

경제 · 인문사회연구회 협동연구 총서 10-25-04
협동보고서 2010-01-04

사회지출이 경제성장에 미치는 효과에 관한 연구(3차년도)

고용지속형 사회적기업: 모형과 발전방안

방하남 외

주관연구기관: 한국보건사회연구원

협력연구기관: 한국교육개발원, 한국노동연구원,
고려대학교 경제연구소

경제·인문사회연구회 협동연구총서 10-25-04
협동연구 2010-01-04

**사회지출이 경제성장에 미치는 효과에 관한 연구(3차년도)
고용지속형 사회적기업: 모형과 발전방안**

발행일	2010년 12월
저자	방하남 외 (한국노동연구원)
발행인	김용하
발행처	한국보건사회연구원
주소	서울특별시 은평구 진흥로 268(우: 122-705)
전화	대표전화: 02) 380-8000
홈페이지	http://www.kihasa.re.kr
등록	1994년 7월 1일 (제8-142호)
인쇄처	고려문화사
가격	6,000원

© 한국보건사회연구원 2010

ISBN 978-89-8187-741-5 (세트)
ISBN 978-89-8187-745-3 94330



본 협동과제는 2008년도(1차년도)에 시작되어 올해 2010년(3차년도)에 종료되는 연구 사업으로, 사회지출과 경제성장과의 관계 규명, 사회지출을 구성하는 정책 및 사업의 현황과 수준의 점검, 그리고 사회지출을 경제성장과 선순환 될 수 있는 방식으로 활용할 수 있는 우선순위 설정을 위한 세부 프로그램의 개발에 대한 연구를 2008년부터 순차적으로 진행해왔다.

2010년 연구는 한국보건사회연구원의 「국제비교를 통한 사회서비스 예산 분석 및 프로그램 개발 연구」, 한국교육개발원의 「사회자본 효과 분석 및 체계적 지원방안」, 한국노동연구원의 「고용지속형 사회적기업: 모형과 발전방향」, 그리고 고려대학교 경제연구소의 「중산층 추이, 이탈원인과 대책」 등으로 구성되어 있다.

이들 연구를 통해 미시적인 관점에서 저출산과 빈곤의 세습을 동시에 극복할 수 있는 아동 관련 지원 프로그램의 발전 방향과 저소득층의 능력 배양을 위한 사회적기업의 지속가능성 제고 방안이 제시되었다. 보다 거시적인 차원의 연구로 제3의 자본으로 평가되고 있는 사회적자본 형성을 촉진시킬 수 있는 지원방안에 대해 정책방안을 제시하였고, 사회의 안정성 지표가 될 수 있는 중산층의 규모의 변화를 분석하고 중산층을 두텁게 할 수 있는 정책방안에 대해 분석하였다.

2010년에 수행된 네 개의 연구보고서에서 제시하고 있는 정책 방안들은 사회지출이 경제성장으로 선순환 될 수 있는 영역인 것으로 각 연구자들은 평가하고 있다.

사회지출과 경제성장과의 관계를 거시모델로 분석하는 데에는 여러 가지

한계가 있고, 자료의 사용방법에 따라 각기 다른 결과가 도출될 수 있다. 그러나 보다 미시적인 접근에서 개별 프로그램의 저출산 고령화와 빈곤의 대물림 현상을 아동복지와 교육프로그램을 통해 완화시키고, 저소득층의 능력을 배양시키는 것은 우리나라 경제의 성장 잠재력을 제고시키는데 기여할 수 있다는 것을 이번 협동연구 진행을 통해 확인 할 수 있었다.

마지막으로 지난 3년간 협동연구에 참여해 준 한국교육개발원, 한국노동연구원, 한국조세연구원, 한국산업연구원, 고려대학교 경제연구소에 진심으로 감사드린다.

2010년 12월

한국보건사회연구원장

김 용 하

경제·인문사회연구회 협동연구총서

“사회지출이 경제성장에 미치는 효과에 관한 연구”(3차년도)

1. 협동연구총서 시리즈

협동연구총서 일련번호	연구보고서명	연구기관
10-25-01	사회지출이 경제성장에 미치는 효과에 관한 연구(총괄보고서)	한국보건사회연구원
10-25-02	국제비교를 통한 사회서비스 예산분석 및 프로그램 개발 연구	한국보건사회연구원
10-25-03	사회적 자본 효과 분석 및 체계적 지원방안	한국교육개발원
10-25-04	고용지속형 사회적기업: 모형과 발전방안	한국노동연구원
10-25-05	중산층의 추이, 이탈원인과 대책	고려대학교 경제연구소

2. 참여연구진

	연구기관	연구책임자	참여연구진
주관연구 기관	한국보건사회연구원	원종욱 연구위원(총괄책임자)	이귀진 연구원
		원종욱 연구위원	윤문구 교수 이귀진 연구원
협력연구 기관	한국교육개발원	김태준 선임연구위원	현영섭 연구위원 변종임 연구위원 이덕현 연구원
	한국노동연구원	방하남 선임연구위원	여가구 교수 엄형식 연구원
	고려대학교 경제연구소	강성진 교수	이우진 교수

요 약	1
제1장 서 론	13
제2장 한국의 사회적기업: 제도와 현실	19
제1절 정부의 사회적기업 정책과 지원 현황	19
제2절 국내 사회적기업의 운영 현황과 성과	38
제3장 주요 유럽 국가에서의 사회적기업: 모형과 평가	55
제1절 사회적기업 현상의 역사적 발전과정	55
제2절 사회적기업에 대한 이론적 논의	65
제3절 주요 유럽국가에서의 사회적기업 현상 : 프랑스, 벨기에, 이탈리아, 영국	73
제4절 주요 유형별 사회적기업 현상	88
제5절 사회적기업 현상의 최근 경향	100
제6절 한국에의 시사점 : 고용지속형 사회적기업의 조건	119
제4장 국가사례: 오스트리아의 사회적기업	129
제1절 서 론	129
제2절 사회적 경제와 사회통합적 기업의 역사와 특징	130
제3절 사회적 경제와 사회통합적 기업의 현황 및 고용규모	132
제4절 사회적기업 우수사례	141
제5절 정책적 함의	152

제5장 결론: 고용지속형 사회적기업의 발전방안 157

 제1절 자립성과 경쟁력의 확보 157

 제2절 지속가능한 성장을 위한 사회적 투자와 개발 160

 제3절 사회적기업의 평가와 공정한 지원 166

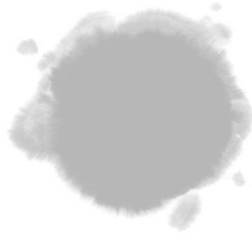
참고문헌 169

표 목차

〈표 II- 1〉 사회적기업의 법적 요건	20
〈표 II- 2〉 사회적기업 지원제도	24
〈표 II- 3〉 사회적 일자리 사업의 추이	26
〈표 II- 4〉 사회적기업 아카데미 일반과정 교육내용	32
〈표 II- 5〉 사회적기업 아카데미 전문과정 교육내용	34
〈표 II- 6〉 실무자 교육지원의 교육내용	35
〈표 II- 7〉 사회적기업의 사회적 목적 실현 수준	45
〈표 II- 8〉 사회적 목적 실현대상 취약계층	46
〈표 II- 9〉 사회적기업의 분기별 유급근로자 현황	47
〈표 II-10〉 사회적기업의 분기별 유급근로자 규모 비교	47
〈표 II-11〉 사회적기업의 사회적 목적 유형에 따른 분기별 유급근로자 규모 비교	48
〈표 II-12〉 사회적기업의 유급근로자 유형(2008. 12)	49
〈표 II-13〉 사회적기업의 사회적 목적 실현 유형에 따른 총사업비 구성 ..	51
〈표 II-14〉 사회적기업의 매출액 중 공공매출 및 민간매출 규모	51
〈표 II-15〉 사회적기업의 연도별 재정구조	52
〈표 III- 1〉 EMES 네트워크의 사회적기업 기준	63
〈표 III- 2〉 프랑스 IAE 조직 현황	76
〈표 III- 3〉 프랑스 사회적경제 전체 현황	76
〈표 III- 4〉 벨기에 노동통합 관련 사회적기업 현황	80
〈표 III- 5〉 벨기에 사회적경제 전체 현황	81
〈표 III- 6〉 이탈리아 사회적기업 현황	82
〈표 III- 7〉 이탈리아 사회적경제 전체 현황	83

Contents

[그림 IV- 4] 비영리 단체의 고용분포	134
[그림 IV- 5] 사회통합적 기업이 추구하는 목적	138
[그림 IV- 6] 사회통합적 기업의 타깃그룹	139
[그림 IV- 7] 사회통합적 기업의 활동영역	139
[그림 IV- 8] 카리타스 지역거점서비스센터	141
[그림 IV- 9] 카리타스 전체 사업비 구성현황(2008년 12월 기준) ..	143
[그림 IV-10] 힐프스베르크 조직도	144
[그림 IV-11] 힐프스베르크의 매출추이(1990~2008년)	146
[그림 IV-12] 디아코니 분야별 고용규모(2009년)	149
[그림 IV-13] 디아코니 고용분포(2009년 12월)	150



1. 서론

□ 사회적기업의 육성을 통해 우리 사회의 보다 다양한 분야에서 필요한 서비스를 제공하게 함으로써 취업취약계층에 대한 소비성 지원 정책에서 벗어나 지속가능한 일자리를 창출하고 복지수준 향상의 계기를 마련하는 것이 절실히 필요한 때임.

○ 우리나라에는 2007년 7월 『사회적 기업 육성법』이 시행된 이후 2009년 말 기준으로 노동부 인증을 받은 사회적 기업 수가 약 260여개에 이르고 있으며 향후 더욱 빠르게 늘어날 것으로 보임.

○ 우리나라 사회적 기업은 국내 사회취약계층을 위한 사회 서비스나 일자리를 제공하는 데 초점이 맞추어져 있고 90% 이상이 소규모 영세기업에 지나지 않아 저소득층 일자리 창출에서 큰 효과를 내지 못하고 고용의 지속성도 떨어지는 문제가 있음.

○ 본 연구는 선진국의 Best Practice를 벤치마킹하여 ‘고용친화적’ ‘고용지속형’ 사회적 기업의 발전방향과 정책지원방안을 연구하는 데 그 목적이 있음.

2. 한국의 사회적기업: 제도와 현실

□ 정부는 사회적기업을 지원하기 위하여 2007년 1월 『사회적기업 육성법』을 별도로 제정하고 관련 정책을 활발히 도입, 시행하고 있음.

- 중앙정부 혹은 지자체 및 위탁기관을 통하여 사회적기업이 조세혜택, 시설비 및 인건비 지원, 경영컨설팅 지원, 교육훈련 지원, 창업 지원, 판로 지원 등을 하도록 법상에 규정하였음.
 - － 또한 세법상에서 사회적기업은 인증 후 4년간 법인세 및 소득세를 50% 감면받으며, 민간 영리기업이 비영리법인인 사회적기업에 지출하는 비용을 지정기부금으로 인정하여 법인소득 5% 내에서 전액이 손금 처리됨.
- 사회적기업을 위한 재정지원은 크게 인건비 지원과 시설비 등의 융자 지원으로 구분됨.
 - － 이 중 인건비 지원은 사회적일자리 사업과 사회서비스 일자리 사업에서 비롯된 (예비)사회적기업 일자리 창출사업이 가장 큰 부분을 차지하고 있음.
 - － 이외에 사회적기업의 경영전문성 확보를 위한 경영전문인력 지원과 근로자의 사회보험료의 사업자부담금 지원이 인건비 지원에 해당함.
- (예비)사회적기업 일자리 창출사업(이하 일자리 창출사업)은 사회서비스를 제공하는 단체에게 해당 사업에 소속된 근로자의 급여 및 사회보험료를 포함한 인건비를 지원해주는 사업
 - － 사회적기업으로 발전할 수 있는 예비사회적기업을 발굴하고, 사회적으로 필요하지만 시장에서 충분히 공급되지 못하는 사회서비스 분야에서 일자리를 창출할 수 있도록 지원하기 위한 목적에서 실시되고 있음.
- 사회적기업 전문인력 지원사업(이하 전문인력 지원)은 사회적기업육성법 제14조에 따라 사회적기업의 경영역량을 강화하기 위한 목적에서 전문인력을 사회적기업 초기의 경영시스템 구축에 활용하여 기업 내부의 경영전문가로서 사회적기업에 제공되는 경영컨설팅에 따라 컨설팅 효과를 제고, 지속적인 경영혁신을 유도하기 위하여 도입됨.
 - － 또한 청년층의 사회적기업가 육성과 관심을 높이기 위하여 '09년

- 에는 청년 전문인력을 사회적기업에 채용토록 한시 지원을 실시함.
- 사회적기업 사회보험료 지원사업은 사회적기업에서 고용하고 있는 근로자에 대하여 사업주가 부담하는 고용보험, 산재보험, 건강보험, 국민연금의 4대 사회보험료 일부를 지원해주는 것으로 고용지원센터로의 신청을 통하여 지원됨.
 - － 다만 사회적기업의 대표 및 임원은 제외되며, 유급근로자라 하더라도 대표의 직계 존비속은 지원대상으로 인정되지 않음.
 - 인증 사회적기업 대부사업은 육성법 제11조에 따라 사회적기업의 원활한 자금 조달을 위하여 사업운영 등에 필요한 시설비 및 임대차보증금, 운영자금 등을 장기 저리로 융자하는 사업
 - (예비)사회적기업 경영지원 사업은 사회적기업의 경영역량을 강화하고 회계관리의 효율성을 높이기 위하여 2008년 말 사회적일자리사업 경영컨설팅 사업으로 시작됨.
 - － 이는 사회적기업의 경영전문성을 높이기 위한 방안으로, 사회적기업의 사회적 목적 실현만이 아닌 수익창출을 통한 자립을 강화하기 위하여 사회적기업 내부의 경영전문가 육성과 함께 실제 경영컨설팅을 제공하여 수익구조를 개선하고자 하는 것임.
 - 소셜벤처 지원사업은 사회문제를 사회적기업의 사업을 통해 해결하고자 하는 예비사회적기업을 대상으로 하는 것으로, 사업의 혁신성과 창의성에 중점을 두고 소셜벤처 경연대회를 개최하여 입상작에게 상금지급 및 창업지원 등을 하고 있음.
 - 사회적기업가 아카데미(이하 아카데미 지원)은 사회적기업을 둘러싼 전문 인적자원을 육성하고 창업을 지원하며 사회적기업의 경영성과를 극대화하여 지속가능한 사회적기업으로 발전하는데 기여하는 것을 목적으로 2008년부터 각 교육기관을 통해 제공되고 있음.

□ 사회적기업에 대한 정부 지원의 목적은 사회적기업이 사회적 목적을 실현하면서도 경제적으로 자립하여 지속가능하게 하는 것.

- 이를 위한 직간접적인 지원제도 중 판로지원은 사회적기업의 생산제품을 정부, 지방자치단체, 정부투자기관 등의 공공기관에서 구매하여 사회적기업이 자립을 위한 판로를 확보할 수 있도록 함.
- 우선구매 대상으로는 소상공인, 여성기업, 장애인기업 등이 해당되며, 2007년 사회적기업육성법이 제정되면서 인증 사회적기업 또한 공공기관의 우선구매 대상에 포함됨.
- (예비)사회적기업 육성 및 발굴을 위한 지자체 사업개발비 지원사업은 전국 16개 광역지방자치단체 및 우수 기초지방자치단체에게 지방자치단체의 경상보조 사업으로 수행되고 있음.
- 재정은 국비 80%와 지방비 20%의 매칭펀드 방식으로 이루어지며 사업예산은 2010년 기준, 총 194억 원 이내로 국비 155억 원과 지방비 39억 원으로 구성됨.

□ 확산화(2009)에 따르면 2008년 12월 기준, 사회적 기업 종사자 중 취약계층은 전체의 58.0%, 사회적 기업이 제공하는 서비스/제품 수혜자 중 취약계층 수혜자는 72.7%인 것으로 파악되었음.

- 2007년의 경우 취약계층 고용비율은 55.3%, 취약계층 수혜율은 65.7%로 전년도 대비 소폭의 증가세를 나타남.
- 분기별로 고용창출 성과를 살펴보면, 2009년 3월 유급근로자 수는 총 10,433명으로 전년도 동분기 7,002명에 대비하여 약 3,400명 이상 늘어나 48.6% 증가
- 이 중 취약계층 근로자는 5,535명으로 전년도 동분기 3,754명 대비 약 1700명이 증가하여 47.4% 성장한 것으로 나타남.

3. 주요 유럽국가에서의 사회적기업: 모형과 평가

□ 유럽에서 오늘날 사용되는 의미의 사회적경제 개념은 1970년대 초반 프랑스에서부터 협동조합(cooperative), 상호공제조합(mutual society), 민

간단체(association) 등 시민사회의 조직 일반을 통칭하는 개념으로 사용되기 시작하였다(Demoustier and Rousseliere, 2004).

- 사회적기업 개념은 1980년대 이후 제기된 사회구조적 문제들에 대해 혁신적인 방법으로 대응하며 등장한 새로운 사회적경제와 사회적경제 일반의 재활성화를 지칭하는 것으로서, 새로운 조직방식과 활동방식, 그리고 이를 둘러싼 공공정책 일반을 종합적으로 가리키는 개념이라 할 수 있음.
- 최근에는 경영학적이면서 실용적인 접근을 중심으로 발달한 영미식 사회적기업 개념이 유럽 대륙으로 확산되면서 사회적기업, 사회적기업가, 사회적기업가정신에 대한 다양한 설명들이 증가하는 추세를 보이고 있음.

□ 2000년대 이후 유럽에서 사회적기업 개념은 사회적기업을 광의의 사회적경제와 동일시하는 경향과 특정한 목적과 성격을 가진 협의의 개념으로 제한하려는 경향으로 양극화되는 경향이 관찰된다.

- 사회적기업에 대한 이론적 논의에서 주요하게 언급되는 사회적기업의 혁신적 성격은 공익적인 목적 그 자체나 경제활동을 수행하는 것이 아니라 사회적기업들이 사회적, 경제적, 사회정치적인 다양한 목표를 동시에 추구하면서, 이에 부합하는 다양한 자원을 동원하며, 이 과정에서 다양한 이해당사자들이 조직 내부에서 또는 외부에서 결합하는 구조를 창출하는 역동성에 대한 것(Bacchiega and Borzaga, 2001; Defourny, 2001; Laville and Nyssens, 2001; Evers and Laville, 2004; Defourny and Nyssens, 2006).
- 지역개발형 사회적기업 유형에서 살펴보았듯이, 최근에는 사회적기업 자체를 하나의 개별 조직이 아닌, 지역사회의 다양한 이해당사자들이 지역사회의 문제를 해결하기 위해 수행하는 공동의 프로젝트로 간주하는 경향이 증가하고 있음.

- 유럽 각국에는 사회적경제 조직들을 주요 대상으로 금융지원을 하는 조직들이 다양한 형태로 존재한다. 이들 다양한 금융조직들은 크게 4가지 유형으로 구분할 수 있음.
 - 협동조합은행, 대형 협동조합이나 상호공제조합, 또는 종교기관에서 설립한 재단 등 전통적 사회적경제 부문에서 오랫동안 발전해왔고 상당한 규모를 갖추고 있는 금융조직들이 사회적기업과 같은 새로운 사회적경제 조직들에게 우호적인 금융서비스를 제공하고 있음.
 - 마이크로크레딧 및 연대적 성격의 리스크캐피털과 같은 새로운 사회적경제에 기반을 둔 연대금융조직들이 있음.

4. 국가사례: 오스트리아의 사회적기업

5. 결론: 고용지속형 사회적기업의 발전방안

- 한국에서의 사회적기업은 취약계층을 대상으로 한 비영리민간단체들의 ‘사회적 일자리 창출사업’의 참여로부터 본격적으로 시작되었다 해도 과언이 아님.
 - 그러나 높은 재정의존도 및 재정의 불안정, 미흡한 경영능력, 비전문적이고 빈약한 인적자원 풀 등의 문제는 한국의 사회적기업이 출발부터 안고 있는 취약점임.
 - 특히 비영리민간단체들이 사회적기업으로 인증을 받게 된 주요 계기가 인건비 및 운영비 지원을 받기 위한 것이었음은 기 알려진 사실임.
 - 여기에 복지와 고용이 연계된 대안적 정책대안으로 사회적기업이 인정을 받게 되면서 정부의 각 부처에서 재정지원 이외에 다양한 지원 정책들이 추진되고 있는 것도 사실임.
 - 이처럼 탄생과 성장 이력에 있어서 민간 부문의 자발적 참여와 아니 서티브에 의해 역사적으로 발전한 서구의 사회적기업과 달리 한국의 사회적기업은 관주도적 재정사업에 의해 인증과 의존적 성장이 이루

어졌다는 점이 특징이면서 한계라고 할 수 있음.

- 한국의 사회적기업이 가지고 있는 가장 취약점으로 본래적 사회적기업이 갖추어야 할 요건 중 ‘위험감수’(risk-taking) 및 자생적 경쟁력 배양이 미흡하다는 점과 관주도적 여건 조성으로 인하여 다양한 사회적기업이 자생할 수 있는 사회적 생태계 - 사회적기업가 + 비영리 단체 + 자원봉사간의 네트워크 - 의 조성이 늦어질 수 있다는 점을 들고 있음.
- 그럼에도 불구하고 양질의 사회서비스 제공과 취약계층의 고용창출이라는 이중의 목적이 효율적으로 실현될 수 있는 부문에서는 사회적기업의 개발 및 육성에 있어서 정부의 적극적인 개입이 필요함.

□ 사회적기업의 지속가능한 성장을 위해서는 인적, 물적 자원에 대한 사회적 투자가 무엇보다 필요한데 그 중 가장 우선순위를 차지해야 하는 항목은 인적자원임.

- 서비스의 질을 관리하고 사업의 관라 운영을 효율화할 수 있는 기업가적 마인드를 가진 전문인력의 양성이 우선적으로 필요함.
- 런던의 이스트 엔드에는 최근 청년들을 대상으로 비영리 기업 경영을 위한 훈련을 담당하는 사회적기업가 학교가 설립되었음 (Bradshaw, 1997).
- 미국 하버드 경영대학원은 사회적기업과 기존 기업들 간의 대화를 활발히 하기 위해 “사회적기업 이니셔티브” 과정을 개설했고, 하버드의 케네디 행정 대학원은 현직 행정가들과 행정가 지망생들을 위한 경영 과정을 제공하고 있음.
- 이러한 훈련과정에서는 사회적기업가가 갖추어야할 두 가지 측면 즉 기업의 경제적 측면과 사회적 측면 - 의 관리능력과 전문성이 강조되고 있음.
- 따라서 향후 우리나라도 사회적기업 컨설팅 실무자 훈련 및 사회적기업가 양성을 위하여 우수 대학의 MBA 과정에 사회적기업 관련과

목을 개설하고 더 나아가 사회적기업을 전공으로 하는 석사과정 및 MBA 과정 등이 만들어질 수 있도록 하여야 할 것임.

□ 지역의 사회적 필요를 잘 아는 자원봉사자들의 참여와 헌신도 사회적기업의 성공을 위한 중요한 요소로 평가되고 있음.

○ 특히 퇴직자, 재직자나 자원봉사자들은 모두 지역 네트워크의 참여나 직장 생활에서 얻은 각자의 ‘전문분야’에 대한 지식으로 사회적기업에 기여할 수 있을 것임.

□ 예산 확보의 어려움과 기금 부족은 사회적기업들이 사회, 경제적 목표를 실현하기 위해서 극복해야할 또 다른 중요한 장애물임.

○ 영리기업이 자본시장을 통해 자본을 조달하듯이 사회적기업도 필요한 자금을 조달할 필요성이 있음.

○ 현재 우리나라에서 사회적기업을 위한 자본투자조직은 실업극복재단, 사회연대은행 그리고 신나는 조합에 불과하고 재원규모도 제한적임.

○ 사회적기업의 재원조달을 지원할 수 있는 방안 중의 하나로 자선시장(Market for Charity)의 형성이 제안됨(김혜원, 2009).

○ 그러나 자발적 참여에 기초한 자선시장이 실효성 있는 자금재원이 될 수 있기 위해서는 초기의 성공이 전제되어야 함.

□ 사회적기업이 지속가능한 성장을 계속 유지할 수 있기 위해서는 경영상의 투명성을 확립하는 것이 매우 중요하며 민주적인 의사결정구조를 갖는 것도 중요함.

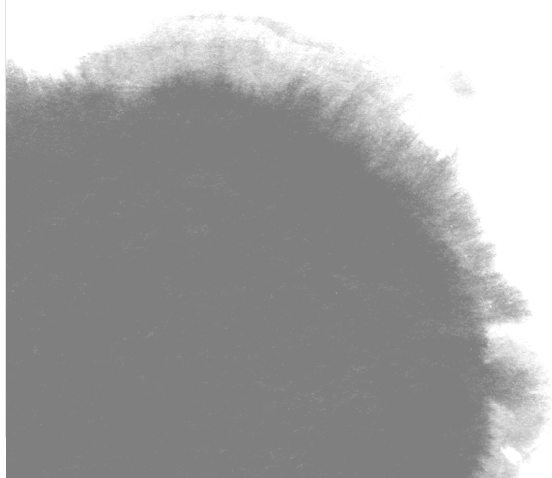
○ 사회적기업 스스로가 민간 기업과 같은 경영 역량을 갖추는 동시에 정부의 사회적기업의 거버넌스 전반에 대한 기술적 지원이 필요함.

□ 정부가 해야 할 향후의 과제는 인건비 지원방식에서 탈피하여 사회적기업의 지속가능성을 높이기 위해 판로를 확대하거나 사회적기업을 위한

자본시장을 확충하는 데 있어서 정책적 지원을 하는 것(장원봉, 2006).

- 현실적으로 수익창출을 위해 사회적기업이 독자적으로 활로를 모색하는 것은 불가능하기 때문에 관련기관들이 보조금 외에도 주요 구매자로 나서거나 판매에 직접적으로 관여를 하는 등의 적극적인 협조와 조력을 함으로써 사회적기업이 신속하게 지속성과 안정성을 확보할 수 있도록 해야 할 것(김명희, 2008).

01



21세기 들어 계속되는 세계적인 경제 불안과 저성장의 지속으로 인하여 일자리 창출은 더 이상 성장의 당연한 파생물로 이루어지지 않으며 ‘더 많은 더 좋은’ 일자리의 창출을 위해서는 고용을 고려한 성장전략, 고용을 고려한 산업정책이 필요한 시기가 도래하였다.

최근 우리나라도 과거의 고성장 추세가 둔화되고, 노동절약적 기술진보와 산업구조의 변화로 우리 경제의 고용창출능력이 저하되면서 성장이 고용과 함께 가는 구조가 약화되어 새로운 일자리 창출이 시급한 시대적 과제로 대두되고 있다. 또한, 급속한 고령화, 가족구조의 변화, 여성의 경제활동 참여 증가, 양극화로 간병·가사 지원, 보육, 복지 등 사회서비스에 대한 국민들의 수요가 급속히 증가하고 있으나 충분한 공급이 이루어지지 못하고 있으며, 특히 빈곤층 등 취약계층의 경우 취업과 사회서비스의 혜택으로부터 소외되어 사회통합에 장애요인이 되고 있다.

따라서 최근의 경제·사회 변화에 대응하여 우리 사회에 부족한 사회서비스의 공급을 확대함과 동시에 새로운 일자리도 창출하는 것은 더불어 잘 사는 사회 실현을 통해 지속적인 경제성장을 뒷받침하고 미래 사회에 대비하는 국가적 전략과제라 할 수 있을 것이다. 사회적기업의 육성을 통해 우리 사회의 보다 다양한 분야에서 필요한 서비스를 제공하게 함으로써 취업 취약계층에 대한 소비성 지원 정책에서 벗어나 지속가능한 일자리를 창출하고 복지수준 향상의 계기를 마련하는 것이 절실히 필요한 때이다.

지금까지 추진되고 있는 일자리 창출 방안으로 잡 셰어링(job sharing),

1인 창조기업활성화(중소기업청), 그리고 ‘1사 1사회적기업’을 포함한 사회적기업 육성(노동부)방안들이 제시되고 있으며 그 가운데 사회적기업은 ‘저기술-저소득층’에게 지속가능한 안정된 일자리를 제공하고 이를 통해 건강한 경제적 주체로서 생활 수 있는 새로운 대안으로 부각되고 있다.

우리나라에는 2007년 7월 『사회적기업 육성법』이 시행된 이후 2009년 말 기준으로 노동부 인증을 받은 사회적기업 수가 약 260여개에 이르고 있으며 향후 더욱 빠르게 늘어날 것으로 보인다.

OECD와 유럽연합(EU)에서의 공동의 연구(EMES)를 통해 지금까지 수립되고 있는 사회적기업의 성격과 의의는 다음과 같이 정의되고 있다. 첫째, ‘사회적기업은 사회적으로 유용함에도 불구하고 수익성때문에 시장에 충분히 공급되지 않는 사회적서비스와 공익적 사업을 통하여 재화 또는 용역을 공급하고 수익의 공정한 배분 및 사회환원을 실천하는 경제적 활동조직이다’. 둘째, ‘사회적기업은 공공의이익이 되는 각종 재화 및 용역을 제공함과 동시에 저소득층의 일자리를 창출함으로써 소득격차로 인한 양극화 해소를 하고 공공의 복지를 증진시킨다.’ 셋째, ‘사회적기업은 영업활동을 통하여 발생한 수익을 공익적 수요 창출 및 일자리 창출에 재투자하는 등 지속가능한 영업활동을 유지하도록 노력한다’ 등이다.

한편 1999년에 발간된 OECD의 사회적기업(Social Enterprise)이라는 보고서에 사용된 “사회적기업”의 정의는 이 분야의 초기 연구에 속하는 1994년 킹 보두인 재단의 연구 결과를 그대로 인용하고 있다. 거기에 따르면 사회적기업이란 ‘미숙련 근로자들을 노동 시장에 복귀시키기 위해 시장과 비시장 자원을 모두 활용하는 기업 활동을 포함하는 모든 일’로 정의되고 있다. 이제는 취약 근로자들을 고용하지 않더라도 사회적 목적을 추구하는 단체들도 포함하는 것으로 그 의미가 확대되었지만) 사회적기업이 가진

1) 유럽 기구들과의 대화를 촉진하기 위해 설립된 EMES(사회적기업의 부상(The Emergence of Social Enterprise), OECD 1997)의 전문가들을 비롯한 일부 전문가들은 기존의 기업 활동을 통해 사회적 서비스를 제공하거나 공익 활동을 하는 민간 비영리 단체도 사회적기업의 분류에 포함시키고 있다 (OECD, 1997: The Emergence of Social Enterprise).

애초의 가장 중요한 사회적 기능은 사회적 취약계층에 지속가능한 일자리를 제공함으로써 고용과 복지 양 측면에서 사회통합의 정도를 진작하는 것이었다. 실업과 사회적 소외라는 문제에 대해 혁신적이고 역동적인 해결책을 제시하고, 지속가능한 개발의 중요한 요소인 사회 통합을 증진시키는 경제 발전에 기여한다는 점이 사회적기업의 특징이다.

그러나 우리나라 사회적기업은 국내 사회취약계층을 위한 사회 서비스나 일자리를 제공하는 데 초점이 맞추어져 있고 90% 이상이 소규모 영세기업에 지나지 않아 저소득층 일자리 창출에서 큰 효과를 내지 못하고 고용의 지속성도 떨어지는 문제가 있다. 사회적기업이란 ‘사회적 목적과 경제적 목적을 동시에 추구하는 기업’ 또는 비유적으로 ‘빵을 만들기 위해서 고용하는 것이 아니라 고용하기 위해서 빵을 만드는 기업’이라고 정의되고 있음을 고려할 때 사회적기업의 성공모형은 최종적으로 고용친화성 및 고용지속성의 차원에서 평가되어야 할 것이며 이러한 차원에서 우리나라 사회적기업이 고용지속형으로 발전할 수 있는 모형과 지원방안에 대한 연구가 필요한 시점이다.

본 연구는 이러한 필요성에 따라 그 동안 추진되어 온 우리나라의 사회적기업 창출 및 지원정책 그리고 그간의 사업결과를 비판적으로 점검해 보고 선진국의 Best Practice를 벤치마킹하여 ‘고용친화적’ ‘고용지속형’ 사회적기업의 발전방향과 정책지원방안을 연구하는 데 그 목적이 있다. 특히 고용지속형 사회적기업모형을 통해 사회적 투자가 고용으로 이어지고 고용을 통해 사회적 투자가 성장에 기여를 하는 선순환적 모형의 구축 발전방안에 대한 연구가 필요하다.

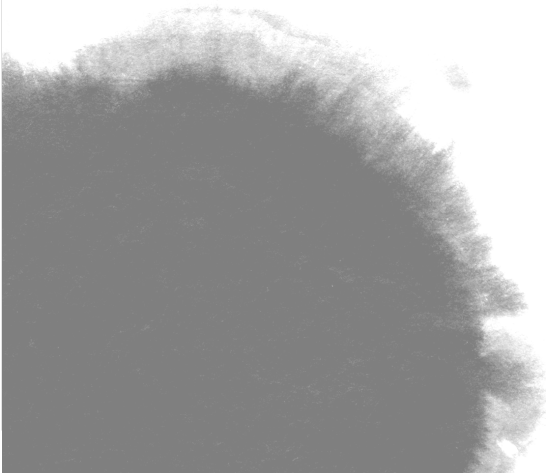
그러나 사회적기업이 저소득층과 노동시장 취약계층에게 지속가능한 고용기회를 제공할 수 있기 위해서는 사회적기업 자체의 지속가능성이 먼저 담보되어야 할 것이며 이를 위해서는 사회적기업의 조직(governance), 자금조달(financing), 경영(management) 등이 모범적으로 이루어져야 할 것이다. 이러한 측면에서 본 연구에서는 국내외적으로 사회적기업의 모범 사례들을 분석하고 관련 정책적 시사점을 도출함으로써 고용지속형 사회적기

업의 발전방향을 제시하고자 한다. 아울러 전문적인 사회적기업가 (entrepreneurship)의 양성이 체계적으로 이루어져야 사회적기업들의 성공 확률 또한 높게 될 것이다. 이를 위해 필요한 사회적 지원과 관련 제도들에 관해 살펴보고자 한다.

02

K
I
H
A
S
A

:





제1 절 정부의 사회적기업 정책과 지원 현황

1. 사회적기업 인증제도

한국에서의 사회적기업 육성 정책은 저소득층 등 취약계층에게 일자리를 제공하기 위한 2000년 자활지원사업, 2003년 사회적 일자리 사업과 이후 사회서비스 부문의 공급을 확충하기 위한 2007년 사회서비스 일자리 사업의 맥락에서 이어진다. 이후 2007년 1월, 사회적기업을 지원하여 사회서비스의 공급을 확충하고 일자리를 창출하여 사회통합과 국민의 삶의 질 향상에 기여하는 것을 목적으로 「사회적기업 육성법」이 제정된 후 본격적으로 인증제도를 통한 사회적기업의 발굴과 육성을 위한 지원제도가 도입, 시행되었다. 법의 주요 내용은 사회적기업의 인증 및 지원제도에 관한 것으로 한국에서의 사회적기업은 고용노동부장관의 인증을 통하여 사회적기업의 명칭을 사용, 운영할 수 있다. 정부의 지원 또한 인증을 받은 사회적기업을 대상으로 이루어진다.

법 상에서의 사회적기업은 사회적 목적을 추구하면서 영업활동을 수행하는 기업을 일컫는다. 이때 사회적 목적의 실현이란 취약계층에게 일자리와 사회서비스를 제공하여 지역주민의 삶의 질이 향상되도록 함을 의미한다. 단 이러한 행위는 재화 및 서비스의 생산·판매 등 영업활동의 수행을 통하여 이루어져야 한다. 법규에 부합하여 인증을 받아 활동 중인 사회적기업

은 2007년에 7월 인증심사가 처음 실시된 후 연 4회, 총 12회의 심사가 이루어져 전체 355개에 해당한다. 사회적기업의 인증을 위해서는 소재지의 지원기관과 상담을 통해 인증요건을 충족한 후 별도의 인증신청 기간에 접수하여 사회적기업 육성 전문위원회의 의결을 거쳐 인증을 심사받아야 한다. 인증을 위한 요건은 7개로 법 제8조에 규정되어 있다.

〈표 II-1〉 사회적기업의 법적 요건

인증요건	내 용
조직형태	민법상 법인·조합, 상법상 회사, 또는 비영리민간단체(공익법인, 비영리민간단체, 사회복지법인, 생활협동조합 등)
유급근로자 고용	정규직·비정규직(임용, 상용), 파트타임 근로자 등 고용형태와 무관하게 유급근로자로 인정(단 자원봉사자 제외)
사회적목적 실현	- 일자리제공형: 전체 근로자 중 취약계층 고용비율이 30% 이상 - 사회서비스제공형: 전체 서비스 수혜자 중 사회서비스를 제공받는 취약계층의 비율이 30% 이상 - 혼합형: 전체 근로자 중 취약계층의 고용비율과 전체 서비스 수혜자 중 사회서비스를 제공받는 취약계층의 비율이 각각 20% 이상 - 기타형: 육성위원회의 심의를 거쳐 고용노동부장관이 결정
의사결정구조	운영위원회 등 각종 위원회, 총회(회원으로 구성), 주주총회 등의 정관 상 규정 여부 및 실제 회의체 위원명단이나 사외이사 명단 등을 통해 요건충족여부 결정
영업활동을 통한 수입	인증 신청일이 속한 달의 직전 6개월간의 총수입이 동기간 지출된 총노무비의 30% 이상
정관 및 규약	법 제9조의 기재사항에 따른 정관을 갖추
이윤 재투자	상법상 회사의 경우 회계연도별로 배분 가능한 이윤이 발생한 경우 2/3이상을 사회적 목적을 위하여 사용

이에 따르면 사회적기업은 민법상 법인 및 조합, 혹은 상법상 회사이거나 비영리민간단체 등 독립된 조직형태를 갖추어야 한다. 비영리민간단체의 구체적인 형태로는 공익법인(『공익법인의 설립·운영에 관한 법률』 제2조), 비영리민간단체(『비영리민간단체지원법』 제2조), 사회복지법인(『사회복지사

업법」 제2조 제2호), 생활협동조합(「소비자생활협동조합법」 제2조) 및 그 밖에 다른 법률에 따른 비영리단체가 이에 해당한다. 단 원칙적으로 특정 조직의 부서나 사업단은 사회적기업으로 인정되지 않으나, 모법인과 실질적으로 독립되어 운영되는 것이 객관적으로 확인되는 사업단은 사회적기업으로 인증받을 수 있다.

사회적 목적의 실현에 대해서는 법 제8조 제1항 3호에서 “취약계층에게 일자리나 사회서비스를 제공하여 지역주민의 삶의 질을 높이는” 것이라 규정하고 있으며 인증을 위해서는 최근 6개월 동안의 사회적 목적 달성 실적이 요구된다. 구체적으로 일자리 제공과 사회서비스 제공의 정도에 따른 사회적 목적 실현 유형은 다음의 네 유형으로, 일자리제공형은 전체 근로자 중 30% 이상이 취약계층으로 구성된 경우에 해당하며, 사회서비스제공형은 사회서비스의 피제공자 중 30% 이상이 취약계층인 경우, 혼합형은 취약계층 근로자와 취약계층 사회서비스 피제공자가 각각 20% 이상인 경우가 된다. 이 외에 법 상의 기준으로는 유형을 판단하기 어려우나 지역주민의 삶의 질 향상 등 지역사회에 대한 공헌을 통해 사회적 목적을 추구한다고 특별히 인정되는 경우 육성전문위원회의 심의에 따라 기타형으로 분류된다.

이때 취약계층은 자신에게 필요한 사회서비스를 시장가격으로 구매하는데 어려움이 있는 계층을 가리키며, 구체적으로 저소득자(전국가구 월평균 소득의 60% 이하)이거나, 고령자, 장애인, 성매매피해자, 장기실업자, 북한 이탈주민·노숙자·모자가정·경력단절여성·청년실업자·결혼이민여성(일자리제공형), 조손가정·다문화가정·외국인근로자·금융채무불이행자·저신용자(사회서비스제공형) 등이 해당된다. 사회적기업이 제공하는 사회서비스는 개인 또는 사회 전체의 복지 증진 및 삶의 질 제고를 위해 사회적으로 제공되는 서비스를 의미한다. 구체적으로는 한국표준산업분류에 따라 교육 서비스, 보건서비스, 사회복지서비스, 환경 및 문화 서비스를 비롯하여 보육 서비스, 예술·관광 및 운동서비스, 산림보전 및 관리서비스, 간병 및 가사 지원서비스 등을 포함한다.

한편 사회적기업은 법상 정의에서와 같이 유급근로자를 고용하여 영업활동을 해야 한다. 이때 자원봉사자와 사회적기업 활동과 무관한 근로자 및 기관의 대표는 유급근로자에서 제외된다. 정규직, 기간제, 파트타임 근로자 등 고용형태와 상관없이 사회적기업의 사업을 수행하기 위해 고용되어 4대 보험에 가입되어 있으며 최저임금 이상의 급여를 지급받는 근로기준법상의 근로자는 모두 유급근로자로 인정된다. 영업활동의 심사 요건은 최근 6개월 간의 영업활동 수입이 동 기간에 소요된 총 노무비 대비 30% 이상을 기준으로 하는데, 심사에서 보조금과 후원금은 수입으로 인정되지 않는다.

