

사회적기업 여성 근로자의 고용효과 인식에 관한 연구: 충남 지역 인증사회적기업 여성 근로자를 대상으로

안수영

국문요약

본 연구는 인증사회적기업에 근무하는 여성 근로자들이 사회적기업의 여성 고용효과를 어떻게 인식하는지를 계량적으로 검증하여 고용 정책적 함의와 과제를 제시하였다.

회귀분석결과, 예측변인 가운데 연령, 학력, 경제수준, 회사의 근무조건 개선에 대한 신뢰도, 고용 안정성, 젠더 친화성은 양(+)의 관계를 반면에 이전 직무와의 관련성, 취업경로는 음(-)의 인과관계를 보였다. 인구·사회적 속성은 연령, 학력과 같은 고정변인이, 취업상태와 관련 경험은 취업관련 경험 변인이 그리고 주관적 노동조건 인식은 노사 간 신뢰가 전제된 변인들이 주로 영향을 미쳤다. 특히 사회적기업에서 일하는 여성 근로자들은 자신들의 실제적 고용조건 보다 주관적 체감도인 지각(知覺)적 요인들을 여성의 경제활동참여에서 보다 영향력 있는 변수로 인지하였다.

주제어: 사회적기업, 여성 근로자, 고용효과, 영향요인

I. 문제제기

사회적기업은 한국 경제의 고용 없는 성장에 대응하고 소득 불평등과 빈곤, 불안정한 고용, 실업률 증가 등 시장의 실패에 따른 해법을 영리성과 공익성이 결합된 방식으로 해결하려는 산업·노동정책이다. 따라서 사회적기업의 정책 목표는 여성, 장애인, 노인, 실업자 등을 비롯한 한계 노동자나 취업 취약계층에게 지속가능한 일자리를 제공하고 실업급여와 공적부조 사이에 존재하는 광범위한 사각지대를 해소하는데 있다(Borzaga, Carlo, Galera, Giulia & Nogales, Rocio. 2008; 안수영·임우연, 2012).

게다가 최근 노동시장 정책과 사회적 서비스를 연결하는 정책적 시도가 새로운 관심을 끌고 있는데(Bills and Glennerster, 1998; 주성돈·이종원, 2012 재인용) 사회적기업에 관한 논의가 바로 이에 해당된다. 사회적기업은 제1~제3섹터와 구별하여 제4섹터(또는 독립섹터)로 구분하거나(조영복, 2008) 경제적 가치와 사회적 가치, 환경적 구성 요소가 결합된 혼합가치경제(Antony Bugg-Levine and Jed Emerson, 2011; Jed Emerson, 2003) 영역으로 범주화할 수 있다. 한국의 사회적기업은 인건비 지원이라는 직접일자리사업의 성격과 기업의 적정이윤 산출을 통한 고용창출과 유지라는 간

접일자리정책의 모티브를 동시에 가진다는 점에서 융합적인 고용·노동정책의 성격을 갖는다. 그렇기 때문에 사회적기업 일자리 정책은 제4의 산업·노동정책으로 위치 지을 수 있다.

그러나 기업 ‘창업’ 방식을 통해 취업 취약계층에게 괜찮은 일자리(decent job)를 제공하는 사회적기업형 고용정책은 수량적 성과주의에 매몰되어 단기적, 임시적인 저임금 일자리를 생산한다는 비판에서 자유롭지 못하다. 그럼에도 사회적기업은 여성의 경제활동참여 가능성을 높이는 정책 수단으로 일자리의 근로조건 만족도나 지속가능성을 엿볼 수 있는 면면들이 포착되고 있다. 즉 사회적기업은 경제활동참여율이 낮고 경력단절이 심하며 고용 여건이 열악한 여성들의 취업출구 전략으로서 여성의 고용지표 개선에 일정한 성과를 보인다는 점에는 대체로 이견이 없다.

그렇다면 일자리 정책의 새로운 도구인 사회적기업을 여성이라는 노동 집단과 결합시키면 어떤 고용효과를 만들어 낼까? 가용노동력으로서 여성의 고용창출 효과에 영향을 미치는 요인은 과연 무엇일까? 본 연구에서는 이와 같은 연구 질문을 사회적기업 ‘여성 근로자의 고용효과 인식’이라는 표제어를 통해 통계적으로 검증하였다. 그렇기 때문에 사회적기업의 여성 고용효과는 실제로 사회적기업에 근무하는 여성 근로자의 시선에서 진단할 필요가 있었다. 이러한 연구 작업은 사회적기업이 여성의 경제활동참여라는 명제를 지역 차원에서 어떻게 풀 것인지에 대한 보다 진전된 논의를 발전시키는 첫 걸음이 될 것이다. 정리하면, 본 연구의 목적은 여성 근로자의 관점에서 사회적기업의 여성 고용효과(경제활동참여 효과)를 설명하고 사회적기업 일자리가 가지는 고용 정책적 함의와 과제를 제시하는데 있다.

II. 기존 연구의 검토와 분석틀

최근 수 년간 일자리 정책으로서 사회적기업은 크게 주목받고 있다. 그간 관련 연구의 대체적인 흐름은 사회적기업 정책 동향과 특징을 파악하고 이를 통해 일자리 활성화 방안을 도출하는 주제들이 주로 다루어져 왔다. 대개는 사회적기업의 여성 고용현황과 실태, 쟁점과 정책 대안을 제시하는 연구가 여성정책기관에서 제한적으로 수행되는 수준에 머물러 있다. 그래서인지 아직까지 ‘노동 프레임’에 근거하여 사회적기업 일자리를 젠더와 어떻게 결합시켜 나갈 것인지, 다시 말해 사회적기업에 종사하는 여성 근로자들이 사회적기업 일자리의 고용효과를 어떻게 인식하는지에 대한 연구는 거의 전무한 실정이다.

1. 사회적기업의 고용 정책적 이해와 고용효과

1) 사회적기업 등장의 고용 정책적 이해

2000년대 중·후반 이후 한국사회의 새로운 고용 패러다임으로 본격적으로 등장한 사회적기업은 정부의 「사회적기업육성법」 제정·시행이 정책 확산의 실질적인 기폭제가 되었다. 한국사회에서 사

회적기업은 시작부터 취약계층에게 일자리 또는 사회서비스를 제공한다는 고용창출 전략, 다시 말해 수량적인 일자리 확대 프레임에 기초하여 출발하였다. 이러한 토양은 우리나라 사회적기업이 정부 주도의 새로운 일자리 정책으로 이해되고 자리 잡는데 결정적인 계기가 되었다. 그도 그럴 것이 우리사회에서 사회적기업의 등장은 고용노동부의 사회적일자리사업, 보건복지부의 자활사업 및 자활공동체 설립, 바우처사업 등과 같이 취업 취약계층을 대상으로 한 일자리 프로그램이나 일을 통한 복지(workfare)라는 노동통합형 일자리 사업에서 그 단초를 찾을 수 있다. 이들 사업은 이후에 사회적기업으로 전환하는 경로를 거치면서 오늘날 사회적경제의 저변을 확산하는데 큰 몫을 하였다.

고용정책의 일환으로 추진되고 있는 우리나라의 사회적기업 일자리 모델은 재정지원(보조금)을 통한 창업 유인 정책으로 취업 취약계층의 노동시장 진입과 안착의 통로로서 일정한 구실을 하고 있다. 그러나 생산된 일자리의 실상이 다분히 지속가능성을 담보하기 어려운 불완전한, 위험한 일자리를 양산하는 정책 실험에 그치고 있다는 비판 또한 피해가기 어렵다. 그렇기 때문에 사회적기업을 단순히 일자리 ‘개수 늘리기’에 치중한 고용정책이라는 지협적인 해석을 넘어 확장적, 포괄적으로 이해해야 한다(정선희, 2004; 김종수, 2009, 이성은·안선덕, 2009)는 주장도 그 타당성에 힘을 얻고 있다. 사회적기업은 사회적경제라는 거대 경제담론에 뿌리 내리고 있기 때문에 기업의 이윤 추구 방식, 성별 일자리 창출의 효과와 기여, 기업의 조직문화와 운영원리 등 여러 가지 측면에서 자본주의 영리기업과는 다른 부분들이 필연적으로 존재한다.

