

국제개발협력, 계속해보겠습니다

:국제개발협력 시민사회
2030활동가의 활동 실태와
지속가능성 연구

국개협UP

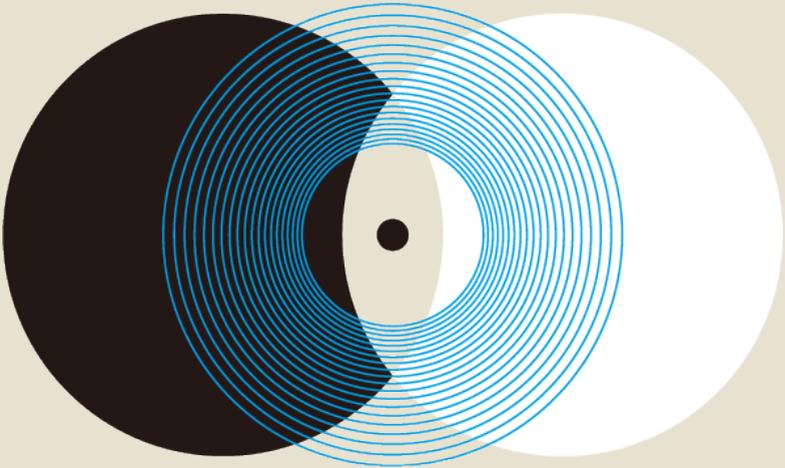
우승훈 차홍선 김나리 박은정 이인애

2020 활력향연 x npo

06

국제개발협력, 계속해보겠습니다

국제개발협력 시민사회 2030 활동가의 활동실태와 지속가능성 연구



2020년 10월

국제협UP 우승훈, 김나리, 박은정, 이인애, 차홍선

연구 결과 요약

본 연구는 20~30대 국제개발협력 시민사회 활동가들의 활동실태와 이들의 활동이 지속 가능하도록 하는 요인을 다면적으로 조사하고, 건강한 분야 생태계 조성을 위한 활동가 연대 방안을 모색하는 것을 목표로 했다. 이를 위해 연구팀은 국제개발협력 시민사회에서 1년 이상의 경험을 가진 20~30대 전·현직 활동가를 대상으로 온라인 설문조사를 진행, 170명의 응답을 수집했고, 응답 결과의 심도있는 분석을 위해 설문조사 응답자 중 6명을 대상으로 심층 인터뷰를 진행했다. 연구의 주요 결과는 다음과 같다.

응답자 기본정보 설문조사 응답자 중에는 여성(74%)이 남성(26%)보다 약 세 배가량 많았고 단체 내에서 '실무자' 직급으로 일하는 사람이 66%로 가장 많았으며, 78%의 활동가가 개발협력 NGO 사무국이 주로 위치한 수도권에 거주하고 있었다. 개발협력 활동 시작 동기에 대해서 '사회변화에 기여'하고 싶어서 처음 활동을 시작했다고 응답한 사람이 36%로 가장 많았고, '다른 사람을 돕고 싶어서' 시작했다는 응답(19%)이 뒤를 이었다. 한편, 자신의 활동 정체성을 가장 잘 드러내는 호칭에 대해선 대다수 응답자가 '실무자'(33%)와 '활동가'(25%)라는 호칭을 선호한다고 답했다.

활동실태 응답자들은 대체로 임금에 대해선 불만족했지만, 가치 실현 측면에서는 만족도가 보통 이상이었다. 평균 임금은 세후 약 218만 원, 근무시간은 대체로 적절한 수준이며, 초과근무를 할 땐 초과근무수당(9%)이 아닌 대체 휴가(34%)를 받는 경우가 많았다. 신체적·정신적 피로도는 '보통'(3점)과 '높음'(4점) 사이인 3.4점에서 평균이 형성되었고, 관련해서 상담을 받거나 상담을 고려하거나 실제 받아본 본 활동가도 43% 있었다. 활동을 중단해본 경험이 있는 응답자는 주로 '계약만료'(23%)와 '조직 리더십 및 조직문화'(21%)가 중단 원인이라고 답했고, 응답자의 19%가 조직 내에서 근로 형태나 성별에 의한 차별을 받았다고 답하기도 했다. '국제'개발협력을 업으로 하다 보니 76%의 응답자가 3개월 이상 중장기 해외 출장이나 파견 경험이 있었는데, 이들은 해외 활동에서 이 분야의 매력을 찾기도 했지만, 그 과정에서 건강(23%), 교통(17%), 젠더(14%), 비자(14%) 등 다양한 측면의 위협을 느끼기도 했다.

활동 지속가능성 설문에 참여한 현직 활동가 중 81%는 3년 뒤에도 활동을 지속하고 싶다고 응답했다. 그 이유로는 '사회변화에 기여할 수 있어서'(32%)라는 응답과 '사명이라고 생각해서'(14%)라는 응답이 많았다. 한편 활동 지속을 위한 주요 조건으로는 '적절한 임금'(23%)과 '전문성 및 사회적 인정'(21%)을 꼽은 응답자가 가장 많았다. 활동을 지속하고 싶지 않다고 응답한 이유로는 '장기적인 전망 없음'(33%)과 '임금이 충분하지 않아서'(19%)가 가장 많이 꼽혔다. 응답자들은 대체로 개발협력 분야 전반과 소속 단체, 그리고 자신의 활동 전망이 '보통'이라고 응답했으나, 자신의 활동 전망에 대해서는 24%의 응답자가 '모르겠다'를 택하기도 했다.

활동가 연대 방안 모색 설문 응답자의 73%가 다른 활동가와 보통 이상의 교류를 하고 있다고 답했고, 교류는 개발협력 교육이나 행사, 해외 활동, 업무미팅 등, 공적인 활동 과정에서 주로 이루어지고 있었다. 활동가 연대체로 가장 선호하는 형태가 무엇인지에 대한 설문에는 네트워크(45%), 소모임(31%), 노동조합(11%) 순으로 응답이 많았다. 연대 방안에 대한 깊이 있는 논의를 위해 연구팀은 시민사회 활동가의 연대 활동 사례를 조사했고, 전문가 그룹부터 단체 내 상조회까지 총 6개의 사례를 조사하고 소개했다. 이들 사례는 시작하게 된 계기도, 목표도, 구성원의 성향과 특성도 모두 달랐지만 모임의 중심엔 활동 혹은 사업이라고 부를 수 있을 법한 실천이 있다는 공통점이 있었다.

이러한 연구 결과를 토대로 연구팀은 활동 환경 개선을 위한 의견 수렴과 의제화를 위한 활동가 네트워크 조직과 활동가 마음 돌봄, 취미활동 등의 소모임 활동, 그리고 연구대상을 전체 세대로 확대하거나, 시간의 흐름에 따른 변화를 관찰하거나 본 연구에서 충분히 깊이 있게 다뤄지지 못한 주제를 세부적으로 다루는 후속 연구를 제안했다.

차례

0. 질문해보겠습니다 7

I. 연구개요 13

1. 연구대상: 국제개발협력 시민사회에서 1년 이상의 경험을 가진 20~30대 전·현직 활동가 13
2. 연구내용: 활동가의 활동실태와 활동 지속가능성 15
3. 연구 방법: 온라인 설문조사, 심층 인터뷰, 사례조사 16

II. 응답자 분석: 우리를 소개합니다 21

1. 성별: 7대 3 혹은 0대 10 21
2. 거주지: 서울, 경기, 그리고 해외 22
3. 출생연도: 1981년생부터 1998년생까지 23
4. 활동 시작 연도와 경력: 2003년 '라떼'부터 2019년 '새싹'까지 24
5. 직위(직급): 한창 실무 할 나이 25
6. 활동 시작의 유형과 동기: 사회변화에 기여하고 싶어 NGO 봉사단에 지원하다 26
7. 학력: '학력인플레이'의 실태와 그 부리를 찾아서 27
8. 현재 활동 상태: 계속하는 이와 떠난 이 30

III. 활동실태: 우리의 활동은 안녕한가요? 32

1. 활동 만족도: 임금은 아쉽지만, 가치실현은 괜찮아 32
2. 생계와 알: 낮은 임금과 높은 피로도 34
 - 2.1. 임금과 경제적 상황: 세금 떼고 월평균 218만 원
 - 2.2. 초과근무 보상과 복지제도: 수당보다는 대체 휴가를 받는 편
 - 2.3. 일과 생활의 균형: 생각보다 보통의 '워라벨'
 - 2.4. 피로도와 심리상담: 업무는 피로해, 상담은 필요해
3. 조직문화: 조직이 생각하고 움직이는 법 49
 - 3.1. 조직문화와 활동 중단: 문제는 조직문화야!
 - 3.2. 차별 경험: OO라고 차별하지 말아요
 - 3.3. 단체 차원의 조직문화 점검: 좋은 조직문화를 만들기 위한 노력

4. 해외 활동: 여권을 자주 씁니다 58

- 4.1. 해외 활동과 안전: 건강이 제일, 여성 활동가의 젠더 관련 위험 경험
- 4.2. 해외 활동과 비자: 두려운 이민국

IV. 활동 지속가능성: 아무튼, 계속 66

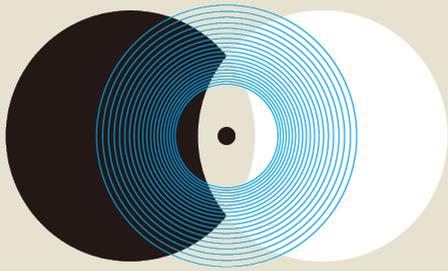
1. 직업의 호칭: 참 설명하기 어려운 일 66
2. 국제개발협력 분야의 전망: 보통이다 68
3. 활동 지속 의사: 계속해보겠습니다? 70
4. 활동 지속가능성을 해치는 요인: 계약 기간, 문화, 급여 74
5. 활동 지속의 동력과 조건: 사회적 가치 생산과 적절한 임금 77
6. 지속가능한 활동: 각자의 정의를 찾아서 79

V. 시민사회 활동가의 연대 방안 모색: 함께 만드는 활동 생태계 89

1. 활동가 교류 현황과 선호하는 연대체: 공적으로 자주 만나며 네트워크를 선호하다 89
2. 시민사회 활동가 연대 활동 사례조사: 계속 OO 하겠습니다 93
 - 2.1. 재너지원심리전문가그룹 이지스: 국제개발협력과 심리 지원을 연결하다
 - 2.2. 좋은 일 하시네요: 좋은 일 계속해보겠습니다
 - 2.3. 한국YMCA전국연맹 상조회: 개인의 활력과 성장을 지지합니다
 - 2.4. 지구촌나눔운동 직원신용협동조합: 소소하지만 확실한 도움
 - 2.5. FC 국제개발협력: 공으로 공사를 초월한 연대 만들기
 - 2.6. 공적인사적모임: 작당으로 이어온 소모임

VI. 계속해보겠습니다 115

1. 연구의 한계: 연구대상, 연구 시기, 연구 방법의 한계 115
2. 맺음말: 작당, 계속해보겠습니다. 117



질문해보겠습니다

많은 공익분야가 그렇듯, 국제개발협력도 질문에서 출발하여 변화를 만들어나가는 일일 것이다. 국제개발협력이라 불리는 일을 하는 사람들은 국내외 현장에서 사람들이 안녕한지, 어떤 미래를 꿈꾸는지, 어떤 어려움을 겪고 있는지, 그 어려움의 원인은 무엇인지, 어떻게 해야 좋은 변화를 만들 수 있을지를 찾기 위해 끊임없이 질문을 던지고 대화를 이어가며, 사업 혹은 활동이라 불리는 시도를 해나간다.

국제개발협력분야는 다른 공익분야보다 해외에서의 활동 비중이 높다 보니, 사람들은 ‘한국에도 도와야 할 사람이 많고, 바꿔야 할 문제가 많은데 왜 해외에서 돈을 쓰며 활동하느냐’고 묻곤 한다. 하지만 난민 위기와 기후 위기, 그리고 최근의 코로나19 범유행이 보여주듯 우리 삶은 세계 모든 이들과 연결되어있고, 우리의 평화와 발전은 다른 이들의 평화와 발전 없이는 이룰 수 없다. 국제개발협력 시민사회 활동가들은 세계 시민들이 서로의 안녕을 함께 고민하고 연대할 수 있도록 사람, 자원, 공동체를 서로 연결하고 있다는 점에서 해외뿐 아니라 우리 모두를 위한 일을 하고 있다고 생각한다.

사람에 따라 활동가, 실무자, 노동자, 직원, 봉사자 등 자신을 부르는 이름도 다양한 이 분야의 사람들은 여러 사람과 함께 사업 현장을 조사하거나, 문제나무와 목표나무, PDM(Project Design Matrix)과 변화이론 등 활동이 목표하는 변화에 대한 ‘그림’을 그리는가 하면, 한 활동을 위해 날 짜와 장소부터 필요한 볼펜의 개수까지 세부 계획을 세우고 물품을 사러 여기저기 뛰어다닌다. 이 분야 사람들의 하는 일 목록은 여기서 끝나지 않는다. 활동에 필요한 자원과 사람을 마련하거나, 문제해결을 위한 기술을 개발하거나, 사업의 성과를 관찰하고 평가하거나, 사업의 내용을 사람들에게 알리거나, 국내외 사람들에게 우리는 세계시민이고 연결되어있다는 것을 설명하거나, 영수증을 붙이고 정리하거나, 사업을 평가한다. 심지어 이 외에 듣지도 보지도 못한 일을 해나가는 사람들도 분명 있을 것이다.

이들이 변화와 영향, 그리고 그 영향의 지속가능성을 만들기 위해 수많은 질문을 던지고, 활동하고, 연결하는 동안, 정작 국제개발협력 일을 하는 사람들의 안녕을 묻은 사람은 거의 없었다. 당

장에 해야 할 일이 너무 많기도 했고, 같은 분야로 묶이는 일을 하면서도 서로가 어떻게 사는지 잘 몰랐다. 국외의 현장에서 필요로 하는 게 너무도 많은데 활동가의 처우 개선을 말하는 것이 맞는가 싶기도 하고, 요구할 수 있는 권리가 어디까지 인지도 알 수 없었다. 누군가는 자신이 하는 활동이 좋은데, 혹은 지금 상황이 불만스러운데, 자기만 그렇게 생각하나 싶기도 하고, 떠나가는 동료들을 보며 방향 잃은 배, 혹은 가라앉고 있는 배에 타고 있는 것은 아닐지 막연히 불안해하기도 했다.

국제개발협력 시민사회에 몸담았던 혹은 지금도 몸담은 20~30대 활동가 5명이 모인 ‘국개협 UP’팀도 그랬다. ‘국개협UP’은 2019년 인권에 기반한 접근(Human Right Based Approach)을 공부하는 스터디 모임으로 출발했다. 당시엔 팀원 중 한 명인 홍선이 설립한 소셜벤처 ‘코너스톤’의 씽크탱크로 활동하며 <인권의 문법>(조효제 지음), <아래로부터의 인권>(짐 아이프 지음) 같은 책을 중심으로 공부하고 현장에 적용할 수 있는 방안을 고민했다.

분명 현장의 사업 참여자(관점에 따라 이들은 ‘권리 보유자’, 혹은 ‘수혜자’라고 불린다)의 기본 인권을, 발전 과정에서의 참여권을 어떻게 보장하고 확대할 것인가에 대한 주제로 모임을 시작했는데, 이야기하다 보면 어느새 현장 혹은 본부에서 활동하는 활동가의 삶에 관한 이야기로 넘어가 있곤 했다. 지역 주민들과 더 의미 있는 활동과 변화를 꾸려나가려면 그들과 함께하는 활동가도 건강해야 한다고 생각했다.

그렇게 자연스럽게 모임의 주제는 국제개발협력 활동가에 관한 관심으로, 그중에서도 팀원들이 당사자라고 할 수 있는 2030 활동가로 확장되었고, 서울시 NPO 지원센터의 활동가 연구지원사업인 <활력향연>에 ‘국제개발협력 시민사회 2030 활동가의 활동실태와 지속가능성’이라는 주제로 참여하게 되었다. 이 과정에서 이름도 지금의 팀명인 ‘국개협UP’도 만들어졌다. 이 이름에는 국제개발협력을 업(業)으로 삼고, 국제개발협력 분야를 업(UP)시켜보자는 연구팀의 바람이 담겨 있다. 그리고 연구 제목에는 “국제개발협력, 계속해보겠습니다”라는 슬로건을 붙였다. 활동가들의 열악한 실태를 부각해 어려움을 호소하는데 그치는 것이 아니라, 연구를 통해 발전적 논의의

토대를 마련하고 우리가 스스로 계속해나갈 방법을 찾아 나가보자고 제안한다는 취지를 드러내고 싶었다.

그렇게 연구팀은 지난 6개월간 그동안 활동가들이 마음속에만 담아두었던 이야기를, 카페와 술자리, 탕비실에서 흘러보낸 이야기들을 모았다. 그리고 함께 변화를 만들어보자는, 계속해보자는 자기 다짐과 동료들을 향한 제안을 이렇게 연구보고서라는 형태로 내놓게 되었다. 이를 통해 개발협력 활동을 했었거나, 지금도 계속하는 사람들에게 '당신은 혼자가 아니에요'라는 메시지를, 지지하고 연대한다는 메시지를 전하고 싶었다. 또한, 개발협력 활동에 관심이 있는 사람들에게는 그간 '썰'로만 떠돌던 개별적 이야기가 아닌 전반적인 모습과 함께 고민했으면 하는 의제들을 공유하고 싶었다. 이렇게 활동가들의 목소리가 모이고, 사람들의 관심이 늘고, 함께 긍정적인 변화를 고민하게 된다면 현장과 활동, 분야 생태계에 의미 있는 변화가 생길 것이다.

연구팀에는 비록 5명만 이름을 올렸지만, 이 연구는 온라인 설문조사에 참여한 170명, 온라인 설문조사와 연구를 적극적으로 홍보하고 지지해준 활동가들과 단체들, 연구설계부터 보고서 작성까지 전 과정에 귀중한 조언을 나눠준 서울시 NPO 지원센터와 동료 활동가들이 각자의 관심과 꿈을 들여 만들어 낸 공동 연구다. 그리고 이 연구 보고서는 국제개발협력 활동가의 활동 지속가능성 논의에 대한 결론이 아니라 이 논의로의 초대이므로, 앞으로도 함께 만들어나갈 현재 진행형인 연구이다.

우리가 더 행복하게, 잘 활동할 수 있도록,
질문해보겠습니다.

안녕들 하신가요?

국제협UP 구성원 소개

따로 또 같이, 계속해보겠습니다

이번 연구는 시민사회에서 국제개발협력 활동을 하고 있거나, 했던 경험이 있는 활동가 5명이 수행했습니다. 연구진도 연구대상에 포함되는 만큼 연구를 기획하고 수행하며, 결과를 분석하는 과정에 연구진의 경험과 특성도 일부 반영되어 있습니다. 막상 연구에 착수했을 땐 ‘이걸 우리가 감당할 수 있는 일일까?’ 걱정도 많았고, 각자 다른 소속으로 다양한 활동을 하고 있어 연구에 집중할 수 있는 시기와 잘 할 수 있는 분야가 다 달랐지만, 다들 찰떡같이 자신의 역할을 잘 찾아 연구를 마무리할 수 있었습니다.

• 김나리 (여성/30대 초반/2015년 입문 전직 활동가)

월드프렌즈 NGO봉사단을 통해 2015년 스리랑카로 파견되어 2년 활동. 눈물을 흘리며 한국에 돌아온 후 파견단체에서 활동을 이어가는 중. 현재 청소년운동을 하고 있으며 전·현직의 고민이 섞여 다문화 청소년에 관심이 많음. 올해 퇴직하고 스리랑카에 가려고 했으나 퇴직도 스리랑카도 둘 다 마음 접은(접힌) 상태.

• 박은정 (여성/20대 후반/2016년 입문 현직 활동가)

라운아피 15기 ‘미안미안미안마팀’으로 미안마를 사랑함. 학교 ‘칼 복학’과 한국의 강요적인 취업 속도에 울며 힘들었지만, 내 인생을 내 속도로 살겠다고 다짐함. 애정하는 선배와 사람들을 믿고 따라오다 보니 여기까지 오게 되었음. NGO에서 어떤 경험이든 쌓고 다시 나가겠다는 생각으로 일을 시작. 후원개발팀도 잠시 경험하고 라운아피 사무국에서 경험하고, 모국연수사업 경험하고 이직하여, 현재는 KCOC에서 월드프렌즈 NGO봉사단을 운영하는 부서에서 처음으로 2년을 채워 일하고 있음. 사람을 만나고 떠드는 게 너무 재밌고 인터뷰를 즐거워 함.

• **우승훈 (남성/30대 초반/2011년 입문 현직 활동가)**

지구촌나눔운동 해외사업팀 소속으로 동아프리카 사업소를 지원하는 아프리카 덕후. 단기 해외 봉사료로 이 분야에 입문한 이후, 모 NGO 소속으로 탄자니아에서 파견 생활을 하고 좀 마음이 상해서 국제개발협력 분야를 그만하되 아프리카는 계속하기 위해 대학원에서 아프리카 평화학을 공부함. 공부를 마치고 아프리카에 빨리 가고 싶어서 개발협력 분야로 돌아왔고, 르완다 파견 생활을 즐겁게 잘 마친 뒤 지금은 서울의 사무실에서 일하고 있음.

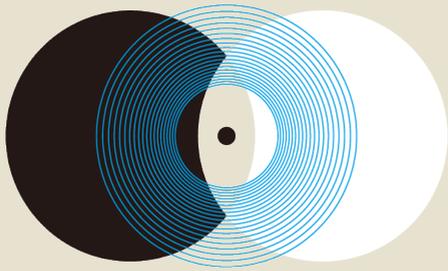
• **이인애 (여성/20대 후반/2016년 입문 전직 활동가)**

2013년 필리핀 타클로반의 태풍 피해 현장을 방문하고 나서 마음먹고 이 분야에 들어온 건 2016년. 월드프렌즈 NGO 봉사단원으로 2년 동안 필리핀에 파견되면서 현장 체질이라는 것을 깨달음. 2018년에 한국으로 돌아와서 KCOC에서 인턴으로 잠시 일함. 지속가능성을 고민하다가 현재는 사회적경제 분야에서 일하고 있음.

• **차홍선: (여성/30대 초반/2013년 입문 현직 활동가/기업가)**

한국과 필리핀에서 활동하는 소셜벤처 ‘코너스톤(Cornerstone)’ 창업, 2020년 1년 차 운영/초기 단계에 있음. 외부의 개입이 없는 지속가능한 지역 프로젝트, 단체, 활동가에 대한 목표를 가지고 사회문제를 해소하면서도 독립성과 자립성을 유지하기 위해 소셜벤처 형태로 활동을 만들어나가고 있음.

• **피넛 버터 (숨은 동료. 현직 고양이)**



연구 개요

본 연구는 20~30대 국제개발협력 시민사회 활동가들의 활동실태와 이들의 활동이 지속가능하도록 하는 요인을 다차원적으로 조사하고 분석하기 위해 기획되었다. 또한, 활동가 연대 활동 사례조사를 통해 활동가의 활동 지속가능성을 높이고 분야 생태계를 개선하는 방법으로써의 활동가 연대 활동이 가지는 의미를 검토하고, 연구 결과와 실천의 연결고리를 만들었다.

1. 연구대상: 국제개발협력 시민사회에서 1년 이상의 경험을 가진 20~30대 전·현직 활동가

본 연구의 대상에는 ‘국제개발협력’, ‘시민사회’, ‘활동가’라는 다양한 정의를 가진 개념들이 포함되어 있다. 연구진은 각각의 개념에 대해 엄격한 정의를 적용하여 연구대상의 범위를 제한하기 보다는 각 개념이 가질 수 있는 가장 넓은 정의를 적용하여 개발협력 시민사회의 다양한 행위자들을 포괄하고자 했다. 연구대상을 구성하는 각각의 개념에 대한 간단한 설명은 아래와 같다.

‘국제개발협력(International Development Cooperation)’은 넓게는 각국 정부, 국제기구, 시민사회 등 다양한 주체들이 지구촌 발전을 위해 함께 노력하는 절차를 뜻¹하지만 많은 경우엔 개발원조, 수출신용, 민간투자자와 같이 다양한 협력방식을 통해 국제사회가 공동으로 개발도상국의 경제 사회발전을 촉진하는 활동²을 의미한다. 가난한 개발도상국을 지원한다는 의미로 쓰이는 ‘해외원조’나 재난으로 인해 어려움에 부딪친 사람을 돕고 보호한다는 뜻의 ‘국제구호’와 비슷하다고 생각할 수 있지만, 원조나 구호가 갖는 일방적이고 시혜적인 관점에서 벗어나 발전을 위한 파트너십, 기후 위기 등 전 지구적 문제에 대응하기 위한 국제연대를 강조하는 차원에서 ‘협력’이라는 단어가 포함된 ‘국제개발협력’이라는 용어를 사용한다.

1) KOICA ODA교육원, KCOC (2016) 세계시민 첫걸음 필독서: 국제개발협력 입문 개정증보판. KCOC 교육센터

2) ODA Korea 홈페이지, http://odakorea.go.kr/mz.contents.ContsView.do?conts_key=3 (최종방문일: 2020.9.10.)

‘시민사회’는 가족과 시장, 국가가 아닌 영역을 의미³하며, 종종 제 1섹터인 정부와 제 2섹터인 기업과 구분하는 의미로 제 3섹터라고도 불린다. 세계은행(World Bank)은 시민사회를 “공적인 삶의 영역에서 윤리적, 문화적, 정치적, 사회적, 종교적, 혹은 자선적인 이유로 각자의 구성원 혹은 타인의 이익과 가치를 표현하는 비정부, 비영리 단체들”⁴로 정의하고 있기도 하다. 최근 많이 사용되고 있는 ‘사회적경제’는 정부의 영역, 기업의 영역, 비영리단체의 영역을 넘나든다는 의미에서 제 4섹터⁵라 불리기도 하지만, 이번 연구에서는 사회·환경적 변화를 추구하는 사회적기업과 민주적 거버넌스를 갖춘 협동조합 등도 넓은 의미에서 시민사회에 포함된다고 보았다.

연구 지원금을 효율적으로 활용하고, 연구 결과의 대표성을 강화하며, 20~30대로 구성된 연구팀의 당사자성을 최대한 활용하기 위해 연구대상을 ‘20~30대’로 한정했다. 2020년 시행된 연구이므로 20~30대에는 1981년생부터 2001년생까지 포함한다.

표준국어대사전에서는 ‘활동가’를 “어떤 일의 성과를 거두기 위하여 적극적으로 힘쓰는 사람. 흔히 정치 활동에 적극적인 사람을 이른다”라고 정의하고 있다. 이러한 사전적 논의와는 별도로 본 연구에서는 ‘활동가’를 조직에 소속된 유급 노동자를 암시하는 실무자나 직원부터 정부로부터 지원받아 KOICA(Korea International Cooperation Agency, 한국국제협력단) 혹은 NGO(Non-Government Organization, 비정부기구) 소속으로 해외활동을 하는 월드프렌즈 봉사단원, 그리고 무급 봉사자를 암시하는 봉사자와 자원 활동가 등을 모두 포괄하는, 말 그대로 ‘활동을 하는 사람’이란 의미에서 활용하고 있다. 연구대상을 지칭하는 통일된 용어가 필요하고, 연구팀이 ‘활동가’라는 표현에 익숙하여 본 연구에서 채택하였다.

3) World Economic Forum (2013) The Future of Role of Civil Society. World Economic Forum in collaboration with KPMG International.

4) World Bank 홈페이지. <https://www.worldbank.org/en/about/partners/civil-society/overview> (최종방문일: 2020.9.11.)

5) 조재석 (2017) 응답하라 사회적경제: 자본주의 시장경제의 대안. 서울: 나눔

2. 연구내용: 활동가의 활동 실태와 활동 지속가능성

본 연구의 주제와 설문조사 구성은 많은 부분 인권재단 사람의 <2019 지속가능한 인권운동을 위한 활동가 조사>와 사회적협동조합 '동행'의 <공익활동가의 삶과 지속가능한 활동을 위한 지원 수요 조사>를 참고하고 있으며, 이 연구들이 활동가의 현황을 조사하고 지속가능한 인권 운동·활동을 논한 것과 유사하게 본 연구는 국제개발협력 활동가의 활동 실태와 활동 지속가능성을 주요 주제로 하고 있다.

활동 실태에는 기본적으로 노동환경, 조직문화, 임금(월드프렌즈 봉사단의 경우, 임금이 아닌 현지 생활비와 주거비를 지원받으나 본 연구에서는 편의를 위해 '임금'으로 분류했다) 및 복지제도, 생활실태 등 기본적 정보에 관한 내용이 포함되어 있고, 국제개발협력 분야의 특수성을 반영하여 활동 국가, 입문 경로 등의 내용도 다루었다. 국제개발협력의 특수성을 연구 내용과 설문 구성에 반영하는 과정에서는 2019년 <활력향연> 연구 '좋은 일 하시네요' 팀의 연구 '떠난 이들에게 듣다: 한국 개발NGO 활동가의 활동중단 경험 연구'도 참고했다.

활동 지속가능성이란 표현은 유럽의 일부 활동가들이 사용하는 용어인 'Sustainable Activism'에서 영감을 얻었으나 그들이 사용한 맥락(활동가들이 현실에서 마주하는 좌절에 더 잘 대처하고 실제 활동에서의 모순을 더 잘 이해할 수 있도록 낙관주의와 회의주의 사이의 긴장을 유지하며 활동을 오랫동안 이어나갈 수 있도록 한다⁶등의 가치나 심리 중심적 맥락)과 경제적, 조직문화적 측면 등을 종합적으로 다룬다는 점에서 차이가 있다. 국제개발협력에서 '지속가능성'이라는 표현은 '지속가능한 발전'의 형태로 많이 활용되는데, '지속가능한 발전'은 1987년 환경과 개발에 관한 세계위원회(World Commission on Environment and Development, WECD)가 보고서 <우리 공동의 미래>에서 지속가능한 발전을 "미래 세대가 그들의 필요를 충족할 능력을

6) Hoggett, P. and Randall, R. (2016) "Sustainable activism: managing hope and despair in social movements". Open Democracy. <https://www.opendemocracy.net/en/transformation/sustainable-activism-managing-hope-and-despair-in-socia/> (최종접속일: 2020.9.13.)

훼손하지 않는 선에서 현재 세대의 필요를 충족하는 발전”으로 정의하며 대중화 된 이후, 남용이 라고 할 수 있을 만큼 여러 곳에서 사용되고 있다. 본 연구는 WECD의 ‘지속가능한 발전’ 정의를 개인의 수준으로 낮추고, 지속가능성의 다양한 용례를 참고하여 “활동가가 자기 삶의 질을 훼손 하지 않고 사회변화를 위한 활동을 계속해나가는 것”을 활동 지속가능성으로 정의했다. 이러한 정의를 바탕으로 활동가의 활동 지속 선호도, 활동 지속 동력, 활동중단 사유, 활동 지속을 위한 분야 생태계 조건 등을 연구하였다. 활동 지속가능성 연구의 일환으로 국제개발협력 분야 내의 활동가 연대 사례 또한 조사하였으며, 이를 통해 향후 실천 방향을 모색했다.

3. 연구 방법: 온라인 설문조사, 심층 인터뷰, 사례조사

본 연구는 연구의 목적을 이루기 위한 주요 방법으로 양적 접근법인 설문조사를 채택하였고, 양 적 조사의 한계를 보완하기 위하여 문헌 조사와 질적 접근법인 심층 인터뷰와 사례조사를 병행 했다.

① 연구 설계 및 설문 설계 (기간: 2020년 5월 10일~6월 14일)

선행 유사 연구에서 활용된 질문(인권재단 사람 ‘인권활동가의 활동실태와 지속가능성 연구’ 등) 을 본 연구 맥락에서 재해석하고 분류하여 연구의 틀을 잡고 설문지와 인터뷰 질문지를 구성했 다.

② 온라인 설문조사 (기간: 2020년 6월 15일~7월 3일)

문항 수와 내용 설문조사의 주제는 크게 기본 정보, 활동 실태, 지속가능성으로 나뉘며 총 71문항 으로 구성되었다. 그중, 기본 정보는 16문항, 활동 실태는 26문항이며 지속가능성은 29문항이

다. 전체 문항 중 4개⁷⁾는 주관식이고, 나머지는 모두 객관식 문항이었으며, 문항에 따라 2개에서 5개까지 중복 응답을 허용한 것도 있다. 기본 정보에서는 성별, 나이, 경력, 직급, 이 분야 첫 번째 활동 방법 등 이 설문에 참여한 응답자들의 특성을 살펴보았으며, 활동실태 부분에서는 임금, 복지제도, 조직문화, 해외 활동에서의 안전 등에 관한 질문이 주를 이뤘다. 지속가능성과 관련해서는 만족도와 피로도, 분야 전망 및 활동 중단 사유, 활동 지속을 위한 조건 등을 물어보았다. 또한, 동료 활동가 10명의 도움을 받아 설문지 초안의 파일럿 조사를 시행, 잠재적 응답자가 설문을 잘 이해할 수 있는지, 문항의 내용이 적절한지를 검토했다.

(전체 설문 내용은 <https://bit.ly/35ahdhW>(대소문자 구분 필수)

혹은 아래 QR코드⁸⁾ 참고)



설문조사 기간 본 연구를 위한 온라인 설문조사는 2020년 6월 15일부터 7월 3일까지 진행되었다. 이 기간은 코로나19의 범유행으로 해외 현장의 많은 활동가가 한국으로 귀국한 직후라는 점과 특히 3월에는 월드프렌즈 KOICA 및 NGO봉사단원이 전원 해외 현장에서 철수하여, 귀국 후 3개월 이내 재파견이 불가능한 경우엔 활동 계약이 종료된 이후라는 점을 참고할 필요가 있다.

