

사회적 경제 확산을 통한
사회적기업의 고용창출 활성화
방안 연구

기본연구

2014-8

이의규
조은상
류지영
유정규

사회적 경제 확산을 통한
사회적기업의 고용창출 활성화
방안 연구

보안등급 | 일반과제

기본연구

2014-9

이의규
조은상
류지영
유정규

한국직업능력개발원

머 리 말

1990년대 이후 세계경제는 신자유주의 영향으로 급격한 양적 성장을 해 왔음에도 불구하고, 고용불안이나 단절 등으로 인한 사회양극화와 계층 간 빈부격차가 심화되면서 이를 해결하기 위한 방안으로 다양한 조직형태의 육성을 통한 사회적 경제의 확산을 새로운 대안으로 모색하여 왔다. 이에 유럽을 비롯한 선진국들은 일찍이 사회적 경제의 확산이 효율적인 경쟁을 유도하고 일자리 창출 잠재력을 확대하는 등 창업과 고용의 새로운 방향성을 제시하고 있어 성장동력의 중요한 요소로 인식하고 있다.

우리나라 역시 1997년 IMF 금융위기를 겪으면서 높은 실업률과 장기실업자 수의 증가, 사회 양극화 문제가 심화되었다. 특히 급격한 산업구조조정으로 인해 지역 간·계층 간 임금격차 확대, 저출산·고령화로 인한 사회서비스에 대한 수요가 더욱 필요한 시점이다.

본 연구는 최근 활발히 논의되고 있는 사회적 경제의 개념과 확산에 대한 의미를 짚어보고, 우리나라 보다 앞서 사회적 경제 영역이 시작되고 발달된 외국의 사회적 경제와 사회적기업의 현황에 대해 분석을 시도하였다. 또한 사회적기업의 성장과 고용창출의 성과를 확인하고 이에 대한 필요성을 발견하고자 하였다. 또한 사회적기업 실태조사 등을 통해 기업의 고용현황을 살피고, 신규 고용창출과 유지하는 방안을 찾고 제안하는 데 그 목적이 있다.

이 연구는 한국직업능력개발원의 이의규 박사가 책임자로, 조은상 박사, 류지영 전문연구원, 지역재단 유정규 이사가 공동으로 수행하였다. 장별 집필자는 1장과 5장은 이의규 박사, 2장은 유정규 이사, 3장은 조은상 박사, 4장은 류지영 전문연구원이 담당하였다. 연구수행 과정에서 다방면으로 의견과 지원을 해 주신 권역별 통합지원기관 관계자 분들과 다수의 외부 전문가 분들께 감사의 뜻을 전한다.

끝으로 본 보고서에 수록된 내용은 연구진의 의견으로 분원의 공식견해가 아님을 밝힌다.

2014년 10월

한국직업능력개발원
원장 이 용 순

제목 차례

요 약

제1장 서 론_1

제1절 연구의 필요성 및 목적	3
제2절 연구 내용 및 방법	6
제3절 선행연구	7

제2장 사회적 경제의 개념과 확산_11

제1절 사회적 경제 개념	13
제2절 사회적 경제의 확산	18
제3절 사회적 경제 범위와 현황	26
제4절 소결	52

제3장 외국 사회적기업의 현황_53

제1절 사회적기업의 등장 배경	55
제2절 유럽의 사회적기업	59
제3절 일본	88

제4장 우리나라 사회적기업 고용구조 및 실태조사_107

제1절 사회적기업의 출현 배경과 동향	109
제2절 사회적기업의 고용 실적 및 필요성	117

제3절 사회적기업 실태조사 125
제4절 소결 147

제5장 사회적기업의 고용창출 활성화 방안 및 과제_151

제1절 사회적 경제 확대 방안 153
제2절 사회적기업의 고용창출 활성화 방안 157

SUMMARY_163

참고문헌_165

부 록_177

1. 사회적기업 실태조사 설문지 179

표 차례

<표 2-1> 연락협의회가 정의하는 사회적 경제의 원칙	21
<표 2-2> 비영리조직의 기본 요건	22
<표 2-3> 사회적 경제와 비영리조직의 차이점	22
<표 2-4> 사회적 경제 조직의 제도적 범위와 법 제정	27
<표 2-5> 한국에서의 사회적 경제의 구성과 특징	31
<표 2-6> 사회적기업, 협동조합의 각 부처 간 협력사항	33
<표 2-7> 17개 광역 시·도별 마을기업 현황	44
<표 2-8> 최근 3년간 마을기업 고용인원 현황	45
<표 2-9> 지역별 마을기업 고용인원 현황	47
<표 2-10> 최근 3년간 협동조합 고용인원 현황(업종별)	49
<표 3-1> EMES 네트워크의 사회적기업 기준	57
<표 3-2> 외국의 사회적기업 관련 법 제정 현황	57
<표 3-3> 외국 사회적기업의 활동영역(법적 규정)	58
<표 3-4> 유럽의 사회적기업의 활동영역(실제)	60
<표 3-5> 유럽 각국의 사회적기업 발달 정도에 따른 집단 분류 ...	62
<표 3-6> 영국의 사회적 경제 내에서 법적 규정이 가능한 조직 형태 ..	64
<표 3-7> 영국의 대표적인 사회적기업 관련 내용 및 논점	65
<표 3-8> 영국의 사회적기업 정책	68
<표 3-9> 영국의 유럽사회기금 우선 영역	69
<표 3-10> 영국의 사회적 경제 조직형태 현황	71

<표 3-11> 프랑스의 대표적인 사회적기업 관련 내용 및 논점	73
<표 3-12> 프랑스의 사회적기업 정책	75
<표 3-13> 프랑스의 유럽사회기금 우선 영역	76
<표 3-14> 프랑스의 사회적 경제 조직형태 현황	78
<표 3-15> 이탈리아의 비영리 조직과 사회적기업에 관련된 법	79
<표 3-16> 이탈리아의 ONLUS 관련 내용 및 ONLUS에 포함되는 기타 조직들	80
<표 3-17> 이탈리아의 사회적기업 정책	81
<표 3-18> 이탈리아의 유럽사회기금 우선 영역	82
<표 3-19> 이탈리아의 사회적 경제 조직형태 현황	84
<표 3-20> 총 고용 대비 사회적 경제 고용 비율	85
<표 3-21> 사회적 경제 고용변화 추이	85
<표 3-22> 협동조합과 민간단체에서의 사회적 경제 고용변화 추이	86
<표 3-23> 일본 사회적기업의 유형	90
<표 3-24> 영리법인의 제도적 특징	92
<표 3-25> 비영리법인의 제도적 특징	93
<표 3-26> 일본의 사회적기업 정책	96
<표 3-27> 새로운 공공 원탁회의의 제안과 제도화 등에 관한 정부의 대응	97
<표 3-28> 일본 경제 전체 중 비영리단체의 부가가치(2004년)	99
<표 3-29> 분야별 종사자 수와 풀타임 환산 근로자 수(2004년)	100
<표 3-30> NPO 법인의 한계점	103
<표 3-31> NPO 법인의 고용 주체로서의 활용 대안	104

<표 4-1> 우리나라 사회적기업의 성장 배경	111
<표 4-2> 사회적기업 지원제도 개요	113
<표 4-3> 재정지원 일자리사업 사회적기업 연계 가능성	116
<표 4-4> 사회적기업 근로자 소득증대 효과	120
<표 4-5> 사회적기업 육성사업 예산 편성 내역 (사회적기업진흥원 운영 제외)	121
<표 4-6> 응답 기업 조사 내용	126
<표 4-7> 응답 기업 인증유형	127
<표 4-8> 응답 기업 조직형태	127
<표 4-9> 응답 기업 지역	128
<표 4-10> 유급근로자의 특성	129
<표 4-11> 사회적기업 고용 현황	130
<표 4-12> 인증유형별 근로자 현황	131
<표 4-13> 사회적기업 월평균 임금 현황	132
<표 4-14> 사회적기업 매출액 현황(2013년)	132
<표 4-15> 2013년 기관 유형별 구매실적 및 2014년 구매계획 ..	133
<표 4-16> 2013년 신규채용 인원 및 취약계층 근로자 수	134
<표 4-17> 2013년 이직근로자 및 취약계층 근로자 수	135
<표 4-18> 2014년 신규 채용계획 및 근로자 수	136
<표 4-19> 복리후생제도(인증유형별)	138
<표 4-20> 직원들의 능력(업무능력, 숙련도, 전문성) 평균값	139
<표 4-21> 교육훈련 실시 여부와 연간 교육 횟수 및 시간	141
<표 4-22> 직원 교육훈련 재원	143

그림 차례

[그림 2-1] 연도별 사회적기업 수(2007~2013년)	36
[그림 2-2] 지역별 사회적기업 수	37
[그림 2-3] 조직형태별 사회적기업 수	38
[그림 2-4] 사회적 목적유형별 사회적기업 수	39
[그림 2-5] 분야별 사회적기업 수	40
[그림 2-6] 근로자 현황	41
[그림 2-7] 매출액 분포별 기업 수	42
[그림 2-8] 협동조합 설립 현황	50
[그림 2-9] 일반협동조합 설립 현황(지역별)	51
[그림 2-10] 사회적 협동조합 설립 현황(부처별)	51
[그림 3-1] 비영리단체 종사자의 국제비교	101
[그림 4-1] 정부지원금과 일반지원금의 비율	114
[그림 4-2] 사회적기업 수 변화 추이(2007~2013년)	118
[그림 4-3] 사회적기업 종사자 수 변화 추이(2007~2013년)	118
[그림 4-4] 사회적기업 1개소당 종사자 수 변화 추이	119
[그림 4-5] 복지후생제도 전체 수혜 현황	137
[그림 4-6] 직업교육훈련 방식	142
[그림 4-7] 사회적기업 운영상의 어려움	144
[그림 4-8] 정부나 지방자치단체, 기타 단체로부터 받았거나 받고 있는 지원(다중선택 문항)	145

[그림 4-9] 정부지원 중 가장 필요한 지원	146
[그림 4-10] 지속가능하기 위해 필요한 요소(1순위)	147

요 약

제1장 서론

본 연구는 최근 활발히 논의되고 있는 사회적 경제의 개념과 확산에 대한 의미를 짚어보고, 우리나라보다 앞서 사회적 경제 영역이 시작되고 발달된 외국의 사회적 경제와 사회적기업의 현황에 대해 분석을 하였다. 또 사회적기업의 성장과 고용창출의 성과를 확인하고 이에 대한 필요성을 발견하고자 하였다. 그리고 사회적기업 실태조사 등을 통해 기업의 고용 현황을 살피고, 신규 고용창출과 유지하는 방안을 찾고 제안하는 데 그 목적이 있다.

제2장 사회적 경제의 개념과 확산

고용 없는 성장, 국가에 의한 복지재정 지출의 한계, 재정일자리사업의 한계, 신자유주의적 경제정책의 강화와 양극화 심화로 인해 세계 경제는 많은 공동의 문제에 직면해 있다. 이에 시장경제체제의 보완으로 시민사회로의 영역이 확장된 사회적 경제는 국가나 시장에 의해 충족될 수 없는 사회적 필요를 충족시키기 위한 시민들의 자구노력의 산물이다. 즉, 공동체의 이익이라는 사회적 가치를 실현하기 위해 화폐적·비화폐적 자원을 생산, 교환, 분배하거나 소비하는 조직들로 구성된 하나의 부문, 즉 사회적 목적과 민주적 운영원리를 가진 호혜적 경제활동 조직의 집합으로서 자본주의가 안고 있는 시장경제의 한계

와 폐단을 극복하기 위한 대안으로 등장하였다. 그리고 선진 각국에서도 사회적 경제의 이러한 가치를 광범위하게 인정하고 있다. 유럽을 중심으로 많은 나라들의 사회적 경제에는 생산조직뿐만 아니라 생활협동조합이 지역화폐 운동처럼 소비나 교환을 전문으로 하는 경제조직이 포함되어 있다.

우리나라에도 최근 들어 각 정부부처의 관리와 지원으로 많은 사회적 경제 주체들이 형성되었다. 대표적인 예로 사회적기업과 마을기업, 협동조합 등이 있다.

2013년 말을 기준으로 사회적기업의 현황을 살펴보면 사회적기업 수는 매년 증가하고, 사회적기업이 제공하는 서비스의 수혜자 수와 일반근로자, 취약계층 수도 증가하였다. 그러나 아직 매출액의 규모가 영세한 업체 수가 많아 사업체의 지속이 어려운 상황이다. 마을기업과 협동조합 역시 3~4년 정도의 짧은 기간 동안 수적인 증가와 더불어 고용창출에도 역할을 담당했다.

제3장 외국 사회적기업의 현황

사회적기업에 대한 범주는 각 나라마다 차이를 보인다. 유럽은 사회적 경제의 실현을 바탕으로 한 조직이며, 미국은 영리조직과 비영리조직의 사이에 있는 조직으로 인식되고 있다. 일본의 경우는 제3섹터(third sector)를 구성하는 다양한 조직개념 중의 하나로 인식된다. 이러한 외국의 사회적기업의 범주를 살펴보면 「사회적기업 육성법」에 의거하여 인증받은 조직만이 사회적기업으로서 활동할 수 있는 데 반해,

그 범주가 넓고 법적 제도나 정책의 범위도 상당히 넓다. 따라서 외국의 법 제도나 정책을 우리나라의 사회적기업 정책에 그래도 적용하는 것은 한계가 있다. 그러나 각국의 사회적기업의 범주, 정책, 제도가 상이하더라도 사회적기업의 공통되는 목적인 고용창출의 주체라는 점에 주목한 현황 파악과 벤치마킹은 가능할 것이다.

오늘날 유럽 국가의 사회적기업은 사회적기업 정책이 제대로 구축되었으며, 법적 지원과 중앙정부 차원의 예산지원 및 정책이 수립된 영국, 최근에 사회적기업 정책이 매우 활발하게 계획되고 활성화되고 있는 프랑스, 마지막으로 복지제도가 덜 발달하여 1990년대 사회적기업으로의 전환을 정부가 적극적으로 개입한 이탈리아를 대표로 분류할 수 있다.

영국에서는 사회적기업에 대하여 사회적기업 문화육성, 정부와 사회적기업 간 제휴, 공공부문의 계약을 지원하거나 전문가 교육 프로그램을 통해 사업을 지원하는 정책을 시행하고 있다. 또 유럽연합의 사회기금을 통해서도 장기 실업자 재훈련, IT 훈련 지원, 고용촉진 등의 주요 사업을 실행하고 있다. 프랑스에서는 최저임금, 취약계층 고용보조금, 창업 시 지원, 인건비 보조, 세금면제, 자금지원, 직업훈련 프로그램 및 서비스바우처제도를 통해 사업을 지원하고 있다. 이탈리아는 LAVORO, ONLUS 등을 통해 인건비 보조, 세금면제, 보조금 지원, 자금지원 등의 재정지원을 하고 있으며, 현장훈련 프로그램 및 바우처 제공 등을 통해 사업을 지원하고 있다. 일본의 경우 세액공제, 사업조성, 채무보증 지원, 기부금 공제 관련 기준 완화로 기부 촉진, 모델사업에 필요한 경비의 재정지원을 하며, 인정 NPO법인제도의 기준완화,

가인정제도, 기업과 소셜 비즈니스의 매칭, 지역 만들기 활동 지원, 광역중간지원조직의 육성, 인력육성, 교육 등을 지원하고 있다.

유럽의 3개 국가(영국, 프랑스, 이탈리아)와 일본을 통하여 본 정책적 시사점은 다음과 같다.

첫째, 경제개발 전략에서 사회적 경제가 기여하는 바를 제대로 인식하고 이후 사회적 경제에 대한 지역정책의 개발을 하도록 한다.

둘째, 사회적기업이 사회적·경제적인 목표를 달성하고 시장에서 중장기적인 지속가능성을 개발할 수 있도록 법적·제도적·재정적인 프레임워크를 만들어 지원한다.

셋째, 유럽사회기금 혹은 사회적기업을 지원하기 위한 공공정책을 통해 지속가능한 재정적 지원을 제공한다.

넷째, 사회적기업의 범주를 확장하여 다양한 형태의 사회적기업에 대한 지원이 필요하다.

다섯째, 각 사회적기업의 내부 상황뿐만 아니라 각기 다른 사회적기업의 활동과 그 현황을 파악하고 공유하는 것이 중요하다.

제4장 우리나라 사회적기업의 고용실적 및 실태조사

본 장에서는 우리나라 사회적기업의 출현 배경과 고용창출 성과를 확인하고 사회적기업의 실태조사를 통해 근로자의 복지형태와 교육훈련 상황을 파악하였다.

우리나라에서 사회적기업이 등장하게 된 배경은 1990년대 후반부터 나타난 경제성장 둔화와 산업구조 변화에 따른 민간부문의 고용창출 능력의 저하, 고령화 및 가족구조 변화에 따른 사회서비스 수요 증가에

기인하고 있다. 이와 같은 상황 속에서 부족한 사회서비스를 공급하는 동시에 고용도 창출하고자 하는 주요한 정책의 일환으로 유럽의 사회적 일자리와 사회적기업의 개념이 소개되었으며, 초기 단계에서는 공공 근로사업이나 자활사업의 정책방향 결정에 주요한 영향을 미치기도 하였다. 이후 2000년대 들어 사회적 일자리 및 사회적기업에 대한 논의는 그 범위를 점차 확장하여 산업구조 변화에 따른 일자리 창출의 정책적 목적과 연계되어 발전하였다. 이후 사회적 일자리 및 사회적기업의 육성은 노동정책의 주요한 이슈로 부각되었으며, 2003년을 기점으로 사회적 일자리사업이 실시되기에 이르렀다. 2007년 「사회적기업 육성법」이 제정되면서 본격적으로 정부 주도의 사회적기업 육성이 전개되었다.

우리나라의 사회적기업의 발전단계는 서구 각국에 비해 매우 낮은 단계이지만 사회적기업을 지원하는 법적·제도적 장치들은 어느 나라보다도 강력한 실정이다. 뿐만 아니라 사회적기업에 대한 시민진영의 관심도 급속히 확대되고 있으며, 점차 그 실효성도 증명되어가고 있다. 또 무엇보다도 고용불안, 가정경제의 악화, 지역경제의 붕괴 등 사회적기업을 필요로 하는 사회적·경제적 요구가 확산되고 있다.

사회적기업의 고용 실적을 살펴보면, 사회적기업의 수는 사회적기업육성제도가 처음 실시된 2007년의 446개(예비 396개, 인증 50개)에서 2013년에는 2,487개(예비 1,537개, 인증 950개)로 6년 동안 약 5.6배 증가했으며, 사회적기업의 고용인원은 2007년 3,940명(예비 1,403명, 인증 2,537명)에서 2013년 34,682명(예비 13,108명, 인증 21,574명)으로 약 8.8배가량 증가하였다.

그러나 사회적기업당 종사자 수는 2007년 8.8명에서 2013년 13.9명

으로 경향적으로는 완만하게나마 증가해 왔지만, 이러한 증가추이는 예비사회적기업의 규모 확대에 기인하는 것으로 인증사회적기업의 종사자 수는 지속적으로 감소하고 있다. 즉, 인증사회적기업은 2007년 50.7명에서 2013년 22.7명으로 크게 줄어들었다.

사회적기업 실태조사의 결과를 정리하면 신규채용은 인증유형별로 차이를 보이고, 매출액이 7억 이상으로 높은 기업과 설립 연도가 10년 이상 된 기업에서 2013년 신규채용 실적이 나타났다. 2013년 이직 근로자 수의 특성에서도 채용 실적과 유사한 경향을 보이고 있다. 이러한 결과를 통해 사회적기업의 고용은 채용과 이직이 동시에 나타나는 경향을 보인다는 점을 알 수 있다. 직원들의 복지후생은 4대보험의 가입이 95% 이상 이루어져 일반 중소기업의 상황보다는 좋은 것으로 나타났고, 이외에도 유급휴가나 식비지원, 교육훈련 지원 등의 제도가 시행되어 고용의 질이 나쁘지 않음을 확인하였다. 이 중 인적자원개발과 관련하여 교육훈련에 대한 시행을 살펴보면, 약 85% 정도의 기업에서 직원들의 교육훈련을 실시하고 있으며, 훈련비용의 재원이 자체비용으로 충당하고 있다고 응답하였다. 본 조사에서 훈련의 효과를 확인할 수는 없지만, 사회적기업의 교육훈련이 다소 형식적이며 직업능력개발을 위한 다양한 요구를 반영하고 있지 않은 점 등은 향후 더 보완될 사항으로 보인다.

제5장 사회적기업의 고용칭출 활성화 방안 및 과제

제1절 사회적 경제 확대 방안

사회적 경제의 발전가능성을 높이고 그 확대를 위한 지원 내용은

다음과 같다. 첫째, 사회적 경제의 주체 간 협력을 강화할 수 있는 지원이 필요하다. 이에 대한 해결책으로 사회적 경제 영역 간 협력 강화를 통해 상호 간의 건강성과 자립성을 강화하는 시너지 효과를 창출해 나가야 한다.

둘째, 사회적 경제 전담부서의 신설 및 협력적 파트너십을 형성해야 한다. 지방정부는 사회적 경제 활성화를 위한 분명한 정책적 소신과 비전을 가져야 하고, 사회적 경제 조직은 지역의 사회적인 문제를 해결함으로써 지역 경제에 기여한다는 공적 책임 의식을 가지는 협력관계로서의 거버넌스 시스템을 구축해야 한다.

셋째, 사회적 경제에 대한 인식의 확산과 가치를 공유해야 한다. 사회적 경제에 대한 홍보 및 인식 확산을 통하여 윤리적 소비자층을 확대하는 노력, 정부·지방자치단체·공공기관의 사회적 경제에 대한 인식 제고와 공공기관 우선구매 활성화 노력이 필요하다.

넷째, 사회적 경제와 관련된 다양한 유형의 교육 프로그램을 마련해야 한다.

다섯째, 공평한 과세를 위한 정부 차원의 법안 개정 노력(세제 혜택)이 필요하다.

제2절 사회적기업의 고용창출 활성화 방안

사회적기업의 고용창출 활성화는 신규로 고용되는 인력과 기존에 고용되어 있는 인력에 대한 지원으로 나누어 볼 수 있다. 또 고용 가능성 대상층을 위한 맞춤형 일자리 제공 방안이 필요하다.

먼저 신규인력의 고용창출 활성화를 위해서는, 첫째 사회적 경제·

사회적기업에 대한 인식과 이해의 개선이 필요하다. 둘째, 사회적기업이 유지·성장할 수 있는 환경의 조성과 지원이 필요하다. 셋째, 사회적기업의 수효를 늘릴 필요가 있다. 절대적인 기업 수가 늘어남에 따라 고용창출의 결과를 얻어낼 수 있으며, 이는 사회적기업의 자생력과 지속가능성의 확보가 전제되어야 한다. 넷째, 취약계층 고용창출 및 확대를 위하여 타 기관·조직과의 연계 및 데이터베이스의 공동 활용 방안을 도입할 필요가 있다.

현재 인력의 고용유지 강화를 위한 방안으로는, 첫째 사회적기업에서 종사하는 것에 대한 자긍심 강화를 위한 지원이 필요하다. 둘째, 지역 사회적 경제 생태계를 확대하는 지원이 필요하다. 사회적기업이 개별 기업 차원에서 고용유지를 강화할 역량을 갖추기에는 한계가 있으며, 생태계 조성 등 사회적 경제 시장과 지역 순환경제 시스템을 확립해야 고용유지의 가능성이 높아질 것이다. 셋째, 사회적기업 종사자의 고용안정을 위한 제도적 장치가 필요하다.

고용가능 대상층을 위한 맞춤 방안으로는, 첫째 새로운 분야의 일자리 창출, 둘째 청년·고령자·여성 등을 위한 일자리 창출, 셋째 사회적기업을 통한 사회서비스 분야 활성화 등을 제시하고자 한다.

제1장

서론

제1절 연구의 필요성 및 목적

제2절 연구 내용 및 방법

제3절 선행연구

제1장 | 서론

제1절 연구의 필요성 및 목적

1990년대 이후 세계경제는 신자유주의 영향으로 급격한 양적 성장을 해 왔음에도 불구하고, 고용불안이나 단절 등으로 인한 사회양극화와 계층 간 빈부격차가 심화되면서 이를 해결하기 위한 방안으로 다양한 조직형태의 육성을 통한 사회적 경제의 확산을 새로운 대안으로 모색하여 왔다.

일찍이 영국, 이탈리아, 프랑스 등 일부 유럽 국가와 미국, 일본 등 선진국에서는 각국의 역사, 정치, 경제, 사회적 여건에 따라 각기 다른 형태로 사회적 경제 조직의 육성과 발전을 통해 사회적 경제 영역을 형성하여 왔다. 특히 유럽에서는 1970년대부터 복지국가의 위기와 더불어 사회통합의 관점에서 빈곤과 실업문제를 국가와 시민이 같이 해결해야 할 문제라는 인식에서 사회적 경제가 부각되었다.

OECD(1999)에서 규정한 사회적 경제의 정의를 살펴보면, 사회적 경제란 경제적 측면에서 재화와 서비스의 직접적인 생산 및 판매, 높은 수준의 자율성 및 참여와 탈퇴권한 보유, 구성원들의 실질적인 재

4 사회적 경제 확산을 통한 사회적기업의 고용창출 활성화 방안 연구

정적 결정, 최소한의 임금노동자 고용 등을 강조하고, 사회적 측면에서는 시민들의 주도와 참여자의 민주적 의사결정에 따라 운영되는 경제를 말한다. 사회적 경제는 경제위기 시 오히려 강해지고 지역경제의 안정성을 높여 주는 역할을 담당하기도 한다.

선진국들은 이러한 사회적 경제권의 창출이 자국 내 시장에서의 효율적인 경쟁을 유도하고 일자리 창출 잠재력을 확대하는 등 창업과 고용의 새로운 방향성을 제시하고 있어 성장동력의 중요한 요소로 인식하고 있다.

한편, 우리나라는 1997년 말 이후 커다란 사회경제적 변화를 경험하였다. IMF 금융위기로 초래된 급격한 경제위기로 인해 많은 기업이 도산하였고, 살아남은 기업들도 대규모의 구조조정을 단행하였다. 이 과정에서 실업자가 급증하여 '경제활동 인구조사'가 시작된 1963년 이후 가장 높은 수준의 실업률을 기록하게 되었다. 경제위기가 지속되면서 장기실업자 수가 증가하고 빈곤문제도 심화되었다. 이렇게 우리나라는 IMF 금융위기 이후 급격한 산업구조조정으로 초래된 경쟁적인 경영환경의 조성으로 지역 간·계층 간 임금격차 확대, 저출산·고령화로 인한 사회서비스에 대한 수요급증에도 불구하고 이를 수용할 수 있는 사회안전망 부족, 고용 없는 성장의 지속에 따른 일자리 감소 등 사회경제적으로 심각한 상황에 직면해 있다.

실업문제를 극복하는 가장 직접적이고 효과적인 방안은 사회적으로 취업자원을 박탈당한 빈곤층을 취업자원으로 수용하여 함께 성장해야 해결될 수 있다. 이를 위해서는 경제성장 지상주의를 극복하고, 사회통합과 사회연대로 나아가기 위한 사회적 경제 정책이 필요하다. 즉, 제1섹터인 국가부문과 제2섹터의 시장부문 이외에도 제3섹터인 사회

연대적·사회통합적인 사회적 경제(social economy)의 활성화가 필요한 시점이다.

최근 우리나라에서 형성되고 제도화되고 있는 사회적 경제 주체들의 유형은 매우 다양하다. 고용노동부의 사회적기업, 보건복지부의 자활기업, 안전행정부의 마을기업, 농림축산식품부의 농어촌공동체회사, 기획재정부 소관인 각종 협동조합이 그 예이다. 이 외에 비영리 민간단체까지 포함하면 사회적 경제의 주체를 모두 언급하게 된다. 이러한 사회적 경제 주체들의 수적 증가와 고용창출 효과는 최근 몇 년간 빠르게 증가하고 있는데, 사회적 경제를 통한 고용창출은 사회적으로 고립되고 분리된 빈곤층 및 취약층의 자긍심을 높여 사회활동에 참여를 활성화시킬 수 있으며, 복지비용을 줄일 뿐만 아니라 생산을 통해 이익을 창출하는 역할을 담당하고 있다.

하지만 유럽과 미국, 일본 등 선진국은 협동조합 형태의 자발적인 민간 주도로 사회적기업이 발전한 데 비해, 우리나라는 단기간에 정부 주도 아래 급격한 양적 성장의 추구로 인해 업종 간 네트워크의 부족, 조직구조 분화의 한계, 인적자원 관리의 불안정성 등의 문제점이 표출됨에 따라 사회적 경제의 확산과 고용창출에 한계를 지니고 있다.

사회적기업은 우리나라에서 가장 먼저 법의 제정이 이루어진 대표적인 사회적 경제 주체이다. 이러한 사회적기업을 통해 문제점을 진단하고, 유럽이나 미국 등 선진국의 사례를 살펴봄으로써 사회적기업의 성장에 적합한 환경과 여건을 제시하고, 사회적기업의 효율적인 발전을 위한 새로운 패러다임을 도출하는 것은 매우 의미 있는 작업이라 생각한다.

따라서 본 연구는 최근 활발히 논의되고 있는 사회적 경제의 개념

과 확산에 대한 의미를 짚어보고, 우리나라보다 앞서 사회적 경제 영역이 시작되고 발달된 외국의 사회적 경제와 사회적기업의 현황에 대해 분석을 하였다. 또 사회적기업의 성장과 고용창출의 성과를 확인하고 이에 대한 필요성을 발견하고자 하였다. 그리고 사회적기업 실태 조사 등을 통해 기업의 고용 현황을 살펴보고 신규 고용창출과 유지하는 방안을 찾고 제안하는 데 그 목적이 있다.

제2절 연구 내용 및 방법

본 연구의 내용을 장별로 살펴보면, 제1장에서는 연구의 목적과 내용을 밝히고 사회적기업 관련 선행연구를 정리하였다.

제2장에서는 사회적 경제의 개념과 확산의 의미를 밝히고, 우리나라 대표적인 사회적 경제 주체인 인증사회적기업, 마을기업과 협동조합의 현황을 정리하였다.

제3장에서는 해외사례를 통해 시사점을 도출하고자 유럽 국가인 영국, 프랑스, 이탈리아를 중심으로 제도와 고용창출 효과를 정리하였으며, 일본의 사회적 경제에 대한 정리와 시사점을 제시하였다.

제4장에서는 우리나라 사회적기업의 출현 배경과 고용실적, 고용창출의 필요성을 정리하였다. 더불어 인증사회적기업 운영자를 대상으로 설문조사를 실시하여 기본적인 사회적기업의 운영 현황과 신규고용의 가능성, 인적자원개발을 위한 교육훈련 실태 등을 점검하여 고용창출 방안의 근거를 마련하였다.

끝으로, 제5장에서는 사회적 경제의 확대에 대한 방안을 제시하고

사회적기업의 고용창출 방안 마련을 위한 제언을 하였다.

본 연구방법은 주로 문헌연구와 설문조사, 전문가회의로 진행된다. 문헌연구를 통해 사회적 경제의 개념과 확산의 의미를 밝히고 외국 사례 역시 각종 자료 수집을 통해 제시하였다. 설문조사는 구조화된 설문지를 이용하여 사회적기업 운영자를 대상으로 실시하였다. 또 사회적기업 운영자와 현장전문가 등을 대상으로 전문가회의를 통해 사회적 경제 활성화 및 고용창출 활성화에 대한 방안을 제시하였다.

본 연구는 사회적기업의 고용안정을 위한 사회적 경제의 활성화 방안, 사회적기업의 성장을 통한 효율적인 고용창출 강화 방안을 제시하고자 한다. 아울러 본 연구는 사회적기업의 성장을 통한 고용창출정책을 수립하는 데 정책자료로 활용될 수 있을 것으로 기대된다. 나아가 사회적 경제의 확산을 위한 다양한 정책수단과 사회적 경제 및 사회적기업에 대한 인식 확산을 위한 기초자료로 활용될 수 있을 것이다.

제3절 선행연구

본 절에서는 사회적기업의 고용창출에 관련된 국내 주요 연구를 살펴 살펴보았는데, 최근까지 이루어진 사회적기업에 대한 선행연구는 다음과 같이 크게 5가지로 정리할 수 있다.

첫째, 사회적기업에 대한 개념과 유형에 대한 연구가 진행되어 왔다. 정선희(2004)는 사회적기업을 세 가지 유형으로 구분하고 미국의 사례를 소개하였다. 김경휘·반정호(2006)는 사회적기업의 형태에 대해서 세 가지 모형, 즉 기념모형, 조직모형, 범주모형으로 구분하고 있

다. 심창학(2007)은 사회적기업의 범위를 법적 접근과 구조기능적 접근으로 나누어 정리하였다. 임혁백 외(2007)는 사회적 경제, 사회적기업, 사회적서비스, 사회적 일자리 관련 용어의 개념과 국가별 사회적서비스 유형을 구분하는 연구를 진행하였다. 노대명(2008)은 사회적서비스 확충정책에 대한 SWOP분석¹⁾에 기초해서 사회적기업의 성격과 유형에 대한 구분을 시도하였다. 그리고 조영복(2008)은 국가별로 사회적기업의 대표 유형을 소개하면서 유형화를 시도하였다.

둘째, 지금까지 성공적으로 운영되어 온 것으로 평가받는 선진국 사회적기업에 대한 사례 연구를 통해 한국의 사회적기업의 활성화 방안을 제시하는 연구가 진행되어 왔다. 김명희(2008)는 영국의 사회적기업에 초점을 두어 이들 기업의 성장요인을 규명함으로써 한국의 사회적기업에 대한 정책적 함의를 제시하였다. 김순양(2008)은 사회적기업의 개념과 특성, 서구 및 한국에서의 사회적기업 발전과정, 영국의 사회적기업 지원정책과 관련해서 사례를 분석하여 한국에서의 사회적기업 활성화 방안을 모색하였다.

셋째, 한국의 사회적기업의 형성과 성장배경, 현황 분석을 통하여 문제점을 제시하고 향후 전망 및 과제에 관해 제시한 연구가 있다. 김태영(2008)은 한국의 사회적기업 등장의 배경을 설명하고, 한국의 사회적기업 활동과 성장과정에서 문제점을 분석하여 사회적기업의 성장을 위한 과제를 도출하였다. 장원봉(2009)은 한국의 사회적기업 등장배경과 정부의 지원정책, 사회적기업의 현황을 분석하고 향후 사회적기업의 발전을 위한 과제와 전망을 제시하였다.

1) SWOP 분석: 기업의 환경분석을 통해 강점(strength)과 약점(weakness), 기회(opportunity)와 위협(threat)요인을 규정하고 이를 토대로 마케팅 전략을 수립하는 기법.

넷째, 한국의 사회적기업 현황을 토대로 사회적기업의 고용창출 효과를 분석한 연구가 있다. 윤윤규·고영우(2009)는 순고용창출이 종사자 수 5~19명 영세 소기업과 대기업에서 상대적으로 높게 나타나는 것을 밝히고, 홍현균(2006)은 순고용창출은 종사가 5~10명 영세 소기업 및 종사자 수 500명 이상 대기업에서 나타남을 밝혔다. 또 이동주(2005)는 창업에 의한 고용창출이 기존 기업의 성장에 의한 고용창출 효과보다 5배 정도 높게 나타나며, 중소기업이 대기업보다 더 많은 고용을 창출하는 것을 밝혀냈다. 사회적기업의 고용창출 효과, 그중에서도 특히 취약계층에 대한 고용창출 효과에 대하여 연구한 마상진·김창호(2012)는 사회적기업의 목적에 대해 2010년에 설문조사를 진행하였다. 그 결과 지역주민 고용(일자리 창출, 근로조건 향상, 소득향상)이 88.2%, 지역주민의 복지서비스 등 삶의 질 개선이 62.7%, 취약계층의 자활자립이 47.1%, 취약계층에 대한 복지서비스 제공이 37.3%로 나타남에 따라 사회적기업의 주요 목적으로 고용이 가장 높은 비율을 차지하는 것으로 분석되었다.

다섯째, 사회적기업을 정책적 관점에서 본 연구로 우리나라 사회적기업의 육성정책 내용 소개와 향후 과제를 제시하는 연구가 있다. 고희면(2007)은 한국의 사회적기업 정책에 대한 시간적 변화와 현황 및 한계를 분석하여 사회적기업의 육성과 발전을 위한 정부의 과제들을 제시하였다. 또 배이화(2007)는 영국의 사회적기업 지원전략과 방향의 변화 및 발전양상을 분석하여 한국의 사회적기업 육성정책에 대한 개선사항을 제시하였다. 권구형(2008)은 정부가 사회적기업 육성정책을 시행하게 된 배경과 사회적기업의 개념 및 국내 현황을 분석하면서 외국의 사회적기업 사례들을 통해 새로운 방향을 제시하고자 하였다.

노대명(2008)은 이탈리아의 사회적기업 법률이 갖는 함의와 그것이 한국의 사회적기업 육성정책에 주는 시사점을 제시하였다. 박찬임(2008)은 사회적기업 육성정책의 쟁점들과 과제를 제시하였다. 김혜원(2009)은 한국에서 사회적기업 정책의 형성과정을 분석하여 한국의 사회적기업 현황과 미래를 평가하고, 이 과정에서 다양한 요인들을 통합적으로 고려하면서 사회적기업에 대한 전망을 제시하였다.

그 밖에도 이광택(2008)은 「사회적기업 육성법」의 배경과 주요 내용을 중심으로 핵심사항에 대해 기술하고 향후 발전방향을 제시하였다. 채종현·최준규(2010)는 한국의 사회적기업 정책의 제도적 현황에 초점을 두고 구조적 특징을 분석함과 동시에 한국 사회적기업 정책의 실태를 분석하였다. 또 김신양(2006)은 사회적기업 법제화의 관점에서 해외 사회적기업 법제화의 경향을 비교분석하면서 한국의 「사회적기업 지원법」을 분석하여 제시하였다. 이은선(2009)은 역사적 제도주의 방법론을 토대로 사회적기업의 상이한 특성을 보이고 있는 영국, 미국, 한국을 사례로 사회적기업 정책을 비교분석하였고, 한국의 사회적기업이 나아가야 할 방향을 제시하였다.

이렇듯 위에서 소개한 선행연구들은 주로 한국의 사회적기업의 정책 현황 및 지원제도에 대하여 정리하고, 외국의 사회적기업 정책을 소개하거나 비교하는 작업을 진행하였다. 본 연구가 가지는 선행연구들과의 차별성은 사회적기업의 고용창출 방안을 마련하는 데 사회적 경제의 확산이라는 사회적인 변화와 흐름에 따라 진행한다는 점이다. 또 실제 조사접근성이 매우 떨어지는 사회적기업을 대상으로 실태조사를 실시함으로써 현장의 요구와 의견을 최대한 구하고자 한 점이다.

제2장

사회적 경제의 개념과 확산

제1절 사회적 경제 개념

제2절 사회적 경제의 확산

제3절 사회적 경제 범위와 현황

제4절 소결

제2장 | 사회적 경제의 개념과 확산

제1절 사회적 경제 개념

1. 사회적 경제의 개념

사회적 경제에 대한 정의는 합의된 명확한 정의나 규범은 아직 없으며, 계속 변화하고 진화해 가는 과정이다. 이는 국가마다 사회적기업이 전통과 역사 배경에 따라 매우 다양한 형태로 발달 하고 진화해 왔으며, 사회적 경제, 비영리 단체, 제3섹터 등의 개념들이 아직 서로 혼용되어 사용되는 경우가 많기 때문이다.

‘사회적 경제(social economy, économie sociale)’란 공동체의 이익이라는 사회적 가치를 실현하기 위해 화폐적·비화폐적 자원을 생산, 교환, 분배하거나 소비하는 조직들로 구성된 하나의 부문, 즉 사회적 목적과 민주적 운영원리를 가진 호혜적 경제활동 조직의 집합(신명호, 2009)을 의미하며, 여기에는 소비자생활협동조합, 의료생활협동조합 등 사회적 협동조합과 비영리 민간단체 중 경제활동에 참여하고 있는 단체들을 포함한다.

폴라니(K. Polanyi)의 표현에 따르면, 사회적 경제란 인간의 경제행위 가운데 상호배려의 정신에 입각한 호혜성의 원리, 나눔을 원칙으로 하는 재분배의 원리가 작동하는 경제(홍기빈, 2011)를 말하며, 이러한 사회적 경제 조직들은 사회적기업과 사회적 목적을 공유하면서 잠재적인 사회적기업 혹은 이의 원천이 되는 조직의 의미(이영환, 2009)를 갖는다.

따라서 사회적 경제는, 첫째 궁극적 목적이 이윤추구가 아니라 구성원이나 지역사회에 대한 봉사이고, 둘째 운영·경영상의 자율성이 보장되어야 하며, 셋째 구성원에 의한 민주적 통제(=1주 1표가 아닌 1인 1표)가 가능해야 하고, 넷째 잉여배분에 있어 사람과 사회적 목적이 자본에 우선해야 한다. 요컨대 ‘경제’ 앞에 있는 ‘사회적’이라는 의미는 일반적으로 ‘개인적’ 혹은 ‘개인을 우선하는’이라는 의미와 반대되는 개념이다(신명호, 2009).

‘사회적 경제’라는 용어는 1830년에 프랑스의 뒤누와이에(C. Dunoyer)에 의해 처음 사용되었으며, 이후 지드(C. Gide)와 왈라스(L. Walras) 등에 의해 그 개념이 풍부하게 발전하였다. 당시는 산업혁명 이후 본격화된 초기 자본주의의 야만성이 극에 달했던 시기로서 노동자에 대한 극심한 착취와 이로 인한 빈곤문제가 심각한 사회문제로 대두되고 있었지만, 당시의 지배적인 경제학에서는 부(富)의 효율적인 창출 방안에 대해서만 집중하고 있었을 뿐 노동대중의 고통과 그것을 치유할 방안에 대한 언급이 없었기 때문에 그것을 고려한 새로운 사상이 필요한 시기였다.

개혁적인 경제사상가이자 협동조합운동의 신봉자였던 지드(C. Gide)는 자본주의의 발전에 따라 직면하게 되는 노동자들의 사회적 위협에

대해 집단적 대응이 필요하다고 믿고, 기존의 자본주의적 시장경제를 더욱 사회적(social)이고 공평한(equitable) 사회체제로 전환하기 위한 대안적 체제로서 사회적 경제를 상정하였다. 그리하여 그는 노동조건 개선, 주류경제 및 사회시스템의 전반적인 개선, 온갖 위기에 대한 안전 보장, 경제적 자립의 보장 등을 사회적 경제의 목적으로 설정하였다 (Vienney, 1994; Münkn er & Kang, 2006; 신명호, 2009에서 재인용).

이처럼 사회적 경제는 19세기 자본주의 등장 및 발전과정에서 야기된 사회적 위험에 대비하기 위한 노동자들의 집합적 전략(장원봉, 2007)으로 등장한 역사적 개념이고, 따라서 자본주의의 발전과 함께 쇠락과 쇄신을 거듭해 왔다.

19세기 후반, 프랑스에서는 자본주의적 시장경제를 견제하기 위한 대중의 투쟁과 노력이 일정한 성과를 가져와서 투자자의 권한을 제한하는 조직(예: 협동조합, 상호공제조합 등)이 제도화되기에 이르렀고, 이후 급속하게 발전하였다. 하지만, 20세기 중반 이후에는 협동조합 부문과 자본주의적 시장경제가 동일한 영역에서 경쟁하게 되면서 협동조합은 시장경제의 일부로 편입되었으며, 주로 의료보험 기능을 담당해 오던 상호공제조합 역시 국가 주도의 의료보험제도가 전국화되면서 이를 보조하는 영역으로 편입되었다.

결국, 자본주의적 시장경제를 반대하고 그 폐해를 극복하기 위한 대안으로 등장했던 사회적 경제의 개념은 20세기 중반 이후국가 차원의 제도화와 통합의 과정을 거치면서 기존 경제체제의 종속적인 위치로 전락하고 말았다.

본래 사회적 경제라는 개념이 출현하게 된 핵심 배경은 자본가 개인의 이익만을 보장하는 자본주의 시장경제의 대안으로 구성원의 집

합적인 이익을 추구하려는 조직적 활동, 즉 자본주의 체제에 대한 문제제기인 동시에 정치적 비전을 제시하는 것이기 때문에 지배적인 시장경제에 대한 비판적이고 도전적인 입장을 포기하는 순간 사회적 경제는 그 의미를 상실할 수밖에 없었다.

