



2023
국제개발협력 노동 환경
실태 조사 보고서

고: 발전대안 피다

2023

2023
국제개발협력 노동 환경
실태 조사 보고서

국제개발협력 노동 환경 실태 조사 보고서



고: 발전대안 피다

고: 발전대안 피다

2023

국제개발협력 노동 환경 실태 조사 보고서



본 보고서는 재단법인  다음세대재단의 지원으로 제작되었습니다.

2023 국제개발협력 노동 환경 실태 조사 보고서

목차 : I. 연구 개요

1. 연구 배경	4
2. 연구 목적	5
3. 연구 범위	5
4. 연구 방법론	7
5. 연구팀	8
6. 연구 일정	8
7. 연구 의미와 한계	9

II. 국제개발협력NGO 노동 실태 현황 양적 조사 결과 분석

1. 조사 개요	12
2. 삶에 대한 만족도와 정체성 인식	17
3. 조직 문화에 관한 인식	27
4. 노동 조건 실태와 인사 관리 적용	36
5. 직무 만족도와 이직 의사	56
6. 일터에서의 인권 침해와 소진 현황	64
7. 연대 의지와 개선 방향 의견	72
8. 소결	78

III. 국제개발협력NGO 노동 실태 현황 질적 조사 결과 분석

1. 조사 개요	90
2. 최근 분위기와 현황에 대한 인식: 구인난과 활동가의 변화	91
3. 임금에 대한 인식	95
4. 조직 문화와 업무 구조에 대한 인식	101
5. NGO에서의 경력 발전에 대한 인식	104
6. 노동 환경 개선의 이해 당사자에 대한 인식	110
7. 소결	115

IV. 정책 제안

1. 국제개발협력NGO 지도부 (이사회, 대표, 사무 책임자)	120
2. 국제개발협력NGO 구성원	121
3. 국제개발협력NGO 후원자 (개인, 기업, 기관)	122
4. 국제개발협력민간협의회(KCOC)	123
5. 정부 관계자 (국무조정실 국제개발협력본부, 외교부, KOICA, 고용노동부)	123
6. 기타 (국회, 언론, 노동조합, 연구자)	124

2023 국제개발협력 노동 환경
실태 조사 보고서

I. 연구 개요

1. 연구 배경

■ 한국 사회가 발전해 감에 따라 국제개발협력이 중요한 이슈로 주목받고 있다. 정부의 2024년 공적개발원조(ODA) 예산이 역대 최고 규모인 6조 5천억 원으로 발표됐다. 시민사회의 국제개발협력 참여도 증대하고 있는데, 2021년 141개 국제개발협력NGO의 수입 규모가 1조 7,938억 6,800만 원이고, 지출은 1조 6,135억 1,000만 원이다. 그 중 국제개발협력 사업에 지출된 자금 규모는 6,796억 4백만 원에 이른다. 120개 NGO 단체가 87개국 이상에서 1,295개 사업을 수행했으며, 그 수혜자 규모는 해외가 약 2,400만 명이고 국내가 약 555만 명이다(KCOC, 2022).¹⁾

■ 이같이 활발하게 활동하고 있는 한국 국제개발협력NGO에는 총 9,211명의 국내 인력이 근무하고 있다. 이들의 정체성은 무엇일까? 타 국가 주민의 삶을 개선하기 위해 활동하는 활동가인가? 어려운 이들을 돕는 봉사자인가? 고귀한 노동을 하는 노동자인가? 정해진 일을 하고 월급을 받는 직장인인가? 아니면 빈곤을 양산하는 구조의 변화를 추구하는 시민사회 활동가인가?

■ 활동가, 봉사자, 노동자, 직장인, 시민사회 활동가 어느 쪽이든 중요한 것은 이들이 목표한 바를 이루기 위해 자신의 노동을 제공한다는 것이다. 발전대안 피다는 국제개발협력NGO에서 근무하는 이들의 노동 환경 실태를 파악하는 것이 중요하다고 판단했다. 그리고 실제로 본인들이 처한 현실을 어떻게 인식하고 있으며, 개선이 필요한 부분은 무엇이고 어떻게 그것을 이루어 나가야 한다고 생각하는지에 주목하고 이를 조사했다.

■ 발전대안 피다는 국제개발협력NGO의 노동 환경을 개선하는 것은 이들이 개발도상국에서 이루고자 하는 발전과 같은 맥락의 성과라고 인식한다. 그리고 국제개발협력NGO들이 수행하는 국제개발협력 활동은 궁극적으로 사람들이 더 행복해지는 데 기여하고자 하는 것이며, 그 내용에는 국제개발협력 사업을 수행하는 NGO 구성원들의 행복도 당연히 포함된다고 판단한다. 본 연구를 통해 국제개발협력NGO가 처한 현실과 나아가야 할 방향을 파악할 수 있을 것이다.

1) 이 조사에 참여한 단체들 모두 국제개발협력 사업만 수행하는 것은 아니다. 단체들 중 국내 사회복지사업을 수행하는 경우도 있으며, 국제개발협력 사업의 범주에는 한국 시민들을 대상으로 하는 세계시민교육도 있다. 이에 국내 수혜자 555만 명은 이들을 포함한다.

2. 연구 목적

■ 국제개발협력NGO의 구성원들을 대상으로 노동 환경 실태를 조사하고 결과를 분석해, 현황을 밝히고 시사점과 향후 과제를 제시한다. 이를 통해 국제개발협력NGO 구성원의 노동 인권 향상을 위한 관련 정책과 활동의 기준을 제공한다. 나아가 한국 사회에 국제개발협력NGO 노동 이슈의 중요성을 알린다.

3. 연구 범위

■ 본 연구는 국제개발협력NGO 구성원들의 노동 환경과 관련한 주제들을 연구 범위로 설정했다. 구체적인 내용은 다음 <표 1>이 제시하는 것과 같이 ‘삶에 대한 만족도와 정체성 인식’, ‘조직 문화에 관한 인식’, ‘노동 조건 실태와 인사 관리 적용’, ‘직무 만족도와 이직 의사’, ‘일터에서 인권 침해와 소진 현황’, ‘연대 의지와 개선 방향 의견’등 6개 주제와 그에 따른 소주제들로 구성되어 있다. 이는 주로 설문 조사에 의해 조사 및 분석됐다. 또한 ‘최근 분위기와 현황에 대한 인식: 구인난과 활동가의 변화’, ‘임금에 대한 인식’, ‘조직 문화와 업무 구조에 대한 인식’, ‘NGO에서의 경력 발전에 대한 인식’, ‘노동 환경 개선의 이해 당사자에 대한 인식’과 같이 동일한 범주의 주제에 대해 인터뷰를 통해 보다 심층적인 측면을 분석했다.

〈표 1〉 연구 범위				
구분	주제	세부 주제		연구 방법
1	삶에 대한 만족도와 정체성 인식	만족도와 건강 상태	현재 삶에 대한 만족도	연구 방법: 설문 조사
			사회경제적 성취	
			건강 상태 인식	
		정체성과 직업·직장 선택 시 고려 사항	개인 정체성 인식	
			직업 또는 직장 선택 시 고려하는 사항	
2	조직 문화에 관한 인식	우리 조직은 구성원에게	조직이 구성원에게 미치는 영향 인식 개관	
		우리 조직에서 구성원들은	구성원들의 조직 내 행동 관행에 대한 인식 개관	
		우리 조직에서 나는	조직 내에서 자신에 대한 인식	
3	노동 조건 실태와 인사 관리 적용	노동 조건 실태	평균 임금과 희망 임금	
			노동 시간과 휴게 시간	
			초과 노동 시간과 포괄임금제	
			연차 휴가	
		노동자 보호 제도의 적용	4대 보험 가입	
			취업 규칙과 노사협의회	
			사업체 법정 의무교육	
			안전 보건 기준 준수	
			기관의 인사 관리에 대한 인식	
4	직무 만족도와 이직 의사	직무 만족도	직무 만족도 응답 개관	
		이직 의사	이직 의사와 그 이유	
5	일터에서 인권 침해와 소진 현황	일터에서 인권 침해 경험	일터 인권 침해 실태	
		업무에 대한 열정이나 소진 상태	인권 침해 경험 시 대응 행동 선택	
			응답자들의 번아웃 정도 개관	
6	연대 의지와 개선 방향 의견	경계를 넘어선 유대 활동	경계를 넘어선 유대 활동 경험	
			처우 개선 정책 과제의 효과성 평가	
			신속한 실행 가능성 평가	
			정책 과제별 하위 집단의 평가 비교	
1	최근 분위기와 현황에 대한 인식: 구인난과 활동가의 변화			질적 연구: 심층 인터뷰 부
2	임금에 대한 인식			
3	조직 문화와 업무 구조에 대한 인식			
4	NGO에서의 경력 발전에 대한 인식			
5	노동 환경 개선의 이해 당사자에 대한 인식			

4. 연구 방법론

1) 문헌 분석

본 연구를 위해 다음의 기존 연구 및 관련 자료를 분석했다.

〈표 2〉문헌분석자료

- 고정근. (2019). *공익활동가의 지속가능한 삶과 활동을 위한 지원방안 수요조사*. 동행, 서울시NPO지원센터
- 김유경. (2014). *사회복지시설 종사자 보수수준 및 근로여건 실태조사*. 한국보건사회연구원
- 좋은일하시네요. (2020). *떠난이들에게 듣다. 한국 개발NGO 활동가들의 활동 중단 경험연구*. 서울시NPO지원센터
- 국개협UP. (2021). *국제개발협력, 계속해보겠습니다. 국제개발협력 시민사회 2030 활동가의 활동 실태와 지속가능성 연구*. 서울시NPO지원센터
- 임수경. (2021). *사회복지사 통계연감*. 한국복지사협회
- KOICA. (2023). <보수규정> (개정: 2023.4.14.). 파주: KOICA.
- 한재광, 박수정. (2013). *한국개발NGO의 국제개발협력인식에 대한 연구*. 어린이재단
- KCOC. (2020). 2019 한국 국제개발협력 CSO 편람. KCOC
- KCOC. (2022). 2021 한국 국제개발협력 CSO 편람. KCOC

2) 설문 조사

- 기간: 2023년 3월 20일부터 4월 18일까지
- 대상자: 국제개발협력NGO 소속 현직 구성원 146명
- * 설문 조사 응답자는 173명이나 응답자가 국제개발협력NGO 구성원이 아니거나 부실하게 응답한 사례를 제외한 분석 사례 대상은 146명임.

3) 초점 집단 인터뷰

- 기간: 2023년 4월 24일부터 5월 10일
- 대상자: 국제개발협력NGO 소속 전·현직 구성원 8명

5. 연구팀

- 연구 책임자
- 한재광 발전대안 피다 대표. 전체 연구 총괄 및 I, IV장 작성
- 공동 연구원
- 이주환 한국노동사회연구소 부소장. 설문 조사 기획, 결과 분석 및 II 장 작성
- 우승훈 서강대학교 비판적글로벌스터디즈 박사과정생, 국개협UP 멤버, 질적 조사 기획·인터뷰 실행·결과 분석 및 III장 작성
- 연구 보조원
- 김향지 발전대안 피다 팀장, 설문 조사 실행 및 연구 행정

6. 연구 일정

- 연구 일정은 다음과 같다.
- 1/5 1차 연구팀 회의 (연구 범주, 설문 항목, 방법론, 대상 선정, 일정 등 논의)
- 1/17 설문 조사 사전 인터뷰
- 2/3 설문지 개발 회의
- 2/14 설문지 수정 회의
- 2/16 파일럿 설문
- 3/17 설문지 최종 수정, 설문 홍보 채널 리스트업
- 3/20~4/18 온라인 설문 진행
- 4/14 결과 중간 분석 및 초점 집단 인터뷰 기획 회의
- 4/18~4/21 초점 집단 인터뷰 참가자 모집
- 4/24~5/10 초점 집단 인터뷰 진행
- 5/18 결과 분석 미팅
- 5/22 연구 결과 공유회
- 6/7 보고서 작성 방향 논의 회의
- 6/8~6/25 보고서 초안 작성
- 6/26 보고서 중간 리뷰 미팅
- 6/27~9/26 보고서 완성본 작성
- 9/27 보고서 완성본 리뷰 미팅
- 10/11 보고서 최종본 완성

7. 연구 의미와 한계

1) 의미

- 본 연구는 국제개발협력NGO의 노동 이슈에 대해 구성원들을 대상으로 한 설문 조사와 인터뷰를 통해 현황을 조사하고 그 결과를 분석했다. 특별히 다음의 세 가지 측면에서 의미를 가진다.
- 첫째, 다양한 구성원들을 대상으로 조사를 실행해 연구 결과의 타당성을 제고했다. 기존 선행 연구들이 주로 국제개발협력NGO의 실무자를 주 대상으로 조사한 것에 비해, 본 연구는 전체 설문 대상자 146명 중 10.3%인 15명의 고위관리자(이사장, 대표, 회장, 이사, 사무총장 등)를 포함해 연구 결과의 타당성을 더욱 제고했다. 또한 조사 대상의 성별(남 30.8% : 여 68.5%), 연령(20대 30.1%, 30대 50%, 40대 13.7%, 50대 이상 6.2%), 국제개발협력 경력(3년 미만 17.1%, 3~5년 미만 24%, 5~10년 미만 34.9%, 10년 이상 24%) 측면에서 전체적으로 균형 있게 구성되어 연구 결과의 타당성을 뒷받침했다.
- 둘째, 주제인 노동 환경의 범위를 포괄적으로 설정해 연구 결과를 제시했다. 본 연구는 전통적인 노동 이슈인 노동 조건 실태와 인사 관리 적용, 직무 만족도와 이직 의사, 일터에서의 인권 침해와 소진 현황 외에도, 국제개발협력NGO 구성원들을 대상으로 삶에 대한 만족도와 정체성 인식 그리고 연대 의지와 개선 방향 의견과 같은 보다 심도 있는 내용을 조사했다. 즉, 노동 이슈 자체와 그를 둘러싼 환경에 대한 내용 그리고 향후 개선에 대한 방향을 조사해 연구 결과 활용에 대해 보다 심도 있게 고려할 수 있도록 했다.
- 셋째, 국제개발협력NGO의 노동 이슈에 대한 연구의 맥을 이어갔다. 그동안 다른 이슈에 비해 노동 이슈에 대한 연구가 부족했던 국제개발협력 시민사회에서 2020년 '떠난 이들에게 듣다', 2021년 '국제개발협력, 계속해보겠습니다'와 같은 이전의 연구들의 취지와 내용을 이어가는 역할을 했다.

2) 한계

- 설문 조사 대상 범위가 전체를 반영하기에는 한계가 있다. 본 연구의 설문 조사 대상 인원은 146명으로, KCOC가 2022년 발간한 ‘2021년 국제개발협력 CSO 편람’에서 밝힌 2022년 기준 근무자 9,211명의 약 1.6%에 불과하다. 이에 본 연구 결과가 국제개발협력 NGO 구성원의 실제 상황을 100% 반영한다고 보기에는 어려움이 존재한다.
- 설문 조사 시기(2월)가 KOICA ODA 영프로페셔널(YP) 제도를 통해 NGO에서 일종의 인턴 계약직 근무를 하는 구성원 및 월드프렌즈코리아 KOICA-NGO 봉사단이 근무를 시작한 지 얼마 되지 않은 시기였고, 새롭게 국제개발협력 분야에 진입한 사람에 대한 홍보 네트워크도 부족하여 이들 구성원에 대한 연구 데이터 수집이 미비했다.
- 유급 노동 실태와 개선 방안 모색을 중심으로 연구 주제와 내용을 설정하면서 국제개발협력 시민사회를 구성하는 다양한 주체(무급 자원 활동가, 단체 회원, 독립 활동가, 프리랜서 등)에 대한 포용성이 부족했다.

2023 국제개발협력 노동 환경 실태 조사 보고서

II. 국제개발협력 NGO 노동 실태 현황 양적 조사 결과 분석

1. 조사 개요

1) 조사의 내용과 방법

조사 목적

- 본 설문 조사는 국제개발협력 분야 비정부기구(Non-Governmental Organization, 이하 ‘NGO’) 구성원의 임금과 노동 조건, 일터 경험, 주관적 인식 등 전반적인 노동 실태를 알아보기 위해 추진됐다.
- 본 조사는 국제개발협력NGO 구성원 전반을 대상으로 처음 진행된 것으로, 본 조사 결과의 분석 내용은 이후 조사 연구나 정책 수립 추진을 위한 논의에 있어 기준선으로 활용될 수 있을 것이다.

조사 내용

- 설문 조사 질문지는 <표 3>과 같이 △응답자 기초 정보 △삶에 대한 만족도와 주관적 인식 △고용 및 노동 조건, 일터 경험 등 △국제개발협력NGO 구성원 지원을 위한 조직과 정책에 대한 인식 등을 주요 범주로 하여 작성됐다.
- 설문 조사지는 28개 질문으로 구성됐으며, 각 질문이 포괄하고 있는 세부 항목으로 하면 총 130가지 사항에 대해서 답하도록 작성됐다.

조사 방법

- 설문 조사는 온라인을 통해 눈덩이 굴리기 방식으로 이루어졌다. 연구팀은 응답자가 설문 조사 질문에 직접 답할 수 있는 온라인 플랫폼을 구축하고, 이에 접속할 수 있는 링크를 연구팀 구성원이 관계된 조사 대상자 연결망에 배포한 후 관계자들에게 참여와 전파를 요청했다.
- 2023년 3월 20일부터 4월 18일까지 전체 173명이 설문 조사에 참여했다. 이 중에서 응답자가 국제개발협력NGO 구성원이 아니거나 부실하게 응답한 사례 및 통계적으로 처리하기에 어려움이 있는 경우²⁾를 제외하고 146개 사례를 대상으로 분석했다.

2) 응답자 개인 속성에 관한 문항을 포함해 특정 문항의 선택지에 대하여 응답자가 1명만 있었을 경우, 분석 결과를 통해 개인 특성의 우려가 있으며 통계적 유의미성도 떨어진다는 점을 고려하여 분석에서 제외하였다.

〈표 3〉설문 조사범주와 주요 문항	
구분	주요 문항
응답자 기초 정보	– 개인 속성: 성별, 연령, 학력, 국제개발협력 분야 경력 연수 – 일자리 특성: 고용 형태, 직위, 근무지, 직무, 근속 연수 – 기관 특성: 기관 원적지(국내, 해외), 2022년 국제개발협력 사업 규모, 고용 직원 수, 종교 영향, 주요 수입원
삶에 대한 만족도와 주관적 인식	– 현재 생활 만족도: 전반적 만족도, 사회경제적 성취 만족도, 건강 상태 – 소속 기관과 동료에 대한 평가: 기관의 구성원에 대한 태도 인식, 구성원 간 관계에 대한 인식, 기관과 동료에게 자신의 의미에 대한 인식 – 정체성과 가치 지향: 정체성 인식(회사원, 노동자, 국제개발협력 활동가, NGO 활동가, 전문가), 직업 선택 시 중점을 두는 가치(공익 실현, 괜찮은 노동 조건, 경력 발전 가능성, 좋은 인간 관계, 정부 및 기업과 차별성)
고용 및 노동 조건, 일터 경험 등	– 근로 계약: 근로 계약 체결 여부, 포괄임금 계약 적용 여부, 유연근무제 적용 여부 등 – 노동 시간과 휴식: 주당 근무 일수, 하루 노동 시간, 연차 휴가 부여 및 사용 일수, 생리 휴가 사용 일수, 출퇴근 시간, 연간 평균 초과근로 시간 – 임금: 월 평균 임금과 구성(기본급, 초과근로 수당, 기타 수당), 본인이 생각하는 적정 임금 – 사회 안전망 및 사업장 법정 의무: 4대 보험 가입 상황, 취업 규칙 구비 여부, 노사협의회 개최 여부, 의무 교육(성희롱예방, 산업안전보건) 시행 여부, 건강 검진 실시 여부, 휴게 공간 마련 여부 – 인사 관리에 대한 평가: 인사 관리 규칙과 관행의 합리성, 인사 관리의 동기 부여, 인사 관리의 공정성, 직무 현장 교육 훈련 시행 정도, 외부 기관 교육 훈련 기회 제공 – 노동 조건 만족도: 노동 시간, 노동 강도, 임금 수준, 작업 환경과 안전 보건, 고용 안정, 사회적 지위나 평판, 경력 발전 가능성, 개인적 삶의 가치 실현, 동료와 친밀한 관계, 공익적 가치 생산, 업무 자율성과 결정 권한, 업무 내용의 재미와 즐거움 – 계속 근무 의사와 그만두고자 할 시 그 이유 – 최근 3년간 일터에서의 성희롱과 괴롭힘: 12개 세부 항목에 대한 직접 경험 여부, 간접 경험 여부(같은 부서나 사무실 구성원의 경험) – 성희롱과 괴롭힘 경험 시 대처 방법 – 업무에 대한 열정이나 소진 상태: 정서적 고갈 정도, 냉소주의 정도, 직업 효능감 감소 정도
국제개발협력NGO 지원을 위한 조직과 정책에 대한 인식	– 국제개발협력 분야 다른 기관 종사자와 유대 및 공동 활동 경험 – 국제개발협력NGO 종사자 처우 개선에 대한 효과성 및 실현 가능성 평가: 기관 수입 증가, 후원자의 우호적 인식, 언론 이슈화, 노동조합 등 종사자 단체 활동, 투명하고 공정한 보상 체계 도입, 경영에서 노동 조건 개선 우선시, 고용노동부의 근로 감독 강화, 종사자의 노동 권리 인식 향상, 정부의 노동 복지 지원, 공여 기관에서 파트너 단체에게 요구, 구성원의 기관 의사 결정 참여, 종사자의 전문성 강화 등 – 국제개발협력NGO 종사자 권익 대변 단체 결성 시 개인적인 참여 의사

개인 속성

설문에 응한 146명의 개인 속성을 보면 △성별로는 여성(68.5%) △연령대별로는 30대(50.0%) △학력은 대학교 졸업(63.7%) △해당 분야 경력 기간은 5~10년 미만(34.9%)이 상대적으로 많다.

- 설문 조사 응답자의 세부적인 개인 속성은 <표 4>와 같다.

		빈도(명)	비율(%)			빈도(명)	비율(%)
전체		146	100.0%				
성별	여성	100	68.5%	학력	대학교 졸업	93	63.7%
	남성	45	30.8%		대학원 재학 이상	47	32.2%
	기타	1	0.7%		기타 ¹⁾	6	4.1%
연령	20대 이하	44	30.1%	국제개발 협력 분야 경력	3년 미만	25	17.1%
	30대	73	50.0%		3~5년 미만	35	24.0%
	40대	20	13.7%		5~10년 미만	51	34.9%
	50대 이상	9	6.2%		10년 이상	35	24.0%

주1) 기타: 고등학교 졸업, 2·3년제 대학 졸업, 대학교 중퇴나 재학 등

* 결측값을 제외했으므로 범주별 빈도와 비율의 합이 146명, 100.0%가 아닐 수 있음.

설문에 응답자 146명이 고용된 일자리 특성을 보면 △고용 형태별로는 정규직(68.5%) △직위별로는 실무자(59.6%) △근무지는 국내(76.0%) △소속 기관 근속 연수는 3년 미만(40.4%) △직무는 해외 국제개발협력 사업(49.6%) 등이 상대적으로 많다.

- 설문 조사 응답자의 세부적인 일자리 특성은 <표 5>와 같다.

설문 응답자 146명이 소속된 기관의 특성을 살펴보면 △기관 국적은 한국 자생 NGO(77.4%) △2022년 국제개발협력 사업 매출 규모는 10~50억 원 미만(25.3%)과 100억 원 이상(25.3%) △고용된 직원 수는 10~29명(26.7%) △종교 영향은 약간 있음(35.6%) △주요 수입원은 정부 보조금(43.2%) 등이 상대적으로 많다.

- 설문 조사 응답자가 소속된 기관의 세부적인 특성은 <표 6>과 같다.

<표 5> 응답자 일자리 특성

		빈도(명)	비율(%)			빈도(명)	비율(%)
전체		146	100.0%				
고용 형태	정규직	100	68.5%	소속 기관 근속 연수	3년 미만	59	40.4%
	기간제 비정규직	38	26.0%		3~5년 미만	27	18.5%
	자원봉사/ 특고/ 플랫폼	8	5.5%		5~10년 미만	47	32.2%
					10년 이상	13	8.9%
직위	고위관리자	15	10.3%	직무 (N=224, 복수 응답)	조직 관리	24	10.7%
	중간관리자	37	25.3%		경영 지원	21	9.4%
	실무자	87	59.6%		국내 국제개발 협력 사업	27	12.1%
	유급 해외 파견 봉사자	4	2.7%		해외 국제개발 협력 사업	111	49.6%
	인턴	3	2.1%		모금 및 후원	22	9.8%
					홍보	19	8.5%
근무지 ¹⁾	국내	111	76.0%				
	해외	34	23.3%				

주1) 근무지: 해외=‘파견 혹은 3개월 이상 장기출장’, 국내 근무자는 전북 1명을 제외하고 모두 서울·경기·인천 등 수도권 거주자임.

* 결측값을 제외했으므로 범주별 빈도와 비율의 합이 146명, 100.0%가 아닐 수 있음.

<표 6> 응답자 소속 기관 특성

		빈도(명)	비율(%)			빈도(명)	비율(%)
전체		146	100.0%				
기관 국적	한국자생 NGO	113	77.4%	종교의 영향	전혀 없음	51	34.9%
	국제 NGO 파트너	30	20.5%		약간 있음	52	35.6%
	기타	3	2.1%		많이 있음	38	26.0%
2022년 국제개발협력 사업 규모	10억 원 미만	36	24.7%	주요 수입원 ¹⁾	정부 보조금	63	43.2%
	10~50억 원 미만	37	25.3%		개인 후원금	51	34.9%
	50~100억 원 미만	14	9.6%		기업 후원금	14	9.6%
	100억 원 이상	37	25.3%		기타	3	2.1%
고용된 직원 수	9명 이하	27	18.5%				
	10~29명	39	26.7%				
	30~99명	37	25.3%				
	100~299명	8	5.5%				
	300명 이상	35	24.0%				

주1) 주요 수입원: 기타=연구 용역, 정부 관련 사업, 국제기구 보조금 등

* 결측값을 제외했으므로 범주별 빈도와 비율의 합이 146명, 100.0%가 아닐 수 있음.

2. 삶에 대한 만족도와 정체성 인식

1) 만족도와 건강 상태

현재 삶과 사회경제적 성취에 대한 만족도

설문 조사에 응한 이들에게 자신의 ‘현재 삶에 대한 만족도’와 ‘사회경제적 성취’에 대한 만족도를 ‘매우 불만족’에서 ‘매우 만족’까지 5점 척도 보기에 응답하게 한 결과는 <표 7>과 같다. 전체적으로 만족한다는 긍정적인 응답 비율이 만족하지 않는다는 부정적인 응답 비율보다 더 높다. 평균값을 계산한 결과 ‘보통(=3.0)’보다 높은 3.4점과 3.3점이다.

- ‘자신의 현재 삶에 대한 전반적인 만족도’에 대해서 보통(③)이라고 응답한 이들의 비중은 23.3%이다. 불만족(①+②)이라고 응답한 이들의 비중은 19.9%이고 만족한다(④+⑤)고 응답한 이들의 비중은 56.8%로 후자가 3배 가까이 더 많다.
- ‘자신의 사회경제적 성취 만족도’에 대해서 보통(③)이라고 응답한 이들의 비중은 32.9%이다. 불만족(①+②)이라고 응답한 이들의 비중은 21.9%이고 만족한다(④+⑤)고 응답한 이들의 비중은 45.2%로 후자가 2배 이상 더 많은 것으로 나타났다.

<표 7> 현재 삶과 사회경제적 성취에 대한 만족도

구분 (N=146)	응답 결과(%)					평균값* (표준편차)
	① 매우 불만족	② 약간 불만족	③ 보통임	④ 약간 만족	⑤ 매우 만족	
자신의 현재 삶에 대한 전반적인 만족도	5.5%	14.4%	23.3%	45.2%	11.6%	3.4 (1.050)
자신의 사회경제적 성취에 대한 만족도	4.8%	17.1%	32.9%	33.6%	11.6%	3.3 (1.040)

* 평균값: 5점 척도상의 응답을 점수화(매우 나쁨=1, 약간 나쁨=2, 보통=3, 좋은 편=4, 매우 좋음=5)하여 계산한 값임.



건강 상태 인식

- ‘자신의 건강 상태’ 인식을 5점 척도로 응답하게 한 결과는 <표 8>과 같다. 긍정적인 응답 비율이 부정적인 응답 비율보다 더 높다.
- 보통(③)이라고 응답한 이들의 비중은 31.5%이다. 건강 상태가 나쁘다고(①+②) 응답한 이들의 비중은 21.9%이고, 좋다고(④+⑤) 응답한 이들의 비중은 46.6%로 후자가 2배 이상 더 많다. 5점 척도의 평균값은 3.3점이다.

표 8> 현재 자신의 건강 상태 인식						
구분 (N=146)	응답 결과(%)					평균값* (표준편차)
	① 매우 나쁨	② 약간 나쁨	③ 보통임	④ 좋은 편	⑤ 매우 좋음	
자신의 건강 상태 인식	2.7%	19.2%	31.5%	38.4%	8.2%	3.3 (0.964)

* 평균값: 5점 척도상의 응답을 점수화(매우 나쁨=1, 약간 나쁨=2, 보통=3, 좋은 편=4, 매우 좋음=5)하여 계산한 값임.

하위 집단별 평균값 비교

- 만족도와 건강 상태 인식 응답 결과를 개인 속성, 일자리 특성, 소속 기관 특성 등에 따라 하위 집단을 구분하여 평균값을 살펴보면 <표 9>와 같다.
- 개인 속성으로 구분하여 보면 △성별 중에서는 ‘남성’ △‘40대’와 ‘50대 이상’ 고연령층 △국제개발협력 분야 경력 ‘10년 이상’ 등의 집단이 상대적으로 만족도와 건강 상태에 대해서 긍정적으로 답했다. 국제개발협력 경력 ‘3~5년’ 집단은 다른 집단보다 상대적으로 부정적으로 답했다.²⁾

• 일자리 특성에 따라 살펴보면 △자원봉사나 특수고용, 플랫폼 고용 형태는 상대적으로 긍정적으로 응답했다. 또한, △직위별로 보면 ‘고위관리자’ 등이 상대적으로 긍정적으로 응답했고, ‘인턴’은 상대적으로 부정적으로 응답했다. 단, 인턴은 사례 수가 3개이므로 해석에 주의해야 한다.

• 소속 기관의 특성에 따라 구분하면, △고용 규모 ‘100~299명’인 기관 소속 응답자가 전반적 만족도와 건강 상태 인식에서 상대적으로 낮은 값을 보인 점이 두드러진다.

2) 이하에서 “하위 집단별 평균값 비교”에서 ‘상대적으로 높다(또는 긍정적이다)’고 표현한 것은 해당 하위 집단의 응답 평균값이 전체 응답자 평균값의 110%를 초과하는 경우다. 또한 ‘상대적으로 낮다(또는 부정적이다)’고 표현한 것은 해당 하위 집단의 응답 평균값이 전체 응답자 평균값의 90% 미만인 경우다. 이러한 점수 기준은 임의로 설정한 것으로 통계적으로 의미를 갖는 것은 아니지만, 하위 집단의 특성을 비교하여 살펴보는 데 도움이 될 것이다.

<표 9> 하위 집단별 만족도 및 건강 상태 인식

구분			응답 수(명)	응답 평균값(표준편차) ¹⁾				
				전반적인 삶 만족도	사회경제적 성취 만족도	자기 건강 상태 인식		
전체			146	3.4	(1.050) (1.050) (1.050)	3.3	(1.040)	3.3 (0.964)
개인 속성	성별	여성	100	3.3	(1.078)	3.2	(1.021)	3.3 (0.908)
		남성	45	3.8	(0.908)	3.5	(1.079)	3.4 (1.093)
	연령	30살 미만	44	3.3	(1.193)	3.3	(1.069)	3.5 (1.067)
		30-40살 미만	73	3.3	(1.007)	3.1	(1.027)	3.2 (0.858)
		40-50살 미만	20	4.0	(0.605)	3.6	(0.887)	3.0 (0.945)
		50살 이상	9	4.1	(0.928)	4.2	(0.833)	3.6 (1.130)
	국제개발협력 분야 경력	3년 미만	25	3.2	(1.214)	3.4	(1.083)	3.7 (0.988)
		3-5년	35	2.9	(1.061)	3.0	(1.098)	3.2 (1.052)
		5-10년	51	3.6	(0.940)	3.2	(0.986)	3.3 (0.956)
		10년 이상	35	3.9	(0.725)	3.6	(0.976)	3.2 (0.833)
일자리 특성	고용 형태	정규직	100	3.4	(1.017)	3.3	(1.021)	3.2 (0.913)
		기간제	38	3.4	(1.101)	3.2	(1.076)	3.4 (1.058)
		자원봉사 또는 특고·플랫폼	8	3.9	(1.246)	4.1	(0.835)	3.8 (1.035)
	현재 근무지	국내	111	3.5	(1.069)	3.3	(1.058)	3.2 (0.960)
		해외	34	3.3	(0.912)	3.3	(1.001)	3.6 (0.960)
	직위	고위관리자	15	4.3	(0.594)	4.3	(0.799)	3.5 (1.060)
		중간관리자	37	3.5	(0.901)	3.3	(1.051)	3.1 (0.843)
		실무자	87	3.3	(1.077)	3.1	(0.995)	3.4 (0.988)
		유급 해외 봉사자	4	3.3	(1.500)	3.5	(0.577)	3.8 (0.500)
		인턴	3	2.7	(1.528)	2.7	(1.528)	2.3 (1.155)
소속 기관 특성	기관 국적	한국 자생 NGO	113	3.5	(0.991)	3.3	(1.020)	3.4 (0.917)
		국제 NGO 파트너	30	3.4	(1.217)	3.4	(1.037)	3.2 (1.117)
	종교 영향	전혀 없음	51	3.5	(1.138)	3.3	(1.045)	3.1 (1.000)
		약간 있음	52	3.5	(1.056)	3.2	(1.198)	3.3 (1.043)
		많이 있음	38	3.3	(0.950)	3.4	(0.852)	3.5 (0.830)
	고용 규모	9명 이하	27	3.5	(1.014)	3.2	(1.210)	3.3 (1.023)
		10-29명	39	3.3	(1.104)	3.3	(1.044)	3.4 (1.038)
		30-99명	37	3.6	(0.959)	3.2	(0.983)	3.2 (0.866)
		100-299명	8	2.6	(0.916)	3.1	(0.835)	2.9 (0.354)
		300명 이상	35	3.5	(1.094)	3.5	(1.010)	3.5 (1.011)

주1) 5점 척도 응답의 평균값(가장 부정적 응답=1점 / 보통=3점 / 가장 긍정적 응답=5점)
* 굵은 글씨는 전체 평균값보다 상대적으로 높은 값, 기울인 글씨는 상대적으로 낮은 값

2) 정체성과 직업·직장 선택 시 고려 사항

(1) 개인 정체성 인식

현재 삶과 사회경제적 성취에 대한 만족도

설문 조사에 응한 이들에게 자신의 정체성을 무엇이라고 생각하는지 답하도록 했다. 개인의 정체성과 관련된 5개의 제시문에 대해서 얼마나 동의하는지를 ‘전혀 그렇지 않음’부터 ‘매우 그러함’까지 7점 척도로 된 보기에서 선택하도록 했다. 응답자들이 자신의 정체성이라 동의하는 정도는 <표 10>과 같이 △지구촌 발전과 협력을 위해 애쓰는 활동가(82.9%) △국제개발협력 활동으로 생계를 유지하는 노동자(80.1%) △조직의 지시를 받고 따르는 회사원(75.3%) △국제개발협력 분야 경험과 지식을 지닌 전문가(71.2%) △사회 변화를 도모하고 권력을 견제하는 시민사회 활동가(52.6%) 순으로 나타났다. 평균값을 계산했을 때 5개 제시문의 응답 평균값 모두 보통임(=4.0)보다는 높은 점수로 나타났다. ‘시민사회 활동가’(4.4점)를 제외한 4개 항목에 대해서는 응답 평균값이 5점을 넘었다.

- ‘나는 지구촌 발전과 협력을 위해 애쓰는 활동가다’라는 제시문에 대해서 보통(4)이라 응답한 비중은 9.6%이고, 그렇다(5+6+7)고 응답한 비중은 82.9%이다. 그렇지 않다(1+2+3)고 응답한 이들의 비중은 7.6%이다. 7점 척도 평균값은 5.6점이다.
- ‘나는 국제개발협력 활동으로 생계를 유지하는 노동자다’라는 제시문에 대해서 보통(4)이라 응답한 비중은 9.6%이고, 그렇다(5+6+7)고 응답한 비중은 80.1%이다. 그렇지 않다(1+2+3)고 응답한 이들의 비중은 10.2%이다. 7점 척도 평균값은 5.5점이다.
- ‘나는 조직의 지시를 받고 따르는 회사원이다’라는 제시문에 대해서 보통(4)이라고 응답한 이들의 비중은 8.9%이고, 그렇다(5+6+7)고 응답한 이들의 비중은 75.3%이다. 그렇지 않다(1+2+3)고 응답한 이들의 비중은 15.8%이다. 7점 척도 평균값은 5.1점이다.
- ‘나는 국제개발협력 분야 경험과 지식을 지닌 전문가다’라는 제시문에 대해서 보통(4)이라 응답한 비중은 17.8%이고, 그렇다(5+6+7)고 응답한 비중은 71.2%이다. 그렇지 않다(1+2+3)고 응답한 이들의 비중은 10.9%이다. 7점 척도 평균값은 5.1점이다.
- ‘나는 사회 변화를 도모하고 권력을 견제하는 시민사회 활동가다’라는 제시문에 대해서 보통(4)이라 응답한 비중은 17.1%이고, 그렇다(5+6+7)고 응답한 비중은 52.6%이다. 그렇지 않다(1+2+3)고 응답한 이들의 비중은 30.2%이다. 7점 척도 평균값은 4.4점이다.

<표 10> 개인의 정체성에 대한 인식

항목 (N=146)	응답 결과(%)							평균값* (표준 편차)
	① 전혀 그렇지 않다	② 그렇지 않다	③ 약간 그렇지 않다	④ 보통 이다	⑤ 약간 그렇다	⑥ 그렇다	⑦ 매우 그렇다	
나는 지구촌 발전과 협력을 위해 애쓰는 활동가	0.7%	1.4%	5.5%	9.6%	19.2%	42.5%	21.2%	5.6 (1.225)
나는 국제개발협력 활동으로 생계를 유지하는 노동자	3.4%	3.4%	3.4%	9.6%	12.3%	40.4%	27.4%	5.5 (1.518)
나는 조직의 지시를 받고 따르는 회사원	3.4%	6.2%	6.2%	8.9%	26.0%	37.7%	11.6%	5.1 (1.514)
나는 국제개발협력 분야 경험과 지식을 지닌 전문가	0.0%	4.1%	6.8%	17.8%	34.2%	24.7%	12.3%	5.1 (1.225)
나는 사회 변화와 권력 견제 관련 시민사회 활동가	6.2%	11.0%	13.0%	17.1%	20.5%	20.5%	11.6%	4.4 (1.742)

* 평균값: 7점 척도상의 응답을 점수화(전혀 그렇지 않음=1, 그렇지 않음=2, 약간 그렇지 않음=3, 보통임=4, 약간 그렇다=5, 그렇다=6, 매우 그렇다=7)하여 계산한 값임.



하위 집단별 평균값 비교

- 개인의 정체성 인식 응답 결과를 개인 속성, 일자리 특성, 소속 기관 특성 등으로 하위 집단을 구분하여 평균값을 살펴보면 <표 11>과 같다.
- 보통(③)이라고 응답한 이들의 비중은 31.5%이다. 건강 상태가 나쁘다고(①+②) 응답한 이들의 비중은 21.9%이고, 좋다고(④+⑤) 응답한 이들의 비중은 46.6%로 후자가 2배 이상 더 많다. 5점 척도의 평균값은 3.3점이다.
- 개인 속성으로 구분하여 보면 △‘남성’이 시민사회 활동가로서 인식이 상대적으로 높다. 또한 △연령 대별로는 ‘40대’는 국제개발협력 전문가가, 시민사회 활동가로서 인식이, ‘50대 이상’ 집단은 국제개발협력 활동가, 시민사회 활동가로서 정체성 인식이 상대적으로 높다. 한편 ‘50대 이상’ 집단은 국제개발협력 분야 노동자와 조직에 속한 회사원으로서 인식이 상대적으로 낮다. 시민사회 분야 활동가로서 인식이 40대 이상과 30대 이하로 구분되는 점도 확인된다. 또한 △국제개발협력 분야 경력 연수에 따라 구분해보면 ‘10년 이상’ 집단은 국제개발협력 전문가와 시민사회 활동가로서 인식이 상대적으로 높고 조직에 속한 회사원으로서 인식이 상대적으로 낮다. ‘경력 3년 미만’ 집단은 국제개발협력 전문가로서 인식이 상대적으로 낮다.
- 일자리 특성에 따라 살펴보면 △‘자원봉사나 특수고용, 플랫폼’의 고용 형태는 상대적으로 조직에 속한 회사원으로서 인식이 상대적으로 낮다는 점 △‘고위관리자’ 집단은 국제개발협력 활동가 및 전문가, 시민사회 활동가로서 인식은 상대적으로 높으나 국제개발협력 노동자 및 조직에 속한 회사원으로서 인식은 낮다는 점이 두드러진다. 또한, ‘유급 해외 봉사자’는 국제개발협력 노동자로서 인식은 상대적으로 높으나 전문가나 회사원으로서 인식은 낮다는 점, ‘인턴’은 국제개발협력 분야 노동자나 전문가로서 인식이 상대적으로 낮다는 점도 확인된다.
- 소속 기관의 특성에 따라 구분하면, △기관에 ‘종교 영향 많이 있음’이라고 응답한 이들은 시민사회 활동가로서 인식이 낮다는 점 △고용 규모 ‘9명 이하’인 기관 응답자는 시민사회 활동가로서 인식이 상대적으로 높으나 ‘100~299명’인 기관 응답자는 시민사회 활동가로서 인식이 상대적으로 낮다는 점이 확인된다. 단, 고용 규모 100~299인 기관 소속 응답자는 8명뿐이므로 해석에 유의해야 한다.

<표 11> 하위집단별 개인 정체성 인식

구분			응답 수 (명)	응답 평균값(표준편차) ¹⁾							
				지구촌발전·협력 분야 활동가	국제개발협력 분야 노동자	국제개발협력 분야 전문가	조직에 속한 회사원	시민사회 분야 활동가			
전체			146	5.6 (1.225)	5.5 (1.518)	5.1 (1.253)	5.1 (1.514)	4.4 (1.742)			
개인 속성	성별	여성	100	5.4 (1.327)	5.6 (1.484)	4.9 (1.269)	5.2 (1.366)	4.2 (1.673)			
		남성	45	5.9 (0.900)	5.4 (1.617)	5.3 (1.187)	4.8 (1.800)	5.0 (1.783)			
	연령	30살 미만	44	5.5 (1.285)	5.8 (1.480)	4.9 (1.374)	5.3 (1.160)	4.0 (1.684)			
		30-40살 미만	73	5.5 (1.260)	5.6 (1.420)	4.9 (1.141)	5.2 (1.478)	4.3 (1.794)			
		40-50살 미만	20	5.8 (1.164)	5.7 (1.387)	5.7 (1.261)	4.8 (1.773)	5.3 (1.482)			
		50살 이상	9	6.2 (0.441)	3.8 (1.856)	5.4 (1.130)	3.9 (2.205)	5.4 (1.333)			
	국제 개발 협력 분야 경력	3년 미만	25	5.3 (1.249)	5.5 (1.503)	4.5 (1.229)	5.4 (1.193)	4.2 (1.763)			
		3-5년	35	5.7 (1.392)	5.7 (1.358)	5.1 (1.235)	5.1 (1.401)	4.4 (1.848)			
		5-10년	51	5.5 (1.189)	5.5 (1.605)	4.8 (1.302)	5.3 (1.369)	4.1 (1.659)			
		10년 이상	35	5.8 (1.079)	5.5 (1.597)	5.8 (0.877)	4.5 (1.900)	5.1 (1.593)			
일자리 특성	고용 형태	정규직	100	5.4 (1.288)	5.6 (1.367)	5.0 (1.283)	5.2 (1.498)	4.4 (1.692)			
		기간제	38	5.9 (0.924)	5.2 (1.881)	5.2 (1.119)	5.1 (1.331)	4.4 (1.868)			
		자원봉사 또는 특고·플랫폼	8	6.0 (1.414)	5.9 (1.356)	5.4 (1.506)	3.8 (2.053)	5.4 (1.685)			
	현재 근무지	국내	111	5.6 (1.183)	5.5 (1.542)	5.1 (1.225)	5.2 (1.466)	4.5 (1.848)			
		해외	34	5.5 (1.308)	5.6 (1.475)	4.9 (1.306)	4.8 (1.678)	4.4 (1.373)			
	직위	고위관리자	15	6.3 (0.816)	4.8 (1.699)	5.7 (1.047)	4.0 (2.236)	5.9 (1.187)			
		중간관리자	37	5.4 (1.425)	5.6 (1.864)	5.4 (1.139)	5.0 (1.675)	4.6 (1.754)			
		실무자	87	5.5 (1.150)	5.7 (1.223)	4.9 (1.250)	5.3 (1.242)	4.1 (1.713)			
		유급 해외 봉사자	4	5.3 (1.708)	6.3 (0.957)	4.5 (1.000)	4.3 (0.957)	4.8 (1.258)			
		인턴	3	5.7 (1.155)	4.0 (3.000)	4.3 (2.517)	5.3 (0.577)	4.7 (2.082)			
소속 기관 특성	기관 국적	한국 자생 NGO	113	5.6 (1.220)	5.5 (1.477)	5.0 (1.217)	5.0 (1.482)	4.5 (1.691)			
		국제 NGO 파트너	30	5.3 (1.236)	5.9 (1.479)	5.2 (1.331)	5.4 (1.567)	4.0 (1.884)			
	종교 영향	전혀 없음	51	5.8 (1.077)	5.8 (1.322)	5.2 (1.228)	4.9 (1.573)	4.7 (1.643)			
		약간 있음	52	5.6 (1.177)	5.3 (1.627)	5.1 (1.401)	4.9 (1.524)	4.5 (1.873)			
		많이 있음	38	5.3 (1.472)	5.6 (1.462)	4.9 (1.085)	5.5 (1.370)	3.9 (1.723)			
	고용 규모	9명 이하	27	5.6 (1.309)	5.8 (1.311)	5.0 (1.400)	5.1 (1.748)	5.1 (1.826)			
		10-29명	39	5.7 (1.276)	5.7 (1.534)	5.1 (1.128)	4.8 (1.565)	4.5 (1.714)			
		30-99명	37	5.6 (1.060)	5.3 (1.557)	4.8 (1.164)	5.2 (1.198)	4.2 (1.623)			
		100-299명	8	5.5 (1.414)	5.5 (1.604)	5.5 (1.512)	5.3 (1.488)	3.6 (1.506)			
		300명 이상	35	5.3 (1.259)	5.5 (1.615)	5.2 (1.302)	5.1 (1.623)	4.3 (1.804)			

주1) 7점 척도 응답의 평균값, 가장 부정적 응답=1점 / 보통=4점 / 가장 긍정적 응답=7점
* 굵은 글씨는 전체 평균값보다 상대적으로 높은 값, 기울인 글씨는 상대적으로 낮은 값.

