

사회적 기업의 여성 친화성 분석

김학실
충북대학교

본 연구는 사회적 기업의 여성 친화성에 관한 분석이다. 분석을 위해 사회적 기업에 적용 가능한 여성 친화 지표를 선정하였다. 선정된 지표를 통해 실증 분석을 하였고, 부족한 부분은 인터뷰를 통해 보완하였다. 분석 결과 사회적 기업이 여성의 접근성은 용이한 편이나 여성 친화적 일자리 혹은 대안적 일자리라고 보기에는 다음과 같은 한계가 있는 것으로 나타났다.

첫째, 노동 참여도에 있어 여성의 참여도, 유급 근로자 비율은 남성보다 높게 나타났으나, 정규직 비율은 오히려 반대 현상을 보이고 있다. 둘째, 노동 위상도에 있어서도 여성 대표자 비율과 여성 관리직 비율은 일반 기업과 비교할 때 높은 것으로 나타났으나, 사회적 기업 여성 참여자 비율보다 낮게 나타났다. 특히 성별 직종 분리 현상이 뚜렷하게 나타나고 있는데 여성의 참여 비율이 높은 직종이 주로 돌봄 영역과 보건 서비스 영역으로 한정되어 있다. 셋째, 노동 보상도에 있어 임금 수준은 남성과 비교하여 83.7을 나타내고 있다. 사회적 기업의 전반적인 임금 수준이 낮는데, 여성의 임금 수준은 더욱 낮음을 알 수 있다. 넷째, 근로 시간은 성별 그리고 일반 기업과 차이가 없는 것으로 나타났다. 다섯째, 인재 양성 부분은 교육에 여성의 참여가 남성의 참여보다 낮고, 분야도 돌봄 영역으로 한정되어 있었다. 마지막으로 민주적 의사 결정 구조는 사회적 기업 육성법에서 제시하고 있는 것처럼 민주적인 의사 결정 구조는 마련되어 있었다. 위의 결과를 바탕으로 사회적 기업이 여성 친화성을 담보하기 위한 제도적 장치들이 요구된다.

[주제어: 사회적 기업, 여성, 여성 친화적 기업]

* 이 논문은 2009년 정부(교육과학기술부)의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임 (KRF-2009-413-B00031)

I. 서론

최근 우리사회의 당면 과제는 저출산과 고령화로 인한 인구 구조의 변화와 산업 구조의 변화를 어떻게 극복할 것인가 하는 문제이다. 여성 고용은 저출산과 고용 대책의 일환으로 우리사회 산업의 질적 변화를 준비하는 핵심적 과제라고 할 수 있다.

그러나 우리나라 여성 고용의 특징은 여성의 경제 활동 참여율이 낮고 임신과 출산 시기인 30대 여성의 경력 단절 현상이 매우 심하게 나타나고 있으며, 고용의 질과 안정성 역시 매우 취약하다. 특히 경제 위기로 인한 여성 일자리의 축소와 실업률의 증가, 비정규직 전환 등은 매우 두드러지게 나타나는 우리사회의 변화라고 할 수 있다.

이와 같은 여성 고용에서 나타나는 문제를 해결하고 지속적으로 여성 고용을 촉진하기 위해 경력 단절 여성 등의 경제 활동 촉진 기본 계획 수립, 아동에 대한 보육 지원 제도, 산전 후 휴가 및 육아 휴직 제도, 고용 보조금, 적극적 고용 개선 정책, 유연 근무제 및 단기간 일자리 확산 등 일-가족 양립 정책이나 남녀 고용 평등 정책이 시행되고 있다. 특히 고용노동부에서는 남녀 고용 평등 우수 기업 지표를 개발하여 추진 중에 있으며, 보건복지부에서는 가족 친화 지표, 여성가족부에서는 여성 친화 지표를 개발하여 여성이 경력 단절 없이 지속적으로 일할 수 있는 기회와 환경을 제공하기 위한 노력을 하고 있다.

최근에는 사회 서비스 공급 확대를 통한 고용창출 전략으로 추진되었던 사회적 일자리 사업의 지속 가능한 성장 모델로써 양질의 일자리를 제공하기 위한 목적으로 사회적 기업이 중요한 일자리 정책으로 추진되고 있다.

사회적 기업은 경제 활동을 원하지만 ‘괜찮은 일자리(decent work)¹⁾’가 부족한 취업 취약 계층인 경력 단절 여성이나 사회적 소외 계층에게 대안적 일

1) 괜찮은 일자리(decent work)는 1999년 ILO에서 “남녀노소에 관계없이 모든 사람들이 자유, 평등, 안전, 인권이라는 보편적 조건하에서 보다 온전하고 생산적인 일을 할 수 있는 기회를 촉진하는 것을 목표”로 하는 것으로 정의하고, 사회 경제적 평등이라는 개념 하에 고용 기회와 임금 및 노동시간과 같은 일자리 자체에 대한 특성과 여성 및 사회적 안전망까지를 포함하는 세부 항목을 정하여 평가하고 있다.

자리)으로써 인식되고 있다. 일할 의사가 있었으나 오랫동안 직업을 얻지 못한 경력 단절 여성들에게 일할 기회를 제공하고, 소득을 제공하는 매력적인 일자리로써 인식되고 있는 것이다. 오랫동안 가부장적 가족 구조 내에서 재생산적인 역할을 담당함에 따라 노동 시장에 진입하기 어렵거나, 혹은 일정 기간 동안 비경제 활동 인구였던 경력 단절 여성의 노동 시장 재진입 장벽을 낮추는 역할을 할 수 있는 대안이 바로 사회적 기업이라고 할 수 있다.

2007년 사회적 기업 육성법이 제정된 이후 인증 사회적 기업의 성과를 살펴보면 취업률에 있어 여성이 69%정도에 다다르고 있고 해마다 꾸준히 여성의 취업률이 높아지고 있다는 점에서 여성들의 경제 활동 참여에 좋은 대안처럼 보인다. 즉 사회적 기업은 여성의 고용을 높이고, 안정적인 일자리를 제공함으로써 여성들에게 접근이 용이한 여성 친화적 일자리로써 인식되고 있다는 것이다.

이러한 인식은 그동안 사회적 기업과 여성을 연계시킨 연구를 통해서도 알 수 있다. 사회적 기업과 여성과의 관계를 중심으로 연계한 연구를 살펴보면 여성 친화적 사회적 기업은 크게 두 가지 측면에서 논의되어 왔다. 하나는 여성 수혜자의 눈높이에 맞추고 그에 적합한 서비스를 개발 및 전달하는 것을 목표로 하는 사회적 기업이고, 다른 하나는 여성이 주 노동력으로 참가하고 있는 사회적 일자리, 돌봄 서비스 부문이 보다 지속적이고 안정적인 일자리가 되도록 사회적 기업화 하는 것을 의미하는 것이다(김영옥, 조선주 외, 2008: 32). 이런 점에서 사회적 기업은 상대적으로 여성이 쉽게 접근 가능한 영역으로 인식되고 있는 것이다.

2) 대안적 일자리에 대한 해석은 다양하다. 김유미(2008)는 사회적 기업과 여성의 대안적 일자리에 서 대안적 일자리란 ①시장영역에서 저평가 받아온 여성 노동의 가치를 재평가, 재환기할 수 있는 일자리 ②노동에서의 경험의 존중되고 합리적인 임금이 보장되며 사회 안전망으로부터 노동자로서의 권리를 보호받는 일자리 ③기존의 노동의 위계화에서 벗어나고 생산성과 효율성이라는 노동 가치보다 신뢰, 인격, 긍정적인 자기의식이 중요시되는 일자리 ④노동자의 요구가 반영되며 관리자 또는 기관과의 원만한 소통을 바탕으로 공동의 목표를 추구할 수 있는 일자리 ⑤일자리 목표가 일과 삶의 질 향상이며, 궁극적으로는 여성주의에서 지향하는 지지, 연대, 공동체가 살아 있는 일자리라는 의미로 사용하고 있고, 문순영·방대옥(2010)은 인증 사회적 기업의 고용의 질에 대한 탐색적 연구에서 대안적일자리란 일할 기회가 적은 취약 계층에게 노동 시장 참여의 기회를 제공한다는 차원에서 대안적이 아니라 현재 노동 시장에서의 여러 가지 한계와 문제점을 극복할 수 있는 대안으로서의 의미라고 한다.

그러나 사회적 기업에 여성의 참여가 용이하다는 측면 외에 여성가족부나 고용노동부, 보건복지부에서 제시하고 있는 여성과 관련된 친화적 지표를 적용하는 경우에도 사회적 기업이 여성 친화적인지에 대한 논의의 필요성이 제기된다. 여성의 참여가 유리하다고 여겨지는 사회적 기업의 접근 가능성이 높은 만큼 고용의 질 측면에서도 여성 친화적인지를 알아 볼 필요가 있다는 것이다.

따라서 본 연구에서는 사회적 기업에 대한 선행 연구들과 현재까지 논의된 여성 친화지표에 대한 연구들을 검토하여 사회적 기업의 여성 친화성을 분석할 수 있는 새로운 지표들을 구성하고 이를 준거로 인증 사회적 기업의 여성 친화지수를 분석하고자 한다. 그 결과를 바탕으로 인증 사회적 기업이 여성 친화적으로 발전하기 위한 과제가 무엇인지를 검토한다. 본 연구를 위한 분석은 이차 자료를 주로 활용³⁾하고 이를 보완하기 위해 사회적 기업 3개 기관의 대표자와의 인터뷰를 활용하였다.

II. 사회적 기업과 여성 친화성에 대한 이론적 고찰

1. 사회적 기업의 의미

1994년 King Baudouin Foundation 보고서에서 “사회적 기업(Social Enterprise)”이라는 용어가 최초로 등장한 이후, 사회적 기업은 “실업에 처한 사회 집단의 노동 복귀를 위해 시장적, 비시장적 자원들을 구비시키는 기업적 활동과 관련된 모

3) 최근 사회적 기업에 대한 연구와 논의가 빠르게 진행되고 있지만, 사회적 기업의 성과와 실태에 대한 실증적인 연구는 거의 없고 사회적 기업의 활동 분야, 종사자의 규모, 설립 형태, 발전 방향 등과 같은 일반적인 내용들이 주를 이룬다. 또한 각 자치 단체에서 운영하고 있는 연구 기관에서는 지역 내 인증 사회적 기업에 대한 분석이 이루어지고 있으나 실증적인 데이터를 제시하기 보다는 지역 내 사회적 기업 모델 개발이나 지원 방향과 같은 연구가 주를 이루고 있다. 따라서 본 연구에서는 여성 관련 실증 데이터를 활용하기 위해 218개 인증 사회적 기업 중에 지역별 할당을 고려하여 80개의 인증 사회적 기업과 그 기업의 종사자 1,000명을 대상으로 조사한 한국 노동 사회 연구소의 노동 실태 보고서와 2009년에 노동부에 제출한 2008 사회적 기업 성과 분석 보고서를 주로 활용한다. 또한 이러한 이차 자료가 제공하지 못하는 영역에 대한 분석을 위해 3개 기관의 대표자와 개별 인터뷰를 통하여 분석을 보완한다.