응답자 수 설문조사에는 최종 170명이 응답했다. 연구진이 설정한 본 설문조사의 잠재적 응답 대상자(모집단)는 추산 2,824명으로, 2010년부터 2019년 사이 월드프렌즈 NGO봉사단 프로그램으로 파견된 활동가 총 2,906명⁹⁾ 중 20%가 연장(중복) 단원이라고 가정¹⁰⁾하고 여기에 NGO봉사단 프로그램을 경험하지 않은 활동가 500명을 임의로 더해 산출한 값이다. 이 모집단을 기준으로 하면 본 온라인 설문조사 결과는 95% 신뢰 수준에서 약 7%의 오차범위를 가진다.

7) '귀하가 현재 느끼는 신체적·정신적 피로의 원인은 무엇인가요?', '차별경험을 한 적이 있다면 어떤 경험인지 기재해주세요.', '귀하가 만약 안전에 위협을 느낀 경험이 있다면 그 경험에 대해서 서술해주세요.', '귀하는 어떤 활동이 '지속가능한 국제개발협력 활동'이라고 생각하십니까? 귀하가 생각하는 정의를 적어주세요.'

8) 원본 링크: <https://drive.google.com/file/d/1eVDX9cfgQ04rcubEBTh0z26rh0RV-8Ap/view?usp=sharing>

9) 2010년 203명, 2011년 198명, 2012년 240, 2013년 275명, 2014년 321명, 2015년 341명, 2016년 327명, 2017년 343명, 2018년 338명, 2019년 320명. (출처: KCOC 연차 보고서 및 월드프렌즈 NGO봉사단 결과보고집)

10) 2014~2018년 월드프렌즈 NGO봉사단 파견 인원 중 재계약 단원은 평균 19.3%인 점을 반영함. (출처: 상동)

MD-Missing Data 구글 폼(Google Form)으로 진행된 온라인 설문조사의 기술적 한계로 응답자가 전직 활동가인지 현직 활동가인지를 두 번 물어보았다. 그리고 이 질문에 따라 설문 문항이 일부 다르게 전개되었는데, 일부 응답자는 같은 질문에 대해 각각 다른 응답한 경우가 있었고, 이로 인해 일부 문항에 대한 값이 기록되지 않았다. 이처럼 잘못 표기되었거나 무응답인 경우를 MD로 표기했다.

③ 심층인터뷰 (기간: 2020년 8월 15일~9월 7일)

심층 인터뷰는 온라인 설문조사만으로는 파악하기 어려운 부분을 구체적으로 알아보고, 주관식 응답의 맥락을 파악하기 위해 진행되었다. 인터뷰 대상은 온라인 설문조사에서 인터뷰 참여를 희망한다고 밝힌 응답자 중 성별, 연령, 전·현직 여부, 온라인 설문조사 주관식 응답 내용을 종합적으로 고려, 다양한 답변을 들을 수 있도록 선정했으며, 총 6명¹¹⁾이 참여했다. 참여자 1명당 약 30~50분 정도의 온라인 인터뷰를 진행했고 인터뷰 시작 전 연구 및 인터뷰의 목적과 익명 보장, 인터뷰 내용은 연구에만 활용된다는 내용을 고지했으며, 고지 내용과 녹음에 대한 동의를 확인한 뒤 인터뷰를 진행했다.

④ 사례조사 (기간: 2020년 7월~9월)

사례조사는 연구의 주요 목적 중 하나인 활동 지속가능성 증진을 위한 활동가 연대활동을 모색하기 위해 진행됐으며 총 6개¹²⁾의 사례를 문헌조사, 서면 및 대면 인터뷰 등을 통해 조사했다.

11) A님/30대 중반/여성/현직 활동가, B님/30대 후반/여성/현직 활동가, C님/30대 초반/여성/현직 활동가, D님/30대 중반/여성/현직 활동가, E님/20대 초반/여성/전직 활동가, F님/20대 후반/남성/전직 활동가

12) 재년지원심리전문가그룹 이지스, 좋은 일 하시네요, 한국 YMCA 전국연맹 상조회, 지구촌나눔운동 직원신용협동조합, FC 국제개발협력, 공적인사모임

설문조사와 홍보: 소통, 계속해보겠습니다.

국개협UP은 활력향연 선정과 동시에 인스타그램 채널을 열어 활동을 홍보하고, 개발협력 동료들과 소통을 시작했어요. 국개협UP(@idc_up) 계정의 첫 게시물은 4월 7일에 올렸고, 첫날의 '좋아요' 수는 8개였어요. 더 많은 사람에게 국개협UP과 그 활동을 알리기 위해 사전에 홍보 계획을 세우고 실행했는데, 특히 인스타그램의 홍보 효과로는 스토리가 한몫했어요. 게시물 '좋아요' 수가 평균 20~30명이라면, 스토리 조회 수는 평균 60~70명이었어요.

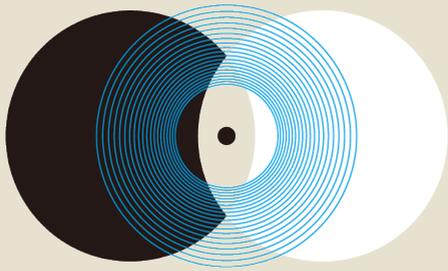
- 멤버소개, 활력향연 소개, 팔로워 이벤트, 착수인터뷰, 활동소개, 설문홍보, 설문 중간결과 공개, 중간인터뷰, 활동근황공유, 목차향연, 심층인터뷰 등.
- 홍보는 1도 모르는 홍보 담당자의 아심찬 홍보 콘텐츠

설문 설계를 끝내고 약 3주간(6월 15일~7월 3일) 온라인 설문조사를 진행했어요. 목표 인원은 250명이었지만, 설문 기간 종료 후 최종 응답 인원은 170명이었어요. 총 71문항으로 고민할 지점도 많고 답변하기 어려운 내용일 수 있었는데도 많은 분들이 참여해주셔서 정말 감사했어요. 설문에 참여한 지인들 뿐 아니라 SNS로 소통하는 많은 분들이 '우리가 연구하는 주제에 대해 공감하고 지지한다, 결과가 궁금하다, 다음 활동이 기대된다.'고 이야기해주실 때, 우리가 이 연구를 하길 잘했다는 생각이 들었고, 나의 고민이 우리의 고민이 될 때, 우리는 뭐든 해 볼 수 있지 않을까 하는 자신감도 생겼어요.

- "주변에 소문내주시겠다고 한 분, 지지와 응원을 보내주신 분, 링크가 보이지 않는다고 알려주신 분, 국개협UP 활동을 함께하고 싶다고 연락해주신 분, 대상(연령)에 해당하지 않아 아쉬워하신 분, 각종 리액션 보내주신 분, 결과가 기대된다고 한 분, 스토리에 답장해주신 분, 모두 계속 소통해요!"
- 홍보담당자의 스페셜 땀스

활동기간 동안 SNS를 활용해서 자주, 더 많은 분들과 소통하려고 노력했고 그 과정에서 우리가 기대했던 것보다 더 많은 동료 활동가들이 응원해주셨어요. 그리고 국개협UP 팀원들의 연구 동기이기도 한 '활동의 지속가능성을 높이고, 더 나은 분야 생태계를 만들고 싶은 마음'을 공감하고 지지하는 많은 동료들이 있다는 것을 발견할 수 있었어요. 앞으로도 동료들과 팔로워들과 계속 소통하면서 국개협UP의 또 다른 활동을 함께하고 싶어요.

@idc_up to be continued



II.

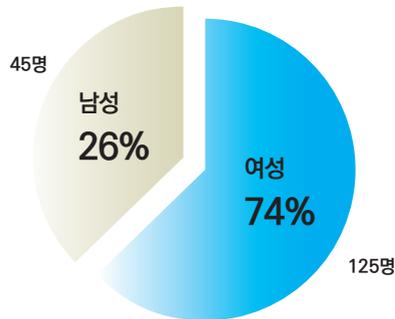
응답자 분석: 우리를 소개합니다

1. 성별: 7 대 3, 혹은 0 대 10

흔히 '여초'라고 알려진 국제개발협력 분야의 특성은 온라인 설문조사 응답자의 성비에서도 드러났다. 전체 응답자 170명 중 여성은 125명(74%), 남성은 45명(26%)이었고, 이는 국제개발협력 시민사회 분야 입문의 주요 통로인 월드프렌즈 NGO봉사단의 2018년 단위 성비인 69%:31%¹⁾와 비슷하다. 국제개발협력 분야의 여초현상은 국내만의 현상은 아닌 것으로 보인다. 2016년 「Aid Workers Voices」(Thomas Arcaro 지음)라는 책으로도 발간된, 전 세계 인도주의와 개발협력 활동가 대상 연구에서도 여성 응답자의 비율은 70%에 달했다.

표1. 귀하의 법적 성별은 무엇인가요?

전체 응답자 170명



분야 전반에 여성의 비율이 압도적이지만, 최상위 관리자나 단체의 대표 중에선 여성을 찾기 어렵다. 국제개발협력 사업을 하는 비영리단체 중 2018년 기부금 수입 순으로 상위 10개 단체의 대표(회장 혹은 이사장)²⁾는 모두 남성이다.

1) KCOC (2019) 2018 월드프렌즈 NGO봉사단 사업결과보고집. 서울: 국제개발협력민간협의회

2) 비즈니스워치 2018년 12월 14일자 기사 "[기부금워치2]@-2 기부금 많이 모은 공익법인"에 정리된 기부금 수익 순위를 참고했으며, 상위 10개 단체 대표는 다음과 같다: 한국월드비전 회장, 어린이재단 회장, 굿네이버스 인터내셔널 이사장, 유니세프한국위원회 회장, 한국컴패션 대표, 세이브더칠드런코리아 이사장, 밀알복지재단 이사장, 플랜코리아 대표, 기아대책 회장, 하트-하트재단 인터내셔널 이사장. <http://news.bizwatch.co.kr/article/policy/2018/12/11/0020> (최종접속일: 2020.9.10.)

2. 거주지: 서울, 경기, 그리고 해외

2017년 <한국 국제개발협력 CSO 편람>에 따르면 80% 이상의 국제개발협력 단체의 국내 사무소가 서울에 집중되어 있고, 서울을 포함한 수도권에 사무소가 있는 단체는 93%이다. 이러한 현황을 반영하듯 전체 응답자의 현 거주지도 서울과 경기도에 집중(78%)되어 있었고, 코로나19의 범유행으로 많은 파견 활동가들이 귀국한 뒤 설문조사가 진행되었음에도 해외에서 설문조사에 참여한 응답자도 13명(8%) 있었다.

표2. 귀하의 현 거주지는 어느 지역인가요?

지역	현직(휴직포함)	전직	총합계(명)
서울	64 (62%)	32 (48%)	96 (56%)
경기	20 (19%)	17 (26%)	37 (22%)
해외	9 (9%)	4 (6%)	13 (8%)
인천	6 (6%)	3 (5%)	9 (5%)
충북	-	4 (6%)	4 (2%)
강원	-	2 (3%)	2 (1%)
광주	-	2 (3%)	2 (1%)
대구	1 (1%)	1 (2%)	2 (1%)
경남	1 (1%)	-	1 (1%)
대전	1 (1%)	-	1 (1%)
부산	1 (1%)	-	1 (1%)
전남	-	1 (2%)	1 (1%)
충남	1 (1%)	-	1 (1%)
합계(명)	104	66	170

3. 출생연도: 1981년생부터 1998년생까지

20대-30대를 대상으로 진행된 설문조사에는 44명(26%)의 20대와 126명(74%)의 30대가 응답했다. 특히 30대 초반(1987~1990년생)의 응답률이 높았다.

표3. 귀하의 출생연도는 몇 년도 인가요?

세대	연도	소계(명)	여성	남성
20대	1998	3 (2%)	3 (2%)	-
	1997	3 (2%)	3 (2%)	-
	1996	3 (2%)	3 (2%)	-
	1995	6 (4%)	5 (4%)	1 (2%)
	1994	7 (4%)	6 (4%)	1 (2%)
	1993	16 (9%)	15 (12%)	1 (2%)
	1992	6 (4%)	2 (2%)	4 (9%)
	20대	44 (26%)	37 (37%)	7 (16%)
30대	1991	15 (9%)	13 (10%)	2 (4%)
	1990	17 (10%)	14 (11%)	3 (7%)
	1989	16 (9%)	12 (10%)	4 (9%)
	1988	19 (11%)	12 (10%)	7 (16%)
	1987	21 (12%)	15 (12%)	6 (13%)
	1986	8 (5%)	6 (5%)	2 (4%)
	1985	11 (6%)	6 (5%)	5 (11%)
	1984	5 (3%)	4 (3%)	1 (2%)
	1983	3 (2%)	-	3 (7%)
	1982	8 (5%)	5 (4%)	3 (7%)
	1981	3 (2%)	1 (1%)	2 (4%)
	30대	126 (74%)	88 (70%)	38 (84%)
합계 (명)		170	125	45

4. 활동시작 연도와 경력: 2003년 '라떼'부터 2019년 '새싹'까지

응답자 대부분이 2009년 이후 활동을 시작한 경우가 많았다. 이 시기는 설문조사 주 응답자인 30대 초반 활동가들이 성인이 된 이후이기도 하지만, G마켓 해외봉사단(2006년 1기)이나 라온아띠(2008년 1기) 등의 중장기 봉사단이 활성화되고, 2011년 부산 세계개발원조총회를 즈음하여 국제개발협력 시민사회협력포럼(2010년 출범)과 코빌(2011년 결성) 등 다양한 시민사회 네트워크가 조직되던 시기이기도 하다.

표4. 귀하는 몇 년도에 국제개발협력 활동을 시작했나요?

연도	소개(명)	여성	남성
2003	1 (1%)	1 (1%)	-
2005	2 (1%)	2 (1%)	-
2006	3 (2%)	1 (1%)	2 (4%)
2007	2 (1%)	1 (1%)	1 (2%)
2008	5 (3%)	2 (2%)	3 (7%)
2009	10 (6%)	9 (7%)	1 (2%)
2010	13 (8%)	10 (8%)	3 (7%)
2011	15 (9%)	12 (10%)	3 (7%)
2012	16 (9%)	12 (10%)	4 (9%)
2013	18 (11%)	11 (9%)	7 (16%)
2014	17 (10%)	10 (10%)	7 (16%)
2015	24 (14%)	18 (14%)	6 (13%)
2016	14 (8%)	12 (10%)	2 (4%)
2017	13 (8%)	11 (9%)	2 (4%)
2018	8 (5%)	6 (5%)	2 (4%)
2019	9 (5%)	7 (6%)	2 (4%)
합계 (명)	170	125	45

표5. 귀하의 국제개발협력 경력은 어느 정도인가요?

구분	소계(명)	여성	남성
1년 이상 3년 미만	67 (39%)	55 (44%)	12 (27%)
3년 이상 5년 미만	42 (25%)	28 (22%)	14 (31%)
5년 이상 7년 미만	29 (17%)	21 (17%)	8 (18%)
7년 이상 9년 미만	16 (9%)	12 (10%)	4 (9%)
9년 이상 11년 미만	12 (7%)	7 (6%)	5 (11%)
11년 이상 13년 미만	2 (1%)	1 (1%)	1 (2%)
13년 이상	2 (1%)	1 (1%)	1 (2%)
합계 (명)	170	125	45

5. 직위(직급): 한창 실무 할 나이

현직 활동가의 경우 현 소속 단체 내 직위나 직급을, 전직 활동가의 경우에는 마지막 국제개발협력 활동 당시 소속된 단체에서의 직위나 직급을 대상 기준으로 조사한 결과, 응답자의 66%가 인턴과 간사 등 실무자 직급에 속해 있었고, 봉사단원이라고 응답한 사람도 11% 있었다.

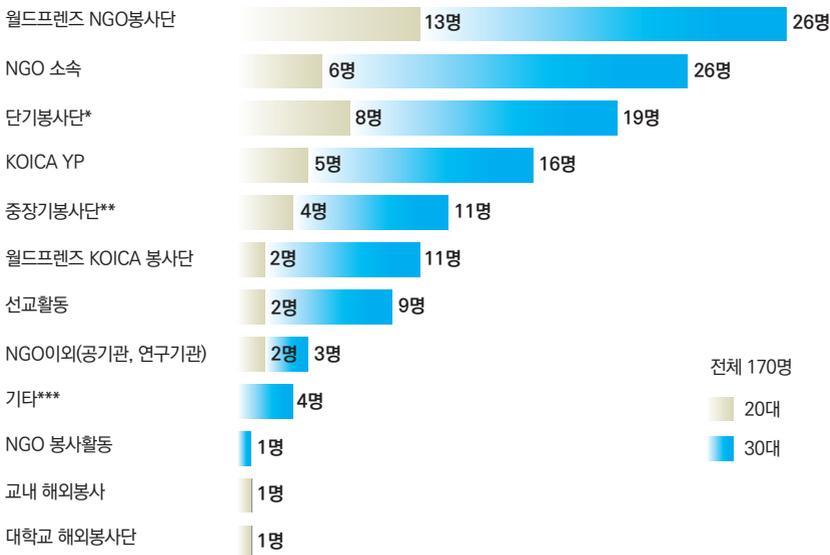
표6. 현재 소속된 (전직 활동가의 경우, 마지막으로 소속되었던) 단체에서 귀하의 직위(직급)는 아래 보기 중 어디에 가장 가깝나요?

구분	소계(명)	여성	남성
실무자 (인턴, 간사, 사원, 대리 등)	112 (66%)	86 (69%)	26 (58%)
중간책임자 (과장, 선임간사, 팀장 등)	35 (21%)	22 (18%)	13 (29%)
상위책임자 (사무국장, 대표 등)	4 (2%)	2 (2%)	2 (4%)
봉사단원	18 (11%)	14 (11%)	4 (9%)
직위(직급) 구분 없음	-	-	-
단체에 소속되지 않음	-	-	-
기타 (연구원)	1 (1%)	1 (2%)	-
합계 (명)	170	125	45

6. 활동 시작의 유형과 동기: 사회변화에 기여하고 싶어 NGO봉사단에 지원하다

응답자의 23%가 국제개발협력 활동을 월드프렌즈 NGO봉사단을 통해 입문했다고 답했고, 활동 동기로는 사회변화에의 기여하고 싶었다는 응답이 가장 많았다. 활동 시작의 유형과 동기 측면에서 20대와 30대의 큰 차이는 없었지만, 30대와 비교해 20대에서 NGO소속 활동가로 활동에 입문한 응답자의 비율이 7% 낮았으며, 월드프렌즈 NGO봉사단 활동으로 시작한 응답자의 비율은 30대보다 9% 높았다.

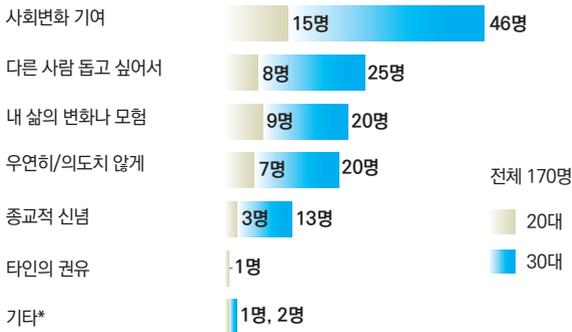
표7. 귀하가 국제개발협력 분야에서 처음 경력을 시작할 당시의 활동 형태는 무엇이었나요?



* 단기봉사단: 5개월 미만, ** 중장기봉사단: 5개월 이상.

***외국NGO 봉사활동, 유네스코 희망브릿지, 코트라 청년창업지원사업, 해외 로컬단체 인턴

표8. 아래 보기 중 귀하가 국제개발협력 활동을 처음 시작할 당시의 동기를 가장 잘 묘사하는 문장을 하나 골라주세요.



*사익보다 공익추구에 더 관심, 선의를 가진 사람들과 일하고 싶었다, 전공과 교외 활동 고려하여 진로 선택함

7. 학력: ‘학력 인플레’의 실태와 그 부리를 찾아서

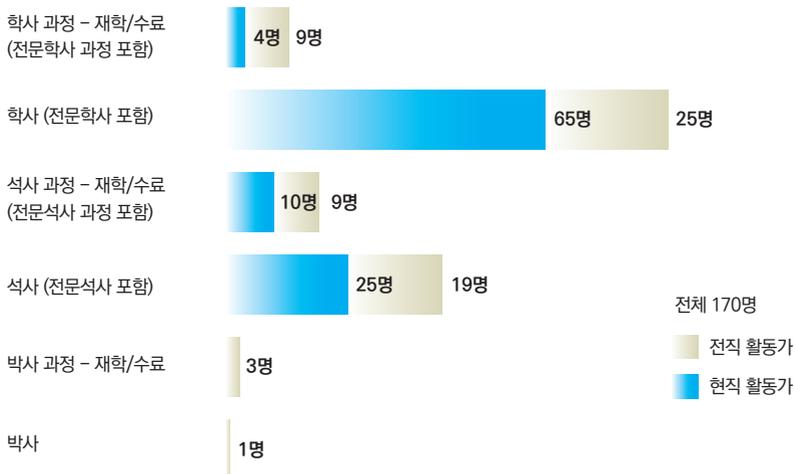
국제개발협력 관련 온라인커뮤니티에는 “국제개발협력 분야에서 일하려면 석사학위는 필수인가요?”라는 질문이 심심치 않게 올라오고, 최근에는 경력과 실무 경험보다 학력이 우선되는 분위기라는 기사³⁾가 활동가들 사이에 화제가 되기도 했다.

설문조사에서 전체 응답자의 37%, 현직 활동가의 34%가 석사 과정에 있거나 석사학위가 있다고 응답했지만, 이들 중에는 국제개발협력 활동을 시작하기 전 이미 다른 전공의 석사학위를 취득했거나, 학부 시절엔 국제개발학 전공이 없어(국내 최초로 학부에 국제개발협력학과를 설치

3) 조선일보 (2020.6.23.) [어떻게 생각하십니까] ‘해외 석사 학위’ 있어야 국제개발협력 전문가? http://futurechosun.com/arc_hives/49336?fbclid=IwAR3MCOwA7DZVXBuv2EoaTjqW_-Mf-SQlukYY3HcltNgZXxkUXTZ5OHXNN6g (최종접속일: 2020.10.11.)

했다고 알려진 수원대학교 국제개발협력학과는 2012년 신설되었고, 2016년 2월 최초의 졸업생을 배출했다⁴⁾ 관련 공부를 못 했다가 활동을 하면서 더 잘하고 싶은 마음에 석사 과정을 시작한 활동가도 포함되어 있었다.

표9. 귀하의 최종 학력은 어떻게 되나요?



월드프렌즈 NGO봉사단으로 파견 활동을 하면서 개발협력 분야에 헌신하고 싶다는 생각이 들었고 자연스럽게 학문적 관심도 생겼어요. 당시 함께 일하던 선배 활동가와 진로 계획을 세우며 대학원에 가고 싶다는 마음이 구체화 되었고, 귀국 후 취업 준비를 하는데 석사를 채용하는 곳이 많아 보였어요. 그래서 석사를 지원하

4) 수원대학교 국제개발협력 전공 홈페이지. <https://www.suwon.ac.kr/index.html?menu=2277> (최종접속일: 2020.9.10.)

게 되었고, 실무에서 주니어급으로 배울 수 있는 것은 한계가 있다고 느껴 지금은 석사생으로 연구 활동에 뛰어들었습니다. F님/20대 후반/남성/전직 활동가

학부에서 공부한 전공이 국제개발협력 분야와는 완전히 달랐어요. 그래서 일을 하면서 공부를 하면 좋겠다는 생각이 들었고 일과 학업을 병행할 수 있는 대학원에 입학했어요. 일에 도움이 되고자 학위 과정을 시작한 거죠. 일과 학업을 병행하는 게 쉽진 않았지만 그래도 하길 잘했다고 생각해요. C님/30대 초반/여성/현직 활동가

국제개발협력 분야에 몸담은 사람들이 하는 활동을 나열하면 끝도 없을 것이다. 어떤 활동은 정말 박사급의 학문적 엄밀함이 필요할 수도 있고, 어떤 활동은 그 사람이 어느 정도의 학력을 가졌는지와 전혀 무관할 수 있다. 결국, 문제는 활동의 다양성이나 본질에 대한 고민 없이 학위에 대한 소문만 등등 떠다니거나, 높은 학위를 가진 사람들이 주로 하는 일에 더 많은 보상과 권한이 주어진다는 것이다. 학위와 경력을 적절히 고려하고 보상할 수 있는 구조에 대한 고민과 더불어, 개발협력의 철학과 직업으로써의 본질, 이러한 것들과 학위의 관계에 대한 논의가 필요하다.

8. 현재 활동 상태: 계속하는 이와 떠난 이

온라인 설문조사에는 104명의 현직 활동가와 66명의 전직 활동가가 응했다.

표10. 귀하는 현재 시민사회에서 국제개발협력 활동을 하고 있나요?

구분	세대	소계(명)	여성	남성
현재 활동 중 (휴직 포함)	20대	104 (61%)	17 (14%)	3 (7%)
	30대		58 (46%)	26 (58%)
전직	20대	66 (39%)	20 (16%)	4 (9%)
	30대		30 (24%)	12 (27%)
합계 (명)		170	125	45

설문에 참여한 전직 활동가의 수는 적었지만, '떠난 이'는 아직 할 말이 많았다. 설문 문항 중 주관식으로 응답하는 문항인 '귀하는 어떤 활동이 '지속가능한 국제개발협력 활동'이라고 생각하십니까?'라는 질문에 전직 활동가들의 응답 내용이 현직 활동가보다 평균적으로 두 배 가량 더 많았다. 길게 써 내려간 전직 활동가들의 응답에서 애정, 아쉬움, 그리움, 불만 등이 섞인 복잡한 감정을 느낄 수 있었다.

설문 분석: 응답 속 연결고리 찾기, 계속해보겠습니다.

설문조사를 진행하는 약 3주간 거의 매일 설문에 참여한 인원이 몇 명인지 아침 10시와 저녁 8시 30분에 번갈아가면서 확인했어요. 마침내 설문을 종료하고 170명의 응답 결과를 확인하면서 공감하면서도 의외였던 답변도 있었습다.

설문 문항이 많고 Missing data(MD, 누락되거나 오입력된 값)와 중복 답변이 은근히 많아서 원본 데이터를 정리하는 데만 3주가량이 걸렸고, 교차 분석을 진행하는 날은 한 시간이 10분처럼 빨리 흘렀어요. 코로나19로 인해 연구팀은 화상 회의를 자주 했는데, 한 시간 뒤에 정리한 내용을 가지고 만나자던 팀원들은 계속 “30분만 더하고 만나자!”를 외쳐야 했어요.

우리 모두 양적 연구에 대한 경험이 거의 없었기 때문에, 설문 결과를 분석하는 과정이 쉽지만은 않았어요. 하지만 우리가 그동안 막연하게 추측만 했던 일들이 데이터를 통해 드러나는 순간은 정말이지 짜릿했습니다. 동료 활동가들이 설문조사와 심층 인터뷰를 통해 공유한 경험과 애정에 비교하면 연구팀이 이렇게 글로 풀어낸 보고서는 한참 부족하지만, 그래도 이 보고서를 통해 우리가 느꼈던 기쁨을 함께 나누고 싶어요.

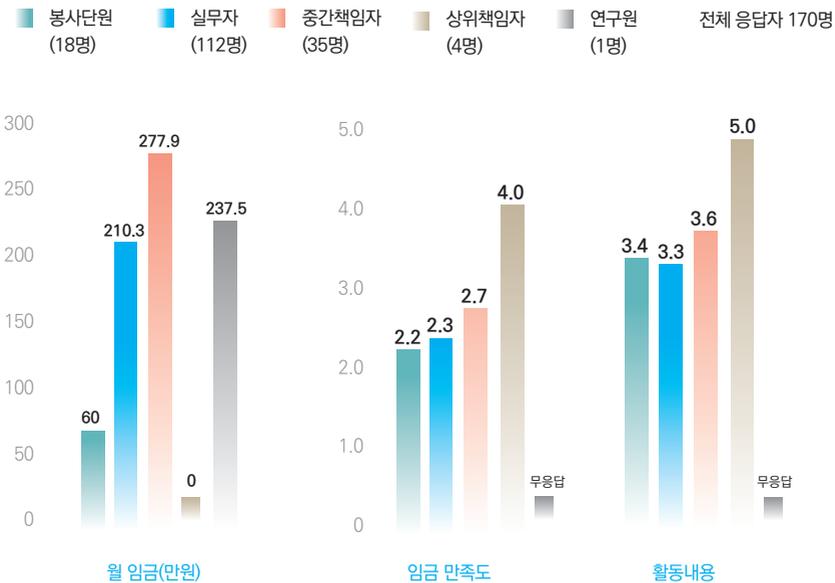
활동실태: 우리의 활동은 안녕한가요?

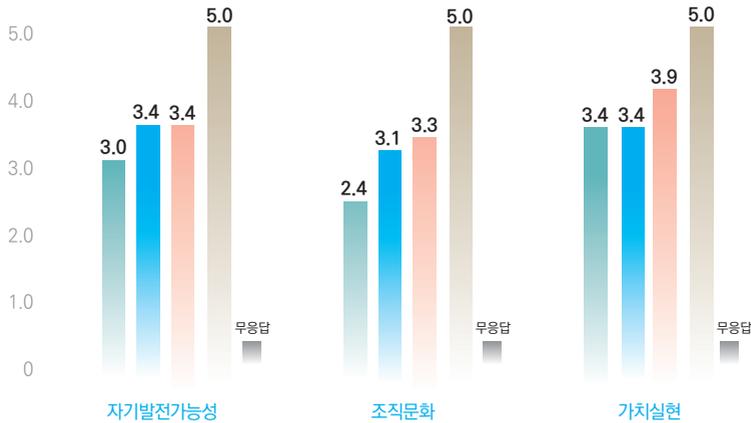
1. 활동 만족도: 임금은 아쉽지만, 가치실현은 괜찮아

임금, 활동내용, 일과 생활 균형, 자기발전 가능성, 가치실현, 조직문화라는 6개의 주제에 대한 전·현직 활동가들의 활동 만족도를 조사하였고, 설문 응답자들은 각각의 주제에 1점(매우 불만족)부터 5점(매우 만족)까지 점수를 매겼다.

설문 결과 임금(2.4점)에 대한 만족도가 다른 주제에 비해 최대 1.1점 낮았고, 특히 봉사단원(2.2점)과 실무자(인턴, 간사, 사원, 대리 등)(2.3점)의 만족도가 낮았다. 가치실현에 대한 만족도는 전체 평균 3.5점으로 다른 주제에 비해 높게 나왔고, 특히 중간책임자(과장, 선임 간사, 팀장 등)의 가치실현에 대한 만족도(3.9점)가 높았다.

표 11. 귀하의 국제개발협력 활동과 관련하여 아래의 항목들에 얼마나 만족하고 계십니까? - 직급별





현직 활동가를 대상으로 활동 지속의 동력을 설문한 결과에서도 30%의 응답자가 활동 지속의 동력으로 '사회적 가치의 생산'을 선택했다. 이러한 경향은 활동가의 가치 지향적 성향을 반영하는 것일 가능성이 크나, 상대적으로 바꾸기 어렵고 만족스럽지 않은 임금에 대한 보상심리로 해석해볼 수도 있다. 하지만 어느 쪽이든 사회적 가치를 생산하고 실현하는 일이 충족되지 않을 때 2030 활동가의 활동이 위기에 처할 가능성이 크다는 점은 유효하다.

표12. 지금 귀하의 활동을 지속하도록 하는 동력은 무엇인가요? *1인당 2개 응답

활동 지속의 동력	응답(건)
사회적 가치 생산	62 (30%)
재미, 흥미, 적성	38 (18%)
자기성장	28 (13%)
수입, 생계	14 (7%)
다른 사람을 돕는 보람	12 (6%)
활동자율성	11 (5%)
종교적 신념	11 (5%)
민주적 조직문화	10 (5%)
워라밸	10 (5%)
동료관계	8 (4%)
MD	4 (2%)
합계 (건)	208

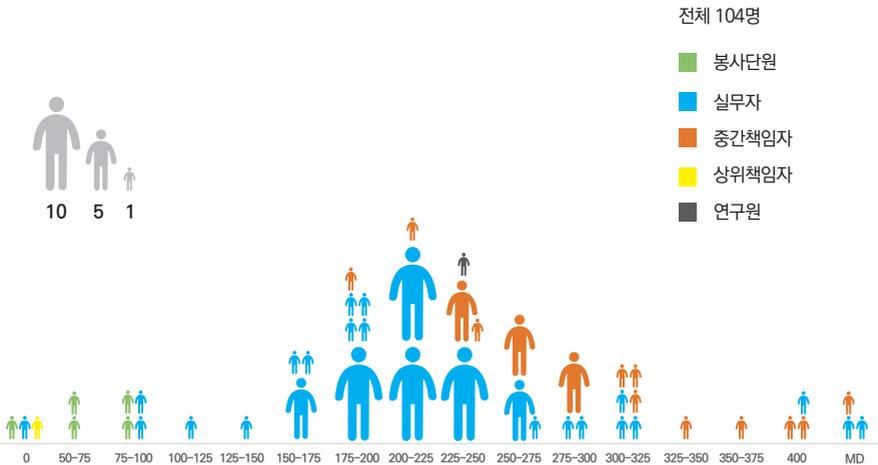
2. 생계와 일: 낮은 임금과 높은 피로도

2.1. 임금과 경제적 상황: 세금 떼고 월 평균 218만원

설문참여자 중 현직 활동가 104명을 대상으로 현재 받는 임금을 선택하도록 했고, 직급과 성별 등의 기준으로 임금분포를 분석하고, 관련하여 각자가 느끼는 경제적 부담감이나 불안함이 무엇인지도 함께 조사했다.

