

KWDI 이슈페이퍼

수행과제명 사회적경제 분야의 여성근로자 인적자원개발 현황 및 개선방안 과제책임자 김복태 연구위원 (Tel:02-3156-7186 / e-mail: gys8826@kwdimail.re.kr)

사회적경제 분야의 여성근로자 인적자원개발 현황 및 개선방안

목차

- I 서론
- II 이론적 논의 및 연구분석틀
- III 사회적경제 분야 고용 현황 및 특성 분석
- IV 사회적경제 분야 여성근로자 직업선택 및 경력개발 실태 분석
- V 사회적경제 분야 여성인적자원개발 관련 정책의 현황 및 문제점 분석
- VI 결론 및 개선방안

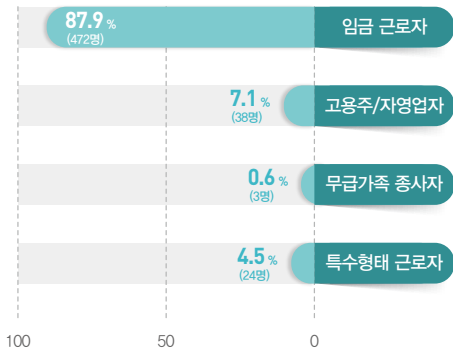
초록

- 본 연구는 사회적경제분야에서 여성인적자원개발이 사회적경제 조직의 목표 달성 및 지속성 확보에 매우 중요함에도 불구하고, 여전히 여성인력의 역량을 개발할 수 있는 교육프로그램, 복지 등이 미비한 것이 지적됨에 따라, 여성을 모두 잠재적 인적자원으로 간주하고, 사회적경제 분야에서 여성인적자원의 체계적인 개발 방안을 모색하고자 하였음. 양적조사와 질적조사를 종합해볼 때, 사회적경제 여성근로자들은 대체로 사회적 경제 진입 이전에 이미 다양한 직업경험을 지니고 있으며, 사회적경제 분야에서 일하기 위해 사회적 경제조직 등에 대해지속적인 관심을 가지고 관련 교육수강 및 자격증 취득을 한 것으로 조사되었음.
- 또한 이들은, 상당부분 이직하지 않고 장기적으로 사회적경제 조직에 근무할 생각이 있는 것으로 나타났으며, 사회적경제 분야에 근무하면서, 역량개발을 위한 전문적인 교육에 대한 수요도가 높은 것으로 분석되었음. 다만, 이들이, 현실에서 느끼는 역량개발 관련 교육의 충분성은 (교육에 대한) 수요에 비하여 낮은 것으로 나타났으며, 보다 체계적인 교육프로그램에 대한 개발 및 지원에 대한 정책적 대응이 필요한 것으로 판단됨.
- 이에 본 연구에서는 여성인적자원의 사회적 경제활동을 위한 트로이카 법/제도 기반 마련, 잠재적 여성 사회적경제인 취업지원인프라 구축, 사회적경제분야 여성관리자 역량개발 구축, 사회적경제 분야 사회적 인식개선 등을 제언하였음.