이러한 과정에서 사회적 경제의 대표적인 존재로 인식되어 왔던 협동조합도 시장경쟁의 논리 속에서 생존을 위한 효율화·전문화의 과정을 택할 수밖에 없었고, 그 결과로 이제 더 이상 사회적 경제의 상징적 존재로서 위치를 유지하기가 곤란하게 되었다. 즉, 사회적 경제 조직으로서 노동계층에게 제공하던 사회 경제적인 편익의 많은 부분을 국가와 시장이 제공하게 됨에 따라 ‘사회적 경제’의 현실적 유용성이 감소하였고, 결국 자본주의에 대한 대안적 사상과 실천으로서의 ‘사회적 경제’의 위치는 약화되었다.

그러나 1970년대 이후 전 세계를 강타한 경제위기는 사회적 경제에 새로운 기회를 제공하였다(김신양, 2011). 경제위기로 약화된 시장은 노동자의 대규모 해고를 가져왔고, 국가의 사회보장제도는 더 이상 늘어나는 실업빈곤층을 감당할 수 없게 됨으로써 복지국가도 위기를 맞게 되었다. 구조적 실업과 사회적 배제는 양극화의 심화로 이어졌고, 대안을 찾기 위한 노력은 사회적 경제에 대한 관심의 확산으로 나타났다.

2. 우리나라에서 사회적 경제 논의의 등장과 특징

한편, 우리나라에서는 1990년대 후반에 외환위기를 맞아 대규모의 정리해고로 인해 실업자가 급증하고 사회의 양극화가 심화되어 시장

과 국가가 모두 위기에 직면하게 되었고, 새로운 대안으로서 사회적 경제에 대한 논의가 본격적으로 활발해지기 시작하였다. 시장에서 고용기회를 박탈당한 실업자들에게 실업해소를 위한 국가에 의한 일자리 창출 정책들이 등장하였고, 2007년 1월에 「사회적기업 육성법」이 제정·시행됨으로써 사회적 경제가 사회적기업으로 제도화되었다.

우리나라와 다른 점은 유럽에서는 1970년대 이후에 복지국가가 위기에 처하면서 복지 축소에 대한 대응과정에서 사회적 경제가 새롭게 대두된 반면, 우리나라는 1990년 말 경제위기를 계기로 취약계층에 대한 일자리 창출과 사회서비스 제공 등 복지정책이 확대되는 과정에서 사회적 경제와 사회적기업의 성장에 우호적인 환경이 조성되었다(정무성, 2009).

이는 복지국가와 사회적 경제의 관계를 일률적으로 단정할 수 없다는 것을 의미한다. 유럽의 경우에도 복지제도가 발전한 스웨덴의 경우에는 사회적기업이 매우 취약한 반면, 상대적으로 복지제도가 취약한 이탈리아의 경우에는 오히려 사회적기업이 발전하였다. 국가가 사회복지의 제공을 지체하였기 때문에 시민영역에서 스스로의 자구적인 노력으로 사회적 경제를 추구하기 않을 수 없었던 것이다.

그러나 우리나라의 경우는 유럽의 경우와 달리 1990년대 말까지 국가의 사회복지 공급도 저조했지만, 사회적 경제의 발전도 매우 미미했다. 그 이유는 사회적 경제의 원천이 되는 시민사회영역이 극히 취약했기 때문이며, 이는 일제강점기와 분단 및 독재권력시대의 유산이라고 볼 수 있다(노대명, 2009; 김혜원, 2009).

일제강점기를 거치면서 전통적인 상호부조 조직인 계, 향약, 두레와 같은 민간조직이 파괴되었고, 광복 이후 독재 권력들이 노동단체와 농

민단체 등의 각종 시민단체들을 억압해 왔으며, 각종 협동조합 운동도 정부의 통제 아래 자율성을 상실하면서 사회적 경제의 토대가 될 수 있는 시민사회 영역의 정상적인 성장과 발전이 불가능했던 것이다.

그러한 의미에서 최근 우리나라의 사회적 경제발전은 1990년 이후 지속되어 온 민주화의 진전(=시민사회 영역의 발전)과 경제위기 극복을 위한 사회서비스 확대정책이 결합된 것이라고 할 수 있다.

제2절 사회적 경제의 확산

1. 사회적 경제의 확산

1970년대에 프랑스에서는 협동조합, 상호공제조합(mutual), 민간단체(association) 등의 전국 연합 조직들이 사회적 힘을 증가시키고, 대 정부 협상력을 증대하기 위해 연대조직을 형성한 것을 계기로 스스로 공통된 정체성을 나타낼 개념어를 모색했는데, 1977년 컨퍼런스에서 사회학자인 앙리 데로시가 ‘사회적 경제의 기업’이라는 단어를 제안함으로써 오늘날 사용되는 사회적 경제라는 개념이 일반화되기 시작하였다.

이후 1981년에 사회당 정부가 들어서면서, 국토개발정비계획 장관으로 임명된 미셸 로카르(Michel Rocard)는 ‘사회적 경제를 위한 부처간 위원회(DIES)’를 설립하고, 이 과정에서 처음으로 사회적 경제에 대한 제도적 개념규정이 이루어지게 되었다.

이때 사용된 사회적 경제의 개념은 ‘협동조합, 상호공제조합, 그리

고 생산활동(교육, 서비스 등)을 주로 하는 민간단체(association)의 총체였다. DIES의 설립은 사회적 경제의 발전을 위해 단일한 정부 측 파트너를 요구했던 사회적 경제 진영의 요구에 대한 응답이었다. 이 위원회 안에는 지위, 재정, 훈련 등을 연구할 자문위원회가 구성되었으며, 여러 기금을 동원하여 사회적 경제 기업들을 위한 기금을 조성하여 운영하는 ‘사회적 경제발전기구(DIES)’가 설립되었다.

이처럼 프랑스를 중심으로 전통적인 사회적 경제부문이 제도화되어 가면서 다른 한편으로는 신사회운동의 영향을 받은 일련의 사회운동 세력들이 대안경제운동의 하나로 경제활동을 통한 노동통합, 대안금융, 지역화폐, 공정무역 등을 실천하는 대안적 경제 혹은 연대적 경제라는 이름의 운동으로 발전하였다.

프랑스에서는 전통적 사회적 경제와 연대적 경제가 다소간 갈등적 성격으로 발전했던 데 반해, 프랑스 이외의 유럽 국가들에서는 새로운 흐름과 이에 자극받은 전통적 사회적 경제, 모두를 포괄하는 개념으로서 사회적 경제를 받아들이게 되었다.²⁾

프랑스 출신 자크 들로르(Delors, Jacques)가 유럽공동체 의장으로 선출된 후, 유럽위원회는 1989년 사회적 경제를 다루기 위한 부서를 신설하고, 이를 통해 사회적 경제에 대한 개념 정의를 시도하였다. 이에 따르면, 사회적 경제는 “공동의 욕구를 지닌 사람들에 의해, 그리고 그들을 위해 만들어진 기업들로 구성된 이해당사자 경제(stakeholder economy)의 일부로서, 중요한 경제 행위자인 협동조합, 상호공제조합, 민간단체, 재단을 포함한다.”라고 언급되어 있다. 이후 유럽공동체는 1989년, 1990년, 1992년, 1993년, 1995년에 유럽사회경제 컨퍼런스를 추진하였다.

2) 엄형식, 2008에서 주로 인용.

1997년에 열린 유럽연합(EU) 룩셈부르크 고용 관련 정상회담에서도 사회적 경제를 고용과 관련된 유력한 방안으로서 공식 언급하였고, 사회적 경제는 고용, 사회정책, 유럽연합의 확대, 지역개발, 공공조달, 노동자 소유, 노동조직, 개발원조와 관련된 핵심적인 정책목표에 포함되었다.

사회적 경제 개념의 유용성이 확인되면서 유럽 각국에서도 사회적 경제개념을 받아들이면서 제도화하고 있다. 2002년까지 유럽연합 국가 중에서 6개 국가에 사회적 경제와 관련된 부서가 신설되었고, 프랑스 이외에 벨기에, 스페인, 이탈리아, 포르투갈, 스페인, 룩셈부르크, 아일랜드, 영국 등에서 공식적인 개념 정의가 이루어졌다.

유럽경제사회위원회(European Economic and Social Committee)가 CIRIEC(International Centre of Research and Information on the Public, Social and Cooperative Economy)에 의뢰하여 조사 연구한 2007년 보고서(The Social Economy in the European Union)에 따르면, 사회적 경제는 “협동조합, 상호공제조합, 민간단체, 그리고 재단으로 구성 된다.”라고 명시되어 있다.³⁾ CIRIEC가 유럽경제사회위원회에 제출한 보고서가 정의한 사회적 경제의 개념 정의는 다음과 같다.

“사회적 경제는 민간이 자율적인 결정과 공개 조합원 가입원칙에 입각하여 공식적으로 조직한 기업들의 집합으로서, 이 기업들은 조합원들의 필요를 충족시키기 위하여 시장을 통하여 재화를 생산하고 서비스, 보험 및 금융을 제공하되, 의사결정과 조합원간의 잉여 혹은 이윤의 배분이 조합원이 기여한 자본량이나 수수료에 기초하여 이루어지지 않고 조합원들은 1표를 가지는 기업들이다. 사회적 경제는 또한 민간이 자율

3) Chaves and Campos, 2007.

적인 결정과 공개조합원 가입원칙에 입각하여 공식적으로 조직한 조직들도 포함하는데, 이 조직들은 가구를 위한 비시장 서비스를 생산하고 이로부터 발생하는 잉여는 이러한 조직을 설립하고, 통제하고, 혹은 자금을 제공하는 경제주체들에 의해서 전유될 수 없는 특성을 지닌다.”

유럽의 협동조합, 상호공제조합, 민간단체 및 재단 등의 연락협의회가 정의하는 사회적 경제의 원칙(Charter of Principles of the Social Economy)은 <표 2-1>과 같다.

<표 2-1> 연락협의회가 정의하는 사회적 경제의 원칙

순번	사회적 경제의 원칙(Charter of Principles of the Social Economy)
1	자본보다 개인 및 사회적 목적의 우선
2	자발적이고 공개 가입 원칙
3	조합원에 의한 민주적 통제(조합원을 보유하고 있지 않은 재단은 예외)
4	조합원, 이용자, 그리고 혹은 일반 대중의 이익의 결합
5	연대와 책임 원칙의 견지와 적용
6	정부당국으로부터 독립과 자율적인 경영
7	잉여의 대부분은 지속가능한 발전, 조합원의 이익, 혹은 일반 대중의 이익을 위해 사용

자료: Defourny(2001), Introduction: From Third Sector to Social Enterprise”, In The Emergence of Social Enterprise, Borzaga, C. and J. Defourney, (eds.), London: Routledge.

사회적 경제의 개념과 관련하여 유사한 개념이 비영리조직(non-profit organization, IVPO)의 개념이다. 시장이나 국가도 아닌 제3섹터를 바라보는 관점은 사회적 경제 개념과 비영리조직 개념 등 두 가지로 구분되는데, 이 두 가지 개념의 유사성과 차이성을 통하여 사회적 경제의 개념이 보다 뚜렷해질 수 있을 것이다. 비영리조직의 기본요건은 <표 2-2>와 같다.

〈표 2-2〉 비영리조직의 기본 요건

순번	비영리 조직의 기본 요건
1	조직의 공식성
2	민간조직
3	자율조직
4	이윤배분 금지(이윤을 창출할 수 있지만 그 이윤을 조직의 소유자나 창립자 또는 임직원에게 배분하지 않음.)
5	자발적 조합원 가입 및 참여

사회적 경제와 비영리조직은 민간이 공식적으로 결성한 조직이라는 점, 의사결정의 자율성, 그리고 자발적 가입 및 참여 원칙이라는 점 면에서 유사하지만, <표 2-3>에서 제시한 세 가지 측면에서 서로 차이가 있다.

〈표 2-3〉 사회적 경제와 비영리조직의 차이점

기준	차이점
1. 비영리 (non-profit) 기준	비영리조직 접근은 제3섹터 조직이 이윤이나 재무적 성과를 획득하거나 분배하는 일을 기본적으로 수행하지 않을 것으로 가정하지만, 사회적 경제 접근은 비영리(non-profit) 기준이 제3섹터 조직의 필수적 요소는 아님. 이러한 점에서 볼 때, 협동조합과 상호공제조합은 사회적 경제의 중요한 부분을 형성하지만, 비영리조직 접근에서는 이러한 조직들이 제3섹터에서 제외됨. 이는 협동조합과 상호공제조합들이 조합원에게 잉여의 일정부분을 배분하기 때문임.
2. 민주주의 기준	비영리조직 개념하에서는 민주주의 원칙을 충족시키지 않는 조직도 제3섹터에 속하지만, 사회적 경제 개념하에서는 이러한 조직들은 제3섹터에서 제외됨. 예를 들면 병원, 대학, 학교, 문화 및 예술단체들이 민주주의 기준은 충족시키지 않지만, 비영리조직 개념의 다른 모든 조건들을 충족시키면서 시장에서 그들의 서비스를 판매할 경우 비영리조직 개념하에서는 이들이 제3섹터에 포함된 반면에 사회적 경제 개념에서는 포함되지 않게 됨.
3. 사람들에 대한 서비스 제공 기준	사회적 경제 개념하에서의 모든 조직의 주요한 목적은 사람들 혹은 다른 사회적 경제 조직들에게 서비스를 제공하는 것인 반면에, 비영리조직 개념하의 조직들은 사람들에게 서비스를 제공하는 것이 반드시 우선적 목적은 아님.

이상과 같은 점에서 비영리조직들은 스스로를 시장도 공공부문도 충족시키지 못하는 사회적 필요를 제공하는 부문이라고 위치시키는 반면에, 사회적 경제 조직들은 스스로를 시장과 국가 사이에 위치시키는 것이 아니라 자본주의적 부문과 공공부문 사이에 설정한다.

사회적 경제 개념에 따라서 접근된 제3섹터는 스스로를 남겨진 부문(residual sector)이라고 규정하기보다는 공공부문과 자본주의적 민간부문과 더불어 한 경제사회의 중요한 제도적 부문으로 설정하고 있다.

사회적 경제 부문은 특히 사회적 배제, 장기실업, 지역 불균형, 지역 자치, 그리고 보다 공정한 소득과 부의 재분배 문제 등 선진국 사회에 등장하고 있는 가장 중요한 문제들의 일부를 해결하는 데 도움을 주어 통합된 복지국가의 형성에 주요한 부문으로 자리매김하고 있다.

2. 사회적 경제 확산의 의미

20세기 후반 이후에 사회적 경제에 대한 관심이 전 세계적으로 확산된 것은 자본주의 시장경제체제의 한계를 반영하는 것이며, 신자유주의의 한계를 상징하는 것이라고 할 수 있다.

1970년대 이후, 전 세계를 강타한 경제위기로 악화된 시장은 이전에는 볼 수 없었던 대규모로 노동자들을 몰아내게 되었고, 시장의 역동성에 의존하던 국가의 사회보장제도는 늘어나는 실업빈곤층을 더 이상 감당할 수 없게 되면서 이른바 복지국가는 위기를 맞게 되었으며 자연스럽게 사회적 경제에 대한 관심의 증가로 나타났다.

경제위기로 인해 만들어진 구조적 실업과 사회적 배제는 사회양극화로 이어져 이에 대한 대안으로서 사회적 경제가 프랑스를 비롯한

전 유럽으로 확산되었으며 대륙을 건너 미국과 남미로 확산되었다. 특히, 남미에서는 1980년대부터 노동운동과 농민운동, 교회, 그리고 대학을 중심으로 새로운 실천이 이루어지기 시작하면서 민중경제가 싹트는 계기가 되었다.

그러나 아직까지 사회적 경제는 여전히 국가와 시장의 실패를 보완하는 ‘제3섹터’로 인식되었고, 경기가 회복되어 시장이 정상화되면 예전처럼 성장이 이루어져 실업과 빈곤의 문제가 해결될 것이라는 것이 다수의 생각이었다.

시민사회단체를 중심으로 실업과 사회적 배제에 대한 대항이 이루어졌으나, 국가정책의 대리자로 인식되었을 뿐 아니라 시장 안에서 활동하고 국가에 의존하던 제도화된 협동조합 및 공제조합 또한 시장의 위기로 타격을 입게 되어 위기극복의 주체가 아닌 위기의 피해자로 존재하고 있었다.

이러한 흐름이 어느 정도까지 이어져 왔으나, 1980년대부터 본격화된 신자유주의 정책과 고삐 풀린 금융자본주의는 더 이상 치료될 수 없는 체제로 인식되기 시작했다. 더불어 진보진영 내에서도 베를린 장벽이 허물어지고 구 소련의 몰락으로 인하여 사회주의 이념⁴⁾이 더 이상 대안으로 제안되기 어려운 상황이 되었다.

시장도 국가도 아닌, 또는 그 두 부문의 결합도 아닌 무엇에 희망을 걸어야 하는지에 대한 우려가 생겨났다. 유럽에서는 1990년대 중반부터 노동자총파업과 실업자 운동으로 새로운 사회운동이 탄생하기 시작하였으며, 제도화된 사회적 경제를 비판하는 연대의 경제가 등장하였다. 그리고 국가의 위에 존재하는 국제기구가 강요하는 구조조정과

4) 마르크스·레닌주의에 기반한 국가주의.

외채로 경제가 파탄 난 남미는 새로운 개발 모델을 찾기 시작하였으며, 독재와 인종말살 전쟁으로 기아에 허덕이던 아프리카에서도 비공식적인 경제활동이 성행하기 시작하였다.

각기 다른 대륙에서 저마다 다른 이름, 즉 비공식경제, 민중경제, 연대의 경제, 새로운 사회적 경제로 불리는 이 모든 개념은 제도화된 사회적 경제를 쇄신하면서도 애초 사회적 경제가 가졌던 이상을 실현하고자 하는 운동으로 수렴되기 시작한다. 그리고 그 운동은 21세기에 들어 다른 세계화를 위한 이념으로 세계시민사회의 공통분모가 되었다.

대륙과 국가에 따라 사회적 경제의 역할이 처한 상황과 인식은 다르지만, 분명한 것은 사회적 경제가 더 이상 국가와 시장의 실패를 한시적으로 봉합하거나, 실업흡수를 위한 대책으로서 자활사업을 실시하거나, 일자리창출사업을 하는 것으로 한정되어서는 안 된다는 점이다(김신양, 2011a).

반세계화 운동에서 발전하여 형성된 세계시민사회가 세계사회포럼에서 합의한 것은 저항세력에서 대안세력이 되고자 한 것이고, 그 대안은 모든 것을 상품화하는 신자유주의적 세계화가 아닌 ‘다른 세계화(또는 대안적 세계화)’를 지향한다는 것이다.

그런데 신자유주의적 세계화의 문제가 투기자본에 의한 극심한 사회적 불평등을 일으키는 시장유일사상의 지배에 기인하므로 다른 세계화는 다른 경제 없이 불가능하다는 인식을 같이한다. 그리하여 연대의 경제가 다른 세계화의 이념으로 존재하게 된 것이다.

고용 없는 성장의 지속, 국가에 의한 복지재정 지출의 한계, 재정일자리사업의 한계, 신자유주의적 경제정책의 강화와 양극화의 심화, 시장경제체제의 보완으로서 시민사회 영역의 확장이 결합됨으로써 사회

적 경제는 이제 기존의 자본주의 경제체제의 보완이라는 차원을 넘어
신자유주의적 세계관의 대안운동으로 확산되고 있다.

제3절 사회적 경제 범위와 현황

1. 사회적 경제의 범위

사회적 경제란 역사적 개념⁵⁾으로서 사회적 목적을 달성하기 위한
경제부문을 포괄하는 개념이며, 구체적인 조직형태는 매우 다양한 형
태로 존재한다. 사회적 경제를 사회적 가치를 실현하기 위해 화폐적·
비화폐적 자원을 생산하거나, 교환·분배하거나, 소비하는 조직들로
구성된 하나의 부문이라고 한다면, 사회적기업은 공동체의 이익이라
는 사회적 가치를 실현하기 위해 재화나 서비스를 생산하는 조직이라
고 할 수 있다.⁶⁾

그러므로 사회적 경제에는 생산조직뿐만 아니라 생활협동조합이나
지역화폐 운동처럼 소비나 교환을 전문으로 하는 경제조직도 포함된
다고 볼 수 있다(신명호, 2009).

사회적 경제의 정의와 그에 따른 범위 규정은 각 나라마다 역사와
사회적 상황을 모두 반영하기 때문에 상이하다.

5) 사회적 경제는 자본주의 성장, 발전단계상에 위치한다는 의미에서 역사적 개념임. 그러한 의
미에서 조선시대 혹은 그 이전의 구성원 간 공동체적 협력시스템(예: 두레, 향약 등)과 사회적
경제는 구분하여 다루어져야 함.

6) 「사회적기업 육성법」상의 사회적기업은 ‘취약계층에게 사회서비스 또는 일자리를 제공하여 지
역주민의 삶의 질을 높이는 등의 사회적 목적을 추구하면서 재화 및 서비스의 생산·판매 등
의 영업활동을 수행하는 기업’으로서 일정한 기준에 의해 ‘인증받은 기업’을 말함.

<표 2-4>는 각국의 사회적 경제 관련 법령에서 규정하고 있는 사회적 경제의 개념에 부합하는 세계 각국의 제도적인 조직을 정리한 것이다(김기태, 2014).

〈표 2-4〉 사회적 경제 조직의 제도적 범위와 법 제정

국가	범위
스페인	<ul style="list-style-type: none"> - 협동조합, 공제조합, 어업조합재단 및 협회, 근로자 공동소유기업, 취업촉진기업, 특별고용센터, 농산물 가공업체 - 이 법의 원칙에 부합하는 노동이민부에 의해 등록된 단체 - 「사회적 경제법」(2011. 5.)
캐나다	<ul style="list-style-type: none"> - 협동조합, 공제조합 - 이 법의 원칙에 따라 운영되는 단체 - 「사회경제법」(2013. 10.)
에콰도르	<ul style="list-style-type: none"> - 지역공동체 부문, 협회부문, 조합부문, 서민 경제 단위 - 「서민연대경제금융법안」(2011. 5.)
포르투갈	<ul style="list-style-type: none"> - 협동조합, 상호조합, 자선단체, 재단, 기타 사립지원기관, 이타적 목적으로 운영되는 협회 - 자주적 관리의 기관이 법의 원칙을 준수하며, 사회적 경제의 데이터베이스에 등재된 법인격을 가진 기관 - 「사회적 경제에 관한 기본법」(2013. 3.)
멕시코	<ul style="list-style-type: none"> - 공동 소유지, 공동체, 근로자조직, 협동조합, 근로자소유기업 - 기타 사회적으로 필요한 재화와 서비스를 생산, 분배, 소비를 위한 모든 형태의 일반적 조직 - 「사회연대적경제법」(2012. 5.)
프랑스	<ul style="list-style-type: none"> - 협동조합, 상호공제조합, 상호공제조합연합회 - 규정된 정관을 충족하는 회사 - 「사회연대적경제법안」(2013. 11.)

프랑스에서는 사회적 경제(조직)를 ‘공공부문에 속하지 않는 단체로서 민주적 운영과 관리, 구성원의 동등한 권리와 의무를 바탕으로 수익을 조직의 성장과 지역사회에 대한 서비스 개선에 사용하는 등 특

수한 체제의 소유 및 이익배분을 실행하는 조직 전체'라고 정의(사회적 경제현장)하고 있으며, 스페인에서는 '(인간 및 사회적 목표 우선시 등 기본) 원칙에 입각하여 구성원의 집단적 이익이나 경제적·사회적 공익 혹은 양자 모두를 추구하는 단체가 민간부문에서 수행하는 경제 및 기업활동 전체'라고 규정하고 있다.

또, 캐나다의 퀘벡(Quebec) 주에서는 '(사회적 경제의) 원칙에 따라 운영되는 기업이 사회적 목적으로 수행하는 모든 경제적 활동'이라고 정의하고 있다.

멕시코는 「사회적 경제 기본법」 제4조(사회적 경제 조직의 구성)에서 우리나라의 계나 두레와 같은 전통적인 공동체 조직인 에히도(Ejido)를 사회적 경제 조직에 넣고 있다. 에히도는 멕시코인디언들의 전통적인 공동 소유지인데, 아직까지 농·산촌 지역에서 사적 소유권이 지배적으로 관철되지 않고 있는 멕시코의 사회경제적 상황을 반영하는 것이다. 또 멕시코의 사회적 경제 조직에는 노동자 조직, 과반수 또는 전부가 노동자에게 속하는 노동자 소유 기업도 포함되어 있다는 것이 특징적이다.

반면, 스페인의 「사회적 경제 기본법」에서는 협동조합에 대한 관심이 매우 높다는 것이 특징인데, 전문의 설명에 따르면 사회적 경제는 협동조합 관련 법에 기초하여 협동조합위원회를 바탕으로 확장되어 나갔다는 것을 명확히 하고 있다.⁷⁾ 스페인 협동조합의 형태는 예컨대 연합조합, 소비, 주택, 농업, 서비스, 해양, 신용, 교육, 의료, 보험, 교통, 근로자 공동 소유 기업, 협회, 재단, 공제조합처럼 다양하지

7) 협동조합 관련 법 27/1999(7월 16일)은 사회적 경제를 진흥할 목적으로 이 위원회를 사회적 경제관련 활동의 자문 및 협의체로 통합하였으며, 이 위원회의 조직 및 기능을 명시한 칙령 219/2001(3월 2일)을 통해 발전시켜 나갔음(스페인 「사회적 경제법」 전문).

만 모두 사회적 경제 기본원칙을 공유한다. 이 모든 단체는 앞서 언급한 스페인 헌법 조항에 직간접적으로 반영되어 있어 다른 종류의 회사 및 상업분야의 기타 단체와 구별되는 구체적 특성을 부여받는다. 또 사회적 경제에 존재하는 활기찬 동력은 동일한 원칙을 공유하는 독특한 특성의 여러 단체가 합류하도록 유도한다(스페인 「사회적 경제 기본법」전문). 세계 각국은 사회적 경제 영역에 협동조합을 중요한 섹터로 포함시키고 있다. 이들 국가의 사회적 경제의 개념이 구체화되기 전에 이미 협동조합이 현실 속에 사회경제의 중요한 구성요소로 자리 잡고 있었기 때문이다.

우리나라에서 최초로 사회적 경제에 대한 조례를 제정한 충청남도의 경우를 살펴보면, ‘삶의 질 증진, 빈곤·소외 극복 등 공공의 이익이라는 사회적 가치 실현을 위해 협력과 호혜를 바탕으로 사회적 경제 조직들의 생산·교환·분배·소비가 이루어지는 경제시스템’을 사회적 경제로 규정하고 있다.

이에 따라 장원봉은 사회적 경제를 사회적인 필요의 조건과 집단 구성원들에 의해서 공유된 집합적 정체성이라는 점을 중시하였다. 19세기의 사회적 경제는 소비자협동조합, 공제조합 등으로서 시장경제에 대한 기능적 적응과 반응으로 보았으며, 20세기 말의 새로운 사회적 경제는 시장과 국가의 무능력에 대한 시민사회의 대응이라는 점에서 양자의 차이를 주장하였다(장원봉, 2009).

이처럼 각종 법령이나 제도적·시대적 상황에 따라 사회적 경제의 개념과 정의를 추상적이며 규범적으로 규정하고 있기 때문에 현실 속에서 이를 이해하고 구체적인 범위를 확정하기가 쉽지 않다. 따라서 각국의 사회적 경제제도는 규범적인 정의를 법적 혹은 제도적인 조직

으로 열거하는 방식을 취하고 있다.

<표 2-5>는 우리나라의 사회적 경제 조직 구성과 특징을 나타낸 것이다. 우리나라에서는 1990년대 후반 이른바 ‘IMF 외환위기’ 이후 실업극복 대책으로 시행된 재정일자리사업의 창출과정에서 사회적 경제 조직이 탄생하였다고 할 수 있다. 초기에는 주로 공공 지원형 일자리 사업을 수행하는 자활후견기관이 중심이 되었지만, 2007년 「사회적기업 육성법」이 제정·시행되면서 부터 사회적기업이 사회적 경제를 대표하는 상징적인 조직이 되었다. 이후 유사한 정책적 지원과 사회적 성격을 가진 조직으로 마을기업, 농어촌공동체 회사, 커뮤니티 비즈니스 등 다양한 사회적 경제 조직이 생겨나게 되었다.

한편, 이러한 정책적인 지원과는 무관하게 1990년대 중반 이후 본격적으로 발전하기 시작한 소비자생활협동조합이 현실적으로 우리나라 사회적 경제의 한 축으로 자리 잡게 되었다. 하지만 유럽이나 북미와는 달리 우리나라에서는 여전히 농협을 비롯한 기존의 협동조합 조직들을 사회적 경제 조직에 포함시켜서는 안 된다는 의견이 강력하게 존재하고 있는 실정이다.⁸⁾

8) “한국의 사회적 경제조직은 「국민기초생활 보장법」상의 자활사업을 수행하는 자활후견기관들과 고용노동부의 사회적 일자리사업에 참여하고 있는 실업극복단체들, 지역의 복지관들, 비영리단체들, 그리고 1990년대 말부터 활성화되고 있는 생활협동조합, 열악한 환경이지만 여전히 협동조합의 정신을 계승하고자 하는 노동자협동조합, 그리고 최근 들어 활발히 활동하고 있는 공익재단 등으로 구성되어 있다.”(장원봉, 2009; 209-210)
‘협동조합들 가운데 사회적 목적, 자율성 및 민주적 의사결정, 이윤배분 제한 등의 기준을 충족시키지 못하는 농업협동조합, 수산업협동조합 등 일부 협동조합을 제외한 대부분의 협동조합, 비영리민간단체 중에서 생산, 교환, 분배, 소비 등의 경제활동과 무관한 단체를 제외한 NGO를 포괄’(신명호, 2009)하여 한국의 사회적 경제조직으로 파악하는 의견, 즉 우리나라의 농업협동조합, 수산업협동조합, 축산업협동조합 등은 구성원, 특히 지도자그룹의 의지, 가치와 원칙을 구현하는 운영방식 등으로 보아 사회적 경제 영역에 포함되지 않는다는 주장이 있는 반면, ‘기존의 협동조합이 가지는 성과에 주목하고 이들의 잠재력을 다시 호명하여 사회적 경제의 정체성을 강화시키는 것이 중요’하기 때문에 사회적 경제 조직의 범위를 폭넓게 확장하는 것이 필요하다(김기태, 2014)는 의견도 있음.

〈표 2-5〉 한국에서의 사회적 경제의 구성과 특징

성격 I	성격 II	유형 분류	세부 설명
국가	정부 의존	공공지원형 일자리사업	장애인 보호작업장, 노인생산공동체
▼	▲		보건복지부 자활근로사업단
▼	○		고용노동부 사회적 일자리사업
○	▼	공공지원형 사회적기업	보건복지부 자활공동체
○	▼		고용노동부 사회적기업
○	▼		행정안전부 자립형 공동체사업(=마을기업)
○	▼		지식경제부 커뮤니티 비즈니스
○	▼		농림수산식품부 농어촌공동체회사
○	자립 지향		
사회적 경제		민간지원기관	대안 금융기관
○	비영리	사회적 경제 조직	시민단체(서비스공급형)
○	▲		노동자협동조합
▲	○		소비자생활협동조합
▲	▼		농업협동조합, 수산업협동조합, 산림조합
시장	영리		

자료: 노대명(2007), 「사회적 경제(Social Economy)의 대안적 개념화」 재구성.

주: 농업협동조합, 수산업협동조합, 산림조합, 새마을금고, 신용협동조합 등 우리나라의 협동조합을 ‘사회적 경제’가 등장한 역사적 배경과 주체, 작동원리 등에 비추어 사회적 경제의 범주에 포함시킬 수 있느냐에 대해서는 논란의 여지가 있음.

그리고 최근에는 사회적기업을 포함하여 사회적 경제 전체 생태계 조성을 위한 노력과 규제완화를 명분으로 한 각종 사회적 경제 지원 제도를 폐지 혹은 완화시키려는 이율배반적인 움직임이 동시에 진행되고 있다는 점에 주목할 필요가 있다.

지난 총선과 대선을 계기로 민간진영에서 주장되어 오던 「사회적 경제 기본법」 제정 요구가 최근에는 정치권을 중심으로 증폭되고 있으며,

이번 정기국회에서 법 제정을 위한 구체적인 움직임이 나타나고 있다. 즉, 우리나라의 대표적인 양대 정당에서 「사회적 경제 기본법」제정을 위한 입법공청회를 경쟁적으로 추진해 오고 있으며, 당사자 조직이라고 할 수 있는 한국사회적기업중앙협의회에서도 정치권에서 논의되고 있는 법안의 내용과 문제점을 중심으로 자체적인 지역설명회와 토론회를 추진하고 있다. 「사회적 경제 기본법」제정을 둘러싼 최근의 동향을 살펴보면, 과거에는 시민 진영에서 적극적으로 주장하고 정치권에서 소극적이었던 것에 반해 최근에는 정반대로 정치권에서 적극적으로 나서고 있는 반면, 시민 진영에서는 오히려 문제점 보완을 중심으로 ‘천천히’를 주장하고 있다는 점이 흥미롭다.

어쨌든 현재 논의되고 있는 「사회적 경제 기본법」은 구체적인 내용 여부를 떠나 현재 각 부처별로 분산되어 있는 사회적 경제 관련 업무를 통합적으로 추진할 필요가 있다는 점에서 조속한 제정이 필요하다. 즉, 사회적 경제의 지속적 발전을 위한 통합적인 생태계 조성 및 통합적인 정책추진체계의 구축, 사회적 경제조직의 설립과 경영지원 및 일자리 창출의 효과적인 추진을 통한 양극화 해소와 국민경제의 균형 있는 발전을 위해 「사회적 경제 기본법」이 필요하다는 것이다.

〈표 2-6〉 사회적기업, 협동조합의 각 부처 간 협력사항

담당 부처	주요 과제	협의 대상 부처
사회적기업 (고용노동부)	자생력 강화(판로개척 지원, 자금 및 투자 지원, 공공구매, 지원금제도 개선의 총 15개 세부 과제)	기획재정부, 금융위원회, 중기청, 조달청, 지방자치단체
	맞춤형 지원체계(컨설팅 효율화, 지원기관역량 강화, 사회적기업가 양성, 사후관리 지원의 총 20개 세부 과제)	안전행정부, 외교부, 지방자치단체
	사회적기업 역할 확대 및 성과 확산(역할 확대, 성공모델 확산, 책임성 강화, 공감대 확산의 총 13개 세부 과제)	교육부, 지방자치단체
	민간과 지역 파트너십강화(민간기업의 사회적기업 지원 확산, 인적자원연계 강화, 교류활성화의 총 13개 세부 과제)	안전행정부, 복지부, 국토교통부, 지방자치단체, 각 부처
협동조합 (기획재정부)	시장진입(공정한 경쟁여건, 사회서비스전달체계 효율화의 총 14개 세부 과제)	중소기업청, 조달청, 공정거래위원회, 안행부, 고용노동부, 복지부, 법무부, 지방자치단체, 공공기관
	자금조달(정책자금 활용, 금융자원 활용의 총 13개 세부 과제)	고용노동부, 금융위원회, 중기청, 농식품부, 안행부, 각 부처
	인적자본(교육확대 및 대국민 교육홍보의 총 17개 세부 과제)	안행부, 농림축산식품부, 중소기업청, 교육부, 지방자치단체
	연대협력(정보인프라, 중간지원기관, 국내외 네트워크의 20개 세부 과제)	법무부, 각 부처, 지방자치단체

자료: 관계부처합동, 『사회적기업 육성 기본계획(2013~2017)』, 『협동조합 기본계획(2014~2016)』.

2013년 말 기준으로 인증사회적기업 1,012개, 마을기업 787개, 농어촌공동체회사 720개, 자활기업 1,340개, 협동조합 5,461개 등 9,276개의 각종 사회적 경제 관련 조직과 제도가 중복·혼재되어 있으며, 관련 부처도 고용노동부, 안전행정부, 농림축산식품부, 보건복지부, 기획재정부 등 6개 부처로 분산되어 있다.

따라서 사회적 경제를 종합적이고 통합적으로 관장할 수 있는 조직 체계의 정비가 필요하고, 이를 위한 기본법이 필요하다는 것이다. 이미 그동안의 논의과정에서 상당부분 보완되기는 했지만 이번 기본법에 반드시 담아야 할 내용을 살펴보면, 첫째 사회적 경제와 관련된 정책을 종합적으로 기획하고 정비하는 조직 주체, 즉 거버넌스의 문제로 영국의 사례로 든다면 수상직속의 OCS(시민사회청)와 같은 역할을 하는 조직이 필요하다. 둘째, 사회적 금융에 대한 규정이다. 사회적 금융의 중계를 담당할 조직이 필요하며, 나아가 사회적 가치평가, 사회적 회계 등의 방식에 입각한 금융중계 기능의 강화가 시급하다. 셋째, 사회적 책임조달제도의 도입이다. 공공구매, 공공서비스 위탁 등 사회적 경제 조직에 대한 공공조달지원 체계의 전면 확대가 필요하다. 넷째, 사회적 경제 조직의 투명성 확보이다. 정부지원의 책임성과 민간 기부 활성화를 위해서도 사회적 경제 조직의 투명성 제고가 필수적이다. 다섯째, 사회적 경제인의 육성이다. 사회적 경제는 사회적 경제인의 육성 없이는 불가능하다. 사회적 경제의 가치를 인식하고 실현할 수 있는 혁신적인 사회적기업가가 필요하다(김종걸, 2014).

한편, 최근 박근혜 정부에서는 규제개혁 정책의 추진과 관련하여 공정거래위원회 경쟁제한 규제개혁 작업단이 전국의 광역지방자치단체와 기초지방자치단체에 대해 지방자치단체의 조례 및 규칙에 관한 규제개혁 대상을 시정요구하고 나섰는데, 여기에 해당되는 차별적인 자치법규로서 사회적기업 육성에 관한 조례, 협동조합 관련 조례, 여성기업 관련 조례를 지목하고, 문제가 된 조례를 시정할 경우 안전행정부가 자치단체에 인센티브를 제공하는 방안을 제시하고 있어 사회적 경제의 위축이 우려된다는 지적이 제기되고 있다.⁹⁾

공정거래위원회의 이러한 요구는 사회적 약자에게 일자리를 제공하고 사회서비스를 제공함으로써 양극화 해소와 국민경제의 균형 있는 발전이라는 사회적 가치를 추구하는 사회적 경제의 필요성을 부정하는 것이며, 관련 제도를 강화해 나가고 있는 선진 각국의 일반적인 흐름과도 역행하는 것으로 우려하지 않을 수 없다.

다음은 우리나라 대표적 사회적 경제의 주체인 사회적기업, 마을기업, 협동조합의 최근 현황¹⁰⁾을 정리하였다. 이를 통해 사회적 경제 주체들의 양적 확대와 그 특성들을 파악하고자 한다.

2. 우리나라 사회적기업 현황

우리나라 사회적기업은 고용노동부에서 인증하는 사회적기업과 지방자치단체에서 관리하는 예비사회적기업으로 나뉜다. 본 절에서는 2013년 말 기준으로 인증사회적기업을 중심으로 현황을 정리하였는데, 사회적기업 수, 지역별, 조직형태별, 사회적 목적유형별, 분야별 근로자 현황별, 매출 현황별로 살펴보면 다음과 같다.

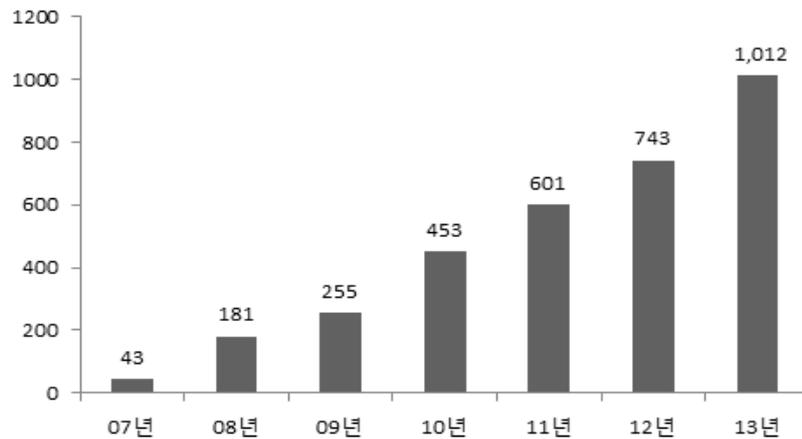
9) (사)한국사회적기업중앙협의회에서는 최근 공정거래위원회 경쟁제한 규제개혁 작업단에서 작업하고 있는 지방자치단체 조례·규칙 개선에 사회적기업 및 협동조합 등의 사회적 경제에 관한 지원 내용을 차별적 차치법규로 규정하고 있어 유감을 표하면서, 아울러 사회적기업은 취약계층에 양질의 일자리 창출 및 사회서비스 제공, 지역경제 발전 등 사회통합에 기여하는 바가 크기 때문에 「사회적기업 육성법」에 근거한 관련 조례·규칙들에 대하여 공정거래위원회의 지방자치단체 시정요구는 철회되어야 한다고 주장하였음. 그리고 이에 대한 근거로서 ① OECD 경쟁제한 체크리스트를 통해 발굴된 사안에 대하여 OECD 지방화전략 원칙과 OECD LEED 프로그램·프로젝트를 통한 예외성 존재, ② 지방자치단체의 자치권한·정부보완 기능 상실 및 국가 정책 역행, ③ 입법권의 침해, ④ 사회적가치 배제에 따른 정책집행의 사전검토에 대한 의문 제기, ⑤ 공정한 경쟁을 위한 사회적기업 지원의 적절성, ⑥ 규제 개선 시의 예상 피해를 제시하였음. 자세한 내용은 (사)한국사회적기업중앙협의회(2014), 「공정거래위원회 경쟁제한 규제(지방자치단체 조례·규칙) 개선에 대한 의견」참조

10) 본 장에서는 사회적기업의 현황만 정리하고 사회적기업에 대한 상세한 논의는 제4장에서 기술하기로 함.

가. 연도별 기업 수

2007년부터 사회적기업에 대한 고용노동부의 인증이 시작되었다. 2007~2013년 기간 동안 총 1,080개 업체가 인증을 받았으며, 이 중 68개 업체의 인증이 취소 또는 반납되어 1,012개 업체가 활동하고 있다. 2007년에 43개소로 시작하여 지난 6년간 매년 인증을 받아 유지되는 사회적기업 수는 2008년에 136건, 2009년 71건, 2010년 191건, 2011년 145건, 2012년 141건, 2013년에는 268건으로 2013년에 가장 큰 실적을 보이고 있다. 이러한 양적인 증가는 정부부처의 방침에 따라 「제2차 사회적기업 육성 기본계획(2013~2017)」의 목표에 제시된 ‘사회적기업 3,000개 육성’과 그 맥을 같이한다.

[그림 2-1] 연도별 사회적기업 수(2007~2013년)

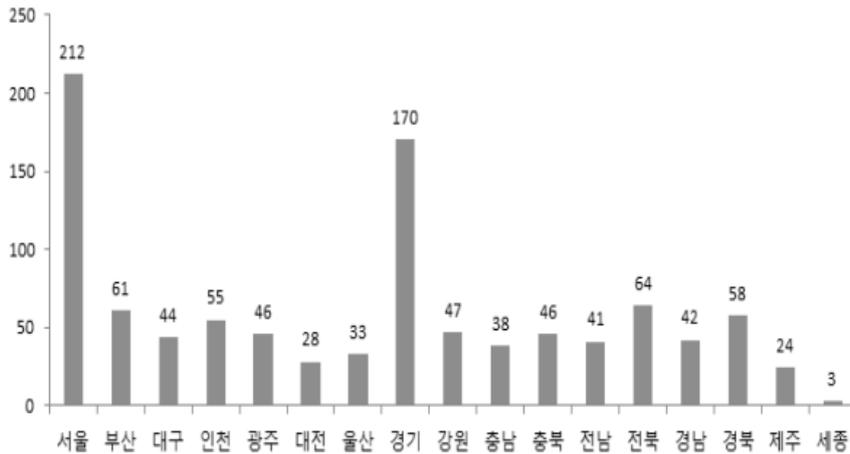


자료: 손을춘(2014), 「사회적기업 지원제도의 문제점과 개선 방안」, p. 11.

