

2012

연구보고서(수시과제) - 8

협동조합법 시행에 따른 여성일자리 확대 방안

오은진 · 김복태 · 김난주

KW
DI

한국여성정책연구원
Korean Women's Development Institute

협동조합법 시행에 따른 여성일자리 확대 방안

연구책임자 : 오 은 진 (본원 연구위원)
공동연구자 : 김 복 태 (본원 연구위원)
 김 난 주 (본원 부연구위원)
연구보조자 : 박 미 화 (본원 위촉연구원)



한국여성정책연구원
Korean Women's Development Institute

발 간 사

협동조합기본법 제정에 대한 필요성과 공감대는 1980년대부터 논의가 있어 왔으나 구체적으로 입법화되는 것에는 한계가 있었습니다. 그러나 2008년 금융 위기 이후 협동조합 활성화 필요성 및 개별법 체제의 한계에 대한 공감대 확산으로 기본법제정을 위한 연구 및 입법절차가 진행되었고 2011년 12월 ‘협동조합 기본법’이 국회 본회의를 통과하여 2012년 12월 1일자로 시행되게 되었습니다.

협동조합기본법 제정으로 협동조합 설립이 확대될 것을 예측할 수 있으며 이는 다양하고 창의적인 소규모 창업의 활성화를 통해 여성일자리 창출의 가능성을 한층 기대하게 합니다. 협동조합법이 여성들에게 안정적 일자리를 제공할 수 있는 적절한 사회적 제도라고 가정할 때 현재 다수의 여성들이 종사하고 있는 자활, 돌봄노동단체, 공동육아, 학습지 교사 단체 등에서 협동조합법을 어떻게 인식하고 받아들이고 있는지, 이들이 협동조합 또는 사회적협동조합으로 전환할 때 어떤 인센티브가 작동하며 어떤 변화를 통해 전환이 가능한가에 대한 구체적 검토가 필요한 시점이기도 합니다.

이에 본 연구는 협동조합과 관련하여 협동조합의 정의와 일반적 역할 그리고 관련 법에 대한 현황과 여성일자리와 관련한 정책적 쟁점 사항을 살펴보고 국내외 협동조합 관련 사례분석을 통해 국내 협동조합 발전을 위한 시사점을 발견하고자 수행되었습니다. 또한 돌봄, 문화예술, 교육서비스 분야 등 관련 단체들의 협동조합 현황과 협동조합의 전환 가능성 탐색 등을 통해 향후 예측 가능한 이슈 및 정책과제를 개발하였습니다.

끝으로 연구 수행을 위해 힘쓴 연구진의 노력과 헌신에 진심으로 감사드립니다.

2012년 12월

한국여성정책연구원

원 장 최 금 속

연구요약

1. 연구목적 및 필요성

- 협동조합기본법 제정에 대한 필요성과 공감대는 1980년대부터 논의가 있어왔으나 구체적으로 입법화되는 것에는 한계가 있었다. 그러나 2008년 금융위기 이후 협동조합 활성화 필요성 및 개별법 체제의 한계에 대한 공감대 확산으로 기본법 제정을 위한 연구 및 입법절차가 진행되었고 2011년 12월 ‘협동조합기본법’이 국회 본회의를 통과하여 2012년 12월 1일자로 시행되었다.
- 협동조합기본법 제정으로 협동조합 설립의 활성화를 예측할 수 있는데 특히 다양하고 창의적인 소규모 창업의 활동과 함께 비공식 일자리 여성 근로자의 근로조건 개선에 대한 기대도 높아지고 있다. 이에 여성들이 다수 종사하고 있는 자활, 돌봄노동단체, 공동육아, 학습지 교사 단체 등에서 협동조합법을 어떻게 인식하고 받아들이고 있는지, 이들이 협동조합(등록) 또는 사회적협동조합(허가)으로 전환할 때 어떤 인센티브가 작동하며 어떤 변화를 통해 전환이 가능한가에 대한 구체적 검토가 필요한 시점이다.
- 본 연구는 협동조합과 관련하여 협동조합의 정의와 일반적 역할 그리고 관련 법에 대한 현황과 여성일자리와 관련한 정책적 쟁점 사항을 살펴본다. 우선 국내외 협동조합 관련 사례분석을 통해 국내 협동조합 발전을 위한 시사점을 발견하고자 한다. 또한 돌봄, 문화예술, 교육서비스 분야 등 관련 단체(자활단체, 아파트 부녀회 등 다양한 단체 포함)들의 협동조합 현황과 협동조합(사회적협동조합)의 전환 가능성 탐색 등을 통해 향후 예측 가능한 이슈 및 정책과제를 개발하고자 한다.

2. 연구내용 및 방법

- 협동조합과 관련한 일반적 이해와 협동조합과 관련한 법 현황, 국·내외 주요 사례를 살펴보고, 한국보건사회연구원에서 2012년도에 수행한 협동조합기본법 제정에 따른 관련 단체들의 협동조합 인식 및 전환가능성 설문조사 결과를 재분석하여 여성일자리의 확대에 대한 가능성을 분석¹⁾하였다. 이 결과를 토대로 여성을 위한 협동조합 발전과 관련한 정책과제를 개발하였다.
- 연구방법은 문헌 중심의 선행연구 분석을 실시하고, 영국 및 일본 사례를 중심으로 국외 사례를 분석하였다. 국내 사례분석을 위해 관련 단체 담당자와 면담을 실시한 후 연구의 방향성 및 정책과제 개발을 위한 정책자문회의를 실시하였다. 마지막으로 한국보건사회연구원에서 수행한 설문결과를 재분석하였다. 분석대상 자료는 여성일자리와 관련한 단체와 개인 총 1,878개이다

3. 협동조합과 관련한 일반적 이해 및 협동조합기본법의 현황과 주요 내용

- 협동조합의 정의에 따르면, 협동조합은 목표와 주체, 인적 결사체의 특징, 사업조직으로서의 특징을 명시하고 있기 때문에 협동조합은 사회적 성과뿐만 아니라 경영측면에서의 성과를 동시에 추구해야 한다. 이런 양측면의 성과를 추구하기 위한 구체적 지침으로 7대 원칙을 제시하고 있는데, 이는 자발적이고 개방적인 조합원 제도, 조합원에 의한 민주적 운영, 조합원의 경제적 참여, 조합원의 자치와 독립, 교육·훈련과 홍보활동, 협동조합간의 협동, 지역사회 기여라고 할 수 있다.

1) 한국보건사회연구원(2012)에서 실시한 조사결과 중 여성일자리 확대와 관련한 단체와 개인의 조사결과만을 나눠 분석하였다.

구 분	협동조합의 정의
협동조합기본법(제2조)	△ 협동조합이란 재화 또는 용역의 구매·생산·판매·제공 등을 협동으로 영위하는 사업조직
국제협동조합연맹(ICA) 국제노동기구(ILO)	△ 공동으로 소유하고 민주적으로 운영되는 사업조직을 통해 공동의 경제·사회·문화적 수요와 요구를 충족시키기 위해 자발적으로 결성한 자율적인 단체
유럽 협동조합법	△ 공통의 이해를 가진 개인들이 자발적으로 모인 공동소유체 조직으로 자주적이고 민주적인 방식으로 운영되는 기업
미 농무부(USDA)	△ 회원들이 소유·통제하고 회원들의 이익을 위해 수익을 비유했적으로 분배·운영되는 조직
미 뉴욕협동조합법	△ 비영리 조직으로 조합원들의 상호자족·협동 및 경제적 이익을 증진하기 위해 활동하는 단체

자료: 기획재정부(2012).

- 2011년 12월에 제정된 협동조합기본법은 총 7장, 119조로 이루어져 있다. 협동조합기본법의 가장 큰 특징은 전통적 협동조합과 사회적협동조합을 구분하였다는 점이다. 전통적 협동조합은 5인 이상의 조합원이 자유롭게 설립할 수 있게 신고제를 채택하였다. 반면에 사회적협동조합은 비영리성과 공익성으로 목적을 제한하였으며, 정부의 지원근거 조항을 두었다. 이에 따라 설립인가제와 정부의 감독근거를 마련하였다.
- 협동조합기본법은 협동조합 활성화 기반을 마련한다는 점에서 고무적이라 할 수 있는데 이에 대한 기대효과는 다음과 같다. 첫째, 법인격 부여 측면에서 협동조합기본법 제정은 다양한 분야에서 새로운 협동조합의 설립과 운영을 자유롭게 하여 지역경제를 활성화하고, 지역단위의 새로운 일자리를 창출하여 국민 경제 발전에 기여할 수 있다. 둘째, 1차 산업 중심의 협동조합뿐만 아니라 다양한 분야에서 새로운 협동조합 설립을 가능하게 하여 신규 창업을 통한 서비스 산업 활성화를 기대하게 하여 경제 활력 제고가 가능하다. 조합원이 필요로 하는 서비스를 저렴하게 제공하여 영리회사의 시장지배력을 견제하고 경쟁을 촉진한다는 점에서 경제적 효과를 기대할 수 있다. 셋째, 마지막으로 사회적 효과 측면에서 소액 소규모로 설립이 가능한 협동조합은 경제

사회 취약계층의 다양한 수요를 충족하고 사회서비스 증진에 기여할 수 있다. 특히 취약계층에게 일자리 및 사회서비스 제공을 용이하게 하여 ‘복지시스템’을 보완하는데 기여할 수 있다.

4. 협동조합 국내외 사례

- 영국의 홈 케어 협동조합이 지역사회에서 성공적으로 정착될 수 있었던 요인은 몇 가지로 지적한다면 다음과 같다.
- 첫째, 홈 케어 협동조합의 돌봄 종사자들에 대한 교육훈련의 실시를 통한 돌봄 서비스의 질 관리이다. 민간 영리 사업체의 경우, 돌봄 종사자들에 대한 교육훈련은 곧 기업의 비용부담을 낳게 되기 때문에 제약이 따를 수밖에 없다. 하지만 홈 케어 협동조합들은 돌봄 종사자들에 대한 지속적인 교육훈련을 통해서 이용자들의 서비스 만족 수준을 높여갔다. 특히 보편적으로 사회에서 인정되는 국가공인직업자격증 프로그램을 실시함으로써 좀 더 신뢰할 수 있는 돌봄 종사자들을 양성하였다.
- 둘째, 홈 케어 협동조합의 조합원들에 의한 실질적인 조직의 통제를 적극적으로 추진하였다. 노동 집약적이라는 돌봄 서비스의 특성상 돌봄 종사자들인 조합원의 역할은 홈 케어 협동조합에서 절대적이라고 할 수 있다. 영국의 경우, 고용관계에 따라서 녹색 규약과 청색 규약을 따르는 협동조합 구조가 있으나, 홈 케어 협동조합에서는 양자 모두의 협동조합에서 종사자들의 참여가 중요하였다. 따라서 협동조합의 운영에 대한 조합원 교육은 무엇보다 중요한 과제가 되었다.
- 셋째, 지방정부의 실질적인 지원과 인정은 홈 케어 협동조합의 중요한 발전의 계기가 되었다. 돌봄 시장이 제대로 형성되어 있지 않은 상황에서 지역사회 돌봄법에 의한 홈 케어 서비스에 대한 지방정부와의 계약은 홈 케어 협동조합에게 기회요인이 되었다. 특히 돌봄 서비스에 대한 특성을 이해하고 돌봄 종사자들의 사기 증진과 서비스의 질 관리를 위한 홈 케어 협동조합에 대한 우위를 인정한 선더랜드 사회서비스국과의 협력 사업은 선더랜드 홈 케어 협회에게 원활한 현금흐름이 가능하도록 하는 지불방식 등과 같은 우호적인 제도적 환경을 제공해 주었다.

- 넷째, 홈 케어 협동조합을 설립하는 과정에서 자문과 자금지원을 받을 수 있는 환경이 조성되어 있었다는 점이다. 1971년부터 영국에서 노동자들에게 불공평한 경제적 소유권 문제 해결을 위한 ‘산업공동소유운동(Industrial Common Ownership Movement, ICOM)’이 기독교 사업소유주들에 의해서 전개되기 시작하였다. 초기 ICOM의 역할은 새로 출발하는 협동조합을 위한 투자기금을 제공하는 것이었으며, 1973년에 산업공동소유자금(Industrial Common Ownership Finance, ICOF)을 설립하여 새로운 협동조합의 설립을 지원하였다. 이 운동은 이후에 영국 협동조합연합회(Cooperative UK)에 통합되지만, 오랜 동안 협동조합의 설립에 중요한 발판이 되어 주었다(장원봉, 2006). 또한 1978년에 스코틀랜드에서부터 협동조합개발기관(Cooperative Development Agency, CDA)이 설립·운영되어왔다. 이들은 주로 지역사회의 고용창출을 목적으로 협동조합의 설립과 운영을 지원하였으며, 이를 계기로 많은 협동조합들이 생겨나게 되었다.

□ 일본의 경우 다음과 같은 시사점을 도출할 수 있다.

- 경력단절 등으로 노동시장에 진입하기 어려웠던 가나가와 위커즈 콜렉티브 조합원들은 다음의 동기를 가지고 참여하고 있었다. 첫째, 한 명의 여성으로써 자기실현의 계기를 마련하고자 하는 욕구를 가지고 참여하고 있다는 것이다. 둘째, 시장이나 정부에 의해서 충족되지 못하는 생활세계의 필요를 직접적으로 충족하기 위한 자율적인 생산의 장으로 위커즈 콜렉티브를 활용하고, 어려운 환경을 극복하기 위한 자기고용의 전략으로 위커즈 콜렉티브에 참여하여 경제활동을 하고자 하였다는 것이다. 위커즈 콜렉티브는 공식노동과 비공식노동 그리고 주부와 직장여성의 이분법을 극복하고 일과 가정생활이 양립 가능하도록 하는 유연한 자기고용전략 및 자기생산 전략이라고 할 수 있다. 물론 경제 사업의 경험이 부족한 가정 주부들이 사업체를 운영하는 것이 쉬운 일이 아니기 때문에 여러 위커즈 콜렉티브가 경영상의 어려움을 겪고 있다. 또한 위커즈 콜렉티브에 대한 법인격의 인정이 이루어지지 못하여 임의단체로 활동을 해야 하는 문제가 있기도 하다. 이에 대응하여 가나가와 위커즈 콜렉티브 연합회가 보여주고 있는 각종 위커즈 콜렉티브 지원활동 및 대변활동은 주목해 볼만 하다.
- 첫째, 신규 위커즈 콜렉티브의 설립과 운영에 대한 컨설팅사업을 통해서 좀 더 시행착오를 줄일 수 있도록 해주고 있다는 점이다. 이는 당사자 연합조

직이 회원조직을 재생산하는 구조를 마련하도록 함으로써 주체역량을 스스로 강화할 수 있도록 하는 효과가 있다. 실제로 정부의 보조금을 받는 지원조직의 컨설팅 사업을 통해서 당사자 연합조직의 역량강화를 기대하기란 어려운 일이다.

- 둘째, 기존의 협동조합조직들이나 다양한 워커즈 콜렉티브들 사이의 네트워크를 통해서 협력적인 사업이 이루어지고 있다는 점에 주목할 필요가 있다. 협동조합간의 협동을 통해서 실질적으로 경쟁력을 갖추고 시너지를 내는 협력 사업을 추진하고 있다는 점이다. 워커즈 콜렉티브로 운영되는 주간보호시설이나 보육시설에 급식을 제공하는 식사서비스인 워커즈 콜렉티브가 생활클럽생협에서 대부분의 식재료를 납품받고 있는 것이나, 생활클럽생협의 물품구매 신청이나 가정배달 등의 업무를 워커즈 콜렉티브를 통해서 위탁·운영하는 사례는 협동조합의 협동이 갖는 효과성을 보여주고 있는 것이라고 할 수 있다.

□ 국내의 YMCA와 성미산 사례는 협동조합으로 아직 발전하지는 못했지만 현재 협동조합의 형식으로 사업운동을 하고자 하는 노력을 시도하고 있는 단체들이다.

- YWCA는 오랫동안 여성운동과 함께 직업훈련과 취업을 시키고 있는 대표적인 여성단체이다. 여성의 경제적 세력화를 위한 운동과 함께 여성들에게 적절한 직업훈련을 시켜 취업전선으로 보낸 취업알선기관이기도 하다. 그러나 취업의 경우, 고용지원기관이기 보다는 회원제로 운영되는 무료직업소개소의 성격이 강했고 특히 돌보미 양성과 취업과 관련한 다양한 사업을 해왔다. 그러나 현재 YWCA가 전국지부를 가지고 있고, 과거 알음알음 알선하던 취업알선이 이제는 국가의 사회서비스 바우처사업 등 재정지원사업과 연계되면서 그 볼륨이 커졌으며 잉여생산과 함께 이를 재분배할 수 있는 소득재분배의 구조도 필요한 시기가 되었다고 할 수 있다. 협동조합의 독특한 소유권과 지배구조에 의해 더 나은 시스템으로 전환될 수 있는 계기가 된 것으로 주체측은 파악한다.
- 협동조합은 이윤극대화를 추구하는 것이 아니라 조합원들이 원하는 바를 제공하기 때문에, 정부나 공공기관들이 제공할 수 없는 재화나 서비스를 지역사회와 주민들을 위하여 제공할 수 있다는 점에서, 또한 조합원이 근로자이면서 동시에 기업의 소유주인 이중자격이 인정된다는 점에서

YWCA의 협동조합으로의 전환은 지금까지 가져왔던 정체성을 지역에서 유지하면서 건강한 사업을 운영할 수 있는 여지가 있다고 할 수 있다.

- 성미산의 사례 역시 YWCA가 고민하는 부분과 유사하다 할 수 있다. 그러나 중요한 부분은 두 사례 모두 협동조합과 관련하여 리더와 조합원들이 협동조합기본법에 따른 운영 지침이나 설립을 위한 기초작업에 대해 인식이 부재하다는 부분이다. 그리고 인식이 있다 하더라도 현재의 복잡한 방식을 소규모의 조합에서 개인이 담당하기에는 한계가 있다는 점이다. 따라서 이 부분에 대한 체계적 지원이 요구된다.
- 기존의 단체가 협동조합 방식으로 전환하는 과정에서 중요한 부분은 담당 실무자의 인건비, 조합운영을 위한 수익상품 개발과 제반 운영시스템의 업그레이드를 위한 실질적 지원체계를 마련하는 부분이라 할 수 있다. 사회적 기업이 수행했던 직접적인 인건비 지원 방식은 실질적 대안이 되기 어렵다고 판단하는 의견이 사실 다수이다. 따라서 직접적인 방식보다는 전문인력의 인건비지원 또는 초기 운영비와 초기 설립시 필요한 컨설팅, 그리고 조합원과 리더, 그리고 조합원 내에서 협동조합에 대한 인식과 소통이 가능하도록 교육을 체계적으로 받을 수 있는 시스템의 지원이 필요하다고 한다.
- 초기에는 성공할 수 있는 사업모형개발에 역점을 두어야 하지만 최종적으로는 이 서비스를 소비할 수 있는 공적시장의 확대라고 할 수 있다. 공공서비스 시장의 지속적 확대가 이루어지지 않는다면 협동조합이 지역경제와 네트워크를 결속하면서 성장하기는 장기적으로 어렵다고 할 수 있다.
- 성공한 협동조합 모형은 각 지역으로 확산되어야 한다. 여기서 핵심은 ‘공동체의 합의를 기반으로 한 모형’이 제시되어야 한다는 것이다. 또 이 모델을 확산시키는 과정에서 신규 회원의 확보를 위해 지역연대를 강화해나가는 것이 필요하다. 또 광역단위 혹은 전국단위의 네트워킹을 위해 지역거점 조합을 지정할 것인가의 여부를 검토하는 과정이 요구된다. 시범사업의 경험을 바탕으로 서비스 품질 관리, 교육프로그램 보완 및 기타 후생복지 관련 프로그램을 마련해서 제공하는 것이다.
- 협동조합의 취지 자체가 취약계층에게 일자리 및 사회서비스를 제공하고, 비정규직 근로자·영세자영업자 등 경제적 소수와 약자를 보호한다는 측면이 있기 때문에, 복지의 사각지대를 완화하는 효과를 거둘 수 있다. 또한 여러 형태의 조합이 다양한 경제사회의 수요를 충족시켜 나간다는 점에서 국민의 삶의 질 향상에 기여할 것이라고 기대해 볼 수 있다.

5. 협동조합기본법 시행에 따른 여성 일자리 변화에 대한 분석

- 협동조합에 대한 설문조사 결과를 분석한 결과 일반적 현황을 요약하면 다음과 같다.
 - 협동조합에 대한 인지도는 높으나, 협동조합기본법 제정에 관한 인지도는 매우 낮은 편이다. 특히 개인의 협동조합기본법 제정에 대한 인지도가 매우 낮다.
 - 단체형은 사회적협동조합 설립가능을 43.9%, 협동조합 법인부여는 30%, 개인형은 협동조합 중앙회 설립에 40%, 사회적협동조합 설립가능을 33%로 긍정적으로 평가하고 있다.
 - 한국보건사회연구원(2012)의 동일 조사를 통해 확인한 연구 결과에 따르면 일반적인 협동조합 증가수는 향후 6년간 약 8천- 1만개의 협동조합이 자연 생성될 것으로 예측하고 있다.
 - 협동조합의 강점은 사업보다는 조합원 관련 내용에 대해 긍정적으로 평가하고 있는데, 조합원 이중자격(32.5%)과 조합원들이 적극적으로 사업 참여(17.7%), 조합원들에 의한 경영(16.9%)을 높게 평가하고 있다.
 - 협동조합 설립과 관련하여 사업 추진 시 매력적으로 인식하는 내용 중 여성의 일자리와 연계된 생활문화협동조합의 경우 협동조합 중앙회 설립을 가장 매력적인 내용으로 판단하고 있었다. 근로자 협동조합의 경우는 ‘사회적협동조합의 조합원간 소액대출 및 상호부조’를 사업 추진 시 매력적이라고 인식하는 비중이 높았고(35.4%), 협동조합 중앙회 설립과 관련해서도 29.1%는 매력적인 부분으로 인식하고 있었다. 생산물류협동조합의 경우는 ‘신고만으로 협동조합설립이 가능하다는 점’(33.3%)과 ‘사회적협동조합에 대한 조세 외 부가금면제’(30.3%)를 매력적인 사업으로 판단하는 것으로 나타났다. 돌봄협동조합의 경우는 ‘협동조합에 대해 법인자격’을 부여한다는 것(32.2%)과 ‘사회적협동조합의 조합원간 소액대출 및 상호부조’를 사업 추진 시 매력적이라고 인식하는 비중이 높게 나타났다(31.9%). 이런 결과를 통해 확인할 수 있는 부분은 각각의 유형에 대해 협동조합이 줄 수 있는 영향력과 긍정적 메시지는 상당히 다양할 수 있다는 점이다.
 - 협동조합을 통해 사업을 추진 시 문제가 발생될 부분에 대하여 조사한 결과, 전체 응답 경우 ‘자기자본의 3배가 될 때 까지 10~30% 잉여금 적립’이 33.1%로 가장 높았고, 다음으로 ‘조합원 1인당 출자좌수 한도 설정’이

19.8%, ‘일반 협동조합 배당 한도 설정(출자금 10% 이하, 사업수익 50% 이상)’ 15.6%의 순으로 나타났다. 협동조합 추진 시 문제될 수 있는 사항에 대해 가장 어려워 하는 부분은 ‘자기자본의 3배가 될 때 까지 10~30% 잉여금 적립’에 대한 부분으로 확인되었다. 근로자협동조합의 경우는 이외에 금융과 보험업 영위불가를 사업 추진 시 문제가 발생할 부분(26.6%)으로 인식하고 있었으며, 생산물류 협동조합은 ‘선거 등 정치행위 개입금지’(17.2%), 생활협동조합은 ‘일반 협동조합 배당 한도(출자금 10% 이하, 사업수익 50% 이상)’가 가장 문제가 될 것으로 보고 있었다.

- 협동조합으로의 전환과 관련하여 여성일자리와 관련한 단체의 경우 총 1,409개 중 343개만이 50%이상의 전환의사를 보이고 있으며, 신규설립은 71개로 나타났다. 그러나 정책 지원 시 추가로 신규설립 또는 전환을 50% 이상 고민하는 단체는 52개로 확인되었다. 결과적으로 현재 단체들 중 전환 또는 신규설립이 실질적으로 가능한 비중을 보수적으로 추정한다면 약 29.4%정도라 할 수 있고, 만일 정책지원이 추가된다면 33.1%로 증가하여 약 3.7%p의 증가를 예측할 수 있다. 이는 전체 협동조합으로 전환 또는 신규설립 가능한 단체에서 정책 지원 시 증가할 것으로 예측하는 비중 1.8%p 보다는 높지만 실질적 효과를 기대하기에는 약한 정책반응이라 할 수 있다.²⁾ 여성일자리와 관련한 개인의 경우, 현 조사에서는 가사관리사, 아파트 부녀회, 사회복지사, 요양보호사 등이 조사되었는데, 이들 중 66명만이 50% 이상의 신규 설립할 의사가 있었으며, 정부의 추가 지원 시에는 약 4명이 추가적 의견을 가지고 있는 것으로 확인되었다. 따라서 개인이 신규설립할 수 있는 효과는 이 분야에서는 다소 미흡한 것으로 판단한다. 이런 맥락을 고려할 때 여성 일자리의 획기적 창출을 기대하기는 어렵다고 전망할 수 있다. 그러나 현재 일을 하고 있는 여성들의 고용안정과 소규모 창업이 용이한 부분을 살려 의지가 있는 여성들을 대상으로 컨설팅을 한다면 여성들의 사회적욕구와 경제력을 동시에 고려한 다양한 형태의 일자리 창출이 가능할 것으로 기대한다.
- 협동조합 설립 시 고려하는 형태로 사회적협동조합을 고려하는 단체의 비중이 상당한 것으로 확인되었다. 주요한 이유로는 ‘사회적협동조합으로 가는 것이 현재 사업에 적합’, ‘취약계층을 위한 협동조합이 되고 싶으니까’,

2) 협동조합기본법 관련 연구결과 공유 세미나의 발표집(2012년 11월 15일)에서 발제

‘정부지원’을 희망하는 것이 모두 같은 비중으로 나타났다. 사회적협동조합으로의 전환에 대해 절차상 필요한 도움에 대해서는 ‘전환절차에 따른 컨설팅’을 가장 필요한 도움으로 꼽았다. 다음은 ‘사회적협동조합에 대한 기본적인 이해와 설립과정에 대한 교육’, ‘행정절차의 간소화 및 기준완화’를 필요한 도움이라고 하였다.

- 협동조합 전환을 통해 각 기관에서 얻을 수 있는 긍정적인 사업 수익에 대하여 조사한 결과, 근로자협동조합의 경우 비용감소(33.3%), 생산물류 협동조합은 고객인지도상승(35.3%), 생활문화협동조합은 정부지원혜택 증가(35.4%), 돌봄협동조합도 정부지원의 혜택 증가(37%), 사회지원협동조합은 고용안정 및 일자리 창출에 대한 기대(41%)가 가장 큰 것으로 나타났다. 그러나 대체로 잘 모르겠다는 부분에 응답한 비중이 대체로 90%를 넘고 있어서 협동조합 전환 시 어떤 긍정적 효과가 있는가에 대해서는 인식이 충분하지 않다고 할 수 있겠다.
- 국가경제에 대한 긍정적 측면으로는 근로자협동조합의 경우는 ‘고용안정성 강화’가 가장 큰 긍정적 영향력으로 꼽았고, 생산물류협동조합은 ‘기업창출로 인한 일자리 생성’, 생활문화협동조합은 ‘물가안정’, 돌봄협동조합은 ‘비영리기관들의 자립’, 사회지원협동조합은 ‘지역경제 활성화’를 제시하고 있다.
- 사회적협동조합이 지역사회 내 뿌리를 내리기 위한 조건에 대해 근로자협동조합의 경우는 ‘조합원들 간의 공동체정신’을 주요 조건으로 강조한 반면, 생산물류협동조합은 ‘협동조합에 대한 교육 및 인식개선 노력’, 생활문화협동조합은 ‘지역주민과 지역시민단체들과의 연대’를, 돌봄협동조합과 사회지원협동조합은 ‘협동조합에 대한 교육 및 인식개선 노력’을 중요한 조건으로 판단하고 있었다. 결과적으로 여성들의 일자리와 관련한 협동조합의 경우는 ‘협동조합에 대한 교육 및 인식개선 노력’이 지역사회에서 사회적협동조합이 뿌리내릴 수 있는 중요한 조건이라고 판단할 수 있을 것이다.
- 일반 협동조합들의 활성화를 위해 가장 필요한 과제를 살펴보면 생산물류협동조합, 돌봄협동조합, 사회지원협동조합의 경우는 ‘구성원의 의식’이 일반 협동조합의 활성화를 위해 가장 필요한 과제로 나타난 반면, 근로자협동조합의 경우는 ‘정부 및 관계기관의 적극적 지원’을 생활문화협동조합의 경우는 ‘구성원들의 역량강화’를 일반 협동조합의 활성화를 위해 가장 필요한 과제로 제시하였다.

□ 이러한 결과를 종합해 볼 때 다음과 같은 시사점을 얻을 수 있다.

- 첫째, 현재 협동조합기본법이 제정되었지만 이를 시행할 대상자들의 인식이 매우 낮으므로 이와 관련한 인식개선이 필요하다는 부분이다. 협동조합이 무엇이라는 인지도는 높으나 협동조합과 관련한 구체적 사항에 대해서는 지식이 미흡한 것으로 확인된다. 따라서 협동조합에 대한 적극적 홍보와 함께 법과 제도적 부분에 대한 컨설팅이 요구된다.
- 둘째, 협동조합으로 전환하지 않거나 설립하지 않겠다는 사유로 협동조합에 대한 지식부족, 사업체 내 의견교환 부족, 협동조합의 성공사례에 대한 이해 부족 등이 주요 이유가 되고 있다. 따라서 각 단체들이 자신의 문제점들을 파악하고 협동조합 전환 시 또는 신규사업 시작 시 어떤 강점과 단점이 있는가를 확인하고 이에 대한 대처 방안을 강구할 수 있도록 지원체계의 마련이 필요하다.
- 셋째, 협동조합 수의 증가가 여성일자리 규모의 증가와 직접 연계되기는 어려운 측면들이 있을 수 있다는 점이다. 조사결과를 통해서도 확인되었듯이 협동조합으로의 전환은 새로운 고용의 증가라기보다 현재 비공식 부문에서 일을 하고 있는 여성들이 보다 안정적 일자리를 확보하고, 해고나 비정기적 일자리에서 좀 더 자유롭게 일할 수 있는 환경 마련과 관련이 큰 것으로 확인된다. 이러한 사례는 YWCA사례를 통해서도 확인될 수 있다. 현재 YWCA의 가사간병 사업단의 규모는 상당히 크지만 이 여성들의 일자리는 비공식 부문의 일자리들이다. 따라서 일자리의 안정성 및 근로조건이 매우 낮다. 이 일자리가 협동조합의 일자리로 전환된다면 여성들은 조합원으로 모두 고용효과를 볼 수 있으며, 보다 안정적 환경에서 일자리를 얻을 수 있을 것으로 예상된다. 그러나 이 경우 고용규모가 단시간 내에 증가하기는 어렵다고 판단한다.
- 넷째, 협동조합과 관련하여 대체로 이해부족과 전환절차의 복잡성에 대한 우려를 표명하고 있다. 이런 이유는 소규모 단체의 경우, 복잡한 서류절차를 충실히 이행할 인력의 부재가 가장 큰 이유라 할 수 있다. 따라서 행정절차의 간소화와 함께 이와 같은 일을 초기에 안정시킬 수 있는 전문인력의 행정적 지원이 함께 필요할 것을 시사한다.
- 다섯째, 출자금과 잉여분의 배분에 대한 부분이다. 전체적으로 설문조사 결과 이 부분에 대한 이해의 어려움과 우려를 보여주고 있다. 특히 돌봄단체의 경우 잉여금을 바로 배분하는 형태를 띠고 있기 때문에 배당이 금지된

사회적협동조합이란 새로운 제도의 도입은 사실상 애로점이 나타날 수 있다. 있다. 따라서 조합원이 이와 관련한 충분한 이해를 할 수 있도록 교육과 컨설팅이 반드시 필요할 것으로 이해된다.

6. 협동조합과 여성 일자리 증가

- 결론적으로 협동조합이 여성일자리 증가와 관련하여 어떤 기여를 할 수 있을 것인가와 이를 위해 정부는 어떤 정책들을 지원하는 것이 효과적인가에 대해 논의하고자 한다. 먼저 협동조합기본법과 관련한 법적인 부분을 검토하면 다음과 같은 결론에 도달할 수 있다.
- 협동조합의 독특한 소유권과 지배구조는 시장실패를 보완하는 제한적 역할을 넘어서 경제시스템의 기능을 개선시키고, 다수의 복리후생을 증진시키는데 기여할 것으로 기대한다. 시장시스템 내에 주식회사 이외의 다양한 소유구조를 가진 사업체들이 공존하면서, 다양한 목적을 추구하는 것은 시장의 경쟁력을 높이고 소비자들에게 선택의 기회를 넓히는 동시에 독과점형성을 방지하고 가격을 낮추며 혁신의 기회를 제공하고 정보의 비대칭성이 완화될 수 있다.
- 경제적 측면에서 협동조합은 여러 가지 효과를 가져 올 것으로 기대된다.
 - 고용안정성에 기여할 것으로 파악된다. 고용자가 곧 근로자가 되는 시스템이기 때문에 노사관계에서 안정적인 효과를 낼 것으로 기대할 수 있는데 시스템은 결과적으로 여성들이 잦은 이직을 통한 반복실업의 문제를 일정 부분은 해소할 수 있을 것으로 예측할 수 있다.
 - 일자리 창출에 일정 부분 기여를 할 수 있을 것이다. 협동조합 방식은 소규모 창업이 용이해지는 효과를 가져올 수 있고, 이 경우 고용의 증가를 예상할 수 있다. 특히 40대 후반에 여성들이 자영업에 대한 일정 부분 욕구가 항상 있었던 것이 사실이다(오은진 외, 2012). 미취업에서 자영자로 전환되는 이행률이 40대 후반에 더 크게 나타나는데, 협동조합은 이런 욕구를 일정부분 충족시킬 수 있을 것이다.
 - 소규모 창업의 증가로 인한 고용의 증가와 고용의 안정성은 비경제활동인

구 중 다수인 여성을 경제활동인구로 전환시키는데 기여할 것이다. 여성 취업의 증가는 향후 경제성장에 긍정적 영향을 줄 것이다.

- 협동조합은 특별한 업종의 제한을 받고 있지 않기 때문에, 지역사회에서 지불 가능한 다양한 서비스와 재화가 개발될 소지가 있고, 이런 일자리에 다수의 여성들이 참여할 수 있다. 여성들을 지역의 다양한 서비스와 일자리를 개발하고 다시 고용되는 선순환의 구조를 가질 수 있는 것이다. 또한 협동조합은 이윤추구가 목적이 아니기 때문에 소비자에게 제공되는 재화와 용역에서의 소득재분배 효과도 기대할 수 있을 것이다.

- 협동조합은 지역경제의 활성화를 통해 여성일자리 증가에도 일정부분 기여할 수 있다.

- 협동조합은 지역에 뿌리를 둔 조직이고, 일반기업은 성장을 통해 외형 확장에 욕구가 강한 반면 협동조합의 경우는 지역의 자체적인 네트워크를 형성해 지역경제의 안정과 활성화에 역할을 해 왔다. 이런 이유로 협동조합의 경우, 내성적인 경제활동을 통해 지역경제에 기여할 것을 기대할 수 있으며, 협동조합의 잉여를 지역의 이익으로 사용하게 될 가능성이 높기 때문에 이것 역시 지역 경제 발전에 기여할 것으로 예측할 수 있다.

7. 정책 제언

가. 단기 정책 제언

- 협동조합에 대한 이해를 위한 적극적인 교육과 컨설팅의 강화이다.
 - 협동조합기본법이 제정되었지만 이를 시행할 대상자들의 인식이 매우 낮다. 협동조합과 관련한 구체적 사항 및 단체가 협동조합으로 전환하기 위해서는 어떤 조건들이 필요한가에 대한 구체적 지식이 부재한 것으로 확인된다. 따라서 협동조합에 대한 적극적 홍보와 함께 법과 제도적 부분에 대한 컨설팅이 요구된다.

- 협동조합 설립을 위한 지원체계의 마련이다.
 - 협동조합과 관련하여 대체로 이해부족과 전환절차의 복잡성에 대한 우려를

표명하고 있다. 이런 이유는 소규모 단체의 경우, 복잡한 서류절차를 충실히 이행할 인력의 부재에서 기인한다. 따라서 행정절차의 간소화와 함께 이와 같은 일을 초기에 안정시킬 수 있는 전문인력의 행정적 지원이 함께 필요하다. 한편 출자금과 잉여분의 배분과 관련하여서는 전체적으로 설문조사 결과 이에 대한 이해의 어려움과 우려를 보여주고 있다. 특히 돌봄단체의 경우는 배당이 금지되는 사회적협동조합의 요건때문에 새로운 제도의 도입이 사실상 어려울 수 있다. 따라서 조합원이 이와 관련한 충분한 이해를 할 수 있도록 교육과 컨설팅이 반드시 필요할 것으로 이해된다.

- 간접적인 지원체계를 마련하는 것이 필요한데, 협동조합 전환 시기에 체계적 운영을 할 수 있는 설립 컨설팅의 강화와 전문인력을 일정기간 동안 파견하도록 하여 사업체의 초기 설립과정에서 지원하는 방안을 제안한다. 이 과정에서는 부처별 지원체계를 갖는 것이 타당하다. 예컨대 협동조합 사업의 콘텐츠에 따라 부처가 컨설팅을 하도록 하는 것이 업종의 다양화에 대한 전문성 강화의 주요 방안이라 판단한다.
- 여성가족부는 여성가족부가 지원가능한 협동조합의 형태를 컨설팅 할 수 있고, 컨설팅과 더불어 전문인력의 파견과 조합원들의 역량강화를 위한 교육도 더불어 실시할 수 있다. 여성가족부의 경우는 “경력단절여성 대상의 새로일하기센터(새일센터)”를 운영하는 주무부처로써 새일센터에서 양성한 여성인력을 협동조합의 조합원으로 포함하여 다양한 틈새 시장의 서비스를 발굴하여 지역사회에 제공할 수 있다. 이런 일자리들은 현실적으로 정규직 일자리는 아니지만 여성들의 상당한 선호가 포착되는 일자리들이 많다. 지금까지는 이 일들이 일정한 형태의 노동유형에 포함되지 않았지만, 향후 협동조합으로 설립되면 비정기적 노동을 하는 경력단절여성들의 고용 안정화에 기여할 것으로 판단한다. 일본의 사례에서도 이런 경우는 발견할 수 있다.

□ 사회적협동조합의 허가의 유연성과 공공서비스 시장의 확대

- 협동조합 수의 증가가 여성일자리 규모의 증가와 직접 연계되기는 어려운 측면들이 있을 수 있다. 조사결과를 통해서도 확인되었듯이 협동조합으로의 전환은 새로운 고용의 증가라기보다 현재 비공식 부문에서 일을 하고 있는 여성들이 보다 안정적 일자리를 확보하고 해고나 비정기적 일자리에 좀 더 자유롭게 일할 수 있는 환경 마련과 관련이 큰 것으로 확인된다.

이러한 사례는 YWCA 사례를 통해서도 확인될 수 있다. 현재 YWCA의 가사간병 사업단의 규모는 상당히 크지만 이 여성들의 일자리는 비공식 부문의 일자리들이다. 따라서 일자리의 안정성 및 근로조건이 매우 낮다. 이 일자리가 협동조합의 일자리로 전환된다면 여성들은 조합원으로 모두 고용 효과를 볼 수 있으며, 보다 안정적 환경에서 일자리를 얻을 수 있을 것으로 예상된다. 그러나 이 경우 고용규모가 단시간 내에 증가하기는 어렵다고 판단한다.

- 돌봄노동과 관련한 상당수의 단체들에서는 사회적협동조합으로의 전환에 대한 가능성을 보고 있으나, 현재 사회적협동조합으로의 전환은 상당히 복잡하며 어려운 것으로 되어 있다. 특히 유급근로자의 고용과 사회보험가입 등의 문제는 협동조합이 일정한 잉여를 발생해야 하는 비즈니스 모형을 가지고 있지 않은 경우 상당히 어렵다. 지역사회와 충분한 연계가 수립되어 있지 못해 지역의 전자바우처 사업 등의 재정지원사업에 참여하지 못하는 경우 사회적협동조합이 요구하는 사항을 다 맞추기는 어렵다고 한다. 결과적으로 현재 사회적 안정망에서 취약한 단체의 경우, 사회적협동조합으로 전환하는 것도 어렵다는 것이다.
- 단기적으로는 사회적협동조합으로 전환되기 위한 조건을 일정기간 완화하는 부분과 정부 조달 사업의 우선권 부여가 필요하다. 그러나 장기적으로는 지역의 공공서비스 시장을 넓혀 사회적협동조합들이 성공적인 사업모형을 개발하고 정착시킬 수 있도록 사회보장시스템을 개선하는 것이 함께 진행되어야 할 것이다.

□ 경력단절여성들이 소비와 생산의 주체가 되는 협동조합 유형 개발

- 본 연구의 조사 결과에 따르면 아파트 부녀회 등도 협동조합으로 신규설립이 가능한 것으로 확인된다. 아파트 부녀회, 소도시 또는 시군구의 부녀회도 향후 모두 소규모의 협동조합을 만들 수 있다. 일본의 생활협동조합의 형태가 바로 이런 모형이라 할 수 있다. 현재 도시의 경우는 많은 아파트들이 공동구매를 하는 것을 발견할 수 있다. 특히 농촌지역의 로컬푸드와 직거래 하는 형태들이 많이 발견된다. 김장철에 배추를 부녀회가 직접 사서 유통한다든지 설날에 가래떡을 부녀회가 직접 구매하여 재유통 하는 것들이 부녀회의 주요 활동이 되고 있다.
- 그러나 아파트 부녀회나 농촌지역의 소규모 집단 농장들도 이러한 방식을

상업화하는데는 여러 한계를 드러낸다. 그 이유는 이들이 전문성이 없기 때문이다. 이런 조직들의 특징은 이윤창출이 필요가 없으며, 생산과 소비가 적절히 이루어지면 되는 부분이다. 그러나 이 과정에서 건강한 유통구조가 형성되며, 전반적인 재화나 서비스의 질이 향상될 수 있다. 그리고 더불어 여성 일자리 창출에 많은 도움을 줄 수 있다.

- 향후 여성가족부는 이런 다양한 업종의 여성 중심 협동조합을 지원할 수 있는 체계인 교육과 컨설팅 부분에 노하우를 개발·연구하여 현장에 전달할 필요가 있을 것이다.

나. 장기 정책 제언

- 협동조합에 대한 공공교육에 대한 고려가 있어야 한다. 무엇보다 초중고의 교과과정에 협동조합을 이해할 수 있는 교과내용을 배치하는 노력이 필요하다. 또한 대학의 교과과목 중에서도 협동조합과정이 설치되어 협동조합에 대한 사회적 이해와 참여의 기반을 확충하는 것이 필요하다.
- 기업지원정책에 있어서 기업에 대한 노동자 인수에 대한 우호적인 제도적 기반을 마련하는 것도 필요하다. 무엇보다 노동자들이 기업인수에 필요한 자금 지원에 대한 고려가 무엇보다 선행되어야 한다. 숙련된 노동자들이 기업의 폐업으로 실직상황에 놓이지 않도록, 기업을 인수하도록 함으로써 일자리를 유지하고 경제활동을 지속할 수 있도록 하는 활동은 실업에 대한 사회적 비용을 줄이는 효과적인 방안으로 정책적 고려가 있어야 한다.
- 주체의 역량 강화를 위한 협동조합 연합회의 협동조합 컨설팅 업무에 대한 지원이다. 물론 협동조합 연합회는 협동조합 주체들에 의해서 설립·운영되어야 할 필요가 있을 것이다. 하지만 초기에 협동조합에 대한 지원업무를 연합회가 담당하기에는 인적·물적 자원이 부족할 것임으로 이에 대한 지원이 고려되어야 한다. 기존의 사회적기업 지원정책의 경험을 통해서 볼 때, 별도의 중간지원조직에 대한 지원을 통해서 협동조합을 활성화시키는 것은 여전히 어려운 일로 판단된다. 실제로 사회적 기업의 경우 당사자 조직들의 역량이 강화되기 보다는 중간지원조직들의 규모가 상대적으로 커지는 현상을 보아왔다.

□ 노동시장 취약계층에 대한 노동통합이나 지역사회의 부족한 사회서비스의 제공에 활동의 초점이 맞추어진 협동조합들이 사회적협동조합으로 등록할 경우에 이들과의 적극적인 공동생산의 계획을 지방정부 및 중앙정부에서 고려할 필요가 있다. 사회적협동조합은 구성원들의 배타적인 경제적 이해를 추구하기 보다는 지역사회의 공익을 위해서 경제활동을 수행한다는 점에서 지역사회의 문제를 구체적으로 해결하기 위한 공동생산의 파트너십이 구상될 필요가 있다. 이를 위해서 지역단위의 사회적협동조합 주체들과 담당 행정부서와의 상호간의 정보교류와 공동생산을 위한 맞춤형 과제회의 등을 통해서 사회적협동조합이 지역사회에서 건강하게 활성화될 수 있도록 할 필요가 있다.