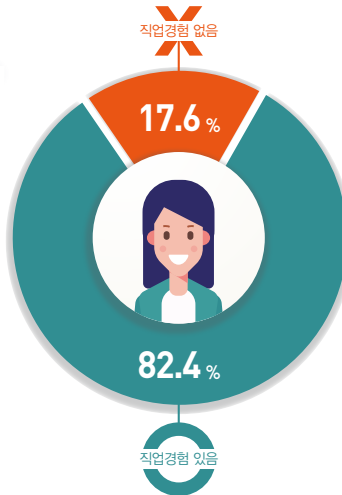
현 직장 취업 전 일자리 경험 및 종사형태 · 분야



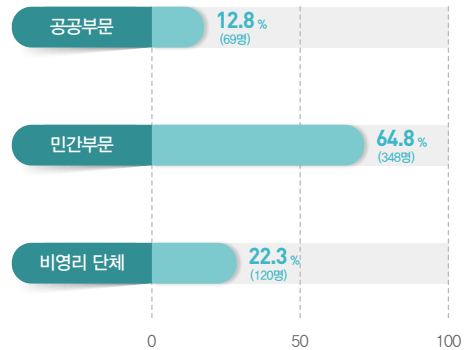
종사형태



직업경험 없음



종사분야



1. 배경 및 문제점

- 전 세계적으로 빈곤, 실업 등의 사회적 위기에 대응하기 위해 사회적경제분야가 활성화되고 있으며, 우리나라도 사회적경제 분야에 대한 관심이 높아지고 있는데, 특히 경력단절여성의 경제활동 재진입 분야로써, 재직여성은 제2의 직장으로 사회적경제분야를 많이 선택하고 있음.
- 하지만, 사회적 경제 조직에서조차 여전히 여성근로자에 대한 출산 및 육아, 성차별이 존재하고 있으며, 여성인력의 역량을 개발할 수 있는 교육프로그램, 복지전략 등이 미비한 것이 또 다른 현실로 지적되고 있음.
- 이러한 문제점은 사회적경제 조직의 상당수가 소규모이고 행 · 재정적인 역량이 부족한 데에서 발생하는 현상으로, 중앙정부, 지방자치단체, 공공기관, 민간기관에 여성인력의 역량강화를 위한 유기적이고 체계적인 인적자원개발 지원전략수립이 필요한 시점임.
- 이에 사회적경제의 일자리 분야에서 여성인력의 근로 지속성과 후생을 저해하는 경력개발 저해요인 및 일 · 가정양립에 관련한 문제점들을 파악 후, 여성인적자원의 체계적인 개발 방안을 모색할 필요가 있음.

2. 조사 및 분석결과

📍 사회적경제 분야 고용 현황 및 특성 분석

- ▶ 미래 여성 경제활동참여의 새로운 분야로써, 전문가 및 관련 종사자, 사무직, 판매직, 서비스직 직업군의 여성인력 수요가 증가할 것으로 전망되는 가운데, 시장경제의 대안으로 떠오르고 있는 사회적경제 조직을 통해 여성인력 고수요 산업 분야에 여성의 진입이 더욱 활발해질 것으로 예측됨.
- ▶ 국제연구정보센터(CIRIEC)와 유럽경제사회위원회(EESC)가 작성한 '유럽연합 사회적경제 고용 현황'에 따르면 EU 국가들을 중심으로 사회적경제인력의 고용이 증가하고 있으며, 해당 국가들의 사회적경제 고용비율이 상승할수록 평균출산율 및 여성고용율이 증가한다는 분석결과를 발표함.

〈표 1〉 주요 유럽국가 사회적경제(SE) 분야 고용 비율 및 평균 출산율 · 여성고용률

비율 (SE/전체)	국가명	SE 고용인원	전체 고용인원	비율(SE/전체)	평균 출산율(명)	평균 여성고용률(%)
5% 미만	라트비아	0.44	940.9	0.05%	1.40	54.43
	슬로베니아	7.09	966	0.73%		
	슬로바키아	44.91	2,317.50	1.94%		
	그리스	117.12	4,388.60	2.67%		
	체코	160.09	4,885.20	3.28%		
	폴란드	592.8	15,960.50	3.71%		
	헝가리	178.21	3,781.20	4.71%		
5%~9%	포르투갈	251.1	4,978.20	5.04%	1.66	60.30
	아일랜드	98.74	1,847.80	5.34%		
	영국	1,633.00	28,941.50	5.64%		
	오스트리아	233.53	4,096.30	5.70%		
	독일	2,458.58	38,737.80	6.35%		
	에스토니아	37.85	570.9	6.63%		
	스페인	1,243.15	18,456.50	6.74%		
	덴마크	195.49	2,706.10	7.22%		
	룩셈부르크	16.11	220.8	7.30%		
	핀란드	187.2	2,447.50	7.65%		
	프랑스	2,318.54	25,692.30	9.02%		
	이탈리아	2,228.01	22,872.30	9.74%		
10% 이상	네덜란드	856.05	8,370.20	10.23%	1.82	65.17
	벨기에	462.54	4,488.70	10.30%		
	스웨덴	507.21	4,545.80	11.16%		

