

제2차 성인지 예산 포럼 [GB포럼]

사회적 일자리 창출 사업의 성인지적 평가

2009. 9. 29.

연구기관: 한국조세연구원

| | |
|-------|--------------------------|
| 연구책임자 | 원 종 학 (한국조세연구원 성과관리교육팀장) |
| 공동연구원 | 김 지 영 (한국조세연구원 전문연구위원) |
| 연구보조자 | 김 정 현 (한국조세연구원 주임연구원) |
| | 김 현 숙 (한국조세연구원 연구원) |



한국여성정책연구원
성 인 지 예 산 센 터

목 차

| | |
|--------------------------------|----|
| I. 서론 | 1 |
| II. 사회적 일자리 사업 개요 | 3 |
| 1. 사회적 일자리 사업 | 3 |
| 가. 사회적일자리 사업의 개념 | 3 |
| 나. 사업 의의 및 추진배경 | 3 |
| 다. 사업현황 | 4 |
| 2. 사회적일자리 사업의 신청·선정 절차 | 6 |
| 가. 지원요건 | 6 |
| 나. 사업수행 절차 | 7 |
| 다. 지원내용 | 8 |
| 3. 사회적일자리 사업의 연혁 | 9 |
| 가. 2003년 시범사업 시작 | 9 |
| 나. 2004년 전국 확대실시 | 12 |
| 다. 2005년 자립지향형 사업 확대 | 14 |
| 라. 2006년 기업연계형 사업 도입 | 16 |
| 마. 2007년 기업연계형 사업의 확대 | 19 |
| 바. 2008년 이후_사회적기업으로 발전 | 20 |
| 4. 사회적 기업 | 21 |
| 가. 개요 | 22 |
| 나. 사회적기업의 사례 | 31 |
| 5. 소결 | 34 |
| III. 사회적 일자리 사업의 성인지적 분석 | 37 |
| 1. 사회적 일자리 창출 사업의 현황과 추이 | 37 |
| 가. 참여자의 연도별 실태 | 38 |
| 2. 사회적일자리에 관한 설문조사 결과 분석 | 49 |

| | |
|--|----|
| 가. 기초 통계 분석 | 50 |
| 나. 성별 차이 검정 | 62 |
| IV. 사회적 일자리 사업 성별차이에 관한 실증분석 | 85 |
| 1. 사회적 일자리 사업 참여 확률 | 85 |
| 2. 사회적일자리 참여자 월평균 임금 | 87 |
| 3. 참여자 시간당 임금 | 88 |
| 4. 노동시간 | 90 |
| 5. 근무형태 | 91 |
| 6. 계약기간 | 92 |
| 7. 참여의향 | 94 |
| 8. 소결 | 95 |
| V. 결론 및 정책적 시사점 | 98 |
| 참고문헌 | 99 |

표목차

| | |
|---|----|
| <표 II-1> GDP 증가율 및 취업계수 추이 | 4 |
| <표 II-2> 사회적일자리 사업의 예산규모 및 지원인원 추이 | 5 |
| <표 II-3> 사회적일자리 참여자 현황(2009년 6월말 현재) | 5 |
| <표 II-4> 취약계층 참여 비중(2009년 6월말 현재) | 6 |
| <표 II-5> 분야별 사회적일자리 참여자 현황(2009년 6월말 현재) | 6 |
| <표 II-6> 2003년 사회적일자리 창출사업 참여현황(분야별) | 10 |
| <표 II-7> 2003년 사회적일자리 창출사업 참여현황(참여자 유형별) | 10 |
| <표 II-8> 2003년 사회적일자리 창출사업 참여현황(취약계층 및 연령별) | 10 |
| <표 II-9> 2003년 사회적일자리 창출 시범사업 유형 | 11 |
| <표 II-10> 2004년 사회적일자리 창출사업 참여현황(신청 및 참여인원) | 12 |
| <표 II-11> 2004년 사회적일자리 창출사업 참여현황(분야별) | 12 |
| <표 II-12> 2004년 사회적일자리 창출사업 참여현황(사업유형별) | 12 |
| <표 II-13> 2004년 사회적일자리 창출 사업례 | 13 |
| <표 II-14> 2005년 사회적일자리 창출사업 참여현황(분야별) | 14 |
| <표 II-15> 2005년 사회적일자리 창출사업 참여현황(사업유형별) | 14 |
| <표 II-16> 2005년 사회적일자리 창출 사업례 | 15 |
| <표 II-17> 2006년 사회적일자리 창출사업 참여현황(사업유형별) | 17 |
| <표 II-18> 2006년 사회적일자리 창출사업 참여현황(성별·연령별) | 17 |
| <표 II-19> 2006년 사회적일자리 창출사업 참여현황(분야별) | 17 |
| <표 II-20> 2006년 사회적일자리 창출사업 참여현황 | 17 |
| <표 II-21> 2006년 기업연계형 사업 선정례 | 18 |
| <표 II-22> 2007년 사회적일자리 창출사업 참여현황(사업유형별) | 19 |
| <표 II-23> 2007년 사회적일자리 창출사업 참여현황(성별·연령별) | 20 |
| <표 II-24> 사회적기업의 가치 | 21 |
| <표 II-25> 사회적기업의 법적 조직형태 | 23 |
| <표 II-26> 사회적기업 신청 및 인증 기관 수 | 25 |
| <표 II-27> 지역별 및 권역별 사회적기업 분포 | 26 |

| | |
|--|----|
| <표 II-28> 사회적기업의 업종 유형 | 27 |
| <표 II-29> 인증 회차별 유급근로자 수 | 28 |
| <표 II-30> 인증 회차별 사회적 목적 실현 유형 | 28 |
| <표 II-31> 인증 사회적기업에 대한 지원 내용 | 30 |
| <표 III-1> 성별연도별 참여자 추이 | 38 |
| <표 III-2> 연령별 여성 참가자 추이 | 39 |
| <표 III-3> 학력별 성별 참가자 추이 | 40 |
| <표 III-4> 여성의 학력별 경제활동참가율 | 41 |
| <표 III-5> 지역별·성별 참가자 수, 여성비율 및 참여단체 | 42 |
| <표 III-6> 참가자의 거주지와 사업체 소재지별 구성비 | 43 |
| <표 III-7> 업종별 성별 분포 (일부업종) | 45 |
| <표 III-8> 남성 비율이 높은 업종과 여성비율이 매우 높은 업종 | 46 |
| <표 III-9> 참여기관 규모별 참가자 분포 추이 | 47 |
| <표 III-10> 참여사업체 유형별 참여자 분포 | 48 |
| <표 III-11> 연도별 참여사업체 유형별 참여자 분포 | 49 |
| <표 III-12> 사회적일자리 Survey 응답자의 특성 | 51 |
| <표 III-13> 구직자 | 52 |
| <표 III-14> 사회적일자리 참여자 | 53 |
| <표 III-15> 취업경험 여부 | 54 |
| <표 III-16> 취업생활 기간 | 54 |
| <표 III-17> 최근 직장의 고용형태 | 55 |
| <표 III-18> 최근 직장의 주평균 근로시간 | 55 |
| <표 III-19> 최근 직장의 월평균 임금 | 56 |
| <표 III-20> 최근 직장 퇴사 후 미취업 기간 | 57 |
| <표 III-21> 사회적일자리 창출사업 인지 여부 | 58 |
| <표 III-22> 구직자 중 사회적일자리 참여 의향 | 59 |
| <표 III-23> 사회적일자리 주평균 근로시간 | 59 |
| <표 III-24> 사회적일자리 월평균 임금 | 60 |
| <표 III-25> 사회적일자리 근속기간 | 60 |
| <표 III-26> 사회적일자리에 대한 만족도 | 61 |

| | |
|--|----|
| <표 III-27> 사회적일자리 만족 사유 | 61 |
| <표 III-28> 사회적일자리 불만족 사유 | 61 |
| <표 III-29> 사회적일자리 참여의향 | 62 |
| <표 III-30> 취업경험 _ 남녀 차 | 64 |
| <표 III-31> 취업경험 _ 분석대상간 차 | 64 |
| <표 III-32> 이직횟수 _ 남녀 차 | 65 |
| <표 III-33> 이직횟수 _ 분석대상간 차 | 66 |
| <표 III-34> 경력 _ 남녀 차 | 67 |
| <표 III-35> 경력 _ 분석대상간 차 | 67 |
| <표 III-36> 최종 직장 주당 근로시간 _ 남녀 차 | 68 |
| <표 III-37> 최종 직장 주당 근로시간 _ 분석대상간 차 | 69 |
| <표 III-38> 최종 직장 월평균 임금 _ 남녀 차 | 69 |
| <표 III-39> 최종 직장 주당 근로시간 _ 분석대상간 차 | 70 |
| <표 III-40> 미취업 기간 _ 남녀 차 | 70 |
| <표 III-41> 미취업 기간 _ 분석대상간 차 | 71 |
| <표 III-42> 현 직장 주당 평균 근로시간 _ 남녀 차 | 71 |
| <표 III-43> 현 직장 주당 평균 근로시간 _ 분석대상간 차 | 72 |
| <표 III-44> 현 직장 월평균 임금 _ 남녀 차 | 72 |
| <표 III-45> 현 직장 월평균 임금 _ 분석대상간 차 | 73 |
| <표 III-46> 연령 _ 남녀 차 | 74 |
| <표 III-47> 연령 _ 분석대상간 차 | 74 |
| <표 III-48> 최종학력 _ 남녀 차 | 75 |
| <표 III-49> 최종학력 _ 분석대상간 차 | 76 |
| <표 III-50> 결혼경험 _ 남녀 차 | 77 |
| <표 III-51> 결혼경험 _ 분석대상간 차 | 77 |
| <표 III-52> 자녀의 수 _ 남녀 차 | 78 |
| <표 III-53> 자녀의 수 _ 분석대상간 차 | 79 |
| <표 III-54> 주택보유 여부 _ 남녀 차 | 79 |
| <표 III-55> 주택보유 여부 _ 분석대상간 차 | 80 |
| <표 III-56> 정리 _ 남녀 차 | 83 |

| | |
|---------------------------------------|-----|
| <표 III-57> 유의수준 _ 분석 대상간 차 | 84 |
| <표 IV-1> 노동참여확률: Probit model | 86 |
| <표 IV-2> 월평균 임금수준: tobit model | 88 |
| <표 IV-3> 시간당 임금: tobit model | 89 |
| <표 IV-4> 노동시간: tobit model | 91 |
| <표 IV-5> 근무형태: probit model | 92 |
| <표 IV-6> 계약기간: tobit model | 93 |
| <표 IV-7> 참여의향: probit model | 95 |
| <부표 1> 성별·연령별 참가자 인원 및 비율 추이 | 101 |
| <부표 2> 학력별·성별 참가자 수 및 비율 추이 | 102 |
| <부표 3> 지역별·성별 참가자 추이 | 103 |
| <부표 4> 업종별·성별 참가자 추이 | 104 |
| <부표 5> 참여사업체 규모별 참가자 구성비 (명, %) | 110 |

그림목차

| | |
|-----------------------------------|----|
| [그림 II-1] 사회적일자리 사업수행 절차 | 8 |
| [그림 II-2] 사회적기업의 조직 형태 | 27 |
| [그림 II-3] 사회적일자리 창출사업 참여 현황 | 29 |

I. 서론

1995년 북경에서 개최된 제4회 세계여성회의에서 ‘여성과 남성이 평등에 기초한 변용된 파트너십이 인간 중심의 지속가능한 발전의 조건’이라고 선언한 것을 계기로 세계적으로 양성평등을 위한 노력이 여러 나라에서 계속되고 있다. 양성평등을 위한 주요한 노력 가운데 성인지 예산 제도의 도입이 있다.

성인지 예산 제도는 한 나라의 총 예산을 양성평등이라는 시점에서 분석하여 현실의 예산이 과연 양성평등 정책을 추진하도록 배분되어 있는가, 혹은 배분이 기존의 남녀 간의 불평등도를 개선하는 효과가 있는가의 여부, 나아가서는 양성평등사회 형성에 사회의 요구를 충족하도록 예산이 배분되어 있는가를 분석, 평가하는 기법이다. 즉, 예산의 편성, 심의, 집행, 평가 등 재정운용 전 과정에 걸쳐 성별영향을 고려함으로써 사회의 가치 있는 자원이 양성평등에 기여할 수 있도록 하는 것이다. 예산사업이 양성 평등을 추구해야 하는 이유로는 양성평등사회가 더욱 효율적이라는 점과 사회구성원이 불평등 자체를 선호하지 않기 때문이라는 것을 들 수 있다.

성인지 예산이란 개념은 거시경제정책이 예컨대 소득, 건강, 교육 등 제 분야에 기존의 성별격차를 축소시키기도 하며, 혹은 확대시키기도 하면서 다양한 집단에 다른 영향을 미친다는 인식이 퍼지면서 발전하여 왔다. 아울러, 성인지 예산을 도입하려고 하는 배경에는 예산편성이 실적주의에서 업적주의로 이동하고 있다는 점과 시장기능 중시의 작은 정부 하에서 재정지출 삭감이 단행되고 있다는 점을 들 수 있다.

성인지 예산의 효시로는 1994년 호주가 편성한 여성예산 (women's budget)을 들 수 있으며, 이후 많은 나라에서 성인지 예산을 도입하였거나, 도입하려고 노력하고 있으나 반드시 원하는 성과를 거두고 있다고 평가하기는 어렵다. 우리나라의 경우 국가재정법 제26조에 “정부는 예산이 여성과 남성에게 미칠 영향을 미리 분석한 보고서(이하 “성인지예산서”)를 작성하여야 한다”고 명문화함으로써 성인지 예산 제도가 법이라는 강력한 수단에 근거하여 시행될 것이라는 점에서 제도적 여건은 좋은 편이라고 할 수 있다.

성인지 예산의 정의와 분석 수법은 매우 다양하게 존재하고 있다. 예컨대 양성 평등을 예산사업의 지출 측면에서 파악할 것인가, 산출 측면에서 파악할 것인가, 결과 측면에서 파악할 것인가에 따라 대상 범위와 분석 방법, 결과에 대한 해석 등이 달라질

수 있다. 이러한 상황은 성인지 예산에 대한 적절한 개념화가 이루어지지 못하여, 성인지 예산 개념이 정착되지 못하고 있음을 의미하기도 한다.

성인지 예산의 정착을 위해서는 실제 예산 과정을 성인지적 관점에서 분석하여 성인지 예산에 대한 구체적인 형태를 제시함으로써 공감대를 조성하는 것이 필요하다고 하겠다. 성인지 예산에 대한 공감대를 형성하기 위해서는 정부가 시행하고 있는 예산 사업을 대상으로 예산이 양성평등을 위해 효율적으로 사용되고 있는지 실증적으로 분석하는 작업이 필요하나, 아직 정부사업을 성인지적 관점에서 분석한 사례는 많지 않은 것이 현실이다.

따라서 본 보고서에서는 사회적 일자리 창출사업을 분석 대상으로 하여, 정부 예산 사업을 성인지적 입장에서 실증분석 하고자 한다. 보다 구체적으로는 사회적 일자리 창출사업이 양성에 평등하게 취업기회를 제공하였는지, 시간이 흐름에 따라 사회적 일자리 창출 사업의 성격도 변화하고 있는데 제도의 변화과정에서 특정 성에 유리하게 변화하고 있지는 않은지를 중심으로 실증적으로 분석하고자 한다. 주지하는 바와 같이 정부의 예산사업이 양성평등에 미치는 영향을 정확히 파악하여야만 양성평등을 위한 합리적이며 적절한 정책적 대응 방안의 도출이 가능하기 때문이다.

본 보고서의 구성은 다음과 같다.

II장에서는 사회적 일자리 사업의 개요, 선정절차, 연혁 등 사회적 일자리 사업이란 무엇이며, 어떻게 발전해 왔는가에 대해 설명을 한다. III장에서는 사회적 일자리 사업에 관한 원자료와 설문조사를 통해 사회적 일자리 사업의 특징을 정량적으로 분석한다. 이를 통해 사회적 일자리 사업이 양성평등에 어떠한 영향을 미쳤는가를 분석하였다. IV장은 설문조사의 데이터를 이용하여 사회적 일자리 사업이 양성에 따라 어떻게 적용되었는지를 실증분석하였다. V장은 요약과 정책적 시사점이다.

Ⅱ. 사회적 일자리 사업 개요

1. 사회적 일자리 사업

가. 사회적일자리 사업의 개념

노동부의 사회적일자리 사업은 사회적으로 필요하지만 수익성 등이 부족하여 충분히 공급되지 못하는 복지, 환경, 문화, 지역개발 등 사회서비스 분야에서 비영리단체 등이 일자리를 창출할 수 있도록 지원하는 사업으로 정의할 수 있다. 즉, 서비스 이용자에게 이용요금의 일부를 부담시켜 수익을 창출하거나 민간기업 또는 지역사회와 파트너십을 통하여 자립을 지향하는 모델을 기본으로 하는데 크게 기업연계형, 지역연계형, 모델발굴형으로 나눌수 있다. 이를 유형별로 살펴 보면 다음과 같다.

첫째, 기업연계형은 비영리단체-민간기업-지역사회가 적절하게 역할을 분담하여 사회적일 자리를 창출하는 사업으로 기업에서 제공하는 현금, 현물, 전문성 등 다양한 지원을 활용하여 자립을 지향하는 모델이다.

둘째, 지역연계형은 지자체-대학-연구소-공공기관-다른 비영리단체 등 민간기업 이외의 지역사회 내 다양한 지원과의 결합을 통하여 사회적 일자리를 창출하고 자립을 지향하는 모델이다.

셋째, 모델발굴형은 새로운 사업모델을 발굴하여 인큐베이팅하는 초창기 사회적일 자리 창출사업으로 기업, 지역사회 등과의 연계나 수익창출구조는 다소 미흡하나 향후 기업 또는 지역 연계형으로 전환이 가능한 사업모델을 포괄한다.

나. 사업 의의 및 추진배경

경제성장 둔화와 더불어 기술진보에 따른 산업구조 변화로 우리경제의 일자리 창출 능력이 감소되고 있으며 이로 인해 노동시장 진입이 어려운 취업취약계층이 상존하고 있다(<표 II-1> 참조). 따라서 단기적으로는 사회적일 자리를 창출하는 비영리 민간단체를 공모하여 지원하는 한편 중장기적으로는 사회적기업(Social Enterprise)을 육성하여 지속적으로 일자리를 창출해 나가는 것이 필요하다.

<표 II-1> GDP 증가율 및 취업계수 추이

| | 1985~1990 | 1991~1996 | 1997~1999 | 2000~2006 |
|--------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| GDP 증가율(%) | 9.2 | 7.7 | 2.2 | 5.1 |
| 취업계수 ¹⁾ | 63.8 | 47.0 | 39.8 | 33.6 |

주: 1) 취업계수(명/10억원)=취업자/GDP

사회적일자리 사업이 사회서비스 부문에 초점을 맞추고 있는 가장 큰 이유로 우리나라의 경우 이 부문의 취업자 비중이 상대적으로 낮다는 점을 들 수 있다. 고령화, 소득수준 향상, 여성의 경제활동 증가, 가족구조 변화로 인해 사회서비스에 대한 수요는 급증한 반면 우리나라의 사회서비스 분야의 일자리 비중은 선진국에 비해 아직도 현저하게 낮은 수준에 머물고 있다. 일례로 2003년 기준 OECD국가의 평균 사회서비스 취업 비중은 21.7%이나 우리나라는 2006년 현재 12.6%에 불과해 터키를 제외할 경우 최저 수준이다. 뿐만 아니라 2006년 노동연구원, 기획예산처 등에서 실시한 각종 조사에 의하면 약 90만개의 일자리가 부족하다는 결과가 도출되었다. 이에 노동부는 2003년 사회서비스 공급 확대와 새로운 일자리 창출을 위해 사회적일자리 창출사업을 시범사업으로 도입하게 되었다.

다. 사업현황

2003년 노동부 시범사업으로 도입된 후 지속적으로 예산규모 및 지원인원이 확대되는 추세이다. 2007년에는 11개 부처에서 총 39개 사업(계속 22개, 신규 16개)이 진행되었으며 2008년에는 10부처에서 1조 5,729억원을 투입하여 22만 8천명에게 일자리를 제공하였다.

<표 II-2> 사회적일자리 사업의 예산규모 및 지원인원 추이

(단위: 개, 억원, 명)

| | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 |
|------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|
| 참여부처 | 1(노동부) | 6 | 7 | 8 | 11 | 10 |
| 예산 | 73(추경) | 949 | 1,691 | 6,782 | 12,945 | 15,729 |
| 인원 | 2,000 | 47,491 | 69,314 | 111,897 | 201,059 | 228,154 |

노동부는 사회적일자리 사업의 효과를 제고하기 위해 수익창출을 통해 자립을 지향하는 사업의 비중을 2005년 39.1%, 2006년 79.7%, 2007년 100%로 지속적으로 확대하여 왔다. 이를 위하여 기업과 연계된 대규모 자립모델을 개발하여 확산하는 한편 경영컨설팅, 교육 등 경영능력 제고를 통해 사회적기업화를 지원하고 있다. 특히 새로운 수요가 많고 시장과의 충돌이 적어 사회적기업의 진출가능성이 높다고 할 수 있는 지역개발, 문화, 환경 등의 전략사업 분야의 육성에 애쓰고 있다.

이러한 노력의 일환으로 노동부는 2009년 상반기에 예비사회적기업 906개소를 통하여 사회적일자리 1만8천여개를 제공했다고 밝혔다¹⁾. 사회적일자리에 선발된 참여자 중 여성이 1만3천여명으로 전체의 73%를 점하고 있고 저소득자, 여성가장, 장애인, 장기실업자 등 취업 취약계층은 9,796명(55.1%)으로 나타났다. 이는 예비사회적기업으로 하여금 근로자를 채용할 때 전체의 50% 이상을 고용지원센터의 알선을 받은 취약계층으로 채용하도록 함으로써 취약계층의 사회적일자리 참여기회를 확대하도록 한 결과이다. 노동부는 하반기에도 2천8백여개의 사회적일 자리를 추가로 제공할 계획이다.

<표 II-3> 사회적일자리 참여자 현황(2009년 6월말 현재)

(단위: 명)

| 계 | 남 | | | | 여 | | | |
|--------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | 소 계 | 30세 이하 | 30~55세 | 55세 이상 | 소 계 | 30세 이하 | 30~55세 | 55세 이상 |
| 17,773 | 4,776 | 1,067 | 2,282 | 1,427 | 12,997 | 2,116 | 8,656 | 2,225 |

1) 노동부 보도자료

<표 II-4> 취약계층 참여 비중(2009년 6월말 현재)

(단위: 명)

| 계 | 장기실업자 | 장애인 | 국민기초생활보 장수급자 | 고령자 | 기타 취약계층 ¹⁾ |
|-------|-------|-------|-----------------|-------|--------------------------|
| 9,796 | 2,466 | 1,228 | 245 | 3,652 | 2,246 |

주: 1) 기타 취약계층은 새터민, 노숙자, 여성가장, 신용불량자 등

한편 분야별로 보면 일자리가 사회복지와 문화체육교육 분야에 집중된 것으로 나타났다. 취약계층에 대한 돌봄서비스 등 사회복지 분야가 43.5%(7,733명)이고 문화·예술 공연, 저소득층 청소년에 대한 교육 서비스 등 문화·교육 분야는 27.2%(4,831명)를 차지하였다.

<표 II-5> 분야별 사회적일자리 참여자 현황(2009년 6월말 현재)

(단위: 명)

| 계 | 사회 복지 | 문화 교육 | 환경 | 보건 | 노동 | 체육 | 안전 | 기타 |
|--------|------------------|------------------|------------------|---------------|---------------|--------------|--------------|-----------------|
| 17,773 | 7,733 (43.5%) | 4,831 (27.2%) | 2,462 (13.8%) | 778 (4.4%) | 285 (1.6%) | 33 (0.2%) | 32 (0.2%) | 1,619 (9.1%) |

2. 사회적일자리 사업의 신청·선정 절차

가. 지원요건

사회적일자리 사업의 지원을 받으려면 기본적으로 다음에 열거하는 요건들을 충족해야만 한다.

사회적일자리 사업에 참여할 수 있는 자격이 있는 단체는 중앙부처나 지방자치단체에 등록(허가, 지정, 신고, 인증 포함)된 비영리법인·단체(지부와 사업단 포함)와 노동부 장관의 인증을 받은 사회적기업에 한정된다. 종전에 노동부의 사회적일자리 사업에 참여한 적이 있는 단체로 이미 지원이 종료되었거나 현재 지원을 받고 있는 NGO단독형, 광역형 사업 참여단체도 기업연계형, 지역연계형, 모델발굴형의 요건을 갖추어

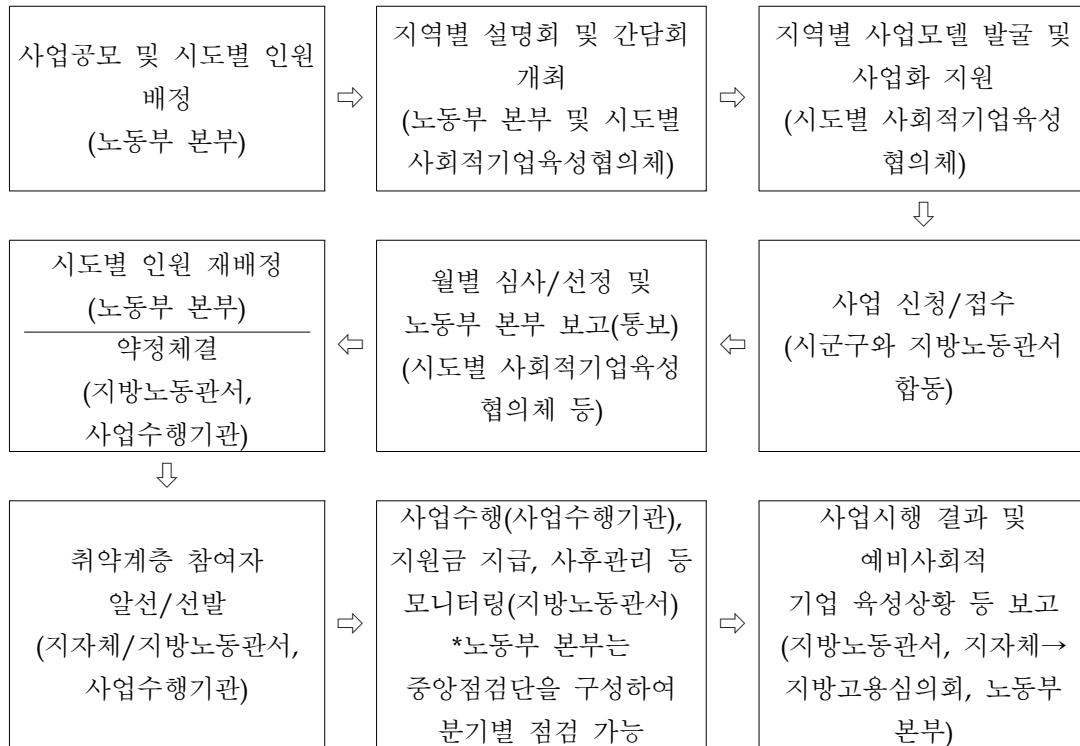
신청할 수 있다. 최소·최대 고용요건은 5인 이상~100인 이하를 원칙으로 한다.

지원대상은 개인 또는 사회 전체의 복지 증진 및 삶의 질 제고를 위하여 사회적으로 제공되는 서비스로서 교육, 보건, 사회복지, 환경, 문화, 보육, 예술, 관광, 산림보전 및 관리, 간병, 가사지원서비스 및 이에 준하는 서비스를 제공하는 것을 내용으로 하는 사업이다. 그 중에서도 ① 환경, 문화 등 미래성장산업, ② 시장, 정부 실패로 수요에 비해 공급이 부족한 분야, ③ 독점적 공공서비스를 민간위탁으로 전환할 수 있는 분야, ④ 지역 특성을 반영한 지역밀착형 특화모델, ⑤ 취약계층에게 일 경험을 제공하는 경과적 일자리 모델은 우선선정 대상사업에 해당된다. 가사, 간병, 단순 인력지원 등 파견 형태로 운영되는 사업의 경우 신청이 배제되지만 가사, 간병 등의 사업을 수행하는 단체라 하더라도 전략분야 등 새로운 사업으로 전환신청하는 것은 가능하다. 기타 취업취약계층 고용계획 비율이 50%에 미달하는 경우, 신청일 현재 4대보험에 가입하지 않은 경우, 신청인원이 최소고용요건(10명)에 미달하는 경우에는 신청이 제외된다.

나. 사업수행 절차

사회적일자리 사업이 수행되는 절차를 각 단계별로 정리하면 [그림 Ⅱ-1]과 같다.

[그림 II-2] 사회적일자리 사업수행 절차



다. 지원내용

지원인원은 각 사업별로 10~100명 이하를 원칙으로 하되, 단체의 역량과 사업모델이 우수할 경우 심사시 100명을 초과하여 지원할 수 있도록 예외를 두고 있다. 다시 말해 중앙정부, 지자체, 공공기관 등과 연계가 확실하거나 대기업의 충분한 물적·판로 지원을 받기로 하는 등 자립구조가 명확한 경우에 한하여 100명을 초과하여 지원할 수 있도록 허용하고 있다.

지원기간은 사업유형에 따라 다르게 설정되어 있는데, 기업연계형 및 지역연계형은 1년이고 모델발굴형은 6개월이다.

구체적인 지원내용은 참여자의 인건비에 대한 지원과 자립기반 조성을 위한 지원으로 나누어 살펴볼 수 있다. 전자와 관련하여서는 참여근로자 1인당 월 908,150원이 지원되는데, 이는 최저임금 수준 및 사업자부담분 사회보험료액(8.5%)를 고려하여 산정된 금액이다. 단시간 사회적일자리 사업의 경우에는 참여시간에 비례하여 인건비 중 일부를 지원한다. 다음으로 사회적기업 전환을 위한 경영컨설팅, 지자체 또는 기업과의 연계 등은 후자와 연관되어 이루어지는 지원에 해당한다. 수익모델 발굴을 위한 사

업개발, 연구비 등도 심사를 통해 추가 지원된다.

3. 사회적일자리 사업의 연혁

가. 2003년 시범사업 시작

사회적일자리 창출사업은 2003년 7월 최초로 시범실시 되었다. 시범실시 대상지역은 서울, 부산, 인천, 대전, 경기, 충남, 경남, 전북의 8개 시도였으며, 약 2,000명을 목표로 하여 추경예산을 73억원 편성하였다. 지원방식은 사회적일 자리를 창출하는 비영리 단체를 공모·선정하여 인건비의 일부를 보조하는 방식이었다. 지원되는 인건비는 1인당 58-68만원 수준이며, 지원기간은 6개월로 하였다.

사회적일자리 창출사업은 단기적으로 사회적일 자리를 창출하는 비영리민간단체에 대하여 인건비를 지원하고, 중장기적으로 '사회적 기업'을 육성하여 지속적인 일 자리를 창출하는 것을 목표로 하였다. 구체적으로 사업의 추진단계에서는 기존 공공근로 중 행정보조적 사업을 제외한 사회적 유용성이 있는 것을 사회적 일 자리로 전환하고, 다음 단계로 NGO 등에서 새로운 사업을 개발하도록 하였다. 그리하여 최종적으로는 사회적 기업을 육성하는 것을 지향하였다.

2003년 노동부의 사회적일 자리 창출사업의 추진실적을 살펴보면 다음과 같다 ('03.12.31 기준).²⁾ 먼저 참여인원을 살펴보면 당초 목표인원은 2,000명이었으나, 실제로 참여한 인원은 2,369명으로 목표를 초과하여 달성되었다. 모집분야는 사회복지 분야가 1,300명으로 가장 높은 비중을 차지하였으며, 노동분야와 문화·관광·교육분야, 그리고 환경분야의 참여도 비교적 높게 나타났다.

2) 노동부, 보도자료 참고

<표 II-6> 2003년 사회적일자리 창출사업 참여현황(분야별)

(단위: 명)

| 구 분 | 목표인원 | 실제참여인원 | | | | | | | |
|-----|-------|--------|-----|----|-------|-----|---------|-----|----|
| | | 계 | 노동 | 안전 | 사회복지 | 보건 | 문화,관광교육 | 환경 | 기타 |
| 계 | 2,000 | 2,369 | 355 | 16 | 1,300 | 121 | 296 | 236 | 45 |

또한 여성의 참여비율이 전체의 80%를 초과하는 수준으로 여성에 집중되어 일자리가 제공되었다. 참여자 유형별로 봤을때는 장기실업자 비중이 높게 나타났으며, 장애인인 전체 참여자의 약 6.2% 수준이었다.

<표 II-7> 2003년 사회적일자리 창출사업 참여현황(참여자 유형별)

(단위: 명, %)

| 참여자수 | 성 별 | | 장기실업자 비중 | | 장애인 비중 | |
|-------|-----|---------------|----------|--------|--------|-------|
| | 남 | 여 | 장기실업자 | 비장기실업자 | 장애인 | 비장애인 |
| 2,369 | 440 | 1,929 (81.4%) | 1,407 | 962 | 139 | 2,230 |

취약계층 중에서도 중장년층을 주요 대상으로 하였으며, 국민기초생활보장법에 따른 수급자는 총 41명 이었다.

<표 II-8> 2003년 사회적일자리 창출사업 참여현황(취약계층 및 연령별)

(단위: 명)

| 총계 | 취약계층 | | | | 국민기초생활보장법 수급자 | | | | 일반구직자 | | |
|-------|-------|-----|-------|-----|---------------|-----|------|-----|-------|-----|------|
| | 소계 | 청년층 | 중장년층 | 고령자 | 소계 | 청년층 | 중장년층 | 고령자 | 소계 | 청년층 | 중장년층 |
| 2,369 | 1,603 | 276 | 1,028 | 299 | 41 | 8 | 29 | 4 | 725 | 281 | 444 |

<표 II-9> 2003년 사회적일자리 창출 시범사업 유형

| 사업명 | 단체 | 주요내용 | 참여자 유형 | 참여 인원 |
|--------------------|------------------|--|---------------------|----------|
| 외국인근로자 적응지원 | 남양주 이주노동자 여성센터 등 | 언어문제, 사회적 편견 등으로 어려움을 겪고 있는 외국인노동자의 국내적응을 지원하기 위해 한글교육, 고용허가제, 노동상담 등 실시 | 고학력 청년층 | 196 |
| 산재근로자 간병 및 재활 지원 | 노동건강연대 등 | 산재환자의 상담 및 법률구조를 통해 적절한 산재보상을 받도록 지원하고, 심리 상담, 교육훈련을 통한 재활지원 | 장애인, 장기실직자 | 19 |
| 교통안전 교육 지원 | 참여자치군산 시민연대 등 | 어린이들과 교사, 부모를 대상으로 한 교통안전교실을 운영하는 등 교통안전을 지원 | 여성, 장애인 장기실업자 | 18 |
| 방과후 교실 운영 지원 | 한국여성노동자회협의회 등 | 저소득 가정, 맞벌이 부부, 실업자 가정 등의 자녀들에게 학습지도 및 체험학습 기회를 제공 | 고학력, 여성 중장년층 | 332 |
| 아동·청소년 관련 분야 | 성남YWCA 등 | 청소년에게 다양한 체험 프로그램 제공, 청소년 유해환경 감시, 자원봉사활동 지도 등 아동·청소년들을 건전한 민주시민으로 성장 지원 | 청년층 중·장년층 여성 | 243 |
| 노인 관련 서비스 및 일자리 제공 | 박애재가 노인복지원 등 | 신체 허약 노인 및 치매노인들을 돌보고 각종 편의, 의료, 상담지원 및 일자리 제공 등 노인들의 심신기능 향상과 자아성취를 지원 | 중장년층 여성 고령자 | 224 |
| 장애인 상담 및 복지 | 성남실업대책 위원회 등 | 거동이 불편한 중증장애인들에게 이동서비스를 제공, 장애인을 위한 각종 봉사활동으로 장애인에 대한 사회적 편견 해소 | 청년층 | 248 |
| 푸드뱅크 등 재활용 사업 | 부산실업극복 지원센터 등 | 잉여음식을 수거, 폐컴퓨터를 수리, 저소득층에 무상기증, 자원재활용센터인 녹색가게를 운영하는 등 자원 재활용으로 환경보호에 기여 | 청년층 | 116 |
| 간병 등의료서비스 | 한국자활후견 기관협회 등 | 환자 등에게 가정도우미를 파견하여 의료서비스 등 각종 편의 제공, 방문간호 및 보건복지 상담 지원, 방역 등 전염병 예방 및 교육 등 | 중장년층 여성 | 558 |
| 문화재 관련 문화교육 | (사)청소년참사랑운동본부 등 | 문화재를 관리, 해설, 홍보하거나, 문화체험 및 교육을 실시하거나, 문화공연, 사료조사작업 등 | 중고령자 장기실업자 | 107 |
| 환경보호 및 감시활동 | 한국일용근로자복지협회 등 | 환경보호·감시, 환경교육 및 체험이나 관광지 관리 등의 활동으로 쾌적한 환경 유지 | 저소득 취약계층 | 155 |

출처 : 노동부 보도자료

나. 2004년 전국 확대실시

2004년 5월부터는 사회적일자리 창출 시범사업 실시지역을 전국으로 확대하였다. 사업에 참여하는 부처도 노동부를 포함하여 총 6개 부처(노동부, 교육부, 복지부, 여성부, 문화부, 환경부)에서 사업을 수행하였다. 참여자에 대한 지원도 확대하여 인건비 외에 사회보험료(지원금의 8.5%)를 추가로 지급하였다. 지원기간도 6개월에서 9~10개월로 연장하였다.