든 시도들”이라는 뜻으로 사용되었다. 즉 사회적 기업은 시장적 요소뿐 아니라 비시장적 요소를 포함하고 있으며, 영리 추구라는 경제적 측면 뿐 아니라 사회 문제 해결이라는 사회적 측면을 포괄하는 개념이다. OECD(1999:8)는 사회적 기업은 “경영 전략으로 조직된 공익 지향적인 비특정 민간 활동으로서, 이익 극대화가 아닌 특정 경제, 사회적 목표 실현이며, 이의 목적은 사회적 배제 및 실업 문제와 관련된 혁신적 해결 방안을 가져올 수 있는 능력을 가진 활동”을 지칭한다고 밝히고 있다. 실제로 사회적 기업은 사회적으로 취약 계층인 장애인, 여성 가장, 노약자, 경력 단절 여성 등에게 일자리를 제공하는 주체로써 그리고 그들이 사회적 서비스를 제공받을 수 있도록 하는 기능을 담당하고 있다.

우리나라에서는 『사회적 기업 육성법』 제2조에서 사회적 기업이란 “취약 계층에게 사회 서비스 또는 일자리를 제공하여 지역 주민의 삶의 질을 높이는 등의 사회적 목적을 추구하면서 재화 및 서비스의 생산·판매 등 영업 활동을 수행하는 기업으로서 노동부 장관으로부터 인증을 받는 자”로 정의하고 있다. 여기서 취약 계층은 가구 월평균 소득이 전국 가구 월 평균 소득의 60/100이하인 자, 「고용 상 연령차별 금지 및 고령자 고용 촉진에 관한 법률」 제2조 제3호에 따른 고령자, 「장애인 고용 촉진 및 직업 재활법」에 따른 장애인, 「성매매 방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률」에 따른 성매매 피해자, 장기 실업자 등 노동부장관이 취업 상황 등을 고려하여 취약 계층으로 인정할 자를 의미한다. 결국 우리나라에서도 사회적 기업의 역할이 영리목적 뿐 아니라 사회적 목적 실현이라는 가치적 측면을 포함하고 있다는 것을 의미한다.

최윤선(2009:16-17)은 사회적 기업이란 일반 기업이 관심을 기울이지 않는 빈곤, 양극화, 불평등, 실업, 차별 등의 요소들을 고려하는 기업이라고 정의하고 있다.

최조순·김종수(2010: 159)는 사회적 기업과 여성의 노동에 관한 논의를 통해 사회적 기업은 여성노동의 분절화, 비정규화에 대안을 제시할 수 있다고 한다. 왜냐하면 사회적 기업은 사회적 목적성을 띄고 있기 때문이다. 사회적 기업은 지역 사회를 기반으로 태동되는 경우가 많기 때문에 가사 노동, 보육에 매여 있는 여성에게 부담을 경감해 줄 수 있기 때문이다.

박찬임·김혜원(2010: 20)은 사회적 기업은 여성 취업률의 증가, 이혼, 재

혼, 한 부모 가정 등 가족 구조의 불안정화, 인구 고령화 등은 현대 사회에서 나타나는 공통적인 현상으로서 보육이나 노인 보호에 대한 수요를 증가시키는 동시에 이러한 보호 서비스에 대한 가족의 능력을 잠식하게 되기 때문에 사회적 목적을 실현하는 것이라고 한다.

이러한 정의에 비추어 보건대 우리나라에서의 사회적 기업 태동 역시 일정 부분 유럽에서 사회적 기업이 태동된 배경과 유사하다고 할 수 있다. 유럽에서 사회적 기업을 탄생시킨 사회적 필요성은 사회 서비스 수요 증가, 장기 실업자의 만연, 국가의 직접적인 사회 서비스 지출 축소 등인데 우리나라에서도 사회 환경의 변화에 따른 사회 서비스 증가가 중요 원인이기 때문이다.

2. 여성 친화적 사회적 기업에 대한 선행 연구

사회적 기업의 역사가 그리 길지 않은 만큼 사회적 기업과 여성과의 관계, 사회적 기업의 여성 친화성에 대한 선행 연구는 충분하지 않다. 사회적 기업과 여성과 관련된 연구를 살펴보면 가장 많은 비중을 차지하고 있는 것이 사회적 서비스의 사회적 기업화 방안에 대한 연구이다. 사회적 기업의 전신이 사회적 일자리로부터 출발하였고, 사회적 일자리는 사회적 서비스를 창출하는데 일조하였으며, 주요 근로 계층이 여성이었다는 점에서 사회적 서비스에 대한 연구와 여성과의 관련성은 충분한 것으로 보인다. 그러나 이러한 연구가 주로 「사회적 기업 육성법」 태동 단계에서 그 당시 사회적 서비스 대부분의 공급자였던 여성들이 보다 안정적인고 지속적인 고용을 위한 방안으로 제안되었던 연구이다.

한편 사회적 기업의 설립과 목적에 따라 사회적 기업과 여성을 연계시킨 연구들은 대체로 「사회적 기업 육성법」이 제정되고 난 이후인 2009년부터 여성 관련 연구 기관에서 진행되었다. 이러한 연구들의 특징은 자치 단체에서 여성의 일자리를 확보하고 여성 친화적인 사회적 기업 모델을 구축함으로써 안정적인 일자리 공급망으로써 기능할 수 있도록 하는 것이다.

이성은·안선덕(2009)은 서울시 사회적 기업의 여성 친화성 활성화 방안 연구를 수행하여, 서울시 50개 인증 사회적 기업의 여성 참여 현황에 대한 실태 조사와 서울시 여성 인력 개발 기관의 예비 사회적 기업의 운영 및 준비

현황을 검토함으로써 여성에게 괜찮은 일자리 창출을 위한 여성 친화적인 사회적 기업을 활성화하기 위한 정책 전략을 제시하고 있다.

오미란(2009)은 사회적 기업이 지역여성들의 중요한 좋은 일자리가 되기 위해서는 여성 친화성과 지역성을 동시에 실현하는 모델 발굴 및 인식의 전환이 필요하며, 이를 위해서는 여성 친화형 사회적 기업의 지표를 명확히 하고, 모델을 발굴하여 운영해야 한다고 한다.

최윤선(2009)은 여성들이 주로 참여하고 있는 돌봄과 교육(강사과견) 분야의 사회적 기업을 중심으로 연구하였다. 이 분야는 노동 집약적인 사업이라고 할 수 있는데 기존의 보육 및 교육 분야 사회적 기업이 주로 제공하는 서비스 내용과 당면하고 있는 문제 및 성공 요인 등을 분석하여 사회적 기업 활성화를 위한 지자체 정책 방향을 제안하고 있다. 특히 보육과 교육 분야에서 서비스 수요가 있음에도 불구하고 공적 영역이나 사적 영역 어디서도 제공하고 있지 못한 틈새 서비스 영역을 찾아 지역사회 문제 해결 및 발전과 궤를 같이 하는 새로운 경기도형 아동 돌봄 및 교육 사회적 기업 모델을 제시하고 있다.

곽선화(2009)는 2008 사회적 기업 성과 분석에서 여성 친화적 사회적 기업을 주요 대상으로 연구는 진행하지 않았으나, 성과 분석에 있어 여성 친화성과 관련한 분석 결과를 제시하고 있다.

지자체를 중심으로 한 연구 외에 다른 한편의 연구는 사회적 기업이 여성의 대안적 일자리가 될 것이라는 논의(최조순·김종수, 2010; 김선옥, 2006; 곽선화, 2010; 조선주·김영옥, 2008)들로 이루어지고 있는데, 이는 사회적 기업이 여성의 대안적 일자리로 기능할 수 있다는 점을 제시하고 있다. 그러나 사회적 기업의 대안적 일자리에 관한 연구 또한 분야는 주로 보육과 가사 분야로 한정되어 있다.

문순영·방대욱(2010)은 인증 사회적 기업의 고용의 질에 대한 탐색적 연구에서 공공 부문 돌봄 서비스 일자리와 비교를 하고 있다. 이 연구에서 사회적 기업의 고용의 질이 저임금 등 질 낮은 고용의 특징을 가졌다고 비판받았던 이전의 공공 부문 돌봄 서비스 일자리의 문제점을 극복하면서 발전되고 있는 것인지 아니면 나쁜 일자리의 특성을 그대로 가지고 있는지를 검토하고 있다. 이를 위하여 8개의 고용의 질 지표를 제시하고 있는데 ①고용 안정

성 ②적절한 임금 ③사회 보장 ④기회 평등 ⑤작업장에서 관계의 질: 대안적 일자리 공동체 ⑥안전한 작업 환경 ⑦경력 개발을 위한 교육/훈련 ⑧민주적 내부 운영 구조를 활용하여 인증 사회적 기업과 사회 서비스 사업 일자리의 고용의 질을 분석하였다. 그 결과를 바탕으로 인증 사회적 기업이 대안적 일자리로써 발전하기 위한 고용의 질과 관련된 발전 과제를 검토하고 있다.

최조순·김중수(2010)는 여성 일자리 대안으로서 사회적 기업에서의 여성 일자리 창출과 사회적 기업과의 연계를 통해 여성을 위한 좋은 일자리 창출은 다양한 여건을 가진 여성들에게 취업의 기회를 제공하고 토대를 마련하는 것이 필요하다고 제시한다. 이를 위해서 첫째, 저숙련·미취업 여성들에게 취업의 기회를 제공하고 능력을 함양시킬 수 있는 교육 및 프로그램의 제공, 둘째, 다양한 영역 및 주체들 간의 네트워크 구축과 파트너십 형성이 필요하다고 한다. 결국 사회적 기업을 통하여 좋은 일자리를 창출하기 위해서는 직업 능력 개발 → 서비스 품질 개선 → 보상 체계의 개선과 같은 선순환 체계를 구축하는 것이 필요하고, 이러한 부분은 네트워크 구축과 파트너십을 통해 실현 가능하다는 것이다.