목 차

I. 서 론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	3
2. 연구내용 및 방법	5
가. 연구내용	5
나. 연구방법	6
II. 협동조합 관련 이론적 배경	7
1. 협동조합과 관련한 일반적 이해	9
가. 협동조합에 대한 정의와 역할	9
나. 협동조합의 유형별 특징	10
다. 협동조합, 사회적협동조합, 사회적기업의 차이점	13
2. 협동조합기본법의 현황과 주요 내용	15
가. 협동조합기본법의 제정 배경 및 개념	15
나. 협동조합기본법 구성과 주요 내용	18
다. 협동조합기본법 제정의 기대효과	28
3. 협동조합기본법 추진에 있어서 쟁점사항과 여성일자리의 변화	30
가. 협동조합의 주요 정책 쟁점	30
나. 협동조합기본법 시행에 따른 여성일자리 변화	35
III. 협동조합 국내외 사례	37
1. 해외 사례	39
가. 영국의 지역사회 홈 케어 협동조합 사례	39
나. 일본의 위커즈 콜렉티브 사례	48
다. 해외 사례에서 시사점	53

2. 국내 사례	56
가. YWCA 돌봄사업 사례	56
나. 성미산 사례	61
다. 국내 사례에서 시사점	72
IV. 협동조합기본법 시행에 따른 여성 일자리 변화에 대한 분석	75
1. 협동조합법 시행에 따른 여성일자리 변화 가능성	77
가. 협동조합기본법 시행에 따른 일반 현황 조사 개요	77
나. 조사결과 분석	80
2. 요약 및 시사점	124
V. 결 론	131
1. 협동조합과 여성일자리 증가	133
2. 연구 요약 및 정책 제언	135
가. 연구 결과 요약	135
나. 정책 제언	138
■ 참고문헌	145
■ Abstract	147

표 목 차

<표 II-1> 협동조합에 대한 정의	9
<표 II-2> 협동조합의 유형	11
<표 II-3> 일반 협동조합, 사회적기업, 사회적협동조합의 구분	14
<표 II-4> 법인격 취득과 협동조합 현황	16
<표 II-5> 개별법에 의한 협동조합 현황	16
<표 II-6> 협동조합기본법 기본 체계	18
<표 II-7> 자발적이고 개방적인 조합원 제도	19
<표 II-8> 민주적인 조합관리	20
<표 II-9> 조합원의 경제적 참여	22
<표 II-10> 협동조합의 자율과 협력	25
<표 II-11> 교육, 훈련 및 정보제공	27
<표 II-12> 사회적협동조합 주 사업 및 잔여재산 처리	28
<표 II-13> 9가지 기대효과	29
<표 II-14> 협동조합의 주요 정책 쟁점 사항	30
<표 II-15> 협동조합 유형별 임직원 겸직 허용 이유	32
<표 II-16> 사회적협동조합 활성화를 위한 법·제도 개선 사항	33
<표 III-1> 성미산 마을공동체의 형성 및 발전과정	65
<표 IV-1> 조사 대상	78
<표 IV-2> 여성의 일자리 관련한 협동조합 단체	79
<표 IV-3> 협동조합에 관한 인지 정도(복수응답)	81
<표 IV-4> 제시된 7가지 특성 중 주식회사 대비 협동조합의 가장 큰 매력 ...	82
<표 IV-5> 협동조합이 주식회사 대비 가장 취약하다고 생각되는 부분	84
<표 IV-6> 국회에서 협동조합기본법이 제정된 사실 인지 여부	85

<표 IV-7> 협동조합을 통해 사업을 추진 시 가장 매력적이라고 생각하는 부분(복수응답)	86
<표 IV-8> 협동조합을 통해 사업을 추진 시 문제가 발생될 부분	87
<표 IV-9> 기존 사업을 협동조합으로 전환할 의향 여부 및 가능성(단체형) ..	88
<표 IV-10> 새로 시작할 신사업 등을 협동조합으로 추진할 의향 여부 및 가능성(단체형 협동조합)	90
<표 IV-11> 새로 시작할 신사업 등을 협동조합으로 추진할 의향 여부 및 가능성(개인형)	91
<표 IV-12> 제시된 지원 방안 중 협동조합 육성을 위해 고려할 수 있는 가장 매력적인 지원 정책	93
<표 IV-13> 정책지원 시 기존사업을 협동조합으로 전환/신설할 의향 여부 및 가능성(단체형)	94
<표 IV-14> 정책지원 시 기존사업을 협동조합으로 전환/신설할 의향 여부 및 가능성(개인형)	95
<표 IV-15> 기존 사업체나 신사업체 형태로써 협동조합을 전혀 고려하고 있지 않는 이유(단체형)	96
<표 IV-16> 기존 사업체나 신사업체 형태로써 협동조합을 전혀 고려하고 있지 않는 이유(개인형)	97
<표 IV-17> 기존사업을 협동조합으로 전환할 경우 출자 형태 및 확대 출자금(단체형)	98
<표 IV-18> 신사업으로 협동조합 추진 시 신규 출자금(단체형)	99
<표 IV-19> 신사업으로 협동조합 추진 시 신규 출자금(개인형)	101
<표 IV-20> 협동조합으로 전환 및 신사업 희망 시기 - 전체 기준	102
<표 IV-21> 협동조합으로 전환 및 신사업 희망 시기 - 의향자 기준	103
<표 IV-22> 협동조합 전환/신규 추진 시 고려하는 협동조합의 형태	104
<표 IV-23> 사회적협동조합으로 기존 사업체의 전환 또는 신사업으로 추진하고자 하는 이유	105
<표 IV-24> 사회적협동조합으로 추진하고자 할 경우 전환과정에서 절차상 필요한 도움	106

<표 IV-25> 고려하고 있는 협동조합의 형태	107
<표 IV-26> 협동조합 전환을 통해 얻을 수 있는 긍정적인 사업수익 내용(복수응답)	108
<표 IV-27> 협동조합기본법 발효 시 움직임이 많을 것 같은 단체 (복수응답)	109
<표 IV-28> 협동조합기본법 발효 시 국가 경제에 가장 영향력이 클 것 같은 항목	110
<표 IV-29> 복지 측면에서 사회적협동조합이 사회적 기업 또는 자활공동체와 비교 시 경쟁력 정도	111
<표 IV-30> 사회적협동조합이 기존의 사회적 기업이나 자활공동체 대비 차별적 우위가 있다고 생각하는 점	112
<표 IV-31> 사회적협동조합이 향후 발전할 수 있는 사업 분야	113
<표 IV-32> 협동조합기본법 발효 시 우리 사회에 미치는 영향	114
<표 IV-33> 사회적협동조합이 지역사회 내 뿌리를 내리기 위한 조건	115
<표 IV-34> 일반 협동조합들의 활성화를 위한 가장 필요한 과제	116
<표 IV-35> 민법상 영리기관 여부	117
<표 IV-36> 상법상 등록 형태	117
<표 IV-37> 기관 전체 구성원 수	118
<표 IV-38> 기관 전체 상근 직원 수	119
<표 IV-39> 기관 전체 경영진/운영진 수	119
<표 IV-40> 상근직원 월평균 임금	120
<표 IV-41> 상근직원 4대 보험 가입율	121
<표 IV-42> 경영진/운영진 경영 경제학 전공자 비중	121
<표 IV-43> 경영상 이익 발생 시 조직 구성원들에게 이익 배당 여부	122
<표 IV-44> 기관 내 이익 적립 여부 및 비중	123
<표 IV-45> 적립 이익 잉여금 사용 방법	124

그림 목 차

[그림 II-1] 협동조합기본법 제정에 따른 설립분야 확대	15
[그림 IV-1] 기존사업을 협동조합으로 전환 가능성	89
[그림 IV-2] 신규사업형태로 추진 가능성(단체형 협동조합)	90
[그림 IV-3] 신규사업형태로 추진 가능성(개인형 협동조합)	91
[그림 IV-4] 정책지원 시 기존사업을 협동조합으로 전환 가능성(단체형)	94
[그림 IV-5] 정책지원 시 기존사업을 협동조합으로 전환 가능성(개인형)	95
[그림 IV-6] 기존사업을 협동조합으로 전환할 경우 출자금	99
[그림 IV-7] 신사업으로 협동조합으로 전환할 경우 출자금(단체형)	100
[그림 IV-8] 신사업으로 협동조합으로 전환할 경우 출자금(개인형)	101
[그림 IV-9] 기관 내 이익 적립 비중	123

I

서론

1. 연구의 필요성 및 목적	3
2. 연구내용 및 방법	5

1. 연구의 필요성 및 목적

UN총회는 2012년을 ‘세계협동조합의 해’로 지정하고 협동조합의 발전을 위한 법·제도 정비를 전 세계에 권장하고 있다. 협동조합기본법 제정에 대한 필요성과 공감대는 1980년대부터 논의가 있어왔으나 구체적으로 입법화 되는 것에는 한계가 있었다. 그러나 2008년 금융위기 이후 협동조합 활성화 필요성 및 개별법 체제의 한계에 대한 공감대 확산으로 기본법 제정을 위한 연구 및 입법절차가 진행되었고 2011년 12월 ‘협동조합기본법’이 국회 본회의를 통과하여 2012년 12월 1일자로 시행되었다.

협동조합법은 총 7장이며, 119조로 ‘총칙(정의 및 법인격, 정책)’, ‘협동조합’, ‘협동조합연합회’, ‘사회적협동조합’, ‘사회적협동조합연합회’ 등으로 구성되었다.

‘협동조합’과 ‘협동조합연합회’는 법인의 성격을 띠며, 영리를 목적으로 하지 않는 ‘사회적협동조합’과 ‘사회적협동조합연합회’는 비영리법인 성격을 지니고 있다. 협동조합은 조합원의 복리를 증진하고 지역 사회에 공헌하기 위한 사업조직으로 금융 및 보험업을 제외한 경제·사회 모든 영역에서 설립 가능하도록 되어 있다.

협동조합기본법 제정으로 협동조합 설립의 활성화를 예측할 수 있는데 특히 다양하고 창의적인 소규모 창업을 용이하게 하고 있기 때문에 일자리 창출의 가능성에 대한 기대가 높다고 할 수 있다. 한편 협동조합이 활성화되면서 다양한 개인서비스의 발굴과 함께 경제 활력을 제고하고 취약계층을 위한 사회서비스 활성화와 함께 복지사회와 사회경제의 활성화를 기대할 수 있다.

여성의 일자리와 관련하여 협동조합설립이 긍정적 영향을 미칠 수 있을 것으로 기대하는 이유는 사회서비스에 종사하고 있는 상당수의 여성노동자들에 대해 근로자성 인정을 통한 사회안전망으로 편입시킬 가능성이 높으며, 특수형태근로자들 중 캐디, 학습지 교사, 보험설계사 등 대부분이 여성들인데 이들을 사회안전망(social safety net)으로 끌어들이 수 있는 기제로 협동조합의 순기능을 기대하기 때문이다. 이외에도 현재 공동육아와 공연

4 ●●● 협동조합법 시행에 따른 여성일자리 확대 방안

문화예술 등 지역사회에서 필요로 하는 서비스들이 협동조합 결성으로 사업의 안정성 및 사회적 영향력을 기대할 수 있으며 이를 통해 지역사회에서의 여성일자리의 활성화를 더불어 기대할 수 있기 때문이다. 협동조합의 활성화를 통해 총체적으로는 서민 및 지역경제 활성화, 일자리 창출, 복지 지출 감소 등의 사회경제적 효과를 기대할 수 있으며 여성일자리 측면에서는 소자본으로 다양한 창업과 조합원으로써의 일자리 지속성 유지 등 여성일자리 안정화에 긍정적 영향을 줄 것을 예측할 수 있다.

결과적으로 협동조합법이 일하고 있는 여성들에게 안정적 일자리를 제공할 수 있는 적절한 사회적 제도라고 가정할 때 현재 다수의 여성들이 종사하고 있는 자활, 돌봄노동단체, 공동육아, 학습지 교사 단체 등에서 협동조합법을 어떻게 인식하고 받아들이고 있는지, 이들이 협동조합(등록) 또는 사회적협동조합(허가)으로 전환할 때 어떤 인센티브가 작동하며 어떤 변화를 통해 전환이 가능한가에 대한 구체적 검토가 필요한 시점이다.

본 연구는 협동조합과 관련하여 협동조합의 정의와 일반적 역할 그리고 관련 법에 대한 현황과 여성일자리와 관련한 정책적 쟁점 사항을 살펴본다. 국내외 협동조합 관련한 사례분석을 통해 국내 협동조합 발전을 위한 시사점을 발견하고자 한다. 또한 돌봄, 문화예술, 교육서비스 분야 등 관련 단체(자활단체, 아파트 부녀회 등 다양한 단체 포함)들의 협동조합 현황과 협동조합(사회적협동조합)의 전환 가능성 탐색 등을 통해 향후 예측 가능한 이슈 및 정책과제를 개발하고자 한다.

2. 연구내용 및 방법

가. 연구내용

- 협동조합과 관련한 일반적 이해
 - 협동조합에 대한 정의 및 역할
 - 협동조합과 사회적협동조합, 사회적기업과의 차이점
- 협동조합과 관련한 법 현황
 - 협동조합기본법의 제정 배경 및 발전과정
 - 협동조합기본법 제정에 대한 기대효과
 - 협동조합기본법의 주요 내용 및 각 부처의 대응방안
 - 협동조합기본법의 주요 정책 쟁점
- 협동조합과 관련한 국·내외 주요 사례
 - 영국과 일본의 협동조합 사례
 - 국내 단체의 협동조합 발전 가능 사례
- 협동조합기본법 제정에 따른 관련 단체들의 협동조합 인식 및 전환가능성 설문조사 분석 결과: 여성일자리의 확대와 관련한 현황 분석¹⁾
 - 단체 및 개인의 협동조합에 대한 이해정도
 - 기존 단체의 협동조합 전환 가능성과 신규 설립가능성에 대한 분석
 - 정책지원과 관련한 요구분석
 - 현재 협동조합 전환 또는 신규 설립 가능한 단체들에 대한 재정현황 등
- 결과 및 정책과제 개발
 - 본 연구를 통해 도출된 결과를 통해 여성일자리 관련한 정책과제 개발

1) 한국보건사회연구원(2012)에서 실시한 조사결과 중 여성일자리 확대와 관련한 단체와 개인의 조사결과만을 나눠 분석하였다.

6 ●●● 협동조합법 시행에 따른 여성일자리 확대 방안

나. 연구방법

- 선행연구 분석: 문헌을 중심으로 검토
- 국외 사례 분석
 - 외국 문헌을 중심으로 영국 및 일본 사례 분석
- 면접조사
 - 국내 사례분석을 위해 관련 단체 담당자 면담
- 자문회의
 - 연구의 방향성 및 정책과제 개발을 위한 정책자문회의
- 설문조사결과 분석: 빈도 분석
 - 생협, 돌봄단체, 문화단체 등 여성근로자 종사가 가능한 조합 유형별 분석
 - 조사대상 : 수요예측 관련 3개 군 , 18개 그룹, 2,600개 중 여성일자리와 관련한 단체와 개인 총 1,878개 분석
 - ※ 기획재정부가 한국보건사회연구원에 의뢰한 “협동조합기본법”관련 현황조사에서 분석

II

협동조합 관련 이론적 배경

1. 협동조합과 관련한 일반적 이해	9
2. 협동조합기본법의 현황과 주요 내용	15
3. 협동조합기본법 추진에 있어서 쟁점사항과 여성일자리의 변화	30

1. 협동조합과 관련한 일반적 이해

가. 협동조합에 대한 정의와 역할

협동조합의 정의는 국가의 체제와 경제 발전 수준에 따라 활동영역과 성립, 발전과정이 차이가 나지만, 대체적으로 20세기 초 국제협동조합연맹(ICA)을 중심으로 협동조합의 정체성에 대한 논란을 거쳐 지속적으로 다듬어져 제시한 협동조합의 정의에 따른다.

협동조합은 국제협동조합연맹이 제시한 정의와 7대 원칙에 부합하도록 정관을 작성하고, 그 정관을 실행하는 조직에 대해 협동조합으로 인정하도록 하고 있다. 이때 국제협동조합연맹이 제시한 협동조합의 정의는 공동으로 소유하고 민주적으로 운영되는 기업을 통하여, 경제적·사회적·문화적 필요와 열망을 충족시키고자 하는 사람들이 자발적으로 결성한 자율적인 결사체를 의미한다.

〈표 Ⅱ-1〉 협동조합에 대한 정의

구 분	협동조합의 정의
협동조합기본법(제2조)	△ 협동조합이란 재화 또는 용역의 구매·생산·판매·제공 등을 협동으로 영위하는 사업조직
국제협동조합연맹(ICA) 국제노동기구(ILO)	△ 공동으로 소유하고 민주적으로 운영되는 사업조직을 통해 공동의 경제·사회·문화적 수요와 요구를 충족시키기 위해 자발적으로 결성한 자율적인 단체
유럽 협동조합법	△ 공통의 이해를 가진 개인들이 자발적으로 모인 공동소유체 조직으로 자주적이고 민주적인 방식으로 운영되는 기업
미 농무부(USDA)	△ 회원들이 소유·통제하고 회원들의 이익을 위해 수익을 비율적으로 분배·운영되는 조직
미 뉴욕협동조합법	△ 비영리 조직으로 조합원들의 상호자족·협동 및 경제적 이익을 증진하기 위해 활동하는 단체

자료: 기획재정부(2012).

협동조합의 정의에 따르면, 협동조합은 목표와 주체, 인적 결사체의 특징, 사업조직으로서의 특징을 명시하고 있기 때문에 협동조합은 사회적 성과뿐

만 아니라 경영측면에서의 성과를 동시에 추구해야 한다. 이런 양측면의 성과를 추구하기 위한 구체적 지침으로 7대 원칙을 제시하고 있는데, 이는 자발적이고 개방적인 조합원 제도, 조합원에 의한 민주적 운영, 조합원의 경제적 참여, 조합원의 자치와 독립, 교육·훈련과 홍보활동, 협동조합간의 협동, 지역사회 기여라고 할 수 있다.

협동조합의 유형에 따라 국제협동조합에 제시하는 협동조합원칙에 더한 별도의 원칙을 설정하기도 하는데, 신용협동조합과 미국의 농업협동조합, 몬드라곤 협동조합복합체는 자체적인 추가원칙을 제정하고 있다.

협동조합은 동종 협동조합과의 연합과 이종 협동조합과의 연대를 통해 사회 전체의 신뢰 구축에 기여한다고 할 수 있다. 협동조합이 지향하는 자조, 자기책임, 민주주의, 평등, 형평, 연대 등의 가치와 정직, 공개, 사회적 책임, 타인에 대한 배려 등의 윤리적 가치는 신뢰적 관계 형성에 있어서 중요한 매개요인으로 작용한다(장종익, 2011). 이런 협동조합의 성과들은 지역의 사회적 자본형성에 기여한다고 할 수 있는데, 이때 사회적 자본(social capital)이란 지역사회의 구성원이 가족 이외의 사람과 협동과 교류를 통해 일정한 자원을 형성하는 것을 의미한다. 이런 사회적 자본은 공공재의 형성과 더불어(Putnam, 1993), 경제성장에 긍정적인 영향을 미치며(Kanck & Keefer, 1997), 대규모 기업과 조직의 형성과(La Porta 외, 2008), 금융의 발전에도 기여하는(Guiso 외, 2004) 것으로 분석되고 있다.

나. 협동조합의 유형별 특징

한국의 협동조합법 체계는 개별법 체계로 구성되어 있으며, 협동조합법제와 발생형태에 따른 협동조합의 유형을 구분하면 다음 <표 II-2>와 같다.

〈표 Ⅱ-2〉 협동조합의 유형

유형	종류	법적 체계
1유형	농협(축협), 수협, 산림조합, (업연초협동조합)	법적기반 존재. 생산자협동조합 : 정부 주도하에 60년대 초반 설립, 하향식 논란, 최근 민주화가 지속적으로 진척
2유형	신협, 생협, (중소기업협동조합)	법적기반 존재. 생산자와 협동조합 : 아래로부터 자발적 설립에 의해 법적기반 확보
3유형	의료생협, 공동육아협동조합, 영농조합법인	협동조합 관련법 미비 : 협동조합의 별도 법이 필요하나 관련법이 없어 해당 사업, 정책 관련법에 특별조항으로 법적 근거 확보한 경우
4유형	자활운동계열, 대안기업계열, 돌봄노동계열 등	협동조합 관련법 부재 : 당시 관련법이 없는 상황으로 주식회사 등의 법인격을 활용하고 있음. 사회적협동조합도 동일

자료: 김기태(2012), 「협동조합 제도의 현황과 발전방향」.

<표 Ⅱ-2>에서 언급하고 있듯이 1유형에는 농업협동조합, 수산업협동조합, 산림조합으로 구성되어 있다. 우리나라 농협사업은 농협법 및 정관에 규정한 사업 범위와 농협법 이외의 법률에 의한 사업을 할 수 있도록 되어 있어서 지역농협의 경우 교육·지원사업, 경제사업, 신용사업, 공제사업, 복지후생사업, 다른 경제 단체·사회단체 및 문화단체와의 교류와 협력 등의 사업을 시행하고 있는 거대한 조직으로 운영되고 있다. 수산업협동조합은 재정수산인의 교육, 문화, 복지 향상을 위한 지원 강화, 수산인의 수익증대를 위한 안정적 판로확보, 수산인의 경제적 자립을 위한 금융서비스 강화를 시행하고 있다. 산림조합의 경우도 ‘대한산림조합연합회’로 출범하여 회원조합 육성, 사유림 경영지도, 산림자원조성, 유통사업 활성화, 산림경영기반 구축, 금융업무 지원 등을 시행하고 있다. 결과적으로 1유형에 속한 협동조합들은 이미 거대한 사업모형을 형성하고 있고 교육·금융 등 다양한 범위로 지역사회 경제에 관여하고 있으나, 이들은 소규모 창업과 교육 및 지원 체계와는 맞지 않은 형태의 조합형태라 할 수 있다.

협동조합 2유형에 해당되는 협동조합 중 신용협동조합은 1960년대 희망

공동체 실험운동으로 시작하여 2000년대 들어 이상적 협동조합 모델을 형성하고 시스템을 구축하는 등 한국 대표 서민금융기관으로써 역할을 수행하고 있다. 또한 생활협동조합은 상부상조의 정신을 바탕으로 한 소비자들의 자발적인 생활협동조합활동을 촉진함으로써 소비자의 복지 향상에 이바지하기 위하여 설립하였다. 생활협동조합의 가장 큰 특징은 생활협동조합의 운영은 고객이자 주인인 조합원이 하고 있으며, 고객 스스로가 고객만족을 이룰 수 있는 상품이나 환경을 설정하고 탐색하며, 어떤 품질을 소비할 것인지에 대하여 스스로 결정한다는 점이다.

협동조합의 3유형으로 의료생활협동조합, 공동육아협동조합, 영농조합법인이 있는데 이중 첫 번째로 의료생활협동조합에 대하여 살펴보면, 의료생활협동조합은 지역사회의 지역주민들이 그들의 건강, 의료와 관련한 생활상의 문제를 다루고자 주민의 자발적인 협동조직이다. 의료협동조합은 지역주민들이 서로 도움을 주고 받으며, 지역주민들의 건강을 지킬 수 있도록 지역주민이 주인으로 활동할 수 있는 민주적인 지역주민조직이다. 두 번째, 공동육아협동조합은 우리 사회의 모든 어린이들이 계층, 지역, 성, 장애 정도에 구분 없이 누구나 바람직한 육아혜택을 받을 수 있도록 어린이 복지와 교육의 질을 향상시키고자 설립되었다. 공동육아협동조합의 주요 사업으로는 공동육아 제도의 연구와 개발, 공동육아 교육 프로그램 개발 등의 각종 연구사업, 공동육아 어린이집 교사 또는 조합원이 되고자 하는 사람을 대상으로 하는 다양한 교육사업 등이 있다. 세 번째, 영농조합법인은 협업적 농업경영을 목적으로 하며, 농업회사법인은 위탁영농에서 출발하여 기업적 농업경영을 목적으로 차이가 있으나 둘 다 경쟁력을 높이기 위하여 규모화에 의한 대규모 경영체를 육성하여 집약적 농업을 실현하고자 하는데 있다.

협동조합의 4유형으로 자활계열, 대안기업, 돌봄노동계열이 있는데 자활계열은 재화와 서비스를 생산 및 판매하는 기업으로서의 성격을 지니고 있으며, 주로 빈곤층으로 구성되어 있고 이들의 상당수는 노동시장의 취약계층이라고 볼 수 있다. 정부의 재정이 투입되고 비영리조직이 지원하여 창업을 하는 사회적 창업의 형식을 취하고 있다. 대안기업은 이윤의 창출을 목

적으로 하면서 환경적 가치, 사회적 가치, 윤리적 가치를 기업의 상품을 통해 실현하는 기업을 가리킨다. 사회적 기업이 이윤을 추구하기 보다는 사회적 사업에 대한 동력을 이윤에서 얻음으로써 지속성을 추구하는 반면, 대안 기업은 정당하게 얻은 이윤을 주주에게 분배하고 있는 특징을 지니고 있다. 돌봄노동계열을 살펴보면, 이웃끼리 서로 돌보는 문화를 강조한 개념이라 할 수 있다. 가족친화마을과 노인 돌봄 공동체라는 용어가 좋은 마을 만들기 또는 노인 돌봄 연구에서 비슷한 의미로 사용되고 있다. 이처럼 돌봄 공동체는 여러 문헌들에서 지역의 호혜적인 돌봄 문화 또는 돌봄을 위한 인프라 등을 아우르는 포괄적인 개념으로 사용되고 있다. 따라서 향후 협동조합기본법 정비에 따라 생성이 예측되는 유형은 대체로 3, 4유형으로 이 분야에서 다양한 협동조합 모형들이 개발될 것으로 기대한다.

다. 협동조합, 사회적협동조합, 사회적기업의 차이점

현재 한국의 협동조합은 재화 또는 용역의 구매·생산·판매·제공 등을 협동으로 영위함으로써 조합원의 권익을 향상하고 지역 사회에 공헌하고자 하는 사업조직으로 (영리)법인이며 시도지사 신고에 의해 설립이 가능하며 사업범위의 제한이 없고 사회적 목적에 규정이 없으며, 10/100 초과가 되지 않는 한에서 이윤배당이 가능하다.

반면, 사회적협동조합은 “사회적협동조합”이란 제1호의 협동조합 중 지역 주민들의 권익·복리 증진과 관련된 사업을 수행하거나 취약계층에게 사회 서비스 또는 일자리를 제공하는 등 영리를 목적으로 하지 아니하는 협동조합으로 비영리법인이며 기획재정부 장관 인가가 필요하다. 또한 공익에 이바지하는 사업범위와 사회적 목적으로 배당이 금지되고 있다. 따라서 지역 사회의 발전, 지역 주민의 권익, 복리 증진, 취약계층 일자리 제공 등의 공익 사업을 전개하는 등의 영리를 목적으로 하지 않은 협동조합을 지칭한다.

사회적 기업은 비영리법인, 단체, 조합, 상법상 회사 등의 조직 중에 일정 요건을 충족하여 고용부장관의 인증을 받은 기업 조직으로서 사회적 목적을 우선적으로 추구하면서 재화 서비스의 생산과 판매 등 영업활동을 수행하는 기업이라 할 수 있다. 사회적기업과 사회적협동조합의 차이는 사회적

협동조합은 상법상 회사의 경우는 해당이 되지 않지만 사회적 기업의 경우는 이 경우도 모두 해당이 된다는데 있다.

〈표 Ⅱ-3〉 일반 협동조합, 사회적기업, 사회적협동조합의 구분

구분	일반 협동조합	사회적기업	사회적협동조합
법인성격	영리/비영리	(영리)법인	비영리법인
설립/인증	노동부장관 인증	시도지사 신고	기획재정부장관 인가 (각부처 위임기능)
사업범위	일자리제공/사회서비스 제공/혼합형/기타형/지 역사회공헌형	사업범위 제한 없음	각 호의 사업 주 하나 이상을 주 사업으로 해야 함 -지역사회 재생, 지역경제 활 성화, 지역주민의 권익/복지 증진 -취약계층에게 복지/의료/환경 등의 분야에서 사회서비스 또 는 일자리를 제공하는 사업 -국가/지방자치단체로부터 위 탁받은 사업 -기타 공익증진에 이바지하는 사업
사회적 목적 판단 기준	취약계층 비율	규정 없음	위 항목 중 주 사업의 40% 이상
이윤배당	이윤의 1/3범위 내에서 가능(영리기업) (*배분 가능한 이윤의 발생할 경우에는 이윤 의 2/3이상은 사회적 목 적을 위해 사용)	배 당 가 능 (납 인 출 자 금 10/100 초과 금지)	배당금지

자료: 장원봉(2012), ‘돌봄사회서비스 시장화 방안’ 사회적기업의 날 행사 토론회 자료.

2. 협동조합기본법의 현황과 주요 내용

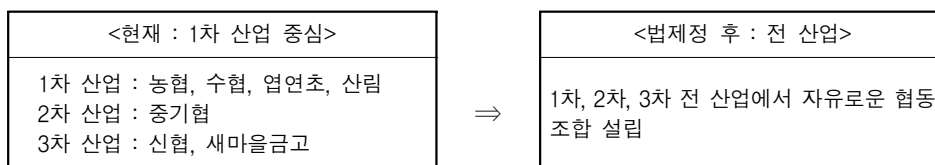
가. 협동조합기본법의 제정 배경 및 개념

1) 협동조합기본법의 제정 배경

협동조합기본법 제정의 배경을 살펴보면, 우선 기업의 ‘윤리경영’ 및 ‘상생번영’ 등 포용적인 새로운 경제사회 발전의 대안모델로써 협동조합이 주목을 받고 있다는 점을 들 수 있다. 글로벌 금융위기 시 협동조합은 구조조정의 최소화, 빠른 경영 정상화 등으로 경제안정에 기여한 바 있다. 이에 UN도 협동조합의 경제안정 효과 및 사회통합 기능에 주목하여 각국에 협동조합 활성화를 위한 법령 정비를 권고하였고, 2012년을 세계 협동조합의 해로 선포하였다.

국내에는 협동조합에 대한 일반법이 없고, 농업협동조합, 수산업협동조합, 산림조합, 신용협동조합, 새마을금고, 소비자생활협동조합, 연연초생산협동조합, 중소기업협동조합 이상 8개의 개별법에 의한 협동조합 설립 분야가 제한적으로 이루어지고 있었다. 이렇다 보니 ‘협동조합’을 지향하고 협동조합적인 사업을 희망하는 단체가 법인격이 없어 애로를 겪고 있음에 따라 협동조합을 활성화하고 기반 마련 요구가 협동조합기본법 제정의 배경이라 할 수 있다.

협동조합 활성화 기반 마련을 위해 첫째, 설립분야 확대가 필요하다. 기존 1차 산업 중심의 협동조합뿐만 아니라 다양한 분야에서 새로운 협동조합 설립을 가능하게 하여 조합원이 필요로 하는 서비스를 저렴하게 제공하여 영리법인의 시장지배력을 견제하고 경쟁을 촉진하고자 한다.



[그림 II -1] 협동조합기본법 제정에 따른 설립분야 확대

둘째, 협동조합을 ‘법인’으로 하여 법인격 부재로 인한 애로를 해소하는 것이 필요하다.

〈표 II-4〉 법인격 취득과 협동조합 현황

	조합수 (개소)	조합원수 (천명)	출자금 (억원)	경제사업 (억원)	예금액 (십억원)	직원수 (명)
법인격획득	3,987	28,549	131,945	424,988	282,913	88,604
법인격미획	8,620	현재까지 관련 자료 없음				111,188
합계	12,607	28,549	131,945	424,988	282,913	199,792

자료: 기획재정부(2012), 2012 협동조합 심포지움 자료집.

협동조합을 지향하지만 법인격이 없는 자활공동체, 돌봄노동 등의 사업체 수는 8,620개소, 직원 11만 명으로 협동조합 설립을 개인사업, 주식회사, 사단법인 등 다른 형태의 조직으로 운영하고 있다(한국사회적기업진흥원, 2012).

〈표 II-5〉 개별법에 의한 협동조합 현황

구분	내용
생산자조합	1차 산업 : 농협, 수협(농식품부), 업연초조합(재정부), 산림조합(산림청) 2차 산업 : 중소기업협동조합(중기청) 3차 산업 : 신용협동조합(금융위), 새마을금고(행안부)
소비자조합	소비자생활협동조합(공정위)

자료: 기획재정부(2012), 2012 협동조합 심포지움 자료집

셋째, 민법과 상법 등 기존 법제가 충족시키지 못했던 새로운 경제, 사회적 수요를 반영하고, 협동조합법 제정을 추진하기 위한 32개 단체의 요구에 대응함이 필요하고, 넷째, UN과 세계협동조합연맹(ICA)은 협동조합기본법 제정을 각국에 권고하고, 세계화에 따른 선진국과 개도국의 격차, 각국 내부의 양극화 심화를 완화하는 ‘협동조합’의 사회통합 기능에 주목함이 요구된다(<http://mbanote2.tistory.com/36>).

2) 협동조합기본법의 개념

2011년 12월에 제정된 협동조합기본법은 총 7장, 119조로 이루어져 있다. 협동조합기본법의 가장 큰 특징은 전통적 협동조합과 사회적협동조합을 구분하였다는 점이다. 전통적 협동조합은 5인 이상의 조합원이 자유롭게 설립할 수 있게 신고제를 채택하였다. 반면에 사회적협동조합은 비영리성과 공익성으로 목적을 제한하였으며, 정부의 지원근거 조항을 두었다. 이에 따라 설립인가제와 정부의 감독근거를 마련하였다.

이러한 협동조합기본법은 협동조합 활성화 기반을 마련한다는 점에서 고무적이라 할 수 있는데 이에 대한 기대효과는 다음과 같다. 먼저 법인격 부여 측면에서 협동조합기본법 제정은 다양한 분야에서 새로운 협동조합의 설립과 운영을 자유롭게 하여 지역경제를 활성화하고, 지역단위의 새로운 일자리를 창출하여 국민 경제 발전에 기여할 수 있다.

또한 1차 산업 중심의 협동조합뿐만 아니라 다양한 분야에서 새로운 협동조합 설립을 가능하게 하여 신규 창업을 통한 서비스 산업 활성화를 기대하게 하여 경제 활력 제고가 가능하며, 조합원이 필요로 하는 서비스를 저렴하게 제공하여 영리회사의 시장지배력을 견제하고 경쟁을 촉진하며, 경제적 효과가 나올 수 있다.

마지막으로 사회적 효과 측면에서 소액 소규모로 설립이 가능한 협동조합은 경제 사회 취약계층의 다양한 수요를 충족하고 사회서비스 증진에 기여할 수 있는데, 협동조합을 통한 영세상인, 소상공인의 협력사업이 확대가 가능하며, 소상공인이 원재료 공동구매, 공동판매, 공동배송 등 전통·재래 시장 및 골목상권 활성화의 수단으로 활용이 가능하다. 또한 자활공동체, 돌봄노동 등 취약계층대상의 협동조합 활동이 촉진되어 지역단위의 사회서비스 자생력이 확대될 수 있는데 신규협동조합 설립을 통해 기존 자활사업 보완, 복지사각지대 해소 및 복지전달체계 개선을 통해 복지사업의 실효성 증대가 가능하다. 또한 낙후지역의 사회안전망 구축과 지역개발 활성화가 가능하다.

특히 취약계층에게 일자리 및 사회서비스를 제공하여 ‘복지시스템’을 보완하고 일하는 복지에 기여가 가능하다. 청년창업, 소액창업 등 신규창업을

통해 취약 계층의 일자리를 창출하고 돌봄노동 등 사회서비스를 활성화하며, 대안학교 등 공공서비스를 보완할 수 있는데, 이러한 성격은 사회적 기업과 유사한 성격을 지니고 있다고 할 수 있다.

나. 협동조합기본법 구성과 주요 내용

협동조합기본법은 총칙, 협동조합, 협동조합연합회, 사회적협동조합, 사회적협동조합연합회, 보칙, 벌칙 등 총 7개의 장, 119개의 조문으로 구성되어 있다.

〈표 II-6〉 협동조합기본법 기본 체계

협동조합기본법	주요내용
제1장 총칙(1조~14조)	정의, 법인격, 기본원칙, 협동조합에 관한 정책
제2장 협동조합(15조~70조)	일반협동조합의 설립, 조합원, 사업
제3장 협동조합연합회(71조~84조)	일반협동조합 연합회의 설립, 의결권, 사업
제4장 사회적협동조합(85조~113조)	사회적협동조합의 설립, 사업, 감독
제5장 사회적협동조합연합회(114조, 115조)	사회적협동조합연합회의 설립
제6장 보칙(116조)	권한의 위임
제7장 벌칙(117조~119조)	의무 위반 사항에 대한 벌칙

UN의 협동조합 활성화 권고로 인하여 한국의 협동조합법 역시 ICA 협동조합 원칙을 준수하게 되었다. ICA 협동조합의 원칙은 협동조합의 가치를 실행하기 위한 지침으로서 협동조합기본법은 이러한 협동조합의 원칙이 투영되었다고 볼 수 있다. 협동조합 7대 원칙은 자발적이고 개방적인 조합원 제도, 조합원에 의한 민주적 운영, 조합원의 경제적 참여, 조합원의 자치와 독립, 교육·훈련과 홍보활동, 협동 조합간의 협동, 지역사회 기여이다 (Zamagni & Zamagni, 2010). 이러한 ICA 협동조합 원칙에 따라 한국 협동조합기본법을 검토하였다.

1) 자발적이고 개방적인 조합원 제도

제1원칙은 자발적이고 개방적인 조합원 제도로써 자발적 조직으로서의 협동조합을 강조하고 있다. 이는 협동조합의 가입에 대한 자발적 선택의 중요성을 강조하고, 개방적인 조합원 제도는 평등의 가치를 추구한다. 이에 조합원으로서의 책임을 다하면 성, 사회적 신분, 인종, 정파, 종교에 따른 차별을 두지 않고 모든 사람에게 개방되며 조합의 경제적 이익에 참여할 수 있는 평등한 기회를 가진다.

이러한 제1원칙에 해당하는 협동조합기본법은 제20조, 제21조, 제24조와 같다. 이는 조합원의 자격, 가입, 탈퇴에 해당하는 조합으로서, 조합원은 협동조합의 설립 목적에 동의하고 조합원의 의무를 다하는 자로, 정당한 사유 없이 조합원의 자격을 갖추고 있는 자에 대해 가입을 거절하거나 가입에 대해 다른 조합원보다 불리한 조건을 붙일 수 없는 것을 제시하고 있다. 또한 협동조합기본법 내에서의 조합원 탈퇴에 대해 정관으로 정하는 바에 따라 협동조합에 탈퇴의사를 알리고 탈퇴가 가능하다고 명시하고 있다.

〈표 Ⅱ-7〉 자발적이고 개방적인 조합원 제도

근거	내용
제20조 (조합원의 자격)	조합원은 협동조합의 설립 목적에 동의하고 조합원으로서 의무를 다하고 자 하는 자로 한다
제21조 (가입)	① 협동조합은 정당한 사유 없이 조합원의 자격을 갖추고 있는 자에 대하여 가입을 거절하거나 가입에 있어 다른 조합원보다 불리한 조건을 붙일 수 없다
제24조 (탈퇴)	① 조합원은 정관으로 정하는 바에 따라 협동조합에 탈퇴의사를 알리고 탈퇴할 수 있다.

2) 조합원에 의한 민주적인 관리

제2원칙은 조합원에 의한 민주적 관리로서 정책수립과 의사결정과정에서의 참여에 강조점을 두고 있다. 따라서 조합원들은 정책수립과 의사결정에 활발하게 참여하고 선출된 임원들은 조합원에게 책임을 갖고 봉사하며, 조

합원마다 동등한 투표권을 갖게 된다, 또한 협동조합연합회도 민주적 방식으로 조직되고 운영된다.

제2원칙인 조합원에 의한 민주적 관리와 관련된 협동조합기본법은 제23조, 제28조, 제29조, 제41조, 제42조, 제40조이며, 협동조합의 의결권 및 선거권, 총회, 총회의 의사결정, 이사장 및 이사의 직무, 감사의 직무, 임원의 해임으로 이루어져있다.

구체적인 내용을 살펴보면 조합원은 출자좌수에 관계없이 각각 1개의 의결권과 선거권을 가지며, 협동조합은 이사장과 조합원으로 구성된 총회를 둔다. 정관의 변경, 규약의 제정 변경 또는 폐지, 임원의 선출과 해임, 협동조합의 합병, 분할, 해산 또는 휴업, 조합원의 제명과 관련된 사항은 총회의 의결을 받아야 한다. 이사장은 협동조합을 대표하고 정관으로 정해진 바에 따라 협동조합의 업무를 집행하며, 이사 또한 정관으로 정하는 바에 따라 협동조합의 업무를 집행한다. 예외적으로 이사장이 사고가 있을 때에는 정관으로 정하는 순서에 따라 그 직무를 대행하게 된다. 감사는 협동조합의 업무진행상황, 재산상태, 장부 및 서류 등을 감사하여 총회에 보고하여야 하며, 조합원은 조합원 5분의 1 이상의 동의를 총회에 임원의 해임을 요구할 수 있다. 협동조합의 강점으로 조합원들의 적극적 사업참여, 조합원들에 의한 경영 등 민주적인 조합관리 내용을 매력적으로 평가하는 것으로 평가되었다(이철선 외, 2012).

〈표 II-8〉 민주적인 조합관리

근거	내용
제23조 (의결권 및 선거권)	① 조합원은 출자좌수에 관계없이 각각 1개의 의결권과 선거권을 가진다.
제28조 (총회)	① 협동조합에 총회를 둔다. ② 총회는 이사장과 조합원으로 구성한다.
제29조 (총회의 의결사항 등)	① 다음 각 호의 사항은 총회의 의결을 받아야 한다. 1. 정관의 변경 2. 규약의 제정·변경 또는 폐지 3. 임원의 선출과 해임 7. 협동조합의 합병·분할·해산 또는 휴업 8. 조합원의 제명

근거	내용
제41조 (이사장 및 이사의 직무)	① 이사장은 협동조합을 대표하고 정관으로 정하는 바에 따라 협동조합의 업무를 집행한다. ② 이사는 정관으로 정하는 바에 따라 협동조합의 업무를 집행하고, 이사가 사고가 있을 때에는 정관으로 정하는 순서에 따라 그 직무를 대행한다.
제42조 (감사의 직무)	① 감사는 협동조합의 업무집행상황, 재산상태, 장부 및 서류 등을 감사하여 총회에 보고하여야 한다.
제40조 (임원의 해임)	① 조합원은 조합원 5분의 1 이상의 동의를 총회에 임원의 해임을 요구할 수 있다.

3) 조합원의 경제적 참여

제3원칙은 조합원의 경제적 참여의 원칙으로 조합원은 협동조합의 자본 조달에 공정하게 참여하며 자본을 민주적으로 관리한다. 최소한 자본금의 일부는 조합의 공동재산으로 하며, 출자배당이 있을 경우에 조합원은 출자액에 따라 제한된 배당금을 받게 된다. 조합원은 다음과 같은 목적의 일부 또는 전체를 위해 잉여금을 배분하게 되는데 구체적으로 잉여금의 일부는 배당하지 않고 유보금의 적립을 통한 협동조합의 발전, 조합원의 사업이용 실적에 비례한 편의 제공, 조합원의 동의를 얻은 여타의 활동을 위한 지원에 해당한다. 여기서 고정된 이윤을 뜻하는 것은 주식회사와는 달리 자본이 이윤의 고저에 따른 배당금으로 보상되지 않는다는 것이다. 제한된 이윤은 협동조합이 자본을 이용할 수 있도록 하기 위해서 마땅히 지불해야 하는 정도를 뜻한다. 이 원칙은 자본은 조직의 주인이 아니라 하인이며, 협동조합은 사람들의 요구를 충족시키기 위하여 존재한다는 것을 인정한다.

제3원칙과 관련된 조항은 출자 및 책임, 법정적립금 및 임의적립금, 사회적협동조합 법정적립금, 손실금의 보전과 잉여금 배당, 사회적협동조합 손실금의 보전과 잉여금 배당에 관련된 조항으로 각각 제22조, 제50조, 제97조, 제51조, 제98조가 있다.

〈표 II-9〉 조합원의 경제적 참여

근거	내용
제22조 (출자 및 책임)	① 조합원은 정관으로 정하는 바에 따라 1좌 이상을 출자하여야 한다. 다만, 필요한 경우 정관으로 정하는 바에 따라 현물을 출자할 수 있다. ② 조합원 1인의 출자좌수는 총 출자좌수의 100분의 30을 넘어서는 아니 된다. ⑤ 조합원의 책임은 납입한 출자액을 한도로 한다.
제50조 (법정적립금 및 임의적립금)	① 협동조합은 매 회계연도 결산의 결과 잉여금이 있는 때에는 자기자본의 3배가 될 때까지 잉여금의 100분의 10 이상을 적립(법정적립금)하여야 한다. ② 협동조합은 정관으로 정하는 바에 따라 사업준비금 등을 적립(임의적립금)할 수 있다. ③ 협동조합은 손실의 보전에 충당하거나 해산하는 경우 외에는 법정적립금을 사용하여서는 아니 된다.
제97조 (사회적협동조합 법정적립금)	① 사회적협동조합은 매 회계연도 결산의 결과 잉여금이 있는 때에는 자기자본의 3배가 될 때까지 잉여금의 100분의 30 이상을 적립(법정적립금)하여야 한다.
제51조 (손실금의 보전과 잉여금 배당)	① 협동조합은 매 회계연도의 결산 결과 손실금(당기손실금을 말한다)이 발생하면 미처분이월금, 임의적립금, 법정적립금 순으로 이를 보전하고, 보전 후에도 부족이 있을 때에는 이를 다음 회계연도로 이월한다. ② 협동조합이 제1항에 따른 손실금을 보전하고 제50조에 따른 법정적립금 및 임의적립금 등을 적립한 이후에는 정관으로 정하는 바에 따라 조합원에게 잉여금을 배당할 수 있다. ③ 제2항에 따른 잉여금 배당의 경우 협동조합사업 이용실적에 대한 배당은 전체 배당액의 100분의 50 이상이어야 하고, 납입출자액에 대한 배당은 납입출자금의 100분의 10을 초과하여서는 아니 된다.
제98조 (사회적협동조합 손실금의 보전과 잉여금 배당)	② 사회적협동조합이 제1항에 따른 손실금을 보전하고 제97조에 따른 법정적립금 등을 적립한 이후에 발생하는 잉여금은 임의적립금으로 적립하여야 하고 이를 조합원에게 잉여금을 배당할 수 없다.

