

서울시 사회적 기업의 여성친화지수 분석

이성은 (서울시여성가족재단 연구위원)



contents

I. 분석의 목적 및 방법 1

II. 서울시 사회적 기업의 여성 고용 현황과 성별고용평등지수 ... 5

III. 사회적 기업의 조직문화의 특성과 여성 친화성 분석 23

IV. 분석결론 및 정책적 함의 53

● 표 목차

【 표 I-2-1 】	서울시 인증 사회적 기업의 실태조사 개요	4
【 표 II-2-1 】	매출액 규모별 평균 여성 유급 근로자	9
【 표 II-2-2 】	서비스 유형별 2009년 현재 유급 근로자 수(총인원)	10
【 표 II-2-3 】	성별 고용 형태별 취업자(경제활동인구조사 2009년 기준) ..	11
【 표 II-2-4 】	사회적 기업의 성별 정규직 및 관리직 근로자 수	12
【 표 II-2-5 】	매출액 규모별 사회적 기업 정규직/관리자/임원급 여성근로자 수	15
【 표 II-2-6 】	업종별 취약계층 근로자수 비율	17
【 표 II-2-7 】	서비스 유형별 취약계층 근로자수 비율	18
【 표 III-1-1 】	사업체 특성별 [종업원 존중] 평가	27
【 표 III-1-2 】	사업체 특성별 [남성 중심적 작업 관행] 평가	30
【 표 III-2-1 】	사업체 특성별 [가족 친화적 근무환경] 평가 1	36
【 표 III-2-2 】	사업체 특성별 [가족 친화적 근무환경] 평가 2	39
【 표 III-2-3 】	사업체 특성별 [개인의식 및 삶의 변화] 평가	42
【 표 III-2-4 】	응답자 특성별 [개인의식 및 삶의 변화] 평가	43
【 표 III-2-5 】	사업체 특성별 [일·가정 양립지원 정책] 시행 현황 1	48
【 표 III-2-6 】	사업체 특성별 [일·가정 양립지원 정책] 시행 현황 2	50
【 표 III-2-7 】	사업체 특성별 [일·가정 양립지원 정책] 시행 현황 3	51

● 그림 목차

【그림 II-1-1】 총 유급근로자수	7
【그림 II-2-1】 여성 유급근로자수	8
【그림 II-2-2】 남성 유급근로자수	9
【그림 II-2-3】 임원급 여성 근로자수	14
【그림 II-2-4】 취약계층 근로자수 비율	16
【그림 II-2-5】 외국인 여성 및 장애인 여성 유급 근로자수	18
【그림 II-2-6】 비중이 높은 취약계층	19
【그림 II-2-7】 조직 유형별 비중이 높은 취약 계층	20
【그림 III-1-1】 여성 친화적인 사회적 기업의 의미	32
【그림 III-2-1】 가족 친화적 근무환경	34
【그림 III-2-2】 개인의식 및 삶의 변화	41
【그림 III-2-3】 일·가정 양립지원 정책 시행 여부	47
【그림 III-2-4】 일·가정 양립지원 정책의 현실적 사용 가능여부	52

I

분석의 목적 및 방법

I 분석의 목적 및 방법

1. 분석 목적 및 내용

- 글로벌 경제 위기로 인하여 여성의 경제활동인구의 자연 증가율을 기대하기는 어려운 현실에서 최근 새로운 경제 패러다임으로 제기되고 있는 사회적 기업 활성화를 통한 여성 일자리 창출은 여성 정책의 주요 현안으로 제기되고 있음.
- 본 분석은 서울시 50개 인증 사회적 기업의 전수 실태조사를 통해 도출된 데이터를 이용하여 사회적 기업의 여성 고용 현황과 여성친화지수 분석을 통해서 다양한 계층의 여성들의 새로운 일자리 공간으로써 사회적 기업의 가능성을 모색하기 위한 정책방향 제시.
- 본 분석이 밝히고자 하는 사회적 기업의 여성 친화지수에 대한 검토를 위한 구체적인 내용은 다음과 같음. 첫째, 서울시 50개 인증 사회적 기업의 여성 고용 현황과 성별고용평등지수에 대한 검토를 통해 평가하고, 둘째, 사회적 기업의 조직 문화의 특성과 여성 친화성의 연관성 분석을 위하여, 종업원에 대한 존중문화 평가, 남성 중심적인 작업 관행 평가, 사회적 기업 대표들의 여성 친화성 인식 유형 등을 검토하였으며, 셋째, 사회적 기업의 가족 친화지수를 평가하기 위해서 가족 친화적 근무환경 평가로 일·가정 생활 양립의 중요성 강조 정도, 야간근무 업무 배치 시 여성에 대한 배려, 여성의 결혼/임신/출산/육아로 인한 퇴사, 남성근로자들의 학부모활동으로 인한 휴가 사용, 모성 휴가 활용 시 배려 정도, 가족의 간호를 위한 휴가 사용 등의 항목에 대한 지수를 평가함.

2. 분석 방법 및 대상

- 본 분석에 사용된 기초 데이터는 서울시 여성가족재단의 기본정책과제로 수행한 “서울시 사회적 기업의 여성친화성 활성화 방안연구”의 서울시 50개 인증 사회적 기업의 대표자와 여성 종사자 전수 조사를 통해 도출된 데이터를 주요하게 사용함. 일반 기업과의 비교 검토를 위해서 통계청 자료도 부차적인 분석 대상으로 활용하였음. 이러한 조사 결과를 SPSS 통계 패키지로 분석함.

【 표 1-2-1 】 서울시 인증 사회적 기업 실태조사 개요

구 분	내 용
조사대상(모집단)	서울시 인증 사회적 기업 대표자 및 여성 종사자
조사지역	서울시
표집방법	전수조사
분석 사례수	대표자 49명, 여성 유급종사자 610명
조사방법	<ul style="list-style-type: none"> - 대표자의 경우 면접원 방문을 통한 개별 면접 방식을 위주로 하고 대표자와 직접적인 면접이 부득이 어려운 경우 FAX/E-MAIL을 이용한 서면 조사를 병행 - 종사자의 경우는 사업체를 방문하여 설문지를 유치하고, 응답자가 설문지를 작성 후 수거하는 자기기입식 방법을 위주로 하고, 종사자가 외부에서 근무하는 경우 FAX/E-MAIL/우편 등의 방법을 병행
조사도구	구조화된 질문지
조사기간	2009년 4월 7일 ~ 2009년 5월 13일
조사기관	(주)리서치플러스

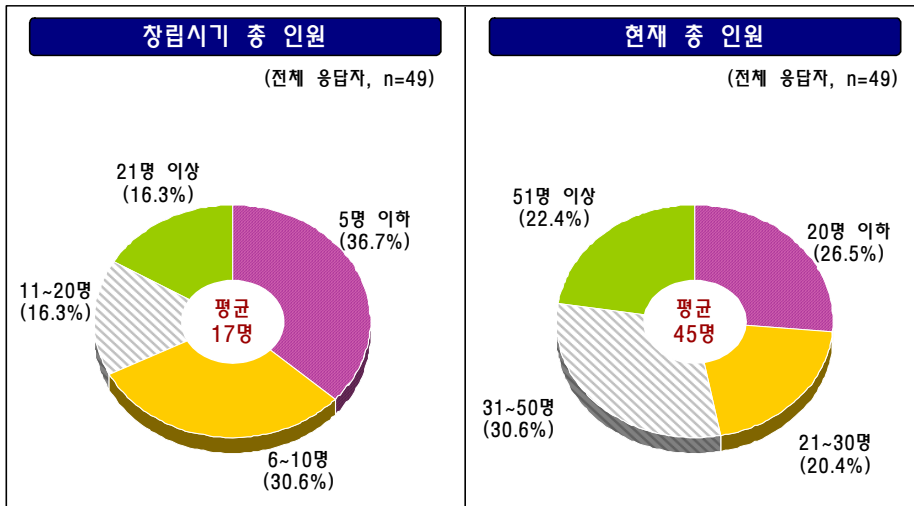
II

서울시 사회적 기업의
여성 고용 현황과
성별 고용 평등 지수

II 서울시 사회적 기업의 여성 고용 현황과 성별 고용 평등 지수

1. 서울시 인증 사회적 기업 여성 고용 현황

- 총 유급근로자수는 사회적 기업의 창립시기와 현재를 비교 조사한 결과, 창립 시기의 총 유급근로자수는 총 834명이고, 여성이 580명, 남성이 254명으로 조사되었으며, 창립시기 평균 17명이었으며, 현재 평균 인원은 45명으로 나타남. 결과적으로 총인원 평균이 창립시기 보다 현재가 25명이나 증가했음. 이는 초기에 비해 2.6배나 고용인원이 증가된 것임. 따라서 사회적 기업의 활성화는 여성 일자리 창출에 주요하게 기여하는 정책으로 평가할 수 있음.

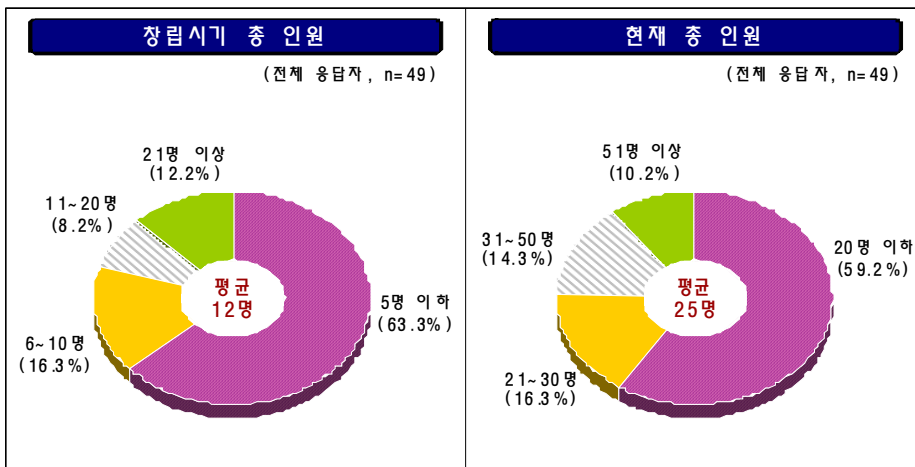


■ 그림 II-1-1 ■ 총 유급근로자

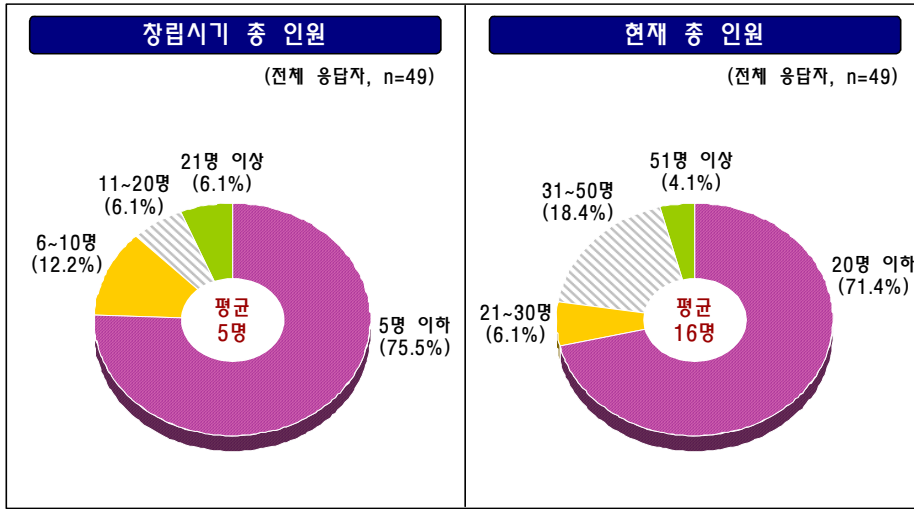
2. 사회적 기업의 성별고용평등지수

1) 사회적 기업의 여성 노동참여도

- 조사 대상자들의 사회적 기업 창립 초기의 여성 유급 근로자의 수는 평균 12명이었으며, 현재 여성 유급 근로자 총 인원은 각 기업별 평균 25명으로 2.1배 이상 증가한 것으로 나타남. 반면 남성 유급 근로자의 창립시기 인원은 평균 5명이었으며, 현재 남성 유급근로자 수는 평균 16명으로 역시 3.2배의 증가율을 보이고 있음.
- 특히 총 유급근로자 수에서 여성 근로자 비율이 63%를 차지하고 있다는 점은 주목할 만한 결과임. 김종숙 외(2008)연구에서 적극적 고용개선조치 의무사업장으로 선정된 사업체 516개소의 여성 고용 비율이 2008년 31.1%밖에 되지 않는 사실과 비교해보았을 때, 매우 높은 비율임을 알 수 있음. 또한 우리나라 여성경제활동참가율이 2007년 말 50.1%p에 그치는 것을 고려할 때, 사회적 기업이 여성 일자리 창출에 향후에도 지속적인 기여가 가능함을 예측할 수 있는 주요한 결과임.



■ 그림 II-2-1 ■ 여성 유급근로자 수



■ 그림 II-2-2 ■ 남성 유급근로자

- 한편 매출액 규모에 따라 현재 여성 유급근로자 수를 분석해 본 결과, 매출액 규모가 클수록 현재 여성 유급근로자수가 많은 것으로 조사됨. 이를 매출의 증가에 따른 자연 증가로 볼 수도 있지만, 사회적 기업의 매출 증가가 남성 유급 근로자에게는 유의치 않은 결과를 보이고 있는 점에 주목해야 함. 이는 전체 인원 중에서 여성비중이 서울시 인증 사회적 기업의 경영 성과에 통계적으로 유의한 관련성을 가지고 있음을 보여주는 것임.