설문에 참여한 현직 활동가 104명의 평균 월 임금(세후, 각종 수당 포함, 상여금 제외)은 218만원이었고, 아래는 세부적인 분석을 위해 설문 결과를 직급별로 분류해 정리한 임금 분포표이다.

표13. 소속 단체에서 지급받는 월 임금은 얼마인가요? - 직급/경력별(만원)



위 표에 따르면 현직 활동가라고 응답한 104명 중 70명(67%)이 실무자에 해당하는 직급이었고 평균 월 임금은 210만 원이었다. 한편, 중간책임자에 해당하는 응답자 27명 중 응답 오류 1명을 제외한 26명의 평균 임금은 약 280만 원이었다. 실무자의 임금은 대체로 180만 원에서 230만 원 사이로 수렴하는 반면, 중간책임자의 임금은 187.5만 원에서 400만 원까지 넓은 분포를 보여 같은 직급임에도 소속에 따라 임금이 크게 차이 난다는 것을 알 수 있었다. 참고로 올해 초 한 취업포털이 채용 계획이 있는 기업 인사담당자를 대상으로 조사한 대졸 신입사원 연봉 조사 결과¹⁾에 따르면 대졸 신입사원의 세후 실수령액 평균은 대기업 월 289만 원, 중견기업 월 249만 원, 중소기업 월 212만 원이었다. 설문조사 결과만으로는 단체별 임금 체계에 대해 알 수 없었으나, 심층 인터뷰에서 단체 내 임금 상승률이 낮다는 의견을 들을 수 있었다.

NGO는 일반 중소기업과 비슷한 것 같아요. 대기업 같은 경우엔 연차에 따른 임금 상승 폭이 큰데 NGO에서는 연차에 따른 임금 상승률이 높지 않아요. 초봉도 개선되어야 할 필요가 있지만, 연차에 따른 임금 상승률도 개선될 필요가 있다는 생각이 들어요. 호봉제를 택하고 있는 사회복지 단체의 임금 인상률이 작은 편²⁾이라고 들었어요. 국내 복지사업과 해외사업을 함께 하는 NGO들이 많다 보니 업계 전반에 그런 경향이 생긴 것 같다고 생각해보기도 했어요. D님/30대 중반/여성/
현직 활동가

한편 자신의 활동 형태로 월드프렌즈 NGO봉사단을 선택한 응답한 6명의 평균 응답값은 약 60만 원이었다. NGO봉사단원은 임금을 받는 대상이 아니므로, 응답자 중 일부는 주거비를 제외한 현지생활비를, 일부는 주거비를 포함한 현지생활비를 기준으로 응답한 것으로 보인다. KCOC의 <2019 월드프렌즈 NGO봉사단 사업운영지침>에 따르면 파견 이후 봉사단원에게는 현지생활비와 주거비를 포함한 파견 경비가 지급된다. 일반봉사단원의 현지생활비의 경우 국가별로 상이하

1) 한국경제 (2020.2.6.) “올 대졸 신입사원 평균연봉 3382만원…작년보다 149만원↑” <https://www.hankyung.com/economy/article/2020020668631>

2) <2020년 서울시 사회복지시설 종사자 인건비 지급기준>상 4급(대리급)의 호봉별 임금 인상률은 대체로 4% 미만이다.

지만, 평균 월 600달러 선이고, 주거비의 경우 국가별로, 국가 내에서도 지역별(도시/특정 지역/기타)로 다르며 최소 140달러(방글라데시 기타지역)부터 최대 800달러(가나 특정 지역)까지 다양하게 분포되어있다.

또한, 남성 응답자의 평균 임금은 234만 원이고 여성 응답자의 평균은 211만 원인 것으로 조사되었다. 조금 더 세부적으로 분석해보면 남성 실무자의 평균 임금은 220만 원이고, 여성 실무자의 평균 임금은 207만 원으로 약 13만 원 차이이고, 남성 중간책임자의 평균 임금은 297만 원, 여성 중간책임자의 평균 임금은 265만 원으로 약 32만 원 차이 남을 알 수 있다. 이러한 결과가 나온 원인과 이러한 경향이 분야 내에서 보편적 현상인지에 관해선 본 연구에서 충분히 다루지 못했지만, 여성이 전체 구성원의 70% 이상을 차지하는 분야임에도 여성이 남성보다 적은 임금을 받는 경향이 사실이라면 개선되어야 할 것이다. 구체적인 원인 파악과 개선방안 모색을 위해선 추가적인 성별에 따른 임금 현황 조사와 더불어 남성 군 복무의 호봉 인정, 인사권자의 '가장'에 대한 성 역할 고정관념, 관리자 직책(팀장 등) 임명 시 남성 선호(직책 수당) 경향 등 다양한 가설을 검증하는 추가 연구가 필요하다.

표14. 소속 단체에서 받는 월 임금은 얼마인가요? - 성별

구분	소계(명)	여성	남성
없음	3 (3%)	1 (1%)	2 (7%)
0원 초과 100만원 미만	6 (6%)	4 (6%)	2 (7%)
100만 원 이상 150만원 미만	2 (2%)	2 (3%)	-
150만 원 이상 200만원 미만	22 (21%)	17 (24%)	5 (17%)
200만 원 이상 250만원 미만	39 (38%)	33 (46%)	6 (21%)
250만 원 이상 300만원 미만	18 (17%)	10 (14%)	8 (28%)
300만 원 이상 350만원 미만	7 (7%)	5 (7%)	2 (7%)
350만 원 이상 400만원 미만	1 (1%)	-	1 (3%)
400만 원 이상	3 (3%)	-	3 (10%)
기타/무응답	3 (3%)	3 (4%)	-
합계 (명)	104	75	29

본 연구에서는 실제 받는 임금 외에, 각자가 ‘적정하다고’ 생각하는 임금에 대한 설문도 진행했다. 그 결과 봉사단원이 생각한 적정 임금의 평균은 235만 원이었고, 실무자가 생각한 적정 임금 평균은 286만 원, 중간책임자가 생각한 적정 임금 평균은 338만 원이었다. 앞선 만족도 조사 결과에서도 드러나듯 활동가들의 임금 만족도는 낮은 편이며, 활동가들은 자신의 업무와 역량 등을 고려했을 때 직급별로 최소 56만 원에서 최대 175만 원 정도의 추가적인 임금을 받아야 한다고 생각하고 있었다.

국제개발협력은 열정이나 사명감이 없으면 하기 어려운 일이지만 그래도 봉사하는 일은 아니잖아요? 전문직까지는 아니지만, 전문적인 역량이 필요할 수 있는 분야인데, 그에 비해 임금 책정이 낮게 되어 있는 것은 사실이라고 생각해요. 규모가 큰 NGO에서 일하는 사람들의 상황은 다를 수 있겠지만 그런 곳에 들어가는 게 쉬운 일도 아닐뿐더러 사람의 특성에 따라서 규모가 큰 NGO에 일하는 것을 선호하지 않을 수도 있다고 생각해요. 어쨌든 다양한 방식의 활동이 이루어져야 하는 것은 맞는데, 중소기업의 NGO들은 사회적으로 통용된다고 생각하는 경력과 같은 객관적인 지표에 비해서 임금이 낮게 책정된 것은 사실인 것 같아요. B님/30대 후반/여성/현직 활동가

출산과 육아휴직 이후 저는 계속 일하고 싶은 마음으로 복직을 해서 일하고 있는데, 부모님은 그 전에 아이를 몇 년은 키우고 복직하는 게 낫지 않느냐고 말씀하시곤 했어요. 물론 정서적인 고려도 있으셨겠지만, 복직해서 받는 임금과 육아도우미 등 아이한테 들어가는 비용이 크게 차이 나지 않는다는 점도 그런 말씀을 하시게 된 이유인 것 같아요. D님/30대 중반/여성/현직 활동가

이러한 희망 적정 임금과 실제 임금의 괴리는 특히 봉사단원에게서 크게 나타났다. 앞서 말했듯 월드프렌즈 NGO봉사단원의 활동에 대해 지급되는 현지생활비와 주거비는 임금 명목으로 지급되는 것이 아니다. 하지만 일부 현장에서는 단체가 자체 파견하거나 현지에서 고용한 실무자가

부족하여 NGO봉사단원이 사업 수행이나 회계 등 실무자와 비슷한 업무를 수행하는 경우가 있다. 이런 경험으로 인해 자신의 활동을 자원봉사보다는 노동의 관점에서 보는 NGO봉사단원들이 있는 것으로 보인다. NGO봉사단 프로그램에 대한 다양한 이해당사자의 공감대를 확장하기 위해선 봉사단원 혹은 봉사단 참여 희망자의 욕구나 기대, 파견 현장의 수요, 파견단체의 상황, 각자가 생각하는 자원활동의 범위 등을 종합적으로 논의해볼 필요가 있다.

표15. 귀하의 경력과 상황을 고려했을 때, 국제개발협력 활동을 지속적으로 하기 위해선 월평균 얼마 이상의 임금이 제공되어야 한다고 생각하시나요?

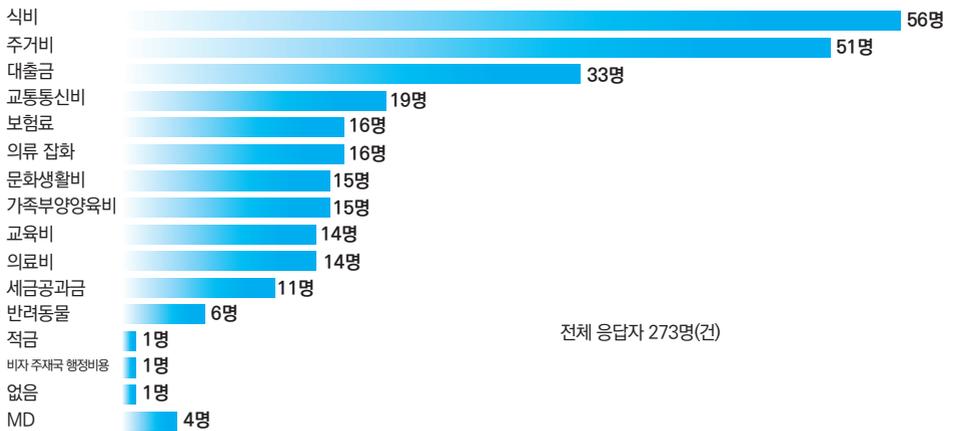
직급	인원(명)	현재 임금(만원)	희망 적정임금(만원)	임금 만족도
봉사단원	5	60	235	2.2
실무자	70	210	286	2.3
중간책임자	27	278	338	2.7
상위책임자	1	-	225	4.0
연구원	1	238	M.D	0.0
총합 (명)	104			

활동가들의 임금 만족도가 낮고, 희망 적정 임금이 실제 임금보다 높은 이유는 실생활에서 느껴지는 경제적 부담이 있거나 경제적으로 불안한 요소가 있기 때문일 것이다. 부담스러운 지출항목이 무엇인지를 설문(최대 3개 복수 응답)한 결과, 가장 부담스러운 지출항목은 식비(21%), 주거비(19%), 대출금(12%) 순으로 나타났다. 부담스러운 지출이 없다는 응답은 1명 있었다.

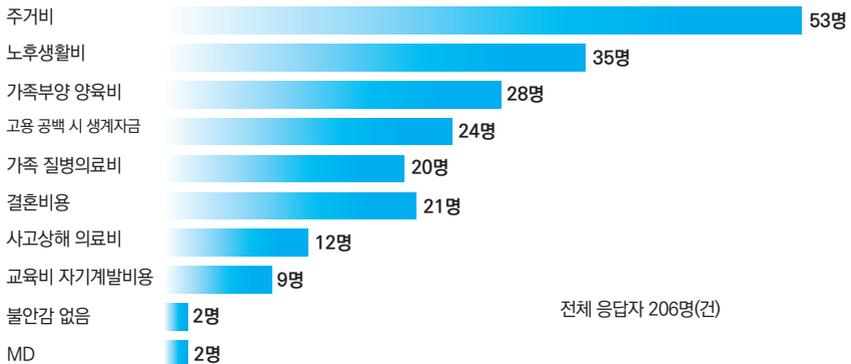
금전적인 불안 요소에 대한 설문에서는 1위가 주거비(26%), 2위 노후생활비(17%), 3위 가족부양 양육비(14%) 순으로 응답률이 높았다. 4위는 고용 공백 시의 생계자금이었는는데, 정규직 응답자 75명 중 고용 공백 시 생계자금에 대해 불안함을 표시한 응답자는 10명(13%)이었고, 정규직을 제외한 활동가 95명 중 해당 불안함을 선택한 사람은 14명(15%)으로, 활동 형태에 따른 차이는 크게 없었다.

표16. 귀하에게 현재 가장 부담스러운 지출항목은 무엇인가요?, 귀하의 미래를 생각할 때 느껴지는 금전적인 불안함이 다음 중 있다면 무엇인가요?

부담스러운 지출항목 1인당 최대 3개 선택



금전적 불안함 1인당 최대 2개 선택



2.2. 초과근무 보상과 복지제도: 수당보다는 대체 휴가를 받는 편

현직 활동가 중 통상 근무 일수와 시간인 주 5일, 일 8시간을 초과하여 근무하는 사람은 약 29%에 해당하는 30명으로 조사되었다. 이들 중 6명만이 초과근무 수당³을 받는다고 응답했고, 8명은 야근식대를 지원받는다고 응답했으며, 절반은 대체 휴무를 받는다고 응답했다. 초과근무 제도가 있으나 단체 재정 상황을 고려하여 지급요청 하지 않는다는 응답자도 있었고, 초과근무 보상제도가 없다고 응답한 사람도 7명 있었다. 현직 활동가 전체의 응답 결과는 아래와 같다.

표17. 귀하가 현재 소속되어 있는 단체에서는 초과근무에 대하여 어떤 형태의 보상제도를 시행하고 있나요? * 복수응답 가능

구분	인원 (건)
대체휴무 부여	44 (34%)
야근식대 지원	31 (24%)
보상제도 없음	28 (21%)
초과근무수당지급	12 (9%)
탄력근무제	12 (9%)
보상휴가부여	1 (1%)
포괄임금제	1 (1%)
모르겠다	1 (1%)
총합 (건)	131

‘보상제도가 없거나 모르겠다’고 응답한 29명을 제외한 75명의 현직 활동가는 초과근무에 대해 단체에서 1개 이상의 보상제도를 시행하고 있다고 응답했다. 하지만 신청 절차가 복잡하거나 초과근무 이외의 추가적 조건으로 인해 이러한 제도를 충분히 활용하지 못하는 예도 있어 활동가들이 실제로 초과근무에 대해 충분한 보상을 받는지를 알기 위해선 추가적인 조사가 필요한 것으로 보인다.

3) 근로기준법 제 56조(연장·야간 및 휴일 근로)에 따르면 사용자는 휴게시간을 제외한 일 8시간을 초과하여 근무한 ‘연장근로’에 대하여 통상임금의 50% 이상을 가산하여 지급하여야 한다. 하지만 사용자는 제57조(보상 휴가제)에 따라 근로자대표와의 서면 합의를 통해 연장근로·야간근로 및 휴일근로에 대하여 임금 대신 휴가로 보상할 수도 있다.

현직 활동가 106명을 대상으로 현재 소속된 단체에서 지원하는 복지제도가 어떤 것이 있는지 조사한 결과, 경조사 부조 지원(21%)과 자기계발 교육비 지원(19%) 제도가 가장 많았으나, '복지제도가 없다'를 선택한 응답자도 11명 있었다.

표18. 귀하가 현재 소속되어 있는 단체가 구성원을 위한 복지제도를 실시하고 있다면, 다음 중 어떤 복지제도를 실시하고 있는지 모두 답해주세요. * 복수응답 가능

구분	인원 (건)
경조사 부조	49 (21%)
자기계발 교육비	45 (19%)
명절 선물	31 (13%)
회식비	30 (13%)
안식월 제도	29 (12%)
휴가비	13 (6%)
문화생활비 지원 (도서, 영화 등)	12 (5%)
복지제도 없음	11 (5%)
장학제도	8 (3%)
생일쿠폰 및 문화상품권	3 (1%)
잘 모르겠음	3 (1%)
여름휴가	1 (0%)
기타 (근무 및 자기계발 병행 가능)	1 (0%)
총합 (건)	236

현직 단체 내 상여금 제도를 설문한 결과, 가장 많은 응답은 명절상여금(38%)이었으며, 단체에서 규정한 상여금의 기준이 없다는 응답이 31%로 그 뒤를 이었다. YP(Young Professional, 인턴)라 받지 않는다는 응답자도 1명 있었다. 상여금은 매월 지급되는 임금 이외에 특정 시기에 사용자가 근로자에게 지급하는 금액을 의미하는데, 근로기준법에 특별히 명시된 바 없으나, 노조와 회사가 맺은 단체 협약이나 취업규칙, 혹은 근로계약서에 명시된다면 사실상 임금으로 인정,

사용자가 지급 의무를 진다. 이 외에 명시되거나 관례로 금액이나 지급 시기가 확정되지 않은 상여금에 대해선 사용자는 지급 의무가 없다.⁴

표19. 귀하는 소속 단체로부터 상여금을 지급받고 있나요? 받고 있다면 아래 보기에서 모두 선택해주세요. * 복수응답 가능

구분	인원 (건)
정기적인 명절상여금을 지원받고 있다.	44 (38%)
단체에서 규정한 상여금의 기준이 없다.	36 (31%)
비정기적으로 상여금을 지원받고 있다.	12 (10%)
정기적인 휴가비를 지원받고 있다.	8 (7%)
정기적인 연말상여금을 지원받고 있다.	8 (7%)
성과달성 상여금을 지원받고 있다.	2 (2%)
잘 모르겠음.	2 (2%)
기타	3 (3%)
총합 (건)	131

2018년 설 무렵, 한 취업사이트가 기업 인사담당자를 대상으로 설문 조사한 결과 대기업의 85.2%가, 중소기업의 61.4%가 설 상여금을 지급할 예정이라고 답했다.⁵ 이와 비교했을 때, 국제 개발협력 단체의 상여금 지급률은 상당히 낮다.

4) 노동OK (1999.10.11.) "상여금은 임금인가요? (상여금에 관한 기초적 지식 / 정의와 성격)" <https://www.nodong.or.kr/bestqna/403025> (최종접속일: 2020.9.11.) 노무법인 마로 (2019.9.4.) "명절상여금 임금일까?" <https://m.blog.naver.com/marohelp/221637489440> (최종접속일: 2020.9.11.)

5) KBS World (2018.1.18.) "올해 설 상여금 지급 중소기업 증가...역수는 대기업 절반 수준" http://world.kbs.co.kr/service/news_view.htm?lang=k&Seq_Code=298578 (최종접속일: 2020.9.15.)

2.3. 일과 생활의 균형: 생각보다 보통의 '워라밸'

개인 업무와 사생활의 균형을 묘사하는 단어로 2018년 갑자기 떠오른 '워라밸(워크 라이프 밸런스의 줄임말, Work-Life Balance)'은 이후 많은 직장인과 구직자의 화두가 되었다. 특히 1980년대 초~1990년대 초 출생한 세대를 부르는 밀레니얼 세대와 1990년대 중반 이후 출생한 세대를 의미하는 Z세대를 아우르는 표현인 MZ세대는 앞선 세대에 비해 워라밸을 훨씬 중시하며 직장생활의 모습을 바꾸고 있다.⁶ MZ세대를 '워라밸 세대'라고 부를 정도로 이러한 현상을 세대론적으로 해석하는 경향이 있지만, 워라밸에 대한 욕구는 비단 MZ세대만의 것은 아니므로 직급, 승진 가능성, 부양가족 유무 등을 종합적으로 고려할 필요가 있다.

본 연구에서는 국제개발협력 시민사회 내 2030활동가의 워라밸은 어떠한지 응답자의 평균 노동시간을 살펴보고 이에 대비하여 피로도가 어떤 상관관계가 있는지를 분석했으며, 신체적·정신적인 피로가 발생하는 원인도 분석했다. 추가로 정신적 피로나 그 외 활동에서의 어려움으로 심리상담을 고려하거나 받아본 적이 있는지도 살펴보았다.

현직 활동가 응답자의 워라밸 만족도 평균은 3.3점으로 보통(3점)에서 약간 높은 수준으로 조사되었다. 워라밸 만족도는 3년 이상에서 5년 미만의 경력자에게서 가장 낮았고, 9년 이상 11년 미만의 경력자에게서 가장 높았다.

6) 경향비즈 (2020.8.4.) "MZ세대는 워라밸 보장, 개인중시 등 이전세대와 달라" http://m.biz.khan.co.kr/view.html?art_id=202008040947011 (최종접속일: 2020.9.17.)

20. 귀하의 국제개발협력 활동과 관련하여 아래의 항목들에 얼마나 만족하고 계십니까? - 일과 생활의 균형

활동 경력	활동만족도 - 일과 생활의 균형						평균	인원(명)
	MD	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족		
1년 이상 3년 미만	1		5	8	15	4	3.3	33 (32%)
3년 이상 5년 미만	1		1	14	10	1	3.0	27 (26%)
5년 이상 7년 미만		1	3	10	6		3.2	20 (19%)
7년 이상 9년 미만			1	6	5		3.2	12 (12%)
9년 이상 11년 미만				3	5	1	3.8	9 (9%)
11년 이상 13년 미만					1		4.0	1 (1%)
13년 이상					2		4.0	2 (2%)
합계 (명)	2	1	10	41	44	6	3.3	104

실제 근로시간을 설문에 대해, 응답자의 85%가 주 5일 근무, 7%가 주 6일이라고 답했다. 하루 평균 노동시간으로는 응답자 절반이 8시간이라고 응답하였고, 13%가 9시간, 10%가 8.5시간, 6%가 10시간이라고 각각 응답했다. 전체 노동시간 평균은 8.07시간으로, 고용노동부 근로기준법에서 정하는 주 최대 근무시간인 52시간 내 포함되는 수준임을 확인할 수 있다. 다만 설문조사 기간(6월 15일~7월 3일)이 각종 보고서와 제안서를 작성하고 제출하느라 바쁜 7월과 8월 직전에 실시되었다는 점을 유의할 필요가 있다.

표21. 귀하가 주 7일 중 실제 근무한 일 수는 며칠인가요? x 귀하의 하루 평균 노동(활동) 시간은 어떻게 되나요?

노동시간 (시간)	노동 일수 (일)						합계 (명)
	2	3	4	5	6	MD	
4	1			1			2 (2%)
5		1	1				2 (2%)
6			1	1			2 (2%)
7				4			4 (4%)
7.5				8			8 (8%)
8		1		50	1		52 (50%)
8.5				10			10 (10%)
9			1	10	3		14 (13%)
10				3	3		6 (6%)
10.5				1			1 (1%)
MD						3	3 (3%)
합계 (명)	1 (1%)	2 (2%)	3 (3%)	88 (85%)	7 (7%)	3 (3%)	104

2.4. 피로도와 심리상담: 업무는 피로해, 상담은 필요해

또한, 설문에서는 5점 척도(1점: 매우 낮음, 5점: 매우 높음)를 활용, 신체적·정신적 피로도를 조사했으며, 평균 결괏값은 3.4점이다. 근무시간이 길수록 신체적·정신적 피로도가 높은 경향이 있었고, 일주일에 5일~6일을 근무하고 하루 평균 10시간을 일하는 활동가들의 피로도가 4.7점, 4.3점으로 가장 높게 조사되었다.

표22. 귀하의 현재 신체적·정신적 피로도는 어떠한가요? x 노동 일수/시간

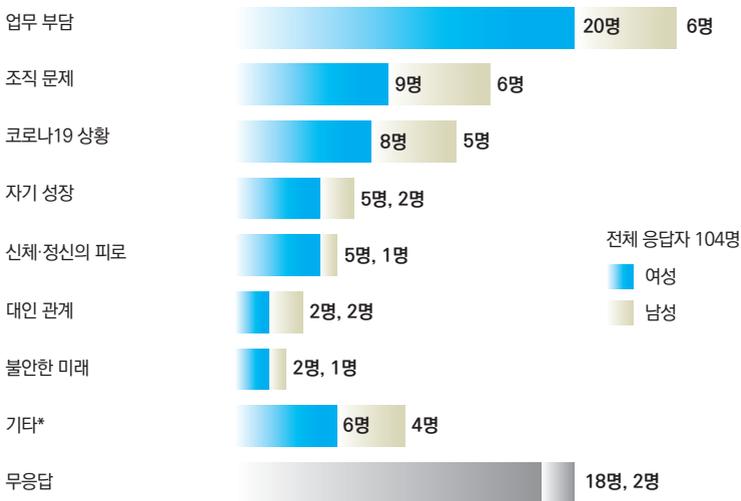
피로도 노동시간 (시간)	노동 일수 (일)					평균
	2	3	4	5	6	
4	3			3		3
5		4	3			3.5
6			3	3		3
7				3.5		3.5
7.5				2.9		2.9
8		3		3.22	4	3.2
8.5				3.9		3.9
9			4	3.7	3.3	3.6
10				4.7	4.3	4.5
10.5				2		2
평균	3	3.5	3.3	3.4	3.9	3.4

활동가의 신체적·정신적 피로도의 원인을 자세히 파악하기 위해 서술형 설문을 진행했고, 응답자들이 서술한 내용을 연구진이 취합한 뒤, 유사 응답을 범주화하여 재분류했다. 그 결과 피로의 주요 원인으로는, 업무 부담(25%/업무 과중, 업무의 몰림, 업무에 대한 책임부담 등)과 조직 문제(14%/단체의 재정난, 비효율적 업무 프로세스, 수직적 의사결정 구조 등) 그리고 코로나19 상

황(13%/코로나19로 인한 사업중단, 이동 제한 및 갑작스러운 귀국 등) 등이 많이 언급되었다. 이외에도 자기 성장에 대한 불확실성과 출퇴근, 대인관계 등 다양한 원인이 언급되었다.

코로나19 범유행으로 인한 파견 인력의 귀국이나 사업국 방문 제한 등, 모금시장 변화 등의 상황이 해외 현장과 소통하고 협력하여 업무를 진행하는 개발협력 분야에 큰 영향을 끼쳤고, 이로 인한 조직의 위기나 전망에 있어 높아진 불확실성도 피로도의 새로운 요인으로 작용하고 있다는 것을 알 수 있었다.

표23. 귀하가 현재 느끼는 신체적·정신적 피로의 원인은 무엇인가요?



* 낮은 급여, 가치 충돌, 고용 불안, 번 아웃(소진), 의미상실, 이직, 익숙하지 않은 업무, 환경, 해당없음

신체적·정신적 피로도와 관련하여 이를 해소하기 위한 심리상담을 고려해 본 적이 있는지에 관한 설문문을 진행했다. 이는 활동가들이 마음 건강을 유지하기 위해 어떤 노력을 하고 있는지 살펴

보기 위해 추가된 문항이다. 설문 결과 심리상담을 받았거나 고려해본 적 있는 전·현직 활동가는 전체의 43%에 달했다.

표24. 귀하는 시민사회에서 국제개발협력 활동을 하면서 혹은 그 활동으로 인해 생긴 심리적 어려움과 관련하여 심리상담을 받으려고 했거나 받은 적이 있나요?

전/현직 구분	전체	고려한 적 없음	심리 상담을 고려했으나 받지 않음	심리 상담을 받은 적 있음	기타 (무응답 포함)
현직(휴직포함)	104 (100%)	60 (58%)	26 (25%)	16 (15%)	2 (2%)
전직	66 (100%)	33 (50%)	21 (32%)	10 (15%)	2 (3%)
합계 (명)	170	93 (55%)	47 (28%)	26 (15%)	4 (2%)

재난지원심리전문가그룹으로 많은 국제개발협력 활동가들을 만나고 있는 '이시스'의 신정식 상담가는 누구에게나 상담은 필요하지만, 해외 활동이 많은 국제개발협력 활동가, 특히 봉사단원에게서 주로 많이 나타나는 심리적 어려움이 있다고 분석했다. 첫 번째는 소수의 인력이 지부에서 일하는 특성으로 인해 오는 관계에서 오는 갈등, 두 번째는 현지 지부에서 만나는 관리자와 파견 봉사단원 간 세대 갈등, 세 번째는 재난 경험에서 오는 트라우마나 강도 등 안전하지 못한 환경에서 일하게 되며 느끼는 스트레스와 두려움이다. 실제로 인터뷰에 참여한 한 활동가는 파견 이후 관계에서 오는 어려움을 겪어 활동 중단을 고민했지만 적시에 상담을 받아 활동을 잘 마무리 할 수 있었다고 말했다.

소수 인원으로 구성된 파견단체에서 인간관계의 어려움을 겪어 활동을 중단하고 싶은 마음이 들었어요. 그때 KCOC에서 지원해주는 심리상담을 받았는데 상담하면서 속에 있는 이야기 다 터놓고 이야기할 수 있다는 게 좋았어요. 제가 이렇게 화나고 스트레스받는 상황에 대해 처음으로 '당연히 그렇게 생각할 수 있죠'라고 동의해주셔서 정말 감사하고 위안을 얻었어요. 주변의 동료 활동가들은 공감은 해

주면서도 해결방안을 이야기해주기보다는 조금 더 참으라고 이야기하곤 해서 혹시 내가 잘못된 건가 싶었는데, 상담사님이 객관적으로 공감과 개선 방안을 이야기해주셔서 큰 도움이 되었고, 덕분에 활동을 잘 마무리할 수 있었어요. E님/20대 초반/여성/전직 활동가

3. 조직문화: 조직이 생각하고 움직이는 법

‘조직문화’라는 말은 흔히 쓰지만 역시 그 정의가 다양하다. 가장 포괄적인 정의로 구성원들의 가치관, 신념, 원칙의 총합을 나타내는 것으로서, 조직문화에는 조직의 비전, 가치관, 규범, 체계, 상징, 언어, 전제, 환경, 위치, 신념, 습관이 포함된다.⁷ 이처럼 다양한 관점과 하위분류가 있는 ‘조직문화’를 의미 있게 다루기 위해 조직 리더십, 민주성, 의사소통, 가치관, 책무성과 투명성, 활동 자율성에 대한 응답을 두루 살펴보았다.

3.1. 조직문화와 활동 중단: 문제는 조직문화야!

설문조사를 통해 이렇게 다층적인 조직문화를 파악하기는 쉽지 않았으나 다양한 설문 결과를 통해 간접적으로 분석해볼 수 있었다. 설문 응답자 중 124명이 활동을 중단한 경험이 있었고, 중단 이유에 대한 설문에서 ‘조직 리더십 및 조직문화’로 그만두었다는 응답이 21%를 차지했다. 이는 ‘계약만료’(23%) 다음으로 큰 원인이며, 상당수의 2030세대 활동가들이 활동 중단을 선택할 만큼 조직 리더십과 조직문화에 어려움을 느끼고 있음을 의미한다. 또한 ‘가치관’과 ‘책무성과 투명성’ 응답 수는 각각 6%와 5%에 달했다.

표25. 국제개발협력 시민사회 활동을 그만둔 경험이 있다면 그 주요 요인은 무엇인지 2가지를 선택해주세요.

그만둔 경험과 그 이유*	인원(건)
계약만료	50 (23%)
조직 리더십 및 조직문화	46 (21%)
급여 및 복지	40 (18%)
개인사유(이직, 학업 등)	33 (15%)
책무성과 투명성	12 (6%)
가치관	11 (5%)
단체사유(자금난 등)	10 (5%)
건강	9 (4%)
기타 (단체 내 종교 강요 및 주말 근무, 개발협력 분야에 대한 근본적 회의감 등)	6 (3%)
합계	217

* 활동 중단 경험이 없다고 응답한 응답자 응답 제외. 1인당 2개 응답.

활동 중단과 조직문화에 대해선 2019 <활력향연> '떠난 이들에게 듣다: 한국 개발NGO 활동가의 활동중단 경험 연구'(오민영, 백소라)에서 심도 있게 다루어진 바 있다.

조직문화 측면에서 개선되기 바라는 점들이 있다. 희생을 당연시하는 인식, 업무와 혼합된 종교 중심의 조직문화는 개인의 자율성과 다양성을 인정하는 방향으로 바뀌어야 할 것이다. 종교가 사업 방식과 혼합되는 것은 투명성과 전문성 측면에서 별도로 다뤄야 할 문제이며, 조직문화 관점에서는 종교 자체가 문제라기보다는 구성원의 다양성과 개별성을 인정하지 않는다는 점에 주목해야 한다. 이는 사회 전반에 걸쳐 나타나는 현상으로 비단 개발NGO만의 문제는 아니다. ('떠난 이들에게 듣다' 62p)

조직문화로 인한 갈등과 어려움은 다양한 측면에서 접할 수 있었다. 본부와 지부 사이의 관계가 평등하지 않아 생기는 갈등이나 어려움도 있었고, 활동가의 자율성보다는 리더십으로부터 강압적으로 '내려오는' 지시에 대한 아쉬움, 현지 지부 책임자의 개인적인 성향과 신념이 강요되는 분위기에서 오는 좌절도 있었다.

