

여성친화적 사회적기업 발전에 관한 소고 : 지방자치단체의 여성인력개발센터 사례를 중심으로

조선주*, 김영옥**

초 록

본 논문은 2000년대 이후 학계를 중심으로 사회적기업 연구가 활발해지면서 사회적기업이 한국사회에 양질의 일자리를 제공할 수 있는 대안으로 대두되기 시작됨에 따라, 여성친화적 사회적기업이 정부의 사회적 일자리 제공의 측면과 경제발전의 주요한 여성인적자원의 제공이라는 측면에서 중요하다는 인식 하에 수행되었다. 구체적으로 우리나라 사회적기업의 인증 현황을 소개하고, 주요 대상 지자체의 여성인력개발센터에 대해 문헌 및 홈페이지 조사와 사례분석을 통하여 사회적기업의 여성영역에서의 함의를 제공하고, 지속가능한 여성친화적 사회적기업으로서 발전할 수 있도록 연구의 기반을 제공하고자 하였다.

주요 연구결과 사회적기업의 인증은 서울 및 경기지역에 편중 분포된 것으로 나타났으며, 환경(20개, 18.5%), 간병·가사지원(17개, 15.7%)이 많은 업종유형을 차지하고 있었다. 사회복지를 주업종으로 하는 기관의 수가 꾸준히 증가하고 있었으며 사회적 목적 실현은 일자리제공형이 가장 많은 것으로 나타났다. 그럼에도 불구하고, 사회적기업을 준비하거나 전망하고 있는 주요한 여성인력개발센터들은 사회적기업 인증에 대해 관망 중이며, 사회적기업 인증을 신청하고자 하는 의지는 많으나, 인증요건들을 충족시키는 것에 매우 큰 부담을 느끼고 있는 것으로 나타났다.

주제어: 여성친화적 사회적기업, 여성인력개발센터

* 한국여성정책연구원 연구위원 (sjcho@kwidimail.re.kr)

** 한국여성정책연구원 선임연구위원 (youngkk@kwidimail.re.kr)

I. 서론

2000년대 초반부터 정부는 사회서비스 공급 확대를 통한 고용창출 전략으로 NGO와 협력하여 사회적 일자리 사업을 시작하였다. 그러나 대부분의 사업들이 국가의 재정지원에만 의존함으로써 단기적, 임시적 저임금 일자리로서의 한계를 보인다는 문제점이 줄곧 지적되어 왔다. 이로부터 사회적 일자리 사업의 지속가능한 성장모델을 찾는 노력이 이어졌고, 지속가능한 양질의 일자리와 사회서비스 공급 확대를 위한 주체로서 사회적기업의 가능성에 주목하게 되었다.

우리나라는 2007년 1월 3일 「사회적기업육성법(법률 제8217호)」이 제정·공포되었으며, 2007년 5월에는 동법의 시행령과 규칙이 제정되었고, 7월부터 시행되고 있다. 「사회적기업육성법」에 나타난 사회적기업은 충분히 공급되지 못하고 있는 사회서비스를 확충하고, 새로운 일자리를 창출함으로써 사회통합과 국민의 삶의 질 향상을 목적으로 한다. 즉, 자활사업 등 노동 통합적 기업과 사회서비스를 공급하는 기업을 모두 포괄한다.

또한 사회적기업 인증을 위한 조건으로 ① 민법상 법인, 조합, 상법상 회사 또는 비영리민간단체 등의 조직형태 ② 유급근로자를 고용하여 영업활동 수행 ③ 이해관계 당사자가 참여하는 민주적 의사결정구조 ④ 영업수익이 일정기준 이상이어야 하며, 이윤의 일정부분을 사회적 목적을 위해 사용 등을 규정하고 있다. 한편 ① 세제 및 사회보험료 지원, 공공기관의 우선구매를 통한 보호된 시장 제공 ② 경영 및 컨설팅, 시설비, 재정 지원 ③ 연계기업에 대한 지원 등 사회적기업을 육성하기 위한 지원규정을 명시하였다.

그러나 「사회적기업육성법」은 사회적기업의 목적을 협소하게 규정함으로써 다양한 분야의 사회적기업이 발달할 수 있는 가능성을 제한하고, 사회적기업의 조직형태를 협소하게 제한하여, 즉 유급고용 하는 사업체만 인정함으로써 임시, 일용직이 대부분인 인력파견업, 일자리알선업 등은 유급고용을 하는 것이 아니라 일자리를 소개해준 것에 대해 수수료를 주고 받는 경우가 많기 때문에 사회적기업이 될 수 없으며, 서비스 수혜자가 의사결정구조에 참여하게 되어 있어, 서비스 수혜자가 전혀 조직되어 있지 않거나 자주 변동하는 경우를 전혀 고려하지 않았다는 비판을 받고 있다. 전반적으로 다양한 가

능성을 열어 두어 사회적기업을 활성화하는 방향이 되어야 한다는 요구가 높다(정석구, 2006).

이러한 내용은 사회서비스의 직접적인 수혜자로서 그리고 사회서비스 일자리의 주요 참여자로서 여성의 위치를 고려할 때, 사회적기업 육성정책이 여성에게 주는 시사점이 무엇인지를 보다 면밀하게 분석할 필요성을 제기하는 것이라 할 수 있다.

정부의 여성인력개발종합계획('06-'10) 및 사회서비스일자리보고회 자료에 따르면, 사회적 일자리 사업에서 가사, 간병, 보육 등 돌봄 분야의 일자리가 많이 만들어졌는데, 이는 기존의 비공식부분에서 여성이 담당해 오던 영역으로 여성의 참여비율이 높다(관계부처합동, 2006.9; 2007.2). 정부 주도의 본격적인 사회적 일자리사업이 추진된 2004년에는 10개 사업에 2만1,623명이 참여하였고, 2005년에는 16개 사업으로 확장되어 보다 많은 인원이 사회적 일자리 사업에 참여하였는데, 이중 교육, 보육, 의료 등 사회서비스 부분에서 여성의 참여는 평균 68%정도로 추정된다(김혜원, 2006).

실제 이러한 돌봄¹⁾ 분야의 사회적 일자리 사업의 관건은 기존의 '불안정한 일자리'를 '새로 만드는' 것이 아니라 공식화하고 안정화시킴으로써 '괜찮은 일자리'를 만드는 데 목적이 있다. 그러므로 사회적기업은 '여성이 집중'되고 있는 돌봄 서비스 일자리를 제도화시킴으로써 근로자의 근로조건을 향상시키고, 교육훈련을 통해 전문성을 강화할 수 있는 제도적 방책이 될 수 있는 것이다(김영옥 외, 2006). 또한 한국사회는 돌봄에 대한 수요 증가와 공급 감소라는 양면적 상황에 처하게 되면서 사회적으로 돌봄의존성(care dependency)이 커지고 있으며, 이는 '돌봄결핍(care deficit)' 또는 '돌봄위기(care crisis)'의 문제로 진단되고 있다(장혜경, 2006). 이러한 점에서 돌봄

1) 돌봄노동은 “스스로 자신을 돌볼 수 없는 사람을 돌보는 행위로서, 병자, 노인, 어린 자녀들을 그 대상으로 하는 노동”(Daly, 2000)으로 정의되며 행위 자체 뿐 아니라 돌봄노동이 수행되는 관계의 측면을 중요하게 포함한다. 돌봄노동의 대상은 사회의 구성원이지만 누군가의 돌봄을 필요로 하는 사람들이며, 돌봄노동은 곧 사회구성원들의 유지 및 재생산을 위해 요구되는 사회적 활동이자 필수적인 노동이다. 돌봄노동은 미시적으로 보면 개인간 관계이지만, 거시적으로 보면 가족과 사회, 개인과 사회를 연결하는 사회적 관계 속에서 수행되는 노동이다. 또한 돌봄노동은 개인간 서비스이지만 일상적 노동의 범주와 달리 정서, 도덕적 요소를 포함하고 있다(Daly & Rake, 2003).

서비스를 제공하는 사회적기업 모델 창출은 저출산·고령화로 인한 문제와 취약계층의 돌봄 방치를 해결하기 위한 역할도 기대된다.

따라서 돌봄서비스의 공급자이면서 동시에 수요자인 여성의 관점에서 사회적기업 육성정책이 발전되고 보완될 수 있는 방안이 필요하다. 그러므로 본 연구는 여성이 다수 참여해온 사회적 일자리 부문에서 지방자치단체의 여성인력개발센터를 중심으로 한 돌봄관련 사업들이 ‘사회적기업’으로 제도화될 수 있는 가능성을 모색하고 발전방향을 제시하고자 한다.

Ⅱ. 여성친화적 사회적기업에 관한 이론적 고찰 및 선행연구

1. 사회적기업의 개념과 의의

우리나라의 경우 사회적기업은 IMF 외환위기 이후 시작된 사회서비스 자활사업과 사회적 일자리 사업에서 발전하게 되었다. 먼저, 사회서비스 일자리는 ‘사회서비스를 제공하는 일자리’로 정의할 수 있고, 사회서비스의 범위를 정하면 사회서비스 일자리의 영역이 정해질 수 있다. 사회서비스의 영역은 ① 우선 표준산업분류²⁾상 사회서비스 산업으로 분류되고 있는 공공행정, 교육, 보건의료, 사회복지, 기타 사회서비스 산업을 모두 포함하고, ② 이외에도 표준산업분류상 문화(박물관), 개인서비스(가정탁아), 사업서비스(고용알선) 산업으로 분류되고 있지만 실제로는 사회서비스 성격을 갖고 있는 영역이 있으므로(특히 이 서비스가 취약계층에게 제공되는 경우), 이 영역을 사회서비스에 포함시켜 사회서비스의 범위를 정할 수 있다. 사회서비스 영역을 다시 분류하면, 공공행정서비스, 교육(방과 후 교육 포함), 의료 및 보건(간병 포함), 사회복지(아동, 노인, 장애인 등), 보육, 환경, 문화 등 7개 영역으로 구분할 수 있으며, 따라서 사회서비스 일자리는 이 영역에 존재하는 일자리로 정

2) 현행 산업분류는 산업구조의 변화를 반영하기 위하여 2000년 1월 7일 제8차 개정 고시(통계청 고시 2000-1호), 동년 3월 1일부터 시행되었으며, UN 국제표준산업분류를 기초로 작성된 것이다.

의할 수 있다.

둘째, 사회적 일자리는 현재 다중적 의미로 사용되고 있다. 현재 사회적 일자리는 “사회성(social)” 용어의 사용 방식에 따라 크게 일자리 니즈의 사회성, 사회서비스 니즈의 사회성, 사회서비스 확충의 사회성, 사회서비스 전달방식의 사회성으로 사용되고 있으며 포괄 범위가 상호 중복되고 있다(김영옥 외, 2007).