■ 표 II-2-1 ■ 매출액 규모별 평균 여성 유급근로자

		사례수	현재 여성 유급근로자수	
		N	명	유의수준
[전 체]		(49)	28(2,3)	
매출액 규모별	2억원 미만	(15)	14(1,8)	F=5.523 df=48 p<0.05
	2억~5억 원 미만	(17)	17(2,4)	
	5억~10억 원 미만	(9)	28(4,0)	
	10억원 이상	(8)	78(2,2)	

- 사회적 기업에서 제공하는 서비스의 유형에 따른 현재 총 유급근로자수와 성별의 평균 분포도를 살펴보면, 현재 서비스 유형별로 총 유급근로자수 평균이 가장 높은 곳은 '환경'이 111명으로 가장 많은 수의 인원이 고용되어 있음을 알 수 있음, 그러나 현재 여성유급근로자 평균은 '간병/생활보조 서비스'가 67명으로 가장 많았음. 흥미로운 점은 '간병/생활보조 서비스'의 전체 유급근로자 평균이 71명인데, 여성 유급근로자 평균이 67명으로 나타난 것임.
- 이러한 조사 결과는 서울시 인증 사회적 기업도 일반기업과 마찬가지로 성별 직종분리 현상이 뚜렷이 나타남을 보여주는 결과이며, 사회적 기업의 여성 친화 지수개선을 위한 성별 직종분리의 문제를 주요한 극복 과제임을 제안하고 있음.

【 표 11-2-2 】 서비스 유형별 2009년 현재 유급근로자 수(총인원)

		사례수(N)	총 유급근로자	현재여성 유급근로자	현재남성 유급근로자
			평균	명	명
[전 체]		49	45	28	16
서비스 유형 별	교육	6	36	20	16
	보건	5	33	23	10
	환경	4	111	63	48
	문화/예술	5	46	28	18
	식품	8	22	14	8
	간병/생활보조 서비스	6	71	67	4
	제조	5	38	25	13
	배송	3	28	4	24
	기타	7	36	14	22

2) 사회적 기업의 정규직 및 관리직 현황

- 사회적 기업의 '정규직'과 '관리직' 수를 전체 유급 근로자 수와 비교 분석하여 사회적 기업 내의 여성 고용지위현황을 파악하고자 함. 또한 임원급(중간 관리자) 이상의 여성 근로자 수를 별도로 조사하여 일반 기업과 달리 사회적 기업 내에서 여성이 관리직으로 진입이 어떻게 용이하게 이루어질 수 있는 지를 검토하는 근거로 삼고자 함. 이는 사회적 기업의 여성친화성의 주요한 기준 중 하나인 성별고용평등지수를 가늠하는 주요한 근거가 됨.
- 서울시 인증 사회적 기업의 전체 정규직 수는 총 1,183명으로 여성 정규직은 총 689명, 남성 정규직은 494명임. 전체 정규직 수의 각 기업별 평균은 24명, 여성 평균은 14명, 남성 평균 10명으로 사회적 기업 내의 여성 정규직 수는 남성보다 높음. 흥미로운 점은 정규직 수를 사회적 기업의 전체 유급종사자 수로 나누어볼 경우 전체 중 정규직 고용은 54%의 비중을 차지하는 점. 통계청의 2009년 3월 현재 『경제활동인구조사』의 전체 정규직 비율 66.6%와 비교해 보면, 사회적 기업의 전체 고용형태에서 정규직보다 비정규직의 비율이 더 높음을 알 수 있음.

【 표 II-2-3 】 성별/고용형태별 취업자(경제활동인구조사 2009년 기준)

성별	임금근로자	정규직	비정규직
	명	명(%)	명(%)
계	16,076	10,702(66.6)	5,374(33.4)
여성	6,768	4,020(59.4)	2,748(40.6)
남성	9,307	6,682(71.8)	2,626(28.2)

자료: 통계청(2009), 경제활동인구조사

- 사회적 기업의 정규직의 평균 인원은 남성보다 여성이 높게 나타나지만, 전체 유급근로자 중 여성 유급근로자의 정규직 비율은 50.2%, 남성 유급근로자의 정규직 비율은 61.1%로 남성이 더 높게 나타남. 또한 『경제활동인구조사』의 여성 정규직 비율은 59.4%로 사회적 기업의 여성 정규직 비율보다 더 높다. 이는 사회적 기업의 여성 고용형태가 불안정할 뿐만 아니라, 질적으로도 여성친화적인 부분에 있어 보완이 필요함을 보여주는 결과임. <표 II-2-4> 참고.

【 표 II-2-4 】 사회적 기업의 성별 정규직 및 관리직 근로자수

		단위	총인원	여성	남성
전체 유급근로자수		명	2,181	1,373	808
정규직 수		명	1,183	689	494
평균 정규직 수		명	24	14	10
정규직 규모별	5명 이하	%	32.7	57.1	65.3
	6 ~ 10명	%	18.4	14.3	10.2
	11 ~ 30명	%	24.5	16.3	12.2
	31명 이상	%	24.5	12.2	12.2
관리직 수		명	280(12.8%)	142(10.3%)	138(17.1%)
평균 관리직 수		명	5.7	2.9	2.8
관리직 규모별	2명 이하	명	14.3	53.1	61.2
	3 ~ 5명	%	49.0	32.7	28.6
	6 ~ 10명	%	26.5	10.2	6.1
	11명 이상	%	10.2	4.1	4.1

- 본 조사 결과 서울시 인증 사회적 기업의 관리자의 총수는 280명이고, 여성 관리자는 142명, 남성 관리자 수는 138명임이 밝혀졌으며, 전체 유급근로자 중 여성 관리자의 비율은 10.3%, 남성은 17.1%임. 한편 경제

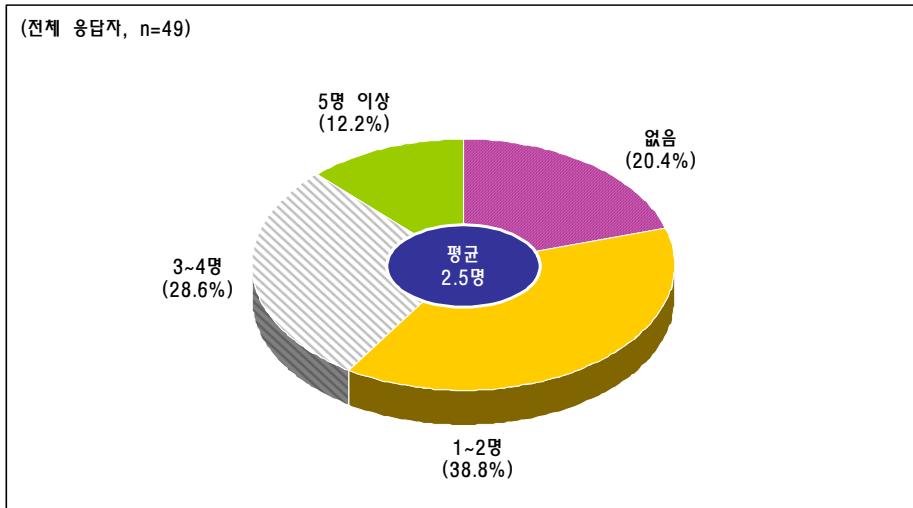
활동인구 부가자료에 따르면 2007년 1월 의회의원, 고위임직원 및 관리자 중 여성비중은 8%였고, 이 중 여성근로자 관리자의 비중은 약 0.47%에 불과함. 또한 2006년도 적극적 조치 대상 사업장¹⁾ 520개의 직급을 살펴본 결과 여성 관리직이 한명도 없는 사업장이 28%에 달함(김종숙 외, 2008).

- 서울시 사회적 기업을 일반 영리기업과 비교할 때, 여성 관리자 비율이 상당히 높은 수치임을 알 수 있으며, 이와 같이 사회적 기업의 여성 관리자 비율이 높게 나타난 것은 사회적 기업의 성별고용평등 수준이 일반기업과 비교할 때 상대적으로 높은 수준을 보이고 있으며, 이는 사회적 기업의 여성친화지수에 대한 긍정적인 평가의 근거 자료가 됨.

3) 사회적 기업의 여성 임원급 현황

- 사회적 기업의 임원급(중간 관리자) 이상의 여성 근로자 수는 '없음' 20.4%, '1~2명' 38.8%, '3~4명' 28.6%, '5명 이상' 12.2%로 평균 2.5명이 있는 것으로 조사됨. 전체 사회적 기업 중 약 80%의 사업체에 여성 임원이 존재한다는 결과임. 이는 앞서 언급한 자료인 2006년 적극적 고용개선조치 의무사업장에 임원급 여성이 한명도 없는 사업장이 76%인 점을 비교할 때, 매우 높은 비율임. 또한 노동부의 임금구조 기본 통계 조사의 2006년 여성 관리자중 임원의 비율이 9.7%인 것과 비교해 보아도 사회적 기업이 일반기업에 비해 여성인력활용도가 높다는 점을 확인할 수 있음.

1) 적극적 조치는 기업의 여성인력활용을 위하여 2006년 1000인 이상 사업장을 대상으로 2008년에는 500인 이상 사업장을 대상으로 하는 정책이다.



■ 그림 II-2-3 ■ 임원급 여성근로자 수

- 매출액 규모별로 정규직 수 및 관리자 수, 평균 임원급 여성근로자 수를 살펴본 결과, 모든 결과에서 여성 정규직 수, 관리자수, 임원급 여성 근로자수가 많을수록 매출액 규모가 큰 것으로 나타남. <표 II-2-5>참고. 이러한 결과는 여성을 고용하는 것이 성 평등 문화개선을 위한 사회적 의차원의 문제가 아니라, 총매출액 증가율 간에 매우 밀접한 관계가 있음을 보여줌. 즉 사회적 기업 활동의 효율성을 측정할 수 있는 변수 중 하나로 여성인력과 매출액의 관계는 인력활용의 효율성을 보여주고 있음. 이와 유사한 연구결과로 미국에서는 여성인력과 기업의 성과 등에 대한 결과가 축적되어 왔음. 최근 연구에서도 여성 관리자가 많은 기업은 그렇지 않은 기업에 비하여 주주 총 수익률이 높다는 것이 밝혀졌음²⁾.

2) Catalyst(2004), The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity(김종숙 외, 2008 재인용)

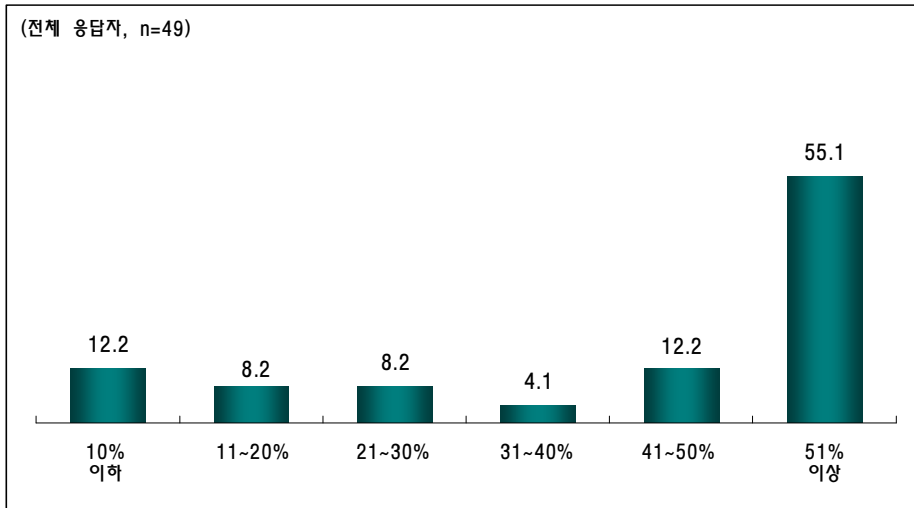
【 표 II-2-5 】 매출액 규모별 사회적 기업 정규직/관리자/임원급 여성근로자수

	사례수(N)	정규직 수	관리자수	임원급 여성근로자수
		여성	여성	여성
전 체	49	14.1	2.9	2.5
2억원 미만	15	7.7	1.5	1.4
2억 ~ 5억 원 미만	17	8.6	3.1	2.5
5억 ~ 10억 원 미만	9	13.9	2.8	2.8
10억원 이상	8	37.8	5.1	4.4

4) 사회적 기업의 취약계층 고용현황

- 사회적 기업의 사회적 목적 실현 중 하나는 취약계층에게 일자리를 제공하는 것임. 따라서 이를 통해 사회적 기업이 취약계층 여성에게 지속 가능한 일자리 제공의 어떠한 역할을 수행할 수 있는 지에 대해 검토함. 이를 위해 본 조사에서는 서울시 인증 사회적 기업 내 여성 취약계층 중 이주 여성과 장애 여성의 취업현황을 조사하고, 전체 근무자 중 취약계층 근로자수의 비율을 조사하였음.
- 본 조사 결과, 전체 사회적 기업의 유급근로자 중 취약계층 근로자의 비율은 ‘51% 이상’이 55.1%를 차지했음. <그림 II-2-4>참고. 이는 한국노동패널조사³⁾의 근로빈곤과 관련된 전체 경제활동인구 대비 빈곤층의 분포에서 전체 경제활동인구 중 빈곤집단 비중이 9.5%에 불과한 것과 비교해 보면 사회적 기업의 취약계층 고용효과가 매우 크다는 사실을 확인할 수 있음.