본부가 파견된 사람의 의견 수렴 없이 일방적으로 사업 철수를 통보하는 등의 일을 겪으며 본부는 파견 활동가의 의사는 중요하게 생각하지 않는다는 느낌을 받은 적이 잦아요. 이걸 NGO 봉사단 프로그램을 활용하여 파견 활동가를 충원하는 방식에서 오는 문제일 수 있다고 생각합니다. B님/30대 후반/여성/현직 활동가

과거 일했던 한 단체에서는 리더십 단위에서 모금 강조를 많이 하셨어요. 사실 직원들끼리는 밥 먹다가도 “어떻게 하면 더 잘할 수 있지?”라는 고민을 할 정도로 분위기가 좋았는데, 이렇게 건강하고 자연스럽게 발전해나가는 게 아니라 갑자기 “모금 해와”라며 위에서부터 강압적으로 내려오는 일들이 많아 아쉬웠어요. 모금 성과처럼 수치화된 것도 중요하긴 하지만, 제가 생각하는 개발협력 활동가들은 사명감이 있고, 사회적 기여를 하고 싶어서 이 일을 하는 사람들이 많아서 활동가들이 더 잘할 수 있게 지지하는 분위기만 조성해줘도 알아서 잘 할 수 있다고 생각해요.

D님/30대 중반/여성/현직 활동가

저는 NGO활동이 경험 기반주의라고 느꼈어요. 제가 활동했던 현장의 책임자분은 “내가 해왔더니 이렇게 됐다”. “그러니 이게 맞고 앞으로도 이렇게 하라”는 식으로 자신의 고집과 철학을 내세우고, 새로 온 사람들의 의견을 받아들이지 않으셨어요. 저는 이런 경험주의를 지양하는 분위기가 만들어진다면 큰 변화가 생길 수 있다고 생각해요. E님/20대 초반/여성/전직 활동가

<아래로부터의 인권>에서 짐 아이프는 지역사회개발의 원칙 중 가장 중요한 것은 '상향식 개발'

이라며 ‘아래로부터의 지식, 지혜, 기술의 가치를 인정’하고, ‘다양성과 포용력’을 중시하며, 그리고 ‘과정의 중요성’을 존중하며 추구할 수 있다고 말했다. 이는 비단 개발협력 단체와 현지 지역 사회만의 관계에서만 적용되는 것은 아닐 것이다. 단체 내부에서도 현지 활동가나 초급 활동가로부터 출발하는 상향식 의견 수렴과 다양성에 대한 포용이 이루어져야 개발협력 사업을 수행하는 과정에도 이러한 원칙이 잘 지켜질 수 있을 것이다.

3.2. 차별 경험: 00라고 차별하지 말아요

조직문화와 관련하여 차별에 대한 설문도 진행했다. 그 결과 전체 응답자 170명 중 차별경험이 있다고 응답한 응답자는 32명(여성 24명, 남성 8명)이었고, 이들이 기술한 차별 경험은 25가지였다.

표26. 귀하는 현재 소속(전직 활동가의 경우, 마지막 활동 당시 소속 되었던) 단체 내에서 근무 형태, 성별, 나이, 종교, 학력 등에 따른 차별 대우를 받은 경험이 있나요?

차별경험 유무	응답자(명)	비고
차별경험 있음	32 (19%)	여성: 24명 (전체 여성 응답자의 19.2%)
		남성: 8명 (전체 남성 응답자의 18%)
차별경험 없음	137 (80%)	
무응답	1 (1%)	
합계 (명)	170	

표27. 차별 경험이 있다면 어떤 경험인지 기재해주세요.

분류	성별		합계 (명)
	남	여	
근로형태	2 (40%)	4 (20%)	6 (24%)
젠더	-	6 (30%)	6 (24%)
종교	1 (20%)	2 (10%)	3 (12%)
학력	1 (20%)	2 (10%)	3 (12%)
나이	-	3 (15%)	3 (12%)
직장 내 괴롭힘	-	1 (5%)	1 (4%)
친인척 채용	1 (20%)	-	1 (4%)
기타	-	2 (10%)	2 (8%)
합계 (명)	5	20	25

설문 과정에서 언급된 근로형태에 따른 차별의 내용으로는 “인턴으로 활동했는데 실무는 정규 직 간사와 나눠서 했지만, 전화 받는 일을 맡기거나 회의에서 배제되는 등 인턴이라는 이유로 다른 사람과 다른 대우를 받은 적이 많았다.” 등이 있었고, 젠더에 따른 차별 경험에 대해서는 “여성이기 때문에 결혼 여부가 파견을 결정하는 과정에서 결정적이었다”, “성별에 따라 출장 기회가 다르고, ‘남자라서 든든하다’라거나 ‘출장에 남자가 한 명은 가야 한다’와 같은 이야길 들었다.”, “내가 더 직급이 높고 경력이 많음에도 불구하고 여자라는 이유로 승진에서 차별을 받았다.”, “남성 직원들이 남성인 대표와 술자리나, ‘담배 타임’을 자주 가지며 그 자리에서 중요한 의사 결정을 하거나, 단체 내부정보를 공유하곤 한다.” 등이 있었다. 특히 해외 출장이나 파견에 있어서 성적인 차별이 존재하고, 이점이 여성 활동가의 활동 지속가능성을 저해한다는 의견도 있었다.

우리 분야에는 여성 활동가가 많은데, 전 직장 같은 경우엔 같이 일하는 여성 활동가가 모두 미혼이나 비혼이었어요. 결혼하고 육아하면서 다니던 직원이 아무도 없

있던 거죠. 개발협력 분야의 노동환경이 여성 활동가가 오래 일하지 못하도록 하는 요인 중 하나로 작용하고 있다고 생각해요. 특히 사업 쪽 실무자 경우에는 파견이나 출장 문제가 있는데, 이게 외교관 같은 경우엔 크게 문제가 안 되는데, 유독 국제개발협력에서는 여성에 대한 제한이 존재한다고 생각해요. A님/여성/30대 중반/현직 활동가

그 외에도 친인척 채용으로 인해 차별을 받았거나, 나이가 어리다는 이유로 함께 회의하는 도중 심부름을 시켰거나, 종교기반 단체에서 그 종교를 가졌는지에 따라 차별을 경험했다는 등의 응답도 있었다.

3.3. 단체 차원의 조직문화 점검: 좋은 조직문화를 만들기 위한 노력

좋은 조직문화를 만들고 유지하기 위해 단체에서는 어떤 노력을 기울이고 있는지 파악해보기 위해 현직 활동가를 대상으로 지난 1년 이내에 소속 단체에서 조직문화를 점검하는 시간이 있는지 물었다. 그 결과 절반 이상(59%) 공식적인 자리(회의나 워크숍 등)에서 정기적 혹은 비정기적으로 점검하는 시간을 가졌다고 응답했고, 약 23%는 그런 자리가 없거나, 있었지만 참석하지 않았다고 응답했다. 기타 응답으로는 ‘워크숍이 있었으나 건강한 논의가 이루어지지 않음’, ‘정기적으로 점검하는 시간이 있으나, 개발협력 담당자는 대상에 포함되지 않고 점검 결과만 지시사항으로 내려옴’ 등의 응답이 있었다.

표28. 지난 1년 이내 귀하의 소속 단체에서 조직문화를 점검하는 시간이 있었습니까?

지난 1년 이내 귀하의 소속 단체에서 조직문화를 점검하는 시간이 있었습니까?	인원(명)
공식적인 자리(회의, 워크숍 등)에서 정기적으로 점검	22 (21%)
공식적인 자리(회의, 워크숍 등)에서 비정기적으로 점검	39 (38%)
공식적인 자리가 있으나 본인은 참석한 적이 없다	3 (3%)
비공식적(뒤풀이, 사석 등)자리에서 점검	9 (9%)
그런 적이 없었다	20 (19%)
모르겠다	4 (4%)
- 인턴이라 모른다.	
- 해외 근무 후 국내 복귀한지 1년이 되지 않아, 해당 내용을 정확히 알고 있지 않음	
기타	3 (3%)
- 워크숍을 통해 실시한 적 있으나, 건강한 논의는 이루어지지 않음.	
- 본부는 정기적으로 점검하나, 국제개발협력 업무자들에게는 지원되지 않고 그냥 지시사항으로 내려옴	
- 지난 2019년에 <정의롭고 평등한 조직문화 만들기> 지침과 정기적인 확인을 위한 체크리스트를 만들어 2020년 정기 총회에서 회원들에게 보고, 승인받은 바 있음. 이에 2020년부터 조직문화를 점검하는 위원회와 정기적인 점검 활동이 이루어질 예정임.	
무응답	4 (4%)
합계	104 (100%)

* 활동 중단 경험이 없다고 응답한 응답자 응답 제외. 1인당 2개 응답.

기타 응답 중 발전대안 ‘피다’의 사례가 구체적으로 언급되어 피다가 ‘정의롭고 평등한 조직문화’를 만들기 위해 마련한 지침과 약속문, 체크리스트를 추가로 살펴보았다. 피다의 <정의롭고 평등한 조직문화 만들기 지침>에는 ▲직장 내 괴롭힘의 예방, ▲성희롱 및 성폭행의 예방, ▲갈등의 상담, 중재 및 조치를 위한 용어 정의, 예방 교육, 중재 기구 구성 등의 내용이 담겨 있고, 이는 <정의, 평등 조직문화 약속문>으로 선언되고 <정의, 평등 조직문화 점검 체크리스트>를 통해 점검되고 있다.

정의, 평등 조직문화 약속문

발전대안 피다

발전대안 피다는 모두가 서로를 존중하는 정의롭고 평등한 관계의 중요성을 인식합니다. 성(젠더)폭력을 포함한 모든 형태의 위력에 의한 폭력이 없는 공동체를 만들기 위해 발전대안피다 활동에 참여하는 모든 이는 평등문화 약속문 함께 읽고, 함께 실천하며, 일상적으로 우리의 공동체 문화를 돌아보고 더욱 성숙시켜 나갑니다.

- 우리는 모든 활동에 앞서, 서로를 신뢰하는 관계와 모두가 안전하다고 느낄 수 있는 공동체를 만드는 것을 우선합니다.
- 우리는 나이, 성별, 성적지향, 성적체성, 장애여부, 국적, 피부색, 출신지역, 혼인여부, 가족 관계, 경력, 학력 등에 관계없이 동등하며, 서로를 존중하고 평등한 관계를 지향합니다.
- 우리는 자유롭고 수평적인 토론문화를 지향합니다. 누구나 공평하게 자신의 의견을 말하되, 상대방의 말을 중간에 끊지 않습니다. 자신의 주장을 강조하여 관찰시키려는 마음보다는 상대방의 이야기를 경청하여 의도와 뜻을 이해합니다.
- 우리는 조직의 확장이나 효율성보다는 사람의 안녕과 성장을 중시합니다. 단체가 해내야 할 일이나 운동의 목적을 위해 맹목적으로 달려가는 것이 아니라, 구성원 개인의 삶에 대해 깊이 생각하고 각자의 상황에 대해 배려합니다.
- 우리는 구상과 실행을 분리하지 않습니다. 단체 내 자신이 맡은 역할에 따라 자신의 몫을 스스로 해나가며, 함께할 수 있는 일을 모두 함께합니다.
- 우리는 나이에 상관없이 기본적으로 높임말을 씁니다.
- 우리는 개인을 비하하는 농담이나 고정관념, 혐오, 성적 대상화에 기반을 둔 말과 행동을 하지 않습니다.
- 우리는 칭찬을 포함하여 외모와 관련된 언급을 하지 않습니다.
- 우리는 상대방의 성역할을 자신의 기준에서 단정하거나 강요하지 않습니다.

- 우리는 상대가 원치 않는 사적인 질문이나 신체접촉을 하지 않습니다.
- 우리는 (성)차별적 발언이나 성적인 농담에 대해 “내가 먼저” 나서서 경고/제지하고 문제제기합니다.
- 우리는 (성)폭력은 자신의 의도와 상관없이 발생할 수도 있음을 인지하고, 문제 제기를 받으면 변명하기보다는 상대방의 시각에서 나의 잘못을 성찰하고 충분히 사과합니다.
- 우리는 (성)평등을 침해하는 사건이 일어나는 경우 갈등중재위원회의 전담 하에 공동의 문제로 대처합니다.
- 우리는 (성)평등한 문화를 위해 지속해서 점검하고, 대화하고, 학습해 나갑니다.
- 우리는 국제개발협력 분야의 미투 운동의 확산을 지지하고 연대 합니다. 성(젠더)폭력을 포함한 위력에 의한 폭력으로 고통받았던 누구든 피다를 찾아와 상의하고, 서로 공감하고, 함께 해결방안을 찾아갈 수 있는 공동체가 될 수 있도록 노력합니다.
- 우리는 발전대안 피다의 활동을 처음 시작하는 이가 있는 때 다 함께 이 약속문을 숙지합니다.

약속은 깨질 수 있음을 인정함으로써 이상을 더욱 유념하며, 약속문을 모든 발전대안 피다 활동에서 실천합니다.

4. 해외활동: 여권을 자주 씁니다

국제개발협력 시민사회 분야는 해외의 시민들과 연대하고 해외에서 활동하는 활동가가 많다는 점이 다른 시민사회 분야에 대한 가장 큰 차이점이다. 본 연구에서는 전체 설문 응답자 170명 중 63명(37%)이 현재 혹은 마지막 활동 당시 해외에서 활동했다고 응답했고, 응답자의 76%가 3개월 이상 해외파견 경험이 있다고 응답했다. 또한, 개발협력 분야에서 활동을 이어나가고 싶다고 응답한 84명 중 10명이 그 이유로 '해외 활동의 기회가 있어서'라고 답하기도 해 해외활동에서 매력을 느껴 이 분야에서 활동하는 사람들도 다수 있다는 것을 알 수 있었다.

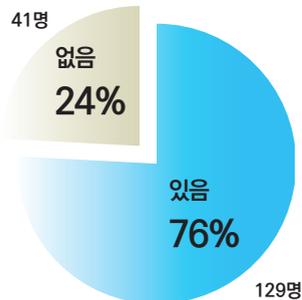
표29. 현재 (전직 활동가의 경우, 마지막 활동 당시) 주 활동 지역은 어디인가요?

주 활동지역 (전직의 경우 마지막 활동 지역)	인원(명)
국내	104 (61%)
국외	63 (37%)
국내외 총괄	1 (0.5%)
기타: 코로나19로 인한 국내 전환	2 (1.5%)
합계	170

표30. 귀하는 그동안 국제개발협력 시민사회에서 활동하면서 중장기 해외활동(파견 혹은 3개월 이상의 장기 출장)을 경험한 적이 있나요?

3개월 이상 해외 파견 경험 여부

전체 응답자 170명



하지만 해외 파견 경험이 없다고 응답한 활동가도 24%가 되고, 해외에서의 활동이 이루어질 수 있도록 국내에서 다양한 역할을 도맡고 있는 활동가들도 많다는 점은 잊어선 안 될 것이다. 국제 개발협력의 현장은 국내와 국외 어디든 될 수 있다.

4.1. 해외 활동과 안전: 건강이 제일, 여성 활동가의 젠더 관련 위협 경험

해외 활동에는 변수가 많다. 3개월 이상의 중장기 해외 활동 경험이 있는 활동가 중 해외 활동간 위협을 느낀 경험이 있다고 응답한 사람은 89%(115명)이다. 위협의 종류로는 건강 관련이 가장 많았(23%)고, 교통(17%), 젠더(14%), 비자(14%), 주거(13%), 재난(11%) 등이 그 뒤를 이었다.

표31. 귀하는 중장기 해외활동(파견 혹은 3개월 이상의 장기 출장)에서 보기와 관련한 안전에 위협을 느낀 적이 있나요?

해외활동에서의 위협 경험*	응답 수(건)
건강	66 (23%)
교통	49 (17%)
젠더	41 (14%)
비자	40 (14%)
주거	39 (13%)
재난	32 (11%)
안전	4 (1%)
치안	4 (1%)
기타(정세불안, 동료로부터의 위협, 차별)	3 (1%)
위협 느끼지 않음	14 (5%)
합계	292

*최대 5개 응답

응답자들은 다양한 형태로 건강에 관련된 위협을 겪었다고 서술했다. 낮은 기후와 환경에서 활동하는 과정에서 낮은 감염병이나 원인을 알 수 없는 피부병을 비롯한 각종 질병에 걸리는 경우

도 많았고, 질병에 걸리는 것 자체보다 낙후된 의료서비스와 정확하지 않은 진단 때문에 불안했다는 경험도 많이 언급되었다. 교통에 대해서는 대중교통에서 범죄에 노출되거나 오토바이 택시가 과속해서 생명의 위협을 느끼거나, 주변에서 교통사고가 자주 일어나 불안했다는 등의 경험이 기재되어있었다.

응답자들이 가장 많이 경험한 건강과 교통 관련 위협에 대응하는 주요 수단인 보안의료서비스⁸에는 증장기 해외파견 경험이 있는 활동가 129명 중 109명이 가입되어 있었다고 응답했다. 월드프렌즈 봉사단의 경우 이 서비스에 의무적으로 가입하고, 최근에는 KOICA와 관련된 사업을 하는 파견 및 출장 활동가에게도 보안의료서비스 가입이 의무화되었다. 하지만 보안의료서비스는 이미 사건이나 사고가 벌어진 이후의 대응 방안이므로, 활동가들의 안전사고 예방 및 위협 경감을 위해선 다른 형태의 안전보장 체계를 추가로 고려할 필요가 있다.

특히 국가별로 소수 인원이 파견되는 NGO 활동가의 특성상, 파견단체 차원에서 그들의 안전을 상시 점검하거나 비상 대피 및 연락망을 구축하는 것은 어렵다. 이러한 취약성을 낮추기 위해선 동일 국가에서 활동하는 NGO들의 협의체를 조직하고 강화하거나 전국 네트워크를 가졌을 가능성이 큰 KOICA와의 협업을 강화하는 것이 현실적 대안으로 보인다.

여성 활동가의 경우 젠더와 관련된 위협을 특히 많이 느끼고 있었다. 여성 활동가가 증장기 해외 활동 중에 경험한 젠더 관련 위협의 사례는 아래와 같다.

- 출근한 지 얼마 안 됐을 때, 같이 일하던 지부 직원으로부터 성희롱을 당해서 상급자에게 문제를 제기했지만, 대처가 미흡했다. 이후 활동하는 1년 내내 나를 보호해 줄 수 있는 사람이 없다는 생각으로 지내게 되었다.
- 주거지 근처에서 지역 주민의 일방적인 음란행위에 강제로 노출된 적이 있다.

8) 대표적으로 어시스트카드와 SOS인터네셔널이 있으며, 해외에서의 의료상황에 대해 병원비 지불보증이나 긴급 후송, 의료 상담 등의 서비스를 제공함

- 모두가 나의 주거지를 알고 있다는 사실에서 오는 불안감이 컸다.
- 지역 주민의 컷콜링을 받은 적이 있다.

2018년 페이스북 페이지 ‘국제개발협력 미투운동’⁹⁾을 중심으로 진행된 국제개발협력 분야의 미투운동 과정에서 밝혀졌듯, 국제개발협력 현장도 성폭력에서 벗어나 있지 않았다. 특히 해외 활동에서는 소수의 파견 활동가가 활동뿐 아니라 생활의 많은 부분을 공유하게 되는 경우가 잦아 보나 동료 간 젠더 폭력 상황에 대한 취약성이 높다. 또한, 젠더 감수성이 낮고 외국인 여성에 대한 편견이 있는 현지인으로부터의 젠더 위협도 상당하다. 하지만 현지 지부의 책임자가 젠더 문제를 대수롭지 않게 여기거나 단체 내부에 관련 문제해결을 위한 체계가 미비한 경우가 있어, 일부 활동가는 단체를 통해 문제를 해결하기보다는 동료 활동가들로부터 일종의 ‘노하우’를 얻거나 스스로 대응하곤 했다.

(성적인 위협 경험에 대해) 단체에 따로 말하진 않았고, 같이 사는 언니 봉사단원들에게 주로 이야기했어요. 그럼 이미 비슷한 일을 겪은 언니들이 이렇게 해라, 저렇게 하라 알려줬어요. 오토바이 택시를 탈 땐 기사가 말을 걸 수 없게 이어폰 끼고 노래 크게 틀고, 어느 지역은 늦은 시간에 위험하니 되도록 가지 말고 불가피하게 지나야 한다면 반드시 동행을 데리고 가라는 등의 조언을 해줬어요. 자주 지나는 길목에 버스정류장이 있었는데, 거길 지날 때마다 남자들이 막 다가와서 말을 걸어 무서웠어요. 그래서 그 뒤로는 거길 지날 때 무서워서 최대한 빨리 뛰어서 지나가곤 했어요. E님/20대 초반/여성/전직 활동가

과거 활동하던 마을에서 한 주민이 파견 활동가들을 대상으로 성적인 농담을 했다는 사실을 알게 된 적이 있어요. 저는 마을 회의를 통해서 문제를 제기했고, 성적인 농담을 던진 주민분이 모자를 벗고 정중하게 사과했던 적이 있어요. B님/30대

9) 2018년 2월, 11명의 전·현직 국제개발협력 활동가들이 참여하여 시작한 ‘국제개발협력 미투운동’의 대나무숲 페이지이며, 이 페이지를 통해 다수의 ‘미투’가 이루어졌다. <https://web.facebook.com/idcmetoo/> (최종접속일: 2020.9.15.)

후반/여성/현직 활동가

안전은 단순히 신체적·물리적 상황에만 국한되는 것은 아니다. 해외 활동 시 ‘건강’, ‘재난’, ‘안전’ 문제는 물리적으로 큰 위협이기도 하지만, 그 이후에 지속되는 심리적인 위협과 트라우마 또한 중요하게 다뤄져야 할 사안이므로 심리 돌봄에 대한 단체와 개별 활동가의 인식이 확대될 필요가 있다.

현장에서 지진을 경험하고 귀국한 한 지 1년 후까지도 심장이 두근거리는 증상이 있어 찾아오신 분이 있었어요. 이분은 원데이 워크숍을 통해 증상이 조절 가능한 상태로 완화되었어요. 적절한 시점에 심리적인 상담이나 걱정된 심리 돌봄을 받았다면 오랜 시간 내담자들이 힘들어할 필요가 없었을 거예요. 아주 전문적인 것은 아니더라도 현장의 동료들끼리 심리 돌봄을 할 수 있는 체계가 있으면 좋겠다는 생각이 듭니다. 재난을 겪지 않더라도 활동가들은 해외 현장에서 높은 수준의 각성상태를 이어나갈 수밖에 없어요. 새로운 환경, 문화에 놓여있는 데다가 중대하다고 느낄 수도 있는 업무를 수행하고 있기 때문이에요. 그 과정에서 자신의 심과 감정에 관한 생각을 유보하기 쉬운데, 그럴수록 사후에 스트레스나 심리적 불안함을 느낄 확률이 높습니다. 활동가 자신도 이 부분을 인지하고 함께 일하는 조직에서도 휴가나 안식일 등을 통해 정기적으로 활동가들이 심리적 안정 상태를 지원하고 돌봐주는 것이 중요하다고 생각합니다. (‘이지스’ 사례조사 인터뷰 중)

4.2. 해외활동과 비자: 두려운 이민국

해외여행을 가본 사람이라면 잘못된 게 없어도 이민국 심사를 받을 때 긴장되는 경험을 해봤을 것이다. 해외여행이 아닌 출장이나 파견을 가는데 적법한 비자를 갖추지 못하면 그 떨림은 실질적인 위협이 된다. 본 설문에서 활동국 이민국의 관점에서 적법하지 않다고 간주될 수 있는 관광비자(18%), 학생비자/퍼밋(2%), 단수 입국비자(2%), 혹은 무비자(2%)에 근거하여 3개월 이상의

해외활동을 했다고 응답한 사람은 23%에 달했다. 한편, 2019년 KOICA 자료에 따르면 2019년 월드프렌즈 NGO 봉사단원 중 약 12%가 현지 활동을 위한 비자를 우회적으로 확보하는 방법인 '비자트립(visa trip)'¹⁰을 경험했다.¹¹

표32. 귀하는 중장기 해외활동 당시 어떠한 비자 형태를 가지고 있었나요?

비자 형태	인원(명)
워킹 비자/퍼밋	48 (37%)
NGO 비자/퍼밋	28 (22%)
관광 비자	23 (18%)
인턴십 비자	4 (3%)
투자/사업 비자	3 (2%)
학생 비자/퍼밋	3 (2%)
외교관 비자	3 (2%)
단수입국 비자	2 (2%)
무비자(비자만료 등)	2 (2%)
선교 비자	2 (2%)
기타	11 (각 1명씩 9%)
합계(명)	129

비자와 관련된 위협을 겪었다고 응답한 활동가들의 세부적인 경험에는 아래와 같은 내용이 있었다.

10) 상대적으로 발급이 쉬운 관광비자로 입국한 뒤 비자에서 허가한 체류기간이 종료되기 전 인접 국가를 방문했다가 다시 들어와 새 관광비자를 받는 식으로 체류기간을 연장하는 방법

11) 데일리시사 (2020.9.29.) KOICA 월드프렌즈코리아(월드프렌즈)-NGO 봉사단 12%가 '비자트립(visa trip)'이라는 편법 경험 <http://www.dailysisa.com/news/articleView.html?idxno=40953>

- 비자 신청 없이 1년간 근무한 경험이 있다.
- 비자가 최종적으로 발급되지 않아 정해진 파견 기간을 채우지 못하고 철수하게 되었다.
- 유효기간이 짧은 관광 비자를 소지한 채 봉사단원으로 활동해서 자주 이민국에 가서 비자를 연장해야 했고, 연장할 때마다 이민국 직원의 의심스러운 눈초리를 피해야 했다.
- 비자를 갱신하느라 3개월마다 비자 트립을 다녀오느라 시간과 예산 소요가 컸다.
- 나의 비자 상태에 대해 알고 있는 현지 직원으로부터 협박 메일을 받은 적이 있었다.

KCOC가 KOICA와 파견NGO의 협력을 바탕으로 운영하는 ‘월드프렌즈NGO봉사단’ 봉사단원들의 비자 문제는 파견국별 단원이 활동하기에 적합한 비자 형태가 다르고, 이민국의 기준과 절차, 방식, 국가 내 비영리단체 담당 정부부처가 있는지에 대한 여부 등 많은 조건에 따라 상황이 다르므로 이것이 어느 한 단체의 책임이라고 보기 어렵다. 하지만, 정부 기관에 비해 비자 발급이나 갱신 등 단원들의 비자 관리에 대해 영향력이 약한 개별 NGO가 온전히 그 책임을 지는 것은 어려우며, 만약 적합한 비자가 보장되는 NGO와 국가에만 단원을 파견한다면 파견 가능한 활동가의 수가 급감할 것이다. 이러한 비자 문제는 수년 동안 계속된 문제이지만 여전히 뚜렷한 해결책이 보이지 않고 오히려 자국민 보호를 위해 각국이 비자 조건을 더욱 엄격하게 바꾸면서 특히 NGO 파견 활동가들의 활동 신분이 취약해지고 있다. 해외 활동을 위한 비자 발급은 해외 파견 활동가의 신변과 안전에 직결되는 사안인 만큼 관련된 이해당사자들의 긴밀한 협의와 근본적 해결책 마련이 필요하다.

활동한 국가에는 NGO비자가 있었지만, 1년 활동하는데 그 비자는 2개월마다 갱신해야 해서 어려움이 있었어요. 장기간의 활동 기간을 보장할 수 있는 워크 퍼밋(취업허가)을 받아야 하지만, 발급 절차와 과정이 길고 복잡했어요. 제가 생각하기에 현장에서 하는 일은 크게 다르지 않은데, KOICA YP는 워크 퍼밋을 받아서 활동하고 NGO직원, 단원들은 비자 발급이나 관리에 어려움을 겪고 있었어요.

F님/20대 후반/남성/전직 활동가

심층인터뷰: 대화, 계속해보겠습니다.

우리의 연구 주제가 단순히 실태를 드러내는 것이 아니라 현상을 분석하고 변화를 위한 방안과 조건을 찾는 것이다 보니, 설문 응답만으로 그 스토리를 읽어내기 어려운 부분들이 많았어요. 특히 개인의 가치관과 철학이 반영되는 조직문화, 지속가능성의 조건, 그리고 활동을 지속하는 이유 등을 해석하기 위해서 설문 응답자를 대상으로 심층 인터뷰를 진행하는 것이 좋겠다고 생각했어요.

온라인 설문 끝부분에 인터뷰 참여 희망 의사를 물었고, 참여 의사를 밝혀주신 분은 무려 49명이나 되었어요. 마음은 모든 분을 직접 만나 뵙고 이야기 나누고 싶었지만, 상황과 시간의 제약으로 인해 12명 정도만 인터뷰 후보군으로 추렸고, 감사하게도 연락을 드린 대상자분들 중 약 절반 정도가 선택 심층 인터뷰에 응해주셨어요.

인터뷰 요청에 대해 '내가 참여해도 될까 고민이 많았지만, 자신이 이 분야에서 상대적으로 소수인 사람들을 대변하고, 대안적 이야기를 통해 힘을 줄 수 있을 것'이란 마음에 인터뷰에 응했다'라고 말씀해주신 선생님 감사합니다. 아쉽게도 추가 인터뷰를 진행하진 못했지만, 참여 의향을 보여주신 분들도 감사합니다. '중국에는 이 일을 하는 이유는 같은 인간으로서의 책임감 같은 것'이라며 '선순환적인 세상이 되었으면 좋겠고, 그리고 우리가 이렇게 활동하는 것이 조금이나마 보탬이 되지 않을까요?'라고 말씀해주신 선생님께도 감사합니다.

지금은 이 분야에 있지 않은 한 참여자는 이런 말씀을 하셨어요. "그래, 내가 이렇게 열정 있는 사람들과 일했었지, 이렇게 능력 있고 전문적인 사람들과 함께했었지, 싶네요. 하지만 우리는 낮은 인건비와 좋지 않은 대우로 힘든 부분이 있죠.. 공감도 되고, 이 분야를 잠시 떠나온 사람으로서 씩씩한 기분도 들어요."

설문 결과를 보는 것만큼이나 심층 인터뷰는 즐거웠습니다. 40분 이내의 짧은 시간이었지만 그 안에서 우리는 격한 고덕임과 걱정스러운 찌푸림과 씩씩한 웃음, 따뜻한 생각과 마음을 공유했어요. 짧은 시간 안에 준비된 질문에 대한 본인의 생각과 경험의 이야기를 쉴 틈 없이 나눠주신 참여자 분들도 저희만큼 즐거우셨을까 생각해보니, 인터뷰 준비가 부족했다 조금은 아쉽기도 합니다. 아쉬운 마음을 SNS를 통해, 또 다른 자리를 통해 채우길 기대하면서 앞으로도 계속 연락 드릴게요!

활동 지속가능성: 아무튼, 계속

1. 직업의 호칭: 참 설명하기 어려운 일

연구 제목에서는 편의상 ‘활동가’라는 표현을 사용하였지만, 국제개발협력 활동을 하는 사람들을 부르는 호칭에 대한 분야 내 합의는 아직 존재하지 않아 설문에서 ‘자신의 활동 정체성을 가장 잘 드러내는 표현’을 물어보았다. 설문 응답자가 가장 선호하거나, 자신의 활동을 지칭하는데 가장 적합하다고 생각한 호칭은 ‘실무자’(33%)와 ‘활동가’(25%)였으며, ‘직원’(10%)이 그 뒤를 이었다.

표33. 아래 보기 중 귀하가 생각하기에 자신의 활동 정체성을 가장 잘 드러내는 표현을 선택해주세요. * 1인당 2개 응답

비자 형태	소계(건)	20대	30대
실무자	112 (33%)	23 (26%)	89 (35%)
활동가	86 (25%)	23 (26%)	63 (25%)
직원	33 (10%)	7 (8%)	26 (10%)
기타, 무응답	30 (9%)	9 (10%)	21 (8%)
봉사자	18 (5%)	11 (13%)	7 (3%)
근로자	13 (4%)	5 (6%)	8 (3%)
전문가	13 (4%)	2 (2%)	11 (4%)
노동자	12 (4%)	2 (2%)	10 (4%)
자원활동가	10 (3%)	4 (5%)	6 (2%)
회사원	5 (1%)	1 (1%)	4 (2%)
실천가	4 (1%)	1 (1%)	3 (1%)
사역자	4 (1%)	-	4 (2%)
합계(명)	129	88	252

30대 응답자가 ‘실무자’라는 호칭을 가장 많이 선택(35%)한 한편, 20대 응답자는 30대 응답자와 비교해 자신을 ‘봉사자’(13%)라 부르거나 ‘근로자’(8%)로 부르길 선호하는 응답이 많았다.

‘실무자’가 대체로 가치 중립적인 데 비해 ‘활동가’는 사람마다 선호가 다소 갈린다. 표준국어대사전에서는 ‘활동가’를 “어떤 일의 성과를 거두기 위하여 적극적으로 힘쓰는 사람. 흔히 정치 활동에 적극적인 사람을 이른다”라고 정의하고 있고 사회적으로도 활동가의 운동성이 두드러지는 경향이 있다. 이로 인해 활동가라는 이름에 담긴 운동성이나 정치성에 부담을 느끼고 자신을 활동가라고 부르길 꺼리는 경우도 있고, 맡은 직무에 따라 실무자이거나 활동가일 수 있다는 응답도 있었으며, 한편으로는 활동가가 ‘자원활동가’처럼 무급 노동을 하는 사람으로 오해받는 경우가 있어 일부러 쓰지 않는다는 사례도 있었다.