김유미(2009)는 사회적 기업과 여성의 대안적 일자리에서 사회적 기업이 여성들에게 대안적 일자리가 될 수 있을지에 대한 물음을 갖고 실제 기관을 참여 관찰하면서 대안적 일자리가 되기 위한 조건들을 제시하고 있다. 대안적 일자리 조건들로는 사회적 기업에서 공동체 가치와 여성주의 가치를 핵심 가치로 추구해야 하는 것, 지속적인 교육, 사회적 기업 운영에서 노동자와 관리자 간의 상호 신뢰와 인격적인 교류가 중요하며 상황에 따라 서로 융통성 있게 이해하고 배려하는 것 그리고 마지막으로 노동자와 기관이 공동의 목표를 설정함으로써 이러한 여러 가지 조건들이 서로 연결, 융합될 때 대안적 일자리가 가능하다고 한다.

사회적 기업의 여성 친화성에 관한 선행 연구의 특징을 요약하면 여성 친화적 사회적 기업 모델 방안을 구축하고 제안하는데 초점이 이루어지고 있을 뿐 실증적으로 사회적 기업의 여성 친화성과 고용 평등 지표에 대한 분석이 구체적으로 이루어진 바는 없다. 또한 여성 친화적 사회적 기업 모델 발굴에 있어서도 주로 교육과 보건, 복지 영역을 중심으로 연구와 분석이 이루어지는 한계를 발견할 수 있다.

따라서 사회적 기업과 여성의 관계성을 연결하는 연구의 공헌을 무시할 수 없지만 사회적 기업이 제공하는 서비스가 여성을 수혜자로 규정하는 것, 그리고 돌봄 서비스 영역을 여성의 일로 범주화함으로써 사회적 기업의 여성 친화성을 주요한 근거로 제시하는 데는 재론의 여지가 있다(이성은·안선덕, 2009:18). 왜냐하면 여성 친화적인 기업의 주요 과제는 노동 시장 내의 성별 직종 분리를 극복하는 것이 주요한 개선 전략으로 삼고 있기 때문이다. 그동안 경제 활동 측면에 있어서 젠더이슈가 고용 평등, 직장 내에서의 차별적 관행 제거 뿐 아니라 성별 직종 분리 현상의 제거와 같은 측면으로 변화해 왔다는 것을 감안한다면 이 부분에 대한 보다 진전된 논의가 필요하다.

이처럼 여성과 관련된 사회적 기업 연구를 분석해 보면 주로 사회적 기업에 여성의 참여가 활발하고 직종에 있어서도 유리한 측면이 있으므로, 기존의 사회적 서비스와 사회적 일자리를 계승한 차원에서의 일자리가 주로 논의되고 있음을 알 수 있다. 또한 향후 사회적 기업이 여성 친화적으로 정착되기 위한 모델 정립 등에 관한 연구가 주를 이루고 있다. 그러나 이러한 연구들은 사회적 기업이 기본적으로 여성의 고용이 다수 이루어지고 있기 때문에 고용상의 평등이 이루어지고 있다는 전제를 가지고 출발하고 있다는 한계가 있다.

3. 여성 친화 관련 지표

우리나라에서 기업의 여성 친화성을 논의하게 된 배경은 사회 경제적 변화에 기인한다. 즉 여성 친화 기업이 등장하게 된 이유는 기업을 둘러싼 환경의 변화가 나타났기 때문이다. 우선 외부 환경의 변화로 여성 경제 활동 증가, 인력의 고학력화, 저출산·고령화, 시장의 글로벌화가 나타났다. 둘째, 기업 내 인적 구성의 변화와 고학력 여성 인력이 증가하였고, 맞벌이 부부와 한부모 근로자의 증가와 더불어 외국인의 증가 현상이 나타났다. 셋째, 이에 따라 인사 시스템의 당면 과제로 인적 구성의 다양성과 일과 가족 및 삶의 균형, 글로벌 스탠더드 현상이 나타났다. 이러한 환경적 변화에 따라 기업에서는 여성 친화성을 높이는 것이 부족한 인적 자원을 확보하고, 경쟁력을 향상시킬 수 있기 때문이다.

그러나 여성들의 경제 활동 참가율이 높지 않던 초기 노동 시장에서의 젠더 이슈는 성차별 금지와 고용에서의 동등한 기회 부여였다. 안주엽 외(2007:88- 89)은 여성 근로자 친화적 기업을 여성에 대한 차별이 적으며, 여성 근로자의 비율이 높은 업체로 정의하고 있다. 최근 여성 고용에 대한 이슈는 고용 평등을 넘어 여성 능력 개발의 차원을 포함하고 있는데 고용노동부에서 선정하는 ‘남녀 고용 평등 우수 기업’은 여성 고용 개선 실적, 모성 보호, 직장가 가정의 양립 지원, 능력 개발의 양성 평등을 종합적으로 평가하고 있다.

여성가족부(2008)는 여성 친화기업을 여성 인재의 가치를 인식하고 활용하는 기업으로 기업의 경영자가 여성 인력 활용의 중요성을 인식하고 근로자의 일과 가정의 양립을 위한 제도적, 문화적 환경을 구축하며 여성 인재의 육성에 힘쓰는 기업으로 정의하고 있다. 여성 친화 기업은 인간 존중의 가치를 실현함과 동시에 기업의 수익성을 높이는 두 가지 목표를 달성하는 기업을 의미하는 것이다.

또한 여성 친화 기업은 기업 운영이 얼마나 여성이 일하기 좋은 환경을 구축했느냐와 관계되는 것이라고 할 수 있다. 이를 위해 여성의 고용, 노동 위상도, 고용 환경 등이 여성 친화적이어서 여성이 사회적으로 배제되지 않고, 평등하게 고용될 수 있는 환경을 구축했느냐가 관건이다. 일-가정 양립 뿐 아니라 저출산으로 인한 고용 인력의 확보를 위해 여성 인력의 중요성에 대한 인식이 나타나면서 여성 인력 활용을 위해서는 기업에서 여성이 얼마나 일하기 좋은 조건을 갖추었는지가 중요한 요인이 된 것이다.

우리나라에서 여성 고용과 관련하여 개발된 지표로는 가족 친화 지수, 남녀 고용 평등 지표, 여성 친화 지수 등이 있다. 고용노동부의 남녀 고용 평등 우수기업 지표는 기업 내 여성 인력의 문제를 고용 평등과 모성 보호 차원에서 접근하고 있으며, 여성 고용 개선 실적, 모성 보호, 직장가 가정의 양립 지원, 능력 개발의 양성 평등 지표로 구성되어 있다. 또한 고용노동부는 고용 평등 지표를 개발하여 고용 부분에 있어서 여성과 고령자의 고용 평등 수준을 종합적으로 분석하고 있다. 즉 여성 및 50세 이상 고령자를 상대 그룹과 비교했을 때 현재 위치가 어떤지를 비교하고 있다⁴⁾. 여기서 여성의 상대 그룹은 남성 임금 근로자의 고용 상 상대적 위치를 기준으로 한다. 즉 남성 임

금 근로자 100을 기준으로 할 때 여성의 상대적 위치를 파악하는 것이다. 고용 평등 지표는 채용과 퇴출 과정의 격차를 반영하는 노동 참여도, 근로 대상의 보상 수준 격차로 측정되는 노동 보상도, 승진 과정에서의 차이를 반영하는 노동 위상도, 퇴출의 위험 정도를 나타내는 직업 안정도 등 4개 하위 지표로 구성된다.

보건복지부는 가족과 일의 양립과 조화라는 측면에서 가족 친화 지표를 구성하여 제시하고 있는데, 탄력적 근무제도, 자녀 양육 및 교육 지원 제도, 부양가족 지원 제도, 근로자 지원 제도, 가족 친화 문화 조성, 가족 친화 정책 실행의 효과 및 문제점으로 구성된다. 복지부에서 제시하고 있는 제도는 여성 인력의 활용이나 여성 인재 육성, 고용 상의 평등과 같은 여성주의적 관점에서 발굴된 지표가 아니라, 재생산자로서 그리고 양육 책임자로서 여성이 일할 수 있는 기반을 형성하고 지원하는 제도의 유무에 대해 제시하고 있다.

반면 여성가족부에서 개발한 여성 친화 지표는 보건복지부에서 제시하고 있는 가족 친화 지표보다는 포함의 범위가 넓고 여성의 고유성을 인정하는 지표들이 포함되어 있다. 그러나 고용노동부의 남녀 고용 평등 지표에서 제시하는 모든 지표를 포괄하지는 않는다. 고용노동부의 남녀 고용 평등 지표가 제도의 확립과 그에 따른 실적 중심의 운영을 포함하는 지표로 구성된다면, 여성 친화 지표는 조직 문화 영역과 같은 지표는 질적지표로 구성되어 있다.

여성 친화 기업의 정의와 함께 여성가족부에서는 2008년 여성 친화 지수(WFI: Women Friendliness Index)를 개발하여 여성 친화 기업의 수준을 진단하고 있다. 여성가족부가 제시하고 있는 기업의 여성 친화 지수는 여성 친화적 조직 문화, 여성 인재 육성, 일-가정 양립의 지원, 고용 평등 4가지 지표로 구성되어 있다.

첫째, 여성 친화적 조직 문화는 종업원 존중(CEO의 여성 인력 중요성 강조 정도, 근로자 직장 생활 만족도 조사), 가족 친화적 근무 환경(가정/삶의 중요성 강조, 임산부, 영아모에 대한 직무상 배려, 모성 보호—휴가 사용 시 배려, 결혼·출산·육아로 인한 여직원 퇴사 빈도, 남성의 학부모 활동으로 인한 휴가

4) 지수 100을 기준으로 100이면 동등. 지수가 100보다 작아지거나 커지는 경우는 상대 그룹과의 격차를 의미

활용 분위기, 가족 간호를 위한 휴가 활용 분위기), 남성 중심적 작업 관행 제거(접대 문화, 초과 근무 관행, 여성 상사 기피, 성별 직무 분리)등으로 구성된다.

둘째, 여성 인재 육성과 관련해서는 여성 임원 비율과 핵심 인재 육성으로 구성된다. 핵심 인재 육성은 리더십 교육, 장단기 해외 연수 제도, 해외 주재원 제도, 멘토링 제도, 여성 근로자의 공식적인 네트워크의 유무로, 그리고 있는 경우 여기에 참여하고 있는 남녀 평균 근로자수 조사와 관련된다.