이를 살펴보면 조합원은 정관으로 정하는 바에 따라 1좌 이상을 출자하여야 하나, 필요한 경우, 정관으로 정하는 바에 따라 현물을 출자할 수 있다. 조합원 1인의 출자좌수는 총 출자좌수의 100분의 30을 넘어서는 안되며 조합원의 책임은 납입한 출자액을 한도로 한다. 법정적립금 및 임의적립금으로 협동조합은 매 회계연도 결산의 결과 잉여금이 있는 때에는 자기자본의 3배가 될 때까지 잉여금의 100분의 10 이상을 적립(법정적립금)하여야

한다. 협동조합은 정관으로 정하는 바에 따라 사업준비금 등을 적립(임의적립금)할 수 있다. 협동조합은 손실의 보전에 충당하거나 해산하는 경우 외에는 법정적립금을 사용하여서는 아니 된다. 사회적협동조합은 매 회계연도 결산의 결과 잉여금이 있는 때에는 자기 자본의 3배가 될 때까지 잉여금의 100분의 30 이상을 적립하여야 한다. 협동조합은 매 회계연도 결산 결과 당기손실금이 발생하면 미처분 이월금, 임의적립금, 법정적립금 순으로 이를 보전하고, 보전 후에도 부족이 있을 때에는 이를 다음 회계연도에 이행한다. 이때 손실금을 보전하고 법정적립금 및 임의적립금 등을 적립한 이후에는 정관으로 정하는 바에 따라 조합원에게 잉여금을 배당할 수 있다. 잉여금 배당의 경우 협동조합사업 이용실적에 대한 배당은 전체 배당액의 100분의 50이상이어야 하고, 납입출자액에 대한 배당은 납입출자금의 100분의 10을 초과해서는 안 된다. 사회적협동조합이 손실금을 보전하고 법정적립금 등을 적립한 이후에 발생하는 잉여금은 임의적립금으로 적립하여야 하고, 이를 조합원에게 잉여금을 배당할 수 없다.

협동조합 인식 및 인지도 조사에 따르면, 단체와 개인 모두 자기자본 3배가 될 때까지 이익잉여금 적립(33.1%)과 조합원 1인당 출자자수 한도설정(19.8%)로 협동조합기본법에 대한 우려가 가장 높은 것으로 나타났다. 이는 주식회사와 비교하여 협동조합의 인적·물적 자원부족의 취약을 우려한 것으로 해석된다(이철선 외, 2012).

4) 협동조합의 자율과 협력

제4원칙은 자율과 독립의 원칙으로 협동조합은 조합원에 의해 관리되는 자율적이고 자조적인 조직이며 정부 등 다른 조직과 약정을 맺거나 외부로부터 자본을 조달하고자 할 때에는 조합원에 의한 민주적인 관리가 보장되고 협동조합의 자율성이 유지되어야 한다. 이러한 조합원의 자율과 독립에 관련된 조항은 제1조, 제2조, 제6조, 제8조, 제10조, 제11조, 제111조로, 제22조, 제50조, 제97조, 제51조, 제98조이며, 이는 협동조합의 근본적인 목적과 정의, 기본원칙, 협력, 정책, 감독에 관한 내용이라 할 수 있다.

먼저 협동조합의 설립 운영 등에 관한 기본적인 사항을 규정함으로써 자주적, 자립적 자치적인 협동조합 활동을 촉진하고, 사회통합과 국민경제의 균형 있는 발전에 기여함을 목적으로 한다. 협동조합이란 재화 또는 용역의 구매, 생산, 판매, 제공 등을 협동으로 영위함으로써 조합원의 권익을 향상하고 지역사회에 공헌하고자 하는 사업조직으로 정의하는데, 협동조합 및 사회적협동조합은 자발적으로 결성하여 공동으로 소유하고 민주적으로 운영되어야 한다는 기본원칙을 가지고 있다. 협동조직과 협동간 법률을 살펴보면 협동조합 등 및 사회적협동조합등은 다른 협동조합, 다른 법률에 따른 협동조합, 외국의 협동조합 및 관련 국제기구 등과의 협력, 이해 증진 및 공동사업 개발 등을 위하여 노력하여야 하며, 목적 달성을 위하여 필요한 경우에는 다른 협동조합, 다른 법률에 따른 협동조합 등과 협의회를 구성 및 운영할 수 있다. 국가 및 공공단체는 협동조합 및 사회적협동조합 등의 자율성을 침해할 수 없으며, 국가 및 공공단체는 협동조합 및 사회적협동조합 등의 사업에 대하여 적극적으로 협조하여야 하고, 그 사업에 필요한 자금 등의 지원이 가능하다. 이에 기획재정부장관은 협동조합에 관한 정책을 총괄하고 협동조합의 자율적인 활동을 촉진하기 위한 기본계획을 수립하며 협동조합의 활동현황 자금, 인력 및 경영 등에 관한 실태파악을 위하여 3년마다 실태조사를 실시한 후 그 결과를 공표하고, 국회 소관 상임위원회에 보고하여야 한다. 사회적협동조합 또한 자율성을 존중하여야 하며, 그 법에서 정하는 바에 따라 기획재정부장관이 그 업무를 감독하고 감독상 필요한 명령을 할 수 있다. 그러나 협동조합의 업무에 대하여는 필요한 명령이나 지시를 할 수 있는 감독규정이 없다.

〈표 Ⅱ-10〉 협동조합의 자율과 협력

근거	내용
제1조 (목적)	이 법은 협동조합의 설립·운영 등에 관한 기본적인 사항을 규정함으로써 자주적·자립적·자치적인 협동조합 활동을 촉진하고, 사회통합과 국민경제의 균형 있는 발전에 기여함을 목적으로 한다.
제2조 (정의)	① “협동조합”이란 재화 또는 용역의 구매·생산·판매·제공 등을 협동으로 영위함으로써 조합원의 권익을 향상하고 지역사회에 공헌하고자 하는 사업조직을 말한다.
제6조 (기본원칙)	② 협동조합 및 사회적협동조합등은 자발적으로 결성하여 공동으로 소유하고 민주적으로 운영되어야 한다.
제8조 (다른 협동조합 등과의 협력)	① 협동조합 등 및 사회적협동조합 등은 다른 협동조합, 다른 법률에 따른 협동조합, 외국의 협동조합 및 관련 국제기구 등과의 상호협력, 이해 증진 및 공동사업 개발 등을 위하여 노력하여야 한다. ② 협동조합 등 및 사회적협동조합 등은 제1항의 목적 달성을 위하여 필요한 경우에는 다른 협동조합, 다른 법률에 따른 협동조합 등과 협의회를 구성·운영할 수 있다.
제10조 (국가 및 공공단체의 협력 등)	① 국가 및 공공단체는 협동조합 및 사회적협동조합 등의 자율성을 침해하여서는 아니 된다. ② 국가 및 공공단체는 협동조합 등 및 사회적협동조합 등의 사업에 대하여 적극적으로 협조하여야 하고, 그 사업에 필요한 자금 등을 지원할 수 있다.
제11조 (협동조합에 관한 정책)	① 기획재정부장관은 협동조합에 관한 정책을 총괄하고 협동조합의 자율적인 활동을 촉진하기 위한 기본계획을 수립한다. ④ 기획재정부장관은 협동조합의 활동현황·자금·인력 및 경영 등에 관한 실태파악을 위하여 3년마다 실태조사를 실시한 후 그 결과를 공표하고, 국회 소관 상임위원회에 보고하여야 한다.
제111조 (사회적협동조합 감독)	① 기획재정부장관은 사회적협동조합의 자율성을 존중하여야 하며, 이 법에서 정하는 바에 따라 그 업무를 감독하고 감독상 필요한 명령을 할 수 있다.

5) 교육, 훈련 및 정보제공

제5원칙은 교육, 훈련 및 정보제공에 관한 원칙으로 협동조합은 조합원, 선출된 임원, 경영자, 직원들이 협동조합의 발전에 효과적으로 기여하도록 교육과 훈련을 제공하며, 일반 대중, 특히 젊은 세대와 여론 지도층에게 협동조합의 본질과 장점에 대한 정보를 제공한다. 이때 교육과 훈련은 협동조합 운동에 있어서 결정적으로 중요하다. 교육의 기본적 목적은 협동조합에 관련된 모든 사람이 협동조합의 이념과 활동에 대해 충분히 이해하고 몸에 익히는 것이며, 훈련의 기본목적은 협동조합에 관한 모든 사람이 그 책임을 수행하기 위해 필요한 기능을 몸에 숙달시키는 것이다. 이때 조합원과 임원 상호간의 정보전달이 특히 중요하다. 교육 및 훈련 및 정보제공과 관련된 협동조합기본법은 제7조, 제 45조, 제49조가 있으며 협동조합의 책무, 사업, 운영의 공개 항목이 있다.

먼저 제7조는 협동조합의 책무로서 협동조합 및 사회적협동조합 등은 조합원등의 권익 증진을 위하여 교육 훈련 및 정보 제공 등의 활동을 적극적으로 수행하여야 한다. 협동조합은 설립목적을 달성하기 위하여 필요한 사업을 자율적으로 정관으로 정하되 조합원과 직원에 대한 상담, 교육 및 훈련 및 정보 제공 사업, 협동조합 간 협력을 위한 사업, 협동조합의 홍보 및 지역사회를 위한 사업은 포함되어야 한다. 협동조합은 결산결과의 공고 등 운영사항을 적극 공개해야 한다. 따라서 정관, 규약, 규정, 총회 이사회 의사록 회계장부 및 조합원 명부를 주된 사무소에 비치하여야 하며 채권자 및 조합원은 서류를 열람하거나 그 사본을 청구할 수 있다. 대통령령으로 정하는 일정 규모 이상의 협동조합은 설립신고를 한 특별시, 광역시, 특별자치시 또는 특별자치도, 협동조합연합회 홈페이지에 주요 경영공시자료를 게재하여야 한다.¹⁾

1) 협동조합의 비전환 및 비설립 이유에 대해서 협동조합에 대한 지식부족(35.7%), 사업체내 의견교환 부족(18.9%), 협동조합의 성공사례 부족(13.3%)이 주요한 원인으로 조사되었다(한국보건사회연구원, 2012).

〈표 Ⅱ-11〉 교육, 훈련 및 정보제공

근거	내용
제7조 (협동조합의 책무)	협동조합등 및 사회적협동조합 등은 조합원 등의 권익 증진을 위하여 교육·훈련 및 정보 제공 등의 활동을 적극적으로 수행하여야 한다.
제45조 (사업)	① 협동조합은 설립목적을 달성하기 위하여 필요한 사업을 자율적으로 정관으로 정하되, 다음 각 호의 사업은 포함하여야 한다. 1. 조합원과 직원에 대한 상담, 교육·훈련 및 정보 제공 사업 2. 협동조합 간 협력을 위한 사업 3. 협동조합의 홍보 및 지역사회를 위한 사업
제49조 (운영의 공개)	① 협동조합은 결산결과의 공고 등 운영사항을 적극 공개해야 한다. ② 협동조합은 정관·규약·규정, 총회·이사회 의사록, 회계장부 및 조합원 명부를 주된 사무소에 비치하여야 한다. ③ 협동조합의 채권자 및 조합원은 제2항의 서류를 열람하거나 그 사본을 청구할 수 있다. ④ 대통령령으로 정하는 일정 규모 이상의 협동조합은 설립신고를 한 특별시·광역시·특별자치시·도·특별자치도 또는 협동조합연합회의 홈페이지에 주요 경영공시자료를 게재하여야 한다.

6) 사회적협동조합 주 사업 및 잔여재산 처리

제7원칙은 지역사회에 대한 기여로서 협동조합은 조합원의 동의를 얻은 정책을 통해 그들 지역사회의 지속가능한 발전을 위해 노력해야 한다. 이는 간접 상호성과 네트워크 상호성을 촉진시키며, 사회경제 생태계를 형성하고 발전시키며 사회경제 생태계가 발전할수록 협동조합의 사회적 위치는 커지게 된다.

사회적협동조합 주 사업 및 잔여재산 처리에 관한 조항은 사업과 관련된 93조와 잔여재산의 처리와 관련된 104조가 있다. 사회적협동조합은 지역사회, 재생, 지역경제 활성화, 지역 주민들의 권익 복리증진, 및 그 밖에 지역사회가 당연한 문제 해결에 기여하는 사업, 취약계층에게 복지 의료 환경 등의 분야에서 사회서비스 또는 일자리를 제공하는 사업, 국가 지방자치단체로부터 위탁받은 사업, 그 밖에 공익증진에 이바지하는 사업 중 하나 이상을 협동조합 전체 사업량의 100분의 40이상 하여야 한다. 이때 주사업 비율에 대해서는 사회적협동조합은 공익사업 이외 영리행위도 60%까지 수행

이 가능하기 때문에 공익성이 제한적일 수 있다. 이에 지정기부금 단체로 지정이 되기 어려운 부분이 있다.

사회적협동조합이 해산할 경우 부채 및 출자금을 변제하고 잔여재산이 있을 때에는 정관으로 정하는 바에 따라 각 호의 상급 사회적협동조합연합회, 유사한 목적의 사회적협동조합, 비영리법인, 공익법인, 국고 어느 하나에 귀속한다.

〈표 II-12〉 사회적협동조합 주 사업 및 잔여재산 처리

근거	내용
제93조 (사업)	① 사회적협동조합은 다음 각 호의 사업 중 하나 이상을 주 사업으로 하여야 한다. 1. 지역사회 재생, 지역경제 활성화, 지역 주민들의 권익·복지 증진 및 그 밖에 지역사회가 당면한 문제 해결에 기여하는 사업 2. 취약계층에게 복지·의료·환경 등의 분야에서 사회서비스 또는 일자리를 제공하는 사업 3. 국가·지방자치단체로부터 위탁받은 사업 4. 그 밖에 공익증진에 이바지 하는 사업 ② 제1항의 ‘주 사업’이란 목적사업이 협동조합 전체 사업량의 100분의 40이상인 경우를 의미한다.
제104조 (잔여재산의 처리)	사회적협동조합이 해산할 경우 부채 및 출자금을 변제하고 잔여재산이 있을 때에는 정관으로 정하는 바에 따라 다음 각 호의 어느 하나에 귀속된다. 상급 사회적협동조합연합회 유사한 목적의 사회적협동조합 비영리법인·공익법인 국고

다. 협동조합기본법 제정의 기대효과

먼저 UN과 세계협동조합연맹(ICA)은 2009년 136호 결의문(“Resolution 64/136. Cooperatives in social development”)에서 세계화에 따른 선진국과 개도국 격차, 각국 내부의 양극화 심화를 완화하는 ‘협동조합’의 사회통합 기능에 주목하여 2012년 ‘세계 협동조합의 해’ 선포와 함께 관련 법제도의 정비를 권고하였다. 이에 협동조합기본법이 제정되어 국제적 기준에 대한 충족이 가능하다. 또한 협동조합을 ‘법인’으로 하여 법인격 부재로 인한 무

한책임, 민주적운영의 어려움, 공신력 약화와 같은 개인사업자의 문제점과, 출자 비례 의결권에 따른 저소득층 사업 참여의 어려움, 지분거래를 통한 경영권 문제 등 주식회사의 문제점 해소가 가능하다. 그리고 5인 이상이 모이면 경제, 사회, 문화 모든 영역에서 자유롭게 설립이 가능하도록 하여, 소규모 창업이 용이해지므로 고용 증가와 고용안정성이 낮은 상태에서 취업을 포기한 비경제활동인구의 경제활동인구로의 전환 가능성이 높아진다. 이에 경제 활력이 높아지고, 노동공급 측면에서 긍정적 효과가 발생하여 성장잠재력 제고에 기여가 가능하다(설광언, 2012).

협동조합에서의 활동영역은 서민, 골목상권, 자영업자, 취약계층에 집중되기 때문에 지역단위의 사회서비스 자생력 확대되어 복지정책과 급여 보완이 가능하다. 이에 신규협동조합 설립을 통해 기존 자활사업 보완, 복지사각지대 해소 및 복지전달체계 개선을 통해 복지사업의 실효성 증대를 기대할 수 있으며 낙후지역의 사회안전망 구축과 지역개발 활성화가 가능하다 또한 택배기사, 퀵서비스, 학습지교사 등 기존의 노동자보험의 사각지대에 놓인 특수형태 근로자의 경우 협동조합을 통하여 근로여건, 처우, 고용 및 산재보험 등 4대 보험 확대에 기여가 가능하다. 이렇듯 협동조합은 대기업, 재단 등 기존의 경제주체들에 비해 규모가 작거나 교섭력이 약한 ‘취약계층’을 중심으로 형성될 전망이다 이에 따라 협동조합 활성화로 인한 경제적 효과의 많은 부분은 취약계층에게 귀속될 것으로 기대된다(설광언, 2012). 끝으로 우리사회에 불고 있는 기부문화, 사회공헌활동에도 분명히 역할을 할 수 있다. 기부에 뜻있는 지인들 간에 기부 그리고 사회공헌을 위한 사회적협동조합(비영리)을 설립 및 운영이 가능하다(원종욱, 2012).

〈표 II-13〉 9가지 기대효과

1.국제적인 기준 충족	2. 법인격 부여
3. 설립요건 완화	4. 복지정책 보완
5. 일자리 창출 및 성장잠재력 제고	6. 노동자협동조합 설립
7. 영세상공인 및 자영업자 지원	8. 특수형태 근로자 보호
9. 기부 및 사회공헌활동 활성화	

3. 협동조합기본법 추진에 있어서 쟁점사항과 여성일자리의 변화

가. 협동조합의 주요 정책 쟁점

앞서 살펴본 바와 같이 협동조합은 근로자들이 생산자인 동시에 소비자로서 자유로운 활동을 할 수 있으며, 모두가 출자자가 될 수 있는 주인인 동시에 근로자가 될 수 있기 때문에 고용문제에서 자유로울 수 있는 장점이 있다. 그러나 협동조합이 활성화되기 위해서는 몇 가지의 정책적 쟁점사항에 유의해야 한다. 먼저 인가 및 감독권 등 권한 위탁과 협동조합정책심의위원회, 공정거래법 적용배제, 임직원 겸직의 허용 범위, 소액대출 및 상호부조에 관한 부분이다.

〈표 II-14〉 협동조합의 주요 정책 쟁점 사항

구분	내용
인가·감독권 등 권한의 위탁	법규정: (일반)협동조합 신고를 제외하고 모든 권한은 기획재정부장관이 행사하되 각 부처의 장에게 위임 가능 시행령안: 사회적협동조합 설립·합병 등 인가권과 시정조치·과태료부과 등 감독권을 기획재정부에서 각 부처로 위탁
협동조합정책심의위원회	법규정: 정책총괄, 기본계획 수립 및 인가·감독등의 협의·조정을 위한 사항을 시행령에 규정하도록 위임 시행령안: 협동조합정책심의위원회를 두어 기본계획 수립, 사회적협동조합의 인가·감독 관련사항 등을 심의
공정거래법 적용배제	법규정: 시행령으로 정하는 요건의 협동조합의 행위에 대하여 공정거래법을 배제 시행령안: 공정거래법 제60조를 준용하여 다른 조합의 경우와 동일하게 규정하고 공정거래위원회 법령 해석으로 구체적인 규율
임직원 겸직의 허용 범위	법규정: 임원과 직원의 겸직은 원칙 금지이나, 사업의 성격, 조합의 구성 등을 감안하여 예외적으로 겸직 허용 가능 시행령안: 근로자·소규모협동조합은 직원의 임원 전원 겸직 허용, 사회적협동조합의 경우 임원의 3분의 1 겸직 허용
소액대출 및 상호부조	법규정: 사회적협동조합의 부사업으로 ‘소액대출 및 상호부조’를 허용하고 구체적인 사항을 시행령에 위임함 시행령안: 소액 대출이자율 및 총액, 상호부조 금액 등을 규정, 세부사항은 정관에 정하도록 함

먼저 인가 및 감독권 등 권한의 위탁은 법규정에서는 (일반)협동조합 신고를 제외하고 모든 권한은 기획재정부 장관이 행사하되 각 부처의 장에게 위임 가능하며, 이에 대해 사회적협동조합의 설립 및 합병 등의 인허가와 시정조치, 과태료 부과 등 감독권을 기획재정부에서 각 부처로 위탁한다. 법인격 인가와 사업 인허가 등을 개별부처에서 담당하는 것이 국민 편의에 유리하며 부처 특성별 협동조합 활성화가 가능하다. 위탁없이 재정부에서 협동조합 인가권을 모두 행사하게 되면, 사업을 하려는 국민은 재정부와 관계부처에서 이중인가를 받는 불편을 겪게 되기 때문이다.

협동조합의 경우 정책총괄, 기본계획 수립 및 인가, 감독 등의 협의, 조정을 위한 사항을 협동조합정책심의위원회를 두어 기본계획을 수립하고 사회적협동조합의 인가 및 감독 관련 사항 등을 심의하게 되는데, 외국의 경우 협동조합 주무부처가 모든 협동조합 등록 및 관리를 담당하고 구체적인 심사과 감독권한은 연합회에 위임하는 체제가 일반적이거나, 우리나라는 협동조합기본법 제정 시 기재부에서는 기본계획 수립과 정책심의위원회 운영, 국제협력 등 정책업무에 및 연합회와 관련한 인가와 감독업무를 수행하게 되고, 각 부처에서는 소관영역의 사업을 수행하는 개별 협동조합에 대한 설립인가·감독 업무 및 사업별 인가·감독을 수행하도록 되어 있다.

일정 협동조합의 행위에 대해서 공정거래법을 배제하며, 공정거래법 제60조를 준용하여 다른 조합의 경우와 동일하게 규정하고 공정거래위원회 법령 해석으로 구체적인 규율이 들어간다. 이때의 일정 행위란 소규모 사업자 또는 소비자의 상호부조를 목적으로 하며, 임의로 설립되고 조합원이 임의로 가입 또는 탈퇴할 수 있을 것, 각 조합원이 평등한 의결권을 가질 것, 조합원에 대해 이익배분을 행하는 경우에는 그 한도가 정관에 정하여져 있는 것이다. 이는 공정위 예규상 불공정거래행위 심사면제 대상인 안전지대를 탄력적으로 운영하여 협동조합간 건전한 협력을 활성화시키는 것에 있다.

임직원 겸직의 허용범위는 임원과 직원의 겸직은 원칙 금지이나, 사업의 성격, 조합의 구성 등을 감안하여 예외적으로 겸직 허용이 가능하다. 예외를 살펴보면 협동조합 유형별로 근로자·소규모협동조합은 직원의 임원 전원 겸직 허용, 사회적협동조합의 경우 임원의 3분의 1 겸직을 허용한다.

〈표 II-15〉 협동조합 유형별 임직원 겸직 허용 이유

협동조합 유형	임직원 겸직 허용 이유
근로자 협동조합	근로자로 구성된 협동조합은 직원이 조합원이기 때문에 임원과 직원간의 이익충돌 우려가 없다.
소규모 협동조합	조합원 수가 10인 이하인 협동조합의 경우 소규모 인력으로 사업을 운영하기 위하여 겸직이 불가피하다.
사회적협동조합	공익실현이라는 사회적협동조합의 설립목적상 다양한 이해관계자가 이사회에 참여하도록 해야 한다.

근로자 협동조합의 경우 직원이 조합원이기 때문에 임원과 직원과의 이익충돌 우려가 없으며, 소규모 협동조합의 경우 조합원 수가 10인 이하이기 때문에 소규모 인력으로 사업을 운영하기 위해서는 겸직이 불가피하다. 사회적협동조합은 설립목적이 공익실현이기 때문에 다양한 이해관계자가 이사회에 참여해야 하기 때문에 겸직이 허용된다.

협동조합의 긍정적 경제효과를 고려할 때 협동조합에 금융사업이 허용되는 것이 빠른 시일 내에 협동조합이 확산하는데에 도움이 될 것이다(김병덕, 2012). 협동조합이 금융사업을 통해 회원들의 초기 종자돈을 융통해 줌으로써 협동조합의 사업 및 회원확대가 용이해질 수 있다. 소액대출 및 상호부조 조항을 살펴보면 사회적협동조합의 대부사업으로 ‘소액대출 및 상호부조’를 허용하고 소액 대출이자율 및 총액, 상호부조 금액 등을 규정하였다. 세부사항은 정관에 정하도록 하는데, 조합원간의 상호복지증진을 위해 공익 목적의 ‘사회적협동조합’에만 총 출자금의 2/3 한도내에서 소액대출 및 상호부조를 허용한다. 이는 신용사업에 대한 필요성은 인정하나 범위의 제한이 필요하다는 의견이 반영된 것이라 할 수 있다.²⁾

따라서 장기적으로는 협동조합지원을 위한 시민기금 또는 협동조합지원

2) 이는 현재 우리나라의 금융 및 감독환경이 일반적 협동조합에게 전면적으로 금융사업을 허용하기에는 아직 안정적으로 정착되지 못하고 있기 때문이다. 이런 상황에서 협동조합에게 금융업이 전면적으로 허용되면 피라미드금융 혹은 탈법적 대부금융 등 극단적 이윤추구형 협동조합이 출현할 가능성이 있다(김병덕, 2012).

공적기금을 지원하는 금융시스템구축이 요구되나, 단기적으로 협동조합에 대한 금융지원을 할 수 있는 기존의 농협 및 신협 등 금융협동조합을 이용하여 협동조합의 금융수요를 충족시켜주는(안)을 고민할 수 있다. 안산 화량신협, 성남 주민신협 등이 지역 내 협동조합의 인큐베이팅, 지역 내 공동체 사업을 적극적으로 지원하고 있다.

사회적협동조합 활성화를 위한 법 제도에 대한 개선에 관한 요구사항은 다음의 <표 II-16>에서 보다 구체적으로 접근할 수 있다.

<표 II-16> 사회적협동조합 활성화를 위한 법·제도 개선 사항

구 분	제도 개선 내용
지정기부금 단체에 사회적협동조합 등 추가	법인세법 시행령 제36조 제1항 개정안: 「협동조합기본법」에 의한 사회적협동조합 및 사회적협동조합연합회 추가
사회적기업 인증대상에 사회적협동조합등 추가	사회적기업 육성법 시행령 제8조 개정안: 「협동조합기본법」에 의한 사회적협동조합 및 사회적협동조합연합회 추가
의사록 인증 제외법인에 사회적협동조합 추가	공증인법 시행령 제2조의3 개정안: 재정부장관의 추천 및 법무부장관의 지정·고시(「의사록 인증 제외 대상 법인 고시」 추가)
고용보험기금 사업 우선지원 대상에 사회적협동조합 추가	고용보험법 시행령 제12조 개정안: 「협동조합기본법」에 의한 사회적협동조합 및 사회적협동조합연합회 추가

지정기부금 단체에 사회적협동조합을 추가하는 안에 대해서는 협동조합에 대한 별도의 자금조달시장이 부재한 상황에서 저소득·취약계층의 협동조합 운영에 제약이 있기 때문에 취약계층에 대한 일자리 및 사회서비스 제공 등 공익적 목적을 추구하는 ‘사회적협동조합’ 등의 자금조달 방안 다양화가 필요하다. 따라서 비영리법인인 사회적협동조합을 지정기부금 단체로 편입하여 사회적협동조합의 설립·운영 활성화를 유도하기 위하여 법인세법 시행령 제36조 제1항 1호에 「협동조합기본법」에 의한 사회적협동조합 및 사회적협동조합연합회를 지정기부금 단체에 포함시키는 등의 개정이 요

구된다.

다른 법인과의 형평성 제고를 위하여 사회적기업 인증에 사회적협동조합의 허가를 추가하는 방안도 현재 모색 중이다. 현재 사회적 기업의 경우 인건비와 사업개발비 등의 재정지원과 모태펀드, 특별신용공급, 미소금융과 같은 금융지원, 컨설팅 지원, 판로개척 지원 등이 있으며, 사회적기업의 조직형태로는 상법상 회사, 합자조합, 비영리민간단체, 사회복지법인 등에 대한 규정만 있다. 이에 사회적기업으로 인증 받을 수 있는 조직형태에 협동조합기본법에 의한 사회적협동조합의 허가가 추가되어 사회적협동조합의 경우 사회적기업 인증을 좀 더 유연하게 적용 받을 수 있는 방안이 모색될 수 있다.

현재 개별법에 의한 협동조합(농협, 수협, 산림조합, 새마을금고 등)과 민법상 비영리법인 등 199개가 의사록 인증 제외법인으로 지정되었는데, 이러한 의사록 인증 제외 법인의 경우 지정총회, 대의원총회 등의 의사록 인증시 첨부서류로 참석자 전원에 대한 인감 및 인감증명서를 요구하여 특히, 대규모 협동조합의 경우 행정비용 과다소요가 가능하다. 사회적협동조합의 경우 주무관청의 허가로 설립된 비영리법인 또는 공법인, 설립목적 및 수행사무가 공익적인 경우, 주무관청의 감독으로 법인 총회 등의 결의 절차와 내용의 진실성에 대한 분쟁의 소재가 없어야 하는 인증 제외요건을 충족시키기 때문에 인증제외 법인이 될 수 있다. 따라서 기획재정부장관의 추천 혹은 법무부장관의 지정, 고시를 통해 협동조합기본법에 의해 설립된 사회적협동조합 및 사회적협동조합연합회의 경우 의사록 인증 제외대상에 대한 논의가 진행되고 있다.

중소기업기본법 상 중소기업자 또는 산업별 근로자수가 제조업 500명 이하, 광업, 건설업, 운수업 및 통신업 300명 이하, 기타 산업 100명 이하와 같은 일정규모 이하인 기업의 경우 고용보험기금 우선지원 대상기업에 포함된다. 이때 고용보험기금 우선지원 대상이란 고용보험요율, 직업능력개발사업, 고용안정사업 지원시 관련 법령이 정하는 바에 의해 우대지원을 받을 수 있는 기업이라 할 수 있다. 사회적협동조합의 경우 취약계층 일자리 및 사회서비스 제공 등 공익을 목적으로 하기 때문에 우선지원 대상기업에 포

함시켜 지원할 필요성이 있다. 따라서 고용보험법 시행령을 개정해 고용보험기금 사업 우선지원 대상에 사회적협동조합이 추가될 여지가 논의되고 있다.

나. 협동조합기본법 시행에 따른 여성일자리 변화

위에서 언급한 협동조합기본법 시행에 따른 변화가 여성 일자리 확대에 어떤 영향을 미칠 것인가에 대해서는 다음과 같은 변화를 예측할 수 있을 것이다.

첫째, 소규모 창업이 용이하게 됨에 따라 따른 다양한 여성 일자리가 확대될 가능성이 있다. 예컨대 5인, 10인 이하의 조합설립이 가능하고, 서로가 조합원과 임원이 겸직할 수 있는 자유로운 분위기 때문에 소규모 자본투자가 가능하고 위험(risk)에 대한 부담도 덜 수 있기 때문에 지역사회를 중심으로 하는 개별서비스 영역의 발굴과 더불어 여성들이 모여서 할 수 있는 다양한 협동조합의 설립과 운영을 예상할 수 있다.

둘째, 현재 비공식부문에서 일하고 있는 여성들이 일반협동조합, 근로자협동조합, 돌봄협동조합 등 다양한 방식의 협동조합으로 일자리 전환을 모색할 수 있다는 점이다. 예컨대 현재 공동육아, 조합법인의 경우 협동조합기본법에 의해 조합의 정체성을 인정받아 향후 탄력적인 운영을 할 수 있다. 이외에도 돌봄계열의 자활단체 및 방과후 보육 등을 지역사회에서 운영하고 있는 경우에도 협동조합으로 운영을 하거나 법적인 정체성을 확보하게 된다면, 향후 고용의 안정성 측면에서 많은 도움이 될 것으로 기대할 수 있다. 특히 보육과 가사·간병지원 분야, 보건, 방과후 학교, 사회복지 분야의 경우, 남성 근로자에 비해 여성근로자의 참여가 높기 때문에 이 분야에서 다양한 형태의 협동조합들이 전환·설립된다면 여성 일자리 창출에 고무적일 수 있다. 특히 돌봄업종의 경우, 여성이 사회서비스를 제공한 주체이면서 동시에 수용자이기 때문에 여성의 일자리 조건 변화에 영향을 줄 수 있을 것이라 판단한다.

셋째, 생활협동조합과 돌봄협동조합 등은 사업규모와 매출은 낮으나, 고용창출 면에서 고무적이라 할 수 있다. 이러한 협동조합의 경우 사회적 기

업과 연계되어 여성친화성이 높으며 이에 2012년 12월 협동조합기본법 발효 이후, 사회적협동조합의 설립으로 인하여 여성 일자리 창출 측면에서 상당히 높은 역할을 할 것이라고 유추할 수 있다.³⁾

3) 한국보건사회연구원이 실시한 협동조합 수요예측에 의하면, 향후 6년간 8,289~10,737개의 협동조합이 생성될 것으로 추정하였다. 협동조합에 대한 정부정책 지원 시 1.8% 증가한 9,201~11,914개가 생성될 것으로 예측하였다. 특히, 돌봄분야에서 협동조합 전환의사가 30%로 가장 높게 나타났다(이철선 외, 2012).

III

협동조합 국내외 사례

1. 해외 사례	39
2. 국내 사례	56

1. 해외 사례

협동조합은 아직 우리나라에서는 생소할 수밖에 없는 조직형태이다. 그러나 유럽에서는 이미 오래전부터 지역사회를 중심으로 지역의 사회적경제를 구성하는 핵심적 형태였다고 설명할 수 있다. 본 연구에서는 외국의 사례를 통해 우리나라에서 여성들을 중심으로 협동조합을 구성하고 이것이 여성의 일자리 확대 및 근로조건에 긍정적인 역할을 하기 위해서 필요한 조건들에 대해 살펴보고자 한다. 특히 여성들이 많이 종사하고 있으나 근로자성을 인정받기 어렵고 근로조건이 변화와 발전을 기약하기 어려운 돌봄 노동분야와 지역사회를 중심으로 여성들이 재화와 용역의 생산자와 소비자 역할을 모두 담당하는 지역경제의 주체로써 여성들이 협동조합을 어떻게 활용할 수 있을 것인가에 초점을 맞춰 사례분석을 하고자 하였다.

가. 영국의 지역사회 홈 케어 협동조합 사례¹⁾

1) 사회적 배경

영국의 보건국(NHS)은 ‘지역사회 돌봄 프로그램(Care in the Community Programme)’을 도입하고, 1991년에 지역사회 돌봄법(Community Care Act)을 제정하였다. ‘지역사회 돌봄(Community Care)’이란 노년층, 정신질환, 정신적·신체적 장애로 고통받고 있는 사람들이 가능한 그들 가정에서 독립적으로 살아갈 수 있도록 지역사회의 편안한 환경이 보장될 수 있도록 서비스를 제공하고 지원하는 일을 말한다. 지역사회 돌봄법의 대상자들을 아동, 장애인, 각종 질환자 등도 포함되기도 하지만 주로 노년층이 대상이다. 새로운 돌봄 활동의 중요한 고려점은 개인들의 욕구에 맞추어서 서비스를 제공하는 것이어야 한다는 것이다. 시설보호(Residential Care)가 여전히 다수가 선택하는 돌봄의 방법이지만 그렇다고 자립능력이 없는 사람들

1) 이 내용은 Partnership Research Ltd., “Cooperatives in Community Care: a Multiple Case Study, 1996과 사회투자지원재단, “영국 사회적기업 업종별 전략보고서: 고령자 돌봄분야”, 2009., 그리고 2012년 3월에 영국의 선더랜드 홈 케어 연합회의 마가렛 엘리엇(Margaret Eliot)대표와의 인터뷰 내용에 기초하고 있다.

을 돌보는 유일한 대안은 아니다. 오히려 자신의 집에서 지원을 받을 수 있는 서비스를 필요로 하는 사람들이 늘어나고 있는 추세이다. 특히 홈 케어 서비스(Home Care Service)는 종일제 시설보호보다 비용이 덜 들며 환자가 편안하게 서비스를 받을 수 있다.

지방정부는 공공재정을 통해 지역사회 돌봄 서비스 사업을 주도하고 있지만 여전히 혼합경제(Mixed Economy of Care)를 도입하는 형태이다. 지방차원에서는 지방정부의 사회서비스국(Social Services Department)이 돌봄을 위한 지원 및 기금 담당의 역할을 책임져야 한다는 인식을 가지고 있다. 그러나 지방정부는 중심적인 돌봄 서비스의 제공자 역할 대신에 보다 효율적인 비용으로 돌봄 서비스를 제공할 수 있는 다른 민간 서비스 공급자를 찾아왔다. 지방정부의 사회서비스국이 구상하고 있는 홈 케어 서비스 영역이 확대될 전망 속에서 새로운 기업들이 이 분야에 진출할 수 있는 기회가 생기게 되었다. 특히 홈 케어 협동조합은 협동소유권, 좋은 직업창출, 그리고 양질의 서비스라는 원칙 속에서 지역사회 돌봄의 주요한 제공자로서 역할을 하고 있다.

2) 홈 케어 협동조합사례

가) 선더랜드 홈 케어 협회(Sunderland Home Care Associates, SHCA)

□ 설립배경

선더랜드 홈 케어 협회는 ‘지역사회 돌봄 프로그램’을 효과적으로 활용하여 선더랜드(Sunderland)에 설립된 대표적인 홈 케어 협동조합이라고 할 수 있다. 선더랜드는 영국의 동북부 지방에 위치한 전통적인 산업도시로서 조선업과 석탄 산업으로 유명하였다. 하지만 1990년대 들어 조선업과 석탄 산업이 몰락으로 경제활동인구 중에 실업자 비중이 23.8%에 이르게 되었다. 선더랜드 지방정부는 유럽연합으로부터 지역경제를 회생시키기 위한 지원금을 통해 기업유치와 새로운 지역 벤처기업을 육성하는 계획을 수립하게 되었다.

선더랜드의 전체 인구 289,000명 가운데 64세 이상 노년층은 41,700명에

이르고 있으며, 이중 75세 이상 노년층은 16,800명이었다. 인구의 고령화가 진행됨에 따라서 생활능력이 없는 인구수가 증가하게 되었다. 선더랜드 지방정부는 이들 노인들에 대한 돌봄 서비스를 무료로 제공하고 있다는 것에 커다란 자부심을 가지고 있었지만, 1993년 4월부터 시행된 ‘지역사회 돌봄법’에 의해서 도입된 지역사회 돌봄 프로그램을 통해서 민간 돌봄 서비스 공급자들에게 서비스 위탁을 고려하게 되었다. 선더랜드 홈 케어 협회는 지역사회 돌봄 프로그램을 운영할 수 있는 유력한 협의 대상자였다.

선더랜드 홈 케어 협회는 1976년 선더랜드에서 ‘작은 여성들(Little Women)’이라는 협동조합 식료품 가게를 설립한 여성 그룹으로부터 기원하였다. 이들 여성들은 순번을 정해 재고조사, 주문업무, 장부정리, 매장 판매, 보육 등의 업무를 수행하였다. 이 협동조합 매장은 1980년에 경제적 어려움을 극복하지 못하고 매각되었다. 하지만 이 여성그룹의 끈끈한 유대관계는 1983년에 선더랜드 최초의 홈 케어 협동조합인 ‘작은 여성 가사 도우미(Little Women Household Services)’의 설립을 가능하게 하였다. ‘작은 여성 가사 도우미’는 노인들이 자신의 집에서 가사 서비스를 받을 경우 지방정부에 추가 수당을 요구할 수 있다는 법률에 따라서 새로운 사업 기회를 얻게 되었다. 하지만 가사 서비스에 대한 추가수당이 종료되면서 ‘작은 여성 가사 도우미’는 일자리가 점차 줄어들면서 결국 1990년에 폐업을 하게 되었다.

하지만 ‘작은 여성 가사 도우미’의 회원들은 2주일에 한번 ‘협동조합 미팅’을 통해서 지속적인 유대관계를 유지하였다. 선더랜드 홈 케어 협회는 이 ‘작은 여성 가사 도우미’의 초기 구성원이었던 마가렛 엘리어트(Margaret Eilot)의 주도 아래 1994년 설립되었다.

□ 발전과정

선더랜드 사회서비스국은 1993년에 ‘지역사회 돌봄법’이 시행됨에 따라 홈 케어 협동조합의 설립의 필요성을 느끼게 되었다. 마가렛 엘리어트는 미국의 ‘홈 케어 협동조합 협회(Co-operative Home Care Associates, CHCA)’를 방문하고 그들의 성공을 통해서 많은 교훈을 얻게 되었다. 미국의 ‘홈 케어 협동조합협회’의 성공은 후원기관들의 지속적인 관심이 중요한 뒷받침이

되었음을 알게 되고, 선더랜드에서 홈 케어 협동조합의 설립을 위한 우호적인 환경을 발견하게 되었다. 마가렛 엘리어트는 선더랜드로 돌아와서 홈 케어 협동조합의 벤처사업 전망에 대해서 선더랜드 사회서비스국과 협상을 시작하였다. 선더랜드는 홈 케어 서비스 분야에서 모범적인 성과를 보이고 있었지만, ‘지역사회 돌봄법’의 시행에 따라서 홈 케어 서비스에 대해 좀 더 적극적으로 고려하게 되었다.

마가렛 엘리어트는 선더랜드 시청뿐만 아니라, ‘타인&웨어 개발공사(Tyne&Wear Development Corporation)’와 선더랜드의 ‘훈련·기업부(Training and Enterprise Council, TEC)’의 지원을 약속 받았다. 그리고 ‘선더랜드 기업·자원센터(Sunderland Common Enterprise & Resource Centre, SCOERC)’와 지역협동조합개발기관(Cooperative Development Agency) 등의 도움을 받아 창업 계획을 수립하였다. 창업계획의 대략적인 내용은 조직형태로서 협동조합을 선택하고, 20여명의 신입사원 채용계획과 창업 이후 1년간의 재정 투자계획 그리고 창업 2년 후의 사업발전계획 등을 밝히고 있었다.

선더랜드 홈 케어 협회는 회원에 의해서 통제되어야 함을 분명히 하고, 고객에 대한 책임성과 서비스의 질을 강조했다. 회원들은 장기 실업자들을 대상으로 모집되었다. 그들은 훈련 보조금 대상이 되었으며, 업무에 필요한 간호 기술과 협동조합 조직에서 일하면서 회원으로서의 권리와 책임에 대한 교육을 받도록 요구되었다. 선더랜드 홈 케어 협회의 회원들은 일을 시작하기 전에 3주 동안의 교육훈련을 마치고, ‘국가공인직업자격증(National Vocational Qualification)’ 과정을 이수하여 최고의 서비스를 제공할 수 있는 기술을 습득하였다는 것을 보여주도록 요청받았다. 이러한 훈련 프로그램은 선더랜드의 ‘훈련·기업부(Training and Enterprise Council, TEC)’와 협의되어 추진되었다.

선더랜드 사회서비스국은 중앙정부로부터 선더랜드 홈 케어 협회를 포함한 7개 소규모 기업을 지원하기 위해 특별히 지역사회 돌봄 보조금을 사용하도록 선정되었다. 선더랜드 홈 케어 협회의 창업과정에서 10,000파운드의 국가보조금은 중요한 재원이 되었다. 사회서비스국은 시간당 6파운드씩 일 주일에 총 450시간의 노동계약을 체결하였으며, 초기 단계의 현금 유동자

금의 부족을 해결하기 위해 선불로 22,000파운드를 지불했다. 협동조합개발 기관은 자본지출과 고정비용항목을 위해서 14,500파운드를 지원하기로 하였다.

선더랜드 홈 케어 협회는 사회서비스국과의 계약체결과 창업자금 마련 그리고 훈련 프로그램의 수립이 완료되고, 지역신문과 돌봄 종사자들의 훈련 및 일자리센터에 구인광고를 냈다. 실업률이 높은 선더랜드 지역에서 훈련신청자가 쇄도하였다. 훈련생 자격조건은 6개월 동안 실업수당을 받고 있거나 출산 후 직장에 복귀 가능한 여성이어야 했다. 훈련과정에는 19명이 최종 선발되어 참여하게 되었다. 그 가운데 남성이 2명이었고, 나머지는 모두 여성이었다. 훈련생들은 1주일에 10파운드의 추가수당을 받았으며, 모든 훈련비용은 선더랜드의 ‘훈련·기업부(Training and Enterprise Council, TEC)’가 부담하였다. 4주간의 훈련을 마치고 훈련생들은 선더랜드 홈 케어 협회에 고용되며, 국가공인직업자격증 과정을 이수하여 자격증을 받게 되면 50파운드의 상금도 제공되었다.

□ 협동조합구조 및 사업내용

영국의 대표적인 협동조합 개발기구인 ‘산업공동소유운동(Industrial Common Ownership Movement, ICOM)’은 협동조합의 구조를 원하는 회사들의 정관 및 규약을 발전시켜왔다. 여기서 규정한 정관과 규약은 녹색과 청색의 법률집으로 발행되어 상이한 규정을 언급하고 있다.

먼저 녹색규약은 자기 고용하는(Self Employed) 조합원 회원들이 자신의 소득에서 일정액을 협동조합의 일반관리비와 사무직원의 봉급을 위해 지불하는 협동조합 구조를 가진 조직에게 적용된다. 녹색규약 협동조합은 고용 알선기관과 특별히 다르지 않으며, 조세처리과정에서도 모호한 부분을 지니게 된다. 개별 조합원 회원들은 자가경영자들이며, 이들 소득은 등록 기준보다 낮으므로 부가가치세를 물지 않아도 된다. 물론 협동조합의 매출액이 일정액에 이르면 부가가치세를 내도록 되어 있다.

청색규약은 자체적인 조합원 회원을 고용하고 있고, 별도의 조합원이 아닌 노동자도 고용할 수 있는 협동조합에 적용된다. 다른 기업들과 동일하게

종사자들을 위한 국민 보험료를 납부해야 하며, 모든 기업 수수료는 기업의 매출에서 처리해야 한다.

선더랜드의 사회서비스국은 홈 케어 협동조합이 직접적으로 돌봄 종사자들의 활동을 통제하고 책임질 수 있도록 직접 그들을 고용할 수 있도록 보장해야 한다고 요청했다. 선더랜드 홈 케어 협동조합은 고용 노동자들에 의해서 통제되는 조직에서 좋은 일자리를 창출하고, 자립심과 자긍심 그리고 상호 이해력을 증대하는 것을 목표로 하였다. 정관에 이 같은 목적을 분명히 기록하고 있는데, “선더랜드에 거주하는 노인 및 취약한 사람들을 대상으로 하는 홈 케어를 제공”하고 “자체의 문제와 경영전반에 대한 공동 소유권 원칙과 개념을 장려하고 지원하며, 회원들에게 협동조합의 원칙과 실천을 교육하기 위하여”라고 명시하고 있다. 정관에서는 조직의 순이익은 홈 케어 사업을 촉진하기 위한 것에만 사용하도록 제한하였으며, 회원에 대한 보수는 임금, 상여금, 지출 경비에 대한 보상으로 제한하고 협동조합의 청산시 1 파운드씩의 부채 청산 책임을 지도록 하였다. 또한 청산시 협동조합의 자산은 조합원에게 배당하지 않고 유사 협동조합이나 자선단체에 이전하도록 하였다.

