

사회적기업은 괜찮은 여성일자리인가?[†]

곽선화*

<요 약>

사회서비스는 서구 자본주의 국가를 중심으로 높은 실업과 복지에 대한 국가지출 축소 등의 문제에 대응하고 성장과 분배의 선순환 구조를 이룩하기 위해 일자리 창출정책과 연계되어 논의가 시작되었다. 특히 사회서비스는 여성노동력이 비교우위를 기대할 수 있는 분야이고 비교적 괜찮은 일자리라는 점에서 주목받고 있다.

양질의 사회서비스 제공과 지속가능한 일자리 창출을 목표로 하는 사회적기업은 여성친화성이 높아 여성일자리로 새로운 대안으로 기능할 수 있다. 이에 본 연구는 사회적기업이 실제 여성에게 괜찮은 일자리를 제공하고 있는지를 살펴보았다. 사회적기업 491개소 전체를 대상으로 한 조직수준 분석에서는 종단분석을 통해 사회적기업에서의 여성 참여율, 조직내 지위와 안정성, 임금수준 등에 대해 성별 비교분석을 하였다. 사회적기업 종사자 830명을 대상으로 한 개인수준 분석에서는 횡단분석을 통해 사회적기업 진입이전 상태를 비롯하여 일자리 만족도와 일자리 지속희망도에 대해 성별 비교분석을 하였다.

분석 결과, 사회적기업에서 여성의 비중은 70% 수준이며 특히 40대 이상 중장년층과 취약계층 여성의 참여가 높은 편이었다. 여성의 임금수준은 남성의 85~95% 수준으로 일반기업체와 비교할 때 임금격차가 거의 없는 일자리로 나타났다. 그러나 사회적기업에서 여성 일자리는 업종을 불문하고 비정규직과 비관리직에 집중되어 있었다. 이는 여성의 경력단절과 직업경험 부족 등에서 기인한 것으로 보인다. 사회적기업 여성근로자, 특히 취약계층 여성일수록 현재의 일자리를 지속하고자 욕구가 강한 것으로 나타났다. 조직수준 및 개인수준 분석 결과를 종합해 볼 때, 사회적기업은 괜찮은 여성일자리로 제공하고 있는 것으로 볼 수 있다. 그러나 향후 사회적기업 여성근로자의 고용안정성을 높여 여성의 경력이 유지·개발될 수 있도록 하고 여성 개인의 역량 향상이 사회적기업 경쟁력으로 연계되도록 방안을 마련할 필요가 있다.

핵심주제어: 사회서비스, 사회적기업, 여성일자리, 여성친화성, 괜찮은 일자리

논문접수일: 2013년 10월 01일 수정일: 2013년 11월 07일 게재확정일: 2013년 11월 16일

† 이 논문은 2012년 정부(교육부)의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임 (NRF-2012S1A5A2A03034756)

* 부산대학교 경영대학 경영학과 부교수, sun9915@pusan.ac.kr

I. 서 론

1. 연구의 배경

경제위기 이후 우리사회에 일자리 양극화가 지속되고 있다. 노동시장 양극화로 중간임금 일자리는 줄어들고 고임금 또는 저임금 일자리로 고용이 양극화되고 있는 것이다(Autor, Katz & Kearney, 2006).

경제위기로 인한 실업과 일자리 양극화 문제는 남성보다 여성에게 더 심각한 영향을 미치고 있다(김영옥 외 2인, 2006). IMF 직후 여성노동시장에 관한 연구에 따르면 여성 우선해고, 여성의 비정규직화, 성별 직무분리의 심화, 여성 노동조건의 악화 등의 문제가 지적되고 있다(장하진, 2000; 김미숙, 2006; 배은경, 2009). 최근의 외환위기 직후에는 감소한 취업자 수의 75%가 여성 일자리로, 경제위기 상황에서 여성실직이 높아지는 것으로 보고되고 있다(윤자영, 2009). 이와 같이 경제위기 충격으로 여성 실업률이 높아지고 경제활동참가율이 감소하며 여성취업자 수가 크게 감소함으로써 경제위기의 직접적인 충격 흡수관으로서 여성노동이 활용되고 있다(강이수, 1999). 더 큰 문제는 여성노동시장의 양극화가 일시적이거나 교육훈련을 통해 극복가능한 현상이 아니라 고착화되고 있다는 점이다.

이러한 문제와 맞물려 사회서비스 일자리가 주목받고 있다. 사회서비스 일자리는 일자리의 질 측면에서 중상위 수준의 일자리이기 때문에 일자리 양극화 문제를 억제하는 데 중요한 역할을 한다(전병유 외, 2007). 교육, 의료, 복지, 공공행정 서비스와 같은 사회서비스는 사회적 인프라로서 장기적인 경제성장에 기여할 뿐만 아니라 이들 일자리는 상대적으로 숙련도가 높고 전문적인 지식을 필요로 하기 때문에 고용안정성도 높고 평균수준 이상의 임금을 제공하는 ‘괜찮은 일자리’라 할 수 있다(김혜원 외, 2006). 같은 맥락에서 여성이 주로 진출하는 돌봄서비스 또한 제도화를 통해 괜찮은 일자리로서 기능하고 있다(오은진·노은영, 2010).

이와 같이 사회서비스는 고용없는 성장시대에 새로운 일자리 창출이 가능한 분야이면서 여성노동력이 비교우위를 기대할 수 있는 분야이고 비교적 괜찮은 일자리라는 점에서 주목받고 있다. 스웨덴과 덴마크, 영국, 핀란드, 네덜란드 등 복지국가들의 경우, 여성고용률이 높을 뿐만 아니라 여성의 사회서비스업 고용 비중이 40~50% 수준에 이르고 있다. 우리나라의 경우, EU 주요국에 비해 여성의 사회서비스업 고용비중이 20% 수준으로 가장 낮은 편이고 여성고용률 또한 낮은 수준이다(월간노동리뷰, 2013).

2. 문제제기 및 연구목적

사회서비스가 일자리 창출의 새로운 대안으로 부상하면서 우리나라에서는 2003년부터 사회서비스를 제공하는 일자리사업(이하 사회적일자리사업)을 추진하였다. 그러나 사회적일자리사업이 안정적 일자리를 제공하는데 한계가 있어 지속가능한 일자리를 위해 사회적기업 모델을 도입하게 되었다. 사회적기업은 양질의 사회서비스를 제공하여 국민의 삶의 질을 개선시키는 동시에 안정적 일자리를 제공할 수 있다는 점에서 이미 오래전부터 유럽의 복지국가를 중심으로 확산되어 온 개념이다. 최근에는 안정적이고 괜찮은 여성일자리 창출의 대안으로 사회적기업의 역할에 대한 기대감이 높아지고 있다(곽선화, 2009). 특히 사회적기업이 추구하는 사회적 목적과 여성의 경제활동 목적이 일치한다는 점에서 사회적기업은 여성친화적인 일자리 창출에 기여하고 있다(이성은·안선덕, 2009; 최조순·김종수, 2010; 구길두·심미경, 2010; 김유미, 2011).

사회서비스를 제공하는 사회적기업이 여타산업에 비해 고용창출력이 크고 특히 여성에게 유리하고 중상위수준의 일자리를 제공한다는 논의는 많았으나 실제 그러한 일자리가 괜찮은 일자리로서 기능하고 있는지에 대한

실증연구는 부족하였다. 본 연구는 사회적기업이 여성에게 양적으로뿐만 아니라 질적으로 유리한 일자리를 제공하고 있는지, 그리고 사회적기업에 재직중인 여성인력이 현재의 일자리에 만족하고 일자리를 지속적으로 유지하고자 하는지를 분석하여 사회적기업이 괜찮은 일자리로서 기능하고 있는지를 분석해보고자 한다. 분석 결과를 바탕으로 여성이 사회적기업을 통해 경력을 유지·개발하고 이것이 사회적기업의 인적자원 경쟁력으로 연계될 수 있도록 하기 위한 방안을 모색해보고자 한다.

이러한 연구내용과 목적을 요약하면 다음과 같다.

연구과제1 : 사회적기업은 여성일자리 창출에 기여하며 여성친화적인가?

연구과제2 : 사회적기업은 괜찮은 일자리인가?

연구과제3 : 사회적기업 여성근로자는 일자리에 만족하며 일자리를 지속하고자 하는가?

II. 사회적기업과 여성고용에 대한 이론적 고찰

1. 사회서비스와 사회적기업

사회서비스(social service)는 현대인의 상호관계 및 역할에 대한 욕구

충족을 위한 사회적 수단으로서, 가족 생활을 보호하거나 회복하게 하고, 개인의 내·외적 문제에 대처하도록 지원하며, 개인의 성장발달을 돕고, 사회차원의 접근을 촉진하는 서비스로 정의된다(Kahn, 1973; 민현주, 2007:19에서 재인용). 사회서비스는 복지, 보건의료, 교육, 고용, 주거, 문화, 환경 등의 분야에서 인간다운 생활을 보장하고 상담, 재활, 돌봄 정보의 제공, 관련 시설의 이용, 역량 개발, 사회참여 지원 등을 통하여 국민의 삶의 질이 향상되도록 지원하는 모든 서비스를 포함한다(사회보장기본법 제3조의 4). 즉, 사회서비스는 국민의 복지 욕구를 충족시키기 위해 사적 및 공공영역을 통해 제공되는 서비스를 총칭하는 것이라 할 수 있다.