나. 지역별

지역별로는 서울특별시가 212개로 전체 사회적기업의 20.9%를 차지하여 가장 큰 비중을 나타냈다. 그다음으로는 경기도 170개, 전라북도 64개, 부산광역시 61개, 경상북도 58개, 인천광역시 55개 강원도 47개, 광주광역시와 충청북도 각각 46개, 대구광역시 44개, 경상남도 42개, 전라남도 41개, 충청남도 38개, 울산광역시 33개, 대전광역시 28개, 제주도 24개, 세종특별자치시 3개 순이었다. 사회적기업의 지역별 활성화는 서울과 수도권(경기, 인천)에 43%가 집중되어 있음을 확인할 수 있다.

[그림 2-2] 지역별 사회적기업 수

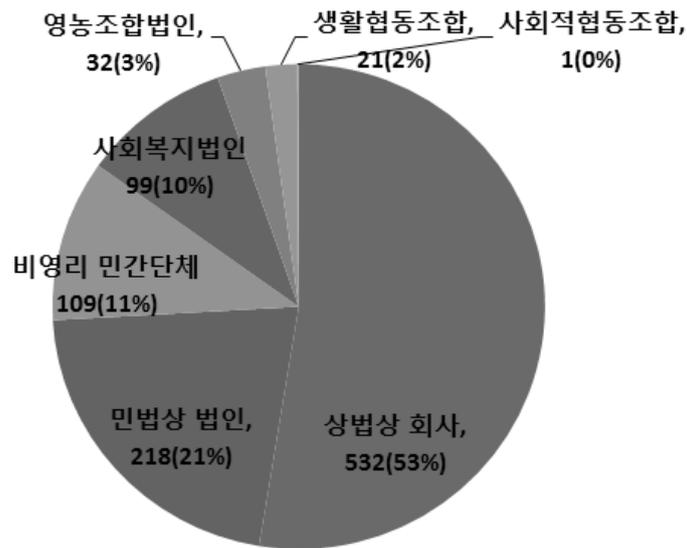


자료: 손을춘(2014), 「사회적기업 지원제도의 문제점과 개선 방안」, p. 12.

다. 조직형태별

사회적기업의 조직형태로 살펴보면, 532개가 상법상 회사로 가장 큰 비중(53%)을 차지하고 있으며, 218개(21%)는 민법상 법인, 109개(11%)는 비영리민간단체, 99개(10%)는 사회복지법인, 32개(3%)는 영농조합법인, 21개(2%)는 생활협동조합, 1개(0%)는 사회적 협동조합 순으로 나타났다.

[그림 2-3] 조직형태별 사회적기업 수

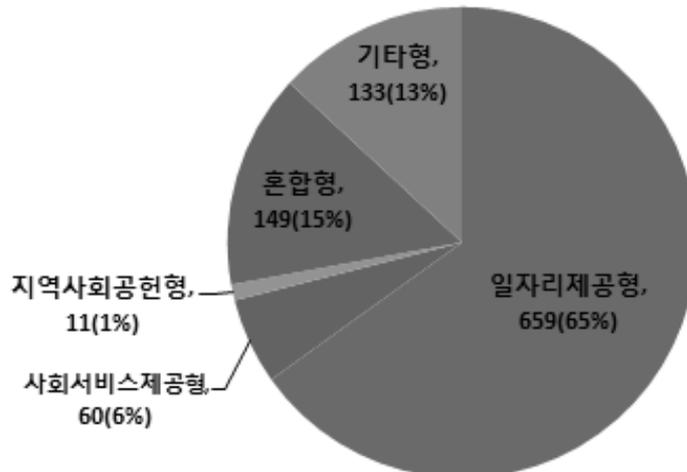


자료: 손을춘(2014), 「사회적기업 지원제도의 문제점과 개선 방안」, p. 13.

라. 인증유형별

사회적기업은 취약계층에게 일자리나 사회서비스를 제공하여 지역 주민의 삶을 높이는 등 사회적 목적을 실현하여야 한다. 이에 우리나라 사회적기업을 목적에 따라 분류해 보면, 일자리제공형이 659개로 전체 사회적기업의 절반 이상(65%)을 차지하고 있다. 이에 비해, 혼합형은 149개(15%), 기타형은 133개(13%), 사회서비스제공형은 60개(6%), 지역사회공헌형은 11개(1%)로 낮게 나타났다. 또 혼합형(149개)과 기타형(133개)의 경우에도 대부분 일자리 제공을 기본적인 목적으로 하고 있다. 이는 우리나라 사회적기업은 취약계층에 대한 사회서비스 제공보다는 이들에게 일자리를 제공하고 노동시장으로 유인하는 역할을 하는 노동통합형 사회적기업이 더 많음을 보여주고 있다.

[그림 2-4] 사회적 목적유형별 사회적기업 수



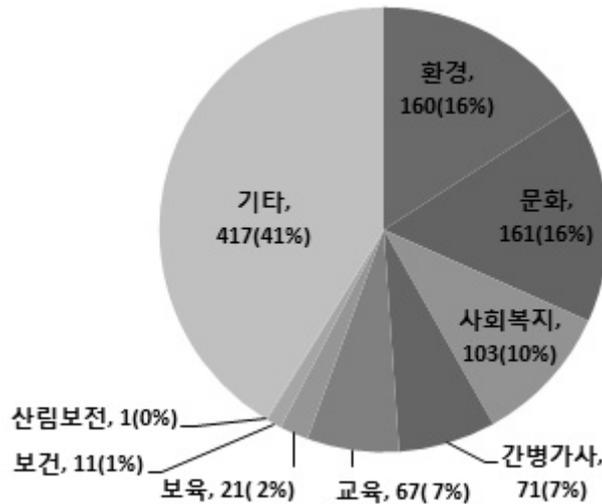
자료: 손을춘(2014), 「사회적기업 지원제도의 문제점과 개선 방안」, p. 12.

마. 분야별

「사회적기업 육성법」의 제2조제2항 동법 시행령 제3조에 따르면 우리나라 사회적기업은 교육, 보건, 사회복지, 환경, 보육, 예술·관광·운동서비스, 산림보전 및 관리서비스, 간병 및 가사지원서비스 등의 사회서비스를 제공한다.

사회적기업을 서비스제공 또는 영업활동 분야별로 분류하여 살펴보면, 문화 161개(16%), 환경 160개(16%), 사회복지 103개(10%), 간병 71개(7%), 교육 67개(7%), 보육 21개(2%), 보건 11개(1%), 산림보전 1개(0%) 순으로 나타났다. 하지만 전체에서 41%에 해당하는 417개가 기타에 해당하고 있어 유형을 구체적으로 세분화하거나 재분류하는 것이 필요하다고 생각된다.

[그림 2-5] 분야별 사회적기업 수



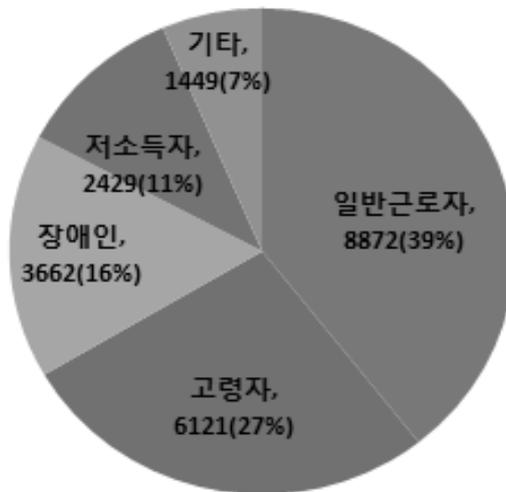
자료: 손을춘(2014), 「사회적기업 지원제도의 문제점과 개선 방안」, p. 14.

바. 근로자 현황

사회적기업이 채용한 근로자 수는 총 2만 2,533명이고, 이 중 일반 근로자는 8,872명으로 전체에서 39.4%에 해당하며, 취약계층 근로자는 1만 3,661명으로 60.6%에 해당한다.

취약계층 근로자는 55세 이상 고령자, 장애인, 저소득자, 기타로 나누어 볼 수 있다. 55세 이상 고령자는 6,121명으로 취약계층 근로자가 27%의 비중을 차지하고 있으며, 장애인 3,662명(16%), 저소득자 2,429명(11%), 기타¹¹⁾ 1,449명(7%) 순으로 나타났다.

[그림 2-6] 근로자 현황



자료: 손을춘(2014), 「사회적기업 지원제도의 문제점과 개선 방안」 재인용.

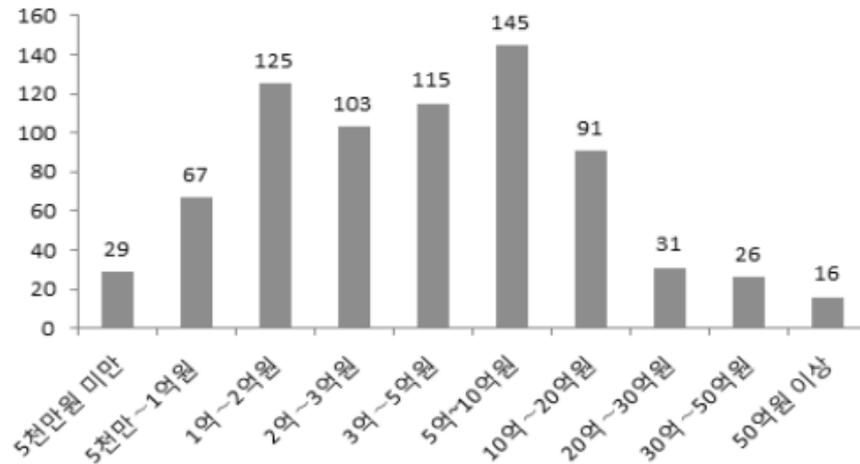
11) 기타에는 성매매 피해자, 경력단절여성, 북한이탈주민, 가정폭력피해자, 한부모가족 보호대상자, 결혼이민자, 갱생보호대상자, 범죄피해자 등이 포함됨.

사. 매출 현황

2012년 기준 사회적기업들의 매출액 분포를 살펴보면, 5~10억 원의 매출액을 달성한 기업이 145개(전체의 19.4%)로 가장 많은 분포를 보였다. 그다음으로는 1~2억 원의 매출액을 달성한 기업이 125개로 나타났다으며, 3~5억 원의 매출액을 달성한 기업이 115개(15.4%), 2~3억 원 규모 103개(13.8%), 10~20억 원 규모 91개(12.2%)로 나타났다.

한편 1억 원 미만의 매출액을 달성한 기업도 67개로 전체의 약 13%에 이르고, 50% 이상의 기업들이 5억 원 미만의 매출액을 달성한 것으로 나타났는데, 이는 사회적기업이 영세한 곳과 대규모인 곳으로 양분되고 있음을 나타낸다고 볼 수 있다.

[그림 2-7] 매출액 분포별 기업 수



자료: 사회적기업진흥원, 2012 사회적기업 성과분석, p. 153.

3. 우리나라 마을기업 현황

다음은 안전행정부에서 추진·관리하고 있는 마을기업에 대한 현황이다. 먼저 마을기업이란 마을 주민이 주도적으로 지역의 각종 자원을 활용한 수익사업을 통해 지역공동체를 활성화하고 지역주민에게 소득 및 일자리를 제공하여 지역발전에 기여하는 마을단위의 기업을 말하는 것으로, 마을의 범위¹²⁾는 지리적으로 타지역과 구분되는 경계를 가지면서 지역 내부에 상호 이해관계나 정서적 공감대가 형성되어 있는 곳으로 정의한다.

출자 요건으로는 마을 주민 출자가 총 사업비의 10% 이상으로 출자한 주민이 참여하는 의사결정 구조를 이루어야 하며, 지역 각종 자원에는 지역의 특성화된 자연자원, 인적자원, 가공제품, 축제 등 유무형의 자원을 말한다.

마을기업사업의 유형으로는 지역특산물·자연자원 활용사업, 전통시장·상가 활성화사업, 지역축제, 공원관리, 주민자치센터 프로그램, 학교급식 등 지역주민 주도의 비즈니스, 쓰레기·폐기물 처리 및 자원재활용사업, 자연생태관광·자전거활용 등 녹색에너지 실천사업, 지역내 전통기술 및 고부가가치 기술을 가진 인적자원을 활용한 사업 등이 있다.

2014년 안전행정부가 발표한 「마을기업 육성사업 시행지침」에 따르면 사업규모는 신규 140개, 재선정 280개로 430개의 마을기업을 육성한다는 목표를 세우고 있고, 사업예산은 국비와 지방비 각각 95억 원

12) 「지방자치법」 제3조제3항에 따른 동(洞), 리(里) 또는 동법 제4조의2 제4항에 따른 행정동·리 및 자연마을, 마을연합[읍(邑), 면(面) 등 포함].

으로 총 190억 원의 예산을 책정하고 있다. 마을기업에 대한 지원으로는 2년간 최대 8,000만 원¹³⁾의 사업비와 중간 지원기관을 활용한 전문 컨설팅, 교육, 판로, 현장지원으로 설정하고 있다.

<표 2-7>은 2010~2013년까지의 마을기업 수 현황을 나타낸 것이다. 2013년 기준으로 전국에는 1,119개의 마을기업이 존재하고 있으며, 경기 지역에 존재하는 마을기업 수는 160개로 가장 많은 것으로 조사되었고, 전남 94개, 서울 89개, 강원 85개, 전북 80개 순으로 나타났다.

<표 2-7> 17개 광역 시·도별 마을기업 현황

(단위: 개소)

지역	기업 수	지정 연도 기업 수			
		2010년	2011년	2012년	2013년
서울	89	6	47	12	24
부산	64	6	30	8	20
대구	72	3	26	15	28
인천	48	6	17	12	13
광주	45	3	13	9	20
대전	41	5	11	10	15
울산	25	4	6	6	9
세종	8	0	1	0	7
경기	160	19	64	30	47
강원	85	13	29	20	23
충북	57	5	10	23	19
충남	73	11	15	21	26
전북	80	13	20	13	34
전남	94	17	23	20	34
경북	76	12	17	18	29
경남	78	19	16	13	30
제주	24	3	5	7	9
합계	1,119	145	350	237	387

자료: 「2013 마을기업 발전방안 연구」, 한국정책분석평가원.

13) 1차년도 5,000만 원, 2차년도 3,000만 원 이내.

최근 3년간 마을기업의 고용인원 현황을 살펴보면, 2011년 마을기업 총 고용인원은 3,538명이며, 2012년에는 5,765명으로 전년대비 62.9% 증가한 것으로 나타난다. 또 2013년 마을기업 총 고용인원은 7,024명으로 전년대비 21.8% 증가하였다. 2011년 대비 총 고용인원은 2013년 98.5% 증가하였다.

최근 3년간 마을기업 정규직 인원을 살펴보면, 2011년 마을기업 정규직 인원은 565명이며, 2012년에는 810명으로 전년대비 43.4% 증가하였다. 또 2013년 마을기업 정규직은 1,047명으로 전년대비 29.3% 증가하였다. 전체적으로 마을기업 정규직 인원은 2011년 대비 2013년에는 85.3% 증가한 것으로 나타났다.

최근 3년간 마을기업 일용직 인원을 살펴보면, 2011년 마을기업 정규직은 2,973명이고, 2012년에는 4,955명으로 전년대비 20.6% 증가하였다. 또 2013년 마을기업 일용직은 5,977명으로 전년대비 20.6% 증가하였다. 전체적으로 마을기업 일용직 인원은 2011년 대비 2013년 101.0% 증가한 것으로 나타났다. 2011년 대비 2013년의 전체적인 고용인원이 98.5% 증가한 것을 감안할 때, 정규직 인원 증가 폭이 일용직 증가 폭에 비해 작게 나타났다.

〈표 2-8〉 최근 3년간 마을기업 고용인원 현황

구분	총 고용인원(합계)		정규직		일용직	
	인원(명)	증감(%)	인원(명)	증감(%)	인원(명)	증감(%)
2011년	3,538	-	565	-	2,973	-
2012년	5,765	62.9	810	43.4	4,955	66.7
2013(10.30.)	7,024	21.8	1,047	29.3	5,977	20.6

자료: 「2013 마을기업 발전방안 연구」, 한국정책분석평가원.

최근 3년간 17개 광역 시·도별 마을기업 고용인원 및 월평균 임금액 현황을 분석한 결과, 마을기업 정규직 고용인원은 경기지역이 446명, 월평균 임금액이 339,947천 원으로 전국에서 가장 높게 나타났다. 그다음으로는 강원(273명/ 295,684천 원), 서울(274명/ 243,683천 원), 전북(198명/ 217,699천 원), 경남(187명/ 214,553천 원) 순으로 나타났다.

마을기업 일용직 고용인원과 월평균 임금액을 살펴보면, 경기도가 1,495명, 118,189천 원으로 가장 높은 것으로 나타났고, 다음으로 강원, 전북, 경남, 전남, 서울 순 등으로 나타났다.

마을기업 정규직 1인당 월평균 임금액을 살펴보면, 제주가 2,342천 원으로 가장 높은 것으로 나타났고, 다음으로 경남(1,147천 원), 전북(1,099천 원), 강원(1,083천 원), 충남(943천 원), 서울(889천 원) 순으로 나타났다. 마을기업 일용직 1인당 월평균 임금액을 살펴보면, 광주가 159천 원으로 가장 높은 것으로 나타났고, 다음으로 세종(126천 원), 부산(122천 원), 울산(109천 원), 경남(92천 원) 순으로 나타났다.

전체적으로 마을기업의 총합으로 보면, 마을기업 수가 가장 많은 경기지역이 가장 높은 것으로 나타났으며, 1인당 월평균 임금액으로 보면 정규직은 제주지역이, 일용직은 광주지역이 가장 높은 것으로 나타났다(<표 2-9> 참조).

〈표 2-9〉 지역별 마을기업 고용인원 현황

지역	정규직		일용직		1인당 월평균 임금	
	인원(명)	월평균 임금 (천 원)	인원(명)	월평균 임금 (천 원)	정규직 (천 원)	일용직 (천 원)
서울	274	243,683	576	45,110	889	78
부산	95	81,520	304	36,983	858	122
대구	106	83,515	368	25,936	788	70
인천	99	66,578	242	18,726	673	77
광주	87	68,180	142	22,626	784	159
대전	121	88,140	311	21,257	728	68
울산	55	44,120	335	36,660	802	109
경기	446	339,947	1,495	118,189	762	79
세종	9	5,800	19	2,400	644	126
강원	273	295,684	2,671	71,715	1,083	27
충북	102	74,470	689	33,881	730	49
충남	127	119,721	400	23,910	943	60
전북	198	217,699	2,448	78,923	1,099	32
전남	106	56,640	1,003	57,200	534	57
경북	81	64,790	1,637	28,647	800	17
경남	187	214,553	693	63,609	1,147	92
제주	55	128,800	572	19,920	2,342	35

자료: 「2013 마을기업 발전방안 연구」, 한국정책분석평가원.

4. 우리나라 협동조합 현황

우리나라의 협동조합은 2012년 12월 「협동조합기본법」이 시행되면서 급속하게 발전하였다. 「협동조합기본법」 제2조제1호에 따르면, 협동조합이란 재화 또는 용역의 구매·생산·판매·제공 등을 협동으로 영위함으로써 조합원의 권익을 향상하고 지역사회에 공헌하는 사회조직으로 정의하고 있다.

세계경제를 포함하여 국내 경제 환경도 고용불안과 양극화에 따른 영세자영업자, 중산층의 위기 극복을 위한 관심이 대두되면서, 일자리·복지·경제활성화 등 다양한 사회적 요구에 부응할 수 있는 보완적 사업 모델을 구상하게 되었다. 협동조합의 설립으로 금융·보험업을 제외한 모든 분야에서 창업을 통한 고용창출이 가능하고, 생존율도 높아 고용안정성에도 기여할 것으로 기대되며, 취약계층 고용 및 자활, 돌봄 등 사회적 협동조합 설립은 복지 분야의 민간 역할 확대와 사회통합의 역할을 담당할 수 있다. 더불어 협동조합은 은퇴 세대의 재능기부형 재취업, 중소기업인 경쟁력 강화, 유통구조 개선에 따른 물가안정 등 지역경제 활력에 기여할 뿐만 아니라, 조합원의 1인 1표에 따른 상향식 경제 민주화로 구성원의 만족감과 주인의식(Ownership)을 제고(조합원=주인=이용자)할 수 있다.

이에 정부는 협동조합의 자립기반 구축으로 2016년 말까지 취업자 5만 명 달성이라는 목표 아래 시장 진입, 자금 조달, 인력 양성, 연대·협력의 4대 핵심 분야별 정책과제를 추진하고, 추진 기제는 ‘민간이 주도, 정부는 간접지원’하는 원칙을 세웠다.¹⁴⁾

협동조합의 자립기반을 구축하기 위한 추진체계를 살펴보면, 정책심의 최고기구인 ‘협동조합정책심의위원회’를 구성하였고, 정책 및 제도를 총괄하는 기재부와 지원 및 조달을 담당하는 중소기업청과 조달청, 협동조합 여건 조성을 담당하는 보건복지부, 고용노동부, 교육부 등이 함께한다. 지원조직으로는 한국사회적기업진흥원과 권역별 통합지원기관이 인재양성과 교육·홍보 등을 담당한다. 또 다른 한 축은 지방자치단체협의회로 지역의 특성을 반영한 정책 협력을 담당하고,

14) 제1차 협동조합 기본계획(2014~2016년), 관계부처합동 자료 참고.

개별법상 협동조합이나 민간기업 등을 통해 네트워크 구축과 상호협력 과제를 발굴하는 역할을 담당한다.

<표 2-10>은 업종별 조합 현황을 나타낸 것이다. 2014년 6월 말 기준으로 전국에 지방조합이 339개로 가장 많이 나타났으며, 사업조합이 346개, 전국조합이 231개, 관련 단체가 31개, 연합회가 25개로 전체 972개이다. 업종별로 살펴보면, 제조업이 499개로 50% 이상의 큰 비중을 차지하고 있고, 그다음으로는 도소매업이 259개로 많이 나타났으며, 기타 142개, 서비스업 64개, 광업 8개로 나타났다.

〈표 2-10〉 최근 3년간 협동조합 고용인원 현황(업종별)

단위: 개, 명(*2014년 6월 말 기준)

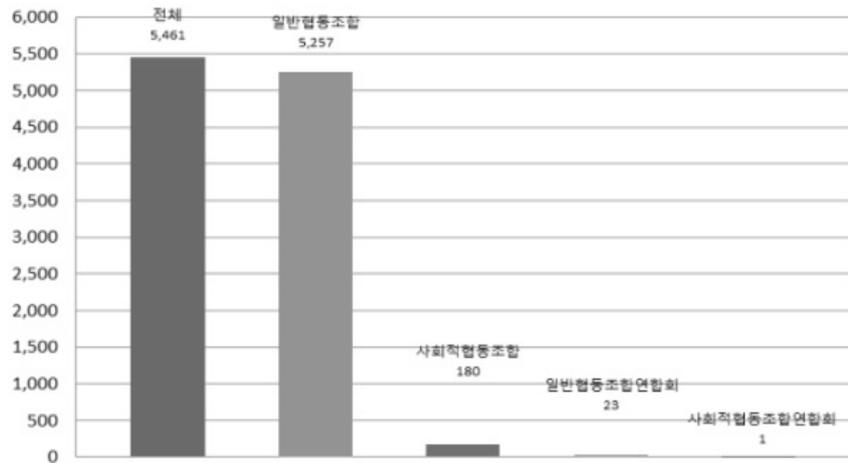
구분	연합회	전국 조합	지방 조합	사업 조합	관련 단체	합계	
광업	조합	-	4	3	1	-	8
	조합원	-	239	33	5	-	277
제조업	조합	18	145	192	144	-	499
	조합원	-	13,776	15,193	4,110	-	33,079
도소매업	조합	5	24	123	102	5	259
	조합원	-	2,746	14,765	10,626	18,408	46,545
서비스업	조합	-	36	11	13	4	64
	조합원	-	3,139	1,438	331	85,231	90,139
기타	조합	2	22	10	86	22	142
	조합원	-	1,111	928	2,671	488,676	493,386
합계	조합	25	231	339	346	31	972
	조합원	-	21,011	32,357	17,743	592,315	663,426

자료: www.johap.kbiz.or.kr, 중소기업협동조합 홈페이지.

[그림 2-8]은 협동조합 설립 현황이다. 전체 5,461개 중에서 일반협동조합이 5,257개(96%)로 대부분을 차지하고 있으며, 사회적 협동조합이 180개, 일반협동조합연합회가 23개, 사회적 협동조합연합회가 1개로 미약하게 나타났다.

[그림 2-8] 협동조합 설립 현황

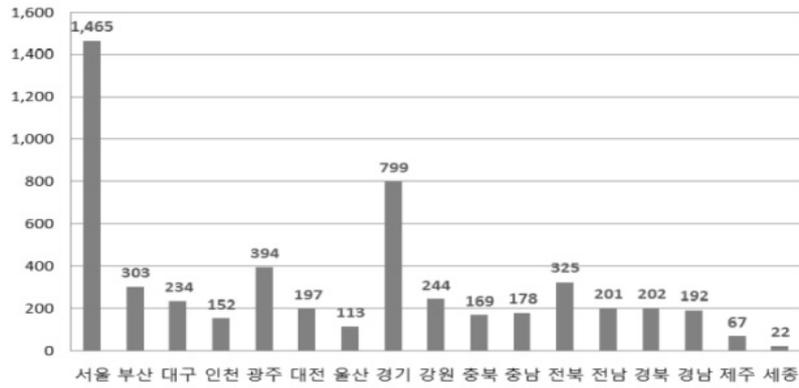
(*2014년 8월 말 기준)



자료: www.cooperatives.go.kr, 협동조합 홈페이지.

[그림 2-9]는 일반협동조합의 지역별 설립 현황이다. [그림 2-2]에서 살펴본 5,257개의 일반협동조합을 지역별로 살펴본 것이다. 일반협동조합은 서울지역에 1,465개로 가장 많은 비중을 차지하고 있으며, 그다음으로 경기지역 799개, 광주지역 394개, 전북지역 325개 순으로 나타났다.

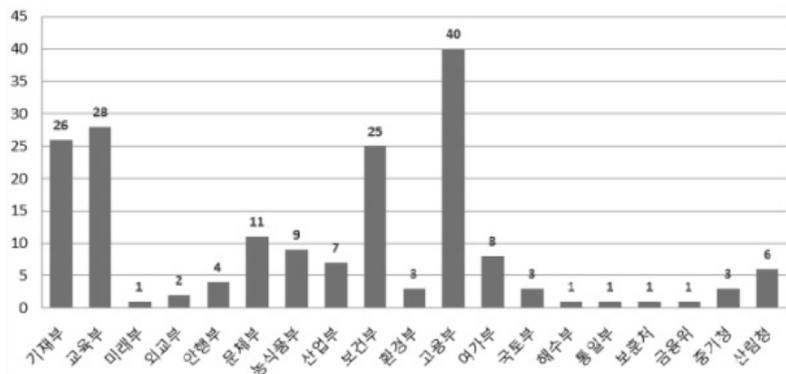
[그림 2-9] 일반협동조합 설립 현황(지역별)



자료: www.cooperatives.go.kr, 협동조합 홈페이지

[그림 2-10]은 사회적 협동조합의 부처별 설립 현황이다. 전체 사회적 협동조합 수는 총 180개이며, 이 중 고용노동부 산하 조합이 40개로 가장 큰 비중을 차지하고 있다. 그다음으로 교육부 28개, 기획재정부 26개, 보건복지부 25개 순으로 나타났다.

[그림 2-10] 사회적 협동조합 설립 현황(부처별)



자료: www.cooperatives.go.kr, 협동조합 홈페이지.

제4절 소결

고용 없는 성장, 국가에 의한 복지재정 지출의 한계, 재정일자리사업의 한계, 신자유주의적 경제정책의 강화와 양극화 심화 등으로 인해 세계경제는 많은 공동의 문제에 직면해 있다. 이에 시장경제체제의 보완으로 시민사회로의 영역이 확장된 사회적 경제는 국가나 시장에 의해 충족될 수 없는 사회적 필요를 충족시키기 위한 시민들의 자구노력의 산물이다. 즉, 사회적 경제는 공동체의 이익이라는 사회적 가치를 실현하기 위해 화폐적·비화폐적 자원을 생산·교환·분배하거나 소비하는 조직들로 구성된 하나의 부문, 즉 사회적 목적과 민주적 운영원리를 가진 호혜적 경제활동 조직의 집합으로서 자본주의가 안고 있는 시장경제의 한계와 폐단을 극복하기 위한 대안으로 등장하였다. 그리고 선진 각국에서도 사회적 경제의 이러한 가치를 광범위하게 인정하고 있다. 유럽을 중심으로 많은 나라들의 사회적 경제에는 생산조직뿐만 아니라 생활협동조합이 지역화폐 운동처럼 소비나 교환을 전문으로 하는 경제조직이 포함되어 있다.

우리나라에도 최근 들어 각 정부부처의 관리와 지원으로 많은 사회적 경제 주체들이 형성되었다. 대표적인 예로 사회적기업과 마을기업, 협동조합 등이 있다. 이러한 경제 주체의 수적 증가와 고용창출의 성과는 취약계층을 포함하여 지역경제의 활성화에도 역할을 담당하고 있다. 그러나 민간중심의 아래로부터의 발전이 아니라 정부 주도의 운영과 지원, 유관 기관과의 네트워크 부족, 충분한 생태계 조성이 안된 사회 전반의 상황 등으로 인해 부정적인 측면도 많이 내재되어 있는 것이 현실이다.

제3장

외국 사회적기업의 현황

제1절 사회적기업의 등장 배경

제2절 유럽의 사회적기업

제3절 일본

제3장 | 외국 사회적기업의 현황

제1절 사회적기업의 등장 배경¹⁵⁾

‘사회적기업(social enterprise)’이라는 단어의 사용은 미국에서 먼저 시작되었다. 1980년, 간디 사상의 영향을 받은 미국의 경제학자 빌 드레이턴(Bill Drayton)이 기업가로서의 열의와 활동가로서의 의식을 모두 갖춘 개인들의 활동을 지원하기 위해, 이들을 위한 교육훈련과 후원을 하는 ‘사회적기업가들(social entrepreneurs)’이라는 네트워크를 만들었던 것이 사회적기업이라는 단어가 사용된 시초로 여겨진다.

미국은 사회적기업보다는 ‘사회적기업가’라는 용어와 개념에 더 큰 비중을 두고 있었는데, 이는 사회적기업의 등장 배경의 차이 때문이다. 유럽의 사회적기업은 실업 및 사회적 배제에 대한 대응으로서 시민진영의 활동변화(발전) 과정에서 탄생한 것과 달리, 미국은 NPO에 대한 정부의 지원금 중단이 사회적기업의 형성에 큰 원인이 되었다. 때문에 미국에서는 NPO의 쇄신과 재정확보를 위해 가장 중요한 것이

15) 엄형식(2008), Defourny(2001), Introduction: From Third Sector to Social Enterprise”, In The Emergence of Social Enterprise, Borzaga, C. and J. Defourny, (eds.), London: Routledge.

‘새로운 시장의 발굴’이었으며, 그 활동을 이끌어가는 데 가장 중요한 덕목이 ‘혁신’이었고, 사회적기업가가 그 정신을 구현하는 존재로 파악되었다.

이에 따라 미국에서는 NPO와의 협력하에 1980년대부터 사회적기업가를 양성하는 활동들이 나타나게 되었고, 그 배경에는 기업의 사회적 책임(CSR)을 강조하는 기독교적 윤리에 입각한 기업가들의 사회적기업가 양성을 위한 재단의 설립과 지원이 있다.

미국에서 사용되는 사회적기업의 의미는 ‘중요한 사회적 가치를 가진 활동을 수행하거나, 사회적 목적을 가지는 재화와 서비스를 생산하는 모든 형태의 NPO 기업, 일반기업 또는 공공부문(SEKN)’으로 정의한다(엄형식, 2005).

반면에 유럽에서 발전된 사회적기업은 1970년대 후반 이후 유럽 각국을 중심으로 등장한 민간부문 중심의 활동들로서 취약계층의 노동통합, 사회서비스 전달, 지속가능한 지역개발 등의 목표를 가지고 운영되는 제반의 조직들을 통칭한다. 유럽에서 사회적기업이라는 단어의 전면적인 사용을 촉발시킨 것은 1996~2000년까지 유럽연합(EU) 15개국을 대상으로 진행된 EMES(The Emergence of Social Enterprise) 네트워크가 수행한 연구들이다. EMES 네트워크는 15개국의 연구 참여자들이 공유할 수 있는 사회적기업의 정의를 마련했는데, 그 결과 제시된 기준은 경제적 기준 네 가지와 사회적 기준 5가지이다(<표 3-1> 참조).

〈표 3-1〉 EMES 네트워크의 사회적기업 기준

경제적 기준	사회적 기준
1. 재화의 생산과 서비스의 공급을 위한 지속적인 활동 2. 높은 자율성 3. 상당한 수준의 경제적 위험 4. 최소 수준 이상의 유급노동	1. 지역사회에 대한 기여 목적 2. 시민 집단의 주도로 설립 3. 자본소유권에 기초하지 않는 의사결정권 4. 다양한 이해관계자의 참여 5. 제한된 이윤배분

자료: Defourny(2001), Introduction: From Third Sector to Social Enterprise”, In The Emergence of Social Enterprise, Borzaga, C. and J. Defourny(eds.), London: Routledge.

1990년대 들어서면서 여러 나라들에서는 사회적기업에 관련한 법이 제도화되었다. 각 국가들의 사회적기업 관련 법 명칭과 제정 시기를 정리하면 <표 3-2>와 같다.

〈표 3-2〉 외국의 사회적기업 관련 법 제정 현황

시기	국가	사회적기업 관련법 제정
1991년	이탈리아	사회적협동조합(social cooperative)법
1995년	벨기에	사회적목적기업(SFS: social finality company)법
1997년	캐나다	「협동조합법」을 수정하여 연대협동조합(solidarity cooperatives) 설립 허용
1998년	포르투갈	사회적연대협동조합(social solidarity cooperative)법
1999년	스페인	사회적협동조합(social initiative cooperative)법
2001년	프랑스	공익협동조합(SCIC: collective interest cooperative society)법
2003년	핀란드	일자리통합사회적기업(WISE: work integration social enterprise)법
2004년	영국	지역사회이익기업(community interest company)법
2005년	이탈리아	사회적기업(social enterprise)법
2006년	폴란드	사회적협동조합(social cooperative)법
2008년	미국	저영리 유한책임회사(L3C: Low-Profit Limited Liability Company)법

<표 3-3>은 구미에서의 사회적기업의 법적인 활동영역을 나타낸 것이다. 대부분의 국가에서는 사회적기업의 법적인 활동영역을 취약계층에 대한 사회서비스와 노동통합 등 일반 시장을 통해서도 충족되기 어려운 활동으로 규정하고 있으나, 이러한 사회적 취약계층에 대한 재화와 서비스의 공급방식에 대해서는 국가마다 약간의 차이가 있다. 또 사회적기업이 수행하는 사회적 활동에 대한 국가의 지원을 전제하고 있지만 핀란드의 경우처럼 사업적인 방식에 의한 재화와 서비스의 공급을 강조하는 나라도 있다.

〈표 3-3〉 외국 사회적기업의 활동영역(법적 규정)

국가	활동영역
이탈리아	교육, 사회 및 헬스케어 서비스(A형 사회적 협동조합), 취약계층의 노동통합(B형 사회적 협동조합)
포르투갈	취약계층, 장애인, 노령층, 아동, 극빈층에 대한 직업교육 및 훈련 등을 포함한 지원
프랑스	사회적 유용성을 지닌 공익 재화나 서비스(general interest goods or services)의 생산과 제공, 사회통합을 촉진하고 재화나 서비스에 대한 접근을 높여주는 기능
폴란드	실업자, 노숙자, 알콜중독자, 약물중독자, 정신질환자, 출옥자, 피난민 등에 대한 사회적 및 직업적 통합 지원
영국	지역사회의 이익을 위한 활동
핀란드	사회적기업은 상업적 원칙에 따라 재화와 서비스를 생산하여 일반적인 영업활동을 추구해야 하며, 사회적 목적은 불구자 및 장기실업자에 대한 고용기회의 제공에 초점이 맞추어져 있음.
이탈리아 (사회적기업법)	공익을 추구하면서 사회적으로 유용한 재화와 서비스(social benefit goods and services)를 생산하고 분배하는 활동; 사회적 지원, 헬스케어, 교육, 환경보호, 문화 보존 및 증진, 사회적 관광, 대학 이후의 교육, 문화서비스, 방과 후 교육, 사회적기업에 대한 지원서비스
캐나다(퀘벡)	활동영역에 대한 명시적 규정은 없음.

제2절 유럽의 사회적기업

오늘날 유럽 사회에 보편화되어 있는 사회적기업은 이념이라기보다는 새로운 경제조직의 표현으로 볼 수 있다. 물론 사회적기업에 대한 논의는 단순히 경제조직을 설립하는 기술적인 측면이 아니라 새로운 경제조직 방식에 대한 논의를 포괄하고 있다. 사회적기업이라는 용어로 통칭될 수 있는 조직유형은 유럽 각 국가에 실재하고 있지만 그 특성은 국가별 상황과 조건에 따라 편차를 보이며 합의된 정의가 아직 존재하지 않는다.

1970년대 이후 유럽에서는 경제 불황과 더불어 실업자가 증가하였고, 인구의 고령화와 여성의 사회참여로 인한 사회적 욕구가 급증하였다. 또 국가 재정의 제약으로 국가의 사회서비스 전달능력이 급격히 저하되었다. 이와 같이 변화된 환경에서 새로운 비영리 민간영역의 활동들이 등장하였다.

<표 3-4>는 2001년에 EMES 네트워크가 유럽 15개국의 사회적기업에 대한 실제 활동영역을 조사한 결과를 나타낸 것이다. 유럽의 사회적 기업은 크게 취약계층의 노동통합, 사회서비스(또는 대인서비스)의 제공, 그리고 지속가능한 지역개발 등 다양한 활동을 펼치고 있는 것으로 나타났다(Defourny, 2005).

〈표 3-4〉 유럽의 사회적기업의 활동영역(실제)

분야	국가	활동 예
개인 서비스	오스트리아	아동그 룹(Children's Groups): 부모의 활발한 참여로 지원되는 교육서비스
	프랑스	부모가 선두에 보육조직
	덴마크	사회적 주거: 불우아동과 청소년을 위한 기존 기관의 대안으로 디자인된 주거기관, 훈련 및 케어서비스에 초점을 맞춤.
	영국	홈케어협동조합: 파트타임으로 구성원을 고용하는 협동조합
	스웨덴	협동조합 로컬 개발조직: 정신적 장애가 있는 개인의 재활과 재통합에 그 목적이 있음.
	이탈리아	A형 사회적 협동조합: 보건, 훈련 또는 개인서비스 분야에서 활동하는 협동조합
	포르투갈	장애 아동의 훈련과 재활을 위한 협동조합
노동 훈련, 통합	벨기에	벨기에 남부의 OJT 기업과 노동통합기업, 북부의 통합기업과 사회적 워크숍
	이탈리아	B형 사회적 협동조합: 위험한 상황에 놓인 개인의 노동통합분야에서 활동하는 협동조합
	독일	시장지향적 ‘사회적기업’으로 임시 공적 지원을 받음. 그 목표는 일자리의 창출, 경제발전의 촉진, 장기실업자의 사회적·직업적 통합에 있음.
	룩셈부르크	환경, 농업, 건설, 쓰레기 재활용 등 다양한 분야의 노동 및 경제적 활동을 통해 구성원에게 통합을 제공하는 협회: 대부분이 국가에서 보조하는 선도 프로젝트임.
	스페인	장애인 또는 기존 노동시장에서 배제된 개인을 위한 노동통합기업
지역 개발	핀란드	지역별 노동 협동조합이 9개의 협동조합 개발기구로 조직되어 로컬과 지역 차원의 경제발전 역할 담당
	네덜란드	‘지역관리기업(neighbourhood management enterprises)’: 불우 지역주민들에게 공유 인프라를 제공하고, 개인주택을 개선하거나 사회서비스를 제공하는 유급일자리의 창출
	아일랜드	다양한 법적 지위를 가진 로컬 공동체 개발기업으로 사회적 주택, 노동통합, 신용조합, 근접서비스 등의 다양한 서비스 제공

자료: Defourny, J.(2005), Social Enterprise in an Enlarged Europe: Concept and Realities, Krakow Social Economy.

개인서비스 부문은 아동에 대한 보육서비스 제공이나 정신적 장애인을 대상으로 하는 훈련과 재활서비스 제공이 주를 이루고 있으며, 노동훈련과 통합부문은 노동시장에서 배제된 장기실업자들을 대상으로 하는 일자리 제공과 경제발전 촉진 등이 주요 활동 내용이다. 지역 개발 부문의 경우는 지역 내 취약계층이 공동으로 사용할 수 있는 기초 인프라(예: 주택, 신용, 근린 서비스 등) 제공을 주요한 활동 내용으로 하고 있다. 특히, 지역 내에서 다양한 법적 지위를 가진 로컬 공동체가 주체가 되어 이른바 ‘지역관리기업’을 설립하고, 이를 통해서 이러한 활동을 한다는 것이 특징적이다. 이렇듯 유럽 각국에서 등장한 이들 사회적기업들은 매우 다양한 위상과 활동 내용을 지니고 있었으며, 국가마다 독특한 발전경로를 경험하였다(Defourny, 2005).

유럽의 사회적기업을 국가별로 좀 더 자세히 살펴보기 위해 조상미 외(2011)가 구분한 사회적기업 발전 정도에 따른 집단 분류를 활용하여 3개의 대표적인 국가군을 선별하였다. 먼저 사회적기업 정책이 제대로 구축된 국가를 A집단, 최근에 사회적기업 정책이 매우 활발하게 계획되고 활성화되고 있는 국가를 B집단, 마지막으로 복지제도가 덜 발달하여 1990년대 사회적기업으로의 전환을 정부가 적극적으로 개입한 국가를 C집단으로 나누어 살펴볼 수 있다(<표 3-5> 참조).

〈표 3-5〉 유럽 각국의 사회적기업 발달 정도에 따른 집단 분류

구분	사회적기업 정책이 제대로 구축된 국가(A)	최근 들어 사회적기업 정책이 매우 활발하게 계획되고 집행되는 국가(B)	복지제도가 덜 발달, 1990년대 사회적기업으로의 전환을 정부가 적극적으로 개입한 국가(C)
국가	복지개혁 이전의 영국, 스웨덴, 덴마크, 핀란드	프랑스, 독일, 벨기에	이탈리아, 스페인, 그리스
복지국가의 자원과 특징	- 보편적 성격의 복지 제도 존재 - 공공서비스 제공 - 현금급여 보장	- 보편적 성격의 복지 제도 존재 - 공공서비스의 제한적 개입 - 현금급여 보장	- 상대적으로 복지제도가 덜 발달됨. - 공공서비스의 제한적 개입 - 현금급여 보장
제3섹터 발달 정도	옹호활동을 주로 하는 잘 발달된 제3섹터 존재	사회서비스 공급을 주로 하는 잘 발달된 제3섹터 존재	- 제3섹터 미발달 - 지역사회보호서비스가 가족과 사적 네트워크에 위탁
사회적기업의 필요성	제3섹터와 다른 영역에서 발전	제3섹터에 대한 정부의 재정적 지원이 잘되어 있어서 필요성이 절박하지 않음.	사회적기업은 욕구와 공급 간의 격차를 좁히기 위해 조직됨.

자료: 조상미 외(2011), 「사회적기업 정책 특징 비교분석 연구: 영국, 프랑스, 이탈리아, 한국을 중심으로」, 『사회복지정책』, 제38권 제2호, p. 4. 재구성.

비교 국가를 선정하는 데 있어 영국은 A집단의 대표적인 국가로 사회적기업에 대한 법적 지원뿐만 아니라 중앙정부 차원에서 정책을 수립하고 예산을 지원하고 있다. 사회적기업 부문에서 가장 많은 사례 연구가 이루어지고 있으며, 사회적기업 정책이 제대로 구축된 국가로 평가되고 있다. 또 잘 발달된 제3섹터를 기반으로 사회적기업에 대해 정부가 전폭적인 지지를 하고 있다.

프랑스는 B집단의 대표적인 국가로 최근 들어 사회적기업의 발전을 위해 정부의 정책이 매우 활발하게 계획되고 집행되는 국가이다. 보편적 복지제도가 존재하고 제3섹터에 대한 정부의 재정적 지원이 잘되어 있어서 사회적기업의 필요성이 절박하지는 않다.