자료: 국가통계포털 국제통계 인구/합계출산율(http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_2KAA207&conn_path=l2 / 접속일 2017.09.09), 고용/고용률(http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_2KAA309&conn_path=l2 / 접속일 2017.09.09) 자료를 활용하여 EESC(2012) p48 수정 및 보완

주: SE/전체 고용인원= 인구 천명당 고용인원

- ▶ 이에 우리나라의 사회적경제 분야의 활성화가 우리사회 전체 고용에 미친 영향을 알아보기 위하여, 대표적인 사회적경제 조직인 사회적기업, 협동조합, 마을기업으로 구분하여 살펴보았음.
- ▶ 사회적기업 취업자의 경우, 2007년 이후 매년 15% 이상의 증가율을 기록하였으며, 협동조합의 경우, 2013년 총 취업자 규모는 4,362명, 2015년 총 취업자는 9,757명으로, 마을기업 종사자의 경우 2011년 대비 2016년 마을기업의 종사자 수는 412% 증가한 것으로 나타남. 이는 전국 사업체 취업자의 증가율(2~5%)과 비교하면 증가율이 상대적으로 높은 것으로 분석됨.
- ▶ 전체 지방자치단체를 대상으로 사회적 경제조직과 지역경제 그리고 여성경제활동의 관계를 분석한 결과, 상관관계의 크기와 안정성은 충분한 수준에 이르지 못하였으나, 중소도시와 군을 표본집단으로 상관분석과 회귀분석을 수행한 결과, 중소도시와 군 지역에서는 대부분의 사회적 경제 조직이 경제활동 참여율과 여성경제활동 참여율 모두에 있어 유의한 상관관계를 가지고 있는 것으로 분석됨.



〈그림 5〉 시군지역에서 사회적경제조직과 여성경제활동

📍 사회적경제 분야 여성근로자 직업선택 및 경력개발 실태 분석

- ▶ 첫째, 직업경험분야로써, 응답대상의 대부분(82.4%)이 현 직장에서의 근무하기 이전에 다른 직장의 경험이 있다고 하였으며, 민간부문에 종사한 여성이 64.8%로 가장 많았음. 또한 조사대상의 54.6%가 실업을 경험한 것으로 조사되었으며 그 중 30대(63.5%)가 다수를 차지하였으며, 실업의 이유 중 가장 많은 사유는 자발적 퇴직으로 나타남.
- ▶ 둘째, 직업선택분야로써, 조사대상자의 31.1%(203명)가 취업준비 경험이 있다고 응답하였으며, 취업준비 활동은 주로 관련 자격증 취득, 진로·취업관련 교과목 수강, 진로관련 개인 및 집단상담 프로그램 참여 등으로 나타남. 사회적경제 분야를 선택하게 된 이유에 대해서는 ‘일의 성격이나 내용’ 때문이라는 응답이 가장 많았으며, 주로 업체 관계자, 친구 및 친지 등 개인적 소개로 구직이 이루어진 것으로 조사됨. 현 직장 이직관련 질문에 대해서는 ‘나는 종종 일을 그만 두고 싶은 생각이 든다’라는 응답(2.47점)이 가장 높게 나타났으나, 전반적으로 이직에 대한 동의정도는 낮은 것으로 나타남.