또한 사회적기업은 다양한 이해관계자가 실질적으로 참여하는 민주적인 의사결정구조를 갖추어야 한다. 이에 대한 판단기준은 기관의 의사결정에 서비스수혜자 대표, 근로자 대표, 후원자 등 다양한 구성원이 참여가능한 회의체가 구성되어 있는지 여부와, 정관 상 운영위원회 등이 규정되어 있는지 여부 및 실제 회의 참석자 명단 등을 통하여 확인하게 된다. 의사결정 과정에는 대표자 외에 근로자 대표, 서비스수혜자 대표, 연계기업이나 연계지자체 담당자, 사업관련 전문가, 후원자, 지역사회 인사 등이 참여하는데, 일자리제공형 사회적기업의 경우는 근로자 대표가, 서비스제공형 사회적기업의 경우는 서비스수혜자 대표가 반드시 포함되어야 한다.

인증을 위해서는 조직의 정관 혹은 규약을 갖추어야 하는데, 법정 기재 사항은 사회적기업의 설립 목적, 사업내용, 명칭, 소재지, 지배구조의 형태·운영방식·의사결정 방식, 수익배분 및 재투자, 출자 및 용자, 종사자 구성 및 임면, 해산 및 청산에 관한 사항과 함께 사회적기업의 지부(支部), 채용조달, 회계에 관한 사항 등이 포함된다.

인증심사에 있어 상법상 회사의 경우는 다른 조직형태의 사회적기업과 달리 사회적 목적의 실현을 위해 추가적으로 요구되는 사항이 있다. 우선, 이윤의 2/3 이상을 사회적 목적을 위하여 재투자해야 하는데, 재투자되는 이윤은 지역사회에 대한 환원과 사업확장을 통한 추가인력 고용, 취약계층 임금 인상 등 근로여건과 복지 개선, 직업훈련 프로그램 개발 등에 사용될 수 있으며, 특정 종교조직에 대한 기부나 선교사업에 사용되는 것은 사회적

채투자로 인정되지 않는다. 또한 해산 혹은 청산의 시점에 배분 가능한 잔여재산이 있을 경우 잔여 재산의 2/3 이상을 다른 사회적기업 또는 공익적 기금에 기부하도록 하는 내용이 포함되어야 한다.

2. 지원 현황

가. 법률규정

정부는 사회적기업을 지원하기 위하여 2007년 1월 「사회적기업 육성법」을 별도로 제정하고 관련 정책을 활발히 도입, 시행하고 있다. 중앙정부 혹은 지자체 및 위탁기관을 통하여 사회적기업이 조세혜택, 시설비 및 인건비 지원, 경영컨설팅 지원, 교육훈련 지원, 창업 지원, 판로 지원 등을 하도록 법상에 규정하였으며, 2010년 12월에 시행되는 개정법에서는 보다 효율적인 지원을 위하여 한국사회적기업진흥원을 설립하여 사회적기업의 육성에 박차를 가할 예정이다.

또한 세법 상에서 사회적기업은 인증 후 4년간 법인세 및 소득세를 50% 감면받으며, 민간 영리기업이 비영리법인인 사회적기업에 지출하는 비용을 지정기부금으로 인정하여 법인소득 5% 내에서 전액이 손금 처리된다.

나. 재정지원

사회적기업을 위한 재정지원은 크게 인건비 지원과 시설비 등의 용자 지원으로 구분된다. 이 중 인건비 지원은 사회적일자리 사업과 사회서비스 일자리 사업에서 비롯된 (예비)사회적기업 일자리 창출사업이 가장 큰 부분을 차지하고 있다. 이외에 사회적기업의 경영전문성 확보를 위한 경영전문인력 지원과 근로자의 사회보험료의 사업자부담금 지원이 인건비 지원에 해당한다. 용자 지원으로는 시설비 등에 대한 용자를 저리를 통해 제공하는 사업을 수행중이다.

〈표 11-2〉 사회적기업 지원제도

	명칭	세부내용
법 률 규 정	「사회적기업 육성법」	- 사회적기업의 인증 및 지원 등에 관한 내용
	「법인세법」, 「조세특례제한법」 및 「지방세법」	- 조세혜택 · 사회적기업: 인증 후 4년간 법인세 및 소득세 50% 감면 · 영리기업: 사회적기업에 대한 지출액을 지정기부금으로 하여 법인소득 내 전액 손금처리
재 정 지 원	(예비)사회적기업 일자리 창출사업	- 인건비 등 지원 · 최대 5년간 참여근로자 인건비 최대 전액 및 사업자부담 사회보험료 전액 지원
	사회적기업 전문인력 지원	- 인건비 지원 · 최대 3년간 기업당 3인 전문인력의 인건비 일부 지원 · 1년간 기업당 2인 청년 전문인력의 인건비 일부 지원 ('09 한시지원)
	사회적기업 사회보험료 지원	- 사회보험료 지원 · 최대 4년간 사업자부담 사회보험료 일부 지원
	인증 사회적기업 대부지원	- 시설비 등 융자 지원 · 기업 당 2억 원 한도에서 시설비·임차보증금, 운영비에 한해 연리 6%내 1년 거치 5년 상환으로 융자
사 업 지 원	경영컨설팅 지원	- 컨설팅 협약 및 비용 지원 · 예비 사회적기업: 연간 3백만 원, 3년간 총 5백만 원(자부담 없음) · 사회적기업: 연간 10백만 원, 3년간 총 20백만 원 이내(자부담 10%) · 연간 20백만 원, 3년간 총 30백만 원 이내(자부담 20%)
	소셜벤처 지원	- 소셜벤처 경연대회 개최 및 창업 지원 · 권역별 경연대회: 수상팀당 최대 3백만 원 지원 · 전국 경연대회: 수상팀당 최대 30백만 원 지원
	아카데미 지원	- 전문교육훈련프로그램 제공 및 지원 · 일반과정: 표준교육과정으로 4주 이상 최소 30시간 이수 요건, 기관에 최대 30백만 원 지원 · 전문과정: 창업/실무/연구전문과정으로 4주 이상 최소 40시간 이상 이수 요건, 기관에 최대 50백만 원 지원
	[사회적기업 및 예비사회적기업] 대표자·관리자·교육과정	- 실무교육훈련프로그램 제공 및 지원 · 기업 대표 및 실무자, 지청 담당자 대상 육성정책 정보제공 및 실무 교육
공 조 강 화	공공기관 우선구매	- 판로지원 · 「중소기업진흥에 관한 법률」 및 「중소기업제품 구매촉진 및 판로지원에 관한 법률」에 근거 공공기관의 우선구매를 권고
	(예비)사회적기업 육성 및 발굴을 위한 지자체 사업개발비 지원사업	- 매칭펀드 국비 지원(국비 80:지방비 20) · 지역사회에서 지속가능한 사회적기업 육성 목적
	사회적기업 민간위탁 지원사업	- 사회적기업 지원기관의 운영 · 전국 권역별 13개소에서 지원기관에서 인증, 경영자문, 자원연계, 네트워크 구축, 홍보, 교육, 프로보노 사업 등 사회적기업 지원 업무 진행

주: 지원제도의 구분은 EU(2007)의 분류를 따름.

1) (예비)사회적기업 일자리 창출사업

(예비)사회적기업 일자리 창출사업(이하 일자리 창출사업)은 사회서비스를 제공하는 단체에게 해당 사업에 소속된 근로자의 급여 및 사회보험료를 포함한 인건비를 지원해주는 사업으로, 사회적기업으로 발전할 수 있는 예비사회적기업을 발굴하고, 사회적으로 필요하지만 시장에서 충분히 공급되지 못하는 사회서비스 분야에서 일자리를 창출할 수 있도록 지원하기 위한 목적에서 실시되고 있다.

일자리 창출사업은 사회적 일자리 사업과 사회서비스 일자리 사업의 연장선상에서 이루어지는 사업으로, 외환위기 이후 실업대책의 일환에서 공공 근로사업을 통해 취약계층에게 임시일 자리를 제공하였으나 보다 안정적인 일자리를 제공하기 위해 2003년 노동부 주관의 사회적 일자리 사업을 도입하였다. 이후 환경부, 복지부, 문화재청부, 문화체육관광부, 교육부 등 관련 부처의 참여로 2004년 47,491명에게 지원되던 것이 2006년 111,897명에게, 2008년 228,154명에게로까지 사업이 확대되었다.

한편 해당 사업은 사회적 일자리 사업으로 시작되었으나 2007년 사회서비스 부문의 공급을 확충하기 위하여 사회서비스 일자리 사업으로 변경되어 2008년 보건복지부 주관으로 변경되었고 이후 다시 사회적기업을 정책적으로 육성하기 위하여 노동부 주관의 (예비)사회적기업 일자리 창출사업으로까지 이어진 것이다. 정부의 사회적기업 육성 정책은 일자리 창출사업을 통한 사회적일자리사업단이 민간에서 자체적으로 고용시장을 창출할 수 있는 시장형 일자리로 전환되고 최종적으로는 사회적기업으로 발전하는 것을 목표로 지원하고 있으며 이에 따라 사업의 정식명칭도 “사회적기업 육성을 위한 (예비)사회적기업 일자리 창출사업”으로 변경되었다.

〈표 11-3〉 사회적 일자리 사업의 추이

연도	2003	2004	2005	2006	2007	2008
참여부처: 노동부	-	6개	7개	8개	11개	10개
예산(억 원)	73(추경)	949	1,691	6,782	12,945	15,729
인원(명)	2,000	47,491	69,314	111,897	201,059	228,154

출처: 노동부 사회적기업 홈페이지(<http://www.socialenterprise.go.kr>)

구체적으로 (예비)사회적기업 일자리 창출사업은 사회적으로는 필요하지만 수익성 등이 부족하여 시장에서 충분히 공급되지 못하는 복지·환경·문화·지역개발 등 사회서비스를 취약계층에게 일정부분 무료 또는 시장가격보다 낮은 수준으로 제공하거나, 취약계층에게 일자리를 제공하기 위해 비영리단체 등이 신규일 자리를 창출할 수 있도록 지원하는 사업으로, 서비스 이용자에게 이용요금의 일부를 부담시켜 수익을 창출하거나 민간기업 또는 지역사회와 파트너십을 통하여 다양한 자원을 동원함으로써 자립을 지향하는 모델을 일컫는다. 이 사업에서 주목해야 할 점은 인증된 사회적기업 만이 아니라 사회적기업으로의 전환을 꾀하고 있는 단체를 예비사회적기업으로 지칭하여 이들에게 재정적 지원을 해주는 것에 있다. 이때 예비사회적기업이라 함은 자립을 지향하는 사회적일자리 창출사업 등과 같이 사회적 목적 실현, 영업활동을 통한 수익창출 등 사회적기업의 대체적인 요건을 갖추고 있으나, 수익구조 등에 있어서 법상의 인증요건 일부를 충족하지 못하고 있는 조직에 해당한다.

기존의 인증 사회적기업이 아닌 예비사회적기업은 사업 지원에 있어 기업연계형, 지역연계형, 모델발굴형으로 유형을 구분하고 있다. 이때 기업연계형은 비영리단체·민간기업·지역사회가 역할을 분담하여 일자리를 창출하는 사업에 해당하며, 지역연계형은 지자체·대학·연구소·공공기관·다른 비영리단체 등 민간기업 이외의 지역사회 내 다양한 자원과의 결합을 통하여 일자리를 창출하고, 모델발굴형은 향후 1년 내에 기업 또는 지역연계형으로 전환이 가능한 사업모델로 기업이나 지역사회 등과의 연계 및 수

익성은 미흡하나 새로운 사업모델의 인큐베이팅을 위한 지원을 한다. 이러한 지원은 향후 예비사회적기업이 일자리 창출사업의 참여를 통하여 사회적기업으로 자립하는 것을 지향하고 이때 기업연계형은 기업의 현금, 현물, 전문성 등 다양한 자원을 활용할 수 있다.

지원대상으로는 사회적기업 및 등록된 비영리법인 등이 해당되는데, 다만 신청 사업이 이미 시장이 형성된 영역, 예를 들어 간병, 택배 등의 경우는 서비스 수혜계층이 일반 시장과 달리 취약계층이고 이에 따라 시장가격보다 저렴한 가격을 책정하였거나, 참여근로자의 상당수가 취약계층으로 구성되어 있음이 입증되어야 한다. 지원사업의 세부 분야는 교육, 보건, 사회복지, 환경, 문화, 보육, 예술, 관광, 산림보전 및 관리 등 개인 또는 사회 전체의 복지를 증진하고 삶의 질을 제고하기 위하여 사회적으로 제공되는 서비스에 한하는데, 다만 업무의 특성이 계절적이나 일시적이어서 지속적이고 안정적인 일자리를 창출하기 어려운 사업은 지원에서 제외된다. 또한 복지부 바우처 대상 사업과 건강보험 등 공적 사회보장제도가 부담하는 사업, 주업무 내용이 훈련인 사업 역시 일자리 창출사업으로 인정받지 못한다.

사업의 원 목적이 취약계층에게 안정적인 일자리를 제공하는 것이기 때문에 이와 관련한 규정이 제시되는데, 구체적으로 참여근로자 중 취약계층을 50% 이상 고용하여야 하며 고용비율이 30%에 미달할 경우 계속 지원이 제한받게 된다. 또한 「장애인고용촉진 및 직업재활법」에 따라 전체 참여근로자 중 3%를 장애인으로 의무 고용해야 한다. 아울러 참여근로자는 근로기준법상 근로자로서의 지위를 가지기 때문에 사업주는 사회보험 가입, 근로시간, 최저임금 등 관계법령에 따른 의무를 이행해야 한다.

사업을 통해 지원받는 부분은 참여근로자의 인건비 및 사업자부담 사회보험료로 2010년 기준 932천 원으로 책정되었으며, 사업개시일로부터 12개월(단, 모델발굴형은 6개월)간 지원받게 된다. 이때 사업 약정이 만료되기 전 재심사를 통하여, 예비사회적기업은 최장 2년(1+1), 사회적기업은 최장 3년(1+1+1)까지 지원받을 수 있어, 단체에 따라서는 최대 5년간 지원받는 것도 가능하다. 다만 지원금은 차등 감소하여, 사업에 신규 참여한 예비

사회적기업의 지원금을 100%로 보았을 때, 2년차는 90%로 감소하며, 신규 참여한 사회적기업의 지원금은 90%에서 시작하도록 규정되어 있다.

2) 사회적기업 전문인력 지원사업

사회적기업 전문인력 지원사업(이하 전문인력 지원)은 사회적기업육성법 제14조에 따라 사회적기업의 경영역량을 강화하기 위한 목적에서 전문인력을 사회적기업 초기의 경영시스템 구축에 활용하여 기업 내부의 경영전문가로서 사회적기업에 제공되는 경영컨설팅에 따라 컨설팅 효과를 제고, 지속적인 경영혁신을 유도하기 위하여 도입되었다. 또한 청년층의 사회적기업가 육성과 관심을 높이기 위하여 '09년에는 청년 전문인력을 사회적기업에 채용토록 한시 지원을 실시하였다.

지원은 심사를 통해 기업 당 최대 3인(단, 유급근로자 20인 이하의 경우 최대 2인)에 대하여 최대 3년간 지원토록 선정되는데, 지원내용은 전문인력 인건비의 일부에 해당한다. 청년 전문인력의 경우는 기업 당 최대 2인으로 1년간 지원된다. 즉 '09년 기준, 하나의 사회적기업에서 최대 5인의 전문인력의 지원이 가능하였다. 선정이 된 인력에 대해 월 150만 원 내에서 사회보험료 부담분을 제외한 인건비의 일부를 지원받는데 이때 사회적기업의 자부담율은 지원연도별로 상향 조정되어 1차년도 10%에서 2차년도 20%, 3차년도 50%로 점차적으로 사회적기업이 자립할 수 있게끔 설정하였다.

3) 사회적기업 사회보험료 지원사업

사회적기업 사회보험료 지원사업은 사회적기업에서 고용하고 있는 근로자에 대하여 사업주가 부담하는 고용보험, 산재보험, 건강보험, 국민연금의 4대 사회보험료 일부를 지원해주는 것으로 고용지원센터로의 신청을 통하여 지원된다. 다만 사회적기업의 대표 및 임원은 제외되며, 유급근로자와

하더라도 대표의 직계 존비속은 지원대상으로 인정되지 않는다. 사회적기업에서 선납입한 사회보험료를 분기별로 고용지원센터에 지원신청을 하면 납부내역을 확인한 후 지출된 금액을 지급하는 방식으로 이루어지는데, 지원 수준은 1일 8시간, 주 40시간을 참여하는 근로자의 최저임금을 기준으로 최저 보험요율을 적용하여 결정되며 사업자 부담분 사회보험료의 일부를 최대 4년간 지원받게 된다.²⁾

4) 인증 사회적기업 대부사업

인증 사회적기업 대부사업은 육성법 제11조에 따라 사회적기업의 원활한 자금 조달을 위하여 사업운영 등에 필요한 시설비 및 임대차보증금, 운영자금 등을 장기 저리로 융자하는 사업으로 2008년 하반기에 노동부를 통하여 진행되었으며 2010년 상반기 사업은 휴면예금관리재단을 통하여 지원되고 있다. 2010년의 경우 금융위원회 산하의 휴면예금관리재단(미소금융중앙재단)의 기금으로 외부 지원기관을 통하여 신청 및 심사와 지원이 이루어지는데, 총 융자 규모는 60억 원으로 5개 지원기관을 통해 각각 10억 원에서 15억 원의 기금이 지원된다. 인증 사회적기업은 시설비 및 임차보증금과 운영비에 한하여 2억 원 한도 내에서 융자를 신청할 수 있다.

다. 사업지원

1) 경영컨설팅 지원

(예비)사회적기업 경영지원 사업은 사회적기업의 경영역량을 강화하고 회

2) 2010년의 지원금액은 다음과 같다.

고용보험 및 산재보험: 각 1인당 월 6천 원(859천원 * 0.7%=6,013)

건강보험: 1인당 월 24천 원(859천 원 * 2.84%=24,395)

국민연금: 1인당 월 38천 원(859천 원 * 4.5%=38,655)

계관리의 효율성을 높이기 위하여 2008년 말 사회적일자리사업 경영컨설팅 사업으로 시작되었다. 이는 사회적기업의 경영전문성을 높이기 위한 방안으로, 사회적기업의 사회적 목적 실현만이 아닌 수익창출을 통한 자립을 강화하기 위하여 사회적기업 내부의 경영전문가 육성과 함께 실제 경영컨설팅을 제공하여 수익구조를 개선하고자 하는 것이다. 특히 사회적일자리 사업 참여연차가 2~3년을 경과하여 인건비 지원이 중단될 경우 사업이 축소나 폐지될 우려가 높은 기관에 구조조정 컨설팅을 제공하여 지속가능한 사회적기업으로 육성하고, 일자리 사업의 신규 참여기관에는 기업으로서의 경영을 위한 기초적인 시스템을 구축하는 것을 목표로 한다.

지원 내용으로는 크게 경영컨설팅 제공과 회계프로그램 설치 지원으로 구분된다. 경영컨설팅 제공은 사회적기업 및 예비사회적기업의 수준에 따라 그 필요에 맞는 다양한 방식으로 이루어지는데 예를 들어 종합적인 경영컨설팅과 노무·마케팅 등 분야별 집중 컨설팅, 판로개척·시장진입 등을 위한 정보제공, 경영 분야별 매뉴얼 작성·제공, 동종 업계·인접 지역에서 활동 중인 선발 사회적기업의 멘토링 및 코칭 등 동료(peer-to-peer) 컨설팅, 기타 경영 역량 강화를 위한 컨설팅 등이 이에 포함된다. 회계프로그램 지원의 경우는 회계, 인사, 급여, 채고 관리 등을 위한 회계프로그램을 사용하고자 할 경우 이에 대한 설치비와 1년간의 사용비를 지원받게 된다.

단 경영지원의 경우 지원금의 한도가 사업규모 및 연차에 따라 상이하게 적용되는데, 예비사회적기업은 연간 3백만 원에서 3년간 총 5백만 원 한도까지 가능하며, 사회적기업은 연간 10백만 원에서 3년간 총 20백만 원까지 지원된다. 또한 사회적기업이라 할지라도 인증 이후 2년이 지난 사회적기업과 연간 매출액이 5억 이상이면서 인증 이후 1년이 지난 사회적기업은 연간 20백만 원에서 3년간 총 30백만 원의 지원을 받을 수 있다. 경영지원의 경우도 다른 사업과 마찬가지로 사회적기업의 비용 자부담이 일정부분 발생하는데 이는 지원규모에 따라 크게는 20%까지 자부담 비율을 설정하고 있다.

2) 소셜벤처 지원

소셜벤처 지원사업은 사회문제를 사회적기업의 사업을 통해 해결하고자 하는 예비사회적기업을 대상으로 하는 것으로, 사업의 혁신성과 창의성에 중점을 두고 소셜벤처 경연대회를 개최하여 입상작에게 상금지급 및 창업 지원 등을 하고 있다. 심사기준에 따라 인증이 부여된 후 활동이 가능한 사회적기업과 달리 경연대회의 참가자격은 인증 심사기준에 구애받지 않기 때문에 보다 다양한 형태의 사업을 제안할 수 있다.

소셜벤처 경연대회는 소셜벤처와 사회적기업에 대한 일반인의 이해도를 증진하고 청년층의 창의적인 아이디어와 사회공헌 의지를 사회적기업 창업으로 연결하고자 하는 목적에서 창업 아이템을 보유한 청년 사회적기업가를 정부차원에서 적극적으로 발굴하고 지역사회에서의 풀뿌리형 사회적기업을 육성할 수 있는 기반을 마련하고자 2009년에 처음 실시되었다.

소셜벤처 경연대회는 창업 부문과 아이디어 부문으로 구분하여 이루어 지는데 2010년의 경우 권역별 및 전국 총 103개 입상팀에 대해 총 상금 3억3천만 원을 지급하며 상금과 더불어 실제 창업을 위한 사업지원금 대부 및 관련 네트워크 구축 등의 지원을 받을 수 있다. 이외에 참가자에게는 대회기간 동안 멘토링 서비스와 활동비, 아이템발굴비 등을 별도로 지원하고 있다. 심사기준은 창업 부문의 경우 가치창출비전, 경영역량, 비즈니스모델 성공가능성, 아이디어 독창성으로 이루어지고, 아이디어 부분의 경우는 사회적 가치, 경제적 가치, 사업실행가능성, 아이디어 참신성을 중심으로 선정된다.

3) 아카데미 지원

사회적기업가 아카데미(이하 아카데미 지원)은 사회적기업을 둘러싼 전문 인적자원을 육성하고 창업을 지원하며 사회적기업의 경영성과를 극대화하여 지속가능한 사회적기업으로 발전하는데 기여하는 것을 목적으로 2008년

부터 각 교육기관을 통해 제공되고 있다. 2010년 현재 운영되고 있는 아카데미 지원은 사회적기업과 지원기관의 책임실무자 및 주요 이해관계자와 일반인을 대상으로 하는 단기과정인 일반과정과 전문과정이다. 또한 정부는 일반과정과 전문과정의 교육훈련프로그램을 통합하여 관리하고 해당 교육기관에 대한 지속적인 모니터링을 실시하여 효과를 제고하고자 한다.

일반과정은 사회적기업의 전반에 대한 교육내용을 통해 사회적기업의 인식 확산과 저변 확대를 목표로 진행되며 최소 4주간 30시간 이상을 수강해야 한다. 2010년의 경우 서울, 경기, 인천, 충북, 대전, 전북, 전남, 대구, 제주에서 각 1개소로 총 9개 교육기관에서 아카데미를 설립, 운영하고 있다.

〈표 II-4〉 사회적기업 아카데미 일반과정 교육내용

영역	교육목표	교과목
사회적기업 이해	사회적기업의 개념, 가치와 철학 등 사회적기업에 관한 전반적인 이해 증진	사회적기업의 개념과 등장배경 사회적기업의 비전과 미션 해외 사회적기업의 이해 우리나라 사회적기업의 역사와 전개 사회적기업육성법과 정부의 육성정책 이해 사회적기업의 지역화 전략(심화) 사회적기업의 이해관계자
전략경영	사회적기업의 기본적인 경영프로세스와 사회적기업가의 전략적 사고를 위한 기초정보 제공	사회적기업의 전략경영 프로세스 경영자로서의 사회적기업가의 역할과 기능 사회적기업의 사업수준 전략
마케팅	사회적기업의 마케팅 전략 및 실천에 관한 일반 이론과 적용모델 교육	사회적기업가의 고객지향성 사회적기업의 STP전략 사회적기업의 4P 전략Ⅰ(상품 및 가격전략) 사회적기업의 4P 전략Ⅱ(마케팅 경로 및 유통채널관리) 사회적기업의 4P 전략Ⅲ(홍보)
생산 및 품질관리	사회적기업의 생산 및 품질관리에 대한 일반 이론 및 적용모델 교육	사회적기업의 생산경영Ⅰ,Ⅱ 사회적기업의 품질경영 사회적기업의 서비스경영Ⅰ,Ⅱ

영역	교육목표	교과목
인사 및 조직관리	사회적기업의 인사 및 조직관리에 대한 일반 이론 및 적용모델 교육	사회적기업의 조직형태와 법적 지위 사회적기업의 의사결정과정 사회적기업의 인적자원관리 사회적기업의 역량분석과 인적자원개발 사회적기업의 인사평가 및 보상 사회적기업의 조직진단과 프로세스 혁신 사회적기업의 커뮤니케이션 사회적기업의 운영과 조직문화 사회적기업의 노무관리 I, II\
사회적기업의 재정	사회적기업의 재정에 대한 이해와 회계와 재무 관리에 대한 적용모델 교육	사회적기업과 사회적 자본시장 사회적기업의 민간자원 개발 회계와 자금 I, II 내부통제와 세무
성과측정	사회적기업의 성과측정 및 관리에 대한 일반 이론 및 적용모델 교육	사회적기업의 사회적 가치 측정 사회적기업의 민간자원 개발
사회적기업의 성과 관리 실습	사회적기업 관련 현장 중심교육을 통해 사회적기업 현장과이 교류 및 정보공유능력 향상	기관방문 - 사회적기업 및 일반 기업 방문 실습 - 실무실습, 주제토론, 분임활동 특강 - 일반기업CEO 특강 등

교육내용은 사회적기업에 대한 이해와 함께 기업운영을 위한 기본 경영 이론의 교육과 실습이 주가 된다. 다양한 교육기관에서 교육과정이 개설되기 때문에 교육기관 간의 편차 해소와 사회적기업 인력양성 교육을 위한 표준화의 일환으로 정부는 사회적기업가 아카데미 표준교과과정 개발팀을 구성하여 사회적기업가 아카데미 표준교육과정을 개발하여 제시하였다(<표 II-4>). 이에 따라 일반과정을 개설하는 교육기관은 이 표준교육과정을 60% 이상 반영하여 교육과정을 설계해야 한다.

전문과정은 경영에 필요한 실질적이고 전문적인 내용의 교육으로 일반과정보다 세분화되고 전문화된 교육을 지향하여 창업, 실무, 연구 분야로 구분하여 각 영역별 네트워킹과 이해를 제고하고, 영역별 교육대상에 따른 맞춤형 교육을 제공하고자 한다. 최소 4주 동안 40시간 이상을 이수하여야 하며 2010년의 경우 서울에서 4개소, 강원, 충남, 대구, 부산에서 각 1개소로 총 8개 기관에서 제공되고 있다. 분야별로는 창업이 4개소, 실무가 2개소, 연구가 2개소로 구성되었다.

〈표 II-5〉 사회적기업 아카데미 전문과정 교육내용

교육 분야	교육대상	교육내용	평가지표
창업	예비사회적기업대표, 실무자, 청년사회적기업가, 퇴직자, 사회적기업 창업준비자	사회적기업 창업관련 실무, 업종환경 분석, 예비사회적기업 발굴, 인큐베이팅 등	창업화 실적
실무	(예비)사회적기업 대표, 실무자	성공 사회적기업 경영 노하우, 사회적기업 실무 운영, 경영역량 강화	문제해결, 경영개선 사례 제출
연구	사회적기업 연구자, 대학(원)생, 경영전문가, (예비) 사회적기업 관계자	사회적기업 경영심화과정, 개별사례 분석, 사회적기업 이론연구	연구과제 제출

일반과정과 전문과정의 수강생을 위한 별도의 교육비 지원 없이 전액 부담을 원칙으로 진행된다. 단 소셜벤처 경연대회 입상, 사회적기업 특정분야의 연구, 사회적기업 창업 등 프로젝트 과제의 부여를 통해 개별적으로 장학금을 지원받을 수 있다.

한편 단기과정인 일반과정과 전문과정 외에 사회적기업과 관련한 정규 학위를 취득할 수 있도록 하는 제도가 2011년에 도입될 예정이다. 이를 위하여 대학(원) 내에 사회적기업 관련 학과를 개설하거나 기존 타 전공 학·석·박사 학위 과정 내에서 사회적기업과 관련한 세부전공을 설치하는 방안을 검토하고 있다.

4) 실무자 교육지원

사회적기업 및 예비사회적기업 대표자·관리자·실무자 교육과정(이하 실무자 교육지원)은 인증 사회적기업 및 예비사회적기업 대표자 및 실무자와 고용노동부 각 지청의 담당자를 대상으로 교육비 등이 전액 무상으로 이루어지는 교육과정으로, 사회적기업에 관한 정부와 지자체의 인증 및 육성·지원 정책과 관련 정보를 제공하는 것을 주 내용으로 한다. 이와 함께

부문별로 인사노무관리 등 주요 경영기법과 실무 전문지식을 교육하고 관련 사업 종사자간의 네트워크를 강화하는 것에 주안점을 두고 있다.

교육과정은 합동교육, 분야별교육, 민관 합동워크숍, 사이버교육으로 구분된다. 합동교육은 사회적일자리 창출 정책의 방향과 사례, 사회적기업의 노무관리 및 회계관리, 경영사례, 마케팅 전략, 사업계획 수립 및 채용조달, 네트워크에 대해 이루어진다. 합동교육 이후 행해지는 분야별 교육은 각 문화·교육·아동·청소년과 지역개발·녹색에너지(환경, 재활용), 돌봄서비스, 외식·급식의 네 분야로 구분되며, 각 분야에 적합한 내용으로 구성된다. 교육의 막바지에는 민관 합동워크숍을 통해 사회적 일자리사업과 사회적기업의 우수 사례를 공유하고 민관의 네트워크와 파트너십을 제고하고자 한다. 이외에도 교육기간 중 사이버교육을 병행하여 사회적기업에 대한 기초 교육을 실시하고 있다.

〈표 II-6〉 실무자 교육지원의 교육내용

교육과정	교육내용	교육기간	대상인원
합동교육	· 기본 정책방향 및 경영전문지식	2박 3일	4회간 170명
분야별교육	· 사업 범주별 포지셔닝 맵에 근거한 관련 지식 - 문화·교육·아동·청소년 : HR 분야 - 지역개발·녹색에너지(환경, 재활용) : 마케팅/경영전략분야 - 외식·급식 : 회계/세무분야	1박 2일	4회간 220명
민관 합동워크숍	· 관련분야 특강 및 토의 등	1박 2일	1회간 120명
사이버교육	· 사회적기업 기본개념과 정책정보에 대한 기초 교육	2주	3회간 300명

라. 공조강화

1) 공공기관 우선구매제도 - 판로지원

사회적기업에 대한 정부 지원의 목적은 사회적기업이 사회적 목적을 실현하면서도 경제적으로 자립하여 지속가능하게 하는 것에 있다. 이를 위한 직간접적인 지원제도 중 판로지원은 사회적기업의 생산제품을 정부, 지방자치단체, 정부투자기관 등의 공공기관에서 구매하여 사회적기업이 자립을 위한 판로를 확보할 수 있도록 하고 있다. 이는 기존의 공공기관 우선구매제도의 일환에서 시행되는 것으로 정부의 구매력을 통하여 중소기업 생산제품의 시장 진입을 지원하여 판로를 확대하고 경쟁력을 강화하기 위하여 마련된 『중소기업제품 구매촉진 및 판로지원에 관한 법률』에 근거하고 있다.

우선구매 대상으로는 소상공인, 여성기업, 장애인기업 등이 해당되며 2007년 사회적기업육성법이 제정되면서 인증 사회적기업 또한 공공기관의 우선구매 대상에 포함되었다. 이후 2008년, 107개 인증 사회적기업의 매출을 분석한 결과 총 매출 중 18%인 251억이 공공매출인 것으로 나타났다(곽선화, 2009). 정부 등 공공기관에서의 2008년 공공구매는 약 100조 규모였으며 이 중 61조가 중소기업에 의한 것으로 조사되었다(중소기업청, 2009). 한편 조달청은 2010년부터 물품구매에서 적격 심사를 받을 경우 신인도에 가점을 부여하고, 다수공급자계약(MAS)의 2단계 경쟁 평가시 우대하도록 하는 방침을 신설하여 사회적기업을 포함한 약자 기업이 공공 판로를 확대할 수 있도록 하였다.

2) (예비)사회적기업 육성 및 발굴을 위한 지자체 사업개발비 지원사업

(예비)사회적기업 육성 및 발굴을 위한 지자체 사업개발비 지원사업은 지역사회에서 지속가능한 사회적기업을 육성하기 위하여 지역별 사회적기업의 실정에 적합한 지원을 목적으로 전국 16개 광역지방자치단체 및 우수

기초지방자치단체에게 지방자치단체의 경상보조 사업으로 수행되고 있다. 재정은 국비 80%와 지방비 20%의 매칭펀드 방식으로 이루어지며 사업예산은 2010년 기준, 총 194억원 이내로 국비 155억원과 지방비 39억원으로 구성되었다.

지원사업은 신규사업(모델발굴형) 분야, 예비 사회적기업, 인증 사회적기업, 우수 기초지자체 지원 분야로 구분된다. 신규사업 분야는 지역복원형과 지역자원 활용형, 개인자립형, 환경개선형 등이 가능하며, 해당 사업에 대한 모델 발굴이 상반기 중 완료된 경우에는 노동부의 예비사회적기업 일자리 사업이나 행정안전부의 지역공동체 사업 또는 지역내 자원과 연계하여 예비 사회적기업으로 전환할 것을 권고하고 있다. 예비 사회적기업은 노동부 및 지자체 조례를 통하여 규정한 기업에 한하며, 인증 사회적기업은 업종 및 지역별 공동브랜드, 공동마케팅 개발 등 자립기반을 강화하도록 지원하며, 우수 기초지자체 지원분야는 지자체의 지원계획에 대한 지원으로 지자체에서의 사업개발비 투자에 따른 결과물이 실제 지역내에서의 구매로 이어질 수 있도록 하는 것에 초점을 두고 있다.

다만 지원받은 비용은 근로자의 인건비와 퇴직적립금, 기타 근로자 복지 비용으로 사용할 수 없으며, 시설·장비 등 자본재에 관한 투자와 시제품 개발을 제외한 상품제조 재료비, 기타 관리운영비 등으로는 사용할 수 없다. 즉 사업개발비로써 로고 등 브랜드 개발, 기술개발 등 R&D 비용과 홍보·마케팅·부가서비스 개발, 신제품·서비스 개발, 고객관리비, 교육훈련비(고용보험법상 재직자 훈련과정을 활용할 수 없으며 사업과 직접 관련된 긴급하고 필수적인 경우에 한함) 등으로 지출할 것을 제한하고 있다.

3) 사회적기업 민간위탁 지원사업

사회적기업의 민간위탁 지원사업은 예비 사회적기업의 발굴에서 자립에 이르기까지의 다양한 서비스를 지역 밀착형으로 통합 지원하는 12개 권역별 지원기관³⁾을 통한 지원체계 구축을 일컫는다. 이는 2009년의 6개 권역별

지원기관이 심사지원 업무의 과중으로 자원연계, 컨설팅 지원 등을 충분히 수행하지 못하고, 사업 관할구역이 넓어 지역에 밀착되는 서비스를 제공하기 어려웠던 점을 감안하여 기존의 사업을 확장한 것이다. 2010년의 경우 위탁 예산은 총 20억으로, 공통업무 18억과 특화업무 2억으로 구성되었다.

위탁기관이 수행하는 업무는 공통업무와 특화업무로 구분되는데, 공통업무는 사회적기업의 현장 지원, 인증 지원, 경영자문 및 경영컨설팅 지원, 지역별 자원연계(지자체, 기업, 프로보노 등) 활성화, 지역별 (예비)사회적기업 네트워크 구축, 지역별 성공사례 발굴 및 사회적기업 홈페이지 등 홍보, 참여기관 및 참여자 교육지원, 정부재정지원사업 심사 지원 및 모니터링 등으로 이루어진다.

특화업무에는 프로보노 사업과 전국단위 자료 제작이 해당하며, 프로보노 사업 총괄을 수행하는 기관은 각 권역별 지원기관이 발굴한 프로보노 풀을 전국단위로 관리하고, (예비)사회적기업의 프로보노 수요를 파악하여 각 권역별로 프로보노와 (예비)사회적기업이 연계할 수 있도록 정보를 제공하며 프로보노 매뉴얼 등 이와 관련한 자료집을 제작, 배포하게 된다. 전국단위 자료 제작은 신규 인증된 사회적기업이 반영된 사회적기업 개요집을 제작하고, 기타 사회적기업 매거진과 상품 카탈로그 등의 홍보책자를 제작하는 업무를 수행한다.

제2절 국내 사회적기업의 운영 현황과 성과

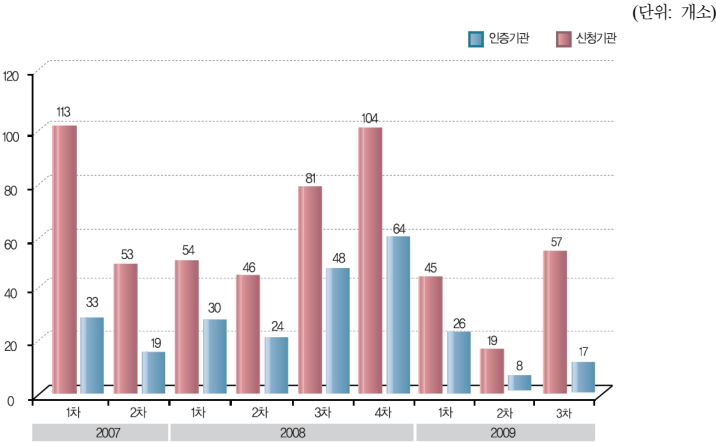
1. 사회적기업 인증현황

사회적기업연구원(2009a)에 따르면 사회적기업의 인증 신청 대비 인증율

3) 서울, 부산, 대구·경북, 인천, 광주·전남, 대전·충남, 울산·경남, 경기, 강원, 충북, 전북, 제주로 구분됨.

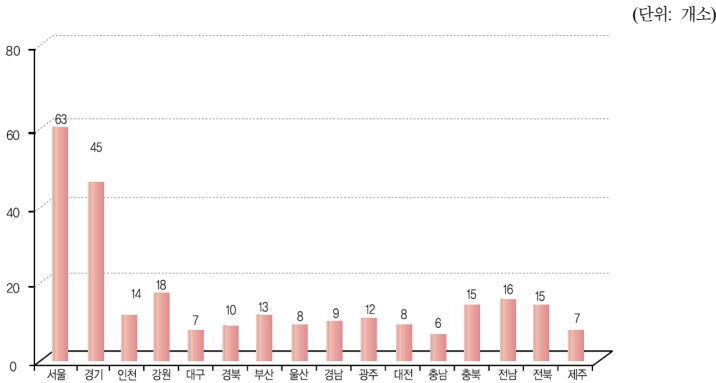
은 평균 48% 수준으로 2009년 12월 현재 총 266개 기관이 사회적기업으로 인증되어 활동하고 있는 것으로 나타났다.4)

[그림 II-1] 사회적기업의 연도별 인증 현황 및 지역별 분포



출처: 사회적기업연구원(2009a).

[그림 II-2] 사회적기업의 연도별 지역별 분포

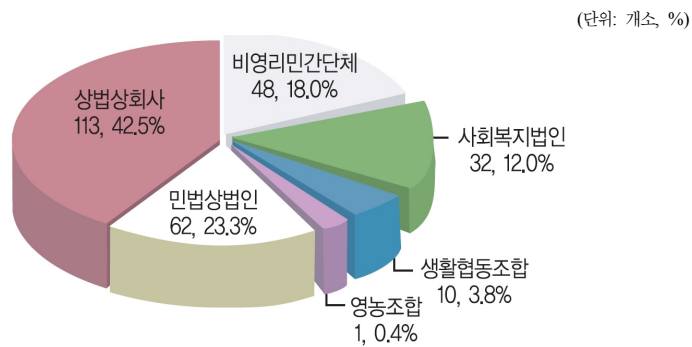


출처: 사회적기업연구원(2009a).

4) 총 272개 사회적기업이 인증되었으나 사후 심사를 통해 6곳의 인증이 취소됨.

지역별로는 전체 266개 기관 중 63개가 서울, 45개가 경기도에 위치하고 있다. 사업 초기 수도권 집중률이 60%에 이르렀으나 현재는 약 41% 수준으로 지역별 분포 격차가 완화되었다.

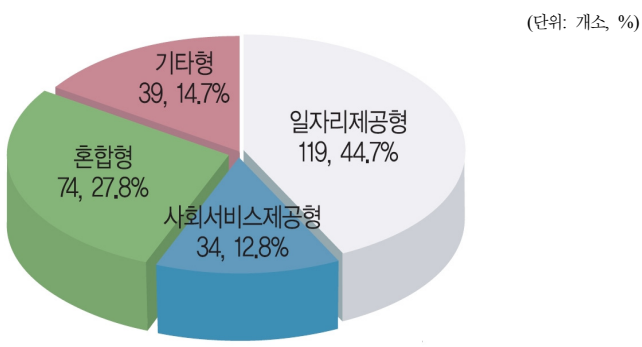
[그림 11-3] 사회적기업의 조직형태 비율



출처: 사회적기업연구원(2009a).