이탈리아는 C집단의 대표적인 국가로 한국과 마찬가지로 복지제도가 덜 발달했고, 사회서비스의 제공이 가족과 사적 네트워크에 의해 주로 공급되다가, 1970년대 이후 제3섹터가 발달하고 1990년대에 들어서면서 사회적기업으로의 전환을 정부가 적극적으로 개입하면서 사회적기업의 발달을 가져왔다. 이탈리아는 사회적 협동조합이 발달된 나라로서 유럽에서 최초로 사회적기업을 법제화한 국가로, 개별조합을 키우기보다는 시·도 단위로 컨소시엄을 구성하여 교육훈련 컨설팅 등 서비스를 제공하고, 다양한 이해관계자의 참여를 보장, 사회적 목적 추구에 대한 보상으로 세제 혜택 및 사회적기업 전문지원기관을 두는 등 유기적인 지원시스템을 가동하고 있다.

이 절에서는 세 가지 집단 분류의 대표적인 국가인 영국, 프랑스 및 이탈리아를 중심으로 법 제도, 정책, 사회기금, 그리고 사회적 경제 고용의 순으로 살펴보고자 한다.

1. 영국

가. 법 제도

영국의 사회적기업은 복잡한 법체계에 따라 작동하며 규모가 큰 대부분의 서비스 제공자들은 법적·재정적 규제 해결에 행정상의 지원

을 받고 정부 계약을 수행하면서 계속 확장될 전망이다. 영국의 사회적 경제 내에서 법적 규정이 가능한 조직 형태는 자선단체, 비법인단체, 비법인신탁, 합명회사, 협동조합, 회사, 합자회사 등이 있으며, 자세한 내용은 <표 3-6>과 같다.

<표 3-6> 영국의 사회적 경제 내에서 법적 규정이 가능한 조직 형태

조직 형태
• 자선단체(Charities)
• 비법인 단체(Unincorporated Organization)
• 신탁증서에 의해 운영되는 비법인 신탁(Unincorporated Trust, Governed by a Trust Deed)
• 합명회사(Partnership)
• 산업 공제조합(Industrial and Provident Society) <ul style="list-style-type: none"> - 선의의 협동조합(Bona Fide Co-Operative): 조합원의 이익뿐 아니라 공공복리를 위해 존재하는 협동조합 - 공동체 이익을 위한 조합(Society for the Benefit of the Community)
• 회사(Company) <ul style="list-style-type: none"> - 유한책임회사(Limited by Guarantee) - 주식회사(Limited by Shares): 유한회사(Private Company)와 공기업(Public Company)을 포함
• 합자회사(Limited Company Partnership)

자료: 해외 사회적기업 법 제도 현황(2009), 사회투자지원재단·고용노동부. p. 7~8. 재구성.

영국의 대표적인 사회적기업 관련 내용 및 논점을 정리하면 <표 3-7>과 같다.

〈표 3-7〉 영국의 대표적인 사회적기업 관련 내용 및 논점

분류	관련 내용	이슈
자선 단체	<ul style="list-style-type: none"> • 자선단체 활동에 관한 법률(1601/1891) 	<ul style="list-style-type: none"> • 가난하고 무력하고 노쇠한 사람들의 구제를 명시 • 빈곤 구제, 교육 진흥, 종교적 교화, 기타 공동체에 유익한 목적 추구
	<ul style="list-style-type: none"> • 휴양에 관한 자선단체법(1958) 	<ul style="list-style-type: none"> • 휴양이나 레저를 위한 시설 이용은 사회복지의 권리 중 하나라고 규정
	<ul style="list-style-type: none"> • 법률상 자선단체 감독위원회의 감독을 받아야 함. • 등록된 자선단체 중 하나를 택해야 함. <ul style="list-style-type: none"> - 유한책임회사 - 비법인단체 - 비법인 신탁 • 자선활동 관련 법의 규제를 벗어날 수 있는 경우: <ul style="list-style-type: none"> - 산업공제조합 - 일종의 교육기관이나 종교기관 	<ul style="list-style-type: none"> • 이점 • 지방세 등 세금 경감 • 보조금 기부신탁 같은 곳에서 자금 모금 • 신용과 이미지 제고 • 자산보고
고려 사항	<ul style="list-style-type: none"> • 이중구조: 자선단체 등록과 회사법인 등록 병행 	<ul style="list-style-type: none"> • 이중 구조 관계의 방안 • 상거래 회사를 하위조직으로 거느릴 수 있고 50% 이상의 기업 지배권을 소유하면서 다른 구성원들과 나머지 투표권까지 공유할 수 있음. • 황금 투표권 도입: 자선단체는 33%만 소유하고도 지배권을 유지(연간 회사정기총회 의결권의 75%가 필요)
산업 공제 조합	<ul style="list-style-type: none"> • 산업공제조합의 법령(IPS) (1852) 	<ul style="list-style-type: none"> • 일반적으로 어떤 노동, 상거래 혹은 수공업 업무를 수행·경영하기 위한 조합 • 다만, 영국을 벗어난 탄광, 광산, 채석상이나 국내의 은행업의 경우 제외
	<ul style="list-style-type: none"> • 산업공제조합의 법령 개정(1862) • 협동조합을 위한 법적 가이드라인 제정(1939) • 1965~1978년에 제정된 법령 <ul style="list-style-type: none"> - 선의의 협동조합 - 공동체의 이익을 위한 조합 	<ul style="list-style-type: none"> • 도매 혹은 소매 같은 용어 포함 • 조합은 반드시 공동체의 이익을 위해 행동해야 한다고 명시 • 신용협동조합 • 소매조합 • 도매 및 생산조합 • 농업협동조합 • 어업협동조합 • 공제회 • 주택협동조합
공동체 기업 CIC	<ul style="list-style-type: none"> • 사회적기업을 위해 특별히 고안된 형태 • 사적인 자산·영업 양도로부터 기업 보호 • 회사의 이윤과 자산을 공동체의 이익을 위해 사용하도록 규정 	<ul style="list-style-type: none"> • 이점 • 주식을 발행하여 투자 유치 • 자선기관의 많은 의무에서 자유로움 • 자선단체나 산업공제조합의 부족한 부분 보완 • 유연한 관리 방식 • 법적 제한을 완화 및 투자자들의 관여 촉진

자료: 해외 사회적기업 법 제도 현황(2009), 사회투자지원재단·고용노동부, p. 9~11. 재구성.

첫째, 사회적기업의 규제에 관련된 기관인 영국재정청(FSA: Financial Services Authority)은 신용협동조합이나 일반 협동조합 같은 단체의 규제 및 감독 책임을 갖고 있다. 그리고 유한책임회사나 주식회사 등의 법인은 회사법의 적용을 받으며, 등록된 자선단체와 산업공제단체는 자선단체 위원회의 감독을 받는다.

둘째, 지방당국은 비영리조직의 운영을 돕는데, 이러한 단체는 스포츠 활동의 지원을 통해 부가가치세 면제혜택을 받을 수 있다. 부가가치세(VAT, 세율 17.5%)의 면제는 지방 당국이 맡은 여가부문의 성장과 관련이 있다. 부가가치세에 관해 모든 기업체들의 등록에 대한 기본요건은 최소자산(자본금) 5만 8,000파운드이다. 만일 수입이 이 금액 이하일 경우에도 자선단체가 자발적으로 등록할 수 있다.

셋째, 지역사회투자 세액공제와 지역투자 세금감면 제도와 관련된 부분을 설명하면, 지역사회투자 세액공제(CITC: Community Investment Tax Credit) 제도는 2002년 예산안부터 시행되었다. 이 제도는 사회적기업을 포함하여 취약지역에서 이윤을 추구하는 사업체나 비영리 기업들을 장려하기 위한 것이다. 이 밖에 지역투자 세금감면(CITR: Community Investment Tax Relief) 제도는 재정환경이 열악한 지역사회에 민간투자를 촉진하기 위해 도입되었으며, 이러한 목적에 부합하는 지역 내 투자자들에게 세제혜택을 제공한다. CITR의 세제 혜택은 지역개발금융기관[(CDFI: Community Development Finance Institution): 일종의 자금중개기관]¹⁶⁾에 투자하는 개인이나 회사에게 주어진다.

16) 지역개발 금융기관은 취약지역에서 영업하거나 지역사회를 위해 일하는 기업에 자금을 투자하는 것이 주목적임.

나. 정책

영국의 사회적기업 정책은 영국 정부의 전략적인 주도로 자선단체, 우애조합, 협동조합 등의 제3섹터를 중심으로 진행되었다. 2005년의 「공동체이익기업법」을 통해 회사의 이윤과 자산을 공동체 이익을 위해 사용할 수 있게 했으며, 2001년에 설립된 사회적기업청, 2006년도에 설립된 제3섹터청, 그리고 사회적기업 연합 및 개발트러스트협회를 통해 사회적기업 지원 전담기구를 담당하게 하였다. 또 사회적기업을 지원하기 위해 자본조달 방법과 세금우대의 측면에서 지원하였고, 사회적기업 문화 육성, 정부와 사회적기업 간 제휴, 공공부문의 계약을 지원하거나 전문가 교육 프로그램을 통해 사업을 지원하는 정책을 시행하고 있다(조상미 외, 2011).

〈표 3-8〉 영국의 사회적기업 정책

분류		영국	
사회적 기업 지원 체계	전략적 육성 주도 주체	정부(잘 발달된 제3섹터: 자선단체, 우애조합, 협동조합)	
	법률	주법	공동체이익기업법
		제정 시기	2005년
		중점 사항	- 법적 신분을 선택가능 - 사적인 자산 및 영업양도로부터 기업 보호, 회사의 이윤과 자산을 공동체 이익을 위해 사용 가능 - 주식을 발행하여 투자유치 - 세금감면은 없으나 많은 의무에서 자유로움 - 관리방식 유연 - 매년 보고서 제출
	관련 법	회사법(유한책임회사), 우애조합법 및 landP법(우애조합), 자선사업법 산업공제조합법	
	전담 기구	주무부처	2001년-사회적기업청(SEU)
		역할	- 사회적기업에 영향을 주는 새로운 정책 결정의 초점이자 코디네이터 역할 - 사회적기업에 관한 정책 개발과 이행 책임 - 사회적기업 활성화 및 홍보 - 상호조정 역할
		주무부처	2006년-제3섹터청(OTS)
		역할	- 사회적기업 실천안에 대하여 장관에게 자문하는 실무진 구성 - 사회적기업과 관련된 다양한 지원정책 집행 - 사회적기업 창업 지원 기관
		관련 부처	소규모사업창업지원청, 수행혁신지원단, 부총리실, 교육기술부, 문화부 등 다양한 부처
관련 협회 및 네트워크		사회적기업 연합(SEC)	
역할		- 사회적기업의 핵심적인 네트워크로 1만 개 이상의 조직 참여 - 지역 및 국가 차원의 네트워크 제공	
관련협회 및 네트워크		개발트러스트협회(DTA)	
사회적 기업 지원 방법	재정지원	- 9개의 지방 네트워크와 전문가 포럼 지원 - 해당 지방 또는 지역사회의 경제적·환경적·사회적 재생에 관여하는 단체인 개발트러스트의 로비단체 역할 - 연구, 계간지와 기타 출판에서부터 새 개발 트러스트 구성 - 자금지원: 타인자본 조달, 자기자본 조달, -간접적 세금우대, 피닉스 펀드 -금융교육 프로그램	
	사업지원	- 사회적기업 문화육성 정책: 증거수집, 인식제고, 교육을 통한 인식제고, 다른 기업 사이에서 사회적기업에 대한 인식제고 - 정보 제공 및 컨설팅(경영자문-마케팅, 재무): 비즈니스 링크 제공 - 정부와 사회적기업 간의 제휴 유도 정책: 2012년 런던 올림픽 및 장애인 올림픽 - 공공부문 계약 수주 돕는 프로그램, 사회적기업 측의 구매자 훈련, EU 재정 지원 - 전문가교육 프로그램	

자료: 조상미 외(2011), 「사회적기업 정책특정 비교분석 연구: 영국, 프랑스, 이탈리아, 한국을 중심으로」, 『사회복지정책』 제38권 제2호, p. 14~31. 재구성.

다. 사회기금

〈표 3-9〉 영국의 유럽사회기금 우선 영역

영국	
우선 영역	<ul style="list-style-type: none"> • 1순위: 노동시장 진입의 장애 제거 • 2순위: 노동력의 기술 개선
2000~2006년주요 사업	<ul style="list-style-type: none"> • 장기실업자의 재훈련 사업 • IT훈련 지원 • 취약계층의 직업선택 지원 • 직업훈련 • 스코틀랜드 고용 촉진

자료: 김종법(2010), 「유럽의 사회적기업: 성과와 한계」, 『세계지역연구논총』, 한국세계지역학회, 제28권 제1호, p. 251.

영국은 자국의 사회적기업 정책을 통해서 사회적기업의 활성화에 기여할 뿐 아니라 유럽연합(EU)의 사회기금을 통해서도 노동시장 진입을 방해하는 요인을 제거하고, 노동력의 기술을 개선하기 위한 장기 실업자 재훈련, IT 훈련 지원, 고용촉진 등의 주요 사업을 실행하였다(김종법, 2010). 영국은 2007~2013년의 제4차 사업 기간 동안 23억 파운드(원화로 약 4조 6,000억 원)에 달하는 유럽사회기금의 수혜 혜택을 받았다. 수혜국 지분으로 정부 예산인 23억 파운드를 매칭 기금으로 하여 총 46억 파운드의 예산을 가지고 유럽 사회기금사업을 실시하게 되었다. 그중에서도 스코틀랜드가 가장 성공적으로 다양한 사회적기업을 운영하는 지역으로 평가받고 있는데, 스코틀랜드 정부가 LUPs 지역에서 유럽사회기금으로 수행하고 있는 사업의 핵심 목표는 다음과 같다. 첫째, 특정 집단과 지역에 집중된 높은 실업률을 안정적으로 낮춘다. 둘째, 고용을 증가시킨다. 셋째, 저임금과 저숙련 노동자들의 직업능력을 신장시켜 노동시장 진입이 가능한 수준으로 만든다.

넷째, 몇몇 직업군과 산업에만 집중하는 현상을 감소시킨다. 다섯째, 기업과 새로운 기업 관리자들의 기술과 직업능력을 높여 사회적기업을 정착시키고자 한다. 여섯째, 사회적 취약계층의 평생학습 참가율을 증가시킨다.

라. 사회적 경제 고용

앞서 살펴본 바와 같이 영국의 사회적 경제 안에는 자선단체, 비법인단체, 비법인신탁, 합명회사, 협동조합, 회사 및 합자회사 등의 조직 형태가 있으며, 부가가치세 면세혜택이나 지역사회투자 세액공제와 지역투자 세금감면제도를 통해 사회적기업을 장려하기도 한다. 또 2005년의 「공동체이익기업법」, 2001년에 설립된 사회적기업청, 2006년도에 설립된 제3섹터청, 그리고 사회적기업 연합 및 개발트러스트 협회를 통해 자본조달 방법과 세금우대의 측면에서 지원하였고, 사회적기업 문화 육성, 정부와 사회적기업간 제휴, 공공부문의 계약을 지원하거나 전문가 교육 프로그램을 통해 사업을 지원하는 정책을 시행하고 있다. 나아가 유럽연합의 사회기금을 통해서도 장기 실업자 재훈련, IT훈련 지원, 고용촉진 등의 주요 사업을 시행하였다.

이러한 다양한 법적·제도적·정책적 지원의 영향으로 영국에서는 협동조합 혹은 유사한 조직에서 약 23만 6,000여 개의 일자리와 5,450개의 기업, 1,280만 명의 조합원이 존재한다. 또 상호공제조합 혹은 유사한 조직에는 약 5만여 개의 일자리와 105개의 단체들이 있으며, 민간단체·재단 혹은 유사한 조직에는 약 134만 7,000여 개의 일자리와 87만여 개의 기업, 1,060만여 명의 자원봉사자가 존재하고 있다(Monzón and Chaves, 2012).

〈표 3-10〉 영국의 사회적 경제 조직형태 현황

협동조합 혹은 유사한 조직	상호공제조합 혹은 유사한 조직	민간단체·재단 혹은 유사한 조직
<ul style="list-style-type: none"> - 협동조합 전체 (2010: 일자리 23만 6,000개, 협동조합 5,450개, 조합원 1,280만 명) 이 중: - 소비자협동조합 (2010: 일자리 10만 9,614개, 조합원 955만 5,000명, 기업 24개) - 협동조합 은행과 보험 (2009: 일자리 1만 1,447개, 조합원 192만 2,689명) - 농업협동조합 (2010: 일자리 7,950개, 기업 446개) - 신용협동조합 (2005: 일자리 900개, 기업 564개) - 노동자협동조합 (2010: 일자리 1,940개, 기업 541개) - 기타 (2010: 일자리 10만 4,149개, 기업 3,875개) 	<ul style="list-style-type: none"> - 상호저축 혹은 대차조합 (2010: 일자리 5만 개, 기업 48개) - 상호보험조합 (2010: 기업 57개) 	<ul style="list-style-type: none"> - 일반 자원봉사 영역(BVS) (2007: 일자리 134만 7,000개, 단체 87만 개) 이 중: - 좁은 자원봉사 영역(NVS) (2010: 일자리 76만 5,000개, 자원봉사자 1,060만 명, 단체 17만 1,000개) - 사회적 보건 단체 (2010: 일자리 43만 7,000개)
<ul style="list-style-type: none"> - 일자리 23만 6,000개 - 기업 5,450개 - 조합원 1,280만 명 	<ul style="list-style-type: none"> - 일자리 5만 개 - 단체 105개 	<ul style="list-style-type: none"> - 일자리 134만 7,000개 - 기업 87만 개 - 자원봉사자 1,060만 명

자료: Monzón J. and Chaves R.(2012), "The Social Economy in the European Union", European Economic and Social Committee., p. 70.

좁은 의미의 자원봉사 영역(NVS)은 영국에서 전통적으로 자원봉사 영역에 포함되지 않는 조직들을 제외한 일반 자원봉사 영역(BVS)의 모든 조직들을 포함한다. 전통적으로 자원봉사 영역에 포함되지 않는

단체들은 헌법적 지위에도 불구하고 국가 조직의 일부라고 여겨진다거나, 이타적이거나 공공의 이익을 위한 단체가 아닌 경우이다. 대학, 학교, 스포츠 혹은 소셜 클럽, 노동조합이나 기업이익집단 등이 이에 속한다. 또 다른 출처에서는 영국의 협동조합 고용 관련 자료를 찾을 수 있다. Cooperatives Europe(2009)은 협동조합 혹은 유사한 조직의 고용으로 일자리 12만 9,130개, 조합원 843만 4,538명, 기업 977개를 꼽았는데, Cooperative Europe 연관 기관만 포함한다.

2. 프랑스

가. 법 제도

프랑스에는 생산협동조합(SCOP), 공익협동조합(SCIC), 창업준비협동조합(CAE)의 세 가지 유형의 협동조합이 있다. 각각의 협동조합은 고유의 기능을 갖고 있는데, 생산협동조합의 경우 노동자가 의사결정권을 가지고 생산을 관리하며 지역사회나 주주자본의 도움을 받아 재원을 조달할 수 있다. 공익협동조합의 경우, 경제적 목적과 사회적 가치를 결합한 회사의 형태로서 다양한 출자자로 구성되고 있으며, 최저임금의 33%를 지원받는다. 노인 및 장애인 등 취약계층을 고용하는 경우에는 66%의 보조를 받는다. 또 창업준비 협동조합의 경우, 독자적으로 사업을 진행하기 전에 여러 프로젝트를 시험할 수 있는 기업구조로 자신이 창출한 소득에서 사회기부금과 행정관리비로 10%를 공제하고 나머지 금액으로 봉급을 받는다(사회투자지원재단·고용노동부, 2009). 자세한 내용은 <표 3-11>과 같다.

〈표 3-11〉 프랑스의 대표적인 사회적기업 관련 내용 및 논점

분류	관련 내용	논점	
생산 협동 조합	<ul style="list-style-type: none"> - 노동자가 의사결정권 등 각종 권한을 갖고 생산 관리 - 대부분 유한회사 및 유한책임회사 	기본 원칙	<ul style="list-style-type: none"> - 1인 1표 - 기업의 주인은 총자본의 51% 이상을 소유한 종업원들 - 나머지 49%는 외부 단체, 개인 투자자, 다른 협동조합 등
		세금	<ul style="list-style-type: none"> - 법인세와 부가가치세를 부담하지만, 직업세는 면제
		재원 조달	<ul style="list-style-type: none"> - 일반투자자는 SCOP 주식을 소유하지 않음. - 51%가 종업원 몫, 자신 의지대로 회사 통제할 수 없음. - 지원 네트워크를 통해 국가와 지역사회의 대 부기관이나 주주자본의 도움을 받음.
공익 협동 조합	<ul style="list-style-type: none"> - 경제적 목적과 사회적 가치를 결합하는 회사 형태 - 사회적 목적으로 공익적 재화나 서비스를 생산·제공 - 여러 층의 조합원(출자자)으로 구성되므로 비교적 늦게 정착 - 복잡한 지배구조로 설립과 운영양식이 복잡하며, 개인과 공공부문 등 다양한 조직이 지역발전 사업에 유용 	기본 원칙	<ul style="list-style-type: none"> - 종업원, 조합 활동의 수혜자, 제3의 집단의 자원봉사자, 지역 공동체, 거주자나 금융 제공자 등으로 구성 - 유한회사나 유한책임회사의 형태이나 협동조합의 기본 원칙 존중, 민주적 의사결정 과정을 택함.
		재원 조달	<ul style="list-style-type: none"> - 3년 이상의 기간 동안 총 10만 유로를 훈련 및 투자비로 지원받음. - 지역 공동체는 SCIC의 자본금 중 20%까지 출자 가능 - 1/3은 지역사회에 재화와 서비스 제공
		세금과 각종 보조	<ul style="list-style-type: none"> - 조세 혜택이 없음(영업세, 부가가치세는 물론 직업세 감면 안 됨). - Civis(18~22세 청년과 고용계약을 맺는 형태)로 고용된 청년들은 실직상태이고 일정한 자격이 필요 - 최저임금 33% 지원받음. - 소외자, 노인, 장애인과 함께 일할 경우 66%의 보조금 지원
창업 준비 협동 조합	<ul style="list-style-type: none"> - 자신의 아이디어를 시장에 실현 - 독자적으로 사업 진행 전에 CAE 종업원 신분을 유지하며, 봉급, 조언, 훈련 및 상담을 받음. 	작동 원리	<ul style="list-style-type: none"> - 기업가가 자기 회사에 완전한 책임을 지기 전까지 여러 프로젝트 시험하는 기업 구조 - 자신이 창출한 소득에서 사회 기부금과 행정 관리비로 10%를 공제하고 나머지 금액으로 봉급을 받음. - 장기 계약을 통해 사업 프로젝트를 유연하게 실험할 수 있다는 장점이 있음.

자료: 사회투자지원재단·고용노동부(2009), 해외 사회적기업 법 제도 현황, p. 35~37. 재구성.

나. 정책

프랑스의 사회적기업 정책은 정부의 전략적인 주도로 잘 발달된 제 3섹터와 일반기업을 포함하여 진행되었다. 1998년과 2001년의 「반소외법」, 「공동체 이익협동조합회사법」, 「노동법」, 「경제이니셔티브법」 등을 통해 사회적기업 설립을 위한 제도적인 기반을 마련하였으며, 조직의 법인 형태보다는 추구하는 목적에 중점을 두어 법적 형태를 바꾸지 않고도 협회의 협동조합 전환이 가능해졌다. 1981년의 사회혁신 및 사회적 경제부처간실무그룹(DIES), 2009년도에 설립된 사회혁신고용노동통합부 및 노동시장통합기업 등이 사회적기업을 지원하는 전담기구 역할을 하였다. 또 사회적기업을 지원하기 위해 인건비 보조, 세금면제, 자금지원 등의 혜택을 부여하고 있으며, 직업훈련 프로그램 및 서비스바우처제도를 통해 사업을 지원하고 있다(조상미 외, 2011).

〈표 3-12〉 프랑스의 사회적기업 정책

분류		프랑스	
사회적 기업 지원 체계	전략적 육성 주도 주체	정부(잘 발달된 제3섹터+일반기업)	
	법률	주법	- 반소외법, - 공동체이익협동조합회사법
		제정 시기	1998년/2001년
		중점 사항	- 사회적기업 활성화의 기폭제 - 사회적기업 설립을 위한 제도적 기반 마련 - 비영리단체, 협회 또는 협동조합, 영리기업의 형태를 취할 수 있다고 규정
			- 사회적기업의 새로운 법적 형태 등장 - 조직의 법인형태가 무엇인가보다는 조직이 추구하는 목적에 더 중점을 두며, 법적 형태를 바꾸지 않아도 협회의 협동조합으로 전환 가능
	관련 법	노동법, 경제이니셔티브법	
	전담 기구	주무부처	1981년: 사회혁신 및 사회적 경제부처 간 실무그룹(DIES)
		역할	- 협회활동 및 환경개선 관련 사항 업무 수행 - 자원봉사활동 장려, 협회의 사회보장료 납부의무 경감, 소규모 협회에 대한 고용규제 간소화를 위한 입법 지원
		주무부처	2009년: 사회혁신고용노동통합부(고용직업훈련대표부, 사회지원국)
		역할	- 사회적기업 정책 관련 전담
관련부처		- 보건사회복지부, -가족아동부	
관련 협회, 네트워크		- 노동시장통합기업, -전국위원회(CNIAE) 및 지역위원회(CDIAE) - AVISE(민간조직)	
역할	- CNIAE: 이 분야에서 활동하는 모든 이해관계자들의 통솔기구, 지역별, 직업별, 유럽 차원에서 3년짜리 실행프로그램을 따름. - AVISE: 예탁공탁기금의 재정지원으로 설립된 민간조직으로 공공과 민간 사이의 중재자 역할을 함.		
사회적 기업 지원 방법	재정지원	- 인건비보조, 세금면제, 자금지원 - 고용부속계약(2005): 사회단결 프로그램의 일부로 특정한 사회적·직업적 어려움을 겪고 있는 사람들에게 고용계약과 함께 직업에 관한 계획을 세우고 실행할 수 있도록 해 주는 실행안을 제공함.	
	사업지원	- 직업훈련프로그램: 직업훈련 및 고용창출에 이바지 할 경우 사업 지원 - 서비스마우처제도(1997): 사회적 경제조직으로 구성된 대규모 파트너십에 의해 운영되며, 의회, 상호조직, 연금관리단, 지역정부, 사회서비스사무소등에서 발행함.	

자료: 조상미 외(2011), 「사회적기업 정책특징 비교분석 연구: 영국,프랑스, 이탈리아, 한국을 중심으로」, 『사회복지정책』, 제38권 제2호, p. 14~31. 재구성.

다. 사회기금

〈표 3-13〉 프랑스의 유럽사회기금 우선 영역

구분	프랑스
우선 영역	<ul style="list-style-type: none"> • 1순위: 경제적 변화에 대한 노동자와 기업의 적응 • 2순위: 구직자들에 대한 고용접근성 증진 • 3순위: 사회적 포용과 차별 시정 • 4순위: 인적자원개발, 혁신, 국제협력
2000~2006년 주요사업	<ul style="list-style-type: none"> • 경제발전을 위한 모니터로서 기업 생성 • 지역상공인 지원 • 청각장애인의 직업지도 • 노동력 개선을 위한 포괄적 조치 • 유연하고 평등한 작업장의 생성

자료: 김종법(2010), 「유럽의 사회적기업: 성과와 한계」, 『세계지역연구논총』, 한국세계지역학회, 제28권 제1호, p. 251.

프랑스의 경우에도 자국의 사회적기업 관련 법 제도 및 정책을 통해서 사회적 경제의 활성화에 노력했으며, 유럽연합의 사회기금을 통해서도 주요 사업을 시행하였다. 사업 시행과 결정의 주요한 기준은 다음과 같다. 첫째, 급속한 경제변화에 대한 노동자 및 기업의 적응력을 강화하는가의 여부이다. 둘째, 실업자가 다시 일자리를 찾을 수 있도록 하는 고용접근성을 향상시킬 수 있는지를 고려한다. 셋째, 사회통합에 대한 차별을 시정하는 수준에서 사업을 결정한다. 넷째, 고용 및 통합을 위한 파트너십과 네트워크를 개발할 수 있는지의 여부이다. 이러한 사회기금 사업은 국가전략 기준 틀에 따라 선정되어 실시되며, 정책 목표는 크게 두 가지로 나뉜다. 첫째, 고용을 통한 사회통합과 인적자본 개발을 위한 국가 정책으로서 사회투자정책을 실시하며, 둘째 경쟁력과 결속을 통한 지역의 지속가능한 개발을 위한 정책이다 (김종법, 2010).

라. 사회적 경제 고용

앞서 살펴본 바와 같이 프랑스의 사회적 경제 안에는 생산협동조합, 공익협동조합, 창업준비협동조합 등의 조직 형태가 있으며, 최저임금, 취약계층 고용보조금, 창업 시 지원 등을 통해 사회적기업을 장려한다. 또 「반소의법」, 「공동체이익협동조합회사법」, 「노동법」, 「경제이니셔티브법」 등을 통해 사회적기업 설립을 위한 제도적인 기반을 마련하였고, 1981년의 사회혁신 및 사회적 경제부처간실무그룹(DIES), 2009년도에 설립된 사회혁신고용노동통합부 및 노동시장통합기업 등을 통해 인건비 보조, 세금면제, 자금지원 등이 이루어지고 있으며, 직업훈련 프로그램 및 서비스 바우처제도를 통해 사업을 장려하고 있다.

이러한 다양한 법적·제도적·정책적 지원의 영향으로 프랑스의 협동조합 혹은 유사한 조직에는 일자리 32만 822개, 기업 2만 4,870개, 조합원 2,400만 명이 분포되어 있고, 상호공제조합 혹은 유사한 조직에는 일자리 12만 8,710개, 단체 6,743개, 조합원 200만 명, 민간단체·재단 혹은 유사한 조직에는 일자리 186만 9,012개, 기업 16만 884개, 자원봉사자 140만 명이 활동하고 있다(Monzón and Chaves, 2012).

〈표 3-14〉 프랑스의 사회적 경제 조직형태 현황

협동조합 혹은 유사한 조직	상호공제조합 혹은 유사한 조직	민간단체, 재단 혹은 유사한 조직
<ul style="list-style-type: none"> - 협동조합 은행 (2009: 일자리 16만 5,198개, 협동조합 16,186개 조합원 2,150만 명) - 농업협동조합 (2009: 일자리 8만 3,511개, 기업 4,492개) - 노동자협동조합 (2009: 일자리 2만 5,568개, 기업 1,509개) - 소비자협동조합 (2009: 일자리 5,950개, 기업 385개) - 상업협동조합 (2009: 일자리 84개, 기업 6,932개) - 장인협동조합 (2009: 일자리 2,508개, 기업 269개) - 기타(교육협동조합 등) (2009: 일자리 3만 1,155개, 기업 1,945개) 	<ul style="list-style-type: none"> - 상호보건의조합 (2009: 일자리 8만 3,508개, 기업 4,899개) - 상호보험조합 (2009: 일자리 4만 444개, 기업 1,834개) - 기타 (2009: 일자리 4,758개, 기업 10개) 	<ul style="list-style-type: none"> - 사회·보건 관련 민간단체 (2009: 일자리 96만 8,834개, 단체 3만 5,539개) - 스포츠·문화 관련 민간단체 (2009: 일자리 11만 4,561개, 단체 5만 6,778개) - 교육 관련 단체 (2009: 일자리 33만 9,417개, 단체 2만 532개) - 기타(환경, 관광 등) (2009: 일자리 38만 153개, 단체 7만 811개) - 재단 (2009: 일자리 6만 6,047개, 기업 1,205개)
<ul style="list-style-type: none"> - 일자리 32만 822개 - 기업 2만 4,870개 - 조합원 2,400만 명 	<ul style="list-style-type: none"> - 일자리 12만 8,710개 - 단체 6,743개 - 조합원 2,000만 명 	<ul style="list-style-type: none"> - 일자리 186만 9,012개 - 기업 16만 884개 - 자원봉사자 1,400만 명

자료: Monzón J. and Chaves R.(2012), "The Social Economy in the European Union", European Economic and Social Committee., p. 56.

3. 이탈리아

가. 법 제도

이탈리아는 제3섹터 조직(TSO: Third Sector Organizations) 전반을 규정하는 법령이 없기 때문에 비영리 섹터의 사회적 경제에 표준적인

정의를 찾는 것은 어렵다. 법적 뒷받침이 부족한 탓으로 사회적 경제의 제도적 규정은 기존 기업활동의 법률구조하에 놓여 있다. 1991년에 「자선활동 단체에 관한 법률」이 제정됨에 따라 자원봉사 조직은 세계 혜택뿐 아니라 법적 실체를 인정받게 되었다(사회투자지원재단·고용노동부, 2009).

〈표 3-15〉 이탈리아의 비영리 조직과 사회적기업에 관련된 법

관련법	
2000년 법률 제193호	수감자의 노동 활동을 장려하기 위한 법령
1995년 지방법 제45호	환경보호 분야의 일자리에 사면된 죄수 등의 고용문제를 다룸.
1999년 법률 제68호	장애인의 일할 권리에 대한 법령
1974년 지방법 제67호	실직상태의 청년, 일시 해고되었거나 실업수당을 받는 노동자 등이 신규·기존 협동조합에 가입하기 위한 자격 기준을 정함.
1997년 개정된 1993년 지방법 제28호	새로운 사업계획과 고용을 장려하고 취약계층을 작업현장으로 통합하는 방안을 규정함.

자료: 사회투자지원재단·고용노동부(2009), 해외 사회적기업 법제도 현황, p. 22~23 재구성.

이탈리아의 비영리 조직과 사회적기업은 사회 건강과 교육 서비스의 운영 및 다양한 활동, 즉 농업, 공업, 상업, 그 밖에 취약계층을 작업장으로 통합하는 서비스를 추구하고 있다. 취약계층은 협동조합 회원 노동자의 30% 이상을 구성해야 하며, 사회적 협동조합은 ONLUS로 간주되고 다양한 세계 혜택을 받는다.

사회적 협동조합은 사회적 서비스와 교육을 수행하는 A유형과 취업 계층을 노동시장에 통합하는 B유형으로 나뉜다. 사회적 협동조합은 이탈리아 제3섹터 중 가장 기업적인 형태이다. 조합원 노동자의 30%

는 취약계층으로 구성하며, 죄수, 전과자와 범죄사면 프로그램에 속한 죄인, 마약중독 경력자, 정신적·육체적 장애인등을 포함한다. 대표적인 자원봉사 조직이며 사회적 협동조합인 ONLUS에 대한 법적 구조는 <표 3-16>과 같다.

<표 3-16> 이탈리아의 ONLUS 관련 내용 및 ONLUS에 포함되는 기타 조직들

ONLUS	ONLUS에 포함되는 기타 조직
<ul style="list-style-type: none"> - 이탈리아의 비영리 섹터에 균형 잡힌 재정제도를 도입하기 위해 만들어짐. - 자원봉사 조직, 사회적 협동조합, 비정부기구는 자동적으로 ONLUS로 분류되어 동일한 세금제도를 적용받음. 	<ul style="list-style-type: none"> - 사회복지 - 위생복지 - 자선 - 교육 - 훈련 - 아마추어 스포츠 - 예술적·역사적 현장의 조성과 보호 - 환경 보호 - 문화와 예술의 홍보 - 시민 권리의 보호 - 사회적 이해를 갖는 과학적 리서치 - 이탈리아 정부와 명문의 협정을 맺은 일부 종교단체 등

자료: 해외 사회적기업 법제도 현황(2009), 사회투자지원재단·고용노동부, p. 21.

나. 정책

이탈리아는 유럽 전체에서 가장 먼저 사회적기업에 대한 법률을 제정한 국가로서 사회적기업 정책은 잘 발달된 사회적 경제 및 제3섹터를 중심으로 진행되었다. 1991년과 2006년의 사회적 「협동조합법」을 통해 사회적기업의 유형을 구분하고 이를 공식적으로 정의하였다. 사회적기업을 지원하는 전담기구로서는 1996년의 Lavoro, 2000년의 ONLUS, 그리고 청년기업가를 위한 정부기구로는 IG가 있으며, 이를

장려하기 위한 제도에는 인건비 보조, 세금면제, 보조금 지원 등이 있다. 그 밖에도 현장훈련 프로그램, 통합프로그램, 바우처 제공 정책을 통해 사업을 지원하고 있다(조상미 외, 2011).

〈표 3-17〉 이탈리아의 사회적기업 정책

분류		이탈리아	
사회적 기업 지원 체계	전략적 육성 주도 주체	정부(잘 발달된 사회적 경제 + 제3섹터)	
	법률	주법	- 사회적 협동조합법 -사회적기업에 관한 법
		제정 시기	1991년, 2006년
		중점 사항	- 유럽 국가 내에서 사회적기업에 대한 법적 지위를 가장 먼저 확립
			- A유형(사회·보건·교육서비스 담당)과 B유형(노동통합기업)의 사회적기업 유형 구분
			- 사회적기업 유형, 협동조합의 회원, 지배구조, 소유구조, 재무, 사회적 협동 조합 참가자, 지원내용, 이익배분 등 포함
			- 이탈리아 최초의 사회적기업에 관한 공식 정의, 최초의 법규
	- 사회적기업, 사회복지, 비영리 생산 등의 정의에 관한 18개 조항으로 구성		
	- 재무구조를 비롯하여 소유권 구조, 회계 합병, 인수, 직무, 모니터링, 연구 활동 등 포함		
	관련 법	Baservi법, Marcora법, BeVito법, 법226	
	전담 기구	주무부처	1996년: Lavoro
		역할	- 지역별 활동을 추진 및 조율하는 역할 담당
주무부처		2000년-ONLUS	
역할		- 국내외 관련 부문에 대한 연구 시행, 입법 권고, 인식 제고 캠페인 실시, 교육훈련 장려 활동	
관련 부처		IG(청년 기업가를 위한 정부기구)	
관련 협회 및 네트워크		지역·전국단위 컨소시엄	
사회적 기업 지원 방법	재정 지원	- 인건비 보조, 세금면제, 보조금 지원, 자금지원	
	사업 지원	- QUASAR 프로그램: 사회적기업과 상공회소 간 관계 형성을 목표로 구성된 프로그램 - 컨소시엄을 통한 지원: 제2차 협동조합으로 법인화된 것, 4개의 전국 사회적 협동조합 컨소시엄이 있으며, 최대 규모의 전국 단위 컨소시엄인 협동조합총연합회에서 나온 CGM이 있음. - 현장훈련 프로그램, 통합 프로그램, 바우처 제공 정책	

자료: 조상미 외(2011), 「사회적기업 정책특성 비교분석 연구: 영국, 프랑스, 이탈리아, 한국을 중심으로」, 『사회복지정책』, 제38권 제2호. p. 14~31 재구성.

다. 사회기금

〈표 3-18〉 이탈리아의 유럽사회기금 우선 영역

구분	이탈리아
우선 영역	<ul style="list-style-type: none"> • 1순위: 적응력 • 2순위: 고용적합성 • 3순위: 사회적 포용 • 4순위: 인적자본 • 5순위: 국가 간, 지역 간 활동 • 6순위: 역량구축
2000~2006년 주요사업	<ul style="list-style-type: none"> • 45세 이상 성인들의 적극적인 근로생활 촉진 • 복역 이후 새로운 인생의 출발 • 컴퓨터 활용능력 증진에 의한 역량 강화 • 혁신을 위한 지적 재산의 전문가 훈련 • 산업과 연구의 격차 해소

자료: 김종법(2010), 「유럽의 사회적기업: 성과와 한계」, 『세계지역연구논총』, 한국세계지역학회, 제28권 제1호, p. 251.

이탈리아의 경우에는 유럽에서 처음으로 제정한 「사회적기업법」 제도 및 다양한 정책을 통해서 사회적 경제를 활성화에 노력했으며, 그 결과 유럽사회기금의 활용을 통한 사회적기업과 지역경제 활성화 정책이 가시적인 성과를 거두고 있다. 이탈리아가 우선 영역으로 중시하는 분야로는 적응력, 고용적합성, 사회적 포용, 인적자본, 지역 간·국가 간 활동, 역량구축 등이 있으며, 주요 사업으로는 중·장년층의 직업생활 촉진, IT 역량강화, 지적재산 전문가 훈련, 산업과 연구의 격차 해소 사업 등이 있다. 유럽사회기금을 활용한 성공사례에 대한 선정과 성공요인에 대한 기본적인 특징은 1) 프로젝트의 효율성, 2) 목표달성에 대한 유연한 탄력성과 재생산성을 충족시키기 위한 혁신 모델화 가능성과 혁신의 방향성, 3) 프로젝트 과정에 대한 성취도와 실행에

대한 높은 질적 달성도, 4) 기업·사회의 여러 영역, 제3섹터와 같은 파트너십의 강화, 평가 및 생성화 능력, 5) 사업을 수행하는 데 필요한 행정기관과의 효율적인 연관성, 6) 사업 수행자 및 진행자의 높은 직업적 수행능력과 네트워크에 참여한 경험 여부이다(김종범, 2010).

라. 사회적 경제 고용

앞서 살펴본 바와 같이 이탈리아의 사회적 경제 안에는 취약계층, 장애인, 실직자, 수감자 등을 위한 사회적기업을 장려하기 위한 법이 존재한다. 또 유럽에서 처음 입법화된 「사회적 협동조합법」 등에 의해 사회적 경제 확장을 위한 제도적인 기반이 구축되었고, LAVORO, ONLUS 등을 통해 인건비 보조, 세금면제, 보조금 지원, 자금지원 등의 재정지원이 이루어지고 있으며 현장훈련 프로그램 및 바우처제공 등을 통해 사업을 지원하고 있다.

이탈리아의 오래된 법적·제도적·정책적 지원의 영향으로 이탈리아에서는 협동조합과 상호공제조합, 혹은 그 유사한 조직의 일자리는 112만 8,381개, 기업 7만 1,578개, 조합원 1,229만 3,202명이 있고, 민간단체·재단 혹은 유사한 조직에 종사하는 인구는 109만 9,629명, 관련 단체는 2만 6,121개, 자원봉사자 89만 9,309명이 있다(Monzón and Chaves, 2012).

〈표 3-19〉 이탈리아의 사회적 경제 조직형태 현황

협동조합 혹은 유사한 조직	상호공제조합 혹은 유사한 조직	민간단체·재단 혹은 유사한 조직
<ul style="list-style-type: none"> - 농업협동조합 (2008: 일자리 6만 3,842개, 조합원 80만 4,203명, 기업 7,468개) - 협동조합 은행 (2008: 일자리 2만 9,418개, 조합원 106만 3,913명, 기업 432개) - 서비스협동조합 (2008: 일자리 77만 5,905개, 기업 3만 3,217개) - 건설협동조합 (2008: 일자리 8만 474개, 기업 1만 3,712개) - 소비자-상거래협동조합 (2008: 일자리 10만 3,335개, 조합원 775만8,552명, 단체 5,608개) - 산업협동조합 (2008: 일자리 7만 5,407개, 기업 5,137개) - 미분류 (일자리 2만 6,909개, 기업 6,000개) 	n/a(*)	<ul style="list-style-type: none"> - 자원봉사 단체 (2003: 일자리 86만 7,749개, 자원봉사자 82만 5,955명, 단체 2만 1,021개) - 사회적 옹호(social promotion) 민간단체 (2007: 일자리 4만 8,480개, 자원봉사자 1만 4,754명, 단체 141개) - 재단 (2005: 일자리 15만 6,251개, 자원봉사자 4만 6,144명, 단체 4,720개) - NGO (2007: 일자리 2만 7,149개, 자원봉사자 1만 2,456명, 단체 239개)
<ul style="list-style-type: none"> - 일자리 112만 8,381개 - 기업 7만 1,578개 - 조합원 1,229만 3,202명 	n/a	<ul style="list-style-type: none"> - 일자리 109만 9,629개 - 단체 2만 6,121개 - 자원봉사자 89만 9,309명

자료: Monzón J. and Chaves R.(2012), "The Social Economy in the European Union", European Economic and Social Committee, p. 60.

* 협동조합과 상호공제조합에 대한 자료는 Euricse, Legacoop, Confcooperative와 연관된 조직들만 포함, 상호공제조합 통계는 협동조합 통계에 포함되어 있음.