- ▶ 셋째, 경력개발분야로써, 현 직장의 수행업무대비 본인의 능력을 평가(4점 척도)하였는데, 의사소통 및 대인관계 능력이 평균 3.03점으로 가장 높게 나타났으며, 경력개발인식정도 (5점 척도)를 평가한 결과, 평균 3.5점을 상회하는 것으로 조사됨. 또한 사회적경제분야 여성들은 역량강화 중요도와 현재의 교육훈련 제공정도 및 정부제공 지원제도의 중요도와 정부제공 지원제도의 충분성 차이에 대해서는 자신들의 기대에 비해 미비하게 이루어지고 있는 것으로 인식하고 있었음. 최근 1년간 업무 관련 교육훈련 참여경험 여부를 조사한 결과, 응답자의 52.6%가 참여경험이 있는 것으로 답하였으며, 소통 및 갈등관리 교육에 대한 요구도가 높게 나타남. 또한 사회적경제분야 여성인력 발굴/양성을 위한 지원체계 (정부부처/지방자치단체) 구축의 시급성 및 경력단절 예방을 위한 지원정책의 필요성을 조사한 결과, 응답자의 70% 이상이 시급성을 인지하고 있었음.
- ▶ 넷째, 성과분야로써, 전반적으로 직무에 대한 만족도가 높았으며, 현 직장의 경영상태 및 미래의 성장성, 지역사회 기여에 대해 근로자들은 긍정적으로 평가하는 것으로 나타남.
- ▶ 다섯째, 현 직장의 행복도, 신뢰도, 건강도, 만족도 등을 포함한 '삶의 질'이 전반적으로 이전 직장보다 높은 것으로 조사됨.
- ▶ 여섯째, 사회적경제와 여성근로자 삶의 질의 상관관계를 분석한 결과, 취업전 취업활동 경험은 구직기간을 단축하는 데에는 유의미한 영향을 줌으로써, 실직자 또는 이직 희망자들이 사회적 경제조직에 보다 용이하게 취업할 수 있도록 기여하는 것으로 나타남. 교육훈련 경험은 근로자 지속 유지, 직무만족, 직장만족과 상당히 유의미한 관계를 가지고 있어 이러한 조직의 활동과 지원이 근로자의 업무 수행 및 만족도에 적절한 기여를 해주고 있는 것으로 분석됨. 교육훈련 및 여성 친화성 노력은 근로자의 직무만족과 일터에 대한 만족에 연쇄적으로 긍정적인 영향을 주고 있으며, 궁극적으로는 사회적 경제 근로자의 후생수준의 향상에도 기여하고 있는 것으로 분석됨.

〈표 2〉 교육훈련요인과 근로지속의지 및 직무만족

근로지속 요인 교육훈련요인	이직의도	직무만족도	직장만족도
	상관계수(유의확률)	상관계수(유의확률)	상관계수(유의확률)
신규직원 역량강화	-0.223*** (0.000)	0.288*** (0.000)	0.329*** (0.000)
실무자 역량강화	-0.224*** (0.000)	0.295*** (0.000)	0.349*** (0.000)
중간관리자 역량강화	-0.209*** (0.000)	0.277*** (0.000)	0.348*** (0.000)
경영자(CEO) 역량강화	-0.216*** (0.000)	0.251*** (0.000)	0.335*** (0.000)
자체적인 교육훈련	-	0.377*** (0.000)	0.418*** (0.000)
선임이나 관리자의 도움	-	0.316*** (0.000)	0.359*** (0.000)
직장 밖에서 전문기관	-	0.304*** (0.000)	0.304*** (0.000)
직장 밖 멘토나 인적 네트워크	-	0.293*** (0.000)	0.297*** (0.000)
공적 취업연계 지원제도	-0.037 (0.347)	0.073* (0.064)	0.044 (0.260)
공적 경력단절예방 지원제도	-0.075* (0.055)	0.116*** (0.003)	0.086** (0.029)
공적 경력개발 지원제도	-0.078** (0.046)	0.125*** (0.001)	0.079** (0.045)

📍 사회적경제 분야 여성인적자원개발 현황과 문제점 분석

- ▶ 사회적경제 분야 여성인적자원개발 현황과 문제점을 검토한 결과, 사회적 경제조직과 정부 모두 사회적경제 분야 취업지원서비스의 필요성은 인지하고 있지만, 현재 행정·재정 상황의 한계 때문에 취업지원서비스 제공은 미비한 것으로 분석됨.
- ▶ 응답자들은 공통적으로 여성중간관리자와 여성리더 대상 인적자원개발과 관련하여 장기적인 인프라 조성이 필요할 것으로 전망하였으며, 특히 여성인적자원개발 기관과 사회적경제 분야와의 연계를 통한 여성인력의 수급 및 전문인력 확보에 대한 필요성을 강조함.

