

대전형 사회적 기업 육성정책의 성인지적 분석을 통한 여성일자리 창출방안

주 혜 진

연구진

연구책임

- 주혜진 / 도시경영연구실 책임연구위원

요약 및 정책 제언

■ 이 연구는 사회적 기업 활성화를 통한 여성 일자리 창출 정책은 바람직하며, 사회적 기업 활성화를 통하여 여성을 위한 괜찮은 일자리들이 다수 창출될 수 있을 것인가에 대한 문제의식에서 출발함. 이 연구를 통하여 다음의 논의를 전개하고자 함.

- 대전지역 예비 사회적 기업의 여성 친화성 현황은 어떠한가.
- 대전지역 예비 사회적 기업의 근무 환경은 일과 가정의 양립을 지원하는가.
- 대전지역에 적합한 여성 일자리 창출을 위한 사회적 기업 업종은 무엇인가.

■ 대전지역 예비 사회적 기업의 여성 친화성 검토를 위하여 성별고용평등지표를 활용함.

- 고용률 측면에서 여성의 노동참여도는, 남성대비 여성의 노동 참여를 단순 비교했을 때 91.6%로, 일반적인 성별격차 현황 보다 양호하게 나타남.
- 노동의 위상도를 나타내는 여성 관리직의 비율은 77.27%로, 일반 기업의 여성 관리직 비율보다 높은 것으로 나타남.
- 직업의 안정도를 나타내는 여성 정규직의 비율을 응답 결과에 근거하여 산출하였을 때 82.38%로, 일반 기업 내 성별에 따른 정규직 비율보다 양호하게 나타남.
- 노동의 보상도를 나타내는 임금수준은 남성의 98.42%에 달하는 것으로 나타남.

■ 대전지역 예비 사회적 기업 대표자 및 종사자 조사를 통하여 예비 사회적 기업의 고용 및 운영 현황, 여성 채용 전망, 종사자의 정책 지원 요구사항을 파악함.

- 대전시 내 인증 예비 사회적 기업 중 35개 기업이 조사에 참여함.

- 대전시 내 인증 예비 사회적 기업 종사자 중 320명이 조사에 참여함.
- 예비 사회적 기업 대표, 전문가 및 컨설턴트 8인을 대상으로 심층 면접을 실시함.

■ 조사 참여 대전지역 예비 사회적 기업의 운영 및 고용 현황

- 제조업 40.6%, 교육 서비스업 15.6%, 도소매업 15.6%, 예술 및 여가 9.4%로 나타남.
- 연 매출은 1억 이하가 28.1%로 가장 많고, 일자리 제공형 사회적 기업이 68.8%로 다수를 차지함.
- 예비 사회적 기업 근로자 중 52%는 여성이며, 기업별 근로자 비율은 평균 8.9명, 기업별 여성 근로자 평균은 4.7명임.
- 자체고용 근로자 수 중 여성 비율은 56.2%이며, 일자리참여 근로자 수 중 여성 비율은 53.5%임.
- 관리자 중 여성 비율은 41.5%이며, 여성 근로자의 월평균 임금은 1,106,429원, 남성 근로자의 월평균 임금은 1,124,167원으로 파악됨.

■ 조사 참여 예비 사회적 기업 종사자들의 근무 환경 만족도 및 지원 요구

- 종사자들의 월급에 대한 만족도는 매우 낮는데 반하여 직장 분위기 및 동료 관계에 대한 만족도는 높게 나타남.
- 종사자들은 현재 근무하고 있는 예비 사회적 기업의 발전 가능성을 비교적 높게 평가하고 있음.
- 일과 직장 일 병행에 대한 만족도가 높은 편으로 나타났으며, 근무시간이나 업무 강도 등에 대한 만족도도 월급에 대한 만족도를 상회함.
- 일과 가정의 양립을 위한 기업의 지원에 대하여 종사자들은 ‘회사가 직원들의 일과 가정생활을 함께 중요시 한다’고 생각하고 있으며,
- ‘제 시간에 퇴근’하는 등 일과 가정 양립 가능성에 대하여 양호한 평가를 내리고 있음.

■ 예비 사회적 기업의 대표자들은 앞으로 사회적 기업에서 일 할 가능성이 높은 여성 집단으로 55세 이상 중고령 여성과 경력단절 여성을 고려하고 있음.

■ 예비 사회적 기업의 대표자들은 앞으로 사회적 기업을 통한 여성 일자리 창출 유망 업종으로 ‘보육 지업’ 업종과 ‘방과 후 교실’ 그리고, ‘간병 및 가사 지원’ 을 추천하고 있음.

- 보육, 교육 및 가사 등 여성이 기존에 해왔던 성역할 영역과 유망 업종 영역은 일치함.
- 전문가들은 여성의 경험을 살린 업종에 투자하되, 새로운 틈새시장 및 대전지역의 고학력 여성을 중심으로 한 사회적 기업 업종 발굴의 중요성을 강조함.

■ 사회적 기업 전문 컨설턴트 및 대표자 심층 면접에서, 전문가들은 교육 및 돌봄 서비스에 대한 수요가 늘어날 것으로 전망함.

- 대전의 고학력 경력 단절 여성을 초점으로 한 사회적 기업 업종 개발을 강조함.
- 지역 공동체 사회적 자본 구축형, 교육 전문가형, 인적자원 중간관리자 업종을 추천함.
 - 지역 공동체 사회적 자본 구축형 사회적 기업 일자리: 마을카페 운영
 - 교육 및 돌봄형 사회적 기업 일자리: 사이언스 커뮤니케이터
 - 인적자원 중간관리자형 사회적 기업 일자리: 커뮤니케이션 컨설턴트

- 목 차 -

제1장 서론	3
제 1 절 문제제기	3
제 2 절 연구방법	7
제2장 성별고용평등지표	11
제 1 절 성별고용평등지표 활용의 필요성	11
제 2 절 성별고용평등지표 개요	12
제3장 대전광역시 사회적 기업 육성정책의 성인지적 쟁점	17
제 1 절 대전시 사회적 기업 육성 정책 추진현황	17
1. 사회적 기업 형성의 배경과 정의	17
2. 대전시 사회적 기업 육성정책 관련 조례 및 시행 지침	20
3. 대전시 사회적 기업 육성정책의 추진 체계 및 주요 내용	22
제 2 절 대전시 사회적 기업 육성 정책의 성인지적 쟁점	24
1. 조례의 구성과 내용	24
2. 대전시 사회적 기업 지원 계획	25
3. 대전시 사회적 기업 육성 기본계획	25
제4장 여성 일자리 창출 정책과 사회적 기업	29
1. 중앙정부 여성 일자리 창출 정책에 대한 논의	29
2. 16개 시·도의 여성인력개발종합계획 중 사회적 기업 사업 현황	33
3. 대전광역시의 여성인력개발종합계획	35
제5장 대전광역시 예비사회적기업 대표자 및 종사자 조사 결과	43
제 1 절 조사 설계 및 개요	43
1. 조사 과정	43
2. 조사 대상 예비 사회적 기업 개요	44

제 2 절 대전시 사회적 기업 운영 현황	46
1. 기업 일반 현황	46
2. 고용 현황	50
제 3 절 대전지역 예비사회적기업 종사자 근무 현황	55
1. 고용지위 및 근무여건	57
2. 사회적 기업 참여 동기	59
3. 근무 환경에 대한 만족도	63
제 4 절 대전시 예비 사회적 기업 노동 환경의 여성 친화성	66
1. 여성 친화적인 기업 문화	66
2. 일과 가정의 양립	69
3. 여성 친화성 향상을 위한 지원 수요	72
제 5 절 사회적 기업 육성을 통한 여성 일자리 직종 전망	73
1. 사회적 기업 여성 고용 전망	74
2. 여성일자리 적합 직종 전망	79
제6장 사회적 기업 육성을 통한 여성 일자리 창출 방안	89
제 1 절 여성 일자리 창출 사회적 기업 운영 사례	89
1. 벨기에의 크레아솔(Créasol)	89
2. 오가니제이션 요리(Organization YORI)	90
3. 여성이 만드는 일과 미래	91
제 2 절 여성친화적인 사회적 기업 육성 방안	92
1. 제도적 개선 과제	93
2. 경영 지원 과제	96
3. 교육 및 네트워크 지원 과제	97
제 3 절 여성 친화적 사회적 기업 업종 제안	97
1. 지역공동체 사회적 자본 구축형-마을카페지기	98
2. 교육 및 돌봄형-사이언스 커뮤니케이터(과학 강사)	100
3. 인적자원 중간관리자형-커뮤니케이션 컨설턴트	101
[참고문헌]	103
[부 록]	107

- 표 목 차 -

<표 3-1> 대전시 사회적 기업 인증 요건	21
<표 3-2> 대전광역시 (예비)사회적 기업 지정 현황	22
<표 3-3> 2012년 대전광역시 사회적 기업 지원 계획	23
<표 4-1> 여성가족부의 여성인력개발종합계획의 실행계획 사회적 기업 추진 현황	33
<표 4-2> 2010~2012년 지방자치단체 여성인력개발종합계획 중 사회적 기업 추진 현황	34
<표 5-1> 조사 설계 및 개요	43
<표 5-2> 대전광역시 예비사회적기업 현황	44
<표 5-3> 예비사회적기업 지정 시기	46
<표 5-4> 예비 사회적 기업 조직 형태	47
<표 5-5> 예비 사회적 기업의 사업 내용	48
<표 5-6> 예비 사회적 기업의 총 매출액	48
<표 5-7> 대전지역 예비 사회적 기업의 사업 유형	49
<표 5-8> 대전지역 예비 사회적 기업의 고용 현황	50
<표 5-9> 대전지역 예비 사회적 기업 취약계층 고용 현황	51
<표 5-10> 대전지역 예비 사회적 기업 고용형태 및 직위 현황	52
<표 5-11> 근로자의 고용 형태와 성비	54
<표 5-12> 대전지역 예비 사회적 기업 근로자의 임금 현황	54
<표 5-13> 설문조사 응답자의 일반적 특성	56
<표 5-14> 대전지역 예비 사회적 기업 종사자 근무 기간	57
<표 5-15> 대전지역 예비 사회적 기업 종사자 임금	58
<표 5-16> 대전지역 예비 사회적 기업 종사자 종사상 지위	59
<표 5-17> 대전지역 예비 사회적 기업 종사자 교육 내용	62
<표 5-18> 대전지역 예비 사회적 기업 종사자 연령과 교육 참여 관계	63

<표 5-19> 사업체 향후 2~3년 후 직원 수 변화에 대한 예상	65
<표 5-20> 직장분위기와 동료관계에 대한 만족도	66
<표 5-21> 여성 임원 또는 상사 기피 분위기	67
<표 5-22> 일의 남녀 구분 유무	68
<표 5-23> 직장일과 집안일의 병행에 대한 만족도	69
<표 5-24> 일과 가정 양립을 위한 근무 환경 조성에 대한 평가	70
<표 5-25> 기업의 일과 가정생활 양립 중요성 강조	71
<표 5-26> 예비 사회적 기업에서 일할 가능성이 높은 여성	74
<표 5-27> 사회적 기업 활성화를 통한 여성일자리 창출 유망 업종-1순위	80
<표 6-1> 여성인력개발종합계획 중 사회적 기업 육성 사업 추가의 예	94
<표 6-2> 추진 목표의 예: 유형별·연도별 육성 목표	95

- 그림 목 차 -

[그림 3-1] 사회적기업의 성격	18
[그림 5-1] 예비 사회적 기업 취업 경로	60
[그림 5-2] 현 사업체에서 일하고 있는 이유	61
[그림 5-3] 현 사업체의 '사회적 가치'에 대한 동의 정도	61
[그림 5-4] 근무 상황 및 환경에 대한 만족도 비교	64
[그림 5-5] 일과 가정 양립을 위한 근무 환경 조성에 대한 종사자 평가	71
[그림 5-6] 여성들이 근무하기 좋은 일자리가 되기 위해 가장 필요한 제도	72
[그림 5-7] 일할 가능성이 높은 여성과 사업 내용	75
[그림 5-8] 일할 가능성이 높은 여성과 사업 유형	76
[그림 5-9] 사회적 기업 활성화를 통한 여성일자리 창출 유망 업종-순위통합	82

제 1 장

서 론

제1절 문제제기

제2절 연구방법

제 1 장 서 론

제 1 절 문제제기

최근 한국 사회는 저성장, 저고용, 저소비의 악순환을 경험하고 있으며, 이러한 경제적 위기는 경제 활성화 정책에 대한 새롭고 다양한 패러다임에의 촉구로 이어지고 있다. 경제적 위기는 복지 정책 지원 서비스 확대의 한계 또한 경험하게 하였는데, 정부는 경제 성장 정책과 복지 지원 서비스의 확대를 동시에 추구해야 하는 어려움을 극복하기 위한 새로운 정책을 모색해야 하는 과제를 안게 되었다. 이러한 사회경제적 상황에서 새로운 정책 사업으로 활발하게 논의된 것이 사회적 기업 육성 사업이었다. 사회적 기업은 일자리 제공을 통하여 경제적 성장을 도모하면서 동시에 복지 지원 서비스의 확대도 추구할 수 있는 새로운 전략으로 각광 받았다.

“취약 계층에게 사회 서비스 또는 일자리를 제공하여 지역 주민의 삶의 질을 높이는 등 사회적 목적을 추구하면서 재화 및 서비스의 생산 판매 등 영업 활동을 수행하는 기업 또는 조직을 의미(사회적 기업 육성법)”하는 사회적 기업은 2007년 사회적 기업 육성법의 제정으로 본격화 되었고 인증제를 도입하여 사회적 일자리 사업단을 사회적 기업으로 전환하기 위한 구체적인 정책 전략이 제시되기 시작하였다(이성은 외, 2009).

대전광역시도 사회적일자리사업을 통하여 많은 일자리를 창출하겠다는 계획을 발표해오고 있다. 올해 들어 2014년까지 사회적 기업 100여 곳을 발굴, 육성하여 취약계층 일자리 2000여 개를 창출하겠다는 발표를 하였으며, “대전형”사회적 기업을 발굴하고 육성하여 지역 특성을 반영한 일자리 창출사업을 운영하겠다는 포부를 밝히기도 하였다. 대전광역시의 사회적일자리사업은 사회적기업의 육성을 통한 일자리 창출 사업으로 추진¹⁾되고 있는 것으로 파악되며, “대전형 예비 사회적 기

업”으로 인증 받은 기업들은 무용단에서부터 여행가이드, 커피점, 무역회사와 농산물 유통업체까지 다양하다.

현재 대전 지역에서 사회적 기업으로 인증을 받은 기업은 2012년 4월 현재, 18개로 파악되고 있고, 고용 노동부로부터 예비 사회적 기업으로 인증 받은 업체는 11개, 그리고 대전광역시로부터 예비 사회적 기업으로 인증 받은 “대전형 예비 사회적 기업”은 47로 집계된다.²⁾ 대전시가 추구하는 일자리 창출 목표치가 2014년까지 2,000여 개에 달하고 있으며, 매스 미디어를 통한 홍보가 이루어지면서 사회적 기업에 대한 관심은 지속적으로 상승할 것으로 예상된다.

사회적 기업은 경제활동을 원하지만 여성의 삶의 특성 상 ‘괜찮은 일자리(decent job)’를 가지기 어려웠던 경력단절 여성이나 취약 계층의 여성들에게 대안적 일자리의 제공 수단으로 논의되고 있다. 20대 후반까지는 남성보다 높은 경제활동참가율을 보이다가 30대 이후 출산과 육아로 인하여 경제활동참가율이 급감하는 M-curve를 그리고 있는 한국 여성 경제활동의 특성을 보완할 수 있는 대안으로 사회적 기업이 인식되고 있는 것이다. 경력이 단절되어 노동 시장 재진입이 어려웠던 여성들, 교육 및 훈련의 부족으로 노동 시장 진입이 어려웠던 취약 계층의 여성들, 중장년의 여성들이 상대적으로 유연한 노동 환경을 제공하는 사회적 기업에 관심을 보이고 있다.

2005년에 사회적일자리 사업이 사회서비스와 연계되면서, 시행부처는 보건복지부와 노동부에서 교육과학기술부, 여성부 등으로 확대되기 시작한 것은 사회적 기업을 통한 여성 일자리 창출에 대한 기대감에 기인한다고 볼 수 있다. 현재 여성가족부는 취업·창업정책의 일환으로 사회적일자리 사업을 진행하고 있으며, 가족부양책임자(여성가장), 저소득자, 고령자, 성매매피해자, 경력단절여성, 새터민, 노숙자

1) “사회적일자리”라는 용어는 지방자치단체 행정체계에서 낯선 용어이다. 사회적 일자리 사업은 자활사업을 포함한 매우 광의의 용어로 인식되고 있으며, 사회적 일자리 사업의 하나로 사회적 기업 관련 사업에 주력하고 있다. 현재 사회적 일자리 관련한 일을 담당하고 있는 대전시 부서는 일자리추진기획단으로, 사회적 기업, 마을기업, 지역공동체일자리사업 등의 사업을 주로 추진하고 있다.

2) 2012년 9월, 비공식적으로 대전시가 집계한 예비 사회적 기업의 수는 46개로 나타나고 있다.

등의 취업취약계층을 우선 참여 대상으로 하여 복지, 환경, 문화, 지역개발 등 사회 서비스분야의 일자리를 제공하고 있다. 2007년 사회적 기업 육성법이 제정된 이후 인증 사회적 기업의 여성 고용 성과를 보면, 여성 고용이 69%에 이르는 우수한 여성 고용 실태를 보이고 있는데(김학실, 2012), 매년 조사되는 여성 경제활동 참가율이 50%수준인 것과 비교하면 매우 높은 취업률이라 할 수 있다.

이러한 높은 여성 취업률 덕분에 사회적 기업은 여성의 접근이 용이하고, 육아와 가사를 소홀히 할 수 없어, 일반 기업으로의 취업을 꺼리는 여성들이 선호하는 이른바 ‘여성 친화적인 일자리’로 인식되고 있다고 볼 수 있다. 이러한 인식은 최근 몇 년간 지방자치단체 산하 연구기관들이 내놓은 사회적 기업 활성화 정책과 여성 일자리를 연계시킨 여러 연구들을 통해서도 파악될 수 있다. 사회서비스사업에서 여성이 차지하는 비율의 지속적 증가는 다른 직종에서의 여성 취업이 하락하는 추세와 비교해볼 때, 사회적 기업을 통한 여성 취업 전망을 긍정적으로 평가하지 않을 수 없고(오은진 외, 2011; 홍미희 외, 2009), 특히 돌봄 및 교육 노동과 관련한 사회적 일자리 창출은 가장 수요가 많을 것으로 예상되는 여성 일자리 분야로 기대되고 있으며(이성은 외, 2009; 손기영 외, 2009), 최근에는 특정 취약계층 여성 집단의 특성을 반영한 사회적 일자리 창출 방안도 모색되고 있다(우복남 외, 2010).

사회적 기업과 여성 일자리 창출과의 연계를 긍정적으로만 바라볼 수 있는지에 대한 의문이 없는 것은 아니다. 김학실(2012)은 현 사회적 기업 육성 모델에 대한 여성 친화성을 비판적으로 검토하고, 고용의 질적인 측면에서 사회적 기업이 반드시 여성 친화적이라고 볼 수는 없다고 문제를 제기하고 있다. 젠더 전문가들이 실시한 사회적 일자리 및 사회적 기업에 대한 연구들은 이러한 일자리 육성 정책에 대한 성인지적 검토가 필요하며, 증가하고 있는 사회적 일자리가 여성에게 실질적으로 양질의 일자리를 제공할 수 없는 한계에 대하여 지적하고 있다(황정임 외, 2006; 박기남 외, 2009)

양질의 여성 일자리 창출을 사회적 기업 활성화를 통하여 이루기 위해서는 상대적으로 최신 정책인 사회적 기업 육성 정책의 실행 현황과 성과를 성인지 관점으

로 살펴볼 필요가 있다. 이러한 분석을 바탕으로 지역 여성의 특성에 부합하는 일자리 업종의 발굴과 개발에 투자해야 한다. 고학력 경력단절여성이 많은 대전시의 특성과 지역의 여성 일자리 수요에 대한 정확한 파악, 여성 고용의 질과 지속성을 담보할 수 있는 발전 방안이 모색되어야 할 시기이다.

이 연구는 대전광역시가 추진하고 있는 대전형 사회적 기업 지원 정책의 성과와 그 과제를 성인지 관점으로 살펴보고, 여성 일자리 창출을 위한 방안을 모색하고자 한다. 관련 연구와 문제들에 대한 논의를 바탕으로 다음의 질문들을 제기하고자 한다. 첫째, 사회적 기업 활성화 정책이 대전 지역 여성 일자리 창출에 얼마나 구체적으로 기여할 수 있을 것인가? 여성 일자리 창출을 위한 주요한 전략으로 사회적 기업을 활성화하고자 한다면, 이러한 정책 방향은 옳은 것인가? 둘째, 사회적 기업의 어떠한 특성이 여성 일자리 창출에 긍정적으로 기여할 것인가? 사회적 기업의 여성 친화성은 무엇이고, 현재 예비 사회적 기업 여성 친화성은 어떻게 평가할 수 있는가? 셋째, 대전 여성의 특성에 적합한, 개발 가능한, 지역 내 사회적 기업 업종은 무엇이고, 그 전망은 어떠한가? 넷째, 여성 고용 창출에 사회적 기업 활성화가 기여하는 바가 크다면, 사회적 기업을 활성화하기 위한 지방정부의 역할과 지원의 내용은 무엇이어야 하는가?

이 연구는 대전시 사회적 기업 육성 정책의 추진 현황을 현재 예비 사회적 기업을 인증 받아 운영하고 있는 기업과 종사자를 대상으로 한 조사 결과를 중심으로 분석하고, 사회적 기업을 통한 여성 고용 전망을 탐색하며, 보다 여성 친화적인 일자리 창출에 기여할 수 있는 사회적 기업형 여성 일자리 업종을 제안하고자 한다.

제 2 절 연구방법

1. 설문조사

대전광역시 내 예비 사회적 기업의 대표자 및 종사자를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 예비 사회적 기업은 고용노동부가 지정한 예비 사회적 기업과 대전시가 자체적으로 인증한 대전형 예비 사회적 기업 모두를 대상으로 실시하였다.

2. 사회적 기업 대표자 및 관리자 심층면접조사

대전형 예비 사회적 기업 중에서 여성 종사자가 많고, 업종의 성격도 여성 친화적이라고 추천받은 기업들의 대표자와 관리자를 만나 심층 면접을 실시하였다.

3. 전문가 자문회의

사회적 기업 관련 연구자, 중간지원기관의 전문가(컨설턴트) 등을 만나 연구의 내용과 구성, 설문조사의 설계, 여성 친화적인 사회적 기업 운영 등에 대한 자문을 받았다.

4. 문헌연구 및 통계자료 분석

관련 부처(대전광역시 일자리추진기획단), 관련 연구기관, 통계청 등에서 생산하는 현황자료 및 선행 연구물을 검토하고 동향을 분석하였다.

제 2 장

성별고용평등지표

.....
제1절 성별고용평등지표 활용의 필요성

제2절 성별고용평등지표 개요
.....

제 2 장 성별고용평등지표

제 1 절 성별고용평등지표 활용의 필요성

이 연구의 목적은 대전광역시가 추진하고 있는 대전형 사회적 기업 지원 정책 현황을 파악하고, 현재 대전지역 내 사회적 기업을 운영하는 대표자들과 종사자들의 의견을 들어, 사회적 기업 육성이 여성 일자리 창출에 어떻게 기여할 수 있을 것인지 전망해보고 그 방안을 제시하는 데 있다.

사회적 기업 육성이 여성 고용 시장에 활력을 불어 넣을 수 있을 것인지, 사회적 기업 육성을 통한 여성 일자리 창출이라는 정책 방향은 과연 바람직한 것인지에 대하여 고민해 볼 필요가 있다. 사회적 기업은 여성이 일하기 좋은 환경, 여성이 하고 싶은 일자리를 마련해 줄 수 있을 것인가? 사회적 기업의 여성 친화성은 무엇이고, 현재 대전지역의 (대전형) 예비 사회적 기업 여성 친화성은 어떻게 평가할 수 있는가?

이 연구는 현재 대전지역의 예비 사회적 기업 운영의 여성친화성 혹은 여성이 참여하기에 괜찮은 일자리인가를 가늠해 볼 수 있는 지표로 “성별고용평등지표”를 활용하고자 한다. 고용부문에서 남녀의 지위가 얼마나 비슷한지 숫자로 나타내는 고용평등지표는 매년 고용노동부가 발표하고 있으며, 우리사회의 여성 권한 척도 및 성평등 수준을 파악할 수 있는 객관적인 지표로 자리매김해 왔다.

이 연구에서 성별고용평등지표 산출방식을 대입하여, 대전지역 예비사회적기업의 성별고용평등수준을 국가의 것과 같이 수치화하는 데는 한계가 있다. 임금과 고용상태 등에 대한 정확한 자료의 확보가 담보되지 않았기 때문이다. 그럼에도 불구하고, 대전지역 예비 사회적 기업 내 임금근로자의 남녀비율, 임금의 비율, 관리직의 비율, 그리고 상용직의 비율을 살펴보고, 여성 고용 현황과 기업의 여성 친화성에 대하여 논의해 보는 것은 의미가 있으며, 그 결과를 가지고 앞으로 보다 발전된 여성 일자리 창출 정책을 사회적 기업 육성을 통하여 모색해 보는 데 기여할 것으로 기대한다.

제 2 절 성별고용평등지표 개요

1. 성별고용평등지표의 정의

2006년 한국노동연구원에 의하여 개발된 고용평등지표는 노동시장에서의 성별·연령별 고용률, 종사상 지위, 임금수준 등을 종합적으로 분석하여 고용부문에 있어 여성과 고령자의 고용평등 수준을 나타낸 것을 의미한다(장지연·양수경, 2006). 여성을 상대집단인 남성과 비교했을 때 현재 여성의 고용상 위치가 어떠한지를 수치로 나타내는 것이다. 따라서, 지수 100을 기준으로 100이면 동등, 지수가 100보다 작아지거나 커지는 경우는 상대 집단과의 격차를 의미하게 된다.

2. 성별고용평등지표의 산출 방식

성별고용평등지표는 채용 현황을 반영하는 ‘노동참여도,’ 임금 수준 격차로 측정되는 ‘노동보상도,’ 승진과정에서의 차이를 반영하는 ‘노동위상도,’ 그리고 직접의 지속성과 안전성을 나타내는 ‘직업안정도’ 등 4개의 하위지표로 구성되어 있다. 고용노동부는 매년 4개의 하위지표에 가중치를 반영하여 성별고용평등지표 종합지표를 발표한다.

1) 노동참여도

노동참여도는 성별고용평등지표 중 성별 노동시장 참여 (임금근로자) 정도를 비교하는 지표이다. 남성 임금근로자 비율 대비 여성 임금 근로자 비율로 산출되며, 구체적인 산출식은 다음과 같다.

$$\frac{(\text{여성임금근로자수}/\text{여성생산가능인구})}{(\text{남성임금근로자수}/\text{남성생산가능인구})} * 100$$

노동참여도는 성별 간 상대적 피용율을 의미하며, 자영업자를 제외하여 취업자가 아닌 임금근로자를 대상으로 한다. 전체 취업자 비율(자영업자취업 포함)보다 피용율(임금근로자)이 성별 고용의 격차를 이해하는 데 개념적으로 적합하다.

고용노동부가 발표한 노동참여도는 2008년 70.11%에서 2009년 70.01%로 소폭 하락하였다가, 2010년 71.2%로 다시 상승하였다. 남성 대비 여성의 노동 시장 참여도가 소폭 개선된 것으로 평가할 수 있다.

2) 노동보상도

노동보상도는 성별고용평등지표 중 남녀의 시간당 임금의 차이를 비교하는 지표로서, 남성의 시간당 임금 대비 여성의 시간당 임금을 계산하여 산출한다.

$$\frac{(\text{여성월급여총액평균}/\text{여성월근로시간평균})}{(\text{남성월급여총액평균}/\text{남성월근로시간평균})} * 100$$

성별에 따른 시간당 임금의 차이를 나타낼 수 있으며, 월 급여가 아닌 시간당 임금을 이용하여 보다 명확한 임금의 성별 격차를 보여줄 수 있다.

고용노동부가 발표한 노동보상도는 2009년 69.14%에서 2010년 68.6% 소폭 하락하였는데, 여성의 시간당 임금이 상대적으로 남성에 비하여 그 격차가 좀 더 벌어졌음을 의미한다.

3) 노동위상도

노동위상도는 남녀의 관리직 비중의 차이를 비교하는 지표이다. 남성 관리자 비율 대비 여성 관리자 비율을 비교하여 산출하며, 산출식은 다음과 같다.

$$\frac{(\text{여성관리자수}/\text{여성피용자수})}{(\text{남성관리자수}/\text{남성피용자수})} * 100$$

노동위상도는 결과적으로 성별에 따른 상대적 관리직 비율을 의미하며, 자영업자를 제외하고 취업자가 아닌 임금근로자를 대상으로 한다. 고용노동부가 발표한 노동위상도의 추이를 보면, 2009년에는 9.61%로 타 지수에 비하여 매우 저조하며, 2010년에 13.1%로 상승하였으나, 여전히 여성 관리자 비율은 남성에 비하여 매우 낮다.

4) 직업안정도

직업안정도는 성별에 따른 고용의 지속성을 비교하는 지표로, 남성 상용직 근로자 비율 대비 여성 상용직 근로자 비율을 비교하여 다음과 같이 산출한다.

$$(여성 상용직 근로자수/여성 피용자수)/(남성 상용직 근로자수/남성 피용자수)*100$$

노동 시장에서 성별에 따른 상용직 비율을 의미하며, 역시 자영업자를 제외하여 취업자가 아닌 임금근로자를 대상으로 지수를 산출한다. 고용노동부가 발표한 직업안정도는 2009년 65.74%에서 2010년 70.4%로 소폭 상승한 하였는데, 여성의 고용 안정성이 남성과 비교하여 전년도 대비 다소 개선되었음을 나타낸다.

제 3 장

대전광역시 사회적 기업 육성정책의 성인지적 쟁점

제1절 대전시 사회적 기업 육성 정책 추진현황

제2절 대전시 사회적 기업 육성 정책의 성인지적 쟁점

제 3 장 대전광역시 사회적 기업 육성정책의 성인지적 쟁점

이 연구의 주요 목적은 현재 추진되고 있는 대전시 사회적 기업 활성화 정책 추진 현황을 살펴보고, 이를 토대로 사회적 기업 활성화 정책이 여성 일자리 창출에 기여할 수 있을 것인지 검토하며, 여성 일자리 창출을 위한 업종 제안과 추진 과제를 도출하는 데 있다. 이를 위하여 본 장에서는 2012년 대전시 사회적 기업 지원 계획을 성인지 관점으로 살펴보고, 대전시 사회적 기업 활성화 정책이 여성 일자리 창출에 어떠한 기여를 할 수 있는지 검토하고자 한다.

제 1 절 대전시 사회적 기업 육성 정책 추진현황

1. 사회적 기업 형성의 배경과 정의

1997년 IMF 경제 위기를 경험하면서 보건복지부의 자활사업과 노동부의 사회적 일자리 사업의 변형·발전된 형태로 사회적 기업에 대한 관심이 증가하기 시작하였다. 당시 사회적 상황은 경제 위기를 경험하면서 시장경제원리 만으로는 취약계층에 대한 일자리와 복지를 지원하는 데 한계가 크다는 점이 부각되고 있었고, 일자리 창출과 복지 지원 체계를 유지하는 대안의 하나로 사회적 기업 정책이 모색되는 상황이었다.

