

2023년 자활기업 및 종사자 실태조사

이상아·권소일·오영범·정희수·고은새·나수빈·김연수

【연구책임자】

이상아 한국자활복지개발원 선임연구원

【공동연구원】

권소일 한남대학교 사회복지학과 조교수

오영범 한국자활기업협회 자활기업연구소장

정희수 이화여자대학교 사회적경제협동과정 초빙교수

고은새 한국자활복지개발원 주임연구원

나수빈 University of Pennsylvania 박사과정

김연수 서울대학교 사회복지학과 석사과정

CONTENTS

목 차

I. 서론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	3
2. 문헌고찰	6
II. 조사방법	29
1. 조사과정 및 표본추출	31
2. 조사영역 및 변수설정	32
3. 표본추출 및 조사과정	35
4. 응답 현황	37
III. 자활기업 실태조사 결과	39
1. 자활기업 기본 현황	41
2. 자활기업 운영현황	55
3. 자활기업 네트워크 및 협력	74
4. 자활기업 조직성과	83
5. 자활기업 법인전환 계획	93
6. 자활기업 필요 정책	103
IV. 자활기업 대표자 실태조사 결과	119
1. 대표자 일반현황	121
2. 근무 현황 및 직무 만족도	122
3. 자활기업 조직문화	139
4. 자활기업 사회적 가치	142
5. 자활기업 기업가 정신	148

6. 자활기업 교육 훈련 및 복리후생 제도 요구	156
7. 폐업(이직) 의사 및 지속가능성	161

V. 자활기업 종사자 실태조사 결과 167

1. 종사자 일반현황	169
2. 근무 현황 및 직무 만족도	177
3. 자활기업 조직문화	193
4. 자활기업 사회적 가치	196
5. 자활기업 기업가 정신	203
6. 자활기업 교육 훈련 및 복리후생 제도 요구	211
7. 이직 의향 및 지속가능성	216

VI. 주요결과 및 정책제언 225

1. 자활기업 실태조사 주요결과	227
2. 자활기업 대표자 실태조사 주요결과	230
3. 자활기업 종사자 실태조사 주요결과	233
4. 정책제언	236

부록 241

참고문헌 257

CONTENTS

표목차

〈표 I-1〉 연구 수행 절차	6
〈표 I-2〉 자활기업 실태조사 조사표 구성	11
〈표 I-3〉 2017년 사회적기업 전수조사 조사표 구성	13
〈표 I-4〉 사회적경제 생태계 조사 설문지 구성	14
〈표 I-5〉 2022년 사회적기업 실태조사 인증 사회적기업 조사표 구성	15
〈표 I-6〉 협동조합 실태조사 조사표 구성	16
〈표 I-7〉 광명시 사회적경제기업 실태조사 조사표 구성	17
〈표 I-8〉 속초시 사회적경제 실태조사 조사표 구성	18
〈표 I-9〉 화순군 사회적 경제조직 실태조사 조사표 구성	19
〈표 I-10〉 소상공인 실태조사 조사표 구성	20
〈표 I-11〉 주요 실태조사 및 패널조사의 조사영역과 본 연구의 조사영역 구성	22
〈표 II-1〉 조사 설계	32
〈표 II-2〉 자활기업 실태조사의 조사 영역 및 문항 구성	32
〈표 II-3〉 자활기업 대표자의 조사 영역 및 문항 구성	34
〈표 II-4〉 자활기업 종사자의 조사 영역 및 문항 구성	34
〈표 II-5〉 종사자 실태조사 표본 설계 내역	36
〈표 II-6〉 조사 응답 현황	37
〈표 II-7〉 종사자 실태조사 표본 설계 내역	37
〈표 III-1〉 자활기업 일반적 특성	43
〈표 III-2〉 자활기업 구성원(평균)	44
〈표 III-3〉 자활기업 내 급여를 받는 구성원(평균)	47
〈표 III-4〉 사업장 점유형태	48
〈표 III-5〉 보증금과 월세	51
〈표 III-6〉 월세	53

〈표 Ⅲ-7〉 전세 보증금	54
〈표 Ⅲ-8〉 운영 성과적 생애주기	56
〈표 Ⅲ-9〉 생산품 및 서비스 판로 종류 및 비율	58
〈표 Ⅲ-10〉 홍보 및 마케팅 방법(중복)	61
〈표 Ⅲ-11〉 홍보 미실시 이유	63
〈표 Ⅲ-12〉 자활기업 자금조달 방법(중복응답)	65
〈표 Ⅲ-13〉 자금용도(복수응답)	67
〈표 Ⅲ-14〉 자금규모	68
〈표 Ⅲ-15〉 자금 조달 어려운점	70
〈표 Ⅲ-16〉 자활기업 운영과정 어려운 점(100점 기준)	73
〈표 Ⅲ-17〉 타조직과 협력사업 수행 경험	75
〈표 Ⅲ-18〉 타조직과 협력사업 연계 정도(4점만점)	77
〈표 Ⅲ-19〉 협력사업 미수행 이유	79
〈표 Ⅲ-20〉 협의체 가입여부	81
〈표 Ⅲ-21〉 자활기업 사회적가치 실천정도(5점 만점)	85
〈표 Ⅲ-22〉 운영하는데 중요한 사회적 가치(1순위+2순위)	87
〈표 Ⅲ-23〉 21년 대비 22년 경제적 성과 변화(5점)	89
〈표 Ⅲ-24〉 21년 대비 22년 사회적 성과 변화(5점)	91
〈표 Ⅲ-25〉 향후 1년 뒤 운영 계획	94
〈표 Ⅲ-26〉 개인사업자→법인으로 전환 고려 여부	96
〈표 Ⅲ-27〉 전환하지 않는 이유(1+2순위)	98
〈표 Ⅲ-28〉 법인으로 설립한 이유 (1+2순위)	100
〈표 Ⅲ-29〉 법인 운영 시 어려운점(1+2순위)	102
〈표 Ⅲ-30〉 최근 3년간 외부 지원 받은 경험 및 도움 정도	104

〈표 Ⅲ-31〉 지역자활센터로부터 지원 받은 경험	108
〈표 Ⅲ-32〉 광역자활센터로부터 지원 받은 경험	110
〈표 Ⅲ-33〉 한국자활복지개발원으로부터 지원받은 경험과 만족도	113
〈표 Ⅲ-34〉 개발원 지원을 받지 못한 이유	115
〈표 Ⅲ-35〉 개발원 지원이 불만족 사유(창업자금)	117
〈표 Ⅳ-1〉 응답자 일반현황 (자활기업 대표자)	121
〈표 Ⅳ-2〉 주 단위 평균 근무 일수	123
〈표 Ⅳ-3〉 주단위 평균 근무시간	125
〈표 Ⅳ-4〉 초과근무 여부	127
〈표 Ⅳ-5〉 월 단위 초과 근무 일수	128
〈표 Ⅳ-6〉 월 단위 초과 근무 시간	130
〈표 Ⅳ-7〉 평균 임금(월)	132
〈표 Ⅳ-8〉 자활기업에 들어오기 전 기대 수준 (4점 척도)	133
〈표 Ⅳ-9〉 자활기업에 들어온 후 만족도 (4점 척도)	135
〈표 Ⅳ-10〉 직장 만족도	137
〈표 Ⅳ-11〉 자활기업 조직문화	140
〈표 Ⅳ-12〉 자활기업의 사회적 가치 동의 정도	143
〈표 Ⅳ-13〉 자활기업 운영에 중요한 가치	146
〈표 Ⅳ-14〉 기업가 정신	150
〈표 Ⅳ-15〉 자활기업에서 일하며 느낀 변화	153
〈표 Ⅳ-16〉 자활기업에서 일하며 느낀 자긍심	154
〈표 Ⅳ-17〉 자활기업 교육의 필요성	157
〈표 Ⅳ-18〉 종사자 처우개선을 위한 복리후생제도 우선순위 종합	159
〈표 Ⅳ-19〉 이직 의향	162

〈표 IV-20〉 이직을 생각할 때 가고 싶은 기관	164
〈표 IV-21〉 현재 자활기업에서 계속 일하는 이유	166
〈표 V-1〉 참여자 일반적 특성	169
〈표 V-2〉 자활기업 유입 형태	172
〈표 V-3〉 시간형태	174
〈표 V-4〉 고용형태	176
〈표 V-5〉 평균 근무 일수(주 단위)	177
〈표 V-6〉 평균 근무 시간(주 단위)	179
〈표 V-7〉 초과 근무 여부	181
〈표 V-8〉 초과 근무일수 (월 단위)	182
〈표 V-9〉 초과 근무시간 (월 단위)	183
〈표 V-10〉 월 평균 임금(세후 기준)	185
〈표 V-11〉 자활기업에 들어오기 전 기대 수준(4점 평균 요약표)	188
〈표 V-12〉 현재 자활기업에 들어온 후 만족도(4점 평균 요약표)	190
〈표 V-13〉 직장 만족도 (5점 평균 요약표)	192
〈표 V-14〉 조직문화 (5점 평균 요약표)	194
〈표 V-15〉 자활기업 사회적 가치 1(5점 평균 요약표)	198
〈표 V-16〉 자활기업 운영에 가장 중요한 사회적 가치 (순위 종합)	201
〈표 V-17〉 기업가정신 (5점 평균 요약표)	205
〈표 V-18〉 자활기업에서 일하며 느낀 변화 (10점 평균 요약표)	208
〈표 V-19〉 자활기업에서 일하며 느낀 자긍심 (5점 평균 요약표)	210
〈표 V-20〉 교육 필요성 (5점 평균 요약표)	212
〈표 V-21〉 기타 내용	213
〈표 V-22〉 종사자 처우개선을 위한 복리후생제도 (1, 2순위 종합)	214

〈표 V-23〉 이직 의향	217
〈표 V-24〉 이직하고 싶은 주관적인 이유	219
〈표 V-25〉 이직을 생각할 때 가고 싶은 기관	221
〈표 V-26〉 현재 자활기업에서 계속 일하는 이유	223

CONTENTS

그림목차

[그림 II-1] 기업체 및 대표자 설문조사 방식	36
[그림 II-2] 종사자 설문조사 방식	36
[그림 III-1] 자활기업 규모	42
[그림 III-2] 자활기업 인증시기	42
[그림 III-3] 자활기업 업종	42
[그림 III-4] 자활기업 사업자 종류	42
[그림 III-5] 기업 소재지	42
[그림 III-6] 자활기업 구성원	44
[그림 III-7] 자활기업 내 급여를 받는 구성원	46
[그림 III-8] 사업장 점유형태	48
[그림 III-9] 보증금과 월세	50
[그림 III-10] 월세	52
[그림 III-11] 전세 보증금	54
[그림 III-12] 운영 성과적 생애주기	56
[그림 III-13] 생산품 및 서비스 판로 종류 및 비율	58
[그림 III-14] 홍보 및 마케팅 방법	60
[그림 III-15] 홍보 미실시 이유	62
[그림 III-16] 자활기업 자금조달 방법(중복응답)	64
[그림 III-17] 자금용도(복수응답)	66
[그림 III-18] 자금 조달 어려운점	70
[그림 III-19] 자활기업 운영과정 어려운 점(5점 기준)	72
[그림 III-20] 타조직과 협력사업 수행 경험	75
[그림 III-21] 협력사업 미수행 이유	79
[그림 III-22] 협의체 가입여부	81

[그림 Ⅲ-23] 자활기업 사회적가치 실천정도(5점 만점)	84
[그림 Ⅲ-24] 운영하는데 중요한 사회적 가치(1순위+2순위)	86
[그림 Ⅲ-25] 21년 대비 22년 경제적 성과 변화(5점)	88
[그림 Ⅲ-26] 21년 대비 22년 사회적 성과 변화(5점)	91
[그림 Ⅲ-27] 향후 1년 뒤 운영 계획	93
[그림 Ⅲ-28] 개인사업자→법인으로 전환 고려 여부	95
[그림 Ⅲ-29] 전환하지 않는 이유(1+2순위)	97
[그림 Ⅲ-30] 법인으로 설립한 이유 (1+2순위)	99
[그림 Ⅲ-31] 법인 운영 시 어려운 점(1+2순위)	101
[그림 Ⅲ-32] 최근 3년간 외부 지원 받은 경험 및 도움 정도	104
[그림 Ⅲ-33] 자활기업을 위한 필요정책(1+2+3순위)	106
[그림 Ⅲ-34] 자활기업을 위한 필요정책(1+2+3순위)	106
[그림 Ⅲ-35] 지역자활센터로부터 지원 받은 경험	108
[그림 Ⅲ-36] 광역자활센터로부터 지원 받은 경험	110
[그림 Ⅲ-37] 한국자활복지개발원으로부터 지원받은 경험과 만족도	112
[그림 Ⅳ-1] 주 단위 평균 근무 일수	123
[그림 Ⅳ-2] 평균 근무 시간	125
[그림 Ⅳ-3] 초과 근무 여부	126
[그림 Ⅳ-4] 평균 임금(월)	131
[그림 Ⅳ-5] 자활기업에 들어온 후 만족도 (4점 척도)	135
[그림 Ⅳ-6] 직장 만족도	137
[그림 Ⅳ-7] 자활기업 조직문화	139
[그림 Ⅳ-8] 자활기업의 사회적 가치 동의 정도	142
[그림 Ⅳ-9] 자활기업 운영에 중요한 가치	145

[그림 IV-10] 기업가 정신	149
[그림 IV-11] 자활기업에서 일하며 느끼는 변화	152
[그림 IV-12] 자활기업에서 일하며 느낀 자긍심	154
[그림 IV-13] 자활기업 교육의 필요성	156
[그림 IV-14] 종사자 처우개선을 위한 복리후생제도 우선순위 종합	158
[그림 IV-15] 이직 의향	161
[그림 IV-16] 이직을 생각할 때 가고 싶은 기관	163
[그림 IV-17] 현재 자활기업에서 계속 일하는 이유	165
[그림 V-1] 성별	170
[그림 V-2] 학력	170
[그림 V-3] 연령	171
[그림 V-4] 수급 유형	171
[그림 V-5] 직급	171
[그림 V-6] 기업 규모	171
[그림 V-7] 자활기업 유입 형태	172
[그림 V-8] 시간 형태	174
[그림 V-9] 고용 형태	175
[그림 V-10] 평균 근무 일수(주 단위)	177
[그림 V-11] 평균 근무시간(주 단위)	179
[그림 V-12] 초과근무 여부, 초과근무일수, 한달기준 총 초과근무 시간	180
[그림 V-13] 월 평균 임금	185
[그림 V-14] 자활기업 처우 기대수준	187
[그림 V-15] 자활기업 처우 만족도	189
[그림 V-16] 자활기업 처우 기대수준 및 만족도 종합	191

[그림 V-17] 자활기업 직장 만족도	191
[그림 V-18] 자활기업 조직문화	193
[그림 V-19] 자활기업의 사회적 가치	197
[그림 V-20] 자활기업 운영의 가장 중요한 사회적 가치	200
[그림 V-21] 기업가정신	204
[그림 V-22] 자활기업에서 일하며 느낀 변화	207
[그림 V-23] 일하며 느낀 자긍심	209
[그림 V-24] 항목별 교육 요구도	211
[그림 V-25] 이직 의향	216
[그림 V-26] 이직하고 싶은 주관적인 이유	218
[그림 V-27] 이직 이후 가고 싶은 기관	221
[그림 V-28] 자활기업에서 계속해서 일하는 이유	223

I

서론

1. 연구의 필요성 및 목적
2. 문헌고찰

1. 연구의 필요성 및 목적

1) 연구의 필요성

자활기업은 지난 20여 년간 수급자, 차상위층에 일자리 제공을 통해 탈수급·자립을 지원하는 중요한 매개체이자 수단으로 여겨져 왔다. 특히, 저소득 주민들이 스스로 창업하여, 일하는 공동체 기업이라는 점에서 그 사회적 가치는 높이 평가되어 왔다(김정원, 2018; 김재호, 2020; 조준용 외, 2022). 지역자활센터의 자활사업 참여자가 자활근로사업단을 거쳐 조건과 수익이 발생하면, 자활기업으로의 창업과 자활기업으로의 취업으로 이행은 자활사업의 추구하는 성공적인 이행이라고 여겨진 것도 사실이다(김경휘, 2016). 2023년 자활사업 안내에 따르면, 자활기업은 2인 이상의 수급자 또는 차상위자가 상호협력하여, 조합 또는 사업자의 형태로 탈빈곤을 위한 자활사업을 운영하는 업체로 정의되고 있다. 또한, 자활기업은 ‘국민기초생활보장법’에 근거로 하는 기업으로 요건을 갖추고, 보장기관으로부터 인정을 받아야 함을 명시하고 있다.

17년 “자활기업 활성화 대책”이 발표된 이후 자활기업 지원 인프라 네트워크가 중앙자활센터, 광역자활센터(14곳), 자활연수원 등으로 분산 운영되던 것에서 한국자활복지개발원으로 통합되었고, 한국자활복지개발원(중앙 인프라)를 활용하여 자활기금이 자활기업을 지원하는 데에 적극적으로 활용되었다. 2022년 기준, 15,000여 명의 수급자, 차상위자, 취약계층이 자활기업에서 종사하고 있으며 자활기업들은 동종 업종 간 협업, 연대, 네트워크를 바탕으로 지역사회 내 다른 사회적 경제영역에는 없는 광역-전국망을 구축하였다고 평가받고 있다(오영범, 2022). 이렇듯 취약계층의 빈곤 및

양극화 극복의 사회적 수단으로서 자활기업에 대한 가치가 부각되고 있는 한편에는 자활기업의 한계도 드러나고 있다.

자활기업 활성화를 위한 다양한 노력에도 불구하고, 전국적으로 2022년 말 현재 기준 1,012개의 자활기업이 운영 중이며, 이는 '12년 대비-24.48% 감소한 수치이다. 이렇듯 우리나라 자활기업 창업 수 및 유지의 감소('21년 기준 창업 수 76개로 최저치 기록)가 지속되는 상황에서 자활기업 인적자본 및 영세한 조직규모로 인한 취약성, 자활기업 운영 주체들의 경영 마인드와 경영 능력 미개발, 자활기업의 안정적인 수익 창출을 위한 판로 확보의 어려움, 자활기업과 사회적기업, 사회적협동조합 사이에서의 모호한 정체성 등 문제점들이 지속적으로 제기되어 왔다.

자활기업을 둘러싼 위기 상황은 대내외적 경제환경 변화 속에서 더욱 다양한 형태로 빈번하게 나타나고 있다. 현재 자활기업의 위기를 극복하기 위해서는 자활기업에 대한 통합적 진단이 필요한 지점이며, 자활기업 관련 기초자료의 지속적인 생산과 체계적인 분석을 통한 장기적 전략 마련이 요구된다. 다수의 개별 연구자들이 각자 확보한 자료를 통해 자활기업 현안과 문제점, 방안에 대해 학술적 의미가 있는 결과들을 도출하였지만, 제시한 연구 결과가 자활기업 현황 전체를 조망하는 데에는 한계가 있었다. 또한, 자활기업 단위로 일부 사회적기업 실태조사의 대상으로 포함되어 조사되기도 하였으나, 지역이나 기업유형에 있어 한정적인 조사로써 자활기업을 둘러싼 다양한 요소들이 고려되지 못하였다. '21년 7월 국민기초생활보장법(제 18조의 3)의 법적 근거가 마련됨에 따라 '22년부터 자활기업에 대한 정보(설립, 운영현황, 사업실적 등의 사항)를 자활정보시스템 성과입력(연 2회 이상) 및 사업보고서 제출을 의무화됨에 따라, 자활기업 사업보고서를 기반으로 하는 전수조사의 표본과 분석이 가능해진 상황이다.

이에, 본 자활기업 실태조사를 통해 자활기업 현재 실태를 포괄적으로 파악하고, 진단하기 위해서는 자활기업을 객관적인 DATA를 통해 현 지형을 이해할 필요가 있다. 또한, 자활기업 실태조사 데이터 구축을 통해, 향후 자활기업의 활성화를 위한 정책 방향이 설정될 필요가 있다.

2) 연구 목적

본 연구는 전국 단위의 자활기업의 실태를 대표하는 질 높은 경향성 종단연구로써, 기초자료를 생산하는 것이다. 이에 자활기업 사업보고서를 입력한 자활기업을 대상으로 전수조사를 실시하였다. 첫째, 「2023년 자활기업 및 종사자 실태조사」는 자활기업의 현황을 기업, 대표자, 종사자 세 범주 단위로 현황을 파악하고 자활기업 활성화 정책형성 방안에 대한 실태자료로 활용한다. 둘째, 「2023년 자활기업 및 종사자 실태조사」는 자활기업 전수로 실시함에 따라 자활기업에 대한 지속적 모니터링과 자활기업의 영향(impact)을 다각적으로 이해하는 데 필요한 자료를 수집한다.

3) 연구 수행 절차

첫째, 2023년도 자활 기업 및 종사자 실태조사를 위한 표본설계를 진행하였다. 자활기업과 대표자, 종사자 간의 분석을 위해 표본설계에서부터 기업과 종사자를 연계하여 분석이 가능하도록 각 자활기업의 규모 등을 고려하여 표본을 설계한 후, 참여자를 무작위로 추출해 진행하였다.

둘째, 자활기업 및 종사자 실태조사를 위한 문항을 개발하였다. 이를 위해 선행연구 및 유사 실태조사 문항을 중심으로 하고, 이를 기반으로 연구진이 자활기업 설문 문항(안)을 개발하였다. 이후, 자활기업 및 종사자 실태조사표를 확정하기 위해 기업단체, 관계전문가, 관계부서 등 의견 수렴 및 자문회의를 실시하였다.

셋째, 자활기업 및 종사자 실태조사를 실시하고 기초결과를 분석하였다. 개발된 조사 문항을 활용하여 각 영역별 문항에 대한 기초 통계 분석을 진행하였다.

넷째, 실태조사 내용을 기반으로 심층분석을 실시하였다. 심층분석은 자활기업 사회적 가치를 주제로 선정하여 실시하였다.

다섯째, 실태조사 분석 결과를 토대로 자활기업 활성화를 위한 정책 개발 방향 및 실행 방안에 대한 정책제언을 제시하였다.

〈표 I-1〉 연구 수행 절차

주요 내용		방법
표본 설계	자활기업, 대표자, 종사자를 조사 단위에 맞게 표본설계를 한 후, 추출된 운영기관의 규모, 사업 유형 고려 (유의 할당, 무작위 표집 혼합)	전문가 자문회의
설문문항 개발	선행연구 기업 관련 조사 문항 검토 자활기업 및 종사자 실태조사표(안) 연구진 개발 자활기업 및 종사자 실태조사표(안) 검토회의	기업단체, 관계전문가, 관계부서 등 의견 수렴 및 자문회의
실태조사 실시	2023년 9월 자활정보시스템 자활기업 기초정보관리 조사목표 70% 자활기업 대상(조사목표수: 1,012개) 자활기업 대표자(조사목표수: 1,012명) 자활기업 종사자(조사목표수: 3,000명)	온라인 설문 조사실시
실태조사 분석	각 영역별 문항에 대한 기초 통계 분석 주제별 심층 분석	SPSS, STATA등 프로그램 활용한 기초분석, 심층분석
정책제언 도출	자활기업 활성화를 위한 정책제언	연구진 회의, 자문회의

2. 문헌고찰

1) 자활기업에 대한 기존의 연구 동향

(1) 자활기업 현황과 관련된 연구

① 자활기업 현황

근로 연계 복지정책의 주요 시책인 자활사업은 근로 능력이 있는 저소득층이 스스로 자활할 수 있도록 자활 능력을 배양시키고 기능습득 지원 및 근로 기회를 제공하

는 것을 목표로 한다. 사업단의 형태로 조직하여 운영한 후 일정 기간이 지나면 이를 자활공동체라는 경제조직으로 독립시켜 시장에 진입할 수 있도록 지원하고 있다. 이러한 과정을 통해 만들어진 자활기업은 자활사업의 단계별 추진 전략 중 최종 단계로 여겨지고 있다(김영철, 2016). 자활기업은 1990년대 수도권 빈민지역을 중심으로 빈민들이 참여하는 노동자협동조합 조직 운동인 생산 공동체 운동에서 출발하였고, 2010년 「국가기초생활보장법」에 근거한 제도화 과정을 거치면서 특정한 요건을 갖춘 저소득층 중심의 창업 조직이자 일자리 공간으로 변모하였다(안수영, 2015).

경북여성정책개발원(2016)에 따르면, 2004년 323개의 자활기업(자활공동체) 만들어진 후 지속적인 양적 팽창을 거듭하고 있다. 구체적으로, 2005년 439개, 2007년 841개, 2008년에는 1,046개로 늘어났으며, 2015년에는 1,339개로 늘어났다. 이처럼 자활사업이 점차 확대되면서 자활 성공률의 지속적인 상승과 자활사업 참여자의 자립의지 향상 등의 성과를 이뤄냈다(김경휘·권혁창, 2015).

② 자활기업이 가지는 한계 혹은 문제

자활기업은 과거에 비해 양적으로나 질적으로나 큰 성취를 이루었지만, 자활기업이 유지되는 비율은 매우 낮아지고 있는 것으로 나타났으며(경북여성정책개발원, 2016), 현재의 자활기업의 사업 환경은 매우 어려운 상황이다(김경휘·권혁창, 2015). 이로 인해, 광역 단위 규모화 혹은 전국화된 자활기업의 출범은 증가하지 않고, 오히려 기존의 자활기업의 생존전략 차원에서 이루어지는 영업의 확장이나 규모화 추세가 이루어지고 있다(서광국, 2021).

나아가, 현재 한국의 자활기업은 노동통합사회적기업으로서 제한적인 성격을 지니고 있다(김정원, 2018). 김정원(2018)은 노동통합사회적기업의 이념형을 기준으로 삼아, 자활기업의 현실을 진단하고 앞으로의 과제를 제시하였다. 김정원(2018)에 따르면, 자활기업은 기업의 거버넌스에 지역의 이해관계자가 참여하지 못하는 개인사업자로서의 특성을 갖는 경우가 많으며, 전문적인 훈련과 사회적 지원도 거의 제공되지 못하고 있다. 김정원(2018)은 이러한 문제의 원인으로 국가의 개입을 매개로 한 ‘빈곤 문제의 개인화’와 ‘사회적기업의 시장 지향’이라는 매커니즘이 자활기업에서 작동하고 있음을 지적하였다.

또한, 김경휘와 권혁창(2015)도 자활기업의 한계와 문제점의 원인을 크게 외적인 요인과 내적인 요인으로 나누어 설명하였다. 먼저 외적인 요인으로는 ‘노동시장의 유연화’와 ‘경기침체의 지속화’가 제기되었다. 안정적인 일자리 대신 임시직과 일용직과

같은 불안정한 일자리가 지속해서 양산되었고, 상용직과 임시직의 임금 격차가 커지면서 결국 일을 하고 있음에도 가난에서 벗어나지 못하는 근로빈곤층이 확대되었다. 다음으로, 내적인 요인으로는 2010년 자활기업이 도입됨으로 인해 자활사업의 성공률의 지표가 되어왔던 자활공동체 또는 자활기업의 상황이 어려워진 것으로 나타났다.

한편, 자활기업이 시장에 진입하여 일자리를 창출하고 참여자의 경제적 자활을 도모하기 위해서는 무엇보다 기업 자체의 안정적인 생존이 전제되어야 한다. 자활사업이 제도 속에서 갖는 취지와 의미는 상당히 크지만, 자활기업은 현실적으로 매우 많은 모순을 안고 있다(경북여성정책개발원, 2016). 자활기업으로 출범 당시 자활기금의 지원으로 출범 이후 몇 년간은 유지 가능하지만 그 이후에는 지원과 혜택을 받기 어렵기 때문이다. 이로 인해 대부분의 자활기업은 운영난을 경험하게 되고, 일부 자활기업은 이러한 위기를 겪지 않기 위해 사회적기업으로의 전환 등을 통해 재원 기반을 마련하고자 노력하고 있다.

자활기업의 안정적인 운영과 존속에 영향을 미치는 요인들은 다양하게 제시되고 있다. 먼저, 김미현(2019)은 서울시 자활기업 대표를 대상으로 한 설문조사 결과를 바탕으로, 자활기업의 현황 및 현안을 파악하고 성공요인 및 개선방안을 도출하였다. 2019년 기준, 자활기업 창업 당시 어려움과 운영의 어려움 모두 ‘판로 확보’로 나타났다. 또한, 자활기업의 지속적인 운영을 위해서는 자활센터의 지속적 지원과 공간지원, 자활전문가 채용 지원의 욕구가 가장 큰 것으로 나타났다. 이에 시/도 광역자활센터, 시/군/구 지역자활센터의 역할 검토를 제기하였다.

노연정(2014)은 사례연구를 통하여 자활기업의 성공 요인과 실패 요인을 살펴보았다. 분석을 토대로, 자활기업에 대한 인지 수준을 높이고, 자립적인 운영을 위해 체계적인 경영, 기술 교육, 그리고 훈련 등의 지원이 필요하다고 제안했다. 더불어 성공적인 모델을 제시하고 정책적인 지원을 통해 민간 협력체계를 강화하고, 효율적인 관리 운영을 위한 제도 구축이 필수적이라는 견해를 밝혔다.

김한준·이재성(2016)은 기존 선행연구를 바탕으로 자활기업이 현재까지 이뤄낸 성과들을 분석하고, 지금까지의 경험을 바탕으로 문제점을 제시하였다. 이러한 결과를 바탕으로 자활기업에 대한 사회의 전반적 인지 수준으로 높이고, 자활기업의 자립 운영을 지원하기 위해 체계적인 경영과 기술, 교육 훈련을 제공하고, 협동조합 운영방식을 적용할 것을 제안하였다.

김정은(2016)은 자활기업의 지속성 요인에 초점을 맞추어, 자활기업이 10년간 지속성을 유지하는 과정을 자활기업 준비기, 위기, 성장과 안정, 변화와 혁신의 단계로 나누어 분석했다. 연구 결과, 자활기업이 고립되지 않도록 다양한 네트워크가 필요하

며, 사회적 경제를 실천하는 경영전문가들을 교육하고 훈련하는 지원이 필요하며, 변화와 혁신에 민감해야 하며, 굳건한 도덕성을 갖추기 위한 윤리경영 교육체계가 필요하다고 주장하였다.

자활기업의 생존에는 기업의 자립 의지도 중요한 영향을 미친다. 이에 배성필·조남호(2019)는 자활기업의 자립 의지에 영향을 미치는 요인을 탐색하고, 자활기업의 활성화를 위한 방안을 제시하였다. 배성필과 조남호(2019)에 따르면, 자활기업의 자립 의지에 영향을 미치는 요인은 개인적 요인, 경제적 요인, 심리적 요인으로 대별된다. 구체적으로, 개인적 요인 중에서는 사업 참여자의 건강 상태, 성별, 혼인 여부, 학력, 자격증 소지 유무가 자립 의지에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한, 경제적 요인으로는 자활기업 참여자의 소득, 부채, 가족 구성원의 소득이 자립 의지에 영향을 미쳤다. 마지막으로 자립 의지에 영향을 미치는 심리적 요인으로는 자아존중감, 대인관계, 자기효능감이 제시되었다. 저자들은 이러한 결과를 바탕으로 자활기업에 대한 경제적 및 정서적 지원을 통해 자립을 촉진하기 위한 방안을 제시하였다.

백학영 외(2012)는 자활기업의 생존에 있어서 보호된 시장의 필요성을 강조하는 견해가 있다고 언급하였다. 취약한 계층의 다양한 특성을 고려할 때, 이들이 시장에서 자유롭게 경쟁하는 것은 어려움이 따르므로, 공공 영역이나 보호된 시장이 필요하다고 주장하였다. 특히 초기의 자활근로사업단이나 사회적 일자리는 이러한 보호된 시장 안에서 사업 영역을 확보하는 경향이 있었다고 밝혔다.

③ 자활기업의 전망

앞서 살펴보았듯, 자활기업은 다양한 문제점에 직면하고 있으며 많은 한계와 모순을 안고 있다. 구체적으로, 자활사업에 유입되는 인력의 낮은 근로 능력 문제, 밀어내기식 창업을 강요하는 성과중심의 평가 문제, 업종 개발의 어려움 등으로 인해 자활사업의 전망이 밝지 않다는 우려도 제기되었다(경북여성정책개발원, 2016). 이에 자활기업이 변화하지 않고 새로운 역할과 기능을 찾지 못한다면, 자활기업은 존재 의미와 역할을 상실하게 될 위험에 놓여 있다. 따라서 이러한 문제점을 해결하기 위해서는 전국의 수많은 자활기업에 대한 대략적인 규모만 파악하는 수준에서 벗어나 자활기업의 정확한 특성과 문제점 그리고 개선점을 파악하고 그것을 보완할 수 있는 노력들이 선행되어야 할 것이다(김경휘·권혁창, 2015). 따라서 본 연구에서는 자활기업에 대한 전수조사를 통해 자활기업이 잘 성장하고 운영될 수 있는 여건을 만들기 위한 기초 자료를 마련하고자 한다.

(2) 자활기업의 사회적 효과 및 성과

자활기업은 노동시장에 진입하기 어려운 사회적 취약계층이 안정된 일자리를 확보하여 벗어나도록 하는 사회적 일자리 중의 하나이고, 우리나라 노동시장의 현실을 고려할 때 불가피한 대안이라는 점에서 상징적인 의미를 지닌다고 할 수 있다(노연정, 2014). 자활기업의 존재 목적은 크게 경제적 가치와 사회적 가치로 대별될 수 있다. 자활기업은 장기적으로 일반 시장에서 경쟁할 수 있는 생산성을 갖춘 조직으로 성장하는 것을 목표로 하지만, 일반 기업과는 다른 내적 원리를 바탕으로 사회적으로 취약한 계층에게 우선하여 일자리를 제공하는 대안적 경제조직이기 때문에(김정원 외, 2012), 근로 능력을 갖춘 저소득층의 경제적 자활을 실현하는 것이 일반적인 목적이다. 경북여성정책개발원(2016)에서는 경북 여성 빈곤층의 자활기업 참여 실태에 대해 조사한 바 있다. 자활기업은 ‘빈곤의 여성화’와 ‘일을 통한 자활·자립’이라는 정책 지향이 교차하는 중요한 접점이라는 점을 강조하며, 자활기업에 참여하고 있는 여성의 특성이나 정책 욕구에 대한 파악이 선행되어야 한다고 주장하였다. 하지만 관련 통계나 연구가 전무한 상태를 비판하며, 여성 빈곤층에 대한 실태조사를 수행한 바 있다. 자활기업 참여자 조사 결과, 현 자활기업 근무 기간 평균은 4년 6개월이었으며, 남성(평균 4년 3개월)과 여성(평균 4년 8개월) 성별 간 유의미한 차이는 없었다. 하지만 남성 151.3만 원, 여성 123.2만 원으로, 여성의 월급이 남성에 비해 28.1만 원 더 적었다. 여성의 1일 근무시간, 주당 근무일수가 다소 더 많은 것에 비해 급여 수준은 상대적으로 낮아 근무 여건이 남성에 비해 상대적으로 더 열악한 상황임을 알 수 있다. 하지만 경북여성정책개발원(2016)의 연구 이외에 빈곤층의 자활기업 참여 실태에 대한 연구는 제한적으로 진행되었다.

한편, 실제로 자활기업의 가치는 사회적 가치와 자활기업에 대한 사회적 인식에 대한 많은 연구들이 진행되었다. 조준용·박송이·김희주(2022)는 질적연구를 통해 자활기업의 사회적 가치를 도출하였다. 이들은 자활기업의 사회적 가치를 ‘사회안전망’, ‘공동체성’, ‘지속가능성’이라고 제시하였다. 구체적으로, 자활기업은 시장지향성을 가진 기업이자 동시에 취약계층을 위한 일자리 복지를 제공하는 ‘사회안전망’의 가치를 갖고 있었다. 또한, 자활기업이 추구하는 ‘공동체성’은, 자활기업과 그에 속한 참여자들이 비영리적 가치와 호혜성, 그리고 나눔의 가치를 실현하는 가치였다. 끝으로, 자활기업이 갖고 있는 존재론적·통시적·생태계적 ‘지속가능성’은 자활기업이 지속적으로 우리 사회에 선한 영향력을 제공할 수 있는 근거가 되고 있었다.

다음으로, 장은교·이진명(2021)은 자활기업에 대한 소비자들의 인지적·정서적 인식

과 반응을 파악하였다. 자활기업을 인지하고 있는 소비자들을 대상으로 설문조사를 실시한 결과, 자활에 대한 긍정적 연상은 ‘희망’, ‘도움’, ‘스스로’, ‘노력’, ‘자립’, ‘협동’의 여섯 가지로 도출되었으며, 부정적 연상은 ‘어려움’, ‘무관심’, ‘불쌍’, ‘답답’의 네 가지로 도출되었다. 장은교와 이진명(2021)에 따르면, 자활기업의 사회적 가치에 대한 인식이 경제적 가치 인식 수준보다 높게 나타났으며, 자활기업에 대한 소비자들의 인식은 부정정서보다는 긍정정서가 더 높은 것으로 드러났다. 이처럼 자활기업의 존재 목적은 단순히 경제적 가치를 넘어, 사회적 가치까지 실현할 것을 기대할 수 있다.

2) 자활기업 관련 실태조사

본 연구는 자활기업 실태조사 조사표 구성을 위해 2015년 자활기업 실태조사, 2017년 사회적기업 실태조사, 2017년 협동조합 실태조사, 광명시, 속초시, 화순군 사회적경제 실태조사, 소상공인 실태조사 등을 검토하였다.

(1) 2015년 자활기업 실태조사

중앙자활센터에서는 2015년 12월 기준 전국의 자활기업 종사자 955명에 대한 특성과 현황, 그리고 자활사업이 참여자에게 미치는 영향과 효과를 다각적으로 이해하는 데 필요한 자료를 수집하였다. 영역별 세부 문항 구성은 아래 표와 같다.

〈표 I-2〉 자활기업 실태조사 조사표 구성

조사영역	조사내용
국민기초생활 수급현황	수급 경험, 수급 형태, 연간 수급개월수 및 급여액, 탈수급 이후 필요한 급여종류
자활사업 참여 현황	자활사업 참여시기, 자활사업 참여 업종, 근무일수 및 근무시간, 임금, 사회보험 가입여부, 일자리 평가, 사업단 이동, 부가노동 여부, 자활사업 불참여부(건강문제), 자활사업 참여시 어려움, 사업단 지속적 참여 의사
근로 경험	과거 직업 경험(기간, 고용형태, 종사상 지위, 업종, 직종, 월평균소득, 실직사유)
가구 인적사항 및 소득	가구주와의 관계, 성별, 연령, 학력수준, 가족과 동거여부, 경제활동상태, 장애등록 여부, 만성질환여부, 재산소득, 사회보험수급, 개인연금, 사적지원금, 사적물품지원, 기타소득, 공적이전소득, 농사여부 및 규모
가구 소비/저축 및 자산/부채	생활비, 저축, 부동산, 전월세보증금, 금융자산, 부채

조사영역	조사내용
주거환경	주택유형, 주택소유, 주거위치, 방 개수, 주택면적, 주거기간, 거주동기, 지속적 거주 의사, 거주지역 평가
건강 및 가족 관계	의료보장형태, 건강검진, 주관적 건강상태, 음주횟수, 음주량, 알콜중독, 우울감, 자아존중감, 가족관계, 의료서비스 이용
자립의지	일에 대한 태도, 탈수급시 생각, 경제적 상황 전망, 구직활동여부, 희망 고용형태/임금, 구직시 어려움

자료 : 김경휘·권혁창(2015). 자활기업 실태조사

(2) 사회적기업 실태조사

사회적기업 실태조사는 한국노동연구원에서 주관하여 사회적기업 육성법 제6조에 근거해 5년마다 이루어지고 있다. 해당 실태조사 결과는 정부의 제3차 사회적기업 육성 기본계획 수립과 사회적경제 관련 정책 개발을 위한 중요한 기초자료로 활용되고 있다. 2012년, 2017년, 2022년에 시행된 사회적기업 실태조사의 내용은 다음과 같다.

2012년 사회적기업 실태조사는 3개의 조사로 구성되었다. 2012년 12월 기준 정부로부터 인증을 받은 사회적기업 644개를 대상으로 ‘사회적기업 조사’를 실시하였다. 또한, 해당 사회적기업의 대표자 644명을 전수조사하여 ‘사회적기업 기업가 조사’를 실시하였다. 마지막으로 2012년 12월 기준 정부로부터 인증을 받은 사회적기업에 근무하는 근로자 약 2,500명을 표본 조사하여 ‘사회적기업 근로자 조사’를 실시하였다.

2017년 사회적기업 실태조사는 사회적기업 전수조사, 예비사회적기업 전수조사, 사회적경제 생태계 조사, 시민의식 조사로 구성되어 있다. 첫째, 사회적기업 전수조사는 ① 사회적기업 대표자 또는 종사자 가운데 사회적기업 실태를 잘 알 수 있는 사람, ② 대표자, ③ 근로자 각 1인을 대상으로 수행되었다. 사회적기업 전수조사의 설문지 구성은 아래 표와 같다.

〈표 I -3〉 2017년 사회적기업 전수조사 조사표 구성

영역	세부 영역 구성
사회적기업 조사	• (기업정보) 기업현황, 인증정보, 재정성과, 고용, 사회서비스 제공 • (근로여건) 근로시간 및 임금형태, 보상구조특성, 교육훈련 등 • (제품및서비스) 가격산정기준 및 가격수준, 서비스/제품의 경쟁력 등 • (인증 관련) 사회적기업 인증 효과, 사회적기업 지원요구사항, 권역별 지원기관으로부터 받은 지원 및 만족도, 지자체지원에 대한 만족도 등
사회적기업가 조사	• 주요 경력분야 및 기간, 사회적기업 설립목적, 제품·서비스선정 이유, 경영관련 애로 사항 등 • 부채현황, 자금조달계획, 자립시기, 발전단계평가 등 • 주요 의사소통 통로, 주요 의사결정 방식, 사회적기업 관련 지원금 현황 및 평가 등 • 컨설팅 등 간접지원 활용현황 및 애로사항
사회적기업 근로자 조사	• 입사시기, 이전 경제활동상태, 직업, 지분 소유여부 등 • 소속기업의 사업내용 및 사회적 목적 인식정도, 근로여건 및 환경에 대한 평가, 기업가 평가, 의사결정 구조에 대한 인식 등 • 근로일 및 근로시간, 교육훈련 참여여부, 노조가입 현황, 계속 근로 의향 및 사유, 근로형태, 종사상의 지위 등

자료 : 길현종 외(2017). 2017년 사회적기업 실태조사

둘째, 예비사회적기업 전수조사는 예비사회적기업 대표자 또는 종사자 가운데 기업 실태를 잘 알 수 있는 자를 대상으로 하는 조사이다. 조사 내용은 사회적기업 전수조사와 동일한 항목 조사에 사회적기업 인증 의향 및 계획(시기) 등을 추가로 조사하고, 예를 들어 인증신청 여부, 미신청 또는 탈락사유, 재도전 여부(포기이유) 등을 추가로 조사하였다. 그리고 현재의 지정유형(일자리제공, 사회서비스, 지역사회공헌, 혼합, 기타)이 기업의 사회적 목적 실현에 맞는지(유형선택이유, 부적절 사유 등)를 조사했다.

셋째, 사회적경제 생태계 조사는 협동조합(기획재정부), 자활기업(중앙자활센터), 마을기업(행정자치부), 17개 광역자치단체 사회적경제 담당 공무원, 한국사회적기업협의회 리스트 등을 표집틀로 삼아 실시되었다. 조사 대상은 사회적경제 관련 전문가 및 종사자 약 300명으로, 이들을 대상으로 방문 면접조사를 실시하였다.

〈표 I-4〉 사회적경제 생태계 조사 설문지 구성

조사대상(기관)			조사범위	조사내용
생태계	사회적경제조직		협동조합, 자활기업, 마을기업 등	- 조직 및 인력현황, 재정현황, 경영 관련 의식, 지원에 관한 사항 등 - 사회적기업으로 진입의향
	자치단체		사회적경제 담당 공무원	관내 사회적경제 관련 기관 및 제도 현황, 사회적경제 관련 주요업무 및 민원사항 등
	자조 조직		협의회 등	- 조직현황, 참여 유도 방안, 활동 내역 등 - 정부/자치단체 역할에 대한 인식 - 애로사항 및 발전 방향 등
	지원기관		권역별지원기관	- 조직현황, 연혁, 인력현황, 네트워킹 정도 만족도, 역할 등 - 정부/자치단체 역할에 대한 인식 - 애로사항 및 발전 방향 등
	시장	자본	공공기관	사회적기업에 대한 인식, 사회적기업 지원 경험, 사회적기업 투자에 필요한 사항 등
			투자자	투자 판단기준, 사회적기업에 대한 참여 실적, 사회적기업 투자에 필요한 사항 등
			사회적기업가	참여 실적, 자본 수요 및 조달 희망 방식 등
		공공구매	공공구매담당자	애로사항, 성공사례 등
사회적기업가			공공구매 참여 실적, 애로사항 등	

자료 : 길현중 외(2017). 2017년 사회적기업 실태조사

넷째, 전국(제주 포함) 만 19세 이상 일반국민 중 1,000명을 대상으로 시민의식 조사가 실시되었다. 조사 내용은 사회적기업 등 인지도, 사회적기업 제품서비스 구입 경험 및 경로, 구매분야, 만족도, 구입의향, 구입 이유, 사회적기업 제품서비스 구매 성향, 태도변화 등, 중소기업 및 장애인기업과 같은 공공기관 우선구매제도 필요성 등으로 구성되었다.

다음으로, 2022년 사회적기업 실태조사는 인증 사회적기업을 대상으로 수행되었다. 인증사회적기업 설문지는 크게 일반현황(A), 매출액, 정부지원액, 투자 및 부채 현황(B), 고용, 보상, 노동조합 및 자원봉사자(C), 사회적 목적추구와 사회서비스 제공(D), 법정 의무교육 이외의 교육훈련(E), 네트워킹, 협력 및 합병(F), 제품/서비스의 경쟁력(G), 기업 판로 현황(H), 고용노동부 사회적기업 지원과 그 외의 정부지원(J)의 총 아홉 개 영역으로 구성되어 있다.

〈표 I -5〉 2022년 사회적기업 실태조사 인증 사회적기업 조사표 구성

영역	세부 영역 구성
일반현황	• 사명서, 사훈, 창립선언문, 정관 등에 기업의 사회적 목표 포함 여부, 기업이 추구하는 사회적 목표, 기업이 제공하는 주된 사회서비스, 주요 제품/서비스(주사업) 분야(대분류), 사회적기업 인증 이후 주 사업 분야 변화 여부, 타 사회적경제조직 지정/전환 경험, 최근 5년간 기업변화 경험, 기업 특성, 사업시작 당시 사회적기업 인증을 목표로 설정하고 있었는지 여부, 사회적기업 인증의 주된 이유, 사회적기업 인증효과, 사회적기업 인증요건 유지의 어려움 정도, 유지하기 어려운 사회적기업 인증요건, 2021년 총 매출액 등
매출액, 정부지원액, 투자 및 부채 현황	• 2021년 총 매출액, 2021년 세부구매자별 매출액, 2021년 다른 사회적경제조직과의 협업/공동사업을 통한 매출 유무, 협업/공동사업을 수행한 사회적경제조직 형태, 협업/공동사업 수행 시 어려움 정도, > 2020년 대비 다른 사회적경제조직과의 협업/공동사업을 통한 매출액 증감, 2021년 고용노동부 사회적기업 지원액-직접재원지원 및 세제지원(전체기관), 특정 사회적경제조직 정부지원 활용경험, 총 외부 투자액(만원), 세부 투자항목-투자유형, 총 부채현황, 세부 부채항목 등
고용, 보상, 노동조합 및 자원봉사자	• 2021년 유급근로자 수, 2021년 사회보험 가입 현황, 2021년 신규채용 인원 및 채용유지 근로자, 2021년 이직(퇴직)자 수, 향후 기업의 인력 수요(추가 유급근로자 수) 전망, 임금 지급 기준, 2021년 취약계층 근로자 채용여부, 시장임금 대비 취약계층의 임금수준 차이, 생산성 대비 취약계층의 임금수준 차이, 취약계층 근로자의 지원 및 관리 방법 등
사회적 목적 추구하고 사회서비스 제공	• 기업의 사회적 목적 달성 정도를 주기적으로 평가하는 절차 보유 여부, 기업의 사회적 목적 달성 정도를 평가하는 구체적 절차, 기업의 사회적 목적 실현을 위해 사회서비스 제공 여부, 사회서비스 제공현황-연간 총 서비스 제공시간 등
법정 의무교육 이외의 교육훈련	• 2021년 교육훈련(법정의무교육 제외) 실시 여부, 2021년에 실시한 교육훈련 분야, 2021년 교육훈련 참여 실인원, 2021년 참여자 1인당 평균 교육훈련 시간, 교육훈련 운영주체별 훈련비율 등
네트워킹, 협력 및 합병	• 전국단위 네트워킹 수준, 지역단위 네트워킹 수준, 전국단위 유관조직 네트워킹을 주도하는 단체, 지역단위 유관조직 네트워킹을 주도하는 주체 등
제품·서비스의 경쟁력	• 비용 대비 가격 산정 기준, 투입원가 이하 혹은 동일 수준으로 가격을 책정하는 이유, 시장가격 대비 제품/서비스의 가격수준, 시장가격보다 고가로 가격을 책정한 이유, 제품/서비스의 경쟁력 수준, 경쟁력 요인 등
기업 판로 현황	• 공공기관과 주로 거래하는 항목, 공공기관과 주로 거래하는 방식, 사회적기업 제품 우선구매제도가 매출액 증대에 미친 영향정도, 공공기관 입찰/계약 성공 기여도-기업의 역량, 사회적기업 제품 우선구매제도의 개선사항, 민간시장에서 온오프라인 매출비중, 현재 이용 중인 온라인 유통경로, 현재 이용 중인 오프라인 유통경로, 민간시장 판매확대를 위해 하고 있는 노력, 민간시장의 거래환경이 사회적기업에 친화적인 정도, 민간시장 판로개척 시 애로사항 등
고용노동부의 사회적기업 지원과 그 외의 정부지원	• 일자리 창출사업-인건비 지원 수혜 여부, 일자리 창출사업, 전문인력채용 지원사업, 사업개발비 지원사업, 사회보험료 지원사업 만족도 등

자료 : 길현중 외(2022). 2022 사회적기업 실태조사 인증 사회적기업

(3) 2017년 협동조합 실태조사

기획재정부는 협동조합기본법에 의해 설립된 협동조합들의 설립 및 운영 애로상황을 파악하여 정책수립에 활용하고자 2017년 제3차 협동조합 실태조사를 실시하였다. 조사 대상은 2016년 12월 말 기준, 기획재정부에 설립신고서를 제출한 10,615개 협동조합의 이사장, 임금근로자, 조합원이었고, 총 2,500개 협동조합에 대해 사업 운영 중으로 추정되는 사회적협동조합은 전수를, 일반협동조합은 지역과 유형에 따라 표본을 할당하여 조사를 실시하였다. 2013·2015년 실태조사와의 지속성 유지를 위해 사업 운영 등 6개 항목 세부 질문들을 검토 후, 응답의 정확도 향상을 위해 질문 수를 조정하였다. 조사내용은 협동조합 설립 및 운영과 관련된 경영 기초자료와 현장의 애로점 및 정책 수요 등 기존 지원정책의 효과성을 파악하기 위한 내용들로 구성되어 있다. 2017년 협동조합 실태조사의 세부 문항은 아래 표와 같다.

〈표 I -6〉 협동조합 실태조사 조사표 구성

영역	세부 영역 구성
응답자 특성	• 법인형태 및 조합원 구성, 성명, 지위, 성별, 연령
사업 특성	• 사업자 등록번호, 지역사회 재투자 여부, 지역사회 재투자 유형, 지역사회 재투자 금액, 주요판매경로, 주요판매경로 판매 비중
설립 과정	• 법인전환여부, 전환 전 법인형태, 조합원 교육 여부 및 횟수, 조합원 협동조합 교육 내용
구성원	• 조합원 수, 조합원 구성, 조합원 총회 수, 이사회 총회 수, 이사장 겸직 여부, 총 임원 수, 임원 성별, 임원 연령, 월평균 급여, 고용보합자수, 임금근로자 총계, 정규직/여부, 임금근로자 성별, 임금근로자 연령, 월평균 급여, 고용보험 가입자 수, 근로계약체결 창출 여부, 복리후생 수당 지급 여부, 직원교육 여부, 직원교육 횟수, 직원교육 내용, 직원교육 방식, 자원봉사자 총계, 조합원 자원봉사자, 조합원 자원봉사자 임금근로자 전환 여부, 비조합원 자원봉사자 임금근로자 전환여부, 이직현황
재무 상황	• 총자산, 자본금 소계, 현금출자금, 부동산 출자액, 자동차 등 현물 출자액, 이익잉여 또는 결손금, 기타이익잉여금, 매출액 소계, 영업외수익, 매출원가, 판매비, 영업손익, 영업 외 비용, 법인세, 당기순이익 소계, 부채소계, 대출금용기관, 대출시 문제점, 향후 추가 자금 수요, 자금 주요 용도, 필요자금 규모
네트워크	• 연합회 회원 수, 연합회 회원 업종, 연합회 지역별 구성, 연합회/협의체 가입 여부, 연합회/협의체 미가입 여부, 연대사업 여부, 연대 미사업 이유, 연대목적, 연대사업 매출액 비중, 원재료나 인력 조달처
정책 평가	• 기획재정부 지원정책 이용 여부, 기획재정부 지원정책 만족도, 기획재정부 중간지원기관 이용 여부, 기획재정부 중간지원기관 만족도, 지자체 중간지원기관 이용 여부, 지자체 중간지원기관 만족도, 지원기관 이외 교육기관, 사회적경제참여사업

자료 : 이철선 외(2017). 2017년 협동조합 실태조사

(4) 지자체별 자활기업 관련 실태조사

지자체별 자활기업 관련 실태조사를 검토하기 위해 대표적으로 광명시, 속초시, 화순군의 자활기업 실태조사를 살펴보았다.

① 광명시 사회적경제기업 실태조사

광명시는 사회적경제기업의 현황을 진단해 보고 향후 광명시 사회적경제 발전방안을 마련하기 위해 2019년 광명시 사회적경제기업 실태조사를 실시하였다. 박설인 외(2019)는 광명시 소재 사회적경제기업 30개소를 대상으로 온라인 설문조사, 광명시 사회적경제 사회적협동조합에 조합원기업으로 참여한 기업을 중심으로 14개 기업 심층면접 조사, 광명시 일반시민 대상 사회적경제 인식도 온라인 설문조사를 실시하였다. 광명시 사회적경제기업 실태조사의 구성은 다음과 같다.

〈표 I-7〉 광명시 사회적경제기업 실태조사 조사표 구성

조사명	조사내용
광명시 사회적경제기업 운영실태 및 현황 설문조사	• 기관 기본정보 : 조직형태, 설립년도, 주요 소셜미션 • 대표자 특성 : 성별 및 연령, 과거 창업경험 유무 및 횟수 • 근로자 현황 : 근로자 수, 청년 및 취약계층 근로자 수 • 경영 현황 : 매출규모 및 매출구조, 영업이익의 실현여부, 당기순이익 • 기관의 사회적 영향 : 지역사회 재투자 유무 등 • 운영상 애로사항 • 지원정책 평가 및 사회적가치 창출
심층면접조사	• 광명시 정책과 기업환경 • 변화하는 사회적경제기업 지원제도에 대한 인식조사 • 운영상 애로사항의 청취를 통한 지원제도 개선방안
광명시 일반시민 인식도 조사	• 사회적경제 조직형태별 인식도 조사 • 사회적경제기업 제품 또는 서비스 구매 경험 및 구매사유 • 광명시 사회적경제 관련 행사 및 교육 참여의사 • 광명시 사회적경제기업 인지도

자료 : 박설인 외(2019). 광명시 사회적경제기업 실태조사 및 분석을 통한 사회적경제 활성화 방안 연구

② 속초시 사회적경제 실태조사

속초시는 2021년 사회적경제 실태조사를 실시하였다. 속초시의 사회적경제 규모는 강원도 전체와 비교해 도시 규모에 비해 사회적경제가 활성화되지 않은 것으로 검토

되었다. 강원도 전체 인구의 5.4%(2020년), 전체 사업체 수의 6.1%(2018년)를 차지하는 속초시의 사회적경제 조직 설립 수는 도 전체의 3.2% 수준에 불과하다. 이에 속초시는 사회적 경제조직을 더 활성화하고 효과적으로 지원하기 위해 실태조사를 실시하였고, 조사표의 구성은 아래 표와 같다.

〈표 I-8〉 속초시 사회적경제 실태조사 조사표 구성

조사영역	세부 항목
승인(인증·지정·인가) 단계 현황 및 애로사항	• 사회적경제조직 승인 이유 • 승인 소요 기간 • 사회적경제조직 승인(인증·지정·인가) 시 가장 필요한 사안 • 사회적경제조직 승인(인증·지정·인가) 시 애로사항
설립, 운영 관련 교육현황	• 교육수혜여부 • 교육 시 부족한 내용
경영상황	• 매출액 • 직원, 조합원 수 • 자립한 사회적경제조직 • 제품, 서비스의 주요 판매처 • 제품, 서비스의 경쟁력 • 경영상 가장 어려운 점 • 경영 어려움 발생시 방문한 기관의 만족도
중간지원조직 관련 의견	• 정책결정 참여 여부 • 정책결정에 영향을 미치는 영역 • 사회적경제지원센터 설립 찬성율 • 사회적경제지원센터 설립 시 기대되는 정책

자료 : 대한자치행정연구원(2021). 속초시 사회적 경제 실태분석 및 중간지원조직 설립 등 검토 연구보고서

③ 화순군 사회적 경제조직 실태조사

화순군은 2016년 사회적 경제조직을 대상으로 실태조사를 실시하였다. 문배근 외(2016)에 따르면, 현재 화순군에 등록되어있는 사회적 경제조직 현황을 보면 총 기업체 수는 43개이며 사회적기업은 24.4%, 마을기업 22.2%, 협동조합 46.7%, 자활공동체 6.7%로 구성되어 있다.

〈표 I-9〉 화순군 사회적 경제조직 실태조사 조사표 구성

조사영역	세부 항목
(예비)사회적 기업 인식	• (예비)사회적 기업이라 생각하는 이유 • (예비)사회적 기업에 대한 인지도 • (예비)사회적 기업 운영에 있어 가장 중요하다고 생각하는 것
기업의 경쟁력 수준 및 강·약점	• 사업체의 경쟁력 수준 • 사업체가 인지하고 있는 강점과 약점 • 사업체가 당면하고 있는 가장 큰 문제점
사회적 경제 조직과의 연대	• 사업체와 연계된 기관 및 단체에서 현재 받고 있는 도움의 유형 • 사회적 경제 조직과의 연대를 위한 협의체 구성 • 협의체 구성 시 가장 필요한 부분 • 선호하는 협의체 형태
(예비)사회적 기업 지원제도	• 기업의 다양한 지원 내용 • 기업 제품 우선구매 추진에 대한 의견 • 기업 제품 우선구매가 부진한 이유 • 일자리 창출 지원 사업의 도움 정도 • 일자리 창출 지원 방식의 문제점 • 전문인력 인건비 지원 사업의 도움 정도 • 전문인력 인건비 지원 사업의 문제점 • 사업개발비 지원 사업의 도움 정도 • 사업개발비 지원 방식의 문제점 • 시설 및 장비 지원 사업의 도움 정도 • 시설 및 장비 지원 사업의 문제점 • 인건비 지원기간에 대한 만족도 • 기업의 지원사항 중 가장 유효한 내용 • 기업의 정부지원 필요사항 우선순위 • 지원 종료에 대한 대책 마련 여부 • 지원 종료에 대한 구체적인 대응방안
향후 정책수요	• 정부 및 지자체의 역할 • 경영지원 프로그램 개발 • 사회적 경제 양성 및 육성 프로그램 개발 • 연계 및 협력 프로그램 개발 • 사회적 경제 관련 자본시장 활성화 • 국제적 교류
사회적 기업으로 인증계획	• 향후 사회적기업으로의 인증계획 여부 • 인증신청시기 • 계획 중인 인증 유형 • 인증신청동기

자료 : 문배근 외(2016). 화순군 사회적경제 기본계획 수립 연구

(4) 소상공인 실태조사

중소벤처기업부와 통계청은 2018년부터 매년 소상공인 현황 및 경영실태를 파악해 소상공인 지원정책 수립의 기초자료로 활용하고 있다. 해당 조사는 소상공인 비중이 높은 11개 산업의 약 6.5만 개 업체를 대상으로, 소상공인 일반현황, 창업 현황, 경영 현황 등 30개 항목을 조사하고 있다.

〈표 I-10〉 소상공인 실태조사 조사표 구성

조사영역	세부 항목
일반현황	• 사업체명 • 대표자 • 소재지 • 종사자 현황 • 사업자형태 • 사업의 종류 • 프랜차이즈 가맹점 여부 • 현 사업체의 창업형태 • 사업장 이전 경험 • 현 사업체 직전 종사상 지위 • 신규창업 여부
창업 현황	• 창업 동기 • 창업 준비기간 • 창업 준비활동의 중요도와 창업 당시 수행한 준비 활동 • 창업 과정에서 느낀 어려움의 종류와 정도 • 창업에 소요된 비용과 본인부담금액
경영 현황	• 현 사업체의 영업 기간 • 현 사업체 고객 결제 방법 비율 • 사업장 점유형태 • 현 사업체 운영 관련 활동 • 소상공인 협·단체 가입 여부 • 연간 사업실적 • 현 사업체의 전자상거래(PC, 모바일 앱 등)를 통한 매출 실적 • 현 사업체 운영 관련 부채 • 운영 시 겪은 주된 애로 사항
정부지원 및 사업전환	• 정부나 지방자치단체에서 소상공인 관련 지원 여부 • 코로나19 등 재난 대응에 필요한 지원정책 • 향후 현 사업체 운영 계획 • 노후를 위하여 준비하고 있는 사항

자료 : 통계청·중소벤처기업부(2020). 소상공인실태조사

본 연구에서 검토한 자활기업실태조사(2015), 사회적기업 실태조사(2012, 2017, 2022), 협동조합 실태조사(2017), 소상공인 실태조사(2018~2022) 등에서 실시한 조사의 영역을 종합하여 정리하면 다음 <표 I-11>과 같다. 본 조사는 자활기업의 운영현황, 자금형태, 기업 네트워크를 파악하여, 보다 객관적 자활기업 현황에 대한 기초통계를 생성하는데 첫 번째 목적이 있다. 자활기업은 자활사업의 사업단이라는 형태에서 발전하여 자활사업의 최종 단계이자, 성과물으로써의 정체성을 지닌다. 이에 자활사업에서의 자활기업으로 창업, 유지되는 제도적 현실과 문제점을 본 기초통계를 통해 진단할 필요가 있다. 두 번째로, 자활기업 대표자와 종사자들의 인구학적특성, 조직문화, 사회적 가치 등 주관적 가치를 파악함으로써 자활기업의 사회적 효과에 대한 기초통계를 생성하는데 사용될 수 있다. 위의 두 가지 조사목적에서 알 수 있듯이 자활기업의 현황과 더불어 자활기업 가치를 측정하기 위한 목적으로 조사영역을 구성하였다. 이에 자활기업과 유사한 형태의 사회적기업, 협동조합, 소상공인 등 주요실태조사를 기반으로 본 연구조사 영역의 목적에 따라 설계 하였다. 본 연구의 조사영역은 가장 우측 열에서 볼 수 있듯이 자활기업은 자활기업 기본 정보, 운영현황, 자활기업 네트워크 및 협력, 조직성과, 정책방향 5가지 영역으로써 자활기업의 현황을 파악하는데 중점을 두어 문항을 설계하였다. 다음으로 대표자는 인구학적 특성, 근무처우 및 만족도, 조직문화, 기업가정신, 교육훈련 및 복리후생 제도요구, 폐업의향 6가지 영역, 종사자는 인구학적 특성, 근무처우 및 만족도, 조직문화, 기업가정신, 교육훈련 및 복리후생 제도요구, 이직의향을 통해 자활기업 구성원의 근로실태와 주관적 사회적 가치를 측정할수 있는 영역으로 구성하였다. 조사영역별 개별 문항은 다음 장에서 구체적으로 제시한다.

〈표 I-11〉 주요 실태조사 및 패널조사의 조사영역과 본 연구의 조사영역 구성

구분	조사 영역	자활기업 실태조사 (2015)	사회적기업 실태조사 (2012, 2017, 2022)	협동조합 실태조사 (2017)	소상공인 실태조사 (2018~2022)	지자체 사회적 경제 관련 조사	자활기업 및 종사자 실태조사 (2023)
기업	자활 기업 기본 정보		- 기업현황 - 인증정보 - 고용 - 사회서비스 제공	- 조합원 수 - 조합원 구성 - 조합원 총회 수 - 이사회 총회 수 - 이사장 겸직 여부 - 총 임원 수 - 임원 성별 - 임원 연령 - 월평균 급여 - 고용보험자수 - 임금근로자 총계 - 정규직/여부 - 임금근로자 성별 - 임금근로자 연령 - 월평균 급여 - 고용보험 가입자 수 - 근로취약계층 창출 여부	- 사업체명 - 대표자 - 소재지 - 종사자 현황 - 사업자형태 - 사업의 종류 - 프랜차이즈 가맹점 여부 - 현 사업체의 창업형태 - 사업장 이전 경험 - 현 사업체 직전 종사상 지위 - 신규창업 여부	- 조직형태 - 설립년도 - 주요 소셜미션	- 사업체 명 - 소재지 - 종사자 현황 - 사업업종 - 설립일 - 사업장점 유형태 - 자금조달현황
	운영 현황		- 자립시기 - 발전단계평가 - 가격산정기준 및 가격수준 - 서비스/제품 의 경쟁력	- 총자산 - 자본금 소계 - 현금출자금 - 부동산 출자액 - 자동차 등 현물 출자액 - 이익잉여 또는 결손금 - 기타이익 잉여금 - 매출액 소계	- 현 사업체의 영업 기간 - 현 사업체 고객 결제 방법 비율 - 사업장 점유형태 - 현 사업체 운영관련 활동 - 소상공인 협· 단체 가입	- 근로자 수, 청년 및 취약계층 근로자 수 - 매출규모 및 매출구조, 영업이익의 실현여부, 당기순이익	- 운영의 어려움 - 판로 및 홍보/마케팅 방법

구분	조사 영역	자활기업 실태조사 (2015)	사회적기업 실태조사 (2012, 2017, 2022)	협동조합 실태조사 (2017)	소상공인 실태조사 (2018~2022)	지자체 사회적 경제 관련 조사	자활기업 및 종사자 실태조사 (2023)
				- 영업외수익 - 매출원가 - 판관비 - 영업손익 - 영업외 비용 - 법인세 - 당기순이익소계 - 부채소계 - 대출금용기관 - 대출시 문제점 - 향후 추가자금 수요 - 자금 주요용도 - 필요자금 규모	- 연간 사업실적 - 현 사업체의 전자상거래(P C, 모바일 앱 등)를 통한 매출 실적 - 현 사업체 운영관련 부채 - 운영 시 겪은 주된 애로사항		
	자활 기업 네트 워크 및 협력		- 주요의사소통 통로	- 연합회 회원 수 - 연합회 회원업종 - 연합회 지역별 구성 - 연합회/협의체 가입 여부 - 연합회/협의체 미가입 여부 - 연대사업 여부 - 연대 미사업 이유 - 연대목적 - 연대사업 매출액 비중 - 원재료나 인력 조달처		- 지역사회 재투자 유무 - 사업체와 연계된 기관 및 단체에서 현재 받고 있는 도움의 유형 - 사회적 경제 조직과의 연대를 위한 협의체 구성 - 협의체 구성 시 가장 필요한 부분 - 선호하는 협의체 형태	- 협력 경험 - 협력 연계정도 - 연합체참여 경험

구분	조사 영역	자활기업 실태조사 (2015)	사회적기업 실태조사 (2012, 2017, 2022)	협동조합 실태조사 (2017)	소상공인 실태조사 (2018~2022)	지자체 사회적 경제 관련 조사	자활기업 및 종사자 실태조사 (2023)
	조직 성과		- 재정성과 - 부채현황 - 자금조달계획	- 지역사회 재투자 여부 - 지역사회 재투자 유형 - 지역사회 재투자 금액 - 주요판매경로 - 주요판매경로 판매 비중		- 지원정책 평가 및 사회적가치 창출 - 자립한 사회적 경제조직 - 제품, 서비스의 주요 판매처 - 제품, 서비스의 경쟁력	- 사회적 가치 - 경제적 성과 - 사회적 성과
	정책 방향		- 권역별 지원기관으로 부터 받은 지원 및 만족도 - 지자체지원에 대한 만족도	- 기획재정부 지원정책 이용 여부 - 기획재정부 지원정책 만족도 - 기획재정부 중간지원기관 이용 여부 - 기획재정부 중간지원기관 만족도 - 지자체 중간지원기관 이용 여부 - 지자체 중간지원기관 만족도 - 지원기관 이외 교육기관 - 사회적경제참여사업	- 정부나 지방자치단체에서 소상공인 관련 지원 여부 - 코로나19 등 재난 대응에 필요한 지원정책 - 향후 현 사업체 운영 계획 - 노후를 위하여 준비하고 있는 사항	- 정책결정 참여 여부 - 정책결정에 영향을 미치는 영역 - 사회적경제 지원센터 설립 찬성율 - 사회적경제 지원센터 설립 시 기대되는 정책 - 정부 및 지자체의 역할 - 경영지원 프로그램 개발 - 사회적 경제 양성 및 육성 프로그램 개발 - 연계 및 협력 프로그램 개발	- 외부지원여부 - 외부지원도움 정도 - 우선적 지원 정책 - 자활기업 성장 단계별 지역자활센터 지원경험 - 자활기업 성장 단계별 광역자활센터 지원경험 - 한국자활복지개발원 지원 사업 지원 경험 및 만족도

구분	조사 영역	자활기업 실태조사 (2015)	사회적기업 실태조사 (2012, 2017, 2022)	협동조합 실태조사 (2017)	소상공인 실태조사 (2018~2022)	지자체 사회적 경제 관련 조사	자활기업 및 중소자 실태조사 (2023)
						- 사회적 경제 관련 자본시장 활성화 - 국제적 교류	
	조직 운영 어려움, 필요 정책		- 경영관련 애로사항			- 운영상 애로사항	- 향후 운영계획 - 법인전환 고려, 설립 이유, 법인의 어려움
대표자	인구학적 특성		- 입사시기 - 이전 경제활동상태 - 직업 - 자본 소유여부			- 성별 및 연령, 과거 창업경험 유무 및 횟수	- 성별, 연령, 학력, 가구주여부, 수급유형, 창업기간, 대표자형태 - 자활기업 알게 된 경로
	근무 처우 및 만족도		- 근로일 및 근로시간 - 근로여건 및 환경에 대한 평가 - 기업가 평가 - 의사결정 구조에 대한 인식				- 근무시간 - 월평균 소득수준 - 자활기업 처우 기대와 만족도 - 직장만족도
	조직 문화						- 조직문화 - 기업 사회적가치 - 운영시 사회적가치
	기업가 정신		- 사회적기업 설립목적				- 기업가정신 - 느끼는 변화 - 자긍심

구분	조사 영역	자활기업 실태조사 (2015)	사회적기업 실태조사 (2012, 2017, 2022)	협동조합 실태조사 (2017)	소상공인 실태조사 (2018~2022)	지자체 사회적 경제 관련 조사	자활기업 및 종사자 실태조사 (2023)
	교육 훈련 및 복리 후생 제도 요구		- 교육훈련 참여여부 - 노조가입 현황	- 복리후생 수당 지급 여부 - 직원교육 여부 - 직원교육 횟수 - 직원교육 내용 - 직원교육 방식		- 교육수혜여부 - 교육 시 부족한 내용	- 필요한 교육 - 복리후생 요구
	폐업 의향		- 계속 근로 의향 및 사유				- 폐업 의향 - 폐업하고 싶은 사유
종사자	인구학적 특성	- 수급 경험, 수급 형태, 연간 수급개월수 및 급여액, 탈수급 이후 필요한 급여종류 - 과거 직업 경험(기간, 고용형태, 종사상 지위, 업종, 직종, 월평균소득, 실직사유) - 가구 인적 사항과 소득 - 가구 소비/저축 및 자산/부채 - 주거환경 - 건강 및 가족 관계 - 자립의지	- 입사시기 - 이전 경제활동상태 - 직업 - 지분 소유여부	- 법인형태 및 조합원 구성 - 성명 - 지위 - 성별 - 연령			- 성별, 연령, 학력, 가구주 여부, - 수급유형, 근무기간, 근무형태 - 자활기업 취업경로 - 직급, 고용형태 - 자활기업 알게된 경로

구분	조사 영역	자활기업 실태조사 (2015)	사회적기업 실태조사 (2012, 2017, 2022)	협동조합 실태조사 (2017)	소상공인 실태조사 (2018~2022)	지자체 사회적 경제 관련 조사	자활기업 및 종사자 실태조사 (2023)
	근무 처우 및 만족도	- 자활사업 참여시기, 자활사업 참여 업종, 근무 일수 및 근무 시간, 임금, 사회보험 가입 여부, 일자리 평가, 사업단 이동, 부가 노동 여부, 자활사업 불참 여부(간강문제), 자활사업 참여시 어려움, 사업단 지속적 참여 의사	- 근로여건 및 환경에 대한 평가 - 기업가 평가 - 의사결정 구조에 대한 인식				- 근무시간 - 임금수준 - 자활기업 처우 기대와 만족도 - 직장만족도
	조직 문화						- 조직문화 - 기업 사회적가치 - 운영시 사회적가치
	기업가 정신		- 소속기업의 사업내용 및 사회적 목적 인식정도				- 기업가정신 - 느끼는 변화 - 자긍심
	교육 훈련 및 복리 후생 제도 요구		- 근로일 및 근로시간 - 교육훈련 참여여부 - 노조가입 현황	- 복리후생 수당 지급 여부 - 직원교육 여부 - 직원교육 횟수 - 직원교육 내용 - 직원교육 방식			- 필요한 교육 - 복리후생 요구
	이직할 의향		- 계속 근로 의향 및 사유	- 이직현황			- 이직할 의향 - 이직하고 싶은 이유



조사방법

1. 조사과정 및 표본추출
2. 조사영역 및 변수설정
3. 표본추출 및 조사과정
4. 응답 현황

II

조사방법 <<

1. 조사과정 및 표본추출

2023년 자활기업 및 종사자 실태조사는 전국 시군 871개소(23년 4월 자활기업 성과 입력 표본 중 폐업이나 인증취소 등의 기업은 제외) 자활기업의 대표자 871명, 종사자 3,237명을 대상으로 2023년 9월에서 2023년 11월까지 이루어졌다. 본 조사는 자활기업의 현황과 대표자 및 종사자 단위로 실태를 파악하여 자활기업 활성화 방안의 근거자료로 활용하고, 자활사업 참여자를 대상으로 자활사업의 실태를 주기적·종합적으로 파악함으로써 자활기업에 대한 지속적 모니터링과 자활기업의 영향을 다각적으로 이해하며, 정책 개선점을 도출하는 것을 목적으로 한다. 본 조사는 자활기업의 경제적 발전과 고용 창출에 대한 영향을 파악하는 경제적 가치, 취약계층에 대한 경제적 자립을 제공하고 사회통합을 이루는 효과를 파악하는 사회적 가치를 지니며, 자활기업 지원정책의 개발 및 개선에 필요한 근거자료의 제공, 민생경제 어려움에 따른 자활기업 위기 상황 대응 방안 마련을 위한 정보제공 등의 효과를 기대한다. 이를 위해 본 조사는 온라인 비대면 조사를 통한 접근성 확대와 조사 효율화를 도모하였다. 조사 이후 자료는 SPSS를 활용하여 주요 분석을 시행하였다.

본 조사는 자활기업 전수조사를 통해 양질의 자료를 구축하고, 기업-대표자-종사자 구조의 조사설계를 통해 자활기업의 활성화 정책형성을 위해 조사 결과를 다각적으로 활용할 수 있게 하였다.

〈표 II-1〉 조사 설계

구 분	자활기업 실태조사	자활기업 대표자 실태조사	자활기업 종사자 실태조사
조사 대상	자활기업 대표자	자활기업 대표자	자활기업 종사자
표본 규모	871개소	871명	3,237 표본
표본 설계	전수조사	전수조사	종사자 수 고려 전수 또는 표본조사 혼합
표본 틀	2023년 9월 기준 자활정보시스템 상 자활기업 기초정보관리 등록기업	2023년 9월 기준 자활정보시스템 상 자활기업 기초정보관리 등록기업	자활기업 종사자
조사방법	온라인, FAX, 전화, 방문면접 병행		
조사기간	2023년 9월 25일~2023년 11월 19일		
자료처리	통계 분석 전문프로그램 SPSS(Statistics Package for Social Science) for Win에 의해 분석		

2. 조사영역 및 변수설정

1) 자활기업

본 연구는 주요 실태조사 및 패널조사를 검토하여 조사영역을 자활기업 기본 정보, 운영현황, 자활기업 네트워크 및 협력, 조직성과, 정책방향 5개로 구성하였다. 다음 〈표 II-2〉와 같다.

〈표 II-2〉 자활기업 실태조사의 조사 영역 및 문항 구성

영역	내용
기본 정보	- 자활기업 일반현황: 사업체명, 소재지, 대표자명, 종사자 현황, 인증정보, 사업업종, 프랜차이즈 가맹점 여부, 현 사업체의 창업형태, 사업장 이전 경험, 현 사업체 직전 종사상 지위, 신규창업 여부, 설립년도(설립일), 주요 소셜미션, 사업장점유형태 - 자금조달 방법 및 사용, 애로사항: 향후 추가자금 수요, 자금 주요 용도, 필요자금 규모현 사업체 운영 관련 부채, 운영 시 겪은 주된 애로 사항, 자금조달현황

영역	내용
운영현황	- 자활기업 생애주기 위치: 현 사업체의 영업 기간, 자립시기 - 생산품 및 서비스 판매 방법: 현 사업체 고객 결제 방법 비율, - 자활기업 운영과정 평가: 현 사업체 운영 관련 활동, 발전단계평가 - 홍보/마케팅 현황: 홍보/마케팅 방법, 현 사업체의 전자상거래(PC, 모바일 앱 등)를 통한 매출 실적
자활기업 네트워크 및 협력	- 타 조직과 협력사업 수행 경험 / 연계정도: 주요의사소통 통로, 협력 경험, 협력 연계정도, 사회적 경제 조직과의 연대를 위한 협의체 구성, 사업체와 연계된 기관 및 단체에서 현재 받고 있는 도움의 유형 - 협의체 활동 여부/협의체 명: 연합회 회원 수, 연합회 회원 업종, 연합회 지역별 구성, 연합회/협의체 가입 여부, 연합회/협의체 미가입 여부, 연대사업 여부 - 타 조직과 협력사업을 수행하지 않은 이유: 연대 미사업 이유 - 네트워크 활동 목적: 연대목적
조직성과	- 자활기업 운영 시 사회적 가치 실천 평가: 지역사회 재투자 유무, 지원정책 평가 및 사회적가치 창출 - '21년 대비 '22년 경제성과 측정: 경제적 성과, 재정성과, 자립한 사회적경제조직, 제품/서비스의 경쟁력 - 주요하게 생각하는 사회적 가치: 사회적 성과 - '21년 대비 '22년 지역 내 사회적 성과 측정: 사회적 성과
정책방향	- 외부 지원 경험 / 도움정도·지역자활센터 지원 수혜 경험/ 도움정도: 권역별 지원기관으로부터 받은 지원 및 만족도, 지자체지원에 대한 만족도, 외부지원여부, - 외부지원도움정도, 자활기업 성장단계별 지역자활센터 지원경험, 자활기업 성장단계별 광역자활센터 지원경험, 정부나 지방자치단체에서 소상공인 관련 지원 여부, 코로나19 등 재난 대응에 필요한 지원정책, 기획재정부 지원정책 이용 여부, 기획재정부 지원정책 만족도, 기획재정부 중간지원기관 이용 여부, 기획재정부 중간지원기관 만족도, 지자체 중간지원기관 이용 여부, 지자체 중간지원기관 만족도, 지원기관 이외 교육기관, 사회적경제참여사업 - 한국자활복지개발원 지원사업 수혜 경험 / 만족도 (불만족 사유): 한국자활복지개발원 지원사업 지원경험 및 만족도 - 우선 추진이 필요한 지원정책: 사회적경제지원센터 설립 시 기대되는 정책, - 자활기업 생애주기별 광역자활센터 지원 수혜경험 / 도움 정도

2) 자활기업 대표자

본 연구는 주요 실태조사 및 패널조사를 검토하여 조사영역을 인구학적 특성, 근무처우 및 만족도, 조직문화, 기업가정신, 교육훈련 및 복리후생 제도요구, 이직의향 6개로 구성하였다. 다음 <표 II-3>과 같다.