3. 정책제언

📍 여성인적자원의 사회적 경제활동을 위한 트로이카 법/제도 기반 마련

- ▶ 사회적경제 기본법에 젠더관점의 인적자원개발 조항 추가
 - 현재 국회계류중인 사회적경제 관련 법에는 사회적경제에 대한 정의 및 지원체계 등이 명시되어 있지만, 여성인력에 대한 정의 및 지원체계 등은 명시되어 있지 않아, 사회적경제 분야의 여성인적자원개발을 위한 인프라 구축 및 프로그램을 위한 법적/제도적 기반 구축이 필요한 상황이며, 이를 위해 사회적경제 기본법과 양성평등기본계획에 여성사회적경제인 관련 사항을 추가할 필요가 있음.
 - 또한 사회적경제분야는 국가와 지역사회에서 점차 그 중요성이 강조되는 여성들을 위한 유망한 일자리 창출분야이기 때문에 사회적경제 기본법, 여성사회적경제인 육성법, 사회적경제 분야에서 여성활동내용이 포함된 양성평등기본계획 등 사회적경제분야의 여성인적자원개발을 위한 '트로이카'법/제도 구축이 필요함.
- ▶ 여성사회인경제인 육성법 제정
 - 사회적경제 분야는 초기형성부터 남성보다 여성이 많은 구조에서 형성된 조직이 많고, 지역수준에서 활발한 움직임을 보이는 분야라는 점에서 사회적경제분야 여성근로자의 인적자원개발을 위한 별도의 여성사회적경제인 육성법(안) 제정이 필요함.
 - 하지만, 현재 사회적경제 기본법도 제정된 상태가 아니기 때문에, 여성사회적경제인을 육성하는 별도의 법 제정은 시기상조라고 볼 수 있음. 이에 따라, 단기적인 관점으로 젠더관점에서 사회적경제 기본법을 수정 및 보완하는 것이 선행되어야 할 것이며, 이후 사회적경제 기본법에 여성사회적경제인에 대한 지원의 법적 근거가 확보됨에 따라, 중장기적 관점에서 여성사회적경제인 육성법(안)을 제정하는 것이 필요함.
- ▶ 양성평등기본계획 여성일자리 확대분야에 사회적경제 분야 추가
 - 양성평등기본법에 근거하여 진행되는 양성평등기본계획에는 다양한 분야의 여성의 활동이 포함되는데, 사회적경제 분야의 여성의 취업·역량 강화프로그램을 양성평등을 위한 여성지원사업으로 추가할 것을 제언함.

· IT·과학기술분야 여성 진출 활성화

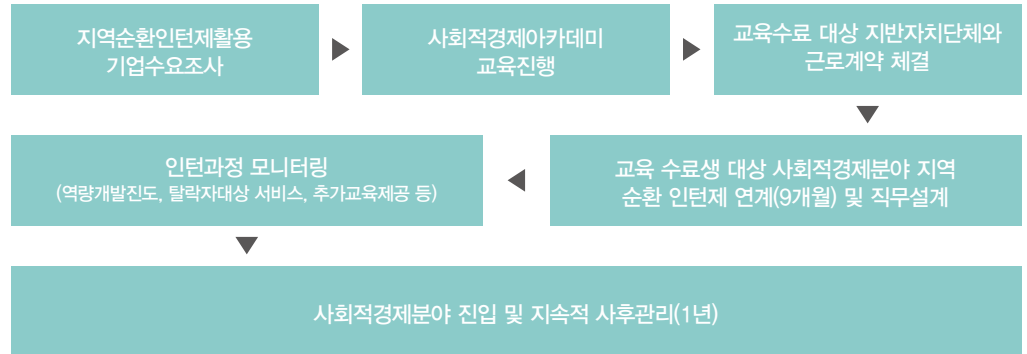
· 농어업 분야 여성의 역량 강화

· 사회적경제 분야 여성의 역량 강화/진출 확대(신규)

📍 잠재적 여성사회적경제인 취업지원인프라 구축

▶ 사회적경제 분야 책임형 지역순환 인턴제

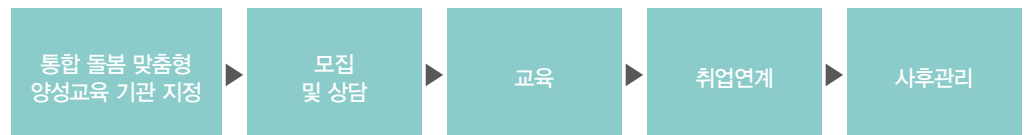
- 사회적경제 분야에 진입한 여성인력이 성공적으로 사회적경제 분야에 정착할 수 있도록 하기 위해서 책임형 지역순환인턴제 도입이 필요함. 여성인력개발센터를 사회적경제 인턴제도를 공동으로 협업하여 진행하고 위탁을 받아 취업지원서비스 단계부터 사후관리까지 연계하는 서비스를 제공하는 모델도 하나의 대안으로 고려해 볼 수 있음.