사회적 기업의 주요한 목적은 취약 계층에게 일자리나 사회 서비스를 제공하여 공익목적을 추구하면서 동시에 이윤을 창출하기 때문에 일자리와 복지, 그리고 경제 활성화라는 세 마리의 토끼를 다 잡을 수 있는 것으로 평가되기도 한다(이성은 외, 2009). 이러한 이유로, 자선사업과 비즈니스의 경계에 있는 사회적 기업을 명확히 정의하는 것은 쉬운 일이 아니다. 사회적 기업은 국가 또는 특정 지역의 사

회, 경제, 그리고 문화적 특성에 따라 다양한 양상으로 발전하고 있고 사용하는 용어도 다양하며 그 의미도 차이가 있다(신경희, 2010; 이성은 외, 2009). 영국에서는 정부 차원의 사회적 기업 정의가 있으나, 한국처럼 엄격한 조건과 지원에 대한 규제가 있지 않다. 미국은 “영업 소득 전략으로 사회적 사명을 추구한다.”는 다소 확대된 의미의 사회적 기업 개념을 사용하고 있다. 일본은 “workers collective”라는 개념을 통하여 노동자 스스로 출자한 조합 형태를 사회적 기업의 주요한 개념으로 사용하고 있다.

현재 한국의 사회적 기업 육성법 등을 고려하여 사회적 기업을 정의하면 다음과 같다. 첫째, 사회적 기업은 ‘사회적 목적’을 추구해야 하며, 둘째, 사회적 가치와 더불어 ‘경제적 가치’도 추구해야 한다. 따라서, 사회적 기업이란 “취약 계층에게 사회서비스 또는 일자리를 제공하여 지역주민의 삶의 질을 높이는 등의 사회적 목적을 추구하면서 재화 및 서비스의 생산·판매 등 영업활동을 수행하는 기업³⁾”을 의미한다. 따라서, 사회적 기업은 취약계층에게 일자리 및 사회적 서비스를 제공한다는 ‘사회적 가치’와 함께 비즈니스 기법과 경영 노하우를 최대한 활용하여 이윤을 창출한다는 ‘경제적 가치’를 동시에 추구한다고 볼 수 있다.

[그림 3-1] 사회적기업의 성격



* 이윤의 상당부분을 사회적 목적에 사용하고, 미션에도 사회적 사명감이 포함되어 있는 기업

** 이윤추구를 목적으로 하지만, 이를 위해 사회공헌 활동을 전략적으로 활용하는 기업

※그림출처: 대전광역시 일자리추진기획단, 「2012년 사회적 기업 지원계획」

3) 고용노동부, 「사회적 기업 육성법」.

위 그림에서 사회적 기업이 차지하는 위치가 나타내듯, 사회적 기업은 사회적 가치를 추구하는 비영리 기관과 영리 활동을 하는 전통 기업의 경계에 있다고 해석할 수 있다. 일자리창출과 사회서비스 확충이라는 두 가지 목적을 지닌 사회적일자리사업은 고용의 창출과 사회서비스산업의 활성화에 정부가 개입한다는 특성을 지니고 있다. 일자리가 필요한 실직계층에게 일자리를 제공하면서, 사회서비스 특히 보건복지서비스를 필요로 하는 빈곤층이나 취약계층에게는 필수적인 사회서비스를 공급한다는 점에서 복합적인 효과를 기대할 수 있도록 설계된 특징을 지니고 있다. 이러한 맥락에서 사회적일자리는 사회적으로 유용하지만 수익성이 낮아 민간 기업이 참여하기 어렵고, 시장에서 충분하게 공급되지 않아 정부가 재정지원을 부담하고, 비영리민간단체가 주도하여 취약계층에게 제공되는 사회적 서비스 분야의 일자리라고 정의할 수 있으며, 현재 보건복지부와노동부 등에서 추진하고 있는 각종 자활사업, 사회적 일자리 사업단, 사회적 기업, 마을 기업 등을 포괄하는 것으로 이해할 수 있다(홍미희 외, 2009; 원종학 외, 2009)

2005년에 사회적일자리 사업이 사회서비스와 연계되면서, 시행부처는 보건복지부와 노동부에서 교육과학기술부, 여성부 등으로 확대되기 시작했다. 현재 여성가족부는 취업·창업정책의 일환으로 사회적일자리 사업을 진행하고 있으며, 가족부양책임자(여성가장), 저소득자, 고령자, 성매매피해자, 경력단절여성, 새터민, 노숙자 등의 취업취약계층을 우선 참여 대상으로 하여 복지, 환경, 문화, 지역개발 등 사회서비스분야의 일자리를 제공하고 있다. 사회적일자리 사업의 대상자 및 영역의 확대는 우선 그 정체성에 대한 논란을 가져왔다. 공공근로사업의 형식을 바꾼 것이라는 의견과, 자활정책과 사회적 기업 정책 사이에 모호한 형태로 존재하고 있다는 지적이 있다(홍현미라, 2009). 자활정책과 사회적 기업 정책과의 가교역할을 사회적일자리 사업이 할 수 있다고 평가하기도 하지만(노대명, 2005), 사회적일자리와 사회적 기업을 같은 것으로 보는 전문가들도 있다. 최근 증가하는 관심과 다양한 계층의 참여, 특히 증가하는 여성들의 참여율을 고려할 때, 사회적 기업의 정체성 문제는 고려해 볼 문제이다.

2. 대전시 사회적 기업 육성정책 관련 조례 및 시행 지침

‘사회적 기업 육성법’이 2007년 7월 시행되면서 고용노동부 주도의 사회적 기업 인증과 육성 정책이 시작되었다. 중앙 정부 주도로 추진되어 온 사회적 기업 육성 정책은 2009년 들어 지방정부로 확산되기 시작하였는데, 대전광역시도 ‘사회적 기업 육성 및 지원에 관한 조례’를 2009년 10월에 제정하고 시행규칙을 2010년 8월에 제정하였다.

대전광역시 사회적 기업 육성 및 지원에 관한 조례에는 예비 사회적 기업 지정 및 지원에 관한 사항이 명시되어 있다. 예비 사회적 기업의 경우 2011년부터 지방자치단체장의 지정을 형식적 요건으로 하고 있다. 조례에는 예비 사회적 기업을 “사회적 기업으로 인증 받지 않았으나 사회 서비스의 제공, 취약 계층에의 일자리 제공 등 사회적 기업으로서의 실체를 갖추고, 장차 사회적 기업으로의 전환을 준비하는 기업”으로 정의하고 있다.

대전광역시 사회적 기업 육성 및 지원에 관한 조례에는 ‘사회적 기업 심사 위원회’에 대한 설치와 운영, 사회적 기업 육성 기본 계획의 수립과 시행, 예비 사회적 기업의 발굴과 육성 등이 명시되어 있으며, 사회적 기업 물품에 대한 우선 구매와 우대에 대한 조항이 포함되어 있다. 또한, 지방자치단체장이 사회적 기업 등에 대한 지역민의 이해를 증진하고 홍보를 강화하기 위한 활동의 일환으로 사회적 기업의 모범 모델을 발굴하고 포럼 등을 통한 인식 확산에 기여할 수 있음을 명시하고 있다.

대전광역시 사회적 기업 지원 계획에 나타난 사회적 기업의 유형은 4가지로, (1) 일자리제공형 : 전체근로자 중 취약계층 고용비율이 30% 이상; (2)사회서비스제공형 : 전체 수혜자 중 취약계층 비율이 30% 이상; (3)혼합형 : 취약계층 고용비율과 취약계층 서비스 수혜자 비율이 각각 20% 이상; (4)기타 형으로 나타나 있는데, 최근 ‘지역사회 공헌형’이 추가되어 총 5개 유형의 사회적 기업이 운영되고 있다.

지방자치단체장이 인증하는 지역형 예비 사회적 기업의 인증 요건은 다음과 같다.

〈표 3-1〉 대전시 사회적 기업 인증 요건

구 분	사회적 기업	지역형 예비사회적기업
근거법률	사회적 기업 육성법	사회적 기업 육성 및 지원에 관한 조례
지정권자	고용노동부장관	광역자치단체장
요 건	①조직형태 ②유급근로자 고용 ③사회적 목적 실현 ④이해관계자 참여 의사결정 구조 ⑤매출액이 노무비의 30% 이상 ⑥정관규약 갖출 것 ⑦이윤의 2/3이상 사회적 목적 위해 재투자 (상법상 회사)	①조직형태 ②유급근로자 고용 ③사회적 목적 실현 ④이윤의 2/3이상 사회적 목적 위해 재투자 (상법상 회사)

※출처: 대전광역시 일자리추진기획단

대전형 예비 사회적 기업 인증의 요건은 고용노동부의 사회적 기업 인증 요건에 비하여 간소하다. 크게 세 가지로, 사회적 기업 육성법 시행령에 의거한 조직의 형태를 갖출 것, 유급 근로자를 고용하여 재화와 서비스의 생산과 판매 등 영업활동을 수행할 것, 조직의 주된 목적이 취약 계층에게 일자리나 사회서비스를 제공하여 지역 주민의 삶의 질을 높이는 등 사회적 목적을 실현할 것이 그것이다.

대전시는 2010년 1월⁴⁾, 대전광역시 사회적 기업 육성 및 지원에 관한 조례에 근거하여 ‘사회적 기업 육성 기본 계획’을 수립하였다. 기본 계획에는 사회적 기업의 정의를 비롯하여, 대전시 사회적 기업의 현황 및 실태 조사 결과, 사회적 기업의 육성 계획, 사회적 기업 육성을 위한 홍보 방안, 행정 지원 및 추진 일정, 그리고 사회적 기업 육성을 위한 부서별 역할 분담의 내용이 담겨 있다. 기본 계획에 나타난 사회적 기업 육성을 위한 세부 추진 계획은 ①예비 사회적 기업 발굴 및 지정, ②사회적 기업 경영 지원, ③사회적 기업 판로 개척, ④사회적 기업 경영 혁신 지원, ⑤(예비)사회적 기업에 대한 후견인제 강화, ⑥사회적 기업 육성·관리를 위한 행정 체계 구축으로 구성되어 있다.

4) 대전시 사회적 기업 육성 기본 계획은 2010년 1월에 수립되어, 그 해 10월 한 차례 수정을 거친 것으로 파악된다. 기본 계획 상 통계와 전략 사업 내용은 현재와 상이할 수 있다.

3. 대전시 사회적 기업 육성정책의 추진 체계 및 주요 내용

대전광역시 내에는 2012년 4월 1일 현재, 사회적 기업으로 인증 받은 기업이 18개로 파악된다. 대전광역시가 2011년 이후 지정한 대전형 예비 사회적 기업은 47이며, 인건비를 지원받고 있는 기업은 33로 파악되고 있다.

〈표 3-2〉 대전광역시 (예비)사회적 기업 지정 현황 (2012년 4월 1일 현재)

구분	계	사회적 기업	고용노동부 지정 예비 사회적 기업	대전광역시 지정 예비 사회적 기업
지정 수	76	18	11	47
지원(현재)	53	18	2	33

※출처: 대전광역시 일자리추진기획단

2012년 9월, 하반기 추가로 인증을 받고 지원을 받고 있는 예비 사회적 기업은, 비공식적으로, 46개로 집계되었다.

대전광역시 사회적 기업 육성 정책은 5개의 주요 전략 과제와 27개의 세부 과제로 나뉘어 있다. 5개의 주요 과제 중 첫 번째 영역은 ‘우리시의 특성을 살린 사회적 기업 육성체계 구축’으로 지방자치단체로 인증 절차가 이동한 예비사회적기업의 발굴과 지원에 대한 내용을 담고 있다.

가장 많은 세부 사업을 포함하고 있는 과제 영역은 ‘후원 체계의 확립’이다. 이 영역에는 ‘사회적 기업 재능 나눔 POOL운영’을 비롯한 민관협의체 구성과 사회적 기업을 대상으로 한 자원봉사 활성화 사업 등이 나타나 있다.

<표 3-3> 2012년 대전광역시 사회적 기업 지원 계획

구 분	세 부 내 용
5개 과제	27개 세부 사업
우리시의 특성을 살린 사회적 기업 육성체계 구축	지역형 (예비)사회적 기업 육성
	조례 및 시행규칙 개정
	사회적 기업 지원 행정체계 정비
	사회적 기업 공무원 전문교육과정 개설
	사회적 기업 통합지원기관 운영
	사회적 기업 지원 기금 조성
	사회적 기업 협의회 활성화
사회적 기업 신규설립 활성화	사회적 기업가 양성과정 운영
	우수사회적기업가 대상 연수기회 제공
	사회적 기업 아이디어 공모전
	자치구별 육성전략 마련
	정부재정투입 일자리사업, 사회적 기업 전환
운영지원 강화	사회적 기업 인건비, 사업개발비 지원
	사회적 기업 사업공간 지원 확대
	사업비 융자 이자차액 보전
	맞춤형 컨설팅
	사회적기업간 매칭 확대 지원
후원체계 확립	1사 1담당관제 확대
	1사 1사회적 기업 후견 확대
	사회적 기업 재능 나눔 POOL 운영
	사회적 기업 활성화를 위한 민관협의체(대전네트워크) 운영
	사회적 기업 지원 시민 대협약 체결
	사회적 기업 시민 서포터즈 운영
	대학 내 방과 후 및 취약계층 교육 예비사회적기업 설립
	사회적 기업 대상 자원봉사 활성화
판로확대 및 자립기반 강화	공공기관 판로 확대
	민간부문 판로 확대지원
	건강카페 운영
	이달의 사회적 기업 선발·홍보

※출처: 대전광역시 일자리추진기획단

대전광역시 사회적 기업 육성을 위하여 외부 환경 조성을 위하여 조례와 기본 사업 추진의 계획을 갖추고, 사회적 인식의 확대와 홍보 사업도 추진하고 있으며, 사회적 기업의 지속가능성과 발전을 위하여 사회적 기업을 지원하는 전문 기관을 두고 지원 하고 있다. 현재 대전시에는 권역별 중간 지원 기관으로 사단법인 풀뿌리사람들이 선정되어 사업 전반에 대한 전문적 컨설팅 및 관로 개척, 기업체 운영과 관련된 재무·회계·법률 등 전문경영 지원, 사회적 기업 가능 분야에 대한 발굴 및 육성, 마을기업 교육 및 컨설팅, 자원조사 등의 사업을 추진하고 있다. 또한, 대전시 지정 사회적 기업 지원 기관을 두고 있는데, 현재 대전경제통상진흥원이 대전형 예비사회적기업 교육 및 컨설팅, 자원발굴 및 사회적 기업 박람회, 보육센터 운영 등 각종 행사 진행, 대전형 예비사회적기업에 대한 재정지원사업 선정 지원을 추진하고 있다.

대전광역시 사회적 기원 지원을 위한 민간 위원 포함한 위원회는‘사회적 기업 심사 위원회’로, 이는 조례에 그 설치와 운영이 명시되어 있다. 위원회는 사회적 기업 육성을 위한 지원 계획의 수립과 예비 사회적 기업 지정에 관한 사항을 심의하고 있는데, 대전시 경제산업국장을 위원장으로 의회와 지방고용노동청, 학계 전문가 및 기업 대표들로 구성되어 있다. 전체 위촉 위원 12인 중 여성위원은 6명으로, 동일한 성비를 이루고 있다.

제 2 절 대전시 사회적 기업 육성 정책의 성인지적 쟁점

1. 조례의 구성과 내용

대전광역시 사회적 기업 육성 정책의 근거가 되는 조례는 예비 사회적 기업의 발굴과 육성, 인식의 확산 등을 명시하여 사회적 기업 활성화 내용을 포함하고 있으나, 여성 친화적인 사회적 기업 업종의 발굴과 지원, 여성 종사자에 대한 배려와 복지 혜택 등에 대한 조항은 나타나 있지 않다.

또한, 실제 운영은 남녀 동일하게 참여하고 있어도, 조례상에는‘사회적 기업 심사

위원회'의 설치와 운영에 있어 성비를 명시하고 있지 않다. 위원회의 구성은 '사회적 기업 지원 기관 소속 전문가', '학계 및 경영계 인사', '사회적 기업 분야 민간 전문가' 등으로 다양하게 할 수 있으나, 위촉 위원의 성비의 성평등한 구성 내용을 포함하고 있지 않다. 최근 대전광역시가 시 산하 위원회의 구성 성비를 "한 성(性)이 전체 위원의 60%를 넘지 않도록" 지침을 마련하여 시행하고 있는 상황에 있기에, 조례의 개정을 고려할 만하다.

2. 대전시 사회적 기업 지원 계획

대전광역시 일자리추진기획단의 사회적 기업 지원 계획에도 여성과 직접 관련한 업무 추진 계획은 나타나 있지 않다. 2012년 계획서 중 사회적 기업 신규 설립 활성화 방안으로 지방자치단체 주도의 사회적 기업가 양성 과정 운영이 명시되어 있는데, 이 과정을 여성인력개발센터 및 마을기업 육성사업 교육컨설팅 지원 기관 등과 연계하여 수행한다는 내용이 유일하다.

여성이 대전시 사회적 기업 지원 계획에 직접 명시된 부분은 '사회적 기업 시민 서포터즈'사업이다. 사회적 기업에 대한 시민 관심 유도 및 협력 체계 구축을 위하여 '시민 서포터즈'를 구성하고 운영하는 사업이 계획에 나타나 있는데 선발 대상으로 '주부'가 언급되어 있다. 대전시의 주력 사업인 사회적 기업가 양성이나 사업 개발 등에서는 여성 참여에 대한 논의가 직접 명시되어 있지 않는데 반해, 홍보를 위한 서포터즈에는 주부가 직접 명시된 점은 여성 노동력 활용에 대한 인식을 드러내는 것이라 볼 수 있다. 사회적 기업이라는 새로운 시장에서 여성을 서포터즈로 머물게 하기 보다는 보다 적극적인 참여를 유도할 수 있는 사업이 명시될 필요가 있다.

3. 대전시 사회적 기업 육성 기본계획

기본계획의 세부 추진 과제에는 사회적 기업을 지역 내에서 발굴하고, 육성하는데 초점을 두고 있는 사업이 주를 이루고 있으며, 사회 서비스 분야에서의 일자리

창출 효과를 기대하는 내용이 담겨져 있다. 사회 서비스 분야의 사회적 기업화가 여성 및 고령자, 은퇴자 등 지금까지 노동시장에서 주변화 되었던 계층에게 창업의 기회와 일자리를 제공할 수 있을 것으로 보는 시각은 타 시도와 크게 다르지 않다. 여성을 중심으로 한, 혹은 여성 친화적인 사회적 기업의 발굴과 일자리에 대한 언급은 구체적으로 드러나 있지 않다. 돌봄 업종을 중심으로 여성 고용이 활성화된 사례를 타 시도의 우수 사례로 들고 있지만, 기본계획에는 여성이라는 집단을 고려하기 보다는, 노동시장에 진입하지 못해왔던 계층 전반에 대한 고려가 주를 이루고 있다고 평가할 수 있다.

제 4 장

여성 일자리 창출 정책과 사회적 기업

제 4 장 여성 일자리 창출 정책과 사회적 기업

1. 중앙정부 여성 일자리 창출 정책에 대한 논의

여성가족부가 매년 수립하여 실행하고 있는 여성인력개발종합계획은 다양한 여성 집단의 특성을 고려하여 고용 및 취업과 연계될 수 있는 사업 내용을 제시하고 있으며, 타 정부 부처들과의 연계성도 명시하여 사업 추진의 효율성도 추구하고 있다. 여성인력개발종합계획의 소관 부처는 여성가족부 외에도 교육과학기술부와 고용노동부, 보건복지부 등이 직접 소관 부처이거나 협력 부처인 것으로 명시되어 있다.

2012년 여성가족부가 수립한 여성인력개발종합계획은 5개의 전략 영역과 각 전략 영역에 속한 중점 과제들, 그리고 세부과제로 이루어져 있는데, 첫 번째 전략 영역은 '여성 청년층 취업 역량 강화'로 현재 가장 중요한 국가 문제로 논의되고 있는 청년 취업의 문제를 반영한 것으로 보인다.

▣ 전략 1. 여성 청년층 취업역량 강화

중점과제	세부과제
1-1. 고학력 여성의 커리어 개발 지원	1-1-1. 여대생커리어개발센터 지원 확대 및 운영 내실화
	1-1-2. 미취업 고학력 여성을 위한 커리어개발 계획 운영
	1-1-3. 성인지적 공학교육 및 문제해결능력 강화
1-2. 여성 청소년 진로개발 및 진로지도 지원	1-2-1. 여성 청소년의 진로개발 지원
	1-2-2. 여학생 과학기술분야 체험활동 및 진로선택 지원
1-3. 초·중등학교 양성평등 진로교육 지원	1-3-1. 교대 및 사범대의 양성평등 진로교육 실시
	1-3-2. 초·중등학교 양성평등 진로교육 지원

▣ 전략 2. 재직여성들의 경력형성과 일·가정 양립지원

중점과제	세부과제
2-1. 채용목표제 등 개선	2-1-1. 여성교원 임용목표제 지속 추진
	2-1-2. 여성과학기술인 채용 및 승진목표제
	2-1-3. 적극적 고용개선조치 제도 개선
	2-1-4. 여교수 등의 경력단절 예방 및 경력개발 촉진
2-2. 경력개발 및 교육훈련	2-2-1. 성인지적 근로자 지원 프로그램 운영
	2-2-2. 여성리더십 역량교육 및 사회적 네트워크 활성화
	2-2-3. 여성의 경제적 권익향상을 위한 재무 및 생활교육 실시
2-3. 일하는 여성을 위한 돌봄 서비스	2-3-1. 아이돌보미 사업 운영 개선 등 자녀양육 환경 조성
	2-3-2. 일하는 여성을 위한 육아기회 확대
2-4. 일·가정 양립지원	2-4-1. 기업의 가족친화경영 확산
	2-4-2. 근로자의 가족친화 수용성 제고
	2-4-3. 근로시간 유연화 정책 개선

여성인력개발의 두 번째 전략 영역은 ‘재직 여성들의 경력 형성과 일·가정 양립 지원’으로 지속적으로 문제가 제기되어 왔던 여성 고용의 지속성 현황과 관련이 있다. 여성의 경제활동참가율을 생애주기별로 분석하면 여전히 30대에서 경제활동이 급격히 저하되는, 일명 M-curve가 나타난다. 여성인력개발종합계획은 이러한 여성의 경력단절 경향을 해결하고자 하는 목적으로, 주요 전략 두 번째에 재직 여성들의 고용 유지와 일과 가정의 양립 지원 사업을 명시하여 경력단절 현상을 예방하고자 하는 취지로 해석할 수 있다.

세 번째 여성인력개발정책의 전략 영역은 ‘중장년 여성의 취업 기획 확대’이다.

▣ 전략 3. 중·장년 여성의 취업기획 확대

중점과제	세부과제
3-1. 취업 취약계층 지원 강화	3-1-1. 아이돌보미 사회적 일자리 활성화
	3-1-2. 결혼 이주여성 취업 지원
	3-1-3. 저소득층 여성 취업 지원
3-2. 경력단절 여성 취업 지원 강화	3-2-1. 여성새로일하기센터 확대 및 운영 내실화
	3-2-2. 경력단절 여성을 위한 지역 내 일자리 지원체계 강화
	3-2-3. 경력단절 여성에 특화된 인턴십 및 취업지원
3-3. 여성 창업 지원 활성화	3-3-1. 여성 창업 성공패키지 프로그램 운영
	3-3-2. 예비 여성창업자를 위한 기업가정신 과정 운영
3-4. 여성농·어업인 육성 지원 강화	3-4-1. 여성농·어업인의 경영능력 향상 및 취·창업 지원
	3-4-2. 농촌 여성 리더 육성 및 네트워크 구축 지원
	3-4-3. 농어업 정책에 대한 성별영향평가 실시
3-5. 여성 고령자 일자리 창출 및 취업지원	3-5-1. 여성 고령자 취업지원 강화
	3-5-2. 고령자 대상 정부사업의 성별영향평가
	3-5-3. 여성노인 활용을 위한 은퇴준비 지원

이 영역에서는 이미 경력이 단절된 여성과 고령 여성 등 노동 시장에서 떨어진 여성들에 대한 일자리 지원 사업이 주를 이루고 있다. 사회적 기업 육성이 언급된 중점 과제는 ‘여성 농어업인 육성 지원 강화’ 중 ‘여성 농어업인의 경영능력향상 및 취·창업지원’으로, 사회적 기업의 설립과 연계한 농촌 여성 일자리 창출에 대한 사업이다.

▣ 전략 4. 국가전략분야 여성인력정책 강화

중점과제	세부과제
4-1. 국가전략 분야 인재 양성 사업의 성평등성 제고	4-1-1. 녹색성장 및 성장 동력 산업분야 인재양성사업의 성별영향평가
	4-1-2. 주요 인력양성사업의 여성 참여율 제고
4-2. 미래유망 산업분야 여성 진출 촉진	4-2-1. 현장 수요 맞춤형 인력 양성 지원
	4-2-2. 예비 전문직 여성을 위한 멘토링 및 커리어 도전 프로그램 운영
	4-2-3. 과학기술 분야 여성 진출 지원
	4-2-4. 문화 예술 분야 여성 진출 지원
4-3. 범국가 지역 발전정책과 연계한 여성인력정책 활성화	4-3-1. 지역발전 정책과 연계한 여성인력 양성 및 활용
	4-3-2. 지역 고학력 여성인력개발 강화

네 번째 전략의 영역은 ‘국가 전략 분야 여성 인력 정책 강화’로 현재 국가가 추진하고 있는 특수한 사업들과의 연계를 통한 여성 일자리 창출 방안을 제시하고 있다. 이 영역의 중점 과제들 중 ‘지역발전 정책과 연계한 여성인력 양성 및 활용’은 지역의 특성에 맞는 여성 일자리 창출방안의 모색으로, 여성 친화적인 사회적 기업을 지역 특색에 맞게 발굴하여 운영하는 내용을 담고 있으며, 이 사업은 2011년 이후 여성가족부에서 지역과의 협력에 근거한 지역 특화 사업의 일환으로 추진하고 있는 것으로 파악된다.

다섯 번째 전략 영역은 ‘여성인력개발 제도 및 인프라 구축’이다.

■ 전략 5. 여성인력개발 제도 및 인프라 구축

중점과제	세부과제
5-1. 여성인력개발정책의 종합·조정 기능 강화	5-1-1. 정책전달 및 조정체계 정비
	5-1-2. 인력개발 사업의 성별분리통계 및 정보 체계 구축
5-2. 여성인력 정책추진 인프라 구축	5-2-1. 광역 여성인력 거버넌스 구축
	5-2-2. (가칭)여성인력개발정보센터 운영
	5-2-3. 지자체 여성인재개발사업 실시

이 전략영역에서는 여성 일자리 창출을 위한 거버넌스 구축이나 성인지적 접근을 통한 성 주류화 확산 추진, 그리고 직접 관련 기관의 운영을 명시하고 있다.

여성가족부의 여성인력개발종합계획에는 사회적 기업 및 사회적 일자리 관련한 여성 일자리 창출 사업들이 제시되어 있다. 2010년, 사회적 기업과 직접 연관된 여성 일자리 창출 사업은 여성가족부의 인력개발종합계획 중 제1영역인 ‘다양한 여성 일자리의 전략적 확대’에 속해 있었으며, 사회 서비스 분야 여성 일자리 창출의 일환으로 ‘여성 사회적 기업의 육성’이 세부과제로 명시되어 있다. 이는, 사회 서비스 활성화를 통한 여성 고용의 창출이 당시 주요한 여성 인력 개발 사업의 하나임을 나타낸다고 볼 수 있다. 당시 여성 일자리 창출의 주요한 영역으로 사회 서비스 사업은 각광 받았으며, 여성의 진입이 상대적으로 쉬운 사회 서비스 업종은 사회적 기업 육성과 연계될 수 있는 지점이 있었다.

<표 4-1> 여성가족부의 여성인력개발종합계획의 실행계획 사회적 기업 추진 현황

연도	사업명	핵심 내용
2010	여성 사회적기업의 육성	여성 친화적 사회적 기업 육성 및 설립 지원
2010	가사서비스의 사회제도화 추진	사회적 기업 모델 개발사업과 연계 추진
2011	‘지역 여성인적자원개발협의체’ 운영 활성화	여성친화형 예비사회적기업사업 아이템 발굴 및 지원 방안 검토
2011	지역발전정책과 연계한 맞춤형 취업교육 및 일자리 지원	여성 친화형 예비 사회적 기업의 설립 지원
2012	농촌 고령 여성 일자리 창출	사회적 기업 및 마을 기업과 연계하여 여성의 자립과 고용의 지속성 확보
2012	지역발전정책과 연계한 맞춤형 취업교육 및 일자리 지원	여성 친화형 예비 사회적 기업의 설립 지원

2010년에 첫 번째 전략 영역을 차지했던 사회 서비스 분야 여성 일자리 창출은 2011년 이후 ‘중장년 여성의 취업 기회 확대’ 및 ‘국가 전략 산업분야 여성인력정책강화’의 일부분으로 흡수된 양상을 보인다. 2011년부터 여성가족부의 여성인력개발종합계획의 제1 전략 영역은 ‘여성 청년층 취업 역량 강화’로 나타나 있다.

중앙정부의 여성인력개발종합계획 상 사회적 기업 관련한 일자리 창출 방안은 2010년 이후 두 개의 사업이 꾸준히 포함되어 있다. 사회적 기업에 대한 관심과 이를 통한 일자리 창출 방안에 대한 논의가 증가하고 있는 현황을 고려하면, 여성가족부의 여성인력개발종합계획에 나타난 사회적 기업 관련 사업은 양적 수도 적고 내용도 다양하지 않다. 사회적 기업 지원 정책이 타 정책에 비하여 신생 정책이기는 하나, 앞으로 사회적 기업 활성화를 통한 여성 일자리 창출에 대한 지속적인 점검과 논의를 통하여 중앙 정부의 여성일자리 창출 방안과 사회적 기업 지원 정책의 연계가 보다 강화되고 확대될 필요가 있다.

2. 16개 시·도의 여성인력개발종합계획 중 사회적 기업 사업 현황

16개 시도에서도 매년 여성가족부의 여성인력개발종합계획에 맞추어 시도별 여성인력개발계획, 혹은 여성일자리창출종합계획을 수립하고 있다. 대전광역시를 제외한 타 시·도의 2012년 여성인력개발종합계획 중 사회적 기업 관련한 사업 내용을 살펴보면 다음과 같다.