셋째, 일과 가정의 양립 지원과 관련한 제도 실시 현황으로는 탄력 근무제와 돌봄 노동 지원으로 구성된다. 탄력 근무는 시차 출퇴근제, 재택 근무제, 반일 휴가제의 유무이며, 돌봄 노동 지원은 수유 시설, 직장 보육 시설, 보육비 지원 제도, 배우자 출산 휴가, 가족 간호 휴가 제도, 육아 휴직자에 대한 직장 복귀 프로그램, 일과 가정의 조화 관련 프로그램 유무로 구성된다.

이런 점에서 여성 친화 지수는 기존의 고용 평등이라는 개념과 일하는 여성의 보호라는 모성 보호의 차원을 넘어 일과 가정의 양립 지원, 그리고 여성 인력의 육성 차원을 포괄하면서도 보다 적극적인 개념을 지향하고 있다.

〈표 1〉 여성 고용 관련 지표

부서	구분	세부지표	
고용 노동부	여성 고용 개선 실적	여성 고용 실적	-전체 근로자 중 여성 근로자 고용 비율 -전체 관리자 중 여성 관리자 비율(직급별 현황)
		여성 고용 증가 실적	-여성 채용 비율/여성 면접 위원 비율 -관리직 여성 비율 증가율 -주요 부서 여성 배치율
		고용 형태 개선 실적	-정규직 여성 비율, 비정규 감소율, 비정규 근로 조건 개선 실적
		남녀 임금 격차 개선 실적	-동일 직종, 동일 직급 간의 남녀 임금 비교 -임금 외 금품 지급의 남녀 차별 -동일 가치 노동 기준 설정 또는 이를 위한 노사 합의 -복리 후생 제도 및 운영 상 남녀 차별
		인사 제도 공정성 확보	-여성 채용 목표제, 승진 목표제 운영 -승진 심사 위원회 관련 제도 -승진 심사 시 여성 위원 참여 제도 운영 -남녀 차별 없는 공정한 능력 평가 시스템 운영 및

		<ul style="list-style-type: none"> 승진 기회 평등 부여 등 -정년 관련 규정 및 실태
	직장 내 성희롱 예방 교육 및 분쟁의 예방 및 조	<ul style="list-style-type: none"> -직장 내 성희롱 예방 교육 계획 수립 및 교육 실시 -사내 직장 내 성희롱 예방 관련 지침 및 조치 기준 -최근 2년 내 직장 내 성희롱 사례 발생 여부, 행위자 및 피해 근로자에 대한 조치 -직장 내 성희롱 처리 기구 설치 및 운영 실태 -남녀 고용 평등 법 상 고충 처리 위원회 구성 및 여성 위원 참여 현황 -고충 처리 위원회 운영 실적 -명예 고용 평등 감독관 위촉 활동
	여성의 장기근속 지원	<ul style="list-style-type: none"> -여성 근로자의 평균 근속 연수 -여성 근로자의 이직률
모성보호	산전 후 휴가 지원	<ul style="list-style-type: none"> -산전 후 휴가 제도 관련 사내 규정 및 운영 실태 -산전 후 휴가 사용으로 인한 해고 등 불이익 조치 방지제도 및 실태 등 -산전 후 휴가 근로자의 소득 보전 제도 운영 -산전 후 휴가 급여 청구 지원 등
	임신 근로자 보호 및 다양한 모성 보호 제도	<ul style="list-style-type: none"> -임산부에 대한 업무 경감 관련 사내 규정 및 운영 사례 -임산부에 대한 야간, 휴일 근로 관련 사내 규정 및 실태 -유산 또는 사산 휴가 제도 등 사내 운영 규정 및 이용 실적 -태아 검진 휴가 제도 등 운영 사례 -근로 시간 단축 및 탄력적 근로 시간 제도 운영 규정 및 이용 실적 -모성 보호를 위해 근로 기준법 상 보호 조항 이외에 사내에서 운영하고 있는 제도 및 이용 실적
직장과 가정의 양립	육아 휴직제도	<ul style="list-style-type: none"> -육아 휴직제도 관련 사내 규정 및 이용 실태 -육아 휴직 기간 중 소득 보전 제도 운영 실태 -육아 휴직 사용으로 인한 불이익 방지 대책 및 실태 -수유 시간 부여 및 수유 편의 시설 등 설치 운영 -육아 휴직 관련 대체 근로자 사용 인원
	직장 보육 시설 설치 운영	<ul style="list-style-type: none"> -직장 보육 시설 설치 운영 현황 -미설치 사업장의 경우 보육료 지급 근거 및 지원 실적
	다양한 양립 지원	<ul style="list-style-type: none"> -육아 지원 관련 제도 운영(출퇴근 시차제, 재택근

		제도 운영	무, 근로 시간 단축 제도, 가족 간호제, 출산 간호 휴가제 등) -양립 지원을 위해 특별히 운영하고 있는 제도
	능력 개발의 양성 평등	교육 훈련의 남녀 평등한 기회 부여	-능력 개발 향상을 위한 교육 훈련 계획 수립 -최근2년 간 국내외 교육 훈련 실적 -교육 훈련 계획 정보 공개 -남녀 근로자에게 균등한 교육 훈련 기회 부여 -여성 근로자의 능력 향상 기회 제공을 위한 교육 훈련 실적 -직장 체험 프로그램 참여 현황 및 여성 비율
보건 복지부	탄력적 근무제도		-탄력적 근로 시간제, 선택적 근로 시간제, 재택근무, 단시간 근로제, 직무 대체, 장기근속 휴가제
	자녀 양육 및 교육 지원 제도		-산전 후 휴가 제도, 육아 휴직제도, 미취학 아동 대상 프로그램, 취학 아동 대상 프로그램
	부양가족 지원 제도		-가족 간호 휴직제도, 가족 간호를 위한 추가적인 제도
	근로자 지원 제도		-상담 프로그램, 일과 가정의 조화 교육 프로그램, 근로자 지원을 위한 추가적인 제도
	가족 친화 문화 조성		-정시 퇴근제, 가족 친화 문화 조성을 위한 조직의 노력 정도
	가족 친화 정책 실행의 효과 및 문제점		-가족 친화 정책 운용 이유, 가족 친화 정책 시행 장애 요인, 가족 친화 정책 시행 이후 조직성과
여성가족부		종업원 존중	최고 경영자의 여성 인력 중요성, 직장 생활 만족도 제고를 위한 정기적인 조사 실시
	조직 문화	가족 친화적 근무 환경	관리자들에게 일과 가정/삶의 조화에 대한 중요성 강조, 야간 근무나 직무 배치에 있어 임신하거나 어린자녀를 둔 여성 배려 유무, 결혼·임신·출산·육아로 인해 퇴사하는 경우, 남성 근로자들이 자녀의 급식 당번, 수업 참관 등과 같은 학부모 활동으로 휴가를 내는지, 모성 보호 휴가를 낼 때 상사나 동료들의 배려 정도, 가족의 간호를 위해 휴가를 낼 수 있는지
		남성 중심적 작업 관행 제거	업무상 술자리, 골프 등의 고객 접대가 많은 편, 관행적으로 초과 근무를 하는 편, 여성 상사 기피 분위기, 여성의 일과 남성의 일의 엄격한 구분
	일 가정 양립 지원	탄력 근무	시차 출퇴근제, 재택근무제, 반일 휴가제
돌봄 노동 지원		수유 시설, 직장 보육 시설, 보육비 지원 제도, 배우자 출산 휴가, 가족 간호 휴가제도, 육아 휴직자에 대한 직장 복귀 프로그램, 일과 가정의 조화 관련	

		문화 행사 프로그램
여성 인재 육성	여성 임원 지수	여성 임원 유무
고용 평등	여성 승진 지수	여성 관리자비
	임금 지수	여성 임금비

이성은·안선덕(2009:18-19)은 사회적 기업의 여성 친화성 검토의 주요한 전제는 “성별 고용 평등 지표”에 대한 것이 우선시되어야 함을 지적하고, 여성가족부가 제안하고 있는 여성 친화 기업 지표는 고용 평등이라는 점에서 볼 때 구체성이 결여되어 있다고 한다. 따라서 여성 친화적인 기업은 우선적으로 성 평등(gender quality)관점에서 볼 때 성별 고용 평등 지표가 현실화되는 기반 하에서 요구되는 것이라는 점을 제시하고 있다.

성별 고용 평등 지표는 성별 고용율, 종사상 지위, 임금 수준 등을 종합적으로 분석하여 고용 부분에 있어 여성의 고용 평등 수준을 나타내는 것이다. 이러한 지표는 대부분 여성을 남성과 비교하여 현재의 위치를 평가하는 것으로 노동 참여도와 노동 보상도, 노동 위상도, 직업 안정도로 구성된다. 노동 참여도는 채용 과정에서 성별 격차를 나타내는 결과 지표이고, 노동 보상도는 근로의 대가로서 임금 등의 보상을 받고 있는지를 나타내는 결과 지표이다. 노동 위상도는 승진 등에서 차별을 측정하는 지표이며, 직업 안정도는 고용 안정성 측면을 판단하는 지표이다(장지연·양수경, 2006: 41-42).

4. 사회적 기업의 여성 친화성 분석 지표

사회적 기업의 여성 친화성 관계를 분석하기 위해서는 우선 사회적 기업 성과와 여성 친화 지표의 관계를 설정하고 연계하는 작업이 필요하다. 여성 친화 지표는 여성부가 제시하고 있는 지표를 사용할 수 있다. 그러나 이러한 지표는 일반 기업을 대상으로 여성 친화성을 높이기 위해 만들어진 지표로써 영리 추구가 목적이 아닌 사회적 기업에 그대로 적용하는 것은 적절치 않다. 반면 고용노동부에서 제시하고 있는 남녀 고용 평등 지표는 여성 인력에 대한 포괄적이면서 평등주의적 관점에서 접근하고 있으나, 지표가 너무 많고 소규모 기업에게는 적용하기 어려운 지표들로 구성되어 있어 이 또한 그

대로 적용하기는 어려운 점이 있다. 보건복지부의 가족 친화 지수는 세부 지표가 적지만 주로 가족과 연계된 지표들로 구성되어 있어, 여성 인재 개발이나 고용 평등 지표들이 배제되어 있어 여성 친화성을 설명하기에는 부족하다.