또한 사회적기업은 사회적 가치 실현과 영업활동을 통한 수익창출이라는 서로 상충되기 쉬운 속성을 지니는데(이정봉, 2010) 이는 사회적기업이 사회적 그리고 경제적 가치 생산의 접이지대로서 비영리적 성격과 영리적 속성이 함께 그리고 동시에 수렴되는 시장 내 위치에서 비롯된다. 그러므로 고용정책으로서 사회적기업은 근로자의 지속가능한 취업자본 축적과 기업의 적정한 경제적 이윤의 조화로운 균형을 지향하며 임노동 관계에서도 기존 고용정책과는 다른 해석의 여지와 과제들을 제시하고 있다.

특히 여성 고용정책으로서 사회적기업 노동 생태계는 이제 막 형성되는 단계이다. 그렇기 때문에 사회적기업의 특성과 여성 노동력이 보유한 다양한 변수들의 적절한 교합을 찾기란 결코 쉽지 않다. 게다가 지난 10년 간 여성 생산가능인구는 점차 증가하고 있지만 여성 고용율은 2000년대 접어 들어 50% 전후에서 더 이상 확대되지 못하는 노동시장 상황을 포함하여 생산가능인구의 크기와 정률적이지 않은 여성 노동의 고유한 특성들이 함께 고려되어야 한다. 이러한 요인들로 인하여 젠더를 고려한 사회적기업 고용정책을 수립하는 데는 고민스러운 많은 과제들이 산재해 있다.

2) 사회적기업의 고용효과와 조건

사회적기업의 고용실태와 효과를 다룬 선행연구는 고용조건 현황을 개괄적으로 제시하거나 재정 투자 대비 일자리 수 증가를 측정하는 연구가 주를 이룬다(강은나·민준호, 2010; 김혜원, 2011; 선남이·박능후, 2011; 이정봉, 2010; 한인수·배진한, 2008; 홍성호 외, 2012). 이들 연구는 대개 현황

을 파악하는 단계에 그치는 경우가 많고 연구의 결론은 정부나 지자체의 사회적기업 일자리 확대 및 활성화 방안으로 귀결된다(김형수·이미진, 2011; 류호상·장인봉·장원봉, 2008; 주성돈·이종원, 2012; 허소영, 2011).

사회적기업의 고용창출 성과를 분석한 연구들은 고용 전망 및 가능성에 대해 연구자들마다 조금씩 온도 차이를 두는 연구 결과를 내놓고 있다. 즉 사회적기업의 일자리 창출 성과는 현재 충분한 측면과 불충분한 측면이 혼재되어 나타난다.

허소영(2011)은 젠더적 관점에서 사회적기업 일자리는 ‘절반의 성공’이라고 결론지었다. 그 이유는 지금처럼 노동 집약적인 서비스 일자리, 낮은 임금, 인건비 지원에 의존한 일자리 늘리기는 일몰적 형태의 보조금 지원이 끝나면 노동시장에 진입한 여성들을 다시 퇴출시킬 우려가 크기 때문이다. 그러므로 임금수준의 개선, 고용 안정성 확보, 여성의 생애주기 여건을 고려한 고용지원 체계를 보완해야 한다고 주장하였다. 유사한 논의로 사회적기업의 고용창출은 인건비 지원정책을 통해 지지되고 있는데 재정지원에 의한 고용은 과잉고용을 유발하고 대개 한시적 고용의 가능성이 크기 때문에 지속가능한 일자리 창출에 한계를 지니게 되므로 재정지원 중단 이후에는 대거 고용 조정이 야기될 가능성이 크다. 그렇기 때문에 사회적기업은 최저수준 일자리라는 고정 관념을 재생산할 우려가 있다. 따라서 사회적기업을 취약계층의 고용가능성을 제고하고 일반 노동시장으로의 통합을 촉진하는 새로운 모델을 확산할 필요성이 있다(김혜원, 2011).

조금 다른 시각에서, 사회적기업의 고용조건은 낮은 급여, 불투명한 고용 안정성 등 일반 노동시장 수준에 비해 근로자들의 처우가 열악하지만 사회적기업의 고용창출 여지는 상당하다(이정봉, 2010; 한인수·배진한, 2008). 따라서 기업지원 정책, 경영혁신 체계를 집중적으로 지원하여 사회적기업의 고용창출 기능을 강화해야 한다는 논의를 펼쳤다(류호상·장인봉·장원봉, 2008; 한인수·배진한, 2008). 홍성호 외(2012)는 미시적 연구방법을 동원하여 인증 전후 충남 도내 사회적기업의 자체 예산에 의한 고용량 변화를 분석한 결과, 인증사회적기업이 충남형에 비해 자체고용을 더 많이 하였으며 일자리 제공형 사회적기업이 다른 유형에 비해 정규직 고용 창출력이 크고 사회적기업이 3차 산업에 속하거나 인증 전 고용규모가 작을수록 인증 후 고용증대 효과가 크다는 결론을 내놓았다. 그리고 사회적기업의 고용 지지력을 비정규직 근로자를 대상으로 검증한 강은나·민준호(2010)는 임금, 직무 자율성, 직무 불안정성이 낮을수록 거꾸로 직장문화를 긍정적으로 인식할수록 고용 유지력이 높아진다는 결과를 제시하였다. 한편 사회적기업의 사회경제적 성과에 영향을 미치는 요인은 순편익, 유급근로자의 정규직 및 취약계층 고용비율로 월급여가 많을수록, 사업체 형태가 불분명할 때, 그리고 사업기간이 길수록 부(-)적인 영향을 나타낸다는 연구결과도 있다(선남이·박능후, 2011; Klasen, S. & Lamanna, F. 2009). 하지만 앞선 논의의 대부분은 젠더라는 명제를 하나의 연구 기준으로 고려하지 않는 포괄적 접근방식을 취하면서 사회적기업의 고용효과에 대해 서로 다른 명암을 제시하고 있다.

2. 사회적기업과 여성 일자리 친화성

사회적기업이 여성들에게 대안적이며 괜찮은 일자리 인지에 관한 논의는 아직까지 분분하다(김유미, 2009; 김학실, 2011; 구길두·심미경, 2010; 최수영, 2010; 최조순·김중수, 2010). 현재까지는 사회적기업이 여성에게 유망한, 안정적인 일자리 공급망이 될 것이라는 논의와 함께 대안적 고용 영역으로 기능하기 어려울 거라는 주장이 혼재되어 있다.

하나의 입장은, 기본적으로 사회적기업이 여성들에게 익숙하고 접근 가능성이 높은, 여성에게 적합한 일자리라는 주장에 동의하는 입장이다. 사회적기업의 양적인 성장과 함께 여성의 참여율도 증가하고 있으며 여성들에게는 사회적기업 일자리가 민간 영리시장의 대안적 일자리로 자리 잡을 가능성이 상당히 크다고 본다. 사회적기업과 여성 일자리 연계 시스템 구축을 주장하는 연구로 여성의 좋은 일자리 창출과 취업기회 확대를 위해 사회적기업과의 연결고리를 찾아 직업능력개발, 서비스 품질 개선, 보상체계 개선의 순환체계를 마련해야 한다(최조순·김중수, 2010). 또한 사회적기업이 여성 일자리 창출에 있어 왜 필요한지, 어떠한 효용가치가 있는지를 살펴봄으로써 사회적기업이 여성노동의 분절화, 비정규직화를 완화하는 대안적 일자리로서 일정한 역할을 수행할 수 있다(구길두·심미경, 2010).