(2) 직업 또는 직장 선택 시 고려하는 사항

직업 또는 직장 선택 시 고려하는 사항 개관

- 설문 조사에 응한 이들에게 직장을 선택하거나 업무를 수행할 때 무엇을 중요하게 여기는지 답하도록 했다. 이와 관련된 5개 제시문에 대한 본인의 생각을 ‘전혀 그렇지 않음’부터 ‘매우 그러함’까지 7점 척도로 된 보기에서 선택하도록 했다. 응답자들이 긍정적으로 답한 비중은 <표 12>와 같이 △역량이나 경력이 발전할 수 있는지(91.1%) △공익적 가치를 실현할 수 있는지(86.4%) △노동 조건이 괜찮은지(82.9%) △정부나 기업과 차별성을 가진 NGO여서(67.8%) △좋은 인간관계를 맺을 수 있는지(64.3%) 순으로 나타났다. 평균값으로 환산하면 5개 항목에 대한 응답 평균값 모두 5점 이상으로 ‘보통임(=4.0)’보다 높다.
- ‘나는 직장을 선택하거나 업무를 수행할 때 역량이나 경력이 발전할 수 있는지를 중요하게 여긴다’는 제시문에 대해서 보통(④)이라 응답한 비중은 6.8%이고, 그렇다(⑤+⑥+⑦)고 응답한 비중은 91.1%이다. 그렇지 않다(①+②+③)고 응답한 이들의 비중은 2.1%이다. 7점 척도 평균값은 6.0점이다.
- ‘나는 직장을 선택하거나 업무를 수행할 때 공익적 가치를 실현할 수 있는지를 중요하게 여긴다’는 제시문에 대해서 보통(④)이라 응답한 비중은 8.2%이고, 그렇다(⑤+⑥+⑦)고 응답한 비중은 86.4%이다. 그렇지 않다(①+②+③)고 응답한 이들의 비중은 5.5%이다. 7점 척도 평균값은 5.7점이다.
- ‘나는 직장을 선택하거나 업무를 수행할 때 노동 조건이 괜찮은지를 중요하게 여긴다’는 제시문에 대해서 보통(④)이라 응답한 비중은 11.6%이고, 그렇다(⑤+⑥+⑦)고 응답한 비중은 82.9%이다. 그렇지 않다(①+②+③)고 응답한 이들의 비중은 5.5%이다. 7점 척도 평균값은 5.6점이다.
- ‘나는 국제개발협력 활동을 하는 데에 있어 정부나 기업과 차별성을 가진다고 생각해서 NGO를 선택했다’는 제시문에 대해서 보통(④)이라 응답한 비중은 8.9%이고, 그렇다(⑤+⑥+⑦)고 응답한 비중은 67.8%이다. 그렇지 않다(①+②+③)고 응답한 이들의 비중은 23.4%이다. 7점 척도 평균값은 5.1점이다.
- ‘나는 직장을 선택하거나 업무를 수행할 때 좋은 인간관계를 맺을 수 있는지를 중요하게 여긴다’는 제시문에 대해서 보통(④)이라 응답한 비중은 24.0%이고, 그렇다(⑤+⑥+⑦)고 응답한 비중은 64.3%이다. 그렇지 않다(①+②+③)고 응답한 이들의 비중은 11.6%이다. 7점 척도 평균값은 5.1점이다.

<표 12> 직업 또는 직장 선택 시 고려하는 사항

항목 (N=146)	응답 결과(%)							평균값* (표준 편차)
	① 전혀 그렇지 않다	② 그렇지 않다	③ 약간 그렇지 않다	④ 보통 이다	⑤ 약간 그렇다	⑥ 그렇다	⑦ 매우 그렇다	
역량이나 경력이 발전할 수 있는지	0.0%	0.7%	1.4%	6.8%	15.1%	45.2%	30.8%	6.0 (0.985)
공익적 가치를 실현할 수 있는지	0.0%	1.4%	4.1%	8.2%	19.9%	38.4%	28.1%	5.7 (1.157)
노동 조건이 괜찮은지	0.0%	0.0%	5.5%	11.6%	22.6%	38.4%	21.9%	5.6 (1.118)
정부나 기업과 차별성을 가진 NGO여서	1.4%	11.6%	10.3%	8.9%	12.3%	28.8%	26.7%	5.1 (1.769)
좋은 인간관계를 맺을 수 있는지	0.7%	4.1%	6.8%	24.0%	21.2%	26.0%	17.1%	5.1 (1.395)

* 평균값: 7점 척도상의 응답을 점수화(전혀 그렇지 않음=1, 그렇지 않음=2, 약간 그렇지 않음=3, 보통임=4, 약간 그럼=5, 그럼=6, 매우 그럼=7)하여 계산한 값임.

하위 집단별 평균값 비교

- 직업이나 직장 선택 시 고려하는 사항에 관한 응답 결과를 개인 속성, 일자리 특성, 소속 기관 특성 등으로 하위 집단을 구분하여 평균값을 살펴보면 <표 13>과 같다.
- 개인 속성으로 구분하여 보면 △연령별로는 ‘40대’ 집단이 역량과 발전 전망에 대한 고려가 다른 집단보다 상대적으로 낮은 편이라는 점, ‘50대 이상’ 집단은 공익적 가치 실현 가능성, 정부 및 기업과 차별화된 NGO여서, 그리고 좋은 인간관계를 맺을 수 있어서 선택했다고 응답한 경우가 상대적으로 많다는 점이 두드러졌다.
- 일자리 특성에 따라 살펴보면 △직위별로 ‘고위관리자’ 집단은 공익적 가치 실현 가능성, 정부 및 기업과 차별화된 NGO라는 점, 좋은 인간관계를 맺을 수 있다는 점 등을 상대적으로 더 많이 고려했다고 응답한 것으로 나타났다. 또한 ‘유급 해외 봉사자’ 집단은 괜찮은 노동 조건은 상대적으로 더 고려하고, NGO라는 점이나 좋은 인간관계를 맺을 가능성은 상대적으로 덜 고려했다고 응답했다.
- 소속 기관의 특성에 따라 구분하면, △고용 규모가 100~299명인 기관 응답자가 좋은 인간관계를 맺을 가능성에 대해서 상대적으로 더 적게 고려했다고 응답한 점이 확인된다. 단, 이 집단은 응답자 수가 적으므로 해석에 유의해야 한다. 한편, △종교 영향이 적을수록, 그리고 △한국 자생 NGO보다 국제 NGO 파트너 단체 소속의 응답자가 정부 및 기업과 차별화된 NGO라는 점을 상대적으로 더 많이 고려했다고 응답한 점도 눈여겨볼 부분이다.

3. 조직 문화에 관한 인식

1) 조직이 구성원에게 미치는 영향

조직이 구성원에게 미치는 영향 인식 개관

설문 조사에 응한 이들에게 소속 기관이 구성원에게 주는 영향에 관한 4개 제시문에 대해 동의하는 정도를 ‘전혀 그렇지 않음’에서 ‘매우 그러함’까지 7점 척도로 된 보기에 답하도록 했다. 그 결과는 <표 14>와 같다. 응답자들은 자신이 속한 조직이 구성원에 주는 영향에 대해서 △노력과 기여를 존중함(59.6%) △업무 방식이나 성과를 존중함(56.8%) △안정감을 줌(40.4%) △만족감을 줌(39.0%) 순으로 동의한다고 답했다. 응답 결과를 7점 척도의 평균값으로 환산하면, 앞의 3개는 보통(=4.0)보다 높고, ‘만족감을 줌’은 3.9점으로 보통보다 낮은 점수로 나타났다.

- ‘우리 조직은 구성원의 노력과 기여를 존중한다’는 제시문에 대해서 보통(④)이라 응답한 비중은 17.1%이고, 그렇다(⑤+⑥+⑦)고 응답한 비중은 59.6%이다. 그렇지 않다(①+②+③)고 응답한 이들의 비중은 23.3%이다. 7점 척도 평균값은 4.7점이다.
- ‘우리 조직은 구성원의 업무 방식이나 성과를 존중한다’는 제시문에 대해서 보통(④)이라 응답한 비중은 21.9%이고, 그렇다(⑤+⑥+⑦)고 응답한 비중은 56.8%이다. 그렇지 않다(①+②+③)고 응답한 이들의 비중은 21.3%이다. 7점 척도 평균값은 4.6점이다.
- ‘우리 조직은 구성원에게 안정감을 준다’는 제시문에 대해서 보통(④)이라 응답한 비중은 17.1%이고, 그렇다(⑤+⑥+⑦)고 응답한 비중은 40.4%이다. 그렇지 않다(①+②+③)고 응답한 이들의 비중은 42.5%이다. 7점 척도 평균값은 4.0점이다.
- ‘우리 조직은 구성원에게 만족감을 준다’는 제시문에 대해서 보통(④)이라 응답한 비중은 19.9%이고, 그렇다(⑤+⑥+⑦)고 응답한 비중은 39.0%이다. 그렇지 않다(①+②+③)고 응답한 이들의 비중은 41.0%이다. 7점 척도 평균값은 3.9점이다.

<표 13> 하위 집단별 직업이나 직장 선택 시 고려 사항

구분			응답 수 (명)	응답 평균값(표준편차) ¹⁾									
				역량과 경력 발전 전망		공익적 가치 실현 가능성		괜찮은 노동 조건		정부·기업과 차별화된 NGO		좋은 인간관계	
전체			146	6.0	(0.985)	5.7	(1.157)	5.6	(1.118)	5.1	(1.769)	5.1	(1.395)
개인 속성	성별	여성	100	6.0	(0.870)	5.7	(1.215)	5.6	(1.152)	5.0	(1.784)	5.0	(1.418)
		남성	45	5.8	(1.204)	5.9	(1.027)	5.5	(1.058)	5.4	(1.726)	5.3	(1.342)
	연령	30살 미만	44	6.2	(0.805)	5.8	(1.081)	5.6	(1.222)	5.1	(1.828)	4.8	(1.618)
		30-40살 미만	73	6.0	(0.965)	5.5	(1.233)	5.7	(1.064)	5.1	(1.733)	5.2	(1.307)
		40-50살 미만	20	5.2	(1.240)	6.1	(1.050)	5.2	(1.105)	4.9	(1.889)	5.0	(1.317)
		50살 이상	9	6.1	(0.601)	6.4	(0.726)	5.3	(1.000)	5.7	(1.658)	5.9	(0.782)
	국제 개발 협력 분야	3년 미만	25	6.1	(0.971)	5.6	(1.121)	5.7	(1.069)	4.8	(1.581)	5.2	(1.143)
		3-5년	35	6.3	(0.817)	5.7	(1.336)	6.0	(1.124)	5.4	(1.784)	5.1	(1.711)
		5-10년	51	5.9	(0.977)	5.6	(1.166)	5.5	(1.137)	5.0	(1.822)	5.0	(1.334)
		10년 이상	35	5.6	(1.065)	6.0	(0.954)	5.4	(1.060)	5.3	(1.824)	5.1	(1.345)
일자리 특성	고용 형태	정규직	100	5.8	(1.042)	5.7	(1.152)	5.6	(1.103)	5.1	(1.723)	5.0	(1.370)
		기간제	38	6.2	(0.811)	5.8	(1.234)	5.6	(1.200)	5.2	(1.901)	5.2	(1.473)
		자원봉사 또는 특고·플랫폼	8	6.1	(0.835)	6.1	(0.835)	6.0	(0.926)	5.0	(1.927)	4.9	(1.458)
	현재 근무지	국내	111	5.9	(1.008)	5.8	(1.189)	5.6	(1.157)	5.2	(1.705)	5.0	(1.437)
		해외	34	6.0	(0.921)	5.6	(1.050)	5.7	(0.994)	4.8	(1.946)	5.4	(1.203)
	직위	고위관리자	15	5.7	(1.223)	6.4	(1.121)	5.3	(1.100)	5.7	(1.624)	5.7	(1.033)
		중간관리자	37	5.9	(0.983)	5.7	(1.097)	5.6	(1.235)	5.2	(1.734)	5.0	(1.384)
		실무자	87	6.0	(0.946)	5.6	(1.193)	5.6	(1.047)	5.1	(1.807)	5.0	(1.422)
		유급 해외 봉사자	4	6.0	(0.816)	5.8	(0.500)	6.3	(0.957)	3.5	(1.291)	3.8	(0.957)
		인턴	3	5.7	(1.528)	6.0	(1.000)	5.3	(2.082)	5.0	(1.732)	5.0	(2.000)
소속 기관 특성	기관 국적	한국 자생 NGO	113	5.8	(1.011)	5.7	(1.175)	5.5	(1.045)	5.0	(1.795)	5.1	(1.362)
		국제 NGO 파트너	30	6.4	(0.728)	5.9	(1.106)	6.0	(1.145)	5.6	(1.569)	5.2	(1.533)
	종교 영향	전혀 없음	51	6.0	(0.938)	5.8	(1.217)	5.7	(1.093)	5.5	(1.579)	5.3	(1.301)
		약간 있음	52	5.9	(1.121)	5.7	(1.069)	5.5	(1.038)	5.1	(1.804)	5.0	(1.448)
		많이 있음	38	6.1	(0.769)	5.7	(1.165)	5.4	(1.245)	4.8	(1.882)	5.0	(1.479)
	고용 규모	9명 이하	27	5.7	(1.235)	5.7	(1.494)	5.2	(1.241)	5.0	(1.971)	5.2	(1.495)
		10-29명	39	6.3	(0.655)	5.8	(1.135)	5.7	(1.146)	5.4	(1.600)	5.3	(1.472)
		30-99명	37	5.6	(1.063)	5.8	(1.065)	5.7	(0.939)	4.7	(1.714)	4.9	(1.201)
		100-299명	8	5.8	(0.707)	5.6	(1.061)	5.5	(1.309)	5.1	(2.031)	4.0	(1.069)
		300명 이상	35	6.1	(0.912)	5.8	(1.060)	5.7	(1.105)	5.4	(1.786)	5.1	(1.430)

주1) 7점 척도 응답의 평균값, 가장 부정적 응답=1점 / 보통=4점 / 가장 긍정적 응답=7점
* 굵은 글씨는 전체 평균값보다 상대적으로 높은 값, 기울인 글씨는 상대적으로 낮은 값.

〈표 14〉 조직이 구성원에게 주는 영향 인식

항목 (N=146)	응답 결과(%)							평균값* (표준 편차)
	① 전혀 그렇지 않다	② 그렇지 않다	③ 약간 그렇지 않다	④ 보통 이다	⑤ 약간 그렇다	⑥ 그렇다	⑦ 매우 그렇다	
우리 조직은 구성원의 노력과 기여를 존중함	6.2%	4.8%	12.3%	17.1%	17.1%	33.6%	8.9%	4.7 (1.645)
우리 조직은 구성원의 업무 방식이나 성과를 존중함	4.8%	6.2%	10.3%	21.9%	21.2%	27.4%	8.2%	4.6 (1.562)
우리 조직은 구성원에게 안정감을 줌	8.9%	15.1%	18.5%	17.1%	13.7%	22.6%	4.1%	4.0 (1.738)
우리 조직은 구성원에게 만족감을 줌	7.5%	17.1%	16.4%	19.9%	17.8%	17.1%	4.1%	3.9 (1.665)

* 평균값: 7점 척도상의 응답을 점수화(전혀 그렇지 않음=1, 그렇지 않음=2, 약간 그렇지 않음=3, 보통임=4, 약간 그럼=5, 그럼=6, 매우 그럼=7)하여 계산한 값임.

하위 집단별 평균값 비교

소속 기관이 구성원에게 주는 영향에 관한 응답 결과를 개인 속성, 일자리 특성, 소속 기관 특성 등으로 하위 집단을 구분하여 평균값을 살펴본 결과는 <표 15>와 같다.

- 개인 속성으로 구분하여 집단별로 살펴보면 △‘남성’ 집단은 조직이 구성원에게 안정감과 만족감을 준다는 데 상대적으로 긍정적으로 답했고, △연령대별로는 ‘50대 이상’ 집단은 4개 제시문 모두에 대해서, ‘40대’ 집단은 구성원에게 만족감을 준다는 데 상대적으로 긍정적으로 답했다는 점이 확인된다. 또한, △경력 연수로 보면 국제개발협력 경력 ‘10년 이상’ 집단은 4개 제시문 중 3개에 대해서 상대적으로 긍정적으로 답했으나, ‘3~5년’ 집단은 조직이 구성원에게 안정감과 만족감을 준다는 데 상대적으로 부정적으로 답했다는 점이 두드러진다.
- 일자리 특성에 따라 하위 집단을 구분하여 살펴보면 △‘자원봉사 또는 특수고용, 플랫폼’ 집단은 4개 제시문 모두에 상대적으로 긍정적으로 답했다는 점이 확인된다. 또한, △직위별로 봤을 때 ‘고위관리자’ 집단은 4개 제시문 모두에 대해 긍정적으로 답했으나 ‘인턴’ 집단은 4개 모두에 대해 부정적으로 답했다는 점, ‘중간관리자’ 집단은 조직이 구성원에게 안정감을 준다는 데 상대적으로 부정적으로 답했다는 점, ‘유급 해외 봉사자’ 집단은 조직이 구성원에게 안정감과 만족감을 준다는 데 상대적으로 긍정적으로 답했다는 점이 확인된다. 다만, 인턴과 유급 해외 봉사자 집단은 사례 수가 적으므로 해석에 주의해야 한다.
- 소속 기관의 특성에 따라 응답자를 구분하여 살펴보면, △‘국제 NGO 파트너’ 소속 응답자는 조직이 구성원에게 만족감을 준다는 데 상대적으로 긍정적으로 답했고, △고용 규모별로는 직원 규모 ‘9명 미만’인 기관 소속 응답자는 4개 제시문 중 3개에 상대적으로 긍정적으로 답했으나, 고용 규모 ‘100~299명’인 기관 소속 응답자는 모두 상대적으로 부정적으로 응답했다는 점이 두드러진다. 또한 고용 규모 ‘10~29명’인 기관 소속 응답자는 조직이 구성원에게 안정감과 만족감을 준다는 데 상대적으로 부정적으로 답했다.

〈표15〉 하위 집단별 조직이 구성원에게 미치는 영향 인식

구분			응답 수(명)	응답 평균값(표준편차) ¹⁾							
				구성원 노력과 기여를 존중		구성원 업무 방식· 성과 존중		구성원에게 안정감을 줌		구성원에게 만족감을 줌	
전체			146	4.7	(1.645)	4.6	(1.562)	4.0	(1.738)	3.9	(1.665)
개인 속성	성별	여성	100	4.6	(1.658)	4.5	(1.540)	3.7	(1.741)	3.8	(1.638)
		남성	45	4.9	(1.615)	4.8	(1.623)	4.5	(1.632)	4.3	(1.684)
	연령	30살 미만	44	4.4	(1.835)	4.5	(1.785)	3.6	(1.910)	3.7	(1.850)
		30~40살 미만	73	4.6	(1.542)	4.5	(1.414)	4.0	(1.665)	3.8	(1.561)
		40~50살 미만	20	5.1	(1.553)	4.9	(1.461)	4.4	(1.536)	4.4	(1.635)
		50살 이상	9	5.7	(1.414)	5.8	(1.481)	4.9	(1.616)	5.0	(1.225)
	국제 개발 협력 분야	3년 미만	25	4.7	(1.749)	4.8	(1.665)	4.0	(1.620)	4.2	(1.555)
		3~5년	35	4.3	(1.878)	4.4	(1.685)	3.4	(2.016)	3.4	(1.988)
		5~10년	51	4.6	(1.521)	4.5	(1.554)	3.9	(1.714)	3.8	(1.506)
		10년 이상	35	5.2	(1.445)	5.0	(1.350)	4.6	(1.378)	4.3	(1.514)
일자리 특성	고용 형태	정규직	100	4.6	(1.621)	4.5	(1.534)	3.9	(1.734)	3.8	(1.599)
		기간제	38	4.8	(1.715)	4.8	(1.534)	3.8	(1.748)	3.9	(1.754)
		자원봉사 또는 특고·플랫폼	8	5.8	(1.389)	5.8	(1.669)	5.4	(1.188)	5.4	(1.506)
	현재 근무지	국내	111	4.7	(1.654)	4.6	(1.583)	4.0	(1.679)	4.0	(1.646)
		해외	34	4.6	(1.633)	4.7	(1.467)	3.9	(1.960)	3.8	(1.737)
	직위	고위관리자	15	6.0	(0.756)	6.0	(0.756)	5.2	(1.014)	5.3	(0.884)
		중간관리자	37	4.6	(1.607)	4.2	(1.493)	3.5	(1.644)	3.6	(1.554)
		실무자	87	4.6	(1.644)	4.6	(1.526)	4.0	(1.775)	3.8	(1.677)
		유급 해외 봉사자	4	4.8	(1.258)	5.0	(2.160)	4.8	(1.258)	4.8	(1.893)
		인턴	3	2.0	(1.732)	2.7	(1.528)	2.0	(1.732)	2.0	(1.732)
소속 기관 특성	기관 국적	한국 자생 NGO	113	4.6	(1.642)	4.6	(1.558)	3.9	(1.707)	3.8	(1.630)
		국제 NGO 파트너	30	5.1	(1.530)	5.0	(1.520)	4.3	(1.768)	4.4	(1.755)
	종교 영향	전혀 없음	51	5.0	(1.794)	4.9	(1.620)	4.1	(1.755)	4.1	(1.685)
		약간 있음	52	4.7	(1.541)	4.6	(1.534)	4.0	(1.715)	3.9	(1.711)
		많이 있음	38	4.4	(1.537)	4.3	(1.579)	3.7	(1.814)	3.6	(1.618)
	고용 규모	9명 이하	27	5.3	(1.544)	5.1	(1.562)	4.2	(1.847)	4.4	(1.716)
		10~29명	39	4.3	(1.894)	4.2	(1.784)	3.2	(1.785)	3.3	(1.638)
		30~99명	37	4.8	(1.475)	4.7	(1.454)	4.4	(1.404)	4.2	(1.535)
		100~299명	8	3.9	(1.727)	3.4	(1.598)	3.1	(1.642)	2.6	(1.061)
		300명 이상	35	4.8	(1.457)	4.9	(1.162)	4.4	(1.646)	4.2	(1.618)

주1) 7점 척도 응답의 평균값, 가장 부정적 응답=1점 / 보통=4점 / 가장 긍정적 응답=7점

* 굵은 글씨는 전체 평균값보다 상대적으로 높은 값, 기울인 글씨는 상대적으로 낮은 값.

2) 구성원들의 조직 내 행동 관행

구성원들의 조직 내 행동 관행에 대한 인식 개관

- 설문 조사에 응한 이들에게 구성원들이 조직 내에서 관행적으로 행동하는 바에 대한 4개 제시문에 대해 동의하는 정도를 ‘전혀 그렇지 않음’에서 ‘매우 그러함’까지 7점 척도로 된 보기에 답하도록 했다. 그 결과는 <표 16>과 같다. 응답자들은 구성원들이 소속 조직에서 하는 행동에 관해 △업무상 의견을 자유롭게 소통함(65.1%) △필요한 것을 편하게 요구함(56.1%) △업무상 고충을 내부 절차로 해결함(50.7%) △단체의 중요한 의사 결정에 참여함(36.2%) 순으로 동의한다고 답했다. 응답 결과를 7점 척도의 평균값으로 환산하면, 앞의 3개는 보통(=4.0)보다 더 높고, ‘단체의 중요한 의사 결정에 참여함’은 3.8점으로 보통보다 낮게 나타났다.
- ‘우리 조직 구성원은 업무상 의견을 자유롭게 소통한다’는 제시문에 대해서 보통(④)이라 응답한 비중은 13.0%이고, 그렇다(⑤+⑥+⑦)고 응답한 비중은 65.1%이다. 그렇지 않다(①+②+③)고 응답한 이들의 비중은 21.9%이다. 7점 척도 평균값은 4.8점이다.
 - ‘우리 조직 구성원은 필요한 것을 편하게 요구한다’는 제시문에 대해서 보통(④)이라 응답한 비중은 17.1%이고, 그렇다(⑤+⑥+⑦)고 응답한 비중은 56.1%이다. 그렇지 않다(①+②+③)고 응답한 이들의 비중은 26.7%이다. 7점 척도 평균값은 4.5점이다.
 - ‘우리 조직 구성원은 업무상 고충을 내부 절차로 해결한다’는 제시문에 대해서 보통(④)이라 응답한 비중은 15.8%고, 그렇다(⑤+⑥+⑦)고 응답한 비중은 50.7%이다. 그렇지 않다(①+②+③)고 응답한 이들의 비중은 33.5%이다. 7점 척도 평균값은 4.3점이다.
 - ‘우리 조직 구성원은 단체의 중요한 의사 결정에 참여한다’는 제시문에 대해서 보통(④)이라 응답한 비중은 19.2%이고, 그렇다(⑤+⑥+⑦)고 응답한 비중은 36.2%이다. 그렇지 않다(①+②+③)고 응답한 이들의 비중은 44.5%이다. 7점 척도 평균값은 3.8점이다.

<표 16> 구성원들의 조직 내 행동 관행에 대한 인식

항목 (N=146)	응답 결과(%)							평균값* (표준 편차)
	① 전혀 그렇지 않다	② 그렇지 않다	③ 약간 그렇지 않다	④ 보통 이다	⑤ 약간 그 렇다	⑥ 그렇다	⑦ 매우 그 렇다	
우리 조직 구성원은 업무상 의견을 자유롭게 소통함	4.1%	6.8%	11.0%	13.0%	21.9%	29.5%	13.7%	4.8 (1.637)
우리 조직 구성원은 필요한 것을 편하게 요구함	6.2%	8.2%	12.3%	17.1%	21.9%	22.6%	11.6%	4.5 (1.702)
우리 조직 구성원은 업무상 고충을 내부 절차로 해결함	8.2%	13.7%	11.6%	15.8%	19.9%	21.2%	9.6%	4.3 (1.806)
우리 조직 구성원은 단체의 중요한 의사 결정에 참여함	11.6%	17.1%	15.8%	19.2%	12.3%	17.1%	6.8%	3.8 (1.818)

* 평균값: 7점 척도상의 응답을 점수화(전혀 그렇지 않음=1, 그렇지 않음=2, 약간 그렇지 않음=3, 보통임=4, 약간 그럼=5, 그럼=6, 매우 그럼=7)하여 계산한 값임.

하위 집단별 평균값 비교

- 소속 기관에서 구성원들의 행동 관행에 대한 응답 결과를 개인 속성, 일자리 특성, 소속 기관 특성 등으로 하위 집단을 구분하여 평균값을 살펴본 결과는 <표 17>과 같다.
- 개인 속성으로 구분하여 집단별로 살펴보면 △50대 이상’ 집단은 4개 제시문 모두에 대해, ‘40대’ 집단은 4개 중 3개에 대해 긍정적으로 답한 점이 두드러진다. 또한, △국제개발협력 경력 ‘10년 이상’ 집단 역시 4개 제시문 중 3개에 대해 상대적으로 긍정적으로 답했다.
 - 일자리 특성에 따라 하위 집단을 구분하여 살펴보면 △‘자원봉사 또는 특수고용, 플랫폼’ 고용 형태 응답자가 4개 제시문 모두에 대해 긍정적으로 답한 점이 두드러진다. 현재 △‘해외 근무자’인 집단은 업무상 고충을 내부 절차로 해결한다는 데에 상대적으로 부정적으로 답했다. 또한 △직위에 따라 구분해 보면, ‘고위관리자’와 ‘유급 해외 봉사자’ 집단은 4개 제시문 모두에 대해 상대적으로 긍정적으로 답했으나 ‘인턴’ 집단은 4개 모두 부정적으로 답했다는 점이 특징적이다. 한편, ‘중간관리자’ 집단이 업무상 고충을 내부 절차로 해결한다는 데에 상대적으로 부정적으로 응답한 점은 특히 눈여겨볼 필요가 있다.
 - 소속 기관의 특성에 따라 응답자를 구분하여 살펴보면, △‘국제 NGO 파트너’ 소속 응답자는 필요한 것을 편하게 요구하고 업무상 고충을 내부 절차로 해결한다는 데 상대적으로 긍정적으로 답한 점이 확인된다. 한편, △종교 영향이 ‘전혀 없음’이라 응답한 집단은 단체의 중요한 의사 결정에 참여한다는 데에 상대적으로 긍정적으로 응답했다. 또한, △고용 규모별로 보면 ‘9명 이하’인 기관 소속 응답자는 4개 제시문 중 3개에 상대적으로 긍정적으로 답했으나 ‘10~29명’인 기관 소속 응답자는 4개 제시문 중 3개에, ‘100~299명’인 기관 소속 응답자는 4개 모두에 대해 상대적으로 부정적으로 답했다는 점이 특징적이다. 고용 규모 ‘300인 이상’인 기관 소속 응답자는 업무상 고충을 내부 절차로 해결한다는 데 상대적으로 긍정적으로 답했다.

〈표17〉 하위 집단별 구성원들의 조직 내 행동 관행에 대한 인식											
구분			응답 수(명)	응답 평균값(표준편차) ¹⁾							
				업무상 의견을 자유 롭게 소통		필요한 것을 편하게 요구		업무상 고충을 내부 절차 통해 해결		단체의 중요한 의사 결정에 참여	
전체			146	4.8	(1.637)	4.5	(1.702)	4.3	(1.806)	3.8	(1.818)
개인 속성	성별	여성	100	4.9	(1.616)	4.4	(1.683)	4.3	(1.803)	3.9	(1.812)
		남성	45	4.8	(1.696)	4.9	(1.655)	4.3	(1.854)	3.7	(1.859)
	연령	30살 미만	44	4.9	(1.651)	4.3	(1.819)	4.3	(1.988)	3.9	(1.887)
		30-40살 미만	73	4.6	(1.668)	4.4	(1.666)	4.0	(1.678)	3.5	(1.644)
		40-50살 미만	20	5.5	(1.318)	5.4	(1.348)	4.6	(1.932)	4.4	(2.088)
		50살 이상	9	5.4	(1.667)	5.3	(1.581)	5.1	(1.453)	5.0	(1.732)
	국제 개발 협력 분야 경력	3년 미만	25	5.1	(1.509)	4.8	(1.732)	4.2	(1.855)	3.8	(1.633)
		3-5년	35	4.6	(1.737)	4.3	(1.725)	4.3	(1.949)	3.7	(1.853)
		5-10년	51	4.5	(1.725)	4.2	(1.773)	4.0	(1.772)	3.5	(1.759)
		10년 이상	35	5.5	(1.314)	5.1	(1.442)	4.7	(1.679)	4.3	(1.955)
일자리 특성	고용 형태	정규직	100	4.8	(1.629)	4.6	(1.610)	4.1	(1.727)	3.7	(1.798)
		기간제	38	4.8	(1.679)	4.3	(1.933)	4.5	(1.996)	3.7	(1.826)
		자원봉사 또는 특고·플랫폼	8	5.9	(1.356)	5.6	(1.408)	5.8	(1.035)	5.5	(1.309)
	현재 근무지	국내	111	4.9	(1.631)	4.6	(1.769)	4.5	(1.726)	3.9	(1.790)
		해외	34	4.8	(1.671)	4.4	(1.475)	3.5	(1.911)	3.5	(1.911)
	직위	고위관리자	15	5.7	(1.033)	5.7	(1.047)	5.4	(1.121)	5.5	(1.302)
		중간관리자	37	4.8	(1.788)	4.4	(1.800)	3.8	(1.893)	3.5	(1.880)
		실무자	87	4.7	(1.572)	4.5	(1.649)	4.3	(1.779)	3.7	(1.734)
		유급 해외 봉사자	4	5.5	(1.732)	5.0	(1.633)	5.3	(0.957)	4.8	(1.258)
인턴		3	2.7	(2.082)	2.0	(1.732)	2.0	(1.732)	1.7	(1.155)	
소속 기관 특성	기관 국적	한국 자생 NGO	113	4.8	(1.588)	4.5	(1.659)	4.2	(1.777)	3.8	(1.800)
		국제 NGO 파트너	30	5.1	(1.760)	5.1	(1.741)	4.9	(1.749)	4.1	(1.918)
	종교 영향	전혀 없음	51	5.0	(1.703)	4.7	(1.965)	4.6	(2.010)	4.2	(1.901)
		약간 있음	52	4.8	(1.560)	4.7	(1.460)	4.1	(1.734)	3.7	(1.872)
		많이 있음	38	4.7	(1.735)	4.2	(1.679)	4.1	(1.650)	3.5	(1.589)
	고용 규모	9명 이하	27	5.5	(1.503)	5.0	(1.754)	4.4	(2.041)	4.5	(2.045)
		10-29명	39	4.3	(1.840)	4.1	(1.925)	3.6	(1.929)	3.3	(1.657)
		30-99명	37	5.0	(1.343)	4.9	(1.316)	4.6	(1.691)	3.9	(1.770)
		100-299명	8	4.0	(1.927)	3.4	(1.923)	3.6	(1.188)	2.8	(1.282)
300명 이상		35	4.9	(1.552)	4.7	(1.552)	4.8	(1.497)	4.0	(1.790)	

주1) 7점 척도 응답의 평균값, 가장 부정적 응답=1점 / 보통=4점 / 가장 긍정적 응답=7점
* 굵은 글씨는 전체 평균값보다 상대적으로 높은 값, 기울린 글씨는 상대적으로 낮은 값.

3) 조직 내에서 자신의 평판 인식

조직 내에서 자신에 대한 인식

- 설문 조사에 응한 이들에게 조직 내에서 자신이 어떠하게 인식되고 있는가와 관련된 4개 제시문에 대해 동의하는 정도를 ‘전혀 그렇지 않음’에서 ‘매우 그러함’까지 7점 척도로 된 보기에 답하도록 했다. 그 결과는 <표 18>과 같다. 응답자들은 조직 내에서 자신이 △구성원에게 협조적인 사람(87.7%) △구성원으로부터 신뢰받고 있음(76.7%) △구성원이 필요로 하는 사람(71.9%) △유능한 사람(67.8%) 순으로 인식되고 있다고 답했다. 응답 결과를 7점 척도의 평균값으로 환산하면, 모두 5점 이상으로 보통(=4.0)보다 더 높다.
- ‘나는 조직에서 구성원에게 협조적인 사람이다’라는 제시문에 대해서 보통(4)이라 응답한 비중은 8.9%이고, 그렇다(5+6+7)고 응답한 비중은 87.7%다. 그렇지 않다(1+2+3)고 응답한 이들의 비중은 3.4%이다. 7점 척도 평균값은 5.7점이다.
- ‘나는 조직에서 구성원에게 신뢰받고 있다’라는 제시문에 대해서 보통(4)이라 응답한 비중은 17.1%이고, 그렇다(5+6+7)고 응답한 비중은 76.7%이다. 그렇지 않다(1+2+3)고 응답한 이들의 비중은 6.1%이다. 7점 척도 평균값은 5.3점이다.
- ‘나는 조직에서 구성원이 필요로 하는 사람이다’라는 제시문에 대해서 보통(4)이라 응답한 비중은 19.2%고, 그렇다(5+6+7)고 응답한 비중은 71.9%이다. 그렇지 않다(1+2+3)고 응답한 이들의 비중은 9.0%이다. 7점 척도 평균값은 5.2점이다.
- ‘나는 조직에서 유능한 사람이다’라는 제시문에 대해서 보통(4)이라 응답한 비중은 28.1%이고, 그렇다(5+6+7)고 응답한 비중은 67.8%이다. 그렇지 않다(1+2+3)고 응답한 이들의 비중은 4.2%이다. 7점 척도 평균값은 5.1점이다.

〈표 18〉 조직 내에서 자신에 대한 평가인식

항목 (N=146)	응답 결과(%)							평균값* (표준 편차)
	① 전혀 그렇지 않다	② 그렇지 않다	③ 약간 그렇지 않다	④ 보통 이다	⑤ 약간 그렇다	⑥ 그렇다	⑦ 매우 그렇다	
나는 조직에서 구성원에게 협조적인 사람임	0.0%	0.7%	2.7%	8.9%	17.1%	54.8%	15.8%	5.7 (0.978)
나는 조직에서 구성원에게 신뢰받고 있음	0.0%	2.7%	3.4%	17.1%	22.6%	44.5%	9.6%	5.3 (1.137)
나는 조직에서 구성원 필요로 하는 사람임	2.1%	2.1%	4.8%	19.2%	21.9%	34.9%	15.1%	5.2 (1.347)
나는 조직에서 유능한 사람임	0.0%	2.1%	2.1%	28.1%	26.7%	36.3%	4.8%	5.1 (1.051)

* 평균값: 7점 척도상의 응답을 점수화(전혀 그렇지 않음=1, 그렇지 않음=2, 약간 그렇지 않음=3, 보통임=4, 약간 그럼=5, 그럼=6, 매우 그럼=7)하여 계산한 값임.

하위 집단별 평균값 비교

- 조직 내에서 자신에 대한 평가 인식 응답 결과를 개인 속성, 일자리 특성, 소속 기관 특성 등으로 하위 집단을 구분하여 평균값을 살펴본 결과는 <표 19>와 같다.
- 개인 속성으로 구분하여 살펴보면 △'50대 이상' 집단은 4개 제시문 중 3개에 대해서 상대적으로 긍정적으로 답했다.
- 일자리 특성에 따라 구분하여 보면 △'자원봉사 또는 특수고용, 플랫폼' 응답자는 자신이 구성원에게 협조적인 사람이고 구성원이 필요로 하는 사람이라는 항목에 대해 상대적으로 긍정적으로 답했다. 한편, △'해외 근무자'는 구성원에게 신뢰받는다는 데에 상대적으로 부정적으로 답했다. 또한, △직위 별로 '고위관리자' 집단은 자신이 조직 내에서 구성원이 필요로 하는 사람이고 유능한 사람이라는 제시문에 대해서 상대적으로 더 많이 동의했고, '인턴' 집단은 4개 제시문 모두에 대해서 상대적으로 부정적으로 답했다.



<표 19> 하위 집단별 조직 내에서 자신에 대한 평가 인식

구분			응답 수(명)	응답 평균값(표준편차) ¹⁾							
				구성원에게 협조적인 사람		구성원으로부터 신뢰받음		구성원이 필요로 하는 사람		유능한 사람	
전체			146	5.7	(0.978)	5.3	(1.137)	5.2	(1.347)	5.1	(1.051)
개인 속성	성별	여성	100	5.6	(1.014)	5.2	(1.168)	5.1	(1.432)	5.1	(1.070)
		남성	45	5.9	(0.885)	5.5	(1.058)	5.5	(1.120)	5.1	(1.031)
	연령	30살 미만	44	5.6	(0.923)	5.2	(1.238)	5.1	(1.631)	4.9	(1.030)
		30-40살 미만	73	5.7	(1.032)	5.3	(1.061)	5.1	(1.135)	5.1	(0.939)
		40-50살 미만	20	5.6	(0.940)	5.5	(1.317)	5.5	(1.433)	5.2	(1.436)
		50살 이상	9	6.6	(0.527)	5.6	(0.882)	6.1	(0.928)	5.8	(0.833)
	국제 개발 협력 분야 경력	3년 미만	25	5.8	(0.816)	5.4	(1.221)	5.0	(1.541)	4.9	(1.166)
		3-5년	35	5.6	(1.035)	5.2	(1.114)	5.1	(1.514)	5.0	(0.840)
		5-10년	51	5.6	(1.128)	5.2	(1.149)	5.3	(1.181)	5.1	(1.066)
		10년 이상	35	5.8	(0.797)	5.5	(1.094)	5.5	(1.268)	5.3	(1.132)
일자리 특성	고용 형태	정규직	100	5.6	(1.005)	5.2	(1.156)	5.1	(1.425)	5.1	(1.123)
		기간제	38	5.8	(0.855)	5.4	(0.978)	5.4	(0.948)	5.0	(0.822)
		자원봉사 또는 특고·플랫폼	8	6.3	(1.035)	5.6	(1.598)	5.8	(1.832)	5.6	(1.061)
	현재 근무지	국내	111	5.8	(0.939)	5.5	(1.035)	5.4	(1.348)	5.2	(1.063)
		해외	34	5.4	(1.015)	4.8	(1.175)	4.8	(1.167)	4.8	(0.955)
	직위	고위관리자	15	6.2	(1.014)	5.7	(1.047)	6.1	(1.246)	5.9	(0.834)
		중간관리자	37	5.6	(0.956)	5.2	(1.278)	5.3	(1.305)	5.1	(1.294)
		실무자	87	5.7	(0.934)	5.3	(1.010)	5.1	(1.301)	4.9	(0.920)
		유급 해외 봉사자	4	6.0	(1.414)	5.3	(2.217)	5.0	(2.449)	5.0	(1.155)
		인턴	3	4.7	(1.155)	3.7	(0.577)	4.7	(0.577)	4.3	(0.577)
소속 기관 특성	기관 국적	한국 자생 NGO	113	5.7	(0.978)	5.3	(1.145)	5.2	(1.304)	5.0	(1.073)
		국제 NGO 파트너	30	5.8	(0.997)	5.4	(1.165)	5.2	(1.518)	5.3	(0.907)
	종교 영향	전혀 없음	51	5.8	(1.027)	5.5	(1.138)	5.4	(1.280)	5.1	(1.107)
		약간 있음	52	5.7	(0.923)	5.2	(1.165)	5.2	(1.433)	5.1	(1.092)
		많이 있음	38	5.6	(0.913)	5.3	(1.068)	5.2	(1.234)	5.1	(0.935)
	고용 규모	9명 이하	27	5.7	(1.228)	5.4	(1.305)	5.3	(1.678)	4.9	(1.385)
		10-29명	39	5.8	(0.842)	5.2	(1.268)	5.2	(1.226)	5.1	(0.852)
		30-99명	37	5.6	(0.929)	5.3	(0.915)	5.2	(1.244)	4.9	(1.100)
		100-299명	8	5.6	(0.916)	5.3	(1.389)	5.3	(1.581)	5.3	(0.707)
		300명 이상	35	5.7	(1.010)	5.5	(1.039)	5.3	(1.319)	5.3	(0.963)

주1) 7점 척도 응답의 평균값, 가장 부정적 응답=1점 / 보통=4점 / 가장 긍정적 응답=7점
* 굵은 글씨는 전체 평균값보다 상대적으로 높은 값, 기울인 글씨는 상대적으로 낮은 값.

4. 노동 조건 실태와 인사 관리 적용

1) 노동 조건 실태: 임금, 노동 시간, 휴가

평균 임금과 희망 임금

- 임금과 관련된 설문 조사 응답 결과는 <표 20>과 같다. 조사 시점에서 설문 조사에 응한 국제개발협력 NGO 종사자들의 세전 월평균 임금은 288.3만 원이고, 임금 구성은 △기본급 243.5만 원 △초과 근로 수당은 5.5만 원 △기타 수당은 25.5만 원 등이다. ⁴⁾ 하위 집단별로 월평균 임금을 보면, ‘50대 이상’(435.0만 원) 집단이 가장 많고, ‘유급 해외 봉사자’(146.7만 원)가 제일 적다.
- ‘우리 조직은 구성원의 노력과 기여를 존중한다’는 제시문에 대해서 보통(④)이라 응답한 비중은 17.1%이고, 그렇다(⑤+⑥+⑦)고 응답한 비중은 59.6%이다. 그렇지 않다(①+②+③)고 응답한 이들의 비중은 23.3%이다. 7점 척도 평균값은 4.7점이다.
- ‘우리 조직은 구성원의 업무 방식이나 성과를 존중한다’는 제시문에 대해서 보통(④)이라 응답한 비중은 21.9%이고, 그렇다(⑤+⑥+⑦)고 응답한 비중은 56.8%이다. 그렇지 않다(①+②+③)고 응답한 이들의 비중은 21.3%이다. 7점 척도 평균값은 4.6점이다.
- ‘우리 조직은 구성원에게 안정감을 준다’는 제시문에 대해서 보통(④)이라 응답한 비중은 17.1%이고, 그렇다(⑤+⑥+⑦)고 응답한 비중은 40.4%이다. 그렇지 않다(①+②+③)고 응답한 이들의 비중은 42.5%이다. 7점 척도 평균값은 4.0점이다.
- ‘우리 조직은 구성원에게 만족감을 준다’는 제시문에 대해서 보통(④)이라 응답한 비중은 19.9%이고, 그렇다(⑤+⑥+⑦)고 응답한 비중은 39.0%이다. 그렇지 않다(①+②+③)고 응답한 이들의 비중은 41.0%이다. 7점 척도 평균값은 3.9점이다.
- 설문 조사 응답자가 자신이 현재 하는 일에 비추어 적정하다고 생각하는 희망 세전 월평균 임금은 348.8만 원으로 실제 받는 임금과 약 60.5만 원가량 격차가 있었다.
- 응답자 특성에 따라 하위 집단별로 구분하여 살펴보면, ‘남성’(70.2만 원), ‘40대’(90.4만 원), ‘50대 이상’(90만 원), 국제개발협력 경력 ‘10년 이상’(73.1만 원), ‘자원봉사 또는 특수고용, 플랫폼’(105.0만 원), ‘해외근무자’(69.6만 원), ‘고위관리자’(81.5만 원), ‘중간관리자’(79.3만 원), ‘종교 영향 전혀 없음’(67.4만 원), 고용 규모 ‘10~29명’(67.2만 원) 등이 상대적으로 실제 임금과 희망 임금 간 격차가 큰 편이다.
- 또한 실제 임금과 희망 임금 간 격차가 상대적으로 작은 집단은 ‘20대 이하’(51.6만 원), ‘30대’(52.9만 원), 국제개발협력 경력 ‘3~5년 미만’(50.6만 원), ‘5~10년’(53.9만 원), ‘기간제’(46.8만 원), ‘실무자’(47.4만 원), 고용 규모 ‘9인 이하’(52.0만 원) 등이다.