〈표 4-2〉 2010~2012년 지방자치단체 여성인력개발종합계획 중 사회적 기업 추진 현황

연도	시·도명	사업명	핵심 내용
2012	부산광역시	여성 사회적 일자리 및 사회적 기업 지원	<ul style="list-style-type: none"> • 사회서비스분야(간호, 간병, 요양보호사, 보육도우미 등) 전문 인력 양성 • 여성특화 사회적 일자리 창출 사업의 확대
2012	경기도	여성 친화적 창업보육 및 경영 지원 윈스톱 서비스 제공	<ul style="list-style-type: none"> • 경기 여성 창업 아카데미 교육 운영 • 취약여성창업전문교육, 쇼핑몰경영교육, 사회적 기업 창업 교육
2012	충청북도	지역발전정책과 연계한 맞춤형 교육 및 일자리 지원	<ul style="list-style-type: none"> • 사회적 기업 창업을 위한 교육 훈련
2011	경기도	여성 친화적 창업보육 및 경영 지원 윈스톱 서비스 제공	<ul style="list-style-type: none"> • 창업컨설팅 및 설명회 • 일자리창출과 복지서비스 제공 가능한 여성사회적기업 육성 서비스 확대
2010	제주도	다양한 여성특화 사회적일자리 창출 방안 검토-여성 사회적 기업 지원 사업	<ul style="list-style-type: none"> • 취약계층 여성의 사회서비스일자리 창출 • 여성사회적기업 운영지원

2010년에는 제주도만이 사회적 일자리 활성화를 통한 여성 일자리 창출 사업의 일환으로 여성 사회적 기업 지원을 제시하고 있다. 2011년에는 경기도만이 지방자치단체 중 유일하게 여성인력종합계획 수립 시 사회적 기업 관련한 정책 사업 제시하고 있다. 경기도는 같은 내용의 사업을 2012년에도 유지하고 있는데, 취약계층 여성들의 일자리 창출을 목적으로 한 사회적 기업 육성 지원이 주요 내용이다. 2012년에는 부산광역시와 충청북도가 새롭게 사회적 기업과 직접 연계된 여성 일자리 창출 계획을 제시한 것으로 나타나고 있다. 부산광역시는 사회서비스 분야 중 돌봄과 관련된 영역을 중심으로 여성 일자리를 창출하기 위한 사회적 기업 육성 정책을 제시하고 있어, 취약계층 여성 대상 사회서비스일자리 창출이라는 연계 공식을 반영하고 있다. 충청북도는 여성가족부의 ‘지역발전정책과 연계한 맞춤형 교육 및 일자리지원’정책 사업의 지역화를 추구하고 있다. 충북은 사회적 기업 창업을 위한 교육 훈련을 연 중 실시하여 사회적 기업을 창업하도록 지원하고 있다.

지방자치단체의 여성일자리 관련 사회적 기업 지원은 사회적 일자리 사업의 일

환, 혹은 부분인 것으로 파악되며, 취약계층 여성 대상, 사회복지서비스업종이라는 공식을 대부분 따르고 있다. 사회 서비스 사업이 비교적 새로운 일자리 사업으로 각광 받았고, 이 영역이 여성들, 특히 취약 계층 여성들의 진입이 용이한 이유에 기인할 것으로 보인다.

지방자치단체의 여성인력개발종합계획 내 사회적 기원 관련 사업 추진은 특정 계층과 특정 업종과 관련이 많은 것으로 나타났다. 지역공동체일자리사업, 사회적 일자리 사업 중 여성 인력을 요구하는 복지 서비스 분야에서 여성을 고용하기 위한 사업들이 인력 개발 계획에 나타나 있으며, 사회적 기업 지원은 이러한 사회적 일자리 창출을 위한 도구로 활용된 측면이 큰 것으로 볼 수 있다.

3. 대전광역시의 여성인력개발종합계획

대전광역시도 16개 시도와 유사하게 여성가족부의 여성인력개발종합계획에 맞추어 시행 계획을 수립해오고 있다. 대전광역시의 여성인력개발종합계획의 실행계획에 사회적 기업 관련한 내용은 2010년 이후 명시되어 있지 않다. 2012년 대전시의 여성인력개발종합계획 실행계획은 여성가족부와 동일한 5개 전략영역으로 구성되어 있으며, 각 전략 영역에는 지역의 특성과 상황에 부합하는 세부 과제들로 채워져 있다.

중점과제	세부과제	주요내용
1. 여성 청년층 취업역량 강화	1-1. 여대생커리어개발센터 지원	<ul style="list-style-type: none"> • 여대생커리어개발센터 지원 및 내실화 • 서비스 확대를 통한 기능 다변화 • 새로운 대상에 적합한 전문모델 개발 보급 • 고학력 여성커리어 형성지원

중점과제	세부과제	주요내용
2. 재직여성들의 경력형성과 일·가정 양립지원	2-1. 경력단절여성 빈곤추락방지를 위한 교육실시	<ul style="list-style-type: none"> • 경력단절여성의 직업상담, 능력개발, 취업 등 One-stop 취업지원 • 지역여성의 직업능력 개발훈련 및 취업알선, 정보제공 • 지역특성을 반영한 여성인력개발로 기업수요와 공급에 따른 맞춤형 취업지원
	2-2. 아이돌봄사업 추진	<ul style="list-style-type: none"> • 부모의 다양한 자녀 양육 수요를 충족 및 취업부모들의 양육부담 경감 • 경력단절 중장년 여성의 고용증진 및 취약계층의 육아 역량 강화
	2-3. 맞벌이 부부를 위한 보육지원 개선	<ul style="list-style-type: none"> • 지역사회 여성의 사회진출 확대 등으로 아동 공보육의 활성화 필요 • 평가인증 보육시설 확충, 보육 도우미제 확대, 가정양육지원 활성화, 맞춤형 보육시설 설치확충
	2-4. 여성친화기업 인증제 활성화	<ul style="list-style-type: none"> • 여성이 일하기 좋은 사회 환경 조성 및 기업의 근무환경 조성 • 여성의 근로환경 개선으로 인증을 통한 기업의 모범사례 확산보급 • 기업의 여성 채용·인사·교육의 양성평등, 모성 여성 배려 사회구현

대전시의 2012년 여성인력개발종합계획 시행계획의 첫 번째 중점과제 영역은 ‘여성 청년층 취업 역량 강화’이지만, 실제 세부 과제 수는 ‘재직 여성들의 경력형성과 일·가정 양립지원’영역이 훨씬 더 많고 다양하다. 일과 가정의 양립을 지원하기 위하여 여성친화기업인증제를 활성화하는 것이 특색으로 나타나고 있다. 대전시가 중장년 여성, 경력 단절 여성의 취업 활성화에 주력하고 있는 양상은 세 번째 중점영역인 ‘중장년 여성의 취업 기회 확대’를 통하여 잘 나타나고 있다.

중점과제	세부과제	주요내용
3. 중·장년 여성의 취업 기회 확대	3-1. 결혼이민여성 직업교육훈련 및 취업지원	<ul style="list-style-type: none"> • 취업여건이 취약한 결혼이민여성의 경제자립지원과 지역사회의 일자리 연계를 통하여 가정의 삶의 질 향상과 취업 후 직장에서 적용할 수 있도록 결혼이민여성에게 적합한 직업교육훈련 및 취업지도 • 결혼이민여성의 재능과 특성을 고려한 적합한 직종개발, 인턴연계사업으로 지역과 가정에 정착할 수 있는 여건 마련
	3-2. 여성새로일하기센터 지정 확대	<ul style="list-style-type: none"> • 구직희망 경력단절여성에 대한 종합취업지원서비스 확대
	3-3. 여성새로일하기센터 확대 및 운영 내실화	<ul style="list-style-type: none"> • 취업을 희망하는 모든 여성을 대상으로 취업상담, 취업지도, 취업알선 • 능력과 경력이 취약한 여성에 대한 직업교육훈련으로 경제활동참여 • 여성이 일하기 좋은 환경을 조성하기 위한 사회여건 조성 • 경력단절여성에 대한 취업연계 정착을 위한 인턴사업 지속추진
	3-4. 지역여성취업연계 내실화	<ul style="list-style-type: none"> • 개인의 적성과 소질을 살린 다양한 교육서비스 제공으로 여성의 사회진출 지원 • 전문직업인으로서 요구되는 전문기술과 소양 배양
	3-5. 창업관련재정지원에 대한 관리 및 창업성공을 위한 컨설팅 지원	<ul style="list-style-type: none"> • 예비창업자 및 업종전환 희망자에게 업종에 필요한 기초지식 제공 • 시민사회교육과정에서 습득한 기술을 창업과 연계하여 여성의 일자리 창출
	3-6. 농어촌 지역개발 리더 육성	<ul style="list-style-type: none"> • 농업·농촌의 주역으로서의 지역사회 뉴-리더 모델 인력양성 • 지식정보사회에서 다양한 역할확대에 따른 전문능력 배양

여성새로일하기센터의 확대와 운영 내실화를 통한 경력단절여성의 취업 지원 사업이 세부 과제 6개 중 절반을 차지하고 있고, 결혼이주여성과 농촌여성사업은 특별한 계층에 대한 취업 및 일자리 지원 정책으로 보여진다.

중점과제	세부과제	주요내용
4. 국가전략분야 여성인력 정책 강화	4-1. 대전·충남 여성과학기술인지원센터 운영	<ul style="list-style-type: none"> • 생애 주기적 여성과학기술인 지원 프로그램 개발·확립 • 미취업/경력단절 여성과학기술인 일자리 창출 및 기취업 여성과학기술인 연구개발 역량강화 • 연구개발체험을 통한 여학생 이공계 진학유도 및 지역 과학문화 확산
	4-2. 지자체 일자리사업 고학력 여성일자리 창출	<ul style="list-style-type: none"> • 고학력 경력단절여성의 자아실현 및 사회참여 기회제공 • 고학력 경력단절여성의 직업상담-훈련-취업지원을 One-stop체제로 운영

중점과제	세부과제	주요내용
5. 여성인력개발 제도 및 인프라 구축	5-1. 여성 취·창업 박람회 개최	<ul style="list-style-type: none"> • 취·창업을 희망하는 여성들에게 직업정보 제공 및 취업기회 마련 • 여성 일자리 창출 및 취업시장 확대를 지역경제 활성화 도모
	5-2. 지역별 여성인력 개발계획 수립	<ul style="list-style-type: none"> • 지역 여성인적자원개발을 위한 종합적인 마스터 플랜 수립 • 지역여성 인력개발, 일자리 창출, 취업지원의 효율적 추진을 위한 정책과제 제시

여성인력개발을 위한 인프라의 구축과 국가 전략분야 여성 인력 정책 강화 부문에서는 대전시의 특성을 나타내는 여성과학기술인지원센터 운영 지원과 여성 취·창업박람회 등이 명시되어 있다. 대전시의 여성인력개발계획은 고학력 경력단절여성이 다른 시도에 비하여 많은 대전지역의 특성을 고려한 중·장년 여성을 위한 일자리 창출과, 과학기술인여성지원, 새일 센터를 중심으로 한 서민형 일자리 창출에 주력하고 있는 것으로 파악된다.

현재 제시된 대전시 여성인력개발종합계획에는 별도 사업 항목으로 사회적 기업이나 사회적 일자리 관련한 내용은 드러나 있지 않다. 앞서 살펴본 16개 지방자치

단체의 여성인력개발종합계획 중에는 부산광역시, 경기도 그리고 충청북도만이 사회적 기업 및 사회적 일자리를 통한 여성 인력 개발 사업이 제시되어 있었다. 2010년과 2011년에 비하여 늘어난 지방자치단체의 여성인력개발종합계획 상 사회적 기업 연계 사업의 결과는 앞으로 대전광역시에서도 여성인력개발과 사회적 기업 지원을 연계 시키는 방안에 대한 고민의 필요성을 제시하여 준다.

여성 인력 수요와 사회적 기업 육성 간 관계에 대한 지속적 점검과 연구를 통하여 대전시 여성인력개발종합계획에도 사회적 기업 육성을 통한 여성 일자리 창출 방안이 구체적으로 제시될 필요가 있다.

제 5 장

대전광역시 예비사회적기업 대표자 및 종사자 조사 결과

제1절 조사 설계 및 개요

제2절 대전시 사회적 기업 운영 현황

제3절 대전지역 예비사회적기업 종사자 근무 현황

제4절 대전시 예비사회적기업 노동 환경의 여성 친화성

제5절 사회적 기업 육성을 통한 여성 일자리 직종 전망

제 5 장 대전광역시 예비사회적기업 대표자 및 종사자 조사 결과

제 1 절 조사 설계 및 개요

1. 조사 과정

대전광역시에는 2012년 4월 1일 현재, 고용노동부 인증 사회적 기업이 18개, 고용 노동부 지정 예비 사회적 기업이 11개, 대전시가 인증한 대전형 예비 사회적 기업이 47개로 파악되고 있다. 이번 조사는 대전형 사회적 기업 활성화를 통한 여성 일자리 창출의 가능성을 점검하고자 하는데 목적이 있으므로, 대전시 내 예비 사회적 기업을 대상으로 설문조사와 전화조사, 그리고 면접조사를 실시하였다. 이번 조사에는 총 35개의 기업이 참여하였으며, 설문조사에 참여한 종사자는 총 320명이다.

〈표 5-1〉 조사 설계 및 개요

구 분	내용 및 방법
조 사 대 상	<ul style="list-style-type: none"> ■ 대전광역시 내 인증 예비 사회적 기업 및 종사자 ■ 35개 기업⁵⁾ ■ 320명 종사자 ■ 예비 사회적 기업 대표, 관리자 및 컨설턴트 등 6명
표집 방법	<ul style="list-style-type: none"> ■ 단순무작위표집 ■ 면접자의 경우 여성 중심 사회적 기업 추천을 통한 의뢰 및 섭외
조사 방법	<ul style="list-style-type: none"> ■ 설문조사⁶⁾: 대면조사 ■ 전화조사: 전화 응답을 통합 부분 조사 ■ 심층면접조사
조사 시기	<ul style="list-style-type: none"> ■ 설문조사: 2012. 9. 10 ~ 9. 21 (10일) ■ 전화조사: 2012. 10. 19 ~ 10. 23 (3일) ■ 심층면접조사: 2012. 10. 15 ~ 10. 23 (7일)

5) 실제 설문조사에 응답한 기업은 32개 기업이며, 전화 응답 조사 등 다른 모든 조사에 참여한 업체는 35개이다. 이는 2012년 9월, 대전시 자체 조사에서 파악한 대전지역 예비 사회적 기업 총 수 46개의 76%에 이른다.

조사 도구	<ul style="list-style-type: none"> ■ 구조화된 설문지 ■ 종사자의 고용 형태 및 임금에 대한 전화 질의 응답지 ■ 면접조사를 위한 질문지
조사 내용	<ul style="list-style-type: none"> ■ 예비 사회적 기업의 조직, 고용 현황, 여성 채용 전망 ■ 고용수준, 근무환경의 여성친화성 ■ 여성 일자리 창출에 유리한 직종, 업종

2. 조사 대상 예비 사회적 기업 개요

이번 조사에 참여한 대전지역 예비 사회적 기업은 35개 업체로, 2012년 9월 비공식적으로 집계한 대전지역 예비 사회적 기업 총 수 46개 업체의 76%에 이른다. 조사에 참여한 업체 중 11개 기업은 중구에 위치하고 있으며, 10개는 동구에 위치하고 있다. 조사에 참여한 업체당 평균 근로자 수는 8.9명이며, 여성 근로자 수는 4.7명으로 나타났다. 총 근로자 수 대비 여성 근로자의 비율은 52%로, 여성 근로자가 절반 이상을 차지하는 것으로 나타났다.

<표 5-2> 대전광역시 예비사회적기업 현황

구	업 체 명	업 종	근로자수 (명)	
			전체	여성
서구 (6개)	(사)멘토오케스트라	예술, 스포츠, 여가 관련 서비스업	8	3
	(주)건강카페	숙박 및 음식점업	10	5
	(주)관저품앗이공동체	제조업	0	7
	이정애무용단	예술, 스포츠, 여가 관련 서비스업	7	7
	대전사랑시민협의회(그린애타슈)	도매 및 소매업	13	2
	(주) 거성종합시설관리	부동산업 및 임대업	10	7

6) 이 연구를 위한 설문조사는 대전발전연구원 도시경영연구실의 「대전시 사회적 기업 활성화 방안」 연구와 공동 조사의 형태로 이루어졌다. 「대전시 사회적 기업 활성화 방안」 연구는 사회적 기업과 예비 사회적 기업의 대표자만을 대상으로 조사가 실시되었으며, 대표자용 설문 중 여성 고용 창출과 관련한 내용을 추가하여 그 결과를 이 연구를 위한 분석에 활용하였다. 예비 사회적 기업 종사자 대상 설문지는 별도로 구성되었다.

동구 (10개)	(사)한국흔레문화연구원	교육 서비스업	14	10
	(주)복사꽃사람들	제조업	5	1
	(주)시원엘에스	부동산업 및 임대업	15	13
	(주)씨앤이	교육 서비스업	4	2
	(주)천지농산	제조업	9	5
	대전중구시니어클럽	도매 및 소매업	18	6
	대전충남 학생복사업협동조합	제조업	5	3
	새빛기업(주)	제조업	28	14
	은** 자원	도매 및 소매업	20	6
(주)다정	제조업	7	5	
중구 (11개)	(주)공감만세	예술, 스포츠, 여가 관련 서비스업	8	5
	(주)러브아시아	숙박 및 음식점업	8	8
	(주)아빠손	건설업	6	0
	(주)오렌지크린	도매 및 소매업	7	5
	(주)평화가익은부엌보리와밀	제조업	5	5
	(주)하나푸드	제조업	12	8
	(주)해밀라이트	제조업	14	9
	대전상인연합회	부동산업 및 임대업	7	3
	대전충남생태연구소숲으로	교육 서비스업	5	5
	디모스플러스	교육 서비스업	1	0
	(주)주주산업	제조업	14	2
유성구 (7개)	(주)글로벨리더십센터	교육 서비스업	8	4
	(주)사람앤기술		5	1
	(주)아름다운세상만들기	도매 및 소매업	6	1
	(주)이디엠아이	제조업	7	4
	품앗이소비자생활협동조합		4	2
	아름다운세상만들기	도매 및 소매업	8	2
	(주)그린택	제조업	4	1
대덕구	(주)용화그린	제조업	10	2
총 계			312	163

※기업체 근로자 현황은 대표자 설문조사 및 직접 전화 응답 조사를 통하여 파악함.

제 2 절 대전시 사회적 기업 운영 현황

1. 기업 일반 현황

이번 설문조사에 참여한 대전지역 예비 사회적 기업은 총 32개이며, 이 기업들이 예비 사회적 기업으로 인증을 받은 시기는 다음과 같다.

〈표 5-3〉 예비사회적기업 지정 시기

(단위: 건, %)

	기업 수	비율
2008년	1	3.1
2010년	2	6.3
2011년	14	43.8
2012년	13	40.6
무응답	2 ⁷⁾	6.3
합계	32	100.0

32개의 조사 참여 기업 중 상당수는 2011년과 2012년에 대전시로부터 예비 사회적 기업으로 인증 받은 것으로 나타났다. 인증된 시기로 2011년도와 2012년도가 각각 14건, 13건으로, 80%이상을 차지한다.

대전시가 사회적 기업 육성 조례를 제정한 한 2009년 이후, 사회적 기업 육성 기본 계획이 수립된 2010년 이후에 빠른 속도로 예비 사회적 기업이 늘어나고 있음을 알 수 있다.

7) 무응답 처리된 2개의 기업은 설문조사지의 질문이 “대전시로부터의 예비 사회적 기업 인증 시기”로 되어 있어, 고용노동부 인증 예비 사회적 기업이기 때문에 해당사항이 없다고 표기한 것으로 추정함.

조사에 참여한 기업들의 조직 형태는 상법상 회사가 62.5%로 가장 많았다. 조직 형태 현황은 다음과 같다.

<표 5-4> 예비 사회적 기업 조직 형태

(단위: 건, %)

	기업 수	비율
(상법상)회사	20	62.5
(민법상)법인	6	18.8
비영리민간단체	2	6.3
사회복지법인	1	3.1
조합 (생활협동조합, 영농조합등)	1	3.1
무응답	2	6.3
합계	32	100.0

대전지역 예비 사회적 기업의 조직형태로는 상법상의 회사가 62.5%(20건)로 가장 높은 비율을 보였고, 그 다음으로 민법상의 법인 형태로 18.8%(6건)로 나타났다. 비영리민간단체는 2건(6.3%)으로 나타났다.

대전지역 예비 사회적 기업이 주력하고 있는 주요 상품 및 서비스의 내용을 파악하였는데, 설문지에 기업 대표자가 직접 기입하는 방식으로 조사가 이루어졌다. 사회적 기업은 고용인원이 적은 소규모의 형태를 띠고 있어, 다양한 생산 품목과 서비스를 실행하고 있었는데, 기입한 내용을 분류하여 유사한 업종끼리 묶어 정리한 결과는 다음과 같다.

<표 5-5>예비 사회적 기업의 사업 내용⁸⁾

(단위: 건, %)

	기업 수	비율
건설업	1	3.1
교육 서비스업	5	15.6
도매 및 소매업	5	15.6
부동산업 및 임대업	3	9.4
숙박 및 음식점업	2	6.3
예술, 스포츠, 여가 관련 서비스업	3	9.4
제조업	13	40.6
합계	32	100.0

대전지역 예비 사회적 기업이 제공하는 주요 상품 및 서비스의 내용을 살펴보면, 제조업이 40.6%(13건)로 가장 높게 나타났다. 교육 서비스업과 도소매업이 15.6%(5건)로 두 번째로 높은 빈도를 보였다. 예술과 여가, 스포츠 등 전형적인 중소기업 업종에서 탈피한 다양한 내용의 기업이 약 9%를 차지한 점이 이색적이다.

대전지역 예비 사회적 기업의 현 매출 총액을 기업 대표자의 직접 기입 방식으로 파악해본 결과는 다음과 같다.

<표 5-6> 예비 사회적 기업의 총 매출액

(단위: 건, %)

	기업 수	비율
1억 이하	9	28.1
1억 초과 2억 이하	7	21.9
2억 초과 3억 이하	4	12.5
3억 초과 10억 이하	5	15.6
10억 초과	5	15.6
무응답	2	6.3
합계	32	100.0

8) 사업내용은 한국표준산업분류표를 참고하여 분류함.

2011년을 기준으로, 대전지역 예비 사회적 기업의 총매출액을 묻는 질문에, 1억 이하가 28.1%(9건)로 가장 높게 나타났다. 1억 초과 2억 이하가 21.9%(7건)로 나타났으며, 예비 사회적 기업의 50%가 연 총매출액이 2억 이하의 매출을 보이고 있는 것으로 파악된다. 조사에 응한 기업들의 2011년 기준 평균 매출 총액은 7억 6천 1백 17만원으로 나타났다.

연 평균 매출액이 2억을 넘지 못하는 기업이 50%를 차지하는 결과를 볼 때, 현재 대전지역 예비 사회적 기업은 소규모 매출의 영세 기업이 상당수를 차지하고 있다고 볼 수 있다.

<표 5-7> 대전지역 예비 사회적 기업의 사업 유형⁹⁾

(단위: 건, %)

	기업 수	비율
일자리 제공형	22	68.8
사회 서비스 제공형	2	6.3
혼합형	5	15.6
지역사회 공헌형	2	6.3
기타형	1	3.1
합계	32	100.0

9) 사회적기업육성법 시행령 제9조에 따라, 사회적기업의 유형을 그 목적과 특성에 따라 정리하면 다음과 같다.

사회적 목적	일자리 제공형	취약계층 고용비율이 30% 이상인 경우 (2014년 1월부터 50% 이상)
	사회서비스 제공형	사회서비스를 제공받는 취약계층의 비율이 30% 이상인 경우 (2014년 1월부터 50% 이상) - 사실관계 확인 서류를 통해 확인
	혼합형	취약계층 고용비율이 20% 이상이고, 사회서비스를 제공받는 취약계층의 비율이 20% 이상인 경우 (2014년 1월부터 각각 30% 이상)
	지역사회 공헌형	지역(고용노동부장관이 정책심의회 심의를 거쳐 사회적 기업에 의한 지역사회공헌이 필요하다고 인정하는 지역)의 인적, 물적 자원을 활용하여 지역주민의 일자리를 늘리는 것으로서 해당 조직의 전체근로자 중 해당조직이 있는 지역에 거주하는 취약계층의 고용비율이나 해당조직으로부터 사회서비스를 제공받는 지역 취약계층의 비율이 20% 이상인 경우(마을기업, CB, 어촌공동체회사 등)
	기타형	불특정 다수를 대상으로 사업을 하기 때문에 제시한 취약계층 고용비율과 사회서비스 제공 비율 등으로 사회적 목적 실현 여부를 판단하기 곤란한 경우(예비사회적기업 지정심사위원회에서 판단)

대전 지역 예비 사회적 기업의 사업 유형은 다섯 가지 유형 중 일자리 제공형 68.8%(22건)이 가장 많은 것으로 나타났다. 혼합형은 15.6%(5건)로 두 번째로 많은 사업 유형을 차지하고 있다. 일자리 제공형이 가장 많은 비율을 차지하는 것은 사회적 일자리 사업을 사회적 기업의 형태로 운영하는 경우가 많기 때문인 것으로 보인다. 지역 공동체 일자리, 공공근로의 형태로 있던 일자리 창출 사업들이 사회적 기업의 형태로 체계를 갖춘 경우가 상당수를 차지하고 있는 것으로 파악된다.

2. 고용 현황

설문조사에 참여한 32개 기업들의 고용 현황은 현재 대전지역의 예비 사회적 기업들의 고용의 질을 평가해 볼 수 있는 자료라 할 수 있다. 설문조사를 통하여 기업의 대표자들이 응답한 유급 근로자의 수는 다음과 같다.

<표 5-8> 대전지역 예비 사회적 기업의 고용 현황

(단위: 명, %)

구 분	남성	여성	총인원
유급 근로자수	132 (52.2)	121 (47.8)	253 (100.0)

예비 사회적 기업에 종사하는 여성 유급 근로자는 121명으로 전체 유급 근로자수의 47.8%를 차지하고 있다. 남성 유급 근로자 수는 52.2%인 132명으로 여성보다 다소 높게 나타났다.

성별고용평등지표를 활용하여 대전지역 예비 사회적 기업의 여성 노동참여도를 산출하는 것은 어려움이 있다. 노동참여도 산출 시 “생산 가능 인구”가 필요한데, 이를 정의하는 것이 용이하지 않기 때문이다. 대전시 여성 경제활동 참여 가능 인구 전체를 ‘여성 생산가능 인구’로 산정하고 노동참여도를 산출하는 것이 바람직할 것인지, 아니면, 사회적 기업 구직 경력 여성을 ‘여성 생산 가능 인구’로 정의하는 것이 바람직한 것인지 성찰이 필요하다.

대전지역 예비 사회적 기업에 종사하는 남성대비 여성의 노동참여를 단순히 비교하면, 여성 종사자는 남성의 91.6%에 이른다.

설문조사에서 예비 사회적 기업의 대표자들은 자사에 고용된 외국인과 장애인 및 기타 취약 계층 근로자 현황을 다음과 같이 응답하였다.

<표 5-9> 대전지역 예비 사회적 기업 취약계층 고용 현황¹⁰⁾

(단위: 명, %)

	남성	여성	총인원
외국인 유급 근로자수	20 (33.9)	39 (66.1)	59 (100.0)
장애인 유급 근로자수	13 (72.2)	5 (27.8)	18 (100.0)
기타 취약계층	56 (47.9)	61 (52.1)	117 (100.0)

외국인 유급 근로자는 여성이 남성보다 그 비율이 높았는데, 여성 외국인 유급 근로자는 39명(66.1%), 남성은 20명(33.9%)으로 파악되었다. 장애인 유급 근로자수는 남성이 72.2%(13명)로 여성 27.8%(5명)보다 더 많이 고용되어 있는 것으로 나타났다. 기타 취약계층은 여성이 52.1%(61명), 남성이 47.9%(56명)로 여성이 남성보다 약간 높게 나타났다.

대전지역 예비 사회적 기업 대표자들은 현재 고용된 근로자 중 정규직의 비율이 약 77%에 달한다고 응답하였다. 고용형태 중 정규직의 남녀 비율을 살펴보면, 남성이 54.3%(76명), 여성이 45.7%(64명)로 남성의 비율이 약간 높게 나타났다. 비정규직의 경우 여성이 66.7%(28명), 남성이 33.3%(14명)로 여성이 더 높게 나타났다. 비정규직에 여성이 더 많이 분포되어 있는 점은 사회적 기업이 아닌, 일반 기업의 성별 고용 현황과 유사한 점이라 할 수 있다.

여성 근로자 내 비정규직의 비율은 약 30.4%로 여성 근로자의 60% 이상이 비정규직인 일반 기업 현황을 고려하면, 낮은 비율이라 할 수 있다¹¹⁾.

10) 대표자 설문조사의 기입 결과는 각 계층 고용 근로자 수와 그 총합이 일치하지 않았다. 위 표에서는 여성과 남성, 각 셀에 기입된 인원을 합산하여 총인원으로 계산하였다.

11) 통계청이 2007년 발표한 「경제활동인구조사 부가조사」에는 여성 임금노동자 중 비정규직의 비율이 67.5%로 나타나 있다.

〈표 5-10〉 대전지역 예비 사회적 기업 고용형태¹²⁾ 및 직위 현황

(단위: 명, %)

		남성	여성	총인원
고용 형태	정규직	76 (54.3)	64 (45.7)	140 (100.0)
	비정규직	14 (33.3)	28 (66.7)	42 (100.0)
직급	관리직 (팀장이상)	24 (58.5)	17 (41.5)	41 (100.0)
	일반직(평사원)	56 (47.5)	62 (52.5)	118 (100.0)

이번 조사에서 예비 사회적 기업의 대표자들은 고용된 근로자들의 직급을 성별로 위와 같이 응답하였는데, 여성의 관리직 비율은 남성보다 낮은 것으로 나타났다. 직급 중 관리직의 경우 남성이 58.5%(24명), 여성이 41.5%(17명)로 남성의 비율이 약간 높게 나타났다. 일반직의 경우, 여성이 52.6%(62명), 남성이 47.5%(56)로 여성이 남성보다 약간 높게 나타났다.

성별고용평등지표를 활용하여 대전지역 예비 사회적 기업 종사자의 노동위상도를 산출하여 여성 고용 실태를 다음과 같이 살펴볼 수 있다.

$$\frac{(\text{여성관리자수}/\text{여성피용자수})}{(\text{남성관리자수}/\text{남성피용자수})} \times 100$$

$$(17 \div 121^{13}) \div (24 \div 132) \times 100 = 77.27$$

성별고용평등지표의 노동위상도를 통해 대전지역 예비 사회적 기업의 여성 관리직 비율을 남성과 비교한 결과, 노동위상도는 77.27%로 예비 사회적 기업의 여성 관리직 비율은 일반 기업 및 노동 시장 현황에 비하면 양호하다고 평가할 수 있다. 통계청이 2011년 발표한 일반 기업의 여성 관리직 비율은 21.4%에 불과하며, 고용노동부가 발표한 2010년 여성의 노동위상도는 13.1%에 불과하다.

12)기업의 대표자들이 기입한 근로자의 정규직과 비정규직 총 인원 수는 182명으로, 앞에 나타난 유급 근로자 총 수와 일치하지 않는다. 이는 대표자들이 용어를 혼돈하였거나, 결측값에 기인한다고 추정된다.

13) 대표자들이 응답한 유급근로자 성별 총인원을 사용함.

비정규직 중 여성 비율이 남성보다 높게 조사된 점, 관리직의 비율에서도 여성 비율이 남성보다 낮게 조사된 점은 예비 사회적 기업에서도 여성의 고용 상 지위와 안정성이 남성에 비해 취약하다는 점을 시사한다.