이들 사회적기업의 조직형태는 전체의 42%가 상법상 회사였으며 다음으로 법인과 비영리민간단체, 사회복지법인의 순인 것으로 파악되었다. 생활협동조합과 영농조합도 사회적기업 중 소수 존재하였다.

[그림 11-4] 사회적기업의 사회적 목적 실현 유형 비율



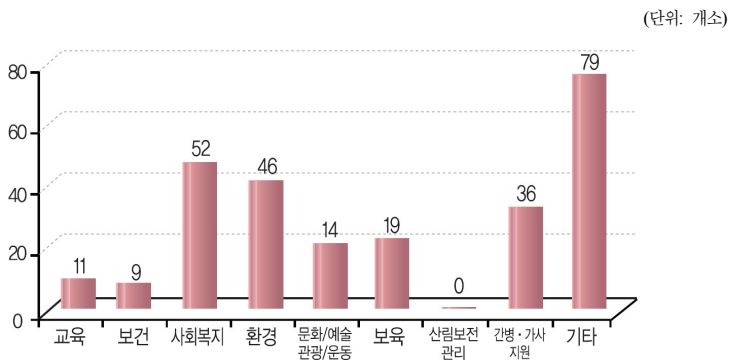
출처: 사회적기업연구원(2009a).

사회적기업 인증 심사 중 사회적 목적의 실현 유형이 일자리제공형, 사회서비스제공형, 혼합형, 기타형으로 구분되는데 이에 따르면 전체의 44.7%가 취약계층에게 일자리를 제공하기 위한 일자리제공형 사회적기업이었으며 다음으로 일자리제공과 사회서비스제공의 혼합형이 27.8%, 취약계층에게 사회서비스를 제공하기 위한 사회서비스제공형이 12.8%, 지역사회의 일반인을 대상으로 하는 기타형이 14.7% 인 것으로 나타났다. 즉 혼합형까지 포함하면 70% 이상이 취약계층에 일자리를 제공하는 노동통합형 사회적기업이라 볼 수 있다.

사회적기업의 주된 업종을 살펴보면 제조업이 포함된 기타 분야가 79곳(29.7%)으로 가장 많았고 다음으로 사회복지 분야 52곳(19.5%), 환경 분야 46곳(17.3%), 간병·가사지원 분야 36곳(13.5%) 순이었다. 산림보전 분야는 아직 해당 기관이 없는 것으로 나타났다.

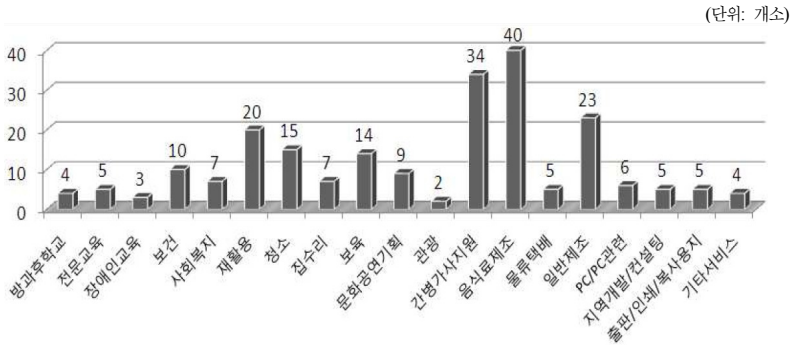
2007년 및 2008년 인증 사회적기업 218개소를 대상으로 사업내용에 따라 업종을 세분화하여 살펴보면 상기의 기타에 해당하는 업체 중 음식료 제조 분야가 40곳(18.3%)으로 가장 많은 비중을 차지하였다. 다음이 간병·가사지원으로 34곳(15.6%), 일반제조가 23곳(10.6%), 재활용이 20곳(9.2%)인 것으로 나타났다.

[그림 11-5] 사회적기업의 사업내용 분포



출처: 사회적기업연구원(2009a).

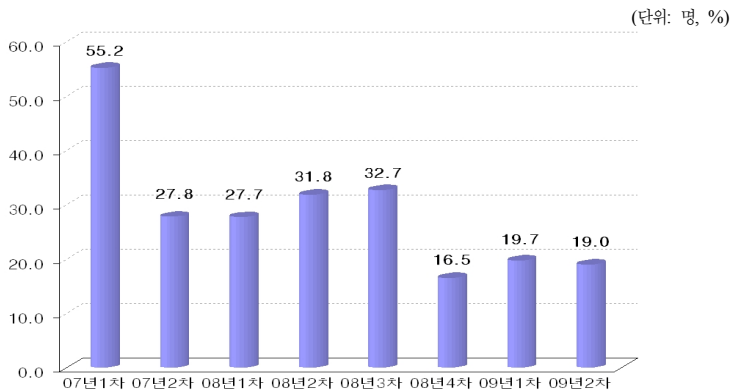
[그림 11-6] 사회적기업의 업종 분포



출처: 박선화(2009).

2009년 12월 현재 해당 기관의 인증시점을 기준으로 하여 266개 사회적기업에 고용된 유급근로자는 총 7,716명으로 평균 하나의 기관에 약 29명이 근무하고 있었다. 2009년 8월 당시 사회적기업연구원(2009c)에 따르면 첫 인증심사였던 2007년 1차의 경우 기관당 평균 근로자가 55명이었으나 2009년 2차는 19명 규모로 기관당 평균 근로자수가 점차 감소하고 있는 것으로 조사되었다. 즉 최근에 이룰수록 중소기업의 기관의 유입이 증가하였음을 알 수 있다.

[그림 11-7] 사회적기업의 평균 유급근로자 수(2009. 8)



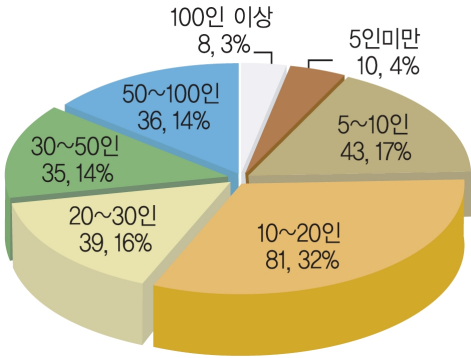
주: 해당 기관의 인증시점 기준 수치임.

출처: 사회적기업연구원(2009c, 2009b).

유급근로자 고용규모에 따른 분포를 살펴보면 사회적기업의 과반수가 넘는 69%가 30인 이하의 사업장인 것으로 나타났다. 이 중 10~20인 규모가 가장 많은 81곳(32%)로 가장 큰 비중을 차지하였다. 전체 사회적기업 중 100인 이상 규모의 사업장도 소수 존재하나 이들의 경우 주로 인증 초기인 2007년에 유입한 기관인 것으로 파악되었다.

[그림 11-8] 사회적기업의 고용규모(2009. 8)

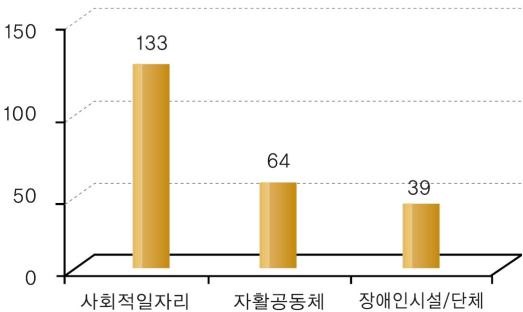
(단위: 명, %)



주: 해당 기관의 인증시점 기준 수치임.
출처: 사회적기업연구원(2009c, 2009b).

[그림 11-9] 사회적기업의 이전 사업형태(2009. 8 기준)

(단위: 개소)

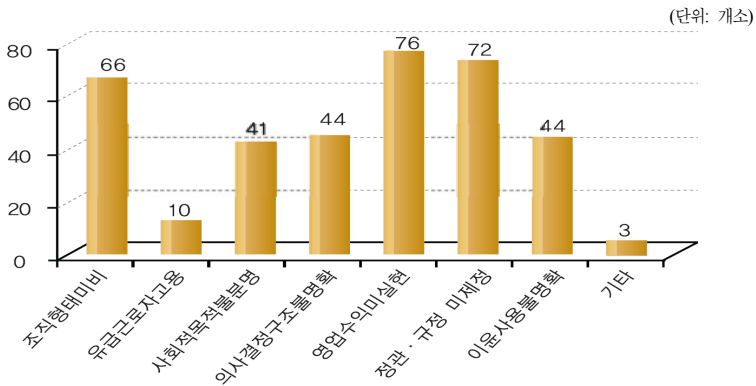


출처: 사회적기업연구원(2009b).

사회적기업으로 인증받기 이전의 사업형태를 살펴보면, 2009년 8월 당시 전체 252개 기관의 과반수인 133곳(52.8%)이 정부의 사회적 일자리 사업

단에서 전환된 기관인 것으로 나타났다. 다음으로 자활공동체 및 자활센터 등이 64곳(25.4%), 장애인표준사업장, 장애인다수고용사업장, 장애인생산품 생산시설, 장애인대상 작업시설 등 장애인시설 및 단체가 39곳(15.5%)인 것으로 파악되었다.

[그림 11-10] 사회적기업의 불인증 사유(2009. 8 기준)



출처: 사회적기업연구원(2009b).

사회적기업의 인증률은 평균 48% 수준인 것으로 나타났다. 인증을 받지 못한 기관의 불인증 사유를 파악하면, 전체 356개 불인증 기관 중 가장 많은 경우가 영업수익 미실현으로 72곳(21.3%)이 이에 해당되었고 다음으로 정관·규정 미제정이 72곳(20.2%), 조직형태 미비 66곳(18.5%)인 것으로 조사되었다.

2. 국내 사회적기업의 성과⁵⁾

가. 사회적기업의 고용 구조

곽선화(2009)에 따르면 2008년 12월 기준, 사회적기업 종사자 중 취약

5) 본 절은 곽선화(2009)의 연구를 정리함.

계층은 전체의 58.0%, 사회적기업이 제공하는 서비스/제품 수혜자 중 취약 계층 수혜자는 72.7%인 것으로 파악되었다. 2007년의 경우 취약계층 고용 비율은 55.3%, 취약계층 수혜율은 65.7%로 전년도 대비 소폭의 증가세를 나타내었다.

사회적기업의 인증 유형에 따라 살펴보면, 일자리제공형의 경우 취약계층 고용비율이 법정기준 50%이나 2008년 12월 기준 전체 종사자 중 75.5%가 취약계층인 것으로 나타나 법정 기준을 25%p이상 상회하였다. 혼합형의 경우도 법정 기준이 30.0%이나 실제 고용비율은 53.7%로 20%p 이상 상회하는 것으로 나타났다. 취약계층의 고용비율에 대한 법정기준이 없는 사회서비스제공형과 지역사회공헌형(기타형)의 경우 또한 취약계층 고용비율이 각각 31.1%와 41.0%에 이르는 것으로 파악되었다.

〈표 II-7〉 사회적기업의 사회적 목적 실현 수준

(단위: 개소, %)

구분	사회적기업육성법		2007년 12월 기준 ('07 인증 51개 사회적기업)			2008년 12월 기준 ('08 인증 218개 사회적기업)		
	취약계층 고용비율	취약계층 수혜율	기관수	취약계층 고용비율	취약계층 수혜율	기관수	취약계층 고용비율	취약계층 수혜율
일자리 제공형	50	0	15	74.5	-	89	75.5	73.4
사회서비스 제공형	0	50	6	52.3	68.0	29	31.1	71.4
혼합형	30	30	16	62.1	42.9	64	53.7	73.8
지역사회 공헌형	-	-	14	33.6	-	36	41.0	67.5
계	-	-	51	55.3	65.7	218	58.0	72.7

주: 2008년은 2007년 인증 사회적기업 51개소를 대상으로 조사한 결과이고(박선화, 2008), 2009년은 2007~2008년 인증 사회적기업 218개소를 대상으로 한 결과임.
출처: 박선화(2009).

사회적기업이 사회적 목적의 실현을 위하여 일자리를 제공하거나 사회서비스를 제공하는 대상으로 하는 취약계층은 저소득층, 고령자, 장애인, 성매매 피해자, 장기실업자, 새터민 및 이주민, 여성가장 및 경력단절여성, 청년실업자, 출소자, 신용불량자 등을 포함한다. 이 중 사회적기업의 주 대상은 저소득층, 장애인(아동), 중고령자, 여성가장 및 경력단절여성인 것으로 나타났다.

〈표 11-8〉 사회적 목적 실현대상 취약계층

(단위: 개소)

구분	2007	2008	계
저소득층	30	101	131
중고령자	30	83	113
장애인(아동)	25	89	114
성매매피해여성	2	6	8
장기실업자	11	36	47
여성가장/경력단절여성	19	64	82
출소자 등	7	30	37

주: 일자리 제공 및 사회서비스 수혜대상 취약계층 유형 해당사항에 중복적으로 응답한 결과이며 단 1명이라도 일자리를 제공하거나 사회서비스를 제공하는 경우 모두를 계수한 것임.

출처: 확산화(2009).

분기별로 고용창출 성과를 살펴보면, 2009년 3월 유급근로자 수는 총 10,433명으로 전년도 동분기 7,002명에 대비하여 약 3,400명 이상 늘어나 48.6% 증가하였고, 이 중 취약계층 근로자는 5,535명으로 전년도 동분기 3,754명 대비 약 1700명이 증가하여 47.4% 성장한 것으로 나타났다. 다만 일반근로자의 증가율이 49.9%인 것에 비추어 볼 때, 취약계층근로자의 증가율이 2.5%p 낮은 것으로 조사되었다.

〈표 II-9〉 사회적기업의 분기별 유급근로자 현황

(단위: 명, %)

구분	유급근로자 수					
	2008.03	2008.06	2008.09	2008.12	2009.03	증감율
일반근로자	3,268	3,370	3,817	4,223	4,898	49.9
	46.5	45.8	44.9	45.8	46.9	
취약계층 근로자	3,754	3,985	4,690	5,000	5,535	47.4
	53.5	54.2	55.1	54.2	53.1	
전체 유급근로자	7,022	7,355	8,507	9,223	10,433	48.6
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	

출처: 객선화(2009).

유급근로자의 규모를 살펴보면, 사회적기업의 평균 유급근로자 수는 2009년 3월 기준 48.8명이며 평균 취약계층근로자 수는 27.0명인 것으로 조사되었다. 전년도 동분기의 경우 평균 근로자 수는 40.1명, 평균 취약계층근로자 수는 22.9명이었던 것에 비추어 볼 때 유급근로자 수가 점차 증가하는 추세를 나타내었다.

〈표 II-10〉 사회적기업의 분기별 유급근로자 규모 비교

(단위: 명, %)

구분	유급근로자 수					취약계층근로자 수				
	2008.03	2008.06	2008.09	2008.12	2009.03	2008.03	2008.06	2008.09	2008.12	2009.03
전체	7,022	7,355	8,507	9,223	10,433	3,754	3,985	4,690	5,000	5,535
평균	40.1	39.1	42.5	43.9	48.8	22.9	22.5	24.9	24.9	27.0
중위수	21	21	25	26	32	12	12	14	15	16
최소	1	1	2	2	4	-	-	-	-	-
최대	304	303	306	310	309	180	180	180	180	214

출처: 객선화(2009).

사회적기업의 인증 유형에 따라 고용창출 성과를 살펴보면 사회서비스제공형의 고용창출 성과가 가장 높은 것으로 나타났다. 사회서비스제공형 사회적기업은 2009년 3월 기준 전년도 동분기 대비 94.5%의 고용증가율을 보였다. 다만 전체 유급근로자의 고용증가율에 비하여 취약계층근로자의 고용증가율을 65.4%로 낮게 나타났다.

규모 면에서는 일자리제공형이 사회적기업의 전체 고용 중 가장 큰 비중을 차지하고 있었다. 이 유형의 유급근로자 증가율은 42.2%이나 취약계층근로자의 증가율은 46.8%로 일반근로자에 비하여 취약계층근로자에 대한 일자리 제공 성과가 높은 것으로 파악되었다.

〈표 II-11〉 사회적기업의 사회적 목적 유형에 따른 분기별 유급근로자 규모 비교

(단위: 명, %)

구분	유급근로자 수						취약계층근로자 수					
	2008.03	2008.06	2008.09	2008.12	2009.03	증감율	2008.03	2008.06	2008.09	2008.12	2009.03	증감율
일자리 제공형	2,675	2,795	3,226	3,373	3,803	42.2	1,779	1,874	2,280	2,370	2,611	46.8
사회서비스 제공형	727	772	997	1,192	1,414	94.5	338	382	433	473	559	65.4
혼합형	2,501	2,613	2,902	3,200	3,552	42.0	1,296	1,370	1,542	1,708	1,891	45.9
지역사회 공헌형	1,119	1,175	1,382	1,458	1,664	48.7	341	359	435	449	474	39.0
계	7,022	7,355	8,507	9,223	10,433	48.6	3,754	3,985	4,690	5,000	5,535	47.4

출처: 객선화(2009).

다만 2008년 12월 기준 사회적기업의 전체 유급 근로자 수 9,223명 중 노동부의 사회적일자리사업 종사자가 총 5,123명으로 전체의 55.5%에 해당하였다. 사회적기업이 자체적으로 고용하고 있는 유급근로자는 4,100명으로 사회적기업의 인력 수급 중 과반수 이상이 정부의 지원에 의해 이루어지고 있는 것으로 나타났다.

사회적기업에 종사하고 있는 근로자의 인적특성을 살펴보면, 우선 전체 근로자 중 69.0%가 여성으로 남성에 비하여 여성의 종사비율이 2배이 이상 높은 것으로 나타났다. 연령별로는 40~54세가 전체의 43.0%, 55세 이상이 23.9%로 청년층에 비하여 중고령자의 고용 비중이 높았다. 고용형태로는 비정규직이 정규직보다 약 13%p 더 많은 56.9%인 것으로 조사되었다. 취약계층 특성에 따라서는 중고령자가 36.2%, 장애인이 28.7%, 저소득층이 22.0%이었으며, 직급 상으로는 관리직이 전체의 11.3%를 차지하였다.

성별을 반영할 경우 연령에 있어서는 남성은 주로 39세 이하의 청년층에, 여성은 주로 40세 이상의 중고령층에 고용 비중이 높은 것으로 나타났다. 고용형태로는 비정규직의 여성 비율이 남성의 3배 이상인 반면 정규직의 경우 남성이 43.1%를 차지하였다. 취약계층별로는 남성의 경우 장애인 근로자가 여성의 약 2배에 해당하였다. 그 외 저소득층, 중고령자, 기타의 경우는 여성이 대다수를 나타냈다. 직급 상으로는 남성의 관리직 비율이 여성보다 5%p 가량 더 높고, 비관리직 비율은 여성이 남성보다 약 40%p 이상 더 높은 것으로 나타났다.

〈표 11-12〉 사회적기업의 유급근로자 유형(2008. 12)

(단위: 명, %)

구분		남	여	계	구분별 비율
전체 유급근로자수		2,591	5,755	8,346	-
		31.0	69.0	100.0	
연령	~29세	512	558	1,070	12.8
		47.9	52.1	100.0	
	30~39세	708	984	1,692	20.3
		41.8	58.2	100.0	
	40~54세	687	2,905	3,592	43.0
		19.1	80.9	100.0	
	55세~	684	1310	1,994	23.9
		34.3	65.7	100.0	
고용형태	정규직	1,497	1,977	3,474	43.1
		43.1	56.9	100.0	

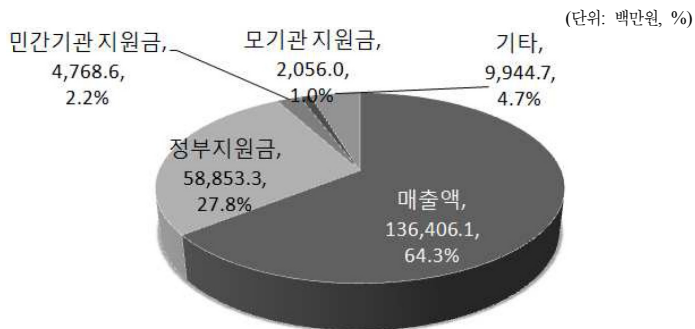
구분		남	여	계	구분별 비율
	비정규직	1,079	3,508	4,587	56.9
		23.5	76.5	100.0	
취약계층	저소득층	212	866	1,078	22.0
		19.7	80.3	100.0	
	중고령자	503	1,270	1,773	36.2
		28.4	71.6	100.0	
	장애인	942	463	1,405	28.7
		67.0	33.0	100.0	
	기타	99	541	640	13.1
		15.5	84.5	100.0	
직급	관리직	426	387	813	11.3
		52.4	47.6	100.0	
	비관리직	1,853	4,543	6,396	88.7
		29.0	71.0	100.0	

출처: 객선회(2009).

나. 사회적기업의 사업구조

사회적기업의 2008년 총 사업비는 2,120억2천8백만원으로 이 중 64.3%가 영업활동을 통한 매출액인 것으로 조사되었다. 그 외는 정부지원금의 비중이 27.8%, 민간기관 지원금이 2.2%, 모기관 지원금이 1.0%, 기타 4.7%인 것으로 나타났다.

[그림 II-11] 사회적기업의 총사업비 구성



출처: 객선회(2009)

사회적기업의 사회적 목적 실현 유형에 따라 총 사업비 구성을 살펴보면, 일자리제공형 사회적기업의 총 사업비가 약 830억 규모에 달하였다. 이 중 66.5%가 영업활동 매출액, 28.9%가 정부지원에 해당하였다. 정부지원금의 비중이 가장 높은 유형은 혼합형으로 총 사업비 약 550억 중 38.1%가 정부지원금으로 구성되었다. 반면 지역사회공헌형의 정부지원금 의존은 15.6%에 불과하였다.

〈표 II-13〉 사회적기업의 사회적 목적 실현 유형에 따른 총사업비 구성

(단위: 백만원)

구분	매출액	정부지원금	민간기관 지원금	모기관 지원금	기타	총사업비
일자리 제공형	55,090.1	23,908.2	312.5	1,158.5	2,338.3	82,807.6
사회서비스 제공형	18,528.7	6,591.4	448.4	230.9	847.1	26,646.5
혼합형	29,648.9	20,921.7	2,892.5	446.5	996.2	54,905.8
지역사회 공헌형	33,138.4	7,432.0	1,115.2	220.2	5,763.1	47,668.9
계	136,406.1	58,853.3	4,768.6	2,056.0	9,944.7	212,028.7

출처: 객선화(2009).

2008년의 전체 매출액 1,364억 중 공공시장에서의 매출액은 251억으로 18.4%에 해당하였고 민간시장의 매출액은 1,113억으로 81.6%를 차지하였다. 공공시장보다 민간시장에서의 매출 규모가 4배 이상 월등히 높은 것으로 나타났다.

〈표 II-14〉 사회적기업의 매출액 중 공공매출 및 민간매출 규모

(단위: 백만원, %)

공공시장 매출		민간시장 매출	
금액	비중	금액	비중
25,142.1	18.4	111,263.9	81.6

출처: 객선화(2009) 재구성.

사회적기업의 재정구조를 살펴보면, 2007년에 비하여 2008년에 재정 상황이 호전된 것으로 나타났다. 2007년의 경우 총 자산 601억 당에 부채가 321억, 자본이 279억으로 자기자본대비 부채비율이 114.7%였으나, 2008년의 경우 총 자산 1160억 당에 부채가 561억, 자본이 593억으로 부채비율이 94.6%로 감소하여 재정상황이 점차 안정화 추세를 보이는 것으로 파악된다.

그러나 전체 분포를 살펴보면 재정적 편차가 존재하여 대규모 자산을 갖춘 사회적기업이 전체적인 재정 구조를 안정화한 것으로 나타났다. 즉 중위수는 사회적기업이 영세한 구조에 집중되어 있음을 보여주고 있다. 다만 중위수를 기준으로 할 때, 자기자본대비 부채비율이 2007년 163.9%에서 2008년 123.5%로 감소하는 추세를 나타낸다.

〈표 II-15〉 사회적기업의 연도별 재정구조

(단위: 백만원)

구분	2007			2008		
	자산	부채	자본	자산	부채	자본
표본수	108	107	107	201	201	201
총액	60,131.7	32,054.9	27,928.9	115,976.6	56,140.6	59,349.3
평균	556.8	299.6	261.0	577.0	279.6	295.3
중위수	252.2	103.4	63.1	200.3	93.7	75.9
최소값	0.0	0.0	-577.9	0.0	0.0	-1,020.4
최대값	4,875.6	1,830.3	4,749.2	12,943.4	3,290.0	10,782.9

주: 단식부기에 의존하는 기관이 많은 이유로 기관에 따라서는 자산=부채+자본의 관계가 성립하지 않음.

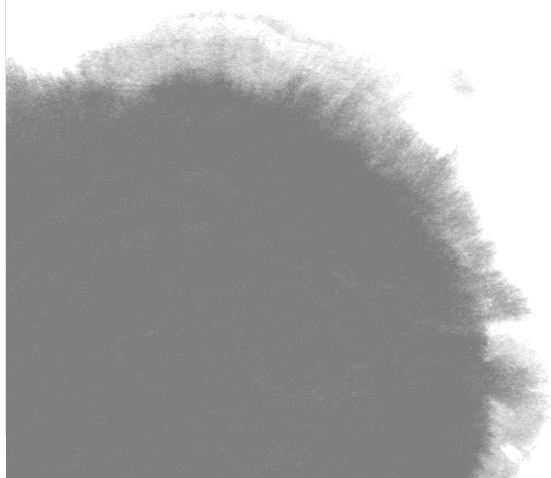
출처: 객선화(2009) 재구성.

03

가

:

가



유럽에서 사회적기업은 특정한 형태의 개별 조직들을 지칭하기보다 일련의 역사적 현상, 특히 사회적경제의 맥락에서 새롭게 등장하고, 사회적경제의 방향을 재설정하면서 그 조직형태의 범위를 확장시키고 있는 역동성을 가리키는 개념이다(Laville and Nyssens, 2001). 따라서 사회적기업은 개별적인 조직들 그 자체보다 역사적 현상으로 접근함으로써 보다 정확하게 실체를 이해할 수 있다. 본 연구에서는 유럽에서 논의되고 있는 사회적기업 현상을 종합적으로 이해하기 위해 역사적 발전과정, 이론적 논의 동향, 주요 국가별 및 유형별 검토 그리고 최근 경향을 살펴봄으로서 한국사회에 적합한 고용지속형 사회적기업 모델을 위한 시사점을 도출하고자 한다.

본 연구는 주요하게 EMES 연구네트워크가 발전시켜온 사회적기업 관련 이론들에 기반하고 있으며, 유럽 사회적경제 및 사회적기업 관련 조직들에 대한 방문조사와 주요 관련자 면접, 그리고 연구자의 참여관찰을 통해 수집한 정보와 자료를 활용하였다.

제1 절 사회적기업 현상의 역사적 발전과정

1. 전통적 사회적경제의 등장과 제도화

유럽에서 오늘날 사용되는 의미의 사회적경제 개념은 1970년대 초반 프

랑스에서부터 협동조합(cooperative), 상호공제조합(mutual society), 민간 단체(association) 등 시민사회의 조직 일반을 통칭하는 개념으로 사용되기 시작하였다(Demoustier and Rousseliere, 2004). 그러나 사회적경제의 구성요소로 간주되는 조직들의 역사는 산업혁명 초기인 19세기 초반으로 거슬러 올라간다. 다양한 명칭과 형태를 가진 노동자와 농민들의 자발적 결사체들이 유럽 각지에서 등장하고 발달했는데, 이 결사체들은 산업사회와 자본주의가 가져온 다양한 사회적 문제, 즉 열악한 노동환경과 취약한 생활환경에 따른 생활상의 위험 증가(상호공제조합), 기존 농촌공동체로부터의 이탈에 따른 먹거리 조달체계의 해체(소비자협동조합)와 공동체적인 빈민구제 시스템의 해체(민간단체), 예금은행의 부재와 고리대금업의 횡포(신용협동조합), 실업자의 증가와 소규모 작업장 및 장인들의 몰락(노동자협동조합), 인구의 다수를 형성하기 시작한 계급인 노동자계급의 정치적, 사회적, 경제적 권리 부재(노동조합⁶⁾) 등에 대한 대응으로서 자발적으로 조직되었다. 이와 더불어 일군의 지식인들과 사상가들이 산업사회와 자본주의의 병폐를 극복하는 새로운 사회에 대한 지적인 모색과 이에 대한 실험을 진행하였는데, 영국의 오웬, 윌리엄 킹, 프랑스의 생시몽, 푸리에, 뷔세, 프루동, 독일의 라이파이젠, 쉘츠 델리체, 이탈리아의 루자띠 등이 대표적이다 (Gueslin, 1998).

19세기 후반에 이르러 자발적 결사체 운동의 상당수는 그 사회적 유용성을 인정받거나, 또는 노동자와 농민들의 정치적 반발을 무마하기 위한 국가의 전략으로 채택되면서 제도화의 길을 걷게 되었다. 영국에서는 1852년 I&PS법(Industrial and Provident Society Act)이 협동조합과 상호공제조합 등 다양한 형태의 상호부조 조직들이 이용할 수 있는 법률로서 제정되었다. 프랑스에서는 19세기 후반에 부문별 협동조합들과 상호공제조합들에 대한 법률이 각각 제정되었고, 1901년에 민간단체에 대한 법률이 제정되었다. 독일에서는 노동운동의 발달과 함께 발전해온 상호공제조합들이

6) 산업혁명 초기에는 사회적경제 조직들과 노동조합이 분리된 개념의 조직이 아니었다 (Gueslin, 1998).

1883년 비스마르크의 보수적 복지개혁에 의해 공적 사회보험 시스템으로 통합되면서 제도화되었다.

2차 대전 이후, 서유럽에서 복지국가와 시장경제가 발전하면서 상호공제 조합 및 민간단체들은 복지국가의 하위파트너로서 국가의 영향력 아래에 놓이게 된 반면, 협동조합들은 시장에서 빠르게 성장하는 거대자본과의 경쟁을 겪으면서 경제적 어려움을 경험하거나, 이를 극복하기 위해 합병 등을 통한 조직전환을 피하면서 협동조합으로서의 정체성을 잃게 되는 경우들이 발생하였다.

2. 사회적경제 개념의 재발견과 확산

1960년대 중반 이후, 68운동으로 상징되는 새로운 사회운동은 국가와 시장에 의해 독점된 사회시스템에 문제제기를 하면서 시민들 스스로의 주체성과 자율성, 연대와 생태, 참여민주주의 등의 가치를 강조하였으며, 시민 사회 전반에 새로운 역동성을 불어넣었다. 68운동에 참여하고 영향을 받은 세대들은 서구사회에서 새로운 가치에 기반을 둔 활동과 조직들을 만들거나, 기존 활동과 조직들을 변화시키면서 70년대 이후 사회변화의 촉진제로서 역할을 하게 되었다.

사회적경제 개념은 이러한 맥락 속에서 시민사회의 조직들이 스스로를 재인식하는 개념적 도구로서 등장하였다. 1970년대 초반부터 프랑스에서 시작된 협동조합, 상호공제조합, 민간단체들의 연대 움직임은 오일쇼크 이후 심화되기 시작한 경제위기의 상황에서 자본주의 시스템에 대한 대안으로 시민사회 조직들이 스스로를 정립하고자 한 노력의 산물이었으며, 이 과정에서 공통된 명칭으로서 사회적경제라는 개념을 사용하기 시작하였다 (Demoustier and Roussiere, 2004). 사회적경제 조직이라 스스로를 명명한 이 조직들은 1980년 사회적경제 헌장을 채택하여 공통의 정체성을 확인하였으며, 프랑스 미테랑 정부는 사회적경제 개념을 적극적으로 인정하여 1981년 관련 법령을 통해 ‘사회적경제 담당 정책조정실’을 총리실에 설치

하고, 사회적경제 부문의 활성화를 위한 지원기금을 설립하는 등 사회적경제를 제도적인 개념으로 격상시켰다(Vienney, 1994).

이후 사회적경제 개념은 프랑스를 넘어서서 유럽 각국으로 확산되었다. 서유럽 각국에서 공통적으로 나타난 현상이었던 노동자자주관리운동 및 실업문제를 다루는 다양한 협동조합과 민간단체들의 등장은 각국의 전통적인 협동조합, 상호공제조합, 민간단체들에 새로운 역동성을 불어 일으켰으며, 사회적경제 개념은 전통적인 사회적경제 조직들과 새로운 활동 및 조직들을 통칭하는 개념으로서 운동 주체들에 의해, 그리고 공공부문에 의해 인정되고 활용되기 시작하였다.

벨기에 왈론지역에서는 1988년 사회적 대화기구인 왈론사회적경제위원회(Conseil Wallon de l'Economie Sociale)가 구성되어 사회적경제에 대한 공식적인 개념정의를 채택하였다. 이 개념정의에서 사회적경제는 ‘구성원이나 공공을 위한다는 목표, 경영의 자율성, 민주적인 의사결정과정, 수익배분에 있어서 자본보다 사람과 노동을 중시한다는 4가지 원칙을 따르는 협동조합, 상호공제조합, 민간단체에 의해 수행되는 경제활동으로 구성된다’고 정의된다. 왈론 사회적경제위원회의 사회적경제 개념정의는 이후, 스페인, 캐나다 퀘벡에서 사회적경제에 대한 개념정의로도 활용되었다(Defourny et al. 2002).

1980년대 후반, 제3섹터 개념의 창안자 중 하나이자 프랑스 사회당 정부에서 수상을 역임한 자크 들로르가 유럽경제공동체의 집행위원장을 맡으면서, 사회적경제 개념은 유럽수준의 제도적인 개념으로 인정받게 되었고, 이를 통해 유럽 각국으로 전파되었다. 유럽경제공동체 집행위원회는 1989년 기업산업국 내에 사회적경제과를 설치하고, 사회적경제에 대한 개념정의를 발표하였으며, 사회적경제 부문을 활성화시키기 위한 일련의 프로젝트들을 실행하였다(Roelants, 2002). 1990년대 중반 이후, 유럽연합의 관심은 사회적경제 부문 자체보다는 고용과 사회통합이라는 정책적 유용성에 초점을 맞추기 시작했으며, EQUAL 등과 같은 관련 프로젝트들을 통해 사회적경제 개념은 기존 유럽연합 가입국 이외에 2000년대 중반에 가입한 신규가입국에까지 확산되었다.

3. 전통적 사회적경제의 극복으로서 새로운 사회적경제

일반적으로 사회적경제는 협동조합, 상호공제조합, 민간단체 그리고 재단이라는 제도적 지위를 기준으로 정의되곤 한다(Vienney, 1994). 그러나 제도적 지위에 따라 사회적경제 조직으로 간주되더라도, 해당 조직의 구성원들이 사회적경제 개념에 내포하고 있는 가치를 온전히 공유하는 것은 아니며, 특히 상당한 규모를 가지고 관료적인 시스템에 의해 작동되는 조직들의 경우는 더욱 그러하다. 사회적기업 개념은 전통적 사회적경제 조직들을 포함하는 사회적경제 일반에 기반하여 발달하고 있지만, 보다 정확하게는 전통적 사회적경제의 비운동성을 비판하고, 극복하기 위한 새로운 시도로서 등장한 새로운 사회적경제와 보다 밀접한 관계를 가진다.

새로운 사회적경제 조직들은 1970년대에 자조적인 공동체 조직, 풀뿌리 사회운동그룹, 노동자지주관리기업, 혁신적인 사회복지기관, 귀농운동 그룹의 형태로 등장하기 시작했으며, 초기에는 자족적인 경제활동을 통해 스스로의 가치를 실현하는데 주요한 관심을 두었다. 그러나 1980년대부터 실업 문제, 사회서비스, 지역개발 등 사회적 문제에 적극적으로 개입하기 시작하면서 공공부문의 정책적 변화와 맞물리기 시작했고, 이를 통해 다양한 법적 지위와 활동형태를 갖추게 되었다.

프랑스의 경우, 1980년대 초반 이후 실업자들이 수급할 수 있는 단기공공근로계약 형태의 적극적 노동시장정책들이 도입되면서, 이 정책을 활용하여 실업자들로 하여금 실제 경제활동을 경험하게 하고 이를 통해 실업자들의 고용능력과 사회통합을 촉진시키는 다양한 형태의 민간단체 활동들이 증가하였다. 이후, ‘경제활동을 통한 노동통합(insertion par activité économique, IAE)’이라고 불리게 된 이들 조직들은 활동방식에 따라 다양한 조직형태와 제도적 지원체계를 발전시키면서 프랑스 노동통합정책의 주요한 민간전달체계로 발전하였다.

실업문제를 다루는 IAE 조직 이외에도 지역개발, 근린서비스, 공정무역, 유기농업 등 다양한 이슈를 다루는 조직들이 민간단체나 협동조합의 법적

지위를 가지고 등장했으며, 공동육아어린이집과 같이 기존 운영방식이 혁신되는 방식으로 새로운 사회적경제의 역동성이 확산되었다. 이러한 새로운 역동성에 기반을 둔 조직들은 스스로의 운동을 ‘연대경제(économie solidaire)’라 부르며, 제도적 형태를 강조하는 전통적 사회적경제 조직들과 달리 자율과 연대, 참여민주주의와 생태주의 같은 가치를 보다 강조하였다.

벨기에의 경우도 프랑스의 IAE와 유사하게 실업자들이 실제 현장에서 일을 함으로서 스스로의 자존감을 회복하고 노동시장으로 돌아갈 능력을 키울 수 있다는 철학을 바탕으로 한 직업훈련기업 형태의 조직들이 1980년대 초반부터 자생적으로 생겨나기 시작했다. 이 조직들은 새로운 협동조합 운동이라는 이름으로 활성화되고 있던 노동자자주관리운동과 연계되어 ‘새로운 사회적경제’를 주창하는 사회운동 그룹으로 발전하였다. 새로운 사회적경제는 카톨릭과 사회주의의 두 축으로 나뉘어서 발달해온 벨기에의 전통적인 협동조합과 민간단체에 영향을 미치게 되었으며(SAW-B, 2006), 프랑스와는 달리 전통적 사회적경제와 새로운 사회적경제의 협력적 관계 속에서 기왕에 발달되어 있던 사회적경제 부문 전반의 활성화로 이어졌다.

사회서비스의 제공이 기본적으로 가족과 지역사회에 맡겨져 있었고, 공식적인 사회서비스는 현금급여의 형태로 머물러 있던 이탈리아에서는 새로운 사회적 문제와 욕구에 답하기 위한 새로운 사회적경제 조직들이 카톨릭 교회, 사회운동그룹, 다양한 형태의 전문가 그룹들을 중심으로 시작되었다. 1970년대 초반, 수용중심의 정신요양시설을 해체하고 지역사회 중심 재활 정책을 채택하면서 환자들을 지역사회에 통합시키기 위해 정신요양시설 직원들이 부업으로 하던 경제활동에 환자들을 참여시키는 방식으로 최초의 노동통합형 사회적협동조합이 만들어졌다. 1970년대 후반, 여성들의 가사부담을 덜어줌으로서 여성들의 사회참여를 촉진시키고자 했던 여성운동단체와, 공공부문의 고용계약으로 일자리를 찾기 어려웠던 사회복지사들의 연계를 통해 노인돌봄서비스를 제공하는 조직이 설립되었으며, 이는 첫 번째 사회서비스형 사회적협동조합으로 보고된다. 1980년대 들어 이탈리아 북부를 중심으로 본격적으로 증가한 이들 새로운 활동과 조직들은 지속적인 경제

활동을 담보하기 위해 협동조합의 지위를 채택하기 시작했으며, 주로 노동자협동조합의 형태를 가졌으나 사회연대적인 목적을 추구하는 고유의 정체성을 표방하기 위해 스스로를 '사회연대협동조합'이라 불렀고, '사회적기업(Sociale Impresa)'이라는 소식지를 발간하였다(Borzaga and Ianes, 2006). 사회연대협동조합은 1991년 사회적협동조합법이 제정되기 이전에 이미 전국적으로 1,000여개가 넘는 광범위한 운동으로 발전했으며, 협동조합이 지배적인 사회적경제 조직모델인 이탈리아에서 다양한 활동들을 수렴한 새로운 사회적경제의 유일한 조직형태였다.

영국에서는 1970년대 중반, 노동자협동조합을 모델로 한 산업공동소유운동(Industrial Common Onwership Movement, ICOM)에 신사회운동의 영향을 받은 공동체 경제운동들이 참여하고, 1976년 노동당 정부가 ICOM 모델에 대한 지원을 요체로 하는 법률을 제정하면서 노동자협동조합들이 빠르게 성장하였다. 또한 노동자협동조합의 설립 및 발전을 지원하기 위해 지자체들은 협동조합개발기관(Cooperative Development Agency)들을 설립하였고 각 지역의 특성에 맞는 새로운 활동과 조직이 노동자협동조합의 형태로 등장하였다. 이 시기 영국의 노동자협동조합은 주요하게 유통업체의 이미지로 굳어진 전통적 소비자협동조합 모델을 넘어서서, 보다 평등주의적이고 민주적인 경영에 기반을 둔 혁신적인 경제활동을 강조하였으며, 이미 1980년대 초반에 사회적기업이라고 불리기도 하였다(Sperckley, 1981). 신자유주의 정책이 고착화되고 사회주의 체제가 몰락하면서 1980년대 후반부터 노동자협동조합 열풍은 잦아들었으나, 노동자협동조합에 참여했던 인적 자원들과 노동자협동조합의 발전에 관련했던 협동조합개발기구들의 경험은 이후 다양한 형태의 지역사회기반 사회적기업들을 촉진시키는데 기여하였다.

이처럼, 1970-80년대에 각국에서 다양한 형태로 등장하고 발전한 새로운 사회적경제는 몇 가지 지점에서 전통적 사회적경제 조직들과 구별된다.