따라서 위의 지표들 가운데 적용 가능한 지표들을 발굴하고, 위의 지표에 포함되어 있지 않으나 사회적 기업의 특성을 고려한 지표들을 새롭게 구성하고자 한다. 발굴된 지표들 대부분은 실증적인 자료를 통해 분석이 가능하다. 그러나 조직 문화와 같은 영역은 실증적 자료를 통해 분석하는데 한계가 있기 때문에 사회적 기업의 대표자와 인터뷰를 통해서 분석이 이루어질 수밖에 없다. 이런 점 때문에 본 연구에서는 여성 친화 지표와 사회적 기업 관련 지표를 연계한 후 2009년 제출된 사회적 기업 성과 분석의 실증적 자료를 중심으로 분석을 시도하고자 한다. 물론 현재 시점과는 괴리가 있으나. 그 이후로 사회적 기업에 대한 실증적 성과 분석이 이루어지지 않았기 때문이다. 그러나 조직 문화 영역은 인터뷰 자료를 활용하고자 한다.

〈표 2〉 사회적 기업의 여성 친화성 분석 지표

구분	구성 요소	지표
고용의 질	노동 참여도	경제 활동 참여, 사회적 기업 종사자 구성, 유급 근로자 수, 고용 형태
	노동 위상도	대표자 비율, 관리직 비율, 업종별 비율
	노동 보상도	임금 수준
	근로 시간	근로 시간
교육/훈련	여성 인재 육성	교육 참여도, 교육 내용
조직 문화	민주적 운영	여성 친화적 근무 환경, 민주적 의사 결정 참여

Ⅲ. 사회적 기업의 여성 친화성 분석

여성과 관련된 사회적 기업에 대한 기존의 논의는 이미 여성들이 많이 참여하고 있는 돌봄 노동 관련 영역을 포함하여 여성 교육 훈련 기관이 교육 훈

련을 통해 배출된 여성 인력을 직접 고용할 수 있는 사회적 기업의 인큐베이팅에 대한 논의에 집중되어 왔다. 이는 취업 취약 계층이라고 할 수 있는 여성들을 위한 취업 지원 사업이 상대적으로 여성들이 쉽게 진입할 수 있는 영역인 돌봄과 강사 파견 관련 교육 분야에 집중되어 왔기 때문이다. 그런데 사회적 기업 역시 신규 일자리 창출을 중요한 정책 목표로 하고 있기 때문에 사회적 기업에 대한 논의 역시 이 분야를 중심으로 이루어지고 있는 상황이다.

1. 노동 참여도

일반적으로 고용의 질을 파악하거나 고용 평등 지수를 산정하기 위해서 노동 참여도는 채용 과정에서의 성별·연령별 격차 정도를 나타내는 결과 지표로 임금 근로자 비율로 산정하고 있다. 본 연구에서는 노동 참여도를 여성의 경제 활동 참여율, 유급 근로자 수, 고용 형태를 통해 살펴보았다. 사회적 기업의 여성 노동 참여도를 평가하기 위해 일반 기업에 종사하는 여성들의 노동 참여도⁵⁾를 비교하였다

우리나라는 2008년 15세 이상 경제 활동 인구 중 여성과 남성의 경제 활동 참여율은 각각 50.0%, 73.5%이고 평균 경제 활동 참여율은 61.7%로 나타났다. 경제 활동 참여율에 있어 여성의 경제 활동 참여율이 매우 낮다는 것을 알 수 있다. 우리나라 여성의 경제 활동 참여율은 OECD국가와 비교할 때도 매우 낮고, 연령에 따라 경제 활동 참여율에 차이가 발생하는 M자형 곡선을 갖는 것이 특징이다. 이런 점 때문에 여성의 경력 단절 현상이 나타나고, 여성의 경력 단절 현상은 국가와 개인 모두에게 부정적인 효과를 산출하게 된다.

반면 사회적 기업의 여성과 남성의 참여율은 69.6%, 30.4%로 사회적 기업의 여성 노동 참여율이 우리나라 여성 경제 활동 참여율에 비해 매우 높을 뿐 아니라 남성에 비해서도 여성의 참여율이 매우 높다는 것을 알 수 있다. 사회적 기업에 종사하는 여성의 비율이 높은 이유는 사회적 서비스 사업과 사회

5) 고용노동부에서는 여성의 고용 평등 지표를 분석하기 위해 해마다 「여성과 취업」 보고서를 작성하여 발행하고 있다. 이 보고서에는 남녀 고용 평등 지표 관련한 여성의 경제 활동 분석이 이루어지고 있다.

적 일자리가 사회적 기업으로 전환되면서 자연스레 고용 승계가 이루어졌다는 점과 사회적 기업의 영역 가운데 돌봄 서비스 분야가 많다는 점 때문이다. 이런 점은 사회적 기업 대표자 인터뷰에서도 제시되고 있다.

솔직히 사회적 기업의 저임금 구조와 불완전 고용을 이겨낼 수 있는 것은 2차적 생계 부양자라고 할 수 있는 여성밖에 없어요...남성이 견딜 수 있는 구조가 아니에요(B 기관 인터뷰)

사회적 기업의 사업 영역은 사실상 여성과 관련된 영역이 대부분이에요 (A 기관 인터뷰)

사회적 기업은 「사회적 기업 육성법」에서 정한 바에 따라 충분하게 공급되지 못하고 있는 사회 서비스를 확충하고 새로운 일자리를 창출함으로써 사회 통합과 국민의 삶의 질 향상에 기여함을 목적으로 하고 있다. 사회적 기업은 일반인을 대상으로 하여 사업을 수행하기도 하나 사회적 목적 실현을 위해 그 대상을 취약 계층을 주요 서비스 대상으로 하다. 취약 계층에는 장애인, 저소득층, 고령자가 포함되지만 법의 규정에 따라 경력 단절 여성이나 이주민 중 여성 결혼 이민자, 그리고 성매매 피해자와 같은 취업 취약 계층 여성들에게 일자리를 제공하게 된다. 기본적으로 사회적 기업은 사회적 목적 실현을 위해 취약 계층의 일자리 창출이 주를 이루고 있다는 점이 경력 단절 여성들의 일자리로서 기여하고 있다고 할 수 있다.

〈표 3〉 경제 활동 참여율

구분	남성	여성	합계
경제 활동 참여 (경제 활동 참여자 중의 백분율)	14,208천명 (58.4%)	10,139천명 (41.6%)	24,347천명 (100.0%)
경제 활동 인구(15세이상)대비 경제 활동 참여율	14,208천명 (73.5%)	10,139천명 (50.0%)	24,347천명 (평균 61.7%)
사회적 기업 참여	2,580명 (30.4%)	5,902명 (69.6%)	8,481명 (100.0%)

자료: 광선화(2009: 226), 2008 사회적 기업 성과 분석에서 재정리 고용노동부(2009: 23), 여성과 취업에서 재정리, 통계청 (2008) 경제 활동 인구 연보

사회적 기업은 사회적 목적 실현이 추구해야 할 중요 가치 중의 하나이다. 따라서 종사자 가운데 취약 계층의 종사 비율을 살펴보는 것이 의미 있는 지표이다. 이정봉(2009)⁶⁾이 제시하고 있는 것처럼 인증 사회적 기업의 남성 종사자가 30.4%인데 비해 여성 종사자는 69.6%의 비율을 보이고 있어 여성 고용 비율이 남성에 비해 2배 이상 높음을 알 수 있다. 이는 우리나라 여성 경제 활동 참여율이 50%정도에 머무는 것에 비한다면 사회적 기업에 종사하는 여성의 비율이 매우 높다는 것을 알 수 있다. 집단별 구성 중 취업 취약 계층에 속하는 여성 종사자 비율은 37.4%정도에 해당하고, 그 중 여성 고령자의 취업 비율이 가장 높은 것으로 나타났다. 일반 여성의 경우가 32.2%의 참여를 보이고 있는 것을 볼 때, 취약 계층 여성과 더불어 취약 계층에 속하지 않는 여성들의 사회적 기업 참여 비율 또한 높음을 알 수 있다. 지표상으로만 보았을 때 여성의 사회적 기업의 노동 참여도는 일반 기업과 비교할 때, 그리고 남성과 비교할 때 매우 높은 것으로 나타났다.

〈표 4〉 사회적 기업 종사자의 집단별 구성

구분		남성	여성	합계
취약 계층	저소득층	215(2.5%)	863(10.2%)	1,078(12.7%)
	고령자	480(5.7%)	1,277(15.1%)	1,757(20.7%)
	장애인	932(11.0%)	473(5.6%)	1,405(16.6%)
	기타	11(1.3%)	558(6.6%)	669(7.9%)
일반	842(9.9%)	2,731(32.2%)	3,573(42.1%)	
합계	2,580(30.4%)	5,902(69.6%)	8,481(100%)	

자료: 이정봉(2009:60), 노동부 인증 사회적 기업 운영 실태와 과제

사회적 기업에 종사하는 유급 근로자는 인증 신청일을 기준으로 적용 제외 대상이 아닌 한 4대 보험을 가입해야 하고, 최저 임금법에서 정한 임금 이상을 지급받아야 한다. 또한 단기간 근로자나 파견 근로자의 경우도 유급 근로자로 인정된다. 사회적 기업 종사자 전체 유급 근로자 8,346명 가운데 여성

6) 이정봉(2009)은 사회적 기업 종사자의 노동 실태에 대한 연구를 통해 2009년 8월과 9월까지 사회적 기업을 유형별로 분류한 후 지역별 할당 표집 방식을 적용하여 80개 인증 사회적 기업과 종사자 1000명을 대상으로 사회적 기업의 주요 노동 조건을 조사하였다.

유급 근로자는 69.0%, 남성은 31.0%로 여성 종사자가 2배 정도 많은 것으로 나타났다.