4. 정책적 시사점

유럽에서 사회적기업들이 발전한 것은 사회적 경제 내에서 법적 규정을 정비하고 사회적기업 육성 정책, 특히 유럽사회기금을 통해 관련 사회적기업들을 적극 지원한 결과이라고 할 수 있다.

사회적 경제가 국가 경제에 차지하는 비율로서 총 고용 대비 사회적 경제 고용 비율은 <표 3-20>에서와 같이 프랑스, 이탈리아, 영국의 세 나라 중 이탈리아의 총 고용 대비 사회적 경제 고용 비율이 9.74%로 가장 높게 나타났고, 그다음으로는 9.02%로 프랑스가 높았으며, 영국은 5.64%로 가장 낮게 나타났다.

〈표 3-20〉 총 고용 대비 사회적 경제 고용 비율

(단위: 천 명)

국가	사회적 경제 고용	총 고용	비율(%)
프랑스	2,318.54	25,692.30	9.02
이탈리아	2,228.01	22,872.30	9.74
영국	1,633.00	28,941.50	5.64

자료: Monzón J. and Chaves R.(2012), "The Social Economy in the European Union", European Economic and Social Committee., p. 48.

* 16-65세 총 고용인구, Eurostat, 2010.

2002/2003년 ~ 2009/2010년의 기간 동안 사회적 경제 고용변화 추이는 <표 3-21>과 같이 이탈리아에서 사회적 경제 고용 증가율이 66.72%로 가장 높게 나타났고, 프랑스는 16.79%로 나타났으며, 영국은 오히려 고용이 감소하여 4.57%의 감소폭을 보였다(Monzón J. and Chaves R., 2012).

〈표 3-21〉 사회적 경제 고용변화 추이

(단위: 천 명)

국가	연도별 사회적 경제 고용		증감률(Δ%)
	2002/2003년	2009/2010년	
프랑스	1,985,150	2,318,544	16.79
이탈리아	1,336,413	2,228,010	66.72
영국	1,711,276	1,633,000	-4.57

자료: Monzón J. and Chaves R.(2012), "The Social Economy in the European Union", European Economic and Social Committee., p. 49.

협동조합과 협동조합을 제외한 민간단체에서의 고용 변화를 각각 살펴보면 사회적 경제 고용변화 추이를 더 자세히 알 수 있다. 사회적 경제 전체 고용 증가율이 66.72%로 가장 높았던 이탈리아에서는 협동조합의 고용 증가는 34.81%에 그친 반면, 민간단체에서의 증가율은 120.19%로 더 높았다. 16.79%의 고용 증가율을 보인 프랑스에서는 민간단체에서는 30.21%의 증가가 있었지만, 협동조합에서는 오히려 27.04%의 감소율을 보였다. 한편, 사회적 경제 전반적으로 고용이 감소했던 영국은 민간단체 고용이 8.55%가 감소했으나, 협동조합의 고용은 오히려 23.91%가 증가하여 전체 고용의 감소가 민간단체 고용 감소에 기인한다는 것을 알 수 있다.

〈표 3-22〉 협동조합과 민간단체에서의 사회적 경제 고용변화 추이

(단위: 천 명)

국가	2002/2003년 일자리		2009/2010년 일자리		증감률(Δ%)	
	협동조합	민간단체	협동조합	민간단체	협동조합	민간단체
프랑스	439,720	1,435,330	320,822	1,869,012	-27.04	30.21
이탈리아	837,024	499,389	1,128,381	1,099,629	34.81	120.19
영국	190,458	1,473,000	236,000	1,347,000	23.91	-8.55

자료: Monzón J. and Chaves R.(2012), "The Social Economy in the European Union", European Economic and Social Committee., p. 50.

그 결과 총 고용 대비 영국의 경우 6%, 프랑스와 이탈리아는 9%에 달하게 되었다. 그럼에도 불구하고 이들 나라에서 사회적기업의 발전을 막는 장애물이 많으며, 이에 대응하기 위한 국가적·지역적 차원에서 정책들이 지속적으로 보완될 때 유럽의 사회적 경제 및 사회적기업의 영향력은 강화될 것으로 예상된다. 사회적 경제의 확대, 나아

가 사회적기업 고용 증대를 위해 다음과 같이 정책적 시사점을 제시하고자 한다.¹⁷⁾

첫째, 사회적 경제 혹은 제3섹터가 뿌리내린 영국, 프랑스, 이탈리아의 경우처럼 지역이나 풀뿌리 경제개발 전략에서의 중요한 요소로 사회적기업을 활용할 수 있다. 오늘날과 같이 경제성장이 전 세계적으로 더딘 상황에서 지역경제개발은 지역민의 삶에 매우 중요한 요소가 되었다. 따라서 경제개발 전략에서 사회적 경제가 기여하는 바를 제대로 인식하고 이후 사회적 경제에 대한 지역정책을 개발한다면 중요한 성과를 거둘 수 있을 것이다. 이러한 과정에서 지역 내 사회적기업들 간 연합체 설립을 지원하고, 고용창출과 사회적 개발의 요소를 충족시키는 사회적기업에 대해 공공기금 및 회사 간 협력이 이루어진다면 그 효과는 배가될 것이다.

둘째, 법적·규제적·재정적인 프레임워크를 만들어 지원한다. 영국, 프랑스, 이탈리아의 경우에서 보듯이 사회적기업 관련 정책의 우선순위는 조세, 시장접근성, 공공 지원 등에 대한 문제를 해결하기 위해 사회적기업에 대한 명확한 법적인 정의를 내리는 것이다. 이때 적용해야 할 법적·제도적·재정적 틀은 사회적기업이 운영되는 국가나 지역적 상황에 따라 차별적으로 개발해야 할 것이다. 이때 관련된 제도적 틀은 사회적기업에 너무 부담이 되지 않을 정도로 사회적기업의 경제적·사회적 차원을 고려하여 사회적기업이 경제적·사회적인 목표를 달성하고 시장에서 중장기적인 지속가능성을 개발할 수 있도록 지원해야 한다.

17) OECD and European Commission, Policy Brief on Social Entrepreneurship 2013도 함께 참조하였음.

셋째, 공공정책을 통해 지속가능한 재정적 지원이 이루어지도록 한다. 영국, 프랑스, 이탈리아를 포함한 유럽의 경우, 유럽 사회기금 혹은 사회적기업을 지원하기 위한 공공정책을 통해 사회적 경제를 활성화해 왔다. 나아가 투자자들이 사회적기업에 투자할 재정적인 유인책을 준다거나 직접적으로 공공기금을 투입하는 방법도 생각해 볼 수 있다.

제3절 일본

일본의 사회적기업은 NPO법인, 생활협동조합, 노동단체 등 제3섹터(third sector)의 협동, 사회적 과제 및 경제적 과제를 동시에 해결하는 사업체로서 인식되고 있다. 즉, 제3섹터를 구성하는 다양한 조직개념 중의 하나가 사회적기업이다(네모토 마사쓰구, 2011: 134~137).

전통적으로 일본 사회는 비즈니스와 사회성이 양립하는 특징을 가지고 있으며, 대기업은 기업의 이익뿐만 아니라 사회적 책임을 중시해 왔다. 그러나 사회적 문제의 극복을 위한 적극적인 주체로서 기업의 역할은 한정되어 있었고, 일본 시민사회의 사회 변혁의 추진력도 미미하였다. 이것은 제2차 세계대전 이후에 대기업과 정부가 경제성장을 주도해 온 탓에 사회적인 문제의 해결도 그들에게 맡겨두면 된다는 문화가 정착되어 왔기 때문이기도 하다. 또 민간 공인법인제도(재단법인, 사단법인, 의료법인 등)가 있었지만 엄격한 행정의 감독 아래 운영되었기 때문에 유연성의 부족이라는 과제가 존재하였다(이의규 외, 2011: 47~48).

일본에서 사회적 경제가 부각되기 시작한 것은 1970년대 공해문제에 대한 시민의식이 높아지면서부터이다. 그 뒤, 1980년대 후반부터는 인구고령화에 따른 고령자의 돌봄서비스에 대한 시민활동이 확대되면서 기존의 사회구조에 없는 문제해결을 사업으로 해결하려는 움직임이 등장하였다.

특히 1995년 코베[神戸] 대지진이 발생한 뒤, 행정기관의 대응력 부족과 대비되는 모습으로 기민하고 유연한 자원봉사자들의 활약이 주목을 받으면서 일본에서 시민활동의 필요성과 중요성에 대한 관심이 높아졌다. 이를 계기로 「특정비영리활동촉진법」(特定非營利活動促進法, 1998)이 제도화되었으며 이것은 제도화된 사회적기업의 효시라고 할 수 있다.

이 밖에도 사회적 과제에 대한 시민 주도 사업과 관련하여 주목받기 시작한 것이 ‘커뮤니티 비즈니스’이다. 이것은 작은 지역경제의 활성화에 초점을 둔 사업으로 넓은 의미의 사회적기업의 범위에 포함되는 것이다(정재욱, 2010: 208).

오늘날 일본의 사회적 경제는 하토야마[鳩山] 전 수상의 ‘새로운 공공18)’ 발언으로 그 범위와 이해의 폭이 넓어졌다고 할 수 있다. 새로운 공공을 제공하는 주체로서 수익과 사회적 과제를 동시에 해결할 수 있는 사회적기업19)이 주목을 받기 시작한 것이다. 사회적기업의

18) ‘새로운 공공’은 2010년 10월에 하토야마[鳩山] 전 수상이 소신 표명 연설에서 언급한 개념임. 그 의미는 마을 만들기, 돌봄(개호, 介護), 복지와 같은 사회적 과제의 해결에 행정 기관 뿐만 아니라 기업이나 NPO까지 동원하는 것임(みずほ研究所, 2010: 1).

19) 일본에서 사회적기업이라는 용어가 사용되는 빈도는 NPO, 시민단체 등의 단어에 비해 극히 낮으며, 새로운 공공에 관련된 보고서 등에서도 사회적기업이라는 용어보다는 NPO법인을 중심으로 한 기존의 법인체제를 중심으로 논의되고 있음. 이는 「특정비영리활동촉진법」이 관련된 유일한 법 제도이며, 제3섹터를 구성하는 다양한 조직개념을 사회적기업으로 인식하기 때문임(네모토 마사쓰구, 2011: 135~137).

장점은 시민의 욕구에 맞는 섬세한 서비스를 제공할 수 있으며, 공공 서비스의 세출 삭감과 더불어 새로운 고용의 창출까지 기대할 수 있다는 점이다(みずほ研究所, 2010: 1).

새로운 공공의 제공 주체로서 사회적기업의 형태는 크게 영리법인, 비영리법인, 그리고 영리와 비영리법인 제도를 병용하는 경우로 나누어 볼 수 있으며, 자세한 내용은 <표 3-23>과 같다.

<표 3-23> 일본 사회적기업의 유형

영리법인 (사회적 활동)	비영리법인 (사업성이 있는 활동)	영리·비영리 법인 (두 법인제도를 병용)
<ul style="list-style-type: none"> • 주식회사(유한회사) • 지분회사 (합동회사, 합자회사, 합명회사) • 기업조합 	<ul style="list-style-type: none"> • NPO 법인(인정 NPO 포함) • 일반사단법인, 공익사단법인 • 일반재단법인, 공익재단법인 • 사회복지법인 • 협동조합(생활협동조합, 농사조합법인) • 2개 이상의 비영리법인제도(재단법인 + 사회복지법인) 	<ul style="list-style-type: none"> • 주식회사 + NPO 법인 • 주식회사 + 사회복지법인

출처: 「新しい公共を支える法人制度のあり方に關する調査—中間報告 參考資料2」(2011), 内閣府. p. 6을 재구성.

이 절에서는 일본 사회적 경제의 지원제도를 영리법인과 비영리법인으로 나누어 살펴보고, 정책에 대하여는 NPO법인을 중심으로 살펴보기로 한다. 이는 일본의 사회적 경제, 사회적기업의 범주는 넓지만 그를 지원하는 독자적인 법 제도는「특정비영리활동촉진법」이 유일하기 때문이다.

1. 일본의 사회적 경제 지원제도 및 정책

일본 사회적기업은 <표 3-23>에서 살펴본 바와 같이 그 형태는 다양하게 존재하고 있지만, 영리법인과 비영리법인으로 크게 나누어 살펴볼 수 있다. 여기에서는 영리법인과 비영리법인으로 구분하여 사회적기업의 설립·운영에 관련된 제도적 특징을 살펴보기로 한다.

가. 제도

사회적기업을 운영하기 위한 영리법인과 비영리법인의 제도적 특징은 <표 3-24>, <표 3-25>와 같이 정리할 수 있으며, 각 법인의 특징과 두 법인체가 사회적기업으로서 가지는 특징을 살펴보도록 한다.

먼저 영리법인은 민간기업으로 볼 수 있으며, 그 목적은 조직의 영리를 우선으로 한다. 각각의 법인의 특징을 살펴보면, 주식회사의 경우에는 조직의 인지도와 신뢰도가 높다는 장점이 있다. 합명회사는 개인사업보다는 사회적 신뢰성이 높지만 폐쇄성이 강하며 회사로서의 인지도가 낮다. 합자회사도 합명회사와 마찬가지로 회사로서의 인지도가 낮지만 유한책임사원이 있어 자금을 운영하는 경우에는 합명회사보다는 융통성이 있다고 볼 수 있다. 유한책임회사는 주식회사로 변경할 수 있고 모든 사원의 동의를 필요로 하므로 대규모 사업에는 적합하지 않으며, 유한책임사업조합은 주식회사로 조직형태를 바꿀 수 없고 사업에서 얻어진 재산을 조합재산으로 둘 수 있다. 기업조합의 경우에는 관계자가 모두 조합원이어야 한다는 특징이 있다.

〈표 3-24〉 영리법인의 제도적 특징

분류	관련 내용	설립상의 특징		운영상의 특징	
		인력	자금	사업 목적	자금
주식회사	<ul style="list-style-type: none"> • 인지도, 신뢰도가 비교적 높음. • 사회적, 공익성을 구현하는 사업운영 시 영리목적으로 이해되어 결립률이 될 수 있음. 	<ul style="list-style-type: none"> • 1인 설립 가능 	<ul style="list-style-type: none"> • 자본금 제한 없음. 	<ul style="list-style-type: none"> • 적법성, 영리성, 명확성을 요구 	<ul style="list-style-type: none"> • 다양한 자금 조달 수단
합명회사	<ul style="list-style-type: none"> • 회사의 형태로서 인지도가 낮으나 개인사업보다는 높음. • 폐쇄성 이미지가 강함. 	<ul style="list-style-type: none"> • 무한책임사원만으로 구성 • 1인 설립가능 	<ul style="list-style-type: none"> • 최저 자본금 제한 없음. 	<ul style="list-style-type: none"> • 적법성, 영리성, 명확성을 요구 	<ul style="list-style-type: none"> • 사채(社債)발행 가능
합자회사	<ul style="list-style-type: none"> • 영리목적조적으로 이해되어 결립률이 될 수 있음. • 회사의 형태로서의 인지도가 낮음. 	<ul style="list-style-type: none"> • 무한책임사원과 유한책임사원 2인으로 설립 가능 	<ul style="list-style-type: none"> • 최저 자본금 제한 없음. 	<ul style="list-style-type: none"> • 무한책임사원은 노무출자, 신용출자가 가능 	<ul style="list-style-type: none"> • 사채발행 가능
유한책임회사	<ul style="list-style-type: none"> • 조직의 재편(합병, 회사분할, 주식회사로 변환)이 가능함. • 신속하고 유연한 의사결정을 위해 대규모 조직으로는 부적합함. 	<ul style="list-style-type: none"> • 최저 1인 이상으로 설립가능 	<ul style="list-style-type: none"> • 자본금 제한 없음. 	<ul style="list-style-type: none"> • 영리를 목적으로 함. 	<ul style="list-style-type: none"> • 사채발행 가능 • 보조금이나 제도적인 용자 활용 가능
유한책임사업조합	<ul style="list-style-type: none"> • 조합사업으로 얻어진 재산을 조합재산으로 둘 수 있음. • 주식회사로의 조직변경이 불가함. 	<ul style="list-style-type: none"> • 최저 2인 이상의 개인 또는 법인에 의한 계약 	<ul style="list-style-type: none"> • 자본금 제한 없음. 	<ul style="list-style-type: none"> • 영리를 목적으로 함. 	<ul style="list-style-type: none"> • 구성위원 과세의 적용 • 보조금, 제도적인 용자를 받을 수 있음.
기업조합	<ul style="list-style-type: none"> • 관계자는 모두 조합원이어야 함. 	<ul style="list-style-type: none"> • 사원 4인 이상(이사 3인, 감사 1인 이상 필요) 	<ul style="list-style-type: none"> • 설립 시의 자본금 조건 없음. • 출자 모집가능 (일정한 제한 포함) 	<ul style="list-style-type: none"> • 특별한 규정 없으며, 상호부조의 성격이 강함. 	<ul style="list-style-type: none"> • 출자 모집이 가능

출처: 「新しい公共を支える法人制度のあり方に關する調査—中間報告 參考資料 2」(2011), 内閣府. p. 7을 재구성.

다음으로 비영리법인은 사업 목적이 사회적인 이익이나 공공의 이익을 추구한다. NPO법인은 다양한 사회서비스의 제공이 가능하며, 설립자본금에 대한 조건이 없어 설립이 비교적 쉽다. 사회복지법인의 경

우에는 사업 목적이 사회복지사업으로 분명히 전제되어 있으며, 본업에 지장이 없는 경우에만 수익사업을 할 수 있다. 일반사단법인과 일반재단법인은 운영자금을 위한 기금모금이 가능하며, 공익사단법인과 공익재단법인은 사업의 목적이 23개의 공익목적에 한정되어 있고 운영기금모금이 가능하나, 정산시의 잔여재산은 공익법인이나 국가·지방공공단체로 귀속된다.

<표 3-25> 비영리법인의 제도적 특징

분류	관련 내용	설립상의 특징		운영상의 특징	
		인력	자금	사업 목적	자금
NPO 법인 인정 NPO	<ul style="list-style-type: none"> 복지, 보건·의료, 교육 등의 사업을 행할 경우 안심을 줄 수 있음. 상품, 서비스 대가를 요구하기 어려움. 정산 시의 잔여 재산은 국가·지방공공단체, 다른 공익법인 등에 귀속됨. 	<ul style="list-style-type: none"> 직원 10인 이상(이사 3인 이상, 감사 1인 이상) 	<ul style="list-style-type: none"> 자본금 조건 없음. 	<ul style="list-style-type: none"> 불특정 다수의 이익증진에 기여하는 공익적인 활동에 한정 	<ul style="list-style-type: none"> 수익사업만 과세 기부자에 대한 특별한 세금 공제는 인정 NPO에 한함. 사업형 NPO는 인정 NPO가 되기 어려움. 출자를 모집할 수 없음.
사회 복지 법인	<ul style="list-style-type: none"> 공익·수익 사업에서 발생한 수익을 사회복지사업, 공익사업에 사용하는 것이 의무임. 개호보험이나 장애인 자립 지원제도 등에 따라 서비스 내용이나 가격이 결정되므로 중장기적인 시야로 사업투자가 어려움. 정산 시의 잔여 재산은 사회복지법인이나 사회복지사업을 하는 자, 국고에 귀속됨. 	<ul style="list-style-type: none"> 사원에 관한 규정 없음(이사 6인 이상, 감사 2인 이상, 평의원 12인 이상) 	<ul style="list-style-type: none"> 사업을 위한 물건을 국가나 지방공공단체로부터 대여 또는 사용허가를 받아야 함 시설경영을 하지 않을 경우 원칙적으로 1억엔 이상이 필요 	<ul style="list-style-type: none"> 사회복지사업을 전제로 함. 본업에 지장이 없을 경우, 공익·수익사업을 실시할 수 있음. 	<ul style="list-style-type: none"> 수익사업만 과세 기부자에 대한 특별한 세금 공제 있음. 출자를 모집할 수 없음.
일반 사단 법인	<ul style="list-style-type: none"> 정산 시의 잔여 재산은 정관 또는 사원총회의 결의에 따름. 	<ul style="list-style-type: none"> 직원 2인 이상(이사 1인 이상) 	<ul style="list-style-type: none"> 재산조건 없음. 	<ul style="list-style-type: none"> 특별한 규정 없음. 	<ul style="list-style-type: none"> 모든 소득에 과세(비영리형일 경우, 수익사업만 해당) 기금 모집 가능(정관에 의하여)

<표 계속>

94 사회적 경제 확산을 통한 사회적기업의 고용창출 활성화 방안 연구

분류	관련 내용	설립상의 특징		운영상의 특징	
		인력	자금	사업 목적	자금
일반 재단 법인	•정산 시의 잔여 재산은 정관 또는 평의회회의 결의에 따름.	•설립자 1인 이상(이상 3인 이상, 감사 1인 이상, 평의원 3인 이상)	•기본재산 300만엔 이상 필요	•특별한 규정 없음.	•일반 사단법인과 동일함.
공익 사단 법인	•지방자치단체 또는 내각부의 공익인증을 받으므로 공적인 이미지가 강함. •정산 시의 잔여 재산은 다른 공익법인 또는 국가·지방공공단체에 귀속되는 것이 인정의 조건임.	•일반사단법인과 동일	•일반사단법인과 동일	•23개의 공익 목적 사업에 한정	•공익 목적 사업은 비과세. 그 외는 과세
공익 재단 법인	•공익사단법인과 동일	•일반재단법인과 동일	•일반재단법인과 동일	•공익사단법인과 동일	•공익사단법인과 동일

출처: 「新しい公共」を支える法人制度のあり方に關する調査—中間報告參考資料 2_(2011), 内閣府. p. 8을 재구성.

마지막으로, 영리법인과 비영리법인이 사회적기업으로서 가지는 특징은 크게 두 가지로 나누어 볼 수 있다.

첫째, 사회적기업의 추구하는 가치와 법인 성격의 차이이다.²⁰⁾ 예를 들어 영리법인의 경우, 법인의 성격이 영리를 추구하는 데에 있음이 분명히 명시되어 사회적인 목적으로 사업을 추진하는 데 걸림돌이 될 수 있다. 이는 영리법인이 사회성과 공익성을 위해 진행하는 사업임에도 불구하고 그 법인의 특성상 영리목적으로 오해받을 수 있음을 의미한다. 반면, 비영리법인은 법인의 사업 목적이 공익을 위한 것임이 분명하여 사업에서 발생한 수익의 사용이 제한되거나(사회복지법인), 법인이 제공하는 상품이나 서비스에 대한 대가를 요구하기가 어려울 수 있다(NPO 법인).

20) 사회적기업은 영리법인(사업성을 가진 민간기업)과 비영리법인(사회성을 가진 비영리조직)의 성격을 동시에 가지고 있으므로 운영과정에 그 차이에서 오는 괴리가 존재함.

둘째, 운영상의 자금조달 방법이다. 영리법인은 조직을 운영하기 위한 자금조달 방법이 비교적 자유로우며 사채(社債) 발행, 융자 등이 가능하다. 그러나 비영리법인의 경우, 운영자금을 위한 출자모집을 할 수 없거나(NPO 법인, 사회복지법인), 정관에 의한 기금모집만이 가능하여 운영자금 조달에 범위가 한정되어 있다(일반사단법인, 일반재단법인, 공익사단법인, 공익재단법인).

나. 정책

일본의 사회적기업 관련 법 제도는 「특정비영리활동촉진법」이 유일하다. 따라서 여기에서는 이 법을 중심으로 정책의 특징, 정부부처별 역할과 사회적기업에 대한 지원 내용을 살펴보기로 한다.

「특정비영리활동촉진법」은 NPO법인의 인정·인증, 활동정보의 제공·감독을 하며, 법인격 취득으로 권리의무의 관계 처리를 할 수 있도록 규정하고 있다. 사회적기업 지원체계의 전담기구로는 내각부(세금공제, NPO인정제도 관련 지원, 각종 사업의 지원 및 조사), 국토교통성(마을 만들기 펀드 지원), 경제산업성(지역 신성장 산업창출 촉진 사업), 지역사회적기업(SB/CB)추진협의회 및 소셜 비즈니스 추진 네트워크(소셜 비즈니스의 활성화)가 있다.

사회적기업의 지원방식은 재정지원과 사업지원으로 나누어 살펴볼 수 있다. 재정지원 방식에는 세액공제, 사업조성, 채무보증 지원, 기부금 공제 관련 기준의 완화로 인한 기부 촉진, 모델사업에 필요한 경비의 지원 등이 있다. 사업지원 방식에는 인정 NPO법인제도의 기준 완화, 가인정제도, 기업과 소셜 비즈니스의 매칭, 지역 만들기 활동 지원, 광역중간지원조직의 육성, 인력육성, 교육 등이 있다.

〈표 3-26〉 일본의 사회적기업 정책

사회적 기업 지원 체계	전략적 법률	육성	주요 법	내각부 특정비영리활동촉진법	
			제정 시기	1998년(2011년 개정)	
			중점 사항	<ul style="list-style-type: none"> • NPO법인의 인정 및 인증²¹⁾ • NPO법인의 활동에 관한 정보 제공 • NPO법인의 감독 • 법인격을 취득함으로써 계약체결, 토지의 등기 등 단체가 권리능력의 주체가 될 수 있도록 하여 단체 명의로 권리의무의 관계를 처리할 수 있도록 함. 	
	전담 기구별 역할	내각부			<ul style="list-style-type: none"> • 세금공제 • NPO인정제도 관련 기준의 제정, 소액금융제도의 확충 • 지역 연계 사업, 지역사회 고용창조사업 등의 지원 • 사업 전개에 관한 조사 • 지역사회 고용창조사업
				국토교통성	• 주민 참가형 마을 만들기 펀드 지원
				경제산업성	• 지역 신성장산업 창출 촉진
				지역 SB/CB ²²⁾ 추진협의회, 소셜 비즈니스 추진 네트워크	• 소셜 비즈니스의 활성화
사회적 기업 지원 방법	재정 지원		<ul style="list-style-type: none"> • 인정 NPO법인, 공익재단·사단법인, 학교법인, 사회복지법인 등에 대하여 지방세와 기부금의 50%에 대한 세액공제 • 모집한 기부금에 의한 사업조성, 채무보증의 지원 등 자립적 활동에 대한 측면지원 용자 • 기부 대상 범위의 확대, 기부금공제의 적용 하한액 기준을 완화하여 기부 촉진 • 새로운 공공의 제공주체에 대한 펀드 설립·운영에 대한 재정 지원 • 사회 혁신 촉진을 위한 모델사업 경비의 재정 지원 		
	사업 지원		<ul style="list-style-type: none"> • 인정 NPO법인제도의 PST(Public Support Test)기준의 완화 및 가인정제도 도입 • 기업과 소셜 비즈니스의 매칭, 지역의 소셜 비즈니스/ 커뮤니티 비즈니스 추진협의회와의 협동을 통한 소셜 비즈니스 지원 • 농촌을 중심으로 한 자발적인 지역 만들기 활동 지원 • 광역중간지원조직 육성 • 공민관, 도서관 등의 사회교육시설이나 스포츠클럽 등을 주축으로 지역사회 과제 해결을 위한 기능 강화 • 사회적 활동을 하기 위한 인력 육성 및 교육 • 국가·지방자치단체의 업무 실시에 관한 시민센터 등과의 관계 재편성 		

출처: 「新しい公共円卓會議の提案と制度化等に向けた政府の対応に係る各府省の主な取組について」(2011), 内閣府 ; 「特定非営利活動促進法のあらまし」(2012), 内閣府를 재정리 및 재구성.

21) 인정 NPO제도는 NPO법인 중 그 운영조직 및 사업 활동이 적정하여 공익의 증진에 이바지한다고 인정되는 법인에 한정하여 지방자치단체의 인정을 받도록 하는 제도임. 가장 큰 특징은 인정을 받은 법인에 기부한 사람에게 소득세법상의 소득공제와 세액공제를 선택할 수 있도록 했음. 그리고 인증 절차를 간소화, 유연화 하여 NPO법인의 설립을 간소화하였음.

22) SB: Social Business, CB: Community Business.

다. 정부 예산

유럽의 경우에 유럽사회기금이 사회적기업 관련 펀드를 담당하고 있으나, 일본은 이와 같은 기금이 존재하지 않는다. 그러나 새로운 공공과 관련하여 내각부를 중심으로 예산이 편성되어 있다. 정부 차원의 새로운 공공을 추진하기 위한 예산은 2010~2011년에 약 2,092억 엔이 편성되었으며, 그 내용을 살펴보면 <표 3-27>과 같다.

일본 정부는 새로운 공공을 추진하기 위하여 다음의 네 가지를 주요 사업의 목표로 설정하고 있다. 첫째, 기금의 설치 등에 의한 사회적 자원의 육성에 대한 투자 및 지원이다. 둘째, 사회적 활동을 하는 인재 육성과 교육의 충실화이다. 셋째, 국가·지방자치단체 등의 업무 실시에 관련된 시민영역 등과의 관계 재편성이다. 넷째, 기업의 공공성과 사회성을 목표로 하는 경영지원이다.

<표 3-27> 새로운 공공 원탁회의의 제안과 제도화 등에 관한 정부의 대응

구분	세부 항목
제도 관련 정부 제안	<ul style="list-style-type: none"> • 소득세 세액 공제제도의 도입 • 새로운 인정NPO법인제도의 수정·보완 • 기부 대상 범위의 확대, 개인 주민세의 기부금 공제 적용 하한액 기준 완화 • 지역에서 활동하는 NPO법인 등의 소액금융의 확충 • 기업과 소셜 비즈니스의 매칭 • 지역 사회적기업(SB/CB)추진협의회와의 협동 • 지발적인 마을 만들기 활동지원 • 광역중간지원조직의 육성

출처: 「新しい公共円卓會議の提案と制度化等に向けた政府の対応に係る各府省の主な取組について」(2011), 内閣府. p. 3~17을 재정리.

2. 일본 사회적 경제부문의 위상

일본 사회적 경제부문의 위상은 통계자료가 없어 정확한 비교가 어려우므로 비영리단체(NPI: Non Profit Institutions)²³⁾의 부가가치와 취업자를 중심으로 살펴보기로 한다.

가. 비영리단체의 부가가치 창출

일본 비영리단체(NPI)의 부가가치(총)액은 2004년 현재 약 23.9조 엔으로 추계되며, 이는 일본의 명목 GDP(487.3조 엔)의 4.8%에 이르는 규모이다. 여기에 자원봉사자를 포함하면 일본 비영리단체의 부가가치(총)액은 약 30.1조 엔이며 전체 명목 GDP의 6.0%를 차지하고 있다(厚生労働省, 2010: 1; 經濟社會總合研究所, 2009: 15~16)(<표 3-28> 참조).

23) 일본의 NPI 조직은 '회사가 아닌 법인' 혹은 '법인이 아닌 단체'로 규정하며, 개인, 회사, 국가, 공공기업체 및 지방공공단체를 제외한 것임(經濟社會總合研究所, 2009: 13).

〈표 3-28〉 일본 경제 전체 중 비영리단체의 부가가치(2004년)

(단위: 엔)

구분	부가가치(총)액	전체 명목 GDP 중의 비율(%)
일본의 SNA ²⁴⁾ 준거 ²⁵⁾	23.9조	4.8
자원봉사자 규모 등을 포함한 경우	30.1조	6.0

주: 본 조사 연구는 미국 존스홉킨스대학교와 UN 통계국이 공동으로 작성한 비영리단체 감정에 관한 핸드북(Handbook on Nonprofit Institutions in the System of National Accounts)에 근거하여 이루어진 비영리단체 감정 작성의 국제 프로젝트의 일환으로 일본의 비영리단체 감정 작성을 한 것임.

출처: 「非營利セクター・社會的企業の雇用等について」(2010), 厚生労働省. p. 1을 재구성.

나. 비영리단체의 노동력

2004년 현재, 일본 전체 근로자 수는 약 6,720만 명이며, 비영리단체 부문 종사자 수는 약 490만 명(전체 근로자의 7.3%)으로 추계된다. 또 풀타임 환산 근로자 수(FTE)²⁶⁾는 약 430만 명이다. 비영리단체의 사업분야별로 살펴보면 보건의료가 가장 많은 40.7%를 차지하며, 그

24) SNA(Systems of National Accounts): 국민계정체계.

25) 엄밀하게 보자면, 시장 비영리단체(NPI: Non Profit Institutions)의 비시장산출과 자원봉사자 규모를 포함한 것임. 93SNA(UN이 1993년에 권고한 국민경제 계산 체계)에서 NPI가 시장생산(시장 NPI), 비시장생산(비시장 NPI) 중 어디에 종사하고 있는가에 따라 구별할 수 있음. 전자(시장생산)의 경우에는 산출규모를 시장 수입에 의해, 후자(비시장생산)는 비용에 의해 계상(計上)함. 일본의 93SNA는 비영리단체 감정의 대상이 되는 단체(생산자) 중 의료단체에 대하여는 시장 NPI, 그 외의 단체에 대하여는 비시장 NPI로 나뉘어짐.

이론적으로 시장 NPI와 비시장 NPI는 시장산출과 비시장산출이 동시에 이루어지고 있을 가능성이 있음. 이 점에 대하여 통계상에서는 비시장 NPI로 분류되는 단체에서는 영리활동(수익활동)이 원칙적으로 제외되므로 비시장 NPI만 산출함. 한편, 시장 NPI로 분류되는 의료법인에 대하여는 건강상담 등과 같이 대가를 받지 않는 활동을 할 가능성이 있고 그에 사용되는 비용은 통계상에서도 분리되어 있지 않음. 따라서 시장 NPI에 대해서는 시장산출 외에 비시장산출도 포함시키고 있음.

26) 풀타임 환산 근로자 수(FTE: Full time equivalent)는 ‘국세조사(총무성)’의 취업시간 구분별 근로자 수의 자료를 이용하였음. FTE에 대하여는 풀타임근로자(주간 취업시간 35시간 이상), 그 외의 근로자(주간취업시간 35시간미만)로 구분하여 이들의 주간취업시간의 평균을 각각 산출하였으며, 그 결과를 다음의 식으로 산출한 것임.

<풀타임환산 근로자 수(FTE) = 풀타임 근로자 수 + 그 외의 근로자 × (그 외의 근로자의 평균취업시간 / 풀타임 근로자의 평균취업시간)>

다음으로는 사회 서비스 27.6%, 교육·연구 14.0%, 종교 6.0%의 순으로 이어진다.

〈표 3-29〉 분야별 종사자 수와 풀타임 환산 근로자 수(2004년)²⁷⁾
(단위: 만 명)

구분	종사자 수	
	인원수(%)	FTE(%)
문화·레크리에이션	2.1(0.4)	1.8(0.4)
교육·연구	68.7(14.0)	63.6(14.8)
보건의료	199.5(40.7)	175.3(40.7)
사회 서비스	135.4(27.6)	117.1(27.2)
환경	0.3(0.1)	0.3(0.1)
개발·주택	16.0(5.3)	22.8(5.3)
법률, 옹호(advocacy), 정치	0.2(0.0)	0.2(0.0)
자원봉사자추진	0.4(0.10)	0.4(0.1)
국제	1.0(0.2)	0.9(0.2)
종교	30.0(6.1)	24.0(5.6)
업계단체·직업단체·노동조합	12.6(2.6)	11.5(2.7)
기타	14.1(2.9)	12.8(3.0)
합계(전체 경제 대비 비율)	490.4(7.3)	430.7(7.3)

주: 비영리단체분야는 UN 핸드북에 명시된 활동분야 분류(ICNPO: The International Classification of Nonprofit Organizations)를 따름.

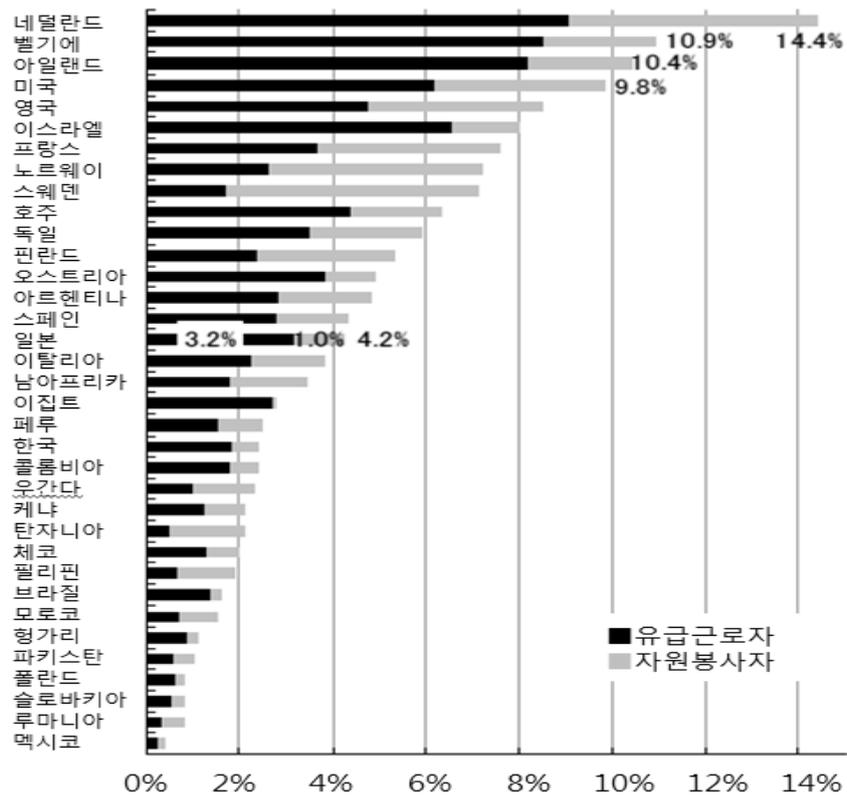
출처: 「非營利セクター・社會的企業の雇用等について」(2010), 厚生労働省. p. 3을 재구성.

마지막으로 비영리단체 종사자의 국제비교를 통하여 일본의 위상을 살펴보고자 한다. [그림 3-1]은 노동력 인구에서 비영리단체 종사자가

27) 비영리단체(NPI)의 유급근로자를 정리하여 추계한 것임. 이용한 자료는 ‘산업 관련표(총무성, 2000)’의 고용표를 기본으로 하여 해당 통계에서 파악하지 못한 세분류 업종에 대하여는 ‘서비스업 기본조사(총무성, 2000)’의 부문별 종사자 수, ‘사회교육조사(문부과학성, 2000)’의 직원 수, ‘국제조사(총무성, 2000)’의 취업자 수를 사용하였으며, 추계 시점은 산업 관련표와 보조하는 국제조사의 자료를 이용하였음. 최신 연도가 2000년이므로 본 조사연구에서는 2000년의 고용량을 먼저 추계하고, 그를 기반으로 ‘서비스업 기본조사(2000)’, ‘사회교육조사(2004)’, ‘오늘의 과학재정(2000, 2004)’, ‘의료경제 실태조사’의 참고자료를 이용하여 2004년의 수치를 연장 추계한 것임(厚生労働省, 2010: 3).

차지하는 비율(풀타임 환산)을 국제비교한 것으로, 일본은 유급 근로자와 자원봉사자를 합하면 4.2%이며 조사대상국(총 35개국) 중에서는 16번째로 중간 정도에 위치한다. 조사대상국 중에서 비영리 섹터 종사자 비율이 가장 높은 나라는 네덜란드(14.4%)이며, 그다음으로 벨기에(10.9%), 아일랜드(10.4%), 미국(9.8%) 순으로 나타나고 있다.

[그림 3-1] 비영리단체 종사자의 국제비교



주: 비영리단체 종사자(풀타임환산)가 전체 노동력 인구에서 차지하는 비율.
출처: 「非營利セクター・社會的企業の雇用等について」(2010), 厚生労働省. p. 4 재정리.

3. 고용 주체로서 일본 NPO 법인의 과제와 대응 방안

일본에서 시민활동의 필요성과 그 중요성이 부각되면서 시작된 NPO 법인과 시민활동에 대한 관심, 현존하는 다양한 법인, 새로운 공공이라는 개념으로 정부 주도로 이루어진 사회적기업에 대한 연구 및 지원 활동은 일본 사회적기업이 가지는 발전가능성을 잘 보여 주고 있다. 이러한 발전가능성이 있음에도 불구하고 사회적기업, 특히 NPO 법인이 고용 주체로서 활약하기 위해서는 해결해야 할 과제가 남아 있다.

이에 대하여 2014년 6월부터 총 6회에 걸쳐 실시된 ‘NPO 등 새로운 사업·고용의 주체에 관한 연구회(NPOなど新たな事業・雇用の担い手に關する研究會)²⁸⁾’의 자료를 토대로 NPO 법인의 한계점과 그에 대한 제안을 살펴보고자 한다(經濟産業省, 2014).

첫째, 자금조달이 어렵다는 점이다. 사업을 진행하기 위해서는 금융기관의 융자(자금조달)가 필요하지만, 융자를 위한 이전의 실적(새로운 분야를 개척할 경우)이나 보증 등이 확보되지 않아 어려움을 겪게 된다.

둘째, 인력의 질 및 인력 부족 문제이다. NPO 법인이 새로운 사업계획을 위해 필요한 인력육성 및 개발, 사업계획 수립에 필요한 지원이 부족한 것이다.

셋째, 지원기관의 문제이다. 현재 일본에는 각 지방자치단체에 NPO

28) 이 연구회는 케어, 의료, 교육 등의 분야를 필두로 잠재적인 요구(needs)가 존재하는 가운데 지금까지는 공공부문이 담당할 부분이 크지만 재정적인 어려움으로 민간사업자의 활약이 필요하게 된 데 문제의식을 갖고 개최됨. 지속적으로 고용을 유지하는 다양한 주체의 진흥의 필요성에서 NPO 법인을 중소기업정책의 범주에 두며 필요한 지원에 대하여 논하고 있음.

법인을 지원하는 기관이 있지만, 이들 또한 자금 등의 문제로 존속이 어려워 전문적인 지원을 할 수 없는 경우가 많다.

넷째, 지원내용의 부조화(mismatch)이다. 지원내용이 생산자를 중심(product out)으로 이루어지기 때문에 고객의 요구(needs)를 중시하려는 사업(market in)을 지원하는 내용이 부족하다는 점이다.

마지막으로 내부 유보(이익) 활용성의 저하, 조직 규모의 왜소화를 들 수 있다. 사업을 통해 얻어낸 내부 유보(이익)를 재투자하려는 발상이 적고, 각각의 NPO 법인의 규모가 작은 것이 그 한계점이라고 할 수 있다.

〈표 3-30〉 NPO 법인의 한계점

분야	한계점
자금	<ul style="list-style-type: none"> 지역은행이나 신용금고의 융자를 받기 위해서는 이전의 실적, 보증이 필요한데, 새로운 분야의 사업을 행하는 데 걸림돌이 됨.
인력	<ul style="list-style-type: none"> 자원봉사자로 간주되어 정당한 대가나 대우를 받기 어려움(예: 직업란에 NPO라고 기입하면 집을 빌릴 수 없음). 사업을 진행하기 위한 계획의 수립, 자신감을 주기 위한 지원이 필요함. 새로운 영역의 비즈니스 확대 노하우를 가진 인력이 없음.
지원	<ul style="list-style-type: none"> 인력과 코디네이터를 육성하기 위한 세미나, 이벤트가 부족함. 동료(fellow)제도와 같은 제도의 도입으로 커리어패스(career path)로서 확대하는 것이 중요함. 현재의 기업가육성지원기관은 생산자를 중심(product out)으로 사업이 진행되어 사회과제 해결을 위한 고객의 요구(needs)를 중시하는 사업(market in)을 지원할 수 있는 지원기관이 부족함. 각 지방자치단체에 NPO 지원기관이 있지만, 기관의 존속이 어려워 전문성이 높은 지원을 할 수 없음.
조직	<ul style="list-style-type: none"> 각각의 NPO의 규모가 작아 사업의 확대가 어려움. 내부 유보로 재투자하려는 발상이 적음.

출처: 「NPOなど新たな事業・雇用の担い手をめぐる現況と課題」(2014), 経済産業省. pp. 12~13을 재정리 및 재구성.

일본 경제산업성은 위에서 제시한 NPO 법인의 한계점에 대하여 각 분야별로 다음과 같은 대응 방안의 방향성을 제시하고 있다(<표 3-31> 참조).