<표 20> 월평균 임금과 희망 임금

구분			월평균 임금 ¹⁾					적정 희망 임금 (표준편차) (B)		희망과 현실 임금 격차 (B-A)
			세전 평균 임금 (표준편차) (A)		기본급	초과 근로 수당	기타 수당			
전체			288.3	(95.5)	243.5	5.5	25.5	348.8	(111.8)	60.5
개인 속성	성별	여성	274.4	(78.0)	229.9	2.5	20.9	331.8	(88.2)	57.4
		남성	321.6	(142.5)	275.0	12.5	36.4	391.8	(173.1)	70.2
	연령	30살 미만	233.8	(52.5)	201.7	0.8	17.3	285.4	(81.3)	51.6
		30-40살 미만	285.4	(66.3)	232.6	6.3	25.3	338.3	(72.2)	52.9
		40-50살 미만	361.6	(119.0)	329.2	4.6	32.0	452.0	(126.7)	90.4
		50살 이상	435.0	(259.2)	364.4	25.0	55.4	525.0	(268.1)	90.0
	국제 개발 협력 분야 경력	3년 미만	222.3	(47.2)	180.6	3.4	15.4	287.2	(67.7)	64.9
		3-5년	260.0	(62.7)	218.2	1.7	23.9	310.6	(92.5)	50.6
		5-10년	279.6	(88.0)	241.6	7.6	22.0	333.5	(101.1)	53.9
		10년 이상	381.0	(136.8)	320.2	7.7	40.0	454.1	(144.9)	73.1
일자리 특성	고용 형태	정규직	299.4	(94.8)	253.2	5.5	27.2	362.0	(106.2)	62.6
		기간제	275.1	(101.5)	236.0	6.1	24.2	321.9	(129.5)	46.8
		자원봉사 또는 특고·플랫폼	190.0	(112.5)	130.8	1.7	4.7	295.0	(172.3)	105.0
	현재 근무지	국내	293.0	(105.2)	243.9	6.6	23.6	350.5	(125.7)	57.5
		해외	280.4	(90.7)	247.7	2.2	32.2	350.0	(102.7)	69.6
	직위	고위관리자	389.9	(217.4)	337.0	14.4	42.1	471.4	(222.2)	81.5
		중간관리자	336.1	(94.7)	284.8	6.4	28.5	415.4	(108.9)	79.3
		실무자	260.3	(44.4)	218.0	4.1	23.2	307.7	(54.4)	47.4
		유급 해외 봉사자	146.7	(95.9)	106.7	0.0	1.0	206.7	(116.8)	60.0
	인턴	197.3	(15.5)	187.7	0.0	0.0	260.0	(155.3)	62.7	
소속 기관 특성	기관 국적	한국 자생 NGO	279.9	(99.1)	219.3	2.2	17.7	339.2	(112.4)	59.3
		국제 NGO 파트너	310.7	(111.1)	265.0	9.5	27.5	372.2	(144.1)	61.5
	종교 영향	전혀 없음	266.9	(79.3)	248.7	4.8	33.9	334.3	(105.2)	67.4
		약간 있음	311.5	(118.6)	221.9	2.3	14.2	368.7	(138.0)	57.2
		많이 있음	290.4	(94.8)	228.0	2.7	17.5	345.8	(103.7)	55.4
	고용 규모	9명 이하	253.0	(66.3)	244.6	3.6	29.4	305.0	(89.1)	52.0
		10-29명	262.5	(68.7)	262.0	10.1	11.6	329.7	(86.9)	67.2
		30-99명	290.7	(114.6)	271.5	11.8	41.8	350.6	(121.2)	59.9
		100-299명	288.6	(123.4)	215.4	1.7	18.0	344.4	(142.5)	55.8
	300명 이상	340.9	(119.7)	251.3	8.1	21.8	401.3	(150.1)	60.4	

주1) 응답자에게 세전 월평균 임금, 기본급, 초과 근로 수당, 기타 수당을 각각 입력하도록 하였음.

4) 설문 조사에서 ‘세전 월 평균 임금 금액’과 기본급, 초과근로수당, 기타수당 등 ‘임금 항목별 평균 금액’을 별도로 입력하게 했으므로, 임금 항목 금액을 모두 합한 결과와 세전 월평균 임금이 같지 않다.

노동 시간과 휴게 시간

- 시간과 관련된 설문 조사 응답 결과는 <표 21>과 같다. 설문 조사에 응한 국제개발협력NGO 종사자의 주당 평균 노동 시간은 40.4시간이다. 하위 집단별로 보면 ‘자원봉사 또는 특수고용, 플랫폼’이 31.3시간으로 가장 짧고, ‘인턴’이 46.7시간으로 가장 길다.
- 주당 평균 노동 시간을 개인 속성에 따라 하위 집단별로 살펴보면, △성별: ‘여성’ 40.3시간, ‘남성’ 40.7시간 △연령: ‘20대 이하’ 40.6시간, ‘30대’ 40.7시간, ‘40대’ 39.7시간, ‘50대 이상’ 39.3시간 △국제개발협력 경력: ‘3년 미만’ 38.4시간, ‘3~5년’ 42.0시간, ‘5~10년’ 41.3시간, ‘10년 이상’ 38.8시간 등으로 확인됐다.
- 일자리 속성별로 보면, △고용 형태: ‘정규직’ 40.7시간, ‘기간제’ 41.4시간, ‘자원봉사 또는 특수고용, 플랫폼’ 31.3시간 △근무자: ‘국내 근무’ 40.6시간, ‘해외 근무’ 39.6시간 △직위: ‘고위관리자’ 39.6시간, ‘중간관리자’ 41.5시간, ‘실무자’ 40.0시간, ‘유급 해외 봉사자’ 37.5시간, ‘인턴’ 46.7시간으로 나타났다.
- 기관 특성에 따라 구분하면 △국적: ‘한국 자생 NGO’ 39.8시간, ‘국제 NGO 파트너’ 41.8시간 △종교 영향: ‘전혀 없음’ 38.4시간, ‘약간 있음’ 41.5시간, ‘많이 있음’ 41.5시간 △고용 규모: ‘9명 이하’ 39.1시간, ‘10~29명’ 40.7시간, ‘30~99명’ 40.2시간, ‘100~299명’ 43.4시간, ‘300명 이상’ 40.6시간이다.
- 설문 조사 응답자의 하루 평균 휴게 시간은 62.3분이고, 직장과 주거지 간 출퇴근 왕복에 하루 평균 93.1분을 사용한다.
- 출퇴근 시간이 긴 집단은 ‘40대’(122.6분), 국제개발협력 경력 ‘10년 이상’(114.1분), ‘자원봉사 또는 특수고용, 플랫폼’(111.3분), ‘인턴’(113.3분), 고용 규모 ‘10~29인’(103.5분), ‘30~99인’(105.1분) 등이다.

<표 21> 노동 시간과 휴게 및 출퇴근 시간

구분			일주일 평균 노동 시간 (시간) (표준편차)		하루 평균 휴게 시간(분) (표준편차)		하루 평균 출퇴근 시간 (분) (표준편차)	
전체			40.4	(7.6)	62.3	(14.0)	93.1	(61.6)
개인 속성	성별	여성	40.3	(7.4)	62.4	(13.8)	92.9	(59.2)
		남성	40.7	(10.0)	62.0	(14.6)	93.1	(70.8)
	연령	30살 미만	40.6	(6.4)	62.4	(15.8)	79.2	(56.2)
		30-40살 미만	40.7	(5.7)	62.8	(12.1)	94.9	(63.6)
		40-50살 미만	39.7	(9.2)	61.0	(10.7)	122.6	(71.4)
		50살 이상	39.3	(21.9)	60.0	(25.0)	81.1	(56.4)
	국제 개발 협력 분야 경력	3년 미만	38.4	(7.3)	68.8	(18.1)	79.2	(58.5)
		3-5년	42.0	(5.9)	59.7	(13.6)	90.0	(62.4)
		5-10년	41.3	(9.2)	62.2	(11.0)	88.2	(53.5)
		10년 이상	38.8	(8.9)	60.3	(14.0)	114.1	(75.7)
일자리 특성	고용 형태	정규직	40.7	(6.8)	61.8	(8.5)	97.1	(60.0)
		기간제	41.4	(9.5)	61.8	(16.6)	78.3	(60.6)
		자원봉사 또는 특고·플랫폼	31.3	(13.6)	70.0	(38.5)	111.3	(93.6)
	현재 근무지	국내	40.6	(8.7)	62.4	(14.5)	93.7	(63.9)
		해외	39.6	(6.5)	61.8	(12.7)	93.9	(58.6)
	직위	고위관리자	39.6	(16.9)	58.0	(17.0)	100.0	(76.2)
		중간관리자	41.5	(8.6)	60.3	(9.9)	101.2	(71.5)
		실무자	40.0	(5.6)	62.8	(12.5)	90.3	(55.3)
		유급 해외 봉사자	37.5	(5.0)	90.0	(34.6)	47.5	(41.1)
		인턴	46.7	(11.5)	56.7	(5.8)	113.3	(110.2)
소속 기관 특성	기관 국적	한국 자생 NGO	39.8	(8.0)	61.5	(14.3)	95.6	(65.0)
		국제 NGO 파트너	41.8	(9.1)	64.3	(12.2)	82.8	(53.9)
	종교 영향	전혀 없음	38.4	(8.0)	62.7	(16.7)	101.7	(62.1)
		약간 있음	41.5	(8.7)	61.9	(13.0)	84.3	(58.9)
		많이 있음	41.5	(8.1)	62.1	(12.3)	92.8	(66.4)
	고용 규모	9명 이하	39.1	(9.3)	60.7	(19.0)	95.2	(66.4)
		10-29명	40.7	(8.2)	65.6	(16.6)	103.5	(63.8)
		30-99명	40.2	(7.5)	61.9	(5.7)	105.1	(66.8)
		100-299명	43.4	(5.2)	58.8	(24.7)	77.5	(54.4)
		300명 이상	40.6	(8.8)	60.9	(8.2)	70.9	(51.3)

초과 노동 시간과 포괄임금제

- 초과 노동과 관련된 설문 조사 응답 결과는 <표 22>와 같다. 설문 조사에 응한 국제개발협력NGO 종사자들은 연간 124.8시간가량 시간 외 근로를 한다고 답했다.⁵⁾ 설문 조사 응답 결과에서 연평균 초과 근로 시간이 상대적으로 긴 집단은 ‘여성’(141.1시간), ‘40대’(158.0시간), 국제개발협력 경력 ‘3~5년’(167.8시간), ‘중간관리자’(147.9시간), 종교 영향 ‘많이 있음’(149.6시간), 고용 규모 ‘10~29명’(137.1시간)과 ‘30~99명’(137.2시간) 등이다.
- 연간 초과 노동 시간을 개인 속성에 따라 하위 집단별로 살펴보면, △성별: ‘여성’ 141.1시간, ‘남성’ 91.2시간 △연령: ‘20대 이하’ 117.0시간, ‘30대’ 123.2시간, ‘40대’ 158.0시간, ‘50대 이상’ 110.0시간 △국제개발협력 경력: ‘3년 미만’ 85.3시간, ‘3~5년’ 167.8시간, ‘5~10년’ 119.8시간, ‘10년 이상’ 120.9시간 등으로 확인됐다.
- 일자리 속성별로 보면, △고용 형태: ‘정규직’ 127.8시간, ‘기간제’ 128.7시간, ‘자원봉사 또는 특수고용, 플랫폼’ 70.4시간 △근무지: ‘국내 근무’ 135.6시간, ‘해외 근무’ 94.2시간 △직위: ‘고위관리자’ 98.1시간, ‘중간관리자’ 147.9시간, ‘실무자’ 126.6시간, ‘유급 해외 봉사자’ 13.5시간, ‘인턴’ 32.0시간 등으로 나타났다.
- 기관 특성에 따라 구분하면 △국적: ‘한국 자생 NGO’ 115.6시간, ‘국제 NGO 파트너’ 135.5시간 △종교 영향: ‘전혀 없음’ 116.5시간, ‘약간 있음’ 119.8시간, ‘많이 있음’ 149.6시간 △고용 규모: ‘9명 이하’ 114.1시간, ‘10~29명’ 137.1시간, ‘30~99명’ 137.2시간, ‘100~299명’ 128.7시간, ‘300명 이상’ 105.9시간이다.
- 설문 조사 응답자 중 ‘포괄임금계약’을 적용받는 이들은 49.7%이다. 포괄임금계약은 각각 산정해야 할 임금 구성 항목을 포괄하여 일정액으로 모아서 지급하는 계약으로, 초과 근로를 실제 한 만큼 수당을 지급하지 않아도 되게 하여 ‘공짜 야근’의 원인이 될 수 있다.
- 설문 조사에서 포괄임금계약 적용이 상대적으로 높은 집단은 ‘20대 이하’(54.8%), ‘정규직’(55.7%), ‘중간관리자’(56.8%), ‘인턴’(66.7%), 고용 규모 ‘9명 이하’(70.4%)와 ‘30~99명’(69.4%), ‘100~299명’(62.5%) 등이다.
- 한편, 소속 기관 특성별로 봤을 때 ‘종교 영향 전혀 없음’(43.1%), ‘국제 NGO 파트너’(35.7%), 고용 규모 ‘10~29명’(40.5%)와 ‘300명 이상’(20.0%)은 포괄임금계약을 적용받는 경우가 상대적으로 낮았

〈표 22〉 연평균 초과 노동 시간과 포괄임금제 적용 비율					
구분			연평균 초과 노동 시간(시간) (표준편차) ¹⁾		포괄임금제 적용 비율(%)
전체			124.8	(154.2)	49.7%
개인 속성	성별	여성	141.1	(167.2)	54.1%
		남성	91.2	(113.5)	38.6%
	연령	30살 미만	117.0	(130.2)	54.8%
		30-40살 미만	123.2	(158.5)	43.7%
		40-50살 미만	158.0	(191.4)	55.0%
		50살 이상	110.0	(143.3)	55.6%
	국제 개발 협력 분야 경력	3년 미만	85.3	(114.3)	50.0%
		3-5년	167.8	(185.0)	47.1%
		5-10년	119.8	(149.8)	50.0%
		10년 이상	120.9	(148.1)	51.4%
일자리 특성	고용 형태	정규직	127.8	(146.0)	55.7%
		기간제	128.7	(170.1)	39.5%
		자원봉사 또는 특고·플랫폼	70.4	(174.1)	25.0%
	현재 근무지	국내	135.6	(160.8)	52.7%
		해외	94.2	(126.1)	37.5%
	직위	고위관리자	98.1	(138.3)	53.3%
		중간관리자	147.9	(169.1)	56.8%
		실무자	126.6	(152.4)	46.4%
		유급 해외 봉사자	13.5	(18.0)	25.0%
		인턴	32.0	(37.0)	66.7%
소속 기관 특성	기관 국적	한국 자생 NGO	115.6	(150.3)	52.7%
		국제 NGO 파트너	135.5	(149.7)	35.7%
	종교 영향	전혀 없음	116.5	(136.3)	43.1%
		약간 있음	119.8	(164.2)	54.0%
		많이 있음	149.6	(166.4)	56.8%
	고용 규모	9명 이하	114.1	(155.3)	70.4%
		10-29명	137.1	(159.0)	40.5%
		30-99명	137.2	(185.3)	69.4%
		100-299명	128.7	(111.5)	62.5%
		300명 이상	105.9	(118.8)	20.0%

주1) 연간 초과 노동 시간을 900시간 이상으로 응답한 이상 사례(4개)를 삭제하고 계산했음. 따라서 실제 초과 노동 시간보다 과소평가 됐을 수 있음. 이상치를 포함해서 계산하면 연간 초과 노동 시간은 150.6시간임.

5) 연간 초과 근로 시간은 응답 결과에서 응답자별로 ‘1년 중 평균적으로 초과 근로를 하는 주’에 ‘해당 주에 평균 초과 근로 시간’을 곱하여 나온 값을 평균하여 계산했다. 응답 사례 일부는 두 수치를 곱했을 때 1천 시간 안팎의 매우 큰 수가 도출됐다. 이러한 사례의 경우 평소 노동 시간 등과 비교하여 신뢰성이 의심된다고 판단될 경우 계산에서 제외했다. 제외된 사례는 4개이고 각 사례의 값은 900시간에서 1,250시간 사이에 분포했다. 제외한 4개 사례를 포함해서 계산하면 응답자의 연평균 초과 근로 시간은 124.8시간이 아니라 150.6시간으로 나타난다.

연차 휴가

- 연차 휴가와 관련된 설문 조사 응답 결과는 <표 23>과 같다. 설문 조사에 응한 국제개발협력 NGO 종사자들의 평균 연차 휴가 부여 일수는 16.4일이고 사용 일수는 14.2일이다. 연평균 미사용 휴가는 2.2일이다.
- 연차 휴가 부여 일수를 개인 속성에 따라 하위 집단별로 살펴보면, △성별: ‘여성’ 16.0일, ‘남성’ 17.4일 △연령: ‘20대 이하’ 14.1일, ‘30대’ 16.8일, ‘40대’ 19.3일, ‘50대 이상’ 15.1일 △국제개발협력 경력: ‘3년 미만’ 14.1일, ‘3~5년’ 15.7일, ‘5~10년’ 15.2일, ‘10년 이상’ 19.3일로 확인됐다.
- 일자리 속성별로 보면, △고용 형태: ‘정규직’ 17.4일, ‘기간제’ 14.2일, △근무지: ‘국내 근무’ 16.3일, ‘해외 근무’ 16.9일 △직위: ‘고위관리자’ 14.7일, ‘중간관리자’ 17.8일, ‘실무자’ 16.2일, ‘유급 해외 봉사자’ 13.5일로 나타났다.
- 기관 특성에 따라 구분하면 △국적: ‘한국 자생 NGO’ 17.0일, ‘국제 NGO 파트너’ 14.3일 △종교 영향: ‘전혀 없음’ 17.2일, ‘약간 있음’ 17.3일, ‘많이 있음’ 14.8일 △고용 규모: ‘9명 이하’ 15.6일, ‘10~29명’ 16.8일, ‘30~99명’ 17.1일, ‘100~299명’ 16.3일, ‘300명 이상’ 16.1일이다.
- 연차 휴가 부여 일수와 사용 일수 차이가 큰 집단은 ‘50대 이상’(4.7일), ‘정규직’(2.8일), ‘고위관리자’(5.1일), ‘한국 자생 NGO’(2.5일), ‘종교 영향 약간 있음’(2.9일), 고용 규모 ‘9명 이하’(2.5일)와 ‘10~29명’(2.5일), ‘100~299명’(3.1일) 등이다.



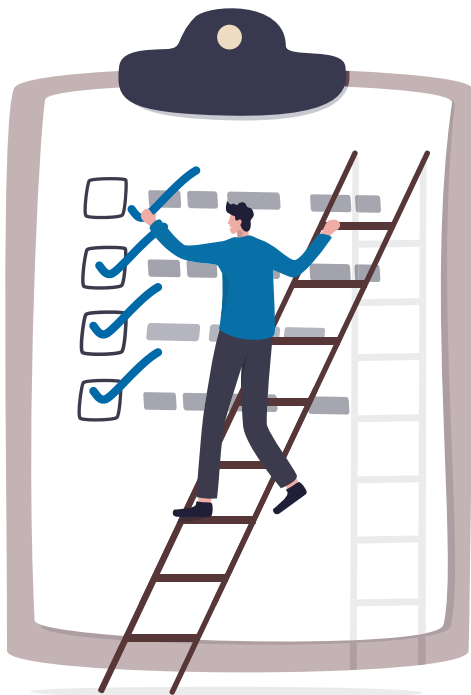
<표 23> 연간 연차 휴가 부여 일수와 사용 일수

구분			연간 연차휴가				
			연차 휴가 부여 일수 (표준편차)		연차 휴가 사용 일수 (표준편차)		미사용 연차휴가(일)
전체			16.4	(6.1)	14.2	(6.0)	2.2
개인 속성	성별	여성	16.0	(8.5)	13.8	(7.7)	2.2
		남성	17.4	(10.8)	15.2	(9.7)	2.2
	연령	30살 미만	14.1	(7.9)	12.7	(7.4)	1.4
		30-40살 미만	16.8	(8.7)	14.5	(7.5)	2.3
		40-50살 미만	19.3	(11.1)	18.2	(11.5)	1.1
		50살 이상	15.1	(10.7)	10.4	(7.5)	4.7
	국제 개발 협력 분야 경력	3년 미만	14.1	(7.1)	12.5	(6.7)	1.6
		3-5년	15.7	(8.4)	13.7	(7.8)	2
		5-10년	15.2	(8.3)	12.8	(7.3)	2.4
		10년 이상	19.3	(10.3)	17.4	(9.7)	1.9
일자리 특성	고용 형태	정규직	17.4	(8.8)	14.6	(8.1)	2.8
		기간제	14.2	(8.0)	12.6	(7.4)	1.6
		자원봉사 또는 특고·플랫폼	-	-	-	-	-
	현재 근무지	국내	16.3	(9.3)	13.9	(8.3)	2.4
		해외	16.9	(9.3)	15.6	(8.5)	1.3
	직위	고위관리자	14.7	(10.6)	9.6	(6.7)	5.1
		중간관리자	17.8	(8.0)	15.6	(7.4)	2.2
		실무자	16.2	(9.1)	14.5	(8.7)	1.7
		유급 해외 봉사자	13.5	(7.9)	11.5	(7.2)	2.0
		인턴	-	-	-	-	-
소속 기관 특성	기관 국적	한국 자생NGO	17.0	(9.4)	14.5	(8.4)	2.5
		국제 NGO 파트너	14.3	(8.6)	12.8	(8.3)	1.5
	종교 영향	전혀 없음	17.2	(9.3)	14.9	(8.5)	2.3
		약간 있음	17.3	(9.9)	14.4	(8.9)	2.9
		많이 있음	14.8	(7.7)	13.5	(7.1)	1.3
	고용 규모	9명 이하	15.6	(11.3)	13.1	(9.9)	2.5
		10-29명	16.8	(9.2)	14.3	(8.2)	2.5
		30-99명	17.1	(8.7)	14.9	(7.9)	2.2
		100-299명	16.3	(8.0)	13.2	(7.3)	3.1
		300명 이상	16.1	(8.5)	14.5	(7.8)	1.6

2) 노동자 보호 제도의 적용

4대 보험 가입

- 4대 보험 가입과 관련된 설문 조사 응답 결과는 <표 24>와 같다. 설문 조사에 응한 국제개발협력NGO 종사자들의 4대 보험 가입률은 90% 이상이다. 건강보험 가입률은 95.7%, 국민연금 가입률은 98.6%, 산재보험 가입률은 91.7%, 고용보험 가입률은 93.7%이다.
- 4대 보험 가입률이 상대적으로 낮은 집단은 ‘자원봉사 또는 특수고용, 플랫폼’(△건강보험 가입률 66.7% △국민연금 가입률 83.4% △산재보험 가입률 57.1% △고용보험 가입률 42.9%)과 ‘유급 해외 봉사자’(△건강보험 가입률 50.0% △국민연금 가입률 100.0% △산재보험 가입률 66.7% △고용보험 가입률 33.3%)이다. 단 두 집단의 응답자 수는 상대적으로 적으므로 해석에 주의해야 한다.



<표 24> 4대 보험 가입률

구분			가입률(%)					
			건강보험(N=140)		국민연금(N=140)		산재보험 (N=120)	고용보험 (N=143)
			직장	지역	직장	지역		
전체			93.6	2.1	95.0	3.6	91.7	93.7
개인 속성	성별	여성	95.8	2.1	96.8	2.1	92.6	94.9
		남성	88.4	2.3	90.9	6.8	89.5	90.9
	연령	30살 미만	95.1	2.4	97.5	2.5	87.9	97.6
		30-40살 미만	94.3	1.4	95.8	2.8	96.7	94.4
		40-50살 미만	90.0	0.0	90.0	5.0	82.4	90.0
		50살 이상	88.9	11.1	88.9	11.1	88.9	77.8
	국제 개발 협력 분야 경력	3년 미만	91.7	4.2	91.7	8.3	75.0	92.0
		3-5년	93.8	0.0	96.9	0.0	96.6	97.1
		5-10년	95.9	2.0	98.0	2.0	100.0	95.9
		10년 이상	91.4	2.9	91.4	5.7	86.7	88.6
일자리 특성	고용 형태	정규직	99.0	0.0	99.0	1.0	94.0	98.0
		기간제	92.1	0.0	97.3	0.0	93.1	91.9
		자원봉사 또는 특고·플랫폼	16.7	50.0	16.7	66.7	57.1	42.9
	현재 근무지	국내	92.6	2.8	93.5	4.7	90.1	91.7
		해외	96.9	0.0	100.0	0.0	96.4	100.0
	직위	고위관리자	85.7	7.1	85.7	7.1	78.6	78.6
		중간관리자	97.2	0.0	97.3	2.7	93.8	91.9
		실무자	95.3	1.2	97.6	1.2	94.3	98.9
		유급 해외 봉사자	0.0	50.0	0.0	100.0	66.7	33.3
		인턴	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0	100.0
소속 기관 특성	기관 국적	한국 자생 NGO	94.4	1.9	95.3	2.8	90.2	93.6
		국제 NGO 파트너	90.0	3.3	93.3	6.7	96.0	96.7
	종교 영향	전혀 없음	94.1	2.0	94.1	5.9	88.1	92.2
		약간 있음	90.2	3.9	92.2	3.9	93.6	94.2
		많이 있음	97.1	0.0	100.0	0.0	93.3	94.7
	고용 규모	9명 이하	88.5	7.7	88.5	7.7	84.0	84.6
		10-29명	94.7	2.6	94.9	5.1	90.9	92.3
		30-99명	97.1	0.0	97.1	0.0	93.1	97.1
		100-299명	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0	100.0
		300명 이상	91.2	0.0	97.1	2.9	96.2	97.1

취업 규칙과 노사협의회

- 취업 규칙 비치(게시)와 노사협의회 개최와 관련된 설문 조사 응답 결과는 <표 25>와 같다. 노동법 제도에 따르면 취업 규칙은 상시 근로자 10인 이상 사업장에서는 의무적으로 비치(게시)해야 하고, 노사협의회는 상시 근로자 30인 이상 사업장에서 정기적으로 개최해야 한다.
- 설문 조사에 응한 이들은 자신의 사업장에서 취업 규칙을 △비치(게시)하고 있음(76.0%) △잘 모름(11.6%) △법 기준에 해당하지 않음(10.3%) △비치(게시)해야 하나 안 함(2.1%) 순으로 답했다.

고용 규모별로 봤을 때 취업 규칙을 비치(게시)하고 있다는 응답은 ‘9명 이하’ 37.0%, ‘10~29명’ 82.1%, ‘30~99명’ 83.8%, ‘100~299명’ 62.5%, ‘300명 이상’ 94.3%로 나타났다.

자신이 속한 기관의 고용 규모가 ‘10~29인’, ‘30~99인’인 경우 ‘잘 모름’이라 응답한 비율이 평균보다 높은 점이 두드러진다.
- 설문 조사에 응한 국제개발협력NGO 종사자들은 자신의 사업장에서 노사협의회를 △개최하고 있음(37.0%) △법 기준에 해당하지 않음(36.3%) △잘 모름(23.3%) △개최해야 하나 안 함(3.4%) 순으로 답했다. ‘법 기준에 해당하지 않음’, ‘잘 모름’ 응답 비중이 다른 질문의 경우보다 상대적으로 높다.

고용 규모별로 봤을 때 노사협의회를 개최하고 있다는 응답은 ‘9명 이하’ 11.1%, ‘10~29명’ 5.1%, ‘30~99명’ 45.9%, ‘100~299명’ 50.0%, ‘300명 이상’ 80.0%로 나타났다.

설문 조사 응답자 중 자신이 속한 기관의 고용 규모가 ‘30인 이상’이라고 한 경우 노사협의회 개최 의무를 적용받을 가능성이 크다. 그런데 고용 규모 ‘30~99인’과 ‘100~299인’ 소속 응답자 중 40% 안팎이 노사협의회 개최 여부를 잘 모른다고 응답했다는 점이 특징적이다.

<표 25> 취업 규칙 비치(게시)와 노사협의회 개최 여부

구분			응답 수 (명)	취업 규칙 비치(%)				노사협의회 개최(%)			
				하고 있음	해야 하나 안 함	법 기준에 해당하지 않음	잘 모름	하고 있음	해야 하나 안 함	법 기준에 해당하지 않음	잘 모름
전체			146	76.0	2.1	10.3	11.6	37.0	3.4	36.3	23.3
개인 속성	성별	여성	100	75.0	3.0	10.0	12.0	35.0	5.0	34.0	26.0
		남성	45	80.0	0.0	8.9	11.1	42.2	0.0	40.0	17.8
	연령	30살 미만	44	75.0	6.8	9.1	9.1	36.4	2.3	36.4	25.0
		30~40살 미만	73	79.5	0.0	8.2	12.3	39.7	4.1	28.8	27.4
		40~50살 미만	20	65.0	0.0	20.0	15.0	35.0	5.0	45.0	15.0
		50살 이상	9	77.8	0.0	11.1	11.1	22.2	0.0	77.8	0.0
	국제 개발 협력 분야 경력	3년 미만	25	84.0	0.0	8.0	8.0	40.0	4.0	36.0	20.0
		3~5년	35	77.1	5.7	2.9	14.3	42.9	2.9	20.0	34.3
		5~10년	51	70.6	2.0	15.7	11.8	27.5	3.9	43.1	25.5
		10년 이상	35	77.1	0.0	11.4	11.4	42.9	2.9	42.9	11.4
일자리 특성	고용 형태	정규직	100	77.0	1.0	11.0	11.0	37.0	4.0	43.0	16.0
		기간제	38	76.3	5.3	7.9	10.5	39.5	2.6	21.1	36.8
		자원봉사 또는 특고·플랫폼	8	62.5	0.0	12.5	25.0	25.0	0.0	25.0	50.0
	현재 근무지	국내	111	73.9	2.7	9.9	13.5	37.8	4.5	33.3	24.3
		해외	34	82.4	0.0	11.8	5.9	35.3	0.0	47.1	17.6
	직위	고위관리자	15	60.0	0.0	26.7	13.3	20.0	0.0	73.3	6.7
		중간관리자	37	78.4	0.0	8.1	13.5	35.1	5.4	37.8	21.6
		실무자	87	78.2	3.4	9.2	9.2	43.7	3.4	31.0	21.8
		유급 해외 봉사자	4	75.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	100.0
		인턴	3	66.7	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	33.3	66.7
소속 기관 특성	기관 국적	한국 자생 NGO	113	77.0	1.8	11.5	9.7	32.7	3.5	39.8	23.9
		국제 NGO 파트너	30	73.3	3.3	6.7	16.7	53.3	3.3	26.7	16.7
	종교 영향	전혀 없음	51	72.5	0.0	11.8	15.7	31.4	2.0	43.1	23.5
		약간 있음	52	78.8	1.9	13.5	5.8	38.5	3.8	38.5	19.2
		많이 있음	38	78.9	5.3	5.3	10.5	42.1	5.3	28.9	23.7
	고용 규모	9명 이하	27	37.0	3.7	48.1	11.1	11.1	0.0	74.1	14.8
		10~29명	39	82.1	0.0	0.0	17.9	5.1	5.1	69.2	20.5
		30~99명	37	83.8	0.0	2.7	13.5	45.9	8.1	5.4	40.5
		100~299명	8	62.5	12.5	12.5	12.5	50.0	0.0	12.5	37.5
		300명 이상	35	94.3	2.9	0.0	2.9	80.0	0.0	8.6	11.4

사업체 법정의무교육

- 성희롱예방교육, 산업안전보건교육 등 사업체가 의무적으로 실시해야 하는 교육과 관련된 설문 조사 응답 결과는 <표 26>과 같다. 노동법 제도에 따르면 성희롱예방교육은 상시 근로자 1인 이상 사업장에서, 산업안전보건교육은 상시 근로자 5인 이상 사업장에서는 의무적으로 실시해야 한다.
- 설문 조사에 응한 국제개발협력 NGO 종사자들은 성희롱예방교육 실시 여부에 대해 △하고 있음(71.9%) △해야 하나 안 함(13.7%) △잘 모름(13.0%) △법 기준에 해당하지 않음(1.4%) 순으로 답했다.

고용 규모별로 성희롱예방교육을 하고 있다는 응답은 ‘9명 이하’ 44.4%, ‘10~29명’ 56.4%, ‘30~99명’ 83.8%, ‘100~299명’ 87.5%, ‘300명 이상’ 94.3%로 나타났다.
- 설문 조사에 응한 국제개발협력 NGO 종사자들은 산업안전보건교육 실시 여부에 대해 △하고 있음(53.4%) △잘 모름(21.9%) △해야 하나 안 함(19.9%) △법 기준에 해당하지 않음(4.8%) 순으로 답했다.

고용 규모별로 산업안전보건교육을 하고 있다는 응답은 ‘9명 이하’ 25.9%, ‘10~29명’ 41.0%, ‘30~99명’ 62.2%, ‘100~299명’ 75.0%, ‘300명 이상’ 74.3%로 나타났다.
- 설문 조사 응답자 중 자신이 속한 기관의 고용 규모가 30인 미만인 경우 성희롱예방교육과 산업안전보건교육을 해야 함에도 하지 않고 있다고 응답한 비중이 대략 25~40% 가량이라는 점이 두드러진다.

<표 26> 사업장 법정의무교육 실시 여부

구분			응답 수 (명)	성희롱예방교육				산업안전보건교육			
				하고 있음	해야 하나 안 함	법 기준에 해당되지 않음	잘 모름	하고 있음	해야 하나 안 함	법 기준에 해당되지 않음	잘 모름
전체			146	71.9	13.7	1.4	13.0	53.4	19.9	4.8	21.9
개인 속성	성별	여성	100	70.0	14.0	1.0	15.0	50.0	21.0	5.0	24.0
		남성	45	75.6	13.3	2.2	8.9	60.0	17.8	4.4	17.8
	연령	30살 미만	44	72.7	13.6	0.0	13.6	52.3	20.5	0.0	27.3
		30~40살 미만	73	71.2	12.3	1.4	15.1	52.1	17.8	6.8	23.3
		40~50살 미만	20	70.0	15.0	5.0	10.0	55.0	30.0	5.0	10.0
		50살 이상	9	77.8	22.2	0.0	0.0	66.7	11.1	11.1	11.1
	국제 개발 협력 분야 경력	3년 미만	25	72.0	12.0	0.0	16.0	48.0	20.0	0.0	32.0
		3~5년	35	60.0	20.0	0.0	20.0	45.7	22.9	2.9	28.6
		5~10년	51	74.5	13.7	0.0	11.8	54.9	17.6	5.9	21.6
		10년 이상	35	80.0	8.6	5.7	5.7	62.9	20.0	8.6	8.6
일자리 특성	고용 형태	정규직	100	73.0	15.0	1.0	11.0	53.0	23.0	6.0	18.0
		기간제	38	73.7	10.5	2.6	13.2	55.3	13.2	2.6	28.9
		자원봉사 또는 특고·플랫폼	8	50.0	12.5	0.0	37.5	50.0	12.5	0.0	37.5
	현재 근무지	국내	111	74.8	11.7	1.8	11.7	53.2	19.8	5.4	21.6
		해외	34	64.7	20.6	0.0	14.7	55.9	20.6	2.9	20.6
	직위	고위관리자	15	73.3	20.0	0.0	6.7	60.0	26.7	6.7	6.7
		중간관리자	37	67.6	13.5	5.4	13.5	45.9	24.3	8.1	21.6
		실무자	87	77.0	12.6	0.0	10.3	58.6	17.2	3.4	20.7
		유급 해외 봉사자	4	25.0	0.0	0.0	75.0	25.0	0.0	0.0	75.0
		인턴	3	33.3	33.3	0.0	33.3	0.0	33.3	0.0	66.7
소속 기관 특성	기관 국적	한국 자생 NGO	113	68.1	17.7	0.9	13.3	47.8	23.0	5.3	23.9
		국제 NG 파트너	30	86.7	0.0	3.3	10.0	73.3	10.0	3.3	13.3
	종교 영향	전혀 없음	51	70.6	11.8	3.9	13.7	51.0	19.6	9.8	19.6
		약간 있음	52	75.0	17.3	0.0	7.7	63.5	19.2	3.8	13.5
		많이 있음	38	71.1	13.2	0.0	15.8	44.7	23.7	0.0	31.6
	고용 규모	9명 이하	27	44.4	37.0	3.7	14.8	25.9	40.7	18.5	14.8
		10~29명	39	56.4	25.6	0.0	17.9	41.0	30.8	0.0	28.2
		30~99명	37	83.8	0.0	0.0	16.2	62.2	8.1	0.0	29.7
		100~299명	8	87.5	0.0	0.0	12.5	75.0	0.0	0.0	25.0
		300명 이상	35	94.3	0.0	2.9	2.9	74.3	8.6	5.7	11.4

안전 보건 기준 준수

- 민간건강보험공단 건강 검진 실시, 작업장과 분리된 휴게 공간 설치 등 기본적인 안전 보건 기준의 준수 여부와 관련된 설문 조사 응답 결과는 <표 27>과 같다. 노동법 제도에 따르면 국민건강보험공단 건강 검진은 상시 근로자 1인 이상 사업장에서, 작업장과 분리된 휴게 공간 설치는 상시 근로자 20인 이상 사업장에서는 의무적으로 해야 한다.
- 설문 조사에 응한 국제개발협력 NGO 종사자들은 국민건강보험공단 건강 검진 실시 여부에 대해 △하고 있음(80.1%) △잘 모름(11.0%) △해야 하나 안 함(6.8%) △법 기준에 해당하지 않음(2.1%) 순으로 답했다.
 - 고용 규모별로 봤을 때 국민건강보험공단 건강 검진을 실시하고 있다는 응답은 ‘9명 이하’ 59.3%, ‘10~29명’ 76.9%, ‘30~99명’ 94.6%, ‘100~299명’ 75.0%, ‘300명 이상’ 85.7%로 나타났다.
 - 고용 규모 9인 이하 소규모 사업장에 속한 응답자들 18.5%가 ‘해야 하나 하지 않는다’고 답했다는 점이 두드러진다.
- 설문 조사에 응한 국제개발협력 NGO 종사자들은 작업장과 분리된 휴게 공간 설치 여부에 대해 △하고 있음(52.7%) △법 기준에 해당하지 않음(28.8%) △잘 모름(11.6%) △해야 하나 안 함(6.8%) 순으로 답했다. ‘법 기준에 해당하지 않음’으로 응답한 비중이 다른 질문의 경우보다 상대적으로 높다.
 - 고용 규모별로 작업장과 분리된 휴게 공간을 설치하고 있다는 응답은 ‘9명 이하’ 29.6%, ‘10~29명’ 25.6%, ‘30~99명’ 67.6%, ‘100~299명’ 62.5%, ‘300명 이상’ 82.9%로 나타났다.
 - 작업장과 분리된 휴게 공간을 의무적으로 설치해야 하는 고용 규모 30인 사업장에 속한 응답자들 16.2%가 ‘해야 하나 하지 않는다’고 답했다는 점이 두드러진다.

<표 27> 안전 보건 기준 준수

구분			응답 수 (명)	국민건강보험공단 건강 검진				작업 공간과 분리된 휴게 공간			
				하고 있음	해야 하나 안 함	법 기준에 해당되지 않음	잘 모름	하고 있음	해야 하나 안 함	법 기준에 해당되지 않음	잘 모름
전체			146	80.1	6.8	2.1	11.0	52.7	6.8	28.8	11.6
개인 속성	성별	여성	100	80.0	7.0	2.0	11.0	49.0	7.0	30.0	14.0
		남성	45	80.0	6.7	2.2	11.1	62.2	6.7	24.4	6.7
	연령	30살 미만	44	72.7	13.6	0.0	13.6	59.1	4.5	27.3	9.1
		30~40살 미만	73	82.2	4.1	2.7	11.0	49.3	5.5	30.1	15.1
		40~50살 미만	20	85.0	5.0	5.0	5.0	60.0	10.0	25.0	5.0
		50살 이상	9	88.9	0.0	0.0	11.1	33.3	22.2	33.3	11.1
	국제 개발 협력 분야 경력	3년 미만	25	72.0	8.0	0.0	20.0	60.0	8.0	20.0	12.0
		3~5년	35	74.3	14.3	2.9	8.6	57.1	8.6	25.7	8.6
		5~10년	51	84.3	3.9	0.0	11.8	41.2	3.9	39.2	15.7
		10년 이상	35	85.7	2.9	5.7	5.7	60.0	8.6	22.9	8.6
일자리 특성	고용 형태	정규직	100	89.0	4.0	1.0	6.0	52.0	8.0	30.0	10.0
		기간제	38	65.8	13.2	5.3	15.8	63.2	2.6	26.3	7.9
		자원봉사 또는 특고·플랫폼	8	37.5	12.5	0.0	50.0	12.5	12.5	25.0	50.0
	현재 근무지	국내	111	81.1	5.4	2.7	10.8	54.1	5.4	27.9	12.6
		해외	34	76.5	11.8	0.0	11.8	50.0	11.8	32.4	5.9
	직위	고위관리자	15	80.0	6.7	0.0	13.3	46.7	6.7	33.3	13.3
		중간관리자	37	75.7	5.4	5.4	13.5	51.4	5.4	35.1	8.1
		실무자	87	86.2	6.9	1.1	5.7	56.3	8.0	25.3	10.3
		유급 해외봉사자	4	25.0	0.0	0.0	75.0	0.0	0.0	25.0	75.0
		인턴	3	33.3	33.3	0.0	33.3	66.7	0.0	33.3	0.0
소속 기관 특성	기관 국적	한국 자생 NGO	113	80.5	7.1	0.9	11.5	50.4	7.1	31.0	11.5
		국제 NGO 파트너	30	83.3	6.7	6.7	3.3	63.3	6.7	20.0	10.0
	종교 영향	전혀 없음	51	70.6	5.9	5.9	17.6	39.2	11.8	35.3	13.7
		약간 있음	52	86.5	7.7	0.0	5.8	57.7	3.8	32.7	5.8
		많이 있음	38	86.8	7.9	0.0	5.3	63.2	5.3	18.4	13.2
	고용 규모	9명 이하	27	59.3	18.5	3.7	18.5	29.6	0.0	51.9	18.5
		10~29명	39	76.9	5.1	0.0	17.9	25.6	10.3	56.4	7.7
		30~99명	37	94.6	2.7	0.0	2.7	67.6	16.2	8.1	8.1
		100~299명	8	75.0	12.5	0.0	12.5	62.5	0.0	12.5	25.0
		300명 이상	35	85.7	2.9	5.7	5.7	82.9	0.0	5.7	11.4

3) 기관의 인사 관리에 대한 인식

인사 관리에 대한 인식 개관

- 문 조사에 응한 이들에게 자신이 속한 기관의 인사 관리에 대해 평가하도록 했다. 기관의 인사 관리와 관련된 6개 제시문에 대해서 얼마나 동의하는지를 ‘전혀 그렇지 않음’부터 ‘매우 그러함’까지 7점 척도로 된 보기에서 선택하도록 했다. 응답자들이 동의하는 정도는 △업무에 필요한 교육 훈련을 외부 기관에서 받을 수 있도록 충분히 지원받음(56.1%) △선후배 관계 등을 통해 OJT를 충분히 받음(41.1%) △합리적인 인사 관리 규칙을 갖추고 있음(38.4%) △인사와 승진 관행이 합리적임(30.2%) △구성원들이 인사 관리가 공평하다고 여김(28.0%) △인사 관리가 업무에 대한 동기 부여를 강화함(17.8%) 순으로 나타났다(<표 28> 참조). 7점 척도 응답을 평균값으로 환산했을 때 ‘업무에 필요한 교육 훈련을 외부 기관에서 받을 수 있도록 충분히 지원받음’을 제외하고 나머지 5개 제시문은 보통(=4.0)에 미치지 못해 기관 인사 관리에 대한 부정적인 평가가 상대적으로 강함을 확인할 수 있었다.
- ‘합리적인 인사 관리 규칙을 갖추고 있음’이라는 제시문에 대해서 보통(④)이라 응답한 비중은 28.8%이고, 그렇다(⑤+⑥+⑦)고 응답한 비중은 38.4%이다. 그렇지 않다(①+②+③)고 응답한 이들의 비중은 32.9%이다. 7점 척도 평균값은 3.9점이다.
 - ‘인사와 승진 관행이 합리적임’이라는 제시문에 대해서 보통(④)이라 응답한 비중은 30.1%이고, 그렇다(⑤+⑥+⑦)고 응답한 비중은 30.2%이다. 그렇지 않다(①+②+③)고 응답한 이들의 비중은 39.7%이다. 7점 척도 평균값은 3.7점이다.
 - ‘인사 관리가 업무에 대한 동기 부여를 강화함’이라는 제시문에 대해서 보통(④)이라 응답한 비중은 28.8%이고, 그렇다(⑤+⑥+⑦)고 응답한 비중은 17.8%이다. 그렇지 않다(①+②+③)고 응답한 이들의 비중은 53.4%로 절반을 넘었다. 7점 척도 평균값은 3.2점이다.
 - ‘인사 관리가 공평하다고 여김’이라는 제시문에 대해서 보통(④)이라 응답한 비중은 25.3%이고, 그렇다(⑤+⑥+⑦)고 응답한 비중은 28.0%이다. 그렇지 않다(①+②+③)고 응답한 이들의 비중은 46.5%이다. 7점 척도 평균값은 3.5점이다.
 - ‘선후배 관계 등을 통해 OJT를 충분히 받음’이라는 제시문에 대해서 보통(④)이라 응답한 비중은 21.2%이고, 그렇다(⑤+⑥+⑦)고 응답한 비중은 41.1%이다. 그렇지 않다(①+②+③)고 응답한 이들의 비중은 37.7%이다. 7점 척도 평균값은 3.9점이다.
 - ‘업무에 필요한 교육 훈련을 외부 기관에서 받을 수 있도록 충분히 지원받음’이라는 제시문에 대해서 보통(④)이라 응답한 비중은 17.1%, 그렇다(⑤+⑥+⑦)고 응답한 비중은 56.1%이다. 그렇지 않다(①+②+③)고 응답한 이들의 비중은 26.6%이다. 7점 척도 평균값은 4.5점이다.