취약계층에게 제공되는 일자리 중 일부는 사회서비스 영역이 아닐 수 있으므로, 사회서비스 일자리에 모두 포괄되지 않다. 그러나 현재 취약계층에게 제공되는 일자리의 대부분이 사회서비스 영역에 있으므로 사회서비스 일자리 개념에는 취약계층에게 제공되는 일자리 개념의 대부분을 포함하고 있다.

사회적기업은 사회적 일자리의 공급주체인 제3섹터가 부분적으로 수익사업을 하는 경우를 말하는 것으로서 제3섹터의 사회적 일자리 사업이 발전된 형태라고 할 수 있다. 사회적기업에 대한 정의는 연구자와 국가에 따라 차이를 보이고 있다. 국제적으로 가장 많이 사용되고 있는 사회적기업의 개념은 EMES (the Emergence of Social Enterprise)에서 제시한 사회적기업의 조건이다. 1996년 이후 EMES는 연구대상이 된 15개 EU 회원국 각각에서 사회적기업으로 불릴 수 있는 조직을 파악할 수 있는 공동의 기준을 정의해 왔다. 이 정의에서는 사회적기업이 충족해야 하는 경제적 지표 4가지와 사회적 지표 5개를 제시하고 있다(Defourny, 2004; 자끄 드푸르니, 2006; 자끄 드푸르니, 2007, OECD 대표부, 2006). 우선, 경제적 기준 4가지는 다음과 같다. 1) 재화를 생산하고 용역을 판매하는 지속적인 활동, 2) 높은 수준의 자율성, 3) 상당 수준의 경제적 리스크, 4) 최소한의 급여 지급, 5) 지역사회에 혜택을 제공하고자 하는 명시적 목표, 6) 시민그룹의 주도성, 7) 분담금 액수에 기반하지 않는 의사결정, 8) 기업 활동 관계자들이 결합하는 참여 운영, 9) 제한적 이익 분배를 제시하고 있다.

위의 EMES 정의 외에도 영국 정부에서는 2002년 “사회적기업을 위한 연합”을 런칭하면서 사회적기업에 대해 정부 차원에서 내린 정의에 따르면, ‘잉여금을 주주와 소유자의 이윤을 극대화시키기 위해 운용하기보다는, 그 사업체 또는 지역사회의 목적을 위해 재투자하는 사회적 목표를 우선으로 하는 사업체’로 정의되고 있다(Hewitt, 2002).

그러나, 한국에서의 사회적기업은 유럽과는 조금 다른 맥락에서 발전하였

다. 한국에서의 사회적기업은 철학적 배경과 사회적, 역사적 맥락에 대한 고려 없이, 외환위기 이후 고용 창출을 위한 방안으로만 인식하는 데서 연유되었다. 다시 말해 사회적기업 등장에는 시민사회의 주도적 역량과 자발성이 필수적인데 한국에서는 정부주도형, 일자리 창출 정책의 일환으로 다루어졌다고 할 수 있다. 노대명 외(2005)는 한국의 사회적기업을 “자발성과 사회연대의 정신에 기초하고, 재화와 서비스 제공을 통해 참여자의 경제적·사회적 통합과 사회적 이익을 실현하며, 참여자가 중요한 의사결정과정에 참여할 수 있게 하는 민주적 경영방식을 취하는 기업, 구성요건은 사업목적에 있어 사회적 유용성, 사업운영과정에서의 민주적 절차, 수익배분방식에 대한 제한임”이라고 정의한다.

한편, 「사회적기업육성법」에 따르면, ‘사회적기업은 취약계층에게 사회서비스 또는 일자리를 제공하여 지역주민의 삶의 질을 높이는 등의 사회적 목적을 추구하면서 재화 및 서비스의 생산·판매 등 영업활동을 수행하는 기업’이라고 명시되어있다.

2. 여성친화적 사회적기업의 필요성과 의의

‘여성친화적 사회적기업’은 크게 두 가지로 나눌 수 있다. 하나는 여성수혜자의 눈높이에 맞추고 그에 적합한 서비스를 개발 및 전달하는 것을 목표로 하는 사회적기업이고 다른 하나는 여성이 주 노동력으로 참가하고 있는 사회적 일자리, 돌봄서비스 부문이 보다 지속적이고 안정적인 일자리가 되도록 사회적기업화하는 것을 말한다(김영옥, 조선주 외, 2007).

본 연구는 안정적 일자리 제공에 중점을 두어³⁾ 여성이 다수 참여해온 사회적 일자리 사업과 돌봄사업들을 여성친화적 업종으로 간주하고, 이 영역을 중심으로 활동하고 있는 지방자치단체의 여성인력개발센터가 사회적기업으로 발전할 수 있는 방안을 제시하려고 한다. 즉, 본 연구에서의 ‘여성친화적

3) 사회적기업의 목표가 저소득층이나 취약계층의 일자리 제공으로 기우는 추세를 보인다. 2005년 영국의 사회적기업 조사에서도 사회적기업의 49%는 고용기회 제공(8%는 취약계층에 초점)을 우선적 목표로 설정하고 있었고, 34%는 고용제공 및 재화·서비스 제공을 통한 삶의 질 향상을 목표로 하고, 17%는 환경적 가치실현을 우선적 목표로 하고 있는 것으로 나타났다(Cabinet Office, 2006: 13-18).

사회적기업'이란 여성 사회적기업이라고 말할 수 있다.

우리 사회에서 사회적기업으로 발전할 수 있는 주된 방법 중 하나가 사회적기업의 인증을 받는 것이다. 그러나, 사회적기업의 인증을 받는다고 해서 과연 일자리의 질이 나아질지에 대해서는 회의적 전망도 있다. 특히 취약계층에게 제공되는 사회서비스(돌봄)의 경우 독립적으로 수익구조를 만든다는 것은 거의 불가능하기 때문에 지금 필요한 것은 사회적기업의 확대만이 아닐 것이다. 일자리의 질 문제만 하더라도 4대 보험의 제공만 있으면 되는 것이 아니라 급여, 근로시간 등 근로조건에서의 개선이 뒤따라야 할 것이다. 그럼에도 불구하고 본고는 돌봄조직 및 여성 사회적 일자리의 사회적기업화가 동조직의 지속성을 높이고, 안정적 일자리로 만드는데 첫 단계가 될 것이라는 기대를 갖고 출발한다.

III. 연구 설계

1. 연구의 틀

상기에서 언급한 바와 같이 여성친화적 사회적기업은 이전에 노동시장에서 배제되었던 노동 혹은 시장에서 평가받지 못하고 가족내 여성의 사적영역의 노동으로 취급되던 부분을 사회적인 영역으로 재구성하여 여성의 노동 가치를 재평가 받도록 구성되었기 때문에 여성에게 있어서 매우 중요한 이슈이다. 또한 현재 이 일자리 사업의 참여자들이 100% 여성이므로 이 일자리들은 여성의 욕구에 민감하여야 한다. 여성의 욕구에 민감하기 위해서는 여성적 이해에 충실해야한다는 것을 의미한다.

따라서 본 연구에서는 4차례에 걸친 노동부의 사회적기업인증현황(2007년 10월부터 2008년 7월까지)을 분석하고, 지방자치단체의 여성인력개발센터의 특성 및 사회적기업 인증가능성을 분석하여 여성친화적 사회적기업으로 어떻게 성과를 내고 지속가능한 성장을 할 수 있는지 발전 가능성을 진단해보고자 하였다.

2. 연구방법

본 연구는 문헌연구 및 노동부, 여성인력개발센터 홈페이지 조사와 노동부 사회적기업 담당자, 지방자치단체 여성인력개발센터의 센터장, 사무국장급을 현장 인터뷰 하는 방법으로 이루어졌다.⁴⁾ 인터뷰 대상 여성인력개발센터는 A여성인력개발센터와 B여성인력개발센터이다. A센터는 돌봄노동관련(가사, 보육 등) 특정사업을 많이 하지 않고, 저소득층문화체험관련 프로그램을 주로 운영하며 서울에 위치하는 센터이며, B센터는 돌봄노동관련 특정사업, 즉 방과후 보육이나 교육을 많이 하며 부산에 위치하는 센터이다. 따라서 실제 지역과 업종(사업)에 따라 여성인력개발센터가 사회적기업으로 인증을 받을 수 있는지를 비교분석하고자 하였다. 주요 조사내용은 사회적 기업인증 받기 위한 조직구조(형태), 근로자의 고용훈련, 유료시장 확보 등에 관한 내용 등이다.

IV. 사회적기업인증 분석결과

노동부의 2007년 10월 1차부터 2008년 7월까지 사회적기업으로 인증받은 108개 기관의 특성을 분석하고, 여성친화적 사회적기업으로의 발전가능성을 분석하였다.

4) 사례연구는 현상과 상황, 환경과의 경계가 불분명할 때, 다양한 자료원천을 사용하여 현실 상황 하에서 동시대의 사건을 조사하는 실증적 조사연구이다. 따라서 사례연구를 통하여 직접적으로 인과관계를 검증할 수 있으며, 이론을 세우고 발전시키거나 보완하는 증거와 논리를 엮을 수 있다. 또한 사례연구방법은 연구자가 'how'나 'why'를 묻는 질문에 대해 답변을 더 잘할 수 있게 하며, 인과관계를 더 잘 할 수 있게 한다. 서베이나 실험에서 할 수 없는 복잡한 현실세계에서 간섭에 따른 성과가 명확하지 않은 상황에서 연구중심 개념들 간 이론적 상호작용의 형태를 파악하고, 새로운 연구를 점검하는 것에 대한 사례연구방법이 적절하다고 할 수 있다. 그러나, 사례연구는 너무 복잡하게 될 수 있고 객관적 기준(quantitative gauges)이 없기 때문에 일반화 할 수 없는 특별한(idiosyncratic) 이론이 될 수 있으므로 자료 수집이전에 연구 목표 및 문제를 명확히 정의하여 조사대상을 선정하고 분석 틀을 설정하는 구축단계이론을 충실히 따라야한다(Yin, 1994, 조선주 외, 2007).

1. 사회적기업육성법의 핵심사항

노동부의 사회적기업은 승인제나 신고제와 달리 인증제로 시행되고 있으며, 2007년 10월에 제1차 인증이 이루어졌으며 네 차례에 걸쳐 모두 108개 기관을 사회적기업으로 인증하였다.

심사기준은 사회적기업 육성법에 따라 요구하는 요건들을 갖추어 노동부장관의 인증을 받아야 한다. 사회적기업육성법이 요구하는 사회적기업 인증기준은 다음과 같다.