성별고용평등지표를 응용하여 여성 직업의 안정도를 평가하기엔, 사회적 기업의 대표자들이 제시한 자료의 오류가 예상되어 평가가 용이하지 않다. 고용형태상 총 인원이 위 표에서는 182명으로, 이전 유급근로자의 총 수 253명과 일치하지 않는다. 위 표에 제시된 자료만으로 여성의 직업 안정도를 산출하면 다음과 같다.

$$(여성 상용직^{14}) \text{ 근로자수} / (여성 피용자수) / ((남성 상용직 근로자수) / (남성 피용자수)) * 100 \\ (64 \div 92) \div (76 \div 90) \times 100 = 82.38$$

대전지역 예비 사회적 기업 내 여성 직업 안정도를 산출한 결과 82.38%로 높게 나타났다. 고용노동부가 발표한 2010년 성별고용평등지표 중 직업안정도가 70.4%에 비하면 상당히 높은 결과이다. 사회적 기업에 종사하는 여성들의 직업안정도가 일반 기업에 비하여 높은 것으로 볼 수 있다.

예비 사회적 기업의 고용 특성은 일반적인 유급 근로자와 정규직 근로자 구분 외 다른 고용의 기준이 있는데, ‘자체 고용 근로자’와 ‘일자리 참여 근로자’라는 구분이다. 위 대표자 대상 설문조사 결과에서 유급근로자와 외국인 및 장애인, 기타 취약계층 근로자 현황을 살펴 본 결과, 전체 유급 근로자 253명 중 194명이 지원 대상 근로자라 할 수 있는데, 이는 전체 유급 근로자의 약 77%를 차지한다.

대표자 대상 설문조사 결과 후, 위 설문지상 용어에 대한 대표자들의 오해가 예상되어, 설문 조사 후 전화로 대표자들에게 직접 전화를 하여, 대표자들에게 보다 익숙한 용어인 ‘자체 고용 근로자’와 ‘일자리 참여 근로자’를 사용하여 근로자 현황을 재 파악하였다.

현재 지역형 예비 사회적 기업에는 유급 근로자가 (대표자를 제외하고) 1인 이상이어야 하며, 지역취약계층의 비율이 기업 유형에 따라 30~20%까지 차이가 있다. 전화응답조사를 통하여 파악된 예비 사회적 기업의 근로자 형태별 고용 현황은 다음과 같다.

14) 고용형태상 정규직의 수를 사용함.

<표 5-11> 근로자의 고용 형태와 성비¹⁵⁾

(단위: 명, %)

구 분	총인원	남	여
자체 고용 근로자 수	89	39(43.8)	50(56.2)
일자리 참여 근로자 수 (일자리창출사업으로 고용된 근로자 수)	170	79(46.5)	91(53.5)
총 계	259	118(45.6)	141(54.4)

전체 고용자의 수를 대표자들은 259명이라고 응답하였으며, 이 중 일자리참여사업을 통한 고용 근로자는 170명으로 전체의 65.6%에 해당한다. 현 기준에 비하여 취약계층고용이 상당히 높은 것은 1년 후 바뀔 예비 사회적 기업 지원 기준에 대비하려는 의도가 있음을 추측할 수 있다. 또한, 취약계층 근로자의 잦은 이직, 고용 자체의 어려움 등으로 인하여 참여근로자의 고용 비율을 사회적 기업 인증 기준에 맞추어 지속하는 것이 쉽지 않기 때문에, 기준 이상 고용 수준을 유지 하고 있음을 추측할 수 있다.

전체 고용 근로자의 성비는, 위 설문조사와는 달리, 여성이 남성보다 더 많은 것으로 파악되었는데, 여성 근로자는 전체의 54%, 남성은 약 46%였다. 여성 근로자는 자체고용근로자 수에서도, 취약계층근로자 수에서도 남성보다 높은 비율을 보이고 있다.

대전지역 예비 사회적 기업 대표자들을 대상으로 한 추가 전화 조사에서 파악된 근로자의 임금 현황은 다음과 같다.

<표 5-12> 대전지역 예비 사회적 기업 근로자의 임금 현황

(단위: 원)

구 분	근로자 월 평균	남성 근로자 월평균 임금	여성 근로자 월평균 임금
월 평균 임금 수준	1,099,655	1,124,167	1,106,429

15) 전화 조사에 응답한 대전지역 예비 사회적 기업은 총 29개임.

예비 사회적 기업에 종사하는 근로자의 평균 임금은 대략 1백 9만 원 정도로 나타났으며, 남성의 임금이 여성의 임금보다 월평균 1만7천 원 정도 높은 것으로 조사되었다.

성별고용평등지표를 활용하여 대전지역 예비 사회적 기업 종사자의 노동보상도를 산출하여 여성 고용 실태를 다음과 같이 살펴볼 수 있다.

$$\frac{(\text{여성월급여총액평균}/\text{여성월근로시간평균})/(\text{남성월급여총액평균}/\text{남성월근로시간평균}) \times 100}{(1,106,429 \div 160^{16})} \div (1,124,167 \div 160) \times 100 = 98.42$$

대전 지역 예비 사회적 기업 대표자를 대상으로 한 근로자의 고용 형태와 임금에 대한 전화 조사 결과를 종합하면, 여성 근로자의 수는 남성보다 많으나(남성대비 119%) 임금은 남성보다 낮은 것으로 파악된다. 그러나, 성별고용평등지표를 응용하여 노동보상도를 산출한 결과, 98.42%로, 여성과 남성의 임금 격차는 매우 적게 나타났다. 이러한 성별 임금 차이는 일반 기업의 월평균 임금 격차와 비교할 때 차이가 매우 적다 할 수 있다. 한국여성정책연구원이 발표한 2010년 여성 월평균 임금은 남성의 63.9%에 불과하며, 고용노동부가 발표한 2010년 성별고용평등지표 중 노동보상도는 68.6%에 불과하다.

그러나, 임금 자체가 상당히 낮은 수준이기 때문에 일반 기업과 비교하여 임금 상 성별격차는 없다고 할 수 있지만, 고용의 질 자체는 매우 낮다고 평가해야 한다. 사회적 기업의 임금 수준 향상은 앞으로 고용의 질 개선에 있어 최우선 과제이다.

제 3 절 대전지역 예비사회적기업 종사자 근무 현황

이 연구는 설문조사를 통하여, 대전지역 예비 사회적 기업에 종사하는 근로자를 대상으로 고용형태와 근로시간, 임금 등 일반적인 고용 지위 및 근무 여건에 대한 현황을 파악하였다. 또한, 앞으로 사회적 기업이 여성 일자리 창출에 얼마나 어떻게 기여할 수 있을 것인가에 대한 문제의식으로, 현 종사자들이 판단하는 근무환경의 여성 친화성에 대한 조사도 실시하였다.

16) 월 근로시간 평균은 1일 8시간, 주 5일을 기준으로 계산하였음.

이번 설문조사에 참여한 320명¹⁷⁾ 종사자의 일반적 특성은 다음과 같다.

전체 응답자 중 57.2%는 40대 이상이었는데, 중장년의 연령대에 있는 종사자가 절반 이상을 차지하고 있음을 알 수 있다. 학력 수준은 고졸이 46.3%로 가장 많은 비율을 차지하고 있었으며, 전문대 이상의 학력을 가진 종사자도 36.3%에 이르고 있어, 학력 수준은 높은 것으로 볼 수 있다. 혼인 여부 결과는 응답자 중 기혼자가 64.4%로 상당수를 차지하고 있었다.

<표 5-13> 설문조사 응답자의 일반적 특성

(단위, 명, %)

일반적 특성	구분	빈도(N=320)	비율
연령	20대 이하	82	25.6
	30대	52	16.3
	40대	57	17.8
	50대	64	20.0
	60대 이상	62	19.4
	무응답	3	0.9
학력	중졸이하	51	15.9
	고졸	148	46.3
	전문대졸	54	16.9
	대졸이상	62	19.4
	무응답	5	1.6
혼인여부	기혼(동거 및 사실혼 포함)	206	64.4
	비혼 (미혼, 이혼, 사별 포함)	106	33.1
	무응답	8	2.5

17) 앞서 대전지역 예비 사회적 기업 대표자들을 대상으로 한 설문조사에서 조사에 응한 32개 기업의 종사자 총 수는 253명으로 나타났으나, 종사자용 설문에 응답한 종사자는 320명으로 나타나고 있다. 현재 대전지역 예비 사회적 기업의 총 수는 46개로 잠정 집계되고 있다. 설문조사원이 기업에 찾아가 대표자와 종사자 모두를 대상으로 조사를 실시하였으나, 대표자가 응답하지 않은 경우도 있어, 대표자가 기입한 종사자의 총 수와 설문에 응답한 종사자의 총 수 간에 차이가 있는 것으로 추정된다.

1. 고용지위 및 근무여건

이번 설문조사에 참여한 320명의 대전지역 예비 사회적 기업 종사자는 현 사업체에서 종사한 기간을 다음과 같이 밝혔다.

〈표 5-14〉 대전지역 예비 사회적 기업 종사자 근무 기간

(단위: 명, %)

	종사자 수	비율
1년 미만	186	58.1
1년 이상 2년 미만	99	30.9
2년 이상 3년 미만	14	4.4
3년 이상 4년 미만	13	4.1
4년 이상	8	2.5
합계	320	100.0

현재 종사하고 있는 예비 사회적 기업에서 일한지 얼마나 되었는가 물었을 때, 종사자들의 상당수는 1년 미만이라고 응답하였다. 12개월 미만 종사한 종사자는 58.1%(186명)로 가장 높게 나타났으며, '1년 이상 2년 미만' 근무한 종사자가 30.9%(99명)로 그 다음으로 많은 수를 보였다. 개월 수로 표기한 종사자들의 평균 근무 기간은 12.76개월로 다소 짧게 나타났는데, 예비 사회적 기업으로 인증 받은 시기가 2011년, 2012년이 가장 많았던 대표자 조사 결과를 생각하면, 당연한 결과라 할 수 있다.

대전지역 예비 사회적 기업에 종사하는 근로자들은 자신의 임금에 대하여 다음과 같이 응답하였다.

〈표 5-15〉 대전지역 예비 사회적 기업 종사자 임금

(단위: 명, %)

	종사자 수	비율
50만원 미만	12	3.8
50 ~ 75만원 미만	13	4.1
75 ~ 100만원 미만	112	35.0
100 ~ 125만원 미만	114	35.6
125 ~ 150만원 미만	46	14.4
150만 원 이상	22	6.9
무응답	1	0.3
합계	320	100.0

응답자의 대다수, 약 70%가 월 75만원에서 125만원 미만을 받고 있었다. 월임금은 ‘100~125만원 미만’이 35.6%(114명)로 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로는 ‘75~100만원 미만’이 35.0%(112명), 그리고 125만 원 이상도 약 20%가 넘었다. 앞서 대표자들을 통한 근로자의 월평균임금이 대략 1백 9만원으로 나타났는데, 법정 최저 임금의 수준인 95만원~100만원 사이의 근로자가 상당한 것으로 보인다.

근로 시간을 직접 기입하게 하였을 때, 대부분의 응답자(81.6%)는 1일 평균 8시간을 근무한다고 응답하였다. 1일 평균 8시간을 초과하여 근무한다고 응답한 근로자는 전체 응답자의 10.9%로 나타났다. 예비 사회적 기업의 근로자들은 대부분 법정 1일 근로 시간을 준수하여 근무하고 있는 것으로 파악되며, 약 10% 정도의 근로자들은 8시간 미만으로 근무하는 것으로 파악되었다.

대전지역 예비 사회적 기업 종사자들에게 종사상 지위를 물었을 때, 응답자의 대부분은 자신이 상용근로자라고 밝혔다.

<표 5-16> 대전지역 예비 사회적 기업 종사자 종사상 지위

(단위: 명, %)

	종사자 수	비율
상용근로자	256	80.0
임시근로자	47	14.7
일용근로자	14	4.4
기타	3	0.9
합계	320	100.0

응답자들의 80%인 256명은 자신이 상용근로자라고 밝혔으며, 14.7%는 임시근로자, 4.4%는 일용근로자라고 응답하였다. 앞서 대표자 대상 조사에서, 종사자의 정규직 비율이 약 77%, 비정규직 비율이 약 23%로 파악된 결과와 유사한 점을 보이고 있다.

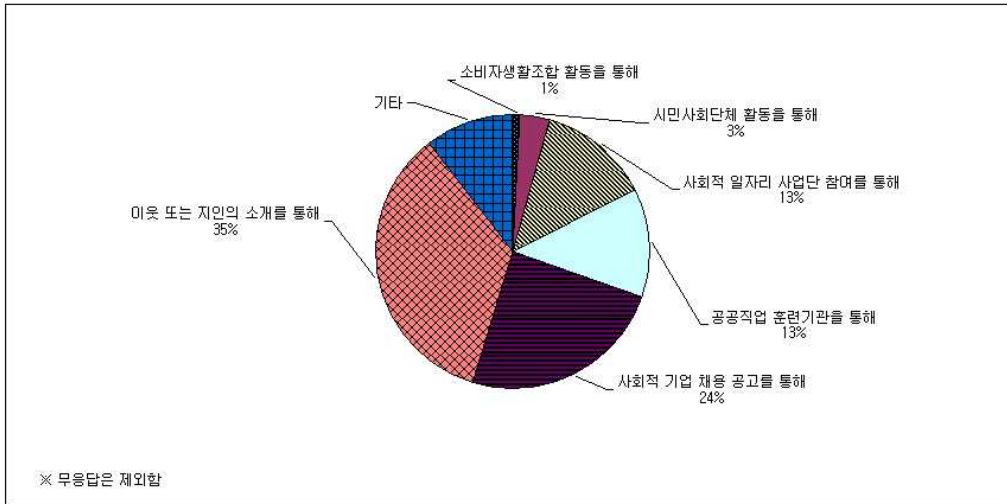
2. 사회적 기업 참여 동기

설문조사에서는 종사자들이 어떠한 경로로 사회적 기업에 종사하게 되었는지, 취업 경로에 대한 현황 파악과 사회적 기업의 목적과 가치에 대한 동의 정도, 그리고 현재 사회적 기업에서 일하고 있는 이유에 대한 종사자의 의견을 물었다. 이러한 질문을 통하여, 사회적 기업에 종사하고 있는 근로자의 근무 현황과 사회적 기업의 지속 가능성을 진단하고자 한다.

조사에 응한 예비 사회적 기업 종사자들이 예비 사회적 기업에 취업하게 된 경로는 다음과 같다.

[그림 5-1] 예비 사회적 기업 취업 경로

(단위:%)

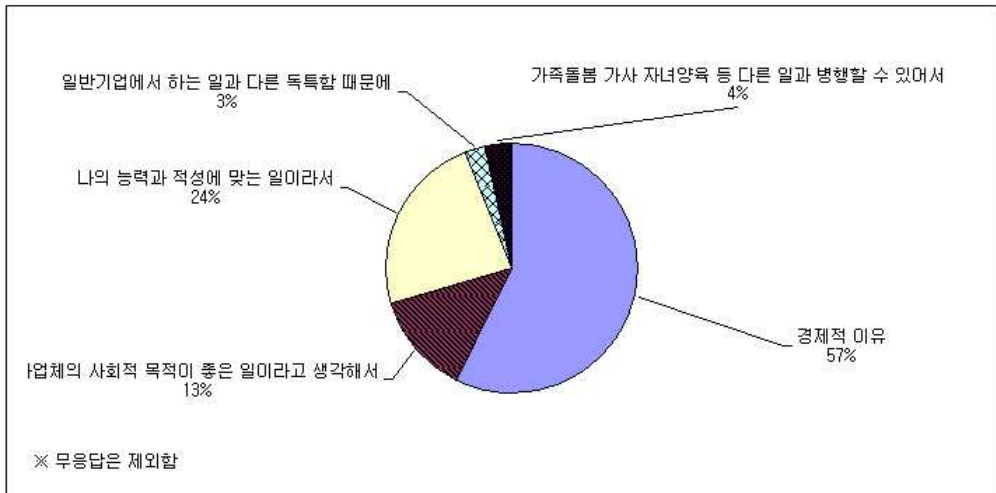


응답자의 35%는 ‘이웃 또는 지인의 소개를 통해’ 사회적 기업에 취업하게 되었다고 응답하였다. 채용 공고를 통한 공적인 유입 경로 보다 소개를 통한 사적인 유입 경로 비율이 더 높은 점은 아직 사회적 기업에 대한 일반적 인지도가 낮은 점이 가장 큰 이유로 예상된다. 사적인 경로를 통한 노동 시장으로의 진입은 여성들의 특성이기도 하다. 사회적 기업의 규모가 작고 임금이 낮은 특성, 사적 경로를 통한 진입 등은 여성들이 진입하기 용이한 특성이라 할 수 있다.

종사자들이 현 예비 사회적 기업에서 일하고 있는 가장 큰 이유는 경제적인 이유로 나타났다. 응답자의 57%가 경제적인 이유로 현 사업체에서 일하게 되었다고 응답하였다.

[그림 5-2] 현 사업체에서 일하고 있는 이유

(단위:%)

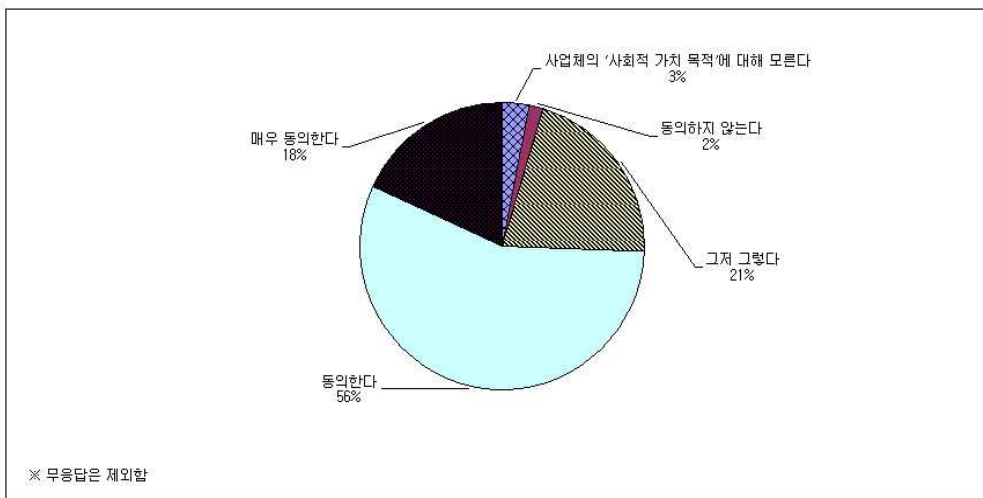


‘사업체의 사회적 목적이 좋은 일이라고 생각해서’라는 이유는 약 13%에 불과하였다. ‘가족 돌봄, 가사, 양육 등 다른 일과 병행할 수 있어서’라는 응답도 매우 소수를 차지하였는데, 종사자의 연령대가 전반적으로 높은 이유에 기인할 수 있다.

종사자들의 사회적 가치에 대한 동의 정도는 다음과 같다.

[그림 5-3] 현 사업체의 ‘사회적 가치’에 대한 동의 정도

(단위:%)



응답자들의 절반 이상이 현재 근무하고 있는 사회적 기업의 ‘사회적 가치’에 동의한다고 응답하였다. 매우 동의하고 있는 응답 비율까지 합하면, 사회적 가치에 대한 동의 정도는 70%를 넘어서는 높은 비율이다. 그러나, 사회적 가치에 대하여 전혀 모른다거나, ‘그저 그렇다’는 소극적이면서도 무관심한 것으로 해석할 수 있는 응답도 20%를 넘어서고 있어 기업의 사회적 가치에 대한 인식 제고 노력이 지속적으로 필요하다.

설문에 참여한 종사자들 중 54.4%는 최근 1년 동안 교육 및 훈련의 기회를 가진 경험이 있는 것으로 조사되었다. 응답자의 절반 정도만이 교육의 기회를 가졌던 것으로 파악되어, 앞으로 교육 및 훈련의 기회가 더 필요함을 시사하고 있다.

교육 및 훈련을 경험한 종사자들이 주로 받은 교육의 내용은 다음과 같다.

<표 5-17> 대전지역 예비 사회적 기업 종사자 교육 내용

(단위: 명, %)

교육 내용	종사자 수	비율
회계 및 사무교육	28	10.7
제품생산이나 판매에 필요한 기술교육과 훈련	57	21.8
리더십 및 인간관계 교육	27	10.3
사회적기업의 가치와 운영	51	19.5
사업체의 운영 방식 공유를 위한 교육	26	9.9
인권(성차별, 장애인차별 등과 관련된) 교육	37	14.1
노동자 및 시민의 권리에 관한 교육	14	5.3
사회적 기업가 양성 과정	13	5.0
기타	9	3.4
합계	262	100

교육 및 훈련 받은 내용은 현 종사하고 있는 일과의 관련이 깊은 것으로 나타났다. ‘제품생산이나 판매에 필요한 기술교육과 훈련’, ‘회계 및 사무 교육’, ‘사업체 운영 방식 공유를 위한 교육’ 등 사업체 업무와 직접 연관이 있는 내용이 약 40% 정도를 차지한다. ‘사회적기업의 가치와 운영’이라는 사회적 기업에 대한 일반 지식

을 공유하는 교육 내용이 두 번째로 많은 응답을 차지하였고, ‘리더십 및 인간관계’, ‘인권 교육’도 약 25%를 차지하고 있는 것으로 나타났다.

대전지역 예비 사회적 기업 종사자의 연령과 교육 경험 유무와의 관계를 분석한 결과, 통계적으로 유의미한 관계가 있는 것으로 나타나고 있다.

<표 5-18> 대전지역 예비 사회적 기업 종사자 연령과 교육 참여 관계

(단위: 명, %)

교육 경험 유무	연령					전체
	20대 이하	30대	40대	50대	60대 이상	
있음	59(33.9)	33(19.0)	22(12.6)	29(16.7)	31(17.8)	174(100.0)
없음	23(16.1)	19(13.3)	35(24.5)	35(24.5)	31(21.7)	143(100.0)
합계	82(25.9)	52(16.4)	57(18.0)	64(20.2)	62(19.6)	317(100.0)

* $X^2 = 20.264$, $df=4$, $p<.000$

연령이 높아질수록 교육 경험을 가질 확률이 낮아지는 것으로 나타나고 있는데, 현재 조사에 참여한 예비 사회적 기업 종사자의 연령 분포가 중장년에 치우쳐 있는 것을 감안하면, 앞으로 교육 및 훈련 참여가 보다 확대 강화될 필요가 있음을 시사하고 있다. 특히, 사회적 기업은 여성 중장년층의 고용에 주력하고 있는 상황이기 때문에, 중장년층의 교육 및 훈련 참여 저조는 앞으로 개선되어야 할 필요성이 크다.

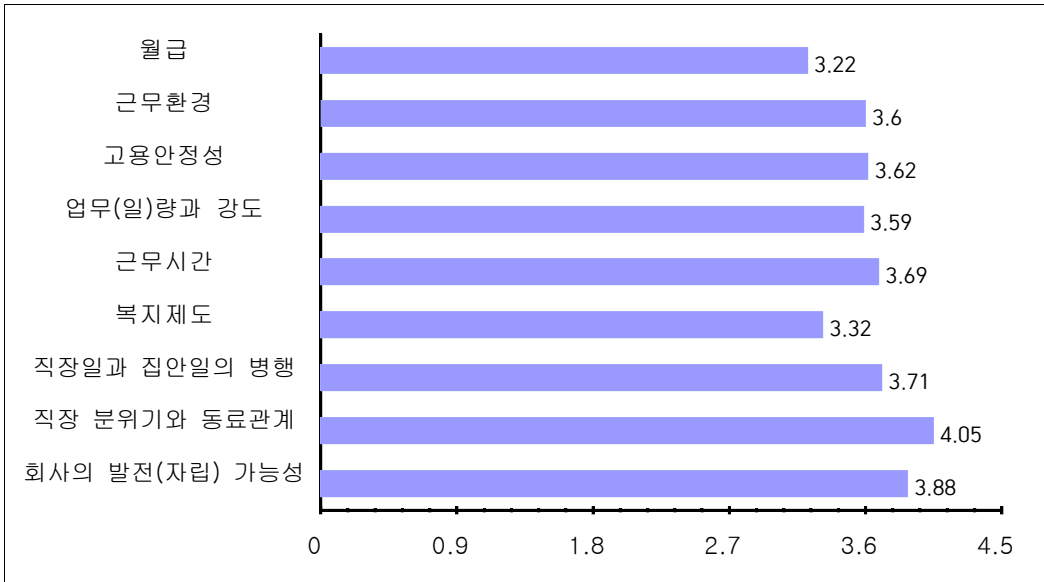
3. 근무 환경에 대한 만족도

일반적으로 직무 만족도는 개인의 업무 내용 및 특성, 개인이 속해 있는 기업 조직 현황을 파악할 수 있는 중요한 요소라 할 수 있다. 예비 사회적 기업에 종사하는 종사자 일반의 직무 관련 만족도 현황은 사회적 기업 운영 현황 검토와 여성에게도 지속가능한 일자리를 제공해 줄 수 있는지 그 가능성을 진단하는 자료라 할 수 있다.

현재 근무하고 있는 사업체에서 경험하는 다음의 항목들에 대한 종사자들의 만족도를 '전혀 만족하지 않는다.'에서 '매우 만족한다.'까지 5점 척도로 평가하게 하고, 그 결과의 평점을 제시하여 비교한 결과는 다음과 같다.

[그림 5-4] 근무 상황 및 환경에 대한 만족도 비교

(단위: 점)



대전지역 예비 사회적 기업 종사자들의 직무만족도를 평가하기 위하여 월급, 근무환경, 고용안정성, 업무량과 강도, 근무시간, 복지제도, 직장일과 집안일의 병행, 직장 분위기와 동료관계, 그리고 회사의 발전 가능성 등 9가지 측면의 요인이 사용되었다.

가장 만족도가 낮은 요인은 '월급'이었으며, '복지제도'도 비슷한 점수로 만족도가 낮게 나타나고 있다. 임금과 복지제도에 대한 낮은 만족도는 현재 예비 사회적 기업의 재정 여건과 복지지원 인프라 구축 현황이 열악한 데 기인한다고 볼 수 있다. 다른 요인과의 비교에서 상대적으로 '직장 분위기와 동료관계'에 대한 만족도는 높게 나타나고 있는데, 소규모 사업장이 대부분인 사회적 기업의 특성이 반영된 결과라고 볼 수 있다.

소규모 사업장이면서 사회적 가치를 공유하는 종사자가 있는 사회적 기업의 특

성은 일과 가정의 양립과 관련한 환경을 종사자들이 어떻게 생각하고 있는가를 통하여도 나타난다. 조사결과를 보면 '직장 일과 집안일과의 병행'에 대하여도 만족도가 상대적으로 높은 것으로 나타나고 있다. 일과 가정의 양립은 업무량이나 근무시간과도 연관이 깊은데, 근무 시간이나 업무량에 대한 만족도도 중간 이상으로 나타나고 있어, 예비 사회적 기업이 여성이 근무하기에 적합한 근무 환경을 제공하고 있다고 볼 수 있다.

앞으로 예비 사회적 기업이 얼마나 성장할 것인가에 대한 종사자들의 의견을 '회사의 발전 및 자립 가능성'에 대하여 얼마나 만족하는 가로 물었다. 종사자들은 회사의 발전 가능성에 대한 만족도에서 5점 척도 중 4점에 가까운 점수를 부여하고 있다. 달리 말하면, 예비 사회적 기업의 발전 및 자립에 대한 가능성을 종사자들은 긍정적으로 바라보고 있다고 해석할 수 있다.

예비 사회적 기업의 장래성에 대한 종사자들의 평가는 '현재 일하고 있는 사업체가 향후 2~3년 후에 직원 수가 어떻게 변화될 것으로 예상하는가?'라는 질문을 통하여 진단해 볼 수 있었다.

<표 5-19> 사업체 향후 2~3년 후 직원 수 변화에 대한 예상

(단위: 명, %)

항 목	종사자 수	비율
많이 줄어들 것임	6	1.9
다소 줄어들 것임	14	4.4
비슷하게 유지(현 상태 유지)	88	27.5
다소 늘어날 것임	155	48.4
많이 늘어날 것임	56	17.5
무응답	1	0.3
합계	320	100.0

종사자들의 약 66%는 현 사업체의 직원 수가 증가할 것으로 예상하고 있어, 장래에 대한 전망을 밝게 평가하고 있다. 줄어들 것이라는 비관적인 전망은 6% 정도에 머무르고 있다.

제 4 절 대전시 예비사회적기업 노동 환경의 여성 친화성

1. 여성 친화적인 기업 문화

대전형 사회적 기업의 육성을 통한 여성 일자리의 창출이 얼마나 가능할 수 있을 것인가는, 사회적 기업의 여성 친화적인 환경을 측정하는 데서 그 분석이 시작되어야 할 것이다. 사회적 기업의 여성 친화성이 단순히 여성 고용을 다수 창출해 내는 데에만 있어서는 한계가 있다. 이러한 접근은 사회적 기업을 여성 일자리 창출을 위한 여성 고용의 촉진의 도구로만 판단하는 협소한 개념으로 이해하는 한계를 보인다(이성은 외, 2009). 여성이 많이 고용되는가 이전에, 사회적 기업의 업무 환경 전반, 조직 문화에 대한 점검이 필요하다. 따라서 여성 인력을 활용에 대한 인식과 문화적 환경에 대한 분석이 논의 될 필요가 있다.

현재 대전 지역 예비 사회적 기업에 종사하는 종사자들은 현 직장 내 분위기와 문화가 일과 가정생활을 병행하는 데 얼마나 도움이 되는지, 직장 내 동료들과의 관계와 여성의 지위에 대한 생각 등을 조사하였다.

동료들과의 관계 및 직장 분위기에 대한 만족도를 나타낸 결과는 다음과 같다.

〈표 5-20〉 직장분위기와 동료관계에 대한 만족도

(단위: 명, %)

항 목	종사자 수	비율
전혀 만족하지 않는다	1	0.3
만족하지 않는다	7	2.2
그저 그렇다	62	19.4
만족한다	177	55.3
매우 만족한다	67	20.9
무응답	6	1.9
합계	320	100.0

대전지역 예비 사회적 기업에 종사하는 종사자들은 직장분위기와 동료 관계에 대하여 크게 만족하고 있는 것으로 나타나고 있다. 앞에서, 타른 근무 환경 요인에 대한 만족도 비교에서도 큰 차이를 보이며 높은 만족도를 나타냈다.

일반 기업의 여성 관리직 비율은 최근까지도 10% 정도의 수준을 보이고 있으며, 앞선 예비 사회적 기업 대표자 대상 조사 결과에서도 여성 관리직의 비율이 41.5%로, 남성보다 낮은 결과를 보이고 있다. 일반 기업에 비하여 규모가 작고, 사회적 가치에 기반 한 기업으로 일반 기업과는 다른 조직 문화를 가지고 있을 것으로 기대되는 사회적 기업에서도 여성 관리직 비율은 남성보다 낮게 파악되고 있어, 현재 기업 조직 문화에서 여성의 지위는 현재 높다고 평가할 수 없는 것이 사실이다.

대전지역 예비 사회적 기업에 종사하는 종사자들을 대상으로도 조직 내 여성 임원과 상사에 대한 의견을 조사한 결과는 다음과 같다.