<표 3-31> NPO 법인의 고용 주체로서의 활용 대안

분야	대안의 방향
자금	<ul style="list-style-type: none"> • 착수(start-up) 자금 <ul style="list-style-type: none"> - 용자를 받기까지 반주형 지원²⁹⁾ - 사업성과 사회공헌도를 눈에 보이는 형태로 하여 자금을 공급하기 쉬운 환경으로 정비함. • 대규모 자금 조달 <ul style="list-style-type: none"> - NPO법인을 신용담보 대상으로 하여 민간금융기관으로부터 자금조달을 가능하게 함. - CSR³⁰⁾나 사회과제 달성을 새로운 자금조달의 수단으로 활용함.
인력	<ul style="list-style-type: none"> • 본업으로서 커리어패스(career path) 확립 <ul style="list-style-type: none"> - 대기업, 교육기관 등과 연계하여 인턴십 등을 통한 우수 인력의 커리어패스로 확립함. - 회사원과 동일한 제도적인 신분보장(퇴직금 등)을 적용함. • 경영 노하우의 보완 <ul style="list-style-type: none"> - 다양한 노하우를 가진 사회인 프로보노의 활용
지원	<ul style="list-style-type: none"> • 지원기관의 능력향상 <ul style="list-style-type: none"> - 기존의 중소기업지원기관을 포함한 타 기관과의 사회적기업가정신(social entrepreneurship)에 대한 지원 노하우를 공유(사업성, 사회성의 평가 지표 등)함. • 지원기관의 규모 확대 <ul style="list-style-type: none"> - 사업형 NPO 지원기관의 성장을 지원함. - 기존 지원기관에 사회과제 해결을 위한 고객의 요구를 중시하는 사업((market in) 발상을 확대함.
조직	<ul style="list-style-type: none"> • NPO 회계 절차의 재고 <ul style="list-style-type: none"> - 회계기준, 세무처리 등의 내부 유보 처리에 대한 저해 요인 여부를 검토함. • 사업체로서 신뢰성 확보와 조직화 <ul style="list-style-type: none"> - 다양한 NPO 법인의 통합, 회사법인과 사업 면에서의 통합을 위한 제도를 재고함. • 법인 형태를 넘어선 시책 실시 <ul style="list-style-type: none"> - NPO 법인 이외의 다양한 법인에 대한 재고

출처: 「NPOなど新たな事業・雇用の担い手をめぐる現況と課題」(2014), 経済産業省. pp. 14~21을 재정리 및 재구성.

29) 반주형 지원(伴走型支援): 사회복지나 생활의 재건을 목표로 하는 사람에 대하여 지원자가 일대일로 지원을 하는 것을 말함.

30) CSR(Corporate Social Responsibility): 기업의 사회적 책임.

첫째, 착수(start-up) 자금을 위한 지원과 대규모 자금조달이다. NPO 법인이 용자를 받기 위한 지원과 사업 내용에 대한 명확한 제시 등이 이에 포함된다.

둘째, NPO법인 종사자에 대한 인식변화 지원, 경영노하우의 보완이다. NPO법인 종사자가 회사원으로서 신분을 보장하는 제도의 마련, 다양한 프로보노의 활용을 제안하고 있다.

셋째, 지원기관의 능력향상, 규모의 확대이다. 지원기관의 성장과 능력을 지원해야 함을 강조하고 있다.

넷째, NPO 법인 회계 절차의 재고, 사업체로서의 신뢰성 확보 및 조직화, 법인형태를 넘어선 시책의 실시이다.

4. 정책적 시사점

일본의 사회적기업은 제도와 정책이 수립되기 전부터 현장에서 NPO 법인, 시민활동 등이 존재하였고, 이는 「특정비영리활동촉진법」의 제정과 새로운 공공 개념 도입으로 제도화 및 정책화되었다고 볼 수 있다. 반면, 우리나라의 경우 2007년에 「사회적기업 육성법」이 제정됨에 따라 인증된 조직만이 사회적기업으로 활동할 수 있는데, 이는 유럽이나 미국에서도 그 전례를 찾아볼 수 없는 독특한 현상이다(네모토 마사쓰구, 2011: 132~134).

사회적기업의 시작이 현장에서 시작된 일본의 경우에는 사회적기업 전체를 총괄하는 법률이나 제도적인 조치는 현장검증이 충분히 이루어졌다고 할 수 있다. 이를 우리나라 현실에 비추어봄으로써 제도로 시작되어 현장이 발전하는 우리나라 사회적기업이 앞으로 나아가야

할 방향에 시사하는 바를 논하고자 한다.³¹⁾

첫째, 사회적기업의 범주를 확장할 수 있는 지원이 필요하다. 일본의 경우 특정 NPO 법인을 대상으로 하는 선택적 지원이 아닌 NPO 법인 전체에 대한 기부세제 혜택을 중심으로 지원이 이루어지고 있다(네모토 마사쓰구, 2011: 156). 이에 비추어 볼 때, 우리나라는 인증된 조직에 제한을 두어 정부 차원의 지원이 일본의 경우보다 더 다양하고 심층적으로 이루어지고 있다고 볼 수 있다. 이러한 지원이 그 범주를 넓힌다면 더욱 다양한 요구에 대응할 수 있는 사회적기업으로 성장할 것이다.

둘째, 사회적기업 현장의 현황을 파악하고 이를 공유해야 한다. 일본은 NPO 법인과 시민활동 등이 1970년대부터 움직이기 시작하여 법률 제정에 이르기까지 20년의 역사를 가지고 있다. 법률 제정의 계기도 코베[神戸] 대지진으로 비롯된 자원봉사자 활동에 대한 인식으로 시작되었다. 이를 통해 비추어 볼 때, 법률 제정과 정부 차원의 지원으로부터 시작된 한국의 사회적기업은 자발적이고 자유로운 활동에는 한계가 존재한다. 사회적기업이 가지는 목적은 사회적인 과제를 해결함과 동시에 경제적으로 이윤을 추구하는 것이며, 이를 달성하기 위해서는 각 사회적기업의 내부 상황뿐만 아니라 각기 다른 사회적기업의 활동과 그 현황을 파악하고 공유할 필요가 있다.

31) 한국의 사회적기업과 일본의 사회적기업은 그 범위와 지원하는 제도 등이 일치하지는 않으나, 사회적 경제의 주체로서 활동하는 점, 새로운 고용 주체로 활용할 수 있는 점 등에서 정책적 시사점을 얻을 수 있음.

제4장

우리나라 사회적기업 고용구조 및 실태조사

제1절 사회적기업의 출현 배경과 동향

제2절 사회적기업의 고용 실적 및 필요성

제3절 사회적기업 실태조사

제4절 소결

제4장 | 우리나라 사회적기업의 고용구조 및 실태조사

제1절 사회적기업의 출현 배경과 동향

1. 사회적기업의 출현 배경

사회적기업은 사회적 경제에 의한 새로운 기업 형태로서 이윤을 추구하는 ‘기업의 특성’과 공공성을 우선시하는 ‘사회적 특성’을 모두 포함하고 있다. 즉, 사회적기업은 이윤의 극대화를 추구하는 전통적인 기업관과 사회서비스의 창출을 목표로 하는 사회적·공익적 목적관을 동시에 지닌 제3의 경제주체이다(함창모, 2010).

따라서 사회적기업이란 조직의 주된 목적이 취약계층에게 일자리 또는 사회서비스를 제공하거나 지역사회에 공헌하는 등 사회적 목적을 우선 추구하고, 기업이 제공하는 서비스의 수혜자, 근로자, 지역주민 등 이해관계자가 의사결정에 민주적으로 참여할 수 있어야 하며, 비영리 법인·단체, 조합, 상법상 회사 등의 다양한 형태로 인정되지만 영업활동을 통해 이윤을 추구하는 기업(조직)을 말한다.

「사회적기업 육성법」에 따르면, “사회적기업이란 취약계층에게 사회

서비스 또는 일자리를 제공하거나 지역사회에 공헌함으로써 지역주민의 삶의 질을 높이는 등의 사회적 목적을 추구하면서 재화 및 서비스의 생산·판매 등 영업활동을 하는 기업으로 고용노동부장관의 인증을 받은 자를 말한다.”라고 정의하고 있다.³²⁾ 취약계층을 어떻게 정의할 것인지에 대한 이론적 관점은 다양하지만 대략 소득을 고려하여 빈곤계층을 취약계층으로 정의하는 견해, 일자리의 속성을 바탕으로 비정규직이나 영세업체 종사자 등을 취약계층으로 정의하는 견해, 그리고 인적 속성 내지 인적 범위를 바탕으로 여성, 여성가구주, 고령층, 청년, 저학력층, 장애인, 소수 인종자, 이민자 등의 인구학적 집단을 취업취약계층으로 정의하는 견해 등 세 가지 견해로 요약할 수 있다.³³⁾

우리나라에서 사회적기업이 등장하게 된 배경은 1990년대 후반부터 나타난 경제성장 둔화와 산업구조 변화에 따른 민간부문의 고용창출 능력의 저하, 고령화 및 가족구조 변화에 따른 사회서비스 수요 증가에 기인하고 있다. 이와 같은 상황 속에서 부족한 사회서비스를 공급하는 동시에 고용도 창출하고자 하는 주요한 정책의 일환으로 유럽의 사회적 일자리와 사회적기업의 개념이 소개되었으며, 초기 단계에서는 공공근로사업이나 자활사업의 정책방향 결정에 주요한 영향을 미치기도 하였다. 이후 2000년대 들어 사회적 일자리 및 사회적기업에 대한 논의는 그 범위를 점차 확장하여 산업구조 변화에 따른 일자리 창출의 정책적 목적과 연계되어 발전하였다. 즉, 향후 증가하게 될 사회서비스 수요에 대비하기 위해서는 사회적 일자리 및 사회적기업의 육성이 필요하고 이들 사회적 일자리 및 사회적기업은 지역단위에서 해당 지역

32) 『사회적기업 육성법』 제2조제1호.

33) 법 시행령 제2조 각 호에 구체적 기준을 명시하고 있음.

이 필요로 하는 사회서비스를 해당 지역 주민을 고용하여 제공하는 구조로서, 지역사회 내에서 고용창출에 기여하는 선순환 구조를 형성하고자 하는 것이다. 이후 사회적 일자리 및 사회적기업의 육성은 노동정책의 주요한 이슈로 부각되었으며, 2003년을 기점으로 사회적 일자리사업이 실시되기에 이르렀다. 2007년 「사회적기업 육성법」이 제정되면서 본격적으로 정부 주도의 사회적기업 육성이 전개되었다.

〈표 4-1〉 우리나라 사회적기업의 성장 배경

연도	성장 배경
1980년대	<ul style="list-style-type: none"> • 농촌 및 빈민지역 중심으로 생산공동체 운동 전개 • 생산자협동조합, 지역공동체 등 지역주민운동 등장
1997년 이후	<ul style="list-style-type: none"> • 외환위기 이후 양극화 및 고용 없는 성장 심화(실업 및 빈곤문제 확대) • NPO의 공익일자리 창출 참여 증가
2002년	<ul style="list-style-type: none"> • 유럽형 사회적기업 개념 소개
2003년 이후	<ul style="list-style-type: none"> • 참여정부 ‘일을 통한 빈곤 탈출’ 정책 강화 • 2005년 노동부 주도로 사회적 일자리 TF 구성 및 법 제정 논의 • 2006년 사회서비스 일자리 80만 개 창출정책 수립
2006년 이후	<ul style="list-style-type: none"> • 「사회적기업 육성법」 발의, 제정(2007년) • 2008년 실용정부 국정수행 100대 과제로 선정
2013년 12월	<ul style="list-style-type: none"> • 사회적기업 1,012개 기관 인증 • 예비사회적기업 전국 약 1,500개 기관 활동 중

자료: 사회적기업 인증설명회 자료집(2014. 2.), 사회적기업희망재단(<http://www.sefund.kr/>).

우리나라 사회적기업의 인증유형은 크게 5가지로 구분되는데, 유형별 정의를 살펴보면 그 목적과 역할을 재확인할 수 있다.

가장 많은 수를 차지하는 일자리제공형은 일반 노동시장에서는 노

동력의 시장경쟁력이 약하여 사용자 또는 고용주로부터 쉽게 선택되지 못하는 사회적 취약계층에 직업을 가질 수 있는 기회를 제공해 주는 유형이다.

사회서비스제공형은 주된 목적이 취약계층에게 사회서비스를 제공하는 것으로, 이때 사회서비스란 개인 또는 사회 전체의 복지증진 및 삶의 질을 높이기 위해 사회적으로 제공되는 서비스를 의미한다.

혼합형은 사회적 목적이 취약계층에게 일자리와 사회서비스를 함께 제공하는 것일 경우에 혼합형 사회적기업이라고 한다.

기타형은 불특정 다수를 대상으로 사업을 수행하여 취약계층 고용 비율, 사회서비스 제공 비율 등을 통하여 사회적 실현 여부 판단이 곤란한 경우의 사회적기업을 말한다.

지역사회공헌형은 특정 업종이 아니라 정해진 지역사회를 기반으로 지역경제를 재생하고 선순환 구조를 구축할 수 있는 기업으로, 기존의 마을기업이나 농어촌공동체회사 등이 지역사회 공헌형으로 전환이 가능하다. 이 유형에서 가장 중요한 점은 지역사회가 갖고 있는 문제점이나 현안을 명확하게 인지하여 의제를 설정하고 그 해결방법을 제시하는 것이다.

2. 사회적기업의 지원제도

사회적기업에 대한 정부의 지원은 「고용정책 기본법」, 「국가재정법」, 「보조금 관리에 관한 법률」 및 「사회적기업 육성법」의 지원 조항에 근거하여 사업별 시행지침에 따라 세부적인 지원이 이루어지고 있다. 정부의 지원정책은 사회적기업의 영업활동 비용 등이 직접 지급되는지

에 따라 직접지원과 간접지원으로 구분된다. 사회적기업에 대한 지원 제도를 내용별로 정리하면 <표 4-2>와 같다.

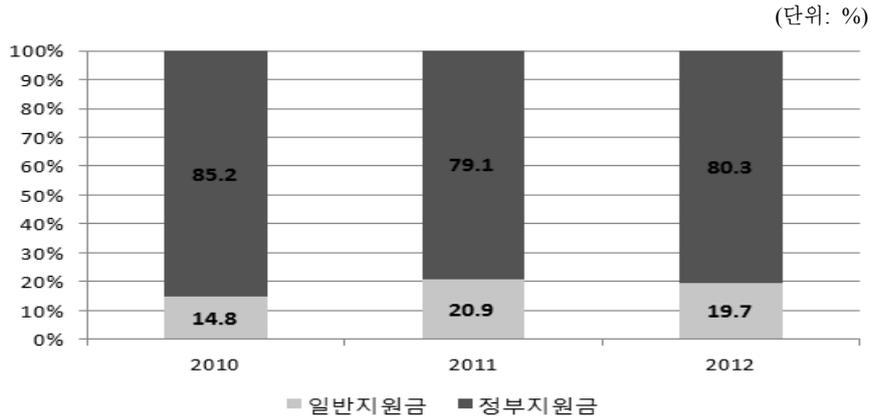
〈표 4-2〉 사회적기업 지원제도 개요

지원 제도	지원 내용	
직접 지원	근로자 인건비 지원	사회적 일자리사업 참여 인건비(최저임금 수준)
	전문인력 인건비 지원	전문인력 채용 인건비(200만 원 한도)
	사업개발비 지원	기술개발 등을 위한 사업비(최대 7,000만 원 한도)
	경영지원	경영·세무·노무·회계 등 경영컨설팅(330만~2,000만 원 한도)
	사회보험료 지원	사업주 부담 4대 사회보험료 일부 지원(1인당 91천 원)
	세제지원 제공	법인세·소득세·취득세·면허세 50% 감면(재산세 25%) 사회적기업에 기부하는 금액에 대하여 지정기부금 인정
	시설비 등 지원	자금대출(미소금융, 중소기업 정책자금 등) 국·공유지 임대 등 지원
	모태펀드	고용노동부 및 민간출자자 참여를 통한 펀드 조성
간접 지원	공공구매제도	사회적기업의 제품이나 서비스의 우선 구매 권고
	판로개척	온라인 상품소개 사이트 및 공동판매장 구축·운영

자료: 손을춘(2014), 「사회적기업 지원제도의 문제점과 개선 방안」, 국회입법조사처, p. 17.

[그림 4-1]은 사회적기업에 대한 재정 지원을 정부지원금과 일반지원금을 나누어 연도별로 구분하여 나타낸 것이다. 2010년에 정부지원금이 85.2%로 대부분을 차지했고, 2011년과 2012년도에도 소폭 낮아지긴 하였으나 거의 80%에 이르러 정부지원금의 비율이 매우 높다는 것을 알 수 있다.

[그림 4-1] 정부지원금과 일반지원금의 비율



자료: 「2012 사회적기업 성과분석」, 한국사회적기업진흥원, p. 50.

3. 사회적기업을 둘러싼 최근 동향

2007년에 「사회적기업 육성법」이 제정·시행된 이후 사회적기업에 대한 정책은 고용노동부가 주체가 되어 추진해 왔다. 그러나 2010년 이후에는 사회적기업에 대한 고용노동부의 독점적 업무영역이 붕괴되었다.

2010년 민선 5기 지방자치체제가 출범하면서부터 이른바 ‘일자리 창출’에 대한 사회적 인식과 필요성이 확대됨에 따라 광역단위는 물론이고 기초단위에서도 사회적 일자리창출의 일환으로 사회적기업에 대한 관심이 크게 높아졌고, 이는 2010년 8월 ‘지역형 예비사회적기업 지정제도’ 시행으로 구체화되었다.³⁴⁾ 이러한 정책적인 변화에 따라

34) 정부는 2010년 6월 11일, 대통령 주제로 관계부처 장관, 지방자치단체 및 사회적기업 대표 등이 참석한 가운데 「비상경제대책회의 겸 국가고용전략회의」를 개최하였는데, 이 회의에서 일자리창출을 위한 사회적기업의 역할을 중시하고 지방자치단체가 중심이 되어 사회적기업을 발굴·육성할 필요성이 있다는 것을 인정, 이른바 지역형 사회적기업의 도입을 결정하게 되었음. 이 회의를 통해 ① 문화, ② 녹색에너지, ③ 지역, ④ 교육, ⑤ 돌봄 등을 사회적기업 5대 전략

2011년도 말에는 15개 광역지방자치단에는 물론이고 172개 기초지방자치단체에서도 사회적기업육성조례를 제정하기에 이르렀다. 이로써 지역형 사회적기업의 선정과 육성, 우선구매 등 사회적기업을 지원하기 위한 지방단위에서의 행정적인 지원체계가 구축되었다.

가령, 경기도 남양주시의 경우에는 2009년 9월에 ‘남양주시 사회적기업 육성 및 지원에 관한 조례’를 제정하였고, 2010년 8월에는 사회적기업 지원팀을 신설하였다. 충북 옥천군의 경우에는 옥천군·옥천신문·사회투자지원재단의 3자가 업무협약을 맺고 2014년까지 ‘사회적기업 100개 육성계획’을 발표한 바 있다. 서울 금천구의 경우에는 사회적기업 육성조례의 제정과 사회적기업 지원팀 신설은 물론이고 성공회대학교와 연계하여 사회적기업과 과정을 운영하는 동시에, 최근에는 ‘사회적기업의 제품 소비 확대를 위한 시민 설명회’를 개최하는 등 사회적기업 지원시책을 강화하고 있으며, 서울 성북구 역시 전국 최초로 ‘사회적 경제 제품 구매촉진 및 판로지원에 관한 조례’를 제정하고 사회적 경제제품 의무구매 공시제와 사회적책임조달제도를 도입하기 위한 준비에 착수하였다(김영배, 2013. 4.).

광역지방자치단체에서도 독자적으로 사회적기업 육성을 위한 계획을 수립·추진해 오고 있다. 서울시의 경우, 중앙정부의 사회적기업 육성정책과 관계없이 독자적으로 2012년까지 ‘서울형 사회적기업 1,000개 육성 계획’을 발표하고 다양한 지원사업을 추진해 오고 있으며, 경기도에서도 ‘경기형 사회적기업육성 5개년 계획’을 수립하고 2015년까지 750개

분야로 선정하고, 각 지방자치단체가 지역 특성에 맞는 사회적기업 육성을 통해 일자리를 만들어 낼 수 있도록 고용노동부가 지원하는 방향으로 정책의 전환을 가져오게 되었음. 이에 따라 모든 지방자치단체가 「지역형 예비사회적기업」 지정 제도를 운용할 수 있게 되었고, 고용노동부는 그동안 추진해 왔던 ‘사회적기업 육성을 통한 일자리 창출사업’을 지방자치단체가 수행할 수 있도록 지원하는 역할을 맡게 되었음. 「사회적기업 활성화 방안」, 2010. 6. 관계부처 합동.

의 사회적기업 육성계획을 발표한 바 있다. 또 강원도에서도 2012년까지 강원형 사회적기업 40개 육성계획을 발표한 바 있고, 충청남도에서도 2014년까지 ‘충남형 사회적기업 200개 육성계획’을 발표한 바 있다.

〈표 4-3〉 재정지원 일자리사업 사회적기업 연계 가능성

부처명	사업 수(개)	2011년 예산(억 원)	사회적기업 연계 가능 사업 수(개)
보건복지부	18	11,295	12
교육과학기술부	6	5,403	4
농림수산식품부	12	758	3
환경부	4	316	4
산림청	4	3,614	4
문화체육관광부	6	1,148	2
문화재청	5	216	3
여성가족부	9	1,314	4
행정안전부	7	3,005	3
총계	71	27,069	39

자료: 김종걸 외(2011. 9.), 『중앙부처 재정일자리 및 공공서비스 사업의 사회적기업 연계 방안』(고용노동부 프로젝트 보고서).

이상과 같은 지방자치단체 단위가 사회적기업을 육성하기 위한 노력과는 별개로 2011년부터는 중앙정부의 각 부처에서도 사회적기업 육성사업에 적극적으로 참여하게 되었다. 이른바 ‘부처형 사회적기업 육성정책’이 그것이다. 2011년에 들어 정부에서는 정부에서 제공하는 사회서비스 및 일자리사업을 사회적기업과 연계할 수 있는 방안을 찾기 위해 청와대 내에 ‘사회적기업 육성 TFT’를 설치·운영하기 시작하였다. 2011년 2월에는 ‘정부재정지원 일자리사업의 현황’을 토대로 총 22개 중앙부처 및 부처 소속 청에서 시행 중인 71개 사업 중 39개 사업은 충분히 사회적기업으로 운영할 수 있다고 보고 해당 사업을

시행하는 중앙부처에서는 이 사업을 ‘부처형 예비사회적기업’을 지정·운영하도록 하였다. 그리고 2011년 하반기부터 우선 26개 재정지원 일자리사업에 사회적기업의 참여를 허용·촉진하는 시책을 추진하였다. 이를 통해 사회적기업에 대해서는 안정적인 수익기반을 제공하는 한편 재정일자리사업의 효율성도 제고하고자 하였다.³⁵⁾ 이에 따라 범부처와 사회 각 부문이 참여하는 사회적기업 육성체계가 마련되었다.

제2절 사회적기업의 고용 실적 및 필요성

1. 사회적기업의 고용 실적

2013년 11월 말 기준으로 예비사회적기업은 1,537개, 인증사회적기업은 950개이다. 사회적기업 전체 고용인원은 34,682명이며 종사자 수는 예비사회적기업은 1만 3,108명, 인증사회적기업은 2만 1,574명이다. 사회적기업의 수는 사회적기업육성제도가 처음 실시된 2007년의 446개(예비 396개, 인증 50개)에서 2013년에는 2,487개(예비 1,537개, 인증 950개)로 6년 동안 5.6배가량 증가했으며, 사회적기업의 고용인원은 2007년 3,940명(예비 1,403명, 인증 2,537명)에서 2013년 34,682명(예비 13,108명, 인증 21,574명)으로 8.8배가량 증가하였다.

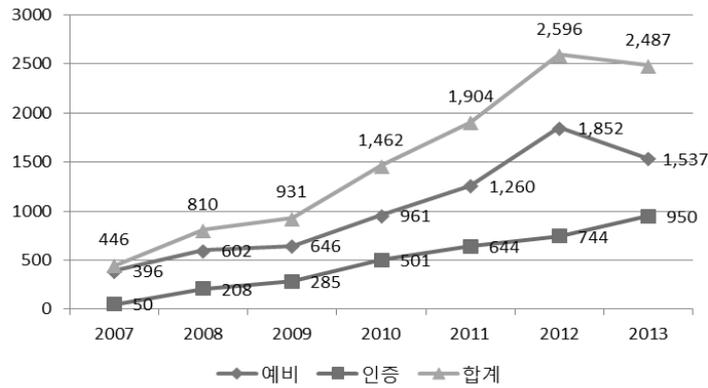
예비사회적기업의 경우³⁶⁾, 2007년 396개소 1,403명에서 2013년에는

35) 고용노동부(2011. 6. 9.), 「사회적기업 활성화 방안」.

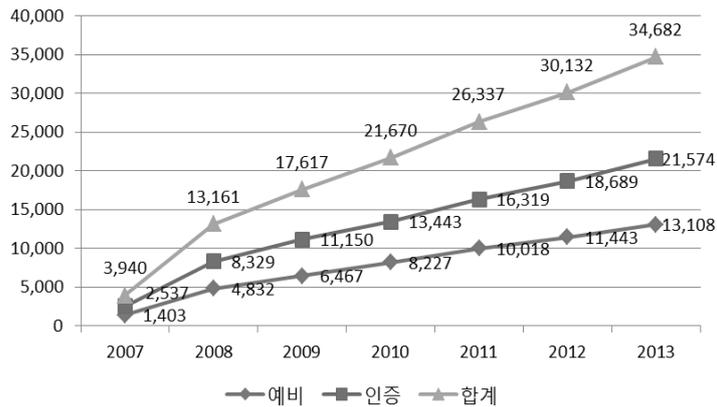
36) 예비사회적기업육성제도가 처음 시행된 것은 2010년(지역형 예비사회적기업)과 2011년(부처형 예비사회적기업)이지만, 2010년 이전 현황은 기존에 지역 혹은 각 부처에서 시행해 오던 사업 중 예비사회적기업으로 허용된 사업(교육부-방과 후 학교, 깨끗한 학교 만들기; 안전행정부-지역공동체 일자리사업, 마을기업; 문화체육부-문화예술교육 활성화; 보건복지부-

1,537개소 13,108명으로 각각 3.9배, 9.3배씩 증가했으며, 인증사회적기업의 경우 2007년 50개소 2,537명에서 2013년에는 950개소 21,574명으로 각각 19배, 8.5배씩 늘어났다([그림 4-2], [그림 4-3] 참조).

[그림 4-2] 사회적기업 수 변화 추이(2007~2013년)



[그림 4-3] 사회적기업 종사자 수 변화 추이(2007~2013년)

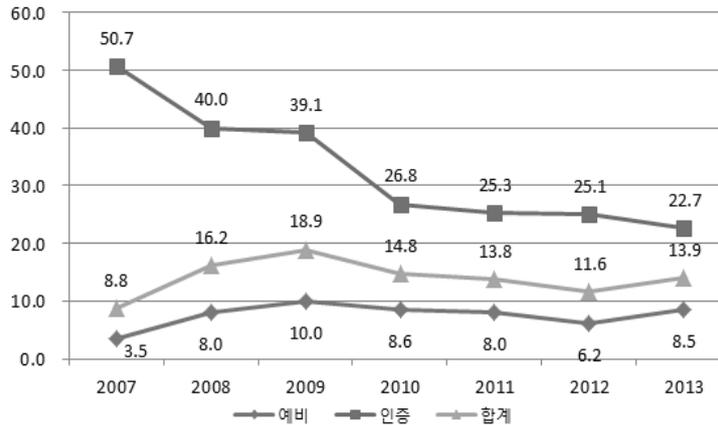


자활사업, 가사간병 방문도우미, 노인돌봄서비스 등의 개소 수와 종사자 수를 의미함.

[그림 4-4]에서의 사회적기업당 종사자 수는 2007년 8.8명에서 2013년 13.9명으로 경향적으로는 완만하게나마 증가해 왔지만, 이러한 증가 추이는 예비사회적기업의 규모 확대에 기인하는 것으로 인증사회적기업의 종사자 수는 지속적으로 감소하고 있다.

즉, 예비사회적기업의 경우는 2007년 개소당 종사자 수가 3.5명에서 2013년 8.5명으로 2.4배 이상 증가했으나, 인증사회적기업은 2007년 50.7명에서 2013년 22.7명으로 크게 줄어들었다.

[그림 4-4] 사회적기업 1개소당 종사자 수 변화 추이



이러한 현상은 사회적기업 인증을 원하는 조직 중 인증에 유리한 여건을 갖춘 조직부터 인증신청을 해 왔기 때문에 나타난 결과, 즉 규모를 갖춘 조직이나 단체에서 우선적으로 사회적기업 인증을 받아 온 결과를 반영하는 것으로서 인증사회적기업의 고용창출 여력이 점차 줄어들고 있음을 의미한다.

그럼에도 불구하고 사회적기업이 그동안 이만한 일자리를 창출한

것은 높게 평가할 만하며, 특히 취약계층이나 여성의 소득증대 효과가 크게 나타나는데 그중에서도 취약계층의 소득이 30.5%나 증대된 것으로 밝혀졌다(국회예산정책처, 2012). 이는 사회적기업의 고용창출과 취약계층에 대한 배려 및 일자리 제공이 중요한 역할을 담당하고 있음을 의미한다고 볼 수 있다.

〈표 4-4〉 사회적기업 근로자 소득증대 효과

(단위: 명, 만 원, %)

분류 기준		응답자 수	사회적기업 취업 전 소득	사회적기업 취업 후 소득	증감률(%)
성별	남성	93	107.7	115	6.7
	여성	222	82.7	104.5	26.3
취약계층 여부	취약계층	219	77	100.5	30.5
	비취약계층	96	120	123.9	3.2
총합		315	90.1	107.6	19.4

자료: 국회예산정책처(2011), 사회서비스 일자리사업 관련 설문조사.

이렇게 사회적기업의 수적 증가와 근로자 수가 증가한 데는 사회적기업 육성사업의 예산편성이 큰 몫을 담당한 것으로 보인다. <표 4-5>의 국회예산정책처(2012)가 분석한 자료에 따르면, 육성사업³⁷⁾의 예산 편성 내역 중 ‘일자리 창출’을 위한 인건비의 비중이 매우 높다는 것을 알 수 있다.

37) 고용노동부, 보건복지부 등 9개 부처에서 1조 2,861억 원(2011년 기준) 규모로 추진한 ‘사회서비스 일자리사업’의 하나로 시작됨.

〈표 4-5〉 사회적기업 육성사업 예산 편성 내역(사회적기업진흥원 운영 제외)

사업명	2011년 예산	2012년 예산	증감률(%)
사회적기업 육성사업 합계	145,341	152,543	5
일자리창출 인건 (고용노동부 + 지방자치단체)	111,946	123,683	4.84
사업개발비	16,526	17,500	5.9
경영지원	10,389	4,822	-53.6
지원기관 운영	2,344	2,880	22.9
모태펀드	2,500	2,500	0
기타 간접지원 및 운영비	1,636	1,158	-29.2

자료: 국회예산정책처(2012), 사회적기업 육성사업 평가.

2013년 3월에 고용노동부가 발표한 「사회적기업 활성화 추진계획」을 살펴보면, 그동안 사회적기업육성정책에서 미흡했던 점으로 사회적기업의 다양성 부족, 유사조직 간 통합·연계 체계 부족, 사회적기업의 자생력 부족 등을 지적하면서, 향후 사회적기업의 활성화를 위해 다음과 같은 세 가지 기본 방향을 제시하고 있다.

첫째, 다양한 분야에서 새로운 유형의 사회적기업 모델을 적극 발굴하여 일자리 창출과 사회적 가치를 동시에 추구한다.

둘째, 유사 사업 간 행정·지원 체계의 기능적 연계 및 부처협업을 통해 사회적 경제 조직의 활성화를 꾀한다.

셋째, 사회적기업의 자생력 제고를 통해 지속가능한 성장을 할 수 있도록 지원체계 및 관련 제도를 개편한다. 특히, 사회적기업을 통한 고용확대를 위해서 2017년까지 3,000개의 사회적기업을 육성하고 총 고용규모를 10만 명으로 늘리기 위해 다양한 대책을 제시하고 있다.

장기간에 걸쳐 형성된 서구의 사회적 경제와 사회적기업과는 달리,

정책적 지원에 의해 유인되어 온 우리나라의 경우 사회적기업을 통한 고용창출에는 한계가 있을 수밖에 없을 것이다. 그럼에도 불구하고 최근에는 민간의 의견을 적극적으로 수렴하고자 하는 정책 당국의 전향적 자세와 자본주의적 시장경제의 한계를 인식하고 새로운 대안을 찾고자 하는 시민진영의 노력이 결합됨으로써 사회적기업을 통한 고용창출의 가능성은 점차 커지고 있는 것 또한 사실이다. 뿐만 아니라 신자유주의의 심화에 따른 시장경쟁의 격화는 이른바 고용의 유연성을 강조하는 기업의 노무정책에 영향을 미쳐 희망퇴직과 명예퇴직으로 포장한 정리해고를 더욱 조장함으로써 그동안 블루칩으로 통했던 대기업의 노동자들조차 고용불안에서 자유로울 수 없는 상황에 처하게 되었다. 이러한 고용불안의 만연 또한 사회적기업에 의한 고용창출의 필요성과 가능성을 증대시키는 요인이다.

2. 사회적기업을 통한 고용창출의 필요성³⁸⁾

2013년 4월, 국제적 컨설팅 회사인 ‘맥킨지(Mckinsey & Company)’에서 「한국, 새로운 성장공식이 필요하다(Beyond Korea an style: Shaping a new growth formula)」라는 보고서를 발표하였다. 보고서가 지적한 핵심 사항은 우리나라 경제를 고도성장으로 이끌었던 재벌 중심의 수출형 성장은 그 동력을 다했고, GDP는 계속 성장하지만 이것이 국가 경제의 발전과 다수 국민의 삶의 질 향상으로 연결되지 않는다는 점을 지적하고 있다. 현재의 성장 경로는 불평등을 증대시키고 소비성장률을 저하시키며, 이러한 원인에는 GDP 성장을 유지하기에

38) 조우식(2013), 「맥킨지 보고서와 한국의 사회적 경제」에서 발췌·인용.

턱없이 낮은 인구성장률로 귀결되고 있다.

우리나라 경제 환경에서 일자리창출의 동력이 경쟁력이 낮은 저임금 서비스업 및 중소기업으로 옮겨 갔지만, 중소기업의 상황이 열악하다는 문제점을 안고 있다. 즉, 중소기업의 생산성은 대기업의 35% 수준이며, 특히 중소기업 제조업체의 생산성은 대기업의 27% 수준이다. 중소기업 중에서도 소기업이 압도적으로 많으며, 이들이 대기업으로 성장할 가능성은 희박하다. 이러한 원인으로 재벌의 내부거래 비율이 높아 다수의 중소기업들의 시장을 제한하는 점을 지적하였다.

공식 실업률은 3.9%로 건설하지만 고시 등 시험 준비나 학자금 마련을 위해서 휴학 중인 90만 명에 달하는 대학생, 구직 포기자를 포함하면 한국의 실업률 규모가 11% 정도 이르는 것으로 추정된다. 한국 고용정보원에 따르면 80만 3,000명의 시간제 근로자가 있다. 10년 전 시간제 근로자의 임금은 전일제 노동자의 81% 수준이었으나 그 격차가 해마다 커지면서 현재는 65% 수준으로 임금 격차가 증가했다.

여성의 노동참가율도 OECD 평균인 57%에 비해 15% 낮으며, 고용주들은 경력단절여성들의 재취업을 위한 노력을 기울이지 않고 있다. 또 우리나라에서 만연한 장시간 노동 역시 부부가 전일제로 일하는 것을 어렵게 만들고, 여성들이 육아나 가사를 전담하기 위해 직장을 떠나게 만드는 요소로 작용한다. 육아 등을 마치고 여성이 사회로 복귀하더라도 이들은 본인의 교육 수준이나 이전 직장의 경력과는 무관하게 대부분 시간제 근로이거나 단순직에 종사하게 된다. 이와 연관되어 출산율 급락은 노동인구의 감소로 이어지는데, 주택 구입과 사교육비 등의 또 다른 고비용 문제 때문에 예비부부들은 결혼을 미루기도 하고, 결혼을 하더라도 아이를 적게 낳는 상황이 발생한다.

이제는 한국의 경제성장에서의 문제점과 새로운 성장경로를 찾을 수 있는 방법을 모색해야 할 것이다. 대기업에 비해 큰 생산성의 차이를 보이고 있는 중소기업의 생산성을 끌어올리고, 실업률을 낮추는 동시에 시간제 근로자와 전일제 근로자의 급격하게 증가하는 임금 격차를 줄여야 한다. 또 여성의 노동참가율도 OECD 평균 57%에 비해 한국은 현저히 떨어지는 42% 수준에 머물러 있기 때문에 이를 높일 수 있는 문제적 요인(육아, 가사 등)을 제도적으로 해결할 수 있도록 노력해야 한다. 뿐만 아니라 한국은 지속적으로 GDP 대비 노동인구가 매년 감소하고 있다. 이는 노동인구 대비 피부양자 비율이 증가한다는 것을 의미하는데, 이에 대한 방안으로 고령화 및 저출산 문제를 함께 고려하여 극복해야 한다.

이와 관련하여 사회적기업을 포함한 사회적 경제 영역의 조직들은 단기적이고 완벽하지는 않지만 위의 문제들을 해결하기 위한 대안으로 떠오르고 있다.

사회적기업에 의한 고용창출의 필요성과 가능성은 지역단위에서도 나타나고 있다. 한국은행 대전충청남도본부 발표 자료에 따르면, 2010년 충청남도의 소득 역외유출 규모는 24조 원으로 당해 연도 충청남도 GRDP(74.4조 원) 대비 32%가 역외 유출되고 있는 실정이다. 역외 유출 증가율 역시 2000년 이후 해마다 36%씩 증가하고 있는 실정이다. 전국에서 소득 역외유출이 가장 심각한 충청남도에 대기업 생산 공장이 272개로 가장 많이 분포하고 있다는 사실에서도 알 수 있듯이, 문제는 제조업이 자리하고 있는 곳에서도 소득 역외유출이라는 문제가 발생한다는 것이다. 결국 지역에 기반을 둔 중소규모의 기업 육성을 통해서 돈과 일자리가 지역 내에서 순환되게 하지 않으면 문제가 심각해질

수밖에 없다. 그러나 지역에 기반한 일자리를 만들어야 하지만, 자영업만으로는 대안이 되기에는 부족한 면이 많다. 따라서 개인이 아닌 네트워크에 기반한 지역형 비즈니스를 활성화해야 한다. 주민의 필요를 조직해서 비즈니스로 만드는 사업, 즉 마을기업과 협동조합이 대표적 사례이며, 사회적기업도 이러한 주체로서 중요한 역할을 할 것이다. 대표적인 사례로 전라북도 완주군에서는 2010년에 주민 70명의 출자를 통해 재단법인 설립하여 완주커뮤니티비즈니스센터를 설립한 이후 130개가 넘는 마을공동체사업이 진행 중이다. 완주CB센터는 1,000명이 일하는 1개의 회사가 아니라, 10명이 일하는 100개 회사 설립을 목표로 하고 있다. 또 강원도 원주시의 원주협동사회경제네트워크의 경우, 2011년 기준으로 금융, 소비자조합, 의료서비스, 보육과 교육서비스, 로컬푸드, 사회복지 분야에 19개 회원단체가 속해 있으며, 이들이 보유한 총 자산은 2,000억 원 규모이다. 이들은 신용협동조합과 생활협동조합이 공동으로 출자하여 의료생협을 설립하였고, 이곳을 중심으로 지역의 의료복지서비스와 지역민을 위한 일자리도 동시에 제공하고 있다.

제3절 사회적기업 실태조사

1. 조사내용 및 응답 기업 특성

본 절에서는 우리나라 사회적기업의 고용실태와 복지, 교육훈련 실시 등에 대한 설문조사 결과를 분석하고 사회적기업 운영자들의 어려운 점이나 지원 요구사항들은 무엇인지에 대해 정리하였다. 조사 대상

은 한국사회적기업진흥원이 제공하는 인증사회적기업 약 1,000개를 모집단으로 하였고, 그중 조사에 성실히 응답하여 분석에 사용된 기업 수는 322개였다.

조사 방식은 한국사회적기업중앙협회의 설문조사 시스템을 활용하여 진행하였으며, 구체적인 조사 내용은 <표 4-6>과 같다.

<표 4-6> 응답 기업 조사 내용

영역	조사 내용
기업 현황	기관명, 설립 연도, 인증 연도, 인증유형, 조직형태, 업종, 분야, 지역
고용 현황	취약계층 근로자 수, 일반인 근로자 수, 자체 고용 근로자 수, 사회적 일자리사업 참여 근로자 수
매출 현황	총 수입(민간시장, 공공시장), 총 지출, 매출액(2011~2013년)
고용안정 및 복지	2013년 채용인원 수와 이직자 수, 2014년 신규채용 규모, 직원 복지 수준
업체 운영 및 지원	운영 시 어려운 점, 정부지원 도움, 필요한 정부지원, 정부지원 중 개선사항, 지속가능을 위한 지원제도에 대한 의견

<표 4-7>은 설문조사에 응답한 사회적기업들을 인증유형별³⁹⁾로 분류하여 나타낸 것이다. 전체 322개 기업들의 인증유형을 살펴보면, 일자리제공형이 237개(73.6%) 기업으로 전체에서 가장 큰 비중을 차지하고 있다. 다음으로는 혼합형이 42개(13.0%), 기타형 27개(8.4%), 사회서비스제공형이 9개(2.8%), 지역사회공헌형이 4개(1.2%) 기업으로 나타났다. 이러한 특징은 모집단의 비율과 거의 유사하여 본 조사의 결과가 대표성이 있음을 밝힌다.

39) ① 일자리제공형: 조직의 주된 목적이 취약계층에게 일자리를 제공함.
 ② 사회서비스제공형: 조직의 주된 목적이 취약계층에게 사회서비스를 제공함.
 ③ 지역사회공헌형: 조직의 주된 목적이 지역사회에 공헌함.
 ④ 혼합형: 조직의 주된 목적이 취약계층 일자리 제공과 사회서비스 제공이 혼합된 형태임.
 ⑤ 기타형: 사회적 목적의 실현 여부를 계량화하여 판단하기 곤란한 경우임.

〈표 4-7〉 응답 기업 인증유형

인증유형	빈도	비율(%)
일자리제공형	237	73.6
사회서비스제공형	9	2.8
혼합형	42	13.0
지역사회공헌형	4	1.2
기타형	27	8.4
무응답	3	.9
합계	322	100.0

〈표 4-8〉은 설문조사에 응답한 사회적기업들을 조직형태를 기준으로 분류하였다. 설문조사에 응답한 전체 322개 기업 중 149개 기업이 상법상 회사로 46.3%의 가장 큰 비중을 차지하고 있다. 다음으로는 민법상 법인이 75개(23.3%)였고, 공익법인 36개(11.2%), 비영리(민간)단체 19개(5.9%), 기타 법률에 따른 법인 11개(5.3%) 순으로 응답하였다.

〈표 4-8〉 응답 기업 조직형태

조직형태	빈도	비율(%)
민법상 법인	75	23.3
상법상 회사	149	46.3
유한회사	1	.3
공익법인	36	11.2
비영리(민간)단체	19	5.9
사회복지법인	1	.3
소비자생활협동조합	2	.6
협동조합연합회	7	2.2
사회적협동조합연합회	11	3.4
기타 법률에 따른 법인	17	5.3
무응답	4	1.2
합계	322	100.0

설문조사에 응답한 사회적기업들을 사업 지역별로 분류해 보면 <표 4-9>와 같다. 응답 수가 가장 많은 곳은 서울지역으로 54개(16.8%)로 나타났고, 그다음은 경기지역이 46개(14.3%), 경남지역이 22개(6.8%), 충북지역과 강원지역이 각각 20개(6.2%)로 나타났다.

<표 4-9> 응답 기업 지역

사업 지역	빈도	비율(%)	사업 지역	빈도	비율(%)
서울	54	16.8	충남	16	5.0
인천	14	4.3	충북	20	6.2
부산	13	4.0	전남	12	3.7
대구	17	5.3	전북	12	3.7
대전	13	4.0	경남	22	6.8
광주	19	5.9	경북	17	5.3
울산	8	2.5	강원	20	6.2
세종	0	0.0	제주	15	4.7
경기	46	14.3	무응답	4	1.2
합계	322	100.0			

2. 고용 및 임금 현황

응답 기업들의 유급 근로자 특성을 살펴보면, 연령대는 55세 이상 고령자 수가 전체 8.1명으로 가장 많았고, 40~54세 이상 7.6명으로 중 고령자의 분포가 높게 나타났다. 취약계층의 특성에서도 비슷한 분포를 보였는데, 고령자가 6.4명으로 평균이 가장 높았고 기타⁴⁰⁾ 4.5명,

40) 취약계층 기타에는 청년 또는 경력단절여성 중 신규고용촉진장려금 지급 대상, 북한이탈주민, 가정폭력피해자, 한부모가족보호대상자, 결혼이민자, 장기실업자, 성매매피해자, 범죄구조피해자 등이 해당됨.