첫째, 조직형태이다. 조직형태는 민법상법인·조합, 상법상회사, 기타 다른 법률에 의한비영리민간단체 등이어야 한다.

둘째, 사회적 목적 실현이다. 사회적 목적이란 취약계층에게 일자리 또는 사회서비스를 제공하여 지역주민의 삶의 질을 높이는 등 사회적 목적을 실현하는 것인데, 세부기준에 따라 일자리제공형·사회서비스형, 혼합형, 기타형으로 나뉜다. 일자리제공형·사회서비스형은 전체 근로자 또는 서비스 수혜자 중 취약계층 비율이 30% 이상이어야 하며, 혼합형은 전체 근로자 또는 서비스 수혜자 중 취약계층 비율이 각각 20% 이상, 기타형은 불특정다수, 공공기관에 대한 사회서비스 제공 등으로 사회적 목적을 실현하여야 한다. 이 때, 취약계층의 기준은 가구 월 평균소득이 전국가구 월평균 소득의 60/100이하인자, 「고령자고용촉진법」 제2조1호에 따른 고령자, 「장애인고용촉진 및 직업재활법」에 따른 장애인, 「성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」에 따른 성매매 피해자, 장기실업자 등 노동부 장관이 취업상황 등을 고려하여 취약계층으로 인정한 자이다.

또한 취약계층 고용여부 또는 취약계층 수혜자 서비스 제공 여부 등은 기관에서 제출한 사실관계 확인 서류⁵⁾를 통해 확인하며, 사실 확인 서류 미제

5) 사실확인을 위해서는 각 취약계층별로 다음의 서류가 첨부되어야 한다.

- 저소득층: 근로소득원천징수영수증, 갑종근로소득에 대한 소득세 원천징수 확인서(세무서), 수급자증명서, 차상위계층확인서, 복지대상자 급여신청결과통보서, 건강보험납입료고지서(납부영수증), 소득금액증면(국세청), 급여명세표 등
- 장애인: 복지카드, 상이군경회원증, 장애인증명서
- 고령자: 주민등록번호(주민등록번호, 주민등록증·운전면허증 사본 등)
- 기타: 모부자가정증명서, 탈북자증명서(북한이탈주민 등록 확인서), 여성가장(호적등본), 장기실업자(노동부 고용지원센터 담당자 고용보험 전산망 조회), 물품공급계약서(불특정

출 기관은 불인증한다.

셋째, 영업활동을 통한 수익이다. 인증신청일 직전 6개월 동안 영업활동을 통한 총수입이 총 노무비의 30% 이상이어야 한다. 영업활동수익 사실 확인 부분은 비영리법인에 대한 회계컨설팅 등의 경험이 풍부한 회계법인에 의하여 검토한다. 회계법인에서 검토한 자료를 바탕으로 영업활동을 통한 총수입이 총노무비의 30% 이상인지를 판단한다. 신청기관이 제출한 자료를 기본으로 하되, 외부 기관의 검토(회계사·세무사 등의 결산서 등)가 아닌 단순히 기관 자체에서 만든 워드 양식의 금액 및 통장사본만 제시한 경우에는 불인정한다. 또한 영업활동을 통한 매출 이외에 보조금, 후원금 수입은 총수입에 포함시키지 않았으며, 법인부담 사회보험료와 퇴직급여 충당금등 간접노무비는 노무비에서 제외한다. 또한 법인(협회 등) 자체의 목적을 위해 일부 수익활동을 하나, 주된 수입원이 사회적 목적 실현과 관계없는 경우에는 30% 이상이라도 불인증한다.

네번째 기준은 유급근로자의 고용이다. 유급근로자를 고용하여 재화와 서비스의 생산·판매 등 영업활동을 수행하여야 한다. 유급근로자수 제한 여부는 사회적기업 육성위원회에서 심의·결정한다. 실제 2007년 제1차 사회적기업 인증에서는 유급근로자 수가 문제가 되는 경우는 없었다. 그러나 인증신청서 상의 근로자 수와 유급근로자 수가 다른 경우, 모기관 근로자수와 사회적기업 활동을 하는 근로자수를 혼동하는 경우, 사실증명서류 상의 근로자수와 신청서 상의 근로자 수가 다른 경우, 자활사업에서 사업자 수를 동시에 근로자 수로 산입하는 경우가 많았는데, 이들 모두 인증되지 않는다.

다섯 번째 기준은 이해관계자가 참여하는 의사결정구조이다. 서비스 수혜자, 근로자 등 이해관계자 참여하는 의사결정구조인지를 파악하는 것인데, 정관, 규약 등에 의사결정구조 갖춘 경우인지 아닌지를 보는 것이다.

기관의 의사결정에 서비스 수혜자, 후원자 등 다양한 구성원이 참여할 수 있도록 회의체가 구성되어 있는지 확인한다. 운영위원회 등 각종 위원회, 총회(회원으로 구성), 주주총회 등이 정관 등에 규정되어 있는지 여부 및 실제 회의체 위원명단이나 사회이사 명단 등을 통해 요건 충족 여부를 결정한다.

다만, 정관 등에 임원·이사만으로 구성된 이사회만 있는 경우 등 요건을 갖추지 못한 것으로 판단한다.

다음으로는 정관·규약 등 구비 및 기재사항 준수 여부를 확인하는 것이다. 사회적기업육성법(제9조) 및 동법 시행령(제11조)에서 정한 정관 등의 기재사항이 구비되지 못한 경우에는 ‘불인증’한다. 정관에는 사회적기업의 목적, 사업내용, 명칭, 주된 사무소의 소재지, 기관 및 지배구조의 형태와 운영방식 및 중요사항의 의사결정, 수익배분 및 재투자에 관한 사항, 출자 및 용자에 관한 사항, 종사자의 구성 및 임면에 관한 사항, 해산 및 청산에 관한 사항, 그 밖의 대통령령이 정하는 사항(시행령11조, 지부(地部)재원조달회계에 관한 사항)이 구체적으로 기재되어야 한다.

마지막 인증기준으로는 상법상 회사의 경우에는 정관이나 운영규정 등의 수익배분재투자, 이익금의 처분에 관한 조항에 이윤의 2/3 이상을 사회적 목적을 위해 사용한다는 내용이 있는지 확인한다.

2. 사회적기업인증기업의 특성과 여성친화적 사회적기업으로의 발전 가능성

(1) 인증기관 분석

노동부는 사회적기업으로 인증 신청을 한 266개 기관(2007년 1차 113개, 2차 53개, 2008년 1차 54개, 2차 46개)을 대상으로 인증심사소위원회의 사전 검토, 사회적기업(설립)인증 지원 기관⁶⁾의 현장실사, 사회적기업육성위원회의 심의를 거쳐 2007년 10월 1차 35개, 12월 2차 19개, 2008년 4월 30개, 7월 24개 기관을 사회적기업으로 인증하였다. 이로써 2008년 7월 현재 총 108개 기관이 사회적기업으로 활동하게 되었다.

108개 사회적기업은 서울 및 경기지역에 편중 분포된 것으로 나타났다. 108개 기관을 별로 분석한 결과, 서울·강원의 서울청(39개, 36.1%)과 경기·인천의 경인청(23개, 21.3%) 등 수도권역이 전체의 60%에 가까운 분포율을

6) 현장실사는 사회적기업(설립)인증 지원 기관으로 지정된 실업극복군민재단과 사회적기업 연구원이 진행하였다.

보이고 있다. 서울청과 경인청을 제외한 각 지역 고용지원센터별로는 광주청(15개, 13.9%), 대전청(14개, 13.0%), 부산청(8개, 7.4%), 대구청(6개, 5.6%), 제주특별자치도(3개, 2.8%) 순으로 대체로 고른 분포를 보이고 있다.

108개 사회적기업을 노동부가 구분한 업종유형에 따라 분석해보면 특정 분류에 포함되지 않는 기타분야의 사업을 수행하는 곳이 31개로 전체의 28.7%를 차지하며 두드러졌으며, 환경(20개, 18.5%), 간병·가사지원(17개, 15.7%)이 그 뒤를 이었다. 인증 횟수가 증가할수록 사회복지를 주업종으로 하는 기관의 수가 꾸준히 증가하는 반면, 2007년 1차에 두드러졌던 환경 분야 기관의 수는 감소하고 있음을 볼 수 있고, 업종유형 분류에 포함되지 않는 기타분야가 회차별로 꾸준히 증가하고 있음을 확인할 수 있다.

108개 사회적기업을 조직형태별로 구분해 보면 매회 상법상 회사(43개, 39.8%)가 꾸준히 증가하고 있음을 확인할 수 있다. 그 뒤로 그 밖의 법률에 따른 비영리단체(40개, 37%)의 순으로 나타났으며, 4차 인증과정에서 급속한 증가를 보였다. 그 뒤로 민법상 법인(20개, 18.5%), 민법상 조합(5개, 4.6%) 순으로 나타났고, 모두 꾸준한 증가세이다.

사회적기업에 종사하는 유급근로자는 2007년 1차 1,897명(평균 54.2명), 2차 583명(평균 30.6명), 2008년 1차 530명(평균 27.6명), 2008년 2차 746명(평균 31.1명)으로 나타났다. 전체 사회적기업이 고용한 유급근로자는 3,756명으로 기관 평균 34.8명을 고용한 것으로 나타났다.

사회적기업 중 다수는 일자리 제공을 통해 사회적 목적을 실현하고 있는 것으로 나타났다. 108개 사회적기업의 사회적 목적 실현을 유형별로 보면 일자리제공형(39개, 36.1%), 혼합형(30개, 27.8%), 기타형(23개, 21.3%), 사회서비스 제공형(16개, 14.8%) 순으로 나타났다.