<표 5-21> 여성 임원 또는 상사 기피 분위기

(단위: 명, %)

	종사자 수	비율
전혀 그렇지 않다	84	26.3
그렇지 않다	117	36.6
그저 그렇다	43	13.4
그렇다	57	17.8
매우 그렇다	14	4.4
무응답	5	1.6
합계	320	100.0

“우리 회사는 여성 임원 또는 상사를 기피하는 분위기다”라는 질문에 얼마나 동의하는가를 물었을 때, ‘그렇지 않다’라는 응답이 36.6%(117명)로 가장 높게 나타났다. ‘전혀 그렇지 않다’라는 응답도 26.3%(84명)로 나타나, 여성 임원 및 상사에 대한 기피 분위기 현황을 부정적으로 평가한 응답이 60%를 넘어서는 것으로 보인다. 즉, 예비 사회적 기업 조직 내에서 종사자들이 보기에, 여성 임원이나 상사를 기피하는 분위기는 없다는 것이 종사자 상당수의 평가 결과라 할 수 있다. 그러나, 여성 임원과 상사를 기피하는 분위기도 있다는 응답도 20%를 넘어서고 있어, 앞으로 지속적인 관찰이 필요하다 하겠다.

사회적 기업의 여성 친화성을 검토하는 데 있어 또 하나의 조직 문화 지표는 여성 고용의 위상과 관련된 것이다. 기업의 남성 중심적 직업 관행을 평가할 때, ‘우리 회사는 여성 상사를 기피하는 분위기다’와 함께, ‘우리 회사는 업무상 슬자리 등 고객 접대가 많은 편이다’ 또는, ‘우리 회사에는 여성의 일과 남성의 일이 구분되어 있는 편이다’ 등을 파악하곤 한다(이성은 외, 2009). 이번 종사자 대상 설문조사에서는 여성 상사 및 임원 기피 분위기 파악과 함께, ‘우리 회사에는 여성의 일과 남성의 일이 구분되어 있는 편이다’ 문항을 통하여 사회적 기업의 남성 중심적 직업 관행을 살펴보고자 하였다.

<표 5-22> 일의 남녀 구분 유무

(단위: 명, %)

	종사자 수	비율
전혀 그렇지 않다	34	10.6
그렇지 않다	70	21.9
그저 그렇다	86	26.9
그렇다	101	31.6
매우 그렇다	25	7.8
무응답	4	1.3
합계	320	100.0

‘그저 그렇다’는 응답이 ‘잘 모르겠다.’식의 매우 소극적인 평가라고 규정한다면, 응답자들의 응답 결과는 앞서 논의한 ‘여성 상사 기피 분위기’ 응답 결과와는 차이를 보인다. 업무 관행상 여성과 남성의 일이 구분되어 있는가라는 물음에 39.4%의 종사자가 ‘그렇다’ 또는 ‘매우 그렇다’고 긍정하는 응답을 보여주었다. ‘그렇지 않다’와 ‘전혀 그렇지 않다’는 부정적 답변의 비율이 32.5%라는 점을 고려하면, 질문에 긍정적으로 응답한 비율이 높다고 분석할 수 있다.

종합적으로 살펴보면, 종사자들은 예비 사회적 기업 내에서 여성 임원이나 상사를 기피하는 분위기는 아니지만, 성별직무분리는 다소 그 관행이 남아 있다고 평가한다고 결론 지을 수 있다. 남성 중심적 직업 관행 문화가 큰 차이는 아니지만, 종사자들 사이에서 여전히 남아 있음을 알 수 있다.

2. 일과 가정의 양립

이 장에서는 여성 친화성의 한 부분으로 범주화 할 수 있는 사회적 기업의 가족 친화성, 일과 가정의 양립 가능성에 대한 검토를 해 보고자 한다. 일과 가정의 양립을 얼마나 지원 받고 있다고 느끼는가에 대한 종사자들의 의견과 평가를 점검할 수 있다. 구체적 항목으로는, 주관적으로 직장 일과 집안일을 병행하는 데 따르는 만족도를 점검하였으며, 출퇴근 시간의 유연성, 휴가 사용에 대한 의견을 물었다. 기업이 얼마나 일과 가정의 양립을 지원하고 있다고 느끼는가에 대한 문항을 통하여 사회적 기업의 가족 친화적 문화 조성 현황에 대한 분석을 시도하였다.

설문조사에 응한 종사자들은 현재 일하고 있는 상황에 대한 평가 중 ‘집안일과 직장 일을 병행’하는 데 얼마나 만족하고 있는지를 다음과 같이 나타냈다.

<표 5-23> 직장일과 집안일의 병행에 대한 만족도

(단위: 명, %)

항 목	종사자 수	비율
전혀 만족하지 않는다	3	0.9
만족하지 않는다	16	5.0
그저 그렇다	115	35.9
만족한다	145	45.3
매우 만족한다	35	10.9
무응답	6	1.9
합계	320	100.0

대전지역 예비 사회적 기업 종사자들은 직장일과 집안일을 병행하는 데 만족도가 높은 것으로 나타나고 있다. 이는 앞에서 다른 근무환경 요인에 대한 만족도와 비교에서도 세 번째로 높은 만족도 평점으로 나타났다. 직장 분위기와 동료와의 관계가 만족스러운 점과 일과 가정의 양립에 따른 심리적 어려움이 없는 점은 관계가 깊을 수 있다. 그러나, 한편으로는 조사 대상자의 연령이 높아, 일과 가정의 양립에 따른 긴장감을 상대적으로 덜 느끼기 때문으로도 볼 수 있다.

시간 외 근무를 지양하고, 사정이 생겼을 때 유연하게 출퇴근 시간을 조정할 수 있으며, 가족 돌봄 등의 문제로 휴가를 써야 할 때 자유롭게 휴가를 낼 수 있는 환경은 가족 친화적인 근무 환경을 평가하는 기본적인 항목이라 할 수 있다. 이번 설문에 응답한 종사자들은 다음 세 가지 항목에 대하여 ‘전혀 그렇지 않다’에서부터 ‘매우 그렇다’까지 5점 척도로 구분하여, 기업체의 문화적 환경에 대하여 주관적인 평가를 내렸다.

<표 5-24> 일과 가정 양립을 위한 근무 환경 조성에 대한 평가

(단위: 명, %)

문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그저 그렇다	그렇다	매우 그렇다	무응 답	합계
대부분 제 시간에 퇴근하는 편이다	5 (1.6)	17 (5.3)	55 (17.2)	159 (49.7)	83 (25.9)	1 (0.3)	320 (100.0)
출퇴근 시간을 사정에 따라 조정할 수 있다	3 (0.9)	28 (8.8)	66 (20.6)	180 (56.3)	40 (12.5)	3 (0.9)	320 (100.0)
직원들은 눈치 보지 않고 휴가를 낼 수 있다	12 (3.8)	23 (7.2)	78 (24.4)	158 (49.4)	48 (15.0)	1 (0.3)	320 (100.0)

대전지역 예비 사회적 기업의 종사자들은 대부분이 제 시간에 퇴근하는 편이라고 응답하였다. 제 시간에 퇴근하는 편이다라는 질문에 절반 가까운 응답자가 ‘그렇다’(49.7%, 159명)고 답하였으며, ‘매우 그렇다’는 응답까지 합하면, 75%이상의 종사자가 야근이나 연장 근무 없이 제 시간에 퇴근하고 있다고 답하였다. ‘출퇴근 시간을 사정에 따라 조정할 수 있는가’라는 질문에 대해 ‘그렇다’라는 응답이 56.3%(180명)로 가장 높게 나타났는데, 매우 동의하는 답변까지 더하면, 약 68% 정도가 유연한 출퇴근 근무 문화를 경험하고 있는 것으로 볼 수 있다. ‘직원들은 눈치 보지 않고 휴가를 낼 수 있는가’라는 질문에 대해 ‘그렇다’라는 응답이 49.4%(158명)로 가장 높게 나타났으며, 매우 그렇다는 답변까지 더하면, 60% 이상의 응답자가 필요에 따라 휴가를 자유롭게 쓸 수 있다고 평가한 것으로 보인다.

기업의 여성 친화적인 조직 문화에 대한 종사자들의 평가는 종합적으로 긍정적이라 결론지을 수 있다. 종사자들은 다음 문항에서도 예비 사회적 기업의 근무 환경이 가족 친화적이라는데 상당히 긍정적인 견해를 보이고 있다.

〈표 5-25〉 기업의 일과 가정생활 양립 중요성 강조

(단위: 명, %)

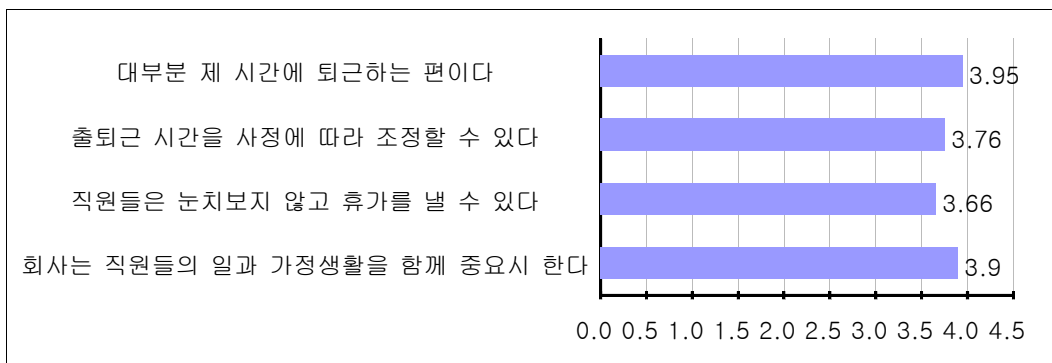
	종사자 수	비율
전혀 그렇지 않다	1	0.3
그렇지 않다	11	3.4
그저 그렇다	68	21.3
그렇다	187	58.4
매우 그렇다	51	15.9
무응답	2	0.6
합계	320	100.0

약 74%의 종사자 응답자가 현 근무 사업체가 ‘직원들의 일과 가정생활을 함께 중요시 한다’는데 긍정적 평가를 하였다. 부정적인 평가는 5%이하로 매우 적었는데, 일과 가정의 양립 제도의 시행 현황에 대한 조사가 아닌 한계를 감안해야 할 필요가 있다. 제도의 시행과 조직 문화의 특성을 개인이 인식하는 것 사이에는 차이가 있을 수 있다. 이 결과는 ‘회사가 직원들의 일과 가정생활을 함께 중요시 한다’는 분위기나 경향에 대한 평가이기에 주관적 인식의 결과라 할 수 있다.

직장 내 일과 가정의 양립에 대한 종사자들의 의견 조사 결과를 5점 척도 평균을 산술하여 문항 간 비교를 해 보면 다음과 같다.

[그림 5-5] 일과 가정 양립을 위한 근무 환경 조성에 대한 종사자 평가

(단위: 점)



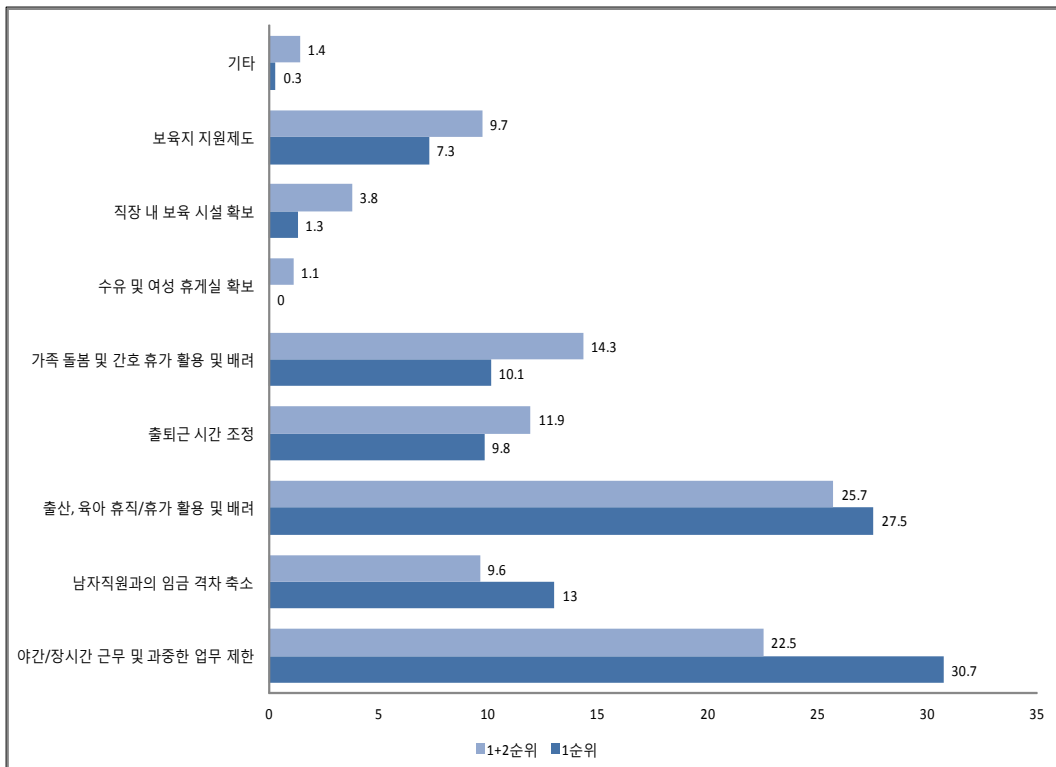
3. 여성 친화성 향상을 위한 지원 수요

현재 종사하고 있는 예비 사회적 기업이 얼마나 여성 친화적인 조직 문화를 가지고 있는가에 대한 조사에서 종사자들은 대부분의 문항에서 긍정적인 견해를 보여주었다. 여성 상사를 기피하지 않고, 종사자의 일과 가정생활의 양립을 중요시한다고 응답하였다. 이번 문항에서는 종사자들이 생각할 때 사회적 기업이 갖추어야 할 여성 친화적 제도 요구에 관한 것으로, 문화와 인식보다는 실질적 제도에 대한 수요를 묻고 있다.

종사자들은 사회적 기업이 ‘여성들이 근무하기 좋은 일자리가 되기 위해 가장 필요한 부분’에 대하여 우선순위를 고려하여 두 가지 제도를 다음과 같이 선택하였다.

[그림 5-6] 여성들이 근무하기 좋은 일자리가 되기 위해 가장 필요한 제도

(단위: %)



종사자들은 사회적 기업이 여성들이 근무하기 좋은 일자리가 되기 위해 가장 필요한 부분 1순위로 ‘야간/장시간 근무 및 과중한 업무 제한’을 꼽았다. 30.7%(97명)의 응답자가 보육시설이나 보육비지원제도 보다도 가장 필요한 지원으로 ‘과중한 업무로부터의 배려’를 선택한 것이다. 1순위로 선택된 응답을 보면, ‘출산, 육아 휴직/휴가의 활용 및 배려’가 다음으로 많이 선택되었고, 남자직원과의 임금 격차 축소는 13%정도의 응답률을 보였다. 가족친화경영 및 일과 가정의 양립을 위한 제도로 육아 휴직의 적극적 활용이나 돌봄 휴가의 사용, 과중한 업무로부터의 배려 등은 필수적인 것이다.

그러나, 일과 가정의 양립을 위해 필수적인 인프라 구축의 영역, 즉 보육시설과 수유실의 확보, 보육비 지원 등은 매우 낮은 1순위 응답을 보이고 있고, 1순위와 2순위 합계 순위에서도 하위를 차지하고 있어, 사회적 기업의 한계를 이미 종사자들이 인정하고 선택한 것이 아닌가 보여진다. 달리 말하면, 여성이 일하기 좋은 기업을 만들기 위한 시설과 제도의 구축 등 인프라 구축에 대한 전망이 (사회적 기업에서는) 그리 밝지 않기 때문에, 혹은 현 사회적 기업의 현실에서 가장 실현 가능한 부분이라고 생각되는 것들을 선택한 것이 볼 수 있는 것이다.

또한, 응답자의 연령이 영향을 준 결과라고 해석할 수도 있다. 응답자 평균 연령은 44.4세로, 이미 출산과 양육을 어느 정도 완결한 상태의 연령이라 볼 수 있다. 따라서, 이들에게 “여성일하기 좋은 일터”란 과도한 업무가 적고, 돌봄을 위한 휴가를 편히 사용할 수 있는 직장을 의미할 수 있다.

제 5 절 사회적 기업 육성을 통한 여성 일자리 직종 전망

대전광역시와 여성 일자리 창출과 연계하여 향후 사회적 기업을 인큐베이팅하고자 할 때 유리한 창업 업종과 그 대상은 누구인지 현 예비 사회적 기업의 대표자 조사를 통하여 살펴보았다. 이를 통하여 대전지역의 예비 사회적 기업이 여성 친화적이며 지속 가능한 여성 일자리 창출을 위한 사회적 기업으로 발전하는데 필요한 전략이 무엇인지를 도출하고자 한다.

1. 사회적 기업 여성 고용 전망

설문조사를 통하여 대전지역 예비 사회적 기업 대표자들에게 현재 사업체에서 일하고 있거나, 앞으로 일할 가능성이 높은 여성 집단은 누구인지를 물었다.

<표 5-26> 예비 사회적 기업에서 일할 가능성이 높은 여성

(단위: 건, %)

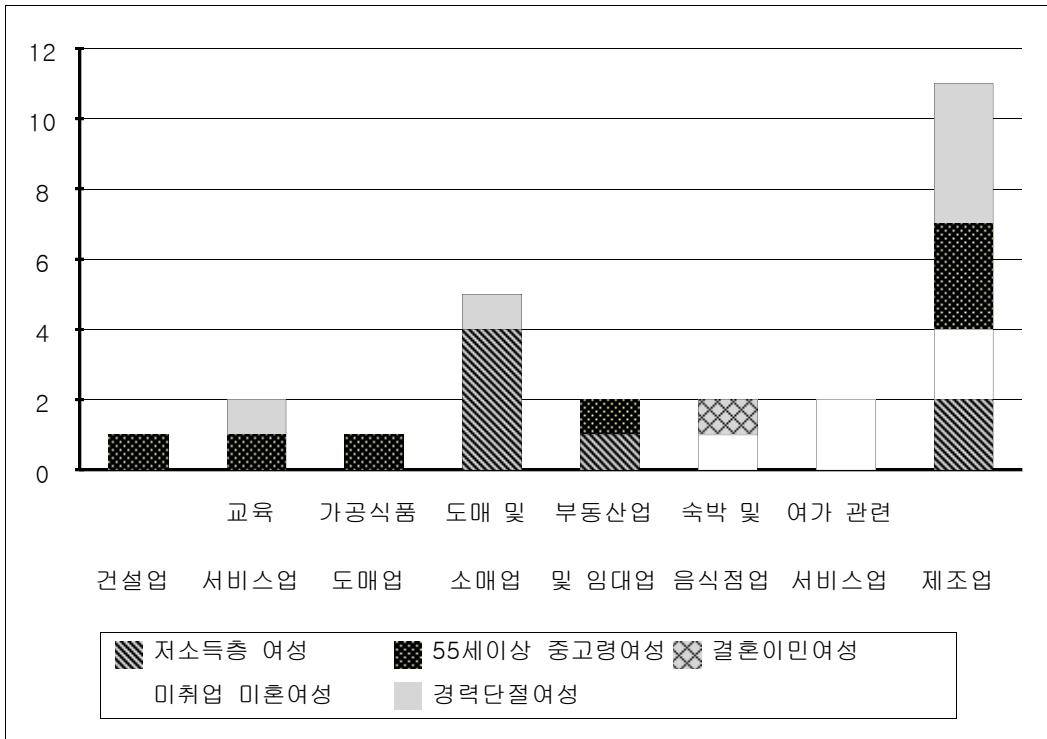
	기업 수	비율
저소득층 여성	7	21.9
미취업 미혼 여성	5	15.6
55세 이상 중·고령 여성	7	21.9
경력단절 여성	6	18.8
결혼이민여성	1	3.1
무응답	6	18.8
합계	32	100.0

예비 사회적 기업의 대표자들은 저소득층 여성과 55세 이상 중·고령 여성이 앞으로 일할 가능성이 높은 집단으로 전망하고 있다. 경력단절여성도 18.8%를 보이고 있으며, 미혼여성도 일할 가능성이 있는 집단으로 전망되었다. 그러나, 무응답을 보인 대표자 비율이 18.8%에 이르고 있어, 대표자들의 여성 고용에 대한 전망이 밝다고만은 평가할 수 없다.

사업 내용별로 여성 고용에 대한 전망을 어떻게 평가하고 있는지 살펴보기 위하여 대표자 소속 기업의 사업 내용과 여성 고용에 대한 응답을 교차 분석하였을 때, 다양한 사업 내용에 비하여 조사 대상 크기가 작아, 통계상 유의미한 차이는 나타나지 않았다. 각 사업 내용 별로 여성 고용 전망이 얼마나 차이가 있을 수 있는지는 다음과 같은 누적 그래프로 표현될 수 있다.

[그림 5-7] 일할 가능성이 높은 여성과 사업 내용

(단위: 건)

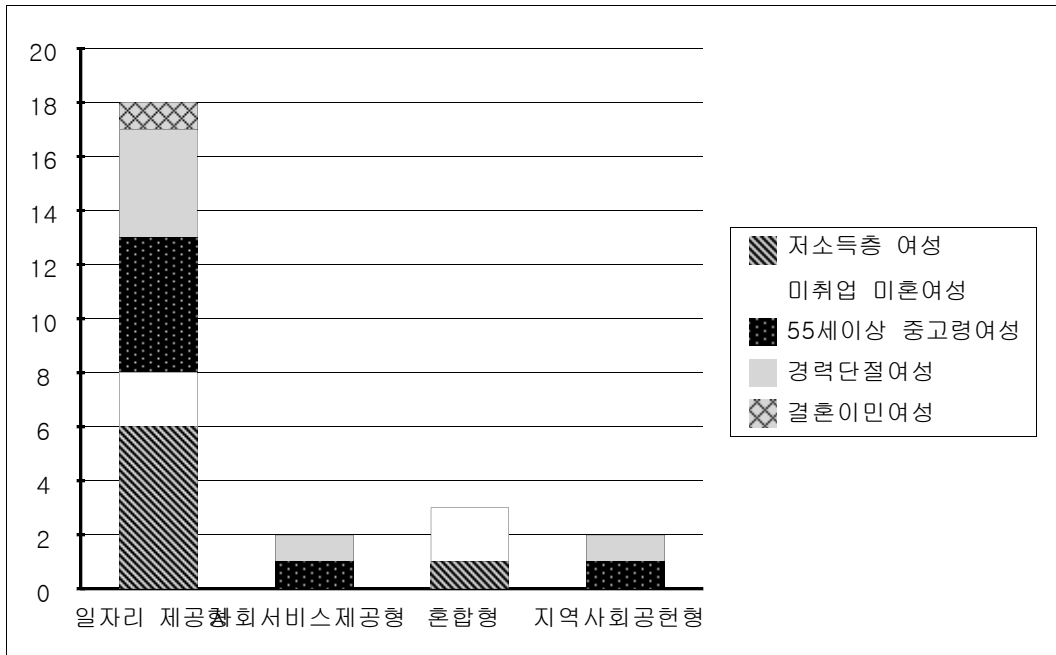


55세 이상 중고령 여성 집단은 건설업을 비롯한 다수의 사업체에서의 고용 전망이 나타나고 있다. 도매 및 소매업에서는 저소득층의 여성이, 교육 서비스업에서는 경력단절여성과 중고령의 여성이 일할 수 있는 여성 집단으로 전망되었다. 제조업에서도 경력단절여성과 중고령여성들이 다른 집단의 여성들보다 일할 가능성이 더 높은 것으로 나타나고 있다.

예비 사회적 기업의 사업 유형과 일 할 가능성이 높은 여성 집단 간의 교차 분석 역시 실시하였으나, 통계적 의미는 나타나지 않았다. 사회적 기업 형태별로 일할 가능성이 높은 여성 집단 선택 결과를 누적 그래프로 표현한 결과는 다음과 같다.

[그림 5-8] 일할 가능성이 높은 여성과 사업 유형

(단위: 건)



조사에 참여한 26개의 예비 사회적 기업 대표자들의 69%는 일자리 제공형 기업을 운영하고 있는데, 일자리 제공형 사회적 기업의 대표들은 사업체에서 일할 가능성이 높은 여성 집단으로 저소득층 여성 집단을 가장 많이 선택하였다. 중고령여성 과 경력단절여성 집단이 그 다음으로 고용 가능성이 높은 집단으로 선택되었는데, 사회적 기업을 통한 여성 일자리 창출이 저소득층 여성을 중심으로 전개될 것이라는 예측을 가능하게 한다.

대전지역 예비 사회적 기업 대표자들에 대한 설문 결과를 보면, 사회적 기업의 사회적 목적 중 하나인 취약 계층 일자리 창출의 주요한 수혜자가 여성임을 알 수 있고, 앞으로도 저소득층 여성들이 사회적 기업에서 일자리를 갖게 될 확률이 높다는 점을 예측할 수 있다. 사회적 기업 육성을 통한 취약계층 여성 일자리 창출은 대전지역에 바람직한 여성 일자리 창출 방안일 수 있는가?

사회적 기업이 취약계층 여성들을 위주로 한 일자리 창출에 주력하는 것이 바람직한 방향인지, 앞으로 대전지역 여성들의 특성에 부합한 사회적 기업 육성 정책과 그에 따른 일자리 창출은 어떠한지 하는지에 대하여 기업 대표자 및 사회적 기업 전문가들에게 심층 면접을 통하여 자문을 구하였다.

심층 면접 조사에 참여한 대표 및 전문가들은 다음과 같다.

대전지역 예비 사회적 기업 대표	3명
대전지역 예비 사회적 기업 중간 관리자	2명
사회적 기업 지원 기관 컨설턴트	1명
여성 인력 개발 기관 전문가	2명

사회적 기업 육성을 통한 여성 일자리 창출에 대한 전망은 어떠한지, 기여한다면, 사회적 기업의 어떠한 측면이 여성 친화적인지에 대한 면접자들의 견해는 다음과 같다.

사회적 기업이 여성 일자리 창출에 기여한다고 보는가?

- 기여한다고 생각함. 지역을 기반으로 하는 사회적 기업은 지역 내 활동에 익숙하고 잘 할 수 있는 여성들에게 유리함.
- 돌봄 및 교육 영역에서 수요가 늘어날 것으로 예상하고 있어, 여성 일자리 창출에 기여하는 바가 클 것으로 예상함. 치료사나 상담사와는 또 다른 영역, 새로운 교육과 돌봄의 영역을 개척하면 전망이 밝다고 생각함.
- 종일 근무는 사회적 기업을 통한 인력 창출과 관련 있는 여성이나 노인에게 적절하지 않다고 여겨짐. 여성들은, 특히 기혼 여성들은 자유로운 출퇴근 시간, 반일 근무 등을 선호함.

면접자들은 사회적 기업을 통한 여성 일자리 창출의 전망을 긍정적으로 평가하였다. 미혼 미취업 여성보다는 중장년의 경력단절 여성들에게 사회적 기업을 통한 취업이 활성화될 것으로 내다보고 있었다. 그러나, 현재 사회적 기업이 제공하는 일자리의 질 자체가 지닌 구조적 요인으로 인하여 당분간 여성 취업 전망이 밝을 수밖에 없다는 지적도 있었다.

- 신규 일자리가 늘어나는 것은 사실이며, 이는 여성 고용 창출로 이어지고 있음. 그러나 이 일자리가 고학력 경력단절 여성들이 참여하는 일자리는 아니며, 주로 저소득 및 취약계층 일자리임. 늘어난 사회적 기업의 일자리가 양질의 일자리라 보기 어려움.
- “괜찮은 일자리”라는 데는 동의하기 어려움. 저임금이고 고용의 지속성이 많이 떨어지는 것이 사실임. 노동시장으로의 진입은 쉬우나, 그 질과 지속성은 담보하기 어려운 상황임.

최근 2~3년 사이에 설립된 대전지역의 예비 사회적 기업들의 재정 자립도, 이윤 창출 구조가 아직은 미흡한 상황이며, 앞선 대표자 설문조사에서도 나타난 바와 같이 연간 매출액도 매우 취약한 편이다. 따라서 대다수의 사회적 기업이 종사자들에게 제공하는 임금 수준은 법정 최저 임금의 수준으로, 사회적 기업의 일자리가 양질의 일자리라 평가하기는 어렵다. 위 면접자의 지적과 같이 취약계층 여성들이 지역공동체일자리 사업과 유사한 일자리라 생각하고 사회적 기업에서 일하는 경우도 많고, 남성 취업자들에게 매력이 없다보니 상대적으로 여성들이 사회적 기업에 진입하는 것이 용이한 것도 사실이다. 유연한 근무시간과 저임금에 동의하는 여성들이 사회적 기업에서 종사할 가능성이 높기 때문에 저소득 취약계층, 혹은 생계보조자 여성들을 주요 타겟 집단으로 설정하고 사회적 기업을 통한 여성 일자리 창출 정책을 모색하는 것은 한계를 지닌다. 고학력 경력단절을 특성으로 하는 대전지역 여성들을 대상으로 한 양질의 여성 일자리 창출이 보다 지속성 있는 여성 일자리 방안으로 모색될 필요가 있기 때문이다.

- 저임금의 사회적 일자리 창출이 필요한 하겠지만, 이러한 일자리를 여성들, 특히 대전의 고학력 여성들이 원하고 있다고 생각하지 않음. 소득이 좀 더 높고, 지속성이 있으면서, 자기 효능감을 제고시키는 일자리가 필요함.
- 대전의 고학력 여성들은 수익의 면도 중요하지만, 특히 자존감과 성취감을 높이는 일에 종사하고 싶어 함. 이를 만족시키는 직종 개발이 요구됨.

사회적 기업이 취업을 통한 수익 창출의 노동 공간이면서, 동시에 가정이라는 사회적 공간과는 다른 공공의 공간에서 자신의 재능을 펼칠 수 있는 자존감 획득의 공간이 되는 것은, 고학력 경력 단절 여성들이 사회적 기업에 주목하는 이유가 될 수

있다. 특히, 현재 사회적 기업의 교육 서비스업과 관련된 사업들은 고학력 경력 단절 여성들의 일자리 창출에 주요하게 기여하고 있는 업종이다.

고학력 여성들의 경우, 남성 중심적인 조직문화에 대한 한계 인식과 회의를 통하여 새로운 조직문화에 대한 열망을 가지게 되는 경우도 있다. 최근 공정무역거래와 관련한 사회적 기업들, 마을카페를 중심으로 한 지역공동체품앗이 등은 여성들이 중심된 새로운 패러다임의 사회적 기업들의 예라 할 수 있다.

고학력 경력단절 여성 일자리 창출은 여성가족부 뿐만 아닌, 모든 지방자치단체가 수립한 여성인력개발종합계획에 포함된 주요 여성 정책 전략 영역이다. 사회적 기업 육성 정책은 다양하고 창의적인 업종 개발을 통하여 고학력 여성들이 주체가 되는 기업을 인큐베이팅하고 일자리 창출의 지속성을 확보하는 방향으로 나아갈 필요가 있다.

2. 여성일자리 적합 직종 전망

사회적 기업의 주요한 사회적 목적 중 하나는 취약계층을 위한 일자리 제공이며, 이러한 점은 빈곤층 생계부양자 여성들이 노동 시장에 쉽게 진입하는 계기를 만들어 주고 있다. 실제 설문조사와 심층 면접 조사에서 응답자들은 취약계층 생계 부양자 여성들이 사회적 기업에 많이 종사하고 있으며, 앞으로도 이들이 사회적 기업에서 일할 가능성은 매우 높다고 전망하고 있다.