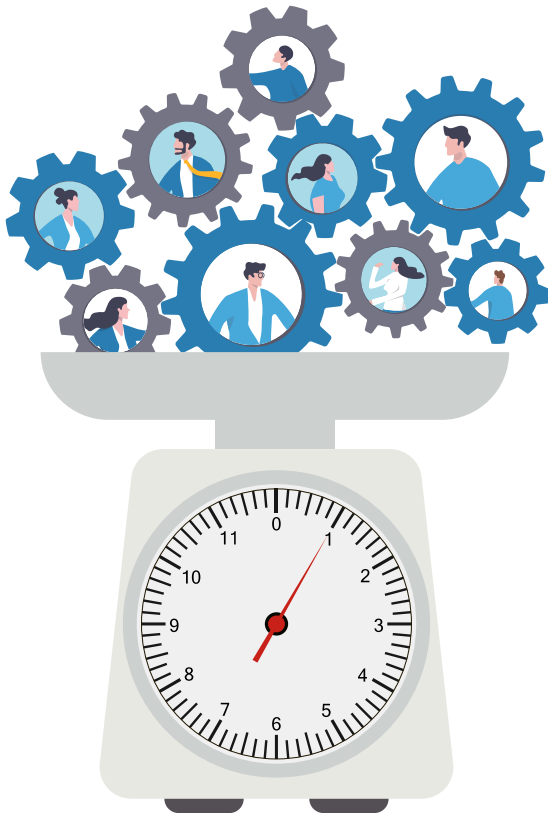
〈표 28〉 기관 인사 관리에 대한 인식									
항목 (N=146)		응답 결과(%)							평균값* (표준 편차)
		① 전혀 그렇지 않다	② 그렇지 않다	③ 약간 그렇지 않다	④ 보통 이다	⑤ 약간 그렇다	⑥ 그렇다	⑦ 매우 그 렇다	
1	합리적인 인사 관리 규칙을 갖추고 있음	9.6%	17.1%	6.2%	28.8%	19.2%	14.4%	4.8%	3.9 (1.680)
2	인사와 승진 관행이 합리적임	9.6%	17.1%	13.0%	30.1%	15.1%	13.0%	2.1%	3.7 (1.571)
3	인사 관리가 업무에 대한 동기 부여를 강화함	18.5%	16.4%	18.5%	28.8%	9.6%	5.5%	2.7%	3.2 (1.573)
4	인사 관리가 공평하다고 여김	11.6%	18.5%	16.4%	25.3%	17.8%	7.5%	2.7%	3.5 (1.572)
5	선후배 관계 등을 통해 OJT를 충분히 받음	9.6%	17.8%	10.3%	21.2%	19.9%	17.1%	4.1%	3.9 (1.716)
6	업무에 필요한 교육 훈련을 외부 기관에서 받도록 충분히 지원받음	7.5%	11.6%	7.5%	17.1%	16.4%	30.1%	9.6%	4.5 (1.790)

* 평균값: 7점 척도상의 응답을 점수화(전혀 그렇지 않음=1, 그렇지 않음=2, 약간 그렇지 않음=3, 보통임=4, 약간 그럼=5, 그럼=6, 매우 그럼=7)하여 계산한 값임.

하위 집단별 평균값 비교

- 기관 인사 관리에 대한 평가 응답 결과를 개인 속성, 일자리 특성, 소속 기관 특성 등으로 하위 집단을 구분하여 평균값을 살펴보면 <표 29>와 같다.
- 개인 속성으로 구분하여 살펴보면 △연령별로 ‘50대 이상’은 6개 제시문 모두에 대해서 상대적으로 긍정적이라는 점, ‘40대’는 인사 관리 규칙의 합리성, OJT를 충분히 받음 등을 제외한 4개 항목에 대해서 상대적으로 긍정적이라는 점이 두드러진다. 또한, △국제개발협력 분야 경력 ‘10년 이상’ 집단은 인사 관리 규칙의 합리성과 관행의 합리성, 인사 관리의 공평성 등 3개 항목에 대해서 상대적으로 긍정적이다.
 - 일자리 특성에 따라 살펴보면 △‘자원봉사나 특수고용, 플랫폼’의 고용형태는 업무에 필요한 교육 훈련을 외부 기관에서 받을 기회 제공을 제외한 5개 항목에 대해서 상대적으로 긍정적이다. 또한 △직 위별로는 ‘고위관리자’는 6개 항목 모두에 상대적으로 긍정적인 점, ‘인턴’은 6개 항목 모두에 상대적으로 부정적인 점이 두드러진다. ‘유급 해외 봉사자’는 외부에서 교육 훈련을 받을 기회 제공은 상대적으로 부정적으로 평가했으나 나머지 5개 항목은 긍정적으로 평가했다. 한편, ‘중간관리자’ 집단이 선후배 관계를 통해 OJT를 받는 것에 대해 상대적으로 부정적으로 평가한 점은 특히 눈여겨볼 필요가 있을 것이다.

- 소속 기관의 특성에 따라 구분하면, △‘국제 NGO 파트너’에서 일하는 응답자들은 인사 관리 규칙과 관행의 합리성, 선후배 관계를 통해 OJT를 받음 등 3개 항목에 상대적으로 긍정적으로 평가했다. 또한, △종교 영향에 따라 보면 ‘전혀 없음’ 집단은 인사 관리의 공정성을 상대적으로 긍정적으로 평가했으나 ‘많이 있음’ 집단은 인사 관리 관행의 합리성과 인사 관리가 업무에 대한 동기 부여를 한다는 데 상대적으로 부정적으로 평가했다는 점이 특징적이다. 한편, △고용 규모별로 봤을 때 ‘9명 이하’ 집단은 인사 관리의 동기 부여, 인사 관리의 공정성 등 2개 항목을 상대적으로 긍정적으로 평가했고, ‘300인 이상’ 집단은 인사 관리 규칙의 합리성, 선후배 관계를 통한 OJT 훈련과 외부 기관을 통한 교육 훈련 기회 제공 등 3개 항목을 상대적으로 긍정적으로 평가했다. ‘30~99인’ 집단 역시 인사 관리 규칙의 합리성을 상대적으로 긍정적으로 평가했다. 반면, 고용 규모 ‘10~29인’ 집단은 인사 관리 규칙의 합리성, 인사 관리의 동기 부여 정도, 외부 기관을 통한 교육 훈련 기회 제공 등 3개 항목에 대해서, ‘100~299인’ 집단은 인사 관리의 동기 부여 정도와 선후배 관계를 통한 OJT 제공, 외부 기관을 통한 교육 훈련 기회 제공 등에 대해서 상대적으로 부정적으로 평가했다는 점이 확인된다.



〈표 29〉 하위 집단별 기관 인사 관리에 대한 인식															
구분			응답 수 (명)	응답 평균값(표준편차) ¹⁾²⁾											
				1		2		3		4		5		6	
전체			146	3.9	(1.680)	3.7	(1.571)	3.2	(1.573)	3.5	(1.572)	3.9	(1.716)	4.5	(1.790)
개인 속성	성별	여성	100	3.8	(1.674)	3.7	(1.560)	3.2	(1.606)	3.5	(1.540)	3.9	(1.723)	4.4	(1.842)
		남성	45	4.2	(1.700)	3.7	(1.629)	3.3	(1.523)	3.7	(1.665)	4.1	(1.703)	4.8	(1.623)
	연령	30살 미만	44	3.7	(1.689)	3.7	(1.564)	3.2	(1.544)	3.4	(1.560)	4.0	(1.842)	4.2	(1.968)
		30-40살 미만	73	3.8	(1.673)	3.4	(1.491)	3.0	(1.610)	3.3	(1.515)	3.6	(1.706)	4.3	(1.793)
		40-50살 미만	20	4.2	(1.508)	4.2	(1.631)	3.6	(1.314)	4.0	(1.487)	4.2	(1.508)	5.3	(1.174)
		50살 이상	9	5.0	(1.803)	4.7	(1.658)	4.2	(1.394)	4.7	(1.658)	5.1	(0.928)	5.7	(1.118)
	국제 개발 협력 분야 경력	3년 미만	25	4.0	(1.645)	3.8	(1.491)	3.4	(1.528)	3.6	(1.635)	3.9	(1.691)	4.1	(1.856)
		3-5년	35	3.9	(1.805)	3.6	(1.519)	3.1	(1.762)	3.5	(1.400)	4.0	(1.948)	4.3	(1.875)
		5-10년	51	3.7	(1.679)	3.5	(1.541)	3.1	(1.567)	3.3	(1.707)	3.8	(1.729)	4.6	(1.921)
		10년 이상	35	4.3	(1.582)	4.1	(1.714)	3.4	(1.441)	3.9	(1.471)	4.0	(1.524)	4.9	(1.392)
일자리 특성	고용 형태	정규직	100	3.8	(1.662)	3.6	(1.595)	3.1	(1.474)	3.4	(1.565)	3.8	(1.648)	4.6	(1.752)
		기간제	38	4.1	(1.723)	3.8	(1.478)	3.2	(1.715)	3.5	(1.484)	4.0	(1.910)	4.2	(1.965)
		자원봉사 또는 특고·플랫폼	8	4.9	(1.553)	4.8	(1.488)	4.6	(1.598)	5.0	(1.512)	4.9	(1.458)	4.8	(1.389)
	현재 근무지	국내	111	3.9	(1.641)	3.8	(1.565)	3.3	(1.582)	3.6	(1.582)	3.9	(1.699)	4.6	(1.772)
		해외	34	4.0	(1.850)	3.5	(1.619)	3.0	(1.566)	3.4	(1.555)	3.9	(1.811)	4.1	(1.838)
	직위	고위관리자	15	4.9	(1.598)	4.7	(1.387)	4.3	(1.335)	4.7	(1.486)	4.7	(1.534)	5.3	(1.387)
		중간관리자	37	3.7	(1.677)	3.5	(1.709)	3.0	(1.641)	3.4	(1.656)	3.4	(1.641)	4.1	(1.870)
		실무자	87	3.9	(1.653)	3.6	(1.505)	3.1	(1.526)	3.4	(1.457)	4.0	(1.739)	4.7	(1.769)
		유급 해외 봉사자	4	4.8	(0.957)	4.5	(0.577)	4.3	(0.957)	5.0	(0.816)	5.0	(0.816)	3.8	(0.500)
		인턴	3	2.0	(1.732)	3.0	(2.000)	2.0	(1.732)	1.7	(0.577)	2.3	(1.155)	3.0	(2.646)
소속 기관 특성	기관 국적	한국 자생 NGO	113	3.9	(1.674)	3.6	(1.564)	3.2	(1.548)	3.5	(1.536)	3.8	(1.661)	4.5	(1.722)
		국제 NGO 파트너	30	4.4	(1.629)	4.1	(1.525)	3.3	(1.647)	3.7	(1.639)	4.4	(1.829)	4.9	(1.911)
	종교 영향	전혀 없음	51	4.1	(1.827)	4.0	(1.643)	3.5	(1.770)	3.9	(1.608)	4.0	(1.876)	4.3	(1.909)
		약간 있음	52	4.1	(1.679)	3.7	(1.505)	3.2	(1.415)	3.5	(1.603)	3.9	(1.605)	4.8	(1.652)
		많이 있음	38	3.6	(1.514)	3.3	(1.564)	2.8	(1.504)	3.2	(1.462)	4.0	(1.684)	4.6	(1.809)
	고용 규모	9명 이하	27	3.8	(1.902)	4.0	(1.765)	3.7	(1.922)	3.9	(1.838)	3.9	(2.055)	4.5	(1.827)
		10-29명	39	3.4	(1.755)	3.4	(1.619)	2.8	(1.467)	3.2	(1.689)	3.6	(1.666)	3.9	(1.820)
		30-99명	37	4.4	(1.531)	3.8	(1.450)	3.4	(1.384)	3.6	(1.303)	3.7	(1.664)	4.8	(1.828)
		100-299명	8	3.6	(1.188)	3.4	(1.506)	2.5	(1.414)	3.4	(1.768)	3.5	(1.773)	3.6	(1.685)
		300명 이상	35	4.3	(1.526)	3.8	(1.530)	3.3	(1.545)	3.6	(1.441)	4.6	(1.397)	5.1	(1.510)

주1) 7점 척도로 응답 평균값, 가장 부정적 응답=1점 / 보통=4점 / 가장 긍정적 응답=7점
2) 번호별로 제시문은 다음과 같음.
1 = 합리적인 인사 관리 규칙을 갖추고 있음. / 2 = 인사와 승진 관행은 합리적임. / 3 = 인사 관리가 업무에 대한 동기 부여를 강화함. / 4 = 인사 관리가 공평하다고 여김. / 5 = 선후배 관계 등을 통해 OJT를 충분히 받음. / 6 = 업무에 필요한 교육 훈련을 외부 기관에서 받을 수 있도록 충분히 지원받음

5. 직무 만족도와 이직 의사

1) 직무 만족도

직무 만족도 응답 개관

설문 조사에 응한 이들에게 직장이나 직무의 조건과 관련된 12개 항목에 대해서 얼마나 만족하는지를 ‘매우 불만족함’부터 ‘매우 만족함’까지 7점 척도로 된 보기에서 선택하도록 했다. 그 결과 응답자들이 느끼는 만족도는 △공익적 가치 생산(69.8%) △동료와 친밀한 인간관계(64.3%) △업무 내용의 재미와 즐거움(59.6%) △개인적 삶의 가치 실현(58.9%) △업무 자율성과 권한(52.0%) △고용 안정(51.4%) △경력 발전 가능성(50.0%) △작업 환경과 안전 보건(50.0%) △노동 시간(48.6%) △사회적 지위와 평판(47.3%) △노동 강도(35.5%) △임금 수준(17.8%) 순으로 나타났다(<표 28> 참조). 7점 척도 응답을 평균값으로 환산했을 때 12개 항목 중 11개 항목에 대한 점수는 보통임(=4.0)을 초과하였으나 ‘임금 수준’에 만족도는 3.0점으로 두드러지게 낮았다. ‘낮은 임금’이 불만족의 초점임을 확인할 수 있다.

- ‘노동 시간’ 항목에 대해서 보통(④)이라 응답한 비중은 27.4%이고, 그렇다(⑤+⑥+⑦)고 응답한 비중은 48.6%이다. 그렇지 않다(①+②+③)고 응답한 이들의 비중은 24.0%이다. 7점 척도 평균값은 4.4점이다.
- ‘노동 강도’ 항목에 대해서 보통(④)이라 응답한 비중은 31.5%이고, 그렇다(⑤+⑥+⑦)고 응답한 비중은 35.5%이다. 그렇지 않다(①+②+③)고 응답한 이들의 비중은 32.9%이다. 7점 척도 평균값은 4.1점이다.
- ‘임금 수준’ 항목에 대해서 보통(④)이라 응답한 비중은 17.8%이고, 그렇다(⑤+⑥+⑦)고 응답한 비중은 17.8%이다. 그렇지 않다(①+②+③)고 응답한 이들의 비중은 64.4%이다. 3분의 2에 가깝다. 7점 척도 평균값은 3.0점이다.
- ‘작업 환경과 안전 보건’ 항목에 대해서 보통(④)이라 응답한 비중은 24.7%이고, 그렇다(⑤+⑥+⑦)고 응답한 비중은 50.0%이다. 그렇지 않다(①+②+③)고 응답한 이들의 비중은 25.3%이다. 7점 척도 평균값은 4.4점이다.
- ‘고용 안정’ 항목에 대해서 보통(④)이라 응답한 비중은 22.6%이고, 그렇다(⑤+⑥+⑦)고 응답한 비중은 51.4%이다. 그렇지 않다(①+②+③)고 응답한 이들의 비중은 26.0%이다. 7점 척도 평균값은 4.4점이다.
- ‘사회적 지위와 평판’ 항목에 대해서 보통(④)이라 응답한 비중은 29.5%이고, 그렇다(⑤+⑥+⑦)고

응답한 비중은 47.3%이다. 그렇지 않다(①+②+③)고 응답한 이들의 비중은 23.2%이다. 7점 척도 평균값은 4.4점이다.

- ‘경력 발전 가능성’ 항목에 대해서 보통(④)이라 응답한 비중은 23.3%, 그렇다(⑤+⑥+⑦)고 응답한 비중은 50.0%이다. 그렇지 않다(①+②+③)고 응답한 이들의 비중은 10.3%이다. 7점 척도 평균값은 4.3점이다.
- ‘개인적 삶의 가치 실현’ 항목에 대해서 보통(④)이라 응답한 비중은 19.2%이고, 그렇다(⑤+⑥+⑦)고 응답한 비중은 58.9%이다. 그렇지 않다(①+②+③)고 응답한 이들의 비중은 21.9%이다. 7점 척도 평균값은 4.6점이다.
- ‘동료와 친밀한 인간관계’ 항목에 대해서 보통(④)이라 응답한 비중은 27.4%이고, 그렇다(⑤+⑥+⑦)고 응답한 비중은 64.3%이다. 그렇지 않다(①+②+③)고 응답한 이들의 비중은 8.2%이다. 7점 척도 평균값은 5.0점이다.
- ‘공익적 가치 생산’ 항목에 대해서 보통(④)이라 응답한 비중은 17.1%이고, 그렇다(⑤+⑥+⑦)고 응답한 비중은 69.8%이다. 그렇지 않다(①+②+③)고 응답한 이들의 비중은 13.0%이다. 7점 척도 평균값은 5.1점이다.
- ‘업무 자율성과 권한’ 항목에 대해서 보통(④)이라 응답한 비중은 24.7%이고, 그렇다(⑤+⑥+⑦)고 응답한 비중은 52.0%이다. 그렇지 않다(①+②+③)고 응답한 이들의 비중은 23.2%이다. 7점 척도 평균값은 4.5점이다.
- ‘업무 내용의 재미와 즐거움’ 항목에 대해서 보통(④)이라 응답한 비중은 21.2%이고, 그렇다(⑤+⑥+⑦)고 응답한 비중은 59.6%이다. 그렇지 않다(①+②+③)고 응답한 이들의 비중은 19.1%이다. 7점 척도 평균값은 4.7점이다.

〈표 30〉영역별 직무 만족도									
항목 (N=146)		응답 결과(%)							평균값* (표준 편차)
		① 매우 불만족 한다	② 불만족 한다	③ 약간 불만족 한다	④ 보통 이다	⑤ 약간 만족 한다	⑥ 만족 한다	⑦ 매우 만족 한다	
1	노동 시간	4.8%	11.0%	8.2%	27.4%	17.1%	25.3%	6.2%	4.4 (1.592)
2	노동 강도	6.8%	10.3%	15.8%	31.5%	11.6%	21.2%	2.7%	4.1 (1.553)
3	임금 수준	17.1%	32.2%	15.1%	17.8%	8.9%	5.5%	3.4%	3.0 (1.612)
4	작업 환경과 안전 보건	5.5%	8.2%	11.6%	24.7%	18.5%	25.3%	6.2%	4.4 (1.588)
5	고용 안정	4.8%	14.4%	6.8%	22.6%	17.8%	24.0%	9.6%	4.4 (1.702)
6	사회적 지위와 평판	4.1%	7.5%	11.6%	29.5%	19.9%	21.9%	5.5%	4.4 (1.484)
7	경력 발전 가능성	6.8%	9.6%	10.3%	23.3%	21.9%	21.9%	6.2%	4.3 (1.629)
8	개인적 삶의 가치 실현	4.8%	8.9%	8.2%	19.2%	26.7%	24.7%	7.5%	4.6 (1.575)
9	동료와 친밀한 인간관계	3.4%	0.7%	4.1%	27.4%	22.6%	30.1%	11.6%	5.0 (1.352)
10	공익적 가치 생산	2.1%	3.4%	7.5%	17.1%	25.3%	30.1%	14.4%	5.1 (1.412)
11	업무 자율성과 권한	4.8%	11.6%	6.8%	24.7%	16.4%	26.7%	8.9%	4.5 (1.658)
12	업무 내용의 재미와 즐거움	4.1%	7.5%	7.5%	21.2%	27.4%	22.6%	9.6%	4.7 (1.537)

* 평균값: 7점 척도상의 응답을 점수화(매우 불만족=1, 불만족=2, 약간 불만족=3, 보통=4, 약간 만족=5, 만족=6, 매우 만족=7)하여 계산한 값임

하위 집단별 평균값 비교

- 직무 만족도 응답 결과를 개인 속성, 일자리 특성, 소속 기관 특성 등으로 하위 집단을 구분하여 평균값을 살펴보면 <표 31>과 같다.
- 개인 속성으로 구분하여 살펴보면 먼저, △‘남성’은 노동 조건 중 노동 시간과 임금 수준에 상대적으로 긍정적으로 평가한다. 다음으로, △나이별로는 고연령층의 긍정적인 평가가 두드러지는데, ‘50대 이상’ 집단은 12개 항목 중 개인적 삶의 가치 실현과 동료와 친밀한 인간관계 2개를 제외하고 10개 항목을 상대적으로 긍정적으로 평가한다. ‘40대’는 임금 수준, 사회적 지위와 평판, 경력 발전 가능성을 상대적으로 높게 평가한다. 또한 일이 자율성과 재미와 관련된 2개 항목 역시 상대적으로 긍정적으로 평가한다. ‘20대 이하’의 경우 임금 수준에 대해서 상대적으로 부정적으로 평가한다. 한편, △국제개발협력 경력 측면에서 보면, ‘10년 이상’ 집단은 임금 수준, 고용 안정, 경력 발전 가능성, 업무 자율성과 권한 등 4개 항목을 긍정적으로 평가하는 반면, ‘3~5년’ 집단은 임금 수준, 작업 환경과 안전 보건, 사회적 지위와 평판, 개인적 삶의 가치 실현, 업무 자율성과 권한 등 5개 항목에 대해서 상대적으로 부정적으로 평가하고 있다는 점이 특징적이다.
 - 일자리 특성에 따라 살펴보면 먼저, △고용 형태에 따라 고용 안정에 대해서 ‘정규직’은 상대적으로 긍정적이고 ‘기간제’는 상대적으로 부정적이라는 점이 두드러진다. 한편, ‘자원봉사 또는 특수고용, 플랫폼’은 노동 조건과 관련된 5개 항목 중에서 임금 수준과 노동 강도에 대해서 상대적으로 긍정적이고, 경력 발전 및 가치 실현과 관련된 5개 항목, 자율성 및 재미와 관련된 2개 항목에 대해서는 모두 상대적으로 긍정적으로 평가하고 있다는 점이 확인된다. 또한, △직위별로 봤을 때 ‘고위관리자’는 12개 항목 모두에 대해서 상대적으로 긍정적으로 평가하고, ‘인턴’은 12개 항목 모두에 대해서 상대적으로 부정적으로 평가하는 점이 두드러진다. ‘유급 해외 봉사자’의 경우 노동강도, 개인적 삶의 가치 실현, 동료와 친밀한 관계, 업무 자율성과 권한 3개 항목은 상대적으로 긍정적으로 평가하지만, 임금 수준과 고용 안정은 상대적으로 부정으로 평가하고 있다.
 - 소속 기관의 특성에 따라 구분하면, △‘국제 NGO 파트너’ 조직이 임금수준에 상대적으로 긍정적이라는 점이 확인된다. 또한, 특히 △고용 규모에 따른 차이가 나타나는데, 고용 규모 ‘100~299명’인 기관에 속한 응답자는 노동 조건과 관련된 5개 항목 중 고용 안정을 제외한 4개 항목을 상대적으로 부정적으로 평가했다. 동료와 친밀한 인간관계, 그리고 일의 자율성과 재미와 관련된 2개 항목도 마찬가지로 상대적으로 부정적으로 평가했다. 또한 고용 규모가 ‘10~29명’인 기관 응답자는 노동 강도에 대해서 상대적으로 부정적으로 평가한 점이 눈에 띈다. 반면, 고용 규모 ‘30~99명’인 기관 응답자는 고용 안정에 대해서, ‘300인 이상’인 기관 소속 응답자는 임금 수준에 대해서 상대적으로 긍정적으로 평가했다.

구분			노동 조건 만족도 ¹⁾²⁾												경력 발전과 가치 실현 만족도 ¹⁾²⁾												자율성과 재미 ¹⁾²⁾	
응답 수(명)		응답	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12														
개인 속성	전체	146	4.4	(1.592)	4.1	(1.553)	3.0	(1.612)	4.4	(1.588)	4.4	(1.702)	4.4	(1.484)	4.3	(1.629)	4.6	(1.575)	5.0	(1.352)	5.1	(1.412)	4.5	(1.658)	4.7	(1.537)		
		여성	100	4.2	(1.669)	3.8	(1.577)	2.8	(1.587)	4.3	(1.595)	4.3	(1.645)	4.3	(1.451)	4.3	(1.632)	4.5	(1.560)	4.9	(1.418)	5.1	(1.297)	4.4	(1.625)	4.5	(1.566)	
	성별	남성	45	4.9	(1.325)	4.5	(1.392)	3.3	(1.649)	4.7	(1.581)	4.7	(1.829)	4.5	(1.561)	4.5	(1.632)	4.7	(1.618)	5.3	(1.164)	5.1	(1.668)	4.8	(1.723)	4.9	(1.452)	
		30살 미만	44	4.0	(1.836)	3.8	(1.710)	2.6	(1.742)	4.3	(1.832)	4.0	(1.765)	4.5	(1.517)	4.4	(1.858)	4.5	(1.732)	4.9	(1.437)	5.3	(1.433)	4.2	(1.829)	4.4	(1.833)	
	연령	30~40살 미만	73	4.6	(1.562)	4.1	(1.572)	2.9	(1.416)	4.4	(1.562)	4.5	(1.752)	4.1	(1.478)	4.0	(1.501)	4.6	(1.527)	5.0	(1.434)	4.9	(1.367)	4.5	(1.547)	4.6	(1.489)	
		40~50살 미만	20	4.6	(1.050)	4.3	(1.118)	3.4	(1.536)	4.5	(1.192)	4.8	(1.322)	5.0	(1.146)	5.0	(1.298)	4.7	(1.261)	5.1	(1.021)	5.2	(1.309)	5.2	(1.424)	5.2	(0.875)	
	국제	50살 이상	9	4.9	(1.364)	4.8	(1.394)	4.6	(1.810)	5.4	(1.130)	5.1	(1.616)	5.3	(1.581)	5.4	(1.424)	4.9	(2.028)	5.3	(1.000)	6.0	(1.658)	5.2	(1.856)	5.7	(1.000)	
		3년 미만	25	4.4	(1.777)	4.2	(1.573)	2.4	(1.446)	4.8	(1.528)	4.4	(1.777)	4.5	(1.327)	4.2	(1.625)	4.9	(1.481)	5.2	(1.179)	5.3	(0.852)	4.5	(1.711)	4.4	(1.758)	
	경력	3~5년	35	4.0	(1.723)	3.7	(1.533)	2.6	(1.701)	3.9	(1.805)	4.0	(1.732)	3.8	(1.543)	4.1	(1.952)	4.7	(1.697)	4.8	(1.451)	4.5	(1.597)	3.9	(1.788)	4.3	(1.811)	
		5~10년	51	4.5	(1.629)	4.1	(1.702)	3.1	(1.432)	4.4	(1.615)	4.5	(1.759)	4.3	(1.530)	4.3	(1.553)	4.5	(1.629)	4.9	(1.521)	5.2	(1.506)	4.5	(1.617)	4.7	(1.393)	
분야	10년 이상	35	4.7	(1.197)	4.4	(1.285)	3.6	(1.699)	4.7	(1.250)	4.9	(1.471)	5.1	(1.235)	4.8	(1.352)	5.0	(1.317)	5.3	(1.073)	5.3	(1.301)	5.1	(1.367)	5.1	(1.167)		
	강력																											
일자리 특성	고용 형태	정규직	100	4.5	(1.553)	4.0	(1.484)	3.0	(1.546)	4.5	(1.554)	4.9	(1.551)	4.5	(1.500)	4.2	(1.539)	4.5	(1.553)	5.0	(1.329)	5.0	(1.442)	4.5	(1.691)	4.6	(1.467)	
		기간제	38	4.3	(1.629)	4.0	(1.693)	3.0	(1.732)	4.3	(1.697)	3.3	(1.554)	4.1	(1.474)	4.5	(1.885)	4.6	(1.651)	4.8	(1.462)	5.2	(1.344)	4.3	(1.564)	4.5	(1.656)	
	자원봉사/특고·플랫폼		8	4.4	(2.066)	5.3	(1.389)	3.4	(1.996)	4.3	(1.669)	4.3	(1.581)	5.3	(1.035)	5.3	(1.165)	5.9	(0.835)	5.8	(0.886)	5.9	(1.126)	5.8	(1.282)	5.6	(1.685)	
		국내	111	4.4	(1.575)	4.0	(1.601)	3.1	(1.664)	4.5	(1.565)	4.5	(1.672)	4.4	(1.457)	4.4	(1.648)	4.6	(1.596)	5.0	(1.407)	5.2	(1.385)	4.6	(1.594)	4.8	(1.501)	
	근무지	해외	34	4.5	(1.581)	4.1	(1.417)	2.7	(1.387)	4.1	(1.647)	4.4	(1.826)	4.3	(1.609)	4.2	(1.585)	4.4	(1.520)	5.2	(1.156)	4.8	(1.493)	4.2	(1.834)	4.4	(1.598)	
		고위관리자	15	5.0	(1.134)	4.9	(1.100)	4.3	(1.792)	5.1	(1.580)	5.5	(1.407)	5.7	(1.100)	5.8	(0.676)	5.5	(1.457)	5.5	(0.990)	6.3	(0.724)	5.9	(0.990)	5.7	(1.047)	
	직위	중간관리자	37	4.4	(1.399)	3.8	(1.330)	3.0	(1.462)	4.1	(1.417)	4.2	(1.706)	4.1	(1.498)	4.3	(1.396)	4.4	(1.519)	4.7	(1.539)	4.8	(1.463)	4.5	(1.643)	4.7	(1.521)	
		실무자	87	4.4	(1.654)	4.0	(1.603)	2.8	(1.572)	4.5	(1.634)	4.5	(1.697)	4.4	(1.438)	4.1	(1.729)	4.5	(1.508)	5.1	(1.186)	5.0	(1.329)	4.4	(1.608)	4.5	(1.516)	
	소속 기관 특성	유급 해외 봉사자	4	4.0	(2.582)	5.8	(0.957)	2.5	(1.732)	4.3	(1.500)	3.8	(0.957)	4.5	(0.577)	4.5	(1.000)	5.8	(0.957)	5.5	(1.000)	5.5	(1.291)	5.3	(1.500)	5.0	(2.160)	
		인턴	3	2.3	(1.528)	1.7	(1.155)	2.3	(1.528)	3.3	(2.082)	2.3	(1.528)	3.3	(2.082)	2.7	(1.528)	1.7	(1.155)	2.0	(1.732)	3.0	(2.000)	1.7	(1.155)	3.3	(2.082)	
소속 기관 특성	직업	한국 자생 NGO	113	4.5	(1.570)	4.0	(1.502)	2.9	(1.559)	4.4	(1.517)	4.5	(1.701)	4.4	(1.449)	4.3	(1.558)	4.6	(1.509)	5.0	(1.363)	5.0	(1.408)	4.5	(1.621)	4.7	(1.454)	
		국제 NGO 파트너	30	4.3	(1.647)	4.3	(1.664)	3.6	(1.736)	4.6	(1.812)	4.6	(1.633)	4.6	(1.567)	4.4	(1.942)	4.5	(1.871)	5.2	(1.289)	5.3	(1.489)	4.5	(1.871)	4.5	(1.852)	
	종교 현황	전혀 없음	51	4.5	(1.554)	4.2	(1.588)	3.0	(1.371)	4.6	(1.576)	4.5	(1.713)	4.5	(1.567)	4.4	(1.640)	4.8	(1.653)	4.9	(1.529)	5.3	(1.221)	4.8	(1.625)	5.0	(1.523)	
		약간 있음	52	4.4	(1.775)	4.0	(1.698)	3.1	(1.800)	4.5	(1.639)	4.5	(1.777)	4.4	(1.524)	4.3	(1.705)	4.3	(1.679)	5.1	(1.218)	5.0	(1.608)	4.6	(1.753)	4.6	(1.598)	
	기타	많이 있음	38	4.4	(1.424)	4.0	(1.365)	2.8	(1.706)	4.2	(1.545)	4.3	(1.662)	4.3	(1.397)	4.3	(1.629)	4.7	(1.378)	5.0	(1.336)	4.9	(1.391)	4.1	(1.545)	4.3	(1.381)	
		9명 이하	27	4.4	(1.782)	4.2	(1.545)	2.9	(1.791)	4.4	(1.649)	4.2	(1.847)	4.4	(1.782)	4.5	(1.718)	4.7	(1.519)	4.9	(1.412)	5.3	(1.359)	4.7	(1.710)	4.7	(1.436)	
	고용 규모	10~29명	39	4.2	(1.662)	3.6	(1.784)	2.7	(1.432)	4.2	(1.679)	4.2	(1.876)	4.1	(1.528)	4.1	(1.789)	4.3	(1.905)	4.7	(1.625)	4.7	(1.734)	4.2	(1.904)	4.3	(1.779)	
		30~99명	37	4.8	(1.493)	4.3	(1.266)	3.0	(1.384)	4.8	(1.498)	4.9	(1.524)	4.4	(1.345)	4.2	(1.436)	4.6	(1.399)	5.4	(1.111)	4.9	(1.332)	4.8	(1.442)	4.8	(1.385)	
	고용 규모	100~299명	8	3.3	(1.488)	3.6	(1.685)	2.5	(1.195)	3.9	(1.553)	4.4	(1.408)	4.1	(1.126)	4.1	(1.642)	4.3	(1.282)	4.4	(0.744)	5.4	(0.744)	3.4	(1.188)	3.9	(1.808)	
		300명 이상	35	4.5	(1.401)	4.3	(1.502)	3.5	(1.900)	4.5	(1.541)	4.5	(1.615)	4.8	(1.361)	4.7	(1.586)	4.9	(1.458)	5.3	(1.221)	5.4	(1.168)	4.8	(1.530)	5.0	(1.339)	

주 1) 7점 척도로 응답 평균값, 가장 부정적 응답=1점 / 보통=4점 / 가장 긍정적 응답=7점 2) 번호별로 제시문은 다음과 같음.
* 노동 조건 관련: 1 = 노동 시간 / 2 = 노동 강도 / 3 = 임금 수준 / 4 = 작업 환경과 안전 보건 / 5 = 고용 안정
* 경력 발전과 가치 실현 만족도: 6 = 사회적 지위와 평판 / 7 = 경력 발전 가능성 / 8 = 개인적 삶의 가치 실현 / 9 = 동료와 친밀한 인간관계 / 10 = 공익적 가치 생산
* 자율성과 제미: 11 = 업무 자율성과 결정 권한 / 12 = 업무 내용의 제미와 즐거움

2) 이직 의사

이직 의사와 그 이유

설문 조사에서 “특별한 이유가 없는 한 현재 근무하는 기관에서 계속 일할 생각인지”를 답하게 했다. 그 결과 이직 의사가 있다고 밝힌 응답자의 비율은 46.6%였다.

- 하위 집단별 이직 의사는 <표 32>와 같다. 상대적으로 이직 의사가 높은 집단은 ‘여성’(54.0%), ‘20대 이하’(72.7%), 국제개발협력 분야 ‘경력 3년 미만’(56.0%)과 ‘3~5년’(65.7%), ‘기간제’(57.9%), ‘해외근무자’(52.9%), ‘실무자’(56.3%), ‘인턴’(100.0%), 종교 영향 ‘많이 있음’(57.9%), 고용 규모 ‘10~29명’(53.8%), ‘100~299명’(62.5%), ‘300명 이상’(54.3%) 등이다.
- 나이별로 봤을 때 상대적으로 젊은 층, 국제개발협력 경력으로 봤을 때 경력 기간이 5년 미만인 집단의 이직 의사가 상대적으로 뚜렷하게 높다는 점이 확인된다.

이직 의사를 밝힌 이들에게 그러한 뜻을 품게 된 이유를 보기 중에서 복수로 선택하도록 했다. <그림 1>은 그 결과를 나타낸다.

- 설문에 응한 이들은 △임금 수준이 낮아서(22.8%) △경력을 발전시킬 가능성이 작아서(21.6%) △내가 지향하는 가치와 조직의 문화가 충돌해서(10.2%) △노동 강도가 심해서(9.6%) △업무 내용이 흥미롭지 않아서(8.4%) △관리자나 동료와 갈등 때문에(7.2%) △업무상 자율성과 권한이 적어서(5.4%) △더 이상 계약 연장이 불가해서(3.6%) △작업 환경과 안전 보건의 취약해서(3.6%) △고용이 불안해서(3.0%) △노동 시간이 길어서(3.0%) △사회적으로 낮은 지위로 인식돼서(1.8%) 순으로 선택했다.
- 설문에 응한 이들이 가장 불만족하는 항목인 ‘임금 수준’(<표 30> 참조)과 직업이나 직장을 선택할 때 가장 중요하게 여기는 항목인 ‘경력 발전 가능성’(<표 12> 참조)에 초점이 모인 점을 확인할 수 있다.

〈표 32〉 하위 집단별 현 직장을 떠날 의사					
구분			응답 수(명)	이직 의사(%)	
				없음	있음
전체			146	53.4	46.6
개인 속성	성별	여성	100	46.0	54.0
		남성	45	71.1	28.9
	연령	30살 미만	44	27.3	72.7
		30-40살 미만	73	54.8	45.2
		40-50살 미만	20	90.0	10.0
		50살 이상	9	88.9	11.1
	국제 개발 협력 분야 경력	3년 미만	25	44.0	56.0
		3-5년	35	34.3	65.7
		5-10년	51	49.0	51.0
		10년 이상	35	85.7	14.3
일자리 특성	고용 형태	정규직	100	56.0	44.0
		기간제	38	42.1	57.9
		자원봉사 또는 특고·플랫폼	8	75.0	25.0
	현재 근무지	국내	111	55.9	44.1
		해외	34	47.1	52.9
	직위	고위관리자	15	86.7	13.3
		중간관리자	37	67.6	32.4
		실무자	87	43.7	56.3
		유급 해외 봉사자	4	50.0	50.0
		인턴	3	0.0	100.0
소속 기관 특성	기관 국적	한국 자생 NGO	113	54.0	46.0
		국제 NGO 파트너	30	53.3	46.7
	종교 영향	전혀 없음	51	62.7	37.3
		약간 있음	52	55.8	44.2
		많이 있음	38	42.1	57.9
	고용 규모	9명 이하	27	55.6	44.4
		10-29명	39	46.2	53.8
		30-99명	37	70.3	29.7
		100-299명	8	37.5	62.5
		300명 이상	35	45.7	54.3



6. 일터에서의 인권 침해와 소진 현황

1) 일터에서의 인권 침해 경험

일터 인권 침해 실태

■ 직장 내 성희롱과 괴롭힘 등 인권 침해와 관련된 행동을 나타내는 12개 문장을 제시한 후 최근 3년간 본인이 그와 같은 일을 당했거나(=‘직접 경험’) 같은 부서나 사무실의 동료나 그와 같은 일을 당하는 걸 보거나 들었는지(=‘간접 경험’) 물어보았다.

- 그 결과는 <표 33>과 같다. 12개 유형의 행동 중 하나라도 최근 3년 이내 ‘직접 경험’을 했다고 응답한 이들은 55.6%, ‘간접 경험’을 했다고 응답한 이들은 61.0%이다.
- 하위 집단으로 구분하여 살펴보면, 직접 경험은 ‘여성’(64.6%), ‘20대 이하’(67.4%), 경력 ‘5~10년’(67.3%), ‘중간관리자’(62.2%), ‘인턴’(100.0%), 고용 규모 ‘10~29명’(66.7%) 등이 상대적으로 비율이 높았다. 간접 경험은 ‘여성’(69.0%), ‘20대 이하’(68.2%), 경력 ‘3~5년’(68.6%), ‘인턴’(100.0%), 고용 규모 ‘10~29명’(71.8%) 등이 상대적으로 비율이 높았다.

■ 인권 침해 행동 유형별 직접 경험과 간접 경험 비율은 <그림 2>와 같다.

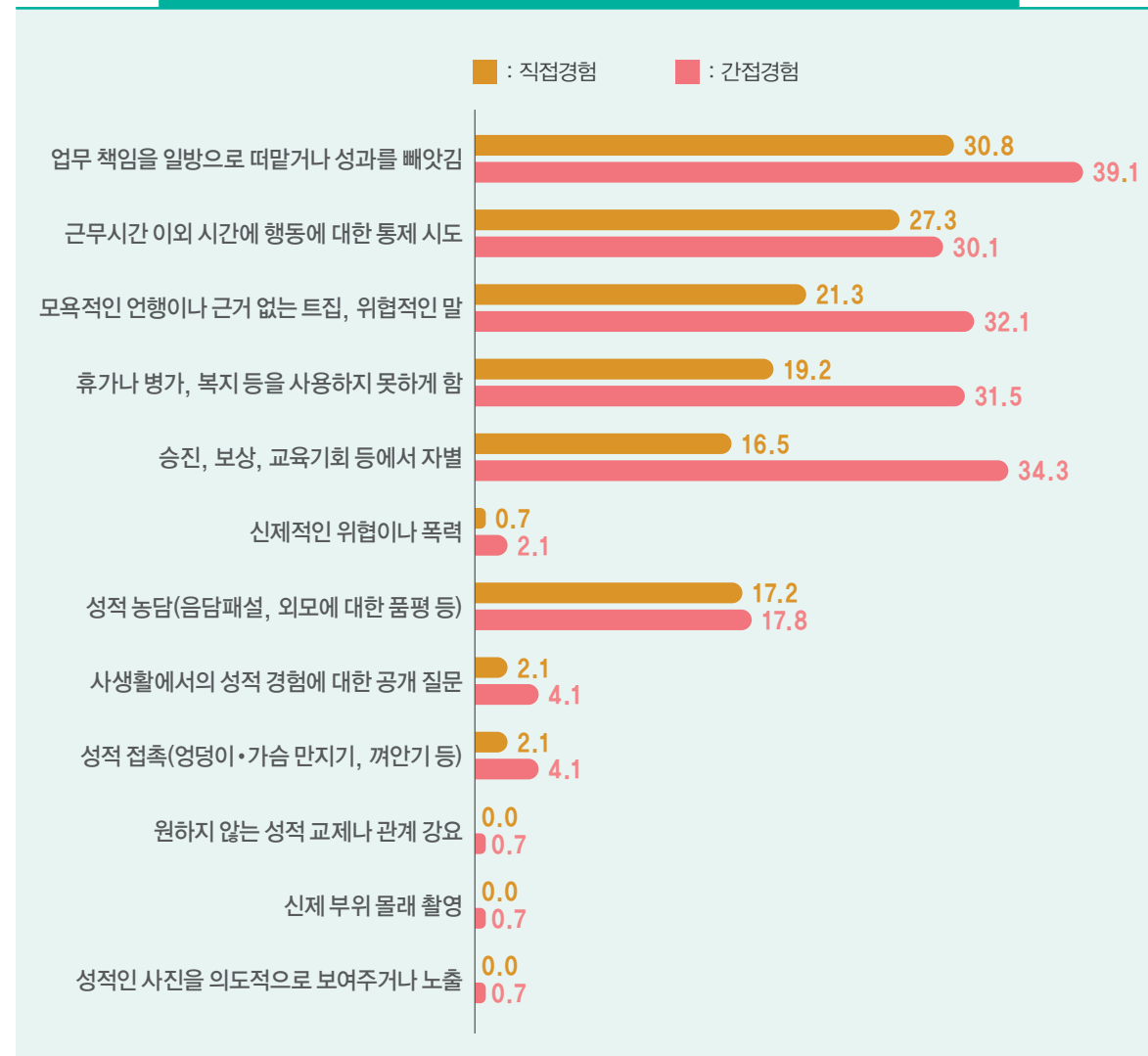
- 직장 내 괴롭힘 유형을 직접 경험 비율에 따라 살펴보면 △업무 책임을 일방으로 떠맡거나 성과를 빼앗김(30.8%) △근무 시간 이외 시간에 행동에 대한 통제 시도(27.3%) △모욕적인 언행이나 근거 없는 트집, 위협적인 말(21.3%) △휴가나 병가, 복지 등을 사용하지 못하게 함(19.2%) △승진, 보상, 교육 기회 등에서 차별(16.5%) 순이었다.
- 직장 내 성희롱 유형은 ‘성적 농담(음담패설, 외모에 대한 품평 등)’(17.2%)을 제외하고 나머지는 3% 미만이거나 경험이 아예 없었다.



<표 33> 하위 집단별 최근 3년 이내 12개 일터 폭력 유형 경험 여부

구분			응답 수(명)	직접 경험(%)		간접 경험(%)	
				없음	있음	없음	있음
전체			146	44.4	55.6	39.0	61.0
개인 속성	성별	여성	100	35.4	64.6	31.0	69.0
		남성	45	65.9	34.1	57.8	42.2
	연령	30살 미만	44	32.6	67.4	31.8	68.2
		30~40살 미만	73	42.3	57.7	33.3	66.7
		40~50살 미만	20	60.0	40.0	65.0	35.0
		50살 이상	9	77.8	22.2	66.7	33.3
	국제 개발 협력 분야 경력	3년 미만	25	44.0	56.0	40.0	60.0
		3~5년	35	45.7	54.3	31.4	68.6
		5~10년	51	32.7	67.3	33.3	66.7
		10년 이상	35	60.0	40.0	54.3	45.7
일자리 특성	고용 형태	정규직	100	41.4	58.6	36.0	64.0
		기간제	38	45.9	54.1	42.1	57.9
		자원봉사 또는 특고·플랫폼	8	75.0	25.0	62.5	37.5
	현재 근무지	국내	111	41.8	58.2	33.3	66.7
		해외	34	54.5	45.5	58.8	41.2
	직위	고위관리자	15	80.0	20.0	66.7	33.3
		중간관리자	37	37.8	62.2	43.2	56.8
		실무자	87	42.4	57.6	33.3	66.7
		유급 해외 봉사자	4	50.0	50.0	50.0	50.0
		인턴	3	0.0	100.0	0.0	100.0
소속 기관 특성	기관 국적	한국 자생 NGO	113	45.5	54.5	39.8	60.2
		국제 NGO 파트너	30	44.8	55.2	40.0	60.0
	종교 영향	전혀 없음	51	47.1	52.9	37.3	62.7
		약간 있음	52	41.2	58.8	40.4	59.6
		많이 있음	38	45.9	54.1	39.5	60.5
	고용 규모	9명 이하	27	55.6	44.4	59.3	40.7
		10~29명	39	33.3	66.7	28.2	71.8
		30~99명	37	51.4	48.6	37.8	62.2
		100~299명	8	25.0	75.0	37.5	62.5
		300명 이상	35	45.5	54.5	37.1	62.9

〈그림 3〉 유형별 인권 침해(괴롭힘, 성희롱) 경험: 직접 경험과 간접 경험



〈표 34〉 일터에서 인권 침해 대응 방식 선택

	구분	응답	
		빈도(명)	비율(%)
일터 인권 침해 경험 여부	경험한 적 없음	113	77.4
	경험한 적 있음	33	22.6
대응 방식 (복수 응답)	응답자 전체	33	100.0
	당사자에게 직접 사과나 시정을 요구	9	27.3
	조직 구성원에게 알림	11	33.3
	조직 책임자에게 처리 요구	11	33.3
	인터넷이나 SNS에 글 남김	1	3.0
	인사(고충처리)위원회 신청	5	15.2
	노동조합을 통해 상담	1	3.0
	외부 노동 인권 기관에서 상담	1	3.0
	경찰에 신고	1	3.0
	그냥 참고 넘김	20	60.6
그냥 참고 넘긴 이유 (복수 응답)	응답자 전체	20	100.0
	어떻게 대응해야 하는지 몰라서	5	25.0
	대응해도 해결되지 않으리라 생각해서	14	70.0
	다른 사람들도 그냥 참고 넘겨서	5	25.0
	승진 등 인사관리에 불이익을 받을까 봐	4	20.0
	기관 내에 고충 해결 절차가 없어서	6	30.0
	증거나 증인이 없어서	2	10.0
	조직 내 나쁜 분위기를 만들기 싫어서	9	45.0
	과거에 대응했다가 안 좋은 경험을 해서	2	10.0
	당사자에게 이후에 보복당할까 봐서	5	25.0

인권 침해 경험 시 대응 행동 선택

설문 조사에 응한 국제개발협력 NGO 구성원들에게 일터에서 인권 침해를 경험했을 때 어떠한 대응 행동을 선택했는가 답하도록 했다. 보기 중에서 “직접 경험한 적이 없음”을 선택한 113명(77.4%)을 제외한 응답자 33명(22.6%)이 복수로 보기를 선택한 결과는 <표 34>와 같다.⁶⁾

6) 설문에 응한 이들에게 성희롱이나 괴롭힘으로 구분될 수 있는 12개의 인권 침해 유형을 제시하고 최근 3년 이내 그 중에서 한 개라도 직접 당한 적이 있는지 확인한 결과 55.6% 경험이 있는 것으로 나타났다(<표 33> 참조). 그러나 인권 침해에 어떻게 대응했는지 물었을 때는 77.4%는 본인이 인권 침해 경험이 없다고 응답했고 22.6%만이 어떤 대응을 했는지 제시했다(<표 34> 참조). 설문에 응한 이들 중 상당수는 본인이 겪은 일을 인권 침해로 규정하기 어렵다고 판단한 것으로 보인다.



