2014
연구보고서-26
ISSUE PAPER

여성친화성 관점에서 협동조합 진단 및 정책 방향

수행과제명 • 여성친화적 협동조합 발전방안 연구
과제책임자 • 김복태 연구위원

한국여성정책연구원
Korean Women's Development Institute

여성친화성 관점에서 협동조합 진단 및 정책 방향*

수행과제명 여성친화적 협동조합 발전방안 연구
과제책임자 김복태 연구위원
☞ Tel: 02-3156-7186
☞ e-mail: gys8826@kwdimail.re.kr

요 약

본 연구는 대안적 여성일자리 창출분야로 주목받고 있는 협동조합이 여성친화성을 갖고 있는지, 갖고 있다면 그 수준은 어떠한지, 그리고 여성친화성이 협동조합의 발전에 긍정적인 영향을 미치는지를 통합적 여성친화성 이론에 근거하여 전문가조사, 설문조사, 사례조사를 통하여 분석하고 여성친화적 협동조합 정책방향을 제시하고자 함.

1 배경 및 문제점

- 협동조합기본법 시행 이후 빠르게 성장하고 있는 사회적 경제

* 이 이슈페이퍼는 다음과 같이 인용해 주십시오.
김복태·문미경·김대진·황현숙(2014). 여성친화적 협동조합 발전방안 연구. 서울: 한국여성정책연구원

(social economy)섹터가 여성친화적 섹터로 발전할 수 있는 가능성이 존재함. 협동조합기본법에 따라 조합원 5인 이상이 모이면 협동조합 설립이 가능해졌고, 2014년 12월말 현재 협동조합 인가(수리) 총 6,161건으로 성장세에 있음.

- 협동조합의 경제적 파급효과로는 창업의 증가, 경영 구조 상 고용주가 곧 근로자인 방식으로서 고용 안정성을 확보한 일자리 창출이 가능하다는 점, 지역경제 활성화 및 사회서비스 제공이 확대될 수 있음. 사회적 측면에서는 구성원의 삶의 질 향상과 사회적 자본 창출 및 윤리적 가치를 형성하는 효과를 얻을 수 있음.
- 협동조합은 특별한 업종의 제한을 받지 않기 때문에 지역사회에서 다양한 서비스와 재화 개발 가능하며, 현재 여성일자리 증가가 예상되는 사회서비스 분야에서 많은 협동조합이 설립되고 있는 추세임.
- 2012년 선진 7개국 여성 고용률은 61.7%이었으며 OECD 평균은 57.1%였으나, 한국은 53.5%로 상대적으로 여성 고용률이 낮은 상황
- 본 연구는 협동조합의 여성친화성 여부와 협동조합이 여성친화성을 견지하면서도 성장이 가능한가라는 질문으로부터 시작하였고, 이에 답하기 위해 기존의 여성친화성 개념보다 확장된 관점에서 정의하고 협동조합의 여성친화성을 분석함.

2 조사 및 분석결과

(1) 전문가 조사 결과

- 선행연구에 기초해 여성친화지표의 유형별 지수를 판단하면 직장친화성 측정지표에는 여성인재육성과 고용평등, 교육 및 훈련, 가정친화성 측정지표에는 근무융통제도인 유연근로제도와 돌봄서비스 지원 및 휴직제도가 포함됨. 사회친화성은 사회적 기여와 사회

적 연대 및 민주적 운영, 여성친화적 조직문화는 여성인력 존중과 가족친화적 근무환경 및 남성중심적 작업관행 제거로 구성됨.

〈표 1〉 여성친화지표 유형별 지수

분류	지표	평가항목
직장친화성	여성인재육성	- 여성이사장 여부 - 여성이사 비율(여성이사/전체조합원, 여성이사/여성조합원) - 여성관리자 비율(여성관리자/전체관리자, 여성관리자/여성근로자)
	고용평등	- 노동보상도(남녀 임금비) - 노동위상도(전체 여성근로자 중 정규직 여성비율) - 노동안정도(이직률(전체이직자/전체근로자, 여성이직자/전체이직자) - 노동참여도(전체 인력 중 여성인력(조합원, 고용인 비율)
	교육 및 훈련	- 직무교육(회계, 마켓팅, 소통(커뮤니케이션교육) - 협동조합 교육 - 리더십(관리자) 교육 - 직장 내 성희롱 예방교육
가정친화성	유연근로제	- 노동 시간(시간제 근로제, 시차출퇴근제, 탄력근무제) - 노동 장소(재택근무제, 원격근무제)
	돌봄노동 지원	- 수유시설 - 직장보육시설 설치운영 - 보육비 지원 - 육아휴직자 직장복귀 프로그램 유무(직무교육, 재적응 프로그램 등) - 일·가정 조화 프로그램 유무(정시 퇴근날/부부생활(가족생활) 상담제공
	휴가제도	- 출산휴가제 - 배우자 출산휴가제 - 육아휴직제 - 가족간호휴가제
사회친화성	사회적 기여	- 취약계층 고용정도(전체 종업원 중 취약계층 비율) - 고용의 질(고용안정성): 정규직 비율, 근속기간 - 복지 서비스제공: 제공서비스 중 취약계층 대상 사회적 서비스 비중 - 지역사회 기여(지역사회 재투자(매출액 대비) - 자원봉사 근로자 수(근로자 총원 대비)