〈표 5〉 유급 근로자 수

구분	남	여	계
사회적 기업 전체 유급 근로자 수	2,591명 (31%)	5,755명 (69%)	8,346명 (100%)
일반기업 경제 활동 임금 근로자*	9,338천명 (57.6%)	6,868천명 (42.4%)	16,206천명 (100.0%)

자료: 광선화(2009: 226), 2008 사회적 기업 성과 분석에서 재정리 고용노동부(2009: 23), 여성과 취업에서 재정리, 통계청 (2008) 경제 활동 인구 연보

*일반 기업 경제 활동 유급 근로자는 임시직과 일용직은 제외한 것임

사회적 기업의 고용 형태별 비율을 살펴보면 정규직이 43.1%, 비정규직 56.9%로 정규직의 비율이 낮았다. 사회적 기업의 성별 고용 형태를 살펴본 결과 정규직의 경우 남성 43.1%, 여성 56.9%로 유급 근로자 비율 남성 31%와 여성 69%를 기준에 의하면 여성의 정규직 비율이 낮다고 볼 수 있다. 반면 일반 기업의 고용 형태를 살펴보면 정규직 66.1%, 비정규직 33.9%로 나타났고 성별 고용 형태별로 살펴보면 정규직의 경우 남성 62.6%, 여성 37.4%로 여성의 정규직 비율이 매우 낮음을 알 수 있다. 일반 기업의 경우도 경제 활동 임금 근로자 비율 남성 57.6%와 여성 42.4%와 비교한다면 역시 여성의 정규직 비율이 낮음을 알 수 있다.

〈표 6〉 고용 형태

구분	남	여	계	구분별 비율
사회적 기업 고용 형태	정규직 1,497명 (43.1%)	1,977명 (56.9%)	3,474명 (100%)	43.1%
	비정규직 1,079명 (23.5%)	5,508명 (76.5%)	4,587명 (100%)	56.9%
일반 기업 고용 형태	정규직 6,667천명 (62.6%)	3,991천명 (37.4%)	10,658천명 (100%)	66.1%
	비정규직 2,699천명 (49.6%)	2,746천명 (50.4%)	5,455천명 (100%)	33.9%

자료: 광선화(2009: 226), 2008 사회적 기업 성과 분석에서 재정리 고용노동부(2009:30). 여성과 취업, 통계청 『'08 경제활동인구조사부가조사』

사회적 기업에서 여성의 정규직 비율이 낮은 이유는 사회적 일자리 사업 참여자의 경우 1년 단위로 계약을 하므로 비정규직으로 분류되었기 때문이다. 또한 사회적 기업의 경우 정부에서 3년간 인건비 지원을 하게 되는데, 인건비 지원이 끝나고 나면 자체적으로 수익 구조를 창출하여 인건비를 감당해야 한다. 수익 창출이 확보되지 않은 상황에서 근로자의 정규직화는 사업체 부담으로 전가되기 때문에 정규직화 하는 데 어려움이 있다. 이러한 측면은 사회적 기업 종사자들의 노동성을 인정하기 어려운 구조를 양산하기 때문에 더 열악한 조건에서 놓이게 되는 것이다. 여성의 비정규직화는 일반기업에서도 동일하게 나타나고 있는 현상인데 특히 저소득층 여성의 비정규직화에 대한 문제는 심각하다⁷⁾. 따라서 사회적 기업에 종사하는 취약 계층 여성은 고용 불안과 빈곤화에 직면하게 된다.

사회적 기업의 고용 형태를 통해 여성 노동 참여도를 살펴본 결과 사회적 기업에 종사하는 여성의 비정규직의 비율이 높게 나타나 고용 불안정성이 높다는 측면에서, 여성의 노동 시장에서의 지위는 상대적으로 불안하고 낮음을 알 수 있다.

2. 사회적 기업의 여성 노동 위상도

고용 평등 지표에서 제시하는 노동 위상도는 승진 등에서의 차별을 측정하는 지표로서 관리직 비율로 산정한다. 사회적 기업의 여성 친화성 분석에서는 관리직 비율 뿐 아니라 여성 대표자 비율, 업종별 종사자 현황을 통해 분석하고자 한다.

앞서 사회적 기업의 참여자를 살펴보면 취약 계층의 여성의 비율이 매우 높음을 알 수 있다. 이는 사회적 기업에 대한 여성의 노동 참여도가 높다는 것을 의미한다. 그렇다면 기업의 대표자는 어떠한가? 인증 사회적 기업에서 남성 대표자 65%, 여성 대표자 35%로 나타났다. 노동 참여도에서 살펴본 것

7) 여성의 비정규직화에 관한 연구는 다양하게 제시되고 있다. 김영옥·민현주·김복순(2007)은 저소득층 기혼 여성의 고용의 질은 더욱 악화되고 있는데, 2002년에서 2007년 사이 여성의 일자리는 75.5만개가 창출되었는데, 직종 간 분리현상이 나타났으며, 정규직 여성 노동자와 비정규직 여성 노동자간의 임금 격차가 벌어지고 있다고 한다. 또한 김혜연·홍백희(2009)는 여성 노동시장이 양극화 되면서 노동 시장에서 여성의 주변화와 빈곤화 현상이 확산되고 있다고 한다.

처럼 사회적 기업 유급 근로자 중 여성의 비율이 전체의 69%이고, 남성 유급 근로자가 31%를 감안한다면 여성 대표자 비율은 높지 않은 것으로 볼 수 있다. 곽선화(2008b)가 '07년 인증 사회적 기업을 대상으로 한 연구도 동일한 결과를 보였다. 사회적 기업에서 여성 유급 근로자의 비율은 72.0%에 이르는 반면 여성 대표자 비율은 25%로 매우 낮은 편이었다. 이러한 결과에서 볼 때 사회적 기업에서 여성의 노동 시장 참여율은 높은 편이나 여성의 대표자 비율은 참여자 비율과 비교할 때 높지 않은 것으로 나타났다.

〈표 7〉 대표자 현황

(단위: 명,%)

구분	남	여	계
대표자	139	76	215
	65	35	100

자료: 곽선화(2009:99), 2008 사회적 기업 성과 분석

사회적 기업 종사자들의 종사상의 지위를 살펴본 결과 관리직은 전체의 11.3%, 비관리직은 88.7%의 비율을 보이고 있다. 관리직급을 성별로 구분하여 살펴본 결과 남성 종사자 중 관리직 비율은 18%, 여성 종사자 중 관리직 비율은 8%에 해당한다. 노동부(2009:56)가 적극적 고용 개선 조치 의무 사업장의 남녀 근로자 현황을 분석한 결과에 의하면 500-999인 규모의 기관에서 여성 고용 비율은 32.44%이고, 여성 관리자 비율은 11.99%이며, 1,000인 이상 규모의 기관에서의 여성 고용 비율은 35.02%이고 여성 관리자 비율은 13.17%로 나타났다. 사회적 기업에 종사하는 여성 유급 근로자 비율이 높지만 종사상의 지위에 있어 여성이 관리직급에 종사하는 경우는 높지 않음을 알 수 있다.

〈표 8〉 관리직 현황

(단위: 명, %)

구분		남	여	계	구분별 비율
사회적 기업 관리직	관리직	426	387	813	11.3
		52.4	47.6	100	
	비관리직	1,853	4,543	6,396	88.7
		29	71	100	
합계		2,279	4,930	7,209	100.0
일반 기업 관리직	여성 고용 비율: 500-999인(32.44%), 1000인이상(35.02%) 여성 관리자 비율: 500-999인(11.99%), 1000인이상(13.17%)				

자료: 객선희(2009: 224), 2008 사회적 기업 성과 분석 고용노동부(2009: 57). 여성과 취업.

여성 노동과 관련하여 중요한 이슈 중의 하나는 직종 분리 현상이다. 직종 분리 현상이 문제가 되는 이유는 성별 임금 격차의 원인이 되기 때문이다(김재호, 2011:253). 성별에 따라 취업하고 있는 일자리의 직종이 다르고, 여성 집중 직종의 소득 수준이 남성 집중 직종의 소득 수준보다 낮다는 이유 때문이다. 여성이 특정 직종에 집중되어 있는 현상은 대부분의 국가에서 발견할 수 있는 현상으로서 그 원인과 결과에 대한 논의들이 그동안 지속되어 왔다. Johnson & Stafford(1998)는 직종 분리의 원인으로 첫째, 직업에 대한 성별 선호도의 차이, 둘째, 직무 수행에 있어서 성별 직무 능력의 차이, 셋째, 기업의 직접적 성차별, 넷째, 여성의 진출을 가로막는 법·관습·문화 등의 제도적 차별을 들고 있다. 성별 직종 분리가 선호에 따른 자의적 선택을 제외하고는 사회 문화적 관행 등 성차별적 요인에 의해 여성 집중 직종에 취업을 하는 현상이 지속되는 것이 문제이다.

사회적 기업에서의 직종 분리 현상 또한 성별 임금 격차에 영향을 줄 수 있기 때문에 중요한 문제라고 할 수 있다. 직종 분리 현상을 살펴보기 위해 유급 근로자 현황을 업종별로 살펴보았다. 사회적 기업에 있어 성별 간 업종별 고용 구조에 있어 상이한 특성을 나타내고 있다. 보육과 간병 가사 지원 분야의 경우 여성의 비율이 남성에 비해 매우 높게 나타났다. 또한 보건, 방과 후 학교, 청소, 장인 교육, 사회 복지 분야에서의 여성 참여가 높은 것으로 나타났다. 제조업을 포함하는 기타 업종에서의 여성 참여율은 상대적으로 낮게 나타나고 있었다.

사회적 기업이 반드시 여성에게 유리한 것은 아니다. 다만 사회적 기업 자체가 취약 계층을 우선적으로 고용하도록 되어있고, 취약 계층 중 남성과 여성을 구분한다면 여성이 우선 고용되고, 아이템(사업 영역)의 배치도 여성...(A기관 인터뷰)

사회적 기업이 여성 친화적이기 위해서는 사회적 기업이 여성 친화적이어서 여성이 많은 것이 아니라 저임금, 불완전 고용 때문에 남성이 견딜 수 있는 구조가 아니어서이다. (B기관 인터뷰)

직종 분리 현상과 임금, 직종 분리 현상과 성별 역할 구분에 있어서 연구가 보여주는 내용은 상이하나, 분명한 것은 인증 사회적 기업의 직종 분리가 매우 크다는 것이다. 이것은 태생적으로 사회적 기업의 업종이 주로 사회 서비스분야와 관련된 것이고, 이 분야는 전통적으로 여성의 일자리로 인식되어 왔기 때문에 주로 여성의 참여가 두드러진다. 그러나 직종 분리가 여성 집중 직종과 남성 집중 직종에 따라 여성 집중 직종의 경우 저임금과 낮은 고용 안정성, 비정규직화의 문제가 대두 될 수 있기 때문에 직종 분리의 문제는 사회적 기업의 여성 친화성 개선을 위해 중요한 과제로 인식되어야 한다.