활동가는 경력도 많고 노련하고, 전문성도 많은 사람을 위한 표현 같아요. 저는 아직 배워가는 과정이라 봉사자라는 표현이 편했어요. E님/20대 초반/여성/전직 활동가

국제개발협력 일을 하는 사람의 호칭에 대해선 아직 어디서도 확립된 바가 없는 것 같아요. 실무자는 선진국에서 현장을 지원하는 역할이고 활동가는 현장에서 활동하는 역할이 아닐까 아닌가 하는 역할이 들긴 하지만 아직 애매하네요. F님/남성/20대 후반/전직 활동가

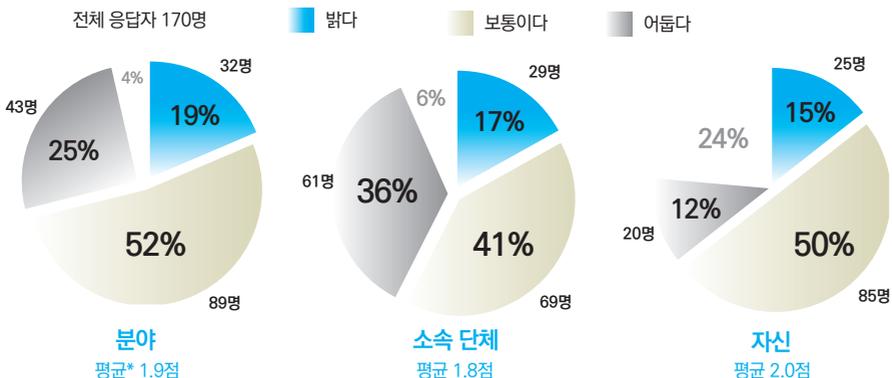
저는 자신을 활동가로 부를 수 있었으면 좋겠어요. 그리고 전 직장에서는 모두 서로 활동가라고 부르기도 했어요. 그런데 지금은 저 자신을 활동가로 부르는 게 조금 어려워요. 한동안 했던 일이 홍보 직무인데, 사람들에게 활동가는 현장에 있는 사람, 사업을 하는 사람이라는 이미지가 강하다 보니, 홍보 일을 하는 나를 활동가로 부를 수 있을까 고민했어요. 그리고 활동가라는 말을 썼을 때, 비활동가들은 봉사활동가나 자원활동가로 오해하곤 하는데요, 저는 우리가 기본적으로 노동자라고 생각해요. 하지만 국제개발협력 활동가들이 노동자라는 사회적 인지가 부족하다 보니 이를 극복하기 위해서라도 스스로를 활동하는 사람이 아닌 일하는 사람이라고 규정하는 게 더 좋겠다 싶기도 했어요. A님/여성/30대 중반/현직 활동가

국제개발협력 활동을 하는 사람들은 가족을 포함한 주변 사람에게 자신이 하는 일을 소개할 때 어려움을 겪곤 한다. TV 광고를 많이 하는 단체명을 예시로 들며 ‘그런 것과 비슷한 일’을 한다고 소개하거나, 봉사가 아니라 월급을 받으며 일하는 직업이라는 것을 설명하는 일은 반복해도 잘 익숙해지지 않는다. 이 활동을 어떻게 설명할 것인지, 그리고 이 활동을 하는 사람들은 뭐라고 부를 것인지, 본질적으로는 우리 활동의 본질은 무엇인지에 대해 더 많은 논의와 공감대가 형성된다면 이런 일상 속 어려움이 해소될 뿐 아니라 국제개발협력 활동에 대한 사회적 인식 변화와 전문성 인정, 그리고 분야 활동가 사이의 연대 형성에도 도움이 될 것이다.

2. 국제개발협력 분야의 전망: 보통이다

국제개발협력 활동의 전망을 ‘분야 전반’, ‘현 소속 단체’, ‘자신’으로 나누어 물어본 설문문에 대부분 ‘보통이다’에 가까운 응답을 한 가운데 자신의 활동 전망이 소폭 높게 나왔고, 소속 단체에 대한 전망에 가장 부정적이었다. 자신의 활동 전망에 대해 24%의 응답자가 ‘모르겠다’를 선택한 점에서는 활동가들의 고민이 느껴졌다.

표34. 귀하는 국제개발협력 활동의 전망에 대해 어떻게 생각하나요?



활동 전망에 대해 '어둡다'라는 응답도 꽤 많았다. 분야 전반의 전망이 '어둡다'라고 응답한 한 활동가는 조직문화가 변하지 않는다면 국제개발협력 시민사회에 더는 일할 사람이 없어질 거라며 조직문화가 반드시 변해야 할 시점임을 강조했다, 또 다른 활동가는 국제개발협력 분야는 일하고 싶어하는 사람에 비해 할 수 있는 일이 적다는 점과 코로나19로 인해 어려워진 상황을 언급했다.

봉사단을 다녀와서 상처를 입고 그만두는 경우를 종종 봤어요. 우리 분야의 문화나 각 조직문화가 개선되지 않으면 함께 일할 사람이 줄어들 수밖에 없다고 생각해요. 주변에서도 오랫동안 활동하다가 결국 다른 분야로 가고, 그간의 활동은 자원 활동의 경험으로 풀어내는 경우를 많이 봤어요. 재능과 뜻이 있는 사람들이 많았는데 그들을 품어줄 조직이 없었다고 생각해요. 조직을 위한 희생을 당연시하는 분위기가 있고, 우리가 사업하는 곳 사람들의 인권은 생각하면서 정작 활동가의 인권은 충분히 생각하지 않는다고 생각해요. 이런 분위기가 바뀌지 않는다면 개발협력 시민사회에서 일할 사람이 정말 없어질 날이 올 수 있다고 생각해요. C님/30대 초반/여성/현직 활동가

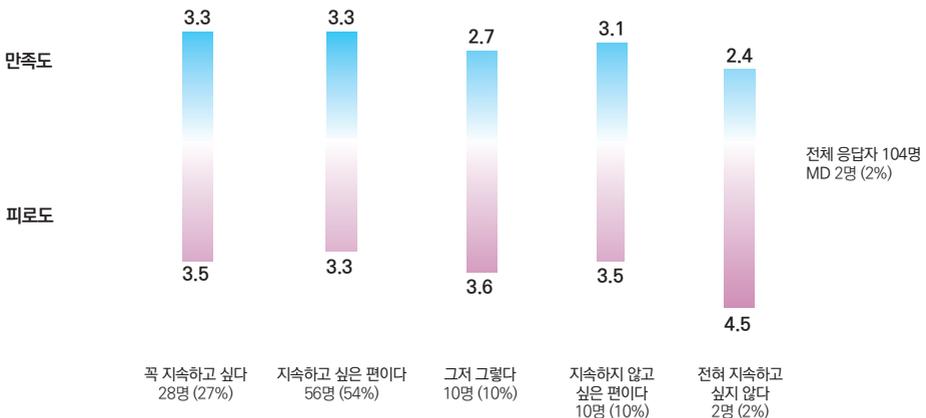
좀 더 자율적으로, 좀 더 창의적으로 다양한 사업을 할 수 있는 여건이 조성된다면 젊은 활동가들도 유입될 수 있다고 생각합니다. 정부에서 허락한, 이미 틀이 다 정해진 사업을 하는 게 아니라 본인이 필요하다고 생각하는 사업을 제안하고, 수행하면서 그 안에서 역량을 키운다면 활동가들도 역량이 커지고 신이 나고 더 많이 남게 되지 않을까요? 민관협력사업을 많이 하다 보면 '현타'가 많이 오는데요, 내가 활동을 하는 건지, 회사 일을 하는 건지, 정부의 용역을 하는 건지 혼란스러운 상황이 많고, 그게 쌓이면서 전반적으로 환멸을 느끼고 떠나게 되는 것 같아요. 한 두 사람과 한 두 기관이 바꿀 문제는 아닌 것 같고 전반적으로 이 분야가 직업으로써 정식으로 할만한 일이라는, 누군가는 요리를 하는 게 일이어서 요리사가 되고 누구는 회계가 일이라서 회계사가 되는 것처럼, 인생을 두고 할 수 있는 일이 되면 좋겠다고 생각합니다. A님/30대 중반/여성/전직 활동가

개발협력의 효율성에 관한 얘기가 나오고 있는데요, 한국 개발협력 분야는 할 수 있는 사람은 너무 많은데 할 수 있는 사업은 너무 적다고 생각해요. 사람들이 그만큼 역량을 펼칠 수 있는 일이 적다는 의미죠. 더불어 코로나19의 영향도 있다고 봐요. 당장 향후 1~2년은 힘든 상황일 것 같아요. 현장에 가기도 힘들고, 개발도상국에 대한 지원이 줄어들면서 국제적 빈부격차도 커지지 않을까 하는 개인적인 생각도 있어요. F님/20대 후반/전직 활동가

3. 활동 지속 의사: 계속해보겠습니까?

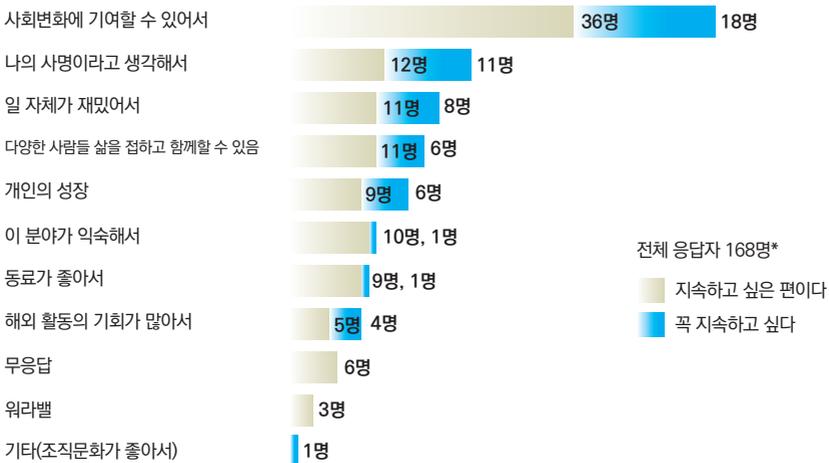
‘3년 뒤에도 국제개발협력 분야 활동을 지속하고 싶은가요?’라는 문항을 통해 현직 활동가의 활동 지속 의사를 파악해보았다. 응답자 103명 중 약 81%에 해당하는 응답자가 3년 뒤에도 활동을 꼭 지속하고 싶거나(27%), 지속하고 싶은 편(54%)이라고 응답했다. 한편 지속하지 않은 편이거나 전혀 지속하고 싶지 않다는 응답도 8% 있었다.

표35. 귀하는 앞으로 3년 후에도 (현재 소속되어 있는 단체에서 활동하지 않더라도) 국제개발협력분야 활동을 지속하고 싶나요?



활동을 지속하고 싶다고 응답한 활동가의 피로도는 다소 높은 편이었지만, 활동 만족도는 평균 이상이었고, 반대로 지속하고 싶지 않다고 응답한 활동가는 피로도가 높고 만족도가 낮았다. 활동을 지속하고 싶다고 응답한 활동가의 경우, 그 이유로 사회변화에 기여할 수 있음(32%)을 가장 많이 꼽았고 그다음으로는 사명이라고 생각한다(14%)와 일 자체가 재밌다(11%)를 많이 택했다.

표36. 국제개발협력분야 활동을 지속하고 싶은 편이라면, 또는 꼭 지속하고 싶다고 답변했다면 그 이유는 다음 중 무엇입니까?



* 1인당 2개 응답

활동 지속의 이유로 일의 재미와 사명을 택한 한 활동가는 심층 인터뷰에서 자신의 사명은 현장에서 작은 변화라도, 한 사람의 변화라도 만드는 데 기여하는 것이라고 응답하기도 했다.

저는 NGO와 연구단체를 둘 다 경험해봤는데, 현장과 가장 가까워서 일하는 NGO에서 일하는 게 더 보람차고 재밌었어요. 그런데 항상 고민은 있어요. 현장에서 변화가 보이면 보람을 느끼지만, 정말 열심히 했다고 생각했는데 별로 달라지지 않은 것 같다 느낄 때나 잘한다고 한 건데 막상 현장에는 도움이 되지 않을 수 있겠다는 생각을 할 때가 있어요. 그래서 과연 이런 활동을 하는 게 맞나 싶고, 조직에 실망하게 될 때, 좌절감을 느끼기도 했어요. 그래도 국제개발협력이라는 큰 틀에서 한 사람의 변화에라도, 그렇게 작은 변화에라도 기여하는 바가 있다면 저는 좋고 보람 있는 일이라고 생각했어요. 그게 저의 사명인 것 같아요.

D님/30대 중반/여성/현직 활동가

한편, 활동을 지속하고 싶지 않거나, 그저 그런 편인 응답자의 사유는 아래와 같이 정리할 수 있었다. 장기적인 전망이 없거나 임금이 충분하지 않아 그만두고 싶다는 응답이 상대적으로 많았고, 다른 활동 영역에 흥미가 생겼다는 응답도 있었다.

표37. 국제개발협력분야 활동을 지속하고 싶지 않은 이유가 있다면, 또는 그저 그렇다고 답변했다면 그 이유는 다음 중 무엇입니까?

지속하고 싶지 않은 이유	소개(건)	그저 그렇다	지속하지 않고 싶은 편이다	전혀 지속하고 싶지 않다
장기적인 전망 없음	12 (33%)	6 (30%)	4 (33%)	2 (50%)
임금이 충분하지 않음	7 (19%)	3 (15%)	4 (33%)	-
적성에 맞지 않아서	4 (11%)	2 (10%)	1 (8%)	1 (25%)
다른 활동 영역에 흥미가 생겨서	3 (8%)	1 (5%)	2 (17%)	-
가치관 상이	3 (8%)	3 (15%)	-	-
일 자체가 어려워서	2 (6%)	1 (5%)	1 (8%)	-
무응답	2 (6%)	1 (5%)	-	1 (25%)
동료와의 소통 어려움	1 (3%)	1 (5%)	-	-
기타	2 (6%)	2 (10%)	-	-
합계(명)	36	20	12	4

* 1인당 2개 응답

다른 활동 영역에 흥미가 생기고 장기적인 전망이 보이지 않아 활동을 지속하고 싶지 않다고 응답한 활동가는 인터뷰에서 이렇게 말했다.

개발협력 분야 자체의 전망이 안 보인다고 보단 제가 여기서 3년 동안 더 할 수 있을까 생각했을 때 전망이 보이지 않았어요. 코로나 블루¹를 겪고 있던 상황에서 응답했던 것 같은데 단체로 유입되는 지원금이 삭감되기도 했고, 여러 상황들이 제 손 밖에 있는 것 같아 3년 이후 제가 할 수 있는 일을 그릴 수가 없었어요. 저는 반려동물과 함께 사는데요, 반려동물과 함께하다 보니 동물과 생명이 이 국제개발협력 분야를 둘러싸고 있다는 것을 알게 되고 자연스럽게 관련 활동에 관심을 가지게 됐어요. D님/30대 중반/여성/현직 활동가

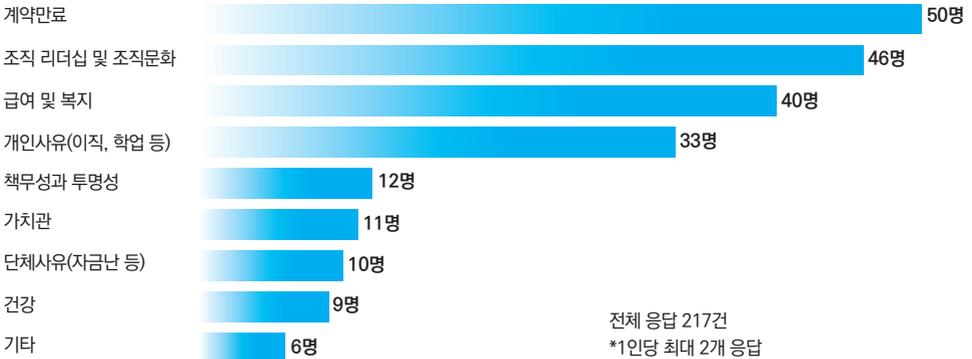
1) 코로나19와 우울감(blue)이 합쳐진 신조어로 코로나19 확산으로 일상에 큰 변화가 닥치면서 생긴 우울감이나 무기력증을 뜻함

4. 활동 지속가능성을 해치는 요인: 계약기간, 문화, 급여

앞에서 분석한 국제개발협력 분야 활동 지속 의사와 연계하여 활동 지속성을 저해하는 요인에 대해서도 분석해보았다. 그만둔 경험에 대한 분석을 통해 지속가능성을 해치는 요인을 유추하고자 하였다. 활동중단 경험이 있는 활동가 120명을 대상으로 활동 중단의 이유를 설문했고, 결과는 아래 표와 같다.

표38. 국제개발협력 시민사회 활동을 그만둔 경험이 있다면 그 주요 요인은 무엇인지 2가지를 선택해주세요

그만둔 경험과 그 이유



활동 중단 의 가장 큰 사유는 '계약만료'(39%)이다. 특히 경력 초반에는 KOICA YP제도나 월드프렌즈 봉사단, 청년재단 인턴 등 기간이 명확하게 정해져 있는 방식으로 활동하는 경우가 많아 이러한 결과가 나온 것으로 보인다. 또한, 2~3년 단위의 특정 사업의 수행인력으로 계약을 맺어 사업의 종료와 함께 계약이 종료되며 활동이 중단되는 경우도 다수 있을 것으로 추측된다.

표39. 귀하가 국제개발협력 분야에서 처음 경력을 시작할 당시의 활동 형태는 무엇이었나요?, 귀하의 국제개발협력 분야 두번째 활동 경력은 어떤 형태인가요?

구분	첫 번째 활동	두 번째 활동
NGO 봉사단	39 (23%)	20 (12%)
NGO 소속	32 (19%)	61 (36%)
단기봉사단(5개월 미만)	29 (17%)	8 (5%)
KOICA YP	21 (12%)	23 (14%)
중장기봉사단(5개월이상)	15 (9%)	5 (3%)
KOICA 봉사단	13 (8%)	8 (5%)
선교활동	11 (6%)	1 (1%)
NGO이외(공기관, 연구기관)	5 (3%)	17 (10%)
국제기구	-	2 (1%)
NGO 봉사활동	1 (1%)	1 (1%)
해당없음 (첫 활동 단체에서 활동을 유지하고 있거나 혹은 이후 활동을 중단한 경우 등)	-	23 (14%)
기타 (외국 NGO 봉사활동, 해외 로컬단체 인턴, 유네스코 희망브릿지, 코트라 프놈펜 청년창업지원사업)	4 (각 1%)	-
기타 (단체 자체 파견 인턴이었으나 실제로 임금 등 대우는 KCOC 단원에 준하였음)	-	1 (1%)
합계(명)	170	170

우리 사회에서는 '정규직'은 좋고 '계약직'은 나쁘다는 인식이 여전히 존재하지만, 재정의 취약성이 높고, 활동의 특성상 활동 지역을 국내에서 해외로 옮기거나 해외에서 국내로 옮길 일이 많은 국제개발협력 시민사회에서 '정규직'이 반드시 좋은 일자리를 의미하는지에 대한 고민이 필요하다. 국제개발협력 활동가의 자율성을 확장하고 배움과 경험의 기회를 보장하면서도 어느 정도의 안정성은 보장하는 노동 형태로는 어떤 것이 가능할지에 대한 고민도 필요해 보인다. 한 단체에서 계약직과 정규직을 모두 경험한 한 활동가는 자신의 경험을 이렇게 공유했다.

표40. 현재 소속된 (전직 활동가의 경우, 마지막으로 소속되었던) 단체에서 귀하의 활동형태는 어떤 형태인가요?

활동형태	소계(명)	현직	전직
정규직	75 (44%)	58 (56%)	17 (26%)
계약직	59 (35%)	35 (34%)	24 (36%)
월드프렌즈 봉사단	25 (15%)	6 (6%)	19 (29%)
파트타임	4 (2%)	2 (2%)	2 (3%)
자원봉사(무급)	4 (2%)	2 (2%)	2 (3%)
프리랜서 (단기계약직)	2 (1%)	1 (1%)	1 (2%)
무기계약직 풀타임	2 (1%)	-	1 (2%)
합계(명)	170	104	66

우리 사회에서는 ‘정규직’은 좋고 ‘계약직’은 나쁘다는 인식이 여전히 존재하지만, 재정의 취약성이 높고, 활동의 특성상 활동 지역을 국내에서 해외로 옮기거나 해외에서 국내로 옮길 일이 많은 국제개발협력 시민사회에서 ‘정규직’이 반드시 좋은 일자리를 의미하는지에 대한 고민이 필요하다. 국제개발협력 활동가의 자율성을 확장하고 배움과 경험의 기회를 보장하면서도 어느 정도의 안정성은 보장하는 노동 형태로는 어떤 것이 가능할지에 대한 고민도 필요해 보인다. 한 단체에서 계약직과 정규직을 모두 경험한 한 활동가는 자신의 경험을 이렇게 공유했다.

원래 저는 계약직과 정규직의 차이가 크게 없다고 느끼고 있었는데요, 최근 생각이 바뀌었어요. 제가 일하는 단체는 일정 기간 계약직으로 근무하면 정규직 전환 심사 대상이 되고, 큰 문제가 없으면 정규직으로 전환된다고 생각하고 있어서 별로 걱정이 없었는데요, 임신과 출산을 하면서 계약직과 정규직의 차이를 크게 느꼈어요. 계약직은 안정성의 면에서 불안하구나, 계약직이 가지고 있는 마음과 정규직이 가지고 있는 마음이 다르겠다고 생각했어요. 제가 경험한 바로는 활동을 지속하고 중단하는 데 있어 계약직의 열쇠는 단체가 쥐고 있고, 정규직의 열쇠는 당사자가 쥐고 있다는 점에서 큰 차이가 있어요. D님/30대 중반/여성/현직 활동가

계약만료 다음으로 활동가들이 활동을 그만두게 된 이유로 많이 언급된 것은 ‘조직 리더십 및 조직문화’(36%)와 ‘급여 및 복지’(31%)이다. 앞서도 언급했지만, 많은 2030활동가들은 경직되거나 강압적인 조직문화와 갈등을 겪은 경험이 있었고, 급여 측면에서도 만족도가 낮았다.

일하면서 부당하거나 부정한 일이라고 생각이 들어 말씀을 드렸는데, 이 바닥이 좁다면서 그냥 시키는 대로 일 할 것을 종용당한 적이 있어요. 당시에는 이게 뭐가 싶었는데, 생각해보니 위계질서에서 오는 강압이었던 것 같아요. 이런 식이면 어떤 의견도 개선하지 못하게 되겠죠. F님/20대 후반/남성/전직 활동가

5. 활동 지속의 동력과 조건: 사회적 가치 생산과 적절한 임금

활동가의 활동 만족도 중 가장 높은 점수를 기록한 것은 ‘가치실현’(3.5점)과 ‘활동내용’(3.4점), ‘자기 발전가능성’(3.4점)이다. 이는 가치를 생산하고 실현하는 한편 자기발전도 추구할 수 있는 환경이 국제개발협력 활동가의 활동 지속가능성에 중요한 요소임을 의미한다고 볼 수 있다.

표41. 귀하의 국제개발협력 활동과 관련하여 아래의 항목들에 얼마나 만족하고 계십니까? - 연령별

나이	응답(명)	월 임금 (만원)	임금	일과 생활 균형	활동내용	자기 발전 가능성	조직문화	가치실현
20대	44	171.3	2.1	3.1	3.5	3.5	3.5	3.7
30대	126	230.1	2.5	3.3	3.4	3.3	3.1	3.5
합계(명)	170	218.4	2.4	3.3	3.4	3.4	3.1	3.5

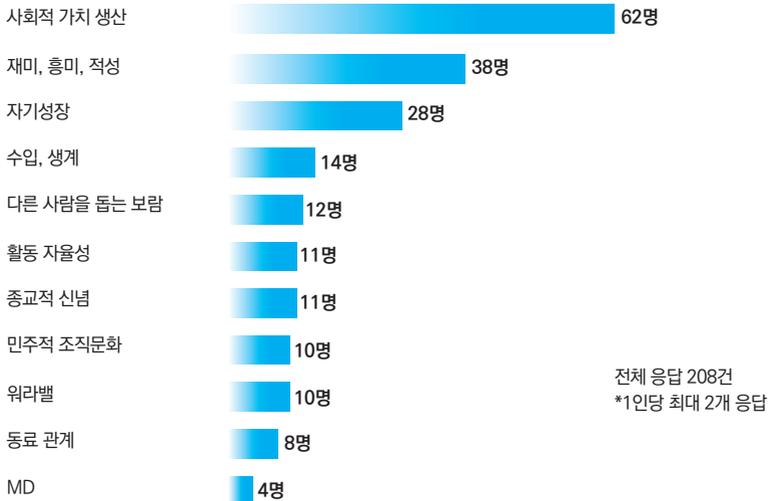
활동을 지속하게 하는 동력이 무엇이냐는 질문에 대해 18%의 응답자가 ‘사회적 가치 생산’이라고 응답했고, 그 뒤를 ‘재미, 흥미, 적성’(11%)과 자기성장(8%)이 이었다. 이러한 요소가 ‘수입, 생계’(4%)보다 더 높은 부분을 차지하고 있다는 점에서 활동을 통해 사회적 가치를 생산하고, 재미

와 성장을 느끼는 데서 활동을 지속할 힘을 얻고 있음을 알 수 있다.

한편 조직문화와의 관련성이 높은 '활동 자율성', '종교적 신념', '민주적 조직문화', '위라벨', '동료 관계'라고 응답한 비율은 총 25%에 달했다. 이는 조직문화와 관계에서의 만족감을 중요하게 여기는 활동가들의 특성을 알려주는 결과이기도 하다.

표42. 지금 귀하의 활동을 지속하도록 하는 동력은 무엇인가요?

활동을 지속하는 동력



하지만 '지속가능성을 위한 조건' 설문에서 가장 많은 응답을 얻은 것은 '적절한 임금'(23%)과 '전문성 및 사회적 인정'(21%)이었으며 앞서 활동의 동력이라고 언급한 만족감이나 성장, 사회변화에의 기여 등에 대한 응답률은 높지 않았다. 이는 응답자들이 '동력'은 스스로 만들거나 통제할 수 있는 요인으로 생각하고 '조건'은 외부와의 협의를 통해 만들어야 할 환경으로 해석한 결과인

것으로 보인다.

각자의 지속가능한 활동을 정의하는 주관식 항목에서는 11명의 응답자가 전문성과 사회적 인정에 대해 구체적인 내용을 서술했다.

“국제개발이라는 직종을 제3자가 보았을 때는 전문적으로 보일지 모르겠으나 실제로는 전문가로서 인정을 받지 못하고 있다. 이 분야에 전문가 정체성이 확립되면 사람들의 아이디어도 모이고 이게 지속되면 지속가능한 국제개발협력도 되리라 생각한다.”, “국제개발협력 분야 단체(또는 활동가) 간 연대를 통해 공익적 가치를 실현하면서 활동에 대한 전문성과 사회적 인정을 받고 그에 걸맞는 임금이 이뤄지는 것” (설문조사 응답 중)

응답자들은 활동에 대한 고유한 전문성과 더불어 사회적 인정 필요하며, 이것이 경제적인 보상에 대한 인식 변화로 연결될 수 있다고 생각하는 경향이 있었다.

6. 지속가능한 활동: 각자의 정의를 찾아서

설문 과정에서 많은 응답자가 어려움을 호소했던 문항이 있다. ‘귀하는 어떤 활동이 ‘지속가능한 국제개발협력 활동’이라고 생각하십니까? 귀하가 생각하는 정의를 적어주세요.’ 이 문항을 본 누군가는 “갑자기 교수님이 등장한 것 같았다”라고 했다. 연구팀에게도 어려운 질문이긴 했지만, 정말 알고 싶은 마음에, 그리고 함께 고민해봤으면 하는 마음에 과감히 설문에 포함했지만 차마 필수응답으로 지정할 수는 없었다.

이 질문에 대한 응답은 초점을 어디에 두느냐에 따라 다양하게 나타났다. 우선 활동가에게 초점을 맞춘 응답(“활동가들이 지치지 않고 본인의 생활을 영위하면서 보람 있고 의미 있는 개발협

력 업무를 지속하는 것”, “활동가도 먹고살 수 있는 세상” 등이 있었고, 사업이나 활동에 초점을 맞춘 응답(“현지가 스스로 자립할 수 있도록 돕는 것”, “어제보다 행복한 세상을 만들어가는 일” 등)이 있었으며 양 측면 모두를 아우른 응답(“현장과 나, 그리고 단체가 함께 성장해나가는 활동”, “활동가에는 경제적 여건이 보장된 채 사회적 인식이 뒤따라주며, 사업 참여자에게는 자립성과 자율성이 보장되어야 함”)도 있었다.

단어 빈도수 분석 결과 응답에서 가장 많이 사용된 단어는 ‘활동’(59회)과 ‘국제개발협력’(32회: ‘국제개발’, ‘개발협력’ 등 포함)이었고, ‘지속가능’(19회: ‘지속가능성’, ‘지속가능한’ 포함)과 ‘사업’(13회), ‘함께’(9회), ‘보상’(8회), ‘경제적’(7회), ‘사회적’(7회), ‘적절한’(7회), ‘가치’(6회) 등이 있었다. 이렇듯 활동가들이 생각하는 활동 지속가능성은 활동(사업)과 경제적 여건, 사회적 여건 등 다양한 측면에 걸쳐있었다. 지속가능한 활동의 정의는 본 연구 이후로도 계속해서 찾아나갈 주제이기 때문에, 이 부분은 응답자의 목소리를 그대로 전하고자 한다.



표44. 귀하는 어떤 활동이 '지속가능한 국제개발협력 활동'이라고 생각하십니까? 귀하가 생각하는 정의를 적어주세요.

- 1 현장과 나, 그리고 기관이 함께 성장해나가는 활동
- 2 누군가에게 추천할만한, 가치를 가진 활동
- 3 선배 세대의 활동방식이 아닌 2030 활동가들이 생각하는 방식의 국제개발협력 모델을 실험가능하게 하는 것(2030세대의 방식이 좋지 않은 결과를 가져올 수도 있겠지만 최소한의 시도는 해볼 수 있어야 하지 않을까)
- 4 세계 시민사회가 기후 위기, 인권, 평등과 같은 가치를 함께 이루기 위한 지속가능한 연대와 협력
- 5 수직적 소통체계, 마이크로 매니징이 아닌 오픈된 의사소통이 있다면 지속가능한 활동이 될 것 같다.
- 6 수혜자뿐만 아니라 활동가에게도 지속 가능한 활동
- 7 대상자, 활동가, 단체, 후원자가 모두 '지속가능한' 사업
- 8 협업하며 함께 성장하는 활동
- 9 해당 화두에 대해 여전히 고민 중이다..
- 10 활동가에는 경제적 여건이 보장된 채 사회적 인식이 뒤따라주며, 사업 참여자에게는 자립성과 자율성이 보장되어야 함
- 11 국제개발협력을 행하는 사람들이 지속 가능할 수 있어야 국제개발협력 활동 또한 지속 가능성을 가진다고 봅니다. 더이상 "좋은 일 하시네요"에 위안받고 자기 자신을 희생하는 것이 아닌, 안정적인 삶 속에서 개발협력을 행할 수 있도록 사람에 대한 처우가 개선되어야 한다고 생각해요.
- 12 성과에 억압받지 않고 때로는 지는 싸움도 할 줄 아는 결단력
- 13 조직과 개인이 추구하는 사회적 가치를 지속해서 실현해나갈 수 있는 것
- 14 활동가부터 지속 가능해야 하지 않을까요(급여가 너무 낮잖아요...)
- 15 활동가가 능동적이고 긍정적으로 활동에 임할 수 있는 환경과 여건이 충분히 마련된 것
- 16 국제개발을 위해 행하는 모든 일들이 지속 가능할 수 있는 전제조건을 갖춰야 함.