그러나, 임금이나 노동의 조건의 양질화, 그리고 사회적 참여 및 자아실현의 기회 제공의 측면 등 다양한 점에서 여성 일자리 창출 방안 모색되어야 한다는 것이 심층 면접자들의 견해였다. 대전지역 여성의 특성을 고려한 사회적 기업의 업종 발굴과 여성 일자리 연계 필요성이 강하게 제기되고 있다. “괜찮은 여성 일자리”제공에 사회적 기업이 기여하기 위한 방안을 대표자 대상 설문조사와 심층 면접을 통하여 모색해 보았다.

대전지역 예비 사회적 기업 대표자들에게 ‘사회적 기업을 육성할 때, 여성 일자리 창출에 유망한 업종은 무엇인가’를 우선 순위에 따라 1~3순위로 선택하여 나타내게 하였다. 최근 각광 받고 있는 여성 일자리 업종 항목을 제시하여 앞으로 사회적 기업을 통한 여성 일자리로 유망한 업종을 선택하도록 한 결과는 다음과 같다.

〈표 5-27〉 사회적 기업 활성화를 통한 여성일자리 창출 유망 업종-1순위

(단위: 건, %)

구 분	업종 항목	빈도	비율
교육	방과 후 교실 운영 (영어, 과학, 예체능 등 특별활동교실 등)	7	21.9
	특수교육	0	0.0
보육 및 돌봄	보육 지원	12	37.5
	간병 및 가사 지원	5	15.6
보건 및 사회복지	정신보건 전문요원(심리치료, 중독치료 등)	0	0.0
	외국인 거주자 상담 및 적응지원	0	0.0
	장애아동 복지 서비스 제공	0	0.0
	고령자 돌봄 서비스	0	0.0
환경, 문화예술, 관광	재활용품 수거 및 분리, 재활용 가구 등 생산	1	3.1
	주택 리모델링 및 인테리어	0	0.0
	산림 및 수자원 관리, 모니터링	2	6.3
	역사 및 문화유산 해설, 문화재 보존 및 관광 안내 등	1	3.1
	외국인 홈스테이 등 숙박 관련업	0	0.0
요식업 및 식품	출장요리, 반찬, 도시락 등	2	6.3
	유기농 농산물 가공	0	0.0
	친환경 세제 등 친환경 생활소품 생산	1	3.1
기타	IT 관련 업종	0	0.0
	기타	1	3.1
합계		32	100.0

사회적 기업을 통하여 창출되는 여성 일자리 업종으로 가장 전망이 밝다고 생각 되는 업종은 ‘보육 및 돌봄’ 영역이 가장 많이 선택되었다. ‘보육 지원’관련한 업종 이 37.5%(12건)로 가장 많이 선택되었으며, ‘간병 및 가사 지원’이 응답의 15.6%(5건)를 차지하였다. 보육 및 돌봄의 영역은 전체적으로 약 53%의 응답률을 보여 전체 응답의 절반 이상이 보육 및 돌봄에 속해 있음을 알 수 있다. ‘교육’ 영

역의 업종도 전망이 괜찮은 업종으로 선택되었다. 방과 후 교실 운영'이 21.9%(7건)로 대표자들의 전체적으로 두 번째로 많은 선택을 받았다.

예비 사회적 기업의 대표자들은 돌봄과 교육의 영역이 앞으로 여성 일자리 창출에 유리한 사회적 기업 업종이라고 전망하고 있다고 볼 수 있다. 이 영역은 전체 응답의 75%를 차지하고 있는데, 돌봄 및 교육 영역이 앞으로 여성 일자리 창출의 주요한 영역이 될 것이라는 견해는 다른 시도의 연구에서도 나타나고 있다. 서울시의 경우 여성인력개발기관 실무자와 전문가들을 대상으로 한 조사 결과를 바탕으로 중장년층 여성을 위한 적합성 높은 직종¹⁸⁾을 분류해 내었는데, 돌봄과 교육 관련한 업종이 상위 순위를 차지하고 있다. 특히, 사회참여와 공헌과 관련 있는 “사회참여형” 일자리 업종도 도우미, 관리자, 상담활동가 등 돌봄 및 교육과 관련한 직종이 적합한 여성 일자리로 상위를 차지하고 있는 것으로 나타나고 있다.

대전지역 예비 사회적 기업 대표자를 대상으로 한 설문을 통하여, 앞으로 사회적 기업을 통한 여성 일자리 창출에 유망한 업종을 우선 순위로 선택하도록 하였을 때, 1순위 선택 결과와 2순위 선택 결과의 종합 결과도 1순위 결과와 크게 다르지 않았다. 모든 순위를 합산하여 종합 순위를 살펴보았을 때 나타난 결과는 다음과 같다.

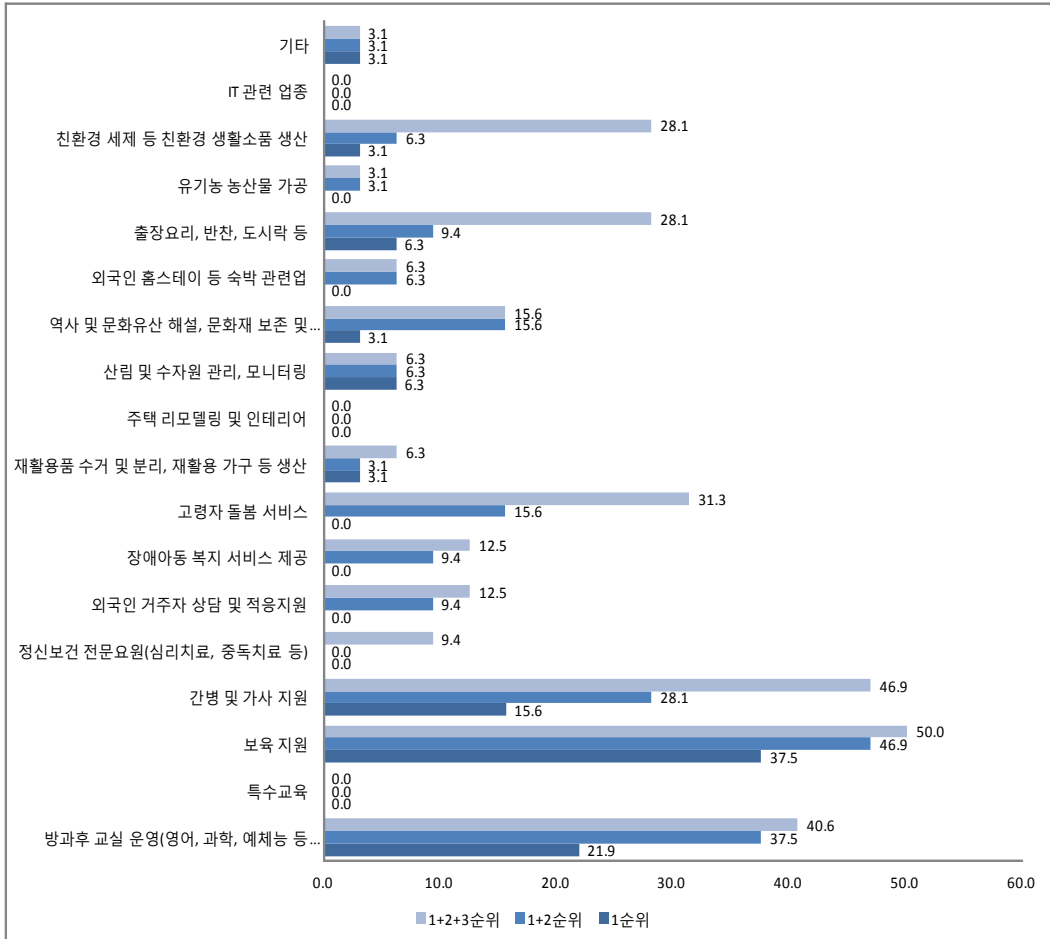
18) 중장년층 여성 일자리 유형별 적합성 정도가 높은 직종(조연숙 외, 2011)

순위	생계형		경력활용형		사회참여형	
	실무자	전문가	실무자	전문가	실무자	전문가
1	요양보호사	베이비시터	문화재해설가 숲 해설가	역사해설전문가 노인건강 트레이너	독거노인 도우미 실버건강 관리사	노노케어 도우미 독거노인 도우미
2	베이비시터	산후관리자	-	-	-	-
3	산후관리자	요양보호사	노인건강 트레이너 식물관리사	전래놀이지도사 문화재해설가 숲 해설가	지역사회상담 활동가	실버건강 관리사
4	단순노무	주방도우미 단체급식 조리사	-	-	예절교육강사 향토보안관 노노케어 도우미	지역사회복지 매니저 지역사회상담 활동가
5	주방도우미	-	평생학습강사	-	-	-

※동일한 평균점수인 경우 같은 순위에 포함시켰으며, 동일순위에 포함된 직종 수만큼 이후 순위가 뒤로 물러남.

[그림 5-9] 사회적 기업 활성화를 통한 여성일자리 창출 유망 업종-순위통합

(단위:%)



여성일자리 창출에 유망한 업종에 대한 우선 순위를 합한 결과를 비교하였을 때, 종합적으로 가장 많은 선택을 받은 업종은 ‘보육 지원’업종이었으며, 두 번째로는 ‘간병 및 가사 지원’업종이 가장 많은 선택을 받은 것으로 나타났다. ‘방과 후 교실 운영’이 세 번째로 전망이 밝은 업종으로 선택되었으며, ‘고령자 돌봄 서비스’도 종합적으로는 네 번째로 많은 선택을 받은 업종으로 나타났다.

대표자 대상 설문조사 결과는 여성 일자리 창출에 있어 유망한 업종 영역이 돌

봄 영역에 상당 수 포함되어 있다는 점이다. 전문직이 아닌 여성, 경력 단절 여성들이 손쉽게 진입할 수 있는 일자리 업종을 대표자들은, 여성이 결혼과 양육을 통하여 경험하는 돌봄과 강하게 연계시키고 있다.

“간병이나 돌봄은 여성의 일”이라는 시각이 여성 스스로도 강할 정도로 일반적이기 때문에, 숙련된 기술이 없고 학력이 낮은 여성들이 주로 쉽게 참여하는 업종으로 이러한 일자리들이 제안될 수 있다. 이러한 맥락에서 돌봄 영역의 사회적 기업은 일반적으로 저학력 미숙련 경력단절 여성들에게 일자리를 창출해 주는 역할을 수행할 수 있을 것으로 전망할 수 있다.

대전지역 예비 사회적 기업 대표자 설문조사를 통한 여성 일자리 창출의 전망은 돌봄과 교육 분야에 치중되어 있었다. 돌봄 업종의 증가와 사회 서비스업 및 취약 계층여성과 연관이 깊은 사회적 기업이 지닌 특성 등을 고려할 때, 돌봄 영역이 여성 일자리 창출에 기여하는 바는 클 것으로 예상할 수 있다. 그러나, 이러한 업종이 여성에게 “괜찮은 일자리”를 제공할 수 있으며, 앞으로 이러한 업종과 관련하여 사회적 기업을 활성화해야 한다는 결론을 내는 것에는 다른 의견이 있을 수 있다.

사회적 기업은 여성 친화적인 괜찮은 일자리를 제공할 수 있을 것인가? 심층 면접을 통하여 여성 일자리 창출을 위한 사회적 기업 업종에 대한 의견을 대표자와 관리자, 그리고 전문가와 논의한 결과는 다음과 같다.

사회적 기업의 ‘여성 친화성’은 무엇이라고 생각하는가?

- 상대적으로 유연한 근무시간은 아무래도 여성들에겐 인센티브로 작용함.
- 소수이기는 하지만, 여성이 많이 고용되어 있는 사회적 기업은 자체적으로 여성 친화적인 일과 가정의 양립 지원책을 업무 지침으로 명시하고 준수하기도 함.

대전지역 예비 사회적 기업의 대표자 및 관리자들은 사회적 기업이 지닌 여성 친화성을 일반적으로 ‘일과 가정의 양립지원’과 기업 ‘업종의 내용’ 자체와 연관하여

제시하고 있다. 기업의 여성 친화성을 높이는 가장 일반적인 방법은 일과 가정 양립의 제도적인 체계를 얼마나 잘 갖추고 있는가이며, 이를 얼마나 현실적으로 사용하고 있는가라고 할 수 있다. 심층 면접에서 응답자들은 사회적 기업이 (상대적으로) 유연한 근무 시간을 제공하고 과중한 업무를 부과하지 않기 때문에 여성 친화적인 일자리라는 의견을 제시하였다. 이는 앞선 종사자 설문조사 결과에서 종사자들이 근무시간에 대한 만족도가 높은 점과도 상응하는 일관성 있는 결과라고 할 수 있다.

유연한 근무 시간 외에 대표자 및 관리자들은 사회적 기업의 주요 업종 성격 자체가 여성 친화적이라는 의견을 제시하였다.

- 사회적 기업 업종에 돌봄과 교육을 테마로 한 업종이 많은데, 누군가를 돌보는 일에 여성들이 재능이 있고, 탁월하다고 생각함.
- 사회적 기업의 업종이 주로 ‘생활 밀착형’인 경우 많음. 이는 여성들이 생활하면서 필요로 하는 것(제품)들을 만들기 위하여 기업의 형태로 발전시킨 것들이라고 생각함.
- 사회적 기업을 이용하는 고객이나 일하는 종사자도 여성이 많음. 이러한 점은 사회적 기업과 여성 사이에 상당한 친화성이 있는 것이라고 생각함.

사회적 기업 업종의 주요 내용이 “생활 밀착형”이기 때문에 여성 친화적이라는 기업 대표자의 응답은 현재 점점 다양화 되고 있는 예비 사회적 기업들의 업종 현황에 대한 분석 결과일 것이다. 현재 대전지역의 예비 사회적 기업들은 소규모 제조업으로부터 확연히 다양화 되고 있다. 교육 서비스업뿐 아니라 생활 용품을 취급하는 소매업, 예술 및 여가 서비스 관련한 업종들은 전형적인 제조업 중심에서 탈피한 새로운 시장을 개척하고 있다.

또한, 대표자와 관리직 및 전문가들은 사회적 기업을 이용하는 소비자들과 종사자들 중 여성이 많은 점은 사회적 기업이 여성 친화적일 수 있는 이유라고 생각하고 있다. 지역사회를 거점으로 지역 주민을 대상으로 하여 영업하고 수익을 창출하

는 사회적 기업의 특성은, 지역사회를 잘 알고 지역 주민과 평소 소통하는 기회가 많은 여성들에게 유리할 수 있다는 점으로 해석된다.

위와 같은 사회적 기업의 여성 친화성은 앞으로 사회적 기업이 여성 일자리 창출을 위하여 주력할 수 있는 업종에 대한 제안 사항과도 연관이 있다.

앞으로 여성 일자리 창출을 위한 업종을 제안한다면 무엇인가?

- ‘동네 카페’를 만드는 것이 좋다고 생각함. 아줌마 놀이터가 실은 필요한데, 이를 실제 만들기 위해서는 고학력 여성들의 소통 능력이 필요함. 동네/마을 카페는 공공의 영역과 사적인 영역 사이의 틈새 공간으로서 전망이 좋다고 봄.
- 여성들이 생활에서 불편하고 개선되었으면 하는 점들을 사회적 기업을 통하여 해소할 수 있다고 보고, 여성 생활 속 불편을 해소하는 업종으로 사회적 기업을 운영하면 앞으로 전망이 밝다고 생각함.

지역사회를 기반으로 시민들이 네트워크를 형성하고, 활발한 상호작용과 협력을 기반으로 신뢰를 쌓아 이를 지역 사회 발전과 연계 시킨 활동을 꾸준히 전개해 온 집단이 여성이라고 할 수 있다. 여성주의 운동의 외연 확장이라고도 평가할 수 있는 이러한 활동은 최근 지역 공동체의 사회적 자본¹⁹⁾을 확충하는 활동과 연계되어 활발하게 논의되고 있다. 여성들은 지역 사회 내에서 주민들과의 성공적인 관계 맺기를 통하여 생활공간에서 발생하는 여러 문제들을 직접 해결하는 일이 익숙하다. 이러한 특성을 살린 여성 중심의 사회적 기업 창업과 일자리 창출이 가능할 것으로 보인다.

교육 및 돌봄 서비스와 관련하여 면접에 참여한 대표자와 관리자들은 다음과 같은 업종을 제안하였다.

19) 사회적 자본이란 지역사회 내에서 높은 신뢰와 상호관계, 공유된 규범을 바탕으로 한 공식 및 비공식의 사회적 네트워크와 이를 통한 자원의 창조를 의미한다.

- 과학 강사(science communicator)가 앞으로 대전지역 고학력 여성들에게 적합한 직종이라고 생각함. 대전지역 여성들은 교육연수가 높고 취업률이 낮은 특성을 가지고 있음. 이는, 양육의 중요성을 인식하고 있는 중산층 여성들이 많다는 이야기도 됨. 따라서, 이들이 원하는 양질의 교육과 관련한 상시 파트타임 업종을 개발할 필요가 있음.
- 청소년 인성을 트레이닝 하는, 일종의 ‘인성 트레이너(인성 지도사)’를 양성하고 파견하는 기업이 있는데, 앞으로 이 직종에 대한 수요가 늘어날 것으로 예상하고 있어, 여성 일자리 창출에 기여하는 바가 클 것으로 예상함.
- 노인돌보미 등 사회서비스업 종사자를 교육하는 커뮤니케이션 강사(communicator)를 양육하여 파견하는 업종을 제안함. 이들은 일종의 (기업으로 생각하면) 중간 관리자 같은 지위로, 서비스업 종사자가 아닌, 양질의 돌보미들을 양성하고 관리하는 데 기여함. 이 업종도 앞으로 고학력 여성의 일자리를 창출하는 데 기여할 것으로 기대함.
- 교육의 대상도 아동이거나 여성이기에, 강사/중간 관리자로서 여성을 활용하는 것이 효율적이라고 봄.

대전지역 예비 사회적 기업 대표자 및 관리자들은 면접조사에서 돌봄과 교육 서비스직에 여성들이 많이 진출하고 있는 것이 사실이고, 여성들의 접근 또한 용이한 것도 사실이지만, 저임금과 불안정한 고용 상태를 넘어선 새로운 틈새 일자리가 필요함을 강조하고 있다. 교육 분야 일자리에 경우 예체능을 중심으로 한 방과 후 교육 시장에서 융합형 교육 시장, 대인 관계 개선을 목적으로 하는 커뮤니케이션 교육 시장 등이 수요가 증가할 것으로 예상되고 있다. 전형적인 입시와 취미 교육 외의 시장, 틈새시장을 공략하는 데 대전지역의 고학력 경력단절여성을 활용할 수 있을 것으로 기대한다.

제 6 장

사회적 기업 육성을 통한 여성 일자리 창출 방안

제1절 여성 일자리 창출 사회적 기업 운영 사례

제2절 여성친화적인 사회적 기업 육성 방안

제3절 여성 친화적 사회적 기업 업종 제안

제 6 장 사회적 기업 육성을 통한 여성 일자리 창출 방안

제 1 절 여성 일자리 창출 사회적 기업 운영 사례

성역할(Gender Roles) 고정 관념에 따른 직종간 분리라는 비판(김학실, 2012)에도 불구하고, 사회적 기업의 직종 분리는 현상은 뚜렷하다. 여성의 참여 비율이 높은 직종은 주로 돌봄과 보건 서비스 영역에 한정되어 있으며, 앞서 대전지역의 사회적 기업 대표자 및 전문가들이 제안한 바와 같이, 앞으로 여성 일자리 창출의 전망이 밝은 영역도 돌봄과 교육의 영역이다.

그러나, 이 장에서는 여성이 중심이 되었지만 가사와 돌봄뿐 아니라 집수리와 레스토랑 경영 등 보다 확대된 직종을 제공하는 해외 사회적 기업사례 및 원예와 생환경제상담사라는 새로운 여성 일자리 직종을 개발한 국내 사회적 기업의 사례를 소개하고, 이러한 사례를 바탕으로 대전지역에서의 여성 일자리 창출을 목적으로 한 사회적 기업 육성 방안을 고민해 보고자 한다.

1. 벨기에의 크레아솔(Créasol)

벨기에의 대표적 사회적 기업인 크레아솔²⁰⁾은 '창조(Creativity)'와 '연대(Solidarity)'의 합성어로 벨기에 남부 아로니(Wallonne)주 리에쥬(Liège)시 EFT(Entreprise de Formation par le Travail) 소속의 직업훈련 사회적 기업이다. 1990년 직업 없는 여성들의 모임에서 봉제 작업을 한 것으로부터 출발하여, 레스토랑 운영과 청소 업종으로 확대되었으며, 1993년부터 정부의 지원을 통해 사업 영역을 확대 운영하고 있다. 직업교육을 전문화하여 직업훈련 사회적 기업으로 인정받고 있으며, 매니저 1인당 훈련생 4~5명으로 훈련과 관리의 질이 우수한 것으로

20) <http://www.creasol.be>

로 평가 받고 있다.

레스토랑 운영, 봉제, 건설, 집수리, 청소(가사도우미) 분야 훈련과 취업에 주력하고 있으며, 특별한 학력과 지식이 없는 사람들이 쉽게 접근할 수 있는 영역에 주력하고 있는 것이 특징이다. 취약계층 참여자의 적성과 환경을 고려한 업종을 선정하고 훈련과 사례관리로 수료 후 취업률이 상당히 높은 것으로 알려져 있다.

- 설립취지: 저학력 및 경제적 취약 계층 성인 여성 대상 훈련과 직업 알선
- 재정지원: 벨기에 알로니주 기금지원 및 EU 기금 지원, 부족한 기금은 레스토랑과 봉제사업장의 수익금으로 충당
- 추진체계: 행정부서와 훈련부서로 구성, 총 25명 내외의 실무자가 있으며, 영역별 작업장에는 1~3명의 보조인력 배치
- 주력업종: 식당업, 봉제, 가사 관리, 건축/집수리 영역에 집중하며, 교육 수요가 필요한 곳에 교육 프로그램 제공
- 지원 사항: 사회복지사와의 사전 상담, 12~24주 간 기초 훈련 후 실습 실시

2. 오가니제이션 요리(Organization YORI²¹⁾)

서울특별시립 청소년 직업체험센터인 하자센터에서 창업프로젝트의 하나로 인큐베이팅한 사회적 기업인 오가니제이션 요리(오요리)는 “청소년, 여성(가장) 그리고 이주여성이 주축이 되어 창의적인 고용창출과 교육을 목적으로 하는 공동체회사²²⁾”이다. 2007년 제1회 창립총회를 시작으로 2008년 10월 노동부로부터 사회적 기업으로 인증 받아, 현재 케이터링, 급식, 레스토랑 및 카페를 중심으로 운영되고 있다.

오요리는 크게 청소년 대상 직업 훈련 프로그램과 여성 대상 직업 훈련 프로그램을 운영하고 있다. 자립을 모색하는 취약계층 시설 퇴소(예정) 청소년을 대상으로 현장 중심의 교육 프로그램과 인턴 프로그램을 연계하여 제공하고 있으며, 인문, 문화적 소양 교육도 동시에 실시하고 있어 자립에 대한 의지와 동기를 부여하

21) <http://orgyori.com>

22) 오가니제이션 요리 사업 설명서에서 발췌.

고 있다. 결혼이주여성을 대상으로 한 직업훈련 및 직종 개발 프로그램에도 주력하고 있으며, 특히 결혼이주여성의 자녀들을 함께 돌보는 ‘하마방’을 운영하여 다문화 통합교육 사례를 제공하고 있다.

수익사업으로는 다문화 레스토랑 ‘오요리’가 있으며, 커뮤니티 카페, 케이터링 서비스를 제공한다. 시장 조사와 메뉴 개발, 메뉴 교육 및 업장 운영을 돕는 컨설팅과 교육도 실시하고 있어, 사업 운영자의 배출에서 그치지 않고 그들이 지속적인 성장을 할 수 있도록 지원을 계속하는 것이 특징이다.

특수한 계층을 대상으로 한 사업도 운영하고 있는데, 결혼이주여성을 위한 직업훈련과 직종개발, 취약계층 청(소)년들을 위한 요리학교, 청년사업가 양성 프로그램, 다문화 어린이를 위한 어린이방을 운영하고 지역 공동체를 위한 사회적 기여 사업에도 주력한다.

- 설립취지: 청소년 및 여성대상 직업 훈련과 창업 지원
- 재정지원: 고용노동부의 지원은 2011년 종료되었으며, 자체 수익금으로 기업 운영
- 추진체계: 대표 2인, 기획운영팀 3인, 오요리 사업단 7인, 사업팀 8인으로 구성
- 주력업종: 요리 전문 교육을 통한 자립을 목표로 요리 기초 훈련, 직업과 문화소양, 청년창업, 인턴쉽 프로그램 제공
- 지원 사항: 취약계층인 결혼이주여성과 청소년 프로그램 운영을 통한 사회적 기여

3. 여성이 만드는 일과 미래²³⁾

2004년 4월 창립된 ‘여성이 만드는 일과 미래’는 사단법인으로 출발하여 전업주부 재취업 프로그램을 개발하고 보급하는데 주력해 왔으며, ‘숲체험 안내자,’ ‘역사 문화체험학습 강사’양성 등 여성을 중심으로 한 교육서비스 전문 강사를 양성해 왔다. 교육 서비스 강사에서 원예 분야로 교육 및 취업 영역을 넓혀갔으며, 2008년

23) <http://www.womanfuture.or.kr>

1월 (주)우리가 만드는 미래가 노동부의 사회적 기업 인증을 획득하면서, 노령층을 포함한 원예 관리자 양성을 중심으로 취약계층 일자리 창출에 주력해 오고 있다.

최근 여성이 만드는 일과 미래는 원예 사업단과 생활경제상담센터를 중심으로 사업을 진행해 오고 있으며, 기존 주력 사업인 역사문화체험강사 양성과 파견 외에도 도시 원예와 도시 농업 활성화와 연계한 일자리 창출사업을 전개하고 있다.

- 설립취지: 창조적 소득 활동을 통한 여성 및 취약계층의 자립 지원
- 추진체계: 상임대표와 사무국 외 사회적 기업 지원센터와 생활경제 상담센터<푸른살림>을 중심으로 사업 추진
- 주력업종: 도시농업인 및 생활원예 관리자 양성, 시민대상 생활원예강좌, 가정경제상담사 등 양성

위 세 가지 사례들은 여성 일자리 창출을 목적으로 시작된 사회적 기업의 형태이며, 오랜 시간에 걸쳐 노하우를 쌓아가면서 지금은 정부의 지원에서 독립하거나 일부만을 지원받는 형태로 발전한 사례들이다. 돌봄과 교육서비스가 여성이 쉽게 진출할 수 있고, 또 앞으로의 전망도 밝은 것으로 예측되고 있으나, 위 사례들은 요리와 원예, 집수리 등 새로운 직업의 영역도 개척하여 성공하여 후발주자들에게 새로운 가능성을 제공하고 있다.

제 2 절 여성친화적인 사회적 기업 육성 방안

현재 대전광역시 내 예비 사회적 기업은 46개로 파악되고 있으며, 이번 설문조사에 참여한 예비 사회적 기업은 32개, 종사자는 320명이었다. 임금과 관리자 비율에서는 여성이 다소 낮았으나, 직무에 대한 낮은 부담감, 일과 가정을 양립할 수 있도록 지원하는 근무환경에 대한 만족도는 높게 나타나고 있었으며, 사회적 기업의 향후 발전 전망에 대한 종사자의 의견도 긍정적으로 나타나고 있어, 여성 일자리 창출을 위한 사회적 기업 육성에 대한 강화와 확대 지원에 대한 지방자치단체의 모색이 필요한 시점이다.

현재 대전광역시의 여성인력개발종합계획에는 사회적 기업 육성 지원을 통한 여

성 일자리 창출에 대한 사업 계획이 구체적으로 나타나 있지 않으며, 사회적 기업 지원 계획에도 여성 일자리와의 구체적 연계 방안이 나타나 있지 않다. 다시 말하면, 사회적 기업의 특성과 장점을 살린 여성 일자리 창출 방안이 아직 구체적으로 모색되고 있지 않고 있는 것이다. 타 시도 지방자치단체 역시 지역 사회적 기업 육성과 여성 일자리를 연계한 구체적 방안이 제시 사례가 드문 것이 현실이다. 그러나, 2012년 들어 여성 일자리 창출과 사회적 기업 육성을 연계한 구체적 사업들이, 소수이지만, 지방자치단체 여성인력개발종합계획에 명시되고 있어, 앞으로 대전광역시에서도 이러한 타 시도의 사례를 검토하여 대전시만의 특색 있는 여성 일자리 창출을 사회적 기업 활성화를 통하여 모색할 필요가 있다.

앞의 조사결과를 바탕으로, 사회적 기업 활성화를 통한 여성 일자리 창출 방안에 대한 몇 가지 제안을 기술하고자 한다.

1. 제도적 개선 과제

1) 관련 조례 및 계획의 제·개정

여성 일자리 창출과 사회적 기업 육성 지원을 연계하는 사업의 추진을 위한 근거 마련은 이러한 사업의 목적과 취지를 반영한 조례 내용의 명시이다. 현재 대전광역시 사회적 기업 육성 및 지원에 관한 조례에는 여성 일자리 창출과 연계된 조항이 명시되어 있지 않다. 조례 중 제7조 “예비 사회적 기업의 발굴·육성”에 “여성 일자리 창출을 위한 방안의 하나로 사회적 기업을 육성하기 위한 사업 내용 및 시책을 발굴하고 지원할 수 있다”는 내용의 조항이 추가될 필요가 있다.

대전광역시 여성인력개발종합계획 중 사회적 기업 활성화를 통한 여성 일자리 창출에 관한 내용이 명시되어야 한다. 대전시 여성인력개발종합계획 시행계획의 다섯 번째 중점과제인 ‘여성 인력 개발 제도 및 인프라 구축’영역에 세부과제로 사회적 기업 관련한 내용이 다음과 같이 명시될 수 있다.

〈표 6-1〉 여성인력개발종합계획 중 사회적 기업 육성 사업 추가의 예

중점과제	세부과제	주요내용
5. 여성인력 개발 제도 및 인프라 구축	5-1. 여성 취·창업 박람회 개최	<ul style="list-style-type: none"> • 취·창업을 희망하는 여성들에게 직업정보 제공 및 취업기회 마련 • 여성 일자리 창출 및 취업시장 확대를 위한 지역 경제 활성화 도모
	5-2. 여성 친화 사회적 기업 지원	<ul style="list-style-type: none"> • 여성 특화 사회적 기업 아이템 발굴 공모 및 연구 개발 지원 • 여성 중심 지역사회공헌형 사회적 기업 지원
	5-3. 지역별 여성인력개발계획 수립	<ul style="list-style-type: none"> • 지역 여성인적자원개발을 위한 종합적인 마스터 플랜 수립 • 지역여성 인력개발, 일자리 창출, 취업지원의 효율적 추진을 위한 정책과제 제시

현재 다수의 사회적 기업들은 일자리 제공에 주력하고 있고, 이를 통한 취약계층 여성들의 취업 제고도 매우 중요한 일이다. 그러나, 앞으로 지속가능하면서도 대전 지역 여성의 특성을 반영한 사회적 기업 육성을 고려할 때, 여성이 중심이 된 지역 풀뿌리형 사회적 기업, 즉 ‘지역사회공헌형’ 사회적 기업에 대한 적극적 지원이 모색되어야 한다.