2) 업무에 대한 열정이나 소진 상태

응답자들의 번아웃 정도 개관

- 설문에 응한 국제개발협력 NGO 구성원들에게 업무에 대한 열정이나 소진 상태와 관련된 12개 문장을 제시하고 ‘전혀 그렇지 않다’부터 ‘매우 그렇다’까지 7점 척도로 된 보기에서 본인 상태에 가까운 것을 선택하도록 했다. 설문 조사에서 사용한 제시문은 번아웃 증후군⁷⁾ 측정 도구인 <매슬라크 번아웃 인벤토리(Maslach Burnout Inventory, 이하 ‘MBI’)>에 따라 구성됐다. MBI 프레임워크에 기초하여 ‘정서적 고갈’, ‘냉소주의’, ‘직업 효능감 감소’ 등 3개 범주별로 각각 4개씩 문장을 제시하고 자기 상태를 평가하도록 했다. 결과는 <표 35>와 같다.
- 정서적 고갈 범주에 따른 제시문에서 응답자들이 ‘그렇다(⑤+⑥+⑦)’고 동의한 정도는 △업무와 관련해 정신적으로 지쳐 있음을 느낀다(66.4%) △나는 요즘 업무로 인해 에너지가 고갈되는 느낌과 피로감을 느낀다(57.6%) △업무를 생각하면 가슴이 답답함을 느낀다(56.9%) △업무를 생각하면 피곤하고 무기력한 느낌이 든다(49.3%) 순이었다. 7점 척도 응답 결과를 평균값으로 환산하면 4.3~4.8 점으로 모두 ‘보통(=4.0점)’보다 높았다.
- 냉소주의 범주에 따른 제시문에서 응답자들이 ‘그렇다(⑤+⑥+⑦)’고 동의한 정도는 △최근 업무를 대하는 자세가 소극적으로 바뀌었다고 느낀다(42.5%) △직장에서 현재 내가 하는 일이 중요하지 않고 쓸모없는 일로 여겨진다(23.3%) △현재 업무는 나의 경력 개발에 도움이 되지 않는 것으로 여겨진다(22.6%) △업무와 관련해서 직장에서 나의 존재가치가 점점 사라지고 있다고 느낀다(17.8%) 순이었다. 평균값으로 환산하면 2.9~3.8점으로 모두 ‘보통(=4.0점)’보다 낮았다.
- 직업 효능감 감소 범주에 따른 제시문에서 응답자들이 ‘그렇다(⑤+⑥+⑦)’고 동의한 정도는 △직장 업무에서 어려움이 생기면, 나는 적절하게 대응하지 못하는 편이다(14.4%) △업무에서 나는 좋은 성과를 낼 수 있다는 자신감이 없다(14.4%) △나는 현재 소속된 직장에 기여하지 못하고 있다고 느낀다(8.9%) △직장에서 좋은 성과를 낼 때, 나는 성취감을 못 느낀다(7.5%) 순이었다. 7점 척도 응답 결과를 평균값으로 환산하면 2.5~3.1점으로 모두 ‘보통(=4.0점)’보다 낮았다. 3개 범주 중에서 가장 점수가 낮았다.

- 비약의 위험을 무릅쓰고 단순화하면, 설문에 응한 국제개발협력 NGO 구성원들의 상태는 정서적 고갈 정도는 ‘보통’ 이상이나, 냉소주의나 직업 효능감 감소가 심각한 상태까지는 아니라고 할 수 있을 것이다.

7) 심리학에 따른 소진(burn-out) 개념은 “과도한 업무나 학업에 지쳐 자기 혐오감, 무기력증, 불만, 비판, 무관심 등이 극도로 커진 상태를 뜻한다. …… 의욕도, 일을 해 나가려는 동기도 잃어버린 극단적인 스트레스 상태를 말한다. 소진 상태는 일반적인 스트레스 해소법으로는 해결되지 않는다.” 출처: <https://terms.naver.com/entry.naver?docId=2070229&cid=41991&categoryId=41991>, (검색일: 2023년 8월17일)

<표 35> 업무에 대한 열정이나 소진 정도

항목 (N=146)		응답 결과(%)							평균값* (표준 편차)
		① 전혀 그렇지 않다	② 그렇지 않다	③ 약간 그렇지 않다	④ 보통 이다	⑤ 약간 그렇다	⑥ 그렇다	⑦ 매우 그렇다	
1	업무와 관련해 정신적으로 지쳐 있음을 느낀다.	4.1%	9.6%	4.8%	15.1%	33.6%	11.6%	21.2%	4.8 (1.680)
2	업무를 생각하면 가슴이 답답함을 느낀다.	4.1%	15.8%	2.7%	20.5%	26.7%	15.8%	14.4%	4.5 (1.714)
3	업무를 생각하면 피곤하고 무기력한 느낌이 든다.	4.8%	20.5%	8.9%	16.4%	21.2%	13.7%	14.4%	4.3 (1.829)
4	나는 요즘 업무로 인해 에너지가 고갈되는 느낌, 피로감을 느낀다.	5.5%	16.4%	7.5%	13.0%	21.9%	19.9%	15.8%	4.5 (1.847)
5	직장에서 현재 내가 하는 일이 중요하지 않고 쓸모없는 일로 여겨진다.	21.2%	34.9%	10.3%	10.3%	9.6%	8.9%	4.8%	3.0 (1.810)
6	최근 업무를 대하는 자세가 소극적으로 바뀌었다고 느낀다.	12.3%	23.3%	8.9%	13.0%	21.9%	9.6%	11.0%	3.8 (1.926)
7	현재 업무는 나의 경력 개발에 도움이 되지 않는 것으로 여겨진다.	15.8%	34.9%	11.6%	15.1%	11.0%	6.8%	4.8%	3.1 (1.721)
8	업무와 관련해서 직장에서 나의 존재가치가 점점 사라지고 있다고 느낀다.	21.9%	33.6%	15.1%	11.6%	7.5%	4.8%	5.5%	2.9 (1.714)
9	직장 업무에서 어려움이 생기면, 나는 적절하게 대응하지 못하는 편이다 ¹⁾	4.8%	34.2%	27.4%	19.2%	9.6%	2.7%	2.1%	3.1 (1.298)
10	나는 현재 소속된 직장에 기여하지 못하고 있다고 느낀다. ¹⁾	15.8%	34.2%	24.7%	16.4%	3.4%	4.8%	0.7%	2.7 (1.328)
11	직장에서 좋은 성과를 냈을 때, 나는 성취감을 못 느낀다. ¹⁾	21.2%	40.4%	17.1%	13.7%	3.4%	2.7%	1.4%	2.5 (1.330)
12	업무에서 나는 좋은 성과를 낼 수 있다는 자신감이 없다. ¹⁾	13.0%	34.9%	19.2%	18.5%	4.8%	5.5%	4.1%	3.0 (1.554)

* 평균값: 7점 척도상의 응답을 점수화(전혀 그렇지 않음=1, 그렇지 않음=2, 약간 그렇지 않음=3, 보통임=4, 약간 그렇=5, 그렇=6, 매우 그렇=7)하여 계산한 값임.

주1) 설문에서 제시된 ‘직업 효능감 감소’ 범주의 제시문은 다른 범주의 제시문과 달리 긍정적으로 응답할수록 번아웃이 덜한 방향으로 되어 있으므로, 보고서에서는 해석의 편의와 가독성 향상을 위해 제시문을 부정적인 방향으로 수정하고 응답 평균값을 역산하여 제시함.

하위 집단별 평균값 비교

- 업무에 대한 소진 정도 응답 결과를 개인 속성, 일자리 특성, 소속 기관 특성 등으로 하위 집단을 구분하여 평균값을 살펴보면 <표 36>과 같다.

- 개인 속성으로 구분하여 살펴보면 먼저, △‘남성’은 정서적 고갈 중 1개(‘업무 생각하면 피곤하고 무기력해짐’), 냉소주의 중 2개(‘내가 하는 일이 중요하지 않고 쓸모없게 여겨짐’, ‘최근 업무 자세가 소극

적으로 바뀌었다고 여감), 직업 효능감 감소 중 1개(‘업무에서 좋은 성과 낼 자신감 없음’) 등 4개 항목에서 상대적으로 낮은 평균값을 보였다. 또한, △나이대별로 보면 ‘20대 이하’는 ‘업무에서 좋은 성과를 낼 자신감이 없다’에서, ‘30대’는 ‘나의 업무가 경력 개발에 도움이 안 된다고 느낌’에서 상대적으로 응답값이 높다. 반면, ‘40대’와 ‘50대 이상’은 12개 제시문 중 각각 6개와 7개에 대해서 응답값이 상대적으로 낮아 소진이 덜한 것으로 나타났다. 특히 ‘냉소주의’와 관련해 두 집단은 5개 제시문 중 각각 4개와 5개에 대해서 상대적으로 낮은 응답값을 보였다. 한편, △국제개발협력 경력에 따라 살펴보면, 경력 5년 미만의 집단이 소진 정도가 더 높다. ‘3년 미만’ 집단의 응답은 직업 효능감 감소 4개 항목 중 2개(‘소속된 직장에 기여 못 한다고 느낀다’, ‘업무에서 좋은 성과를 낼 자신감이 없다’)에 대해서 상대적으로 응답 평균값이 높았고, ‘3~5년’ 집단은 냉소주의 범주 4개 항목 모두와 정서적 고갈 범주 2개 항목(‘업무 생각하면 가슴이 답답하다’, ‘업무 생각하면 피곤하고 무기력하다’)에 대해 상대적으로 응답 평균값이 높았다. 반면, ‘10년 이상’ 집단은 냉소주의와 직업 효능감 감소 범주 8개 항목 모두에 대해서 상대적으로 평균값이 낮아 다른 집단보다 소진 정도가 덜한 것으로 나타났다.

- 일자리 특성에 따라 살펴보면 △고용 형태에 따라 구별했을 때 ‘자원봉사나 특수고용, 플랫폼’ 집단이 소진 정도가 낮은 점이 두드러진다. 이 집단은 정서적 고갈 4개 항목 모두, 그리고 냉소주의 범주 4개 중 3개 항목에서 상대적으로 응답 평균값이 낮았다. 직업 효능감 감소 범주에서도 1개 항목(‘업무에서 좋은 성과를 낼 자신감이 없다’)에서 상대적으로 낮았다. 한편, ‘기간제’ 집단은 ‘직장에서 나의 존재가 사라지고 있다’ 냉소주의 항목에서는 상대적으로 응답 평균값이 낮았지만, 직업 효능감 감소 범주의 ‘직장에서 좋은 성과를 내도 성취감을 못 느낀다’ 항목은 상대적으로 응답 평균값이 높았다. 또한, △직위별로는 ‘인턴’이 12개 항목 모두에서 상대적으로 매우 높은 응답 평균값을 보였다는 점이 두드러진다. 또한 ‘고위관리자’의 소진 정도가 낮다는 점도 뚜렷하다. 이 집단은 정서적 고갈과 냉소주의 항목 모두에서 상대적으로 점수가 낮았고, 직업 효능감 감소에서도 1개 항목(‘업무에서 좋은 성과를 낼 자신감이 없다’)에서 평균값이 상대적으로 낮다. 반면, ‘중간관리자’ 집단은 냉소주의 중 2개 항목(‘업무를 대하는 자세가 소극적으로 바뀌었다’, ‘직장에서 나의 존재가 점점 사라지는 것 같다’)에 대해서 상대적으로 높은 응답 평균값을 보였다. 한편, ‘유급 해외 봉사자’는 정서적 고갈 4개 항목 모두와 냉소주의 1개 항목(‘최근 업무 자세가 소극적으로 바뀌었다’)에 대해서는 상대적으로 낮은 응답 평균값을 보였으나, 직업 효능감 1개 항목(‘소속된 직장에 기여하지 못한다고 느낀다’)은 상대적으로 평균값이 높았다.
- 소속 기관의 특성에 따라 구분하면, △국제 NGO 파트너’에서 일하는 응답자들이 냉소주의 중 ‘직장에서 나의 존재 가치가 사라지고 있다고 느낀다’ 항목에 상대적으로 낮은 응답 평균값을 보인 점 △종교 영향 ‘많이 있음’ 집단은 냉소주의 범주에서 ‘업무를 대하는 자세가 소극적으로 바뀌었다’에 높은 응답 평균값을 보인 점이 두드러진다. 한편, △고용 규모별로 보면, ‘10~29인’ 집단은 ‘업무를 대하는 자세가 소극적으로 바뀌었다’에 평균값이 상대적으로 높다. ‘100~299인’ 집단은 정서적 고갈(4개 항목 중 3개) 응답 평균값이 상대적으로 높고 직업 효능감 감소 중 ‘업무에서 좋은 성과를 낼 자신감이 없다’ 항목의 평균값은 상대적으로 낮다는 특징을 보인다. 또한 고용 규모 ‘300인 이상’ 이상 집단은 냉소주의(4개 중 2개)와 직업 효능감 감소(4개 중 2개) 범주의 항목들에 대해서는 상대적으로 응답 평균값이 낮다는 점이 확인된다.

<표 36> 하위 집단별 변화양상 정도

구분		응답 수(명)	정서적 고갈 ⁽¹⁾⁽²⁾					냉소주의 ⁽³⁾					직업 효능감 감소 ⁽¹⁾⁽²⁾														
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12													
개인 속성	전체	146	4.8	(1.680)	4.5	(1.714)	4.3	(1.829)	4.5	(1.847)	3.0	(1.810)	3.8	(1.926)	3.1	(1.721)	2.9	(1.714)	3.1	(1.298)	2.7	(1.328)	2.5	(1.330)	3.0	(1.554)	
		100	5.0	(1.705)	4.8	(1.727)	4.6	(1.844)	4.7	(1.879)	3.2	(1.843)	4.0	(1.925)	3.1	(1.729)	2.9	(1.756)	3.1	(1.328)	2.8	(1.353)	2.6	(1.306)	3.1	(1.563)	
	성별	45	4.4	(1.589)	4.1	(1.601)	3.6	(1.654)	4.1	(1.717)	2.4	(1.617)	3.4	(1.851)	3.0	(1.731)	2.7	(1.643)	3.1	(1.250)	2.7	(1.297)	2.4	(1.388)	2.7	(1.502)	
		30살미만	44	4.8	(1.782)	4.8	(1.894)	4.4	(1.944)	4.6	(2.026)	3.1	(2.089)	4.0	(2.085)	3.0	(1.905)	2.8	(1.869)	3.2	(1.446)	2.7	(1.453)	2.6	(1.468)	3.3	(1.887)
	연령	73	5.0	(1.614)	4.7	(1.571)	4.5	(1.800)	4.6	(1.763)	3.1	(1.730)	4.0	(1.827)	3.5	(1.703)	3.0	(1.623)	3.1	(1.244)	2.8	(1.151)	2.5	(1.267)	3.0	(1.368)	
	40~50살미만	20	4.5	(1.701)	3.7	(1.593)	3.5	(1.433)	4.1	(1.714)	2.3	(1.525)	3.2	(1.954)	2.5	(1.234)	2.7	(1.895)	2.8	(1.105)	2.5	(1.573)	2.3	(0.979)	2.6	(1.314)	
	50살이상	9	4.9	(1.900)	4.3	(1.936)	3.8	(2.108)	4.1	(2.088)	2.6	(1.424)	2.9	(1.616)	2.0	(1.000)	2.3	(1.323)	3.3	(1.500)	2.6	(1.590)	2.3	(1.871)	2.7	(1.658)	
	국제	25	4.8	(1.573)	4.5	(1.636)	4.2	(1.739)	4.4	(1.710)	2.9	(2.007)	4.0	(1.881)	3.1	(1.754)	2.8	(1.625)	3.3	(1.345)	3.0	(1.513)	2.5	(1.122)	3.4	(1.604)	
	개발	35	5.1	(1.805)	5.1	(1.711)	4.8	(1.907)	4.9	(1.843)	3.5	(2.077)	4.3	(2.023)	3.5	(2.063)	3.3	(1.990)	3.1	(1.207)	2.7	(1.291)	2.7	(1.502)	3.0	(1.706)	
	협력	51	4.6	(1.743)	4.4	(1.822)	4.2	(1.915)	4.3	(2.070)	2.9	(1.608)	3.8	(1.914)	3.1	(1.598)	2.8	(1.604)	3.2	(1.433)	2.8	(1.255)	2.6	(1.414)	3.2	(1.558)	
일자리 특성	분야	35	4.9	(1.560)	4.3	(1.540)	3.9	(1.634)	4.6	(1.596)	2.6	(1.592)	3.3	(1.804)	2.7	(1.447)	2.6	(1.632)	2.8	(1.132)	2.4	(1.371)	2.1	(1.105)	2.5	(1.269)	
		10년이상	35	4.9	(1.560)	4.3	(1.540)	3.9	(1.634)	4.6	(1.596)	2.6	(1.592)	3.3	(1.804)	2.7	(1.447)	2.6	(1.632)	2.8	(1.132)	2.4	(1.371)	2.1	(1.105)	2.5	(1.269)
	경력	정규직	100	5.0	(1.556)	4.6	(1.680)	4.4	(1.790)	4.7	(1.793)	3.1	(1.822)	3.9	(1.949)	3.3	(1.694)	3.0	(1.752)	3.0	(1.294)	2.7	(1.362)	2.4	(1.290)	3.1	(1.559)
		기간제	38	4.7	(1.859)	4.6	(1.796)	4.3	(1.913)	4.3	(1.907)	2.8	(1.809)	3.7	(1.870)	2.8	(1.792)	2.6	(1.671)	3.3	(1.279)	2.8	(1.220)	2.8	(1.441)	3.0	(1.619)
	고용 형태	8	4.0	(2.204)	3.5	(1.604)	3.1	(1.727)	3.5	(2.070)	2.8	(1.832)	3.0	(1.927)	2.5	(1.512)	2.4	(1.302)	2.9	(1.458)	2.5	(1.512)	2.3	(1.282)	2.5	(1.195)	
	현재 근무지	국내	111	4.9	(1.704)	4.5	(1.736)	4.2	(1.868)	4.5	(1.873)	2.9	(1.857)	3.7	(1.966)	3.0	(1.761)	2.8	(1.708)	3.1	(1.320)	2.7	(1.330)	2.5	(1.341)	2.9	(1.542)
		해외	34	4.7	(1.643)	4.8	(1.666)	4.4	(1.741)	4.6	(1.811)	3.1	(1.613)	4.1	(1.771)	3.4	(1.559)	3.1	(1.757)	3.2	(1.208)	2.9	(1.278)	2.6	(1.323)	3.2	(1.610)
	직위	고위관리자	15	4.1	(1.959)	3.5	(1.727)	2.9	(1.642)	3.3	(1.870)	1.9	(0.990)	2.0	(1.309)	2.1	(1.335)	1.7	(0.799)	3.2	(1.612)	2.5	(1.727)	2.3	(1.988)	2.7	(1.792)
		중간관리자	37	5.1	(1.498)	4.8	(1.596)	4.4	(1.719)	4.8	(1.640)	3.1	(1.792)	4.2	(1.913)	3.3	(1.714)	3.3	(1.913)	3.0	(1.258)	2.7	(1.367)	2.3	(1.199)	2.8	(1.530)
		실무자	87	4.9	(1.662)	4.6	(1.702)	4.5	(1.797)	4.6	(1.823)	3.1	(1.829)	3.9	(1.841)	3.1	(1.729)	2.8	(1.653)	3.1	(1.175)	2.8	(1.248)	2.5	(1.149)	3.0	(1.458)
유급해외봉사자		4	3.5	(1.915)	3.8	(0.957)	3.0	(1.414)	2.8	(1.708)	2.8	(2.363)	3.3	(2.062)	3.0	(1.633)	2.8	(1.258)	3.3	(1.708)	3.0	(1.633)	2.5	(1.291)	3.0	(0.816)	
소속 기관 특성	인턴	3	6.3	(1.155)	7.0	0.000	6.7	(0.577)	6.7	(0.577)	4.7	(2.517)	5.7	(2.309)	4.7	(2.082)	4.3	(2.517)	5.7	(1.155)	3.7	(0.577)	5.3	(1.528)	6.0	(1.732)	
		한국자생NGO	113	4.9	(1.552)	4.6	(1.623)	4.3	(1.774)	4.6	(1.735)	3.0	(1.780)	3.9	(1.902)	3.1	(1.674)	2.9	(1.679)	3.1	(1.233)	2.8	(1.348)	2.5	(1.303)	3.0	(1.503)
	국제 NGO 파트너	30	4.4	(2.094)	4.2	(2.029)	4.1	(2.050)	4.2	(2.223)	2.9	(1.964)	3.7	(2.090)	3.2	(1.942)	2.5	(1.834)	3.2	(1.569)	2.6	(1.194)	2.5	(1.383)	3.1	(1.780)	
		전혀없음	51	4.7	(1.691)	4.4	(1.732)	4.1	(1.829)	4.3	(1.942)	3.1	(1.814)	3.5	(1.770)	3.1	(1.695)	2.8	(1.625)	3.1	(1.324)	2.8	(1.396)	2.5	(1.317)	3.0	(1.637)
	종교 영향	약간있음	52	4.8	(1.738)	4.4	(1.787)	4.2	(1.875)	4.6	(1.829)	2.8	(1.768)	3.8	(2.033)	3.3	(1.784)	2.9	(1.824)	3.1	(1.250)	2.6	(1.319)	2.5	(1.379)	2.9	(1.440)
		많이있음	38	5.2	(1.430)	4.9	(1.451)	4.6	(1.654)	4.8	(1.608)	3.1	(1.891)	4.3	(1.859)	3.0	(1.732)	2.9	(1.761)	3.1	(1.229)	2.8	(1.189)	2.4	(1.130)	2.9	(1.506)
	고용 규모	9명 이하	27	4.5	(1.827)	4.2	(1.942)	4.0	(2.019)	4.4	(2.041)	3.1	(1.968)	3.6	(2.207)	3.0	(1.911)	2.8	(2.001)	3.3	(1.403)	2.9	(1.817)	2.9	(1.634)	3.4	(1.801)
		10~29명	39	5.0	(1.792)	4.9	(1.797)	4.6	(1.914)	4.5	(2.024)	3.3	(1.910)	4.2	(1.993)	3.2	(1.799)	3.1	(1.861)	3.2	(1.406)	2.8	(1.218)	2.6	(1.480)	3.2	(1.745)
		30~99명	37	4.8	(1.463)	4.3	(1.582)	4.1	(1.686)	4.5	(1.574)	2.9	(1.702)	3.7	(1.851)	3.1	(1.663)	2.8	(1.613)	3.0	(1.040)	2.7	(1.199)	2.5	(1.169)	3.0	(1.374)
		100~299명	8	5.6	(0.916)	4.9	(1.246)	4.8	(1.165)	5.1	(1.458)	3.0	(2.390)	3.8	(1.982)	3.1	(2.232)	3.1	(1.642)	3.0	(1.069)	2.5	(1.195)	2.6	(1.188)	2.6	(1.302)
300명 이상	35	4.8	(1.784)	4.6	(1.650)	4.1	(1.865)	4.5	(1.900)	2.6	(1.538)	3.7	(1.714)	3.0	(1.495)	2.6	(1.459)	3.1	(1.430)	2.7	(1.211)	2.2	(1.043)	2.6	(1.311)		

주1) 7점 척도로 응답 평균값, 가장 부정적 응답=1점 / 보통=4점 / 가장 긍정적 응답=7점 주2) 변화별로 제시문은 다음과 같음.

* 정서적 고갈: 1 = 업무와 관련해 정신적으로 지쳐 있음을 느낀다. / 2 = 업무를 생각하면 가슴이 답답함을 느낀다. / 3 = 업무를 생각하면 피곤하고 무기력한 느낌이 든다. / 4 = 나는 요즘 업무로 인해 에너지가 고갈되는 느낌, 피로감을 느낀다.
* 냉소주의: 5 = 직장에서 현재 내가 하는 일이 중요하지 않고 흥미없는 일로 여겨진다. / 6 = 최근 업무를 대하는 자세가 소극적으로 바뀌었다고 느낀다. / 7 = 현재 업무는 나의 경력 개발에 도움이 되지 않는 것으로 여겨진다. / 8 = 업무와 관련해서 직장에서의 나의 존재 가치가 점점 사라지고 있다고 느낀다.
* 직업효능감 감소: 9 = 직장 업무에서 어려움이 생기면, 나는 적절하게 대응하지 못한다. / 10 = 나는 현재 소속된 직장에 기여하지 못하고 있다고 느낀다. / 11 = 직장에서 좋은 성과를 낼 때, 나는 성취감을 못 느낀다. / 12 = 업무에서 나는 좋은 성과를 낼 수 있다는 자신감이 없다.
⇒ 설문에서 제시된 직업 효능감과 관련된 제시문은 다른 범주의 제시문과 달리 긍정적으로 응답할수록 반이웃이 덜한 방향으로 되어 있으므로, 보고서에서는 해석의 편의와 가독성 향상을 위해 제시문을 부정적인 방향으로 수정하고 응답 평균값을 역산하여 제시함.
: 실제 설문에서 '직업 효능감 감소' 관련해서 사용된 제시문: 9 = 직장 업무에서 어려움이 생기면, 나는 적절하게 잘 대응하는 편이다. / 10 = 나는 현재 소속된 직장에도움이 되는 기여를 하고 있다고 느낀다. / 11 = 직장에서 좋은 성과를 낼 때, 나는 성취감을 느낀다. / 12 = 업무에서 나는 좋은 성과를 낼 수 있다는 자신감이 있다.

7. 연대 의지와 개선 방향 의견

1) 조직 경계를 넘어서는 유대 활동

경계를 넘어서는 유대 활동 경험

- 설문 조사에 응한 국제개발협력 NGO 구성원들에게 지난 1년간 자신이 속한 기관의 경계를 넘어서 다른 기관의 구성원들과 함께 활동해 본 경험이 있는지에 답하도록 했다. 그 결과 <표 37>과 같이 67.8%가 다른 국제개발협력 기관 구성원들과 활동을 함께한 경험이 있다고 응답했다.
- 다른 기관과 함께해 본 경험이 있는 이들(99명)이 꼽은 주요 활동(복수 응답)은 △친목 또는 사교 모임(60.6%) △소셜미디어 활동(39.4%) △학술 모임이나 학습 모임(35.4%) 등이다.

<표 37> 다른 국제개발협력 기관 구성원과 함께하는 활동

	구분	응답	
		빈도(명)	비율(%)
다른 기관 구성원과 함께하는 활동	참여하는 활동 없음	47	32.2
	참여하는 활동 있음	99	67.8
활동 종류 (복수 응답)	응답자 전체	99	100.0
	노동조합	2	2.0
	협동조합	0	0.0
	친목 또는 사교 모임	60	60.6
	동호회(취미, 문화, 스포츠 등)	11	11.1
	학술 모임이나 학습 모임	35	35.4
	정당 등 정치 단체	3	3.0
	지역 단위 모임	8	8.1
	소셜미디어(오픈카톡, 페이스북 그룹, 텔레그램 등)	39	39.4
	종교 모임	7	7.1
	자원봉사 단체	2	2.0

처우 개선 정책 과제의 효과성 평가

- 설문 조사에 응한 이들에게 국제개발협력 NGO 구성원들의 노동 조건 및 처우 개선과 관련된 제시문을 12개 제시하고 각각 얼마나 효과적이라고 생각하는지를 ‘전혀 효과 없음’부터 ‘매우 효과 있음’까지 7점 척도로 된 보기에서 선택하도록 했다. 그 결과는 <표 38>과 같다. 7점 척도로 환산한 평균값은 12개 모두 4.6점 이상으로 항목 전체에 대해서 긍정적인 인식이 상대적으로 강했다고 할 수 있다.
- 설문에 응한 이들이 ‘효과적이다(⑤+⑥+⑦)’라고 답한 비율이 80%가 넘는 항목은 △조직 경영에서 우선순위를 높인다(84.9%) △정부, 재단 등 공여자 기관에서 파트너 단체에게 요구한다(83.6%) △후원자의 인식이 우호적으로 변화한다(82.2%) 등 3개였다.
- 노동 조건 및 처우 개선에 효과적이라는 응답 비율이 70%대로 나온 것은 △언론에서 이슈화된다(77.5%) △투명하고 공정한 보상 체계가 도입된다(76.6%) △종사자들이 노동 권익 의식이 높아진다(73.9%) △정부의 노동 복지 지원을 받는다(73.3%) △기관 수입이 늘어난다(71.3%) △고용노동부가 근로 감독을 한다(70.6%) 등 6개 항목이다.
- 효과적이라는 응답 비율이 70% 미만으로 나온 것은 △종사자들이 기관 의사 결정에 참여한다(67.1%) △노동조합 등이 처우 개선을 요구한다(64.4%) △종사자들의 전문적 역량이 높아진다(55.4%) 등 3개다.
- 단순화의 위험을 무릅쓰고 종합하면 설문 조사에 응한 국제개발협력 NGO 종사자들은 하향식 정책 개입(경영진, 공여 기관, 후원자 등)이 상향식 정책 개입(근로자 참여, 노동조합, 개인 전문 역량 등)보다 상대적으로 효과적으로 인식하는 것으로 보인다.



〈표 38〉노동 조건과 처우 개선을 위한 정책 개입의 효과성

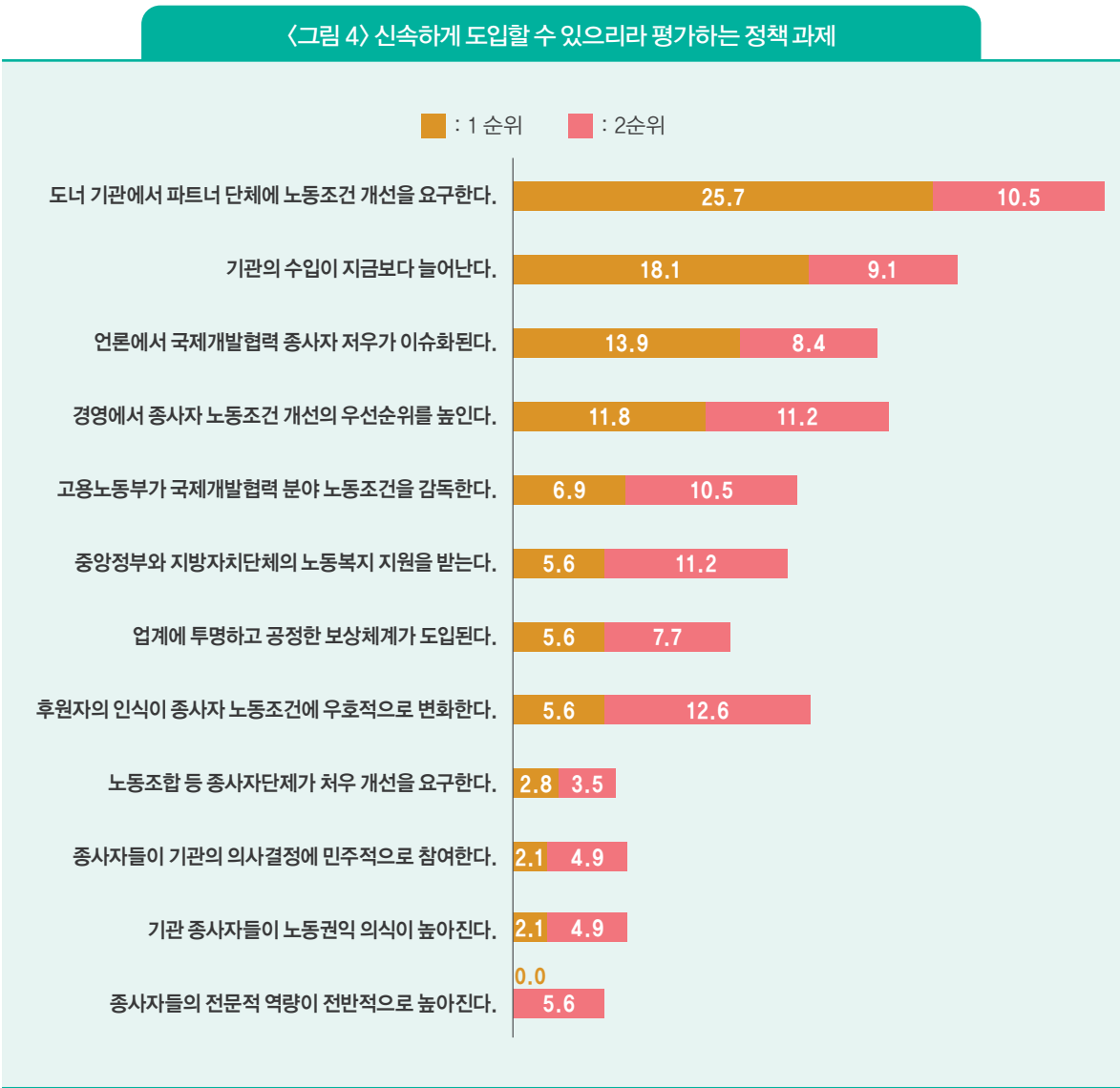
항목 (N=146)		응답 결과(%)							평균값* (표준 편차)
		① 전혀 효과 없음	② 별로 효과 없음	③ 약간 효과 없음	④ 보통 이다	⑤ 약간 효과 있음	⑥ 제법 효과 있음	⑦ 매우 효과 있음	
1	기관의 수입이 지금보다 늘어난다.	8.2%	10.3%	3.4%	6.8%	29.5%	27.4%	14.4%	4.8 (1.809)
2	후원자의 인식이 종사자 노동 조건에 우호적으로 변화한다.	2.7%	4.8%	2.1%	8.2%	17.8%	39.7%	24.7%	5.5 (1.473)
3	언론에서 국제개발협력 종사자 처우가 이슈화된다.	4.1%	5.5%	3.4%	9.6%	24.0%	24.0%	29.5%	5.3 (1.645)
4	노동조합 등 종사자 단체가 처우 개선을 요구한다.	2.1%	8.9%	6.2%	18.5%	26.7%	24.0%	13.7%	4.9 (1.531)
5	업계에 투명하고 공정한 보상 체계가 도입된다.	2.1%	4.8%	2.1%	14.4%	20.5%	30.1%	26.0%	5.4 (1.475)
6	기관이 조직 경영에서 종사자 노동 조건 개선의 우선순위를 높인다.	0.7%	2.7%	2.1%	9.6%	21.9%	32.9%	30.1%	5.7 (1.269)
7	고용노동부가 국제개발협력 분 노동 조건을 감독한다.	6.2%	4.8%	3.4%	15.1%	24.7%	26.0%	19.9%	5.0 (1.666)
8	기관 종사자들이 노동 권익 의식이 높아진다.	2.1%	4.8%	4.8%	14.4%	27.4%	25.3%	21.2%	5.2 (1.473)
9	중앙정부와 지방자치단체의 노동 복지 지원을 받는다.	2.1%	2.1%	3.4%	19.2%	28.1%	28.8%	16.4%	5.2 (1.325)
10	공여자 기관(정부, 재단 등)에서 파트너 단체에게 종사자 노동 조건 개선을 요구한다.	1.4%	1.4%	3.4%	10.3%	19.9%	29.5%	34.2%	5.7 (1.323)
11	종사자들이 기관의 의사 결정에 민주적으로 참여한다.	1.4%	11.0%	6.2%	14.4%	27.4%	22.6%	17.1%	4.9 (1.587)
12	종사자들의 전문적 역량이 전반적으로 높아진다.	5.5%	9.6%	8.2%	21.2%	21.9%	20.5%	13.0%	4.6 (1.689)

* 평균값: 7점 척도상의 응답을 점수화(전혀 그렇지 않음=1, 그렇지 않음=2, 약간 그렇지 않음=3, 보통임=4, 간 그림=5, 그림=6, 매우 그림=7)하여 계산한 값임.

신속한 실행 가능성 평가

- 설문 조사에 응한 이들에게 앞에서 살펴본 12개 정책 과제 중에서 상대적으로 빠르게 도입할 수 있으리라고 생각하는 것을 2개(1순위와 2순위) 고르도록 했다. 설문 조사 결과에서 1순위와 2순위로 꼽힌 비율을 합산한 결과는 <그림 3>과 같다.

1순위와 2순위 합계가 20%가 넘는 항목은 △공여자 기관에서 파트너 단체에게 종사자 노동 조건 개선을 요구한다(36.2%) △기관의 수입이 지금보다 늘어난다(27.2%) △기관이 조직 경영에서 종사자 노동 조건 개선의 우선순위를 높인다(23.0%) △언론에서 국제개발협력 종사자 처우가 이슈화된다(22.3%) 등이다.



정책 과제별 하위 집단의 평가 비교

- 앞에서 제시한 12개 정책 과제별로 노동 조건 및 처우 개선에 있어 효과성을 상대적으로 높게 평가하는 집단과 낮게 평가하는 집단을 살펴보면 다음과 같다(<표 39> 참조).

‘기관의 수입이 늘어난다’라는 방향의 효과성을 상대적으로 높이 평가하는 건 ‘50대 이상’, ‘고위관리자’ 집단이고, 상대적으로 낮게 평가하는 건 ‘기간제’, ‘인턴’, 고용 규모 ‘100~299인’ 집단이다.

‘후원자의 인식이 우호적으로 변화한다’라는 방향의 효과성을 상대적으로 높이 평가하는 집단은 없다. 상대적으로 낮게 평가하는 집단은 ‘40대’, ‘인턴’이다.

‘언론에서 이슈화된다’라는 방향의 효과성을 상대적으로 높이 평가하는 집단은 ‘50대 이상’이고, 상대적으로 낮게 평가하는 건 ‘남성’ 집단이다.

- ‘노동조합 등이 요구한다’라는 방향의 효과성을 상대적으로 높이 평가하는 집단은 ‘자원봉사자 또는 특수고용, 플랫폼’, ‘인턴’이고, 상대적으로 낮게 평가하는 집단은 ‘남성’, ‘40대’, 국제개발협력 경력 ‘10년 이상’, ‘고위관리자’이다.
- ‘투명하고 공정한 보상 체계가 도입된다’라는 방향의 효과성을 상대적으로 높이 평가하는 집단은 ‘50대 이상’, ‘유급 해외 봉사자’, ‘고용 규모 100~299명’이고, 상대적으로 낮게 평가하는 집단은 ‘40대’이다.
- ‘경영에서 우선순위를 높인다’라는 방향의 효과성을 상대적으로 높이 평가하는 집단은 ‘유급 해외 봉사자’, ‘인턴’, ‘고용 규모 100~299명’이고, 상대적으로 낮게 평가하는 집단은 ‘고위관리자’이다.
- ‘고용노동부가 근로 감독을 한다’라는 방향의 효과성을 상대적으로 높이 평가하는 집단은 ‘자원봉사자 또는 특수고용, 플랫폼’, ‘유급 해외 봉사자’, ‘인턴’이고, 상대적으로 낮게 평가하는 집단은 ‘고위관리자’이다.
- ‘종사자들이 노동 권익 의식이 높아진다’라는 방향의 효과성을 상대적으로 높이 평가하는 집단은 ‘자원봉사자 또는 특수고용, 플랫폼’, ‘유급 해외 봉사자’, ‘인턴’이다.
- ‘정부의 노동 복지 지원을 받는다’라는 방향에 대해서는 도드라지는 하위 집단이 없다.
- ‘공여자 기관에서 파트너 단체에게 요구한다’라는 방향의 효과성을 상대적으로 높이 평가하는 집단은 ‘자원봉사자 또는 특수고용, 플랫폼’, ‘유급 해외 봉사자’, ‘인턴’이고, 상대적으로 낮게 평가하는 집단은 ‘고위관리자’이다.
- ‘종사자들이 기관 경영에 참여한다’라는 방향의 효과성을 상대적으로 높이 평가하는 집단은 ‘50대 이상’, ‘자원봉사자 또는 특수고용, 플랫폼’, ‘유급 해외 봉사자’, ‘인턴’, 종교 영향 ‘전혀 없음’이고, 상대적으로 낮게 평가하는 집단은 ‘해외 근무자’, 종교 영향 ‘많이 있음’이다.
- ‘개인의 전문적 역량을 높인다’라는 방향의 효과성을 상대적으로 높이 평가하는 집단은 ‘50대 이상’, ‘고위관리자’, 종교 영향 ‘전혀 없음’ 등이고, 상대적으로 낮게 평가하는 집단은 ‘국제 NGO 파트너’, 고용 규모 ‘100~299인’이다.