- 첫째, 지역순환인턴제 활용 기업수요조사는 사회적 경제노동시장에서 인력 수요자에게 적합한 인재를 찾기 위한, 양질의 정보를 제공해주는 역할이며, 둘째, 사회적경제 아카데미 교육진행은 여성새로일하기센터를 중심으로 현장 수요에 근거하여 인턴모집 및 교육진행을 하는 것이 필요함. 셋째, 사회적경제 아카데미 수료생 대상 지방자치단체와 근로계약을 진행하여 지방자치단체를 통해서 인턴들에게 보수를 주는 것이며, 넷째, 교육 수료생 대상 사회적경제 분야 지역순환 인턴제 연계(9개월) 및 직무설계의 주요내용은 지역순환인턴제를 기업에 연계 할 때, 지역순환인턴이 담당할 직무를 부여하는 것임. 다섯째, 공동책임형 모니터링 과정은 직무설계를 통해 인턴의 구체적인 역량개발을 지정하고, 점검하는 것이 목적이며, 마지막으로, 공동책임형 지역순환인턴이 인턴기간 종료 후 사회적경제 분야로 진입하였을 때 인턴기간 종료 후 1년동안 사후관리 서비스 제공이 필요함.

▶ 사회적경제 분야 통합돌봄 맞춤형 양성교육 실시

- 사회적경제 분야 통합돌봄 맞춤형 양성교육 서비스는 경력단절 여성 대상 돌봄서비스 업종에서의 일자리 연계사업으로써, 전국 13개 지역에 지부가 있는 가사노동자협회와 협력하여 시범사업을 진행하는 것이 합리적일 것으로 보임.



- 첫째, 통합돌봄 맞춤형 양성교육 기관 지정의 경우, 한국가사노동자지부와 여성새로일하기센터와 협력하여 지방자치단체에 통합돌봄 맞춤형 양성교육 기관 신청 및 지정이 이루어지면 될 것으로 보이며, 둘째, 모집 및 상담단계는 한국가사노동자협회, 사회적기업 중간지원기관, 여성인력개발센터가 각각의 방식을 활용하여 모집절차를 진행하도록 함. 셋째, 교육단계의 경우, 돌봄관련 기능교육은 한국가사노동자협회에서 담당하고, 여성새로일하기센터는 교육장소 제공과 함께 직업상담 등 전반적인 직업관련 교육을 담당할 필요가 있으며, 넷째, 취업

연계의 경우, 교육수료 후 돌봄분야로 취업을 원하는 교육생 전원 해당 지역 사회적경제 조직으로 취업시킬 필요가 있음. 다섯째, 사후관리는 수료 후 취업한 교육생을 중심으로 성공사례 공유 및 보수교육의 방향을 수립하는 방식으로 이루어져야 함.

📍 사회적경제분야 여성관리자 역량개발 구축

▶ 지역별 사회적경제 여성중간관리자 양성 인프라 구축

- 지역별 사회적경제 여성중간관리자 양성 인프라 구축사업은 다음과 같이 3단계로 구분하여 접근하는 것을 제안함.
- 1단계는 사회적경제 여성인재 네트워크 구축단계로써, 사회적경제영역은 지역에 있는 모든 자원, 구성원들의 네트워킹을 통해 주요한 경제적 자원영역으로 성장하게 되기 때문에, 대상별, 분야별, 업종별 구분에 따른 접근이 필요할 것으로 보임
- 2단계는 네트워킹 회의 워크숍 및 컨퍼런스 접근으로써, 네트워크에 참여한 중간관리자들은 스스로 모여서 학습공동체를 형성하게 되는데 이러한 네트워킹을 활용하여 지역별 네트워크 회의로 워크숍 및 컨퍼런스를 진행할 필요가 있음.
- 3단계는 현장 수요에 근거한 중간관리자 교육과정 개설 및 교육실시 단계로써, 먼저 학습공동체를 구성하여 1년 정도의 업종별 회의를 통해 현장에서 필요한 교육컨텐츠 개발한 후, 유사업종의 중간관리자들이 모여서 세부적인 교육을 설계할 필요가 있음. 또한 일정 규모의 지역별로 찾아가는 교육단을 구성하고, 요청이 있는 지역에 찾아가서 서비스를 제공하는 '찾아가는 교육'이 이루어져야 할 것임.