또한 사업을 효과적으로 시행하기 위하여 사업유형을 광역사업/지방노동관서 단위사업, 수익형 사업/비수익형 사업, 고령자 적합형 사업 등으로 다양하게 구분하였다. 2004년도 사회적일자리 창출사업의 추진실적은 다음 표와 같다.³⁾

<표 II-10> 2004년 사회적일자리 창출사업 참여현황(신청 및 참여인원)

(단위: 개소, 명)

| 구 분 | 목표인원 | 신청단체 | 신청현황 | | 선정결과 | |
|-----|-------|-------|--------|------|-------|-------|
| | | | 신청인원 | 선정단체 | 선정인원 | 참여인원 |
| 계 | 3,000 | 1,355 | 10,143 | 888 | 3,281 | 3,752 |

<표 II-11> 2004년 사회적일자리 창출사업 참여현황(분야별)

(단위: 명)

| 계 | 노동 | 안전 | 사회복지 | 보건 | 문화,관광,교육 | 환경 | 기타 |
|-------|-----|----|-------|----|----------|-----|-----|
| 3,752 | 758 | 29 | 2,162 | 62 | 247 | 386 | 108 |

<표 II-12> 2004년 사회적일자리 창출사업 참여현황(사업유형별)

(단위: 명)

| 계 | 광역사업 | | | | | 수익형 | 비수익형 | 고령자 적합형 |
|-------|------|----------|------------|--------------|--------|-----|-------|------------|
| | 소계 | 문화 관광 | care 복지 | 장애아 통합도우미 | 방과후 교실 | | | |
| 3,752 | 380 | 6 | 180 | 75 | 116 | 391 | 2,849 | 132 |

3) 노동부, 노동백서 2005년 참고

<표 II-13> 2004년 사회적일자리 창출 사업례

| 분야 | 사업 내용 | 단체 | 지역 |
|----------------|--|--|---|
| 노동 | ·외국인 노동자 한글교육 및 노동상담 ·일하는 청년들을 위한 노동상담 ·산재근로자 간병사업 등 ·저소득근로자 및 맞벌이 부부 자녀 방과후 교실 | 푸른시민연대 부산청년문화센터 거제YMCA (사)한국여성노동자협의회 부산동래여성인력센터 | 서울북부 부산청 통영 부산 |
| 안전 | ·어린이놀이시설위생관리사업 ·어린이 교통안전 지도자 육성 및 교육장 운영 | 수원희망자활후견기관 참여자치 군산시민연대 | 수원 군산 |
| 사회 복지 | ·독거노인 및 노인가정에 가정봉사원 파견사업 ·거동불편 독거노인 및 소년소녀 가장을 위한 무료 빨래방사업 ·여성폭력 피해자 지원 ·피학대 아동보호 그룹홈 아동보육사업 ·독거노인에 대한 사랑의 도시락 배달 ·소외계층 주거환경개선사업 ·장애인을 위한 보호 및 직업재활 ·실버 익스프레스 ·중풍, 치매 어르신 간병사업 ·가정의료, 가정호스피스 활동 | 강남시니어클럽 강동종합사회복지관 부산성폭력상담소 어린이보호재단인천지부 지역복지센터나눔과함께 실업극복시민연대 세종장애아동후원회 강남시니어클럽 박애재가 노인복지원 천주교 유지재단 | 서울강남 서울동부 부산동래 경인청 인천북부 대전 안양 서울 서울 |
| 보건 | ·부랑인 간병인 사업 ·어린이 안전문화 조성을 위한 장난감병원 사업 | 마리아수녀회은평의마을 희망본부 | 서울서부 전주 |
| 문화 관광 교육 | ·청소년 문화기행 지도 ·이동 청소년 수련광장 ·청소년 건전경제생활 교육 및 캠페인 ·청소년 5일 금연학교 운영 ·저소득층 아동 도서관 운영 ·올바른 성문화 정착을 위한 인형극 ·가출청소년을 위한 문화교육 | 서울동부여성발전센터 청소년참사랑운동본부 부산경제정의실천시민연합 우리누리청소년회 광명YMCA 익산여성의전화 안양청소년쉼터FOR YOU | 서울동부 서울남부 부산청 수원 안양 익산 안양 |
| 환경 | ·폐교를 개보수하여 물 체험학교 설치운영 ·연안 환경 모니터링 및 자료 구축 ·폐컴퓨터 수거 및 무상기증 사업 ·공중화장실 청소 등 ·유기농산물 재배 어린이집 등에 무료제공 | 무지개세상 부산녹색연합 부산실업극복지원센터 실업극복국민운동인천본부 부스리기사랑나눔회 | 서울동부 부산청 부산청 경인청 인천북부 |

출처 : 노동부 보도자료

다. 2005년 자립지향형 사업 확대

2005년부터는 기존의 보조적 사업형태에서 탈피하여 자립지향형 사업을 확대하였다. 그리하여 사회적일자리 사업 수행주체(NGO)의 자립지향성을 제고하기 위하여 수혜자 일부 부담 등을 통한 수익형 사업을 최초로 시행하였다. 사업유형을 ‘공익형’과 ‘수익형’으로 구분하고, 수익형 사업으로 전환을 유도하였다. 구체적으로 심사시 수익형에 가점을 부여하였으며 공익형 사업은 원칙적으로 1년간 지원하는데 반해, 수익형은 특별한 사유가 없는 한 3년간 지원이 이루어졌다.

또한 사업규모에 대한 한도를 설정하여 소규모 사업을 배제하였다. 공익형 사업은 10인 이상 30인 이하, 수익형 사업은 10인 이상 100인 이하를 한도로 하였다. 지원수준은 참여자 1인당 인건비를 월 67만원으로 상향조정하였고, 사업주 부담 사회보험료(8.5%)를 역시 12개월간 지원하였다. 2005년 사회적일자리 창출사업의 참여인원(연인원)은 4,971명이며, 지원금액은 28,455백만원이다. 구체적인 2005년도 사회적일자리 창출사업의 추진실적은 다음과 같다.⁴⁾

<표 II-14> 2005년 사회적일자리 창출사업 참여현황(분야별)

(단위: 명)

| 노동 | 안전 | 사회복지 | 보건 | 문화, 관광, 교육 | 환경 | 체육 | 기타 | 계 |
|-----|----|-------|-----|---------------|-----|----|----|-------|
| 681 | 21 | 2,948 | 311 | 350 | 586 | 11 | 63 | 4,971 |

<표 II-15> 2005년 사회적일자리 창출사업 참여현황(사업유형별)

(단위: 명)

| 계 | 공익형 | 수익형 | 고령자적합형 |
|-------|-------|-------|--------|
| 4,971 | 2,863 | 1,848 | 260 |

4) 노동부, 노동백서 2006년 참고

<표 II-16> 2005년 사회적일자리 창출 사업례

| 분야 | 사 업 내 용 | 단체 및 지역 |
|----------------|---|---|
| 노동 | ·외국인노동자 상담 및 지원 ·봉제여성노동자들의 자녀를 위한 교육 ·취약계층 일일취업상담 및 알선 ·실버지하철택배사업 ·방과후 아동지도교실 | 천주교노동사목위원회, (사)참여성노동복지터, 서초여성인력개발센터 위례시민연대 영월군사회복지협의회 |
| 사회 복지 | ·재가 및 의료복지를 통한지역사회보호 ·거리노숙인 지원사업단 ·서울광역푸드뱅크 및푸드마켓운영 ·독거노인,장애인을 위한 간병인파견 ·사각장애인 이동지원 ·노인 Care 복지사업 ·중증장애인 전환교육 및 취업전훈련 ·상쾌,통쾌 건강안마실 운영 ·저소득 중증장애여성 자립생활지원을 위한 활동보조 파견서비스 ·희망나눔푸드뱅크 사업단 ·정신지체재활사업 | 신당종합사회복지관 대한성공회노숙인다시서기기지원센터 서울특별시사회복지협의회 장위종합사회복지관 성북시각장애인복지관 역삼재가노인복지센터 충현복지관 하상장애인복지관 장애여성공감 녹번종합사회복지관 교남소망의집 |
| 보건 | ·남자부랑인환자 간병 ·암환자의 간병 및 가사도우미사업 ·장단기 요양센터운영 ·만성정신장애인의 사회복귀를 위한 생활지도사업 ·이웃과 함께 사랑을 나누는 작은기업 | 서울시립은평의 마을 우리호스피스선교회 대한호스피스선교회 수원시정신보건센터 의료생활협동조합연대 |
| 문화 관광 교육 | ·숲생태지도자사업 ·문화유산해설사 양성교육 및 파견 ·저소득층 아동 및 청소년을 위한 성교육센터 운영 ·학교도서관 전문인력(사서)지원양성사업 ·전통지역문화체험프로그램사업 ·주5일 수업제에 따른 교육지원 사업 | 서울종로노인지원인력지원기관 (사)한국지역사회시니어클럽협회 천주교성폭력상담소 (사)경남정보사회연구소 (사)전통문화사랑모임 아산 YWCA |
| 환경 | ·나눔과 순환의 재활용사업 ·환경교육영상물 프로그램 제작과 환경교육사업 ·사람사랑물비누사업 ·환경오염 감시활동 및 주부생태지도자양성을 통한 청소년 환경교육 ·재활용 및 유리병 수거,분리 ·새마을 사랑의 나눔터 ·저소득노인자립을 위한 재활용품수집 판매사업 | 아름다운가게 무지개세상 신월종합사회복지관 환경을사랑하는중랑천사람들 춘천자활후견기관 새마을운동 태백시지회 문경모전사회복지관 |

출처 : 노동부 보도자료

라. 2006년 기업연계형 사업 도입

2006년부터는 사회적일자리 창출사업 유형을 자립지향형(수익형), 공익형, 기업연계형사업, 광역형사업으로 구분하여 지원하였다. 먼저 자립지향형 사업이란, 사업 수행 과정에서 서비스 이용자가 이용요금을 일부 부담하거나 민간기업과의 파트너쉽 체결 등 재원마련 방안이 있어 안정적이고 지속가능한 일자리를 제공할 수 있는 사업을 말한다. 사업성격을 보다 명확히 전달할 수 있도록 기존 '수익형 사업'을 '자립지향형 사업'으로 용어를 변경한 것이다. 다음으로 공익형 사업이란 사업수행 과정에서 수익이 발생하지 않으나 취업취약계층 등에게 공익성 높은 일자리에서의 근로기회를 제공할 수 있는 사업을 의미한다. 그리고 기업연계형 프로젝트 사업은 비영리단체-기업-지자체 등이 인적·물적자원의 출연 및 역할분담을 통해 사회적 일자리를 제공하는 사업이다. 마지막으로 광역형 사업이란 지부를 가진 비영리단체 또는 비영리단체들로 구성된 컨소시엄이 2개 이상의 시·도에서 동일한 사업을 수행하면서 서비스이용자가 이용요금을 일부 부담하거나 민간기업과의 파트너쉽 체결 등 재원마련 방안이 있어 안정적이고 지속가능한 일자리를 제공할 수 있는 사업을 의미한다. 이밖에도 고령자(55세 이상)를 대상으로 파트타임형(주 20시간 이하) 사회적일 자리를 제공하는 사업을 고령자적합형 사회적일자리로 제공하였다.

2006년에는 기업연계형 사업을 시범 도입하였으며, 7개 사업을 선정하여 성공적으로 추진하였다. 구체적으로 SK(주), SK 텔레콤, 교보생명, 현대자동차 등 7개 기업이 참여하였으며, 대상인원은 705명으로 이들에 대하여 정부지원 57억원을 포함하여 총 107.8억원을 지원하였다. 사회적일자리 창출사업 참여자에 대해서는 1인당 월 70만원의 인건비와 사업주 부담 사회보험료(8.5%)에 대해 지원이 이루어진다. 뿐만 아니라 사회적일자리 사업 참여기관의 역량 강화를 위해 경영컨설팅 지원, 워크숍 개최, 노무관리 매뉴얼 등을 지원하였다. 2006년도 사회적일자리 창출사업의 사업 참여인원은 8,502명이며, 지원금액은 약 48,307백만원이다. 구체적인 추진실적은 다음과 같다.⁵⁾

5) 노동부, 노동백서 2007년 참고

<표 II-17> 2006년 사회적일자리 창출사업 참여현황(사업유형별)

| 구 분 | 총 계 | 공익형 | 자립지향형 | 기업연계형 | 광역형 |
|--------|-------|-------|-------|-------|-----|
| 기관(개소) | 450 | 119 | 315 | 7 | 9 |
| 인원(명) | 8,502 | 1,723 | 5,082 | 848 | 849 |

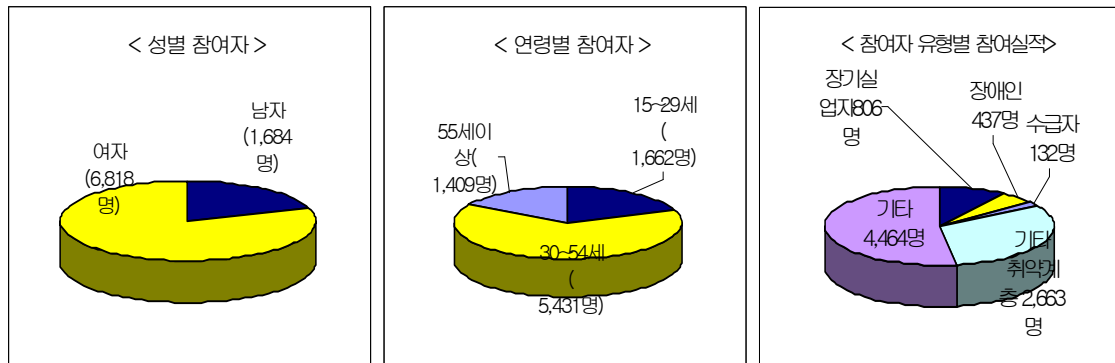
<표 II-18> 2006년 사회적일자리 창출사업 참여현황(성별·연령별)

| 참여자수 | 성별 | | 연령별 | | |
|-------|-------|-------|--------------|---------------|------------|
| | 남 | 여 | 청년(15 ~ 29세) | 중장년(30 ~ 54세) | 고령자(55세이상) |
| 8,502 | 1,684 | 6,818 | 1,662 | 5,431 | 1,409 |

<표 II-19> 2006년 사회적일자리 창출사업 참여현황(분야별)

| 구 분 | 계 | 노동 | 안전 | 사회복지 | 보건 | 문화·관광·교육 | 환경 | 체육 | 기타 |
|-----|-------|-----|----|-------|-----|----------|-----|----|-----|
| 인원 | 8,502 | 701 | 0 | 5,651 | 474 | 500 | 782 | 13 | 381 |
| 기관 | 450 | 40 | 0 | 299 | 17 | 30 | 44 | 1 | 19 |

<표 II-20> 2006년 사회적일자리 창출사업 참여현황



<표 II-21> 2006년 기업연계형 사업 선정례

| 단체명 | 참여기업 | 사업명 | 참가자수 | 사업규모 및 주체별 부담 |
|-----------------|----------------|--------------------------------|------|--|
| 실업극복 국민재단 | SK 텔레콤 | 결식이웃지원 도시락 급식센터 | 173명 | ○ 사업규모: 93억원 - 기업: 48억원 - 정부: 13억원 - 수익: 31억원 - 이월금: 1억원 |
| 한국 YMCA 전국연맹 | SK(주) | 시간제보육지 원을 위한 보육지원센터 | 160명 | ○ 사업규모: 33.6억원 - 기업: 19억원 - 정부: 14.6억원 |
| 실업극복 국민재단 | 교보생명 | 교보다솜이 간병봉사단 | 102명 | ○ 사업규모: 24.9억원 - 기업: 12.8억원 - 정부: 8.4억원 - 수익: 3.7억원 |
| 노인과 복지 | 현대자동차 | 저소득 거동불편자 안심생활 지원 사업단 | 70명 | ○ 사업규모: 14.2억원 - 기업: 5억 - 정부: 6.4억 - 부산시: 1억 - 수익: 1.8억 |
| 부스러기 사랑나눔회 | SK(주) | 빈곤 결식아동 문화·학습 지원체계 구축 | 95명 | ○ 사업규모: 20.3억원 - 기업: 15억원 - 정부: 5.3억원 |
| 실업극복 수원센터 | 돈화상사 | 폐자원 재활용사업 | 53명 | ○ 사업규모: 7.6억원 - 기업: 1.3억원 - 정부: 4.8억원 - 수익: 1.5억원 |
| 청람사회 복지회 | 농협중앙회 영광지부의 | 농촌형 종합 생활지원 | 52명 | ○ 사업규모: 11.2억원 - 기업: 6.7억원 - 정부: 4.5억원 |

마. 2007년 기업연계형 사업의 확대

2007년부터는 기업연계형 사업을 확대하였다. 그리하여 정부지원에 전적으로 의존하는 공익형 사업을 폐지하고 '자립지향형 사업'을 'NGO 단독형'으로 명칭 변경하였으며, 기업연계형 및 광역형 사업 모델을 대폭 확충하였다. 기존 현금지원 방식에서 시설 무상임대·지원, 서비스 우선구매 등 비현금 지원까지 포함하도록 완화하는 등 민간 기업의 참여를 활성화하기 위하여 기업연계형의 참여기업 요건을 완화하였다. 또한 중앙부처로부터 공모를 받아 새로운 사회서비스를 발굴하는 부처 공모형 사업을 신규로 도입하였다. 그리고 2007년 7월 1일부터는 사회적기업육성법을 시행하였으며, 사회적기업 육성위원회를 개최하여 55개의 사회적기업을 인증하였다('07.10월 12월).

사회적일자리 창출사업의 참여자에 대해서는 참여인원 1인당 월 77만원씩 인건비를 참여자의 근로시간 정도에 따라 차등 지원하였고 사회보험료(참여기관 부담분)로 인건비 지원 금액의 8.5%를 12개월간 지원하였다. 기업연계형 사업의 경우에는 기업이나 지자체의 재정 지원 금액에 따라 선정·심사과정에서 총액 개념으로 지원 금액을 결정하였다. 또한 사업이 인건비 보조에 그치지 않고 사회적 기업으로 발전할 수 있도록 참여기관에 대한 경영컨설팅, 직원 교육 및 참여기관간 네트워크 형성 등 다양한 지원이 이루어졌다. 2007년도 사회적일자리 창출사업의 참여인원은 14,209명이며, 지원금액은 약 11,708백만원이다. 구체적인 추진실적은 다음과 같다.⁶⁾

<표 II-22> 2007년 사회적일자리 창출사업 참여현황(사업유형별)

| 구 분 | 총 계 | NGO단독형 | 기업연계형 | 광역형 | 부처공모형 | 사회적기업 |
|--------|--------|--------|-------|-------|-------|-------|
| 기관(개소) | 422 | 314 | 62 | 20 | 24 | 2 |
| 인원(명) | 14,209 | 5,072 | 4,714 | 1,739 | 2,568 | 116 |

6) 노동부, 노동백서 2008년 참고

<표 II-23> 2007년 사회적일자리 창출사업 참여현황(성별·연령별)

| 참여자수 | 성별 | | 연령별 | | |
|--------|-------|-------|--------------|---------------|------------|
| | 남 | 여 | 청년(15 ~ 29세) | 중장년(30 ~ 54세) | 고령자(55세이상) |
| 11,641 | 2,211 | 9,430 | 1,745 | 7,729 | 2,167 |

부처공모형 사업 참여근로자 2,568명 미포함

바. 2008년 이후_사회적기업으로 발전

2008년 이후에는 사회적기업을 적극 육성하는 등 사회적일자리 창출사업의 자립을 지향하였다. 사업의 유형을 크게 기업연계형과 NGO단독형(자립지향형), 광역형으로 구분하였다. 먼저 기업연계형은 비영리단체-기업-지자체 등이 인적·물적자원의 출연 및 역할분담을 통해 사회적일자리 창출하는 사업으로 하였다. 그리고 NGO단독형(자립지향형)은 비영리단체가 단독으로 사회적일 자리를 창출하는 사업으로 하였으며, 광역형은 지부를 가진 비영리단체 또는 비영리단체들로 구성된 컨소시엄이 2개 이상의 시·도에서 동일한 사업을 수행하면서 사회적 일 자리를 창출하도록 하였다.

사회적일자리 참여자에 대해서는 1인당 월 78만 8천원씩을 지원하였으며(참여자의 근로시간 정도에 따라 차등 지원), 사회보험료(참여기관 부담분)로 인건비 지원금액의 8.5% 지원하였다. 계획에 따르면 사업유형별 모집인원은 총 8,000여명 수준이며, 이는 계속지원인원을 포함한 수치이다. 사업별로 나누어 살펴보면 기업연계형의 경우에는 4,000명(기존 3,000명, 신규 1,000명)에 대하여 총 406억원을 지원하며, NGO단독형은 신규없이 기존인원 3,100명에 대하여 총 318억원을 지원한다. 그리고 광역형에 대해서는 기존인원 900명에 대하여 총 69억원을 지원할 계획이다.

2009년부터는 참여자 1인당 인건비를 월 83만 7천원으로 상향조정하였으며, 사회보험료를 8.5% 지원한다. 다만 단시간 사회적일자리사업은 참여시간에 비례하여 인건비 등을 지원하도록 한다. 예비사회적 기업이 사회적기업으로 전환되도록 경영컨설팅, 지자체·기업 등과의 연계 등 다양한 지원을 실시하여 자립기반을 조성하도록 한다. 사업의 유형에 모델발굴형을 추가하여 새로운 사업모델을 발굴하여 육성하는 초창기 사회적일자리 창출사업으로 기업·지역사회 등과의 연계나 수익창출구조는 다소 미흡하나, 향후 기업 또는 지역연계형으로 전환이 가능한 사업모델을 선정하고 있다.

4. 사회적 기업

우리나라에서 사회적기업의 등장은 IMF 이후 직면하게 된 급격한 사회·경제적 변화와 무관하지 않다. 우선 경제적 측면에서 보면 대규모 실업자의 양산, 사회양극화 및 계층간 빈부격차 심화, 고용 없는 성장 등과 같은 종전에 경험해보지 못한 현상들이 나타났고, 사회적 측면에서도 전통적인 가족구조가 붕괴되고 저출산·고령화 사회로의 진입이 빠른 속도로 이루어지는 등 많은 변화가 일어났다. 사회적기업은 이러한 시대적 조류에 맞서 그로 인해 야기되는 문제점들을 타개할 수 있는 대안으로 떠오르며 세간의 이목을 집중시켰다. 사회적기업은 양질의 일자리 및 사회서비스를 제공함으로써 취약계층을 지원함과 동시에 수익을 창출하는 기업으로서도 성공가능성이 높을 것으로 기대를 모으고 있다. 사회적기업에 의해 구현될 수 있는 다양한 가치는 <표 1>과 같이 정리할 수 있다.

<표 II-24> 사회적기업의 가치

| | |
|--|---|
| 01 지속 가능한 일자리 <ul style="list-style-type: none"> 취약계층을 노동시장으로 통합 보람되고 좋은 일자리 확대 | 02 지역사회 활성화 <ul style="list-style-type: none"> 지역사회 통합 사회적 투자 확충을 통한 지역경제 발전 |
| 03 사회서비스 확충 <ul style="list-style-type: none"> 새로운 공공서비스의 수요 충족 공공서비스 혁신 | 04 윤리적 시장 확산 <ul style="list-style-type: none"> 기업의 사회공헌과 윤리적 경영문화 확산 착한 소비문화 조성 |

정부는 ‘최상의 복지는 일자리’라는 인식하에 사회적기업의 활성화를 위해 다양한 지원 방안을 강구해왔고 이는 2007년 7월 사회적기업육성법의 시행으로 결실을 맺게 되었다. 이러한 법적 토대 위에 그동안 251개의 사회적기업이 탄생하였으며, 이병박 정부는 2012년까지 1천개의 인증 사회적기업에서 5만명을 고용하도록 한다는 목표를 선언하기에 이르렀다. 일부 지방자치단체에서도 조례제정 등을 통해 사회적기업 육성에

7) 2009년 8월 현재 경기, 강원, 충남북, 전남북, 경남북, 서울, 부산, 대구, 울산구, 성남광명·청주아산전주군산익산목포나주양산시 등 22개 지자체에서 추진중이다.

적극 동참하고 있으며 이미 예산까지 배정한 곳도 상당수에 달한다. 특히 최근 전 세계를 휩쓴 금융위기로 인해 저소득자, 고령자, 여성, 장애인, 장기실업자 등 사회적 약자로 분류되는 계층의 어려움이 한층 더 가중되고 있는 가운데 재정여력의 제약으로 사회서비스 제공에 있어 한계 상황에 직면한 정부의 입장을 고려할 때 사회적기업의 중요성은 그 어느 때보다 더욱 강조되고 있다고 볼 수 있다.

가. 개요

1) 사회적기업의 정의

사회적기업이란 사회적 목적을 추구하고 이를 위해 수익창출 등 영업활동을 수행하며 사회적 목적 실현에 재투자하는 조직을 통칭한다. 사회적기업은 사회적 경제에 의한 새로운 기업 형태로서 이윤을 추구하는 기업의 특성과 공공성을 우선하는 사회적 특성을 모두 포함하고 있는 비영리조직과 영리기업의 중간 형태이다. 즉, 사회적기업은 이윤극대화를 추구하는 전통적인 기업관과 취약계층의 일자리 및 사회서비스 창출을 목표로 하는 사회적·공익적 목적관을 동시에 지닌 제3의 경제주체라고 할 수 있다⁸⁾. 사회적기업의 목적은 공익이지만 운영 원리는 기업의 합리성에 기초하고 있는 것이다. “빵을 팔기 위해 고용하는 것이 아니라 고용하기 위해 빵을 파는 기업”이라는 짧은 문구가 자본주의 시장경제하에서 설립된 기존 기업들과 사회적기업의 차이를 명확하게 표현해주고 있다.

사회적기업육성법 제2조에서는 협의의 개념으로 사회적기업에 대해 규정하고 있다. 이에 의하면 취약계층에게 사회서비스 또는 일자리를 제공하여 지역 주민의 삶의 질을 높이는 등의 사회적 목적을 추구하면서 재화 및 서비스의 생산·판매 등 영업활동을 수행하는 기관이 사회적기업으로 정의된다. 또한 주주나 소유자를 위한 이윤극대화를 추구하기보다는 우선적으로 사회적 목적을 추구하면서 이를 위해 이윤을 사업 또는 지역공동체에 다시 투자하는 기업을 일컫는 용어이기도 하다.

사회적기업의 정의와 관련하여 다양한 견해가 존재하지만 그 가운데 공통되는 부분을 찾아보면 다음과 같다⁹⁾. 첫째, 사회적기업은 기업지향성(enterprise oriented)을 갖

8) 노동부·사회적기업연구원, '07, '08 사회적기업 개요집, 2009.3

9) EMES(The Emergence of Social Enterprise in Europe)는 사회적기업의 성격을 ① 지속적인 재화 생산 및 서비스 제공 활동, ② 자율성의 최대한 보장, ③ 재정적 위험 부담, ④ 최소한의 유급노동

고 있다. 이는 사회적기업이 비록 사회적 목적을 추구한다고는 하나 재화를 생산하거나 서비스를 판매하는 지속적인 거래 활동을 통해 잉여를 창출한다는 의미로 재정적 지원이나 후훗동을있을 때에만 한시적으로 운영되는 비영리민간기관이나 NGO단체와 근본적으로 다른 점이다. 둘째, 사회적기업은 일자리 창출 또는 동을있을 때에만과 같은 분윳리민사회적 목적(social aims)을 추구한다. 이는 윤리적 가치를 지니며 사회적, 경제적 그리고 환경적 영향에 대해 구성원과 지역사회에 폭넓은 책임을 부담한다. 셋째, 사회적기업은 사회적 소유(social ownership)의 형태를 띤다. 사회적기업의 의사결정권한은 자본의 소유에 근거하지 않으며 사회적기업의 근원 추구있을 때수혜자 그리고 지역사회 인사, 주주 등 이해관계자들이 동시에 참여하여 민주적으로 결정하는 지배구조를 갖고 있다. 또한 자본주의 기업과 달리 사회적기업은 제한적인 이윤 분배를 통해 그 성과를 사업 자체나 지역공동체에 재투자한다.

이들 사회적기업의 법적 조직형태는 <표 II-25>에서 보는 바와 같이 매우 다양하다. 우리나라의 경우 사회적기업으로 인정받으려면 민법상 법인·조합, 상법상 회사 또는 공익법인, 비영리민간단체, 사회복지법인, 생활협동조합, 기타 비영리단체 등의 조직형태를 갖추어야 한다(사회적기업육성법 제8조 제1항 제1호, 동법 시행령 제8조).

<표 II-25> 사회적기업의 법적 조직형태

| 대분류 | 소분류 | |
|-------|---------------|-----------------------------------|
| 비영리조직 | NPO법인, 사회복지법인 | |
| | 중간법인, 협동조합 | |
| 영리조직 | 주식회사 | 사회지향형 기업(social oriented company) |
| | 유한회사 | 기업의 사회적 책임(CSR) |

2) 사회적기업육성법의 주요 내용

2005년 3월 노동부, 관계부처, 민간전문가 등으로 구성된 사회적일자리T/F의 논의를 토대로 마련된 사회적기업육성법은 2007년 1월에 제정되어 그 해 7월부터 시행되었다.

4가지로 정리하였다. 이와 함께 사회적기업의 범주를 나타내는 5가지 지표로 ① 시민그룹의 창의로 시도된 사업, ② 투자자금 규모에 따르지 않는 의결권 행사, ③ 기업활동으로 영향받는 모든 사람 참여, ④ 제한적 이윤 배분, ⑤ 지역사회의 유익을 위한 확고한 목적을 제시하였다.

동법에서는 사회적기업이 사회서비스를 주로 제공해야 되는 대상이 되거나 고용해야 하는 취약계층의 기준¹⁰⁾을 규정하고 있으며, 사회적기업이 제공하는 사회서비스의 범위를 교육·보건·사회복지·환경·문화 분야의 서비스와 기타 이에 준하는 서비스로 한정하고 있다¹¹⁾.

아울러 사회적기업으로 인증받기 위해 갖춰야 할 조건들을 제시하고 있는데 일자리 제공형의 경우 전체 근로자 중 취약계층을 50% 이상 고용해야 하고 사회서비스 제공형의 경우 전체 서비스의 50% 이상을 취약계층에게 제공하도록 명시하고 있으며 혼합형의 경우 취약계층의 고용비율 또는 사회서비스 수혜비율이 30% 이상 되어야 한다고 규정하고 있다(사회적기업육성법 시행령 제9조)¹²⁾. 이와 함께 인증신청일이 속하는 달의 직전 6개월 동안 해당 조직의 영업활동을 통한 총수입이 같은 기간에 그 조직에서 지출되는 총 노무비(서비스나 생산에 투입되는 인력에 대한 비용)의 30% 이상 인지 여부도 중요한 인증 요건 중 하나이다.

재정지원은 취약계층의 고용 또는 서비스의 수혜 비중, 재정자립도, 다른 중앙행정기관 및 지자체의 지원 여부, 영리·비영리단체 여부, 업종 등을 종합적으로 고려하여 우선순위를 정해 이루어진다. 노동부 장관은 배정된 예산을 감안하여 매년 재정지원 계획을 공고해야 하며 재정지원 대상자를 선정하기 위한 심사기준은 노동부 장관이 별도로 정하도록 되어 있다.

3) 현황¹³⁾

2007년 7월 사회적기업육성법이 시행된 이후 노동부는 총 8차례에 걸쳐 사회적기업

10) 취약계층은 자신에게 필요한 사회서비스를 시장가격으로 구매하는데 어려움이 있는 계층을 가리키며, 보다 구체적으로는 실제 소득이 전국가구 월평균소득의 60% 이하인 자, 고령자(55세 이상), 장애인, 성매매 피해자, 장기실업자 등 노동부 장관이 취업상황 등을 고려하여 인정한 자를 포함하고 있다.

11) 유럽위원회(European Commission)는 고용창출과 관련하여 잠재력이 높은 사회적기업의 종사 분야로 다음의 17개 분야를 선정하였다. 재택보호 서비스, 지역방범 서비스, 탁아 서비스, 비행청소년 지도 서비스, 노후된 공공시설물 재건, 정보화 산업 및 관련 기술교육, 지역교통 서비스, 주택 서비스, 지역사회 상점, 관광, 시청각 서비스, 문화유산 재개발, 문화적 개발, 쓰레기처리 서비스, 수자원 서비스, 오염방지 서비스, 환경·생태활동이 그것이다.

12) 종전에는 일자리 제공형이 취약계층 고용비율 30% 이상, 사회서비스 제공형이 취약계층 사회서비스 수혜비율 30% 이상, 혼합형이 취약계층 고용비율 또는 사회서비스 수혜비율 20% 이상으로 규정되어 있었다. 그러나 2009년 6월 30일 사회적기업육성법 시행령이 개정됨에 따라 사회적 목적의 실현에 대한 구체적 판단기준이 한층 강화되었고 기존 규정은 2011년 6월 30일까지만 적용하도록 한정하였다.

13) 노동부·사회적기업연구원, 사회적기업 개요집, 2009.8

으로 인증 신청을 한 515개 기관을 대상으로 인증심사소위원회의 사전 검토, 사회적기업(설립)인증 지원 기관의 현장실사, 사회적기업육성위원회의 심의를 거쳐 2007년 10월 32개¹⁴⁾, 12월 19개, 2008년 4월 30개, 7월 24개, 10월 48개, 12월 64개, 2009년 5월 26개, 7월 8개 기관을 사회적기업으로 인증하였다. 이로써 2009년 8월 현재 총 251개 (인증률 평균 49%)의 기관이 사회적기업으로 활동하게 되었다.