〈표 II-3〉 자활기업 대표자의 조사 영역 및 문항 구성

영역	내용
인구학적 특성	- 성별, 연령, 학력, 가구 구성, 수급유형, 주요 경력분야 및 기간 - 자활기업 인지 경로: 자활기업 알게 된 경로 - 취·창업 시기, 취·창업 이유: 창업기간, 과거 창업경험 유무 및 횟수 - 근무형태: 대표자형태, 지분 소유여부
근무처우 및 만족도	- 근무시간: 근로일 및 근로시간 - 자활기업 고용/근로 환경 기대 수준 및 만족도: 근로여건 및 환경에 대한 평가, 의사결정 구조에 대한 인식 - 월평균 임금액: 월평균 소득수준 - 자활기업 직장만족도: 자활기업 처우 기대와 만족도, 직장만족도
조직문화	- 조직문화 만족도
기업가정신	- 기업자 정신에 대한 평가: 기업의 사회적 가치 평가 / 중요가치, 운영시 사회적가치, 기업가정신, 기업가 평가, 사회적기업 설립목적 - 일하면서 느낀 변화 / 자긍심: 느끼는 변화
교육훈련 및 복리후생 제도요구	- 자활기업 근로를 위한 교육 필요성: 교육훈련 참여여부, 직원교육 여부, 직원교육 횟수, 직원교육 내용, 직원교육 방식, 교육수혜여부, 교육 시 부족한 내용, 필요한 교육 - 종사자 처우개선을 위해 필요한 복리후생제도: 복리후생 수당 지급 여부, 복리후생 요구
이직의향	- 이직(폐업) 의향 / 이유: 폐업 의향, 폐업하고 싶은 사유 - 현재 자활기업에서 계속 근무하는 이유: 계속 근로 의향 및 사유 - 이직(폐업) 시 취업 희망 기관

3) 자활기업 종사자

본 연구는 주요 실태조사 및 패널조사를 검토하여 조사영역을 인구학적 특성, 근무처우 및 만족도, 조직문화, 기업가정신, 교육훈련 및 복리후생 제도요구, 이직의향 6개로 구성하였다. 다음 〈표 II-4〉와 같다.

〈표 II-4〉 자활기업 종사자의 조사 영역 및 문항 구성

영역	내용
인구학적 특성	- 성별, 연령, 학력, 가구 구성, 주요 경력분야 및 기간, 수급 경험, 수급유형, 연간 수급개월수 및 급여액, 탈수급 이후 필요한 급여종류, 과거 직업 경험(기간, 고용형태, 종사상 지위, 업종, 직종, 월평균소득, 실직사유), 가구 소비/저축 및 자산/부채, 주거환경, 건강 및 가족 관계, 자립의지

영역	내용
	- 자활기업 인지 경로: 자활기업 알게 된 경로 - 취·창업 시기, 취·창업 이유: 창업기간, 과거 창업경험 유무 및 횟수 - 근무형태: 직급, 고용형태, 지분 소유여부, 자활사업 참여 업종
근무처우 및 만족도	- 근무시간: 자활사업 참여시기, 근무일수 및 근무시간 - 자활기업 고용/근로 환경 기대 수준 및 만족도: 근로여건 및 환경에 대한 평가, 의사결정 구조에 대한 인식 - 월평균 임금액: 월평균 소득수준, 임금 - 자활기업 직장만족도: 일자리 평가, 자활기업 처우 기대와 만족도, 직장만족도
조직문화	- 조직문화 만족도
기업가정신	- 기업자 정신에 대한 평가: 소속기업의 사업내용 및 사회적 목적 인식정도 - 일하면서 느낀 변화 / 자긍심: 느끼는 변화
교육훈련 및 복리후생 제도요구	- 자활기업 근로를 위한 교육 필요성: 교육훈련 참여여부, 직원교육 여부, 직원교육 횟수, 직원교육 내용, 직원교육 방식, 교육수혜여부, 교육 시 부족한 내용, 필요한 교육 - 종사자 처우개선을 위해 필요한 복리후생제도: 복리후생 수당 지급 여부, 복리후생 요구, 사회보험 가입여부
이직의향	- 이직(폐업) 의향 / 이유: 폐업 의향, 폐업하고 싶은 사유, 자활사업 불참여부(건강문제), 자활사업 참여시 어려움 - 현재 자활기업에서 계속 근무하는 이유: 사업단 지속적 참여 의사, 계속 근로 의향 및 사유 - 이직(폐업) 시 취업 희망 기관

3. 표본추출 및 조사과정

본 조사는 자활기업 대표자 및 종사자를 대상으로 진행하였다. 자활기업 및 대표자 조사는 전수로 진행되었으며, 종사자 조사는 기업 종사자 수를 고려하여 할당에 따른 표집을 진행하였다. 1인 이상 3인 미만, 3인 이상 5인 미만, 5인 이상 10인 미만, 10인 이상 15인 미만 기업의 경우 종사자 전수조사를 시행하였으며, 15인 이상 30인 미만 기업은 임의 할당을 통해 12명의 종사자를, 30인 이상 기업의 경우 임의 할당을 통해 15명의 종사자를 표집하였다. 기업 종사자 규모에 따른 표집의 내용은 아래 표와 같다.

〈표 II-5〉 종사자 실태조사 표본 설계 내역

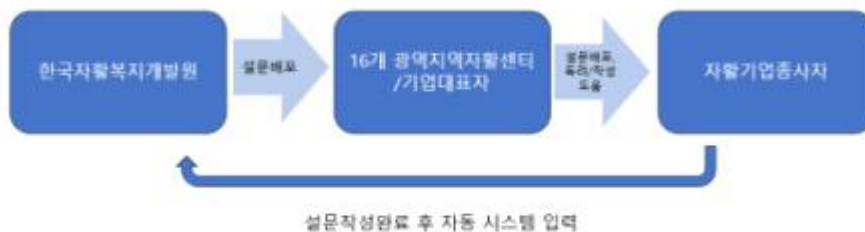
자활기업 규모	표본 배분 기준	표본 할당 (명)
1인 이상 3인 미만	전수조사	286
3인 이상 5인 미만	전수조사	986
5인 이상 10인 미만	전수조사	1,250
10인 이상 15인 미만	전수조사	307
15인 이상 30인 미만	12명 임의 할당	228
30인 이상	15명 임의 할당	180

자활기업체 및 대표자의 경우 개별 E-mail을 통해 직접 설문을 배포하는 형태로 조사를 진행하였다. 자활기업종사자의 경우 16개 광역지역자활센터 및 기업 대표자에게 온라인 기반 설문지(URL)를 전달, 첫 화면에 동의서를 첨부하여 온라인 상으로 동의를 취득하는 절차로 진행하였다.

[그림 II-1] 기업체 및 대표자 설문조사 방식



[그림 II-2] 종사자 설문조사 방식



4. 응답 현황

본 조사의 응답 현황을 살펴보면, 전국 시군 871개소(23년 4월 자활기업 성과 입력 표본 중 폐업이나 인증취소 등의 기업은 제외) 자활기업의 대표자 871명 전수 중 624개소가 수집되었으며, 응답률은 71.64%이다.

〈표 II-6〉 조사 응답 현황

구 분	전체 모집단	응답수(개소)	응답률
자활기업 및 대표자	871	624	71.64

자활기업 종사자 조사 전수 3,237명 중 1,330명이 수집되었으며 41.09%로 나타났다. 세부적으로 1인 이상-3인 미만은 221명으로 77.27% 응답률을 보였고, 3인 이상-5인 미만 986명으로 46.75%, 5인 이상- 10인 미만 394명으로 31.52%, 10인 이상-15인 미만 87명, 28.34%, 15인 이상- 30인 미만 81명, 35.53%, 30인 이상 86명, 47.78%으로 나타났다.

〈표 II-7〉 종사자 실태조사 표본 설계 내역

자활기업 규모	표본 배분 기준	표본 할당 (명)	응답 수(명)	응답률(%)
전체	-	3,237	1,330	41.09
1인 이상 3인 미만	전수조사	286	221	77.27
3인 이상 5인 미만	전수조사	986	461	46.75
5인 이상 10인 미만	전수조사	1,250	394	31.52
10인 이상 15인 미만	전수조사	307	87	28.34
15인 이상 30인 미만	12명 임의 할당	228	81	35.53
30인 이상	15명 임의 할당	180	86	47.78



자활기업 실태조사 결과

1. 자활기업 기본 현황
2. 자활기업 운영 현황
3. 자활기업 네트워크 및 협력
4. 자활기업 조직성과
5. 자활기업 법인전환 계획
6. 자활기업 필요 정책

III

자활기업 실태조사 결과 <<

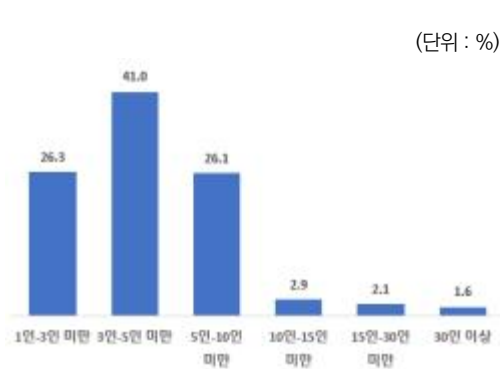
1. 자활기업 기본 현황

자활기업의 기본현황을 알아보기 위해 일반적 특성, 구성원 현황, 인건비를 받는 구성원 현황, 사업장 점유형태 등을 알아보았다.

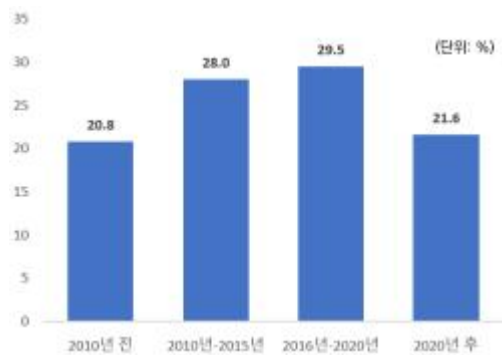
1) 자활기업의 일반적 특성

2023년 자활기업 실태조사에 응답한 전국의 624개 자활기업의 일반적 특성은 다음과 같다. 기업의 규모는 3-5인이 구성되어 있는 경우가 41.0%로 가장 많았으며, 전체적으로 93.4%가 10인 미만의 규모인 것으로 나타났다. 2016년-2020년 사이에 자활기업으로 인증받은 경우가 29.5%로 가장 많으며, 2010-2015년 사이에 인증받은 경우도 28.0%로 고르게 보인다. 자활기업의 운영주체는 법인사업자가 56.7%로 개인사업자(43.3%)보다 많으며, 자활기업의 업종은 집수리(21.6%), 세탁·청소(19.4%), 생산·가공(17.5%), 배송·운전(15.4%) 순으로 나타났다. 이밖에 음식점(10.9%), 유통 판매(7.7%), 사회서비스(5.1%) 순으로 나타나 다양한 업종을 보이고 있다. 자활기업이 운영되고 있는 소재지는 경기지역(14.6%)이 가장 많았으며, 서울(13.9%)을 제외한 다른 지역에서는 전북(8.8%)과 경남(8.8%)지역이 상대적으로 많은 것으로 나타난다.

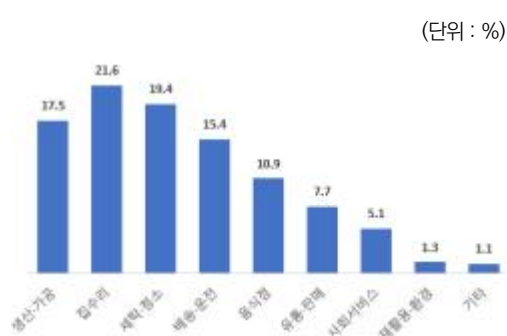
[그림 III-1] 자활기업 규모



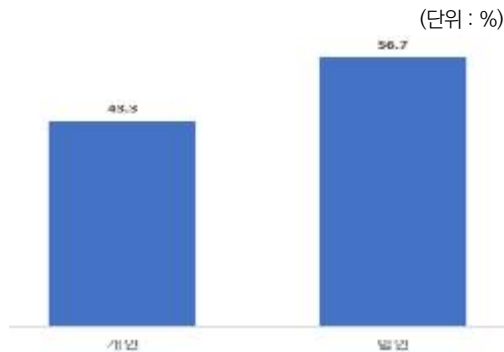
[그림 III-2] 자활기업 인증시기



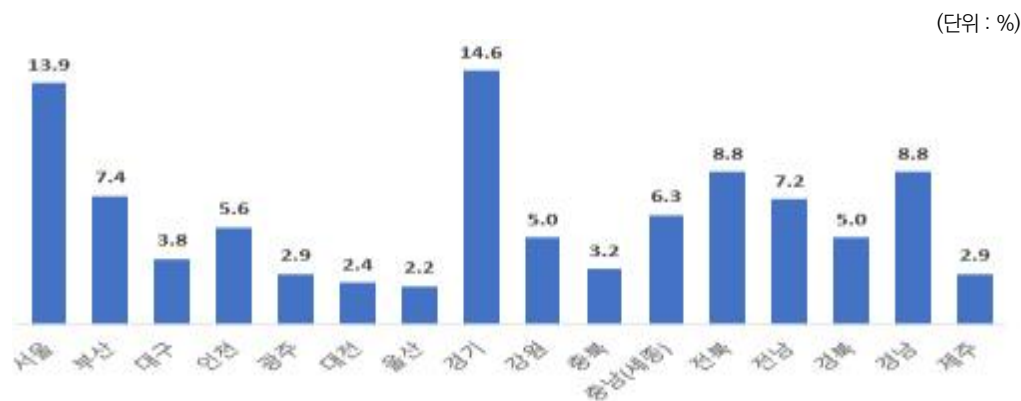
[그림 III-3] 자활기업 업종



[그림 III-4] 자활기업 사업자 종류



[그림 III-5] 기업 소재지



〈표 III-1〉 자활기업 일반적 특성

(단위 : 개, %)

	구분	사례수	비율		구분	사례수	비율
기업 규모	1인~3인 미만	164	26.3	업종	생산·가공	109	17.5
	3인~5인 미만	256	41.0		집수리	135	21.6
	5인~10인 미만	163	26.1		세탁·청소	121	19.4
	10인~15인 미만	18	2.9		배송·운전	96	15.4
	15인~30인 미만	13	2.1		음식점	68	10.9
	30인 이상	10	1.6		유통·판매	48	7.7
인증 시기	2010년 전	130	20.8		사회서비스	32	5.1
	2010년~2015년	175	28.0		재활용·환경	8	1.3
	2016년~2020년	184	29.5		기타	7	1.1
	2020년 후	135	21.6	사업자	개인	270	43.3
소재지	서울	87	13.9		법인	354	56.7
	부산	46	7.4	강원	강원	31	5.0
	대구	24	3.8		충북	20	3.2
	인천	35	5.6	충남(세종)	충남(세종)	39	6.3
	광주	18	2.9		전북	55	8.8
	대전	15	2.4	전남	전남	45	7.2
	울산	14	2.2		경북	31	5.0
	경기	91	14.6	경남	경남	55	8.8
					제주	18	2.9

2) 자활기업 구성원

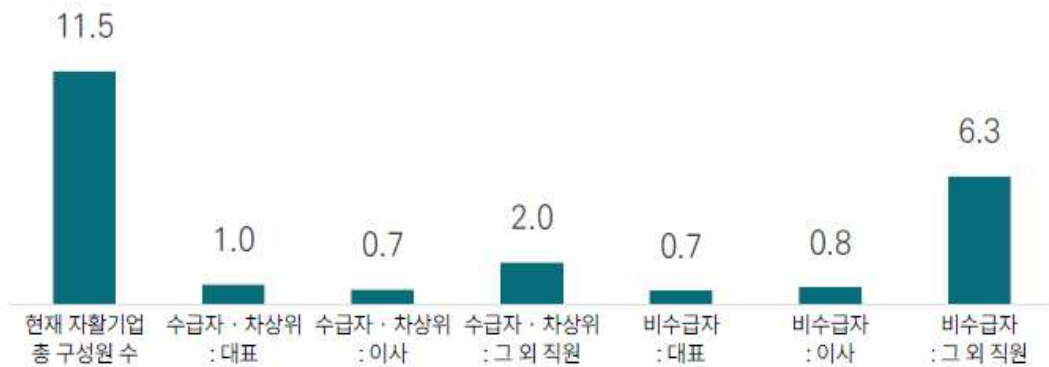
(1) 총인원

자활기업에서 일하고 있는 구성원은 평균 11.5명으로 대표, 이사, 직원 등으로 구성되어 있다. 그 중 수급자 구성원은 3.7명, 비수급자 구성원은 7.8명이다. 대표(최고 관리자)를 맡고 있는 수급자는 평균 1.0명, 이사는 0.7명이며, 직원은 2.0명으로 나타났다. 비수급자 중에서는 대표 0.7명, 이사 0.8명, 직원 6.3명으로 나타났다. 재활용·환경 업종에서 수급자 임원(대표, 이사)이 평균 2.4명으로 상대적으로 높았으

며, 사회서비스 업종에서 비수급자 임원(대표, 이사)이 4.4명으로 상대적으로 높게 나타났다. 또한 사회서비스의 경우 직원이 평균 78.1명으로 타 업종에 비해 많은 사람이 고용된 것을 알 수 있다.

[그림 III-6] 자활기업 구성원

(단위 : %)



〈표 III-2〉 자활기업 구성원(평균)

(단위 : 개, 명)

	구분	사례수	총인원	수급자·차상위			비수급자		
				대표	이사	직원	대표	이사	직원
	전체	624	11.5	1.0	0.7	2.0	0.7	0.8	6.3
기업 규모	1인 이상 3인 미만	164	8.1	1.0	0.4	1.0	0.5	0.5	4.7
	3인 이상 5인 미만	256	8.3	1.0	0.7	2.2	0.7	0.6	3.1
	5인 이상 10인 미만	163	9.4	0.8	0.9	1.7	0.7	1.0	4.3
	10인 이상 15인 미만	18	26.5	0.6	1.3	1.8	0.8	2.0	19.9
	15인 이상 30인 미만	13	18.5	1.4	0.8	2.1	0.9	2.0	11.4
	30인 이상	10	147.3	0.2	1.3	22.4	1.5	4.5	117.4
인증 시기	2010년 전	130	22.0	0.7	0.9	2.0	1.1	1.4	16.1
	2010년~2015년	175	13.5	0.8	0.6	2.5	0.8	1.1	7.7
	2016년~2020년	184	7.3	1.1	0.6	2.1	0.6	0.6	2.4
	2020년 후	135	4.4	1.3	0.9	1.3	0.2	0.3	0.4
사업자	개인	270	3.6	1.2	0.2	0.9	0.6	0.1	0.6
	법인	354	17.5	0.8	1.1	2.9	0.7	1.4	10.7

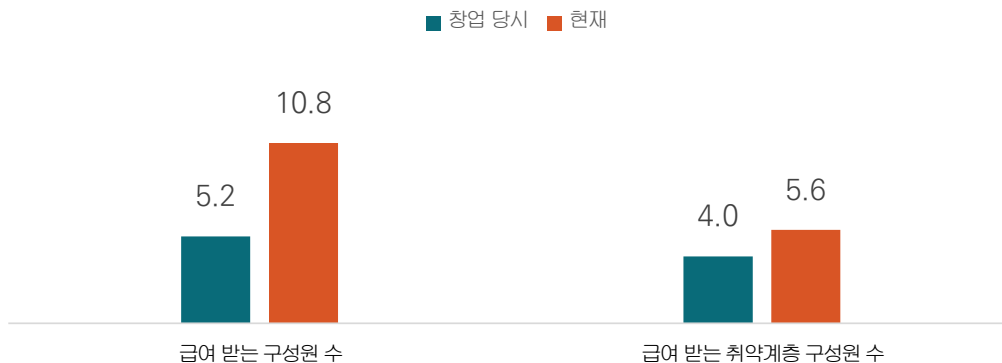
	구분	사례수	총인원	수급자·차상위			비수급자		
				대표	이사	직원	대표	이사	직원
업종	생산·가공	109	10.4	1.1	0.6	2.8	0.7	0.7	4.5
	집수리	135	5.9	0.6	0.7	1.1	0.8	0.9	1.6
	세탁·청소	121	9.0	1.0	0.6	1.7	0.6	0.8	4.4
	배송·운전	96	5.4	0.9	0.8	1.0	0.5	0.7	1.5
	음식점	68	3.7	1.3	0.5	0.7	0.4	0.3	0.4
	유통·판매	48	5.3	1.3	0.8	1.8	0.4	0.5	0.6
	사회서비스	32	96.4	0.8	1.4	11.6	1.4	3.0	78.1
	재활용·환경	8	2.9	1.1	1.3	0.4	0.1	0.0	0.0
	기타	7	3.4	0.7	0.1	1.3	0.4	0.7	0.1
소재지	서울	87	12.6	1.2	0.9	1.1	0.5	0.9	8.1
	부산	46	12.2	1.1	0.4	1.6	0.5	0.4	8.2
	대구	24	8.8	1.4	0.6	1.1	0.5	0.8	4.3
	인천	35	20.0	0.5	0.7	2.5	0.9	1.2	14.2
	광주	18	5.3	1.1	0.8	0.9	0.7	0.8	1.0
	대전	15	6.1	0.9	0.7	1.7	0.5	0.3	2.0
	울산	14	6.3	1.1	0.5	1.2	0.6	0.6	2.3
	경기	91	16.6	0.9	0.9	4.2	0.6	0.9	9.0
	강원	31	14.7	0.7	0.5	0.9	0.7	1.2	10.7
	충북	20	24.6	1.4	0.9	2.1	1.3	1.3	17.7
	충남(세종)	39	15.9	0.9	0.8	5.9	0.7	1.0	6.6
	전북	55	6.6	1.1	0.5	1.3	0.7	0.6	2.6
	전남	45	5.7	0.6	0.5	1.1	0.9	0.7	2.0
	경북	31	4.3	1.0	0.6	0.7	0.6	0.5	1.0
	경남	55	6.0	0.8	0.9	0.8	0.7	1.0	1.8
	제주	18	9.7	1.1	0.9	3.0	0.6	1.4	2.7

(2) 급여를 받고 있는 구성원

현재 자활기업에서 일하며 급여를 받는 구성원은 평균 10.8명이며 그 중 취약계층은 5.6명으로 나타났다. 이는 창업 당시 급여를 받는 사람이 평균 5.2명에서 2배가량 증가한 것이다. 급여를 받는 취약계층 수는 4.0명에서 5.6명으로 수치로는 늘었으나 비중으로는 76.9%에서 51.9%로 줄어 차이를 볼 수 있다. 특히 사회서비스업에서 현재 급여를 받는 구성원이 95.1명으로 가장 크게 증가하였으며, 그 중 취약계층도 38.3명으로 높은 수준을 보인다. 사회서비스업을 제외하고 다른 업종에서는 급여를 받는 구성원의 수가 크게 변화하지 않았다. 2010년 전부터 자활기업으로 인증받아 운영하는 곳에서 평균 21.0명이 급여를 받고 있으며, 법인사업자에서 급여를 받는 사람이 16.8명으로 상대적으로 높게 나타났다. 한편 창업 당시 급여를 받는 사람보다 현재 급여를 받는 인원이 감소한 업종은 재활용·환경으로, 4.3명에서 2.4명으로 감소한 것으로 나타났다.

[그림 Ⅲ-7] 자활기업 내 급여를 받는 구성원

(단위 : 명)



〈표 III-3〉 자활기업 내 급여를 받는 구성원(평균)

(단위 : 개, 명)

구분		사례수	창업시 급여수령인		현재 급여수령인	
			전체	취약계층	전체	취약계층
	전체	624	5.2	4.0	10.8	5.6
인증 시기	2010년 전	130	6.9	5.0	21.0	13.2
	2010년~2015년	175	4.4	3.5	12.8	3.6
	2016년~2020년	184	5.9	4.3	6.7	3.8
	2020년 후	135	3.6	3.3	4.0	3.3
사업자	개인	270	3.3	2.8	3.0	2.1
	법인	354	6.7	4.9	16.8	8.3
업종	생산·가공	109	8.7	5.8	9.6	5.5
	집수리	135	3.7	2.8	5.1	2.6
	세탁·청소	121	4.7	4.0	8.3	5.7
	배송·운전	96	3.7	3.4	4.9	2.7
	음식점	68	2.8	2.6	3.2	2.5
	유통·판매	48	3.9	3.5	4.9	3.4
	사회서비스	32	13.8	8.9	95.1	38.3
	재활용·환경	8	4.3	4.0	2.4	2.3
	기타	7	2.4	2.1	2.9	1.7
소재지	서울	87	3.6	3.2	12.0	4.6
	부산	46	4.8	3.8	11.6	8.0
	대구	24	4.0	3.5	7.5	4.0
	인천	35	6.7	5.1	19.5	9.5
	광주	18	4.0	3.4	4.7	2.6
	대전	15	6.3	5.3	5.8	3.3
	울산	14	3.6	3.3	5.5	3.4
	경기	91	5.5	4.4	16.0	7.4
	강원	31	4.7	3.9	14.1	9.3
	충북	20	4.2	3.4	22.7	15.4
	충남(세종)	39	14.8	8.1	15.0	8.2
	전북	55	5.0	3.6	5.9	2.3
	전남	45	4.1	3.5	5.2	2.8
	경북	31	2.7	2.1	3.7	1.8
	경남	55	4.0	3.6	5.3	2.8
	제주	18	4.8	3.9	8.8	5.3

3) 자활기업 사업장 점유형태

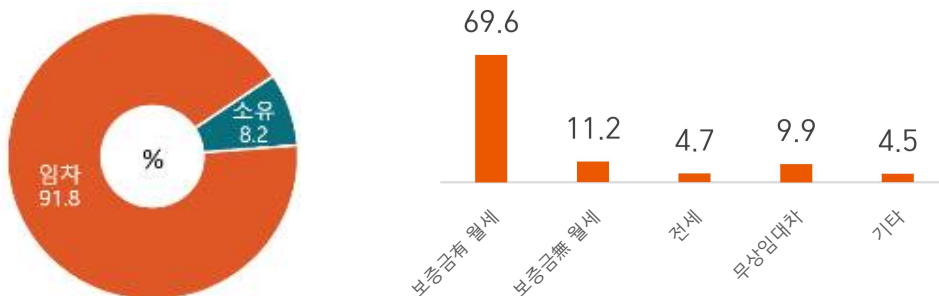
(1) 점유형태

자활기업을 운영하고 있는 사업장의 점유형태는 91.8%가 임차로 나타났다. 임차로 응답한 기업 중 69.6%는 보증금 있는 월세를 지불하고 있다. 30인 이상의 자활기업 20%는 사업장을 소유하는 것으로 나타났으며, 2010년 이전에 인증받은 오랜 기간 운영한 16.9%는 사업장을 소유하는 것으로 나타났다.

한편 임차의 경우 개인사업자(68.8%)나 법인사업자(70.3%) 모두 보증금이 있으면서 월세를 지불하고 있으며, 배송·운전 업종의 경우 무상임차인 경우가 20.7%로 상대적으로 높게 나타났다.

[그림 Ⅲ-8] 사업장 점유형태

(단위 : %)



〈표 Ⅲ-4〉 사업장 점유형태

(단위 : 개, %)

구분	사례수	소유	임차						
				보증금 有 월세	보증금 無 월세	전세	무상 임차	기타	
전체	624	8.2	91.8	69.6	11.2	4.7	9.9	4.5	
기업 규모	1인 이상 3인 미만	164	3.7	96.3	72.2	10.8	2.5	11.4	3.2
	3인 이상 5인 미만	256	8.2	91.8	69.8	11.1	4.7	8.5	6.0
	5인 이상 10인 미만	163	11.0	89.0	67.6	11.7	6.9	9.7	4.1
	10인 이상 15인 미만	18	11.1	88.9	62.5	12.5	0.0	18.8	6.3
	15인 이상 30인 미만	13	15.4	84.6	72.7	18.2	0.0	9.1	0.0
	30인 이상	10	20.0	80.0	62.5	0.0	25.0	12.5	0.0

구분	사례수	소유	임차						
				보증금 有 월세	보증금 無 월세	전세	무상 임차	기타	
인증 시기	2010년 전	130	16.9	83.1	68.5	9.3	11.1	8.3	2.8
	2010년~2015년	175	9.7	90.3	74.7	8.9	3.8	7.6	5.1
	2016년~2020년	184	4.3	95.7	69.9	10.2	3.4	12.5	4.0
	2020년 후	135	3.0	97.0	64.1	16.8	2.3	10.7	6.1
사업 자	개인	270	6.3	93.7	68.8	12.3	3.2	10.7	5.1
	법인	354	9.6	90.4	70.3	10.3	5.9	9.4	4.1
업종	생산·가공	109	8.3	91.7	65.0	13.0	7.0	8.0	7.0
	집수리	135	12.6	87.4	71.2	11.0	6.8	8.5	2.5
	세탁·청소	121	9.1	90.9	76.4	7.3	5.5	9.1	1.8
	배송·운전	96	4.2	95.8	62.0	12.0	1.1	20.7	4.3
	음식점	68	4.4	95.6	70.8	13.8	1.5	7.7	6.2
	유통·판매	48	0.0	100.0	72.9	10.4	2.1	2.1	12.5
	사회서비스	32	21.9	78.1	64.0	8.0	12.0	16.0	0.0
	재활용·환경	8	0.0	100.0	87.5	12.5	0.0	0.0	0.0
	기타	7	0.0	100.0	71.4	28.6	0.0	0.0	0.0
소재 지	서울	87	4.6	95.4	79.5	6.0	6.0	6.0	2.4
	부산	46	2.2	97.8	82.2	8.9	2.2	0.0	6.7
	대구	24	4.2	95.8	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	인천	35	11.4	88.6	74.2	9.7	6.5	0.0	9.7
	광주	18	5.6	94.4	82.4	5.9	0.0	5.9	5.9
	대전	15	6.7	93.3	71.4	0.0	14.3	14.3	0.0
	울산	14	0.0	100.0	71.4	14.3	7.1	7.1	0.0
	경기	91	6.6	93.4	78.8	3.5	2.4	11.8	3.5
	강원	31	9.7	90.3	67.9	7.1	3.6	17.9	3.6
	충북	20	15.0	85.0	64.7	23.5	5.9	5.9	0.0
	충남(세종)	39	15.4	84.6	63.6	18.2	9.1	6.1	3.0
	전북	55	12.7	87.3	62.5	20.8	6.3	4.2	6.3
	전남	45	15.6	84.4	36.8	18.4	2.6	39.5	2.6
	경북	31	12.9	87.1	66.7	11.1	11.1	11.1	0.0
	경남	55	3.6	96.4	60.4	20.8	1.9	15.1	1.9
	제주	18	5.6	94.4	23.5	17.6	5.9	11.8	41.2

(2) 임대료 수준

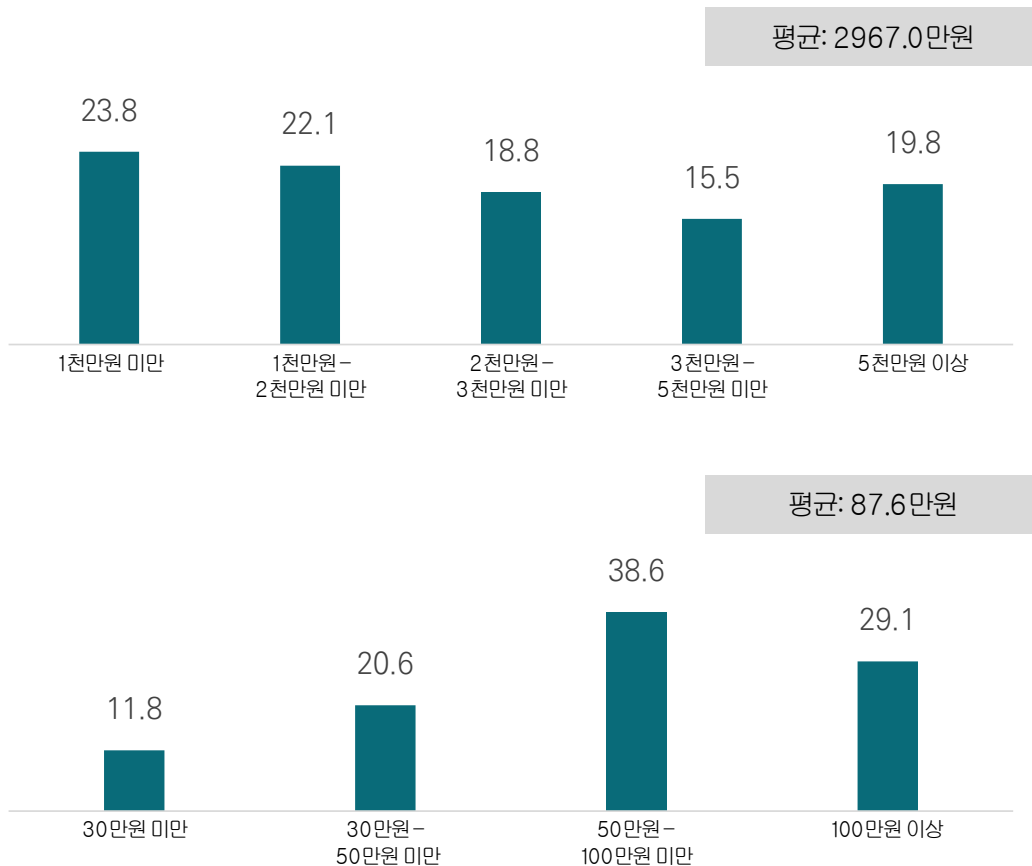
① 보증금 있는 월세 금액

지불하고 있는 임대료 수준은 보증금 평균 2,976만 원, 월세 평균 88만으로 나타났다. 이는 기업규모가 클수록 더 높은 보증금과 월세를 지불하고 있었으며, 법인사업자가 상대적으로 높은 보증금(3,327만 원)과 월세(94만 원)를 부담하고 있다.

또한 광역시가 상대적으로 보증금과 월세가 높은 것으로 나타났으며, 특히 제주시의 경우 보증금 5,013만 원, 월세 180만 원으로 16개 시도에서 가장 높은 비용을 부담하고 있는 것으로 나타났다.

[그림 III-9] 보증금과 월세

(단위 : %)



〈표 III-5〉 보증금과 월세

(단위 : 개, 만원, %)

구분		사례수	보증금							월세			
			평균	1천만	1-2 천만	2-3 천만	3-5 천만	5천 이상	평균	30만	30- 50만	50- 100만	100만 이상
전체		399	2,976	23.8	22.1	18.8	15.5	19.8	88	11.8	20.6	38.6	29.1
기업 규모	1인 이상 3인 미만	114	2,455	26.3	22.8	17.5	14.9	18.4	76	12.3	25.4	38.6	23.7
	3인 이상 5인 미만	164	2,881	23.8	22.6	21.3	17.7	14.6	88	12.8	18.3	37.8	31.1
	5인 이상 10인 미만	98	2,931	20.4	23.5	18.4	14.3	23.5	92	7.1	20.4	43.9	28.6
	10인 이상 15인 미만	10	4,070	30.0	10.0	10.0	10.0	40.0	90	30.0	10.0	20.0	40.0
	15인 이상 30인 미만	8	5,538	25.0	0.0	12.5	12.5	50.0	83	12.5	25.0	25.0	37.5
	30인 이상	5	12,546	20.0	20.0	0.0	0.0	60.0	268	20.0	0.0	20.0	60.0
인증 시기	2010년 전	74	3,090	20.3	28.4	20.3	10.8	20.3	73	10.8	24.3	41.9	23.0
	2010년-2015년	118	2,959	32.2	18.6	17.8	8.5	22.9	80	15.3	24.6	39.8	20.3
	2016년-2020년	123	2,751	23.6	19.5	17.9	23.6	15.4	82	14.6	20.3	39.0	26.0
	2020년 후	84	3,230	15.5	25.0	20.2	17.9	21.4	120	3.6	11.9	33.3	51.2
사 업 자	개인	174	2,522	24.7	25.9	18.4	17.2	13.8	79	12.6	22.4	36.8	28.2
	법인	225	3,327	23.1	19.1	19.1	14.2	24.4	94	11.1	19.1	40.0	29.8
업종	생산·가공	65	2,954	15.4	29.2	15.4	21.5	18.5	96	13.8	20.0	30.8	35.4
	집수리	84	2,330	32.1	25.0	14.3	10.7	17.9	63	10.7	28.6	45.2	15.5
	세탁·청소	84	2,323	27.4	26.2	20.2	10.7	15.5	55	16.7	21.4	57.1	4.8
	배송·운전	57	1,751	38.6	17.5	21.1	14.0	8.8	91	14.0	28.1	24.6	33.3
	음식점	46	4,174	4.3	17.4	23.9	30.4	23.9	126	2.2	13.0	23.9	60.9
	유통·판매	35	4,683	8.6	14.3	28.6	17.1	31.4	141	2.9	8.6	31.4	57.1
	사회서비스	16	6,833	25.0	18.8	12.5	0.0	43.8	135	12.5	6.3	37.5	43.8
	재활용·환경	7	4,007	14.3	0.0	14.3	28.6	42.9	72	14.3	0.0	71.4	14.3
	기타	5	2,280	60.0	0.0	0.0	0.0	40.0	47	40.0	20.0	20.0	20.0
소 재 지	서울	66	3,911	10.6	25.8	24.2	16.7	22.7	110	6.1	10.6	43.9	39.4
	부산	37	3,116	16.2	24.3	10.8	27.0	21.6	100	8.1	13.5	32.4	45.9
	대구	23	2,649	17.4	17.4	26.1	8.7	30.4	81	13.0	13.0	39.1	34.8
	인천	23	3,617	34.8	17.4	4.3	13.0	30.4	83	17.4	17.4	47.8	17.4
	광주	14	2,293	21.4	28.6	14.3	7.1	28.6	70	7.1	35.7	42.9	14.3
	대전	10	3,650	10.0	30.0	10.0	20.0	30.0	99	10.0	20.0	40.0	30.0
	울산	10	2,450	10.0	10.0	30.0	40.0	10.0	124	0.0	0.0	50.0	50.0

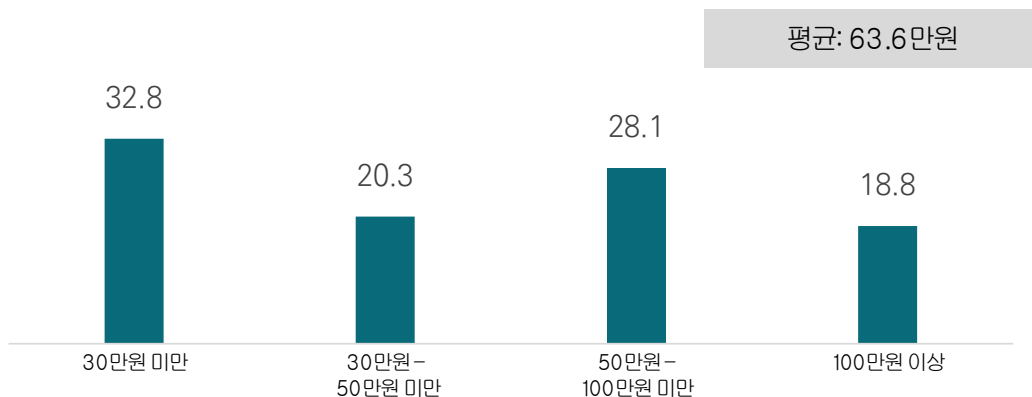
구분		사례수	보증금							월세			
			평균	1천만	1-2 천만	2-3 천만	3-5 천만	5천 이상	평균	30만	30- 50만	50- 100만	100만 이상
	경기	67	3,201	17.9	16.4	23.9	19.4	22.4	113	9.0	11.9	35.8	43.3
	강원	19	1,753	31.6	42.1	10.5	0.0	15.8	63	0.0	47.4	36.8	15.8
	충북	11	1,891	18.2	27.3	27.3	18.2	9.1	50	18.2	36.4	36.4	9.1
	충남(세종)	21	2,810	23.8	28.6	19.0	14.3	14.3	78	4.8	23.8	57.1	14.3
	전북	30	3,707	40.0	13.3	20.0	6.7	20.0	51	26.7	30.0	36.7	6.7
	전남	14	1,005	57.1	21.4	7.1	14.3	0.0	56	14.3	28.6	42.9	14.3
	경북	18	1,061	66.7	11.1	11.1	5.6	5.6	54	22.2	44.4	16.7	16.7
	경남	32	2,648	21.9	25.0	25.0	15.6	12.5	65	25.0	28.1	31.3	15.6
	제주	4	5,013	25.0	25.0	0.0	25.0	25.0	180	0.0	0.0	25.0	75.0

② 보증금 없는 월세 금액

보증금이 없이 월세만 내는 경우 평균 63.6만 원을 월세로 부담하는 것으로 나타났다. 특히 최근에 인증을 받은 자활기업의 경우 88.2만 원을 부담하고 있어 상대적으로 높은 월세액을 보인다.

[그림 III-10] 월세

(단위 : %)



〈표 III-6〉 월세

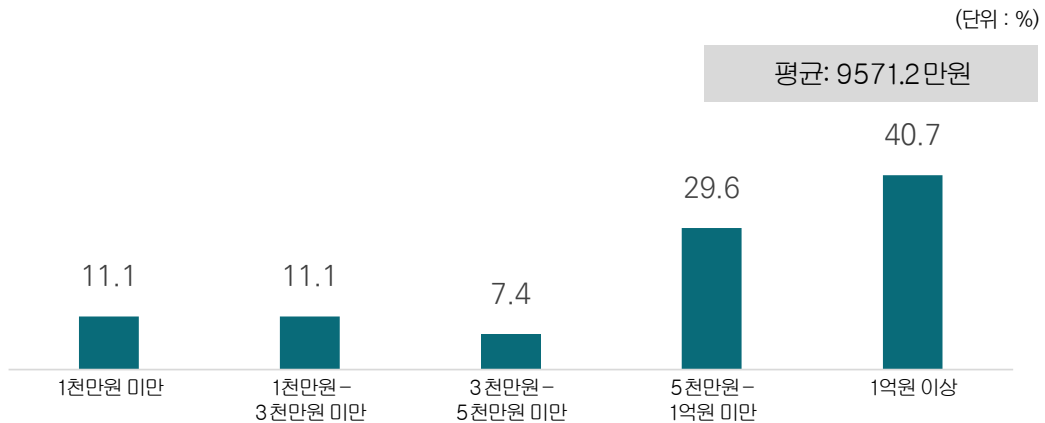
(단위 : 개, 만원, %)

구분		사례수	월세				
			평균	30만원 미만	30-50만원	50-100만원	100만원이상
전체		64	63.6	32.8	20.3	28.1	18.8
기업 규모	1인 이상 3인 미만	17	61.5	35.3	23.5	29.4	11.8
	3인 이상 5인 미만	26	53.9	30.8	19.2	38.5	11.5
	5인 이상 10인 미만	17	81.8	29.4	17.6	17.6	35.3
	10인 이상 15인 미만	2	91.0	50.0	0.0	0.0	50.0
	15인 이상 30인 미만	2	25.0	50.0	50.0	0.0	0.0
인증 시기	2010년 전	10	49.7	40.0	20.0	20.0	20.0
	2010년-2015년	14	69.8	21.4	28.6	21.4	28.6
	2016년-2020년	18	36.3	61.1	11.1	22.2	5.6
	2020년 후	22	88.2	13.6	22.7	40.9	22.7
사업자	개인	31	69.9	41.9	12.9	25.8	19.4
	법인	33	57.6	24.2	27.3	30.3	18.2
업종	생산·가공	13	77.85	30.8	7.7	46.2	15.4
	집수리	13	68.69	7.7	30.8	30.8	30.8
	세탁·청소	8	32.50	37.5	37.5	25.0	0.0
	배송·운전	11	51.82	54.5	27.3	0.0	18.2
	음식점	9	54.22	33.3	22.2	33.3	11.1
	유통·판매	5	146.20	0.0	0.0	40.0	60.0
	사회서비스	2	12.50	100.0	0.0	0.0	0.0
	재활용·환경	1	15.00	100.0	0.0	0.0	0.0
	기타	2	37.50	50.0	0.0	50.0	0.0
소재지	서울	5	123.00	20.0	0.0	40.0	40.0
	부산	4	150.50	25.0	0.0	25.0	50.0
	인천	3	106.67	0.0	0.0	33.3	66.7
	광주	1	22.00	100.0	0.0	0.0	0.0
	울산	2	60.50	50.0	0.0	0.0	50.0
	경기	3	91.00	33.3	0.0	33.3	33.3
	강원	2	22.50	100.0	0.0	0.0	0.0
	충북	4	36.25	25.0	50.0	25.0	0.0
	충남(세종)	6	42.67	33.3	33.3	33.3	0.0
	전북	10	56.00	30.0	10.0	50.0	10.0
	전남	7	35.71	57.1	14.3	28.6	0.0
	경북	3	63.33	0.0	33.3	33.3	33.3
	경남	11	28.45	36.4	54.5	9.1	0.0
	제주	3	119.00	0.0	0.0	33.3	66.7

③ 전세금

전세로 보증금을 부담하고 있는 자활기업은 27개였으며, 평균 9,571만 원의 보증금을 부담하는 것으로 나타났다. 사례 수가 많지 않아 편차가 큰 것으로 보이나 생산·가공 업종의 경우 약 2억원의 보증금을 부담하고 있어 타 업종보다 높은 것으로 나타났다.

[그림 III-11] 전세 보증금



〈표 III-7〉 전세 보증금

(단위 : 개, 만원, %)

구분		사례수	전세 보증금					
			평균	1천만	1-3천만	3-5천만	5-1억원	1억원이상
전체		27	9,571	11.1	11.1	7.4	29.6	40.7
기업 규모	1인 이상 3인 미만	4	4,888	25.0	0.0	25.0	50.0	0.0
	3인 이상 5인 미만	11	7,064	9.1	18.2	9.1	27.3	36.4
	5인 이상 10인 미만	10	13,417	10.0	0.0	0.0	30.0	60.0
	30인 이상	2	13,500	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0
인증 시기	2010년 전	12	11,754	8.3	8.3	0.0	33.3	50.0
	2010년~2015년	6	7,533	16.7	0.0	0.0	50.0	33.3
	2016년~2020년	6	9,695	16.7	16.7	16.7	16.7	33.3
	2020년 후	3	4,667	0.0	33.3	33.3	0.0	33.3
사업자	개인	8	5,250	0.0	25.0	25.0	37.5	12.5
	법인	19	11,391	15.8	5.3	0.0	26.3	52.6

구분		사례수	전세 보증금					
			평균	1천만	1~3천만	3~5천만	5~1억원	1억원이상
업종	생산·가공	7	19,602	0.0	0.0	0.0	14.3	85.7
	집수리	8	7,156	25.0	0.0	12.5	25.0	37.5
	세탁·청소	6	6,160	16.7	0.0	0.0	66.7	16.7
	배송·운전	1	1,500	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	음식점	1	1,000	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	유통·판매	1	3,000	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	사회서비스	3	7,167	0.0	33.3	0.0	33.3	33.3
소재지	서울	5	11,042	0.0	0.0	0.0	40.0	60.0
	부산	1	3,000	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	인천	2	18,500	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0
	대전	2	5,230	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0
	울산	1	7,500	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	경기	2	4,500	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0
	강원	1	15,000	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	충북	1	7,000	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	충남(세종)	3	16,350	33.3	0.0	0.0	0.0	66.7
	전북	3	10,500	0.0	0.0	0.0	66.7	33.3
	전남	1	10,000	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	경북	3	2,233	33.3	33.3	0.0	33.3	0.0
	경남	1	16,000	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	제주	1	1,000	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0

2. 자활기업 운영현황

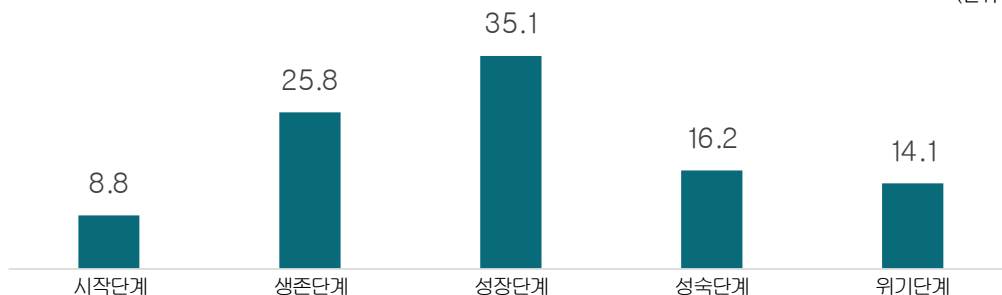
자활기업의 운영현황을 알아보기 위해 대표자가 생각하는 기업의 운영생애주기, 판로 현황, 홍보 및 마케팅 방안, 자금 조달 방식, 운영 시 어려운 점 등을 조사하였다.

1) 자활기업의 운영 생애주기

자활기업의 운영 성과 측면에서 어느 생애주기에 있는지 묻는 질문에 응답 기업은 성장단계에 있는 기업이 35.1%로 가장 높은 비중을 차지했다. 다음으로 생존단계(25.8%), 성숙단계(16.2%), 위기단계(14.1%), 시작단계(8.8%) 순으로 응답하였다. 초기 인증기업(2010년 이전)들은 33.1%가 성숙단계인 것으로 나타났으며, 재활용·환경업종의 기업이 위기단계(25.0%)라고 응답하여 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 한편 시작단계는 조직 운영 시작, 시장진입을 위한 노력에 많은 에너지 투입이 들어가는 시기, 생존단계는 사업계획 및 전략수정, 시장과의 상호작용을 통한 적응(변화)요구되는 시기, 성장단계는 운영시스템 정착, 성장에 따른 효율성 증가, 시장·상품·서비스 확장 도전하는 시기, 성숙단계는 이익 창출 모델사업 정립, 지속경쟁력 확보를 위한 새로운 투자 요구시기, 위기단계는 운영 지속 어려움으로 업종전환 등 압박감 증가, 휴업 나아가 폐업 고려 시기로 구분하여 질문하였다.

[그림 Ⅲ-12] 운영 성과적 생애주기

(단위 : %)



〈표 Ⅲ-8〉 운영 성과적 생애주기

(단위 : 개, %)

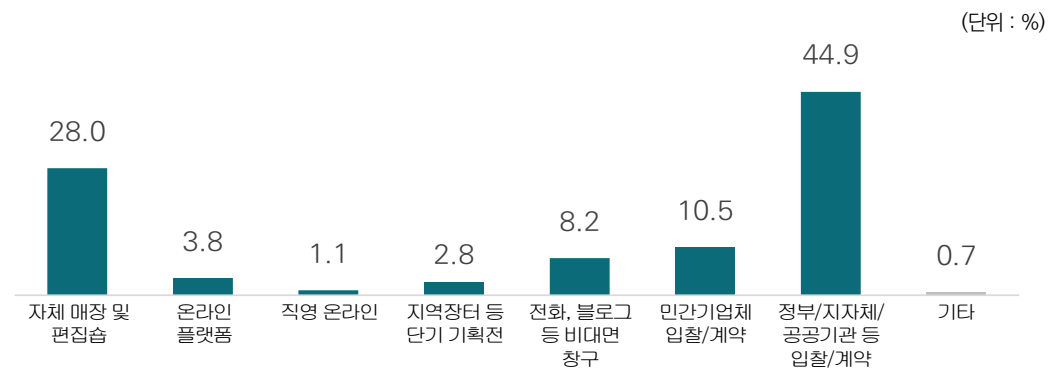
구분		사례수	시작단계	생존단계	성장단계	성숙단계	위기단계
전체		624	8.8	25.8	35.1	16.2	14.1
기업 규모	1인 이상 3인 미만	164	10.4	34.1	28.7	14.6	12.2
	3인 이상 5인 미만	256	8.2	24.6	39.5	14.8	12.9
	5인 이상 10인 미만	163	8.6	21.5	35.6	17.2	17.2
	10인 이상 15인 미만	18	5.6	22.2	33.3	22.2	16.7
	15인 이상 30인 미만	13	7.7	15.4	30.8	30.8	15.4
	30인 이상	10	10.0	10.0	30.0	30.0	20.0

구분		사례수	시작단계	생존단계	성장단계	성숙단계	위기단계
인증 시기	2010년 전	130	3.1	13.1	35.4	33.1	15.4
	2010년-2015년	175	0.6	24.0	39.4	21.1	14.9
	2016년-2020년	184	6.5	29.3	37.0	8.2	19.0
	2020년 후	135	28.1	35.6	26.7	4.4	5.2
사업자	개인	270	8.1	31.1	32.6	10.7	17.4
	법인	354	9.3	21.8	37.0	20.3	11.6
업종	생산·가공	109	6.4	26.6	31.2	16.5	19.3
	집수리	135	8.9	24.4	34.1	24.4	8.1
	세탁·청소	121	12.4	28.9	31.4	11.6	15.7
	배송·운전	96	5.2	26.0	43.8	13.5	11.5
	음식점	68	11.8	23.5	41.2	13.2	10.3
	유통·판매	48	10.4	31.3	29.2	8.3	20.8
	사회서비스	32	6.3	9.4	40.6	25.0	18.8
	재활용·환경	8	12.5	25.0	25.0	12.5	25.0
	기타	7	0.0	42.9	28.6	14.3	14.3
소재지	서울	87	14.9	21.8	31.0	14.9	17.2
	부산	46	4.3	28.3	37.0	8.7	21.7
	대구	24	12.5	29.2	33.3	16.7	8.3
	인천	35	8.6	28.6	34.3	22.9	5.7
	광주	18	5.6	22.2	61.1	5.6	5.6
	대전	15	6.7	26.7	33.3	26.7	6.7
	울산	14	14.3	7.1	28.6	14.3	35.7
	경기	91	8.8	27.5	31.9	15.4	16.5
	강원	31	3.2	12.9	48.4	25.8	9.7
	충북	20	0.0	20.0	45.0	15.0	20.0
	충남(세종)	39	5.1	28.2	28.2	28.2	10.3
	전북	55	9.1	27.3	34.5	18.2	10.9
	전남	45	6.7	26.7	37.8	17.8	11.1
	경북	31	9.7	19.4	45.2	12.9	12.9
	경남	55	5.5	36.4	30.9	10.9	16.4
	제주	18	27.8	33.3	22.2	5.6	11.1

2) 생산품 및 서비스 판로 종류 및 비율

자활기업에서 생산하는 품목과 서비스를 어떤 경로를 통해 판매하는지 질문하였다. 자활기업의 44.9%가 정부와 계약을 맺는 B2G방식으로 판매하고 있었으며, 43.9%가 소비자에게 직접판매(B2C), 10.5%가 기업과 계약(B2B)하는 방식이었다. B2C방식에서는 자체매장에서 판매하는 비율이 28.0%로 가장 높았으며, 유통·판매(79.2%), 음식점(64.3%) 등의 업종에서 자체매장 판매 비율이 높았다. 한편 사회서비스(27.1%), 세탁·청소(19.0%)와 같이 서비스를 제공하는 업종에서는 비대면 창구를 이용하는 비중이 상대적으로 높게 나타났다. 또한 초기 인증기업(57.9%)의 경우 B2G방식의 계약이 상대적으로 높게 나타나 정부계약 경로를 선점한 것을 알 수 있다.

[그림 III-13] 생산품 및 서비스 판로 종류 및 비율



〈표 III-9〉 생산품 및 서비스 판로 종류 및 비율

(단위 : 개, %)

구분		사례수	B2C(소비자)					B2B 기업 계약	B2G 정부 계약	기타
			자체 매장	대형 온라인	직영 온라인	지역장터	비대면 창구			
전체		624	28.0	3.8	1.1	2.8	8.2	10.5	44.9	0.7
기업 규모	1인 이상 3인 미만	164	26.8	4.8	0.9	3.1	9.5	9.4	45.0	0.6
	3인 이상 5인 미만	256	32.1	4.4	1.3	3.5	7.0	8.8	42.4	0.6
	5인 이상 10인 미만	163	23.9	2.1	1.2	1.9	7.4	13.8	48.5	1.2
	10인 이상 15인 미만	18	13.6	1.7	0.3	0.0	13.4	10.9	60.1	0.0
	15인 이상 30인 미만	13	28.8	7.8	0.0	0.0	5.8	18.5	39.2	0.0
	30인 이상	10	35.5	0.5	0.0	2.0	24.0	9.0	29.0	0.0

구분		사례수	B2C(소비자)					B2B 기업 계약	B2G 정부 계약	기타
			자체 매장	대형 온라인	직영 온라인	지역장터	비대면 창구			
인증 시기	2010년 전	130	15.9	2.9	0.2	1.1	9.8	12.3	57.9	0.1
	2010년~2015년	175	19.4	3.2	1.3	1.8	8.0	9.7	56.0	0.6
	2016년~2020년	184	33.6	4.2	1.4	2.9	8.4	9.8	38.0	1.7
	2020년 후	135	43.4	5.0	1.3	5.5	6.7	10.8	27.3	0.2
사업자	개인	270	37.6	4.6	1.4	3.9	8.4	8.8	34.6	0.8
	법인	354	20.8	3.3	0.9	1.9	8.0	11.8	52.8	0.7
업종	생산·가공	109	32.8	8.0	1.6	6.2	9.8	15.0	24.6	2.0
	집수리	135	5.3	0.4	0.2	0.3	1.4	10.2	81.5	0.8
	세탁·청소	121	19.0	2.7	1.5	1.7	12.9	19.0	43.2	0.0
	배송·운전	96	11.4	0.9	0.9	1.1	5.3	6.3	73.8	0.2
	음식점	68	64.3	7.2	1.3	4.8	9.6	2.9	9.8	0.0
	유통·판매	48	79.2	2.5	2.3	4.1	3.7	1.6	6.5	0.0
	사회서비스	32	26.6	10.9	0.2	3.1	27.1	5.6	23.4	3.1
	재활용·환경	8	65.6	6.3	1.3	4.4	4.4	5.6	12.5	0.0
	기타	7	38.4	4.6	0.6	4.3	5.9	19.1	27.1	0.0
소재지	서울	87	36.4	4.5	1.8	3.0	10.5	9.8	32.9	1.2
	부산	46	32.9	5.5	1.5	1.5	3.9	7.0	47.6	0.0
	대구	24	37.5	4.8	0.8	1.8	8.7	17.1	29.4	0.0
	인천	35	13.7	1.4	1.2	1.3	10.3	9.8	62.0	0.3
	광주	18	22.2	1.1	0.6	4.4	1.7	14.7	55.3	0.0
	대전	15	23.0	3.0	0.7	1.3	8.0	9.3	54.7	0.0
	울산	14	30.4	0.7	1.4	0.0	17.5	9.6	40.4	0.0
	경기	91	30.6	5.6	0.8	1.8	9.0	11.5	38.7	2.0
	강원	31	26.6	3.5	0.8	2.7	12.2	4.7	46.3	3.2
	충북	20	22.8	8.5	1.3	1.8	6.0	12.3	47.3	0.3
	충남(세종)	39	23.3	2.4	0.3	3.3	5.1	10.2	54.7	0.6
	전북	55	24.5	3.2	2.0	4.1	11.5	11.9	42.9	0.0
	전남	45	23.2	1.0	0.6	1.2	5.4	10.3	57.9	0.3
	경북	31	21.4	3.6	1.1	2.0	9.4	4.4	58.2	0.0
	경남	55	22.9	4.1	0.6	7.6	5.0	14.7	45.0	0.1
	제주	18	54.4	3.1	1.4	1.9	5.0	10.3	23.9	0.0

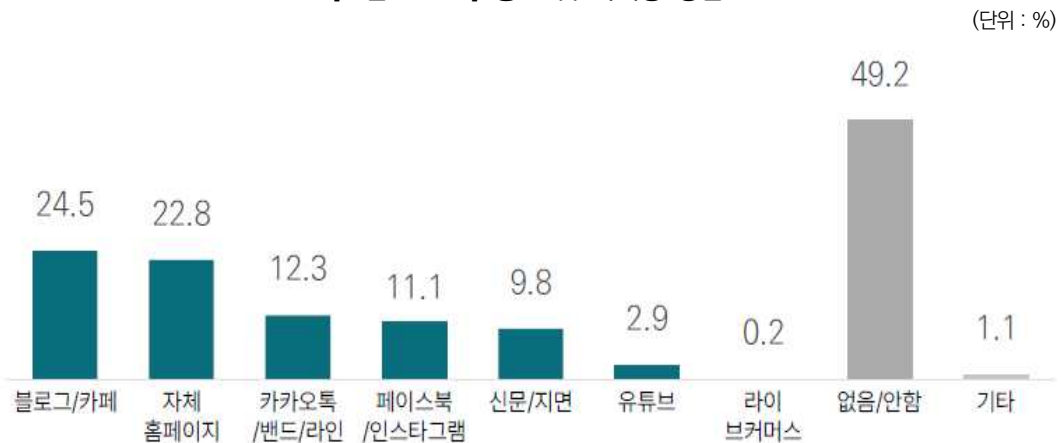
3) 홍보 및 마케팅

(1) 홍보 및 마케팅 활용방법

자활기업이 활용하고 있는 홍보 및 마케팅 방법은 블로그/카페를 활용하는 것이 24.5%로 가장 많았으며, 자체 홈페이지(22.8%), 카카오톡/밴드/라인(12.3%) 순으로 나타났다. 기업규모가 큰 기업은 자체 홈페이지(60.0%)를 많이 활용하고 있었으며, 중규모 이상의 기업(10-15인)에서는 신문/지면(23.1%)을 이용하는 것이 상대적으로 높게 나타났다. 재활용·환경(87.5%), 사회서비스(71.9%) 업종은 다양한 경로로 홍보를 하고 있었다.

한편 전체 기업 중 49.2%가 홍보를 하지 않고 있었는데 업종 중 배송·운전(71.9%), 집수리(56.3%), 유통·판매(54.2%)가 홍보를 하지 않는 비율이 높았다. 홍보를 하지 않는 이유에는 홍보 필요성이 없음(58.0%), 홍보 가능 인력 없음(20.2%), 홍보 방법을 모름(11.7%) 순으로 나타났다.

[그림 III-14] 홍보 및 마케팅 방법



〈표 III-10〉 홍보 및 마케팅 방법(중복)

(단위 : 개, %)

구분		사례수	자체 홈페이지	카카오	블로그	라이브 커머스	유튜브	페이스북	신문	기타	안함
전체		624	22.8	12.3	24.5	0.2	2.9	11.1	9.8	1.1	49.2
기업 규모	1인 이상 3인 미만	164	22.0	11.0	28.0	0.0	3.0	14.0	9.8	0.6	45.7
	3인 이상 5인 미만	256	19.1	12.9	21.5	0.0	2.3	9.8	9.0	0.8	53.5
	5인 이상 10인 미만	163	23.9	12.9	22.7	0.6	3.7	9.8	9.2	1.2	50.9
	10인 이상 15인 미만	18	44.4	5.6	33.3	0.0	0.0	11.1	22.2	5.6	27.8
	15인 이상 30인 미만	13	30.8	15.4	30.8	0.0	7.7	15.4	23.1	7.7	38.5
	30인 이상	10	60.0	20.0	50.0	0.0	0.0	10.0	0.0	0.0	20.0
인증 시기	2010년 전	130	29.2	11.5	28.5	0.0	1.5	6.9	9.2	0.0	52.3
	2010년-2015년	175	26.9	8.6	21.7	0.0	3.4	8.0	11.4	0.6	49.7
	2016년-2020년	184	22.3	11.4	20.7	0.5	2.7	10.9	9.2	0.5	52.2
	2020년 후	135	11.9	19.3	29.6	0.0	3.7	19.3	8.9	3.7	41.5
사업자	개인	270	14.1	13.3	20.0	0.0	2.2	10.4	7.8	1.1	55.2
	법인	354	29.4	11.6	28.0	0.3	3.4	11.6	11.3	1.1	44.6
업종	생산·가공	109	22.9	14.7	22.9	0.9	2.8	18.3	8.3	0.0	46.8
	집수리	135	16.3	6.7	17.0	0.0	1.5	5.9	13.3	0.0	56.3
	세탁·청소	121	30.6	14.0	33.9	0.0	4.1	9.1	17.4	2.5	38.8
	배송·운전	96	18.8	9.4	4.2	0.0	1.0	3.1	4.2	0.0	71.9
	음식점	68	11.8	11.8	35.3	0.0	4.4	27.9	2.9	2.9	38.2
	유통·판매	48	16.7	14.6	20.8	0.0	0.0	4.2	6.3	2.1	54.2
	사회서비스	32	53.1	18.8	56.3	0.0	0.0	9.4	9.4	0.0	28.1
	재활용·환경	8	50.0	25.0	50.0	0.0	25.0	12.5	12.5	12.5	12.5
	기타	7	42.9	42.9	57.1	0.0	28.6	28.6	0.0	0.0	28.6
소재지	서울	87	21.8	17.2	26.4	0.0	4.6	6.9	13.8	3.4	42.5
	부산	46	15.2	6.5	28.3	0.0	4.3	19.6	10.9	0.0	52.2
	대구	24	25.0	12.5	45.8	0.0	0.0	4.2	4.2	0.0	45.8
	인천	35	37.1	5.7	25.7	0.0	2.9	5.7	2.9	0.0	48.6
	광주	18	33.3	11.1	5.6	0.0	0.0	5.6	5.6	0.0	44.4
	대전	15	13.3	6.7	6.7	0.0	0.0	20.0	6.7	6.7	60.0
	울산	14	7.1	7.1	28.6	0.0	0.0	21.4	7.1	7.1	50.0

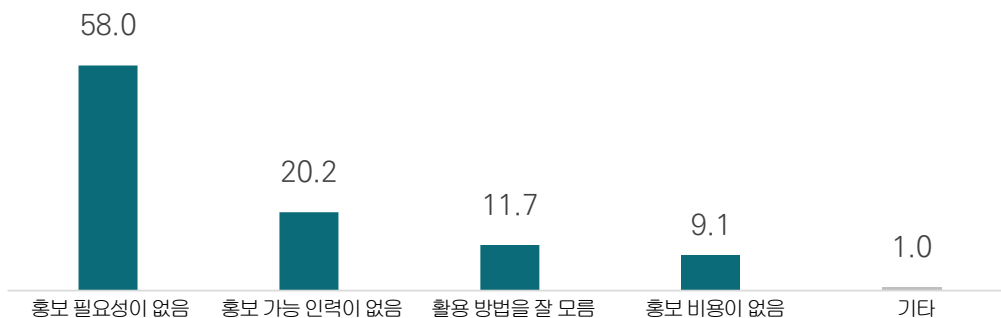
구분	사례수	자체 홈페이지	카카오	블로그	라이브 커머스	유튜브	페이스북	신문	기타	안함
경기	91	36.3	12.1	29.7	0.0	2.2	9.9	8.8	1.1	46.2
강원	31	32.3	3.2	22.6	3.2	6.5	16.1	9.7	0.0	41.9
충북	20	35.0	35.0	40.0	0.0	0.0	20.0	10.0	0.0	35.0
충남(세종)	39	20.5	10.3	30.8	0.0	5.1	12.8	5.1	0.0	51.3
전북	55	12.7	18.2	18.2	0.0	1.8	3.6	12.7	0.0	54.5
전남	45	6.7	6.7	11.1	0.0	0.0	4.4	13.3	0.0	71.1
경북	31	19.4	16.1	29.0	0.0	3.2	16.1	3.2	0.0	45.2
경남	55	20.0	9.1	16.4	0.0	5.5	12.7	12.7	0.0	50.9
제주	18	16.7	22.2	22.2	0.0	0.0	27.8	16.7	5.6	44.4

(2) 홍보 및 마케팅을 실시하지 않는 이유

홍보 및 마케팅을 실시하지 않는 이유는 ‘홍보의 필요성이 없음’이 58.0%로 가장 높았으며, 홍보 가능 인력이 없음(20.2%), 홍보 방법 모름(11.7%) 순으로 나타났다. 초기 인증기업의 경우 홍보 가능한 인력이 없다는 것이(25.0%)로 상대적으로 높았고 최근 인정기업의 경우 홍보 필요성이 없다고 응답하여(69.6%) 차이를 보였다. 음식업의 경우 홍보비용이 없다는 것(15.4%)이 상대적으로 높게 나와 주목할 필요가 있다.

[그림 III-15] 홍보 미실시 이유

(단위 : %)



〈표 III-11〉 홍보 미 실시 이유

(단위 : 개, %)

구분		사례수	홍보가능 인력없음	홍보비용 없음	홍보방법 모름	홍보필요성 없음	기타
전체		307	20.2	9.1	11.7	58.0	1.0
기업 규모	1인 이상 3인 미만	75	16.0	14.7	8.0	61.3	0.0
	3인 이상 5인 미만	137	21.2	8.0	13.9	56.2	0.7
	5인 이상 10인 미만	83	22.9	4.8	12.0	59.0	1.2
	10인 이상 15인 미만	5	20.0	20.0	20.0	40.0	0.0
	15인 이상 30인 미만	5	20.0	0.0	0.0	60.0	20.0
	30인 이상	2	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0
인증 시기	2010년 전	68	25.0	10.3	10.3	51.5	2.9
	2010년-2015년	87	24.1	8.0	12.6	55.2	0.0
	2016년-2020년	96	20.8	8.3	12.5	58.3	0.0
	2020년 후	56	7.1	10.7	10.7	69.6	1.8
사업 자	개인	149	16.1	9.4	14.8	59.1	0.7
	법인	158	24.1	8.9	8.9	57.0	1.3
업종	생산·가공	51	21.6	15.7	5.9	56.9	0.0
	집수리	76	28.9	9.2	13.2	47.4	1.3
	세탁·청소	47	29.8	6.4	12.8	48.9	2.1
	배송·운전	69	10.1	2.9	14.5	72.5	0.0
	음식점	26	19.2	15.4	15.4	50.0	0.0
	유통·판매	26	3.8	7.7	3.8	80.8	3.8
	사회서비스	9	22.2	11.1	11.1	55.6	0.0
	재활용·환경	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	기타	2	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0
소 재 지	서울	37	13.5	13.5	8.1	64.9	0.0
	부산	24	8.3	8.3	12.5	66.7	4.2
	대구	11	9.1	18.2	45.5	27.3	0.0
	인천	17	35.3	17.6	0.0	47.1	0.0
	광주	8	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	대전	9	11.1	11.1	11.1	66.7	0.0
	울산	7	14.3	14.3	0.0	71.4	0.0

구분	사례수	홍보가능 인력없음	홍보비용 없음	홍보방법 모름	홍보필요성 없음	기타
경기	42	16.7	7.1	9.5	66.7	0.0
강원	13	23.1	0.0	15.4	61.5	0.0
충북	7	14.3	0.0	14.3	71.4	0.0
충남(세종)	20	25.0	5.0	10.0	55.0	5.0
전북	30	13.3	3.3	10.0	73.3	0.0
전남	32	31.3	9.4	18.8	40.6	0.0
경북	14	21.4	7.1	21.4	50.0	0.0
경남	28	35.7	17.9	3.6	39.3	3.6
제주	8	37.5	0.0	25.0	37.5	0.0

4) 자활기업의 자금조달

(1) 자금조달 방법

자활기업 운영에 필요한 자금을 조달하는 방법은 다양하게 나타났다. 정부정책자금(중소기업공단, 신용보증재단, 신보기금 등)이 28.0%로 가장 높았으며, 일반금융기관 대출(18.1%), 조합원 출자금(7.5%) 순으로 나타났다. 집수리(6.7%) 업종은 대표자 지인 등 개인차입이 상대적으로 높게 나타났다. 한편 53.7%가 자금을 대출받거나 조달받지 않는 것으로 나타났으며 이는 중규모 이상(15-20인)의 기업에서 61.5%로 상대적으로 높게 나타났다.

[그림 Ⅲ-16] 자활기업 자금조달 방법(중복응답)



〈표 III-12〉 자활기업 자금조달 방법(중복응답)

(단위 : 개, %)

구분		사례수	없음	금융 대출	정부 자금	사회적 금융	연대공 제기금	출자금	후원금	타자활	개인 차입	기타
전체		624	53.7	18.1	28.0	1.9	3.0	7.5	1.8	1.8	2.9	0.3
기업 규모	1인 이상 3인 미만	164	55.5	14.6	31.1	1.8	1.2	4.3	0.6	1.2	2.4	0.0
	3인 이상 5인 미만	256	57.0	17.6	21.5	0.8	2.0	7.8	2.7	2.3	4.3	0.4
	5인 이상 10인 미만	163	50.3	19.6	33.1	3.1	3.7	9.8	0.6	1.2	1.8	0.6
	10인 이상 15인 미만	18	38.9	33.3	27.8	5.6	16.7	5.6	0.0	0.0	0.0	0.0
	15인 이상 30인 미만	13	61.5	15.4	30.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	30인 이상	10	10.0	40.0	60.0	10.0	30.0	30.0	20.0	10.0	0.0	0.0
인증 시기	2010년 전	130	35.4	34.6	36.2	3.1	3.1	6.9	2.3	0.0	3.1	0.0
	2010년~2015년	175	53.7	21.7	31.4	2.3	5.7	5.7	1.7	2.3	2.9	0.0
	2016년~2020년	184	57.6	14.1	26.6	1.6	2.2	8.7	1.6	0.5	1.6	1.1
	2020년 후	135	65.9	3.0	17.8	0.7	0.7	8.9	1.5	4.4	4.4	0.0
사업자	개인	270	58.5	15.6	23.0	1.1	0.4	4.4	1.1	2.2	3.7	0.4
	법인	354	50.0	20.1	31.9	2.5	5.1	9.9	2.3	1.4	2.3	0.3
업종	생산·가공	109	55.0	20.2	31.2	0.9	4.6	4.6	1.8	0.0	3.7	0.9
	집수리	135	36.3	35.6	36.3	2.2	3.7	5.2	0.7	1.5	6.7	0.0
	세탁·청소	121	59.5	15.7	22.3	2.5	0.8	5.0	0.0	1.7	1.7	0.0
	배송·운전	96	65.6	9.4	21.9	1.0	3.1	7.3	1.0	3.1	0.0	1.0
	음식점	68	57.4	4.4	23.5	2.9	0.0	13.2	4.4	2.9	4.4	0.0
	유통·판매	48	56.3	10.4	27.1	0.0	4.2	12.5	2.1	2.1	0.0	0.0
	사회서비스	32	50.0	15.6	34.4	3.1	9.4	18.8	9.4	3.1	0.0	0.0
	재활용·환경	8	62.5	25.0	25.0	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	기타	7	57.1	0.0	28.6	0.0	0.0	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0
소재지	서울	87	47.1	14.9	26.4	6.9	5.7	14.9	5.7	1.1	1.1	1.1
	부산	46	47.8	17.4	32.6	2.2	2.2	8.7	4.3	4.3	4.3	0.0
	대구	24	70.8	4.2	16.7	0.0	0.0	4.2	0.0	0.0	4.2	0.0
	인천	35	60.0	20.0	25.7	2.9	2.9	0.0	0.0	2.9	2.9	0.0
	광주	18	72.2	0.0	22.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	5.6	0.0
	대전	15	40.0	6.7	33.3	6.7	6.7	13.3	0.0	0.0	13.3	0.0

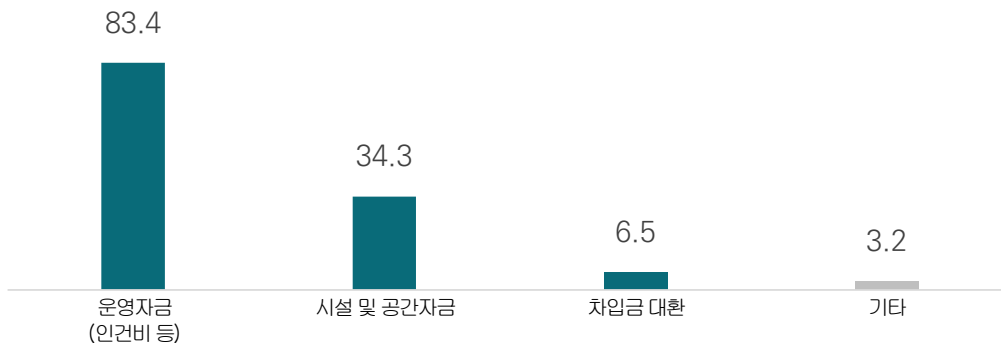
구분	사례수	없음	금융 대출	정부 자금	사회적 금융	연대공 제기금	출자금	후원금	타자활	개인 차입	기타
울산	14	42.9	28.6	42.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
경기	91	54.9	17.6	25.3	1.1	1.1	5.5	0.0	5.5	2.2	0.0
강원	31	51.6	22.6	38.7	0.0	6.5	3.2	0.0	0.0	0.0	0.0
충북	20	60.0	20.0	25.0	0.0	5.0	5.0	5.0	0.0	0.0	0.0
충남(세종)	39	33.3	33.3	46.2	2.6	5.1	17.9	2.6	0.0	5.1	0.0
전북	55	54.5	25.5	23.6	1.8	5.5	5.5	1.8	1.8	3.6	0.0
전남	45	64.4	13.3	22.2	0.0	0.0	4.4	0.0	0.0	4.4	0.0
경북	31	48.4	25.8	22.6	0.0	0.0	12.9	3.2	0.0	0.0	3.2
경남	55	61.8	16.4	25.5	0.0	1.8	5.5	0.0	1.8	1.8	0.0
제주	18	55.6	11.1	38.9	0.0	5.6	5.6	0.0	0.0	5.6	0.0

(2) 자금조달 용도

지난 3년간 조달한 자금의 용도는 운영자금/인건비(83.4%), 시설 및 공간자금(34.3%), 차입금 대환(6.5%) 순으로 나타났다. 최근(2020년 이후)에 인증받은 신생 자활기업이 시설 및 공간자금(46.3%)으로 자금을 많이 활용하였으며, 이는 설비와 임차료 등을 마련하는 데 필요한 것으로 보인다. 유통·판매 업종에서는 운영자금(100%)으로, 생산·가공업종에서는 시설 및 공간자금(46.7%)으로 활용한 것이 상대적으로 높게 나타났다.

[그림 III-17] 자금용도(복수응답)

(단위 : %)



〈표 III-13〉 자금용도(복수응답)

(단위 : 개, 만원, %)

구분		사례수	운영자금	시설 및 공간자금	차입금 대환	기타
전체		277	83.4	34.3	6.5	3.2
기업 규모	1인 이상 3인 미만	70	85.7	32.9	7.1	2.9
	3인 이상 5인 미만	103	85.4	30.1	5.8	4.9
	5인 이상 10인 미만	79	86.1	35.4	6.3	0.0
	10인 이상 15인 미만	11	72.7	45.5	9.1	9.1
	15인 이상 30인 미만	5	80.0	60.0	0.0	0.0
	30인 이상	9	33.3	55.6	11.1	11.1
인증 시기	2010년 전	80	82.5	28.8	8.8	2.5
	2010년-2015년	79	84.8	32.9	7.6	3.8
	2016년-2020년	77	84.4	35.1	5.2	3.9
	2020년 후	41	80.5	46.3	2.4	2.4
사업 자	개인	105	88.6	25.7	6.7	3.8
	법인	172	80.2	39.5	6.4	2.9
업종	생산·가공	45	75.6	46.7	6.7	0.0
	집수리	81	95.1	23.5	9.9	3.7
	세탁·청소	48	79.2	27.1	6.3	6.3
	배송·운전	33	78.8	45.5	0.0	3.0
	음식점	27	85.2	37.0	0.0	0.0
	유통·판매	21	100.0	23.8	9.5	0.0
	사회서비스	16	50.0	50.0	6.3	12.5
	재활용·환경	3	66.7	66.7	33.3	0.0
	기타	3	66.7	66.7	0.0	0.0
소 재 지	서울	44	86.4	36.4	13.6	0.0
	부산	24	87.5	33.3	12.5	8.3
	대구	6	83.3	33.3	0.0	0.0
	인천	13	84.6	38.5	0.0	0.0
	광주	4	50.0	75.0	0.0	0.0
	대전	7	71.4	28.6	0.0	14.3
	울산	8	100.0	25.0	12.5	0.0

구분	사례수	운영자금	시설 및 공간자금	차입금 대환	기타
경기	39	76.9	38.5	2.6	2.6
강원	15	80.0	33.3	0.0	6.7
충북	8	75.0	50.0	0.0	12.5
충남(세종)	26	84.6	30.8	7.7	3.8
전북	24	75.0	37.5	16.7	0.0
전남	15	100.0	0.0	0.0	6.7
경북	16	81.3	37.5	0.0	0.0
경남	21	95.2	23.8	0.0	4.8
제주	7	71.4	71.4	14.3	0.0

(3) 자금조달 규모

지난 3년간 조달한 자금 규모는 평균 약 1억 4천6백만 원으로 나타났으며 이 중 운영자금이 140.3백만 원, 시설 및 공간자금 78.7백만 원, 차입금 26.9백만 원으로 나타났다. 업종 중 사회서비스의 경우 시설 및 공간자금으로 활용한 금액이 160.4백만 원으로 상대적으로 높게 나타났으며, 인천과 강원에서 시설 및 공간자금으로 각각 200.0백만 원, 181.6백만 원을 조달하여 상대적으로 높게 나타났다.