〈표 1〉 인증 사회적기업의 현황

	내용	2007 1차		2007 2차		2008 1차		2008 2차		전체	
		개	%	개	%	개	%	개	%	개	%
지 역	[서울청]서울·강원	13	37.1	9	47.4	11	36.7	6	25	39	36.1
	[경인청]경기·인천	11	31.4	3	15.8	5	16.7	4	16.7	23	21.3
	[대전청]대전·충남·북	3	8.6	2	10.5	4	13.3	5	20.8	14	13.0
	[광주청]광주·전남·북	3	8.6	4	21.1	3	10	5	20.7	15	13.9
	[대구청]대구·경북	2	5.7	0	0	2	6.7	2	8.3	6	5.6
	[부산청]부산·경남	3	8.6	1	5.3	2	6.7	2	8.3	8	7.4
	제주특별자치도	0	0	0	0	3	10	0	0	3	2.8
업 종	교육	1	2.9	3	15.8	2	6.7	0	0	6	5.6
	보건	2	5.7	3	15.8	1	3.3	2	8.3	8	7.4
	사회복지	2	5.7	3	15.8	5	16.7	6	25	16	14.8
	환경	12	34.3	4	21.1	2	6.7	2	8.3	20	18.5
	문화·예술·관광·운동	1	2.9	3	15.8	2	6.7	0	0	6	5.6
	보육	1	2.9	0	0	2	6.7	1	4.2	4	3.7
	산림보전 및 관리	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0
	간병·가사지원	7	20	1	5.3	4	13.3	5	20.8	17	15.7
	기타	9	25.7	2	10.5	12	40	8	33.3	31	28.7
조직 형태	상법상 회사	10	28.6	12	63.2	15	50	6	25	43	39.8
	민법상 법인	8	22.9	3	15.8	3	10	6	25	20	15.8
	민법상 조합	1	2.9	1	5.3	1	3.3	2	8.3	5	4.6
	그 밖의 법률에 따른 비영리법인 또는 단체	16	45.7	3	15.8	11	36.7	10	41.7	40	37.0
유급 근로자 수	10인 미만	2	5.7	1	5.3	6	20	3	12.5	12	11.1
	10인 이상~30인 미만	13	37.1	11	57.9	14	46.7	12	50	50	46.3
	30인 이상~50인 미만	7	20	2	10.5	4	13.3	4	16.7	17	15.7
	50인 이상	13	37.1	5	26.3	6	20	5	20.8	29	26.9
사회적 목적 실현유형	일자리제공형	11	31.4	4	21.1	18	60	6	25	39	36.1
	사회서비스제공형	4	11.4	3	15.8	3	10	6	25	16	14.8
	혼합형	12	34.3	4	21.1	5	16.7	9	37.5	30	27.8
	기타형	8	22.9	8	42.1	4	13.3	3	12.5	23	21.3
합계	-	35	100	19	100	30	100	24	100	108	100

자료: 노동부 내부자료, 조영복(2008)에서 필자가 재구성함.

(2) 불인증기관 분석

사회적기업으로 인증받지 못하고 탈락한 기관을 분석해보면, 2007년 1차 76개 기관(77개 기관 중 1개 기관 자진 철회), 2차 34개 기관, 2008년 1차 24개 기관, 2차 22개 기관으로 나타났다.

인증 신청 기관이 불인증된 경우의 다수는 영업수익과 관련된 것으로 나타난다. 영업활동을 통하여 얻는 수입이 사회적기업 인증 요건에 미달하거나 수입기준의 충족 여부를 확인할 수 있는 서류를 미제출하는 등 영업수익 측면의 문제가 가장 빈번한 불인증 사유로 나타났다. 일부 기관은 정부 보조금이나 후원금을 총수입으로 포함시키거나 혹은 인증 직전 6개월의 수입분이 아닌 기간의 회계자료를 제출해 불인증 된 것으로 나타났다. 이러한 결과는 사회적기업을 창업하거나 전환하려는 기관들의 대부분이 일반 영리조직과는 달리 체계적인 회계시스템이 부재하기 때문으로 해석할 수 있다.

불인증 사유를 분석해 본 결과 1차 심사에서는 영업수익 증면 외에 개인사업자를 포함해 사회적기업이 요구하는 조직형태를 갖추지 못한 기관들(34개, 21%)의 탈락이 두드러졌으나 2차에서는 8곳(10%)에 머물렀다. 특히 2008년 1차의 경우 조직형태의 미비로 탈락된 경우는 없었으나, 2차에서는 8곳(17%)으로 다시 증가하였다.

정관·규정 등의 구비 여부는 매 신청마다 비교적 높은 불인증 사유로 나타났다. 사회적기업 육성법에서는 법정 기재 사항 일체를 기재한 정관을 법무법인으로부터 공증을 받도록 하고 있다. 그러나 정관 문제로 불인증 받은 기관의 대부분은 인증 신청을 받을 조직의 독립된 운영 규정 등을 제출하지 않고 모법인의 정관을 그대로 제출하거나 공증을 받지 않은 채로 정관을 제출한 것으로 나타났다.

사회적기업이 일반 영리기업과 구별되는 부분 중 하나는 민주적인 의사결정을 통해 운영된다는 점이다. 이를 실현하기 위해 「사회적기업육성법」은 조직 내 다양한 이해관계자가 참여하는 회의체를 갖추도록 하고 있다. 그러나 4회에 걸친 사회적기업 신청 기간 동안 이 부분을 정비하지 못해 불인증 된 기관은 2007년 1차 신청 시 5%에 머물렀던 것이 2007년 2차 10%, 2008년 1차에는 32%로 오히려 증가하였으나, 2차에서 다시 22%로 감소하고 있음

을 확인할 수 있다. 이들 기관은 기존에 존재하는 이사회나 주주총회 등을 그대로 기재하는 경우가 대부분이었다.

사회적 목적이 불분명한 경우는 비영리기관의 설립목적 자체를 사회적 목적 실현으로 신청하거나 근로자나 서비스 수혜자가 취약계층임을 증명할 서류를 갖추지 못해 탈락한 경우가 대부분이었다.

법정 소송이 진행 중인 2개 기관을 제외하고 불인증 된 기관의 불인증 사유를 검토하면 대부분이 「사회적기업육성법」이 정한 기본적인 요건을 충족하지 못해 불인증 된 것으로 나타났다.

〈표 2〉 신청기관의 불인증 사유

(단위: 개, %)

	2007년 1차	2007년 2차	2008년 1차	2008년 2차	전체
조직형태 미비	34(21%)	8(10%)	0(0%)	8(17%)	50
유급근로자 미고용	1(1%)	5(6%)	3(6%)	1(2%)	10
사회적 목적 불분명	21(13%)	9(11%)	7(14%)	6(14%)	43
의사결정구조 불명확	9(5%)	8(10%)	16(32%)	10(22%)	43
영업수익 미실현	35(21%)	20(25%)	14(28%)	8(17%)	77
정관·규정 등 미제정	34(20%)	17(21%)	10(20%)	13(28%)	74
이윤 사용 불명확	32(19%)	12(15%)	0(0%)	0(0%)	44
기타	0(0%)	2(2%)	0(0%)	0(0%)	2

자료: 노동부 내부자료, 조영복(2008)에서 필자가 재구성함.

(3) 여성친화적 사회적기업으로의 발전가능성

1) 사회적기업의 인증조건의 측면

자활근로에서 시작하여 자활공동체로 발전하면서 복지부의 지침에 따라서 개인사업자 또는 공동명의로 개인사업자의 조직형태를 띤 많은 자활공동체들이 법적 조직형태의 요건을 맞추지 못하면서 대거 탈락하였다. 이는 보건복지부 자활사업과 노동부 사회적 일자리 사업에서 부처간 조율이 원활하게 이루어지지 않으면서 자활공동체의 사회적기업으로의 전환이 충분히 계획적

으로 이루어지지 않고 사후적으로 이루어졌기 때문인 것으로 판단된다. 이와 관련하여 「사회적기업육성법」이 요구하는 조직형태가 너무 협소하게 제한되어 있다는 문제점을 지적할 수 있다. 민법상 법인, 조합, 상법상 회사, 비영리 단체 등으로 국한되어 있는데, 약손엄마의 사례에서도 알 수 있듯이 비영리 법인이 인가받는 일이 그렇게 쉽지 않다는 점에서 많은 노동조직들이 어려움을 겪을 것으로 예상된다.

불인증 사유 분석결과에서 가장 커다란 특징은 제출해야 할 서류를 제대로 제출하지 않음으로써 불인증된 경우가 많다는 것이다. 노동부의 담당자에 따르면 신청기간 막바지에 신청건수가 몰려들었다고 하는 것으로 보아, 담당 실무자의 업무처리 과정에서 상당한 양의 서류작업으로 많은 시간과 노력이 필요했을 것으로 짐작된다. 그러나 서류로서 확인될 수 없는 부분을 서류로 제출하도록 함으로써 발생하는 난관도 있었을 것으로 예상된다. 이를테면 불특정 다수에게 서비스를 제공했다거나, 지자체의 위탁사업의 경우 서비스 수혜자의 개인정보 미공개 등이 해당된다. 그럼에도 불구하고 사회적기업으로 인증받기 위해 요청되는 서류 작업 자체가 상당한 업무량이라고 짐작되며, 충분한 시간을 가지고 치밀하게 준비하는 노력이 요구된다.⁷⁾

2) 일자리 창출에 집중된 사회적 목적의 분산 필요

인증 사회적기업에서 표방하는 사회적 목적은 사회서비스 제공형에 비해 일자리 창출형이 압도적으로 많다. 이는 사회적기업이 자활 사업이나 사회적 일자리 사업과 같이 고용창출 정책으로 제도적으로 육성되어 왔기 때문이다. 한국의 예비 사회적기업에 대한 실태조사연구(엄형식, 2007)에서도 취약계층의 일자리 창출이나 사회통합을 목적으로 하는 ‘노동통합 사회적기업’(work integration social enterprise)의 성격을 강하게 드러내고 있다.

그러나 사회적기업의 사회적 목적은 취약계층의 고용창출에 국한될 수 없으며 고유의 사회적 목적을 실현하는 다양한 프로그램을 갖추고 있어야 할

7) 「전북일보」의 사회적기업 전문가 좌담회 보도에 따르면 “전북도 내 사회적기업 인증신청을 한 곳은 5기관이고, 이중에서 이전부터 사회적기업을 고민한 곳은 두 곳에 불과하다. 전국적으로도 인증신청 단체 중 70% 이상이 사회적기업에 대한 깊은 고민이 없는 곳으로 보인다”(「전북일보」, 2007.10.24자).

것이다. 반면 서구 사회적기업의 사회적 목적은 사회서비스의 전달, 취약계층의 사회통합, 내생적 지역개발, 더 나아가 대안적인 경제운동으로까지 확장되어 해석되고 있다. 2006년부터 사회서비스 전달에서 사회적기업이 갖는 의의를 인정한 정부가 사회서비스 활성화 정책에서 사회적기업을 주요한 전달체제로 인식하였음에도 불구하고 사회서비스 전달을 목적으로 하는 사회적기업의 등장은 미미하다. 그러나 사회서비스 제공을 사회적기업의 목적으로 규정함으로써 향후 사회서비스의 전달 및 확대에 기여할 수 있을 것으로 보인다. 사회서비스의 수요와 공급에서 모두 향후 빠른 속도의 증가를 보일 것으로 예상되는데, 수혜자의 측면에서 수급권자를 제외하고 저소득층은 의료와 복지의 사각지대에 처해 있으며, 특히 가사지원 및 간병서비스의 수요가 빠른 속도로 증가하고 있다. 또한 일반서민층이나 중산층에서 사회서비스에 대한 수요는 삶의 질 향상과 맞물려서 지속적으로 증가할 것으로 전망된다.

