

# 사회적 기업 활동을 통한 빈곤여성가구주의 취업경험에 관한 탐색적 연구 -임파워먼트 과정을 중심으로-\*

김 효 순

(세종사이버대학교)

## [요 약]

본 연구는 사회적 기업에 근무하는 빈곤여성가구주의 임파워먼트 과정에 초점을 맞춰 그들의 취업 경험을 살펴보는 데 그 목적이 있었다. 이를 위해 사회적 기업에 근무하는 9인의 빈곤여성가구주들을 대상으로 심층면접 및 초점집단 인터뷰를 실시하였고, 현상학적 연구방법을 적용하여 결과분석을 시도 하였다. 분석결과, 빈곤여성가구주들의 취업 경험을 통해 '미래에 대한 희망과 불안감의 교차', '홀로서기를 통한 경제적 자립', '보람과 강해지는 자신을 발견', '수평적 연대의식', '조직에 내재하는 갈등 상황에 대한 고민', '전문성과 자긍심의 발휘', '문제해결능력', '사회에 기여한다는 자부심 함양' 등 8개의 핵심 구성요소들이 도출되어, 개인적 역량 뿐 만이 아니라 관계적, 사회적 역량 역시 강화됨을 알 수 있었다. 따라서 사회적 기업의 빈곤여성가구주들의 임파워먼트를 향상시킬 수 있는 정책 및 임상적 프로그램에 대한 개발이 시급하다고 사료된다.

주제어: 빈곤여성 가구주, 임파워먼트, 사회적 기업

## I. 서론

우리나라 여성가구주 비율은 1975년도 이후 2010년까지 지속적으로 증가하여, 2005년에 21.9%였던 여성 가구주 비율이 2010년도에는 25.9%로 4% 증가폭을 나타내었다(통계청, 2011). 특히, IMF 경제

\* 이 논문은 2011년도 교육과학기술부의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 연구되었음 (NRF-2011-3320-B00445).

위기 이후 지속되고 있는 경제 불황과 별거, 방임, 이혼 등에 따른 가족구조의 불안정성이 증가하는 것도 여성가구주 증가의 중요 원인이 되고 있고 있다.

여성가구주는 가족의 생계유지와 자녀양육을 혼자서 감당해야 하므로 맞벌이가 가능한 남성가구주보다 경제적 어려움이 큰 것으로 보고된다(김안나, 2009; 금재호, 2011). 그러나 여성의 경제활동참가율은 1973년에 40%대로 진입한 이후 1990년 47.0%, 2000년 48.8%, 2010년 49.4%로 OECD 회원국의 64%에 훨씬 못 미치는 수준에 머물러 있을 뿐만 아니라, 여성의 경제활동의 질도 저임금과 불안정 고용을 특징으로 하는 임시직, 일용직, 시간제 등 비정규직 고용형태 및 영세자영업이 대부분을 차지하고 있다(통계청, 2011). 따라서 많은 여성가구주들이 빈곤에 노출되어 있는데, 여성가구주 가족의 절반이 만성적 빈곤상태에 있으며(금재호, 2011), 여성가구주는 국민기초생활보장제도의 조건부 수급자 중 여성자활대상자의 반 이상을 차지하고 있다(김안나, 2009).

뿐만 아니라 빈곤여성들은 저학력으로 인한 심리적 위축감과 사회생활 수행능력 부족에서 오는 자신감 저하, 상대적 빈곤으로 인해 파생되는 소외감과 박탈감, 자신들을 통제하는 사회구조에 대해서는 물론 스스로 문제를 해결할 수 없다는 무력감의 문제를 갖고 있다. 이외에도 일상생활에서 대인관계 기술부족으로 인한 가족과 이웃 간의 갈등, 사회관계망 부족, 자신들이 속한 열악한 지역사회 환경의 영향으로 인한 교육과 주거문제 등에 노출되어 있다(성정현 · 송다영, 2006). 이와 같이 빈곤여성들을 둘러싼 경제·사회·심리적인 문제들은 이들의 빈곤의 악순환을 재생산하고, 궁극적으로는 빈곤여성들이 자신의 삶의 적극적 주체이기보다는 무력한 객체로 살아갈 수 밖에 없는 결과를 초래하고 있다(Greeff and Fillis, 2009).

한편, 최근 시장영역에서 일자리가 고갈되고 경제위기가 깊어가는 상황에서 사회적 기업이 실업극복과 일자리 창출의 대안으로 급부상하여 많은 사람들의 관심을 모으고 있다. IMF 경제위기 이후 노동부에서는 사회적으로 필요하지만 수익성이 낮아서 시장에 창출되기 어려운 사회서비스 분야의 자활을 돕는 사회적 일자리사업을 2003년부터 시행하였다. 그러나 사회적 일자리는 취약계층의 자활이라는 사업의 목적을 달성하기에 급여수준 및 고용의 안정성이 낮다는 지적에 따라 2007년 '사회적기업 육성법'이 제정, 시행되었고 2010년 말에는 501개, 2012년 상반기에 640여개가 넘는 사회적 기업이 인증을 받아([www.socialenterprise.go.kr](http://www.socialenterprise.go.kr))<sup>1)</sup>, 사회적 기업 활성화가 진행 중에 있다. 사회적 기업과 빈곤 여성과 관련하여 주목해야 할 측면은 사회적 기업이 공공적 서비스 중심이므로 경영진까지는 아니더라도 피고용인 다수는 취약계층, 특히 저소득 여성이 다수를 차지한다는 점이다(이성은, 2009). 이는 사회적 기업의 활동분야가 돌봄 및 가사노동과 관련성이 높기 때문에 직업능력을 갖추지 못한 취약 여성들에게 안정적인 일자리를 제공해주는 것이 용이하기 때문이다(최청락 외, 2011).

특히, 서구의 연구결과(Moller, 2005)에서 사회적 기업을 통한 빈곤여성의 경제활동은 빈곤과의 싸움과 자립에 현실적인 도움을 가져다 준다고 보고된다. 더불어 이러한 경제적 상황의 개선은 가족 및 지역사회에서의 지위향상, 성불평등 감소, 자신감 증가 등 빈곤여성의 임파워먼트 향상에 효과적이라

1) 2012년 7월 17일부터는 사회적 기업 인증신청이 수시제도로 바뀌어서 해당기업이 준비만 되면 언제든지 사회적 기업 인증신청을 할 수 있다.

고 밝혀지고 있다(Swagata, 2006). 왜냐하면 임파워먼트란 자신을 위해 행동하고 결정할 수 있는 능력과 기회와 관련되어 있고, 이것은 자신의 운명을 책임지려는 자세에서 비롯되며(Manning et al., 2004), 자신의 삶을 개선하려는 사람이 파워를 가짐으로써 환경에 대한 통제력을 갖는 것이기 때문이다(Gutierrez et al., 1998; Lee, 2001).

이처럼 강점관점에 그 토대를 두고 있는 임파워먼트는 클라이언트의 역량을 강화하는 것이라고 할 수 있는데, 1970년대 이후로 사회복지실천현장에서 임파워먼트의 중요성이 인식되면서 다양한 대상자에 관한 연구가 증가하였다. 이 가운데서 여성과 임파워먼트관련 연구로는 저소득 여성한부모의 임파워먼트에 관한 연구(김수현, 2001; 이문국, 2002; Greeff and Fillis, 2009), 빈곤여성에 대한 임파워먼트 프로그램 연구(송다영, 2006)가 있다. 다음으로 임파워먼트 과정이나 경험에 초점을 맞춘 연구로는 공교육소외 장애여성의 임파워먼트 경험에 관한 질적 연구(곽지영, 2006), 결혼이민여성의 임파워먼트 과정에 관한 연구(김민경, 2009), 장애인 자립생활운동에 나타난 임파워먼트 과정 연구(김봉선, 2010) 등이 있다. 지금까지 살펴보았듯이 임파워먼트 경험이나 과정에 대해서는 장애인이나 결혼이주 여성을 대상으로 진행되어 왔으며, 빈곤여성가구주에 대한 임파워먼트 연구는 자활사업에 참여한 빈곤여성이나 프로그램개발에 초점이 맞춰져왔다. 따라서 사회적 기업에 취업한 빈곤여성에 관한 연구는 미미하며 특히 사회적 기업에서 일하는 빈곤여성가구주 자신의 임파워먼트 경험을 살펴보고자한 연구는 찾아보기 힘들다. 기본적으로 빈곤 여성가구주는 빈곤과 여성이라는 두 가지 사회적 맥락에 놓여 있기 때문에, 그 속에서 자신들이 처한 사회적 맥락을 어떻게 이해하고 상호작용하며 역량강화를 위해 노력하고 있고 실제 어떠한 경험을 통하여 역량강화에 이르렀는지, 그 과정에서 나타나는 차이와 다양성들을 그들의 입장에서 접근한다면 역량강화를 위한 개입방안이나 임파워먼트 향상모델 개발에 큰 도움이 될 것이다. 우리나라에서는 여성의 사회적 기업 활동에 대한 관심과 참여율이 높은데도 불구하고 사회적 기업이 실행된 시점이 그리 오래되지는 않았으므로 빈곤여성가구주의 사회적 기업 취업에 대한 다양한 연구가 이루어진다면 정책적인 개선이나 활성화에 도움이 되리라 사료된다. 따라서 본 연구에서는 첫째, 임파워먼트를 중심으로 빈곤여성가구주의 사회적 기업 취업 경험을 탐색해보고 둘째, 빈곤여성가구주의 사회적 기업 취업에 있어 임파워먼트를 증진시킬 수 있는 개입방향에 대한 논의를 제공하고자 하였다.

## 2. 이론적 배경

### 1) 임파워먼트와 빈곤여성가구주

임파워먼트의 의미는 적용되는 분야나 관점에 따라 그 의미와 구성요소가 많이 다르다고 알려져 있다. 사회복지실천에서의 임파워먼트 개념은 과정, 결과, 목적으로서의 다차원적 요소가 혼재되어 있다. 구체적으로 살펴보면, 과정으로서의 임파워먼트는 부정적인 조건이나 환경들을 변화해 가는 일련

의 과정이다. 즉, 개인이 자신이 처한 환경을 통제하기 위한 능력을 강화하고, 훈련하는 과정으로, 역동적이고 지속적으로 진행되는 사고와 행동의 과정이라고 할 수 있다. 이 과정을 통해서 개인은 자신을 위하여 행동하는 능력을 개발하며, 동시에 의식이 바뀌어 지는 경험을 하게 된다. 결과로서의 임파워먼트는 어떤 상황에서 결과적으로 측정될 수 있는 상태로 정의하고 있다. 그러나 임파워먼트는 과정과 결과의 의미가 가 각 분리될 수 없으며, 만약 이를 엄격하게 구분한다면 임파워먼트는 과정에 있어서 생산적이고 중요한 질을 놓쳐버리게 된다고 하였다(Staples, 1992). 그리고 목적으로서의 임파워먼트는 사회복지가 추구하는 궁극적인 가치라고 볼 수 있으며, 역경에 처한 무력감을 갖는 클라이언트에게 힘과 용기를 불어 넣어 능력감을 갖게 하고 자신과 주변상황을 통제할 수 있는 변화를 갖게 하는 것이다. 정리하자면 여성에게 있어 임파워먼트란 개인의 능력을 향상시키는 것을 의미하며, 의미 있는 타자(significant others)를 포함하는 사회적 관계 속에서 힘을 얻게 되는 것을 뜻하고, 또한 사회적 제도와 정치적인 역학관계 속에서 여성이 보다 영향력 있는 지위를 획득하는 것을 시사한다(Gutierrez et al., 1998). GlenMaye(1998)는 여성의 자립에 있어서 여성의 억압과 차별에 대한 의식화 과정이 필요하며 이를 통해 자신은 물론 여성일반에 대한 비하나 이중구속(2중 구속)에서 벗어나는 것이 필수적이라고 지적한다. 남성 중심적 사회구조 속에서 여성은 교육, 정치, 노동시장 등 다양한 측면에서 성차별을 경험하며 고정화된 성역할을 학습하는 과정에서 독립적이고 주체적인 자아인식에 기반 한 권리의식보다는 이차적이고 종속적인 존재로 성장하는 경향이 있다는 것이다.