〈표 III-14〉 자금규모

(단위 : 개, 백만원)

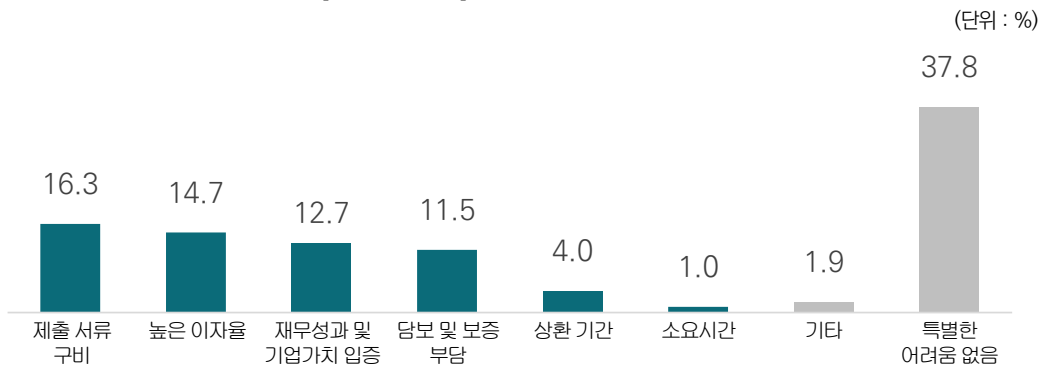
구분		사례수	합계 평균	종류			
				운영자금	시설 및 공간	차입금	기타
전체		245	146.6	140.3	78.7	26.9	48.0
기업 규모	1인 이상 3인 미만	64	148.1	147.4	59.45	30.0	32.0
	3인 이상 5인 미만	92	135.0	133.0	55.61	31.8	69.0
	5인 이상 10인 미만	69	163.1	150.4	90.60	23.2	-
	10인 이상 15인 미만	10	127.3	125.4	77.20	10.0	1.0
	15인 이상 30인 미만	3	212.0	115.0	200.00	-	-
	30인 이상	7	113.3	53.3	168.40	17.0	1.0

	구분	사례수	합계 평균	종류			
				운영자금	시설 및 공간	차입금	기타
인증 시기	2010년 전	70	117.2	100.0	110.43	30.0	12.5
	2010년-2015년	69	171.1	161.9	96.19	23.0	9.7
	2016년-2020년	67	158.6	162.8	54.77	33.8	25.3
	2020년 후	39	134.7	132.5	49.05	1.0	175.0
사업 자	개인	98	115.0	116.1	37.95	24.3	32.3
	법인	147	165.8	156.6	94.26	28.6	58.5
업종	생산·가공	40	174.7	165.9	102.71	21.7	30.0
	집수리	68	157.5	134.6	107.57	31.9	5.0
	세탁·청소	45	139.3	155.9	52.62	22.0	50.0
	배송·운전	32	104.1	109.6	35.67	-	-
	음식점	23	115.5	121.7	35.67	-	-
	유통·판매	19	196.4	172.8	65.40	33.0	300.0
	사회서비스	12	142.2	118.8	160.38	17.0	12.5
	재활용·환경	3	75.3	90.0	15.50	15.0	-
	기타	3	28.3	35.0	7.50	-	-
소재 지	서울	41	120.3	109.6	48.38	28.8	300.0
	부산	21	143.0	141.4	43.63	17.0	32.0
	대구	6	93.3	84.0	69.90	-	-
	인천	9	179.2	120.9	200.00	-	-
	광주	4	197.8	347.0	32.33	-	-
	대전	6	164.9	206.6	60.00	-	1.0
	울산	7	180.3	175.9	7.50	20.0	-
	경기	31	187.1	204.5	73.80	45.0	10.0
	강원	14	125.6	77.2	181.60	-	50.0
	충북	7	138.8	119.7	92.00	-	24.0
	충남(세종)	24	146.7	155.3	37.71	60.0	15.0
	전북	23	103.5	84.9	99.00	16.3	-
	전남	14	65.4	64.4	-	-	15.0
	경북	14	109.1	108.2	56.67	-	-
	경남	19	200.1	189.8	80.80	-	1.0
	제주	5	302.9	298.0	124.00	10.0	-

(4) 자금조달 시 문제점

자금을 조달하며 느낀 가장 어려운 점은 제출서류 구비(16.3%), 높은이자(14.7%), 재무성과 및 기업가치 입증(12.7%), 담보 및 보증 부담(11.5%) 순으로 나타났다. 특히 규모가 작은 기업일수록 기업의 가치를 입증하는 것이 어려운 점으로 나타났으며, 개인사업자는 제출서류 구비(19.6%)에 어려움을 느끼는 것으로, 법인사업자의 경우는 기업의 가치를 입증하는 것(16.1%)에 어려움을 느낀 것이 상대적으로 높게 나타났다.

[그림 III-18] 자금 조달 어려운점



〈표 III-15〉 자금 조달 어려운점

(단위 : 개, %)

구분		사례수	제출 서류	높은 이자	소요 시간	담보부담	가치 입증	상환 기간	기타	없음
전체		624	16.3	14.7	1.0	11.5	12.7	4.0	1.9	37.8
기업 규모	1인 이상 3인 미만	164	19.5	12.2	0.6	7.9	10.4	3.7	0.6	45.1
	3인 이상 5인 미만	256	15.6	15.6	0.4	13.3	12.9	4.3	2.0	35.9
	5인 이상 10인 미만	163	15.3	12.9	2.5	12.3	15.3	3.1	2.5	36.2
	10인 이상 15인 미만	18	16.7	27.8	0.0	11.1	11.1	0.0	11.1	22.2
	15인 이상 30인 미만	13	7.7	15.4	0.0	15.4	7.7	0.0	0.0	53.8
	30인 이상	10	10.0	40.0	0.0	10.0	10.0	30.0	0.0	0.0
인증 시기	2010년 전	130	15.4	23.1	0.8	13.1	10.8	6.2	0.0	30.8
	2010년~2015년	175	12.0	21.1	0.6	10.3	13.7	4.0	2.3	36.0
	2016년~2020년	184	17.4	10.9	1.1	14.1	9.8	2.7	3.8	40.2
	2020년 후	135	21.5	3.7	1.5	8.1	17.0	3.7	0.7	43.7

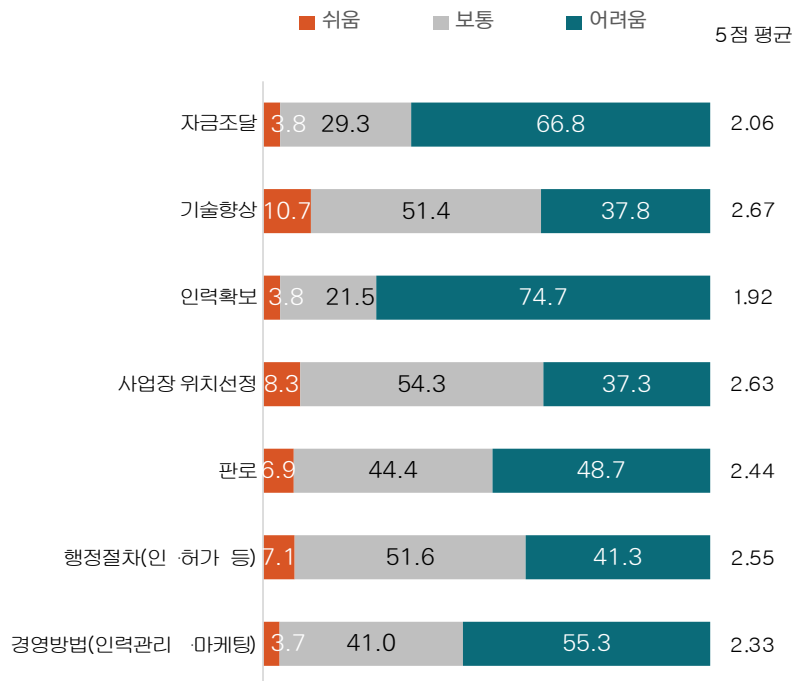
	구분	사례수	제출 서류	높은 이자	소요 시간	담보부 담	가치 입증	상환 기간	기타	없음
사업자	개인	270	19.6	14.1	0.7	10.0	8.1	4.4	1.5	41.5
	법인	354	13.8	15.3	1.1	12.7	16.1	3.7	2.3	35.0
업종	생산·가공	109	11.0	14.7	0.0	16.5	10.1	3.7	2.8	41.3
	집수리	135	14.1	25.9	0.7	11.1	17.0	5.2	1.5	24.4
	세탁·청소	121	22.3	11.6	0.8	10.7	12.4	3.3	0.8	38.0
	배송·운전	96	14.6	9.4	2.1	12.5	12.5	1.0	0.0	47.9
	음식점	68	19.1	7.4	1.5	7.4	8.8	5.9	4.4	45.6
	유통·판매	48	20.8	14.6	0.0	10.4	8.3	2.1	4.2	39.6
	사회서비스	32	12.5	18.8	3.1	6.3	15.6	6.3	0.0	37.5
	재활용·환경	8	0.0	0.0	0.0	12.5	37.5	12.5	12.5	25.0
	기타	7	42.9	0.0	0.0	14.3	0.0	14.3	0.0	28.6
소재지	서울	87	14.9	11.5	1.1	8.0	13.8	6.9	2.3	41.4
	부산	46	30.4	8.7	2.2	10.9	6.5	2.2	4.3	34.8
	대구	24	25.0	12.5	0.0	8.3	16.7	0.0	0.0	37.5
	인천	35	2.9	25.7	2.9	14.3	17.1	2.9	2.9	31.4
	광주	18	11.1	0.0	0.0	5.6	11.1	5.6	5.6	61.1
	대전	15	26.7	13.3	0.0	6.7	20.0	0.0	0.0	33.3
	울산	14	7.1	21.4	0.0	7.1	14.3	14.3	0.0	35.7
	경기	91	22.0	16.5	1.1	9.9	12.1	3.3	2.2	33.0
	강원	31	12.9	12.9	0.0	19.4	6.5	6.5	3.2	38.7
	충북	20	10.0	25.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	40.0
	충남(세종)	39	12.8	23.1	0.0	12.8	17.9	7.7	2.6	23.1
	전북	55	20.0	12.7	0.0	10.9	16.4	3.6	0.0	36.4
	전남	45	11.1	17.8	2.2	11.1	6.7	4.4	0.0	46.7
	경북	31	12.9	22.6	0.0	16.1	6.5	0.0	0.0	41.9
	경남	55	12.7	9.1	1.8	7.3	21.8	3.6	1.8	41.8
	제주	18	16.7	5.6	0.0	27.8	5.6	0.0	5.6	38.9

5) 운영과정에서 어려운 점

자활기업을 운영하며 느끼는 어려움에 대해 질문한 결과 인력확보가 76.9점(100점 기준)으로 가장 어렵게 느끼고 있으며, 자금조달 73.6점, 경영방법 66.8점, 판로 63.9점 순으로 나타났다. 재활용·환경 업종은 자금조달(90.6점)을 특히 어렵게 생각하고 있어 업종별 특성에 따라 필요한 정책이 다를 것으로 예상된다.

[그림 Ⅲ-19] 자활기업 운영과정 어려운 점(5점 기준)

(단위 : %)



〈표 III-16〉 자활기업 운영과정 어려운 점(100점 기준)

(단위 : 개, 점)

구분		사례수	자금 조달	기술 향상	인력 확보	사업장 위치	판로	행정 절차	경영 방법	기타
전체		624	73.6	58.2	76.9	59.1	63.9	61.2	66.8	89.7
기업 규모	1인 이상 3인 미만	164	73.2	57.2	76.7	58.5	64.5	62.2	67.5	75.0
	3인 이상 5인 미만	256	75.9	57.0	76.4	60.1	63.1	61.9	67.3	90.0
	5인 이상 10인 미만	163	71.3	59.5	77.5	58.1	64.3	59.4	65.0	91.7
	10인 이상 15인 미만	18	66.7	62.5	76.4	51.4	69.4	62.5	66.7	100.0
	15인 이상 30인 미만	13	69.2	63.5	80.8	59.6	63.5	51.9	69.2	-
	30인 이상	10	75.0	70.0	80.0	75.0	62.5	67.5	70.0	75.0
인증 시기	2010년 전	130	71.4	58.5	78.5	56.0	65.6	62.1	67.9	85.0
	2010년~2015년	175	76.3	58.1	76.9	58.4	65.3	63.3	66.3	96.4
	2016년~2020년	184	74.2	60.3	77.9	59.8	64.0	60.3	66.4	85.0
	2020년 후	135	71.3	55.2	74.1	62.2	60.6	58.9	67.0	-
사업자	개인	270	74.4	56.1	75.8	58.8	61.9	61.3	65.0	85.0
	법인	354	72.9	59.8	77.7	59.4	65.5	61.2	68.2	91.7
업종	생산·가공	109	74.3	59.2	78.2	59.6	63.5	61.0	64.2	95.0
	집수리	135	76.5	61.7	79.3	54.3	62.8	60.4	67.2	89.3
	세탁·청소	121	71.9	57.0	75.0	57.4	70.9	62.4	70.0	-
	배송·운전	96	68.5	58.9	79.4	59.1	59.6	58.9	64.3	83.3
	음식점	68	71.7	52.9	72.1	63.2	63.2	62.1	68.8	-
	유통·판매	48	79.7	53.1	76.0	63.5	57.3	60.4	60.4	-
	사회서비스	32	66.4	63.3	76.6	65.6	66.4	62.5	73.4	87.5
	재활용·환경	8	90.6	50.0	68.8	65.6	75.0	75.0	68.8	-
	기타	7	92.9	60.7	71.4	67.9	60.7	67.9	71.4	-
소재지	서울	87	73.9	54.0	74.7	62.9	65.5	59.5	67.5	-
	부산	46	76.6	53.8	71.7	57.6	57.1	59.2	65.8	-
	대구	24	75.0	66.7	74.0	62.5	69.8	69.8	75.0	-
	인천	35	73.6	64.3	77.9	53.6	64.3	55.0	64.3	83.3
	광주	18	68.1	50.0	76.4	58.3	58.3	56.9	56.9	-
	대전	15	75.0	51.7	76.7	60.0	70.0	66.7	73.3	-
	울산	14	76.8	60.7	76.8	57.1	80.4	66.1	73.2	-

구분	사례수	자금 조달	기술 향상	인력 확보	사업장 위치	판로	행정 절차	경영 방법	기타
경기	91	75.8	57.7	78.6	59.1	66.2	64.8	67.3	87.5
강원	31	77.4	56.5	72.6	63.7	64.5	63.7	62.9	-
충북	20	65.0	53.8	70.0	50.0	63.8	47.5	60.0	75.0
충남(세종)	39	75.6	58.3	82.1	59.6	64.7	60.9	67.3	100.0
전북	55	73.2	59.6	80.0	59.1	61.8	60.9	65.5	100.0
전남	45	72.8	63.3	80.6	56.7	60.0	59.4	71.7	91.7
경북	31	71.0	55.7	83.1	64.5	59.7	63.7	64.5	-
경남	55	69.1	62.7	75.5	57.7	63.6	63.2	69.6	91.7
제주	18	72.2	62.5	73.6	55.6	63.9	59.7	58.3	-

3. 자활기업 네트워크 및 협력

자활기업의 네트워크 및 협력 상황을 알아보기 위해 다른 조직과 얼마나 협력하는지, 협의체에 가입하고 있는지 등을 조사하였다.

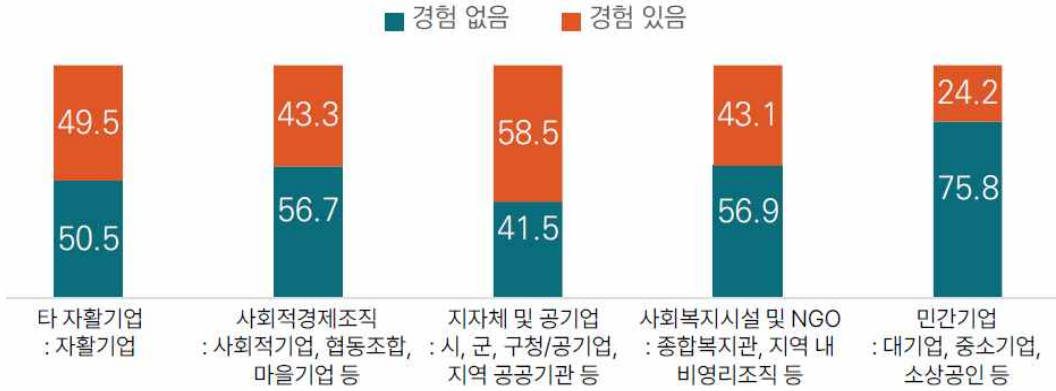
1) 자활기업의 네트워크 활동

(1) 네트워크 경험

자활기업이 사업 운영을 위해 다른 조직과 협력하여 사업을 수행한 경험이 있는지 조사한 결과 응답 기업의 50.5%가 협력 경험이 있으며, 지자체·공공기관과 협력(58.5%), 다른 자활기업과 협력(49.5%), 다른 사회적경제 조직과 협력(43.3%), 사회복지시설과 협력(43.1%)이 있었던 것으로 나타났다. 특히 최근에 인증받은 기업이 협력 경험(71.1%)이 상대적으로 많았으며, 개인사업자가 협력 경험이 많은 것으로 나타났다(64.8%). 반면 법인사업자는 협력 경험이 낮지만, 협력을 한다면 민간기업(29.1%)과 협력 경험이 상대적으로 많은 것으로 나타난다. 집수리(83.7%) 업종은 지자체·공공기관과 협력한 경험이 매우 높으며, 사회서비스업(75.0%)은 다른 자활기업과의 협력 경험이 많은 것으로 나타났다.

[그림 III-20] 타조직과 협력사업 수행 경험

(단위 : %)



〈표 III-17〉 타조직과 협력사업 수행 경험

(단위 : 개, %)

구분		사례수	경험 있음	협력기관(중복응답)				
				타 자활기업	타 사경조직	지자체·공공기관	사회복지시설	민간기업
전체		624	50.5	49.5	43.3	58.5	43.1	24.2
기업 규모	1인 이상 3인 미만	164	54.9	45.1	39.6	57.9	39.0	22.0
	3인 이상 5인 미만	256	55.1	44.9	37.5	57.0	39.5	20.7
	5인 이상 10인 미만	163	47.9	52.1	47.9	58.9	47.2	28.2
	10인 이상 15인 미만	18	16.7	83.3	77.8	72.2	72.2	50.0
	15인 이상 30인 미만	13	15.4	84.6	69.2	76.9	69.2	38.5
	30인 이상	10	10.0	90.0	80.0	50.0	50.0	20.0
인증 시기	2010년 전	130	38.5	61.5	57.7	66.2	62.3	33.8
	2010년-2015년	175	35.4	64.6	52.6	65.7	42.3	28.0
	2016년-2020년	184	58.2	41.8	37.0	54.3	37.5	19.6
	2020년 후	135	71.1	28.9	25.9	47.4	33.3	16.3
사업자	개인	270	64.8	35.2	28.1	47.0	33.0	17.8
	법인	354	39.5	60.5	54.8	67.2	50.8	29.1
업종	생산·가공	109	54.1	45.9	40.4	45.0	37.6	29.4
	집수리	135	38.5	61.5	57.0	83.7	60.7	30.4
	세탁·청소	121	38.0	62.0	49.6	58.7	57.9	31.4

구분		사례수	경험 있음	협력기관(중복응답)				
				타 자활기업	타 사경조직	지자체· 공공기관	사회복지 시설	민간기업
	배송·운전	96	57.3	42.7	32.3	67.7	21.9	15.6
	음식점	68	73.5	26.5	26.5	39.7	30.9	10.3
	유통·판매	48	77.1	22.9	27.1	29.2	18.8	16.7
	사회서비스	32	25.0	75.0	62.5	53.1	56.3	21.9
	재활용·환경	8	50.0	50.0	37.5	62.5	25.0	12.5
	기타	7	57.1	42.9	57.1	57.1	71.4	28.6
소재지	서울	87	48.3	51.7	43.7	57.5	41.4	23.0
	부산	46	56.5	43.5	37.0	52.2	43.5	17.4
	대구	24	79.2	20.8	29.2	37.5	33.3	4.2
	인천	35	34.3	65.7	54.3	68.6	51.4	20.0
	광주	18	66.7	33.3	33.3	55.6	27.8	11.1
	대전	15	26.7	73.3	60.0	80.0	60.0	13.3
	울산	14	35.7	64.3	35.7	42.9	35.7	28.6
	경기	91	37.4	62.6	50.5	63.7	50.5	31.9
	강원	31	48.4	51.6	38.7	67.7	51.6	25.8
	충북	20	45.0	55.0	50.0	55.0	50.0	45.0
	충남(세종)	39	43.6	56.4	53.8	64.1	41.0	30.8
	전북	55	50.9	49.1	49.1	54.5	43.6	25.5
	전남	45	66.7	33.3	22.2	57.8	28.9	22.2
	경북	31	51.6	48.4	41.9	61.3	41.9	29.0
	경남	55	67.3	32.7	40.0	60.0	38.2	21.8
	제주	18	50.0	50.0	44.4	38.9	50.0	22.2

(2) 네트워크 연계정도

협력한 기관과의 연계정도를 조사한 결과 4점 만점 기준으로 지자체·공공기관 2.8점이 가장 높게 나타났으며, 타 사회적경제조직(2.5점), 타 자활기업(2.5점), 사회복지시설(2.4점), 민간기업(2.1점) 순으로 나타났다. 이를 100점으로 환산하면 지자체·공공기관 59.5점, 사회적경제조직 51.2점, 타 자활기업 50.5점, 사회복지시설 45.4점,

민간기업 36.6점 순응로 나타났다. 법인사업자의 경우 협력의 경험은 낮지만 협력한 경우 연계정도가 높은 것으로 나타났다. 특히 타 자활기업과 다른 사회적경제조직과 연계수준을 2.6점으로 평가하고 있어 상대적으로 높게 나타났다. 한편 집수리(3.0점), 배송·운전(3.0점) 업종은 지자체·공공기관과의 연계정도가 높은 것으로 나타나 판매 경로와 마찬가지로 정부와 계약이 많은 것으로 나타났다.

〈표 III-18〉 타조직과 협력사업 연계 정도(4점만점)

(단위 : 개, 점)

구분		타 자활기업		타 사경조직		지자체·공공기관		사회복지시설		민간기업	
		개	점	개	점	개	점	개	점	개	점
전체		309	2.5	270	2.5	365	2.8	269	2.4	151	2.1
기업 규모	1인 이상 3인 미만	74	2.3	65	2.5	95	2.8	64	2.4	36	2.1
	3인 이상 5인 미만	115	2.5	96	2.5	146	2.7	101	2.3	53	2.1
	5인 이상 10인 미만	85	2.5	78	2.5	96	2.9	77	2.4	46	2.0
	10인 이상 15인 미만	15	2.7	14	2.7	13	2.8	13	2.5	9	1.9
	15인 이상 30인 미만	11	2.8	9	2.4	10	2.9	9	2.4	5	2.8
	30인 이상	9	3.1	8	3.0	5	2.8	5	3.2	2	2.0
인증 시기	2010년 전	80	2.6	75	2.6	86	2.9	81	2.4	44	2.0
	2010년~2015년	113	2.5	92	2.6	115	2.8	74	2.3	49	2.1
	2016년~2020년	77	2.3	68	2.4	100	2.7	69	2.5	36	2.2
	2020년 후	39	2.7	35	2.5	64	2.8	45	2.3	22	2.1
사업자	개인	95	2.2	76	2.3	127	2.7	89	2.3	48	2.0
	법인	214	2.6	194	2.6	238	2.8	180	2.4	103	2.1
업종	생산·가공	50	2.6	44	2.9	49	2.8	41	2.5	32	2.5
	집수리	83	2.6	77	2.6	113	3.0	82	2.4	41	1.8
	세탁·청소	75	2.4	60	2.5	71	2.7	70	2.2	38	2.0
	배송·운전	41	2.6	31	2.5	65	3.0	21	2.5	15	2.3
	음식점	18	2.2	18	2.3	27	2.4	21	2.4	7	2.0
	유통·판매	11	2.1	13	1.8	14	2.0	9	2.0	8	1.6
	사회서비스	24	2.7	20	2.6	17	2.5	18	2.4	7	2.7
	재활용·환경	4	3.0	3	2.7	5	2.4	2	1.5	1	1.0
	기타	3	1.7	4	2.0	4	2.8	5	2.4	2	2.0

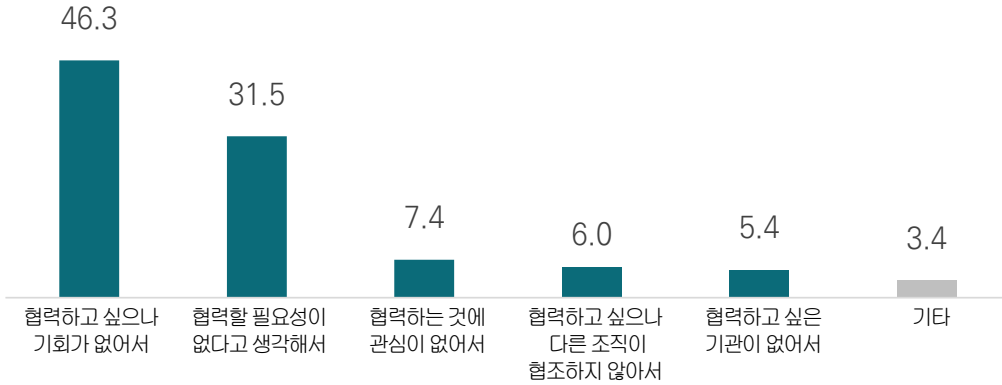
구분		타 자활기업		타 사경조직		지자체·공공기관		사회복지시설		민간기업	
		개	점	개	점	개	점	개	점	개	점
소재지	서울	45	2.4	38	2.6	50	2.6	36	2.2	20	1.8
	부산	20	2.6	17	2.6	24	2.8	20	2.5	8	1.8
	대구	5	2.2	7	2.3	9	2.8	8	2.4	1	3.0
	인천	23	2.5	19	2.6	24	2.8	18	2.3	7	1.4
	광주	6	3.0	6	3.0	10	3.0	5	3.0	2	2.5
	대전	11	2.4	9	2.8	12	2.8	9	2.1	2	2.0
	울산	9	2.8	5	2.6	6	3.2	5	3.2	4	2.3
	경기	57	2.5	46	2.4	58	2.7	46	2.2	29	1.9
	강원	16	2.6	12	2.5	21	2.7	16	2.4	8	2.6
	충북	11	2.6	10	2.6	11	2.6	10	2.5	9	2.3
	충남(세종)	22	2.8	21	2.8	25	2.8	16	2.5	12	2.4
	전북	27	2.7	27	2.5	30	2.8	24	2.4	14	2.1
	전남	15	2.4	10	2.4	26	2.9	13	2.4	10	2.3
	경북	15	2.3	13	2.4	19	3.1	13	2.5	9	1.9
	경남	18	2.2	22	2.2	33	2.8	21	2.4	12	2.5
	제주	9	2.3	8	2.8	7	2.7	9	2.4	4	2.3

(3) 타 조직과 협력하지 못한 이유

활동하고 있는 자활기업 중 절반은 협력의 경험이 없으며(49.5%), 타 조직과 협력 사업을 수행하지 않은 이유는 ‘협력하고 싶으나 기회가 없었음’(46.3%)이 가장 높았다. 다음으로 협력할 필요성이 없다고 생각함(31.5%), 협력에 관심이 없음(7.4%) 순으로 나타났다.

[그림 III-21] 협력사업 미수행 이유

(단위 : %)



〈표 III-19〉 협력사업 미수행 이유

(단위 : 개, %)

구분		사례수	관심없음	필요성 없음	하고싶은 기관없음	기회없음	타조직이 협조하지 않음	기타
전체		149	7.4	31.5	5.4	46.3	6.0	3.4
기업 규모	1인 이상 3인 미만	45	4.4	33.3	6.7	51.1	2.2	2.2
	3인 이상 5인 미만	63	9.5	33.3	7.9	42.9	4.8	1.6
	5인 이상 10인 미만	37	8.1	27.0	-	45.9	13.5	5.4
	10인 이상 15인 미만	2	-	50.0	-	-	-	50.0
	15인 이상 30인 미만	1	-	-	-	100.0	-	-
	30인 이상	1	-	-	-	100.0	-	-
인증 시기	2010년 전	19	5.3	21.1	10.5	52.6	5.3	5.3
	2010년-2015년	27	14.8	33.3	7.4	25.9	11.1	7.4
	2016년-2020년	49	8.2	36.7	2.0	40.8	8.2	4.1
	2020년 후	54	3.7	29.6	5.6	59.3	1.9	-
사업자	개인	92	8.7	33.7	5.4	45.7	4.3	2.2
	법인	57	5.3	28.1	5.3	47.4	8.8	5.3
업종	생산·가공	35	8.6	25.7	5.7	54.3	5.7	0.0
	집수리	9	11.1	11.1	22.2	22.2	22.2	11.1
	세탁·청소	18	11.1	38.9	5.6	38.9	5.6	-
	배송·운전	20	5.0	45.0	0.0	30.0	15.0	5.0

구분		사례수	관심없음	필요성 없음	하고싶은 기관없음	기회없음	타조직이 협조하지 않음	기타
	음식점	29	-	27.6	3.4	65.5	-	3.4
	유통·판매	28	14.3	32.1	7.1	46.4	-	-
	사회서비스	5	-	60.0	-	40.0	-	-
	재활용·환경	3	-	33.3	-	-	33.3	33.3
	기타	2	-	-	-	50.0	-	50.0
소재지	서울	23	-	26.1	13.0	56.5	4.3	-
	부산	15	20.0	40.0	6.7	33.3	-	-
	대구	9	-	55.6	22.2	22.2	-	-
	인천	5	-	20.0	-	60.0	-	20.0
	광주	5	-	20.0	-	40.0	20.0	20.0
	대전	-	-	-	-	-	-	-
	울산	4	25.0	-	-	75.0	-	-
	경기	18	5.6	27.8	-	50.0	5.6	11.1
	강원	6	-	-	-	66.7	16.7	16.7
	충북	7	14.3	42.9	-	42.9	0.0	-
	충남(세종)	9	11.1	33.3	-	44.4	11.1	-
	전북	12	8.3	33.3	-	25.0	33.3	-
	전남	11	9.1	45.5	-	45.5	-	-
	경북	6	-	33.3	33.3	33.3	-	-
	경남	12	8.3	41.7	-	50.0	-	-
	제주	7	14.3	14.3	-	71.4	-	-

2) 협의체 활동

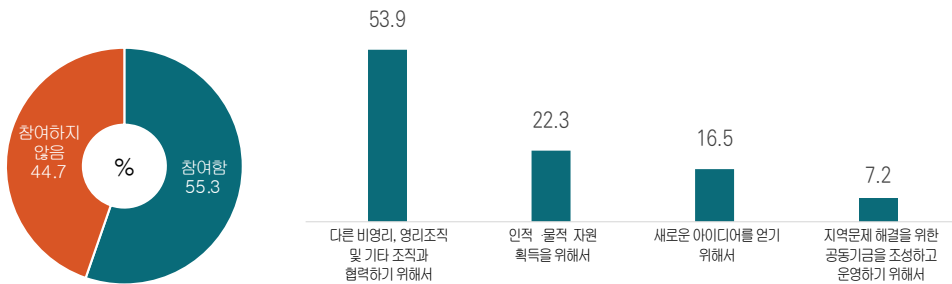
(1) 협의체 가입 여부

자활기업이 영업하고 있는 지역이나 업종별로 협의체, 연합회에 가입하여 활동하였는지 조사한 결과 55.3%가 가입한 것으로 나타났다. 특히 30인 이상의 대규모 기업은 80%가 연합회에 가입한 것으로 나타났다. 또한 초기 인증기업(2010년 이전) 역

시 70.0%가 연합회에 가입하고 있어 조직화 활동을 하는 것으로 나타났다. 이들이 연합회에 가입한 이유는 타 조직과 협력하고(53.9%), 자원을 확보하고(22.3%), 새로운 아이디어를 얻는 것(16.5%)이 주목적이라 할 수 있겠다. 특히 재활용·환경(80.0%), 집수리(60.4%)와 같은 업종은 타 조직과의 협력을 위해 높은 협의체 가입률을 보이고 있다.

[그림 III-22] 협의체 가입여부

(단위 : %)



〈표 III-20〉 협의체 가입여부

(단위 : 개, %)

구분		사례수	가입	가입 이유				미가입
				새로운 아이디어	타조직 협력	자원확보	공동기금 조성	
전체		624	55.3	16.5	53.9	22.3	7.2	44.7
기업 규모	1인 이상 3인 미만	164	54.9	24.4	45.6	22.2	7.8	45.1
	3인 이상 5인 미만	256	48.4	14.5	55.6	22.6	7.3	51.6
	5인 이상 10인 미만	163	62.0	14.9	53.5	25.7	5.9	38.0
	10인 이상 15인 미만	18	77.8	0.0	78.6	14.3	7.1	22.2
	15인 이상 30인 미만	13	61.5	12.5	75.0	-	12.5	38.5
	30인 이상	10	80.0	12.5	62.5	12.5	12.5	20.0
인증 시기	2010년 전	130	70.0	12.1	61.5	17.6	8.8	30.0
	2010년~2015년	175	63.4	16.2	47.7	26.1	9.9	36.6
	2016년~2020년	184	48.9	17.8	52.2	24.4	5.6	51.1
	2020년 후	135	39.3	22.6	56.6	18.9	1.9	60.7

구분		사례수	가입	가입 이유				미가입
				새로운 아이디어	타조직 협력	자원확보	공동기금 조성	
사업자	개인	270	40.4	22.0	45.0	29.4	3.7	59.6
	법인	354	66.7	14.0	58.1	19.1	8.9	33.3
업종	생산·가공	109	40.4	13.6	50.0	34.1	2.3	59.6
	집수리	135	71.1	16.7	60.4	16.7	6.3	28.9
	세탁·청소	121	54.5	13.6	56.1	21.2	9.1	45.5
	배송·운전	96	70.8	22.1	41.2	23.5	13.2	29.2
	음식점	68	36.8	20.0	60.0	20.0	-	63.2
	유통·판매	48	33.3	6.3	50.0	37.5	6.3	66.7
	사회서비스	32	65.6	14.3	61.9	19.0	4.8	34.4
	재활용·환경	8	62.5	20.0	80.0	-	-	37.5
	기타	7	57.1	25.0	25.0	25.0	25.0	42.9
소재지	서울	87	58.6	9.8	58.8	25.5	5.9	41.4
	부산	46	47.8	18.2	45.5	27.3	9.1	52.2
	대구	24	41.7	10.0	40.0	50.0	-	58.3
	인천	35	71.4	24.0	56.0	16.0	4.0	28.6
	광주	18	55.6	20.0	60.0	10.0	10.0	44.4
	대전	15	66.7	20.0	60.0	10.0	10.0	33.3
	울산	14	57.1	12.5	37.5	37.5	12.5	42.9
	경기	91	59.3	16.7	51.9	22.2	9.3	40.7
	강원	31	71.0	18.2	63.6	13.6	4.5	29.0
	충북	20	50.0	10.0	40.0	20.0	30.0	50.0
	충남(세종)	39	71.8	28.6	53.6	14.3	3.6	28.2
	전북	55	49.1	7.4	51.9	25.9	14.8	50.9
	전남	45	28.9	23.1	46.2	30.8	-	71.1
	경북	31	64.5	30.0	45.0	20.0	5.0	35.5
	경남	55	47.3	11.5	65.4	19.2	3.8	52.7
	제주	18	50.0	-	66.7	33.3	-	50.0

4. 자활기업 조직성과

자활기업의 성과를 파악하기 위해 사회적 가치 실천 정도, 우선되어야 할 가치, 경제적 성과 변화, 사회적 성과 변화를 조사하였다.

1) 자활기업의 사회적 가치

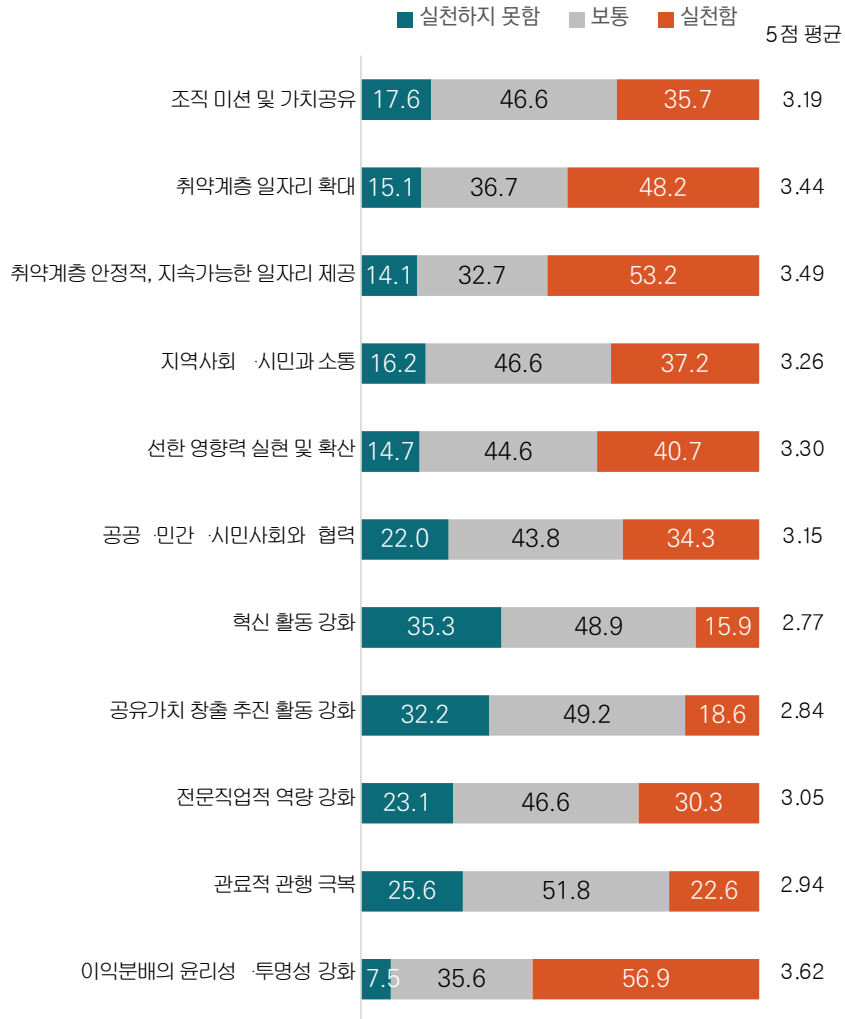
자활기업의 사회적 가치 실천 정도를 파악하기 위해 사회적 가치를 ①조직 미션 및 가치공유, ②취약계층 일자리 확대, ③취약계층 안정적, 지속가능한 일자리 제공 ④지역사회·시민과 소통 ⑤선한 영향력 실현 및 확산, ⑥공공·민간·시민사회와 협력, ⑦혁신 활동 강화, ⑧공유가치 창출 추진 활동 강화, ⑨전문직업적 역량 강화, ⑩관료적 관행 극복, ⑪이익분배의 윤리성·투명성 강화로 구분하고 얼마나 실천하고 있는지, 중요한 가치는 무엇인지 질문하였다. 이 순서는 사회적 가치의 문항 순서와 같다.

(1) 사회적 가치 실천 정도

자활기업의 사회적 가치 실천 정도는 11개 문항 평균 3.2점(5점 만점)으로 나타났다. 그 중 ⑪이익분배의 윤리성, 투명성 강화가 3.6점으로 가장 잘 실천하고 있었으며, ③취약계층 안정적, 지속가능한 일자리 제공이 3.5점, ④지역사회·시민과 소통 ⑤선한 영향력 실현 및 확산이 각각 3.3점 순으로 나타났다. 반면 ⑦혁신 활동 강화, ⑧공유가치 창출 추진 활동 강화 등은 2.8점으로 전반적으로 낮은 점수를 보였다. 특히 사회서비스 업종은 ⑪이익분배의 윤리성, 투명성강화를 4.0점 수준으로 실천하고 있다고 응답하였으며 ②취약계층 일자리 확대 역시 3.9점 수준으로 잘 실천하고 있다고 응답하여 타업종에 비해 높게 나타났다.

[그림 III-23] 자활기업 사회적가치 실천정도(5점 만점)

(단위 : %)



〈표 III-21〉 자활기업 사회적가치 실천정도(5점 만점)

(단위 : 개, 점)

구분		사례수	1)	2)	3)	4)	5)	6)	7)	8)	9)	10)	11)
전체		624	3.2	3.4	3.5	3.3	3.3	3.2	2.8	2.8	3.1	2.9	3.6
기업 규모	1인 이상 3인 미만	164	3.1	3.3	3.3	3.2	3.3	3.1	2.8	2.8	3.0	2.8	3.6
	3인 이상 5인 미만	256	3.1	3.4	3.5	3.3	3.3	3.2	2.8	2.8	3.0	2.9	3.6
	5인 이상 10인 미만	163	3.3	3.5	3.6	3.2	3.3	3.1	2.7	2.9	3.1	3.0	3.7
	10인 이상 15인 미만	18	3.5	3.9	4.1	3.4	3.7	3.4	3.1	2.9	3.2	3.2	3.9
	15인 이상 30인 미만	13	3.3	3.9	3.9	3.5	3.5	3.4	3.1	2.9	3.2	3.2	4.0
	30인 이상	10	3.5	4.0	3.7	3.7	3.5	3.4	2.6	2.8	3.2	3.4	3.8
인종 시기	2010년 전	130	3.4	3.6	3.6	3.4	3.4	3.4	2.8	2.9	3.1	3.1	3.7
	2010년~2015년	175	3.3	3.5	3.6	3.3	3.4	3.1	2.8	2.9	3.1	2.9	3.7
	2016년~2020년	184	3.1	3.3	3.4	3.2	3.2	3.1	2.6	2.7	2.9	2.9	3.5
	2020년 후	135	3.1	3.3	3.4	3.2	3.2	3.0	2.9	2.9	3.1	3.0	3.7
사업자	개인	270	3.0	3.1	3.2	3.2	3.2	3.0	2.7	2.7	2.9	2.8	3.5
	법인	354	3.4	3.7	3.7	3.3	3.4	3.2	2.8	2.9	3.2	3.1	3.7
업종	생산·가공	109	3.1	3.4	3.4	3.2	3.2	2.9	2.6	2.7	2.9	2.8	3.4
	집수리	135	3.4	3.6	3.6	3.5	3.5	3.5	2.9	3.0	3.2	3.1	3.7
	세탁·청소	121	3.2	3.4	3.5	3.1	3.2	3.1	2.9	2.9	3.1	2.9	3.5
	배송·운전	96	3.1	3.4	3.5	3.3	3.3	3.2	2.8	2.8	3.0	3.0	3.8
	음식점	68	3.0	3.3	3.2	3.2	3.2	3.0	2.7	2.8	3.0	2.9	3.5
	유통·판매	48	2.9	3.3	3.3	3.1	3.0	2.8	2.7	2.6	2.8	2.9	3.7
	사회서비스	32	3.6	3.9	3.8	3.5	3.6	3.4	2.8	2.9	3.3	3.1	4.0
	재활용·환경	8	3.1	3.0	3.3	3.8	3.6	3.0	2.8	2.9	3.0	3.1	3.5
	기타	7	3.1	2.9	3.1	3.7	3.4	3.4	3.1	3.1	3.6	3.0	4.3
소재지	서울	87	3.1	3.3	3.4	3.2	3.2	2.9	2.6	2.7	2.9	2.7	3.6
	부산	46	3.2	3.2	3.3	3.2	3.2	3.1	2.7	2.8	3.0	2.9	3.5
	대구	24	3.2	3.3	3.5	3.4	3.3	3.0	2.9	3.1	3.2	3.3	3.8
	인천	35	3.4	3.7	3.7	3.3	3.5	3.3	3.0	3.0	3.0	3.2	3.8
	광주	18	3.2	3.6	3.7	3.3	3.6	3.3	3.1	3.0	3.1	3.0	3.7
	대전	15	3.1	3.3	3.3	3.2	3.5	3.3	2.7	2.8	3.4	3.1	3.6
	울산	14	3.4	3.4	3.6	3.4	3.3	3.0	2.9	3.1	3.5	2.9	3.7
	경기	91	3.1	3.6	3.6	3.3	3.3	3.0	2.8	2.9	3.1	2.9	3.7

구분	사례수	1)	2)	3)	4)	5)	6)	7)	8)	9)	10)	11)
강원	31	3.3	3.4	3.5	3.4	3.3	3.1	2.8	2.8	3.0	3.0	3.7
충북	20	3.3	3.6	3.4	3.2	3.4	3.2	2.9	2.8	3.0	3.1	3.4
충남(세종)	39	3.3	3.7	3.7	3.2	3.3	3.3	2.9	2.9	3.1	3.1	3.6
전북	55	3.1	3.3	3.4	3.2	3.3	3.2	2.8	2.9	3.2	3.0	3.6
전남	45	3.3	3.2	3.5	3.4	3.4	3.5	2.8	2.8	2.9	2.8	3.4
경북	31	3.3	3.5	3.4	3.6	3.6	3.6	2.9	3.0	3.3	3.2	3.7
경남	55	3.0	3.4	3.4	3.0	3.1	3.1	2.6	2.8	2.9	2.8	3.6
제주	18	3.4	3.4	3.8	3.4	3.6	3.2	2.9	2.8	2.7	2.9	3.6

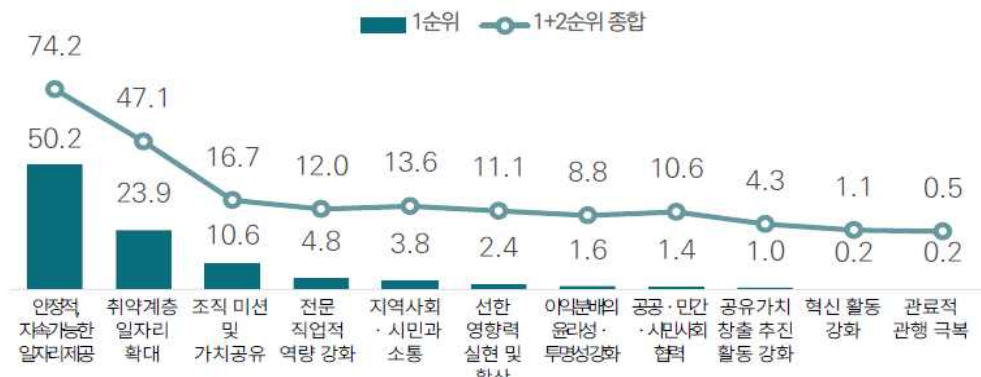
(2) 중요한 사회적 가치

자활기업을 운영하는 데 있어서 중요한 사회적 가치를 1순위와 2순위로 나누어 질문한 결과 ③취약계층 안정적·지속가능한 일자리 제공이 74.2%로 가장 높았으며, ②취약계층 일자리 확대(47.1%), ①조직 미션 및 가치공유(16.7%), ④지역사회·시민과 소통(13.6%) 순으로 나타났다. 개인사업자는 ④지역사회·시민과 소통을 중요시하는 것이, 법인사업자는 ①조직 미션 및 가치공유를 중요시하는 것이 상대적으로 높게 나와 주목할 만하다.

업종 중 재활·환경에서는 ④지역사회·시민과 소통을 중요시하는 것, 집수리에서는 ⑨전문직업적 역량 강화 등이 상대적으로 높게 나와 각 업종별 특성을 반영하는 것으로 나타났다.

[그림 III-24] 운영하는 데 중요한 사회적 가치(1순위+2순위)

(단위 : %)



〈표 III-22〉 운영하는데 중요한 사회적 가치(1순위+2순위)

(단위 : 개, %)

구분		사례수	1)	2)	3)	4)	5)	6)	7)	8)	9)	10)	11)
전체		624	16.7	47.1	74.2	13.6	11.1	10.6	1.1	4.3	12.0	0.5	8.8
기업 규모	1인 이상 3인 미만	164	16.5	43.9	67.1	17.1	8.5	12.8	1.2	7.9	15.9	1.2	7.9
	3인 이상 5인 미만	256	17.2	45.7	75.0	15.2	12.1	10.9	0.8	3.1	12.1	0.0	7.8
	5인 이상 10인 미만	163	16.0	50.9	79.1	8.0	11.0	8.6	1.8	3.1	10.4	0.6	10.4
	10인 이상 15인 미만	18	16.7	50.0	77.8	16.7	5.6	11.1	0.0	0.0	5.6	0.0	16.7
	15인 이상 30인 미만	13	7.7	69.2	84.6	7.7	15.4	7.7	0.0	0.0	0.0	0.0	7.7
	30인 이상	10	30.0	40.0	70.0	10.0	30.0	0.0	0.0	10.0	0.0	0.0	10.0
인증 시기	2010년 전	130	20.8	37.7	73.1	15.4	12.3	13.8	2.3	3.1	12.3	0.8	8.5
	2010년-2015년	175	20.6	48.6	75.4	11.4	8.0	7.4	0.6	3.4	13.1	0.6	10.9
	2016년-2020년	184	15.8	52.7	73.4	15.2	12.5	9.8	0.0	5.4	9.2	0.5	5.4
	2020년 후	135	8.9	46.7	74.8	12.6	11.9	12.6	2.2	5.2	14.1	0.0	11.1
사업자	개인	270	15.9	45.2	67.0	18.5	11.1	11.1	1.5	5.9	14.8	0.4	8.5
	법인	354	17.2	48.6	79.7	9.9	11.0	10.2	0.8	3.1	9.9	0.6	9.0
업종	생산·가공	109	20.2	47.7	73.4	13.8	9.2	5.5	0.9	4.6	11.9	1.8	11.0
	집수리	135	18.5	36.3	74.1	16.3	11.1	17.0	1.5	2.2	17.0	0.7	5.2
	세탁·청소	121	17.4	52.9	71.9	11.6	8.3	13.2	1.7	3.3	11.6	0.0	8.3
	배송·운전	96	14.6	50.0	78.1	8.3	8.3	11.5	0.0	10.4	9.4	0.0	9.4
	음식점	68	7.4	50.0	77.9	16.2	19.1	5.9	0.0	4.4	13.2	0.0	5.9
	유통·판매	48	10.4	52.1	72.9	14.6	14.6	10.4	2.1	2.1	4.2	0.0	16.7
	사회서비스	32	31.3	46.9	68.8	9.4	15.6	0.0	0.0	3.1	12.5	0.0	12.5
	재활용·환경	8	0.0	50.0	100.0	37.5	0.0	0.0	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0
	기타	7	28.6	42.9	42.9	28.6	14.3	14.3	0.0	0.0	14.3	0.0	14.3
소재지	서울	87	19.5	47.1	70.1	13.8	11.5	5.7	3.4	9.2	12.6	0.0	6.9
	부산	46	21.7	41.3	56.5	15.2	13.0	15.2	0.0	4.3	17.4	0.0	15.2
	대구	24	20.8	50.0	75.0	20.8	8.3	12.5	0.0	0.0	4.2	0.0	8.3
	인천	35	11.4	51.4	80.0	14.3	14.3	2.9	0.0	5.7	8.6	0.0	11.4
	광주	18	11.1	50.0	77.8	22.2	5.6	5.6	5.6	5.6	0.0	0.0	16.7
	대전	15	20.0	73.3	80.0	6.7	13.3	6.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	울산	14	0.0	64.3	85.7	7.1	7.1	14.3	0.0	0.0	7.1	7.1	7.1
	경기	91	18.7	51.6	79.1	12.1	7.7	9.9	0.0	4.4	9.9	0.0	6.6

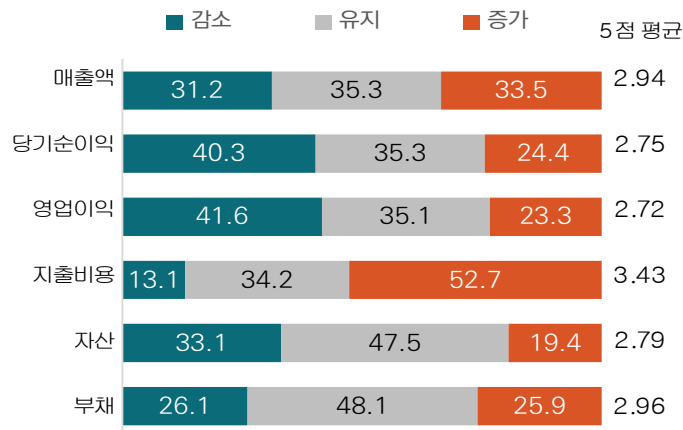
구분	사례수	1)	2)	3)	4)	5)	6)	7)	8)	9)	10)	11)
강원	31	25.8	25.8	74.2	22.6	12.9	16.1	0.0	3.2	6.5	0.0	12.9
충북	20	20.0	65.0	75.0	10.0	5.0	5.0	5.0	0.0	10.0	0.0	5.0
충남(세종)	39	7.7	64.1	74.4	2.6	7.7	15.4	0.0	2.6	17.9	0.0	7.7
전북	55	12.7	29.1	78.2	9.1	14.5	10.9	1.8	3.6	21.8	3.6	14.5
전남	45	15.6	42.2	66.7	13.3	15.6	17.8	2.2	6.7	20.0	0.0	0.0
경북	31	29.0	35.5	71.0	12.9	12.9	6.5	0.0	3.2	19.4	0.0	9.7
경남	55	14.5	49.1	76.4	20.0	7.3	14.5	0.0	3.6	7.3	0.0	7.3
제주	18	0.0	50.0	88.9	16.7	22.2	5.6	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7

2) 자활기업의 경제적 성과

2021년 대비 2022년의 경제적 성과(매출액, 당기순이익, 영업이익, 자산, 지출비용, 부채)가 어떻게 변화하였는지 증가 정도를 질문한 결과(매우 감소-감소-유지-증가-매우증가) 매출액, 당기순이익, 영업이익, 자산 모두 유지(3점)보다 아래인 2.9점을 보였다. 반면 지출비용(3.4점)과 부채(3.0점)는 증가한 것으로 나타났다. 개인사업자는 매출액 변화가 2.8점으로 나타나 감소하였으며 법인사업자는 매출액 변화가 3.1점으로 나타나 개인사업자보다는 증가한 것으로 나타났다. 또한 배송·운전 업종에서 매출액이 3.2점으로 나타나 다른 업종보다 상대적으로 증가한 것으로 보인다.

[그림 Ⅲ-25] 21년 대비 22년 경제적 성과 변화(5점)

(단위 : %)



〈표 III-23〉 21년 대비 22년 경제적 성과 변화(5점)

(단위 : 개, 점)

구분		사례수	매출액	당기순이익	영업이익	지출비용	자산	부채
전체		541	2.9	2.8	2.7	3.4	2.8	3.0
기업 규모	1인 이상 3인 미만	141	2.9	2.7	2.7	3.5	2.8	2.9
	3인 이상 5인 미만	214	2.9	2.7	2.7	3.4	2.7	2.9
	5인 이상 10인 미만	146	3.0	2.8	2.8	3.5	2.9	3.0
	10인 이상 15인 미만	18	3.2	2.7	2.7	3.6	3.1	3.1
	15인 이상 30인 미만	12	3.3	3.2	3.2	3.3	3.2	2.9
	30인 이상	10	3.2	2.2	2.9	3.0	2.6	3.2
인증 시기	2010년 전	130	3.0	2.8	2.8	3.5	2.9	3.1
	2010년-2015년	175	2.9	2.7	2.7	3.4	2.8	3.0
	2016년-2020년	184	2.9	2.7	2.8	3.4	2.7	2.8
	2020년 후	52	3.1	2.9	2.8	3.3	2.8	2.9
사업자	개인	227	2.8	2.6	2.6	3.4	2.6	3.0
	법인	314	3.1	2.8	2.8	3.5	2.9	3.0
업종	생산·가공	101	2.9	2.7	2.7	3.4	2.8	2.9
	집수리	125	2.9	2.8	2.7	3.4	2.9	3.2
	세탁·청소	107	2.9	2.8	2.8	3.4	2.7	2.8
	배송·운전	87	3.2	3.0	3.0	3.5	3.0	2.8
	음식점	44	2.7	2.7	2.5	3.5	2.5	2.8
	유통·판매	32	2.8	2.7	2.4	3.5	2.4	3.3
	사회서비스	31	3.1	2.7	2.7	3.7	3.1	3.1
	재활용·환경	8	2.3	2.1	2.4	3.1	2.5	3.1
	기타	6	3.2	2.8	3.0	3.5	2.5	2.3
소재지	서울	70	2.9	2.7	2.7	3.3	2.7	2.9
	부산	38	2.8	2.6	2.5	3.3	2.6	3.0
	대구	17	3.4	3.2	3.1	3.5	3.1	2.8
	인천	32	3.3	3.1	2.9	3.7	3.3	2.8
	광주	16	3.1	2.9	2.8	3.7	2.8	3.1
	대전	14	3.1	2.8	2.9	3.4	2.8	2.8
	울산	10	2.5	2.7	2.6	3.1	2.6	3.3
	경기	81	2.9	2.8	2.7	3.3	2.8	3.1

구분	사례수	매출액	당기순이익	영업이익	지출비용	자산	부채
강원	27	2.7	2.5	2.6	3.6	2.9	3.3
충북	19	3.2	3.1	3.0	3.1	2.8	3.1
충남(세종)	37	3.0	2.7	2.8	3.6	3.0	3.0
전북	50	2.9	2.6	2.5	3.3	2.7	2.9
전남	40	3.1	3.0	2.8	3.6	2.9	3.0
경북	27	2.8	2.7	2.6	3.5	2.5	2.9
경남	49	2.8	2.6	2.7	3.5	2.6	2.9
제주	14	3.1	2.6	2.7	3.4	3.0	3.0

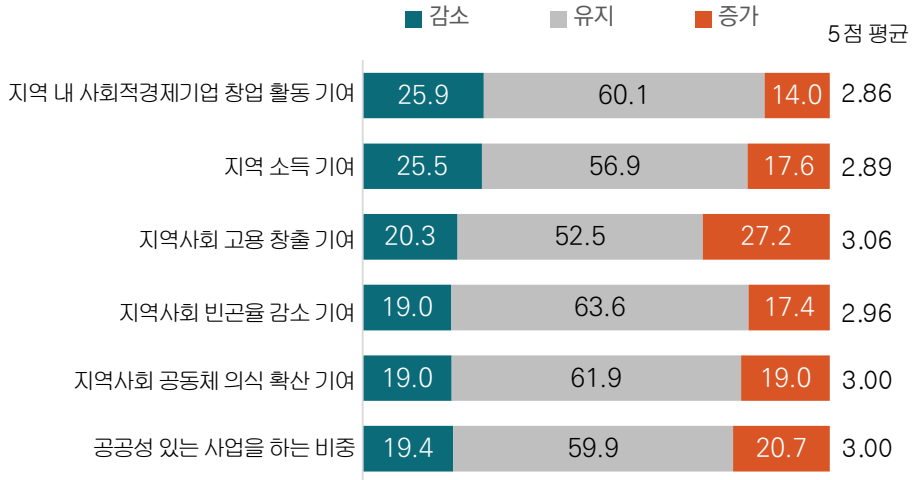
주 : 2022년 이전에 창업한 자활기업만 응답

3) 자활기업의 사회적 성과

자활기업이 지역에서 어떠한 기여를 하였는지 그 변화를 살펴보기 위해서 사회적 성과를 질문하였다. 2021년 대비 2022년의 지역 내 사회적 성과를 조사한 결과 지역 내 고용 창출 기여가 3.1점으로 유지를 기준으로 약간 증가한 것으로 나타났으며 지역사회 내 빈곤율 감소 기여(3.0점), 지역사회 공동체 의식 확산 기여(3.0점), 공공성 있는 사업 비중(3.0점)의 증가는 1년 사이 유지한 것으로 나타났다. 반면 지역 내 사회적경제기업 창업 활동에 기여, 지역 소득 증가에 기여 등은 2.9점으로 유지보다는 감소의 추세로 나타났다. 감소의 추세가 있는 지역창업 기여와 지역 소득 기여는 개인사업자와 법인사업자에서 차이가 있었는데 법인사업자는 3.0점으로 유지하고 있는 반면 개인사업자는 2.7점으로 감소한 것으로 나타났다. 업종 중 사회서비스업(3.4점)은 지역사회 내 고용 창출 기여가 증가추세로 나타나 타 업종 대비 상대적으로 높은 증가를 보였다.

[그림 III-26] 21년 대비 22년 사회적 성과 변화(5점)

(단위 : %)



〈표 III-24〉 21년 대비 22년 사회적 성과 변화(5점)

(단위 : 개, 점)

구분		사례수	지역 창업	지역소득	지역 고용	빈곤 감소	공동체 확산	공공성 사업
전체		541	2.9	2.9	3.1	3.0	3.0	3.0
기업 규모	1인 이상 3인 미만	141	2.9	2.9	3.0	2.9	3.0	2.9
	3인 이상 5인 미만	214	2.8	2.8	3.0	2.9	2.9	3.0
	5인 이상 10인 미만	146	2.9	2.9	3.1	3.0	3.0	3.0
	10인 이상 15인 미만	18	3.3	3.1	3.4	3.2	3.3	3.5
	15인 이상 30인 미만	12	2.8	3.5	3.6	3.2	3.3	3.1
	30인 이상	10	2.8	3.1	3.3	3.3	3.1	3.1
인증 시기	2010년 전	130	2.9	3.0	3.2	3.0	3.1	3.1
	2010년~2015년	175	2.8	2.8	3.0	2.9	3.0	3.0
	2016년~2020년	184	2.8	2.8	3.0	2.9	2.9	2.9
	2020년 후	52	2.9	3.0	3.2	3.1	3.1	3.1
사업 자	개인	227	2.7	2.7	2.9	2.9	2.9	2.9
	법인	314	3.0	3.0	3.2	3.0	3.1	3.1

	구분	사례수	지역 창업	지역소득	지역 고용	빈곤 감소	공동체 확산	공공성 사업
업종	생산·가공	101	2.8	2.8	2.9	2.9	2.9	2.9
	집수리	125	3.0	3.0	3.1	3.0	3.0	3.2
	세탁·청소	107	2.8	2.9	2.9	2.9	2.9	2.9
	배송·운전	87	3.0	3.0	3.3	3.1	3.1	3.2
	음식점	44	2.8	2.9	2.9	2.8	2.9	2.9
	유통·판매	32	2.6	2.7	3.1	3.2	3.1	2.8
	사회서비스	31	2.8	3.1	3.4	3.1	3.2	3.1
	재활용·환경	8	2.5	2.5	2.9	2.6	3.0	2.6
	기타	6	3.2	3.0	3.0	3.0	3.2	3.2
소재지	서울	70	2.7	2.8	2.9	2.9	3.0	2.9
	부산	38	2.9	2.8	2.9	2.8	3.0	3.0
	대구	17	3.0	3.1	3.3	3.2	3.1	3.1
	인천	32	3.0	3.0	3.3	3.1	3.1	3.3
	광주	16	2.9	3.0	3.1	3.0	3.0	3.3
	대전	14	3.0	3.1	3.1	2.9	3.1	3.1
	울산	10	2.7	2.7	3.1	2.9	2.8	2.7
	경기	81	2.9	2.9	3.2	3.1	3.0	2.9
	강원	27	2.9	2.9	3.0	2.9	3.0	3.1
	충북	19	3.0	3.1	3.2	2.9	3.1	3.1
	충남(세종)	37	2.9	3.1	3.2	3.1	3.0	3.1
	전북	50	2.9	2.8	2.9	2.9	3.0	2.8
	전남	40	2.9	3.0	3.0	2.9	2.9	3.1
	경북	27	2.8	3.0	3.1	3.0	3.2	3.2
	경남	49	2.7	2.7	2.9	2.9	2.8	2.9
	제주	14	2.8	3.0	3.2	3.2	3.1	3.1

주 : 2022년 이전에 창업한 자활기업만 응답

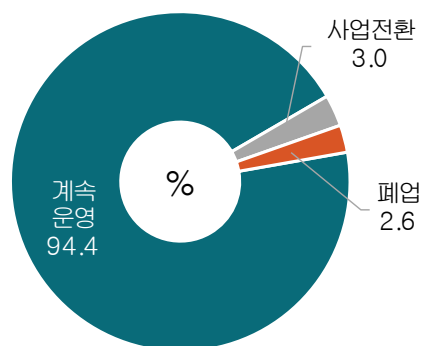
5. 자활기업 법인전환 계획

자활기업의 법인전환 계획을 알아보기 위해 1년 뒤 계속 운영할 것인지, 개인사업자인지, 개인사업자는 법인으로 전환할 것인지, 그 과정에서 지원받고 싶은 내용은 무엇인지, 법인사업자는 법인으로 설립한 이유는 무엇인지, 법인 운영시 어려운 점은 무엇인지 질문하였다.

1) 향후 운영 계획

향후 1년 뒤에 운영 계획에 대해 질문한 결과 94.4%의 자활기업은 향후 1년 뒤에도 계속 운영할 것이라고 밝혔다. 다음으로 사업전환을 위해 업종전환, 재창업의 계획을 가지고 있는 기업은 3.0%였으며, 폐업을 고려하는 기업은 2.6%로 나타났다. 기업규모가 상대적으로 큰 자활기업은 1년 뒤에도 계속 운영할 것이라고 밝혔으며, 인증 시기가 오래된 기업은 사업전환이나 폐업을 고려하는 비중도 보이고 있다. 특히 유통·판매 업종에서는 사업전환을 고려(4.2%)하면서 폐업(6.3%)을 생각하고 있는 비중이 상대적으로 높게 나타났다.

[그림 III-27] 향후 1년 뒤 운영 계획
(단위 : %)



〈표 III-25〉 향후 1년 뒤 운영 계획

(단위 : 개, %)

구분		사례수	계속운영	사업전환	폐업
전체		624	94.4	3.0	2.6
기업규모	1인 이상 3인 미만	164	93.3	3.7	3.0
	3인 이상 5인 미만	256	93.0	3.1	3.9
	5인 이상 10인 미만	163	96.3	3.1	0.6
	10인 이상 15인 미만	18	100.0	0.0	0.0
	15인 이상 30인 미만	13	100.0	0.0	0.0
	30인 이상	10	100.0	0.0	0.0
인증시기	2010년 전	130	96.9	1.5	1.5
	2010년-2015년	175	94.9	2.9	2.3
	2016년-2020년	184	91.8	3.3	4.9
	2020년 후	135	94.8	4.4	0.7
사업자	개인	270	92.6	4.1	3.3
	법인	354	95.8	2.3	2.0
업종	생산·가공	109	89.9	4.6	5.5
	집수리	135	97.8	1.5	0.7
	세탁·청소	121	90.9	5.8	3.3
	배송·운전	96	100.0	0.0	0.0
	음식점	68	95.6	2.9	1.5
	유통·판매	48	89.6	4.2	6.3
	사회서비스	32	96.9	3.1	0.0
	재활용·환경	8	87.5	0.0	12.5
	기타	7	100.0	0.0	0.0
소재지	서울	87	96.6	2.3	1.1
	부산	46	91.3	4.3	4.3
	대구	24	100.0	0.0	0.0
	인천	35	97.1	2.9	0.0
	광주	18	94.4	5.6	0.0
	대전	15	100.0	0.0	0.0
	울산	14	85.7	14.3	0.0
	경기	91	96.7	-	3.3

구분	사례수	계속운영	사업전환	폐업
강원	31	96.8	3.2	0.0
충북	20	90.0	5.0	5.0
충남(세종)	39	94.9	5.1	0.0
전북	55	94.5	1.8	3.6
전남	45	91.1	4.4	4.4
경북	31	87.1	9.7	3.2
경남	55	90.9	1.8	7.3
제주	18	100.0	0.0	0.0

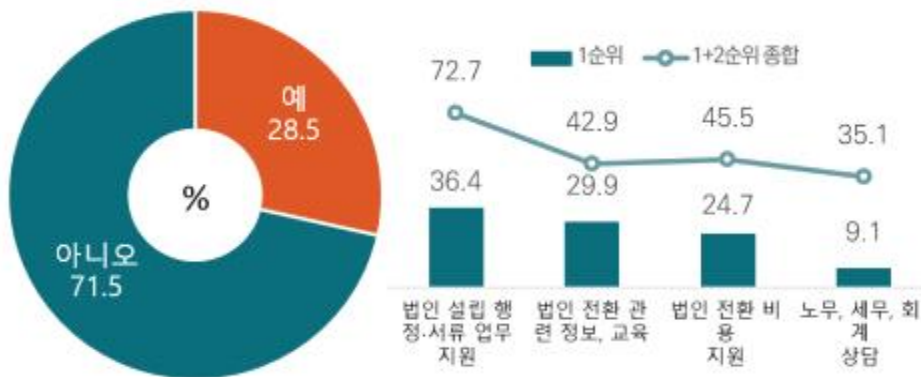
2) 법인 전환

(1) 개인사업자에서 법인으로 전환 고려 여부

현재 개인사업자 270개의 기업에게 법인(주식회사, 협동조합 등)으로 전환할 계획이 있는지 조사한 결과 28.5%만이 전환 의향이 있으며, 71.5%는 전환 의향이 없는 것으로 밝혔다. 전환하고자 하는 기업은 법인 설립에 필요한 행정·서류업무 지원(72.7%)이 가장 필요한 것으로 응답하였으며, 법인전환에 필요한 비용지원(45.5%), 법인전환과 관련된 정보 교육(42.9%) 순으로 전환과정에서 필요한 지원이라고 밝혔다.

[그림 III-28] 개인사업자→법인으로 전환 고려 여부

(단위 : %)



〈표 Ⅲ-26〉 개인사업자→법인으로 전환 고려 여부

(단위 : 개, %)

구분		사례수		전환의향 있음				전환의 향없음
				전환과정에서 필요한 지원				
				교육	행정서류	노무회계	전환비용	
전체		270	28.5	42.9	72.7	35.1	45.5	71.5
기업규모	1인 이상 3인 미만	98	29.6	24.1	82.8	37.9	44.8	70.4
	3인 이상 5인 미만	132	31.1	51.2	68.3	31.7	48.8	68.9
	5인 이상 10인 미만	39	17.9	71.4	57.1	42.9	28.6	82.1
	10인 이상 15인 미만	1	-	-	-	-	-	100.0
인증시기	2010년 전	34	38.2	30.8	76.9	38.5	46.2	61.8
	2010년~2015년	64	28.1	55.6	77.8	38.9	27.8	71.9
	2016년~2020년	97	25.8	44.0	60.0	36.0	60.0	74.2
	2020년 후	75	28.0	38.1	81.0	28.6	42.9	72.0
업종	생산·가공	54	18.5	20.0	90.0	20.0	70.0	81.5
	집수리	37	54.1	45.0	80.0	30.0	40.0	45.9
	세탁·청소	44	31.8	42.9	71.4	42.9	28.6	68.2
	배송·운전	45	37.8	52.9	64.7	47.1	35.3	62.2
	음식점	47	14.9	42.9	71.4	14.3	71.4	85.1
	유통·판매	31	19.4	66.7	33.3	33.3	66.7	80.6
	사회서비스	4	25.0	-	100.0	100.0	-	75.0
	재활용·환경	4	25.0	-	100.0	100.0	-	75.0
	기타	4	25.0	-	100.0	-	100.0	75.0
소재지	서울	41	36.6	46.7	73.3	20.0	40.0	63.4
	부산	32	28.1	55.6	66.7	33.3	44.4	71.9
	대구	9	22.2	-	50.0	50.0	100.0	77.8
	인천	4	50.0	-	100.0	100.0	-	50.0
	광주	8	25.0	50.0	50.0	50.0	50.0	75.0
	대전	7	42.9	33.3	33.3	33.3	100.0	57.1
	울산	7	28.6	-	100.0	-	100.0	71.4
	경기	27	18.5	40.0	60.0	40.0	60.0	81.5
	강원	12	33.3	25.0	100.0	50.0	25.0	66.7

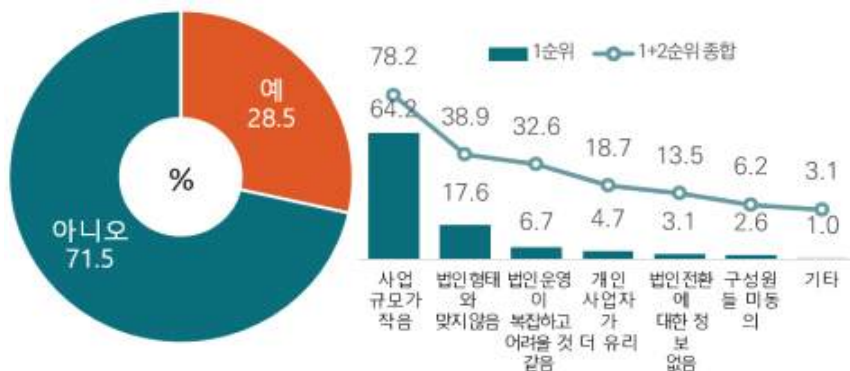
구분		사례수		전환의향 있음				전환의 향없음
				전환과정에서 필요한 지원				
				교육	행정서류	노무회계	전환비용	
	충북	7	0.0	-	-	-	-	100.0
	충남(세종)	7	28.6	50.0	100.0	0.0	50.0	71.4
	전북	31	32.3	60.0	50.0	50.0	40.0	67.7
	전남	26	30.8	37.5	100.0	37.5	25.0	69.2
	경북	17	47.1	62.5	75.0	37.5	25.0	52.9
	경남	26	15.4	-	100.0	25.0	75.0	84.6
	제주	9	11.1	100.0	-	-	100.0	88.9

(2) 법인 전환 고려하지 않는 이유

또한 법인으로 전환할 의사가 없는 71.5%(193개)의 기업에게 미전환 사유에 대해 조사한 결과 ‘사업의 규모가 작아서’(78.2%)가 가장 주된 이유였으며, ‘사업업종이 법인 형태와 맞지 않아서’(38.9%), ‘법인 운영이 복잡하고 어려울 것 같아서’(32.6%) 순으로 의견이 나타났다. 특히 초기 인증기업의 경우 95.2%가 사업의 규모가 작다는 이유를 선택하였으며, 최근에 인증받은 기업의 경우 22.2%가 개인사업자가 더 유리할 것이라는 의견을 보여서 차이를 보였다. 업종의 경우 음식점업이 법인 형태와 맞지 않는다(57.5%)는 의견이 상대적으로 많았다. 업종별 법인전환을 추진 시 어떠한 장점이 있는지 구분하여 논의할 필요가 있다.

[그림 III-29] 전환하지 않는 이유(1+2순위)

(단위 : %)



〈표 III-27〉 전환하지 않는 이유(1+2순위)

(단위 : 개, %)

구분		사례수	소규모	정보 미흡	개인 유리	업종 비매칭	구성원 미동의	운영 어려울 것	기타
전체		193	78.2	13.5	18.7	38.9	6.2	32.6	3.1
기업규모	1인 이상 3인 미만	69	85.5	8.7	20.3	49.3	4.3	21.7	1.4
	3인 이상 5인 미만	91	74.7	16.5	16.5	35.2	8.8	36.3	4.4
	5인 이상 10인 미만	32	71.9	15.6	21.9	28.1	3.1	43.8	3.1
	10인 이상 15인 미만	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
인증시기	2010년 전	21	95.2	4.8	4.8	28.6	0.0	52.4	4.8
	2010년-2015년	46	71.7	19.6	23.9	30.4	4.3	39.1	2.2
	2016년-2020년	72	76.4	13.9	16.7	44.4	6.9	27.8	2.8
	2020년 후	54	79.6	11.1	22.2	42.6	9.3	25.9	3.7
업종	생산·가공	44	77.3	15.9	20.5	43.2	2.3	29.5	0.0
	집수리	17	88.2	17.6	17.6	17.6	0.0	47.1	11.8
	세탁·청소	30	73.3	20.0	26.7	16.7	3.3	46.7	6.7
	배송·운전	28	92.9	7.1	17.9	35.7	7.1	32.1	0.0
	음식점	40	77.5	5.0	15.0	57.5	12.5	27.5	0.0
	유통·판매	25	60.0	20.0	20.0	44.0	4.0	24.0	8.0
	사회서비스	3	66.7	33.3	0.0	33.3	33.3	33.3	0.0
	재활용·환경	3	100.0	0.0	0.0	33.3	33.3	33.3	0.0
	기타	3	100.0	0.0	0.0	66.7	0.0	0.0	0.0
소재지	서울	26	76.9	23.1	7.7	42.3	7.7	30.8	0.0
	부산	23	69.6	17.4	21.7	43.5	4.3	39.1	0.0
	대구	7	85.7	14.3	28.6	0.0	0.0	71.4	0.0
	인천	2	50.0	0.0	50.0	50.0	0.0	50.0	0.0
	광주	6	100.0	0.0	16.7	33.3	16.7	33.3	0.0
	대전	4	75.0	25.0	25.0	0.0	25.0	50.0	0.0
	울산	5	100.0	0.0	20.0	40.0	0.0	20.0	20.0
	경기	22	81.8	4.5	36.4	40.9	0.0	22.7	9.1
	강원	8	100.0	0.0	0.0	62.5	0.0	25.0	12.5
	충북	7	42.9	14.3	28.6	42.9	14.3	57.1	0.0

구분	사례수	소규모	정보 미흡	개인 유리	업종 비매칭	구성원 미동의	운영 어려울 것	기타
충남(세종)	5	80.0	0.0	0.0	100.0	0.0	20.0	0.0
전북	21	81.0	0.0	19.0	42.9	9.5	33.3	0.0
전남	18	72.2	27.8	11.1	38.9	5.6	27.8	0.0
경북	9	77.8	11.1	11.1	44.4	11.1	22.2	0.0
경남	22	81.8	22.7	13.6	18.2	9.1	36.4	4.5
제주	8	75.0	12.5	37.5	37.5	0.0	12.5	12.5

2) 법인 운영 기업

(1) 법인으로 설립한 동기

현재 법인으로 운영하고 있는 354개의 자활 기업에게 법인으로 설립한 이유에 대해 질문하였다. ‘공동 운영 등 자활기업 정체성을 살리기 위해’가 60.7%로 가장 많이 나타났으며, ‘기업 운영의 투명성 제고’(30.8%), ‘지원 사업을 잘 활용하기 위해’(26.3%), ‘입찰, 영업 등 도움이 되기 위해’(25.1%) 순으로 나타났다. 최근에 인증받은 기업일수록 정체성을 살리기 위한 목적(73.3%)이 높은 것으로 나타났으며, 초기에 인증받은 기업일수록 운영의 전문성을 높이기 위한(32.3%) 목적이 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 한편 음식점업의 경우 법인으로 설립한 목적에 대해 공동 운영 등 자활기업 정체성 확립(90.5%)을 위한 것으로 나타났는데, 공동 운영을 통한 미션 확립을 필요로 할 것이다.

[그림 III-30] 법인으로 설립한 이유 (1+2순위)

(단위 : %)



〈표 III-28〉 법인으로 설립한 이유 (1+2순위)

(단위 : 개, %)

구분		사례수	정체성 확립	입찰 등 유리	투명성 제고	지원사 업활용	센터 요구	의사결 정제고	전문성 제고	기타
전체		354	60.7	25.1	30.8	26.3	12.4	15.8	23.2	2.5
기업 규모	1인 이상 3인 미만	66	57.6	28.8	42.4	19.7	4.5	10.6	30.3	1.5
	3인 이상 5인 미만	124	62.9	18.5	29.8	32.3	13.7	12.1	24.2	3.2
	5인 이상 10인 미만	124	61.3	30.6	28.2	25.8	15.3	17.7	16.9	2.4
	10인 이상 15인 미만	17	58.8	29.4	23.5	17.6	17.6	23.5	29.4	0.0
	15인 이상 30인 미만	13	53.8	15.4	30.8	30.8	0.0	38.5	30.8	0.0
	30인 이상	10	60.0	20.0	10.0	10.0	20.0	30.0	20.0	10.0
인증 시기	2010년 전	96	55.2	34.4	20.8	22.9	6.3	21.9	32.3	3.1
	2010년-2015년	111	54.1	25.2	31.5	25.2	16.2	16.2	26.1	0.9
	2016년-2020년	87	66.7	17.2	33.3	29.9	18.4	11.5	17.2	2.3
	2020년 후	60	73.3	21.7	41.7	28.3	6.7	11.7	11.7	5.0
업종	생산·가공	55	56.4	18.2	25.5	34.5	18.2	14.5	27.3	1.8
	집수리	98	50.0	37.8	26.5	34.7	6.1	10.2	28.6	2.0
	세탁·청소	77	54.5	40.3	28.6	19.5	9.1	19.5	26.0	2.6
	배송·운전	51	72.5	13.7	35.3	17.6	13.7	19.6	19.6	2.0
	음식점	21	90.5	0.0	42.9	38.1	9.5	4.8	9.5	4.8
	유통·판매	17	88.2	0.0	52.9	23.5	17.6	11.8	5.9	0.0
	사회서비스	28	57.1	7.1	35.7	10.7	25.0	32.1	21.4	3.6
	재활용·환경	4	75.0	0.0	0.0	25.0	50.0	25.0	0.0	25.0
	기타	3	100.0	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
소재 지	서울	46	65.2	28.3	23.9	19.6	21.7	21.7	13.0	4.3
	부산	14	35.7	35.7	21.4	42.9	14.3	7.1	42.9	0.0
	대구	15	40.0	26.7	53.3	20.0	20.0	33.3	6.7	0.0
	인천	31	51.6	32.3	32.3	25.8	16.1	19.4	16.1	6.5
	광주	10	80.0	10.0	30.0	20.0	10.0	30.0	0.0	10.0
	대전	8	75.0	12.5	0.0	12.5	37.5	25.0	25.0	0.0
	울산	7	42.9	85.7	42.9	28.6	0.0	0.0	0.0	0.0
	경기	64	64.1	21.9	40.6	18.8	10.9	17.2	21.9	1.6
	강원	19	57.9	21.1	42.1	5.3	10.5	26.3	31.6	0.0

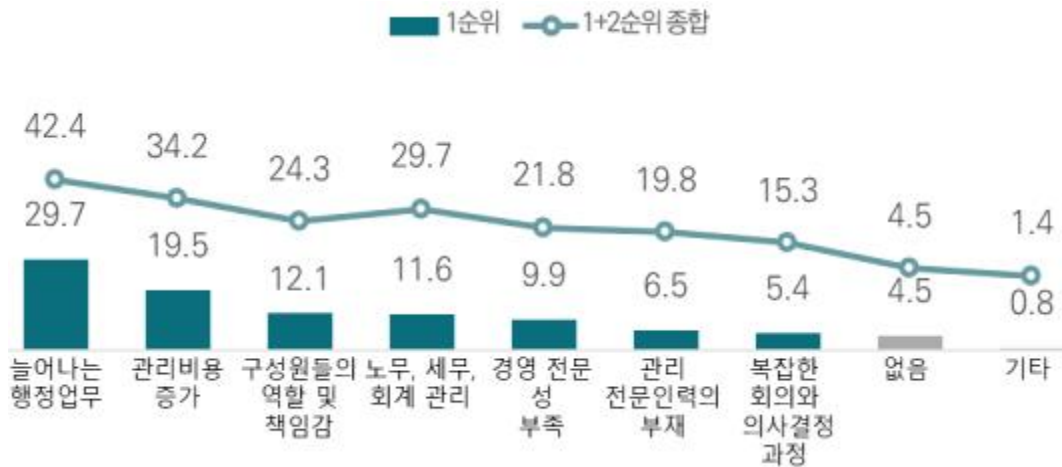
구분	사례수	정체성 확립	입찰 등 유리	투명성 제고	지원사 업활용	센터 요구	의사결 정제고	전문성 제고	기타
충북	13	61.5	23.1	23.1	38.5	0.0	23.1	23.1	0.0
충남(세종)	32	56.3	18.8	25.0	46.9	15.6	6.3	25.0	0.0
전북	24	70.8	12.5	37.5	25.0	12.5	4.2	33.3	4.2
전남	19	42.1	36.8	26.3	36.8	0.0	5.3	42.1	5.3
경북	14	50.0	42.9	42.9	28.6	0.0	7.1	21.4	7.1
경남	29	79.3	17.2	17.2	24.1	10.3	13.8	34.5	0.0
제주	9	88.9	11.1	11.1	55.6	0.0	11.1	22.2	0.0

(2) 법인으로 운영 시 어려운 점

법인으로 운영할 때 어려운 점으로 늘어나는 행정업무가 42.4%로 가장 높았으며, 관리비용 증가(34.2%), 노무, 세무, 회계 관리(29.7%), 구성원들의 역할 및 책임감 부족(24.3%) 순으로 나타났다. 한편 최근에 인증받은 기업일수록 의사결정과정의 어려움(6.7%)보다는 관리비용 증가(40.0%)가 더 부담되는 것으로 나타났다.