선진국의 경우 경제성장의 과정에서 이미 오래 전부터 사회서비스의 증가가 이루어졌다. 사회서비스의 전산업 대비 고용 비중은 10.2%(OECD 평균)이고 북유럽 복지국가의 경우 그 비중은 20% 수준에 이르고 있다. 우리나라에서도 2003년부터 사회서비스 공급 확대를 통한 적극적 고용창출전략으로 사회적일자리사업이 추진되었다. 그간 사회적일자리사업을 통해 창출된 일자리는 2003년 2천여명에서 2012년에는 17만5천명으로 증가하였다. 이와 같이 사회서비스분야는 타산업에 비해 고용창출 효과가 크고 고용없는 성장과 경기침체기에도 새

로운 일자리를 창출하고 있어(현대경제연구원, 2013) 경제적·사회적 의미가 큰 분야라 할 수 있다.

사회서비스 확대를 통해 일자리를 창출하고 복지사회를 구현하는 것은 사회적기업의 등장과 맥락을 같이 하고 있다. 우리나라는 사회적일자리사업을 통해 단기간에 많은 사회서비스 분야 일자리를 창출하기는 하였으나 안정적 일자리를 제공하는데 한계가 있어 사회서비스와 관련된 일자리의 지속가능성 제고와 양질의 사회서비스 제공을 목적으로 사회적기업의 제도적 도입이 논의되었다.

사회적기업(social enterprise)은 취약계층에게 사회서비스 또는 일자리를 제공하거나 지역사회에 공헌함으로써 지역주민의 삶의 질을 높이는 등 사회적 목적을 추구하면서 재화 및 서비스의 생산·판매 등 영업활동을 하는 기업을 말한다(사회적기업육성법 제2조 1). 사회적기업은 사회적 경제에 의한 새로운 기업 형태로, 이윤을 추구하는 기업적 특성과 공공성을 우선하는 사회적 특성을 모두 포함하고 있다. 즉, 사회적기업은 지속적으로 재화를 생산하거나 서비스를 판매하는 활동, 높은 수준의 자율성, 상당한 경제적 위험 감수, 최소한의 유급노동자 고용 등 경제적 목적을 추구함과 동시에 지역사회 이익의 명시적 추구, 시민들의 자발적 참여, 자본소유에 기반하지 않는 의사결정권, 사회적기업에 의해 영향을

받는 사람들도 의사결정과정에 참여시키고 제한적인 이윤배분 등 사회적 목적을 동시에 추구하는 새로운 패러다임이다(Borzaga & Defourny, 2001). 이와 같이 기업적 특성을 가미하여 사회서비스를 제공함으로써 보다 안정적인 일자리의 창출과 양질의 사회서비스 제공이 가능하도록 한 것이 바로 사회적기업이라 할 수 있다.

2. 사회적기업과 여성고용

유럽의 경우, 여성노동의 대안을 공공서비스 및 사회서비스업에서 찾고 있다(Bosch & Wagner, 2005). Wagner(2005)는 여성고용과 사회서비스부문의 고용이 밀접한 관련을 가지고 있으며, 특히 여성 총고용과 개인 및 사회 서비스업에서의 여성고용은 유의적인 상관관계를 가진다고 주장하고 있다. 즉, 사회서비스의 증가와 여성고용의 증가가 선순환의 관계를 가지고 있다는 것이다.

사회서비스의 증가가 여성고용과 유의한 관련성을 가지는 것은 여성의 사회진출 증가로 과거 가정을 중심으로 사적영역에서 제공되던 돌봄서비스가 사회화되고 있기 때문이다. 사회서비스 중 핵심영역인 돌봄서비스의 경우 여성이 비교우위를 가진 분야로 이러한 서비스의 증가는 여성의 경제활동참가율 증가를 촉진시킬 수 있다.

즉, 사회서비스의 주요 수요자가 여성이며 동시에 사회서비스의 주공급자 또한 여성이기 때문에 사회서비스의 증가는 여성고용과 밀접한 관계를 갖게 되는 것이다.

고용전략관점에서 사회서비스 분야를 여성 고용창출의 정책수단으로 검토할 필요가 있음은 이미 국내외 여러 연구에서 제시되고 있다(Defourny 2001; Bosch & Wagner, 2005; Wagner, 2005; 민현주, 2007; 박세경, 2008; 오은진·노대명, 2009; 정성미, 2013). 나아가 사회적기업을 통해 보다 안정적인 여성일자리가 창출될 수 있음도 여러 연구에서 제시되고 있다.

사회적기업은 업종 유형이 여성친화적이고 여성이 경쟁우위에 있는 분야로 여성일자리 대안으로 기능할 수 있다(곽선화, 2009; 이성은·안선덕, 2009; 최조순·김중수, 2010; 구길두·심미경, 2010; 김유미, 2011). 즉, 여성이 담당하던 사적영역 노동이 사회적 영역으로 재구성되었다는 점, 여성이 쉽게 참여할 수 있고 가장 잘 할 수 있는 영역이라는 점, 그리고 여성이 근로를 통해 빈곤에서 탈출하고자 하는 점이 사회적기업이 추구하는 사회적 목적과 일치한다는 점 등에서 사회적기업과 여성 일자리가 연계될 수 있는 것이다(최조순·김중수, 2010:164).

이러한 논의가 실제 사회적기업에서도 나타나고 있다. 우리나라 사회적기업에서 여성의 비중은 67.5%에 달

하고 있다*. 사회적기업 유급근로자 중 취약계층 비중은 61.2%를 차지하고 있는데, 취약계층 중 여성이 차지하는 비중은 63.0%에 이른다. 사회적기업에 종사하는 취약계층으로는 중고령자와 장애인, 저소득층 등이 있는데 그 중 55세 이상의 중고령자 비중(전체 취약계층의 36.4%)이 취약계층 중 가장 높고 다음은 장애인(27.3%), 저소득층(17.4%) 순이다. 전체 중고령자 중 여성 중고령자가 차지하는 비중은 71.9%, 전체 저소득층 중 여성은 71.4%, 전체 장애인 중 여성은 34.2%로, 사회적기업은 여성 취약계층의 일자리 제공에 큰 기여를 하고 있다. 이와 같이 사회적기업은 실제 여성의 참여가 높을 뿐 아니라 여성 취약계층의 일자리 창출에 기여하고 있어 빈곤여성의 자활을 지원하는 한 방안으로도 논의되고 있다(황정임 외 2인, 2005; 김종숙 외 2인, 2006).

사회적기업이 안정적이고 양질의 일자리를 제공할 것(김혜원 외, 2006; 박찬임, 2009)이라는 논리적 주장에도 불구하고 실제 사회적기업이 여성친화적인지에 대해서는 반론이 제기되기도 한다. 사회적기업에 종사하는 여

성의 임금수준과 고용기간을 살펴본 연구결과에 따르면, 사회적기업 여성종사자는 남성보다 임금수준이 낮고 여성의 고용계약기간 또한 더 짧은 것으로 나타나(원종학·김지영, 2009) 사회적기업이 현실적으로는 양질의 여성일자리를 공급하는데 한계가 있다는 지적도 있다. 사회적기업이 여성에게 더 많은 일자리를 제공하고 안정적이며 양질의 일자리를 제공할 것이라는 기대와 달리 사회적기업의 여성친화성이 실재는 높지 않은 것이다. 이에 본 연구는 사회적기업이 제공하는 여성일자리가 양적, 그리고 질적인 측면 모두에서 여성친화적이고 괜찮은 일자리(decent work)**인지를 분석해보고자 한다.

III. 연구설계

1. 연구대상 및 자료수집

본 연구는 사회적기업이 여성친화적이고 괜찮은 일자리를 제공하는지, 그리고 사회적기업에 종사하는 여성

* 본 연구에서 제시되는 데이터는 사회적기업이 매해 제출하는 사업보고서의 원데이터로 분석한 것이다.

** ILO에서는 괜찮은 일자리를 자유, 공평, 안정성, 인간의 존엄성이라는 조건하에서 남성과 여성 모두가 적절하고 생산적인 일자리를 확보할 수 있는 기회로 정의하고 있다(Anker 외, 2002:5). Anker 등은 괜찮은 일자리의 기준으로 ① 고용기회, ② 적합하지 않은 노동의 제외, ③ 적절한 임금과 생산적 노동, ④ 적절한 시간, ⑤ 노동의 안정성과 안전성, ⑥ 고용에 있어서 공평한 처우, ⑦ 안전한 노동환경, ⑧ 사회적 보호, ⑨ 일-가정의 양립, ⑩ 사회적 타협과 작업장 관계, ⑪ 괜찮은 일자리에 대한 경제·사회적 개념 등을 제시하고 있다. 괜찮은 일자리는 좋은 일자리(good job)와는 상이한 개념으로 사회적 약자의 고용의 질적 측면을 이해하고 다른 집단과 비교하는데 활용되고 있다.

인력이 현재의 일자리를 지속하고자 하는지를 살펴보기 위해 세 가지 연구과제를 설정하였다. 연구목적을 달성하기 위해 두 차원에서 자료를 수집·분석하였다.

첫째는 기업수준에서의 분석으로, 인증 사회적기업 491개소(2010년말 기준) 전체*를 대상으로 사회적기업의 일자리 창출 규모를 비롯하여 임금수준, 직급, 고용형태 등 전반적인 근로조건을 성별로 비교분석하였다. 조직수준의 데이터는 사회적기업이 첫 인증된 2007년부터 2010년까지 4개년** 동안의 데이터를 매년 사회적기업이 제출하는 사업보고서를 통해 수집하여 종단적으로 그 결과를 분석하였다.