선더랜드 홈 케어 협회는 선더랜드 지방정부와 일정한 서비스 제공 장소의 수에 대하여 승인된 공급자와 일정기관 계약을 체결하는 포괄계약(Block Contract)에 의해서 서비스 계약을 맺고 있다.

선더랜드 홈 케어 협회는 2011년 현재 150명의 인력을 고용하고 있으며, 500여 명 이상의 노인들에게 일주일에 2,500시간 이상의 돌봄 서비스를 제공한다. 서비스에는 대인 돌봄 서비스인 옷 입히는 것, 식사 및 목욕 돕기 등이며, 쇼핑이나 가사일 그리고 세탁 같은 실제적인 돌봄 서비스를 제공하기 위한 별도의 팀을 운영하고 있다. 최근에 선더랜드 대학과 함께 장애학생들을 위한 돌봄 프로그램을 개발하여 제공하려는 계획을 세우고 있다.

나) 월셀 홈 케어 협동조합(Walsall Home Care Co-operative)

□ 설립배경

월셀(Walsall)은 영국의 2대 도시인 버밍햄(Birmingham)의 한 지역이다. 월셀 홈 케어 협동조합은 영국에서 가장 오랜 전통의 홈 케어 협동조합 중 하나이다. 월셀지역에서 비공식 돌봄 서비스를 제공하던 28명의 여성들이 1989년 힘을 합쳐 조직을 결성하고 자체적으로 공식적인 일자리를 창출하였다. 이들 여성 중에 4명은 월셀 협동조합에 남아서 기업운영에 참여하고 있다. 이들 중에 에버린 닐(Evelyn Neal)은 대표적인 인물로 월셀 홈 케어 협동조합의 중심적인 경영을 담당하고 있다.

월셀 홈 케어 협동조합의 설립 역시 선더랜드 홈 케어 협회와 같이 ‘지역사회 돌봄법’의 제정과 더불어 추진된 ‘지역사회 돌봄 프로그램’의 도입과 밀접한 관련을 갖게 된다.

□ 발전과정

월셀 홈 케어 협동조합의 설립은 버밍햄의 협동조합개발기구(CDA)와 월셀 사회서비스국의 지원에 힘입었다. 월셀 홈 케어 협동조합은 지역 커뮤니티센터(Local Community Centre) 위원회가 제공한 작은 사무실에서 영업을 시작하여, 이후에 지역병원의 작은 임대사무실로 확대 이전하게 된다. 설립 초기인 1991년에 월셀 홈 케어 협동조합은 120명의 돌봄 종사자를 고용하고 있었다. 1993년 중반에는 250명의 종사자들이 대략 750,000파운드의 매출액을 기록하였다. 규모면에서 월셀 홈 케어 협동조합은 지방정부의 홈 케어 서비스의 규모를 능가하는 수준이었다.

이 같은 성장에도 불구하고 월셀 홈 케어 협동조합은 몇 가지 요인에서 어려움을 겪고 있었다. 우선 퇴직을 앞두고 있던 에버린 닐은 효율적인 경영 업무를 추진할 수 있는 역량을 갖고 있지 못하였다. 따라서 별도로 사무직원을 고용해야 했으며, 많은 시간표와 임금 계산서를 전산화시킬 필요가 있었다. 또한 월셀 홈 케어 협동조합은 조세당국으로부터 부가가치세 부과에 대한 잠재적인 위협에 처해 있어서 부가가치세를 은행에 현금으로 납부해야 하는 어려움을 겪고 있었다. 선더랜드와 달리 월셀 지방정부는 1994년

말에 지불해야 할 금액을 1995년 8월에야 지불하는 정도로 서비스 지불을 한참동안 미루기 일쑤였다. 지방정부의 평균적인 지불유예기간은 4개월에 이르렀다. 이 같은 지방정부의 지불유예는 1996년 지불방식이 바뀌면서 한 달 내에 보수가 지급되었다. 그 이후에 웰셀 홈 케어 협동조합의 현금 운영 상황은 상당히 개선되었다.

웰셀지역에는 다른 민간 홈 케어 사업체들이 많았기 때문에 웰셀 홈 케어 협동조합은 늘 생존을 위한 노력을 기울여야 했다. 1995년에 25개의 사업체가 경쟁을 하고 있었다. 홈 케어 시장이 확대됨에 따라서 일자리는 늘어 갔지만, 다른 민간 사업체들의 가격 인하 경쟁으로 인해 돌봄 종사자들의 근로조건과 서비스의 질이 위협을 받게 되었다. 웰셀 홈 케어 협동조합의 에버린 닐은 돌봄 종사자들의 보수수준과 서비스의 질을 희생시키길 원하지 않았다. 그녀는 기업운영에서 독자적으로 서비스 질을 관리할 수 있는 체계가 없다는 점을 우려했다. 웰셀 홈 케어 협동조합의 경영실적과 서비스 질에 대한 평판은 지역에서 좋은 편이었지만, 홈 케어 사업자들이 계속해서 가격인하 경쟁을 하게 될 경우 커다란 어려움이 예상되었다. 따라서 웰셀 지역의 홈 케어 업체들은 협회를 구성하고 지방정부와 돌봄 서비스에 대한 가격 협상을 벌이게 되었다. 웰셀 지방정부에서도 부분적으로 홈 케어 서비스를 제공하고 있었지만, 이미 웰셀 지역의 홈 케어 서비스의 상당부분을 민간 사업체 특히 웰셀 홈 케어 협동조합이 담당하고 있었다.

□ 협동조합구조 및 사업내용

웰셀 홈 케어 협동조합은 녹색규약을 따른 협동조합이었다. 설립 초기에 4년 동안은 모든 돌봄 종사자들은 자가 경영 형식을 취하였으며, 부과금을 납부하는 마케팅 협동조합의 형식을 취하였다. 초기 협동조합 부과금은 보수의 10%였으나, 이것으로 협동조합 운영을 위한 일반관리비를 충당하기 어렵게 되면서 세금 납부전 소득에서 17.5% 수준까지 상향 조정되었다. 이 부과금으로 협동조합 사무실 운영비, 보험, 사무실 직원의 급여, 연말결산 회계, 서비스 용품 구입 등을 충당하게 되었다. 1993년부터는 부과금에 부가가치세까지 포함되게 되었다.

웰셀 홈 케어 협동조합은 지방정부와 특정한 수혜자에 대하여 승인된 공급자와 개별적인 구매협상을 통해서 계약을 맺는 개별계약(Spot Contract)에 의해 계약을 맺고 있다. 선더랜드 홈 케어 협회처럼 포괄계약이 기업의 생존에 유리하지만, 이 같은 포괄계약이 갖는 위험은 계약 종료 이후에 일시적인 고용문제를 야기한다는 점이었다. 개별 고객의 수수료는 시간당 계산되었으며, 주·야간 혹은 휴일 등에 따라서 수수료 수준이 달리 책정되었다. 평일 주간(오전 9시부터 오후 6시까지) 서비스 요금은 시간당 3.80파운드, 야간(오전 9시 이전과 저녁 6시 이후)은 시간당 4.50파운드였으며, 토요일은 시간당 4.80파운드, 일요일과 휴일은 시간당 5.30파운드로 책정되었다. 회원은 고객으로부터 받은 서비스 수수료의 17.5%를 협동조합에 납부하며, 관리비가 더 많이 드는 지방정부에서 배정받은 서비스의 보수는 시간당 평균 10% 정도 높았다.

웰셀 홈 케어 협동조합의 설립 초기에 조합원 회원들은 훈련비용을 줄이기 위해서 적어도 2년 정도의 돌봄 경력을 가진 여성들로 구성되었지만, 새로운 회원들이 유입되면서 교육훈련의 필요성이 대두되었다. 신입 조합원 회원은 주로 단순 가사노동이 배당되지만, 조합원과 협동조합이 협의하여, 채용 첫 1주일간 실천적인 교육훈련이 실시된다. 그리고 웰셀 홈 케어 협동조합은 국가공인직업자격증 프로그램의 중요성을 인식하고, 조합원들이 이를 획득하도록 요청하고 있다. 웰셀 홈 케어 협동조합의 조합원 상당수가 이미 ‘가정 보호사 자격증(Domiciliary Care Certificate)’을 획득하였으며, 사무실 직원은 훈련 평가와 자격 검증에 대한 교육훈련을 실시하고 있다.

웰셀 홈 케어 협동조합은 2개월마다 운영위원회를 개최하고 있으며, 4명의 사무실 직원과 4명의 선출된 돌봄 종사자 조합원이 이 위원회에 참여한다. 그리고 매년 총회를 개최하여 경영과 정책사안에 대해서 논의한다. 고객과의 접촉은 매년 가정방문을 통한 모니터링 설문조사를 실시한다. 이를 통해서 서비스에 대한 고객의 평가와 그에 대한 반영 계획을 구상한다. 웰셀 홈 케어 협동조합은 지방정부로부터 우수한 서비스 공급자로 인정받고 있는 상황이다.

나. 일본의 워커즈 콜렉티브 사례²⁾

1) 사회적 배경

일본에서 워커즈 콜렉티브는 1968년 시중가격보다 3엔 싼 우유를 공동으로 구입하자고 일어난 200여명의 주부들에 의해서 시작되어 발전한 생활클럽생협의 점포를 1982년 워커즈 콜렉티브 닌징(人人)이 위탁·운영한 것으로부터 출발하였다. 사실 이 같은 워커즈 콜렉티브의 탄생배경에는 여성노동의 문제가 자리하고 있다. 1970년대 이후 경제 저성장국면에서 경제적인 이유와 가사노동시간의 단축, 핵가족화, 생활습관의 변화 등으로 주부의 노동시장 진출을 확대시켰다. 하지만 주부들의 취업은 주로 임시직 노동이었으며, 이 같은 노동을 통해서도 여성의 자아실현은 이루어지지 않았다. 1980년대 접어들면서 생활클럽생협의 중산층 주부들을 중심으로 주부들의 자립에 관심이 대두되었다. 생활클럽생협은 생산자와 소비자의 대립적인 개념을 해소해온 경험을 바탕으로, 임금노동으로 대표되는 공식적인 경제활동과 가사노동과 같은 비공식적 경제활동의 대립과 주부와 일하는 여성의 구분을 해결하기 위한 워커즈 콜렉티브에 주목하였다. 워커즈 콜렉티브는 자립한 생활자가 되기 위해서 ①고용되는 것이 아니라, 구성원 모두가 사업주가 되어 자기생활과 일 모두를 양립할 수 있는 방식으로 ②살림을 하면서 몸에 익힌 능력을 중요시하고 서로 도와가며, ③물질적인 중심성보다는 새롭게 일하는 방식으로써, ④사람과 자연을 살리는 동네를 만들고 지역공동체의 창조를 목표로 하면서, 지역사회의 필요를 충족시키기 위해 일하는 노동협동조합이다.

구체적으로 두 세명에서 20여명의 자립을 추구하는 생활클럽 회원들이 3만엔부터 5만엔에 이르는 출자금을 내고, 생활을 풍요롭게 하는 재화나 서비스를 제공하는 일을 선정한다. 물론 일하는 시간도 모두가 주인인 구성원들이 스스로 정하도록 하며, 작업장 역시 근거리에 위치하게 되어 집안일과

2) 이 내용은 한국생활협동조합연구소, [일본 워커즈 콜렉티브 활동연구], 2008과 두레지원센터준비위원회, “신명나는 두레만들기를 위한 심포지엄” 2007 그리고 2008년 9월에 가나가와 워커즈 콜렉티브연합회 방문에서 이루어진 인터뷰 내용에 의존하고 있다.

양립할 수 있게 된다. 이윤은 일하는 것에 따라서 공평하게 분배된다.

2) 워커즈 콜렉티브 사례

가) 가나가와 워커즈 콜렉티브 연합회

□ 설립배경

가나가와 현의 첫 번째 워커즈 콜렉티브인 ‘닌징’은 생활클럽생협이 새로 시작한 데포(depot)의 운영을 위해 만들어진 조합원의 조직이다. 데포란 반경 500~700미터의 지역에 조직된 조합원을 하나의 반으로 구성하여 공급 물품의 집하와 지역공동체 형성의 거점공간으로 구상된 것이었다. 기존의 조합원 반활동에서는 조합원들이 교대로 공동구매 물품 신청 및 배분, 수금 등의 업무를 맡아서 수행하였지만, 데포에서는 생활클럽생협과 워커즈 콜렉티브가 위탁·운영 계약을 맺고 그 업무를 처리하게 되었다. 또한 워커즈 콜렉티브인 간이식당 등의 운영을 통해서 지역공동체 교류의 장을 제공하기도 하였다.

데포를 시작으로 재활용점포, 도시락 제조판매, 청소, 결혼상담, 음식점, 홈메이드 아이스크림, 인쇄, 영상제작·편집, 시민국제교류 통역·번역, 가사 개호 서비스, 복지클럽생협, 폐유비누공장, 재활원 등의 다양한 영역의 워커즈 콜렉티브가 설립·운영되었다. 이들 워커즈 콜렉티브는 1989년부터 다양한 워커즈 콜렉티브들 간의 정보교환과 시민자본섹터의 확대를 목적으로 하나의 이념적 공유를 위한 ‘가나가와 워커즈 콜렉티브 연합회’를 조직하였다.

□ 발전과정

일본 안에서 가장 많은 수의 워커즈 콜렉티브들이 가나가와 현에서 활동하고 있다. 2006년 현재 221개 단체의 6,136명의 조합원이 워커즈 콜렉티브 활동을 하고 있다. 1989년에 설립된 가나가와 워커즈 콜렉티브 연합회는 생활클럽생협과 워커즈 콜렉티브의 지원과 협력에 관한 협약을 맺고 다양한 강좌와 상담활동을 통해서 워커즈 콜렉티브의 활성화를 위해서 활동을 하

였다. 특히 신규 워커즈 콜렉티브 설립에 관한 컨설팅 사업은 가나가와 현에서 워커즈 콜렉티브운동이 활성화되는 중요한 역할을 하게 되었다. 또한 ‘워커즈 콜렉티브 Japan’의 설립에 주도적으로 참여함으로써, 워커즈 콜렉티브와 관련한 다양한 대변활동도 전개하게 되었다. 대표적으로 NPO법의 제정이나 워커즈 콜렉티브의 법제화 등의 제도개선 활동을 활발하게 전개해나갔다. 그리고 지역의 워커즈 콜렉티브의 회계 및 세무상담을 비롯한 조직운영과 관련한 제반 상담활동을 진행하고 있다.

□ 협동조합구조 및 사업내용

가나가와 워커즈 콜렉티브 연합회는 현재 재택복지 워커즈 콜렉티브 A협의회와 재택복지 워커즈 콜렉티브 B협의회 그리고 생활·마을포럼협의회의 그룹활동을 전개하고 있다. 재택복지 워커즈 콜렉티브 A협의회에는 다음과 같은 그룹이 활동을 하고 있다. 첫째, 고령자와 장애인 그리고 병약자를 자택에서 편하게 생활할 수 있도록 청소, 세탁, 식사준비, 장보기, 통원개호 등의 파견형 서비스를 제공하는 가사개호서비스 그룹이다. 둘째, 낮 시간 동안 동료들과 함께 개호 서비스를 받도록 함으로써 서비스 대상자들의 고립감을 경감시키고 가족개호의 부담을 줄여주도록 하는 주간보호 서비스 그룹이 있다. 이 그룹은 개호보험과 관련한 정부의 위탁사업을 수행하는 곳도 존재하고 있다. 셋째, 그룹 홈이나 서비스 하우스 등의 주거형 생활 지원서비스 그룹이 있다. 이곳들은 24시간 365일 연중무휴 시설을 운영함으로써 서비스 대상자들이 자택 같이 일상생활을 할 수 있도록 지원하고 있다.

한편 재택복지 워커즈 콜렉티브 B협의회는 식사서비스그룹, 이동서비스그룹, 보육그룹, 건강지원그룹 등으로 활동을 하고 있다. 먼저 식사서비스그룹은 연령이나 장애에 관계없이 안전하고 영양있는 식단을 매일 자택까지 직접 배달하는 사업을 진행하고 있다. 특히 소금을 줄인 식사나 저칼로리 등의 대응식을 적극적으로 도입하여 서비스 이용자의 욕구에 따라서 식단을 제공하고 있다. 또한 주간보호나 보육 혹은 노인 그룹 홈 등에 식사를 제공하는 사업도 전개하고 있다. 둘째, 고령자나 장애인의 이동을 돕는 서

비스를 제공함으로써 이들의 사회활동을 지원하고 연계하는 이동서비스그룹이 있다. 이들은 주간보호의 이동과 개호보험 대응서비스를 제공하기도 한다. 셋째, 일하는 여성을 지원하는 다양한 보육서비스를 제공하는 보육그룹이 있다. 이들은 안전한 먹을거리와 어린이의 개성을 존중하는 보육활동을 수행하고 있으며, 일시보육이나 파견형 육아지원도 제공하고 있다. 마지막으로 주민들의 건강자치활동을 지원하기 위한 건강강좌와 상담 그리고 건강관리와 체력유지를 위한 다양한 건강 프로그램을 운영하고 있는 건강지원그룹을 들 수 있다.

또한 생활·마을 포럼협의회는 첫째, 생활클럽생협의 업무를 위탁·운영하고 있는 워커즈 콜렉티브와 시설관리 및 청소업무를 수행하고 있는 워커즈 콜렉티브로 구성된 생활클럽부문과 복지클럽생협의 업무를 위탁·운영하고 있는 워커즈 콜렉티브로 구성된 복지클럽부문 그리고 무첨가제의 안전하고 확인 가능한 식재료를 사용하여 손수 만드는 반찬, 도시락, 빵, 과제 등을 제조하여 생활클럽 조합원이나 지역에 제공하는 워커즈 콜렉티브로 구성된 식문화 부문이 있다. 이들 워커즈 콜렉티브들은 회원 전원이 출자하여 공동 운영되고 있다.

나) 가미후센 워커즈 콜렉티브

□ 설립배경

종이풍선이라는 뜻을 가진 가미후센 워커즈 콜렉티브는 치바현에 위치한 지역 밀착형 기업조합이라고 할 수 있다. 이들이 추구하는 주요한 설립 목적은 다음과 같은 내용이었다. 첫째, 젊은 세대, 장애인, 고령자 등이 각자 가지고 있는 다양한 힘을 모아 활기차게 일하는 장소를 만들어 간다는 것이다. 둘째, 지역에 사는 누구라도 가볍게 들러 정보를 교환할 수 있는 사랑방 역할의 장소로 만드는 일이다. 셋째, 안심하고 안전한 재료로 맛있는 먹을거리를 만들어 노인이나 일하느라 바쁜 사람, 혼자 사는 사람들의 식생활의 일부를 담당할 것이다. 넷째, 사용한 후 버리지 않고 재활용하는 사회를 실천하는 것이다. 마지막으로 건강한 지역 만들기를 위해 지역에 필요한 다양한 일거리를 창출하는 역할을 하는 것이다.

□ 발전과정

가미후센 워커즈 콜렉티브는 1995년 1년의 준비과정을 거쳐 재활용(Recycle)매장 시미즈(清水)점을 설립하여 운영하다가 2005년 설립 10주년을 계기로 지역의 여러 필요에 대응하는 편리점을 가미후센 2호점으로 개장하였다. 초기 12명의 조합원이 750만엔을 출자하여 편리점을 설립하였는데, 애초 1200만엔의 설비비용이 필요하였으나, 지자체의 고령자 창업지원금으로 500만엔을 10년 상환 조건으로 차입하였으며, 그리고 장애인시설비용지원금으로 장애인 화장실 설치비용 75만엔을 지원받았으며, 그리고 재래시장활성화 보조금으로 1년차 40만엔, 2년차 30만엔, 3년차 20만엔의 지원을 받아 설립비용에 보태게 되었다. 가미후센 2호점은 한적한 상점가에 주차장까지 있는 아늑한 레스토랑 같은 분위기를 가지고 있었다.

가미후센 워커즈 콜렉티브는 계속해서 새로운 사업을 발굴하여 수행하고 있는데, 반찬, 도시락 판매나 차와 식사 그리고 케이크를 제공하는 레스토랑, 재활용매장과 리폼사업 등을 비롯하여 주민들이 편하게 사용할 수 있는 공간 제공사업, 각종 강좌개설, 주민들의 다양한 필요를 해결해주는 편리점 등의 사업을 전개하고 있다. 비록 급여수준이 높다고 할 수는 없지만 조합원들은 지역사회에 공헌한다는 자부심과 정년 없이 즐겁게 자신들의 사업을 전개할 수 있다는 기대를 가지고 활동하고 있다.

□ 협동조합구조 및 사업내용

가미후센 워커즈 콜렉티브의 조합원은 6명에서 12명으로 늘어났다. 이들은 다른 워커즈 콜렉티브와 같이 공동으로 출자하여 공동으로 운영하는 구조를 가지고 있다. 조합원의 보수는 구성원들 스스로 논의하여 결정하는데, 시간과 일의 강도에 따라서 시급을 다르게 정하기는 하지만 대체로 시간당 900엔 정도이다. 주5일 근무하는 조합원의 경우는 대략 15만엔 정도의 수입이 가능하며, 일주일에 반일 근무하는 조합원의 경우는 월 3만엔의 보수를 받기도 한다. 2007년 현재 가미후센 워커즈 콜렉티브의 연간 매출은 3천1백 20만엔에 이르고 있으며, 매달 2백60만엔의 매출을 올리고 있다.

가미후센 워커즈 콜렉티브의 주요 사업으로는 먼저 생활클럽생협으로부

터 공급받은 안전한 식재료를 이용하여 만든 반찬과 도시락 혹은 각종 행사 음식판매 등의 사업을 들 수 있다. 도시락은 주로 지역주민들에게 판매되고 있으며, 식사준비를 하기 어려운 고령자들에게 도시락을 제공하는 지자체 위탁사업과 연계되기도 한다. 또한 생협이나 시민단체 혹은 회사 등의 회의나 행사에 음식을 제공하는 사업도 함께 진행하고 있다. 한편 레스토랑을 중심으로 각종 주민활동을 위한 공간 대여활동도 하고 있다. 사용료는 시간당 400~500엔이며, 저녁에는 50~60명이 앉을 수 있는 콘서트 장소로도 대여되고 있다.

한편 레스토랑 안쪽으로 재활용매장도 함께 운영하고 있는데 주민들이 사용하지 않는 물건이나 리폼해서 만든 코트나 원피스, 가방 등의 제품도 위탁판매하고 있다. 위탁판매 수수료는 판매액의 40%가량 된다. 그리고 네 팔 등의 제3세계 국가들과의 공정무역활동도 전개하고 있는데, 주로 공정무역 커피나 차, 수예품 등을 판매하고 있으며 판매금의 전액을 해당국의 지원금으로 보내고 있다.

그 외에도 지역주민이 필요로 하는 일을 대신해주고 수수료를 받는 편리점사업도 전개하고 있다. 예를 들면 1시간 동안 개를 산책시켜주는 일이나, 혼자 사는 노인의 집에 커튼이 열렸는지는 살피는 일 등으로 수수료를 받고 대신 필요한 일을 대행해주고 있다.

다. 해외 사례에서 시사점

영국의 홈 케어 협동조합이 지역사회에서 성공적으로 정착될 수 있었던 요인은 몇 가지로 지적한다면 다음과 같다.

첫째, 홈 케어 협동조합의 돌봄 종사자들에 대한 교육훈련의 실시를 통한 돌봄 서비스의 질 관리이다. 민간 영리 사업체의 경우, 돌봄 종사자들에 대한 교육훈련은 곧 기업의 비용부담을 낳게 되기 때문에 제약이 따를 수밖에 없다. 하지만 홈 케어 협동조합들은 돌봄 종사자들에 대한 지속적인 교육훈련을 통해서 이용자들의 서비스 만족 수준을 높여갔다. 특히 보편적으로 사회에서 인정되는 국가공인직업자격증 프로그램을 실시함으로써 좀 더 신뢰할 수 있는 돌봄 종사자들을 양성하였다.

둘째, 홈 케어 협동조합의 조합원들에 의한 실질적인 조직의 통제를 적극적으로 추진하였다. 노동 집약적이라는 돌봄 서비스의 특성상 돌봄 종사자들인 조합원의 역할은 홈 케어 협동조합에서 절대적이라고 할 수 있다. 영국의 경우, 고용관계에 따라서 녹색 규약과 청색 규약을 따르는 협동조합 구조가 있으나, 홈 케어 협동조합에서는 양자 모두의 협동조합에서 종사자들의 참여가 중요하였다, 따라서 협동조합의 운영에 대한 조합원 교육은 무엇보다 중요한 과제가 되었다.

셋째, 지방정부의 실질적인 지원과 인정은 홈 케어 협동조합의 중요한 발전의 계기가 되었다. 돌봄 시장이 제대로 형성되어 있지 않은 상황에서 지역사회 돌봄법에 의한 홈 케어 서비스에 대한 지방정부와의 계약은 홈 케어 협동조합에게 기회요인이 되었다. 특히 돌봄 서비스에 대한 특성을 이해하고 돌봄 종사자들의 사기 증진과 서비스의 질 관리를 위한 홈 케어 협동조합에 대한 우위를 인정한 선더랜드 사회서비스국과의 협력 사업은 선더랜드 홈 케어 협회에게 원활한 현금흐름이 가능하도록 하는 지불방식 등과 같은 우호적인 제도적 환경을 제공해주었다.

넷째, 홈 케어 협동조합을 설립하는 과정에서 자문과 자금지원을 받을 수 있는 환경이 조성되어 있었다는 점이다. 1971년부터 영국에서 노동자들에게 불공평한 경제적 소유권 문제 해결을 위한 ‘산업공동소유운동(Industrial Common Ownership Movement, ICOM)’이 기독교 사업소유주들에 의해서 전개되기 시작하였다. 초기 ICOM의 역할은 새로 출발하는 협동조합을 위한 투자기금을 제공하는 것이었으며, 1973년에 산업공동소유자금(Industrial Common Ownership Finance, ICOF)을 설립하여 새로운 협동조합의 설립을 지원하였다. 이 운동은 이후에 영국 협동조합연합회(Cooperative UK)에 통합되지만, 오랜 동안 협동조합의 설립에 중요한 발판이 되어 주었다(장원봉, 2006). 또한 1978년에 스코틀랜드에서부터 협동조합개발기관(Cooperative Development Agency, CDA)이 설립·운영되어왔다. 이들은 주로 지역사회의 고용창출을 목적으로 협동조합의 설립과 운영을 지원하였으며, 이를 계기로 많은 협동조합들이 생겨나게 되었다.

일본의 경우 다음과 같은 시사점을 도출할 수 있다. 경력단절 등으로 노

동시장에 진입하기 어려웠던 가나가와 워커즈 콜렉티브 조합원들은 다음과 같은 동기를 가지고 참여하고 있었다. 첫째, 한명의 여성으로써 자기실현의 계기를 마련하고자 하는 욕구를 가지고 참여하고 있다는 것이다. 둘째, 시장이나 정부에 의해서 충족되지 못하는 생활세계의 필요를 직접적으로 충족하기 위한 자율적인 생산의 장으로 워커즈 콜렉티브를 활용하고 어려운 환경을 극복하기 위한 자기고용의 전략으로 워커즈 콜렉티브에 참여하여 경제활동을 하고자 하였다는 것이다. 워커즈 콜렉티브는 공식노동과 비공식노동 그리고 주부와 직장여성의 이분법을 극복하고 일과 가정생활이 양립 가능하도록 하는 유연한 자기고용전략 및 자기생산 전략이라고 할 수 있다. 물론 경제 사업의 경험이 부족한 가정 주부들이 사업체를 운영하는 것이 쉬운 일이 아니라서 여러 워커즈 콜렉티브가 경영상의 어려움을 겪고 있다. 또한 워커즈 콜렉티브에 대한 법인격의 인정이 이루어지지 못하여 임의단체로 활동을 해야 하는 문제가 있기도 하다. 이에 대응하여 가나가와 워커즈 콜렉티브 연합회가 보여주고 있는 각종 워커즈 콜렉티브 지원활동 및 대변활동은 주목해 볼만 하다.

첫째, 신규 워커즈 콜렉티브의 설립과 운영에 대한 컨설팅사업을 통해서 좀 더 시행착오를 줄일 수 있도록 해주고 있다는 점이다. 이는 당사자 연합조직이 회원조직을 재생산하는 구조를 마련하도록 함으로써 주체역량을 스스로 강화할 수 있도록 하는 효과가 있다. 실제로 정부의 보조금을 받는 지원조직의 컨설팅 사업을 통해서 당사자 연합조직의 역량강화를 기대하기란 어려운 일이다.

둘째, 기존의 협동조합조직들이나 다양한 워커즈 콜렉티브들 사이의 네트워크를 통해서 협력적인 사업이 이루어지고 있다는 점에 주목할 필요가 있다. 협동조합간의 협동을 통해서 실질적으로 경쟁력을 갖추고 시너지를 내는 협력 사업을 추진하고 있다는 점이다. 워커즈 콜렉티브로 운영되는 주간보호시설이나 보육시설에 급식을 제공하는 식사서비스 워커즈 콜렉티브가 생활클럽생협에서 대부분의 식재료를 납품받고 있는 것이나, 생활클럽생협의 물품구매 신청이나 가정배달 등의 업무를 워커즈 콜렉티브를 통해서 위탁·운영하는 사례는 협동조합의 협동이 갖는 효과성을 보여주고 있는

것이라고 할 수 있다.

2. 국내 사례

앞서 해외 사례 분석에 있어서 여성일자리와 관련한 돌봄분야의 협동조합과 지역사회에서 여성들이 필요로 하는 재화와 용역을 생산하는 생활클럽을 주요한 사례로 분석함으로써 시사점을 얻고자 하였다. 국내 사례에서는 아직 협동조합이 시작단계에 있기 때문에 그 결과를 통한 발전방향과 시사점을 도출하기 어려운 한계가 있다. 이런 이유로 현재 협동조합으로 발전하고자 고민하고 있는 돌봄 및 공동육아의 대표적 단체들과의 인터뷰를 중심으로 협동조합으로 전환하고자 하는 이유와 현재 단계에서 겪고 있는 애로점을 중심으로 사례를 분석하고자 한다.

가. YWCA 돌봄사업 사례

1) YWCA 돌봄사업 현황

YWCA는 저소득층 여성의 경제자립 및 사회참여의 기회를 확대하기 위해 돌봄 사업을 운영하고 있는 대표적 단체라 할 수 있다. 돌보미회원 모집과 직원교육, 월례회, 자치회 지원이 주요 사업 내용이다. 현재 돌봄 알선사업을 수행하는 회원제의 YWCA는 52개에 이른다. 돌보미 회원관리 현황을 살펴보면 YWCA 전체 회원수는 약 1만 5천여 명으로 추산할 수 있다. 통상적으로 돌보미 교육과 관리 차원에서 연 10회 이상 월례회와 보수교육을 시행하고 있다. 그 외 직종별 돌보미 매뉴얼, 유니폼 등을 제공하는 관리 업무를 한다. YWCA는 직업훈련 관련 사업을 1966년 11월 서울YWCA의 시간제 파출부교육부터 시작해 오랜 기간 운영해왔다.

최근 YWCA의 당면 문제는 조직유지의 차원에서 돌보미회원을 확대해야 하는 필요성 증가와 함께 YWCA가 지향하는 여성운동의 과제와 돌보미회원제 운영 사업의 분리가 필요한 시점에 왔다는 인식의 공유에서 시작된다.

무엇보다 돌보미회원은 YWCA의 안정적인 조직유지 및 확대에 주요 역할을 해왔다. 돌보미회원이 있어야 돌봄이용자(구인) 회원의 회비를 통한 재정확보가 가능한 것도 사업의 정체성 확보에 필요한 부분이다.

한편, 그동안 무료직업알선사업을 통해 돌보미 관리비용을 최소화하고 이용자회비를 통해 안정적으로 수익창출을 해왔으나 법적·복지적 차원에서 지속 불가능한 상황이라는 문제가 있다. 마지막으로 돌보미회원의 YWCA 구성원으로서의 인식 부족 문제이다. 이로 인한 조직 결속력의 약화와 교육 참석률이 낮아지는 상황이다. 현재 YWCA가 당면한 문제들을 해결하기 위해서, 또 돌봄으로 사회적 정의를 실현하고 운동체로서의 YWCA의 정체성 재확립을 위해서 이에 부합하는 조직 형태 및 운영방안을 모색할 필요성이 제기되고 있다.

2) YWCA 사회적기업 현황

YWCA는 지역적 특성과 YWCA 정신에 배치되지 않는 한, 회원 YWCA의 다양한 조직형태를 인정하고 있다. 회원 YWCA는 대개 무료·유료 알선사업, 사회적기업, 장기요양보험센터 등 하나 이상의 조직을 운영하고 있다. 그 중에서도 사회적기업의 형태로 돌봄 사업을 수행하고 있는 조직은 2008년 이후 전국에 9개 지역이 있다. 광주, 대구는 간병·가사지원, 부산, 제주, 마산, 김해는 보육, 목포는 가사보육 및 친환경매장, 여수는 간병 및 음식매장, 포항은 가사보육, 방과후 교육, 장애인 프로그램 등을 운영하고 있다.³⁾

사회적기업 형태로 돌봄 사업을 수행하는 YWCA들은 40~50대 노동시장 취약계층 여성의 일자리창출을 지원함으로써 여성운동체로서의 정체성을 지키는 데 일조하고 있다. 그렇지만 YWCA의 회원들의 인식은 과거와 다르다는 점이 문제이다. 사회적기업 방식으로 운영하는 YWCA의 돌보미회원들은 프리랜서로서의 인식이 강하며, 사회적기업의 공동참여자라는 의식이 부족하다. 특히 정규직보다 비정규직의 채용이 많은 지역일수록 고용불안

3) 이들 9개 지역은 고급간병인 양성, 기업체 구내식당 위탁, 생활리더십 전문가 프로그램, 산모바우처, 도우미교육·파견, 비즈니스 모델 발굴, 육아 토탈전문서비스 영역 확대 등의 부가 서비스 운영 및 사업을 개발하고 있다.

과 함께 조직결속력이 저조하게 나타나고 있다. 이는 대다수의 YWCA가 겪고 있는 문제이기도 하다.

수입-지출을 따져봤을 때 돌봄으로 사회적협동조합을 하려면 정부가 지원해야 할 수 밖에 없다. 수익모델 만들고 하려면 돌보미 수입에서 30% 떼야 한다. 그 부분 때문에 돌보미들은 안 하려고 한다. 협동조합으로 가야하는 부분에서 고민이 생기는 것이다. 특단의 조치 없으면 안 된다. 정부에게 요구하는 게 기재부가 돌봄 관련한 사회서비스 부분은 정부가 지원해야 한다. 적어도 운영관리비 부분은 해야 한다(YMCA 담당자).

또한 기존의 정부지원사업과는 다른 사업목적을 추구함에도 불구하고 정부와 사업주체 모두 이에 대한 준비가 미흡하여 정부지원 중단 이후 고용인력이 감소하는 상황이다. 당기순이익 현황을 보면 2012년 4월 기준, 지원이 종료된 지역 중에서 대구와 제주는 적자, 여수와 부산은 흑자를 유지했다. 흑자를 유지한 지역의 경우에도 자원부족과 인사관리의 어려움을 호소하는 실정이어서 전망이 밝지만은 않다.

YWCA가 운영하는 사회적기업들이 어려움을 겪고 있는 것은 여타의 사회적기업과 마찬가지로 시장경쟁에서의 생존전략 부재, 경영마인드 부재, 판로개척 난항, 노무관리 경험부재 등이 원인으로 지적되고 있다. 9개 지역 사회적기업의 ‘매출액 대비 노무비’ 평균비율이 148.3%로 운영 상황이 심각하다. 지역사회 여성운동조직으로서의 위상 때문에 만성 적자운영도 전망된다. 영리기업화를 위한 이식전략이 있어도 공동체정신과 운동조직으로서의 YWCA의 고유 미션과 상충한다는 안팎의 지적 때문에 YWCA의 적극적인 변신에도 한계가 있는 상황이다.

3) YWCA 협동조합 전환가능성 및 확산전략

YWCA의 사회정의 운동과 돌봄사업의 상부상조적 가치를 반영한 조직형태로서 협동조합을 통한 운영을 구상해볼 수 있다. 이는 ‘모두를 위한 정의와 복지 서비스(JW) 모델’을 구체화하는 것이기도 하다.

YWCA의 입장과 협동조합의 특징과 기능을 중심으로, YWCA가 협동조

합을 대안으로 선택해야 하는 이유를 가치와 조직, 실리라는 세 가지 측면에서 살펴볼 수 있다. 먼저 가치의 측면에서 협동조합은 ‘재화 또 용역의 구매, 생산, 판매, 제공 등을 협동으로 영위, 조합원의 권익향상, 지역사회 공헌조직’으로 협동조합기본법 1조에 정의되어 있다. 또한 협동조합은 공동생산, 공동분배, 시장과 국경을 넘어서는 사회운동이기도 하다(김기섭, 2012). 협동조합은 조합원들에게 이익을 제공하며, 동시에 지역사회의 공헌조직으로 활동한다는 점에서 조합원들의 참여를 바탕으로 사회 전반의 변화를 이끌어 나갈 수 있을 것으로 기대한다. 이러한 가치추구는 YWCA가 거시적으로 추구하는 사회정의의 실현과 사회의식 개혁의 변화에 부합한다.

중범위 차원에서 YWCA는 돌봄의 사회화·공공화에 기여해왔다. YWCA의 돌봄 사업은 돌봄의 탈여성전담화와 탈가족책임화를 이끌어내는 과정으로 돌봄의 사회화를 이룬 것이었다고 할 수 있다. 또한 비영리기관으로서 YWCA는 지역사회에 책임있는 서비스를 공급해왔으며, 경제능력에 따라 돌봄의 차별과 불평등이 발생하지 않도록 하는데 일조했다. 이는 사회적 약자의 사회권 보장에도 기여한 바가 크다. 협동조합은 ‘지역주민의 권익, 복리증진, 지역사회가 당면한 문제, 취약계층에게 복지, 의료, 환경 분야에서 사회서비스 제공 및 일자리제공’(협동조합기본법 93조)이라는 역할을 하는데, 이는 YWCA가 돌봄 영역에서 추구해온 가치를 실현해온 방식과 매우 유사하다.

두 번째 조직의 측면에서 협동조합을 대안으로 선택해야 하는 이유이다. YWCA는 거시적으로 사회적으로 배제된 영역에 대해 서비스를 제공함으로써 사회에 순기능을 하는 운동적 결사체이며, 인간의 기본적 사회욕구인 돌봄 욕구의 보편적 보장에 일조하는 자발적 조직이다. 앞서 제시한 것처럼 협동조합은 지역주민의 복리증진 및 취약계층에게 사회서비스 제공 및 일자리제공을 목적으로 하는 조직이다. 이러한 협동조합의 특징은 YWCA 조직적 특징과 매우 유사한 것으로 보인다. 더욱이 YWCA는 조직의 중범위 수준에서 돌보미들이 노동자이자 사업주로서, 자존감 및 주체의식의 형성이 가능한 조직을 추구해왔다. 국제협동조합연맹은 협동조합을 ‘공동으로 소유되고 민주적으로 운영되는 사업체’로 정의하는데, 조직의 구성원들에

대한 이러한 정의 역시 YWCA의 조직 운영 원리에 가까운 것으로 보인다.

마지막으로 실리적 이유이다. YWCA는 조직의 독립성을 유지하면서 지속가능성을 담보해줄 사업적·결사체적 조직이 필요한 상황인데 협동조합 형태는 이에 부응하는 면이 많다. 현재의 알선·소개사업, 사회적기업의 운영방식은 성공이 불확실하다. 다음으로 협동조합은 조직 YWCA, 돌보미회원, 지역사회 세 주체의 이해와 요구가 상충되지 않고 조화 가능한 이상적인 조직형태에 적합하다고 할 수 있다. 회원들이 노동자이자 사업주로 참여함으로써 조직의 결사에 기여하고, 조합원을 대상으로 하기 때문에 양질의 사회서비스가 제공가능하다는 측면에서 지역사회의 요구에도 부합한다. 조직의 결사와 참여의 증가, 수요자의 요구에 부응한다는 것은 곧 사업의 지속가능성 확보를 의미하는 것이라는 점에서 조직 YWCA의 발전에도 긍정적인 것이다. 다시 말하면, 이러한 사업을 통해 취약계층의 일자리 창출을 지원하는 것이 가능해지며, 수익창출이 목적이 아니라 소통적·호혜적 사회풍토의 조성을 위한 필수조직의 유지 차원에서 영리활동이 보장된다는 협동조합의 특성상 YWCA의 가치와 운영 방식에도 부합하는 측면이 있다. 더욱이 협동조합은 구성원들의 노력과 조직간 연대 노력에 따라 수익창출도 충분히 가능하다는 점이 매력적이다. 협동조합이 잘 운영되고 있는 원주시의 경우 생활협동조합 7개, 사회적기업 4개 등 총 22개의 협동조합이 원주지역 경제블럭화를 위해 2009년 협동사회경제네트워크로 전환하여 수백억의 매출을 달성하는 성과를 거둔 바 있다. YWCA 또한 이러한 모델을 벤치마킹하여 지역사회의 다양한 단체, 또는 전국의 회원YWCA들 간의 네트워크를 통해 조직의 발전을 도모할 수 있을 것이다.

협동조합 방식으로 전환하는 과정에서 중요한 부분은 담당실무자의 인건비, 조합운업을 위한 수익상품 개발과 제반 운영시스템의 업그레이드를 위한 실질적 지원체계를 마련하는 부분이다. 사회적기업이 수행했던 직접적인 인건비 지원 방식은 실질적 대안이 되기 어렵다고 판단하는 시각도 존재한다.

사회적 기업 지원 방식에서 돌봄영역은 지원 경향이 바뀌어야 한다고 생각한다. 협동조합은 기본적으로 인건비 지원을 안하겠다고 하는데, 경영이 가능할 정도로 공적 시장을 늘리는 것이 선행되어야 한다. 전문인력과 컨설팅은 기본적인 경영이 안풀리면 똑같은 부분이다. 200억 300억으로 하는 게 아니다. 그렇게 된다면 50만 일자리확대가 가능하다(우렁각시 관련자).

결과적으로 초기에는 성공할 수 있는 사업모형개발에 역점을 두어야 하며 그것과 관련한 지원은 전문인력과 컨설팅 그리고 이러한 서비스를 소비할 수 있는 공적시장의 확대라고 할 수 있다.

성공한 협동조합 모형은 각 지역으로 확산되어야 한다. 여기서 핵심은 ‘공동체의 합의를 기반으로 한 모형’이 제시되어야 한다는 것이다. 또 이 모형을 확산시키는 과정에서 신규 회원의 확보를 위해 지역연대를 강화해 나가는 것이 필요하다. 광역단위 혹은 전국단위의 네트워킹을 위해 지역거점조합을 지정할 것인지의 여부를 검토하는 과정이 요구된다. 시범사업의 경험을 바탕으로 서비스 품질 관리, 교육프로그램 보완 및 기타 후생복지 관련 프로그램을 마련해서 제공하는 것이다.

돌봄분야에서 협동조합을 통한 공동체형 운동을 전개함에 따라 우리 사회의 돌봄운동을 선도하는 역할을 수행할 수 있으며 이러한 성과는 YWCA 조직 내부 뿐만 아니라 우리 사회 전반의 변화에도 영향을 끼칠 것으로 예상할 수 있다. 협동조합의 취지 자체가 취약계층에게 일자리 및 사회서비스를 제공하고, 비정규직 근로자·영세자영업자 등 경제적 소수와 약자를 보호한다는 측면이 있기 때문에, 복지의 사각지대를 완화하는 효과를 거둘 수 있다. 또한 여러 형태의 조합이 다양한 경제사회의 수요를 충족시켜 나간다는 점에서 국민의 삶의 질 향상에 기여할 것이라고 기대해볼 수 있다.

나. 성미산 사례

1) 성미산마을의 형성 및 발전과정

성미산 사례는 21세기 서울 같은 대도시에서 이웃과 지역사회의 공동체적 관계와 생활을 재창조해 나가는 과정을 잘 설명해준다. 주민들이 일상적인 삶의 요구를 자치적으로 주민의 눈높이에서 함께 토의하고, 갈등하고,

타협하고, 해결해 나가면서 숙성되는 공동체적 인간관계와 실질적으로 도움이 되는 일을 함께 하면서 소프트웨어적인 공동체적 의식과 가치관 그리고 사회적 자본이 축적되는 경험이다.

성미산마을의 형성 과정은 크게 네 시기로 구분지어볼 수 있다. 공동육아협동조합어린이집이 설립된 1994년부터 2000년까지는 육아와 교육 문제를 중심으로 한 공동체의 형성 단계로 성미산마을의 태동시기라고 할 수 있다. 두 번째 시기는 2000년부터 2003년까지, 마포두레생활협동조합 설립 등 공동육아를 넘어 지역사회와 함께 생태 및 공동체의 가치를 공유하기 시작한 시기이다. 특히 2001년부터 2003년까지 이어진 성미산지킴이운동 이후 “성미산마을”이라는 호칭이 생겼다는 점에서 마을 형성의 시기라고 할 수 있다. 2003년부터 2006년까지는 분화의 시기로, 성미산마을의 다양한 지역단체가 분화·형성·성장한 시기이다. 성미산차병원, 참여와자치를위한마포연대, 성미산학교, 작은나무, 성미산마을배움터, 공동체라디오마포FM 등이 이 시기에 출발한 단체들이다. 2007년 이후 성미산마을은 새로운 전환점을 맞게 되었다. 마을의 성장에 따라 다양한 지역단체의 요구와 활동을 연계해줄 필요가 제기되었고, 이를 위한 체계적 조직들이 자리를 잡기 시작했다. 또한 외부와의 네트워크 활동도 활성화되고 있다. ‘사람과 마을’이 이러한 역할을 담당하고 있으며, 성미산마을극장, 성미산밥상, 마포풀뿌리좋은정치네트워크가 새로 설립되었다.