[그림 III-31] 법인 운영 시 어려운 점(1+2순위)

(단위 : %)



〈표 III-29〉 법인 운영 시 어려운점(1+2순위)

(단위 : 개, %)

구분		사례 수	행정 업무	의사 결정	관리 비용	책임감 부족	전문성 부족	전문인력부재	노무회계관리	없음	기타
전체		354	42.4	15.3	34.2	24.3	21.8	19.8	29.7	4.5	1.4
기업 규모	1인 이상 3인 미만	66	50.0	16.7	30.3	12.1	25.8	25.8	24.2	7.6	0.0
	3인 이상 5인 미만	124	42.7	11.3	37.9	26.6	21.8	15.3	33.1	4.0	1.6
	5인 이상 10인 미만	124	41.9	16.1	33.1	26.6	21.8	20.2	29.8	3.2	2.4
	10인 이상 15인 미만	17	35.3	11.8	29.4	41.2	23.5	23.5	17.6	5.9	0.0
	15인 이상 30인 미만	13	30.8	30.8	38.5	0.0	7.7	23.1	38.5	7.7	0.0
	30인 이상	10	20.0	30.0	30.0	50.0	10.0	20.0	30.0	0.0	0.0
인증 시기	2010년 전	96	45.8	13.5	36.5	22.9	17.7	25.0	24.0	6.3	1.0
	2010년-2015년	111	45.9	18.9	30.6	27.0	21.6	16.2	27.9	3.6	1.8
	2016년-2020년	87	41.4	18.4	32.2	24.1	25.3	14.9	34.5	3.4	0.0
	2020년 후	60	31.7	6.7	40.0	21.7	23.3	25.0	35.0	5.0	3.3
업종	생산·가공	55	45.5	12.7	23.6	27.3	18.2	27.3	29.1	7.3	0.0
	집수리	98	44.9	11.2	40.8	19.4	17.3	21.4	32.7	5.1	2.0
	세탁·청소	77	40.3	15.6	29.9	20.8	29.9	26.0	23.4	5.2	1.3
	배송·운전	51	35.3	15.7	31.4	33.3	29.4	9.8	33.3	3.9	2.0
	음식점	21	47.6	23.8	23.8	38.1	9.5	9.5	23.8	4.8	4.8
	유통·판매	17	29.4	17.6	47.1	11.8	41.2	5.9	47.1	0.0	0.0
	사회서비스	28	42.9	25.0	46.4	28.6	10.7	14.3	25.0	0.0	0.0
	재활용·환경	4	50.0	0.0	50.0	25.0	0.0	50.0	25.0	0.0	0.0
	기타	3	100.0	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0
소재지	서울	46	43.5	13.0	28.3	28.3	26.1	23.9	34.8	0.0	2.2
	부산	14	14.3	14.3	35.7	28.6	14.3	21.4	57.1	0.0	7.1
	대구	15	26.7	20.0	33.3	40.0	13.3	13.3	26.7	13.3	0.0
	인천	31	32.3	16.1	32.3	35.5	32.3	22.6	25.8	0.0	0.0
	광주	10	40.0	20.0	20.0	30.0	40.0	0.0	40.0	0.0	0.0
	대전	8	37.5	37.5	25.0	37.5	12.5	12.5	37.5	0.0	0.0
	울산	7	42.9	28.6	42.9	0.0	0.0	14.3	28.6	14.3	0.0
	경기	64	46.9	12.5	32.8	25.0	31.3	20.3	18.8	4.7	1.6
	강원	19	47.4	21.1	21.1	21.1	5.3	21.1	52.6	5.3	0.0

구분	사례 수	행정 업무	의사 결정	관리 비용	책임감 부족	전문성 부족	전문인력부재	노무회계관리	없음	기타
충북	13	46.2	7.7	46.2	7.7	7.7	15.4	23.1	23.1	0.0
충남(세종)	32	40.6	9.4	50.0	25.0	18.8	28.1	21.9	3.1	0.0
전북	24	45.8	12.5	50.0	12.5	16.7	12.5	33.3	4.2	8.3
전남	19	47.4	15.8	31.6	10.5	10.5	26.3	31.6	5.3	0.0
경북	14	57.1	14.3	42.9	14.3	28.6	0.0	42.9	0.0	0.0
경남	29	44.8	24.1	24.1	34.5	20.7	20.7	17.2	6.9	0.0
제주	9	55.6	0.0	33.3	0.0	22.2	33.3	33.3	11.1	0.0

6. 자활기업 필요 정책

자활기업 지원정책 만족도를 알아보기 위해 최근 지원받은 정책 종류, 도움 정도, 필요한 지원정책, 지역자활센터의 지원 경험, 광역자활센터의 지원 경험, 자활복지개발원의 지원 경험, 지원받지 못한 이유 등을 조사하였다.

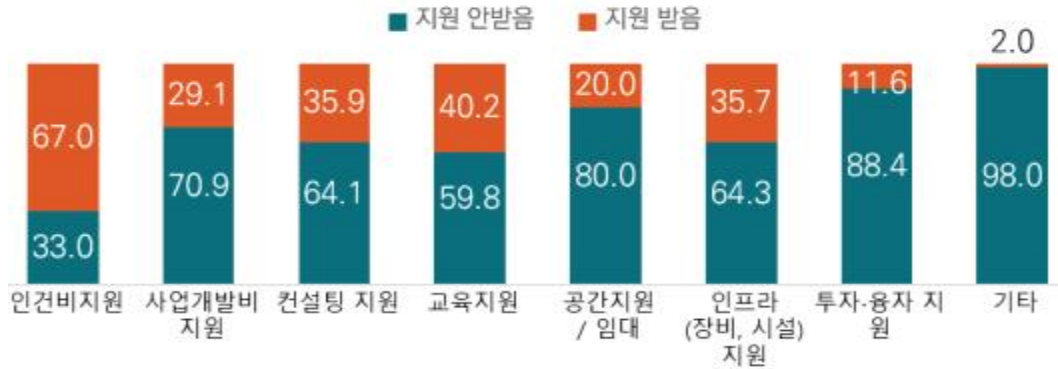
1) 지원정책 수혜 여부 및 도움 정도

자활기업이 최근 3년간 외부에서 지원받은 지원제도와 도움 정도를 질문하였다. 자활기업의 67.0%는 인건비를 지원받은 경험이 있으며, 교육(40.2%), 컨설팅(35.9%), 인프라 지원(35.7%) 순으로 나타났다. 인건비를 지원받은 것에 대한 도움 정도는 4.6점(5점 만점)으로 매우 도움이 된 것으로 응답하였으며, 교육, 컨설팅, 인프라 지원에 대한 도움 정도는 각각 4.0점, 4.0점, 4.5점으로 나타나 도움 정도에 상이한 차이가 있는 것으로 나타났다.

기업 규모별로 소규모 기업의 경우 사업개발비에 지원 경험(29.8%)이 높았으며, 대규모 기업의 경우 인프라 지원(41.7%)에 경험이 있는 것으로 나타났다. 또한 최근 인증받은 기업의 경우 인건비 지원의 경험이 높은 것으로 나타나 자활기업의 인건비 지원제도의 혜택을 받는 것을 알 수 있다.

[그림 III-32] 최근 3년간 외부 지원 받은 경험 및 도움 정도

(단위 : %)



〈표 III-30〉 최근 3년간 외부 지원 받은 경험 및 도움 정도

(단위 : 개, %, 점)

구분		사례수	인건비		사업 개발비		컨설팅		교육		공간		인프라		투자·용자	
			%	점	%	점	%	점	%	점	%	점	%	점	%	점
전체		594	67.0	4.6	29.1	4.5	35.9	4.0	40.2	4.0	20.0	4.3	35.7	4.5	11.6	4.4
기업 규모	1인 이상 3인 미만	157	60.5	4.7	26.8	4.4	31.8	4.0	41.4	3.9	17.8	4.3	33.8	4.5	8.9	4.1
	3인 이상 5인 미만	238	70.6	4.7	29.8	4.6	36.1	4.1	42.0	4.1	20.2	4.1	31.1	4.3	12.2	4.3
	5인 이상 10인 미만	159	68.6	4.5	28.3	4.5	39.0	4.0	38.4	3.9	22.0	4.7	46.5	4.6	10.7	4.3
	10인 이상 15인 미만	18	61.1	5.0	38.9	4.9	38.9	4.3	27.8	4.2	11.1	4.5	22.2	4.8	16.7	4.7
	15인 이상 30인 미만	12	58.3	4.6	16.7	5.0	33.3	4.0	25.0	4.7	33.3	4.0	41.7	4.6	16.7	4.5
	30인 이상	10	80.0	4.8	60.0	4.0	40.0	2.5	50.0	3.6	20.0	4.0	20.0	4.0	40.0	5.0
인증 시기	2010년 전	130	51.5	4.7	23.8	4.5	30.8	4.1	29.2	4.3	10.8	4.1	37.7	4.5	10.8	4.4
	2010년~2015년	175	53.7	4.6	26.9	4.5	28.6	3.8	39.4	3.6	11.4	4.1	25.7	4.4	10.3	4.1
	2016년~2020년	184	81.0	4.6	28.8	4.5	38.0	3.9	41.8	3.8	23.9	4.2	35.9	4.4	9.8	4.1
	2020년 후	105	83.8	4.8	40.0	4.6	50.5	4.3	52.4	4.5	39.0	4.7	49.5	4.7	18.1	4.9
사업자	개인	254	62.2	4.6	22.0	4.3	29.1	3.9	44.5	3.9	20.5	4.1	31.5	4.4	10.6	4.0
	법인	340	70.6	4.7	34.4	4.6	40.9	4.1	37.1	4.0	19.7	4.5	38.8	4.5	12.4	4.6
업종	생산·가공	108	72.2	4.7	31.5	4.4	35.2	4.0	38.9	3.9	27.8	4.3	38.9	4.4	15.7	4.1
	집수리	131	53.4	4.5	23.7	4.5	34.4	3.8	33.6	3.9	6.1	4.5	26.7	4.6	11.5	4.4
	세탁·청소	114	70.2	4.6	35.1	4.5	38.6	4.2	43.9	4.2	23.7	4.3	47.4	4.5	7.9	4.1
	배송·운전	95	68.4	4.8	21.1	4.6	29.5	3.9	42.1	4.0	17.9	4.2	31.6	4.3	9.5	4.1
	음식점	57	75.4	4.6	35.1	4.6	56.1	4.1	45.6	3.9	29.8	4.5	47.4	4.5	12.3	4.7

구분		사례수	인건비		사업 개발비		컨설팅		교육		공간		인프라		투자용자	
			%	점	%	점	%	점	%	점	%	점	%	점	%	점
	유통·판매	43	79.1	4.7	27.9	4.3	37.2	3.9	48.8	4.1	27.9	4.3	23.3	4.4	14.0	4.5
	사회서비스	32	59.4	4.9	34.4	4.7	28.1	4.1	28.1	3.6	21.9	4.3	28.1	4.6	18.8	5.0
	재활용·환경	8	62.5	4.2	37.5	4.3	12.5	5.0	37.5	3.7	12.5	3.0	25.0	5.0	0.0	.
	기타	6	66.7	5.0	33.3	5.0	0.0	.	66.7	3.8	0.0	.	50.0	4.3	0.0	.
소재지	서울	81	70.4	4.8	32.1	4.4	23.5	4.0	43.2	4.2	23.5	4.3	44.4	4.4	7.4	4.8
	부산	42	57.1	4.5	28.6	4.4	40.5	3.5	50.0	3.4	16.7	4.1	31.0	4.4	9.5	4.0
	대구	21	66.7	4.9	28.6	4.5	42.9	3.6	23.8	4.6	23.8	4.6	19.0	5.0	9.5	5.0
	인천	34	67.6	4.7	44.1	4.9	44.1	3.7	20.6	3.6	17.6	4.2	41.2	4.7	8.8	4.7
	광주	18	72.2	5.0	27.8	5.0	22.2	3.8	33.3	5.0	16.7	3.7	27.8	4.4	5.6	3.0
	대전	15	60.0	4.8	33.3	4.6	66.7	3.9	66.7	4.1	26.7	4.8	46.7	4.6	6.7	5.0
	울산	12	75.0	4.2	50.0	3.8	58.3	4.3	58.3	4.3	8.3	4.0	41.7	4.6	16.7	4.0
	경기	87	75.9	4.7	29.9	4.4	41.4	4.3	55.2	4.0	17.2	4.1	35.6	4.3	14.9	3.9
	강원	28	50.0	4.6	32.1	4.4	39.3	4.0	42.9	4.3	25.0	4.7	32.1	4.9	35.7	4.5
	충북	19	68.4	4.8	21.1	4.8	42.1	4.4	36.8	3.7	15.8	4.3	57.9	4.6	10.5	5.0
	충남(세종)	39	76.9	4.7	38.5	4.7	61.5	4.3	41.0	4.1	12.8	5.0	38.5	4.6	15.4	5.0
	전북	53	52.8	4.4	17.0	4.0	22.6	3.8	39.6	3.9	13.2	3.9	34.0	4.3	15.1	4.1
	전남	44	59.1	4.5	22.7	5.0	27.3	4.0	20.5	3.6	6.8	5.0	25.0	4.7	11.4	4.6
	경북	29	58.6	4.5	34.5	4.4	31.0	4.0	37.9	3.9	20.7	4.3	31.0	4.3	3.4	4.0
	경남	55	74.5	4.5	14.5	3.9	27.3	4.0	32.7	3.9	29.1	3.9	29.1	4.2	7.3	3.5
	제주	17	82.4	4.8	41.2	4.9	29.4	4.0	35.3	4.0	70.6	4.8	47.1	5.0	5.9	5.0

2) 우선적으로 추진해야 할 지원정책

자활기업을 위해 우선적으로 추진해야 할 지원정책은 인건비 지원(85.3%)이 1순위로 나타났으며, 인프라 지원(56.1%), 사업개발비(50.5%), 공간/임대 지원(46.8%) 순으로 나타났다. 기업규모가 5-10인 규모인 경우 인프라 지원(61.3%)을 희망하는 것이 상대적으로 높게 나타났으며, 최근 인증받은 기업인 경우 컨설팅 지원(21.5%)을 희망하는 것으로 나타났다. 유통판매 업종은 모든 기업이 인건비 지원(100%)을 희망하였으며, 집수리 업종은 투자·용자 지원(42.2%)을 희망하는 것이 상대적으로 높게 나타났다.

[그림 III-33] 자활기업을 위한 필요정책(1+2+3순위)

(단위 : %)



[그림 III-34] 자활기업을 위한 필요정책(1+2+3순위)

(단위 : 개, %)

구분		사례수	인건비	사업 개발비	컨설팅	교육	공간	인프라	투자 용자	기타
전체		624	85.3	50.5	14.9	15.2	46.8	56.1	28.7	2.6
기업 규모	1인 이상 3인 미만	164	89.0	54.3	11.6	13.4	47.0	55.5	28.0	1.2
	3인 이상 5인 미만	256	86.3	50.8	15.2	17.2	45.3	52.7	28.9	3.5
	5인 이상 10인 미만	163	81.0	43.6	18.4	17.2	47.9	61.3	29.4	1.2
	10인 이상 15인 미만	18	83.3	72.2	5.6	5.6	44.4	61.1	22.2	5.6
	15인 이상 30인 미만	13	92.3	38.5	30.8	-	46.2	69.2	15.4	7.7
	30인 이상	10	60.0	70.0	-	-	70.0	40.0	50.0	10.0
인증 시기	2010년 전	130	79.2	46.2	12.3	11.5	48.5	63.8	36.9	1.5
	2010년~2015년	175	83.4	50.3	10.9	18.9	46.9	56.6	29.7	3.4
	2016년~2020년	184	90.8	53.3	15.8	14.7	47.3	52.2	22.8	3.3
	2020년 후	135	85.9	51.1	21.5	14.8	44.4	53.3	27.4	1.5
사업자	개인	270	84.8	48.9	18.5	16.3	47.8	50.7	30.0	3.0
	법인	354	85.6	51.7	12.1	14.4	46.0	60.2	27.7	2.3
업종	생산·가공	109	80.7	49.5	14.7	10.1	50.5	61.5	33.0	-
	집수리	135	84.4	37.8	7.4	17.8	45.9	63.0	42.2	1.5
	세탁·청소	121	85.1	57.0	19.8	19.8	39.7	59.5	15.7	3.3
	배송·운전	96	84.4	47.9	15.6	15.6	50.0	62.5	19.8	4.2
	음식점	68	88.2	60.3	19.1	7.4	45.6	57.4	20.6	1.5

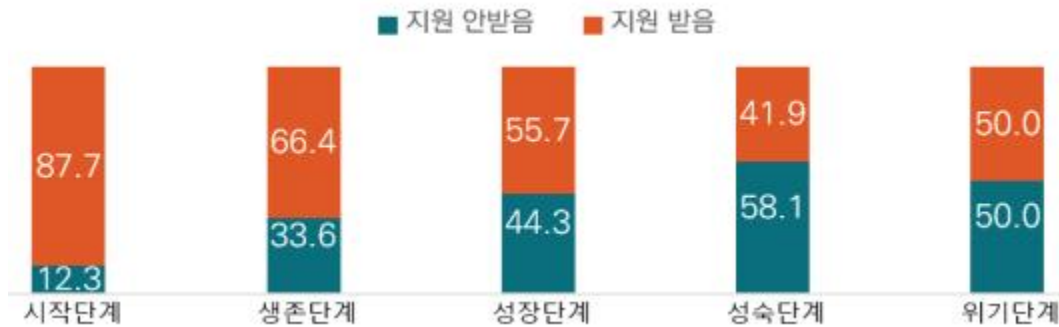
구분		사례수	인건비	사업 개발비	컨설팅	교육	공간	인프라	투자 용자	기타
	유통·판매	48	100.0	50.0	18.8	18.8	41.7	27.1	35.4	8.3
	사회서비스	32	81.3	59.4	15.6	18.8	59.4	28.1	34.4	3.1
	재활용·환경	8	87.5	75.0	12.5	-	62.5	12.5	50.0	-
	기타	7	71.4	71.4	-	14.3	57.1	57.1	28.6	-
소재지	서울	87	93.1	57.5	13.8	16.1	54.0	39.1	23.0	3.4
	부산	46	84.8	58.7	17.4	17.4	39.1	45.7	30.4	6.5
	대구	24	95.8	58.3	16.7	4.2	41.7	50.0	33.3	-
	인천	35	77.1	45.7	20.0	17.1	42.9	68.6	17.1	11.4
	광주	18	83.3	44.4	16.7	5.6	44.4	72.2	33.3	-
	대전	15	73.3	40.0	6.7	13.3	60.0	73.3	33.3	-
	울산	14	85.7	64.3	7.1	7.1	57.1	50.0	28.6	-
	경기	91	87.9	56.0	12.1	17.6	45.1	49.5	30.8	1.1
	강원	31	87.1	51.6	9.7	6.5	51.6	67.7	25.8	-
	충북	20	75.0	50.0	30.0	20.0	45.0	50.0	30.0	-
	충남(세종)	39	84.6	41.0	10.3	15.4	38.5	56.4	51.3	2.6
	전북	55	80.0	41.8	12.7	10.9	56.4	67.3	30.9	-
	전남	45	84.4	53.3	22.2	17.8	35.6	57.8	22.2	6.7
	경북	31	74.2	61.3	19.4	19.4	38.7	58.1	29.0	-
	경남	55	87.3	34.5	14.5	20.0	49.1	70.9	21.8	1.8
	제주	18	88.9	38.9	11.1	16.7	55.6	55.6	33.3	-

3) 지역자활센터로부터 지원받은 경험

자활기업을 운영하는 동안 지역자활센터로부터 지원받은 경험과 도움 정도를 질문하였다. 각 운영단계에 도달할 때마다 지역자활센터로부터 지원을 받고 있는 것으로 나타났으며, 시작 단계에서 87.7%의 기업이 지원받은 것으로 나타난 반면, 위기 단계에서는 50.0%의 기업만이 지역자활센터로부터 도움을 받을 것으로 나타나 큰 폭으로 떨어지는 것을 보인다. 각 단계에서 지원받은 것은 전반적으로 보통 이상의 도움이 된 것으로 나타났는데, 시작 단계에서 지원받은 것이 4.4점(5점 만점)으로 가장 높은 도움 정도를 나타냈다.

[그림 III-35] 지역자활센터로부터 지원 받은 경험

(단위 : %)



〈표 III-31〉 지역자활센터로부터 지원 받은 경험

(단위 : 개, %, 점)

구분		사례수	시작단계 (n=624)		생존단계 (n=569)		성장단계 (n=408)		성숙단계 (n=189)		위기단계 (n=88)	
			지원 받음	도움 정도	지원 받음	도움 정도	지원 받음	도움 정도	지원 받음	도움 정도	지원 받음	도움 정도
전체		624	87.7	4.4	66.4	4.3	55.6	4.2	41.3	3.8	50.0	3.9
기업 규모	1인 이상 3인 미만	164	86.0	4.2	60.5	4.2	50.5	4.0	36.4	3.6	45.0	4.1
	3인 이상 5인 미만	256	89.1	4.4	74.0	4.2	61.6	4.2	43.7	3.7	42.4	3.8
	5인 이상 10인 미만	163	88.3	4.4	61.7	4.4	54.4	4.2	44.6	4.1	53.6	4.0
	10인 이상 15인 미만	18	77.8	4.9	47.1	4.8	30.8	4.5	28.6	4.0	100.0	4.0
	15인 이상 30인 미만	13	84.6	4.5	75.0	4.2	60.0	4.5	33.3	3.5	50.0	3.0
	30인 이상	10	90.0	4.6	66.7	4.0	37.5	3.7	40.0	3.0	100.0	4.0
인증 시기	2010년 전	130	83.8	4.4	51.6	4.3	41.3	4.2	33.3	4.1	35.0	4.4
	2010년-2015년	175	85.1	4.2	57.5	4.0	47.7	4.1	38.1	3.7	50.0	3.9
	2016년-2020년	184	92.4	4.5	77.3	4.3	70.3	4.1	56.0	3.6	62.9	3.7
	2020년 후	135	88.1	4.5	82.5	4.5	73.5	4.5	38.5	4.2	28.6	4.5
사업자	개인	270	87.0	4.4	67.7	4.3	59.8	4.2	42.1	3.7	44.7	3.9
	법인	354	88.1	4.4	65.4	4.3	52.9	4.2	40.7	3.9	56.1	4.0
업종	생산·가공	109	90.8	5.0	69.6	4.3	50.7	4.0	30.8	3.5	52.4	3.5
	집수리	135	80.0	4.3	52.0	4.1	44.4	4.2	40.9	3.9	18.2	4.5
	세탁·청소	121	87.6	4.1	69.8	4.3	56.3	4.3	48.5	4.2	68.4	4.2
	배송·운전	96	90.6	4.4	72.5	4.4	69.7	4.4	41.7	4.1	45.5	4.2

구분		사례수	시작단계 (n=624)		생존단계 (n=569)		성장단계 (n=408)		성숙단계 (n=189)		위기단계 (n=88)	
			지원 받음	도움 정도	지원 받음	도움 정도	지원 받음	도움 정도	지원 받음	도움 정도	지원 받음	도움 정도
	음식점	68	89.7	4.6	68.3	4.2	56.8	4.0	25.0	3.0	14.3	3.0
	유통·판매	48	93.8	4.3	86.0	4.4	78.6	4.5	71.4	3.8	60.0	4.3
	사회서비스	32	84.4	4.7	46.7	4.1	40.7	3.8	28.6	3.3	66.7	4.5
	재활용·환경	8	87.5	4.6	85.7	3.5	80.0	3.5	100.0	3.3	100.0	1.5
	기타	7	100.0	4.3	71.4	4.2	50.0	4.0	50.0	3.0	-	-
소재지	서울	87	90.8	4.1	75.7	4.3	74.5	4.1	57.1	4.0	46.7	4.0
	부산	46	89.1	4.5	72.7	4.1	51.6	4.0	50.0	3.0	60.0	3.8
	대구	24	95.8	4.4	85.7	4.5	78.6	4.6	50.0	5.0	100.0	3.5
	인천	35	85.7	4.4	46.9	4.3	40.9	4.2	20.0	5.0	50.0	4.0
	광주	18	77.8	4.2	58.8	4.3	38.5	4.8	100.0	4.5	100.0	5.0
	대전	15	86.7	4.7	71.4	4.2	50.0	4.8	20.0	5.0	100.0	5.0
	울산	14	85.7	4.5	83.3	4.6	54.5	4.5	28.6	4.5	60.0	4.3
	경기	91	87.9	4.4	61.4	4.3	53.4	4.2	31.0	3.2	53.3	4.0
	강원	31	80.6	4.5	60.0	3.9	53.8	3.9	45.5	3.6	66.7	4.0
	충북	20	75.0	4.0	55.0	4.4	43.8	4.4	28.6	3.5	25.0	4.0
	충남(세종)	39	87.2	4.4	62.2	4.1	42.3	4.1	26.7	4.3	-	-
	전북	55	90.9	4.0	58.0	4.1	48.6	3.9	50.0	3.3	33.3	3.0
	전남	45	86.7	4.3	57.1	4.3	46.7	4.3	23.1	4.3	20.0	5.0
	경북	31	93.5	4.3	75.0	4.2	77.3	4.4	37.5	4.3	25.0	5.0
	경남	55	81.8	4.6	73.1	4.3	59.4	4.0	60.0	3.6	66.7	3.2
	제주	18	100.0	4.5	92.3	4.3	57.1	4.3	66.7	4.0	100.0	4.5

4) 광역자활센터로부터 지원받은 경험

자활기업을 운영하는 동안 광역자활센터로부터 지원받은 경험과 도움 정도를 질문하였다. 각 운영단계에 도달할 때마다 지역자활센터로부터 지원을 받고 있는 것으로 나타났으나 전반적으로 지역자활센터보다는 낮게 나타났다. 시작 단계에서 57.4%의

기업이 지원받은 것으로 나타났으며 위기 단계에서는 42.0%의 기업이 광역자활센터로부터 도움을 받을 것으로 나타났다. 광역자활센터에서의 지원 경험은 낮으나 각 단계에서 지원받은 것은 전반적으로 4점 이상(5점 만점)의 도움이 된 것으로 나타났다. 특히 시작 단계, 성장단계, 위기 단계에서 지원받은 것이 각각 4.3점(5점 만점)으로 높은 도움 정도를 나타냈다.

[그림 III-36] 광역자활센터로부터 지원 받은 경험

(단위 : %)



〈표 III-32〉 광역자활센터로부터 지원 받은 경험

(단위 : 개, %, 점)

구분		사례수	시작단계 (n=624)		생존단계 (n=569)		성장단계 (n=408)		성숙단계 (n=189)		위기단계 (n=88)	
			지원 받음	도움 정도	지원 받음	도움 정도	지원 받음	도움 정도	지원 받음	도움 정도	지원 받음	도움 정도
전체		624	57.4	4.3	55.5	4.2	56.9	4.3	42.3	4.2	42.0	4.3
기업 규모	1인 이상 3인 미만	164	55.5	4.2	53.7	4.1	51.6	4.3	40.9	4.4	35.0	4.7
	3인 이상 5인 미만	256	59.4	4.4	57.9	4.2	58.1	4.2	35.2	4.2	30.3	4.1
	5인 이상 10인 미만	163	58.9	4.4	53.7	4.3	60.5	4.3	48.2	4.2	53.6	4.3
	10인 이상 15인 미만	18	38.9	5.0	58.8	4.9	53.8	4.6	85.7	4.3	66.7	3.5
	15인 이상 30인 미만	13	46.2	4.8	50.0	4.7	60.0	3.8	33.3	3.0	50.0	4.0
	30인 이상	10	60.0	4.3	55.6	3.6	37.5	3.7	40.0	3.0	100.0	4.0
인증 시기	2010년 전	130	43.1	4.4	41.3	4.4	53.2	4.2	36.5	4.2	45.0	4.7
	2010년-2015년	175	55.4	4.2	54.0	4.1	55.3	4.2	41.3	4.1	42.3	4.2
	2016년-2020년	184	57.1	4.3	57.6	4.3	59.3	4.3	54.0	4.2	45.7	4.2
	2020년 후	135	74.1	4.5	73.2	4.4	63.3	4.4	30.8	4.8	14.3	3.0

구분		사례수	시작단계 (n=624)		생존단계 (n=569)		성장단계 (n=408)		성숙단계 (n=189)		위기단계 (n=88)	
			지원 받음	도움 정도	지원 받음	도움 정도	지원 받음	도움 정도	지원 받음	도움 정도	지원 받음	도움 정도
사업자	개인	270	53.7	4.2	52.0	4.1	47.6	4.1	30.3	3.7	29.8	4.3
	법인	354	60.2	4.5	58.3	4.3	63.1	4.3	50.4	4.4	56.1	4.3
업종	생산·가공	109	57.8	4.3	56.9	4.2	52.1	3.9	51.3	4.0	47.6	4.0
	집수리	135	54.1	4.2	52.8	4.1	60.0	4.2	47.7	4.2	27.3	4.3
	세탁·청소	121	61.2	4.5	63.2	4.4	60.6	4.5	45.5	4.4	57.9	4.5
	배송·운전	96	60.4	4.4	52.7	4.5	57.6	4.6	37.5	4.7	27.3	4.7
	음식점	68	63.2	4.5	61.7	4.4	54.5	4.1	31.3	3.8	14.3	3.0
	유통·판매	48	54.2	4.4	51.2	4.1	53.6	4.2	35.7	4.2	40.0	4.5
	사회서비스	32	43.8	3.9	40.0	3.9	48.1	3.9	14.3	4.5	50.0	4.7
	재활용·환경	8	50.0	4.3	57.1	4.3	80.0	3.5	66.7	3.0	50.0	2.0
	기타	7	42.9	4.3	42.9	4.0	75.0	4.7	50.0	4.0	100.0	5.0
소재지	서울	87	59.8	4.5	52.7	4.4	58.2	4.3	42.9	4.5	40.0	5.0
	부산	46	43.5	4.2	54.5	3.8	51.6	3.9	50.0	4.0	50.0	4.4
	대구	24	62.5	4.5	57.1	4.7	50.0	4.3	33.3	5.0	50.0	5.0
	인천	35	48.6	4.5	53.1	4.1	59.1	4.3	40.0	4.3	50.0	4.0
	광주	18	50.0	4.7	64.7	4.7	76.9	4.6	100.0	5.0	100.0	5.0
	대전	15	66.7	4.6	71.4	4.6	70.0	4.7	40.0	5.0	100.0	5.0
	울산	14	57.1	4.5	58.3	4.1	54.5	4.5	42.9	4.7	40.0	4.0
	경기	91	65.9	4.3	55.4	4.2	55.2	4.2	34.5	3.7	73.3	4.2
	강원	31	54.8	4.4	60.0	4.3	76.9	4.4	63.6	3.9	33.3	3.0
	충북	20	75.0	4.2	60.0	4.1	56.3	4.3	28.6	3.5	25.0	5.0
	충남(세종)	39	59.0	4.2	56.8	4.2	57.7	4.4	40.0	4.7	25.0	4.0
	전북	55	65.5	4.3	60.0	4.0	57.1	3.9	56.3	4.0	33.3	3.0
	전남	45	44.4	4.3	54.8	4.2	36.7	4.4	23.1	4.0	-	-
	경북	31	61.3	4.3	50.0	4.6	68.2	4.6	50.0	5.0	25.0	5.0
	경남	55	50.9	4.2	51.9	4.1	46.9	3.9	33.3	3.0	22.2	3.0
	제주	18	50.0	4.4	38.5	4.4	57.1	3.3	66.7	4.5	50.0	4.0

5) 한국자활복지개발원으로부터 지원받은 경험

한국자활복지개발원에서 지원하고 있는 대표사업 13개에 대해 자활기업이 최근 5년간 지원받은 경험이 있는지, 그리고 지원받은 사업에 대한 만족 정도를 질문하였다. 또한 지원받지 않은 기업에 대해 그 이유를, 지원받았으나 불만족한 경험이 있었던 이유에 대해 질문하였으며, 대표사업 13개의 사업명과 순서는 다음과 같다. 이 순서는 아래 제시된 표의 항목의 순서와 같다. 1) 자활기업 경영관리지원, 2) 자활기업 창업자금, 3) 공인인증(HACCP 등)지원, 4) 판로지원(온오프라인 입점 지원), 5) 신용보증기금 융자보증, 6) 자활생산물 경쟁력 강화사업, 7) 규모화 및 협업 지원사업, 8) 자활기업 경영 위기 관리사업, 9) 자활기업 사업개발비 지원, 10) 자활기업 전문인력 지원, 11) 우수자활기업 선정, 12) 우수자활생산물 선정 및 품질개선 지원, 13) 자활사업 활성화 인프라 구축 지원의 지원사업을 파악하였다.

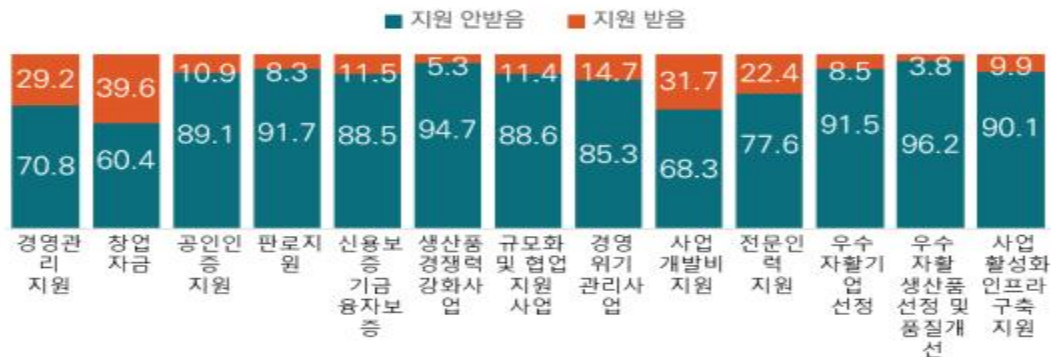
(1) 개발원 지원 경험 및 만족도

한국자활복지개발원이 지원하는 사업에 참여한 기업은 각각 다르게 나타났다. 그 중 ‘자활기업 창업자금’ 지원 사업이 응답한 기업 중 39.6%가 지원받은 것으로 가장 높게 나타났다. 다음으로 ‘자활기업 사업개발비 지원’(31.7%), ‘자활기업 경영관리지원’(29.2%), ‘자활기업 전문인력 지원’(22.4%) 순으로 나타났다.

한편 다양한 사업 중 가장 만족도가 높은 사업은 ‘자활기업 전문인력사업’(4.5/5점만점)과 ‘우수자활기업 선정’(4.5/5점 만점)으로 나타났다. ‘자활기업 사업개발비 지원’(4.4점)역시 높은 수준으로 나타나 지원받은 자활기업의 만족도를 알 수 있다.

[그림 III-37] 한국자활복지개발원으로부터 지원받은 경험과 만족도

(단위 : %)



〈표 III-33〉 한국자활복지개발원으로부터 지원받은 경험과 만족도

(단위 : 개, %, 점)

구분		사례수	1)		2)		3)		4)		5)		6)	
			지원유	만족도	지원유	만족도	지원유	만족도	지원유	만족도	지원유	만족도	지원유	만족도
전체		624	29.2	3.8	39.6	3.9	10.9	3.9	8.3	3.8	11.5	3.9	5.3	3.9
기업 규모	1인 이상 3인 미만	164	26.2	3.9	37.8	3.7	6.1	4.4	4.9	3.8	12.8	3.6	4.9	3.5
	3인 이상 5인 미만	256	26.6	3.7	44.1	4.1	15.6	3.8	11.7	3.7	9.0	3.9	6.6	3.8
	5인 이상 10인 미만	163	35.6	3.9	39.3	3.9	9.8	4.0	7.4	3.9	14.7	4.2	3.7	4.7
	10인 이상 15인 미만	18	27.8	4.4	16.7	5.0	5.6	3.0	0.0	.	11.1	4.0	0.0	.
	15인 이상 30인 미만	13	38.5	3.2	38.5	3.0	0.0	.	7.7	4.0	0.0	.	7.7	5.0
	30인 이상	10	30.0	3.0	0.0	.	10.0	5.0	10.0	3.0	20.0	4.5	10.0	3.0
인증 시기	2010년 전	130	19.2	3.8	12.3	3.1	2.3	4.0	5.4	3.9	11.5	4.2	3.8	4.2
	2010년-2015년	175	25.7	3.6	17.7	3.2	9.1	3.8	7.4	3.2	12.6	3.5	1.7	1.7
	2016년-2020년	184	38.0	3.9	46.7	4.0	15.2	3.7	9.2	3.9	12.5	4.2	8.7	4.1
	2020년 후	135	31.1	3.8	84.4	4.2	15.6	4.3	11.1	4.1	8.9	3.8	6.7	4.0
사업자	개인	270	28.5	3.7	50.4	3.7	12.2	3.9	7.0	3.7	10.4	3.5	5.6	3.4
	법인	354	29.7	3.9	31.4	4.1	9.9	4.0	9.3	3.8	12.4	4.2	5.1	4.3
업종	생산·가공	109	32.1	3.9	39.4	3.7	16.5	3.9	11.9	4.0	11.9	4.0	10.1	3.9
	집수리	135	25.9	3.6	18.5	3.3	3.7	3.6	5.2	2.7	15.6	4.0	1.5	3.5
	세탁·청소	121	42.1	4.0	42.1	4.3	11.6	4.5	8.3	3.7	9.1	3.6	5.8	3.6
	배송·운전	96	24.0	4.1	42.7	3.9	16.7	3.8	5.2	4.0	8.3	3.9	6.3	4.5
	음식점	68	27.9	4.0	66.2	4.0	10.3	3.9	14.7	4.2	13.2	4.1	5.9	4.0
	유통·판매	48	27.1	2.9	70.8	3.9	10.4	4.0	10.4	3.8	16.7	3.8	4.2	3.5
	사회서비스	32	15.6	3.0	12.5	3.8	6.3	4.0	3.1	3.0	6.3	4.0	3.1	3.0
	재활용·환경	8	12.5	1.0	12.5	3.0	12.5	1.0	12.5	3.0	0.0	.	0.0	.
	기타	7	0.0	.	42.9	4.0	0.0	.	0.0	.	0.0	.	0.0	.
소재지	서울	87	29.9	3.7	43.7	3.9	16.1	3.9	5.7	3.4	12.6	3.2	6.9	3.3
	부산	46	28.3	3.2	54.3	3.9	13.0	4.7	15.2	3.9	17.4	3.9	8.7	3.5
	대구	24	25.0	3.3	54.2	4.2	16.7	3.8	16.7	3.3	8.3	5.0	0.0	.
	인천	35	17.1	3.7	17.1	4.2	0.0	.	0.0	.	11.4	5.0	0.0	.
	광주	18	16.7	4.3	16.7	3.3	16.7	3.7	11.1	4.0	11.1	3.0	5.6	3.0
	대전	15	53.3	4.1	20.0	4.3	26.7	4.0	26.7	3.8	0.0	.	13.3	5.0
	울산	14	64.3	3.8	42.9	4.7	7.1	5.0	0.0	.	7.1	3.0	0.0	.

구분	사례수	1)		2)		3)		4)		5)		6)	
		지원유	만족도	지원유	만족도	지원유	만족도	지원유	만족도	지원유	만족도	지원유	만족도
경기	91	24.2	4.0	38.5	4.1	11.0	4.2	12.1	3.6	12.1	3.7	4.4	4.8
강원	31	32.3	3.9	22.6	3.6	9.7	3.7	12.9	3.5	12.9	4.8	3.2	3.0
충북	20	25.0	4.0	15.0	4.3	0.0	.	5.0	5.0	0.0	.	10.0	4.0
충남(세종)	39	46.2	4.1	41.0	3.8	15.4	4.0	7.7	4.3	28.2	4.0	5.1	5.0
전북	55	29.1	3.8	41.8	3.8	12.7	3.6	9.1	4.2	9.1	4.8	7.3	4.0
전남	45	17.8	3.8	44.4	3.8	6.7	3.3	0.0	.	4.4	4.0	2.2	3.0
경북	31	22.6	4.1	35.5	3.6	9.7	4.3	3.2	3.0	12.9	3.5	6.5	4.0
경남	55	32.7	3.9	49.1	4.0	7.3	3.3	9.1	4.0	9.1	3.6	3.6	3.0
제주	18	38.9	3.4	61.1	4.0	0.0	.	0.0	.	11.1	4.0	11.1	4.0

(2) 개발원 지원을 받지 못한 이유

한국자활복지개발원에서 지원하고 있는 대표사업 13개에 대해 지원을 받지 않은 기업에게 지원받지 못한 이유에 대해 질문하였다. 13개 사업 각각에 대해 질문하였고, 각 사업별 가장 많은 응답이 있었던 이유에 대해서 아래 표로 제시하였다. 13개 지원 사업 중 7개 사업인 1)경영관리지원사업, 3)공인인증 지원 사업 7)규모화 및 협업지원사업 8)자활기업 경영 위기 관리사업, 11) 우수자활기업 선정 사업 12) 우수자활생산품 선정 및 품질개선 지원 사업 등에 대해 지식이나 경험이 없어서 지원받지 못하였다고 응답하였다. 특히 5)신용보증기금 융자보증사업에 대해서는 ‘지원 사업이 있는지 몰라 정보가 없어서’ 지원받지 못했다(18.5%)고 응답하여 전반적으로 지원 사업에 대한 정보전달, 지식 전수등이 선행되어야 할 것으로 보인다.

또한 ‘자활기금 창업자금’을 지난 5년간 받지 못한 이유는 ‘이미 지원받은 경험으로 대상에서 제외된다’(17.8%)는 이유가 기타항목으로 가장 많이 나타나 주목할 필요가 있다. ‘자활기업 전문인력지원 사업’을 받지 못한 이유에 대해서는 지원 사업 선정 조건이 까다롭다는 의견이 21.1%로 가장 높았다.

〈표 III-34〉 개발원 지원을 받지 못한 이유

(단위 : %)

구분		1)	2)	3)	4)	5)	6)	7)	8)	9)	10)	11)	12)	13)
		지식 無	대상 제외	지식 無	실효 성無	정보 無	실효 성無	지식 無	지식 無	정보 無	선정 조건	지식 無	지식 無	지식 無
전체		21.3	17.8	20.1	22.2	18.5	21.3	25.7	25.2	20.7	21.1	21.9	19.2	26.5
기업 규모	1인 이상 3인 미만	25.6	11.8	22.1	25.6	25.2	23.1	23.6	23.3	20.5	25.0	20.4	22.9	24.3
	3인 이상 5인 미만	26.1	14.0	21.8	19.5	16.7	19.2	25.8	27.4	21.5	17.0	22.1	19.5	26.9
	5인 이상 10인 미만	9.5	28.3	16.3	21.2	15.1	24.2	25.9	22.1	19.3	21.7	21.3	16.3	27.2
	10인 이상 15인 미만	15.4	33.3	17.6	5.6	6.3	0.0	33.3	27.3	11.1	33.3	42.9	22.2	35.7
	15인 이상 30인 미만	12.5	12.5	15.4	41.7	23.1	33.3	20.0	45.5	33.3	40.0	25.0	0.0	23.1
	30인 이상	14.3	10.0	22.2	55.6	25.0	22.2	50.0	22.2	20.0	16.7	12.5	11.1	33.3
인증 시기	2010년 전	16.2	15.8	12.6	26.8	19.1	23.2	23.1	21.5	19.5	26.8	13.6	11.9	17.5
	2010년~2015년	21.5	19.4	20.1	24.7	18.3	23.8	24.7	27.6	15.2	22.6	17.2	18.6	26.9
	2016년~2020년	22.8	16.3	22.4	20.4	16.1	22.0	26.1	23.4	24.8	19.4	26.2	17.5	31.0
	2020년 후	24.7	23.8	25.4	16.7	21.1	15.1	28.9	27.8	22.6	16.4	29.2	29.2	28.9
사업 자	개인	23.3	9.7	23.6	13.5	21.5	17.6	26.8	26.4	25.3	13.5	23.0	20.9	25.4
	법인	19.7	22.2	17.6	29.0	16.1	24.1	24.7	24.2	15.8	28.9	21.0	17.8	27.4
업종	생산·가공	18.9	18.2	17.6	14.6	22.9	16.3	23.5	30.2	28.2	26.1	24.2	19.2	26.0
	집수리	22.0	12.7	13.1	31.3	15.8	24.8	21.2	19.8	16.1	25.2	18.9	14.9	23.6
	세탁·청소	18.6	25.7	20.6	20.7	20.0	21.9	27.2	29.3	20.8	22.8	19.8	17.9	26.7
	배송·운전	17.8	20.0	18.8	19.8	15.9	22.2	20.5	20.3	19.7	21.9	20.0	18.3	25.6
	음식점	32.7	21.7	32.8	15.5	20.3	14.1	33.8	26.7	27.7	10.7	23.1	32.3	37.3
	유통·판매	25.7	7.1	32.6	20.9	15.0	19.6	32.6	25.6	14.3	2.7	34.8	23.9	22.5
	사회서비스	11.1	14.3	16.7	38.7	13.3	32.3	32.1	26.7	12.5	25.0	14.3	9.7	22.6
	재활용·환경	28.6	28.6	28.6	0.0	12.5	0.0	25.0	25.0	28.6	25.0	25.0	25.0	57.1
	기타	28.6	0.0	14.3	28.6	42.9	57.1	28.6	16.7	20.0	28.6	28.6	14.3	14.3
소재 지	서울	23.0	20.4	32.9	15.9	27.6	13.6	28.4	28.9	26.6	17.1	25.0	22.9	30.4
	부산	15.2	23.8	17.5	30.8	21.1	33.3	22.5	27.5	37.1	19.5	16.7	17.4	17.9
	대구	22.2	18.2	15.0	30.0	31.8	25.0	30.0	12.5	16.7	40.0	13.6	13.0	8.7
	인천	20.7	27.6	22.9	42.9	16.1	40.0	18.5	34.4	4.8	25.9	13.3	14.3	31.3
	광주	20.0	26.7	6.7	12.5	18.8	5.9	23.5	9.1	40.0	21.4	20.0	17.6	13.3

구분	1)	2)	3)	4)	5)	6)	7)	8)	9)	10)	11)	12)	13)
	지식 無	대상 제외	지식 無	실효 성無	정보 無	실효 성無	지식 無	지식 無	정보 無	선정 조건	지식 無	지식 無	지식 無
대전	14.3	8.3	18.2	18.2	13.3	15.4	33.3	25.0	0.0	25.0	28.6	21.4	30.0
울산	20.0	12.5	23.1	0.0	15.4	14.3	46.2	28.6	0.0	16.7	46.2	28.6	30.8
경기	23.2	19.6	18.5	25.0	16.3	21.8	25.6	24.7	14.8	24.6	16.0	19.8	22.1
강원	23.8	20.8	14.3	22.2	14.8	20.0	40.7	23.3	15.8	14.3	20.7	10.3	40.0
충북	40.0	5.9	20.0	10.5	25.0	22.2	15.0	36.8	25.0	20.0	30.0	26.3	36.8
충남(세종)	4.8	13.0	9.1	30.6	17.9	27.0	20.6	13.8	20.0	20.0	14.7	7.9	23.7
전북	25.6	3.1	20.8	20.0	10.0	21.6	30.0	27.9	9.3	23.4	30.0	26.4	39.6
전남	24.3	12.0	19.0	13.3	20.9	13.6	35.0	30.8	37.9	17.1	26.8	15.9	32.6
경북	12.5	15.0	21.4	13.3	22.2	17.2	14.3	19.2	17.4	14.3	20.0	16.7	20.0
경남	18.9	21.4	19.6	24.0	12.0	17.0	17.6	23.4	17.1	22.2	22.6	22.6	19.5
제주	27.3	42.9	22.2	33.3	6.3	37.5	13.3	17.6	35.7	20.0	23.5	25.0	18.8

주 : 지원사업에 참여하지 못한 이유에 대해 ①지원사업 선정 조건이 까다로움, ② 지원에 필요한 행정절차가 복잡하고 어려움, ③ 지원사업의 실효성이 없음, ④ 지원사업을 담당할 인력이 없음, ⑤ 지원 분야에 대한 지식이나 경험이 없음, ⑥ 지원사업이 있는지 몰라서 혹은 정보가 없어서 ⑦기타로 선택항목을 설정하였음.

(3) 개발원 지원이 불만족인 이유

개발원 지원 사업을 받은 기업에 대해 만족 정도가 낮은(매우 불만, 불만에 표시한) 기업에게 그 이유를 질문하였다. 각 사업별로 만족도가 낮다고 응답한 기업은 많지 않아서 불만족의 사례 수가 가장 많았던 사업(‘자활기업 창업자금’, 24개)에 대한 이유를 아래 표로 제시하였다.

자활기업 창업자금에 대한 불만인 이유는 ‘지원 규모가 너무 작다’는 의견이 33.3%로 가장 높았으며, ‘공모 시기와 기업이 필요한 지원 시점이 맞지 않음’(16.7%), ‘많은 지원을 한 번에 받을 수 없어 효과가 떨어짐’(12.5%), ‘사업결과 보고 및 정산 절차가 복잡하고 어려움’(12.5%) 순으로 나타났다.

〈표 III-35〉 개발원 지원이 불만족 사유(창업자금)

(단위 : 개, %, 점)

구분		사례 수	지원 규모 작음	지원 기간 짧음	필요한 시점 불일치	효과가 떨어짐	행정절차 복잡	기타
전체		24	33.3	8.3	16.7	12.5	12.5	16.7
기업 규모	1인 이상 3인 미만	7	28.6	0.0	14.3	42.9	0.0	14.3
	3인 이상 5인 미만	9	33.3	11.1	11.1	0.0	33.3	11.1
	5인 이상 10인 미만	6	33.3	16.7	33.3	0.0	0.0	16.7
	10인 이상 15인 미만	2	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0
	15인 이상 30인 미만	-	-	-	-	-	-	-
	30인 이상	-	-	-	-	-	-	-
인증 시기	2010년 전	5	40.0	0.0	0.0	20.0	20.0	20.0
	2010년~2015년	7	14.3	14.3	42.9	0.0	28.6	0.0
	2016년~2020년	4	50.0	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0
	2020년 후	8	37.5	0.0	0.0	25.0	0.0	37.5
사업 자	개인	16	31.3	6.3	12.5	12.5	18.8	18.8
	법인	8	37.5	12.5	25.0	12.5	0.0	12.5
업종	생산·가공	6	66.7	0.0	0.0	16.7	0.0	16.7
	집수리	6	50.0	0.0	16.7	0.0	16.7	16.7
	세탁·청소	3	0.0	0.0	0.0	0.0	66.7	33.3
	배송·운전	3	0.0	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0
	음식점	2	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0
	유통·판매	4	25.0	25.0	0.0	25.0	0.0	25.0
	사회서비스	-	-	-	-	-	-	-
	재활용·환경	-	-	-	-	-	-	-
	기타	-	-	-	-	-	-	-
소재 지	서울	4	25.0	50.0	25.0	0.0	0.0	0.0
	부산	2	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0
	대구	2	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0
	인천							
	광주	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	대전	-	-	-	-	-	-	-

구분	사례 수	지원 규모 작음	지원 기간 짧음	필요한 시점 불일치	효과가 떨어짐	행정절차 복잡	기타
울산	-	-	-	-	-	-	-
경기	3	0.0	0.0	66.7	0.0	33.3	0.0
강원	2	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0
충북	-	-	-	-	-	-	-
충남(세종)	2	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
전북	4	25.0	0.0	25.0	0.0	50.0	0.0
전남	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
경북	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
경남	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
제주	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0

IV

자활기업 대표자 실태조사 결과

1. 대표자 일반현황
2. 근무 현황 및 직무만족도
3. 자활기업 조직문화
4. 자활기업 사회적 가치
5. 자활기업 기업가 정신
6. 자활기업 교육 훈련 및 복리후생 제도 요구
7. 폐업 의사 및 지속가능성

IV

자활기업 대표자 실태조사 결과 <<

1. 대표자 일반현황

자활기업 실태조사에 참여한 자활기업 대표자의 일반적 특성은 다음과 같다. 624명이 조사에 참여했으며, 남성이 53.5%(334명), 여성이 46.5%(290명)으로 나타났다. 연령은 50대가 49.4%로 가장 높은 비율을 차지하였으며, 다음으로 60대 이상이 28%, 40대 16.5%, 30대 4.3%, 20대 1.8% 순이었다. 학력은 고졸이 47.4%, 대졸 이상이 39.1%의 비율을 차지하였다. 수급유형은 수급자 34%, 차상위계층 9.9%이고, 해당 없음이 56.1%였다. 사업자 구분은 법인사업자가 56.7%, 개인사업 43.3%로 나타났다. 기업규모로는 3인 이상 5인 미만이 41%로 가장 높게 나타났으며, 1인 이상 3인 미만이 26.3%, 5인 이상 10인 미만이 26.1%, 10인 이상 15인 미만 2.9%, 15인 이상 30인 미만 2.1%, 30인 이상 1.6% 순으로 나타났다. 자활기업 최초인정일은 2016년~2020년이 29.5%로 가장 많았고, 2010년~2015년 28%, 2021년 이후 21.6% 2010년이전 20.8%순으로 나타났다.

〈표 IV-1〉 응답자 일반현황 (자활기업 대표자)

특성		사례수(명)	백분율(%)
전체		624	100.0
성별	남성	334	53.5
	여성	290	46.5
연령	20대	11	1.8
	30대	27	4.3
	40대	103	16.5

	특성	사례수(명)	백분율(%)
	50대	308	49.4
	60대 이상	175	28.0
학력	초졸 이하	29	4.6
	중졸	55	8.8
	고졸	296	47.4
	대졸 이상	244	39.1
수급 유형	수급자	212	34.0
	차상위계층	62	9.9
	해당없음	350	56.1
사업자 구분	개인사업자	270	43.3
	법인사업자	354	56.7
기업 규모	1인 이상 3인 미만	164	26.3
	3인 이상 5인 미만	256	41.0
	5인 이상 10인 미만	163	26.1
	10인 이상 15인 미만	18	2.9
	15인 이상 30인 미만	13	2.1
	30인 이상	10	1.6
최초 인정일	2010년 이전	130	20.8
	2010년~2015년	175	28.0
	2016년~2020년	184	29.5
	2021년 이후	135	21.6

2. 근무 현황 및 직무 만족도

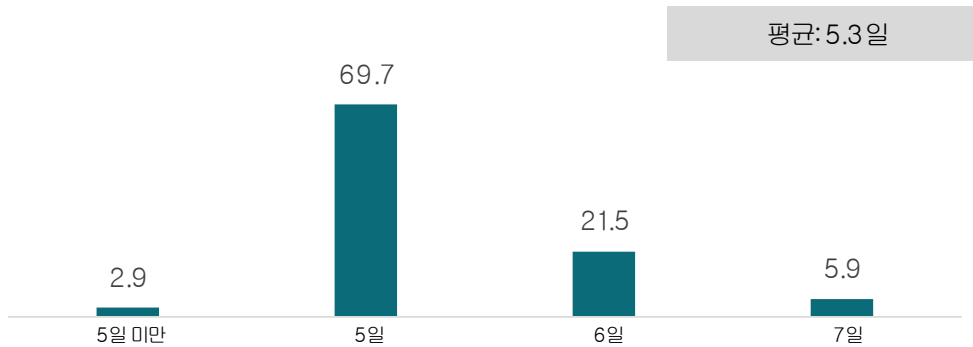
1) 근무 현황

(1) 근무 일수

자활기업 대표자의 평균 근무일수는 다음과 같다. 주당 평균근무일수는 5.28일이며, 이 가운데 주 5일이 69.7%로 가장 높았으며, 주 6일 21.9%, 주 7일 5.9%, 주 5일 미만 2.9%로 나타났다. 성별로 살펴보면 남성은 주 5일 근무가 70.1%로 가장

높았고, 주 6일 근무 22.2%, 주 7일 근무 5.1%, 주 5일 미만 근무 2.7% 순이었다. 여성은 주5일근무 69.3%로 가장 높은 비율이었고, 주 6일 근무 20.7%, 주 7일 근무 6.9%, 주 5일 미만 3.1%로 나타났다. 연령별로는 30대가 주 평균 5.41일로 가장 많았고, 50대 5.31일, 20대 5.27일, 40대 5.26일, 60대 5.2일 순이었다. 수급유형별로는 수급자가 주평균 5.4일로 차상위계층 5.21일, 해당없음 5.22일에 비해 높게 나타났다. 기업유형별로는 개인사업자가 주평균 5.35일, 법인사업자 주평균 5.22일로 나타났다.

[그림 Ⅳ-1] 주 단위 평균 근무 일수



〈표 Ⅳ-2〉 주 단위 평균 근무 일수

(단위 : %, 일)

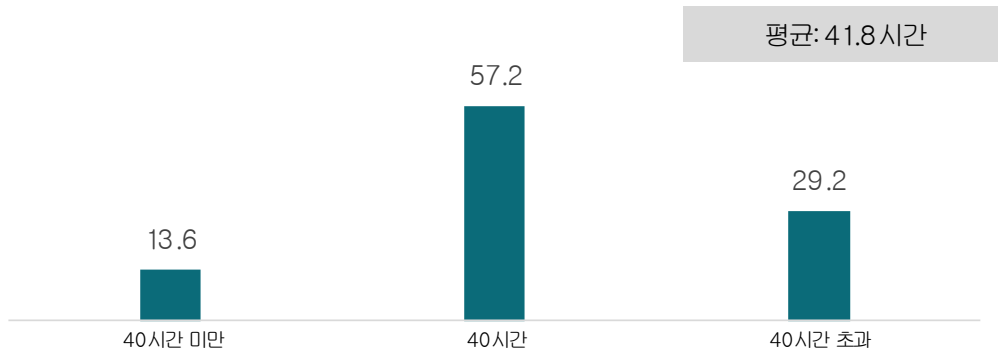
구분		5일 미만	5일	6일	7일	평균일수
전체		2.9	69.7	21.5	5.9	5.28
성별	남성	2.7	70.1	22.2	5.1	5.25
	여성	3.1	69.3	20.7	6.9	5.30
연령	20대	0.0	72.7	27.3	0.0	5.27
	30대	0.0	66.7	25.9	7.4	5.41
	40대	1.9	72.8	21.4	3.9	5.26
	50대	3.2	66.6	22.4	7.8	5.31
	60대 이상	3.4	73.7	18.9	4.0	5.20
학력	초졸 이하	3.4	82.8	6.9	6.9	5.10
	중졸	3.6	78.2	12.7	5.5	5.18
	고졸	2.4	69.3	23	5.4	5.30
	대졸 이상	3.3	66.8	23.4	6.6	5.29

구분		5일 미만	5일	6일	7일	평균일수
수급유형	수급자	2.4	64.2	24.1	9.5	5.40
	차상위계층	4.8	71.0	19.4	4.8	5.21
	해당없음	2.9	72.9	20.3	4.0	5.22
사업자구분	개인사업자	3.7	64.1	23.3	8.9	5.35
	법인사업자	2.3	74.0	20.1	3.7	5.22
기업규모	1인 이상 3인 미만	2.4	66.5	23.8	7.3	5.32
	3인 이상 5인 미만	3.1	69.5	21.1	6.3	5.28
	5인 이상 10인 미만	3.7	71.8	19.6	4.9	5.23
	10인 이상 15인 미만	0.0	72.2	27.8	0.0	5.28
	15인 이상 30인 미만	0.0	76.9	15.4	7.7	5.31
	30인 이상	0.0	80.0	20.0	0.0	5.20
최초인정일	2010년 전	2.3	71.5	23.1	3.1	5.24
	2010년~2015년	4.0	69.7	21.1	5.1	5.22
	2016년~2020년	2.7	69.0	19.0	9.2	5.32
	2021년 이후	2.2	68.9	23.7	5.2	5.32

(2) 근무 시간

자활기업 대표자의 평균 근무시간은 다음과 같다. 주당 평균 근무시간은 41.8시간이며, 이 가운데 40시간 근무가 57.2%로 가장 높았으며, 40시간 초과근무 29.2%, 40시간 미만 근무 13.6%로 나타났다. 성별로는 여성 40시간 초과근무 비율이 30%로 남성 40시간 초과근무 비율 28.4%에 비해 높게 나타났다. 연령별로는 30대의 40시간 초과근무가 48.1%로 가장 높았으며, 다음으로 20대의 40시간 초과근무 36.4%, 50대의 40시간 초과근무 32.1%, 60대 이상의 40시간 초과근무 25.1% 순으로 나타났다. 수급유형별로는 수급자가 40시간 초과근무 비율이 33%로 가장 높았다. 사업자별로는 개인사업자의 40시간 초과근무 비율이 32.6%, 법인사업자의 40시간 초과근무 비율이 26.6%로 나타났다. 기업 규모별로는 30인 이상에서 40시간 초과근무 비율이 50%로 가장 높았으며, 10인 이상 15인 미만의 40시간 초과근무 비율 38.9%, 1인 이상 3인 미만의 40시간 초과근무 비율이 31.7% 순으로 나타났다. 최초인정일별로는 2021년 이후 인정기업의 40시간 초과근무 비율이 32.6%로 가장 높게 나타났다.

[그림 IV-2] 평균 근무 시간



〈표 IV-3〉 주단위 평균 근무시간

(단위 : %, 시간)

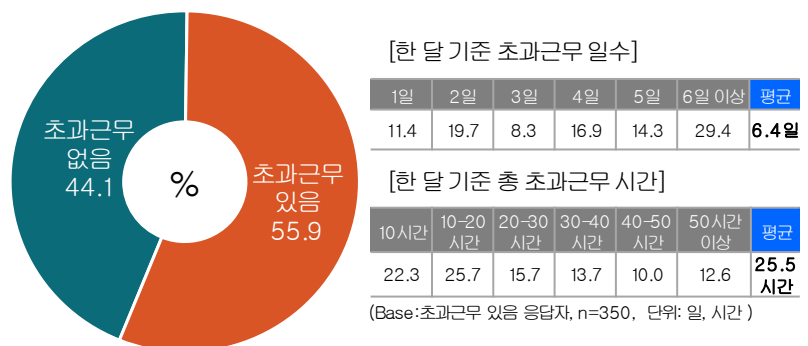
구분		40시간미만	40시간	40시간 초과	평균 시간
전체		13.6	57.2	29.2	41.80
성별	남성	12.9	58.7	28.4	41.65
	여성	14.5	55.5	30.0	41.98
연령	20대	9.1	54.5	36.4	42.55
	30대	0.0	51.9	48.1	47.04
	40대	18.4	60.2	21.4	39.67
	50대	14.6	53.2	32.1	42.28
	60대 이상	11.4	63.4	25.1	41.35
학력	초졸 이하	17.2	69.0	13.8	38.93
	중졸	18.2	61.8	20	39.85
	고졸	13.5	56.1	30.4	42.19
	대졸 이상	12.3	56.1	31.6	42.11
수급유형	수급자	18.8	48.1	33.0	42.00
	차상위계층	16.1	58.1	25.8	40.60
	해당없음	10.0	62.6	27.4	41.89
사업자구분	개인사업자	17.8	49.6	32.6	41.73
	법인사업자	10.5	63.0	26.6	41.85
기업규모	1인 이상 3인 미만	16.5	51.8	31.7	42.05
	3인 이상 5인 미만	12.1	60.9	27.0	41.41
	5인 이상 10인 미만	14.7	56.4	28.8	41.9

구분		40시간미만	40시간	40시간 초과	평균 시간
최초 인정일	10인 이상 15인 미만	11.1	50	38.9	42.78
	15인 이상 30인 미만	7.7	76.9	15.4	41.54
	30인 이상	0	50	50	44.8
	2010년 전	7.7	60.8	31.5	42.52
	2010년~2015년	12.6	60.6	26.9	41.71
	2016년~2020년	20.7	52.2	27.2	40.21
	2021년 이후	11.1	56.3	32.6	43.39

(3) 초과 근무 여부

자활기업 대표자의 초과근무 여부에 대한 조사결과는 다음과 같다. 초과근무 있음이 55.9%, 초과근무 없음이 44.1%로 나타났다. 성별로는 남성은 초과근무 있음 53.6%, 초과근무 없음 46.4%로 나타났고, 여성은 초과근무 있음이 58.6%, 초과근무 없음이 41.4%로 나타났다. 연령별로는 50대가 초과근무 있음 59.7%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 30대 초과근무 있음 59.3%, 40대 초과근무 있음 55.3% 순으로 나타났다. 학력별로는 대졸 이상이 초과근무 있음 60.2%로 가장 높게 나타났다. 사업자구분별로는 법인사업자가 초과근무 있음 58.8%, 개인사업자가 초과근무 있음 52.2%로 나타났다. 기업규모로는 15인 이상 30인 미만이 초과근무 있음 61.5%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 10인 이상 15인 미만이 초과근무 있음 61.1%, 5인 이상 10인 미만이 초과근무 있음 57.1% 순으로 나타났다. 최초인정일별로는 2010년 이전 인정기업이 초과근무 있음 64.6%로 가장 높게 나타났다.

[그림 IV-3] 초과 근무 여부



〈표 IV-4〉 초과근무 여부

(단위 : %)

구분		초과근무 있음	초과근무 없음
전체		55.9	44.1
성별	남성	53.6	46.4
	여성	58.6	41.4
연령	20대	45.5	54.5
	30대	59.3	40.7
	40대	55.3	44.7
	50대	59.7	40.3
	60대 이상	49.7	50.3
학력	초졸 이하	48.3	51.7
	중졸	45.5	54.5
	고졸	55.1	44.9
	대졸 이상	60.2	39.8
수급유형	수급자	53.8	46.2
	차상위계층	53.2	46.8
	해당없음	57.7	42.3
사업자구분	개인사업자	52.2	47.8
	법인사업자	58.8	41.2
기업규모	1인 이상 3인 미만	56.1	43.9
	3인 이상 5인 미만	54.7	45.3
	5인 이상 10인 미만	57.1	42.9
	10인 이상 15인 미만	61.1	38.9
	15인 이상 30인 미만	61.5	38.5
	30인 이상	50	50
최초인정일	2010년 전	64.6	35.4
	2010년~2015년	55.4	44.6
	2016년~2020년	52.7	47.3
	2021년 이후	52.6	47.4

(4) 초과근무 일수

자활기업 대표자의 초과근무일수에 대한 응답 결과는 다음과 같다. 자활기업 대표자의 월평균 초과근무일수는 6.41일로 나타났으며, 초과근무 일수로 6일 이상이 29.4%로 가장 높았고, 다음으로 2일 19.7%, 4일 16.9%, 5일 14.3% 순으로 나타났다. 성별로는 남성은 6일 이상이 25%로 가장 높았으며, 다음으로 4일 19.4%, 2일 19.4% 순이었다. 여성은 6일 이상이 34.1%로 가장 높았으며, 다음으로 2일 20%, 5일 15.3% 순으로 나타났다. 연령별로는 20대가 초과근무일수 평균 7.6일로 가장 높게 나타났으며, 30대는 4일이 31.3%로 비율이 가장 높았고, 40대, 50대 60대 이상은 모두 6일 이상이 가장 높은 비율로 나타났다. 수급유형별로는 차상위계층의 초과근무일수가 평균 7.67일로 가장 높게 나타났으며, 기업규모별로는 30인 이상이 평균 12.2일, 10인 이상 15인 미만 9.55일, 1인 이상 3인 미만 7.05일 순으로 나타났다. 인정기간별로는 2016년~2020년 인정기업이 평균 6.85일로 가장 높게 나타났으며, 2021년 이후 인정기업이 6.06일로 가장 낮게 나타났다.

〈표 IV-5〉 월 단위 초과 근무 일수

(단위 : %, 일)

구분		1일	2일	3일	4일	5일	6일 이상	평균 일수
전체		11.4	19.7	8.3	16.9	14.3	29.4	6.41
성별	남성	12.8	19.4	10.0	19.4	13.3	25.0	5.72
	여성	10.0	20.0	6.5	14.1	15.3	34.1	7.14
연령	20대	20.0	0.0	20.0	20.0	20.0	20.0	7.60
	30대	6.3	12.5	12.5	31.3	12.5	25	5.81
	40대	13.8	17.2	8.6	13.8	19	27.6	6.29
	50대	8.2	20.1	7.1	17.4	15.2	32.1	6.74
	60대 이상	17.2	23.0	9.2	14.9	9.2	26.4	5.83
학력	초졸 이하	21.4	35.7	7.1	0.0	7.1	28.6	4.21
	중졸	12.0	28.0	8.0	8.0	8.0	36.0	5.84
	고졸	11.0	20.7	7.9	17.7	11	31.7	6.74
	대졸 이상	10.9	15.6	8.8	19	19.7	25.9	6.34
수급 유형	수급자	12.2	20.9	8.7	13.9	12.1	32.2	6.40
	차상위계층	12.1	24.2	3.0	18.2	12.1	30.3	7.67
	해당없음	10.9	18.3	8.9	18.3	15.8	27.7	6.21

구분		1일	2일	3일	4일	5일	6일 이상	평균 일수
사업자 구분2	개인사업자	11.3	20.4	9.2	16.2	11.3	31.7	6.75
	법인사업자	11.5	19.2	7.7	17.3	16.3	27.9	6.18
기업 규모	1인 이상 3인 미만	5.4	23.9	4.3	16.3	17.4	32.6	7.05
	3인 이상 5인 미만	15.7	14.3	11.4	18.6	14.3	25.7	5.87
	5인 이상 10인 미만	13.8	24.5	6.4	14.9	12.8	27.7	5.94
	10인 이상 15인 미만	0.0	18.2	0.0	18.2	9.1	54.5	9.55
	15인 이상 30인 미만	0.0	25	12.5	25.0	12.5	25.0	6.00
	30인 이상	0.0	0.0	40.0	0.0	0.0	60.0	12.20
자활기업 최초 인정일	2010년 전	7.1	20.2	13.1	14.3	16.7	28.6	6.58
	2010년~2015년	11.3	19.6	5.2	15.5	16.5	32	6.08
	2016년~2020년	12.4	20.6	7.2	16.5	10.3	33	6.85
	2021년 이후	15.3	18.1	8.3	22.2	13.9	22.2	6.06

(5) 초과근무 시간

자활기업 대표자의 초과근무 시간에 대한 응답결과, 자활기업 대표자는 월평균 25.49시간 초과근무 하는 것으로 나타났다. 초과 근무시간은 10시간 이상 20시간 미만이 25.7%로 가장 높았으며, 다음으로 10시간 미만(22.3%), 20시간 이상 30시간 미만 (15.7%), 30시간 이상 40시간 미만(13.7%), 50시간 이상(12.6%), 40시간 이상 50시간 미만(10%) 순으로 나타났다. 성별로는 남성은 평균 26.09시간이며, 10시간 이상 20시간 미만이 25%로 가장 높게 나타났으며, 여성은 평균 24.85시간으로 남성과 마찬가지로 10시간 이상 20시간 미만이 26.5%로 가장 높게 나타났다. 연령별로는 50대가 평균 28.48시간으로 가장 높게 나타났다. 기업규모별로는 1인 이상 3인 미만 평균 28.87시간으로 가장 높게 나타났으며, 10인 이상 15인 미만 28.82시간, 30인 이상 28.8시간 순으로 나타났다.

〈표 IV-6〉 월 단위 초과 근무 시간

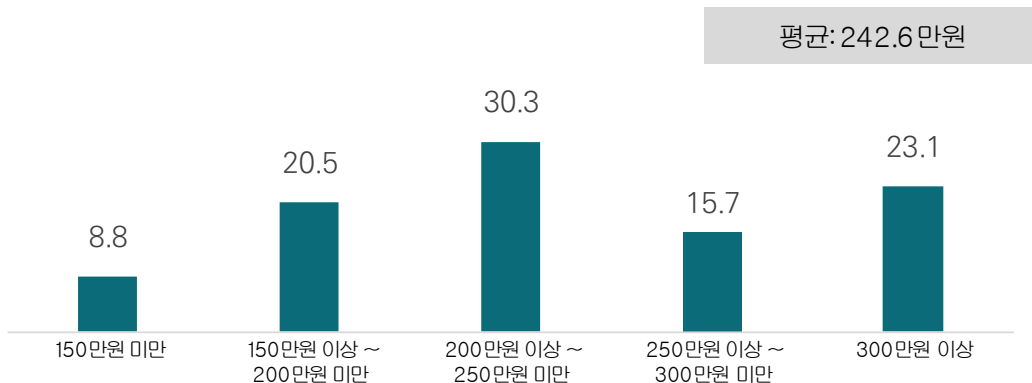
(단위 : %, 시간)

구분		10시간 미만	10시간 이상 ~20시간 미만	20시간 이상 ~30시간 미만	30시간 이상 ~40시간 미만	40시간 이상 ~50시간 미만	50시간 이상	평균 시간
전체		22.3	25.7	15.7	13.7	10	12.6	25.49
성별	남성	23.9	25.0	15.0	13.3	8.9	13.9	26.09
	여성	20.6	26.5	16.5	14.1	11.2	11.2	24.85
연령	20대	60.0	0.0	20.0	0.0	20.0	0.0	16.00
	30대	6.3	31.3	31.3	18.8	12.5	0.0	22.19
	40대	22.4	29.3	15.5	12.1	6.9	13.8	23.43
	50대	19.6	26.1	15.2	12.5	10.3	16.3	28.48
	60대 이상	28.7	23.0	13.8	17.2	10.3	6.9	21.70
학력	초졸 이하	50.0	28.6	14.3	0.0	7.1	0.0	13.00
	중졸	24.0	16.0	32.0	4.0	8.0	16.0	25.88
	고졸	20.7	26.8	16.5	14	10.4	11.6	26.07
	대졸 이상	21.1	25.9	12.2	16.3	10.2	14.3	25.97
수급 유형	수급자	26.9	22.6	17.4	7.8	12.2	13.1	25.60
	차상위계층	15.2	36.4	27.3	9.1	6.1	6.1	21.94
	해당없음	20.8	25.7	12.9	17.8	9.4	13.4	26.01
사업자 구분	개인사업자	25.4	24.6	15.5	12.7	9.2	12.7	25.95
	법인사업자	20.2	26.4	15.9	14.4	10.6	12.5	25.18
기업 규모	1인 이상 3인 미만	17.4	29.3	17.4	10.9	7.6	17.4	28.87
	3인 이상 5인 미만	30.0	21.4	17.1	15	7.1	9.3	22.54
	5인 이상 10인 미만	19.1	30.9	8.5	14.9	13.8	12.8	26.07
	10인 이상 15인 미만	9.1	9.1	27.3	27.3	9.1	18.2	28.82
	15인 이상 30인 미만	12.5	25.0	25.0	0.0	37.5	0.0	24.88
	30인 이상	0.0	20.0	40.0	0.0	20.0	20.0	28.80
최초 인정일	2010년 전	17.9	29.8	19.0	16.7	4.8	11.9	24.71
	2010년~2015년	17.5	25.8	10.3	17.5	13.4	15.5	28.49
	2016년~2020년	30.9	21.6	14.4	12.4	9.3	11.3	24.00
	2021년 이후	22.2	26.4	20.8	6.9	12.5	11.1	24.36

(6) 평균 임금

자활기업 대표자의 월평균 임금은 242.6만 원으로 나타났으며, 이중에서 200만 원이상 250만 원 미만인 30.3%, 300만 원 이상 23.1%, 150만 원 이상 200만 원 미만 20.5% , 250만 원 이상 300만 원 미만 15.7%, 150만 원 미만 8.8% 순으로 나타났다. 성별로는 남성이 253.48만 원, 여성이 230.03만 원으로 나타났다. 연령별로는 50대가 255.82만 원으로 가장 높았고, 20대가 203.77만 원으로 가장 낮게 나타났다. 수급유형별로는 해당없음이 276.06만 원으로 가장 높게 나타났으며, 차상위 계층 207.11만 원, 수급자가 197.50만 원으로 가장 낮게 나타났다. 사업자구분별로는 법인사업자가 267.347만 원, 개인사업자가 210.27만 원으로 나타났다. 기업규모별로 30인 이상이 324.5만 원으로 가장 높았고 다음으로 10인 이상 15인 미만이 313.3만 원이었으며, 1인 이상 3인 미만이 228.85만 원, 3인 이상 5인 미만이 228.67만 원으로 상대적으로 낮게 나타났다. 최초인정일별로는 2010년 이전 인정기업이 292.66만 원으로 가장 높게 나타났으며, 2021년 이후 인정기업이 214.81만 원으로 가장 낮게 나타났다.

[그림 IV-4] 평균 임금(월)



〈표 IV-7〉 평균 임금(월)

(단위 : %, 만원)

		150 만원 미만	10 만원 ~200만원 미만	200 만원 이상 ~250만원 미만	250 만원 이상 ~300만원 미만	300만원 이상	무응답	평균 임금
전체		8.8	20.5	30.3	15.7	23.1	1.6	242.60
성별	남성	7.2	18.3	28.4	17.4	27.2	1.5	253.48
	여성	10.7	23.1	32.4	13.8	18.3	1.7	230.03
연령	20대	0.0	45.5	45.5	9.1	0.0	0.0	203.27
	30대	3.7	14.8	33.3	29.6	18.5	0.0	246.37
	40대	10.7	21.4	35	13.6	18.4	1.0	231.97
	50대	7.5	21.1	25.6	14.9	28.6	2.3	255.82
	60대 이상	11.4	18.3	34.3	16.6	18.3	1.1	227.78
학력	초졸 이하	24.1	10.3	34.5	13.8	17.2	0.0	226.35
	중졸	12.7	25.5	32.7	16.4	10.9	1.8	212.03
	고졸	7.8	26	36.8	12.2	15.5	1.7	220.55
	대졸 이상	7.4	13.9	21.3	20.1	35.7	1.6	278.17
수급 유형	수급자	13.6	34.0	36.8	8.5	6.1	0.9	197.50
	차상위계층	9.7	32.3	32.3	11.3	9.7	4.8	207.11
	해당없음	5.7	10.3	26	20.9	35.7	1.4	276.06
사업자 구분	개인사업자	12.2	27.4	35.9	12.2	11.1	1.1	210.27
	법인사업자	6.2	15.3	26	18.4	32.2	2.0	267.47
기업 규모	1인 이상 3인 미만	11	20.1	32.3	15.2	18.3	3.0	228.85
	3인 이상 5인 미만	10.2	25.8	30.5	14.1	18.8	0.8	228.67
	5인 이상 10인 미만	5.5	16.6	28.8	18.4	28.8	1.8	263.66
	10인 이상 15인 미만	11.1	0.0	27.8	5.6	55.6	0.0	313.30
	15인 이상 30인 미만	0.0	7.7	38.5	30.8	23.1	0.0	262.82
	30인 이상	0.0	10.0	10.0	20.0	60.0	0.0	324.50
최초 인정일	2010년 전	4.6	8.5	22.3	16.9	46.2	1.5	292.66
	2010년~2015년	9.1	12.6	25.7	22.3	29.1	1.1	252.93
	2016년~2020년	15.8	26.1	31.5	12	12.5	2.2	217.60
	2021년 이후	3.0	34.8	42.2	11.1	7.4	1.5	214.81

2) 직무만족도

(1) 기대 수준

자활기업 대표자들은 현재 자활기업에 들어오기 전 기대 수준에 관하여 다음과 같이 응답하였다. 자활기업 대표자들은 업무강도를 4점 평균 중 2.78로 가장 높게 기대하였으며, 다음으로 고용 안정성(2.65점), 근로시간의 유연성(2.62점), 근무환경(2.54점), 복리후생(2.36점), 인사체계_직급/승진/평가(2.35점), 임금수준(2.17점) 순으로 나타났다. 성별로는 남성은 업무강도(2.75점), 고용안정성(2.66점), 근로시간의 유연성(2.65점) 순이었으며, 여성도 남성과 마찬가지로 업무강도(2.81점), 고용안정성(2.63점), 근로시간의 유연성(2.59점) 순으로 나타났다. 연령별로는 20대에서 근무환경(2.73점)이 가장 높게 나타났으며 업무강도(2.64점), 근로시간의 유연성(2.64점)순으로 나타났다. 기업규모별로는 10인 이상 15인미만, 15인 이상 30인 미만, 30인 이상인 기업에서 고용안정성이 각각 2.83점, 3점, 2.7점으로 가장 높은 기대수준을 보였다.