3) 사회적기업의 육성을 촉진하고 긍정적인 영향을 미칠 수 있는 제도적인 환경의 조성도 중요

사회적기업의 사례들을 살펴보면 정부의 위탁사업으로 보호된 시장을 갖고 있는 것이 초기의 발전에 매우 중요하다는 것을 알 수 있다. 보호된 시장을 가지고 있을 경우에는 수입이 안정적으로 유지되고 특별히 영업이나 마케팅 비용이 소요되지 않아서 직원들에게 돌아갈 몫이 상대적으로 많아지게 된다. 이를테면 컴윈의 경우와 같이 사업수익의 대부분을 차지하는 ‘학교컴퓨터 재활용 프로그램’은 교육부의 지원 없이는 결코 진행될 수 없는 사업이다. 이 분야에 대한 정부의 ‘보호시장’ 정책이 재활용 자활사업의 사회적 시장화의 기초가 되었다(이인재, 2006).

보호시장 이외에도 사회적기업의 육성을 촉진하고 긍정적인 영향을 미칠 수 있는 제도적인 환경의 조성도 중요하다. 현재까지 사회적기업의 형성과 발전에 긍정적인 영향을 미쳤던 제도로는 자원 재활용/환경과 관련된 사회적기업과 관련된 음식물 매립 금지, 생산자책임확대제도 등이 있으며, 올해에는 장애인활동보조인제도가 시행되어 중증장애인에게 다양한 복지서비스를 제공하는 도우미사업에 참여하는 기관이 증가하고 있다. 2008년 7월부터 노인요양보험제도가 실시됨으로써 노인을 대상으로 가사지원, 간병서비스를 제공

하는 사회적기업의 확산을 가져올 것으로 예상된다.

4) 업종 특성의 영향이 있음

사회적기업에 있어서 업종의 선택은 기업의 성공여부를 결정짓는 중요한 요인이다. 창업전문가들은 창업의 성패는 사업의 종류를 선택하는 단계에서부터 결정된다고 한다. 엄밀한 시장조사와 폭넓은 비교분석 없이 저소득층이 기존의 기술을 이용하거나 아니면 아예 기술이 없어도 할 수 있는 단순노동을 선택하는 경우에는 대부분 실패하게 된다. 1990년대 초반 설립되었던 ‘실과 바늘’ 등의 봉제 관련 생산 공동체는 봉제업이 사양산업으로 쇠락해가는 환경을 고려하지 않음으로써 실패로 종결되고 말았다.

앞서 살펴본 사회적기업들은 보건, 복지, 재활용, 급식 등의 사회적 서비스를 제공하고 있는데, 어떤 종류의 사회적 서비스는 사회적기업에 매우 유리한 기회를 제공하는 특성을 갖고 있다. 이를테면 재활용 사업은 새로운 산업 영역일 뿐만 아니라 환경에 대한 인식수준이 제고되면서 향후 발전전망이 밝은 편이다. 재활용사업은 그 자체가 환경 문제를 해결한다는 점에서 사회 공익적일 뿐만 아니라 실직층 빈곤층에서 일자리를 창출할 수 있기 때문에 정부, 시민단체, 기업의 지원을 효과적으로 결합할 수 있다. 또한 부가가치 창출을 통해서 수익성을 높일 수 있는데, 사회적기업으로 인증된 36개 기관 가운데 9개의 기관이 재활용 관련 사업을 한다는 사실은 업종 선택의 중요성에 시사하는 바가 크다.

이러한 측면에서 볼 때 가사간병 등의 돌봄은 초기에 커다란 자본금이 없어도 인력만 공급되면 사업을 진행할 수 있다는 점에서 재활용이나 급식사업보다 유리한 측면이 있다. 재활용, 급식은 재활용 처리시설이나 급식 센터를 설치해야 하기 때문에 초기에 막대한 자본금이 필요하고 자본금의 규모가 사업의 성패를 가를 수도 있다. 반면 돌봄 서비스는 한마디로 노동 집약적인 산업이다. 따라서 고용창출의 효과는 크지만, 다른 한편으로 수익률은 낮은 편이고 부가가치를 창출하기가 쉽지 않다는 난관에 봉착하고 있다. 돌봄사업은 대부분 취업알선 또는 인력파견형으로서 자신이 일한 만큼 서비스 비용을 가져가는 구조이기 때문에 기업으로서의 수익모델이 요구된다. 기존의 유료 업체는 비용 증대, 수수료 증대 등의 방식으로 수익률을 제고하겠지만 사회

적기업을 그럴 수 없다. 따라서 돌봄을 제공하는 기관들이 수익을 높이기 위해서는 다른 업종에 비해서 서비스의 질을 높이는 전문화 방안 이외에도 다각적인 경영전략이 더욱 필수적이다.

5) 전문적인 교육훈련이 중요함

사회적기업이 제공하는 사회서비스가 일반영리기업 또는 일반유료업체에서 제공하는 사회서비스와 어떤 차별성을 갖는가? 또한 사회적기업으로서 시장에서 경쟁력을 확보하기 위해서는 어떤 전략을 가져야 할까? 이런 질문에 대해서 많은 사회적기업들이 내놓은 해답은 교육훈련의 강화와 철저한 관리체계이다. 사회적기업은 일정 비율 이상의 취약계층을 고용해야 하는데, 이들은 일반적으로 저학력, 저숙련, 고연령층을 이유로 노동시장에서 지속적으로 배제되어 왔다. 뿐만 아니라 장기실업, 경력단절 상태의 개인들은 직업의식, 대인관계 등에서도 여러 가지 어려움을 갖고 있다. 인적 자본이 낮은 이러한 계층을 전문적이고 세분화된 내용으로 철저한 교육과 훈련이 이루어지면 이것이 질 높은 서비스로 나타나고 결국 고객의 만족도를 높임으로써 시장에서 선택될 수 있다.

또한 사회적기업은 근로자가 지시대로 일하는 것이 아니라 조직의 중요한 의사결정에 참여하는 구조를 요구하기 때문에, 단순히 기능교육에 그치는 것이 아니라 중간 지도자 리더십 양성 교육, 조합원 교육 등과 같이 조직의 구성원이자 주체로서 활동할 수 있도록 교육하고 있다. 이러한 교육훈련은 결국 서비스의 질을 제고시킴으로써 시장 경쟁력에서 유리한 위치를 차지할 수 있다. 따라서 교육훈련이 보다 체계적이고 지속적으로 이루어질 수 있는 방안을 마련하고, 사회적기업에 대한 외부 지원에서도 교육 부문에 대한 지원이 적극적으로 이루어질 필요가 있다.

V. 사례 분석결과

본 사례분석은 2000년대 이후 학계를 중심으로 사회적기업 연구가 활발해지면서 사회적기업이 한국사회에 양질의 일자리를 제공할 수 있는 대안으로

대두되기 시작됨에 따라, 특히 여성친화적 사회적기업이 정부의 사회적 일자리 제공의 측면과 경제발전의 주요한 여성인적자원의 제공이라는 측면에서 무엇보다도 사회적기업을 명확히 이해하는 것이 중요하다는 인식 하에 수행된 것이다. 구체적으로 우리나라 지자체의 여성인력개발센터는 경력단절 여성을 주 대상으로 하여 직업훈련에 특화된 비영리기관이기 때문에 여성인력개발센터로부터 사회적기업의 여성영역에서의 함의를 찾고, 지속가능한 여성친화적 사회적기업으로서 발전방안을 찾고자 분석을 시도하였다. 지방자치단체의 여성인력개발센터의 사례연구 결과 연구 분석 틀에서 기대한 내용들⁸⁾이 대부분 예상한대로 나타났으나, 몇 개의 변수는 처음의 예상과 다르게 나타나기도 하였고, 사례연구 과정에서 새롭게 그 관계가 밝혀진 경우도 있었다.

1. 조사대상 여성인력개발센터의 현황 및 특성

(1) 여성인력개발센터의 일반적인 특성

일반적으로 지방자치단체의 여성인력개발센터는 각 지역의 센터마다 개설된 교육프로그램의 종류와 수(적게는 10개의 프로그램부터 많은 곳은 80개 이상의 프로그램을 운영한다)와 재정구조(지방자치단체의 자체예산, 노동부 지원, 여성가족부 지원, 유료교육 수입 등)가 다양하다. 여성인력개발센터는 지역인력시장에 부응하는 다양한 사회교육 프로그램 운영, 직업능력 개발 및 훈련사업, 사회/문화생활 사업지원, 취업상담 및 알선 등의 기능을 수행해 오고 있다. 전국에 걸쳐 50개의 센터가 있으며, 여성 직업능력개발 훈련을 위해 ‘전업주부 재취업 유망직종 훈련’, ‘실업자 재취직 훈련’, ‘실업자 취업 훈련’, ‘여성가장 실업자 취업 훈련’, ‘지역고용 인적자원 개발사업’, ‘단기고용촉진 훈련’, ‘재직 근로자 훈련’, ‘취업 및 창업 훈련’, ‘국비 무료 취업 훈련’, ‘국민 기초생활보장 대상자 교육’ 등을 수행하고 있다.⁹⁾

8) 연구방법에서 기술한 바와 같이 인터뷰 대상 기업 선정의 이유는 다음과 같다. A센터는 돌봄노동관련(가사, 보육 등) 특정사업을 많이 하지 않고, 저소득층문화체험관련 프로그램을 주로 운영하는 센터이며, B센터는 돌봄노동관련 특정사업, 즉 방과후 보육이나 교육을 많이 하며 부산에 위치하는 센터이다. 따라서 실제 지역과 업종(사업)에 따라 여성인력개발센터가 사회적기업으로 인증을 받을 수 있는지를 비교분석하고자 하였다.

9) 여성인력개발센터 홈페이지(www.vocation.or.kr) 참조

그런데 센터에서 운영하고 있는 프로그램 중에서 ‘간병인, 노인, 장애 등 복지 관련 프로그램’, ‘신생아, 산모 관련 프로그램’, 기타의 ‘가사보조’ 프로그램은 돌봄 기관의 교육훈련 프로그램과 유사하다. 현재 이들 프로그램은 센터에서 매우 낮은 비중을 차지하고 있으며, 교육기간은 1주~2주의 단기교육에 그치고 있다. 그러나 간병인, 산모·신생아도우미, 베이비시터, 가사보조 프로그램의 취업률은 60% 이상으로 다른 프로그램의 취업률이 40%에 비해서 상대적으로 높다. 일부 센터의 경우에는 돌봄 관련 프로그램의 취업률이 100%에 달하고 있는데(여성가족부 내부자료), 정부의 사회적 일자리 창출과 맞물려 수요와 공급이 확산되고 있기 때문이다. 또한 국비지원을 받는 경우가 많아서 대부분 무료로 진행되고 있어 중장년층 여성 또는 경력단절 여성이 쉽게 교육받을 수 있는 장점을 가지고 있다.