저소득층 한부모가족 여성가구주의 경우, 이들은 가구주가 되기 이전부터 대부분 경제활동을 해야 하는 저소득층이었으며, 이혼/사별 후에는 경제적 필요로 인해 열악한 조건을 감내한 채 일을 지속하는 상황에 처해있다. 또한 전문적인 기술의 부재나 여성취업에 대한 사회적 배제로 인해 상당한 좌절과 무기력을 경험하게 되며 일자리도 대개 불안정하고 열악한 저임금이나 비정규직으로 미래에 대한 불안감, 절망감을 경험하게 된다. 이와 같은 사회안전망 혹은 네트워크의 부재, 부적절하고 예측할 수 없는 소득에 의존하여 살 수 밖에 없는 현실로 인하여 여성가구주는 불안, 우울, 상실감, 절망감 등 심리정서적 문제를 안게 된다(Greeff and Fillis, 2009). 특히 생활비용을 원가족이나 정부로부터 제공받는 빈곤여성의 경우는 스스로 통제할 수 없는 경제적 상황, 불안정한 미래, 다중역할로 인한 역할부담으로 인하여 만성적 스트레스와 우울증에 걸리는 확률이 높아진다(Belle, 1990). 이와 같은 심리정서적 문제는 여성가구주의 낮은 자존감과 결합되면서 일상생활에서 늘 불안해하거나 구체적 원인도 없이 분노를 폭발하거나 자녀들을 방임 혹은 학대하는 양상으로 나타나며, 타인을 불신하고 배척하거나 때에 따라서는 지나치게 의존하고 신임하는 등 대인관계에서 어려움을 보이는 사회부적응 현상이 나타난다. 따라서 Belle(1990)은 일상적으로나 지속적으로 통제력을 상실하거나 무능력을 경험하여 무기력이나 소외감, 부정적인 자기평가를 해 온 빈곤여성들에게 임파워먼트는 구체적인 자원과 서비스에

- 2) 여성의 이중구속은 모순적인 메시지의 맥락에서 발생된다. 즉 한편으로는 사회는 여성을 인간이라고 말하지만 다른 한편으로는 여성을 고정 관념적이고, 불가능한 기준으로 정형화시킴으로써 인간성을 실현할 기회를 박탈한다는 것이다. 여성의 이중구속의 중요한 측면은 그들은 그들 자신의 필요와 다른 사람들의 필요 사이에서 선택하도록 강요받게 되는 방식이다. 양육자로서의 그들의 역할 때문에, 여성은 그들 자신이 모성에 대한 요구 또는 친밀한 관계로부터의 요구와 자기결정권 사이의 갈등상황에 놓인 자신을 발견하게 된다는 것이다.

대한 욕구를 발견하고 욕구를 충족시키는 대안들을 증가시키는 과정에서 반드시 필요하다고 지적하였다. 국내의 연구를 살펴보면, 저소득 여성한부모의 임파워먼트에 관한 김수현(2001)의 연구에서는 여성가구주의 자립에 대해 직업훈련, 취업알선, 자활사업 참여와 같은 경제적 접근 외에도 심리정서적 개입의 결합을 강조하였고, 송다영(2006)의 연구에서는 빈곤여성에 대한 임파워먼트의 중요성을 밝히고 역량강화를 위한 임파워먼트 프로그램의 적용방안에 대해 제시하였다.

본 연구에서는 빈곤여성가구주가 사회적 기업 참여를 통하여 자신의 변화과정, 즉 문제해결 능력, 의사소통 능력, 소속감, 연대감 등을 인식하게 된 경험과 영향력을 임파워먼트 개념으로 정의하고 그들이 임파워되어서 발생한 결과보다는 임파워되어 가는 과정에 초점을 두고자 하였다. 이렇게 정리된 임파워먼트 경험을 기초로, 임파워된 빈곤여성가구주의 개인적 경험과정 탐색을 통해 임파워먼트 관련 요인과 속성을 이해함으로써, 총체적으로 사회적 기업에 참여한 빈곤여성가구주의 삶을 이해할 수 있을 것으로 예상된다.

## 2) 사회적 기업과 빈곤여성

영국 통상산업부(DTI) 사회적 기업과(social enterprise unit)에 따르면 “사회적 기업은 사회적 목적을 우선으로 하는 사업체로서 기업의 잉여금은 주주와 소유자의 이윤을 극대화하기 위하여 운용되기 보다는 그 사업체, 또는 지역사회를 위해 재투자되는 기업이다”라고 정의한다(DTI, 2002). OECD에서는 “사회적 기업은 기업적 방식으로 조직되는 일반 활동 및 공익활동을 아우르며, 이윤극대화에 두지 않고 특정한 경제 및 사회적 목적, 그리고 재화와 용역의 생산이나 사회적 배제 및 실업 문제에 혁신적인 해결책을 제시하는데 주된 목적이 있다”라고 정의하고 있다. 이러한 정의들에서 살펴볼 수 있듯이 사회적 기업은 사회적 목적을 가지고 지역사회에 이바지 한다는 것을 기본적인 운영의 원칙으로 채택하고 있다(OECD, 1999:3). 즉, 사회적 기업은 목표로서 이윤보다는 구성원이나 지역 사회공동체의 이익을 위해 활동하고, 공공부문으로부터 독립되어 운영되며, 민주적인 의사결정과정을 갖고 운영된다. 소득의 분배에 있어서도 자본보다는 인간과 노동을 먼저 고려한다.

사회적 기업의 활동영역은 매우 광범위하지만 대부분의 사회적 기업은 지역사회에서 필요로 하는 서비스, 사회적 서비스 업종, 특히 여성의 손길이 많이 필요한 업종에 집중되어 있는 경향이 있어(최청락 외, 2011), 피고용인의 다수가 빈곤여성이다. 이성은(2009)의 연구에 의하면 서울시에서 인증 받은 사회적 기업의 여성유급근로자의 비율은 63%이다. EMES(유럽 사회적 기업 연구자 네트워크)(2009)의 연구에서도 일반기업은 여성을 43% 고용하는데 비해, 사회적 기업은 72% 여성근로자를 고용한다고 보고된다. 이는 사회적 기업이 차상위계층, 빈곤계층, 저학력자외에도 특히 여성과 같이 근로의욕은 있으나 사회경제적 기반이 미약한 소외계층에게 고용의 기회를 제공할 수 있기 때문이다.

사회적 일자리 사업이 정부세금으로 한시적으로 일자리를 만드는 것이었다면 사회적 기업은 기업의 형태로 운영됨으로써 좀 더 안정적인 일을 지향한다(홍현미라, 2007). 우리나라는 사회적 기업육성법 제7조 및 동법 시행규칙 제 12조에 의거하여 사회적기업인증제를 시행하고 있다. 구체적으로 노동

부는 사회적 기업으로 신청을 한 기관을 대상으로 인증심사소위원회의 사전검토, 사회적 기업(설립) 인증 지원기관 현장실사, 사회적 기업육성위원회의 심의를 거쳐 최종적으로 사회적 기업으로 인증하게 된다. 2007년 10월 아름다운 가게, 위캔, 컴윈, 다산환경, 동천모자 등 26곳이 처음 사회적 기업으로 인증 받았으며, 2010년 12월 31일자로 501개의 사회적 기업이 인증을 받았다. 501개의 사회적 기업을 분석해보면 기타분야 179개, 환경 85개, 문화·예술·관광·운동 67개, 간병·가사지원 59개, 사회복지 48개로 사회서비스영역(간병·가사, 보육, 사회복지)이 높게 나타나고 있으며, 환경, 문화예술 영역 그 뒤를 잇고 있다. 반면에 교육영역의 사회적 기업인증은 상대적으로 저조한 것으로 나타나고 있다(사회적기업 개요집 501, 2010).

### 3) 빈곤여성과 임파워먼트, 사회적 기업

사회적 기업의 상당수가 여성에 의해 수행되거나 여성을 겨냥하고 있어 여성친화적인 일자리를 제공한다고 볼 수 있다(김태영 외, 2009). 사회적 기업과 함께 '착한 경제' 혹은 '대안적 경제활동'이라고 불리는 공정무역이나 소액대출과 관련한 임파워먼트 연구를 살펴보면, 공정무역의 경우 빈곤여성이 기술을 발전시키고 자신의 작업이 제대로 평가받고 보상받을 수 있는 기회를 제공함으로써 여성의 자존감, 성취감, 임파워먼트가 고취될 수 있으며, 소액대출의 경우에도 여성에 대한 신뢰를 기반으로 함으로써 여성의 역량을 신장시킬 수 있는 여건을 마련한다(Swagata, 2006). 방글라데시의 그라민뱅크의 경우 여성들이 집담회의에 참여하고, 단기훈련을 받고, 사회 연결망을 형성하도록 돕는데, 이러한 활동 자체가 여성의 사회문화적 제약을 완화하고 아내와 딸로서의 삶만이 아닌 사회구성원 역할을 발전시키고, 정보를 얻을 수 있는 기회가 되면서 여성들의 역량이 강화되는 것으로 나타났다. 또한 자영창업이 여성의 소득을 증가시킬 뿐만 아니라 그들의 소득에 대한 통제력을 향상시키고 일정 정도 독립성을 증진시킨다고 보고된다(김태훈 역, 2008).