〈표 IV-8〉 자활기업에 들어오기 전 기대 수준 (4점 척도)

(단위 :점)

구분		임금 수준	근로 시간의 유연성	복리 후생	고용 안정성	업무 강도	인사체계 (직급/승진/평가)	근무 환경
전체		2.17	2.62	2.36	2.65	2.78	2.35	2.54
성별	남성	2.21	2.65	2.38	2.66	2.75	2.35	2.51
	여성	2.13	2.59	2.34	2.63	2.81	2.34	2.57
연령	20대	2.27	2.64	2.55	2.55	2.64	2.36	2.73
	30대	2.15	2.48	2.07	2.59	2.74	2.44	2.37
	40대	2.26	2.7	2.39	2.62	2.83	2.37	2.6
	50대	2.13	2.57	2.38	2.68	2.77	2.36	2.51
	60대 이상	2.19	2.67	2.35	2.63	2.78	2.3	2.55
학력	초졸 이하	2.14	2.79	2.38	2.69	2.55	2.31	2.62
	중졸	2.22	2.51	2.31	2.38	2.64	2.27	2.49
	고졸	2.18	2.64	2.39	2.7	2.81	2.36	2.58
	대졸 이상	2.16	2.6	2.34	2.65	2.81	2.34	2.48

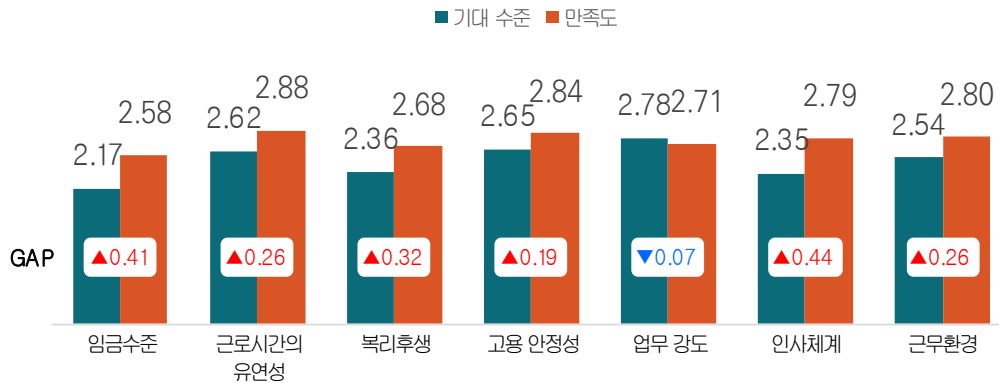
구분		임금 수준	근로 시간의 유연성	복지 후생	고용 안정성	업무 강도	인사체계 (직급/승진/평가)	근무 환경
수급 유형	수급자	2.15	2.58	2.37	2.63	2.81	2.36	2.67
	차상위계층	2.05	2.66	2.24	2.65	2.74	2.18	2.53
	해당없음	2.21	2.64	2.38	2.66	2.77	2.37	2.45
사업자 구분2	개인사업자	2.16	2.59	2.27	2.54	2.77	2.27	2.52
	법인사업자	2.19	2.65	2.43	2.73	2.79	2.4	2.55
기업 규모	1인 이상 3인 미만	2.1	2.53	2.29	2.53	2.7	2.32	2.46
	3인 이상 5인 미만	2.18	2.6	2.35	2.63	2.83	2.31	2.58
	5인 이상 10인 미만	2.23	2.73	2.4	2.75	2.82	2.42	2.55
	10인 이상 15인 미만	2.28	2.67	2.5	2.83	2.67	2.5	2.56
	15인 이상 30인 미만	2.23	2.85	2.85	3	2.85	2.31	2.62
	30인 이상	2.1	2.4	2.3	2.7	2.5	2.2	2.4
최초 인정일	2010년 전	2.25	2.65	2.45	2.75	2.88	2.39	2.45
	2010년~2015년	2.16	2.61	2.39	2.63	2.75	2.41	2.51
	2016년~2020년	2.16	2.67	2.3	2.57	2.74	2.31	2.53
	2021년 이후	2.13	2.54	2.32	2.69	2.77	2.27	2.67

(2) 만족도

자활기업에 들어온 후 자활기업 대표자의 만족도에 관해 근로시간의 유연성이 4점 평균 중 2.88점으로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 고용 안정성(2.84점), 근무환경(2.8점), 인사체계_직급/승진/평가(2.79점), 업무강도(2.71점), 복리후생(2.68점), 임금수준(2.58점) 순으로 나타났다. 성별로는 남성은 근로시간의 유연성(2.92점), 고용안정성(2.87점), 인사체계_직급/승진/평가(2.8점) 순으로 만족도를 보여주었으며, 여성은 근로시간의 유연성(2.85점), 고용안정성(2.81점), 근무환경(2.81점)순으로 만족도를 보여주었다. 연령별로는 20대에서 근무환경(3.18점)이 가장 높았으며, 복리후생(3점), 고용안정성(3점) 순으로 나타났다. 수급유형별로는 수급자에서 근무환경(2.88점)에 대한 만족도가 가장 높게 나타났다. 사업자 구분에서는 법인사업자에서 고용안정성(2.93)에 대한 만족도가 가장 높게 나타났다. 기업규모에서는 5인 이상 10인 미만, 30인이상 기업에서 고용안정성에 대한 만족도가 각각 2.94점, 3.1점으로 가장 높게 나타났다. 최초 인정일별로는 2010년 이전 인정기업에서 고용안정성(2.96점)에

대한 만족도가 가장 높게 나타났으며, 2010년 이후 인정기업에서는 근로시간의 유연성에 대한 만족도가 가장 높게 나타났다.

[그림 Ⅳ-5] 자활기업에 들어온 후 만족도 (4점 척도)



〈표 Ⅳ-9〉 자활기업에 들어온 후 만족도 (4점 척도)

(단위 : 점)

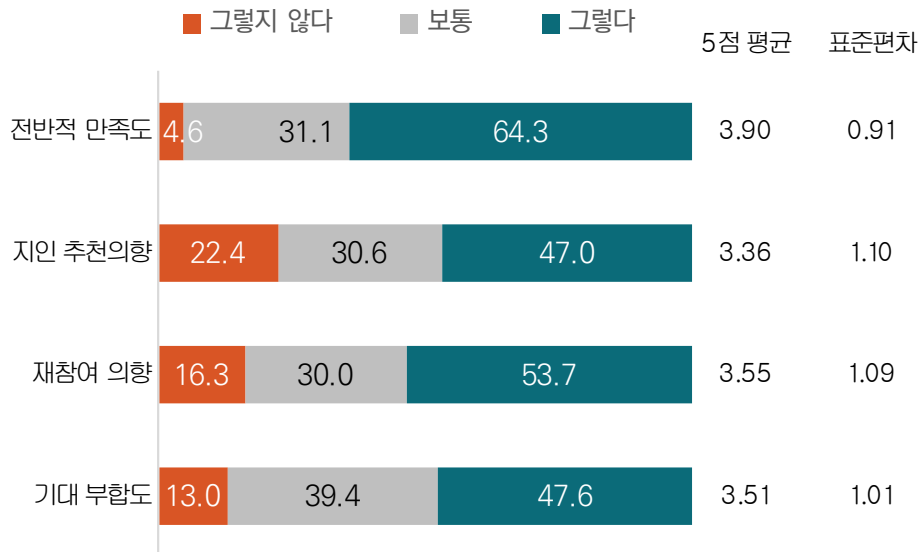
구분		임금 수준	근로 시간의 유연성	복리 후생	고용 안정성	업무 강도	인사 체계 (직급/승진/평가)	근무 환경
전체		2.58	2.88	2.68	2.84	2.71	2.79	2.8
성별	남성	2.59	2.92	2.71	2.87	2.75	2.80	2.78
	여성	2.56	2.85	2.65	2.81	2.66	2.78	2.81
연령	20대	2.73	3.09	3.00	3.00	2.82	2.82	3.18
	30대	2.48	2.78	2.70	2.74	2.70	2.78	2.74
	40대	2.58	2.90	2.77	2.83	2.72	2.83	2.8
	50대	2.58	2.87	2.68	2.85	2.69	2.78	2.77
	60대 이상	2.57	2.90	2.60	2.83	2.73	2.79	2.82
	초졸 이하	2.55	2.93	2.72	2.76	2.79	2.76	2.9
학력	중졸	2.60	2.85	2.60	2.58	2.76	2.67	2.8
	고졸	2.58	2.92	2.71	2.89	2.76	2.83	2.84
	대졸 이상	2.57	2.85	2.66	2.84	2.61	2.77	2.73

구분		임금 수준	근로 시간의 유연성	복리 후생	고용 안정성	업무 강도	인사 체계 (직급/승진/평가)	근무 환경
수급 유형	수급자	2.54	2.86	2.64	2.83	2.76	2.81	2.88
	차상위계층	2.35	2.94	2.63	2.77	2.66	2.77	2.68
	해당없음	2.64	2.89	2.71	2.86	2.68	2.78	2.77
사업자 구분	개인사업자	2.52	2.83	2.61	2.73	2.70	2.75	2.78
	법인사업자	2.62	2.92	2.73	2.93	2.71	2.82	2.81
기업 규모	1인 이상 3인 미만	2.57	2.85	2.68	2.8	2.73	2.79	2.84
	3인 이상 5인 미만	2.50	2.89	2.68	2.79	2.73	2.77	2.77
	5인 이상 10인 미만	2.66	2.91	2.69	2.94	2.66	2.8	2.80
	10인 이상 15인 미만	2.83	2.94	2.72	2.89	2.61	2.89	2.83
	15인 이상 30인 미만	2.85	2.92	2.69	2.77	2.85	2.85	2.62
	30인 이상	2.50	2.80	2.50	3.10	2.50	2.70	3.00
최 초 인정일	2010년 전	2.63	2.90	2.72	2.96	2.64	2.83	2.75
	2010년~2015년	2.61	2.91	2.66	2.81	2.67	2.76	2.75
	2016년~2020년	2.55	2.89	2.69	2.8	2.77	2.82	2.87
	2021년 이후	2.51	2.83	2.66	2.82	2.73	2.74	2.8

(3) 직장 만족도

자활기업 대표자의 직장 만족도에 대한 응답 결과는 다음과 같다. 직장 만족도는 ‘전반적으로 나의 직업에 만족한다’가 5점 기준 평균 3.9점으로 가장 높았으며, 다음으로 ‘나의 일에 대해 더 잘 알게 된 지금도 내가 만약 이 일을 다시 시작할 상황에 놓이면 이 일을 다시 할 것이다’(3.55점), ‘대체로 지금 내가 하는 일은 처음 일을 시작했을 때의 기대와 부합한다고 말할 수 있다’(3.51점), ‘친한 친구에게 이 일을 권하겠다’(3.36점) 순으로 나타났다. 연령별로는 30대에서 ‘전반적으로 나는 나의 직업에 만족한다’(3.63점)에 대한 만족도가 다른 연령대보다 낮게 나타났다.

[그림 IV-6] 직장 만족도



〈표 IV-10〉 직장 만족도

(단위 : 점)

		전반적으로 나는 나의 직업에 만족한다	만약 친한 친구가 나와 같은 일이 관심이 있다면, 나는 이 일을 권하겠다	나의 일에 대해 더 잘 알게 된 지금도, 내가 만약 이 일을 다시 시작할 상황에 놓이면, 이 일을 다시 할 것이다	대체로 지금 내가 하고있는 일은 처음 일을 시작했을 때의 기대와 부합한다고 말할 수 있다
전체		3.9	3.36	3.55	3.51
성별	남성	3.9	3.35	3.5	3.55
	여성	3.91	3.37	3.61	3.47
연령	20대	3.91	3.55	3.73	3.36
	30대	3.63	3	3.48	3.33
	40대	3.9	3.35	3.44	3.45
	50대	3.92	3.35	3.6	3.56
	60대 이상	3.91	3.42	3.54	3.5

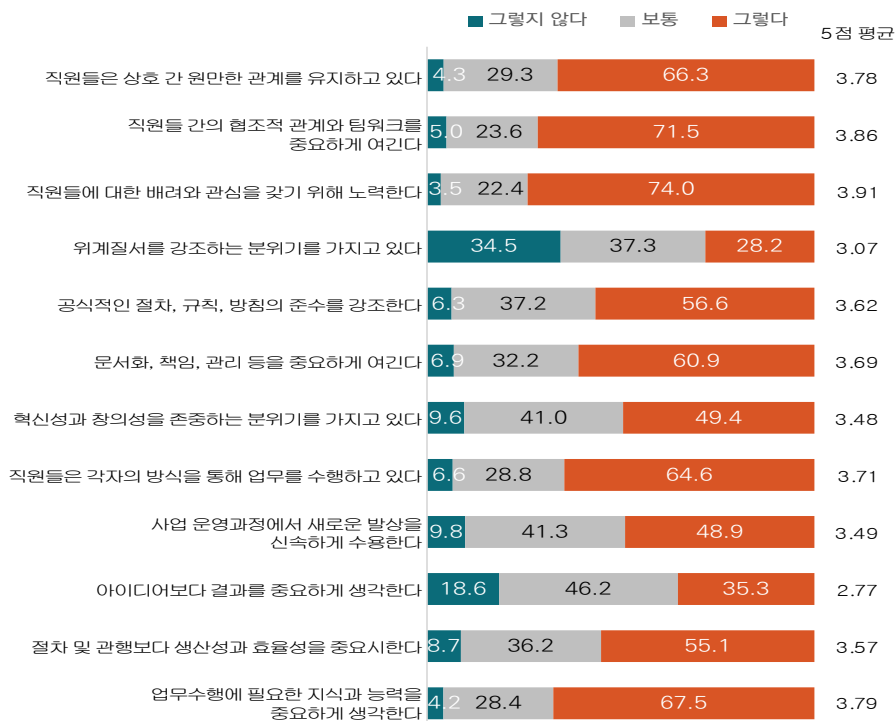
		전반적으로 나는 나의 직업에 만족한다	만약 친한 친구가 나와 같은 일이 관심이 있다면, 나는 이 일을 권하겠다	나의 일에 대해 더 잘 알게 된 지금도, 내가 만약 이 일을 다시 시작할 상황에 놓이면, 이 일을 다시 할 것이다	대체로 지금 내가 하고있는 일은 처음 일을 시작했을 때의 기대와 부합한다고 말할 수 있다
학력	초졸 이하	4.14	3.38	3.69	3.62
	중졸	3.98	3.44	3.44	3.47
	고졸	3.86	3.31	3.56	3.48
	대졸 이상	3.91	3.4	3.55	3.55
수급 유형	수급자	3.99	3.53	3.58	3.54
	차상위계층	3.81	3.42	3.52	3.45
	해당없음	3.86	3.32	3.5	3.52
사업자 구 분	개인사업자	3.82	3.26	3.42	3.38
	법인사업자	3.97	3.43	3.65	3.61
기업 규모	1인 이상 3인 미만	3.87	3.34	3.53	3.48
	3인 이상 5인 미만	3.88	3.29	3.5	3.43
	5인 이상 10인 미만	3.91	3.44	3.61	3.6
	10인 이상 15인 미만	4.11	3.28	3.67	3.83
	15인 이상 30인 미만	4.23	3.92	4.08	3.92
	30인 이상	4.2	3.3	3.4	3.6
최초 인정일	2010년 전	4.03	3.42	3.55	3.61
	2010년~2015년	3.82	3.28	3.53	3.53
	2016년~2020년	3.87	3.27	3.58	3.48
	2021년 이후	3.94	3.52	3.54	3.44

3. 자활기업 조직문화

1) 조직문화

자활기업 대표자들은 현재 자활기업의 조직문화에 대하여 다음과 같이 응답하였다. '우리 기업은 직원들에 대한 배려와 관심을 갖기 위해 노력한다'가 5점 기준 평균 3.91점으로 가장 높았으며, 다음으로는 '우리 자활기업은 직원들간의 협조적 관계와 팀워크를 중요하게 여긴다'(3.86점), '우리 자활기업은 업무수행에 필요한 지식과 능력을 중요하게 생각한다'(3.79점), '우리 자활기업의 직원들은 상호간 원만한 관계를 유지하고 있다'(3.78점), '우리 자활기업의 직원들은 각자의 방식을 통해 업무를 수행하고 있다'(3.71점), '우리 자활기업은 문서화, 책임, 관리등을 중요하게 생각한다'(3.69점) 순으로 나타났다. 한편, '우리 자활기업은 아이디어보다 결과를 중요하게 생각한다'(2.77점)가 가장 낮게 나타났다.

[그림 IV-7] 자활기업 조직문화



〈표 IV-11〉 자활기업 조직문화

(단위 : 점)

구분		우리 자활기업의 직원들은 상호 간 원만한 관계를 유지하고 있다	우리 자활기업은 직원들 간의 협조적 관계와 팀워크를 중요하게 여긴다	우리 자활기업은 직원들에 대한 배려와 관심을 갖기 위해 노력한다	우리 자활기업은 위계질서를 강조하는 분위기를 가지고 있다	우리 자활기업은 공식적인 절차, 규칙, 방침의 준수를 강조한다	우리 자활기업은 문서화, 책임, 관리 등을 중요하게 여긴다	우리 자활기업은 혁신성과 창의성을 존중하는 분위기를 가지고 있다	우리 자활기업의 직원들은 각자의 방식을 통해 업무를 수행하고 있다	우리 자활기업은 사업 운영과정에서 새로운 발상을 신속하게 수용한다	우리 자활기업은 아이디어보다 결과를 중요하게 생각한다	우리 자활기업은 절차 및 관행보다 생산성과 효율성을 중요시한다	우리 자활기업은 업무수행에 필요한 지식과 능력을 중요하게 생각한다
전체		3.78	3.86	3.91	3.07	3.62	3.69	3.48	3.71	3.49	2.77	3.57	3.79
성별	남성	3.80	3.88	3.94	3.09	3.61	3.66	3.50	3.7	3.49	2.78	3.56	3.82
	여성	3.75	3.84	3.87	3.04	3.63	3.74	3.46	3.72	3.48	2.76	3.57	3.77
연령	20대	3.82	3.91	4.00	2.55	4.18	4.09	3.82	4.00	3.91	2.36	3.27	3.91
	30대	3.56	3.74	3.67	3.26	3.44	3.48	3.37	3.67	3.37	2.89	3.37	3.63
	40대	3.95	4.03	4.00	2.98	3.72	3.69	3.62	3.76	3.57	2.75	3.74	3.83
	50대	3.78	3.86	3.88	3.14	3.58	3.69	3.44	3.68	3.45	2.81	3.59	3.78
	60대 이상	3.71	3.79	3.93	3.00	3.63	3.71	3.46	3.72	3.49	2.73	3.47	3.82
학력	초졸 이하	3.55	3.52	3.83	3.03	3.69	3.59	3.31	3.69	3.48	2.52	3.79	3.86
	중졸	3.93	4.00	4.04	2.75	3.71	3.69	3.65	3.85	3.53	2.55	3.55	3.8
	고졸	3.75	3.85	3.92	3.04	3.66	3.73	3.49	3.72	3.51	2.76	3.53	3.79
	대졸 이상	3.80	3.89	3.87	3.18	3.55	3.66	3.44	3.67	3.45	2.86	3.59	3.79

IV. 자활기업 대표자 실태조사 결과

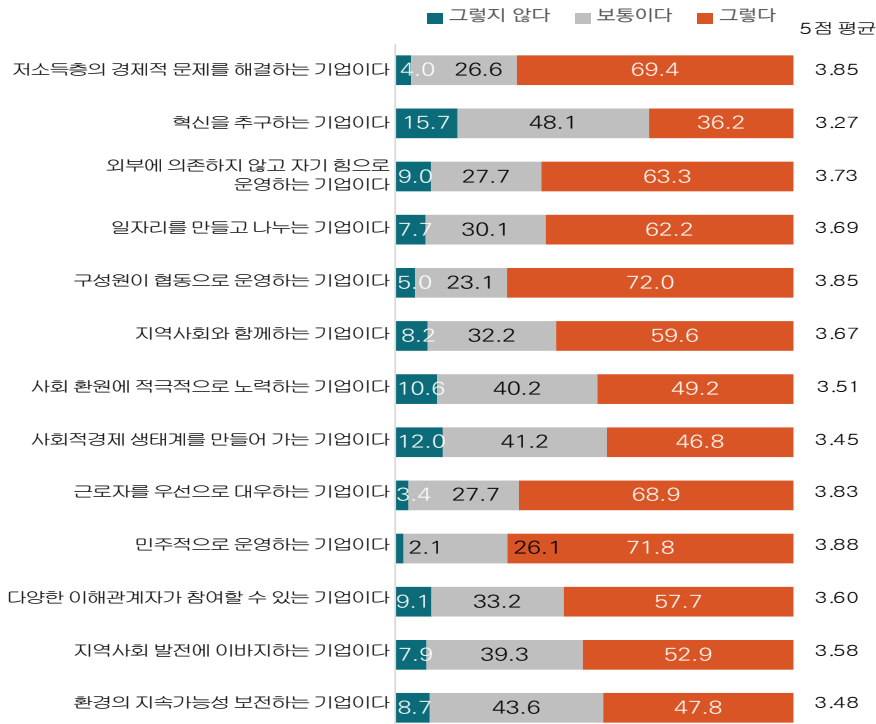
구분		우리 자활기업의 직원들은 상호 간 원만한 관계를 유지하고 있다	우리 자활기업은 직원들 간의 협조적 관계와 팀워크를 중요하게 여긴다	우리 자활기업은 직원들에 대한 배려와 관심을 갖기 위해 노력한다	우리 자활기업은 위계질서를 강조하는 분위기를 가지고 있다	우리 자활기업은 공식적인 절차, 규칙, 방침의 준수를 강조한다	우리 자활기업은 문서화, 책임, 관리 등을 중요하게 여긴다	우리 자활기업은 혁신성과 창의성을 존중하는 분위기를 가지고 있다	우리 자활기업의 직원들은 각자의 방식을 통해 업무를 수행하고 있다	우리 자활기업은 사업 운영과정에서 새로운 발상을 신속하게 수용한다	우리 자활기업은 아이디어보다 결과를 중요하게 생각한다	우리 자활기업은 절차 및 관행보다 생산성과 효율성을 중요시한다	우리 자활기업은 업무수행에 필요한 지식과 능력을 중요하게 생각한다
수급 유형	수급자	3.74	3.88	3.96	3.01	3.72	3.79	3.51	3.71	3.57	2.75	3.61	3.84
	차상위계층	3.81	3.94	3.9	3.13	3.55	3.61	3.35	3.74	3.5	2.89	3.48	3.68
	해당없음	3.79	3.84	3.87	3.09	3.57	3.65	3.48	3.71	3.43	2.76	3.55	3.79
사업자 구분	개인사업자	3.69	3.8	3.86	3.08	3.65	3.72	3.47	3.63	3.46	2.78	3.53	3.71
	법인사업자	3.84	3.91	3.94	3.06	3.60	3.67	3.48	3.77	3.51	2.76	3.59	3.86
기업 규모	1인 이상 3인 미만	3.77	3.9	3.96	2.99	3.62	3.68	3.59	3.74	3.62	2.74	3.56	3.79
	3인 이상 5인 미만	3.74	3.84	3.89	3.07	3.63	3.71	3.45	3.66	3.49	2.77	3.57	3.78
	5인 이상 10인 미만	3.81	3.85	3.86	3.14	3.60	3.67	3.44	3.72	3.37	2.78	3.58	3.77
	10인 이상 15인 미만	3.94	3.83	4.11	3.00	3.83	3.89	3.39	3.72	3.56	2.78	3.56	4.11
	15인 이상 30인 미만	3.85	4.15	3.92	2.92	3.69	3.62	3.62	4.00	3.31	2.92	3.62	4.00
	30인 이상	3.80	3.80	3.80	3.50	3.30	3.80	3.20	3.80	3.40	2.80	3.50	3.70
자활기업 최초 인정일	2010년 전	3.86	3.93	3.97	3.05	3.63	3.71	3.47	3.65	3.45	2.71	3.52	3.82
	2010년~2015년	3.77	3.89	3.86	3.16	3.59	3.66	3.46	3.76	3.5	2.81	3.59	3.82
	2016년~2020년	3.78	3.83	3.85	3.03	3.57	3.70	3.43	3.70	3.42	2.82	3.49	3.74
	2021년 이후	3.70	3.81	3.99	3.02	3.72	3.72	3.59	3.72	3.61	2.71	3.70	3.79

4. 자활기업 사회적 가치

1) 사회적 가치

자활기업 대표자들이 생각하는 자활기업의 사회적 가치에 대해 살펴보면, ‘민주적으로 운영하는 기업이다’가 5점기준 평균 3.88점으로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 ‘수급자, 차상위자 등 저소득층의 경제적 문제를 해결하는 기업이다’(3.85점), ‘구성원이 협동으로 운영하는 기업이다’(3.85점), ‘근로자를 우선으로 대우하는 기업이다’(3.83점), ‘외부에 의존하지 않고 자기 힘으로 운영하는 기업이다’(3.73점), ‘일자리 만들고 나누는 기업이다’(3.69점), ‘지역사회와 함께하는 기업이다’(3.67점), ‘다양한 이해관계자가 참여할 수 있는 기업이다’(3.6점), ‘지역사회 발전에 이바지하는 기업이다’(3.58점) 순으로 나타났다. 반면, ‘혁신을 추구하는 기업이다’는 5점 기준 평균 3.27점으로 가장 낮게 나타났다.

[그림 IV-8] 자활기업의 사회적 가치 동의 정도



〈표 IV-12〉 자활기업의 사회적 가치 동의 정도

(단위 점)

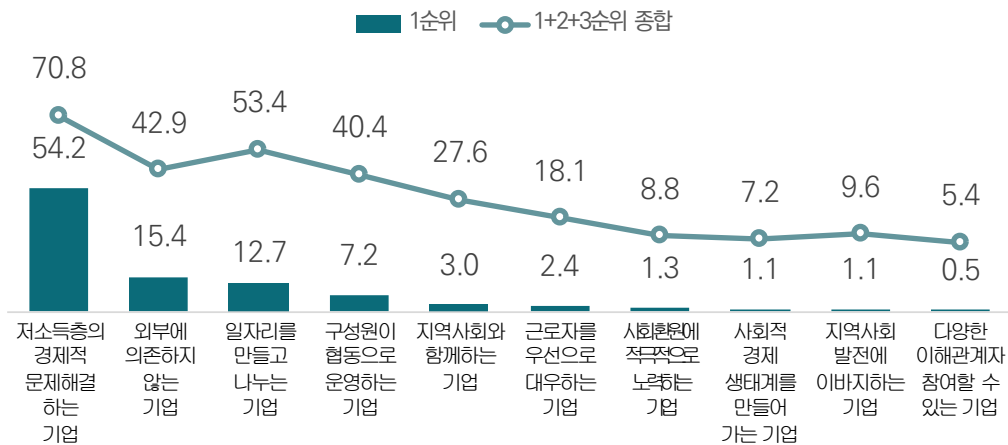
		수급자, 차상위자 등 저소득층 의 경제적 문제를 해결하는 기업이다	혁신을 추구하는 기업이다	외부에 의존하지 않고 자기 힘으로 운영하는 기업이다	일자리를 만들고 나누는 기업이다	구성원이 협동으로 운영하는 기업이다	지역 사회와 함께하는 기업이다	사회 환원에 적극적 으로 노력하는 기업이다	사회적 경제 생태계를 만들어 가는 기업이다	근로자를 우선으로 대우하는 기업이다	민주적 으로 운영하는 기업이다	다양한 이해관계 자가 참여할 수 있는 기업이다	지역사회 발전에 이바지 하는 기업이다	환경의 지속 가능성 보전하는 기업이다
전체		3.85	3.27	3.73	3.69	3.85	3.67	3.51	3.45	3.83	3.88	3.60	3.58	3.48
성별	남성	3.90	3.25	3.70	3.64	3.84	3.62	3.50	3.42	3.82	3.89	3.62	3.60	3.46
	여성	3.80	3.30	3.77	3.75	3.86	3.72	3.51	3.47	3.84	3.87	3.59	3.57	3.51
연령	20대	3.82	3.27	3.64	3.73	4.18	4.00	3.55	3.73	3.91	3.73	4.00	3.91	3.55
	30대	3.70	3.04	3.52	3.74	3.56	3.22	3.37	3.30	3.59	3.41	3.41	3.33	3.22
	40대	3.86	3.27	3.65	3.57	3.90	3.59	3.5	3.46	3.96	4.02	3.73	3.66	3.52
	50대	3.89	3.32	3.78	3.74	3.85	3.71	3.55	3.50	3.85	3.92	3.64	3.61	3.54
	60대 이상	3.80	3.23	3.74	3.67	3.84	3.67	3.45	3.35	3.75	3.81	3.48	3.52	3.40
학력	초졸 이하	4.03	2.83	3.31	3.48	3.48	3.59	3.38	3.21	3.83	3.62	3.21	3.38	3.24
	중졸	3.69	3.33	3.76	3.56	3.96	3.82	3.55	3.47	3.80	3.78	3.60	3.49	3.62
	고졸	3.81	3.26	3.68	3.59	3.83	3.55	3.42	3.37	3.78	3.86	3.55	3.51	3.46
	대졸 이상	3.91	3.33	3.84	3.88	3.89	3.79	3.62	3.56	3.9	3.95	3.72	3.72	3.51

		수급자, 차상위자 등 저소득층 의 경제적 문제를 해결하는 기업이다	혁신을 추구하는 기업이다	외부에 의존하지 않고 자기 힘으로 운영하는 기업이다	일자리를 만들고 나누는 기업이다	구성원이 협동으로 운영하는 기업이다	지역 사회와 함께하는 기업이다	사회 환경에 적극적 으로 노력하는 기업이다	사회적 경제 생태계를 만들어 가는 기업이다	근로자를 우선으로 대우하는 기업이다	민주적 으로 운영하는 기업이다	다양한 이해관계 자가 참여할 수 있는 기업이다	지역사회 발전에 이바지 하는 기업이다	환경의 지속 가능성 보전하는 기업이다
수급 유형	수급자	3.87	3.28	3.64	3.58	3.84	3.57	3.42	3.34	3.83	3.92	3.60	3.53	3.55
	차상위계층	3.85	3.27	3.77	3.56	3.77	3.53	3.42	3.26	3.69	3.79	3.45	3.40	3.34
	해당없음	3.83	3.27	3.78	3.78	3.87	3.75	3.57	3.54	3.85	3.87	3.63	3.65	3.47
사업자 구분	개인사업자	3.71	3.16	3.64	3.42	3.71	3.43	3.27	3.2	3.63	3.74	3.36	3.35	3.37
	법인사업자	3.96	3.36	3.80	3.9	3.96	3.84	3.69	3.64	3.98	3.98	3.79	3.76	3.57
기업 규모	1인 이상 3인 미만	3.81	3.27	3.75	3.62	3.76	3.64	3.47	3.45	3.77	3.87	3.63	3.54	3.55
	3인 이상 5인 미만	3.83	3.27	3.68	3.59	3.83	3.58	3.46	3.34	3.75	3.80	3.46	3.54	3.44
	5인 이상 10인 미만	3.90	3.26	3.75	3.77	3.97	3.69	3.51	3.50	3.97	3.99	3.74	3.63	3.43
	10인 이상 15인 미만	4.11	3.56	3.83	4.39	3.83	4.28	4.00	3.94	4.11	3.94	3.94	4.00	3.72
	15인 이상 30인 미만	3.85	3.38	4.00	4.31	3.92	4.15	3.92	3.62	4.00	4.00	3.92	3.77	3.62
	30인 이상	3.80	3.20	3.90	4.40	3.80	4.20	3.90	4.00	3.90	3.80	3.60	3.90	3.80
최초 인정일	2010년 전	3.91	3.31	3.95	3.93	3.91	3.95	3.68	3.61	3.98	3.93	3.72	3.79	3.52
	2010년~2015년	3.85	3.28	3.86	3.73	3.86	3.66	3.55	3.50	3.86	3.89	3.59	3.63	3.54
	2016년~2020년	3.80	3.16	3.55	3.50	3.80	3.58	3.4	3.28	3.72	3.84	3.49	3.41	3.39
	2021년 이후	3.87	3.39	3.60	3.69	3.84	3.53	3.43	3.44	3.81	3.87	3.66	3.56	3.50

2) 자활기업 운영에 가장 중요한 사회적 가치

자활기업 대표자들이 응답한 자활기업 운영에 가장 중요한 가치 순위는 다음과 같다. ‘수급자, 차상위자 등 저소득층의 경제적 문제를 해결하는 기업’이 70.8%로 가장 높았으며, 다음으로 ‘일자리를 만들고 나누는 기업’(53.4%), ‘외부에 의존하지 않고 자기 힘으로 운영하는 기업’(42.9%), ‘구성원이 협동으로 운영하는 기업’(40.4%), ‘지역사회와 함께하는 기업’(27.6%), ‘근로자는 우선으로 대우하는 기업’(18.1%), 지역사회발전에 이바지하는 기업(9.6%), ‘사회환원에 적극적으로 노력하는 기업’(8.8%) 순으로 나타났다. 기업규모별로는 10인 이상 기업의 경우 ‘일자리를 만들고 나누는 기업’이 가장 높게 나타났다. (10인 이상 15인 미만(77.8%), 15인 이상 30인 미만(76.9%), 30인 이상(80%))

[그림 IV-9] 자활기업 운영에 중요한 가치



〈표 IV-13〉 자활기업 운영에 중요한 가치

(단위 : %)

		수급자, 차상위자 등 저소득층 의 경제적 문제를 해결하는 기업	혁신을 추구하는 기업	외부에 의존하지 않고 자기 힘으로 운영하는 기업	일자리를 만들고 나누는 기업	구성원이 협동으로 운영하는 기업	지역 사회와 함께하는 기업	사회 환원에 적극적 으로 노력하는 기업	사회적 경제 생태계를 만들어 가는 기업	근로자를 우선으로 대우하는 기업	민주적 으로 운영하는 기업	다양한 이해관계 자가 참여할 수 있는 기업	지역사회 발전에 이바지하 는 기업	환경의 지속 가능성 보전하는 기업
전체		70.8	2.1	42.9	53.4	40.4	27.6	8.8	7.2	18.1	8.2	5.4	9.6	5.4
성별	남성	73.1	3.3	40.4	51.8	38.6	29.0	9.3	8.7	17.4	7.8	4.8	10.8	5.1
	여성	68.3	0.7	45.9	55.2	42.4	25.9	8.3	5.5	19	8.6	6.2	8.3	5.9
연령	20대	81.8	0.0	27.3	36.4	27.3	36.4	27.3	9.1	36.4	9.1	9.1	0.0	0.0
	30대	74.1	7.4	44.4	51.9	48.1	18.5	3.7	7.4	18.5	7.4	3.7	7.4	7.4
	40대	80.6	1.0	40.8	44.7	35.0	28.2	10.7	6.8	18.4	9.7	5.8	9.7	8.7
	50대	68.2	1.9	40.6	55.5	40.9	29.2	9.1	7.1	16.2	7.5	5.8	11.7	6.2
	60대 이상	68.6	2.3	49.1	56.0	42.3	25.1	6.9	7.4	20.0	8.6	4.6	6.9	2.3
학력	초졸 이하	82.8	0.0	48.3	55.2	37.9	20.7	6.9	10.3	27.6	0.0	0.0	6.9	3.4
	중졸	74.5	3.6	56.4	43.6	32.7	29.1	7.3	0.0	20.0	7.3	5.5	9.1	10.9
	고졸	72.6	3.0	42.2	52.0	45.3	27	7.1	6.1	17.2	7.1	6.1	9.8	4.4
	대졸 이상	66.4	0.8	40.2	57.0	36.5	28.7	11.5	9.8	17.6	10.7	5.3	9.8	5.7

IV. 자활기업 대표자 실태조사 결과

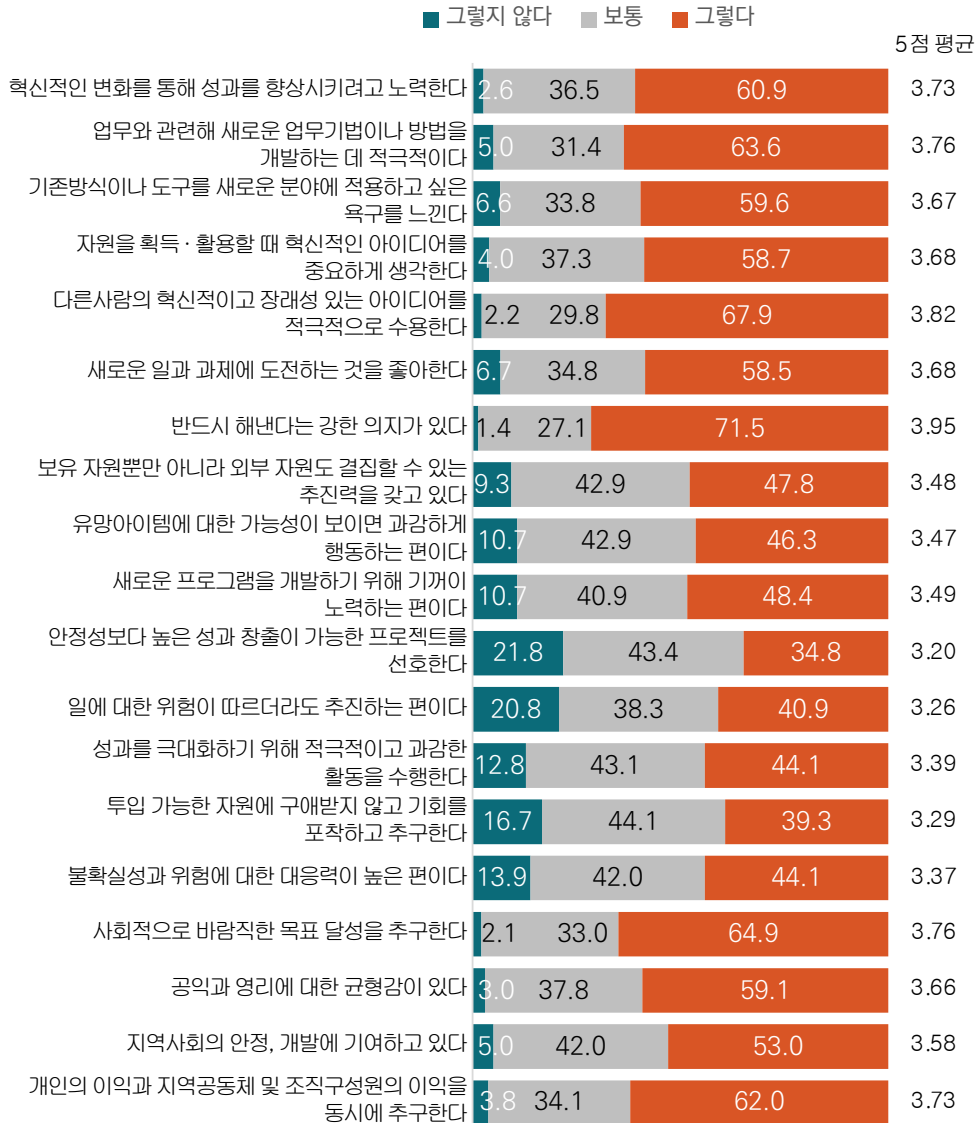
		수급자, 차상위자 등 저소득층의 경제적 문제를 해결하는 기업	혁신을 추구하는 기업	외부에 의존하지 않고 자기 힘으로 운영하는 기업	일자리를 만들고 나누는 기업	구성원이 협동으로 운영하는 기업	지역 사회와 함께하는 기업	사회 환원에 적극적으로 노력하는 기업	사회적 경제 생태계를 만들어 가는 기업	근로자를 우선으로 대우하는 기업	민주적으로 운영하는 기업	다양한 이해관계자가 참여할 수 있는 기업	지역사회 발전에 이바지하는 기업	환경의 지속 가능성 보전하는 기업
수급 유형	수급자	82.6	2.8	42.9	51.0	38.2	25.9	6.1	6.1	18.4	6.1	5.2	9.0	5.7
	차상위계층	71.0	1.6	67.7	43.5	53.2	8.1	11.3	1.6	16.1	8.1	3.2	8.1	6.5
	해당없음	63.7	1.7	38.6	56.6	39.4	32.0	10.0	8.9	18.3	9.4	6.0	10.3	5.1
사업자 구분2	개인사업자	71.9	1.9	51.1	48.5	42.2	26.3	7.0	5.2	16.3	7.8	5.2	10.0	6.7
	법인사업자	70.1	2.3	36.7	57.1	39.0	28.5	10.2	8.8	19.5	8.5	5.6	9.3	4.5
기업 규모	1인 이상 3인 미만	67.7	2.4	52.4	51.8	42.7	25.6	9.8	5.5	15.9	9.8	4.3	8.5	3.7
	3인 이상 5인 미만	74.2	1.6	41.4	51.2	39.8	29.3	9.8	5.1	18.8	7.0	5.5	9.0	7.4
	5인 이상 10인 미만	71.2	3.1	39.9	52.1	44.2	23.3	6.1	11.7	19.0	9.2	4.9	11.7	3.7
	10인 이상 15인 미만	61.1	0.0	33.3	77.8	22.2	50.0	0.0	11.1	16.7	0.0	11.1	11.1	5.6
	15인 이상 30인 미만	76.9	0.0	23.1	76.9	23.1	23.1	15.4	0.0	30.8	7.7	7.7	7.7	7.7
	30인 이상	40.0	0.0	20.0	80.0	10.0	50.0	20.0	20.0	10.0	10.0	20.0	10.0	10.0
최초 인정일	2010년 전	55.4	1.5	41.5	60.0	39.2	40.8	7.7	7.7	19.2	10.8	4.6	8.5	3.1
	2010년~2015년	65.1	1.1	50.3	59.4	34.9	22.9	10.3	8.6	20.6	8.6	5.1	8.0	5.1
	2016년~2020년	79.3	2.2	38	46.7	47.3	27.2	6.0	5.4	15.2	8.7	6.0	11.4	6.5
	2021년 이후	81.5	3.7	41.5	48.1	39.3	21.5	11.9	7.4	17.8	4.4	5.9	10.4	6.7

5. 자활기업 기업가 정신

1) 기업가정신

자활기업 대표자가 동의하는 기업가정신은 ‘반드시 해낸다는 강한 의지가 있다’가 5점기준 평균 3.95점으로 가장 높게 나타났다. 다음으로 ‘다른 사람의 혁신적이고 장래성 있는 아이디어를 중요하게 생각한다’ (3.82점), ‘나의 업무와 관련하여 새로운 업무기법이나 방법을 개발하는 데 적극적이다’(3.76점), ‘조직의 구성원으로서 사회적으로 바람직한 목표 달성을 추구한다’(3.76점), ‘업무와 관련해 새로운 업무기법이나 방법을 개발하는 데 적극적이다’(3.76점), ‘개인의 이익과 지역공동체 및 조직구성원의 이익을 동시에 추구한다’(3.73점), ‘혁신적인 변화를 통해 성과를 향상시킬려고 노력한다’(3.73점), ‘새로운 일과 과제에 도전하는 것을 좋아한다’(3.68점), ‘지원을 획득, 활용할 때 혁신적인 아이디어를 중요하게 생각한다’(3.68점), ‘기존의 방식이나 도구를 새로운 분야에 적용하고 싶은 욕구를 느낀다’(3.67점), ‘공익과 영리에 대한 균형감이 있다’(3.66점), ‘지역사회의 안정, 개발에 기여하고 있다’(3.58점) 순으로 나타났다. 반면, ‘안정성보다 높은 성과 창출이 가능한 프로젝트를 선호한다’가 5점 기준 평균 3.2점으로 가장 낮게 나타났다.

[그림 IV-10] 기업가 정신



〈표 IV-14〉 기업가 정신

(단위 : 점)

		나는 혁신적인 변화를 통해 성과를 향상시키려고 노력한다	나는 나의 업무와 관련해 새로운 업무기법이나 방법을 개발하는 데 적극적이다	나는 기존방식이나 도구를 새로운 분야에 적용하고 싶은 욕구를 느낀다	나는 자원을 활용 할 때 혁신적인 아이디어를 중요하게 생각한다	나는 다른 사람의 혁신적이고 장래성 있는 아이디어를 적극적으로 수용한다	나는 새로운 일과 과제에 도전하는 것을 좋아한다	나는 반드시 해낸다는 강한 의지가 있다	나는 보유 자원 뿐만 아니라 외부 자원도 결집할 수 있는 추진력을 갖고 있다	나는 유망한 아이템에 대한 가능성이 보이면 과감하게 행동하는 편이다	나는 새로운 프로그램 개발하기 위해 노력하는 편이다	나는 안정성보다 높은 성과 창출이 가능한 프로젝트를 선호한다	나는 해야 할 일에 대해 위험이 따르더라도 추진하는 편이다	나는 성과를 극대화하기 위해 적극적이고 과감한 활동을 수행한다	나는 투입 가능한 자원에 구애받지 않고 기회를 포착하고 추구한다	나는 불확실성과 위험에 대한 대응력이 높다	나는 조직의 구성원으로서 사회적으로 바람직한 목표를 추구한다	나는 조직의 구성원으로서 공익과 영리에 대한 균형감이 있다	나는 조직의 구성원으로서 지역사회 회의 안정, 개발에 기여하고 있다	나는 개인의 이익과 지역공동체 및 조직구성원의 이익을 동시에 추구한다
전체		3.73	3.76	3.67	3.68	3.82	3.68	3.95	3.48	3.47	3.49	3.20	3.26	3.39	3.29	3.37	3.76	3.66	3.58	3.73
성별	남성	3.74	3.77	3.70	3.69	3.84	3.71	3.94	3.52	3.49	3.46	3.22	3.27	3.38	3.28	3.42	3.78	3.68	3.61	3.78
	여성	3.71	3.74	3.64	3.68	3.80	3.65	3.96	3.42	3.44	3.52	3.17	3.25	3.40	3.31	3.31	3.75	3.64	3.55	3.67
연령	20대	3.73	3.82	3.55	3.36	3.55	3.64	4.00	3.45	3.64	3.73	3.55	3.55	3.55	3.27	3.36	3.64	3.27	3.45	3.64
	30대	3.63	3.52	3.63	3.48	3.81	3.56	4.04	3.44	3.37	3.41	2.96	2.96	3.19	3.00	3.26	3.70	3.59	3.33	3.56
	40대	3.72	3.78	3.69	3.71	3.84	3.65	3.86	3.45	3.51	3.55	3.34	3.30	3.46	3.36	3.46	3.80	3.65	3.51	3.72
	50대	3.76	3.81	3.72	3.74	3.87	3.74	3.97	3.51	3.52	3.54	3.19	3.28	3.43	3.34	3.40	3.82	3.71	3.69	3.79
	60대 이상	3.69	3.69	3.58	3.61	3.74	3.63	3.93	3.45	3.37	3.35	3.15	3.23	3.30	3.21	3.29	3.66	3.61	3.49	3.66
학력	초졸 이하	3.38	3.45	3.48	3.41	3.52	3.45	3.79	3.14	3.17	3.24	3.07	3.21	3.17	3.03	3.07	3.59	3.38	3.48	3.45
	중졸	3.73	3.76	3.65	3.67	3.75	3.80	4.07	3.38	3.44	3.38	3.20	3.25	3.35	3.22	3.16	3.58	3.47	3.45	3.75
	고졸	3.73	3.72	3.6	3.65	3.79	3.58	3.92	3.44	3.44	3.4	3.16	3.20	3.33	3.26	3.31	3.70	3.59	3.48	3.65
	대졸 이상	3.76	3.83	3.78	3.76	3.91	3.81	3.96	3.59	3.55	3.64	3.26	3.34	3.50	3.37	3.52	3.90	3.82	3.75	3.85

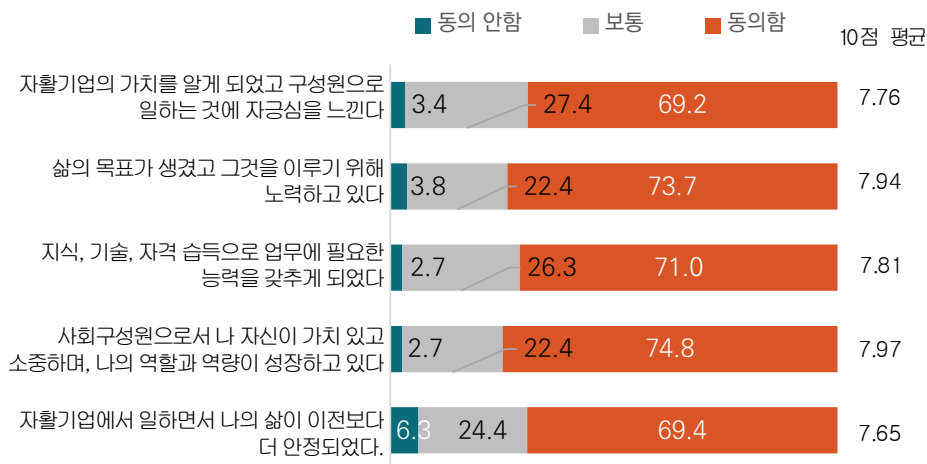
IV. 자활기업 대표자 실태조사 결과

		나는 혁신적인 변화를 통해 성과를 향상시키려고 노력한다	나는 나의 업무와 관련해 새로운 업무기법이나 방법을 개발하는 데 적극적이다	나는 기존방식이나 도구를 새로운 분야에 적용하고 욕구를 느낀다	나는 자원을 할 때 혁신적인 아이디어를 중요하게 생각한다	나는 다른 사람의 이고 장래성 있는 아이디어를 적극적으로 수용한다	나는 새로운 일과 과제에 도전하는 것을 좋아한다	나는 반드시 해낸다는 강한 의지가 있다	나는 보유 자원 뿐만 아니라 외부 자원도 결집할 수 추진력을 갖고 있다	나는 유망아이템에 대한 가능성이 보이면 과감하게 행동하는 편이다	나는 새로운 프로그램 개발하기 위해 노력하는 편이다	나는 안정성보다 높은 성과 창출이 가능한 프로젝트를 선호한다	나는 해야 할 일에 대해 위험이 따르더라도 추진하는 편이다	나는 성과를 극대화하기 위해 적극적이고 과감한 활동을 수행한다	나는 투입 가능한 자원에 구애받지 않고 기회를 포착하고 추구한다	나는 불확실성과 위험에 대한 대응력이 높고 편이다	나는 조직의 구성원으로서 사회적으로 바람직한 목표를 추구한다	나는 조직의 구성원으로서 공익과 영리에 대한 균형감이 있다	나는 조직의 구성원으로서 지역사회 회의 안정, 개발에 기여하고 있다	나는 개인의 이익과 지역공동체 및 조직구성원의 이익을 동시에 추구한다
수급 유형	수급자	3.78	3.77	3.64	3.70	3.85	3.72	4.02	3.45	3.51	3.51	3.24	3.28	3.44	3.35	3.37	3.75	3.64	3.51	3.66
	차상위계층	3.73	3.69	3.65	3.69	3.76	3.65	3.95	3.37	3.45	3.47	3.10	3.15	3.40	3.18	3.29	3.68	3.56	3.50	3.71
	해당없음	3.69	3.76	3.69	3.67	3.81	3.67	3.90	3.51	3.45	3.48	3.19	3.27	3.36	3.27	3.38	3.79	3.69	3.64	3.77
사업자 구분	개인사업자	3.68	3.63	3.54	3.63	3.73	3.59	3.91	3.36	3.39	3.35	3.23	3.30	3.40	3.27	3.33	3.65	3.51	3.45	3.59
	법인사업자	3.76	3.85	3.77	3.72	3.89	3.76	3.97	3.56	3.54	3.59	3.18	3.23	3.38	3.31	3.40	3.85	3.78	3.68	3.83
기업 규모	1인 이상 3인 미만	3.78	3.80	3.77	3.77	3.86	3.75	3.89	3.49	3.55	3.52	3.24	3.31	3.41	3.31	3.38	3.72	3.63	3.52	3.67
	3인 이상 5인 미만	3.69	3.73	3.57	3.64	3.79	3.63	3.98	3.49	3.46	3.45	3.19	3.22	3.38	3.30	3.38	3.75	3.61	3.54	3.65
	5인 이상 10인 미만	3.71	3.74	3.66	3.64	3.80	3.68	3.98	3.45	3.40	3.48	3.17	3.28	3.40	3.26	3.35	3.78	3.74	3.64	3.86
	10인 이상 15인 미만	3.89	3.78	4.00	3.72	3.83	3.61	3.94	3.78	3.61	3.56	3.17	3.22	3.39	3.28	3.39	3.94	3.89	4.00	3.94
	15인 이상 30인 미만	3.92	3.77	3.85	3.92	4.23	3.85	3.85	3.08	3.46	3.77	3.38	3.31	3.38	3.54	3.46	3.92	3.77	3.62	3.85
	30인 이상	3.40	3.90	3.80	3.60	3.80	3.90	3.40	3.3	3.2	3.70	3.10	3.10	3.10	3.00	3.10	4.10	3.80	3.80	4.00
자활 기업 최초 인정일	2010년 전	3.72	3.78	3.68	3.69	3.85	3.62	3.92	3.55	3.36	3.49	3.19	3.24	3.46	3.29	3.36	3.87	3.79	3.81	3.84
	2010년~2015년	3.71	3.79	3.78	3.67	3.82	3.70	3.93	3.52	3.46	3.41	3.14	3.26	3.33	3.25	3.35	3.74	3.69	3.59	3.78
	2016년~2020년	3.64	3.63	3.51	3.57	3.71	3.55	3.89	3.34	3.39	3.4	3.10	3.17	3.32	3.20	3.30	3.66	3.52	3.42	3.58
	2021년 이후	3.87	3.87	3.75	3.85	3.95	3.90	4.07	3.54	3.7	3.71	3.42	3.40	3.50	3.47	3.50	3.84	3.69	3.57	3.76

2) 자활기업에서 일하며 느낀 변화

자활기업 대표자가 자활기업에서 일하며 느낀 변화에 대해 살펴본 결과 ‘사회구성원으로서 나 자신이 가치 있고 소중하며, 나의 역할과 역량이 성장하고 있다’가 10점 기준 평균 7.97점으로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 ‘자활기업에서 일하면서 삶의 목표가 생겼고, 그것을 이루기 위해 노력하고 있다’(7.94점), ‘지식, 기술, 자격 습득으로 업무에 필요한 능력을 갖추게 되었다’(7.81점), ‘자활기업의 가치를 알게 되었고 그 구성원으로 일하는 것에 자긍심을 느낀다’(7.76점), ‘자활기업에서 일하면서 나의 삶이 이전보다 더 안정되었다’(7.65점) 순으로 나타났다. 연령별로는 20대, 30대에서 변화에 대한 응답이 다른 연령대에 비해 상대적으로 낮게 나타났다. 기업규모별로는 10인 이상 15인 미만, 15인 이상 30인 미만의 기업에서 변화에 대한 응답이 다른 규모의 기업에 비해 상대적으로 낮게 나타났다.

[그림 IV-11] 자활기업에서 일하며 느끼는 변화



〈표 Ⅳ-15〉 자활기업에서 일하며 느낀 변화

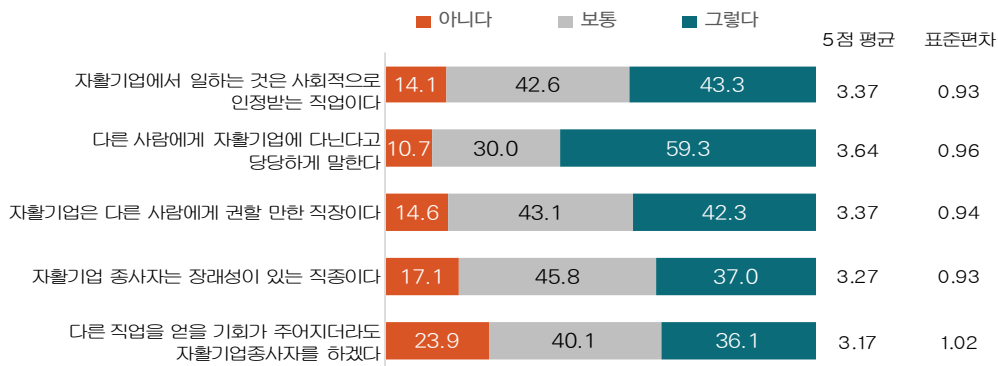
(단위 : 점)

		자활기업의 가치를 알게 되었고 그 구성원으로 일하는 것에 자긍심을 느낀다	자활기업에서 일하면서 삶의 목표가 생겼고 그것을 이루기 위해 노력하고 있다	지식, 기술, 자격 습득으로 업무에 필요한 능력을 갖추게 되었다	사회구성원으로서 나 자신이 가치 있고 소중하며, 나의 역할과 역량이 성장하고 있다	자활기업에서 일하면서 나의 삶이 이전보다 더 안정되었다
전체		7.76	7.94	7.81	7.97	7.65
성별	남성	7.78	7.89	7.78	7.95	7.62
	여성	7.73	8.01	7.85	8.00	7.69
연령	20대	5.73	6.27	5.64	6.36	5.18
	30대	6.78	6.93	7.56	7.30	6.56
	40대	7.82	7.96	7.79	7.89	7.24
	50대	7.87	8.10	7.95	8.09	7.88
	60대 이상	7.81	7.93	7.76	8.01	7.82
학력	초졸 이하	7.34	7.38	7.48	7.45	7.45
	중졸	7.87	8.35	7.93	8.29	7.89
	고졸	7.55	7.89	7.62	7.78	7.57
	대졸 이상	8.04	7.99	8.06	8.18	7.72
수급 유형	수급자	7.66	8.06	7.71	7.93	7.65
	차상위계층	7.53	7.85	7.71	7.76	7.32
	해당없음	7.86	7.89	7.89	8.03	7.71
사업자 구분	개인사업자	7.38	7.72	7.48	7.63	7.37
	법인사업자	8.05	8.12	8.06	8.23	7.87
기업 규모	1인 이상 3인 미만	7.63	7.85	7.87	7.93	7.52
	3인 이상 5인 미만	7.62	7.85	7.73	7.84	7.48
	5인 이상 10인 미만	7.93	8.1	7.79	8.06	7.88
	10인 이상 15인 미만	8.56	8.61	8.56	9.00	8.67
	15인 이상 30인 미만	8.77	8.77	8.08	8.62	8.69
	30인 이상	8.00	7.10	7.80	7.70	7.30
자활기업 최초 인정일	2010년 전	7.99	8.00	8.28	8.34	8.01
	2010년~2015년	7.86	7.94	7.85	8.1	7.60
	2016년~2020년	7.54	7.83	7.54	7.61	7.50
	2021년 이후	7.69	8.06	7.68	7.93	7.59

3) 자긍심

자활기업 대표자들이 자활기업에서 일하며 느끼는 자긍심에 대해 살펴본 결과 ‘다른 사람에게 자활기업에 다닌다고 당당하게 말한다’가 5점 기준 평균 3.64점으로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 ‘자활기업에서 일하는 것은 사회적으로 인정받는 직업이다’(3.37점), ‘자활기업은 다른 사람에게 권할 만한 직장이다’(3.37점), ‘자활기업 종사자는 장래성이 있는 직종이다’(3.27점), ‘다른 직업을 얻을 기회가 주어진더라도 자활기업 종사자를 하겠다’(3.17점) 순으로 나타났다. 연령별로는 20대에서 ‘자활기업에서 일하는 것은 사회적으로 인정받는 직업이다’(3.73점)가 가장 높게 나타났다.

[그림 IV-12] 자활기업에서 일하며 느낀 자긍심



〈표 IV-16〉 자활기업에서 일하며 느낀 자긍심

(단위 : 점)

구분		자활기업에서 일하는 것은 사회적으로 인정받는 직업이다	다른 사람에게 자활기업에 다닌다고 당당하게 말한다	자활기업은 다른 사람에게 권할 만한 직장이다	자활기업 종사자는 장래성이 있는 직종이다	다른 직업을 얻을 기회가 주어진더라도 자활기업종사자를 하겠다
전체		3.37	3.64	3.37	3.27	3.17
성별	남성	3.33	3.62	3.33	3.23	3.14
	여성	3.41	3.66	3.42	3.31	3.21
연령	20대	3.73	3.55	3.18	3.27	3.27
	30대	3.19	3.37	3.11	3.26	3.15

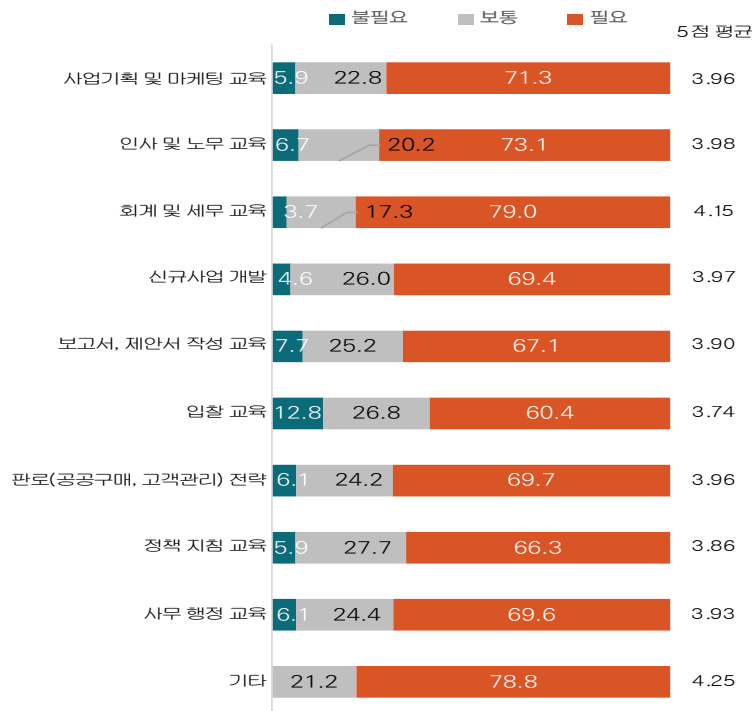
구분		자활기업에서 일하는 것은 사회적으로 인정받는 직업이다	다른 사람에게 자활기업에 다닌다고 당당하게 말한다	자활기업은 다른 사람에게 권할 만한 직장이다	자활기업 종사자는 장래성이 있는 직종이다	다른 직업을 얻을 기회가 주어지더라도 자활기업종사 자를 하겠다
	40대	3.19	3.41	3.24	3.02	3.11
	50대	3.41	3.76	3.40	3.33	3.19
	60대 이상	3.41	3.61	3.45	3.30	3.19
학력	초졸 이하	3.28	3.72	3.52	3.38	3.38
	중졸	3.38	3.62	3.36	3.29	3.09
	고졸	3.45	3.57	3.38	3.28	3.15
	대졸 이상	3.27	3.70	3.35	3.23	3.19
수급 유형	수급자	3.41	3.53	3.38	3.26	3.16
	차상위계층	3.34	3.34	3.27	3.21	2.85
	해당없음	3.35	3.75	3.39	3.28	3.24
사업자 구분2	개인사업자	3.33	3.46	3.30	3.22	3.07
	법인사업자	3.40	3.77	3.43	3.3	3.25
기업 규모	1인 이상 3인 미만	3.27	3.54	3.33	3.24	3.10
	3인 이상 5인 미만	3.41	3.58	3.32	3.22	3.16
	5인 이상 10인 미만	3.38	3.74	3.43	3.31	3.21
	10인 이상 15인 미만	3.67	4.06	3.78	3.61	3.72
	15인 이상 30인 미만	3.54	4.00	3.92	3.77	3.23
	30인 이상	3.00	3.80	3.20	2.90	3.10
자활기업 최초 인정일	2010년 전	3.45	3.76	3.48	3.36	3.18
	2010년~2015년	3.33	3.69	3.33	3.28	3.23
	2016년~2020년	3.35	3.58	3.35	3.17	3.18
	2021년 이후	3.36	3.52	3.35	3.29	3.07

6. 자활기업 교육 훈련 및 복리후생 제도 요구

1) 교육 필요성

자활기업 대표자들이 느끼는 교육의 필요성에 대하여 살펴본 결과, 기타(4.35/5.0) 다음으로 '회계 및 세무교육'이 5점 기준 평균 4.15점으로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 '인사 및 노무교육'(3.98점), '신규사업 개발'(3.97점), '사업기획 및 마케팅 교육'(3.96점), '판로(공공구매, 고객관리)전략'(3.96점), '사무행정 교육'(3.93점), '보고서, 제안서 작성교육'(3.9점), '정책지침교육'(3.86점), '입찰교육'(3.74점) 순으로 나타났다. 기타는 '컴퓨터 활용 등 실무역량 강화교육', '기본소양교육(인성, 예절등)', '서비스교육(CS)' 등의 요구가 나타났다. 성별로는 남성, 여성 모두 회계 및 세무교육이 가장 높게 나타났다. 연령별로는 40대가 다른 연령에 비해 높게 나타났으며, 학력별로는 대졸 이상이 높게 나타났다. 법인사업자가 개인사업자에 비해 상대적으로 높게 나타났으며, 규모별로는 10인 이상 기업이 10인 미만보다 교육의 필요성이 높게 나타났다.

[그림 IV-13] 자활기업 교육의 필요성



〈표 IV-17〉 자활기업 교육의 필요성

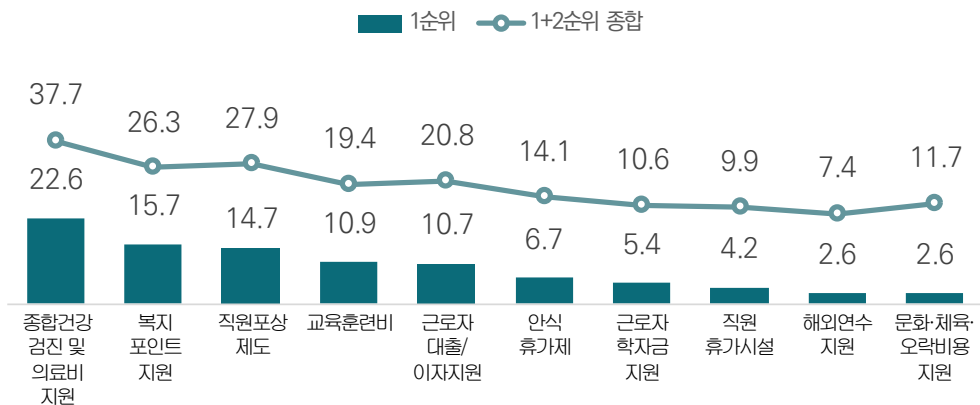
(단위 : 점)

구분		사업 기획 및 마케팅 교육	인사 및 노무 교육	회계 및 세무 교육	신규 사업 개발	보고서, 제안서 작성 교육	입찰 교육	판로 (공공 구매, 고객 관리) 전략	정책 지침 교육	사무 행정 교육	기타
전체		3.96	3.98	4.15	3.97	3.90	3.74	3.96	3.86	3.93	4.35
성별	남성	3.88	3.91	4.09	3.93	3.81	3.78	3.89	3.84	3.88	4.35
	여성	4.05	4.06	4.22	4.01	4.00	3.69	4.05	3.88	3.98	4.36
연령	20대	3.27	3.36	4.18	3.73	3.55	3.18	3.36	3.18	3.45	5.00
	30대	3.52	3.78	4.11	3.85	3.7	3.48	3.59	3.52	3.63	5.00
	40대	4.04	4.05	4.17	4.13	4.06	3.98	4.19	4.04	4.06	4.07
	50대	4.05	4.04	4.19	3.99	3.97	3.77	4.04	3.92	4.02	4.44
	60대 이상	3.87	3.9	4.09	3.88	3.74	3.63	3.78	3.75	3.77	4.27
학력	초졸 이하	3.76	3.62	3.93	3.69	3.62	3.76	3.76	3.69	3.9	4.00
	중졸	3.82	3.96	4.09	3.91	3.87	3.75	3.96	3.78	3.85	4.63
	고졸	3.90	3.91	4.11	3.88	3.84	3.62	3.88	3.76	3.87	4.20
	대졸 이상	4.09	4.11	4.25	4.13	4.01	3.89	4.09	4.02	4.02	4.47
수급 유형	수급자	3.98	3.99	4.12	3.96	3.87	3.68	3.97	3.82	3.95	4.36
	차상위계층	4.02	3.98	4.27	3.95	3.84	3.56	3.92	3.77	3.9	4.33
	해당없음	3.94	3.97	4.15	3.98	3.93	3.81	3.97	3.90	3.92	4.35
사업자 구분	개인사업자	3.74	3.73	4.03	3.75	3.7	3.5	3.78	3.72	3.79	4.22
	법인사업자	4.13	4.17	4.25	4.14	4.05	3.93	4.10	3.97	4.04	4.42
기업 규모	1인 이상 3인 미만	3.95	3.95	4.07	4.02	3.85	3.75	3.96	3.82	3.95	4.26
	3인 이상 5인 미만	3.91	3.91	4.14	3.89	3.85	3.69	3.91	3.88	3.89	4.36
	5인 이상 10인 미만	3.99	4.04	4.19	4.02	3.99	3.82	4.00	3.88	3.98	4.45
	10인 이상 15인 미만	4.11	4.33	4.39	4.06	4.06	3.94	4.17	4.00	3.94	4.33
	15인 이상 30인 미만	4.46	4.31	4.38	3.92	4.00	3.69	4.15	3.69	4.08	3.50
	30인 이상	4.10	4.20	4.30	4.10	4.10	3.40	4.00	3.80	3.70	4.50
자활 기업 최초 인정일	2010년 전	4.01	4.08	4.22	4.10	3.98	3.83	4.06	3.95	3.95	4.43
	2010년~2015년	3.88	3.90	4.10	3.88	3.89	3.69	3.83	3.88	3.89	4.33
	2016년~2020년	3.97	3.92	4.12	3.94	3.86	3.76	3.98	3.77	3.92	4.27
	2021년 이후	4.01	4.06	4.20	4.00	3.88	3.71	4.01	3.87	3.96	4.40

2) 복리후생제도

자활기업 대표자들이 생각하는 종사자 처우개선을 위한 복리후생 제도에 대해 살펴보면, 1순위는 종합 건강검진 및 의료비 지원이 22.6%로 가장 높고, 다음으로 복지포인트 지원(15.1%), 직원포상제도(14.7%), 교육훈련비(보수교육비)(10.9%) 등의 순으로 나타났다. 1+2순위 종합은 종합건강검진 및 의료비지원이 37.7%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 직원포상제도(27.9%), 복지포인트지원(26.3%), 근로자대출/이자지원(20.8%), 교육훈련비(보수교육비)(19.4%), 안식휴가제(장기근속휴가제)(14.1%)순으로 나타났다. 반면, 휴양시설 지원(6.6%), 유급병가제(6.4%)는 가장 낮게 나타났다.

[그림 IV-14] 종사자 처우개선을 위한 복리후생제도 우선순위 종합



〈표 IV-18〉 종사자 처우개선을 위한 복리후생제도 우선순위 종합

(단위 : %)

구분		복지 포인트 지원	종합건강 검진 및 의료비 지원	안식 휴가제 (장기 근속 휴가제)	해외연수 지원	근로자 대출 /이자 지원	직원포상 제도	근로자 학자금 지원	직원 휴게 시설	유급 병가제	교육 훈련비 (보수교 육비)	문화· 체육· 오락 비용 지원	휴양시설 지원
전체		26.3	37.7	14.1	7.4	20.8	27.9	10.6	9.9	6.4	19.4	11.7	6.6
성별	남성	24.9	38.0	13.5	6.9	22.8	28.1	10.5	9.6	5.7	19.5	12	7.2
	여성	27.9	37.2	14.8	7.9	18.6	27.6	10.7	10.3	7.2	19.3	11.4	5.9
연령	20대	18.2	45.5	9.1	9.1	0.0	36.4	9.1	27.3	9.1	18.2	18.2	0.0
	30대	29.6	25.9	25.9	7.4	22.2	29.6	7.4	18.5	7.4	0.0	11.1	11.1
	40대	27.2	35.0	11.7	9.7	20.4	27.2	14.6	9.7	4.9	20.4	11.7	6.8
	50대	24.0	36.7	14.6	7.1	22.1	29.5	11.0	9.1	4.9	21.8	10.4	7.5
	60대 이상	29.7	42.3	13.1	6.3	20.0	24.6	8.0	9.1	9.7	17.7	13.7	4.6
학력	초졸 이하	41.4	41.4	6.9	10.3	20.7	24.1	3.4	3.4	10.3	24.1	10.3	3.4
	중졸	21.8	47.3	7.3	1.8	5.5	32.7	10.9	14.5	10.9	27.3	10.9	9.1
	고졸	27.0	41.2	13.5	3.7	23.6	28.7	11.1	8.8	4.4	16.2	13.5	6.8
	대졸 이상	24.6	30.7	17.2	12.7	20.9	26.2	10.7	11.1	7.4	20.9	9.8	6.1
수급 유형	수급자	24.0	40.1	11.8	3.3	26.0	30.7	10.8	9.9	6.6	15.6	12.7	7.1
	차상위계층	24.2	46.8	16.1	4.8	17.7	27.4	14.5	4.8	11.3	17.7	6.5	8.1
	해당없음	28.0	34.6	15.1	10.3	18.3	26.3	9.7	10.9	5.4	22.0	12.0	6.0

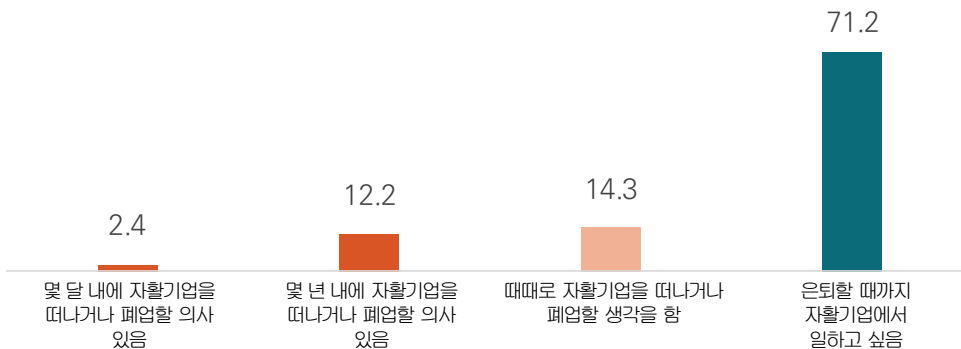
구분		복지 포인트 지원	종합건강 검진 및 의료비 지원	안식 휴가제 (장기 근속 휴가제)	해외연수 지원	근로자 대출 /이자 지원	직원포상 제도	근로자 학자금 지원	직원 휴게 시설	유급 병가제	교육 훈련비 (보수교 육비)	문화· 체육· 오락 비용 지원	휴양시설 지원
사업자 구분2	개인사업자	29.3	41.5	11.5	5.2	25.6	28.5	11.9	6.3	7.0	14.4	12.2	5.9
	법인사업자	24.0	34.7	16.1	9.0	17.2	27.4	9.6	12.7	5.9	23.2	11.3	7.1
기업 규모	1인 이상 3인 미만	26.2	49.4	7.3	3.7	24.4	25.0	13.4	7.9	5.5	17.7	11.6	7.3
	3인 이상 5인 미만	27.0	35.9	15.2	7.8	20.7	27.7	10.5	10.2	7.0	21.1	11.7	3.9
	5인 이상 10인 미만	24.5	27.0	19.6	9.8	20.2	28.8	9.8	8.6	6.1	20.2	11	11.7
	10인 이상 15인 미만	44.4	44.4	11.1	16.7	0.0	33.3	5.6	16.7	5.6	5.6	16.7	0.0
	15인 이상 30인 미만	7.7	53.8	7.7	7.7	7.7	46.2	0.0	30.8	7.7	23.1	7.7	0.0
	30인 이상	30.0	30.0	20.0	0.0	30.0	30.0	0.0	20.0	10.0	10.0	20.0	0.0
자활 기업 최초 인정일	2010년 전	26.2	36.2	22.3	11.5	18.5	23.8	6.2	9.2	6.2	22.3	13.8	3.8
	2010년~2015년	28.6	36	13.1	9.1	20.6	27.4	10.9	8.0	3.4	21.7	14.3	6.3
	2016년~2020년	27.7	46.7	12.5	6.0	20.1	22.8	12	10.3	7.1	18.5	6.5	8.7
	2021년 이후	21.5	28.9	9.6	3.0	24.4	39.3	12.6	12.6	9.6	14.8	13.3	6.7

7. 폐업(이직) 의사 및 지속가능성

1) 폐업(이직) 의향

자활기업 대표자 중 현재 일하고 있는 자활기업에서 폐업(이직)할 의향에 대하여 ‘나는 은퇴할 때까지 이 자활기업에서 일하고 싶다’가 71.2%로 가장 높게 나타났다. 반면에 ‘나는 때때로 이 자활기업을 떠날 생각을 한다’(14.3%), ‘앞으로 몇 년내에 나는 이 자활기업을 떠날 의사가 있다’(12.2%), ‘앞으로 몇 달내에 나는 이 자활기업을 떠날 의사가 있다’(2.4%) 등의 이직 의향을 보여 주었다. 연령별로는 20대와 30대에서 ‘나는 때때로 자활기업을 떠날 생각을 한다’가 각각 36.4%, 29.6%, ‘앞으로 몇 년이내에 나는 이 자활기업을 떠날 의사가 있다’가 각각 9.1%, 22.2%로 다른 연령대에 비해 높게 나타났다. 수급유형별로는 차상위계층이 다른 유형에 비해 이직 의향이 높은 것으로 나타났다. 사업자유형별로는 개인사업자가 법인사업자에 비해 이직 의향이 높은 것으로 나타났다.

[그림 IV-15] 이직 의향



〈표 IV-19〉 이직 의향

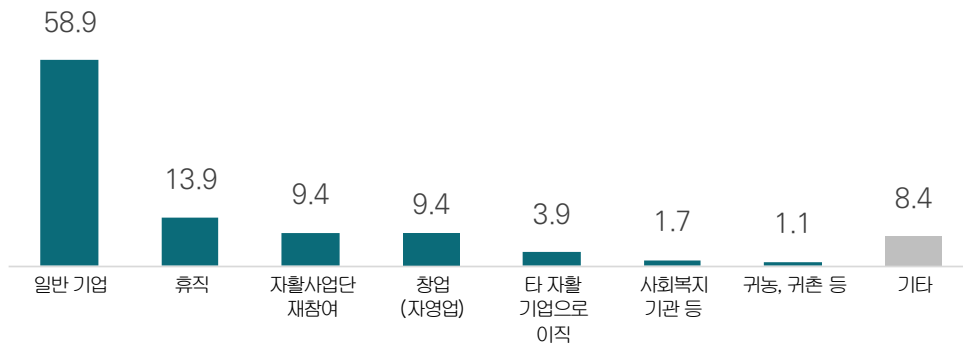
(단위 : %)

구분		앞으로 몇 달 내에 나는 이 자활기업을 떠날 의사가 있다	앞으로 몇 년 내에 나는 이 자활기업을 떠날 의사가 있다	나는 때때로 이 자활기업을 떠날 생각을 한다	나는 은퇴할 때까지 이 자활기업에서 일하고 싶다
전체		2.4	12.2	14.3	71.2
성별	남성	1.8	11.1	14.4	72.8
	여성	3.1	13.4	14.1	69.3
연령	20대	9.1	9.1	36.4	45.5
	30대	0.0	22.2	29.6	48.1
	40대	3.9	19.4	17.5	59.2
	50대	1.9	11.7	13.6	72.7
	60대 이상	2.3	7.4	9.7	80.6
	초졸 이하	0.0	10.3	17.2	72.4
학력	중졸	0.0	9.1	20.0	70.9
	고졸	3.0	11.5	13.5	72
	대졸 이상	2.5	13.9	13.5	70.1
수급 유형	수급자	1.9	15.6	12.7	69.8
	차상위계층	4.8	14.5	19.4	61.3
	해당없음	2.3	9.7	14.3	73.7
사업자 구분 ²	개인사업자	4.4	13.7	17.4	64.4
	법인사업자	0.8	11	11.9	76.3
기업 규모	1인 이상 3인 미만	2.4	9.8	12.8	75.0
	3인 이상 5인 미만	3.5	14.1	14.8	67.6
	5인 이상 10인 미만	1.2	13.5	16.6	68.7
	10인 이상 15인 미만	0.0	5.6	11.1	83.3
	15인 이상 30인 미만	0.0	0.0	0.0	100.0
	30인 이상	0.0	10.0	10.0	80.0
자활 기업 최초 인정일	2010년 전	0.8	6.2	10.0	83.1
	2010년~2015년	0.6	12.6	18.9	68.0
	2016년~2020년	5.4	13.6	12.0	69.0
	2021년 이후	2.2	15.6	15.6	66.7

2) 폐업(이직)시 가고 싶은 기관

자활기업 대표자들이 폐업(이직)을 생각할 때 가고 싶은 기관에 관해서는 일반기업이 58.9%로 가장 높았으며, 다음으로 휴직 13.9%, 자활사업단 재참여 9.4%, 자영업 창업 9.4% 순으로 나타났다. 여성의 경우 남성에 비해 휴직(19.1%)이 상대적으로 높았으며, 연령별로는 30대에서 자영업 창업 28.6%, 60대이상에서 휴직 26.5%로 다른 연령대에 비해 높게 나타났다. 학력별로는 초졸 이하가 휴직 37.5%로 높게 나타났으며, 수급유형별로는 차상위계층이 자영업 창업 16.7%로 다른 유형에 비해 높게 나타났다. 기업 규모별로는 10인이상 15인미만 기업에서 사회복지기관 33.3%, 30인이상 기업에서 휴직 50%로 다른 규모 기업에 비해 높게 나타났다.