다른 입장으로, 새로운 또는 유망한 일자리 대안으로서 사회적기업 일자리가 가지는 한계를 비판하고 불안정한 노동조건과 일자리의 여성 친화성에 대해 문제를 제기하는 연구들이다. 다시 말해 괜찮은 일자리라는 고용의 질적 프레임에 비추어 볼 때 사회적기업의 일자리는 여러 가지 문제들을 안고 있다는 것이다. 김유미(2009)는 사회적기업이 여성에게 대안적 일자리가 될 수 있을지에 대해 의문을 갖고 실제 기관을 참여관찰하면서 공동체 가치와 여성주의 가치, 지속적인 교육, 노동자와 관리자 간의 상호 신뢰와 인격적 교류 등이 전제조건으로 반드시 충족되어야만 사회적기업이 여성 일자리 대안이 될 수 있다고 강조하였다. 김학실(2011)은 사회적기업의 여성 친화성을 담보하기 위한 제도적 장치를 요구하면서 고용지표의 조작적 정의를 통해 사회적기업 고용 조건이 질적인 측면에서 열악하다고 결론지었다. 남성 근로자와 대비할 때 여성 근로자는 정규직과 관리직 비율이 낮고 성별 직종분리가 뚜렷하며 돌봄 업종에 한정된 일자리와 낮은 임금, 저조한 교육 참여율을 주장의 근거로 들었다. 또한 빈곤의 여성화(feminization of poverty)라는 분석틀을 가지고 사회적기업이 여성 빈곤의 외형적 감소라는 성과에도 불구하고 취약한 비시장 노동영역에 빈곤 여성들이 재투입되어 여성노동의 질적 저하를 강화시킨다는 비판도 있다(최수영, 2010).

젠더를 하나의 분석 축으로 설정한 선행연구에서는 일자리의 질에 대한 상반된 논쟁에도 불구하고 이와 별개로 사회적기업은 여성의 진입 가능성이 높은 일터라는 것에는 대체로 동의한다. 그러다 보니 여성을 주요 노동력으로 고용하는 사회적기업 일자리는 혼잡가설에 따라 임금이나 근로시간 등의 고용조건을 영리시장 일자리에 근무하는 근로자들에 등치시키거나 오히려 저임금, 불안정한 고용, 재정지원에 의한 한시적 일자리라는 명제를 수용하는 경향이 발견된다. 지금까지 살펴본 선행연구의 주장들은 결국 다소의 입장 차이에도 불구하고 사회적기업이 여성 일자리로서 고용수준의 질적 제고가 병행되어야 한다는 것을 향후 과제로 던져 주고 있다.

본 연구는 사회적기업에 재직하는 여성 근로자들이 어떤 고용조건을 가진 사회적기업을 여성 고용창출력이 있는 사회적기업으로 인식하는지를 탐색한다는 점에서 기존 연구와 차별성을 갖는다.

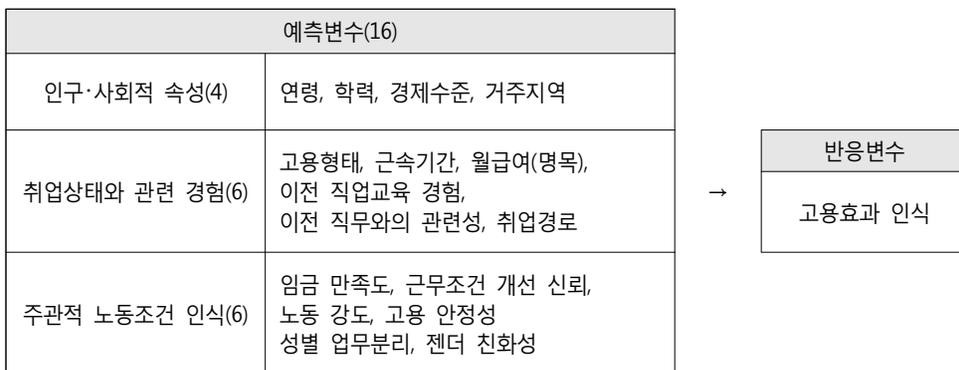
3. 연구의 분석틀

연구의 분석틀은 <그림 1>과 같다. 예측변수는 인구·사회적 속성, 취업상태와 관련 경험, 주관적 노동조건 인식의 세 가지 범주로 모두 16개 변수로 추정하였다. 영역별로 세부 변인들의 선정 이유를 개괄하면 다음과 같다. 많은 부분 가용노동 인력으로서 여성이 갖는 특성에 기초하고 있다.

첫째, 인구·사회적 속성은 고용효과 검증에 있어 가장 보편적이고 일반적으로 사용되는 변인으로 인적자본 요소와 가구 배경을 포함하는 네 가지 변수(연령, 학력, 경제수준, 거주지역)로 구성하였다. 이 가운데 거주지역과 경제수준을 포함시킨 이유는 남성과 달리 여성의 경제활동참여는 공간적(거리적) 요소가 중시되고 보조적 생계부양자라는 여성의 노동시장 지위를 고려하여 가구의 소득수준을 변수에 포함시켰다. 둘째, 취업상태와 관련 경험은 근로자의 외형적 고용조건과 이전 취업경험 등을 내용으로 6개 변수로 설계하였다. 현 직장의 물적 보상조건(고용형태, 근속기간, 급여)과 이전 일 관련 경험(이전 직업교육경험, 현 직무의 이전 직무와의 관련 여부, 취업경로)은 현재의 일자리 상태와 과거의 일경험이 무관하지 않을 것이라는 연구자의 가설에 따랐다. 셋째, 주관적 노동조건 인식은 사회적기업 여성 근로자들이 체감하는 노동조건을 만족도와 신뢰도 형태로 측정하였다. 특히 성별 업무분리 정도, 젠더 친화성 변수는 연구대상이 여성임을 고려하여 특성적으로 투입하였다.

본 연구의 반응변수는 ‘고용효과 인식’으로, 어떤 요인들이 사회적기업 여성근로자의 고용효과 인식에 영향을 미치는지를 규명하였다. 그렇지만 지속가능한 좋은 일자리라는 정책 개념에 비추어 볼 때, 본 연구의 종속변수(고용효과 인식)는 일자리의 경제적 수량효과를 검증하는 데 집중하여 일자리가 갖는 경제외적(사회적) 측면을 포괄하지 못하는 한계가 있음을 밝혀 둔다.

<그림 1> 연구의 분석틀



Ⅲ. 연구 설계

1. 조사과정과 방법

조사 모집단과 대상, 표집방법 등을 포함한 양적조사 과정을 소개하면 다음과 같다. 먼저, 조사 대상 기업체인 인증사회적기업은 충청남도 16개 시·군 가운데 10개 지역에 분포해 있었다. 업체당 평균 근로자 수는 25.9명으로 지역에 소재한 영리 기업체와 비교하여 외형적으로 일정 규모의 사회적기업 생태계를 형성하고 있었다. 업체별로 여성 근로자 수는 평균 20.9명, 점유율 79.7%로 사회적기업은 여성 노동력의 투입·활용 비중이 매우 높았다.

충청남도의 경우 천안시, 아산시를 제외한 대개의 시 단위(공주, 서산, 당진, 논산) 지역은 도농 복합적 성격을 가지며 농촌을 비롯한 이들 지역의 여성 노동시장은 공통적으로 중·고졸이하, 그리고 중·장년 및 노년층(특히, 농촌) 위주로 편제되어 있다. 이런 측면에서 충남의 여성 취업구조는 사회적경제 영역의 여성 노동력 수요와 유사한 패턴을 보이며 적절한 교합을 이룬다. 사회적기업은 업종 특성상 대부분 가공·제조업이나 서비스 제공업으로 이들 업종은 중·장년 여성의 손노동을 집중적으로 수요하기 때문에 지역 노동시장에서 여성 노동력에 대한 양적 혹은 질적인 수요·공급의 간극이 크지 않을 것으로 예상된다.