첫째, 새로운 사회적경제 조직들이 내세운 가치는 주요하게 개인의 주체성과 자율성, 연대와 생태, 그리고 직접민주주의 등이었고, 자본주의 체제뿐만 아니라 관료화된 복지국가 체제, 더 나아가 이미 운동으로서의 역동성과

가치가 희석되고 관료적으로 운영되는 전통적 사회적경제 조직들에 대해서도 비판적인 태도를 보였다(Frère, 2009). 특히 프랑스에서는 전통적 사회적경제와 새로운 사회적경제가 다소 대립적인 양상을 보이며 발전했으며, 후자는 연대경제라는 개념을 사용하면서 전통적 사회적경제와 차별성을 드러내고자 하였다(Jeantet, 1999). 이러한 대립은 1990년대 후반 이후 점차 해소되었으며, 현재 프랑스에서는 사회연대경제(économie sociale et solidaire)라는 명칭으로 전통적 사회적경제와 연대경제가 통합적으로 다루어지고 있다.

둘째, 전통적 협동조합이나 상호공제조합이 주되게 구성원의 경제적, 사회적 이해를 충족시키기 위해 조직된, 즉 상호적 이해(mutual interest)을 바탕으로 한 조직이었던 반면, 새로운 사회적경제 조직들은 구성원들만의 직접적인 이해를 넘어서는 대안적 가치의 실현을 추구하였고, 이는 사회적 약자와의 연대 및 생태적인 문제에 대한 관심을 포함하는 공익적 성격(general interest)에 대한 강조로 나타났다(Evers and Laville, 2004 ; Defourny and Nyssens, 2006). 그러나 전통적 사회적경제 조직들 역시 넓은 의미에서 공익적 성격을 가지는 것으로 설명되며, 새로운 사회적경제 조직들의 상당수도 취약계층이나 지역사회 파트너를 내부 거버넌스에 포함 시킴으로서 외형적으로는 상호적 이해의 형태를 보이기 때문에 상호적 이해와 공익을 분명하게 구분하는 것은 쉽지 않다.

셋째, 전통적 민간단체나 자선단체들이 국가의 보조금이나 개인과 기업의 기부금에 주로 의존하고, 전통적 협동조합은 거의 전적으로 시장에서의 자원에 의존했던 반면, 새로운 사회적경제 조직들은 공공부문의 제도적 지원, 경제활동을 통한 수입, 자원활동과 같은 시민들의 참여를 조합하는 새로운 자원동원구조를 갖추었다. 이러한 다양한 자원동원구조는 새로운 사회적경제 조직들이 추구하는 목적의 다양성, 즉 사회적 목적, 경제적 지속성, 사회정치적 자율성의 추구를 가능하게 했으며, 더불어서 이를 수행할 수 있는 새로운 조직내부 거버넌스의 발전을 촉진시켰다(Nyssens, 2006). 새로운 사회적경제의 이러한 특징은 새로운 조직형태의 등장이라는 미시적인

현상을 넘어서서 국가, 시장, 시민사회의 전통적인 역할의 변화라는 거시적인 현상을 반영하고 있다.

4. 사회적기업 개념의 등장

새로운 사회적경제, 더 넓게는 사회적경제 일반의 역동적인 발전과 그 과정에서 나타난 정책적 유용성은 유럽연합에서도 주요한 관심의 대상이 되었다. 1997년 유럽고용정상회담에서 유럽의 고용문제에 대한 일련의 합의가 도출되었는데, 그 내용에는 고용문제에 있어서 사회적경제가 수행하는 역할에 대한 주목이 포함되었다. 이러한 맥락에서 ‘제3시스템과 고용 시범 프로그램(Third System and Employment Pilot Programme)’이라는 프로젝트가 진행되었으며, 이 프로젝트는 사회적경제가 경제 및 고용에서 차지하고 있는 실질적 비중과 실업 및 빈곤문제에 대응하는 다양한 방식들을 보여주었다(Campbell, 1999 ; CIRIEC, 2000).

유럽연합은 유럽 각국에서 새롭게 등장한 활동과 조직들에 대해 그 현황과 실체를 이해하기 위한 연구프로젝트를 진행하였는데, ‘사회적기업의 등장(Emergence of Social Enterprise)’라는 명칭의 연구프로젝트를 수행한 EMES 연구네트워크는 1996-1999년에 걸친 연구와 토론을 통해, 이들 현상을 ‘사회적기업’이라고 부를 수 있으며, 아래의 5가지 사회적 기준과 4가지 경제적 기준을 주요하게 공유하고 있음을 제시하였다.

〈표 III-1〉 EMES 네트워크의 사회적기업 기준

경제적 기준	사회적 기준
• 재화와 서비스의 지속적 생산 및 판매 • 높은 자율성 • 의미있는 수준의 경제적 위험 • 최소한의 유급노동	• 지역사회에 기여한다는 목적 • 시민그룹의 주도로 설립 • 자본소유에 기반하지 않는 의사결정권 • 다양한 이해관계자의 참여적 성격 • 제한적인 이윤배분

출처 : Defourny, 2001

EMES 연구네트워크가 제안하는 기준은 사회적기업에 대한 엄밀한 개념 정의라기 보다는, 이미 다양하게 발전하고 있는 새로운 활동과 조직들에 대한 이상형을 제시하고, 이 이상형에 비추어 각국의 다양한 활동과 조직들이 어떠한 위치에 있는지를 가늠할 수 있는 나침반으로서의 역할을 하는 것으로 제안되었다(Defourny, 2004). 이후, EMES 연구네트워크는 노동통합형 사회적기업과 사회서비스형 사회적기업에 대한 연구들을 수행하면서 사회적기업의 개념을 다듬고 특성을 규명하는 작업을 진행하고 있다.

EMES의 연구작업과 비슷한 시기인 1999년에 OECD에서 간행한 '사회적기업(Les entreprises sociales)' 보고서는 EMES 연구의 내용과 대동소이한 내용을 다루고 있으나, 보다 정책적 유용성, 특히 고용 및 사회적 배제에 있어서 사회적기업의 역할을 강조하였다(OECD, 1999 ; Roelants, 2009). 한편 OECD에서 2003년에 간행한 '변화하는 경제에서의 비영리부문(The Non-profit Sector in a Changing Economy)'에서는 사회적기업이 수행하는 또 다른 정책적 유용성으로서 복지서비스 전달에 강조점을 두었다(OECD, 2003).

EMES 연구네트워크의 연구작업과 OECD의 공식적인 언급은 사회적기업 개념을 빠르게 정책적 관심대상으로 만들었다. 90년대 중반까지 새로운 사회적경제 현상에 대한 다른 명칭으로서 혼용되던 사회적기업이라는 개념은 2000년대 초반 영국정부의 사회적기업 활성화 정책에서 전면적으로 사용되기 시작하였으며, 핀란드, 리투아니아, 이탈리아에서는 '사회적기업'이라는 명칭을 가진 제도가 도입되었다. 또한 점차 다양한 새로운 사회적경제의 활동과 조직들이 사회적기업이라는 명칭으로 새롭게 설명되고 있으며, 더 나아가 앵글로색슨 국가들에서 발달한 사회적기업, 사회적기업가, 사회적기업가정신이라는 개념들과 연동되어 해석되기 시작하고 있다.

결론적으로 사회적기업 개념은 1980년대 이후 제기된 사회구조적 문제들에 대해 혁신적인 방법으로 대답하며 등장한 새로운 사회적경제와 사회적경제 일반의 재활성화를 지칭하는 것으로서, 새로운 조직방식과 활동방식, 그리고 이를 둘러싼 공공정책 일반을 종합적으로 가리키는 개념이라 할 수

있다. 유럽에서 사회적기업에 대한 이론적 논의들 또한 사회적기업이라는 특정한 조직모델에 대한 논의 보다는 사회적경제라는 맥락 속에서 사회적 기업 현상이 보여주는 새로운ダイナ믹을 설명하는데 초점을 맞추고 있다 (Evers and Laville, 2004).

제2절 사회적기업에 대한 이론적 논의

1. 사회적경제/제3섹터

사회적기업이 사회적경제의 새로운 역동성이라는 점에서 유럽 사회적기업 현상에 대한 이론적 논의는 사회적경제 또는 제3섹터에 대한 논의와 긴밀하게 연관된다(Defourny and Nyssens, 2006). 이는 비영리조직을 중심으로 제3섹터 논의가 발전한 미국주도의 접근법과 대조적이다(Salamon and Anheier, 1997). 유럽에서 사회적경제에 대한 논의는 1970년대 후반 데로쉬(Desroches, 1983)에 의해 시작되었으며, 이후 드푸르니, 몬존 캄포스(Defourny and Monzon Campos, 1992), 비에네(Vienney, 1994), 데무스티에(Demoustier, 2001) 드라페리(Draperi) 등을 중심으로 발전하였다. 사회적경제에 대한 논의가 협동조합, 민간단체, 상호공제조합 등의 조직들이 가지고 있는 가치와 역사에 대한 이해를 중심으로 발전한 반면, 유럽에서 제3섹터 개념은 공공부문 및 시장부문과 구분되는 영역으로서의 1970년대 후반 들로르(Delors)에 의해 제안되었으나 상대적으로 주목을 받지 못했고(Delors, 2004). 1990년대 이후로는 사회적경제와 동일한 개념으로 혼용되어 왔다(Defourny and Monzon Campos, 1992). 사회적경제 개념이 갖는 프랑스적인 색채를 넘어서기 위해 유럽연합에서는 제3시스템이라는 표현이 사용되기도 하였다(Campbell, 1999). 유럽에서 사회적경제와 제3섹터 개념에 대한 종합적이면서도 이론적인 접근은 2004년 출간된 [유럽의 제3섹터(The Third Sector in Europe)]에서 찾을 수 있다(Evers and Laville,

2004). 이 책에서는 유럽에서의 제3섹터가 사회적경제라는 개념으로 특징지어지며, 이는 미국에서 발달한 제3섹터 논의로서 비영리부문 중심의 접근법과 대조된다고 설명한다. 에베르스와 라빌은 사회적경제 접근법과 비영리부문 접근법의 차이를 다음과 같이 설명한다(Evers and Laville, 2004).

먼저, 사회적경제 개념을 통해 제3섹터를 이해하는 접근법은 제3섹터를 역사적, 동태적으로 이해하는 특징을 갖는다. 이는 종합적인 차원을 유지하면서 역사적 흐름에 따른 다양한 행동방식과 변화를 보여주는 분석적 접근 방법이다. 반면 미국의 비영리조직 접근법은 비영리조직을 이루는 구성요소에 대한 정의, 특히 이윤을 배분하지 않는다는 제약을 주요한 기준으로 비영리조직을 규정하는 정태적인 성격을 가지고 있다. 사회적 기원 이론(social origin theory)을 통해 비영리부문의 등장을 사회적 맥락 속에서 이해하는 시도를 하고 있지만(Salamon and Anheier, 1997), 역사적인 접근을 통해 개념을 도출하는 사회적경제 접근법과 제도적 특징을 통해 개념을 도출한 후 이를 다시 사회적 맥락에서 살펴보는 비영리부문 접근법은 큰 차이를 보여준다.

둘째, 사회적경제 접근법에서는 잉여를 배분하지 않는 민간단체뿐만 아니라, 잉여일부를 배분하는 협동조합과 상호공제조합이라는 조직형태들을 사회적경제에 포함시킨다. 이때 중시되는 것은 자본이 아닌 사람을 중심에 놓는다는 점과 이를 반영하는 민주적인 운영이며, 잉여가 발생하면 일부 배분하기는 하지만 영리추구를 목적으로 하지 않는다는 점(not-for-profit)을 주요한 특징으로 한다. 따라서 사회적경제 접근법에서는 영리조직과 비영리조직을 구분하는 것이 아닌, 영리추구를 목적으로 하는 자본주의 조직과 그렇지 않은 사회적경제 조직으로 구분하고 있다. 반면, 잉여배분의 금지(non-profit)를 주요한 기준으로 하는 비영리조직 접근법에서는 협동조합과 상호공제조합을 제외한다.

셋째, 사회적경제 접근법은 사회적경제 또는 제3섹터를 ‘혼합경제(plural economy)’의 관점에서 바라본다. 즉, 비영리부문의 접근법과 달리 제3섹터를 시장부문 및 공공부문과 구분되는 독립된 섹터로서 존재하고 기능하는

것이 아니라, 시장, 국가 그리고 비공식적인 커뮤니티의 3극 시스템 속에 배태되어 있는 ‘매개영역’으로서 바라본다(Evers and Laville, 2004).

이러한 사회적경제 및 제3섹터에 대한 접근법은 사회적기업 관련 논의에서 그대로 이어지고 있으며, 따라서 사회적기업에 대한 이론적 논의는 사회적경제에 대한 이론들에서 보다 견고한 토대를 발견할 수 있다.

2. 복지혼합과 사회적자본

사회적기업을 이해하기 위한 분석틀로서 ‘복지혼합(welfare mix)’의 개념은 서유럽 복지서비스의 발달과정에서 발견되는 공공정책, 시장기제 그리고 제3섹터 행위자들 사이에 점점 더 복잡해지는 관계망에 대한 분석을 통해 시작되었다(Evers and Svetlik, 1993 ; Evers, 1995).

에베르스(Evers)는 국가, 시장 그리고 비공식적 또는 반공식적 커뮤니티의 세 축으로 구성된 복지삼각형 개념을 제안하면서, 이 세 축이 혼합되는 매개영역(intermediate area)으로서 제3섹터를 개념짓는다. 이러한 접근은 미국식 제3섹터 개념에서 배제되는 가족과 근린의 역할을 재조명하며, 정태적이면서 독립적인 성격의 ‘부문(sector)’이 아닌 세 축으로부터 자원혼합을 이끌어내는 역동성으로서 매개적인 성격을 강조한다. 따라서 사회적경제와 그것의 새로운 역동성으로서의 사회적기업은 기본적으로 이들 세 축이 가지고 있는 규범과 가치의 다양한 조합으로 간주되며, 사회적기업들이 어떠한 조합을 기반으로 할 것인가는 국가정책, 거버넌스 그리고 규제시스템이라는 주변 환경의 변화와 사회적기업의 이해당사자들이 갖는 목적 및 전략에 달려있다고 설명된다. 마찬가지로 페스토프(Pestoff)도 시민사회의 역동적인 변화에 의해 공공부문이 주도하던 스웨덴의 사회서비스 시스템이 어떻게 변화해왔는가를 추적하면서 복지혼합이라는 결론에 도달한다(Pestoff, 1998).

복지혼합의 관점에서 보면 국가, 시장 그리고 가족과 근린이라는 자원들의 혼합은 이미 사회적경제 일반에서 관찰되는 현상이다. 이런 점에서 사회

적기업은 기존 혼합구조인 사회적경제가 새로운 자극에 의해 재편되는 과정을 보여주는 현상이라 할 수 있다. 에베르스와 페스토프는 새로운 자극으로서 1960년대 이후 시민사회 또는 시민의식의 성장을 주요하게 제시한다. 에베르스는 단순한 관계망으로서의 사회적 자본이 아닌 일반화된 신뢰를 창출하는 시민적 자본(civic capital)으로서의 사회적 자본 개념을 강조하는데, 그는 일부 영리기업이나 공공부문 조직들도 자원혼합과 사회적 자본 재생산에 기여하지만, 사회적기업이 갖는 핵심적인 차이점은 사회적기업들이 사회적 자본의 재생산을 활동의 부산물이 아닌 그 자체로서 주요한 목표로 삼는 것이라고 설명한다. 이러한 점에서 에베르스는 노동통합과 같이 제한된 목표를 가진 영역에서는 문제해결을 위한 보다 전문화된 다른 조직형태도 적합할 수 있지만, 도시재생이나 지역개발과 같은 보다 복잡하고, 다양한 차원의 문제를 동시에 다루어야 하는 영역에서는 사회적 자본의 재생산을 핵심적 기능으로 하는 사회적기업들이 보다 적합하다고 설명한다(Evers, 2001). 이러한 관점은 시민성(civicness)의 변화와 발전이 어떻게 사회서비스 전달과정에서 전개되어 왔는가에 대한 연구로 이어지면서, 복지주의(welfarism) 담론, 참여(participation and empowerment) 담론, 소비자주의(consumerism) 담론 및 사회투자국가(social investment state) 담론에 따라 시민성의 개념과 제3섹터 조직들의 역할이 어떻게 변화하고 있는지를 설명하는 논의로 이어지고 있다(Evers, 2010).

페스토프는 스웨덴 보육서비스 분야에서 공동육아협동조합 및 노동자협동조합의 성장을 통해 시민의식의 발전이 시민들의 사회서비스 전달에 대한 참여로 이어지면서, 기존 사회서비스 전달체제를 보다 복합적인 형태로 변화시켰음을 설명한다(Pestoff, 1998). 에베르스의 접근이 사회서비스 전달체제가 가지고 있는 복지혼합의 특성을 규명하면서, 복지혼합의 변화를 사회적기업과 연관시키고 있다면, 페스토프는 어떠한 과정을 통해 복지혼합이 발생하는가를 보여줌으로서 사회적기업의 발생과정과 특징을 설명해주고 있다. 이러한 페스토프의 접근은 다중이해당사자 구조의 형성과정과 그 의미에 대한 설명으로서도 채택된다.

3. 다중목적과 다중이해당사자 지배구조

에베르스 등의 복지혼합 논의가 거시적인 맥락에서 국가, 시장 및 근린 영역이 조합되는 경향을 언급하고 있다면, 조직으로서의 사회적기업에 관한 논의들은 복지혼합을 구현하는 조직들에 초점을 맞추고 있다. 전통적인 사회적경제나 일부 영리기업 및 공공기관들도 다양한 자원을 활용한다는 차원에서 복지혼합을 실현하고 있지만, 사회적기업이 보여주는 특수성은 ‘혼합’ 그 자체를 강조한다는 점이다(Campi et al. 2006). EMES 연구네트워크는 일련의 연구작업을 통해 ‘사회적기업은 최소 3개의 서로 다른 목적을 추구한다’는 가설을 확인한다. 사회적기업은 공익적인 지향을 가진다는 점에서 ‘사회적 목적’을 가지며, 지속가능한 활동을 위해 기업가적인 역동성을 가진다는 점에서 ‘경제적 목적’을 가진다. 또한 지역사회에 신뢰와 협력을 이끌어내는 시민적인 성격의 사회적 자본을 만들어내는 ‘사회정치적 목적’을 갖는다. 그리고 이 세 가지 목적들의 균형을 유지하는 것이 사회적기업 경영의 핵심이 된다(Defourny and Nyssens, 2006). 여기서 기업가적 역동성이라 함은 단지 시장에서의 경제활동만을 의미하는 것은 아니다. 적절한 공공정책에 연계된 수입을 만들어내는 것도 사회적기업의 주요한 경제활동이 된다. 다만, 공공재정의 역할은 사회적기업이 갖는 기업가적 역동성을 저해하지 않는 수준이어야 하며, 이는 공공재정의 전달방식이나 전체 수입에서의 차지하는 비중의 기준 등 다양한 논점들을 제기하고 있다.

사회적기업이 갖는 다중목적이라는 특징은 이를 안정적으로 수행할 수 있는 조직구조로서의 다중이해당사자 지배구조에 대한 논의로 연결된다. 다중이해당사자 지배구조는 다양한 목적에 관련된 이해당사자들이 사회적기업이라는 조직구조 내부에서 자신들의 목적을 추구하는 동시에 다른 목적을 추구하는 이해당사자들과 토론과 조율을 함으로서 최적의 균형을 찾는 기제로서 작동하게 된다(Pestoff, 1998). 또한 다중이해당사자 지배구조는 다양한 자원의 동원을 가능하게 한다는 기능적인 측면에서도 효과적인 수단으로 간주된다. 이러한 다중이해당사자 지배구조가 가능하기 위해서는 지

역사회에서 이미 형성되어 있는 사회적 자본의 역할이 중요하며, 더 나아가 다중이해당사자 지배구조의 존재와 작동은 해당 지역사회에서 사회적 자본이 확대 재생산되는 공공영역으로서 기능을 하게 된다. 일반화된 신뢰를 만들어내고 확산시키는 사회적기업의 기능은 사회적기업 현상의 가장 핵심적인 성격으로 언급된다(Evers 2001 ; Nyssens and Laville 2001).

4. 근린공공영역 및 공공정책과의 관계

프랑스의 연대경제(économie solidaire)는 현실에서 새롭게 등장한 다양한 활동과 조직들을 가리키기도 하지만, 동시에 라빌(Laville)과 엠브(Eme) 같은 연구자 그룹의 참여연구를 통한 이론적 작업을 가리킨다. 연대경제 연구자 그룹은 새로운 활동과 조직들에 참여하고, 관찰하면서 이들 활동을 통해 등장하는 새로운 조절양식, 특히 지역수준의 조절양식에 대한 설명을 시도한다. 연대경제는 새롭게 등장하는 경제활동들로서 시민들의 참여에서 시작되어 경제의 민주화에 기여하는 사회적이고 연대적인 성격의 경제활동을 가리킨다. 연대경제는 경제적 차원과 정치적 차원이라는 두 가지 차원을 갖는다. 경제적 차원은 우선 사람들 사이의 상호성에서 출발하며, 이러한 상호적인 사회적 관계는 경제활동의 등장을 가져오는 추동력이 된다. 이는 이윤을 추구에 기초한 계약적 관계가 아니라, 민주적인 조절을 통한 재화와 서비스의 생산 및 분배를 목표로 하는 것이다. 새로운 경제활동은 상호성에 바탕을 둔 자원(자원활동이나 비공식적 참여 등)에서 출발하지만, 이후 복지국가 체제를 통한 공공부문의 자원 그리고 시장논리에 기반을 둔 자원을 통해 보완된다. 따라서 연대경제는 그 자체가 다원적 경제의 성격을 가지며, 연대경제 조직은 이러한 다양한 자원을 혼합하는 사회적기업으로서의 성격을 가지게 된다. 정치적 차원은 연대경제의 토대를 이루는 상호성, 그리고 이해당사자들의 사회적 욕구와 추구하는 목적의 다양성 속에서 이루어지는 토론을 가능케 하는 자율적인 공공영역의 형성에 기반을 둔다. 연대경제의 경제적 차원과 정치적 차원은 자원혼합이 이야기하는 국가와 시장 논

리에 의한 상호성 논리의 약화에 의해 도전받게 되며, 이는 연대경제 논의에서 중요한 주제로 다루어진다(Eme and Laville, 2005). 연대경제의 구체적인 동학을 규명하기 위해, 주요하게 근린서비스 영역을 중심으로 지역사회에서 등장하는 새로운 서비스에 대한 욕구와 이를 충족시키는 다양한 공급방식의 발전, 그리고 이를 통해 구성되는 지역사회 수준의 조절양식을 근린공공영역(*espace public de proximité*)이라는 개념으로 설명한다(Laville 1994).

전통적인 사회적경제 논의가 공공정책을 사회적경제 외부에 존재하는 것으로 보는 경향이 강한 반면, 연대경제는 초기부터 공공부문을 민주주의라는 기제를 통해 시민들에 의해 통제, 활용할 수 있는 자원으로 간주하는 경향을 보여주었다. 따라서 연대경제의 발전과 공공정책의 변화는 별개의 발전과정이 아닌, 상호적인 성격을 가지게 된다. 이러한 관점은 사회적기업 논의에 깊숙이 영향을 미쳤는데, 이에 따르면 사회적기업은 사회적이고 정치적으로 배태된 실체이며, 다양한 사회적 행위자들, 특히 사회적기업 주체들과 공공기관 사이의 상호작용으로부터 발전한 공공정책과 긴밀하게 연계되어 발전한다. 따라서 사회적기업에 관련된 공공정책은 시민사회의 역동성에서 출발한 혁신적인 공공정책으로 간주되곤 한다. 또한 스스로의 정책환경을 개선하기 위해 노력하는 사회적기업의 활동은 ‘사회정치적’ 목적으로 정의된다. 그러나 다른 한편으로는 공공정책을 통해 공공부문의 조직 및 영리기업으로의 끊임없는 동형화(*isomorphism*) 압력을 받게되며, 이는 사회적기업 현상의 주요한 토론과제로 남겨져있다(Nyssens, 2006 ; Laville et al. 2006).

5. 영미식 사회적기업 논의와의 비교

EMES 연구네트워크에 의해 연구되어온 사회적기업 개념은 다른 맥락에서 발달해온 사회적기업 개념, 특히 미국과 영국을 중심으로 발달해온 비영리민간단체의 수익활동을 중심에 놓거나 공공서비스 분야에서 활동하는 영

리기업 및 사회적 의식을 가지고 있는 영리기업을 포괄하는 사회적기업 개념과는 차이를 보여준다.

드푸르니와 니센은 노동통합형 사회적기업에 대한 연구를 바탕으로 영미식 사회적기업 개념과 EMES 연구네트워크의 사회적기업 개념의 차이를 다음과 같이 설명한다. 먼저, EMES 연구네트워크의 사회적기업 개념은 사회적기업 지배구조의 집합적인 특징을 강조한다. 사회적기업은 무엇보다 집합적 성격의 역동성인데, 이는 사회적기업가 개인이나 개인적 특질로서의 사회적기업가정신에 보다 주목을 하는 영미식 관점과 대조된다. 또한 앞서 살펴보았듯이 EMES 연구네트워크의 사회적기업 개념에서 집합적인 지배구조는 다양한 이해당사자들의 참여를 특징으로 한다. 둘째, EMES 연구네트워크의 접근법에서 경제적 차원은 반드시 사회적기업이 거래활동을 통해서만 경제적 지속성을 달성해야 함을 의미하지 않는다. 사회적기업의 경제적인 지속성은 사회적기업의 사회적 미션을 지원하기에 적합한 자원을 구하기 위한 구성원들의 노력에 달려있으며, 이러한 자원들은 거래활동 뿐만 아니라, 공공보조, 자원활동 등 다양한 자원들의 혼합으로 구성된다. 셋째, EMES 연구네트워크가 설명하는 사회적기업들은 경제활동의 성격과 그들이 추구하는 사회적 미션이 긴밀하게 관련된다. 반면, 영미식 사회적기업 개념에 속하는 사회적기업들에서 경제활동은 종종 재정마련의 원천으로서만 간주될 뿐, 경제활동의 내용과 사회적 미션이 무관한 경우가 많다. 넷째, EMES 연구네트워크의 접근법은 사회적기업들과 공공정책의 상호작용에 대해 강조한다. 사회적기업은 제도적 환경에 영향을 미칠 수 있는 행위자이며, 공공정책의 발전에 지속적으로 영향을 미쳐왔다. 반면, 영미식 접근에서는 사회적기업과 공공정책의 관계에 대해 상대적으로 주목을 하지 않고 있다(Defourny and Nyssens, 2006).

이후 유럽과 미국의 사회적기업 개념 발전에 대한 보다 심화된 비교분석을 통해, 드푸르니와 니센은 미국의 사회적기업 논의를 ‘사회적 혁신(social innovation) 학파’와 상업적 비영리 접근법(commercial nonprofit approach)과 미션주도 비즈니스 접근법(mission-driven business

approach)으로 다시 구분되는 ‘수익사업(earned income) 학파’로 구분한다. 이들은 EMES 연구네트워크의 접근법과 사회적 혁신 학파의 접근법이 경제활동의 내용과 사회적 미션이 긴밀하게 관련된다는 점과 시장에서의 거래활동으로 경제활동을 제약하지 않는다는 점에서 유사성이 높다는 점을 확인한다. 그러나 집합적 성격에 대한 강조와 이에 따라 거버넌스를 중시한다는 측면에서 EMES 연구네트워크의 접근법은 보다 개인의 역할을 강조하는 사회적 혁신 학파와도 차이를 보인다고 설명한다(Defourny and Nyssens, 2008).

최근에는 경영학적이면서 실용적인 접근을 중심으로 발달한 영미식 사회적기업 개념이 유럽 대륙으로 확산되면서 사회적기업, 사회적기업가, 사회적기업가정신에 대한 다양한 설명들이 증가하는 추세를 보이고 있다. 그럼에도 불구하고, EMES 연구네트워크의 사회적기업 개념은 국제비교를 통해서 가장 잘 발달한 분석틀로 인정받고 있으며(Kerlin, 2009), 유럽연합 및 UNDP 등의 기구들로부터 사회적기업에 대한 공식적인 개념으로 인용되고 있다. 또한 아시아 지역에서도 EMES의 사회적기업 개념에 기반한 접근을 하는 연구네트워크가 형성되고 있다. 이러한 점에서 EMES의 사회적기업 개념은 유럽의 특수한 개념을 넘어서서 영미식 접근과 경쟁하는 보다 보편적 개념으로 발전하는 과정에 놓여있다고 볼 수 있다.

제3절 주요 유럽국가에서의 사회적기업 현상 : 프랑스, 벨기에, 이탈리아, 영국

사회적기업 현상은 유럽 전반에서 유사한 경향으로 발전하고 있지만, 구체적으로는 각국의 사회, 경제, 정치 맥락에 따라 다양하게 전개되고 있다. 다른 이름과 다양한 내용으로 발달하고 있는 주요 국가들의 사회적기업 현상을 이해하기 위해, 이 절에서는 프랑스, 벨기에, 이탈리아, 영국의 사례를 중심으로 일련의 사회적기업 연구들에서 어떠한 활동과 조직들이 사회적기

업으로 언급되었는지를 살펴보는 한편, 실제 정책결정자, 현장활동가 그리고 일반대중들은 사회적기업 개념을 통해 어떠한 실체를 가리키고 있는지를 검토하고, 활용가능한 자료들을 토대로 대략의 현황을 이해하고자 한다.

1. 프랑스

가. 관련연구에서 언급되는 사회적기업

사회적경제라는 개념을 처음으로 사용한 프랑스에서는 역설적으로 사회적기업이라는 개념을 가장 최근에 와서야 사용하기 시작하고있다. EMES 연구네트워크가 2001년에 발간한 ‘사회적기업의 등장(The Emergence of Social Enterprise)’에서 프랑스의 사회적기업 현상은 주요하게 보육서비스와 가사서비스 등 근린서비스에서의 변화를 중심으로 소개되었으며, 특정한 조직형태들을 구체적으로 언급되지 않았다(Laville, 2001). 이후 노동통합형 사회적기업을 주요하게 다룬 PERSE와 ELEXIES 연구프로젝트에서는 관련 조직형태들을 비교적 상세하게 소개하고 있는데, 주요 IAE 조직유형들⁷⁾과 IAE에 포함되지 않는 재활적응센터(centre d'adaption à la vie active), 그리고 제도적인 유형으로 분류되지 않지만 주로 연대경제에서 취약계층 일자리 창출을 목표로 하거나, 부수적 효과로 일자리 창출을 동반하는 다양한 조직들을 주요한 노동통합형 사회적기업들로 소개하고 있다(Eme and Gardin, 2003). 최근 사회적기업 동향에 대한 EMES 네트워크의 위

7) IAE 조직에는 훈련생들이 실제 경제활동을 통해 일을 하면서 고용능력과 사회통합을 높이는 노동통합기업(entreprise d'insertion, EI), 개인이나 기업에 훈련생들을 파견하여 일을 하도록 하는 노동통합임시근로기업(entreprise de travail temporaire d'insertion, ETTI)과 중개단체(association intermediaire, AI), 근로능력이 현저하게 낮은 대상자들에게 직업훈련뿐만 아니라, 다양한 사례관리를 통해 종합적인 사회통합프로그램을 제공하는 노동통합작업장(ateliers et chantiers d'insertion, ACI), 지역사회 파트너십을 통해 지역 개발과 노동통합을 함께 추구하는 지역관리기업(régie de quartier, RQ), 취약계층을 고용한 중소기업들의 그룹인 노동통합을 위한 고용주그룹(groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification, Geiq) 등의 다양한 유형이 있으며, 각각의 유형에 따라 서로 다른 제도와 과정을 거쳤고, 1998년 반소외법과 2005년 사회통합법을 통해 본격적으로 노동통합정책의 전달체제로 제도화되었다.

킹 페이지에서는 2001년에 제도화된 공익협동조합을 사회적기업에 대한 새로운 제도적 지위로 소개하고 있다(Fraisse, 2008). OECD가 1999년 간행한 ‘사회적기업’에서는 주요하게 IAE 조직에 속하는 지역관리기업과 노동통합기업이 프랑스의 사회적기업 사례로 소개되었다(OECD, 1999).

나. 현장에서 사용되는 사회적기업 개념

프랑스에서는 1990년대 후반부터 전통적 사회적경제와 연대경제를 통칭하는 사회연대경제(économie sociale et solidaire)라는 표현이 보편적으로 사용되고 있다. 그러나 사회적기업 개념을 사용할 때는 일반적으로 새로운 사회적경제 또는 연대경제의 맥락에서 새롭게 등장한 활동과 조직들을 가리킨다. 주요하게 제도화된 지위로서 IAE 조직들과 공익협동조합이 언급되며, 활동내용을 기준으로 노동통합, 유기농, 공정무역, 공정관광, 재생에너지, 지역개발, 근린서비스 등 혁신적 성격의 경제활동을 하는 민간단체와 협동조합 그리고 연대금융 조직들이 포함된다.

최근에는 EMES 연구네트워크 및 영국정부의 사회적기업 활성화 정책 등의 영향을 받아 사회적기업이라는 용어를 직접적으로 사용하고자 하는 시도들이 등장하고 있다. 연구기관 Avise를 중심으로 진행된 ‘사회적기업가 정신 개발을 위한 백서(Le Livre Blanc - Développer l'Entrepreneuriat Social)’ 프로젝트에서는 경제활동, 공익적 목적 그리고 참여적 거버넌스를 핵심적인 사회적기업의 특징으로 설명하면서, 주로 사회연대경제 조직을 대표하는 100인의 사회적기업가들을 사회적기업 운동의 제안자로 조직하였다(Avise, 2009). 이를 기반으로 ‘사회적기업가 운동(Mouvement des Entrepreneurs Sociaux)’이 2009년 말에 결성되었으며, 기존 사회연대경제 부문에서 일정한 반향을 불러일으키고 있다. 한편, 2010년 발표된 프랑스 정부의 베르카메르 보고서에서는 사회연대경제를 제도별로 분절화된 형태가 아닌 사회연대경제 그 자체로서 인정하기 위한 개념으로서 사회적기업이라는 라벨을 붙이는 방안에 대한 제안을 하였다(Vercamer 2010).

다. 현황

2007년 현재 5,000여개의 IAE 조직들에서 연간 27만 명의 취약계층이 노동통합활동에 참여하고 있다. 그러나 이중 짧은 시간만을 참여하는 중개 단체(AI) 참여자들의 수가 165,000명으로 이들의 활동을 전일제로 환산하면 18,400명이 되며, 근로능력이 현저하게 낮아 곧바로 노동시장으로 옮겨가기 어려운 노동통합작업장(ACI) 참여자가 65,000명이다. 한국의 사회적 기업과 가장 유사한 모델인 노동통합기업(EI) 참여자는 887개 조직에 20,000명이 참여하고 있다(Alternatives Economiques, 2010).

〈표 III-2〉 프랑스 IAE 조직 현황

유형	조직수	참여인원(취약계층)
노동통합기업(Entreprise d'Insertion)	887(2007년)	19,335명
노동통합임시근로기업 (Entreprise de travail temporaire d'insertion)	211(2007년)	23,911명 (전일제 기준 6,223명)
노동통합작업장 (ateliers et chantiers d'insertion)	3,006(2007년)	65,050명
중개단체(association intermediaire)	828(2006년)	165,318명 (전일제 18,409명)

출처 : Alternatives Economiques, 2010

〈표 III-3〉 프랑스 사회적경제 전체 현황

협동조합 및 유사형태	상호공제조합 및 유사형태	민간단체, 재단 및 유사형태
- 협동조합 은행 (Cooperative Banks) (2003: 206,700 jobs 5 cooperative groups) - 농업협동조합 (Agricultural cooperatives) (2003: 150,000 jobs 3.600 enterprises 13.300 CUMA)	- 보건관련 상호공제조합 (Health Mutuels) (2003: 58.000 jobs 750 enterprises) - 상호보험회사 (Mutual Insurance companies) (2003: 27.700 jobs 34 enterprises) (with 15.000 FTE volunteers)	- 사회적 활동 관련 민간단체 (Social Action Associations) (2002: 746.910 jobs 139.000 FTE .volunteers -health 33.078 entities) - 보건관련 민간단체 (Health Associations) (2002: 151.840 jobs 2.223 entities)

협동조합 및 유사형태	상호공제조합 및 유사형태	민간단체, 재단 및 유사형태
- 노동자협동조합 (Production cooperatives) (2003: 35.200 jobs 1.580 enterprises) - 소비자협동조합 (Consumer Cooperatives) (2003: 17.050 jobs 70 enterprises) - 기타협동조합 (Others - craftsmen, trademen) (2003: 33.000 jobs 1.046 enterprises)	GROUPAMA(MI+bank) 29.400 jobs 1 enterprise	- 연구 및 교육관련 민간단체 (Research and Education Associations) (2002: 194.230 jobs 50.000 FTE volunteers 15.233 entities) - 재단 (Grant-making Foundations) (2002: 10.100 jobs 72 entities) - 기타 - 문화 및 스포츠 등 (Others(p.e. culture & sport)) (2002: 331.920 jobs 531.000 FTE volunteers 77.585 entities)
439.720 jobs 6.301 enterprises	110.100 jobs 785 enterprises	1.435.330 jobs 720.000 FTE volunteers 128.191 enterprises

출처 : CIRIEC, 2007

한편 2002년 법제정 이후 2010년 현재까지 설립된 공익협동조합은 174개이다. 이외에 민간단체나 협동조합의 지위를 가지면서 활동내용에 있어서 새로운 가치를 지향하는 연대경제 조직들은 별도로 집계하기 어렵다.

사회적경제 전체의 현황을 보면, 2002년과 2003년 프랑스에서 사회적경제에 속하는 조직들의 수는 135,277개이며, 1,985,120개의 일자리를 만들어내는 것으로 보고된다(CIRIEC, 2007). IAE의 상당수는 민간단체의 지위를 갖기 때문에 아래의 수치 중 사회적 활동 관련 민간단체에 포함된다.

2. 벨기에

가. 관련연구에서 언급되는 사회적기업

‘사회적기업의 등장’에서는 경제적 활동을 하고 있는 민간단체들이 보여

주는 기업가적 경향과 노동통합에 관련된 조직의 등장이라는 현상으로 벨기에 사회적기업을 설명하고 있다. 구체적인 유형으로는 노동통합형 사회적기업들과 사회주택, 보육 및 가사도우미 등의 지역사회 서비스에 관련된 사회적기업들, 그리고 사회적기업을 위한 제도로써 사회적목적기업(Société à Finalité Sociale)을 소개한다(Defourny and Nyssens, 2001). ELEXIES 프로젝트에서는 벨기에 노동통합형 사회적기업의 유형이 상세하게 소개되고 있다. 취약계층 고용을 위한 노동통합기업(왈룬 및 브뤼셀지역 entreprise d'insertion/ 플랑드르지역 invoegbedrijven), 장애인을 대상으로 하는 왈룬지역의 적응노동기업(entreprise de travail adapté)과 플랑드르지역의 보호작업장(beschutte werkplaatsen), 전통적 장애인 이외에 사회적 장애인이라는 새로운 범주까지를 포함하는 플랑드르지역의 사회적작업장(sociale werkplaatsen)과 노동케어센터(arbeidszorgcentra), 취약계층 고용 능력 향상을 위한 현장기반훈련기업(왈룬지역 entreprise de formation par le travail/ 브뤼셀지역 Atelier de formation par le travail), 재활용사회적기업 공동브랜드 네트워크인 Solid'R와 이외에 재활용 분야에서 취약계층을 고용하는 조직들을 주요 노동통합형 사회적기업으로 유형화한다(Grégoire 2003). 최근 사회적기업 동향에 대한 EMES 워킹 페이퍼에서는 위의 사회적기업 유형 이외에 근린서비스를 위한 바우처 제도의 발달을 소개하고 있으며, 이외에 바우처 제도로 다루어지지 않는 근린서비스의 제공과 노동통합을 동시에 목적으로 하는 왈룬지역과 브뤼셀지역의 새로운 조직유형들⁸⁾에 대해 언급하고 있다(Nyssens, 2008). OECD의 '사회적기업' 보고서에서는 벨기에의 사회적기업으로 사회적목적기업 제도와 현장기반훈련기업, 노동통합기업, 사회적작업장의 사례를 설명하고 있다(OECD 1999).

8) 벨기에에서는 바우처서비스제도와 별도로 근린서비스 제공과 취약계층 노동통합을 동시에 목표로 하는 사회적기업 형태가 2001년 이후 시범사업으로 추진되었으며, 이를 바탕으로 플랑드르에서는 '지역근린경제(Lokale DienstenEconomie)', 왈룬에서는 '공익적 근린서비스 부문에서의 일자리개발 이니셔티브(Initiatives de développement de l'emploi dans le secteur des services de proximité à finalité sociale)', 브뤼셀에서는 '지역일자리개발 이니셔티브(Initiatives locale de développement de l'emploi)'라는 이름의 사회적기업 제도가 최근에 도입되었다.

나. 현장에서 사용되는 사회적기업 개념

프랑스와 마찬가지로 벨기에에서도 사회적기업이라는 용어는 잘 사용되지 않는다. 일반적으로 사회적기업이 언급될 때는 제도적인 형태로서 노동통합형 사회적기업에 속하는 조직들과 사회적목적기업이 소개되며, 활동내용을 기준으로는 근린서비스, 재활용, 공정무역 등 혁신적인 내용과 방식의 경제 활동을 하는 민간단체들이 주로 포함된다. 특이한 점은 벨기에 공공부문과 일반대중의 사회적경제에 대한 관심이 시장에서 경제활동을 하는 사회적경제(économie sociale marchande)에 맞추어져 왔으며, 특히 다양한 제도를 통해 발달한 노동통합형 사회적기업들이 주요한 관심을 받아왔다는 점이다. 이로 인해 사회적경제의 개념이 갖는 이미지가 노동통합 관련 조직들로 협소하게 인식되는 것을 보완하기 위해, 보다 넓은 의미의 사회적경제를 가리키는 개념으로서 사회적기업이라는 표현이 사용되기도 한다(Mertens 2010).