▶ 사회적경제 분야 여성관리자 여성인재 DB 수록

- 사회적경제 분야 여성관리자 역량개발 및 활용을 위하여 사회적경제 분야 여성인재를 여성인재 DB에 포함하는 것을 제안함. 현재 여성인재 DB에는 사회적경제 분야 종사자를 별도의 인재로 분류하지 않고 있기 때문에 사회적경제 분야의 인재도 여성인재 DB에 독립된 여성인적 자원으로서 포함시킬 필요가 있음.
- 현재 공공분야와 민간분야의 여성인재 DB의 수록절차를 준용하여, 여성인재 네트워크에 참여 후 여성인재 아카데미를 수료한 중간관리자와 리더를 여성인재 DB에 포함하는 방식으로 진행될 필요가 있음.

📍 사회적경제 분야 사회적 인식개선

▶ 사회적경제 교육 직업훈련 정규 커리큘럼 구성

- 사회적경제 분야 및 교육 프로그램에 대한 인식제고 및 홍보를 위하여 전국 여성새로일하기 센터의 직업훈련 의무교육 과정을 설계하고 추진하는 것을 제안함.
- 사회적경제분야 교육서비스의 우수사례를 발굴하여 전국단위로 확산된다면, 직업훈련을 수료한 여성들이 사회적경제 분야를 취업가능한 영역으로 인식함으로써 직업선택의 폭을 넓힐 수 있고, 이에 따라 사회적경제 분야 노동시장에 여성들의 참여 역시 활발해질 것으로 기대됨.

▶ 청년여성 멘토링 프로그램

- 사회적경제 분야에서의 여성인력활용의 중요성이 강조되는 만큼 청년여성의 인식개선도 매우 중요하다고 볼 수 있음. 현재 지역별 사회적경제 지원센터는 인식제고를 위한 멘토링 등 다양한 프로그램들을 제공하고 있으나, 대부분 일방적인 교육제공의 성격이 강한 것으로 나타남. 이에 따라, 사회적경제 인식제고를 위한 찾아가는 교육의 확대가 필요함.

- 최근, 지방자치단체 및 중·고등학교에서 사회적경제에 대한 능동적인 이해를 이끌어 내는 교육 커리큘럼 및 멘토링 프로그램 등을 시행하고 있는데, 이를 강제할 수 없는 정부입장에서는 정부지원 및 혜택 등을 확대하여 능동적인 사회적경제 인식제고 프로그램이 확대될 수 있도록 할 필요가 있음.

▶ 사회적경제 분야 성평등 인식 확산

- 현재 공공부문은 성평등관련 교육이 의무화되어 있는데, 사회적경제 분야도 공공성이 강한 영역이며, 정부재정지원을 받기 때문에, 마찬가지로 성평등 교육 의무화가 추진되어야 할 필요가 있음.
- 성평등 교육은 여성인재아카데미를 중심으로 진행하되, 접근성 문제를 완화할 수 있는 온라인 교육을 활용할 필요가 있으며, 성평등 교육의 실효성을 증대시키기 위해서 성평등인식 교육 수료여부는 반드시 교육훈련 실적에 포함되어야 할 필요가 있음.

4. 기대효과

- ✔ 사회적경제 기본법에 대해 성인지적 관점에서의 수정안 제시
- ✔ 사회적경제 분야에 특화된 취업지원과 여성인적자원의 체계적인 역량개발과 연계된 정책 제안
- ✔ 사회적경제중간지원조직, 여성새로일하기센터, 한국사회적기업진흥원 등 사회적경제관련 기관의 협력적 거버넌스 방안 제시