〈표 1〉 충남 지역 시군별 인증사회적기업 현황과 여성 근로자 분포

기준 : 2012년 5월 조사시점 / 단위 : 업체수, 명, %

구분	계	시 단위						군 단위(농촌)				
		도시		도농복합				금산	연기	부여	홍성	
		천안	아산	공주	서산	당진	논산					
기업체수	19	4	1	2	1	1	2	2	3	1	2	
근로자수	전체	492	215	3	23	25	12	9	23	104	23	15
	여성	392	196	3	18	25	12	11	12	90	17	8
	비율	79.7	91.2	100.0	78.3	100.0	100.0	122.2	52.2	86.5	73.9	53.3

주 : 1) 조사 당시 연기군은 충청남도 행정구역이었음(2012년 7월 1일, 세종시 편입)

2) 업체별 여성 근로자 수 평균 인원은 20.9명(전체 근로자수 평균 : 25.9명)

클라크식 산업분류(1차~3차 산업)에 따라 충남의 인증사회적기업 업종 분포를 살펴보면 <표 2>와 같다. 3차 산업(돌봄, 교육, 택배서비스) 비중이 47.4%로 가장 높았고 2차 산업(식품가공·제조, 환경업) 36.8%, 1차 산업(영농부문)이 15.8%를 차지하였다. 물론 여성 일자리의 산업별 편중 문제를 제기할 수도 있으나 사회적기업은 여성 노동력의 강점이 발휘되는 여성 친화(적합)적 영역으로 향후에도 여성 취업시장으로의 가능성이 크다고 할 수 있다.

<표 2> 충남 지역 인증사회적기업 업종 현황

기준 : 2012년 5월 조사시점

구분	세부 사업	업체 수(%)
1차 산업	영농(3)	3개(15.8)
2차 산업	식품가공·제조(4), 재활용·환경(2), 건설주택(1)	7개(36.8)
3차 산업	돌봄(6), 교육(2), 택배(1)	9개(47.4)
계		19개(100.0)

주 : 업종은 한국표준산업분류표를 참조하여 구분함

다음으로, 표집과정과 분석방법을 소개하면 본 연구는 충남에 소재한 19개 인증사회적기업에 근무하는 여성 근로자 392명을 조사 모집단으로 설정하고 업체 방문을 통한 면접조사를 2012년 5월 29일에서 6월 15일까지 실시하였다. 분석 자료의 표집은 모집단 안에서 단순무작위표집(random sampling)을 진행하여 313명의 사례를 확보하였다. 표집된 분석 샘플은 충남 도내 인증사회적기업에 근무하는 전체 여성 근로자의 78.8%(전체 근로자의 63.6%)에 해당하는 수치로 표본 대표성을 갖는다.

자료 분석방법으로는 응답자의 일반적 특성을 파악하기 위해 빈도분석과 기술통계분석을 실시하였고 설명변수와 종속변수 간의 선형적 인과관계를 검증하기 위해 단순선형회귀분석을 실시하였다.

2. 변수의 정의와 측정

분석에 사용된 변수는 <표 3>에 제시하였다. 설명변수의 범주는 반응변수에 영향을 미칠 것으로 예측되는 변인을 크게 인구·사회적 속성, 취업상태와 관련 경험, 주관적 노동조건 인식의 세 가지로 세분화하였다. 인구·사회적 속성은 연령, 학력, 경제수준, 거주지역이고 취업상태와 관련 경험은 고용형태, 급여수준, 근속기간, 이전 직업교육 경험, 이전 직무와의 관련성, 취업경로로 구성하였다. 또한 주관적 노동조건 인식은 임금 만족도, 회사의 근무조건 개선 신뢰도, 노동 강도, 고용안정성, 성별 업무분리 정도, 젠더 친화성을 리커트 척도(5점)로 측정하였다. 변수 유형은 고용효과 인식(반응변수), 연령, 주관적 노동조건 인식(6개 변수)은 연속변수이고 그 이외의 질적 변수는 더미변수로 처리하였다. 범주형 변수는 준거집단=0, 비교집단=1로 표기하였다.

〈표 3〉 연구변수의 정의와 측정

구분	영역	변수명	측정	변수
반응 변수	고용효과에 대한 인식		① 전혀 도움 안됨~ ⑤ 매우 도움 됨	연속 변수
	설명 변수	인구·사회적 속성	연령	
학력			중졸이하=0, 고졸=1, 전문대졸=1	
경제수준(가구 월평균소득)			200만원미만=0, 200-299만원=1, 300만원이상=1	
거주지역			농촌(읍·면·리)=0, 도시(시지역)=1	
취업상태와 관련 경험		고용형태	임시·일용직=0, 상용직=1	
		근속기간	2년 미만=0, 2년 이상=1	
		월급여수준(명목급여)	100만원이하=0, 101만원이상=1	
		이전 직업교육 경험	없음=0, 있음=1	
		이전 직무와의 관련성	유사하지 않음=0, 유사함=1	
취업경로		사적 경로=0, 제도적 경로=1		
주관적 노동조건 인식	임금 만족도	① 매우 불만족 ~ ⑤ 매우 만족		
	근무조건 개선 신뢰도	① 전혀 신뢰하지 않음 ~ ⑤ 매우 신뢰함		
	노동 강도	① 매우 불만족 ~ ⑤ 매우 만족		
	고용 안정성			
	성별 업무분리	① 매우 분리되어 있음 ~ ⑤ 전혀 분리되지 않음		
	젠더 친화성	100점		

주 : 사회적기업이 여성의 경제활동참여에 도움이 된다고 생각하십니까(종속변수 질문)

IV. 분석결과

1. 응답자의 일반적 특성

응답자의 일반적 특성은 <표 4> 분석변수의 기초통계량으로 제시하였다. 먼저, 반응변수인 고용 효과 인식은 3.94점(5점 기준)으로 사회적기업에 근무하는 다수의 여성 근로자들은 사회적기업을 여성 경제활동참여의 우호적인 선택지로 여기는 긍정적인 응답을 하였다.

두 번째, 인구·사회적 속성 변수를 살펴보면 사회적기업에 근무하는 여성 근로자 집단의 평균 연령은 49.2세이고 22세~66세의 연령 구간에 속해 있다. 연령대별로는 30대 이하 13.1%, 40대 31.6%, 50대 45.0%, 60세 이상 10.2%로 50대 여성이 절반 가까운 비중을 차지하였다. 특히 40대까지를 포함하면 그 비율이 86.8%로 사회적기업 일자리는 중·장년층 여성 고용 흡수력이 매우 큰 고용 지대로 해석할 수 있다. 이는 통계청 2012년 「경제활동인구조사 : 취업자통계」에서 충남 지역 여성 취업자 가운데 40대 이상 비율이 66.2%인 것과도 20% 이상의 큰 차이를 보이는 수치이다. 여기서 눈여겨 볼 부분은 여성 인력이 사회적기업 노동력의 다수를 차지하는 가운데 가장 두드러진 집단이 중·고령층 여성 인력(이정봉, 2010)이라는 점이다. 학력 분포는 중졸이하 24.6%, 고

졸 61.7%, 전문대졸 이상 13.7%로 대체로 고졸 이상(75.4%)의 교육 수준을 가지고 있어 중졸이하 학력자가 가장 많은 충남 지역 여성 취업자의 학력별 취업 분포((2012년 3/4분기 「지역별고용조사」 : 중졸 38.9%, 고졸 35.8%, 대졸이상 25.3%)와는 다른 양상을 보인다. 근로자의 경제수준은 가구 월평균 소득으로 측정하였는데 200만원 미만 34.2%, 200~299만원 27.2%, 300만원 이상 38.7%으로 저소득 구간에 다소 집중된 경향을 보였다. 응답자들은 시 단위(도시, 도농복합지역)에 60.1%, 군 단위(농촌)에 39.9%가 거주하고 있었다.