분류	지표	평가항목
	사회적 연대	- 지역사회 내 협동조합 간 연대여부 - 지역사회 내 다른 사회적 경제 관련 조직과의 연대여부 - 지역사회 내 시민단체와의 결연여부 - 지역사회 내 기업과의 파트너십 - 지역사회 내 공공부문(지방정부 및 공공기관)과 협력
	민주적 운영	- 투명성(회계작성 유무, 회계사를 통한 기장대리 유무) - 정보의 공개 및 공유(이사회 결정 조합원에 정보제공 유무) - 참여지향적 의사결정(정기총회 개최 여부, 이사회 개최 횟수)
여성친화적 조직문화	여성인력 존중	- CEO의 여성인력 중요성 강조 정도 - 근로자 직장생활 만족도 향상을 위한 교육 및 조사 실시 - 조합의 비전이나 전략에 여성인력 활용과 관련된 문구 포함
	가족친화적 근무환경	- 일과 가정/삶의 중요성 강조 - 임산부, 영아모에 대한 직무상 배려 - 모성보호 휴가 사용시 배려 - 결혼, 출산, 육아로 인한 여직원 퇴사 빈도 - 남성의 학부모활동으로 인한 휴가활용 분위기 - 가족간호를 위한 휴가활용 분위기
	남성중심적 작업관행 제거	- 접대문화 - 초과근무 관행 - 여성 상사 기피 - 성별 직무분리

[그림 1] 협동조합의 여성친화성 구성요인

- 전문가 조사는 2014년 5월 19일부터 2014년 7월 4일까지 진행되었으며, 조사 방법은 총 38명의 전문가를 대상으로 직접 방문을 통한 면담 또는 이메일을 통한 설문 응답으로 수행함.
  - 구체적인 분석 방법은 계층화의사결정방법(AHP)을 이용하여 여성친화성을 4개의 상위지표로 구성하고, 그 아래 각 3개의 하위지표를 선정하였고 각 단계별 상대적 중요성을 평가하였음.
- 이러한 지표에 기초하여 상위단계인 직장친화성, 가정친화성, 사회친화성, 여성친화성 조직문화 중요도 분석을 실시한 결과, 가장 중요성이 높은 지표는 여성친화적 조직문화로 0.329로 나타났고, 가정친화성이 0.280으로 두 번째로 높은 것으로 나타남.
- 세부적으로 살펴보면, 직장친화성의 경우 고용평등지수가 0.423으로 중요성이 가장 높은 것으로 나타났으며, 가정친화성은 유연근로제가 0.390으로 가장 높았음.
- 사회친화성부문에서는 민주적 운영지수가 0.456으로 가장 높았으며, 마지막으로 여성친화적 조직문화에서는 가족친화적 근무환경이 0.547의 결과로 가장 높았음.

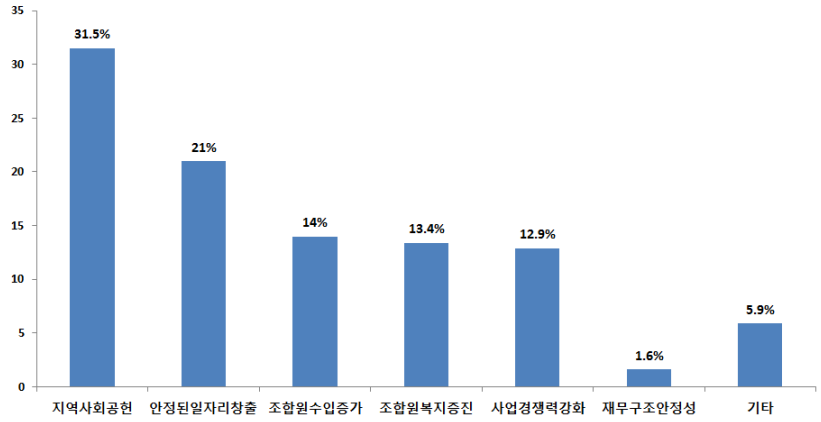
〈표 2〉 세부 영역의 상대적 중요성

직장친화성	여성인재육성	고용평등	교육 및 훈련
중요도	0.261	0.423	0.316
CI	0.007		
CR	0.012		
가정친화성	유연근로제	휴직제도	돌봄서비스
중요도	0.390	0.259	0.350
CI	0.0016		
CR	0.0028		
사회친화성	사회적 기여	사회적 연대	민주적 운영
중요도	0.285	0.259	0.456
CI	0.0016		
CR	0.0028		

직장친화성	여성인재육성	고용평등	교육 및 훈련
여성친화적 조직문화	여성인력 존중	가족친화적 근무환경	남성중심적 작업관행 제거
중요도	0.214	0.547	0.239
CI	0.0011		
CR	0.0019		