먼저 태동기의 특징을 잘 보여줄 수 있는 단체 사례를 제시하면, 1994년 9월 한국 최초의 공동육아협동조합인 ‘우리어린이집’의 설립은 성미산마을 형성의 씨앗이었다고 할 수 있다. 우리어린이집은 우리 아이는 우리가 함께 키운다는 공동육아의 철학에 동조하는 부모들과 교사들이 설립한 것이다. 이후 어린이집 대기자가 늘어나면서 1995년 ‘날으는어린이집’, 2002년 ‘참나무어린이집’이 개원했다. 2005년에는 ‘날으는어린이집’이 해체되고, ‘성미산어린이집’과 ‘또바기어린이집’이 분리 개원하였다. ‘우리어린이집’을 졸업한 자녀들이 초등학교에 입학하면서, 맞벌이부부들에게 자녀들의 방과 후 보육 문제가 제기되었다. 이를 해결하기 위해 조합원들은 기존의 어린이집 방과후교실을 초등학교 저학년에게 확대하게 되었다. 1999년 ‘우리어린이

집’과 ‘나는어린이집’에서 독립하여 ‘도토리 방과후 어린이집’, ‘풀잎새 방과후 어린이집’(2010년 1월 해산)을 운영하였다. 방과후교실 운영을 시작하면서 조합원들은 지역의 어린이들과 교육 문제에 대해 고민하기 시작했고, 이는 조합수준이 소집단이 마을공동체로 확장되는 발판이 되었다.

형성기의 특징을 보여주는 단체로는 ‘마포두레생활협동조합’을 들 수 있다. 조합원들은 이제 ‘부모’에서 ‘지역주민’이 되었다. 그러면서 먹거리라는 대중적인 소재를 매개로 지역주민들과의 관계 확장과 지역주민들이 함께 참여할 수 있는 새로운 영역을 모색했고, 그 결과 생협이 설립되었다. 초기 공동육아 조합원들은 설립 직후부터 생활협동조합에서 식재료를 공동구매하고 조합원으로 활동해왔던 터였다.⁴⁾ 2001년 2월 조합원 약 150명, 출자 총액 약 900만원으로 생협이 창립되었다. 같은 해 5월 성미산마을축제를 개최하였고, 이 축제는 지역축제로 매년 개최되고 있다. 2003년 법인으로 전환하고, 성산점을 개장하였다. 이후 조합원 가입 범위를 서울 강북지역으로 확대하였고, 2011년 현재 조합원수는 4,500가구에 이른다.

2001년부터 2003년까지 진행된 ‘성미산지킴이운동’은 성미산마을 형성의 중요한 계기였다. 2001년 7월 서울시 상수도사업본부의 배수지 건설계획을 접한 주민들은 ‘성미산을 지키는 주민연대모임’(성지연)을 결성하고, 친환경적인 배수지 방식 또는 대안지역 검토를 요구하였다. 그러나 성지연이 자료를 수집하고 대안을 모색하는 과정에서, 배수지가 잘못된 수요 예측으로 과다 계획됐다는 것을 알게되고 이후 전면 반대로 입장을 변경했다. 성미산 개발 반대 공론화를 위한 지자체 선거 출마, 상수도 사업본부의 주민설명회와 찬반토론회 저지, 성미산 생태공원 제안서 제출 등 다양한 활동을 전개하였다. 성미산지킴이운동에 참여한 단체들을 두고 외부에서 “성미산마을”로 부르기 시작했으며, 여기에는 공동육아와 생협 조합원뿐만 아니라 지역의 여러 주민단체들이 참여하여 네트워크를 형성하게 되었다.

2003년부터 2006년까지는 분화의 시기로, 기존의 주제를 넘어선 다양한 단체들이 설립되었다.

4) 이정란(2010), “도시 속 협동적 연대를 통한 마을경제관계망 만들기 : 서울 마포구 성미산마을의 사례.” 『한국협동조합연구』 제28집 제2호, 149쪽.

2004년 9월에 개교한 ‘성미산학교’는 공동육아와 방과후학교부터 이어지는 교육에 대한 관심을 바탕으로 설립된 것이다. 초중고 통합의 12년제 비인가 대안학교로, 2011년 현재 160여 명의 학생, 30여 명의 상근교사, 40여 명의 강사와 멘토가 함께하고 있다. 성미산학교가 생김으로써 교육에 관심 있는 사람들이 지역으로 이주해오고 있으며, 학교를 통해 지역활동가가 양성되고 학부모인 지역 주민들의 관계가 재생산되고 있다. ‘성미산마을배움터’는 2005년 방학 중 교육문화 프로그램으로 시작하여, 뮤지컬교실, 가야금 기초·병창, 종이접기, 로봇만들기 등 25개의 프로그램을 개설·운영하고 있다. 방학 중에는 300여 명, 학기 중에는 120여 명이 참여한다. 2009년 청소년들의 사회적·경제적 자립을 위한 프로그램으로 노동부와 사회적 일자리 지원 협약을 맺으며 봄·가을학기까지 확대, 연중 상설 프로그램도 진행하고 있다. 마을배움터는 별도의 기관이 아니라, 마을의 여러 단체들과 마을 교사들이 지역의 아이들을 위해 함께 기획하고 운영하는 네트워크형 마을교육 프로그램으로 네트워크형 코디네이터 방식의 가능성을 확인한 활동이다.

2007년부터 현재까지는 전환의 시기로, 마을공동체 확장을 통한 지역연대를 만들어 가고 있다. 성미산마을은 ‘사람과마을’을 통해 마을공동체 확장의 중요한 전환점을 마련하였다. 사람과마을은 2007년 12월 건설교통부의 ‘살고 싶은 마을 만들기’ 공모 프로젝트 실행을 위해 설립된 사단법인 비영리 민간단체이다. 성미산마을의 규모가 확대되면서, 개별 단체 및 기관에서 처리하기 어려운 일(마을축제, 운동회, 성인식, 식목행사 등)을 추진하고 있다. 2008년 네 명의 마을활동가가 상근을 시작했고, 2009년 운영위원회 중심으로 체계를 전환하였다. 중앙정부의 지원이 중단된 이후에는 마을 단체들의 분담금과 아름다운재단과 마포구청 등 정부나 시민단체의 프로젝트를 통해 소액의 보조금을 받아 사업을 진행하고 있다. 사람과마을의 특징이라면 수직적 관계가 아니라 수평적 관계 속에서 개별 단체들을 연계하고 대외활동을 한다는 점이다. 사람과마을을 통해 성미산마을은 사회적 수준의 체계성을 구축해나가는 중이라고 할 수 있다.

다음의 <표 III-1>은 성미산 마을공동체의 형성과 발전과정을 정리하여 기술하고 있다.

〈표 Ⅲ-1〉 성미산 마을공동체의 형성 및 발전과정

시기	단체	형성 및 발전과정
태동 1994년 ~ 2000년	공동육아 협동조합 어린이집	1994년 9월 한국 최초의 공동육아협동조합인 '우리어린이집' 설립 1995년 '날으는 어린이집' 개원(2005년 해체) 2002년 '참나무어린이집' 개원 2005년 '성미산어린이집'과 '또바기어린이집' 개원
	방과후 어린이집	1996년 기존의 어린이집 방과후교실을 초등학교 저학년에게 확대 1999년 '도토리방과후학교', '폴립새방과후학교'(2010년 1월 해산) 운영
형성 2000년 ~ 2003년	마포두레 생활협동 조합	2000년 4월 준비모임, 11월 사무실을 열고 물품 공급 시작 2001년 2월 창립. 조합원 약 150명, 출자 총액 약 900만원. 5월 성미산마 을축제 개최(2011년까지 연례행사화) 2002년 8월 부설 교육기관 '우리마을꿈터' 설립(2007년 꿈터택견으로 생 협에서 독립) 2003년 2월 법인 전환, 9월 성산점 개장 2005년 3월 마포구 전역으로, 2007년 6월 서울 강북지역으로 조합원 가 입 범위 확대 2007년 2월 용강점, 2009년 8월 신내점 개장 2011년 조합원수는 4,500가구
	동네부엌	2002년 5월, 지역의 맛벌이 부부와 가사노동이 어려운 주민들의 먹을거 리를 해결하기 위해 생협 조합원 여덟 명의 공동 출자를 기반으로 출발 2003년 11월 초기 자금 4천 5백만원, 5평 규모의 매장 마련 2007년 4월 마포두레생협 매장 옆으로 이전. 이용자 증가 방안 모색. 월 회원 40가구, 일반회원 80~100명으로 이용자 증가. 개점 당시 연매출 5 천~6천 만원에서 2009년 1억 원으로 증가
	성미산 지킴이운동	2001년 7월 '성미산을지키는주민연대모임' 결성. 친환경적인 배수지 방식 또는 대안지역 검토 요구. 이후 전면 반대로 변경, 성미산 개발 반대 공 론화를 위한 지자체 선거 출마, 상수도 사업본부의 주민설명회와 찬반토 론회 저지, 성미산 생태공원 제안서 제출 등 다양한 활동 2002년 12월 착공, 2003년 1월 전문가와 시민단체가 합류한 '성미산개발 저지를위한대책위원회'로 확대 개편 2003년 10월 상수도사업본부, 성미산 배수지 건설 계획 유보 결정, 공사 중단 2011년 현재 홍익재단이 홍대부속 초중고등학교 신축 이전 추진에 따라, 학교 이전 반대와 성미산 전체 생태공원화 요구하는 2차 운동 진행 중
분화 2003년 ~ 2006년	성미산 차병원	2003년 11월 조합원 120명, 출자금 1억 1천만원으로 출발. 국내 최초의 협동조합형 자동차 정비업소 2009년 2월 경영부진으로 운영 중단, 성미산마을의 공동체 조직 중 해체 를 선언한 최초의 사례
	참여와자치 를위한마포 연대	2004년 6월 발족, 올바른 지방자치 실현과 아름다운 지역공동체 문화 조 성목적. 의정참여, 성미산·환경, 언론, 복지·교육 등 4개 분과 조직 2009년 2월 활동 부재로 해산

시기	단체	형성 및 발전과정
	성미산 학교	2004년 9월 개교한 초중고 통합 12년제 비인가 대안학교. 초등학생 16명, 중학생 13명, 상근교사 4명, 강사 10명으로 출발 2011년 현재 160여 명의 학생, 30여 명의 상근교사, 40여 명의 강사와 멘토가 함께 하고 있음
	성미산 마을 배움터	2005년 방학 중 교육문화 프로그램으로 시작. 유지컬교실, 가야금 기초, 종이접기, 로봇만들기 등 25개의 프로그램 개설. 방학 중 300여 명, 학기 중 120여 명 참여 2009년 청소년들의 사회적·경제적 자립을 위한 프로그램으로 노동부와 사회적 일자리 지원 협약을 맺으며 봄·가을학기까지 확대, 연중 상설 프로그램도 진행
	작은나무	2004년 10월 유기농 아이스크림 전문점 ‘그늘나무’ 개업. 원가 비중이 높아 재정 위기에 봉착. 유기농 재료와 사랑방 성격을 이어가는 조건으로 가게 소유권과 설비 일체를 마을에 기부 2007년 3월 성미산학교 교사 10여 명이 100만원씩 추가출자, ‘작은나무’로 재탄생. 마을주민 70여 명이 공동출자하여 현재까지 운영. 수요음악회, 캔들나이트, 동네사진전, 전시회 등 진행
	공동체 라디오 마포FM	2004년 11월 방송위원회의 소출력 라디오방송 시범사업자로 선정 2005년 9월 개국, FM 100.7MHz, 출력 1Kw, 마포구와 서대문구 일부에서 청취 가능. 80여 명의 자원활동가들이 제작·진행
전환 2007년 ~ 현재	사람과 마을	2007년 12월 설립. 건설교통부의 ‘살고 싶은 마을 만들기’ 공모 프로젝트 실행을 위해 설립된 사단법인 비영리 민간단체. 개별 단체 및 기관에서 처리하기 어려운 일(마을축제, 운동회, 성인식, 식목행사 등)을 추진 2008년 네 명의 마을활동가가 상근 시작 2009년 운영위원회 중심 체계로 전환. 정부 지원 중단 이후 마을단체들의 분담금, 아름다운재단과 마포구청 등 정부나 시민단체의 프로젝트를 통해 소액의 보조금을 받아 사업 진행
	성미산마을 극장	2009년 2월 개관한 복합 문화예술 공간. 여성민우회, 녹색교통, 시민행동, 환경정의가 성미산마을로 이주, 신축한 시민공간 나무의 일부를 제공함으로써 극장 설립 2010년 12월 고용노동부 사회적기업 인증. 시민연극제, 퍼커션 페스티벌, 마임페스티벌, 영화제 진행, 동아리 인큐베이팅을 통해 마을공동체 내부의 예술을 자극
	성미산 밥상	2010년 4월 103명의 개인과 마을단체들의 출자로 총 50석 규모의 성미산 밥상 개업. 친환경 유기농 식당. 운영위원회와 실무팀을 주축으로 운영, 생산자 직거래와 마포두레생협을 통해 재료를 공급 받음.
	마포 풀뿌리 좋은정치 네트워크	2009년 8월 마포주민자치실현모임 결성. 풀뿌리지방자치 실현 지향. 2010년 시민단체 함께하는시민행동과 마포구예산 분석 수행, 주민의견서를 마포구의회에 제출. 2010년 6월 지방선거 참여를 위해 1월 해산. 2010년 2월에 ‘마포풀뿌리좋은정치네트워크’ 발족, 지방선거에 참여. 정책 토론 활성화, 마포지역 단체들 간 네트워크 강화 등의 사업 수행. 마포구의회 주민후보 선출하여 출마시켰으나 당선에는 실패

2) 성미산 공동육아협동조합의 발전 및 협동조합전환 가능성

성미산마을은 1994년 9월 한국 최초의 공동육아협동조합인 ‘우리어린이집’의 설립을 계기로 형성되었다고 할 수 있다. ‘우리어린이집’은 공동육아 연구회(현 공동육아와 공동체연구)를 주축으로, ‘공동육아’ 즉 아이를 함께 키운다는 교육방침에 동조하는 부모들과 교사들이 설립한 것이다. ‘우리어린이집’을 보내고자 하는 부모들이 많아지면서 1995년 ‘날으는 어린이집’과 2002년 ‘참나무어린이집’이 추가로 설립되었다. 2005년에는 ‘날으는 어린이집’이 해체되고 ‘성미산어린이집’과 ‘또바기어린이집’이 개원하였다. 2012년 현재 네 개의 공동육아협동조합형 어린이집이 성미산마을에서 운영 중이며, 이들을 중심으로 200여 가구가 모여 살고 있다. 성미산 사례는 중산층, 그들만의 공동체에서 적은 숫자의 아이, 유기농 먹을거리가 있는 고급스러운 육아형태가 아닌 ‘보편적 모델’로 누구나 자유의지에 따라 선택할 수 있는 공동육아 모델의 성공가능성을 보여주고 있다.

공동육아를 이용하는 계층은 다양하다. 외부에서는 중산층 이상이라 여기는 분들도 있지만 그렇지 않다. 파악되는 것은 맞벌이 부부가 60% 이상이다. 지금은 달라졌을 수도 있으나 초기에는 더 많았다. 초기에는 설문에 참여하신 분들만 따지면 70% 였다. 현장에서 느끼는 것은 한 80% 정도 된다. 맞벌이 부부는 재산이 부부합산이라 가구 소득은 높을 수 있지만, 기초수급부터 다양하게 있는 편이다. 직업도 택시운전부터 공무원 자영업자 교육관련 선생님 판사 검사 전문직 교수 등 다양하다. 필요한 부분을 해결하기 위하여 주민들이 자발적으로 결성한 집단이 협동조합이다. 여기는 육아라는 문제를 어떻게 해결할 것인지 합의를 하고 만든 조합이다. 공동육아의 지향하는 가치와 철학이 있기 때문에 계층적 차이는 없다(E 공동육아 사무국 사무총장).

공동육아협동조합을 통해 조합원들은 협동조합의 운영원리를 익히고, 지역에서의 삶과 민주주의, 소통과 배려의 가치 등을 학습할 수 있었다. 수요자인 부모들이 자치적으로 직접 운영하기에 운영의 투명성과 민주성이 높다. 또한 자녀들이 어린이집을 졸업한 이후에도 다른 지역으로 이주하지 않고, 지역에 정착함으로써 이들은 이주민 혹은 부모에서 ‘지역주민’으로 자리 잡았다. 조합원들을 자녀들이 성장함에 따라 지역사회에 대해서도 관심을 갖게 되었다. 지역사회의 아이들과 교육환경에 대해 고민하였고, 교육시

설 확대와 마을축제 개최를 통해 지역사회와의 접점을 넓혀나갔다. 이러한 과정을 통해 공동육아조직이 갖고 있는 공동체의식과 생태 및 환경적 가치를 지역사회로 확산할 수 있는 토대가 마련된 것이라고 할 수 있다.

사실 여기서는 보육서비스라 하지 않는다. 서비스에는 공급하는 주체가 있고 소비하는 집단이 있다. 흔히 우리나라 교육, 보육에 있어서 정부, 민간 원장 선생님이 보육을 제공하면 부모는 돈낸다. 모든 교육과정은 부모, 교사가 함께 만들어낸다. 부모는 소비자도, 이용자도 아닌 함께 만들어 나가는 생산자이자 사용자이다. 그 이유 때문에 협동조합 유형 중 다중이해 관계자 협동조합이다. 부모, 교육교사가 하나의 정체성을 갖고 있지 않다. 선생님들도 우리도 사용자이다. 그래서 우리는 공공서비스가 아닌 생활이라 이야기를 한다. 교육이 곧 생활이고, 생활 교육이다(공동육아 사무국 관계자).

공동육아협동조합을 경험한 조합원들이 이후 성미산마을의 사업과 활동을 추진하는 핵심주체로 성장했다. 예를 들어, 공동육아협동조합의 조합원들은 설립 직후부터 생활협동조합에서 식재료를 공동구매하고 조합원으로 활동해왔다. 그런데 이들이 지역에 정착하면서 지역을 기반으로 하는 생협의 필요성을 제기하였고, 마포서부지역을 중심으로 하는 생협 ‘마포두레생활협동조합’을 꾸리게 되었다. 성미산 사례는 공동육아가 도시공간에서 창출하는 ‘지역사회 육아 네트워크 영향’에 주목할 필요성을 보여주고 있다. 어린이들이 자연친화적 보육 프로그램, 어른들의 지역 생협운동 및 지역사회 생태보존운동 등으로 발전해 나가는 것이다.

시작할 때는 공동육아이나, 궁극적으로는 생활협동조합이다. 성미산 사례 봐도 공동사업이 자생력을 높이고 커뮤니케이션 소통 높이고 생협 역할 생각한다. 사회적협동조합은 분야가 아님. 생협의 역할이 굉장히 크다. 모델 보면서 다른 협동조합도 하고 있다. 그러나 다양하게 만들어야 한다. 공동육아의 90% 생협 협동조합이다. 육아하다가 들어오니 중요해서 교육은 생태교육이라 표현한다. 자연과 더불어 사는 심성을 살리는 것을 배우다보니 부모의 문화가 달라진다. 그러다보니 중요한 것을 알게되었다. 육아로부터 출발해야한다. 부모들이 결혼해서 제일 먼저 부 치는 문제가 먹거리보다 육아였다. 아이는 나 혼자 잘키워도 사회가 그렇지 않다. 그렇게 성미산도 육아로부터 출발하지 않으면 생협을 만들지 못하였다. 생협 만들어지고 성미산 지키기, 쓰레기 문제 등등..(E 공동육아 사무국 사무총장).

협동조합의 독특한 소유권과 지배구조는 시장실패를 보완하는 제한적 역할을 넘어서, 경제시스템의 기능을 개선시키고, 다수의 복리후생을 증진시키는데 기여한다. 협동조합은 이윤극대화를 추구하는 것이 아니라 조합원들이 원하는 바를 제공하기 때문에, 정부나 공공기관들이 제공할 수 없는 재화나 서비스를 지역사회와 주민들을 위하여 제공할 수 있다. 협동조합은 조합원이 근로자이면서 동시에 기업의 소유주이므로 노사관계의 안정에 기여한다.

이직률은 일반 어린이집보다 낮다. 처음에는 비슷했지만 지금은 낮다. 공동육아가 다른 집보다 어려운 점, 다른 점들이 있다. 일반 어린이집 선생님은 원장 중심의 어린이집이라 원장의 교육 철학에 의해 이끌어나간다. 공동육아 선생님은 원장 선생님보다는 교사회가 주축이 되어 어린이집이 평등해진다. 연차별로 차이 있으나 모든 것은 논의해서 공동으로 결정한다. 조합있으니 조합원인 경우도 있다. 채용하는 형태이지만 들어서면 조합원이다. 선생님이 여러 일이 많아서 힘은 들지만 만족감이 높다. 이는 가치 투영되면서 내가 스스로 교육과정을 만드는 사람이구나 자부심이 높다. 그래서 장기근속을 하기 시작하였다. 350명정도 되는데 벌써 10년 넘으신 분들이 60-70 넘긴다. 급여 수준은 민간보다는 높다. 어린이집 재정이 탄탄한 곳은 국공립 수준된 곳이 많다. 급여는 여성에게 안정적이고 육아휴직 가능하다. 안식월 제도라고 2년근무-한달 육아휴급이다(공동육아 사무국 담당자).

성미산 공동육아협동조합처럼 운영 중인 곳은 사회적 공동육아협동조합으로 전환할 가능성이 높다. 이는 가치적·조직적·실리적 이유에 근거한다. 성미산 공동육아협동조합은 내용이 사회적협동조합이다. 협동조합기본법 제정 이전에 이미 정관에 기술된 내용이 사회적협동조합이다. 현 제도권 내에서 공동육아협동조합의 진입은 크게 두 가지 방향이 있다. 첫째는 국공립 보육시설의 형태로 운영되는 어린이집을 위탁 운영하는 것이며, 두 번째는 민간보육시설로 운영되는 것이다. 2012년 서울시는 2014년까지 각 동마다 2개의 국공립어린이집이 설치·운영하겠다는 계획을 발표하였다. 2014년까지 설치 운영될 국공립어린이집 중 공동육아협동조합이 운영할 수 있을 것이다. 마포구는 이미 국공립성미어린이집을 공동육아 법인이 위탁하여 공동육아 방식으로 교육내용은 물론, 부모참여까지 이끌어 내고 있다. 노원구도 사회적협동조합 방식의 어린이집 운영을 시작하는 시점이다. 향후 국공

립어린이집 위탁을 사회적 공동육아협동조합에 더 확대해 나갈 것으로 보인다. 또한 서울시의 경우 주요보육정책으로 “공동육아협동조합 어린이집·방과후 활성화”를 천명하고, 공동육아협동조합이 설치·운영하는 어린이집과 방과후의 설치비를 서울시가 지원한다.

유사 협동조합, 많이 생길까봐 걱정된다. 공공육아 협동조합은 공동육아 어린이집인 줄 알았는데 접수 들어온 곳이 돈 벌려는 사람.. 양질의 품질 보증이 공동육아에서는 까다롭다. 돈벌려고 하는 그런 것처럼 될 수 있다고 하는 위기의식을 가지고 있다. 말씀하신대로 인증 프로세스가 조건이 까다로워 인증을 받는 자체가 정당성을 담보 해줄 수 있기 때문에 기존의 공동육아 협동조합의 형태로 전환은 그렇게 생각하고 있다. 사회적협동조합이기 때문에 마구잡이로 할 수 없다(공동육아 사무국 관계자).

3) 공동육아협동조합 활성화 방안

성미산 사례를 통하여 보편성과 공공성을 확보한 지속가능한 공동육아모델 활성화 방안을 ‘공동육아의 보편성을 높이는 저비용 공동육아 형성 환경 조성’과 ‘공동육아의 공공성을 높이는 공공서비스 시장 형성’으로 나누어 설명한다. 전세금만 1-2억을 하는 수도권에서 공동육아 참여는 큰 부담이다. 즉 공동육아는 고비용이라는 부담을 전제로 하고 있다. 이는 부모들의 참여가 전제되어야 하는데 높은 초기 비용을 고려하면 공동육아에 아무나 참여하기가 힘든 구조이다. 또한 대부분의 공동육아협동조합은 주택을 구매하여 자기 터전을 마련한 경우를 제외하고는 전세 계약 기간이 만료될 때마다 전세금 상승으로 이사를 가야 하는 불안한 상황이다. 이에 조합원들도 새로운 터전의 근처로 이사를 오는 일들이 반복되어진다. 이러한 어려움을 겪고 있는 공동육아협동조합들에게 지역사회 공공시설 중 유휴시설을 우선적으로 사용할 수 있게 해 주는 방안이 필요하다. 이 방안이 본격적으로 실행된다면 공동육아협동조합은 각 지역사회의 유휴 공공시설을 우선적으로 무상 또는 저렴한 비용으로 임대 받아 어린이집과 방과후 교실로 활용할 수 있게 된다. 이는 낮아진 출자금과 안정된 시설은 보다 많은 다양한 소득계층의 부모들이 공동육아협동조합에 참여할 수 있게 할 것으로 예상

된다. 정부로서도 유희공공시설 제공 등의 최소한의 투자로 최대의 효과를 거둘 수 있는 일이다. 공동육아협동조합에 참여한 조합원들도 안정된 보육 터전을 중심으로 지역사회의 주민으로서 공동체적 육아와 교육 네트워크를 장기적으로 발전시켜 나갈 수 있다.

어린이 집 운영하니까 공간 만드는데 돈이 너무 많이 든다. 땅값이 너무 많이 올라서 천만 원으로도 해결 안된다. 줄기차게 제안하였다. 협동조합 활성화하려면 땅, 건물 제공해야한다. 땅을 사회적협동조합에 제공하면 출자금으로 건축은 우리가 하겠다. 그게 아니면 무상임대 해주면 가능하다. 출자금이 못들어오는 경우도 많고.. 설립하는데 필요한 시설을 설치하는 초기비가 많다. 시에서 제공하고 컨소시엄 제공하는 경우가 있다면 좋을 것 같다(공동육아 사무국 관계자).

맞벌이 부부의 증가, 핵가족화 및 저출산 등 사회경제적 변화에 따라 다양한 사회집단의 영유아를 위한 다양한 보육수요가 증대되고 있는 현실에서, 육아서비스 제공의 양적 확대는 물론, 육아서비스 질 향상과 수용자 만족도를 이루기 위해서는 육아서비스 제공을 위한 정부와 민관의 협력이 필요하다. 무상보육정책이라는 환경은 공동육아협동조합의 제도권 진입의 가능성을 확대시킬 것으로 예상된다.⁵⁾ 이에 공동육아의 경험과 공공성을 잘 활용할 수 있는 공동육아 협동조합과 정부 간 긴밀한 협력적 관계가 현실적인 대안이 될 수 있다. 대안의 현실성을 높이기 위해서는 일반 어린이집과 협동조합형 공동육아를 구분하고, 협동조합형 공동육아 협동조합을 대상으로 하는 공공서비스 시장 확대가 중요하다. 노르웨이 경우에는 협동조합형 민간어린이집 지원에 주력하여 전체 보육수요의 30%까지 담당하도록 하였다. 싱가포르 경우는 정부와 보육협동조합본부(Headquarters of NYUC, Child Care)가 민관협력체계를 구축하면서 국공립어린이집을 우선적으로 협동조합형 어린이집들에 위탁하여 전체 보육 수요의 10%를 담당할 정도로

5) 무상보육 실시이후 서울시는 어린이집 총 이용아동 수는 21만여 명에 어린이집 이용수요의 폭증으로 현재 대기자수가 10만여 명에 이르고 있으며 이는 어린이집의 확충만으로는 해결이 어려운 것이 현실이다. 또한 국공립 어린이집의 확충에는 신축시 평균 30억~40억원의 재원이 소요되어 주민단체 중심 또한 협동조합 방식의 새로운 육아 돌봄 운영체계가 요구되고 있다.

성장하였다(정병호, 2012). 육아공동체인 공동육아협동조합⁶⁾은 2012년 12월 현재, 전국에 84개(서울 14개소, 경기도 45개소) 회원 기관을 설립 운영하고 있다.⁷⁾ 향후, 국공립 어린이집뿐만 아니라 유치원 까지도 더 확장되어야 하는 상황에서 정부는 공동육아협동조합처럼 대표성 있는 공동육아협회와 공공서비스 시장 확대를 위한 협력이 필요하다고 본다.

서울은 4개 권역으로 나누어 11월부터 가동하고 있다. 사회투자 지원 재단처럼 권역을 담당하는 기관을 중간지원 조직이라 할 수 있다. 연합회가 커지면서 설립지원센터, 컨설팅 기구 만들어서 법인화 하고 있다(공동육아 사무국 관계자).

다. 국내 사례에서 시사점

국내 사례분석의 2개 사례는 협동조합으로 아직 발전하지는 못했지만 현재 협동조합의 형식으로 사업운동을 하고자 하는 노력을 시도하고 있는 단체들이다.

YWCA는 오랫동안 여성운동과 함께 직업훈련과 취업을 시키고 있는 대표적인 여성단체이다. 여성의 경제적 세력화를 위한 운동과 함께 여성들에게 적절한 직업훈련을 시켜 취업전선으로 보내온 취업알선기관이기도 하다. 그러나 취업의 경우, 고용지원기관이기 보다는 회원제로 운영되는 무료직업소개소의 성격이 강했고 특히 돌보미 양성과 취업과 관련한 다양한 사업을 해 왔다. 그러나 현재 YWCA가 전국지부를 가지고 있고, 과거 알음알음 알선하던 취업알선이 이제는 국가의 사회서비스 바우처사업 등 재정지원사업과 연계되면서 그 볼륨이 커졌으며 잉여생산과 함께 이를 재분배할 수 있는 소득재분배의 구조도 필요한 시기가 되었다고 할 수 있다. 협동조합의 독특한 소유권과 지배구조에 의해 더 나은 시스템으로 전환될 수 있는 계기가 된 것으로 주체측은 파악한다.

협동조합은 이윤극대화를 추구하는 것이 아니라 조합원들이 원하는 바를 제공하기 때문에, 정부나 공공기관들이 제공할 수 없는 재화나 서비스를 지

6) (사) 공동육아와 공동체교육 홈페이지 (<http://www.gongdong.or.kr>) 참조

7) 84개 회원 외에 공동육아 협동조합 이름을 붙이나 파악되지 않는 곳 또한 있다.

역사회와 주민들을 위하여 제공할 수 있다는 점에서 협동조합이 조합원이 근로자이면서 동시에 기업의 소유주인 이중자격이 인정된다는 점에서 YWCA에 지금까지 가져왔던 정체성을 지역에서 유지하면서 건강한 사업으로 운영될 수 있는 여지가 있다고 할 수 있다.

성미산의 사례 역시 공동육아로 시작해서 여러 다양한 사업을 발굴하고 이를 협동조합방식으로 전환하고자 하는 노력은 YWCA가 고민하는 부분과 유사하다 할 수 있다. 그러나 중요한 부분은 두 사례 모두 협동조합과 관련하여 리더와 조합원들이 협동조합기본법에 따른 운영 지침이나 설립을 위한 기초작업에 대해 인식이 부재하다는 부분이다. 그리고 인식이 있다 하더라도 현재의 복잡한 방식을 소규모의 조합에서 개인이 담당하기에는 한계가 있다는 지점이다. 따라서 이 부분에 대한 지원이 필요할 것으로 사료된다.

기존의 단체가 협동조합 방식으로 전환하는 과정에서 중요한 부분은 담당실무자의 인건비, 조합운영을 위한 수익상품 개발과 제반 운영시스템의 업그레이드를 위한 실질적 지원체계를 마련하는 부분이라 할 수 있다. 사회적기업이 수행했던 직접적인 인건비 지원 방식은 실질적 대안이 되기 어렵다고 판단하는 의견이 다수이다. 따라서 직접적인 방식보다는 전문인력의 인건비지원 또는 초기 운영비와 초기 설립시 필요한 컨설팅, 그리고 조합원과 리더, 그리고 조합원 내에서 협동조합에 대한 인식과 소통이 가능하도록 교육을 체계적으로 받을 수 있는 시스템의 지원이 필요하다고 한다.

초기에는 성공할 수 있는 사업모형개발에 역점을 두어야 하지만 최종적으로는 이 서비스를 소비할 수 있는 공적시장의 확대에 초점을 두어야 한다고 할 수 있다. 공공 서비스 시장의 지속적 확대가 이루어지지 않는다면 협동조합이 지역경제와 네트워크를 결속하면서 성장하기는 장기적으로 어렵다고 할 수 있다.

성공한 협동조합 모형은 각 지역으로 확산되어야 한다. 여기서 핵심은 ‘공동체의 합의를 기반으로 한 모형’이 제시되어야 한다는 것이다. 또 이 모형을 확산시키는 과정에서 신규 회원의 확보를 위해 지역연대를 강화해 나가는 것이 필요하다. 또 광역단위 혹은 전국단위의 네트워킹을 위해 지역거점 조합을 지정할 것인지의 여부를 검토하는 과정이 요구된다. 시범사업의

경험을 바탕으로 서비스 품질 관리, 교육프로그램 보완 및 기타 후생복지 관련 프로그램을 마련해서 제공하는 것이다.

협동조합의 취지 자체가 취약계층에게 일자리 및 사회서비스를 제공하고, 비정규직 근로자·영세자영업자 등 경제적 소수와 약자를 보호한다는 측면이 있기 때문에, 복지의 사각지대를 완화하는 효과를 거둘 수 있다. 또한 여러 형태의 조합이 다양한 경제사회의 수요를 충족시켜 나간다는 점에서 국민의 삶의 질 향상에 기여할 것이라고 기대해 볼 수 있다.

IV

협동조합기본법 시행에 따른 여성 일자리 변화에 대한 분석

- | | |
|----------------------------------|-----|
| 1. 협동조합법 시행에 따른 여성일자리의
변화 가능성 | 77 |
| 2. 요약 및 시사점 | 124 |

1. 협동조합법 시행에 따른 여성일자리 변화 가능성

가. 협동조합기본법 시행에 따른 일반 현황 조사 개요

협동조합기본법이 2012년 12월부터 시행됨에 따라, 향후 비영리단체를 비롯한 관련 단체 및 개인의 협동조합에 대한 인식 및 향후 전환·설립 가능성에 대해 현황을 파악할 필요가 있다. 현황 분석을 통해 이후 정부의 정책적 지원 및 세부정책에 대한 수정이 요구되기 때문이다. 이에 기획재정부는 한국보건사회연구원(2012)에 의뢰하여 ‘협동조합기본법 관련 현황조사’를 지난 9월부터 11월까지 실시하였다¹⁾. 조사범위는 향후 새로운 변화를 맞게 될 것으로 예상되는 단체는 생산자·물류 협동조합, 생활·문화 협동조합, 돌봄협동조합, 사회지원협동조합으로의 전환이 가능한 단체들을 대상으로 하였으며, 현재 개인이 개별 생산의 주체로 활동하고 있는 특수형태근로자, 아파트부녀회, 요양보호사 등도 조사 대상으로 포함하였다.²⁾

본 연구는 <표 IV-1>에서 제시하는 조사대상을 향후 여성들의 일자리 변화를 가져 올 수 있는 대상단체나 개인으로 가정하고 한국보건사회연구원에서 실시한 조사 중 해당 단체에 대한 설문조사결과만을 재분석하여 분석

- 1) 한국보건사회연구원에서 시행한 협동조합기본법 시행에 따른 현황조사 대상은 다음 표와 같다.

설립 주체	생성 협동조합 유형	조사 대상	조사참여자(단체) 수
단체형 (전환+신규)	생산자·물류 협동조합	마을기업, 재래시장, 소비자·의료 생협	조사대상 2,600명 중 2,502명(96.2%)를 수집함.
	생활·문화 협동조합	환경(주거사업+대안기업), 공연예술단체	
	돌봄협동조합	공동육아, 지역아동센터, 대안학교, 돌봄기관(돌봄+자활센터)	
	사회지원 협동조합	시민단체, 사회적 기업	
개인형 (신규)	근로자 협동조합	특수형태 근로 종사자(건설/보험/가사 등), 택시기사	
	생산자·물류 협동조합	배송업체(택배+화물연대), 소상공인(과일가게+제과점+세탁소)	
	생활·문화 협동조합	아파트부녀회장	
	돌봄협동조합	돌봄종사자(사회복지사+요양보호사 등)	

- 2) 본 조사·분석에서 사용한 협동조합 분류방식은 현재 한국보건사회연구원의 조사 분석과 동일한 형태로 표현하였다.

결과를 제시하였다. 이 조사결과분석을 토대로 현재 여성일자리 관련 단체들이 협동조합으로의 전환가능성과 신규설립의 가능성 및 일자리 조건의 변화 등에 대해 논의하고자 한다.

〈표 IV-1〉 조사 대상

설립 주체	생성 협동조합 유형	조사 대상
단체형 (전환+신규)	- 생산자·물류 협동조합	- 마을기업
		- 소비자·의료 생협
	- 생활·문화 협동조합	- 환경(주거사업+대안기업)
		- 공연예술단체
	- 돌봄협동조합	- 공동육아
		- 지역아동센터
		- 대안학교
		- 돌봄기관(돌봄+자활센터)
	- 사회지원협동조합	- 시민단체
		- 사회적 기업
개인형(신규)	- 근로자 협동조합	- 특수형태 근로 종사자(건설/보험/가사 등)
	- 생활·문화 협동조합	- 아파트부녀회장
	- 돌봄협동조합	- 돌봄종사자(사회복지사+요양보호사 등)

본 조사는 현재 단체를 운영하고 있는 경우에는 단체의 경영진을 대상으로 개별 단체의 협동조합에 대한 인식과 향후 전환가능성과 신규설립가능성, 그리고 이후 출자금에 대한 인식 및 방안 등에 대해 조사하였다. 한편 단체라고 하기 어려운 특수형태근로종사자 또는 돌봄노동자, 아파트부녀회장 등과 관련해서는 단체의 전반적 입장을 대변한다고 보기 어려운 것으로 판단하여 개인의 입장에서 협동조합에 대한 인식과 향후 설립가능성 등에 대해 조사하였다. 따라서 본 연구에서는 협동조합과 관련한 전체적 인식에 대한 부분은 단체와 개인의 의견을 나누지 않고 통합적으로 현황을 분석하였고, 향후 협동조합 전환가능성 및 신규설립가능성 및 정책지원 부분은 단

체의 입장과 개인의 입장을 분리하여 분석하였다.

단체형의 경우, 향후 생성 가능한 협동조합 유형으로 생산자·물류 협동조합유형에는 마을기업과 소비자·의료생협, 생활문화 협동조합은 환경단체 및 공연예술단체, 돌봄협동조합은 공동육아, 지역아동센터, 대안학교, 돌봄기관들, 그리고 사회지원협동조합 유형에는 시민단체와 사회적기업들이 향후 대상이 될 것으로 예측하여 조사를 실시하였다.

개인으로 활동하고 있는 생산주체자들 중에 향후 협동조합을 생성할 수 있는 유형으로 근로자협동조합은 특수형태근로종사자들 중 건설노동자, 가사관리사와 보험설계사, 생산물류협동조합은 아파트부녀회장, 돌봄종사자는 사회복지사, 요양보호사 대상으로 협동조합에 대해 현황을 조사하였다.

각 단체별 설문참여빈도를 살펴보면, 가사관리사는 35명, 보험설계사는 44명, 마을기업은 166개, 기존생협은 101개, 대안기업은 25개, 아파트부녀회는 300명, 공연예술단체는 139개, 공동육아는 34개, 지역아동센터는 409개, 대안학교는 30개, 돌봄기관은 259개, 돌봄종사자는 90명, 사회적기업은 163개, 시민단체는 83개의 단체로 총 1,878개 단체와 개인이 현황조사에 참여하였다.

〈표 IV-2〉 여성의 일자리 관련한 협동조합 단체³⁾

대분류	소분류	형태	조사참여자(단체) 수
근로자협동조합	가사관리사	개인형	35명
	보험설계사	개인형	44명
생산물류협동조합	마을기업	단체형	166개
	기존생협	단체형	101개
생활문화협동조합	대안기업	단체형	25개
	아파트부녀회	개인형	300명
	공연예술단체	단체형	139개
돌봄협동조합	공동육아	단체형	34개
	지역아동센터	단체형	409개

3) <표 IV-2>에서 음영으로 처리된 부분은 단체의 대표가 아닌 개인으로 설문에 응답한 사례이다.

대분류	소분류	형태	조사참여자(단체) 수
	대안학교	단체형	30개
	돌봄기관	단체형	259개
	돌봄종사자	개인형	90명
사회지원협동조합	사회적기업	단체형	163개
	시민단체	단체형	83개
5개 대분류	14개 소분류	단체형 10개 개인형 4개	1,878개

나. 조사결과 분석

1) 협동조합에 대한 인식

협동조합 현황조사에서 향후 협동조합으로 생성 가능한 유형별로 나눠서 각 유형별로 협동조합에 대해 얼마나 인지하고 있는가를 조사한 결과, <표 IV-3>에 따르면 협동조합에 대해 ‘마음에 맞는 사람들이 만드는 영리/비영리조직이다’라고 인식한 비중이 가장 높은 단체는 사회지원협동조합 유형으로 63.4%가 이에 응답했다. 돌봄협동조합도 61.9%로 나타나, 한국보건사회연구원이 조사한 전체 대상자 응답인 52.6%보다 높게 나타났다. 이외에 ‘농협, 수협, 소비자생협 등 농수산물관련유통업체이다’에 생활문화 협동조합의 응답비중은 54.7%로 전체응답자 평균인 48.7%보다 높게 나타났다. ‘주식회사와 다른 기업의 한 형태이다’라고 생각하는 의견도 사회지원협동조합(57.7%)이 가장 높게 나타났으나, 평균적으로는 33.6%만이 이와 같은 인식을 갖는다고 할 수 있겠다(<표 IV-3>참조). 결과적으로, 협동조합이란 ‘농협, 수협, 소비자생협 등 농수산물관련유통업체이다’라는 인식이 가장 높은 유형은 근로자협동조합이 될 가능성이 높은 개인들(50.6%), 생활문화협동조합(54.7%)이며 반면, ‘마음에 맞는 사람들이 만드는 영리/비영리조직이다’라는 인식이 가장 높은 협동조합 유형은 생산물류협동조합(59.6%), 돌봄협동조합(61.9%), 사회지원협동조합(63.4%)이라 할 수 있다.

〈표 Ⅳ-3〉 협동조합에 관한 인지 정도(복수응답)

(단위: 개수, %)

	합계	협동조합 생성 가능 유형					전체 ⁴⁾
		근로자 협동조합	생산물류 협동조합	생활문화 협동조합	돌봄 협동조합	사회지원 협동조합	
마음에 맞는 사람들이 만드는 영리/비영리조직이다	1,058	32.9	59.6	44.8	61.9	63.4	52.6
농협,수협,소비자생협등 농수산 물관련유통업체이다	871	50.6	42.7	54.7	47.9	28.0	48.7
주식회사와 다른 기업의 한 형태이다	683	15.2	47.2	22.2	36.5	57.7	33.6
허가 등 정부가 허가해야지 원하는 조직이다	205	6.3	8.6	17.2	8.3	11.8	13.1
주인이 없는 단체이다	152	5.1	6.4	13.1	6.9	5.3	8.2
들어본적 없다	132	32.9	3.4	11.6	4.3	3.3	8.0
지방 등 특정지역에만 존재하는 조직이다	119	6.3	3.4	12.5	5.0	2.4	7.9
조합원이 주인인 단체이다	27	0.0	1.9	0.9	1.7	1.6	1.2
공통의 목적을 위해 자발적으로 조합원의 출자로 만들어진단.	23	0.0	1.9	0.2	1.1	3.3	0.9
기타	12	0.0	1.5	0.0	0.2	2.4	0.5
합계	3,282	149.3	176.6	177.2	173.8	179.2	174.7

협동조합의 7가지 특성 중 주식회사 대비 협동조합의 가장 큰 매력에 대하여 조사한 결과, 전체 협동조합은 ‘협동조합의 소유주이면서 근로자인 조합원자격’이 32.5%로 가장 큰 매력이라고 나타났으며, 다음으로 ‘사업에 대한 조합원들의 적극 참여’가 17.8%, ‘기업의 대주주가 아닌 조합원의 경영’이 16.9% 등의 순으로 나타났다.

이에 따른 여성 일자리와 관련된 단체들의 주식회사 대비 협동조합의 매

4) 모든 표의 ‘전체’ 사항은 1. 근로자협동조합 : 특수직근로자, 택시기사, 2. 생산물류협동조합 : 마을기업, 배송업체, 재래시장, 소상공인, 3. 생활문화협동조합 : 환경(대안+주거), 아파트부녀회, 공연예술단체, 4. 돌봄협동조합 : 공동육아, 지역아동센터, 대안학교, 돌봄기관(자활+돌봄), 돌봄종사자, 5. 사회지원 : 사회적기업, 시민단체 등 협동조합 유형에 따른 전체 내용임.

력에 대한 정도를 살펴본 결과 모든 협동조합 단체들이 ‘협동조합의 소유주 이면서 근로자인 조합원자격’을 가장 큰 매력이라고 응답하였다. 다음 순으로 협동조합의 큰 장점이라고 꼽은 사항으로 ‘사업에 대한 조합원들의 적극 참여’에 대해서는 생활문화협동조합, 돌봄협동조합, 사회지원협동조합 유형이 2순위로 큰 매력으로 지목했으며, 근로자협동조합과 생산물류협동조합은 ‘기업의 대주주가 아닌 조합원의 경영’ 등에 대해 2순위로 큰 매력이라고 응답했다.