<표 II-26> 사회적기업 신청 및 인증 기관 수

(단위: 개, %)

| | | 신청 기관 | 인증 기관 | 인증률 |
|-------|-------|-------|-------|------|
| 2007년 | 1차 인증 | 113 | 32 | 28.3 |
| | 2차 인증 | 53 | 19 | 35.8 |
| 2008년 | 1차 인증 | 54 | 30 | 55.6 |
| | 2차 인증 | 46 | 24 | 52.2 |
| | 3차 인증 | 81 | 48 | 59.3 |
| | 4차 인증 | 104 | 64 | 61.5 |
| 2009년 | 1차 인증 | 45 | 26 | 57.8 |
| | 2차 인증 | 19 | 8 | 42.1 |
| 총계 | | 515 | 251 | 48.7 |

251개 기관의 소재지를 지역별로 분석한 결과, 전체 사회적기업의 45.4%가 서울·경기·인천에 소재하고 있는 것으로 나타났다. 수도권을 제외한 지역을 권역별로 구분해보면 광주권이 대전권, 부산권, 대구권에 비해 인증 기관의 수가 상대적으로 많고, 특히 강원권과 특별자치도인 제주도가 각각 18개, 7개 인증을 받음으로써 인구대비 상대적으로 높은 인증률을 보이고 있다.

14) 2007년 1차 인증 심사 당시 인증된 기관은 36개이나 이후 4개 기관이 인증 취소되어 총 32개 기관이 사회적기업으로 운영중이다.

<표 II-27> 지역별 및 권역별 사회적기업 분포

(단위: 개, %)

| | 지역별 | | 권역별 | |
|----|------|------|------|------|
| | 기업 수 | 비율 | 기업 수 | 비율 |
| 서울 | 57 | 22.7 | 114 | 45.4 |
| 경기 | 43 | 17.1 | | |
| 인천 | 14 | 5.6 | | |
| 강원 | 18 | 7.2 | 18 | 7.2 |
| 부산 | 13 | 5.2 | 28 | 11.2 |
| 울산 | 7 | 2.8 | | |
| 경남 | 8 | 3.2 | | |
| 대구 | 6 | 2.4 | 15 | 6.0 |
| 경북 | 9 | 3.6 | | |
| 광주 | 12 | 4.8 | | |
| 전북 | 16 | 6.4 | 40 | 15.9 |
| 전남 | 12 | 4.8 | | |
| 대전 | 9 | 3.6 | | |
| 충북 | 15 | 6.0 | 29 | 11.6 |
| 충남 | 5 | 2.0 | | |
| 제주 | 7 | 2.8 | 7 | 2.8 |

노동부는 사회적기업이 제공하는 서비스 내용을 9개 범주¹⁵⁾로 구분하고 있다. 이에 기초하여 251개 사회적기업의 업종별 현황을 살펴보면, 제조업 등 구체적인 분류에 포함되지 않는 기타 분야의 사업을 수행하는 곳이 73개로 전체의 29% 수준이며 사회복지(52개), 환경(41개), 간병·가사지원(33개)이 그 뒤를 이었다. 한편 산림보전·관리 분야의 사회적기업은 아직 등장하지 않은 것으로 나타났다.

15) 업체가 복수 사업을 진행하는 경우 주사업 기준으로 분류한 것임.

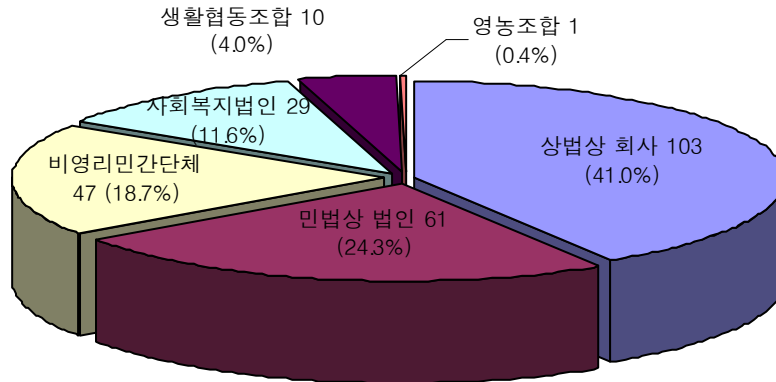
<표 II-28> 사회적기업의 업종 유형

(단위: 개, %)

| | 교육 | 보건 | 사회복지 | 환경 | 문화·예술·관광운동 | 보육 | 산림·보전·관리 | 간병·가사지원 | 기타 |
|------|-----|-----|------|------|------------|-----|----------|---------|------|
| 기업 수 | 11 | 9 | 52 | 41 | 12 | 20 | - | 33 | 73 |
| 비율 | 4.4 | 3.6 | 20.7 | 16.3 | 4.8 | 8.0 | 0.0 | 13.1 | 29.1 |

사회적기업육성법에서는 사회적기업으로 인증 가능한 조직 형태¹⁶⁾를 민법상 법인·조합, 상법상 회사 또는 비영리민간단체 등으로 규정해두고 있다. 251개 사회적기업을 조직 형태별로 구분해보면 주식회사 및 유한회사 등 상법상 회사의 수가 103개로 높은 비중을 차지하고 있으며, 그 뒤를 이어 민법상 법인 61개, 비영리민간단체 47개, 사회복지법인 29개, 생활협동조합 10개, 영농조합 1개 등으로 다양한 형태의 비영리 조직들이 진입해 있는 것으로 나타났다.

[그림 II-3] 사회적기업의 조직 형태



사회적기업 인증 신청 시점에 신청서에 기재된 각 기관의 유급근로자는 총 7,228명으로 기관당 평균 28.7명을 고용하고 있는 것으로 나타났다. 회차별 평균 유급근로자 수를 나타낸 <표 II-29>를 통해 2007년 1차 인증시 규모가 큰 조직들이 다수 사회적기업으로 인증받은 것을 확인할 수 있다. 특히 251개 기관 중 100인 이상 고용업체는 8곳인데 이들 중 5개 기관이 2007년 1차에 인증되었으며 당시 5인 이하 사업장이 없

16) 사회적기업이 법인 내 사업단일 경우 모법인의 조직 형태를 기준으로 하였음.

다는 점이 이를 뒷받침한다. 2008년 4차의 경우 10인 미만 사업장이 27곳으로 소규모 사업단이 사회적기업으로 다수 진입하고 있는 것으로 나타났다.

<표 II-29> 인증 회차별 유급근로자 수

(단위: 명)

| | 2007년 | | 2008년 | | | | 2009년 | | 전체 |
|------------|-------|------|-------|------|-------|-------|-------|------|-------|
| | 1차 | 2차 | 1차 | 2차 | 3차 | 4차 | 1차 | 2차 | |
| 전체 유급근로자 수 | 1,820 | 529 | 831 | 764 | 1,568 | 1,053 | 511 | 152 | 7,228 |
| 평균 유급근로자 수 | 55.2 | 27.8 | 27.7 | 31.8 | 32.7 | 16.5 | 19.7 | 19.0 | 28.7 |

사회적기업 중 다수는 일자리 제공을 통해 사회적 목적을 실현하고 있는 것으로 나타났다. 251개 사회적기업의 사회적 목적 실현 유형을 분석해보면 일자리 제공형(110개), 혼합형(71개), 기타형(38개), 사회서비스 제공형(33개) 순으로 일자리 제공형이 두드러짐을 확인할 수 있다.

<표 II-30> 인증 회차별 사회적 목적 실현 유형

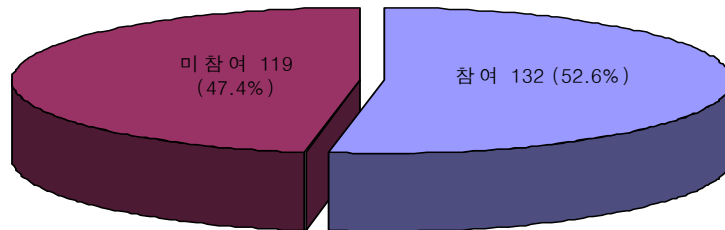
(단위: 개, %)

| | 2007년 | | 2008년 | | | | 2009년 | | 전체 | |
|-----------|-------|----|-------|----|----|----|-------|----|------|------|
| | 1차 | 2차 | 1차 | 2차 | 3차 | 4차 | 1차 | 2차 | 기업 수 | 비율 |
| 일자리 제공형 | 11 | 4 | 18 | 7 | 26 | 24 | 14 | 6 | 110 | 43.8 |
| 사회서비스 제공형 | 4 | 3 | 3 | 6 | 7 | 7 | 3 | 0 | 33 | 13.1 |
| 혼합형1) | 10 | 4 | 5 | 9 | 14 | 21 | 6 | 2 | 71 | 28.3 |
| 기타형 | 7 | 8 | 4 | 2 | 1 | 12 | 3 | 0 | 37 | 14.7 |

주: 1) 일자리 제공 + 사회서비스 제공

한편 2009년 8월 현재 251개 사회적기업의 절반 이상인 132개 기관이 노동부 사회적일자리 창출사업에 참여하고 있는 것으로 나타났다.

[그림 II-4] 사회적일자리 창출사업 참여 현황



4) 사회적기업에 대한 지원

사회적기업은 일반 노동시장에서 배제된 취업취약계층을 고용하는 한편 사회서비스 제공을 통해 수익을 창출해야 하는 이중적 목표를 갖고 있다. 이를 동시에 실현하는 것은 쉽지 않은 일이다. 사회적 목표가 기업적 이윤추구 행위를 가로막는 요인으로 작용하기 때문이다. 결과적으로 사회적기업은 기업 활동에 있어 많은 제약을 받게 되고 위험을 감수해야 하는데 이것이 바로 사회적기업에 대한 지원이 필요한 이유이다.

주무부처인 노동부에서는 인증 사회적기업을 대상으로 회계·노무관리·마케팅·홍보 등 전문 컨설팅을 제공함으로써 사회적기업의 시장경쟁력 향상과 자립을 유도하는 경영지원을 제공하고 있다. 또한 사회적기업의 설립과 운영에 필요한 부지와 시설비, 임대비 등에 필요한 자금을 융자지원하고, 특히 공공기관의 장이 사회적기업이 생산하는 재화나 서비스를 우선 구매하도록 촉진하여 사회적기업에게 보호된 시장을 제공할 방침이다. 여기에 덧붙여 법인세법, 조세특례제한법 및 지방세법이 정하는 바에 따라서 조세감면 혜택을 제공하는 한편 사회적기업이 사회적일자리 사업에 참여할 경우 근로자의 인건비 및 사회보험료를 지원하고 사회서비스 제공형 사회적기업에 대해서는 예산 범위 내에서 공모·심사를 통해 참여자 관리비, 전문인력 인건비 등 기업운영 비용에 대한 재정지원을 제공할 계획이다. 사회적기업이 시장경쟁력을 갖고 커나갈 수 있도록 정부가 전개하고 있는 다양한 지원 활동을 요약하면 <표 II-31>과 같다.

<표 II-31> 인증 사회적기업에 대한 지원 내용

| | |
|-------------------|---|
| 경영혁신 지원 | 인사, 노무, 회계, 법무, 세무, 마케팅 등 전문 분야별로 시장 경쟁력 향상에 필요한 맞춤형 컨설팅 서비스 제공 |
| 시설비·운영비 대부 | 사회적기업의 설립·운영에 필요한 부지구입비와 시설비, 운영비 등 초기 자금을 장기 저리로 융자 * 1개소당 최대 4억원, 1년 거치 4년 상환, 연 2~5% |
| 판로 지원 | 공공기관이 사회적기업의 제품이나 서비스를 우선적으로 구매할 수 있도록 정보제공 등 환경조성 |
| 세제혜택 | 법인세법, 조특법 및 지방세법이 정하는 바에 따라 조세감면 가능 * 사회적기업의 경우 인증 후 4년간 소득세·법인세 50% 감면 * 사회적기업에 기부하는 민간기업의 경우에는 소득의 5% 범위 내에서 기부금 손금산입 인정 |
| 운영자금 지원 | 취약계층을 고용할 경우 근로자의 인건비 및 사회보험료 지원 * 사회적일자리 창출사업 참여시 참여자 1인당 인건비 일부(08년 788천원, 09년 837천원) 사업자부담분 4대 사회보험료(인건비의 8.5%) 공모심사를 통해 경쟁력 향상을 위한 전문인력 채용 지원 * 전략기획·마케팅 등 전문인력 채용을 위한 인건비 지원 기업당 3명, 1인당 월 120만원 |
| 사회적기업가 아카데미 지원 | 혁신적인 사회적기업가를 양성하기 위해 대학(원)들과 협의하여 권역별로 사회적기업가 아카데미 과정 개설·운영 지원 |
| 보호된 시장 제공 | 사회적기업의 자립을 돕기 위해 행자부·재경부·지자체 등과 연계하여 수익창출 방안 모색 |
| 네트워크 구축 | 업종별·지역별·전국 단위의 네트워크 구축 및 운영비 지원 |

이러한 지원들을 통해 정부는 2012년까지 1,000개의 사회적기업을 육성할 계획을 가지고 있다. 이를 위해서 정부는 사회적기업 친화적 환경조성에 적극 나선다는 기조를 세우고 사회적기업들이 향후 자립하여 지속가능한 기업으로 성장할 수 있도록 제반 여건을 마련하는 데 역점을 두고 있다.

나. 사회적기업의 사례

1) (재)다솜이재단

| | | | |
|-------|---|---------------|---|
| 사업유형 | 기업연계형: 교보생명보험주식회사 | 사회적기업 인증시기 | 2007년 10월 |
| 단체명 | (재)다솜이재단 | 설립년도 | 2002년 12월 교보다솜이 사회봉사단 창단 |
| 대표자 | 안재웅 | 단체종류 | 비영리재단법인 |
| 주소소재지 | [121-819] 서울 마포구 동교동 203-4 함께일하는재단 5층 | 연락처 | 전화: 070-7507-2070 홈페이지: www.dasomi.org |
| 사업내용 | <p>* 교보다솜이간병봉사단: 무료 간병서비스 제공</p> <ul style="list-style-type: none"> - 실질적 여성가장에게 안정적 일자리 제공을 통한 자립지원 - 취업계층 사회서비스 확충 - 저소득층 환자 무료 간병서비스 제공 - 기업-NGO-정부 간의 파트너십 모델 제시 <p>* 다솜이케어서비스: 유료 간병서비스 제공</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2008년 기준 총6개 지역(서울/인천/대전/대구/광주/부산)에서 간병서비스 제공 - 간병인에게 표준화되고 특화된 교육훈련을 제공함으로써 전문성 강화는 물론 다양한 복리후생제도 적용을 통한 간병인의 자존감 및 자립심 고취 - 환자와 보호자에게 경제적 비용을 고려한 맞춤형 공동 간병서비스를 제공하여 서비스 만족도 제고 → 환자, 간병인 중심의 운영을 통하여 건전한 간병시장 활성화 <p>* 간병인 양성 교육센터 운영, 요양용품 대여업 등을 통한 수익창출</p> | | |

- 사업기간: 2003년 3월 ~ 현재
- 사업파트너: (재)실업극복국민재단 함께일하는사회
- 교보생명 후원:
 - 매년 17억원 지원(7년간 총 93억원 출연)
 - 간병인 워크숍 등 교육 지원, 전문경영진의 다솜이재단 이사회참여 등 경영운영 지원
- 교보다솜이 간병봉사단 운영 현황(2008년 8월 현재)
 - 활동인원: 250명(기초생활수급자 및 차상위층)
 - 활동지역: 서울/경기, 부산, 대구, 광주, 대전
- 간병서비스 수혜현황

• 총괄 활동현황(2008년 8월 현재)

| | 활동 인원 | 활동 병원 | 실 인원 | 연 인원(실 인원*서비스 일수) |
|----------|-------|-------|--------|-------------------|
| 무료 간병서비스 | 100명 | 97개 | 1,736명 | 26,914명 |
| 유료 간병서비스 | 150명 | 10개 | 2,419명 | 70,538명 |
| 계 | 250명 | | 4,155명 | 97,452명 |

• 연도별 활동현황

(단위: 명, 억원)

| | | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
|------------|----|-------|--------|--------|--------|--------|------|------|------|
| 간병 봉사자 | 전체 | 20 | 70 | 100 | 154 | 250 | | | |
| | 무료 | 20 | 70 | 100 | 116 | 120 | | | |
| | 유료 | - | - | - | 38 | 130 | | | |
| 수혜 연인원 | | 3,700 | 12,735 | 25,192 | 25,867 | 97,452 | | | |
| 유료 간병수익 | 목표 | | | | 4.0 | 6.6 | 18.0 | | |
| | 실제 | | | | 2.2 | | | | |
| 지원 금액 | 전체 | 2.2 | 9.5 | 13.4 | 23.8 | 36.8 | | | |
| | 기업 | 100% | 100% | 85% | 60% | 46% | | | |
| | 정부 | - | - | 15% | 39% | 52% | | | |
| | 재단 | - | - | - | 1% | 2% | | | |

- 간병인 현황

• 간병인 근로조건

| | 무료 | 유료 |
|---------|-----------------------------------|-------------------|
| 적용임금 | 시급 3,480원 | 시급 4,000원 |
| 근무시간 | 08:00~19:00 (휴게시간 12:00~13:00) | 일 8시간 (3조 3교대) |
| 주당 근로시간 | 50시간 | 48시간 |

• 4대보험, 퇴직금

• 주휴수당, 연차수당, 교육수당, 명절수당 지급

• 상해보험, 배상보험, 간병인 행사비 지원

• 무료 간병서비스

• 선발대상: 주로 저소득 여성가장

* 간병 영역의 여성 참여율 98%, 정부의 사회적일자리 사업에 참여하는 여성 비율 81%

- 선발절차: 사회적기업육성법이 정한 취약계층에서 우선 선정, 의료보험 및 부양가족 수를 감안하여 지역별로 모집→서류심사와 면접심사를 거쳐 1차 선발→160시간 기초교육(이론 80시간, 실습 40시간, 실기 40시간)→최종 선발
 - 근로형태: 주간 근무(오전 8시~오후5시, 점심 1시간 휴게시간)로 주 5일제
 - 급여: 근로기준법상 최저임금의 지급을 지급, 4대보험 적용, 상해보험 및 배상책임보험 가입
 - 유료 간병서비스
 - 기존 무료 간병서비스 제공 인력 중에서 우선 선정
 - 근로시간: 주 48시간
 - 급여: 시급 4천원을 받아 월 110만원 정도 수령, 무료 간병봉사자와 동일한 각종 보험 혜택
 - 교육: 월 7시간의 무료 보수교육을 수시로 실시
 - 근로형태: 3조 3교대로 공동간병실에 입실한 4~10명의 일반 환자들을 공동간병
- 연혁
- 2003년 3월 : 교보다솜이 간병봉사단 출범
 - 2004년 4월 : (주)교보생명과 (재)실업극복국민재단 협약
전국 5개 도시(서울, 대전, 대구, 광주, 부산) 중심으로 무료 간병서비스 제공
 - 2005년 3월 : 정부정책 및 재정지원 연계: 노동부 사회적일자리 자립지향형 사업 선정(2억 1천만원 지원)
지역사업 확대(인천 포함 6개 도시)
 - 2006년 4월 : 정부정책 및 재정지원 연계: 노동부 사회적일자리 기업연계형 사업 선정(8억 3천만원 지원)
 - 2006년 7월 : 유료사업 개시(대구, 대전, 광주)
 - 2007년 1월 : 유료사업 개시(부산)
 - 2007년 6월 : 보건복지부 보호자 없는 병원 시범사업 참여 확정
 - 2007년 8월 : (재)다솜이재단 창립
 - 2007년 10월 29일 : 노동부 인가 재단법인 다솜이재단 설립 허가, 사회적기업 제 1호로 인증
 - 2014년까지 간병사 1,000명 규모의 간병서비스 전문 사회적기업으로 성장하기 위해 매년 100명의 간병사를 충원하고 서비스 수준도 높일 계획

2) (재)아름다운가게

| | | | |
|------|--|---------------|---|
| 사업유형 | 기업연계형 | 사회적기업 인증시기 | 2007년 10월 |
| 단체명 | (재)아름다운가게 | 설립연도 | 2002년 10월 17일 |
| 대표자 | 김문환 | 단체종류 | 재단법인 |
| 소재지 | [110-240] 서울 종로구 안국동 45번지 | 연락처 | 전화: 02-3676-1009 홈페이지: www.beautifulstore.org |
| 사업내용 | <ul style="list-style-type: none"> * 주민참여와 지역문화 향상을 위한 지역공헌 사업 * 국내외 재활용 자선가게를 개설하고 운영 * 매장운영 수익금을 통한 소외계층 지원 및 풀뿌리 시민단체 지원 * 헌 물건 및 생태적 상품 등을 기증받고 가공, 제조하는 일 * 물품 재사용 및 재활용을 통한 자원절약과 환경보호 * 대안무역 등을 통한 제3세계와의 교역과 지원 * 자원활동 문화를 만들고 확산하는 일 | | |

5. 소결

사회적 일자리 사업은 IMF 직후 실업대책의 일환으로 추진된 공공근로사업에 시민 사회단체들이 정부의 파트너로 참여하여 취약계층이 공급주체가 되는 몇몇 사회서비스를 도입한 데서부터 출발하였다. 따라서 사회적일자리 사업은 정부 재정지원 사업으로서의 성격이 강하며, 이를 통해 우리나라 경제규모에 비해 크게 부족한 사회서비스의 확충을 꾀하였다고 볼 수 있다. 그러나 지속적인 예산투입에 대한 비난이 거세지면서 이후 고용 및 사회서비스 확대라는 사회적 목적 추구에 덧붙여 영업활동 수행을 통한 재정적 자립을 법제화한 사회적 기업으로의 전환이 이루어졌다. 이런 과정 속에서 형성된 우리나라 사회적기업의 상(像)은 유럽의 사회서비스 제공 사회적 기업 및 취약계층 일자리로서의 사회적 기업, 그리고 미국의 사회를 개선하는 혁신적인 기업이라는 세 가지 요소가 뒤섞여 있는 상태이다¹⁷⁾.

상당히 오랜 기간에 걸쳐 각 나라별로 자국의 상황에 맞게 사회적 기업을 형성·발

17) 박찬임, '사회적 기업의 발전과 쟁점', 미발표, 한국노동연구원, 2009

전시켜온 서구와 달리 한국의 사회적 기업은 불과 몇 년 만에 정부주도로 육성되고 있다는 점에서 아래와 같은 몇 가지 문제점을 안고 있다.

먼저, 복지확장 국면에 진입한 우리의 현실과 동떨어진 유럽과 미국의 다소 상반된 사회적기업의 개념 및 역할을 동시에 받아들이다 보니 인증요건에 많은 제약을 가하게 되고 이에 따라 혼란이 발생하고 있다.

둘째, 사회적 기업이 성장하는 과정에서 자연스레 파생되어야 할 신규 일자리 창출을 사업의 주된 목표로 제시하고 이에 대한 정부의 인건비 지원 체계를 그대로 유지하고 있다.

셋째, 사회적기업의 활동영역은 보건, 사회복지, 교육, 환경 등 몇몇 한정된 산업에 치우쳐져 있는 것으로 나타났는데, 이들 분야에서 창출되는 일자리의 질이 매우 낮다. 여기에 더하여 향후 사회서비스의 시장공급이 증가하게 되면 구매자의 경제적 능력에 따라 제공받는 서비스의 질이 양극화될 수 있다는 문제점도 발생하게 될 것으로 예상된다.

이러한 문제점을 극복하고, 향후 사회적 기업을 활성화하려면 무엇보다 먼저 다양한 분야에서 여러 형태의 새로운 사회적 기업이 탄생할 수 있는 기반을 조성하는 것이 시급하다. 이를 위해서는 무엇보다도 사회적기업의 인증요건 완화가 필요하다고 여겨진다. 현행 사회적기업육성법에 의하면 유급근로자를 고용하여 영업활동을 수행하는 공식적인 조직으로서 취약계층에게 일정비율 이상의 일자리나 사회서비스를 제공해야 하고, 정관을 작성해야 하며, 민주적 의사결정구조를 갖추고, 배분가능한 이윤의 2/3 이상을 사회적 목적을 위해 사용하는 등등의 조건을 모두 충족시켜야만 사회적 기업으로 인증 받을 수 있다. 이는 사회적기업의 확산에 장애가 될 개연성이 높을 뿐만 아니라 너무 여러 요건들을 복잡하게 제시함으로써 사회적 기업 본연의 목적을 흐릴 우려가 있으므로 개선이 필요하다고 생각한다.

아울러 사회적 기업에 대한 인건비 지급을 축소하는 대신 사회보험료(사업주 부담분)와 퇴직적립금을 지원하는 방안을 검토해야할 단계에 들어섰다고 판단된다. 우리나라의 사회적 기업은 사회서비스 확충보다 취약계층을 위한 일자리 창출이라는 목표에 더 큰 의미를 두어 왔다. 이는 재정지원을 정당화해 주는 도구였고 지금까지 대규모의 예산이 투입된 것도 사실이다. 그러나 사회적일자리 형태를 빌어 인건비 지급이 지속될 경우 이는 정부에 대한 의존도를 높여 사회적기업의 장기적 생존을 저해하는 입장으로 작용할 수도 있다. 다시 말해 사회적 기업 근로자에 대한 인건비 지급은 노동통합

이 극도로 어려운 중증장애인, 출소자, 약물중독자, 탈북자 등에 대한 일자리 제공형 기업으로 한정하고, 사업주의 부담을 덜어 주면서 일자리의 질도 함께 높일 수 있는 방법으로서 사회보험료 및 퇴직적립금 지원을 선택하는 것이 바람직하다.

또한 재정지원 효과를 향상시키기 위한 모니터링 체계를 구축함과 동시에 외부감사 수용과 지분구조 공개를 의무화하여 금전을 제공받는 기업의 투명성을 제고할 필요가 있다.

사회적기업의 업종별 분포를 보면 보건복지 분야의 비중이 거의 대다수를 차지하고 있는 것으로 나타난다. 전통적인 가족구조의 붕괴와 함께 여성의 사회진출이 크게 증가하면서 간병·가사지원, 보육 등과 같이 종전에는 여성이 가정 내에서 담당해왔던 일을 대체할 수 있는 사회서비스에 대한 수요가 급격히 늘어난 때문이기도 하지만, 이들 사회서비스와 관련된 일자리에서 요구하는 교육 및 숙련 수준이 그다지 높지 않아 진입이 비교적 용이한 때문이기도 하다. 이로 인해 노동 강도에 비해 임금은 낮은 편에 속하며, 주로 중장년 여성의 참여 비율이 높다는 특성을 보인다. 따라서 앞으로 보다 다양한 계층의 참여를 유발하고 더 나은 일자리로 만들어 나가려면 비전의 형성이 매우 중요하다고 보는데 여기에는 자격제도, 승진, 보다 나은 직장으로서의 이전가능성 등이 포함될 수 있을 것이다.

그 밖에 사회적기업의 육성을 위해서는 향후 사회적 기업으로 발전할 가능성이 있는 업종을 꾸준히 발굴하여 적극적으로 키워 나가려는 노력이 수반되어야 한다. 예를 들면, 재생에너지 사업 같이 서비스에 대한 수요는 있지만 공급이 적은 틈새 분야를 개척하거나, 노인 장기요양 보험제도처럼 새로운 제도의 도입으로 요양보호사 교육 및 양성 등 신규 시장이 창출된 경우가 사회적 기업 육성의 좋은 기회를 제공할 것으로 생각한다.

Ⅲ. 사회적 일자리 사업의 성인지적 분석

1. 사회적 일자리 창출 사업의 현황과 추이

이 절에서는 2003년부터 실시된 사회적 일자리 사업의 특징에 대해 노동부의 ‘사회적일자리사업 DB’를 사용하여 정량적으로 살펴보기로 한다. 사회적 일자리의 정량적 특성에 대해서는 한국고용정보원(2009)에서 이미 자세히 분석한 바 있다. 그러나 한국고용정보원의 분석은 사회적일자리 사업 전반에 대한 것으로 이를 성인지적 입장에서 분석한 것은 아니다. 본 장에서는 사회적 일자리 사업에 대해 성인지적 입장에서 어떠한 특성을 지니고 있는가를 중심으로 살펴보려고 한다.

본 장의 분석에 사용하는 데이터는 한국고용정보원(2009)의 것과 동일한 것이나, 한국고용정보원이 2008년 8월까지를 대상으로 하고 있는 것에 비해 본 연구는 2004~2008년도 말까지의 결과를 사용하였다. 단, 데이터 추출과정에서 불필요한 부분 및 개인정보에 관한 부분을 사용할 수 없어 한국고용정보원의 분석과 표본 수가 완전히 일치하지 않음을 미리 밝혀둔다.

앞 절에서 설명한 바와 같이 사회적 일자리 창출사업은 2003년 시범사업을 시작으로 2009년까지 지속적으로 확대되어 왔다. 사회적 일자리 창출사업은 1) 취업취약계층에 대한 실업대책으로서의 정부재정지원 사업적 성격과, 2) 사회서비스 확대라는 목적이 있음은 이미 밝힌 바와 같다. 사회적 일자리 창출사업이 본연의 목적을 달성하고 있는가에 대해서는 이미 여러 연구들이 검토하였다. 선행연구의 결과에 의하면 실업대책으로서의 사회적 일자리 창출사업의 성과에 대해서는, 사회적 일자리 창출사업이 단기적 일자리 제공에 그치고 있어 그 효과가 그리 크지 않는 것으로 분석되고 있다¹⁸⁾. 사회적 일자리 창출사업은 2007년부터 사회적 기업으로 전환되고 있다. 이러한 경향은 노동부의 사업에서 두드러져, 노동부의 사회적 일자리 창출사업은 2008년 이후는 거의 사회적 기업으로 대체되고 있다. 이하에서는 사회적 일자리 창출사업의 실시가 양성평등에 적합한 형태로 진행되었는지, 양성평등에 기여하고 있는 지, 사회적 일자리 창출사업이 사회적 기업으로 전환됨에 따라 양성평등에 어떠한 영향을 미치고 있는지를 사회적 일자리 창출 사업에 관한 데이터와 설문조사를 통해 정량적으로 살펴보려고 한다.

18) 김혜원 (2009)

가. 참여자의 연도별 실태

1) 성별·연령별 참가율

<표 Ⅲ-1>은 2004~2008년까지의 사회적 일자리 사업에 참여한 총 인원과 그 성비의 추이를 구한 것이다.

<표 Ⅲ-1> 성별·연도별 참여자 추이

| | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | Total |
|---------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|
| 여성 | 4,968 | 3,852 | 6,778 | 9,877 | 10,966 | 36,441 |
| (비율, %) | 80.41 | 76.81 | 80.06 | 80.86 | 72.78 | 77.63 |
| 남성 | 1,210 | 1,163 | 1,688 | 2,338 | 4,101 | 10,500 |
| (비율, %) | 19.59 | 23.19 | 19.94 | 19.14 | 27.22 | 22.37 |
| Total | 6,178 | 5,015 | 8,466 | 12,215 | 15,067 | 46,941 |
| (비율, %) | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

먼저 전체 참여자 추이를 살펴보면, 2004년이 6,178명이었으며, 2005년은 5,015명으로 2004년에 비해 약 1,000명 정도 줄었으나, 2006년 이후 급격히 증가하여 2007년에는 12,215명으로 만명을 넘었으며, 2008년에는 15,067명으로 빠른 성장을 하고 있음을 알 수 있다.

5년간 참여자의 성별 구성을 보면 전체적으로는 여성이 77.6%, 남성이 22.4%로 약 8:2로 여성이 많음을 알 수 있다. 남녀 간 성비의 연도별 추이를 살펴보면, 제도 도입 초기인 2004년에는 여성 80.4, 남성 19.6으로 5개년 평균보다 여성의 참가비율이 높음을 알 수 있다. 여성과 남성의 성비 8:2는 2005년에 약간 남성의 참가율이 증가한 것을 제외하고는 2007년까지 안정적으로 유지되었다. 그러나 2008년의 경우 성비가 72.8:27.2로 남성 참가자가 증가하고 있음을 알 수 있다. 즉, 2008년은 전 4개년과 비교할 때 남성 참가자가 현저히 증가하고 있음을 알 수 있다. 이러한 남성 참가자의 증가가 2005년과 마찬가지로 일시적인 것인지, 세계금융위기 이후 위축된 노동시장으로 인해 많은 남성들이 취업취약계층으로 전락한 때문인지, 혹은 사회적 기업으로의 전환에 따

른 것인가에 대해서는 2009년도 및 2010년도의 성비를 확인하면 알 수 있으나, 자료가 이용가능하지 않은 현재로서는 어느 쪽이라고 단정하기는 어렵다.

앞 절에서도 설명하였으나, 사회적 일자리 창출 사업의 목적은 취업취약계층에 대해 일자리를 제공하는 것과 사회적으로 필요한 서비스의 제공이다. 이 가운데 사회적 일자리 창출사업이 취업취약계층에 일자리를 제공한다는 목적이 의도한대로 잘 이루어지고 있는가를 살펴보기 위해 연령별 참가자의 성별 구성 추이를 통해 살펴보면 <표 III-2>와 같다.

<표 III-2> 연령별 여성 참가자 추이

| | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 전체 |
|-------|------|------|------|------|------|------|
| -20 | 0.57 | 0.33 | 0.59 | 0.51 | 0.49 | 0.51 |
| 20-29 | 0.77 | 0.75 | 0.73 | 0.71 | 0.67 | 0.72 |
| 30-39 | 0.81 | 0.79 | 0.80 | 0.81 | 0.72 | 0.78 |
| 40-49 | 0.87 | 0.87 | 0.89 | 0.90 | 0.83 | 0.87 |
| 50-59 | 0.83 | 0.78 | 0.85 | 0.86 | 0.79 | 0.82 |
| 60-64 | 0.72 | 0.59 | 0.68 | 0.66 | 0.62 | 0.64 |
| 65+ | 0.36 | 0.41 | 0.48 | 0.46 | 0.61 | 0.55 |
| Total | 0.80 | 0.77 | 0.80 | 0.81 | 0.73 | 0.78 |

<표 III-2>는 사회적 일자리 사업에 참가한 여성의 비율을 구한 것이다¹⁹⁾. <표 III-2>로부터 우선, 20세 미만과 65세 이상의 연령층의 경우 남성의 비율이 상대적으로 높으며, 40-59세 연령층에서 여성의 비율이 가장 높게 나타나고 있다는 점, 그리고 2008년의 경우 미약하나마 남성의 참가율이 증가하였다는 것을 알 수 있다.

2008년에 남성의 비율이 증가하였다는 것은 <표 III-1>에서도 지적하였으나, 이러한 경향은 모든 연령에서 일어나고 있음을 확인할 수 있다. 20세 미만의 경우 남녀의 비율이 50% 정도로 1:1의 양상이나 전체 표본 수가 너무 적어 여기서 의미 있는 결론을 도출하는 것은 어렵다. 연령별 참가자 성비와 관련하여 주목해야 할 점은 60세 이상의 고연령층이라 할 수 있다. 연도에 따라 차이는 있으나 60세 이상의 연령층에서는 여성이 60% 정도를 차지하고 있으나, 이는 전체 비율 8:2에 비해 동 연령층에서는 남성이 많이 참가하고 있다는 것을 알 수 있다.

19) 연도별·성별 참가자 수 및 비율 전체는 <부표 1>을 참조하기 바람.

일반적으로 60세 이상의 경우 남녀 모두 취업 취약계층이라 할 수 있다. 대부분의 남성도 취업취약계층에 포함되는 고령자층에서 남성의 비율이 높아진다는 사실은, 사회적 일자리 창출사업이 원래 추구하는 목적 가운데 하나인 취업취약계층에 대해 일 자리를 제공한다는 목적을 어느 정도 달성하고 있음을 시사하는 것이라 하겠다. 또한 30-59세 연령층에서 상대적으로 취업을 하기 어려운 여성의 비율이 가장 높게 나타나고 있는 것도 사회적 일자리의 취업취약계층의 취업을 촉진한다는 특성에 연유하는 것이라 여겨진다. 통계청이 발표하는 경제활동참가율에 의하면, 30~49세 남성의 경제활동참가율은 최근 10년 동안 약 94~95%, 50~59세도 85~87% 정도로 높은 수준에서 안정적이며, 동 연령대의 여성은 각각 53~65%, 52~57%로 상대적으로 낮게 나타나고 있다. 즉, 30~59세 연령층의 여성의 경우 남성에 비해 취업취약계층이라 할 수 있으며, 이로 인해 동 연령대의 사회적 일자리 사업에 여성이 더 많이 참여하고 있는 것으로 여겨진다.