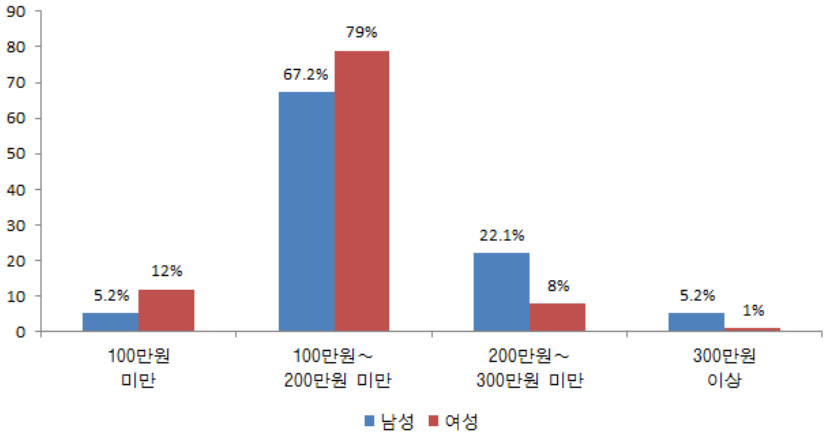
(2) 실태 조사 결과

- 협동조합기본법 제정 이후 2014년 4월 30일까지 기획재정부 협동조합 등록 시스템에 등록된 수도권에 소재한 협동조합 중 2인 이상 근로자를 고용하고 있는 협동조합을 모집단으로 선정. 이들을 대상으로 연구의 목적에 부합하는 규모, 유형, 업종을 고려하여 실태조사를 실시하였음.
- 실태조사는 2014년 8월 6일부터 동년 9월 12일까지 수행하였으며, 수도권 지역의 협동조합을 대상으로 중심으로 직접방문 조사 및 이메일 조사를 병행함.
- 설문에 응답한 200개 협동조합 중에서 2013년에 설립한 협동조합이 129개로 전체의 64.5%를 차지함. 2014년에 설립된 조합은 43개(21.5%), 2011년 이전에 설립된 조합은 14개, 2012년에 설립된 조합은 14개임.
- 협동조합 설립목적은 지역사회공헌이 31.2%로 가장 높게 나타났으며, 안정된일자리창출 목적이라는 응답은 21.0%로 나타나 공익적 목적을 가지고 있는 것을 알 수 있었음.



[그림 2] 협동조합의 설립목적

- 협동조합 정규직 평균 임금은 여성 136.72만원, 남성 164.51만원으로 정규직 여성의 평균 임금은 정규직 남성임금의 83.1% 수준으로 조사됨. 비정규직인 협동조합 근로자의 임금은 남녀 모두 정규직의 절반수준의 임금을 받는 것으로 나타났음.



[그림 3] 정규직 임금수준 분포(성별)

- 노동패널조사의 30인 미만 사업장의 월평균임금은 정규직은 약 210만원 비정규직은 약 123만원을 받는 것으로 나타났으며, 10인 미만의 사업장은 정규직이 177.7만원, 비정규직이 115.1만원 수준이었음.

〈표 3〉 정규직, 비정규직, 시간제 근로자의 월 평균 임금

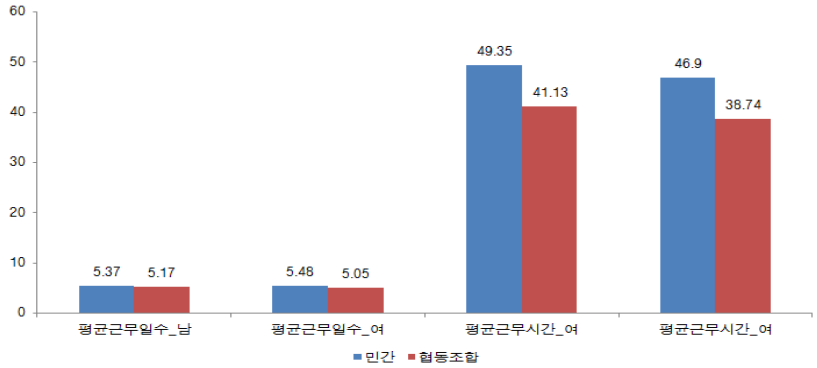
(단위: 만 원)

구분	정규직	비정규직
월평균임금(30인 미만)	209.6	122.9
월평균임금(10인 미만)	177.7	115.1

* 30인 미만 사업장과 10인미만 사업장의 정규직과 비정규직의 임금임

자료: 노동연구원, 노동패널조사 13차 자료

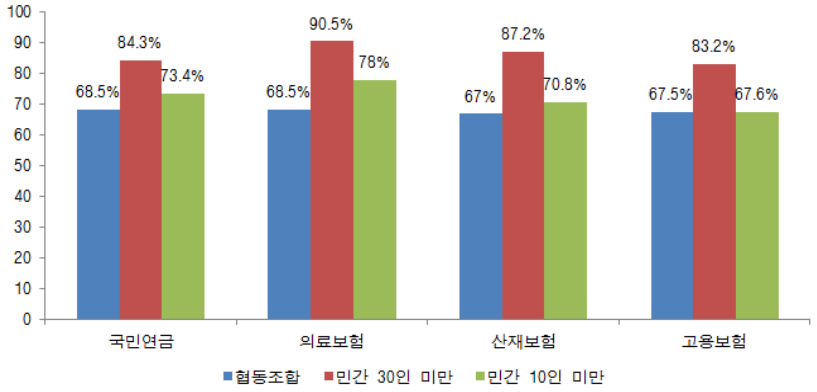
- 따라서 30인 미만 사업장 정규직의 임금수준은 앞서 분석한 협동조합 근로자의 임금과 비교할 때, 비교적 높은 편이라고 할 수 있으나, 10인 미만의 사업장에서는 비슷한 수준으로 나타났다. 따라서 협동조합 근로자의 주 편익, 즉 가사 및 육아 서비스 시장에서의 시간당 가사 및 육아 비용까지 고려하면 그만큼의 서비스를 스스로 공급한다는 점에서 볼 때 상대적으로 임금 수준이 크게 떨어지지 않는다고 볼 수 있음.
- 민간부분의 남성과 여성의 평균근무일수는 각각 5.37일, 5.48일로 나타난 반면, 협동조합의 평균근무일수는 각각 5.17일, 5.05일로 조사됨.
- 또한 민간부문 남성과 여성의 근무시간은 각각 49.35시간, 46.90시간이었으나, 협동조합의 경우 남성은 41.13시간, 여성은 38.74시간으로 나타났음.