둘째는 개인수준에서의 분석으로, 사회적기업에 재직하고 있는 종사자 841명을 대상으로 사회적기업에 진입하기 이전 인적자원 특성을 비롯하여 일자리에 대한 만족도, 일자리 지속희망도 등을 성별로 비교분석하였다. 개인수준의 데이터도 조직수준의 데이터와 마찬가지로 동기간 중 매해 종사자를 대상으로 자체적으로 마련한 구조화된 설문지를 통해 수집되었다. 분석에는 최종년도인 2011년의 데이터를 활용하였다.

2. 표본의 구성과 기초통계

2.1 기업수준 표본의 특성

조사대상 사회적기업 491개소의 기업 특성은 <표 1>과 같다. <표 1>에서 보는 바와 같이, 사회적기업은 영리를 목적으로 설립된 경우보다 비영리 목적으로 설립된 경우가 많은 편이다. 상법상회사의 형태를 가진 경우라 하더라도 자활공동체나 비영리단체가 영리사업을 수행하기 위해 조직 형태를 갖추는 과정에서 상법상회사의 형태를 취하였기 때문에 일반영리기업과는 차이가 있다.

사회적기업은 경제적 목적이외에 다양한 사회적 목적을 추구하고 있다. 즉, 취약계층에 대한 일자리 제공을 주목적으로 하기도 하지만 취약계층에 다양한 사회서비스 제공함으로써 경제적 목적과 사회적 목적을 동시에 추구하기도 한다.

조사대상 사회적기업의 2007~2010년 매출 및 고용 규모 현황은 <표 2>와 같다. <표 2>에서 보는 바와 같이 사회적기업은 기관당 평균 27명(2010년 기준)을 고용하고 있으며 이중 취약계층이 61.2%를 차지하고 있다. 평균 매출액은 7.67억원, 종사자 1

* 2010년말 기준 인증 사회적기업 수는 501개소이나 인증취소된 경우를 제외하여 최종표본 수는 491개소이다.

** 조직수준의 데이터는 재무제표에 반영된 결과를 중심으로 조사되었다. 이는 분석대상 기간이 2007~2010년이라 하더라도 재무제표가 완성된 이후 자료가 수집되었으므로 실제 조사는 2008~2011년에 이루어졌다. 따라서 실제 조사가 이루어진 기간은 2008~2011년이며 동기간에 개인을 대상으로 조사가 이루어진 것이다.

인당 평균 매출액은 2천8백만원이다. 매출액이 지속적으로 향상되고 있어 사회적기업의 고용과 매출 규모가 비록 영세한 편이기는 하나 높은 취약계층 고용비율을 고려한다면 매출이 낮다고 단정하기는 어렵다. 매해 인당 매출액이 지속적으로 향상되고 있어 장기적으로는 사회적기업도 국민경제에 기여할 수 있는 수준으로의 성장도 가능할 것으로 전망된다.

<표 1> 조사대상 사회적기업의 특성(n=491)

구 분		빈도	비율
소 재 지	수도권	258	52.5
	경상권	107	21.8
	전라권	75	15.3
	충청권	51	10.4
조직형태	민법상법인	131	26.7
	민법상조합	18	3.7
	비영리민간단체	72	14.7
	사회복지법인	60	12.2
	상법상회사	210	42.8
업 종	교 육	37	7.5
	보 건	10	2
	사회복지	12	2.4
	환 경	102	20.8
	보 육	25	5.1
	문화·예술·관광·운동	59	12
	간병·가사지원	65	13.2
기 타	181	36.9	
사회적목적	일자리제공	272	55.4
	사회서비스제공	48	9.8
	지역사회공헌	2	0.4
	혼 합	97	19.8
	기 타	71	14.5

<표 2> 조사대상 사회적기업의 매출 및 일자리 규모

내 용		2007 (n=47)	2008 (n=200)	2009 (n=277)	2010 (n=491)
일 자리	전체(명)	2,539	8,329	11,50	13,443
	취약계층(명) (취약계층비율, %)	1,403 (55.3)	4,832 (58.0)	6,467 (58.0)	8,227 (61.2)
	평균(명)	49.8	39.3	38.9	27.4
	매 출 액	전체(억원)	464.67	1,342.57	2,354.80
매 출 액	평균(억원)	9.11	6.99	8.18	7.67
	인당(백만원)	18.3	16.12	21.12	28.0

3.2 개인수준 표본의 특성

불성실한 응답 11부를 제외한 830부의 설문지가 최종 분석에 활용하였다. 조사대상 개인의 표본 구성은 <표 3>과 같다.

사회적기업 종사자를 대상으로 한 설문조사에서 841부가 회수되었으나

<표 3> 조사대상 구성원의 인구통계적 특성(명, %)

구 분	남		여		비율	
	빈도	비율	빈도	비율		
성 별(n=830)	226	27.2	604	72.8	-	
연 령 (n=813)	20대	41	18.7	97	16.3	17.0
	30대	76	34.7	124	20.9	24.6
	40대	35	16.0	194	32.7	28.2
	50대	26	11.9	144	24.2	20.9
	60대	34	15.5	30	5.1	7.9
	70대 이상	7	3.2	5	0.8	1.5
최종학력 (n=800)	중졸이하	33	15.0	90	15.5	15.4
	고졸	73	33.2	258	44.5	41.4
	대졸	98	44.5	221	38.1	39.9
	대학원졸	16	7.3	11	1.9	3.4
	소계	220	100.0	580	100.0	100.0
혼인여부 (n=785)	미혼	96	45.3	126	22.0	28.3
	기혼	116	54.7	447	78.0	71.7
가장여부 (n=726)	비가장	73	37.8	420	78.8	67.9
	가장	120	62.2	113	21.2	32.1
수급자유형 (n=197)	저소득층	12	25.5	65	43.3	39.1
	고령자	12	25.5	24	16.0	18.3
	결혼이민자	1	2.1	7	4.7	4.1
	장애인	12	25.5	7	4.7	9.6
	장기실업자	4	8.5	20	13.3	12.2
	청년실업자	1	2.1	3	2.0	2.0
	기타	5	10.6	24	16.0	14.7
조직내 지위 (n=753)	최고경영진	7	3.3	2	0.4	1.2
	중간관리자	76	36.2	114	21.0	25.2
	일반/현장직	127	60.5	427	78.6	73.6
고용형태 (n=808)	정규직	108	49.3	165	28.0	33.8
	비정규직	111	50.7	424	72.0	66.2
5대보험가입 (n=748)	부분가입	55	27.2	168	30.8	29.8
	가입	147	72.8	378	69.2	70.2

여성 응답자가 전체의 70% 이상으로 높은 편이고, 중고령자의 비중도 약 30%를 차지하고 있으며 학력수준은 고졸이 가장 많고 고졸이하가 전

체의 약 60%를 차지하고 있다. 이러한 구성은 실제 사회적기업 전체 구성과 유사한 특징을 가지고 있다. 취약계층 유형 중에서는 저소득층과 고

령자의 응답이 타유형에 비해 높은 편이었다. 사회적기업 종사자의 조직 관련 특성을 살펴본 결과, 정규직보다는 비정규직이 많았다. 사회적기업 종사자 중 사회보험 전체에 가입한 비율은 70%로 나타났다*.

IV. 분석결과

1. 여성일자리 창출에 기여하며 여성친화적인가?

본 연구는 사회서비스를 제공하는 사회적기업이 여성에게 유리하고 팬층은 일자리인지를 살펴보기 위해 일자의 특징을 고용규모와 임금수준 등을 중심으로 성별 비교분석해보았다. 먼저 기업수준에서 분석한 결과부터 살펴보기로 한다.

1.1 성별 고용비율 분석

전체 사회적기업을 대상으로 고용규모를 성별로 분석한 결과는 <표 4>와 같다. 지난 4년 동안 사회적기업을 통해 증가한 일자리 수는 총 1만여개로 이 중 7천여개의 일자리가 여성일자리이다. 사회적기업에서 여성이 차지하는 비율이 최근 약간 줄어

들기는 하였으나 여전히 여성의 비율이 70% 내외 수준으로 높은 편이다. 이러한 결과에서 볼 때, 사회적기업의 성장은 여성에게 더 많은 일자리를 제공함으로써 여성의 경제활동을 활성화하는데 긍정적인 역할을 한 것으로 볼 수 있다.

사회적기업의 업종별 여성 고용비율을 살펴본 결과, <그림 1>에서 보는 바와 같이 보육, 간병가사지원, 보건, 교육 등 돌봄서비스 분야에서 여성비율이 80~90% 수준에 이르러 여성 참여가 매우 높았다. 그러나 사회서비스 중 전문서비스 분야(전문교육, 문화예술관광운동, 지역개발/전문컨설팅)에서의 여성 참여는 낮은 편이다. 즉, 숙련도가 높고 장기적으로 안정적인 일자리를 제공하여 경력을 개발할 수 있는 분야에서의 여성 비율은 높지 않은 편이다.

업종별 근로조건에서 볼 때, 돌봄서비스 영역이 여성에게 유리한 분야이나 근로시간이 길고 임금수준이 상대적으로 낮다는 점을 고려한다면 보다 다양한 사회서비스분야로 진출을 유도할 필요가 있다. 이를 위해 전문서비스 분야에 진출할 수 있도록 여성인적자원의 체계적인 개발과 교육훈련이 필요하다.