2) 학력별 참가자 비율

앞의 분석으로부터 취업취약계층이 주로 사회적 일자리 창출사업에 참여하고 있을 가능성을 지적하였다. 이러한 사실을 확인하기 위하여 성별 학력별 참가자의 비율을 구한 것이 <표 III-3>이다.

<표 III-3> 학력별 성별 참가자 추이

| | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 전체* |
|---------|------|------|------|------|------|------|
| 초등학교 | 0.86 | 0.78 | 0.82 | 0.83 | 0.70 | 0.75 |
| 중학교 | 0.81 | 0.73 | 0.80 | 0.82 | 0.75 | 0.79 |
| 고등학교 | 0.82 | 0.80 | 0.82 | 0.83 | 0.76 | 0.80 |
| 대학(2-3) | 0.83 | 0.80 | 0.82 | 0.81 | 0.73 | 0.80 |
| 대학(4) | 0.77 | 0.73 | 0.76 | 0.76 | 0.70 | 0.74 |
| 전체* | 0.80 | 0.77 | 0.80 | 0.81 | 0.73 | 0.78 |

* : 전체는 무학(無學)과 대학원(석사), 대학원(박사)를 포함한 전체 성비를 나타내는 것임

학력별로 참가자의 성비 및 그 추이의 가장 두드러진 특징으로서는, 연도별로 수준에 약간의 차이는 있으나, 4년제 대졸자와 그 이하의 학력으로 크게 나뉜다는 점이

다²⁰⁾. 보다 구체적으로 살펴보면, 2004~2007년의 경우 4년제 대졸자 가운데 사회적 일자리 창출사업에 참가한 사람가운데 여성이 차지하는 비율은 대략 76% 정도의 수준으로 80%를 넘지 못하고 있는데 반해 나머지 학력에서는 대부분 80%를 상회하고 있다. 2008년의 경우 모든 학력에서 여성의 참가비율이 80% 이하로 저하하였으며, 특히 4년제 대졸 학력층에서 그 비율의 하락이 큰 것으로 나타났다.

사회적 일자리 창출사업에서 고학력이 될수록 여성의 비율이 낮다는 것은 무엇을 의미하는가? 이를 살펴보기 위해 학력별 여성의 경제활동참가율을 살펴본 것이 <표 III-4>이다.

<표 III-4> 여성의 학력별 경제활동참가율

(단위: %)

| | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 |
|------|------|------|------|------|------|
| 초등학교 | 39.5 | 38.9 | 38.6 | 38.4 | 37.5 |
| 중학교 | 41.1 | 40.9 | 39.8 | 38.0 | 37.6 |
| 고등학교 | 53.1 | 53.4 | 53.1 | 53.3 | 53.0 |
| 전문대학 | 67.0 | 67.5 | 67.9 | 67.9 | 67.1 |
| 대학교 | 60.1 | 60.3 | 62.3 | 62.4 | 62.1 |

출처: 통계청 홈페이지 <http://www.kosis.kr>

여성의 학력별 경제활동참가율의 특징으로는 우선 전문대졸업자의 경제활동참가율이 가장 높으며, 경제활동참가율과 교육수준과는 정의 상관관계가 있다는 점을 들 수 있다. 아울러 전문대졸과 대졸의 경우 경제활동참가율이 증가하는 추세인데 반해, 고등학교졸 이하의 학력에서는 경제활동참가율이 줄어들고 있다는 점이다.

경제활동참가율이 낮다는 것이 반드시 취업 취약계층이라는 것을 의미하지는 않으나, 취업을 하고자 해도 마땅한 일자리가 없어 구직을 단념하고 노동시장에서 퇴장한 사람이 많을 것이라는 것은 쉽게 추측할 수 있다. 즉, 고등학교졸업 이하의 여성의 경우 고학력 여성에 비해 취업취약계층으로 전락하였을 가능성이 높다고 할 수 있다. 따라서 취업취약계층을 대상으로 일자리를 제공하는 사회적 일자리 사업에 고학력 보다 저학력층에서 여성의 참가율이 높게 나타나고 있다고 여겨진다²¹⁾.

20) 무학과 대학원 석사, 박사 졸업자의 경우 그 수가 매우 적어 일반적인 특징으로서 파악하기 어려워 분석 대상에서는 제외하였다. 무학과 대학원 이상을 포함한 전체 학력별 참가자 수 및 성비의 추이는 <부표 2>를 참조하기 바람.

3) 지역별 참가자 비율

<표 III-5>는 2004~2008년 5년 동안 사회적 일자리 사업에 참여한 사람의 지역별 분포를 구한 것이다.

<표 III-5> 지역별·성별 참가자 수, 여성비율 및 참여단체

| | 여성 | 남성 | 전체 | 여성비율 | 소재지별 참여단체 |
|-------|--------|-------|--------|------|--------------|
| 서울 | 5,176 | 1,855 | 7,031 | 0.74 | 10,367 |
| 부산 | 2,711 | 438 | 3,149 | 0.86 | 2,772 |
| 대구 | 1,441 | 565 | 2,006 | 0.72 | 2,017 |
| 인천 | 2,427 | 504 | 2,931 | 0.83 | 2,527 |
| 광주 | 1,541 | 525 | 2,066 | 0.75 | 1,826 |
| 대전 | 1,544 | 451 | 1,995 | 0.77 | 1,725 |
| 경기 | 5,727 | 1,723 | 7,450 | 0.77 | 6,534 |
| 강원 | 1,437 | 335 | 1,772 | 0.81 | 1,514 |
| 충북 | 1,119 | 257 | 1,376 | 0.81 | 1,251 |
| 충남 | 3,404 | 1,513 | 4,917 | 0.69 | 4,710 |
| 전북 | 2,309 | 516 | 2,825 | 0.82 | 2,560 |
| 전남 | 2,206 | 409 | 2,615 | 0.84 | 2,432 |
| 경북 | 1,585 | 523 | 2,108 | 0.75 | 2,059 |
| 경남 | 1,710 | 291 | 2,001 | 0.85 | 1,708 |
| 제주 | 309 | 94 | 403 | 0.77 | 398 |
| Total | 34,646 | 9,999 | 44,645 | 0.78 | 44,400 |

먼저 참가자 분포를 보면, 서울과 경기 지역이 각각 7,031명과 7,450명으로 전체의 32%를 차지하고 있다. 서울과 경기를 비롯한 다른 지역은 대체로 인구에 비례한 모습

- 21) 경제활동참가율의 정의가 생산가능인구 가운데 취업자와 실업자의 비율이므로, 사회적 일자리 사업으로 취업을 하게 되면 경제활동참가율이 증가한다. 취업취약계층이 사회적 일자리 사업으로 취업을 하게 되면 비경제활동인구에서 경제활동인구로 편입되게 되므로 경제활동참가율은 증가하게 된다. 따라서 저학력 여성의 경제활동참가율에는 이미 사회적 일자리 사업으로 취업을 한 사람이 포함되어 있다고 한다면 저학력 여성의 경제활동참가율이 낮기 때문에 사회적 일자리 창출사업에 더욱 많이 참가한다는 위의 논리는 타당하지 않을 수 있다. 그러나 학력별 인구에 비해 사회적 일자리 사업에 참여하고 있는 사람의 비율이 매우 낮은 것을 고려할 때 사회적 일자리 사업의 참여가 학력별 경제활동참가율을 크게 변화시키지 않을 것으로 여겨진다. 또한, 저학력 여성이 사회적 일자리에 참여하는 비율이 높다고 해서 저학력 여성이 취업취약계층이 아니라는 사실을 부정하는 것은 아니다. 따라서 저학력 여성의 경우 취업취약계층에 포함될 가능성이 높으며, 이로 인해 사회적 일자리 사업에 더욱 적극적으로 참여하고 있는 것으로 여겨진다.

을 보이고 있으나, 충청남도가 4,917명으로 인구 대비 비율이 매우 높게 나타난 점이 특징이라 할 수 있다. 여성참가자는 부산, 경남, 전남, 인천, 전북, 강원, 충북 지역이 80%를 초과하고 있으며, 충남, 서울, 대구, 광주, 대전, 경기, 경북 지역이 평균보다 낮은 것으로 나타나고 있다²²⁾.

지역별 고용률을 살펴보면 대체로 대도시 지역의 고용률이 낮고, 도 단위의 광역자치 단체의 고용률이 높은 것으로 나타난다²³⁾. 그러나 사회적 일자리 사업의 여성참가비율에는 일정한 양태를 발견하기 어려워, 지역의 노동시장 상황보다는 그 지역에 사회적 일자리를 제공하는 참여업체가 어느 정도 있느냐에 의존하고 있는 것으로 여겨진다.

지역별로 사회적 일자리 사업에 참여하고 있는 사업체 수가 어느 정도인가를 <표 III-5>의 우측에 표시하였다. 표에서 확인할 수 있듯이, 서울과 경기지역에 참여업체 수가 많으며, 그 다음이 충청남도이다. 인구대비 참여업체 수가 많은 충청남도의 경우 여성참가비율이 가장 낮게 나타나고 있어, 참가업체가 증가할 경우 남성도 사회적 일자리 사업에 참여할 가능성이 높아진다는 것을 추측할 수 있다²⁴⁾.

사회적 일자리를 제공하는 사업체의 소재지가 사회적 일자리 창출사업에 참여에 어느 정도 영향을 미치는 가를 살펴보기 위해, 사회적 일자리 사업에 참여한 사람의 소재지와 사업체의 소재지가 동일한 가를 성별로 살펴본 것이 <표 III-6> 이다.

22) 연도별 참가자 수 추이는 <부표 3>을 참조하기 바람.

23) 실업률은 고용률과 반대이다.

24) 왜 충청남도에 참여단체가 많은 지에 대해서는 본 연구의 범위를 벗어나므로 다루지 않으나, 추가적인 검토가 필요하다고 여겨진다.

<표 III-6> 참가자의 거주지와 사업체 소재지별 구성비

(단위: 명, %)

| | | 여성 | 남성 | 전체 |
|--------------------|-----|--------|-------|--------|
| 거주지와 소재지가 다름 | (1) | 5,165 | 1,495 | 6,660 |
| | (2) | 77.55 | 22.45 | 100 |
| | (3) | 15.36 | 15.38 | 15.36 |
| 거주지와 소재지가 같음 | (1) | 28,463 | 8,225 | 36,688 |
| | (2) | 77.58 | 22.42 | 100 |
| | (3) | 84.64 | 84.62 | 84.64 |
| 전체 | (1) | 33,628 | 9,720 | 43,348 |
| | (2) | 77.58 | 22.42 | 100 |
| | (3) | 100 | 100 | 100 |

<표 III-6>에서 (1) 행은 참여자 수를, (2) 행은 남성과 여성의 비율, (3)행은 거주지와 소재지가 동일한 가의 여부를 나타내는 비율이다.

표로부터 사업체의 소재지와 거주지가 같은 경우가 남녀 모두 약 85%로 안정적이라는 것을 알 수 있다. 또한 남녀 간의 비율을 보면, 거주지가 소재지와 다른 경우도 같은 경우도 모두 78:22로 안정적인 것으로 나타났다. 이는 사회적 일자리에 참여하는 사람의 약 85%는 자신이 거주하는 곳에 있는 사업체가 제공하는 일자리에 참여하고, 이러한 경향은 남녀 간에 차이가 없다는 것을 의미한다. 따라서 어느 특정 지역에서 사회적 일자리를 제공하는 사업체가 많을 경우 그 지역에 거주하는 취약계층이 참여하는 것이 일반적인 모습이라고 여겨진다.

4) 업종별 참여자 비율

사회적 일자리 창출사업 참여자의 80% 정도가 여성이다. 따라서 사회적 일자리 사업의 대부분의 업종에서도 여성의 비율이 80% 정도일 것으로 예상된다. 이 절에서는 업종별로 남성과 여성의 비율을 살펴봄으로서 사회적 일자리 사업이 지니는 특징을 살펴보기로 한다.

분석에 사용한 노동부 사회적 일자리 창출사업 원자료 (2004~2008)에 있는 업종은 총 131개였다. 참여자가 가장 많은 업종은 ‘사회복지 서비스업’으로 전체의 53%인

24,904명이 참가한 것으로 나타났다. 계속하여 ‘협회 및 단체’가 4,384명, ‘경비, 경호 및 탐정업’이 3,344명, ‘교육서비스업’이 2,721명으로 참여자 수가 많은 것으로 나타났다. 참여자 수가 많은 업종의 성별분포를 살펴보면 <표 III-7>과 같다.

<표 III-7> 업종별 성별 분포 (일부업종)

| | 여성 | 남성 | Total |
|--------------|--------|-------|--------|
| 경비, 경호 및 탐정업 | 2,300 | 1,044 | 3,344 |
| | 68.78 | 31.22 | 100 |
| 교육 서비스업 | 2,436 | 285 | 2,721 |
| | 89.53 | 10.47 | 100 |
| 사회복지 서비스업 | 19,762 | 5,141 | 24,903 |
| | 79.36 | 20.64 | 100 |
| 협회 및 단체 | 3,543 | 841 | 4,384 |
| | 80.82 | 19.18 | 100 |
| Total | 28,041 | 7,311 | 35,352 |
| | 79.32 | 20.68 | 100 |

예상대로 참여자 수가 많을수록 여성의 비율이 80% 정도인 것으로 나타나고 있으며, 일반적으로 남성 비율이 높을 것으로 예상된 ‘경비, 경호 및 탐정업’도 여성의 비율이 약 70% 수준인 것으로 나타났다.

한편 131개 업종 가운데 남성의 비율이 50% 이상인 업종과 여성의 비율이 90%인 업종을 정리한 것이 <표 III-8>이다. 표에 제시한 업종은 남성의 경우 전체 참가자 수가 20명 이상인 업종, 여성의 경우 전체 표본 수가 20명 미만이라 하더라도 100%인 업종을 선정한 것이다²⁵⁾.

25) 여성의 비율이 100%라 하더라도 참가자 수가 10인 미만인 업종은 제외하였다. 한편 전 업종에 대한 성별분포는 <부표 4>를 참조하기 바람.

<표 III-8> 남성 비율이 높은 업종과 여성비율이 매우 높은 업종

| 남성의 비율이 높은 업종 | 여성비율이 90% 이상인 업종 |
|--------------------------------|-----------------------------|
| 고무제품 및 플라스틱 제조업(93/150) | 개인간병인 및 유사서비스업 (484/487) |
| 그 외 기타 자동차 부품업 (23/34) | 교육서비스업 (2,436/2,721) |
| 금융업 (41/58) | 그 외 기타 음식점업(47/48) |
| 기타 인쇄관련 산업 (31/40) | 그 외 기타 정보 서비스업 (173/193) |
| 기타 정보 서비스업 (15/25) | 기술 및 직업훈련 학원 (169/169) |
| 데이터베이스 및 온라인정보 제공업 (46/71) | 기타 교육기관 (33/33) |
| 목재 및 나무제품 제조업(가구제외) (66/108) | 기타 사업지원 서비스업 (71/78) |
| 문구용 종이제품 제조업 (18/25) | 기타 사회서비스 관리행정 ((24/26) |
| 부동산업(92/126) | 기타 협회 및 단체 (225/227) |
| 인력공급 및 고용 알선업 (27/51) | 보건업 (479/505) |
| 지정 폐기물 처리업 (13/21) | 보육시설운영업(192/194) |
| 출판업(48/65) | 비거주 복지시설 운영업(176/187) |
| 컴퓨터 및 주변장치 제조업 (32/50) | 사회교육시설(162/164) |
| 택시 운송업 (17/22) | 시민운동단체 (510/544) |
| 플라스틱 포대, 봉투 및 유사제품 제조업 (27/37) | 아동 및 부녀자 거주 복지시설 운영업(26/29) |
| 화물포장, 검수 및 형량 서비스업 (19/23) | 유아교육기관(17/17) |
| 환경 행정 (21/41) | 음식점업(15/15) |
| 환경운동 단체 (103/145) | 이동음식점(54/64) |
| | 전기, 가스, 증기 및 수도사업 (25/25) |

* () 안의 분모는 해당 업종의 전체 참가자 수를, 분자는 각각 남성과 여성 참가자 수임.

먼저 남성의 비율이 높은 업종을 보면 제조업, 금융업, 환경관령 업종이 많다. 제조업의 경우 근력을 요구하는 일이 많다는 점과, 금융업과 같이 남성이 많은 업종의 경우 남성의 비율이 높을 것이라는 점은 쉽게 예상이 되었으나 환경 관련 업종에 남성의 비율이 높은 것은 약간 의외의 결과라 하겠다. 여성의 비율이 90%으로 압도적으로 많은 업종을 보면, 교육관련 업종과 음식점과 같은 개인서비스업, 그리고 보육 및 간병 관련 업종으로 나타났다.

5) 참여기관 규모별 참가자 분포

<표 III-9> 참여기관 규모별 참가자 분포 추이

(단위: %)

| | 2004 | | 2005 | | 2006 | | 2007 | | 2008 | |
|---------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 여성 | 남성 | 여성 | 남성 | 여성 | 남성 | 여성 | 남성 | 여성 | 남성 |
| 5인 미만 | 0.247 | 0.304 | 0.143 | 0.23 | 0.193 | 0.215 | 0.188 | 0.21 | 0.412 | 0.436 |
| 5~29 | 0.605 | 0.525 | 0.645 | 0.543 | 0.566 | 0.557 | 0.574 | 0.522 | 0.39 | 0.309 |
| 30~99 | 0.139 | 0.169 | 0.2 | 0.218 | 0.228 | 0.214 | 0.182 | 0.252 | 0.158 | 0.234 |
| 100~299 | 0.002 | 0 | 0.008 | 0.009 | 0.007 | 0.013 | 0.054 | 0.016 | 0.04 | 0.021 |
| 300~ | 0.007 | 0.002 | 0.004 | 0 | 0.006 | 0.001 | 0.002 | 0.001 | 2E-04 | 0 |

<표 III-9>은 연도별로 참여기관의 규모별로 여성과 남성의 분포를 구한 것이다²⁶⁾. 표로부터, 우선 2004~2007년에는 사회적 일자리 사업의 경우 남녀를 불문하고 30인 미만 규모에 80% 정도 분포하고 있음을 알 수 있다. 특히 5~29인 규모의 사업체에 과반수 이상이 분포하고 있으며, 100이상의 규모의 경우 1% 미만에 그치고 있어, 사회적 일자리 사업의 대부분이 영세한 규모에 의해 이루어지고 있음을 알 수 있다.

사회적 일자리 사업이 영세규모에 집중하는 경향은 2008년에는 더욱 두드러져, 5인 미만에 근무하는 비율이 20% 수준에서 배 이상 증가한 40%에 달하고 있음을 확인할 수 있다. 사회적 일자리 사업이 사회적 기업으로 전환되는 가운데 그 대부분이 영세한 규모에 집중하고 있으며, 이러한 경향이 강화되고 있다는 사실은 향후 취업취약계층이 사회적 기업을 경영하여 보다 나은 일자리를 구하는데 어려움을 겪을 가능성이 있음을 보여주는 것이라 하겠다. 사회적 기업이 보다 나은 일자리를 위한 디딤돌이 되기 위해서는 보다 규모가 큰 사업체의 참여를 유도하는 방향으로 나아가야 할 것으로 여겨진다.

6) 참여사업체 유형별 참여자 분포

사회적 일자리 창출사업의 유형은 크게 공익형사업, 광역형사업, 기업연계형 프로젝트사업, 모델발굴형, 사회적기업, 지역연계형, NGO 단독형, NGO 고령자 적합형의 8가지로 나뉜다²⁷⁾.

26) 참가자 수는 <부표 5>를 참조할 것.

27) 사회적 일자리 창출사업을 정량적으로 분석한 한국고용정보원(2009)의 참여사업체유형은 본 연구와는 다른 것으로 보고 되어 있다. 동일한 데이터에 왜 이런 차이가 발생하는 지에 대해서는 확인

<표 III-10> 참여사업체 유형별 참여자 분포

| | 여성 | 남성 | total | 여성비율 |
|---------------------|--------|-------|--------|------|
| NGO 단독형 | 8,795 | 2,502 | 11,297 | 0.78 |
| NGO 단독형 (고령자적합형 사업) | 480 | 272 | 680 | 0.71 |
| 공익형사업 | 6,425 | 2,248 | 8,673 | 0.74 |
| 광역형사업 | 3,385 | 430 | 3,815 | 0.89 |
| 기업연계형프로젝트사업 | 7,125 | 1,723 | 8,848 | 0.81 |
| 모델발굴형 | 820 | 266 | 1,086 | 0.76 |
| 사회적기업 | 2,191 | 905 | 3,096 | 0.71 |
| 지역연계형 | 1,073 | 379 | 1,452 | 0.74 |
| Total | 30,222 | 8,725 | 38,947 | 0.78 |

유형별로 여성의 참가비율을 보면, 광역형사업이 89%로 가장 높으며, 기업연계형 프로젝트 사업이 81%로 그 뒤를 잇고 있다. 여성의 참여율이 낮은 유형은 NGO 단독형 (고령자적합형) 및 사회적기업으로 71% 수준이다.

사회적기업에서 여성의 비율이 상대적으로 낮다는 것은 성인지적 입장에서 중요한 의미를 지닌다. 노동부의 사회적 일자리 사업이 사회적 기업으로 전환될 경우, 사회적 일자리 사업에 현재보다 남성이 더 많이 참여할 가능성이 있기 때문이다. 2007년 이후 노동부의 사회적 일자리 사업이 사회적 기업으로 전환되고 있음을 이미 설명한 바와 같으나, 구체적으로 어떻게 변화하고 있는지, 다른 유형의 사업은 어떻게 변화하고 있는지를 살펴보기 위해 연도별로 참여사업체 유형별 참여자 분포를 구한 것이 <표 III-11>이다²⁸⁾.

할 방법이 없어 본 절에서는 제공 받은 데이터를 신뢰하여 그냥 사용하기로 한다.

28) 2004년과 2005년은 missing value로 인해 표본 수가 너무 적어 분포표에서 제외하였다.

<표 III-11> 연도별 참여사업체 유형별 참여자 분포

| | 2006 | | | 2007 | | | 2008 | | |
|-------------------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|-------|--------|
| | 여성 | 남성 | total | 여성 | 남성 | total | 여성 | 남성 | total |
| NGO 단독형 | 3,649 | 1,080 | 4,729 | 4,279 | 1,171 | 5,450 | 867 | 251 | 1,118 |
| NGO 단독형(고령자적합형사업) | 174 | 127 | 301 | 168 | 99 | 267 | 14 | 1 | 15 |
| 공익형사업 | 1,299 | 265 | 1,564 | 43 | 9 | 52 | 2,783 | 1,396 | 4,179 |
| 광역형사업 | 764 | 90 | 854 | 1,787 | 267 | 2,054 | 462 | 65 | 527 |
| 기업연계형프로젝트사업 | 769 | 92 | 861 | 3,446 | 762 | 4,208 | 2,910 | 868 | 3,778 |
| 모델발굴형 | | | | 10 | 4 | 14 | 810 | 262 | 1,072 |
| 사회적기업 | | | | 144 | 26 | 170 | 2,047 | 879 | 2,926 |
| 지역연계형 | | | | | | | 1,073 | 379 | 1,452 |
| Total | 6,655 | 1,654 | 8,309 | 9,877 | 2,338 | 12,215 | 10,966 | 4,101 | 15,067 |

연도별 분포의 추이를 보면, 2007년 이후 사회적 기업과 지역연계형, 모델발굴형, 공익형사업이 증가하고 있는 반면 NGO 사업, 광역형 사업 등은 급격히 감소하고 있다. 그런데 2007년 이후 참가자 수가 증가하고 있는 사회적기업, 지역연계형, 모델발굴형, 공익사업형 모두 남성의 참가비율이 상대적으로 클 뿐 아니라, 남성의 참가비율도 증가하는 사업이어서 사회적 일자리 사업이 이들 유형이 중심이 될 경우 기존의 여성이 압도적 다수를 차지하던 사회적 일자리 사업의 성격이 변화할 가능성을 내포하고 있다.

사회적 일자리 사업이 양성에게 평등하게 취업의 가능성을 제공하기 위해서는, 앞으로 남성의 참가율 증가가 일시적 현상인지 혹은 항구적인 것인지, 남성의 참가를 높이는 것이 노동시장에서의 수요를 반영하는 것인지 혹은 낮추는 것이 수요를 반영하는 것인지 등의 문제에 관해 면밀한 분석이 필요하다 하겠다.

2. 사회적일자리에 관한 설문조사 결과 분석

사회적 일자리 사업의 성인지적 분석에 사용할 기초 자료 수집을 위하여, 구직자와 사회적일자리 참여자를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 사회적일자리는 사회적 기업

을 통하여 제공되고 있는 사회적일자리로 제한하였다. 과거 노동부나 보건복지부 등의 행정기관에서 담당하던 사회적일자리사업이 점점 사회적 기업으로 이양되고 있는 추세이므로, 조사대상을 사회적 기업으로 한정하는 것이 사회적일자리 특성을 분석하는 데 큰 차이를 발생시키지는 않을 것으로 판단된다. 조사지역은 수도권(서울·인천·경기)에 한정하였으며, 표본은 조사대상에서 유의 할당 추출(Purposive Quota Sampling)하여 일대일 개별면접조사(Face to Face Interview) 하였다.

설문조사 결과에 대해 우선 1)절에서 남녀의 성별 차이를 중심으로 설문조사 결과의 기초통계량을 제시한 다음, 2)절에서는 관찰된 남녀의 차이가 통계적으로 유의한 것인지, 사회적일자리 참여자와 구직자 집단에서 관찰되는 성별 차이는 없는지 등 여러 가지 가설에 대한 통계 검정을 시행하기로 한다. 설문조사 결과는 제4장의 실증분석에서도 사용할 예정이다.

가. 기초 통계 분석

조사된 전체표본은 총 1,000명으로 이 중 구직자가 584명이고, 사회적일자리 참여자가 416명으로 조사되었다. 사회적일자리에 종사하고 있는 전체 근로자의 수가 크지 않으므로 전체표본을 임의로 구성할 경우 사회적일자리 참여자의 비율이 매우 낮아진다. 결과적으로 실증 분석의 유의성 역시 보장할 수 없게 된다. 따라서 사회적일자리 참여자 분석에 충분한 표본을 수집하기 위하여, 전체표본의 일정 수준을 사회적일자리 종사자에 인위적으로 할당하여 설문조사를 시행하였다. 남·여의 비율은 사회적일자리 참여자와 구직자를 구분하지 않을 경우 50:50의 비율을 만족하도록 구성하였다. 그러나 사회적일자리 사업 참여자 집단 내에서는 남녀의 비율이 실제 비율과 유사하도록 표본을 설계하였다.

대상 연령은 19세 이상부터 조사되었는데, 30대~40대가 전체연령의 50% 정도를 차지하고 있다. 학력은 고등학교 졸업자가 전체 534명(53.4%)으로 가장 높은 비율을 차지하고 있었으며 대졸 이상도 346명(34.6%)이었다. 대부분 본인 이외 경제활동을 하는 가족이 있다고(72.7%) 응답하였다. 주택의 거주형태는 자가 주택을 소유하고 있는 사람이 총 516명으로 절반이 넘었고, 나머지는 대부분 전세형태였다.

<표 III-12> 사회적일자리 Survey 응답자의 특성

| | | 사례수 (명) | 비율(%) |
|--------|--------|---------|-------|
| 전체 | | 1,000 | 100.0 |
| 대상구분 | 구 직 자 | 584 | 58.4 |
| | 참여자 | 416 | 41.6 |
| 성별 | 남 자 | 500 | 50.0 |
| | 여 자 | 500 | 50.0 |
| 연령별 | 19~29세 | 199 | 19.9 |
| | 30 대 | 263 | 26.3 |
| | 40 대 | 246 | 24.6 |
| | 50 대 | 194 | 19.4 |
| | 60대 이상 | 98 | 9.8 |
| 학력별 | 중졸이하 | 103 | 10.3 |
| | 고졸 | 534 | 53.4 |
| | 대졸이상 | 346 | 34.6 |
| | 무응답 | 17 | 1.7 |
| 경제활동가족 | 있음 | 727 | 72.7 |
| | 없음 | 273 | 27.3 |
| 주택보유형태 | 자가소유 | 516 | 51.6 |
| | 전세 | 363 | 36.3 |
| | 월세 | 95 | 9.5 |
| | 친구및친척집 | 26 | 2.6 |

사회적일자리 참여자를 제외하고 구직자만 살펴보면, 전체 584명 중 남자가 358명으로 61.3%의 비중을 차지하여 여자보다 높게 나타난다. 연령은 30대가 191명(32.7%)으로 가장 높게 나타나고, 그 다음은 20대(142명, 24.3%)와 40대(133명, 22.8%)의 순이다. 학력을 살펴보면 고졸이 314명으로 53.8%를 차지하고 있으며 대졸이 41.1%로 대부분 고졸이상 고학력자로 이루어졌음을 알 수 있다. 본인을 제외한 경제활동가족이 있다고 응답한 자는 총 445명인데, 전체 76.2%로 높은 비중을 차지하고 있다. 주택보유형태는 자가 소유하는 경우가 약 50%이고 전세가 약 41%로 대부분을 차지하고 있다.

<표 III-13> 구직자

| | | 사례수 (명) | 비율(%) |
|--------|--------|---------|-------|
| 전체 | | 584 | 100.0 |
| 성별 | 남 자 | 358 | 61.3 |
| | 여 자 | 226 | 38.7 |
| 연령별 | 19~29세 | 142 | 24.3 |
| | 30 대 | 191 | 32.7 |
| | 40 대 | 133 | 22.8 |
| | 50 대 | 90 | 15.4 |
| | 60대 이상 | 28 | 4.8 |
| 학력별 | 중졸이하 | 21 | 3.6 |
| | 고졸 | 314 | 53.8 |
| | 대졸이상 | 240 | 41.1 |
| | 무응답 | 9 | 1.5 |
| 경제활동가족 | 있음 | 445 | 76.2 |
| | 없음 | 139 | 23.8 |
| 주택보유형태 | 자가소유 | 291 | 49.8 |
| | 전세 | 241 | 41.3 |
| | 월세 | 42 | 7.2 |
| | 친구및친척집 | 10 | 1.7 |

사회적일자리 참여자의 분포를 살펴보면 여성의 비율이 65.9%(274명)로 남성보다 훨씬 높게 나타난다. 참여자연령은 40대와 50대가 가장 높았다. 더욱이 40대 이상의 비율이 약 70%를 상회하는 것으로 나타나, 사회적일자리 참여자가 구직자에 비해 고 연령층에 집중되어 있음을 알 수 있다. 학력별 분포를 살펴보면, 고졸이 52.9%로 가장 높게 나타나며, 대졸이상의 비율이 25.5%였다. 대졸이상 비율이 41%였던 구직자 집단과 비교할 때 상대적으로 낮은 학력층이 사회적일자리에 참여하고 있음을 알 수 있다.

<표 III-14> 사회적일자리 참여자

| | | 사례수 (명) | 비율(%) |
|--------|--------|---------|-------|
| 전체 | | 416 | 100.0 |
| 성별 | 남 자 | 142 | 34.1 |
| | 여 자 | 274 | 65.9 |
| 연령별 | 19~29세 | 57 | 13.7 |
| | 30 대 | 72 | 17.3 |
| | 40 대 | 113 | 27.2 |
| | 50 대 | 104 | 25.0 |
| | 60대 이상 | 70 | 16.8 |
| 학력별 | 중졸이하 | 82 | 19.7 |
| | 고졸 | 220 | 52.9 |
| | 대졸이상 | 106 | 25.5 |
| | 무응답 | 8 | 1.9 |
| 경제활동가족 | 있음 | 282 | 67.8 |
| | 없음 | 134 | 32.2 |
| 주택보유형태 | 자가소유 | 225 | 54.1 |
| | 전세 | 122 | 29.3 |
| | 월세 | 53 | 12.7 |
| | 친구및친척집 | 16 | 3.8 |

사회적일자리 참여자와 구직자가 노동시장에서 어떠한 특성을 가지고 있는지 살펴 보자. 특히, 사회적일자리에 참여하는 여성과 그렇지 않은 여성의 차이를 중심으로 분석하도록 하겠다.

우선 취업취약계층에 속해있는지의 여부를 간접적으로 알아보기 위하여 취업경험 여부를 조사하였다. 구직자의 경우 최종학교를 졸업한 이후 취업경험이 있는 자는 96.9%로 대부분 취업경험이 있다고 대답하였다. 그러나 사회적일자리 참여자는 취업경험이 있다고 응답한 자가 77%에 불과하여, 사회적일자리를 통하여 노동시장에 처음 진입하는 사람의 비중이 상대적으로 높았다. 참여자와 구직자 집단 모두 남자보다는 여자가 취업을 경험한 비율이 높았는데, 특히 참여자 집단에서 남녀의 차이가 크게 나타났다. 참여자 집단에서 취업경험 비율이 낮다는 것은 참여자가 상대적으로 취업취약계층에 속해있음을 의미할 수 있다. 그러나 취업을 경험한 여성 참여자의 비율이 높음을 고려할 때 사회적일자리에 참여하는 여성은 상대적으로 취업취약계층에 속해있지 않을 확률이 높다.

<표 III-15> 취업경험 여부

(단위: 명, %)

| 구 분 | 구직자 | | | | 사회적일자리 참여자 | | | |
|------|-------|------|-----|-------|------------|------|------|-------|
| | 사례수 | 있다 | 없다 | 계 | 사례수 | 있다 | 없다 | 계 |
| ■전체■ | (584) | 96.9 | 3.1 | 100.0 | (416) | 77.2 | 22.8 | 100.0 |
| □성별□ | | | | | | | | |
| 남자 | (358) | 96.6 | 3.4 | 100.0 | (142) | 69.0 | 31.0 | 100.0 |
| 여자 | (226) | 97.3 | 2.7 | 100.0 | (274) | 81.4 | 18.6 | 100.0 |

사회적일자리에 참여하기 전 총 직장생활 기간에 대하여 조사하였다. 직장생활 기간을 5년 미만부터 20년 이상까지 각 구간을 나누어 조사한 결과 구직자와 사회적일자리 참여자 모두 5년 미만 근무하는 경우가 가장 높은 비중을 차지하였다. 여성의 경우 구직자의 취업기간 분포와 참여자의 취업기간 분포가 유사하게 나타나고 있으며, 오히려 참여자가 상대적으로 짧은 기간의 취업생활을 경험한 것으로 보인다. 그러나 사회적일자리 참여자의 평균연령이 구직자보다 높았음을 고려할 때, 사회적일자리에 참여하고 있는 여성이 일정 기간 동안 노동시장을 떠나 있다가 재진입하였음을 유추할 수 있다.