최근 여성의 고학력화 추이에 따라 전문대졸 이상의 고학력 여성이 늘고 있으며 이들 여성에 맞춰 훈련공과도 다양해지고 있다. 방과후교육지도사 훈련과정 등이 그 예인데, 일부 여성인력개발센터에서는 훈련생들의 취업을 위해 졸업생들의 창업을 직·간접적으로 지원하고 있다. 여성인력개발센터는 사회서비스 영역인 공공행정서비스, 교육(방과후 교육 포함), 의료 및 보건(간병 포함), 사회복지(아동, 노인, 장애인 등), 보육, 환경, 문화 등 7개 영역에 존재하는 모든 일자리를 수행하고 있다.

(2) 사례조사 여성인력개발센터의 현황과 특성

1) 주요 사업 및 조직형태

A센터는 노동부 사회적일자리 사업으로 “문화체험전문가” 파견사업을 진행하고 있다. 지역사회 초·중학교 방과 후 교육의 일환으로 문화체험활동을 주관하는 전문가를 파견하는 것을 주 사업내용으로 하고 있으나, 주민자치센터 이용자 등 성인도 대상으로 한다. 서비스 내용은 체험학습 강의라고 할 수 있으며, 고학력 경력단절 여성일자리 사업이라는 특성을 띤다. 주 3회는 사회적일자리 참여와 주 2회는 유료 노동시장 참여로 유·무료 사업을 병행함으로써 안정적 고용창출과 적정 임금수준을 확보하고 있다. 여성인력개발센터는 경력단절 여성을 주 대상으로 하여 직업훈련 특화된 비영리기관으로서

각 센터마다 사업주체가 다른데, A센터의 사업주체는 한국여성노동자협의회이다.

B센터는 노동부 사회적일자리 사업으로 “재가파견 방과후 보육교사” 사업을 진행하고 있다. 2007년 기준으로 50명을 고용하여 수혜자가 연 5,640명이었으며, 아동의 방과후 교육, 보육을 통한 긍정적 성장을 도모하고 있다. 이용자 해피콜 제도를 실시하고, 사후만족도 80% 이상을 달성하였다. 취약계층 일자리 지속 유지/이해관계자 참여 의사결정 구조 마련, 자조모임 운영/민관 거버넌스 체계 구축/기업경영 체계 구축 등 성공적인 사업모델을 제시하고 있다. B센터의 조직형태는 A센터와 마찬가지로 비영리기관으로서 사업주체는 한국YMCA연합회후원회이다.

2) 근로자의 고용 및 훈련

A센터는 현재 활동가(교사)가 10명으로 모두 전문대졸 이상이다. 이들은 교사활동을 하면서 마케팅활동(홍보전단 인쇄, 신문간지 발송, 현수막 제작, 우편발송, 홈페이지 통한 연중 홍보)도 겸하고 있다. 평균 주 40시간 일하고, 월평균 820,000원을 수령하고 있다. 이중 노동부 지원 인건비가 월 770,000원이다. 활동가들은 모두 구로여성인력개발센터에서 1차 기본계획(아동발달심리 및 기본소양교육, 총 36시간) 및 2차 전문교육(자연해설가 양성과정, 총 120시간)을 마쳤으며, 월1회 정기교육(사례나눔 등)와 참여자 워크숍을 실시한다.

B센터는 현재 서비스의 대상은 부산광역시 16개 구·군내 맞벌이, 자영업자 한부모 가정 및 사회복지 시설 등이며, 서비스 내용은 아동보육 및 교육 서비스 (학습튜터, 방과 후 숙제 돌봐주기, 생활 관리, 방과 후 픽업 동반이동, 식사 및 간식 챙겨주기), 영어교육, 독서지도, 피아노 등 특성화 서비스, 가사지원 서비스 (밀반찬만들기, 청소, 다림질 등)이다. 보육보육교사 요건은 30~50세 부산광역시 거주 여성, 보육교사 자격증, 중등교사 자격증 소지자, 어린이집, 유치원, 초등학교, 학습지도 경력자로서 전문성을 지닌 “에듀천사”를 파견하고 있다. 또한 독서지도사인 경우는 보수 교육도 실시함으로서 질 높은 근로자 훈련을 실시 중이다.

3) 유료시장 확보상황 및 수익성

A센터의 주요 유료시장은 ① 월 2회 토요일휴업일 프로그램 운영을 통한 수혜자로부터 서비스 이용료 수납 ② 단계적으로 주중 일반인 대상 성인프로그램 운영 ③ 체험학습 전문업체 및 교육기관으로 강사 파견후 강사료 수령 등으로 구성된다.

서비스 비용은 2007년 10월말 현재 다음과 같다. 반일 체험학습 15,000~20,000원, 종일 체험학습 35,000원, 외부강사파견 30,000원, 저소득층 자녀 참여시 무료이다. 지난 6개월간 노무비 대비 총수입이 29.1~31%로 노동부 인증 사회적기업의 “영업활동을 통한 수익”기준의 달성이 가능하다. 즉 월평균 수입이 2,390,000원인데, 월 노무비는 820만 원(월급 77만 원*10명=770만원, 교통비 5만 원*10명=50만 원)으로 29~31%를 차지한다.

〈표 3〉 A센터 ○○체험단의 총수익

예상 총수익(10개월)	23,900,000원	비중
수익사용계획	23,900,000원	
참여자 퇴직금	77만 원*10명=7,700,000원	32%
교통비	5만 원*10명*12개월=6,000,000원	25%
운영비		43%
- 차량지원, 식대 등	4,000,000원	
- 교육홍보비 및 일상경비	4,700,000원	
- 공동체적립금(7%)	1,500,000원	

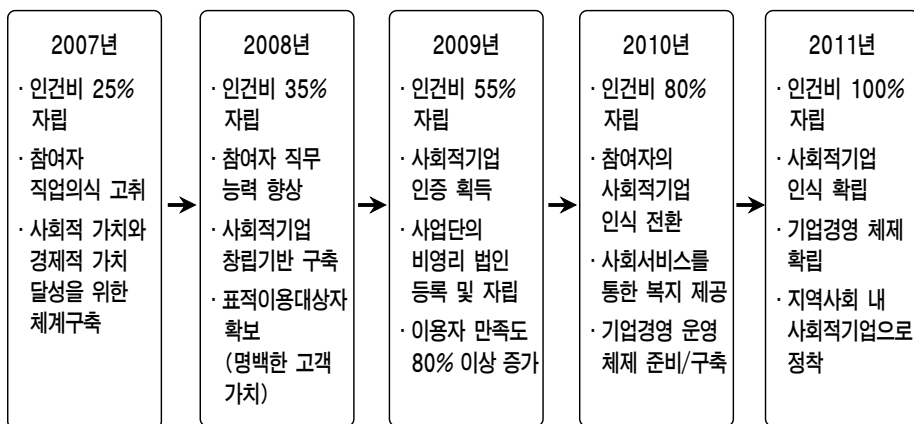
B센터의 주요 유료시장은 아동보육 및 교육 서비스, 영어교육, 독서지도, 피아노 등 특성화 서비스, 가사지원 서비스 (밀반찬만들기, 청소, 다림질 등) 등으로 구성된다. 서비스 비용은 2007년 10월말 현재 다음과 같다. 5시간(주간) 20,000원, 8시간 30,000원, 5시간(야간) 30,000원, 연장시간당 5,000원, 자녀 추가시 5,000원, 도시근로자가구 월평균 소득 60% 이하 가정 40% 할인, 기초생활수급자 무료, 지난 4. 30~11. 30 사이의 총수입은 76,620,000원이다.

〈표 4〉 B센터 △△사업단의 총수입

	구 분	수혜자	비 용	기간	1인당 평균수입	참여자	총 수입
시장 가격형	단시간이용자	0명	20,000원	-	-	-	0
	고정이용자	59명	200,000 ~700,000원	1~7개월	1,500,500원	44명	66,020,000원
저렴형	단시간이용자	0명	8,000원	-	-	-	0
	고정이용자	1명	200,000원	6개월	1,200,000원	1명	1,200,000원
무료형	단시간이용자	0명	0	-	0	-	0
	기관이용자	6기관	0~300,000원	2~7개월	855,000원	11명	9,400,000원
	고정이용자	6가정	0	1~5개월	0	9명	0
합 계	76,620,000원						

현재는 인건비의 25% 정도를 사업수입으로 충당하고 있지만, 2011년에는 인건비 100% 자립이라는 목표를 가지고, 중장기적으로 사회적기업을 추진하고 있었다([그림 1] 참조).

〔그림 1〕 B센터의 재정자립을 위한 중장기적 목표수립도



2. 여성친화적 사회적기업으로의 발전가능성

1) 독립된 조직형태를 구성하여야 함

노동부의 인증 요건이나 인증 받은 사회적기업의 발전경로를 살펴보았을 때 사회적기업 발전에 가장 중요한 요소는 독립된 별도의 조직구조를 갖는 것이다.

사회적기업 인증 심사기준에 따르면, 민법상 법인·조합, 상법상회사, 기타 다른 법률에 의한 비영리민간단체 등으로 나타나 있다. 여성인력개발센터가 사회적기업 인증을 받기 위해서는 먼저 모법인으로부터 별도의 조직(법인 또는 사업단)으로 독립되어야 한다. 모법인 산하 사업단이 사회적기업 활동을 주목적으로 하고 있는 경우에는 ‘법인 내 사업단’ 이름으로 ‘인증’한다. 이 경우 정관이나 규약, 운영 규정 등이 독립되어 있거나 실질적으로 회계상으로 독립되어 있는 경우를 의미한다. 즉, 지부라도 별도의 정관이나 비영리단체로 등록이 되어 있는 경우에는 인증한다. 중앙회나 연합회의 각 지부가 신청하였으나 별도의 조직 독립이 안 되어 있고 정관 등도 별도로 있는 것이 아니라 중앙회의 것을 제출한 경우에는 ‘불인증’한다. 또한 정부·공공기관이 일부 출연한 법인 또는 지자체의 구립장애인 시설 등은 ‘불인증’한다(사회적기업열린포럼 자료집, 2007).