한편 사회적기업을 위한 제도적 지위인 사회적목적기업은 당초 비영리민간단체들에만 제한되어 있는 공익적 역할을 상법상의 기업이나 협동조합들이 수행할 수 있도록 라벨을 붙여주는 방식으로 1994년 도입되었다. 그러나 실질적으로 민간단체의 지위가 경제활동을 하는데 별로 어려움이 없고, 제도의 내용이 영리배분을 제약하는 반면 구체적인 인센티브가 없기 때문에 공익적인 활동을 지향하는 협동조합 구조의 조직들 이외에는 크게 활발하게 이용하지 않고 있다. 다만, 노동통합기업으로 인정을 받기 위해서는 사회적목적기업의 지위를 선행적으로 얻어야 하며, 노동통합기업의 증가와 함께 사회적목적기업이 증가하고 있다.

다. 현황

왈론과 브뤼셀 지역의 노동통합 관련 사회적기업들은 2009년 자료에 따르면 290개이며, 플랑드르 지역 노동통합 관련 사회적기업들은 2003년 자료에 따르면 259개이다.

〈표 III-4〉 벨기에 노동통합 관련 사회적기업 현황

유형	지역	조직수
노동통합기업(Entreprise d'Insertion)	왈룬	135(2008년)
	브뤼셀	9(2008년)
노동통합기업(invoegbedrijven)	플랑드르	26(2002년)
적응노동기업(Entreprise de Travail Adapté)	왈룬	60(2007년)
	브뤼셀	13(2007년)
사회적 작업장(sociale werkplaatsen)	플랑드르	110(2003년)
근로센터(arbeidszorgcentra)	플랑드르	55(1998년)
보호작업장(beschutte werkplaatsen)	플랑드르	68(2003년)
지역일자리개발이니셔티브 (initiative locale de développement de l'emploi)	브뤼셀	45(2008년)
현장기반훈련기업 (Entreprise de Formation par le Travail)	왈룬	70(2008년)
현장기반훈련작업장 (Atelier de Formation par le Travail)	브뤼셀	9(2008년)
공익적 근린서비스부문에서의 일자리개발 이니셔티브 (Initiatives de Développement de l'Emploi dans le secteur des services de proximité à finalité sociale)	왈룬	49(2008년)

출처: 브뤼셀, 왈룬 관련 자료 출처 Pour la Solidarité, 2009, 플랑드르 관련 자료 출처 Grégoire, 2003

한편, 사회적목적기업은 제도화된지 10년이 지난 2005년 말 현재 벨기에 전역(왈룬, 브뤼셀, 플랑드르)에 297개가 등록되어 있으며, 5,406명이 고용되어 있다.

사회적경제 전체의 현황을 보면, 2005년 현재 17,473개의 조직에 312,774명이 고용되어 있으며, 이는 전체 임금노동자의 8.9%, 전체 고용의 7.2%를 차지하고 있다. 노동통합 관련 사회적기업들은 사회적목적기업의 형태를 가져야 하는 노동통합기업을 제외하고는 모두 민간단체 지위에 포함된다. 한편 고용에 있어서 민간단체의 비중이 압도적으로 높은 특징을 보여준다.

〈표 III-5〉 벨기에 사회적경제 전체 현황

협동조합 및 유사형태	상호공제조합 및 유사형태	민간단체, 재단 및 유사형태
- 전국협동조합평의회 (CNC) 가입 협동조합 (Co-operatives) (2005: 6,750 jobs 5,662 FTE 165 enterprises) - 사회적목적기업 (Société à Finalité Sociale) (2005: 5,406 jobs 4,265 FTE 297 enterprises)	- 상호공제조합 (Mutual companies) (2005: 13,931 jobs 11,974 FTE 5 national unions)	- 민간단체 및 유사형태 (All Associations and other similar accepted forms) (2005: 287,678 jobs 215,136 FTE 17,000 associations)
12.156 jobs 1.413.851 members 462 enterprises	13.931 jobs 5 national unions	287,678 jobs 17,000 associations

출처 : Mertens, 2010

3. 이탈리아

가. 관련연구에서 언급되는 사회적기업

이탈리아 사회적기업에 관한 연구 대부분에서는 사회서비스를 제공하거나 기업가적 활동을 하는 민간단체들에 대해서도 언급을 하고는 있지만, 거의 대부분의 내용이 사회적협동조합에 맞추어져 있다(Borzaga and Santurari, 2001 ; Loss, 2003 ; OECD, 1999). 그러나 2005년 사회적기업법이 제정 되면서 사회적협동조합을 포함한 더 넓은 범주의 조직들이 사회적기업이라는 개념을 통해 정의될 수 있게 되었고, 이에 따라 보다 넓은 의미의 사회적기업에 대한 연구가 시작되고 있다(Borzaga et al., 2008 ; Iris network, 2009). 이들 연구에서는 사회적기업을 사회적협동조합을 포함한 비영리조직들과 공익적인 목적을 가지고 영리배분을 제약하는 일반기업을 포괄하는 것으로 개념짓는다. 이러한 개념은 공익적 목적을 강조하고, 일반기업을 포함한다는 점에서 전통적인 사회적경제와는 차이를 보여주며, 사회적기업법이 이러한 개념의 사회적기업을 제도적으로 포괄할 수 있으리라 기대하고 있다.

나. 현장에서 사용되는 사회적기업 개념

학계에서의 논의와 마찬가지로 현장에서도 이탈리아 사회적기업은 사회적협동조합으로 대표된다. 사회적협동조합은 이탈리아 협동조합 운동에서 지난 20여 년 동안 지속적이고 빠르게 성장하고 있는 부문으로서 자리잡아 왔고, 이탈리아 3대 주요 협동조합 연맹에는 사회적협동조합을 대표하는 부문조직들이 별도로 구성되어 있다. 반면, 사회적기업법에 따른 사회적기업은 학계의 관심에 비해 아직까지 현장에서는 큰 관심을 끌지 못하고 있는데, 이는 사회적기업 라벨을 갖는 것이 별도의 인센티브를 주지 못하기 때문인 것으로 설명되곤 한다.

다. 현황

사회적기업 개념에 대한 최근 연구에서는 2005년 현재 사회적협동조합과 다른 비영리조직의 수가 약 10,000여개이며, 사회적기업법에 따라 등록된 사회적기업은 501개로 보고한다. 이 연구에서는 사회적협동조합과 비영리조직의 증가 추세 및 사회적기업법 도입에 따라 공익적 목적을 추구하는 일반기업들의 증가를 예상하면서 2009년 현재 광의의 사회적기업 20,000개에서 30만 명의 일자리가 제공되고 있을 것으로 추정하였다(Iris network, 2009).

〈표 III-6〉 이탈리아 사회적기업 현황

유형	조직수	고용인원
2005년 사회적기업법에 따라 등록된 사회적기업	501(2009년)	
사회적협동조합	7,363(2005년)	244,223명
비영리조직(재단, 민간단체)	2,632(2005년)	
광의의 사회적기업 2009년 추정합계	20,000	300,000명

출처 : Iris network, 2009

한편, 사회적경제 전반에 관련된 현황을 보면, 이탈리아 사회적경제 조직들 중 협동조합 부문에서 100만명의 일자리를 제공하는 반면 민간단체 부문에서는 50만 명의 일자리를 제공하는 것으로 나타난다. 협동조합 부문의 비중이 민간단체 부문의 두 배에 달하는 것은 협동조합 운동이 매우 발달한 이탈리아 사회적경제의 특징을 보여준다.

〈표 III-7〉 이탈리아 사회적경제 전체 현황

협동조합 및 유사형태	상호공제조합 및 유사형태	민간단체, 재단 및 유사형태
- 농업협동조합 (Agricultural Cooperatives) (2005: 89.139 jobs) - 노동자협동조합 (Worker Cooperatives) (2005: 364.378 jobs) - 사회적협동조합 (Social Cooperatives) (2005: 189.550 jobs) - 소비자협동조합 (Consumer Cooperatives) (2005: 60.890 jobs) - 기타(Others) (2005: 133.067 jobs) (All forms of cooperatives: 2006 1.020.400 jobs 11.830.000 members 70.397 enterprises)(1) (Mutual Societies: 989 jobs 421.229 members 324 enterprises)		- Incorporated Associations (1999: 142.821 jobs 1.107.498 volunteers 61.309 entities) - Unincorporated Associations (1999: 151.739 jobs 1.931.590 volunteers 140.752 entities) - Foundations (1999: 56.145 jobs 63.226 volunteers 3.008 entities) - Committee: (1999: 1.813 jobs 38.783 volunteers 3.832 entities) - Other forms: (1999: 146.571 jobs 61.009 volunteers 7.861 entities) Among them: - Health Associations (1999: 8.821 entities) - Research and Education Associations (1999: 8.307 entities) - Volunteering organisations (1999: 670.826 volunteers 15.071 entities)
1,020,400 jobs 11,830,000 members 70,397 enterprises		499.389 jobs

출처 : CIRIEC, 2007

4. 영국

가. 관련연구에서 언급되는 사회적기업

EMES 연구네트워크에서 영국의 사례를 소개하고 있는 스피어는 광범위한 조직유형들을 사회적기업으로 설명한다. 먼저 프랑스나 이탈리아에서는 사회적기업으로 분류되지 않는 노동자협동조합 일반을 사회적기업으로 소개한다. 이는 많은 노동자협동조합들이 실업자를 위한 일자리를 만들거나, 어려움에 처한 기업을 협동조합으로 전환시킴으로서 일자리를 보전하는 역할을 하고, 많은 수는 아니지만 장기실업자, 이민자, 장애인 등 취약계층의 일자리 창출을 목적으로 하고 있기 때문으로 설명된다. 이외에 사회서비스, 특히 케어서비스를 제공하는 협동조합과 취약계층을 고용하는 사회적회사(social firm), 윤리투자 및 사회적 투자와 같은 새로운 형태의 상호공제조직, 경제활동을 하는 자원조직(voluntary organization)과 개발트러스트(development trust), 도서벽지 등에서 주민들의 주도로 만들어진 커뮤니티 비즈니스(community business), 직업훈련과 연계된 매개노동시장조직(intermediate labour market organization) 등 다양한 조직유형들을 사회적기업으로 분류한다(Spear, 2001). 또한 사회적기업들이 수행하는 활동의 내용으로 노동통합, 주거, 지역개발, 신용, 공정무역, 사회서비스 등을 소개하면서, 다른 국가에서는 전통적 사회적경제 조직들로 간주되는 주택협회(housing association), 근린복지시설(settlement), 신용협동조합(credit union) 및 사회적기업 논의에서 상대적으로 덜 다루어지는 마이크로 크레딧과 지역화폐(LETS)도 사회적기업으로 소개하고 있다. 이러한 스피어의 접근법은 아래에서 살펴볼 사회적기업에 대한 영국사회의 느슨한 개념정의와 관련되는 것으로 보인다(Spear, 2001). 노동통합형 사회적기업에 관한 ELEXIES 프로젝트 위킹페이퍼에서도 노동자협동조합 및 사회적협동조합, 커뮤니티 비즈니스, 사회적회사, 고용관련 활동을 하는 자원조직들이 노동통합형 사회적기업으로 소개되며, 이에 덧붙여 장애인 고용을 목적으로 하

는 준공기업인 Remploy가 소개된다(Spear, 2002). OECD 보고서에서는 스피어의 사회적기업 유형들을 거의 그대로 소개하고 있으나, 사회서비스를 제공하는 사회적협동조합 및 지역사회서비스 협동조합(community service cooperative) 외에 일반적인 노동자협동조합은 사회적기업의 유형으로 소개하지 않고 있다(OECD, 1999).

나. 현장에서 사용되는 사회적기업

영국은 사회적기업이라는 개념을 적극적으로 도입하고 활용하고 있는 대표적인 유럽국가이다. 이미 1980년대 초반에 새로운 역동성으로 등장한 노동자협동조합을 가리키기 위한 표현으로서 사회적기업이라는 용어가 사용되기도 하였지만(Sperckley, 1981), 본격적으로 사용된 것은 1998년 노동자협동조합운동에 속해있던 런던협동조합훈련기관(London Cooperative Training)과 런던 ICOM(London Industrial Common Ownership Movement)이 통합을 하면서 새로운 조직의 명칭으로 사회적기업 런던(Social Enterprise London, SEL)이라는 명칭을 사용하고, SEL이 적극적으로 사회적기업이라는 용어를 확산시키면서 부터이다. 사회적기업에 대한 관심의 증가는 SEL로 하여금 사회적기업에 대한 많은 정보를 제공하도록 요구하였는데, SEL은 이에 대한 응답으로서 2001년 '사회적기업 소개하기(Introducing Social Enterprise)'라는 자료를 발간한다. SEL은 이 자료에서 영국의 사회적기업 유형으로서 협동조합, 노동자소유기업, 신용협동조합, 커뮤니티 비즈니스, 자선기관의 수익사업체, 개발트러스트, 사회적회사, 매개노동시장조직 및 비영리조직들의 경제활동 일반을 가리키는 사회적 비즈니스를 열거하였다. 이후 영국 사회적기업 논의에 큰 영향력을 미친 이 유형분류는 법적지위와 같은 기준에 근거한 객관적 분석이 아닌, 사회적기업 현상을 활성화시키기 위해 SEL이 협력을 하고 있는 조직들을 반영하고 있는 것으로 설명된다(Brown, 2003).

1997년 집권한 노동당 정부 내부의 의지와 SEL을 중심으로 한 사회적기

업 주체들의 정치적 노력을 통해 2001년부터 시작된 영국정부의 사회적기업 활성화 정책은 사회적기업이라는 용어와 개념을 빠르게 확산시켰다. 사회적기업의 사회적 유용성과 이에 대한 정부차원의 지원정책이 먼저 천명된 이후, 사회적기업에 대한 조작적 개념정의와 이를 통해 영국에서 사회적기업 현상의 현황을 파악하려는 노력들이 이루어졌다. 사회적기업 관련 연구나 SEL 등에서 활용했던 조직의 유형별 분류를 통합 접근법과 달리, 영국정부는 사회적기업에 대한 공식적인 개념정의인 ‘주주나 소유자의 이윤을 추구하기 보다는 사회적 목적을 가지고 있으면서 발생한 이익을 조직의 사회적 목적과 지역사회에 재투자하는 비즈니스(DTI, 2002)’를 기반으로, 영국사회에 존재하는 사회적기업들의 총량과 그 특성을 파악할 수 있게 해주는 조작적 정의를 개발하였다. 이에 따르면, 다양한 법적지위 중 하나를 가진 공식 조직으로서, 거래활동을 통한 수입이 50% 이상이어야 하고, 주요 목적으로 사회적 목적을 가지고 있으며, 발생한 잉여를 사업에 재투자하거나 지역사회에 환원하는 조직으로 정의한다(Ecotec, 2003). 그러나 이후 실제 조사에서는 주요하게 25% 이상의 경제활동을 통한 수입과 사회적 목적을 가지고 있다는 자기규정을 기준으로 이루어지고 있다. 이러한 기준들은 매우 광범위한 조직들을 포괄할 수 있는 느슨한 기준으로서, 법적지위를 사회적경제 조직들이 주로 사용하는 유한보증회사(Company Limited by Guarantee)와 I&PS 법에 따른 조직들만을 대상으로 하는가, 아니면 일반적인 상업기업의 지위인 주식회사(Company Limited by Share)의 지위까지 포함하는가에 따라 사회적기업의 규모와 범위에 대한 큰 차이를 보여주고 있다. 최근에는 경제활동이라는 이미지 때문에 사회적기업 논의에서 제외되었던 자원조직들과 자선단체들도 2000년대 이후 공공서비스 계약을 통한 수입이 크게 증가하고 있으며, 2008년 현재 시민사회 조직들의 수입 2/3가 공공서비스 계약 등 경제활동을 통해 조달되는 것으로 보고된다. 이를 통해 자원조직과 자선단체들이 사회적기업의 범주로 포함되는 경향이 증가하고 있으며, 이는 사회적기업의 사회적 목적이 초기에 의미했던 경제민주주의와 공동소유라는 의미에서, 점차 자선활동을 의미하는 것으로의 변화를 가져오고 있다(Teasdale, 2010).

다. 현황

영국정부는 사회적기업의 현황을 파악하기 위한 노력을 계속하고 있으나, 사회적기업 개념이 가지고 있는 광범위한 개념정의로 인해 정확한 자료를 확인하기는 어렵다. 기존 자료들을 바탕으로 사회적기업의 수를 추정한 2003년 자료에서는 5,300개의 사회적기업이 있는 것으로 보고되었다(ECOTEC, 2003). 이후 2004년 DTI가 공식적으로 수행한 조사에 따르면, 유한보증회사와 I&PS 지위를 가진 조직들 중에서 사회적 목적을 가지고 있다고 스스로 규정하고, 경제활동을 통한 수익이 25% 이상인 조직들이 15,000개이고, 이중 2/3가 자선단체의 지위를 가지고 있는 것으로 파악되었다(IFF research, 2005). 2005년과 2007년에 DTI와 SBS에 의해 중소기업 표본을 대상으로 실시된 조사에서는 유한보증회사, 주식회사 및 단독자영업자인 표본대상들에게 사회적기업 기준에 적용되는지 스스로 응답하도록 한 후, 이에 부합하는 기업들을 대상으로 세부조사를 진행하였다. 2007년 조사결과에서는 62,000개의 중소기업 규모 사회적기업과 단독자영업자를 포함하면 220,000개의 사회적기업이 있는 것으로 조사되었다. 이후 이루어진 분석에 따르면, 62,000개라는 수치에는 협동조합이나 지역사회이해기업이 포함되어 있지 않으며, 2,000여개의 자선단체가 포함되어 있는 것으로 분석되었다. 이는 사회적기업 개념이 확산됨에 따라 점점 더 많은 일반기업들이 스스로를 사회적기업으로 간주하는 경향이 있음을 보여주고 있다(Teasdale, 2010).

한편 사회적기업에 관련된 현황조사는 사회적경제 조직들에 대한 현황과 맞물려 이루어지지 않고 있으며, 이에 따라 EMES 접근법에 따른 사회적기업에 대한 현황을 파악하는 것은 쉽지 않다. CIRIEC에 의해 수행된 사회적경제에 대한 현황조사에서는 민간단체 부문에서 150만 명을 고용하고 있고, 협동조합 부문은 약 20만 명을 고용하고 있는 것으로 보고된다(CIRIEC, 2007).

〈표 III-8〉 영국 사회적경제 전체 현황

협동조합 및 유사형태	상호공제조합 및 유사형태	민간단체, 재단 및 유사형태
- Cooperatives: (2005: 190.458 jobs 18.895.862 members 609 enterprises) Among them: - Consumer Cooperatives (2004: 14.000 jobs 9.898.000 members 42 enterprises)(2) - Cooperative Banks and Insurance (2004: 12.938 jobs) - Agricultural Cooperatives (2000: 1 2.600 jobs 583 enterprises) - Credit Unions (2005: ca. 900 jobs 564 enterprises) - Worker Cooperatives (2005: 1.340 jobs 397 enterprises)	- Building Societies (2005: 35.615 FT jobs 12.203 PT jobs 63 enterprises) - Mutual Societies (Mutual Insurance) (1997: ca. 267 enterprises)	- All nonprofit sector (1995: 1.473.000 jobs ETC) (4) Among them: - Educational and Research Voluntary Organisations (1995: 587.000 jobs*) - Cultural Voluntary Organisations (1995: 347.000 jobs*) -Social Services Voluntary Organisations (1995: 185.000 jobs *) - Development and Housing Voluntary Organisations (1995: 108.000 jobs *) - Other voluntary organisations (1995: 247.000 jobs *)
190.458 jobs 18.895.862 members 609 enterprises	47.818 jobs 330 enterprises	1.473.000 jobs

출처 : CIRIEC, 2007

제4절 주요 유형별 사회적기업 현상

1. 노동통합형 사회적기업

사회적기업 현상 중 정책적으로 가장 많은 관심을 받고 있는 것은 노동

통합형 사회적기업들이다. 그러나 노동통합형 사회적기업이라고 불리는 사회적기업들은 등장배경이나 활동방식이 매우 다른 이질적인 조직들을 통칭하고 있다. EMES 연구네트워크는 노동통합형 사회적기업에 대한 연구를 통해, 유럽의 노동통합형 사회적기업들을 4가지 유형으로 구분하고 있다. 첫째는 정부의 안정적인 보조금을 통해 장애인들에게 일자리를 제공하는 유형이다. 이 유형은 이미 복지국가 형성과정에서부터 시작되었으며, 대부분의 유럽국가에서 발견된다. 두 번째는 생산활동을 통해 취약계층의 재활과 재사회화를 목적으로 하는 유형이 있다. 주로 중증 장애인들을 대상으로 하는 이 유형의 사회적기업들은 실질적인 경제활동 보다는 보호작업장 또는 재활작업장의 형태를 가지며, 대상자들의 재활에 중점을 둔다. 세 번째 유형은 단기고용이나 훈련을 제공함으로써 취약계층의 고용능력을 향상시키고, 이를 통해 노동시장으로 재진입을 목표로 경과적 일자리를 제공하는 사회적기업이다. 네 번째 유형은 취약계층을 고용함으로써 발생하는 불리함을 부분적이고 일시적인 형태로 보상하지만, 중기적으로는 시장에서의 수입에 상당 부분 의존해야 하는 사회적기업 유형이 있다(Defourny and Nyssens 2006).

이중 첫 번째와 두 번째 유형은 새로운 사회적경제 현상이 등장하기 이전부터 존재해왔으나, 사회적기업에 대한 관심이 증가하면서 노동통합형 사회적기업으로 재해석된 조직유형들로 볼 수 있다. 사회적기업 현상의 기반이 되는 새로운 사회적경제의 활동과 조직들은 주로 세 번째와 네 번째 유형으로 등장하였다.

가. 고용능력 향상을 목표로 하는 노동통합형 사회적기업

단기고용이나 훈련을 통해 취약계층의 고용능력 향상을 목표로 하는 노동통합형 사회적기업은 1970년대 중반이후 실업문제, 특히 장기실업이나 청년실업과 같이, 쉽게 노동시장으로 진입하지 못하는 실업자들의 문제에 대하여 사회복지기관, 직업훈련기관 그리고 사회운동조직들이 혁신적인 철

학과 방법으로 개입하면서 시작되었다. 서유럽에서는 복지국가 체제 덕분에 실업이 곧바로 절대빈곤으로 직결되지는 않으나, 마약, 음주, 범죄 등 사회 문제로 이어지면서 실업자들이 사회적으로나 문화적으로 배제되는 매개로서 작용한다. 특히 산업구조조정 등으로 경제적으로 쇠락하거나 이민자들이 집적된 지역에서는 지역사회 전반의 붕괴로 연결되었다. 따라서 새로운 사회적경제 조직들은 실업을 단순한 경제적 문제가 아닌 노동의 부재와 사회적 배제를 통한 인간소외의 과정으로 바라보았으며, 이에 대한 대안으로서 노동을 통해 스스로의 자존감을 회복하고 사회에 통합되는 것에 초점을 맞추었다. 이러한 접근법은 노동을 통한 인간소외의 극복을 활동의 중심에 놓고, 기술능력과 고용능력 향상은 더불어 얻어지는 성과물로 바라보았다. 초기 노동통합형 사회적기업들이 고용이나 창업보다는 노동과 일 자체를 강조하고⁹⁾, 이상적인 노동조직으로서 참여적인 성격의 협동조합이 선호되었던 것은 이러한 새로운 사회적경제 조직들의 접근법과 밀접한 관계를 갖는다. 사회적기업에서 임금근로자의 지위를 가지고 일을 하는 형태에서부터 다른 기업의 단기적 일자리 수요에 따라 일을 하는 파견노동의 형태까지, 다양한 형태의 활동방식 역시 다양한 특성을 가진 실업자들이 각자의 능력과 상황에 맞게 일을 할 수 있는 기회를 찾고자 했던 모색의 결과로 볼 수 있다.

프랑스의 IAE 조직들 대부분은 이 유형에 속한다. 벨기에의 현장기반훈련기업 또한 이러한 접근법을 가진 새로운 사회적경제 운동의 발전과정에서 등장하여 특수한 형태의 직업훈련기관으로서 1987년에 제도화되었다. 영국의 경우, 청년일자리창출 프로그램이었던 뉴딜 정책과 유럽사회기금을 통하여 ‘매개노동시장(Immediate Labour Market, ILM)’이라는 형태의 노동통합형 사회적기업이 발달하였고, 현재도 실업정책의 전달체계로서 실업자들에게 경과적 일자리를 제공하고 있다.

9) 가령, 벨기에의 초기 노동통합형 사회적기업들의 이름으로 ‘해야 할 일(Quelque chose à faire)’, ‘1001가지 해야 할 일(1001 choses à faire)’ 등이 있다.

나. 취약계층에 안정적 일자리 제공을 목표로 하는 노동통합형 사회적기업

유럽에서 취약계층에게 안정적인 일자리를 제공하는 것 자체를 목적으로 하는 노동통합형 사회적기업은 많지 않다. 협의의 사회적기업으로는 분류되지 않지만 80년대 새로운 사회적경제 운동의 중핵이었던 노동자협동조합들은 명시적으로나 암묵적으로 취약계층의 일자리 창출을 스스로의 주요한 목표로 천명하였다. 노동자협동조합의 상당수가 경제적으로 어려움을 겪는 지역에서 조직되거나, 기업의 위기로 일자리를 잃을 처지에 놓인 노동자들이 기업을 인수하는 형태로 조직되었으며, 이를 통해 자연스럽게 노동자협동조합은 취약계층 일자리 창출의 역할을 수행하는 것으로 이해되었다. 특히, 1970-80년대 영국에서 활발하게 진행되었던 노동자협동조합운동과 이를 지원하기 위해 지방정부들이 설립한 협동조합개발기관들의 활동은 실업 문제에 대한 주요한 대안으로서 주목받았다.

일반적인 노동자협동조합들이 고용과정에서 취약계층에 목적의식적으로 초점을 맞추지는 않았던 반면, 1980년대를 경과하면서 취약계층에 일자리를 제공하는 것을 기본적인 사명으로 하는 노동통합형 사회적기업들이 등장하였다. 대표적으로 이탈리아의 B형 사회적협동조합, 영국의 사회적회사, 포르투갈의 사회연대협동조합, 그리스의 사회적협동조합 등이 그 사례이다. 이들 노동통합형 사회적기업들은 대부분 장애인이나 사회적 문제를 가진 취약계층을 대상으로 일자리를 제공하는 것을 핵심적인 목표로 삼지만, 실제 노동력 구성에 있어서 취약계층은 절대적인 비중을 차지하지는 않는다¹⁰⁾. 이들 노동통합형 사회적기업들도 새로운 고용창출 자체를 목적으로 하기 보다는, 장애인이나 사회적 문제가 있는 취약계층들이 실제 일을 통해 사회에 통합되어야 하며, 이를 위해 기존 보호작업장과 같은 유사경제활동

10) 이탈리아 B형 사회적협동조합은 법에 의해 규정된 취약계층이 전체 노동력의 최소 30%, 그리스의 사회적협동조합은 대상계층인 정신장애인이 최소 35%로 구성되어야 함이 법에 의해 규정된다. 영국의 사회적회사는 자체 규정을 통해 전체 노동력의 최소 25% 이상이 취약계층이어야 한다고 규정한다.

이 아닌 실제적인 경제활동이 필요하다는 문제의식에서 시작되었다.

실업자에 대한 초기 지원을 통해 안정적인 고용으로 이어지도록 하는 노동통합형 사회적기업 유형은 벨기에의 노동통합기업과 폴란드의 사회적협동조합에서 관찰된다. 벨기에의 노동통합기업은 현장기반훈련기업 등을 통해 일정한 훈련을 마친 취약계층들이 실제 노동시장에서 일자리를 찾지 못하는 문제를 다루기 위해 1990년 보두앵 재단에 의해 수행된 시범사업에서 시작되었으며, 1998년 왈롱지역과 브뤼셀지역에서 제도화되었다. 노동통합기업은 설립과 함께 3년에 걸쳐 점차 감소하는 기업에 대한 지원과 고용한 취약계층에 대해 4년에 걸쳐 점차 감소하는 인건비 지원을 받을 수 있다. 노동통합기업은 기본적으로 사회적목적기업의 지위를 가짐으로서 제한적인 영리배분과 참여적 거버넌스를 갖추어야 하고, 취약계층의 사회경제적 통합을 목적으로 삼아야 한다. 벨기에 노동통합기업 역시 취약계층의 일자리 창출을 목적으로 하지만, 반드시 취약계층이 다수를 구성하는 형태라고는 볼 수 없다.

한편, 2006년에 제도화된 폴란드의 사회적협동조합은 취약계층의 자활자립에 초점을 맞추면서 2010년 개정 이전까지는 취약계층이 80% 이상을 차지하도록 규정되어 있었다. 그러나 이러한 조항이 사회적협동조합 운영에 많은 어려움을 가져오면서, 기술력을 가진 비취약계층 노동력을 50%까지 허용하는 법개정이 이루어졌다.

다. 노동통합형 사회적기업의 과제

단기고용이나 훈련을 통해 취약계층의 고용능력을 높이거나, 취약계층에게 안정적인 일자리를 제공하는 노동통합형 사회적기업들은 취약계층을 둘러싼 복합적인 문제에 대해 혁신적인 접근 방법을 취하였다는 점에서 정책적으로 가장 주목을 받는 사회적기업 현상이다. 그러나 이들 사회적기업들이 일반시장에 참여하는 과정에서 다른 경쟁기업들로부터 제기되는 불공정 경쟁의 문제, 단기고용이나 훈련을 마친 취약계층이 일반 노동시장으로 진

입하지 못하는 문제, 공공정책이 발전하면서 점차 사회적기업 운영의 자율성을 상실하고 공공정책을 집행하는 하위 파트너로 편입되는 문제, 이와 연동하여 정부정책 및 재정편성의 변화에 직접적으로 영향을 받는 문제, 초기 설립자 세대가 은퇴하면서 활동의 동기가 다른 전문인력들로 충원되면서 발생하는 문제 등이 노동통합형 사회적기업을 둘러싼 과제들로 언급되고 있다.

이러한 과제들에 대한 대안으로 많은 노동통합형 사회적기업들은 고용능력 향상이나 직접적인 고용창출을 통한 사회적 효과 이외에 지역경제의 한 주체로서 지역사회에 기여하는 스스로의 역할을 더욱 강조하고 이를 인정받기 위해 노력을 하고 있다. 이 외에 체계적인 인력양성 시스템의 구축과 전문화, 지역수준과 전국수준에서 사회적경제 조직들과의 다양한 네트워크, 그룹이나 컨소시엄 방식을 통한 다양한 프로그램의 연계 및 규모의 경제 실현 등이 모색되고 있다(Alternatives Economiques 2010).

2. 사회서비스형 사회적기업

사회서비스의 부족 및 기존 공급방식의 문제는 사회적기업 현상을 촉발시킨 또 다른 주요 요인으로 꼽힌다. 유럽에서 사회서비스형 사회적기업은 기본적인 사회서비스의 부족을 채우기 위해 등장한 유형, 기존 사회서비스 공급방식에 대한 문제제기로서 등장한 유형 그리고 기존 사회서비스로 충족되지 않는 새로운 근린서비스를 제공하는 유형으로 나누어서 살펴 볼 수 있다.

가. 사회서비스 부족에 대응하는 사회서비스형 사회적기업

복지국가 체제 중 남유럽 모델에 속하는 이탈리아는 가족의 전통적 역할을 강조하면서 사회서비스 발전이 지체된 모델로 분류되어 왔다. 그러나 1970년대 이후, 한편으로는 인구구조의 변동과 가치관의 변화로 전통적 가

죽유대가 더 이상 기능하지 못하게 되고, 다른 한편으로 경제위기로 인해 공공부문에 의한 사회서비스 확장이 제약받는 상황에 처하면서, 충족되지 못하는 각종 사회서비스에 대한 욕구를 해소하는 수단으로서 사회적협동조합이 등장하고 발전하게 되었다. 1991년 사회적협동조합의 제도화 이후, A형 사회적협동조합이라 불리게 된 사회서비스형 사회적협동조합들은 사회서비스의 수요자들과 공공부문에서 충분한 고용기회를 찾지 못하던 사회복지사 등 전문인력 공급자들이 긴밀한 협력을 통해 조직하고 발달시켰다. 포르투갈의 경우, 1974년 민주화 이후 등장한 장애아동교육재활협동조합(Cooperatives para a Educação e Reabilitação de Crianças Inadaptadas)들이 독재체제에서 방치되어 있던 정신장애아동들 대한 교육 및 재활서비스를 공급하기 위해 장애아동들의 부모와 전문인력들의 결함을 통해 구성되었으며, 이후 사회연대협동조합 제도의 모태가 되었다.

나. 사회서비스 공급방식에 대한 문제제기로서 사회서비스형 사회적기업

공공부문에 의해 사회서비스가 상대적으로 충분히 공급되던 국가들에서는 공급자 중심의 사회서비스 공급체제에 대한 문제제기로서 이용자들이 사회서비스 공급과정에 참여하는 새로운 형태의 사회적기업들이 등장하였다. 사회서비스 특히 보육 및 돌봄과 같은 대인서비스에서는 서비스의 이용자가 서비스의 질을 판단하기 어렵고, 이에 따라 서비스 공급자가 서비스의 질에 대한 결정권을 독점하게 되는 ‘불균등한 정보(asymmetric information)’의 문제가 일반적으로 나타난다(Ben-Ner and Hoomissen 1991). 1970년대 이후, 시민들의 주체意識이 고양되고 삶의 질에 대한 추구가 증가하면서 공급자 중심의 사회서비스 체제에 대한 문제제기가 시작되었다. 정보의 불균형 문제를 해소하고, 이용자들이 가지고 있는 가치를 실현하기 위한 방법으로서 이용자들이 사회서비스 공급조직에 참여하거나, 이용자들이 직접 사회서비스 공급조직을 구성하는 형태의 조직들이 주로 보육서비스에서 등장하였다. 대표적으로 공공부문이 보육서비스에서 압도적

인 비중을 차지하는 스웨덴의 경우, 1994년 전체 보육대상 어린이의 12%가 1,768개의 민간보육시설에 맡겨졌는데, 이중 1,020개가 부모들이 주도의 공동육아협동조합이었고, 117개가 보육교사들로 구성된 노동자협동조합이었다(Pestoff 1998). 프랑스의 경우도, 1968년 부모들의 책임성과 어린이들의 사회화에 초점을 맞춘 비공식적인 형태의 공동육아어린이집이 처음 등장한 이후, 1981년 제도화를 거쳐 1994년에는 720개의 공동육아어린이집(crèche parentale)에 10,800명의 어린이들이 맡겨져있는 것으로 보고된다(Laville 2001).

다. 새로운 근린서비스를 제공하는 사회적기업

조합주의적 복지국가로 분류되는 프랑스와 벨기에에서는 사회서비스가 전통적으로 사회적경제 조직들, 특히 민간단체들을 통해 공급되어 왔다. 그러나 1980년대 이후 실업대책으로서 각종 인건비 보조 일자리 사업이 시작되고, 이들의 상당수가 민간단체들에 의해 수행되면서 이들 민간단체들은 기존 사회서비스로는 충족되지 않는 새로운 서비스 수요와 취약계층 실업자들의 일자리를 연결시키는 새로운 역동성을 만들어 내었다. 새로운 고용의 원천으로 주목받기 시작한 이들 새로운 서비스 수요는 특히 맞벌이 부부 및 한부모 가구의 증가와 같은 가족구성의 변화와 맞물리면서 가사활동, 소규모 수선, 정원관리 그리고 방과후 아동돌봄 등과 같은 활동들을 사회적 서비스 공급의 대상으로 만들었다. 지역사회에서 이루어진다는 공간적인 의미에서, 그리고 공급자와 이용자의 친밀감이 중심에 놓인다는 관계적인 의미에서 이러한 서비스들은 근린서비스(service de proximité)라 불린다. 그러나 실업대책을 활용하여 새로운 서비스 수요를 충족시키고자 하는 시도는 질이 낮은 2차 노동시장에 실업자들을 가두는 결과를 가져왔고, 90년대 이후 공공정책은 서비스 공급에 대한 경쟁입찰 방식이나 바우처 제도를 통한 준시장의 형성을 통해 근린서비스의 공급체계를 변화시키고자 하였다. 여러 국가에서 사회서비스의 일부를 포함하여 근린서비스를 공공기관, 영리

기업, 비영리기관이 경쟁방식으로 공급하는 체제로의 전환이 이루어졌으며, 영국의 케어서비스 체제, 독일의 노인요양보험제도, 벨기에와 프랑스의 근린서비스 관련 바우처 제도 등이 대표적인 경우이다. 이러한 사회서비스 및 근린서비스의 준시장화는 전통적인 방식의 민간단체들의 운영방식 변화와 함께 새로운 사회적기업들의 발달에 큰 영향을 미치고 있다(Spear 2001; Defourny and Nyssens 2008; Laville 2008).

3. 지역개발형 사회적기업

지역개발 과정에서 사회적기업의 역할은 많은 주목을 받고 있으나, 구체적인 내용을 정의하기는 쉽지 않다. 일반적으로는 사회적기업이 지역사회에 밀착해있기 때문에 지역사회의 특성과 욕구를 반영한 활동을 하게 되며, 취약계층 고용창출 등의 직접적인 경제적 효과뿐만 아니라 사회문화적 외부효과를 지역사회에 가져다주기 때문에 지역개발에 궁극적으로 기여한다는 논리가 사용된다. 특히 인적, 물적 자원이 부족한 낙후지역 개발에서 사회적 자본이 갖는 역할이 강조되며, 사회적기업은 사회적 자본을 기반으로 하는 동시에 사회적 자본을 재생산하는 조직으로 설명된다(Evers 2001; Laville and Nyssens 2001). 일반적으로 사회적기업은 지역사회의 문제에 대해 공공재정, 재화와 서비스의 판매 그리고 시민들의 참여라는 다양한 자원을 동원하여 해결하는 혁신적인 역동성이다. 지역사회의 다양한 자원이 공공의 목표를 위해 효과적으로 동원되기 위해서는 지역사회 행위자들 사이에 상당한 수준의 신뢰가 축적되어 있어야 한다. 따라서 사회적기업은 사회적 자본을 토대로 등장하고, 성장한다고 볼 수 있다. 이탈리아의 사회적 협동조합이 사회적 자본 논의에서 주목받은 이탈리아 북부에서 시작되고 발전한 반면, 남부에서 뒤늦게 발전하게 된 것은 이러한 관계를 잘 설명해 준다(Pezzini, 2008). 그러나 보다 주목을 받는 것은 사회적기업을 통해 지역사회에 사회적자본을 재생산하고, 활성화시킨다는 점이다. 다양한 이해당사자들이 공동의 문제해결을 위해 참여하는 사회적기업은 자연스럽게 지역

사회의 다양한 이해당사자들이 서로를 이해하고, 신뢰를 형성하는 공공영역으로 역할을 하게 되며, 더 나아가서는 지역사회 일반에 신뢰를 확산시키는 효과를 가져온다는 점에서 사회적 자본을 재생산하는 것으로 설명된다.

지역개발형 사회적기업 현상에서는 다음의 경향들이 주요하게 관찰된다. 먼저, 사회적 자본을 확대재생산하는 사회적기업의 역할은 제도를 통해 더욱 강화되고 있다. 많은 사회적기업 관련 제도들이 다중이해당사자 구조를 제도적으로 보장하고 있으며, 프랑스의 공익협동조합¹¹⁾과 유럽은 아니지만 유럽권 논의에 많은 영향을 받는 캐나다 퀘벡에서의 연대협동조합의 경우는 공익의 내용 보다 다중이해당사자 지배구조 그 자체를 사회적기업의 핵심적인 특징으로 규정하고 있다. 프랑스의 공익협동조합은 최근 많은 지자체들에서 공공부문과 시민사회가 함께 진단한 지역사회의 문제를 공동으로 해결하는 참여적인 정책수단으로서 점차 채택되고 있다. 프랑스 IAE 조직 유형의 하나인 지역관리기업은 자체 규정을 통해 지자체, 임대주택사업자 그리고 임대주택 입주민들 사이의 협약을 통해서만 구성하도록 명시하고 있다. 지자체와 임대주택사업자는 임대주택 단지 관리에 관련된 일감을 지역주민들로 구성된 지역관리기업에 제공하며, 지역관리기업은 지역주민들의 일자리 창출 이외에 슬럼화되기 쉬운 임대주택 단지의 사회적, 문화적 활성화를 위한 활동을 병행하고 있다.

지역사회의 인적, 물질 자원이 희소한 농촌지역이나 오지지역에서는 종종 지자체와 주민들이 지역사회의 문제를 직접 다루는 사회적기업들이 조직되어 왔다. 80년대 후반 영국 스코틀랜드의 섬과 산악지역에서 커뮤니티

11) 2001년 제도화된 프랑스 공익협동조합은 최소 3개 이상의 이해당사자 그룹에게 고르게 지배권이 배분되도록 설계된 지배구조를 갖추는 것을 핵심적인 특징으로 한다. 공익의 내용은 제도가 규정하지 않으며, 이해당사자 집단들이 합의한 내용을 집합적 이해(collective interest)에 기초한 공익적 목적으로 인정한다. 이해당사자 그룹은 최소 생산자 그룹, 이용자 그룹 그리고 지자체나 연대금융기관, 후원자그룹 등의 제3자 그룹으로 구성되며, 제3자 그룹은 더 많을 수 있다. 실제 운영에서는 다소간의 변이를 보이지만, 기본적으로 지배구조에서의 목소리는 다양한 그룹들에게 고르게 배분되며, 의사결정은 각 그룹의 자체 결정을 통해 그룹별로 합의된 입장을 가질 수도 있고, 그룹에 배정된 의결권을 그룹의 구성원 수에 다시 배분하여 모든 구성원들이 각자의 의결권을 행사할 수도 있다. 이런 경우에는 그룹별 의결권은 동등하지만, 배분된 구성원들의 의결권은 다를 수 있다.