이러한 경제적 대안활동은 여성에 대한 구속을 완화하고 여성의 자원에 대한 접근을 개선하는 효과가 있으며, 젠더관계에서도 변화를 인식하게 되어 여성들이 남성들과의 관계에서 좀 더 균형을 이루게 되고, 가계관리자로서의 여성의 역할에 대한 인식도 재고할 수 있도록 한 것으로도 인식되고 있다. 또한 빈곤여성을 사회적, 정치적으로 임파워먼트 시키고 사회 변화에서 여성을 파트너로 인식하는 계기를 마련하며, 남성에 대한 여성의 경제적 의존을 완화함으로써 가족 내 긴장과 폭력을 감소시키는 데에도 영향을 미친 것으로 평가되고 있다. 도시빈민과 임파워먼트에 관한 엄미선(2003)의 연구에서도 도시빈민의 핵심적인 문제인 무력감, 사회적 배제 등을 해결하기 위해서는 도시빈민의 임파워먼트가 무엇보다 중요하며, 이러한 임파워먼트는 도시빈민들이 스스로의 내적 가능성을 발견하고 삶에 대한 내부적 통제력을 갖게 될 뿐 아니라 외부적 환경에 대한 통제력을 얻고 능동적으로 대처할 수 있는 파워를 습득함으로써 정치, 경제, 사회, 심리적 활동의 주체로서 권리를 회복할 수 있다고 지적하였다. 자활후견기관 참여자들과 자활대상자를 대상으로 한 연구(성정현, 2002; 송다영, 2006; 박일현, 2010) 에서도 임파워먼트가 참여자들의 내적 역량 강화에 제일 중요한 요인이며, 자활사업성과

에 매개효과가 있음을 밝히고 있다. 이문국(2002)의 연구에서는 '엄마손 약손'이라는 간병자활공동체를 사례로 지역사회 조직관리 방식에 초점을 두고 여성가구주를 이끌어가는 현장실천가에 대한 임파워먼트 과정을 추적하였다.

### 3. 연구방법

#### 1) 연구내용

본 논문의 구체적인 연구 질문은 '사회적 기업에 근무하는 빈곤여성가구주들의 임파워먼트 경험은 어떠한가?'이며, 초기의 면담 질문은 개방형으로 인구사회학적 특성을 비롯하여 빈곤여성가구주로서 사회적 기업에 참여하면서 겪게 되는 삶의 경험에 대해 주로 이야기를 나누었다. 구체적인 연구 문항들은 ① 사회인구학적 질문, ② 직업을 갖게 된 동기 및 과정, ③ 사회적 기업에 참여하면서 크게 변화한 점(긍정적 변화, 부정적 변화, 개인적 변화, 남편, 자녀 등 가족의 변화, 대인관계에서의 변화, 우리사회를 바라보는 관점에서의 변화), ④ 사회적 기업 활동에 영향을 미친 개인적 자원, ⑤ 사회적 기업의 취업활동이 가지는 의미 등이다. 또한 연구문항들을 주의 깊게 반복·확인함으로써 연구 수행과정에서 연구 참여자에게 미칠 수 있는 사생활 침해를 비롯한 윤리적 문제에 대해 면밀히 검토하였다.

#### 2) 자료의 분석방법

현상학은 연구자들이 경험을 살아 있는 그대로 생생하게 조사할 수 있게 하는 연구 접근법으로, 복잡하고 다양한 경험의 여러 측면을 밝혀내고, 그것을 더욱 잘 이해할 수 있도록 하는 데에 초점을 둔다. 즉, 사건을 양으로 나타내는 것이 아닌, 있는 그대로의 사건에 초점을 맞추어 경험을 있는 그대로 연구하는 것이 현상학이다(신경림, 2001). 특히 현상학적 방법 중에서도 연구 참여자들로부터 주어진 언어를 있는 그대로 기술하고, 이를 학문적 용어로 전환하여 심도 있게 분석함으로써 연구 참여자의 체험의 일반적 의미구조를 도출해내는 Giorgi의 현상학적 연구방법에 의거하여 사회적 기업에 참여한 빈곤여성가구주의 임파워먼트 경험을 이해하고자 하였다. 따라서 전체에 대한 느낌 파악, 단계에서는 연구참여자의 면담내용에 대한 필사를 연구자가 직접 하였으며, 판단중지 상태에서 필사본을 여러 번 반복하여 읽으며 전체적인 내용을 파악하였다. 또한 의미단위를 구분해내기 단계에서는 참여자들의 말로 표현된 진술문들을 의미별로 구분하는 과정을 거쳤다. 다음으로 의미단위를 요약한 후 의미단위를 서로 대조하면서 관련성을 찾고 상상적 변형을 통해 가장 적합하다고 생각되는 용어로 전환하는 작업을 하였으며, 마지막으로 의미단위들로부터 구성요소들을 도출해내었다.

### 3) 연구참여자 선정과 자료수집

연구대상자의 선정을 위해서 먼저 여성가구주가 많이 취업하고 있는 사회적 기업에 대한 검토 작업부터 시작하였다. 우리나라의 경우 노동부는 사회적 기업을 교육, 보건, 사회복지, 환경, 문화·예술·관광·운동, 보육, 산림보전·관리, 간병·가사지원, 기타 등 9개 범주로 업종을 구분하고 있으나 산림보전·관리영역의 사회적 기업은 등록이 저조한 상태이다. 본 연구에서는 산림보전·관리영역을 제외한 8개 영역을 중심으로 사회적 기업에 관한 최근의 발간자료를 비롯한 문헌조사 및 전문가들의 자문(선정기준: 자립 가능성)<sup>3)</sup>을 통하여 추천받은 전국에 산재해 있는 사회적 기업들을 대상으로 여성가구주 근무여부를 확인하여 다양한 분야에서 근무하는 (빈곤)여성가구주를 찾고자 노력하였으나 현실적으로 제한된 분야에서만 즉, 간병·가사지원, 보육, 사회복지분야에서만 연구대상자를 찾을 수 있었다.

특히 본 연구의 참여자 선정에 앞서서 선정된 사회적 기업에 근무하는 실무자들의 협조와 조언 및 추천을 참고로 하였다. 먼저 해당기관의 실무자들에게 본 연구의 취지와 참여자 선정기준에 대해 설명하고, 기준에 적합한 빈곤여성가구주들에게도 연구의 필요성을 설명하여 연구 참여에 동의한 경우엔 참여자로 선정하였다. 즉, 사회적 기업에 참여하고 있는 빈곤 여성가구주나 실제 가구주 역할을 수행하고 있는 국민기초수급대상자, 법정 저소득모자가정, 차상위계층 가운데 학령기 자녀가 있고, 사회적 기업 참여기간이 1년 이상 되었으며, 현재 또는 과거의 사회경험이나 직업경험을 연구참여자 자신이 긍정적 경험으로 인식하고 있는 빈곤여성가구주를 선택하였다. 이는 본 연구가 임파워먼트를 중심으로 빈곤여성가구주의 사회적 기업 취업경험에 초점을 맞추고 있으므로 취업활동에 불만족이거나 부정적 경험을 한 빈곤여성가구주보다는 긍정적 경험을 한 빈곤여성가구주를 추천받는 것이 표본추출의 적절성과 충분성이라는 두 가지 목표 달성을 담보할 수 있다고 여겼기 때문이다.

자료수집은 2011년 7월 20일부터 9월 30일까지 연구참여자들과 각 2회 심층면접을 통해 이루어졌다. 또한 연구대상자의 면담내용의 맥락과 상황에 대한 이해를 돕기 위하여 연구참여자의 면담 필사본에 당사 느낌과 맥락상의 의미 등을 적어놓았다. 소개받은 연구참여자들에게는 심층면접을 실시하기 전에 먼저 전화통화 상으로 연구의 목적과 내용에 대해 상세히 설명하였다. 면접 장소는 연구자의 연구실이나 빈곤여성가구주들이 근무하는 사회적 기업의 사무실 내 조용한 공간에서 이루어졌다. 심층면접이 비구조적 형태의 개방형 면접이었으므로 면접 시간에 특별한 제한을 두지는 않았으나 사례마다 2시간 30분 - 3 시간 정도 소요되었다. 연구참여자에 대한 개별면접 시, 본 연구자와 연구참여자는 연구참여 동의서<sup>4)</sup>를 각각 1부씩 작성하여 서명한 후 보관하였다. 면담내용은 연구참여자의 양해

3) 사회적기업 개요집(2010)과 경향신문 특집기사'사회적 기업이 희망이다(2010년 특집기사)'의 내용을 참조하였으며, 사회적 기업에 대한 성공사례는 함께 일하는 재단 컨설턴트들의 의견도 함께 고려하였다.

4) 연구참여 동의서는 연구목적과 면담내용의 학문적 활용, 연구참여자의 신분과 비밀보장, 면접거부권, 면접 시 녹음기 사용허가, 면접 후 녹취록 검토기회 부여, 면접 자료의 안전한 보관 등의 내용으로



하에 휴대용 녹음기를 사용하여 녹음하였으며 면담에서 확실하지 않거나 불일치했던 내용을 추가로 질문하여 자료를 수집, 분석하였다. 면담이 끝난 후에는 동의서에 명시된 계약대로 사례금을 통장에 입금하였다. 자료의 정확한 의미를 확인하기 위해 추후 다시 면담하거나 전화나 이메일을 할 경우 연구자는 자료를 분석하는 과정에서 보완이 필요할 때마다 연구 참여자와 다시 연락하여 확인하는 작업을 거쳤으며 연구참여자의 표현을 그대로 옮겨 그들의 생각이나 느낌 등이 왜곡되지 않도록 하였다.

연구참여자의 특성은 <표 1>과 같다. 사회적 기업에서 근무하고 있는 여성가구주들의 연령은 40대 후반에서 50대 초반이었으며 결혼 상태는 대부분 사별(사례 8과 사례 9)이나 이혼 상태였으나 사례 5, 사례 6, 사례 7의 경우처럼 서류 상 결혼 상태를 유지하는 경우도 있었다. 사례 5의 경우 말없이 가출한 남편으로 인해 아직까지 이혼서류를 정리할 수 없었고, 사례 6의 경우는 자녀들의 장래를 위해 두 사람의 합의 하에 이혼만은 하지 않고 있다고 한다. 사례 7은 결혼 초기부터 가정폭력에 시달렸지만 현재 알코올중독으로 병원에 입원 중인 남편과 헤어질 수 없어 혼인상태를 유지하고 있었다. 여성의 학력수준과 결혼의 관계가 노동시장에서의 여성의 위치와 여성빈곤에 대해 시사하는 바가 큰 것처럼, 본 연구의 참여자들은 대개 고졸 학력이었다. 배우자 역시 고졸 학력인 남성을 만나게 되었고, 사례 3과 사례 5를 제외한 연구참여자들은 결혼초기부터 경제적으로 어려움이 컸음을 밝히고 있다. 이들은 이혼이나 사별 후 국민기초생활보장 수급자 혹은 저소득 모자가정으로 등록되는 경우가 많았다. 40대의 경우 직장생활에서의 어려움은 무엇보다도 자녀양육과 청소년기자녀의 진로문제를 꼽았으며 상사의 리더십 문제, 동료들과의 관계, 낮은 보수, 근무환경 등을 지적하였다. 사회적 기업의 여성가구주들이 근무하고 있는 분야는 출산, 보육, 간병 및 도시락 배달 분야여서 소득수준은 낮은 편이었다.