저소득자 3.6명, 장애인 3.4명 순이었다.. 고용형태별로는 정규직이 14명, 비정규직이 7.7명으로 정규직의 비중이 거의 2배 수준이었다.

성별로는 여성이 남성보다 더 많은데, 특히 연령대별로는 40대 이후가 2배 이상이고, 고용형태별로는 비정규직의 비율이 월등하게 높다는 것을 알 수 있다. 고용노동부(2012)의 발표에 따르면, 사회적기업 종사자는 여성이 65.2%, 남성이 34.8%로 여성이 남성에 비해 1.87배 많은 것으로 나타났는데, 이는 사회적기업의 사업분야에서 가사·간병 지원(17%), 사회복지(14.3%), 보육(13.1%)이 다수를 차지하는 결과를 반영한 수치인 것으로 예상된다. 2012년 통계청이 발표한 여성 경제활동 참가율이 49.9%(1,060만 명)인 점을 감안하면 양적인 면에서 여성 경제활동 참가에 대한 사회적기업의 기여가 상당하다고 볼 수 있다.

〈표 4-10〉 유급근로자의 특성

(단위: 명)

구분	연령	남성		여성		전체	
		기업 수	평균	기업 수	평균	기업 수	평균
연령	29세 이하	303	1.3	303	1.27	303	2.57
	30~39세	306	1.59	306	1.61	306	3.2
	40~54세	308	2.01	307	5.55	307	7.56
	55세 이상	307	2.2	306	5.9	306	8.1
취약계층 유형	저소득자	305	1.3	306	2.34	306	3.63
	고령자	306	1.91	306	4.51	306	6.41
	장애인	306	2.36	305	1.11	305	3.43
	기타	307	1.36	307	3.07	307	4.45
고용형태	정규직	279	5.56	279	8.53	279	14.09
	비정규직	279	1.65	279	6.04	279	7.68

다음 <표 4-11>은 설문조사에 응답한 사회적기업들의 고용 현황을 나타낸 것이다. 먼저 총 유급근로자의 한 기업당 총 인원의 평균값은 22.4명으로 나타났다. 이 중 평균 취약계층근로자는 13.8명, 평균 일반인근로자는 9.3명으로 나타나 일반인근로자보다 취약계층근로자 고용 수가 더 많은 것을 살펴볼 수 있다. 자체 고용 근로자 수와 일자리사업 참여 근로자 수를 비교해 보면 자체 고용 근로자 수는 16.1명이고, 일자리사업 근로자 수는 6.3명으로 자체 고용 근로자 수가 2.5배 정도 많은 것으로 나타났다.

<표 4-11> 사회적기업 고용 현황

(단위: 명, N=309)

구분	평균값		
	총 인원	자체고용 근로자 수	사회적일자리사업 참여 근로자 수
취약계층근로자	13.79	9.42	4.36
일반인근로자	9.26	7.07	2.18
총 유급근로자	22.44	16.12	6.34

다음 <표 4-12>는 사회적기업 총 유급근로자의 인증유형을 나타낸 것으로 인증유형별 근로자 수 평균을 살펴보면, 일자리 제공형의 경우 총 인원 21.4명이고 자체고용 근로자 수 14.5명, 일자리사업 참여 근로자 수는 6.9명이었다. 혼합형의 경우 자체고용근로자 수는 25.3명, 일자리사업 참여 근로자 수는 5.5명으로 총 인원은 30.8 수준이었다. 인증유형별로 취약계층근로자 수를 비교해보면, 인원 전체 평균은 13.7명이고 혼합형 16.3명, 일자리제공형 14.5명, 사회서비스제공형 12.1명, 지역사회공헌형 5.5명, 기타형 4.4명 순이었다. 취약계층의 자체고용 근로자 수는 일자리사업 참여 근로자 수 2배 수준이었다.

〈표 4-12〉 인증유형별 근로자 현황

(단위: 명)

구분	기업 수	총 인원		자체고용 근로자 수		사회적일자리사업 참여 근로자 수	
		총 유급	취약계층	총 유급	취약계층	총 유급	취약계층
일자리제공형	228	21.39	14.54	14.46	9.62	6.93	4.92
사회서비스제공형	9	33.78	12.11	32.67	11.56	1.11	0.56
혼합형	40	30.83	16.25	25.33	12.83	5.50	3.43
지역사회공헌형	4	25.75	5.5	19.25	2.25	6.50	3.25
기타형	26	9.69	4.35	5.00	1.69	4.69	2.65
합계	307	22.05	13.71	15.67	9.33	6.38	4.38

다음 <표 4-13>은 사회적기업의 월평균 임금 평균을 나타낸 것으로, 전체 월평균 임금은 125만 원 수준이었고, 남성 140만 원, 여성 127만 원으로 남성의 임금이 다소 높았다. 취약계층과 일반인 근로자를 비교하면 취약계층은 116만 원이고, 일반인 근로자는 143만 원으로 임금차이를 보이고 있다. 인증유형별로 살펴보면, 일자리제공형이 126만 원, 사회서비스제공형 121만 원, 혼합형 117만 원, 지역사회공헌형 140만 원, 기타형 138만 원으로 응답하였다.

사회적기업 근로자의 임금 수준이 일자리 질을 판단하는 데 중요한 요소로, 단순 응답값으로만 보면 다소 부족한 면이 있는 것은 사실이다. 하지만 우리나라 근로자의 근로소득 신고 현황⁴¹⁾과 비교하면 절대적으로 열악한 수준은 아닐 수 있다. 또 본 조사에서 근로시간에 대한 변수가 없어 시간당 임금을 구하지 못하는 탓으로 임금의 수준을 논의하기에는 한계가 있다.

41) '2011년 귀속 근로소득 연말정산 신고 현황'에 따르면, 연간 근로소득금액이 1,000만 원 이하인 사람이 전체에서 차지하는 비율은 51.2%임.

〈표 4-13〉 사회적기업 월평균 임금 현황

(단위: 명, 천 원)

근로자 유형		기업 수	월평균 임금 평균
전체		305	1,257.50
남성		254	1,403.41
여성		295	1,270.29
취약계층근로자		297	1,160.81
일반인근로자		292	1,436.03
인 증 유 형	일자리제공형	226	1,264.43
	사회서비스제공형	9	1,212.78
	혼합형	39	1,173.21
	지역사회공헌형	4	1,407.50
	기타형	25	1,384.16
	합계	303	1,262.92

응답 기업의 2013년도 매출액은 6억 4,900만 원이었고, 민간부문에
서는 2억 6,900만 원, 공공부문에서의 매출은 3억 9,200만 원으로 공
공부문의 매출이 더 많은 것으로 나타났다.

〈표 4-14〉 사회적기업 매출액 현황(2013년)

(단위: 원)

매출액	전체	민간	공공
N(응답 수)	294	277	275
평균매출액	649,314,150	269,641,776	392,269,418

공공부문의 매출과 관련해서는 간접지원인 ‘우선구매제도’의 효과를
예상할 수 있는데, 2013년 공공기관의 사회적기업 제품 구매액은 2억
6,000여만 원으로 공공기관 총 구매액의 0.68% 수준이었다. 2014년

구매 계획을 보더라도 전체 비율이 0.8%로 증가하였으나, 이는 공공의 지원으로는 미약한 수준으로 향후 보완 대책이 필요해 보인다.

〈표 4-15〉 2013년 기관 유형별 구매실적 및 2014년 구매계획

(단위: 백만 원, %)

구분	2013년 구매실적			2014년 구매계획		
	총 구매액(A)	사회적기업 제품 구매액(B)	비율 (B/A)	총 구매액(A)	사회적기업 제품 구매액(B)	비율 (B/A)
국가기관	8,129,602	20,350	0.25	7,457,534	27,625	0.37
지방자치단체	3,973,547	88,345	2.22	4,345,091	111,733	2.57
교육청	5,216,331	23,048	0.44	4,602,657	39,829	0.87
공기업	11,523,923	60,912	0.53	12,252,453	59,726	0.49
준정부기관	4,122,148	47,047	1.14	5,096,729	49,328	0.97
기타 공공기관	3,772,649	9,530	0.25	3,727,206	13,830	0.37
지방공기업	1,736,960	13,350	0.77	1,583,446	15,406	0.97
특별법인	383,764	602	0.16	618,330	387	0.06
합계	38,858,926	263,186	0.68	39,692,449	317,866	0.80

자료: 고용노동부(2014. 4. 30.), 「공공기관의 사회적기업제품 구매실적 및 구매계획」 참조.

3. 신규고용 현황 및 계획

본 조사에서 응답한 사회적기업들의 2013년 신규채용 인원을 기업 특성별로 살펴보면 다음과 같다. 먼저 인증유형별로는 사회서비스제공형이 17.7명으로 가장 많았고, 혼합형 7.9명, 일자리제공형 6.2명, 기타형 3.3명, 지역사회공헌형 2.3명 순이었다. 매출액별로는 매출액이 클수록 신규채용 인원이 증가하는 것을 확인하였다. 설립 연수별로는 5년 미만의 기업보다는 5년 이상의 설립 연수가 오래된 기업의 신

규채용이 더 많았다.

2013년 신규채용 인원 중 취약계층 근로자 수는 약 3.7명 수준인 것으로 응답하였다. 인증유형별로는 사회서비스제공형이 5.2명, 혼합형 4.8명으로 채용이 많았고, 매출액별로는 7억 이상의 매출이 높은 기업의 취약계층 채용이 7.2명으로 다른 그룹에 비해 높았다. 설립 연도에서도 10년 이상 된 기업의 채용이 4.3명으로 평균을 상회하였다.

〈표 4-16〉 2013년 신규채용 인원 및 취약계층 근로자 수

(단위: 개소, 명)

구분	신규채용 인원수		취약계층 근로자 수		
	기업 수	평균	기업 수	평균	
인증유형	일자리제공형	218	6.19	218	3.80
	사회서비스제공형	9	17.67	9	5.22
	혼합형	34	7.88	34	4.82
	지역사회공헌형	4	2.25	4	1.25
	기타형	24	3.25	24	0.75
	합계	289	6.45	289	3.68
매출액	1억 5,000 미만	72	3.79	72	2.39
	1억 5,000~3억 미만	71	3.86	71	2.18
	3억~7억 미만	72	6.08	71	3.24
	7억 이상	70	12.77	70	7.21
	합계	285	6.59	284	3.74
설립연수	2년 미만	37	5.49	37	3.65
	3~5년	141	5.57	140	3.60
	5~10년	71	8.41	71	3.49
	10년 이상	41	6.78	41	4.29
	합계	290	6.43	289	3.68

2013년에 이직한 근로자 수를 살펴보면, 전체적으로는 4.6명 수준으로 채용인원보다 이직 인원수가 더 많은 것을 볼 수 있다. 인증유형별로는 사회서비스제공형이 15.3%로 가장 많았고, 이는 신규채용 인

원과도 관련성이 있는 것으로 보이는데, 이직이 가장 많은 그룹에서 채용도 가장 많이 한 것으로 보인다. 매출액별로도 비슷한 경향을 보이는데, 7억 이상의 매출이 가장 높은 그룹에서 9.5명으로 이직도 많았던 것으로 나타났다. 설립 연수에서는 5~10년의 그룹에서 이직 근로자 수가 7.7명으로 가장 많았다.

〈표 4-17〉 2013년 이직근로자 및 취약계층 근로자 수

(단위: 개소, 명)

구분	2013년 이직 근로자 수		취약계층 근로자 수		
	기업 수	평균	기업 수	평균	
인증 유형	일자리제공형	216	4.37	214	2.38
	사회서비스제공형	9	15.33	8	4.25
	혼합형	33	4.64	33	2.55
	지역사회공헌형	4	4.00	4	2.50
	기타형	24	2.63	24	.54
	합계	286	4.59	283	2.30
매출액	1억 5,000 미만	71	2.89	71	1.45
	1억 5,000~3억 미만	69	2.55	68	1.32
	3억 이상~7억 미만	72	3.89	70	2.27
	7억 이상	70	9.46	69	4.33
	합계	282	4.69	278	2.34
설립 연수	2년 미만	37	1.89	36	1.08
	3~5년	140	3.76	137	2.31
	5~10년	69	7.74	69	3.19
	10년 이상	41	4.49	41	1.83
	합계	287	4.58	283	2.30

2013년 이직자 중 취약계층 근로자 수를 살펴보면, 약 2.3명으로 신규 채용보다 적었다. 인증유형별로는 사회서비스제공형이 4.3명으로 가장 많았고, 매출액별로는 매출이 높을수록 취약계층 이직자도 많았다. 설립 연수에 따라서는 5~10년의 그룹에서 이직자가 3.2명으로 가장 많았다.

<표 4-18>은 2014년 신규 채용계획에 대하여 질문한 결과를 나타낸 것이다. 응답 기업의 72.0%가 채용계획이 있다고 응답하였다. 인증유형별로는 사회서비스제공형의 채용계획 비율이 88.9%로 가장 높았고, 매출액별로는 7억 이상 그룹에서 86.1%로 가장 높았다. 설립연수별로는 3~5년 된 기업의 비율이 73.2%로 가장 높았으나 그룹별로 큰 차이를 보이지는 않았다.

<표 4-18> 2014년 신규 채용계획 및 근로자 수

(단위: 개소, 명)

구분	신규 채용계획	2014년 신규채용계획 인원수		2014년 취약계층 근로자 수		
		기업 수	평균	기업 수	평균	
인증 유형	일자리제공형	70.9	159	3.82	158	2.92
	사회서비스제공형	88.9	8	3.25	8	.75
	혼합형	74.4	28	5.07	28	3.32
	지역사회공헌형	50.0	2	3.00	2	2.50
	기타형	76.0	18	2.44	18	1.39
	합계	72.0	215	3.84	214	2.76
매출액	1억 5,000 미만	61.6	44	3.43	44	2.50
	1억 5,000~3억 미만	75.0	54	3.52	54	2.81
	3억~7억 미만	69.3	51	3.14	51	2.10
	7억 이상	86.1	59	5.66	58	3.95
	합계	72.9	208	4.01	207	2.89
설립 연수	2년 미만	68.4	25	3.72	25	3.04
	3~5년	74.3	110	4.10	110	3.05
	5~10년	67.5	51	3.49	50	2.14
	10년 이상	73.2	29	3.55	29	2.45
	합계	71.8	215	3.84	214	2.76

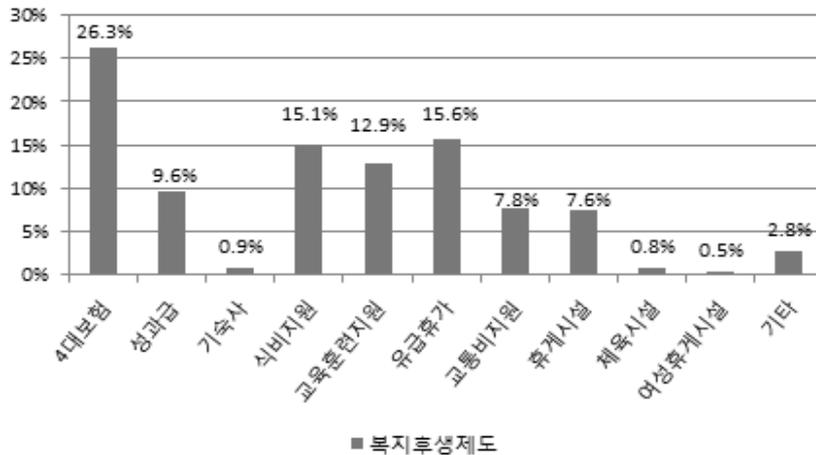
2014년 신규 채용계획 인원수를 살펴보면 약 4명 수준이고, 인증유형별로는 혼합형이 5.1명으로 가장 많았다. 매출액별로는 7억 이상 그룹에서

채용계획 인원수가 5.7명으로 가장 많았다. 설립 연수별로는 3~5년 된 기업의 채용 계획 인원이 4.1명으로 가장 많았다. 추가 채용 계획 인원 중 취약계층 근로자 수는 약 3명으로 신규채용의 대부분을 차지하고 있다.

4. 복리후생 및 교육훈련 실태

다음은 사회적기업의 복리후생 및 교육훈련 실태에 대해서 살펴보고자 한다. 본 설문에서는 고용자들의 복리후생제도를 4대보험, 성과급, 기숙사, 식비지원, 교육훈련 지원, 유급휴가, 교통비 지원, 휴게시설, 체육시설, 여성휴게시설 등으로 구분하고, 시행하고 있는 제도에 대해 모두 선택하도록 하였다. 그 결과 4대보험의 응답이 26.3%로 가장 많았고, 유급휴가 15.6%, 식비지원 15.1%, 성과급 9.6%, 교통비 지원 7.8%, 휴게시설 7.6% 순으로 응답하였다([그림 4-5] 참조).

[그림 4-5] 복리후생제도 전체 수혜 현황



응답 기업이 가장 많은 일자리제공형의 복지후생제도 현황을 살펴 보면 의무사항인 4대보험의 경우 99.1%가 시행하고 있었고, 유급휴가 58.1%, 식비지원 57.6%, 교육훈련 지원 45.9%의 응답 비율을 보였다. 이 밖에도 성과급 지급 34.5%, 휴게시설 31% 순이었고, 기숙사, 체육 시설, 여성휴게시설 등의 제공은 5% 미만으로 시행되고 있지 않은 것으로 볼 수 있다(<표 4-19> 참조).

이를 통해 사회적기업 일자리의 질을 논의할 수 있는데, 전체 임금 근로자(2012년 KDI, 66.5%, 72.7%)에 비해 현저히 높은 수준이다. 사회적기업의 고용의 질을 높여야 하는 과제가 있는 것은 사실이지만, 동시에 사회적기업 종사자가 동일 임금 수준의 일반 기업 종사자보다 열악한 환경에서 일을 하고 있다는 점에 대해서는 확실하지 않다.

<표 4-19> 복리후생제도(인증유형별)

(단위: %, 개소)

구분	인증유형					응답 수
	일자리 제공형	사회 서비스 제공형	혼합형	지역사회 공헌형	기타형	
4대보험	99.1	100.0	100.0	100.0	100.0	303
성과급	34.5	33.3	41.0	25.0	45.8	110
기숙사	3.9	0.0	0.0	25.0	4.2	11
식비지원	57.6	44.4	53.8	25.0	66.7	174
교육훈련 지원	45.9	66.7	56.4	50.0	58.3	149
유급휴가	58.1	66.7	56.4	75.0	70.8	181
교통비 지원	28.8	55.6	35.9	50.0	12.5	90
휴게시설	31.0	22.2	20.5	25.0	20.8	87
체육시설	3.1	11.1	0.0	0.0	4.2	9
여성휴게시설	2.6	0.0	0.0	0.0	0.0	6
기타	10.0	0.0	12.8	0.0	16.7	32
전체 응답 수	(229)	(9)	(39)	(4)	(24)	(305)

다음은 채용한 직원들의 능력에 대한 운영자들의 평가를 살펴보고자 한다. 이는 취약계층의 고용비율이 높은 사회적기업의 특성상 ‘저숙련, 저학력 등으로 인한 인적자원의 질이 낮지 않을까?’라는 질문에서 시도되었다. 근로자들의 능력이 떨어질 경우 원활한 업무수행 측면에서 교육훈련의 시행이 직결된다.

실제 문항에 사용된 능력은 업무능력과 숙련도, 전문성으로 나누어져 있고 5점 척도 평균값을 구하였다. 그 결과 세 항목 모두 중(3점)과 중상(4점) 사이 수준으로 응답하여 비교적 높은 것으로 보인다. 기업의 매출액별로는 매출액이 커질수록 업무능력, 숙련도, 전문성도 조금씩 높아지고 있으며, 설립 연수가 오래될수록 직원들의 능력도 상승하는 경향을 보이고 있다.

〈표 4-20〉 직원들의 능력(업무능력, 숙련도, 전문성) 평균값

(단위: 5점 척도 등급)

구분	업무능력	숙련도	전문성	
인증 유형	일자리제공형	3.64	3.75	3.60
	사회서비스제공형	3.78	4.00	4.00
	혼합형	3.77	3.87	3.82
	지역사회공헌형	3.25	3.50	3.50
	기타형	3.96	3.83	4.00
	합계	3.68	3.78	3.67
매출액	1억 5,000 미만	3.45	3.60	3.56
	1억 5,000~3억 미만	3.61	3.74	3.69
	3억~7억 미만	3.80	3.87	3.80
	7억 이상	3.94	3.94	3.73
	합계	3.70	3.79	3.69
설립 연수	2년 미만	3.68	3.79	3.70
	3~5년	3.60	3.67	3.52
	5~10년	3.72	3.96	3.81
	10년 이상	3.80	3.78	3.88
	합계	3.67	3.77	3.67

다음은 직원들의 교육훈련 실시에 대한 응답결과이다. 교육훈련은 기업의 경쟁력 강화를 위해 직원들의 업무능력과 숙련, 전문성을 높이는 데 반드시 수반되어야 하는 제도이다. 특히, 낮은 학력과 기술을 가진 취약계층의 고용비율이 높은 사회적기업은 더욱 체계적이고 실질적인 교육훈련이 필요하다.

조사 결과 교육훈련을 실시하고 있다는 응답이 84%로 응답 기업의 대부분이 훈련을 실시하고 있는 것으로 나타났다. 연간 교육 횟수는 7.6회, 교육시간은 27시간 수준이었다. 실시 여부에서는 인증유형별, 매출액별, 설립 연수별로 큰 차이를 보이지 않았다.

그러나 교육 횟수와 시간에서는 응답 기업 특성별로 차이를 보이고 있다. 인증유형별 연간 교육 횟수는 기타형이 10.6회로 가장 많았고, 일자리제공형이 7.7회, 혼합형 6회, 사회서비스제공형 4.5회, 지역사회공헌형 3.3회 순이었다. 연간 교육시간은 기타형 72.6시간, 사회서비스제공형 48시간, 일자리제공형 23시간, 혼합형 17.8시간, 지역사회공헌형 12시간으로 유형별 교육시간 차이가 큰 것으로 나타났다. 매출액별로는 1억 5,000~3억 미만 그룹이 교육 횟수 11.2시간, 교육시간 39.9시간으로 가장 많았고, 7억이상 그룹이 교육 횟수 6.4회, 교육시간 18.5시간으로 가장 낮았다. 설립 연수별로는 5~10년 그룹이 교육 횟수 8.5회, 교육시간 30시간으로 가장 많았고, 10년 이상 된 그룹이 교육 횟수 5.6회, 교육시간 19.2시간으로 가장 낮았다.

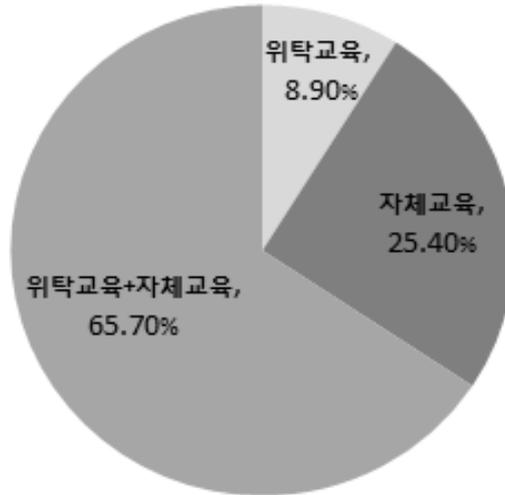
〈표 4-21〉 교육훈련 실시 여부와 연간 교육 횟수 및 시간

(단위 : %, 회, 시간)

구분		교육훈련 실시 여부	교육 횟수	교육 시간	응답 기업 수
인증 유형	일자리제공형	82.9	7.74	23.00	180
	사회서비스제공형	88.9	4.50	48.00	7
	혼합형	89.7	6.06	17.84	35
	지역사회공헌형	75.0	3.33	12.00	3
	기타형	87.5	10.55	72.58	20
	합계	84.2	7.58	27.02	245
매출액	1억 5,000 미만	78.1	8.07	32.68	52
	1억 5,000~3억 미만	84.7	11.20	39.96	59
	3억~7억 미만	89.3	5.29	19.28	67
	7억 이상	84.5	6.41	18.53	58
	합계	84.2	7.66	27.21	236
설립 연수	2년 미만	81.6	8.22	21.58	27
	3~5년	83.3	7.47	28.75	122
	5~10년	84.2	8.47	29.96	63
	10년 이상	90.2	5.63	19.16	34
	합계	84.3	7.55	26.94	246

직업교육훈련 방식으로는 위탁교육이 8.9%, 자체교육 25.4%, 위탁교육과 자체교육의 혼합형이 65.7%로 가장 많았다. 여기서 위탁교육은 대부분 권역별 통합지원기관과 사회적기업진흥원을 통해서 정보를 전달하는 방식의 교육을 수행하는 경우가 대부분을 차지하고, 자체교육은 내부 인력에 의해 진행되는 경우를 말하는데, 프로그램이 형식적이고 기본적인 내용 중심으로 실시되고 있는 것으로 파악된다.

[그림 4-6] 직업교육훈련 방식



교육훈련의 재원은 88%가 자체비용을 부담한다고 응답하였고, 기타 4.5%, 중간지원기관지원금, 정부지원금, 지방자치단체 지원금 순으로 응답하였다. 여기서 자체비용이란 인력지원을 위한 재정지원사업 신청 시 ‘교육훈련계획서’를 제출하도록 되어 있는데, 이때 받은 지원에서 교육비용을 부담하는 것으로 비율로는 교육비용을 자체적으로 해결하는 것으로 보이나 실제로는 지원에 의한 비용일 것으로 예상된다. 따라서 사회적기업에서 채용된 직원들을 위한 교육훈련 재원은 대부분 외부 지원금에 의한 것이고, 기업 자체가 그 비용을 감당하기에는 큰 어려움이 따를 것으로 보인다.

〈표 4-22〉 직원 교육훈련 자원

(단위: %)

구분		자체비용	정부 지원금	자자체 지원금	중간지원 기관 지원금	기타
인증 유형	일자리제공형	86.9	3.8	1.1	3.3	4.9
	사회서비스제공형	100.0	0	0	0	0
	혼합형	82.4	2.9	0	8.8	5.9
	지역사회공헌형	100.0	0	0	0	0
	기타형	100.0	0	0	0	0
	합계	87.9	3.2	0.8	3.6	4.5
매출액	1억 5,000 미만	85.5	1.8	0	7.3	5.5
	1억 5,000~3억 미만	93.2	1.7	0	0	5.1
	3억~7억 미만	84.1	7.9	1.6	4.8	1.6
	7억 이상	85.0	3.3	1.7	3.3	6.7
	합계	86.9	3.8	0.8	3.8	4.6
설립 연수	2년 미만	82.8	0	3.4	10.3	3.4
	3~5년	85.8	5.0	0	2.5	6.7
	5~10년	90.5	3.2	0	3.2	3.2
	10년 이상	91.7	2.8	2.8	2.8	0
	합계	87.5	3.6	0.8	3.6	4.4

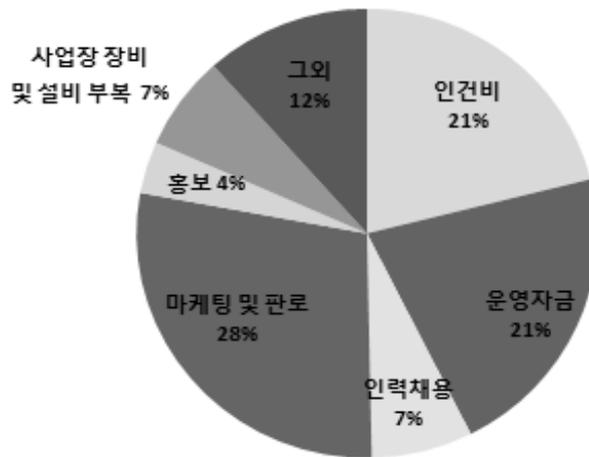
따라서 기업의 경쟁력 강화를 위해서는 종사자의 역량 강화가 필수적이므로 업종별 검증된 교육기관들(예: 권역별통합지원기관의 사회적기업 관련 교육, 내일배움카드제 취약계층 특화과정, 소상공인지원센터의 소상공인 대상 테마별 교육 등)을 선정하여 대표 및 종사자에 대한 체계적인 교육을 의무화할 필요가 있다.

5. 기업운영의 어려운 점과 지원 요구 사항

다음은 기업운영과 정부지원 요구 사항에 대하여 살펴보고자 한다. 먼저 사회적기업을 운영하면서 겪는 어려움에 대해 살펴보기 위하여

인건비, 운영자금, 인력채용, 근로자직업능력개발(교육훈련), 마케팅 및 판로, 홍보, 사업장 장비 및 설비 부족, 전문기술, 정보부족, 전문경영능력, 회계관리, 인사노무관리, 상품 및 서비스의 경쟁력, 직원들과의 사회적 목적 실현에 관한 비전 공유, 기타 등으로 구분하고, 가장 큰 어려움을 겪는 항목을 선택하도록 하였다. 그 결과 마케팅 및 판로가 25.8%로 가장 높게 나타났고, 운영자금 21.1%, 인건비 19.3%, 인력채용 6.5%, 사업장 장비 및 설비 부족 6.2% 순으로 응답하였다. 이 밖에 8개 항목(근로자직업능력개발, 전문기술, 전문경영능력, 회계관리, 인사노무관리, 직원들과의 사회적목적 실현에 관한 비전공유, 기타 등)에서는 3% 이하로 미미하게 나타났다.

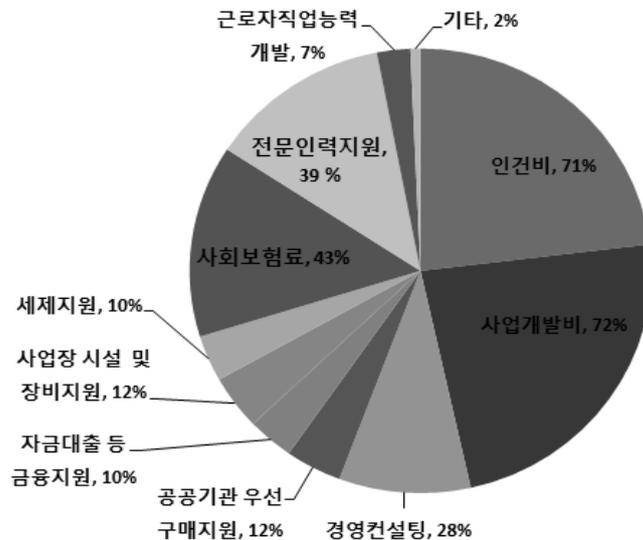
[그림 4-7] 사회적기업 운영상의 어려움



다음은 업체들이 정부나 지방자치단체, 기타단체로부터 받았거나 받고 있는 지원에 대하여 살펴보고자 한다. 먼저 지원항목은 인건비,

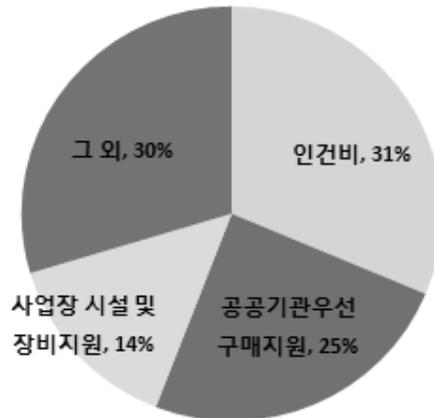
사업개발비, 경영컨설팅, 공공기관우선구매지원, 자금대출 등의 금융지원, 사업장시설 및 장비지원, 세제지원, 사회보험료, 전문인력 지원, 근로자직업능력개발, 기타 등으로 구분하고 지원을 받은 경험이 있는 모든 항목을 복수 응답하도록 하였다. 그 결과 사업개발비가 23.4%로 가장 높게 나타났고, 인건비가 23.1%, 사회보험료 14%로 그 뒤를 이었다. 그다음으로 경영컨설팅 9.2%, 공공기관우선구매지원과 사업장 시설 및 장비지원이 각각 4%, 세제지원 3.3%, 자금대출 등 금융지원 3.2%, 근로자직업능력개발 2.3% 순으로 나타났다. 따라서 사업개발비, 인건비, 사회보험료와 같은 직접지원제도는 업체들이 많은 지원혜택을 받은 것으로 나타났고, 공공기관우선구매나 판로개척지원과 같은 간접지원제도는 상대적으로 낮은 비율로 나타났다.

[그림 4-8] 정부나 지방자치단체, 기타 단체로부터 받았거나 받고 있는 지원(다중선택 문항)



다음은 업체들이 정부지원 중 업체에게 가장 필요한 지원에 대하여 살펴보고자 한다. 먼저 지원항목은 인건비, 사업개발비, 경영컨설팅, 공공기관우선구매지원, 자금대출 등 금융지원, 사업장 시설 및 장비 지원, 세제지원, 사회보험료, 전문인력 지원, 근로자직업능력개발 교육 훈련, 기타 등으로 구분하고, 가장 필요하다고 느끼고 있는 정부지원을 선택하도록 하였다. 먼저 인건비지원이 가장 필요하다는 응답이 28.9%로 가장 높게 나타났고, 그다음 공공기관우선구매지원이 22.7%, 사업장 시설 및 장비 지원이 13.4% 순으로 나타났다. 그 밖에도 8개 항목(사업개발비, 경영컨설팅, 자금대출 등 금융지원, 세제지원, 사회보험료, 전문인력지원, 기타 등)에서는 10% 이하의 낮은 비율로 나타나 이들을 그 외 항목으로 묶어서 [그림 4-9]에 표현하였다.

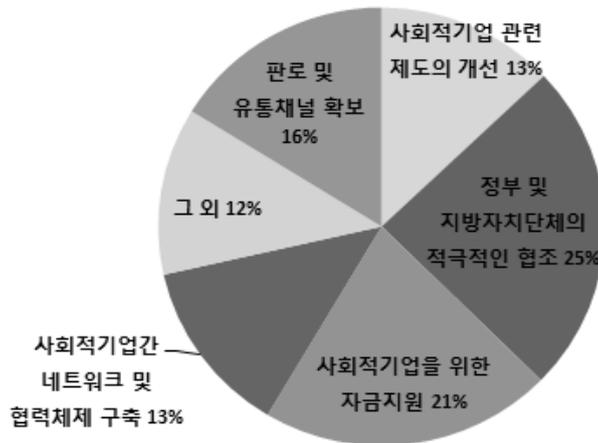
[그림 4-9] 정부지원 중 가장 필요한 지원



다음은 사회적기업 운영자의 입장에서 사회적기업이 지속가능하기 위해 가장 필요하다고 생각하는 1순위가 무엇인지에 대한 응답결과이

다. 가장 많은 응답을 한 항목은 정부 및 지방자치단체의 적극적인 협조가 25%를 차지하였고, 다음으로는 자금지원 의견이 21%로 나타났다. 또 기업의 매출과 매우 관련성이 있는 판로 및 유통채널 확보는 16%로 나타났으며, 사회적기업 관련 제도의 개선이 13%로 나타났다. 이를 통해 알 수 있듯이, 대부분 정부 주도와 지원으로 사회적기업의 운영이 이루어지고 있는 현실에서 사회적기업의 지속을 위한 요건에도 정부의 주도와 자금지원이 중요한 요소임을 확인할 수 있다.

[그림 4-10] 지속가능하기 위해 필요한 요소(1순위)



제4절 소결

본 장에서는 우리나라 사회적기업의 출현 배경과 고용창출 성과를 확인하고 사회적기업의 실태조사를 통해 근로자의 복지형태와 교육훈

런 상황을 파악하였다.

우리나라에서 사회적기업이 등장하게 된 배경은 1990년대 후반부터 나타난 경제성장 둔화와 산업구조 변화에 따른 민간부문의 고용창출 능력의 저하, 고령화 및 가족구조 변화에 따른 사회서비스 수요 증가에 기인하고 있다. 이와 같은 상황에서 부족한 사회서비스를 공급하는 동시에 고용도 창출하고자 하는 주요한 정책의 일환으로 유럽의 사회적 일자리와 사회적기업의 개념이 소개되었으며, 초기 단계에서는 공공근로사업이나 자활사업의 정책방향 결정에 주요한 영향을 미치기도 하였다. 이후 2000년대 들어 사회적 일자리 및 사회적기업에 대한 논의는 그 범위를 점차 확장하여 산업구조 변화에 따른 일자리 창출의 정책적 목적과 연계되어 발전하였다. 이후 사회적 일자리 및 사회적기업의 육성은 노동정책의 주요한 이슈로 부각되었으며, 2003년을 기점으로 사회적 일자리사업이 실시되기에 이르렀다. 2007년 「사회적기업 육성법」이 제정되면서 본격적으로 정부 주도의 사회적기업 육성이 전개되었다.

우리나라의 사회적기업의 발전단계는 서구 각국에 비해 매우 낮은 단계이지만 사회적기업을 지원하는 법적·제도적 장치들은 어느 나라보다도 강력한 실정이다. 뿐만 아니라 사회적기업에 대한 시민진영의 관심도 급속히 확대되고 있으며, 점차 그 실효성도 증명되어 가고 있다. 또 무엇보다도 고용불안, 가정경제의 악화, 지역경제의 붕괴 등 사회적기업을 필요로 하는 사회적·경제적 요구가 확산되고 있다.

사회적기업의 고용 실적을 살펴보면, 사회적기업의 수는 사회적기업육성제도가 처음 실시된 2007년의 446개(예비 396개, 인증 50개)에서 2013년에는 2,487개(예비 1,537개, 인증 950개)로 6년 동안 약 5.6

배가 증가했으며, 사회적기업의 고용인원은 2007년 3,940명(예비 1,403명, 인증 2,537명)에서 2013년 34,682명(예비 13,108명, 인증 21,574명)으로 약 8.8배가량 증가하였다.

그러나 사회적기업당 종사자 수는 2007년 8.8명에서 2013년 13.9명으로 경향적으로는 완만하게나마 증가해 왔지만, 이러한 증가 추이는 예비사회적기업의 규모 확대에 기인하는 것으로 인증사회적기업의 종사자 수는 지속적으로 감소하고 있다. 즉, 인증사회적기업은 2007년 50.7명에서 2013년 22.7명으로 크게 줄어들었다.

사회적기업 실태조사의 결과를 정리하면, 신규채용은 인증유형별로 차이를 보이고, 매출액이 7억 이상으로 높은 기업과 설립 연도가 10년 이상 된 오래된 기업에서 2013년 신규채용 실적이 나타났다. 2013년 이직 근로자 수의 특성에서도 채용 실적과 유사한 경향을 보이고 있다. 이러한 결과를 통해 사회적기업의 고용은 채용과 이직이 동시에 나타나는 경향을 보인다는 점을 발견할 수 있다. 직원들의 복지후생은 4대보험의 가입이 95% 이상 이루어져 일반 소기업의 상황보다는 좋은 것으로 나타났고, 이 밖에도 유급휴가나 식비지원, 교육훈련 지원 등의 제도가 시행되어 고용의 질이 나쁘지 않다는 것을 확인하였다. 이 중 인적자원개발과 관련하여 교육훈련에 대한 시행을 살펴보면, 약 85% 정도의 기업에서 직원들의 교육훈련을 실시하고 있으며, 훈련비용의 재원을 자체비용으로 충당하고 있다고 응답하였다. 본 조사에서 훈련의 효과를 확인할 수는 없지만, 사회적기업의 교육훈련이 다소 형식적이며 직업능력개발을 위한 다양한 요구를 반영하고 있지 않은 점은 향후 더 보완될 사항으로 보인다.

제5장

사회적기업의 고용창출 활성화 방안 및 과제

제1절 사회적 경제 확대 방안

제2절 사회적기업의 고용창출 활성화 방안

제5장 | 사회적기업의 고용창출 활성화 방안 및 과제

제1절 사회적 경제 확대 방안

신자유주의와 자본주의 시장경제체제의 한계의 극복, 국가와 시장의 실패를 보완하는 ‘제3섹터’로 인식되는 사회적 경제는 아직까지는 추상적인 개념으로 인식된다. 한편에서는 사회적 경제를 공공의 이익이라는 사회적 가치 실현을 위한 협력과 호혜를 바탕으로 사회적 경제조직들의 생산, 교환, 분배, 소비가 이루어지는 경제시스템이라고 규정하고 있다. 이들을 살펴보면 사회적 경제의 범위가 추상적이기 때문에 더욱 다양한 사회적인 문제를 해결할 수 있는 가능성을 가지고 있다. 경제적 이윤과 사회문제 해결, 사회적인 목적 추구라는 이윤배반적 상황에서 사회적 경제가 추구하는 교집합적인 성격을 잘 활용한다면 그 어느 조직이나 기관이 단독으로는 헤낼 수 없는 과제를 해결할 수 있을 것이다. 이를 위해 사회적 경제의 발전가능성을 높이기 위한 지원, 즉 사회적 경제의 확대를 위한 지원이 필요하며, 그 내용은 다음과 같이 정리해 볼 수 있다.

첫째, 사회적 경제의 주체 간 협력을 강화할 수 있는 지원이 필요하

다. 현재, 사회적 경제 발전의 중요한 척도라고 할 수 있는 사회적 경제 영역 간의 협동이 거의 이루어지지 않고 있으며, 사회적 경제 내 구매력이 매우 취약함을 동시에 보여 주고 있다. 이에 대한 해결책으로 사회적 경제 영역 간 협력 강화를 통해 상호 간의 건강성과 자립성을 강화하는 시너지 효과를 창출해 나가야 한다. 다만, 활성화의 전제조건으로 1) 사회적기업, 마을기업, 협동조합, 자활기업들은 합리적 소비자층을 겨냥한 자체 경쟁력 강화를 위한 자구 노력을 해야 하며, 2) 사회적기업협의회, 마을기업협의회, 협동조합연합회, 자활기업(지역자활센터) 등 개별 사회적 경제 주체별 당사자 협의체의 활성화와 내부거래 및 협력 강화 노력이 필요하다. 더 나아가서는 3) 향후 사회적 경제협의회를 구성하여 사회적 경제 협의체 간 상호 협력 강화 및 상호 거래 활성화를 통해 규모의 경제를 실현함으로써 경쟁력 강화(예: 상생을 위한 정보 공유 및 대응, 공동구매·공동홍보·공동교육·공동마케팅, 내부거래 활성화를 통한 판로 확대 등)를 위한 노력이 절대적으로 필요인 상황이다. 그리고 4) 권역별 사회적 경제 활성화 네트워크의 능동적이고 실질적인 활동 및 성과가 요구되는 상황이며, 현재 권역별로 산재하고 있는 사회적기업 스토어 36.5 매장이나 숲인숲 매장의 홍보 강화를 통한 거래 활성화, 정부, 지방자치단체 및 공공기관의 ‘공공기관우선구매제도’에 대한 관심과 적극적인 구매 노력이 필요하다.

둘째, 사회적 경제 전담부서의 신설 및 협력적 파트너십을 형성해야 한다. 지방정부는 사회적 경제 활성화를 위한 분명한 정책적 소신과 비전을 가져야 하고, 사회적 경제 조직은 지역의 사회적인 문제를 해결함으로써 지역 경제에 기여한다는 공적 책임 의식을 가지는 협력관계로서의 거버넌스 시스템을 구축해야 한다. 이에 따라 지방정부는 사

회적 경제 영역에 대한 정책의 효과성을 높일 수 있는 ‘사회적 경제 전담부서’나 ‘사회적경제과’를 신설하여 사업의 일관성 및 효율성을 확보할 필요가 있다. 더 나아가서 정책의 효율적인 집행과 긴밀한 협력을 위해 사회적 경제 전담부서, 그리고 광역·기초 지방자치단체의 사회적 경제 담당자 및 중간지원조직과 사회적 경제조직이 참여하는 정례적인 사회적 경제 네트워크 구축을 마련할 필요가 있다. 또 사회적 경제 발전을 위한 공동 협력을 위한 거버넌스 기구로서, 그리고 시정이나 도정 전반에 대한 연계 강화와 정책 집행의 효율성을 위해서 행정, 의회, 사회적 경제 조직 및 중간지원조직 등 다양한 주체들이 참여하는 ‘사회적경제위원회’의 구성이 필요하다.