- 17 개인의 업무에 성장과 발전이 있어야 함
- 18 국제개발협력 활동이 개인의 삶에 긍정적인 영향을 미치고, 활동에 대한 성장과 발전을 위해 자발적인 노력을 이어갈 수 있는 것
- 19 활동가들이 업무에 집중할 수 있도록 다양한(경제적, 심리적 등) 지원을 충분히 받으며 활동하는 것
- 20 수혜자가 필요한 것을 제공하고 함께 성장하는 것, 더불어 활동하는 직원들의 뼈를 갈아 넣는 방식이 아닌 활동과 경력에 대한 충분한 보상을 제공하는 것.
- 21 경제적으로나 사회적으로 안정된 개발협력 활동
- 22 활동가로서, 노동자로서 권리가 보장받을 수 있는 것
- 23 그 나라가 지속 가능할 수 있는 사업
- 24 현지인들이 도움에 의지하지 않고 자립하는 것
- 25 활동가의 역할과 기여가 크지 않은 자연스러운 활동
- 26 국제개발협력활동에 참여하는 모두가 동등하게 고려되고 타의에 의해 그만두지 않는 활동.
- 27 세대교체
- 28 생활인으로서 기본적 생활이 유지되고, 경력이 쌓일수록 성과와 발전이 있는 활동
- 29 업으로서의 지속가능성을 얘기한다면 국제개발협력 분야 전문성에 대한 사회적 인정과 가족 및 자녀부양이 가능한 정도의 경제적 보상이 있어야 한다.
- 30 한 기관에서 자신의 가치관을 가지고 조금 오래 일할 수 있는 것?
- 31 어제보다 행복한 세상을 만들어가는 일
- 32 외국인의 개입 없이도 좋은 변화가 지속되는 것
- 33 국제개발협력 분야 단체(또는 활동가) 간 연대를 통해 공익적 가치를 실현하면서 활동에 대한 전문성과 사회적 인정을 받고 그에 걸 맞는 경제적 보상이 이뤄지는 것
- 34 시민의식개선

- 35 좋은 프로젝트를 계획하고, 해당 프로젝트가 장기적으로 운영될 수 있도록 사업예산과 인력이 적절히 세팅되어야 함.
- 36 사회적 경제를 비롯 수원국과 수혜국 모두 도움이 되는 활동
- 37 활동가들이 지치지 않고 본인의 생활을 영위하면서 보람 있고 의미 있는 개발협력 업무를 지속하는 것
- 38 프로젝트가 종결돼도 지역사회에서 지속될 수 있는 사업
- 39 국제개발협력 단체의 조직문화가 한 개인의 희생에 기대지 않고 조직적으로 지원하며 투명한 인사관리가 뒷받침되어야 함
- 40 국제개발협력의 다양한 분야에서 지속 가능하게 소통하고 현지의 필요성을 반영하는 등의 활동이라고 생각합니다.
- 41 저개발국과 개발도상국 국민들이 스스로 무언가를 해낼 수 있는 환경을 만들어주고, 그들 스스로 해내려는 의지를 가지게 하는 것. 펀딩에 의존하지 않고 안주하지 않게 하는 것.
- 42 모두가 지치지 않고 행복한 것
- 43 옳은 길이라고 생각되는 길이 있어도 옳다고 단정 짓지 않아야 하는 활동
- 44 생업으로 이어갈 수 있게 활동가 개인의 경력에 따른 적절한 보상 및 기관 내 또는 사회적 인정이 있는 활동(모든 분야가 다 필요하지만 국제개발협력은 특히 이 점이 부족함)
- 45 자신의 욕구와 호기심을 채우는 단기 사업 활동이 아닌 장기 사업 활동
- 46 사회구성원들이 꼭 필요하다고 생각하는 활동
- 47 '지속가능성'의 정의를 통합적으로 고려해 볼 수 있는 활동.
- 48 현지의 역량 강화가 주요 목표로 설정되고 이를 이루어가는 것으로 성취감을 얻는 활동
- 49 국제개발협력이라는 분야의 투명성과 책무성이 확보된 환경에서 직원들의 활동이 노동시간 대비 적당한 임금을 받으며 생활이 가능한 환경에서 이루어지는 것
- 50 풍족하진 않더라도, 노후 대비가 일정 부분 가능한 수준의 급여
- 51 KOICA 이외에 해답을 찾는 것

- 52 Environment와 Subsistence를 보장하는 활동
- 53 자기 성찰과 자기 행복이 먼저 정확하게 정의되어 있고 그것이 지속가능한 활동
- 54 자신이 국제개발협력에 대한 가치와 목표를 가지고 꾸준히 신념을 갖고 이 분야에 기여하기 위한 활동을 하는 것. 내가 만들어간다고 생각하는 것이 아니라 '공존' 과 '협력'을 우선시하며 함께 나아갈 수 있는 것.
- 55 활동가도 노동자다.
- 56 봉사단이나 yp같이 입문자들을 위한 자리는 많은데 그 이후가 문제라고 생각함. 어느 순간 벽에 부딪히는 느낌이고, 국제개발협력을 봉사처럼 여기는 단체들이 많은 문화도 문제임. 적절한 보상과 그에 따른 역량개발도 함께 갖춰져야 지속가능한 국제개발협력 활동이 가능하다고 생각.
- 57 활동가 간의 소통 및 연계 활성화 / 개인과 단체의 경험과 노하우를 이론화(정리), 구체화하는 작업 필요 그리고 이를 지속적으로 수정 및 확대
- 58 현지 지역주민들이 직접 움직일 수 있도록 협력자 역할
- 59 활동가들은 적절한 대우를 받으며 책임감 있게 활동에 임하고 기관은 투명성을 유지하고 끊임없이 새로운 걸 받아들이며 변혁을 시도해야 한다고 생각합니다. 일단 활동에 참여한 사람들은 모두 기본적으로 현장을 사랑하고 사람들을 사랑하는 마음으로 시작했으나, 그 내부 조직의 문제로 인해 떠나고 가치관이 변하는 경우가 많이 봤기 때문입니다.
- 60 국제개발이라는 직종에 제3자가 보았을 때에는 전문적으로 보일지 모르겠으나 실제 본부에 몸담고 있으면 전문가로서의 인정을 받지 못하는 현실이다. 이 분야에 전문가 정체성이 확립되면 사람들의 아이디어도 모이고 이게 지속되면 지속가능한 국제개발협력이라고 생각한다
- 61 대상자 입장에서는 사업이 끝난 뒤에도 그 효과를 지속할 수 있는 활동, 활동가 입장에서 활동가들이 유출되지 않고 먼 미래까지 계속 일할 수 있는 환경의 활동
- 62 분배(국제개발협력 사업의 수혜 파트)뿐만 아니라 생산(사업을 기획하고 운영 실행)하는

그룹의 지속가능성도 계속해서 고민하고 발전시켜야 한다

- 63 안정적 환경/젊은 활동가들의 자주적 의견반영/발전된 국제개발협력 환경에서의 활동
- 64 공여국이 원하는 활동이 아닌 수혜국이 필요로 하는 것들을 채워주는 활동
- 65 고용의 안정성, 적절한 임금이 가장 크게 작용하지 않을까 생각한다.
- 66 더 고민할 필요가 있다
- 67 지역민 중심의 자발적 개발
- 68 개도국의 빈곤만이 아닌 활동가의 상대적 빈곤 해결
- 69 Leave No One Behind
- 70 보람된 활동과 소속 단체에 나의 의견이 받아들여지고 받아들여지지 않는다면 왜 안 되는지 이유를 배울 수 있는 기회가 주어진다면 계속 활동할 수 있는 원동력이 될 것 같습니다.
- 71 활동가들의 전문적 활동에 적절한 보상 및 대우를 받는 것
- 72 수혜자들에게 지원 및 모니터링이 장기적으로 이뤄지는 활동. 국제협 종사자들이 꾸준히 이 분야에서 일하는 것
- 73 전문성을 바탕으로 효율적이고 의미 있는 활동이 이루어지며, 그 활동에 대한 적절한 보상이 따라오는 것
- 74 나를 돌보며 살아갈 수 있는 기본적인 삶이라는 토대의 안전성
- 75 현지 직원 역량강화
- 76 타인의 더 나은 삶을 위해 활동하는 활동가들의 삶이 3D가 아니길, 봉사활동이 아닌 직업으로 인정받길
- 77 지속 가능한 국제개발협력에 기여하는 모든 활동을 일컫는다고 생각합니다. 지속가능이란 무엇인가 국제 개발협력이란 무엇인가를 여기에서 논할 수는 없지만, 적어도 긍정적인 방향으로 보다 나은 사회가 되는데 지속적으로 기여하는 활동이라고 생각합니다.
- 78 일반 사람들의 상식에 부합하는 절차와 시행 (적어도 일반 회사에서는 일어나지 않을 것

같은 일들이 여기서는 종종 일어난다.)

79 적절한 급여가 주어진 열정페이 지양

80 현장 기반의 정책, 법규와 지원이 뒷받침되고 활동의 주체에 따른 기타 제반의 모든 것

81 기부를 통한 공여 활동은 기회가 없다. 수익 창출을 통한 공여 활동은 미래를 기대할 수 있다.

82 주체의 자립에 기여

83 모든 사람이 평등하고 자유롭도록 지지하고 지원하는 활동.

84 1인이 모든 걸 책임지지 않고, 동료들과 함께 협업하고 연대하며 일하는 활동. 국제개발 협력 분야에 대해 구조적, 시스템적으로 고민하고 사회의 불평등한 구조를 바꾸기 위한 연구, 토론, 사회적 논의 등이 활발한 토대 위에서 구축되는 활동.

85 1. 국제개발협력 활동 영역에 있는 이들이(지역 주민, 활동가, 실무자, 관계자, 등등) 꿈을 꿀 수 있다면.

2. 주인의식(책임감)을 가진 활동

86 사람들과 함께 계속해서 할 수 있는 국제개발협력의 생태계를 구축해나가는 것

87 지역과 주민이 변화의 중심이 되는 활동

88 수익 창출

89 모든 사람이 차별받지 않고 개인의 권리를 누리고 행복한 삶을 영위할 수 있도록 지지해 주는 활동

90 현지가 스스로 자립할 수 있도록 돕는 것

91 파견국가의 인적 물적 지원이 최소한인 상황에서 프로젝트가 본래 목적과 방향성을 잃지 않고 진행되는 것

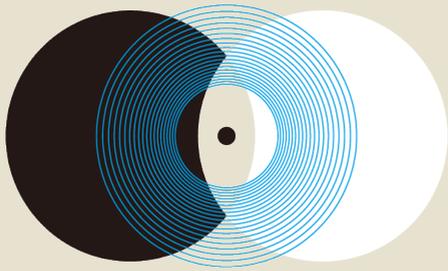
92 개발협력 생태계의 건강한 조성

93 지속적인 삶을 꿈꿀 수 있는 활동

94 개인의 성장과 안정성(건강, 보수 등)을 보장받아 개개인이 각자도생하지 않고 함께 지속

가능한 판

- 95 나누고 도우는 일을 멈추지 않는 것
- 96 현장의 다양한 목소리가 프로젝트에 녹아드는 것
- 97 고용안정성 또는 적절한 경제적 보상이 따라야한다고 생각함
- 98 일의 가치를 대내외적으로 인정받을 수 있는 국제개발협력
- 99 활동가도 먹고 살 수 있는 세상.
- 100 SDGs 목표에 기여하고자 하는 크고 작은 국제개발활동 혹은 그에 준하는 노력 일체.
- 101 사회를 위해서 행하는 모든 일
- 102 자립할 수 있는 환경
- 103 국내에서의 저변 자체가 확대되는 게 최우선이라고 봐요. 시민사회의 인식 저변도 커져야 하고 활동가들이 일을 할 수 있는 범위도 커져야 계속 일을 할 수 있어요. 공공 부문(oda)에는 인력이 계속 공급되지만 민간 차원에서의 국제개발협력 과정은 판 자체가 좁다보니(종교적 사명으로 사업을 수행하는 기관을 제하면 순수하게 개발협력을 하는 곳은 대체 몇 곳이나 남는지) 선택지도 많지 않아서 커리어를 풍족하게 쌓아 나가는 게 쉽지 않아요. 외부 기금에 의존해야 하는 사업 자원 구조 때문에 사업 내용의 자율성이나 독립성, 다양성이 보장되지 않는 것도 문제죠. 기업의 후원은 일시적이고 홍보성 성격을 띠며 개인 후원은 소수의 네임드 기관에 쏠리는데 그 소수의 기관들은 한국의 사무국에서 직접 운영하는 국제개발협력 사업이 거의 없거나, 있어도 기관이 종교 베이스여서 목적이 모호해요. 전반적으로 이 분야 자체에 대한 인식이 확대/개선되고 민간 부문으로의 자원 유입이 많아져야 어떤 활동이든 지속 가능하게 하고 말고가 가능한데 이대로라면 계속 중간관리자층은 알파하고 인턴/신입급과 상급관리자급만 넘쳐나는 모래시계형 구조가 지속되지 않을까요.
- 104 현실적인 출구전략이 존재하고 그 방향으로 나아가는 활동



시민사회 활동가의 연대 방안 모색 : 함께 만드는 활동 생태계

1. 활동가 교류 현황과 선호하는 연대체: 공적으로 자주 만나며 네트워크를 선호하다

지금까지 국제개발협력 전·현직 활동가 170명의 삶과 활동에 관한 이야기를 들어보았다. 들어가는 말에서 밝혔듯, 이번 연구는 국제개발협력 활동가의 활동 지속가능성 논의에 대한 결론이 아니라 이 논의로의 초대이고, 그 중심에는 활동가를 위한 활동가의 연대 활동에 대한 모색이 있다. 활동가의 연대 활동 가능성과 방향성을 파악하기 위하여 활동가 사이에 기본적인 교류가 이루어지고 있는지부터 조사했다. 다른 활동가들과 어느 정도 교류하고 있고, 어떤 계기로 만나게 되었는지에 대해 설문한 결과, 약 39%가 매우 활발히 혹은 보통 이상으로 교류하는 편이라고 응답했고, 이보다 10% 이상 적은 28%가 전혀 교류하지 않거나 잘 교류하지 않는 편이라고 밝혔다. 그리고 만남의 계기로는 국제개발협력과 관련된 교육이나 행사에서 만났다는 응답이 28%로 가장 많았고, 해외 활동 과정에서 만났다는 응답도 21%에 달했다. 스터디나 동아리 등의 소모임 활동을 통해 만났다는 응답도 53명이 택했다.

표46. 귀하가 현재 소속(전직 활동가의 경우, 마지막 활동 당시 소속되었던) 단체 외의 국제개발협력 활동가를 만나게 된 계기는 무엇인가요?

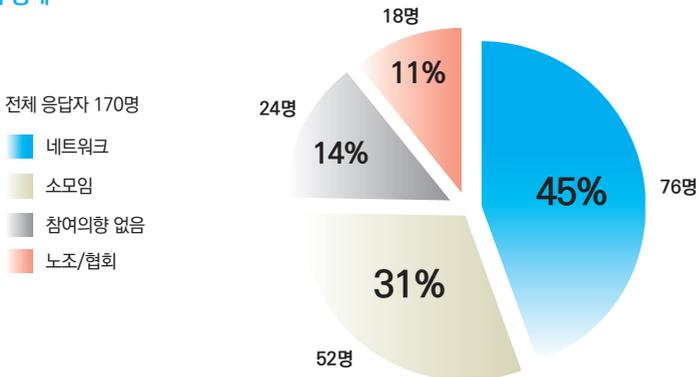
구분	소계(건)
국제개발협력 교육 등 각종 행사에서 만남	114 (28%)
해외활동 과정에서 만남	86 (21%)
업무미팅 등 업무과정에서 만남	72 (18%)
스터디나 동아리 등 소모임 활동을 통해 만남	53 (13%)
학업과정에서 만남	31 (8%)
지인의 소개로 만남	29 (7%)
온라인커뮤니티(SNS등)를 통해 만남	11 (3%)
종교활동 과정에서 만남	5 (1%)
전 직장 네트워크	2 (0%)
합계(명)	403

*복수 선택 가능

위 설문 결과값을 통해 상당한 수의 활동가가 주로 교육 참여나 해외 활동, 업무미팅 등 공식적인 활동 과정에서 다른 활동가와 교류하고 있음을 알 수 있었다. 여기서 한 발짝 더 나아가 활동가가 자발적으로 연대체를 결성한다면 어떤 참여할 의향이 있는지, 있다면 어떤 형태를 선호하는지에 관해 물었고, 14%의 응답자가 참여 의향이 없다고 한 가운데, 각각 45%와 31%의 응답자가 네트워크와 소모임을 각각 선호한다고 응답했다. 노조나 협회는 11%만이 선택하여 가장 선호도가 낮았다.

표47. 만약 참여할 의향이 있다면, 아래 보기 중 어떤 형태의 모임을 가장 선호하나요?

연대체의 형태



만약 연대 활동을 한다면 참여하겠다는 활동가의 비율이 80%(136명)인 가운데, 어떤 활동을 제안하고 싶냐는 서술형 설문 문항에는 다양한 의견이 취합되었다. 이를 범주화하고 각 분류에 해당하는 일부 제안을 정리한 결과는 아래와 같다.

표48. 국제개발협력 분야 내 2030 활동가들의 연대활동을 하게된다면, 어떤 활동을 하고싶은지 혹은 어떤 활동이 필요하다고 생각하는지 자유롭게 알려주세요.

분류	제안
신체 심리 건강지원	심리/신체/경제적 어려움에 처한 활동가를 위한 상호부조, 단체에서 겪는 개인들의 어려움을 지지하는 활동, 자기 치유 활동
취미 동호회	업무와 관계없는 자유로운 예체능, 국내봉사 활동, 취미 동호회, 친목도모
소모임	분야별/지역별 소모임, 커리어 관련
정보/경험 공유의 장	각자의 경험, 고민이나 개인의 필요, 각종 취업 정보, 멘토-멘티 활동, 최근 관련 이슈
강연, 컨퍼런스, 스터디	새로운 업무방식 도입, 우수 사례 개발, 노동법에 대한 특강, 범분야별로 모여서 토론하거나 강사 섭외하여 강연, 분야 전문성, 지역 전문성, 사업기획과 수행 관련, 현지어 교육
프로젝트 지원	프로젝트 개발하여 구체화한 프로젝트
노조/협회활동 (애드보커시)	활동가 처우 개선, 2030 활동가들의 의견을 수렴하고 분야 내 주요 의사결정 기구에 전달하는 활동, 하나의 전문 직업으로서 사회적 인식 개선 활동, 활동가의 실질적인 권리를 보장하고 대변하는 조직적 활동, 노동조합(점진적으로 발전), 노동법 준수 및 투명성(책무성) 감시
기타	느슨한 네트워크와 산발적인 소모임 현재 지도력 역량개발과 후배 지도력 양성을 위한 활동 민주적 의사결정 역량개발 지속적인 동기부여를 위한 활동 예비 활동가 진로 상담 활동

심층 인터뷰에서 한 응답자는 2030 활동가들이 모여서 서로를 위로하거나 청년 정책에 대해 당사자의 목소리를 모아 낼 수 있는 조직으로써 노동조합이 필요하다고 말했다.

너무 바쁘고, 자기 앞에 놓인 것들을 하기 바빠서 제일 모이기 어려운 사람들이 20~30대 활동가인 것 같아요. 저는 활동 특성상 활동가들을 많이 만나다 보니 개인적 모임은 있지만, 공적인 차원에서는 어떤 일이 일어났을 때 2030 활동가가 모일 수 있는 네트워크가 필요하겠다고 생각했어요. 앞으로도 공동으로 대응할 이슈는 계속 생기게 될 거라 생각하는데요, 청년 일자리나 단체 내 문제처럼 개인의 힘으로 해결할 수 없는 일에 대해서 비공식적으로 위로하거나 모여서 당사자 공통의 소리를 내낼 수 있는 조직이 필요하다고 봐요. 알바 노조와 대학원생 노조가 생겨 각자의 권리를 고민하고 정책으로 담아내는데, 개발협력 분야에는 봉사자, 인턴, 실무자 등 많은 사람이 있고, 이들이 아파하고 그만두고 하는데, 왜 그런 조직이 없을까. 조직문화가 바뀌지 않으면 전망이 어두워질 거라고 하는데 왜 공식적으로 대응할 수 있는 조직은 없을까 고민했어요. 이젠 KCOC에서 해줄 수 있는 것도 아니고, KOICA 월드프렌즈 봉사단 팀에서도 해결해줄 수 있는 문제도 아닌, 우리 스스로가 모여서 만든 노조가 꼭 필요하겠다 싶었어요. C님/30대 초반/여성/현직 활동가

국제개발협력 2030 활동가 혹은 전체 활동가를 대표할만한 활동가 조직은 아직 없지만, 그동안 많은 활동가 모임 혹은 연대체가 생기고 사라지길 반복해왔고, 각 활동은 나름의 목적을 남겨왔다. 연구팀은 국제개발 시민사회 활동가의 연대 방안을 모색하기 위해 현재 활동을 이어가고 있는 다양한 활동가 조직의 사례를 조사했다. 아래 소개될 연대 활동 사례조사 결과를 통해 그들의 활동이 더 널리 알려지고, 또 누군가에게 자극이 될 수 있길 기대한다.

2. 시민사회 활동가 연대활동 사례조사: 계속 OO하겠습니다

‘연대’라고 하면 좀 거창하고, 힘이 많이 들어간 느낌이 들어서 그런지, 본 연구에서 조사한 6개 사례의 인터뷰이들은 자신의 이야기를 공유하면서도 “우리 사례가 연구주제에 적합할까요?”라고 되물곤 했다. 하지만 본 연구는 자발적으로 모인 사람들이 하는 공동 활동이 연대라고 보았고, 직접적으로 활동가의 권리를 요구하거나, 복지사업을 펼치는 연대체가 아니더라도, 자발적으로 모인 활동가들이 여기저기서 ‘사부작’거리는 연대 활동 역시 활동 생태계를 풍성하고 건강한 곳으로 만드는 데 이바지하고 있다고 생각했다. 활동가 심리지원도, 활동가 연구도, 단체 내 경조사 지원이나 소액 대출 서비스도, 원하면 낄 수 있는 축구팀도, 국제개발협력 뉴스레터도, 어디선가 주어진 것이 아니라 활동가들이 모여서 만들어낸 결과이고 이들 덕분에 우리 활동 생태계가 조금 더 재밌고 다양해졌다.

대면 혹은 서면 인터뷰로 진행된 사례조사는 질문과 답변 형식으로 정리되었으며, 모임을 시작하게 된 계기, 주로 하는 활동, 그 안에서 느낀 변화 등에 초점을 맞추었다.

2.1. 재난지원심리전문가그룹 이지스: 국제개발협력과 심리 지원을 연결하다

(인터뷰어: 기쁨나눔재단 인도적심리사회지원실장 / 이지스 활동가 신청서 상담사)

국제개발협력 활동가들의 활동 지속가능성을 이야기하다 보면 ‘스트레스’, ‘번아웃’, ‘트라우마’ 등 마음 건강과 관련된 이야기가 빠지지 않는다. 이번 연구에서도 42% 이상의 온라인 설문조사 응답자가 심리 상담을 받을 고려해보거나 실제 받은 적이 있다고 답했을 정도로 개별 활동가들은 마음 건강에 많은 관심이 있지만, 각 단체와 분야 전반에서는 관련된 제도와 지원, 인식이 부족하다. 다만 월드프렌즈NGO봉사단 국내 교육 과목 중 하나인 ‘스트레스 관리’나 귀국단원을 대상으로 지원되는 ‘심리지원 워크숍’ 등에 참여하며 활동가 대상의 심리지원 교육이나 심리 상담을 경험하는 활동가가 늘어나고 있고, 이러한 심리지원의 중심에는 재난지원심리전문가 그룹인 이지스(Aid Ecosystem for Global Inner-peace Solutions, AEGIS)가 있다.

Q. 이지스는 어떤 사람들이 모여 어떤 활동을 하나요?

이지스는 개발협력 현장에서 심리지원이 필요하다고 생각한 활동가와 심리전문가의 만남에서 시작되었어요. 2015년 네팔 지진 이후 재난 현장에 심리지원이 필요하다는 문제의식을 느끼고 워킹그룹을 만든 것은 김동훈 선생님(현 라이프라인코리아)과 몇몇 심리전문가들이었어요.

스터디그룹으로 시작해서 공부도 하고 함께 재난 심리교육을 받기도 하고 KCOC와의 인연으로 월드프렌즈NGO봉사단 국내 교육에 참여하면서 이지스의 심리지원 활동을 본격적으로 시작하게 되었어요. 이지스는 활동가들의 워킹그룹이고 등록된 단체는 아니었기 때문에, 공모사업이나 해외사업을 위해서 더프라이스와 함께 일하게 되었고, 현재 활동 중인 이지스 구성원은 총 6명이예요.

Q. 이지스의 활동 목표는 무엇인가요?

이지스는 '국제구호 현장에 심리·사회 지원 영역을 만드는 것'을 지향하고 있어요. 하지만 이것은 NGO 단체들이 함께 필요를 인식하고 하고자 하는 의지가 있어야 가능하다고 생각해요. 범분야 이슈¹처럼 개발협력 현장에서도 심리·사회적인 부분이 함께 어울려져야 한다고 생각해요. 그래서 이지스는 다양한 NGO단체와 협업하고 있고 앞으로 협업의 범위를 더 넓히려려고 해요.

#시민사회(아이쿵) x 이지스 협업 사례

2016년 경상북도 지역에 지진이 일어나면서 지역 내 시민단체 활동가들의 불안감이 커지던 무렵, 이지스는 해당 지역의 시민사회 활동가를 대상으로 3년 간 재난심리지원 교육을 진행했다. 교육을 통해 역량이 강화된 시민단체 활동가들은 아이쿵 내에 재난위원회를 구성했고, 아이쿵의 전국 네트워크를 활용, 재난지원이 필요한 곳에서 신속한 사회복구와 안정화 지원 활동을 이어나가고 있다. 이지스 선정식 활동가는 아이쿵 재난위원회 활동가들이 이지스보다 더 전문적으로 국내에서 재난지원활동을 해나간다는 것에 큰 보람을 느낀다고 말했다.

1) 젠더, 인권, 환경 등 인간 삶 전반에 영향을 미치는 사안으로 국제개발협력에서는 모든 사업에서 범분야를 고려할 것을 권장하고 있다.

Q. 활동을 통해 다양한 국제개발협력 활동가들을 만나셨을 텐데요, 주로 어떤 심리 상담을 하셨나요?

이지스는 주로 현장의 활동가보다는 봉사단 활동을 하는 단원들을 많이 만나고 이분들을 통해 현장의 이야기를 들어요. 봉사단원 분들에게서 주로 나타나는 심리적 어려움은 크게 세 가지 정도가 있다고 말씀드릴 수 있어요.

첫 번째는 관계에서 오는 갈등이에요. 소수의 인력이 지부에서 일하는 특성으로 인해, 다른 직장보다 관계 의존성이 높아져요. 그래서 함께 일하는 사람이 어떤 사람인지가 현장에 파견된 활동가의 마음 건강이나 직무수행에 큰 영향을 미치게 됩니다.

두 번째는 세대 갈등으로 인한 어려움이에요, 전체 봉사단원에서 높은 비중을 차지하는 20대, 30대의 단원들은 개방적이고 평등한 소통을 원하는 경향이 있어요. 하지만, 현지 지부에서 만나는 관리자들은 많은 경우 자신의 미션이나 공고한 자기 세계관에 기반한 지시를 내리고, 이때 봉사단원들은 자신의 가치가 좌절된다고 느끼고 힘들어하는 경우가 많아요.

마지막으로는 재난 경험으로 오는 트라우마, 그리고 자연 재난이나 강도 혹은 안전하지 못한 환경에서 일하게 되면서 느끼는 스트레스와 두려움 등이 있어요.

심리 돌봄의 '시기 적절성'에 대해 중요하게 생각할 필요가 있어요. 예를 들면, 재난 경험 이후, 과각성 상태가 증상화 되고 오랜 기간 유지되는 경우가 있는데요, 귀국 후 1년 후까지도 심장이 두근거리는 증상이 있어 찾아오신 분이 있었어요. 이분은 원데이 워크숍을 통해 증상이 조절 가능한 상태로 완화되었어요. 적절한 시점에 심리적인 상담이나 적절한 심리 돌봄을 받았다면 오랜 시간 내담자들이 힘들어할 필요가 없었을 거예요. 아주 전문적인 것은 아니더라도 현장의 동료들끼리 심리 돌봄을 할 수 있는 체계가 있으면 좋겠다는 생각이 듭니다.

Q. 온라인설문 결과에서 응답자의 42%가 심리 상담을 받아보았거나 받을까 고민한 적이 있다고 응답했어요. 다른 집단과 비교하면 이 결과는 어떤 의미가 있을까요? 그리고 활동가들에게 심리 상담이 필요한 상황이나 시점이 있을까요?

이제는 심리 상담에 대한 부정적인 시선이 많이 변화되었기 때문에 일반적으로도 비슷한 비율로 상담을 받아왔거나 고려해봤을 거라고 생각해요.

그리고 활동가의 상담 필요성에 대해선, 이지스 활동을 하면서 몇 가지 느낀 게 있는데요. 우선은 20대~30대의 활동가들이 해외로 나가는 것의 동기는 여러 가지가 있겠지만, 혹시 심리적 회피 기제에 의한 것은 아닌지 고민해 봤으면 좋을 것 같다고 생각했어요. 그것을 좋다 나쁘다 판단할 수 없지만, 본인이 스스로의 상황과 자아 상태를 인식하고 성찰함으로써 활동도 삶에서 더욱 의미 있게 될 수 있을 겁니다.

두 번째는 현지에서 자주 경험할 수 있는 스트레스 요인이나 자신에게 영향을 줄 수 있는 파견지의 여러 가지 상황과 개인에 따라 취약한 한계점이 분명히 있어요. 이런 상황에서 어떻게 자신을 돌보기 위한 사전평가가 필요해요. 그러기 위해서는 현지에서 내가 마주한 상황과 역할 수행을 예상해보고 스스로에게는 어떤 준비가 필요한 지 생각해보는 사전준비가 필요할 것 같아요.

마지막으로 누구나 살다보면 여러 사건과 관계 속에서 각성되어 분노가 가득하거나 반대로 슬픔과 무력감을 느끼는 시기가 있어요. 이 에너지 속에서 자유롭게 못하고 꽉 찬 상태에 머물 때가 있습니다. 해결하지 못한 정서나 스스로에 대한 자괴감들이 좋지 않은 상태로 남아있는데, 사람들은 그것 자체를 느끼지 못하는 마비상태에 있거나 많은 일로 회피해 버리기도 합니다. 그런 상태를 스스로 느낄 수 있도록 하는 교육이 필요하기도 해요. 그리고 이럴 때는 부자연스러움을 해소해서 자유로워지는 방법으로써 상담이 많은 도움이 됩니다.

특히 활동가들이 해외 활동을 하면 자신의 습과 감정에 관한 생각을 유보하기 쉬운데, 그렇게 되면 자연스럽게 흐르지 못하고 차 있는 것들이 많아지게 되죠. 그럴 수 있음을 스스로도 혹은 조직에서도 함께 챙겨주면 좋을 것 같아요. 현장에서 본 한 해외 NGO의 경우 3개월을 일하고 2주의 쉼 기간을 꼭 가지도록 하더라고요. 그만큼 개발협력 현장에서 일하는 실무자들의 건강과 심리적인 자유로움을 챙기는 것이 중요하다는 것을 모두 인식하

고 정기적으로 챙기는 것이 필요해요.

그리고 상담의 시기에 대해서는 PFA(Psychological First Aid, 재난 상황에서의 심리적 응급처치)가 기본적 지식으로 공유되면 좋을 것 같아요. 누구나 할 수 있고 빠른 시기에 할수록 좋습니다. 특히 재난 현장을 가는 활동가들에게 필수적으로 이 교육이 필요하다고 생각하고 파견 기관과 KCOC도 단원들에게 지원해주면 좋을 것 같아요.

Q. 개발협력 분야와 타 분야직업군을 비교한다면, 다른 점이 있을까요?

개발협력 분야에는 가치 지향적인 사람들과 탐험을 원하는 사람들이 많아요. 그리고 이 분야의 활동가들이 자신이 추구하는 가치나 욕구가 충족되지 않을 때 고통스러워하는 것 같아요. 현장의 젊은 활동가들은 그들이 추구하는 가치와 욕구가 있고, 그것이 나쁜 것이 아니라 소중한 것으로 생각하며 동시에 활동가 자신의 활동 동력으로 삼기도 하는데, 이런 것들이 제대로 실현되지 않을 때 힘들어하는 것 같아요. 이들은 현장에서 자율성을 가지고 활동하며, 성장하고 있다는 기분으로 보상을 받고, 돈이 아닌 것을 통해 자신의 욕구를 충족하는데, 현장에서 이에 반하는 것들을 많이 목격하게 되면서 좌절하는, 이런 비슷한 경험들을 많이 듣게 됩니다.

활동가들은 가치 중심적이며, 자율성을 원하며, 스스로 성장해가고 있다는 것을 느끼는 것을 매우 중요하게 생각하는 사람들이라고 볼 수 있어요. 저는 다른 세대들이 이러한 특징을 청년 세대 문제로 생각하지 말고, 그 너머에 있는 가치에 어떻게 함께 할 수 있을지 주목하는 것이 필요하다고 생각해요.

Q. 스스로 자신의 심리 상태를 알아보고 돌보는 방법이 이 있을까요?

돌봄은 굉장히 다양한 것이기 때문에 하나의 정답을 제시할 순 없지만, 스스로 소진됨을 파악하는데 중요한 두 가지 방법을 말씀드릴게요.

첫 번째는 나의 스트레스 징후를 나타내는 증상을 포괄적으로 점검하는 방법이 있어요.

개인이 할 수도 있고 혹은 조직에서 정기적으로 할 수도 있겠죠. 자신의 스트레스 징후를 잘 모른다면 몸의 반응을 보세요. 신체 반응이 다른 것보다 정직하다고 생각해요. 머리가 아프거나, 어깨가 뭉치거나, 소화불량이 오거나, 변비나 생리통이 심해지거나, 식욕이나 체력이 떨어지는 등의 신체 변화가 모두 해당합니다. 스트레스 요인이 주는 각성상태 완화를 위해, 일상에서 요가나 부드러운 움직임을 루틴으로 만드는 노력이 필요합니다.

두 번째는 평상시 본인이 자기 돌봄에 긍정적 행위를 정기적으로 하고 살아가는지 '마음챙김(Mindfulness)' 해보는 겁니다. 하루 중에 아주 편안히 이완된 시간을 허용하고 있는지, 물과 음식을 적당히 섭취하는지, 일주일에 운동은 몇 번이나 하는지, 힘이 되는 사람들과 연락은 하며 사는지 등이요.

Q. 지속가능한 활동을 위해서 필요한 것은 무엇이라고 생각하시나요?

좋은 가치를 공유하는 사람들이 모여 이야기를 공유하고, 우리가 추구하는 가치를 알아주고 이해하는 '지지 그룹'을 스스로 만드는 방식이 필요하다고 생각해요. 이미 활동가 네트워크 내에 지지 그룹이 있다면 촉진하고 잘 유지될 수 있도록 지원해주는 것도 좋을 듯해요. 활동가들이 모여서 이야기하다 보면 '성토대회'가 될 수도 있는데요, 심리적으로 이야기하자면 부정적인 감정을 털어놓는 것이 좋기도 하고 안 좋기도 해요. 단지 부정적인 감정들을 털어놓는 것으로 끝나게 되면 무기력한 감정에 몰입되고 부정적인 에너지에 빨려 들어가기도 해요.

지지 그룹을 통해 좋은 효과를 가져오고자 한다면 조금이라도 변화하고 있다는 것에 대한 긍정적인 이야기를 많이 할 수 있어야 해요. 동료 모임이 스스로 변화를 만들 수 있다는 마인드셋(mindset)을 재미있고 의미있는 방식으로 풀어나가는 것이 필요하다고 생각해요. 여기에 조금 더하자면 이런 지지 그룹을 기반으로 전문가들이 심리 돌봄에 대한 콘텐츠를 제공해준다거나 전문적인 도움을 줄 수도 있을 것 같아요.