자료: 협동조사 실태조사 결과와 노동패널조사 13차 자료 비교

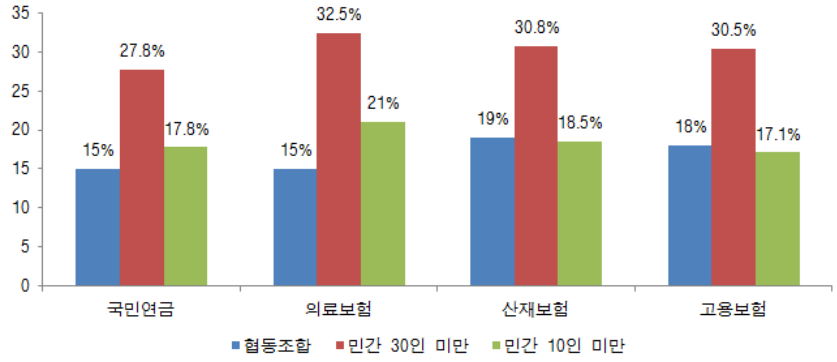
[그림 4] 민간부문과 협동조합의 평균 근무일수 및 시간 비교

- 민간분야 정규직과 비정규직의 4대 사회보험 가입률과 협동조합 정규직과 비정규직의 4대 사회보험 가입률을 비교해보면, 전체적으로 민간부문이 높은 것으로 나타남.
- 특히 비정규직의 4대보험 가입률은 10%이상, 정규직 또한 4~10% 가량 차이가 나타났는데 이는 민간부문의 경우 4대 보험의 가입이 제도화가 되어 있는 반면, 협동조합의 경우 제도화 과정에 있기 때문인 것으로 추측됨.



자료: 협동조사 실태조사 결과와 노동패널조사 13차 자료 비교

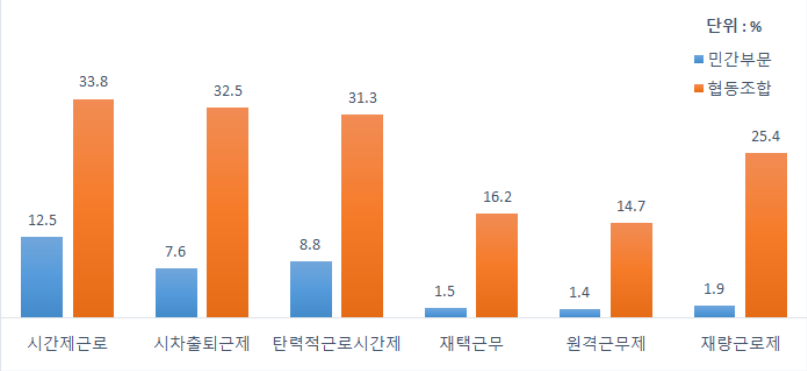
[그림 5] 민간부문과 협동조합의 정규직 4대 사회보험 가입 비교



자료: 협동조사 실태조사 결과와 노동패널조사 13차 자료 비교

[그림 6] 민간부문과 협동조합의 비정규직 4대 사회보험 가입 비교

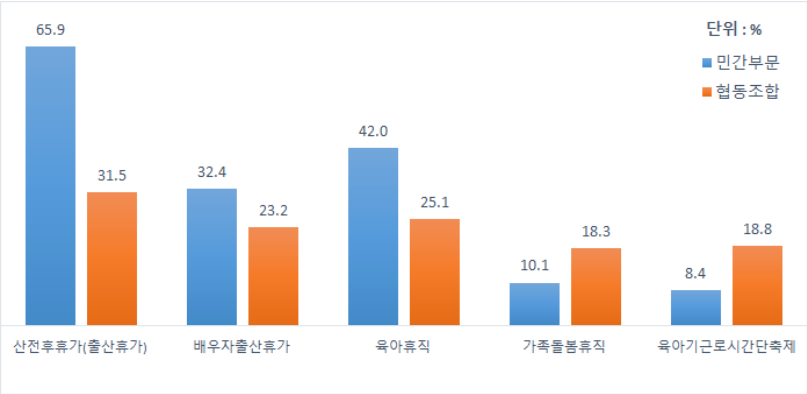
- 협동조합의 유연근로제도 유형별 도입률을 보면 시간제근로 33.8%, 시차출퇴근제 32.5%, 탄력적근로시간제 31.3% 재량근로시간제 25.4% 순으로 높게 나타남. 근로 장소의 유연성이 상대적으로 높은 재택근무제 16.2%, 원격근무제 14.7%로 나타났음.
- 반면, 민간부문의 유연근로제는 단시간(시간제) 근로형태가 12.5%, 탄력적 근로시간제가 8.8%, 시차출퇴근제 또한 7.6%, 재량근로시간제가 1.9%, 주 4일 근무제가 2.7%로 나타나 도입한 비율이 낮은 것으로 나타났으며, 근로 장소에 따른 유연근무제의 경우 재택근무제는 1.5%, 원격근무제는 1.4%, 이동근무제는 2.4%로 전체적으로 도입된 비율이 매우 낮은 것으로 나타남.