[그림 IV-16] 이직을 생각할 때 가고 싶은 기관



〈표 IV-20〉 이직을 생각할 때 가고 싶은 기관

(단위 : %)

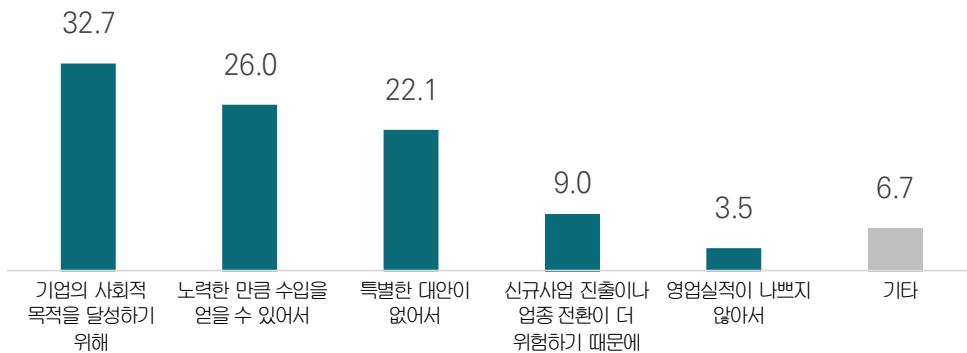
구분		일반 기업	타 자활기업 으로 이직	자활 사업단 재참여	기타	창업 (자영업)	사회복지 기관 등(사회 복지, 요양 보호)	귀농, 귀촌 등	휴직
전체		58.9	3.9	9.4	1.7	9.4	1.7	1.1	13.9
성별	남성	64.8	3.3	8.8	2.2	9.9	0.0	2.2	8.8
	여성	52.8	4.5	10.1	1.1	9.0	3.4	0.0	19.1
연령	20대	83.3	0.0	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	30대	57.1	0.0	0.0	0.0	28.6	0.0	0.0	14.3
	40대	59.5	4.8	9.5	2.4	11.9	4.8	0.0	7.1
	50대	58.3	3.6	11.9	1.2	8.3	1.2	2.4	13.1
	60대 이상	55.9	5.9	5.9	2.9	2.9	0.0	0.0	26.5
학력	초졸 이하	50.0	0.0	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0	37.5
	중졸	75.0	0.0	6.3	0.0	0.0	0.0	0.0	18.8
	고졸	57.8	4.8	13.3	2.4	8.4	1.2	0.0	12
	대졸 이상	57.5	4.1	5.5	1.4	13.7	2.7	2.7	12.3
수급 유형	수급자	59.4	3.1	11.0	1.6	4.7	0.0	1.6	18.8
	차상위계층	45.8	0.0	25	0.0	16.7	4.2	0.0	8.3
	해당없음	62.0	5.4	4.3	2.2	10.9	2.2	1.1	12
사업자 구분2	개인사업자	62.5	3.1	12.5	2.1	9.4	0.0	0.0	10.4
	법인사업자	54.8	4.8	6	1.2	9.5	3.6	2.4	17.9
기업 규모	1인 이상 3인 미만	65.9	2.4	12.2	0.0	7.3	0.0	0.0	12.2
	3인 이상 5인 미만	49.4	4.8	13.3	2.4	13.3	1.2	0.0	15.7
	5인 이상 10인 미만	68.6	3.9	2.0	2.0	5.9	2.0	3.9	11.8
	10인 이상 15인 미만	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0
	30인 이상	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0
자활 기업 최초 인정일	2010년 이전	63.6	0.0	4.5	4.5	13.6	0.0	0.0	13.6
	2010년~2015년	62.5	5.4	3.6	1.8	8.9	1.8	1.8	14.3
	2016년~2020년	50.9	5.3	17.5	0	3.5	3.5	1.8	17.5
	2021년 이후	62.2	2.2	8.9	2.2	15.6	0	0	8.9

3) 현재 자활기업에서 계속 일하는 이유

자활기업 대표자들이 현재 자활기업에서 계속 일하는 이유에 대하여 ‘기업의 사회적 목적을 달성하기 위해서’가 32.7%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 ‘노력한 만큼 수입을 얻을 수 있어서’(26%), ‘특별한 대안이 없어서’(22.1%), ‘신규사업진출이나 업종전환이 더 위험하기 때문에’(9.0%), ‘영업실적이 나쁘지 않아서’(3.5%) 순으로 나타났다. 대부분의 응답자 특성에서 자활기업에서 계속 종사하는 이유로 ‘기업의 사회적 목적 달성’과 ‘노력한 만큼의 수입을 얻을 수 있어서’의 이유가 높게 나타났다.

연령별로는 20대에서 ‘특별한 대안이 없어서’(36.4%)가 높게 나타났으며, ‘기업의 사회적 목적을 달성하기 위해서’(9.1%)는 낮게 나타났다. 학력별로는 초졸이하에서 ‘특별한 대안이 없어서’(37.9%)가 높게 나타났다. 사업자유형별로는 개인사업자는 ‘노력한 만큼 수입을 얻을 수 있어서’(33.7%)가 가장 높은 반면, 법인사업자는 ‘기업의 사회적 목적을 달성하기 위해서’(42.4%)가 가장 높게 나타났다.

[그림 IV-17] 현재 자활기업에서 계속 일하는 이유



〈표 IV-21〉 현재 자활기업에서 계속 일하는 이유

(단위 : %)

구분		기업의 사회적 목적을 달성하기 위해서	특별한 대안이 없어서	영업실적 이 나쁘지 않아서	신규사업 진출이나 업종 전환이 더 위험하기 때문에	노력한 만큼 수입을 얻을 수 있어서	기타
전체		32.7	22.1	3.5	9.0	26.0	6.7
성별	남성	35.6	21.9	3.9	7.2	26.9	4.5
	여성	29.3	22.4	3.1	11.0	24.8	9.3
연령	20대	9.1	36.4	0.0	9.1	45.5	0.0
	30대	25.9	25.9	7.4	7.4	18.5	14.8
	40대	37.9	27.2	2.9	8.7	19.4	3.9
	50대	33.1	18.8	2.9	9.7	27.3	8.1
	60대 이상	31.4	23.4	4.6	8.0	27.4	5.1
학력	초졸 이하	31.0	37.9	10.3	3.4	13.8	3.4
	중졸	27.3	23.6	3.6	7.3	34.5	3.6
	고졸	27.0	24	3.4	9.5	30.4	5.7
	대졸 이상	41.0	17.6	2.9	9.4	20.1	9.0
수급 유형	수급자	27.8	24.1	4.2	8.0	28.8	7.1
	차상위계층	24.2	22.6	4.8	14.5	27.4	6.5
	해당없음	37.1	20.9	2.9	8.6	24	6.6
사업자 구분	개인사업자	20.0	28.9	5.2	7.4	33.7	4.8
	법인사업자	42.4	16.9	2.3	10.2	20.1	8.2
기업 규모	1인 이상 3인 미만	26.8	22.6	3.0	11.0	29.9	6.7
	3인 이상 5인 미만	30.1	25.0	4.7	8.2	26.2	5.9
	5인 이상 10인 미만	37.4	19.6	3.1	9.2	22.1	8.6
	10인 이상 15인 미만	72.2	11.1	0.0	5.6	11.1	0.0
	15인 이상 30인 미만	30.8	15.4	0.0	7.7	46.2	0.0
	30인 이상	50.0	10.0	0.0	0.0	20.0	20.0
최초 인정일	2010년 전	38.5	20.8	2.3	7.7	23.1	7.7
	2010년~2015년	33.7	21.7	4.6	10.3	23.4	6.3
	2016년~2020년	27.7	24.5	2.7	10.3	28.3	6.5
	2021년 이후	32.6	20.7	4.4	6.7	28.9	6.7



자활기업 종사자 실태조사 결과

1. 종사자 일반현황
2. 근무 현황 및 직무만족도
3. 자활기업 조직문화
4. 자활기업 사회적 가치
5. 자활기업 기업가 정신
6. 자활기업 교육 훈련 및 복리후생 제도 요구
7. 폐업 의사 및 지속가능성

V

자활기업 종사자 실태조사 결과 <<

1. 종사자 일반현황

1) 종사자 일반적 특성

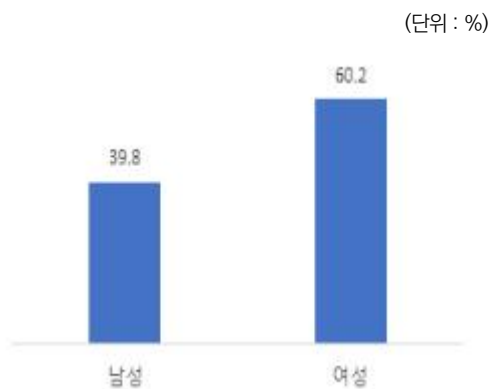
자활기업 실태조사에 참여한 자활기업 종사자의 일반적 특성은 다음과 같다. 1,330명이 조사에 참여했으며, 여성이 60.2%(800명), 남성이 39.8%(530명)으로 나타났다. 연령은 50대가 33.8%로 가장 높은 비율을 차지하였으며, 다음으로 40대가 23.3%, 60~64세 14.4%, 30대 13.1%, 65세 이상이 8.0%, 20대 7.7% 순이었다. 학력은 고졸이 46.4%, 대졸이상이 38.5%의 비율을 차지하였다. 또한 수급유형은 수급자가 34.5%, 차상위자가 7.2%로 나타났으며 상대적으로 해당 없음이 58.3%였다. 종사자 직급은 직원(부장 이상)이 82.6%, 임원 17.1%, 기타 0.4% 순이었다. 기업 규모로는 3인 이상-5인 미만이 34.7%로 가장 높게 나타났으며, 5인 이상-10인 미만 이 29.6%, 1인 이상-3인 미만은 16.6%, 30인 이상의 규모는 6.5%로 나타났다.

〈표 V-1〉 참여자 일반적 특성

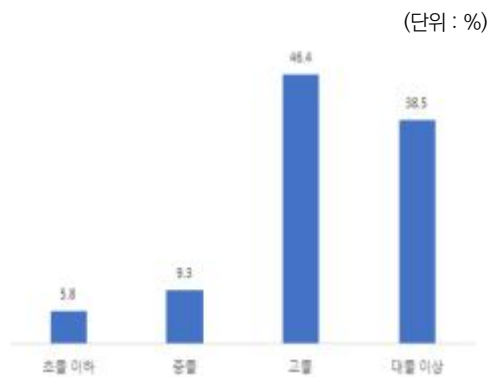
특성		사례수(명)	백분율(%)
전체		1,330	100.0
성별	남성	530	39.8
	여성	800	60.2
연령	20대	102	7.7
	30대	174	13.1

특성	사례수(명)	백분율(%)
	40대	310
	50대	449
	60~64세	188
	65세 이상	107
학력	초졸 이하	77
	중졸	124
	고졸	617
	대졸 이상	512
수급 유형	수급자	459
	차상위	96
	해당 없음	775
직급	직원(부장 이상)	1098
	임원	227
	기타	5
기업 규모	1인 이상 3인 미만	221
	3인 이상 5인 미만	461
	5인 이상 10인 미만	394
	10인 이상 15인 미만	87
	15인 이상 30인 미만	81
	30인 이상	86

[그림 V-1] 성별

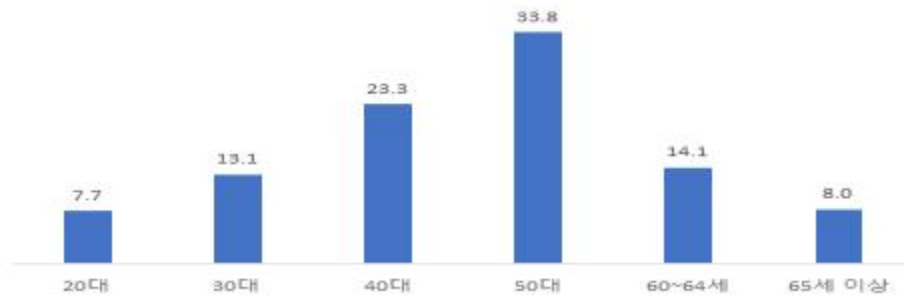


[그림 V-2] 학력



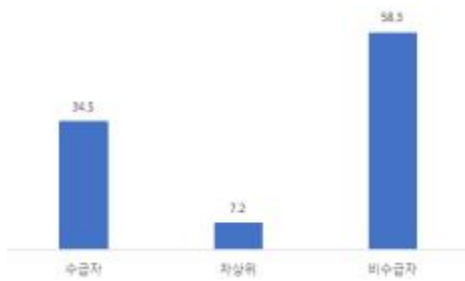
[그림 V-3] 연령

(단위 : %)



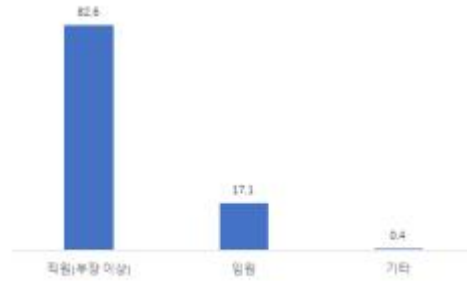
[그림 V-4] 수급 유형

(단위 : %)



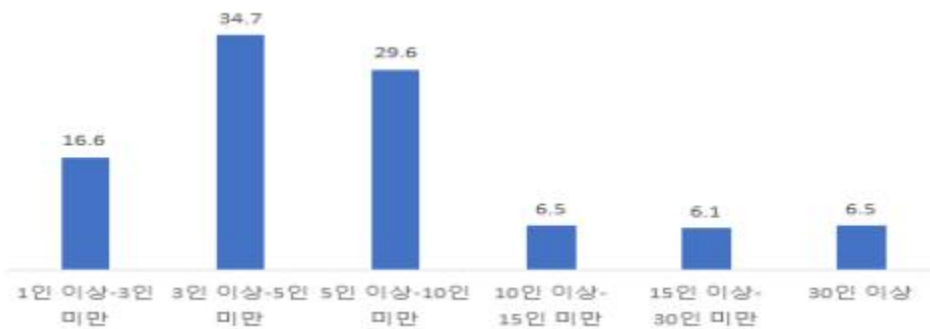
[그림 V-5] 직급

(단위 : %)



[그림 V-6] 기업 규모

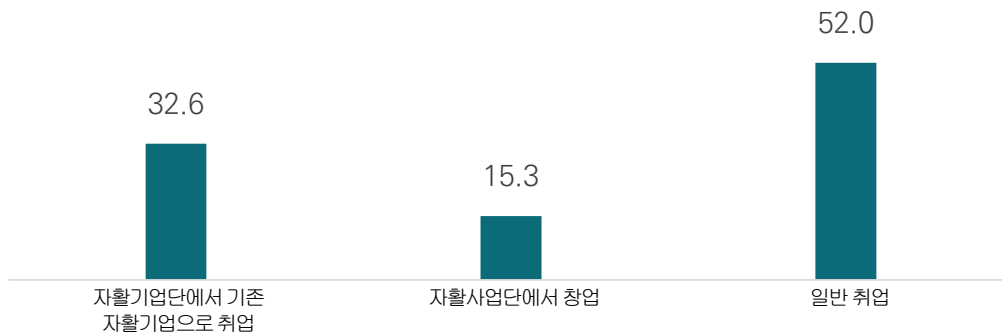
(단위 : %)



2) 자활기업 유입 형태

자활기업 유입 형태는 ‘일반 취업’이 52.0%로 가장 높고, 다음으로 ‘자활기업단에서 기존 자활기업으로 취업’이 32.6%, ‘자활사업단에서 창업’이 15.2%로 나타났다. 종사자 수급유형 특성을 살펴보면, 수급자는 ‘자활기업단에서 기존 자활기업으로 취업’이 61%로 가장 높았으며, 차상위도 ‘자활기업단에서 기존 자활기업으로 취업’이 55.2%로 가장 높게 나타났다.

[그림 V-7] 자활기업 유입 형태



〈표 V-2〉 자활기업 유입 형태

(단위 : %)

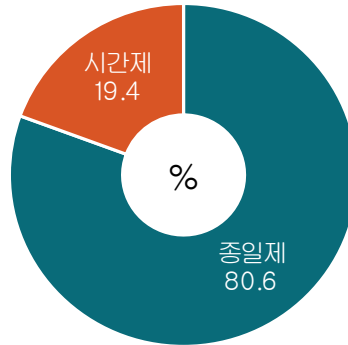
특성		사례수 (명)	자활사업단에서 기존 자활기업 로 취업	자활사업단에서 창업	일반 취업
전체		1,330	32.6	15.3	52.0
성별	남성	530	32.8	18.1	49.1
	여성	800	32.5	13.5	54.0
연령	20대	102	39.2	7.8	52.9
	30대	174	24.7	9.2	66.1
	40대	310	28.4	11.3	60.3
	50대	449	37.4	19.6	43.0
	60~64세	188	33.0	18.6	48.4
	65세 이상	107	30.8	20.6	48.6

특성		사례수 (명)	자활사업단에서 기존 자활기업 로 취업	자활사업단에서 창업	일반 취업
학력	초졸 이하	77	53.2	15.6	31.2
	중졸	124	46.8	18.5	34.7
	고졸	617	39.9	20.1	40.0
	대졸 이상	512	17.4	8.8	73.8
수급 유형	수급자	459	61.0	25.1	13.9
	차상위	96	55.2	17.7	27.1
	해당 없음	775	13.0	9.3	77.7
직급	직원(부장 이상)	1098	33.8	10.2	56.0
	임원	227	26.9	40.1	33.0
	기타	5	40.0	20.0	40.0
기업 규모	1인 이상 3인 미만	221	33.9	14.0	52.0
	3인 이상 5인 미만	461	34.7	20.4	44.9
	5인 이상 10인 미만	394	34.8	15.0	50.3
	10인 이상 15인 미만	87	20.7	13.8	65.5
	15인 이상 30인 미만	81	30.9	7.4	61.7
	30인 이상	86	22.1	2.3	75.6

3) 시간 형태

자활기업 실태조사에 참여한 자활기업 종사자 1,330명 가운데 종일제(통상근로자)는 80.6%이며, 시간제(시간 근로자)는 19.4%로 나타났다. 이 가운데 종일제(통상근로자)는 남성이 86.4%로 여성(76.8%) 보다 높게 나타났다. 반면에 시간제(시간 근로자)는 여성이 23.3%로 남성(13.6%) 보다 높은 비율을 보여주었다. 연령은 종일제(통상근로자)일 경우 30대가 89.1%로 가장 높은 비율을 차지하였으며, 반면에 시간제(시간 근로자)는 65세 이상(37.4%)이 가장 높게 나타났다. 기업 규모를 살펴보면 종일제(통상근로자)는 30인 이상이 95.3%로 가장 높았으며, 시간제(시간 근로자)는 10인 이상-15인 미만 규모가 43.7%로 가장 높은 비율임을 알 수 있다.

[그림 V-8] 시간 형태



〈표 V-3〉 시간형태

(단위 : %)

특성		사례수 (명)	종일제 (통상근로자)	시간제 (시간근로자)
전체		1,330	80.6	19.4
성별	남성	530	86.4	13.6
	여성	800	76.8	23.3
연령	20대	102	78.4	21.6
	30대	174	89.1	10.9
	40대	310	85.2	14.8
	50대	449	82.9	17.1
	60~64세	188	71.3	28.7
	65세 이상	107	62.6	37.4
학력	초졸 이하	77	74.0	26.0
	중졸	124	68.5	31.5
	고졸	617	76.8	23.2
	대졸 이상	512	89.1	10.9
수급 유형	수급자	459	77.8	22.2
	차상위	96	76.0	24.0
	해당 없음	775	82.8	17.2
직급	직원(부장 이상)	1098	78.4	21.6
	임원	227	90.7	9.3
	기타	5	100.0	0.0

특성		사례수 (명)	종일제 (통상근로자)	시간제 (시간근로자)
기업 규모	1인 이상 3인 미만	221	86.0	14.0
	3인 이상 5인 미만	461	81.3	18.7
	5인 이상 10인 미만	394	80.7	19.3
	10인 이상 15인 미만	87	56.3	43.7
	15인 이상 30인 미만	81	71.6	28.4
	30인 이상	86	95.3	4.7

3) 고용 형태

자활기업 실태조사에 참여한 종사자의 고용 형태는 다음과 같다. 정규직은 74.7%, 계약직(기간제)은 14.0%, 무기계약직은 8.4%로 나타났다. 남성은 정규직이 80.4%, 계약직(11.9%), 무기계약직(4.5%) 순으로 나타났으며, 여성은 정규직 70.9%, 계약직(기간제)은 15.4%, 무기계약직은 11.0%의 분포를 보였다. 연령으로 살펴보면 정규직은 40대가 80.0%로 가장 높은 비율을 차지하였으며, 계약직(기간제)은 65세 이상이 21.5%으로 가장 높았으며, 무기계약직도 14.0%로 65세 이상이 가장 높게 나타났다. 기업 규모로는 정규직은 79.8%로 3인 이상-5인 미만 기업이 가장 높은 비율을 차지하였으며, 계약직(기간제)은 15인 이상-30인 미만 규모가 35.8%로 가장 높았으며, 무기계약직은 30인 이상이 22.1%로 가장 높게 나타났다.

[그림 V-9] 고용 형태



〈표 V-4〉 고용형태

(단위 : %)

특성		사례수 (명)	정규직	계약직 (기간제)	무기 계약직	기타	모름
전체		1,330	74.7	14.0	8.4	0.3	2.6
성별	남성	530	80.4	11.9	4.5	0.2	3.0
	여성	800	70.9	15.4	11.0	0.4	2.4
연령	20대	102	76.5	17.6	3.9	0.0	2.0
	30대	174	73.0	14.9	8.0	0.6	3.4
	40대	310	80.0	12.9	4.8	0.0	2.3
	50대	449	77.3	11.1	8.7	0.2	2.7
	60~64세	188	69.1	15.4	13.3	0.0	2.1
	65세 이상	107	58.9	21.5	14.0	1.9	3.7
학력	초졸 이하	77	72.7	13.0	6.5	1.3	6.5
	중졸	124	64.5	17.7	11.3	1.6	4.8
	고졸	617	77.6	11.5	7.6	0.0	3.2
	대졸 이상	512	73.8	16.2	9.0	0.2	0.8
수급 유형	수급자	459	76.3	11.3	7.6	0.0	4.8
	차상위	96	80.2	7.3	9.4	1.0	2.1
	해당 없음	775	73.0	16.4	8.8	0.4	1.4
직급	직원(부장 이상)	1098	71.5	16.3	8.7	0.4	3.1
	임원	227	90.3	2.6	7.0	0.0	0.0
	기타	5	60.0	20.0	0.0	0.0	20.0
기업 규모	1인 이상 3인 미만	221	69.7	15.8	10.4	0.5	3.6
	3인 이상 5인 미만	461	79.8	10.6	7.2	0.0	2.4
	5인 이상 10인 미만	394	78.2	14.0	4.1	0.5	3.3
	10인 이상 15인 미만	87	64.4	11.5	23.0	0.0	1.1
	15인 이상 30인 미만	81	59.3	35.8	1.2	1.2	2.5
	30인 이상	86	68.6	9.3	22.1	0.0	0.0

2. 근무 현황 및 직무 만족도

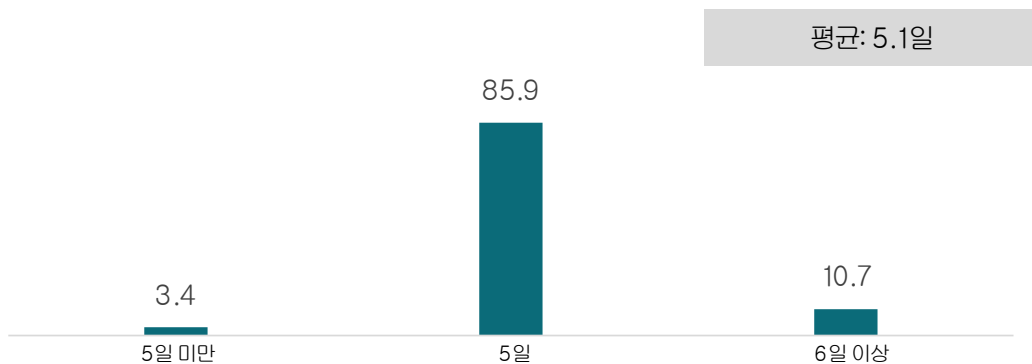
1) 근무 현황

(1) 근무시간

① 근무 일수

자활기업 실태조사 종사자의 평균 근무 일수는 다음과 같다. 자활기업 실태조사에 참여한 자활기업 종사자 1,330명의 평균 근무일수는 5.06일이며, 이 가운데 5일 근무는 85.9%이며, 6일 이상 근무(10.7%), 5일 미만 근무(3.4%) 순이었다.

[그림 V-10] 평균 근무 일수(주 단위)



〈표 V-5〉 평균 근무 일수(주 단위)

(단위 : %, 일)

특성		사례수(명)	5일 미만	5일	6일 이상	평균일수
전체		1,330	3.4	85.9	10.7	5.06
성별	남성	530	3.6	85.1	11.3	5.08
	여성	800	3.3	86.5	10.3	5.05
연령	20대	102	6.9	83.3	9.8	4.99
	30대	174	1.7	91.4	6.9	5.05
	40대	310	3.2	85.5	11.3	5.08
	50대	449	1.6	87.3	11.1	5.10

	특성	사례수(명)	5일 미만	5일	6일 이상	평균일수
	60~64세	188	5.9	81.4	12.8	5.05
	65세 이상	107	6.5	83.2	10.3	4.97
학력	초졸 이하	77	9.1	85.7	5.2	4.84
	중졸	124	4.8	79.0	16.1	5.14
	고졸	617	4.2	83.0	12.8	5.07
	대졸 이상	512	1.2	91.2	7.6	5.07
수급 유형	수급자	459	5.0	84.3	10.7	5.03
	차상위	96	1.0	84.4	14.6	5.15
	해당 없음	775	2.7	87.1	10.2	5.07
직급	직원(부장 이상)	1098	3.6	87.0	9.5	5.05
	임원	227	2.2	81.5	16.3	5.14
	기타	5	20.0	60.0	20.0	4.80
기업 규모	1인 이상 3인 미만	221	2.7	88.7	8.6	5.08
	3인 이상 5인 미만	461	3.5	83.1	13.4	5.09
	5인 이상 10인 미만	394	3.8	89.6	6.6	5.00
	10인 이상 15인 미만	87	5.7	69.0	25.3	5.15
	15인 이상 30인 미만	81	3.7	82.7	13.6	5.07
	30인 이상	86	0.0	97.7	2.3	5.05

② 근무시간

자활기업 실태조사 참여 종사자의 평균 근무시간은 다음과 같다. 주당 평균 근무시간은 38.31시간이며, 이 가운데 40시간 근무가 66.2%로 가장 높았으며, 40시간 미만 근무는 21.1%, 40시간 초과근무가 12.6%로 나타났다. 성별로 살펴보면, 남성은 40시간 근무가 64.2%로 가장 높은 비율이었으며, 다음으로 40시간 초과근무(19.6%), 40시간 미만(16.2%) 순으로 나타났다. 반면에 여성은 40시간 근무가 67.6%, 40시간 미만이 24.4%이며, 40시간 초과가 8.0%로 나타났다.

[그림 V-11] 평균 근무시간(주 단위)



〈표 V-6〉 평균 근무 시간(주 단위)

(단위 : %, 시간)

특성		사례수 (명)	40시간 미만	40시간	40시간 초과	평균 시간
전체		1,330	21.1	66.2	12.6	38.31
성별	남성	530	16.2	64.2	19.6	39.44
	여성	800	24.4	67.6	8.0	37.56
연령	20대	102	20.6	61.8	17.6	38.80
	30대	174	14.9	74.1	10.9	39.08
	40대	310	16.1	71.3	12.6	39.28
	50대	449	19.2	67.7	13.1	38.82
	60~64세	188	29.8	57.4	12.8	36.86
	65세 이상	107	39.3	52.3	8.4	34.17
학력	초졸 이하	77	37.7	50.6	11.7	35.19
	중졸	124	30.6	58.1	11.3	36.54
	고졸	617	25.6	60.5	13.9	37.97
	대졸 이상	512	10.9	77.5	11.5	39.61
수급 유형	수급자	459	27.9	58.4	13.7	37.72
	차상위	96	29.2	56.3	14.6	38.26
	해당 없음	775	16.1	72.1	11.7	38.66
직급	직원(부장 이상)	1098	22.6	66.7	10.7	37.85
	임원	227	14.1	64.3	21.6	40.42
	기타	5	20.0	60.0	20.0	42.60

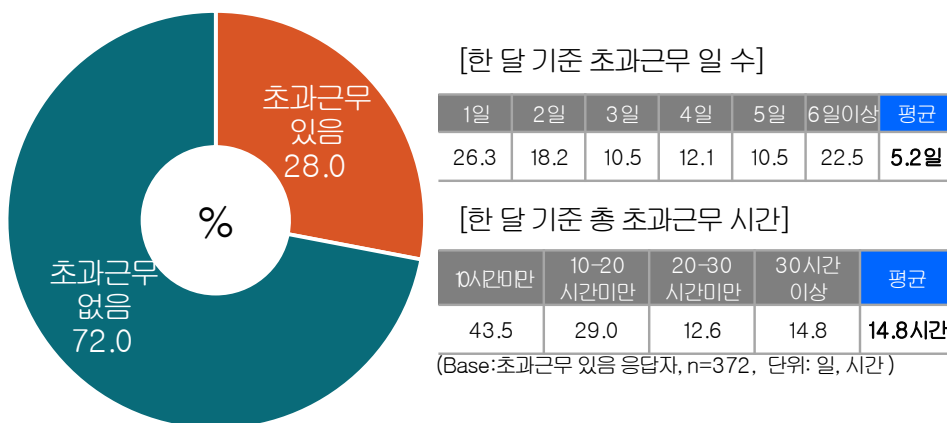
	특성	사례수 (명)	40시간 미만	40시간	40시간 초과	평균 시간
기업 규모	1인 이상 3인 미만	221	14.9	72.4	12.7	39.36
	3인 이상 5인 미만	461	23.0	62.9	14.1	38.59
	5인 이상 10인 미만	394	18.0	70.3	11.7	38.66
	10인 이상 15인 미만	87	40.2	46.0	13.8	35.22
	15인 이상 30인 미만	81	42.0	43.2	14.8	33.37
	30인 이상	86	2.3	91.9	5.8	40.23

(2) 초과 근무

① 초과 근무 여부

자활기업 실태조사에 참여한 자활기업 종사자 1,330명에게 초과 근무 여부를 조사하였다. 전체적으로 초과 근무 없음이 72.0%, 초과 근무 있음이 28.0%로 나타났다. 참여자 특성별로 살펴보면, 남성은 초과 근무 없음이 66.4%, 초과 근무 있음이 33.6%로 나타났고, 여성은 초과 근무 없음이 75.8%, 초과 근무 있음이 24.3%로 나타났다. 연령별로는 50대가 초과 근무 있음(32.3%) 비율이 가장 높았으며, 다음으로 40대(30.6%), 30대(26.4%), 20대(24.5%) 순으로 나타났다. 기업규모로 살펴보면 30인 이상 기업이 초과 근무 있음(36.0%)이 가장 높은 비율이었으며, 다음으로 5인 이상-10인 미만 규모(29.7%), 3인 이상-5인 미만(27.3%)으로 나타났다.

[그림 V-12] 초과근무 여부, 초과근무일수, 한달기준 총 초과근무 시간



〈표 V-7〉 초과 근무 여부

(단위 :%)

특성		사례수(명)	초과근무 있음	초과근무 없음
전체		1,330	28.0	72.0
성별	남성	530	33.6	66.4
	여성	800	24.3	75.8
연령	20대	102	24.5	75.5
	30대	174	26.4	73.6
	40대	310	30.6	69.4
	50대	449	32.3	67.7
	60~64세	188	22.9	77.1
	65세 이상	107	16.8	83.2
학력	초졸 이하	77	15.6	84.4
	중졸	124	25.0	75.0
	고졸	617	28.2	71.8
	대졸 이상	512	30.3	69.7
수급 유형	수급자	459	24.8	75.2
	차상위	96	36.5	63.5
	해당 없음	775	28.8	71.2
직급	직원(부장 이상)	1098	25.7	74.3
	임원	227	38.3	61.7
	기타	5	60.0	40.0
기업 규모	1인 이상 3인 미만	221	25.3	74.7
	3인 이상 5인 미만	461	27.3	72.7
	5인 이상 10인 미만	394	29.7	70.3
	10인 이상 15인 미만	87	25.3	74.7
	15인 이상 30인 미만	81	24.7	75.3
	30인 이상	86	36.0	64.0

② 초과근무 일수

초과근무 일수(월 단위)는 실태조사 참여 종사자 373명이 다음과 같이 응답하였다. 초과근무 일수는 평균 5.17일로 나타났으며, 1일이 26.3%로 가장 높았으며, 다음은 6일

이상(22.5%)이며, 이후 2일(18.2%), 4일(12.1%), 3일과 5일(10.5%) 순으로 나타났다. 남성은 1일이 27.9%로 가장 높았으며, 여성은 6일 이상이 가장 높은 비율(25.3%)을 보여주었다.

연령별로는 20대는 6일 이상이 36.0%로 가장 높았으며, 60~64세도 6일 이상이 가장 높은 비율(27.9%)이다. 한편 1일이 가장 높은 비율을 보인 연령은 30대(23.9%), 40대(26.3%), 50대(26.7%), 65세 이상(33.3%)으로 나타났다. 기업규모로 살펴보면 10인 이상-15인 미만 기업이 8.09일로 초과근무 일수 평균이 가장 높았으며, 반면 5인 이상-10인 미만 기업은 초과근무 일수 평균이 가장 낮은 4.44일로 나타났다.

〈표 V-8〉 초과 근무일수 (월 단위)

(단위 : %, 일수)

특성		사례수 (명)	1일	2일	3일	4일	5일	6일 이상	평균 일수
전체		373	26.3	18.2	10.5	12.1	10.5	22.5	5.17
성별	남성	179	27.9	19.0	8.4	14.0	11.2	19.6	4.77
	여성	194	24.7	17.5	12.4	10.3	9.8	25.3	5.55
연령	20대	25	24.0	12.0	12.0	4.0	12.0	36.0	6.56
	30대	46	23.9	17.4	17.4	6.5	19.6	15.2	4.91
	40대	95	26.3	21.1	8.4	17.9	9.5	16.8	5.02
	50대	146	26.7	17.8	9.6	11.6	8.9	25.3	5.16
	60~64세	43	25.6	11.6	9.3	16.3	9.3	27.9	5.72
	65세 이상	18	33.3	33.3	11.1	0.0	5.6	16.7	3.44
학력	초졸 이하	12	0.0	33.3	8.3	16.7	16.7	25.0	6.58
	중졸	31	32.3	19.4	6.5	12.9	6.5	22.6	4.81
	고졸	175	25.1	20.6	10.9	10.9	9.7	22.9	5.21
	대졸 이상	155	28.4	14.2	11.0	12.9	11.6	21.9	5.09
수급 유형	수급자	115	31.3	20.9	10.4	7.8	8.7	20.9	4.74
	차상위	35	22.9	28.6	11.4	11.4	5.7	20.0	5.43
	해당 없음	223	24.2	15.2	10.3	14.3	12.1	23.8	5.35
직급	직원(부장 이상)	282	28.7	19.9	9.6	12.4	9.2	20.2	4.91
	임원	88	19.3	13.6	13.6	11.4	12.5	29.5	5.98
	기타	3	0.0	0.0	0.0	0.0	66.7	33.3	6.00

	특성	사례수 (명)	1일	2일	3일	4일	5일	6일 이상	평균 일수
기업 규모	1인 이상 3인 미만	56	23.2	23.2	10.7	10.7	8.9	23.2	5.55
	3인 이상 5인 미만	127	26.0	18.9	11.8	10.2	8.7	24.4	5.50
	5인 이상 10인 미만	117	29.9	20.5	11.1	6.0	13.7	18.8	4.44
	10인 이상 15인 미만	22	27.3	4.5	13.6	9.1	4.5	40.9	8.09
	15인 이상 30인 미만	20	20.0	20.0	0.0	55.0	0.0	5.0	3.30
	30인 이상	31	22.6	6.5	6.5	19.4	19.4	25.8	5.00

③ 초과근무 시간

자활기업 실태조사 참여 종사자 372명의 응답에 의하면, 초과근무 시간(월 단위)평균은 14.82시간으로 나타났다. 초과 근무시간은 10시간 미만이 43.5%로 가장 높았으며, 다음으로 10시간 이상-20시간 미만(29.0%), 30시간 이상(14.8%), 20시간 이상-30시간 미만(12.6%) 순으로 나타났다. 남성은 평균 14.31시간이며, 10시간 미만이 42.1%로 가장 높게 나타났으며, 여성의 초과근무 시간은 평균 15.29시간이며, 남성과 마찬가지로 10시간 미만이 평균 44.8%로 가장 높은 비율을 보여주었다.

〈표 V-9〉 초과 근무시간 (월 단위)

(단위 : %, 시간)

	특성	사례수 (명)	10시간 미만	10시간 이상~20 시간미만	20시간 이상~30 시간미만	30시간 이상	평균 시간
	전체	372	43.5	29.0	12.6	14.8	14.82
성별	남성	178	42.1	30.9	14.0	12.9	14.31
	여성	194	44.8	27.3	11.3	16.5	15.29
연령	20대	24	50.0	29.2	0.0	20.8	13.67
	30대	46	50.0	21.7	17.4	10.9	12.61
	40대	95	45.3	27.4	11.6	15.8	16.14
	50대	146	41.1	31.5	14.4	13.0	14.25
	60~64세	43	37.2	25.6	14.0	23.3	18.40
	65세 이상	18	44.4	44.4	5.6	5.6	11.17

	특성	사례수 (명)	10시간 미만	10시간 이상~20 시간미만	20시간 이상~30 시간미만	30시간 이상	평균 시간
학력	초졸 이하	12	0.0	58.3	16.7	25.0	21.83
	중졸	31	51.6	22.6	9.7	16.1	14.45
	고졸	174	43.1	29.3	14.4	13.2	14.71
	대졸 이상	155	45.8	27.7	11.0	15.5	14.48
수급 유형	수급자	115	44.3	23.5	11.3	20.9	16.74
	차상위	35	40.0	31.4	17.1	11.4	13.71
	해당 없음	222	43.7	31.5	12.6	12.2	14.00
직급	직원(부장 이상)	281	48.4	29.2	12.1	10.3	12.71
	임원	88	29.5	27.3	14.8	28.4	21.40
	기타	3	0.0	66.7	0.0	33.3	20.00
기업 규모	1인 이상 3인 미만	56	53.6	23.2	7.1	16.1	16.32
	3인 이상 5인 미만	127	38.6	22.8	15.7	22.8	17.86
	5인 이상 10인 미만	116	49.1	25.9	13.8	11.2	12.75
	10인 이상 15인 미만	22	40.9	27.3	27.3	4.5	11.73
	15인 이상 30인 미만	20	25.0	70.0	0.0	5.0	13.40
	30인 이상	31	38.7	51.6	3.2	6.5	10.55

(3) 임금 수준

① 월평균 임금

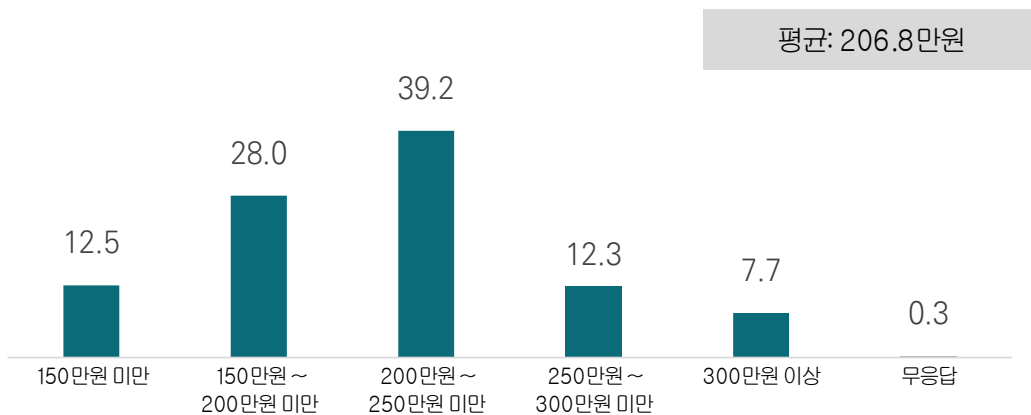
자활기업 종사자의 월평균 임금은 세후 기준 평균 206.84만 원으로 나타났다. 특성별로 살펴보면 남성은 평균 222.51만 원이며, 200만 원 이상~250만 원 미만이 가장 높은 비율(35.5%)로 나타났다. 여성의 경우, 남성과 마찬가지로 200만 원 이상~250만 원 미만이 가장 높은 비율(41.6%)로 나타났으나, 200만 원 이하 임금의 비율(여성, 44.3%)이 남성(34.9%)보다 상대적으로 높았으며, 평균 임금은 196.41만 원으로 나타났다.

연령별로 살펴보면 20대의 월평균 임금은 196.03만 원이며, 150만 원~200만 원 미만이 44.1%로 가장 높고, 30대는 평균 214.17만 원으로, 200만 원 이상~250만 원 미만(36.8%)이 가장 높았다. 40대는 평균 220.97만 원, 50대는 평균 220.97만

원, 60~64세는 196.33만 원, 65세 이상은 171.28만 원으로 확인되어 40대를 정점으로 평균 급여가 가장 높음을 보여주었다.

기업 규모로 살펴보면 30인 이상 기업의 월평균 임금이 227.23만 원으로 가장 높았으며, 다음으로 15인 이상-30인 미만 기업이 219.54만 원, 1인 이상-3인 미만 기업이 212.69만 원, 5인 이상-10인 미만 기업은 206.27만 원, 마지막으로 3인 이상-5인 미만 기업이 가장 낮은 평균 임금(199.75만 원)으로 나타났다.

[그림 V-13] 월 평균 임금



〈표 V-10〉 월 평균 임금(세후 기준)

(단위 : %, 만원)

특성		사례수 (명)	150만원 미만	150만원 ~ 200만원	200만원 ~ 250만원	250만원 ~ 300만원	300 만원 이상	무응답	평균 (만원)
전체		1,330	12.5	28.0	39.2	12.3	7.7	0.3	206.84
성별	남성	530	9.6	25.3	35.5	16.4	13.2	0.0	222.51
	여성	800	14.4	29.9	41.6	9.6	4.0	0.5	196.41
연령	20대	102	11.8	44.1	30.4	7.8	5.9	0.0	196.03
	30대	174	7.5	29.3	36.8	19.0	7.5	0.0	214.17
	40대	310	8.7	28.7	36.8	13.9	11.6	0.3	220.97
	50대	449	10.7	24.5	43.9	12.9	7.3	0.7	209.64
	60~64세	188	19.1	24.5	41.0	9.0	6.4	0.0	196.33
	65세 이상	107	28.0	29.9	35.5	4.7	1.9	0.0	171.28

특성		사례수 (명)	150만원 미만	150만원 ~ 200만원	200만원 ~ 250만원	250만원 ~ 300만원	300 만원 이상	무응답	평균 (만원)
학력	초졸 이하	77	22.1	33.8	41.6	2.6	0.0	0.0	175.73
	중졸	124	22.6	29.0	41.9	4.0	2.4	0.0	184.04
	고졸	617	13.6	34.2	36.1	9.9	5.8	0.3	198.19
	대졸 이상	512	7.2	19.5	41.8	18.8	12.3	0.4	227.52
수급 유형	수급자	459	18.3	42.3	34.2	3.9	1.1	0.2	179.32
	차상위	96	14.6	33.3	44.8	3.1	4.2	0.0	193.26
	해당 없음	775	8.8	19.0	41.4	18.5	12.0	0.4	224.86
직급	직원(부장 이상)	1098	13.2	29.5	39.4	11.7	5.8	0.3	202.82
	임원	227	8.8	21.1	37.4	15.4	16.7	0.4	227.10
	기타	5	20.0	20.0	60.0	0.0	0.0	0.0	171.60
기업 규모	1인 이상 3인 미만	221	9.0	27.6	41.2	13.6	8.1	0.5	212.69
	3인 이상 5인 미만	461	13.7	31.0	40.1	9.1	5.4	0.7	199.75
	5인 이상 10인 미만	394	11.2	30.2	39.1	11.9	7.6	0.0	206.27
	10인 이상 15인 미만	87	18.4	21.8	32.2	21.8	5.7	0.0	200.00
	15인 이상 30인 미만	81	27.2	25.9	19.8	4.9	22.2	0.0	219.54
	30인 이상	86	1.2	11.6	54.7	25.6	7.0	0.0	227.23

2) 직무 만족도

(1) 처우에 대한 기대와 만족도

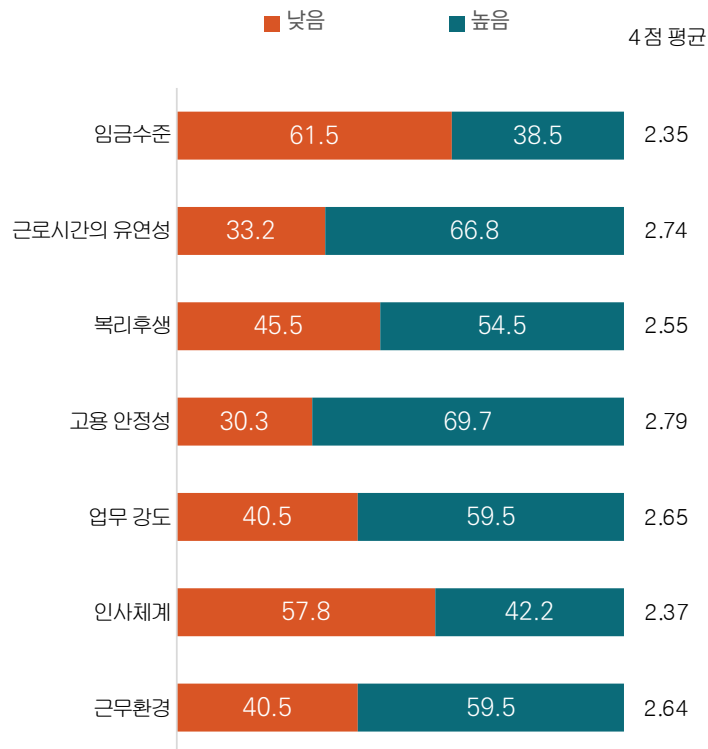
① 기대 수준

자활기업 종사자들은 현재 자활기업에 들어오기 전 기대 수준에 관하여 다음과 같이 응답하였다. 참여 종사자들은 고용 안정성을 4점 평균 중 2.79점으로 가장 높게 기대하였으며, 다음으로는 근로시간의 유연성(2.74점), 업무 강도(2.65점), 근무환경(2.64점), 복리후생(2.55점), 인사체계(직급/승진/평가, 2.37점), 임금 수준(2.35점)의 순서였다. 남성은 고용 안정성(2.85점)을, 여성도 마찬가지로 고용 안정성(2.74점)을 가장 높게 기대한 것으로 나타났다. 연령별 기대 수준을 살펴보면 20대부터 65세 이상까지 전 연령대에서 모두 고용 안정성이 가장 높은 점수를 보여 고용 안정에 대한

욕구와 기대가 높음을 알 수 있다.

기업 규모로 살펴보면, 고용 안정성이 1인 이상-3인 미만(2.86점), 3인 이상-5인 미만(2.82점), 5인 이상-10인 미만(2.72점), 10인 이상-15인 미만(2.84점), 30인 이상(16.6%) 기업 종사자들에게 가장 높은 점수로 나타났으며, 반면에 15인 이상-30인 미만 기업의 종사자들은 근로시간의 유연성(2.67점)에 대해 가장 높은 기대 수준을 보였다.

[그림 V-14] 자활기업 처우 기대수준



〈표 V-11〉 자활기업에 들어오기 전 기대 수준(4점 평균 요약표)

(단위 : 점)

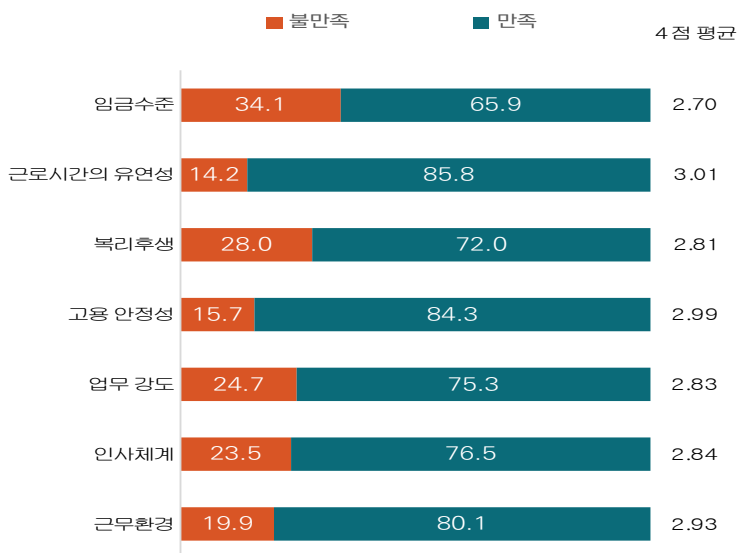
특성		사례수 (명)	임금 수준	근로 시간의 유연성	복리 후생	고용 안정성	업무 강도	인사 체계 (직급/ 승진/ 평가)	근무 환경
전체		1,330	2.35	2.74	2.55	2.79	2.65	2.37	2.64
성별	남성	530	2.37	2.79	2.63	2.85	2.67	2.47	2.68
	여성	800	2.33	2.72	2.50	2.74	2.63	2.31	2.62
연령	20대	102	2.57	2.95	2.79	3.07	2.55	2.55	2.93
	30대	174	2.43	2.87	2.69	2.80	2.63	2.52	2.80
	40대	310	2.36	2.77	2.58	2.84	2.73	2.42	2.63
	50대	449	2.27	2.66	2.43	2.71	2.65	2.26	2.55
	60~64세	188	2.30	2.72	2.53	2.75	2.63	2.32	2.60
	65세 이상	107	2.33	2.64	2.59	2.76	2.60	2.38	2.61
학력	초졸 이하	77	2.30	2.70	2.53	2.68	2.53	2.22	2.55
	중졸	124	2.27	2.56	2.45	2.74	2.60	2.30	2.56
	고졸	617	2.41	2.79	2.63	2.83	2.66	2.43	2.71
	대졸 이상	512	2.29	2.74	2.49	2.76	2.67	2.34	2.60
수급 유형	수급자	459	2.38	2.77	2.65	2.84	2.62	2.44	2.73
	차상위	96	2.19	2.75	2.40	2.71	2.67	2.27	2.48
	해당 없음	775	2.34	2.73	2.52	2.77	2.66	2.34	2.61
직급	직원(부장 이상)	1,098	2.34	2.74	2.55	2.78	2.64	2.34	2.64
	임원	227	2.35	2.75	2.56	2.84	2.72	2.52	2.65
	기타	5	2.40	2.60	2.60	2.60	2.00	1.80	2.60
기업 규모	1인 이상 3인 미만	221	2.38	2.77	2.59	2.86	2.68	2.39	2.68
	3인 이상 5인 미만	461	2.36	2.77	2.59	2.82	2.64	2.44	2.69
	5인 이상 10인 미만	394	2.31	2.69	2.50	2.72	2.68	2.36	2.56
	10인 이상 15인 미만	87	2.43	2.87	2.59	2.84	2.55	2.30	2.76
	15인 이상 30인 미만	81	2.36	2.67	2.53	2.62	2.48	2.22	2.56
	30인 이상	86	2.23	2.72	2.48	2.84	2.73	2.22	2.64

② 만족도

자활기업에 들어온 후 종사자의 만족도에 관해 근로시간의 유연성이 3.01점으로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 고용 안정성(2.99점), 근무환경(2.93점), 인사체계(직급/승진/평가)(2.84점), 업무 강도(2.83점), 복리후생(2.81점), 임금 수준(2.70점) 등의 순으로 나타났다. 특성별로는 남성은 고용 안정성(3.05점), 근로시간의 유연성(3.04점), 근무환경(2.96점) 순으로 만족도를 보여주었으며, 반면에 여성은 근로시간의 유연성(2.99점), 고용 안정성(2.96점), 근무환경(2.92점) 순이었다. 연령별로 살펴보면, 20대는 고용 안정성(3.16점), 근로시간의 유연성(3.14점), 근무환경(3.11점) 순, 30대는 근로시간의 유연성(3.15점), 고용 안정성(3.13점), 근무환경(3.09점), 40대는 근로시간의 유연성(3.07점), 고용 안정성(3.06점), 근무환경(2.97점) 순이며, 50대는 고용 안정성과 근로시간의 유연성(2.90점)이 가장 높고, 다음으로 근무환경(2.84점) 순이었다. 60~64세는 근로시간의 유연성(2.99점)이 가장 높고, 업무 강도와 근무환경(2.88점)이 뒤를 이었으며, 65세 이상은 고용 안정성과 근로시간의 유연성(2.95점)이 가장 높고, 다음으로 근무환경(2.90점) 순이었다.

수급유형으로 살펴보면 수급자는 근무환경(2.98점), 근로시간의 유연성(2.96점)이 높이 나타났으며, 차상위는 근로시간의 유연성(2.99점)이 가장 높고, 다음으로 고용 안정성(2.97점) 순이었다.

[그림 V-15] 자활기업 처우 만족도

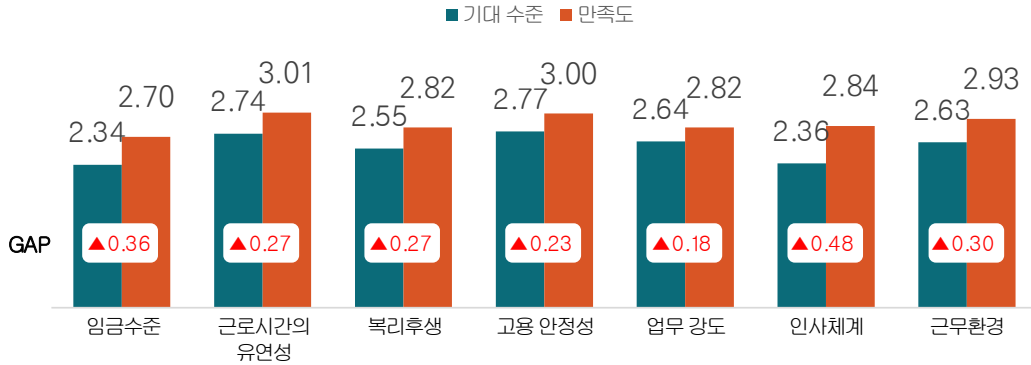


〈표 V-12〉 현재 자활기업에 들어온 후 만족도(4점 평균 요약표)

(단위 : 점)

특성		사례수 (명)	임금 수준	근로 시간의 유연성	복리 후생	고용 안정성	업무 강도	인사 체계 (직급/ 승진/ 평가)	근무 환경
전체		1,330	2.70	3.01	2.81	2.99	2.83	2.84	2.93
성별	남성	530	2.73	3.04	2.86	3.05	2.85	2.88	2.96
	여성	800	2.68	2.99	2.78	2.96	2.81	2.82	2.92
연령	20대	102	2.90	3.14	3.07	3.16	3.07	3.03	3.11
	30대	174	2.76	3.15	2.99	3.13	2.91	2.95	3.09
	40대	310	2.68	3.07	2.84	3.06	2.81	2.86	2.97
	50대	449	2.63	2.90	2.69	2.90	2.71	2.74	2.84
	60~64세	188	2.68	2.99	2.75	2.92	2.88	2.83	2.88
	65세 이상	107	2.79	2.95	2.79	2.95	2.87	2.88	2.90
학력	초졸 이하	77	2.70	3.00	2.75	2.84	2.86	2.78	2.82
	중졸	124	2.75	2.98	2.83	3.01	2.84	2.87	2.94
	고졸	617	2.77	3.01	2.88	3.02	2.84	2.90	2.96
	대졸 이상	512	2.60	3.01	2.73	2.98	2.79	2.78	2.91
수급 유형	수급자	459	2.76	2.97	2.85	2.99	2.86	2.89	2.95
	차상위	96	2.61	2.99	2.65	2.97	2.77	2.74	2.80
	해당 없음	775	2.67	3.03	2.81	3.00	2.81	2.83	2.94
직급	직원(부장 이상)	1098	2.71	3.01	2.81	3.00	2.84	2.84	2.94
	임원	227	2.67	2.97	2.84	2.98	2.77	2.87	2.89
	기타	5	2.40	3.20	2.80	3.00	3.00	2.80	2.80
기업 규모	1인 이상 3인 미만	221	2.67	2.98	2.78	2.97	2.85	2.85	2.93
	3인 이상 5인 미만	461	2.72	3.03	2.85	3.00	2.86	2.92	2.94
	5인 이상 10인 미만	394	2.68	2.95	2.78	2.96	2.75	2.77	2.87
	10인 이상 15인 미만	87	2.84	3.22	2.98	3.23	2.95	2.97	3.15
	15인 이상 30인 미만	81	2.84	2.99	2.83	2.90	2.88	2.91	2.94
	30인 이상	86	2.48	3.01	2.65	2.98	2.77	2.58	2.93

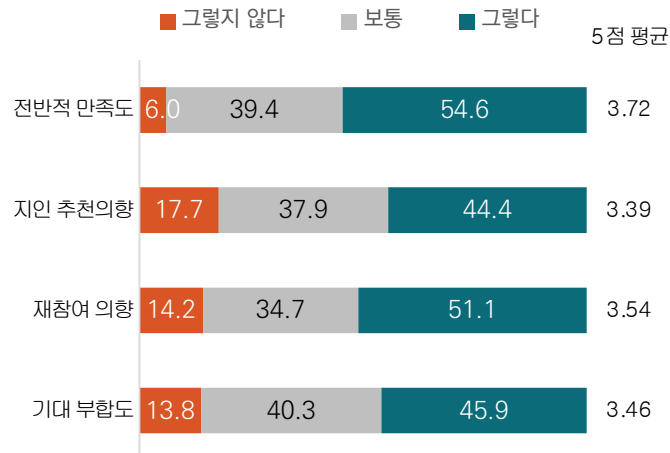
[그림 V-16] 자활기업 처우 기대수준 및 만족도 종합



(2) 직장 만족도

종사자의 직장 만족도에 대해 ‘전반적으로 나는 나의 직업에 만족한다’(5점 기준, 평균 3.72점)가 가장 높았으며, ‘나의 일에 대해 더 잘 알게 된 지금에도, 내가 만약 이 일을 다시 시작해야 할 상황에 놓이면, 나는 이 일을 다시 할 것이다’(3.54점), ‘대체로 지금 내가 하고 있는 일은 처음 일을 시작했을 때의 기대와 부합한다고 말할 수 있다’(3.46점), ‘만약 친한 친구가 나와 같은 일이 관심이 있다면, 나는 이 일을 권하겠다’(3.39점)의 순으로 나타났다.

[그림 V-17] 자활기업 직장 만족도



〈표 V-13〉 직장 만족도 (5점 평균 요약표)

(단위:점)

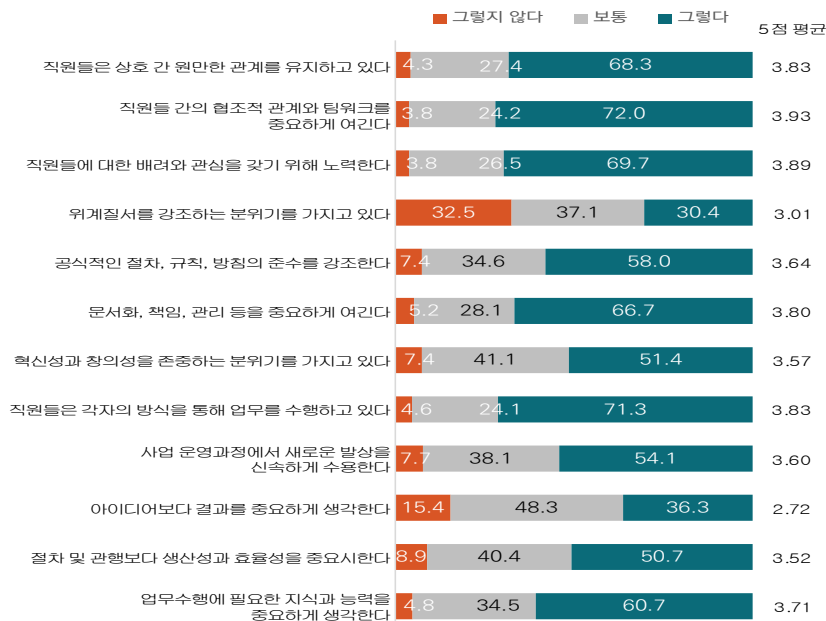
특성		사례수 (명)	전반적으로 나는 나의 직업에 만족한다	만약 친한 친구가 나와 같은 일이 관심이 있다면, 나는 이 일을 권하겠다	나의 일에 대해 더 잘 알게 된 지금에도, 내가 만약 이 일을 다시 시작해야 할 상황에 놓이면, 나는 이 일을 다시 할 것이다	대체로 지금 내가 하고 있는 일은 처음 일을 시작했을 때의 기대와 부합한다고 말할 수 있다
전체		1,330	3.72	3.39	3.54	3.46
성별	남성	530	3.71	3.39	3.55	3.51
	여성	800	3.73	3.39	3.53	3.43
연령	20대	102	3.72	3.43	3.58	3.54
	30대	174	3.76	3.41	3.52	3.49
	40대	310	3.83	3.40	3.56	3.47
	50대	449	3.65	3.36	3.51	3.39
	60~64세	188	3.68	3.39	3.56	3.51
	65세 이상	107	3.71	3.43	3.56	3.49
학력	초졸 이하	77	3.48	3.13	3.43	3.38
	중졸	124	3.73	3.39	3.55	3.35
	고졸	617	3.74	3.41	3.57	3.49
	대졸 이상	512	3.74	3.40	3.52	3.46
수급 유형	수급자	459	3.73	3.35	3.51	3.39
	차상위	96	3.60	3.31	3.54	3.33
	해당 없음	775	3.73	3.42	3.55	3.51
직급	직원(부장 이상)	1098	3.68	3.37	3.52	3.44
	임원	227	3.91	3.50	3.66	3.58
	기타	5	3.60	3.20	3.40	3.00
기업 규모	1인 이상 3인 미만	221	3.78	3.48	3.55	3.45
	3인 이상 5인 미만	461	3.73	3.36	3.52	3.46
	5인 이상 10인 미만	394	3.59	3.22	3.42	3.38
	10인 이상 15인 미만	87	3.91	3.67	3.84	3.61
	15인 이상 30인 미만	81	3.65	3.47	3.64	3.53
	30인 이상	86	4.01	3.74	3.74	3.64

3. 자활기업 조직문화

1) 조직문화

자활기업 종사자들은 현재 자활기업의 조직문화에 대해 다음과 같이 응답하였다. ‘우리 자활기업은 직원들 간의 협조적 관계와 팀워크를 중요하게 여긴다’(5점 기준, 평균 3.93점)가 가장 높았으며, 다음으로는 ‘우리 자활기업은 직원들에 대한 배려와 관심을 갖기 위해 노력한다’(3.89점), ‘직원들은 상호 간 원만한 관계를 유지하고 있다’, ‘직원들은 각자의 방식을 통해 업무를 수행하고 있다’(3.83점), 다음으로 ‘문화, 책임, 관리 등을 중요하게 여긴다’(3.80점), ‘업무수행에 필요한 지식과 능력을 중요하게 생각한다’(3.71점)가 뒤를 이었으며, ‘공식적인 절차, 규칙, 방침의 준수를 강조한다’(3.64점), ‘사업 운영과정에서 새로운 발상을 신속하게 수용한다’(3.60점), ‘혁신성과 창의성을 존중하는 분위기를 가지고 있다’(3.57점), ‘절차 및 관행보다 생산성과 효율성을 중요시한다’(3.52점), ‘위계질서를 강조하는 분위기를 가지고 있다’(3.01점), ‘아이디어보다 결과를 중요하게 생각한다’(2.72점) 순으로 나타났다.

[그림 V-18] 자활기업 조직문화



〈표 V-14〉 조직문화 (5점 평균 요약표)

(단위 :점)

특성	사례수 (명)	직원들은 상호 간 원만한 관계를 유지하고 있다	직원들 간의 협조적 관계와 팀워크를 중요하게 여긴다	직원들에 대한 배려와 관심을 갖기 위해 노력한다	위계 질서를 강조하는 분위기를 가지고 있다	공식적인 절차, 규칙, 방침의 준수를 강조한다	문서화, 책임, 관리 등을 중요하게 여긴다	혁신성과 창의성을 존중하는 분위기를 가지고 있다	직원들은 각자의 방식을 통해 업무를 수행하고 있다	사업 운영과정 에서 새로운 발상을 신속하게 수용한다	아이디어 보다 결과를 중요하게 생각한다	절차 및 관행보다 생산성과 효율성을 중요시 한다	업무 수행에 필요한 지식과 능력을 중요하게 생각한다
전체	1,330	3.83	3.93	3.89	3.01	3.64	3.80	3.57	3.83	3.60	2.72	3.52	3.71
성별	남성	530	3.91	4.02	3.97	3.01	3.69	3.79	3.64	3.88	2.67	3.59	3.77
	여성	800	3.78	3.87	3.84	3.01	3.61	3.80	3.53	3.79	2.75	3.48	3.67
연령	20대	102	4.06	4.03	4.07	2.93	3.73	3.96	3.70	3.93	2.57	3.58	3.76
	30대	174	3.99	4.03	4.00	3.04	3.61	3.79	3.71	3.93	2.67	3.61	3.78
	40대	310	3.85	3.96	3.91	3.03	3.68	3.84	3.63	3.89	2.80	3.46	3.74
	50대	449	3.72	3.87	3.79	3.08	3.58	3.76	3.44	3.73	2.77	3.50	3.67
	60~64세	188	3.82	3.87	3.91	2.84	3.73	3.79	3.57	3.80	2.61	3.57	3.67
	65세 이상	107	3.79	3.92	3.91	2.97	3.55	3.73	3.63	3.80	2.67	3.52	3.68
학력	초졸 이하	77	3.62	3.77	3.74	3.10	3.32	3.51	3.44	3.66	2.56	3.43	3.49
	중졸	124	3.76	3.85	3.85	2.78	3.59	3.78	3.67	3.92	2.57	3.64	3.74
	고졸	617	3.86	3.95	3.91	2.93	3.69	3.85	3.60	3.81	2.68	3.57	3.72
	대졸 이상	512	3.85	3.94	3.91	3.14	3.64	3.79	3.54	3.84	2.82	3.46	3.72

V. 자활기업 종사자 실태조사 결과

특성		사례수 (명)	직원들은 상호 간 원만한 관계를 유지하고 있다	직원들 간의 협조적 관계와 팀워크를 중요하게 여긴다	직원들에 대한 배려와 관심을 갖기 위해 노력한다	위계 질서를 강조하는 분위기를 가지고 있다	공식적인 절차, 규칙, 방침의 준수를 강조한다	문서화, 책임, 관리 등을 중요하게 여긴다	혁신성과 창의성을 존중하는 분위기를 가지고 있다	직원들은 각자의 방식을 통해 업무를 수행하고 있다	사업 운영과정 에서 새로운 발상을 신속하게 수용한다	아이디어 보다 결과를 중요하게 생각한다	절차 및 관행보다 생산성과 효율성을 중요시 한다	업무 수행에 필요한 지식과 능력을 중요하게 생각한다
수급 유형	수급자	459	3.79	3.90	3.89	2.90	3.62	3.78	3.61	3.80	3.63	2.69	3.63	3.73
	차상위	96	3.75	3.97	3.80	2.98	3.45	3.71	3.44	3.82	3.47	2.53	3.58	3.61
	해당 없음	775	3.87	3.94	3.91	3.08	3.67	3.82	3.57	3.84	3.59	2.76	3.46	3.71
직급	직원 (부장 이상)	1098	3.83	3.91	3.88	3.01	3.65	3.81	3.58	3.82	3.59	2.71	3.51	3.69
	임원	227	3.85	4.02	3.95	3.01	3.59	3.76	3.54	3.86	3.62	2.74	3.58	3.80
	기타	5	3.80	3.80	3.60	3.20	3.20	3.80	3.60	2.80	3.40	2.80	3.20	3.60
기업 규모	1인 이상 3인 미만	221	3.86	3.98	3.92	2.90	3.66	3.86	3.60	3.90	3.60	2.77	3.50	3.73
	3인 이상 5인 미만	461	3.84	3.97	3.97	2.97	3.60	3.79	3.63	3.83	3.66	2.66	3.62	3.76
	5인 이상 10인 미만	394	3.76	3.84	3.77	3.08	3.57	3.70	3.45	3.71	3.47	2.73	3.48	3.63
	10인 이상 15인 미만	87	4.06	4.08	4.06	2.92	3.84	4.00	3.76	4.09	3.83	2.49	3.60	3.84
	15인 이상 30인 미만	81	3.79	3.90	3.88	3.07	3.74	3.86	3.56	3.80	3.62	2.91	3.33	3.52
	30인 이상	86	3.88	3.88	3.86	3.19	3.80	3.86	3.58	3.87	3.57	2.85	3.35	3.77

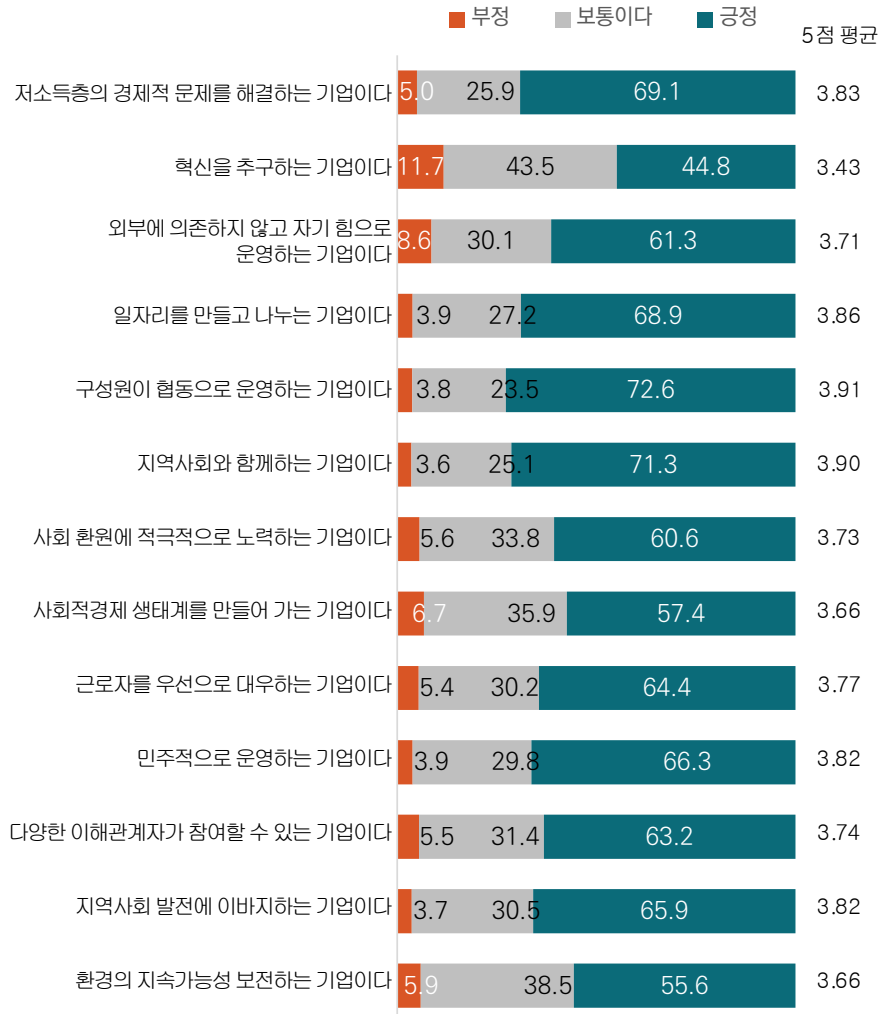
4. 자활기업 사회적 가치

1) 사회적 가치

(1) 사회적 가치

자활기업 종사자들이 생각하는 자활기업의 사회적 가치에 대해 살펴보면, ‘구성원이 협동으로 운영하는 기업이다’가 5점 평균 중 3.91점으로 가장 높았으며, 다음으로 ‘지역사회와 함께하는 기업이다’(3.90점)이며, ‘일자리를 만들고 나누는 기업이다’(3.86점), ‘수급자, 차상위자 등 저소득층의 경제적 문제를 해결하는 기업이다’(3.83점), ‘민주적으로 운영하는 기업이다’와 ‘지역사회 발전에 이바지하는 기업이다’(3.82점), ‘근로자를 우선으로 대우하는 기업이다’(3.77점), ‘다양한 이해관계자가 참여할 수 있는 기업이다’(3.74점), ‘사회 환원에 적극적으로 노력하는 기업이다’(3.73점), ‘외부에 의존하지 않고 자기 힘으로 운영하는 기업이다’(3.71점), ‘사회적경제 생태계를 만들어 가는 기업이다’와 ‘환경의 지속가능성 보전하는 기업이다’가 (3.66점), ‘혁신을 추구하는 기업이다’(3.43점) 순으로 나타났다.

[그림 V-19] 자활기업의 사회적 가치



〈표 V-15〉 자활기업 사회적 가치 1(5점 평균 요약표)

(단위 : 점)

특성		사례수 (명)	수급자, 차상위자 등 저소득층의 경제적 문제를 해결하는 기업이다	혁신을 추구하는 기업이다	외부에 의존하지 않고 자기 힘으로 운영하는 기업이다	일자리를 만들고 나누는 기업이다	구성원이 협동으로 운영하는 기업이다	지역 사회와 함께하는 기업이다	사회 환원에 적극적 으로 노력하는 기업이다	사회적 경제 생태계를 만들어 가는 기업이다	근로자를 우선으로 대우하는 기업이다	민주적 으로 운영하는 기업이다	다양한 이해 관계자가 참여할 수 있는 기업이다	지역사회 발전에 이바지 하는 기업이다	환경의 지속 가능성을 보전하는 기업이다
전체		1,330	3.83	3.43	3.71	3.86	3.91	3.90	3.73	3.66	3.77	3.82	3.74	3.82	3.66
성별	남성	530	3.87	3.45	3.75	3.85	3.93	3.90	3.72	3.65	3.84	3.84	3.70	3.80	3.66
	여성	800	3.80	3.42	3.69	3.86	3.89	3.89	3.74	3.66	3.73	3.80	3.76	3.82	3.66
연령	20대	102	4.00	3.57	3.68	3.84	4.03	4.06	3.82	3.79	3.83	3.86	3.85	3.90	3.72
	30대	174	3.91	3.49	3.72	3.91	3.99	3.95	3.85	3.71	3.85	3.87	3.84	3.88	3.69
	40대	310	3.84	3.42	3.70	3.87	3.87	3.90	3.77	3.70	3.81	3.80	3.76	3.87	3.69
	50대	449	3.76	3.38	3.71	3.85	3.88	3.85	3.64	3.57	3.67	3.78	3.65	3.74	3.59
	60~64세	188	3.86	3.41	3.72	3.83	3.84	3.86	3.72	3.68	3.81	3.85	3.73	3.77	3.70
	65세 이상	107	3.76	3.46	3.75	3.84	3.99	3.87	3.73	3.64	3.88	3.85	3.75	3.84	3.67
학력	초졸 이하	77	3.79	3.43	3.65	3.77	3.86	3.84	3.55	3.60	3.79	3.65	3.70	3.62	3.55
	중졸	124	3.78	3.46	3.78	3.75	3.87	3.71	3.65	3.58	3.76	3.77	3.73	3.73	3.65
	고졸	617	3.81	3.45	3.71	3.82	3.93	3.87	3.72	3.63	3.80	3.84	3.72	3.78	3.66
	대졸 이상	512	3.86	3.39	3.71	3.95	3.90	3.97	3.79	3.71	3.74	3.82	3.76	3.91	3.68

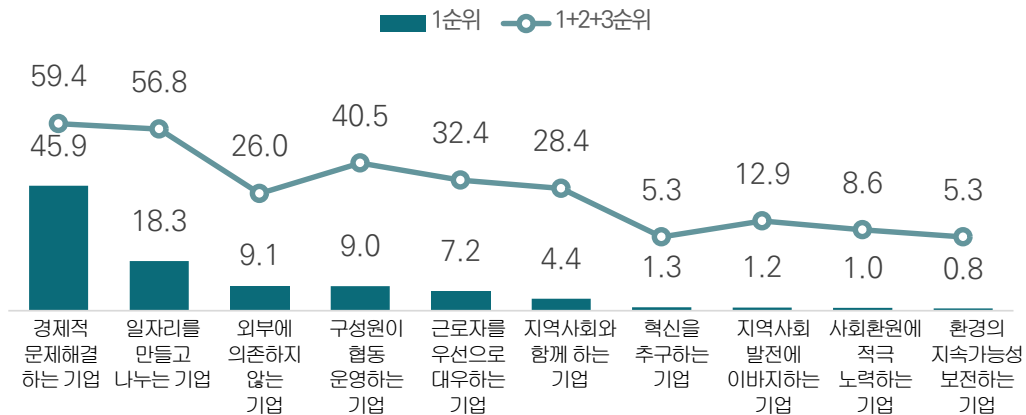
V. 자활기업 종사자 실태조사 결과

특성		사례수 (명)	수급자, 차상위자 등 저소득층의 경제적 문제를 해결하는 기업이다	혁신을 추구하는 기업이다	외부에 의존하지 않고 자기 힘으로 운영하는 기업이다	일자리를 만들고 나누는 기업이다	구성원이 협동으로 운영하는 기업이다	지역 사회와 함께하는 기업이다	사회 환원에 적극적으로 노력하는 기업이다	사회적 경제 생태계를 만들어 가는 기업이다	근로자를 우선으로 대우하는 기업이다	민주적으로 운영하는 기업이다	다양한 이해 관계자가 참여할 수 있는 기업이다	지역사회 발전에 이바지 하는 기업이다	환경의 지속 가능성을 보전하는 기업이다
수급 유형	수급자	459	3.75	3.41	3.61	3.73	3.92	3.77	3.61	3.56	3.73	3.76	3.67	3.65	3.53
	차상위	96	3.74	3.29	3.72	3.67	3.76	3.73	3.51	3.40	3.67	3.69	3.74	3.71	3.52
	해당 없음	775	3.89	3.46	3.77	3.96	3.92	3.99	3.83	3.74	3.81	3.86	3.77	3.93	3.75
직급	직원(부장 이상)	1098	3.81	3.44	3.71	3.86	3.91	3.90	3.73	3.66	3.76	3.80	3.74	3.82	3.66
	임원	227	3.94	3.39	3.73	3.87	3.93	3.88	3.74	3.64	3.84	3.89	3.74	3.80	3.64
	기타	5	3.80	3.60	3.20	3.60	3.80	3.60	3.40	4.00	4.00	3.80	3.80	4.00	3.80
기업 규모	1인 이상 3인 미만	221	3.78	3.36	3.69	3.80	3.86	3.86	3.74	3.62	3.69	3.73	3.71	3.73	3.60
	3인 이상 5인 미만	461	3.82	3.43	3.72	3.79	3.91	3.86	3.69	3.62	3.80	3.85	3.74	3.80	3.66
	5인 이상 10인 미만	394	3.78	3.35	3.65	3.83	3.90	3.82	3.64	3.60	3.72	3.76	3.70	3.74	3.55
	10인 이상 15인 미만	87	4.16	3.83	4.05	4.17	4.07	4.20	4.02	3.98	4.03	3.99	3.92	4.17	4.02
	15인 이상 30인 미만	81	3.93	3.48	3.88	3.96	3.88	3.96	3.88	3.72	3.98	3.89	3.73	3.86	3.78
	30인 이상	86	3.79	3.52	3.56	4.09	3.94	4.15	3.90	3.83	3.66	3.87	3.77	4.03	3.85

(2) 자활기업 운영에 가장 중요한 사회적 가치

자활기업 종사자들이 응답한 자활기업의 운영에 가장 중요한 사회적 가치 순위는 다음과 같다. ‘수급자, 차상위자 등 저소득층의 경제적 문제를 해결하는 기업’이 59.4%로 가장 높았으며, 다음으로는 ‘일 자리를 만들고 나누는 기업’(56.8%), ‘구성원이 협동으로 운영하는 기업’(40.5%), ‘근로자를 우선으로 대우하는 기업’(32.4%), ‘지역사회와 함께하는 기업’(28.4%)이며, 그 다음으로 ‘외부에 의존하지 않고 자기 힘으로 운영하는 기업’(26.0%), ‘지역사회 발전에 이바지하는 기업’(12.9%)이 뒤를 이었으며, 다음으로 ‘다양한 이해관계자가 참여할 수 있는 기업’(9.2%)이며, ‘사회 환원에 적극적으로 노력하는 기업’(8.6%), ‘민주적으로 운영하는 기업’(8.5%), ‘사회적경제 생태계를 만들어 가는 기업’(6.5%), ‘혁신을 추구하는 기업’과 ‘환경의 지속가능성 보전하는 기업’(5.3%) 순으로 나타났다. 대부분의 응답자 특성에서 자활기업 운영에 가장 중요한 사회적 가치 1순위로 ‘경제적 문제를 해결하는 기업’ 가치가 가장 높게 나타났으며, 1+2+3순위 종합은 ‘경제적 문제를 해결하는 기업’과 ‘일 자리를 만들고 나누는 기업’ 가치가 자활기업의 가장 중요한 사회적 가치로 나타났다.