대전광역시 사회적 기업 기본계획 및 매년 수립하는 지원 계획에도 여성 일자리 창출과 관련한 비전과 사업 계획이 명시될 필요가 있다. 사회적 기업 기본계획 중 다음의 내용을 추가하여 여성 일자리 창출 방안과 사회적 기업 육성 정책을 연계할 수 있다.

◆ 사회적 기업 육성 비전의 예

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ○ 지역 친화적인 사회적 기업 발굴과 육성을 통한 지역 경제 활성화 ○ 다양한 계층을 위한 일자리 및 사회서비스 제공을 통한 삶의 질 향상 ○ 여성 등 다양한 계층을 통한 사회적 자본의 구축과 지역사회 공동체적 삶의 실현 |
|---|

〈표 6-2〉 추진 목표의 예: 유형별·연도별 육성 목표

구	분	총계	'09.12현재	2010년	2011년	2012년
합	계	100	23	15	25	37
사 회 적 기 업		37	8	4	10	15
예 비 사 회 적 기 업		63	15	11	15	22
여성친화 사회적 기업 ²⁴⁾						
일 자 리 수		2,000	598	225	477	700
사 회 적 기 업 내 여 성 일 자 리 수						

※대전광역시 일자리추진기획단의 『대전광역시 사회적 기업 기본계획』 내용 중 추가

기본계획 내 추진목표를 설정함에 여성친화 사회적 기업의 수를 파악하고, 사회적 기업을 통한 여성 일자리 창출의 결과를 파악할 수 있도록 양식을 설정하여 매년 점검할 수 있도록 한다.

2) 여성 친화 사회적 기업 관련 정보 인프라의 구축

사회적 기업 육성 정책 수립 및 사회적 기업과 관련한 다양한 이해 관계자의 의사 결정에 도움을 주는 인프라 구축의 일환으로 연구 조사와 정보 수집이 강조되고 있다. 현재 타 시도에서는 사회적 기업 활성화를 통한 여성 일자리 창출을 새로운 경제 활성화 정책, 창의적인 경제 활성화 정책의 하나로 보고, 관련한 연구와 조사에 투자하고 있다. 사회적 기업 현황 파악, 업종의 변화와 성공 사례 수집, 종사자 현황의 변화 파악 등이 꾸준히 이루어져야 하며, 이를 통하여 지원 계획이 수립되어야 한다.

여성 일자리를 많이 창출하는 사회적 기업에 대한 정보의 구축은 그 과정과 결과를 통하여 사회적 기업을 통한 여성 일자리 창출에 대한 인식 공유도 확보할 것으로 기대된다.

24) 여성친화 사회적 기업은 앞의 여성인력개발종합계획에 제안되어 있는 여성 중심 지역사회 공헌형 사회적 기업을 우선 의미하며, 여성 종사자 수 일정 비율 이상을 갖춘 사회적 기업이 될 수 있다. 여성 친화 사회적 기업에 대한 모델링 및 평가 지표에 대한 연구가 추후 이루어질 필요가 있다.

2. 경영 지원 과제

1) 여성 일자리 창출 연계 지원 기관의 육성

현재 사회적 기업 관련한 업무는 대전시 일자리추진기획단이 총괄하고 있으며, 예비 사회적 기업 신청과 인증 등 행정 전반적인 관리를 일자리추진기획단에서 추진하고 있다. 여성 일자리 창출을 위한 사회적 기업 육성은 행정 위계상으로는 중앙정부와 대전시, 그리고 자치구 차원에 걸쳐 지원 업무가 이루어지는 현 상황에, 대전시의 복지여성국과의 연계가 필요하다.

복지여성국에서도 매년 여성인력개발계획 시행계획을 수립하고 있고, 여성일자리 박람회를 개최하여 지역 여성의 취업과 창업 수요에 대응하고 있기 때문에, 여성 관련한 정보의 구축은 복지여성국을 중심으로 이루어지고 있다. 따라서, 일자리추진기획단과 복지여성국이 연계한 여성 일자리 창출을 위한 사회적 기업 육성 지원 추진체계가 모색되어 관련 사업을 추진할 필요가 있다.

사회적 기업 지원 기관에 여성 일자리 창출을 위한 추진 부서와 인력을 별도 배치하여 여성 일자리 창출에 유리한 사회적 기업 업종을 발굴하고 우수한 사례를 조사하여 꾸준히 발전시켜 나갈 필요가 있다.

2) 여성 집단별 특성에 따른 업종의 발굴과 지원의 차별화

대전지역 예비 사회적 기업 대표자 설문조사 및 전문가 면접 조사에서 가장 유망한 여성 일자리 업종으로 제안된 분야는 교육과 돌봄 분야로 나타났다. 교육과 돌봄 영역의 노동 시장이 여성 접근도가 높은 것은 사실이고, 그 수요도 증가하고 있으나, 모든 여성 계층이 일반적이고 전형적인 형태의 돌봄 및 교육 직종을 원하는 것은 아니다. 보다 창의적인 내용과 방식의 교육과 돌봄 일자리를 발굴하고, 이를 각 여성 집단의 특성에 맞게 제공하여 지원할 필요가 있다.

사회적 기업 지원책으로 인건비 지원만을 고려하는 것이 아니라, 콘텐츠 발굴 등 차별화된 지원 방안을 모색할 필요가 있다.

3. 교육 및 네트워크 지원 과제

1) 교육 및 훈련 지원

대표자와 종사자에 대한 교육과 훈련의 기회가 확보되어야 한다. 사회적 기업 운영자나 종사자 모두 사회적 기업에 대한 인식이 부족하다는 전문가 및 관리자 등의 의견이 있었는데, 교육과 훈련에 대한 인센티브가 있어야 한다는 지적이 제기되었다. 앞의 설문조사에서 사회적 기업의 종사자들의 절반은 경제적인 이유로 사회적 기업에서 일하고 있었다. 종사자들은 설문에서 사회적 기업의 사회적 가치에 동의한다고 상당수가 밝혔지만, 대표자들과 관리자, 그리고 전문가들은 사회적 기업 종사자 및 대표를 대상으로 한 인식 교육이 여전히 필요하다고 강조하고 있다.

앞의 설문조사에서 종사자들의 연령이 높아질수록 교육과 훈련을 받은 경험이 적은 것으로 나타나고 있었다. 사회적 기업을 통한 여성 중장년층의 고용 활성화를 염두에 둔다면, 중장년층 종사자의 교육 및 훈련 참여도를 높일 유인책이 제공되어야 한다.

2) 교류 및 협력 지원

사회적 기업 활성화를 통한 여성 일자리 창출은 현재 다양한 방안에 대한 모색의 단계이고 계획의 단계라고 할 수 있다. 기존의 지역공동체일자리사업, 사회적 일자리 사업과의 차별화를 도모하면서 양질의 여성 일자리 창출을 이루려면, 일종의 혁신적인 모방도 필요하다 할 수 있다. 다른 국가, 다른 지역별로 특화된 사회적 기업을 통한 여성 일자리 창출의 사례를 경험하고 공유할 수 있도록 상호 학습할 수 있는 교류 및 협력 네트워크의 구축과 지원이 중요하다.

제 3 절 여성 친화적 사회적 기업 업종 제안

예비 사회적 기업 대표자 및 종사자 대상 설문조사와 심층면접 결과는, 사회적 기업 활성화를 통한 여성 일자리 창출의 정책 방향은 바람직한 것인가에 대하여 긍정적인 답변을 보여주고 있다. 종사자의 경우, 임금에 대한 만족도는 낮았으나, 근무 환경이나 근무 여건에 대한 만족도는 높게 나타나고 있으며, 일과 가정 생활의 양립에 대하여도 상당히 긍정적인 결과를 보여주고 있다.

여성 종사자가 남성보다 많은 데 비하여, 여성의 임금이 남성보다 다소 낮았고,

여성 관리직의 비율도 남성보다 낮게 나타나고 있으나, 여성 임원이나 상사에 대한 기피 분위기는 적은 것으로 파악된다. 일과 가정 생활의 양립을 중요시 여기는 회사의 분위기나 휴가와 근무 시간에 대한 유연한 적용은 분명 여성이 근무하기에 친화적인 일자리를 제공하고 있다고 평가할 수 있는 요소이다.

대표자와 관리자를 대상으로 한 설문조사와 면접의 결과는 사회적 기업을 통한 여성 일자리 창출의 주력 업종으로 주로 돌봄과 교육 분야를 제안하고 있다. 저임금이지만, 근무시간이 유연하고, 일과 가정의 양립을 중요시 하는 조직 문화를 갖춘 여성 친화적인 사회적 기업의 업종으로 보육, 교육, 돌봄 관련 업종이 제안되고 있다고 볼 수 있다. 이러한 결론은 이미 몇몇 관련 연구들에서도 제안된 바이며, 특히 경력단절 여성 등 중장년 여성 집단을 위한 일자리 및 창업 업종으로 제안되고 있는 현실이기도 하다.

그러나, 본 연구는 면접조사결과 및 설문결과를 바탕으로, 앞으로 지속가능하면서 사회적 가치를 지닌 사회적 기업을 통한 여성 일자리로 지역 사회의 특수성을 반영한 여성 일자리들을 제안하고자 한다. 지역 사회에 근거한 여성 일자리 창출의 중요성은 앞서 논의한 사회적 기업 대표자들과 전문가들과의 면접조사에서도 이미 제기된 바 있다. 고학력 여성 집단, 대덕연구개발특구라는 지역의 특수한 환경, 교육연수는 높지만 경제활동참가율은 낮은 대전 지역 여성의 특성을 반영한 사회적 기업 업종이 꾸준히 발굴되고 연구될 필요가 있다.

이러한 맥락에서 본 연구는 여성이 진입하기 용이한 직종이면서도, 저임금이나 단순한 돌봄 노동이 아닌 형태의 사회적 기업 업종들을 제안하고자 한다. 제안된 업종은 설문조사의 결과와 사회적 기업 대표자 및 전문가 면접사에서 제안된 의견들을 수렴한 결과이다.

1. 지역공동체 사회적 자본 구축형-마을카페지기

지역 공동체 활성화를 강조하는 커뮤니티 비즈니스 개념의 사회적 기업 사업으로 ‘마을(동네)카페’의 창업을 제안한다. 현 사회적 기업의 유형 중 지역사회공헌형에 가까운 마을카페는 지역 사회의 여성들, 주부를 중심으로 운영할 수 있는 사회적 기업이라 할 수 있다. 주로 인터넷을 통한 온라인 형태의 모임을 오프라인으로 옮겨, 지역 공동체를 중심으로 한 사회적 자본을 구축할 수 있는 특징이 있다.

1) 기업 목적

지역 주민이 주체가 되는 지역 공동체를 강조하며, 지역사회 내에서 발생하는 생활 밀착형 문제들(아동 및 청소년 교육, 안전, 공공시설의 이용, 사회서비스의 활용 등)을 지역사회 내 인력, 특히 여성을 활용하여 서비스 및 상품의 생산을 통한 비즈니스 방식으로 해결하고, 그 수익이나 활동을 통하여 지역사회에 공헌한다.

2) 주요 사업 내용

- 지역 사회 내 정보 교류, 마을 신문 만들기와 보급
- 농산물, 공산품 공동구매 및 공동 소유
- 품앗이 보육 및 교육
- 지역사회 취약계층에 대한 사회서비스 제공
- 교양 및 정보 교육 기회 제공

3) SWOT 분석

강점(Strength)	약점(Weakness)
<ul style="list-style-type: none"> • 유연한 여성 일자리의 제공 • 사회서비스(보육, 돌봄 등) 공급 • 지역 주민 협력 적합형 사업 • 지역공동체 중심의 사회적 자본 축적 	<ul style="list-style-type: none"> • 자발적 참여 인원 확보 부족으로 인한 약한 조직력 • 경험 부족으로 인한 영업력 미비
기회(Opportunity)	위협(Threat)
<ul style="list-style-type: none"> • 신뢰성 있는 사회서비스 에 대한 수요 증가 • 일자리 창출 지원 기회의 증가 	<ul style="list-style-type: none"> • 전문 인력 부족으로 인한 서비스 질의 한계 • 민간 영역과의 잠재적 경쟁
위기 대응 전략(Strategy)	
<ul style="list-style-type: none"> • 지역 공동체 내 여성(친화) 조직과의 연대: 여성단체, 부녀회, 마을어린이도서관, 온라인 주부모임 카페 등과의 연대 • 마을신문 만들기와 보급을 통한 성공사례 홍보 	

2. 교육 및 돌봄형-사이언스 커뮤니케이터(과학 강사)

대전광역시 여성의 주요 특성 중 하나는 높은 학력과 대비되는 낮은 경제활동참가율이라 할 수 있다. 여성들이 상대적으로 높은 교육연수에 비하여 경제활동을 하지 않는 이유는 양육에 몰입하는 이유도 있지만, 지역 내에서 이러한 여성들이 원하는 일자리를 다양하게 제공하지 못하는 데에도 그 원인이 있다. 이러한 고학력 경력단절여성들에게는 임금의 수준도 중요하지만, 일을 통한 사회참여와 보람을 더욱 중요하게 여기기도 하기 때문에, 사회적 가치 혹은 사회적 공헌도가 높은 일자리를 발굴하는 것이 요구된다.

사이언스 커뮤니케이터는 대덕연구개발특구의 경력단절 여성들을 과학 강사로 양성하여 지역 내 초·중·고등학교의 과학강사로 파견하는 기업을 의미하며, 실험을 통한 흥미 있는 과학 강의를 영어로 진행할 수도 있어, 전문성과 독특성을 확보할 수 있다.

1) 기업 목적

대전지역 고학력 경력단절 여성(여성과학기술인)을 대상으로 한 일자리 창출을 주요 목적으로 하며, 지역 학생들에게 양질의 과학 교육을 제공할 수 있는 전문 인력을 양성하는데 목적이 있다.

2) 주요 사업 내용

- 과학의 대중화 필요성에 공감하는 지역 경력단절 여성과학기술인 발굴
- 아동과학지도사 양성 및 파견
- 융합인재교육(STEAM) 전문가 양성 및 파견
- 영어과학교육전문가 양성 및 파견
- 과학교육 교재 및 교수법 연구 개발

3) SWOT 분석

강점(Strength)	약점(Weakness)
<ul style="list-style-type: none"> • 경력단절 전문직 여성 일자리의 제공 • 전문 인력 양성을 통한 지역 사회 경제력 강화 • 과학과 영어교육의 접목, 융합형 교과목 강의 프로그램 등 교육 틈새시장 공략 • 타 사회적 기업 임금 대비 높은 임금과 수익률 	<ul style="list-style-type: none"> • 낮은 지역 경제 기여도의 체감 정도 • 교육 및 양성 프로그램 개발에의 투자
기회(Opportunity)	위협(Threat)
<ul style="list-style-type: none"> • 창의적 교육방법 및 내용에 대한 교육 시장 내 수요의 증가 • 지역 내 여성과학기술인력 풀의 풍부함 • 교육과학기술부 등 다양한 지원 집단의 관심 제고 	<ul style="list-style-type: none"> • 민간 영역과의 잠재적 경쟁
위기 대응 전략(Strategy)	
<ul style="list-style-type: none"> • 여성과학기술인지원센터 등 전문가 집단과의 연대 및 연계 사업 추진 • 배달강좌제 등 공공정책사업에의 참여 	

3. 인적자원 중간관리자형-커뮤니케이션 컨설턴트

1) 기업 목적

지역 내 고학력 경력단절 여성을 대상으로 하여 사회서비스 업종의 중간 관리자 양성을 목적으로 한 사회적 기업이다. 최근 증가하고 있는 노인 돌보미, 간병인, 청소년 상담사 등 사회서비스직 종사자를 대상으로 이들의 업무 능력 중 대인 관계 향상 능력을 관리하는 전문가를 양성하여 파견한다. 커뮤니케이션 컨설턴트는 사회서비스업에 종사하는 여성 인력이 늘어나고 있는데, 이들이 직무 수행에서 많이 경험하는 돌봄 대상자와의 커뮤니케이션 문제와 그 해결방안을 전문지식을 통하여 해결하는 일종의 중간 관리자를 의미한다.

2) 주요 사업 내용

- 노인돌보미, 간병인들의 업무 능력 향상을 위한 관리자 양성 및 파견
- 대인간 커뮤니케이션 문제를 해결하는 커뮤니케이션 컨설턴트 양성 및 파견
- 기업, 기관, 교육시설 등에서 대인관계 문제 해결을 할 수 있는 컨설턴트 양성 및 파견

3) SWOT 분석

강점(Strength)	약점(Weakness)
<ul style="list-style-type: none"> • 경력단절 전문 여성에 일자리의 제공 • 타 사회적 기업 종사자 임금 대비 높은 임금 • 업무 종사자 양성이 아닌, 중간 관리자급 양성이라는 틈새시장 공략 	<ul style="list-style-type: none"> • 공급원 확보 • 낮은 인지도 • 전문지식을 갖춘 인력 양성 과정에 대한 투자 • 낮은 지역 경제 기여도의 체감 정도
기회(Opportunity)	위협(Threat)
<ul style="list-style-type: none"> • 신뢰성 있는 사회서비스 에 대한 수요 증가 • 대인관계, 커뮤니케이션 상 문제 발생에 대한 문제의식 및 해결 수요 증가 	<ul style="list-style-type: none"> • 민간 영역과의 잠재적 경쟁
위기 대응 전략(Strategy)	
<ul style="list-style-type: none"> • 평생교육진흥원 등 전문가 집단과의 연계를 통한 양성 프로그램 개발 투자 	

참고문헌

- 고용부 여성고용과, 2009, 「성별고용평등지표 설명자료」.
- 김학실. 2012. “사회적 기업의 여성 친화성 분석,” 지역발전연구 20(1): 211~244.
- 노대명. 2005. “사회서비스부문 고용창출 방안에 대한 연구: 사회적 일자리 사업 개편을 중심으로,” 보건사회연구 25(2): 37-81.
- 대전광역시. 「2006~2011 대전광역시 성별영향분석평가 결과 보고서」.
- 박기남 외. 2009. 「강원도 일자리창출정책의 성주류화 실행모델 개발-경제·정보화분야 사회적 일자리 창출 정책을 중심으로」. 한국여성정책연구원.
- 손기영 외. 2009. 「경기도 사회서비스 분야 여성일자리 활성화 방안 연구」. 경기도여성가족연구원.
- 원종학 외. 2009. 「사회적일자리 창출사업의 성인지적 평가」. 한국여성정책연구원.
- 여성가족부. 2012. 「제2차 여성인력개발종합계획('11~'15) 2012년도 시행계획」.
- 오은진 외. 2011. 「사회서비스분야 여성일자리창출을 위한 정책과제 V: 돌봄여성노동자를 위한 사회적 기업」. 한국여성정책개발원.
- 우복남 외. 2010. 「다문화 사회적 기업 현황과 충청남도의 정책적 지원 방안」. 충청남도 여성정책개발원.
- 이성은 외. 2009. 「서울시 사회적 기업의 여성친화성 활성화 방안 연구」. 서울시 여성가족재단.
- 장지연·양수경, 2006. “고용평등지표개발,” 「노동리뷰」, 한국노동연구원.
- 정병순 외. 2007. 「서울시 사회적 기업 육성 및 지원 방안」. 서울시정개발연구원.
- 조연숙 외. 2011. 「서울시 중장년층 여성일자리 창출 방안」. 서울시여성가족재단.
- 최윤선. 2009. 경기도 사회적 기업 육성을 위한 정책연구: 보육 및 교육 분야를 중심으로. 경기도가족여성연구원.
- 홍미희 외. 2009. 「인천여성 사회적 일자리 사업 발전방향 연구」. 인천발전연구원.
- 홍현미라. 2009. “노동부 사회적일자리사업의 현황 및 특징, 정책제언: 2005~2007년 사업에 대한 추이분석.” Social Enterprise Studies: 13-39.
- 황정임 외. 2006. 「사회적 일자리 창출 정책의 성별영향평가」. 한국여성개발원.

부 록

부록 1. 대전광역시 예비사회적기업 종사자 대상
정책수요조사 결과표

부록 2. 대전광역시 예비사회적기업 현황 및 정책 수요조사
설문지

부록 3. 대전광역시 예비사회적기업 종사자 대상 정책
수요조사 설문지

부록 4. 대전광역시 예비사회적기업 대표자, 관리자, 전문가
대상 심층 면접 질문지

부록 1. 대전광역시 예비사회적기업 종사자 대상 정책수요조사 결과표

I. 종사자의 일반적 특성

1. 사는 지역

(단위: 명, %)

	빈도	퍼센트
동구	71	22.2
서구	90	28.1
중구	94	29.4
유성구	32	10.0
대덕구	31	9.7
무응답	2	0.6
합계	320	100.0

2. 나이

(단위: 명, %)

	빈도	퍼센트
20대 이하	82	25.6
30대	52	16.3
40대	57	17.8
50대	64	20.0
60대 이상	62	19.4
무응답	3	0.9
합계	320	100.0

3. 학력

(단위: 명, %)

	빈도	퍼센트
중졸이하	51	15.9
고졸	148	46.3
전문대졸	54	16.9
대졸이상	62	19.4
무응답	5	1.6
합계	320	100.0

4. 혼인여부

(단위: 명, %)

	빈도	퍼센트
기혼(동거 및 사실혼 포함)	206	64.4
비혼(미혼, 이혼, 사별 포함)	106	33.1
무응답	8	2.5
합계	320	100.0

5. 자녀수

(단위: 명, %)

	빈도	퍼센트
없음	88	27.5
1명	54	16.9
2명	124	38.8
3명 이상	34	10.6
무응답	20	6.3
합계	320	100.0

6. 가구전체 월평균 소득

(단위: 명, %)

	빈도	퍼센트
100만원 미만	25	7.8
100~149만원	68	21.3
150~199만원	58	18.1
200~249만원	44	13.8
250~299만원	60	18.8
300만 원 이상	63	19.7
무응답	2	0.6
합계	320	100.0

II. 사회적 기업 지원 정책에 대한 의견

1. 종사자가 현 사업체에서 일하고 있는 가장 큰 이유

(단위: 명, %)

	빈도	퍼센트
경제적 이유	179	55.9
사업체의 사회적 목적이 좋은 일이라고 생각해서	41	12.8
나의 능력과 적성에 맞는 일이라서	74	23.1
일반기업에서 하는 일과 다른 독특함 때문에	8	2.5
가족 돌봄, 가사, 자녀 양육 등 다른 일과 병행할 수 있어서	11	3.4
기타	3	0.9
무응답	4	1.3
합계	320	100.0

2. 현 사업체 근로 유입 경로

(단위: 명, %)

	빈도	퍼센트
소비자생활조합 활동을 통해	3	0.9
시민사회단체 활동을 통해	11	3.4
사회적 일자리 사업단 참여를 통해	42	13.1
공공직업 훈련기관을 통해	40	12.5
사회적 기업 채용 공고를 통해	77	24.1
이웃 또는 지인의 소개를 통해	111	34.7
기타	33	10.3
무응답	3	0.9
합계	320	100.0

3. 현재 일하고 있는 사업체의 '사회적 가치' 목적에 동의 정도

(단위: 명, %)

	빈도	퍼센트
사업체의 '사회적 가치 목적'에 대해 모른다	10	3.1
전혀 동의하지 않는다	0	0.0
동의하지 않는다	5	1.6
그저 그렇다	67	20.9
동의한다	179	55.9
매우 동의한다	58	18.1
무응답	1	0.3
합계	320	100.0

4. 현재 일하고 있는 사업체가 향후 2~3년 후에 직원 수의 변화에 대한 예상

(단위: 명, %)

	빈도	퍼센트
많이 줄어듦 것임	6	1.9
다소 줄어듦 것임	14	4.4
비슷하게 유지(현 상태 유지)	88	27.5
다소 늘어남 것임	155	48.4
많이 늘어남 것임	56	17.5
무응답	1	0.3
합계	320	100.0

5. 근무 환경에 대한 만족도

(단위: 명, %)

	전혀 만족하지 않는다	만족 하지 않는다	그저 그렇다	만족 한다	매우 만족 한다	무응답	합계
월급	18 (5.6)	56 (17.5)	102 (31.9)	125 (39.1)	19 (5.9)	0 (0.0)	320 (100.0)
근무환경	3 (0.9)	25 (7.8)	105 (32.8)	148 (46.3)	39 (12.2)	0 (0.0)	320 (100.0)
고용안정성	6 (1.9)	24 (7.5)	100 (31.3)	148 (46.3)	41 (12.8)	1 (0.3)	320 (100.0)
업무(일)량과 강도	7 (2.2)	20 (6.3)	113 (35.3)	145 (45.3)	33 (10.3)	2 (0.6)	320 (100.0)
근무시간	5 (1.6)	22 (6.9)	90 (28.1)	163 (50.9)	37 (11.6)	3 (0.9)	320 (100.0)
복지제도	16 (5.0)	47 (14.7)	107 (33.4)	117 (36.6)	33 (10.3)	0 (0.0)	320 (100.0)
직장일과 집안일의 병행	3 (0.9)	16 (5.0)	115 (35.9)	145 (45.3)	35 (10.9)	6 (1.9)	320 (100.0)
직장분위기와 동료관계	1 (0.3)	7 (2.2)	62 (19.4)	177 (55.3)	67 (20.9)	6 (1.9)	320 (100.0)
회사의 발전(자립)가능성	1 (0.3)	15 (4.7)	72 (22.5)	177 (55.3)	52 (16.3)	3 (0.9)	320 (100.0)

6. 근무환경 관련 의견에 대한 동의 정도

(단위: 명, %)

문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그저 그렇다	그렇다	매우 그렇다	무응답	합계
직원들은 회사의 목적과 사업내용을 이해하고 있다	0 (0.0)	14 (4.4)	67 (20.9)	203 (63.4)	36 (11.3)	0 (0.0)	320 (100.0)
직원들은 현재 일하고 있는 이 사업체의 발전에 관심이 있다	6 (1.9)	20 (6.3)	50 (15.6)	190 (59.4)	53 (16.6)	1 (0.3)	320 (100.0)
우리 회사에서 하는 일은 지역사회에 필요한 일이다	1 (0.3)	5 (1.6)	53 (16.6)	166 (51.9)	94 (29.4)	1 (0.3)	320 (100.0)
회사는 직원의 근무조건을 향상시키기 위해 노력한다	0 (0.0)	17 (5.3)	56 (17.5)	185 (57.8)	57 (17.8)	5 (1.6)	320 (100.0)
대부분 제 시간에 퇴근하는 편이다	5 (1.6)	17 (5.3)	55 (17.2)	159 (49.7)	83 (25.9)	1 (0.3)	320 (100.0)
출퇴근 시간을 사정에 따라 조정할 수 있다	3 (0.9)	28 (8.8)	66 (20.6)	180 (56.3)	40 (12.5)	3 (0.9)	320 (100.0)
직원들은 눈치 보지 않고 휴가를 낼 수 있다	12 (3.8)	23 (7.2)	78 (24.4)	158 (49.4)	48 (15.0)	1 (0.3)	320 (100.0)
회사는 직원들의 일과 가정생활을 함께 중요시 한다	1 (0.3)	11 (3.4)	68 (21.3)	187 (58.4)	51 (15.9)	2 (0.6)	320 (100.0)
우리 회사는 여성 임원 또는 상사를 기피하는 분위기다	84 (26.3)	117 (36.6)	43 (13.4)	57 (17.8)	14 (4.4)	5 (1.6)	320 (100.0)
회사 내 여성과 남성의 일이 분명하게 구분되어 있는 편이다	34 (10.6)	70 (21.9)	86 (26.9)	101 (31.6)	25 (7.8)	4 (1.3)	320 (100.0)

7. 최근 1년 동안의 교육 여부

(단위: 명, %)

	빈도	퍼센트
있다	174	54.4
없다	146	45.6
합계	320	100.0

7-1. 지난 1년 동안 교육 횟수

(단위: 명, %)

	빈도	퍼센트
5회 미만	158	49.5
5~10회 미만	9	2.8
10~15회 미만	6	1.8
16회 이상	1	0.3
무응답	146	45.6
합계	320	100.0

7-2. 교육 만족도

(단위: 명, %)

	빈도	퍼센트
매우 불만족	0	0.0
불만족	4	1.3
보통	85	26.6
만족	64	20.0
매우 만족	18	5.6
무응답	149	46.6
합계	320	100.0

7-3. 교육내용

(단위: 명, %)

	빈도	퍼센트
회계 및 사무교육	28	10.7
제품생산이나 판매에 필요한 기술교육과 훈련	57	21.8
리더십 및 인간관계 교육	27	10.3
사회적기업의 가치와 운영	51	19.5
사업체의 운영 방식 공유를 위한 교육	26	9.9
인권(성차별, 장애인차별 등과 관련된) 교육	37	14.1
노동자 및 시민의 권리에 관한 교육	14	5.3
사회적 기업가 양성 과정	13	5.0
기타	9	3.4
합계	262	100.0

8-1. 받고 싶은 교육 및 훈련 내용 1순위

(단위: 명, %)

	빈도	퍼센트
회계 및 사무교육	52	16.3
제품생산이나 판매에 필요한 기술교육과 훈련	86	26.9
리더십 및 인간관계 교육	60	18.8
사회적기업의 가치와 운영	39	12.2
사업체의 운영 방식 공유를 위한 교육	19	5.9
인권(성차별, 장애인차별 등과 관련된) 교육	12	3.8
노동자 및 시민의 권리에 관한 교육	22	6.9
사회적 기업가 양성 과정	22	6.9
기타	4	1.3
교육 및 훈련 필요 없음.	4	1.3
합계	320	100.0

8-2. 받고 싶은 교육 및 훈련 내용 1+2순위

(단위: 명, %)

	빈도	퍼센트
회계 및 사무교육	78	12.2
제품생산이나 판매에 필요한 기술교육과 훈련	123	19.3
리더십 및 인간관계 교육	98	15.4
사회적기업의 가치와 운영	78	12.2
사업체의 운영 방식 공유를 위한 교육	60	9.4
인권(성차별, 장애인차별 등과 관련된) 교육	64	10.0
노동자 및 시민의 권리에 관한 교육	70	11.0
사회적 기업가 양성 과정	47	7.4
기타	8	1.3
교육 및 훈련 필요 없음.	11	1.7
합계	637	100.0

9. 사회적 기업 운영자(대표)가 해야 할 가장 중요한 역할

(단위: 명, %)

	빈도	퍼센트
일자리 창출(종사자 고용의 증가)	105	32.8
지역에 사회서비스(환경, 교육, 복지 등) 제공	30	9.4
오래 다닐 수 있는 안정적인 일자리 제공	138	43.1
사회적 가치, 사회적 공헌 실현	28	8.8
기업의 윤리적 경영	6	1.9
기타	3	0.9
무응답	10	3.1
합계	320	100.0

10-1. 사회적 기업을 위해 지방정부(대전광역시)에서 우선적으로 지원해야 되는 부분 1순위

(단위: 명, %)

구분	항목	빈도	퍼센트
경영 전반 지원	사업경영에 필요한 정보 및 자문제공	17	5.3
	국내외 유사모델사업 정보제공 및 경험공유	13	4.1
	판로처 개발 등 마케팅 지원	40	12.5
	세무와 노무, 회계에 대한 지원	9	2.8
시설 지원	기술자문 및 정보 제공 지원	12	3.8
	저렴한 임대료의 공동작업장 지원	15	4.7
재정 지원	사업자금 저리 이용	33	10.3
	인건비 지원기간 연장	110	34.4
조세 감면 및 사회보험료 지원	사업체 세금 감면	6	1.9
	근로자 사회보험 부담금 지원	29	9.1
공공기관 우선 구매 및 위탁 지원	공공기관 우선구매 우선위탁 제공	7	2.2
기타	민간기업과의 협력 네트워크 구축 지원	2	0.6
	사회적 기업가 양성 등 교육·홍보 프로그램 지원	6	1.9
	사회적 기업에 대한 긍정적 인식 확대 지원	4	1.3
	무응답	17	5.3
	합계	320	100.0

10-2. 사회적 기업을 위해 지방정부(대전광역시)에서 우선적으로 지원해야 되는 부분 1+2순위

(단위: 명, %)

구분	항목	빈도	퍼센트
경영 전반 지원	사업경영에 필요한 정보 및 자문제공	24	3.9
	국내외 유사모델사업 정보제공 및 경험공유	20	3.3
	판로처 개발 등 마케팅 지원	62	10.2
	세무와 노무, 회계에 대한 지원	18	3.0
시설 지원	기술자문 및 정보 제공 지원	22	3.6
	저렴한 임대료의 공동작업장 지원	50	8.2
재정 지원	사업자금 저리 이용	71	11.7
	인건비 지원기간 연장	187	30.8
조세 감면 및 사회보험료 지원	사업체 세금 감면	26	4.3
	근로자 사회보험 부담금 지원	69	11.4
공공기관 우선 구매 및 위탁 지원	공공기관 우선구매 우선위탁 제공	26	4.3
기타	민간기업과의 협력 네트워크 구축 지원	5	0.8
	사회적 기업가 양성 등 교육·홍보 프로그램 지원	14	2.3
	사회적 기업에 대한 긍정적 인식 확대 지원	14	2.3
합계		608	100.0

11-1. 여성들이 근무하기 좋은 일자리가 되기 위해 가장 필요한 부분 1순위

(단위: 명, %)

	빈도	퍼센트
야간/장시간 근무 및 과중한 업무 제한	97	30.7
남자직원과의 임금 격차 축소	41	13.0
출산, 육아 휴직/휴가 활용 및 배려	87	27.5
출퇴근 시간 조정	31	9.8
가족 돌봄 및 간호 휴가 활용 및 배려	32	10.1
수유 및 여성 휴게실 확보	0	0.0
직장 내 보육 시설 확보	4	1.3
보육비 지원제도	23	7.3
기타	1	0.3
합계	316	100.0

12-2. 여성들이 근무하기 좋은 일자리가 되기 위해 가장 필요한 부분 1+2순위

(단위: 명, %)

	빈도	퍼센트
야간/장시간 근무 및 과중한 업무 제한	141	22.5
남자직원과의 임금 격차 축소	60	9.6
출산, 육아 휴직/휴가 활용 및 배려	161	25.7
출퇴근 시간 조정	75	11.9
가족 돌봄 및 간호 휴가 활용 및 배려	90	14.3
수유 및 여성 휴게실 확보	7	1.1
직장 내 보육 시설 확보	24	3.8
보육지원제도	61	9.7
기타	9	1.4
합계	628	100.0

13. 정부의 근로자 인건비 지원정책이 회사의 직원 수 증가에 대한 효과 정도

(단위: 명, %)

	빈도	퍼센트
전혀 도움이 안된다	0	0.0
그다지 도움이 안된다	12	3.8
그저 그렇다	62	19.4
비교적 도움이 된다	133	41.6
매우 도움이 된다	113	35.3
합계	320	100.0

부록 2. 대전광역시 예비사회적기업 현황 및 정책수요조사²⁵⁾

ID			
----	--	--	--

안녕하세요.