* 사회적기업으로 인증받기 위해서는 사회적기업육성법에서 정한 인증기준 이외에 고용과 관계된 법 규정(최저임금, 사회보험 가입 등)을 준수하여야 한다. 그림에도 불구하고 5대보험 중 부분적으로 가입한 경우가 나타난 이유는 유급근로자 중 고령자나 장애인 등은 일부 사회보험의 가입대상에 해당하지 않기 때문으로, 사회적기업이 고용과 관련하여 법 규정을 위반하고 있는 것은 아니다.

<표 4> 사회적기업 고용 규모의 성별 비교(명, %)

		2007		2008		2009		2010	
		남	여	남	여	남	여	남	여
근로자 수		711 (28.0)	1,828 (72.0)	2,591 (31.0)	5,755 (69.0)	3,668 (32.9)	7,482 (67.1)	4,371 (32.5)	9,072 (67.5)
연령	~29세	135 (19.0)	148 (8.1)	512 (19.8)	558 (9.7)	549 (17.6)	708 (10.0)	750 (17.2)	951 (10.5)
	30~39세	228 (32.1)	341 (18.7)	708 (27.3)	984 (17.1)	909 (29.1)	1,056 (15.0)	1,216 (27.8)	1,361 (15.0)
	40~54세	188 (26.4)	809 (44.3)	687 (26.5)	2,905 (50.5)	941 (30.2)	3,372 (47.8)	1,367 (31.3)	4,355 (48.0)
	55세~	160 (22.5)	530 (29.0)	684 (26.4)	1,310 (22.8)	722 (23.1)	1,925 (27.3)	1,038 (23.7)	2,405 (26.5)
취약계층 유형	저소득층	58 (12.4)	193 (20.7)	212 (12.1)	866 (27.6)	261 (11.1)	1,024 (25.0)	410 (13.5)	1,023 (19.7)
	중고령자	150 (32.0)	406 (43.5)	503 (28.6)	1,270 (40.4)	708 (30.0)	1,658 (40.4)	841 (27.6)	2,157 (41.6)
	장애인	230 (49.0)	200 (21.4)	942 (53.6)	463 (14.7)	1,215 (51.5)	565 (13.8)	1,479 (48.6)	769 (14.8)
	기타	31 (6.6)	135 (14.5)	99 (5.6)	541 (17.2)	177 (7.5)	855 (20.8)	312 (10.3)	1,236 (23.8)
	소계	469 (66.0)	934 (51.1)	1,756 (67.8)	3,140 (54.6)	2,361 (64.4)	4,102 (54.8)	3,042 (69.6)	5,185 (57.2)
직급	관리직	137 (19.3)	87 (4.8)	1,497 (18.7)	1,977 (7.8)	515 (18.1)	535 (8.4)	950 (22.9)	1,035 (11.8)
	비관리직	574 (80.7)	1,741 (95.2)	1,079 (81.3)	3,508 (92.2)	2,324 (81.9)	5,827 (91.6)	3,190 (77.1)	7,751 (88.2)
고용형태	정규직	521 (73.0)	737 (40.4)	212 (58.1)	866 (36.0)	1,812 (60.5)	2,528 (37.4)	2,359 (55.1)	3,210 (35.8)
	비정규직	192 (27.0)	1,089 (59.6)	503 (41.9)	1,270 (64.0)	1,181 (39.5)	4,232 (62.6)	1,924 (44.9)	5,761 (64.2)



<그림 1> 업종별 여성비율(2010년기준, %)

1.2 연령별-성별 고용비율 분석

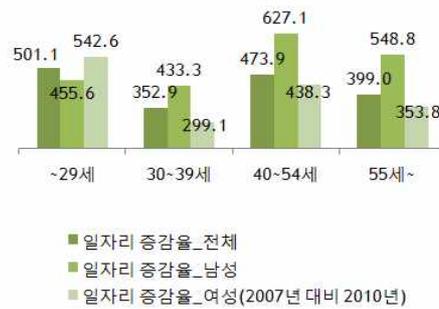
다음으로 사회적기업의 연령별 고용현황을 성별로 비교분석하였다. 여

성의 경우 40대 이상 중장년층의 사회적기업 참여가 74.5%(2010년 기준)로 매우 높은 편이다. 반면 남성의 경

우 50% 내외 수준으로 여성보다는 그 비중이 낮은 편이나 그 비율이 점차 증가하고 있다.

<그림 2> 좌측에서 보는 바와 같이 간병가사지원 및 보육분야의 중장년층 여성의 참여비율은 90% 이상으로 매우 높고 환경과 보건, 사회복지

분야의 여성 비율도 70% 이상으로 타분야보다 높은 편이다. 특히 환경 및 간병가사지원 분야는 55세 이상 여성의 참여비율이 35% 이상으로, 사회적기업이 중장년층 여성 일자리 창출에 크게 기여하고 있는 것으로 보인다.



<그림 2> 업종별 연령별 성별비율(2010년기준, %)

<그림 2> 우측에서는 사회적기업의 일자리가 중장년층에 집중되고 있으나 20~30대 청년층의 사회적기업 참여률도 꾸준히 증가하고 있음을 보여주고 있다. 즉, 사회적기업에서 청년층 일자리가 5배 이상 증가하여 사회적기업이 청년실업의 대안 또는 징검다리 일자리로서의 기능을 수행할 수 있음을 보여주고 있다. 그러나 청년층 일자리의 경우, 여성이 절대수는 많은 편이나 여성 전체 고용에서 차지하는 비중은 30% 미만으로 남성의 50% 수준보다 낮은 편이다. 이는 사회적기업에서 남성이 관리직 및 정규직 비율이 높은 것과 무관하지 않다. 여성도 조기에 사회적기업에 진입하

여 경력을 유지·개발시킬 수 있도록 사회서비스 일자리에 대한 인식을 확산시킬 필요가 있을 것으로 보인다.

1.3 -성별 고용비율분석

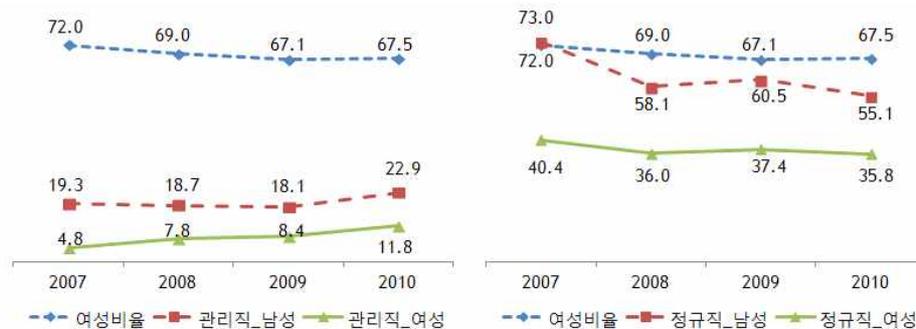
사회적기업 고용 현황을 취약계층 유형에 따라 분석한 결과(<표 4> 참조), 사회적기업에 참여하는 취약계층의 절대수는 여성이 남성의 1.5~2배 정도로 많은 편이나 성별 비중 측면에서는 남성(전체 참여자의 55~65%가 취약계층)이 여성(50~57%)보다 약간 높았다. 여성의 경우 취약계층 중 중고령자가 전체 취약계층의 40%, 저소득층이 20~30% 수준을 차지하고 있어 그 비중이 높은 편이었다.

성별 취약계층의 참여 현황에서 특
 징적인 부분은 장애인의 참여이다. 앞
 의 <표 4>에서 보는 바와 같이, 사회
 적기업에서 남성장애인 참여자는 남
 성 취약계층의 약 50%를 차지할 정
 도로 사회적기업 참여가 높은 편이다.
 우리나라 장애인 현황을 보면 남성
 장애인(전체 장애인 중 58.3%, 2010
 년 기준, 국가통계포털)이 여성장애인
 (41.7%)보다 많다. 이러한 부분을 감
 안하더라도 여성장애인의 사회적기업
 참여는 남성의 절반 수준에 머무르고
 있어 여성장애인을 위한 보다 적극적
 인 일자리 창출과 자립지원정책을 마

련할 필요가 있을 것으로 보인다.

1.4 /고용형태별-성별 고용율 분석

사회적기업 성별 고용 현황을 직급
 별로 살펴본 결과, <그림 3> 좌측에
 서 보는 바와 같이 여성 관리직 비율
 은 5~10% 수준인데 반해 남성 관리직
 비율은 20% 수준에 이르러 남성 관
 리직 비율이 여성의 2배 이상으로 나
 타났다. 사회적기업에서 여성의 참여
 비율은 70% 내외로 매우 높은 데 반
 해 사회적기업에서 여성의 지위는 상
 대적으로 낮은 편이다.



<그림 3> 직급 및 고용형태별 성별비율(%)

다음으로 고용형태별 성별 고용 현
 황을 살펴본 결과, <그림 3> 우측에
 서 보는 바와 같이 여성 정규직 비율은
 35~40% 수준인데 반면 남성 정규직
 비율은 55~70% 수준에 이르고 있어
 성별 큰 격차를 보이고 있다. 남성의
 경우 사회적기업 참여자의 상당수가
 안정적 일자리를 유지하며 의사결정
 에 참여하는 위치에 있는 반면 여성

은 상대적으로 불안정한 하위직군에
 머무르고 있었다.