* 민간부문은 김영옥 외(2013)의 자료를 참고함

[그림 7] 유연근로제도 유형별 도입률(민간부문과 협동조합 비교)

- 따라서 정부가 민간부문에서 유연근로제 시행을 위해 지원해왔던 제도 및 재정적 지원의 효과를 고려할 때, 협동조합에서 더 높은 수준의 유연근무제 활용이 이루어지고 있다는 것을 알 수 있음.
- 산전후휴가(출산휴가)의 경우 2013년 민간부문은 65.9%가 제도를 도입한 반면 협동조합은 31.5%만이 도입한 것으로 나타남. 육아휴직의 경우 2013년 민간분야는 42.0%가 도입하고 있는 것으로 나타났으며, 협동조합의 경우는 25.1%가 도입하는 것으로 조사됨.
- 육아기 근로시간 단축제도의 경우는 앞선 결과와 달리 2013년 민간분야의 경우 8.4%에 불과한 반면, 협동조합의 경우는 18.8%로 상대적으로 높은 것으로 나타남. 이러한 차이는 우리나라의 직장문화가 전일제 중심이기 때문에 근로시간 단축제도를 사용할 수 있는 여건이 조성되지 않기 때문인 것으로 보임.



* 민간부문은 김영옥 외(2013)의 자료를 참고함

[그림 8] 공식적 일·가정 양립제도의 활용도

- 협동조합의 여성친화적 조직문화 수준 중 가장 높은 점수를 차지한 항목은 '가족간호 휴가 가능 정도'가 4.05점으로 가장 높은 점수를 받았으며, 다음으로는 '최고경영자의 여성인력 중요성 강조 여부'가 3.98점으로 두 번째로 높은 것으로 나타남. 다음으로는 '임산부 영아모에 대한 직무상 배려여부'가 3.83점, '관리자들을 상대로 일과 과정 조화 필요성 강조가 3.74점이었음.
- '관행적 초과근무 시행(R)'의 경우 협동조합분야가 상대적으로 낮은 점수를 받았으나, 여성친화적 조직문화 수준이 높은 민간분야와 비슷한 수준으로 나타남.
- 따라서 전체적으로 협동조합이 민간분야와 비교했을 때, 여성친화적인 조직문화 수준이 높은 것을 알 수 있음.
- 협동조합의 사회적 연대 현황을 살펴보면, 사회적 연대를 하고 있는 경우는 86.9%,로 나타났으며, 사회적 연대가 없는 경우는 13.1%로 나타남. 또한 사회적 연대의 참여 개수는 39.5%가 1개라고 응답하였으며, 3개인 경우는 25.6%로 두 번째로 높게 나타났음.
- 정리하자면, 대체로 소비자협동조합이 여러 부분에서 높은 수준을 유지하고 있음이 확임 됨. 협동조합의 인력관리 현황을 근로조건,

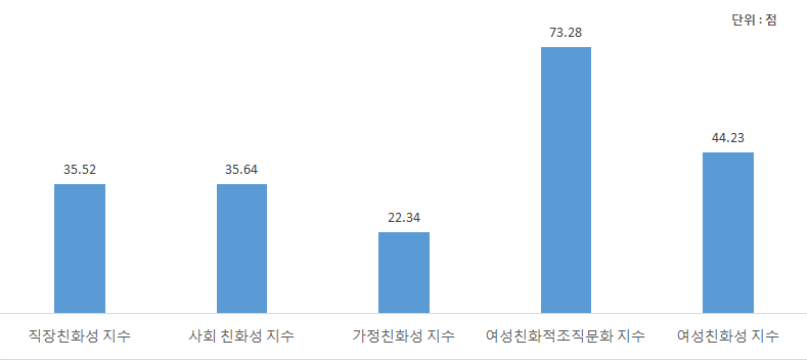
교육훈련, 일·가정 양립제도 운영 여부 등으로 살펴본 결과 협동조합 근로자의 임금은 민간부분보다 다소 낮은 상황이나, 평균근로일수와 시간이 상대적으로 짧다는 점을 확인할 수 있었음. 또한 조사결과 출산휴가, 육아휴가 등의 공식적인 일·가정 양립제도의 도입율은 민간부문에 비해 대체로 낮게 나타남.

- 그러나 협동조합에서는 이미 많은 경우 단시간 근로, 가족 간병, 육아기 근로 단축 등 근로시간의 유연성이 확보되어 있다는 점에 주목하면, 여성친화적 조직문화에 강점을 보이고 있어 여성들이 육아 등으로 인하여 경력단절을 겪기 보다는 협동조합으로의 이직을 통하여 일과 육아를 동시에 수행하며 경력을 계속 이어나갈 수 있는 대체수단이 될 것으로 보임.
- 다음으로, 협동조합의 네트워크, 지역사회 기여를 정리해보면 많은 협동조합들의 지역의 복지 향상을 위해 다양한 방식으로 노력하고 있으며 협동조합간의 연대 혹은 다른 사회적 경제조직과의 협력은 이루어지고 있는 것으로 보이지만 지역 내 시민단체나 공공부문 및 지역 내 기업부문과의 연대는 비교적 잘 이루어지지 않고 있어 협동조합이 성장하는데 저해요인으로 작용하고 있는 것으로 나타남.