세 번째, 취업상태와 관련 경험 변수를 설명하면 다음과 같다. 고용형태는 계약기간에 따라 상용직(1년 이상) 34.5%, 비정규직(임시·일용직)이 65.5%를 차지하였다. 이는 다른 연구에서도 비슷한 결과가 보고 되고 있다(구길두·심미경, 2010; 김학실, 2011; 이정봉, 2008). 고용계약은 비정규직으로 체결되는 비율이 높지만 근속기간은 2년 미만 57.8%, 2년 이상 42.2%로 2년 이상 근속자가 40%를 넘어 사회적기업 현장에서 고용의 지속성은 단일변수로 설명하기 어려운 부분들이 존재한다. 사회적기업 일자리는 고용계약 형태에서 불안정성을 내포하면서도 고용현장에서는 정부의 재정 지원에 힘입어 고용이 유지되는 모습을 기술통계 자료를 통해 관찰할 수 있다. 그렇기 때문에 사회적기업 여성 근로자의 고용형태와 근속기간은 영리기업과 단순 비교하기 보다는 산업노동 정책의 측면에서 다른 선별적인 관점을 도입하여 해석할 필요가 있다. 명목급여 수준은 100만원 이하 47.6%, 101만원 이상 52.4%이다. 따라서 실질급여 구간은 대략 80~120만원 내외에 집중되어 있을 것으로 보인다. 사회적기업에 취업하기 전에 직업훈련 경험을 묻는 질문에 ‘있다’는 응답이 77.3%로 ‘없다’는 응답 22.7%에 비해 3배 이상 높았고 현재 사회적기업에서 하는 일이 이전에 하던 직무와 관련성이 있는지를 물었을 때 비슷함 34.5%, 다름 65.5%로 대체로 무관하다는 응답률이 높았다. 이는 실업자나 쉬었음 인구가 포함된 결과이기도 하다. 사회적기업에 취업하는 경로는 아는 사람 소개 59.4%, 업체의 채용공고 34.5%로 사적인 진입 경로가 지배적 경향을 나타낸다. 이는 여성의 사회적기업 취업에 있어 제도적 고용창구인 민간 또는 공공 취업기관의 고용지원 시스템이 사회적경제 영역에서 원활히 개입하거나 작동하지 않고 있었음 보여주는 결과이다.

끝으로, 사회적기업에 근무하는 여성 근로자들이 체감하는 노동조건 인식을 살펴보면 다음과 같은 특징을 발견할 수 있다. 여성 근로자들이 가장 불만스러워 하는 노동 조건은 임금이고(2.88점) 반대로 신뢰하는 항목은 회사의 근무조건 개선 노력(3.70점), 고용 안정성(3.50점), 노동 강도(3.27점)이다. 이러한 응답 결과는 정부가 사회적기업 운영 원리로 수익성을 강조함으로써 경영주가 고용유지와 고용조건 개선의 책임에서 한 발짝 물러설 수 있는 공간(이정봉, 2010)이 있음에도 조직 운영의 공정성과 투명성, 의사결정구조의 민주성을 기본으로 하는 사회적기업의 조직 원리와 문화가 노사 간 신뢰 형성에 밀접히 관련되어 있음을 알 수 있다. 여성 근로자들은 사회적기업의 여성 친화성을 묻는 질문에 평균 75.7점(100점 기준)을 주어 체감하는 친화성의 수준이 비교적 높은 편이었다. 일자리의 젠더 친화성은 여성의 일자리 참여와 근로조건 질적 균형을 가리키는 개념으로 정책적으로는 적극적 고용개선조치, 성별고용평등지표로 측정되며 여성의 노동시장 진입과 고용유지, 모성보호와 양육환경 개선, 일과 가정의 양립이 가능한 노동조건과 환경을 포괄하는 것으로 정의할 수 있다(김학실, 2011; 안수영, 2011; 예지은, 2010; 허소영, 2011). 한편 본 연구에서는 젠더 친화성을 여성 근로자들이 사회적기업의 여성 고용확대, 평등한 처우와 능력중시, 양질의 고용조건

(임금, 고용안정성, 근로시간), 가정생활의 배려를 종합적으로 어떻게 판단하는지를 나타낸다. 즉 고용창출 가능성과 경제적, 사회적 보상 조건이 여성 근로자들에게 얼마나 노동력을 제공하기에 좋은 일터인지를 조작적으로 정의하여 측정하였다. 정부는 2000년대 중반 이후 일자리 정책에 친화성 개념을 본격적으로 도입하여 가족, 고령자, 여성, 산학 친화형 기업을 지향하고 있지만 실제로 기업 현장에서 근로자들이 체감하는 친화성은 매우 초보적인 단계에 머무르고 있다. 이러한 상황을 감안할 때 분석결과는 사회적기업이 여성 친화적(gender-friendly) 기업으로의 진화 가능성을 예측하게 해준다.

〈표 4〉 분석변수의 기초통계량

분석변수		N(%), M(Std)	
고용효과 인식		1~5점 3.94(.725)	
인구·사회적 속성	연령(만 나이)	30대 이하 40대 50대 60세 이상	41(13.1) 99(31.6) 141(45.0) 32(10.2)
	학력	중졸이하 고졸 전문대졸 이상	77(24.6) 193(61.7) 43(13.7)
	경제수준 (가구 월평균 소득)	200만원 미만 200~299만원 300만원 이상	107(34.2) 85(27.2) 121(38.7)
	거주지역	시 단위(도시, 도농복합) 군 단위(농촌)	188(60.1) 125(39.9)
취업상태와 관련경험	고용형태	상용직 임시직·일용직	108(34.5) 205(65.5)
	근속기간	2년 미만 2년 이상	181(57.8) 132(42.2)
	월급여수준(명목여)	100만원 이하 101만원 이상	149(47.6) 164(52.4)
	이전 직업교육 경험	없음 있음	71(22.7) 242(77.3)
	이전 직무와의 관련성	비슷한 업무를 함 다른 업무를 함(실업·쉬었음 포함)	108(34.5) 205(65.5)
	취업경로	아는 사람 소개 업체의 채용 공고 취업지원기관	186(59.4) 127(34.5) 19(6.1)
주관적 노동조건 인식	임금 만족도		2.88(.804)
	근무조건 개선 신뢰도		3.70(.831)
	노동 강도	1~5점	3.27(.705)
	고용 안정성		3.50(.743)
	성별 업무분리		3.00(.906)
	젠더 친화성	0~100점	75.7(11.607)
전체		313(100.0)	

2. 회귀분석 결과

본 연구는 사회적기업 여성 근로자의 시각에서 여성의 고용효과 인식에 영향을 미치는 예측변인들을 찾아내는 작업이다. 그 결과는 <표 5>에서 모델 1~모델 3으로 제시하였다. 회귀모형의 설명력(R^2)은 설명변수 투입이 증가할수록 .099-> .149-> .243로 커졌다.