사회적기업에서 여성의 낮은 지위
 와 불안정한 고용형태는 전분야에 걸
 쳐서 나타나고 있다. <그림 4>에서
 보는 바와 같이 간병가사지원 및 보
 육분야의 경우, 여성근로자 비율이
 90%를 차지하지만 여성관리직 비
 율과 정규직 비율은 타분야보다 더 낮

았다. 이러한 차이의 원인과 차별 여부에 대해서는 향후 보다 다양한 요

인을 고려하여 분석할 필요가 있다.



<그림 4> 업종별 직급 및 고용형태별 성별비율(%)

2. 사회적기업은 괜찮은 일자리인가?

전문서비스 분야의 사회적기업은 중상위 수준의 일자리이기 때문에 일

자리양극화를 해소하여 여성에게 괜찮은 일자리를 제공할 것이라고 기대하고 있다. 이에 본 연구에서는 사회적기업의 임금수준을 중심으로 사회적기업의 일자리 질을 평가해보았다.

<표 5> 사회적기업 임금수준의 성별 비교(천원)

	2007		2008		2009		2010		
	남	여	남	여	남	여	남	여	
평균임금	1,152	993	1,163.0	973.0	1,149.5	998.9	1,314.4	1,087.0	
연령	~29세	1,027	994	942.4	946.1	1,006.4	1,020.6	1,189.7	1,220.3
	30~39세	1,340	1,104	1,185.0	991.8	1,365.9	1,085.9	1,498.9	1,141.2
	40~54세	1,477	1,058	1,201.0	969.7	1,364.1	1,017.4	1,506.5	1,045.0
	55세~	1,261	1,018	971.6	920.7	1,127.2	928.0	1,007.8	990.8
취약계층유형	저소득층	1,128	954	965.8	917.0	1,098.5	930.0	1,178.2	997.9
	중고령자	1,107	918	945.6	899.3	1,095.2	921.2	1,083.6	963.5
	장애인	854	777	914.6	884.7	946.1	898.3	966.7	1,031.7
	기타	999	898	1,035.4	928.5	1,057.5	957.6	1,356.1	1,104.5
직급	관리직	1,556	1,356	1,455.9	1,293.3	1,581.3	1,349.6	1,634.2	1,298.0
	비관리직	1,240	1,078	1,001.7	923.5	1,085.8	945.9	1,113.6	1,037.7
고용형태	정규직	1,362	1,067	1,227.2	1,170.7	1,313.6	1,108.3	1,562.1	1,173.1
	비정규직	866	899	949.8	876.9	1,022.7	905.3	1,089.2	1,053.8

주1: 2010년 임금자료 중 성별 평균임금을 제외한 나머지 임금수준은 성별 조사가 이루어지지 않음. 이에 본 연구에서는 종사자(830명)를 대상으로 한 설문조사 결과 중 개인의 임금수준을 대용치로 활용하여 분석하였음

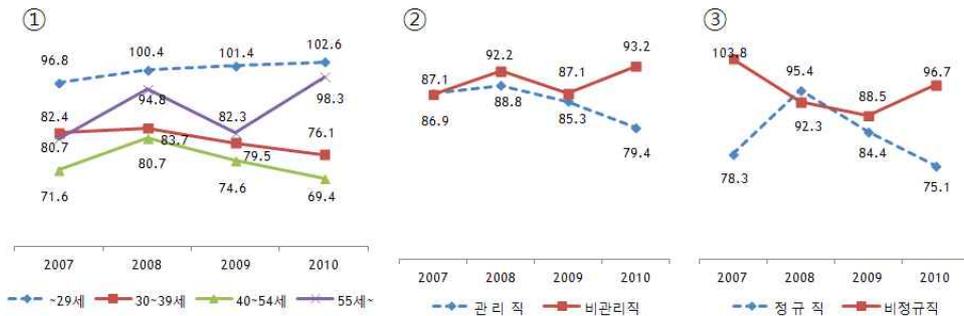
주2: 연도별 최저임금은 727천원('07년), 787천원('08년), 836천원('09년), 858천원('10년)임

먼저 전체 사회적기업의 임금수준을 살펴본 결과는 <표 5>와 같다. 사회적기업에서 여성의 임금수준은 약 110만원(2010년 기준)으로 법정 최저임금의 126.7%에 해당하는 수준이다. 남성 임금수준은 130만원(법정 최저임금의 138.7%)으로 여성보다는 다소 높은 편이다. 임금은 개인이 보유한 직무수행역량이나 직무특성, 직급 및 고용형태 등과 밀접한 관련을 가지기 때문에 성별 임금 차이가 반드시 차별한 근거한 차이라고는 보기 어렵다.

사회적기업에서 성별 임금을 연령 및 직급, 고용형태별로 비교한 결과는 <그림 5>와 같다. 먼저, 동일 연령대의 성별 임금수준을 비교한 결과(<그림 5>의 ①) 20대 첫 사회진출의

시점에서는 사회적기업에서 성별 임금격차가 나타나지 않고 있다. 즉, 여성과 남성 임금이 거의 동일한 수준이거나 오히려 여성 임금이 약간 높은 편이었다. 30대에도 성별 임금격차는 거의 나타나지 않았다.

그러나 40대 이후부터는 성별 임금격차가 커지고 있으며, 그 차이는 55세 이후 중고령자에게서 가장 크게 나타났다. 이와 같이 성별 임금격차는 연령대가 높아질수록 더욱 심화되고 있었다. 사회적기업에 여성 중고령자의 비중이 매우 높은데 반해 실제 이들의 임금수준은 남성의 70% 내외 수준으로 머무르고 있어, 여성일자리의 양만큼 일자리의 질도 우수한 것으로는 보이지 않는다.



<그림 5> 연령별, 직급별, 고용형태별 성별 임금격차(%)

둘째, 직급별 성별 임금격차를 살펴본 결과(<그림 5>의 ②), 비관리직보다는 관리직에서의 성별 임금격차가 더 큰 편이었다. 즉, 비관리직에서 여성임금은 남성의 85~95% 수준이나,

관리직에서는 여성임금은 점차 하락하여 최근에는 남성임금의 80%에 머무르고 있고 2008년 이후 그 격차가 커지고 있다. 그러나 업종별로 직급별 임금차이를 분석한 결과, <그림 6>

* 본 연구에서는 성별 임금격차를 분석하는데 초점을 두어, 연령대 및 직급, 고용형태 차이에 따른 임금격차는 구체적으로 기술하지 않는다.

좌측에서 보는 바와 같이 간병가사지원과 기타 분야*를 제외하고 나머지 분야에서는 관리직급에서의 성별 임금격차가 없었다.

셋째, 고용형태별로 성별 임금격차를 살펴본 결과(<그림 5>의 ③), 비정규직의 경우 연도별로 약간의 차이는 있으나 성별 임금격차는 거의 나타나지 않았다. 그러나 정규직의 경우, 여성 임금은 남성 임금의 75%(2010년 기준) 수준이며 그러한 차이가 2008년 이후로 점차 커지고 있었다.

업종별로 고용형태별 임금수준을 분석한 결과, <그림 6> 우측에서 보는 바와 같이 환경, 간병가사지원, 기타 분야**를 제외한 나머지 분야에서는 임금격차가 적을 뿐 아니라 통계적으로도 유의한 차이를 보이지는 않았다. 이러한 결과에서 볼 때, 사회적기업의 경우 일부 업종에서 성별 임금격차가 나타나고 있으나 대부분의 업종에서는 직급별, 그리고 고용형태별 성별 임금격차는 거의 나타나지 않았다.



<그림 6> 업종별 직급 및 고용형태별 성별 임금격차(2010년 기준, %)

주: 보육, 사회복지 분야의 경우, 사업 특성상 여성 비율이 절대적으로 높고, 관리직 및 정규직에 해당하는 구성원도 여성임. 따라서 이들 업종의 경우 남성임금이 계산 불가능하거나 계산된다하더라도 업종의 대표적 임금으로 보기 어렵기 때문에 제외함.

3. 여성근로자는 일자리를 지속하고자 하는가? 사회적기업에 종사하는 여성 근로

자는 현재의 일자리에 만족하며 일자리를 지속하고자 하는가를 재직자 대상으로 개인수준에서 분석해보았다.

* 간병가사지원 분야의 여성 관리직 임금은 남성의 85.7% 수준(F=6.085, p=0.015), 그리고 기타 분야는 여성 관리직 임금이 남성의 82.8% 수준(F=14.129, p=0.000)으로 통계적으로는 유의한 차이를 보이고 있다.
 ** 환경분야는 여성정규직 임금이 남성의 76.1%(F=7.889, p=0.008), 간병가사지원 분야는 75.6%(F=4.455, p=0.047), 기타 분야는 77.9%(F=8.410, p=0.005) 수준으로 여성정규직 임금이 남성과 유의한 차이를 보였다.

3.1 취업이전 상태 및 준비도

먼저 사회적기업에 종사하는 재직자들의 취업이전 상태 및 취업 준비 수준을 살펴본 결과는 <표 6>과 같다. 먼저, 사회적기업 취업이전 상태를 살펴본 결과, 성별 유의한 차이가 나타났다. 여성의 경우 취업 중이었던

경우보다 미취업(68.7%) 상태가로 남성(62.0%)의 경우보다 높았다. 특히 여성의 경우 취업한 적이 없거나 장 단기실업 상태에 있었던 경우가 남성보다 높았으나 통계적으로는 성별간 유의한 차이는 나타나지 않았다.