비즈니스라는 이름의 사회적기업들이 발달하였는데, 커뮤니티 비즈니스는 지역주민들과 지자체가 지분을 갖는 비영리조직으로서 지역사회에서 필요로 하는 다양한 서비스, 상점, 주점, 대중교통 등을 운영한다. 점차 농촌지역 뿐만 아니라, 도시지역에서도 활성화되고 있다(Spear, 2001).

지역개발형 사회적기업에 있어서 지자체의 역할이 매우 중요한데, 점차 많은 지자체들이 주민들과 함께 지역사회의 문제를 진단하고, 이를 해결하기 위한 수단으로서 사회적기업을 함께 조직하며, 지역수준의 사회적경제 연합체를 지원함으로써 공공정책의 파트너로 삼고 있다. 이러한 방식으로 사회적경제를 지역개발의 주요한 파트너로 인식하고, 다양한 정책을 집행하는 지자체들은 유럽수준에서 Reves network라는 협의체를 구성하여 사례를 교류하고 유럽연합의 지방정책에 영향을 미치고 있으며, 프랑스의 경우 연대경제를 위한 지역네트워크(Réseau des Territoires pour Economie Solidaire)를 통해 지자체 간 교류와 협력이 이루어지고 있다.

한편, LEADER와 EQUAL과 같은 유럽연합 차원의 프로젝트들이 지역개발형 사회적기업의 등장과 발전에서 중요한 역할을 수행하였다. 이들 프로젝트들은 프로젝트의 신청단위를 지역의 다양한 주체들이 함께 구성하는 파트너십 조직으로 한정하였는데, 파트너십은 지역발전의 문제에 대해 지역주체들의 참여를 통해 진단과 계획을 세우고, 주요하게 지역 내 자원을 새로운 방식으로 동원함으로써 내발적 발전을 이끌어낸다는 지역개발 전략에 대한 새로운 접근법에 기반하고 있다. 파트너십이라는 방법론은 지역사회의 다양한 주체들의 네트워크에 기반한 사회적기업 활성화에 큰 영향을 미쳤다. 가령, 지역 파트너십 기구의 논의를 구체적으로 집행하는 역할을 하는 매개지원조직(Intermediate Support Structure)은 그 자체로 파트너십에 의해 소유된 지역개발을 위한 사회적기업으로 간주되곤한다(Ecotec, 2006).

4. 사회혁신형 사회적기업

사회적기업의 초기 형태들은 당면한 사회문제에 대해 대안적인 가치와

방식을 통해 대응하는 사회운동으로서 등장했다. 다양한 제도와 정책들을 통해 많은 사회적기업들이 사회시스템의 일부로 편입되어 작동하고 있음에도 불구하고, 다양한 사회문제에 대해 새로운 가치와 방식으로 도전하는 사회운동들은 끊이지 않고 있으며, 이들은 사회적기업의 아이템과 운영방식에 대한 새로운 혁신의 지속적인 원천이 되고 있다. 이렇듯 일자리 창출 자체를 목적으로 하거나 고전적인 의미의 사회서비스를 제공하지 않지만 대안적 가치에 기반을 두고 기존 사회구조를 변화시키고자 하는 사회운동 성격의 활동을 수행하는 사회적기업들은 사회혁신형 사회적기업이라 유형화할 수 있다.

제3세계 생산자들에게 공정한 가격을 지불함으로써 남반구와 북반구의 불균형을 시정하고자 하는 공정무역, 건강한 먹거리 생산과 환경보존을 위한 유기농 생산 및 판매, 지역농산물의 지역 내 순환구조를 구축함으로써 지역농업과 농민을 보호하고 도시와 농촌의 상생구조를 구축하기 위한 로컬푸드, 화석연료와 원자력에너지의 대안으로서 재생에너지의 개발 및 나무와 같은 전통에너지의 복원, 수익이 아닌 가치에 초점을 두고 투자와 예금을 하는 연대금융 등 대안적 가치에서 출발하여, 이를 실현하는 수단으로서 사회적기업의 형태를 갖는 조직들이 지속적으로 증가하고 있으며 사회적기업을 둘러싼 주변 환경과 제도들의 변화를 이끌어내고 있다.

사회혁신형 사회적기업들은 활동을 위해 사회적기업을 위해 설계된 제도들을 활용하기도 하고, 취약계층 일자리 창출과 연계하여 공공정책의 지원을 받기도 하며, 각각의 활동내용에 따르는 공공정책과 연계된 지원을 받기도 하지만, 전반적으로는 공공부문으로부터 상대적으로 높은 자율성을 가지고 있다.

이들 사회혁신형 사회적기업들의 대부분은 주요 목표로 자신들의 가치를 전파하는 것에 중점을 두며, 그 자체로서 주요한 마케팅 전략이 된다. 시민들은 사회적기업들이 제시하는 가치에 대한 동의로서 제공되는 상품과 서비스를 구매한다. 가령, 로컬푸드 운동인 프랑스의 AMAP이나 유기농업을 통해 장기실업자들의 근로능력을 높이는 노동통합형 사회적기업인 꼬까뉴

정원(Jardin de Cocagne)의 소비자들은 유기농업 및 환경보존, 지역농업의 보호라는 가치에 동의하면서 시장가격이 아닌 농민들의 생산단가 보장을 위해 미리 결정된 가격기준에 따라 지불하고, 시장에서는 판매되지 않는 모양이 좋지 않은 농산물이나 계절적 한계로 인한 과잉/과소 생산물을 기꺼이 소비함으로써 가치에 참여한다. 마찬가지로 공공기관들도 사회적기업들이 제안하는 가치를 인정하는 방식으로 관련 정책을 수립하거나 상품 및 서비스 구매에 참여한다.

사회혁신형 사회적기업들은 상대적으로 제도화의 수준이 낮기 때문에, 그 비중에 있어서 다른 유형의 사회적기업들에 비해 작고, 많은 경우 자원 활동을 중심에 두면서 실질적인 고용효과에서는 큰 효과를 보여주지는 않는 경우가 많다. 그러나 유럽에서 공정무역과 유기농업이 점차 기존 기업들과 생산자들의 행태를 변화시키는 중요한 변화를 가져왔듯이, 그 영향력과 의미는 결코 작지 않다. 또한 제도화를 통해 화석화되기 쉬운 사회적기업들에게 사회운동의 역동성과 정체성을 지키도록 해주는 내부의 비판자이자 사회적기업 현상의 역동성을 유지시키기는 중요한 원천으로서 역할을 한다. 최근에는 사회적기업이 보여주는 이러한 혁신적 성격에 보다 초점을 맞추어 ‘사회적 혁신(social innovation)’이라는 개념을 통해 사회적기업을 해석하려는 시도들이 늘어나고 있으며, 사회혁신형 사회적기업들은 이러한 기준에 비추어 가장 전형적인 사회적기업이라 볼 수 있다.

제5절 사회적기업 현상의 최근 경향

1. 사회적기업 개념의 수렴과 분화

2000년대 이후 유럽에서 사회적기업 개념은 사회적기업을 광의의 사회적경제와 동일시하는 경향과 특정한 목적과 성격을 가진 협의의 개념으로 제한하려는 경향으로 양극화되는 경향이 관찰된다.

사회적기업 개념의 확산은 공공부문의 정치적, 정책적 의지가 주요한 동력이 되고 있으며, 동시에 사회적경제 조직들의 사회적경제 모델을 확산시키고 인정받고자 하는 노력과 맞물리고 있다. 이 과정에서 주로 고용창출과 사회적 혁신을 강조하는 공공정책들은 보다 넓은 범위의, 보다 많은 조직들을 사회적기업의 범주에 포함시키고자 하는 경향을 보인다. 이는 사회적기업들이 고용총량에서 갖는 비중을 강조하고, 다양한 혁신적 성격의 활동들을 반영하고자 하는 의지를 보여주고 있다. 사회적경제 조직들 역시 사회적기업과 사회적경제 조직들을 동일시하거나, 사회적경제 조직들이 가지고 있는 혁신적 측면을 강조하면서 궁극적으로는 사회적경제 일반을 지칭하기 위해 사회적기업의 개념을 적극적으로 활용하고 있다. 이러한 경향은 사회적경제 개념과 조직들이 발달해있는 서유럽에서 주로 발견되며, 유럽연합의 정책도 유사한 경향을 보여준다.

반면 사회통합, 특히 장애인 및 장기실업자 등 취약계층의 문제에 초점을 맞춘 정책경향에서는 사회적기업을 주로 노동통합형 사회적기업과 동일시하는 경향을 보여준다. 이러한 경향은 주로 사회적경제 개념이 발달하지 않았던 중동부 유럽 신규가입국에서 특징적으로 나타난다. 이들 국가에서 공공기관들은 사회적기업 개념을 취약계층 노동통합이라는 정책적 유용성을 중심으로 받아들였으며, 기존 사회적경제 조직들 역시 공공기관들을 설득하기 위해 이러한 접근을 강조하였다. 또한 이 과정에서 EQUAL과 같은 유럽연합 사회통합 프로그램이 개념전파에 중요한 매개체로서 역할을 하였다. 그 결과, 이들 국가에서 제도화된 사회적기업들이나 사회적기업으로 간주되는 조직들은 국가의 고용정책 및 사회정책과 긴밀하게 연동되어 발달하고 있음이 관찰된다. 반면 사회적경제 개념은 사회적기업 개념 보다 비교적 뒤늦게 수용되면서, 기존 사회적경제 조직들은 사회적기업이 가지고 있는 부정적인 인식을 피하기 위해 사회적기업 개념을 더욱 노동통합형 조직으로 국한시키고자 하는 경향이 관찰된다. 영국과 동유럽은 이러한 대조적인 두 경향을 잘 보여주고 있다.

사회적기업과 사회적경제 개념의 혼란은 영국의 경우에서 잘 관찰된다.

영국정부가 사회적기업 활성화 정책을 시작했던 2000년대 초반 영국사회에서는 사회적기업이 무엇을 가리키는지에 대한 사회적 합의가 존재하지 않았다. 따라서 초기 영국정부의 사회적기업 활성화 정책은 사회적기업의 개념을 정립하는 과정 그 자체였다고 볼 수 있다.

영국정부는 사회적기업 현상을 양적으로 측정하고자 노력하고 있는데 2003년 기존자료를 바탕으로 한 추정치에서 5,300개 사회적기업이 있음을 발표하였으나(Ecotec, 2003), 2009년에는 62,000개의 사회적기업을 추정하고 있다(Social Enterprise Coalition, 2009). 그러나 사회적기업을 위한 새로운 법적지위인 지역사회이해기업(Community Interest Company, CIC)의 설립이 반영되었다 하더라도¹²⁾, 이러한 사회적기업 수치의 변화는 실질적인 사회적기업의 증가 보다는 기존 사회적경제 조직들이 사회적기업으로 재해석되는 과정, 또는 일반기업들에서 사회적 책임에 대한 인식의 증가를 보여주는 것이라 이해할 수 있다.

이러한 인식의 변화는 정부의 지원체계에서도 발견되는데, 초기 사회적기업 활성화 정책은 무역산업부 사회적기업과(Social Enterprise Unit)에서 담당을 했으나, 이후 내각청(Cabinet Office) 산하 제3섹터국(Office of Third Sector)이 신설되면서 기능이 통합되었다. 2009년 이후 시민사회국(Office of Civil Society)으로 명칭이 변경된 제3섹터국은 사회적기업 이외에 자선단체(Charity)와 자원부문(Voluntary sector)을 포괄하는, 즉 사회적경제 전반을 담당하는 역할을 하고 있다. 사회적기업은 영국의 사회적경제에서 자선단체나 자원부문에 비해 상대적으로 덜 인정받았던 협동조합 등 중소규모의 경제활동 기반 조직들을 통칭하는 개념으로서 자리 잡고 있다. 최근에는 비영리적인 특성을 가지고 있던 많은 자선단체들과 자원조직들이 이미 상당한 정도로 경제활동을 통한 수입이 있음을 확인하면서 사회적기업으로 인정받고자 하는 경향이 관찰되며, 동시에 초기 사회적기업 모

12) 2005년부터 2010년 6월까지, 3,322개의 지역사회이해기업이 신규설립 등록을 하였다 (Regulator of CIC, 2010)

델의 주류를 이루었던 경제활동 중심의 중소기업 조직들과 전통적인 자원 부문 사이에 실질적인 연대가 구축됨으로서 보다 광의의 사회적경제가 활성화되는 기회로 작용하고 있다(Spear, 2008).

반면 동유럽 국가들에서는 사회적기업에 대한 협의의 개념정의가 두드러진다. 폴란드는 2000년대 초반 유럽연합 가입을 준비하는 과정에서 사회적경제와 사회적기업이라는 개념을 동시에 수용하였다. 학계에서는 사회적기업을 사회적경제와 동일한 개념으로 설명하기도 하지만(Leś and Kolin, 2009), 실질적으로 사회적기업이라는 표현은 사회적협동조합 등 노동통합형 사회적기업들을 가리킬 때 사용되며 이들 노동통합형 사회적기업들은 사회적경제 전반의 유용성을 공공부문과 일반대중에게 보여주는 상징적인 부분으로 설명된다(FISE 2008). 한편 헝가리와 리투아니아에서는 사회주의 체제부터 활동하던 장애인 작업장을 각각 사회적협동조합과 사회적기업이라는 명칭으로 제도화하였으며, 루마니아, 불가리아 등에서도 제도적 지위는 없지만 사회주의 체제부터 협동조합의 형태로 존재해온 장애인 작업장을 사회적기업과 동일시하곤 한다.

2. 혁신적 거버넌스 구조로서의 사회적기업

사회적기업에 대한 이론적 논의에서 주요하게 언급되는 사회적기업의 혁신적 성격은 공익적인 목적 그 자체나 경제활동을 수행하는 것이 아니라 사회적기업들이 사회적, 경제적, 사회정치적인 다양한 목표를 동시에 추구하면서, 이에 부합하는 다양한 자원을 동원하며, 이 과정에서 다양한 이해당사자들이 조직 내부에서 또는 외부에서 결합하는 구조를 창출하는 역동성에 대한 것이다(Bacchiega and Borzaga, 2001; Defourny, 2001; Laville and Nyssens, 2001; Evers and Laville, 2004; Defourny and Nyssens, 2006).

비영리민간단체들이 공공보조금 삭감으로 인한 재정부족의 문제를 수익 활동을 통해 해소하는 것에서 시작된 미국의 사회적기업 현상과 달리

(Defourny and Nyssens, 2008), 유럽의 사회적기업들은 사회적 문제를 효과적으로 다루기 위해 공공정책을 포함하여 기왕에 존재하던 다양한 자원을 새롭게 조합하는 역동성으로 등장했다. 또한 기왕의 자원을 조합하는 것을 넘어서서 제도화 등 우호적인 정치적 환경의 조성을 통한 사회제도적 변화까지를 추구하고 있다는 점에서 특징적이다. 이러한 점에서 유럽의 사회적기업은 조직의 지속성이라는 경제적 목적, 공익성의 실현이라는 사회적 목적, 그리고 사회제도적 변화라는 정치적 목적을 동시에 추구하는 다중적인 목적을 가진 조직으로 특징지워진다(Campi et al. 2006). 이러한 다중적인 목적의 실현을 위해서는 각각의 목적에 관련되는 다양한 자원, 즉 경제적 목적을 위한 경제활동, 사회적 목적을 위한 공공정책의 보조, 정치적 목적을 위한 시민사회의 동원이 균형적으로 조합될 필요가 있으며, 이러한 혼합된 자원동원구조를 안정적으로 반영하는 내부 거버넌스가 동반된다.

사회적경제 조직으로서, 사회적기업의 지배구조는 자본소유에 비례한 지배권을 부여하지 않는 것을 기본적인 특징으로 한다. 많은 경우는 1인 1표의 원칙을 따르며, 그렇지 못할 경우에는 다양한 이해당사자 집단의 목소리가 균형있게 반영되는 지배구조를 설계한다. 다중이해당사자 지배구조를 갖는 사회적기업들에서 이해당사자는 사회적기업에서 재화와 서비스를 생산하는 노동자, 이를 이용하는 이용자, 재정적 기여를 한 투자자나 금융기관, 지자체 등 공공기관 그리고 자원활동가 등 다양하며, 사회적기업에 따라 이들 이해당사자들의 다양한 조합을 통해 지배구조가 구성된다. 기존 법적지위를 이용하기 때문에, 법적으로 다중이해당사자 지배구조가 유효하지 않은 경우에는 다양한 이해당사자들의 목소리가 실질적인 내부 운영에 반영되도록 하는 장치들을 갖추기도 한다.

사회적기업이 다중이해당사자 지배구조로 발전하게 된 것은 처음부터 기획된 것이라기보다는 역사적 발전의 산물이라 할 수 있다. 사회서비스형 사회적기업의 유형에서 살펴보면, 포르투갈의 사회연대협동조합, 프랑스와 스웨덴의 공동육아협동조합, 이탈리아의 A형 사회적협동조합과 같은 사회적기업들은 이용자들이 수동적인 서비스 이용자의 지위를 넘어서서 스스

로가 서비스 공급과정을 조직하고 참여하는 과정에서 발달했으며, 이를 반영한 결과가 다중이해당사자 지배구조로 나타나게 되었다. 또한 지역개발형 사회적기업에서 볼 수 있듯이 중소도시 및 농촌지역에서 지자체들이 주요 서비스를 사회적기업들에 위탁을 주거나, 지역사회의 필요에 부응하는 사회적기업 설립에 참여하면서 지자체가 주요한 이해당사자로 역할을 하게 되었다. 지원금이 아닌 투자금의 개념으로 사회적기업들에 재정을 기여하고 있는 다양한 연대금융조직들도 사회적기업의 이해당사자로서 거버넌스에 참여하고, 이를 통해 다양한 지원을 제공하고 있다.

다중이해당사자 구조의 실행에 있어서 사회적기업의 제도화는 결정적인 촉진제가 되고 있다. 대부분의 사회적기업 관련 제도들은 다중이해당사자 구조를 가능케하고 있으며, 그중 프랑스의 공익협동조합, 퀘벡의 연대협동조합, 이탈리아의 사회적기업은 다중이해당사자 지배구조를 사회적기업의 핵심적인 특징으로 규정한다.

그러나 현실에 있어서 모든 사회적기업들이 다중이해당사자 지배구조를 이상적으로 실현하는 것은 아니다. 유럽 전반의 노동통합형 사회적기업에 대한 실증연구에서는 조사대상 노동통합형 사회적기업의 58%가 다중이해당사자 지배구조를 갖추고 있었던 반면, 42%는 단일이해당사자 지배구조임을 보여준다(Campi et al. 2006). 또한 실제 사회적기업의 경영에 있어서 지배구조의 역할 만큼이나, 이를 효과적으로 운영할 수 있는 기업가의 역할도 중요하게 인식되고 있으며, 이는 최근 증가하는 사회적기업가에 대한 관심으로 연결된다(Evers and Laville, 2004).

지역개발형 사회적기업 유형에서 살펴보았듯이, 최근에는 사회적기업 자체를 하나의 개별 조직이 아닌, 지역사회의 다양한 이해당사자들이 지역사회 문제를 해결하기 위해 수행하는 공동의 프로젝트로 간주하는 경향이 증가하고 있으며, 다중이해당사자구조라는 내부 거버넌스는 사회적기업이 갖는 이러한 공동 프로젝트적 성격을 반영하는 것으로 이해되곤 한다. 지역사회 네트워크는 느슨한 비공식 네트워크에서부터, 제도적 지위를 가진 협의기구 및 사업수행을 담보하는 실행기구에 이르기까지 다양한 형태로 활

동하고 있다. OECD와 유럽연합에서는 이러한 지역사회 네트워크 자체를 ‘파트너십’이라는 정책적인 개념으로 발전시켜왔다. 파트너십 모델은 1980년대 중반 캐나다에서 시작되었고, 유럽에서는 90년대 초반 아일랜드에서 시작되었으며, 90년대를 거치면서 지역발전의 중요한 전략으로서 빠르게 확산되었다(OECD, 2001). 특히, 유럽연합의 사회통합 프로젝트인 EQUAL과 농촌지역개발 프로젝트인 LEADER는 프로젝트의 신청과 수행 단위를 각각 개발파트너십(Development Partnership)과 지역행동그룹(Local Action Group)이라 불리는 파트너십 조직으로 명시하였으며, 이를 통해 파트너십 모델이 유럽 전역으로 전파되는데 주요한 역할을 하였다. 다양한 지역사회 주체들이 모여서 지역의 문제를 진단하고, 해법을 모색하며, 주체들이 가지고 있는 다양한 자원들을 공유한다는 점에서, 파트너십은 그 자체로 사회적기업의 다중이해당사자 지배구조가 지역사회 차원에서 구현되는 것이라 볼 수 있다.

3. 근린서비스의 발달

근린서비스는 유럽에서 사회적기업의 주요한 활동영역으로서 간주되고 있으며, 최근 근린서비스 시장을 형성시키기 위한 공공정책이 도입되면서 새로운 고용의 원천으로서도 세간의 주목을 받고 있다. 라벨은 인구구조 및 가족구성 변화, 가사노동의 사회화에 따른 새로운 욕구의 등장과 이에 대한 대응을 중심으로 사회서비스에서 근린서비스로의 발전을 크게 3단계로 구분하여 설명한다(Laville, 2008). 첫 번째 단계는 2차 대전 이후 복지국가 형성기로서 국가나 국가가 지원하는 민간단체에 의해 개인과 가족에 대한 사회서비스들이 조직되는 시기이다. 다만, 남유럽 국가에서는 전통적 가족형태가 유지되면서 사회서비스의 발전이 전반적으로 지체되었다. 두 번째 단계는 1980년대로 기존 복지국가 체제가 충족시키지 못하는 새로운 수요와 공공실업대책을 연계시키는 정책들이 수행되었다. 주요하게 조합주의적 복지국가 체제로 분류되는 국가들에서 활성화된 이러한 정책방향은 결과적

으로 사회서비스 시장을 저임금과 불안정성으로 특징지워지는 2차 노동시장으로 고립시키는 결과를 가져왔다. 반면, 이탈리아에서는 저발전되어 있던 사회서비스 전반이 사회적협동조합이라는 민간운동을 통해 활성화되는 독자적인 발전경로를 걷게 된다. 세 번째 단계는 1990년대 이후로, 사회서비스가 영리기업들을 포함한 다양한 공급주체들에 의해 공급되는 경쟁시스템이 도입되었다. 영국에서 시작되어, 프랑스와 벨기에로 확산된 이러한 경향에서도 여전히 재원의 대부분은 공공재정이며, 다만 재정의 지출방식이 보조금이 아닌 경쟁 입찰 방식이나 바우처 등을 통해 수요층을 지원하는 방식으로 변화하였다. 그러나 전통적인 사회서비스 공급은 여전히 공공부문과 공공부문의 관리를 받는 민간단체들의 비중이 크며, 영리기업에게 개방된 것은 주요하게 근린서비스라고 불리는 영역이다(Laville and Nyssens 2005 ; Laville 2008). 두 번째 단계에서 등장하기 시작한 근린서비스는 기존 사회서비스 공급시스템에 의해 채워지지 않는 새로운 수요에 부응하기 위해 새로운 사회적경제 조직들과 시민들의 자조적인 활동을 통해 실험적으로 개발되었으나, 세 번째 단계에 이르러 공공부문에 의해서 새로운 고용의 원천으로 인정받고, 영리기업들에 의해 새로운 사업기회로 주목받게 되면서 새로운 산업분야로 자리잡게 되었다.

근린서비스 시장 형성을 위한 공공정책으로는 벨기에와 프랑스에서 2000년대 초반에 도입된 바우처 제도를 들 수 있다.

벨기에는 근린서비스 영역에서의 고용창출과 비공식노동 양성화를 목적으로 2001년 바우처서비스 제도(dispositif titres-services)를 도입하였다. 소비자들이 1시간에 7.5유로¹³⁾(2010년 현재)의 가치를 갖는 바우처를 구매하여, 돌봄서비스를 제외¹⁴⁾한 가사서비스를 인증받은 공급자로부터 제공받은 후 이를 지불하면, 공급자는 소비자가 바우처로 지불한 7.5유로 이외에 13.3유로를 국가로부터 추가로 지급받는다. 각 개인이 구매할 수 있는 바우

13) 연말 소득공제를 감안하면, 5.25유로

14) 돌봄서비스는 민간 및 공공 사회복지기관에 의해서만 제공된다.

처는 일반적인 경우 연간 500회로 제한된다. 2008년 현재 80만 가구가, 2천여개의 인증 공급자에서 일하는 10만 여명의 노동자들에 의해 서비스를 제공받았다(Defourny et al. 2009). 누구나 바우처를 사용할 수 있기 때문에 부유층에게도 국가가 보조를 해준다는 형평성에 대한 문제와 상당한 수준의 국가재정이 지속적으로 투입된다는 재정부담에 대한 문제제기가 있으나, 정책의 목표인 고용창출과 비공식노동의 양성화에서 보여주는 두드러진 성과 덕분에 큰 문제로 부각되지는 않고 있다.

프랑스는 2005년 사회통합계획의 일환으로 CESU(Chèque Emploi Service Universel)가 도입되었다. CESU는 기업이 비용을 부담하는 바우처의 형태로 지급되거나, 개인이 은행에 신청을 하여 수표와 같은 방식으로 사용할 수 있다. 벨기에의 바우처서비스 제도와 달리 CESU는 베이비시터, 방과후 학습지도, 행정사무 처리 등과 같은 가사서비스, 정원관리, 쇼핑배달 등과 같은 일상서비스 뿐만 아니라, 노인 및 장애인에 대한 돌봄과 같은 돌봄서비스, 보육시설에서 이루어지는 보육서비스 등 광범위한 근린서비스에 적용된다. 다만, 돌봄서비스와 보육서비스의 공급자는 기존 사회서비스 시스템에 의해 관리되는 공급자로 한정된다. 소비자는 인증받은 공급자를 통해 서비스를 구매하거나, 직접 노동자를 고용하는 방식으로 서비스를 제공할 수 있다. 2010년 프랑스 정부는 경제재활성화정책의 일환으로 일정 소득 이하의 가구들에게 200유로의 구매력을 가진 CESU를 제공하는 예외적인 정책을 집행하고 있으며, 이는 150만 가구에 적용된다. 2008년 현재 635,000명이 기업과 공공기관으로부터 바우처 방식 CESU를 지급받고 있고, 140만명이 수표방식 CESU를 이용하고 있다. 바우처 방식 CESU를 통해서만 개별소비자에 고용된 76,400명의 서비스노동자와 9,500개의 서비스공급기업이 서비스를 제공하고 있으며, 수표방식 CESU에 의해서는 733,300명의 서비스노동자가 서비스를 제공하는 것으로 신고되었다.

벨기에의 바우처서비스와 프랑스의 CESU는 국가나 기업의 재정적 기여를 통해 근린서비스 시장을 활성화시키는 정책으로서 새로운 고용창출의 기회를 제공함과 동시에 충족되지 못했던 다양한 근린서비스를 제공하는

제도로써 정착하고 있다. 사회적기업 자체를 목적으로 하는 정책은 아니지만, 서비스공급자의 상당수는 전통적 사회적경제 조직들을 포함한 사회적기업들이며, 사회적경제 조직들은 자신들이 근린서비스 시장에서 일반 영리공급자들에 비해 보다 많은 사회적 유용성을 창출하고 있음을 입증하고자 노력하고 있다(Defourny et al. 2009).

4. 취약계층 노동통합 프로그램의 변화

단기고용이나 훈련을 통해 실업자와 취약계층의 고용능력 향상을 목적으로 하는 노동통합형 사회적기업들은 초기에는 훈련생들에게 일을 제공하는 것에 주된 동기를 가지고 시작된 반면, 최근의 경향은 점차 노동시장 진입이나 상위 유형의 프로그램으로 이전이라는 구체적인 성과에 대한 요구가 강화되고 있고, 사업수행방식이 공공정책에 의해 보다 강하게 규정되어가고 있으며, 지역노동시장의 특수성과의 연계가 강조되고 있다.

벨기에 왈론지방정부는 2004년 EFT/OISP법과 DIISP법을 통해 현장기반훈련기업을 구직이 어려운 취약계층 실업자를 위한 사례관리 프로그램(Dispositif Intégré d'Insertion Socioprofessionnelle, DIISP)을 수행하는 지역차원의 관련기관 네트워크의 일원으로 편입시키고, 대신 현장기반훈련기업이 수행하는 직업훈련활동에 대한 보조금 지원을 강화하였다. 사례관리 프로그램은 고용지원센터에 의해 구직이 어려운 취약계층 실업자에게 제시되고, 고용지원센터 상담원은 지역별 관련기관들로 구성된 협의체(Commission consultative sous-régionale)를 통해 실업자의 상황에 맞는 직업훈련 및 사회통합 프로그램을 연계하게 된다(Interfedé, 2006). 이러한 변화는 기존까지 부분적으로만 공공재정의 보조를 받고, 경제활동을 통한 수익금을 통해 나머지를 충당하던 훈련활동에 대해 전액 보조금으로 지원하도록 하였다. 그러나 훈련생에게는 시간당 1유로만 지급하도록 규정하였고, 이로 인해 실업급여수급자나 기초생활보장수급자처럼 다른 제도들을 통해 생계비가 보전되는 취약계층이 아닌 경우에는 훈련생으로 참여하지 못하게

되었다. 이는 기존에 생계비를 보전받지 못하는 취약계층에 대해 수익금으로 임금을 지급할 수 있음으로 인해 가능했던 훈련생 모집의 자율성이 훼손되는 결과를 가져왔다. 다른 한편으로, 현장기반훈련기업의 연합체들은 자체적인 사례관리를 강화하기 위해 잡코칭 프로그램을 시범적으로 운영하고 있으며, 훈련생들에 대한 체계적인 고용능력 향상 시스템을 모색하고 있다.

프랑스의 IAE는 2008년 IAE 현대화 계획에 따라 운영방식에 대대적인 변화를 가져왔다. 현대화 계획의 주요 내용에는 IAE 활동의 지역성을 강화하기 위한 지역별 IAE관련 민관협의체(Conseil départemental de l'insertion par l'activité économique, CDIAE)의 재활성화, IAE 조직과 국가 사이의 협약방식 변화, 훈련생에 대한 지원방식의 변화가 다루어졌다.

먼저, 지역단위 민간협의체인 CDIAE가 지역 IAE 활동 전반에 대한 중장기 전략, 새로운 시범사업, 신규 IAE에 대한 심의 등의 핵심적인 역할을 맡게 되었다. IAE 조직과 국가간 협약방식의 변화를 통해서는 IAE 조직들이 양적인 성과목표¹⁵⁾를 설정하는 한편, 지역특성을 반영한 활동 및 이에 대한 구체적인 평가방식을 포함하는 프로젝트를 바탕으로 노동부와 협약을 체결하게 된다. 훈련생에 대한 인건비 지원은 2010년부터는 기존 다양한 형태의 단기고용계약 프로그램들이 통합되면서 비상업적 활동을 하는 IAE 조직들에 적용되는 CUI-CAE와 상업적 활동을 하는 IAE 조직들에 적용되는 CUI-CIE로 구분되어 실행된다¹⁶⁾.

벨기에 현장기반훈련기업 및 프랑스 IAE에 관련된 이러한 정책의 변화는 ‘노동통합 프로그램과 수행조직들은 그 자체를 위해서 존재하는 것이

15) 성과목표는 훈련생의 60% 이상이 3년 안에 자활(sortie dynamique)을 하는 것을 명시하고 있는데, 자활의 구체적인 유형으로는 전체 훈련생 중 최소 25%를 도달시켜야 하는 안정적인 일자리로의 자활(sortie vers emploi durable), 전환적 일자리로의 자활(sortie vers emploi en transition)과 다른 상위 프로그램으로 옮겨가는 긍정적 자활(sortie positive)로 구분된다. IAE 조직들은 최소한의 기준을 충족하는 자체 목표를 설정하여 노동부와 협약을 맺게 된다(CNAR-IAE 2009).

16) CUI-CAE의 1인당 지원금액은 최저임금의 95%를 초과하지 않으며(단, 근로능력이 가장 취약한 ACI의 경우는 최저임금의 105%), CUI-CIE는 최저임금의 47%를 초과할 수 없다. 그러나 두 경우 모두, IAE 조직들은 훈련생에게 최저임금 이상의 급여를 지급해야 한다(Alternatives Economiques, 2010).

아니라, 참여자들의 성공을 이끌어내고 이들과 상호작용을 함으로서만 의미를 갖는다'는 IAE 관련 토론의 결론에서 상징적으로 설명된다(Haut commissaire aux solidarités actives contre la pauvreté, 2008). 이는 공공정책의 집행에서 과정과 수단이 아닌 정책의 결과와 성과를 중심에 놓은 유럽 전반의 정책운용 기조의 변화와 맞물린 것으로 볼 수 있다. 또한 정책수행의 분권화·지역화 추세와 맞물려, 노동통합형 사회적기업들의 활동이 보다 지역상황을 반영하고, 지역의 다양한 주체들과의 연계되는 방향으로 변화하고 있음을 관찰할 수 있다. 이러한 정책의 변화는 노동통합형 사회적기업들을 보다 공공정책의 영향력에 편입시키고, 전문화를 요구하는 부담을 부과하고 있으나, 반대급부로 노동통합형 사회적기업들에 대한 상대적으로 안정적 재정지원이 이루어지게 되었다.

5. 주제별 프로젝트

많은 사회적기업들은 직접적인 지원정책 보다는 각급 공공기관에서 수행하는 주제별 프로젝트에 참여함으로써 다양한 자원을 확보하고 있다. 고용정책과 사회정책에 대해 회원국 정책에 직접 개입할 수 없는 유럽연합은 다양한 프로젝트를 통해 정책방향을 제시하고, 프로젝트를 통해 실현된 프로그램들의 모범사례를 확산시키는 방식으로 회원국의 고용정책과 사회정책에 영향을 미치고 있는데, 사회적기업들은 자신들이 다루는 주제에 따라 관련 프로젝트에 참여함으로써 공공부문의 재정적인 지원을 얻고있다. 주요 프로젝트들은 유럽연합의 제안으로 진행되지만, 회원국 또는 지자체들을 통하여 집행이 되며, 이 과정에서 각국정부와 지자체들도 재정적 기여를 하게 된다.

특히 2001년부터 2008년까지 유럽사회기금 주관으로 진행된 EQUAL 프로젝트에는 사회적기업 활성화를 하나의 주요 주제로 설정하였으며, 사회적기업 개념의 확산과 회원국들에 새로운 제도 및 프로그램이 도입되는데 큰 영향을 미쳤다. 이외에 농촌지역개발 프로젝트인 LEADER +가 농촌지

역 사회적기업 활성화에 기여하였으며, 지역관련 프로젝트와 환경관련 프로젝트들도 사회적기업들이 접근할 수 있는 프로젝트들이다. 현재 2007-2013년 프로그램 기간 동안에는 유럽농촌개발기금(European Rural Development Fund, ERDF), 유럽사회기금(European Social Fund, ESF) 그리고 사회통합기금(Cohesion Fund)이 공동으로 주관하는 ‘지역의 경쟁력 및 고용’ 프로젝트가 주요하게 사회적기업들을 지원하는 역할을 하고 있다.

이러한 주제별 프로젝트의 대표적인 사례인 EQUAL 프로젝트를 살펴보면, EQUAL은 ‘더 많은, 더 좋은 일자리와 이에 대한 차별없는 접근’을 목표로 유럽사회기금에 의해 재정이 충당되었던 프로젝트로서, 노동과 구직의 과정에서 겪게 되는 차별과 불평등의 문제들을 다루기 위한 새로운 방법들을 테스트하고, 성공적인 사례들을 정책으로 발전시키는 것을 목적하였다. 2001년부터 2008년까지의 프로그램 기간 동안, 유럽연합은 유럽사회기금을 통해 32억 유로를 투입하였고, 회원국들의 대응투자는 22억 유로였다. 회원국에서는 주로 노동부가 EQUAL 프로젝트를 담당하였다.

프로젝트는 2001-2004, 2004-2008 두 번에 나뉘어 진행되었는데, EQUAL 프로젝트의 고유한 특징은 사업별로 프로젝트를 공모한 것이 아니라, 개발파트너십이라는 명칭의 파트너십을 프로젝트의 기본 단위로 삼았다는 점이다. 개발파트너십은 9가지 테마 영역 중 한 가지 테마 영역을 선정하여 활동을 하며 관련된 주요 이해당사자들로 구성되는데, 주로 지자체, 공공고용서비스 기관, 시민단체, 기업부문(특히, 중소기업), 노조 및 경영자 조직 등이 주요 구성주체들이었다. 프로젝트는 최소한 두 개 이상의 다른 유형의 파트너들이 시작부터 함께 해야 채택될 수 있었다. 대부분의 개발파트너십은 도시, 특정 농촌지역, 특정 지자체 관할지역 또는 통근권 등 특정한 지역적 범위를 단위로 핵심 행위자들을 모아내었으며(지역단위 파트너십), 경우에 따라 파트너십은 특정한 경제부문이나 산업부문, 또는 특정한 그룹에 관련된 차별을 다루는 방식으로 조직되기도 하였다(부문단위 파트너십). 두 번의 EQUAL 프로젝트 기간에 각각 1,500여 개발파트너십들이 조

직되어 운영되었다(European Social Fund, 2004).

회원국들은 자국내 우선순위를 고려하여 EQUAL 프로젝트가 제시한 9개의 테마 중 적절한 테마들을 선정하여 예산배분을 하고, 관련 테마를 다룰 개발파트너십들의 프로젝트를 공모하였다⁷⁾. EQUAL 프로젝트 중 사회적기업 활성화에 관련된 프로젝트들은 주요하게 ‘기업가정신’ 주제에 속하는 ‘비즈니스 창업’과 ‘사회적경제’ 두 테마에 집중되어 있다. 2001년부터 2004년까지 1차 사업기간 중 사회적경제 테마에 공식적으로 등록된 개발파트너십은 167개였다. 그러나 사회적경제라는 키워드를 사용하는 개발파트너십은 230개로 다른 테마에서도 사회적경제가 주요한 이슈로 다루어졌다. 2004년부터 2008년까지 2차 사업기간에는 사회적경제 개발파트너십이 더욱 증가하였는데, 사회적경제 테마에 등록된 개발파트너십은 265개였다. 2차 사업기간 중 사회적기업 테마는 노동시장 테마와 평생학습 테마에 이어 3번째로 많은 개발파트너십들이 선택한 테마였다(EQUAL, 2003, 2006). 사회적경제 테마 개발파트너십들은 일반적인 제도개선, 공공조달, 돌봄서비스, 사회적기업 효과측정과 같은 제도개선 분야, 창업지원, 업종발전, 경영향상, 성공사례 전파, 파이낸스와 같은 비즈니스 개발 분야 그리고 다양한 취약계층 노동통합 및 교육훈련 등에 관련된 인적자원 개발 분야에서 다양한 프로그램을 수행하였다.

17) EQUAL 프로젝트의 9가지 테마는 다음과 같다.

- 1) 고용능력(employability) - ① 노동시장에 통합되는데 어려움을 가진 사람들을 위한 노동시장 진입 촉진 ② 노동시장 관련 인종주의와 외국인혐오 일소
- 2) 기업가정신(entrepreneurship) - ③ 비즈니스의 창업과 도시와 농촌에서 고용을 창출할 수 있는 새로운 가능성 개발을 위해 필요한 도구를 제공함으로써 모든 사람들에게 창업기회를 개방 ④ 일자리의 질 향상에 초점을 맞추면서, 지역사회를 위한 서비스 분야에서 사회적경제 강화
- 3) 적응능력(adaptability) - ⑤ 노동시장에서 차별과 불평등을 겪는 사람의 신규고용과 고용유지를 촉진시키는 평생학습과 통합적 노동관행 활성화 ⑥ 경제적 변화와 기술 진보에 기업들과 노동자들의 적응능력을 고양
- 4) 여성과 남성에 평등한 기회(equal opportunity) - ⑦ 보다 유연하고 효과적인 형태의 작업조직과 지원서비스의 개발을 통해 가정생활과 직장생활을 조화시키고, 노동시장을 떠난 남성과 여성들을 재통합 ⑧ 성별 격차를 줄이고, 일자리 차별 일소
- 5) 난민(asylum seeker) - ⑨ 난민의 사회통합 지원

6. 지원구조로서의 사회적경제 생태계의 형성

사회적기업의 등장과 발전, 그리고 성공은 개별 조직의 노력만으로는 가능하지 않다. 개별 사회적기업이 기회를 발견하고, 정보와 자원을 얻으며, 가치와 정체성을 확인할 수 있게 해주는 주변 환경은 그 자체로 사회적기업 현상의 주요한 일부분이 된다. 사회적기업은 초기 발생과정에서부터 개별적인 창업이 아닌 새로운 사회적경제라는 집합적인 성격의 운동으로서 등장했으며, 발전과정에서 필요한 대부분의 자원과 지원을 사회적경제라는 보다 광범위한 생태계로부터 ‘연대’의 가치에 기반하여 조달할 수 있었다. 공공부문에 의한 제도화와 지원은 이렇게 조성된 생태계에 대한 사후적인 인정이거나, 생태계를 유지, 강화하기 위한 간접적인 지원의 형태인 경우가 대부분이다.