3) 김종숙 외(2006), 여성 근로빈곤계층과 노동시장 정책, 한국여성정책연구원



■ 그림 II-2-4 ■ 취약계층 근로자수 비율

- 업종별로 취약계층 근로자수 비율을 살펴본 결과, 간병/생활보조서비스와 배송, 제조, 기타 업종의 경우 전체 유급근로자 중 취약계층 근로자 비율이 전 근로자 중 51% 이상임. 반면 전체 근로자 중 취약계층 고용 비율이 20%이하인 업종은 교육, 문화/예술, 보건과 같은 업종임. 이는 사회적 기업에 고용된 취약계층이 주로 특별한 기술이나 지식이 필요 없는 단순 노무직에 집중되어 있음을 보여주는 수치임. <표 II-2-6> 참고.
- 전국적인 근로빈곤집단의 업종분포를 살펴보면 빈곤집단 중 농림어업 종사자(18.12%)의 비중이 높게 나타나고, 이어 제조업(16.77%), 개인서비스업(10.27%), 도소매(13.77%) 및 음식숙박업종(8.06%) 등의 순으로 조사되었음(김중숙 외, 2006). 본 조사의 사회적 기업 취약계층 근로자 비율이 높은 업종과 거의 동일한 결과이지만, 사회적 기업의 취약계층의 고용비중이 전국적인 수치보다 훨씬 높다는 점이 큰 차이임. 이는 기존의 노동시장에서 취약계층이 주로 취업하는 일자리를 중심으로 사회적 기업에서도 동일하게 다수의 고용이 이루어지고 있음을 보여주는 결과임.

【 표 II-2-6 】 업종별 취약계층 근로자수 비율

	사례수 (개소)	교육	보건	환경	문화/ 예술	식품	간병/ 생활 보조 서비스	제조	배송	기타	유의 수준
전체	49	%	%	%	%	%	%	%	%	%	
10% 이하	(6)	50.0	20.0	-	40.0	-	-	-	-	-	X2= 57.762 df=40 p<0.05
11%~20%	(4)	-	40.0	25.0	-	12.5	-	-	-	-	
21%~30%	(4)	16.7	20.0	25.0	-	-	-	20.0	-	-	
31%~40%	(2)	-	-	-	20.0	-	-	-	-	14.3	
41%~50%	(6)	-	-	-	20.0	50.0	-	-	-	14.3	
51% 이상	(27)	33.3	20.0	50.0	20.0	37.5	100.0	80.0	100.0	71.4	

- 서비스 유형별로는 일자리제공형의 사업체에 취약계층 근로자수의 비율이 51%이상으로 가장 높게 나타남. 이는 일자리 제공형 사회적 기업의 인증 요건이 ‘전체 근로자중 취약계층의 고용비율이 50% 이상’이기 때문임. 혼합형의 경우도 ‘전체 근로자중 취약계층의 고용비율이 30% 이상’이어야 한다는 조건으로 인해 전체 근로자 중 취약계층 근로자의 비율이 매우 높게 나타남. 반면 인증 요건에 취약계층 고용에 대한 내용이 없는 사회 서비스형과 기타형의 경우 다른 유형에 비해 취약계층 근로자수 비율이 낮은 것을 볼 수 있다. 즉 어떤 사회적 목적을 지닌 유형의 기업인가에 따라 취약계층의 고용효과가 달라지는 것을 확인할 수 있음. <표 II-2-7> 참조.

표 II-2-7 서비스 유형별 취약계층 근로자수 비율

	전 체	사회서비스형	일자리제공형	혼합형	기타형	유의수준
사례수(개소)	(49)	%	%	%	%	
10% 이하	(6)	50.0	-	-	16.7	X2= 34,584 df=15 p<0.01
11%~20%	(4)	25.0	-	-	16.7	
21%~30%	(4)	12.5	6.3	-	16.7	
31%~40%	(2)	-	-	7.7	8.3	
41%~50%	(6)	-	6.3	23.1	16.7	
51% 이상	(27)	12.5	87.5	69.2	25.0	

○ 한편 취약계층 중 이주 여성 유급근로자의 수는 ‘없음’이 95.9%이고 5명이 고용되어 있음. 장애인 여성 유급근로자의 경우는 총 169명이 고용되어 있으며, 전체 사회적 기업체들 중에서 장애인 여성 유급근로자가 한 명도 ‘없음’이 59.2%로 나타나고, 전체 여성 유급근로자 중 장애인 여성의 비율은 12.3%로 나타났음. <그림 II-2-5> 참조.

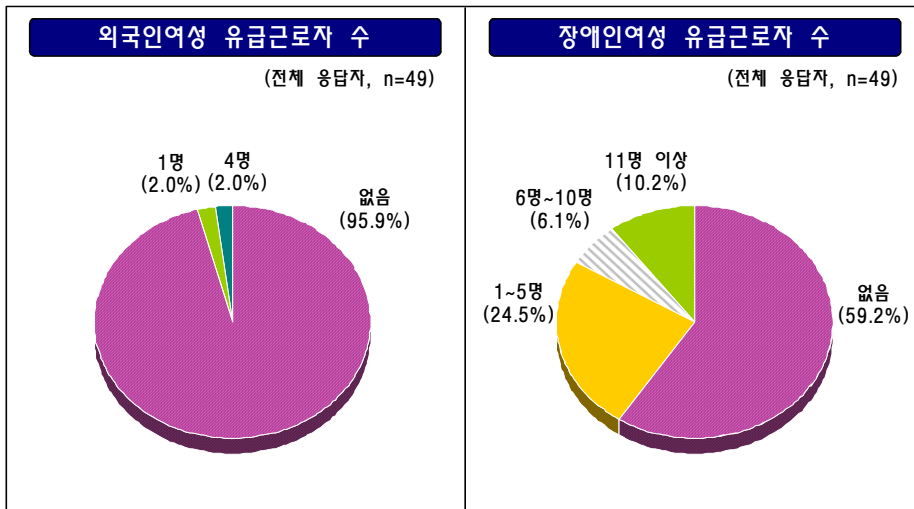
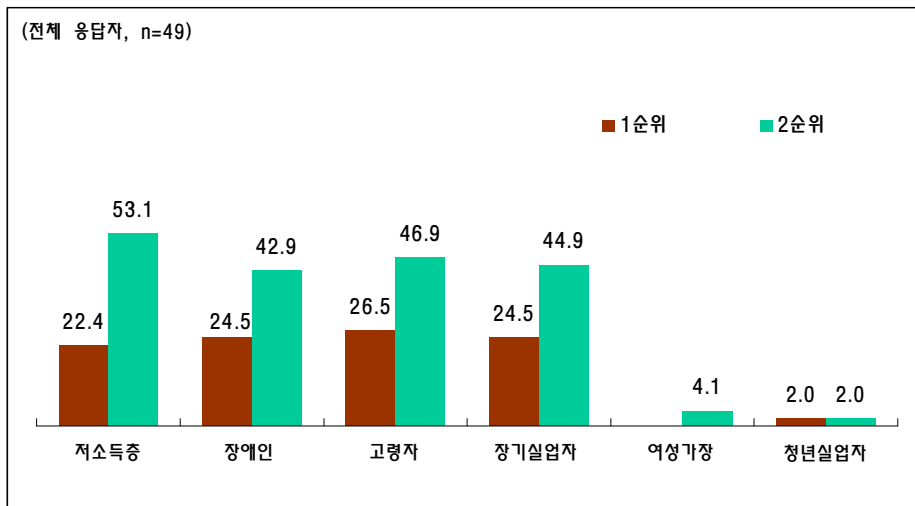


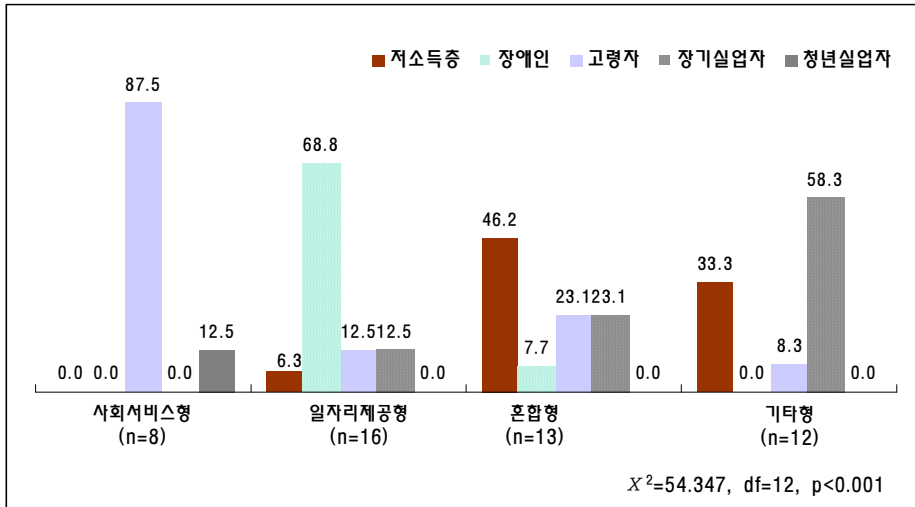
그림 II-2-5 외국인여성 및 장애인여성 유급근로자 수

- 조사 결과 분석을 구체화, 세분화하기 위해서 사회적 기업에 근무하는 취약계층 근로자의 구성 비중을 1순위와 2순위로 조사하였음. 종사자 중 구성 비중이 높은 취약 계층은 1순위 응답으로 ‘고령자’(26.5%), ‘장애인’(24.5%), ‘장기 실업자’(24.5%), ‘저소득층’(22.4%) 등이 비슷한 수준으로 나타났음. 1순위와 2순위를 합한 비율로는 ‘저소득층’이 53.1%로 가장 높았으며, 다음으로 ‘고령자’ 46.9%, ‘장기실업자’ 44.9%, ‘장애인’ 42.9%, ‘여성가장’ 4.1%, ‘청년실업자’ 2.0% 등의 순이었음.
- 사회적 기업의 취약계층 여성의 고용 분포는 저소득층의 고용이 가장 높고, 고령자와 장기실업자, 장애인이 다음 순위를 차지하고 있음. 본 결과에서 ‘여성가장’과 ‘청년실업자’는 기타로 응답된 사항이며, 즉 취약계층 안에서도 외국인 여성이나 장애 여성의 비율보다는 노인, 저소득층 여성과 같이 경제적인 취약계층의 비율이 더 높다는 것을 알 수 있음.



■ 그림 II-2-6 ■ 비중이 높은 취약 계층

- 조직 유형별 취약 계층(1순위 응답)의 고용 현황을 파악해보면, 사회 서비스형의 경우 ‘고령자’(87.5%)의 비율이 높고, 일자리 제공형은 ‘장애인’(68.8%), 혼합형은 ‘저소득층’(46.2%), 기타형은 ‘장기실업자’(58.3%)의 비율이 높은 특징을 보였음. <그림 II-2-7> 참고.



■ 그림 II-2-7 ■ 조직 유형별 비중이 높은 취약 계층

- 사회적 기업의 고용현황을 살펴본 결과, 서울시 인증 사회적 기업의 여성고용증가가 설립시기에 비해 높고, 남성보다 더 많은 수의 여성이 고용되어 있어 여성들의 고용창출에 효과적이라고 판단됨. 또한 여성 중간 관리자 및 임원급 비율이 일반 영리 기업과 비교할 때, 상당히 높은 수준이라는 점은 사회적 기업이 여성 친화적인 조직으로 전환하는 데 주요한 원동력이 될 것으로 평가됨.
- 반면 사회적 기업을 통해 성별 업종분리가 완화될 것이라는 기대가 있었으나, 여전히 성별비교우위에 의한 직종분리가 이루어지고 있으며, 비정규직 비율이 예상보다 높고 성별 직종분리로 인한 저임금화가 우려되는 상황으로 여성 친화적인 일자리로써의 질 제고가 필요하다고 판단됨.

- 사회적 기업의 여성 일자리의 증가는 많은 여성들이 노동시장으로 진입할 수 있는 발판이 될 수 있다는 점과 사회적 기업의 여성 관리직 진출 비율이 일반기업에 비해 매우 높아 노동시장에서의 양성평등을 달성하는데 매우 중요한 요인이 되고, 여성고용전체와 취약계층 고용에 대한 긍정적인 파급효과를 줄 수 있을 것으로 기대됨.

III

사회적 기업의 조직문화의 특성과 여성 친화성 분석

III 사회적 기업의 조직문화의 특성과 여성 친화성 분석

1. 사회적 기업의 조직문화와 여성친화성

- 사회적 기업의 조직문화를 중심으로 여성 친화지수를 평가하기 위해서 종업원 존중, 남성 중심적 차별관행 제거의 평가, 대표자의 여성 친화성 개념 인식 등의 항목을 주요하게 검토하였음. 이는 여성 친화지수는 조직의 독특한 조직문화와 리더의 조직에 대한 인식에 기인한다(이성은, 2005)는 전제와 아울러, 여성 친화적 조직문화를 창출하기 위한 평가 항목에서 ‘인간존중’의 가치를 기반으로, 전통적인 남성 중심적 작업관행의 제거 노력에 대한 내용을 포함하고(한국여성정책연구원, 2008) 있기 때문임.