[그림 V-20] 자활기업 운영의 가장 중요한 사회적 가치



〈표 V-16〉 자활기업 운영에 가장 중요한 사회적 가치 (순위 종합)

(단위 :%)

특성		사례수 (명)	수급자, 차상위자 등 저소득층의 경제적 문제를 해결하는 기업	혁신을 추구하는 기업	외부에 의존하지 않고 자기 힘으로 운영하는 기업	일자리를 만들고 나누는 기업	구성원이 협동으로 운영하는 기업	지역 사회와 함께하는 기업	사회 환원에 적극적 으로 노력하는 기업	사회적경 제 생태계를 만들어 가는 기업	근로자를 우선으로 대우하는 기업	민주적 으로 운영하는 기업	다양한 이해관계 자가 참여할 수 있는 기업	지역사회 발전에 이바지하 는 기업	환경의 지속 가능성 보전하는 기업
전체		1,330	59.4	5.3	26.0	56.8	40.5	28.4	8.6	6.5	32.4	8.5	9.2	12.9	5.3
성별	남성	530	62.1	6.2	28.7	51.5	42.1	23.6	9.1	6.6	33.0	8.3	6.6	14.9	7.4
	여성	800	57.6	4.8	24.3	60.4	39.5	31.6	8.3	6.4	32.0	8.6	11.0	11.6	4.0
연령	20대	102	56.9	5.9	21.6	43.1	45.1	33.3	5.9	9.8	42.2	6.9	8.8	14.7	5.9
	30대	174	60.3	8.0	23.0	52.3	37.9	29.3	9.2	3.4	38.5	5.2	8.6	18.4	5.7
	40대	310	61.6	4.2	22.9	58.1	41.3	31.6	5.8	7.4	31.6	8.7	12.3	10.0	4.5
	50대	449	56.3	4.7	30.5	57.2	42.8	24.9	10.5	6.2	29.8	9.4	8.7	13.8	5.1
	60~64세	188	62.2	4.8	28.2	64.9	35.6	27.7	10.6	6.4	28.7	10.6	4.3	10.1	5.9
	65세 이상	107	61.7	7.5	21.5	57.9	37.4	29.0	6.5	6.5	32.7	7.5	13.1	12.1	6.5
학력	초졸 이하	77	63.6	2.6	24.7	61.0	45.5	20.8	13.0	5.2	31.2	6.5	11.7	9.1	5.2
	중졸	124	72.6	2.4	25.0	51.6	36.3	29.0	8.1	3.2	34.7	8.9	10.5	8.9	8.9
	고졸	617	64.0	5.2	26.3	55.6	41.0	24.8	8.4	5.8	33.7	9.4	8.8	11.3	5.7
	대졸 이상	512	50.0	6.6	26.2	59.0	40.2	33.8	8.2	8.2	30.5	7.6	9.2	16.4	4.1

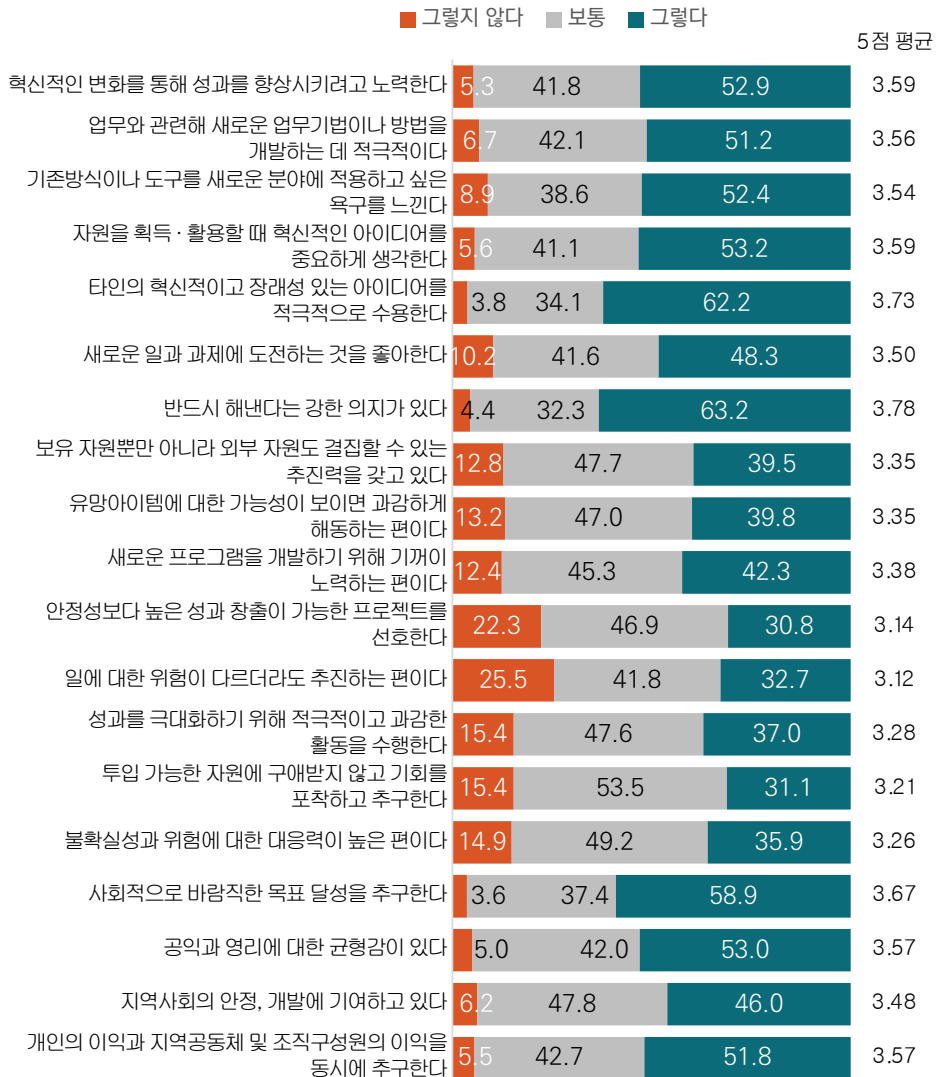
특성		사례수 (명)	수급자, 차상위자 등 저소득층의 경제적 문제를 해결하는 기업	혁신을 추구하는 기업	외부에 의존하지 않고 자기 힘으로 운영하는 기업	일 자리를 만들고 나누는 기업	구성원이 협동으로 운영하는 기업	지역 사회와 함께 하는 기업	사회 환원에 적극적으로 노력하는 기업	사회적경제 생태계를 만들어 가는 기업	근로자를 우선으로 대우하는 기업	민주적으로 운영하는 기업	다양한 이해관계자가 참여할 수 있는 기업	지역사회 발전에 이바지하는 기업	환경의 지속 가능성 보전하는 기업
수급 유형	수급자	459	73.6	6.3	26.6	52.3	43.1	20.9	8.1	6.1	29.4	8.9	10.9	8.5	5.2
	차상위	96	80.2	2.1	30.2	55.2	43.8	27.1	5.2	3.1	28.1	4.2	8.3	8.3	4.2
	해당 없음	775	48.4	5.2	25.2	59.7	38.6	33.0	9.3	7.1	34.7	8.8	8.4	16.1	5.5
직급	직원(부장이상)	1,098	58.4	5.3	23.5	58.0	38.9	29.3	8.0	7.1	34.0	8.3	10.1	13.6	5.6
	임원	227	63.9	5.3	38.3	51.1	48.0	24.2	11.5	3.5	25.1	9.3	5.3	10.1	4.4
	기타	5	80.0	20.0	20.0	60.0	60.0	20.0	0.0	0.0	20.0	20.0	0.0	0.0	0.0
기업 규모	1인 이상 3인 미만	221	59.3	3.6	27.6	58.4	39.4	33.0	8.1	10.9	26.7	8.6	9.0	13.6	1.8
	3인 이상 5인 미만	461	65.1	5.6	28.2	54.0	41.0	27.5	8.7	5.2	29.5	7.8	9.3	13.2	4.8
	5인 이상 10인 미만	394	60.7	6.1	27.7	54.8	44.9	21.1	8.9	6.9	35.3	7.1	9.9	11.9	4.8
	10인 이상 15인 미만	87	48.3	4.6	26.4	65.5	33.3	42.5	9.2	0.0	33.3	13.8	6.9	11.5	4.6
	15인 이상 30인 미만	81	55.6	6.2	14.8	63.0	37.0	24.7	7.4	2.5	42.0	13.6	4.9	14.8	13.6
	30인 이상	86	38.4	4.7	12.8	62.8	31.4	44.2	8.1	10.5	39.5	8.1	12.8	14.0	12.8

5. 자활기업 기업가 정신

1) 기업가정신

자활기업 종사자가 동의하는 기업가정신은 ‘반드시 해낸다는 강한 의지가 있다’가 항목이 3.78점으로 가장 높았다. ‘다른 사람의 혁신적이고 장래성 있는 아이디어를 적극적으로 수용한다’가 다음 순위(3.73점)이며, ‘조직의 구성원으로서 사회적으로 바람직한 목표 달성을 추구한다’(3.67점), ‘혁신적인 변화를 통해 성과를 향상시키려고 노력한다’와 ‘자원을 획득·활용할 때 혁신적인 아이디어를 중요하게 생각한다’(3.59점)가 뒤를 이었으며, ‘조직의 구성원으로서 공익과 영리에 대한 균형감이 있다’와 ‘개인의 이익과 지역공동체 및 조직구성원의 이익을 동시에 추구한다’(3.57점)로 나타났다. 이어서 ‘업무와 관련해 새로운 업무기법이나 방법을 개발하는데 적극적이다’(3.56점), ‘기존방식이나 도구를 새로운 분야에 적용하고 싶은 욕구를 느낀다’(3.54점), ‘새로운 일과 과제에 도전하는 것을 좋아한다’(3.50점), ‘조직의 구성원으로서 지역사회의 안정, 개발에 기여하고 있다’(3.48점), ‘새로운 프로그램을 개발하기 위해 기꺼이 노력하는 편이다’(3.38점), ‘보유 자원뿐만 아니라 외부 자원도 결집할 수 있는 추진력을 갖고 있다’와 ‘유망아이템에 대한 가능성이 보이면 과감하게 행동하는 편이다’가 3.35점으로 나타났으며, ‘성과를 극대화하기 위해 적극적이고 과감한 활동을 수행한다’(3.28점), ‘불확실성과 위험에 대한 대응력이 높은 편이다’(3.26점), ‘투입 가능한 자원에 구애받지 않고 기회를 포착하고 추구한다’(3.21점), ‘안정성보다 높은 성과 창출이 가능한 프로젝트를 선호한다’(3.14점), ‘해야 할 일에 대해 위험이 따르더라도 추진하는 편이다’(3.12점)의 순으로 나타났다. 특히 종사자의 특성 중 수급자 유형이 ‘반드시 해낸다는 강한 의지가 있다’가 가장 높았으며, ‘다른 사람의 혁신적이고 장래성 있는 아이디어를 적극적으로 수용한다’가 그 다음 순위로 나타나, 기업가정신 중 진취성과 혁신성 항목에 높은 비율을 보여주었다.

[그림 V-21] 기업가정신



〈표 V-17〉 기업가정신 (5점 평균 요약표)

(단위 : 점)

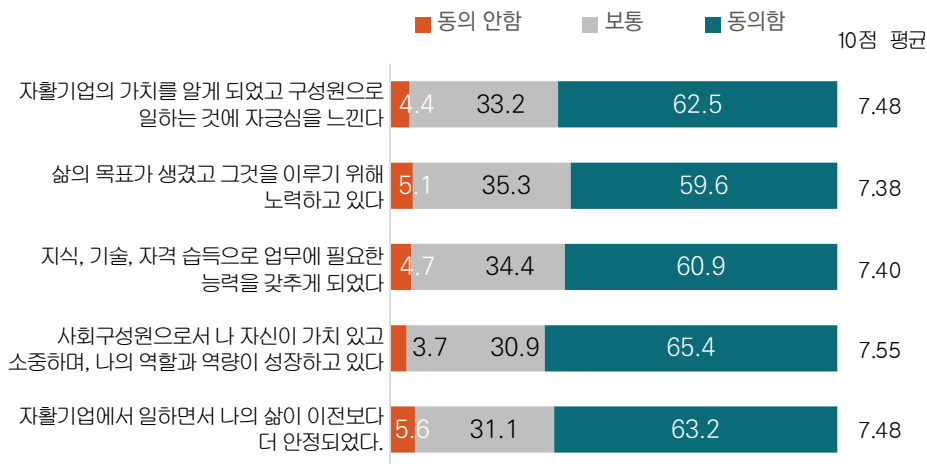
특성		사례수 (명)	혁신적인 변화를 통해 성과를 향상시 키려고 노력 한다	업무와 관련해 새로운 업무기 법이나 방법을 개발 하는데 적극적 이다	기존방 식이나 도구를 새로운 분야에 적용하 고 싶은 욕구를 느낀다	자원을 획득·활 용할 때 혁신적 인 아이디 어를 중요 하게 생각 한다	다른 사람의 혁신적 이고 장래성 있는 아이디 어를 적극적 으로 수용 한다	새로운 일과 과제에 노력하 는 것을 좋아 한다	반드시 해낸다 는 강한 의지가 있다	보유 자원 뿐만아 니라 외부 자원도 결집할 수 있는 추진력 을 갖고 있다	유망아 이템에 대한 가능성 이 보이면 과감 하게 행동 하는 편이다	새로운 프로그 램을 개발하 기 위해 노력 하는 편이다	안정성 보다 높은 성과창 출이 가능한 프로젝 트를 선호 한다	해야 할 일에 대해 위험이 따르더 라도 추진 하는 편이다	성과를 극대화 하기 위해 적극적 이고 과감한 활동을 수행 한다	투입 가능한 자원에 구애받 지 않고 기회를 포착 하고 추구 한다	불확실 성과 위험에 대한 대응력 이 높은 편이다	조직의 구성원 으로서 사회적 으로 바람직 한 목표 달성을 추구 한다	조직의 구성원 으로서 공익과 영리에 대한 균형감 이 있다	조직의 구성원 으로서 지역사 회의 안정, 개발에 기여하 고 있다	개인의 이익과 지역공 동체 및 조직구 성원의 이익을 동시에 추구 한다
전체		1,330	3.59	3.56	3.54	3.59	3.73	3.50	3.78	3.35	3.35	3.38	3.14	3.12	3.28	3.21	3.26	3.67	3.57	3.48	3.57
성별	남성	530	3.66	3.64	3.61	3.64	3.78	3.57	3.82	3.44	3.45	3.45	3.27	3.17	3.34	3.27	3.33	3.71	3.59	3.52	3.59
	여성	800	3.54	3.52	3.49	3.55	3.70	3.46	3.75	3.29	3.29	3.34	3.06	3.08	3.25	3.17	3.21	3.65	3.55	3.46	3.56
연령	20대	102	3.51	3.47	3.43	3.64	3.72	3.41	3.60	3.29	3.25	3.38	3.07	3.04	3.18	3.23	3.15	3.64	3.44	3.40	3.52
	30대	174	3.52	3.58	3.55	3.57	3.70	3.43	3.67	3.35	3.24	3.39	3.13	3.09	3.25	3.22	3.24	3.68	3.55	3.49	3.58
	40대	310	3.59	3.59	3.53	3.54	3.72	3.48	3.79	3.35	3.30	3.40	3.15	3.06	3.24	3.14	3.26	3.66	3.54	3.46	3.54
	50대	449	3.60	3.53	3.56	3.62	3.79	3.55	3.84	3.33	3.41	3.38	3.13	3.15	3.32	3.22	3.31	3.73	3.65	3.50	3.62
	60~64세	188	3.65	3.62	3.59	3.61	3.74	3.60	3.80	3.39	3.43	3.40	3.18	3.21	3.37	3.27	3.27	3.67	3.56	3.54	3.62
	65세 이상	107	3.55	3.58	3.48	3.49	3.62	3.45	3.76	3.41	3.37	3.33	3.22	3.07	3.26	3.20	3.18	3.50	3.44	3.46	3.42
	초졸 이하	77	3.25	3.30	3.32	3.27	3.42	3.32	3.57	3.10	3.25	3.21	3.01	3.08	3.26	3.18	3.10	3.47	3.34	3.35	3.40
학력	중졸	124	3.56	3.49	3.39	3.43	3.56	3.37	3.61	3.31	3.33	3.31	3.07	3.15	3.33	3.30	3.28	3.48	3.43	3.44	3.44
	고졸	617	3.60	3.54	3.48	3.57	3.70	3.50	3.79	3.31	3.32	3.32	3.15	3.08	3.26	3.16	3.23	3.64	3.55	3.43	3.53
	대졸 이상	512	3.62	3.65	3.67	3.69	3.86	3.56	3.83	3.44	3.40	3.50	3.18	3.16	3.31	3.24	3.31	3.79	3.66	3.58	3.67

특성		사례수 (명)	혁신적인 변화를 통해 성과를 향상시 키려고 노력 한다	업무와 관련해 새로운 업무기 법이나 방법을 개발 하는데 적극적 이다	기존방 식이나 도구를 새로운 분야에 적용하 고 싶은 욕구를 느낀다	자원을 획득·활 용할 때 혁신적 인 아이디 어를 중요 하게 생각 한다	다른 사람의 혁신적 이고 장래성 있는 아이디 어를 적극적 으로 수용 한다	새로운 일과 과제에 노력하 는 것을 좋아 한다	반드시 해낸다 는 강한 의지가 있다	보유 자원 뿐만아 니라 외부 자원도 결집할 수 있는 추진력 을 갖고 있다	유망아 이템에 대한 가능성 이 보이면 과감 하게 행동 하는 편이다	새로운 프로그램 을 개발하 기 위해 노력 하는 편이다	안정성 보다 높은 성과창 출이 가능한 프로젝 트를 선호 한다	해야 할 일에 대해 위험이 따르더 라도 추진 하는 편이다	성과를 극대화 하기 위해 적극적 이고 과감한 활동을 수행 한다	투입 가능한 자원에 구애받 지 않고 기회를 포착 하고 추구 한다	불확실 성과 위험에 대한 대응력 이 높은 편이다	조직의 구성원 으로서 사회적 으로 바람직 한 목표 달성을 추구 한다	조직의 구성원 으로서 공익과 영리에 대한 균형감 이 있다	조직의 구성원 으로서 지역사 회의 안정, 개발에 기여하 고 있다	개인의 이익과 지역공 동체 및 조직구 성원의 이익을 동시에 추구 한다
수급 유형	수급자	459	3.63	3.50	3.47	3.56	3.68	3.51	3.74	3.29	3.35	3.34	3.18	3.12	3.27	3.19	3.21	3.57	3.49	3.41	3.52
	차상위	96	3.42	3.53	3.39	3.43	3.64	3.31	3.61	3.20	3.29	3.23	3.17	3.04	3.18	3.14	3.14	3.67	3.49	3.41	3.51
	해당 없음	775	3.58	3.61	3.59	3.62	3.78	3.53	3.82	3.40	3.35	3.43	3.12	3.12	3.30	3.22	3.30	3.73	3.62	3.54	3.61
직급	직원(부장 이상)	1098	58.4	5.3	23.5	58.0	38.9	29.3	8.0	3.31	3.32	3.36	3.13	3.10	3.26	3.19	3.23	3.64	3.53	3.45	3.53
	임원	227	63.9	5.3	38.3	51.1	48.0	24.2	11.5	3.53	3.52	3.50	3.22	3.20	3.41	3.27	3.41	3.86	3.74	3.63	3.76
	기타	5	80.0	20.0	20.0	60.0	60.0	20.0	0.0	2.80	3.00	3.00	2.80	3.00	3.20	3.00	3.00	3.00	3.00	3.20	3.20
기업 규모	1인 이상 3인 미만	221	59.3	3.6	27.6	58.4	39.4	33.0	8.1	3.43	3.43	3.46	3.18	3.13	3.26	3.21	3.19	3.63	3.52	3.50	3.53
	3인 이상 5인 미만	461	65.1	5.6	28.2	54.0	41.0	27.5	8.7	3.35	3.39	3.40	3.21	3.15	3.31	3.26	3.30	3.67	3.57	3.50	3.58
	5인 이상 10인 미만	394	60.7	6.1	27.7	54.8	44.9	21.1	8.9	3.28	3.25	3.30	3.09	3.05	3.26	3.13	3.18	3.63	3.50	3.41	3.52
	10인 이상 15인 미만	87	48.3	4.6	26.4	65.5	33.3	42.5	9.2	3.52	3.45	3.46	3.22	3.24	3.46	3.33	3.59	3.87	3.75	3.61	3.79
	15인 이상 30인 미만	81	55.6	6.2	14.8	63.0	37.0	24.7	7.4	3.33	3.40	3.38	3.07	3.12	3.25	3.20	3.31	3.62	3.59	3.42	3.51
	30인 이상	86	38.4	4.7	12.8	62.8	31.4	44.2	8.1	3.35	3.27	3.42	2.93	3.05	3.17	3.14	3.20	3.86	3.73	3.62	3.69

2) 자활기업에서 일하며 느낀 변화

자활기업 종사자가 자활기업에서 일하며 느낀 변화에 대해 살펴본 결과, ‘사회구성원으로서 나 자신이 가치 있고 소중하며, 나의 역할과 역량이 성장하고 있다’가 7.55점으로 가장 높았으며, 다음으로 ‘자활기업의 가치를 알게 되었고 그 구성원으로 일하는 것에 자긍심을 느낀다’와 ‘자활기업에서 일하면서 나의 삶이 이전보다 더 안정되었다’가 7.48점으로 나타났으며, ‘지식, 기술, 자격 습득으로 업무에 필요한 능력을 갖추게 되었다’(7.40점), ‘자활기업에서 일하면서 삶의 목표가 생겼고 그것을 이루기 위해 노력하고 있다’(7.38점)의 순으로 나타났다. 항목별 변화 동의 정도가 7.38점 이상으로 대체로 자활기업에서 일하며 긍정적 변화를 느낀 것으로 나타났다.

[그림 V-22] 자활기업에서 일하며 느낀 변화



〈표 V-18〉 자활기업에서 일하며 느낀 변화 (10점 평균 요약표)

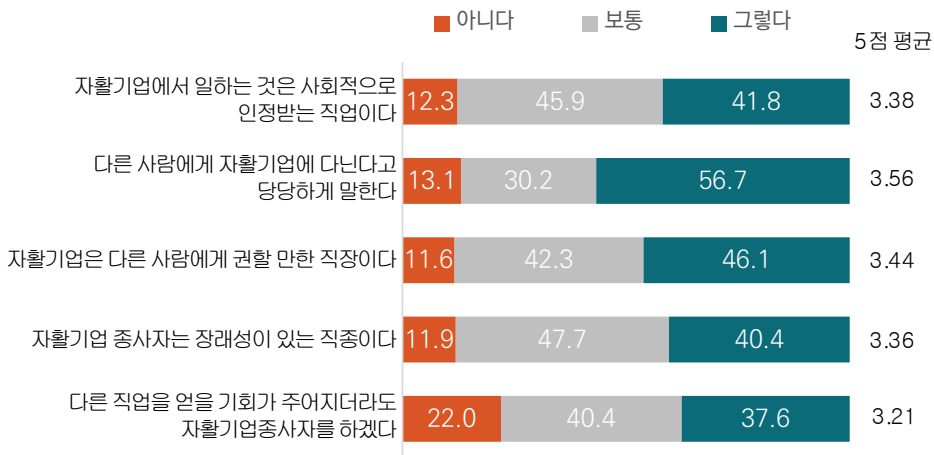
(단위 : 점)

특성		사례수 (명)	자활기업의 가치를 알게 되었고 그 구성원으로 일하는 것에 자긍심을 느낀다	자활기업에서 일하면서 삶의 목표가 생겼고 그것을 이루기 위해 노력하고 있다	지식, 기술, 자격습득으로 업무에 필요한 능력을 갖추게 되었다	사회구성원 으로서 나 자신이 가치 있고 소중하며, 나의 역할과 역량이 성장하고 있다	자활기업 에서 일하면서 나의 삶이 이전보다 더 안정되었다
전체		1,330	7.48	7.38	7.40	7.55	7.48
성별	남성	530	7.53	7.41	7.33	7.49	7.49
	여성	800	7.44	7.36	7.45	7.59	7.48
연령	20대	102	7.13	7.33	7.38	7.45	7.65
	30대	174	7.41	7.16	7.20	7.44	7.28
	40대	310	7.39	7.21	7.48	7.55	7.39
	50대	449	7.45	7.47	7.43	7.61	7.47
	60~64세	188	7.75	7.57	7.38	7.59	7.64
	65세 이상	107	7.78	7.58	7.43	7.52	7.68
학력	초졸 이하	77	7.17	7.01	6.84	7.09	7.05
	중졸	124	7.35	7.67	7.48	7.51	7.85
	고졸	617	7.49	7.49	7.46	7.61	7.70
	대졸 이상	512	7.53	7.24	7.40	7.56	7.19
수급 유형	수급자	459	7.39	7.54	7.33	7.51	7.58
	차상위	96	6.98	7.05	7.18	7.08	7.42
	해당 없음	775	7.59	7.33	7.47	7.63	7.43
직급	직원(부장 이상)	1098	7.40	7.31	7.33	7.47	7.45
	임원	227	7.89	7.77	7.81	7.97	7.64
	기타	5	5.80	6.20	5.80	6.40	6.60
기업 규모	1인 이상 3인 미만	221	7.40	7.33	7.32	7.56	7.47
	3인 이상 5인 미만	461	7.52	7.43	7.40	7.49	7.35
	5인 이상 10인 미만	394	7.21	7.15	7.22	7.42	7.35
	10인 이상 15인 미만	87	7.91	7.95	8.21	8.03	8.36
	15인 이상 30인 미만	81	7.77	7.70	7.01	7.49	8.01
	30인 이상	86	7.95	7.45	8.01	8.01	7.44

3) 자긍심

자활기업 종사자가 자활기업에서 일하며 느낀 자긍심에 대해 살펴본 결과, ‘다른 사람에게 자활기업에 다닌다고 당당하게 말한다’가 3.56점으로 가장 높았으며, 다음으로 ‘자활기업은 다른 사람에게 권할 만한 직장이다’(3.44점), ‘자활기업에서 일하는 것은 사회적으로 인정받는 직업이다’(3.38점)로 나타났으며, ‘자활기업 종사자는 장래성이 있는 직종이다’(3.36점), ‘다른 직업을 얻을 기회가 주어지더라도 자활기업종사자를 하겠다’(3.21점)의 순서로 나타났다. 일하면서 느낀 자긍심에 대한 평가는 모든 항목이 3.20점 이상으로 고루 높은 점수로 나타나 종사자의 자활기업 소속에 대한 자긍심이 대체로 높은 것으로 분석된다.

[그림 V-23] 일하며 느낀 자긍심



〈표 V-19〉 자활기업에서 일하며 느낀 자긍심 (5점 평균 요약표)

(단위 : 점)

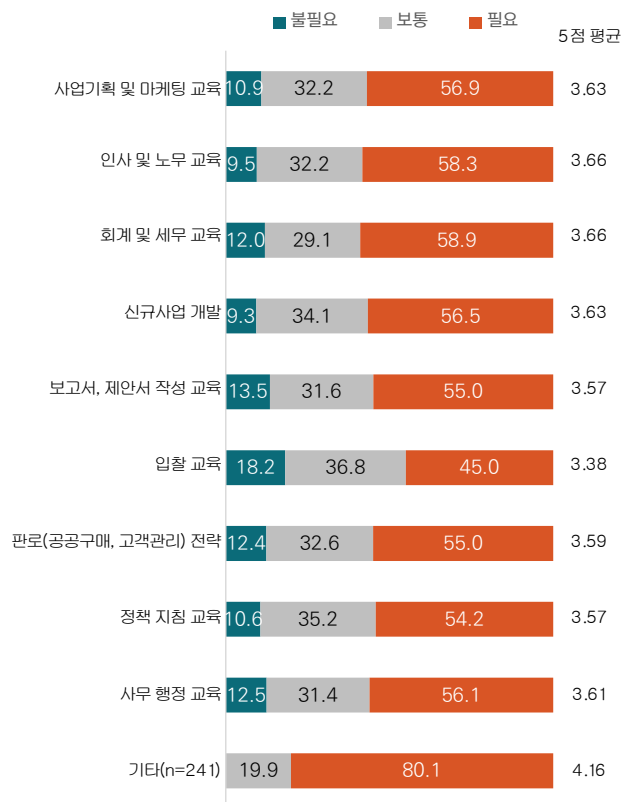
특성		사례수 (명)	자활기업에 서 일하는 것은 사회적으로 인정받는 직업이다	다른 사람에게 자활기업에 다닌다고 당당하게 말한다	자활기업은 다른 사람에게 권할만한 직장이다	자활기업 종사자는 장래성이 있는 직종이다	다른 직업을 얻을 기회가 주어지더라 도 자활기업 종사자를 하겠다
전체		1,330	3.38	3.56	3.44	3.36	3.21
성별	남성	530	3.39	3.61	3.42	3.35	3.24
	여성	800	3.37	3.53	3.45	3.36	3.19
연령	20대	102	3.58	3.48	3.54	3.51	3.21
	30대	174	3.41	3.52	3.40	3.40	3.23
	40대	310	3.32	3.59	3.38	3.34	3.21
	50대	449	3.31	3.52	3.40	3.27	3.09
	60~64세	188	3.48	3.68	3.56	3.47	3.40
	65세 이상	107	3.45	3.59	3.53	3.37	3.29
학력	초졸 이하	77	3.43	3.56	3.44	3.31	3.23
	중졸	124	3.48	3.55	3.47	3.38	3.23
	고졸	617	3.43	3.58	3.47	3.42	3.26
	대졸 이상	512	3.30	3.54	3.39	3.28	3.13
수급 유형	수급자	459	3.35	3.42	3.33	3.32	3.17
	차상위	96	3.47	3.51	3.47	3.30	3.16
	해당 없음	775	3.39	3.65	3.50	3.39	3.23
직급	직원(부장 이상)	1098	3.38	3.55	3.44	3.34	3.18
	임원	227	3.40	3.62	3.44	3.43	3.34
	기타	5	3.00	2.80	3.00	3.00	3.00
기업 규모	1인 이상 3인 미만	221	3.34	3.53	3.38	3.34	3.17
	3인 이상 5인 미만	461	3.40	3.53	3.44	3.38	3.25
	5인 이상 10인 미만	394	3.25	3.46	3.34	3.25	3.07
	10인 이상 15인 미만	87	3.67	3.89	3.66	3.52	3.45
	15인 이상 30인 미만	81	3.57	3.81	3.70	3.58	3.42
	30인 이상	86	3.55	3.64	3.59	3.42	3.26

6. 자활기업 교육 훈련 및 복리후생 제도 요구

1) 교육 훈련 : 교육 필요성

자활기업에서 일할 때 필요한 교육 요구 내용을 살펴본 결과, 기타(4.16점) 다음으로 인사 및 노무 교육과 회계 및 세무 교육이 가장 높게 나타났으며(5점 평균 3.66점), 다음으로 사업기획 및 마케팅 교육과 신규 사업 개발(3.63점), 사무 행정 교육(3.61점), 판로(공공구매, 고객관리) 전략(3.59점), 보고서 및 제안서 작성 교육과 정책 지침 교육(3.57점), 입찰 교육(3.38점) 등의 순으로 나타났다. 기타는 ‘컴퓨터 활용 등 실무 역량 강화 교육’, ‘기본소양 교육(인성, 예절 등)’, ‘안전교육’, ‘서비스 교육(CS)’ 등의 요구를 보였다. 기타의 내용으로는 ‘컴퓨터 활용 등 실무역량 강화 교육’, ‘기본소양 교육(인성, 예절 등)’, ‘안전교육’, ‘서비스 교육(CS)’ 등으로 나타났다.

[그림 V-24] 항목별 교육 요구도



〈표 V-20〉 교육 필요성 (5점 평균 요약표)

(단위 : 점)

특성		사례수 (명)	사업 기획 및 마케팅 교육	인사 및 노무 교육	회계 및 세무 교육	신규 사업 개발	보고서, 제안서 작성 교육	입찰 교육	판로 공공 구매 고객 관리 전략	정책 지침 교육	사무 행정 교육	기타
전체		1,330	3.63	3.66	3.66	3.63	3.57	3.38	3.59	3.57	3.61	4.16
성별	남성	530	3.61	3.65	3.63	3.67	3.54	3.48	3.66	3.58	3.58	4.28
	여성	800	3.64	3.67	3.68	3.61	3.59	3.31	3.54	3.56	3.62	4.10
연령	20대	102	3.60	3.65	3.77	3.47	3.71	3.37	3.56	3.51	3.81	4.40
	30대	174	3.75	3.89	4.02	3.82	3.87	3.64	3.79	3.77	3.94	4.21
	40대	310	3.63	3.75	3.78	3.67	3.64	3.49	3.67	3.65	3.68	4.22
	50대	449	3.65	3.66	3.62	3.70	3.56	3.37	3.59	3.59	3.59	4.14
	60~64세	188	3.60	3.53	3.39	3.49	3.33	3.18	3.48	3.40	3.30	4.04
	65세 이상	107	3.38	3.31	3.23	3.35	3.21	3.06	3.25	3.24	3.24	4.00
학력	초졸 이하	77	3.43	3.39	3.39	3.48	3.35	3.23	3.44	3.44	3.40	3.69
	중졸	124	3.44	3.42	3.44	3.46	3.32	3.20	3.40	3.33	3.29	4.00
	고졸	617	3.55	3.55	3.51	3.53	3.43	3.26	3.51	3.45	3.47	4.27
	대졸 이상	512	3.79	3.90	3.93	3.82	3.82	3.58	3.76	3.78	3.87	4.14
수급 유형	수급자	459	3.66	3.62	3.66	3.67	3.56	3.37	3.67	3.56	3.59	4.20
	차상위	96	3.31	3.42	3.39	3.45	3.21	3.16	3.41	3.39	3.38	4.06
	해당 없음	775	3.65	3.72	3.69	3.64	3.61	3.41	3.57	3.59	3.65	4.15
직급	직원(부장 이상)	1,098	3.59	3.62	3.59	3.58	3.51	3.34	3.53	3.53	3.56	4.13
	임원	227	3.82	3.86	3.96	3.86	3.85	3.59	3.90	3.74	3.85	4.28
	기타	5	3.60	3.80	4.20	4.00	3.60	3.00	3.40	3.60	3.60	-
기업 규모	1인 이상 3인 미만	221	3.62	3.68	3.78	3.69	3.69	3.41	3.67	3.52	3.69	4.12
	3인 이상 5인 미만	461	3.72	3.69	3.73	3.72	3.62	3.46	3.70	3.64	3.68	4.17
	5인 이상 10인 미만	394	3.62	3.71	3.68	3.64	3.55	3.41	3.65	3.62	3.63	4.25
	10인 이상 15인 미만	87	3.06	3.14	3.01	3.11	2.95	2.89	2.93	3.03	2.89	3.85
	15인 이상 30인 미만	81	3.28	3.33	3.15	3.19	3.17	2.99	3.10	3.23	3.20	4.00
	30인 이상	86	4.03	4.07	4.00	3.93	4.03	3.56	3.67	3.87	4.01	4.29

〈표 V-21〉 기타 내용

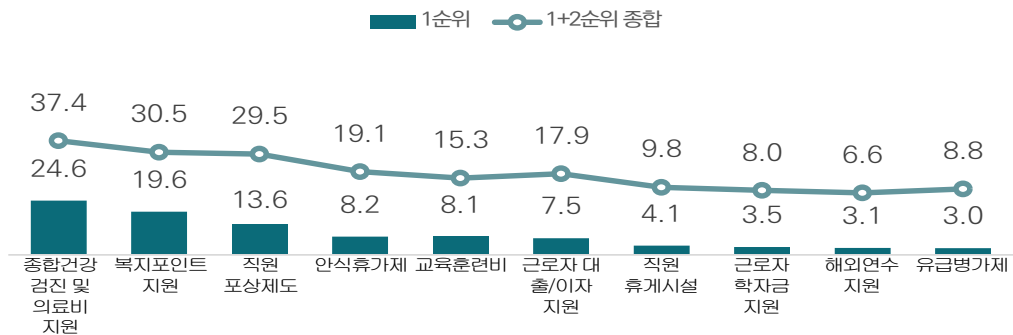
(단위 : %)

내용	사례수	%
전체	241	100.0
컴퓨터 활용 등 실무역량강화 교육	99	41.1
기본소양교육(인성, 예절 등)	60	24.9
안전교육	35	14.5
서비스 교육(CS)	33	13.7
기타	14	5.8

2) 복리후생제도

종사자 처우개선을 위한 복리후생제도에 대해 살펴보면, 복리후생제도 1순위는 ‘종합건강검진 및 의료비 지원’이 37.4%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 복지포인트 지원이 30.5%를 나타냈다. 이밖에 직원포상제도(29.5%), 안식 휴가제(장기근속휴가제)(19.1%), 근로자 대출/이자 지원(17.9%), 교육훈련비(보수교육비)(15.3%) 등의 순으로 나타났다. 이외에도 문화·체육·오락비용 지원(10.8%), 직원 휴게시설(9.8%), 유급병가제(8.8%), 근로자 학자금 지원(8.0%), 해외연수 지원(6.6%), 휴양시설 지원(5.1%) 등이 있다. 1+2순위 종합은 ‘종합 건강검진 및 의료비 지원’이 37.4%로 가장 높고, 다음으로 ‘복지포인트 지원’(30.5%), ‘직원포상제도’(29.5%), ‘안식 휴가제(장기근속 휴가제)’(19.1%) 등의 순으로 나타났다. 대부분의 응답자 특성에서 처우개선을 위해 필요한 복리후생제도로 ‘종합 건강검진 및 의료비 지원’과 ‘복지포인트 지원’이 높게 나타남을 알 수 있다.

[그림 V-1] 처우개선을 위해 필요한 복리후생제도



〈표 V-22〉 종사자 처우개선을 위한 복리후생제도 (1, 2순위 종합)

(단위 : %)

특성		사례수 (명)	복지 포인트 지원	종합건강검진 및 의료비 지원	안식 휴가제 (장기 근속 휴가제)	해외 연수 지원	근로자 대출 /이자 지원	직원포 상제도	근로자 학자금 지원	직원 휴게 시설	유급 병가제	교육 훈련비 (보수 교육비)	문화· 체육· 오락비 용지원	휴양 시설 지원	기타	없음
전체		1,330	30.5	37.4	19.1	6.6	17.9	29.5	8.0	9.8	8.8	15.3	10.8	5.1	0.6	0.4
성별	남성	530	28.1	34.2	16.8	7.0	22.1	34.3	8.7	7.0	8.1	14.9	11.7	6.0	0.6	0.2
	여성	800	32.0	39.6	20.6	6.4	15.1	26.4	7.5	11.6	9.3	15.5	10.3	4.5	0.6	0.5
연령	20대	102	26.5	26.5	20.6	8.8	18.6	47.1	2.9	8.8	7.8	12.7	13.7	2.0	2.9	0.0
	30대	174	29.9	31.6	19.5	6.9	19.0	31.0	10.9	6.9	6.3	23.6	10.3	1.7	0.6	1.1
	40대	310	32.9	33.9	19.7	7.7	17.7	29.4	12.3	9.4	8.1	14.5	7.7	5.5	0.6	0.6
	50대	449	28.7	39.2	16.9	5.8	20.0	27.8	8.2	10.5	9.8	16.9	11.1	4.2	0.4	0.2
	60~64세	188	35.1	41.5	22.3	6.9	15.4	24.5	4.3	10.6	9.6	8.0	13.3	8.5	0.0	0.0
	65세 이상	107	27.1	53.3	18.7	3.7	11.2	27.1	0.9	12.1	10.3	12.1	12.1	10.3	0.0	0.0
학력	초졸 이하	77	28.6	41.6	16.9	3.9	20.8	26.0	9.1	15.6	13.0	9.1	11.7	3.9	0.0	0.0
	중졸	124	33.1	52.4	13.7	4.0	17.7	27.4	7.3	9.7	6.5	12.1	10.5	5.6	0.0	0.0
	고졸	617	26.4	40.0	18.8	5.2	18.5	30.5	10.0	9.2	8.6	14.6	11.8	5.3	0.3	0.3
	대졸 이상	512	35.0	30.1	21.1	9.4	16.8	29.5	5.5	9.6	9.0	17.8	9.6	4.9	1.2	0.6

V. 자활기업 종사자 실태조사 결과

특성		사례수 (명)	복지 포인트 지원	종합건강검진 및 의료비 지원	안식 휴가제 (장기 근속 휴가제)	해외 연수 지원	근로자 대출 /이자 지원	직원포 상제도	근로자 학자금 지원	직원 휴게 시설	유급 병가제	교육 훈련비 (보수 교육비)	문화· 체육· 오락비 용지원	휴양 시설 지원	기타	없음
수급 유형	수급자	459	29.2	36.2	17.9	4.8	21.6	28.3	12.4	8.3	8.5	13.9	13.3	4.8	0.4	0.2
	차상위	96	31.3	44.8	16.7	5.2	19.8	33.3	7.3	8.3	10.4	12.5	7.3	3.1	0.0	0.0
	해당 없음	775	31.1	37.3	20.1	7.9	15.5	29.8	5.4	10.8	8.8	16.4	9.8	5.5	0.8	0.5
직급	직원(부장 이상)	1098	31.8	37.4	19.7	6.5	16.0	29.2	7.6	10.5	9.4	15.0	10.7	4.9	0.6	0.5
	임원	227	24.2	37.0	16.3	7.0	26.9	31.3	9.7	6.2	6.2	16.7	11.5	6.2	0.4	0.0
	기타	5	20.0	60.0	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기업 규모	1인 이상 3인 미만	221	29.9	37.1	17.2	5.9	19.9	27.6	7.7	9.5	9.0	17.6	11.3	5.4	1.8	0.0
	3인 이상 5인 미만	461	24.7	33.8	18.4	7.2	20.2	32.8	7.6	12.1	8.2	16.7	11.7	5.2	0.2	0.9
	5인 이상 10인 미만	394	34.8	38.8	18.3	7.1	15.5	28.9	9.6	7.9	7.1	17.0	8.6	5.3	0.3	0.3
	10인 이상 15인 미만	87	40.2	48.3	17.2	4.6	16.1	29.9	3.4	5.7	13.8	5.7	9.2	5.7	0.0	0.0
	15인 이상 30인 미만	81	19.8	42.0	21.0	4.9	17.3	39.5	11.1	11.1	9.9	6.2	16.0	1.2	0.0	0.0
	30인 이상	86	43.0	36.0	31.4	7.0	14.0	10.5	4.7	9.3	12.8	11.6	11.6	5.8	2.3	0.0

7. 이직 의향 및 지속가능성

1) 이직 의향

(1) 이직 의향

자활기업 종사자 중 현재 일하고 있는 자활기업에서 이직할 의향에 대하여 ‘나는 은퇴할 때까지 이 자활기업에서 일하고 싶다’가 59.8%로 가장 높게 나타났다. 반면에 ‘나는 때때로 이 자활기업을 떠날 생각을 한다’(18.6%), ‘앞으로 몇 년 내에 나는 이 자활기업을 떠날 의사가 있다’(16.2%), ‘앞으로 몇 달 내에 나는 이 자활기업을 떠날 의사가 있다’(5.3%) 등의 이직 의향을 보여주었다.

[그림 V-25] 이직 의향



〈표 V-23〉 이직 의향

(단위 : %)

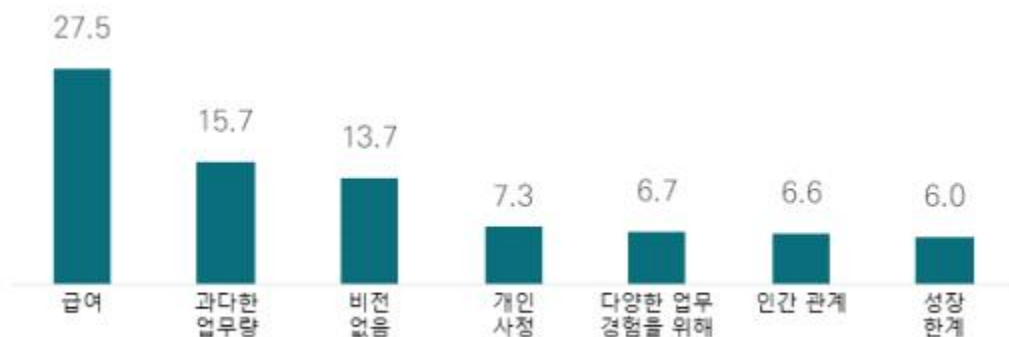
특성		사례수 (명)	앞으로 몇 달 내에 나는 이 자활기업을 떠날 의사가 있다	앞으로 몇 년 내에 나는 이 자활기업을 떠날 의사가 있다	때때로 이 자활기업을 떠날 생각을 한다	은퇴할 때까지 이 자활기업 에서 일하고 싶다
전체		1,330	5.3	16.2	18.6	59.8
성별	남성	530	5.7	14.0	17.4	63.0
	여성	800	5.1	17.6	19.5	57.8
연령	20대	102	10.8	26.5	24.5	38.2
	30대	174	6.3	19.0	26.4	48.3
	40대	310	4.8	19.4	22.6	53.2
	50대	449	5.1	15.1	18.0	61.7
	60~64세	188	4.3	9.0	9.6	77.1
	65세 이상	107	2.8	9.3	7.5	80.4
학력	초졸 이하	77	9.1	10.4	9.1	71.4
	중졸	124	6.5	10.5	13.7	69.4
	고졸	617	4.1	15.9	17.0	63.0
	대졸 이상	512	6.1	18.8	23.2	52.0
수급 유형	수급자	459	7.8	18.5	16.8	56.9
	차상위	96	9.4	10.4	19.8	60.4
	해당 없음	775	3.4	15.5	19.6	61.5
직급	직원(부장 이상)	1,098	5.4	17.9	18.6	58.2
	임원	227	5.3	8.4	18.1	68.3
	기타	5	0.0	0.0	60.0	40.0
기업 규모	1인 이상 3인 미만	221	4.5	18.6	15.8	61.1
	3인 이상 5인 미만	461	6.7	16.1	18.0	59.2
	5인 이상 10인 미만	394	5.6	18.0	22.6	53.8
	10인 이상 15인 미만	87	3.4	11.5	9.2	75.9
	15인 이상 30인 미만	81	2.5	7.4	14.8	75.3
	30인 이상	86	3.5	15.1	24.4	57.0

(2) 이직하고 싶은 주관적인 이유

참여 자활기업 종사자의 이직하고 싶은 주관적인 이유로는 ‘자신이 생각하는 능력 또는 성과와 맞지 않는 급여 수준’이 27.5%로 가장 높게 나타났다. 다음으로 ‘과다한 업무량: 자신이 받는 급여 대비 많은 업무량’(15.7%), ‘비전 없음: 현재 일하고 있는 자활기업이 발전 가능성이 없음’(13.7%), ‘개인 사정(건강, 고령, 가정문제 등)’(7.3%), ‘다양한 업무 경험을 위해’(6.7%), ‘인간관계: 원만한 상사-동료 관계가 이루어지지 않음’(6.6%) 순이었다. 이후로 ‘성장한계: 업무 내용이나 상사-동료에게 배울 것이 없음’(6.0%), ‘부적절한 업무 지시: 자신이 생각하기에 부적절한 업무 지시가 지속적으로 이루어짐’(14.9%)의 순으로 나타났다.

‘자신이 생각하는 능력 또는 성과와 맞지 않는 급여 수준’이라는 응답은 성별 ‘남성’(27.6%), 연령대별 ‘40대’(34.5%), 학력별 ‘대졸 이상’(29.7%), 직급별 ‘직원(부장 이상)’(28.1%), 기업 규모별 ‘15인 이상~30인 미만’(50.0%)에서 높게 나타났다.

[그림 V-26] 이직하고 싶은 주관적인 이유



〈표 V-24〉 이직하고 싶은 주관적인 이유

(단위 : %)

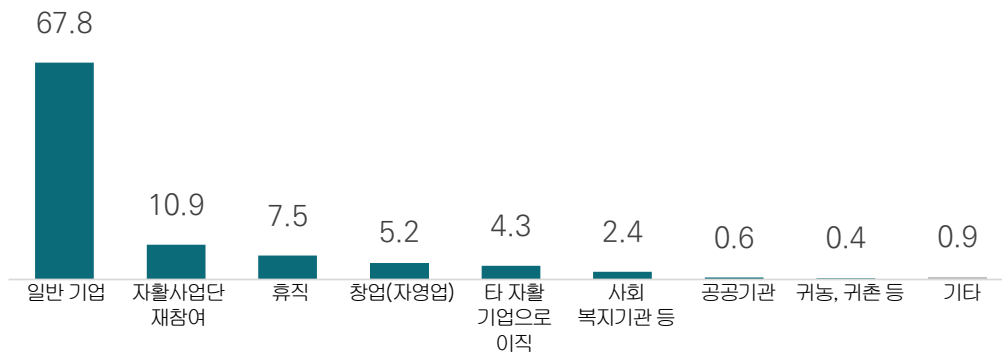
특성		사례수 (명)	과다한 업무량: 받는 급여 대비 많은 업무량	급여: 자신이 생각하는 능력 또는 성과와 맞지않는 급여 수준	비전 없음: 현재 일하고 있는 자활기업 은 발전 가능성이 없음	부적절한 업무지시: 자신이 생각 하기에 부적절한 업무 지시가 지속적 으로 이루어짐	성장한계: 업무 내용이나 상사-동 료에게 배울 것이 없음	조직 문화 (분위기): 이해하기 힘든 조직 분위기	인간 관계: 원만한 상사- 동료 관계가 이루어지 지 않음	개인 사정 (건강, 고령, 가정문제 등)	계약 만료	수급 유지를 위해	다양한 업무 경험을 위해	업무 부적응	특별한 이유 없음	
전체		534	15.7	27.5	13.7	2.8	6.0	4.3	6.6	7.3	0.6	0.6	6.7	0.7	4.1	3.4
성별	남성	196	15.8	27.6	16.8	2.0	8.7	2.0	5.6	8.2	0.0	0.5	6.1	1.0	3.1	2.6
	여성	338	15.7	27.5	11.8	3.3	4.4	5.6	7.1	6.8	0.9	0.6	7.1	0.6	4.7	3.8
연령	20대	63	6.3	22.2	14.3	1.6	9.5	1.6	4.8	3.2	1.6	1.6	20.6	1.6	9.5	1.6
	30대	90	14.4	25.6	10.0	1.1	6.7	5.6	2.2	14.4	1.1	0.0	8.9	2.2	3.3	4.4
	40대	145	17.2	34.5	13.8	3.4	1.4	4.1	5.5	7.6	0.0	0.0	6.9	0.0	2.8	2.8
	50대	172	19.8	24.4	14.0	2.9	4.7	5.8	10.5	4.1	0.6	1.2	2.9	0.6	3.5	5.2
	60~64세	43	14.0	30.2	20.9	2.3	14.0	2.3	4.7	7.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4.7	0.0
	65세 이상	21	9.5	23.8	9.5	9.5	19.0	0.0	9.5	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0	4.8	0.0
학력	초졸 이하	22	13.6	22.7	13.6	4.5	4.5	4.5	18.2	4.5	0.0	0.0	4.5	0.0	9.1	0.0
	중졸	38	5.3	23.7	15.8	7.9	5.3	5.3	10.5	5.3	0.0	0.0	0.0	2.6	15.8	2.6
	고졸	228	17.1	26.3	14.0	3.1	5.7	3.9	7.9	7.0	0.4	1.3	7.0	0.0	3.5	2.6
	대졸 이상	246	16.3	29.7	13.0	1.6	6.5	4.5	3.7	8.1	0.8	0.0	7.7	1.2	2.4	4.5

특성		사례수 (명)	과다한 업무량: 받는 급여 대비 많은 업무량	급여: 자신이 생각하는 능력 또는 성과와 맞지않는 급여 수준	비전 없음: 현재 일하고 있는 자활기업 은 발전 가능성이 없음	부적절한 업무지시: 자신이 생각 하기에 부적절한 업무 지시가 지속적 으로 이루어짐	성장한계: 업무 내용이나 상사-동 료에게 배울 것이 없음	조직 문화 (분위기): 이해하기 힘든 조직 분위기	인간 관계: 원만한 상사- 동료 관계가 이루어지 지 않음	개인 사정 (건강, 고령, 가정문제 등)	계약 만료	수급 유지를 위해	다양한 업무 경험을 위해	업무 부적응	특별한 이유 없음	
수급 유형	수급자	198	12.6	26.8	17.2	3.0	5.1	6.1	7.6	6.1	0.0	1.5	5.1	1.0	4.5	3.5
	차상위	38	26.3	23.7	13.2	0.0	7.9	2.6	7.9	5.3	0.0	0.0	5.3	2.6	5.3	0.0
	해당 없음	298	16.4	28.5	11.4	3.0	6.4	3.4	5.7	8.4	1.0	0.0	8.1	0.3	3.7	3.7
직급	직원(부장 이상)	459	15.3	28.1	13.3	3.1	6.1	3.9	6.1	6.5	0.7	0.7	7.2	0.9	4.4	3.9
	임원	72	18.1	25.0	15.3	1.4	5.6	6.9	8.3	12.5	0.0	0.0	4.2	0.0	2.8	0.0
	기타	3	33.3	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기업 규모	1인 이상 3인 미만	86	12.8	33.7	11.6	2.3	8.1	4.7	4.7	8.1	0.0	0.0	5.8	0.0	2.3	5.8
	3인 이상 5인 미만	188	13.8	24.5	18.6	2.7	5.9	4.3	5.9	7.4	1.1	0.0	8.0	1.1	4.8	2.1
	5인 이상 10인 미만	182	20.3	22.0	13.2	2.7	5.5	5.5	7.7	6.6	0.5	1.6	6.6	1.1	3.8	2.7
	10인 이상 15인 미만	21	9.5	23.8	9.5	4.8	4.8	4.8	14.3	9.5	0.0	0.0	14.3	0.0	0.0	4.8
	15인 이상 30인 미만	20	10.0	50.0	0.0	10.0	5.0	0.0	10.0	5.0	0.0	0.0	0.0	0.0	5.0	5.0
	30인 이상	37	16.2	45.9	5.4	0.0	5.4	0.0	2.7	8.1	0.0	0.0	2.7	0.0	8.1	5.4

(3) 이직하고 싶은 기관

이직을 생각할 때 가고 싶은 기관에 관해서는 일반 기업이 67.8%를 차지하며 가장 높은 순위를 보였으며, 다음으로 자활사업단 재참여가 10.9%, 타 자활기업으로 이직이 4.3%, 기타가 0.9%로 나타났다. 기타 기관으로는 휴직이 7.5%, 창업(자영업)이 5.2%, 사회복지기관 등(사회복지, 요양보호사) (2.4%), 공공기관 0.6%, 귀농, 귀촌 등도 0.4%로 나타났다. 모든 응답자 특성에서 이직 시 진로 의향은 ‘일반 기업’으로의 이직 응답이 높게 나타났다.

[그림 V-27] 이직 이후 가고 싶은 기관



〈표 V-25〉 이직을 생각할 때 가고 싶은 기관

(단위 : %)

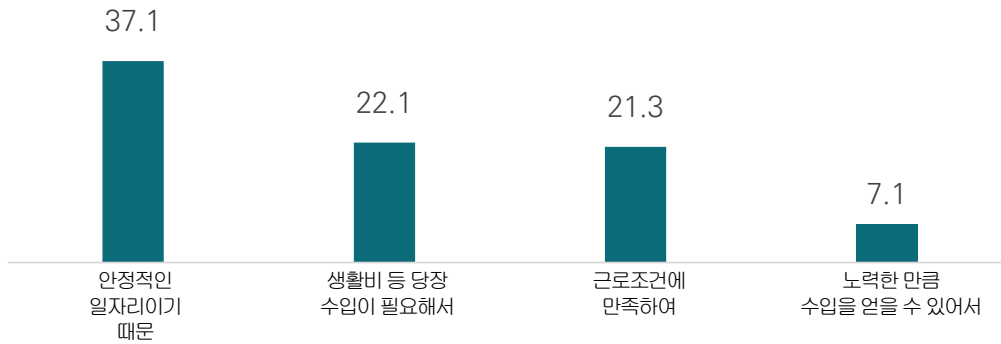
특성		사례수 (명)	일반 기업	타 자활 기업 으로 이직	자활 사업단 재참여	기타	창업 자영업	공공 기관	사회복 지기관 등 (사회 복지, 요양보 호사)	귀농, 귀촌 등	휴직	계
전체		534	67.8	4.3	10.9	0.9	5.2	0.6	2.4	0.4	7.5	100
성별	남성	196	62.8	4.1	14.3	1.0	7.1	0.5	1.5	1.0	7.7	100
	여성	338	70.7	4.4	8.9	0.9	4.1	0.6	3.0	0.0	7.4	100
연령	20대	63	81.0	4.8	0.0	0.0	1.6	0.0	1.6	0.0	11.1	100
	30대	90	66.7	4.4	6.7	1.1	4.4	2.2	4.4	0.0	10.0	100
	40대	145	69.7	3.4	11.7	1.4	6.2	0.0	2.8	0.7	4.1	100
	50대	172	65.1	4.1	13.4	1.2	8.1	0.6	1.7	0.0	5.8	100

특성		사례수 (명)	일반 기업	타 자활 기업 으로 이직	자활 사업단 재참여	기타	창업 자영업	공공 기관	사회복 지기관 등 (사회 복지, 요양보 호사)	귀농, 귀촌 등	휴직	계
	60~64세	43	55.8	9.3	20.9	0.0	0.0	0.0	2.3	2.3	9.3	100
	65세 이상	21	66.7	0.0	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	19.0	100
학력	초졸 이하	22	50.0	13.6	27.3	0.0	4.5	0.0	0.0	0.0	4.5	100
	중졸	38	52.6	0.0	26.3	0.0	2.6	0.0	0.0	0.0	18.4	100
	고졸	228	68.4	4.8	13.6	0.4	3.9	0.0	0.4	0.4	7.9	100
	대졸 이상	246	71.1	3.7	4.5	1.6	6.9	1.2	4.9	0.4	5.7	100
수급 유형	수급자	198	60.1	4.5	22.7	0.5	3.5	0.0	0.5	0.5	7.6	100
	차상위	38	76.3	2.6	7.9	0.0	0.0	2.6	2.6	2.6	5.3	100
	해당 없음	298	71.8	4.4	3.4	1.3	7.0	0.7	3.7	0.0	7.7	100
직급	직원(부장 이상)	459	69.7	4.4	9.8	1.1	5.0	0.4	2.6	0.2	6.8	100
	임원	72	55.6	4.2	16.7	0.0	6.9	1.4	1.4	1.4	12.5	100
	기타	3	66.7	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100
기업 규모	1인 이상 3인 미만	86	68.6	2.3	8.1	2.3	10.5	0.0	2.3	0.0	5.8	100
	3인 이상 5인 미만	188	63.3	4.8	16.0	1.1	3.7	0.5	2.1	1.1	7.4	100
	5인 이상 10인 미만	182	69.2	4.9	9.9	0.0	4.9	1.1	2.2	0.0	7.7	100
	10인 이상 15인 미만	21	81.0	9.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	9.5	100
	15인 이상 30인 미만	20	75.0	0.0	5.0	5.0	5.0	0.0	0.0	0.0	10.0	100
	30인 이상	37	70.3	2.7	5.4	0.0	5.4	0.0	8.1	0.0	8.1	100

2) 계속 일하는 이유

현재 자활기업에서 계속 일하는 이유에 대하여 ‘안정적인 일자리이기 때문에’가 37.1%, 생활비 등 당장 수입이 필요해서(22.1%), 근로조건(근로시간, 임금 등)에 만족하여(21.3%), ‘노력한 만큼 수입을 얻을 수 있어서’(7.1%), ‘육아·가사 등을 병행하기 위하여’(4.1%), 경력을 쌓아 다음 직장으로 이동하기 위하여(3.7%) 등의 순으로 나타났다. 대부분의 응답자 특성에서 자활기업서 계속 종사하는 이유로 ‘직장의 안정성’ 이유가 높게 나타남을 알 수 있었다.

[그림 V-28] 자활기업에서 계속해서 일하는 이유



〈표 V-26〉 현재 자활기업에서 계속 일하는 이유

(단위 : %)

특성		사례수 (명)	근로 조건 (근로 시간, 임금 등)에 만족 하여	안정적 인 일자리 이기 때문에	경력을 쌓아 다음 직장 으로 이동 하기 위하여	생활비 등 당장 수입이 필요 해서	육아 가사 등을 병행 하기 위하여	노력한 만큼 수입을 얻을 수 있어서	지원/ 대표자 와의 관계때 문에	책임감 때문에	다른 일자리 를 구하지 못해서	기타	잘 모름
전체		1,330	21.3	37.1	3.7	22.1	4.1	7.1	0.5	0.1	0.2	3.5	0.2
성별	남성	530	19.8	41.1	3.0	21.3	1.1	9.2	0.4	0.2	0.2	3.4	0.2
	여성	800	22.3	34.5	4.1	22.6	6.1	5.8	0.6	0.0	0.1	3.6	0.3
연령	20대	102	19.6	36.3	6.9	23.5	2.0	8.8	0.0	0.0	0.0	2.9	0.0
	30대	174	19.0	33.3	6.9	18.4	11.5	5.2	1.1	0.6	0.0	4.0	0.0
	40대	310	26.5	34.2	3.9	18.1	7.7	5.8	1.0	0.0	0.0	2.6	0.3
	50대	449	16.0	41.6	3.6	24.3	1.6	7.1	0.4	0.0	0.2	4.7	0.4
	60~64세	188	26.6	38.3	1.1	21.3	0.0	8.5	0.0	0.0	0.0	4.3	0.0
	65세 이상	107	24.3	31.8	0.0	30.8	1.9	10.3	0.0	0.0	0.9	0.0	0.0
학력	초졸 이하	77	24.7	36.4	3.9	24.7	3.9	6.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	중졸	124	31.5	29.8	2.4	23.4	0.8	10.5	0.0	0.0	0.8	0.0	0.8
	고졸	617	20.4	37.3	3.4	25.1	2.4	8.6	0.2	0.0	0.2	2.3	0.2
	대졸 이상	512	19.3	38.9	4.3	17.8	7.0	4.7	1.2	0.2	0.0	6.4	0.2

특성		사례수 (명)	근로 조건 (근로 시간, 임금 등)에 만족 하여	안정적 인 일자리 이기 때문에	경력을 쌓아 다음 직장 으로 이동 하기 위하여	생활비 등 당장 수입이 필요 해서	육아 가사 등을 병행 하기 위하여	노력한 만큼 수입을 얻을 수 있어서	지원/ 대표자 와의 관계때 문에	책임감 때문에	다른 일자리를 구하지 못해서	기타	잘 모름
수급 유형	수급자	459	19.0	34.9	3.3	26.8	3.1	8.9	0.2	0.0	0.4	3.1	0.4
	차상위	96	20.8	37.5	2.1	28.1	4.2	6.3	1.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	해당 없음	775	22.7	38.5	4.1	18.6	4.8	6.2	0.6	0.1	0.0	4.3	0.1
직급	직원(부장 이상)	1098	22.3	36.8	3.7	22.9	4.2	6.4	0.5	0.0	0.2	3.0	0.0
	임원	227	16.7	38.3	3.5	18.9	3.5	10.6	0.4	0.4	0.0	6.2	1.3
	기타	5	0.0	60.0	0.0	0.0	20.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기업 규모	1인 이상 3인 미만	221	20.8	35.7	4.1	21.3	4.5	8.1	0.9	0.5	0.9	3.2	0.0
	3인 이상 5인 미만	461	21.7	34.3	3.3	22.8	4.6	7.4	0.9	0.0	0.0	4.8	0.4
	5인 이상 10인 미만	394	19.5	37.8	5.3	23.6	4.3	6.9	0.3	0.0	0.0	2.0	0.3
	10인 이상 15인 미만	87	25.3	41.4	1.1	21.8	1.1	9.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	15인 이상 30인 미만	81	28.4	35.8	0.0	19.8	3.7	9.9	0.0	0.0	0.0	2.5	0.0
	30인 이상	86	17.4	50.0	3.5	16.3	3.5	0.0	0.0	0.0	0.0	9.3	0.0

VI

주요결과 및 정책제언

1. 자활기업 실태조사 주요결과
2. 자활기업 대표자 실태조사 주요결과
3. 자활기업 종사자 실태조사 주요결과
4. 정책적 시사점 및 제언

VI

주요결과 및 정책제언 <<

1. 자활기업 실태조사 주요결과

1) 자활기업 기본 현황

2023년 자활기업 실태조사는 전국에 설립되어있는 자활기업 전수를 대상으로 실시한 첫 실태조사로 그 의의가 있다. 전국에서 운영되고 있는 자활기업은 2023년 4월 기준 1,018개소이며, 그 중 624개소(61.3%)가 이번 실태조사에 참여하였다. 응답한 기업은 10인 미만의 작은 규모(93.4%)로 구성하여 운영하고 있으며, 2010년 이전에 초기 인증받은 자활기업이 20.8% 되며, 약 30%의 기업이 2016년~2020년 사이에 인증받은 기업이다. 자활기업이 운영주체는 법인사업자(56.7%)가 절반 이상을 차지하며, 집수리(21.6%), 세탁·청소(19.4%), 배송·운전(15.%) 등 자활사업단의 대표 업종으로 운영되고 있다. 자활기업에서 일하고 있는 구성원은 평균 11.5명으로 대표, 이사, 직원 등으로 구성되어 있다. 이 중 급여를 받는 구성원은 평균 10.8명이며 취업 당시 급여를 받는 사람이 5.2명에서 현재 10.8명으로 증가한 것으로 나타난다.

자활기업이 운영되는 사업장이 임차형태(91.8%)였으며, 그중 약 70%가 보증금과 월세가 있는 형태로 사업장을 운영하고 있었다. 특히 평균 월 88만 원의 월세는 5인 미만의 영세 자활기업에게 큰 부담감으로 느껴진다.

2) 자활기업 운영 현황

자활기업의 운영 성과 측면에서의 생애주기는 성장단계(35.1%), 생존단계(25.8%), 성숙단계(16.2%), 위기단계(14.1%), 시작단계(8.8%) 순으로 고르게 분포하고 있다.

자활기업의 상품은 정부 기관과 계약을 맺는 B2G방식(44.9%)으로 진행되고 있으며, 소비자(B2C)에게 판매하는 상품 및 서비스의 비중도 높은 편이다(43.9%). 그럼에도 홍보의 필요성을 느끼지 못하거나(58.0%), 홍보가 가능한 구성원이 없어서(20.2%) 홍보를 하지 않는 경우가 많이 나타났다(49.2%). 특히 지난 3년간 코로나19로 운영이 어려울 때 정부정책자금으로 자금을 조달하며(28.0%) 인건비 등의 운영자금(83.4%)으로 사용하였으며, 약 1억 5천만 원을 대출받은 것으로 나타났다. 이 과정에서 행정 서류를 제출(16.3%)하는 과정도 어렵지만 자신의 기업의 가치를 입증하는 것(12.7%)도 어렵게 느껴졌다. 전반적으로 자활기업을 운영하며 가장 어려운 점은 인력확보이며(76.9점), 자금 조달(73.6점), 경영 방법(66.8점)의 어려움도 토로하고 있다. 또한, 업종별, 기업규모 별, 성숙도별 필요 정책이 상이하게 나타나는 것으로 볼 때 정교한 지원제도 적용이 필요할 것이다.

3) 자활기업 네트워크 및 협력

자활기업은 사업 운영을 위해 다른 조직과 협력하여 사업을 수행한 경험이 있다(50.5%). 특히 지자체·공공기관과 협력(58.5%), 다른 자활기업과 협력(49.5%)을 주로 하고 있었으며 지자체·공공기관 (2.8점/4점)과 연계정도가 가장 높게 나타났다. 네트워크를 하고있지 않은 절반의 기업은 협력하고 싶으나 기회가 없었고(46.3%), 협력할 필요성을 느끼지 못하는 경우도 있었다(31.5%).

또한 자활기업이 영업하고 있는 지역이나 업종별로 협의체, 연합회에도 가입하여 활동하고 있다(55.3%) 30인 이상의 대규모 기업은 80%가 연합회에 가입한 것으로 나타났으며, 연합회에 가입한 이유는 타 조직과 협력하고(53.9%), 자원을 확보하고(22.3%), 새로운 아이디어를 얻는 것(16.5%)이 주목적이라고 밝혔다.

4) 자활기업 조직성과

자활기업은 취약계층이 상호 협력하여 탈빈곤을 목적으로 한 사회적 가치를 잘 이어나가고 있다. 실제 구성원의 응답 기업의 30%는 취약계층으로 구성되어 있기도 하지만 가장 잘 실천하고 있는 사회적 가치를 취약계층의 지속가능한 일자리 제공(3.5점/5점)이라고 응답하였으며, 가장 중요한 사회적 가치 역시 취약계층의 일자리 확대와 취약계층의 지속가능한 일자리 제공(74.2%)이라 응답하여 사회적 가치를 지켜나가고 있다.

그러나 코로나19가 계속되었던 시기인 2022년에는 2021년 대비 영업이익(2.7점), 당기순이익(2.8점), 자산(2.8점), 매출액(2.9점) 모두 감소하였고, 지출비용(3.4점)과 부채(3.0점)는 증가한 것으로 나타났다. 또한 지역내 사회적 성과를 조사한 결과 ‘지역 내 고용 창출 기여’가 3.1점으로 증가하였으며, ‘지역사회 내 빈곤율 감소 기여’(3.0점), ‘지역사회 공동체 의식 확산’(3.0점), ‘공공성 있는 사업 비중’(3.0점)은 1년 사이 유지한 것으로 보인다.

5) 자활기업 법인전환 계획

자활기업은 향후 1년 후에도 계속 유지하며 기업을 운영할 것(94.4%)이지만, 개인사업자에서 법인으로 전환할 계획을 가지는 경우는 드물다(28.5%). 법인으로 전환하지 않는 이유는 사업의 규모가 작고(78.2%), 사업업종이 법인과 맞지 않는다는(38.9%)이유를 들고 있다. 법인 운영시 어려운 행정업무(42.4%)나 관리비용(34.2%)등을 지원해줄 필요가 있겠다.

6) 자활기업 필요 정책

최근 3년간 자활기업의 67.0%는 인건비를 지원받은 경험이 있으며, 교육(40.2%), 컨설팅(35.9%), 인프라 지원(35.7%)의 정책을 이용하였다. 인건비를 지원받은 것에 대한 도움 정도는 4.6점(5점 만점)으로 매우 도움이 되었으며, 인프라지원도 4.5점으로 나와 만족도가 높다. 그러나 교육과 컨설팅 지원에 경험이 많으나 만족도는 4.0점으로 차이가 보인다. 특히 한국자활복지개발원으로부터 지원받은 사업은 ‘창업자금’(39.6%)과 사업개발비 지원(31.7%)이었으며 이러한 사업을 받지 못한 기업에서는

지원규모가 작고, 시기가 맞지 않음에 불편함을 나타냈다.

자활기업의 지속가능한 운영을 위해 다음과 같은 지원이 필요할 것이다. 첫째, 사회적 가치를 실천하는 자활기업에서 일할 수 있는 전문인력을 지원해야 한다. 이를 위해 초기 자활기업을 위한 전문인력 지원은 반드시 선행되어야 할 것이다. 사회적기업 육성사업을 통해 전문인력 지원 사업은 그 기업을 성장시키는 큰 동력이 되었다. 홍보, 회계, 노무 등 전문인력과 사업 종류별 전문인력을 지원하는 사업이 필요할 것이다. 둘째, 업종에 따라 사업개발비 지원이 필요하다. 신규 자활사업단에서 성장한 자활기업의 경우 사업의 연속성을 위해 큰 투자가 필요하다. 예를 들어 지역공산품, 농산물 등을 가공하는 업종의 경우 개발비 등이 필요한데, 이를 지원하지 않으면 사업 아이템을 구축하기 어려워 사업을 지속할 수 없게 된다. 셋째 자활기업 인프라를 아낌없이 지원해야 할 것이다. 자활기업의 경우 청소, 세탁, 배송업을 많이 하고 있는데 장비와 시설이 노후화되면 경쟁력이 없어진다. 숙련도가 높은 근로자는 새로운 장비를 사용하여 편리한 환경에서 일할 수 있도록 지원해야 할 것이다. 넷째 자활기업을 운영하는데 근간이 되는 기관의 미션을 공유하고 이를 지켜나갈 수 있는 교육도 활성화 되어야 할 것이다. 이러한 지원 체계는 네트워크를 확장하고 지역 내 자원을 활용할 수 있도록 연계 노력이 있어야 할 것이며, 지역 내 다양한 조직의 협력으로 연계 정도를 강화하여 성장의 기회를 확대해야 할 것이다.

2. 자활기업 대표자 실태조사 주요결과

1) 일반현황

자활기업 대표자는 고졸(47.4%)이고 50대(49.4%)인 남성(53.5%)이 많았으며, 수급 유형별로는 수급자(34%)보다는 해당없음(56.1%)이 많았는데, 탈수급 또는 탈차상위자를 비롯하여 취약계층 및 일반참여자가 모두 해당되는 것으로 보여진다. 기업규모로는 3인 이상 5인 미만(41%)이 가장 많았으며, 최초인정일로는 고르게 분포되어 있는 것으로 나타났다.

2) 근무상황 및 만족도

(1) 근무 상황

자활기업 대표자의 근무상황과 관련하여 평균 주5일 근무(69.7%)가 가장 많았고, 주 6일 근무도 21.5%였으며, 평균 5.28일을 근무하는 것으로 나타났다. 주40시간 근무가 57.2%로 가장 많았고, 40시간 초과도 29.2%였으며, 평균 41.8시간 근무하는 것으로 나타났다. 대표자의 절반 이상(55.9%)이 초과 근무를 하고 있고, 월평균 초과 근무일수는 6.41일이며, 초과 근무시간은 월평균 25.49시간으로 나타났다.

대표자의 평균 임금은 월 242.6만 원이며, 200만 원~250만 원(30.3%)이 가장 많았고, 300만 원 이상(23.1%)이 그 다음으로 많았다. 대표자가 남성인 경우 여성보다 급여가 평균 23만원 더 높았다. 대표자가 수급자인 경우 월 197.5만 원으로 차상위 계층이나 해당없음보다 더 적었다. 법인사업자의 대표자가 개인사업자보다 급여가 평균 57만원 높았으며, 30인이상 기업의 대표자가 평균 324.5만원으로 다른 규모의 기업보다 높았다. 인정 기간이 짧을수록 대표자의 평균 임금도 낮아지는 경향을 보였다.

(2) 만족도

자활기업에 들어오기 전 기대 수준은 평균 2.5점였으나 기업에 들어온 이후 만족도는 평균 2.75점으로 기대 수준보다 높아졌다. 자활기업에 들어오기 전에는 업무 강도(2.78점)와 고용 정성(2.65점)에 대한 기대 수준이 가장 높았고, 임금 수준(2.17점)에 대한 기대 수준이 가장 낮았다. 자활기업에 들어온 후 만족도는 근로시간 유연성(2.88점), 고용 안정성(2.84점)가 가장 높았으며, 복리후생(2.68점)에 대한 만족도가 가장 낮았다. 직장 만족도는 전반적으로 만족한다(3.90점)가 가장 높았고, 친구에게 권하겠다(3.36점)가 가장 낮았다.

3) 조직문화

자활기업 조직문화에 대한 생각으로 직원에 대한 배려와 관심에 노력(3.91점), 직원 간 협조적 관계와 팀워크 중요시(3.86점)가 높게 나타났으며, 아이디어보다 결과 중시(2.77점)가 가장 낮게 나타났다.

4) 사회적 가치

자활기업 사회적 가치에 대한 생각으로 민주적으로 운영(3.88점), 저소득층 경제적 문제 해결(3.85점), 구성원의 협동 운영(3.85점)이 높게 나타났으며, 혁신 추구(3.27점)가 가장 낮게 나타났다. 자활기업 운영에 중요한 가치로는 1순위로 ‘저소득층 경제문제 해결’, 2순위로 ‘일자리 창출과 나눔’, 3순위로 ‘외부 의존 없이 자기 힘으로 운영’이 나타났다.

5) 자활기업 기업가 정신

자활기업 대표자에게 필요한 기업가 정신으로 ‘반드시 해낸다는 강한 의지’(3.95점), ‘다른 사람의 혁신적이고 장래성 있는 아이디어 존중’(3.82점), ‘새로운 업무기법이나 방법 개발 노력’(3.76점)이 높게 나타났다. 자활기업에서 일하며 느낀 변화는 ‘사회구성원으로서 나 자신이 가치 있고 소중하며, 역할과 역량이 성장하고 있다’(7.97점)가 가장 높게 나타났으며, ‘나의 삶이 더 안정되었다’(7.65점)가 가장 낮게 나타났다. 자활기업에서 느끼는 자긍심은 ‘다른 사람에게 자활기업에 다닌다고 당당하게 말한다’(3.64점)가 가장 높게 나왔으며, ‘다른 직업을 얻을 기회가 주어지더라도 자활기업에 종사하겠다’(3.17점)이 가장 낮게 나타났다. 여성이 남성에 비해, 법인사업자가 개인사업자에 비해, 인원이 많은 기업이 적은 기업에 비해 자긍심이 상대적으로 높았다.

6) 자활기업 교육 훈련 및 복리후생제도

대표자가 느끼는 교육 훈련에 대한 필요성은 회계 세무(4.15점), 인사 노무(3.98점), 신사업개발(3.97점), 사업기획 및 마케팅(3.96점), 판로 전략(3.96점)등 전반적으로 높았다. 여성이 남성에 비해, 40대가 다른 연령층에 비해, 법인사업자가 개인사업자에 비해 인원이 많은(10인 이상) 기업이 적은 기업에 비해 교육 훈련의 필요성을 더 많이 느끼는 것으로 나타났다. 복리후생제도에 대해서는 건강검진 및 의료비 지원(37.7%)이 가장 높게 나타났으며, 30대의 경우 직원포상제도, 초, 중졸의 경우 교육 훈련비 지원이 상대적으로 높게 나타났다.

7) 폐업 의사 및 지속가능성

이직 의향과 관련하여 은퇴까지 자활기업에서 일하고 싶다(71.2%)가 가장 높았으나, 20~30대의 경우 이직 의향이 다른 연령대에 비해 높았다. 이직할 경우 가고 싶은 기관은 일반 기업(58.9%)이 가장 높았고, 30대의 경우 다른 연령대에 비해 자영업 창업이 높게 나타났다.

자활기업에서 계속 일하는 이유로 기업의 사회적 목적 달성(32.7%)이 가장 높게 나타났으며, 20대의 경우 노력한 만큼 수입을 얻을 수 있어서(45.5%)가 가장 높았고, 법인사업자의 경우 사회적 목적 달성이, 개인사업자의 경우 노력한 만큼 수입을 얻을 수 있어서가 높게 나타났다.

3. 자활기업 종사자 실태조사 주요결과

1) 종사자 일반 현황

본 자활기업 실태조사는 1,330명의 종사자가 참여하였다. 응답한 종사자는 여성이 60.2%(800명), 남성이 39.8%(530명)이며, 연령은 50대가 33.8%로 가장 높은 비율을 차지하였으며, 수급자 34.5%, 차상위자 7.2%였으며, 기업 규모로는 3인 이상-5인 미만이 34.7%로 가장 높게 나타났다. 자활기업으로 유입은 '일반 취업'이 가장 높은 비율이었으며(52%), 다음으로 '자활기업단에서 기존 자활기업으로 취업(32.6%)', '자활사업단에서 창업(15.3%)' 순으로 나타났다.

종사자 근로 시간형태는 종일제(통상근로자)가 80.6%이며, 시간제(시간 근로자)는 19.4%로 나타났는데, 이 가운데 종일제는 남성이 86.4%로 여성(76.8%) 보다 높게 나타난 반면, 시간제는 여성이 23.3%로 남성(13.6%) 보다 높은 비율을 보였다. 한편 종사자 고용 형태를 살펴보면, 정규직은 74.7%, 계약직(기간제) 14.0%, 무기계약직 8.4%였으며, 연령으로 살펴보면 정규직은 40대가 80.0%로 가장 높았으며, 계약직(기간제)은 65세 이상이 가장 높았다(21.5%).

2) 근무 현황 및 직무 만족도

자활기업 종사자의 평균 근무일수는 5.06일이며, 주당 평균 근무시간은 38.31시간으로 나타났다. 초과 근무 여부에 관해서는 초과 근무 없음이 72.0%, 초과 근무 있음이 28.0%로 나타났으며, 초과 근무 일수는 월평균 5.17일, 초과 근무 시간은 월평균 14.82시간으로 나타났다. 자활기업 종사자의 월평균 임금은 세후 기준 평균 206.84만 원으로 나타났는데, 남성은 평균 222.51만 원, 여성은 196.41만 원이며, 200만 원 이하 임금의 비율(여성, 44.3%)이 남성(34.9%)보다 상대적으로 여성이 높았다.

자활기업에 들어오기 전 기대 수준에 대해서는 ‘고용 안정성’을 가장 높게 기대하였으며(2.79점), 다음으로 근로시간의 유연성, 업무 강도, 근무환경으로 나타났다. 자활기업에 들어온 후 종사자의 만족도는 근로시간의 유연성(3.01점)이 가장 높게 나타났으며, 다음으로 고용 안정성, 근무환경, 인사체계(직급/승진/평가) 등의 순으로 나타났다. 자활기업 종사자는 자활기업의 고용안정성과 근로시간의 유연성, 근무환경을 기대하며 만족하는 것을 알 수 있다. 이와 더불어 종사자들의 전반적인 직장만족도는, ‘전반적으로 나는 나의 직업에 만족한다’(3.72점), ‘나의 일에 대해 더 잘 알게 된 지금에도, 내가 만약 이 일을 다시 시작해야 할 상황에 놓이면, 나는 이 일을 다시 할 것이다’(3.54점), ‘대체로 지금 내가 하고 있는 일은 처음 일을 시작했을 때의 기대와 부합한다고 말할 수 있다’(3.46점), ‘만약 친한 친구가 나와 같은 일이 관심이었다면, 나는 이 일을 권하겠다’(3.39점)의 순으로 나타나 대체로 높은 만족도를 보인 것으로 나타났다.