<표 1> 연구참여자들의 일반적 특성

참여자	연령 (세)	최종 학력	혼인 상태	결혼 기간	수급권 여부	가족 관계	활동 기간	월 소득 (만원)	종교
사례 1	46	고졸	이혼	25년	수급자	아들 2	3년	160	불교
사례 2	42	대학 중퇴	이혼	22년	수급자	딸 1 아들 1	2년	140	기독교
사례 3	53	고졸	사별	24년	법정	아들 2	2년	150	무
사례 4	51	고졸	사별	27년	법정	딸 2	1년	150	무
사례 5	48	고졸	별거	24년	수급자	아들 1 딸 1	2년	150	기독교
사례 6	49	고졸	별거	22년	법정	딸 1 아들 1	1년	150	기독교
사례 7	45	고졸	동거	24년	법정	아들 2	3년	160	무
사례 8	49	고졸	사별	23년	수급자	딸 1	2년	140	기독교
사례 9	47	고졸	이혼	22년	수급자	딸 2	2년	150	무

구성되었다.

#### 4) 연구의 신뢰성과 타당성

질적 연구에서 연구자는 자료수집을 위한 도구이기 때문에, 연구자의 자질, 역량 등이 질적 연구의 성공여부에 영향을 미치게 된다. 질적 연구자는 자신의 개인적 선입견, 가치, 신념에 대해 알고 있어야 하는데, 이는 자료를 수집하기 전 그리고 연구과정 중에서 필요하다. 특히 연구자의 배경이나 경력은 연구참여자와의 상호작용에 영향을 미치게 되며, 면담기술은 자료수집 등에 결정적인 영향을 미치게 된다. 본 연구자는 질적 학회에서 운영하는 워크샵, 세미나 및 각종 연구모임에 참석하여 질적 연구에 대해 학습하였고, 저소득 한부모여성가구주를 대상으로 면접조사를 실시한 연구경험이 있고, 빈곤여성 이외에도 저소득 남성한부모 가구주, 재혼가족의 청소년자녀, 재혼부부, 한인교포 재혼부부 등을 대상으로 면접조사를 활용한 다수의 연구경험을 갖고 있다. 이러한 과정과 더불어 본 연구는 연구의 타당성, 신뢰성 및 확인가능성을 확보하고자 노력하였다.

연구의 타당성은 연구자가 가능한 한 분명하게 연구참여자들의 관점을 반영하고 있음을 보여주어야 한다. 본 연구에서는 자료수집 과정과 분석을 수행하는데 있어서 연구참여자들에게 분석에 포함된 자료들과 분석결과들을 다시 확인하는 과정을 거쳤으며, 연구참여자의 관점과 일치하고 있는지를 확인하였다. 연구의 타당도를 높이기 위해 한부모가족 전문가와 동료들로부터 질적 분석과 해석에 관한 조언과 지적을 바탕으로 연구자가 범할 수 있는 오류를 줄이고 객관적인 관점에서 연구결과를 얻을 수 있도록 노력하였다. 연구의 신뢰성은 연구 결과의 일관성을 의미하는데 이를 위해 관찰, 심층면접, 문서 등 여러 가지 방법으로 자료를 수집하고, 이들 자료들이 일관성 있게 나타나고 있는지 비교하였다. 연구의 확인가능성은 다른 연구자들과의 의견교환이나 연구참여자와의 지속적인 접촉들 통하여 자신이 연구에 편향성을 가지고 있는지를 파악함으로써 확보된다. 이러한 연구의 중립을 지키기 위한 방법으로는 연구자의 선이해를 미리 제시하고, 동료연구자들과의 논의를 거쳐 연구자의 편향성을 파악하도록 노력하였다. 이를 통해 연구자의 편향성에 의해 연구결과가 영향 받지 않도록 지속적으로 반성해 갔다.

#### 4. 분석결과

본 연구에서는 사회적 기업에 참여하고 있는 한부모 여성가장들의 임파워먼트 변화과정을 살펴보기 위하여 Giorgi의 질적 연구방법에 따라 범주화를 시도하였다. 빈곤여성가구주의 사회적 기업에서의 취업활동이 가지는 의미 등을 중심으로 의미단위들과 그 요약을 도출하였고, 다음 단계에서 상위개념인 16개의 하위구성요소들을 도출하였다. 마지막으로 하위구성요소들을 묶어 최종적으로 세 가지 대주제 및 8개의 핵심 구성요소들을 도출하였다.

〈표 2〉 핵심 구성요소와 하위 구성요소

대주제어	핵심 구성요소	하위 구성요소
개인적 역량	1. 미래에 대한 희망과 불안감의 교차	1) 일·양육 사이의 갈등
		2) 자녀와 내가 서로 연결됨을 느낌
		3) 자녀에 대한 기대와 희망
		4) 귀감이 되고 싶음
	2. 홀로 서기를 통한 경제적 자립	1) 내가 할 수 있는 일을 발견함
		2) 일을 통한 경제적 안정감
3. 보람과 강해지는 자신의 발견	1) 보람을 찾음	
	2) 강해지는 자신을 발견	
관계적 역량	4. 수평적 연대의식	1) 동료에 대한 이해 2) 너와 나의 연대의식
	5. 조직에 내재하는 갈등상황에 대한 고민	1) 상하 간 의사소통 문제
		2) 동료 간 수평적 갈등상황
사회적 역량	6. 전문성과 자긍심의 발휘	1) 교육을 통한 전문성 발휘
		2) 역량발견
	7. 문제해결능력	1) 문제해결능력
	8. 사회에 기여한다는 자부심 함양	1) 자부심

16개의 하위구성요소들은 ‘미래에 대한 희망과 불안감의 교차’, ‘홀로 서기를 통한 경제적 자립’, ‘보람과 강해지는 자신의 발견’, ‘수평적 연대의식’, ‘조직에 내재하는 갈등상황에 대한 고민’, ‘전문성과 자긍심의 발휘’, ‘문제해결능력’, ‘사회에 기여한다는 자부심 함양’이라는 8 개의 핵심구성요소로 정리할 수 있었다. 이러한 범주화가 의미하는 바는 연구참여자들이 이혼과 사별 등 불완전한 결혼생활에서 사회적 기업 참여를 통해 경제적 활동의 주체가 되고, 자신의 장점이나 역량을 발견하게 되면서 삶의 역경을 당당히 헤쳐나갈 수 있다는 자신감을 갖게 되는 경험을 체험한다는 것이다.

### 1) 개인적 역량

개인적 역량으로는 미래에 대한 희망과 불안감의 교차, 홀로서기를 통한 경제적 자립, 보람과 강해지는 자신의 발견이라는 핵심구성요소가 있음이 밝혀졌다.

#### (1) 미래에 대한 희망과 불안감의 교차

미래에 대한 희망과 불안감의 교차에는 일과 양육사이의 갈등, 자녀와 내가 서로 연결됨을 느낌, 자녀에 대한 기대와 희망, 귀감이 되고 싶음 등의 하위구성요소가 존재하였다. 연구참여자인 저소득 여성 한부모 가정들은 배우자와의 이혼, 별거, 사별 속에서도 기꺼이 자녀에 대한 양육의 책임, 경제적인 책임을 떠맡고 있었으며, 열심히 살고자 노력하는 모습을 보여주고자 하였다. 즉, 빈곤여성들은 자신

을 단순한 한 여성이 아닌 가장으로 자신의 가족을 책임지겠다는 인식을 하고 있다는 것이다. 경제적 및 신체적 어려움, 그리고 정서적 외로움 속에서도 자신에게 부여된 부양자의 역할을 소홀히 하지 않으려고 애쓰으로써 자녀와 함께하는 가족을 유지하기 위해 최선을 다하고자 하였다. '친정어머니가 자녀들을 시댁에 맡겨 버리고 돌아오라고까지 이야기하여도 자녀를 버리고 혼자만 살자고 하는 행위는 있을 수 없는 일이라고 자신의 어머니에게 실망하였다'는 용어까지 써 가면서 자녀를 책임지려는 어머니의 책임의식을 보여주었다.

### ① 일·양육 사이의 갈등

자녀가 있는 빈곤여성들은 양육문제로 더욱 어려움에 처하게 된다. 자녀의 존재는 빈곤여성이 일을 하는데 영향을 미치므로 직장을 선택할 때 가능하면 학교에서 돌아와 있는 자녀와 더 많은 시간을 볼 수 있는 시간대에 맞추려고 노력하나 가능한 일은 아니다. 자녀들만 놔두고 일을 해야 하는 경우가 많지만 그래도 자녀들끼리 서로 의지하고 큰 사고 없이 잘 자라주었다고 감사해 하기도 한다.

“처음에는 시부모님과 같이 살았어요. 작은 애가 초등학교 들어갔을 때 시아버지가 실직을 하셔서 따로 살게 되었어요. 애들이 학교 갔다 와서 자기들끼리만 있고... 좀 불안하기는 했었는데 그런 식으로 2, 3년 지나니까 스스로 알아서 하더라구요. 그러다 사춘기 때 빼놓을 뻔 했는데 바로 잡아졌어요. 다행이죠(사례 2).

“처음에 엄마가 일 나간다고 하니까 지네 세상이다 하면서 좋아하데요. 맨날 오락만 하고... 처음에는 엄마가 나가는 게 이상했죠. 안 나가다가. 일을 해도 집에서만 하고 그랬었는데. 처음에는 지네들 세상이었나 봐요. 남자 애들 둘이 간섭하는 사람도 없고... 엉망으로 살았지요. 뭐(사례 4).

### ② 자녀와 내가 서로 연결됨을 느낌

본 연구대상자들은 자녀들을 양육하면서 부재한 아버지의 역할까지 해내어야 했었는데 와중에서도 아버지처럼 엄마도 자신들을 유기하지나 않을까 하는 자녀들의 불안정한 심리상태를 이해하고 안정화 시켜야 하는 상황도 있었다.

“친정엄마가 그런 말씀을 하시더라고요 애들을 시골에 내려 보내고 나한테 와라. 그게 우리 애들이 5, 6학년때인데, 내가 너 하나 정도는 충분히 해줄 수 있다고.. 그때 '다시는 그런 소리 하지 마세요'라고 했어요. 우리 둘째 남자애가 굉장히 어려서 엄마도 (아버지처럼)자기를 버리고 도망가지 않을까 불안했던 것 같아요. 엄마 안 오면 '엄마 어디야?' 하고 전화오고...엄마가 엄마가 지금 너무 힘들어도 너희를 버리고 도망가지 않아. 끝까지 너희들 지켜줄 거야(사례 1).”