<표 39> 하위 집단별 정책 과제 효과성에 관한 의견

구분		정책과제의 효과성에 관한 의견 ¹⁾²⁾																									
응답 수(명)		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12														
개인 속성	전체	146	4.8	(1.809)	5.5	(1.473)	5.3	(1.645)	4.9	(1.531)	5.4	(1.475)	5.7	(1.269)	5.0	(1.666)	5.2	(1.473)	5.2	(1.325)	5.7	(1.323)	4.9	(1.587)	4.6	(1.689)	
	성별	여성	100	5.0	(1.853)	5.6	(1.552)	5.7	(1.479)	5.1	(1.426)	5.6	(1.465)	5.9	(1.192)	5.3	(1.564)	5.4	(1.388)	5.4	(1.324)	5.8	(1.404)	5.0	(1.614)	4.5	(1.737)
		남성	45	4.4	(1.685)	5.4	(1.302)	4.7	(1.756)	4.4	(1.667)	5.0	(1.461)	5.3	(1.382)	4.6	(1.763)	4.9	(1.635)	4.8	(1.278)	5.6	(1.138)	4.7	(1.535)	4.8	(1.510)
	연령	30살미만	44	4.7	(1.916)	5.4	(1.743)	5.3	(1.904)	5.1	(1.418)	5.6	(1.620)	6.0	(0.849)	5.4	(1.573)	5.5	(1.470)	5.2	(1.273)	6.0	(1.210)	4.8	(1.702)	4.0	(1.916)
		30~40살미만	73	4.7	(1.865)	5.7	(1.362)	5.4	(1.580)	4.9	(1.588)	5.4	(1.392)	5.6	(1.431)	5.0	(1.756)	5.1	(1.601)	5.2	(1.367)	5.6	(1.470)	4.9	(1.661)	4.8	(1.570)
		40~50살미만	20	5.0	(1.376)	4.9	(1.373)	4.8	(1.446)	4.1	(1.356)	4.7	(1.496)	5.2	(1.137)	4.6	(1.276)	4.9	(1.210)	5.2	(1.436)	5.6	(1.142)	4.7	(1.182)	4.5	(1.432)
		50살 이상	9	5.3	(1.732)	5.9	(0.601)	5.9	(0.928)	4.9	(1.537)	6.0	(0.707)	5.8	(1.563)	4.6	(1.944)	5.2	(0.667)	5.2	(1.093)	5.6	(0.882)	5.6	(1.014)	5.8	(0.972)
	국제 개발 협력 분야 경력	3년미만	25	4.7	(2.015)	5.7	(1.242)	5.4	(1.660)	5.0	(1.780)	5.8	(1.225)	5.7	(1.180)	5.1	(1.481)	5.2	(1.599)	5.0	(1.274)	5.5	(1.475)	4.5	(1.782)	4.2	(1.675)
		3~5년	35	4.7	(1.821)	5.2	(1.790)	5.3	(1.930)	5.1	(1.522)	5.5	(1.521)	5.8	(1.150)	5.3	(1.859)	5.4	(1.612)	5.2	(1.374)	6.0	(1.317)	5.0	(1.689)	4.6	(1.649)
		5~10년	51	4.7	(1.966)	5.8	(1.394)	5.6	(1.397)	4.9	(1.377)	5.4	(1.635)	5.7	(1.514)	5.1	(1.748)	5.3	(1.540)	5.3	(1.313)	5.6	(1.457)	5.1	(1.603)	4.7	(1.900)
일자리 특성	고용 형태	10년 이상	35	5.1	(1.401)	5.3	(1.349)	4.9	(1.623)	4.4	(1.538)	5.2	(1.339)	5.5	(1.067)	4.7	(1.467)	4.9	(1.110)	5.2	(1.374)	5.7	(0.957)	4.9	(1.287)	4.7	(1.409)
		정규직	100	5.0	(1.658)	5.5	(1.508)	5.4	(1.529)	4.7	(1.592)	5.3	(1.554)	5.6	(1.379)	5.0	(1.657)	5.0	(1.531)	5.2	(1.309)	5.5	(1.389)	4.8	(1.606)	4.6	(1.582)
		기간제	38	4.2	(2.082)	5.5	(1.484)	5.2	(1.989)	5.2	(1.346)	5.6	(1.324)	5.8	(0.973)	5.1	(1.767)	5.7	(1.258)	5.1	(1.410)	6.1	(1.124)	5.0	(1.577)	4.4	(1.995)
	현재 근무지	자원봉사/특고·플랫폼	8	4.9	(1.885)	5.8	(1.035)	5.5	(1.414)	5.4	(1.408)	5.8	(1.035)	6.1	(0.991)	5.9	(1.126)	6.0	(0.926)	5.5	(1.195)	6.4	(0.744)	5.9	(1.126)	5.0	(1.512)
		국내 해외	111	4.8	(1.827)	5.6	(1.421)	5.4	(1.676)	4.8	(1.578)	5.5	(1.439)	5.7	(1.189)	5.1	(1.604)	5.3	(1.419)	5.3	(1.348)	5.8	(1.287)	5.1	(1.580)	4.7	(1.672)
		해외	34	4.7	(1.733)	5.2	(1.610)	5.1	(1.564)	4.9	(1.401)	5.1	(1.598)	5.5	(1.502)	4.8	(1.876)	5.1	(1.669)	5.1	(1.254)	5.4	(1.440)	4.4	(1.561)	4.2	(1.742)
	직위	고위관리자	15	5.3	(1.633)	5.6	(1.502)	5.1	(1.534)	4.1	(1.534)	5.0	(1.512)	5.7	(1.727)	4.0	(1.558)	4.7	(1.496)	4.8	(1.521)	5.7	(1.407)	4.8	(1.373)	5.1	(1.642)
		중간관리자	37	4.9	(1.653)	5.4	(1.404)	5.5	(1.465)	4.9	(1.494)	5.4	(1.345)	5.5	(1.346)	5.1	(1.577)	5.2	(1.140)	5.4	(1.322)	5.7	(1.334)	4.9	(1.370)	4.8	(1.463)
		실무자	87	4.7	(1.877)	5.6	(1.458)	5.3	(1.696)	4.9	(1.535)	5.5	(1.477)	5.8	(1.143)	5.1	(1.692)	5.2	(1.593)	5.2	(1.305)	5.8	(1.312)	4.8	(1.706)	4.4	(1.733)
	기관 국적	유급 해외 봉사자	4	4.8	(1.893)	5.3	(1.258)	5.3	(1.708)	5.3	(1.708)	6.0	(0.816)	6.5	(0.577)	6.3	(0.957)	6.3	(0.957)	5.5	(1.291)	6.8	(0.500)	6.3	(0.957)	4.8	(1.708)
인턴		3	4.3	(3.055)	4.3	(3.055)	5.0	(3.464)	5.7	(1.155)	5.0	(3.464)	6.3	(1.155)	6.3	(1.155)	6.3	(1.155)	5.7	(1.155)	6.3	(1.155)	6.7	(0.577)	4.7	(3.215)	
한국 자생 NGO		113	4.8	(1.840)	5.5	(1.494)	5.4	(1.602)	4.8	(1.595)	5.4	(1.549)	5.7	(1.329)	5.1	(1.561)	5.3	(1.458)	5.3	(1.225)	5.7	(1.336)	5.0	(1.567)	4.7	(1.612)	
소속 기관 특성	종교 영향	국제 NGO	30	4.8	(1.510)	5.6	(1.221)	4.9	(1.799)	5.0	(1.326)	5.5	(1.224)	5.6	(1.066)	4.6	(2.025)	5.0	(1.586)	4.9	(1.626)	5.6	(1.329)	4.5	(1.676)	4.1	(1.856)
		파트너	51	5.1	(1.785)	5.8	(1.376)	5.6	(1.640)	5.2	(1.352)	5.7	(1.230)	6.1	(0.904)	5.3	(1.487)	5.6	(1.283)	5.5	(1.271)	5.9	(1.259)	5.5	(1.239)	5.1	(1.555)
	고용 규모	전혀 없음	52	4.5	(1.809)	5.3	(1.525)	5.2	(1.552)	4.8	(1.486)	5.1	(1.605)	5.3	(1.345)	4.8	(1.808)	4.7	(1.535)	5.0	(1.328)	5.6	(1.273)	4.7	(1.625)	4.5	(1.674)
		약간 있음	38	4.7	(1.787)	5.5	(1.370)	5.4	(1.669)	4.6	(1.734)	5.4	(1.405)	5.8	(1.255)	5.0	(1.585)	5.3	(1.317)	5.2	(1.220)	5.7	(1.297)	4.4	(1.589)	4.2	(1.625)
		많이 있음	27	4.7	(1.893)	5.3	(1.589)	5.4	(1.672)	4.8	(1.783)	5.3	(1.815)	5.6	(1.575)	5.2	(1.783)	5.1	(1.805)	5.4	(1.423)	5.7	(1.430)	4.7	(1.723)	4.8	(1.783)

주1) 7점 척도로 응답 평균값, 가장 부정적 응답=1점 / 보통=4점 / 가장 긍정적 응답=7점
주2) 빈칸으로 제시된 내용은 다음과 같다.
: 1 = 기관의 수입이 지급보다 높아진다. / 2 = 후원자의 인식이 종사자 노동 조건에 우호적으로 변화한다. / 3 = 언론에서 국제개발협력 종사자 처우가 이슈화된다. / 4 = 노동조합 등 종사자 단체가 처우 개선을 요구한다.
/ 5 = 업계에 투명하고 공정한 보상 체계가 도입된다. / 6 = 기관이 조직 경영에서 종사자 노동 조건 개선을 우선순위를 높인다. / 7 = 고용노동부가 국제개발협력 분야 노동 조건을 감독한다. / 8 = 기관 종사자들이 노동 권익 의식이 높아진다.
/ 9 = 중앙정부와 지방자치단체의 노동 복지 지원을 받는다. / 10 = 공여자 기관(정부, 재단 등)에서 파트너 단체에게 종사자 노동 조건 개선을 요구한다. / 11 = 종사자들이 기관의 의사 결정에 민주적으로 참여한다. / 12 = 종사자들의 전문적 역량이 전반적으로 높아진다.

8. 소결

1) 조사 결과 요약

개요

- 국제개발협력 NGO 구성원의 임금과 노동조건, 일터 경험, 주관적 인식 등 전반적인 노동 실태를 알아보기 위해 146명을 대상으로 설문 조사를 진행한 결과를 분석했다. 결과는 다음과 같다.

삶에 대한 만족도와 정체성 인식

- 설문 조사에 응한 이들에게 자신의 ‘현재 삶에 대한 만족도’와 ‘사회경제적 성취에 대한 만족도’, ‘현재 건강 상태 인식’ 5점 척도 보기에 응답하게 한 결과, 각각 평균값이 보통(=3.0)보다 높은 3.4점과 3.3점, 3.3점으로 나타났다.
- 하위 집단으로 구분해서 보면 ‘40대’와 ‘50대 이상’, 국제개발협력 분야 경력 ‘10년 이상’, ‘자원봉사나 특수고용, 플랫폼’, ‘고위관리자’ 등이 상대적으로 긍정적으로 답했다.
- 반면 국제개발협력 경력 ‘3~5년’, ‘인턴’, 고용 규모 ‘100~299명’ 집단은 상대적으로 부정적으로 답했다.

정체성에 대한 인식

- 설문 조사에 응한 이들에게 자신의 정체성을 무엇이라고 생각하는지 7점 척도 보기에 답하도록 했다. 응답자들이 동의하는 정도는 △지구촌 발전과 협력을 위해 애쓰는 활동가(5.6점) △국제개발협력 활동으로 생계를 유지하는 노동자(5.5점) △조직의 지시를 받고 따르는 회사원(5.1점) △국제개발협력 분야 경험과 지식을 지닌 전문가(5.1점) △사회 변화를 도모하고 권력을 견제하는 시민사회 활동가(4.4점) 순으로 나타났다. 평균값이 모두 보통임(=4.0)보다 높다.
- ‘국제개발협력’에 초점을 둔 부문에서 정체성에 대한 동의 정도가 높은 하위 집단을 살펴보면, △국제개발협력 분야 활동가는 ‘50살 이상’, ‘고위관리자’이고, △국제개발협력 분야 노동자는 ‘유급 해외 봉사자’이며, △국제개발협력 분야 전문가는 ‘40대’, 경력 ‘10년 이상’, ‘고위관리자’이다.

- ‘시민사회’ 부문의 정체성에 상대적으로 동의 정도가 높은 집단은 ‘남성’, ‘40대’, ‘50대 이상’, ‘경력 10년 이상’, ‘고위관리자’, 고용 규모 ‘9인 이하’이고, 상대적으로 동의하지 않는 집단은 종교 영향 ‘많이 있음’, 고용 규모 ‘100~299명’ 등이다.

직업·직장 선택 시 고려 사항

- 설문 조사에 응한 이들에게 직장을 선택하거나 업무를 수행할 때 무엇을 중요하게 여기는지 7점 척도로 된 보기에서 선택하도록 했다. 그 결과 △역량이나 경력이 발전할 수 있는지(6.0점) △공익적 가치를 실현할 수 있는지(5.7점) △노동 조건이 괜찮은지(5.6점) △정부나 기업과 차별성을 가진 NGO여서(5.1점) △좋은 인간관계를 맺을 수 있는지(5.1점) 순으로 나타났다. 모두 5점 이상으로 보통임(=4.0)보다 높다.
- 한편, ‘정부 및 기업과 차별화된 NGO여서’라는 기준을 상대적으로 더 중요시하는 집단은 ‘50대 이상’, ‘고위관리자’이고 상대적으로 덜 중요시하는 집단은 ‘유급 해외 봉사자’이다.

조직 문화에 관한 인식

- 설문 조사에 응한 이들에게 ‘소속 기관이 구성원에게 주는 영향’에 관한 4개 제시문에 대해 동의하는 정도를 7점 척도로 된 보기에 답하도록 했다. 그 결과 조직은 구성원에 대해 △노력과 기여를 존중함(4.7점) △업무 방식이나 성과를 존중함(4.6점) △안정감을 줌(4.0점) △만족감을 줌(3.9점) 순으로 영향을 준다고 답했다. 다른 3개 제시문과 달리 ‘만족감을 줌’ 평균값은 보통임(=4.0)보다 낮다.
- 응답자들에게 ‘구성원들이 조직 내에서 관행적으로 행동하는 바’에 대한 4개 제시문에 동의하는 정도를 7점 척도로 된 보기에 답하도록 했다. 그 결과 조직에서 구성원들은 △업무상 의견을 자유롭게 소통함(4.8점) △필요한 것을 편하게 요구함(4.5점) △업무상 고충을 내부 절차로 해결함(4.3점) △단체의 중요한 의사 결정에 참여함(3.8점) 순으로 동의한다고 답했다. 다른 3개 제시문에 대해서와 달리 ‘단체의 중요한 의사 결정에 참여함’은 보통(=4.0)보다 낮다.
- 응답자들에게 ‘조직 내에서 자신이 어떻게 인식되는가’에 대한 4개 제시문에 동의하는 정도를 7점 척도로 된 보기에 답하도록 했다. 그 결과 본인은 조직에서 △구성원에게 협조적인 사람(5.7점) △구성원으로부터 신뢰받고 있음(5.3점) △구성원이 필요로 하는 사람(5.2점) △유능한 사람(5.1점) 순으로 인식되고 있다고 답했다. 모두 보통(=4.0)보다 더 높다.

■ 종합하면, 국제개발협력 NGO 구성원들은 조직문화와 관련된 12개 제시문 중에서 ‘조직이 구성원에게 만족감을 줌’, ‘구성원들이 단체의 중요한 의사 결정에 참여함’을 제외하고 10개 제시문에 대해서 ‘보통’ 이상으로 긍정적으로 평가했다.

- 12개 항목의 응답 평균값을 하위 집단별로 보면, ‘50대 이상’, ‘자원봉사 또는 특수고용, 플랫폼’, ‘고위관리자’가 조직 문화에 대해서 두드러지게 긍정적으로 평가하고, ‘인턴’, 고용 규모 ‘100~299명’ 등은 상대적으로 부정적으로 평가한다는 점을 확인할 수 있다. 단, 인턴과 고용 규모 100~299명 소속 응답자는 수가 적으므로 해석에 유의해야 한다.

노동 조건 실태

■ 조사 시점에서 설문 조사에 응한 국제개발협력 NGO 종사자들의 세전 월평균 임금은 288.3만 원이고, 임금 구성은 △기본급 243.5만 원 △초과 근로 수당은 5.5만 원 △기타 수당은 25.5만 원 등이다. 하위 집단별로 월평균 임금을 보면, ‘50대 이상’(435.0만 원) 집단이 가장 많고, ‘유급해외봉사자’(146.7만 원)가 제일 적다.

- 설문 조사 응답자가 자신이 현재 하는 일에 비추어 적정하다고 생각하는 희망 세전 월 평균 임금은 348.8만 원으로 실제 받는 임금과 약 60.5만 원가량 차이가 있다.

■ 설문 조사에 응한 국제개발협력 NGO 종사자의 주당 평균 노동 시간은 40.4시간이다. 하위 집단별로 보면 자원봉사 또는 특수고용, 플랫폼이 31.3시간으로 가장 짧고, 인턴이 46.7시간으로 가장 길다.

■ 설문 조사에 응한 국제개발협력 NGO 종사자들은 연간 124.8시간가량 시간 외 근로(초과 근로)를 한다고 답했다. 연평균 초과 근로 시간이 상대적으로 긴 집단은 ‘여성’(141.1시간), ‘40대’(158.0시간), 국제개발협력 경력 ‘3~5년’(167.8시간), ‘중간관리자’(147.9시간), 종교 영향 ‘많이 있음’(149.6시간), 고용 규모 ‘10~29명’(137.1시간)과 ‘30~99명’(137.2시간) 등이다.

■ 설문 조사 응답자 중 ‘포괄임금계약’을 적용받는 이들은 49.7%이다.

■ 설문 조사에 응한 이들의 평균 연차 휴가 부여 일수는 16.4일이고 사용 일수는 14.2일이다. 연평균 미사용 휴가는 2.2일이다.

노동자 보호 제도의 적용

■ 설문 조사에 응한 국제개발협력 NGO 종사자들의 4대 보험 가입률은 90% 이상이다. 건강보험 가입률은 95.7%, 국민연금 가입률은 98.6%, 산재보험 가입률은 91.7%, 고용보험 가입률은 93.7%이다. 4대 보험 가입률이 상대적으로 낮은 집단은 ‘자원봉사 또는 특수고용, 플랫폼’과 ‘유급 해외 봉사자’이다.

■ 설문 조사에 응한 이들은 자신의 사업장에서 취업 규칙을 △비치(게시)하고 있음(76.0%) △잘 모름(11.6%) △법 기준에 해당하지 않음(10.3%) △비치(게시)해야 하나 안 함(2.1%) 순으로 답했다.

■ 설문 조사에 응한 이들은 자신의 사업장에서 노사협의회를 △개최하고 있음(37.0%) △법 기준에 해당하지 않음(36.3%) △잘 모름(23.3%) △개최해야 하나 안 함(3.4%) 순으로 답했다.

- 법적으로 상시 고용 규모가 30인 이상이면 노사협의회 개최 의무를 적용받는다. 그런데 고용 규모 ‘30~99인’과 ‘100~299인’ 소속 응답자 중 40% 안팎이 노사협의회 개최 여부를 잘 모른다고 응답했다.

■ 설문 조사에 응한 이들은 ‘성희롱예방교육 실시 여부’에 대해 △하고 있음(71.9%) △해야 하나 안 함(13.7%) △잘 모름(13.0%) △법 기준에 해당하지 않음(1.4%) 순으로 답했다. 또한 ‘산업안전보건교육 실시 여부’에 대해 △하고 있음(53.4%) △잘 모름(21.9%) △해야 하나 안 함(19.9%) △법 기준에 해당하지 않음(4.8%) 순으로 답했다.

- 설문 조사 응답자 중 자신이 속한 기관의 고용 규모가 30인 미만인 경우 성희롱예방교육과 산업안전보건교육을 ‘해야 함에도 하지 않고 있다’고 응답한 비중이 대략 25~40%가량이라는 점이 두드러진다.

■ 설문 조사에 응한 이들은 국민건강보험공단 건강 검진 실시 여부에 대해 △하고 있음(80.1%) △잘 모름(11.0%) △해야 하나 안 함(6.8%) △법 기준에 해당하지 않음(2.1%) 순으로 답했다.

- 국민건강보험공단 건강 검진은 1인 이상 사업장에서는 의무적으로 해야 한다. 설문 조사에서는 고용 규모 9인 이하 소규모 사업장에 속한 응답자 18.5%가 ‘해야 하나 하지 않는다’고 답했다.

■ 설문 조사에 응한 국제개발협력 NGO 종사자들은 작업장과 분리된 휴게 공간 설치 여부에 대해 △하고 있음(52.7%) △법 기준에 해당하지 않음(28.8%) △잘 모름(11.6%) △해야 하나 안 함(6.8%) 순으로 답했다.

- 휴게 공간을 의무적으로 설치해야 하는 고용 규모 30인 사업장에 속한 응답자들도 16.2%가 ‘해야 하나 하지 않는다’고 답했다.

기관의 인사 관리에 관한 인식

설문 조사에 응한 이들에게 자신이 속한 기관의 인사 관리와 관련된 6개 제시문에 대해서 7점 척도로 평가하도록 했다. 응답자들이 동의하는 정도는 △업무에 필요한 교육 훈련을 외부 기관에서 받을 수 있도록 충분히 지원받음(4.5점) △선후배 관계 등을 통해 OJT를 충분히 받음(3.9점) △합리적인 인사 관리 규칙을 갖추고 있음(3.9점) △인사와 승진 관행이 합리적임(3.7점) △구성원들이 인사 관리가 공평하다고 여김(3.5점) △인사 관리가 업무에 대한 동기 부여를 강화함(3.2점) 순으로 나타났다. ‘업무에 필요한 교육 훈련을 외부 기관에서 받을 수 있도록 충분히 지원받음’을 제외하고 나머지 5개 제시문은 보통(=4.0)에 미치지 못해 기관 인사 관리에 대한 부정적인 평가가 상대적으로 강함을 확인할 수 있다.

- 하위 집단별 12개 제시문 응답 평균값 비교해보면, ‘50대 이상’, ‘고위관리자’, ‘자원봉사 또는 특수고용, 플랫폼’, ‘유급 해외 봉사자’, ‘40대’, 경력 ‘10년 이상’, ‘국제 NGO 파트너’, 고용 규모 ‘300명 이상’ 등의 집단은 기관의 인사 관리를 상대적으로 긍정적으로 평가한다. 반면, ‘인턴’, 고용 규모 ‘10~29명’과 ‘100~299명’ 등의 집단은 상대적으로 부정적으로 평가한다.

직무 만족도

설문 조사에 응한 이들에게 직장이나 직무의 조건과 관련된 12개 항목에 대해서 얼마나 만족하는지를 7점 척도로 된 보기에서 선택하도록 했다. 그 결과 응답 평균값은 △공익적 가치 생산(5.1점) △동료와 친밀한 인간관계(5.0점) △업무 내용의 재미와 즐거움(4.7점) △개인적 삶의 가치 실현(4.6점) △업무 자율성과 권한(4.5점) △고용 안정(4.4점) △작업 환경과 안전 보건(4.4점) △노동 시간(4.4점) △사회적 지위와 평판(4.4점) △경력 발전 가능성(4.3점) △노동 강도(4.1점) △임금 수준(3.0점) 순으로 나타났다. 무엇보다도 임금 수준, 즉 ‘낮은 임금’이 불만의 초점임을 확인할 수 있다.

- 임금 수준에 상대적으로 만족도가 낮은 집단은 ‘20대 이하’, 경력 ‘3년 미만’과 ‘3~5년’, ‘유급 해외 봉사자’, ‘인턴’, 고용 규모 ‘100~299명’ 집단이다. 임금 수준에 대한 만족도가 보통(=4.0)을 넘는 집단은 ‘50살 이상’, ‘고위관리자’뿐이다.

이직 의사

설문 조사에서 이직 의사가 있다고 밝힌 응답자 비율은 46.6%다. 상대적으로 이직 의사가 높은 집단은 ‘여성’, ‘20대 이하’, 경력 ‘3년 미만’과 ‘3~5년’, ‘기간제’, ‘해외 근무자’, ‘실무자’, ‘인턴’, 종교 영향 ‘많이 있음’ 등이다.

- 상대적으로 젊은 층, 경력 기간이 5년 미만인 집단의 이직 의사가 상대적으로 뚜렷하게 높다는 점이 확인된다.
- 이직하고자 하는 이유로는 △임금 수준이 낮아서(22.8%) △경력을 발전시킬 가능성이 작아서(21.6%) 등이 꼽혔다. 직무 만족도에서 점수가 가장 낮은 항목인 ‘임금 수준’, 직업이나 직장 선택 시 중요한 항목으로 꼽힌 ‘경력 발전 가능성’에 초점이 모인 점을 확인할 수 있다.

일터에서의 인권 침해

직장 내 성희롱과 괴롭힘 등 인권 침해와 관련된 행동을 나타내는 12개 문장을 제시한 후 최근 3년간 본인이 그와 같은 일을 당했거나(=‘직접 경험’) 같은 부서나 사무실의 동료가 그와 같은 일을 당하는 걸 보거나 들었는지(=‘간접 경험’) 물어보았다. 그 결과 12개 유형의 행동 중 하나라도 최근 3년 이내 ‘직접 경험’을 했다고 응답한 이들은 55.6%, ‘간접 경험’을 했다고 응답한 이들은 61.0%이다.

- 직접 경험 비율이 상대적으로 높은 집단은 ‘여성’, ‘20대 이하’, 경력 ‘5~10년’, ‘중간관리자’, ‘인턴’, 고용 규모 ‘10~29명’ 등이다.

- 직장 내 괴롭힘 유형 중에서는 △업무 책임을 일방으로 떠맡거나 성과를 빼앗김(30.8%) △근무 시간 이외 시간에 행동에 대한 통제 시도(27.3%) △모욕적인 언행이나 근거 없는 트집, 위협적인 말(21.3%) △휴가나 병가, 복직 등을 사용하지 못하게 함(19.2%) △승진, 보상, 교육 기회 등에서 차별(16.5%) 등이 경험 비율이 상대적으로 높았다. 직장 내 성희롱 유형은 △성적 농담(음담패설, 외모에 대한 품평 등)(17.2%)을 제외하고 나머지는 3% 미만이었다.

인권 침해를 경험했을 때 어떠한 대응 행동을 선택했는지 답하도록 했다. 응답자 33명이 복수로 보기를 선택한 결과는 △그냥 참고 넘김(60.6%) △조직 구성원에게 알림(33.3%) △조직 책임자에게 처리 요구(33.3%) △당사자에게 직접 사과나 시정을 요구(27.3%) △인사(고충처리)위원회 신청(15.2%) 순으로 나타났다,

열정이나 소진 정도

설문에 응한 국제개발협력 NGO 구성원들에게 업무에 대한 열정이나 소진 상태와 관련된 12개 문장을 제시하고 7점 척도로 된 보기에서 본인 상태에 가까운 걸 선택하도록 했다. 제시문은 ‘정서적 고갈’, ‘냉소주의’, ‘직업 효능감 감소’ 등 3개 범주별로 각각 4개씩이었다.

- ‘정서적 고갈’ 범주에서는 △업무와 관련해 정신적으로 지쳐 있음을 느낀다(4.8점) △나는 요즘 업무로 인해 에너지가 고갈되는 느낌과 피로감을 느낀다(4.5점) △업무를 생각하면 가슴이 답답함을 느낀다(4.5점) △업무를 생각하면 피곤하고 무기력한 느낌이 든다(4.3점) 순이었다. 모두 보통(=4.0점)보다 높았다.
- ‘냉소주의’ 범주에 따른 제시문에서 응답 평균값은 △최근 업무를 대하는 자세가 소극적으로 바뀌었다고 느낀다(3.8점) △현재 업무는 나의 경력 계발에 도움이 되지 않는 것으로 여겨진다(3.1점) △직장에서 현재 내가 하는 일이 중요하지 않고 쓸모없는 일로 여겨진다(3.0점) △업무와 관련해서 직장에서의 나의 존재 가치가 점점 사라지고 있다고 느낀다(2.9점) 순이었다. 모두 보통(=4.0점)보다 낮았다.
- ‘직업 효능감 감소’ 범주에서는 △직장 업무에서 어려움이 생기면, 나는 적절하게 대응하지 못하는 편이다(3.1점) △업무에서 나는 좋은 성과를 낼 수 있다는 자신감이 없다(3.0점) △나는 현재 소속된 직장에 기여하지 못하고 있다고 느낀다(2.7점) △직장에서 좋은 성과를 냈을 때, 나는 성취감을 못 느낀다(2.5점) 순이었다. 모두 보통(=4.0점)보다 낮았다. 3개 범주 중에서 가장 점수가 낮았다.

■ 종합하면 설문에 응한 국제개발협력 NGO 구성원들의 상태는 정서적 고갈 정도는 ‘보통’ 이상이나, 냉소주의나 직업 효능감 감소가 그보다 심각한 상태까지는 아니라고 할 수 있다.

- 12개 항목의 응답 평균값을 하위 집단별로 보면, ‘인턴’, 경력 ‘3~5년’의 소진 정도가 상대적으로 높았다. 인턴은 응답자 수가 매우 적으므로 해석에 유의해야 한다. 반면 경력 ‘10년 이상’, ‘고위관리자’, ‘자원봉사자 또는 특수고용, 플랫폼’은 소진 정도가 상대적으로 낮았다.

경계를 넘어서는 유대 활동 경험

- 설문 조사에 응한 국제개발협력 NGO 구성원들에게 지난 1년간 자신이 속한 기관의 경계를 넘어서 다른 기관의 구성원들과 함께 활동해 본 경험이 있는지 답하도록 했다. 그 결과 67.8%가 다른 국제개발협력 기관 구성원들과 활동을 함께한 경험이 있다고 응답했다.
- 다른 기관과 함께해 본 경험이 있는 이들(99명)이 꼽은 주요 활동(복수 응답)은 △친목 또는 사교 모임(60.6%) △소셜미디어 활동(39.4%) △학술 모임이나 학습 모임(35.4%) 등이다.

처우 개선 정책 과제의 효과성 평가

- 설문 조사에 응한 이들에게 국제개발협력 NGO 구성원의 노동조건 및 처우 개선과 관련된 제시문을 12개 제시하고 각각이 얼마나 효과적이라고 생각하는지를 7점 척도로

된 보기에서 선택하도록 했다. 그 결과 △조직 경영에서 우선순위를 높인다(5.7점) △정부나 재단 등 공여자 기관에서 파트너 단체에게 요구한다(5.7점) △후원자의 인식이 우호적으로 변화한다(5.5점) △투명하고 공정한 보상 체계가 도입된다(5.4점) △언론에서 이슈화된다(5.3점) △종사자들이 노동 권익 의식이 높아진다(5.2점) △정부의 노동 복지 지원을 받는다(5.2점) △고용노동부가 근로감독을 한다(5.0점) △종사자들이 기관 의사 결정에 참여한다(4.9점) △노동 조합 등이 처우개선을 요구한다(4.9점) △기관 수입이 늘어난다(4.8점) △종사자들의 전문적 역량이 높인다(4.6점) 순으로 나타났다.

- 단순화의 위험을 무릅쓰고 종합하면 설문 조사에 응한 국제개발협력 NGO 구성원들은 하향식 정책 개입(경영진, 공여기관, 후원자 등)이 상향식 정책 개입(근로자 참여, 노동조합 등)보다 상대적으로 효과적이라고 인식하는 것으로 보인다.

■ 한편, 설문 조사에 응한 이들이 12개 정책과제 중에서 상대적으로 빠르게 도입할 수 있으리라고 생각하는 것은 △공여자 기관에서 파트너 단체에게 종사자 노동 조건 개선을 요구 △기관의 수입이 지금보다 늘어남 △경영에서 종사자 노동 조건 개선의 우선순위를 높임 △언론에서 국제개발협력 종사자 처우가 이슈화됨 등이다.

2) 정책 수립 관련 시사점

문제 진단

- 설문 조사 분석 결과에 기초한다면, 국제개발협력 NGO 구성원들이 노동 조건 및 처우와 관련해 특히 문제 상황으로 인식하는 것은 다음과 같다.

■ 첫째, 낮은 임금 수준이다. 직무와 관련된 12개 사항에 대해서 만족도를 7점 척도로 물었을 때 ‘임금 수준’이 응답 평균값(3.0점)이 가장 낮았을 뿐 아니라 유일하게 보통(4.0점) 미만이었다. 임금 수준에 대한 불만족은 30대 이하, 그리고 국제개발협력 분야 5년 미만 등의 집단에서 두드러졌다. 한편, 낮은 임금 수준은 이직 의사를 밝힌 이들이 현재 직장을 그만두고 싶은 이유로 가장 많이 꼽은 사항이기도 했다. 이직 의사가 높은 집단 또한 임금 수준에 불만을 가진 집단과 마찬가지로 상대적으로 경력이 짧은 계층 혹은 나이가 젊은 계층이었다. 국제개발협력 분야가 지속가능하게 발전하기 위해서는 새로운 인재들이 안정적으로 유입되어야 한다. 이러한 맥락에서 경력이 얼마 안 된 젊은이들이 자신들이 받는 임금 수준에 실망하고 떠나고자 마음먹는 경우가 발생하는 현재 상황을 모두가 문제로 인식할 필요가 있다.

❖ 둘째, 직원의 참여 동기를 고려하지 않는 기관의 조직 문화와 경직된 인사 관리 방식이다. 조직 문화에 관해 12개 제시문을 놓고 7점 척도로 평가하도록 했을 때, 응답자들은 10개 제시문에 대해서는 보통(4.0점) 이상으로 평가해 전반적으로 긍정적 인식을 나타냈다. 그러나 ‘우리 조직 구성원은 단체의 중요한 의사 결정에 참여함’(3.8점)에 대해서는 가장 낮게 평가했다. 한편, 기관의 인사 관리에 관한 6개 제시문을 마찬가지로 7점 척도로 평가하도록 했을 때는 5개 제시문 응답 평균값이 보통 미만이었어서 전반적으로 부정적인 인식을 드러냈다. 특히 ‘인사 관리가 업무 동기 부여를 강화함’(3.2점), ‘인사 관리가 공평하다고 여감’(3.5점)에 대한 평가가 부정적이었다. 이러한 결과를 종합한다면, 기관 인사 관리가 경영 참여, 공정한 처우, 동기 부여 측면에서 문제가 있다고 생각하는 이들이 적지 않은 것으로 추측된다.

❖ 셋째, 업무와 관련된 직장 내 괴롭힘 문제다. 설문 조사에 응한 국제개발협력 NGO 구성원들은 ‘직장 내 성희롱’ 범주에 속하는 6개 유형의 행동에 대해서는 경험 빈도가 매우 낮았다. 6개 중 1개 유형(음담패설, 외모에 대한 품평 등 성적 농담 17.2%)을 제외하면 지난 3년간 직접 경험한 비율이 3% 미만이었다. 3개 유형은 경험자가 아예 없었다. 그러나 업무와 관련된 괴롭힘 6개 유형에 대해서는 5개가 지난 3년간 경험 비율이 15% 이상이었다. 특히 ‘업무 책임을 일방으로 떠맡거나 성과를 빼앗김’(30.8%), ‘근무 시간 이외 시간 행동에 대한 통제 시도’(27.3%)는 4명 중 1명 이상이 경험했다고 답했다. 이렇게 업무나 노동 시간과 관련해서 개인들이 일상적으로 경험한 불공정 및 부조리에 대한 반응이 앞에서 살펴본 기관의 인사 관리에 대한 부정적인 평가에 영향을 미쳤을 것으로 추측된다.

❖ 넷째, 특정 대상에 집중된 초과 근로와 그에 대한 보상의 문제다. 설문 조사 결과 국제개발협력 NGO 구성원의 초과 근로 시간은 연평균 124.8시간으로 나타났다. 초과 근로 시간은 경력이나 직위에 따라 상대적으로 편중되어 있었다. 이를테면 경력 ‘3~5년’ 집단(167.8시간)이나 ‘중간관리자’(147.9시간) 등의 집단은 전체 응답자 평균보다 20~30%가량 연평균 초과 근로 시간이 길었다. 또한, 기관에 종교가 미치는 영향으로 구분했을 때, ‘많이 있음’이라 응답한 이들(149.6시간)이 ‘전혀 없음’이나 ‘약간 있음’이라고 응답한 이들보다 초과 근로 시간이 20% 이상 길다는 점도 주목할 필요가 있다. 한편, 설문 조사에 응한 이들은 절반가량(49.7%)이 포괄임금제도를 적용받고 있다. 잘 알려진 것처럼 포괄임금제도는 초과 근로 시간에 대해서 제대로 보상이 이뤄지지 않도록 할 개연성이 있다. 상대적으로 더 많은 초과 근로를 하는 집단이 제대로 보상받고 있는지도 살펴봐야 할 것으로 보인다.

❖ 다섯째, 일하는 사람들을 보호하기 위해서 만들어진 법 제도가 일부 기관에서 혹은 일부 집단에 대해서 제대로 작동하지 않는 경우가 있다. 이를테면 사업체별로 실시해야

하는 법정 의무교육인 ‘성희롱예방교육’과 ‘산업안전보건교육’에 대해 각각 13.4%와 19.9%가 “해야 하나 하지 않고 있음”이라고 응답했다. 또한 국민건강보험공단 건강 검진과, 작업 공간과 분리된 휴게 공간 설치에 대해서도 각각 6.8%와 6.8%가 해야 하나 하지 않고 있다고 답했다. 한편, 일부 사항에 대해서는 기관에서 노동법 제도를 지키고 있는지 아닌지 구성원들이 잘 모르는 경우도 적지 않은 것으로 나타났다. 이를테면 취업 규칙 비치(게시)는 상시 근로자 10인 이상 사업체는 의무 사항인데 고용 규모 ‘10~29인’과 ‘30~99명’인 기관에서 일하는 이들 중 각각 17.9%와 13.5%가 잘 모른다고 답했다. 상시 근로자 30인 이상 사업체에 대해서 의무 사항인 노사협의회 개최에 대해서는 고용 규모 ‘30~99인’과 ‘100~299명’인 기관 응답자의 40.5%와 37.5%가 잘 모른다고 답했다.

개입 방향

❖ 설문 조사 분석 결과에 기초한다면, 국제개발협력 NGO 구성원들이 노동 조건 및 처우 개선 정책을 수립할 때 고려해야 할 사항으로는 다음과 같은 것들이 있다.

❖ 첫째, 정책 당국은 당사자들의 참여를 적극적으로 조직하고 구체적인 요구를 충분히 수렴해야 한다. 요컨대 국제개발협력 NGO 구성원들이 자신의 노동 과정과 결과에 부여하는 의미를 존중하고 이들의 협력을 끌어내는 가운데, 노동 조건 및 처우 개선 정책을 수립하고 집행해 나가야 한다. 국제개발협력 NGO 구성원들은 자기 분야에 몰입해 있고 적극적으로 참여할 준비가 돼 있기 때문이다. 먼저, 설문 조사에서 7점 척도로 평가하도록 했을 때 ‘조직의 지시를 받고 따르는 회사원’(5.1점)이라는 수동적인 정체성보다 ‘지구촌 발전과 협력을 위해 애쓰는 활동가’(5.6점)라는 적극적인 정체성에 대한 동일시 정도가 더 높았다. 정책을 수립하고 집행하는 과정에서 당사자들이 자신의 노동에 대해 부여하는 이러한 능동적 의미를 고려해야 할 것이다. 한편, 설문 조사에서 일에 대한 열정이나 소진 정도를 평가하도록 했을 때 ‘정서적 고갈’ 정도는 보통 이상이지만 ‘냉소주의’나 ‘직업 효능감 감소’는 보통 미만으로 나타났다. 요컨대 응답자들은 어느 정도 고갈되어 있긴 하지만 여전히 업무에 대한 열정이나 효능감 체감이 보통 이상이라 할 수 있다. 행위 주체의 이러한 측면이 노동 조건 및 처우 개선 정책 추진 과정과 적합하게 결합한다면 시너지 효과를 낼 수 있을 것이다.

❖ 둘째, 하향식 정책 개입을 끌어내기 위한 아래로부터 상향식 행동과 요구가 우선 추진되어야 할 것이다. 설문 조사에서 12개 정책 방향을 제시하고 국제개발협력 NGO 구성원들의 노동 조건 및 처우 개선에 얼마나 효과적인 것인가를 7점 척도로 평가하도록 했을 때 높은 점수를 받은 것은 ‘공여자 기관(정부, 재단 등)에서 파트너 단체에게 종사자

노동 조건 개선을 요구한다'(5.7점), '기관이 조직 경영에서 종사자 노동조건 개선의 우선순위를 높인다'(5.7점), '후원자의 인식이 종사자 노동 조건에 우호적으로 변화한다'(5.5점) 등이었다. 반면, '종사자들이 기관의 의사 결정에 민주적으로 참여한다'(4.9점), '노동조합 등 종사자 단체가 처우 개선을 요구한다'(4.9점) 등의 방향은 상대적으로 낮은 점수를 받았다. 요컨대 설문 조사에 응한 이들은 공여자 기관, 기관 경영진, 후원자 등의 '하향식 개입'이, 구성원의 집단 행동이나 경영 참여 등 '상향식 실천'보다 효과가 더 크다고 인식하고 있다. 현재 자원과 권력의 분포 상태를 고려했을 때 사실 이는 일반적이고 합리적인 판단이라 할 것이다. 그러나 역사적 경험에 따르면 노동자의 처우 개선을 위한 하향식 정책 개입이 이루어지기 위해서는 아래로부터의 집단 행동과 요구가 먼저 활성화될 필요가 있다. 국제개발협력NGO 구성원의 처우 개선 정책이 구체화되기 위해서는 그러한 개입이 합당하고 필요하다는 공공의 인식을 만들어내기 위한 집단적 행동이 꾸준히 추진되어야 한다. 설문에 응한 국제개발협력NGO의 3분의 2가량이(67.8%) 자신이 속한 기관 이외 다른 기관 구성원들과 유대 활동을 한 경험이 있다는 점은 집단적 주체 형성에 있어 긍정적인 요인이 될 것이다.

2023 국제개발협력 노동 환경 실태 조사 보고서

III. 국제개발협력NGO 노동 실태 현황 질적 조사 결과 분석

1. 조사 개요

1) 목적

- 온라인 설문 조사만으로는 파악이 어려운 현상의 발생 원인과 인식을 조사하여 연구 결과를 보완한다.
- 노동 및 활동 환경 내용에 대한 활동가의 인식과 평가, 향후 개선 방안에 대한 의견을 파악하고 기존 논의와의 연계점을 도출하여 연구 결과의 발전적 활용 방안을 모색한다.

2) 조사 방법

- 초점 집단 인터뷰를 위해 활동 경력과 소속 단체 규모, 직급 등을 고려하여 8명의 참여자를 선정했으며, 실무자 및 중간관리자는 3명씩 2개 조로 나누어 인터뷰를 진행했고, 대표 및 상급관리자는 개별 인터뷰를 진행했다.
- 실무자와 중간관리자를 대상으로는 초점 집단 인터뷰를 통한 참여자 상호 토론과 인터뷰 내용 다양화를, 대표와 상급 관리자를 대상으로는 개별 심층 인터뷰를 통한 조직의 상위 의사 결정 과정의 논리와 문화에 대한 솔직한 응답을 도모했다.
- 초점 집단 인터뷰의 핵심 주제는 온라인 설문 조사 결과의 해석과 연계 활동 모색이라는 목적을 고려하여 노동 조건과 노동 환경 개선 방안으로 정했다.
- 노동 조건 및 환경 개선 방안에 대한 인터뷰 참여자의 인식을 보다 넓은 관점에서 분석하기 위하여 국제개발협력 시민사회를 포함한 비영리 부문 노동 환경에 관한 선행 연구, 언론 기사 및 기고문 등과 교차 분석했다.
- 인터뷰 결과의 중간 결과보고회(2023년 5월 22일)에서 공유된 의견과 질문 등을 반영하기 위해 일부 인터뷰 참여자 대상으로 서면 추가 인터뷰를 진행하기도 했다.

3) 기간

- 2023년 4월 24일~ 5월 10일

4) 참여자 정보

〈표 40〉 인터뷰 참여자 정보

인터뷰 방식	참여자	성별	국제개발협력 경력	소속 단체 규모	직급
초점 집단 인터뷰 A조	A	여성	1~6년	소형	실무자
	B	남성	7~12년	대형(전직)	중간관리자
	C	남성	1~6년	중형	실무자
초점 집단 인터뷰 B조	D	남성	1~6년	대형	파견실무자
	E	여성	7~12년	소형	중간관리자
	F	여성	7~12년	대형	실무자
개별 인터뷰	G	여성	13~18년	소형	고위관리자
	H	남성	18년 이상	대형	고위관리자

2. 최근 분위기와 현황에 대한 인식: 구인난과 활동가의 변화

1) 배경

- 최근 각종 국제개발협력 NGO 채용 관련 게시판에는 재공고가 많다. 일정한 기한을 두고 진행되는 프로젝트형 사업이 많고, 일부 공공기관과 대형 기관을 제외하면 외부 기금의 유무에 따라 사업의 수, 그리고 투입 인원의 수가 좌우되는 경우가 많아 이직과 퇴사, 계약직이 많다는 것은 국제개발협력 일자리 생태계의 특성이라고 할 수 있겠다. 하지만 채용 재공고가 많이 올라오는 최근 현상은 국제개발협력 NGO의 노동 환경에 문제가 있고, 나아가 NGO가 존재의 위기를 겪고 있음을 보여주는 징후로 해석할 수 있다.

2) 인터뷰 결과

- 중견 활동가의 이탈: 대부분의 인터뷰 참여자들은 NGO 일자리 생태계가 변화를 겪고 있다는 인식을 갖고 있었다. 특히 단체들이 구인난을 겪고 있으며 중견 활동가들이 NGO를 떠나고 있다는 언급이 많았다. 이런 현상에 대해 퇴사 면담의 경험이 많은 한 고위관리자는 중견활동가들이 전문성에 대한 고민으로 퇴사나 이직을 결정한다고 인식하고 있었다.



“최근 채용 공고를 보면 5~10년 사이 경력자들이 굉장히 부족하다는 생각이 들어요. 특히 어떤 사업을 맡아서 할 수 있는 정도의 전문성이나 경력을 갖춘 사람이 필요한 파견직 채용에서 재공고가 많이 나오는 것으로 봐선 중간관리자급이 많이 부족한 것 같습니다.” - 전직 중간관리자 B

“최근 그만두는 활동가들이 많은데요, 면담을 해보면 다들 돈 문제는 아니라고들 해요. 모금 부서 직원들은 대우가 더 좋은 곳으로 가는 사례가 있었지만, 사업 부서 직원들은 전문성에 대한 고민으로 퇴사하는 경우가 많았어요.” - 상급관리자 H

- 채용의 빈익빈 부익부: NGO 분야의 구인난은 국제개발협력 전반의 채용 분위기와는 상반된다. KOICA나 국제기구 일자리는 단기간 계약직에도 지원자가 몰리는 가운데, 인터뷰 참여자들은 NGO, 특히 중소형 NGO는 직급에 무관하게 지원자가 부족한 현상을 겪고 있다고 말했다.



“작은 NGO는 진짜 구인이 안 돼요. 예전에는 이력서라도 들어왔는데, 이제는 아예 이력서가 들어오질 않아요. 정말 단체들이 사람을 뽑고 싶어도 못 뽑는다는 생각이 들어요. 분명 관련 공부를 하거나 경력이 있는 분도 많고, 커뮤니티 같은 곳에는 스터디 모임도 활발한데, 정작 채용 공고를 내면 지원자가 없어요.” - 중간관리자 E

“채용에서의 빈부격차가 심해지는 것 같아요. 채용이 잘 되는 곳은 잘 되는데, 안 되는 곳은 계속 안 돼서 공고를 계속 올리는 식이죠. 그래도 인도적 지원처럼 특정 분야의 채용은 활발한 것 같긴 합니다.” - 실무자 C

“파견직도 그렇고 해외 봉사단도 잘 안 구해진다는 이야기를 들어요. 이게 예전과 가장 크게 달라진 점인 것 같습니다.” - 실무자 F

- 공공 기관인 KOICA의 경우 정직원 신입 채용(2022년 일반직 기준 48.92:1, 2021년 59.1:1, 2020년 하반기 46.43대 1)과 해외 사무소 및 재외공관 영프로페셔널 채용(2023년(26기) 5.43:1⁸⁾, 2022년(25기) 2.72:1, 2022년(24기) 2.87:1, 2021년(23기) 2.94:1, 2021년(22기) 4.61:1) 등 편차가 있긴 하지만 전반적인 채용 경쟁률이 높고, 감소세는 관찰되지 않았다.⁹⁾
- 한편, 각 단체별로 이루어지는 NGO 채용의 특성상 NGO 일자리 전반의 채용 경쟁률 등은 파악이 어려우나, 국제개발협력 NGO 채용 정보의 주요 채널 중 하나인 국제개발협력민간협의회(KCOC) 홈페이지

8) 선발 진행 중 건으로 공고 인원(44명) 대비 1차 지원자 수(239명)으로 추산. 최종 선발 인원예 따라 경쟁률 변화 가능성 있음.

9) 출처: 공공기관 경영정보 공개시스템 ALIO (최종접속일: 2023.7.5.)

이지 내 ‘회원단체 채용정보’ 게시판에 최근 3년간 ‘재공고’, ‘연장’, ‘재공지’ 게시물이 꾸준히 증가 (2021년 11.16% → 2022년 11.59% → 2023년 상반기 13.33%)¹⁰⁾했다는 점은 일부 게시물 삭제 등의 통계적 한계에도 불구하고 참고할 만한 것으로 보인다.

- 활동가의 변화: 구인난과 더불어 고위관리자들은 활동가의 변화도 느끼고 있었다. ‘MZ’로 대변되는 세대론과 일부 비슷한 점도 있으나 시민사회와 NGO의 성격이 변하면서 조직문화와 신입활동가의 조직에 대한 기대 사이의 격차가 커지는 것으로 설명하는 고위관리자도 있었고, 고위관리자들의 새로운 세대 활동가에 대한 인식처럼 조직보다는 자신의 경력관리에 더 큰 비중을 두는 실무자도 있었다.