<참조 1> 협동조합의 특징

<p>* ‘협동조합’ 이란 *</p> <p>재화 또는 용역의 구매·생산·판매·제공 등을 협동으로 영위함으로써 조합원의 권익을 향상시키고 지역사회에 공헌하고자 하는 사업조직으로 ① 출자지분 규모에 상관없이 1인 1표제로 운영되며 ② 조합원은 지분 출자로 인해 조합의 소유주이면서 근로자인 이중 자격을 가지게 된다. 또한 ③ 주식회사와 달리 대주주가 아닌 조합원들에 의해 선출된 이사진이 경영을 담당하기 때문에 ④ 사업에 대한 조합원들의 적극적인 참여가 가능하며 ⑤ 영리사업과 더불어 비영리사업 추진도 가능하며 ⑥ 지역경제에서 유사 협동조합들 간에 공동사업이나 상위에 연합회를 구성할 수 있다. 따라서 ⑦ 고용창출 및 유지에 있어서도 안정성을 가진다는 특징을 가지고 있다.</p>

〈표 IV-4〉 제시된 7가지 특성 중 주식회사 대비 협동조합의 가장 큰 매력

(단위: 개수, %)

	합계	협동조합 생성 가능 유형					전체
		근로자 협동조합	생산물류 협동조합	생활문화 협동조합	돌봄 협동조합	사회지원 협동조합	
협동조합의 소유주이면서 근로자인 조합원자격	616	41.8	28.5	41.0	30.4	27.2	32.5
사업에 대한 조합원들의 적극 참여	324	11.4	14.6	18.0	17.8	19.1	17.7
기업의 대주주가 아닌 조합원의 경영	313	16.5	20.2	13.4	17.0	17.5	16.9
출자지분규모에 상관없는 1인 1표제	220	10.1	17.6	10.9	9.9	12.6	11.9
영리사업과 비영리사업 병행 가능	167	7.6	7.5	5.9	10.5	11.0	8.3

IV. 협동조합기본법 시행에 따른 여성 일자리 변화에 대한 분석 ●●● 83

	합계	협동조합 생성 가능 유형					전체
		근로자 협동조합	생산물류 협동조합	생활문화 협동조합	돌봄 협동조합	사회지원 협동조합	
조합간의 공동사업추진 또는 연합회 구성	122	8.9	6.0	6.4	7.1	5.3	7.2
고용창출 및 안정	103	3.8	5.2	4.1	6.3	6.5	5.0
모름/없음	9	0.0	0.4	0.2	0.9	0.0	0.4
기타	4	0.0	0.0	0.0	0.2	0.8	0.2
합계	1,878	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

협동조합이 주식회사 대비 가장 취약하다고 생각하는 부분에 대해 ‘전문경영인 부족으로 인한 리더십 부족’이 전체 협동조합 유형에서 가장 많이 지적되었다(33.4%). 여성 일자리와 관련된 단체들도 ‘전문경영인 부족으로 인한 리더십 부족’에 대해 근로자협동조합 유형에 속한 근로자들은 32.9%, 생산물류협동조합은 39.7%, 생활문화협동조합은 29.1%, 돌봄협동조합 34.2%, 사회지원협동조합 32.5%인 것으로 나타났다. 다음으로 ‘대규모 자본 출자능력 부족’을 대체로 취약한 부분으로 꼽았다. 전체적으로는 25.8%로 나타났으며, 근로자협동조합은 26.6%, 생산물류 협동조합은 33%, 생활문화 협동조합은 21.3%, 돌봄협동조합은 30.9%, 사회지원협동조합은 29.3%로 나타났다. ‘비영리사업 등으로 인한 수익축적부족’에 대해 전체적으로 18.0% 등이 취약한 부분으로 인식하고 있었으나, 근로자 협동조합(19%)과 생활문화 협동조합(21.6%)의 경우 전체 평균보다 더 많은 비중의 개인과 단체들이 이 부분에 대해 심각성을 느끼고 있다고 할 수 있겠다.

〈표 IV-5〉 협동조합이 주식회사 대비 가장 취약하다고 생각되는 부분

(단위: 개수, %)

	합계	협동조합 생성 가능 유형					전체
		근로자 협동조합	생산물류 협동조합	생활문화 협동조합	돌봄 협동조합	사회지원 협동조합	
전문경영인 부족으로 인한 리더십 부족	628	32.9	39.7	29.1	34.2	32.5	33.4
대규모 자본 출자 능력부족	534	26.6	33.0	21.3	30.9	29.3	25.8
비영리사업 등으로 인한 수익축적부족	309	19.0	10.1	21.6	16.7	12.2	18.0
1인1표제로 인한 낮은 의사결정	285	15.2	12.0	22.6	10.1	21.5	15.9
지역경제중심의 고립성	101	5.1	4.5	5.0	6.7	2.8	6.1
모름/없음	20	1.3	0.7	0.2	1.5	1.6	0.8
기타	1	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0
합계	1,878	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

국회에서 협동조합기본법이 제정된 사실에 대하여 알고 있는지에 대한 질문을 한 결과, 전체 협동조합 단체의 경우 ‘알지 못한다’는 응답률이 60.8%로 ‘알고 있다’는 응답률 39.2%보다 두 배 정도 높았다.

또한 여성 일자리와 관련된 협동조합 단체들의 응답결과는 근로자협동조합(94.9%), 생활문화협동조합(81.7%), 돌봄협동조합(60.2%)의 경우는 많은 수가 ‘협동조합기본법이 제정된 사실을 모르고 있다’라고 응답한 반면, 생산물류협동조합과 사회지원협동조합은 70% 이상이 ‘기본법 제정에 대하여 알고 있다’고 응답하였다. 이 결과로 아직 협동조합기본법 제정과 관련한 사실 인식은 부족한 것을 알 수 있으며, 새로운 협동조합 생성을 위해 기본법 제정에 대한 대국민홍보가 더욱 필요함을 시사한다.

〈표 IV-6〉 국회에서 협동조합기본법이 제정된 사실 인지 여부

(단위: 개수, %)

	합계	근로자 협동조합	생산물류 협동조합	생활문화 협동조합	돌봄 협동조합	사회지원 협동조합	전체
예	805	5.1	71.2	18.3	39.8	80.9	39.2
아니오	1,073	94.9	28.8	81.7	60.2	19.1	60.8
합(%)	1,878	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

협동조합을 통해 사업 추진 시 가장 매력적으로 생각하는 부분에 대하여 조사한 결과, 전체 응답과 관련해서는 ‘사회적협동조합 설립이 가능하다는 점’이 40.2%로 가장 큰 매력으로 생각한다고 응답하였으며, 다음의 순으로 ‘협동조합에 대한 법인자격부여’ 28.8%, ‘신고만으로 협동조합설립이 가능하다는 점’ 28.1%의 의견도 높게 나타났다.

여성 일자리와 관련된 협동조합 유형들의 응답 결과를 살펴보면, 생활문화협동조합을 제외한 나머지 4개 협동조합 단체 모두 ‘사회적협동조합 설립이 가능하다’는 점을 가장 큰 매력으로 생각하고 있는 반면, 생활협동조합은 ‘협동조합 중앙회 설립이 가능하다’는 점을 가장 큰 매력이라고 여기고 있는 것으로 조사되었다. 이 결과로 여성의 일자리와 연계된 생활문화협동조합의 경우 협동조합 중앙회 설립이 매우 중요한 사안이라는 것을 알 수 있다.

근로자 협동조합의 경우는 ‘사회적협동조합의 조합원간 소액대출 및 상호부조’를 사업 추진 시 매력적이라고 인식하는 비중이 높았고(35.4%), 협동조합 중앙회 설립과 관련해서도 29.1%는 매력적인 부분으로 인식하고 있었다. 생산물류협동조합의 경우는 ‘신고만으로 협동조합설립이 가능하다는 점’(33.3%)과 ‘사회적협동조합에 대한 조세 외 부가금면제’(30.3%)를 매력적인 사업으로 판단하는 것으로 나타났다. 돌봄협동조합의 경우는 ‘협동조합에 대해 법인자격을 부여한다는 것’(32.2%)과 ‘사회적협동조합의 조합원간 소액대출 및 상호부조’를 사업 추진 시 매력적이라고 인식하는 비중이 높게 나타났다(31.9%).

〈표 IV-7〉 협동조합을 통해 사업을 추진 시 가장 매력적이라고 생각하는
부분(복수응답)

(단위: 개수, %)

	합계	근로자 협동조합	생산물류 협동조합	생활문화 협동조합	돌봄 협동조합	사회지원 협동조합	전체
사회적협동조합 설립이 가능하다는 점	821	39.2	45.7	37.5	44.5	52.0	40.2
협동조합에 대한 법인자격 부여	544	20.3	23.2	24.6	32.2	35.4	28.8
신고만으로 협동조합설립이 가능하다는 점	490	25.3	33.3	32.5	19.8	27.2	28.1
사회적협동조합의 조합원간 소액대출 및 상호부조	453	35.4	18.4	15.3	31.9	17.5	22.4
사회적협동조합에 대한 조세 외 부가금면제	371	8.9	30.3	8.2	22.4	24.8	22.3
협동조합중앙회설립이 가능하다는 점	301	29.1	4.9	43.1	6.9	3.3	16.8
독점규제 및 공정거래에 관한 법의 예외 적용	263	16.5	15.7	20.7	9.1	15.0	14.7
협동조합 내 이익잉여금 10~30%이상적립	185	12.7	4.1	7.8	13.9	5.7	9.4
협동조합 전환 시 기존출자금 등 사업부분 인정	155	1.3	14.2	5.6	8.0	9.8	7.4
모름	14	0.0	0.7	0.2	1.2	0.4	0.6
기타	2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.8	0.1
합계	3,599	188.7	190.5	195.5	189.9	191.9	190.8

협동조합을 통해 사업을 추진 시 문제가 발생될 부분에 대하여 조사한 결과, 전체 응답 경우 ‘자기자본의 3배가 될 때 까지 10~30%잉여금 적립’이 33.1%로 가장 높았고, 다음으로 ‘조합원 1인당 출자좌수 한도 설정’이 19.8%, ‘일반 협동조합 배당 한도 설정(출자금 10% 이하, 사업수익 50% 이상)’ 15.6%의 순으로 나타났다.

여성 일자리와 관련된 협동조합유형의 응답결과를 분석해 보면 ‘자기자본의 3배가 될 때 까지 10~30%잉여금 적립’에 대해서 모두가 가장 크게 문

제가 될 부분으로 응답했다. 근로자협동조합의 경우는 이외에 금융과 보험업 영위불가를 사업 추진 시 문제가 발생할 부분(26.6%)으로 인식하고 있었으며, 생산물류 협동조합은 ‘선거 등 정치행위 개입금지’(17.2%), 생활협동조합은 ‘일반 협동조합 배당 한도(출자금 10% 이하, 사업수익 50% 이상)’가 가장 문제가 될 것으로 보고 있었다.

〈표 IV-8〉 협동조합을 통해 사업을 추진 시 문제가 발생될 부분

(단위: 개수, %)

	합계	근로자 협동조합	생산물류 협동조합	생활문화 협동조합	돌봄 협동조합	사회지원 협동조합	전체
자기자본의 3배가 될 때 까지 10~30%잉여금적립	619	30.4	29.2	34.5	32.0	38.2	33.1
조합원 1인당 출자좌수 한도 설정	337	19.0	16.9	20.0	16.5	19.5	19.8
일반 협동조합 배당 한도 설정(출자금 10% 이하, 사업 수익 50% 이상)	315	12.7	14.6	23.3	14.4	16.3	15.6
선거 등 정치행위개입금지	253	10.1	17.2	9.7	16.8	6.5	13.5
금융과 보험업 영위불가	239	26.6	13.9	11.6	12.2	11.0	13.2
저희단체와 관련성 없음	8	0.0	0.0	0.2	0.4	1.6	0.3
협동조합회원간의 인식부족	5	0.0	0.7	0.0	0.0	1.2	0.2
국가보조의 감소	2	0.0	0.0	0.0	0.2	0.0	0.1
모름/없음	90	1.3	6.0	0.4	7.2	4.9	3.7
기타	10	0.0	1.5	0.2	0.4	0.8	0.4
합계	1,878	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

2) 협동조합으로의 전환과 신규 설립의 가능성

기존사업을 협동조합으로 전환할 의향에 대해서 질문한 결과 현재 단체의 형태로 사업을 하는 생산물류조합유형은 52.8%, 생활문화협동조합은 8.4%, 돌봄협동조합은 29%, 사회지원협동조합은 50.4%가 기존사업을 협동조합으로 전환할 가능성이 있다고 응답했다(<표 IV-9>참조). 그러나 전환

의사에 대해 어느 정도 전환 의사가 있는가를 비중으로 질문했을 경우, 50%이상 전환의증을 가진 경우는 생산물류협동조합의 경우, 101개, 생활문화협동조합의 경우는 15개, 돌봄협동조합의 경우는 137개, 사회지원협동조합의 경우는 90개 정도가 현재 단체를 운영하는 경우 가능성이 있을 것으로 파악된다. 결과적으로 협동조합으로의 전환가능성에 대해 긍정적 입장을 보인 542개의 단체 중 50%이상의 확신을 갖는 단체는 343개로 약 63% 정도로 확인된다.

〈표 IV-9〉 기존 사업을 협동조합으로 전환할 의향 여부 및 가능성(단체형⁵⁾)

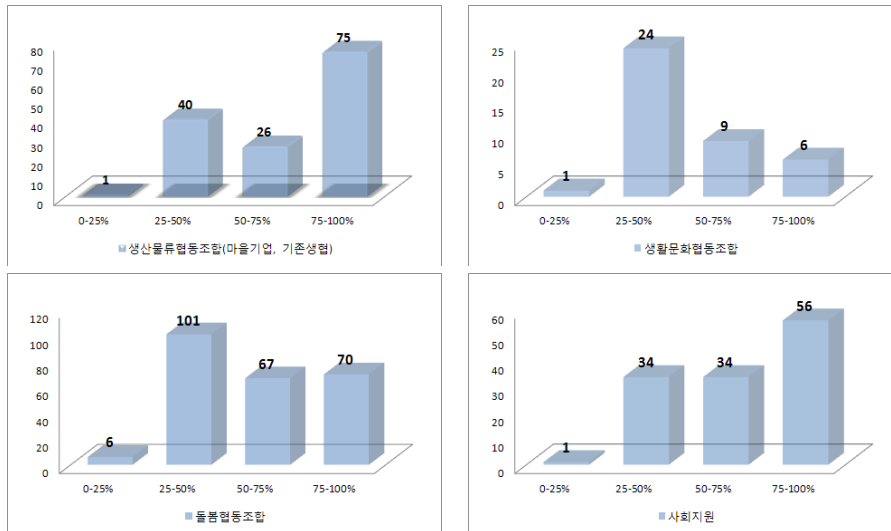
(단위: 개수, %)

	합계	생산물류 협동조합 (마을기업, 기존생협)	생활문화 협동조합 (대안기업, 공연예술단체)	돌봄협동조합 (공동육아, 지역아동센터, 대안학교, 돌봄기관)	사회지원 협동조합 (사회적기업, 시민단체)
없다	1,257	126(47.2)	425(91.6)	584(71.0)	122(49.6)
있다	542	141(52.8)	39(8.4)	238(29.0)	124(50.4)
합계	1,799	267(100.0)	464(100.0)	822(100.0)	246(100.0)

5) 단체형 협동조합은 아래 표와 같이 구성됨.

생산물류협동조합	생활문화협동조합	돌봄협동조합	사회지원협동조합
마을기업, 기존생협	대안기업, 공연예술단체	공동육아, 지역아동센터, 대안학교, 돌봄기관	사회적 기업, 시민단체

IV. 협동조합기본법 시행에 따른 여성 일자리 변화에 대한 분석 ●●● 89



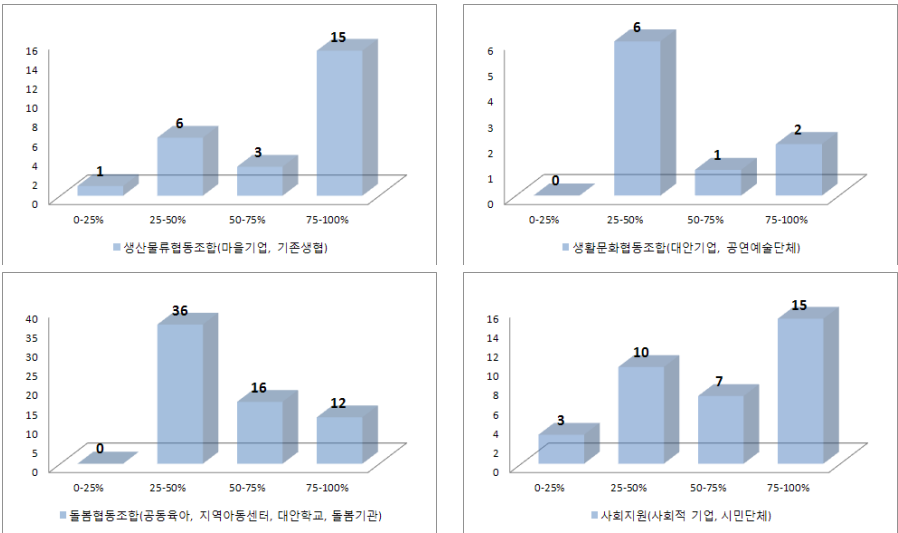
[그림 IV-1] 기존사업을 협동조합으로 전환 가능성

새로 시작할 신사업 등을 협동조합으로 전환할 의향에 대해서 질문한 결과 현재 단체로 사업을 하는 생산물류협동조합유형은 19.8%, 생활문화협동조합은 7.2%, 돌봄협동조합은 46.5%, 사회지원협동조합은 42.5%가 새로 시작할 신사업 등을 협동조합으로 전환할 의향이 있다고 응답했다(<표 IV-10>참조). 그러나 전환 의사에 대해 어느 정도 전환 의사가 있는가를 비중으로 질문했을 경우, 50%이상 전환의중을 가진 경우는 생산물류협동조합의 경우, 18개, 생활문화협동조합의 경우는 3개, 돌봄협동조합의 경우는 28개, 사회지원협동조합의 경우는 22개 정도가 현재 단체를 운영하는 경우 가능성이 있을 것으로 파악된다. 전환이 아닌 신규사업을 추진할 가능성에 대해서는 554개의 단체들이 그럴 의사가 있음을 밝혔으나, 이들 중 50%이상의 의중을 가지고 있는 단체들은 71개에 지나지 않아 구체적 의사를 가진 단체는 신규설립에 긍정적 의견을 가진 단체들 중 약 12.8%정도라 할 수 있다.

〈표 IV-10〉 새로 시작할 신사업 등을 협동조합으로 추진할 의향 여부 및
가능성(단체형 협동조합)

(단위: 개수, %)

	합계	생산물류 협동조합 (마을기업, 기존생협)	생활문화 협동조합 (대안기업, 공연예술단체)	돌봄협동조합 (공동육아, 지역아동센터, 대안학교, 돌봄기관)	사회지원 협동조합 (사회적기업, 시민단체)
없다	833	101(80.2)	116(92.8)	494(53.5)	122(57.5)
있다	554	25(19.8)	9(7.2)	430(46.5)	90(42.5)
합계	1,387	126(100.0)	125(100.0)	924(100.0)	212(100.0)



[그림 IV-2] 신규사업형태로 추진 가능성(단체형 협동조합)

한편, 개인이 시작할 신사업 등을 협동조합으로 전환할 의향에 대해서 질문한 결과 근로자협동조합유형은 32.9%, 생활문화협동조합은 8.0%, 돌봄협동조합은 61.1%가 새로 시작할 신사업 등을 협동조합으로 전환할 의향이 있다고 응답했다(<표 IV-11>참조). 그러나 전환 의사에 대해 어느 정도 전환 의사가 있는가를 비중으로 질문했을 경우, 50%이상 전환의중을 가진 경

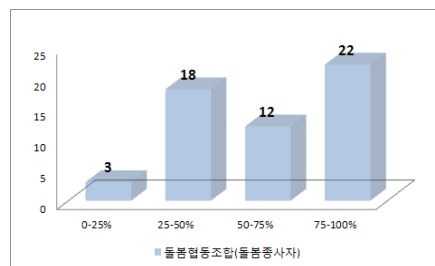
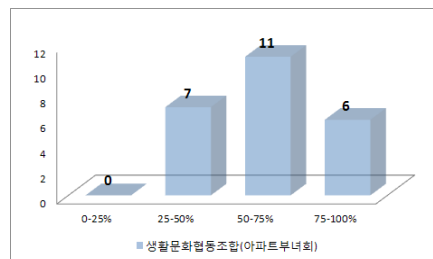
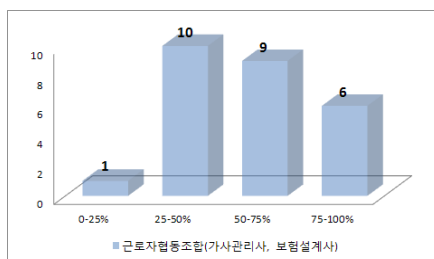
IV. 협동조합기본법 시행에 따른 여성 일자리 변화에 대한 분석 ●●● 91

우는 근로자협동조합유형의 경우 15개, 생활문화협동조합의 경우는 17개, 돌봄협동조합의 경우는 34개 정도가 향후 개인으로 운영할 가능성이 있을 것으로 파악된다. 개인이 새로운 사업을 시작할 때 협동조합형으로 하겠다고 응답한 105명 중 50% 이상 의증이 있다고 판단되는 경우는 66명으로 약 62.8%정도라 할 수 있다.

〈표 IV-11〉 새로 시작할 신사업 등을 협동조합으로 추진할 의향 여부 및 가능성(개인형)

(단위: 개수, %)

		합계	근로자 협동조합 (가사관리사, 보험설계사)	생활문화협동조합 (아파트부녀회)	돌봄협동조합 (돌봄종사자)
신규사업 형태로 추진의사	없다	364	53(67.1)	276(92.0)	35(38.9)
	있다	105	26(32.9)	24(8.0)	55(61.1)
합계		469	79(100.0)	300(100.0)	90(100.0)



[그림 IV-3] 신규사업형태로 추진 가능성(개인형 협동조합)

협동조합 육성을 위해 정부가 고려할 수 있는 간접적인 지원 정책 중 가장 매력적인 지원 정책에 대하여 조사한 결과, 전체 협동조합 단체의 경우 ‘사회적협동조합의 경우 근로자 인건비 지원 등 사회적기업과 동일한 지원’이 28.5%로 가장 매력적인 지원 정책이라고 제시하였고, 다음으로 ‘협동조합에 대한 정부조달사업 우선권 부여’도 18.4%의 응답률로 매력적인 지원 정책 중의 하나라고 응답하였으나 매력적인 지원 정책이 없다는 응답률도 18.0%로 나타났다.

동일 질문에 대하여 여성 일자리 관련 협동조합 단체들의 응답 결과를 살펴보면, 생산물류협동조합, 돌봄협동조합, 사회지원협동조합 단체의 경우 ‘사회적협동조합의 경우 근로자 인건비 지원 등 사회적기업과 동일한 지원’을 가장 매력적인 지원이라고 응답한 반면, 근로자 협동조합의 경우는 ‘협동조합에 대한 정부조달사업 우선권 부여’를 가장 큰 매력이라고 꼽았고 생활문화협동조합의 경우는 매력적인 지원 정책이 없다는 응답이 가장 높은 것으로 조사되었다.

<참조 2> 협동조합 육성을 위해 정부가 고려할 수 있는 간접적인 지원 정책들

- | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> ① 협동조합에 대한 정부 조달사업 우선권 부여 ② 사회적협동조합의 경우 근로자 인건비 지원 등 사회적 기업과 동일한 지원 ③ 법적으로 시민기금조성을 통해 협동조합 부설시 긴급자금 지원 ④ 지정 기부금 단체로 사회적협동조합 인정 ⑤ 고용보험 법령상 우선지원 대상에 사회적협동조합 추가 ⑥ 정부 고용지원 자금으로 협동조합의 경영컨설팅 지원 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

〈표 Ⅳ-12〉 제시된 지원 방안 중 협동조합 육성을 위해 고려할 수 있는 가장 매력적인
지원 정책

(단위: 개수, %)

	합계	근로자 협동조합	생산물류 협동조합	생활문화 협동조합	돌봄 협동조합	사회지원 협동조합	전체
사회적협동조합의 경우 근로자 인건비지원 등 사회적 기업과 동일한 지원	357	22.6	28.7	19.7	44.5	36.8	28.5
협동조합에 대한 정부조달 사업우선권 부여	217	34.0	27.7	15.1	18.1	27.6	18.4
매력적인 지원정책이 없음	210	0.0	26.7	26.5	14.0	17.2	18.0
지정기부금 단체로 사회적 협동조합인정	113	13.2	5.0	14.5	8.6	5.7	12.5
법적으로 시민기금조성을 통해 협동조합부설시 긴급 자금지원	96	13.2	1.0	15.1	5.2	6.9	12.1
정부고용지원자금으로 협동조합의 경영컨설팅 지원	57	5.7	8.9	3.6	6.5	1.1	5.2
고용보험법령상 우선지원 대상에 사회적협동조합 추가	47	11.3	2.0	5.5	3.2	3.4	5.2
기타	1	0.0	0.0	0.0	0.0	1.1	0.1
합계	1,098	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

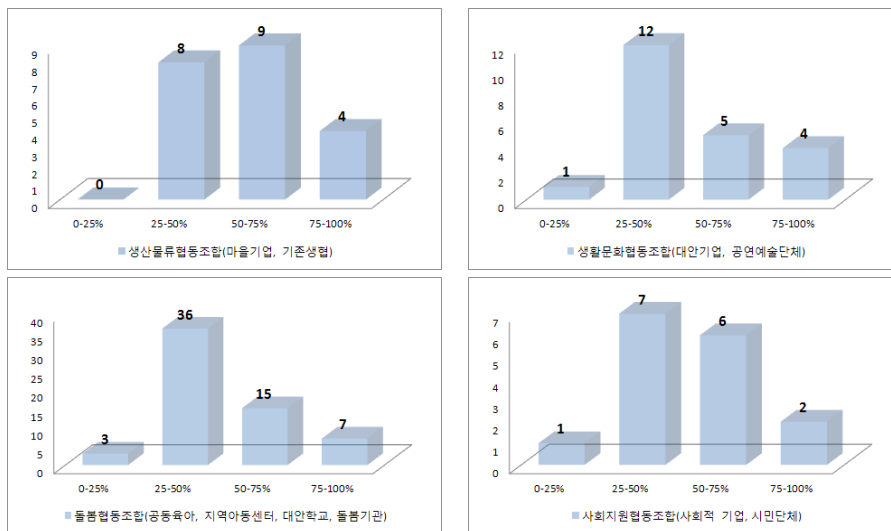
정책지원 시 기존사업을 협동조합으로 전환 및 신설할 의향에 대해서 질문한 결과, 추가적으로 120개의 단체들이 긍정적으로 응답했다. 이들 중 생산물류조합유형은 28.4%, 생활문화협동조합은 21.2%, 돌봄협동조합은 16.4%, 사회지원협동조합은 22.2%가 정책지원 시 기존사업을 협동조합으로 전환할 가능성이 있다고 응답했다(〈표 Ⅳ-13〉참조). 그러나 전환 의사에 대해 어느 정도 전환 의사가 있는가를 비중으로 질문했을 경우, 50%이상 전환의중을 가진 경우는 생산물류협동조합의 경우, 13개, 생활문화협동조합의 경우는 9개, 돌봄협동조합의 경우는 22개, 사회지원협동조합의 경우는 8개 정도가 현재 단체를 운영하는 경우 가능성이 있을 것으로 파악된다. 이 수는 추가 정책 지원 시 기존사업을 전환 또는 신규사업을 시작하겠다는 긍

정적 의견을 낸 단체들 중 43%에 해당하는 수라 할 수 있다.

〈표 IV-13〉 정책지원 시 기존사업을 협동조합으로 전환/신설할 의향 여부 및
가능성(단체형)

(단위: 개수, %)

	합계	생산물류 협동조합 (마을기업, 기존생협)	생활문화 협동조합 (대안기업, 공연예술단체)	돌봄협동조합 (공동육아, 지역아동센터, 대안학교, 돌봄기관)	사회지원 협동조합 (사회적기업, 시민단체)
없다	501	53(71.6)	82(78.9)	310(83.6)	56(77.8)
있다	120	21(28.4)	22(21.2)	61(16.4)	16(22.2)
합계	621	74(100.0)	104(100.0)	371(100.0)	72(100.0)



[그림 IV-4] 정책지원 시 기존사업을 협동조합으로 전환 가능성(단체형)

또한 향후 개인으로 사업하는 경우 정책지원 시 기존사업을 협동조합으로 전환 및 신설할 의향에 대해서 질문한 결과 근로자협동조합유형은 32.9%, 생활문화협동조합은 2.7%, 돌봄협동조합은 3.4%가 정책지원 시 기존사업을 협동조합으로 전환 및 신설할 의향이 있다고 응답했다(<표 IV

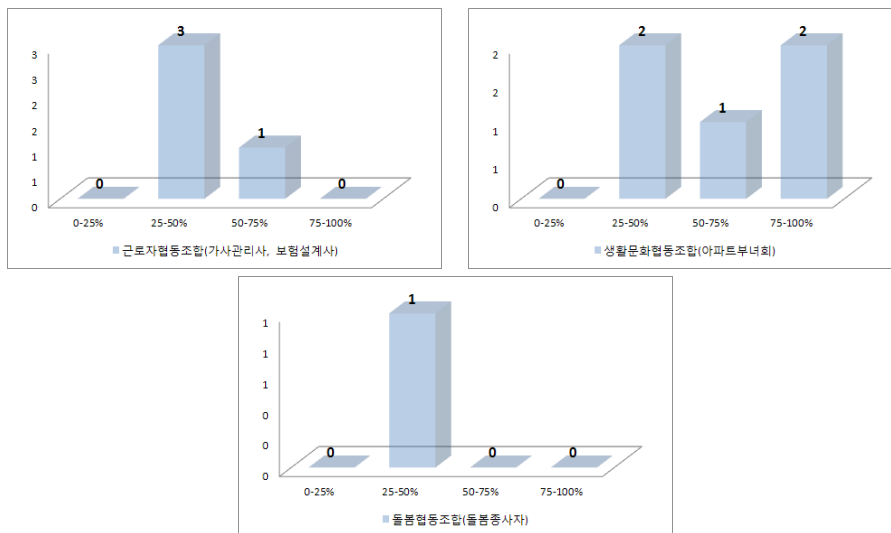
IV. 협동조합기본법 시행에 따른 여성 일자리 변화에 대한 분석 ●●● 95

-14>참조). 그러나 전환 의사에 대해 어느 정도 전환 의사가 있는가를 비중으로 질문했을 경우, 50%이상 전환의중을 가진 경우는 근로자협동조합유형의 경우 1개, 생활문화협동조합의 경우는 3개, 돌봄협동조합의 경우는 0개 정도가 향후 개인으로 운영할 가능성이 있을 것으로 파악된다.

〈표 IV-14〉 정책지원 시 기존사업을 협동조합으로 전환/신설할 의향 여부 및 가능성(개인형)

(단위: 개수, %)

		합계	근로자 협동조합 (가사관리사, 보험설계사)	생활문화협동조합 (아파트부녀회)	돌봄협동조합 (돌봄종사자)
기존 사업의 정책 지원 시 전환 의사	없다	261	53(67.1)	180(97.3)	28(96.6)
	있다	32	26(32.9)	5(2.7)	1(3.4)
합계		293	79(100.0)	185(100.0)	29(100.0)



[그림 IV-5] 정책지원 시 기존사업을 협동조합으로 전환 가능성(개인형)

기존 사업체나 신사업체 형태로써 협동조합을 전혀 고려하지 않는 이유에 대하여 질문한 결과 현재 단체로 사업을 하는 생산물류조합유형 26.4%, 생활문화협동조합은 37.2%, 돌봄협동조합은 48.8%, 사회지원협동조합의 32.4%가 가장 큰 이유로 ‘협동조합 자체에 대해 정확한 지식이 없어서’를 지적하였고, 사회지원협동조합의 경우는 32.4%가 ‘기존사업 형태로도 충분이 사업이 되어서’를 기존 사업체나 신사업체 형태로써 협동조합을 전혀 고려하지 않는 가장 큰 이유로 제시하였다.

〈표 IV-15〉 기존 사업체나 신사업체 형태로써 협동조합을 전혀 고려하고 있지 않는 이유(단체형)

(단위: 개수, %)

	합계	생산물류 협동조합 (마을기업, 기존생협)	생활문화 협동조합 (대안기업, 공연예술단체)	돌봄협동조합 (공동육아, 지역아동센터, 대안학교, 돌봄기관)	사회지원 협동조합 (사회적기업, 시민단체)
협동조합 자체에 대해 정 확한 지식이 없어서	253	21(26.3)	35(37.2)	180(48.8)	17(23.9)
협동조합에 대한 사업체 내 의견교환이 없어서	77	6(7.5)	25(26.6)	34(9.2)	12(16.9)
기존사업 형태로도 충분 이 사업이 되어서	99	14(17.5)	7(7.4)	55(14.9)	23(32.4)
협동조합으로 사업이 성 공한 예를 보지 못해서	33	5(6.3)	8(8.5)	20(5.4)	0(0.0)
시행령과 시행규칙 등 제 도가 확정되지 않아서	30	3(3.8)	6(6.4)	17(4.6)	4(5.6)
정부의 매력적인 지원방 안이 없어서	22	3(3.8)	1(1.1)	15(4.1)	3(4.2)
전환 시, 법적문제가 존재 해서	34	6(7.5)	6(6.4)	19(5.1)	3(4.2)
현재 협동조합이므로	18	13(16.3)	4(4.3)	0(0.0)	1(1.4)
우리하고는 관련이 없다	11	1(1.3)	0(0.0)	7(1.9)	3(4.2)
모름/없음	33	8(10.0)	2(2.1)	20(5.4)	3(4.2)
기타	4	0(0.0)	0(0.0)	2(0.5)	2(2.8)
합계	614	80(100.0)	94(100)	369(100.0)	71(100.0)

또한 기존 사업체나 신사업체 형태로써 협동조합을 전혀 고려하지 않는 이유에 대하여 질문한 결과 향후 개인으로 사업을 할 근로자협동조합유형은 51.0%, 돌봄협동조합은 38.2%가 가장 큰 이유로 ‘협동조합 자체에 대해 정확한 지식이 없어서’를 지적하였고, 생활문화협동조합의 경우는 31.0%가 ‘협동조합으로 사업이 성공한 예를 알지 못해서’를 기존 사업체나 신사업체 형태로써 협동조합을 전혀 고려하지 않는 가장 큰 이유로 제시하였다.

〈표 Ⅳ-16〉 기존 사업체나 신사업체 형태로써 협동조합을 전혀 고려하고 있지 않는 이유(개인형)

(단위: 개수, %)

	합계	근로자 협동조합 (가사관리사, 보험설계사)	생활문화협동조합 (아파트부녀회)	돌봄협동조합 (돌봄종사자)
협동조합 자체에 대해 정확한 지식이 없어서	110	25(51.0)	72(26.6)	13(38.2)
협동조합에 대한 사업체내 의견교환이 없어서	72	14(28.6)	56(20.7)	2(5.9)
기존사업 형태로도 충분히 사업이 되어서	24	3(6.1)	17(6.3)	4(11.8)
협동조합으로 사업이 성공한 예를 보지 못해서	87	2(4.1)	84(31.0)	1(2.9)
시행령과 시행규칙 등 제도가 확정되지 않아서	21	1(2.0)	17(6.3)	3(8.8)
정부의 매력적인 지원방안이 없어서	27	3(6.1)	21(7.7)	3(8.8)
전환 시, 법적문제가 존재해서	4	1(2.0)	3(1.1)	0(0.0)
현재 협동조합이므로	0	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
우리하고는 관련이 없다	0	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
모름/없음	9	0(0.0)	1(0.4)	8(23.5)
기타	0	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
합계	354	49(100.0)	271(100.0)	34(100.0)

3) 출자금 규모와 전환 시기

기존사업을 협동조합으로 전환할 경우 출자 형태에 대하여 질문한 결과 현재 단체로 사업을 하는 생산물류조합유형의 32.7%, 생활문화협동조합의 21.3%, 돌봄협동조합의 22.1%, 사회지원협동조합은 40.7%가 출자금을 확대할 생각이라고 응답했다(<표 IV-17>참조). 이에 따라 출자금을 확대할 경우 어느 정도 확대할 것인가를 비중으로 질문했을 경우, 2억 5천만원 이상 확대할 의중을 가진 경우는 생산물류협동조합의 경우, 13개, 생활문화협동조합의 경우는 2개, 돌봄협동조합의 경우는 3개, 사회지원협동조합의 경우는 3개 정도가 현재 단체를 운영하는 경우 가능성이 있을 것으로 파악된다.

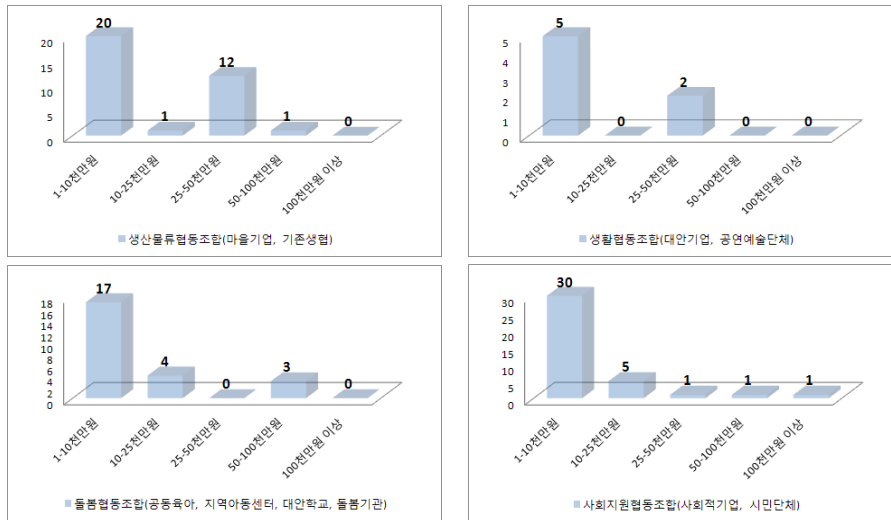
대체로는 1천만원에서 1억원 사이에 출자금을 낼 수 있을 것으로 확인되었다.

〈표 IV-17〉 기존사업을 협동조합으로 전환할 경우 출자 형태 및 확대 출자금(단체형)

(단위: 개수, %)

		합계	생산물류 협동조합 (마을기업, 기존생협)	생활문화 협동조합 (대안기업, 공연예술단체)	돌봄협동조합 (공동육아, 지역아동센터, 대안학교, 돌봄기관)	사회지원 협동조합 (사회적기업, 시민단체)
출 자 형 태	신규출자금 없이 기존 출자금만으로 전환할 생각이다	473	109(67.3)	48(78.7)	233(77.9)	83(59.3)
	출자를 확대할 생각이다	189	53(32.7)	13(21.3)	66(22.1)	57(40.7)
합계		662	162(100.0)	61(100.0)	299(100.0)	140(100.0)

Ⅳ. 협동조합기본법 시행에 따른 여성 일자리 변화에 대한 분석 ●●● 99



[그림 IV-6] 기존사업을 협동조합으로 전환할 경우 출자금

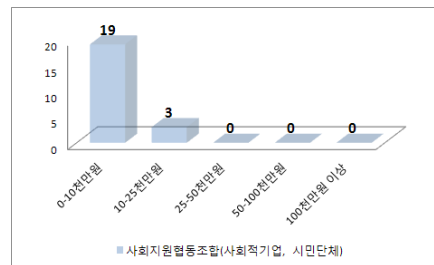
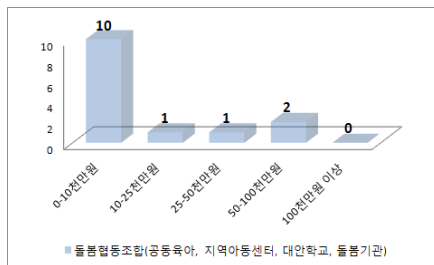
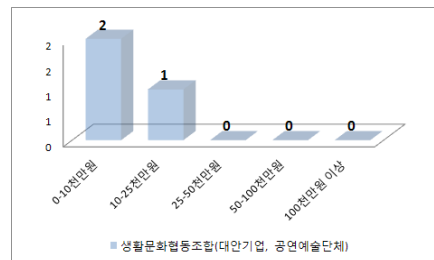
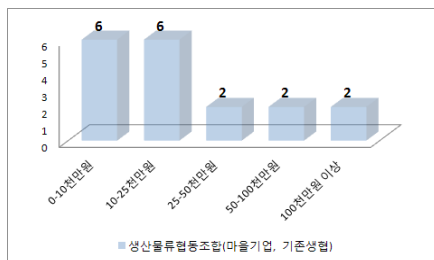
신사업으로 협동조합을 추진 시 신규 출자금 정도에 대하여 질문한 결과 2억 5천만원 이상 확대할 의중을 가진 경우는 생산물류협동조합의 경우, 6개, 생활문화협동조합의 경우는 0개, 돌봄협동조합의 경우는 3개, 사회지원협동조합의 경우는 0개 정도가 현재 단체를 운영하는 경우 가능성이 있을 것으로 파악된다. 신규사업 시작에서도 출자금은 대체로 1천만원- 1억원 사이에 가장 많이 집중되어 있는 것을 알 수 있다.

〈표 IV-18〉 신사업으로 협동조합 추진 시 신규 출자금(단체형)

(단위: 개수, %)

		합계	생산물류 협동조합 (마을기업, 기존생협)	생활문화 협동조합 (대안기업, 공연예술단체)	돌봄협동조합 (공동육아, 지역아동센터, 대안학교, 돌봄기관)	사회지원 협동조합 (사회적기업, 시민단체)
출자금액 [단위: 만원]	3,000	4	1(4.0)	0(0.0)	0(0.0)	3(8.6)
	5,000	11	0(0.0)	1(11.1)	5(7.8)	5(14.3)
	10,000	22	5(20.0)	1(11.1)	5(7.8)	11(31.4)
	20,000	7	3(12.0)	1(11.0)	1(1.6)	2(5.7)
	30,000	4	3(12.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(2.9)
	40,000	1	1(4.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)

		합계	생산물류 협동조합 (마을기업, 기존생협)	생활문화 협동조합 (대안기업, 공연예술단체)	돌봄협동조합 (공동육아, 지역아동센터, 대안학교, 돌봄기관)	사회지원 협동조합 (사회적기업, 시민단체)
	50,000	2	1(4.0)	0(0.0)	1(1.6)	0(0.0)
	70,000	1	0(0.0)	0(0.0)	1(1.6)	0(0.0)
	100,000	3	2(8.0)	0(0.0)	1(1.6)	0(0.0)
	150,000	1	1(4.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
	200,000	1	1(4.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
	300,000	0	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
	무응답	19	0(28.0)	6(66.7)	0(0.0)	13(37.1)
합계		76	18(100.0)	9(100.0)	64(100.0)	35(100.0)



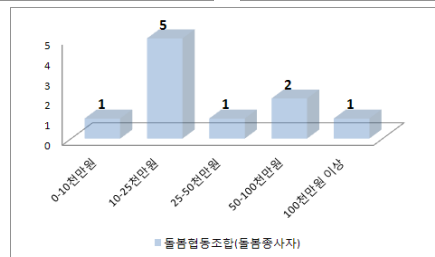
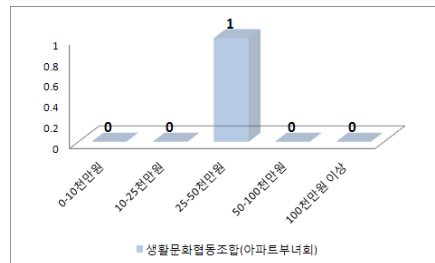
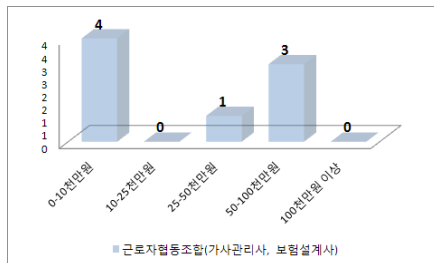
[그림 IV-7] 신사업으로 협동조합으로 전환할 경우 출자금(단체형)

또한 향후 개인으로 운영할 경우에 대하여 신사업으로 협동조합을 추진 시 신규 출자금 정도에 대하여 질문한 결과 2억 5천만원 이상 확대할 의중을 가진 경우는 근로자협동조합의 경우 4개, 생활문화협동조합의 경우는 1개, 돌봄협동조합의 경우는 4개 정도가 현재 단체를 운영하는 경우 가능성이 있을 것으로 파악된다.

〈표 Ⅳ-19〉 신사업으로 협동조합 추진 시 신규 출자금(개인형)

(단위: 개수, %)

		합계	근로자 협동조합 (가사관리사, 보험설계사)	생활문화협동조합 (아파트부녀회)	돌봄협동조합 (돌봄종사자)
출자금액 [단위:만원]	3,000	1	1(3.3)	0(0.0)	0(0.0)
	5,000	3	2(6.7)	0(0.0)	1(1.8)
	10,000	6	1(3.3)	0(0.0)	5(8.9)
	20,000	2	0(0.0)	1(3.4)	1(1.8)
	30,000	2	0(0.0)	0(0.0)	2(3.6)
	40,000	1	0(0.0)	0(0.0)	1(1.8)
	50,000	1	1(3.3)	0(0.0)	0(0.0)
	70,000	0	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
	100,000	4	4(13.3)	0(0.0)	0(0.0)
	150,000	0	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
	200,000	0	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
	300,000	1	1(3.3)	0(0.0)	0(0.0)
	무응답	94	20(66.7)	28(96.6)	46(82.1)
합계		115	29(100.0)	29(100.0)	56(100.0)



[그림 Ⅳ-8] 신사업으로 협동조합으로 전환할 경우 출자금(개인형)

기존 사업체를 협동조합으로 전환하거나 신사업을 협동조합으로 추진하기 위한 희망 시기에 대하여 조사한 결과, 전체 협동조합 단체의 경우 54.2%가 협동조합으로 전환하지 않겠다고 응답하였고, 협동조합으로 전환할 경우 설립 희망 시기로 가장 높은 시기는 2013년 중 > 2014년 중 > 2015년 중의 순으로 나타났다.