1) 종업원에 대한 존중 문화 평가

- 종업원에 대한 존중에 관한 문항은 ① 우리 사업체의 대표(운영자)는 임원회의, 월례조회 등에서 여성인력의 중요성을 강조함. ② 우리 회사는 근로자들의 직장생활만족도를 높이기 위해 정기적인 조사를 실시한다 등의 질문으로 구성하여 조사함. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’(1)에서 ‘매우 그렇다’(5)의 리카르트형 5점 척도 상에 응답하도록 구성되어 있음.
- 조사 결과 ① “우리 사업체의 대표(운영자)는 임원회의, 월례회의 등에서 여성인력의 중요성을 강조한다”에 대해서는 ‘매우 그렇다’ 9.0%, ‘그렇다’ 34.1% 등 긍정적인 평가율이 43.1%였으며, 5점 만점 평균 점수는 3.37

점으로 조사되었음. ② “우리 회사는 근로자들의 직장생활 만족도를 높이기 위해 정기적인 조사(회의)를 실시한다”에 대한 문항은 ‘매우 그렇다’ 9.0%, ‘그렇다’ 34.1% 등 긍정적인 평가가 43.1%를 차지했으며, 5점 만점 평균 점수는 3.34점으로 조사됨. 즉, 전반적으로 서울시 인증 사회적 기업에서는 종업원 존중에 대한 2문항의 평균이 3.35로 보통보다 다소 높은 결과로 나타남. <표 III-1-1> 참조

- “사업체 대표가 여성인력의 중요성 강조” 항목에 대한 조사 결과, 여성 종사자들이 응답한 사회적 기업의 특성은 여성유급근로자 수가 21~30명인 사업체(3.69점), 장애인 유급근로자가 없는 곳, 장기실업자의 비율이 높은 곳, 매출규모가 작은 곳, 사회 서비스(간병/가사지원, 교육, 식품/요식업)를 사업 내용으로 가진 업체들이 긍정적인 결과를 보임.
- “사업체 대표의 여성인력의 중요성 강조” 항목의 점수가 평균 3점 이하로 중요성을 강조하는 비율이 상대적으로 낮다고 여성 종사자들이 응답한 사업체의 특징은 장애인 여성 유급근로자수가 6명 이상이고, 총매출이 10억원 이상, 사업 내용이 배송인 업체 그리고 취약계층 근로자의 구성비중이 고령자인 곳으로 조사되었음.
- “직장생활 만족도를 높이기 위해 정기적인 조사/회의 실시” 항목에서도 여성 유급 근로자 수별이 21~30명 규모에서 가장 높은 평가 점수를 보임. 마찬가지로 장애인 여성유급 근로자 수별로는 장애인 여성 근로자가 없는 사업체의 평가 점수가 가장 높았음. 구성 비중이 높은 취약계층별로는 장애인(2.98점)의 비율이 높은 사업체에서의 평가 점수가 낮게 나타남. 매출액 규모별로는 매출액 규모가 작을수록 평가 점수가 높은 경향을 보였음. 대표자 성별로는 여성이 대표자인 사회적 기업의 여성종사자들의 평가 점수가 더 높게 나타남.

Ⅲ 표 III-1-1 Ⅰ 사업체 특성별 [종업원 존중] 평가

		사례수	사업체 대표의 여성인력의 중요성 강조		근로자들의 직장생활만족도를 높이기 위한 정기적인 조사	
			N	점	유의도	점
[전 체]		(610)	3.37		3.34	
2009년 현재 유급 근로자수 (여성)	20명 이하	(196)	3.23	F=9.782, df=3, p<0.001	3.21	F=10.12, df=3, p<0.001
	21 ~ 30명	(151)	3.69		3.65	
	31 ~ 50명	(145)	3.32		3.38	
	51명 이상	(117)	3.23		3.11	
장애인 여성 유급 근로자수	없음	(368)	3.47	F=11.447, df=3, p<0.001	3.46	F=12.956, df=3, p<0.001
	5명 이하	(133)	3.43		3.39	
	6 ~ 10명	(38)	2.87		2.63	
	11명 이상	(70)	2.96		3.04	
2008년 기준 사업체 총매출	2억원 미만	(147)	3.62	F=10.855, df=3, p<0.001	3.67	F=12.564, df=3, p<0.001
	2억 ~ 5억 원 미만	(202)	3.41		3.33	
	5억 ~ 10억 원 미만	(156)	3.31		3.29	
	10억원 이상	(104)	3.00		2.98	
서비스 유형	교육	(80)	3.66	F=8.687, df=8, p<0.001	3.39	F=6.122, df=8, p<0.001
	보건	(94)	3.09		3.26	
	환경	(48)	3.02		3.02	
	문화/예술	(77)	3.42		3.34	
	식품/요식업	(75)	3.61		3.65	
	간병/생활보조서비스	(122)	3.66		3.60	
	제조	(59)	3.20		3.15	
	배송	(9)	2.78		3.67	
	기타	(46)	2.89		2.78	
취약계층 근로자의 구성 비중	저소득층	(174)	3.33	F=11.346, df=4, p<0.001	3.34	F=5.671, df=4, p<0.001
	장애인	(103)	2.93		2.98	
	고령자	(171)	3.40		3.45	
	장기실업자	(140)	3.68		3.49	
	청년실업자	(21)	3.38		3.33	
대표자 성별	여성	(415)	3.56	t=5.078, df=607 p<0.001	3.52	t=4.235, df=607 p<0.001
	남성	(609)	3.11		3.13	

- 결론적으로 여성 종사자들이 느끼는 사회적 기업 내의 종업원 존중문화에 대한 평가점수가 그리 높지 않음을 알 수 있음. 특히 장애인 여성 유급 근로자 수가 많고, 장애인 구성 비중이 높은 남성 대표자 사업체의 여성 종사자들이 종업원 존중의 두 항목에 모두 가장 낮은 점수로 응답하였음. 이는 여성노동자들의 노동 능력에 따라 대표자들의 여성인력의 중요성에 대한 강조가 이루어지고 있고 대표자의 성별에 따른 차이를 보여줌. 특히 여성 유급 근로자 수가 51명 이상, 총매출 10억 이상인 기업의 규모가 상대적으로 큰 사업체의 경우 종업원에 대한 존중 문화가 낮은 것으로 밝혀짐. 이는 사업체의 규모가 양적으로 확대할수록 종사자들이 함께 참여하는 의사소통방식에 의한 회사 운영이 어려워지기 때문으로 판단됨.

2) 남성 중심적 작업관행 평가

- 남성 중심적 작업관행 관련 문항은 ① 우리 회사는 업무상 술자리 등의 고객접대가 많은 편이다 ② 우리 회사는 여성 상사를 기피하는 분위기이다 ③ 여성의 일과 남성의 일이 구분되어 있는 편이다, 의 3가지 문항으로, 5점 척도이며 다른 문항과는 달리 '전혀 그렇지 않다'의 1점에 가까울수록 남성 중심적 작업관행이 제거되었다고 평가함.
- 전체적인 조사결과 응답 내용에서 '그렇지 않다'(전혀 그렇지 않다+그렇지 않다)의 응답률을 중심으로 살펴보면 '업무상 잦은 술자리 등 고객접대가 많은 편이다'의 항목에서 87.2%, '여성 상사 기피하는 분위기이다' 87.5%, '여성의 일과 남성의 일의 구분되어 있는 편이다' 76.5%로 조사됨. 전반적으로 서울시 인증 사회적 기업에서는 남성 중심적 작업관행이 많은 부분 제거되었으나, 성별직무분리에 대해 그렇지 않다는 응답이 가

장 낮아 사회적 기업 내의 성별직무분리의 문제가 꾸준히 조사결과를 통해 나타나고 있음.

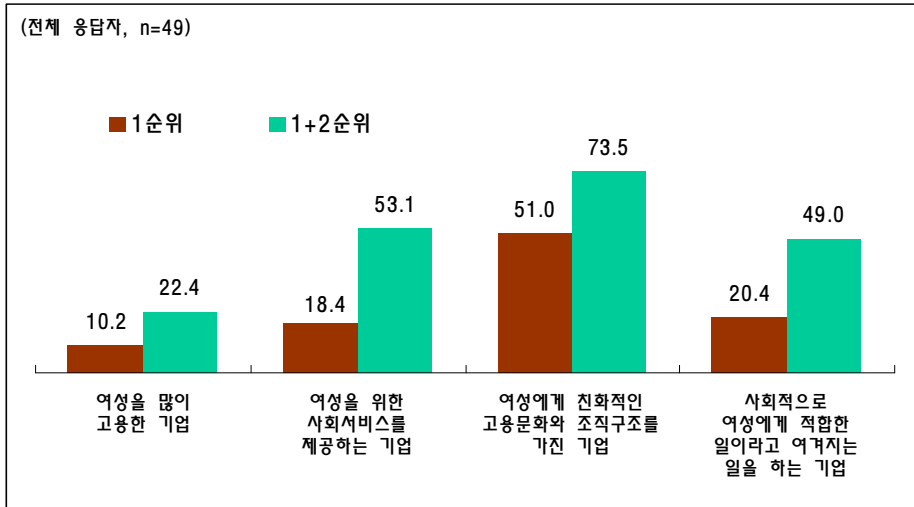
- “남성 중심적 작업관행 제거”에 대한 사회적 기업 특성별 평가 결과, 남성 중심적 작업관행이 다른 곳에 비해 상대적으로 높게 나타난 사업체는 2009년 현재 여성 유급 근로자수가 20명 이하인 곳, 취약계층 근로자의 구성 비중이 장애인이 많은 곳, 조직유형이 일자리 제공형, 그리고 서비스 유형이 기타인 경우임. 특히 장애인 구성비중이 높은 사업체에서 전반적으로 여성 친화적 조직문화가 잘 이루어지고 있지 않은 공통점을 발견할 수 있음. 대표자 성별에 따른 유의미한 차이가 나타나지 않고, 오히려 여성 대표자의 작업장에서 종사하는 여성 종사자들의 남성 중심적 작업 관행 문화에 대한 평가가 더 낮게 나타남.

【 표 III-1-2 】 사업체 특성별 [남성 중심적 직업관행] 평가

		사례수	업무상 잦은 술자리 등 고객접대		여성 상사 기피		여성의 일과 남성의 일의 구분	
			N	점	유의도	점	유의도	점
[전 체]		(610)	1.56		1.58		1.88	
2009년 현재 유급 근로자수 (여성)	20명 이하	(196)	1.73	F=5.935, df=3, p<0.001	1.75	F=7.052, df=3, p<0.001	2.10	F=6.223, df=3, p<0.001
	21 ~ 30명	(151)	1.49		1.43		1.82	
	31 ~ 50명	(145)	1.51		1.58		1.71	
	51명 이상	(117)	1.40		1.46		1.76	
장애인 여성 유급 근로자수	없음	(368)	1.53	N.S.	1.52	F=5.805, df=3, p<0.001	1.88	F=3.218, df=3, p<0.05
	5명 이하	(133)	1.63		1.53		1.81	
	6 ~ 10명	(38)	1.59		1.95		2.31	
	11명 이상	(70)	1.51		1.75		1.74	
서비스 유형	교육	(80)	1.43	F=4.928, df=8, p<0.001	1.38	F=5.871, df=8, p<0.001	1.57	F=5.008 df=8 p<0.001
	보건	(94)	1.48		1.68		1.85	
	환경	(48)	1.33		1.57		1.53	
	문화/예술	(77)	1.69		1.44		1.68	
	식품/요식업	(75)	1.61		1.45		1.87	
	간병/생활보조서비스	(122)	1.51		1.55		2.07	
	제조	(59)	1.47		1.57		2.14	
	배송	(9)	1.44		1.78		2.22	
기타	(46)	2.09	2.16	2.29				
취약계층 근로자의 구성 비중	저소득층	(174)	1.55	N.S.	1.62	F=10.16, df=4, p<0.001	1.99	F=4.266, df=4, p<0.01
	장애인	(103)	1.63		1.93		2.00	
	고령자	(171)	1.44		1.50		1.92	
	장기실업자	(140)	1.66		1.39		1.65	
	청년실업자	(21)	1.38		1.33		1.48	
대표자 성별	여성	(415)	1.89	N.S	1.84	N.S	2.22	N.S
	남성	(194)	1.75		1.89		1.97	

3) 사회적 기업 대표들의 여성친화성 인식 유형

- 사회적 기업의 각 사업체별 조직문화의 특수성을 파악하기 위해서 사회적 기업 대표들이 조직의 여성 친화성을 어떻게 인식하는지를 분석해 보고자 함. 이는 일반 기업의 조직문화의 결정적인 역할을 미치는 사람이 조직의 오너 혹은 경영자라는 기존 연구(이성은, 2005)에서도 밝혀진 바와 같이 사회적 기업의 대표들의 여성 친화성에 대한 인식정도가 사회적 기업을 여성 친화적 조직을 만드는 데 주요한 변수가 될 것이라고 판단했기 때문임. 사회적 기업 대표자들은 이에 대해 어떤 생각을 가지고 있는지를 선행 연구들이 정의한 개념에 근거하여, ‘여성에게 친화적인 고용문화와 조직 구조를 가진 기업’, ‘사회적으로 여성에게 적합한 일이라고 여겨지는 일을 하는 기업’ 등의 항목을 추가하여 우선순위에 따라 응답하도록 하였음.
- 사회적 기업의 대표자의 응답결과는 여성 친화적인 사회적 기업의 의미(1순위 응답 기준)로는 51.0%가 ‘여성에게 친화적인 고용문화와 조직구조를 가진 기업’을 꼽았으며, 다음으로 ‘사회적으로 여성에게 적합한 일이라고 여겨지는 일을 하는 기업’(20.4%)과 ‘여성을 위한 사회서비스를 제공하는 기업’(18.4%), 그리고 ‘여성을 많이 고용한 기업’(10.2%)의 순으로 응답하였음.



■ 그림 III-1-1 ■ 여성 친화적인 사회적 기업의 의미

- 사회적 기업 대표들의 절반 정도는 여성 친화적인 사회적 기업을 ‘여성에게 친화적인 고용 문화와 조직 구조를 가진 기업’으로 생각하는 것으로 나타남. 반면 성별 직무분리에 근거한 응답인 ‘사회적으로 여성에게 적합한 일을 하는 기업’을 선택한 비율도 20.4%가 되는 꽤 높은 비율이라는 점이 주목할 만한 점임. 이는 여성인력 활용 및 조직문화 형성에 주요한 영향력을 미치는 대표자의 의견이라는 점을 고려할 때, 사회적 기업 대표자들 중 일부는 성별 직종분리가 노동시장 내에서의 성차별이라는 점을 인식하고 있지 못하다는 결과를 내릴 수 있음. 따라서 사회적 기업 대표자들의 여성 친화적인 조직문화의 기준에 대한 공유와 교육이 요구됨.

2. 사회적 기업의 가족친화성

- 본 조사의 가족친화성 항목은 가족 친화적 근무환경, 가정생활에서의 변화, 일·가정양립지원제도 평가로 구성됨. 이는 종업원의 일과 가정의 균

형에 대한 작업환경 조성과 사회적 기업에서 종사한 후의 가정생활 변화에 대한 내용을 포함하고 있음.