### ③ 자녀에 대한 기대와 희망

연구참여자들은 자녀들을 모두 떠맡은 만큼 아무리 힘들더라도 아이들의 미래를 위해 열심히 참고 일하는 모성을 보여주었다. 즉, 자녀들에게만은 자신들의 가난을 물려주고 싶지 않다는 생각을 하고 있었다. 이를 위해 다른 가정 아이들처럼 공부 시키는 것이 중요하다고 생각하고 있었고 이는 교육에 대한 관심으로 이어진다. 따라서 엄마의 힘이 닿는 한 유학도 보내고 싶고 자녀들을 위해 지원하고

싶다는 의견을 피력하였다. 이를 위해서 어떻게든 돈을 벌고 자녀 뒷바라지를 위해 최선을 다하겠다는 의지를 표명하였다.

“우리 큰 애는 중학교 때 (전도사가 되겠다는) 서원을 했어요. 그래서 내가 (‘우선) 직장을 잡아놓고 그 다음에 공부를 해라. 신학을 해도 네가 하고 싶은 공부는 다 해라. 대학원도 가라. 학문을 해야 하니까. 저는 유학까지도 유학 갈 수 있으면 갔다 오고... 그 다음에 네가 기반을 잡아놓고 신학을 해야 열심히 살 수 있다고 했어요(사례 5).”

#### ④ 자녀에게 귀감이 되고 싶음

연구참여자들은 사회적 기업에 근무하면서 열심히 살아가는 모습을 자녀들에게 보여주기를 원하였다. 어려운 환경에서도 굴하지 않고 최선을 다하는 엄마의 모습이 최선의 부모의 모습이라고 하면서 그동안에도 당당히 살아왔지만 앞으로는 자녀에게 부끄럽지 않은 엄마, 열심히 살아가는 엄마의 모습을 보여줄 수 있기를 소망하였다.

“과출부를 한다하니까 무척 싫어하면서 왜 엄마 꼭 그 일을 해야 하느냐고. 일단 지금은 기사로 취직을 했는데 다른 일도 같이 해야한다더라. 사회적 기업에 대해서는 설명하면 방송에도 나오고, 우리 딸은 머리가 잘 돌아가서 사회적 기업이라고 하면 TV에 많이 나오니까 금방 알아듣더라고요. 지금은 좋아해요(사례 3).”

## (2) 홀로 서기를 통한 경제적 자립

‘홀로서기를 통한 경제적 자립’이라는 핵심구성요인에는 ‘내가 할 수 있는 일을 발견함’, ‘일을 통한 경제적 안정감’이라는 구성요소가 존재하였다. 최근 기혼여성의 취업은 날로 증가하고 있으나 빈곤여성가장이 선택할 수 있는 직업의 폭은 매우 좁다. 연구참여자들은 학력에 상관없이 단순 노동직이나 단순기술직부터 시작해 다양한 직업을 경험하게 된다. 빈곤여성 가장이 선택할 수 있는 직업은 선택의 폭이 좁을 뿐만 아니라 언제 직장을 그만뒀야할 지 모른다는 불안정한 경제활동 문제를 안고 있다. 이는 빈곤여성가장의 직업이 파출부나 식당일 같은 일용직이거나 시간제 근무인 경우가 많아 규모가 영세하고 안정적인 일자리를 보장해주지 못하기 때문이다. 따라서 미래를 보장해주는 경제적인 대책이 없어서 하루하루 살아가는 것이 기가 막히다는 참여자도 있었는데 대부분의 연구참여자들은 사회적 기업이라는 안정적인 일자리를 찾게 되어 반갑기는 한데 이 역시 문을 닫게 되지 않을까 우려하는 경우도 있었다.

### ① 내가 할 수 있는 일을 발견함

빈곤층의 절대다수를 여성이 차지하는 ‘빈곤의 여성화’라는 현상이 나타나고 있다. 또한 이혼이나 기타 사유로 여성가구주가 점점 더 확대되는 현실을 고려할 때 여성빈곤문제는 더욱 심각해질 가능성이 있다. 그 외에도 40, 50대 중년 여성가구주의 노동시장 참여는 우선은 연령에 따른 제약이 존재한다. 이러한 상황에서 현재 여성빈곤과 관련하여 대표적인 해결책인 국민기초생활보장제도와 자활사업은 한계를 드러내었다는 지적이 나오고 있다(석재은 외, 2003). 이러한 점을 고려할 때, 사회적 기업

은 여성의 사회적 배제를 감소하게 하는 효율적인 도구라고 할 수 있다. 2011년의 경우, 40~50대(40~59세) 서울 여성 취업자 수가 처음으로 20~30대(20~39세)를 앞섰으나 고용의 질은 낮아서 20~30대 여성취업자의 직업별 비중은 전문·관리직 및 사무직이 69.7%를 차지한 반면 40~50대는 서비스·판매직이나 단순노무직이 56.3%, 기능직 등 기타가 11.3%를 기록하였다(서울시 통계로 본 서울여성의 경제활동 결과, 2011)

“이리저리 안 해본 일 없이...이일 저일 해봤고, 식당에서 파출부도 해보고, 여러 가지 일을 많이 해봤어요. 이제는 식당일도 너무 힘들어서 못하겠더라고요. 식당은 정말 힘들어요. 아는 집사님이 기초보장대상자인데 그 사람이 일을 할 수 있는 형편이 아니어서 저한테 소개해서 2006년도에 여기 들어왔어요. 다행이라고 생각했어요(사례 3).”

“여기는 막 어떻게 말해야하나. 아, 예전에 직장생활 할 때는 집에서 부업을 해도 하여튼 경쟁이에요. 경쟁이 심해요. 일 성격이 달라서 어떻게 설명을 해야 될 지는 잘 모르겠는데. 거기는 그냥 너무 빠듯해요. 그런데 일단 이쪽 사회적 기업은 조금 뭐라고 할까 마음이 편하다고 할까. 또 내가 일할 수 있는 곳이 있어서 좋고요. 정말 일할 데가 없어요. 그리고 시간이 짧아서, 최대한 일하면 여섯시까지면 되거든요(사례 4).”

## ② 일을 통한 경제적 안정감

여성가장이 겪는 일반적인 어려움이 바로 경제적 빈곤화이다. 더군다나 본 연구 참여자들 대부분이 배우자와 함께 지낸 기간에도 그리 유복하지 않은 경제 상황이었기 때문에 한부모가장이 된 이후에는 경제적으로 더욱 어려운 생활을 하게 된다는 것이다. 따라서 빈곤여성가구주의 가장 큰 고민은 생활고와 미래에 대한 불안일 것이다. 일반적인 기혼여성과 달리 빈곤여성가구주는 생계를 책임지는 가장이므로 직업이 불안정하다는 사실은 생존 자체를 위협하는 요인이 된다.

“아무래도 마음이 일단 안정이 되고 ‘아 내가 일하는 직장이 금방 없어지지는 않으니까 안정적이다’라는 게 좋아요(사례 5).”

“자활공동체에서 사회적 기업으로 왔는데 보수는 별 차이 없지만 안정되었다고 할까요. 다른 영업이나 어린이집 일 했는데 여기서 일 하는 것만큼 안정적이지 않잖아요. 영업은 판매를 한 것에 대해서 수당 받고, 파출부도 개인 가정에 가서 일하는 것이잖아요. 어렵죠(사례 9).”

## (3) 보람과 강해지는 자신을 발견

연구참여자들은 사회적 기업 취업을 통하여 자신들보다 더 열악한 환경에 있는 지역민들을 위해 좋은 일을 한다는 보람을 느낌으로써 자신이 주체적으로 변하고 강해짐을 느낀다고 한다. 빈곤여성가구가 사회적 기업에 근무하면서 일을 통해 보람을 느끼고 스스로 강해지는 자신을 발견하게 되는 것은 아픈 사람들을 돌보고 좋은 일을 하고 있다는 측면도 있지만 남에게 아쉬운 소리 안하고 나 아니면 도와줄 사람이 없다는 스스로의 인식에 기초하게 된다.

① 보람을 찾음

“제가 이곳에서 하는 일은 수많은 아픈 사람들을 만나는 것입니다. 내가 누군가에게 도움이 되고, 내 생활에 도움이 된다는 생각만으로도 항상 마음이 벅차 있었습니다. 아픈 사람들을 간병하며 나누는 진솔한 얘기...이런 근무 배경 속에서 저는 한 사람 한 사람 대할 때 마다, 심적으로도 안정을 주어 치료에 도움이 될 수 있다는 것에 스스로 보람을 느낍니다(사례 4).”

② 강해지는 자신을 발견

“나 아니면 도와줄 사람이 없잖아요. 그래서 강해져야 한다는 생각이 들었고 실제 나날이 강해지는 자신을 발견하게 되었죠(사례 5).”

## 2) 관계적 역량

관계적 역량에서는 ‘수평적 연대의식’과 ‘조직에 내재하는 갈등상황에 대한 고민’이라는 두 가지 핵심 구성요소를 발견하였다. 여성가구주는 생계를 책임져야 하는 상황에 대한 이해 즉, 주위에 있는 여성가구주에 대한 이해를 기본으로 동료에 대한 이해와 연대의식이 강화됨을 알 수 있었다. 또한 조직에 내재하는 소통의 문제나 갈등상황에 대한 고민이 사회적 기업 내에 존재함을 밝히기도 하였다.

### (1) 수평적 연대의식

사회적 기업에 참여한 빈곤여성가구주들은 전에는 하지 못 했던 동료에 대한 이해를 통해 인간적 관계를 맺고 연대감, 소속감 등을 키워나가면서 스스로 변화하는 자신의 모습을 발견하게 된다고 밝히고 있다. 공동체의 본질이란 심리적 안정감인데 이는 내부구성원들이 서로를 ‘우리’라고 느끼는 유대감과 연대감을 통하여 일종의 안정감을 얻는 것이다. 빈곤여성가구주는 동료들의 삶을 이해하게 되면 서 즉, 겉으로는 아무 일도 없는 듯이 보여도 ‘이 사람은 이래서 힘들고 저 사람은 저래서 힘들구나’ 혹은 ‘나와 똑 같이 어려운 처지였구나’하면서 서로를 이해하고 연대의식을 확장해 나가면서 자신도 변화함을 느끼게 된다. 즉 사회적 기업에는 동료가 있고 노동의 애환을 나눌 수 있는 ‘함께’가 가능한 것이다. 동료들과의 인간적 유대관계와 이해정도는 peer-group 내에서 영향력을 발휘하며 의욕을 증진시켜 임파워먼트 형성에 일조하는 것으로 밝혀지고 있다(노희경, 2004).

① 동료에 대한 이해

“여기 경우는 사람 위주로 일 하잖아요. 그분들을 좀 뭐라고 해야 하나. 이해하게 되었다고 해야 하나? 이 사람은 이렇고, 저 사람은 저렇게 이해할 수 있게 되었다는...처음에는 열 명이면 열 명 그냥 회원으로 본거예요. 일 하는 사람. 그런데 지금은 한 사람 한 사람을 이해하게 되었어요. 이 사람은 이래서 힘들고, 보니까 사실은 처음에 저만 힘든 줄 알았거든요...굉장히 많더라고요. 저는 몰랐었어요. 회의 때 나가서 얘기하고 아무 문제가 없는 줄 알았었어요. 들여다보니까 많더라고요. 어휴 나만 떠리가 아픈 게 아니구나. 보고 배우는 게 많았어요. 상대를 이해하니까 일을 어떤 식으로 하는지도 이해가 되고(사례 3).”