<모델 1>의 회귀분석 결과를 살펴보면, 인구·사회적 속성 변수 가운데 거주지역을 제외한 연령, 학력(고졸), 경제수준(가구 월평균 소득 300만원 이상)은 종속변수와 정적(+)인 인과관계를 나타냈다. 연령의 경우, 나이가 많아질수록 사회적기업이 여성의 일자리 참여에 도움을 줄 거라고 생각하였고 교육수준은 중졸이하보다 고졸 학력 집단에서 여성의 경제활동참여 효과를 긍정적으로 예측하였다. 한편 고학력 집단(전문대졸 이상)은 준거집단인 중졸이하 학력층과 통계적으로 구별되는 유의한 차이를 보이지 않았다. 경제수준을 비교했을 때 가구의 월평균 소득이 300만원을 넘는, 상대적으로 안정된 소득 배경을 가진 여성들이 200만원 미만 저소득 계층에 비해 사회적기업을 여성 고용 가능성이 높은 취업시장으로 여겼다. 한편 유의한 설명력을 갖는 연령, 학력(고졸), 경제수준(300만원 이상)의 표준화계수 값(Beta)은 각각 .264, .222, .145로 인구·사회적 속성 변수 가운데서는 '나이'가 사회적기업을 통한 경제활동참여에 상대적으로 큰 영향력을 가졌다.

<모델 2>에서는 취업상태와 관련 경험 변수를 투입하여 <모델 1>에서 확인했던 설명변수와 반응변수(고용효과)가 어떻게 변화하는지를 분석하였다. <모델 1>에서 고용효과 인식을 설명하는 주요 변수들(연령, 학력, 경제수준)은 <모델 2>에서도 동일하게 통계적으로 유의한 영향을 나타낸다. 다만, 취업상태와 관련 경험 변수를 투입하면 인적·사회적 속성 변수가 여성의 경제활동참여에 미치는 효과는 감소한다. 비표준화계수(b)값(연령 : .020-> .019, 학력(고졸) : .330-> .315, 경제수준 : .216-> .189)이 감소하고 300만원 이상 가구소득 변수의 경우 유의도 역시 5%에서 10%로 감소한다. 취업상태와 관련 경험 변인들 중에서 종속변수와 통계적으로 유의한 인과관계를 형성하는 변수는 '이전 직무와의 관련성'과 '취업경로'로 모두 부정(-)인 영향 관계를 가진다. 인과관계를 풀어 설명하면, 사회적기업에서 현재 하는 일이 과거에 했던 일(직무)과 '관련 없음(유사하지 않다)'이라고 응답한 집단이 준거집단에 비해 사회적기업 일자리에서 여성 고용효과가 클 것으로 전망하였다. 취업경로 유형에 따라서는 제도적(또는 공식적) 경로 보다 '사적 경로'를 통해 사회적기업에 취업한 그룹에서 여성의 고용효과를 높게 예측하였다. 설명변수의 상대적 영향력(Beta)의 크기는 연령(.250), 학력(.212), 취업경로(-.143), 이전 직무와의 관련성(-.134)의 차례를 보인다. 이와 같은 결과는 고정 변인의 성격이 강한 연령이나 학력과 같은 인적자본 요인이 양적인 고용 성과(효과)에 비교적 큰 영향력을 갖는다는 의미로 해석할 수 있다. 따라서 취업경로, 직무훈련과 같이 정책 개입을 통해 변화시킬 수 있는 유동적 성격의 고용변수의 폭을 앞으로 어떻게 확대하느냐가 과제로 남는다.

<모델 3>은 사회적기업에 근무하는 여성 근로자들의 노동조건에 대한 주관적인 인식 변수를 투입하여 반응변수와 선형적 인과관계를 형성하는 요인들을 찾아내고 있다. <모델 3>에 투입된 노동조건 인식 변수들 가운데 종속변수와 통계적으로 유의한 설명력을 갖는 변수는 세 가지로 '회사

의 근무조건 개선에 대한 신뢰도, '고용 안정성', '젠더 친화성'이 고용효과와 정적(+)인 영향관계를 형성하였다. 한편 <모델 3>의 회귀분석 결과는 <모델 2>에서 통계적으로 유의한 영향력을 가졌던 변수인 경제수준(가구 월평균 소득 300만원 이상), 이전 직무와의 관련성이 제외되었다. 그리고 주관적 노동조건 인식 변인들 가운데서는 임금 만족도, 노동 강도, 성별 업무분리 정도가 설명력을 갖지 못하였다. 인과관계를 자세히 설명하면, 사회적기업에 근무하는 여성 근로자들은 회사가 자신들의 노동조건을 개선할 것으로 신뢰할수록, 고용이 안정되어 있다고 생각할수록 그리고 지금의 직장이 여성 친화적인 시스템과 조직문화를 가지고 있다고 생각할수록 사회적기업이 여성의 고용시장 참여에 도움이 될 것으로 인식하였다.

<표 5> 여성 경제활동참여 효과에 대한 회귀분석 결과

구분	설명변수	모델1		모델2		모델3	
		b(s.e)	Beta	b(s.e)	Beta	b(s.e)	Beta
인구· 사회적 속성	연령	.020(.005)***	.264	.019(.005)***	.250	.014(.005)**	.185
	학력(중졸이하)						
	- 고졸	.330(.114)**	.222	.315(.114)**	.212	.255(.112)*	.172
	- 전문대졸이상	201(.170)	.096	.262(.169)	.125	.215(.164)	.102
	경제수준(200만원미만)						
	- 200~2009만원	.066(.106)	.041	.030(.106)	.018	-.023(.102)	-.014
- 300만원 이상	.216(.103)*	.145	.189(.108) +	.127	.111(.105)	.075	
거주지역(농촌:읍면리)	-.036(.082)	-.025	-.044(.085)	-.030	-.014(.083)	-.010	
취업 상태와 관련 경험	고용형태(임시·일용직)			.131(.089)	.086	.110(.086)	.073
	근속기간(2년미만)			.002(.088)	.001	.001(.019)	.985
	급여수준(월100만원이하)			-.091(.091)	-.063	-.022(.088)	-.015
	이전 직업교육 경험(없음)			.112(.095)	.065	.144(.092)	.083
	이전 직무와의 관련성 (유사하지 않음)			-.205(.085)*	-.134	-.128(.083)	-.084
취업경로(사적경로)			-.221(.082)**	-.143	-.167(.079)*	-.113	
주관적 노동조건 인식	임금 만족도					-.022(.050)	-.024
	근무조건 개선 신뢰도					.179(.049)***	.205
	노동 강도					-.085(.061)	-.083
	고용 안정성					.178(.058)**	.182
	성별 업무분리					.058(.043)	.072
	젠더 친화성					.007(.003)*	.119
	상수	2.623(.320)***		2.755(.335)***		1.317(.463)**	
	R ²	.099		.149		.243	
	응답자 수	313					

주 : 1) 설명변수 : 괄호 안은 각 변수의 준거집단

2) +p<0.1, *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

본 연구는 분석을 통해 다음의 결과를 찾아냈다는 점에서 일정한 연구 의의를 갖는다. 여성 근로자들은 물질적, 외형적 노동조건 개선을 원하지만, 그럼에도 자신들의 실제적인 고용조건보다 신뢰성과 친화성, 만족도로 표현되는 일자리의 내재적 노동조건을 어떻게 지각(知覺) 하느냐가 사회적기업의 여성 고용효과를 보다 잘 설명하는, 영향력 있는 변수로 여긴다. 설명변수 가운데 고용 안정성에 대한 인식(M=3.50)은 임시·일용직 비율이 65.5%(<표 4> 분석변수의 기초통계량)임에도 회사의 근로조건 개선에 대한 높은 신뢰도, 사회적기업의 젠더 친화성과 같은 노사 간 가치 공유적 기업운영 원리가 고용계약의 불안정성에 따른 노동자들의 충격과 위험 불안을 일정하게 상쇄시키고 있었다. 이는 사회적기업 근로자들의 노동조건 인식이 영리기업과 다르게 이해될 필요가 있음을 보여주는 핵심적인 부분이다. 일례로 사회적기업의 사회책임투자 기준인 포지티브 스크리닝(positive screening) 가운데 의사결정 과정에 직원들의 참여가 권장되고 직원들에게 이윤배분 계획이 제시되는 포괄적 관리방식(양만식, 2010)은 여성의 사회적기업 일자리 안착률을 확대시키고 경영진의 고용조건 개선 노력에 대한 신뢰 구축으로 이어지는 결과로 표현된다는 점에서도 그렇다. 표준화계수 값(Beta)의 크기를 비교하면, 근무조건 개선에 대한 신뢰도(.205)가 고용효과에 가장 큰 영향을 주는 변인이었고 연령(.185), 고용안정성(.182), 고졸 학력(.172)이 그 다음 차례를 이었다. 즉 사회적기업의 여성 근로자들은 외형적인 노동조건(고용형태, 근무기간, 임금수준) 보다 노동조건에 대한 주관적인 만족과 신뢰, 다시 말해 내재적인 고용조건 체감도로 표현되는 일자리의 사회적 취업자본을 여성 고용효과에서 중요하게 인식하였다.