- 사회적 기업의 가족 친화성 분석 시 유의할 점은 한국 사회의 재정적인 기반이 탄탄한 일반 기업에서도 가족 친화적인 제도를 제대로 구현하지 못하고 있다는 점을 감안해야 함. 따라서 사회적 기업 조사 결과의 양적인 수치에 엄격한 기준을 적용하는 것은 사회적 기업의 구체적인 맥락을 이해하지 못하는 오류를 범하는 것일 수 있음. 특히 일·가정양립지원제도의 경우는 기업의 재정적인 지원이 적극적으로 이루어질 때 가능한 제도적인 개선이 가능한 지점이기 때문임. 따라서 사회적 기업의 가족친화적인 측면에서의 여성 친화성을 평가 할 때는 사회적 기업의 현실적인 재정 상황 등을 고려하여 사회적 기업의 가족친화성을 평가하는 것이 정확한 분석 결과임. 이에 일·가정양립지원제도는 일반 기업 조사의 가족친화성 관련 자료들과 비교 분석하였음.

1) 가족 친화적 근무환경

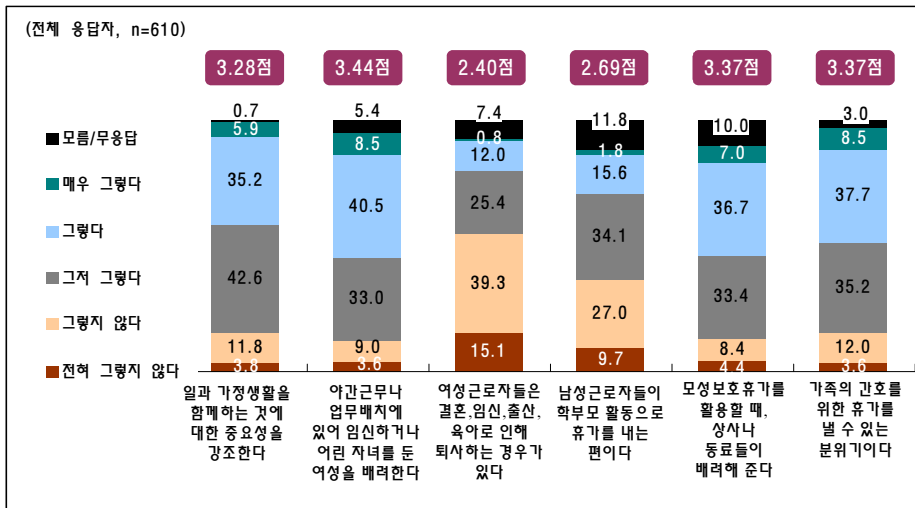
- 가족 친화적 근무환경에 대한 평가는 다음의 6문항으로 각 문항을 ‘전혀 그렇지 않다’(1)에서 ‘매우 그렇다’(5)의 리카르트형 5점 척도 상에서 응답하도록 했음. 이중 문항 ③번은 1점에 가까울수록 가족 친화적 근무환경이 높을 것으로 평가되어야 하는 항목임. 가족 친화적 근무 환경을 평가하는 질문은 아래와 같음.

- ① 우리 회사는 일과 가정생활을 함께 하는 것에 대한 중요성을 강조한다
- ② 우리 회사는 야간근무나 업무배치에 있어 임신하거나 어린 자녀를 둔 여성을 배려한다
- ③ 우리 회사의 여성 근로자들은 결혼, 임신, 출산, 육아로 인해 퇴사하는 경우가 있다
- ④ 우리 회사는 남성 근로자들이 자녀의 급식당번, 수업 참관 등과 같은 학부모 활동으로 휴가를 내는 편이다

⑤ 우리 회사는 모성보호휴가(출산휴가, 육아휴가 등)를 활용할 때, 상사나 동료들이 배려준다

⑥ 우리 회사는 가족의 간호를 위한 휴가를 낼 수 있는 분위기이다

- 위 문항들에 대한 조사 결과, [가족 친화적 근무환경] 문항에 대해 여성 종사자들은 [종업원 존중]에 대한 평가와 마찬가지로 모든 문항에서 평균 3.5점을 넘지 않는 중간정도의 평가를 내리고 있음. 한편 6문항 중 5문항이 여성에 대한 지원인데 비해 문항 ④는 남성 근로자에 대한 유일한 지문인데도 점수가 낮게 나타난다는 점이 특이한 결과임.



■ 그림 III-2-1 ■ 가족 친화적 근무환경

○ 사업체 특성별 가족 친화적 근무환경 평가 1

- ① “일-가정생활 양립의 중요성 강조” 항목은 여성 유급 근로자 수가 21~30명 (3.64점)인 사업체가 가장 높게 나타남. 장애인 여성 유급 근로자수별로는 장애인 여성 근로자가 없는 사업체의 평가 점수가 가장 높았음. 매출액 규모별로는 대체로 매출액 규모가 작을수록 평가점수가 높은 경향을 보임. 서

비스 유형별로는 식품/요식업(3.65점)과 간병/생활보조서비스지원(3.45점)의 경우 비교적 평가점수가 높았으며, 기타(2.78점), 제조(3.08점)와 보건(3.15점) 등의 서비스 유형에서는 비교적 낮은 평가 점수를 보임

- ② **“야간근무나 업무배치 시 여성 배려” 항목**은 여성유급근로자 수별로는 21~30명 규모에서 3.75점으로 평가점수가 높았음. 장애인 여성유급 근로자 수별로는 없음 3.56점으로 장애인 여성 근로자가 없는 사업체의 평가 점수가 가장 높았음. 매출액 규모별로는 2억 미만 3.73점, 10억 이상 3.25점 등 매출액 규모가 작은 업체일수록 평가 점수는 더 높은 경향을 보였음. 서비스 유형별로는 식품/요식업(3.75점)의 평가 점수가 가장 높고, 기타(3.09점)외에 배송(3.13점)의 평가 점수가 가장 낮은 것으로 조사되었음.

- ③ **“여성의 결혼/임신/출산/육아로 인한 퇴사” 항목**은 여성유급근로자수별로는 50명 이하 사업체에 비해 51명 이상 규모에서 상대적으로 발생 정도가 높은 것으로 나타남. 장애인 여성유급 근로자 수별로는 장애인 여성 근로자가 없는 사업체에서 적게 발생하는 것으로 조사되었음. 서비스 유형별로는 배송(2.86점)과 기타(2.74점), 교육(2.71점) 분야에서 높게 나타났으며, 식품/요식업(2.10점)과 제조(2.23점), 간병/가사지원(2.27점) 등의 분야에서는 낮은 수치임.

【 표 III-2-1 】 사업체 특성별 [가족 친화적 근무환경] 평가 1

		사례수	일과 가정생활을 함께 하는 것에 대한 중요성 강조		야간근무나 업무배치에 있어 여성 배려		여성근로자들의 결혼, 임신, 출산, 육아로 인한 퇴사	
			N	점	유의도	점	유의도	점
[전 체]		(610)	3.28		3.44		2.40	
2009년 현재 유급 근로자수 (여성)	20명 이하	(196)	3.19	F= 12.385, df=3, p<0.001	3.38	F= 8.309, df=3, p<0.001	2.31	F= 10.45, df=3, p<0.001
	21 ~ 30명	(151)	3.64		3.75		2.20	
	31 ~ 50명	(145)	3.19		3.26		2.39	
	51명 이상	(117)	3.06		3.31		2.82	
장애인 여성 유급 근로자수	없음	(368)	3.44	F= 14.531, df=3, p<0.001	3.56	F= 11.576, df=3, p<0.001	2.22	F= 12.64, df=3, p<0.001
	5명 이하	(133)	3.17		3.46		2.78	
	6 ~ 10명	(38)	2.63		2.89		2.61	
	11명 이상	(70)	3.00		3.03		2.46	
2008년 기준 사업체 총매출	2억원 미만	(147)	3.52	F= 8.049, df=3, p<0.001	3.73	F= 7.71, df=3, p<0.001	2.36	N.S.
	2억~5억 원 미만	(202)	3.21		3.41		2.42	
	5억~10억 원 미만	(156)	3.33		3.30		2.29	
	10억원 이상	(104)	2.99		3.25		2.58	
서비스 유형	교육	(80)	3.29	F= 4.940, df=8, p<0.001	3.47	F= 3.557, df=8, p<0.001	2.71	F= 3.830, df=8, p<0.001
	보건	(94)	3.15		3.16		2.38	
	환경	(48)	3.23		3.45		2.57	
	문화/예술	(77)	3.26		3.65		2.32	
	식품/요식업	(75)	3.65		3.75		2.10	
	간병/생활보조서비스	(122)	3.45		3.44		2.27	
	제조	(59)	3.08		3.45		2.23	
	배송	(9)	3.22		3.13		2.86	
	기타	(46)	2.78		3.09		2.74	
	여성	(415)	3.39	t=2.730, df=607 p<0,01	3.82	N.S	2.83	N.S
	남성	(609)	3.15		3.56		3.01	

○ 사업체 특성별 [가족 친화적 근무환경] 평가 2

- ④ **“남성근로자들의 학부모활동으로 인한 휴가 사용” 항목**은 일/ 가정 양립을 위한 남성 근로자 지원에 대한 사항임. 하지만 양성 평등적인 관점에서의 가족 친화성을 확보하기 위해서 남성에 대한 지원이 주요한 역할을 수행할 수 있다는 점에서 주목할 만함. 남성 근로자의 학부모활동을 지원하는 것은 가정 내 성별역할분리를 극복하는 효과를 낳아 여성에게 역시 친화적인 제도라 할 수 있음. 하지만 조사결과 본 항목의 평균 점수는 2.69점으로 기본적으로 남성근로자들의 휴가사용이 대부분의 사회적 기업에서 이루어지고 있지 않는 결과를 보임. 서비스 유형별 비교에서 배송(3.50점)업종의 평가 점수가 유일하게 3점 이상으로 나타나는데, 이는 남성 근로자 수가 많은 업종이라는 특성과 연관되어 있음. 본 항목과 특이할 만한 사항은 대표자 성별이 여성인 사업체에서 남성근로자들의 학부모 활동 사용 점수가 3.55로 평균점을 상회하는데 이는 대표자가 여성인 경우 양성평등적인 관점에서 일/가정제도 수립 및 실행이 활발히 진행되고 있다고 평가 할 수 있음.
- ⑤ **“모성보호휴가 활용 시 배려” 항목**은 여성유급근로자 20명 이하의 경우 3.25점, 51명 이상 3.50점 등에서의 평가점수가 높게 나타남. 장애인 여성 유급 근로자 수별로는 없음이 3.40점, 5명 이하 3.54점 등 장애인 여성 근로자가 없거나, 5명 이하인 사업체의 평가 점수가 더 높았음. 서비스 유형별로는 환경, 문화예술의 평가점수가 각각 3.80점으로 가장 높고, 배송의 평가 점수가 3.0점으로 기타 2.98점을 제외하고 가장 낮았음. 조사 결과에서 흥미로운 점은 여성유급근로자 수가 51명 이상, 매출액 10억원 이상을 사업체 특성으로 가진 사회적 기업의 평가점수가 이전 항목들의 조사 결과와 달리 높게 나타난다는 점임. 이는 사회적 기업에서 결혼, 임신, 육아 부분의 지원을 기업의 비용부담과 연관되어 있기 때문에 기업의 재정 규모와 밀접하게 연관되어 있음을 짐작할 수 있는 수치임.

- ⑥ “가족의 간호를 위한 휴가 사용” 항목의 경우 평균 점수는 3.37점으로 비교적 사회적 기업에서 가족의 간호를 위한 휴가 사용이 용이한 분위기임. 장애인 여성유급 근로자 수별로는 없음이 3.47점으로 가장 높고, 11명 이상 2.90점이 가장 낮음. 장애인 여성 근로자가 적을수록 평가점수가 높은 경향을 보임. 구성 비중이 높은 취약계층별로는 장기실업자(3.68점)의 비율이 높은 사업체에서의 평가점수가 가장 높고, 장애인(2.99점)의 비율이 높은 사업체의 평가 점수가 가장 낮음. 매출 규모별로는 2억 미만 3.64점의 평가 점수가 가장 높았음. 서비스유형별로는 환경(3.78점)의 평가점수가 가장 높고, 제조(3.07점)의 평가 점수가 가장 낮음.