<표 III-16> 취업생활 기간

(단위: 명, %)

| 구 분 | 구직자 | | | | | | | 사회적일자리 참여자 | | | | | | |
|------|-------|-------|----------|-----------|-----------|--------|-------------|------------|-------|----------|-----------|-----------|--------|-------------|
| | 사례수 | 5년 미만 | 5~10년 미만 | 10~15년 미만 | 15~20년 미만 | 20년 이상 | [단위: 개월] 평균 | 사례수 | 5년 미만 | 5~10년 미만 | 10~15년 미만 | 15~20년 미만 | 20년 이상 | [단위: 개월] 평균 |
| ■전체■ | (566) | 30.4 | 24.0 | 17.1 | 9.9 | 18.6 | 127.3 | (321) | 34.9 | 26.2 | 14.0 | 5.3 | 19.6 | 120.7 |
| □성별□ | | | | | | | | | | | | | | |
| 남자 | (346) | 26.3 | 20.5 | 15.3 | 11.8 | 26.0 | 150.7 | (98) | 26.5 | 10.2 | 12.2 | 9.2 | 41.8 | 187.1 |
| 여자 | (220) | 36.8 | 29.5 | 20.0 | 6.8 | 6.8 | 90.6 | (223) | 38.6 | 33.2 | 14.8 | 3.6 | 9.9 | 91.6 |

마지막 일자리에 종사할 당시 고용형태는 대부분 정규직이었다고 응답하였다. 구직자의 경우에는 정규직 비율이 70%를 초과하고 있으나, 사회적일자리 참여자는 정규직 비율이 50%에 불과하다. 여성은 남성에 비하여 비정규직 비율이 더 높게 나타나고 있으며, 이러한 남녀의 차이는 사회적일자리 참여자의 경우에 더 크게 나타난다.

<표 III-17> 최근 직장의 고용형태

(단위: 명, %)

| | 구직자 | | | | 사회적일자리 참여자 | | | |
|-------|-------|-----|------|------|------------|------|------|------|
| | 사례수 | 자영업 | 정규직 | 비정규직 | 사례수 | 정규직 | 비정규직 | 자영업 |
| ■전 체■ | (566) | 3.9 | 70.7 | 25.4 | (321) | 50.5 | 37.4 | 12.1 |
| ■성 별■ | | | | | | | | |
| 남자 | (346) | 3.5 | 73.7 | 22.8 | (98) | 59.2 | 23.5 | 17.3 |
| 여자 | (220) | 4.5 | 65.9 | 29.5 | (223) | 46.6 | 43.5 | 9.9 |

사회적일자리에 참여하기 전 최종 직장의 일주일 평균 근로시간을 살펴보면, 40시간 이상 근무한다는 응답이 구직자와 사회적일자리 참여자 모두 가장 높게 나타난다. 하지만 사회적일자리 참여자의 경우에는 30~40시간 미만 일하는 경우도 28.0%로 구직자의 19.6%에 비하여 높게 나타나고 있어 구직자의 경우보다 근로시간이 짧았다. 특히 여성의 경우 과거 근로시간이 30~40시간 미만인 비율이 참여자 집단에서 훨씬 높게 나타났다.

<표 III-18> 최근 직장의 주평균 근로시간

(단위: 명, %)

| | 사례수 | 10시간 미만 | 10~20시간 미만 | 20~30시간 미만 | 30~40시간 미만 | 40시간 이상 | 계 |
|-------|-------|------------|---------------|---------------|---------------|------------|-------|
| ■전 체■ | (566) | 0.7 | 0.2 | 1.4 | 19.6 | 78.1 | 100.0 |
| ■성 별■ | | | | | | | |
| 남자 | (346) | 0.3 | 0.3 | 1.4 | 20.5 | 77.5 | 100.0 |
| 여자 | (220) | 1.4 | 0.0 | 1.4 | 18.2 | 79.1 | 100.0 |
| ■전 체■ | (321) | 3.4 | 1.6 | 3.1 | 28.0 | 63.9 | 100.0 |
| ■성 별■ | | | | | | | |
| 남자 | (98) | 1.0 | 0.0 | 1.0 | 16.3 | 81.6 | 100.0 |
| 여자 | (223) | 4.5 | 2.2 | 4.0 | 33.2 | 56.1 | 100.0 |

사회적일자리에 참여하기 전 최종 직장의 월평균 임금을 살펴보면 구직자의 경우에는 150~200만원미만의 비율이 33.4%로 가장 높으며 다음으로 200만원 이상이 32.0%, 100~150만원 미만이 25.8%로 대부분 100만원 이상의 임금을 보고하고 있다. 반면 사회적일자리 참여자의 경우에는 70~100만원 미만 이 30.5%로 가장 높게 조사되는 등 구직자와 사회적일자리 참여자의 임금차이가 뚜렷하게 나타난다. 여성 구직자와 여성 참여자의 차이는 더욱 뚜렷한데, 이는 상대적으로 낮은 수준의 유보임금(reservation

wage)을 가지고 있는 여성이 사회적일자리에 참여하고 있음을 뜻한다. 사회적일자리의 임금수준이 낮은 수준에서 설정되어 있으므로, 유보임금이 낮을 확률이 높은 여성, 즉 취업취약계층에 속하거나 가정 내 제2소득원에 속하는 여성들이 사회적일자리에 참여할 확률이 높아지게 된다.

<표 III-19> 최근 직장의 월평균 임금

(단위: 명, %)

| | 사례수 | 50만원 미만 | 50~70만원 미만 | 70~100만원 미만 | 100~150만 원미만 | 150~200만원 미만 | 200만원 이상 | 계 |
|-------|-------|------------|---------------|----------------|-----------------|-----------------|-------------|-------|
| ■전 체■ | (566) | 0.7 | 0.2 | 8.0 | 25.8 | 33.4 | 32.0 | 100.0 |
| ▣성 별▣ | | | | | | | | |
| 남자 | (346) | 0.6 | 0.0 | 4.3 | 18.2 | 33.8 | 43.1 | 100.0 |
| 여자 | (220) | 0.9 | 0.5 | 13.6 | 37.7 | 32.7 | 14.5 | 100.0 |
| ■전 체■ | (321) | 3.7 | 10.0 | 30.5 | 25.9 | 17.1 | 12.8 | 100.0 |
| ▣성 별▣ | | | | | | | | |
| 남자 | (98) | 3.1 | 6.1 | 12.2 | 18.4 | 28.6 | 31.6 | 100.0 |
| 여자 | (223) | 4.0 | 11.7 | 38.6 | 29.1 | 12.1 | 4.5 | 100.0 |

최근 직장에서 퇴사한 이후 얼마동안 미취업 상태였는가에 대하여 조사하였다. 구직자의 경우에는 6개월 미만이라고 응답한 자가 전체의 74.9%로 대부분을 차지하였다. 반면, 사회적일자리 참여자의 경우에는 6개월 미만 미취업상태라는 응답자는 42.1%에 불과하여 사회적일자리 참여자의 미취업 기간이 상대적으로 길게 유지되었음을 알 수 있다. 또한 남성보다는 여성의 미취업 기간이 더 게 나타났다. 특히 3년 이상이라고 응답한 여성의 비율은 구직자 집단에서 5%인 것에 반해 사회적일자리 참여자 집단에서는 20%에 달한다. 미취업 기간이 길다는 것은 두 가지 경우를 의미할 수 있다. 첫째, 노동시장에 진입하여 구직활동을 계속하고 있으나 취업이 불가능하여 장기실업 상태를 유지하는 경우와 둘째, 취업경험 이후 일정기간 동안 비경제활동인구에 속해 있다가 특정 계기로 인하여 다시 노동시장에 진입하는 경우이다. 남성의 경우 긴 미취업 기간은 장기실업 상태 때문일 것으로 보이며, 여성의 경우에는 노동시장 이탈 때문일 확률이 높다.

<표 III-20> 최근 직장 퇴사 후 미취업 기간

(단위: 명, %)

| | 사례수 | 6개월 미만 | 6개월~1년 미만 | 1년~2년 미만 | 2년~3년 미만 | 3년 이상 | 계 |
|-------|-------|-----------|--------------|-------------|-------------|----------|-------|
| ■전 체■ | (566) | 74.9 | 15.2 | 5.1 | 1.9 | 2.8 | 100.0 |
| ■성 별■ | | | | | | | |
| 남자 | (346) | 75.7 | 15.0 | 6.1 | 1.7 | 1.4 | 100.0 |
| 여자 | (220) | 73.6 | 15.5 | 3.6 | 2.3 | 5.0 | 100.0 |
| ■전 체■ | (321) | 42.1 | 19.0 | 14.3 | 7.5 | 17.1 | 100.0 |
| ■성 별■ | | | | | | | |
| 남자 | (98) | 45.9 | 23.5 | 10.2 | 10.2 | 10.2 | 100.0 |
| 여자 | (223) | 40.4 | 17.0 | 16.1 | 6.3 | 20.2 | 100.0 |

과거의 취업형태에 대한 결과를 종합해보면, 일반적인 구직자와 사회적일자리 참여자 간에 차이가 있음을 알 수 있다. 특히, 여성 구직자와 여성 사회적일자리 참여자 간에는 그 차이가 뚜렷하다. 사회적일자리에 참여하고 있는 여성의 경우 저임금의 비정규직 직종 또는 시간제 근무형태를 지속하고 있는 것으로 보이며 사회적일자리 역시 그러한 특성을 가지는 직업선택의 연장선상에 있다. 따라서 사회적일자리에 참여하고 있지 않은 여성보다 낮은 수준의 유보임금(reservation wage)을 가지고 있는 것으로 추측된다. 그러나 이러한 여성 참여자들의 선택이 장기실업이나 저학력 등 일반적인 취업취약계층에 속하기 때문에 이루어지는 것이 아니라, 오히려 노동시장 재진입이나 가족 내 제2소득원 등의 이유로 인한 자발적인 선택일 수 있음을 고려해야 할 것이다.

사회적일자리 창출사업에 참여하지 않고 있는 구직자를 대상으로 사회적일자리 창출사업에 대하여 어느 정도 인지하고 있는지를 조사하였다. 사회적일자리 창출사업에 대하여 매우 잘 알고 있다고 응답한 자는 전체 구직자의 4.3%에 불과하였지만, 대략적으로 이러한 사업에 대하여 인지하고 있는 비율은 50%에 육박하였다. 남성보다는 여성이 사회적일자리를 알고 있을 확률이 높게 나타났으나, 그 차이가 크지는 않았다. 따라서 사회적일자리에 대한 정보가 남성과 여성 구직자에게 차등적으로 제공되고 있는 것은 아니라는 것으로 보인다. 또한 사회적일자리 참여자 가운데 여성의 높은 비율이 정보의 접근성에 기인하지 않는다는 것을 간접적으로 보여주는 결과라 하겠다.

<표 III-21> 사회적일자리 창출사업 인지 여부

(단위: 명, %)

| | 사례수 | 매우 잘 알고 있다 | 들어는 보았다 | *인지* | 모른다 |
|-------|-------|------------|---------|------|------|
| ■전 체■ | (584) | 4.3 | 44.3 | 48.6 | 51.4 |
| □성 별□ | | | | | |
| 남자 | (358) | 4.2 | 42.7 | 46.9 | 53.1 |
| 여자 | (226) | 4.4 | 46.9 | 51.3 | 48.7 |

사회적일자리 창출사업에 대하여 어느 정도 인지하고 있는 구직자 중에서 과거에 사회적일자리 창출사업에 실제로 참여했던 자는 21명으로 구직자 중에서 사회적일자리 사업을 인지하고 있는 284명의 7.4%에 불과하였다. 과거 사회적일자리에 참여했던 자에 대해서는 사회적일자리의 업종, 근무형태, 근로시간 등에 대하여 별도로 조사하였다. 과거 참여했던 사회적일자리에 대하여 어느 정도 만족하고 있는냐는 질문에 대해서는 불만족 한다는 응답이 57.1%로 만족한다는 응답자(42.9%)에 비하여 높게 나타났다. 이처럼 불만족하는 이유에 대해서는 많은 사람들이 평생직장으로 불안정하기 때문이라고 응답하였다(58.3%). 그 밖에 낮은 임금수준(16.7%)이나 참여분야의 한정성(8.3%)을 불만족의 이유로 꼽았다. 반면 만족한다고 응답한 자(9명)는 만족하는 이유에 대하여 생계에 도움이 되기 때문이라는 응답이 44.4%로 가장 높았으며, 그 밖에 경력을 쌓는데 도움이 된다는 응답이 22.2%, 직장과 가정의 양립이 가능하기 때문이라는 응답이 22.2%, 업무가 비교적 어렵지 않기 때문이라는 응답이 11.1%를 차지하였다.

구직자 전체를 대상으로 사회적일자리에 참여할 의향이 있는지를 조사하였다. 참여할 의향이 있다고 답한 응답자는 전체 584명 중 62.5%를 차지하여, 구직자의 사회적일자리에 대한 관심이 비교적 높음을 알 수 있었다. 참여를 원하는 635명 중 원하는 일자리의 근무형태는 전일제를 선택한 자가 84.7%, 시간제라고 응답한 자가 15.3%로 전일제의 비중이 높게 나타났다.

사회적일자리에 참여할 의향이 없다라고 응답한 219명의 구직자에 대해서는 앞으로 어떤 점이 개선될 경우 사회적일자리에 참여할 것인지 질문하였다. 임금수준의 향상이라고 응답한 자가 37.9%로 가장 높은 비중을 차지하였고, 다음으로 고용안정의 보장이 36.1% 높은 응답률을 보였다. 그 밖에 모집분야 및 참여업체의 확대(17.8%), 근무환경의 개선(7.8%)이라는 응답이 있었다.

<표 III-22> 구직자 중 사회적일자리 참여 의향

(단위: 명, %)

| | 사례수 | 매우 그렇다 | 그런 편이다 | *의향있음* | 그렇지 않은편이다 | 전혀 그렇지않다 | *의향없음* |
|------|-------|-----------|-----------|--------|--------------|-------------|--------|
| ■전체■ | (584) | 7.9 | 54.6 | 62.5 | 23.5 | 14.0 | 37.5 |
| ▣성별▣ | | | | | | | |
| 남자 | (358) | 7.3 | 52.0 | 59.2 | 26.3 | 14.5 | 40.8 |
| 여자 | (226) | 8.8 | 58.8 | 67.7 | 19.0 | 13.3 | 32.3 |

현재 참여하고 있는 사회적 일자리의 근무형태는 전일제가 83.4%, 시간제가 16.6%로 대부분 전일제 형태였으며, 일주일 평균 근로시간은 40시간 이상이라고 응답한 자가 전체 참여자의 66.3%로 가장 높게 나타났다. 다음으로 30~40시간 미만이라고 응답한 자는 28.1%였는데, 이처럼 근로시간이 높게 나타나는 이유는 현재 참여하고 있는 사회적일자리 사업이 대부분 전일제 근무형태이기 때문인 것으로 보인다. 그러나 여성 참여자의 경우 10시간 미만 근무하는 비율이 6.6%로, 남성의 0.7%보다 훨씬 높았다. 여성의 경우 제2소득원일 확률이 높으므로, 이런 경우 전일제 근무보다 시간제 근무를 선호할 수 있다.

<표 III-23> 사회적일자리 주평균 근로시간

(단위: 명, %)

| | 사례수 | 10시간 미만 | 10~20시간 미만 | 20~30시간 미만 | 30~40시간 미만 | 40시간 이상 | 계 |
|-------|-------|------------|---------------|---------------|---------------|------------|-------|
| ■전 체■ | (416) | 4.6 | 0.5 | 0.5 | 28.1 | 66.3 | 100.0 |
| ▣성 별▣ | | | | | | | |
| 남자 | (142) | 0.7 | 0.0 | 0.7 | 33.8 | 64.8 | 100.0 |
| 여자 | (274) | 6.6 | 0.7 | 0.4 | 25.2 | 67.2 | 100.0 |

사회적일자리 사업에 참여함으로써 수령하는 월평균임금은 80~90만원 미만이라고 응답한 자가 전체 45.7%로 가장 높게 나타났다. 성별로 살펴보면 100만원 이하의 임금을 받는 비율이 여성이 남성보다 높게 나타나 남성의 임금이 여성보다 높은 것으로 나타났다. 임금을 결정하는 요인은 교육수준이나 경력 등의 여러 가지 요인이 있을 수 있으므로 이에 대해서는 4장의 실증 분석에서 자세하게 살펴보기로 한다.

<표 III-24> 사회적일자리 월평균 임금

(단위: 명, %)

| | 사례수 | 50만원 미만 | 60~70만 원미만 | 70~80만 원미만 | 80~90만 원미만 | 90~100만 원미만 | 100~120 만원미만 | 120~150 만원미만 | 200만원 이상 |
|-------|-------|------------|---------------|---------------|---------------|----------------|-----------------|-----------------|-------------|
| ■전 체■ | (416) | 3.8 | 1.0 | 11.1 | 45.7 | 15.1 | 7.5 | 10.6 | 5.3 |
| ■성 별■ | | | | | | | | | |
| 남자 | (142) | 0.7 | 0.0 | 12.0 | 43.7 | 12.0 | 9.9 | 13.4 | 8.5 |
| 여자 | (274) | 5.5 | 1.5 | 10.6 | 46.7 | 16.8 | 6.2 | 9.1 | 3.6 |

사회적일자리 근무기간을 살펴보면, 1년~2년 미만 근무한다는 응답이 전체 31.0%로 가장 높은 비중을 차지하고 있으며, 다음으로 6개월 미만이 27.9%, 6개월~1년 미만이 26.0% 순이다. 3년 이상 근무하고 있다는 응답은 전체 4.8%에 불과하다. 이를 통하여 현재 사회적일자리 창출사업은 대부분 단기로 이루어지고 있음을 알 수 있다.

<표 III-25> 사회적일자리 근무기간

(단위: 명, %)

| | 사례수 | 6개월 미만 | 6개월~1년 미만 | 1년~2년 미만 | 2년~3년 미만 | 3년 이상 | 계 |
|-------|-------|-----------|--------------|-------------|-------------|----------|-------|
| ■전 체■ | (416) | 27.9 | 26.0 | 31.0 | 10.3 | 4.8 | 100.0 |
| ■성 별■ | | | | | | | |
| 남자 | (142) | 25.4 | 26.8 | 34.5 | 8.5 | 4.9 | 100.0 |
| 여자 | (274) | 29.2 | 25.5 | 29.2 | 11.3 | 4.7 | 100.0 |

사회적일자리 참여자의 만족도에 대하여 조사한 결과 대체로 만족한다는 응답이 전체 81.3%로, 높은 만족도를 보였다. 전체적으로 보면, 사회적일자리 사업에 만족하는 이유는 생계에 도움이 되기 때문이라는 응답이 31.4%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 사회서비스 제공업무에 보람을 느낀다는 응답이 23.4%, 직장가 가정의 양립이 가능하기 때문이라는 응답이 23.1%로 나타났다. 남녀를 구분하여 살펴보면, 남성은 여전히 생계에 도움이 되기 때문에 만족한다는 응답이 38.2%로 가장 높았으나, 여성은 직장가 가정의 양립이 가능하기 때문에 만족한다는 응답이 29.3%로 가장 높았다. 이는 앞서 서술하였듯이, 사회적일자리에 참여하고 있는 여성은 생계유지의 목적보다는 가족 내 제2소득원으로서의 가구소득 증대의 목적으로 일하고 있음을 나타낸다. 참여자 기초 조사의 거주형태 항목에서 사회적일자리 참여자의 자가주택 보유 비율이 구직자와 큰 차이가 없었음을 고려할 때, 사회적일자리 참여자, 특히 여성 참여자의 경우 저소득층 또는 취업취약계층에 속할 확률은 그리 크지 않을 것으로 보인다.

<표 III-26> 사회적일자리에 대한 만족도

(단위: 명, %)

| | 사례수 | 매우 만족한다 | 만족하는 편이다 | *만족* | 불만족하는 편이다 | 매우불만족 한다 | *불만족* |
|------|-------|------------|-------------|------|--------------|-------------|-------|
| ■전체■ | (416) | 15.4 | 65.9 | 81.3 | 15.9 | 2.9 | 18.8 |
| ■성별■ | | | | | | | |
| 남자 | (142) | 21.8 | 64.8 | 86.6 | 11.3 | 2.1 | 13.4 |
| 여자 | (274) | 12.0 | 66.4 | 78.5 | 18.2 | 3.3 | 21.5 |

<표 III-27> 사회적일자리 만족 사유

(단위: 명, %)

| | 사례수 | 생계에 도움이 되기 때문에 | 사회서비 스제공업 무에 보람을 느껴서 | 직장과 가정의 양립이 가능하기 때문에 | 경력을 쌓는데 도움이 되기 때문에 | 업무가 비교적 어렵지 않기 때문에 | 기타 | 계 |
|------|-------|-------------------------|----------------------------------|----------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|-----|-------|
| ■전체■ | (338) | 31.4 | 23.4 | 23.1 | 13.9 | 4.7 | 3.6 | 100.0 |
| ■성별■ | | | | | | | | |
| 남자 | (123) | 38.2 | 26.0 | 12.2 | 14.6 | 3.3 | 5.7 | 100.0 |
| 여자 | (215) | 27.4 | 21.9 | 29.3 | 13.5 | 5.6 | 2.3 | 100.0 |

반면 사회적일자리 창출사업에 만족하지 않는다고 응답한 자는 대부분 낮은 임금을 불만족의 이유로 꼽았다(66.7%). 그 밖에 평생직장으로서의 불안정성(28.2%), 참여분야의 한정성(2.6%) 등이 불만족의 이유로 나타났다. 낮은 임금을 불만족의 이유로 꼽은 남성의 비율이 높은 것은 일반적인 노동시장에서의 남성 임금이 평균적으로 높다는 사실과 일치하고 있다.

<표 III-28> 사회적일자리 불만족 사유

(단위: 명, %)

| | 사례수 | 낮은 임금 | 평생직장 으로서의 불안정성 | 참여 분야의 한정성 | 기타 | 치열한 경쟁 | 계 |
|------|------|----------|----------------------|------------------|-----|-----------|-------|
| ■전체■ | (78) | 66.7 | 28.2 | 2.6 | 1.3 | 1.3 | 100.0 |
| ■성별■ | | | | | | | |
| 남자 | (19) | 78.9 | 15.8 | 0.0 | 0.0 | 5.3 | 100.0 |
| 여자 | (59) | 62.7 | 32.2 | 3.4 | 1.7 | 0.0 | 100.0 |

현재 사회적일자리 참여자에 대하여 앞으로의 참여의향을 묻는 질문에는 90%가 넘는 응답자가 참여의향이 있다고 응답하여, 사회적일자리 창출사업에 대한 높은 관심을 알 수 있었다. 참여의사를 보인 비율에서 남녀의 차이는 뚜렷하게 보이지 않는다. 참여의향이 없다고 응답한 36명의 경우 임금수준이 향상되면 참여하겠다는 응답이 55.6%로 가장 높은 비중을 차지하였으며, 그 밖에 근무환경의 개선(19.4%), 고용안정의 보장(19.4), 모집분야 및 참여업체의 확대(5.6%)를 개선사항으로 꼽았다.

<표 III-29> 사회적일자리 참여의향

(단위: 명, %)

| | 사례수 | 매우 그렇다 | 그런 편이다 | *의향있음* | 그렇지 않은편이다 | 전혀 그렇지않다 | *의향없음* |
|------|-------|--------|--------|--------|-----------|----------|--------|
| ■전체■ | (416) | 27.6 | 63.7 | 91.3 | 7.9 | 0.7 | 8.7 |
| ■성별■ | | | | | | | |
| 남자 | (142) | 29.6 | 60.6 | 90.1 | 9.2 | 0.7 | 9.9 |
| 여자 | (274) | 26.6 | 65.3 | 92.0 | 7.3 | 0.7 | 8.0 |

나. 성별 차이 검정

앞에서 살펴본 차이들이 과연 통계적으로 유의한 차이인지 살펴보기 위하여, 여러 항목에 대하여 남녀의 차이가 존재하지 않는다는 귀무가설을 세우고 이를 검정하도록 하겠다. 우선 사회적일자리 참여자 집단, 사회적일자리에 대하여 인지하고 있으나 현재 참여하고 있지 않은 구직자 집단, 그리고 노동패널의 취업자 집단의 세 집단을 대상으로 특정 항목에 있어 남녀의 평균을 구하여 그 차이를 구한다. 그리고 사회적일자리 참여자 집단에서 관찰되는 남녀의 차이가 다른 구직자 집단이나 전체 노동시장의 취업자 집단과 통계적으로 다른 것인지의 여부를 알아보기 위하여 각 집단 내에서 관찰되는 성별차를 세 집단끼리 비교하였다. 노동패널에서는, 10차(2007년) 조사를 바탕으로 취업자를 선별하여 조사대상으로 하였다.

우선, 어떤 항목에 대한 남녀의 평균이 같다는 귀무가설을 세우고, 이를 5% 유의수준에서 검정하였다. 예를 들어, 남성의 평균 취업경험 여부와 여성의 평균 취업경험 여부가 같다는 가설을 설립하면 다음과 같다.

$$H_0: \text{평균 취업경험_남성} = \text{평균 취업경험_여성}$$

또한 분포의 차이를 살펴보기 위하여 남성과 여성의 표준편차가 동일하다는 귀무가설을 설정하면 다음과 같다.

$$H_0 : \frac{\text{취업경험의 표준편차_남성}}{\text{취업경험의 표준편차_여성}} = 1$$

1) 취업경험

사회적 일자리에 참여하고 있는 사람을 대상으로 남녀의 차이가 발생하는지 분석하였다. 최종학교 졸업 후 사회적 일자리에 참여하기 전에 취업을 경험하였는지 여부를 남녀에 따라 살펴본 결과 남성이 취업을 경험했을 확률이 평균적으로 높게 나타났다. 여성과 남성의 차이는 1% 수준에서 유의하였다. 또한 분산비교를 통하여 남성과 여성의 분포에 차이가 있는지 살펴보았다. 남성의 표준편차가 여성보다 커서 분포가 더 퍼져있음을 알 수 있고 5% 수준에서 유의하게 분포에 차이가 있음을 알 수 있다.

구직자 중에서 사회적 일자리에 대해 어느 정도 인지하고 있음에도 사회적 일자리에 참여하지 않고 있는 자의 남녀 차이를 살펴보았다. 취업경험은 남성이 다소 높게 나타났으나 유의하지 않아, 남녀 차이가 발생한다고 말하기는 어렵다. 분포를 살펴보면 남성의 분포가 여성에 비해 넓게 퍼져 있으며, 이러한 분포의 차이는 1% 수준에서 유의하다.

노동패널에서는 현재 재직 중인 현 직장을 제외하고 최종학교 졸업 후 현재 직장 이전에 취업경험이 있는지 여부를 남녀 각각 살펴보았다. 설문조사 결과와 달리 노동패널에서는 여성의 취업경험이 남성보다 높게 나타났다. 그리고 남성과 여성의 차이는 유의하게 나타났다. 남성과 여성의 취업경험 분포를 살펴보면 남성보다 여성의 표준편차가 높게 나타나며, 남녀의 분포의 차이는 1% 수준에서 유의하였다.

<표 III-30> 취업경험 _ 남녀 차

| 구분 | | 관측치 | 평균 | 표준편차 |
|----------|----|------|------------|------------|
| 참여자 설문조사 | 남성 | 142 | 1.309859 | .4640723 |
| | 여성 | 274 | 1.186131 | .3899249 |
| | 차 | | .1237278** | .4202847* |
| 구직자 설문조사 | 남성 | 168 | 1.041667 | .2004237 |
| | 여성 | 116 | 1.017241 | .1307343 |
| | 차 | | .0244253 | .1754831** |
| 노동패널 | 남성 | 3864 | 1.189959 | .3923189 |
| | 여성 | 2527 | 1.215275 | .4110944 |
| | 차 | | -.0253164* | .4000078** |

* 5% 유의, **1% 유의

사회적일자리 사업 참여자 집단과 사업에 대해서 인지하고 있으나 현재 사회적일자리 사업에 참여하지 않고 있는 구직자 집단에서 관찰되는 남녀의 취업경험 차이가 서로 다른 것인지 살펴보았다. 취업경험은 두 경우 모두 남성이 여성보다 경험이 더 높은 것으로 나타났으며, 사회적일자리에 참여하는 경우의 남녀 차이가 구직자보다 크게 나타났다. 그리고 이러한 집단 간 차이는 1% 수준에서 유의하였다. 분포를 살펴보면, 참여자의 남녀 차이 분포가 더 넓게 나타나고 있으며, 참여자와 구직자의 남녀 차이 분포에도 차이가 있다고 말할 수 있다.

마지막으로 참여자 집단의 남녀 차이와 노동패널의 남녀차이가 서로 다른지 살펴보았다. 참여자 집단에서는 남성의 취업경험이 높게 나타났으나 노동패널에서는 여성의 취업경험이 높게 나타났던 만큼 두 조사에서 나타난 남녀의 차이는 서로 유의하게 달랐다.

<표 III-31> 취업경험 _ 분석대상간 차

| 구분 | | 관측치 | 평균 | 표준편차 |
|----------|------|------|------------|-----------|
| 참여자-구직자 | 참여자 | 416 | .1237278 | .4202847 |
| | 구직자 | 284 | .0244253 | .1754831 |
| | 차 | | .0993025** | .346006** |
| 참여자-노동패널 | 참여자 | 416 | .1237278 | .4202847 |
| | 노동패널 | 6391 | -.0253164 | .4000078 |
| | 차 | | .1490442** | .4028297 |

* 5% 유의, **1% 유의

2) 이직빈도

사회적일자리에 참여한 자 중 최종학교 졸업 후 사회적일자리에 참여하기 전 취업을 경험한 자를 대상으로 하여 몇 개의 직장을 다녔는지에 대하여 조사하였다. 남성은 평균 2.8개의 직장을 다녔다고 응답하였으며, 여성은 평균 2.3개로 남성보다 이직횟수가 적게 조사되었다. 이러한 남녀의 차이는 1% 수준에서 유의하였다.

사회적일자리 사업을 인지하고 있는 구직자의 경우 남녀의 평균 이직횟수를 살펴보면, 남성이 여성보다 더 높게 나타나고 있다. 하지만 이러한 차이는 유의하지 않기 때문에 이직횟수에 남성과 여성의 차이가 있다고 말할 수 없다. 분포역시 남녀 차이가 유의하지 않아 남녀의 분포가 다르다고 할 수 없다.

설문조사에서와 같은 방식으로, 노동패널 취업자의 과거 직장 수를 추출하였다. 현재 취업하고 있는 자 중에서 재직 중인 최종직장을 제외하고 이전에 총 몇 개의 직장을 다녔는지 살펴보았다. 남성의 이직은 평균 3.1회로 여성 2.9회보다 높게 나타났으며, 이는 1% 유의수준에서 서로 다르다고 할 수 있다. 분포를 살펴보면 남성이 여성보다 더 넓게 분포하고 있으며, 이 또한 1% 수준에서 유의하게 남녀 차이가 발생하고 있음을 알 수 있다.

<표 III-32> 이직횟수 _ 남녀 차

| 구분 | | 관측치 | 평균 | 표준편차 |
|------------|----|------|------------|------------|
| 참여자 Survey | 남성 | 98 | 2.816327 | 1.295089 |
| | 여성 | 223 | 2.269058 | 1.207813 |
| | 차 | | .5472682** | 1.258646 |
| 구직자 Survey | 남성 | 161 | 2.608696 | 1.178844 |
| | 여성 | 114 | 2.54386 | 1.241897 |
| | 차 | | .064836 | 1.203567 |
| 노동패널 | 남성 | 3130 | 3.121406 | 2.120821 |
| | 여성 | 1983 | 2.863338 | 1.877957 |
| | 차 | | .2580674** | 2.033785** |

* 5% 유의, **1% 유의

참여자 집단의 남녀의 차이와 구직자 집단의 남녀의 차이가 서로 다른지 살펴보면, 두 경우 모두 남성의 이직횟수가 더 높게 나타났지만, 참여자의 남녀차이가 구직자보

다 더 크다. 이러한 차이는 1% 수준에서 유의하였다.

Survey와 노동패널의 차이를 비교해보면, Survey에서 나타나는 남녀의 평균차이가 노동패널에서 차이보다 크게 나타나며, 이는 5% 수준에서 유의하다. 분포 또한 Survey의 분포가 노동패널보다 조밀하게 나타났으며, Survey의 남녀 차이의 분포와 노동패널의 분포 차이는 1% 수준에서 유의하다.

<표 III-33> 이직횟수 _ 분석대상간 차

| 구분 | | 관측치 | 평균 | 표준편차 |
|----------|------|------|------------|------------|
| 참여자-구직자 | 참여자 | 321 | .5472682 | 1.258646 |
| | 구직자 | 275 | .064836 | 1.203567 |
| | 차 | | .4824322** | 1.255791 |
| 참여자-노동패널 | 참여자 | 321 | .5472682 | 1.258646 |
| | 노동패널 | 5113 | .2580674 | 2.033785 |
| | 차 | | .2892008* | 1.997462** |

* 5% 유의, **1% 유의

3) 경력

사회적일자리에 참여하기 전 총 직장생활 기간에 대하여 조사한 결과는 다음과 같다. 남성의 경력은 평균 187개월로 여성 92개월에 비하여 높게 나타난다. 이러한 남녀 경력차이는 1% 수준에서 유의하다. 분포를 살펴보면 남성의 분포가 더 넓게 퍼져 있으며 여성은 상대적으로 더 조밀하게 분포하여 남녀의 분포 차이도 존재한다고 할 수 있다.

다음으로 구직자의 경력에 남녀의 차이가 존재하는지 살펴보았다. 평균 재직기간은 남성이 여성보다 더 길었으며, 이러한 차이는 5% 수준에서 유의하였다. 남녀의 분포도 남성의 분포가 더 넓게 퍼져 있으며, 분포에 있어 남녀 차이가 존재함을 알 수 있다.

노동패널은 남성의 경력이 평균 99개월, 여성은 평균 74개월로 남성이 여성보다 경력이 높게 나타난다. 이러한 남녀의 경력차이는 1% 수준에서 유의하다. 분포 또한 남녀가 서로 다른 것으로 나타났으며, 남성이 여성보다 분포가 더 퍼져있다.

<표 III-34> 경력 _ 남녀 차

| 구분 | | 관측치 | 평균 | 표준편차 |
|------------|----|------|------------|------------|
| 참여자 Survey | 남성 | 98 | 187.0816 | 145.6346 |
| | 여성 | 223 | 91.55605 | 81.62839 |
| | 차 | | 95.52558** | 113.9873** |
| 구직자 Survey | 남성 | 161 | 148.0186 | 119.2991 |
| | 여성 | 114 | 93.36842 | 69.22507 |
| | 차 | | 54.65021** | 104.9506** |
| 노동패널 | 남성 | 3117 | 99.3452 | 106.1904 |
| | 여성 | 1981 | 74.00151 | 79.45887 |
| | 차 | | 25.34369** | 97.4628** |

* 5% 유의, **1% 유의

다음으로 사회적일자리 참여자와 구직자의 남녀차이가 서로 다른지 알아보자. 참여자와 구직자 모두 남성의 경력이 여성보다 더 높게 나타났다. 하지만 참여자를 대상으로 한 Survey에서 나타난 남녀의 경력차이가 구직자를 대상으로 했을 때의 남녀 경력 차이보다 더 크다. 이러한 차이는 1% 유의수준에서 유의하다. 하지만 분포는 두 대상 간 차이가 있다고 말하기 어렵다.

Survey에서 나타난 남녀의 차이와 노동패널의 남녀 차이를 비교해보면 Survey의 남녀차이가 노동패널보다 더 크게 나타나며 이는 1%수준에서 유의하다. 분산 또한 유의하게 차이가 발생하고 있으며 Survey의 분포가 노동패널에 비해 더 넓게 퍼져있다.

<표 III-35> 경력 _ 분석대상간 차

| 구분 | | 관측치 | 평균 | 표준편차 |
|----------|------|------|------------|------------|
| 참여자-구직자 | 참여자 | 321 | 95.52558 | 113.8973 |
| | 구직자 | 275 | 54.65021 | 104.9506 |
| | 차 | | 40.87537** | 111.647 |
| 참여자-노동패널 | 참여자 | 321 | 95.52256 | 113.9873 |
| | 노동패널 | 5098 | 25.32369 | 97.4628 |
| | 차 | | 70.19887** | 99.89135** |

* 5% 유의, **1% 유의

4) 최종직장 일주일 간 근로시간

사회적일자리에 참여하고 있는 자를 대상으로 사회적일자리에 참여하기 전 최종직장의 일주일간 근로시간을 조사하였다. 남녀 각각 근로시간을 살펴본 결과 남성의 근로시간이 여성보다 더 높게 나타났으며, 이러한 차이는 유의하였다. 분포에 있어서도 여성의 분포가 남성에 비해 더 넓게 퍼져 있었으며, 남녀가 서로 다른 분포를 보이고 있음을 알 수 있다.