동일 질문에 대하여 여성 일자리와 관련한 협동조합 유형에 해당하는 당사자들의 응답 결과를 살펴보면, 근로자협동조합, 생활협동조합, 돌봄협동조합 세 개의 협동조합 단체의 경우 기존 사업체를 협동조합으로 전환하거나 신사업을 협동조합으로 추진하지 않겠다는 응답이 협동조합으로 전환하겠다는 응답보다 높았다. 근로자 협동조합으로 전환할 수 있는 대상자들 중 64%가 새로 설립할 의사가 없었으며, 있다고 응답한 경우, 2015년 중에 하겠다는 의견이 12.7%로 가장 높게 나타났다. 반면, 생산물류협동조합과 사회지원협동조합의 경우 2013년 중으로 협동조합으로 전환하겠다는 의견이 협동조합으로 전환하지 않겠다는 의견보다 높았으며 2014년까지는 약 68%가 전환하겠다고 응답했다. 돌봄협동조합의 경우는 2015년까지 44.5%가 협동조합전환 및 신규로 설립하겠다고 하는 것으로 나타났다. 사회지원협동조합은 2015년까지 67.5%가 협동조합전환 및 신규설립할 것으로 응답했다(<표 IV-20>참조).

〈표 IV-20〉 협동조합으로 전환 및 신사업 희망 시기 - 전체 기준

(단위: 개수, %)

	합계	근로자 협동조합	생산물류 협동조합	생활문화 협동조합	돌봄 협동조합	사회지원 협동조합	전체
2013년 중	365	5.1	33.7	4.5	18.9	38.6	15.4
2014년 중	271	11.4	24.3	6.0	14.8	19.1	13.9
2015년 중	180	12.7	9.0	7.1	10.8	9.8	9.9
2016년 중	39	3.8	1.9	1.9	1.9	2.4	3.8
2017년 중	9	1.3	0.4	0.2	0.7	0.0	0.8
2018년 이후	46	3.8	0.7	1.5	3.8	1.2	2.0
설립하지 않음	968	62.0	30.0	78.7	49.0	28.9	54.2
합계	1,878	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

앞서 질문한 내용에 대하여 협동조합 전환에 대하여 희망하는 의향자를 기준으로 재조사한 결과, 전체 협동조합 단체의 경우 2013년 중 33.6% > 2014년 중 30.0% > 2015년 중 21.6% 등의 순으로 나타났다.

동일 질문에 대하여 여성 일자리와 관련 협동조합 단체들의 응답 결과를 살펴보면, 생산물류협동조합, 돌봄협동조합, 사회지원협동조합의 경우 2013년 중 > 2014년 중 > 2015년 중의 순으로 전환 희망 시기에 대하여 응답한 반면, 근로자협동조합과 생활문화협동조합의 경우는 2015년 중 > 2014년 중 > 2013년 중의 순으로 나타났다.

〈표 Ⅳ-21〉 협동조합으로 전환 및 신사업 희망 시기 - 의향자 기준

(단위: 개수, %)

	합계	근로자 협동조합	생산물류 협동조합	생활문화 협동조합	돌봄 협동조합	사회지원 협동조합	전체
2013년 중	365	13.3	48.1	21.2	37.0	54.3	33.6
2014년 중	271	30.0	34.8	28.3	29.1	26.9	30.3
2015년 중	180	33.3	12.8	33.3	21.2	13.7	21.6
2016년 중	39	10.0	2.7	9.1	3.8	3.4	8.4
2017년 중	9	3.3	0.5	1.0	1.4	0.0	1.7
2018년 이후	46	10.0	1.1	7.1	7.4	1.7	4.4
합계	910	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

기존 사업체를 협동조합으로 전환하거나 신사업을 협동조합으로 추진할 경우 희망하는 협동조합의 형태에 대하여 조사한 결과, 전체 응답자 중 54.2%가 협동조합으로 전환하거나 신사업을 협동조합으로 추진하지 않겠다고 응답했다.

여성 일자리와 관련한 협동조합 유형별 응답에 따르면 근로자협동조합, 생활협동조합, 돌봄협동조합 세 개의 협동조합 유형은 기존 사업체를 협동조합으로 전환하거나 신사업을 협동조합으로 추진하지 않겠다는 응답이 협동조합으로 전환하겠다는 응답보다 높았으며, 전환할 경우 사회적협동조합의 형태를 일반협동조합의 형태보다 선호하는 것으로 나타났다. 그러나 근

로자 협동조합으로 전환을 생각하는 경우는 사회적협동조합 보다는 일반 협동조합에 대한 선호가 더 높은 것으로 나타났다. 반면, 생산물류협동조합과 사회지원협동조합의 경우 희망하는 형태는 일반 협동조합 형태보다는 사회적협동조합의 형태로 전환을 희망하는 것으로 조사되었다. 돌봄협동조합의 경우는 사회적협동조합으로의 전환을 희망하는 비중이 높게 나타났다. 결과적으로 협동조합으로 전환할 경우 일반협동조합의 형태보다는 사회적협동조합의 형태로 전환을 더 선호하는 것으로 나타났다.

〈표 IV-22〉 협동조합 전환/신규 추진 시 고려하는 협동조합의 형태

(단위: 개수, %)

	합계	근로자 협동조합	생산물류 협동조합	생활문화 협동조합	돌봄 협동조합	사회지원 협동조합	전체
사회적협동조합	618	8.9	43.1	9.3	38.9	54.1	26.4
일반 협동조합	292	29.1	27.0	12.1	12.0	17.1	19.3
설립하지 않음	968	62.0	30.0	78.7	49.0	28.9	54.2
합계	1,878	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

기존 사업체를 사회적협동조합으로 전환하거나 신사업을 추진하려는 이유에 대하여 조사한 결과, 전체 협동조합 단체의 경우 19.2%가 ‘사회적협동조합으로 가는 것이 현재 사업에 적합’하다고 가장 많이 응답하였고, 다음으로는 ‘사회적 가치 실현’ 15.1%, ‘지역사회의 사회적협동조합모델양성’ 11.2%의 순으로 나타났다.

여성 일자리와 관련한 협동조합 유형에서 근로자협동조합의 경우, 사회적협동조합으로 전환하고자 하는 이유는 ‘사회적협동조합으로 가는 것이 현재 사업에 적합’, ‘취약계층을 위한 협동조합이 되고 싶으니까’, ‘정부지원’을 희망하는 것이 모두 같은 비중으로 나타났다. 생산물류협동조합의 경우는 ‘사회적협동조합으로 가는 것이 현재 사업에 적합’하기 때문인 것이 가장 큰 이유이며 이외에 생활문화협동조합, 돌봄협동조합, 사회지원협동조합이 모두 유사하게 사회적협동조합이 현재 사업에 적절하기 때문인 것으로 파악하고 있었다.

〈표 Ⅳ-23〉 사회적협동조합으로 기존 사업체의 전환 또는 신사업으로 추진하고자 하는 이유

(단위: 개수, %)

	합계	근로자 협동조합	생산물류 협동조합	생활문화 협동조합	돌봄 협동조합	사회지원 협동조합	전체
사회적협동조합으로 가는 것이 현재사업에 적합	129	14.3	25.2	20.9	18.8	22.6	19.2
사회적 가치 실현	105	0.0	15.7	16.3	15.9	21.8	15.1
지역사회의 사회적협동조합 모델양성	77	0.0	13.0	11.6	12.5	12.8	11.2
일자리창출	43	0.0	11.3	7.0	5.9	6.0	6.8
취약계층을 위한 협동조합이 되고 싶으니까	40	14.3	4.3	14.0	7.2	3.8	6.7
참여하는 조합원들이 주인이 되어 이끌어가기 때문	35	0.0	7.0	0.0	4.7	9.0	5.4
사회적기업으로의 추진	28	0.0	3.5	7.0	3.4	7.5	4.7
공동체운영	26	0.0	7.0	9.3	3.4	2.3	4.5
정부지원	23	14.3	3.5	0.0	3.4	5.3	4.4
조합원의 복리증진	19	0.0	1.7	4.7	3.1	3.8	3.8
경영의 안정화	18	0.0	2.6	4.7	2.2	4.5	2.7
잘 모르겠다	11	0.0	0.9	2.3	2.8	0.0	1.7
기타	38	57.1	2.6	0.0	8.4	3.0	6.1
무응답	49	0.0	7.8	2.3	10.0	5.3	7.7
합계	618	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

기존 사업체를 사회적협동조합으로 전환할 경우 절차상 필요한 도움에 대하여 조사한 결과, 전체 응답자의 경우 20.2%가 ‘전환절차에 따른 컨설팅’으로 가장 높았고, 다음으로는 ‘사회적협동조합에 대한 기본적인 이해와 설립과정에 대한 교육’ 14.8%, ‘행정절차의 간소화 및 기준완화’ 12.0%의 순으로 나타났다.

동일 질문에 대하여 여성 일자리와 관련한 응답자들의 경우, 사회적협동조합으로의 전환 가능성이 높다고 응답했던, 생산물류, 생활문화, 돌봄, 사

희지원협동조합 유형에 속한 응답자들은 ‘전환절차에 따른 컨설팅’을 가장 필요한 도움으로 꼽았다. 다음은 ‘사회적협동조합에 대한 기본적인 이해와 설립과정에 대한 교육’, ‘행정절차의 간소화 및 기준완화’를 필요한 도움이라고 하였다.

〈표 IV-24〉 사회적협동조합으로 추진하고자 할 경우 전환과정에서 절차상 필요한 도움

(단위: 개수, %)

	합계	근로자 협동조합	생산물류 협동조합	생활문화 협동조합	돌봄 협동조합	사회지원 협동조합	전체
전환절차에 따른 컨설팅	141	0.0	26.1	32.6	19.1	27.1	20.2
사회적협동조합에 대한 기본적인 이해와 설립과정에 대한 교육	95	14.3	7.0	11.6	17.5	18.8	14.8
행정절차의 간소화 및 기준완화	77	28.6	12.2	7.0	11.6	15.8	12.0
행정제반절차 및 과정 등의 매뉴얼	40	0.0	6.1	9.3	6.6	6.0	6.7
법률자문	38	0.0	6.1	9.3	5.9	6.0	6.2
조합원을 모으는 과정, 조합의 규칙을 정하는 과정 지원	36	0.0	5.2	9.3	6.3	4.5	5.6
금전적 지원, 전환절차상의 도움 모두 필요함.	19	0.0	5.2	0.0	2.2	4.5	3.2
정부로부터 지원 사업	18	0.0	6.1	2.3	1.3	4.5	3.0
현재는 없음	28	42.9	6.1	0.0	3.1	6.0	4.4
아직은 잘 모르겠음	43	0.0	3.5	4.7	9.7	4.5	7.0
기타	39	14.3	6.1	2.3	8.1	3.0	5.9
무응답	67	0.0	12.2	11.6	10.6	10.5	11.0
합계	618	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

일반 협동조합으로 전환을 희망할 경우 어떤 유형의 협동조합을 고려하는지에 대하여 조사한 결과, 전체 협동조합 단체의 경우 ‘아이, 노인 등 돌봄 및 교육 협동조합’의 형태가 30.6%로 가장 높았고, 다음으로 ‘농업, 임업, 수산업 등 생산자협동조합’ 12.8%, ‘택배, 청소부, 가사 등 근로자 협동

조합' 11.3%의 순으로 나타났다.

여성 일자리와 관련 협동조합 유형에 속한 응답 결과를 살펴보면, 근로자 협동조합은 '보험 등 공제협동조합'의 형태를 가장 선호했으며, 생산물류협동조합은 '농업, 임업, 수산업 등 생산자 협동조합', 생활문화협동조합은 '공연 등 문화협동조합', 돌봄협동조합과 사회지원협동조합의 경우는 '아이, 노인 등 돌봄 및 교육협동조합'을 가장 고려하는 협동조합의 형태로 선호하는 것으로 나타났다.

〈표 IV-25〉 고려하고 있는 협동조합의 형태

(단위: 개수, %)

	합계	근로자 협동조합	생산물류 협동조합	생활문화 협동조합	돌봄 협동조합	사회지원 협동조합	전체
아이, 노인 등 돌봄 및 교육 협동조합	340	3.3	16.0	3.0	64.0	21.7	30.6
농업,임업,수산업 등 생산자 협동조합	121	0.0	28.9	4.0	6.9	19.4	12.8
택배,청소부,가사등 근로자 협동조합	96	30.0	5.3	16.2	11.2	8.0	11.3
공연 등 문화협동조합	87	3.3	8.0	44.4	2.4	9.7	10.3
물류,유통 등 물류협동조합	71	6.7	13.9	3.0	3.8	13.7	8.8
재래시장, 자영업자 등의 구매협동조합	33	6.7	2.7	12.1	2.9	1.1	7.9
보험 등 공제협동조합	30	43.3	2.1	1.0	2.4	1.1	3.6
아파트주민의 공동구매 등 소비자생협	29	0.0	4.8	10.1	1.0	3.4	3.3
의료협동조합	14	0.0	4.8	0.0	0.2	2.3	1.2
여가, 여행 관련 협동조합	14	0.0	1.6	1.0	0.2	5.1	1.2
사회복지협동조합	11	0.0	0.5	0.0	1.9	1.1	1.6
에너지 협동조합	7	0.0	1.6	2.0	0.2	0.6	1.8
모름/없음	41	6.7	7.5	3.0	2.4	6.9	3.9
기타	16	0.0	2.1	0.0	0.5	5.7	1.7
합계		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

협동조합 전환을 통해 각 기관에서 얻을 수 있는 긍정적인 사업 수익에 대하여 조사한 결과, 근로자협동조합의 경우 비용감소(33.3%), 생산물류 협동조합은 고객인지도상승(35.3%), 생활문화 협동조합은 정부지원혜택 증가(35.4%), 돌봄협동조합도 정부지원의 혜택이 증가할 것에 대해(37%), 사회지원협동조합은 고용안정 및 일자리 창출에 대한 기대가(41%) 가장 큰 것으로 나타났다. 그러나 대체로 잘 모르겠다는 부분에 응답한 비중이 90%를 넘고 있어서 협동조합 전환 시 어떤 긍정적 효과가 있는가에 대해서는 인식이 충분하지 않다고 할 수 있겠다.

〈표 IV-26〉 협동조합 전환을 통해 얻을 수 있는 긍정적인 사업수익 내용(복수응답)

(단위: 개수, %)

	합계	근로자 협동조합	생산물류 협동조합	생활문화 협동조합	돌봄 협동조합	사회지원 협동조합	전체
고용안정 및 일자리창출	325	10.0	34.8	30.3	37.0	41.1	14.4
고객인지도상승	311	20.0	35.3	23.2	36.0	37.1	14.3
정부지원혜택증가	296	30.0	24.1	35.4	38.7	25.7	14.3
재무구조의 안정성증대	201	13.3	20.3	21.2	25.3	18.3	9.5
비용감소	130	33.3	11.8	22.2	14.8	8.0	8.1
세금감면	129	20.0	12.8	21.2	12.9	13.7	7.9
매출증가	98	23.3	13.4	15.2	5.5	16.0	6.4
사회적 경제조직으로 정체성 강화	27	0.0	2.1	2.0	3.1	4.6	1.1
조합원들의 책임 있는 사업 참여	14	0.0	2.7	0.0	2.1	0.0	0.6
모름/없음	851	100.0	93.6	96.0	94.0	89.7	97.6
기타	6	0.0	1.6		0.2	1.1	0.3
합계	2,388	249.9	252.5	266.7	269.6	255.3	174.5

협동조합기본법이 발효 시 움직임이 많을 것으로 예상하는 단체를 2가지 이상 선택하도록 한 결과, 전체 협동조합 유형 응답자의 경우 ‘사회적 기업’이 34.7%로 가장 많았고, 다음으로는 ‘시민운동단체’ 29.1%, ‘재래시장 등

자영업자' 23.1% 등의 순으로 나타났다.

여성 일자리와 관련한 협동조합 유형들의 응답 결과를 살펴보면, 생산물류협동조합, 돌봄협동조합, 사회지원협동조합의 경우 '사회적 기업'을 가장 많이 지적하였고, 근로자협동조합의 경우는 '청소부 등 임금취약근로자', 생활문화협동조합은 '농촌 등 자영업자'를 꼽았다.

〈표 Ⅳ-27〉 협동조합기본법 발효 시 움직임이 많을 것 같은 단체(복수응답)

(단위: 개수, %)

	합계	근로자 협동조합	생산물류 협동조합	생활문화 협동조합	돌봄 협동조합	사회지원 협동조합	전체
사회적 기업	778	16.5	52.8	22.8	47.1	53.3	34.7
시민운동단체	619	25.3	31.5	22.4	38.4	38.6	29.1
농촌 등 지방주민	438	15.2	23.6	29.5	19.5	26.8	20.5
재래시장 등 자영업자	342	24.1	15.0	23.5	16.2	16.7	23.1
장애인, 저소득층 등 취약계층	286	12.7	18.7	12.9	15.9	14.2	15.3
주택재개발 주민	192	5.1	6.0	17.5	9.7	4.5	11.5
청소부등 임금취약근로자	165	27.8	8.6	7.3	8.2	7.7	10.3
문화예술인	149	7.6	5.2	16.4	4.3	7.3	7.7
대안학교 등 교육단체	136	1.3	9.0	2.4	10.6	5.3	6.0
각종상조회	123	11.4	8.2	6.0	6.1	5.7	6.9
주부 등 아파트부녀회	122	5.1	3.7	15.1	3.2	4.9	6.2
학습지선생 등 특수형태 근로종사자	121	19.0	6.7	4.5	6.7	4.9	7.6
택배 등 배송업체 종사자	110	17.7	1.9	11.4	3.6	3.3	10.6
외국인 노동자	28	1.3	0.4	3.4	0.9	1.2	2.3
모름	16	0.0	1.1	0.0	1.5	0.4	0.7
합계	3,625	190.1	192.4	195.1	191.9	194.8	192.5

협동조합기본법 발효 시 국가 경제에 가장 크게 미칠 긍정적 영향력에 대하여 조사한 결과, 전체 협동조합 유형의 응답 경우 '비영리기관들의 자립'이 21.4%로 가장 높았고, 다음으로 '고용안정성 강화' 18.8%, '기업창출

로 인한 일자리 생성' 18.5%, '지역경제 활성화' 18.4% 등의 순으로 나타났다. 여성 일자리와 관련한 협동조합 유형에 속한 응답자들의 응답 결과를 살펴보면, 근로자협동조합의 경우는 '고용안정성 강화'가 가장 큰 긍정적 영향력으로 꼽았고, 생산물류협동조합은 '기업창출로 인한 일자리 생성', 생활문화협동조합은 '물가안정', 돌봄협동조합은 '비영리기관들의 자립', 사회지원협동조합은 '지역경제 활성화'를 협동조합기본법 발효 시 국가 경제에 가장 크게 미칠 긍정적 영향력으로 제시하였다.

〈표 IV-28〉 협동조합기본법 발효 시 국가 경제에 가장 영향력이 클 것 같은 항목

(단위: 개수, %)

	합계	근로자 협동조합	생산물류 협동조합	생활문화 협동조합	돌봄 협동조합	사회지원 협동조합	전체
비영리기관들의 자립	413	17.7	13.5	17.7	28.2	19.9	21.4
기업창출로 인한 일자리 생성	395	16.5	29.6	12.1	22.5	25.2	18.5
지역경제 활성화	358	13.9	25.5	14.9	17.6	26.4	18.4
고용안정성 강화	339	27.8	15.4	19.4	17.5	17.1	18.8
물가안정	120	6.3	1.1	20.3	1.6	2.0	8.2
상품 및 서비스의 고품질화	110	6.3	3.0	11.4	4.6	2.4	7.3
대기업횡포 완화	106	11.4	9.0	2.6	6.1	4.5	5.9
모름/없음	31	0.0	2.2	1.5	1.6	2.0	1.2
기타	6	0.0	0.7	0.2	0.2	0.4	0.2
합계	1,878	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

협동조합기본법 제정에 따라 사회적협동조합 설립 이후에, 특히 복지측면에서 사회적협동조합이 사회적 기업 또는 자활공동체와 비교해 어느 정도 경쟁력을 가질 것인가에 대하여 조사한 결과, 일반적으로 '동일한 수준이거나 큰 차이가 없을 것'이라는 응답이 49.6%로 가장 높았고, 경쟁력이 높을 것이라는 응답은 27.0%로 경쟁력이 낮을 것이라는 응답인 23.4%보다 높게 나타났다. 경쟁력이 높아질 것으로 예측하는 협동조합의 경우 생산물

류 협동조합(48%)을 제외하고는 대체로 지금과 같거나 오히려 낮아질 가능성을 우려하는 것으로 나타났다.

〈표 Ⅳ-29〉 복지 측면에서 사회적협동조합이 사회적 기업 또는 자활공동체와 비교 시 경쟁력 정도

(단위: 개수, %)

	합계	근로자 협동조합	생산물류 협동조합	생활문화 협동조합	돌봄 협동조합	사회지원 협동조합	전체
경쟁력이 낮음	362	31.6	8.2	30.2	18.9	8.1	23.4
동일한 수준/차이 없음	916	44.3	43.1	52.8	48.3	50.4	49.6
경쟁력이 높음	600	24.1	48.7	17.0	32.8	41.5	27.0
합계	1,878	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

위 질문에 연이어 복지측면에서 사회적협동조합이 사회적 기업 또는 자활공동체와 비교해 경쟁력이 높을 것이라고 응답한 경우, 사회적협동조합이 사회적 기업이나 자활공동체와 비교하여 차별적 우위가 있다고 생각하는 점에 대하여 조사한 결과, 전체 협동조합 단체의 경우 ‘사업에 대한 주인의식’이 38.2%로 가장 높게 나타났고, 다음으로는 ‘다양한 구성원의 참여’가 37.3%, ‘사업의 종류 및 내용’이 14.2% 등의 순으로 나타났다.

여성 일자리와 관련한 협동조합 유형에 속한 응답자들의 응답 결과를 살펴보면, 생활문화협동조합을 제외한 나머지 4개 협동조합 단체에서 동일하게 ‘사업에 대한 주인의식’이 가장 높게 나타났고, 생활문화협동조합의 경우는 ‘다양한 구성원의 참여’가 가장 차별적 우위라고 나타났다.

〈표 IV-30〉 사회적협동조합이 기존의 사회적 기업이나 자활공동체 대비 차별적
우위가 있다고 생각하는 점

(단위: 개수, %)

	합계	근로자 협동조합	생산물류 협동조합	생활문화 협동조합	돌봄 협동조합	사회지원 협동조합	전체
사업에 대한 주인의식	235	36.8	42.3	22.8	39.6	42.2	38.2
다양한 구성원의 참여	224	21.1	37.7	53.2	34.1	33.3	37.3
사업의 종류 및 내용	87	5.3	12.3	13.9	17.4	11.8	14.2
사업을 통한 창출수익	45	5.3	7.7	10.1	5.2	10.8	7.4
기타	10	21.1	0.0	0.0	1.9	1.0	1.6
법인격	5	0.0	0.0	0.0	1.5	1.0	0.7
모름	3	10.5	0.0	0.0	0.4	0.0	0.6
합계	600	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

사회적협동조합이 향후 발전할 수 있는 사업 분야에 대하여 조사한 결과, 전체 협동조합 단체의 경우 ‘취약계층을 지원하기 위한 일자리 사업’이 37.9%로 가장 높게 나타났고, 다음으로 ‘중앙 및 지방정부가 관여하기 어려운 취약계층 돌봄사업’이 19.1%, ‘보육, 육아 등 영유아 사업 분야’가 15.5%의 순으로 나타났다.

특히 근로자협동조합의 경우는 ‘취약계층을 지원하기 위한 일자리 사업’에 40%가 사회적협동조합이 발전할 수 있는 사업 분야로 지적했으며 이외에 다른 유형의 협동조합들도 취약계층 지원의 일자리 사업과 보육, 육아 등 영유아 사업 분야에 대해 향후 발전할 수 있는 사업 분야로 꼽고 있었다.

〈표 Ⅳ-31〉 사회적협동조합이 향후 발전할 수 있는 사업 분야

(단위: 개수, %)

	합계	근로자 협동조합	생산물류 협동조합	생활문화 협동조합	돌봄 협동조합	사회지원 협동조합	전체
취약계층을 지원하기 위한 일자리 사업	689	40.5	36.3	31.9	38.7	38.2	37.9
중앙 및 지방정부가 관여 하기 어려운 취약계층 돌봄 사업	344	19.0	17.6	12.5	21.8	18.3	19.1
보육, 육아 등 영유아 사업 분야	317	21.5	18.0	17.2	16.5	14.6	15.5
치매노인 등 장기요양사업 분야	174	7.6	7.1	10.1	10.0	8.1	9.8
지역사회에 대한 환경보전 사업	165	10.1	6.7	17.7	5.4	5.3	9.4
지역문화계승 및 관광분야 활성화를 위한 문화지원 사업	155	1.3	10.9	9.3	6.9	10.2	6.9
모름	18	0.0	1.9	0.6	0.6	2.0	0.8
기타	16	0.0	1.5	0.6	0.1	3.3	0.6
합계	1,878	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

협동조합기본법 발효 시 우리 사회에 미치는 영향에 대하여 조사한 결과, 전체 협동조합 단체의 경우 ‘시민참여의식 증대’가 33.7%로 가장 높았고, 다음으로 ‘복지사업 활성화’ 24.4%, ‘지역사회의 소통 강화’ 19.6%의 순으로 나타났다. 여성 일자리와 관련 협동조합 유형에 속한 응답자들의 응답 결과를 살펴보면, 돌봄 협동조합을 제외한 4개 협동조합 단체가 ‘시민참여의식 증대’를 우리 사회에 가장 크게 미치는 영향이라고 꼽았고, 돌봄 협동조합의 경우는 ‘복지사업의 활성화’가 가장 높게 나타났다. 한편 근로자 협동조합의 경우는 ‘사회양극화해소’에 대해서도 22.8%는 우리사회에 영향을 미칠 것으로 기대하고 있었다.

〈표 IV-32〉 협동조합기본법 발효 시 우리 사회에 미치는 영향

(단위: 개수, %)

	합계	근로자 협동조합	생산물류 협동조합	생활문화 협동조합	돌봄 협동조합	사회지원 협동조합	전체
시민참여의식 증대	663	38.0	35.6	40.3	30.9	39.4	33.7
복지사업의 활성화	483	26.6	20.6	20.0	32.7	18.3	24.4
지역사회의 소통강화	409	6.3	30.7	16.4	21.9	26.8	19.6
사회양극화 해소	222	22.8	9.0	14.4	10.5	11.0	16.1
청년실업 해소	78	6.3	2.6	8.2	2.7	2.4	5.2
영향이 없을 것 같음	9	0.0	0.4	0.4	0.6	0.4	0.4
모름	14	0.0	1.1	0.2	0.7	1.6	0.6
합계	1,878	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

사회적협동조합이 지역사회 내 뿌리를 내리기 위한 조건에 대하여 조사한 결과, 협동조합 유형에 따라 지역사회에서 뿌리를 내릴 수 있는 전제조건은 다른 것으로 분석할 수 있다. 전체적으로는 ‘지역주민과 지역시민단체들과의 연대’가 26.7%로 가장 높았고, 다음으로 ‘협동조합에 대한 교육 및 인식 개선 노력’이 26.3%, ‘조합원들 간의 공동체 정신’이 25.9%의 순으로 높게 나타났다. 그러나 근로자협동조합의 경우는 조합원들 간의 공동체정신을 주요 조건으로 강조한 반면, 생산물류협동조합은 ‘협동조합에 대한 교육 및 인식개선 노력’, 생활문화협동조합은 ‘지역주민과 지역시민단체들과의 연대’를 돌봄협동조합과 사회지원협동조합은 ‘협동조합에 대한 교육 및 인식개선 노력’을 중요한 조건으로 판단하고 있었다. 결과적으로 여성들의 일자리와 관련한 협동조합의 경우는 ‘협동조합에 대한 교육 및 인식개선 노력’이 지역사회에서 사회적협동조합이 뿌리내릴 수 있는 중요한 조건이라고 판단할 수 있을 것이다.

〈표 Ⅳ-33〉 사회적협동조합이 지역사회 내 뿌리를 내리기 위한 조건

(단위: 개수, %)

	합계	근로자 협동조합	생산물류 협동조합	생활문화 협동조합	돌봄 협동조합	사회지원 협동조합	전체
협동조합에 대한 교육 및 인식 개선 노력	592	22.8	48.3	12.9	34.1	42.7	26.3
조합원들 간의 공동체정신	487	27.8	29.2	25.4	24.7	26.8	25.9
지역주민과 지역시민단체들 과의 연대	468	24.1	15.4	38.4	22.5	18.3	26.7
지방자치단체 복지사업에의 적극적 참여	319	25.3	6.4	22.8	18.0	11.4	20.6
모름/없음	11	0.0	0.7	0.4	0.6	0.8	0.5
기타	1	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0
합계	1,878	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

일반 협동조합들의 활성화를 위해 가장 필요한 과제를 조사한 결과, 전체 협동조합 단체의 경우 ‘구성원들의 역량강화’가 24.2%로 가장 높게 나타났고, 다음으로는 ‘정부 및 관계기관의 적극적 지원’이 23.4%, ‘구성원의 의식’이 22.3%의 순으로 높게 나타났다.

동일 질문에 대하여 여성 일자리와 관련 협동조합 단체들의 응답 결과를 살펴보면, 생산물류협동조합, 돌봄협동조합, 사회지원협동조합의 경우는 ‘구성원의 의식’이 일반 협동조합의 활성화를 위해 가장 필요한 과제로 나타난 반면, 근로자협동조합의 경우는 ‘정부 및 관계기관의 적극적 지원’을 생활문화협동조합의 경우는 ‘구성원들의 역량강화’를 일반 협동조합의 활성화를 위해 가장 필요한 과제로 제시하였다.

〈표 IV-34〉 일반 협동조합들의 활성화를 위한 가장 필요한 과제

(단위: 개수, %)

	합계	근로자 협동조합	생산물류 협동조합	생활문화 협동조합	돌봄 협동조합	사회지원 협동조합	전체
구성원의 의식	471	17.7	38.2	13.8	26.2	30.9	22.3
정부 및 관계기관의 적극적 지원	438	27.8	22.1	20.3	25.4	22.0	23.4
구성원들의 역량강화	430	21.5	21.7	25.4	21.9	23.2	24.2
협동조합 간 또는 관련 단체들 과의 관계강화	257	11.4	10.1	15.9	14.7	10.6	12.2
협동조합 내 전문경영인들의 영입	249	21.5	7.1	23.9	9.1	11.0	16.5
협동조합설립과 운영에 관한 명확한 지원체계	2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.8	0.1
모름/없음	26	0.0	0.4	0.4	2.6	0.8	1.1
기타	5	0.0	0.4	0.2	0.1	0.8	0.2
합계	1,878	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

다음으로 현재 운영되고 있는 기관 또는 단체의 조직구성에 대하여 살펴 보았다. 첫 번째로 현재 운영되고 있는 기관 또는 단체가 민법상 영리기관 인지 여부에 대한 여부를 조사한 결과, 비영리기관이 68.1%로 영리기관의 31.9% 보다 더 높게 나타났다. 따라서 전체 협동조합을 대상으로 조사한 결과 비영리기관이 영리기관보다 많음을 알 수 있다.

동일 질문에 대하여 여성 일자리 관련 협동조합 단체들의 응답 결과를 살펴보면, 생산물류협동조합의 경우, 62.2%, 생활문화협동조합은 100% 영리기관이 비영리기관보다 많은 반면, 돌봄협동조합, 사회지원협동조합은 반대로 비영리기관이 영리기관보다 상대적으로 훨씬 많은 것을 알 수 있다.

〈표 Ⅳ-35〉 민법상 영리기관 여부

(단위: 개수, %)

	합계	생산물류 협동조합	생활문화 협동조합	돌봄 협동조합	사회지원 협동조합	전체
영리기관	449	62.2	100.0	4.0	36.6	31.9
비영리기관	960	37.8	0.0	96.0	63.4	68.1
합계	1,409	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

두 번째로 전체 협동조합을 대상으로 현재 운영되고 있는 기관 또는 단체의 상법상 등록 형태를 조사한 결과, 개인회사가 92.8%로 가장 많았고, 다음으로는 유한회사가 7.2%로 나타났다.

동일 질문에 대하여 여성 일자리 관련 협동조합 단체들의 응답 결과를 살펴보면, 생산물류협동조합의 경우는 개인회사형이 62.2%로 가장 많았고, 유한회사가 37.8%로 나타났다. 생활문화협동조합의 경우는 개인회사가 100.0%로 나타났고, 돌봄협동조합의 경우는 개인회사가 100.0%로 기업형이 압도적으로 많았다. 사회지원협동조합의 경우는 현재 모든 기관 또는 단체의 형태가 100% 개인회사로 조사되었다.

〈표 Ⅳ-36〉 상법상 등록 형태

(단위: 개수, %)

	합계	생산물류 협동조합	생활문화 협동조합	돌봄 협동조합	사회지원 협동조합	전체
개인회사	1,308	62.2	100.0	100.0	100.0	92.8
유한회사	101	37.8	0.0	0.0	0.0	7.2
합계	1,409	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

세 번째로 전체 협동조합을 대상으로 현재 운영되고 있는 기관 또는 단체의 전체 구성원의 수에 대하여 조사한 결과, 구성원 수 5명 이하의 단체가 29.0%로 가장 많았고, 다음으로 50명 이상의 단체가 25.9%, 6~10명 이하가 15.8%의 순으로 높게 나타났다.

동일 질문에 대하여 여성 일자리 관련 협동조합 단체들의 응답 결과를 살펴보면, 돌봄협동조합의 경우 전체 구성원이 5명 이하인 단체가 46.2%로 가장 많았고, 나머지 생산물류협동조합, 생활문화협동조합, 사회지원협동조합은 전체 구성원이 50명 이상인 단체가 가장 많은 것으로 나타났다.

〈표 IV-37〉 기관 전체 구성원 수

(단위: 개수, %)

	합계	생산물류 협동조합	생활문화 협동조합	돌봄 협동조합	사회지원 협동조합	전체
5명 이하	409	10.9	16.5	46.2	6.1	29.0
6~10명	223	17.2	17.7	15.0	15.4	15.8
11~19명	171	14.6	16.5	7.0	22.0	12.1
20~49명	218	13.1	23.2	12.4	22.0	15.5
50명이상	365	41.9	26.2	17.3	33.7	25.9
무응답	23	2.2	0.0	2.0	0.8	1.6
합계	1,409	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

네 번째로 전체 협동조합을 대상으로 현재 운영되고 있는 기관 또는 단체의 전체 상근 직원 수에 대하여 조사한 결과, 상근 직원 수가 3~5명인 단체가 29.1%로 가장 많았고, 2명이 21.1%, 11명 이상이 상근 직원 수가 20.9%의 순으로 높게 나타났다.

동일 질문에 대하여 여성 일자리 관련 협동조합 단체들의 응답 결과를 살펴보면, 생산물류협동조합, 돌봄협동조합의 경우는 전체 상근 직원 수가 3~5명인 단체가 가장 많은 것으로 나타났고, 생활문화협동조합과 사회지원협동조합은 전체 상근 직원 수가 11명 이상인 단체가 가장 많은 것으로 나타났다.

〈표 Ⅳ-38〉 기관 전체 상근 직원 수

(단위: 개수, %)

	합계	생산물류 협동조합	생활문화 협동조합	돌봄 협동조합	사회지원 협동조합	전체
0명	33	8.0	9.1	0.4	0.9	2.6
1명	139	20.4	21.8	7.5	7.8	11.1
2명	263	12.9	4.5	30.2	8.7	21.1
3~5명	363	28.0	25.5	35.3	11.9	29.1
6~10명	190	13.8	12.7	13.2	24.3	15.2
11명이상	261	16.9	26.4	13.4	46.3	20.9
합계	1,249	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

다섯 번째로 전체 협동조합을 대상으로 현재 운영되고 있는 기관 또는 단체의 경영진 또는 운영진 수에 대하여 조사한 결과, 1명인 단체가 35.2%로 가장 많았고, 다음으로 3~5명의 단체가 21.6%, 2명이 18.8%의 순으로 높게 나타났다.

동일 질문에 대하여 여성 일자리 관련 협동조합 단체들의 응답 결과를 살펴보면, 돌봄협동조합의 경우는 경영진 또는 운영진이 1명인 단체가 가장 많았고, 생활문화협동조합과 사회지원협동조합은 3~5명, 생산물류협동조합은 6~10명인 단체가 가장 많은 것으로 조사되었다.

〈표 Ⅳ-39〉 기관 전체 경영진/운영진 수

(단위: 개수, %)

	합계	생산물류 협동조합	생활문화 협동조합	돌봄 협동조합	사회지원 협동조합	전체
0명	40	1.3	3.2	4.8	0.9	3.3
1명	425	16.4	32.8	46.7	21.2	35.2
2명	227	13.3	20.8	20.0	19.8	18.8
3~5명	261	24.4	34.4	14.6	32.5	21.6
6~10명	173	24.9	8.0	10.8	17.5	14.3
11명이상	82	19.6	0.8	3.1	8.0	6.8
합계	1,208	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

여섯 번째로 전체 협동조합을 대상으로 상근직원의 월평균 임금에 대하여 조사한 결과, 100~149만원인 단체가 48.6%로 가장 많았고, 100만원 미만이 21.9%, 다음으로 150~199만원이 21.2%의 순으로 높게 나타났다. 동일 질문에 대하여 여성 일자리 관련 협동조합 단체들의 응답 결과를 살펴보면, 생산물류협동조합, 돌봄협동조합, 사회지원협동조합은 상근직원 월평균 임금이 100~149만 원이 가장 높은 비중을 차지하였으며, 생활문화협동조합은 상근직원 월평균 임금이 150~199만원이 가장 많은 것으로 나타났다.

〈표 IV-40〉 상근직원 월평균 임금

(단위: 개수, %)

	합계	생산물류 협동조합	생활문화 협동조합	돌봄 협동조합	사회지원 협동조합	전체
100만원 미만	254	20.5	22.0	22.7	20.6	21.9
100~149만원	563	50.5	26.6	50.6	52.4	48.6
150~199만원	245	20.0	35.8	19.8	18.5	21.2
200만원 이상	96	9.0	15.6	6.8	8.5	8.3
합계	1,158	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

일곱 번째로 전체 협동조합을 대상으로 상근직원의 4대 보험 가입율에 대하여 조사한 결과, 50% 이상 96.4%, 50% 미만이 3.6%의 순으로 나타났다.

동일 질문에 대하여 여성 일자리 관련 협동조합 단체들의 응답 결과를 살펴보면, 생활문화협동조합과 사회지원협동조합의 경우는 4대 보험 가입율이 대체적으로 98% 이상으로 높았다.

〈표 IV-41〉 상근직원 4대 보험 가입율

(단위: 개수, %)

	합계	생산물류 협동조합	생활문화 협동조합	돌봄 협동조합	사회지원 협동조합	전체
50%미만	39	5.0	1.5	4.0	1.6	3.6
50%이상	1053	95.0	98.5	96.0	98.4	96.4
합계	1,092	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

여덟 번째로 전체 협동조합을 대상으로 경영진 또는 운영진 중 경영·경제학 전공자 비중에 대하여 조사한 결과, 0%가 58.9%로 가장 많고 이어 11% 이상이 29.4%, 10%가 7.1%로 10% 미만이 4.7%의 순으로 나타났다.

동일 질문에 대하여 여성 일자리 관련 협동조합 단체들의 응답 결과를 살펴보면, 생활문화협동조합과 사회지원협동조합이 경영진 또는 운영진이 경영·경제학 전공자인 비중 11% 이상이 42.0%, 40.5%로 높았고 생산물류협동조합과 돌봄협동조합은 11% 이상인 비중이 각각 25.9%, 25.2%로 나타났다. 협동조합을 경영하고 운영하는 경영진 또는 운영진은 경영·경제학 전공과 크게 상관하지 않는 것을 알 수 있다.

〈표 IV-42〉 경영진/운영진 경영 경제학 전공자 비중

(단위: 개수, %)

	합계	생산물류 협동조합	생활문화 협동조합	돌봄 협동조합	사회지원 협동조합	전체
0%	575	51.7	52.3	66.7	41.1	58.9
10%미만	46	6.8	2.3	3.1	9.8	4.7
10%	69	15.6	3.4	5.0	8.6	7.1
11%이상	287	25.9	42.0	25.2	40.5	29.4
합계	977	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

다음으로 현재 운영되고 있는 단체의 운영상황에 대하여 조사하였다. 그 첫 번째로 기관의 경영상 이익발생 시 조직구성원에게 이익을 배당하는지에 대한 여부를 조사한 결과, 조직 구성원들에게 이익을 배당하지 않는다는 비중이 72.5%로 이익을 배당한다는 27.5%보다 높은 것으로 나타났다.

동일 질문에 대하여 여성 일자리 관련 협동조합 단체들의 응답 결과를 살펴보면, 이 또한 모든 협동조합 단체들이 경영상 이익 발생 시 조직 구성원들에게 이익을 배당하는 비율은 돌봄협동조합이 17.6%로 가장 낮았다.

〈표 IV-43〉 경영상 이익 발생 시 조직 구성원들에게 이익 배당 여부

(단위: 개수, %)

	합계	생산물류 협동조합	생활문화 협동조합	돌봄 협동조합	사회지원 협동조합	전체
예	338	40.7	30.1	17.6	39.1	27.5
아니오	891	59.3	69.9	82.4	60.9	72.5
합계	1,229	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

두 번째로 기관 내 이익 적립 여부에 대하여 조사한 결과, 적립한다는 응답률이 59.4%로 적립하지 않는다는 응답률 40.6% 보다 높은 것으로 나타났다.

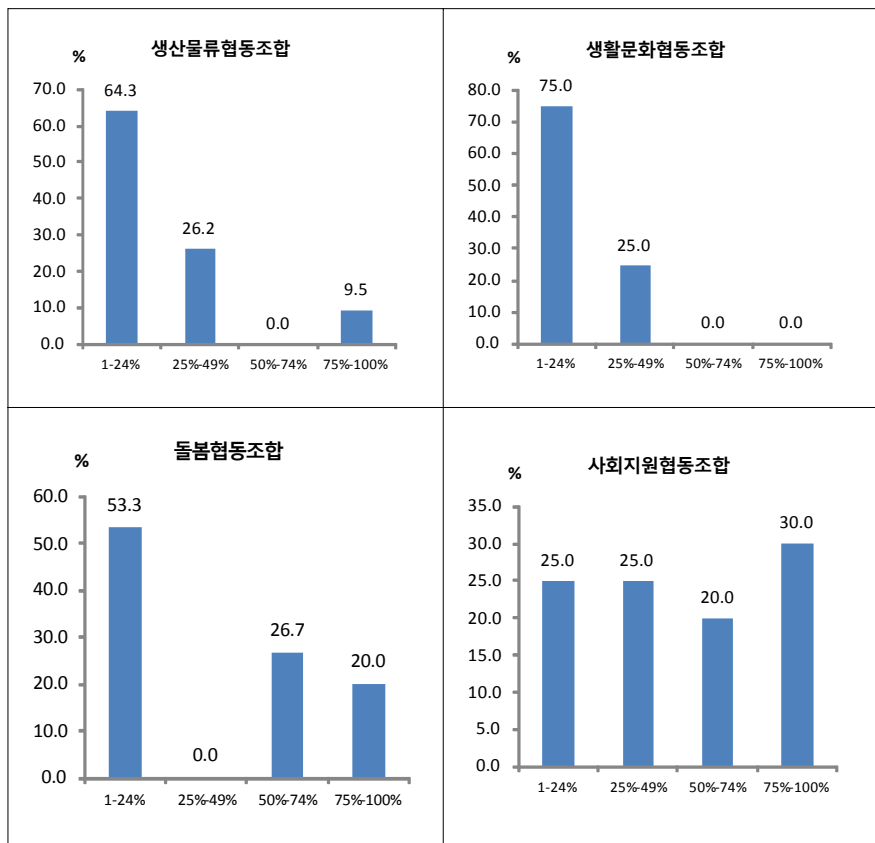
동일 질문에 대하여 여성 일자리 관련 협동조합 단체들의 응답 결과를 살펴보면, 생산물류협동조합, 생활문화협동조합, 사회지원협동조합은 기관 내 이익을 적립하는 비중이 높은 반면, 돌봄협동조합은 반대로 기관 내 이익을 적립하지 않는다는 비중이 더 높았다. 그러나 돌봄협동조합의 경우 이익을 적립한다는 비중과 적립하지 않는다는 비중 간의 격차가 좁은 것으로 보아 대부분의 협동조합 단체들이 기관 내 이익을 적립하고 있는 것을 알 수 있다.

또한 협동조합 간의 이익 적립 비중을 살펴보면, 사회지원협동조합 50.4% > 돌봄협동조합 38.7% > 생산물류협동조합 26.2% > 생활문화협동조합 13.3%의 순으로 나타났다.

〈표 Ⅳ-44〉 기관 내 이익 적립 여부 및 비중

(단위: 개수, %)

		합계	생산물류 협동조합	생활문화 협동조합	돌봄 협동조합	사회지원 협동조합	전체
기관내 이익 적립 여부	예	189	71.3	57.8	46.6	63.2	59.4
	아니오	129	28.7	42.2	53.4	36.8	40.6
합계		318	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
적립 비중 평균			26.2	13.3	38.7	50.4	33.8



[그림 Ⅳ-9] 기관 내 이익 적립 비중

세 번째로 적립한 이익 잉여금의 사용 방법에 대하여 조사한 결과, ‘기존 사업에 투자’가 53.9%로 가장 높았고, 다음으로 ‘신사업 투자’가 27.6%, ‘회원배당’이 10.5%로 높게 나타났다.

동일 질문에 대하여 여성 일자리 관련 협동조합 단체들의 응답 결과를 살펴보면, 생산물류협동조합, 돌봄협동조합, 사회지원협동조합 모두 ‘기존 사업에 투자’한다는 비중이 가장 높은 것으로 나타났다.

〈표 IV-45〉 적립 이익 잉여금 사용 방법

(단위: 명,%)

	합계	생산물류 협동조합	생활문화 협동조합	돌봄 협동조합	사회지원 협동조합	전체
신사업 투자	21	25.6	66.7	7.1	40.0	27.6
타 단체 지원	6	12.8	0.0	0.0	5.0	7.9
기존사업 투자	41	53.8	33.3	64.3	50.0	53.9
회원배당	8	7.7	0.0	28.6	5.0	10.5
합계	76	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

2. 요약 및 시사점

협동조합에 대한 설문조사 결과를 분석한 결과 일반적 현황을 요약하면 다음과 같다.