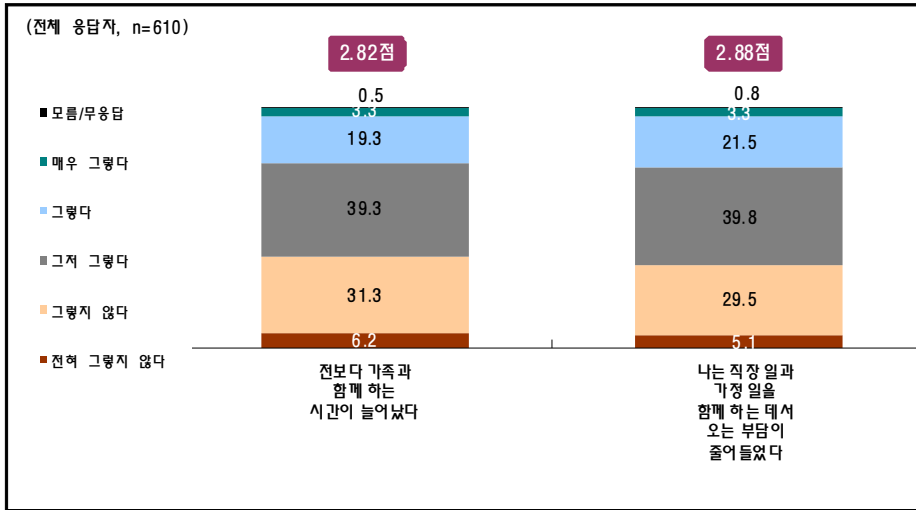
Ⅱ 표 III-2-2 Ⅱ 사업체 특성별 [가족 친화적 근무환경] 평가 2

		사례수	남성근로자들의 학부모 활동으로 휴가 사용		모성보호휴가 활용시 배려도		가족의 간호를 위한 휴가 사용	
			N	점	유의도	점	유의도	점
[전 체]		(610)	2.69		3.37		3.37	
2009년 현재 유급 근로자수 (여성)	20명 이하	(196)	2.63	F=3.351, df=3, p<0.05	3.25	F=3.578, df=3, p<0.05	3.28	N.S.
	21 ~ 30명	(151)	2.87		3.52		3.49	
	31 ~ 50명	(145)	2.52		3.26		3.45	
	51명 이상	(117)	2.75		3.50		3.25	
장애인 여성 유급 근로자수	없음	(368)	2.75	F=3.934, df=3, p<0.01	3.40	F=5.85, df=3, p<0.001	3.47	F= 9.803, df=3, p<0.001
	5명 이하	(133)	2.78		3.54		3.42	
	6 ~ 10명	(38)	2.41		2.97		3.00	
	11명 이상	(70)	2.38		3.07		2.90	
2008년 기준 사업체 총매출	2억원 미만	(147)	2.63	N.S.	3.48	F=3.97, df=3, p<0.01	3.64	F=5.833, df=3, p<0.001
	2억 ~ 5억 원 미만	(202)	2.69		3.41		3.29	
	5억 ~ 10억 원 미만	(156)	2.69		3.14		3.23	
	10억원 이상	(104)	2.78		3.47		3.31	
서비스 유형	교육	(80)	2.69	F=2.918, df=8, p<0.05	3.49	F=6.083, df=8, p<0.001	3.27	F=3.919, df=8, p<0.001
	보건	(94)	2.80		3.11		3.16	
	환경	(48)	2.28		3.80		3.78	
	문화/예술	(77)	2.70		3.80		3.66	
	식품/요식업	(75)	2.62		3.30		3.42	
	간병/생활보조서비스	(122)	2.55		3.22		3.42	
	제조	(59)	2.44		2.45		3.07	
	배송	(9)	3.50		3.00		3.56	
기타	(46)	2.70	2.98	3.16				
취약계층 근로자의 구성 비중	저소득층	(174)	2.77	F=3.876, df=4, p<0.01	3.38	F=7.115, df=4, p<0.001	3.35	F=8.644, df=4, p<0.001
	장애인	(103)	2.43		3.10		2.99	
	고령자	(171)	2.71		3.24		3.36	
	장기실업자	(140)	2.85		3.69		3.68	
	청년실업자	(21)	2.33		3.43		3.19	
대표자 성별	여성	(415)	3.55	N.S	4.02	N.S	3.53	N.S
	남성	(609)	3.19		3.76		3.53	

- [가족 친화적 근무 환경]이 잘 조성된 사회적 기업의 공통점은 2009년 5월 현재 여성 유급 근로자수가 21~30명인 곳, 장애인 여성 유급근로자수가 없거나 작은 곳, 2008년 기준 사업체 총매출액이 2억 미만인 곳, 취약계층 근로자의 구성비중이 장기실업자가 높은 곳 그리고 여성이 대표자라는 결과가 밝혀짐. 한편 총매출액이 10억 이상인 기업의 경우 다른 항목에서는 낮은 점수를 띄는데 반해 모성보호휴가 항목의 점수가 높은 것으로 나타남. 이는 상대적으로 비용이 많이 드는 모성보호휴가 항목은 기업의 재정적인 규모가 뒷받침될 때 제도로써 현실화될 수 있음을 보여주는 결과라 할 수 있음.

2) 가정생활 영역의 변화

- 사회적 기업의 가족 친화성과 관련하여 사회적 기업의 여성 종사자들의 응답을 토대로 사회적 기업에서 근무한 이후 일/가정 양립이 얼마나 어떻게 변화하였는지를 토대로 가족 친화성 진단을 시도함. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’(1)에서 ‘매우 그렇다’(5)의 리카르트형 5점 척도 상에 응답하도록 구성되어 있음.
- 조사결과, 개인의식 및 삶의 변화 관련 문항 중 가족친화성과 관련된 개인생활영역의 변화를 평가하는 “전보다 가족과 함께 하는 시간이 늘었다”와 “직장과 가정 일을 함께 하는 부담이 줄어들었다” 항목은 평균 3점 이하의 낮은 점수를 기록하여 사회적 기업에서 일하는 것이 가정생활과 병행하여 일하는데 크게 도움이 되지 않고 있음을 알 수 있음.



■ 그림 III-2-2 ■ 개인의식 및 삶의 변화

- 사업체 특성별로 여성 종사자의 일·가정 양립의 변화를 조사한 결과, 여성 유급근로자수 별로는 근로자수가 적을수록 높은 평가 점수를 보임. 매출액 규모별로는 2억 미만 사업체에서 평균보다 높은 점수를 나타냄. 서비스 유형별로는 제조와 식품/요식업이 평균 3점을 넘어 비교적 가장 높은 수준이었으며, 교육 업종에 종사하는 여성 종사자들이 두 항목에서 모두 가장 낮은 점수를 보임. 한편 다른 여성친화성 관련 항목들과는 달리 이 두 항목에서는 대표자의 성별에 따른 차이가 크지 않을 뿐만 아니라 남성 대표자가 여성 대표자보다 점수가 높게 나타남.

【 표 III-2-3 】 사업체 특성별 [개인의식 및 삶의 변화] 평가

		사례수	전보다 가족과 함께 하는 시간이 늘었다		직장일과 가정일 함께 하는 부담이 줄어들었다	
			N	점	유의도	점
[전 체]		(610)	2.82		2.88	
2009년 현재 유급 근로자수 (여성)	20명 이하	(196)	2.99	F=5.25, df=3, p<0.01	2.99	F=3.644, df=3, p<0.05
	21 ~ 30명	(151)	2.83		2.97	
	31 ~ 50명	(145)	2.76		2.80	
	51명 이상	(117)	2.58		2.68	
2008년 기준 사업체 총매출	2억원 미만	(147)	3.06	F=6.886, df=3, p<0.001	3.23	F=11.182, df=3, p<0.001
	2억 ~ 5억 원 미만	(202)	2.63		2.68	
	5억 ~ 10억 원 미만	(156)	2.89		2.85	
	10억원 이상	(104)	2.75		2.84	
서비스 유형	교육	(80)	2.39	F=5.491, df=8, p<0.001	2.44	F=5.505, df=8, p<0.001
	보건	(94)	2.78		2.85	
	환경	(48)	2.90		2.81	
	문화/예술	(77)	2.86		2.96	
	식품/요식업	(75)	3.16		3.23	
	간병/생활보조서비스	(122)	2.74		2.85	
	제조	(59)	3.22		3.25	
	배송	(9)	2.44		2.56	
	기타	(46)	2.72		2.76	
	여성	(415)	2.82	N.S	2.91	N.S
	남성	(609)	2.91		2.97	

- 여성응답자 특성별로 분석한 결과, 혼인 상태별로는 기혼자들이 미혼자들에 비해 평가 점수가 높게 나타났고, 한편 이혼/사별의 경우 점수가 평균에 비해 높음. 참여 동기별로는 가사/양육과 병행 가능한 응답층이

다른 참여 동기를 가진 응답층 보다 평가 점수가 높음. 학력별로는 중학교 이하 3.16점, 고등학교 2.90점, 전문대 2.80점, 대학교 2.70점, 대학원 2.50점 등 학력 수준이 낮을수록 평가 점수가 높게 나타남.

■ 표 III-2-4 ■ 응답자 특성별 [개인의식 및 삶의 변화] 평가

		사례수	전보다 가족과 함께 하는 시간이 늘었다		직장일과 가정일 함께 하는 부담이 줄어들었다	
		N	점	유의도	점	유의도
[전 체]		(610)	2.82		2.88	
혼인 상태별	미혼	(220)	2.71	F=3.364, df=2, p<0.05	2.77	F=7.865, df=2, p<0.001
	유배우	(328)	2.85		2.88	
	이혼/사별	(62)	3.03		3.29	
참여동기	경제적인 이유	(176)	2.81	F=3.874, df=5, p<0.01	2.93	F=4.476, df=5, p<0.001
	사회적 목적이 좋아서	(204)	2.90		2.94	
	능력/적성에 맞아서	(177)	2.63		2.66	
	성공 가능성이 높아서	(7)	3.00		3.14	
	가사/양육과 병행 가능	(41)	3.27		3.32	
	기타	(4)	2.75		2.50	
	무응답	(1)	3.00		4.00	
학력	중학교 이하	(62)	3.16	F=4.623, df=4, p<0.01	3.16	F=5.256, df=4, p<0.001
	고등학교	(216)	2.90		3.03	
	전문대	(77)	2.80		2.81	
	대학교	(210)	2.70		2.72	
	대학원	(40)	2.50		2.68	
	무응답	(5)	2.75		2.25	

- 전반적으로 여성 종사자들이 사회적 기업에서 근무한 이후 가족과 보내는 시간이 늘어나거나, 일·가정양립의 부담이 실질적으로 줄어들지는

않았다고 응답하였음. 한편 앞서 가족 친화적 근무환경과 동일하게 소규모 사업장에 근무하는 저학력의 기혼여성들의 평가점수가 높게 나타남. 이는 다른 여성계층들 보다 노동시장에서 열악한 환경에서 일할 가능성이 높은 저학력 기혼여성의 경우, 사회적 기업에서 일하는 것이 나쁘지 않은 조건임을 알 수 있음. 따라서 노동시장에서 취업 취약계층에 속하는 여성에게 사회적 기업의 근무환경이 일반적인 동일 업종의 일자리에 비해 상대적으로 괜찮은 일자리일 수 있음.

3) 일·가정 양립지원 제도 평가

- 사회적 기업의 일·가정 양립지원에 대한 평가를 위해 탄력근무제와 돌봄 노동을 지원하는 제도들의 시행 여부를 조사함. 본 결과는 여성종사자의 판단에 의거한 것이기 때문에 실제 기업에서 시행하고 있는지 여부와 다소 차이가 있을 수 있음. 그러나 이를 이용할 여성 종사자들이 제도를 인지하고 있는지 여부가 실제로 이용여부 못지않게 중요하기 때문에 이를 통해 일·가정 양립지원에 대한 평가를 진행함.
- 조사결과 현 사업체에서 일·가정 양립지원 정책으로 탄력근무를 시행하고 있다는 응답은 ‘반일휴가제’가 46.9%로 가장 높은 응답률을 보였으며, 그 다음으로 ‘시차출퇴근제’ 33.4%, ‘재택근무제’ 11.6% 순이었음.
- 한편 최근 서울시 중소기업 가족친화제도 실태조사결과(문은영외, 2009)⁴⁾의 탄력근무제도 시행률이 ‘시차출퇴근제’ 7.0%, 재택근무제 4.4%로 조사되었음. 또한 2006년 출산·가족친화도 평가지표 개발을 위한 우수기업 심층면접 대상으로 선정된 30개 기업 대상⁵⁾으로 한 연구결과, 시

4) 본 연구는 서울시 여성가족재단의 기본 과제로써 현재 진행 중인 정책 보고서로 현재는 미간행 자료임을 밝혀둔다.

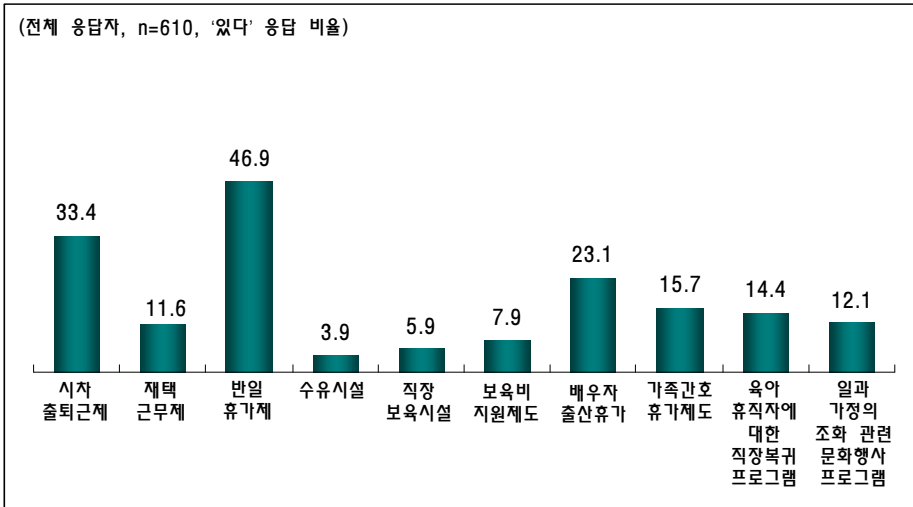
차출퇴근제나 원격·재택근무가 시행되는 기업은 10% 정도에 불과함. 따라서 일반 중소기업과 비교할 때, 사회적 기업의 탄력근무제도 시행률이 상대적으로 높은 수치임을 알 수 있음.

- 돌봄노동 지원제도의 시행 현황을 살펴보면, ‘수유시설’ 3.9%, ‘직장보육시설’ 5.9%로 양육관련 지원시설은 시행률이 매우 저조함. 하지만 서울시 중소기업 가족친화제도 실태조사결과(문은영, 2009)의 돌봄 노동 지원제도들의 시행률과 비교하면 수유편의시설 설치 1.2%, 직장보육시설 0.4%로 조사되어 사회적 기업의 시설 설치가 일반중소기업에 비해 높음을 알 수 있음.
- 돌봄노동 지원제도 중 사회적 기업의 휴가·휴직제도의 시행은 ‘배우자 출산휴가’는 23.1%, ‘가족간호 휴가제도’ 15.7%로 다른 제도들에 비해 상대적으로 높은 비율을 보이고 있다. 이에 비해 서울시 중소기업(문은영 외, 2009)의 ‘배우자 출산휴가’ 시행률은 28.0%이고, 출산·가족친화도 평가지표 개발을 위한 우수기업(유계숙, 2007)의 ‘배우자 출산휴가’ 30.1%, ‘가족간호휴가’ 25%로 조사되었음. 이와 비교할 때 사회적 기업의 특수한 여건을 고려할 때 상대적으로 높은 시행률을 보이는 것으로 평가 가능함.
- 경제적 지원제도에 속하는 사회적 기업의 보육비 지원제도는 7.9%가 시행하고 있음. 서울시 중소기업(문은영 외, 2009)은 보육비 지원 7.7%, 출산·가족친화도 평가지표 개발을 위한 우수기업(유계숙, 2007)의 보육 지원은 42.1%로 높게 조사되었음. 이는 사회적 기업과 중소기업의 경우 우수기업으로 뽑힌 기업보다 재무조건이 열악하여 직접적인 비용이 소요되는 경제적 지원제도의 시행은 어려운 현실을 보여주는 결과임.