(3) 협동조합의 여성친화성 분석 결과

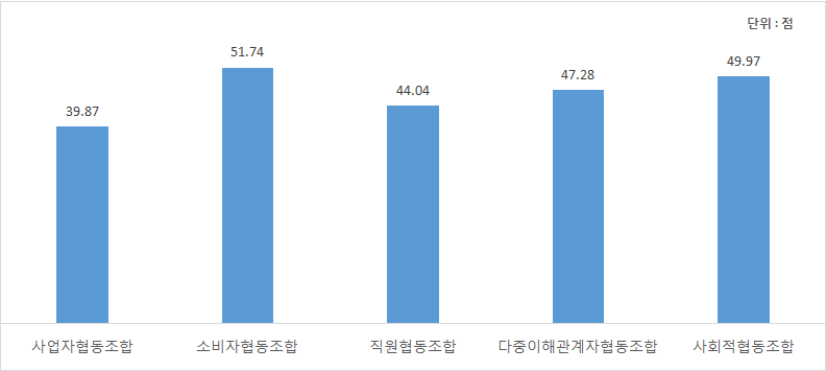
- 여성친화적 협동조합 현황과 특징을 알아보기 위하여 여성인력 현황을 여성조합원비율, 여성근로자비율, 여성이사비율, 여성대표의 비율을 분석하였음.
- 협동조합 유형별로 볼 때 직원 협동조합을 제외한 나머지 협동조합의 경우, 상위 직급으로 올라갈수록, 여성비율은 낮아지는 것으로 나타남. 특히, 사업자 협동조합의 경우는 다른 협동조합 형태와 비교하여 여성 조합원, 근로자, 이사, 대표의 비율이 상대적으로 낮은 것으로 나타남.

- 그러나 다른 유형의 협동조합의 경우 여성 조합원 비율(52.63%)과 여성근로자 비율(55.66%)로 50% 이상의 비율을 나타냈고, 평균적으로 여성이사의 비율이 50%, 여성대표 비율이 43.1% 수치를 보임으로써, 상위 수준으로 올라가면 여성의 비율이 상대적으로 낮아지고 있지만, 상당히 여성친화적인 구조를 가지고 있다고 할 수 있음.
- 협동조합의 평균적 여성친화성 수준을 살펴보면, 직장친화성지수는 35.52점으로 나타났으며, 사회친화성 지수는 35.64 가정친화성지수는 22.34점, 여성친화조직문화지수는 73.28점, 여성친화지수(WFI)는 44.23점으로 나타남.



[그림 9] 협동조합의 여성친화 지수별 수준

- 다음으로 유형별 여성친화성 수준을 살펴보면, 사업자 협동조합의 여성친화성 수준은 39.87점, 소비자협동조합은 51.74점, 직원협동조합은 44.04점, 다중이해관계자 협동조합은 47.28점, 사회적 협동조합은 49.97점으로 나타났음.



[그림 10] 협동조합유형별 여성친화지수 수준

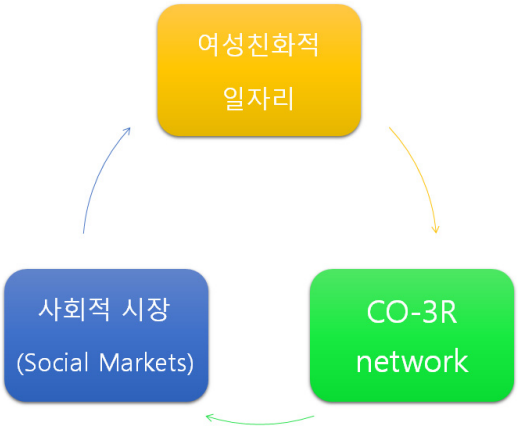
- 협동조합 여성친화성을 하위 영역별로 나누어 판단해 보면 그 특징은 다음과 같음.
- 협동조합의 직장친화 하위영역의 경우 전체적으로 고용평등의 측면에서 높은 점수를 얻은 것으로 나타났으며, 가장 낮은 항목은 교육 및 훈련부분임.
- 협동조합유형별 가정친화 하위영역별로 살펴보면, 사업자협동조합과 직원협동조합의 경우 대체로 휴가제도 및 돌봄서비스제도가 낮았으며, 사회친화 하위영역에서는 민주적 운영부문은 전체적으로 높은 점수를 받았고, 전체적으로 소비자협동조합이나 사회적 협동조합이 사업자협동조합과 직원협동조합보다 여성친화적 조직문화 조성을 위해 노력을 더 하는 것으로 나타남.
- 이러한 결과를 토대로 협동조합 여성친화성의 성과 분석을 실시함. 그 결과 동종 협동조합 대비 대체적으로 자금조달 성과가 높은 협동조합일수록 직장친화지수, 가정친화지수, 여성친화적 조직문화, 사회친화지수 및 여성친화지수에서 거의 높은 값을 갖는 것으로 나타났으며 이중 가장 차이가 큰 항목은 직장친화지수로 나타남. 하위 지표에 대한 결과 여성인재육성 부문과 교육훈련 지표에서는 그룹 간 차이가 유의하며 자금조달능력이 좋은 그룹에서는 그 외 그룹과 고용평등 정도가 차이가 많이 나타남.