- 협동조합에 대한 인지도는 높으나, 협동조합기본법 제정에 관한 인지도는 매우 낮은 편이다. 특히 개인의 협동조합기본법 제정에 대한 인지도가 매우 낮다.
- 협동조합기본법 제정에 대한 인식을 확인한 결과 여성 일자리와 관련된 협동조합 관련 유형의 응답자들은 근로자협동조합(94.9%), 생활문화협동조합(81.7%), 돌봄협동조합(60.2%) 등 많은 수가 ‘협동조합기본법이 제정된 사실을 모르고 있다’라고 응답했다. 상당히 낮은 인지도라 할 수 있다.

- 단체형은 사회적협동조합 설립가능을 43.9%, 협동조합 법인부여는 30%, 개인형은 협동조합 중앙회 설립에 40%, 사회적협동조합 설립가능을 33%로 긍정적으로 평가하고 있다.
- 한국보건사회연구원(2012)의 동일 조사를 통해 확인한 연구 결과에 따르면 일반적인 협동조합 증가수는 향후 6년간 약 8천- 1만개의 협동조합이 자연생성될 것으로 예측하고 있다.
 - 정책지원이 가능하다면 1.8%p 증가하는 약 9천- 1만 1천개가 증가할 것으로 예측된다. 또한 정책지원 시 약 3-5만명의 고용창출을 예상할 수 있다.
- 협동조합과 관련한 현재 단체나 개인의 인식정도는 상당히 낮았다. 협동조합에 대한 정의로 가장 많이 선택하고 있는 것은 “마음에 맞는 사람들이 만드는 비영리·영리 조직이다”라는 인식이 가장 강하며, 협동조합을 했을 때 가장 큰 매력으로 지적하고 있는 것은 ‘협동조합의 소유주이면서 근로자인 조합원자격’을 가장 큰 매력으로 지적하는 비중이 높았다. 협동조합이 주식회사와 대비해서 취약할 것으로 판단하는 부분에서는 “전문경영인 부족으로 인한 리더십”의 부재에 대한 우려가 가장 큰 것으로 나타났다.
- 협동조합의 강점은 사업보다는 조합원 관련 내용에 대해 긍정적으로 평가하고 있는데, 조합원 이중자격(32.5%)과 조합원들이 적극적으로 사업 참여(17.7%), 조합원들에 의한 경영(16.9%)을 높게 평가하고 있다.
 - 협동조합의 약점은 주식회사 대비 인적·물적 자원부족 취약이 우려된다는 부분이다. 전문 경영인 부족으로 인한 리더십 부족(33.4%), 대규모 자본 출자능력 부족(25.8%)을 어려움으로 평가할 수 있다.
- 협동조합 설립과 관련하여 사업 추진 시 매력적으로 인식하는 내용 중 여성의 일자리와 연계된 생활문화협동조합의 경우 협동조합 중앙회 설

립을 가장 매력적인 내용으로 판단하고 있었다.

- 근로자 협동조합의 경우는 ‘사회적협동조합의 조합원간 소액대출 및 상호부조’를 사업 추진 시 매력적이라고 인식하는 비중이 높았고(35.4%), 협동조합 중앙회 설립과 관련해서도 29.1%는 매력적인 부분으로 인식하고 있었다. 생산물류협동조합의 경우는 ‘신고만으로 협동조합설립이 가능하다는 점’(33.3%)과 ‘사회적협동조합에 대한 조세 외 부가금면제’(30.3%)를 매력적인 사업으로 판단하는 것으로 나타났다. 돌봄협동조합의 경우는 ‘협동조합에 대해 법인자격’을 부여한다는 것(32.2%)과 ‘사회적협동조합의 조합원간 소액대출 및 상호부조’를 사업 추진 시 매력적이라고 인식하는 비중이 높게 나타났다(31.9%). 이런 결과를 통해 확인할 수 있는 부분은 각각의 유형에 대해 협동조합이 줄 수 있는 영향력과 긍정적 메시지는 상당히 다양할 수 있다는 점이다.

○ 협동조합을 통해 사업을 추진 시 문제가 발생될 부분에 대하여 조사한 결과, 전체 응답 경우 ‘자기자본의 3배가 될 때 까지 10~30%잉여금 적립’이 33.1%로 가장 높았고, 다음으로 ‘조합원 1인당 출자좌수 한도 설정’이 19.8%, ‘일반 협동조합 배당 한도 설정(출자금 10% 이하, 사업수익 50% 이상)’ 15.6%의 순으로 나타났다. 협동조합 추진 시 문제될 수 있는 사항에 대해 가장 어려워 하는 부분은 ‘자기자본의 3배가 될 때 까지 10~30% 잉여금 적립’에 대한 부분으로 확인되었다.

- 근로자협동조합의 경우는 이외에 금융과 보험업 영위불가를 사업 추진 시 문제가 발생할 부분(26.6%)로 인식하고 있었으며, 생산물류협동조합은 ‘선거 등 정치행위 개입금지’(17.2%), 생활협동조합은 ‘일반 협동조합 배당 한도(출자금 10% 이하, 사업수익 50% 이상)’가 가장 문제가 될 것으로 보고 있었다.
- 협동조합기본법 평가에서 협동조합 설립에 대한 인프라 제공을 긍정적으로 평가할 수 있으나 잉여금과 출자좌수 한도설정을 부정적으로 평가하는 경향이 있을 수 있다.

- 협동조합으로의 전환과 관련하여 여성일자리와 관련한 단체의 경우 총 1,409개 중 343개만이 50%이상의 전환의사를 보이고 있으며, 신규설립은 71개로 나타났다. 그러나 정책 지원 시 추가로 신규설립 또는 전환을 50%이상 고민하는 단체는 52개로 확인되었다. 결과적으로 현재 단체들 중 전환 또는 신규설립이 실질적으로 가능한 비중을 보수적으로 추정한다면 약 29.4%정도라 할 수 있고, 만일 정책지원이 추가된다면 33.1%로 증가하여 약 3.7%p의 증가를 예측할 수 있다. 이는 전체 협동조합으로 전환 또는 신규설립 가능한 단체에서 정책 지원 시 증가할 것으로 예측하는 비중 1.8%p보다는 높지만 실질적 효과를 기대하기에는 약한 정책 반응이라 할 수 있다.⁶⁾ 여성일자리와 관련한 개인의 경우, 현 조사에서는 가사관리사, 아파트부녀회, 사회복지사, 요양보호사 등이 조사되었는데, 이들 중 66명만이 50% 이상의 신규 설립할 의사가 있었으며, 정부의 추가 지원 시에는 약 4명이 추가적 의견을 가지고 있는 것으로 확인되었다. 따라서 개인이 신규설립할 수 있는 효과는 이 분야에서는 다소 미흡한 것으로 판단한다. 이런 맥락을 고려할 때 여성 일자리의 획기적 창출을 기대하기는 어렵다고 전망할 수 있다. 그러나 현재 일을 하고 있는 여성들의 고용안정과 소규모 창업이 용이한 부분을 살려 의지가 있는 여성들을 대상으로 컨설팅을 한다면 여성들의 사회적 욕구와 경제력을 동시에 고려한 다양한 형태의 일자리 창출이 가능할 것으로 기대한다.
- 왜 신규설립 또는 전환의 의사가 없는가를 확인한 결과, 협동조합과 관련한 정확한 지식이 부재하기 때문이라고 응답한 비중이 가장 높았다. 출자금과 관련하여 약 71.4%는 전환 시 출자금을 확대할 생각이 없다고 응답했으며, 있다고 한 경우도 대체로 1천만원-1억원 사이인 소액규모로 확인되었다. 신규사업인 경우에도 출자금은 1억원 이하인 경우를 고려하는 것이 대부분인 것으로 확인되었다.

6) 한국보건사회연구원, 협동조합기본법 관련 연구결과 공유 세미나의 발표집(2012년 11월 15일)에서 발췌

- 협동조합 설립 시 고려하는 형태로 사회적협동조합을 고려하는 단체의 비중이 상당한 것으로 확인되었다. 주요한 이유로는 ‘사회적협동조합으로 가는 것이 현재 사업에 적합’, ‘취약계층을 위한 협동조합이 되고 싶으니깐’, ‘정부지원을 희망’하는 것이 모두 같은 비중으로 나타났다. 사회적협동조합으로의 전환에 대해 절차상 필요한 도움에 대해서는 ‘전환 절차에 따른 컨설팅’을 가장 필요한 도움으로 꼽았다. 다음은 ‘사회적협동조합에 대한 기본적인 이해와 설립과정에 대한 교육’, ‘행정절차의 간소화 및 기준완화’를 필요한 도움이라고 하였다.

- 협동조합 전환을 통해 각 기관에서 얻을 수 있는 긍정적인 사업 수익에 대하여 조사한 결과, 근로자협동조합의 경우 비용감소(33.3%), 생산물류협동조합은 고객인지도상승(35.3%), 생활문화협동조합은 정부지원혜택 증가(35.4%), 돌봄협동조합도 정부지원의 혜택 증가에 대한 기대(37%), 사회지원협동조합은 고용안정 및 일자리 창출에 대한 기대(41%)가 가장 큰 것으로 나타났다. 그러나 대체로 잘 모르겠다는 부분에 응답한 비중이 90%를 넘고 있어서 협동조합 전환 시 어떤 긍정적 효과가 있는가에 대해서는 인식이 충분하지 않다고 할 수 있겠다.

- 국가경제에 대한 긍정적 측면으로는 근로자협동조합의 경우는 ‘고용안정성 강화’가 가장 큰 긍정적 영향력으로 꼽았고, 생산물류협동조합은 ‘기업창출로 인한 일자리 생성’, 생활문화협동조합은 ‘물가안정’, 돌봄협동조합은 ‘비영리기관들의 자립’, 사회지원협동조합은 ‘지역경제 활성화’를 제시하고 있다.

- 사회적협동조합이 지역사회 내 뿌리를 내리기 위한 조건에 대해 근로자협동조합의 경우는 ‘조합원들 간의 공동체정신’을 주요 조건으로 강조한 반면, 생산물류협동조합은 ‘협동조합에 대한 교육 및 인식개선 노력’ 생활문화협동조합은 ‘지역주민과 지역시민단체들과의 연대’를 돌봄협동조합과 사회지원협동조합은 ‘협동조합에 대한 교육 및 인식개선 노력’을

중요한 조건으로 판단하고 있었다. 결과적으로 여성들의 일자리와 관련한 협동조합의 경우는 ‘협동조합에 대한 교육 및 인식개선 노력’이 지역 사회에서 사회적협동조합이 뿌리내릴 수 있는 중요한 조건이라고 판단할 수 있을 것이다.

- 일반 협동조합들의 활성화를 위해 가장 필요한 과제를 살펴보면 생산물류협동조합, 돌봄협동조합, 사회지원협동조합의 경우는 ‘구성원의 의식’이 일반 협동조합의 활성화를 위해 가장 필요한 과제로 나타난 반면, 근로자협동조합의 경우는 ‘정부 및 관계기관의 적극적 지원’을 생활문화협동조합의 경우는 ‘구성원들의 역량강화’를 일반 협동조합의 활성화를 위해 가장 필요한 과제로 제시하였다.

이러한 결과를 종합해 볼 때 다음과 같은 시사점을 얻을 수 있다.

첫째, 현재 협동조합기본법이 제정되었지만 이를 시행할 대상자들의 인식이 매우 낮아 이와 관련한 인식개선이 필요하다는 부분이다. 협동조합이 무엇이라는 인지도는 높으나 협동조합과 관련한 구체적 사항에 대해서는 지식이 부재한 것으로 확인된다. 따라서 협동조합에 대한 적극적 홍보와 함께 법과 제도적 부분에 대한 컨설팅이 요구된다.

둘째, 협동조합으로 전환하지 않거나 설립하지 않겠다는 사유로 협동조합에 대한 지식부족, 사업체내 의견교환 부족, 협동조합의 성공사례에 대한 이해 부족등이 주요 이유가 되고 있다. 따라서 각 단체들이 자신의 문제점등을 파악하고 협동조합 전환 시 또는 신규사업 시작 시 어떤 강점과 단점이 있는가를 확인하고 이에 대한 대처 방안을 강구할 수 있도록 지원체계의 마련이 필요하다.

셋째, 협동조합 수의 증가가 여성일자리 규모의 증가와 직접 연계되기는 어려운 측면들이 있을 수 있다는 점이다. 조사결과를 통해서도 확인되었듯이 협동조합으로의 전환은 새로운 고용의 증가라기보다 현재 비공식 부문에서 일을 하고 있는 여성들이 보다 안정적 일자리를 확보하고 해고나 비정기적 일자리에서 좀 더 자유롭게 일할 수 있는 환경 마련과 관련이 큰 것

으로 확인된다. 이러한 사례는 YWCA사례를 통해서도 확인될 수 있다. 현재 YWCA의 가사간병 사업단의 규모는 상당히 크지만 이 여성들의 일자리는 비공식 부문의 일자리들이다. 따라서 일자리의 안정성이 낮고 근로조건이 열악하다. 이 일자리가 협동조합의 일자리로 전환된다면 여성들은 조합원으로 모두 고용효과를 볼 수 있다. 한편, 협동조합의 운영으로 인해, 일할 수 있는 여건은 안정적으로 변화할 수 있다. 그러나 일정 부분 수입이 보장되어야 하는 경우, 협동조합이 수익금을 지속적으로 내지 못할 경우, 수익창출을 위해 다른 일자리를 찾아야 하는 경우도 발생할 수 있다. 따라서 주인이면서 동시에 고용인의 성격인 협동조합의 경우, 해고와 고용의 문제가 자유로운 것은 사실이나, 이 모형이 안정적인 일자리로 전환되기 위해서는 수익모델을 창출해야 하는 어려움이 있다. 따라서 고용규모가 단시간 내에 증가하기는 어렵다고 판단한다.

넷째, 협동조합과 관련하여 대체로 이해부족과 전환절차의 복잡성에 대한 우려를 표명하고 있다. 이런 이유는 소규모 단체의 경우, 복잡한 서류절차를 충실히 이행할 인력의 부재에서 비롯된다. 따라서 행정절차의 간소화와 함께 이와 같은 일을 초기에 안정시킬 수 있는 전문인력의 행정적 지원이 함께 필요할 것을 시사한다.

다섯째, 출자금과 잉여분의 배분에 대한 부분이다. 전체적으로 설문조사 결과 이 부분에 대한 이해의 어려움과 우려를 보여주고 있다. 특히 돌봄조합의 경우는 잉여금을 바로 배분하는 형태를 띠고 있기 때문에 이와 관련한 새로운 제도의 도입이 사실상 어려울 수 있다. 따라서 조합원이 이와 관련한 충분한 이해를 할 수 있도록 교육과 컨설팅이 반드시 필요할 것으로 사료된다.

V

결론

1. 협동조합과 여성일자리 증가	133
2. 연구 요약 및 정책 제언	135

1. 협동조합과 여성일자리 증가

- 본 절에서는 결론적으로 협동조합이 여성일자리 증가와 관련하여 어떤 기여를 할 수 있을 것인가와 이를 위해 정부는 어떤 정책들을 지원하는 것이 효과적인가에 대해 논의하고자 한다. 먼저 협동조합기본법과 관련한 법적인 부분을 검토하면 다음과 같은 결론에 도달할 수 있다.
- 협동조합의 독특한 소유권과 지배구조는 시장실패를 보완하는 제한적 역할을 넘어서 경제시스템의 기능을 개선시키고, 다수의 복리후생을 증진시키는데 기여할 것으로 기대한다. 시장시스템 내에 주식회사 이외의 다양한 소유구조를 가진 사업체들이 공존하면서 다양한 목적을 추구하는 것은 시장의 경쟁력을 높이고 소비자들에게 선택의 기회를 넓히는 동시에 독과점 형성을 방지하고 가격을 낮추며 혁신의 기회를 제공하고 정보의 비대칭성을 완화할 수 있다.
 - 협동조합은 이윤극대화를 추구하기 보다는 조합원들이 원하는 바를 제공하기 때문에 혁신적인 재화와 서비스를 제공할 수 있다. 다시 말해, 이윤극대화를 추구하는 기업들이 낮은 이윤가능성이나 불확실성 때문에 제공하지 않거나 정부나 공공기관들이 제공할 수 없는 재화나 서비스를 조합원들에게 서로 손해가 되지 않는 한 제공할 수 있다는 것을 의미한다.
 - 이와 같은 서비스로는 보건, 교육 그리고 지역사회와 지역주민을 위한 서비스 등에서 많이 나타나고 있다. 이윤이 적은 경우, 협동조합은 자발적인 기부나 노력봉사 등의 지원을 받아 손익분기점을 맞추거나 가격 차별정책을 통해 필요로 하는 서비스를 조합원들에게 제공할 수 있다.
- 경제적 측면에서 협동조합은 여러 가지 효과를 가져 올 것으로 기대된다.
 - 고용안정성에 기여할 것으로 파악된다. 고용자가 곧 근로자가 되는 시스템이기 때문에 노사관계에서 안정적인 효과를 낼 것으로 기대할 수

있는데, 이러한 시스템은 결과적으로 여성들이 잦은 이직을 통한 반복 실업의 문제를 일정부분은 해소할 수 있을 것으로 예측할 수 있다.

- 일자리 창출에 일정 부분 기여를 할 수 있을 것이다. 협동조합 방식은 소규모 창업이 용이해지는 효과를 가져올 수 있고, 이 경우 고용의 증가를 예상할 수 있다. 특히 40대 후반에 여성들이 자영업에 대한 일정 부분 욕구가 항상 있었던 것이 사실이다(오은진 외, 2012). 미취업에서 자영자로 전환되는 이행률이 40대 후반에 더 크게 나타나는데, 협동조합은 이런 욕구를 일정 부분 충족시킬 수 있을 것이다.
- 소규모 창업의 증가로 인한 고용의 증가와 고용의 안정성은 비경제활동 인구 중 다수인 여성을 경제활동인구로 전환시키는데 기여할 것이며, 여성 취업의 증가는 향후 경제성장에 긍정적 영향을 줄 것이다.
- 협동조합은 특별한 업종의 제한을 받고 있지 않기 때문에 지역사회에서 지불 가능한 다양한 서비스와 재화가 개발될 소지가 있고, 이런 일자리에 다수의 여성들이 참여할 수 있다. 여성들이 지역의 다양한 서비스와 일자리를 개발하고 다시 고용되는 선순환의 구조를 가질 수 있는 것이다. 또한 협동조합은 이윤추구가 목적이 아니기 때문에 소비자에게 제공되는 재화와 용역에서의 소득재분배 효과도 기대할 수 있을 것이다.

○ 협동조합은 지역경제의 활성화를 통해 여성일자리 증가에도 일정부분 기여할 수 있다.

- 협동조합은 지역에 뿌리를 둔 조직이고, 일반기업은 성장을 통해 외형 확장에 욕구가 강한 반면 협동조합의 경우는 지역의 자체적인 네트워크를 형성해 지역경제의 안정과 활성화에 역할을 해 왔다. 이런 이유로 협동조합의 경우, 내성적인 경제활동을 통해 지역경제에 기여할 것을 기대할 수 있으며 협동조합의 잉여를 지역의 이익으로 사용하게 될 가능성이 높기 때문에 이것 역시 지역 경제 발전에 기여할 것으로 예측할 수 있다.

2. 연구 요약 및 정책 제언

가. 연구 결과 요약

본 연구의 조사·분석 결과를 통해 확인된 사항은 다음과 같다.

- 협동조합에 대한 인지도는 높으나, 협동조합기본법 제정에 관한 인지도는 매우 낮은 편이다. 특히 개인의 협동조합기본법 제정에 대한 인지도가 매우 낮다.
- 협동조합에 대해 조합원이 고용주와 근로자가 되는 이중자격 부분과 조합원들이 경영에 기여할 수 있다는 것이 장점이라 생각하는 반면, 전문경영인 부족으로 인한 리더십의 부재와 대규모 자본출자 능력이 부족하여 비즈니스 모형을 성공적으로 안착할 수 있는가에 대한 두려움을 단점으로 지적하고 있다. 또한 협동조합 설립에 대한 인프라 제공은 긍정적이나, 잉여금에 대한 관리나 출자좌수 한도설정 등에 관해서는 부정적으로 평가하는 경향이 있다.
- 일자리 창출 여부와 관련해서 이철선 외(2012)가 조사를 통해 확인한 연구 결과에 따르면 일반적인 협동조합 증가수는 향후 6년간 약 8천- 1만개의 협동조합이 자연생성될 것으로 예측하고 있다¹⁾.
- 정책지원이 가능하다면 1.8%p 증가하여 약 9천~1만 1천개의 협동조합이 증가할 것으로 예측된다. 또한 정책지원 시 약 3~5만명의 고용창출을 예상할 수 있다.
- 그러나 여성 일자리로 창출될 가능성이 있는 단체와 개인에 대한 분석을 별도로 한 본 연구결과에 따르면 단체가 협동조합으로 전환할 가능성은 경우 총 1,409개 중 343개만이 50%이상의 전환의사를 보이고 있으며, 신규설립은 71개로 나타났다.
- 정책지원 시 추가로 신규설립 또는 전환을 50%이상 고민하는 단체는 52개로 확인되었다. 결과적으로 현재 단체들 중 전환 또는 신규설립이

1) 본 연구에서는 자료제공의 한계로 여성일자리만을 별도로 추정하지는 못했다.

실질적으로 가능한 비중을 보수적으로 추정한다면 약 29.4%정도라 할 수 있고, 만일 정책지원이 추가된다면 33.1%로 증가하여 약 3.7%p의 증가를 예측할 수 있다.

- 이는 전체 협동조합으로 전환 또는 신규설립 가능한 단체에서 정책 지원 시 증가할 것으로 예측하는 비중 1.8%p보다는 높지만 실질적 효과를 기대하기에는 약한 정책반응이라 할 수 있다.²⁾
- 여성일자리와 관련한 개인의 경우, 현 조사에서는 가사관리사, 아파트 부녀회, 사회복지사, 요양보호사 등이 조사되었는데, 이들 중 66명만이 50% 이상의 신규 설립할 의사가 있었으며, 정부의 추가 지원 시에는 약 4명이 추가적 의견을 가지고 있는 것으로 확인되었다. 따라서 개인이 신규 설립할 수 있는 효과는 이 분야에서는 다소 미흡한 것으로 판단한다. 이런 맥락을 고려할 때 여성 일자리의 획기적 창출을 기대하기는 어렵다고 전망할 수 있다.

- 협동조합 설립과 관련하여 사업 추진 시 매력적으로 인식하는 내용 중 여성의 일자리와 연계된 생활문화협동조합의 경우 협동조합 중앙회 설립을 가장 매력적인 내용으로 판단하고 있었다. 근로자 협동조합의 경우는 ‘사회적협동조합의 조합원간 소액대출 및 상호부조’를 사업 추진 시 매력적이라고 인식하는 비중이 높았고(35.4%), ‘협동조합 중앙회 설립’과 관련해서도 29.1%는 매력적인 부분으로 인식하고 있었다. 생산물류협동조합의 경우는 ‘신고만으로 협동조합설립이 가능하다는 점’(33.3%)과 ‘사회적협동조합에 대한 조세 외 부가금면제’(30.3%)를 매력적이라고 판단하는 것으로 나타났다. 돌봄협동조합의 경우는 ‘협동조합에 대해 법인자격을 부여’한다는 것(32.2%)과 ‘사회적협동조합의 조합원간 소액대출 및 상호부조’를 사업 추진 시 매력적이라고 인식하는 비중이 높게 나타났다(31.9%). 이런 결과를 통해 확인할 수 있는 부분은 각각의 유형에 대해 협동조합이 줄 수 있는 영향력과 긍정적 메시지는 상

2) 협동조합기본법 관련 연구결과 공유 세미나의 발표집(2012년 11월 15일)에서 발췌하였다.

당히 다양할 수 있다는 점이다.

- 협동조합을 통해 사업을 추진 시 문제가 발생될 부분에 대하여 조사한 결과, 전체 응답 경우 ‘자기자본의 3배가 될 때 까지 10~30%잉여금 적립’이 33.1%로 가장 높았고, 다음으로 ‘조합원 1인당 출자좌수 한도 설정’이 19.8%, ‘일반 협동조합 배당 한도 설정(출자금 10% 이하, 사업수익 50% 이상)’이 15.6%의 순으로 나타났다. 협동조합 추진 시 문제될 수 있는 사항에 대해 가장 어려워 하는 부분은 ‘자기자본의 3배가 될 때 까지 10~30%잉여금 적립’에 대한 부분으로 확인되었다. 근로자협동조합의 경우는 이외에 ‘금융과 보험업 영위불가를 사업 추진 시 문제가 발생할 부분’(26.6%)으로 인식하고 있었으며, 생산물류 협동조합은 ‘선거 등 정치행위 개입금지’(17.2%), 생활협동조합은 ‘일반 협동조합 배당 한도(출자금 10% 이하, 사업수익 50% 이상)’가 가장 문제가 될 것으로 보고 있었다.
- 왜 신규설립 또는 전환의 의사가 없는가를 확인한 결과, 협동조합과 관련한 정확한 지식이 부재하기 때문이라고 응답한 비중이 가장 높았다.
- 출자금과 관련하여 약 71.4%는 전환 시 출자금을 확대할 생각이 없다고 응답했으며, 있다고 한 경우도 대체로 1천만원-1억원 사이인 소액규모로 확인되었다. 신규사업인 경우에도 출자금은 1억원 이하인 경우를 고려하는 것이 대부분인 것으로 확인되었다.
- 협동조합 설립 시 고려하는 형태로 사회적협동조합을 고려하는 단체의 비중이 상당한 것으로 확인되었다. 주요한 이유로는 ‘사회적협동조합으로 가는 것이 현재 사업에 적합’, ‘취약계층을 위한 협동조합이 되고 싶으니까’, ‘정부지원을 희망’하는 것이 모두 같은 비중으로 나타났다. 사회적협동조합으로의 전환에 대해 절차상 필요한 도움에 대해서는 ‘전환 절차에 따른 컨설팅’을 가장 필요한 도움으로 꼽았다. 다음은 ‘사회적협

동조합에 대한 기본적인 이해와 설립과정에 대한 교육’, ‘행정절차의 간소화 및 기준완화’를 필요한 도움이라고 하였다.

- 국가경제에 대한 긍정적 측면으로는 근로자협동조합의 경우는 ‘고용안정성 강화’가 가장 큰 긍정적 영향력으로 꼽았고, 생산물류협동조합은 ‘기업창출로 인한 일자리 생성’, 생활문화협동조합은 ‘물가안정’, 돌봄협동조합은 ‘비영리기관들의 자립’, 사회지원협동조합은 ‘지역경제 활성화’를 제시하고 있다.
- 사회적협동조합이 지역사회 내 뿌리를 내리기 위한 조건에 대해 근로자협동조합의 경우는 ‘조합원들 간의 공동체정신’을 주요 조건으로 강조한 반면, 생산물류협동조합은 ‘협동조합에 대한 교육 및 인식개선 노력’을, 생활문화협동조합은 ‘지역주민과 지역시민단체들과의 연대’를, 돌봄협동조합과 사회지원협동조합은 ‘협동조합에 대한 교육 및 인식개선 노력’을 중요한 조건으로 판단하고 있었다. 결과적으로 여성들의 일자리와 관련한 협동조합의 경우는 ‘협동조합에 대한 교육 및 인식개선 노력’이 지역사회에서 사회적협동조합이 뿌리내릴 수 있는 중요한 조건이라고 판단할 수 있을 것이다.

나. 정책 제언

1) 단기 정책 제언

세계협동조합연합회(ICA)의 정의에 의하면, 협동조합은 “구성원들에 의해서 공동으로 소유되고 민주적으로 운영되는 사업체를 통해서 그들 공통의 경제적, 사회적, 문화적 필요와 염원을 충족하고자 자발적으로 결합한 사람들의 자율적인 결사체”라 할 수 있다. 협동조합은 구성원들의 역량을 통해서 조합원 구성원 혹은 지역사회 공동의 이익을 도모하는 자율적인 경제사업체라고 할 수 있다. 따라서 협동조합의 활성화를 위한 지원정책을 고려함에 있어서 이들 협동조합의 정체성이 훼손되지 않고 지역사회에서 구

성원들이 그들에게 당면한 다양한 욕구를 해결할 수 있는 역량을 강화할 수 있도록 하는데 초점을 맞출 필요가 있다.

본 연구의 결과를 토대로 단기적으로 제안할 수 있는 정책 방안은 다음과 같다.

○ 협동조합에 대한 이해를 위한 적극적인 교육과 컨설팅의 강화

- 협동조합기본법이 제정되었지만 이를 시행할 대상자들의 인식은 매우 낮다. 협동조합과 관련한 구체적 사항 및 단체가 협동조합으로 전환하기 위해서는 어떤 조건들이 필요한가에 대한 구체적 지식이 부재한 것으로 확인된다. 따라서 협동조합에 대한 적극적 홍보와 함께 법과 제도적 부분에 대한 컨설팅이 요구된다.
- 컨설팅의 경우, 업종의 성격에 맞게 하는 방식 또는 전반적인 컨설팅과 교육이 있을 수 있으나, 교육과 컨설팅이 효과를 보기 위해서는 해당 서비스 업종 및 형태에 대한 노하우가 있는 경험자로부터 컨설팅 또는 교육을 받는 것을 제안한다. 초기 사회적기업의 컨설팅은 이러한 업종에 대한 인식의 부재로 여러 사례에서 성공하지 못한 경우를 발견할 수 있기 때문이다.

○ 협동조합 설립을 위한 지원체계의 마련

- 협동조합과 관련하여 대체로 이해 부족과 전환 절차의 복잡성에 대한 우려를 표명하고 있다. 이런 이유는 소규모 단체의 경우, 복잡한 서류절차를 충실히 이행할 인력이 부재하는 것이 가장 큰 어려움이라 할 수 있다. 따라서 행정절차의 간소화와 함께 이와 같은 일을 초기에 안정시킬 수 있는 전문인력의 행정적 지원이 함께 필요함을 시사한다. 한편 출자금과 잉여분의 배분에 대한 부분도 존재한다. 전체적으로 조사 결과 이 부분에 대한 이해의 어려움과 우려를 보여주고 있다. 특히 돌봄조합의 경우는 잉여금을 바로 배분하는 형태를 띄고 있기 때문에 이와 관련한 새로운 제도의 도입이 사실상 어려울 수 있다. 따라서 조합원이 이와 관련한 충분한 이해를 할 수 있도록 교육과 컨설팅이 반드시 필요

할 것으로 이해된다.

- 협동조합에 대한 지원체계에 대해서는 직접적인 지원과 간접적인 지원이 가능하다. 그러나 사회적기업의 사례에서도 확인할 수 있었던 것처럼 직접 인건비 지원 방식의 사업은 사업을 단기에 확대시키는 효과를 가져올 수 있어도 장기적으로 건강한 사업방식을 유지하도록 하는 데에는 어려움이 많다. 우선 소비시장의 확대가 되지 않은 한 직접 인건비 지원을 통한 일자리 창출은 한시적일 수밖에 없기 때문에 건강한 사업체 육성에 오히려 걸림돌이 될 수 있다.
- 더불어 간접적인 지원체계를 마련하는 것이 필요한데, 협동조합 전환 시기에 체계적 운영을 할 수 있는 설립 컨설팅의 강화와 전문인력을 일정기간 동안 파견하도록 하여 사업체의 초기 설립과정에서 지원하는 방안을 제안한다.
- 이 과정에서는 부처별 지원체계를 갖는 것이 타당하다. 예컨대 협동조합 사업의 콘텐츠에 따라 부처가 컨설팅을 하도록 하는 것이 업종의 다양화에 대한 전문성 강화의 주요 방안이라 판단한다.
- 이 과정에서 여성가족부는 지원 가능한 협동조합의 형태를 컨설팅 할 수 있고, 컨설팅과 더불어 전문인력의 파견과 조합원들의 역량 강화를 위한 교육도 더불어 실시할 수 있다. 여성가족부의 경우는 “경력단절여성 대상의 여성새로일하기센터(이하 새일센터)”를 운영하는 주무부처로써 새일센터에서 양성한 여성인력을 협동조합의 조합원으로 포함하여 다양한 틈새 시장의 서비스를 발굴하여 지역사회에 제공할 수 있다. 이런 일자리들은 현실적으로 정규직 일자리는 아니지만 여성들의 상당한 선호가 포착되는 일자리들이 많다. 지금까지는 이 일들이 일정한 형태의 노동유형에 포함되지 않았지만, 향후 협동조합으로 설립되면 비정기적 노동을 하는 경력단절여성들의 고용 안정화에 기여할 것으로 판단한다. 일본의 사례에서도 이런 경우는 발견할 수 있다.

○ 사회적협동조합의 허가의 유연성과 공공서비스 시장의 확대

- 협동조합 수의 증가가 여성일자리 규모의 증가와 직접 연계되기는 어려

운 측면들이 있을 수 있다는 점이다. 조사결과를 통해서도 확인되었듯이 협동조합으로의 전환은 새로운 고용의 증가라기보다 현재 비공식 부문에서 일을 하고 있는 여성들이 보다 안정적 일자리를 확보하고 해고나 비정기적 일자리에서 좀 더 자유롭게 일할 수 있는 환경 마련과 관련이 큰 것으로 확인된다. 이러한 사례는 YWCA 사례를 통해서도 확인될 수 있다. 현재 YWCA의 가사간병 사업단의 규모는 상당히 크지만 이 여성들의 일자리는 비공식 부문의 일자리들이다. 따라서 일자리의 안정성 및 근로조건이 매우 낮다. 이 일자리가 협동조합의 일자리로 전환된다면 여성들은 조합원으로 모두 고용효과를 볼 수 있으며 보다 안정적 환경에서 일자리를 얻을 수 있을 것으로 예상된다. 그러나 이 경우 고용규모가 단시간 내에 증가하기는 어렵다고 판단한다.

- 돌봄노동과 관련한 상당수의 단체들에서는 사회적협동조합으로의 전환에 대한 가능성을 보고 있으나, 현재 사회적협동조합으로의 전환은 상당히 복잡하며 어려운 것으로 되어 있다. 특히 유급근로자의 고용과 사회보험가입 등의 문제는 협동조합이 일정한 잉여를 발생해야 하는 비즈니스 모형을 가지고 있지 않은 경우 상당히 어렵다. 지역사회와 충분한 연계가 수립되어 있지 못해 지역의 전자바우처 사업 등의 재정지원사업에 참여하지 못하는 경우, 사회적협동조합이 요구하는 사항을 다 맞추기는 어렵다고 한다. 결과적으로 현재 사회적 안전망에서 취약한 단체의 경우, 사회적협동조합으로 전환하는 것도 어렵다는 것이다.
- 단기적으로는 사회적협동조합으로 전환되기 위한 조건을 일정 기간 완화하는 부분과 정부 조달 사업의 우선권 부여가 필요하다. 그러나 장기적으로는 지역의 공공서비스 시장을 넓혀 사회적협동조합들이 성공적인 사업모형을 개발하고 정착시킬 수 있도록 사회보장시스템을 개선하는 것이 함께 병행되어야 할 것이다.

○ 경력단절여성들이 소비와 생산의 주체가 되는 협동조합 유형 개발

- 본 연구의 조사 결과에 따르면 아파트 부녀회 등도 협동조합으로 신규 설립이 가능한 것으로 확인된다. 아파트 부녀회, 소도시 또는 시군구의

부녀회도 향후 모두 소규모의 협동조합을 만들 수 있다. 일본의 생활협동조합의 형태가 바로 이런 모형이라 할 수 있다. 현재 도시의 경우는 많은 아파트들이 공동구매를 하는 것을 발견할 수 있다. 특히 농촌지역의 로컬푸드와 직거래 하는 형태들이 많이 발견된다. 김장철에 배추를 부녀회가 직접 사서 유통한다든지 설날에 가래떡을 부녀회가 직접 구매하여 재유통 하는 것들이 부녀회의 주요 활동이 되고 있다.

- 그러나 아파트 부녀회나 농촌지역의 소규모 집단 농장들도 이러한 방식을 상업화하는데는 여러 한계를 들어낸다. 그 이유는 이들이 전문성이 없기 때문이다. 이런 조직들의 특징은 이윤창출이 필요가 없으며, 생산과 소비가 적절히 이루어지면 되는 부분이다. 그러나 이 과정에서 건강한 유통구조가 형성되며, 전반적인 재화나 서비스의 질이 향상될 수 있다. 그리고 더불어 여성 일자리 창출에 많은 도움을 줄 수 있다.
- 향후 여성가족부는 이런 다양한 업종의 여성 중심 협동조합을 지원할 수 있는 체계인 교육과 컨설팅 부분에 노하우를 개발·연구하여 현장에 전달할 필요가 있을 것이다.

2) 장기 정책 제언

앞에서 언급한 단기적인 정책 제언 이외에 다음의 내용들도 향후 협동조합의 발전을 위해 고려될 필요가 있다.

첫째, 협동조합에 대한 공공교육에 대한 고려가 있어야 한다. 무엇보다 초중고의 교과과정에 협동조합을 이해할 수 있는 교과내용을 배치하는 노력이 필요하다. 또한 대학의 교과과목 중에서도 협동조합과정이 설치되어 협동조합에 대한 사회적 이해와 참여의 기반을 확충하는 것이 필요하다.

둘째, 기업지원정책에 있어서 기업에 대한 노동자 인수에 대한 우호적인 제도적 기반을 마련하는 것도 필요하다. 무엇보다 노동자들이 기업인수에 필요한 자금지원에 대한 고려가 선행되어야 한다. 숙련된 노동자들이 기업의 폐업으로 실직상황에 놓이지 않도록, 기업을 인수하도록 함으로써 일자리를 유지하고 경제활동을 지속할 수 있도록 하는 활동은 실업에 대한 사

회적 비용을 줄이는 효과적인 방안으로 정책적 고려가 있어야 한다.

셋째, 주체의 주체역량 강화를 위한 협동조합 연합회의 협동조합 컨설팅 업무에 대한 지원이다. 물론 협동조합 연합회는 협동조합 주체들에 의해서 설립·운영되어야 할 필요가 있을 것이다. 하지만 초기에 협동조합에 대한 지원업무를 연합회가 담당하기에는 인적·물적 자원이 부족할 것임으로 이에 대한 지원이 고려되어야 한다. 기존의 사회적기업 지원정책의 경험을 통해서 볼 때, 별도의 중간지원조직에 대한 지원을 통해서 협동조합을 활성화시키는 것은 여전히 어려운 일로 판단된다. 실제로 사회적기업의 경우 당사자 조직들의 역량이 강화되기 보다는 중간지원조직들의 규모가 상대적으로 커지는 현상이 나타났다.

넷째, 노동시장취약계층에 대한 노동통합이나 지역사회의 부족한 사회서비스의 제공에 활동의 초점이 맞추어진 협동조합들이 사회적협동조합으로 등록할 경우에 이들과의 적극적인 공동생산의 계획을 지방정부 및 중앙정부에서 고려할 필요가 있다. 사회적협동조합은 구성원들의 배타적인 경제적 이해를 추구하기 보다는 지역사회의 공익을 위해서 경제활동을 수행한다는 점에서 지역사회의 문제를 구체적으로 해결하기 위한 공동생산의 파트너십이 구상될 필요가 있다. 이를 위해서 지역단위의 사회적협동조합 주체들과 담당 행정부서와의 상호간의 정보교류와 공동생산을 위한 맞춤형 과제회의 등을 통해서 사회적협동조합이 지역사회에서 건강하게 활성화될 수 있도록 할 필요가 있다.

참고문헌

- 김기섭(2012), 「깨어나라! 협동조합」, 출판사들녘.
- 김기태(2012), 「협동조합 제도의 현황과 발전방향」, 사단법인 한국협동조합연구소.
- 김병덕(2012), 「사회적협동조합의 소액대출 및 상호부조에 관한 연구」, 한국금융연구원.
- 기획재정부(2012), 「상생과 통합의 미래」, 「협동조합자료집」, 협동조합과 함께.
 _____(2012), 협동조합 심포지움.
- 사회투자지원재단(2012), 「자활사업 협동조합 모형 개발 및 발전방안 연구」.
- 설광언(2012), 「협동조합기본법도입이 경제에 미치는 영향 연구」, 한국개발연구원.
- 원종욱(2012), 「협동조합기본법도입이 시장 및 사회에 미치는 영향 연구」, 한국보건사회연구원.
- 오은진 외(2012), 「여성의 세대별 취업특성과 일자리 정책 효과성 분석」, 경제·인문사회연구회.
- 이경란(2010), “도시 속 협동적 연대를 통한 마을경제관계망 만들기 : 서울 마포구 성미산마을의 사례.” 「한국협동조합연구」 제28집 제2호, 149쪽.
- 이철선 외(2012), 「협동조합기본법관련 현황조사 연구」, 한국보건사회연구원.
- 장원봉(2006), 「사회적경제의 이론과 실제」, 나눔의집출판사.
- _____ (2012), ‘돌봄사회서비스 시장화 방안’ 사회적 기업의 날 행사 토론회 자료집.
- 장종익(2011), 한국 협동조합 섹터의 발전방향과 사회적기업과의 연계가능성, 한국협동조합연구소.
- _____ (2012), ‘협동조합기본법 제정 이후 한국협동조합의 발전방향과 과제’, 2012 춘계학술대회, 한국협동조합협회.
- 정병호(2012), ‘마을돌봄공동체의 출발, 공동육아협동조합 활성화 방안’ 공동육아협동조합 포럼(2012.10.12) 자료집.
- 한국보건사회연구원, “협동조합기본법 관련 연구결과 공유세미나”(2012.11.15.) 발표집.
- 한국생활협동조합연구소(2008), 「일본 위커즈 콜렉티브 활동연구」.
- 한국사회적기업진흥원, “2012년 협동조합 심포지엄”(2012.7.6.) 자료집.

- Guiso, L., P. Sapienza, and L. Zingales(2004), "The Role of Social Capital in Financial Development," American Economic Review, 94(3): 526-564.
- Kanck, S. and P. Keefer(1997), "Does Social Capital Have an Economic Payoff? A Cross Country Comparison," Quarterly Journal of Economics, 112: 1251-1288.
- La Porta, R., F. Lopez-de-Silanes, and A. Shleifer(2008), "The Economic Consequences of Legal Origins," Journal of Economic Literature, 46: 285-332.
- Putnam, R.(1993), Making Democracy Work, Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Zamagni. S. & Zamagni. V.(2010), Cooperative Enterprise : Facing the Challenge of Globalization. UK:Edward Elgar.

인터넷 사이트 <http://mbanote2.tistory.com/36>
<http://www.gongdong.or.kr>

<관련 자료 목록>

- 곽선화(2009), 「2008 사회적기업 성과분석」, 고용노동부.
- 김두년(2012), 「협동조합기본법 제정의 의미와 과제」, 2012 춘계학술대회, 한국협동조합협회.
- 김학실(2011), 「사회적기업의 여성친화성 분석」, 한국행정학회 춘계 국제학술대회, 한국행정학회.
- 두레지원센터준비위원회(2007), "신명나는 두레만들기를 위한 심포지엄자료집".
- 사회투자지원재단(2009), 「영국 사회적기업 업종별 전략보고서: 고령자 돌봄분야」.
- 장수정(2010), "여성주의 관점에서 본 지역 돌봄 공동체 사례 연구 : 마포 두레생협 돌봄두레 '어깨동무'를 중심으로", 「한국여성학」제28권 2호 pp. 1~31.
- 현정훈(2006), 「사회적협동조합과 사회적기업간 특성」, 한국장애인교육진흥단.
- Partnership Research Ltd.(1996), "Cooperatives in Community Care: a Multiple Case Study.

Abstract

Measures to Expand Female Employment in Accordance with the Cooperatives Act

Eun-Jin Oh
Bok-Tae Kim
Nan-Jue Kim

The need for a Framework Act on Cooperatives have been in consensus and under discussion since the 1980s, though its concrete legislation were met with limitations. However, the 2008 financial crisis saw an increased consensus on the need to invigorate the cooperatives as well as the limitations of an individual legislative system. This led to research and legislative proceedings for a Framework Act and in December 2011, the ‘Framework Act on Cooperatives’ was passed by the plenary session of the National Assembly to come into effect from December 1st, 2012. The enforcement of the new Framework Act predicts invigorated establishments of cooperatives with high expectations of job creation, especially since it facilitates start-ups of diverse and creative small businesses.

This research will define cooperatives and its general role, as well as examining its current relevant laws and the policy issues related to female employment. We hope to deduct recommendations for the development of Korea's cooperatives through case analysis on both domestic and international cooperatives. Moreover, by exploring the current cooperatives or the possibility of cooperatives (social cooperatives) in areas such as Care, Arts and Culture, Education Services and more, this research uncovers possible issues and policy challenges for the near future.

The results of this research predicts that cooperatives will contribute to job stability in relation to female employment. It also predicts that it will play a certain part in contributing to job creation; the cooperatives method facilitates easier start-ups of small businesses, which entails increased employment. The increased employment and job stability from increased start-ups of small businesses will then contribute in shifting the economically non-active population, the majority of which are women, to the economically active population. Therefore, cooperatives can contribute a certain part in increasing female employment by invigorating the local economy.

We also advice the following policies with the implementation of the Framework Act: First, strengthen training and consultations to aide understanding of cooperatives through a short-term policy; Second, prepare a support system for the establishment of cooperatives; Third, allow flexibility on licensing social cooperatives and expand the public services market.

Suggestions for long-term policy are as follows. First, public education on cooperatives should be considered. Second, there is a need to lay a favorable institutional foundation in enterprise support policies for employment buy-out. Third is the support for consulting work of the cooperative federation for the empowerment of their main bodies.

2012 연구보고서(수시과제)- 8

협동조합법 시행에 따른 여성일자리 확대 방안

2012년 12월 29일 인쇄

2012년 12월 31일 발행

발행인 : 최 금 숙

발행처 : 한국여성정책연구원

서울특별시 은평구 진흥로 225(불광동 1-363)

전화 / 02-3156-7000 (代)

인쇄처 : 도서출판 한 학 문 화

전화 / 02-313-7593 (代)

ISBN 978-89-8491-533-6 93330

<정가 9,500원>