서비스 대상 집단은 지역 내 초중학생, 저소득층 맞벌이/한부모 자녀, 일반 지역주민으로 취약계층이 대상 집단이 된다. 또한 여성인력개발센터에 구직 등록을 하는 장기실업자의 경우 취약계층으로 인정되기 때문에¹⁰⁾ 사회적 목적 실현이 일자리제공형이나 사회서비스제공형으로 가능할 수 있다. 그러나 문화체험 등 불특정 다수를 대상으로 하는 경우 취약계층을 구분하는 것이 쉽지 않기 때문에 이 경우, 사회적 목적 실현의 형태는 기타형으로 특성화될 가능성이 높다. 기타형은 일자리제공형, 사회서비스형 이외의 나머지 형태에 해당하는데, 기타형에 대해서는 심사를 엄격히 한다. 이처럼 불특정 다수가

10) 장기실업자 등 노동부 장관이 취업상황 등을 고려하여 취약계층으로 인정한 자 중 장기실업자는 실제 실업기간이 6개월 이상인 자로 고용보험전산망 또는 실제 실업기간 등을 통해 확인 가능하다. 여성실업자들이 여성인력개발센터에 구직 신청을 하면, 고용보험전산망에 등록하여 취약계층으로 인정받을 수 있다.

수혜대상인 경우 증빙서류를 받는 것에 한계가 있으므로 활동 내용 등을 제출하는 것으로 대신한다. 정관에 관한 사항은 사회적기업육성법(제9조) 및 동법 시행령(제11조)에서 정한 정관 등의 기재사항이 구비되지 못한 경우에는 ‘불인증’한다. 이 부분은 사회적기업 인증 지원기관의 도움 및 인증기관의 정관을 참고하는 것이 바람직 할 것이다.

2) 유급근로자의 고용 확대 및 훈련의 강화 필요

이 때, 여성인력개발센터가 사회적기업으로 인증받으려면 사회적기업의 대표자를 고용주로 하여 유급근로자를 고용함으로써 고용관계를 맺어야 한다. 즉, 사회적기업이 경영과정에서 노무관리를 체계적으로 해야 한다는 것을 의미한다. 고용의 형태는 정규직으로 제한되지 않고 임시직, 일용직, 파트타임 고용도 허용되지만, 안정적인 일자리 창출을 위해서는 정규직으로 고용되어야 할 것이다.

유급근로자 고용에 있어서는 사회적기업의 1차 인증에서 유급근로자 수가 문제가 되는 경우는 없었다. 마찬가지로 여성인력개발센터도 이 조건은 충족된 것으로 보인다. 운영위원회 등 각종위원회, 총회, 주주총회 등이 정관 등에 규정되어야 하고, 실제 회의체 위원명단이나 사외이사 명단 등을 확보해 놓아야한다. 그러나, 정관 등에 임원·이사만으로 구성된 이사회만 있는 경우 동요건을 갖추진 못한 것으로 판단되기 때문에 이 부분을 주의하여야 한다.

3) 유료시장 확보 및 지속적인 수익구조를 마련하여야 함

현재 두 센터 모두 지속적 유료시장 확보로 안정적인 수익구조를 마련하려 노력하고 있다. A센터의 경우, 주요 유료시장은 ① 월 2회 토요일업일 프로그램 운영을 통한 수혜자로부터 서비스 이용료 수납 ② 단계적으로 주중 일반인 대상 성인프로그램 운영 ③ 체험학습전문업체 및 교육기관으로 강사 파견후 강사료 수령 등으로 구성된다. 서비스 비용은 2007년 10월말 현재 다음과 같다. 반일 체험학습 15,000~20,000원, 종일 체험학습 35,000원, 외부강사파견 30,000원, 저소득층 자녀 참여시 무료이다. 지난 6개월간 노무비 대비 총수입이 29.1~31%로 노동부 인증 사회적기업의 “영업활동을 통한 수익”

기준의 달성이 가능하다. 즉 월평균 수입이 2,390,000원인데, 월 노무비는 820만원(월급 77만원*10명=770만원, 교통비 5만원*10명=50만원)으로 29~31%를 차지한다.

B센터의 경우, 주요 유료시장은 아동보육 및 교육 서비스, 영어교육, 독서지도, 피아노 등 특성화 서비스, 가사지원서비스(밑반찬만들기, 청소, 다림질 등) 등으로 구성된다. 서비스 비용은 2007년 10월말 현재 다음과 같다. 5시간(주간) 20,000원, 8시간 30,000원, 5시간(야간) 30,000원, 연장시간당 5,000원, 자녀 추가시 5,000원, 도시근로자가구 월평균 소득 60% 이하 가정 40% 할인, 기초생활수급자 무료, 지난 4. 30~11. 30 사이의 총수입은 76,620,000원이다.

대부분의 여성인력개발센터의 수입구조는 지방자치단체보조금, 노동부·여성가족부의 보조금, 유료교육프로그램 수강료 수입, 기타로 구성되어 있다. 여성가족부가 여성인력개발센터를 지방자치단체로 이관하면서 기확보한 5년간의 예산을 지방자치단체에 같이 이전하였으므로 2009년까지의 예산은 확보되어 있는 상태이나 이후 예산은 지자체가 자체적으로 확보해야하는 실정이다. 재정 지원은 지방자치단체에서 모(母)법인으로, 모(母)법인에서 여성인력개발센터로 예산이 집행되었으나, 현재는 모(母)법인을 거치지 않고 집행된다.

사회적기업 인증기준 중 하나는 인증신청일 직전 6개월 동안 영업활동을 통한 총수입이 총 노무비의 30%이상이어야 한다. 실제 인증시 영업활동수익 사실 확인 부분은 비영리법인에 대한 회계컨설팅 등의 경험이 풍부한 회계법인이 판단한다. 신청기관이 제출한 자료를 기본으로 하되, 외부 기관의 검토(회계사·세무사 등의 결산서 등)가 아닌 단순히 기관 자체에서 만든 워드 양식의 수입 지출내역서 및 통장사본만 제시한 경우에는 불인정한다. 또한 영업활동을 통한 매출 이외에 보조금, 후원금 수입은 총수입에 포함시키지 않으며, 법인 부담 사회보험료와 퇴직급여 충당금등 간접노무비는 노무비에서 제외한다.

법인(협회 등) 자체의 목적을 위해 일부 수익활동을 하는 경우 주된 수입원이 사회적 목적 실현과 관계없는 경우에는 30% 이상이라도 불인증한다.

사회적기업으로 인증을 받을 경우, 참여자 인건비 78만8천원 지원, 전문인력(회계, 마케팅 등)인건비지원 120만원, 소득세, 법인세 향후 4년간 50% 감면, 4대 보험 사업주부담 8.5% 지원 등의 재정지원의 혜택이 있지만, 인건비의 경우 인증기업 모두에게 지원하는 것이 아니고, 우선순위를 두어 지원하

는 것이므로 사회적기업으로 인증을 받은 후에도 퇴직금 및 기타 재정운영에 어려움을 겪을 수 있는 문제점이 있다.

4) 기타 사회적기업 인증조건의 검토

현재 사회적기업을 준비하거나 전망하고 있는 주요한 여성인력개발센터들은 사회적기업 인증에 대해 관망 중이며, 사회적기업 인증을 신청하고자하는데 매우 의지는 있었으나, 인증요건들을 충족시키는 것에 매우 큰 부담을 느끼고 있었다. 여성인력개발센터에서 교육훈련을 받는 여성 근로자들은 일자리 창출과 안정적인 소득보장을 최우선적으로 요구하고 있는데, 사회적기업으로 전환하는 것을 잘 알지 못하고 있었으며, 여성인력개발센터도 사회적기업으로 전환하는 것에 대해 절차와 과정이 매우 어렵고 지금과 별반 상황이 달라지지 않는 것으로 인식하는 경우도 있었다. 특히 교육생의 많은 수가 여전히 일용직이고 수요자에게 파견되는 방식의 근무형태를 가지고 있기 때문에 이러한 상황에서는 취업알선, 인력파견을 하는 일반유료업체와 비슷한 형태를 지니고 있다고 할 수 있다. 여성인력개발센터의 사회적기업 인증 조건을 구체적으로 정리하면 <표 5>와 같다.

<표 5> 여성인력개발센터의 사회적기업 인증 조건 검토

사회적기업 인증 조건	준비기간	방향
조직형태	단기	모법인과 별도의 독립된 조직형태를 갖추어야 함
사회적 목적 실현	단기	사회서비스형, 혼합형, 기타형 모두 가능
영업활동을 통한 수익	장기	모법인과 회계 상으로 독립되어야 함. 사회적 목적 실현을 위한 유료교육프로그램 확대 및 기타 수익 사업 발굴이 필요함
유급근로자 고용	단기	가능
참여하는 의사결정구조	단기	운영위원회 등 각종위원회, 총회, 주주총회 등이 정관 등에 규정되어야 하고, 실제 회의체 위원명단이나 사외이사 명단 등을 확보해 놓아야 함
정관·규약 구비 및 기재사항 준수	단기	모법인과 별도의 독립된 정관을 작성하여야 함

이처럼 여성인력개발센터의 훈련과정을 이수한 수료생들이 활동하다가 창업을 할 수 있는 여러 프로그램들이 있다 (방과후 교육, 영어강사, 문화서비스 등). 이들 수료생들은 대체로 전문대졸 이상의 고학력자로서 동 사업과 같은 사회적기업화는 경력단절 고학력여성의 노동시장 재진입을 유도하고, 궁극적으로 여성의 경제활동참가율 제고 효과를 낼 것으로 기대한다.

그러나 수료생들이 곧 창업을 한다는 것, 그리고 일정한 수익을 올린다는 것은 거의 불가능하다. 사회적기업으로 인증받고 자립하기 위해서는 이를 준비하기 위한 몇 년간의 비즈니스 인큐베이팅 기간이 필요하다. 노동부의 사회적일자리사업이 그 역할을 할 수 있을 것으로 기대한다. 예컨대 방과후교육의 경우 민간시장(학원)과 경합하기 어려우므로 취약계층에 서비스 제공형으로 노동부 사회적일자리사업에 참여하여 기본인건비를 지원받으면서, 한편으로 영업활동을 병행할 수 있을 것이다.

아울러 이를 지속적으로 지원할 수 있도록 여성가족부나 지방자치단체가 ‘사회적기업 창업보육센터’ 설립을 하는 것도 하나의 방법이 될 수 있을 것이다.

그런데 노동부의 사회적 일자리사업이 “사회적기업 인큐베이터”로서의 역할을 담당하려면 참여분야를 기존의 간병, 보육중심에서 벗어나 강사뱅크사업 등으로 확대(보편화)함으로써 좀 더 많은 여성이 혜택을 받도록 해야 한다. 현재 사회적일자리 사업이 돌봄에 치중되어 있다.

이러한 여성인력개발센터의 인적, 물적 인프라, 교육훈련의 전문성을 토대로 사회적기업이 출범하여 “지속가능한 사회적기업”으로서 성장·발전할 때, 지역사회 및 국가발전에 기여할 것이다. 아울러 사회적 목적 실현을 위하여 재투자되는 긍정적인 효과를 기대할 수 있을 것으로 보인다.