“최근 우리 실무자에게 모든 것을 다 쏟아서 진심으로 열심히 해 보자고 했더니 ‘제가요? 왜요?’라고 답하더라고요. 설립 초기에는 가치를 공유하는 사람들이 모여 있었기 때문에 무급으로, 열정으로 활동하는 사람들이 있었는데, 지금은 그 정도의 헌신이나 사명, 열정은 기대하기 어려운 것 같아요. 말 그대로 직장이에요. 물론 비전 공동체로 돌아가자는 건 아니에요. 그건 지속가능하지 않다고 생각합니다.” - 고위관리자 G

“핵심 변화는 과거엔 헌신과 특별한 분야에의 소명으로 접근했다면, 지금은 전문성의 영역으로 본다는 것입니다. 전문가로서 사업을 수행하고 개인의 가치를 실현하고, 그렇게 자신의 전문성을 쌓아가는 부분에 관심이 많은 것 같아요. 이런 변화는 한국 국제개발 분야의 발전 단계에 따른 변화라는 생각이 듭니다. 이 분야에 일하는 것만으로 자부심을 갖는 단계가 지나고, 전문적인 영역으로서의 역할, 나아가 자신이 하는 일에 대한 효능감과 효과성에 대해 생각한 거죠.” - 고위관리자 H

“저도 그렇고 제 주변에 비슷한 연차 활동가분들이 분야를 떠나는 경우가 많아요. KOICA의 영향으로 단체가 달라도 같은 일을 하는 것처럼 보이다 보니 이직할 곳도 없고 결국은 분야를 떠나는 게 아닐까 추측해 봅니다.” - 전직 중간관리자 B

“저는 계약직으로 계속 이직하는 것에 대해 스포츠 업계를 떠올리곤 해요. 한 곳에서 가치를 높여서 이직하는 거죠. 그래서 조직에 대한 충성도는 필요하지 않다고 생각하고, 조직보다는 내가 하는 일을 보면서 그 일을 잘하고, 그 일에 관련된 사람들과 관계를 잘 쌓는 게 중요하다고 생각해요.” - 파견실무자 D

10) 2023년 7월 5일 현재 기준으로 저자 직접 계산.

- 2023년 상반기: 총 게시물 285개, 연장 게시물 13개, 재공지 게시물 2개, 재공고 게시물 23개

- 2022년: 총 게시물 578개, 연장 게시물 20개, 재공지 게시물 47개

- 2021년: 총 게시물 457개, 연장 게시물 12개, 재공고 게시물 38개

※ 2023년 상반기의 경우 1개 기관이 약 3개월동안 두가지 채용 건의 동일 공고를 9회씩 게시하여 해당 건은 각 1회씩으로 계산. 일부 채용 게시물이 삭제되었을 가능성이 있음 유의.

- 2008년 시민사회활동가 8명을 구술 면접한 김원은 1990년 민주화 이후 사회 운동의 참여 동기 및 과정에서의 변화를 포착했다. 그는 민주화 이전 시기 활동가들이 개인의 삶을 헌신하며 운동에 투신했다면, 이후 세대 활동가들은 운동의 사회적 책임에 대한 압박이 상대적으로 줄어들고 사회 운동이 분화, 전문화되는 경향 속에서 개인적인 의지와 관심사에 따라 활동을 택하게 된다고 보았다. 또한 사회 운동 문화도 과거에 비해 집단적, 공동체적 성격이 약화되고, 활동가들은 집단적 문화 대신 자신의 일상과 여가를 중시하게 되었다는 점도 변화로 언급했다.¹¹⁾
- 한국의 국제개발협력 시민사회의 경우 단체 설립 시기를 기준으로 보면 민주화 이후 본격적으로 형성되고 성장했기 때문에 다른 사회 운동과 시차가 다소 있지만, 구성원 성격의 관점에서 본다면 비슷한 맥락이 있다. 국제개발협력 시민사회의 단체 설립자나 현재 고위관리자가 된 활동가는 1980-90년대 종교기반 단체가 지배적이었던 시절 직접 그러한 단체를 설립하거나 그러한 단체의 비전과 조직 문화에 동의해 활동을 시작한 사람들이 대다수이고, 이들은 개인적으로 1970-1990년대 한국 사회 운동의 중요한 축이었던 학생 운동 문화를 경험했을 가능성이 높기 때문이다.
- 또한 2000년 이후 한국 국제개발협력 NGO는 양적으로 크게 성장하고, 활동 내용과 형태 또한 다양해졌으며, KOICA 시민사회협력 프로그램 등 정부와의 협력도 증가했다.¹²⁾ 특히 2010년을 기점으로 KOICA가 시민사회협력 전담 부서를 통해 시행한 각종 시민사회협력 프로그램의 규모가 확대되었을 뿐 아니라, KOICA 등 정부 부처 및 공공 기관이 발주하는 사업을 수행하는 PMC(Project Management Consulting) 영역에서의 NGO 참여도 꾸준히 늘었다.¹³⁾ 분야별로 사업을 구분하는 성향이 강하고, 정부 행정 체계와 유사한 사업 관리 지침을 제시하는 정부 파트너와의 협업이 증가함에 따라 국제개발협력 시민사회 내 많은 단체들이 분야별 전문화·특성화를 지향하거나, 정부 파트너 지침을 내재화하는 등 변화를 겪게 됐다. 그 결과 시민사회 활동가의 참여 동기와 경험 또한 변화하며 활동가 사이의 세대 차이가 발생한 것으로 볼 수도 있다.

11) 김원 (2010) “문화, 젠더 그리고 세대적 차이에 관한 연구” in 조희연, 김동춘, 김정훈 엮음. <거대한 운동에서 차이의 운동들로> pp. 335-388.

12) 손혁상 (2015) 시민사회와 국제개발협력: 한국 국제개발협력 NGO의 현황과 과제. 서울: 집문당.

13) 상동

3. 임금에 대한 인식

1) 배경

■ 하루 8시간 이상을 보내는 직장에서 임금이 자신의 생계를 유지하기에 충분하고 노동의 가치에 상응하는지 여부는 삶의 질과 직업 만족도에 있어 매우 중요한 요인이다. 설문 조사 결과(<표 28> 참조)에서 임금 만족도가 가장 낮게 나와 인터뷰 참여자들도 임금 수준에 대한 불만이 많을 것으로 생각했지만, 실제 인터뷰에서 참여자들은 임금 문제를 임금이 많고 적음의 관점을 넘어 단체 사정, 후원자와의 소통, 기부금품법의 제약, 임금 산출의 기준 등 복잡한 맥락 안에서 고민하고 있었다.

2) 인터뷰 결과

■ 양가감정: 참여자들은 임금에 대해 이야기할 때 신중한 태도를 보였다. 돈 이야기를 하는 것에 익숙하지 않다기보다는, 임금 문제가 복잡하다고 생각하기 때문인 것으로 보인다. 대부분 임금이 개선되어야 한다는 점에는 공감하고 있었지만, 비영리단체의 특성을 이해해 기대를 낮추었다거나, 오랫동안 저임금을 받으며 익숙해졌다는 등의 의견부터 가치 기반의 활동에서 오는 만족감에 무게를 두는 의견까지 다양한 의견이 제시됐다.



“임금은 사실 비영리에서 일한다고 하는 게 내재화되어 있어서 그런지, 큰 기대를 하지 않게 되는 것 같아요. 최근 약간의 임금 인상이 있었는데, 사실 원천징수를 고려했을 때 크게 오른 것도 아닌데 모두가 **소액의 인상에도 감사하고 만족하는 분위기를 보며 조금 안타깝다는 생각이 들기도 했어요.**” - 실무자 F

“저는 이 분야에서 **오랜 시간을 보내면서 조금 무감각해진 것 같기도 해요.** 임금을 높여야 한다는 주장을 함께 하고 싶다가도, 현실적으로는 그런 임금을 받아들이게 된 것 같거든요.” - 전직 중간관리자 B

“**급여 이야기를 할 때, NGO 특성이라는 이야기를 자주 하는 것 같아요.** NGO는 후원을 받아 운영되고, 또 사회적으로도 ‘지는 편’에 서서 일을 하는 경우가 많아서 그런 이야기를 하는 것 같은데, 왜 NGO라는 게 특성이 되어 급여가 낮다는 인식을 깔고 가야 하는 건지 모르겠어요. 저는 실무자부터 바뀌어야 한다고 생각해요.” - 실무자 C

“제가 우리 직원들에게 눈앞의 목표 달성보다는 **가치를 추구하는, 가치 기반의 활동을 하는 게 더 좋지 않냐고 말을 하곤 하는데, 그럴 때 직원들은 ‘우리는 매슬로우 욕구 삼각형에서 생존의 욕구 단계를 살고 있다’고 말하곤 해요.** 이상과 현실의 차이는 분명히 있습니다.” - 고위관리자 H

- 저임금 문제에 대한 활동 노동자들의 복잡한 감정은 시민사회 전반에 존재하는 것으로, 대전 지역 시민사회 단체 활동가를 대상으로 한 한 연구는 시민단체 활동가들이 공익 추구하고 시민사회 단체의 목적에 공감하지만, 부족한 권한에 비해 지나친 정서적 책임과 적절한 보상의 부재 속에 ‘좋은 사람’이란 정체성을 내재화하며 버티거나, 이탈하거나, 체념하는 모습으로 분화한다는 분석을 내놓았다.¹⁴⁾ 이러한 분석은 국제개발협력 시민사회에도 적용 가능한 것으로 보인다.

■ 임금의 기준: 국제개발협력 시민사회 내 거의 모든 구성원이 법정 최저 임금 이상의 임금을 받는 상황이기 때문에, 임금 개선의 논의는 임금 책정의 기준으로 자연스럽게 이어졌다. 인터뷰 참여자들은 물가 상승률을 기준으로 하거나, 공기관 등 분야 내 타 부문이나 다른 일을 하는 또래와 비교하거나, 자신의 노동 강도와 시간을 기준으로 삼는 등 다양한 관점에서 의견을 냈으며, 특히 KOICA 전문가 등급에 대한 언급이 많았다. 논의의 범위를 넓혀 국제기구 및 공여국 원조 기관 - 국제 및 선진국 NGO - 현지 NGO 순으로 형성된 수직적 임금 격차에 대해 언급한 참여자도 있었다.



“물가 상승률이나 최저 임금 개선율을 고려하면 좀 더 오르는 게 맞다는 생각이 들어요. 기관은 국제기구나 정부처럼 다양한 파트너와 협력하며 편당을 받고, 업무를 할 때도 그런 곳들의 수준에 맞게 할 것을 요구하면서, 막상 연봉 협상을 할 때는 한국의 비영리 단체를 기준으로, 다시 말해 가장 저렴한 곳을 기준으로 하는 것 같아 격차를 느꼈습니다.” - 중간관리자 E

“연차가 거의 10년이 되어도 업계에서 세후 300만 원을 받기가 어려운 구조예요. 근데 업계 내에서 많이 준다고 하는 곳도 사실 임금이 큰 것도 아닌데 자꾸 거기를 기준으로 생각하게 되는 것 같기도 해요. 주변에 대기업 다니는 친구들이 훨씬 더 많은 월급을 받는 것을 보며, 사실 우리 분야에서 가장 많이 준다는 곳을 기준으로 할 게 아니라 전체적으로 더 올라가야 하는 게 맞다는 생각이 들어요.” - 실무자 F

“신입 직원 월급을 일당으로 계산해 보니 10만 원 정도인데요, KOICA 5급 전문가 일당 기준 최소 80~90%까지는 올라야 하지 않나 생각했어요. 단체 밖에서는 비슷한 일로 전문가 등급에 맞게 더 나은 임금을 받을 수 있는데, 오히려 기관에 헌신하면서 기관 내 다양한 일을 소화하는 사람에게 일당을 10만 원만 준다는 게 문제라는 생각이 들어요.” - 전직 중간관리자 B

“추상적으로는 제가 하는 일이 높은 사회적 가치를 실현하는 일이라 생각해서 임금이 개선되어야 한다고 생각하고, 조금 더 현실적으로는 유엔이나 국내외 공공 기관이 하는 국제개발 관련 일과 제가 하는 일이 결국 같은 영역, 같은 맥락에 있기 때문에 그들과 임금 격차가 많이 나서는 안 된다고 생각해요. 지금은 국제기구나 공여국 공공 기관 - 중간 파트너 기관(국제 및 선진국 NGO) - 현지 파트너 기관(현지 NGO)의 수직적 임금 격차가 너무 큰 것 같아요.” - 전직 중간관리자 B

“제가 있는 곳은 포괄임금제를 적용하고 있는데, 막상 사업 관리 업무는 실무자에게 몰려 있어서 밤 늦게까지 야근을 하고도 야근 수당을 못 받습니다. 최소 KOICA 기준은 넘기고, 야근과 무리하는 것까지 고려해서 350-400만 원 정도는 받아야 한다는 생각이 들어요.” - 실무자 A

- 인터뷰 참여자들이 언급한 KOICA 전문가 기준 일급과 월 22일까지 인정되는 규정을 적용했을 때의 세전 월 임금은 아래 <표 41>와 같으며, 경력 7년 미만 전문가에게 적용되는 5급의 월 지급액부터 이미 온라인 설문을 통해 도출된 활동가 세전 평균 임금 288.3만 원보다 많다는 것을 알 수 있다. 다만 이러한 전문가 인건비는 사업 기획 조사 등 1개월 미만의 단기나 KOICA 국별협력사업 파견 인력 등 1~3년 기간의 중장기 계약직에만 적용된다. 참고로 KOICA 신입 공채 일반직(5급)의 연봉 하한은 3,061만 원이다.¹⁵⁾

<표 41> KOICA 직접인건비 지급 기준 (개정: 2022.8.11.)

구분	1급	2급	3급	4급	5급
일지급액(원)	400,000	310,000	260,000	230,000	160,000
월지급액(원)	8,800,000	6,820,000	5,720,000	5,060,000	3,520,000

출처: KOICA <전문인력 업무처리에 관한 지침>

- 국제개발협력 분야에서 북반구 출신의 외국인 직원(expat worker)과 사업국 출신의 현지 직원(local worker)의 임금 격차는 오랜 논쟁거리이자 ‘불편한 진실’이었다. 2007년, 말라위, 우간다, 파푸아뉴기니 등 남반구 국가의 원조와 개발 분야 외국인 직원과 현지 직원 1,300여 명을 조사한 한 연구는 외국인 직원이 현지 직원보다 해양 국가에서는 9배, 내륙 국가에서는 3배 더 많은 임금을 받는다고 하며, 이러한 임금 격차에 대해 현지 직원들은 부정의함을 느끼고 있을 뿐 아니라 이들의 업무 동기 부여와 일자리 만족도에도 부정적인 영향을 미친다는 결과를 내놓았다.¹⁶⁾ 이에 대해 토비아스 덴스쿠스(Tobias Denskus)는 이러한 임금 격차에 관한 논의에 있어 외국인 활동가들이 자국의 글로벌 발전에 대한 공론장에 적극적으로 참여하며 “외국인 직원들이 더 많은 급여를 받을 자격이 있는가?”라는 도덕적 관점을 넘어 원조 산업의 통제 밖에서 다른 임금과 복지 구조를 만드는 고착화된 불평등에 대해 토의해야 한다고 주장하기도 했다.¹⁷⁾ 한국 국제개발협력 NGO의 노동 조건 또한 한국 NGO에서 일하는 현지 직원과의 임금 격차뿐 아니라 한국의 불균형한 임금 구조와도 긴밀하게 연결되어 있기에, 국제개발협력 분야를 넘어 폭넓은 사회 논의에의 참여가 필요하다.

15) KOICA <보수규정> (개정: 2023.4.14.)

16) Economic and Social Reserach Council (2010) Impact Case Study: Discrepancies in Aid and Development Workers' Salaries. Swindon, UK: Department for International Development

17) Tobias Denskus (2017) Tha Salary Gap Between Expat and Local Aid Workers - It's complicated. The Guardian(2017.4.19.)

<https://www.theguardian.com/global-development-professionals-network/2017/apr/19/the-salary-gap-between-expat-and-local-aid-workers-its-complicated> (최종접속일: 2023.10.10.)

14) 김민성. (2018). 시민단체 활동가의 활동경험에 대한 연구: 대전지역 시민단체 사례를 중심으로. NGO연구, 13(2), 75-114.

- 구조의 문제: 임금 개선이 현실적으로 쉽지 않다는 의견 중 가장 많이 언급된 것은 단체 재정 구조의 한계다. 많은 단체가 정부나 기업, 후원자의 지원금, 후원금에 의존하고 있고, 그 중 인건비로 활용할 수 있는 금액은 한정되어 있는 경우가 많기 때문이다. 또한 사업비를 실무자들이 직접 ‘따야’ 하는 상황에 대한 언급에서는, 결국 임금 개선을 위한 단체의 노력이 활동가들의 부담으로 돌아올 수 있다는 우려도 느껴졌다.



“우리 단체의 주 수입원은 KOICA 사업비다 보니 **인건비를 결정할 때도 KOICA에서 제시한 인건비 예산 규정을 기준으로** 우리가 쓸 수 있는 금액을 파악해서 정했어요.”
- 고위관리자 G

“물론 모금을 하는 부서도 따로 있지만, 제가 있는 **사업 부서에도 부서 구성원 인건비의 몇 퍼센트는 사업비를 따와서 충당하라는 목표치가 있을 정도로 인건비 확보에 대한 압박**이 있었어요. 가끔은 단체의 관심이 사업의 질보다는 재정 확보에 더 많이 쏠려 있다는 느낌을 받기도 했어요.” - 전직 중간관리자 B

“KOICA 용역 사업비 인건비를 기준으로 단계적으로 인건비를 개선하려고 하고 있습니다. 리더십도 의지를 가지고 있지만, **임금을 높이려면 현장에 갈 돈을 아껴야 하기 때문에** 협의할 게 많아요. 그리고 **모금액 집행 시 행정비를 15%로 제한하는 법 조항***이 있는데, 그게 해결이 안 되면 인건비를 높이기 어렵어요.” - 고위관리자 H

- 고위관리자 H가 언급한 법 조항은 “기부금품법의 모집 및 사용에 관한 법률(약칭 ‘기부금품법’) 제 13조(모집비용 충당비율)으로, 해당 조항은 “모집된 기부금품의 규모에 따라 100분의 15 이내의 범위에서 대통령령으로 정하는 비율을 초과하지 아니하는 기부금품의 일부를 기부금의 모집, 관리, 운영, 사용 결과보고 등에 필요한 비용에 충당할 수 있다”고 정한다.
- 하지만 최근 대법원에서 회원의 정기후원금은 기부금품법 적용 대상에서 제외한다는 판결¹⁸⁾을 하기도 했고, 직접 사업을 수행하는 직원의 인건비는 사업비로 계상하기 때문에, 이 조항이 직접적으로 인건비 개선의 걸림돌이 된다고 보기는 어렵다. 이에 대해 고위관리자 H는 ▲ 기부금품법의 영향을 받지 않는 사업 담당자와 영향을 받는 모금 담당자의 급여 체계를 다르게 편성하는 것은 형평성의 문제가 있고, ▲ 최근 대법원의 판결을 인지하고 있으나 다르게 보면 대법원까지 갈 만큼 논쟁의 여지가 있는 만큼, 단체 입장에서는 회비와 기부금의 구분을 보수적으로 할 수밖에 없다는 추가 설명을 덧붙였다.
- 이처럼 국제개발협력 NGO들이 사실상 후원자를 단체의 일원인 ‘회원’보다는 ‘예우’해야 할 ‘고객’¹⁹⁾으로 보고, 단체 내부에서는 사업의 성과보다 모금 성과를 더 가치 있게 보는 상황에서 기부금품법과

인건비의 관계는 단체의 ‘회원’은 누구인가, 그리고 사업을 수행하는 활동가와 모금을 담당하는 활동가의 관계는 어떠한가와 같은 더 넓은 논의와 연결될 수밖에 없다.

- 임금 개선의 경험: 여러 제약에도 불구하고, 그리고 그 정도와 속도가 느릴지라도, 임금은 꾸준히 개선되어 왔다. 대부분의 리더십이 결정하여 ‘내려온’ 경우가 많았지만, 일부는 비교적 직급이 높은 활동가가 다른 활동가를 대표하며 개선을 이끈 경험을 공유하기도 했다. 정해진 경력 인정 기준에 따라 석사 학위 등 자신의 ‘스펙’을 쌓아서 임금을 개선하거나 초과근무 인정 시간의 확대를 요구하는 등 개인적인 임금 보완책을 찾는 사례를 소개한 참여자도 있었다.



“최근의 **임금 인상은 리더십에서 결정해서 내려온 것** 같습니다. 우리에게 요구하는 것이 다양해지고, 직원들이 더 많은 일을 잘해 내려면 임금도 그 수준에 맞게 개선되어야 한다는 생각이 그런 결정으로 이어진 것 같아요. 직원 협의회가 있긴 하지만 영향력이 크지 않은 것 같고, 대신 **직원들이 석사 학위를 취득해서 경력을 더 인정해 달라, 혹은 평일엔 9시까지만 초과 근무를 할 수 있게 되어 있는데 그 이상의 초과근무를 할 수 있도록 인정해 달라고** 요청하는 식으로 임금을 보완할 수 있는 부분을 찾고 있어요.” - 실무자 F

“과거 일했던 조직에서는 직원들 중에서 리더급이 거의 매년 이사회에 안건으로 상정해서 직원들 급여를 올렸던 사례가 있어요. 본인의 급여를 올리기 위해서 그랬을 수도 있고, 아니면 다른 동료들과 급여 인상에 대한 공감대가 있어서 그랬던 것 같기도 하지만, 어쨌든 **노사 구분이 모호한 상황에서 사무실에서 내에서 직급이 있는 사람이 연봉 협상을 할 때 노동자측에서 대변을** 해준 경험이 있습니다.” - 중간관리자 E

18) 법률신문 (2023) [판결] “시민단체 후원회원들이 정기적으로 낸 회비, 기부금품법상 기부금에 해당 안돼” (2023. 2.3.) <https://www.lawtimes.co.kr/news/185072> (최종접속일: 2023.10.10.)

19) 시민교육콘텐츠연구소 강정모 소장은 2016년 서울시NPO지원센터 기고문 “비영리활동가, 정체성에 대한 다른 시선: 나는 누구인가?”라는 글에서 많은 NPO 활동가들에게 후원자는 자신의 월 급여를 일정 부분 돕는 “고객”으로 감사해야 할 존재로 여겨지곤 하는데, “단체의 주인은 회원이고, 모든 사람은 회원”이라는 원칙을 통해 본다면 “어떤 사람은 반상근으로, 어떤 사람은 일정 시간 자원봉사로, 어떤 사람은 후원만으로, 어떤 사람은 상근으로 ‘활동’하는 것”으로 볼 수 있다며, 이러한 역할 분담의 정신이 사라진 현재는 활동가는 직원으로 후원자는 고객으로 영리조직화되어 간다고 주장했다. (https://seoulpa.kr/bbs/board.php?bo_table=npo_aca&wr_id=1171) (최종접속일: 2023.10.10.)

- 임금 정보의 불균형: 임금에 대해 알게 되는 시점이 너무 늦는 문제를 언급한 참여자도 있었다. 이미 출근한 이후 임금을 알게 되면 임금을 협상하거나, 입사 결정을 돌이키는 게 어려워 일단 불만족스러운 임금이라도 받아들여지게 된다. 대부분의 채용 공고가 임금 정보를 공개하지 않는 것도 문제로 지적됐다.



“**임금을 출근하고서 알았어요.** 실제 지급 임금이 지원서에 쓴 희망 연봉보다 적고, 수습 기간이라고 급여를 일부 삭감하기도 했는데, 이런 것들을 출근하고 알게 되었어요. **당황스러웠지만 이미 다니기로 마음먹었고 지금 와서 돌이킬 수 없다고 생각했어요.**” - 실무자 C

“**업무를 시작하고서 임금과 계약서 내용을 알게 되는 경우가 많은 것 같아요.** 하지만 그때 가서 임금이 생각보다 너무 적거나, 계약 조건이 맞지 않다고 생각하더라도 그만 두고 나가는 참 어렵죠.” - 전직 중간관리자 B

“**지원하고 면접을 볼지 결정하는 데 급여가 중요한 요인일 수 있는데, 대부분의 채용 공고에서는 급여는 내부 기준에 따른다고만 되어 있는 경우가 많아요.** 이런 것들을 좀 알려 주는 플랫폼이 있으면 좋겠다는 생각이 들어요. 채용 공고를 올릴 수 있게 하 되 필수 정보에 대해서는 표준화를 하는 거죠.” - 실무자 A

- KCOC 채용 공고 게시판(‘회원단체 채용정보’)의 2023년 6월 채용 공고를 분석한 결과 최저 임금을 일괄 적용하는 KOICA ODA YP(Young Professional, 인턴) 채용 공고 외 34개 채용 공고 중 27개는 ‘내규에 따름’ 등 세부 임금 정보를 밝히지 않았고, 5개는 임금에 대한 어떠한 내용도 언급되지 않았으며, 2개는 임금 기준에 대해 대략적인 설명(초임 연봉, 인건비 가이드라인 등)을 제공²⁰⁾했다. 정확한 임금을 제시한 공고는 없었다.

20) 지구촌공생회 “지구촌공생회 사무국 직원 채용공고 (후원팀)” (2023.6.20.)는 임금조건에 “본회 내규에 준함(초임 연봉 세전 2800만원 이상)”을 명시했고, 글로벌케어 “기획조정실에서 ”수술사업 관리운영과 임직원 교육“을 관리할 인재를 찾습니다” (2023.6.16.)은 임금이 당해연도 ‘보건복지부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인’에 따라 책정됨을 명시했다.

4. 조직 문화와 업무 구조에 대한 인식

1) 배경

- 낮은 임금 만족도에도 불구하고 활동가들이 활동을 이어 나간다는 것은 다른 곳에서 활동의 동력을 얻는다는 것을 의미한다. 일부 인터뷰 참여자는 함께 일하는 동료들이 중요한 활동 동력이라고 언급하기도 했지만, 대부분은 조직에 대한 만족도가 낮은 것으로 조사된 온라인 설문 결과(<표 28> 참조)의 원인이라고 언급했다.

2) 인터뷰 결과

- 단체 내 인간관계: 단체 내 인간관계에 대한 인식은 활동가들의 성향과 연차, 그리고 그 단체의 현재 인간관계에 따라 다양하게 나타났다. 한 실무자는 동료와의 관계에서 가장 큰 만족을 느낀다고 답했고, 다른 실무자는 위계적인 조직 내 인간관계에서 부담을 느낀다고 말하기도 했다.



“제가 일하면서 **가장 높은 만족도를 느끼는 부분은 같이 일하는 동료와의 관계**와 함께 공유하는 가치입니다. 이 일을 하면서 임금이나 다른 부분에 불만족스러운 점을 상쇄하는 요소예요. 하지만 **최근 3-4년 내에 10년 이상 일했던 동료들이 많이 나가면서** 고민을 많이 하기도 했지만, 그래도 기관 규모가 꽤 커서 남아있는 사람들도 많고, 새로운 동료들도 비슷한 가치관과 고민을 가지고 있어서 함께 의썸의썸 일할 수 있는 분위기는 유지되는 것 같아요.” - 실무자 F

“**각 단체의 관리자들이 서로 아는 사이라고 말하곤 하는데, 그 관리자의 부당한 지시나 태도 때문에 이직을 할 때 제 평판이 그 사람들 때문에 결정된다고 생각하면 위계 관계가 너무 강한 분야**라는 생각이 들곤 해요. 불만을 표현하거나 문제 제기를 할 수 없고, 예전 세대들이 인사와 평판을 결정하는 문화로 피해를 보는 사람들도 있을 거예요.” - 실무자 A

- 많은 단체가 채용하는 과정에서 지원자의 평판을 확인한다. 지원자에게서 공식적으로 연락처를 받아 전 직장 동료 등에게 연락을 취하기도 하고, 채용 담당자나 채용 결정에 참여하는 사람이 지인을 통해서 비공식적으로 문의하기도 한다. 하지만, 반대로 구직자가 단체나 단체 대표 등의 평판을 확인하기란 쉽지 않다. 중소 단체의 경우 잡플래닛 등의 직장 리뷰 플랫폼에도 정보가 부족하고, 특히 경력이 짧은 활동가의 경우 정확한 정보를 얻을 인적 네트워크도 부족하기 때문이다. 나아가 국제개발협력 시민사회가 문제 있는 고위직 활동가들을 자정하는 능력과 의지를 얼마나 가지고 있는지도 의

문이다. 2018년 ‘국제개발협력 미투 운동’에서 단체 대표, 유명 교수 등이 저지른 성폭력에 대한 고발이 있었지만, 이들은 끝끝내 익명 뒤에 머무르며 자신의 권력과 평판을 지켜낸 듯하다.

- 과도한 업무와 활동가의 소진: 온라인 설문 조사 결과에서는 활동가들의 번아웃 정도가 상당한 것으로 조사됐다. 인터뷰 참여자들은 때때로 물리는 과도한 업무로 며칠씩 야근을 해야 하거나, 사업 계획서에는 수많은 내부 관리자와 외부 ‘전문가’가 편성되어 있음에도 실무자에게 과도한 업무가 쏠리는 현상을 호소했다. 작은 단체의 경우 대표자가 소진을 겪은 사례도 있었다. 많은 참여자들은 이런 것이 당연하게 받아들여지는 조직 문화에 대한 문제를 언급했고, 개인적으로 상담을 받으며 어려움을 이겨냈다는 활동가도 다수 있었다.



“처음에 이 일을 시작하면서 건강이나 체력에 어려움이 있었는데도, 그냥 내 몸이 약해서 이걸 버티지 못하는 게 아닐까? **다들 이렇게 일을 하고 있으니 나도 이렇게 하는 게 맞지 않을까** 생각했어요. KOICA 사업을 맡으면 보고 기간이나 제안서 쓰는 기간에는 담당자들이 모두 야근을 하고 심지어는 주말에도 나오는데 **그걸 당연하게** 생각했던 것 같아요. 이렇게 해서 결과라도 잘 나오면 어느 정도 상책이 되는데, 원하는 결과가 안 나오면 더 힘들어지는 것 같습니다.” - 실무자 F

“사업 계획서에는 여러 명의 이름이 올라가 있는데, 실제로는 **저 혼자 하는 기분**이 들어요. PM님이 있긴 하지만 그분은 사기업 출신으로, 국제개발협력 경험이 거의 없으시다 보니 지금 하는 사업에 대한 이해도나 실무 역량이 거의 없어요. 그러다 보니 오히려 그분의 지시를 따르는 게 제가 가진 전문성을 무시당하는 기분이 들기도 했어요.” - 실무자 A

“노동 강도에는 물리적으로 긴 시간 일하는 게 있을 수 있고, **정신적인 노동 강도**, 예를 들어 외부의 공여자를 응대하거나 **기관 내부의 압박감과 스트레스 속에서 버티는 것**도 있는데요, **이런 정신적 노동 강도의 문제가 잘 해결되지 않는 게 아쉬웠어요.**” - 전직 중간관리자 B

“작은 단체를 이끌다 보면 대표가 소진될 수 밖에 없는 것 같아요. 사실 저에겐 일어나서 **잠잘 때까지**가 근로 시간이고, 임금도 최저 임금 수준으로 편성했는데, 얼마 전까지는 그 중에서도 몇십만 원은 다시 단체로 기부했어요.” - 고위관리자 G

“구성원들이 어려움을 겪을 때 조직적으로 해결해 줄 수 있는 창구가 있는 곳이 별로 없는 것 같아요. 저도 **개인적으로 제 비용을 들여 상담을 받고 있는데요, 번아웃이나 정신 건강의 문제를 개인의 문제로 바라보지 말고 조직 차원에서 대응을 해주면 좋을 것 같아요.**” - 중간관리자 E

- 2019년 자신의 번아웃을 소셜네트워크에 고백한 의사이자 여성주의 의료 활동가인 윤정원은 한 언론사와의 인터뷰²¹⁾에서 활동가 건강권의 사회적 중요성에 대해 설명했다. 그는 활동가와 의료인을 비교하며 “전공의들의 근무 시간을 제한하고, 간호사들의 ‘태움’ 문제를 심각하게 생각하는 건 왜일까요? 피곤하고 소진된 의료인은 처방이나 투약에 실수할 가능성이 커지기 때문입니다. 환자를 건강으로 볼 수도 있고요. 의료인이 건강해야 환자가 건강하듯, 활동가도 비슷”하다고 말했다. 활동가의 건강과 사회의 건강이 연결되어 있다는 윤정원 활동가의 이야기는 여러 나라의 사람들과 영향을 주고 받는 국제개발협력 활동가의 번아웃과 건강권 문제에도 주는 시사점이 있다.

- 고용 형태와 안정성: 흔히 ‘정규직-비정규직’으로 나뉘는 고용 형태에 대해선 연차별 중요성에 대한 인식이 다소 달랐다. 한편, 단체 자체의 안정성, 혹은 근속할 만한 단체가 없다는 생각에 정규직의 의미가 크지 않다고 인식하는 참여자도 있었다.



“제가 계약직일 때는 정규직 직장을 원했고, 정규직 일 때는 **다들 2년만에 떨어져 나가는데 정규직이 무슨 소용인가, 2년 계약직 하고 실업급여 받는 게 낫지**라고 생각했어요. 그런데 저야 이제 경력이 있으니까 계약직으로 일하고 또 다른 조직으로 이직할 수 있겠지만, **이제 경력을 시작하는 사람들에게는 고용 형태가 중요하겠다는 생각이 듭니다.**” - 중간관리자 E

“조직 차원에서는 사업 단위로 계약직을 채용해서 사람들을 활용하는 게 조직에 좋은지를 고민해 봤으면 좋겠어요. **사업을 위해 누군가 들어왔다가 계약 기간이 끝나서 나가 버리면 업무 연속성이 깨지고, 사업의 노하우가 조직의 자산이 되지 못하니**가요.” - 파견실무자 D

규모가 작은 NGO의 경우엔 실무자들이 제안서를 준비하면서, 이게 안 되면 회사를 그만둬야겠다는 생각을 하기도 한다는 이야기를 들었어요. 거기는 **급여가 아니라 단체의 존속에 대한 혹은 내 인건비를 확보할 수 있을지에 불안감**이 있겠다는 생각이 들어요.” - 실무자 C

21) 경향신문 2019.11.23. “공익활동가 삼키는 늪... ‘번아웃’”

<https://m.khan.co.kr/national/national-general/article/201911230600105>(최종접속일: 2023.10.10.)

5. NGO에서의 경력 발전에 대한 인식

1) 배경

- 활동가들의 노동 만족도는 경력 발전에 대한 전망과도 깊은 관계가 있다. 다수 인터뷰 참여자들은 경력 발전을 ‘전문성’과 연결지어 생각하고 있었다. 하지만, NGO에서는 그 ‘전문성’을 쌓을 수 없다는 생각에 더 나은 곳을 찾아 중소 NGO에서 대형 NGO로, 다시 KOICA 코디네이터나 KMCO 등으로 이동하는 분위기가 있었다.

2) 인터뷰 결과

- 경력 발전: 온라인 설문 조사 결과(직업 또는 직장 선택 시 고려한 가치)와 같이 대부분의 참여자들은 경력 발전, 개인의 성장에 대한 욕구가 컸지만, NGO 활동을 통해 경력 발전을 이룰 수 있을지에 대한 인식은 연차별로 다소 차이가 있었다.



“**긍정적으로 생각하는 면은 경력 발전 가능성과 개인적 삶의 가치 실현**이에요. 저는 대학교에서 국제개발과는 관련이 적은 전공을 했는데, 이 일을 하면서 **그 전까지는 알 수 없었던 사회적이고 공익적인 가치에 대해 배울 수** 있었고 이게 지금까지는 저의 활동 동력이 되고 있습니다.” - 실무자 C

“최근 그만두는 활동가들이 많은데요, 면담을 해 보면 다들 돈 문제는 아니라고들 해요. 모금 부서 직원들은 대우가 더 좋은 곳으로 가는 사례가 있었는데, **사업 부서 직원들은 전문성에 대해 고민하며 퇴사하는 경우가 많았어요.**” - 고위관리자 H

“조직이 성장하는 과정에서 가치보다는 생존과 확장에 힘을 쏟다 보니 **조직의 성장과 개별 구성원의 성장이 일치되지 않는 괴리도 많이** 느끼는 것 같습니다.” - 고위관리자 H

- 이직의 고리: 더 나은 성장 가능성과 대우를 찾아 활동가들은 작은 곳에서 더 큰 곳으로, NGO에서 공공 부문으로 이동하곤 한다. 하지만 공공 부문에서 NGO 경력직이 택할 수 있는 일자리는 대부분 해외 사무소 코디네이터 등 계약직이라 계약 종료 이후 일부는 다시 NGO로 돌아오고, 그 외에는 프리랜서가 되거나 컨설팅 회사 등 다른 부문으로 이동했다.



“저는 만약 이직을 한다면 **큰 NGO로 이직을 시도해 볼 것 같습니다.** 우선 그동안의 경력이 NGO에 잘 맞기도 하고요, 제가 언제까지 현장을 오갈 수 있을지, 나이가 더 들면 현장감 있게 일하는 건 어려울 수 있을 것 같은데 그 전에 현장 경험을 할 수 있는 곳으로 가고 싶다는 생각이 들었어요. 그리고 제가 관심 있는 분야를 잘하는 곳을 찾아보면 그런 곳에 특화된 중소 규모 NGO가 아니라 여러 분야 사업을 하는 **대형 NGO가 결국 시스템이나 파견자 대우나 현장 사업에 대한 가이드라인 같은 게 잘 되어 있다는 생각이 들어서 뭘 배우려면 큰 단체에 가는 게 좋겠다**는 생각이 들었어요.” - 중간관리자 E

“큰 단체에서 일해 볼 필요가 있다고 생각해요. 저도 **작은 단체에서 점점 큰 단체로 이직을** 해 오다 보니 느낀 건데, 물론 큰 조직도 문제가 없는 것은 아니지만, 그동안 해 온 노하우가 분명 있거든요.” - 파견실무자 D

“저희 기관(**대형 기관**)에서 오래 있던 분들은 코디나 KMCO로 나가시거나 대학원을 가거나 프리랜서를 하는 분들이 많았는데요, 아이러니한 게 그분들이 **나중엔 다시 NGO로 돌아오는 것을 봐요.** KMCO로 나가시는 분들은 연장을 해서 국제기구에서 자리를 잡겠다는 목표로 가는 분들이 많지만 현실적으로 쉽지 않은 것 같고, 결국은 다시 NGO로 돌아오거나 프리랜서로 활동하거나 하는 것 같습니다. 그럼에도 **그때 계약직으로 나가는 선택을 하는 것은 조직에서 지치고, 소진이 되고, 다른 환경과 조직을 경험해 보고 싶다는 생각**에서인 것 같아요. 물론 돈도 많이 주고요.” - 실무자 F

- 예를 들어 KOICA 지원을 통해 국제기구로 파견되는 다자협력전문가(KMCO) 활동가 대부분은 석사 학위를 보유하고 있고, 석사 학위를 제외한 경력 또한 4~10년 보유²²⁾하고 있다. 이는 NGO를 포함한 국제개발협력 분야에서 상당한 경력을 쌓은 사람들이 계약직인 KMCO에 지원해 파견되고 있음을 의미한다.

22) KOICA에서 발간한 “국제기구 진출을 희망하는 자, KOICA-UNV와 KMCO를 주목하라!”(2021)는 KMCO 7-10기 활동자 55명 중 85%가 석사학위를 보유하고 있고, 평균 경력이 석사학위 제외 최소 4년~최대 10년까지 분포하고 있다는 점을 홍보한다.

- 전문성: 많은 NGO가 분야 전문성을 강조하고 있음에도 대다수 인터뷰 참여자들은 NGO 경력으로는 ‘전문성’을 쌓기 어렵다는 인식을 공유하고 있었다. 일부는 특정한 자격이나 분야에 대한 경력만 ‘전문성’으로 인정하는 사회적 인식이나 제도 변화의 필요성을 언급하기도 했다. 이러한 인식은 NGO가 자신들이 보유한 현장성이나 제너럴리스트로서의 가치를 설득하기보다는 KOICA 등 정부 기관이 제도화한 학위와 기술 중심의 전문성을 따라가기 위해 외부 전문가를 임원진이나 자문진에 포함하는 과정에서 형성된 것으로 볼 수 있다.



“전문성에 대해 고민하며 퇴사하는 직원이 많았어요. **제너럴리스트(generalist)보다는 스페셜리스트(specialist)가 인정받는다**는 생각을 하는 거죠. 이런 인식은 영향력이 있는 KOICA나 **정부에서 분야 전문성을 가진 사람을 우대**하기 때문에 생깁니다. **시민사회 활동가는 현장 전문가**여야 한다고 생각합니다. 그 나라 법 체계를 알고, 그 나라 주민들의 생각을 알고, 그 나라에 대한 문화인류학적 지식을 갖고 있다는 것도 분명 전문성입니다.” - 고위관리자 H

“제가 아는 PAO는 공무원을 은퇴한 뒤 현지에 파견된 전문가를 상사로 두고 일했는데, 그 상사가 **한국에서 공무원으로 쌓은 전문성을 현장에 적용하는 데는 한계가** 있다 보니 PAO는 거의 혼자 일을 한다는 기분을 느끼는 데다가 어른을 모시는 일까지 겹치면서 힘들어 했어요.” - 실무자 C

“한국 사회에서는 ‘전문직’이라고 일반적으로 칭하는 직업군이 있는 것 같습니다. 그래서 어떤 직업이 사회 통념상 ‘전문직’으로 인정되기까지는 일종의 절차나 시간이 필요한 것 같습니다. **간호사와 사회복지사가 대표적인 사례**라고 생각합니다. 두 직업의 공통점이라고 하면 소위 말하는 ‘좋은 일’에 관한 것이고, 둘 다 돕는 일, 보조, 수발과 같은 역할이라고 여겨지다가 시간이 지나면서 자격이나 면허가 생기고, 학위가 생기고, 사회적으로도 전문적인 일이라고 인정을 받는 것으로 보였습니다. 저는 이처럼 **개발협력활동가도 사회적으로 인정받기까지 시간이 지나야 될 것**이라고 생각이 듭니다. 이미 몇 국가에서는 이 분야가 하나의 산업군이자, 종사자들의 전문성이 인정되는 것처럼이요. 그러나 이 부분에서도 의문은 있습니다. 그럼 **여타의 전문직으로 가는 과정처럼 학위가 요구되고 자격증이 생기는 것이 바람직한 방향인가?** 그것이 국제개발협력 활동가라고 할 수 있는가? 이 부분에서는 다시 의문이 생기긴 합니다만, 어쨌든 한국 사회에서 국제개발협력 분야는 아직까지 ‘신종’ 산업군이고, ‘신생’ 직업이라 이 사람들이 어떤 역할을 하고 어떤 전문적인 기술이 요구되는지 사회가 받아들이기에는 시간이 필요할 것이라 생각해요.” - 중간관리자 E

- NGO의 가치: NGO가 다른 부문과 무엇이 다르고 무엇이 같은지에 대한 질문에 참여자들은 주로 현장성과 연결성을 강조했다. 원조 행정을 주로 하는 정부 기관과 달리 NGO는 현장에서 직접 사업을 수행하며 현지 사람들과 협업한다는 현장성에 대한 언급이 가장 많았고, 이러한 현장성을 바탕으로 후원자의 참여나 현지 시민사회와의 협력을 이끌어 낼 수 있다는 연결성을 이야기한 참여자도 있었다. 이 외에도 NGO가 다른 부문의 기관들보다 빠르고 대안적인 접근을 할 수 있다는 장점도 언급되었지만, 대체로 이렇게 이상적인 NGO의 역할과 현실의 단체 사이에는 괴리가 있다는 인식을 가지고 있었다.



“제가 NGO에서 계속 일을 하고 싶은 이유는 **평등과 공생, 공존의 가치**에 가장 가깝기 때문입니다. 태어날 때부터 다른 환경과 조건 때문에 삶의 질이 차이가 나고 이로 인해 인간으로서 누려야 할 권리를 누리지 못하는 사람들이 존재하고 그 사람들이 내가 속한 이 사회(글로벌)에 속한 사람들이라면 함께 잘 어우러지면서 누구도 소외되지 않고 공존할 수 있는 환경이 필요하죠. 그걸 만드는 게 국제개발협력 분야라고 생각하고요. **이 분야 안에서도 NGO는 사람들이 후원을 통해 직접적으로 이 과정에 참여할 수 있다는 게 큰 차이인 것 같아요.**” - 전직 중간관리자 B

“정부 기관에서는 사업을 직접 추진하기보다는 관리나 재정 지원 역할을 하고, NGO가 실제 수행을 하는 경우가 많잖아요. **사업을 직접 수행하면서 현장도 만날 수 있고, 다양한 나라 사람들과도 교류할 수 있다는 점에 NGO의 강점**이 있다고 느꼈는데요, 지금은 그런 면보다 사업 예산 중 우리 단체가 활용할 수 있는 게 얼마고, 관련된 전문가들에겐 얼마를 줘야 하고, 이런 일로 **예산표만 고치고 있다 보니 개발도상국에 기여를 한다는 것을 잘 느끼지 못하게 된 것 같아요.**” - 실무자 A

“지금 정부의 일부 국제개발협력 사업은 NGO보다는 대학이나 컨설팅 회사가 하기 좋은 구조로 되어 있는데요, 이런 사업이 **정말 현지에서 효과를 내는 현장 친화적 사업이 되려면 NGO의 참여가 더 넓어져야 한다고** 생각합니다. 그리고 NGO에겐 **현장의 목소리, 현지의 조직화된 목소리**라고 할 수 있는 **현지 NGO와 어떻게 협력하면서 일할 것인가**라는 과제가 있습니다.” - 고위관리자 H

“NGO만이 가진 강점은 분명히 있겠습니다. **분명한 목적 사업이 있고 그 사업을 위한 의사 결정이 대체로 정부나 기업보다 빠르며, 현장에 접근성이 높다는 점. 그리고 조직의 비전과 미션을 위해서 창의적인 다양한 방법들을 구상하고 실천할 수** 있다는 점. 정부나 기업의 행동을 견제하며 독자적인 목소리를 낼 수 있다는 점 등을 들 수 있을 것 같아요. 그런데 **문제는 이런 장점이 있을 테지만 이런 장점을 발휘하는 조직은 못 만나 봤다는 거예요.** 결국 제가 NGO에 남아 있는 것은 그런 조직을 찾기 위한 오랜 여정일지도 모르겠습니다.” - 중간관리자 E

■ NGO 활동가의 정체성: NGO의 가치에 대한 논의는 자연스럽게 그 안에서 일하는 구성원은 누구인가로 이어진다. 본 연구에서는 활동가라는 표현을 쓰고 있지만 국제개발협력 NGO 구성원들이 모두 스스로를 활동가라고 생각하는 것은 아니다. 인터뷰 참여자 중에도 활동가 대신 실무자나 전문가를 선호하는 경우가 있고, 활동가라는 이름에 담긴 헌신하는 사람이라는 사회적 인식에 거부감을 느끼는 경우도 있었다. 또한 활동가라는 정체성을 부정적으로 보지는 않지만 국내 이슈와의 거리를 언급하며 시민사회 활동가와는 거리를 두는 경우나, 자신의 일이 타 분야 시민사회 활동가들의 애드보커시나 직접 행동과는 차이가 있어 자신을 활동가로 부르길 주저하는 참여자도 있었다.