“동료들과 따로 크게 갈등은 없어요. 서로 보듬어 주려고 하고, 복돋아 주려고 하고, 저 사람은 저래서 싫어가 아니라 짜증나도 한 발 물러서서 보고, 그런게 생긴 거예요(사례 9).”

## ② 너와 나의 연대의식

‘같은 일을 하는 사람들이기 때문에 다 통한다’라는 동질감이나 연대감은 노동자들을 지탱해주는 힘이 될 수 있다. 일에서 얻은 스트레스나 상처, 스트레스를 서로 함께 한다는 의식 안에서 해소할 수 있고, 힘든 일이 있을 때 역시 함께 할 동료가 있다는 연대의식은 삶의 고통을 이겨낼 힘이 될 수 있다.

“일하는 사람들끼리고 엄마 친구들 같으니까, 엄마 같으니까 스킨십에 그래서 조금은 익숙해 있었는데, 그러니까 ‘엄마니까’ 막 이렇게 했어요. 이제는 이걸 하게 되면서 더 친해졌어요. 항상 동료들끼리 저희들끼리 회의시간에 얼굴을 모르는 사람이 오면 제가 아는 척 해요. ‘왔냐고 하고 얘기를 시키고 그래요. 이제는 서로 위로가 되고 지지가 많이 되어요(사례 6).”

“우리는 개인적으로 얼굴 보고 얘길 할 틈도 없어요. 일하는 사람들끼리고 그게 잘 이루어져 한다고 생각해서 제가 그렇게 했어요. 처음에 되게 쑥쓰러웠어요. 아는 척 하면 경계하는 표정을 보이는 그런 분들이 많더라고요. 그게 바쁘니까 잘 못 보니까. 그래서 바뀐 점은 인사는 잘 했는데 아는 사람한테만. 지금은 다 아니니까. 새로 들어온 선생님이 고맙다고 처음 왔는데 너무 반갑게 인사해줘서. 지금은 서로 터놓고 얘기하고 의논하고 그게 좋은 것 같아요(사례 8).”

## (2) 조직에 내재하는 갈등상황에 대한 고민

사람들을 임파워시키는 과정의 핵심에는 대화가 있으며, 대화와 교육, 비판적 사고는 임파워먼트의 중요한 요소로 알려져 있다(Akman, 2003). 사회적 기업은 시장에서 경쟁력이 있기 위해 수익성과 공공성을 모두 추구해야 하는 측면이 있다. 이를 위해 경영자 중심 혹은 센터장을 중심으로 매출이나 성과부분의 실적향상이 강조된다. 이리다 보니 사회적 기업 상하간 의사소통에 문제가 있어도 근로자들은 드러내놓고 표현하지 못한다는 문제가 발생하여 기존 노동과는 다른 새로운 노동 패러다임을 추구한다는 사회적 기업의 취지가 무색해지는 것이다.

### ① 상하간 의사소통 문제

“흠...그게 위에서 그게 내려오는 오다 같은 게 너무 일방적이라는 느낌이 들 때가 가끔 있어요. 그리고 우리의 의견이 제대로 수용이 안되고...그러면 소통이 안되는 건데... 센터장은 뭐 하다가 이런 일을 해왔냐고 해요. 기관에 계셨다고 해요. 현장에서 일을 하시는 분이 아니기 때문에 행정적인 일만 해오셨으니까 현장의 이런 돌아가는 것을 자세히 모를 수가 있죠. 그리고 인체 (직원들과) 자주 얘기를 할 수 없으니까 그런데서 오는 차이가 있고(사례 1).”

“우리는 한 달에 한 번씩 모여서 회의를 해요. 문제해결의 큰 문제는 소소한 그런 것들인데. 운영자가 얘기하는 것은 소통의 문제가 가장 큰 것 같아요. 동료들, 직원 간에 그런 거는 어딜 가나 있는 것



같아요(사례 2).”

## ② 동료 간 수평적 갈등상황

“아무래도 내마음 같지 않고... 나는 그렇지 않은데 자기들끼리 뒤에서 쑥덕거리는 게 있어요. 나는 그렇지 않다고 생각하는데 뒤에서 따 시키는 그런게 다 있더라고요. 그러니까 일이 힘든 거는 참고 하겠는데... 직장을 다니면서 느끼는 점이 그런 점이 힘들어요. 뒤에서 쑥덕 쑥덕 내 얘기하는 것 같고.. (사례 6).”

노동자들은 자신들의 고충이 잘 전달되고 문제가 되는 상황들을 털어놓을 수 있는 열린 체계를 원한다. 그들에게 있어서 조직 자체의 시스템보다 중요한 것은 조직구성원 간의 소통과 배려인데 서로가 서로를 인격적이고 대등한 관계로 대우할 때 머리를 맞대고 갈등상황을 헤쳐나갈 힘과 역량이 나올 것이다. 즉, 언제든지 소통 가능하고 자신들의 이야기를 들어주는 곳을 신뢰하고 그것이 가능할 때 적극적으로 참여하면서 회사를 위해 협력할 수 있을 것이다. 추후 사회적 기업이 좀 더 발전하기 위해서는 조직에 내재하는 수직적 및 수평적 갈등상황을 어떤 방식으로 해소해 내느냐에 달려있다고 여겨진다.

수직적 갈등상황 문제해결을 위해서는 조직구성원의 역량 강화를 위해서는 무엇보다도 리더의 역할이 중요하다(Conger and Kanungo, 1988). 즉, 리더의 구체적인 역할은 높은 수행기대를 함으로써 하부조직에게 자신감을 표시하고, 하부조직이 의사결정에 참여할 수 있는 기회를 장려해주고, 자율성을 제공하며, 영감 있고 의미 있는 목표를 설정해 주는 것인데, 이러한 역할들이 조직 구성원의 역량을 강화시킬 수 있을 것이다.

## 3) 사회적 역량

사회적 역량에서는 ‘전문성과 자긍심의 발휘’, ‘문제해결능력’, ‘사회에 기여한다는 자긍심 함양’ 등의 핵심구성요소를 찾아내었다.

### (1) 전문성과 자긍심의 발휘

전문성, 자긍심, 문제해결능력 등은 임파워먼트의 핵심 요소로 알려져 있다(Gutieres et al., 1998). 본 연구에서 여성빈곤가구주들은 교육을 통한 전문성과 자긍심 발휘, 자신의 역량발전, 문제해결 능력, 사회에 기여한다는 자부심이라는 하위주제들을 통하여 자신들이 임파워 되어가는 경험세계를 드러내놓고 있다. 사회적 기업이 살아남기 위해서는 각자 하고 있는 일에 대한 전문성을 키워 나가야 한다는 인식이 강했으며 빈곤여성가구주들이 관심을 가지고 있는 각 분야의 교육활동이나 세미나 참여 등이 근로자들의 근로의욕에 긍정적 영향을 주고 있음을 밝히고 있다. 노동자들의 조직과 커뮤니티, 각종 자조모임이 활성화된다면, 서로 어려움을 나누고 서로에게 힘이 되어 서로를 지지할 수 있는

좋은 방법이 된다.

연구참여자들은 사회적 기업 취업을 통해 자신의 역량을 새로이 발견하기도 하고 새로이 문제해결 방법을 찾음으로써 문제해결능력이 커졌음을 인지하게 되었다. 즉, 사회적 기업 활동을 통해 스스로의 역량이 강화되고 문제해결능력이 신장됨을 경험하였다. 또한 연구참여자들은 사회적 기업활동이 자신들보다 더 열악한 사회취약계층을 위해 뭔가 좋은 일을 하는 곳이라는 데 대해 보람을 느끼면서 사회적 기업이 안정적으로 존재하기 위하여 열심히 공부하여 전문성을 갖추기를 원했고 문제해결능력이 커졌음을 피력하기도 하였다.

#### ① 교육을 통한 전문성 발휘

여성들에게 내재된 잠재능력을 충분히 개발하고 힘을 실어주기 위해서는 자신을 유능하고 강한 개인으로 지각할 수 있도록 도와야 하는데, 이를 위해서는 자신에 대해 새로운 태도를 갖게 하고 이를 바탕으로 새로운 행동기술을 습득하게 하는 것이 중요하다. 사회적 기업에서 빈곤여성가구주는 교육을 통해 능력을 인정받으며 ‘무언가가 된 듯한’ 자신들의 힘을 키워나가게 된다.

“그런 생각은 했었어요. 조금 뭐랄까. 처음에는 좀 편하지 않을까? 사실은 처음에는 그런 생각을 했었어요. 그런데 그게 아닌 것 같더라고요. 와서 들으니까 그거 보다는 ‘아 좀 더 전문적인 걸 발휘해서 전문성을 키우지 않으면 사회적 기업도 살아남긴 좀 어려울 것 같다’ 그런 생각은 좀 들더라고요. 그래서 열심히 하긴 했어요. 사회적 기업이 잘 돼야 하잖아요(사례 2).”

“교육할 때 늘 사회적 기업이 영리만을 목적으로 하고는 것은 아니고, 나나 여러분의 회사..그래서 더 열심히 하려고...그 생각이 딱 들더라고요. 거기 센터장님이 다시 돌려서 저희에게 어차피 이익이 남으면 그 이익을 그렇게 하실려고 하기 때문에 처음 올 때 교육받고 회의 때 꼭 설명해주세요(사례 4).”

“아. 이걸 안 되지 않나. 몇 푼이라도 수익이 나아겠다 생각이 드는 거예요. 조금이라도 수익이 나아겠다 생각이 드는 거예요. 한 달에 한 번씩 회의를 하면서 설명을 해주거든요. 들으면서 ‘아, 이거 아니구나’ 그 생각이 들게 되서 그 생각을 하게 되었어요. 전체 회의는 한 달에 한 번씩은 하죠. 날짜를 정해서 그 시간대에 한 달에 두 번이지만 한번 하는 거예요(사례 8).”

#### ② 역량발견

“저 같은 경우는 교수님이 얘기하는 것, 간호사가 얘기하는 것 안 빠트려요. 제가 그냥 어려서부터 장점이라고 하면 남한테 대한 설득력이라고 해야 되나요. 그래서 제가 뭐 ‘이런 것은 이렇게 하시는 거예요.’ 그러면 제가 말하는 것을 오히려 더 신뢰하고 그래요. 수술하신 분들이 마음에 안정을 가지시라고. 그래서 제가 하는 일에 대해서는 관심도 있고 잘해야지. 전에는 애들 공부 가르치고 생계를 책임져주는 전보다는 좁은 시야에서 좀 더 시야가 넓어지셨다고 할까요(사례 3).”