V. 함의와 과제

앞서 살펴본 바와 같이 본 연구는 사회적기업에 근무하는 여성 근로자를 대상으로 사회적기업 일자리가 여성의 고용기제로서 어떤 효과를 갖는지를 분석하였다. 연구결과는 사회적기업을 통한 여성의 일자리 참여는 인지적, 지각(知覺)적 요인에 방점이 주어지는데 이것은 경제활동에서 여성이 2차 생계부양자라는 특유의 노동시장 지위에 천착하여 설명할 수 있다. 또한 사회적기업은 여성의 노동시장 (재)진입 터미널로서 빈약한 취업자본과 노동지위를 가진 여성들의 일자리 공간으로 자리 잡고 있는 모습이 포착되었다.

사회적기업에서 일하는 여성 근로자들이 사회적기업 일자리의 여성 고용효과를 어떻게 인식하는지를 분석한 연구 결과를 토대로 고용 정책적 함의와 시사점을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 사회적기업 일자리가 저임금, 한계 노동자를 양산하는 위험한 일자리가 아닌지 그리고 실업대책으로 효과적이지에 대한 심층적인 논의가 필요하다. 과거에는 시장이 아닌 가정에서 여성 노동력을 활용해 생산되던 서비스가 사회적기업을 통해 시장에 제공되면서 여성 노동력 중심의 서비스에 대한 보상체계가 적절히 형성되지 못하였다. 이러한 문제는 고용조건 체감도 분석에서 임금으로 대표되는 물질적, 경제적 보상기제에 대한 만족도가 가장 낮은데서 확인할 수 있다. 사회적기업 일자리는 분명 여성들에게 접근성이 높고 양적 고용지표 개선에 효과적이지만 앞으로 지속가능한 실

천 모델이 되기 위해서는 일자리 및 실업대책 효과에 대한 다면적인 연구가 진행되어야 한다.

둘째, 충남 지역 사회적기업 일자리는 특히 중·장년층 여성인력이 많이 활용되고 있어 사회적기업이 이들 직업 집단에게 상당한 고용창출 효과를 가졌다. 그러나 분석결과는 1차/2차 노동시장의 경계나 1차 노동시장의 외연(주변)적 일자리 특성이 주로 발견되는 문제점을 동시에 드러냈다. 일자리 점유가 인적자본 축적량에 따라, 때론 노동시장의 이중적인 분단구조에 의해 어느 정도 차별적인 층위를 형성한다는 이론에 대입시켜 보면 사회적기업 일자리는 저임금, 비정규직 일자리를 수용하는 중·장년 및 고령층의 일자리 대안으로 보인다. 그렇기 때문에 사회적기업 일자리는 노동시장 재진입을 대기하는 40대 이상 미취업 여성들에게 고용친화적 일자리로서의 가능성이 열려 있다.

셋째, 사회적기업 일자리는 단순 생산·가공 및 노동 집약적인 사회서비스의 성격이 강하기 때문에 근로자들의 숙련된 역량과 전문성을 요하지 않는 경우가 종종 있다. 그렇기 때문에 보상체계 및 근로조건 등 고용의 질 개선이 쉽지 않을 거라고 예상되는데 바로 이 지점이 적극적조치의 관점에서 취업 취약계층에게 질 좋은 일자리를 제공한다는 사회적기업의 취지를 고용현장에서 실현시키기 위한 정책적 판단과 개입이 요구되는 부분이다. 사회적기업의 고용조건과 환경에 대한 적극적 조치로 기업이 여성 특성적 접근(female specific access)을 통해 근로자들의 물적, 보상적 고용 환경에서 친화성을 확보하는 대책이 필요하다.

위에서 제시한 정책적 함의를 통해 연구자는 다음의 세 가지 과제를 도출하였다. 첫 번째 과제는 사회적기업의 특성에 맞는 고용친화지표가 개발되어야 한다. 일반 영리기업체를 대상으로 하는 기존 노동지표는 사회적기업에 적용하기에는 무리가 있다. 왜냐하면 사회적기업은 경영목표나 여건, 근로자의 계층 구성이 영리기업과 매우 다른 특수성이 있기 때문이다. 따라서 민간 영리기업과 다른 사회적기업의 책무와 이념, 발전논리가 근로자의 노동조건에 어떻게 교합되고 때론 상충되는지, 사회적기업의 고용특성이 반영된 ‘사회적기업 고용친화지표’가 개발·적용되어야 한다. 사회적기업 노동자의 대부분이 고령자나 장년층이고 사회·경제적 지위가 취약하다는 특성이 있기 때문에 이들 집단에 대한 면밀한 고려와 충분한 탐색이 선결적 전제가 되어야 한다. 그래야만 여성 노동력의 진입, 유지 등의 역동이 사회적경제 안에서 어떻게 달라지는지를 보다 유효하게 설명해 낼 수 있다. 또한 고용친화지표는 사회적기업의 노동조건을 모니터링하는 구속력 있는 명시적 정책수단으로 적용되어야 한다. 지자체나 중간지원기관의 사회적기업 평가, 평가에 따른 사업비 지원, 신규 인증기업의 지정, 조달계약 등을 체결할 때 고용친화 요건을 충족하는 경우에는 가점을 부여하는 인센티브 방식으로(plus point), 반대로 미달하는 경우에는 감점하거나 지원 자격을 제한하는 네거티브 방식(minus point)이 필요하다. 고용친화지표가 정책수단으로서 일정한 구속력을 갖는다면, 최대 이윤의 산출과 근로자의 노동조건이 충돌하는 시장형 영리기업과 구별되어 취업 취약계층에게 괜찮은 일자리를 제공한다는 사회적기업을 통한 고용정책의 공생적 원리를 보다 빠르게 정착시킬 수 있을 것이다.

두 번째 과제는, 여성취업지원 플랫폼과 훈련-고용 포트폴리오 네트워크 형성이 필요하다. 정부와 지자체의 대표적인 여성 취업지원 플랫폼인 여성새로일하기센터는 사회적경제 영역과 아직까지는 제한적인 교류에 그치고 있으므로 앞으로 여성취업지원 인프라가 어떻게 사회적경제와 호흡해

나갈 것인지에 대한 고민과 대책이 요구된다. 앞서 분석결과에서 보았듯이, 사회적기업은 50대 이상 여성의 일자리 공간으로 영향력을 가진다. 그런데 기존 여성취업인프라는 30~40대 여성에 주력한 직업훈련과 영리기업 중심의 일자리 연계망을 형성하고 있다. 따라서 여성새로일하기센터와 사회적기업 간 훈련 및 고용연계 네트워크 형성을 통해 중·고령층 까지를 아우르는 취업지원 전략이 요구된다. 여성새로일하기센터의 경우 기초 지자체 단위에서 다양한 취업지원 서비스 포트폴리오 운영 경험을 보유하고 있을 뿐 아니라 여성들을 서비스나 제조 인력으로 양성하는 교육경험과 시스템을 갖추고 있다. 이런 장점은 사회적기업 업종과 여성새로일하기센터의 훈련과정이 상당부분 중첩된다는 점에서도 실행 가능성이 높다. 또한 여성새로일하기센터에 사회적기업 인큐베이팅 과정을 도입하는 접근이 정책적으로 고려되어야 한다.