“저는 국제개발협력 활동가인것 같아요. 아직 초기라 그런지 모르겠지만, **나보다 어려운 사람과 불평등을 겪는 사람들을 위해 살자는 마음**으로 하고 있어요.” - 실무자 C

“국제개발협력 활동가와 시민사회 활동가가 국내 이슈와 국제 이슈로 분리된 느낌이 들어요. 저는 이 간극을 줄여 보고 싶은데요, 제가 파견 온 국가에도 한국에서 겪는 것과 비슷하고 연결되어 있다고 생각되는 부분이 있어서 시민사회 활동가라는 정체성도 생각을 해 보고는 있어요.” - 파견실무자 D

“저는 활동가라고 하면 가치 중심적인 면이 부각되면서, 어떨 때는 돈을 적게 줄 때 활동가라고 부르는 것 같다는 생각이 들어요. 전문가라고 하면 그 레벨에 맞춰서 돈을 줘야 하고, 활동가는 활동이니까 그렇게 안 해도 되고 이런 식이죠. 제가 예전에 어떤 행사에서 도와 달라고 해서 간 적이 있는데요, 생각보다 전문 역량이 필요한 일이었어요. 그 일을 전문적으로 하는 사람에게 어느 정도 사회적으로 통용되는 비용을 주고 해야 하는 일이었죠. 그런데 저에겐 활동가라고 칭하면서 그 정도 비용을 지불하지 않았어요. 그래서 저는 **우리가 노동자라고 이야기하는 것에 좀 더 익숙해질 필요가 있다고 생각합니다. 우리는 노동자고 자원봉사가 아닌 생업으로 이 일을 하고 있고, 우리가 하는 일에는 합당한 노동에 대가가 필요하다는** 생각을 가지고 스스로를 노동자라 부르는 게 익숙해질 필요가 있다고 생각합니다.” - 중간관리자 E

“저도 활동가라는 개념이 보수와 관련 있다는 생각이 들어요. 처음 봉사단으로 파견 나갔을 때, 활동가라고 불렸어요. 그래서 보수나 처우가 적어도 우리는 활동가니까 적게 받는 거라고 생각했었죠. 그리고 활동가라고 하면 사실 지금도 자원봉사에 가까운 느낌이 들고 자발적으로 참여하기 때문에 큰 대가를 바라지 않는다는 느낌이 들어요. 저 스스로도 편견을 가지고 있는 것 같기도 해요.” - 실무자 F

“국제개발협력 활동가나 시민사회 활동가나 정체성의 혼란을 겪는 경우가 종종 있는 것 같아요. 저는 시민사회 활동가로서 자부심이 있지만 저희 직원들은 그런 자부심은 부족한 거죠. 이건 당연한 것일 수 있는데요, 우리 단체의 모금부터도 사회를 바꾸려는 노력이 부족하다 보니 자부심을 심어 주기가 어려운 상황이죠. 그리고 시민사회 활동가로서 사회 제도를 바꾸는 데 얼마나 효능감을 느끼느냐도 이유일 수 있을 것 같은데요, 변화는 굉장히 더덕요. 내가 무엇을 하니 이렇게 바뀌는구나 하는 효능감

이 축적되어야 하는데, 분명 변화는 하지만 이게 더디기 때문에 효능감이 떨어지는 거고, 그러다 보니 시민사회 활동가로서의 자부심도 부족해지는 거죠.” - 고위관리자 H

“저는 시민사회 활동가라고 하면 애드보커시나 액션을 하는 부분이 부각되는 것 같아서 예전에 옹호 활동에 참여했을 때는 그런 정체성이 있었는데, 지금은 국제개발협력 일에 전념하다 보니 이 분야에서 일을 하는 사업 관리자의 느낌이 들어 시민사회 활동가보다는 전문가라는 선택을 하게 된 것 같아요.” - 실무자 F



6. 노동 환경 개선의 이해 당사자에 대한 인식

1) 배경

- 앞선 논의에서 드러나듯, 국제개발협력 NGO의 노동 환경 개선에는 다양한 이해 당사자가 얹혀있다. 활동가 당사자부터 시작해서 그들이 소속된 단체, 이들 단체의 재정에 막대한 영향을 미치는 후원자, 시민, 공기관, 민간 재단, 그리고 시민사회 내에 이미 존재하고 있는 협의체까지 다양한 행위자들에 대해 인터뷰 참여자들은 각각 다른 기대감과 협력 방향을 이야기했다.

2) 인터뷰 결과

- 단체: NGO 노동 환경 개선의 1차 책임은 각 단체에 있다고 볼 수 있다. 단체를 통한 노동 환경 개선에 대해 인터뷰 참여자들은 단체가 변하는 것이 가장 빠르고 직접적이지만, 각자의 경험을 통해 단체가 스스로 변하는 것이 어렵다는 생각을 가지고 있었다.



“큰 단체 대표들을 보면, 외교관, 금융인, 사업가 등이 많잖아요. 그걸 보면 그 단체가 원하는 것은 규모 확장이지 철학 공유가 아니란 생각이 들어요. 이걸 너무 슬픈 일이지 않나요? 우리 사회의 어떤 면은 그냥 두어선 안 되겠다고 생각해서 일어난 시민사회가 자기 몸집 불리기에만 여념이 없다는 거죠. 실무자 출신으로 상급 관리자로 승진하는 경우도 모금으로 실적을 낸 사람들이 많아요. 그러다 보니 **단체 의사 결정 과정에 국제개발협력 사업을 하는 사람의 목소리는 적은 것 같습니다.**” - 고위관리자 H

“저는 가장 빠르게 도입할 수 있는 방법은 기관이 조직 경영에서 종사자 노동 조건 개선을 우선순위로 두는 것이라고 생각합니다. **사실 경영자 한 명만 마음 먹으면 내일이라도 할 수 있어요.** 가끔 모금액의 몇 퍼센트만 행정비로 쓸 수 있도록 하는 법률로 인해 인건비 개선이 어렵다고 설명하는데, 저는 **대형 기관은 직원 인건비를 충분히 올릴 수 있는 여건이 된다고 생각해서 경영진만 결단하면 금방 될 수 있는 일이라고 생각하고, 그 경영진을 움직이기 위해선 외부의 압박이 필요한 것 같아요.**

- 전직 중간관리자 B

- 협의체: 국제개발협력 시민사회에는 1999년 설립되어 140여 개 단체가 회원으로 가입한 국제개발협력민간협의체(KCOC)라는 협의체가 있다. 하지만 인터뷰 참여자들은 이 협의체가 노동 환경 개선에 적극적으로 나서기는 어려운 구조라는 점을 지적했다. 2021년 기준 KCOC는 수입의 50% 이상을 정부 보조금에 의존하며 월드프렌즈 NGO 봉사단이나 민관협력 인큐베이팅 등 정부와 시민사회 사이 중간 관리 기관의 역할을 주로 수행하고, 의사 결정 또한 각 단체의 고위관리자들에 의해 이루어지기 때문이다. 한편 KCOC가 실무자를 대상으로 진행하는 각종 역량강화 프로그램을 긍정적으로 언급한 실무자도 있었다.



“저는 KCOC는 할 수 없을 것 같고 활동가들이 만든 조직이 필요하다고 생각해요. 일단 KCOC 소속이 아닌 단체들도 있고, KCOC는 회비로 운영되는데, 그 회비를 내는 결정은 위에서 이뤄지죠. 그러다 보니 우리가 하고 싶은 이야기, 실무자 방향에서의 이야기를 KCOC에서 풀어내기는 쉽지 않을 것 같아요.” - 중간관리자 E

“서로 재원을 두고 경쟁하는 게 아니라, 다양한 이야기를 하는 존재들이 많음을 가시화하는 일을 협의체를 통해 해 보면 좋겠어요. 작게는 SNS를 통한 공동 캠페인을 기획해서 **작은 단체들도 함께할 수 있는 기회**를 만든다거나 하는 식으로요. 작은 단체는 그런 캠페인을 운영할 예산과 인력도 부족한 경우가 많거든요.” - 고위관리자 G

“KCOC 회의에는 주로 단체장들이 참여하는데, 그들에게 노동 조건은 중요한 논의 주제가 아닌 것 같고 그걸 주제로 상정하기도 어려울 것 같아요. 그런데 이 문제를 행정비 비율과 관련된 주제로, 법을 개정해야 한다는 식으로 가면 가능할 수도 있을 것 같아요.” - 고위관리자 H

“KCOC가 그동안 실무자 교육의 데이터와 경력이 쌓이면서, 각 **실무자의 경력에 맞는 세부적인 교육 기회를 제공하기 시작한 것** 같아요. KCOC뿐 아니라 피다를 포함한 다양한 단체의 개발협력 역량강화 프로그램도 늘어났고, 조직에서도 외부 교육을 보내주는 분위기가 자리잡은 것 같습니다.” - 실무자 C

- 공여자(정부 및 민간 재단): 노동 환경 개선을 위해서는 추가 재원이나 기존의 지출 구조의 변화가 필요하기 때문에 각 단체의 재원에 큰 영향력을 가진 공여자, 특히 KOICA로 대표되는 정부 기관과의 협력이 중요하다. KCOC <2021 한국 국제개발협력 CSO 편람>에 따르면 NGO 전체 수입에서 정부와 배분 단체, 기업이 차지하는 비율은 20%에 달했다. 노동 환경 개선을 위한 공여자와의 협력에 대해 인터뷰 참여자들은 대체로 다른 주제보다 더 큰 기대를 보였고, 그 내용도 인건비 규정 개선부터 행정 간소화까지 다양했다. 한편, 인건비에 인색한 공여자의 특성이나 정부의 책임이 명확하지 않다는 점을 들어 노동 환경 개선에 공여자 기관들이 호의적이지 않을 수 있다는 의견을 낸 참여자도 있었다.



“다른 나라의 사례를 보면 민간 재단, 예를 들어 빌 & 멀린다 게이츠 재단 같은 곳이 NGO에게 지원금을 줄 때, 무제한 보조금(unrestricted grant)라고 집행 기준이 없는 기금을 줘요. NGO들이 운영을 하려면 사람도 필요하고, 사무실도 필요하고 그런데, 그런 것 없이 목적을 달성할 수 있겠냐, 그런게 갖춰져야 목표하는 바를 달성할 수 있다는 생각인 거죠.” - 고위관리자 G

“우리가 자생하지 못하고 공여자를 통해 우리 문제를 해결하는 게 자존심 상하는 일일 수 있지만, 그렇다고 해서 NGO가 그동안 해결하지 못한 문제를 놔두는 것보다 외부에서 자극과 충격을 주고, NGO 내부에서 대응하고 때로는 갈등하는 과정을 통해 변화를 기대할 수 있을 것 같습니다.” - 실무자 C

“사회복지사들도 오랫동안 처우 개선 목소리를 내왔고, 실제로 좀 개선이 되었다고도 들었는데 사회복지사는 이름 자체에서부터 그들이 하는 일이 어떤 일인지 대중들이 이해하기 비교적 쉽고, 임금 수준도 법적 제도적으로 정해져 있는 부분이 있어서 임금 수준을 올려주는 주체도 ‘정부’로 명확했던 거 같거든요. 그런데도 처우 개선이 매우 힘들었다고 하는데, 국제개발협력은 불특정 다수에게 애드보커시를 해야 하고 임금을 올려 줘야 하는 주체도 다 달라서, 참 쉽지 않을 것 같아요.” - 전직 중간관리자 B

“저는 공여자 기관에서 종사자 노동 조건 개선을 요구하는 것은 기대하기 어렵다고 생각해요. 공여자 기관과 일하다 보면, 특히 기업과 일을 하다 보면 항상 인건비를 최소화하길 원하고, 그 인건비가 누구를 위한 것인지를 집요하게 묻더라고요.” - 실무자 F

“KOICA 협력 사업에서 행정 업무를 간소화할 수 있는 것들이 많다고 생각해요. 국제기구에서 쓰는 정산 방식을 도입해 볼 수 있을 거고요. 하지만 NGO는 다양성도 중요하기 때문에 하나의 방식을 똑같이 적용하기는 어렵잖아요. 그래서 기관의 세이프가딩이나 회계 규칙, 감사 기준이 어느 정도 합리적이라고 한다면, 일일이 KOICA 기준을 적용하지는 않겠다고 해 보는 거죠. - 고위관리자 H

“일을 하다 보니 행정 업무가 너무 많은 것 같고, 그게 노동 강도를 가중할 뿐 아니라 내가 왜 이걸 이렇게까지 붙들고 있어야 하는지에 대한 회의를 낳는다고 생각해요. 책무성, 투명성도 좋지만 자율과 책임에도 비중을 두고 행정 업무를 간소화하는 논의를 해 보는 것도 꽤 좋은 방법이라고 생각해요. 그런 행정 업무 때문에 야근을 하는데, 포괄임금제라 야근 수당은 또 못 받고, 소진되고 하는 식으로 악순환이 되는 것 같아요.” - 실무자 C

■ 후원자와 시민: <2021 한국 국제개발협력 CSO 편람>에 따르면 NGO 전체 수입의 절반 이상은 개인 및 단체 후원자가 책임지고 있다. 또한 KOICA 등 공공 기관의 정책을 바꾸는 데에도 후원자와 시민의 인식은 필수적이다. 인터뷰 참여자들은 기존에 아동 결연이나 봉사하는 이미지를 부각한 모금 캠페인으로 인해 형성된 사회적 인식을 고려하여 활동가들이 하는 일이 무엇인지 설명하는 기초적인 것에서부터 시작할 것을 제안했다. 또한, 우리 사회 내에 존재하는 다른 취약한 사람들에 대한 고려가 필요하다는 의견도 있었다.



“업계 밖으로는 우리가 하는 이 분야 사람들이 무슨 일을 하는 사람들인지 알리는 활동이 많아지면 좋겠어요. 밖에 있는 사람들은 그냥 너네 사회복지사 아니야? 좋은 일 하는, 사람들 도와주는 일 하는 거 아니야? 이 정도로 이해하고 있다 보니 무슨 일을 해서 월급을 받는지에 대한 인지가 낮은 것 같아요. 그래서 우리는 어떤 일을 하고 이것도 하나의 직업군이라는 것을 이야기하는 활동을 좀 하면 좋겠습니다.” - 중간관리자 E

“NGO 활동가 노동 권리에 대해서만 이야기하는 것은 주저하게 되는 부분이 있어요. 왜냐하면 우리가 홍보를 할 때, 우리가 일을 선의로만 하는 것처럼 홍보를 하기도 하고, 후원자분들 중엔 우리보다 적은 임금을 받는 분들도 많을 것이란 말이지요. 그런 상황에서 우리 권리를 이야기하려면 우리보다 더 낮은 임금을 받는 사람들에게 입장에 대해서도 고민해야 하고, 대외적인 애드보커시를 할 때는 우리가 하는 일이 무엇이고 왜 가치가 있는지를, 어떤 전문성을 가지고 하는 일인지를 설명하는 메시지도 함께 전달되어야 한다고 생각해요.” - 전직 중간관리자 B

“결연 프로그램의 경우 후원금이 다 아동에게 가는 줄 아는데, 그렇게 하긴 어렵죠. 그런데 아직도 우리 일을 자원봉사로 생각하는 사람이 있으니 그렇지 않다는 것을 적극적으로 알리긴 어려워요. 이런 건 협의체가 해 볼 수 있는 부분일 것 같아요. 개별 단체가 하기 어려운 것을 협의체가 NGO들과 함께하는 거죠. 그런 식으로 인식 개선을 해 볼 수 있다고 생각해요.” - 고위관리자 H

“우리의 일을 시민들이 ‘좋은 일’이라고 인식한다면, ‘좋은’보다는 ‘일’에 조금 포커스를 이동해서 우리의 일을 설명해 보는 건 어떨까요? 주로 활동가들의 수기들은 현장에서 아이들과 함께 있는 사진, 보람을 느꼈던 일들 이런 것들이 많이 보이잖아요. 그런데 그런 것 말고 이 일이 진행되기까지의 흐름과 거기에 들어가는 손에 대해서 보여 주면 어떨까요? 가령 A 지역 아동에게 식료품이 전달되기까지 한국 본부에서는 기업과 정부에게 사업을 제안하여 예산을 만들고, 모금팀은 모금을 하고, 영양 전문가를 통해 아이들에게 필요한 영양을 파악하여 식품을 정하고, 현지에서는 물량을 파악해서 조달하는 등의 일을 보여주는 거죠. 이렇게 보이지 않는 이면에 들어가는 세밀한 작업들에 대해서 설명한다면 업무의 복잡성이 좀 더 드러나지 않을까요? 시민들이 관심 없어 할까요?” - 전직 중간관리자 B

- “인구 다수가 불평등 구조의 피해자를 자처하는 ‘경계 없는 불평등’의 시대”²³⁾에 국제개발협력 종사자도 더 나은 대우를 받아야 한다고 대중을 설득하기란 쉽지 않을 것이다. 하지만 ‘빈곤 퇴치’를 업으로 하며 빈곤의 구조와 다양한 측면을 목격해 온 국제개발협력 종사자들은 스스로의 결핍과 문제의식을 확장해 볼 수도 있을 것이다. 앞서 덴스쿠스가 원조 분야에 한정된 관점을 넘어 국내 공론장에 참여해야 함을 역설한 것처럼 한국 사회의 가치 체계에 대해 폭넓게 검토하고 더 나은 대우를 받아야 할 다른 사회 주체들과 연대하며 더 단단한 내러티브와 지지 기반을 확보할 수 있을 것이다.

23) 조문영 (2022) 빈곤과정: 빈곤의 배치와 취약한 삶들의 인문학. 파주: 글항아리.

- 활동가: 인터뷰 참여자들은 활동가들의 변화와 실천에 대한 의견도 제시했다. 노동권에 대한 인식 개선부터 각자의 위치에서의 노력, 상호 연대까지 다양한 의견이 나온 가운데, 문제를 제기하는 사람이 고립되지 않아야 한다는 인식이 공통적으로 발견됐다.



“저는 활동가 대상으로 노동권이나 노동법을 잘 알고 활용할 수 있는 교육 프로그램이나 스터디, 워크숍이 있으면 좋겠다고 생각했습니다. 전에 계약서가 없던 기관에서 일한 적이 있는데요, 그 기관은 생긴 지 1년 정도 되었었고요, 당시 국내 근로자가 15명쯤 되었던 것 같은데 아무도 계약서를 안 썼던 거예요. 제가 입사한 후에 직원들이 건의를 해서 계약서를 쓰자는 분위기가 되었는데, 고위관리자 한 분이 지금 계약서를 쓴다고 해도 별로 의미가 없는데 그래도 쓰겠냐고 하시더라고요. 그래서 혹시 모르니 쓰자고 의견을 모았지만 지금 생각해 보면 계약서를 쓰지 않은 것은 회사 잘못인데 저런 반응을 했다는 것이 의아하고, 직원들도 기본적인 노동권을 몰라서 생긴 일이란 생각이 들어요.” - 중간관리자 E

“어디든 이런 노동 환경이나 권익 문제에 관심 있는 사람들이 많이 있다고 생각해요. 하지만 이런 사람들이 네트워크로 연결되지 않으면 목소리를 내고 변화를 만들어 내기는 쉽지 않아요. 그래서 사람들이 모여서 네트워크를 갖출 필요가 있다는 생각이 들어요.” - 실무자 F

“지금 NGO에선 문제 제기하는 사람이 피해를 보는 구조라고 생각해요. 문제를 제기하고 변화를 말하는 목소리가 개인화되지 않도록, 함께 논의하고 대응할 수 있도록 하는 만남의 기회나 법률 지원 서비스가 있으면 좋겠다고 생각합니다.” - 실무자 A

“국제개발협력 분야에서 경영자들에게 목소리를 내고 필요에 따라 압박을 할 수 있는 활동가 연대가 정말 필요하다는 생각이 들어요. 넓은 연대체를 만들고 변호사나 관련 정책을 다루는 사람들과 협력하면서 활동해 보면 좋을 것 같습니다.” - 파견실무자 D

“저는 역사의 진보를 믿습니다. 뭔가 안 변하는 것 같지만 그래도 많이 변했어요. 20여 년 전과 비교하면 정말 많이 변한 거예요. 지금 이 분야에 들어온 사람에겐 희망이 없어 보이겠지만, 저는 지금까지 많이 바뀌었고 우리 사회의 발전 단계를 보았을 때 변화가 없을 수 없다고 생각하기 때문에 긍정적인 희망이 있습니다. 그래서 저는 우리 단체가, 우리 단체 대표가 더 잘하실 수 있도록 참모로서 할 수 있는 일을 하고 있습니다.” - 고위관리자 H

7. 소결

1) 발견점

- 국제개발협력 NGO의 구인난과 활동가 이탈은 해가 갈수록 심각해지고 있다. 국제개발협력 NGO는 최근 3년간 채용 제공고가 꾸준히 늘어날 정도로 구인난을 겪고 있으며, 특히 중견활동가의 이탈과 규모가 작은 단체의 구인난이 심각한 것으로 보인다. 이러한 위기에도 불구하고 NGO는 활동가 처우나 채용 방식을 충분히 개선하지 않고 있다. 활동가들의 임금 만족도는 여전히 낮으며, 구직자들은 임금 정보를 포함하여 NGO 일 자리를 긍정적으로 고려할 만한 정보를 얻지 못하고 있다. 게다가 상대적으로 저연차인 활동가들의 평판은 고위관리자들의 평가에 의해 크게 좌우되는 한편, 단체나 고연차 활동가들에 대한 평가는 제대로 이루어지지 않고 평판을 확인할 수단조차 제한적이라는 문제도 있었다.

- 국제개발협력 NGO 내부의 세대 격차는 커지는 한편, 타 부문과 차별화 할 만한 특성은 약해지고 있다. 정부의 시민사회 협력이 확대되고 ‘분야 전문성’ 중심의 국제개발협력 담론이 자리 잡으면서, 다수의 국제개발협력 NGO 또한 전문화를 지향하고 정부 기관과 유사한 운영 체계를 가지게 됐다. 그 결과 최근 활동가의 참여 동기와 경험은 헌신과 봉사, 사회적·종교적 신념을 중심에 두었던 앞선 세대 활동가와 다른 가능성이 커졌지만 조직 문화의 변화 속도는 이를 따라가지 못하며 활동가들은 세대가 다른 활동가 사이의 격차가 있다고 느끼게 됐다. 한편, NGO들이 분야 전문성을 인정받으려는 노력에도 불구하고 활동가들은 대부분의 전문성을 외부 전문가를 통해 확보하는 NGO에서는 자신의 전문성을 키울 수 없다고 생각하고 있었고, NGO에서의 일과 정부 기관 및 컨설팅 회사 등 타 부문에서의 일의 차이 또한 느끼기 어렵게 됐다. 이러한 인식은 NGO 활동가들이 상대적으로 경력에 대한 사회적 인정과 처우가 나은 정부 기관이나 정부 PMC 용역 사업을 주로 수행하는 기업으로 이동하는 현상을 심화하는 데 기여할 수 있다.

- 현직 활동가들이 가장 불만족하는 노동 조건은 임금이지만, 임금에 대한 입장은 다양했다. 임금이 개선되어야 한다는 점에는 대부분 같은 의견이었지만, 비영리단체의 특성을 이해하기 때문에 크게 기대하지 않는다는거나, 가치 기반 활동에서 오는 만족감이 있기에 버틸 만하다는 의견부터 NGO의 가치 추구는 임금과 별도의 것으로 보아야 한다는 의견까지 다양한 태도가 있었다. 임금 개선의 기준에 대해서도 물가 상승률부터 국제기구나 공공 기관 등 타 부문, 또래와의 비교 등 다양한 의견이 나온 와중에 KOICA의 전문가 등급에 대한 언급이 가장 많았다. 단기 사업 기획 조사나 중장기 PMC 파견 계약직 등에 적용되는 KOICA 전문가 인건비는 가장 낮은 5급을 기준으로 해도 월 임금 352만 원 수준으로, 세전 평균 임금이 288.3만 원인 시민사회에 비해 높게 형성되어 있다.

■ 많은 활동가들은 금전적 보상이 불만족스러운 상황에서도 보람이나 가치 실현, 동료 관계 등 다른 보상에 의지하며 활동을 이어가고 있다. 하지만, 업무와 책임이 개인에게 쏠리는 구조와 이상과는 거리가 먼 단체의 현실 속에서 번아웃 등 다양한 신체적, 정신적 어려움을 겪는 경우도 많다. 이러한 현상은 고위관리자부터 실무자까지 직급과 연차에 무관하게 발생하고 있지만 조직 차원에서의 인식이나 지원은 미비하여 활동가들은 개인 비용을 들여 상담을 받거나, 이직 혹은 퇴사를 택하는 식으로 이에 대응하고 있다.

■ 활동가들은 NGO의 가치로 현장에서 사업을 수행하며 현지의 맥락을 적극적으로 고려할 수 있다는 현장성과 한국의 후원자, 현지 시민사회 등 다양한 주체와의 협력을 이끌어낼 수 있는 연결성을 꼽았다. 하지만, 이러한 강점은 현실과는 거리가 먼 이상에 가깝다는 인식이 지배적이었다. 활동가들은 혼자 혹은 소수의 실무자들만이 사업을 기획하거나 관리한다고 느끼고 있었고, 모금 홍보를 위한 메시지가 시혜적이고 단순하게 그려지는 문제를 지적하기도 했다.

■ 활동가들은 노동 환경 개선을 단체뿐 아니라 정부 기관이나 기업 등 공여 기관과 개인 후원자 등 다양한 이해 당사자와 논의해야 할 사안으로 보고 있었다. 활동가들은 어느 한 이해 당사자의 책임이나 역할을 기대하는 대신 각 당사자별로 형성된 복잡한 관계를 이해하고 있었는데, 다만 노동 당사자로부터 비교적 가까운 단체나 활동가보다 공여자 측의 개입이나 변화가 더 효과적일 것으로 본다는 점은 흥미로웠다. 이는 공여자와 후원자가 우위를 갖는 위계 관계가 형성되어 있는 국제개발협력 분야의 현실을 반영하는 것이자, 활동가들이 자신이 속한 단체의 우선순위가 구성원들이 아니라는 인식을 갖고 있음을 의미한다고도 볼 수 있다. 또한 노동 환경 개선을 위한 재원 확보나 애드보커시 같은 활동이 이미 업무 부담이 큰 활동가들에게 다시 돌아올지도 모른다는 우려가 반영된 것일 수도 있다.

■ 노동 조건 개선을 위한 첫걸음으로 많은 활동가들은 시민 대상 애드보커시를 꼽았다. 많은 인터뷰 참여자들이 NGO 활동가들의 일을 시민들이 잘 모른다거나, NGO 활동의 전문성에 대한 사회적 인정이 부족하다는 등의 사회적 인식에 대한 문제의식을 드러냈다. 이에 대한 해결 방안으로 시민 대상으로 국제개발협력 활동가의 일에 대한 인식을 증진하는 애드보커시를 한다는 등의 의견이 가장 많았지만, 한편으로는 ‘좋은 일’로만 간주되다가 면허와 같은 제도가 생기며 직업으로도 인정받게 된 사회복지사나 간호사 등과 비교하며 제도화를 통한 인정이 가능하기는 하지만 오랜 시간이 걸릴 것이며 이러한 방향을 국제개발협력에 적용하는 것이 바람직한지 고민된다는 의견도 있었다.

2) 시사점

■ 국제개발협력 NGO 노동 환경에 관한 논의는 국제개발협력 NGO의 일과 가치에 대한 내러티브를 함께 다시 쓰는 것에서부터 시작되어야 한다. 연구를 위해 인터뷰하고 그 결과를 분석하는 과정에서 가장 어려웠던 것 중 하나는 활동가들이 NGO의 가치와 역할을 이해하는 방식, 자신의 일을 바라보는 방식이 매우 다양하다는 점이었다. 예를 들어 임금의 개선에 대해선 어느 정도 같은 의견을 가지고 있었지만, 그 이유를 설명하는 데 있어선 각자 ‘전문성’, 사회적 가치 창출, 노동 강도와 시간 등 다양한 관점에서 이야기를 풀어내고 있었다. 나아가 NGO와 NGO 활동가로서의 정체성에 대해서도 다양한 정의와 거리감을 가지고 있었다. 그러다 보니 분석 과정에서도 ‘NGO는 무엇이며 다른 부문과 어떻게 다른가?’, ‘NGO가 지향하는 것은 무엇인가?’, ‘NGO 활동가의 노동은 어떤 가치를 지는가?’와 같은 근본적인 질문이 결국 해결되지 않는 문제로 남았다. 이렇듯 NGO 활동가들의 활동 동기와 경험이 각자 다르고, 특히 세대 간 인식 차가 큰 상황에서 노동 환경에 관한 논의는 자칫하면 서로에 대한 오해를 키우고 비난하는 방향으로 흐를 수 있기 때문에 NGO가 자기 내부의 문제를 포함한 국내외의 다양한 사회 문제 해결에 있어 어떤 가치를 지향하며, 어떤 역할을 수행해야 하는지를 다 함께 논의하는 과정이 반드시 필요하다는 생각이 들었다. 그리고 활동가와 가장 가까운 주체인 노동 환경은 사람들에게 국제개발협력 NGO가 무엇인지 설명할 내러티브를 함께 만드는 논의를 시작하고 사람들의 참여를 이끌어 내며 첫 번째 결과물을 함께 도출해 내기에 좋은 주제가 될 것이다.

■ 국제개발협력 NGO 활동가 노동 조건에 관한 논의가 시민의 공감과 지지를 받으며 실천으로 나아가기 위해선 분야에 한정된 관점을 넘어 사회 전반의 노동과 가치 체계에 관한 논의와 연결되어야 한다. 일차적으로 NGO가 활동가 임금을 포함한 재정을 어떻게 활용할 것인지에 대한 논의는 결국 세금과 후원금을 내는 시민의 인식으로 이어지기 때문이고, 일부 인터뷰 참여자들이 ‘전문성’에 대한 좁은 사회적 인식과 더불어 한국 사회 내 약자와 글로벌 국제개발협력 산업의 위계 관계를 언급했듯, 노동 조건 개선에 대한 논의는 결국 현 사회의 편향된 가치 체계, 불평등을 만드는 사회 구조와도 연결되는 문제라고도 볼 수 있기 때문이다. 이는 앞서 덴스쿠스가 원조 분야에 한정된 관점을 넘어 국내 공론장에 참여해야 함을 주장한 것과 같은 맥락으로 볼 수 있다. 한국뿐 아니라 세계적으로 자신의 노동에 대해 충분한 보상을 받지 못하는 사람들은 존재한다. 예를 들어 코로나19 시기 부각되었던 돌봄과 청소 노동자 등 ‘필수 노동자’들에 대한 대우는 여전히 열악하고, 국적을 이유로 동일 노동, 동일 임금의 원칙에서 벗어나 있는 한국 NGO의 현지 직원에 대한 논의는 시도된 적도 없다. 나아가 수많은 활동가들이 번아웃에 가까운 상태에 놓여있음에도, 경제적 보상이나 생산성 중심의 논의를 넘어 노동자의 건강하고 즐거운 삶, 쉼이 있고 사회적으로나 지적으로 풍요로운 삶에 대한 상상이 담긴 논의 또한 찾아볼 수 없었다. 물론 이러한 거대한 담론에 압도되어 작은 시도조차 하지 못할 필요는 없다. 다만,

이렇게 거대한 담론 속에서 변화를 만들어 나간다는 사실을 인지하는 것만으로도 불평
등한 구조에 기여하는 것을 피하면서, 활동가의 권익을 증진할 수 있는 방향을 찾는 데 도
움이 될 것이다.



2023 국제개발협력 노동 환경 실태 조사 보고서

IV. 정책 제안

IV. 정책 제언

발전대안 피다는 국제개발협력 시민사회의 노동 환경 개선 문제가 단체의 사업 효과성과 모금 확대 그리고 기관의 지속가능성 제고와 같은 다른 목적을 위한 도구로서가 아닌 그 자체로서 추구해야 할 중요한 목표라고 판단한다. 이에 국제개발협력 시민사회 전문가, 활동가 출신 연구자, 현직 활동가 및 노동 전문가가 참여한 연구진을 구성해 기존의 선행연구들을 분석했다. 연구진은 다양한 고용 형태와 직위 및 근무지를 반영하여 국제개발협력 NGO 소속의 146명을 대상으로 설문조사를, 그리고 전·현직 구성원 8명을 대상으로 심층 인터뷰를 실행해 도출된 결과를 정리 및 분석했다.

발전대안 피다와 연구진은 국제개발협력 시민사회의 노동 환경 개선을 위해 국제개발협력 NGO 지도부, 국제개발협력 NGO 활동가, 국제개발협력 NGO 후원자 개인·기업·기관, KCOC, 정부, 국회, 언론, 연구자 등을 대상으로 열아홉 개의 제안을 한다.

1. 국제개발협력 NGO 지도부 (이사회, 대표, 사무 책임자)

첫째, 각 기관 자체적으로 구성원들의 노동 문제를 중요한 아젠다로 설정해 이사회에서 정기적으로 논의해야 하며, 필요시 취약한 내용을 개선하기 위한 조직을 구성하여 운영하는 제도를 마련할 필요가 있다.

둘째, 정부 법령에 따라 공식적으로 운영해야 하는 다음의 기본적인 제도들을 확실히 시행해야 한다.

- 4대 보험 가입
- 노사협의회 개최 (고용 규모 30인 이상)
- 법정 의무교육인 성희롱 예방교육과 산업안전보건교육 실시
- 국민건강보험공단 건강 검진 시행 (상시 근로자 1인 이상 사업장)
- 취업 규칙 비치 (상시 근로자 10인 이상 사업장)
- 의무적인 휴게 공간 설치 (상시 근로자 20인 이상 사업장)

셋째, 낮은 수준의 임금 개선을 위한 단기 및 중장기적 개선 방안을 마련해야 한다. 또한 채용 공고 시 임금 수준에 대해 ‘내규에 따른다’ 또는 ‘입사 후 논의’가 아니라, 지원자가 자신의 경력을 기반으로 판단할 수 있는 기준을 분명하게 명시할 필요가 있다.

넷째, 기관은 인사 관리를 통해 구성원들에게 동기를 부여해야 하며, 보다 공정한 방식으로 운용해야 한다. 또한 기관의 의사 결정 과정에 구성원들이 참여할 수 있는 방안을 마련해야 한다.

다섯째, 직장 내 성희롱 및 괴롭힘 문제에 대해 보다 적극적으로 대응해야 한다. 특히 성희롱 문제에 대해서는 음담패설, 외모에 대한 품평 등 성적 농담에 대한 문제 제기가 다른 내용에 비해 큰 점에 주목해야 한다. 그리고 업무 떠넘기기, 성과 가로채기, 업무 외 시간 통제 등 괴롭힘으로 잘 인지되지 않을 수 있는 형태의 문제에도 주목하고 개선해야 한다.

여섯째, 특정 대상에 집중된 초과 근로와 그에 대한 보상의 문제를 개선해야 한다. ‘경력 기간 3~5년’ 집단, ‘중간관리자 집단’의 초과 근로 시간이 타 그룹에 비해 20~30% 높다는 점을 중요하게 인식해야 한다.

일곱째, 국제개발협력 NGO 구성원들 중 노동 환경에 있어 가장 취약한 그룹인 ‘경력 기간 3~5년’ 집단에 대한 특별한 관심이 필요하다. 이 그룹은 ‘현재 삶에 대한 만족도’, ‘사회경제적 성취에 대한 만족도’, ‘현재 건강 상태 인식’, ‘평균 초과 근로 시간’, ‘임금 수준 만족도’, ‘이직 의사’, ‘그룹의 소진 정도’ 등 거의 모든 조사 항목에 있어 다른 그룹에 비해 상대적으로 취약한 것으로 나타났다. 이에 각 기관 지도부의 특별한 관심과 대책이 필요하다고 판단된다. 책임자의 정기적인 면담, 재교육 기회, 신체 및 정신 건강 증진을 위한 검진 및 전문가 상담 등의 기회를 제공해야 한다.

여덟째, 낮은 조직 만족도와 중견 연차 구성원들의 이탈 현상을 고려했을 때, 조직이 구성원들에게 어떤 비전과 만족감을 제시할 수 있을지에 대한 진지한 고민이 필요하다. 이를 위해 조직으로서의 비전과 미션을 수립해 보거나 구성원의 경력 발전을 위해 내부적으로 활동 내용을 조정하고, 외부 활동을 장려하는 등의 방법을 시도해 볼 수 있을 것이다. 본질적으로는 국제개발협력 분야에서 타 부문과 차별화할 수 있는 역할과 가치를 강화하는 것이 노동 환경 변화와 병행되어야 구성원들의 개인적 가치관과 노동 환경, 단체 및 분야 생태계 발전이 조화를 이룰 것이다.

2. 국제개발협력 NGO 구성원

아홉째, 본인이 조금 더 시야를 넓혀서 자신의 노동 환경뿐 아니라 사회적 가치에 비해 대우를 받지 못하는 다양한 사람들과 조직 내에서 특히 취약한 구성원들(봉사단원, 현지 직원 등)에 더 관심을 갖고 연대하며 함께 문제 해결 방안을 모색하는 접근이 필요하다. 그리고 많은 구성원들이 설문을 통해 노동 문제와 관련한 해결책을 단체 내 경영자 및 외부의 주체 등으로부터 나오는 것을 기대하는데, 이를 실현하기 위해서는 구성원 본인들 및 단체 내부로부터의 움직임 또한 필요하다. 이를 위

해 다음의 사항들을 제안한다.

- 국제개발협력NGO 구성원들이 스스로 모여 노동 문제를 학습하고 주변에 알리며 문제 대응이 필요한 상황에서 동료 구성원이 고립되지 않도록 연대한다. 나아가 국제개발협력을 넘어 시민사회 활동, 공익 활동 및 노동 전반으로 관심과 연대를 확장한다.
- 국제개발협력NGO 구성원이 처한 노동 환경을 개선하는 것 자체가 의미 있는 일이고, 기관 사업을 통해 개발도상국에서 성취하고자 하는 개발/발전과 같은 맥락의 일임을 기관 경영진, 후원자 및 파트너 기관과 한국 사회 구성원에게 적극적으로 알린다.
- 국제개발협력NGO 구성원들 스스로가 좋은 노동 환경을 조성하는 데 걸림돌이 되는 업무 떠넘기기, 성과 가로채기, 음담패설이나 외모 품평 등의 성적 농담을 하지 않는 분위기를 조성해야 한다.
- 국제개발협력NGO들이 하는 일이 단순한 자원봉사가 아닌 지구촌의 발전과 협력을 위한 직업이고 동시에 열심히 일을 한 대가를 받는 정당한 노동임을 기관 경영진, 후원자 및 파트너 기관과 한국 사회 구성원에게 적극적으로 알린다.

3. 국제개발협력NGO 후원자 (개인, 기업, 기관)

열째, 후원하는 국제개발협력NGO가 구성원들에게 좋은 노동 환경을 제공하는지에 대해 관심을 가지고 이를 기관에 적극적으로 질문하며, 법적 기준 또는 사회 통념상 기준으로 문제가 있을 경우 적극적으로 시정을 요구해야 한다.

열한째, 후원자 개인이나 기업 및 기관은 제공하는 후원금의 일부가 국제개발협력NGO의 구성원들의 임금, 휴식, 노동법 준수 및 이를 위한 행정 비용에 등에 사용되는 것을 반대하지 말고 적극적으로 지지해야 한다.

열둘째, 국제개발협력NGO 구성원들이 자신들의 노동 환경 개선을 요구하는 것에 대해 지나치게 자기 이익을 추구한다는 편견을 가지고 대하지 말고, 가치 있는 일을 하는 노동에 대한 정당한 요구로 인식하고 지지해야 한다.

4. 국제개발협력민간협의회(KCOC)

열셋째, KCOC는 국제개발협력NGO들의 노동 환경 이슈를 중요하게 고려해 이사회에서 공식적인 의제로 설정해 정기적으로 논의해야 하고, 사무처 조직 내에 국제개발협력NGO들의 노동 환경 이슈를 다루는 담당 조직을 구성하여 다음의 활동을 해야 한다.

- KCOC가 2년마다 발행하는 <국제개발협력 CSO 편람>에서 노동 환경에 대한 조사 항목들을 설정해 정기적으로 현황을 조사하고 발표해야 한다.
- KCOC 내 위원회에 국제개발협력NGO들의 경영진, 실무자 및 전문가로 구성된 ‘(가칭) 국제개발협력NGO 노동 환경 위원회’를 설치해 노동 이슈를 논의하여 개선안을 이사회 및 회원 단체들에 제안하며, 그 이행 결과를 국제개발협력 시민사회 및 한국 사회에 공유해야 한다.
- 상기 언급한 ‘(가칭) 국제개발협력NGO 노동 환경 위원회’내에 KCOC 이사진이 참여하지 않고 국제개발협력 및 노동 분야 전문가들로 구성되어 독립성을 보장받는 ‘(가칭) 노동 고충 처리 소위원회’를 설립해 회원 및 비회원 단체의 노동 이슈에 대한 고충을 접수하고 이를 적절하게 처리해야 한다.

5. 정부 관계자 (국무조정실 국제개발협력본부, 외교부, KOICA, 고용노동부)

열넷째, 정부는 파트너십을 맺고 국제개발협력 사업을 진행하는 국제개발협력NGO의 구성원들이 정부가 규정한 법령 준수 및 사회에서 합의한 정당한 노동 환경에서 근무해야 함을 중요한 계약 조건에 반영하고 이를 점검해야 한다. 그리고 현재 경력 기간, 학위 및 분야 전문성 위주로 구성된 전문가 대우 기준이나 경력 개발 관련 정책을 현지 경험이나 이해, 이해 당사자와의 소통 능력 등 종합적인 측면을 포괄하는 방향으로 개선하여 NGO 등 다양한 경험과 배경을 가진 사람들이 국제개발협력 분야에서 정당한 대우를 받으며 제 역할을 할 수 있도록 촉진한다.

열다섯째, 정부는 한국 국제개발협력 생태계의 건전한 발전을 위해 주요 행위자인 국제개발협력NGO의 노동 환경 개선을 증진하는 연구, 세미나 등 적절한 활동을 시민사회 및 학계 등과 협력해 추진해야 한다.

6. 기타 (국회, 언론, 노동조합, 연구자)

열여섯째, 국회는 국민의 세금으로 조성되는 ODA 자금이 제공된 사업을 수행하는 국제 개발협력NGO들이 구성원들에게 정당한 노동 환경을 제공하는지에 대한 관심을 가지고 이를 점검해야 한다.

열일곱째, 언론은 국제개발협력NGO들이 개발도상국의 발전을 위해 시행하는 사업에만 관심을 가지지 말고 국내외 구성원들이 정당한 노동 환경에서 일을 하며, 전문적인 노동자로서 대우를 받는지에 대해 관심을 가지고 이를 조명해야 한다.

열여덟째, 노동계는 국제개발협력NGO에서 근무하는 구성원들의 노동권에 대해 관심을 가지고 상담 및 조직 등에 필요한 지원을 연대 차원에서 제공해야 한다.

열아홉째, 연구자들은 국제개발협력NGO의 사업 효과성에만 주목할 것이 아니고, 구성원들의 전문적인 직업인 및 노동자로서의 정체성, 노동 의식과 제도적 환경 등에 대해 종합적인 연구를 하고 이를 당사자들과 공유해서 건전한 노동 환경 조성에 기여해야 한다.

2023 국제개발협력 노동 환경 실태 조사 보고서

참고 문헌

- 강정모. (2016). “비영리활동가, 정체성에 대한 다른 시선: 나는 누구인가?” 서울시NPO지원센터 기고문.
- 고정근. (2019). *공익활동가의 지속가능한 삶과 활동을 위한 지원방안 수요조사*. 동행, 서울시NPO지원센터
- 김민성. (2018). 시민단체 활동가의 활동경험에 대한 연구: 대전지역 시민단체 사례를 중심으로. *NGO연구* 13(2), 75-114.
- 김민아. (2019). “공익활동가 삼기는 뉘... ‘번아웃’”. *경향신문* (2019.11.23.)
- 김원. (2010). “문화, 젠더 그리고 세대적 차이에 관한 연구” in 조희연, 김동춘, 김정훈 엮음. *거대한 운동에서 차이의 운동들로*. 335-388.
- 김유경. (2014). *사회복지시설 종사자 보수수준 및 근로여건 실태조사*. 한국보건사회연구원
- 좋은일하시네요. (2020). *떠난이들에게 듣다. 한국 개발NGO 활동가들의 활동 중단 경험연구*. 서울시NPO지원센터
- 국개협UP. (2021). *국제개발협력, 계속해보겠습니다. 국제개발협력 시민사회 2030 활동가의 활동 실태와 지속가능성 연구*. 서울시NPO지원센터
- 임수경. (2021). *사회복지사 통계연감*. 한국복지사협회
- 손혁상. (2015). *시민사회와 국제개발협력: 한국 국제개발협력NGO의 현황과 과제*. 서울: 집문당.
- 조문영. (2022). *빈곤과정: 빈곤의 배치와 취약한 삶들의 인문학*. 파주: 글항아리.
- 한재광, 박수정. (2013). *한국개발NGO의 국제개발협력인식에 대한 연구*. 어린이재단
- Economic and Social Research Council. (2010). *Impact Case Study: Discrepancies in Aid and Development Workers' Salaries*. Swindon, UK: Department for International Development
- Tobias Denskus. (2017). “The Salary Gap Between Expat and Local Aid Workers - It's complicated.” *The Guardian* (2017.4.19.)
- KCOC. (2020). 2019 한국 국제개발협력 CSO 편람. KCOC
- KCOC. (2022). 2021 한국 국제개발협력 CSO 편람. KCOC
- KOICA. (2021). “국제기구 진출을 희망하는 자, KOICA-UNV와 KMCO를 주목하라!”. 파주: KOICA.
- KOICA. (2023). <보수규정> (개정: 2023.4.14.). 파주: KOICA.
- 홍윤지. (2023). “[판결] “시민단체 후원회원들이 정기적으로 낸 회비, 기부금품법상기부금에 해당 안돼”” *법률신문* (2023. 2.3.)