〈표 9〉 업종별 종사자 현황

(단위: 명, %)

구분	남성	여성	합계
교육	110(30.4)	252(69.6)	362(100.0)
보건	64(14.9)	366(85.1)	430(100.0)
사회 복지	108(37.5)	180(62.5)	288(100.0)
환경	609(44.4)	764(55.6)	1373(100.0)
보육	18(3.0)	587(97.0)	605(100.0)
문화 예술 관광 운동	145(45.2)	176(54.8)	321(100.0)
간병 가사 지원	170(7.3)	2151(92.7)	2,321(100.0)
기타	1367(51.7)	1279(48.3)	2,646(100.0)
계	2591(31.0)	5755(69.0)	8,346(100.0)

자료: 곽선화(2009: 227), 2008 사회적 기업 성과 분석

결과적으로 사회적 기업에서 여성의 노동 위상도를 살펴보면 사회적 기업에 종사하는 남성의 비율과 비교할 때, 대표자의 비율도 높지 않고, 관리직급의 비율도 높지 않으며, 직종 분리 현상이 뚜렷이 나타남을 알 수 있다. 이러한 분석 결과는 여성의 참여율이 높아도 조직 내에서 여성의 지위는 높지 않은 상태이며, 성별에 따른 직종이 분리되어 있어, 여성의 조직 내 위상도는 높지 않다는 것을 의미한다.

3. 사회적 기업의 노동 보상도

노동 보상도란 근로의 대가로서 임금 등의 보상을 적절히 받고 있는지 여부를 나타내는 결과 지표로 시간당 임금 비율로 산정한다. 다양한 분야에 걸쳐 여성의 경제적 진출이 활발하게 되면서 남녀 간 임금 격차도 줄어들 것이라고 예상하고 있으나 여성의 경제 활동 증가에도 불구하고 성별 임금 격차는 개선되어지지 않고 있다. 성별 임금 격차가 개선되지 못하는 잠재적 이유는 노동 시장 양극화의 영향으로 여성은 소규모 기업과 비정규직에 상대적으로 많이 집중되어 있기 때문이다(금재호, 2011: 320).

사회적 기업 유급 근로자의 고용 구조에 이어 사회적 기업 종사자의 근로 조건을 임금을 중심으로 살펴보았다. 사회적 기업 종사자의 임금 수준을 살펴본 결과 평균 임금은 남성이 1,163천원, 여성이 973천원으로 나타났다. 남성을 100으로 했을 때 여성의 임금은 남성의 83.7%수준을 의미한다. 일반 기업 종사자 경우 남성 월 평균 임금 수준이 2,265천원, 여성은 1,413으로 62.4% 수준에 그치고 있다. 사회적 기업의 성별 임금 격차는 일반 기업에 비해 높지 않은 편이다. 그러나 평균 임금 수준을 살펴보면 사회적 기업의 평균 임금은 1,068천원, 일반 기업은 1,959천원으로 거의 절반 수준에 불과하다. 결국 사회적 기업의 일자리가 매우 저임금 구조에 놓여 있다는 것을 알 수 있다. 이는 사회적 기업에 종사하는 여성과 남성 모두에게 적용되는 결과이며, 이를 통해 사회적 기업의 일자리가 괜찮은 일자리(decent work)이 되기 위해서 갖는 구조적 한계라고 할 수 있다.

이와 같이 사회적 기업 내에서도 성별 임금 격차가 나타나고 있고 여성의 임금이 낮게 나타나는 것은 사회적 기업에서의 여성의 일자리 지위가 남성

보다 더 낮음을 보여주는 것이다. 결국 사회적 기업에서 여성의 노동 시장 참여율은 높은 편이나 여성의 노동 보상도 또한 열악하여 사회적 기업 여성 종사자의 노동 시장 지위 개선이 필요한 것으로 보인다.

〈표 10〉 임금 수준

(단위: 천원)

구분	남	여	평균	성별 임금 격차 (남성 임금=100)
사회적 기업 월 평균 임금 수준	1,163	973	1,068	83.7
일반 기업 월 평균 임금 수준*	2,265	1,413	1,959	62.4

자료: 광선화(2009: 99), 2008 사회적 기업 성과 분석, 고용노동부(2009:29), 여성과 취업.

* 정액 급여 기준(10인 이상 사업체 기준)

4. 근로 시간

2008년 5인 이상 사업자의 여성 상용 근로자의 월 평균 총 근로 시간은 182.6시간, 남성 근로자의 경우는 191.6시간으로 남성의 월 평균 근로 시간이 많은 편이다. 사회적 기업 노동자들의 주당 평균 노동 시간은 41.2시간으로 대체로 주5일 근무를 실시하고 있는 것으로 보인다. 주당 평균 노동 시간은 남성 42시간 여성 41시간을 하는 것으로 나타났다. 사회적 기업 내에서 성별에 따른 근로 시간은 별로 차이가 나지 않는다.

사회적 기업에 종사하는 여성들은 시간의 자율성 때문에 사회적 기업에서 일하기를 원한다고 한다. 일-가정 양립을 위해 낮에 일하고 싶어 하는데 사회적 기업은 이러한 고용 구조가 가능하다.

여성 친화, 일 가정 양립 30대 중후반의 여성들이 지속적으로 일할 수 있도록 초점이 맞춰져야 한다. 여기서 일하는 여성의 평균 연령은 53세이기 때문에 낮에 시간이 있어서 노동을 한다.(B기관 인터뷰)

<표 11> 근로시간 현황

구분	성별	근로 시간
사회적 기업 근로 시간	남	42.0(주당 근로 시간)
	여	41.0(주당 근로 시간)
일반 기업 근로 시간	남	191.6(월 평균 근로 시간)
	여	182.6(월 평균 근로 시간) 보건 및 사회 복지 사업 근로자(185.5시간)

자료: 이정봉(2009:60), 노동부 인증 사회적 기업 운영 실태와 과제 고용노동부(2009: 44-45), 여성과 취업.

5. 여성 인재 육성

사회적 기업 종사자의 교육 훈련 경험에 대해 살펴보면 교육 훈련 경험이 있는 경우는 전체의 44.9%로 나타나 교육 경험이 없는 경우 55.1%가 더 많았다. 성별로 교육 훈련 경험에 대해 살펴본 결과 남성 종사자는 32.1%가 그리고 여성은 48.9%가 교육 훈련 경험이 있는 것으로 응답하였다(곽선화, 2009: 291). 여성이 교육 훈련 경험이 많은 이유는 사회적 기업 내에 사회적 서비스 분야 일자리가 증가하면서 민간 자격증에 대한 교육 훈련 기회가 많아졌기 때문이다. 그러나 사회적 기업 여성 종사자의 교육 훈련 경험은 주로 특정 업종(돌봄 영역)을 중심으로 한 교육 훈련이 대부분이었고, 직무 중심 위주의 교육으로 구성되고 있다. 물론 여성의 직업 훈련은 생산성과 역량 제고의 기회와 관련될 뿐 아니라 조직에 대한 충성도, 몰입도, 책임감 등을 저해하게 되고 여성의 자기 계발 동기를 낮출 위험이 있기 때문에 중요하다.

여성 교육을 위해서는 법정 교육 정도 하고 있다. 성희롱 예방 교육, 안전 교육 정도, 월1회 전체 회의를 한다. 사실 인재 양성을 위한 교육을 해야 하는데 못하고 있고, 관리자 교육도 못한다. 그렇지만 교육 효과도 없다. 우리 기관은 밤에 일하는데, 낮에 교육 때문에 나오라고 하면 싫어한다.(A기관 인터뷰)

돌봄 서비스를 제공하는 사람들은 현장 일을 하기 때문에 임원진 중심으로 교육을 제공한다. 5개의 사업단이 있는데 사업단을 중심으로 월1

회 교육한다. 교육은 직무 교육에 치중되어있다. 사업단마다 임원진은 2-3명 정도이다. (B기관 인터뷰)

그러나 여성 인재 개발이라는 측면에서 이러한 직무 중심 교육 못지않게 여성 관리자 양성 교육이 필요하고 조직 내에서 여성 인재를 위한 갈등 관리 교육, 의사 소통 교육, 리더십 교육 등에 대해 필요성은 인정하고 있다.

임원진의 자기 역량을 강화시켜야 하고 지원책이 필요하다. 솔직히 리더십, 회의 진행 교육이 필요한데 쉽지 않다. 2007년 1월에 가사 도우미 사업 37명을 인계 받았는데, 그동안은 양적 성장에 치중하였다. 이제는 내부 역량 강화와 질적 성장에 더 치중해야 하는데...

관리 직원을 대상으로 회의 진행과 리더 역할 교육이 필요하다.(B기관 인터뷰)

그러나 다양한 환경에 처한 사회적 기업의 교육 필요성에 대해서는 공감하고 있으나, 현실적으로 이러한 교육을 하는 것은 어려움이 있음을 시사하고 있다.

6. 사회적 기업의 민주적 의사 결정

사회적 기업 육성법은 사회적 기업 인증 요건 중 하나로 서비스 수혜자, 근로자 등 이해 관계자가 참여하는 의사 결정 구조를 갖출 것이 명시되어 있다. 사회적 기업은 동등한 의사 결정, 임금, 그리고 노동 조건이 공식적으로든 혹은 실질적으로든 보장되어 있을지라도, 노동자들 혹은 이해 당사자들의 참여를 장려해야 하는 것이다. 사회적 기업의 의사소통과 조직 분위기와 관련해서는 민주적 의사 결정과 참여가 이루어지고 있는 것으로 나타났다.

사회적 기업은 거의 전신이 자활 공동체이고 민주적 의사 결정이 이루어지고 있는 편이다. (A기관 인터뷰)

회의는 임원진 회의와 사업단 전체 회의가 월 1회 이루어진다. 결정 구

조직 성격의 회의이다.