3) 자활기업 조직문화

종사자들이 평가한 자활기업의 조직문화는 ‘우리 자활기업은 직원들 간의 협조적 관계와 팀워크를 중요하게 여긴다’(3.93점)가 가장 높았으며, 다음으로는 ‘우리 자활기업은 직원들에 대한 배려와 관심을 갖기 위해 노력 한다’, ‘직원들은 상호 간 원만한 관계를 유지하고 있다’, ‘직원들은 각자의 방식을 통해 업무를 수행하고 있다’ 순으로 나타났다. 상대적으로 ‘위계질서를 강조하는 분위기를 가지고 있다’, ‘아이디어보다 결과를 중요하게 생각한다’는 낮은 비율로 나타났다.

4) 자활기업 사회적가치

종사자가 평가하는 자활기업의 사회적가치는 ‘구성원이 협동으로 운영하는 기업이 다’가 가장 높았으며(3.91점), 다음으로는 ‘지역사회와 함께하는 기업이다’(3.90점), ‘일자리를 만들고 나누는 기업이다’, ‘수급자, 차상위자 등 저소득층의 경제적 문제를 해결하는 기업이다’로 나타났다. 이에 자활기업 종사자들이 응답한 자활기업의 운영에 가장 중요한 사회적 가치 순위 종합은 ‘경제적 문제를 해결하는 기업’과 ‘일자리를 만들고 나누는 기업’ 가치가 자활기업의 가장 중요한 사회적 가치로 나타났다.

5) 자활기업 기업가정신

자활기업 종사자가 동의하는 기업가정신으로는 ‘반드시 해낸다는 강한 의지가 있다’(3.78점) 항목이 가장 높았으며, ‘다른 사람의 혁신적이고 장래성 있는 아이디어를 적극적으로 수용한다’가 다음 순위로 나타났다. 이는 기업가정신 중 진취성과, 혁신성 항목에 해당하는데, 종사자의 특성 중 수급자 유형이 이와 동일한 결과를 나타냈다.

자활기업에서 일하며 느낀 변화에 대해서 ‘사회구성원으로서 나 자신이 가치 있고 소중하며, 나의 역할과 역량이 성장하고 있다’가 가장 높았으며, 다음으로 ‘자활기업의 가치를 알게 되었고 그 구성원으로 일하는 것에 자긍심을 느낀다’와 ‘자활기업에서 일하면서 나의 삶이 이전보다 더 안정되었다’로 나타났다. 항목 점수가 골고루 높아 종사자들은 자활기업에서 일하며 긍정적 변화를 느낀 것으로 보인다.

자활기업 종사자가 자활기업에서 일하며 느낀 자긍심에 대해 살펴본 결과, ‘다른 사람에게 자활기업에 다닌다고 당당하게 말한다’가 가장 높았으며(3.56점), 다음으로 ‘자활기업은 다른 사람에게 권할 만한 직장이다’, ‘자활기업에서 일하는 것은 사회적으로 인정받는 직업이다’ 순서로 나타났으며, 모든 항목이 고루 높은 점수로 나타나 종사자의 자활기업 소속에 대한 자긍심이 대체로 높은 것으로 분석된다.

6) 자활기업 교육 훈련 및 복리후생 제도 요구

자활기업에서 필요한 교육 요구 내용은 기타(4.16점) 다음으로 ‘인사 및 노무 교육’과 ‘회계 및 세무 교육’으로 나타났으며(3.66점), 기타의 내용으로는 ‘컴퓨터 활용 등 실무역량 강화 교육’, ‘기본소양 교육(인성, 예절 등)’, ‘안전교육’, ‘서비스 교육

(CS)' 등이었다. 한편 종사자 처우개선을 위한 복리후생제도에 대해 살펴보면, 복리후생제도 1순위는 '종합건강검진 및 의료비 지원'이 37.4%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 복지포인트 지원이 뒤를 이었다(30.5%).

7) 이직 의향 및 지속가능성

현재 일하고 있는 기업에서 이직 의향을 조사하였는데, '나는 은퇴할 때까지 이 자활기업에서 일하고 싶다'가 가장 높게 나타났다(59.8%). 이직하고 싶은 주관적인 이유로는 '자신이 생각하는 능력 또는 성과와 맞지 않는 급여 수준'이 27.5%로 가장 높았으며, 이직을 생각할 때 가고 싶은 기관은 일반 기업이 67.8%, 자활사업단 재참여(10.9%), 타 자활기업으로 이직(4.3%) 순이었다. 현재 자활기업에서 계속 일하는 이유는 '안정적인 일자리이기 때문에'(37.1%), 생활비 등 당장 수입이 필요해서(22.1%), 근로조건(근로시간, 임금 등) 만족(21.3%)으로 나타나, 자활기업에 계속 종사하는 이유는 '직장의 안정성'과 관련이 있음을 알 수 있었다.

4. 정책제언

1) 규모별, 성장단계별 자활기업에 대한 맞춤형 지원 필요

규모별 운영 성과적 생애주기는 1-3인 미만인 생존단계라고 응답한 비율이 34.1%로 가장 높았고, 3-5인 미만 39.5%, 5-10인 미만 35.6%, 10-15인 미만 33.3%로 각각 성장단계라고 응답한 비율이 가장 높았고 15-30인 이상 30.8%, 30인 이상 30.0%로 성숙단계라고 응답한 비율이 가장 높았다. 본 결과는 자활기업은 자활사업단에서 창업 후의 1-3인을 시작으로 규모를 키우면서 성장하고 이후 인력확장과 사업지속을 통해 성장단계를 겪은 뒤, 30인 이상의 기업으로 안정적 성숙단계에 진입하는 자활기업의 운영성과적 생애주기를 명확히 보여준다. 각 규모와 성장단계를 고려한 지원을 통해 자활기업의 안정화와 확대를 도모해야 한다. 특히, 소규모의 생존단계 자활기업이 중규모의 성장단계 자활기업으로 한 단계 점프하는 과도기에 필요한 정책적 지원이 적시에 될 필요가 있다. 본 조사 결과에 따르면, 1-3인 생존단계에 자활기업들은 안정적 수익구조 전까지는 인건비 지원이 가장 필요한 정책인 것으로

나타났고, 3-15인 규모의 성장단계에 자활기업들은 사업개발비와 인프라 지원(장비 및 시설)과 같은 사업을 확장하기 위한 기반지원이 필요한 정책인 것으로 나타났고, 15인 이상 성숙단계에 자활기업들은 공간과 투자 용자가 상대적으로 필요한 정책인 것으로 나타났다. 이러한 결과를 바탕으로 볼 때 자활기업의 단계별 성장을 위해 규모와 운영성과 생애주기를 기반으로 한 맞춤형 전략적 지원 설계가 요구된다. 현재 자활기업 지원제도들은 운영 성과적 생애주기만을 고려하고 있다. 이에, 인건비 지원 사업에서 소규모 기업(5인 미만)을 우선 선정요건을 고려하는 방식, 3인 이상 사업개발비와 인프라지원(장비 및 시설)사업에서 기업창업시기와 종사자 규모를 고려하여 30인 미만 우선 선정요건을 고려하는 방식 등이 필요하다.

2) 소규모 자활기업 안정적 운영을 위한 행정 및 경영 지원

자활기업 규모는 3-5인이 41.0%, 1-3인미만 26.3%, 5-10인 미만이 26.3%로 나타나 5인 미만의 소규모 기업의 비중이 전체 자활기업의 다수를 차지하는 것으로 확인되었다. 앞서 선행연구에서 언급된 바와 같이 자활기업의 정체와 폐업이 증가되고 있는 내부적인 요인에는 경영, 노무, 회계 등 체계적 기업 운영시스템이 부재하기 때문인 것으로 본 조사 결과 확인되었다. 5인 미만 자활기업에서 사업전환이나 폐업에 대한 계획이 여타 규모에 비해 상대적으로 높고, 5인 미만 종사자는 이직 의사와 의향이 높은 것으로 나타났으며, 기업 대표자는 자활기업 창업 후 규모 확장과 지속성을 유지하기 위해 경영, 회계 등의 관리 시스템이 투입되어야 하지만 어려움을 느끼고 있었으며, 자활기업 종사자는 소규모 자활기업의 운영방식으로 인한 인사, 노무의 만족도가 낮은 것으로 확인되었다. 5인 미만의 자활기업의 안정적 성장은 자활사업 취업과 창업의 기반이라는 중요한 지점임을 고려할 때, 행정·노무 체계적 지원 등이 요구된다. 자활기업 사무행정지원 서비스를 자활공유행정 사회적협동조합을 통해 운영되고 있는데, 여기서는 소규모 자활기업을 위한 경영관리(ERP 프로그램 회계관리, 자활정보시스템 입력, 사업계획 및 평가, 법인전환 지원), 세무회계, 공모사업(부처별 지원사업 신청, 제안서 및 결과보고 지원) 등을 지원하고 있다. 이러한 공유행정 플랫폼에 대한 소규모 기업들의 접근성이 강화될 필요가 있으며 지원이 확장되어야 한다.

3) 자활기업의 사회적 가치와 성과에 대한 고유 브랜딩 필요

자활기업 대표자들은 자활기업 사회적 가치에 대한 생각으로 민주적으로 운영(3.88점), 저소득층 경제적문제 해결(3.85점), 구성원의 협동 운영(3.85점)이 높게 나타났다. 한편, 자활기업 종사자들 사회적 가치는 ‘구성원이 협동으로 운영하는 기업이다’가 가장 높았으며(3.91점), 다음으로는 ‘지역사회와 함께하는 기업이다’(3.90점), ‘일자리를 만들고 나누는 기업이다’, ‘수급자, 차상위자 등 저소득층의 경제적 문제를 해결하는 기업이다’로 나타났다. 이렇듯 자활기업 대표자와 종사자 모두 자활기업의 구성원들이 협동으로 운영하며, 지역내 저소득층의 경제적 문제를 해결하는 기업이라는 공통적인 인식을 가지고 있는 것으로 확인 되었다. 이는 자활기업의 사회적 성과에 대한 객관적 결과이며, 자활기업에 대한 미션을 대표자와 종사자 모두 공통적으로 공유하며, 이를 수행하고자 한다는 것을 입증한다. 특히, 자활기업은 사회적 목적이 분명한 이윤분배와 의사결정 구조가 민주적으로 구성, 운영되고 있는 조직임을 확인하는 중요한 결과이다.

다음으로 본 연구조사 결과 자활기업 대표자가 자활기업에서 일하며 느낀 변화는 ‘사회구성원으로서 나 자신이 가치 있고 소중하며, 역할과 역량이 성장하고 있다’(7.97점)가 가장 높게 나타났으며 자활기업에서 느끼는 자긍심은 ‘다른 사람에게 자활기업에 다닌다고 당당하게 말한다’(3.64점)가 가장 높게 나타났다. 자활기업에서 일하며 느낀 변화에 대해서 ‘사회구성원으로서 나 자신이 가치 있고 소중하며, 나의 역할과 역량이 성장하고 있다’가 7.55점으로 가장 높았다. 이 결과, 자활기업 대표자와 종사자 모두, 자활기업에 종사하면서 사회 구성원으로써 역할과 역량이 성장하고 있음을 경험하고 그 변화가 큰 것으로 나타났다. 이는 자활사업의 목적인 자활사업을 통해 근로능력이 있는 저소득층이 스스로 자활할 수 있도록 자활능력 배양한다는 목적과 취약계층의 사회통합의 정책적 도구로써 자활기업이 작동하고 있음을 간접적으로 보여준다. 또한 자활기업이 취약계층의 경제적 진입의 안정적 시장임을 다시 확인한다. 이에 자활기업이 가지는 사회적 가치와 성과를 어떤 방식으로 외부적으로 드러낼 것인가에 대한 전략적 고민이 필요하다. 즉, 취약계층의 경제적 진입의 경로로써 안착되기 위해서는 사회적 기업이나 협동조합과 차별화된 자활기업 만의 사회적 이미지와 인식을 확산을 위한 교육, 캠페인, 홍보 등이 요구된다.

4) 자활기업에 종사하는 취약계층 유입 확대를 위한 노력

급여를 받는 구성원 수는 창업 당시 평균 5.2명에서 현재 자활기업에서 일하며 급여를 받는 구성원은 평균 10.8명으로 2배가량 증가한 것으로 나타났다. 더불어, 자활기업에서는 2021년 대비 2022년의 지역 내 사회적 성과를 조사한 결과 지역 내 고용 창출 기여가 3.1점으로 유지를 기준으로 약간 증가한 것으로 나타났다. 반면 급여를 받는 구성원 수는 증가했지만, 급여를 받는 취약계층은 5.6명으로 창업 당시 4.0명에서 상대적으로 크게 증가하지 않았다. 이러한 결과는 취약계층의 일자리로써 자활기업의 역할이 더 강조될 필요가 있다는 것을 시사한다. 즉, 지역자활센터는 취업 경로시 적극적 자활기업으로의 연계를 통해 지속적이고 안정적인 일자리를 통해 안정적 경제생활이 가능하도록 취약계층을 연계할 필요가 있다. 지역 내 자활기업 역시, 인턴형 자활근로의 대상업체로서 참여함으로써 자활기업의 취약계층이 적극적으로 유입될 수 있도록 노력할 필요가 있다.

5) 자활기업 지원을 위한 자활정책 인프라 개선 필요

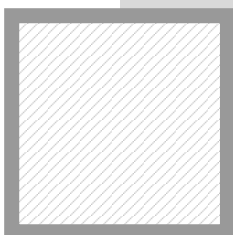
광역자활센터에서 지원받은 경험보다 지역자활센터에서 지원받은 경험 접근성이 높은 것으로 확인되었다. 이는 지역자활센터의 사업단에서 자활기업으로 창업되는 자활사업의 구조 속에 나타난 결과로 해석할 수 있다. 그러나 국민기초생활보장법 제 15조의 10에 따르면 광역자활센터의 주요사업으로 자활기업 지원(광역 지방자치단체 내 지역자활기업 및 광역자활기업 창업지원, 광역자활기업 및 전국자활기업 활성화 지원 및 관리, 자활기업의 경영 자활기업의 관리 역할을 광역자활센터가 하도록 규정되어 있다. 그러나 실제 자활기업과 광역자활센터의 연계성이 지역자활센터보다 떨어질 수밖에 없는 자활기업 생성 구조상 자활기업은 지역자활센터에 주로 의지를 하다 보니, 광역자활센터는 지역자활센터를 통해 기업과 연계하는 구조를 가질 수밖에 없다. 이에, 자활기업이 스스로 책임질 수 있겠음 광역자활센터가 자활기업과 직접적인 연계성을 높일 필요가 있다. 이를 위해 광역자활센터의 자활기업 지원을 위한 전담부서나 인력 확보가 필요하며, 전담부서를 통해 자활기업 관리나 체계적 지원이 수시로 이루어질 필요가 있다.

6) 자활기업 체계적 관리를 위한 노력

자활기업 지원을 고도화하기 위해서는 자활기업에 대한 체계적 데이터 관리가 선행되어야 한다. 2022년부터 자활기업에 대한 정보를 자활정보시스템 성과 입력하도록 제도화하였고, 2023년 4월 말과 10월 말에 자활정보시스템을 통해 입력함으로써 객관적 행정 데이터를 통한 지원의 기반을 만들었다. 하지만 여전히 자활기업 정보의 관리를 다소 미흡한 편이다. 본 조사 과정에서 자활기업 기초정보인 자활기업 대표자 연락처(유선번호, E-mail, 휴대전화)가 지역자활센터 담당자 연락처로 등록되어 있거나, 자활기업 전화번호가 타 사업체 연락처인 경우도 발견되었다. 이에 자활사업 안내에 따른 자활정보시스템 내 자활기업기초정보를 등록할 때, 보다 명확한 자료가 입력되어 있는지 확인하는 구조(자활정보시스템에 확인 탭 필요)가 마련되어야 한다. 이후 자활기업 보고 시 광역자활센터는 자활기업 인정요건충족을 검토하고, 4월 말과 10월 말 분기 자료가 정확히 입력되어 있는지 확인함으로써 자활기업에 대한 관리 프로세스를 안정화할 필요가 있다.

다음으로 자활기업 사업보고 결과를 바탕으로 자활기업 인정 및 지원요건을 통해 자활기업을 지원해주고 있는 현 프로세스에서 실효성이 있는 자료를 구축하기 위해 광역자활센터와 한국자활복지개발원의 자활기업 데이터 관리방안이 마련될 필요가 있다. 이를 위해 한국자활복지개발원은 자활정보시스템에서의 자활기업과 관련된 항목에 대한 사용자 매뉴얼 교육을 적극적으로 시행하고 입력된 데이터를 점검하는 역할이 필요하다. 또한, 광역자활센터는 자활기업과의 적극적 연계를 통해 명확한 데이터가 입력될 수 있도록 하고, 시도 내 자활기업에 대한 모니터링을 통해 자활기업의 폐업이나 현재 상태를 즉시 파악함으로써 데이터의 적시성을 높일 필요가 있다.

마지막으로 현행 시스템에 따르면, 자활기업 종사자 중 고용보험 가입제외 대상자(65세 이상 고령근로자, 월간 소정 근로시간이 60시간 미만인 근로자)는 포함하지 않고 있어, 이를 포함할 수 있도록 개선이 필요하다. 자활기업 기본정보는 최초 참여 인원만 총 인원 수를 파악하고, 실적조사 연계가 되지 않아 자활기업의 종사하는 실질 인원 파악의 어려움이 존재한다. 이러한 설계는 실질적으로 자활기업이 창출하고 있는 고용인원 수를 파악하지 못하게 됨에 따라서 자활기업에 대한 효과나 지원이 비효율적으로 발생할 수 있다. 이에, 자활기업에 종사자에 대한 기준입력이 가능하도록 하는 자활정보시스템 개편을 통해 입력을 명확히 할 필요가 있다.



부 록

2023년 자활기업 및 종사자 실태조사 설문지

※ 통계법 제 33조(비밀의 보호 등)

1. 통계작성과정에서 알려진 사항으로서 개인 또는 법인이나 단체의 비밀에 속하는 사항은 보호되어야 한다.
2. 통계작성을 위하여 수집된 개인 또는 법인이나 단체의 비밀에 속하는 기초자료는 통계작성의 목적 외에 사용하여서는 아니 된다.

ID			
----	--	--	--

2023년 자활기업 실태조사 [기업운영현황]

안녕하십니까?

지역사회 내에서 오늘도 정진하고 계시는 귀 자활기업의 무궁한 발전을 기원합니다. 한국자활복지개발원에서는 자활기업의 운영현황을 파악하고 정책지원 방향을 구축하기 위해 최초로 전국 자활기업 실태조사를 실시합니다. 본 실태조사는 자활기업의 일반적 현황, 운영현황, 지역사회와 협력, 조직성과, 정책 욕구 등을 파악함으로써 우리나라 자활기업의 정책 효과와 대안 마련을 제시하는 데 귀중한 자료로 활용될 것입니다. 따라서 본 설문조사는 **자활기업의 대표자**께서 응답해주시기 바랍니다. 설문을 마치는데 40분 정도 소요되며, 조사 전문기관인 (주)현대리서치에서 조사를 수행합니다. 응답해 주신 의견은 통계법 제33조 및 제34조에 의거하여 전체 의견이 취합되어 통계적인 자료만 활용되며, 학술적인 목적 이외의 어떠한 상업적인 목적에도 활용되지 않을 것을 약속드립니다. 다시 한번 본 설문에 참여해 주신 귀하께 진심으로 감사드립니다.

2023년 8월

연구 담당	한국자활복지개발원 이상아 책임
실사 담당	현대리서치 정병현 차장 현대리서치 최윤지 연구원
연구기관	
조사기관	
 한국자활복지개발원 Korea Development Institute for Self-Sufficiency and Welfare	
 현대리서치	

SQ1 귀사의 소재지는 어디입니까? (광역시·도)

① 서울

SQ1-1 귀사의 소재지는 어디입니까? (시·군·구)

시·군·구

SQ2 귀사의 기업명을 작성해 주십시오.

A. 자활기업 기본정보

A1 귀 자활기업의 현재(2023년 7월 31일 기준) 구성원은 어떻게 이루어져 있습니까?
(없으면 0명으로 표시)

총인원1)	수급자·차상위			비수급자		
	대표2)	이사(운영진, 사외이사 등)	그 외 직원	대표3)	이사(운영진, 사외이사 등)	그 외 직원
명	명	명	명	명	명	명

A2 창업 당시 및 현재 급여를 받는 구성원은 몇 명입니까?

창업 당시 급여를 받은 총 구성원 수 (a)	현재(2023년 7월 31일 기준) 급여를 받는 총 구성원 수 (b)
명	명

A3 창업 당시 및 현재 급여를 받는 취약계층 구성원은 몇 명입니까?

※ 취약계층: ①수급자, ②차상위자, ③자활사업 안내지침('23년. 112쪽)에 따른 사회형 자활기업 지원요건인 '사회적기업육성법' 시행령 2조에 따른 취약계층* /고령자(만 55세 이상)/ 장애인 / 성매매 피해자 / 신규고용촉진 장려금의 지급 대상 / 북한이탈주민 / 가정폭력 피해자 / 한 부모가족 / 결혼이민자 / 갱생보호 대상자 / 범죄 피해 가족/ 1년 이상 장기실업자 등

창업 당시 급여를 받은 취약계층 총 구성원 수 (a)	현재(2023년 7월 31일 기준) 급여를 받는 취약계층 총 구성원 수 (b)
명	명

A4 귀 자활기업의 설립일(또는 자활기업 인증 취득일)은 언제입니까?

				년			월
----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	---	----------------------	----------------------	---

4자리로 입력

A5 귀 자활기업의 사업장 점유 형태는 무엇입니까?

① 소유

② 임차  A5-1로 이동

[A5의 ② 응답자만]

A5-1 귀 자활기업의 임차 형태는 무엇입니까?

- ① 보증금 있는 월세 (보증금 만원, 월세 월 만원)
- ② 보증금 없는 월세 (월세 월 만원)
- ③ 전세 (월세 없음) (보증금 만원)
- ④ 무상임대차
- ⑤ 기타 ()

A6 최근 3년간(2020~2022년) 귀 자활기업의 자금 조달 방법을 모두 골라주세요.

- ☐ ① 일반금융기관 대출 (시중은행, 신용협동조합, 저축은행 등)  A6-1로 이동
- ☐ ② 정부 정책 자금 (중소기업/소상공인진흥공단, 신용보증기금, 신용보증재단 등)
 A6-1로 이동
- ☐ ③ 사회적 금융 중개 기관 (사회연대은행, 열매나눔재단, 신나는조합 등)  A6-1로 이동
- ☐ ④ 사회적경제 연대 공제기금 (한국사회혁신금융, 전국주민협동연합회, 밴드)
 A6-1로 이동
- ☐ ⑥ 출자금 (조합원 출자금 증액 등)  A6-1로 이동
- ☐ ⑦ 후원금 (기부금,クラウド 펀딩 등)  A6-1로 이동
- ☐ ⑧ 타 자활기업 대출  A6-1로 이동
- ☐ ⑨ 임팩트 투자회사 (한국벤처투자 등)  A6-1로 이동
- ☐ ⑩ 기타()  A6-2로 이동
- ☐ ⑪ 없음  A6-2로 이동

[A6의 ①~⑨ 응답자]

A6-1 귀 자활기업이 3년간(2020~2022년) 조달한 자금의 주요 용도 및 금액은 얼마입니까? (복수응답 가능)

용도	금액
① 운영자금 (인건비 등)	백만원
② 시설 및 공간자금 (부동산 매입, 설비 및 임차료 등)	백만원
③ 차입금 대환	백만원
④ 기타()	백만원
⑤ 합계	[자동계산] 백만원

[전체응답]

A6-2 귀 조직이 자금조달 시에 가장 어려웠던 부분은 무엇입니까?

- ① 제출 서류 구비 ② 높은 이자율 ③ 소요 시간
 ④ 담보 및 보증 부담 ⑤ 재무성과 및 기업가치 입증 ⑥ 상환 기간
 ⑦ 특별한 어려움이 없음 ⑧ 기타()

B. 운영현황

B1 귀 자활기업은 운영 성과적 측면에서 어느 생애주기에 위치하고 있다고 생각하십니까?

(※ 2023년 현재 기준으로 작성해주십시오)

- ① 시작단계 ② 생존단계 ③ 성장단계
④ 성숙단계 ⑤ 위기 단계

〈작성을 위한 설명〉

- ① 시작단계 : 조직 운영 시작, 시장진입을 위한 노력에 많은 에너지 투입
② 생존단계 : 사업계획 및 전략수정, 시장과의 상호작용을 통한 적응(변화)요구
③ 성장단계 : 운영시스템 정착, 성장에 따른 효율성 증가, 시장·상품·서비스 확장 도전
④ 성숙단계 : 이익 창출 모델사업 정립, 지속경쟁력 확보를 위한 새로운 투자 요구
⑤ 위기단계 : 운영 지속 어려움으로 업종전환 등 압박감 증가, 휴업 나아가 폐업 고려

B2 귀 자활기업을 운영하는 과정에서 다음 항목을 어떻게 느끼십니까?

항목	매우쉬움	쉬움	보통	어려움	매우 어려움
① 자금조달	①	②	③	④	⑤
② 기술향상	①	②	③	④	⑤
③ 인력확보	①	②	③	④	⑤
④ 사업장 위치선정	①	②	③	④	⑤
⑤ 판로	①	②	③	④	⑤
⑥ 행정절차(인·허가 등)	①	②	③	④	⑤
⑦ 경영방법(인력관리·마케팅)	①	②	③	④	⑤
⑧ 기타()	①	②	③	④	⑤

B3 귀 자활기업의 생산품 및 서비스를 판매하는 방법과 비율을 알려주십시오.
(2023년 7월 31일 기준)
(모든 항목의 합계가 100%가 되도록 맞춰주십시오.)

판로 종류		판매비율(%)
1) 소비자 (B2C)	① 자체 매장 및 편집숍(오프라인)	%
	② 온라인 플랫폼 (네이버, SNS, 와디즈, 해피빈, 그립 등)	%
	③ 직영 온라인몰	%
	④ 지역장터, 프리마켓, 팝업스토어, 단기기획전	%
	⑤ 전화, 블로그 등 비대면 창구	%
2) 민간기업체(B2B) 입찰/계약		%
3) 정부/지자체/공공기관 등 입찰/계약 (B2G)		%
4) 기타()		%
계		100 %

B4 귀 자활기업의 홍보/마케팅을 위하여 활용하고 있는 미디어를 모두 선택해 주세요.

- | | | |
|--------------|--------------|--------------|
| ① 자체 홈페이지 | ② 카카오톡/밴드/라인 | ③ 블로그/카페 |
| ④ 홍보 필요성이 없음 | ⑤ 유튜브 | ⑥ 페이스북/인스타그램 |
| ⑦ 신문/지면 | ⑧ 없음/안함 | ⑨ 기타() |

B4-1 귀 자활기업의 홍보/마케팅을 실시하지 않는 이유는 무엇인가요?

- | | | |
|----------------|------------|---------------|
| ① 홍보 가능 인력이 없음 | ② 홍보비용이 없음 | ③ 활용 방법을 잘 모름 |
| ④ 홍보 필요성이 없음 | ⑤ 기타() | |

C. 자활기업 네트워크 및 협력

▣ 다음은 귀 자활기업의 네트워크 활동에 관한 사항입니다.

C1 귀 자활기업은 다른 조직과 협력하여 사업을 수행한 경험이 있습니까? 경험이 있는 경우 해당 조직과 연계 정도는 얼마나 되나요?

구분(기관 유형)	C1-1 경험여부		C1-2 연계 정도			
	없음	있음 (☞ C1-2로)	매우 낮음	낮음	높음	매우 높음
1) 타 자활기업: 자활기업	①	②	②	③	④	⑤
2) 사회적경제조직: 사회적기업, 협동조합, 마을기업 등	①	②	②	③	④	⑤
3) 지자체 및 공기업 시, 군, 구청/ 공기업, 지역 공공기관 등	①	②	②	③	④	⑤
4) 사회복지시설 및 NGO: 종합복지관, 지역 내 비영리조직 등	①	②	②	③	④	⑤
5) 민간기업: 대기업, 중소기업, 소상공인 등	①	②	②	③	④	⑤

C1-1 귀 자활기업이 다른 조직과 협력하여 사업을 하지 않거나 못한 이유는 무엇입니까?

- ① 협력하는 것에 관심이 없어서
- ② 협력할 필요성이 없다고 생각해서
- ③ 협력하고 싶은 기관이 없어서
- ④ 협력하고 싶으나 기회가 없어서
- ⑤ 협력하고 싶으나 다른 조직이 협조하지 않아서
- ⑥ 기타 (구체적으로 작성:)

C2 귀 자활기업은 현재 업종, 지역 또는 조직유형 협의체(or 연합체)에 가입하여 활동에 참여하고 있습니까?

① 예 ☞ C2-1로 이동

② 아니오 ☞ D1로 이동

C2-1 귀 자활기업이 정기적이며 적극적으로 활동하고 있는 협의체(연합회) 명을 적어주십시오.

1순위 _____

2순위 _____

C2-2 귀 자활기업이 네트워크 활동을 하는 가장 주요한 이유는 무엇입니까?

- ① 새로운 아이디어를 얻기 위해서
- ② 다른 비영리, 영리조직 및 기타 조직과 협력하기 위해서
- ③ 인적·물적 자원 획득을 위해서
- ④ 지역문제 해결을 위한 공동기금을 조성하고 운영하기 위해서

D. 조직성과

D1 귀 자활기업을 운영하며 사회적 가치를 얼마나 실천하고 있다고 생각하십니까?

항목	전혀 실천하지 못함	실천하지 못함	보통	잘 실천함	매우 잘 실천함
1) 조직 미션 및 가치공유	①	②	③	④	⑤
2) 취약계층 일자리 확대	①	②	③	④	⑤
3) 취약계층 안정적, 지속가능한 일자리 제공	①	②	③	④	⑤
4) 지역사회·시민과 소통	①	②	③	④	⑤
5) 선한 영향력 실현 및 확산	①	②	③	④	⑤
6) 공공·민간·시민사회와 협력	①	②	③	④	⑤
7) 혁신 활동 강화	①	②	③	④	⑤
8) 공유가치 창출 추진 활동 강화	①	②	③	④	⑤
9) 전문직업적 역량 강화	①	②	③	④	⑤
10) 관료적 관행 극복	①	②	③	④	⑤
11) 이익분배의 윤리성·투명성 강화	①	②	③	④	⑤

D1-1 귀 자활기업을 운영하는데 가장 중요한 사회적 가치는 무엇이라고 생각하십니까? 중요한 순서대로 2순위까지 선택해 주십시오.

1순위

2순위

- | | |
|--------------------------|--------------------|
| ① 조직 미션 및 가치공유 | ② 취약계층 일자리 확대 |
| ③ 취약계층 안정적, 지속가능한 일자리 제공 | ④ 지역사회·시민과 소통 |
| ⑤ 선한 영향력 실현 및 확산 | ⑥ 공공·민간·시민사회와 협력 |
| ⑦ 혁신 활동 강화 | ⑧ 공유가치 창출 추진 활동 강화 |
| ⑨ 전문직업적 역량 강화 | ⑩ 관료적 관행 극복 |
| ⑪ 이익분배의 윤리성·투명성 강화 | |

D2 귀 자활기업은 2021년 대비 2022년의 경제적 성과가 어떻게 변화하였습니까? 각 항목별 해당하는 곳에 응답해 주십시오.

항목	매우 감소	감소	유지	증가	매우 증가
1) 매출액	①	②	③	④	⑤
2) 당기순이익	①	②	③	④	⑤
3) 영업이익	①	②	③	④	⑤
4) 지출비용	①	②	③	④	⑤
5) 자산	①	②	③	④	⑤
6) 부채	①	②	③	④	⑤

D3 귀 자활기업은 2021년 대비 2022년의 지역 내 사회적 성과가 어떻게 변화하였습니까? 각 항목별 해당하는 곳에 응답해 주십시오.

항목	매우 감소	감소	유지	증가	매우 증가
1) 지역 내 사회적경제기업 창업 활동 기여	①	②	③	④	⑤
2) 지역 소득 기여	①	②	③	④	⑤
3) 지역사회 고용 창출 기여	①	②	③	④	⑤
4) 지역사회 빈곤율 감소 기여	①	②	③	④	⑤
5) 지역사회 공동체 의식 확산 기여	①	②	③	④	⑤
6) 공공성 있는 사업을 하는 비중	①	②	③	④	⑤

E. 정책 방향

[2023년 창업 기업은 제외]

E1 귀 조직은 최근 3년간(2020-2022년) 외부에서 지원받은 경험이 있습니까?
 지원받은 여부와 운영에
 도움이 된 정도를 표시해 주시기 바랍니다.

항목	E1-1 지원 여부		E1-2 도움 정도				
	안받음	받음 E1-2로 이동	전혀 도움 안됨 → 매우 도움 됨				
① 인건비 지원	①	②	①	②	③	④	⑤
② 사업개발비 지원	①	②	①	②	③	④	⑤
③ 컨설팅 지원	①	②	①	②	③	④	⑤
④ 교육지원	①	②	①	②	③	④	⑤
⑤ 공간지원/ 임대	①	②	①	②	③	④	⑤
⑥ 인프라(장비, 시설)지원	①	②	①	②	③	④	⑤
⑦ 투자·융자 지원	①	②	①	②	③	④	⑤
⑧기타()	①	②	①	②	③	④	⑤

E2 다음 항목 중 자활기업을 위해 향후 우선적으로 추진해야 할
 지원정책은 무엇이라고 생각하십니까?
 우선 순위대로 3순위까지 선택해 주십시오.

1순위

2순위

3순위

① 인건비 지원

② 사업개발비 지원

③ 컨설팅 지원

④ 교육지원

⑤ 공간지원/ 임대

⑥ 인프라(장비, 시설)지원

⑦ 투자·융자 지원

⑧ 기타()

E3 귀 자활기업은 각 단계 시점에서 지역자활센터의 지원을 받은 경험이 있었습니까?
지원받은 경험이 있다면 도움이 된 정도를 표시해주십시오.

항목	E3-1 지원 여부		E3-2 도움 정도				
	안받음	받음 ↳ E3-2로 이동	전혀 도움 안 됨 —————▶ 매우 도움 됨				
1) 시작단계	①	②	①	②	③	④	⑤
2) 생존단계	①	②	①	②	③	④	⑤
3) 성장단계	①	②	①	②	③	④	⑤
4) 성숙단계	①	②	①	②	③	④	⑤
5) 위기단계	①	②	①	②	③	④	⑤

E4 귀 자활기업은 각 단계 시점에서 광역자활센터의 지원을 받은 경험이 있었습니까?
지원받은 경험이 있다면 도움이 된 정도를 표시해주십시오.

항목	E4-1 지원 여부		E4-2 도움 정도				
	안받음	받음 ↳ E4-2로 이동	전혀 도움 안 됨 —————▶ 매우 도움됨				
1) 시작단계	①	②	①	②	③	④	⑤
2) 생존단계	①	②	①	②	③	④	⑤
3) 성장단계	①	②	①	②	③	④	⑤
4) 성숙단계	①	②	①	②	③	④	⑤
5) 위기단계	①	②	①	②	③	④	⑤

E5 다음은 한국자활복지개발원에서 지원하고 있는 사업입니다.
최근 5년간 해당 지원사업을 지원받은 경험이 있으십니까?
그리고 지원사업의 만족 정도는 어떠합니까?

항목	E5-1 지원 여부		E5-2 만족 정도				
	안받음 E5-1-1로 이동	받음 E5-2로 이동	매우불만 → 매우만족				
1) 자활기업 경영관리지원	①	②	①	②	③	④	⑤
2) 자활기업 창업자금	①	②	①	②	③	④	⑤
3) 공인인증(HACCP 등)지원	①	②	①	②	③	④	⑤
4) 판로지원(온오프라인 입점 지원)	①	②	①	②	③	④	⑤
5) 신용보증기금 융자보증	①	②	①	②	③	④	⑤
6) 자활생산물 경쟁력 강화사업	①	②	①	②	③	④	⑤
7) 규모화 및 협업지원사업	①	②	①	②	③	④	⑤
8) 자활기업 경영 위기 관리사업	①	②	①	②	③	④	⑤
9) 자활기업 사업개발비 지원	①	②	①	②	③	④	⑤
10) 자활기업 전문인력 지원	①	②	①	②	③	④	⑤
11) 우수자활기업 선정	①	②	①	②	③	④	⑤
12) 우수자활생산물 선정 및 품질개선 지원	①	②	①	②	③	④	⑤
13) 자활사업 활성화 인프라 구축 지원	①	②	①	②	③	④	⑤

E5-1-1 지원받은 경험이 없다면, 받지 못한 이유는 무엇입니까?

- ① 지원사업 선정 조건이 까다로움
- ② 지원에 필요한 행정절차가 복잡하고 어려움
- ③ 지원사업의 실효성이 없음
- ④ 지원사업을 담당할 인력이 없음
- ⑤ 지원 분야에 대한 지식이나 경험이 없음
- ⑥ 지원사업이 있는지 몰라서 혹은 정보가 없어서
- ⑦ 기타()

E5-2-1 지원사업이 불만족인 경우, 그 이유를 표시해주시기 바랍니다.

- ① 지원 규모가 너무 작음
- ② 지원 기간이 너무 짧았음
- ③ 공모시기와 기업 필요한 지원 시점 맞지 않아서
- ④ 많은 지원을 한 번에 받을 수 없어 효과가 떨어짐
- ⑤ 사업 결과보고 및 정산의 행정절차가 복잡하고 어려움
- ⑥ 기타()

F. 조직운영 어려움, 필요 정책

F1 귀 자활기업을 향후 1년 뒤 어떻게 운영할 계획입니까?

- ① 계속 운영 ② 사업전환 (업종전환, 재창업) ③ 폐업

F2 귀 자활기업은 현재 개인사업자입니까?

- ① 예  F3으로 이동 ② 아니오 (법인사업자)  F4로 이동

F3 현재 개인사업자에서 법인(주식회사, 협동조합 등)으로 전환을 고려하고 있습니까?

- ① 예  F3-2로 이동 ② 아니오  F3-1로 이동

F3-1 법인으로 전환을 고려하지 않는 이유는 무엇입니까?
우선순위로 2순위까지 선택해 주십시오.

1순위 2순위 F6으로 이동

- ① 사업의 규모가 작아서
- ② 법인 전환에 대한 정보가 없어서
- ③ 개인사업자가 더 유리해서
- ④ 사업 업종이 법인 형태와 맞지 않아서
- ⑤ 구성원들이 동의하지 않아서
- ⑥ 법인은 운영이 복잡하고 어려울 것 같아서
- ⑦ 기타 ()

F3-2 법인 전환 준비 과정에서 지원받고 싶은 것은 무엇입니까?
우선 순위대로 2순위까지 선택해 주십시오.

1순위 _____ 2순위 _____  F6으로 이동

- ① 법인 전환 관련 정보, 교육
- ② 법인 설립 행정·서류 업무 지원
- ③ 노무, 세무, 회계 상담
- ④ 법인 전환 비용 지원
- ⑤ 기타 ()

F4 법인을 설립한 이유는 무엇입니까?
우선 순위대로 2순위까지 선택해 주십시오.

1순위 _____ 2순위 _____

- ① 공동 운영 등 자활기업 정체성을 살리기 위해
- ② 입찰, 영업 등에 도움이 되기 위해
- ③ 기업 운영의 투명성을 높이기 위해
- ④ 지원사업을 더 잘 활용하기 위해
- ⑤ 자활센터에서 요구하기 때문에
- ⑥ 민주적 의사결정 체계 마련을 위해
- ⑦ 운영의 전문성을 높이기 위해
- ⑧ 기타 ()

F5 법인 운영 시 어려운 점은 무엇입니까?
우선 순위대로 2순위까지 선택해 주십시오.

1순위 _____ 2순위 _____

- ① 늘어나는 행정업무
- ② 복잡한 회의와 의사결정과정
- ③ 관리비용 증가
- ④ 구성원들의 역할 및 책임감 부족
- ⑤ 경영 전문성 부족
- ⑥ 관리 전문인력의 부재
- ⑦ 노무, 세무, 회계 관리
- ⑧ 없음
- ⑨ 기타 ()

F6 귀 자활기업에서 현재 당면한 어려움이 있다면, 자유롭게 작성해주시요.
(오픈형 기타의견)

무응답 허용

2023년 자활기업 실태조사 [종사자_대표]

종사자 조사는 근로자의 근무 현황, 조직문화, 일하면서 느낀 점, 개인 역량, 조직 운영의 어려움, 교육 및 복리후생 정책 욕구 등을 파악하고 있으며, 조사결과는 일하기 좋은 자활기업을 제시하는 데 귀중한 자료로 활용될 것입니다.

A. 응답자 일반현황

A1 귀하의 성별은 무엇입니까?

① 남

② 여

A2 귀하의 출생년월은 어떻게 되십니까?

년 월
4자리로 입력

A3 귀하의 학력(졸업기준)은 무엇입니까?

① 무학 ② 초등학교 ③ 중학교 ④ 고등학교 ⑤ 대학교 ⑥ 대학원 이상

A4 귀하는 가구주입니까?

① 예

② 아니오

A5 함께 살고 있는 동거인이 있습니까? (본인 미포함)

① 예 (명)

② 아니오

A6 귀하는 현재 다음 중 어디에 해당하십니까?

- ① 국민기초생활보장제도 일반수급자
- ② 국민기초생활보장제도 조건부수급자
- ③ 특례수급가구의 가구원
- ④ 자활급여특례자
- ⑤ 시설수급자
- ⑥ 차상위계층
- ⑦ 해당없음

A7 귀하는 현재 재직 중인 자활기업에서 언제부터 일하기 시작
(창업 및 입사일 기준)하셨습니까?

				년			월
--	--	--	--	---	--	--	---

*4자리로 응답

A8 귀하는 자활기업을 어떻게 알게 되었습니까?

온라인 홈페이지 등에서 정보를 입수한 경우 해당 서비스를 운영하는 기관으로 응답
예) ○○시 홈페이지에서 정보를 알게된 경우 → '② 시·군·구를 통해'로 응답

- ① 지역자활센터를 통해
- ② 시·군·구를 통해
- ③ 읍·면·동을 통해
- ④ 고용지원센터를 통해
- ⑤ 인터넷 포털, 신문, 잡지, 정보지 등을 통해
- ⑥ 학교, 학원 등 직업 훈련 기관을 통해
- ⑦ 아는 사람의 소개로
- ⑧ 기타()

A9 귀하의 근무 형태는 무엇입니까?

- ① 상근
- ② 비상근

B. 근무 처우 및 직무 만족도

B1 최근 3개월 간 귀하의 실제 근무시간에 대해 응답해 주십시오.

B1-1) 평균 근무시간	1) 주() 일	2) 1주 평균() 시간 근무
B1-2) 초과 근무 여부	① 초과근무 있음  B1-3으로 이동 ② 초과근무 없음  B2로 이동	
B1-2의 ①응답자만 B1-3) 초과 근무 시간	1) 월 초과 근무 일 수: () 일	2) 한 달 총 초과 근무 시간: () 시간

B2 귀하의 임금수준에 관한 질문입니다.
최근 3개월 기준으로 월 평균 임금은 어떻게 되십니까? (세후기준)

월 만원 (0만원 입력 불가)

B3 현재 귀하께서 일하는 자활기업의 처우에 대한 기대와 만족도에 대해
응답해 주십시오.

B3-1. 현재 자활기업에 창업 전 기대 수준				문항	B3-2. 현재 자활기업에 창업 후 만 족도			
매우 낮 았음	낮 은 이 었음	높 은 이 었음	매 우 높 았음		매우 불만족	불만족	만족	매우 만족
①	②	③	④	1) 임금 수준	①	②	③	④
①	②	③	④	2) 근로시간의 유연성	①	②	③	④
①	②	③	④	3) 복리후생	①	②	③	④
①	②	③	④	4) 고용 안정성	①	②	③	④
①	②	③	④	5) 업무 강도	①	②	③	④
①	②	③	④	6)인사체계 (직급/승진/ 평가)	①	②	③	④
①	②	③	④	7) 근무환경	①	②	③	④

B4 귀하는 자활기업에서 일하는 직장만족도가 어떠한가요?
아래 제시된 문항별로 응답해 주십시오.

문항	전혀 그렇 지 않다	그렇 지 않다	보통 이다	약간 그렇 다	매 우 그 렇 다
① 전반적으로 나는 나의 직업에 만족한다.	①	②	③	④	⑤
② 만약 친한 친구가 나와 같은 일이 관심이 있다면, 나는 이 일을 권하겠다.	①	②	③	④	⑤
③ 나의 일에 대해 더 잘 알게 된 지금에도, 내가 만약 이 일을 다시 시작해야 할 상황에 놓이면, 나는 이 일을 다시 할 것이다.	①	②	③	④	⑤
④ 대체로 지금 내가 하고 있는 일은 처음 일을 시작했을 때의 기대와 부합한다고 말할 수 있다.	①	②	③	④	⑤

C. 조직문화

C1 우리 자활기업의 조직문화는 어떠합니까?
아래 문항에서 귀 자활기업 상황에 가장 적절하다고 생각하시는 부분에 응답해 주십시오.

항목	전혀 그렇 지 않 다	그 렇 지 않 다	보 통 이 다	그 렇 다	매 우 그 렇 다
1) 우리 자활기업의 직원들은 상호 간 원만한 관계를 유지하고 있다.	①	②	③	④	⑤
2) 우리 자활기업은 직원들 간의 협조적 관계와 팀워크를 중요하게 여긴다.	①	②	③	④	⑤
3) 우리 자활기업은 직원들에 대한 배려와 관심을 갖기 위해 노력한다.	①	②	③	④	⑤
4) 우리 자활기업은 위계질서를 강조하는 분위기를 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
5) 우리 자활기업은 공식적인 절차, 규칙, 방침의 준수를 강조한다.	①	②	③	④	⑤
6) 우리 자활기업은 문서화, 책임, 관리 등을 중요하게 여긴다.	①	②	③	④	⑤
7) 우리 자활기업은 혁신성과 창의성을 존중하는 분위기를 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
8) 우리 자활기업의 직원들은 각자의 방식을 통해 업무를 수행하고 있다.	①	②	③	④	⑤
9) 우리 자활기업은 사업 운영과정에서 새로운 발상을 신속하게 수용한다.	①	②	③	④	⑤
10) 우리 자활기업은 아이디어보다 결과를 중요하게 생각한다.	①	②	③	④	⑤
11) 우리 자활기업은 절차 및 관행보다 생산성과 효율성을 중요시한다.	①	②	③	④	⑤
12) 우리 자활기업은 업무수행에 필요한 지식과 능력을 중요하게 생각한다.	①	②	③	④	⑤

C2 우리 자활기업은 어떠한 사회적 가치가 있다고 보십니까? 동의하는 정도에
응답해 주십시오.

항목	전혀 그렇 지 않다	그렇 지않 다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
1) 수급자, 차상위자 등 저소득층의 경제적 문제를 해결하는 기업이다.	①	②	③	④	⑤
2) 혁신을 추구하는 기업이다.	①	②	③	④	⑤
3) 외부에 의존하지 않고 자기 힘으로 운영하는 기업이다.	①	②	③	④	⑤
4) 일자리를 만들고 나누는 기업이다.	①	②	③	④	⑤
5) 구성원이 협동으로 운영하는 기업이다.	①	②	③	④	⑤
6) 지역사회와 함께하는 기업이다.	①	②	③	④	⑤
7) 사회 환원에 적극적으로 노력하는 기업이다.	①	②	③	④	⑤
8) 사회적경제 생태계를 만들어 가는 기업이다.	①	②	③	④	⑤
9) 근로자를 우선으로 대우하는 기업이다.	①	②	③	④	⑤
10) 민주적으로 운영하는 기업이다.	①	②	③	④	⑤
11) 다양한 이해관계자가 참여할 수 있는 기업이다.	①	②	③	④	⑤
12) 지역사회 발전에 이바지하는 기업이다.	①	②	③	④	⑤
13) 환경의 지속가능성 보전하는 기업이다.	①	②	③	④	⑤

C3 자활기업 운영에 가장 중요한 사회적 가치는 무엇입니까?
중요한 순서대로 세 개만 선택해 주십시오.

1순위 _____ 2순위 _____ 3순위 _____

- ① 수급자, 차상위자 등 저소득층의 경제적 문제를 해결하는 기업
- ② 혁신을 추구하는 기업
- ③ 외부에 의존하지 않고 자기 힘으로 운영하는 기업
- ④ 일자리를 만들고 나누는 기업
- ⑤ 구성원이 협동으로 운영하는 기업
- ⑥ 지역사회와 함께하는 기업
- ⑦ 사회 환원에 적극적으로 노력하는 기업
- ⑧ 사회적경제 생태계를 만들어 가는 기업
- ⑨ 근로자를 우선으로 대우하는 기업
- ⑩ 민주적으로 운영하는 기업
- ⑪ 다양한 이해관계자가 참여할 수 있는 기업
- ⑫ 지역사회 발전에 이바지하는 기업
- ⑬ 환경의 지속가능성 보전하는 기업

D. 일하면서 느낀 점

D1 귀하의 기업가 정신에 대하여 동의하시는 정도는 어떠합니까? 가장 가까운 곳에 응답해 주십시오.

항목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 나는 혁신적인 변화를 통해 성과를 향상시키려고 노력한다.	①	②	③	④	⑤
2) 나는 나의 업무와 관련해 새로운 업무기법이나 방법을 개발하는 데 적극적이다.	①	②	③	④	⑤
3) 나는 기존방식이나 도구를 새로운 분야에 적용하고 싶은 욕구를 느낀다.	①	②	③	④	⑤
4) 나는 자원을 획득 활용할 때 혁신적인 아이디어를 중요하게 생각한다.	①	②	③	④	⑤
5) 나는 다른 사람의 혁신적이고 장래성 있는 아이디어를 적극적으로 수용한다.	①	②	③	④	⑤
6) 나는 새로운 일과 과제에 도전하는 것을 좋아한다.	①	②	③	④	⑤
7) 나는 반드시 해낸다는 강한 의지가 있다.	①	②	③	④	⑤
8) 나는 보유 자원 뿐만 아니라 외부 자원도 결합할 수 있는 추진력을 갖고 있다.	①	②	③	④	⑤
9) 나는 유아아이템에 대한 가능성이 보이면 과감하게 행동하는 편이다.	①	②	③	④	⑤
10) 나는 새로운 프로그램을 개발하기 위해 기꺼이 노력하는 편이다.	①	②	③	④	⑤
11) 나는 안정성보다 높은 성과 창출이 가능한 프로젝트를 선호한다.	①	②	③	④	⑤
12) 나는 해야 할 일에 대해 위험이 따르더라도 추진하는 편이다.	①	②	③	④	⑤
13) 나는 성과를 극대화하기 위해 적극적이고 과감한 활동을 수행한다.	①	②	③	④	⑤
14) 나는 투입 가능한 자원에 구애받지 않고 기회를 포착하고 추구한다.	①	②	③	④	⑤
15) 나는 불확실성과 위험에 대한 대응력이 높은 편이다.	①	②	③	④	⑤
16) 나는 조직의 구성원으로서 사회적으로 바람직한 목표 달성을 추구한다.	①	②	③	④	⑤
17) 나는 조직의 구성원으로서 공익과 영리에 대한 균형감이 있다.	①	②	③	④	⑤
18) 나는 조직의 구성원으로서 지역사회의 안정, 개발에 기여하고 있다.	①	②	③	④	⑤
19) 나는 개인의 이익과 지역공동체 및 조직구성원의 이익을 동시에 추구한다.	①	②	③	④	⑤

D2 귀하가 자활기업에서 일하며 느낀 변화는 어떠한가요? 해당하는 곳에
응답해 주십시오.

문항	전혀 동의 안함 → 보통 → 매우 동의함									
1) 자활기업의 가치를 알게 되었고 그 구성원으로 일하는 것에 자긍심을 느낀다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩
2) 자활기업에서 일하면서 삶의 목표가 생겼고 그것을 이루기 위해 노력하고 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩
3) 지식, 기술, 자격 습득으로 업무에 필요한 능력을 갖추게 되었다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩
4) 사회구성원으로서 나 자신이 가치 있고 소중하며, 나의 역할과 역량이 성장하고 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩
5) 자활기업에서 일하면서 나의 삶이 이전보다 더 안정되었다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩

D3 귀하는 자활기업에서 일하며 느낀 자긍심이 어떠한가요? 해당하는 곳에
응답해 주십시오.

문항	전혀 아니 다	아니 다	보통	그렇 다	매우 그렇 다
1) 자활기업에서 일하는 것은 사회적으로 인정받는 직업이다.	①	②	③	④	⑤
2) 다른 사람에게 자활기업에 다닌다고 당당하게 말한다.	①	②	③	④	⑤
3) 자활기업은 다른 사람에게 권할 만한 직장이다.	①	②	③	④	⑤
4) 자활기업 종사자는 장래성이 있는 직종이다.	①	②	③	④	⑤
5) 다른 직업을 얻을 기회가 주어진더라도 자활기업종사자를 하겠다.	①	②	③	④	⑤

E. 교육훈련 및 복리후생 제도 요구

E1 귀하가 자활기업에서 일할 때 아래의 교육이 얼마나 필요하다고 생각하십니까?

항목	전혀 필요	불 필요	보통	필요	매우 필요
1) 사업기획 및 마케팅 교육	①	②	③	④	⑤
2) 인사 및 노무 교육	①	②	③	④	⑤
3) 회계 및 세무 교육	①	②	③	④	⑤
4) 신규사업 개발	①	②	③	④	⑤
5) 보고서, 제안서 작성교육	①	②	③	④	⑤
6) 입찰 교육	①	②	③	④	⑤
7) 판로(공공구매, 고객관리) 전략	①	②	③	④	⑤
8) 정책 지침 교육	①	②	③	④	⑤
9) 사무 행정 교육	①	②	③	④	⑤
10) 기타 ()	①	②	③	④	⑤

E2 자활기업 종사자의 처우개선을 위해 필요한 복리후생제도를 중요한 순서대로 두 개만 선택해 주십시오.

1순위 _____ 2순위 _____

- | | | |
|----------------|-------------------|-------------------|
| ① 복지포인트 지원 | ② 종합건강검진 및 의료비 지원 | ③ 안식휴가제 (장기근속휴가제) |
| ④ 해외연수 지원 | ⑤ 근로자 대출/이자 지원 | ⑥ 직원포상제도 |
| ⑦ 근로자학자금 지원 | ⑧ 직원 휴게시설 | ⑨ 유급병가제 |
| ⑩ 교육훈련비(보수교육비) | ⑪ 문화·체육·오락비용 지원 | ⑫ 휴양시설 지원 |
| ⑬ 기타 () | | |

F. 이직할 의향

F1 귀하는 현재 일하고 있는 자활기업을 **떠나거나 폐업할** 의향이 있습니까?

- ① 앞으로 몇 달 내에 나는 이 자활기업을 떠나거나 폐업할 의사가 있다 🗣️ F2로 이동
- ② 앞으로 몇 년 내에 나는 이 자활기업을 떠나거나 폐업할 의사가 있다 🗣️ F2로 이동
- ③ 나는 때때로 이 자활기업을 떠나거나 폐업할 생각을 한다 🗣️ F2로 이동
- ④ 나는 은퇴할 때까지 이 자활기업에서 일하고 싶다 🗣️ F3로 이동

F1의 ①~③ 응답자]

F2 귀하가 이직/폐업을 생각하신다면 가고 싶은 기관은 어디입니까?

- ① 일반 기업
- ② 타 자활기업으로 이직
- ③ 자활사업단 재참여
- ④ 기타 ()

F3 귀하는 현 자활기업에서 계속해서 일하는 이유가 무엇입니까?

- ① 기업의 사회적 목적을 달성하기 위해서
- ② 특별한 대안이 없어서
- ③ 영업실적이 나쁘지 않아서
- ④ 신규사업 진출이나 업종 전환이 더 위험하기 때문에
- ⑤ 노력한 만큼 수입을 얻을 수 있어서
- ⑥ 기타()

Q1. 응답자 기본정보

(1) 성명	(반드시 응답자 성명으로 기입)	(2) 사업자 등록번호	필수
(3) 휴대 전화번호	필수	(4) 유선번호	선택

※본인 휴대전화 번호가 없을 경우 답례품을 받을 수 있는 가족의 휴대전화번호를 기입하세요

Q1-1. 답례품 제공을 위한 다음 개인정보 수집에 동의하십니까?

구 분	내 용
(1) 개인정보의 수집·이용 목적	응답자 확인, 응답 내용 검증, 답례품 지급
(2) 수집하려는 개인정보의 항목	성명, 휴대전화번호, 거주지 주소
(3) 개인정보의 보유 및 이용기간	답례품 지급 후 30일 이내

① 동의함

② 동의하지 않음

설문에 응답해주셔서 감사합니다.

※ 통계법 제 33조(비밀의 보호 등)

1. 통계작성과정에서 알려진 사항으로서 개인 또는 법인이나 단체의 비밀에 속하는 사항은 보호되어야 한다.
2. 통계작성을 위하여 수집된 개인 또는 법인이나 단체의 비밀에 속하는 기초자료는 통계작성의 목적 외에 사용하여서는 아니 된다.

ID				
----	--	--	--	--

2023년 자활사업 참여자 실태조사 (종사자)

안녕하십니까?

지역사회 내에서 오늘도 정진하고 계시는 귀 자활기업의 무궁한 발전을 기원합니다.

한국자활복지개발원에서는 자활기업의 운영현황을 파악하고 정책지원 방향을 구축하기 위해 최초로 전국 자활기업 실태조사를 실시합니다. 본 실태조사는 자활기업 근로자의 근무 현황, 조직문화, 일하면서 느낀 점, 개인 역량, 조직 운영의 어려움, 교육 및 복리후생 정책 욕구 등을 파악함으로써 자활기업의 정책 효과와 일하기 좋은 자활기업을 제시하는 데 귀중한 자료로 활용될 것입니다.

따라서 본 설문조사는 자활기업에서 일하는 임원 및 직원 모두가 응답해주시기 바랍니다. 설문을 마치는데 40분 정도 소요되며, 조사 전문기관인 (주)현대리서치에서 조사를 수행합니다. 응답해주신 의견은 통계법 제33조 및 제34조에 의거하여 전체 의견이 취합되어 통계적인 자료만 활용되며, 학술적인 목적 이외의 어떠한 상업적인 목적에도 활용되지 않을 것을 약속드립니다.

다시 한번 본 설문에 참여해 주신 귀하께 진심으로 감사드립니다.

2023년 9월

연구 담당	한국자활복지개발원 이상아 책임
실사 담당	현대리서치 정병현 차장 현대리서치 최윤지 연구원 02)3218-9643
연구기관	
조사기관	
 한국자활복지개발원 Korea Development Institute for Self-Sufficiency and Welfare	
 현대리서치	

SQ1 귀하가 소속된 자활기업의 소재지는 어디입니까? (광역시·도)

- ① 서울 ② 부산 ③ 대구 ④ 인천 ⑤ 광주 ⑥ 대전 ⑦ 울산 ⑧ 세종
 ⑨ 경기 ⑩ 강원 ⑪ 충북 ⑫ 충남 ⑬ 전북 ⑭ 전남 ⑮ 경북 ⑯ 경남 ⑰ 제주

SQ1-1 귀하가 소속된 자활기업의 소재지는 어디입니까? (시·군·구)

시·군·구

SQ2 귀하가 소속된 자활기업의 기업명을 작성해 주십시오.

A. 응답자 일반현황

A1 귀하의 성별은 무엇입니까?

① 남

② 여

A2 귀하의 출생년월은 어떻게 되십니까?

년 월
4자리로 입력

A3 귀하의 학력(졸업기준)은 무엇입니까?

① 무학

② 초등학교

③ 중학교

④ 고등학교

⑤ 대학교

⑥ 대학원 이상

A4 귀하는 가구주입니까?

① 예

② 아니오

A5 함께 살고 있는 동거인이 있습니까? (본인 미포함)

① 예 (명)

② 아니오

A6 귀하는 현재 다음 중 어디에 해당하십니까?

① 국민기초생활보장제도 일반수급자

② 국민기초생활보장제도 조건부수급자

③ 특례수급가구의 가구원

④ 자활급여특례자

⑤ 시설수급자

⑥ 차상위계층

⑦ 해당없음

A7 귀하는 현재 재직 중인 자활기업에서 언제부터 일하기 시작
(창업 및 입사일 기준)하셨습니까?

년 월

*4자리로 응답

A8 귀하는 현재 재직 중인 자활기업에 어떻게 취업·창업하게 되었나요?

- ① 자활사업단에서 기존 자활기업으로 취업
- ② 자활사업단에서 창업
- ③ 일반 취업  A8-1로 이동

[A8의 ③ 응답자만]

A8-1 귀하는 자활기업을 어떻게 알게 되었습니까?

온라인 홈페이지 등에서 정보를 입수한 경우 해당 서비스를 운영하는 기관으로 응답
예) ○○시 홈페이지에서 정보를 알게된 경우 → ‘② 시·군·구를 통해’로 응답

- ① 지역자활센터를 통해
- ② 시·군·구를 통해
- ③ 읍·면·동을 통해
- ④ 고용지원센터를 통해
- ⑤ 인터넷 포털, 신문, 잡지, 정보지 등
- ⑥ 학교, 학원 등 직업 훈련 기관을 통해
- ⑦ 아는 사람의 소개로
- ⑧ 기타()

A9 귀하는 직급은 무엇입니까?

재직 중인 자활기업에 직급체계가 없는 경우 ‘①사원’으로 응답

- ① 사원
- ② 대리
- ③ 과장
- ④ 부장
- ⑤ 본부장
- ⑥ 공동대표
- ⑦ 기타()

A9-1 귀하가 근무하는 시간형태는 무엇입니까?

- ① 종일제(통상근로자)
- ② 시간제(시간근로자)

A9-2 귀하의 고용형태는 어떠합니까?

- ① 정규직(근로계약 시 입사일만 정하고 퇴사일을 별도 기재하지 않거나 정년 등의 방식으로 표기)
- ② 계약직(기간제) (근로계약 시 입사일과 퇴사일이 함께 정해짐) (☞ A9-2-1로 이동)
- ③ 무기계약직 (정년까지 고용은 보장하나 임금, 승진 등 근로조건이 제한)
- ④ 기타(구체적으로 작성:)
- ⑤ 모름

A9-2-1

(계약직 종사자만 응답) 귀하의 계약기간은 어떻게 되십니까?

총 년 개월

B. 근무 처우 및 직무 만족도**B1** 최근 3개월 간 귀하의 실제 근무시간에 대해 응답해 주십시오.

B1-1) 평균 근무시간	1) 주() 일	2) 1주 평균() 시간 근무
B1-2) 초과 근무 여부	① 초과근무 있음 ☞ B1-3으로 이동	② 초과근무 없음 ☞ B2로 이동
B1-2의 ①응답자만	1) 월 초과 근무 일 수:	2) 한 달 총 초과 근무 시간:
B1-3) 초과 근무 시간	() 일	() 시간

B2 귀하의 임금수준에 관한 질문입니다.

]최근 3개월 기준으로 월 평균 임금은 어떻게 되십니까? (세후기준)

월 만원 (0만원 입력 불가)

B3 현재 귀하께서 일하는 자활기업의 처우에 대한 기대와 만족도에 대해 응답해 주십시오.

B3-1. 현재 자활기업에 들어오기 전 기대 수준				문항	B3-2. 현재 자활기업에 들어온 후 만족도			
매우 낮았음	낮은 편 이었음	높은 편 이었음	매우 높았음		매우 불만족	불만족	만족	매우 만족
①	②	③	④	1) 임금 수준	①	②	③	④
①	②	③	④	2) 근로시간의 유연성	①	②	③	④
①	②	③	④	3) 복리후생	①	②	③	④
①	②	③	④	4) 고용 안정성	①	②	③	④
①	②	③	④	5) 업무 강도	①	②	③	④
①	②	③	④	6)인사체계 (직급/승진/ 평가)	①	②	③	④
①	②	③	④	7) 근무환경	①	②	③	④

B4 귀하를 자활기업에서 일하는 직장만족도가 어떠한가요? 아래 제시된 문항별로 응답해 주십시오.

문항	전혀 그렇 지 않다	그렇 지 않다	보통 이다	약간 그렇 다	매우 그렇 다
① 전반적으로 나는 나의 직업에 만족한다.	①	②	③	④	⑤
② 만약 친한 친구가 나와 같은 일이 관심이 있다면, 나는 이 일을 권하겠다.	①	②	③	④	⑤
③ 나의 일에 대해 더 잘 알게 된 지금에도, 내가 만약 이 일을 다시 시작해야 할 상황에 놓이면, 나는 이 일을 다시 할 것이다.	①	②	③	④	⑤
④ 대체로 지금 내가 하고 있는 일은 처음 일을 시작했을 때의 기대와 부합한다고 말할 수 있다.	①	②	③	④	⑤

C. 조직문화

C1 우리 자활기업의 조직문화는 어떠합니까? 아래 문항에서 귀 자활기업 상황에 가장 적절하다고 생각하시는 부분에 응답해 주십시오.

항목	전혀 그렇지 않다	그 렇지 않다	보 통이 다	그 렇다	매 우 그 렇다
1) 우리 자활기업의 직원들은 상호 간 원만한 관계를 유지하고 있다.	①	②	③	④	⑤
2) 우리 자활기업은 직원들 간의 협조적 관계와 팀워크를 중요하게 여긴다.	①	②	③	④	⑤
3) 우리 자활기업은 직원들에 대한 배려와 관심을 갖기 위해 노력한다.	①	②	③	④	⑤
4) 우리 자활기업은 위계질서를 강조하는 분위기를 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
5) 우리 자활기업은 공식적인 절차, 규칙, 방침의 준수를 강조한다.	①	②	③	④	⑤
6) 우리 자활기업은 문서화, 책임, 관리 등을 중요하게 여긴다.	①	②	③	④	⑤
7) 우리 자활기업은 혁신성과 창의성을 존중하는 분위기를 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
8) 우리 자활기업의 직원들은 각자의 방식을 통해 업무를 수행하고 있다.	①	②	③	④	⑤
9) 우리 자활기업은 사업 운영과정에서 새로운 발상을 신속하게 수용한다.	①	②	③	④	⑤
10) 우리 자활기업은 아이디어보다 결과를 중요하게 생각한다.	①	②	③	④	⑤
11) 우리 자활기업은 절차 및 관행보다 생산성과 효율성을 중요시한다.	①	②	③	④	⑤
12) 우리 자활기업은 업무수행에 필요한 지식과 능력을 중요하게 생각한다.	①	②	③	④	⑤

C2 우리 자활기업은 어떠한 사회적 가치가 있다고 보십니까? 동의하는 정도에 응답해 주십시오.

항목	전혀 그렇 지 않다	그렇 지않 다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
1) 수급자, 차상위자 등 저소득층의 경제적 문제를 해결하는 기업이다.	①	②	③	④	⑤
2) 혁신을 추구하는 기업이다.	①	②	③	④	⑤
3) 외부에 의존하지 않고 자기 힘으로 운영하는 기업이다.	①	②	③	④	⑤
4) 일자리를 만들고 나누는 기업이다.	①	②	③	④	⑤
5) 구성원이 협동으로 운영하는 기업이다.	①	②	③	④	⑤
6) 지역사회와 함께하는 기업이다.	①	②	③	④	⑤
7) 사회 환원에 적극적으로 노력하는 기업이다.	①	②	③	④	⑤
8) 사회적경제 생태계를 만들어 가는 기업이다.	①	②	③	④	⑤
9) 근로자를 우선으로 대우하는 기업이다.	①	②	③	④	⑤
10) 민주적으로 운영하는 기업이다.	①	②	③	④	⑤
11) 다양한 이해관계자가 참여할 수 있는 기업이다.	①	②	③	④	⑤
12) 지역사회 발전에 이바지하는 기업이다.	①	②	③	④	⑤
13) 환경의 지속가능성 보전하는 기업이다.	①	②	③	④	⑤

C3 자활기업 운영에 가장 중요한 사회적 가치는 무엇입니까? 중요한 순서대로 세 개만 선택해 주십시오.

1순위 _____ 2순위 _____ 3순위 _____

- ① 수급자, 차상위자 등 저소득층의 경제적 문제를 해결하는 기업
- ② 혁신을 추구하는 기업
- ③ 외부에 의존하지 않고 자기 힘으로 운영하는 기업
- ④ 일자리를 만들고 나누는 기업
- ⑤ 구성원이 협동으로 운영하는 기업
- ⑥ 지역사회와 함께하는 기업
- ⑦ 사회 환원에 적극적으로 노력하는 기업
- ⑧ 사회적경제 생태계를 만들어 가는 기업
- ⑨ 근로자를 우선으로 대우하는 기업
- ⑩ 민주적으로 운영하는 기업
- ⑪ 다양한 이해관계자가 참여할 수 있는 기업
- ⑫ 지역사회 발전에 이바지하는 기업
- ⑬ 환경의 지속가능성 보전하는 기업

D. 일하면서 느낀 점

D1 귀하의 기업가 정신에 대하여 동의하시는 정도는 어떠합니까? 가장 가까운 곳에 응답해 주십시오.

항목	전혀 그 령 지 않다	그 령 지 않다	보통 이다	그 령 다	매우 그 령 다
1) 나는 혁신적인 변화를 통해 성과를 향상시키려고 노력한다.	①	②	③	④	⑤
2) 나는 나의 업무와 관련해 새로운 업무기법이나 방법을 개발하는 데 적극적이다.	①	②	③	④	⑤
3) 나는 기존방식이나 도구를 새로운 분야에 적용하고 싶은 욕구를 느낀다.	①	②	③	④	⑤
4) 나는 자원을 획득·활용할 때 혁신적인 아이디어를 중요하게 생각한다.	①	②	③	④	⑤
5) 나는 다른 사람의 혁신적이고 장래성 있는 아이디어를 적극적으로 수용한다.	①	②	③	④	⑤
6) 나는 새로운 일과 과제에 도전하는 것을 좋아한다.	①	②	③	④	⑤
7) 나는 반드시 해낸다는 강한 의지가 있다.	①	②	③	④	⑤
8) 나는 보유 자원 뿐만 아니라 외부 자원도 결집할 수 있는 추진력을 갖고 있다.	①	②	③	④	⑤
9) 나는 유망아이템에 대한 가능성이 보이면 과감하게 행동하는 편이다.	①	②	③	④	⑤
10) 나는 새로운 프로그램을 개발하기 위해 기꺼이 노력하는 편이다.	①	②	③	④	⑤
11) 나는 안정성보다 높은 성과 창출이 가능한 프로젝트를 선호한다.	①	②	③	④	⑤
12) 나는 해야 할 일에 대해 위험이 따르더라도 추진하는 편이다.	①	②	③	④	⑤
13) 나는 성과를 극대화하기 위해 적극적이고 과감한 활동을 수행한다.	①	②	③	④	⑤
14) 나는 투입 가능한 자원에 구애받지 않고 기회를 포착하고 추구한다.	①	②	③	④	⑤
15) 나는 불확실성과 위험에 대한 대응력이 높은 편이다.	①	②	③	④	⑤
16) 나는 조직의 구성원으로서 사회적으로 바람직한 목표 달성을 추구한다.	①	②	③	④	⑤
17) 나는 조직의 구성원으로서 공익과 영리에 대한 균형감이 있다.	①	②	③	④	⑤
18) 나는 조직의 구성원으로서 지역사회의 안정, 개발에 기여하고 있다.	①	②	③	④	⑤
19) 나는 개인의 이익과 지역공동체 및 조직구성원의 이익을 동시에 추구한다.	①	②	③	④	⑤

D2 귀하가 자활기업에서 일하며 느낀 변화는 어떠한가요? 해당하는 곳에
응답해 주십시오.

문항	전혀 동의안함 → 보통 → 매우 동의함									
1) 자활기업의 가치를 알게 되었고 그 구성원으로 일하는 것에 자긍심을 느낀다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩
2) 자활기업에서 일하면서 삶의 목표가 생겼고 그것을 이루기 위해 노력하고 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩
3) 지식, 기술, 자격 습득으로 업무에 필요한 능력을 갖추게 되었다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩
4) 사회구성원으로서 나 자신이 가치 있고 소중하며, 나의 역할과 역량이 성장하고 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩
5) 자활기업에서 일하면서 나의 삶이 이전보다 더 안정되었다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩

D3 귀하는 자활기업에서 일하며 느낀 자긍심이 어떠한가요? 해당하는 곳에
응답해 주십시오.

문항	전혀 아니다	아니다	보통	그렇다	매우 그렇다
1) 자활기업에서 일하는 것은 사회적으로 인정받는 직업이다.	①	②	③	④	⑤
2) 다른 사람에게 자활기업에 다닌다고 당당하게 말한다.	①	②	③	④	⑤
3) 자활기업은 다른 사람에게 권할 만한 직장이다.	①	②	③	④	⑤
4) 자활기업 종사자는 장래성이 있는 직종이다.	①	②	③	④	⑤
5) 다른 직업을 얻을 기회가 주어지더라도 자활기업종사자를 하겠다.	①	②	③	④	⑤

E. 교육훈련 및 복리후생 제도 요구

E1 귀하가 자활기업에서 일할 때 아래의 교육이 얼마나 필요하다고 생각하십니까?

항목	전혀 불필요	불필요	보통	필요	매우 필요
1) 사업기획 및 마케팅 교육	①	②	③	④	⑤
2) 인사 및 노무 교육	①	②	③	④	⑤
3) 회계 및 세무 교육	①	②	③	④	⑤
4) 신규사업 개발	①	②	③	④	⑤
5) 보고서, 제안서 작성교육	①	②	③	④	⑤
6) 입찰 교육	①	②	③	④	⑤
7) 판로(공공구매, 고객관리) 전략	①	②	③	④	⑤
8) 정책 지침 교육	①	②	③	④	⑤
9) 사무 행정 교육	①	②	③	④	⑤
10) 기타 ()	①	②	③	④	⑤

E2 자활기업 종사자의 처우개선을 위해 필요한 복리후생제도를 중요한 순서대로
두 개만 선택해 주십시오.

1순위 _____

2순위 _____

- | | | |
|----------------------------------|--|--|
| 1) ① 복지포인트 지원 | 2) ② 종합건강검진 및 의료비 지원 | 3) ③ 안식휴가제(장기근속휴가제) |
| 4) ④ 해외연수 지원 | 5) ⑤ 근로자 대출/이자 지원 | 6) ⑥ 직원포상제도 |
| 7) ⑦ 근로자학자금 지원 | 8) ⑧ 직원 휴게시설 | 9) ⑨ 유급병가제 |
| 10) ⑩ 교육훈련비(보수교육비) | 11) ⑪ 문화·체육·오락비용 지원 | 12) ⑫ 휴양시설 지원 |
| 13) ⑬ 기타() | 14)) | 15)) |

F. 이직할 의향

F1 귀하는 현재 일하고 있는 자활기업에서 이직할 의향이 있습니까?

- ① 앞으로 몇 달 내에 나는 이 자활기업을 떠날 의사가 있다  F2로 이동
- ② 앞으로 몇 년 내에 나는 이 자활기업을 떠날 의사가 있다  F2로 이동
- ③ 나는 때때로 이 자활기업을 떠날 생각을 한다  F2로 이동
- ④ 나는 은퇴할 때까지 이 자활기업에서 일하고 싶다  F4로 이동

[F1의 ①~③ 응답자만]

F2 귀하가 이직하고 싶은 주관적인 이유는 무엇입니까?

- ① 과도한 업무량: 자신이 받는 급여 대비 많은 업무량
- ② 급여: 자신이 생각하는 능력 또는 성과와 맞지 않는 급여 수준
- ③ 비전 없음: 현재 일하고 있는 자활기업이 발전 가능성이 없음
- ④ 부적절한 업무 지시: 자신이 생각하기에 부적절한 업무지시가 지속적으로 이루어짐
- ⑤ 성장한계: 업무 내용이나 상사-동료에게 배울 것이 없음
- ⑥ 조직 문화(분위기): 이해하기 힘든 조직 분위기
- ⑦ 인간 관계: 원만한 상사-동료 관계가 이루어지지 않음
- ⑧ 기타 ()

[F1의 ①~③ 응답자만]

F3 귀하가 이직을 생각하신다면 가고 싶은 기관은 어디입니까?

- ① 일반 기업
- ② 타 자활기업으로 이직
- ③ 자활사업단 재참여
- ④ 기타 ()

F4 귀하는 현재 재직중인 자활기업에서 계속해서 일하는 이유가 무엇입니까?

- ① 근로조건(근로시간, 임금 등)에 만족하여
- ② 안정적인 일자리이기 때문에
- ③ 경력을 쌓아 다음 직장으로 이동하기 위하여
- ④ 생활비 등 당장 수입이 필요해서
- ⑤ 육아·가사 등을 병행하기 위하여
- ⑥ 노력한 만큼 수입을 얻을 수 있어서
- ⑦ 기타()

Q1. 응답자 기본정보

16) (1) 성명	(반드시 응답자 성명 기입)	(2) 소속 (부서)	_____ ○ 부서 구분 없음
17) (3) 휴대전화번호	필수	(4) 유선번호	선택

※본인 휴대전화 번호가 없을 경우 답례품을 받을 수 있는 가족의 휴대전화번호를 기입하세요

Q1-1. 답례품 제공을 위한 다음 개인정보 수집에 동의하십니까?

가) 구 분	나) 내 용
18) (1) 개인정보의 수집·이용 목적	19) 응답자 확인, 응답 내용 검증, 답례품 지급
20) (2) 수집하려는 개인정보의 항목	21) 성명, 휴대전화번호, 거주지 주소
22) (3) 개인정보의 보유 및 이용기간	23) 답례품 지급 후 30일 이내

- ① 동의함 ② 동의하지 않음

설문에 응답해 주셔서 감사합니다.

참고문헌 <<

- 경북여성정책개발원. 2016. 경북 여성 빈곤층의 자활기업 참여 실태와 과제.
- 구혜경·이진명·장은교·최아라. 2020. “자활사업 활성화를 위한 해외 사례 연구와 함의: 시장 진입형 사업을 중심으로”. 한국지방공기업학회보, 16(1), 97-122.
- 길현중·이경희·김혜원·신나래·이동희·이영수....안승재. 2017. 2017년 사회적기업 실태조사. 한국노동연구원.
- 김경휘. 2016. 자활기업 조사자료를 활용한 자활기업 특성분석연구. 중앙자활센터
- 김경휘·권혁창. 2015. 자활기업 실태조사 연구. 예수대학교 중앙자활센터.
- 김미현. 2019. “서울시 자활기업의 현안 및 과제”. 한국사회복지행정학회 학술대회 자료집, 145-161.
- 김영철. 2016. “자활지원사업에 관한 연구 : 자활지원사업 전달체계를 중심으로”. 건국대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 김재호. 2020. “자활기업의 사업효과성 및 지향성에 관한 연구”. 문화기술의 융합, 6(4). 187-193.
- 김정원. 2018. “노동통합사회적기업의 측면에서 살펴본 자활기업의 현실과 과제”. 경제와사회, 213-239.
- 김정은. 2015. 경북여성 빈곤층의 자활기업 참여 실태와 과제. 경북여성정책개발원.
- 김한준·이재성. 2016. “자활기업의 창업성공 요인에 관한 연구”. 혁신기업연구, 1(1), 31-45.

- 노연정. 2014. “자활기업 창업 성공요인에 관한 연구 : 대전광역시 중심으로”.
한밭대학교 창업경영대학원 석사학위논문.
- 노영희·이상엽. 2018. “자활기업의 현황 분석과 발전방향”. 한국자치행정학보, 32(1),
45-68.
- 대한자치행정연구원. 2021. 속초시 사회적 경제 실태분석 및 중간지원조직 설립 등
검토 연구보고서. 속초시.
- 문배근·이태형·남승빈·양지혜. 2016. 화순군 사회적경제 기본계획 수립 연구.
화순군.
- 박설인·신준영·장혜선·김혜진·강형창. 2019. 광명시 사회적경제기업 실태조사 및
분석을 통한 사회적경제 활성화 방안 연구. 광명시.
- 배성필·조남호. 2018. “자활기업의 원인 및 활성화 방안에 관한 연구”.
혁신기업연구, 3(2), 37-51.
- 백학영·조성은. 2012. “자활사업 참여자의 수급지위와 노동시장 지위 변동”.
사회복지연구, 43(1), 143-178.
- 서광국. 2021. “근로능력자 자활 및 자활사업의 현황과 과제”. 보건복지포럼,
2021(2), 55-68.
- 안수영. 2015. 충남 여성 빈곤층의 자활기업 참여 실태 및 활성화 방안.
충남여성정책개발원.
- 오영범. “자활기업, 어떻게 활성화 할 것인가”. 자활정책공동포럼, 2022.7.8.
- 이철선·이연희·오미애·임성은·안주엽·김대연....남관우. 2017. 2017년 협동조합
실태조사. 기획재정부·한국보건사회연구원.
- 장은교·이진명. 2021. “자활에 대한 소비자 연상과 자활기업에 대한 소비자 인식
탐색”. 소비자학연구, 32(3), 149-166.
- 조준용·박송이·김희주. 2022. “자활기업의 사회적 가치에 대한 질적 연구”. Journal
of Digital Convergence, 20(2).
- 통계청·중소벤처기업부. 2020. 소상공인실태조사.