대전발전연구원은 대전광역시 출연 정책연구기관으로 금번 (예비)사회적 기업 현황 및 정책수요 파악을 위한 조사를 실시하고 있습니다. 이 조사결과는 대전시 (예비)사회적 기업 육성 지원 정책 수립의 기초자료로 활용될 것입니다.

귀 기업에서 제공하는 정보는 통계법 제33조에 의거하여 익명으로 처리되며 연구목적 이외의 다른 용도로 절대 사용하지 않을 것을 약속드립니다. 바쁘시더라도 사회적기업의 발전을 위해 설문에 응해주시면 감사하겠습니다.

본 설문조사와 관련하여 의문사항이 있으시면, 아래의 연락처로 알려주시기 바랍니다. 설문에 협조해주셔서 다시 한 번 감사드립니다.

2012년 9월

대전발전연구원장 이 창 기

주 소 : 대전광역시 서구 월평동 160-20

담당자 : 연구위원 강영주(042-530-3567, yjkang0703@daum.net)

책임연구위원 주혜진(042-530-3522)

연구원 배동수(042-530-3532, bd0083@hanmail.net)

25) 이 조사 설문지 중 여성과 관련한 일부만이 본 연구에 활용되었음.

[설문조사 작성요령]

1. 설문조사는 기업의 대표자를 대상으로 실시하여 주십시오.
2. 다음의 사항을 반드시 기입하여 주십시오.

기 재 사 항	응답기업명	상 호 명 : _____	
		주 소 : _____	
	응답자	성 명 : _____	직 책 : _____
		연 락 처 : ☎ _____	
조사자	성 명 : _____		
	조사일시 : 2012년 ___월 ___일		

☞ I. 일반현황

※ 다음은 귀사의 일반현황에 대한 질문입니다.

문항을 읽고, 직접 기입하시거나 해당하는 번호에 V표 해주십시오.

조직

대전광역시 지정시기	_____ 년		
조직형태	① (상법상)회사	② (민법상)법인	
	③ 비영리민간단체	④ 사회복지법인	
	⑤ 조합(생활협동조합, 영농조합 등) ⑥ 기타 (직접기입: _____)		
주요상품 및 서비스			
총매출액 (2011기준)	_____ 백만 원		
고용인원		설립연도	
사업유형	<input type="checkbox"/> 일자리제공형	<input type="checkbox"/> 사회서비스제공형	<input type="checkbox"/> 혼합형
	<input type="checkbox"/> 지역사회공헌형	<input type="checkbox"/> 기타형	

☞ II. 운영현황

※ 다음은 귀사의 운영 과정에 대한 질문입니다.

문항을 읽고, 직접 기입하시거나 해당하는 번호에 V표 해주십시오.

1. 귀 사업체가 설립된 주된 목적은 무엇입니까? (복수선택 가능)

- ① 기업 운영을 통해 수익을 얻기 위해
- ② 사회적·환경적 가치를 실현하기 위해
- ③ 취약계층에게 일자리를 제공하기 위해
- ④ 지역주민 복지 증진에 기여하는 일이라서
- ⑤ 해당서비스에 대한 사회적 수요가 커져서
- ⑥ 사회적 기업 육성법에 의해 지원을 받을 수 있어서
- ⑦ 기타_____

2. 귀사의 고용 현황에 대한 질문입니다. 해당란에 숫자로 기입해 주십시오.

구 분		총인원	남	여
(1) 유급 근로자수				
(2) 외국인 유급 근로자 수				
(3) 장애인 유급 근로자 수				
(4) 기타 취약계층				
(5) 고용형태	정 규 직			
	비정규직			
(6) 직급	관리직(팀장이상)			
	일반직(평사원)			

※ 유급근로자란, 정규직 근로자뿐 아니라 기간제 근로자, 파트타임 근로자 등 사업을 수행하기 위하여 고용된 인원으로 고용형태와 상관없음.

※ 기타 취약계층 근로자의 유형(이후 설문에도 적용)

저소득자 : 가구월평균소득이 전국 가구월평균소득의 100분의 60이하인 자

고령자 : 55세 이상인 자

장기실업자 : 실제 실업기간이 6개월 이상인 자

기타 : 새터민(탈북자), 성매매피해자, 여성가장 등

3. 귀사의 근로자 수는 향후 2~3년 후에 어떻게 변화될 것으로 예상하십니까?

①	②	③	④	⑤
많이 감소	다소 감소	현상유지	다소 증가	많이 증가

4. 귀사에서 일하고 있거나, 앞으로 일할 가능성이 높은 여성은 주로 누구입니까?

- ① 저소득층 여성 ② 미취업 미혼 여성
 ③ 55세 이상 중고령 여성 ④ 경력단절 여성 ⑤ 결혼이민여성

5. 귀사가 필요한 인력은 주로 어떻게 채용하십니까? (중복체크가능)

- ① 이전부터 괜찮다고 생각한 사람을 뽑는다. ② 지인이나 직원 등의 추천을 통해
 ③ 대학, 지자체, 정부, 지원기관 등 통해(예 : 워크넷, 고용지원센터, 대학 홈페이지 등)
 ④ 직업소개소 등을 통해 ⑤ 온라인 인터넷 구직 홈페이지
 ⑥ 무가지 신문 광고 ⑦ 기타()

6. 아래 지역 범위별로 귀사의 물품 구입처 및 판매처를 기입해 주시기 바랍니다.

구분	구입처					판매처				
	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
(1) 대전시의 사업체										
(2) 충청권에 있는 사업체										
(3) 수도권 소재의 사업체										
(4) 수도권외 타지역사업체										
(5) 기타()										
구입처/판매처 <보기>	① (예비)사회적 기업 ② 마을기업 ③ 소비자생활협동조합 ④ 일반 업체 ⑤ 지역주민(개인 또는 다수) ⑥ 공공기관(정부, 지자체, 사회복지시설 등) ⑦ 기타 (구체적 기입 : _____)									

7. 귀사에서 생산하는 물품 또는 서비스를 판매하기 위해 사용하는 유통망을 체크(√)해 주십시오(중복체크가능).

- | | |
|------------------------|-----------|
| ① 직접 판매(개인) | ② 전문유통업체 |
| ③ 타 사회적 기업 혹은 소비자 협동조합 | ④ 온라인 쇼핑몰 |
| ⑤ 기타() | |

8. 귀사와 연계된 기관 및 단체에서 도움 받은 유형을 모두 체크(√)해 주십시오.

단체 및 기관 유형	도움의 유형					
	도움 없음	① 물품 판매지원	② 자금 지원	③ 공간 지원	④ 교육 행정지원	⑤ 기타
(1) 생활협동조합·연합회						
(2) 사회복지시설·기관						
(3) (지역)자원봉사센터						
(4) 공공 문화·평생교육 시설 및 기관						
(5) 비영리민간단체						
(6) 일반기업						
(7) 대전사회적기업통합지원센터(풀뿌리 사람들)						
(8) 사회적기업지원기관(대전경제통상진흥원)						
(9) 고용 노동부						
(10) 자치단체(대전광역시 및 각 구청)						

9. 대전시 사회적 기업 지원 기관의 도움에 대해 어느 정도 만족하십니까?

지원 기관	만족도					
	도움 없음	① 매우 불만족	② 약간 불만족	③ 보통	④ 약간 만족	⑤ 매우 만족
(1) 대전사회적기업통합지원센터(풀뿌리 사람들)						
(2) 대전경제통상진흥원(서민경제지원팀)						

☞ III. 애로사항 및 정책지원수요

※ 다음은 귀사의 정책지원 수요 에 대한 질문입니다.

문항을 읽고, 직접 기입하시거나 해당하는 번호에 V표 해주십시오.

1. (예비)사회적 기업 지정된 이후 귀 사업체가 지원받은 사항을 모두 체크(√)해 주시고, 지원에 대해 어느 정도 만족하시는지 체크(√)해 주십시오.

지원 사항	만족도					
	지원 없음	① 매우 불만족	② 불만족	③ 보통	④ 만족	⑤ 매우 만족
(1) 인건비 지원						
(2) 사회적 기업 교육/연수 프로그램 참여 지원						
(3) 경영컨설팅 지원						
(4) 업종 관련 전문기술, 노하우 지원						
(5) 세무 및 회계업무 지원						
(6) 노무관리 지원						
(7) 사업개발비 지원						
(8) 사무실 및 사업장 확보 지원						
(9) 마케팅 및 판로개척 지원						
(10) 공공구매를 통한 지원						
(11) 자원봉사자 파견 지원						
(12) 홍보 지원						
(13) 금융 대출 지원						
(14) 우선구매 지원						
(15) 기타(구체적 기입:)						

2. 다음 (예비)사회적 기업 지정 신청 시 어떤 지정 요건이 가장 큰 장애로 작용할 것으로 생각합니까?

- ① 취약계층 고용비율
- ② 취약계층 서비스 제공 비율
- ③ 영업활동 수입이 총 노무비의 30% 이상
- ④ 「사회적 기업육성법」에 정하는 정관, 규약을 갖추는 것
- ⑤ 서비스 수혜자, 근로자 등 다양한 이해관계자가 참여하는 의사결정 구조
- ⑥ 상법상 회사의 경우 이윤의 2/3 이상을 사회적 목적을 위해 사용할 것
- ⑦ 기타_____

3. 귀 업체가 (예비)사회적 기업이 되면서 기업운영에 어떤 효과를 얻었습니까?(중복 체크가능)

- ① 상품 및 서비스의 매출증가
- ② 공적기관의 재정 및 행정지원확대
- ③ 공공단체의 우선구매 효과
- ④ 민간단체 및 기업의 지원
- ⑤ 체계적인 기업경영 가능
- ⑥ 종사자의 자긍심이 높아짐
- ⑦ 기타_____

4. 귀사는 최초 (예비)사회적 기업 설립목적에 부합하여 운영되고 있다고 생각하십니까?

- ① 설립목적에 따라 잘 운영되고 있다.
- ② 설립목적과 다르게 운영되고 있다.

4-1. 귀사가 최초 설립 목적에 따라 운영되는 것이 쉽지 않은 이유가 무엇이라 생각하십니까?

- ① 재정적 어려움 때문에 설립 목적보다 이윤을 우선 추구하게 되어서
- ② 근로자들의 설립목적에 대한 인식 부족 때문에
- ③ 사업아이템이 사업체 설립목적에 부합하지 않아서
- ④ 최초 사업체의 설립 목적 자체가 적절하지 않아서
- ⑤ 설립 목적을 실현시키기 위한 경영상의 노하우 부족 때문에
- ⑥ 기타_____

5. 귀하가 현재 사업체를 운영하는 과정에서 겪는 가장 큰 어려움은 무엇입니까? (복수응답)

- ① 인력수급(찾은 이직과 퇴직) ② 사업장 및 사업 공간 확보
- ③ 설비·장비 확보 ④ 복잡한 행정절차
- ⑤ 법적 규제 ⑥ 판로 확보 (시장개척)
- ⑦ 기술수준 부족 ⑧ 경영노하우와 정보 부족
- ⑨ 근로자 사회보험금 부담 ⑩ 사회적 가치와 이윤추구라는 이중 목적 달성 부담
- ⑪ 설립 목적에 대한 근로자의 공감대 부족 ⑫ 세금부담
- ⑬ 기타_____

6. (예비)사회적 기업을 위해 지방정부(대전광역시) 혹은 중앙정부에서 우선적으로 지원해야 하는 부분이 있다면 무엇이라고 생각하십니까? (복수응답)

- ① 사업경영에 필요한 정보 및 자문제공 ② 판로처 개발 등 마케팅 지원
- ③ 세무와 노무, 회계에 대한 지원 ④ 기술자문 및 정보 제공 지원
- ⑤ 저렴한 임대료의 공동작업장 지원 ⑥ 사업자금 저리 이용
- ⑦ 인건비 지원기간 연장 ⑧ 사업체 세금 감면
- ⑨ 근로자 사회보험 부담금 지원 ⑩ 공공기관 우선구매 우선위탁 제공
- ⑪ 민간기업과의 협력 네트워크 구축 지원
- ⑫ 사회적 기업가 양성 등 교육·홍보프로그램 지원
- ⑬ 사회적 기업에 대한 긍정적 인식 확대 지원
- ⑭ 기타_____

7. (예비)사회적 기업을 위해 사회적기업지원기관(대전경제통상진흥원, 풀뿌리사람들)에서 우선적으로 지원해야 하는 부분이 있다면 무엇이라고 생각하십니까? (복수응답)

- ① 사업경영에 필요한 정보 및 자문제공 ② 판로처 개발 등 마케팅 지원
- ③ 세무와 노무, 회계에 대한 지원 ④ 기술자문 및 정보 제공 지원
- ⑤ 민간기업과의 협력 네트워크 구축 지원
- ⑥ 사회적 기업가 양성 등 교육·홍보프로그램 지원
- ⑦ 기타_____

8. 여성을 위한 (예비)사회적 기업을 육성할 때, 여성일자리 창출에 유망한 업종은 무엇이라고 생각하십니까? 다음 항목 중 우선 순위에 따라 3가지를 선택하여 주십시오.
 1순위_____ 2순위_____ 3순위_____ (아래 항목 중 1 ~ 18에서 선택)

업종 항목	구 분
① 방과 후 교실 운영 (영어, 과학, 예체능 등 특별활동교실 등) ② 특수 교육	교육
③ 보육 지원 ④ 간병 및 가사 지원	보육 및 돌봄
⑤ 정신보건 전문요원(심리치료, 중독치료 등) ⑥ 외국인 거주자 상담 및 적응지원 ⑦ 장애아동 복지 서비스 제공 ⑧ 고령자 돌봄 서비스	보건 및 사회복지
⑨ 재활용품 수거 및 분리, 재활용 가구 등 생산 ⑩ 주택 리모델링 및 인테리어 ⑪ 산림 및 수자원 관리, 모니터링 ⑫ 역사 및 문화유산 해설, 문화재 보존 및 관광 안내 등 ⑬ 외국인 홈스테이 등 숙박 관련업	환경, 문화예술, 관광
⑭ 출장요리, 반찬, 도시락 등 ⑮ 유기농 농산물 가공 ⑯ 친환경 세제 등 친환경 생활소품 생산	요식업 및 식품
⑰ IT관련 업종 ⑱ 기타_____	기타

부록 3. 대전광역시 예비사회적기업 종사자 대상 정책수요조사

ID			
----	--	--	--

안녕하십니까?

대전발전연구원은 대전광역시 출연 정책연구개발기관입니다.

이 설문조사는 대전광역시 내 사회적 기업 종사자의 현황을 파악하고 사회적 기업 종사 경험에 따른 개선과제 및 요구 사항을 수렴하여 사회적 기업의 발전과 지속가능성을 제고하고자 하는 데 그 목적이 있습니다.

이 조사의 결과는 대전광역시 사회적 기업 육성 정책의 효율성을 향상시키고 여성 및 다양한 계층의 시민을 위한 고용정책 수립에 활용될 것입니다.

귀하의 응답에는 맞고 틀리는 답이 없으며, 각 질문에 대한 귀하의 의견을 솔직히 말씀해 주시면 됩니다. 귀하의 성의 있는 응답은 대전광역시의 고용정책 발전에 소중한 기초자료가 될 것입니다.

본 조사에서 사용되는 귀하의 응답내용은 통계목적 외에는 절대로 사용되는 일이 없음을 약속드리며, 번거롭더라도 이 조사에 적극 참여하여 답변해 주시면 대단히 고맙겠습니다.

2012년 9월

대전발전연구원장 이 창 기

주 소 : (302-280) 대전광역시 서구 월평본1길 39

담당자 : 책임연구위원 주혜진(042-530-3522)



※ 다음은 귀하의 현 사업체 근무 관련한 일반적 문항입니다.

1. 귀하가 이 사업체에 일하신지는 얼마나 되었습니까?

_____년 _____개월

2. 귀하의 종사상 지위는 무엇입니까?

- ① 상용근로자 ② 임시근로자 ③ 일용근로자 ④ 기타_____

※종사상 지위란 취업자가 실제로 일하고 있는 신분 또는 지위상태를 말함.

- 상용근로자: 고용계약기간이 1년 이상인 자 또는 특별한 고용계약이 없어 기간이 정해져 있지 않더라도 계속 정규직원으로 일하면서 상여금, 수당 및 퇴직금 등의 수혜를 받는 자 등.
- 임시근로자: 임금근로자 중 상용이 아닌 자로 고용계약 기간이 1개월 이상 1년 미만인 자 또는 일정한 사업 완료의 필요성에 의해서 고용된 자 등.
- 일용근로자: 임금 또는 봉급을 받고 고용되어 있으며 고용계약기간이 1개월 미만인 자, 또는 일정한 사업장 없이 떠돌아다니면서 일한 대가를 받는 사람 등.

3. 귀하의 근로 시간은 어느 정도입니까?

1일 평균 _____ 시간

4. 귀하가 현 사업체에서 받는 임금은 어느 정도입니까? (최근 3개월 평균)

- ① 50만원 미만 ② 50 ~ 75만원 미만 ③ 75 ~ 100만원 미만
④ 100 ~ 125만원 미만 ⑤ 125 ~ 150만원 미만 ⑥ 150만 원 이상

5. 귀하가 현 사업체에서 일하고 있는 가장 큰 이유는 무엇입니까?

- ① 경제적인 이유
② 사업체의 사회적 목적이 좋은 일이라고 생각해서
③ 나의 능력과 적성에 맞는 일이라서
④ 일반기업에서 하는 일과 다른 독특함 때문에
⑤ 가족 돌봄, 가사, 자녀 양육 등 다른 일과 병행할 수 있어서
⑥ 기타_____

6. 귀하는 어떤 경로로 현 사업체에서 일하게 되었습니까?

- ① 소비자생활조합 활동을 통해
- ② 시민사회단체 활동을 통해
- ③ 사회적 일자리 사업단 참여를 통해
- ④ 공공직업 훈련기관을 통해
- ⑤ 사회적 기업 채용 공고를 통해
- ⑥ 이웃 또는 지인의 소개를 통해
- ⑦ 기타_____

7. 귀하는 현재 일하고 있는 사업체의 '사회적 가치' 목적에 어느 정도 동의하십니까?

- ① 사업체의 '사회적 가치 목적'에 대해 모른다
- ② 전혀 동의하지 않는다
- ③ 동의하지 않는다
- ④ 그저 그렇다
- ⑤ 동의한다
- ⑥ 매우 동의한다

8. 귀하는 현재 일하고 계신 사업체가 향후 2~3년 후에 직원 수가 어떻게 변화될 것으로 예상하십니까?

①	②	③	④	⑤
많이 줄어들 것임	다소 줄어들 것임	비슷하게 유지 (현 상태 유지)	다소 늘어날 것임	많이 늘어날 것임

※ 다음은 귀하의 현 사업체 근무 만족도 및 지속성을 묻는 질문입니다.

9. 귀하는 현재 일하고 있는 상황에 얼마나 만족하십니까? 동의 정도에 해당하는 번호에 V표 해주십시오.

구 분	만족도				
	전혀 만족하지 않는다	만족하지 않는다	그저 그렇다	만족한다	매우 만족한다
1)월급	①	②	③	④	⑤
2)근무환경	①	②	③	④	⑤
3)고용안정성	①	②	③	④	⑤
4)업무(일)량과 강도	①	②	③	④	⑤
5)근무시간	①	②	③	④	⑤
6)복지제도	①	②	③	④	⑤
7)직장일과 집안일의 병행	①	②	③	④	⑤
8)직장분위기와 동료관계	①	②	③	④	⑤
9)회사의 발전(자립) 가능성	①	②	③	④	⑤

10. 아래 문항을 읽고 동의 정도에 해당하는 번호에 V표 해주십시오.

항 목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그저 그렇다	그렇다	매우 그렇다
1)직원들은 회사의 목적과 사업내용을 이해하고 있다	①	②	③	④	⑤
2)직원들은 현재 일하고 있는 이 사업체의 발전에 관심이 있다.	①	②	③	④	⑤
3)우리 회사에서 하는 일은 지역사회에 필요한 일이다	①	②	③	④	⑤
4)회사는 직원의 근무조건을 향상시키기 위해 노력 한다.	①	②	③	④	⑤
5)대부분 제 시간에 퇴근하는 편이다	①	②	③	④	⑤
6)출퇴근 시간을 사정에 따라 조정할 수 있다	①	②	③	④	⑤
7)직원들은 눈치 보지 않고 휴가를 낼 수 있다	①	②	③	④	⑤
8)회사는 직원들의 일과 가정생활을 함께 중요시 한다	①	②	③	④	⑤
9)우리 회사는 여성 임원 또는 상사를 기피하는 분위기다.	①	②	③	④	⑤
10)회사 내 여성과 남성의 일이 분명하게 구분되어 있는 편이다.	①	②	③	④	⑤

11. 귀하는 최근 1년 동안 교육(연수, 훈련 등)을 받은 적이 있습니까?

- ① 있다(문 11-1~3번) ② 없다(문 12로)

11-1. 지난 1년 동안 교육 받은 횟수는 몇 번입니까?

_____회

11-2. (교육 받은 적이 있는 경우), 전반적인 만족도를 √표해 주세요.

전반적인 교육 만족도(√표)				
① 매우 불만족	② 불만족	③ 보통	④ 만족	⑤ 매우 만족

11-3. 교육내용은 주로 무엇이었습니까?

- ① 회계 및 사무교육
- ② 제품생산이나 판매에 필요한 기술교육과 훈련
- ③ 리더십 및 인간관계 교육
- ④ 사회적기업의 가치와 운영
- ⑤ 사업체의 운영 방식 공유를 위한 교육
- ⑥ 인권(성차별, 장애인차별 등과 관련된) 교육
- ⑦ 노동자 및 시민의 권리에 관한 교육
- ⑧ 사회적 기업가 양성 과정
- ⑨ 기타_____

12. 종사자로서 받고 싶은 교육 및 훈련 내용은 무엇입니까?

다음 항목 중 우선 순위에 따라 2가지를 선택하여 주십시오.

1순위_____ 2순위_____

- ① 회계 및 사무교육
- ② 제품생산이나 판매에 필요한 기술교육과 훈련
- ③ 리더십 및 인간관계 교육
- ④ 사회적기업의 가치와 운영
- ⑤ 사업체의 운영 방식 공유를 위한 교육
- ⑥ 인권(성차별, 장애인차별 등과 관련된) 교육
- ⑦ 노동자 및 시민의 권리에 관한 교육
- ⑧ 사회적 기업가 양성 과정
- ⑨ 기타_____
- ⑩ 교육 및 훈련 필요 없음.

13. 사회적 기업 운영자(대표)가 해야 할 가장 중요한 역할은 무엇이라 생각하십니까?

- ① 일자리 창출(종사자 고용의 증가)
- ② 지역에 사회서비스(환경, 교육, 복지 등) 제공
- ③ 오래 다닐 수 있는 안정적인 일자리 제공
- ④ 사회적 가치, 사회적 공헌 실현
- ⑤ 기업의 윤리적 경영
- ⑥ 기타_____

14. 사회적 기업을 위해 지방정부(대전광역시)에서 우선적으로 지원해야 하는 부분이 있다면 무엇이라고 생각하십니까? 다음 항목 중 우선 순위에 따라 2가지를 선택하여 주십시오.

1순위_____ 2순위_____

구분	항목
경영 전반 지원	(1)사업경영에 필요한 정보 및 자문제공 (2)국내외 유사모델사업 정보제공 및 경험공유 (3)판로처 개발 등 마케팅 지원 (4)세무와 노무, 회계에 대한 지원
시설 지원	(5)기술자문 및 정보 제공 지원 (6)저렴한 임대료의 공동작업장 지원
재정 지원	(7)사업자금 저리 이용 (8)인건비 지원기간 연장
조세 감면 및 사회보험료 지원	(9)사업체 세금 감면 (10)근로자 사회보험 부담금 지원
공공기관 우선 구매 및 위탁 지원	(11)공공기관 우선구매 우선위탁 제공
기타	(12)민간기업과의 협력 네트워크 구축 지원 (13)사회적 기업가 양성 등 교육·홍보프로그램 지원 (14)사회적 기업에 대한 긍정적 인식 확대 지원

15. 사회적 기업이 여성들이 근무하기 좋은 일자리가 되기 위해 가장 필요한 부분은 무엇이라고 생각하십니까? 다음 항목 중 우선 순위를 고려하여 2가지만 선택하여 주십시오.

1순위_____ 2순위_____

- ① 야간/장시간 근무 및 과중한 업무 제한
- ② 남자직원과의 임금 격차 축소
- ③ 출산, 육아 휴직/휴가 활용 및 배려
- ④ 출퇴근 시간 조정
- ⑤ 가족 돌봄 및 간호 휴가 활용 및 배려
- ⑥ 수유 및 여성 휴게실 확보
- ⑦ 직장 내 보육 시설 확보
- ⑧ 보육비 지원제도
- ⑨ 기타_____

16. 귀하는 정부의 근로자 인건비 지원정책이 회사의 직원 수를 늘리는 데 효과가 있다고 생각하십니까?

①	②	③	④	⑤
전혀 도움이 안된다	그다지 도움이 안된다	그저 그렇다	비교적 도움이 된다	매우 도움이 된다

※ 다음은 귀하에 대한 일반적 사항 대한 질문입니다.
해당되는 란에 V표 해주십시오.

17. 사는 지역	① 동구 ② 서구 ③ 중구 ④ 유성구 ⑤ 대덕구
18. 나 이	만()세
19. 학 력	① 중졸이하 ② 고졸 ③ 전문대졸 ④ 대졸이상
20. 혼인 여부	① 기혼(동거 및 사실혼 포함) ② 비혼(미혼, 이혼, 사별 포함)
21. 자녀수	① 없음 ② 1명 ③ 2명 ④ 3명 이상
22. 가구전체 월 평균 소득	① 100만원 미만 ② 100~149만원 ③ 150~199만원 ④ 200~249만원 ⑤ 250~299만원 ⑥ 300만 원 이상

♣ 끝까지 설문에 응해주셔서 진심으로 감사드립니다.

부록 4. 대전광역시 예비사회적기업 대표자, 관리자, 전문가 대상 심층면접 질문지

* 일반사항

사회적 기업 운영/근무 기간:

1. 사회적 기업과 여성 일자리 창출과의 관계

- (1) 사회적 기업이 여성 일자리 창출에 얼마나 구체적으로 기여한다고 보는가?
- (2) 여성 일자리 창출을 위하여 사회적 기업을 육성하고자 하는 정책 방향은 바람직한가?
- (3) 사회적 기업을 통한 고학력 여성을 위한 일자리 창출 가능성과 전망은 어떻다고 생각하는가?

2. 사회적 기업의 여성 친화성

- (1) 사회적 기업이 제공하는 일자리가 여성들에게 “괜찮은 일자리”로 인식되고 있다고 보는가?
- (2) 사회적 기업의 “여성 친화성”은 무엇이라고 보는가?

3. 사회적 기업 업종 개발

- (1) 여성 일자리 창출을 위하여, 사회적 기업에서 발굴/개발할 수 있는 업종은 무엇인가?
- (2) 경제적 취약 여성, 중장년 경력단절 여성, 미혼여성 별 사회적 기업으로 유망한 업종은 무엇이라고 보는가?

4. 시 여성인력개발기관과의 관계

- (1) 시 여성인력개발기관이 사회적 일자리 사업에서 사회적 기업으로 전환하는 것이 바람직하다고 보는가?

기본연구보고서 2012-21

대전형 사회적 기업 육성정책의 성인지적 분석을 통한 여성일자리 창출방안

발행인 이 창 기

발행일 2012년 12월

발행처 대전발전연구원

302-846 대전광역시 서구 월평본1길 39(월평동160-20)

전화: 042-530-3500 팩스: 042-530-3528

홈페이지 : <http://www.djdi.re.kr>

인쇄: 영창당인쇄사 TEL 042-626-7888 FAX 042-626-9888

ISBN 978-89-981544-0-0 93330

이 보고서의 내용은 연구책임자의 견해로서 대전광역시의 정책적 입장과는 다를 수 있습니다.
출처를 밝히는 한 자유로이 인용할 수 있으나 무단 전재나 복제는 금합니다.