민주적 의사 결정 구조를 가지고 있는데 전신이 시민 단체였고, 민주적 의사 결정이 나중에 설득하거나 하는 경우보다 훨씬 효율적 운영 방식이다. 자기가 정한 것을 하는 것이 더 좋은데 나중에 바꾸려면 더 엄청난 에너지가 필요하다. (B기관 인터뷰)

사회적 기업의 정보 공유가 중요하다고 해서 조직 내의 문제나 여건 등에 대해 얘기를 하고 있어요...그런데 오히려 이런 것이 사람들을 불안하게 하는 것 같아요..왜냐면 사회적 기업은 아직은 고용 불안정성이 있는데, 우리도 앞으로 어떻게 될지 모른다고 생각하는 것 같아요...그래서 민주적 의사 결정, 참여가 꼭 좋은 건지 모르겠어요...(C 기관 인터뷰)

일반 기업과는 달리 사회적 기업의 의사 결정 구조는 다수의 이해 관계자가 참여하고 정보의 공유가 이루어지고 있다. 어떤 측면에서 이러한 민주적 의사 결정 구조가 매우 효율적이고 비용이 덜 소요되는 구조라고 인식하고 있다. 그러나 한편에서는 사회적 기업의 고용 구조가 불안정하고, 비정규직이 많은 현실 속에서 조직의 모든 정보 공유와 의사 결정 참여는 조직 내부 구성원의 불안감을 증폭시키는 역할을 함으로써 이들의 이직을 촉진하는 구실이 되기도 한다.

V. 결론

사회적 기업의 여성 친화성 관계 분석 연구는 기본적으로 사회적 기업이 과연 여성 친화적인가하는 질문으로부터 시작하였다. 그리고 이러한 질문에 답하기 위해 적용 가능한 여성 친화 지수를 만들어 사회적 기업의 여성 친화성을 실증적으로 분석하고, 부족한 영역은 인터뷰를 통해 보완하고자 하였다. 연구 결과 다음과 같은 함의를 얻을 수 있었다.

첫째, 사회적 기업이 여성 친화적 일자리를 제공하고 있는지의 여부이다. 사회적 기업의 영역이 여성들에게 익숙하고, 접근 가능한 자리로 구성되

어 있어 비교적 여성의 일자리로 인식될 수 있다는 점이다. 이런 점 때문에 노동 참여도에 있어 여성의 참여도가 매우 높음을 알 수 있다. 특히 취업 취약 계층으로 분류되고 있는 여성들의 종사 비율이 매우 높다는 점이 실증적으로 제시되고 있다. 그러나 노동 참여도에 있어 여성의 참여 비율 외에 여성의 유급 근로자 비율과 고용 형태에 있어 사회적 기업의 여성 친화성은 높지 않은 것으로 분석되었다. 특히 여성의 정규직 비율이 낮은 것으로 분석됨으로써 여성의 고용의 질과 함께 친화성도 낮게 나타났는데, 이는 여성 고용의 불안정성을 잉태하기 때문에 정책적 지원에 있어 여성의 정규직 비율을 높일 필요성이 있다. 그러나 앞서 말한 것처럼 사회적 기업에 대한 정부 추진 방향이 3년간 인건비 지원 이후 자립하도록 하는 것인데, 이는 현실적으로 사회적 기업의 고용 구조와는 맞지 않는다. 때문에 사회적 기업 종사자들에 대한 인건비가 해결되지 못하는 구조 속에서 정규직에 대한 문제는 어려우며, 이것은 사회적 기업의 정책 방향을 재검토해야 한다.

둘째, 노동 위상과 관련된 부분으로써 여성 대표자의 비율, 여성 관리직 비율, 업종별 비율을 중심으로 살펴보았다. 여성 대표자 비율과 여성 관리직 비율은 일반 기업과 비교할 때 높은 것으로 나타났으나, 사회적 기업 여성 참여자 비율보다 낮게 나타났다는 것을 알 수 있다. 특히 성별 직종 분리 현상이 뚜렷하게 나타나고 있는데 여성의 참여 비율이 높은 직종이 주로 돌봄 영역과 보건 서비스 영역으로 제한되어 있다는 것이다. 그런데 이러한 영역은 사회적으로 노동성을 인정받지 못하는 즉 비정규직화 되어 있는 영역이라는 것이다. 따라서 돌봄 영역의 고용 불안정성과 저임금 구조를 해결하기 위해서는 이 영역에 대한 노동성을 인정할 수 있도록 고용 구조를 개선하는 작업이 이루어져야 한다.

셋째, 노동 보상과 관련된 부분으로 임금 영역에서의 여성 친화성을 살펴보면 83.7로 남성의 임금을 100으로 볼 때 여전히 여성의 임금 수준이 낮음을 알 수 있다. 이것은 동일 연령, 동일 직급 내에서의 차이로 임금 또한 여성과 남성의 차이가 발생하고 있고, 특히 일반 기업과 비교할 때 남성, 여성 모두 저임금 구조에 놓여있는 것으로 분석되었다. 노동 보상도 영역에서의 사회적 기업의 여성 친화성은 낮다고 할 수 있다.

넷째, 근로 시간과 관련된 부분으로 근로 시간에 있어서는 성별에 따른 차

이가 존재하지는 않았다.

다섯째, 인재 양성과 관련된 부분으로 인재 양성을 위해서 필요한 교육 부분에 있어 여성의 참여가 남성의 참여보다 낮다는 점, 그리고 교육 분야가 돌봄 영역으로 한정되어 있다는 점에서 여성을 위한 인재 양성 영역에 대한 관심은 높지 않은 것으로 나타났다. 다만 인터뷰 결과 인재 양성의 필요성은 어느 정도 공감하고 있는 것으로 보인다. 그러나 사회적 기업의 여성 참여가 높고, 사회적 기업의 가치 실현과 사회적 역할이라는 측면에서 볼 때 예비 여성 사회적 기업이 양성이라는 측면에서 조직 내 여성 인재를 발굴하고 키우는 작업 역시 정책적으로 추진해야 할 사업이라고 볼 수 있다.

마지막으로 민주적 의사 결정 구조로써 사회적 기업 육성법에서 제시하고 있는 것처럼 여성의 의사 결정 참여가 이루어지고 있는 것으로 보인다.

위와 같은 연구 결과에서 보는 것처럼 사회적 기업의 여성 친화성이 높은 기업이라고 보기에에는 한계가 있다. 더구나 고용의 질 측면을 포함하는 괜찮은 일자리로서는 더더욱 여성 친화성을 담보하지 못한다고 할 수 있다. 따라서 앞으로의 과제는 정책적으로 사회적 기업을 확대하려고 하는 시점에서 여성이 훨씬 많은 비중을 차지하고 있는 사회적 기업의 여성 친화성을 증진하면서도 지속 가능성을 담보할 수 있는 방안을 선택하는 문제와 지원 방안의 우선순위를 잘 결정하는 것이 중요한 과제가 될 것이다.

참고 문헌

- 곽선화. (2008b). 여성의 일자리 창출방안.
- 곽선화. (2009). 「2008 사회적 기업 성과분석」. 서울: 고용노동부
- 금재호·윤자영. (2011). 「외환위기 이후 여성노동시장의 변화와 정책과제」. 노동연구원.
- 김성진. (2010). 장애인의 노동통합을 위한 커뮤니티 비즈니스에 관한 고찰. 「장애와 고용」, 20(4): 299-322.
- 김영옥·민현주·김복순. (2007). 「여성노동시장의 양극화 추이와 과제」. 한국여성정책연구원.

- 김유미. (2009). 사회적 기업과 여성의 대안적 일자리. 「여성과 환경」, 60.
- 김혜연·홍백희. (2009). 성별집단내 소득불평등(inequality among gender)의 변화추이 및 원인. 「한국사회복지학」, 61(2): 391-415.
- 문순영·방대욱. (2010). 인증사회적 기업의 고용의 질에 대한 탐색적 연구. 「한국지역사회복지학」, 33: 121-154.
- 박찬임·김혜원. (2010). 「사회적 기업 실태와 발전방향」, 한국노동연구원.
- 안주엽·납재량·이인재·성지미·최강식. (2007). 「노동과 차별(II): 인식과 실재」. 한국노동연구원.
- 양인숙. (2008). 「여성친화적 기업모델 구축」. 여성부.
- 오미란·박구승·이성희. (2009). 「여성친화형 사회적 기업 모델 연구」, 전라남도: 전남여성플라자.
- 유현숙. (2005). 「여성자본의 실태와 활용방안에 관한 연구」. 아시아여성연구, 44(2): 255-259.
- 이성은. (2009). 「서울시 사회적 기업의 여성친화지수 분석」, 서울: 서울시여성가족재단.
- 이성은·안선덕. (2009). 「서울시 사회적 기업의 여성친화성 활성화 방안연구」, 서울: 서울시여성가족재단.
- 이영면·박상언. (2008). 「고용의 질에 관한 글로벌 기준과 측정지표」, 한국노동연구원
- 이정봉. (2010). 사회적 기업의 노동조건 현황과 과제. 「월간 노동사회」, 151.
- 장지연·양수경. 고용평등지표 개발. 한국노동연구원.
- 조선주·김영옥. (2008). 여성친화적 사회적 기업 발전에 관한 소고. 「여성연구」, 75(2): 77-60.
- 최운선·정선희·김은. (2009). 경기도 사회적 기업 육성을 위한 정책연구. 경기도가족여성연구원.
- 최운선. (2009). 경기도 사회적 기업 육성을 위한 정책연구: 보육 및 교육분야를 중심으로. (재)경기도가족여성연구원.
- 최조순·김종수. (2010). 여성일자리 대안으로서의 사회적 기업. 「한국정책연구」, 10(1).
- 고용노동부. (2009). 2009년도 여성과 취업.

고용노동부. (2010). 2009년 고용형태별 근로실태조사보고서.

여성가족부. 여성친화기업 만들기 가이드북. 여성부.

Carlo Borzaga & J.Defourny. (2009). 「사회적 기업 I」. 박대석·박상하·고두갑
(역). 서울: 시그마프레스. *The Emergence of Social Enterprise*. Routledge.

OECD. (1999). *Social Enterprise*. OECD.

<http://saesayon.org>. 여성고용, 한국사회 질적 변화를 위한 필수과제.



Analysis of Women Friendliness's Social Enterprise

Kim, Hak Sil
Chungbuk National University

In this study, analysis of social enterprise in women friendliness. For the analysis, these are the selected WFI, which can be applied to social enterprises. Indicators were selected through the empirical analysis and gaps were supplemented by interviews. As a result, women's accessibility to jobs are easier to social entrepreneurs, but there are limits to view as alternative jobs or women friendliness's jobs.

[Key Words: social enterprise, woman, women friendliness's enterprise]

논문접수일: 2011.5.1

제1저자: 김학실(Kim, Hak Sil)
소속 및 직위: 충북대학교 사회과학연구소 전임연구원
주소: 충청북도 청주시 흥덕구 성봉로 410
전화번호: (043) 249-1704, (010) 2411-0412
이메일: haksil67@hanmail.net