사회적일자리에 참여하지 않고 있는 구직자의 경우에도 최종 직장의 일주일 간 근로시간을 살펴보면, 남성의 근로시간이 여성보다 더 높게 나타난다. 하지만 이러한 차이는 근소하여 남녀가 서로 다르다고 말할 수 없다. 다만, 분포를 살펴보면 여성이 남성보다 더 분포가 넓고 남녀의 분포가 다르다고 할 수 있다.

<표 III-36> 최종 직장 주당 근로시간 _ 남녀 차

| 구분 | | 관측치 | 평균 | 표준편차 |
|------------|----|-----|-----------|------------|
| 참여자 Survey | 남성 | 98 | 4.77551 | .5658788 |
| | 여성 | 223 | 4.340807 | .9911742 |
| | 차 | | .434703** | .9048911** |
| 구직자 Survey | 남성 | 161 | 4.78882 | .492569 |
| | 여성 | 114 | 4.710526 | .6615038 |
| | 차 | | .0782936 | .5688905** |

* 5% 유의, **1% 유의

사회적일자리에 참여하는 경우 남녀의 차이와 구직자의 남녀의 차이가 서로 다른지 살펴보자. 두 경우 모두 남성의 근로시간이 여성보다 높게 나타났다. 하지만 사회적일자리에 참여하는 자의 남녀차이가 구직자의 남녀차이보다 더 컸으며, 이러한 차이는 유의하였다. 분포를 살펴보아도 참여자의 분포가 더 넓게 퍼져있으며, 구직자의 분포와 서로 다르다고 할 수 있다.

<표 III-37> 최종 직장 주당 근로시간 _ 분석대상간 차

| 구분 | | 관측치 | 평균 | 표준편차 |
|---------|-----|-----|------------|------------|
| 참여자-구직자 | 참여자 | 321 | .434703 | .9048911 |
| | 구직자 | 275 | .0782936 | .5688905 |
| | 차 | | .3564094** | .7880576** |

* 5% 유의, **1% 유의

5) 최종직장 월평균 임금

사회적일자리에 참여하기 전 최종직장의 월평균 임금을 남녀 각각 살펴보면 남성의 평균임금이 여성에 비해 높게 나타나며, 이러한 남녀 차이는 유의하다. 분포를 살펴보면, 남성의 임금이 더 넓게 분포하고 있으며, 역시 남녀의 임금 분포의 차이가 존재함을 알 수 있다.

구직자를 대상으로 하여 남녀의 임금차이를 살펴보면, 남성의 월평균 임금이 여성보다 높게 나타난다. 이러한 남녀차이는 1% 수준에서 유의하다. 하지만 임금의 분포는 남녀가 서로 다르다고 할 수 없다.

<표 III-38> 최종 직장 월평균 임금 _ 남녀 차

| 구분 | | 관측치 | 평균 | 표준편차 |
|------------|----|-----|------------|-----------|
| 참여자 Survey | 남성 | 98 | 4.581633 | 1.369201 |
| | 여성 | 223 | 3.470852 | 1.11412 |
| | 차 | | 1.110781** | 1.300731* |
| 구직자 Survey | 남성 | 161 | 5.037267 | .9006123 |
| | 여성 | 114 | 4.307018 | 1.005535 |
| | 차 | | .7302495** | 1.010207 |

* 5% 유의, **1% 유의

사회적일자리 참여자와 구직자의 남녀차이가 서로 다른지 살펴보자. 두 경우 모두 남성의 월평균임금이 여성보다 높다. 하지만 참여자의 남녀차이가 구직자의 남녀차이보다 더 크게 나타나고 있으며, 1% 수준에서 유의하다. 분포를 살펴보면 참여자가 더 넓은 분포를 보이고 있으며, 구직자의 분포와 다르다고 할 수 있다.

<표 III-39> 최종 직장 주당 근로시간 _ 분석대상간 차

| 구분 | | 관측치 | 평균 | 표준편차 |
|---------|-----|-----|------------|------------|
| 참여자-구직자 | 참여자 | 321 | 1.110781 | 1.300731 |
| | 구직자 | 275 | .7302495 | 1.010207 |
| | 차 | | .3805315** | 1.189928** |

* 5% 유의, **1% 유의

6) 최종직장 퇴직 후 미취업 기간

최종직장 퇴직 후 미취업 기간에 대해 남녀 각각 살펴보았다. 현재 사회적일자리에 참여하고 있는 참여자의 경우에는 여성의 미취업기간이 남성보다 더 길게 나타났다. 하지만 이러한 차이는 유의하지 않아, 남녀의 차이가 존재한다고 하기 어렵다. 분포를 살펴봐도 여성의 분포가 더 넓게 퍼져있기는 하나 남녀의 분포가 다르다고 하기는 어렵다.

구직자의 경우에도 사회적일자리 참여자와 마찬가지로 최종직장 퇴직 후 미취업기간은 여성이 남성보다 더 길게 조사되었다. 하지만 이러한 차이는 유의하지 않아 남녀의 차이가 발생한다고 할 수 없다. 반면 분포에서는 여성의 미취업기간이 더 넓게 분포하고 있으며 남성과 다르다고 할 수 있다.

<표 III-40> 미취업 기간 _ 남녀 차

| 구분 | | 관측치 | 평균 | 표준편차 |
|------------|----|-----|-----------|-----------|
| 참여자 Survey | 남성 | 98 | 2.153061 | 1.372424 |
| | 여성 | 223 | 2.488789 | 1.550533 |
| | 차 | | -.335728 | 1.504264 |
| 구직자 Survey | 남성 | 161 | 1.397516 | .86081 |
| | 여성 | 114 | 1.482456 | 1.041038 |
| | 차 | | -.0849406 | .9388327* |

* 5% 유의, **1% 유의

최종직장 퇴직 후 미취업기간은 사회적일자리 참여자와 구직자의 경우 모두 여성이 남성보다 더 길게 나타난다. 하지만 이러한 남녀 차이는 참여자의 경우 더 크게 관찰된다. 분포를 살펴보면, 참여자의 분포가 더 넓게 나타나 서로 다른 분포를 보이고 있음을 알 수 있다.

<표 III-41> 미취업 기간 _ 분석대상간 차

| 구분 | | 관측치 | 평균 | 표준편차 |
|---------|-----|-----|------------|------------|
| 참여자-구직자 | 참여자 | 321 | -.335728 | 1.504264 |
| | 구직자 | 275 | -.0849406 | .9388327 |
| | 차 | | -.2507874* | 1.280047** |

* 5% 유의, **1% 유의

7) 현 직장 주당 근로시간

현재 참여중인 사회적 기업의 일주일 평균 근로시간에 대하여 남녀의 차이를 살펴 보았다. 일주일 평균 근로시간을 10시간 미만, 10시간~20시간 미만, 20~30시간 미만, 30~40시간 미만, 40시간 이상으로 구간을 나누어 남녀의 평균근로시간을 살펴본 결과 남성이 여성보다 더 높게 나타났다. 하지만 이러한 차이는 유의하지 않기 때문에 남녀의 근로시간이 서로 다르다고 할 수 없다. 남녀의 근로시간 분포는 여성이 남성보다 더 넓게 분포하였으며, 남녀가 서로 다른 분포를 갖는다고 할 수 있다.

노동패널에서 남녀의 근로시간을 살펴본 결과 남성이 여성보다 근로시간이 더 높게 나타났으며, 이러한 차이는 유의하였다. 근로시간의 분포는 여성이 남성보다 더 넓은 분포를 보였으며, 분포에서도 남녀의 차이가 존재함을 알 수 있었다.

<표 III-42> 현 직장 주당 평균 근로시간 _ 남녀 차

| 구분 | | 관측치 | 평균 | 표준편차 |
|------------|----|------|------------|------------|
| 참여자 Survey | 남성 | 142 | 4.619718 | .580198 |
| | 여성 | 274 | 4.456204 | 1.04474 |
| | 차 | | .1635139 | .915647** |
| 노동패널 | 남성 | 3864 | 4.818323 | .6343483 |
| | 여성 | 2527 | 4.652157 | .85098 |
| | 차 | | .1661663** | .7322114** |

* 5% 유의, **1% 유의

Survey에서 나타난 일주일 평균근로시간의 남녀 차이와 노동패널의 남녀차이가 서로 다르다고 할 수 있는지 살펴보았다. Survey와 노동패널 모두 여성보다는 남성의 근로시간이 좀 더 높게 나타났으며, 이러한 남녀의 차이는 두 조사에서 서로 다르다고

할 수 없다. 하지만 분포는 Survey의 분포가 노동패널에 비해 더 넓게 분포하고 있으며, 서로 분포의 차이를 보인다.

<표 III-43> 현 직장 주당 평균 근로시간 _ 분석대상간 차

| 구분 | | 관측치 | 평균 | 표준편차 |
|----------|------|------|-----------|------------|
| 참여자-노동패널 | 참여자 | 416 | .1635139 | .915647 |
| | 노동패널 | 6391 | .1661663 | .7322114 |
| | 차 | | -.0026524 | .7446386** |

* 5% 유의, **1% 유의

8) 현 직장 월평균 임금

사회적기업의 월평균 임금을 50만원 미만부터 150만원 이상으로 9개 구간으로 나누어 남녀차이가 발생하는지 살펴보았다. 조사결과 남성의 월평균 임금이 여성보다 높게 나타났으며, 이러한 남녀의 임금차이는 유의하게 나타났다. 하지만 임금의 분포는 남성과 여성의 차이가 존재한다고 말할 수 없다.

노동패널에서도 남녀의 월평균 임금에 차이가 발생하는 것으로 나타났다. 남성이 여성보다 월평균임금이 더 컸다. 분포에 있어서도 여성의 분포가 더 넓게 퍼져있었으며, 남녀의 분포가 다르다고 할 수 있다.

<표 III-44> 현 직장 월평균 임금 _ 남녀 차

| 구분 | | 관측치 | 평균 | 표준편차 |
|------------|----|------|------------|-----------|
| 참여자 Survey | 남성 | 142 | 5.908451 | 1.57959 |
| | 여성 | 274 | 5.357664 | 1.656322 |
| | 차 | | .5507865** | 1.649485 |
| 노동패널 | 남성 | 3864 | 7.902174 | 2.223997 |
| | 여성 | 2527 | 5.670756 | 3.150618 |
| | 차 | | 2.231418** | 2.84686** |

* 5% 유의, **1% 유의

Survey와 노동패널 모두 월평균임금에서 남성의 임금이 여성보다 높게 나타나서 남녀의 차이가 존재함을 알 수 있었다. 각 조사에서 나타난 남녀의 차이를 비교한 결과 노동패널의 남녀차이가 Survey에서 나타난 차이보다 더 크다는 것을 알 수 있으며,

이러한 차이는 유의하였다. 분포를 살펴보면, 노동패널의 분포가 더 넓게 퍼져있으며, Survey의 분포와 차이가 있다고 말할 수 있다.

<표 III-45> 현 직장 월평균 임금 _ 분석대상간 차

| 구분 | | 관측치 | 평균 | 표준편차 |
|----------|------|------|-------------|------------|
| 참여자-노동패널 | 참여자 | 416 | .5507865 | 1.649485 |
| | 노동패널 | 6391 | 2.231418 | 2.84686 |
| | 차 | | -1.680632** | 2.817309** |

* 5% 유의, **1% 유의

9) 연령

사회적 일자리에 참여하는 사람을 대상으로 한 Survey 결과 남성과 여성의 평균연령은 46세로 차이가 발생한다고 할 수 없다. 하지만 분포를 살펴보면 남성의 표준편차가 더 크게 나타나 여성보다 더 넓게 분포하고 있음을 알 수 있으며, 이는 1% 수준에서 유의하다.

구직자의 평균연령을 남녀 각각 살펴보면 남성의 평균연령은 39.9세이고 여성의 평균연령은 38.8세로 남성이 높게 나타난다. 하지만 이러한 남녀 차이는 매우 근소하여 서로 차이가 발생한다고 볼 수 없다. 또한 연령의 분포에 있어서도 남녀의 차이는 발견되지 않는다.

노동패널에서는 남성의 평균연령은 43.6세, 여성은 42.5세로 남성이 높게 나타나고 있으며 이는 1% 수준에서 유의하다. 분포를 살펴보면 여성이 남성보다 더 넓게 분포하고 있으며 이러한 분포의 차이 또한 1% 수준에서 유의하다.

<표 III-46> 연령 _ 남녀 차

| 구분 | | 관측치 | 평균 | 표준편차 |
|------------|----|------|------------|------------|
| 참여자 Survey | 남성 | 142 | 46.25352 | 16.64798 |
| | 여성 | 274 | 46.41971 | 11.00262 |
| | 차 | | -.1661869 | 13.18361** |
| 구직자 Survey | 남성 | 168 | 39.94643 | 11.09419 |
| | 여성 | 116 | 38.77586 | 10.45578 |
| | 차 | | 1.170567 | 10.83456 |
| 노동패널 | 남성 | 3864 | 43.60378 | 12.03266 |
| | 여성 | 2527 | 42.45152 | 13.05509 |
| | 차 | | 1.152255** | 12.45871** |

* 5% 유의, **1% 유의

사회적일자리 참여자와 구직자의 남녀차이가 서로 얼마나 다른지 살펴보면, 참여자의 경우에는 여성의 연령이 남성보다 다소 높았으나 구직자는 남성의 연령이 더 높게 나타난다. 하지만 이러한 남녀의 차이는 각 대상별로 서로 다르다고 할 수 없다. 분포를 살펴보면 참여자의 분포가 더 넓은 모습을 띄고 있어 구직자의 분포와 차이가 있다.

Survey에서 나타난 남녀의 차이와 노동패널의 차이를 비교해보면, Survey에서는 여성의 평균연령이 남성보다 높게 나타난 반면, 노동패널에서는 남성의 평균연령이 여성보다 높게 나타나, 두 조사 결과가 서로 차이가 있음을 알 수 있다. 하지만 분포에서는 차이가 발생한다고 할 수 없다.

<표 III-47> 연령 _ 분석대상간 차

| 구분 | | 관측치 | 평균 | 표준편차 |
|----------|------|------|------------|------------|
| 참여자-구직자 | 참여자 | 416 | -.1661869 | 13.18361 |
| | 구직자 | 284 | 1.170567 | 10.83456 |
| | 차 | | -1.336754 | 12.29423** |
| 참여자-노동패널 | 참여자 | 416 | -.1661869 | 13.18361 |
| | 노동패널 | 6391 | 1.152255 | 12.45871 |
| | 차 | | -1.318442* | 12.50719 |

* 5% 유의, **1% 유의

10) 최종학력

사회적일자리 참여자를 대상으로 한 Survey에서 최종학력은 남성보다 여성이 높게 나타난다. 하지만 이러한 남녀의 학력차이는 유의하지 않다. 분포는 남성의 학력분포가 좀 더 넓게 나타난다.

구직자의 최종학력은 남성이 여성보다 약간 높게 나타나지만 남녀의 차이가 있다고 할 수는 없다. 분포의 경우에도 남성과 여성의 분포가 서로 다르다고 할 수 없었다.

노동패널에서는 남성의 학력이 여성보다 다소 높게 나타나고 있으며, 이러한 차이는 1% 유의수준에서 유의하다. 분포의 차이는 발견되지 않는다.

<표 III-48> 최종학력 _ 남녀 차

| 구분 | | 관측치 | 평균 | 표준편차 |
|------------|----|------|------------|------------|
| 참여자 Survey | 남성 | 142 | 2.070423 | .822105 |
| | 여성 | 274 | 2.109489 | .6649667 |
| | 차 | | -.0390665 | .7217012** |
| 구직자 Survey | 남성 | 168 | 2.410714 | .5721098 |
| | 여성 | 116 | 2.405172 | .6457681 |
| | 차 | | .0055419 | .6021743 |
| 노동패널 | 남성 | 3863 | 2.246699 | .808406 |
| | 여성 | 2525 | 2.007921 | .8249866 |
| | 차 | | .2387787** | .8232563 |

* 5% 유의, **1% 유의

사회적일자리에 참여하고 있는 자의 최종학력의 남녀차이와 구직자의 남녀차이가 서로 다른지 살펴보자. 참여자의 경우에는 여성의 최종학력이 남성보다 높게 나타나지만 구직자는 남성의 최종학력이 높다. 하지만 이러한 남녀차이는 근소하여 두 대상이 서로 다르다고 할 수 없다. 분포를 살펴보면, 구직자의 분포가 참여자에 비하여 조밀하게 나타나고 있으며 이는 1% 수준에서 유의하다.

남녀의 최종학력 차이가 Survey와 노동패널이 서로 다른가를 살펴보면, 각각의 평균학력의 차이에서 나타났듯이 Survey에서는 여성의 학력이 남성보다 높은 반면, 노동패널에서는 남성의 학력이 여성보다 높다. Survey와 노동패널에서 나타난 남녀차이는 유의하였다. 분포 또한 노동패널의 분포가 Survey에 비해 넓게 퍼져있으며, 두 조사의 분포차이 또한 유의하였다.

<표 III-49> 최종학력 _ 분석대상간 차

| 구분 | | 관측치 | 평균 | 표준편차 |
|----------|------|------|-------------|------------|
| 참여자-구직자 | 참여자 | 416 | -.0390665 | .7217012 |
| | 구직자 | 284 | .0055419 | .6021743 |
| | 차 | | -.0446084 | .6756647** |
| 참여자-노동패널 | 참여자 | 416 | -.0390665 | .7217012 |
| | 노동패널 | 6388 | .2387787 | .8232563 |
| | 차 | | -.2778452** | .8200684** |

* 5% 유의, **1% 유의

11) 결혼경험

사회적일자리 참여자의 사회경제적 배경을 파악하기 위하여 결혼 경험이 있는지 여부에 대하여 조사하였다. 참여자 Survey 조사결과 남성의 결혼경험이 여성보다 높게 나타났으며, 이러한 차이는 유의하였다. 분포에 있어서도 남성의 분포가 여성보다 좀 더 넓게 나타났으며 남녀의 차이가 존재하였다.

사회적일자리에 대하여 인지하고 있으나 실제로 참여하지 않고 있는 구직자를 대상으로 결혼여부를 조사할 경우에는, 남성이 여성보다 결혼을 경험한 경우가 많다고 조사되었다. 하지만 이러한 남녀 차이는 유의하지 않았다. 남녀의 분포도 차이가 있다고 말하기 어려웠다.

노동패널에서는 여성의 결혼경험이 남성보다 높게 나타났다. 노동패널에서는 현재 혼인상태에 대해 질문하고 있기 때문에 Survey의 조사 결과와 동일하게 하기 위하여, 현재 이혼이나 별거, 사별의 경우도 결혼 경험이 있음에 포함하여 분석하였다. 노동패널에서 결혼여부에 나타난 남녀 차이는 유의하였다. 분포 또한 여성의 분포가 남성에 비하여 좀 더 넓게 나타났으며, 이러한 남녀 분포의 차이는 1% 수준에서 유의하였기 때문에 남녀의 분포에 차이가 있다고 할 수 있다.

<표 III-50> 결혼경험 _ 남녀 차

| 구분 | | 관측치 | 평균 | 표준편차 |
|------------|----|------|-------------|------------|
| 참여자 Survey | 남성 | 142 | 1.394366 | .4904441 |
| | 여성 | 274 | 1.156934 | .3644044 |
| | 차 | | .2374319** | .4263601** |
| 구직자 Survey | 남성 | 168 | 1.410714 | .4934342 |
| | 여성 | 116 | 1.310345 | .4646419 |
| | 차 | | .1003695 | .4835805 |
| 노동패널 | 남성 | 3864 | 1.185818 | .3890099 |
| | 여성 | 2527 | 1.214879 | .4108199 |
| | 차 | | -.0290615** | .3979985** |

* 5% 유의, **1% 유의

사회적일자리 참여자와 구직자의 결혼경험에서 나타나는 남녀의 차이가 서로 다른 지 살펴보았다. 참여자의 남녀차가 구직자보다 더 크게 나타났으며, 유의하였다. 분포 또한 참여자의 분포가 더 조밀하게 나타나고 있으며, 5% 수준에서 유의하게 다르다. Survey에서 나타난 결혼경험에 있어 남녀의 차이와 노동패널에서 나타난 차이를 비교하였다. 위 결과에서 나타나듯이 Survey에서는 남성의 결혼경험이 더 많은 반면, 노동패널에서는 여성의 결혼 경험에 더 많다고 조사되어 두 결과는 차이를 보인다.

분포를 살펴보면 Survey의 분포가 노동패널에 비해 더 넓게 퍼져있으며 이러한 차이는 유의하다.

<표 III-51> 결혼경험 _ 분석대상간 차

| 구분 | | 관측치 | 평균 | 표준편차 |
|----------|------|------|------------|-----------|
| 참여자-구직자 | 참여자 | 416 | .2374319 | .4263601 |
| | 구직자 | 284 | .1003695 | .4835805 |
| | 차 | | .1370624** | .4551253* |
| 참여자-노동패널 | 참여자 | 416 | .2374319 | .4263601 |
| | 노동패널 | 6391 | -.0290615 | .3979985 |
| | 차 | | .2664934** | .4048218* |

* 5% 유의, **1% 유의

12) 자녀의 수

결혼한 경험이 있는 자에 대하여 추가로 자녀의 수를 조사하였다. 남성이 평균자녀의 수가 더 많다고 조사되었으나 이러한 남녀의 차이는 유의하지 않았다. 분포의 경우에도 유의하지 않았기 때문에 남녀가 차이가 있다고 말할 수 없다.

구직자의 자녀의 수를 살펴보면 남성이 여성보다 자녀의 수가 더 많다고 조사되었지만, 남녀의 차이가 발생한다고 보기는 힘들다. 분포 역시 남녀의 차이가 있다고 보기 어렵다.

노동패널에서도 자녀의 수에 대하여 남녀의 차이가 존재하는지 조사하였는데, 자녀 수에 있어서는 남녀의 차이를 발견할 수 없었다.

<표 III-52> 자녀의 수 _ 남녀 차

| 구분 | | 관측치 | 평균 | 표준편차 |
|------------|----|------|-----------|-----------|
| 참여자 Survey | 남성 | 86 | 2.069767 | .8648794 |
| | 여성 | 231 | 1.904762 | .6975259 |
| | 차 | | .1650055 | .7488228* |
| 구직자 Survey | 남성 | 99 | 2.676768 | .6825565 |
| | 여성 | 80 | 2.5625 | .7930673 |
| | 차 | | .1142677 | .7340889 |
| 노동패널 | 남성 | 3145 | 1.180286 | .611795 |
| | 여성 | 1984 | 1.191532 | .6419594 |
| | 차 | | -.0112461 | .6235982* |

* 5% 유의, **1% 유의

사회적일자리 참여자와 구직자의 경우 각각 자녀의 수에서 발생하는 남녀 차이가 서로 다르다고 할 수 없다.

참여자 Survey에서 나타난 남녀의 차와 노동패널의 차이를 비교했을 때 두 조사는 1% 유의수준에서 서로 차이가 발생한다고 할 수 있다. 하지만 노동패널의 경우 동일 가구 구성원에 대하여 조사가 이루어지기 때문에 대부분의 경우 자녀의 수가 남녀 동일하게 보고된다. 반면에 Survey는 각각 개인에 대한 조사이기 때문에 남녀의 자녀의 수가 더 차이가 날 수 밖에 없다. 그러므로 두 조사에서 자녀수의 남녀 차이를 비교하기에는 무리가 있다.

<표 III-53> 자녀의 수 _ 분석대상간 차

| 구분 | | 관측치 | 평균 | 표준편차 |
|----------|------|------|------------|------------|
| 참여자-구직자 | 참여자 | 317 | .1650055 | .7488228 |
| | 구직자 | 179 | .1142677 | .7340889 |
| | 차 | | .0507378 | .7431964 |
| 참여자-노동패널 | 참여자 | 317 | .1650055 | .7488228 |
| | 노동패널 | 5129 | -.0112461 | .6235982 |
| | 차 | | .1762516** | .6328353** |

* 5% 유의, **1% 유의

13) 주택보유 여부

마지막으로 주택보유여부에 대하여 남녀의 차이가 발생하는지 조사하였다. 주택보유 여부는 가구소득 또는 자산소득에 대한 지표가 될 수 있으므로, 개인의 소득수준에 대한 대리변수로 생각할 수 있다. 자가주택을 보유하는 경우와 그렇지 않은 경우로 나누어 자가주택을 보유하는 경우를 1, 그렇지 않은 경우를 0으로 두고 남녀의 차이를 분석하였다. 결과적으로 주택소유여부에 있어서 남녀의 차이가 발생한다고 할 수 없었다. 또한 분포에 있어서도 남녀는 비슷한 분포를 보여, 차이가 발생한다고 보기 어렵다.

노동패널의 경우에도 마찬가지로 주택보유에 있어 남녀의 차이가 발생한다고 보기는 어렵다. 분포의 차이도 남녀가 서로 다르다고 말할 수 없다.

<표 III-54> 주택보유 여부 _ 남녀 차

| 구분 | | 관측치 | 평균 | 표준편차 |
|------------|----|------|-----------|----------|
| 참여자 Survey | 남성 | 142 | .5633803 | .4977223 |
| | 여성 | 274 | .5291971 | .5000602 |
| | 차 | | .0341832 | .4989273 |
| 구직자 Survey | 남성 | 168 | 1.672619 | .6790009 |
| | 여성 | 116 | 1.594828 | .7339997 |
| | 차 | | .0777915 | .701755 |
| 노동패널 | 남성 | 3863 | .6249029 | .4842106 |
| | 여성 | 2526 | .6346002 | .4816374 |
| | 차 | | -.0096972 | .4831805 |

* 5% 유의, **1% 유의

Survey에서 나타난 남녀의 차이와 노동패널에서 나타난 남녀의 차이가 서로 다르다고 할 수 있는지 살펴보았다. 남녀 차이의 평균은 Survey와 노동패널이 서로 다르다고 할 수 없으며, 분포 또한 마찬가지로 서로 다르다고 할 수 없다.

<표 III-55> 주택보유 여부 _ 분석대상간 차

| 구분 | | 관측치 | 평균 | 표준편차 |
|----------|------|------|-----------|------------|
| 참여자-구직자 | 참여자 | 416 | .0341832 | .4989273 |
| | 구직자 | 284 | .0777915 | .701755 |
| | 차 | | -.0436083 | .5896005** |
| 참여자-노동패널 | 참여자 | 416 | .0341832 | .4989273 |
| | 노동패널 | 6389 | -.0096972 | .4831805 |
| | 차 | | .0438804 | .4842343 |

* 5% 유의, **1% 유의

14) 소결

지금까지 사회적일자리 창출사업에 참여하는 자를 대상으로 실시한 Survey 결과를 바탕으로 구직자와 노동패널의 취업자와 비교하여 남녀의 차이를 살펴보았다. 대부분의 조사항목에서 남녀의 차이가 발견되었으며, 조사대상 집단에 따라 남녀차이는 상이하게 나타났다.

남녀의 차이를 가장 잘 살펴볼 수 있는 항목은 경력, 최종직장 및 현 직장(사회적일자리)의 월평균 임금이였다. 먼저 경력의 경우 사회적일자리 참여자, 구직자, 그리고 노동패널의 취업자 세 집단 모두 남성이 여성보다 높은 경력을 갖고 있었으며, 남녀의 차이가 유의하였다. 또한 이러한 남녀의 성별 차이는 사회적일자리 참여자가 구직자나 노동패널의 취업자보다 크게 나타났다. 즉, 사회적일자리에 참여하고 있는 여성은 다른 집단의 여성에 비하여 직업경력이 낮은 여성으로 구성되어 있다고 할 수 있다.

최종직장의 월평균 임금은 사회적일자리에 참여하고 있는 집단과 이에 대해 인지하고는 있으나 참여하고 있지 않은 구직자 집단의 남녀 차이를 비교하였다. 두 집단 모두 남성의 월평균 임금이 여성보다 높게 나타났으며, 이러한 남녀차이는 두 경우 모두 유의하였다. 그리고 두 집단 간 차이를 비교해보면, 사회적일자리에 참여하는 집단의 남녀차이가 구직자 집단의 남녀 차보다 크게 나타난다. 이는 곧 사회적일자리 참여자의 임금수준이 낮을 뿐만 아니라, 유보임금(reservation wage)이 상대적으로 낮은 여성들

이 사회적일자리에 참여하고 있기 때문인 것으로 보인다.

현재 참여하고 있는 사회적일자리에서 수령하는 월평균 임금액은 노동패널 취업자의 월평균 임금액과 비교하였다. 실제로 사회적일자리에 대해 정부가 지원하는 임금액은 남녀의 차이가 없이 제공된다. 하지만 근로자가 수령하는 임금은 정부지원금에 기업의 재량에 따라 일정액이 가산되기 때문에 남녀의 임금 차이가 발생하는 것으로 조사되었다. 노동패널 역시 임금에 있어 남녀의 차이가 존재하였으며, 이러한 성별 차이는 노동패널이 사회적일자리 참여자보다 크게 나타났다. 사회적일자리의 임금수준이 시장 임금에 비해 상당히 낮게 책정되어 있기 때문에, 남녀 간의 격차를 직접적으로 비교하는 데에는 무리가 있다. 특히 사회적일자리의 경우 특정 분야에 집중되어 있고 참여계층 역시 평균적인 취업계층과는 다르므로, 비교대상을 좀 더 구별하여 적용할 필요가 있다.

취업경험, 이직빈도, 최종직장 및 현 직장의 근로시간 등의 항목에서는 집단 간 남녀의 차이가 상이하게 나타났다. 남녀의 취업경험을 살펴보면 사회적일자리 참여자 설문조사에서는 남성의 취업경험이 여성보다 높았으며 남녀가 유의하게 차이를 보였다. 구직자 설문조사의 경우에도 남성의 취업경험이 여성보다 높았으나 남녀의 차이는 알 수 없었다. 반면 노동패널의 경우에는 여성의 취업경험이 남성보다 높았으며, 남녀의 차이는 유의하였다. 이처럼 설문조사와 노동패널의 남녀차이가 상반되게 나타나는 것은 조사대상이 서로 다르기 때문이다. 사회적일자리 참여자 설문조사의 경우 남성의 취업경험이 여성보다 높은 것은 일반 노동시장에 진입하지 못한 미취업 여성이 남성보다 더 많기 때문이라고 해석할 수 있다. 반면 노동패널은 현재 취업 중인 자를 분석 대상으로 했기 때문에 현재 취업 중인 상태에서 과거 직장 경험이 여성이 더 많다는 것은 남성은 여성에 비해 첫 직장을 유지하는 비율이 더 높다고 해석할 수 있다.

이직빈도의 경우 사회적일자리 참여자와 노동패널의 취업자 모두 남성이 여성보다 더 이직이 잦은 것으로 조사되었다. 또한 노동패널에서 나타나는 남녀의 차이보다 사회적일자리 참여자의 남녀차가 크게 나타난다. 하지만 구직자의 경우에는 남녀의 차이를 발견할 수 없었다. 이처럼 남성이 여성보다 이직에 대해 더 자유로운 것은 남성이 직면하는 노동시장이 여성보다 더 유연하다고 이해할 수 있다.

최종직장의 근로시간을 살펴보면, 사회적일자리 참여자의 경우에는 남성이 여성보다 근무시간이 더 많아 남녀의 차이가 발견되었지만, 구직자의 경우에는 남녀차이를 발견할 수 없었다. 이는 두 집단 간 여성의 근로시간이 상이한 결과이며, 사회적일자리에 참여하는 여성의 근로시간이 구직자에 비해 낮았다. 즉, 사회적일자리에 참여하는 여성의 경우 과거 직장의 근무형태가 전일제가 아닌 시간제였을 가능성이 높다고 해석할 수 있다.

현 직장(사회적일자리)의 근로시간을 살펴보면 사회적일자리 참여자와 노동패널 모두 남성이 여성보다 근로시간이 더 많았으나 사회적일자리 참여자의 경우 이러한 성별 차이가 유의하지 않았다. 반면 노동패널에서는 남녀의 근무시간 차이가 유의하였다. 사회적일자리의 경우 일반 노동시장에 비해 남녀의 근무형태가 차이를 보이지 않는다고 할 수 있다.

최종직장 퇴직 후 미취업기간은 여성이 남성보다 더 길게 조사되기는 하였으나 남녀의 차이가 발생한다고 보기는 어려웠다. 연령이나 최종학력의 경우에도 남녀의 차이를 발견하기는 어려웠다. 다만, 참여자 집단의 연령이 남녀 모두 구직자보다 다소 높게 조사되었다. 그 밖에 자녀의 수나 주택보유 여부 역시 남녀의 차이를 발견할 수 없었다.

<표 III-56> 정리 _ 남녀 차

| 분석 항목 | 분석대상 | H_0 : 평균이 동일 | H_0 : 분산이 동일 |
|------------------|------------|----------------|----------------|
| 취업경험 | 참여자 Survey | reject | reject |
| | 구직자 Survey | cannot reject | reject |
| | 노동패널 | reject | reject |
| 이직빈도 | 참여자 Survey | reject | cannot reject |
| | 구직자 Survey | cannot reject | cannot reject |
| | 노동패널 | reject | reject |
| 경력 | 참여자 Survey | reject | reject |
| | 구직자 Survey | reject | reject |
| | 노동패널 | reject | reject |
| 최종 직장 주당 근로시간 | 참여자 Survey | reject | reject |
| | 구직자 Survey | cannot reject | reject |
| 최종 직장 월평균 임금 | 참여자 Survey | reject | reject |
| | 구직자 Survey | reject | cannot reject |
| 미취업기간 | 참여자 Survey | reject | cannot reject |
| | 구직자 Survey | cannot reject | reject |
| 현 직장 주당 근로시간 | 참여자 Survey | cannot reject | reject |
| | 노동패널 | reject | reject |
| 현 직장 월평균 임금 | 참여자 Survey | reject | cannot reject |
| | 노동패널 | reject | reject |
| 연령 | 참여자 Survey | cannot reject | reject |
| | 구직자 Survey | cannot reject | cannot reject |
| | 노동패널 | reject | reject |
| 최종학력 | 참여자 Survey | cannot reject | reject |
| | 구직자 Survey | cannot reject | cannot reject |
| | 노동패널 | reject | cannot reject |
| 결혼경험 | 참여자 Survey | reject | reject |
| | 구직자 Survey | cannot reject | cannot reject |
| | 노동패널 | reject | reject |
| 자녀의 수 | 참여자 Survey | reject | reject |
| | 구직자 Survey | cannot reject | cannot reject |
| | 노동패널 | cannot reject | reject |
| 경제활동 가족원 유무 | 참여자 Survey | reject | cannot reject |
| | 구직자 Survey | reject | cannot reject |
| 주택보유 여부 | 참여자 Survey | cannot reject | cannot reject |
| | 구직자 Survey | cannot reject | cannot reject |
| | 노동패널 | cannot reject | cannot reject |

<표 III-57> 유의수준 _ 분석 대상간 차

| 분석 항목 | 분석대상 | H_0 : 집단 간 남녀의 평균 차이가 동일 | H_0 : 집단 간 남녀의 분산 차이가 동일 |
|------------------|----------|-------------------------------|-------------------------------|
| 취업경험 | 참여자-구직자 | reject | reject |
| | 참여자-노동패널 | reject | cannot reject |
| 이직빈도 | 참여자-구직자 | reject | cannot reject |
| | 참여자-노동패널 | reject | reject |
| 경력 | 참여자-구직자 | reject | cannot reject |
| | 참여자-노동패널 | reject | reject |
| 최종 직장 주당 근로시간 | 참여자-구직자 | reject | reject |
| 최종 직장 월평균 임금 | 참여자-구직자 | reject | reject |
| 미취업기간 | 참여자-구직자 | reject | reject |
| 현 직장 주당 근로시간 | 참여자-노동패널 | cannot reject | reject |
| 현 직장 월평균 임금 | 참여자-노동패널 | reject | reject |
| 연령 | 참여자-구직자 | cannot reject | reject |
| | 참여자-노동패널 | reject | cannot reject |
| 최종학력 | 참여자-구직자 | cannot reject | cannot reject |
| | 참여자-노동패널 | reject | reject |
| 결혼경험 | 참여자-구직자 | reject | reject |
| | 참여자-노동패널 | reject | reject |
| 자녀의 수 | 참여자-구직자 | cannot reject | cannot reject |
| | 참여자-노동패널 | reject | reject |
| 경제활동 가족원 유무 | 참여자-구직자 | cannot reject | cannot reject |
| 주택보유 여부 | 참여자-구직자 | reject | reject |
| | 참여자-노동패널 | reject | cannot reject |

IV. 사회적 일자리 사업 성별차이에 관한 실증분석

앞에서 살펴보았듯이 사회적 일자리 사업은 기본적인 임금구조가 정해져 있고 사업 분야 역시 제한적인 경우가 많다. 따라서 사업의 구조적인 특성으로 인하여 상대적으로 좁은 범위에 속한 특정 계층의 참여가 유도될 가능성이 높다. 이러한 구조적인 자기선택(self selection)의 문제는 정부의 사업 목표 중 하나인 일반적인 취업취약계층을 위한 일자리 창출의 효과를 제한적으로 만들 수 있다. 특히 우리가 본 보고서에서 살펴보고자 하는 성인지적 관점에서는, 사회적 일자리 사업의 선택에 있어 남성과 여성 간에 어떠한 차이가 발생하는지 살펴보는 것이 중요하다. 본 장에서는 임금, 근무형태 등 사회적 일자리 사업에 있어서 성별이 어떠한 영향을 미치는지 분석할 예정이다. 이를 통하여 남성과 여성의 사회적 일자리 사업 참여 행태를 파악하고, 사회적 일자리 사업의 성인지적 개선을 위하여 필요한 정책적 시사점을 도출할 수 있을 것으로 기대한다. 실증분석을 위해서는 제3장에서 소개한 사회적 일자리 창출사업에 대한 설문조사 결과를 이용하기로 한다.