사회적기업을 위한 지원구조로서의 사회적경제 생태계는 다양한 측면에서 접근할 수 있으나, 여기서는 사회적기업이 참여하고 있는 다양한 네트워크 구조와 사회적기업의 발달과 함께 발달해온 금융시스템에 대해 간단히 살펴본다.

가. 네트워크 : 연합조직과 컨소시엄

대부분의 사회적기업들은 다양한 수준의 네트워크에 참여하고 있다. 네트워크들은 다양한 정보와 자원을 공유할 수 있는 공간인 동시에, 내부적으로는 정체성을 규정하는 헌장 등을 통해 스스로의 가치와 정체성을 확인하고, 대외적으로는 사회적기업 조직들을 정치적으로나 법적으로 대표하는 역할을 한다. 대부분 유럽국가에서 사회적기업 현상은 개별 조직들의 단순합이 아닌, 개별 조직들과 다양한 수준의 네트워크들의 긴밀한 상호관계들의 총합으로 이해될 수 있다. 사회적기업들이 참여하는 대표적인 네트워크의 형태로는 연합체와 컨소시엄을 들 수 있다.

협동조합 모델을 가진 사회적기업들의 대부분은 노동자협동조합연합조직

이나, 사회적협동조합연합조직에 참여하고 있으며, 대표적인 조직으로 프랑스의 공익협동조합이 소속되어 있는 노동자협동조합연합회 CGSCOP, 이탈리아의 사회적협동조합연합회들인 Federsolidarietà, Legacoop Sociali, AGCI Solidarietà, 스페인의 사회적이니셔티브협동조합이 소속되어 있는 노동자협동조합연합회 COCETA 등을 들 수 있다. 새로운 사회적경제, 즉 사회적기업들의 연합조직으로는 영국의 Social Enterprise Coalition, 벨기에의 SAW-B 등이 있으며, 노동통합형 사회적기업들은 제도적 지위에 따라 공공부문과의 원활한 정책협의를 위한 다양한 연합조직을 구성하고 있다. 이외에도 지역별, 업종별 연합조직들이 있으며, 이들은 전통적 사회적경제 연합조직과 유럽수준의 다양한 시민사회 연합조직과 더불어 사회적기업의 생태계를 구성하고 있다.

연합조직들은 회원으로 가입한 사회적기업들에게 경영컨설팅, 자체 기금을 통한 금융서비스 및 각종 프로젝트 연계 등을 제공하는 경영지원의 기능을 가지고 있으며, 공공부문과의 파트너십 및 정책로비를 수행하는 정치적 대표체로서 기능을 한다. 이에 덧붙여 프랑스의 CGSCOP과 이탈리아의 사회적협동조합연합회들은 국가에 의해 위임된 사무로서 회원조직들에 대한 감사를 수행하고 있다. 이러한 감사 기능은 연합조직들이 단순한 이해집단을 넘어서서, 사회적기업 고유의 가치와 실천방식을 지키고 회원조직들에게 교육과 훈련을 통해 이를 전파하는 기능을 하고 있음을 보여준다. 연합조직의 이러한 기능은 조직내부 다중이해당사자 지배구조를 보완하면서, 사회적기업에 대한 신뢰를 높이는 역할을 하고 있다.

컨소시엄은 이탈리아 노동자협동조합과 사회적협동조합에서 주요하게 발달한 조직형태로서, 회원조직을 대표하는 정치적 기능 보다 단위 협동조합의 작은 규모를 유지하면서도, 규모의 계약 및 입찰을 가능케 하고, 연관사업 간의 협력구조를 만들어 내어 상호보완적인 시너지를 창출하는 경제적 기능을 주요하게 가진다. 이탈리아 협동조합법에 의해, 단위 협동조합이 조합원의 지위를 가지는 2차 협동조합으로서 컨소시엄의 구성이 가능하며, 더 나아가 컨소시엄들을 조합원으로 하는 3차 협동조합 컨소시엄도 존재한

다. 컨소시엄은 지역단위, 전국단위, 업종, 조직의 정치적 성향 등 다양한 방식으로 조직되며, 기왕에 조직된 컨소시엄은 필요한 사업 분야에 대한 신규 협동조합을 조직하는 방식이나 기존 회원협동조합의 스핀오프 방식의 분사를 통해 회원협동조합을 증가시키기도 한다. 하나의 협동조합이 여러 컨소시엄에 동시에 가입하기도 한다.

나. 금융시스템

유럽 각국에는 사회적경제 조직들을 주요 대상으로 금융지원을 하는 조직들이 다양한 형태로 존재한다. 이들 다양한 금융조직들은 크게 4가지 유형으로 구분할 수 있다.

먼저 전통적인 사회적경제에서 발달한 금융조직들이 있다. 협동조합은행, 대형 협동조합이나 상호공제조합, 또는 종교기관에서 설립한 재단 등 전통적 사회적경제 부문에서 오랫동안 발전해왔고, 상당한 규모를 갖추고 있는 금융조직들이 사회적기업과 같은 새로운 사회적경제 조직들에게 우호적인 금융서비스를 제공하고 있다.

둘째로 마이크로크레딧 및 연대적 성격의 리스크캐피탈과 같은 새로운 사회적경제에 기반을 둔 연대금융조직들이 있다. 연대금융조직들은 특히 프랑스에서 발달하였는데 대표적으로 ‘연대적 예금의 대안적이고 지역적인 운영을 위한 투자자클럽(Club d’Investisseurs pour une Gestion Alternative et Locale de l’Epargne Solidaire, Cigales)’은 5~20명의 일반 시민들로 구성되어 5년의 시한으로 운영되는 개별 클럽들이 자금을 모아서 사회적기업 프로젝트에 투자를 할 뿐만 아니라, 다양한 방식으로 지원을 하는 연대 금융 조직으로 이다. Garrigue와 자치와 연대(Autonomie et Solidarité)는 사회적기업에 투자를 하는 일종의 리스크캐피탈의 역할을 하고 있으며, 관계의 땅(Terre de Liens)은 투자자들의 예금을 예치하여 유기농업을 하고자 하는 농민들에게 임대할 수 있는 농지를 매입하는 지주회사의 역할을 한다. 벨기에의 연대예금인 Credal과 이탈리아의 윤리은행도 각각 대표적인

연대금융기관들이다.

또 다른 금융조직의 형태는 주요하게 협동조합 운동 내부에서 구성된 기금이다. 이탈리아의 경우, 법령에 의해 모든 협동조합들은 매년 잉여금의 3%를 소속된 협동조합 연맹에 설치된 기금에 납부해야 한다. 이렇게 조성된 기금은 신규 협동조합에 대한 설립지원이나 기존 협동조합들에 대한 지원을 위해 사용된다. 프랑스 노동자협동조합연합회인 CGSCOP은 소속 노동자협동조합들의 연매출 1/1,000로 구성되는 SOCODEN이라는 이름의 기금을 운영하고 있다.

마지막으로 사회적경제에 기반을 둔 금융조직들과 공공기관이 함께 재원을 구성하거나, 공공기관이 독자적으로 기금을 운영하는 금융조직들이 있다. 프랑스 액티브(France Active)는 사회적경제 관련 공공-민간기금 및 민간 재단들의 주도로 결성되었으며, 중앙정부와 지자체, 일반은행과 노동조합, 사회적경제 연합체, 유럽사회기금 등이 파트너로 참여하고 있다. 프랑스에서 각종 사회적경제 조직들에 대한 금융지원기관 중 가장 큰 기관으로서 사회적경제 조직들과 취약계층들에게 융자 및 보증의 형태로 금융지원을 수행한다. 벨기에 왈론지역에는 사회적경제 조직들에 투자와 보증을 해주는 SOWECSOM(Société Wallonne d'Economie Sociale Marchande)이 왈론지방정부와 노동조합의 협력을 바탕으로 왈론투자공사에 의해 설립되었다. 이탈리아 마르코라 법은 어려움에 처한 기업들을 노동자협동조합으로 전환시키기 위해 공공기금을 조성하고 CFI라는 운영기관을 통해 주요 협동조합 연맹들이 공동으로 관리하도록 하고 있다. 이 금융기관들은 공공재원의 비중이 높거나, 법률에 의해 규정됨에도 불구하고 사회적경제 이해당사자들이 참여하는 독립적인 운영구조를 갖춘다는 특징을 가지고 있다.

7. 사회적경제에 대한 정치적 인정

정책적 유용성을 인정받고 공공부문과의 긴밀한 협력을 하게 되는 사회적기업은 언제나 단순한 정책도구로서 수단화될 수 있는 가능성을 가지고

있다. 그러나 사회적기업이 단순한 정책도구로 전략하는 순간 시민사회에 뿌리를 내린 조직으로서 사회적기업의 정체성은 위협받게 되고, 이는 사회적기업이 가질 수 있는 많은 장점들을 사라지게 할 수 있다. 따라서 사회적기업의 활성화라는 측면에서도 사회적기업 관련 정책은 시민사회 조직으로서의 사회적기업의 정체성을 존중하는 것이 중요하다. 유럽에서 사회적기업 또는 사회적기업을 포함한 사회적경제 전반에 대한 정치적 인정은 사회적기업에 관련된 정책과정에 있어서 효과적인 민관 파트너십을 가능케 하고, 이를 통해 사회적기업의 정체성을 보존하면서도 효과적으로 지원을 하는 다양한 방법들이 토론된다.

주요 유럽국가들에서는 사회적경제 영역을 제도적으로 인정하면서, 전담 부서를 설치하고 공공부문과 사회적경제 사이의 민간파트너십을 제도적으로 구축해왔다. 프랑스에서는 1981년 사회적경제의 발전을 지원하고, 협동조합, 상호공제조합, 민간단체의 활성화와 고용창출을 촉진하기 위해 총리실 산하에 사회적경제 담당 정책조정실(Délégation interministérielle à l'économie sociale)을 설치하였으며¹⁸⁾, IAE에 관련해서는 관련 정부부처, IAE조직, 노동조합, 기업주조직, 의원 등으로 구성된 '경제활동을 통한 노동통합 전국평의회(Conseil national de l'insertion par l'activité économique)'를 1989년 설치하여 정책전반에 대한 공동개발을 진행해오고 있다.

벨기에 왈롱지방정부는 2008년 사회적경제에 관한 법률을 제정하였는데, 이 법률에 의해 왈롱사회경제평의회(Conseil économique et social de la

18) 이후, 1991년 사회적 혁신과 사회적경제 담당 정책조정실(Délégation interministérielle à l'innovation sociale et à l'économie sociale, Dies)로 명칭이 바뀌었으며, 2006년에 다시 사회적 혁신, 사회적 실험 및 사회적경제 담당 정책조정실(Délégation interministérielle à l'innovation sociale; à l'expérimentation sociale et à l'économie sociale, Dies)로 명칭이 변경되었다. 그러나 우파정부가 들어선 이후, 지속적으로 위상과 역할이 축소되었으며, 2005년에는 정부가 일방적으로 조직을 없애고자 하였으나 사회적경제 현장의 반발로 2006년 이후 현재까지 사회적경제 고등평의회(Conseil Supérieur de l'Economie Sociale)라는 명칭의 자문기구로 활동하고 있다(Alternatives Economiques, 2006).

Région Wallonne)의 소속된 기구로서 노사정 대표자들과 사회적경제 조직들로 구성된 왈론사회적경제평의회(Conseil Wallon de l'Economie Sociale)가 설치되었다. 또한 사회적경제의 활성화와 지원을 위한 정책파트너로서 사회적경제 조직들을 대표하는 조직을 인정하도록 하였다. 이에 따라 2009년 다양한 사회적경제 부문의 연합조직들로 구성된 Concertes가 법률에 의해 사회적경제를 대표하는 인정되어 사회적경제에 관련된 정책파트너로서 왈론정부와 협력을 하고 있다.

이외에 스페인은 사회적경제를 대표하는 CEPES(Confederacion Empresarial Espanola de la Economia Social)가 정부의 정책파트너로서 활동하고 있으며, 영국은 사회적기업을 대변하는 조직으로서 사회적기업연합(Social Enterprise Coalition)이 사회적기업 관련 정책에서 사회적기업들의 이해를 대표하고 있다.

제6절 한국에의 시사점 : 고용지속형 사회적기업의 조건

1. 사회적경제의 새로운 역동성이 가져오는 고용효과

본 연구에서는 유럽에서 사회적기업 현상이 등장한 역사적 과정, 이론적 논의, 사회적기업 현상이 활발한 프랑스, 벨기에, 이탈리아, 영국에 대한 국가별 분석, 활동내용을 중심으로 한 유형별 분석 그리고 최근의 경향에 대한 검토를 진행하였다. 이러한 다차원적 분석은 유럽의 사회적기업 현상이 사회적경제의 새로운 역동성으로서 등장했다는 공통점을 보여주는 동시에, 사회적기업 현상들이 뿌리내리고 있는 국가별 맥락과 이들이 다루는 과제의 유형에 따라 다양한 경로로 발전해왔음을 보여준다.

유럽의 경험을 살펴보면 ‘고용지속성’ 자체가 사회적기업의 목적인 경우는 찾기 어렵다는 것을 확인할 수 있다. 대부분의 사회적기업들은 자신들이 다루는 사회적 문제나 필요, 추구하는 가치를 활동의 중심에 놓고 있으며,

노동통합을 다루는 경우라 하더라도 직접적인 고용보다는 취약계층의 노동 시장 진입이나 고용능력 향상에 초점을 맞추고 있다. 취약계층에게 안정적인 일자리를 제공하는 경우는 대부분 장애인이나 심각한 어려움을 갖고 있는 취약계층에 국한된다¹⁹⁾. 반면 고용의 양과 질이라는 측면에서는 사회적기업 개념 보다 사회적경제 개념이 관심의 대상이 되어 왔다. 제3섹터, 제3 시스템이라고도 불리는 사회적경제는 다양한 현대사회의 문제에 혁신적으로 대응하는 동시에, 유럽에서 의미있는 수준의 고용비중을 차지하고 있고 경제적 어려움과 실업의 증가에도 불구하고 상대적으로 안정적인 고용을 유지하고 있다는 측면에서 주목을 받아왔다(Campbell, 1999 ; CIRIEC, 2000). 즉, ‘취약계층에게 지속가능한 일자리를 제공한다’는 사회적기업의 이미지는 사회적기업 현상에서 발견되는 노동통합을 위한 노력과 사회적경제에서 발견되는 양적으로나 질적으로 의미있는 수준의 고용이라는 결과를 조합한, 일종의 부적절한 인과관계 설정에서 비롯된 것이라 할 수 있다. 많은 경우, 노동통합을 위한 노력은 훈련의 의미를 갖는 경과적 일자리나, 심각한 어려움을 가진 취약계층에 대한 연대적 고용으로 그 결과가 나타나며, 사회적경제의 고용효과는 사회적 문제와 필요에 대한 혁신적 접근이라는 사회적경제의 전형적인 역할에서 비롯되었다는 것이 보다 정확한 인과관계라 할 수 있다. 이러한 인과관계에 대한 오해는 사회적기업 개념과 사회적경제 개념의 관계가 가지고 있는 모호한 성격, 공공부문과 사회적기업(또는 사회적경제) 주체들의 정치적 이해관계에서 비롯된 논리적 비약, 그리고 개념의 전파과정에서 발생한 오해의 확대재생산 등에서 기인하는 것으로 분석할 수 있다.

결론적으로 ‘고용지속성’이라는 관점에서 보면, 오늘날 사회적경제의 혁신과 성장을 주도하고 있는, 그리하여 결과적으로 사회적경제 부문에서의

19) 벨기에 노동통합기업과 폴란드 사회적협동조합은 예외적으로 장기실업자들에게 안정적인 일자리 제공을 기본적인 사명으로 한다. 그러나 벨기에 노동통합기업의 경우, 일정한 고용이 이루어진 이후에는 추가적인 취약계층 고용을 하기 쉽지 않고, 폴란드 사회적협동조합은 구성원의 다수가 취약계층이 되어야 한다는 조건으로 인해 사업이 쉽게 안정되지 못하는 한계를 보여주고 있다.

고용효과를 가져오는 경향들과 이를 촉진시키는 요인들을 이해하는 것이 필요하다. 사회적기업 개념은 그 자체가 이러한 관점에서 사회적경제를 이해하기 위한 프레임으로서 발전해왔다. 본 연구에서 살펴본 사회적기업 현상의 다양한 유형과 경향은 사회적경제가 어떻게 현대사회의 새로운 문제들을 혁신적인 방식, 특히 다양한 자원의 혼합과 이를 지속시키는 다중이해당사자 거버넌스를 통해 다루며, 어떠한 조건들이 이러한 사회적경제의 새로운 역동성을 촉진시키는지 설명해준다. 따라서 유럽의 사회적기업 현상 일반으로부터 도출되는 시사점들은 협소한 사회적기업 개념에 가려진 한국 사회적경제의 잠재적 역할과 기능을 새롭게 인식할 수 있도록 해주며, 이를 통해 한국 상황에 적합한 사회적경제의 활성화와 그 결과로 얻어지는 고용효과를 기대할 수 있을 것이다.

2. 사회적기업 현상 유형별 시사점

사회적기업 현상의 활동내용에 따른 유형에 있어서 본 연구가 검토한 노동통합형, 사회서비스형, 지역개발형, 사회혁신형의 유형화는 무엇보다 사회적기업 현상의 다양성이 갖는 중요성을 보여준다. 또한 각각 유형들이 보여주는 특징들은 한국사회에서 다양한 사회적기업 현상들의 발전에 있어서 고려해야 할 지점들을 제시하고 있다.

노동통합형 사회적기업은 다양한 노동통합 수요에 부응하는 다양한 모델로 분화될 필요가 있다. 취약계층 및 실업자에게 안정적인 일자리 제공을 목표로 하는 현재의 모델 이외에 직업훈련기관 및 사회복지기관의 프로그램에 새로운 역동성을 부여함으로써 취약계층의 고용능력 향상을 목표로 하는 모델을 개발할 수 있을 것이다. 특히 노동통합형 사회적기업들이 취약계층을 일반 노동시장으로부터 영구히 배제시키면서 불안정한 성격의 2차 노동시장에 가두는 기제가 되지 않기 위해서는, 공공부문 고용지원조직과의 긴밀한 협력을 통해 취약계층의 노동시장 진입을 위한 실질적인 프로그램을 개발할 필요가 증가할 것으로 예상된다. 또한 기존 장애인보호작업장이

나 취약계층을 위한 자활프로그램, 또는 취약계층들과 공동체적인 노동과 생활을 하는 풀뿌리 공동체조직들의 활동을 발전시킴으로서 취약계층과 일반노동자들이 함께 일하는 연대적 성격의 노동통합기업 모델을 구상할 수 있을 것이다.

유럽의 경험에서 살펴볼 수 있듯이, 사회서비스형 사회적기업은 사회서비스의 부족이나 전달방식의 문제를 해결하기 위한 시민들의 자조적인 노력과 사회서비스 공급을 유지하기 위한 공공부문 재정적 기여의 상호작용을 통해 발전해왔다. 이러한 점에서 유럽에 비해 사회지출이 현저히 낮은 한국에서는 사회적기업들의 혁신적인 서비스 개발뿐만 아니라, 지속적인 공공부문의 재정적 기여가 증가할 필요가 있다. 특히 많은 노동통합형 사회적기업들이 활동내용에 있어서는 사회서비스형 사회적기업이라는 점에서 사회서비스 관련 노동시장의 양적, 질적 개선은 자연스럽게 취약계층 노동통합의 양적, 질적 발전으로 연결된다. 따라서 사회적기업 관련 논의와 별개로 좋은 노동시장으로서 사회서비스 부문을 형성시키는 것이 중요하다. 유럽의 경우처럼 사회서비스 공급업종 또는 비영리부문 사회서비스 공급업종에 관련된 전국적인 단체협상을 노사정협의를 통해 체결함으로써, 무분별한 시장경쟁을 방지하고 사회적으로 관리되는 시장으로서 사회서비스 시장을 확장시키는 전략이 고려될 필요가 있다.

지역개발형 사회적기업은 전통적인 지역공동체에 기반을 둔 마을단위 경제활동에서부터, 각종 농촌개발사업을 통해 만들어진 경제조직, 농수협을 통해 마을단위로 구성된 작목반이나 어촌계, 최근에 주목받고 있는 지자체 중심의 커뮤니티 비즈니스까지 이미 한국사회에서 많은 실험들이 존재해왔다. 그러나 한국의 지역개발형 사회적기업들은 일시적인 지원 이후에는 개별적인 조직으로서의 생존을 강요받아 왔으며 지역사회의 공공재로 정착하는데 어려움을 겪어왔다. 유럽의 경험에서 관찰되는 파트너십 구조는 한국의 지역개발형 사회적기업들이 보조금을 받기 위한 수단이 되거나, 영향력 있는 개인들의 사유물로 전락하지 않고 지역개발을 위한 지역주민들의 공공영역으로 발전할 수 있는 기제로서 고려될 수 있을 것이다.

사회적기업 현상이 보여주는 역동성의 원천으로서 사회혁신형 사회적기업들은 중요한 의미를 가진다. 그러나 사회혁신형 사회적기업들은 개념정의 그 자체에서 설명되듯이 공공부문의 정책에 의해 인위적으로 육성될 수 없다. 사회혁신형 사회적기업은 건강한 시민사회로부터 자연스럽게 등장하는 것이며, 따라서 사회혁신형 사회적기업의 활성화는 온전히 시민사회 주체들의 몫이라 할 수 있다. 공공정책은 시민사회의 아이디어와 실험들이 다양하고 풍부하게 분출될 수 있는 환경을 조성하는데 초점을 맞출 필요가 있다. 직접적인 재정지원이나 조급한 정책지원은 도리어 시민사회 주체들의 기업을 정신을 훼손할 수 있다. 반면, 시민사회 주체들의 아이디어가 공론장에서 논의될 수 있는 참여적인 정책환경과 새로운 아이디어의 실현에 적합한 제도적 지위 도입, 사회적경제 내부의 간접적인 지원인프라로서 네트워크와 연대금융 형성을 위한 지원 등이 필요할 것으로 보여진다. 특히, 유럽에서 새로운 사회적경제의 등장과 사회적기업 현상 발전에서 주요한 역할을 한 노동자협동조합에 대한 법적지위를 도입은 시민사회의 자생적인 시도들이 사회적기업으로 발전할 수 있는 징검다리로서의 역할을 할 수 있을 것으로 기대된다.

3. 사회적기업 현상 일반에서 도출되는 시사점

한국에서 논의되는 사회적기업 개념은 유럽에서 발달한 사회적기업 논의와 주요하게 미국에서 발달한 사회적기업 논의가 혼합되어 한국적인 맥락에서 구성되고 있는 독특한 개념이다. 따라서 유럽 사회적기업 현상에 대한 관찰이 한국의 사회적기업 논의에 직접적으로 적용되기는 어려울 것이다. 그럼에도 불구하고 유럽 사회적기업 현상 일반과 최근 경향에 대한 이해를 통해 한국 사회적기업 논의에서 고려될 수 있는 시사점을 정리하면 다음과 같다.

사회적기업이라는 현상과 사회적경제라는 실체에 대한 보다 명확한 개념 이해가 정책적, 실천적, 학술적 수준에서 논의될 필요가 있다. 유럽에서도

정리된 토론은 아니지만, 최근 경향에서 관찰할 수 있듯이 사회적기업 개념은 점차 사회적경제의 새로운 역동성 또는 사회적경제 그 자체와 동일시되고 있다. EMES 연구네트워크를 중심으로 한 이론적 논의 또한 이러한 접근법을 이론적으로 뒷받침하고 있다. 한국에서도 법률에 의한 사회적기업이 사회적경제의 새로운 역동성이라는 의미의 사회적기업 개념과 어떠한 관계에서 해석되어야 하는지에 대한 논의가 필요할 것으로 보인다. 가령, 이탈리아의 사회적기업법을 둘러싼 논의처럼, 한국의 사회적기업법이 사회적경제의 새로운 역동성 전반에 라벨을 붙여주기 위한 것인지, 폴란드의 사회적협동조합법처럼 사회적경제의 한 부분으로서 특정유형의 활동을 제도적으로 규정하기 위한 것인지, 아니면 시민사회 조직들과 일반기업들이 정부지원을 받을 수 있는 새로운 게이트로서 주요하게 역할을 할 것인지 등에 대한 논의가 가능할 것이다. 필요하다면 개념의 혼란을 줄이기 위해 넓은 의미의 사회적경제 개념과 법률상의 사회적기업 개념 사이에 사회적경제의 새로운 역동성을 가리키면서 법률상의 사회적기업을 포함하는 새로운 개념을 고안하여 전략적으로 활용하는 것도 검토할 수 있을 것이다.

사회적기업이 기존 사회적경제 조직들이나 일반기업들과 과연 무엇이 다른 것인가에 대한 논의가 활성화될 필요가 있다. 현재 사회적기업이 가지고 있는 이미지들, 즉 비영리민간단체들이 경제활동을 하는 것, 일반기업이 사회적 목적을 가진 프로그램을 운영하는 것, 환경적이거나 사회적인 이슈를 사업아이템으로 만드는 것 등은 이미 오래전부터 존재했던 활동들이다. 공공부문, 시장활동, 자원활동을 통해 복합적인 자원을 동원하는 것도 이미 대부분의 사회적경제 조직들에서 보편적으로 활용하고 있는 방식이다. 유럽의 사회적기업에 대한 논의에서 점차 일치된 견해를 보이고 있는 것은 사회적기업 현상이 가져온 새로운 역동성이 다중이해당사자들의 참여에 기반을 둔 혁신적인 지배구조에서 비롯된다는 것이다. 사회적기업 현상이 제시하는 다중이해당사자 지배구조는 단지 자원동원에 있어서 효율성이라는 도구적인 장점만을 의미하지 않는다. 도리어 효율성이라는 측면에서 다중이해당사자 지배구조는 쉽게 만들어지기가 어렵다는 한계를 가지고 있다. 그럼

에도 불구하고 다중이해당사자 지배구조가 사회적기업 현상의 핵심으로 논의되는 것은 사회적기업 현상이 단지 개별 조직 수준의 현상이 아닌, 다중이해당사자 지배구조를 통해 지역사회에서 공공부문, 시장, 시민사회의 새로운 관계가 만들어지고 참여민주주의가 활성화되며, 이를 통해 사회적 자본이 증가하는 사회적 선순환을 이끌어내고 있기 때문이다. 실제로 노동통합 활동 등 특정한 활동을 규정하기 위한 제도화를 제외하면, 최근 사회적기업 관련 제도화의 주요 경향은 다중이해당사자 구조를 제도의 핵심에 놓고 있음을 관찰할 수 있다(프랑스의 공익협동조합, 이탈리아의 사회적기업법, 스페인 사회적이니셔티브협동조합 등).

사회적기업들에 대한 공공정책의 지원은 사회적기업 조직에 대한 직접적인 지원이 아닌, 사회적기업들이 활동할 수 있는 생태계를 조성하는 간접적인 방식으로 이루어질 필요가 있다. 유럽의 사회적기업 현상에서 주요하게 관찰되는 공공정책은 사회적기업 현상이 적절하게 활용할 수 있는 제도적 환경 조성, 시민사회 내부에서 사회적기업들의 지원인프라가 되는 연합조직에 대한 지원, 사회적기업들이 접근할 수 있는 금융환경 조성, 사회적기업 현상에 대한 개념정의나 실태조사를 위한 연구조사 등이다. 사회적기업에 대한 직접적인 지원은 취약계층을 고용한 경우 발생하는 생산성 부족을 보완하는 의미의 보조금이나, 취약계층에 대한 사례관리 및 지원서비스를 담당하는 사회복지인력에 대한 지원에 국한된다. 공공재정을 통해 사회서비스 및 근린서비스 시장을 형성하는 것은 사회서비스형 사회적기업의 성장에 중요한 기여를 하고 있지만, 해당 정책 자체는 사회적기업을 직접적인 정책 대상으로 삼지는 않는다. 또한 지역개발, 환경, 문화 등 다양한 주제를 중심으로 단기간에 걸쳐 공공재정을 지원하는 다양한 프로젝트들과 공공조달에서의 사회조항을 통한 우선구매 등도 주요한 지원기능을 하고 있지만, 이 또한 사회적기업 자체에 초점을 맞추는 것이 아닌 사회적경제 조직 일반을 대상으로 한다.

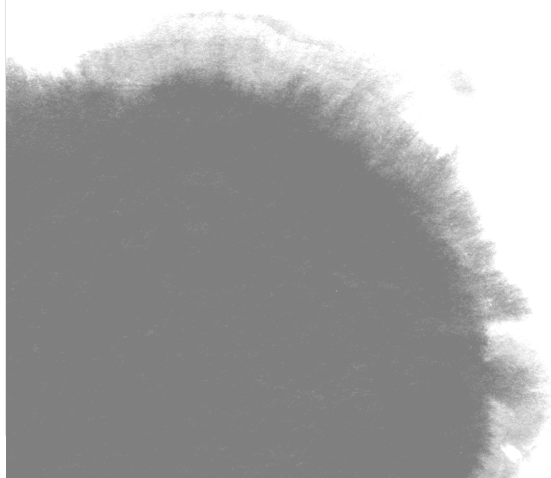
이러한 지원방식들은 사회적경제 일반을 대상으로 하면서, 특정 주제에 대한 제한적인 지원을 하거나, 중장기적인 인프라 형성을 지원함으로써 역

동성으로서의 사회적기업 현상이 '분출될 수 있는 환경을 조성하고 있다. 개별 사회적기업을 직접 지원하는 방법은 도리어 사회적기업들의 기업가정신을 위축시키기 때문에, 사회적경제 조직들 스스로와 공공기관들에 의해 지양되고 있다. 다만, 사회적기업 주체들은 상품과 서비스의 판매를 통해 직접적으로 보상되지 않는 사회적 가치의 생산에 대한 적절한 보상을 요구하며, 이는 종종 사회적기업들과 공공부문 사이의 주요 논의주제로 다루어진다. 따라서 자신들이 생산하는 사회적 가치에 대한 입증과 정당화를 위한 노력이 사회적기업 조직들의 활동에서 중요한 비중을 차지하며, 이를 내부적으로 표준화시키고, 외부적으로 인정을 받기 위한 연합조직들의 역할이 유럽 사회적기업 현상에서 인상적으로 관찰된다. 공공기관들에 의한 연합조직들의 정치적 인정과 파트너십 역시 사회적기업 현상 전반에서 두드러지게 나타난다.

오랫동안 공공정책과 긴밀한 관계를 통해 발전해온 유럽의 노동통합형 사회적기업들은 공공재정의 효율적 운영이라는 압력 아래 성과를 중심에 놓는 정책방향에 의해 영향을 받고 있다. 이러한 변화는 노동통합형 사회적기업의 자율성을 위축시키고 있으며, 공공 고용지원서비스의 전달체제로 점차 깊숙이 편입되도록 만들고 있다. 이에 따라 노동통합형 사회적기업들은 노동통합 이외의 자신들이 지역사회에 기여하는 다양한 사회적 가치들을 입증하고자 노력하는 한편, 컨소시엄 구성 및 잡코칭 등 자체적인 성과지향 프로그램들을 갖추면서 이러한 변화에 대응하고 있다. 점차 공공재정에 대한 압박이 심화되는 상황에서 유럽의 노동통합형 사회적기업들이 공공정책과의 관계를 어떻게 설정해 나가는지에 대한 지속적인 관찰이 필요하다. 이미 한국의 경우, 자활지원사업의 제도화를 통해 사회적경제에서 시작된 시민사회의 역동성이 위축된 경험을 가지고 있다. 사회적기업을 통한 정책전달을 고려할 때는 이러한 경험들에 대한 면밀한 검토를 통해 신중하게 접근될 필요가 있을 것이다.

04

가 :



4 가 :

제1 절 서론

오스트리아는 일찍이 시장과 공공의 틈새시장인 제3섹터(Dritten Sektor)에 사회적 일자리를 만들어 “완전고용과 사회문제해결”이라는 두 마리 토끼를 동시에 잡아 복지사회를 구현하고자 비영리단체(Non-Profit Organisation: NPO)들을 중심으로 사회적 경제(Sozialwirtschaft)를 활성화시켜 왔다. 그래서 오스트리아에서의 사회적 일자리 창출은 오스트리아의 사회적 경제 혹은 제 3섹터에서 활동하고 있는 기존의 NPO들을 배제하고 논의하기 어렵다. 1980년대 이래로 취약계층들의 노동시장참여를 촉진하기 위해 설립된 사회통합적 기업(Sozialer Integrationsunternehmen)들도 결국 기존의 NPO들에 의해서 설립되어지거나 지원이 이루어지고 있기 때문이다.

오스트리아의 사회적 경제에서 활동하고 있는 NPO들은 정부의 공식 혹은 비공식적인 지원 아래 각종 사회사업 및 사회서비스(Soziale Dienstleistung), 취약계층을 위한 고용서비스, 문화, 정치, 환경, 지역발전, 스포츠, 건강, 연구개발, 종교, 각종 이익단체, 국제원조 등에서 왕성한 활동을 펼치고 있다. 특히 이들은 노인, 여성, 청소년, 장애인 등 취약계층을 위한 사회사업 및 사회서비스분야에서 두드러진 역할을 하고 있는 데, 그래서 오스트리아에서 사회적 일자리창출은 전적으로 이들 NPO들이 독점적으로 점령하고 있다고 해도 과언이 아니다. 이러한 활동을 토대로 오스트리아

의 NPO들은 오스트리아 경제·사회 부문 등에 미치는 비중이 매우 커서 오스트리아의 고용이나 GNP에도 커다란 영향을 미치고 있는 등 국가와 시장기능의 새로운 대안으로 자리매김한지 오래다(Schneider et al., 2007: 55; Loidl-Keil, 2002: 60).

이에 본 연구는 오스트리아의 사회적 경제를 주도하며 사회적 일자리를 창출에 핵심적 역할을 하고 있는 오스트리아의 NPO와 취약계층들의 노동을 통한 사회통합 목적을 위해 1980년대에 등장한 사회통합적 기업(Sozialer Integrationsunternehmen)을 함께 살펴보고자 한다.

제2절 사회적 경제와 사회통합적 기업의 역사와 특징

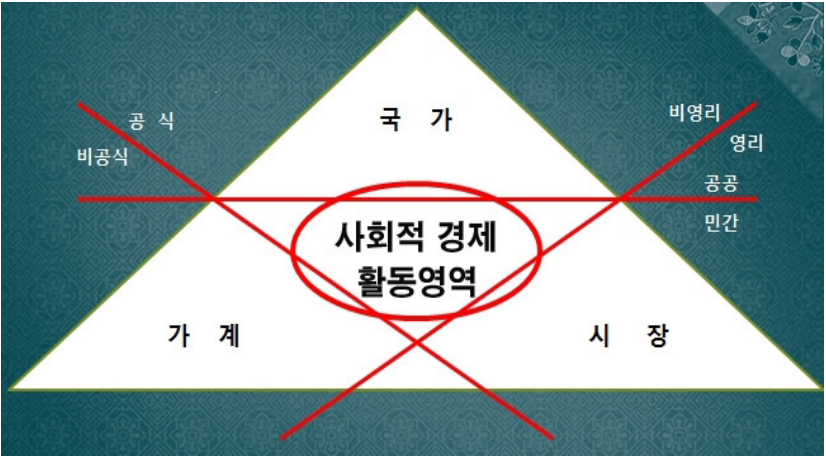
1. 사회적 경제

오스트리아의 사회적 경제는 긴 역사와 전통을 가지고 있다. 1867년에 제정된 시민사회단체의 형성과 기원에 관한 법이 그 시발점이라고 볼 수 있는 데(Simsa et al., 2006:10), 이 법은 시민들로 하여금 공식적으로 단체를 만들고 스스로 사회에 참여하는 것을 허락하는 계기가 되었다. 1, 2차 세계대전 동안에는 시민사회가가 다소 위축되는 상황도 맞이하였지만 두 대전에서 패한 오스트리아는 오히려 전쟁으로 인한 피해복구 및 피해자를 구호하는 일에 이들 시민사회가 적극적으로 참여하면서 시민사회가 빠르게 성장하는 또 다른 계기가 되었다. 지금 오스트리아에서 사회적 경제의 핵심적 역할을 하는 카리타스(Caritas), 힐프스베르크(Hilfswerk), 디아코니(Diakonie), 폴크스힐페(Volkshilfe) 등 NPO들이 이 시기에 조직을 재정비하거나 이름도 새롭게 하여 지금에 이르고 있기 때문이다.

사회적 경제는 실제적으로 전 세계의 모든 나라에 아주 오래전부터 존재해 왔다. 각 나라의 사회·문화적 독특성으로 인해 사회적 경제의 활동 분야가 각기 달라 그에 따른 개념을 각 국가마다 서로 다르게 사용하고 있지

만 그 중요성이 매우 커져 나날이 발전하고 있는 것이 현실이다. 일찍이 오스트리아에서의 사회적 경제는 자본주의 전개과정에서 야기되는 시장실패와 정부실패를 시정하고 보완하기 위한 방편으로 발달되었다. 사회적 경제의 존재 목적은 시장과 공공에서 적절히 제공하지 못하는 다양한 사회서비스분야에서 사회적 일자리를 많이 만들어 복지사회를 구현하고자 하는 것이며, 탄생배경에 따라 조직형태도 사단법인, 재단법인, 공인법인, 유한회사, 개인회사 등 다양하다. 그래서 사회적 경제에서 활동하는 비영리기업들은 시장기제에서 이윤의 극대화를 추구하는 조직들과는 확연히 다르며, 국가조직들과도 그 본질적인 측면에서 많은 차이가 있다. [그림 IV-1]에서 보는 바와 같이 오스트리아 사회적 경제의 활동무대는 국가와 시장 그리고 가계사이의 원형부문이며 오스트리아의 사회적 일자리 대부분이 바로 이곳에서 창출되고 있다.

[그림 IV-1] 오스트리아 사회적 경제 활동영역



2. 사회통합적 기업

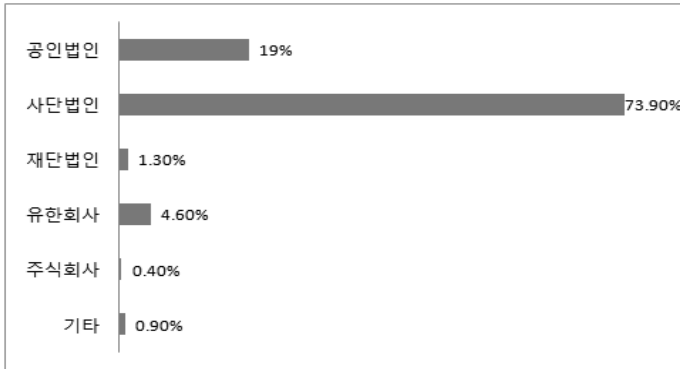
오스트리아에는 취약계층의 근로능력 유지와 노동기회제공을 목적으로 활동하고 있는 노동통합적 기업이 있다. 1970년대에 오일 쇼크로 인한 세계적 불경기가 오면서 오스트리아도 고용 없는 성장과 실업이라는 문제를 비켜갈 수가 없었다. 1980년 들어 이러한 문제가 점점 더 심각해지자 정부는 적극적 노동정책의 일환으로 당시 사회부장관인 Alfred Dallinger(재임 기간:1980-1989)의 제안으로 소위, ‘Aktion 8000’이라는 취약계층을 위한 고용프로그램을 도입하게 된다. 이 프로그램은 장기실업자 등 취약계층을 정규노동시장으로 재통합시키기 위한 8,000개의 일자리를 창출하기 위한 사업으로, 이들의 직업훈련 등 고용서비스 및 임금비용을 정부가 파격적으로 지원을 해 주는 것이 골자이다. 이와 같은 노동통합적 기업이 2010년 현재 오스트리아에 260개가 활동하고 있는 데, 이 중 170개는 사회경제적 기업(Sozialökonomische Betriebe: SÖB), 81개는 비영리 고용프로젝트(Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte: GBP), 9개는 특별한 보호가 필요한 사람을 위한 사회통합기업(Integrative Betriebe für Menschen mit besonderen Bedürfnissen)이라는 이름으로 활동하고 있다(BDV, 2008:22). 이들은 주로 장기실업자, 장애인, 여성, 청소년, 고령자 등 노동시장에서 배제된 사회적 취약계층을 지원해 주어 노동을 통한 사회통합에 기여하는 데 그 목적을 두고 활동하고 있다.

제3절 사회적 경제와 사회통합적 기업의 현황 및 고용규모

1. 사회적 경제

오스트리아 통계청에서 조사한 오스트리아의 사회적 경제 부문에서 활동

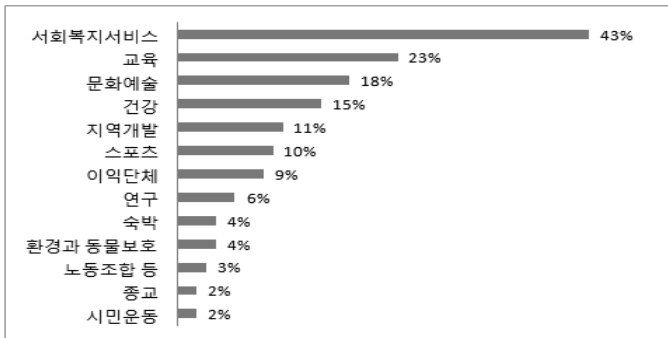
[그림 IV-2] 오스트리아 NPO의 법적 조직형태



자료: Schneider/Heider(2009).