어떤 측면에서는 정치적인 임파워먼트(empowerment)도 필요하다고 생각해요. '당사자

주의' 접근으로 20-30대의 이야기를 사회화하고 공론화하는 방식으로 정치 세력화하는 것도 필요해요. 이 일을 업으로 삼고 계속하고 싶다면, 당사자로서 자신의 권익을 보호할 수 있는 일종의 이익 집단을 조직하고 활동하는, 조금은 투쟁적인 사람이 되어도 괜찮겠다는 생각이 듭니다.

마지막으로 '연결성'을 유지하는 것도 중요해요. 자신와의 연결, 관계성의 연결, 가치와의 연결, 이런 연결성을 만들고 유지하는 것이 해외 현장에서 활동할 일이 많은 개발협력 활동가에게 꼭 필요한 돌봄이라고 생각하고, 이것을 통해 자신이 추구하는 가치와 활동의 의미를 지속가능하게 하는 또 다른 연결이 될 수 있다고 생각해요.

Q. 마지막으로 국제협UP에 하고 싶은 말씀이 있으신가요?

국제협UP이 연구를 통해서 2030의 이야기를 하는 것이 소통을 촉진하고 세대간 이해를 돕는 좋은 방법이라고 생각해요. 또 한편으로는 5060세대에도 굉장히 답답하고, 힘든 사람들, 힘들지만 해소할 방법을 찾지 못하거나, 아프지만 모르고 있는 사람들이 많아요. 스스로 행복하지 않은 방법으로 활동하고 있는 선배 활동가들이 있다면, 그 사람들을 지지하고 부담으로부터 자유롭게 해주는 것이 2030을 위한 또 다른 방법이 되지 않을까요. 2030의 이야기를 다른 세대와도 함께 나눴으면 좋겠어요.

2.2. 좋은 일 하시네요: 좋은 일 계속해보겠습니다

(인터뷰이: '좋은 일 하시네요' 오민영 활동가)

본 연구를 기획하면서 국제개발협력 활동가의 활동 실태나 활동 지속가능성과 관련해서 거의 유일하다고 할 수 있는 선행연구는 활력향연 2019의 '떠난 이들에게 듣다: 한국 개발NGO 활동가의 활동중단 경험 연구'였다. 7명의 전직 개발협력NGO 활동가와 진행한 심층 면담의 결과를 중심으로 구성된 이 연구는 어쩌다 국제개발협력 일을 시작하게 되었는지부터 어떤 이유로 국제계

발협력 분야를 그만두게 되었고, 지금은 어떻게 살고 있는지까지 다양한 이야기를 담고 있었다. 연구 제목이 말하듯 연구의 주제는 활동가의 활동중단 경험 연구이지만, 내용은 사실 개발협력 NGO 활동가 삶의 다양한 모습에 관한 것이었고, 그 이야기들은 내용은 이번 연구의 설문 문항으로 여기저기 녹아들었다.

연구 당시에는 2명의 개발협력 활동가로 구성되어 있었고, 지금은 3명이 활동하고 있는 '좋은 일 하시네요' 팀은 떠나가는 동료들을 보며, 활동가들에게 무슨 일이 일어나고 있는지 알고 싶었고, 국제개발분야 활동가들의 이야기를 담은 잡지 발간이라는 다음 계획을 위해서 사람들의 이야기를 모으는 연구를 진행했다. 국제협UP과 비슷한 생각과 마음을 가지고 한 발짝 앞에서 '사부작 거리고 있는' '좋은 일 하시네요'의 이야기를 들어보았다.

Q. 좋은 일 하시네요는 어떤 계기로 모이고 활동을 시작하게 되셨나요?

프리랜서 매거진 <프리나트리>나 버스기사가 쓴 <나는 그냥 버스기사입니다>(허혁 지음), 경찰관이 쓴 <경찰관속으로>(원도 지음) 등 요즘 다양한 업계 사람들에 대한 잡지와 에세이가 나오는 것을 관심 있게 보고 있었는데, 저도 우리 업계 사람들의 이야기로 잡지를 만들어보면 좋겠다 싶었어요. 우리 업계의 이야기는 업계 밖의 사람들은 잘 모르는, 심지어는 친구나 가족도 공감하기 어려운 이야기지만, 모아놓고 보면 재미있고, 업계 밖의 사람들도 흥미로워할 만하다고 생각했어요. 그러던 중 저처럼 잡지나 어떤 콘텐츠를 만드는 일에 관심을 가지고 있던 단체 동료와 의기투합해서 '좋은 일 하시네요' 팀을 꾸리게 되었어요.

Q. 2019년 활력향연 연구를 아주 흥미롭게 보았습니다. 이 연구는 어떻게 참여하게 되었고 왜 '떠난 이들'을 주제로 삼았나요?

앞서 말했듯 우리 팀은 국제개발분야 잡지 창간을 계획하고 있었고, 벌써 10호까지 주제를 정해 놓았었는데, 1호는 시작에 관한 이야기, 그리고 2호는 끝에 관한 이야기였어

요. 활력향연에 참여하면서 우리 계획이 본격적으로 시작되었고, 2호에 해당하는 이야기를 연구로 풀어보았어요. 시작에 관한 이야기가 아닌 끝에 관한 이야기를 먼저 다뤘던 이유는, 그 당시 주변 동료들이 일을 많이 그만두고 있었기 때문이에요. 남아있는 제가 뭔가 잘못된 건 아닌지, 나도 늦기 전에 떠나야 하는 건 아닌지 걱정됐어요. 그래서 사람들이 왜 그만두는지 한번 알아봐야겠다고 생각했어요. 떠나는 사람들의 사연을 들으며 저는 왜 이 일을 계속하기로 마음을 굳혔는지 이유를 찾고 싶었고, 이야기를 듣고 기록하는 것 자체도 의미 있을 거라 생각했어요.

Q. 연구보고서를 낸 이후에 스스로 느낀 변화나 주변의 반응이 있었나요?

2019년 11월에 연구 발표회를 했고, 서울시NPO지원센터 홈페이지에 연구보고서가 공유되었어요. 사람들이 공감할만한 이야기는 맞지만, 사람들이 많이 찾아보지 않을 거로 생각했어요. 그리고 한동안은 예상대로 정말 별일 없었어요. 몇몇 지인들에게만 연구보고서를 나눠주었고, “다 아는 이야기지만 그래도 재밌네” 정도의 반응이 돌아왔어요. 하지만 우리는 우리끼리 재밌었던 것으로 충분하다고 생각하고 있었어요.

의외로 반응은 2020년 중순쯤부터 오기 시작했어요. 2020년 활력향연 지원을 받게 된 국개협UP팀이 서울시NPO지원센터와의 착수 인터뷰에서 이런 말을 한 것을 봤어요. “작년 ‘좋은 일 하시네요’팀의 연구보고서가 ‘병 속의 편지를 바다에 띄우는 마음으로 연구를 마친다’로 끝나거든요. 저희가 그 병을 띄우는 마음을 받았다고 생각해요.” 당시 우리 팀은 국개협UP과는 일면식도 없었는데, 그런 사람들로부터 응답을 받았다는 사실이 놀랍고 반가웠어요. 그리고 그즈음부터 단독방에서 우리 연구 이야기를 주제로 이야기를 나눴다는 소식, 블라인드 커뮤니티에 이 보고서가 올라왔다는 속보가 들려오는가 하면, 직접 우리에게 메일을 보내 공감이 많이 되었다는 마음을 표현한 활동가도 있었어요.

Q. 얼마 전 소셜미디어와 글쓰기 플랫폼을 통해 새로운 연재를 시작한 것을 보았습니다. 새로운 활동을

간략히 소개해주시겠어요?

작년엔 연구보고서를 냈으니 올해는 원래 하려던 잡지를 만들어야겠다고 생각했어요. 잡지 주제를 가지고 이젠 셋이 된 팀원이 모여 논의를 했고, 가볍고 쉬운 이야기를 하자는 의미에서 '음식'을 주제로 잡았어요. 작년에 했던 퇴사 동기에 관한 이야기도 필요하고 중요한 이야기라고 생각했지만, 너무 무거웠던 터라, 이번엔 우리 업계 곳곳에서 느껴지는 비장함과 엄숙함, 사명감 같은 것을 빼고 온전히 활동가 개인의 생활상을 그려보고 싶었어요. 소셜미디어와 지인 네트워크를 통해 몇몇 활동가들에게 원고를 청탁했고, 지난 8월에 활동가 7명의 음식 이야기가 브런치와 인스타그램에 업로드되었어요. 연말까지 국제개발협력과 음식에 관련된 이야기를 조금 더 모아서 잡지를 낼 생각이예요.

Q. 인스타그램과 브런치 프로필에 국제개발협력 활동가의 '느슨한 연대'를 지향한다고 쓰셨어요. 여기서 말하는 '느슨한 연대'는 무엇인가요?

그저 연결되어있음을 공유하는 것이예요. 사람들이 모여서 공동의 행동을 하는 연대도 있겠지만, 저는 우리 분야에서 강조되는 공동체성을 의도적으로 피하고 싶었어요. 단체와 비전과 미션을 공유하고 그 아래서 일하는 것도 중요할 수 있겠지만, 이 공동체성이 지나치게 강조되면서 다름이 인정되지 않는 것은 경계하고 싶었어요.

각자의 개별성과 고유성을 유지하면서도 서로 비슷한 일을 하고 연결되어있다는 느낌은 공유할 수 있고, 이를 통해서 서로 공감하고 힘이 되어줄 수 있어요. 저는 이렇게 느슨한 연대도 충분한 의미가 있다고 생각해요.

Q. 최근 새로운 활동을 시작하셨는데, 어떤 활동인가요?

지난 8월, 브런치²와 인스타그램(@suchagood_job)에서 “국제개발협력 활동가들의 이야기를 나누는 비정기잡지 ‘좋은 일 하시네요’ 창간호”의 온라인 선공개를 진행했어요. 7

2) <https://brunch.co.kr/@suchagoodjob/>

명의 활동가에게 ‘음식’을 주제로한 원고를 청탁했고, 말라리아에 걸린 나에게 동료들이 ‘특효약’이라며 사다 준 과일 주스 이야기부터 보디가드처럼 든든하게 집을 지켜주던 강아지 ‘강철이’가 아파서 북엇국을 끓여준 이야기까지 총 7가지 이야기가 실렸죠. 생각보다 많은 사람들이 ‘좋아요’와 공감으로 화답해주셨어요. ‘좋은 일 하시네요’는 앞으로도 이렇게 ‘작고 하찮은’ 활동가들의 이야기를 담아내려고 해요.

2.3. 한국YMCA전국연맹 상조회: 개인의 활력과 성장을 지지합니다

(인터뷰이: 한국YMCA전국연맹 상조회 김소영 총무)

몇몇 단체에서는 구성원들이 조직한 ‘친목회’나 ‘상조회’가 구성원이 납입한 회비를 활용하여 경조사를 지원하거나, 단합대회나 초청 강연 같은 행사를 기획하고 있다. 그 중에서도 다양한 복지제도 뿐 아니라 여러 이벤트를 기획하여 동료들에게 활력을 불어넣고 있다는 한국YMCA전국연맹의 상조회를 조금 더 들여다보았다.

Q. 한국YMCA 상조회에는 어떤 사람들이 가입되어 있나요?

우리 상조회는 한국YMCA전국연맹 단체 내 가입을 희망하는 자는 모두 가입할 수 있습니다. 5개월 단기 계약직부터 사무총장님까지 다양하게 가입되어 있습니다. 대신 구성원 간 직급에 따라 회비는 나뉘어 있습니다. 간사, 팀장은 매달 2만원, 실,국장은 매달 3만원, 사무총장은 매달 4만원으로 급여에서 원천징수하는 방식으로 회비를 걷고 있습니다.

Q. 어떤 방식으로 운영되고 있나요?

상조회는 전적으로 상조회 임원에 따라 운영됩니다. 임원의 임기는 1년이며 매년 연말 회원 전체 모임을 통해 다음 해 회장과 총무를 투표하는 방식으로 선출합니다. 임원은 회원 회비와 함께 후원 회비를 통해 상조회 재정을 책임지며 소집하고 상조 회칙도 매년 연말 모임에서 회원간 상의를 통해 개정하고 있습니다.

Q. 상조회에선 회원들에게 어떤 지원을 하고 있나요?

구 분	내역
회원 생일	5만원 상당의 선물
회원 결혼 및 자녀의 결혼	10만원
회원의 출산 및 자녀의 돌	5만원 상당의 선물
회원 부상 및 질병	10만원
회원의 부모/조부모 사망	부모 사망시 20만원, 배우자부모 및 조부모 사망시 10만원
회원의 사망	100만원
회원의 퇴사 및 전근	5만원(2년이하 근무), 10만원(2년 초과 근무)
회원 전체 회식, 연수, 단합대회	재정의 한도 내에서 임원진이 결정하여 지출
명절	설, 추석 각 3~5만원 상당의 선물

*기타 지출이 필요한 경우 임원진의 논의 하에 지출할 수 있고,
회원 전체 모임에서 이 사실을 알린다.

*회원은 갑작스러운 경조사 발생 시 임원진에게 알려주어 상조할 수 있도록 한다.

위의 표와 같이 경조사, 명절, 퇴사 및 전근, 회원의 단합 등을 위해 회비가 사용되고 있습니다.

Q. 상조회가 단체 내에서 맡고 있는 역할은 어떤 것이라고 생각하세요?

우리 분야는 사조직과 다르게 단체의 성장 뿐 아니라 개인의 성장의 기회도 주어져야 한다고 생각합니다. 간사들이 본인이 훈련되고 있는 것을 계속 점검해 나가야하고 훈련이 어렵다면 자구적인 노력이 따라야 하는데 상조회는 이를 위해 배움, 문화, 개인 활력을 위한 지원을 하며 이를 통해 성장할 수 있도록 도움을 줄 수 있도록 해야한다고 생각합니다. 그런 점에서 함께 배울 거리, 즐길 거리 등을 찾고 그 안에서 함께 성장할 수 있는 경험을

쌓고자 합니다.

Q. 다른 조직의 상조회와 다른 점이 있다면 무엇이 있나요?

저희 상조회 내부에서 '아문따 퇴근권'을 제작하여 아무것도 묻지도 따지지도 않고 퇴근을 할 수 있는 쿠폰을 만들어 상조회원들에게 배포하고 있습니다. 개인 휴가와 다른 개념으로 본인 직속상사(?)에게 쿠폰을 제출하면 어느 때, 어느 시간이건 퇴근할 수 있도록 하는 쿠폰인데요, 업무에 지친 활동가들에게 작은 일탈을 제공하여 구구절절 이유가 필요 없는 휴식을 가질 수 있도록 하였습니다. 또 활동가들이 함께 보면 좋을 영화나 공연 등이 있다면 모든 직원들이 영화를 관람할 수 있도록 번개 모임을 추진하는 등 건강하고 유쾌한 조직 문화를 만들어 일상 속에서 활력을 얻을 수 있도록 지금까지도 계속 아이디어를 내어 여러 가지 시도해보고 있는 중입니다!

2.4. 지구촌나눔운동 직원신용협동조합: 소소하지만 확실한 도움

(인터뷰어: 지구촌나눔운동 직원신용협동조합 우승훈 이사장)

온라인 설문조사에서 금전적인 불안함이 없다고 응답한 사람은 170명 중 1명에 불과할 정도로 국제개발 활동가, 어쩌면 대부분의 2030세대는 각자 크거나 작은 금전적 불안함을 살아가고 있다. 언제 어떻게 생길지 알 수 없는 재정적 위기상황에서 가족에게 손 벌리긴 쑥스럽고, 친한 사람과는 금전거래를 하지 말라고 들었고, 은행에서 빌릴 만큼 큰 금액은 아닐 때, 쉽게 접근할 수 있는 소액금융 단체는 많은 도움이 된다. 지구촌나눔운동 구성원들은 상호 연대를 통해 각자 겪을 수 있는 금융문제를 해결하기 위해 2014년 직원신용협동조합을 결성했다.

Q. 지구촌나눔운동 직원신용협동조합은 언제 결성되었고 현재 규모는 어떤가요?

지구촌신협은 2014년에 이사, 실무자, 사무총장 등 다양한 구성원들이 구성원들의 금융 문제를 함께 해결하기위해 자발적으로 결성했다고 들어요. 가입 자격은 지구촌나눔운동

사무국과 해외사업소 전·현직 임직원으로 특별한 제한을 두고 있지 않지만, 현재 함께하고 있는 14명의 조합원은 모두 본부 사무국의 현직 실무자들이예요. 신탁에 가입하면 매월 1만원씩 월급에서 출자되고 신탁의 신용대출 서비스를 이용할 수 있게 돼요.

Q. 조합원들이 신탁의 신용대출 사업을 자주 이용하고 있나요?

2020년 1월부터 8월까지 6회의 신용대출이 이뤄졌어요. 대출금은 100만 원 이상부터 20만 원까지 다양했고, 조합원들이 대출할 때 대출금의 사용처를 물어보진 않아 정확한 사용처는 모르지만, 다들 생활하며 급하게 현금이 필요한 순간에 신탁을 이용한다고 알고 있어요. 상황도 각자 무리하지 않는 선에서 천천히 혹은 일정 시간 이후 일시에 진행하고 있습니다.

Q. 직원신탁의 장점이 무엇이라고 생각하시나요?

대출 이율이 그리 높지 않기 때문에 조합원에게 돌아가는 수익이 크진 않아요. 지금까지 배당을 두 번 진행했는데요, 각자의 출자규모에 따라 소소한 금액이 배당되었고, 기억하기에 다같이 간식을 사먹었던 걸로 기억해요. 이사장과 회계, 감사로 구성된 운영조직도, 자체 총회도 개최하는데요 구성원들끼리 단체 속 작은 단체를 운영해보는 경험도 재미있어요. 무엇보다도 급전이 필요할 때 쉽고 편하게 도움을 청할 수 있는 동료조직이 있어 경제적 불안정성을 조금이라도 경감할 수 있다는 점이 직원신탁의 가장 큰 장점이라고 생각해요.

2.5. FC 국제개발협력: 공으로 공사를 초월한 연대 만들기

(인터뷰야: FC 국제개발협력 정동민 선수)

온라인 설문조사에서 대부분의 활동가는 개발협력 교육이나 업무미팅, 해외활동 등 공적인 영역

이라고 볼 수 있는 공간에서 다른 동료 활동가들과 교류한다고 응답했다. 물론 이러한 교류를 통해서도 서로 지지하고 친분을 나누는 동료 관계를 형성할 수 있지만, 매번 일과 관련된 이야기만 하다보면 조금 아쉬운 마음이 들기 마련이다. 2019년 시작한 FC 국제개발협력은 이러한 공적 교류에 축구라는 매개체를 더해 함께 공 차고 땀 흘리며 공사를 초월한 연대를 만들어어나가고 있다.

Q. 언제부터 어떻게 활동을 시작하게 되었나요?

2019년 상반기에 KCOC 직원 중 축구를 좋아하는 사람들과 함께 체력 단련 및 친목 도모를 위하여 축구 모임을 준비하였어요. 지인 중심의 국제개발협력 NGO 활동가들에게 연락하여 2회 정도 축구 모임을 진행하고, 기아대책 직원들의 축구 동아리 모임에 초대해주셔서 함께 하기도 했어요. 그러던 중, 2019년 11월에 KOICA에서 사업 파트너들을 초청하여 축구대회를 열었어요. 그때 지구촌나눔운동 조현주 사무총장님을 필두로 ‘NGO연합팀’을 만들어 참가하면서 NGO 활동가들의 축구 모임이 탄력을 받았어요. 그렇게 KCOC 차원의 축구 모임 안내 메일도 보내고, 지인 또는 활동하며 만나게 되는 활동가 분들에게 축구에 대한 관심을 묻고 초대하며 조금씩 인원 수를 확대하였고 야외 풋살(최소 인원 10명)까지 할 수 있게 되었습니다.

Q. 현재 모임 활동 인원은 몇 명인가요? 모임 멤버들은 주로 어떤 사람들이 모이게 되었나요? 개발협력 분야에서 활동하는 분들인가요?

정기적인 모임 또는 조직화된 멤버들은 아니지만, ‘한 달에 한 번씩은 꼭 모임자’를 목표로 경기장을 예약하고 참석 가능하신 분들을 모으곤 했는데요. 코로나19로 올해는 공식적으로 모임기가 더욱 어려워져 아쉽습니다. 90% 이상은 국제개발협력 NGO 활동가들이 모였고, 10%는 활동가 분들의 지인 분들이었어요. 주로 KCOC, 기아대책, 월드비전, 국경없는교육기회, 코피온 등 개발협력 분야 활동가들이 참여하시고, 아름다운가게, 장애인 인권 연구소 등 다양한 분야의 활동가들도 가끔씩 함께 해주셨습니다.

Q. 활동을 통해 목표하는 바는 무엇인가요?

네트워킹을 통한 연대입니다. 국제개발협력 분야에서 활동하며 활동가 동료들을 만날 수 있는 기회가 사업 또는 프로그램 참여 외에는 특별히 없었어요. 그리고 일로 만난 사이는 아무래도 서로를 응원하고 지지해주는 그런 동료로까지 발전할 수가 없었어요. 물론, 공과 사를 구분하는 것은 중요하지만, 내가 좋아하는 취미 생활을 함께 즐길 수 있는 같은 분야의 활동가 동료들이 있다는 것만으로도 활동가 생활이 조금은 든든하고 즐겁지 않을까요?

Q. 가장 기억에 남는 일화는 무엇인가요?

KOICA 축구대회가 끝나고, KCOC 차원의 축구 모임 안내 메일이 나가고 첫 모임. 22명의 활동가 분들이 모임에 오셨어요. 아마, 사업 또는 프로그램 관련 행사 외에 개발협력 분야 활동가들이 이렇게 많이 모인 경우는 잘 없지 않을까요. 이 모임 자체도 너무 기억에 남지만, 그 날 모임 활동가 한 분이 저에게 가만히 와서 “저는 이번 달 말에 퇴사를 해요. 그래도 축구 모임은 계속 하고 싶은데, 다음 모임에도 참여해도 될까요? 계속 연락주실 수 있나요?”라고 물어보셨어요. 물론 가능하다는 답변을 드렸지만, 계속해서 그 질문이 마음에 남더라고요. ‘활동가로 살아가며(또는 직장 생활을 하며) 많이 심심하셨구나, 외로우셨구나, 함께 땀 흘리며 웃고 떠드는 모임이 그리우셨구나...’ 물론, 다른 의도로 그렇게 물어 보셨을 수도 있지만, 저는 그렇게 와닿았어요.

Q. 앞으로의 계획은 어떻게 되시나요?

조직적이고 체계적인 모임으로 만들어보고 싶어요. KCOC 멤버들이 주도하는 모임이 아닌, 서로 역할을 나누고 함께 책임감 있게 만들어가는 그런 모임이요. 그리고 월드비전에서 만든 ‘VAKE’라는 소셜 액션 플랫폼에서 ‘FC 국제개발협력’ 액션(모임)을 통해 개발협력 분야 활동가들의 축구 모임 이야기들을 모으고 싶어요. 단순히 이야기의 축적이 아

나라, 활동가들의 축구 모임은 사회 문제도 해결한다는 것을 보여주고 싶어요. 예를 들면, 매 모임마다 회비의 잔액을 모아 후원금을 마련하고, 가장 많은 골을 넣은 사람이 만원의 후원금을 더 내고, 이렇게 모인 후원금은 체육 활동 기반의 활동을 하는 개발협력 NGO(예, 아이들과미래재단 'FC말라위')에 후원하는 방식으로요.

Q. 국제협UP은 2030 활동가의 활동실태와 지속가능성 연구와 동시에 연구결과를 바탕으로 후속활동을 모색하고 활동가들의 연대활동을 제안해보고자 합니다. 활동가들의 지속가능성을 어떻게 생각하시는지, 협의체나 네트워크가 만들어진다면?

저희가 축구 모임을 하려고 했던 이유와 동일한 것 같아요. 한국의 개발협력 역사가 짧다고들 하잖아요. 그만큼 이 분야에는 다양한 활동, 네트워크, 연대의 종류와 기회가 부족한 것 같아요. 그래서 정부 또는 큰 단체의 주도하에 개발협력의 역사가 쓰이고 있는 것 같기도 하구요. 활동가들이 만나는 기회가 사업이나 프로그램의 활동만이 아니라, 다양한 형태의 연대 활동을 통해서 만들어지기를 기대합니다.저는 개인적으로 '활동가'는 일과 삶의 경계가 조금은 모호해야 한다고 생각해요. 예를 들어, 일터에서는 '환경'을 이야기하면서, 삶터에서는 '환경'을 외면하면 안 되잖아요. 그렇듯 내 자유로운 활동 일부는 업무와 어느 정도 관계를 만들어야 한다고 생각해요. 하고 싶은 걸 하면서 해야 하는 것을 해낼 수 있다면, 활동가로서 그것만큼 좋은 것은 없을 테니까요.

2.6. 공적인사적모임: 작당으로 이어온 소모임

(인터뷰어: '공적인사적모임' 현정훈 활동가)

2020년 8월, 국제개발협력 활동가들 사이에선 “너 김치앤칩스 들어봤어?”라는 말이 한동안 돌았다. 뉴스를 전하다 이젠 뉴스가 된³⁾ 미디어 스타트업 '뉴닉'부터 MZ세대 트렌드를 배송하는

3) 한겨레21 1329호 “뉴닉인턴기”

‘캐릿’, 이젠 소셜섹터 활동가들의 필수 구독 뉴스레터가 된 ‘오렌지레터’, 그리고 아직은 생소하지만 ‘이런 주제의 뉴스레터도 있단말이야?’ 싶은 인문사회과학 연구자를 위한 라이프스타일 뉴스레터 ‘목요일의 부엉이’까지. 같은 주제의 뉴스레터가 범람하는 가운데, 국제개발협력 뉴스레터 ‘김치앤칩스’가 등장했고, 활동가들은 너도나도 구독을 늘렸다. 사내 스튜디오임에서 출발하여 퇴사자 모임이 되고, 도시농업을 하다가 독서모임을 하자고 모여서 갑자기 뉴스레터를 만든, ‘공적인사적모임’(이들의 작명센스가 부럽다)과 이야기를 나눠보았다.

Q. 어떤 사람들이 어떤 계기로 모이게 되었나요?

지금 ‘공적인사적모임’은 4명의 멤버로 구성되어 있어요. 우리는 예전에 같은 단체에서 일하며 만났고, 1~2년정도 시민사회를 주제로 한 사내 스튜디오 같이 했었어요. 우리 팀 구성원 중 한명이 유독 같이 공부하는 것을 좋아해서 동료들을 모으기도 했고, 그냥 되는데로 일하기 보단 사업을 성찰하는 태도를 가지고 싶은 마음도 다들 있어서 꽤 열심히 했어요. 전문가분들을 찾아 강의를 듣고, 의미 있는 곳도 탐방하는 활동을 하다가 모두가 그 단체에서 퇴사하게 되면서 자연스럽게 퇴사자 모임으로 전환되었습니다. 그리고 나서 했던게 도시농업인데요, ‘파작파작’(파종하고, 작물을 키워 파티하고 작당하는 모임)이란 이름으로 비건 김치를 만드는 도시농업 활동을 했었어요. 개발협력에서 농업이 정말 중요한 주제인데, 정작 우리는 실제로 해본 경험이 없다는 게 아쉬웠거든요. 옥상 텃밭을 저렴한 비용에 임대해주는 단체를 통해 마포구의 한 옥상 텃밭에서 두 번 정도 수확을 했었어요. 최근 이 프로젝트를 끝내고 개발협력 독서 모임을 하다가 뉴스레터를 만드는 프로젝트를 시작했고 지금은 또 사회적 협동조합을 준비하고 있어요.

Q. 김치앤칩스도 그렇고, 공적인사적모임도 그렇고 이름이 참 재밌어요.

사내 스튜디오 모임일 땐, 그냥 ‘시민사회 스튜디오’라고 불렀던 것 같은데요, 어디 공모사업에 신청하려면 팀 이름을 넣어야 하잖아요? 그래서 뭘로 할까 고민하다가 퇴사 이후 사적인 관계를 이어오다가 공모사업에 참여하고 공적으로 같이 일하게 된 사이라는 의미에서 ‘공

적인사적모임'이라는 이름을 붙였어요. '김치앤칩스'는 정말 많이들 물어보시는데요, 국내와 해외뉴스를 같이 다룬다는 점에서, 국내를 대표하는 '김치'와 해외를 대표하는 '칩스'를 더해 '김치앤칩스'가 탄생했습니다.

Q. 어쩌다 뉴스레터를 만들게 되셨나요?

우리 모임 구성원들은 항상 아이디어가 많아요. 이거 하면 재밌겠다, 저거 하면 재밌겠다, 특특 던지듯 이야기하다가 개발협력 분야에는 뉴스레터가 없어서 아쉽다, 우리가 하면 좋지 않겠냐는 생각까지 갔어요. 그렇게 가벼운 마음으로 시작했는데, 생각보다 확 퍼졌어요. 공통의 목표라고 할 만큼 거창한 건 없지만, 처음에 생각했던 대상은 있었어요. 공익과 관련된 국제 뉴스나 시사 상식에 관심이 있는 20대~30대를 주 독자로 선정하고 이 사람들을 위한 SDGs나 보편적인 개발협력 이슈를 다루고 싶었어요. 그런데 하다 보니 이 접근이 너무 넓은 것 같아서 국내외의 개발협력 뉴스를 소개하는 방향으로 범위를 좁히게 되었어요. 지금은 개발협력 분야에 관심 있는 대학생과 대학원생부터 7~8년 이하의 경력을 가진 2030활동가까지 두루 포괄하는 것을 목표로 하고 있고요, 개발협력 분야에 처음 입문한 사람들도 쉽게 이해할 수 있는 풀어 쓴 국제개발 이슈와 중요한 한테 굳이 찾지 않으면 실무자도 안보는 UN 소식 같은 것을 담아 2주에 한 번 뉴스레터를 발행하고 있어요. 이렇게 개발협력 쪽으로 무게를 실기 위해 9월 셋째 주 발행된 3.5호에서는 아예 특집으로 젠더 평등과 관련된 '베이징 선언' 25주년 특집 기사를 냈어요. 그리고 얼마 뒤 구독자분이 피드백을 보내주셨는데요, 중요한 젠더 이슈를 꼼꼼하게, 개발협력에 포커스를 맞추어 소개해줘서 많은 도움이 됐다고 하셨어요.

Q. 생업과 더불어 마감이 정해져 있는 뉴스레터 발행을 하는 게 힘들진 않나요?

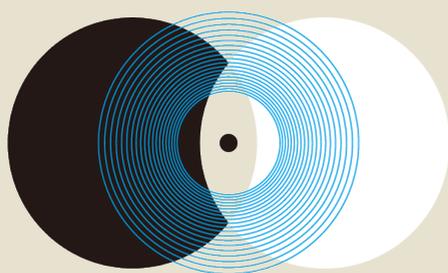
저는 국내 뉴스 담당인데요, 정말 집중해서 일하는 시간을 다 합치면 2주에 한 6~7시간 정도 되는 것 같아요. 이 정도면 아직 큰 부담까지는 아니에요. 그런데 뉴스레터로 어떤

주제에 관한 내용을 내보내려면 이 뉴스가 좋은 정보인지를 판단하기 위해 이리저리 뜯어 보게 돼요. 그 과정에서 공부를 진짜 많이 하게 되어 저 자신에게도 많은 도움이 되고 있어요.

Q. 사회적협동조합을 준비 중이라고 하셨는데요, 소모임에서 협동조합으로 전환하려는 이유는 무엇인가요?

저는 활동가의 지속가능성에 관심이 많아요. 소모임에서 하는 활동들은 좋아서 하는 일인 건 한데, 이것도 일종의 일이다 보니 활동가의 지속가능성을 위해선 인건비도 필요하고 활동 경비도 필요하겠더라고요. 그리고 협동조합이 되면 할 수 있는 게 훨씬 많아져요. 더 다양한 공모사업에 참여할 수도 있어요. 저는 이 협동조합이 다양한 아이디어가 있는 청년 활동가들이 그때그때 모여 함께 활동할 수 있는 플랫폼이 되었으면 좋겠어요.

이번 사례조사 과정에서 만난 6개의 활동가 모임은 시작하게 된 계기도, 목표도, 구성원의 성향과 특성도 모두 달랐지만 모임의 중심엔 활동 혹은 사업이라고 부를 수 있을 법한 실천이 있었다. 소모임을 시작하기는 쉽지만, 지속하는 것은 매우 어렵다. 어떤 계기로 으쌰으쌰 소모임이나 스터디를 만들어도 ‘제안서 시즌’이나 ‘보고 시즌’에 걸려버리면 한두 달 그냥 지나가고 흐지부지 되기 일쑤다. 이번 장에서 소개된 활동가 모임은 ‘지속적인 작당’을 했기에 지속할 수 있었을 것이다. 자칫하면 ‘투잡’을 하는 기분에 피로해질 수 있지만, 정말 내가 필요해서 내가 기획한 사업을 직접 수행하는 시간은 오히려 재충전과 환기의 기회가 될 수도 있다. 또한 이러한 실천은 다양한 방식으로 모임 구성원과 주변 사람들에게 영향을 미치며, 나아가 분야 생태계의 변화를 이끌 수 있다.



VI.