“어떤 때는 어이없고 속상한 적도 많아요. 그런데 저는 제 마음을 다스릴 줄 안다고 생각을 해요. 웬만하면 내가 화를 막 내거나 하지 않고 스스로를 다스릴 수 있다는 것 이런 게 생긴 것 같아요(사

례 5).”

“달라진 게 있다면 어르신한테 꼭 손잡고 인사 하면서 ‘안녕하세요!’ 이렇게 인사를 해요. ‘어머, 안녕하셨어요! 어제 저녁은 잘 드셨어요?’ 내일 온다고 인사하고 그게 자연스럽게 된 것 같아요. 처음에는 엄청 쑥스러웠어요. 상대방도 ‘어머 내가 저 사람을 아나?’ 처음에는 이상한 얼굴로 나를 쳐다보고 가고, 그래서 ‘저 여기서 일 해요.’ 자신 있게 말 한다니까요. 자신감이 생긴 거 이런 게 달라진 거예요(사례 8).”

## (2) 문제해결능력

빈곤한 여성가구주들은 사회적 기업이라는 조직 내에서 여러 가지 문제에 마주치게 되고 이런 상황 속에서 가장 효율적인 대처방법들을 찾게 된다. 이러한 과정을 문제해결과정이라고 하며, 이 때 사용되는 것이 문제 해결 능력인 것이다.

### ① 문제해결능력

“문제해결능력 많이 생겼어요. 생각하는 게 많이 달라지긴 한 것 같아요. 스트레스 푸는 방법도 지금은 이거 너무 힘들었다 오늘 어르신택에서. 그러면 팀장님께 전화해가지고 저 어르신 홍보하려고 전화했어요. 팀장님에게 전화해서 이만저만 해서 너무 이러는데.. 너무 서운했는데..그렇게 얘기해요(사례 5).”

## (3) 사회에 기여한다는 자부심 함양

사회적 기업의 빈곤여성가구주들은 자신들 같이 가난한 사람들에게 봉사한다는 점, 그리고 사회에 좋은 일 하는 회사에서 일하고 있다는 점에 대해 강한 자부심을 가지고 있었다. 이러한 자부심은 단지 월급을 얼마 인상해 준다고 해서 생기는 것은 아니다.

### ① 자부심

“우리는 서로 비슷한 환경의 사람들이 모여 하나의 기업을 이루어 가면서 생활의 안정감도 생겼지만 자부심도 느끼고 있어서 좋아요. 우리 자신이 자립과 독립을 할 수 있는 기회가 생겼다는 거지요. 우리 같이 가난한 사람들에게 봉사한다는 것, 사회에 좋은 일 하는 회사라는 것에 자부심이 있어요(사례 5).”

“내가 누군가에게 도움이 되고, 내 생활에 도움이 된다는 생각만으로도 항상 마음이 벅차 있습니다. 아픈 사람들을 간병하며 나누는 진솔한 얘기... 이런 근무 배경 속에서 저는 한 사람 한 사람 대할 때마다, 심적으로도 안정을 주어 치료에 도움이 될 수 있다는 것도 스스로 자부 할 수 있습니다. 누군가에게 늘 도움이 되고 싶었던 저는, 이제야 말로 소중한 저의 삶을 찾은 것 같은 느낌입니다(사례 7).”

“그동안 여러 가지 일을 많이 했지만 여기에서 일을 한다는 얘기는 했지요 그런데도 있냐고... 좋은 일 한다고 얘기 하죠 사람들이. 좋은 일 한다고 얘기를 많이 해요. 그게 방송에서도 많이 나오고...독거 노인, 아이들에게 도시락 갖다준다 그러면서. 그러면 좋은 일 하는 데라는 자부심이 들어요(사례 8).”

결론적으로, 빈곤여성가구주들은 사회적 기업 취업을 통하여 관계를 이어가는 능력, 주위 환경에 대처할 수 있는 능력, 공동체 속에서 자기 자신은 누구인지 객관적으로 바라보고 동료들을 이해하는 능력을 배우고 습득한다. 적극적으로 인사하고 대화할 수 있는 능력, 자신의 욕구를 표현, 문제를 인식하고 해결해 보고자하는 능력 등을 키우며 생활 속에서 발휘하고 발전하게 된다. 지금까지 살펴본 바와 같이 사회적 기업 근무를 통해 빈곤여성가구주는 가장의 역할을 받아들이고 일을 통한 경제적 안정감을 성취하면서 동료들을 이해하고 연대감을 형성하는 동시에 자긍심, 문제해결능력 및 사회에 기여한다는 자부심을 인지하는 것으로 밝혀졌는데, 이러한 그들의 취업경험은 개인적 역량에서 사회적 역량까지로 확장되어 감을 확인할 수 있었다.

## 5. 결론 및 제언

본 연구에서는 현상학적 연구를 활용하여 사회적 기업에 근무하고 있는 빈곤여성가구주 9인의 취업경험을 임파워먼트 과정에 초점을 맞춰 살펴보고자 하였다. 따라서 본 연구에서는 빈곤여성가구주 자신의 변화과정, 즉 문제해결 능력, 의사소통 능력, 소속감, 연대감 등을 인식하게 된 경험과 영향력 등을 임파워먼트로 개념화하고 그들이 임파워되어서 발생한 결과보다는 임파워 되어가는 과정에 초점을 두고자 하였다. 이렇게 정리된 빈곤여성가구주의 취업 경험은 개인적 역량에서는 ‘미래에 대한 희망과 불안감의 교차’, ‘홀로 서기를 통한 경제적 자립’, ‘보람과 강해지는 자심을 발견’, 관계적 역량에서는 ‘수평적 연대의식’, ‘조직에 내재하는 갈등상황에 대한 고민’, 사회적 역량에서는 ‘전문성과 자긍심의 발휘’, ‘문제해결능력’, ‘사회에 기여한다는 자부심 함양’등으로 정리할 수 있었다. 이러한 8개의 하위 구성요소들을 통해 볼 때, 빈곤여성가구주들의 취업 경험은 개인적 역량에서 뿐만이 아니라 관계적 역량에서, 더 나아가 사회적 역량에서도 강화됨을 알 수 있었다. 즉, 빈곤여성가구주들의 취업경험은 관계적 측면에서의 역량과 당당한 사회인으로 자부심을 드러내는 긍정적 변화과정에서 그 정점을 드러내는 것으로 이해할 수 있다. 이러한 개인적, 관계적 및 사회적 역량의 동력이 있는 취업 경험은 외부상황의 영향을 덜 받으면서 좌절과 고난의 순간에도 빈곤여성가구주를 일으키는 원동력이 될 수 있을 것이다. 사회적 기업에 참여한 빈곤여성가구주들은 이러한 취업 경험에 녹아있는 임파워먼트 과정을 통해 삶 속에서 부딪히는 갈등에 대처하고 그것을 극복하면서 나아가고 있는 모습을 보여주었다고 할 수 있다.

본 연구의 분석결과와 시사점은 다음과 같다.

첫째, 사회적 기업 근무를 통한 빈곤여성가구주의 취업 경험은 개인적 역량에서 사회적 역량으로 확장되어 감을 확인할 수 있었다. 이혼이나 사별을 통해 자녀들과 홀로 남게 된 빈곤여성가구주는 자

신의 가장역할을 기꺼이 받아들이고 경제적 안정을 찾으면서 새 출발하게 된다. 사회적 기업에서의 노동을 통해 보람을 느끼고 스스로 강해지는 자신을 발견하게 되는 것이다. 특히 관계적 역량에서는 전에는 경험하지 못 했던 동료에 대한 이해와 연대감을 확장시키게 된다. 여성들은 전에는 경험하지 못했던 동료에 대한 이해와 연대를 통해 변화하며 타인을 지지하고 자신이 지지받는 상호과정 속에서 자신감을 획득하고 힘을 얻을 수 있다고 알려져 있다(조정아, 2006). 공동체 가치를 우선 추구하고 있는 사회적 기업이라면 일도 더 잘되고, 생산성도 향상되고 동료들에 대한 연대의식으로 빈곤여성가구주들의 자신감과 임파워먼트를 증강시키는 기회가 될 것이다. 동료관계 차원에서 경험하는 임파워먼트는 공동체 의식 형성과 강화로 관계적 에너지의 응집력이 강화된다. 따라서 공동체 가치를 추구하는 사회적 기업의 다양한 참여 프로그램을 통해서 빈곤여성가구주들의 임파워먼트를 향상시킬 수 있는 프로그램 개발에 많은 관심을 가질 필요가 있다.

둘째, 사회적 기업에 취업한 빈곤여성가구들 역시 일·양육 사이의 갈등을 겪고 있었다. 취업여성의 경우 일·가족 양립 곤란의 주된 이유로는 자녀양육문제와 가사부담을 들고 있다. 비취업여성의 대다수 역시 경제적 문제로 취업을 원하지만 일·가족 양립곤란으로 취업을 포기하고 있는 것(김재호, 2011)이 우리사회의 현실이다. 이처럼 자녀양육은 사회적 인프라가 확충되고 있음에도 여전히 여성가구주에게는 취업의 가장 큰 걸림돌로 존재하는 것으로 밝혀졌다.

셋째, 사회적 기업에 근무하고 있는 빈곤여성가구주들은 월급도 많이 올랐으면 좋겠다는 의견을 피력하는 경우도 있었지만 단지 돈이 아니라 사회적 존재로서 자신들의 역량과 능력이 사회적 취약계층을 위해 좋은 일을 하는데 쓰이는 것에 만족감을 나타내고 그들 스스로가 사회에 기여한다는 자부심을 강하게 인지하고 있었다. 즉, “우리같이 가난한 사람들에게 봉사한다는 것, 사회에 좋은 일 하는 회사라는 것에 자부심이 있어요”라고 말 하고 있다.

넷째, 무엇보다도 빈곤여성가구주들은 사회적 기업 일자리가 안정적으로 이어지길 진심으로 소원하였고 그들 스스로 전문성을 키워나가야 사회적 기업도 경쟁력을 갖게 된다고 인지하고 있었다. 직무능력 향상과 전문성 강화를 위한 체계적인 보수교육이 지속적으로 이루어진다면 사회적 기업의 빈곤여성가구주들이 일을 더 잘하게 되고 안정적인 일자리가 유지되며 수입도 증가할 것으로 기대하고 있었다. 사회적 기업은 사회적 약자들에게 단순한 공공근로 사업과 같은 일시적 개념의 일자리제공이 아니라 보다 장기적이고 지속적이며 안정적인 일자리를 제공할 수 있는 사업으로 여겨진다. 더 나아가 사회적 기업의 안정적인 운영과 경쟁력을 키워나갈 수 있는 경영전략에 대한 주관기관들의 관심이 필요하며 그 외 관련기관들의 전폭적인 지원 역시 있어야 할 것이다. 예를 들어 사회적 기업에 바라는 점에 대한 연구대상자의 의견을 빌리자면 “물질적인 지원도 가장 중요한 1차적인 요인이겠지만, 사회적 기업을 잘 운영하고 개발시킬 수 있는 사명감 있는 지도자가 발굴 되어 이끌어 가거나 더 많은 사회적 취약 계층에 있는 사람들이 많은 선택을 받는다면 좋겠어요”라고 하면서 사회적 기업운영에 있어 유능한 지도자의 필요성을 지적하고 있었다.