1. 사회적 일자리 사업 참여 확률

설문조사에서 모집한 전체 표본을 대상으로 사회적일자리 사업 참여확률을 결정하는 요인을 살펴보았다. 참여확률은 다양한 요인에 의하여 결정될 수 있는데, 여기서는 성별, 연령, 교육수준, 결혼여부를 고려하였다.

$$P_i = \alpha + \beta_s sex + \gamma_a age + \gamma_{asq} age^2 + \delta_{e1} edu_1 + \delta_{e2} edu_2 + \delta_{e3} edu_3 + \tau_m marriage + \epsilon_i$$

sex 는 여성일 때 1, 남성일 때 0의 값을 가지는 더미 변수이며, edu_1, edu_2, edu_3 은 각각 고등학교 졸업, 대학교 졸업, 대학원 졸업 이상일 경우 1의 값을 가지는 더미 변수이다. $marriage$ 역시 결혼 여부를 나타내는 더미 변수이며, 미혼일 때 1의 값을 가진다. age 는 조사대상의 연령을 나타내는 변수이며, 연령의 증가에 따른 참여확률 변화를 고려하기 위하여 제곱 항을 추가하였다.

개인 i 가 사회적일자리 사업에 참여할 경우 P_i 는 1이며, 그렇지 않을 경우 0의 값을 가지게 된다. 따라서 위의 모형을 probit model을 이용하여 추정하였다.

<표 IV-1> 노동참여확률: Probit model

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------|-----------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------|
| 변수 | participation | participation | participation | participation | participation |
| sex | 1.117*** [0.134] | 1.299*** [0.145] | 1.325*** [0.149] | 1.325*** [0.149] | 1.386*** [0.153] |
| age | | -0.0936** [0.0391] | -0.0761* [0.0395] | -0.0761* [0.0395] | -0.0342 [0.0447] |
| age_sq | | 0.00169*** [0.000447] | 0.00139*** [0.000452] | 0.00139*** [0.000452] | 0.00105** [0.000482] |
| edu1 | | | -1.498*** [0.289] | -1.498*** [0.289] | -1.452*** [0.289] |
| edu2 | | | -1.639*** [0.305] | -1.639*** [0.305] | -1.613*** [0.304] |
| edu3 | | | -0.796 [0.593] | -0.796 [0.593] | -0.832 [0.600] |
| marriage | | | | | 0.467** [0.233] |
| Constant | -0.925*** [0.0992] | -0.35 [0.811] | 0.877 [0.851] | 0.877 [0.851] | -0.445 [1.078] |
| Obs | 1000 | 1000 | 1000 | 1000 | 1000 |

주: *** 99% 신뢰수준에서 유의, ** 95% 신뢰수준에서 유의, * 90% 신뢰수준에서 유의
표준편차는 괄호 안에 표기

사회적일자리사업 참여확률은 성별, 교육수준, 결혼여부가 영향을 미치는 것으로 나타났다. 동일한 연령, 교육수준, 결혼상태일 경우, 여성의 사회적일자리 참여확률이 남성의 확률보다 높았다. 이로부터 사회적일자리사업의 근로 구조가 상대적으로 남성보다 여성이 선호하는 구조로 이루어져 있음을 유추할 수 있다. 앞에서 서술한 바와 같이, 사회적일자리 근무형태가 가정과 직장의 양립이 용이하다거나 근무시간이 상대적으로 적다는 등의 요인 등은 기혼 여성 노동력에게 유리한 방향으로 작용할 수 있다. 교육수준은 참여확률에 음의 영향을 끼치고 있는데, 교육수준이 높아질수록 사회적일자리 참여할 확률은 낮아지게 된다. 사회적일자리 낮은 임금수준과 일관성을 보이는 결과이다.

2. 사회적일자리 참여자 월평균 임금

기본적으로 사회적일자리에 대한 인건비는 정부로부터의 보조에 의존하고 있으며 80만 원 정도의 임금수준에서 결정되어 있다. 그러나 실제로는 정부로부터 지원받는 인건비 이외에 성과급이나 추가 수당 등의 형태로 지급되는 임금이 존재하고 있다. 설문조사 결과에 따르면 전체 참여자 가운데 80만원에서 90만원의 임금을 받는 사람이 45%로 가장 많은 비중을 차지하고는 있으나, 90만원 이상의 임금을 받고 있는 참여자 역시 전체의 39%에 달한다.

사회적일자리 참여자 416명만을 대상으로, 월평균 임금을 결정하는 요인을 분석하였다. 참여확률 분석 모형에서와 마찬가지로 성별, 연령, 교육수준의 정보를 기본적으로 사용하였다. 또한 임금수준은 근무형태, 근속기간 등의 영향을 받을 수 있으므로, 이에 관한 변수 역시 포함하였다.

$$w_i = \alpha + \beta X_i + \gamma Z_i + \epsilon_i$$

X_i 는 개인 i 의 기본적 특성으로, 성별, 연령, 교육수준을 포함한다. 성별과 교육수준은 1절에서 사용한 것과 동일한 더미변수이다. 연령 역시 제곱 항을 포함하였다. Z_i 는 개인 i 가 참여하고 있는 사회적일자리의 근무형태와 근속기간을 포함하는 변수이다. 근무형태는 전일제일 경우 0, 시간제일 경우 1의 값을 가지는 더미변수이며, 근속기간은 현재 참여하고 있는 사회적일자리를 지속해오고 있는 기간을 의미한다. 근속기간과 임금수준은 설문조사 질문 형태에 의하여 범주형 변수의 형태를 가지고 있으므로, 해당 선택지의 중간값을 이용하여 고려하였다. 임금수준은 0 이상의 값을 가지는 변수이므로, *tobit model*을 이용하여 추정하였다. 추정결과는 <표 IV-2>에 정리하였다.

추정결과, 동일한 조건의 여성참여자가 남성참여자보다 더 낮은 수준의 임금을 받고 있음을 알 수 있다. 월평균 임금이 높은 이유는 두 가지 이유에 기인할 수 있다. 첫째, 근로시간이 상대적으로 많기 때문에 임금이 증가한 경우와 둘째, 근로시간에는 차이가 없으나 시간당 임금수준이 높기 때문에 임금이 증가한 경우의 두 가지이다. 남성의 월평균 임금이 높은 이유를 살펴보기 위해서는 시간당 임금 결정요인 역시 분석해야 할

것이다. 이는 다음의 절에서 살펴보기로 하자.

<표 IV-2> 월평균 임금수준: tobit model

| | (-1) | (-3) | (-5) | (-7) | (-9) |
|--------------|------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| VARIABLES | model | model | model | model | model |
| sex | -0.0747*** [0.0228] | -0.103*** [0.0230] | -0.0802*** [0.0225] | -0.0785*** [0.0223] | -0.0780*** [0.0216] |
| age | | 0.0124** [0.00519] | 0.0144*** [0.00500] | 0.0135*** [0.00498] | 0.0166*** [0.00479] |
| age_sq | | -0.000189*** [5.51e-05] | -0.000200*** [5.30e-05] | -0.000192*** [5.27e-05] | -0.000208*** [5.05e-05] |
| part time | | | -0.159*** [0.0274] | -0.159*** [0.0272] | -0.148*** [0.0261] |
| exp | | | | 0.00220** [0.000935] | 0.00204** [0.000892] |
| edu1 | | | | | 0.0346 [0.0251] |
| edu2 | | | | | 0.149*** [0.0296] |
| edu3 | | | | | 0.281*** [0.0707] |
| Constant | 4.506*** [0.0185] | 4.386*** [0.112] | 4.332*** [0.108] | 4.325*** [0.107] | 4.157*** [0.106] |
| sigma | 0.220*** [0.00763] | 0.207*** [0.00716] | 0.199*** [0.00689] | 0.197*** [0.00685] | 0.188*** [0.00653] |
| Observations | 416 | 416 | 416 | 416 | 416 |

주: *** 99% 신뢰수준에서 유의, ** 95% 신뢰수준에서 유의, * 90% 신뢰수준에서 유의
표준편차는 괄호 안에 표기

3. 참여자 시간당 임금

월평균 임금에 대한 tobit model 추정 시와 마찬가지로, 사회적일자리 참여자 416명만을 대상으로 시간당 임금의 결정요인을 분석하였다. 월평균 임금 결정요인 추정모형에 사용한 변수를 그대로 사용하되, 임금변수만을 시간당 임금변수로 대체하였다. 시간당 임금은 월평균 임금을 월평균 근로시간으로 나눈 값으로 정의하였는데, 월평균

근로시간은 주당 평균 근로시간에 4를 곱한 값으로 사용하였다.

$$hourly w_i = \alpha + \beta X_i + \gamma Z_i + \epsilon_i$$

시간당 임금 역시 음수 값은 관측되지 않으므로, 이를 고려하여 tobit model을 이용하여 추정하였다.

<표 IV-3> 시간당 임금: tobit model

| | (-1) | (-3) | (-5) | (-7) | (-9) |
|-----------|----------------------|------------------------|------------------------|--------------------------|--------------------------|
| VARIABLE | model | model | model | model | model |
| sex | 0.00543 [0.0335] | 0.0129 [0.0360] | -0.0281 [0.0348] | -0.0313 [0.0344] | -0.028 [0.0338] |
| age | | -0.00417 [0.00813] | -0.00768 [0.00774] | -0.00592 [0.00768] | -0.00183 [0.00750] |
| age_sq | | 4.90E-05 [8.63e-05] | 6.84E-05 [8.20e-05] | 5.40E-05 [8.13e-05] | 3.16E-05 [7.91e-05] |
| part time | | | 0.285*** [0.0424] | 0.286*** [0.0419] | 0.299*** [0.0409] |
| exp | | | | -0.00432*** [0.00144] | -0.00455*** [0.00140] |
| edu1 | | | | | 0.0236 [0.0393] |
| edu2 | | | | | 0.185*** [0.0463] |
| edu3 | | | | | 0.287*** [0.111] |
| Constant | 1.601*** [0.0272] | 1.675*** [0.175] | 1.773*** [0.167] | 1.787*** [0.165] | 1.583*** [0.166] |
| sigma | 0.324*** [0.0112] | 0.324*** [0.0112] | 0.308*** [0.0107] | 0.304*** [0.0105] | 0.295*** [0.0102] |
| Obs | 416 | 416 | 416 | 416 | 416 |

주: *** 99% 신뢰수준에서 유의, ** 95% 신뢰수준에서 유의, * 90% 신뢰수준에서 유의
표준편차는 괄호 안에 표기

근로형태, 근속기간, 교육수준 등 임금수준을 결정하는 다양한 요인들을 포함할수록, 월평균 임금에서와 마찬가지로 여성의 시간당 임금이 남정보다 낮은 것으로 나타나고 있다. 그러나 성별의 영향이 통계적으로 유의하지는 않은 것으로 비추어 볼 때, 사회

적일자리 사업에서 남성의 월평균 임금이 높은 것은 우선적으로 남성이 여성보다 장시간 일하기 때문인 것으로 보인다. 그러나 통계적으로 유의하지는 않지만 여성의 시간당 임금수준이 낮게 나타나고 있는 성별 영향 역시 간과해서는 안 될 것이다. 이는 여성 참여 비율이 높은 사회적일자리 분야의 임금수준이 상대적으로 낮게 책정되어 있거나 또는 추가수당 등의 체계가 정비되어 있지 않기 때문일 수 있다.

4. 노동시간

남성 사회적일자리 참여자가 상대적으로 장시간 일하는지 확인하기 위하여, 사회적일자리 노동시간에 어떠한 요인들이 영향을 미치는지 살펴보았다.

$$hour_i = \alpha + \beta X_i + \gamma Z_i + \epsilon_i$$

$hour_i$ 는 i 가 사회적일자리에 투입하고 있는 노동시간이며 범주형 변수의 중간값을 이용하였다. 기본 변수 X_i 에는 성별 더미, 연령, 교육수준 더미, 결혼여부 더미를 포함하였으며, Z_i 에는 근무형태 더미를 고려하였다.

추정 결과 예상한대로 남성의 근로시간이 길었으며, 그 차이 역시 통계적으로 유의하였다. 이는 앞서 설문조사 결과의 기초 분석과 일치하는 결과이다. 사회적일자리에 참여하는 남성의 경우, 전일제 근무를 통하여 상대적으로 장시간동안 일하고 있으며 결과적으로 받게 되는 임금 역시 참여 여성보다는 높다. 이는 남성 참여자가 가정의 제1소득원일 확률이 높음을 의미한다. 그러나 사회적일자리가 다른 일자리에 비하여 임금수준이 낮음을 고려한다면, 이러한 수준의 임금을 지불받고 있는 남성은 앞서 살펴보았듯이 장기실업에서 탈출하였거나 낮은 학력수준 또는 높은 연령의 취업취약계층일 가능성이 높다. 반대로 여성의 경우 상대적으로 적은 노동시간을 택하면서 가정의 부수적인 소득을 위하여 일하고 있으므로, 이들을 취업취약계층으로 보기에 어렵다.

<표 IV-4> 노동시간: tobit model

| | (-1) | (-3) | (-5) | (-7) | (-9) |
|-----------|---------------------|--------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| VARIABLES | model | model | model | model | model |
| sex | -1.635* [0.942] | -2.594*** [0.985] | -2.477** [0.967] | -2.548** [0.989] | -2.636*** [0.995] |
| age | | 0.453** [0.222] | 0.384* [0.219] | 0.334 [0.264] | 0.318 [0.265] |
| age_sq | | -0.00635*** [0.00236] | -0.00579** [0.00232] | -0.00539** [0.00260] | -0.00527** [0.00260] |
| exp | | | 0.167*** [0.0411] | 0.167*** [0.0411] | 0.169*** [0.0411] |
| marriage | | | | -0.573 [1.668] | -0.546 [1.682] |
| edu1 | | | | | 0.613 [1.159] |
| edu2 | | | | | -0.415 [1.360] |
| edu3 | | | | | 1.549 [3.252] |
| Constant | 41.20*** [0.765] | 35.58*** [4.781] | 35.07*** [4.691] | 36.65*** [6.580] | 36.89*** [6.790] |
| sigma | 9.113*** [0.316] | 8.851*** [0.307] | 8.681*** [0.301] | 8.679*** [0.301] | 8.667*** [0.300] |
| Obs | 416 | 416 | 416 | 416 | 416 |

주: *** 99% 신뢰수준에서 유의, ** 95% 신뢰수준에서 유의, * 90% 신뢰수준에서 유의
표준편차는 괄호 안에 표기

5. 근무형태

남성 참여자와 여성 참여자의 노동시간 차이는 근무형태의 차이에서도 드러난다. 성별, 결혼여부 등이 시간제 사회적일자리 선택 확률에 미치는 영향을 살펴보기 위하여 다음의 식을 probit model로 추정하였다.

$$P_{parttime_i} = \alpha + \beta X_i + \gamma Z_i + \epsilon_i$$

$P_{parttime_i}$ 는 사회적일자리 참여자 i 가 시간제 근무를 택할 경우 1, 전일제 근무를

택할 경우 0의 값을 가진다. X_i 는 성별, 연령, 결혼 여부 등 앞서 살펴본 추정식과 동일한 변수를 포함하고 있으며, 추가적으로 가족 내 본인 외 경제활동 구성원의 유무와 자녀의 수에 대한 변수 역시 고려하고 있다. 전자는 가족 내에 본인 이외에 경제활동을 통하여 소득을 얻고 있는 구성원이 있을 경우 1, 그렇지 않을 경우 0의 값을 가지는 더미 변수이다.

추정결과를 살펴보면, 여성이 남성보다 시간제 근무를 택할 확률이 높았다. 또한 가족 내에 다른 소득원이 없을 경우 전일제 근무를 택할 확률이 높게 나타났다. 기혼일수록, 자녀가 적을수록 시간제를 택하는 것으로 나타나고 있으나 그 결과가 통계적으로 유의하지는 않다.

<표 IV-5> 근무형태: probit model

| VARIABLES | -1 parttime | -2 parttime | -3 parttime | -4 parttime |
|----------------------|-----------------------|-----------------------|----------------------|----------------------|
| sex | 1.439*** [0.433] | 1.455*** [0.432] | 1.453*** [0.433] | 1.426*** [0.431] |
| age | 0.219** [0.108] | 0.251* [0.129] | 0.247* [0.129] | 0.254** [0.128] |
| age_sq | -0.00158 [0.00106] | -0.00184 [0.00121] | -0.0018 [0.00122] | -0.0018 [0.00120] |
| marriage | | 0.348 [0.749] | 0.358 [0.753] | -0.195 [0.810] |
| other earning person | | | -0.0964 [0.309] | -0.159 [0.313] |
| child | | | | -0.346 [0.220] |
| Constant | -10.93*** [2.595] | -11.89*** [3.363] | -11.80*** [3.373] | -11.41*** [3.321] |
| Observations | 416 | 416 | 416 | 416 |

주: *** 99% 신뢰수준에서 유의, ** 95% 신뢰수준에서 유의, * 90% 신뢰수준에서 유의
표준편차는 괄호 안에 표기

6. 계약기간

사회적일자리의 계약기간에 성별 차이가 존재하는지 살펴보기 위하여 다음의 추정을 실시하였다.

$$contract_i = \alpha + \beta X_i + \gamma Z_i + \epsilon_i$$

$contract_i$ 는 i 가 사회적일자리 계약 시 근무하기로 한 계약기간을 나타낸다. 기본변수 X_i 에는 성별, 연령, 교육수준, 결혼여부, 가족 내 소득원 여부를 포함하였다. 그리고 Z_i 에는 월평균 임금 변수를 포함하였다.

<표 IV-6> 계약기간: tobit model

| | -1 | -3 | -5 | -7 | -9 |
|-------------------------|---------------------|-----------------------|-----------------------|------------------------|-----------------------|
| VARIABLES | model | model | model | model | model |
| sex | -1.607* [0.945] | -2.089** [1.013] | -2.328** [1.033] | -1.528 [1.047] | -1.562 [1.047] |
| age | | 0.249 [0.229] | 0.276 [0.229] | 0.359 [0.271] | 0.349 [0.271] |
| age_sq | | -0.00317 [0.00243] | -0.00359 [0.00245] | -0.00447* [0.00268] | -0.00432 [0.00269] |
| wage | | | -0.0254 [0.0225] | -0.0126 [0.0233] | -0.012 [0.0233] |
| edu1 | | | | -4.912*** [1.191] | -4.984*** [1.194] |
| edu2 | | | | -4.450*** [1.438] | -4.497*** [1.439] |
| edu3 | | | | -5.114 [3.413] | -5.028 [3.413] |
| marriage | | | | 1.049 [1.736] | 1.028 [1.735] |
| other earning person | | | | | -0.692 [0.964] |
| Constant | 16.86*** [0.767] | 12.98*** [4.916] | 15.10*** [5.256] | 15.26** [7.268] | 15.62** [7.280] |
| sigma | 9.139*** [0.317] | 9.100*** [0.316] | 9.086*** [0.315] | 8.891*** [0.308] | 8.885*** [0.308] |
| Observations | 416 | 416 | 416 | 416 | 416 |

주: *** 99% 신뢰수준에서 유의, ** 95% 신뢰수준에서 유의, * 90% 신뢰수준에서 유의
표준편차는 괄호 안에 표기

추정 결과에 따르면, 여성의 계약기간이 남성의 계약기간보다 짧은 것으로 나타났으

나 유의한 수준은 아니다. 계약기간에 영향을 미치는 변수는 교육 수준인 것으로 보이는데, 교육수준이 높을수록 계약기간이 짧았다. 교육수준이 높은 계층일수록 노동시장에서 이직할 확률이 상대적으로 높으므로, 계약기간이 긴 사회적일자리를 선택할 필요성이 적어지게 된다.

7. 참여의향

지금까지 사회적일자리 참여자를 대상으로 분석한 것과 달리, 여기서는 사회적일자에 참여하고 있지 않은 구직자만을 대상으로 하기로 한다. 사회적일자리 참여 의향이 있는 구직자의 특성을 파악하기 위하여 다음의 식을 추정하였다.

$$willingness_i = \alpha + \beta X_i + \gamma Z_i + \epsilon_i$$

$willingness_i$ 는 구직자가 사회적일자리 참여의향이 있을 경우 1, 그렇지 않을 경우 0의 값을 가지는 변수이다. 성별, 연령, 결혼여부, 자녀 수 등을 포함하는 기본변수 X_i 와 미취업 기간, 최근 직장의 월평균 임금을 포함하는 직업관련 변수 Z_i 의 영향을 살펴보았다.

<표 IV-7> 참여의향: probit model

| | -1 | -2 | -3 | -4 | -5 | -6 |
|----------------------|---------------------|------------------------|------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| VARIABLES | will | will | will | will | will | will |
| sex | 0.367** [0.178] | 0.457** [0.182] | 0.421** [0.185] | 0.298 [0.196] | 0.261 [0.200] | 0.225 [0.203] |
| age | | 0.0254*** [0.00820] | 0.0245*** [0.00848] | 0.0265*** [0.00866] | 0.0202* [0.0112] | 0.0202* [0.0112] |
| unemp | | | 0.0113 [0.0121] | 0.0117 [0.0121] | 0.0118 [0.0121] | 0.0117 [0.0121] |
| ex wage | | | | -0.00415** [0.00204] | -0.00436** [0.00206] | -0.00434** [0.00206] |
| marriage | | | | | -0.209 [0.238] | -0.248 [0.240] |
| other earning person | | | | | | -0.253 [0.209] |
| Constant | 0.373*** [0.108] | -0.639* [0.341] | -0.672* [0.353] | 0.00355 [0.485] | 0.379 [0.647] | 0.467 [0.652] |
| Obs | 584 | 584 | 566 | 566 | 566 | 566 |

주: *** 99% 신뢰수준에서 유의, ** 95% 신뢰수준에서 유의, * 90% 신뢰수준에서 유의
표준편차는 괄호 안에 표기

연령, 결혼여부 등 다른 모든 조건이 동일하다면 여성의 참여 의향이 남성보다 높았다. 이는 현재의 사회적일자리 사업이 여성노동력이 집중되는 분야를 중심으로 구성되어 있기 때문일 수 있다. 미취업 기간이 길수록 참여의향을 보일 확률이 높았으며, 연령이 높을수록 참여의향을 보일 확률이 높았다. 반면에 이전 직장의 임금수준이 높을수록 참여의향을 보이지 않았다. 이는 사회적일자리 사업이 장기실업, 고연령, 저임금의 취업취약계층을 끌어들이 수 있는 유인이 있음을 의미한다.

8. 소결

지금까지 사회적일자리 참여확률과 참여 행태, 참여 의향 등에 영향을 미치는 요인들을 분석하였다. 성별 차이의 차이가 참여확률, 행태, 의향 등에 차이를 가져오는지에 초점을 맞추었으며, 결혼여부나 경제활동 가족 유무와 같은 변수들의 영향도 살펴보았다. 이를 통하여 사회적일자리에 주로 참여하고 있는 계층의 특성을 파악하고, 특히 사회적일자리 사업이 어떠한 여성 계층의 노동공급에 영향을 미치고 있는지 알아보았다.

사회적일자리사업 참여확률은 성별, 교육수준, 결혼여부가 영향을 미치는 것으로 나타났다. 동일한 연령, 교육수준, 결혼상태일 경우, 여성의 사회적일자리 참여확률이 남성의 확률보다 높았다. 이로부터 사회적일자리사업의 근로 구조가 상대적으로 남성보다 여성이 선호하는 구조로 이루어져 있음을 유추할 수 있다. 특히, 학력수준이 낮은 기혼여성의 참여확률이 높게 나타났다. 앞에서 서술한 바와 같이, 사회적일자리의 근무형태가 가정과 직장의 양립이 용이하다거나 근무시간이 상대적으로 적다는 등의 요인 등은 기혼 여성 노동력에게 유리한 방향으로 작용할 수 있다.

그러나 높은 여성참여율과는 반대로, 동일한 학력이나 근무기간 등의 조건을 가진 여성참여자가 남성참여자보다 더 낮은 수준의 임금을 받고 있음을 알 수 있다. 월평균 임금이 높은 이유 근로시간이 상대적으로 많기 때문이거나 시간당 임금수준이 높기 때문일 수 있다. 실제로 시간당 임금의 결정 요인을 분석해 본 결과, 유의하지는 않지만 월평균 임금에서와 마찬가지로 여성의 시간당 임금이 남성보다 낮았다. 따라서 사회적일자리 사업에서 남성의 월평균 임금이 높은 우선적 이유는 남성이 여성보다 장시간 일하기 때문인 것으로 보인다. 그러나 여성 참여 비율이 높은 사회적일자리 분야의 임금수준이 상대적으로 낮게 책정되어 있거나 또는 추가수당 등의 체계가 정비되어 있지 않기 때문일 가능성 역시 배제할 수 없다.

위의 결과는 사회적일자리 근무시간 결정요인 분석에서도 재확인된다. 남성의 경우 전일제 근무를 통하여 상대적으로 장시간동안 일하고 있으며 결과적으로 받게 되는 임금 역시 참여 여성보다는 높다. 이는 남성 참여자가 가정의 제1소득원일 확률이 높음을 의미한다. 그러나 사회적일자리가 다른 일자리에 비하여 임금수준이 낮음을 고려한다면, 이러한 수준의 임금을 지불받고 있는 남성은 앞서 살펴보았듯이 장기실업에서 탈출하였거나 낮은 학력수준 또는 높은 연령의 취업취약계층일 가능성이 높다. 반대로 여성의 경우 상대적으로 적은 노동시간을 택하면서 가정의 부수적인 소득을 위하여 일하고 있으므로, 취업취약계층이라기 보다는 가정의 제2소득원으로서 노동시장에 참여하고 있을 가능성이 높다. 이는 여성이 남성보다 시간제 근무를 택할 확률이 높다는 분석 결과와도 일치한다.

사회적일자리 계약기간에 있어서는 여성의 계약기간이 남성의 계약기간보다 짧은 것으로 나타났으나 유의한 수준은 아니어서, 계약 형태에 성별의 영향이나 어떠한 차별이 존재하지는 않는 것으로 보인다.

결론적으로, 사회적일자리 사업이 남성과 여성의 노동공급에 미치는 성별 영향은 상이한 것으로 나타났다. 남성의 경우 미취업 기간이 긴 장기실업 계층의 참여가 상대적으로 높았고, 전일제 근로나 장시간 근로를 선호하였다. 그러나 여성의 경우 노동시장을 일시적으로 탈출하였다가 재진입하는 기혼 여성의 참여가 활발하였고, 상대적으로

적은 근로시간으로 낮은 임금을 받는 형태의 참여를 선호하였다. 이는 사회적일자리의 형태가 취업취약계층의 여성에게 유리하기보다는 제2소득원으로서의 여성에게 유리하기 때문이다. 사회적일자리의 임금이 낮고 경직적이며 근무 형태 역시 유연하기 때문에 유보임금이 낮은 기혼 여성 노동의 유입이 일어날 가능성이 높아지게 된다.

V. 요약 및 정책적 시사점

1. 요약

1997년 아시아 경제위기에 직면하여 우리나라의 실업률이 종전의 2%대에서 7%대로 급상승하였다. IMF 위기에 직면하여 급등한 실업률을 낮추는 것이 당시의 경제정책의 급선무였다. IMF 직후 실업대책의 일환으로 추진된 공공근로사업에 시민사회단체들이 정부의 파트너로 참여하여 취약계층이 공급주체가 되는 사회서비스를 도입한 데서부터 사회적 일자리 사업은 출발하였다. 따라서 사회적일자리 사업은 정부 재정지원 사업으로서의 성격이 강하며, 이를 통해 우리나라 경제규모에 비해 크게 부족한 사회서비스의 확충을 꾀하였다고 볼 수 있다.

사회적 일자리 사업은 취약계층에 대한 일자리 제공과 사회적으로 필요하나 공급이 충분하지 못했던 사회서비스를 확충하는 방향으로 전개되었다. 사회적 일자리 사업은 그 성과를 인정받으면서 점점 확대되어 2003년 노동부의 시범사업으로 시작한 것이 이후 노동부, 보건복지가족부, 교육과학기술부 등 여러 부처로 확대되었다. 여러 부처가 사회적 일자리 사업을 시행하게 되었을 뿐 아니라, 부서 내에서도 사회적 일자리 사업의 중요도는 지속적으로 증가하고 있다.

노동부가 실시한 사회적 일자리 사업에 대한 데이터를 사용하여 사회적 일자리 사업을 분석한 결과, 첫째, 사회적 일자리 사업 참가자의 80%는 여성으로 여성이 압도적으로 많았으며, 둘째, 여성의 참가비율은 2007년 이후 감소하고 있으며, 이러한 경향은 사회적 기업의 확대와 연관이 있는 것으로 보인다. 셋째, 사회적 기업은 고령자나 저학력과 같이 취업취약계층에 대해 일자리를 제공한다는 목적을 달성하고 있는 것으로 나타났다.

사회적일자리 창출사업에 참여하는 자를 대상으로 실시한 설문조사 결과를 바탕으로 구직자와 노동패널의 취업자와 비교하여 남녀의 차이를 살펴본 결과, 대부분의 조사항목에서 남녀의 차이가 발견되었으며, 조사대상 집단에 따라 남녀차이는 상이한 것으로 나타났다. 구체적으로 살펴보면, 경력의 경우, 사회적일자리 참여자, 구직자, 그리고 노동패널의 취업자 세 집단 모두 남성이 여성보다 높은 경력을 갖고 있었으며, 남녀의 차이가 유의하였다. 또한 이러한 남녀의 성별 차이는 사회적일자리 참여자가 구직자나

노동패널의 취업자보다 크게 나타났다. 즉, 사회적일자리에 참여하고 있는 여성은 다른 집단의 여성에 비하여 직업경력이 낮은 여성으로 구성되어 있다고 할 수 있다.

둘째, 최종직장의 월평균 임금은 사회적일자리에 참여하고 있는 집단과 이에 대해 인지하고는 있으나 참여하고 있지 않은 구직자 집단의 남녀 차이를 비교한 결과, 두 집단 모두 남성의 월평균 임금이 여성보다 높게 나타났다.

셋째, 취업경험, 이직빈도, 최종직장 및 현 직장의 근로시간 등의 항목에서도 집단 간 남녀의 차이가 상이하게 나타났다.

이상의 분석에 더하여 개인의 행동에 영향을 미치는 여러 요인을 통제한 후에 성별 차이의 차이가 참여확률, 행태, 의향 등에 차이를 가져오는지에 초점을 맞추어 분석한 결과, 사회적일자리사업 참여확률은 성별, 교육수준, 결혼여부가 영향을 미치는 것으로 나타났다. 동일한 연령, 교육수준, 결혼상태일 경우, 여성의 사회적일자리 참여확률이 남성보다 12%~39% 정도 높게 나타났다. 아울러 참여의향을 분석한 결과, 여성의 참여의향이 남성보다 23~46% 정도 높은 것으로 나타났다. 참여의향, 참여확률 모두 여성이 남성보다 높다는 이상의 결과로부터 사회적 일자리사업의 근로 구조가 상대적으로 남성보다 여성이 선호하는 구조로 이루어져 있음을 유추할 수 있다.

높은 여성참여율과는 반대로, 동일한 학력이나 근속기간 등의 조건을 가진 여성참여자가 남성참여자보다 더 낮은 수준의 임금을 받고 있었는데 이는 남성이 여성보다 장시간 일하기 때문인 것으로 나타났다. 위의 결과는 사회적일자리 근무시간 결정요인 분석에서도 재확인할 수 있었다.

결론적으로, 사회적일자리 사업이 남성과 여성의 노동공급에 미치는 성별 영향은 상이한 것으로 나타났다. 남성의 경우 미취업 기간이 긴 장기실업 계층의 참여가 상대적으로 높았고, 전일제 근로나 장시간 근로를 선호하였다. 그러나 여성의 경우 노동시장을 일시적으로 탈출하였다가 재진입하는 기혼 여성의 참여가 활발하였고, 상대적으로 적은 근로시간으로 낮은 임금을 받는 형태의 참여를 선호하였다. 이는 사회적일자리 형태가 취업취약계층의 여성에게 유리하기보다는 제2소득원으로서의 여성에게 유리하기 때문이다. 사회적일자리 임금이 낮고 경직적이며 근무 형태 역시 유연하기 때문에 유보임금이 낮은 기혼 여성 노동의 유입이 일어날 가능성이 높아지게 된다.

2. 정책적 시사점

노동부의 사회적 일자리 사업에 한정하여 분석한 결과, 사회적 일자리 사업은 취업취약계층에게 일자리를 제공한다는 본래의 목적은 달성하고 있는 것으로 나타났다. 단, 취업취약계층에 일자리를 제공한다는 것이 반드시 실업대책으로서 효과적이었다고는 하기 어렵다. 왜냐하면, 사회적 일자리 사업에 참가한 사람들은 기존의 구직자보다도 비 경제활동 상태에서 참가하는 경우가 많은데, 이 경우 실업률과는 무관하기 때문이다. 따라서 실업대책으로서의 효과에 대해서는 어느 정도 유보를 해야 할 것으로 여겨진다. 한편, 사회적 일자리의 규모가 지속적으로 증가하고, 참여하는 인원도 증가하고 있다는 점으로 판단할 때, 사회 서비스의 확충은 충실히 수행되고 있는 것으로 여겨진다.