계속해보겠습니다

1. 연구의 한계: 연구대상, 연구시기, 연구 방법의 한계

연구대상의 한계 앞서 밝혔듯 연구의 효율성과 대표성 확보를 위해 연구대상을 20대~30대로 한정하였다. 다른 세대를 대상으로 한 비교군이 없으므로 본 연구의 결과가 국제개발협력 활동가의 성향인지 2030 청년 세대의 성향인지는 파악하기 어렵다. 다만 심층 인터뷰와 다른 세대 연구와의 교차 분석을 통하여 이를 극복하고자 시도하였다. 또한, 국제개발협력 분야에는 시민사회 외에도 KOICA과 같은 정부 행위자와 해외 투자 기업 등의 시장 행위자가 존재하고 많은 활동가가 이런 분야를 오가며 활동함에도 본 연구에서는 부문별 차이나 다양한 부문을 경험한 활동가에 대한 고려는 미처 하지 못했다. 후속 연구에서 연구대상을 확장하여 다양한 세대와 행위를 포괄할 수 있다면 국제개발협력 활동가의 전반적인 특성과 집단별 특성, 그리고 집단 간 갈등에 대한 논의를 끌어낼 수 있을 것이다.

또한, 현지 출신으로 현지에서 한국 NGO와 일하는 현지 활동가들에 관한 연구도 필요하다. 현장 사업 과정에서 현지의 맥락을 이해하고, 현지 사람들과 직접 소통하는 현지 직원들의 역할은 매우 중요하다. 하지만, 현지 활동가는 많은 경우 외국인인 파견 활동가나 중단기로 오가는 전문가 및 컨설턴트에 비해 너무나 부족한 대우를 받고 있다¹.

연구시기의 한계 이번 연구의 주요 1차 자료는 2020년 6월 15일부터 7월 3일까지 진행된 온라인 설문조사를 통해 주로 수집되었다. 이 시기는 코로나19 범유행으로 인해 해외 활동을 하던 활동가, 특히 정부 지침에 따라 귀국한 월드프렌즈 NGO봉사단원들이 대거 귀국한 이후, 하나, 둘 활동이 종료되던 시점으로, 몇몇 봉사단원들은 자신이 전직으로 응답해야 하는지 현직으로 응답해야 하는지 혼란스러워하기도 했고, 실제로 얼마 전까지 현직 활동가였는데 설문조사 기간에 활동 계약이 종료되어 전직으로 응답한 사례도 있었다. 이러한 한계로 현장에서 활동 중인 현

1) The Guardian (2017.7.25.) Secret aid worker: why do we still value expats more than local staff? <https://www.theguardian.com/global-development-professionals-network/2017/jul/25/secret-aid-worker-expats-local-staff-value-international-development?>

직 활동가의 목소리는 본 보고서에 충분히 담기지 못했지만, 심층 인터뷰에서 현장 경험에 관련된 질문을 던져 이러한 한계를 보완하고자 했다.

온라인 설문조사의 한계 온라인 설문조사는 그 특성상 응답자를 통제하기 어렵다는 한계가 있다. 더군다나 온라인 설문조사 응답자를 특정하여 설문 참여를 요청하지 않고, 소셜미디어나 뉴스레터 등을 통해 광범위하게 홍보를 진행했기 때문에 설문 응답자의 성향이 편향되어있거나 특정 단체 소속의 응답자가 많이 응답하여 과대 대표되었는지는 알 수 없었다. 다만 연구팀은 이러한 한계를 극복하고자 최대한 다양한 채널로 설문조사를 홍보했고, 다양한 단체 활동가들의 참여를 독려하기 위해 분야 내 네트워크를 적극적으로 활용하였다.

직무 고려 배제의 한계 온라인 설문조사에 직급과 직책을 묻는 문항은 포함되었지만, 어떤 직무를 맡고 있는지에 관한 질문은 빠졌다. 또한, 온라인 설문조사 전반에 현장 파견 활동가나 흔히 '사업팀'이라고 부르는, 사업을 기획하고 관리하는 직무를 수행하는 활동가 외에 모금·홍보 직무나 인사·재무 직무 등을 수행하는 활동가들에 대한 고려가 부족했다. 하지만 직무별로 경험과 인식의 차이는 존재하며, 단체 내에선 이로 인한 갈등도 종종 일어난다. 연구팀은 본 연구 설계 과정에서 직무에 대한 고려가 부족했다는 사실을 A님과 인터뷰 과정에서 인지했다. A님은 해외 현장과 한국 사무국의 사업관리부서, 홍보부서를 고루 경험한 현직 활동가로, 각기 다른 직무를 수행하는 활동가들은 함께 일하고 있으면서도 서로의 상황을 이해하는 데 어려움을 겪곤 한다고 말했다.

“사업 직무를 경험해보지 않은 운영 부서 직원들이 사업 부서 직원의 시각이나 현지 사업 특성을 온전히 이해하긴 어려운 점이 있는 것 같아요. 한편, 사업하는 직원들은 사업 수행이 ‘활동이 꽃’인 것처럼 여기고 자존심이 강해서, 운영 부서 직원의 상황을 이해하는 데 어려움을 겪기도 해요. 시민들을 어떻게 설득하고, 공감대를 끌어낼 메시지를 전달할 수 있을지 사업적으로도 고민해주면 좋겠는데, 사업담당자분들은 사업적 원칙에 너무 충실한 경우가 많아요. 그러다보면 사업이 모금·

홍보 콘텐츠를 써 가질 필요가 있는 설득력이나 매력이 부족해지곤 해요” A님/여성/30대 중반/현직 활동가

연구 결과 분석과 해석의 한계 연구팀은 설문조사와 인터뷰 결과를 분석하고 해석하는 과정에서 당사자성과 객관성 사이의 균형을 맞추고자 노력했으나, 활동가 연구라는 주제에 경험이 많지 않고 선행연구 또한 절대적으로 부족하여 연구 결과의 엄밀성이 부족하거나 논리적 비약이 있을 가능성이 있다. 하지만, 본 연구는 논의의 결론이 아닌 시작이며, 더 많은 사람을 논의에 초대하는 것이므로 연구 이후 이어질 토론과 비판으로 함께 답문을 형성해 나갈 수 있길 희망한다.

2. 맺음말: 작당, 계속해보겠습니다.

170명. 국제개발협력 시민사회의 규모를 생각해봤을 때, 적다면 적을 수 있는 숫자지만, 국제개발협력 시민사회 활동가 170명이 한데 모인 적이 있었을지를 상상해보면 꽤나 의미있는 일이었다고 생각한다. 얼굴을 맞대고 실시간으로 의견을 교환한 건 아니지만, 170명의 전·현직 2030 활동가와 사례조사에 응해준 6명의 인터뷰이, 심층인터뷰에 참여한 6명의 인터뷰이는 성심껏 자신의 이야기를 연구팀에게 들려주었고, 연구팀은 부족한 역량을 여실히 느끼면서도, 이들이 나누어준 소중한 이야기를 연구 결과로 풀어내기 위해 최선을 다했다.

설문 응답을 모으고 분석하는 과정에서 연구팀은 설문에 참여한 활동가들이 활동에 대해 가지고 있는 애정과 변화에 대한 의지를 느낄 수 있었다. 동시에 개별 활동가 차원에서는 바꿀 수 없는 조직문화나 활동 조건에 대한 진한 아쉬움과 약간의 무력감도 느껴졌다.

설문조사에서 현직 활동가의 80% 이상이 3년 뒤에도 국제개발협력 활동을 지속하고 싶다고 답했고 그 이유로는 사회변화에 대한 기여와 사명감을 많이 꼽았다. 자신의 현재 활동 동력에 관한 질문에도 활동가들은 사회적 가치 생산과 재미, 흥미, 적성과 같이 스스로 만들고 느끼는 것들이

활동을 지속하게 한다고 답했다.

한편, 활동 지속을 위한 주요 조건으로는 적절한 임금과 전문성 및 사회적 인정이 필요하다는 응답이 많았고, 활동을 지속하지 않다고 응답한 활동가들이 주요 이유로 선택한 것도 불충분한 임금과 장기적 전망의 부재 등 외부적 요인이라고 볼 수 있는 것들이었다. 실제로 활동을 중단한 경험이 있는 활동가들은 계약 만료와 조직 리더십 및 조직문화, 부족한 급여가 활동 중단의 원인이었다고 답하기도 했다.

답자들은 대체로 개발협력 분야 전반과 소속 단체, 그리고 자신의 활동 전망이 '보통'이라고 응답한 가운데, 자신의 활동 전망에 대해서는 '모르겠다'고 답한 응답자(24%)도 많았다. 이는 활동가들이 사회적 가치를 생산하거나, 재미와 흥미를 느끼는 것 등은 스스로 지속하고 발전시켜나갈 수 있지만, 활동 전망의 또 다른 요인인 조직 리더십, 조직문화, 임금, 사회적 인정 등은 손 밖의 일이라고 생각하기 때문에 나온 결과라고 볼 수도 있을 것이다.

연구팀은 이러한 분석에 기반하여 활동가들이 활동의 동력으로 삼는 내부요인은 상호 교류를 통해 강화하고 개인의 차원에서는 쉽사리 바꿀 수 없다고 느껴지는 성격의 외부요인은 연대를 통해 개선해나가는 데 기여하기 위해 다음 두 가지를 제안한다.

1) 활동가 네트워크

활동가들이 활동 지속의 주요 요인이라고 생각하고, 실제로 활동 중단 주요 원인이 되기도 하는 조직문화나 낮은 임금, 낮은 사회적 인정 등은 분야의 구조나 역사, 세대간 경험의 차이 등 다양한 요소가 엮여 있어 개별 활동가 차원에서는 대응하기 어렵다. 하지만 개선하고자 하는 문제나 확장하고자 하는 강점을 여러 활동가가 함께 구체적인 의제로 만들고 다른 이해당사자와 협의해나간다면 직접적인 변화를 만들어 낼 수 있을 것이다.

이를 위해 연구팀은 청년 활동가의 목소리를 모을 수 있는 플랫폼으로써의 활동가 네트워크를 구성, 국제개발협력 시민사회 내 주요 의사결정 기구에 청년 활동가의 의견을 전달하거나 공동 캠페인을 진행할 수 있는 체계를 함께 만들어나가길 제안한다.

연구팀은 어떤 구체적인 안건을 공동으로 의제화하고 대응하는 것만큼이나 활동가가 서로의 생각과 마음을 나누고 더 좋은 활동, 더 큰 즐거움을 함께 만들어나가는 것도 중요하다고 생각한다. 이를 위해 활동가 마음 돌봄, 자기계발, 취미활동, 상호 단체 방문처럼 소소하지만, 의미 있는 활동도 더불어 기획해볼 예정이다.

본 연구의 사례조사에서도 볼 수 있듯, 이미 많은 활동가 모임이 '사부작'거리며 분야 생태계를 풍성하게 만들어나가고 있다. 국제협UP이 기획하는 네트워크는 이러한 모임의 상위 조직이 아니며, 활동가 모임이나 개별 활동가와 '따로 또 같이' 연대하며 필요할 때는 하나의 목소리를 내던 한편, 활동을 계속해나가면서 활동가들이 '작당'하는 분위기를 이어나가는 데 이바지하고자 한다.

2) 후속 연구와 토론

서론에서 말했듯, 이 연구보고서는 국제개발협력 활동가의 활동 지속가능성 논의에 대한 결론이 아니라 이 논의의 초대장이다. 그동안 우리는 활동가의 활동 환경에 대해 개인적 경험이나 주변에서 들은 이야기에만 의존하며 토론할 수밖에 없었고, 이런 토론은 서로의 생각이 같은지, 혹은 다른지를 확인하는 차원에 그치곤 했다.

연구팀은 이번 연구 결과가 완벽하진 않지만, 활동가 활동 환경, 그리고 다른 활동가들의 생각에 대한 최소한의 통계자료를 제공하여 관련된 논의가 흑과 백을 넘어 발전적인 방향으로 나아갈 수 있는 근거를 제공할 수 있길 기대한다. 그런 의미에서 이 보고서를 읽는 누구나 연구자가 될 수 있으며, 연구팀은 앞으로도 더 많은 활동가와 함께 고민을 나눌 수 있길 기대한다.

특히 연구 자원의 한계로 연구대상에 포함되지 않은 40대 이상의 활동가를 후속 연구와 토론에 포함하는 것은 매우 중요하다고 생각한다. 일부 연구 결과는 세대 간 갈등으로 이해될 수도 있고, 세대를 넘어 모두가 공감하는 것일 수도 있다. 특히 조직문화에 대해선 세대 간의 대화와 공감대 확대가 무엇보다도 중요하다는 것을 느꼈다. 조직문화는 활동 지속가능성에 매우 중요한 요인이므로 모든 세대가 함께 터놓고 이야기 할 수 있는 '판'을 끼는 일이 우선될 필요가 있다.

연구 대상의 확장 뿐 아니라 이번 연구의 정례화도 고려해볼 필요가 있다. 본 연구는 2020년 서울시 NPO지원센터의 지원을 받아 1회 실시된 연구로, 일정 시기 뒤에 다시 수행할 수 있을지는 정해진 바가 없다. 하지만 시간의 흐름에 따라 활동가의 활동실태와 지속가능성에 어떤 변화가 있는지 연구하는 것은 충분히 의미 있는 활동이므로, 의지와 자원을 가진 다른 활동가나 단체가 후속 연구를 진행하고자 한다면 연구팀은 적극적으로 협력하고자 한다.

마지막으로 중요한 주제임에도 불구하고 이번 연구에서 충분한 깊이를 가지고 다뤄지지 못한 주제들이 있다. 국제개발협력 시민사회 분야 내 다양한 직무들, 젠더 이슈, 월드프렌즈 NGO봉사단에 관련된 내용, 노동과 활동의 관계 등은 별도의 연구에서 다뤄질 필요가 있다.



본 연구의 선행연구 격인 <떠난 이들에게 듣다: 한국 개발NGO 활동가의 활동중단 경험 연구>(오민영, 백소라)의 말미에는 이런 말이 나온다.

나는 사회학자 지그문트 바우만이 한 말을 떠올린다. 그는 세상에는 낙관주의도 비관주의도 아닌 제 3의 부류, 바로 '희망하는 자들'이 존재한다고 말한다. 지금과

는 다른 대안적인 세계가 가능하다고 믿는 사람들. 그리고 학자로서 자신의 의무는, 또 다른 독일의 사상가 테오도르 아도르노가 말한 “바다에 띄운 편지”라는 은유를 빌려, 병 속에 편지를 넣어 바다에 띄우는 것이라 한다. 편지를 어떤 사람들이 읽게 될 지, 편지를 발견한 자가 어떤 행동을 할지, 그리하여 앞으로 어떤 변화가 일어날 지 알 수 없어도 각자의 소명, 그러니까 편지를 쓰고 보내는 일을 지속해야 한다는 것이다.

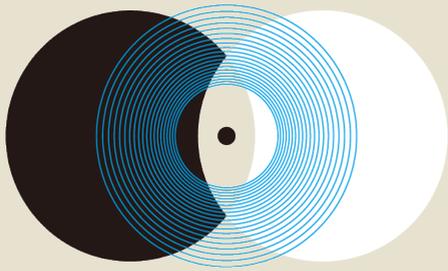
이 얘기는 자칫 아무것도 바꿀 수 없는 현실을 외면하는 것처럼 들리기도 하지만, 한편으로는 자신의 일을 지속하는 거대한 원동력, 혹은 절실함으로 느껴지기도 한다. 병 속의 편지를 바다에 띄우는 마음으로 연구를 마친다. (떠난 이들에게 듣다' 72p)

‘좋은 일 하시네요’ 팀이 ‘바다에 띄운 편지’를 받아 연구를 시작한 지 7개월이 지났다. 일과 병행하면서 연구를 한다는 것이 쉽지만은 않았고, 연구 결과를 분석하는 과정에서는 역량의 부족을 여실히 느꼈다.

하지만 답례로 볼펜 하나도 주지 않는데 길이는 무지 긴 온라인 설문조사에 응답한 170명의 이야기, 3년 이후에도 활동을 지속하겠다고 답한 80%의 현직 활동가들, 그리고 비록 지금은 ‘전직’ 활동가이지만 설문 주관식 문항에 애증과 관심을 듬뿍 담아준 전직 활동가들, 그리고 연구를 하면서 알게 된 많은 활동가 모임들은 그 자체로 사랑이었다.

이 사랑 덕분에 연구팀도 편지를 바다에 띄울 수 있게 되었다. 이 편지가 누구에게 어떻게 흘러갈지는 알 수 없지만 국제협UP은 오늘도 모여서 일을 꾸민다.

작당, 계속해보겠습니다. 함께해요.



에필로그

우승훈(무무)

‘연구’라는 이름을 빌려, 그리고 멋진 팀원들에게 얹혀가며 하고 싶은 것을 맘껏 했습니다. 동료 활동가들에게 궁금했던 것을 맘껏 물어봤고, 연구가 아니었음 아마 만날 수 없었을 사람들을 (온라인으로나마) 맘껏 만났고, 그간 하고 싶었던 이야기도 맘껏 털어냈고, 글도 약간은 질릴 만큼 실컷 썼습니다.

‘연구’ 내내 자주 놀랐습니다. 그렇게 길고 복잡한 설문에 170명이나 시간을 내어 함께 고민해줬다는 게 놀라웠고, 심층 인터뷰에서도 자신의 경험과 생각을 아낌없이 나눠주는 게 놀라웠습니다. 더불어 우리 팀원들의 꺼지지 않는 열정도 놀라웠습니다. 어째서 그렇게 계속 웃고 떠들 수 있죠? 아무튼, 우리가 워라밸도 좀 따지고, ‘적절한’ 임금도 따지는 편이지만, 내가 가진 것을 공유하려는 마음, 혹은 변화에 기여하고픈 마음은 어쩔 수가 없나 싶기도 합니다.

이 조금은 염치 없어 보일 수 있는 부탁에도 기꺼이 참여하고 가진 것을 나눠준 분들께 감사드리며, 이 보고서가 조금이나마 보답이 될 수 있길 역시 염치없이 희망해봅니다.

김나리(꾸숨)

1. 국제협UP이 아니라면 만날 수 없는 사람들을 만나고 개인이라면 질문하지 않았을 이야기들을 질문하고 듣고 아주 좋은 동료들과 이런 과정을 함께 해나간다는 것이 저의 가장 큰 2020의 UP인 것 같아요.

2. 설문조사를 보면서 현지에서의 활동을 다시 돌아켜 보게 되었어요. 현지에서 내가 느꼈던 것들이 사실 ‘위협’이었던 순간도 많고 ‘부당’했던 순간들이었다는 걸 스스로 정리해보게 된 것 같아요. 현지에선 매일 크고 작게 벌어지는 일들이라 불편했던 순간들에 둔해지기도 했고 이것이 ‘위협이다’라고 규정해버리는 순간 해결되어야 할 것 같은데 현지에서는 내 힘으로 해결이 불가능하다고 혼자 결론 내어버리기도 했었어요. 하지만 앞으로의 활동가들이 계속해서 위협과 부당함에 노출되어 있게 된다면 혼자 삼킨 불편함이 괴상한 잣대가 되겠다는 생각이 들었어요. 서로의 불편함을 나열해두고 어떻게 안전하고 지속 가능하고 계속하고 싶은 국제개발활동이 되고 싶은지 다시 매무새를 고쳐야 한다는 마음이 생겼습니다.

3. 작년에 올해 계획을 세울 때 올해는 활동했었던 스리랑카에 퇴사하고 한달 간 ‘정말로’ 가려고

마음을 먹었는데 코로나로 인해 퇴사는 진작 마음을 접었고 스리랑카는 언제 다시 가게 될지 기약이 없게 되었어요. 원래대로라면 9월은 스리랑카에 있을 예정이지만 국개협UP 마감에 치여서 전혀 다른 모양으로 스리랑카를 그리고 있습니다.

박은정(포포에)

1. 저는 우리 각자가 다 자신들이 안전하고 안 웃기고 보통의 사람이라고 할 때 제일 웃습니다.
2. 본 일터에서 상반기 돌아보기 이야기를 나누는 적이 있었는데, 저의 잘한 일은 국개협UP이었어요. 코로나를 맞이하면서 어느 때보다 제가 하던 일과 활동이 어렵고 막막하고 사실 앞날의 불확실함이 서서히 무겁게 찾아오면서 하반기에는, 내년에는 내가 계속 이 일을 할 수 있나 싶더라고요. 그런 가운데, 국개협UP 팀원들은 서로의 상황에 공감하고 이해해 줄 수 있는 어찌면 가장 가까운 지인보다 나의 상황을 더 잘 아는 동료이더군요. 연구 제목 때문인지 뭔지는 모르겠지만 계속하고 있고 계속해야 할 것만 같은데, 그 길을 같이 걸을 수 있는 좋은 동료들을 만나서 가장 신나요!
3. 우리의 이야기를 하느라 연구를 2030을 세대로 구분 지어 진행하게 되었지만, 사실 역량이 된다면 개발협력 분야의 더 많은 세대들과 이야기를 나누어보고 싶어요. 사례조사를 다니면서 들은 이야기 중에 우리의 활동을 위해 5060과 대화하라는 말을 들은 적이 있는데, 너무 맞는 말이라 머리가 멍 했어요. 선배이자 동료로 그들과 함께 소통하는 자리도 마련하면 좋을 것 같아요.
4. 숨은 동료인 피넛버터 집사인데, 같이 예뻐해 주니 더할 나위가 없습니다.
5. 리아는 잡채, 꾸숨은 야채곱창, 써니는 닭발과 봉골레, 무무는 밥(서브웨이 샌드위치는 배가 안 참), 일단 접수하였습니다.

이인애(리아)

1. 저는 혼자 멀리 경기도에 살아요. 오프라인 회의를 하러 갈 때면 늘 2시간씩 움직여야 했어요. 하지만 만나면 너무 즐거우니까 괜찮았어요. 코로나 때문에 직접 만나지 못하는 것이 아쉬웠어요.
2. 한 번은 우리 국개협UP 워크숍으로 새벽까지 보드게임을 한 적이 있었는데, 정말 즐거웠어요. 2020년에 가장 크게 웃고 많이 웃었던 날 같아요. 저희는 연구 활동이 모두 마무리되는 즈음으로

하여 두 번째 워크숍을 준비하고 있습니다.

3. 설문하면서 재밌었던 것은 나만 힘들었던 게 아니었다는 것을 알게 되었다는 것입니다. 아는 동료들의 이야기는 많이 들었지만 새로운 분들과 의견과 경험을 공유한 느낌이어서 좋았어요. 그리고 긴 문항을 끝까지 넘겨 응답해 주신 모든 분들께 감사했어요. 응답을 하나하나 읽어보면서, 제가 겪었던 일들도 생각나고, 힘들었던 시기에 제 스스로를 위로하지 못하고 너무 몰아세웠나 라는 생각에 자책도 하게 되었습니다. 이제는 우리들의 경험으로 더 발전된 모습의 국제개발협력 생태계를 만들고 보고 싶어요.

4. 저는 언제 다시 국제개발협력 분야로 돌아가게 될까요? 저도 궁금합니다.

차흥선(씨니)

연구 프로젝트를 진행하면서 오히려 저는 제 지난날을 뒤돌아보게 되는 계기가 되었던 것 같아요. 과거에 어떤 단체에서 일했을 때의 기억이 저에게 트라우마로 남아 있다는 것을 깨닫게 되었고, 그 기억과 작별하기 위해 심리상담을 고려하게 되었거든요. 아직 충분한 시간을 내어 본격적인 상담을 시작하지는 못했지만요. 이런 제 모습을 보면서 어떤 면에서는 이 연구 프로젝트 과정이 저에게는 풀지 못했던 숙제를 하나씩 할 수 있게 하는 일이 됐구나 알게 됐어요. 제 마음속에서 끄집어내어 발견(직면)하고 정의하고 이를 풀어나가는 하나의 치유의 과정이라는 생각이 들었습니다.

설문지를 만들고 파일럿 조사를 할 즈음에 제가 아직 상처받았던 과거에서 벗어나지 못했다는 것을 깨닫게 됐어요. 그 때는 정말 괴로운 시간을 보냈답니다. 그리고 이 이야기를 팀원들에게 했어요. 팀원들은 이야기를 끝까지 들어주고 같이 마음을 다독여줬어요. 의도했던 것이 아니었기 때문에 전혀 예상하지 못한 것이었지만, 괴로움을 느끼고 이 감정을 규명하려고 노력하고 해결책을 찾는 과정에서 이 연구에 더욱 애착을 가지게 되었어요. 그리고 만약 과거의 경험에서 상처받은 분들이 많다면 꼭 그 응어리를 풀 수 있으면 좋겠습니다. 그 일에 우리가 함께 할 수 있다면 더 좋을 것 같아요.

가장 좋았던 것은 국개협UP의 팀원들과 이 일을 함께 무사히 지나 보냈다는 느낌 때문이었던 것 같아요. 왠지 제 개인적인 성장을 함께해준 사람들이라는 생각이 들었습니다. 저에게 개인적

으로 중대한 이 일로 인해 2020년은 이미 특별한 해가 되었습니다.

설문에 참여해주신 170명의 동료 활동가들과 6명의 심층 인터뷰, 그리고 사례조사에까지 참여 해주신 모든 분들과, 이 연구를 끝까지 완수 할 수 있게 도와주신 많은 분들에게 감사드립니다.

저희 국제개발협력 활동가들의 지속가능성과 생태계를 발전시키고 싶은 마음을 연구로 시작할 수 있게 해 주신 NPO지원센터와 활력향연 매니저님들께 감사드립니다. 저희가 이 연구를 시작했을 때 우리는 이 연구 이후를 찾고 방법을 모색해 나가겠다고 말씀드린 것처럼, 이 연구를 무사히 끝내고 난 뒤에는 이 연구를 발판으로 삼아 저희가 원하는 모습의 우리 분야 생태계를 만들기 위해 함께 노력하겠습니다.

연구진 연락처

우승훈 연구책임: woo.seunghoon2@gmail.com

국개협UP 인스타그램: [@idc_up](https://www.instagram.com/idc_up)

페이스북 페이지: [idc.uppp](https://www.facebook.com/idc.uppp)

* 다양한 의견, 인스타그램 & 페이스북 좋아요, 공유, 팔로우 환영합니다!

에필로그 2

사진으로 보는 연구 발자취: 쪽- 이어가겠습니다.

3월

23일 <활력향연> 참가 신청



4월

6일 '연구계획서' 제출

7일 SNS계정 개설(@idc_up)

20일 활력향연 선정

24일 착수인터뷰



5월

8일 협약식 및 오리엔테이션

~20일 문헌조사 및 설문 설계

31일 설문지 초안 완성!



6월

- 4일 선배들의 조언 및 동료 들의
파일럿설문 피드백 수립
- 8일 설문지 최종본 완성
- 10일 중간멘토링
- 14일 설문지 최종종본 완성!
- 15일 온라인 설문조사 시-작



7월

- 1일 '좋은일하시네요' 좋은만남
- 3일 온라인 설문조사 마-감
- 19일 설문 결과 분석 시작



**국제개발협력 시민사회 2030활동기의
활동 실태와 지속가능성 연구**

각자 다양한 동기로 시작하게 된
 국제개발협력이라는 분야,
 지금 여당분에게 그 동기는 어떤 모습으로 남아있나?
 국제협UP은 이 연구를 통해
 현 상황을 파악하고 분야 생태계를 개선하기 위해,
 작은 것이라도
 위기가 있을 '계속' 하기 위한 방안을 찾을 것입니다.

같이하자!

한국국제개발협력시민사회연대

8월

14일 '이지스' 소중한 만남

14~15일 국제협UP 워크샵



9월

5~16일 심층인터뷰 진행

12일 설문결과 분석 완료ver.1

19일 연구보고서 초고 완성



10월

18일 연구보고서 최종본 제출



Made in Wordcloud.kr

11월

26일 <활력향연> 연구보고회

앞으로

- 쭈 - 활동가 연대 활동 실행
- 쭈 - 세대간 대화의 장을 마련
- 국 - 개발협력 활동가 총회!?
- 개 - 연구2. 해외현장의 활동가
- 협 - 다같이 해외 휴가?!
- UP - 등



국개협UP
 사람
 국제개발협력을 업으로 삼은 사람들,
 국제개발협력을 UP시켜보고 싶은 사람들
 ✨ idc.pupp@gmail.com

참고문헌

- Arcaro, T. (2016) Aid Worker Voices. Elon: Carpe Viam Press Publication
- Hoggett, P. and Randall, R. (2016) "Sustainable activism: managing hope and despair in social movements". Open Democracy. <https://www.opendemocracy.net/en/transformation/sustainable-activism-managing-hope-and-despair-in-socia/>
- KBS World (2018.1.18.) "올해 설 상여금 지급 중소기업 증가...액수는 대기업 절반 수준" http://world.kbs.co.kr/service/news_view.htm?lang=k&Seq_Code=298578
- KCOC (2014) 2013 Annual Report. 서울: 국제개발협력민간협의회
- KCOC (2015) 2014 월드프렌즈 NGO봉사단 사업결과보고집. 서울: 국제개발협력민간협의회
- KCOC (2019) <2019 월드프렌즈 NGO봉사단 사업운영지침>
- KCOC (2019) 2018 월드프렌즈 NGO봉사단 사업결과보고집. 서울: 국제개발협력민간협의회
- KCOC (2020) 2019 월드프렌즈 NGO봉사단 사업결과보고집. 서울: 국제개발협력민간협의회
- KOICA ODA교육원, KCOC (2016) 세계시민 첫걸음 필독서: 국제개발협력 입문(개정증보판). KCOC 교육센터
- ODA Korea 홈페이지. http://odakorea.go.kr/mz.contents.ContsView.do?conts_key=3
- Schein, E. (2004) Organizational Culture and Leadership: Third Edition. San Francisco: Jossey-Bass
- World Bank 홈페이지. <https://www.worldbank.org/en/about/partners/civil-society/overview>
- World Economic Forum (2013) The Future of Role of Civil Society. World Economic Forum in collaboration with KPMG International.
- 경향비즈 (2020.8.4.) "MZ세대는 워라밸 보장, 개인중시 등 이전세대와 달라" http://m.biz.khan.co.kr/view.html?art_id=202008040947011
- 경향신문 (2019.11.23.) [커버스토리]공익활동가 삼키는 늪... "번아웃"
- 노동OK (1999.10.11.) "상여금은 임금인가요? (상여금에 관한 기초적 지식 / 정의와 성격)" <https://www.nodong.or.kr/bestqna/403025>
- 노무법인 마로 (2019.9.4.) "명절상여금 임금일까?"<https://m.blog.naver.com/marohelp/221637489440>
- 동그라미재단, 진저티프로젝트 (2016) "매겨진 밀레니얼" 통권 1호
- 발전대안 피다 홈페이지 "조직문화 모니터링" <http://pida.or.kr/52>
- 비즈니스워치 2018년 12월 14일자 기사 "[기부금워치2]②-2 기부금 많이 모은 공익법인은"<http://news.>

bizwatch.co.kr/article/policy/2018/12/11/0020

- 사회적협동조합 동행 (2019) <공익활동가의 삶과 지속가능한 활동을 위한 지원 수요 조사>
- 서울시NPO지원센터 (2018) <개인과 조직이 함께 성장하는 질문과 대화 워크북 Ver.1.0>
- 서울특별시 <2020년 서울시 사회복지시설 종사자 인건비 지급기준>
- 수원대학교 국제개발협력 전공 홈페이지. <https://www.suwon.ac.kr/index.html?menuno=2277>
- 신동아 (2020.1.30.) 적법 비자 없이 활동 KOICA NGO 봉사단. <https://shindonga.donga.com/3/all/13/1963800/1>
- 오민영, 백소라 (2019) <좋은일하시네요_떠난 이들에게 듣다: 한국 개발NGO활동가의 활동중단 경험 연구>
- 인권재단 사람 (2019) <2019 지속가능한 인권운동을 위한 활동가 조사>
- 조선일보 (2019.8.27.) 정부 민고 해외봉사 갔는데... '불법 체류자' 신세라니? https://www.chosun.com/site/data/html_dir/2019/08/26/2019082601836.html
- 조재석 (2017) 응답하라 사회적경제: 자본주의 시장경제의 대안. 서울: 나눔
- 페이스북 페이지 '국제개발협력 미투운동' <https://web.facebook.com/idcmetoo/>
- 한국경제 (2020.2.6.) “올 대졸 신입사원 평균연봉 3382만원...작년보다 149만원 ↑” <https://www.hankyung.com/economy/article/2020020668631>



국제협UP

국제개발협력 분야 전·현직 활동가 5명으로 구성된 팀입니다. 5명 모두 각자의 동기도, 활동도, 좋아하는 음식도 다르지만 '개발협력 활동가'라는 공통점으로 비슷한 고민을 하고 있습니다. 더 나은 분야 생태계를 위해 우리와 동료활동가를 연구하고 실천적인 대안을 만들고자 합니다.

idc.uppp@gmail.com

이 보고서는 서울시NPO지원센터의 활동가 연구지원사업 결과물로서 서울시NPO 지원센터 입장과는 다를 수 있습니다. 이 보고서에 수록된 연구결과물을 인용할 때는 반드시 출처를 밝혀주시기 바랍니다.

2020 활력향연

활동가 역량 향상을 위한 연구지원사업 <활력향연>은 공익활동가들이 스스로 연구주제를 탐색하고 개발하여 필요한 역량을 키울 수 있도록 지원합니다. 이를 통해 활동의 지속가능한 성장 기반을 만듭니다.

이 보고서의 내용은 연구진의 견해로서 서울시NPO지원센터의 정책과는 다를 수 있습니다.

펴냄 | 서울시NPO지원센터

발행 | 2020년 11월 27일

주소 | (04523)서울시 중구 남대문로 9길 39 부림빌딩 1-2층

전화 | 02-734-1109

전송 | 02-734-1118

메일 | contact@snpo.kr

홈페이지 | www.snpo.kr