셋째, 사회적 경제에 대한 인식의 확산과 가치를 공유해야 한다. 사회적 경제에 대한 홍보 및 인식 확산을 통하여 윤리적 소비자층을 확대하는 노력, 정부·지방자치단체·공공기관의 사회적 경제에 대한 인식 제고와 공공기관 우선구매 활성화 노력이 필요하다. 예를 들어 기업의 사회적 책임 혹은 사회공헌과 연계한 민간 기업 주도의 다양한 지원 방안 모색을 통해 사회적 경제 주체의 지속가능성 제고 및 연계 기업의 착한 이미지 제고 등 기업과 사회적 경제 주체 간의 상생을 위한 연계 강화(현금 지원, 현물 지원, 전문성 기부, 판로지원 및 우선구매, 사업위탁, 인력지원, 공간지원, 홍보지원 등)도 생각하여 볼 만하다.

넷째, 사회적 경제와 관련된 다양한 유형의 교육 프로그램을 마련해야 한다. 1) 진정한 사회적기업가를 비롯한 마을기업·협동조합·자활기업의 지도자 발굴 및 육성을 위한 교육 프로그램을 개발하고, 창의적이며 혁신적인 틈새 아이템 개발을 통해 지역 주민의 필요와 욕구 충족을 위한 인재를 발굴해야 한다. 2) 사회적 경제 내 종사자와 조합

원의 역량 및 마인드 강화를 통한 제품·서비스 경쟁력 제고를 위해 종사자 내부 역량 강화를 위한 맞춤형 교육 및 컨설팅 기회가 확대되어야 할 것이다. 3) 사회적 경제에서 생산하는 제품 및 서비스에 대한 미래의 구매자(소비자)가 될 일반 시민을 대상으로 사회적 경제(사회적기업, 마을기업, 협동조합, 자활기업 등)에 대한 이해 및 인식 제고를 위해 다각적인 교육 프로그램을 마련하는 등 착한 소비자층의 저변을 확대하기 위한 노력도 중요하다. 마지막으로 4) 사회적 경제 담당 공무원을 대상으로 교육 프로그램을 마련하거나 교육 참여에 대한 인정 등을 통해 적극적인 교육 참여 분위기 조성 및 사회적 경제에 대한 이해와 인식을 확대할 수 있도록 해야 한다.

다섯째, 공평한 과세를 위한 정부 차원의 법안 개정 노력(세제 혜택)이 필요하다. 먼저, 1) 법인세에 대하여는 개별법에 따른 협동조합(농협, 수협, 중기협, 생협 등)은 9%의 법인세율을 적용하고 있으나, (예비)사회적기업이나 기본법에 따른 협동조합의 경우에는 과세표준이 2억 이하인 경우에는 ‘과세표준의 10%’, 과세표준이 2억 이상인 경우에는 ‘2,000만 원 + 20%’를 적용하고 있다. 그러나 (예비)사회적기업의 경우에도 일반 영리법인과는 달리 이익금에서 2/3 이상은 사회적 목적을 위해 환원해야 한다는 점에서 향후 국가 차원의 사회적 경제 활성화를 위해서는 정부 차원의 세제혜택에 대한 법안을 개정해야 할 것이다. 또 2) 자금조달(출자금) 측면에서 협동조합은 주식 발행도 되지 않고, 신생 협동조합의 경우 업력도 없는 상황에서 협동조합의 출자금을 금융기관에서는 자본금으로 보지 않고 부채로 보게 되어 대출 신청 시 신용평가 및 자금조달에 절대적으로 불리하게 작용하게 된다. 따라서 협동조합연합회 차원의 ‘협동조합 기금’을 마련하기 위

한 장치나 지방자치단체 차원의 ‘사회투자기금사업 운영시스템을 마련할 필요가 있다.

사회적 경제는 단순히 경제적인 과제는 물론이고 주거나 교육, 여성 문제 등 우리 사회가 안고 있는 다양한 문제를 해결하기 위한 대안이 될 수 있다. 이탈리아의 대표적인 주택협동조합인 리사나멘토(Risanamento)는 물론이고, 아직은 초보적인 단계지만 우리나라의 ‘해방촌주거공동체 빈집’이나 ‘성미산 소행주(소통이 있어 행복한 주택)’, 공동체를 꿈꾸는 청년들이 만든 ‘우리 동네 사람들’, 정릉 골의 ‘정릉 생명평화마을’등 주거문제 해결을 위한 다양한 방법들이 모색되고 있다. 또 일본의 시부야 대학이나 영국의 U3A(The University of Third Age)를 모델로 한 열정대학, 공익학원 반울림(상도동 월 학원비 2만원), 지역주민이 만든 희망나눔 동작 네트워크 등 사회적기업이나 협동조합 방식을 채용하여 교육문제를 해결하기 위한 다양한 접근이 시도되고 있다. 따라서 사회적 경제에 대한 폭넓은 인식과 개방된 시야가 필요하다.

제2절 사회적기업의 고용창출 활성화 방안

사회적기업을 통한 고용창출을 활성화하기 위해서는 사회적기업의 존립을 위한 생태계 조성은 물론이고, 사회적기업으로 성장해 나갈 수 있는 있는 예비사회적기업 혹은 다양한 사회적 경제조직을 발굴하고 육성해 나갈 필요가 있다.

사회적기업의 고용창출 활성화는 신규로 고용되는 인력과 기존에

고용되어 있는 인력에 대한 지원으로 나누어 볼 수 있다. 신규인력에 대하여는 새로이 사회적기업이 인력을 고용하기 위한 지원이며, 기존 인력에 대하여는 고용유지를 강화하는 지원이다.

1. 신규인력의 고용창출 활성화

기업이 새로운 인력을 고용하기 위해서는 그 기업은 취업지원자에게 매력적인 기업이어야 한다. 사회적기업의 경우에는 경제적인 이익의 추구하고 더불어 사회적인 목적의 달성이라는 다소 양립하는 목적이 있다. 이러한 특성이 취업지원자에게 매력적일 수도 있고 기피의 대상으로 비추어질 수도 있다. 이러한 특성을 참고로 다음과 같이 신규인력의 고용창출 활성화 방안을 도출해 낼 수 있다.

첫째, 사회적 경제·사회적기업에 대한 인식과 이해의 개선이 필요하다. 사회적기업에 대한 인식개선이 이루어져 유능한 인력이 사회적기업으로 많이 진입할 수 있도록 학교 중심의 사회적기업 등 사회적 경제 관련 교육이 제도적으로 마련되어야 한다. 그리하여 다양한 사회 진출 경로 중 하나로 사회적 경제 영역을 자연스럽게 떠올릴 수 있는 문화가 만들어져야 한다.

둘째, 사회적기업이 유지·성장할 수 있는 환경의 조성 및 지원이 필요하다. 인건비 지원을 통한 임금 수준의 상향조정으로 직접적인 고용창출을 지원하고, 사업개발비, 공공구매 및 판로개척, 자금대출 등 자생력을 강화할 수 있는 사업에 대한 지원 확대 등의 정책으로 자생력 확보를 통한 고용유지를 담보할 수 있는 지원 방안을 검토할 필요가 있다.

셋째, 사회적기업의 수요를 늘릴 필요가 있다. 절대적인 기업 수가 늘어남에 따라 고용창출의 성과를 거둘 수 있으며, 이는 사회적기업의 자생력과 지속가능성의 확보가 전제되어야 한다. 구체적으로는 1) 현재 엄격한 심사를 거치는 인증제에서 등록제로 전환하는 방안과 2) 혁신적인 방법으로 사회문제를 해결하는 유형(사회혁신형 등) 등 기존의 유형보다 폭넓게 인증하는 방안 등이 가능할 것으로 보인다.

넷째, 취약계층 고용창출 및 확대를 위하여 타 기관·조직과의 연계 및 데이터베이스의 공동 활용 방안을 도입할 필요가 있다. 고용센터(실업), 자활센터, 취업성공패키지, 여성인력개발센터, 장애인단체, 시니어클럽 등에서 보유하고 있는 대상 목록을 공유하거나 권역별로 일자리창출사업과 취업박람회를 연계해서 개최할 수 있다. 사회적기업은 취약계층을 확보하지 못하고 행정기관은 취약계층 고용 확대에서 사회적기업 등과 연계가 허술한 측면이 존재하는데, 고용센터 등의 데이터베이스를 중간지원조직 등과 함께 사회적기업 고용에 활용할 수 있는 방안을 마련할 필요가 있다.

2. 현재 인력의 고용유지 강화

신규 인력을 채용하는 것보다 더 어려울 수 있는 것이 현재 인력의 고용유지일 것이다. 이는 앞서 살펴본 바대로, 사회적기업의 임금 수준이 일반기업보다 낮고 사회적기업이나 사회적 경제에 대한 인식과 이해가 부족하여 사회적기업에 종사하는 것에 대한 노동자 개인의 성취감이 부족할 수 있기 때문이다. 따라서 사회적기업에 대한 인식의 개선이나 노동환경 개선 등을 통하여 고용유지를 강화하는 것도 중요한

과제이다. 또 이러한 과제에 대한 지원은 사회적기업이 폐업하거나 경영악화를 겪지 않고 발전하는 것이 전제조건이다.

첫째, 사회적기업에서 종사하는 것에 대한 자긍심을 강화하기 위한 지원이 필요하다. 이를 위해서는 사회적기업의 가치를 이해하고 노동을 통한 사회적 가치 실현과 사회에 기여하고 있다는 보람과 긍지를 느낄 수 있는 교육 프로그램을 마련해야 한다. 또 사회적기업 대표나 관리자 중심인 네트워크를 일반종사자 간 네트워크의 구축, 사회적기업 종사자들과 함께하는 성과보고회나 종사자를 위한 캠프 또는 여행 지원 등도 고려해 볼 수 있다. 이로 인하여 인건비만으로 일상의 필요와 욕구를 해결하는 것이 아니라 사회적 관계(사회적지지망 등)를 구축할 수 있을 것이다.

둘째, 지역사회적 경제 생태계를 확대하는 지원이 필요하다. 사회적기업이 개별 기업 차원에서 고용유지를 강화할 역량을 갖추기에는 한계가 있으며, 생태계 조성 등 사회적 경제 시장과 지역 순환경제 시스템을 확립함으로써 고용유지의 가능성이 높아질 것이다.

셋째, 사회적기업 종사자의 고용안정을 위한 제도적 장치가 필요하다. 일부 사회적기업의 경우 일자리사업이 종료되면서 일자리창출사업 참여자에 대한 구조조정이 불가피할 수 있다. 구조조정 대상이 되는 참여자들이 지역의 여타 (예비)사회적기업에 취업할 수 있도록 연계하고, 이러한 구조조정 인력을 채용하는 기업에 대해서는 인센티브를 부여하는 방안을 검토할 필요가 있다. 또 재정지원 사업에 참여하는 사회적기업의 경우, 재정지원 사업이 종료된 후에도 의무고용 기간을 강제하는 법 조항의 도입까지도 고려해 볼 필요가 있다.

3. 고용가능 대상층을 위한 맞춤 방안

사회적기업을 통한 고용창출 및 확대를 위한 대책으로 고용가능 대상자를 위한 방안들이 있다. 첫째, 새로운 분야의 일자리 창출, 둘째 청년·고령자·여성 등을 위한 일자리 창출, 셋째 사회적기업을 통한 사회서비스 분야 활성화 등을 제시하고 있는데, 이에 대하여 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

먼저, 새로운 분야의 일자리 창출을 위해 1) 취약계층 일자리 및 사회서비스 제공 이외의 다양한 영역에서 사회적기업이 활성화될 수 있도록 제도를 개선하고, 도박중독자, 알콜중독자, 상습범죄자, 노숙자, 위기청소년 등 취업이 극히 어려운 취약계층의 직장 경험, 구직능력 향상, 사회적응 및 소통능력 개선 등을 통해 취업능력을 높이고 노동시장 진입을 촉진·지원하는 사회적기업을 발굴·육성하는 등 지금까지와는 다른 새로운 유형의 사회적기업 발굴·육성한다. 2) 고부가 서비스, 범죄예방, 빈곤탈출, 지역재생, 전통문화 보존 등의 분야에서 융·복합을 통한 창조적 일자리 모델을 발굴·확산시켜 나간다.

둘째, 청년·고령자·여성 등을 위한 일자리 창출을 위해 1) 청년들을 대상으로 하는 소셜벤처문화의 확산 → 교육 → 체험 → 창업지원 → 사후관리 등 소셜벤처 아이디어를 발굴 및 지원(미래창조과학부, 산업통상자원부, 특허청, 중소기업청 연계)하는 단계별 사회적기업가 양성 프로젝트를 시행하며, 2) 은퇴·고령자 등의 경험과 지식을 활용한 창업과 취업 확대를 위해 청년의 재능과 경험을 청년사회적기업가와 연계하는 멘토링서비스 프로그램을 운영하고, 5060세대에 적합한 일자리 모델을 개발하는 동시에 노인일자리사업 중 공공분야 사업의

사회적기업 전환을 권장하며, 돌봄·가사·간병·환경 등 여성친화적 사회적기업을 적극적으로 발굴·육성하여 경력단절여성의 창업과 취업을 지원해 나간다.

셋째, 사회적기업을 통한 사회서비스 분야의 활성화를 위해 1) 보육, 돌봄 등 사회서비스 수요 증가 및 보건·복지업의 높은 일자리 창출 잠재력, 사회서비스 종사자의 열악한 근무여건 등을 고려하여 사회서비스 제공기관의 사회적기업 전환 또는 진입 활성화로 사회서비스 종사자의 근무여건 개선 및 지속가능한 일자리를 창출하고, 2) 사회적기업의 사회서비스 사업 참여에 따른 수익 창출과 자원 발굴 등을 통해 공공자원에 대한 의존도를 낮추고, 새로운 사회서비스 개발을 통해 시장을 개척함으로써 일자리 창출 및 사회서비스 품질 개선에 기여토록 하며, 3) 재정지원일자리·정부위탁사업 등에 사회적기업 참여로 공공과 민간위탁의 문제점 보완 및 운영의 신뢰성·효율성을 강화해 나가도록 한다는 것 등이다.

SUMMARY

A study on measures to promote job creation of social enterprises through expanding social economy

Lee, Euikyoo, Cho, Eunsang, Ryu, JiYoung, Yu, Jeonggyu

The global economy is facing various common problems owing to the growth without employment, government constraints on welfare spending, limits of labor market programs, expansion of neoliberal economic policies, and aggravation of polarization. Social economy, which has been extended to the domain of civil society as a complement to the liberal market economy, is the result of the citizens' efforts to satisfy the social needs that cannot be fulfilled by the government or the market.

Recently, many social economic entities, including social enterprises, community enterprises and cooperatives have been established in Korea due to the support of ministries. Every year, the number of users of service provided by social enterprises and the number of employees of the social enterprises, including those who are socially disadvantaged have increased. However, being small in size, most of them have difficulties in sustaining the business.

Community enterprises and cooperatives, which have grown in number in the past 3-4 years, played a certain role in job creation.

This study focuses on the concept and spread of social economy, which has been actively discussed recently and analyzes the status of social economy and social enterprises in foreign countries that have developed the social economy relatively early compared to Korea. In addition, it analyzes the growth and job creation effects of social enterprises, thus highlighting their importance in the economy. Identifying the status of employment of the social enterprises through questionnaires, it suggests measures to create and sustain jobs.

Various measures could be taken to facilitate job creation of social enterprises. Firstly, awareness and understanding of social economy and social enterprises need to be improved. Secondly, suitable environment needs to be created for the growth of social enterprises. Thirdly, it needs to increase the number of social enterprises. Fourthly, to create jobs for the socially disadvantaged groups, it needs to come up with a plan to cooperate with other organizations, sharing the database. In order to sustain the current employment, it needs support for raising pride of employees of social enterprises in their work. Furthermore, policy support is needed to expand the ecosystem for social economy and to stabilize the employment of workers of social enterprises.

참고문헌

- 강내영(2012). 「사회혁신, 사회적기업, 사회적 경제의 등장과 주요국의 개념 비교」, 『도시문제』, vol. 47, No. 527, 14~18쪽.
- 강병준(2011). 「농촌형 사회적기업 육성전략: 프랑스, 미국, 일본, 한국의 사회적 기업 비교를 중심으로」, 『지역발전연구』, 제21권 제1호, 61~95쪽.
- 고용노동부(2010a). 「청년 사회적기업가 육성」사업 추진 계획(안), 2010. 10.
- _____ (2010b). 창의적 청년을 사회적기업가로 육성, 보도자료, 2010. 10. 26.
- _____ (2010c). 「사회적기업가 양성을 위한 정부의 역할과 과제」, 사회적기업가 정신 국제컨퍼런스 2010, KDI.
- _____ (2011. 6. 9.). 「사회적기업 활성화 방안」.
- _____ (2012). 「2012년도 사회적기업 실태조사 총괄보고서」, 고용노동부.
- _____ (2013. 7.). 「사회적기업 활성화 추진계획」, 고용노동부.
- 고형면(2007). 「사회적기업 정책과 한국적 모델의 발전가능성」, 『한국사회학회 사회학대회 논문집』, 109~126쪽.
- 곽선화·문홍석(2010). 「사회적기업 3주년 성과분석」, 고용노동부.
- 권구형(2008). 「정부의 사회적기업 육성정책 및 지원 내용」, 『윤리경영연구』, 10(1), 37~52쪽.

- 권상집·박은일·김희태(2013). 「사회적기업의 고용창출에 미치는 영향 요인 분석 및 정책적 함의」, 『윤리경영연구』, 10(1), 37~52쪽.
- 국회예산정책처(2011). 사회적서비스 일자리사업 관련 설문조사.
_____ (2012). 사회적기업 육성사업 평가.
- 금창호(2012. 8.). 「사회적기업의 추진실태와 개선과제: 서울시를 중심으로」, 『사회적기업과 정책연구』, 제2권 제1호, 81~108쪽, 충북대학교 사회과학연구소.
- 기획예산처(2006). 「사회적 기업 재원조달 방안 수립 및 외국사례 연구」.
- 김경휘·반정호(2006). 「한국 상황에서의 사회적 기업의 개념과 유형에 관한 소고」, 『노동정책연구』, 6(4), 41~47쪽.
- 김기태(2014). 「사회적 경제와 사회적 경제 기본법의 필요성」 제2회 협동조합 열린 세미나 자료집, 『사회적 경제 기본법의 필요성과 올바른 제정방향』 서울지역협동조합협의회·(사)한국협동조합연구소.
- 김명희(2008). 「영국의 사회적 기업 사례연구와 한국에의 정책적 함의」, 『사회복지정책』, 제33집, 135~157쪽.
- 김상규(2011). 「경북지역 고령자 사회적기업의 창업 방안」, 대구경북연구원, 연구 2011-71.
_____ (2013). 「기업의 사회적책임(CSR)과 개도국 일자리 창출」, 『한국정책학회』, 674~717쪽.
- 김성기(2009). 「사회적 기업 특성에 관한 쟁점과 함의」, 『사회복지정책』, 제33집, 139~166쪽.
- 김순양(2008). 「사회적 기업(Social Enterprises)의 활성화를 위한 정책 방안: 영국의 사회적 기업 지원정책 사례분석 및 시사점」, 『한국

- 행정연구』, 71(3), 207~247 사회적기업의 법제화: 유럽 및 한국의 사례.
- 김신양(2006). 「사회적기업의 법제화: 유럽 및 한국의 사례」, 『도시와 빈곤』, 80권, 75~91쪽.
- _____(2011). 「사회적 경제의 이상과 현실」 제17차 지역리더포럼 자료집, 『사회적 경제의 이상과 현실 - 대안 경제로서 그 가능성과 한계에 대해 -』, 지역재단.
- _____(2011b). 「사회적기업의 발전과정 및 전망」, 충남사회적 경제 연구회 자료집, 『사회적 경제와 사회적기업』, 충남발전연구원.
- 김연정(2012). 「사회적기업의 현황 및 정책분석: 한국, 일본, 유럽 및 미국의 노인고용창출을 중심으로」, 『아시아연구』, 15(3).
- 김영배(2013. 4.). 「사회적 경제제품 우선구매 지원 및 사회적책임조달법 제정」, 『사회책임조달제도 도입을 위한 토론회』자료집, 전국사회 연대경제지방정부협의회.
- 김용기(2012). 「스페셜 이슈: 사회적기업과 일자리창출」, 『지방행정』, 61(708), 10~13쪽.
- 김용민 · 제점숙 · 이원범(2012). 「일본의 사회적 기업에 대한 고찰」, 『일본근대학연구』, 제35권.
- 김재인(2012). 「지방정부의 사회적기업 성장모델 탐색: 제주지역 사회적 기업 운영실태분석을 중심으로」, 『지방정부연구』, 제16권 제1호, 67~88쪽.
- 김재홍 · 이재기(2012). 「사회적기업에 대한 정부지원금의 고용창출 효과 분석」, 『지방정부연구』, 제16권 제3호, 135~ 163쪽.
- 김정태(2007). 「기업의 일자리 창출과 사회적기업」, 『한국경영자총협회』.

- 김종걸(2014). 「사회적 경제정책: 개념과 성공조건」, 『2014년도 사회적 기업활성화 전국네트워크 제1차 운영위원회』 자료집, 사회적기업 활성화전국네트워크.
- 김종걸 외(2011. 9.). 『중양부처 재정일자리 및 공공서비스 사업의 사회적 기업 연계 방안』, 고용노동부 프로젝트 보고서.
- 김종걸 · 전영수(2012). 「협동조합을 통한 지역활성화 선진사례연구: 한국과의 비교분석」, 『기획재정부 연구프로젝트 최종결과 보고서』, 발간등록번호 11-1051000-000295-01.
- 김종범(2010). 「유럽의 사회적기업: 성과와 한계」, 『세계지역연구논총』, 제28집 제1호, 239~262쪽.
- 김태영(2008). 「한국의 사회적 기업의 성장과 과제」, 『한국정책학회』, 동계학술대회 발표논문집.
- _____ (2009). 「사회적기업을 통한 여성일자리 창출 방안」, 『안전행정부』.
- 김학실(2013). 「도시재생과정에서 마을기업의 역할」, 『한국정책연구』.
- 김형근 · 김일태(2013). 「사회적기업의 고용창출 결정요인분석」, 『한국 지역경제연구』.
- 김혜원(2009). 「한국 사회적기업정책의 형성과 전망」, 『동향과 전망』, 통권 제75호, 74~108쪽, 한국사회연구소.
- _____ (2011). 「한국의 사회적기업 지원정책의 개선 방안 연구: 일자리 창출 중심의 지원에 대한 비판을 중심으로」, 『한국사회정책』, 18(1), 209~238쪽.
- 네모토 마사쓰구(2011). 「일본 사회적기업 지원제도에 관한 연구: NPO 법인을 중심으로」, 『사회적기업과 정책연구』, 제1권 제1호, 131~162쪽.

- 노대명(2007). 「사회적 경제(Social Economy)의 대안적 개념화: 쟁점과 과제」, 『시민사회와 NGO』, 제5권 제2호, 한양대 제3섹터연구소.
- _____ (2007). 「한국 ‘사회적 경제’의 현황과 과제: ‘사회적 경제’의 정착 과정을 중심으로」, 『시민사회와 NGO』, 제5권 제2호. 한양대 제3섹터 연구소.
- _____ (2008). 「이태리 사회적 기업법의 정책적 함의」, 『국제사회보장 동향』, 여름호, 30~46쪽.
- _____ (2009). 「사회적 경제를 강화해야 할 세 가지 이유: ‘생활의 위기’를 넘어」, 『창작과 비평』, 2009년 가을호, 창작과 비평사.
- 마상진·김창호(2012). 「농어촌지역 활성화를 위한 사회적기업의 역할」, 『글로벌 시대의 도농 상생과 협력』, 187~212쪽, 한국농촌경제연구원.
- 문순영(2010). 「대구·경북 사회적 기업들의 지역사회와의 관계에 관한 연구: 지역밀착성을 중심으로」, 『사회과학연구』, Vol.26 No.4
- _____ (2013). 「지역기반(Community-based) 사회적 기업(Social Enterprises)의 특성과 발전 과제를 중심으로-대구의 두 기관 사례를 중심으로-」, 『사회과학 담론과 정책』, 제6권 제1호, 23~53쪽.
- 문철우·김혜원(2013). 「사회적 경제 사회적 가치 측정지표 개발연구」, 한국사회적기업진흥원 위탁사업.
- 박은미·정희원(2011). 「사회적 기업정책의 국가 간 비교: 영국과 유럽을 중심으로」, 『사회혁신연구』, 제2권 제1호/2.
- 박지수(2010). 「사회적 취약계층 대상 일자리창출사업의 유형화」, 『사회 복지정책』, 제37권 제2호, 23~53쪽.
- 박진경(2012). 「마을공동체 관련 지역일자리사업 현황」, 『지방행정연구원』, 뉴스레터 통권 제37호.

- 박찬임(2008). 「사회적 기업 육성정책의 쟁점과 과제」, 『보건복지포럼』, 144: 21~33쪽.
- 박찬임, 김혜원(2010). 「사회적기업의 실태와 발전방향: 고용측면에서」, 한국노동연구원.
- 방하남(2010). 「고용지속형 사회적기업 - 모형과 발전 방안」, 보건사회연구원 연구보고서.
- 배이화(2007). 「영국의 사회적 기업 육성 방향과 전략」, 『국제사회보장동향』, 2007 봄, 33~41쪽.
- 사회투자지원재단·고용노동부(2009). 「해외 사회적기업 법제도 현황」, 서울대학교 산학협력단(2012). 「사회적기업 육성사업 고용영향 평가」, 고용노동부.
- 선남이·박능후(2011). 「사회적기업의 사회경제적 성과에 미치는 영향 요인 분석」, 『지방정부연구』, 15권 2호, 141~164쪽.
- 손을춘(2014). 「사회적기업 지원제도의 문제점과 개선 방안」, 국회입법조사처.
- 신경희(2010). 「서울시 (예비)사회적기업 육성 지원 방안」, 『서울시정개발연구원』.
- _____(2010). 「서울시 예비사회적기업 현황과 지원 방안」, 『서울경제』, 통권71호.
- 신명호(2009). 「한국의 ‘사회적 경제’개념 정립을 위한 시론」, 『동향과 전망』, 통권 75호, 한국사회연구소.
- 심창학(2007). 「사회적 기업의 개념 정의 및 범위 설정에 관한연구: 유럽의 사회적기업을 중심으로」, 『사회보장연구』, 23(2), 70~79쪽.

- 어기구·심창학(2010). 「사회적 일자리 창출에 관한 국내외 사례연구」, 한국노총중앙연구원.
- 엄형식(2008). 「한국의 사회적 경제와 사회적기업: 유럽 경험과의 비교와 시사점」, 정책연구원 총서 02, 서울: 실업극복국민재단.
- 엄돈민(2011). 「사회적기업을 활용한 일자리 창출사업」, 『지방행정』, vol.61 No. 708, 6~7쪽.
- 유정규(2009). 「농어촌형 사회적기업 육성 방안 연구」, 농림수산식품부.
- 윤윤규(2012). 「사회적기업의 고용효과 및 결정요인」, 『노동리뷰』, 제83호, 2012년 2월호.
- 윤윤규·고영우(2009). 「일자리 창출과 소멸에 관한 연구」, 『한국노동연구원』.
- 이광택(2008). 「사회적기업육성법 제정 및 시행 후의 발전방향」, 『법학논청』, 20(2), 33~72쪽.
- 이광우(2009). 「지속가능한 사회적기업의 성공요인에 관한 연구」, 『2009 춘계공동학술대회 ‘지역사회와 사회적기업’ 자료집』, 한국비영리학회.
- 이동주(2005). 「중소기업의 국민 경제적 기여도에 대한 연구」, 중소기업연구원.
- 이승종(2012). 「일자리창출과 사회적기업에 관한 고찰」, 『지방행정』, vol.61 No. 708, 6~7쪽.
- 이영환(2009). 「한국 사회적 경제의 현황과 과제 및 제도화의 문제-사회적 기업을 중심으로-」, 한일 사회적 경제 연구교류 심포지움 자료집.
- 이은선(2009). 「사회적 기업의 특성에 관한 비교연구: 영국, 미국, 한국을 중심으로」, 『행정논총』, 47(4), 363~397쪽.

- 이의규·정원호·김종걸·김재구(2011). 「사회적기업자의 인력양성 현황과 정책과제」, 한국직업능력개발원 기본연구 2011-44.
- 이인재(2013). 「여성친화적 협동조합 및 사회적기업 활성화를 통한 여성 일자리 창출 방안 연구」, 여성가족부 수탁과제.
- 이정봉(2010). 「사회적기업의 노동조건 현황과 과제」, 『노동사회』, 151호.
- 이창순(2010). 「사회적 기업의 조직특성과 제도화」, 『현상과 인식』, 34(3), 251~277쪽.
- 임혁백 외(2007). 「사회적 경제와 사회적 기업: 한국형 사회적 일자리와 사회서비스 모색」, 송정.
- 정영순·송연경(2010). 「노동통합 사회적기업 발전 방안 연구: 영국과 한국의 비교 분석」, 『사회보장연구』, 제26권 제4호, 265~292쪽.
- 장우진(2011). 「사회적 경제조직 운영 현황 및 시사점: 충북지역 자활공동체, 예비사회적기업, 사회적기업 중심으로」, 『한국행정학회』.
- 장원봉(2006). 『사회적 경제의 이론과 실제』, 서울: 나눔의 집.
- _____(2007). 「사회적 경제(Social Economy)의 대안적 개념화: 쟁점과 과제」, 『시민사회와 NGO』, 제5권 제2호, 한양대 제3섹터연구소.
- _____(2008). 「새로운 고용전략으로 사회적 경제: 노동통합 사회적 기업을 중심으로」, 『보건복지포럼』, 2008. 10.
- _____(2009). 「한국 사회적기업의 추진실태와 전망」, 『동향과 전망』, 통권 75호, 한국사회과학연구소.
- _____(2009). 「사회적기업의 제도적 동형화 위험과 대안전략」, 『시민과 세계』, 제15호, 참여사회연구소.
- 장정순(2007). 「미국의 사회적 기업의 채용조달 방안」, 『한국비영리연구』, 제6권 제1호, 273~318쪽.

- 장홍근(2012). 「사회적기업 인적자원개발의 실태와 과제」, 『노동리뷰』, 제83호, 2012년 2월호.
- 장홍근 · 윤윤규 · 송민수 · 김향아 · 김성규(2011). 『사회적기업과 인적자원 전략』, 한국노동연구원.
- 전병유 · 박찬임(2003). 「사회적 일자리 창출 방안 연구」, 한국노동연구원.
- 정무성(2009). 「사회적기업의 동향 - 한국의 현황」, 2009 한국행정학회 추계학술대회자료집.
- 정선희(2004). 「이익을 만들고 행복을 나누는 사회적 기업」, 기부정보 가이드.
- 정재욱(2010). 「일본에 있어서의 사회적 기업의 발전과정과 함의」, 『지역발전연구』, 9(2), 201~234쪽.
- 조덕희 · 양현봉(2010). 「제조 중서기업의 고용창출성과 및 과제」, 산업연구원.
- 조상미 · 김진숙 · 강철희(2011). 「사회적 기업 정책특징 비교분석 연구: 영국, 프랑스, 이탈리아, 한국을 중심으로」, 『사회복지정책』, 제38권 제2호, 1~38쪽.
- 조영복(2008). 「사회적 기업의 이해와 국내외 경영사례」, 고용노동부.
- 조우식(2013). 「맥킨지 보고서와 한국의 사회적 경제」.
- 조은상 · 이의규 · 이상준 · 신명호(2007). 「사회적 기업 활성화를 위한 고용지원센터와 지방자치단체 간의 바람직한 역할 방안」, 한국직업능력개발원.
- 채종현 · 이종한 · 장현주(2009). 「지속가능발전을 위한 사회적 기업의 역할과 활성화 방안에 관한 연구」, 한국행정연구원.

- 채종헌·최준규(2010). 「한국의 사회적 기업의 운영상 특성과 법·제도 인식에 관한 연구」, 『도시행정학보』, 23(2), 23~54쪽.
- 최조순(2013). 「지역일자리 창출 정책의 제도적 동형화에 관한 연구: 사회적기업과 마을기업 정책을 중심으로」, 『시민사회와 NGO』, 제11권 제1호, 3~32쪽.
- 한국노동연구원(2013). 「2012 사회적기업 성과분석」, 한국사회적기업진흥원.
- 한국보건사회연구원(2005). 「사회적 일자리 활성화 및 사회적 기업 발전 방안 연구」, 한국사회적기업진흥원.
- 한국사회적기업중앙협의회(2014). 「공정거래위원회 경쟁제한 규제(지방자치단체 조례·규칙) 개선에 대한 의견」.
- 한국사회적기업진흥원(2013). 「2013 Social Enterprise Directory 사회적기업 개요집」.
- 함창모(2010). 「충북지역 사회적기업 현황 및 육성 방안」, 충북개발연구원.
- 홍기빈(2011). 「칼 플라니와 한국에서의 사회적 경제」, 진보이론계간지 『새롭게 다르게』, 창간호, 열다섯공감.
- 홍현균(2006). 「일자리 창출과 소멸에 관한연구」, 한국고용정보원.
- Alison Ogden-Newton(2010). 「영국의 사회적기업-사회적기업 지원 육성」, 경기복지재단 2010 사회적기업지원정책 국제심포지엄, 53~74쪽.
- Jacques Defoumy(2006). 「확장된 유럽에서의 사회적 기업: 개념과 현실」, 『국제노동브리프』, vol. 4 No. 6, 4~21쪽.
- Mike Aiken(2006). 「영국의 사회적기업」, 『국제노동브리프』, vol. 4 No. 6, 22~30쪽.

- Borzaga, C & Jacques Defourny(eds.)(2001). “The Emergence of Social Enterprise”, London: Routledge.
- Cafaggi, F. & P. Iamiceli(2009), “New Frontier in the Legal Structure and Registration of Social Enterprises in Europe: A Comparative Analysis”, In The Changing Boundaries of Social Enterprises, Noya, A. (ed.). Paris: OECD.
- Chaves, R. and J. Campos(2007), “The Social Economy in the European Union”.
- http://www.eesc.europa.eu/groups/3/index_en.asp?id=1405GR03EN.
- Defourny, J. (2001), “Introduction: From Third Sector to Social Enterprise”, In The Emergence of Social Enterprise, Borzaga, C. and J. Defourney, (eds.), London: Routledge.
- Defourny, J. (2005), Social Enterprise in an Enlarged Europe: Concept and Realities, Kracow Social Economy 2005.
- Monzón J. & Chaves R.(2012). “The Social Economy in the European Union,” European Economic and Social Committee.
- Yu Jeong gyu(2014. 10.), Establishment of a cooperative network among Multi-stakeholders surrounding social enterprise; Current status and tasks, Social Enterprise World Forum.
- みずほ総合研究所(2010). 「注目高まる社会的企業—社会性と事業性を兼ね備えた新たな事業形態とは」, みずほ総合研究所.
- 経済社会総合研究所(2009). 「平成19年度非営利サテライト勘定に関する調査研究報告書」, 内閣府.

經濟産業省(2014). 「NPOなど新たな事業・雇用の担い手をめぐり現状と課題」, 第1回 NPOなど新たな事業・雇用の担い手に關する研究會配布資料 5.

_____ (2014). 「NPOなど新たな事業・雇用の担い手に關する研究會中間論点整理」, NPOなど新たな事業・雇用の担い手に關する研究會.

内閣府(2011). 「新しい公共を支える法人制度のあり方に關する調査—中間報告」, 第3回政府と市民セクター等との公契約等のあり方等に關する専門調査會參考資料2.

_____ (2011). 「新しい公共円卓會議の提案と制度化等に向けた政府の對応」に係る各府省の主な取組について, 「新しい公共」円卓會議.

_____ (2012). 「特定非營利活動促進法のあらまし」.

厚生労働省(2010). 「非營利セクター・社會的企業の雇用等について」, 第6回雇用政策研究會配付資料4.

보건복지부(www.mohw.go.kr)

자활정보센터(www.seda.or.kr)

전국경제인연합회 윤리경영·사회공헌 사이트(www.csr.fki.or.kr)

전국실업극복단체연대(www.psau.or.kr)

한국노동연구원(www.kli.re.kr)

한국보건사회연구원(www.kihasa.re.kr)

한국사회적기업진흥원(<http://www.socialenterprise.or.kr>)

한국자활후견기관협회(www.jahwal.or.kr)

부 록

1. 사회적기업 실태조사 설문지

<부록> 사회적기업 실태조사 설문지

<p style="text-align: center;"><u>통계법 제33조(비밀의 보호)</u></p> <p>통계의 작성과정에서 알려진 사항으로서 개인 이나 법인 또는 단체 등의 비밀에 속하는 사항은 보호되어야 한다.</p>	
--	--

사회적기업의 고용 및 지원 방안 조사

안녕하십니까?

한국직업능력개발원(www.krivet.re.kr)은 국무총리 산하 정부출연연구기관입니다.
본원에서는 「사회적 경제 확산을 통한 사회적기업의 고용창출 활성화 방안 연구」를 진행하고
있습니다. 이와 관련하여 귀사의 고용 관련 상황과 사회적기업 지원 등에 대한 의견을 듣고
자 합니다. 본 연구의 결과는 사회적기업의 고용창출과 활성화를 위한 정책개발을 마련하는
데 기초자료로 활용될 것입니다.

본 조사 결과는 12월 중에 출간될 예정이고, 조사에 협조해 주신 사회적기업에 책자를 발송
할 예정입니다.

본 조사에 대한 모든 응답 내용은 「통계법」 제33조에 따라 비밀이 보장되고, 응답하신 내용
은 연구 목적을 위한 자료로만 활용됩니다. 바쁘시더라도 설문에 성실히 응해 주시기 바랍니
다. 감사합니다.

▣ 조사협력기관: 한국사회적기업중앙협의회
2014. 7. 한국직업능력개발원

[기업 현황]

기관명			
설립 연도		인증 연도	
인증유형	일자리제공형[], 사회적서비스제공형[], 혼합형[], 지역사회공헌형[], 기타형[]		
조직형태	민법상 법인[], 민법상 조합[], 상법상 회사[], 상법상 합자조합[], 유한회사[], 공익법인[], 비영리(민간)단체[], 사회복지법인[], 소비자생활협동조합[], 일반협동조합[], 협동조합연합회[], 사회적협동조합[], 사회적협동조합연합회[], 기타 법률에 따른 법인[], 기타[]		
업종/업태			
사회서비스 분야	보육[], 예술 관광 및 운동[], 산림보전 및 관리[], 간병 및 가사 지원[], 문화재 보존 또는 활용[], 청소 등 사업시설 관리[], 고용서비스[], 기타[]		
사업지역	서울[], 인천[], 부산[], 대구[], 대전[], 광주[], 울산[], 세종[], 충남[], 충북[], 전남[], 전북[], 경남[], 경북[], 강원[], 제주[]		

[고용 현황] 2013년 말 온라인 사업보고서를 기준으로 작성해 주십시오.

구분	총 인원	자체 고용 근로자 수	사회적 일자리사업 참여 근로자 수
취약계층 근로자	(명)	(명)	(명)
일반인 근로자	(명)	(명)	(명)
총 유급근로자	(명)	(명)	(명)

월평균 임금		(천 원)
성별	남	(천 원)
	여	(천 원)
취약계층	취약계층	(천 원)
	일반인	(천 원)
고용형태	정규직	(천 원)
	비정규직	(천 원)

유급근로자 고용 구분		남	여	계
나이	29세 이하	(명)	(명)	(명)
	30~39세	(명)	(명)	(명)
	40~54세	(명)	(명)	(명)
	55세 이상	(명)	(명)	(명)
취약계층	저소득자	(명)	(명)	(명)
	고령자	(명)	(명)	(명)
	장애인	(명)	(명)	(명)
	기타*	(명)	(명)	(명)
고용형태	정규직	(명)	(명)	(명)
	비정규직	(명)	(명)	(명)

* 취약계층 기타: 성매매피해자, 청년 또는 경력단절여성 중 신규고용촉진장려금 지급 대상, 북한이탈주민, 가정폭력피해자, 한부모가족보호대상자, 결혼이민자, 장기실업자, 범죄구조피해자 등.

[매출액] 귀사의 지난 3년간 매출액을 작성해 주십시오.

2011년	2012년	2013년
		(천 원)
(천 원)	(천 원)	1) 민간 (천 원)
		2) 공공 (천 원)

[신규 고용]

1. 2013년 신규 채용 인원수는 모두 몇 명입니까? ()명
(없으면 0으로 표시해 주십시오.)
 - 1-1. 이 중 취약계층 근로자 수는 몇 명입니까? ()명

2. 2013년 이직 근로자 수는 몇 명입니까? ()명
(없으면 0으로 표시해 주십시오.)
 - 2-1. 이 중 취약계층 이직 근로자 수는 몇 명입니까? ()명

3. 2014년 내에 신규채용 계획이 있습니까?
 - ① 예 ☞ 3-1번 문항으로 ② 아니요 ☞ 4번 문항으로
 - 3-1. 계획 중인 신규 채용 인원수는 몇 명입니까? ()명
 - 3-2. 이 중 취약계층 인원수는 몇 명입니까? ()명

[복리후생 및 직업능력개발(교육훈련)]

4. 귀사 직원의 복리후생제도에 해당하는 항목을 모두 선택해 주십시오.

- ① 4대 보험(건강, 고용, 국민연금, 산재) ② 출산휴가
- ③ 퇴직수당 ④ 성과급(인센티브)
- ⑤ 기숙사 등 주거 지원 ⑥ 식비지원
- ⑦ 교육훈련 지원 ⑧ 유급휴가
- ⑨ 교통비 지원 ⑩ 휴게시설
- ⑪ 체육시설 ⑫ 수유실 등 여성휴게시설
- ⑬ 기타 (_____)

5. 귀 업체 직원들의 능력에 대해 응답해 주십시오.

항목	하	중하	중	중상	상
1) 업무 능력	①	②	③	④	⑤
2) 숙련도	①	②	③	④	⑤
3) 전문성	①	②	③	④	⑤

6. 귀 업체는 업무능력 향상을 위해 직원들을 위한 교육훈련을 실시하고 있습니까?

- ① 예 ② 아니요

6-1. 귀 업체 직원들의 연간 교육 횟수는 얼마나 됩니까?
 연 (_____)회

13. 사회적기업에 대한 정부의 지원정책별 개선사항 및 건의사항을 제시해 주십시오.

1) 인력지원

2) 재정지원

3) 판로지원

4) 교육훈련(현업 종사자의 직업능력개발)

5) 사회적기업 운영지원

6) 세제지원

7) 기타

14. 사회적기업의 고용창출 활성화에 대한 의견을 제시해 주십시오.

1) 신규인력의 고용창출 활성화

- 일반근로자

- 취약계층

2) 현재인력의 고용유지 강화

- 일반근로자

- 취약계층

15. 사회적기업의 경쟁력 강화 방안에 대한 의견을 제시해 주십시오.

16. 사회적 경제(사회적기업, 마을기업, 협동조합, 자활기업 등)의
활성화 방안에 대한 의견을 제시해 주십시오.

17. 사회적기업 성장의 및 발전을 위해 다음 각 기관별로 건의사항을 구체적으로 제시해 주십시오.

1) 정부

2) 지방자치단체

3) 통합지원기관

18. 사회적기업을 운영하면서 느낀 애로사항 및 건의사항을 제시해 주십시오.

19. 귀하가 사회적기업을 통해 사회에 어떤 점을 기여하고 있다고 생각하는지 제시해 주십시오.

♠ 설문에 응해 주셔서 대단히 감사합니다.

□ 저자 약력

- 이익규
- 한국직업능력개발원 선임연구위원
- 조은상
- 한국직업능력개발원 연구위원
- 류지영
- 한국직업능력개발원 전문연구위원
- 유정규
- (재)지역재단 운영이사

사회적 경제 확산을 통한 사회적기업의 고용창출 활성화 방안 연구

- 발행연월일 2014년 10월 29일 인쇄
2014년 10월 31일 발행
- 발 행 인 이 용 순
- 발 행 처 한국직업능력개발원
135-949, 서울특별시 강남구 삼성로 147길 46
홈페이지: <http://www.krivet.re.kr>
전 화: (02)3485-5000, 5100
팩 스: (02)3485-5200
- 등 록 일 자 1998년 6월 11일
- 등 록 번 호 제16-1681호
- I S B N 978-89-6355-798-4 93320
- 인 쇄 처 승림디앤씨 (02)2271-2581