5) 유계숙(2007), 『출산·가족친화 기업경영 확산방안 - 제8차 저출산·고령사회 포럼 자료집』, 보건사회연구원

- 사회적 기업의 직장문화 지원제도와 관련해서 ‘육아 휴직자에 대한 직장 복귀 프로그램’ 14.1%, ‘일과 가정의 조화 관련 문화행사 프로그램’ 12.1%가 시행되고 있음. 서울시 중소기업(문은영 외, 2009)은 가족대상 각종 프로그램 시행률이 3.1%에 불과하였고, 우수기업(유계숙, 2007)은 응답기업의 50% 가량은 온라인 커뮤니티·사이버 멘토링, 근로자 가족대상 사보·초청 잔치·주말농장, 체력 단련장 운영을 ‘(매우) 잘 시행하고 있다’고 답하였으며, 30~40% 정도의 기업은 사원가족을 위한 여름·주말 캠프, 건강관리실 설치 및 근로자 영양건강 상담, 근로자가족대상 교육 프로그램을 ‘(매우) 잘 시행하고 있다’고 답하였음. 즉 사회적 기업은 중소기업에 비해서는 일·가정 양립제도의 상대적으로 높은 시행률을 보이고 있으나, 일반기업 중 가족 친화정책을 적극적으로 수행하고 있는 모범 기업에 비해서는 다소 낮은 시행률임을 알 수 있음.

- 사회적 기업의 일·가정 양립지원 정책 시행 현황은 대부분 40%에 못 미치는 낮은 비율로 나타남. 하지만 중소기업과 출산·가족친화도 평가 지표 개발을 위한 우수기업과 비교해보면, 양육관련 시설과 보육비 등의 직접적인 비용이 나가는 것을 제외한 다른 제도의 시행이 상대적으로 높게 나타남. 특히 탄력근무제의 시행은 일반 중소기업과 비교할 때 매우 높게 나타나고 있으며, 양육관련시설과 보육비 등도 사회적 기업의 여건을 고려할 때 비슷한 조건으로 볼 수 있는 중소기업에 비교해 높은 시행률을 보이고 있음.



■ 그림 III-2-3 ■ 일/가정 양립지원 정책 시행 여부

- 탄력근무제 시행여부와 관련하여 사업체 특성에 따라 차이가 나는지 여부를 교차 분석하여 유의미한 결과를 보인 것들을 중심으로 분석하였음. 일·가정양립지원 관련 문항에서는 여성종사자 특성별에 따른 분석은 유의미한 결과가 나오지 않아 분석에서 제외하였음. 탄력근무의 지원여부는 시차출퇴근제, 재택근무제, 반일휴가제의 3가지 항목에 대해 시행여부의 결과를 토대로 분석하였음.
- 탄력근무의 세 항목을 통해 살펴본 결과, 서울시 인증 사회적 기업들 중 대표자가 여성인 곳, 조직형태가 상법상 회사인 사업체에서 상대적으로 더 많이 시행하고 있음. 반면 서비스 유형이 배송, 취약계층 근로자의 구성 비중에 장애인이 많은 곳, 남성이 대표자인 사업체에서 탄력근무 시행이 매우 적었음. 한편 서비스 유형이 운송인 업체들의 경우 사업내용의 특성상 시차출퇴근제를 제외한 재택근무제와 반일휴가제에 대해 전혀 시행하고 있지 않다고 응답되었고, 제조업의 경우에는 반일휴가제를 제외한 나머지 두 지원제도에서 전혀 시행하고 있지 않다고 조사되었음. 한편 사업체 규모별로 탄력근무 시행여부를 보았을 때, '시차출퇴근제'와

‘채택근무제’의 경우 기업에서 근무하는 여성 유급근로자수가 많을수록 더 높은 시행률을 보인 점이 눈에 띈다.

표 III-2-5 사업체 특성별 [일가정 양립지원 정책] 시행 현황1

	사례수 N	시차출퇴근제			채택근무제			반일휴가제			
		시행	미시행	무응답	시행	미시행	무응답	시행	미시행	무응답	
		%	%	%	%	%	%	%	%	%	
[전 체]	(610)	33.3	64.5	2.1	11.5	86.0	2.5	46.8	50.9	2.3	
현재 유급 근로자수 (여성)	20명 이하	(196)	25.5	74.5	.0	6.6	93.4	.0	38.8	61.2	.0
	21 ~ 30명	(151)	37.1	60.3	2.6	6.6	89.4	4.0	62.9	34.4	2.6
	31 ~ 50명	(145)	33.1	66.2	.7	14.5	84.8	.7	51.7	46.9	1.4
	51명 이상	(117)	41.9	51.3	6.8	22.2	70.9	6.8	33.3	59.8	6.8
	유의수준		x 2=13,239, df=3, p<0.01			x 2=24,693, df=3, p<0.001			x 2=30,619, df=3, p<0.001		
서비스 유형	교육	(80)	48.8	50	1.3	35	63.8	1.3	67.5	31.3	1.3
	보건	(94)	13.8	85.1	1.1	3.2	95.7	1.1	37.2	60.6	2.1
	환경	(48)	41.7	58.3	0	10.4	89.6	0	35.4	64.6	0
	문화/예술	(77)	54.5	44.2	1.3	16.9	80.5	2.6	88.3	10.4	1.3
	식품/요식업	(75)	26.7	72	1.3	2.7	96	1.3	25.3	73.3	1.3
	간병/생활보조 서비스	(122)	39.3	59	1.6	11.5	86.1	2.5	41.8	56.6	1.6
	제조	(59)	10.2	79.7	10.2	1.7	88.1	10.2	47.5	42.4	10.2
	배송	(9)	44.4	55.6	0	0	100	0	0	100	0
	기타	(46)	26.1	71.7	2.2	10.9	87	2.2	30.4	67.4	2.2
유의수준		x 2=58,540, df=8, p<0.001			x 2=62,788, df=8, p<0.001			x 2=62,788, df=8, p<0.001			
취약계층 근로자의 구성 비중	저소득층	(174)	28.7	70.1	1.1	6.3	92.0	1.7	33.3	65.5	1.1
	장애인	(103)	7.8	85.4	6.8	1.0	92.2	6.8	24.3	68.9	6.8
	고령자	(171)	30.4	68.4	1.2	7.0	91.2	1.8	53.8	44.4	1.8
	장기실업자	(140)	56.4	42.1	1.4	32.1	66.4	1.4	63.6	35.0	1.4
	청년실업자	(21)	66.7	33.3	.0	4.8	95.2	.0	100.0	.0	.0
	유의수준		x 2=73,987, df=4, p<0.001			x 2=77,412, df=4, p<0.001			x 2=73,472, df=4, p<0.001		
대표자 성별	여성	(415)	33.7	63.4	2.9	14.9	81.7	3.4	56.4	40.5	3.1
	남성	(194)	32.5	67.0	.5	4.1	95.4	.5	26.3	73.2	.5
	유의수준		N.S.			x 2=16.05, df=1, p<0.001			x 2=52,785, df=1, p<0.001		
대표자 연령별	30대	(183)	29.0	69.4	1.6	11.5	86.9	1.6	43.7	54.1	2.2
	40대	(351)	35.6	63.2	1.1	13.4	84.9	1.7	48.7	50.1	1.1
	50세 이상	(75)	33.3	58.7	8.0	2.7	89.3	8.0	45.3	46.7	8.0
	유의수준		N.S.			x 2=6,365, df=2, p<0.05			N.S.		
조직형태	민법상 법인	(150)	32.0	67.3	.7	4.7	94.0	1.3	48.0	51.3	.7
	사회 복지법인	(78)	39.7	60.3	.0	10.3	89.7	.0	38.5	61.5	.0
	상법상 회사	(208)	45.7	52.4	1.9	21.6	76.0	2.4	52.4	45.7	1.9
	생활 협동조합	(51)	7.8	90.2	2.0	5.9	92.2	2.0	52.9	43.1	3.9
	기타비영리 민간단체	(122)	20.5	73.8	5.7	5.7	88.5	5.7	38.5	55.7	5.7
	유의수준		x 2=38,452, df=4, p<0.001			x 2=33,513, df=4, p<0.001			N.S.		
대표자 성별	여성	(415)	33.7	63.4	2.9	14.9	81.7	3.4	56.4	40.5	3.1
	남성	(194)	32.5	67.0	0.5	4.1	95.4	0.5	26.3	73.2	0.5
	유의수준		N.S.			x 2=20,712, df=2, p<0.001			x 2=57,322, df=2, p<0.001		

- 돌봄노동지원과 관련해서 수유시설, 직장보육시설, 보육비 지원제도, 배우자 출산휴가, 가족간호휴가제도, 육아 휴직자에 대한 직장복귀프로그램, 일과 가정의 조화 관련 문화행사 프로그램의 7가지 지원제도를 사업체 특성별로 분석하여 유의미한 차이에 대한 검토를 수행함. 조사 결과, 일반적인 특성은 돌봄 노동 지원과 관련한 대부분의 제도들의 시행도가 매우 낮음.

표 III-2-6 사업체 특성별 [일·가정 양립지원 정책] 시행 현황 2

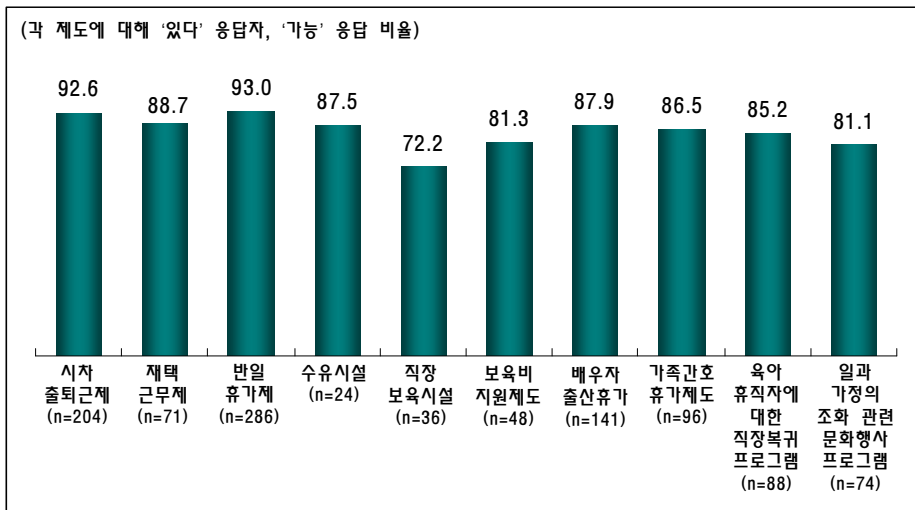
		사례수 N	수유시설			직장보육시설			보육비 지원제도		
			시행	미시행	무응답	시행	미시행	무응답	시행	미시행	무응답
			%	%	%	%	%	%	%	%	%
[전 체]		(610)	3.9	93.1	3.0	5.9	91.3	2.8	7.9	89.3	2.8
현재 유급 근로자수 (총인원)	20명 이하	(92)	1.1	98.9	.0	1.1	98.9	.0	.0	100.0	.0
	21 ~ 30명	(133)	3.8	94.0	2.3	2.3	95.5	2.3	3.0	94.7	2.3
	31 ~ 50명	(197)	6.6	90.4	3.0	13.2	84.8	2.0	12.2	85.3	2.5
	51명 이상	(187)	2.7	92.5	4.8	3.2	91.4	5.3	10.7	84.5	4.8
	유의수준		N.S.			$\chi^2=27.96, df=3, p<0.001$			$\chi^2=19.842, df=3, p<0.001$		
서비스 유형	교육	(80)	2.5	96.3	1.3	0	98.8	1.3	2.5	96.3	1.3
	보건	(94)	3.2	95.7	1.1	3.2	95.7	1.1	3.2	95.7	1.1
	환경	(48)	0	100	0	0	100	0	35.4	64.6	0
	문화/예술	(77)	5.2	92.2	2.6	7.8	89.6	2.6	5.2	92.2	2.6
	식품/요식업	(75)	9.3	86.7	4	29.3	69.3	1.3	21.3	76	2.7
	간병/생활보호서비스	(122)	3.3	94.3	2.5	2.5	95.1	2.5	2.5	95.1	2.5
	제조	(59)	5.1	84.7	10.2	3.4	86.4	10.2	3.4	86.4	10.2
	배송	(9)	0	100	0	0	100	0	0	100	0
	기타	(46)	2.2	93.5	4.3	0	93.5	6.5	2.2	93.5	4.3
유의수준		N.S.			$\chi^2=89.138, df=8, p<0.001$			$\chi^2=83.032, df=8, p<0.001$			
취약계층 근로자의 구성 비중	저소득층	(174)	1.1	97.1	1.7	1.1	97.1	1.7	10.9	87.4	1.7
	장애인	(103)	1.9	90.3	7.8	1.0	90.3	8.7	1.9	90.3	7.8
	고령자	(171)	3.5	94.7	1.8	3.5	94.7	1.8	4.1	94.2	1.8
	장기실업자	(140)	9.3	87.9	2.9	19.3	79.3	1.4	14.3	83.6	2.1
	청년실업자	(21)	4.8	95.2	.0	.0	100.0	.0	.0	100.0	.0
	유의수준		$\chi^2=15.283, df=4, p<0.01$			$\chi^2=58.511, df=4, p<0.001$			$\chi^2=19.766, df=4, p<0.001$		
대표자 연령별	30대	(183)	7.1	89.6	3.3	15.3	82.0	2.7	19.7	77.6	2.7
	40대	(351)	2.0	96.3	1.7	1.4	96.9	1.7	2.6	95.7	1.7
	50세 이상	(75)	5.3	86.7	8.0	4.0	88.0	8.0	4.0	88.0	8.0
	유의수준		$\chi^2=9.089, df=2, p<0.05$			$\chi^2=42.341, df=2, p<0.001$			$\chi^2=50.388, df=2, p<0.001$		
조직 형태	민법상 법인	(150)	2.7	96.0	1.3	2.0	96.7	1.3	13.3	85.3	1.3
	사회 복지법인	(78)	.0	100.0	.0	.0	100.0	.0	.0	100.0	.0
	상법상 회사	(208)	3.4	93.8	2.9	3.4	93.3	3.4	2.4	94.7	2.9
	생활 협동조합	(51)	5.9	92.2	2.0	5.9	92.2	2.0	5.9	92.2	2.0
	기타비영리 민간단체	(122)	8.2	84.4	7.4	18.9	75.4	5.7	16.4	77.0	6.6
	유의수준		$\chi^2=11.32, df=4, p<0.05$			$\chi^2=50.696, df=4, p<0.001$			$\chi^2=35.209, df=4, p<0.001$		
대표자 성별	여성	(415)	5.3	90.8	3.9	8.4	88.2	3.4	7.0	89.4	3.6
	남성	(194)	1.0	97.9	1.0	0.5	97.9	1.4	9.8	89.2	1.0
	유의수준		$\chi^2=10.400, df=2, p<0.01$			$\chi^2=16.978, df=2, p<0.001$			N.S		