<표 6> 취업이전 상태 및 준비도(명, %)

구 분		남	여	통계량()
취업이전 상태 (n=788)	취업한 적 없음	51 (23.9)	157 (27.3)	7.49
	타기관 취업중	81 (38.0)	180 (31.3)	
	장기실업자	18 (8.5)	75 (13.0)	
	단기실업자	39 (18.3)	116 (20.2)	
	기타	24 (11.3)	47 (8.2)	
취업이전 교육경험 (n=801)	있음	65 (29.7)	241 (41.3)	9.066 **
	없음	154 (70.3)	343 (58.7)	
자격증 소지여부 (n=799)	있음	97 (44.7)	316 (54.3)	5.871 *
	없음	120 (55.3)	266 (45.7)	

주: p<0.001 ***, p<0.01 **, p<0.05 *

다음으로 취업이전 교육경험을 살펴본 결과, 여성 중 교육경험을 가진 경우가 전체의 41.3%로 남성의 29.7%보다 유의적으로 높았다. 특히 여성 중 자격증을 보유한 경우는 54.3%로 남성의 44.7%보다 높았다. 여성의 경우 간병가사 및 케어, 조리, 교육상담 및 미용관련 등 서비스분야 자격증 소지가 많은 반면 남성은 제조 및 공학관련 자격증 소지자도 많

은 편이었다. 특히 저소득층 여성(45.9%)의 경우 남성(16.7%)에 비해 자격증을 소지한 비율이 유의하게 높아(F=5.682, p=0.058) 탈빈곤을 위한 취업 준비정도가 높은 편이었다. 종합해볼 때, 여성의 경우 남성보다 취업이전에 더 많은 교육경험과 자격증을 소지하고 있었음에도 불구하고 여성이 경제활동에 참여한 경우는 드물었던 것으로 보인다.

3.2 일자리 만족도

사회적기업 여성 종사자는 현재의 일자리에 만족하는가? <표 7>에서 보는 바와 같이 사회적기업 일자리에 대한 만족도에 있어 남성의 만족도가 여성보다 높은 편이다. 특히 남성의 경우, 사회적기업의 목표와 비전을 공유함으로써 업무 그 자체에 대한 만족도가 높고, 근로계약기간 및 주당근

로시간에 대한 만족도도 여성보다 유의적으로 높았다. 여성은 각 항목에서 남성보다 대부분 낮은 만족도를 보였으나 직무수행이나 향상을 위한 교육훈련 부분에서는 상대적으로 만족도가 높았다. 이는 앞서 살펴본 바와 같이 여성이 업무수행과 관련된 자격증 보유비율이 높은 것과 관련된 것이다.

<표 7> 사회적기업에 대한 전반적 만족도(리커트 4점 척도 기준)

	남성		여성		F
	평균	표준편차	평균	표준편차	
1.목표와 비전 공유	3.30	.540	3.17	.526	**9.937
2.수행 업무에 대한 만족도	3.21	.515	3.13	.543	+3.584
3.감독자/상급자에 대한 만족도	3.16	.608	3.13	.590	.704
4.동료작업자와 공동체의식 공유	3.21	.594	3.28	.572	2.428
5.주당 근로시간의 적정성	3.27	.621	3.09	.674	***12.271
6.근로계약기간에 대한 만족도	3.12	.646	2.91	.747	***13.804
7.다양한 의사결정과정에의 참여	2.97	.800	2.98	.694	.028
8.다양한 복리후생제도의 혜택	2.69	.803	2.67	.730	.169
9.업무수행에 필요한 전문자질 보유	3.03	.611	3.05	.595	.163
10.직무수행/직무향상 교육훈련	2.81	.690	2.96	.729	**6.840
11.사회적목적 실현에의 기여	3.23	.564	3.23	.596	.017

주1: 점수가 높을수록 만족하고 있음을 의미함

주2: p<0.001 ***, p<0.01 **, p<0.05 *, p<0.10 +

사회적기업에 대한 만족도에서 인구통계적 특성에 따라 차이가 있는지를 살펴본 결과, 성별관계없이 재직자 전체적으로는 조직내 지위가 높을수록(F=9.310, p=0.000), 급여수준이 높을수록(F=1.527, p=0.006), 그리고 정규직(F=20.601, p=0.000)일수록 일자리 만족도가 높았다.

일자리에 대한 만족도를 성별로 비교분석한 결과, 성별간 특징적인 차이

가 나타났다. 여성의 경우 지위별 만족도가 <중간관리자><현장직><최고경영자>순으로 나타난 반면, 남성의 경우는 <최고경영자><중간관리자><현장직>순으로 나타나 통계적으로 유의적인 차이를 보여주었다. 이러한 결과는 사회적기업을 창업한 여성경영자가 사회적 목적과 경제적 목적을 동시에 달성하는데 여성으로서 더 큰 어려움을 겪고 있는 것이 직간접적으로 반

영된 결과라 볼 수 있다. 또한 교육수준별로도 일자리 만족도에 있어 성별 차이가 나타났다. 여성의 경우 일자리 만족도가 <중졸><대졸><고졸><대학원졸> 순으로 나타난 반면, 남성은 <대졸><대학원졸><고졸><중졸> 순으로 나타나 성별간 유의한 차이를 보여주었다.

사회적기업에서 남성은 높은 재량권을 가지고 직업안정성을 가지고 업무를 수행함으로써 일자리에 대한 만족도가 높은 반면, 여성의 경우 재량권이 낮고 불안정한 조건하에서 업무를 수행하는 경우가 많았다. 사회적기업에서 수행하는 업무의 특성도 특별한 숙련을 필요로 하지 않는 경우가 많아 여성의 학력수준과 업무사이에 괴리가 발생하고 그 결과 고학력 여성에게서 사회적기업에 대한 일자리 만족도가 더 하락한 것으로 보인다.

3.3 일자리 지속희망도

사회적기업 종사자는 앞으로도 현재의 일자리를 계속 유지할 의사가 있는가? 사회적기업에서의 일자리 지속희망도를 살펴본 결과, 전체의 86.1%가 현재의 일자리를 지속하고자 하는 것으로 나타나 일자리 지속희망도가 매우 높았다. 성별로는 남성의 91.0%, 여성의 84.1%가 일자리를 지속하고자 하는 것으로 나타났다.

사회적기업에서 일자리를 지속하고자 하는 욕구는 일자리에 대한 만족도와 밀접한 관계($r=0.309, p=0.000$)를 가지고 있었다*. 즉, 일자리에 대한 만족도가 높을수록 일자리에 대한 지속의지도 강한 편이었다. 일자리 만족도와 관계된 변수 중 업무 그 자체에 대한 만족($Wals=27.984, p=0.000$), 감독자/상급자에 대한 만족($Wals=4.911, p=0.025$), 동료작업자와의 공동체의식($Wals=5.153, p=0.023$), 의사결정과정의 참여($Wals=5.635, p=0.018$), 사회적 목적 실현에의 기여도 인식($Wals=5.586, p=0.018$) 정도가 높을수록 일자리를 지속하는 욕구도 커지는 것으로 나타났다.

그러나 일자리 지속희망도를 결정하는 일자리 만족도 결정요인은 성별에 따라 다른 결과를 보여주고 있다. <표 8>에서 보는 바와 같이, 남성의 경우 현재업무에서의 만족도가 일자리 지속희망도를 결정하는 결정적 요인으로 나타났으나 여성의 경우 보다 다양한 요인에 의해 영향을 받고 있었다. 특히 여성의 경우 자신이 수행하는 일이 사회적 목적 실현에 기여하고 있다는 자긍심(항목 11)이 현재의 일자리를 유지하는데 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타나 남성과 차이를 보였다.

* 일자리 지속희망도는 '계속 일한 의향이 있습니까?'라는 질문에 대해 이분형변수(예/아니오)로 측정하였다. 따라서 만족도와 지속희망도의 관계에 대해서는 로지스틱회귀분석을 통해 결과를 도출하였다.

<표 8> 사회적기업에서의 일자리 지속희망도

	남성			여성		
	B	S.E,	Wals	B	S.E,	Wals
상수항	6.849	2.606	***6.908	5.763	1.345	***18.359
1.목표와 비전 공유	-.196	.692	.080	0.064	.299	0.045
2.수행 업무에 대한 만족도	-2.155	.696	**9.591	-1.245	.326	***14.591
3.감독자/상급자에 대한 만족도	-.171	.538	0.101	-.639	.291	*4.807
4.동료작업자와 공동체의식 공유	.976	.625	2.439	0.401	.301	1.768
5.주당 근로시간의 적정성	.191	.529	.130	-.187	.243	0.593
6.근로계약기간에 대한 만족도	-.109	.554	.038	0.430	.230	*3.512
7.다양한 의사결정과정에서의 참여	-.092	.430	.045	-.763	.236	**10.465
8.다양한 복리후생제도의 혜택	-.222	.457	.236	-.453	.216	*4.384
9.업무수행에 필요한 전문자질 보유	-.485	.526	.849	0.300	.280	1.145
10.직무수행/직무향상 교육훈련	-.057	.549	.011	0.110	.229	0.233
11.사회적 목적 실현에의 기여	-.861	.706	1.486	-.605	.284	*4.530

주: p<0.001 ***, p<0.01 **, p<0.05 *, p<0.10 +

사회적기업 일자리 지속도를 결정하는 요인으로 인구통계적 특성에 따라 차이가 있는지를 살펴본 결과, 전체적으로는 가장(家長, =15.256, p=0.000), 수급자($\chi^2=2.970$, p=0.099), 조직내 지위가 낮을수록($\chi^2=11.048$, p=0.004), 40~50대($\chi^2=14.038$, p=0.003), 비정규직($\chi^2=8.839$, p=0.002)일수록 일자리를 유지하고자 하는 경향이 더 강하였다.