다섯째, 민주적인 의사결정과 운영체계를 특징으로 하는 사회적 기업에서도 수직적 및 수평적 갈등 상황이 존재하고 있었다. 특히 수직적인 의사소통의 폐쇄성에 대해 빈곤여성가구주들은 사회적 기업이라는 노동현장에서 만큼은 자신들의 고충이 잘 전달되고 언제든지 소통 가능하고 자신들의 이야기

를 경청해주시기를 간절히 원하고 있었다. 사회적 기업의 운영특징을 되짚어보지 않아도 사회적 기업이 노동자들의 가치를 수용하고 체계화될 때, 조직이 산만해지고 흐트러져 보여 당장은 손해를 보는 것 아닌지 우려가 발생할지 모르지만 오히려 그런 분위기 속에서도 노동자들은 기업의 일을 자신의 일 처럼 받아들여 더 열심히 하게 되고 그 기업에 애정과 주체의식을 갖고 임하게 된다는 논리에 주목할 필요가 있다. 사회적 기업은 특히 여성 정규직 수, 여성 관리자 수, 임원급 여성이 일반기업보다 많다고 알려져 있다(이성은, 2009). 이러한 특성을 가진 사회적 기업에서 어떻게 소통과 갈등상황을 해결해 나가야할지 관심을 가질 필요가 있다. 왜냐하면 조직구성원 간의 소통과 관계적인 측면이 얼마나 유연한지에 따라 구성원들의 모임과 조직이 활성화되고, 공동의 목표와 비전을 향해 함께 나아갈 수 있을 것이기 때문이다.

여섯째, 빈곤여성가구주들은 출산, 보육 및 간병과 같은 사회서비스분야의 사회적 기업에 주로 근무하고 있다. 사회적 기업의 빈곤여성 가구주들이 간병활동을 하게 되는 것은 돌봄 노동이 특별한 기술과 숙련이 필요하지 않고 인내심, 친절, 보살핌 같은 것은 선천적으로 타고 나는 여성다움으로 인식되기 때문이다. 그러나 사회적 기업의 빈곤여성가구주들은 시간이 흐르면서 돌봄 노동도 시간과 노력 그리고 숙련된 기술이 필요한 노동이라는 점을 스스로 깨닫게 된다. 따라서 보육 및 간병과 같은 돌봄 노동의 경우 여성노동자 자신과 사회전반의 인식이 저평가되어 있지는 않은지에 대한 논의가 필요하다. 돌봄 노동은 물질적, 신체적인 노동뿐 아니라 감정적인 측면이 중요하게 존재하며 행위자체뿐 아니라 관계의 측면이 중요한 노동으로 알려져 있다(Daly and Rake, 2003). 본 연구의 참여대상자들은 돌봄 노동에 대해 자신과 맞는 일, 좀 더 전문성이 필요한 일로 여기고 있었으며 자부심도 강하게 느끼는 편이었다. 따라서 현실적인 차원에서 돌봄 노동에 대한 새로운 의미부여, 인식개선, 전문성 강화 등이 뒤따라야 하겠다.

본 연구의 제한점으로는 면접이 가능한 연구참여자들을 찾는데 있어서, 서울 및 수도권 지역에서 운영되는 사회적 기업과 현재 활성화되고 있는 돌봄 노동 영역 위주의 몇 가지 사업유형에 제한된 빈곤여성가구주만을 대상으로 진행할 수밖에 없었다는 것이다. 따라서 본 연구결과를 지방, 특히 농촌지역이나 그 외 사회적 기업에 참여하는 빈곤여성가구주들에게까지 확장, 적용시키는 데는 한계가 있을 것이다. 원래 본 연구가 의도하는 바는 다양한 분야의 사회적 기업에 참여하는 빈곤여성 가구주들을 대상으로 할 계획이었으나 인증 받은 사회적 기업에 확인한 결과, 빈곤여성가구주들이 활동할 수 있는 분야가 출산육아, 간병, 도시락업체로 한정되어 있음을 알게 되었다. 차후 후속연구에서는 다양한 사회적 기업에 참여하는 저소득빈곤여성들을 대상으로 양적 연구와 질적 연구가 동시에 이루어진다면 좀 더 심도 깊은 연구 성과가 도출될 수 있을 것이다.

## 참고문헌

- 곽지영, 2006, “공교육소의 장애여성의 임파워먼트 경험에 관한 질적 연구”, 『아시아여성연구』, 45(1): 7-51.
- 김재호, 2011, “외환위기 이후 여성노동시장의 변화”, 『노동리뷰』, 9: 47-69.
- 김민경, 2009, “결혼이민여성의 임파워먼트 과정에 관한 연구”, 『인간발달연구』, 16(23): 243-275.
- 김봉선, 2010, “장애인자립생활운동에 나타난 임파워먼트 과정 연구”, 『한국사회복지학』, 62(2): 375-397.
- 김수현, 2001, 『서울시저소득여성가구주를 위한 자활지원방안』, 서울시정개발연구원.
- 김안나, 2009, “외환위기 이후 여성빈곤의 실태와 빈곤요인에 관한 실증 분석”, 『한국여성학』, 25(3): 31-54.
- 김태영 · 김준기 · 김중수 · 이준영 · 최조순, 2009, “사회적 기업을 통한 여성일자리 창출방안 연구”. 한국 도시행정학회 자료집.
- 김태훈 역, 2008, 『가난 없는 세상을 위하여』, Muhammad Yunus, 2006, Creating a World without Poverty, 서울: 물푸레.
- 노동부, 2010, “사회적기업 개요집 501”, www.mogel.go.kr
- 노희경, 2004, “자활사업참여자의 근로의욕증진에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 서울시 자활후견기관사업 참여자를 중심으로”, 이화여자대학교 석사학위논문.
- 박일현, 2010, “자활사업참여자의 사회적 자본이 자활사업성공에 미치는 영향: 임파워먼트의 매개효과를 중심으로”, 진주산업대학교 석사학위논문.
- 서울시, 2011, “여성의 경제활동 통계자료”, www.seoul.go.kr
- 석재은 · 김용하 · 김태원, 2003, “한국의 빈곤여성화에 대한 실증적 분석”, 『한국사회복지학』, 56(2): 167-194.
- 성정현, 2002, “이혼 후 적응을 위한 집단프로그램 개발”, 『한국가족복지학』, 9: 31-53.
- 성정현 · 송다영, 2006, “근로빈곤층 여성가장 가구의 생활실태와 심리사회적 문제에 대한 연구”, 『사회복지정책』, 21: 81-107.
- 송다영, 2006, “한부모가족 여성가구주를 위한 심리 정서적 지원프로그램 실태와 임파워먼트 대안”, 『한국가족복지학』, 11(1): 131-154.
- 신경림, 2001, 『현상학적 연구』, 서울: 현문사.
- 엄미선, 2003, “자기옹호(self-advocacy) 집단 프로그램을 통한 도시빈민의 임파워먼트연구”, 가톨릭대학교 박사학위논문.
- 이문국, 2002, 『자활사업과 임파워먼트: 자활지원 활성화를 위한 임파워먼트 실천사례연구』, 나눔의 집.
- 이성은, 2009, 『서울시 사회적 기업의 여성친화지수 분석』, 서울시여성가족재단.
- 홍현미라, 2007, “사회적 기업의 지역사회접근전략”, 사회적 기업연구원 개원 및 사회적 기업가 아카데미 개강 기념 심포지엄자료집.
- 통계청, 2011, “여성가구주 경제활동 추이”, www.kostat.go.kr
- Belle, D., 1990, “Poverty and women’s mental health”, *American Psychologist*, 45(3): 385-389.
- Conger, J. A., and Kanungo, R. N., 1988, “The empowerment process: Integration theory and practice”, *Academy of Management Review*, 3: 471-482.

- Department for Trade and Industry. 2002. Social Enterprise Strategy for Success. DTI: London.
- Gibson, C. H., 1995, "The Process of empowerment in mothers of chronically ill children", *Journal of Advanced Nursing*, 21: 1201-1210.
- GlenMaye, L., 1998, "Empowering of women", 67-81, in *Empowering in Social Work: A Sourcebook*, edited by Gutierrez, R. Parsons and E. Cox, Pacific Grove: Brooks/Cole Publishing Company.
- Greeff, A. P., and Fillis, A. J., 2009, "Resiliency in Poor Single-Parent Families", *Families in Society* 90(3): 279-285.
- Gutierrez, L., Parsons, R., and Cox, E., 1998, *Empowering in social work: A sourcebook*, Pacific Grove: Brooks/Cole Publishing Company.
- Lee, J., 2001, *The Empowerment Approach to Social Work Practice*, New York: Columbia University Press.
- Manning, M. C., Cornelius, L. J., and Okundaye, J. N., 2004, "Empowering African Americans through social work practice: Integrating an afrocentric perspective, ego psychology, and spirituality", *Families in Society*, 85(2): 225-231.
- Moller, K., 2005, 『Organising domestic workers :a protective regulatory framework for domestic work』, ETUC(European Trade Union Confederation) Seminar(pp. 14-15)
- OECD, 1999, Social Enterprises, [www.oecd.org](http://www.oecd.org)
- Swagata, G., 2006, 아시아 공정무역과 젠더, 여성환경연대, 공정무역 아시아여성포럼 자료집.
- 경향신문, 2010, "사회적 기업이 희망이다", 2010년 6월 4일.
- [www.sicialenterprise.go.kr](http://www.sicialenterprise.go.kr)



## The Exploratory Study on Working Experience of Poor Female-Headed Families in Social Enterprise

- Focusing on Empowerment Process -

Kim, Hyo Soon  
(Sejong Cyber University)

This study was to investigate working experience of poor female-headed families in social enterprise focusing on empowerment process. For this study, nine female-headed women were interviewed and the collected qualitative data were analyzed through phenomenological research method. Main results of this study provided eight main construct factors, such as the intersection of hope and unhappy, economic independence through being alone, finding myself strong and worthy, consciousness of horizontal bondage, trouble situation, professionalism and pride, capacity to problem solving and self-importance of contribution to society. Based on the results of this study, working experience of poor female-headed families in social enterprise was strengthened from personal level and relational level to social level. Therefore, various policies and practical programs should be prepared to improve empowerment of female-headed families in poverty working in social enterprise.

Key Words: Female-Headed Families in Poverty, Empowerment, Social Enterprise.

[논문 접수일 : 12. 11. 04, 심사일 : 12. 11. 08, 게재 확정일 : 13. 01. 25]