- 판로 및 홍보능력 수준별 여성친화지수를 살펴보면, 앞선 결과와 마찬가지로 동종협동조합 대비 판로 및 홍보능력이 높을수록 각 지수에 대한 점수가 높은 것으로 나타났으며, 판로홍보능력 별로도 여성친화성지수의 평균 차이가 그룹별로 유의하게 존재할 수 있음을 보이고 있는데, 역시 하위지수 중 사회친화성 지수에 의하여 이러한 차이가 주로 설명되는 것으로 추정됨.
- 인력운용능력별로 볼 때 지수평균값은 직장친화성을 제외하고는 다른 부문에서는 그룹별 차이가 유의미한 것으로 나타나고 있었으며, 세부항목 중 유의미한 항목 위주로 살펴본 결과 가정친화성 세부지표와 인력운용능력별 그룹간의 상관관계를 보면, 조합의 인력운용능력이 높을 때 유연근로제, 휴가, 돌봄서비스 도입의 성과가 높다는 결과를 시사함.
- 비즈니스 모델 설정 수준별 지수를 협동조합의 수준에 따라 살펴보면, 여성친화성 지수 값이 비즈니스 모델 설정에 유의미한 영향을 주지 못하는 것으로 나타나고 있음. 이는 비즈니스 모델 설정 정도와 사회친화성 세부지표에 있어서 민주적 운영의 정도가 평균적으로 낮긴 하지만 설정정도가 높아감에 따라 그 정도가 강해지고 있는데, 이러한 관계는 사업을 운영하기 위하여 조합원들 내의 공식적, 공식적 협력을 높이려는 노력이 어느 정도 이루어지고 있음을 나타내는 것으로 사료되나 이와 대조적으로 외부조직과의 연대 정도는 비즈니스 모델 설정정도와 관련성이 없으며, 사회적 기여 역시 그러한 것으로 보임.
- 지역사회기여를 위한 모델을 설정한 정도가 높을수록 사회적 친화성, 가정친화성, 여성친화적 조직문화 지수의 그룹별 평균값들이 유의미한 차이를 보이고 있는 것으로 나타나고 있음. 세부항목 중 여성인재 배려나 고용평등 등 직장친화성 지수의 평균값은 그룹별로 유의하지 않게 나타나고 있었으며, 지역사회기여모델 설정그룹에 따라 사회적 연대지표의 평균차이가 유의미하게 나타나는데, 이러한 결과는 지역사회기여모델의 설정정도가 높을수록 지역사회기

여를 위한 지역 내 다른 조직과의 연계활동이 더 활발하게 이루어지고 있음을 시사하며, 지역사회 기여모델설정의 정도가 높을수록 대체로 사회공동체의 기본단위인 가정을 위한 제도적 배려가 높은 것으로 나타남.

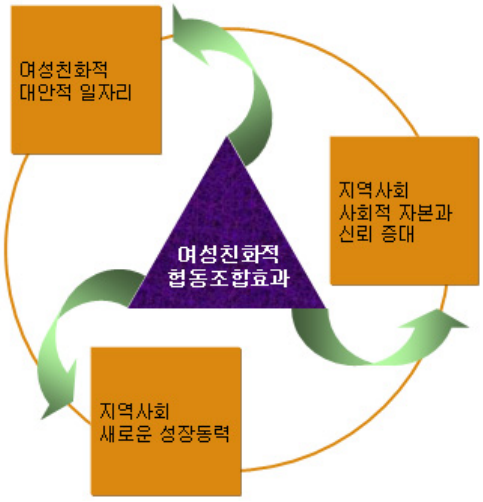
(4) 사례조사 결과

- 또한 협동조합에 대한 사례조사 결과, 협동조합이 경력단절 여성 또는 경제활동 경험이 없는 중장년층의 여성을 위한 일자리를 제공하는 것과 더불어 육아기 여성의 경력단절을 예방하는 기능을 할 수 있다는 것이 확인 됨.
- 여성친화적 협동조합은 여성들이 적극적으로 조합운영에 참여하면서 능력을 개발하고 보이지 않는 승진에 대한 차별(glass ceiling)을 겪지 않으면서 자연스럽게 여성친화적 제도들을 받아들이고 일과 가정생활을 고려하는 조직문화를 갖게 되며, 조직이 성장해가면서 지역사회와 연대를 강화하고 지역사회를 보다 따뜻하게 만드는 "허브 네트워크"를 수행하고 있는 것으로 나타났음.



[그림 11] 여성친화적 협동조합 발전단계

- 대안적인 여성친화적 일자리를 통한 근로자들의 권위부여, 권위부여 경험을 통한 책임(responsibility), 자원(resources), 위험(risk)을 공유하는 co-3R 네트워크 형성, 그리고 이러한 3R 네트워크를 통하여 “Z”자형 발전단계로 협동조합이 발전해 나가고 있을 뿐만 아니라, 여성친화적 협동조합은 사회적 자본과 신뢰 형성, 사회 소외층 포용 등 사회적 파급 효과를 창출하고 있음.