남성의 경우 사회적기업에서 일자리를 지속하는데 영향을 미치는 요인이 연령, 즉, 30대 또는 55세 이상 중 고령자 집단에서 그 강도가 더 높게 나타났고 타요인은 유의적이지 않았다. 그러나 여성의 경우 여성 가장, 수급자, 직급이 낮을수록, 학력이 낮을수록(고졸>중졸>대졸 순), 그리고

비정규직일수록 사회적기업에서의 일자리를 지속하고자 하는 욕구가 더 높아 성별 차이를 보였다. 이러한 결과에서 볼 때, 여성의 경우 취업취약계층일수록 사회적기업이 제공하는 일자리에 더 강하게 애착을 갖고 있는 것으로 보인다.

V. 결론 및 시사점

1. 연구결과의 전반적 논의

본 연구에서는 사회적기업이 여성에게 괜찮은 일자리를 제공하고 있는지, 그리고 여성이 현재의 일자리를 지속하고자 하는지를 분석해보았다.

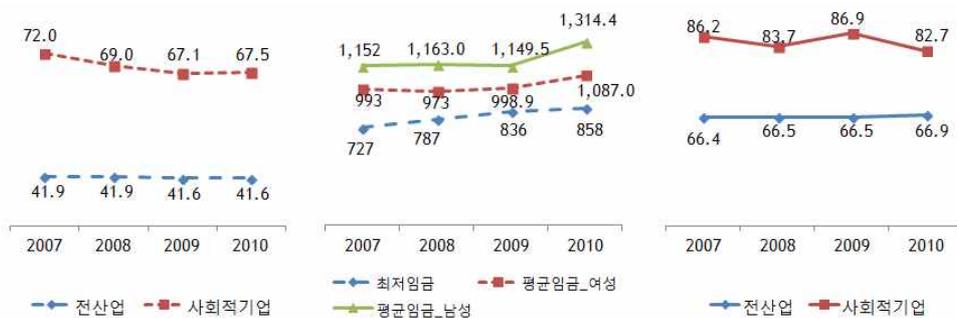
먼저, 일자리 규모를 기준으로 분석

한 결과, 사회적기업은 남성보다 여성에게 더 많은 일자리를 제공하고 있으며 특히 40대 이상의 중장년층 여성과 취약계층 여성에게 많은 일자리를 제공하고 있었다. <그림 7>에서 보는 바와 같이 우리나라 전산업에서의 여성비율은 40%를 약간 상회하는 수준이고, 사회적기업과 유사한 형태의 서비스분야에서의 여성비율은 55% 수준이다. 그러나 사회적기업은 전체의 65~70% 정도가 여성으로 구성되어 있어 여성의 노동참여가 매우 높은 분야라 할 수 있다.

다음으로 여성의 참여가 높은 사회적기업에서 여성노동의 질을 임금수준을 기준으로 비교한 결과, 여성임금은 최저임금의 120~140% 수준으로 나타나 최저임금을 상회하는 수준이었다. 그러나 여성임금은 남성임금의 85% 내외 수준으로 남성임금보다는

낮은 편이었다. 전산업 및 서비스업과 비교할 때, 사회적기업의 임금수준은 상대적으로 낮은 편이고 규모가 유사한 일반기업과 비교하여도 어느 정도 차이를 보이고 있다.

그러나 사회적기업이 설립 초기이고 규모가 영세하며 재직자의 60% 이상이 취약계층이며, 이들이 취업경험이 없거나 장단기실업상태에 있었던 경우가 많다는 점을 고려한다면 사회적기업이 제공하는 임금수준이 절대적으로 낮다고 단정하기는 어렵다. 또한 <그림 7>에서 보는 바와 같이 일반산업에서는 여성임금이 남성의 60% 수준으로 성별 임금격차가 큰데 반해 사회적기업은 임금격차가 크지 않다. 특히 사회적기업의 대부분 업종에서 동일직급, 동일고용형태에서는 성별 임금격차가 나타나지 않았다.



<그림 7> 전산업 및 서비스업, 사회적기업 여성비율의 비교*

주: 전산업 여성비율 및 임금수준은 통계청 사업체기초통계 자료를 활용하여 분석함

* 2010년 고용노동통계의 근로실태조사(노동비용) 결과에 따르면, 5인 미만 일반기업의 평균임금은 1,279.0천원, 사회적기업의 평균임금은 1,081.6천원으로, 사회적기업은 일반기업의 84.6% 임금수준을 보이고 있다. 이러한 격차는 기업규모가 커짐에 따라 큰 차이를 보이고 있는데 5~29인 규모에서는 사회적기업 임금수준이 일반기업의 56.9%, 30~299인 규모에서는 47.0% 수준이다.

이러한 분석결과에서 볼 때, 사회적 기업은 여성이 노동시장 진입에 유리한 분야이고 경쟁우위를 가지고 있으며 성별 격차가 적은 분야로 괜찮은 일자리라 볼 수 있다. 정혜영(2010)은 괜찮은 일자리의 조건으로 ① 적절한 임금(전체 노동자 중위임금의 2/3이상으로 월평균임금 100만원 이상), ② 고용안정성 및 지속성(정규직 근로자), ③ 사회보장(4대보험 적용)을 예로 들고 있다. 이러한 기준에 따를 때, 사회적기업의 여성일자리는 완벽하게 괜찮은 일자리라 하기는 어려우나 괜찮은 일자리의 요건을 어느 정도 갖춘 것으로 결론내릴 수 있다.

사회적기업 여성근로자들은 현재의 일자리를 유지하고자 욕구 또한 높은 것으로 나타났다. 특히 사회적기업에 참여하는 여성의 경우 경력단절을 경험한 비율이 남성에 비해 더 높은 편이며 이들은 충분한 인적자본을 갖추지 못하고 있다. 사회적기업에서 여성의 지위가 불안정하고 하위직급에 집중되어 있을수록 현재의 일자리를 유지하고자 하는 의지가 더 강했다.

사회적기업에서 남성이 보다 안정적이고 재량권이 많은 지위를 가진데 반해 여성은 이와 상반되는 재량권이 낮고 불안정한 지위에 머무르는 경우가 많았다. 특히 여성의 진입이 많고 경쟁우위를 가진 간병가사지원과 보육분야에서도 이러한 경향이 나타나고 있었다. 직무불안정성은 일자리

대한 만족도와 일자리 지속도에 부(負)적인 상관관계를 가지고 있었다.

사회적기업에 종사하는 여성 대다수가 낮고 불안정한 일자리에 머무르고 있다는 것은 여성 개인은 물론 사회적기업에도 부정적인 결과를 가져올 수 있다. 즉, 여성의 불안정한 일자리→일자리 만족도 하락→이직의도 상승으로 이어져 여성의 인적자원 축적·개발을 저해하게 된다. 사회적기업도 잦은 이직→전문인력의 유지·확보 불가능→경쟁력 하락의 악순환을 보일 수 있다.

따라서 사회적기업에서 여성일자리의 안정성과 노동시장 지위를 향상시킴으로써 여성인적자원의 개발과 활용, 나아가 사회적기업의 경쟁력 제고로 연결될 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다. 사회적기업이 재정적으로 완전한 자립에 이르지 못한 상태에서 근로자의 고용안정성을 높이는 데는 한계가 있을 것으로 생각된다.

그러나 앞서 제시한 바와 같이 여성의 일자리 지속에 영향을 미치는 요인이 직무외재적 요인(정규직, 고임금 등)뿐 아니라 직무내재적 요인(사회적 목적 실현에 대한 공감, 조직내원만한 인간관계, 의사결정과정에서의 참여 등)에 의해서도 결정되는 것으로 나타난 만큼 이러한 요인을 적절히 관리할 필요가 있다. 또한 여성 참여자 상당수가 경력단절을 경험할/경험하고 노동시장으로 재진입하는 대

상자(30대 이하가 전체의 25%, 40~55세가 48%)이므로 일-가정을 양립할 수 있는 선택적 근로시간제를 활용함으로써 여성과 사회적기업이 모두 윈윈할 수 있는 방안을 정착시킬 수도 있을 것이다.

전체적으로 볼 때, 사회적기업은 여성의 진입이 유리하고 다수의 여성이 종사하고 있다는 점에서 여성친화적이고 임금수준 또한 규모의 영세성 등을 고려할 때 절대적으로 낮은 수준은 아니며 성별격차가 거의 나타나지 않는다는 측면에서 괜찮은 일자리라 할 수 있다. 다만 향후 여성 일자리의 안정성을 높임으로써 중장기적으로 여성이 사회적기업에서 경력을 유지·개발하여 조직내 지위를 향상시킬 수 있는 제도적 장치를 마련하여 여성과 사회적기업이 함께 성장·발전하도록 하여야 할 것이다.