사회적 일자리 사업을 성인지적 입장에서 평가하면, 임금이나 자격요건에 남녀 간의 차이가 없어 상당히 양성평등적인 사업이라고 할 수 있다. 그러나 실제로 사회적 일자리 사업에 참여하고 있는 참가자의 성별 분포를 보면 여성이 80%에 이르고 있는 등 성 비율이 심하게 편중되어 있다. 이렇듯 여성의 비율이 압도적으로 높은 이유로는 사회적 일자리 사업이 전통적으로 여성이 진출하기 쉬운 업종이 주를 이루고 있다는 것을 들 수 있다. 그러나 사회적 일자리 사업에 참가하겠다는 것에 대한 설문조사 결과 사회적 일자리에 참여할 의사가 있다고 밝힌 비율이 남성과 여성에 큰 차이가 없게 나타났다. 이는 남성도 사회적 일자리에 대해 관심이 없지는 않으나 실제로 참여하지 않는다는 것은 사회적 일자리가 업종 외의 다른 요인이 참여를 억제하고 있다고 할 수 있다.

사회적 일자리에 관심이 있으면서도 남성이 적극적으로 참가하지 않는 가장 큰 이유로서는 사회적 일자리가 6개월에서 1년, 길어도 2년 정도의 단기적인 일자리를 제공한다는 데 있다고 여겨진다. 즉, 남성의 경우 대부분이 가정의 주 수입원이라는 것을 감안할 때 설령 이용가능하다고 하더라도 단기적인 일자리는 선택 받아들이기 어려우리라 생각된다.

이미 여러 번 설명하였으나 사회적 일자리는 출발부터 취업취약계층을 대상으로 단기적으로 일자리를 제공하는 것을 목표로 출발하였던 만큼 당장 이를 변경하는 것은 어려우리라 생각되나, 남성의 수요를 고려하여 남성의 참여를 제고하기 위해서는 장기적인 일자리 제공을 고려해야 할 것으로 여겨진다. 이러한 의미에서 사회적 일자리를 사

회적 기업으로 전환하고 있는 것은 매우 적합한 방향이라고 여겨진다.

사회적기업의 육성을 위해서는 향후 사회적 기업으로 발전할 가능성이 있는 업종을 꾸준히 발굴하여 적극적으로 키워 나가려는 노력이 수반되어야 한다. 예를 들면, 재생에너지 사업 같이 서비스에 대한 수요는 있지만 공급이 적은 틈새 분야를 개척하거나, 노인 장기요양 보험 제도처럼 새로운 제도의 도입으로 요양보호사 교육 및 양성 등 신규 시장이 창출된 경우가 사회적 기업 육성의 좋은 기회를 제공할 것으로 생각한다.

아울러 사회적 일자리를 디딤돌로 다른 곳으로 전직하는 것을 지원하기 위해서는 사회적 일자리에 교육·훈련 기능을 강화할 필요가 있다고 하겠다. 특히 사회적 일자리가 취업취약계층을 대상으로 하는 만큼 이들을 노동시장, 그것도 취업으로 유도하기 위해서는 교육·훈련은 필수불가결한 요인이라고 생각된다.

마지막으로, 사회적 기업의 활성화를 위해서는 기존의 기업을 사회적 기업으로 전환시킬 필요성도 있으며, 이를 위해서는 사회적 기업의 인증 기준을 완화할 필요가 있다고 여겨진다. 특히 현행의 이윤조건은 너무 엄격하여 사회적 기업으로 등록하는데 장애가 되고 있다고 여기는 바 이에 대한 기준 완화가 필요하다고 여겨진다.

참고문헌

- 김혜원, '사회서비스 일자리사업의 평가와 개선방향', 세미나 자료, 2009
- 노동부, 『사회적일자리 창출사업 및 사회적기업 육성정책』, 일자리창출 지원과, 2008.6
- 사회투자지원재단·노동부, 『해외 사회적기업 법제도 현황』, 사회적경제와 사회적기업 시리즈 6, 2009
- 석재은, 「노인요양보험제도 실시에 따른 일자리창출조사」, (재)실업극복국민재단 정책연구원 1주년기념 심포지엄, 2007.6
- (재)실업극복국민재단 함께일하는사회, 『2007년도 노동부 사회적일자리 창출사업 연구보고서』, 2008
- 이승규, 「사회적 기업 평가도구 개발」, (재)실업극복국민재단 정책연구원 1주년기념 심포지엄, 2007.6
- 이석원, 실업자 직업훈련 사업의 분포적 효과 : 분위수 회귀식을 사용한 분석, 행정논총, 서울대학교 한국행정연구소, 2006
- 이해춘, 「CVM을 이용한 학교 도서관 공공 투자의 사회적 가치 추정」, 『공공정책연구』 제18호, 한국공공정책학회, pp.63-83, 2005.9.
- 한국고용정보원, 『사회적일자리 창출사업의 실태와 정책적 효과』, 한국고용정보원, 2009
- 홍현미라, 「노동부 사회적일자리사업의 현황 및 특징, 정책제언: 2005~2007년 사업에 대한 추이분석」, 『사회적기업연구』, 창간호, (사)사회적기업연구원, 2008.6
- Buchinsky, M.(1998), The Dynamic of Changes in the Female Wage Distribution in the USA: A Quantile Regression Approach." Journal of Applied Econometrics, 13, pp. 1-30.
- Hamid R. Davoodi, *How Useful Are Benefit Incidence Analyses of Public Education and Health Spending?*, IMF, 2003
- Demery, Lionel, "Analyzing the Incidence of Public Spending. The Impact of Economic Policies on Poverty and Income Distribution." *Evaluation Techniques and Tools*, World Bank and Oxford University Press, 2003, pp.41-68.
- Leonard, Jonathan S.(1984), The Impact of Affirmative Action on Employment,

Journal of Labor Economics, Vol.2, No.4, pp.439~463.

L. Venkatachalam, *The contingent valuation method; a review, Environmental Impact Assessment Review*, 2003.6.

Kathleen M. Painter, Robert Douglas Scott II, Philip R. Wandschneider, Kenneth L. Casavant, "Using Contingent Valuation to Measure User and Nonuser Benefits: An Application to Public Transit", *Review of Agricultural Economics*, Vol. 24, No. 2, pp. 394- 409, 2002.

Koenker, Roger & Bassett, Jr., Gilbert (1978), Regression Quantile, *Econometrica*, 46(1): 33-50.

Pendakur, Krishna & ravi(2007), Minority Earnins Disparity Across the Distribution, *Canadian Public Policy*, vol.33, No.1, pp.41~61.

Tannuri Pianto & Pianto(2002), Informal Employment in Brazil - A Choice at the Top and Segmentation at the Bottom; A Quantile Regression Approach, universidade de brasilia departamento de economia

<부표 1> 성별·연령별 참가자 인원 및 비율 추이

| <인원> | 2004 | | | 2005 | | | 2006 | | | 2007 | | | 2008 | | | 전체 | | |
|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|--------|
| | 여성 | 남성 | total | 여성 | 남성 | total | 여성 | 남성 | total | 여성 | 남성 | total | 여성 | 남성 | total | 여성 | 남성 | total |
| -20 | 13 | 10 | 23 | 6 | 12 | 18 | 17 | 12 | 29 | 18 | 17 | 35 | 41 | 42 | 83 | 95 | 93 | 188 |
| 20-29 | 1,081 | 316 | 1,397 | 843 | 282 | 1,125 | 1,139 | 416 | 1,555 | 1,233 | 507 | 1,740 | 1,231 | 597 | 1,828 | 5,527 | 2,118 | 7,645 |
| 30-39 | 1,411 | 333 | 1,744 | 1,074 | 287 | 1,361 | 1,664 | 420 | 2,084 | 2,184 | 520 | 2,704 | 1,786 | 705 | 2,491 | 8,119 | 2,265 | 10,384 |
| 40-49 | 1,396 | 207 | 1,603 | 1,078 | 158 | 1,236 | 2,168 | 266 | 2,434 | 3,327 | 388 | 3,715 | 2,926 | 604 | 3,530 | 10,895 | 1,623 | 12,518 |
| 50-59 | 798 | 159 | 957 | 609 | 176 | 785 | 1,336 | 239 | 1,575 | 2,451 | 387 | 2,838 | 2,707 | 717 | 3,424 | 7,901 | 1,678 | 9,579 |
| 60-64 | 212 | 83 | 295 | 135 | 94 | 229 | 250 | 118 | 368 | 396 | 204 | 600 | 775 | 477 | 1,252 | 1,768 | 976 | 2,744 |
| 65+ | 57 | 102 | 159 | 107 | 154 | 261 | 204 | 217 | 421 | 268 | 315 | 583 | 1,500 | 959 | 2,459 | 2,136 | 1,747 | 3,883 |
| Total | 4,968 | 1,210 | 6,178 | 3,852 | 1,163 | 5,015 | 6,778 | 1,688 | 8,466 | 9,877 | 2,338 | 12,215 | 10,966 | 4,101 | 15,067 | 36,441 | 10,500 | 46,941 |
| <남녀비율> | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| -20 | 0.57 | 0.43 | | 0.33 | 0.67 | | 0.59 | 0.41 | | 0.51 | 0.49 | | 0.49 | 0.51 | | 0.51 | 0.49 | |
| 20-29 | 0.77 | 0.23 | | 0.75 | 0.25 | | 0.73 | 0.27 | | 0.71 | 0.29 | | 0.67 | 0.33 | | 0.72 | 0.28 | |
| 30-39 | 0.81 | 0.19 | | 0.79 | 0.21 | | 0.80 | 0.20 | | 0.81 | 0.19 | | 0.72 | 0.28 | | 0.78 | 0.22 | |
| 40-49 | 0.87 | 0.13 | | 0.87 | 0.13 | | 0.89 | 0.11 | | 0.90 | 0.10 | | 0.83 | 0.17 | | 0.87 | 0.13 | |
| 50-59 | 0.83 | 0.17 | | 0.78 | 0.22 | | 0.85 | 0.15 | | 0.86 | 0.14 | | 0.79 | 0.21 | | 0.82 | 0.18 | |
| 60-64 | 0.72 | 0.28 | | 0.59 | 0.41 | | 0.68 | 0.32 | | 0.66 | 0.34 | | 0.62 | 0.38 | | 0.64 | 0.36 | |
| 65+ | 0.36 | 0.64 | | 0.41 | 0.59 | | 0.48 | 0.52 | | 0.46 | 0.54 | | 0.61 | 0.39 | | 0.55 | 0.45 | |
| Total | 0.80 | 0.20 | | 0.77 | 0.23 | | 0.80 | 0.20 | | 0.81 | 0.19 | | 0.73 | 0.27 | | 0.78 | 0.22 | |

<부표 2> 학력별·성별 참가자 수 및 비율 추이

| 인원 | 2004 | | | 2005 | | | 2006 | | | 2007 | | | 2008 | | | 전체 | | |
|---------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|--------|
| | 여성 | 남성 | total | 여성 | 남성 | total | 여성 | 남성 | total | 여성 | 남성 | total | 여성 | 남성 | total | 여성 | 남성 | total |
| 무학 | 36 | 8 | 44 | 51 | 7 | 58 | 107 | 21 | 128 | 162 | 55 | 217 | 626 | 245 | 871 | 982 | 336 | 1,318 |
| 초등학교 | 434 | 70 | 504 | 313 | 88 | 401 | 561 | 122 | 683 | 903 | 191 | 1,094 | 2,257 | 986 | 3,243 | 4,468 | 1,457 | 5,925 |
| 중학교 | 546 | 128 | 674 | 384 | 139 | 523 | 815 | 207 | 1,022 | 1,367 | 295 | 1,662 | 1,467 | 484 | 1,951 | 4,579 | 1,253 | 5,832 |
| 고등학교 | 1,660 | 376 | 2,036 | 1,347 | 342 | 1,689 | 2,537 | 546 | 3,083 | 3,990 | 808 | 4,798 | 3,693 | 1,156 | 4,849 | 13,227 | 3,228 | 16,455 |
| 대학(2-3) | 682 | 142 | 824 | 604 | 153 | 757 | 981 | 211 | 1,192 | 1,173 | 269 | 1,442 | 879 | 327 | 1,206 | 4,319 | 1,102 | 5,421 |
| 대학(4) | 1,466 | 426 | 1,892 | 1,061 | 395 | 1,456 | 1,669 | 533 | 2,202 | 2,150 | 668 | 2,818 | 1,897 | 815 | 2,712 | 8,243 | 2,837 | 11,080 |
| 대학원(석사) | 141 | 60 | 201 | 89 | 38 | 127 | 106 | 47 | 153 | 131 | 49 | 180 | 144 | 87 | 231 | 611 | 281 | 892 |
| 대학원(박사) | 3 | | 3 | 3 | 1 | 4 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 12 | 6 | 18 |
| Total | 4,968 | 1,210 | 6,178 | 3,852 | 1,163 | 5,015 | 6,778 | 1,688 | 8,466 | 9,877 | 2,338 | 12,215 | 10,966 | 4,101 | 15,067 | 36,441 | 10,500 | 46,941 |
| <비율> | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 무학 | 0.82 | 0.18 | | 0.88 | 0.12 | | 0.84 | 0.16 | | 0.75 | 0.25 | | 0.72 | 0.28 | | 0.75 | 0.25 | |
| 초등학교 | 0.86 | 0.14 | | 0.78 | 0.22 | | 0.82 | 0.18 | | 0.83 | 0.17 | | 0.70 | 0.30 | | 0.75 | 0.25 | |
| 중학교 | 0.81 | 0.19 | | 0.73 | 0.27 | | 0.80 | 0.20 | | 0.82 | 0.18 | | 0.75 | 0.25 | | 0.79 | 0.21 | |
| 고등학교 | 0.82 | 0.18 | | 0.80 | 0.20 | | 0.82 | 0.18 | | 0.83 | 0.17 | | 0.76 | 0.24 | | 0.80 | 0.20 | |
| 대학(2-3) | 0.83 | 0.17 | | 0.80 | 0.20 | | 0.82 | 0.18 | | 0.81 | 0.19 | | 0.73 | 0.27 | | 0.80 | 0.20 | |
| 대학(4) | 0.77 | 0.23 | | 0.73 | 0.27 | | 0.76 | 0.24 | | 0.76 | 0.24 | | 0.70 | 0.30 | | 0.74 | 0.26 | |
| 대학원(석사) | 0.70 | 0.30 | | 0.70 | 0.30 | | 0.69 | 0.31 | | 0.73 | 0.27 | | 0.62 | 0.38 | | 0.68 | 0.32 | |
| 대학원(박사) | 1.00 | 0.00 | | 0.75 | 0.25 | | 0.67 | 0.33 | | 0.25 | 0.75 | | 0.75 | 0.25 | | 0.67 | 0.33 | |
| Total | 0.80 | 0.20 | | 0.77 | 0.23 | | 0.80 | 0.20 | | 0.81 | 0.19 | | 0.73 | 0.27 | | 0.78 | 0.22 | |

<부표 3> 지역별.성별 참가자 추이

| | 2004 | | | 2005 | | | 2006 | | | 2007 | | | 2008 | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|-------|--------|
| | 여성 | 남성 | total | 여성 | 남성 | total | 여성 | 남성 | total | 여성 | 남성 | total | 여성 | 남성 | total |
| 서울 | 962 | 307 | 1,269 | 663 | 249 | 912 | 1,115 | 359 | 1,474 | 1,325 | 410 | 1,735 | 1,111 | 530 | 1,641 |
| 부산 | 416 | 49 | 465 | 227 | 41 | 268 | 544 | 107 | 651 | 793 | 122 | 915 | 731 | 119 | 850 |
| 대구 | 127 | 53 | 180 | 176 | 68 | 244 | 269 | 53 | 322 | 413 | 197 | 610 | 456 | 194 | 650 |
| 인천 | 423 | 97 | 520 | 323 | 69 | 392 | 512 | 100 | 612 | 720 | 98 | 818 | 449 | 140 | 589 |
| 광주 | 99 | 30 | 129 | 131 | 42 | 173 | 226 | 69 | 295 | 550 | 159 | 709 | 535 | 225 | 760 |
| 대전 | 235 | 90 | 325 | 106 | 50 | 156 | 241 | 80 | 321 | 536 | 150 | 686 | 426 | 81 | 507 |
| 경기 | 955 | 228 | 1,183 | 692 | 236 | 928 | 1,255 | 348 | 1,603 | 1,547 | 435 | 1,982 | 1,278 | 476 | 1,754 |
| 강원 | 163 | 48 | 211 | 238 | 59 | 297 | 363 | 84 | 447 | 373 | 70 | 443 | 300 | 74 | 374 |
| 충북 | 118 | 32 | 150 | 112 | 49 | 161 | 153 | 62 | 215 | 402 | 62 | 464 | 334 | 52 | 386 |
| 충남 | 127 | 27 | 154 | 68 | 16 | 84 | 121 | 23 | 144 | 164 | 26 | 190 | 2,924 | 1,421 | 4,345 |
| 전북 | 430 | 90 | 520 | 242 | 55 | 297 | 418 | 78 | 496 | 699 | 127 | 826 | 520 | 166 | 686 |
| 전남 | 128 | 25 | 153 | 220 | 62 | 282 | 432 | 65 | 497 | 764 | 113 | 877 | 662 | 144 | 806 |
| 경북 | 179 | 31 | 210 | 237 | 57 | 294 | 357 | 104 | 461 | 459 | 148 | 607 | 353 | 183 | 536 |
| 경남 | 293 | 28 | 321 | 164 | 47 | 211 | 316 | 38 | 354 | 570 | 74 | 644 | 367 | 104 | 471 |
| 제주 | 31 | 5 | 36 | 44 | 7 | 51 | 77 | 18 | 95 | 67 | 21 | 88 | 90 | 43 | 133 |
| Total | 4,686 | 1,140 | 5,826 | 3,643 | 1,107 | 4,750 | 6,399 | 1,588 | 7,987 | 9,382 | 2,212 | 11,594 | 10,536 | 3,952 | 14,488 |

<부표 4> 업종별·성별 참가자 추이

| 업종 | 여성 | 남성 | Total |
|-------------------------|-------|-------|-------|
| 가구 제조업 | 6 | 8 | 14 |
| | 42.86 | 57.14 | 100 |
| 개인 간병인 및 유사서비스업 | 484 | 3 | 487 |
| | 99.38 | 0.62 | 100 |
| 거주 복지시설 운영업 | 100 | 19 | 119 |
| | 84.03 | 15.97 | 100 |
| 건물 및 산업설비 청소 | 11 | 14 | 25 |
| | 44 | 56 | 100 |
| 건물·산업설비 청소업 | 37 | 14 | 51 |
| | 72.55 | 27.45 | 100 |
| 경비, 경호 및 탐정업 | 2,300 | 1,044 | 3,344 |
| | 68.78 | 31.22 | 100 |
| 경제학 연구개발업 | 12 | 11 | 23 |
| | 52.17 | 47.83 | 100 |
| 고무제품 및 플라스틱제조업 | 57 | 93 | 150 |
| | 38 | 62 | 100 |
| 곡물 도매업 | 10 | 11 | 21 |
| | 47.62 | 52.38 | 100 |
| 곡물 및 기타 식량작물 재배업 | 81 | 48 | 129 |
| | 62.79 | 37.21 | 100 |
| 공공행정, 국방 및 사회보장 행정 | 96 | 18 | 114 |
| | 84.21 | 15.79 | 100 |
| 공연 기획업 | 1 | 1 | 2 |
| | 50 | 50 | 100 |
| 관광 민예품 및 선물용품 소매업 | 4 | 0 | 4 |
| | 100 | 0 | 100 |
| 광고 대행업 | 33 | 38 | 71 |
| | 46.48 | 53.52 | 100 |
| 교육 서비스업 | 2,436 | 285 | 2,721 |
| | 89.53 | 10.47 | 100 |
| 그외 기타 개인 서비스업 | 24 | 0 | 24 |
| | 100 | 0 | 100 |
| 그외 기타 교육기관 | 60 | 1 | 61 |
| | 98.36 | 1.64 | 100 |
| 그외 기타 달리 분류되지 않은 개인 서비스 | 111 | 15 | 126 |
| | 88.1 | 11.9 | 100 |
| 그외 기타 분류안된 개인 서비스업 | 18 | 11 | 29 |
| | 62.07 | 37.93 | 100 |
| 그외 기타 분류안된 교육기관 | 19 | 11 | 30 |
| | 63.33 | 36.67 | 100 |
| 그외 기타 비거주 복지 서비스업 | 458 | 120 | 578 |
| | 79.24 | 20.76 | 100 |
| 그외 기타 음식점업 | 47 | 1 | 48 |
| | 97.92 | 2.08 | 100 |
| 그외 기타 의복액세서리 제조업 | 10 | 8 | 18 |

| 업종 | 여성 | 남성 | Total |
|----------------------|-------|-------|-------|
| | 55.56 | 44.44 | 100 |
| 그외 기타 자동차 부품 제조업 | 11 | 23 | 34 |
| | 32.35 | 67.65 | 100 |
| 그외 기타 정보 서비스업 | 173 | 20 | 193 |
| | 89.64 | 10.36 | 100 |
| 그외 기타 창작 및 예술관련 서비스업 | 62 | 35 | 97 |
| | 63.92 | 36.08 | 100 |
| 그외 기타 협회 및 단체 | 304 | 174 | 478 |
| | 63.6 | 36.4 | 100 |
| 금융업 | 17 | 41 | 58 |
| | 29.31 | 70.69 | 100 |
| 기기용 자동측정 및 제어장치 제조업 | 18 | 6 | 24 |
| | 75 | 25 | 100 |
| 기술 및 직업훈련학원 | 169 | 0 | 169 |
| | 100 | 0 | 100 |
| 기타 가공식품 도매업 | 0 | 2 | 2 |
| | 0 | 100 | 100 |
| 기타 개인 서비스업 | 153 | 104 | 257 |
| | 59.53 | 40.47 | 100 |
| 기타 공연단체 | 9 | 6 | 15 |
| | 60 | 40 | 100 |
| 기타 과일·채소 가공 및 저장처리업 | 4 | 0 | 4 |
| | 100 | 0 | 100 |
| 기타 교육기관 | 33 | 0 | 33 |
| | 100 | 0 | 100 |
| 기타 교육지원 서비스업 | 37 | 0 | 37 |
| | 100 | 0 | 100 |
| 기타 비거주 복지 서비스업 | 272 | 32 | 304 |
| | 89.47 | 10.53 | 100 |
| 기타 사업지원 서비스업 | 71 | 7 | 78 |
| | 91.03 | 8.97 | 100 |
| 기타 사회서비스 관리 행정 | 24 | 2 | 26 |
| | 92.31 | 7.69 | 100 |
| 기타 시민운동 단체 | 576 | 123 | 699 |
| | 82.4 | 17.6 | 100 |
| 기타 식품 제조업 | 52 | 16 | 68 |
| | 76.47 | 23.53 | 100 |
| 기타 인쇄관련 산업 | 9 | 31 | 40 |
| | 22.5 | 77.5 | 100 |
| 기타 전문 도매업 | 17 | 26 | 43 |
| | 39.53 | 60.47 | 100 |
| 기타 정보 서비스업 | 10 | 15 | 25 |
| | 40 | 60 | 100 |
| 기타 종이 및 판지 제품 제조업 | 7 | 9 | 16 |
| | 43.75 | 56.25 | 100 |
| 기타 창작 및 예술관련 서비스업 | 29 | 12 | 41 |
| | 70.73 | 29.27 | 100 |

| 업종 | 여성 | 남성 | Total |
|--------------------|-------|-------|-------|
| 기타 협회 및 단체 | 225 | 2 | 227 |
| | 99.12 | 0.88 | 100 |
| 기타 환경 정화 및 복원업 | 265 | 245 | 510 |
| | 51.96 | 48.04 | 100 |
| 노동 및 산업진흥 행정 | 33 | 9 | 42 |
| | 78.57 | 21.43 | 100 |
| 노동 행정 | 10 | 0 | 10 |
| | 100 | 0 | 100 |
| 노인 거주 복지시설 운영업 | 9 | 5 | 14 |
| | 64.29 | 35.71 | 100 |
| 노인 요양 복지시설 운영업 | 295 | 107 | 402 |
| | 73.38 | 26.62 | 100 |
| 농업 | 13 | 12 | 25 |
| | 52 | 48 | 100 |
| 농업, 임업 및 어업 | 0 | 2 | 2 |
| | 0 | 100 | 100 |
| 데이터베이스 및 온라인정보 제공업 | 25 | 46 | 71 |
| | 35.21 | 64.79 | 100 |
| 도매 및 상품중개업 | 7 | 6 | 13 |
| | 53.85 | 46.15 | 100 |
| 도매 및 소매업 | 64 | 23 | 87 |
| | 73.56 | 26.44 | 100 |
| 도시락 및 식사용 조리식품 제조업 | 28 | 16 | 44 |
| | 63.64 | 36.36 | 100 |
| 라디오 방송업 | 5 | 1 | 6 |
| | 83.33 | 16.67 | 100 |
| 목재 및 나무제품 제조업;가구제외 | 42 | 66 | 108 |
| | 38.89 | 61.11 | 100 |
| 무용 및 음악단체 | 36 | 8 | 44 |
| | 81.82 | 18.18 | 100 |
| 문구용 종이제품 제조업 | 7 | 18 | 25 |
| | 28 | 72 | 100 |
| 문화 및 관광 행정 | 143 | 53 | 196 |
| | 72.96 | 27.04 | 100 |
| 병원 | 65 | 11 | 76 |
| | 85.53 | 14.47 | 100 |
| 보건업 | 479 | 26 | 505 |
| | 94.85 | 5.15 | 100 |
| 보건업 및 사회복지 서비스업 | 110 | 95 | 205 |
| | 53.66 | 46.34 | 100 |
| 보육시설 운영업 | 192 | 2 | 194 |
| | 98.97 | 1.03 | 100 |
| 부동산업 | 34 | 92 | 126 |
| | 26.98 | 73.02 | 100 |
| 비거주 복지시설 운영업 | 176 | 11 | 187 |
| | 94.12 | 5.88 | 100 |
| 비금속 광물제품 제조업 | 3 | 6 | 9 |

| 업종 | 여성 | 남성 | Total |
|-----------------------|--------|-------|--------|
| | 33.33 | 66.67 | 100 |
| 빵류 제조업 | 46 | 13 | 59 |
| | 77.97 | 22.03 | 100 |
| 사업시설 관리 및 조경 서비스업 | 299 | 90 | 389 |
| | 76.86 | 23.14 | 100 |
| 사업시설 유지관리 서비스업 | 22 | 6 | 28 |
| | 78.57 | 21.43 | 100 |
| 사업지원 서비스업 | 85 | 37 | 122 |
| | 69.67 | 30.33 | 100 |
| 사회교육시설 | 162 | 2 | 164 |
| | 98.78 | 1.22 | 100 |
| 사회복지 서비스업 | 19,762 | 5,142 | 24,904 |
| | 79.35 | 20.65 | 100 |
| 서적, 잡지 및 기타 인쇄물 출판업 | 57 | 19 | 76 |
| | 75 | 25 | 100 |
| 섬유제품 제조업; 의복제외 | 26 | 10 | 36 |
| | 72.22 | 27.78 | 100 |
| 세탁업 | 2 | 7 | 9 |
| | 22.22 | 77.78 | 100 |
| 소독, 구충 및 방제 서 | 1 | 11 | 12 |
| | 8.33 | 91.67 | 100 |
| 소매업; 자동차 제외 | 8 | 9 | 17 |
| | 47.06 | 52.94 | 100 |
| 스포츠 교육기관 | 15 | 5 | 20 |
| | 75 | 25 | 100 |
| 스포츠 및 오락관련 서비스업 | 144 | 78 | 222 |
| | 64.86 | 35.14 | 100 |
| 시각 디자인업 | 1 | 5 | 6 |
| | 16.67 | 83.33 | 100 |
| 시민운동 단체 | 510 | 34 | 544 |
| | 93.75 | 6.25 | 100 |
| 시장조사 및 여론조사업 | 2 | 1 | 3 |
| | 66.67 | 33.33 | 100 |
| 식료품 소매업 | 8 | 3 | 11 |
| | 72.73 | 27.27 | 100 |
| 식료품 제조업 | 57 | 56 | 113 |
| | 50.44 | 49.56 | 100 |
| 식용 정제유 및 가공유 제조업 | 8 | 3 | 11 |
| | 72.73 | 27.27 | 100 |
| 식품 위생용 종이 상자 및 용기 제조업 | 3 | 2 | 5 |
| | 60 | 40 | 100 |
| 신문, 잡지 및 정기간행물 출판업 | 29 | 55 | |
| | 47.27 | 52.73 | 100 |
| 신문용지 제조업 | 16 | 14 | 30 |
| | 53.33 | 46.67 | 100 |
| 신체 부자유자 거주 복지시설 운영업 | 32 | 15 | 47 |
| | 68.09 | 31.91 | 100 |

| 업종 | 여성 | 남성 | Total |
|---------------------------|-------|-------|-------|
| 심신장애인 거주 복지시설 운영업 | 12 | 15 | 27 |
| | 44.44 | 55.56 | 100 |
| 아동 및 부녀자 거주 복지시설 운영업 | 26 | 3 | 29 |
| | 89.66 | 10.34 | 100 |
| 영상·오디오 기록물 제작 및 배급업 | 38 | 57 | 95 |
| | 40 | 60 | 100 |
| 영화, 비디오물 및 방송프로그램 제작업 | 8 | 4 | 12 |
| | 66.67 | 33.33 | 100 |
| 유아 교육기관 | 17 | 0 | 17 |
| | 100 | 0 | 100 |
| 음식점업 | 15 | 0 | 15 |
| | 100 | 0 | 100 |
| 의료, 정밀, 광학기기 및 시계 제조업 | 26 | 3 | 29 |
| | 89.66 | 10.34 | 100 |
| 이동 음식업 | 54 | 10 | 64 |
| | 84.38 | 15.63 | 100 |
| 인력공급 및 고용알선업 | 24 | 27 | 51 |
| | 47.06 | 52.94 | 100 |
| 작물재배 및 축산 복합농업 | 62 | 31 | 93 |
| | 66.67 | 33.33 | 100 |
| 장류 제조업 | 3 | 3 | 6 |
| | 50 | 50 | 100 |
| 전기, 가스, 증기 및 수도사업 | 25 | 0 | 25 |
| | 100 | 0 | 100 |
| 전자부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비업 | 6 | 9 | 15 |
| | 40 | 60 | 100 |
| 조경 건설업 | 6 | 14 | 20 |
| | 30 | 70 | 100 |
| 주차장 운영업 | 7 | 1 | 8 |
| | 87.5 | 12.5 | 100 |
| 지정 폐기물 처리업 | 8 | 13 | 21 |
| | 38.1 | 61.9 | 100 |
| 지정외 폐기물 수집운반업 | 18 | 9 | 27 |
| | 66.67 | 33.33 | 100 |
| 직업재활원 운영업 | 57 | 33 | 90 |
| | 63.33 | 36.67 | 100 |
| 창작 및 예술관련 서비스업 | 38 | 37 | 75 |
| | 50.67 | 49.33 | 100 |
| 청소년수련시설 운영업 | 37 | 14 | 51 |
| | 72.55 | 27.45 | 100 |
| 출장 음식 서비스업 | 3 | 0 | 3 |
| | 100 | 0 | 100 |
| 출판업 | 17 | 48 | 65 |
| | 26.15 | 73.85 | 100 |
| 컴퓨터 및 사무용 기기 수리업 | 132 | 87 | 219 |
| | 60.27 | 39.73 | 100 |
| 컴퓨터 및 주변장치 제조업 | 18 | 32 | 50 |

| 업종 | 여성 | 남성 | Total |
|--------------------------|--------|--------|--------|
| | 36 | 64 | 100 |
| 코코아 제품 및 과자류 제조업 | 43 | 22 | 65 |
| | 66.15 | 33.85 | 100 |
| 택배업 | 4 | 11 | 15 |
| | 26.67 | 73.33 | 100 |
| 택시 운송업 | 5 | 17 | 22 |
| | 22.73 | 77.27 | 100 |
| 펄프, 종이 및 종이제품 제조업 | 12 | 9 | 21 |
| | 57.14 | 42.86 | 100 |
| 폐기물 수집운반, 처리 및 원료재생업 | 41 | 41 | 82 |
| | 50 | 50 | 100 |
| 폐기물 수집운반업 | 6 | 4 | 10 |
| | 60 | 40 | 100 |
| 플라스틱 포대, 봉투 및 유사제품 제조업 | 10 | 27 | 37 |
| | 27.03 | 72.97 | 100 |
| 하수, 폐수 및 분뇨 처리업 | 7 | 8 | 15 |
| | 46.67 | 53.33 | 100 |
| 합성수지 및 기타 플라스틱물질 제조업 | 9 | 7 | 16 |
| | 56.25 | 43.75 | 100 |
| 협회 및 단체 | 3,543 | 841 | 4,384 |
| | 80.82 | 19.18 | 100 |
| 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업 | 3 | 3 | 6 |
| | 50 | 50 | 100 |
| 화물포장, 검수 및 형량 서비스업 | 4 | 19 | 23 |
| | 17.39 | 82.61 | 100 |
| 환경 행정 | 20 | 21 | 41 |
| | 48.78 | 51.22 | 100 |
| 환경운동 단체 | 42 | 103 | 145 |
| | 28.97 | 71.03 | 100 |
| 환경컨설팅 및 관련 엔지니어링 서비스업 | 5 | 7 | 12 |
| | 41.67 | 58.33 | 100 |
| Total | 36,441 | 10,501 | 46,942 |
| | 77.63 | 22.37 | 100 |

<부표 5> 참여사업체 규모별 참가자 구성비 (명, %)

| | 2004 | | | 205 | | | 2006 | | | 2007 | | | 2008 | | |
|---------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|-------|--------|
| | 여성 | 남성 | total | 여성 | 남성 | total | 여성 | 남성 | total | 여성 | 남성 | total | 여성 | 남성 | total |
| 5인 미만 | 1,185 | 358 | 1,543 | 535 | 263 | 798 | 1,281 | 358 | 1,639 | 1,837 | 486 | 2,323 | 4,428 | 1,731 | 6,159 |
| 5~29 | 2,904 | 617 | 3,521 | 2,416 | 621 | 3,037 | 3,766 | 928 | 4,694 | 5,608 | 1,209 | 6,817 | 4,190 | 1,226 | 5,416 |
| 30~99 | 665 | 199 | 864 | 749 | 249 | 998 | 1,513 | 356 | 1,869 | 1,784 | 583 | 2,367 | 1,702 | 930 | 2,632 |
| 100~299 | 12 | | 12 | 31 | 10 | 41 | 49 | 22 | 71 | 525 | 36 | 561 | 435 | 84 | 519 |
| 300~ | 35 | 2 | 37 | 14 | | 14 | 40 | 2 | 42 | 23 | 3 | 26 | 2 | | 2 |
| Total | 4,801 | 1,176 | 5,977 | 3,745 | 1,143 | 4,888 | 6,649 | 1,666 | 8,315 | 9,777 | 2,317 | 12,094 | 10,757 | 3,971 | 14,728 |
| <구성비> | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5인 미만 | 0.25 | 0.30 | | 0.14 | 0.23 | | 0.19 | 0.21 | | 0.19 | 0.21 | | 0.41 | 0.44 | |
| 5~29 | 0.60 | 0.52 | | 0.65 | 0.54 | | 0.57 | 0.56 | | 0.57 | 0.52 | | 0.39 | 0.31 | |
| 30~99 | 0.14 | 0.17 | | 0.20 | 0.22 | | 0.23 | 0.21 | | 0.18 | 0.25 | | 0.16 | 0.23 | |
| 100~299 | 0.00 | 0.00 | | 0.01 | 0.01 | | 0.01 | 0.01 | | 0.05 | 0.02 | | 0.04 | 0.02 | |
| 300~ | 0.01 | 0.00 | | 0.00 | 0.00 | | 0.01 | 0.00 | | 0.00 | 0.00 | | 0.00 | 0.00 | |