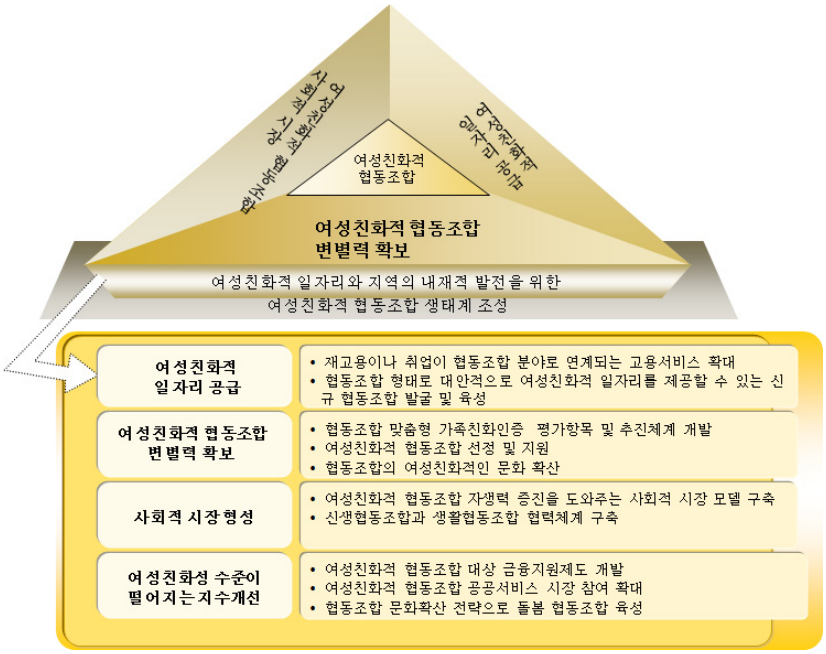


[그림 12] 여성친화적 협동조합 파급효과

- 따라서 여성친화적 일자리 단계에서는 협동조합 형태에서 권한부여의 DNA를 부여할 수 있는 여성친화적 협동조합을 발굴하고 지원하는 것 등의 측면에서 정부의 역할이 가장 중요하다고 볼 수 있으며, 이러한 협동조합에 대한 지원이 곧 여성친화적 협동조합 근로자에 대한 지원과 같다고 할 수 있음.

3 정책제언

- 여성들의 재고용이나 취업이 협동조합으로 연계되는 고용서비스 확대 및 신규 여성친화적 협동조합 발굴 및 육성과 함께, 이러한 협동조합 중 어느 협동조합이 여성친화적 협동조합인지는 판별하는 변별력의 확보를 통해 여성친화적 협동조합이 많이 만들어 질 수 있는 환경 조성이 필요함.
- 뿐만 아니라, 여성친화성 수준이 떨어지는 지표의 개선과 함께, 여성친화적 협동조합 사회적 시장 형성 및 확대도 필요할 것으로 보임.



[그림 13] 여성친화적 협동조합 정책지원 방향

- 이에 따른 정책적 제언을 실시하면 다음과 같음([그림 13] 참고).
  제안1) 협동조합 분야로 인력공급 확대

제안2) 여성친화적 협동조합 인증제도 개발 및 확산
제안3) 여성친화적 사회적 협동조합 시장 확대
제안4) 여성친화성 수준이 떨어지는 지수 개선

4 기대효과

- 이러한 정책적 제언을 통하여 여성친화적 협동조합이 발전하게 된다면, 직장에서 차별을 받지 않고 일과 가정을 양립하고 조직운영에 능동적으로 참여하면서 지역사회에 공헌하는 일자리를 제공할 수 있을 것으로 기대됨.
- 또한 임금노동 이외에 다른 삶의 가치를 중요하게 생각하는 근로자, 일과 가정을 양립하면서 경력을 단절하지 않기를 바라는 경력단절 여성, 노동시장에 참여하기에 자신감이 적거나 문화적 차이가 큰 다문화여성, 프리랜서 형태로 근무하기에는 개인의 경력개발이나 직업인으로서의 자긍심이 낮은 가정관리사, 손녀를 봐주거나 지역사회 봉사활동을 병행하는 베이비부머 세대 여성 등 이처럼 다양한 이유로 다양한 연령대의 근로자가 혼자보다는 여럿이 함께 모여 그들 스스로 대안적 일자리를 만드는 사회적 환경이 조성될 수 있음.
- 협동조합에서 공식적인 모성보호제도의 활용도는 떨어지지만, 비공식적 모성보호제도와 여성친화적인 조직문화를 갖고 있어 현재 국가에서 제공하는 보육서비스를 이용하면서 일하는 데 민간영역보다는 더 나은 성과를 보여줌. 이 점에서 협동조합의 근로자들은 협동조합의 '공동체'성을 내재화해 가면서 낮은 임금에도 불구하고 협동조합을 성장시켜나가고 그 안에서 지역사회의 일원으로 참여하려는 노력들을 보여줄 수 있음.
- 여성친화적 협동조합 확대는 국가적으로 개인적으로 또 지역사회 측면에서 모두 긍정적인 결과를 가져올 수 있는 새로운 "창조적 영

역"이라고 할 수 있음. 창조경제는 새로운 것을 만들어내는 것도 있지만, 이미 우리 곁에 함께 하고 있었던 일들이나 그 가치를 발견하지 못하고 저 활용된 분야를 재발견하여 그 가치를 끌어올리는 노력 등을 포함함. 따라서 여성친화적 협동조합은 창조경제 성장의 중요한 동력중 하나가 될 수 있을 것임.

참고자료

김영옥, 김종숙, 배호중. (2013). <일·가정양립실태조사(2013)>. 고용노동부.

노동연구원. (2010). <13차 노동패널조사>.

여성가족부. (2008). <여성친화적 기업모델 구축>.

오은진, 김복태, 김난주. (2012). <협동조합법 시행에 따른 여성일자리 확대 방안>. 한국여성정책연구원.

홍승아 외. (2012). <가족친화인증기업 확대방안 연구>. 여성가족부.

Chiu, Warren C. and Catherine, W. Ng. (1999). Women-friendly HRM and Organizational Committment: A Study among Women and Men of Organizations in Hong Kong. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72： 485-502.

주관부처 : 기획재정부 협동조합정책과, 협동조합운영과
관계부처 : 여성가족부 여성인력개발과