2. 연구의 시사점

본 연구는 사회서비스 분야가 일자리 양극화를 해소하고 특히 여성에게 괜찮은 일자리를 제공하므로 사회적기업과 여성일자리를 연결시킬 필요가 있다는 논의에서 출발하였다. 분석을 위해 사회적기업 전수조사를 통해 일자리 규모와 임금수준을 중심으로 성별 비교분석을 실시하였다. 더불어 사회적기업에 종사하는 구성원들의

일자리 만족도와 일자리 지속희망도를 성별로 비교분석함으로써 이론적 논의를 현실수준에서 평가해보았다. 분석 결과, 본 연구가 가지는 시사점은 다음과 같다.

첫째, 사회적기업에서의 여성일자에 대한 평가가 기업수준뿐 아니라 개인수준에서도 분석됨으로써 기업차원에서의 여성인적자원 활용을 위한 개선방안을 여성 개인의 의사를 반영하여 제시하였다는 점이다.

둘째, 사회적기업에서 제공하는 일 자리에 대한 평가를 여성 개인의 특성(경력단절 여부, 교육수준 등) 및 동일한 조건(동일한 직급 및 고용형태 등)을 반영하여 평가함으로써 여성일자리가 실제 저평가되고 있는지에 대해 보다 객관적으로 분석을 하였다는 점이다. 일각에서는 사회적기업에서 제공하는 일자리가 단시간 저임금 일자리라는 주장을 제시하고 있다. 그러나 조사결과에 따르면 여성인적자본 자체가 마모되어 있고 비숙련·비전문적인 단계에 있다는 점을 감안한다면 사회적기업에서의 여성일자리가 낮은 일자리로 저평가되어 있다는 주장은 재고되어야 할 것으로 보인다.

셋째, 사회적기업에서의 여성일자리가 낮은 일자리는 아니라 할지라도 여성이 다소 불안정한 지위에 집중되어 있다는 점은 개선되어야 할 점이다. 특히 사회적기업이 제공하는 사회

서비스(보육 및 간병가사지원 등)가 출산·육아 등으로 경력단절을 경험하는 여성을 수혜자로 하고 있고 서비스를 제공하는 공급자 또한 여성이라는 점을 감안한다면, 사회적기업에 종사하는 여성근로자에게 일-가정을 양립할 수 있는 근로조건을 부여함으로써 일자리안정성을 높일 수 있을 것

으로 생각된다. 특히 선택적 근로시간제와 같이 근로시간을 단축시키거나 다양한 유연근로제를 도입함으로써 사회적기업에서도 여성에게 안정적인 일자리를 제공할 필요가 있다. 이 과정에서 발생하는 비용은 사회적비용을 통해 충당하는 방안도 정책적으로 모색해볼 수 있을 것이다.

참고문헌

1. Alexandra Wagner(2005), "Working in the Service Sector", *Services and the Employment Prospects for Woman* Ch5.
2. Anker, Richard., Chernyshev, Igor., Egger, Philippe., Mehran, Farchard. and Ritter, Joseph. (2002), *Measuring Decent Job with Statistical Indicators*, Policy Integration Paper No.1.
3. Autor D.H., Katz F.K., Kearney M.S.(2006), "Polarization of the U.S. Labor Market", *American Economic Review Papers and Proceedings*, 96(2), 189-194.
4. Borzaga, C. and Defourny, J.(2001), *The Emergence of Social Enterprise*.
5. Defourny, J.(2001), "Introduction: from Third Sector to Social Enterprise", In Borzaga, C. & Defourny, J.(Ed.), *The Emergence of Social Enterprise*, Routelege.
6. Gerhard Bosch, & Alexandra Wagner(2005), "Measuring Economic Tertiarisation: A Map of Various European Service Societies" In: G. Bosch & S. Lehnendorf (eds.). *Working in the Service Sector. A Tale from Different Worlds*. Routledge. London and New York, 29-48.
7. 강이수(1999), "경제위기와 여성노동시장의 변화 추이", 한국사회과학연구소, 동향과 전망, 40호, 89-111.
8. 박선화(2009), "여성의 일자리 창출 방안- 사회적 기업을 중심으로", 제9회 고용평등정책 세미나 자료집, 노동부, 53-75.
9. 구길두·심미경(2010), 여성 일자리를 위한 사회적기업의 역할에 관한 연구, 한국거버넌스학회 동계 학술대회, 115-134.
10. 김미숙(2006), 한국여성노동력의 성격변화와 노동정책: 1960-2000, 한국인구학, 29(1), 133-156.
11. 김영옥·민현주·김복순(2006), 『여성노동시장의 양극화 추이와 과제』, 한국여성개발원.
12. 김유미(2011), 사회적기업과 여성주의 대안노동, 푸른사상.
13. 김종숙·이선행·윤병욱(2006), 여성근로빈곤정책과 노동시장정책, 한국여성개발원.
14. 김혜원·안상훈·조영훈(2006), 『사회서비스분야 일자리 창출 방안에 관한연구』, 한국노동연구원.
15. 민현주(2007), 사회서비스분야 여성 일자리 창출을 위한 정책과제, 한국여성정책연구원.
16. 박세경(2008), 사회서비스 부문 여성일자리 창출을 위한 주요국가의 제도적 환경, 보건복지포럼, 118-135.
17. 박찬임(2009), 사회·공공서비스영

- 역 활성화를 통한 일자리 창출, The HRD Review, Summer, 85-105
18. 배은경(2009), ‘경제위기’와 한국 여성 -여성의 생애전망과 젠더/계급의 교차-, 페미니즘연구, 9(2), 39-82.
 19. 오은진·노대명(2009), 사회서비스 분야 여성일자리 창출을 위한 정책과제 III:일자리 제도화, 한국여성정책연구원.
 20. 오은진·노은영(2010), “돌봄서비스의 제도화가 여성일자리에 미치는 영향: 요양보호사와 간병인의 비교를 중심으로”, 아시아여성연구, 49(2), 185-216.
 21. 원종학·김지영(2009), 사회적일자리 창출사업의 성인지적 평가, 한국여성정책연구원.
 22. 윤자영(2009), “경제위기? 여성노동기위! 여성 실업 현황과 대책”, 사라지는 여성일자리, 악화되는 여성공용: 넘어설 대안은?, 한국여성노동자회 주관 『경제위기 극복을 위한 여성일자리 대안 모색 토론회 자료집』.
 23. 이성균(2008), 중장년층의 취업과 “괜찮은 일자리”, 한국사회정책, 1월, 181-216.
 24. 이성은·안선덕(2009), 서울시 사회적기업의 여성친화성 활성화 방안연구, 서울시여성가족재단.
 25. 장하진(2000), 산업구조조정과 여성노동시장의 변화: 금융산업을 중심으로, 한국여성학, 16(2), 35-74.
 26. 전병유, 2007, 일자리창출과 사회통합을 위한 국가 고용전략, 한국노동연구원, 42-63.
 27. 정성미(2012), 여성고용과 사회서비스업, 월간노동리뷰, 8월호, 한국노동연구원, 58-73.
 28. 정성미(2013), 유럽 주요국과 비교한 여성 사회서비스업 고용, 월간노동리뷰 9월호, 한국노동연구원, 83-86.
 29. 정혜영(2011), ‘괜찮은 일자리(decent job)’ 분석, 한국장애인고용공단, 309-322.
 30. 최조순·김중수(2010), 여성일자리 대안으로서 사회적기업, 한국정책연구, 10(1), 155-173.
 31. 현대경제연구원(2013), 사회서비스 분야의 산업화를 통한 육성이 필요하다: 사회서비스산업의 국제 비교와 시사점, VIP리포트.
 32. 황정임·송치선·전지현(2005), 빈곤 여성을 위한 자활지원정책개선방안 연구-자활공동체(참여여성) 사례를 중심으로-, 한국여성개발원.
 33. 사회보장기본법
 34. 사회적기업육성법
 35. 국가통계포털(www.kosis.kr)
 36. 고용노동통계(laborstat.molab.go.kr)

Abstract

Does Social Enterprise Provide a Decent Work to Women?[†]

Kwag, Seon-Hwa^{*}

Social enterprises can be identified roughly as social purpose-oriented business ventures. They often fill the gaps left by governmental and commercial ventures in providing for certain vulnerable sectors of society. Though social enterprises often adopt market mechanisms in their organizational structures, their emphasis on particular social outcomes means that they intentionally pursue double/triple-bottom lines, thus distinguishing them from many traditional for-profit businesses.

Among the Korean laborers, women have been hardest hit by the global economic crisis. As the movements have substantially been taken to strengthen women's economic activities in the recent years, many policies are formulated with these trends, connecting women's employment with social enterprises. This study focused on analyzing social enterprises to be friendly and to provide decent work to women. Data were collected from 491 social enterprises and 830 workers.

The main results are as follows. First, the women's employment in social enterprises has accounted for a relatively high rate and the women's wage also is similar to men's one. Second, as for work conditions and types, most women have preferred irregular and non-managerial work. Thus, social enterprises have showed a positive response for the women's job opportunities, while social enterprises have had a negative one for enhancing the women's status at the labor market. In conclusion, social enterprises should institutionalize how to provide more stable working condition to women and to improve their's capacity.

Key Words: Social Service, Social Enterprise, Women Workforce, Decent Work

[†] This work was supported by the National Research Foundation of Korea Grant funded by the Korea Government(NRF-2012S1A5A2A03034756)

^{*} Associate Professor, Department of Management, Pusan National University, sun9915@pusan.ac.kr