V. 결론

이상에서와 같이 노동부 사회적기업 인증현황 분석과 지방자치단체의 여성인력개발센터의 사회적기업인증 가능성에 대해 사례 분석을 하였다. 조사대상 여성인력개발센터가 사회적 기업인증을 받기 위한 조직구조(형태), 근

로자의 고용훈련, 유료시장 확보 등에 관한 내용 등을 분석하였다.

먼저 사회적기업 인증내용을 분석한 결과, 다음의 결과를 얻을 수 있었다. 노동부 사회적기업으로 인증 신청결과를 분석하면, 서울 및 경기지역에 편중 분포된 것으로 나타났다. 또한 업종유형에 따라 분석하면, 특정 분류에 포함되지 않는 기타분야의 사업을 수행하는 곳이 31개로 전체의 28.7%를 차지하며 두드러졌으며 환경(20개, 18.5%), 간병·가사지원(17개, 15.7%)이 그 뒤를 잇는 것을 알 수 있었다. 인증 횟수가 증가할수록 사회복지를 주업종으로 하는 기관의 수가 꾸준히 증가하는 반면, 2007년 1차에 두드러졌던 환경 분야 기관의 수는 감소하고 있음을 볼 수 있고, 업종유형 분류에 포함되지 않는 기타분야가 회차별로 꾸준히 증가하고 있음을 확인할 수 있다. 조직형태별로는 상법상 회사(43개, 39.8%)가 꾸준히 증가하고 있음을 확인할 수 있다. 기관 평균 34.8명을 고용한 것으로 나타났다. 사회적 목적 실현을 유형별로 보면 일자리제공형(39개, 36.1%)으로 나타났다.

실제 여성인력개발센터의 사례분석에서는 사회적기업을 준비하거나 전망하고 있는 주요한 여성인력개발센터들은 사회적기업 인증에 대해 관망 중이며, 사회적기업 인증을 신청하고자 하는 데 매우 의지는 있었으나, 인증요건들을 충족시키는 것에 매우 큰 부담을 느끼고 있었다. 위의 인증기업 현황에서 분석한 바와 같이 여성인력개발센터에서 교육훈련을 받는 여성 근로자들은 일자리 창출과 안정적인 소득 보장을 최우선적으로 요구하고 있는데, 사회적기업으로 전환하는 것을 잘 알지 못하고 있었으며, 여성인력개발센터도 사회적기업으로 전환하는 것에 대해 절차와 과정이 매우 어렵고 지금과 별반 상황이 달라지지 않는 것으로 인식하는 경우도 있었다. 특히 교육생의 많은 수가 여전히 일용직이고 수요자에게 파견되는 방식의 근무형태를 가지고 있기 때문에 이러한 상황에서는 취업알선, 인력파견을 하는 일반유료업체와 비슷한 형태를 지니고 있다고 할 수 있다.

따라서 이제는 사회적기업의 양적 확대보다는 질적 개선에 초점을 맞추어 기업을 포함한 사회 경제주체들이 함께 노력해야 할 것이다. 또한 이미 기존에 인적, 물적 인프라를 구축하고 있는 지방자치단체의 여성인력개발센터의 중점 프로그램을 중심으로 한 사회적기업으로 발전 가능 전략 등이 활발하게 연구·개발되어야 할 것이다. 이 때, 여성인력개발센터의 사회적기업 설립시

시장의 수요를 파악하는 것이 중요한 과제 중의 하나임을 알 수 있었다. 즉, 이는 업종 선택(특화된 프로그램 선택)에 신중을 기하여야 하는 것이다. 많은 생산 공동체의 경우 업종을 선택하는 과정에서 엄밀한 시장조사와 폭넓은 비교분석 과정이 거의 생략되는 경우가 많다. 일차적으로는 저소득 근로자들이 가지고 있는 기존의 기술을 이용한다거나 단순노동을 택하는 방식으로 이루어졌다(이인재, 2007). 돌봄관련조직 및 여성인력개발센터가 사양화되는 업종으로 시장에서 경쟁을 한다는 것은 모순일 것이다. 그러므로 또한 초기 업종의 한계뿐만 아니라 중간운영과정에서도 필요한 시장성 분석과 전략수립이 중요할 것이다. 따라서 사회적기업의 성공을 위해서는 사회서비스 부문의 노동수요 추정을 통한 시장성, 미래성장가능성 등을 고려한 신중한 업종 선택이 일차적 요인이 된다고 할 수 있을 것이다.

그러나, 본 연구는 사례연구 방법을 채택하여 대표 여성인력개발센터를 선정하였기 때문에 사회적기업으로서 성장가능한 규모나 산업 간의 다양한 비교를 하는 데 있어서 연구의 한계점을 지니고 있다. 또한 사회적기업의 노동 공급의 측면에 맞추어 연구를 진행하였기 때문에 ‘사회적기업’이라는 노동 수요의 측면은 고려되고 있지 않으며, 이는 또 하나의 별개의 과제로 연구되어야 할 것이다. 그럼에도 불구하고 제시된 연구의 틀 및 자료의 제공으로 앞으로 이 분야에 대한 더 심층적인 연구를 수행하는 데 많은 도움을 줄 것으로 사료된다.

참고문헌

- 관계부처합동(2006.7.). Dynamic Women Korea 2010: 여성인력개발 종합계획 ('06~'10), 재정경제부·교육인적자원부·과학기술부·행정자치부·문화관광부·농림부·산업자원부·정보통신부·보건복지부·노동부·여성가족부·중앙인사위원회·기획예산처·중소기업청.
- 관계부처합동(2006.9.). 사회서비스 확충전략: 사회서비스 확충으로 선진한국 열어가겠습니다: 사회서비스분야 좋은 일자리 창출 추진보고회.
- 관계부처합동(2007.2.22). 일하는 기쁨, 함께 누리는 행복: 사회서비스 일자리 보고회. 국가재정운용계획 노동·육아분야 작업반, 2006~2010년 국가재정운용계획: 노동복지분야 계획, 2006.3.21, 기획예산처 MPB Hall.
- 김영옥·조선주·정병은·최윤정(2007). 여성친화적 사회적기업모형개발에 관한 연구, 한국여성정책연구원, 여성가족부 용역과제.
- 김혜원·안상훈·조영훈 외(2006). 사회서비스 분야 일자리창출 방안에 관한 연구, 한국노동연구원.
- 노대명 외(2002). 자활지원사업.
- _____ (2004). 자활정책·지원제도 개선방안 연구, 한국보건사회연구원·보건복지부.
- _____ (2005). 사회적 일자리 활성화 및 사회적기업 발전 방안 연구, 한국보건사회연구원·보건복지부.
- 노동부(2007a). 2006년 서울남부지역 사회적일자리 창출사업 보고대회 자료집.
- _____ (2007b). 2007년 사회적일자리 창출사업 시행지침.
- _____ (2007c). 사회적 일자리 참여기관 워크샵 자료집.
- 실업극복국민재단 정책연구원(2007). 창립 1주년기념 심포지움 자료집.
- 여성가족부(2007). 여성인력개발센터 관련 내부자료
- 여성인력개발센터연합(2007). 여성 사회적기업 간담회 자료집.
- 이인재(2006). “사회적기업 ‘킴원’ 성공요인과 발전과제”, 동향과 전망, 66호.
- 장원봉(2006). “‘사회적 경제’의 대안적 실천과 그 의미”, 환경과 생명, 봄호 (통권47)
- 장혜경(2006). “아동과 노인은 누가 돌보나?”, 보건복지포럼(2006.5).

- 정석구(2006). “자활 사회적기업의 현황과 전망”, 한국자활후견기관협회토론회 발표자료
- 조선주 외(2007). “기업의 사회공헌활동과 여성: 주요사례분석을 중심으로”, 여성연구, 73(2).
- 조용복, 강승화(2008). 사회적기업 인증결과와 과제, 사회적기업연구원
- Cabinet Office(2006). Social Enterprise Action Plan: Scaling New Heights, UK.
- Calmfors, L., A. Forslund, and M. Hemstrom(2001). “Does Active Labour Market Policy Work? Lessons from the Swedish Experience”, *Swedish Economic Policy Review*, 85.
- Daly, M. (2000a). “Paid work, unpaid work and welfare: Towards a framework for studying welfare state variation”h. in T. Boje & A. Leira(eds.). *Gender, Welfare State, and the Market: Towards a new division of labour*. London: Routeledge
- _____(2002b). *The Gender Division of Welfare*. Cambridge: Cambridge University Press
- _____(2002). “Care as a Good for Social Policy”h. *Journal of Social Policy* 31(2):187-206
- Hansmann(1996), “Roles of Public, Private, and Nonprofit Enterprise in Human Service”, in Fuchs(ed.), *Individual and Social Responsibility*, The University of Chicago Press.
- Yin, R. K. (1994), “Case Study Research: Design and Methods”, Sage Publication.

여성인력개발센터 홈페이지 <http://www.vocation.or.kr>

노동부홈페이지 <http://www.molab.go.kr/>

Case Study on the Development of Female-Friendly Social Enterprise

Sunjoo Cho* · Youngock Kim**

Since year 2000, researches on social enterprise centered on academia have been actively carried out and gave emergence to social enterprise as an alternative way to creating fine quality jobs in Korean society. Especially, female-friendly social enterprises can offer social employment of government and also encourage growth of female human capital which is important for economic development.

This paper was carried out based on the recognition that understanding the concept of social enterprise should come before anything else. Therefore, this paper starts with the introduction of the current certification system of social enterprises. Then it provides the implication of female sector within the social enterprises by using documents, online research and case studies about Women Resources Development Centers in major local authorities. In addition, it aimed to offer the basis of research in order to develop a sustainable female-friendly social enterprise environment.

Main research results showed that certification of social enterprise is concentrated in Seoul and the Gyeonggi-Do region. Majority of the enterprises are environment (20, 18.5%) and nursing and supporting housework (17, 15.7%).

There is a constant increase in the numbers of organizations whose objective is to improve social welfare. The most notable achievement of social objective has taken place in the business field of job provisions. Nevertheless, the major Women Resource Development Centers preparing or prospecting for social enterprise are currently in observation of the certification of social enterprise. They have a strong willingness to apply for the certification but meeting the requirements of the certification is a huge burden for them.

Key Words: Female Friendly Social Enterprise, Women Resource Development Center

* Fellow, Korean Women's Development Institute, E-mail : sjcho@kwdimail.re.kr

** Senior Fellow, Korean Women's Development Institute,
E-mail : youngkk@kwdimail.re.kr