세 번째 과제는, 사회적기업을 통한 고용정책은 기존 시장과 충돌이 적어 진출 가능성이 높은, 시장형성 가능 분야를 중심으로 사회적기업 일자리가 발굴되고 지역사회와 결합된 업종의 발굴이 이루어져야 한다. 뿐만 아니라 산업 특성에 관계없이 법정 최저임금 수준에서 비슷하게 책정되는 임금은 업종과 직종, 제공하는 서비스 특성, 인적자원의 질에 따라 임금의 진폭을 상향시키는 방향으로 생활임금에 근접한 임금구조 개선이 수반되어야 한다. 특히, 여성 노동에 대해 시장임금을 밑도는 수준의 통상임금을 그대로 적용하거나 여성 밀집 직종을 중심으로 남성 노동력의 가치와 비교하여 현저히 낮은 임금 지불 등 업종, 직종 분리에 따른 임금격차의 재생산 문제를 사회적경제 영역에서 선제적으로 개선해야 한다. 이러한 접근을 통해 양질의 일자리 정책으로서 사회적경제 영역의 고용·노동 정책은 구별 짓기가 필요하다.

참고문헌

- 강은나·민준호. (2010). 사회적기업 비정규직 근로자의 이직의도에 관한 연구. 「사회복지정책」. 37(4) : 27-48.
- 구길두·심미경. (2010.12.16). 여성 일자리 창출을 위한 사회적기업의 역할에 관한 연구. 「한국거버넌스학회 동계 학술대회 자료집」.
- 국가통계포털. 「경제활동인구조사 : 취업자통계」. 「지역별고용조사」.
- 김유미. (2009). 사회적기업과 여성의 대안적 일자리. 「환경과 생명」. 60(여름호) : 195-207.
- 김중수. (2009). 「지역기반형 사회적기업의 태동과 운영에 관한 연구」. 서울시립대학교 대학원 박사학위논문.
- 김학실. (2011). 사회적기업의 여성 친화성 분석. 「지역발전연구」. 20(1) : 211-244.
- 김형수·이미진. (2011). 사회적기업 육성을 위한 지방자치단체의 역할. 「서석사회과학논총」. 4(2) : 191-223.
- 김혜원. (2011). 한국의 사회적기업 지원정책의 개선방안 연구 : 일자리 창출 중심의 지원에 대한 비판을 중심으로. 「한국사회정책」. 18(1) : 209-238.
- 류호상·장인봉·장원봉. (2008). 경기지역 사회적기업의 육성방안에 관한 실증분석. 「한국지역혁신논집」. 3(3) : 93-121.

- 선남이·박능후. (2011). 사회적기업의 사회경제적 성과에 미치는 영향요인 분석. 「지방정부연구」. 15(2) : 141-164.
- 안수영. (2011). 「지역 기업체 여성인력 수요조사」. 충청남도여성정책개발원.
- 안수영·임우연. (2012). 「사회적기업의 여성 일자리 활성화 방안」. 충청남도여성정책개발원.
- 양만식. (2010). 사회적 책임투자와 기업지배 구조. 「기업법 연구」. 24(2) : 197-229.
- 예지은·진현·조현국·백성욱·이민훈·박준·강우란·이병하 (2010). 「워킹 맘의 실태와 기업의 대응방안」. 삼성경제연구소.
- 이성은·안선덕. (2009). 「서울시 사회적기업의 여성친화성 활성화 방안 연구」. 서울시여성가족재단.
- 이정봉. (2010). 사회적기업의 노동조건 현황과 과제. 「노동사회」. 3·4월 : 58-64.
- 임현백·김윤태·김철주·박찬웅·고형면. (2007). 「사회적 경제와 사회적기업-한국형 사회적 일자리와 사회적 서비스 모색」. 광주 : 송정문화사.
- 정선희. (2004). 「한국의 사회적기업」. 다우.
- 조영복. (2008). 「사회적기업의 이해와 국내의 경영사례」. 노동부·한국사회적기업연구원.
- 주성돈·이종원. (2012). 도농복합지역의 사회적기업 활성화를 위한 기초자치단체간 협력방안 : 경기도 11 개 도농복합지역을 중심으로. 「한국정책학회 춘계학술발표 논문집」. 427-451.
- 최수영. (2010). 인천지역 사회적기업 참여 여성들의 경험분석을 통한 여성대상 근로연계복지정책 재검토. 「한국정책연구」. 10(2) : 401-418.
- 최조순·김중수. (2010). 여성 일자리 대안으로서의 사회적기업. 「한국정책연구」. 10(1): 155-173.
- 한인수·배진한. (2008). 대전지역 사회적 일자리 분야에서의 고용 창출 및 인적자원개발에 관한 연구. 「사회적기업 연구」 : 5-35.
- 허소영. (2011). 「사회적기업의 여성 일자리 활성화 방안」. 강원도여성가족연구원.
- 홍성호·김중수·송두범 (2012.9.4). 충남 사회적기업의 일자리 창출 효과 분석. 「사회적경제한마당 충남학술포럼 자료집」 : 31-47.
- Antony Bugg-Levine and Jed Emerson. (2011). *Impact Investing : Transforming How We Make Money while Making a Difference*. Innovations. 6(3) : 9-18.
- Borzaga, Carlo, Galera, Giulia & Nogales, Rocio. (2008). *Social Enterprise : A new model for poverty reduction and Employment generation*. UNDP Regional Bureau for Europe and the CIS.
- Bills, D. and Glennerster, H. (1998). *Human Service and the Voluntary Sector*, Journal of Social Policy. 27(1).
- Jed Emerson. (2003). *The Blended Value Proposition : Integrating Social And Financial Returns*. California Management Review. 45(4) : 35-51.

안수영(安水英): 충남대학교에서 사회학 박사학위를 취득하고(논문 : 지방대 여학생의 취업장벽과 취업실태, 2008) 현재 충청남도여성정책개발원 정책연구실 연구위원으로 재직 중이다. 주요 관심분야는 고용정책, 노동 및 산업정책 분야이며 저서로는 「한국사회의 취업장벽」(2010)이 있고 연구논문으로는 “대전 지역 결혼이민자의 일경험 영향요인 분석”(경희대학교 「사회과학연구」, 2011, 공동)과 “지역 기업체의 여성인력 수요특성에 관한 탐색적 연구”(경희대학교 「사회과학연구」, 2012) 등이 있다(sociology@hanmail.net).

Abstract

**A Study on the Employment Effects of Female Workers'
Perceptions at Social Enterprises: Focused on the Certified Social
Enterprises in Chungnam Area**

Ahn, Soo-Young

The purpose of this study was to investigate the factors affecting employment effects of female workers at social enterprises and to suggest what employment political implication and policy agenda social enterprises could have as a rite of passage of female's labor market.

Among prediction factors, there was a positive relationship in age, educational background, economy level, reliance on the improvement of working condition, employment stability, and gender friendliness, while there was a negative relationship in connection with the job performance of previous workplace and employment paths. In specific, affecting factors mostly were 1) variables fixed such age and educational background in terms of demographical feature, 2) variables of experience related with employment in terms of the state of employment and related experience, and 3) variables with the premise of trust between employers and employees in terms of subjective awareness of labor condition. Specially, the impact of female's participation in economic activities from female working for social enterprises were greatly influenced by subjective criteria such as factors of awareness*perception more rather than by worker's employment condition in reality.

Key Words: social enterprises, female workers, employment effects, affecting factors