- 육아휴직자에 대한 직장복귀프로그램과 일과 가정의 조화 관련 문화행사 프로그램에 대해 '배송'을 하는 사업체에서 0.0%의 비율로 나타남. 대표자 특성별 차이에 따라 대표자의 연령이 30대인 경우 가족간호휴가제도를 제외한 6가지 제도에서 일관되게 가장 높은 시행률을 보여 대표자의 연령이 낮을수록 일·가족양립지원제도 시행에 적극적임을 알 수 있음.
- 대표자의 성별에 따른 차이를 살펴본 결과 남성이 대표자인 경우 여성 종사자들은 '일과 가정의 조화 관련 문화행사 프로그램'을 제외한 일/가정 양립지원 정책을 더 많이 시행하고 있는 것으로 응답하였음. <표 III-2-7> 참조.

▮ 표 III-2-7 ▮ 사업체 특성별 [일가정 양립지원 정책] 시행 현황3

	사례수 N	배우자 출산휴가			가족간호휴가제도			육아휴직자에 대한 직장복귀프로그램			일과 가정의 조화 관련 문화행사 프로그램			
		시행 %	미시행 %	무응답 %	시행 %	미시행 %	무응답 %	시행 %	미시행 %	무응답 %	시행 %	미시행 %	무응답 %	
[전 체]	(610)	23.1	73.9	3.0	15.7	81.1	3.1	14.4	82.6	3.0	12.1	85.1	2.8	
현재 유급 근로자수 (총인원)	20명 이하	(92)	25.0	75.0	.0	16.3	83.7	.0	8.7	91.3	.0	4.3	95.7	.0
	21 ~ 30명	(133)	10.5	87.2	2.3	9.0	88.7	2.3	16.5	81.2	2.3	9.8	88.0	2.3
	31 ~ 50명	(197)	31.0	66.0	3.0	20.8	75.6	3.6	12.2	84.8	3.0	18.8	78.7	2.5
	51명 이상	(187)	22.5	72.7	4.8	14.4	80.7	4.8	17.6	77.5	4.8	10.2	85.0	4.8
	유의수준		x ² =19.28, df=3, p<0.001			x ² =8.88, df=3, p<0.05			N.S.			x ² =15.083, df=3, p<0.01		
서비스 유형	교육	(80)	12.5	86.3	1.3	11.3	87.5	1.3	21.3	77.5	1.3	11.3	87.5	1.3
	보건	(94)	17	83	0	18.1	80.9	1.1	23.4	76.6	0	6.4	93.6	0
	환경	(48)	50	50	0	18.8	81.3	0	22.9	77.1	0	10.4	89.6	0
	문화/예술	(77)	44.2	51.9	3.9	13	84.4	2.6	13	83.1	3.9	15.6	81.8	2.6
	식품/요식업	(75)	17.3	78.7	4	12	84	4	13.3	82.7	4	29.3	66.7	4
	간병/생활보조서비스	(122)	10.7	86.9	2.5	20.5	76.2	3.3	8.2	89.3	2.5	12.3	85.2	2.5
	제조	(59)	22	67.8	10.2	5.1	84.7	10.2	6.8	83.1	10.2	3.4	86.4	10.2
	배송	(9)	11.1	88.9	0	33.3	66.7	0	0	100	0	0	100	0
	기타	(46)	37	58.7	4.3	23.9	71.7	4.3	8.7	87	4.3	6.5	89.1	4.3
유의수준		x ² =64.280, df=8, p<0.001			NS.			x ² =19.700 df=8, p<0.05			x ² =32.117, df=8, p<0.001			
대표자 연령별	30대	(183)	35.0	62.3	2.7	18.6	78.1	3.3	22.4	74.9	2.7	20.2	77.0	2.7
	40대	(351)	17.9	80.1	2.0	13.1	84.9	2.0	10.3	87.7	2.0	8.5	89.7	1.7
	50세 이상	(75)	17.3	74.7	8.0	20.0	72.0	8.0	13.3	78.7	8.0	8.0	84.0	8.0
	유의수준		x ² =21.21, df=2, p<0.001			N.S.			x ² =14.764, df=2, p<0.001			x ² =16.833, df=2, p<0.001		
대표자 성별	여성	(415)	20.7	75.4	3.9	15.4	80.5	4.1	12.8	83.4	3.8	14.7	91.7	3.6
	남성	(194)	27.8	71.2	1.0	16.0	83.0	1.0	17.5	81.4	1.0	6.2	92.8	1.0
	유의수준		x ² =6.805, df=2, p<0.05			N.S			N.S			x ² =13.064, df=2, p<0.001		

- 일/가정 양립지원 정책의 조사결과 현 사업체에서 일/가정 양립지원 정책으로 시행하고 있는 각 제도에 대한 현실적 사용 가능성에 대해서는 ‘시차출퇴근제’ 92.6%, ‘재택근무제’ 88.7%, ‘반일휴가제’ 93.0%, ‘수유시설’ 87.5%, ‘직장 보육시설’ 72.2%, ‘보육비 지원제도’ 81.3%, ‘배우자 출산휴가’ 87.9%, ‘가족간호 휴가제도’ 86.5%, ‘육아휴직자에 대한 직장복귀 프로그램’ 85.2%, ‘일과 가정의 조화 관련 문화행사 프로그램’ 81.1% 등으로 조사되었음. 이와 같이 높은 수치가 의미하는 것은 사회적 기업에 제도로 수립된 일·가정 양립제도는 실효성 있는 정책으로써 현실적으로 활발히 사용하고 있다고 평가할 수 있음.



■ 그림 III-2-4 ■ 일/가정 양립지원 정책의 현실적 사용 가능 여부

IV

분석 결론 및 정책적 함의

IV 분석 결론 및 정책적 함의

- 서울시 사회적 기업의 여성친화지수를 분석한 결과, 사회적 기업의 여성 고용현황은 전체 종사자의 절반이 넘는 63%로 일반기업의 여성 고용 현황 비율보다 양적으로 높은 수치를 보이고 있으며, 성별고용평등지수에 대한 검토 결과, 여성 정규직 및 관리직 비율 역시 일반 기업과 비교할 때 높은 비율을 보이고 있다는 점에서 서울시 인증 사회적 기업은 양성 평등을 실현하고 있는 기업으로 평가 가능하며 여성 친화적인 기업으로 자리 잡을 수 있는 주요한 원동력을 가지고 있다고 평가할 수 있음.
- 서울시 인증 사회적 기업의 여성친화지수에 대한 분석 결과 사회적 기업은 대체적으로 여성 친화적인 근무환경이 조성되어 있다고 볼 수 있음. 첫째, 여성인력에 대한 중요성을 강조할 뿐 아니라 적극적으로 여성 인력을 활용하고 있으며, 둘째, 남성 중심적 작업관행은 거의 존재하지 않고 있음을 확인하였음. 또한 사회적 기업의 가족친화성 조사에서 일·가정 양립지원 정책 시행률은 서울시 중소기업(문은영 외, 2009)의 일·가정 양립 제도 시행률 보다 높게 나타났으며, 이는 사회적 기업의 일·가정 양립 환경 조성이 같은 규모의 일반 영리기업들에 비해 상대적으로 제도 실행이 잘 진행되고 있다고 판단할 수 있음.
- 반면 사회적 기업의 짧은 역사성, 정부 지원을 여전히 받고 있는 재정적 인 영세성의 한계로 인하여 일·가정 양립을 지원한 대규모 시설과 경제

적 지원관련 제도를 도입하는 데는 현실적으로 어려움이 존재함. 그럼에도 불구하고 일반 중소기업에 비해 높은 여성친화성과 가족친화성을 보이는 사회적 기업에 대한 지원이 적극적으로 이루어진다면 사회적 기업에서 일하는 여성의 일가족 양립 부담을 더 줄일 수 있고 동일업종의 좋은 모델이 되어 여성친화 기업문화 확산에 기여할 수 있을 것으로 판단됨.

- 결론적으로 한국적인 상황과 사회적 기업의 현실적인 역량을 고려하여 여성친화성을 평가할 때, 사회적 기업은 일반기업에 비해 여성 종사자가 일하기에 여성친화적인 공간이라고 할 수 있음. 특히 현재 소규모의 사업장에서 비용을 들이지 않고 할 수 있는 여성 친화적 조직문화를 만들어 가는 작업, 탄력근무제 시행 등에서 높은 평가와 시행율을 보이는 조사 결과와 일반기업에 비해 상대적으로 높은 시행률은 이러한 결론의 반증임.
- 사회적 기업이 여성에게 지속가능하고 괜찮은 일자리를 제공하는 여성 친화적인 기업으로 자리 잡기 위한 정책 방향은 다음과 같음.
- 첫째, 사회적 기업의 여성 일자리는 경제적인 빈곤층 뿐 아니라 다양한 계층의 근로 빈곤층 여성에게 안정적인 일자리를 제공할 수 있는 토대 마련이 요구됨.
- 둘째, 여성 친화적인 기업으로 자리잡기 위해서 사회적 기업의 가장 두드러진 한계로 나타난 부분은 성별직무 및 직종분리의 문제가 존재함. 특히 노동 시장 내에서 성별 직종 분리의 문제는 여성 집중 업종이 상용직 비중이 낮고 임시 및 일용직 비중이 높은 현상으로 인하여 안정적

이고 괜찮은 일자리로 보장받기 힘들다는 점 때문임. 이러한 문제를 극복하기 위해서 사회적 기업의 사회 서비스 업종의 공식화 및 정규직화 등의 변화가 적극적으로 모색되어야 함을 제안함.

- 마지막으로 여성 친화적인 사회적 기업의 지속 가능성을 보장하기 위해서 창의적이고 생산적인 업종 개발을 통한 안정적인 수익 구조 창출을 기반으로 한 재정적인 영세성 극복이 재정적인 지원을 구체적으로 요구하는 여성 친화적, 가족 친화적 제도 실행의 주요한 원동력이 될 수 있으리라 판단됨.

참 고 문 헌

- 김영옥 외(2007), 「여성 친화적 사회적 기업 모형 개발에 관한 연구」, 여성 가족부
- 김종숙 외(2007), 「여성인력패널조사 - 여성 비공식 돌봄 노동자 실태조사」, 한국여성정책연구원
- 김종숙 외(2008), 「새 정부의 여성인력개발과 활용을 위한 비전과 정책과제」, 한국여성정책연구원
- 문은영 외(2009), 「서울시 중소기업 저출산 대응 가족친화제도 지원방안연구」, 서울시여성가족재단
- 신경희 (2007), 「지역사회 기반 여성의 사회적 일자리 활성화 방안」, 서울시정개발연구원
- 양인숙 외(2008), 「여성친화지수 개발 및 적용방안」, 여성친화기업 확산을 위한 정책토론회 자료집, 여성부
- 유계숙(2007), 「출산·가족친화 기업경영 확산방안 - 제8차 저출산 고령사회 포럼 자료집」, 한국보건사회연구원
- 이성은(2005), “한국의 조직문화와 여성의 사회적 연결망 구성에 관한 연구”, 『한국여성학』, 제21권 1호, 한국여성학회
- 이성은(2008), 「서울여성 일자리 창출을 위한 사회적 기업 활성화 정책 방안 연구」, 서울시여성가족재단
- 이성은(2009), 「서울시 사회적 기업의 여성친화성 활성화 방안 연구」, 서울시여성가족재단

2009-정책개발-020

2009 서울시 사회적 기업의 여성친화지수 분석

발행인 박현경
연구자 이성은
발행일 2009년 11월
발행처 서울시 여성가족재단
주 소 서울시 동작구 대방동 한숲길 22번지
전 화 02. 810. 5101(代)
www.seoulwomen.or.kr

이 책의 저작권은 서울시 여성가족재단에 있습니다.
무단 전재와 무단 복제를 금합니다.

인쇄처 : 경성문화사 02 786 2999