하고 있는 NPO들의 법적 조직형태를 보면 [그림 IV-2]와 같다. 전체 구성비를 보면 오스트리아의 NPO들의 73.9%가 사단법인(Verein)으로 절대적인 우위를 점하고 있고 그 다음이 공인법인(öffentlich-rechtlich)으로 19%를 차지하고 있는 것으로 나타났다. 그 밖에 비영리 유한회사(Gemeinnützige GmbH)가 4.6%를 차지하고 있고 다른 조직들은 무시할 정도로 작은 부분을 차지하고 있다.

[그림 IV-3] NPO의 활동분야



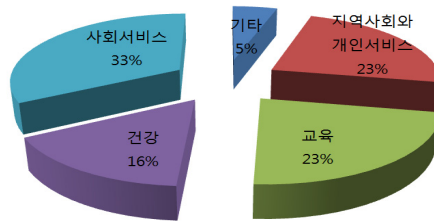
자료: Schneider/Heider(2009)

또한 오스트리아 NPO의 활동분야 분포를 보면 [그림 IV-3]과 같다. 전

체 비영리 단체의 43%가 사회서비스 등 사회사업분야에서 활동하고 있는 것으로 나타났으며, 23%가 교육, 18%가 문화예술 그리고 건강부문에서는 15%의 순으로 나타났다.

[그림 IV-4]는 NPO들의 분야별 고용분포를 보여주고 있다. 전체 NPO 고용의 49%는 노인요양원과 병원 등 건강관련부문(16%)과 사회서비스분야(33%)에서 창출되고 있는 것으로 나타났다. 반면에 건강과 사회서비스 부문에서 공공부문이 차지하는 고용비중은 21%이며 민간부분에서는 겨우 3%를 차지하고 있는 것으로 나타나 오스트리아의 사회서비스는 전적으로 오스트리아의 사회적 경제를 책임지고 있는 NPO들이 책임지고 있다고 해도 과언이 아니다(Neumayr, 2007). 그 밖에 약 23%의 NPO는 초등학교 등 다양한 비영리 교육기관에 종사하고 있는 것으로 나타났으며 나머지 약 23%는 지역개발, 기타 5%는 문화예술 분야 등에서 종사하고 있는 것으로 나타났다.

[그림 IV-4] 비영리 단체의 고용분포



자료: Neumayr 외 2007

<표 IV-1>은 오스트리아 사회적 경제부문과 공공부문 그리고 민간부문의 고용규모를 보여주고 있다. 오스트리아의 작업장과 기업통계(Workplace and Business census)조사 자료에 의하면, 2005년에 오스트리아의 사회적 경제 부문에서 창출한 고용은 11,005개의 NPO에서 116,441명에게 일자리를 제공한 것으로 나타났다. 반면에 공공부문에서는 543,753명, 민간부분에

서는 2,760,624명의 고용을 창출했다. 사회적 경제 부문에서 창출한 일자리 중 85,570개가 정규직인 것으로 나타났고 여성의 비중은 대략 66%정도인 것으로 나타났다. 같은 해 오스트리아 전체 산업에서의 여성근로자 비율이 44.5%인 것을 감안하면 사회적 경제 부문에서는 여성근로자의 고용 비율이 다소 높게 나타났다(Schneider/Hagleitner, 2007).

<표 IV-1> 오스트리아 사회적 경제와 공공부문 그리고 민간시장부문의 고용규모

활동분야	사회경제(비영리)부문		공공부문		민간(영리)부문	
	전체	%	전체	%	전체	%
공공행정&국방, 국가의무사회보장	0	0.0	208,808	38.4	0	0
교육	26,682	22.9	187,106	34.4	9,836	0.4
건강과 사회서비스						
- 건강	18,150	15.6	91,651	16.9	66,285	2.4
- 사회서비스	38,524	33.1	22,078	4.1	9,564	0.3
지역사회와 개인서비스	26,836	23.0	15,423	2.8	61,770	2.2
기타	6,249	5.4	18,687	3.4	2,613,169	94.7
총계	116,441	100.0	543,753	100.0	2,760,624	100.0

자료: Statistik Austria(2007).

그리고 매출액 등 오스트리아 NPO의 사업비 구성현황을 보면 <표 IV-2>와 같다. 오스트리아 NPO 전체수입의 70.7%가 영업이익인 매출액이 차지하는 것으로 나타났으며, 예술과 문화부문이 43.4%를 보여 이 부문에서 가장 낮게 나왔고 양로 및 요양시설, 유치원, 연구개발, 성인교육훈련, 숙박부문에서 높게 나왔다. 소득원천 중 스폰서는 스포츠부문을 제외하고 NPO들의 전체사업비 구성에 거의 영향을 주지 않는 것으로 보인다.

〈표 IV-2〉 NPO의 전체사업비 구성비현황(2005년)

활동 분야	매출액	공공 보조금	인건비 보조금	회원 회비	기부금	스폰서
양로 및 요양시설	77.0%	22.2%	0.4%	0.0%	0.4%	0.0%
유치원	79.6%	18.9%	0.3%	0.0%	1.0%	0.2%
그 밖에 건강 및 사회서비스	74.7%	12.0%	1.1%	0.6%	11.5%	0.1%
연구개발	78.4%	11.0%	0.2%	5.9%	4.0%	0.5%
성인교육훈련	82.0%	14.7%	0.5%	2.6%	0.1%	0.1%
종교 및 이익단체	45.3%	25.6%	0.4%	7.7%	19.3%	1.7%
예술과 문화	43.4%	48.7%	0.7%	3.3%	0.6%	3.3%
스포츠	54.9%	3.1%	0.0%	3.5%	0.3%	38.2%
숙박	79.5%	18.9%	0.3%	0.0%	1.3%	0.0%
합계	70.7%	16.2%	0.8%	1.6%	9.1%	1.7%

자료: Statistik Austria(2007).

오스트리아의 모든 산업의 임금은 일반적으로 각 업종이 속한 산업에서의 단체교섭에 의하여 그 수준이 정해진다(Löschnigg, 2004). NPO 역시 각 활동영역별로 단체교섭에 의하여 임금수준이 결정되는 데 각 분야별 정규직근로자 월별 평균임금을 보면 <표 IV-3>와 같다. 또한 고·저소득자 등 극한값(Ausreißerwert)을 제외한 보다 정확한 평균임금을 보기 위하여 중위값도 함께 살펴보았다. 고위층인 임원들의 평균임금은 2,685EURO인 것으로 나타났으며, 전문 인력들은 2,078EURO, 보조 인력은 1,337EURO를 각각 받고 있는 것으로 조사되었다. 보는바와 같이 월별 평균임금의 평균값과 중위값 간의 큰 편차는 없어 보인다.

〈표 IV-3〉 NPO의 정규직 근로자 월별 평균 임금(2005년)

(단위: EURO)

활동 분야	임원 (Leitendes Personal)		전문인력 (Fachkräfte)		보조인력 (Hilfskräfte)	
	평균값	중위값	평균값	중위값	평균값	중위값
숙박	3,075	3,160	2,347	2,300	1,316	1,330
연구개발	4,679	3,731	2,740	2,840	1,700	1,700
유치원	2,145	2,029	1,707	1,700	1,247	1,219
전문대학	3,700	3,700	2,100	2,100	0	0
성인교육훈련	3,162	3,123	1,962	2,100	1,110	1,078
건강	3,084	3,000	2,402	2,421	1,683	1,750
양로 및 요양시설	3,070	2,988	2,136	2,004	1,513	1,400
사회복지	3,125	3,000	2,311	2,300	1,424	1,300
직업조직	2,518	2,978	2,644	2,600	1,600	1,600
종교단체	4,021	2,723	2,335	2,325	1,472	1,497
각종 이익단체	2,902	2,900	2,240	2,188	1,447	1,400
예술	2,000	2,000	1,933	2,100	1,500	1,500
연극·연주	1,600	1,600	2,500	2,500	-	-
도서관	3,671	3,671	2,225	2,225	-	-
박물관	3,577	3,944	1,857	1,515	1,421	1,488
동물원, 자연공원	3,200	3,200	2,300	2,300	1,570	1,570
스포츠 시설	1,400	1,400	-	-	-	-
스포츠서비스	4,165	3,360	4,833	2,000	1,044	1,070
합계	2,685	2,500	2,078	1,932	1,337	1,300

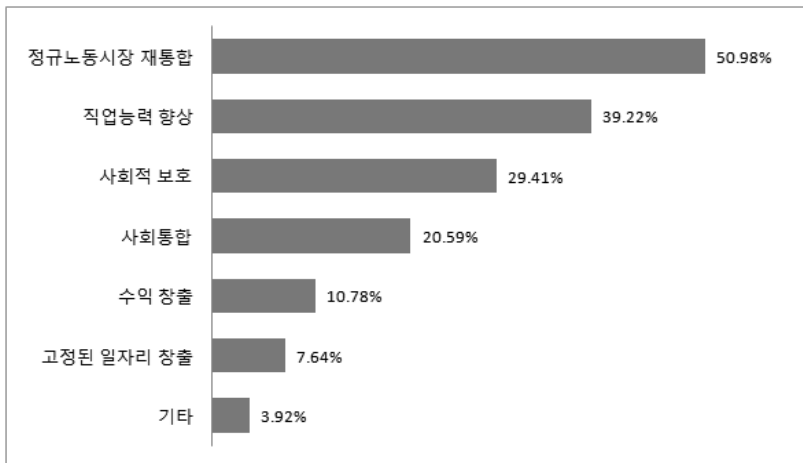
자료: Statistik Austria, Wirtschaftsuniversität Wien(2006)

2. 사회통합적 기업

오스트리아는 사회통합적 기업을 통해서 시장에서는 일정한 핸디캡(handicap)이 있어 스스로는 노동시장으로의 진입이 어려운 장기실업자 등 취약계층에게 노동기회를 제공하여 근로능력을 유지 혹은 향상시켜주고 직

장에 대한 적응력을 높여주어 정규노동시장으로 이동을 돕고자하는 목적으로 사업을 시작하였다. 오스트리아 사회통합적 기업은 우리의 사회적기업과는 차이가 있는 데, 근본적인 차이라면, 우리의 사회적기업의 존재목적은 취약계층에게 일자리를 제공하는 것에 무게를 두는 반면, 오스트리아 사회통합적 기업은 취약계층들이 정규노동시장으로 통합될 수 있도록 돕기 위한 징검다리 역할 즉, 경과적 일자리(Transitarbeitsplätze)를 제공하는 데 그 목적이 있다. [그림 IV-5]에서 보는 바와 같이 오스트리아 사회통합적 기업의 존재목적은 수익을 창출하고 고정된 일자리를 제공하는 것보다는 취약계층의 직업능력을 향상시켜 정규노동시장에 재통합시키는 데 더 큰 역점을 두고 있음을 알 수 있다.

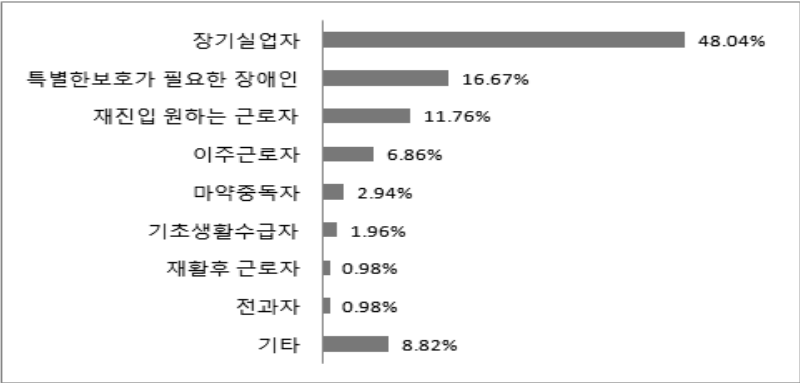
[그림 IV-5] 사회통합적 기업이 추구하는 목적



자료: BDV, 2008: 34

그래서 사회통합적 기업의 사업의 공통된 타깃그룹은 [그림 IV-6]에서처럼 사회적 도움 없이는 직업을 구하지 못하거나 직업생활을 하기가 매우 어려운 장기실업자, 특별한 보호가 필요한 장애인 등이다. 사회경제적 기업(SÖB)과 비영리프로젝트(GBP) 모두, 장기실업자, 청년실업자, 여성 및 중

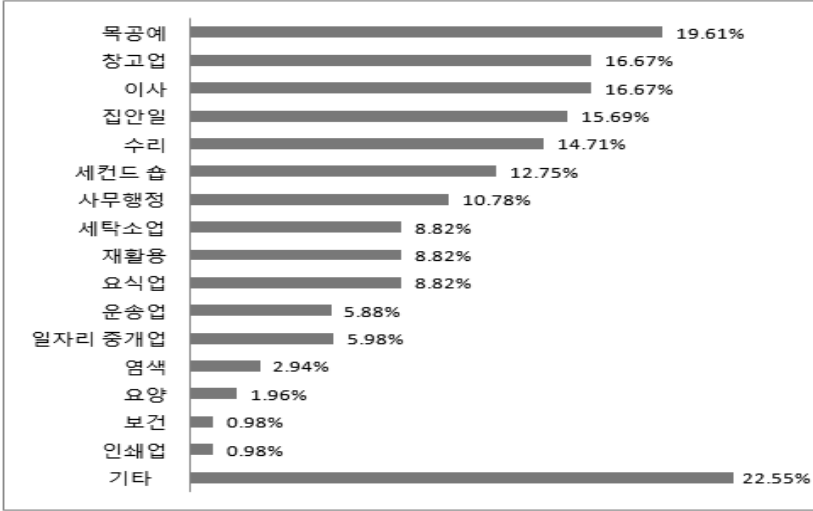
[그림 IV-6] 사회통합적 기업의 타깃그룹



자료: BDV, 2008: 35

고령자 등 취약계층 등을 일시적으로 고용(경과작일자리는 최대 6개월, 장애인인 최대 9개월)해서 이들에게 직업훈련이나 경과적 일자리를 제공하여 줌으로서 정규노동시장으로 통합시키는 데 기여한다는 공통된 목적을 가지고 활동하고 있다.

[그림 IV-7] 사회통합적 기업의 활동영역



자료: BDV(2008: 42)

또한 [그림 IV-7]과 같이 사회통합적 기업의 활동영역을 보면 페인트 칠 등을 포함한 목공예, 창고관리, 각종 이사에 관한 일 등 다양한 영역에서 다양한 활동을 펼치고 있음을 알 수 있다. 그러나 두 종류의 사회통합기업은 그 활동분야에서 약간의 차이를 보이고 있다. 사회경제적 기업(SÖB)은 주로 텍스틸(textiles), 목공예, 요식업, 건설, 금속공예, 청소 및 홈서비스(home services)분야에서 활동하고 있고, 비영리프로젝트(GBP)는 행정/사무업무, 사회서비스, 환경, 집수리, 예술/문화/연구, 관광분야에서 활동하고 있다는 데 차이가 있다.

오스트리아의 사회통합적 기업은 정부의 노동시장서비스법(Arbeitsmarktservice- gesetz §32/3, §34)의 영향을 받으며 사회경제적 기업(SÖB)은 1980년도에 설립되기 시작하여 1990년대 초에 탄생하기 시작한 비영리프로젝트(GBP)보다 10년 정도 앞서 발전했다. 그리고 지금 활동하고 있는 260개의 사회적 통합기업들의 절반정도가 1985년부터 2000년 사이에 설립되는 데, 그 이유는 첫째, 1994년 오스트리아의 적극적 노동시장관리행정체제가 정부주도에서 노사정이 함께하는 체제로 전면적인 개혁이 이루어지면서 적극적 노동시장의 활성화 정책을 더욱 더 강화하는 데 그 혜택을 사회통합적 기업이 받은 면이 있고, 두 번째 이유는 오스트리아가 1995년에 유럽연합에 가입하면서 유럽연합사회기금(Europäischer Sozialfonds:ESF)을 받게 되는 데 이 기금을 주로 적극적 노동시장정책을 활성화시키기 위해 사회통합적 기업을 지원하면서 이 시기에 많은 사회통합적 기업이 탄생한 측면이 있다(BDV, 2008: 19).

또한 오스트리아의 사회통합적 기업은 적극적 노동시장정책을 총괄하고 있는 오스트리아노동시장서비스기관(AMS)의 관리 하에 놓여 있으며 AMS로부터 성과에 대한 철저한 평가(performance based contracts)와 함께 1년 단위로 계약을 통하여 재정지원을 받는다. 재원지원 방식도 약간의 차이가 있는데 사회경제적 기업(SÖB)은 전체운영자금의 약 60%를 AMS로부터 지원받으며 나머지는 유럽연합사회기금(ESF)과 지방정부의 지원 및 자체수익(최소한 20%)으로 충당하고 있다. 비영리프로젝트(GBP)는 약 75%

의 지원을 AMS로부터 받으며 약 25%를 자체수익과 유럽연합사회기금(ESF) 등으로 충당한다(Gruber, 2003). 2008년에 오스트리아는 사회통합적 기업을 통해 17,043명의 취약계층에게 경과적 일자리를 제공했으며 AMS는 이를 위해 117,53백만 EURO를 지원한 바 있다(BDV, 2008:3).

제4절 사회적기업 우수사례

1. 카리타스(Caritas)

카리타스는 세계 1, 2차 대전을 거치면서 전쟁의 피해로 발생한 가난과 전쟁으로 인한 피해자들을 보호하고 지원하기 위하여 가톨릭교회에서 설립한 이래 오스트리아 사회서비스분야의 일자리 창출에 선두주자를 달리고 있다. [그림 IV-8]과 같이 카리타스는 전국적으로 조직되어있으며 2009년을 기준으로 카리타스에는 10,835명이 고용되어 있고 27,000명의 자원봉사자들이 카리타스 사업에 참여하고 있다.

[그림 IV-8] 카리타스 지역거점서비스센터



자료: 카리타스 홈페이지([www. caritas. at](http://www.caritas.at)).

주요 사업분야는 위기가정보호(Menschen in Not), 요양서비스(Betreuen und Pflegen), 병간호(Hospiz und Palliative Care), 장애인 돌봄(Menschen mit Behinderung), 망명자 및 이주자 지원(Flüchtlinge und MigrantInnen), 외국원조(Auslandshilfe), 장기실업자 등 취약계층 일자리(Beschäftigung) 제공 등이며, 사회통합적 기업으로 장기실업자들의 노동시장 통합을 위한 일자리제공프로젝트에는 1990년 이래로 참여하고 있다.

카리타스는 위기가정보호를 위하여 전국적으로 25개의 노숙자를 위한 시설과 8개의 한부모가정시설, 22개의 위기가정상담소를 운영하면서 2008년에만 41,000명의 위기가정을 보호한 바 있으며, 이를 위하여 약 2,500,000 EURO의 예산이 집행되었다. 요양서비스를 위하여서는 33개의 요양시설을 운영하면서 약 4,300명의 노인들을 돌보고 있으며 여기에 종사하는 사람만 4,600명에 이른다. 병간호에 대해서는 2008년에 약 3,900명의 중증환자를 간호한 바 있으며 이 분야에는 자원봉사자를 포함하여 약 400명이 종사하고 있다. 장애인 지원은 장애인들의 사회통합 활동에 필요한 제반 사항을 돕는 것인 데, 약 7,600명의 장애인들이 이 프로그램의 도움을 받았으며, 이를 위하여 약 2,800명의 정규직 근로자들이 고용되어 있다. 망명자 및 이주자 돕기에는 이들을 위한 33개의 시설과 33개의 상담소를 운영하고 있으며 이를 위해 약 500명의 근로자가 여기에 종사하고 있다. 또한 카리타스는 해외원조에도 적극적으로 나서고 있는 데, 2008년도에 전 세계적으로 528개 종류의 원조프로젝트를 실행한 바 있으며 이를 위하여 21,200,000 EURO를 지출한 바 있다.

또한 1990년 이래로 참여하고 있는 장기실업자 일자리 제공 프로젝트에는 잡스타트(JobStart), 피스트 스텝(fitst_step), 옛츠트(JE_TZT), 잡 액티브(Job-aktiv), 레스토랑 이니고(INIGO), 노동과 환경(Arbeit und Umwelt), 마크트 플랏츠(markt_plats), 잡스타트 니더오스트리아(jobStart NÖ) 등의 고용프로젝트에 참여하여 2009년에 장기실업자 등 취약계층에게 480개의 일자리를 제공하였으며 2010년에는 360개 일자리 제공을 목표로 활동하고 있다.

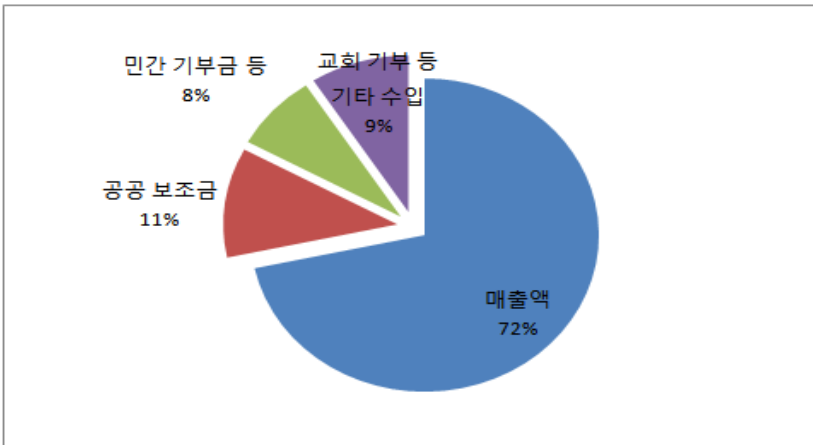
〈표 IV-4〉 카리타스 지출현황

(단위: 백만 EURO)

활동 분야	2007년	2008년
한부모가정, 노숙자 등을 위한 사회사업	37,924	41,098
망명자 및 이주노동자 등 지원	55,851	55,109
이동식 위기가정보호	17,968	19,868
사회교육적 사업 지원	14,402	15,006
사회통합적 고용사업 지원	12,366	12,560
요양서비스	167,049	183,148
장애인 지원	108,110	119,948
외국원조	21,264	21,231
관리 운영비 등 기타	14,120	15,189
총계	449,154	483,157

자료: Caritas(2008), Jahresreport 2008.

[그림 IV-9] 카리타스 전체 사업비 구성현황(2008년 12월 기준)



자료: Caritas(2008), Jahresreport 2008.

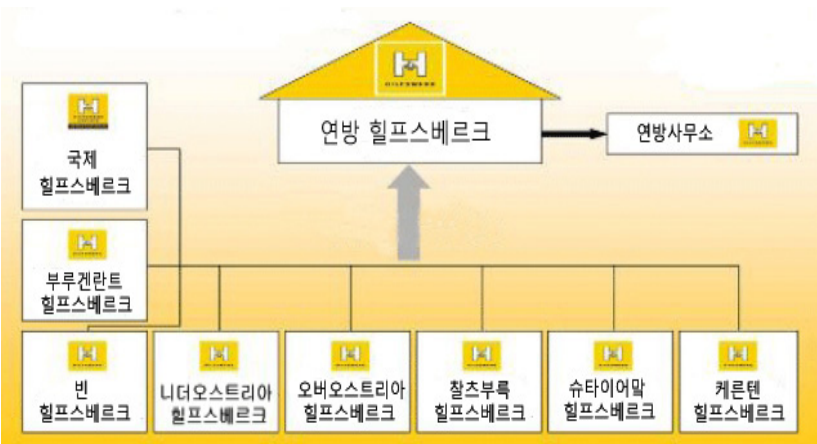
한편 카리타스의 2007년과 2008년의 사업비 지출현황과 구성현황을 보면, <표 IV-4>와 [그림 IV-9]와 같다. 카리타스는 2008년에 전체사업비로

483,157백만 EURO를 지출하였으며, 노인들을 위한 요양서비스와 장애인 지원을 위해 가장 많은 재원을 사용했다. 그리고 수입내역을 보면 영리활동을 통한 매출액이 전체사업비의 72%를 차지하고 있고 정부나 지자체 그리고 유럽연합사회기금(ESF) 등에서 지원받은 공공보조금이 수입의 약 11%를 차지하고 있다.

2. 힐프스베르크(Hilfswerk)

힐프스베르크는 1947년에 전쟁고아를 돕기 위하여 오스트리아 국민당(ÖVP)에 의하여 빈(Wien)에 설립되어 지금에 이르고 있다. 빈에 본부를 두고 1978년에 니더오스트리아, 1988년에 찰츠부르크, 1989년에 케른텐, 1991년에 부르크렌란트, 1992년에 슈타이어막, 1994년에 오버오스트리아 등에 거점을 확보하여 9개 연방국가 중 포랄베르크와 티롤을 제외하고 7개 연방에 사업본부를 두고 대국민서비스를 하고 있다. 2008년 말의 기준으로 힐프스베르크에는 총 8,447명이 고용되어 있으며 이 중 6,100명이 정규직 형태로 종사하고 있다.

[그림 IV-10] 힐프스베르크 조직도



자료: 힐프스베르크 홈페이지(<http://www.hilfswerk.at/b1752>).

[그림 IV-10]에서 보는 것처럼 오스트리아 힐프스베르크는 하나의 중앙 조직을 두고 그 산하에 모든 연방의 힐프스베르크가 참여하는 것으로 이루어졌으며 1996년엔 국제적으로 업무를 담당하기 위한 국제힐프스베르크가 추가로 설립되어 지금에 이르고 있다.

힐프스베르크의 역점 사업은 주로 노인, 장애인, 위기가정, 청소년, 어린이들에 대한 사회서비스를 제공하는 데 있다. 구체적으로 노인들을 위하여 시장보기, 목욕시키기, 식사준비, 병간호 등의 사회서비스를 제공하고 있으며, 맞벌이 부부를 위한 청소년 및 어린이 돌보기, 위기가정에 대한 상담 등에도 적극적으로 참여하고 있다. 힐프스베르크는 이와 같은 사업을 하기 위해 24시간 비상전화를 운영하고 있으며 오스트리아 전역에서 시간과 장소를 가리지 않고 상담에 응하고 있다.

2008년에 힐프스베르크는 29,335명의 노인과 환자를 돌봤으며, 이를 위해 의사와 간호사 등 관련 인력 3,812명을 고용하고 있다. 힐프스베르크는 갑작스런 실업이나 과도한 부채로 인한 경제적 파산위기에 처한 가정, 혹은 부부간 이혼으로 곤경에 처한 결손가정의 자녀들을 돌보는 일에도 종사하고 있는 데, 2008년 총 9,674명의 어린이들이 1,201명의 일일보호로부터 도움을 받았으며 5,405명의 어린이들이 힐프스베르크의 비영리 유치원이나 어린이 보호시설에서 다양한 교육프로그램 등과 함께 보호를 받은 바 있다. 힐프스베르크의 어린이지원사업의 상징은 FIDI(Flexible, Intelligent, Dynamics, Individual)인데, 이는 무엇보다도 가능한 한 다양한 프로그램을 제공하여 모든 부모들과 어린이들에게 선택의 폭을 넓혀주고자 하는 목적을 가지고 있다.

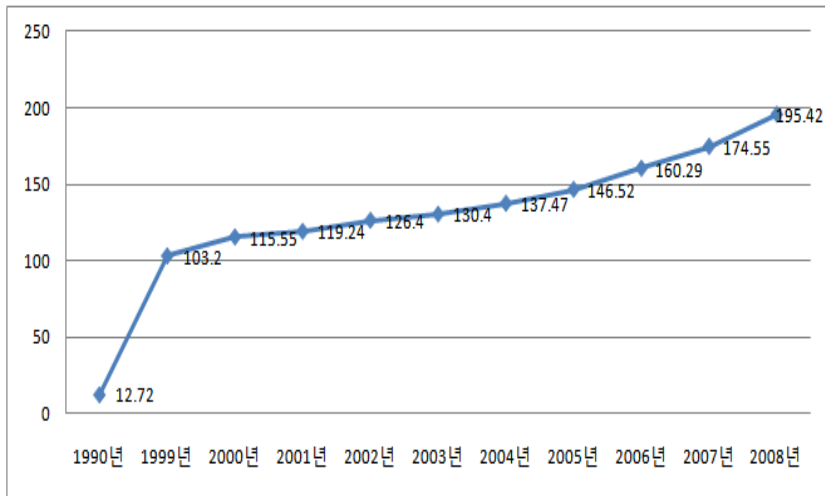
힐프스베르크는 오스트리아의 노동·사회·소비자보호부(Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz), 경제·가족·청소년부(Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend) 건강부(Bundesministerium für Gesundheit) 등 정부의 3개 부처는 물론 다양한 기업들로부터 후원을 받고 있다. 주요 후원기업을 보면 Erste Bank und Sparkassen, Bausparkasse der österreichischen

Sparkassen AG, Sparkassen Versicherung, Neuroth, Fonds Gesundes Österreich, Wiener Städtische - Vienna Insurance Group, Sportunion Österreich, Die Kurzentren, Österreichische Lotterien, Hartmann, Nestlé Österreich, kika, Leiner 등이 있다.

hilfswerk는 국제적으로 전쟁, 환경재앙 등 다양한 국제적 원조에도 적극적으로 참여하고 있는 데, 2008년엔 짐바베(Simbabwe)의 콜레라(Cholera) 퇴치, 니카라과아(Nicaragua)의 상수도 건설, 인도네시아에서 쓰나미(Tsunami)로 파괴된 병원보수, 보스니아(Bosnien), 헤르체고비나(Herzegowina)의 어린이시설 그리고 네팔(Nepal)과 스리랑카(Sri Lanka)의 관광사업에 대한 지원을 한 바 있다.

hilfswerk의 총매출액(Umsatz)은 [그림 IV-11]에서 보는 바와 같이 2008년 195,42백만 EURO이었으며 기부금은 2,46백만 EURO에 달했다.

[그림 IV-11] hilfswerk의 매출추이(1990~2008년)



자료: Hilfswerk(2009), Jahresbericht 2009

hilfswerk는 장기실업자 등 취약계층을 노동시장에 끌어들이기 위한 사회통합적 기업 활동에도 적극적으로 참여하고 있는 데, 주로 사무실 및

집안청소일을 하는 하우스와 하임서비스(Haus- und Heimservice)라는 사업과 창고관리 및 캐시어(cashier)일을 통해 일자리를 연결해주는 소마 소지알마크트(SOMA Sozialmarkt)라는 사업을 1998년부터 해 오고 있다.

3. 폴크스힐페(Volkshilfe)

폴크스힐페는 1947년에 설립되어 약 60년의 역사를 가지고 있는 사회서비스기업(soziales Dienstleistungsunternehmen)이다. 폴크스힐페는 정치적으로나 어느 이익단체로부터도 자유로운 조직이며 법적지위상으로는 비영리 사단법인(gemeinnütziger Verein)으로 되어있다. 그러나 정치적으로 자유롭다고 하지만 폴크스힐페는 오스트리아 시민당(SPÖ)과 밀접한 관계를 유지하고 있다. 왜냐하면 1947년 설립당시 오스트리아 사회당 인사(Luise Renner, Josef Afritsch, Theodor Korner, Bruno Kreisky 등)들이 주축이 되어 설립되었으며 지금도 사회당으로부터 다양한 지원을 받고 있기 때문이다.

폴크스힐페는 빈(Wien)을 포함하여 오스트리아 9개 연방도시에 거점을 확보하고 있고 2010년 현재 약 6,000명의 직원들이 약 3,000명 이상의 사회적 보호가 필요한 취약계층들에게 각종 사회서비스를 제공하고 있다. 빈에만 약 500명의 자원봉사자들과 함께 약 1,100명이 정규직 형태로 종사하고 있으며, 그 중 약 900명 정도는 빈시의 각 지역별로 나뉘어 위급환자들의 응급상황에 대비하여 움직이는 서비스 즉, 이동식 재가서비스를 하고 있다. 또한 폴크스힐페는 2004년에 기부금을 많이 받아 오스트리아에서 우수기부기관(Spendengütesiegel)으로 상을 받았는데, 여기에는 현 사회당 출신인 하인츠 휘셔(Heinz Fischer) 대통령의 부인인 마그리트 휘셔(Margit Fischer)가 폴크스힐페의 기부홍보대사로 각종 기부캠페인에 적극적으로 참여하여 큰 역할을 한 바 있다.

한편 폴크스 힐페는 1997년부터 장기실업자 등을 정규 노동시장에 재통합시키는 사업에도 적극적으로 참여하고 있는데, 산하에 Volkshilfe BOX,

Volkshilfe JOBFABRIK, Volkshilfe KOMMUNA, Volkshilfe MERIT, Volkshilfe SANSPEED, Volkshilfe WÜRFEL 등 8개의 사회통합적 기업을 운영하고 있다.

폴크스힐페 박스(Volkshilfe BOX)는 1997년에 설립되었으며 우리나라의 ‘아름다운 가게’처럼 중고 옷을 기증받아 수선하여 판매하는 사회통합적 기업으로 빈시에 4개의 매장을 운영하고 있다. 50%이상 장애를 갖고 있는 장애인만을 대상으로 훈련시키고 있으며 2010년 현재 34명의 장애인이 프로그램에 참여하고 있다.

폴크스힐페 잡화브릭(Volkshilfe JOBFABRIK)은 주로 아직 직업경험이 없는 청소년들을 상대로 뷔페 등 요리와 건물, 가구 등의 수선 및 페인트 칠을 가르쳐 정규노동시장에 연결해 주는 사업을 하며 일자리 중개성공률 91%를 자랑하고 있다. 자체적으로 레스토랑을 운영하며 실전 훈련을 시키고 있기도 하지만, 사업협력파트너로 맥도널드 레스토랑과 스파(Spar) 슈퍼마켓 그리고 오스트리아 트렌드 호텔체인에서 사업을 돕고 있다. 최대 훈련 기간은 18개월이다.

폴크스힐페 코무나(Volkshilfe KOMMUNA)는 빈시와 함께 장기실업자들을 상대로 6개월 기한으로 빈시의 4개 구(區)에서 공원관리 및 도로청소 훈련을 시키는 사업을 하고 있으며 34명이 이 경과적 일자리(Transitarbeitsplätze)사업에 참여하고 있다.

폴크스힐페 메리트(Volkshilfe MERIT)는 옷 수선 및 다림질 등 세탁소 일과 집안청소 등에 대하여 여성 장기실업자를 대상으로 훈련을 시키고 있다. 최대한 8개월 훈련을 제공하고 있으며, 2010년 현재 18명의 여성 장기실업자가 프로그램에 참여하고 있다.

폴크스힐페 산스피드(Volkshilfe SANSPEED)는 2001년 12월에 정신적 혹은 신체적으로 장애가 있어 정규노동시장에 진입이 곤란한 사람들에게 매트리스와 양탄자 등의 세탁기술을 가르칠 목적으로 설립되었다. 최대한 3개월 훈련을 시키고 있으며 2009년에는 3년 계약으로 9명을 훈련시켜 채용한 바 있다. 협력기업으로 진공청소기 화사인 다이슨(Dyson)이 사업을

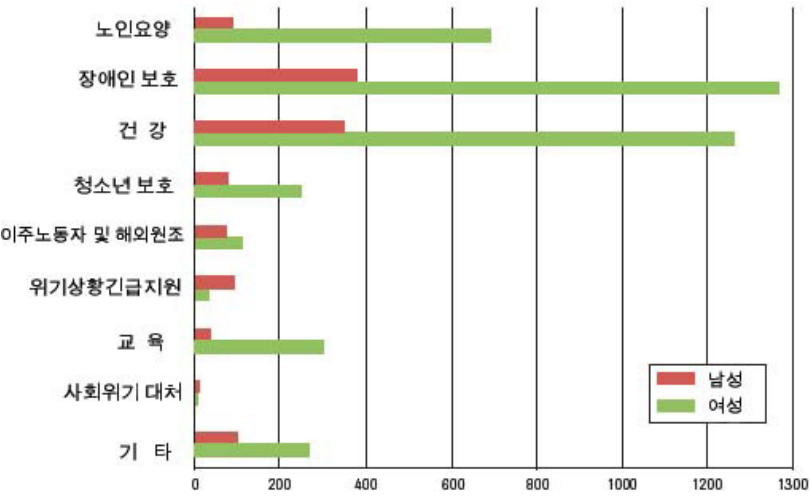
돕고 있다.

폴크스hil페 뷔어펠(Volkshilfe WÜRFEL)은 1990년에 설립되었다. 사업 영역은 중고 가구, 옷, 책 등을 판매하기도 하고 이사 및 청소, 집수리 등에 대한 훈련도 시키고 있다. 최대 6개월 훈련을 시키며 2010년 현재 90명이 이 프로젝트에 참여하고 있다.

4. 디아코니(Diakonie)

디아코니란 말은 성경에서 “위기에 처한 사람들을 돕는 서비스(Der Dienst am Menschen in der Not)”를 의미한다. 디아코니는 카리타스와 비슷하게 세계 1, 2차 대전을 거치면서 발생한 가난과 전쟁으로 인한 피해자들을 보호하고 지원하기 위하여 개신교에서 설립한 비영리 사회서비스기업이다. 물론 오스트리아 전역에 35개 지역서비스거점을 확보하고 있으며 노인요양시설, 유치원 등 교육시설, 장애인보호시설, 병원, 상담소 등 200여개 사업장을 운영하고 있다.

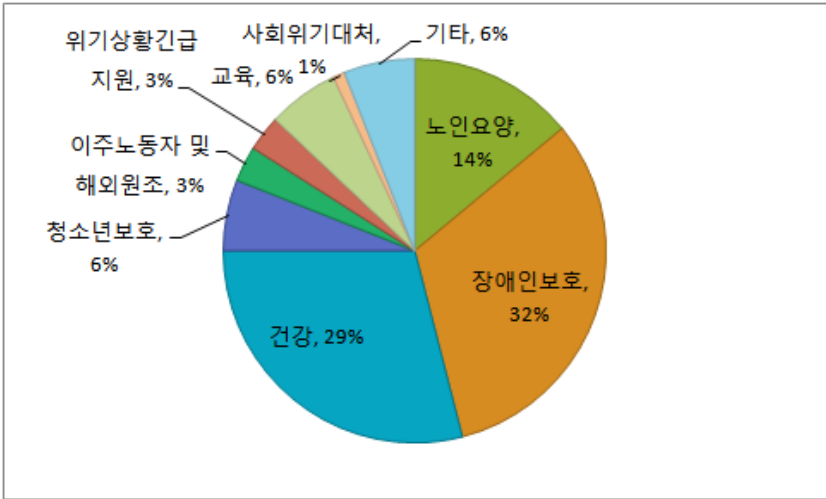
[그림 IV-12] 디아코니 분야별 고용규모(2009년)



자료: Diakonie(2009), Jahresbericht 2009.

디아코니는 중앙집권화된 측면이 있는 카리타스와는 달리 지역을 중심으로 움직이고 있으며, 중앙조직도 수도인 빈에 있는 것이 아니라 오버외스터라이(Oberösterreich)와 케른텐(Kärnten)에 나뉘어 있다. 2009년을 기준으로 디아코니에는 6,047명이 종사하고 있으며 그 중 여성근로자의 비율이 76%정도 된다. 2009년 총매출액은 255백만 EURO이었으며 그 중 인건비로 62.1%를 지출했다. 디아코니의 사업분야는 건강, 장애인 보호, 노인요양, 비영리 유치원 등 교육 분야, 청소년 보호, 위기상황긴급지원, 망명 및 이주노동자 지원 및 해외원조 등이다. 그러나 디아코니의 핵심주력사업은 [그림 IV-13]에서 보는 바와 같이 건강, 장애인 보호, 노인요양 등 도움의 손길이 필요한 사회적 약자를 위한 사회서비스 제공이라 할 수 있겠다.

[그림 IV-13] 디아코니 고용분포(2009년 12월)



자료: Diakonie(2009), Jahresbericht 2009.

5. 잡-트랜스페어(Job-Transfair)

잡-트랜스페어는 2001년에 설립된 파견·훈련·직업지도·일자리중개를 위한 유한회사(GmbH) 형태의 사회통합적 기업이다. 노동회의소(Arbeitskammer)

소속의 직업훈련기관인 직업촉진연구소(BFI)가 100%지분을 갖고 있는 자회사(Tochtergesellschaft)로서 오스트리아노동조합(ÖGB)과 노동회의소(AK)가 직·간접적으로 관리·운영에 관여하고 있다. 약 400개의 중소기업과 협력하여 주로 장기실업자, 청년실업자(18세~25세) 및 중고령자(남: 58세, 여: 55세 이상)를 대상으로 고용서비스를 하고 있으며, 재원은 주로 노동시장서비스(AMS)에서 1년 계약단위로 전체예산의 약 75%를 지원받고 있으며 약 20%는 자체수익에서 그리고 10%는 빈시(Stadt Wien)와 유럽연합사회기금(ESF)에서 받아 사용하고 있다.

잡-트랜스페어가 처음 설립된 2001년에는 6명의 직원으로 사업을 시작했으나 2010년 4월 현재에는 빈(Wien)에 2개의 잡-트랜스페어를 추가로 확장하여 총 3곳에서 고용서비스를 제공하고 있고 고용인력도 105명으로 늘어났다. 잡-트랜스페어를 통해 고용서비스를 받은 사람도 2001년에 158명에서 2009년에는 3,155명으로 크게 성장하였고 자체 수익도 2001년 77,706EURO에서 2009년엔 3,201,020EURO로 대폭 확대되어 성공적인 고용서비스 기관으로 자리매김하고 있는 중이다.

현재 오스트리아에는 잡-트랜스페어 외에 이와 비슷한 규모의 사회통합적 기업형태의 고용서비스회사로 트렌드베르크(Trendwerk)와 이프웍스(Ifworks)가 활동하고 있다.

〈표 IV-5〉 잡-트랜스페어의 대차대조표

	(명, EURO)								
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
고용서비스 제공	158	377	798	723	763	1,541	2,508	2,550	3,155
중개 성공	-	-	-	-	178	259	556	564	588
자체 수익	77,706	470,961	814,455	762,349	821,102	1,538,703	1,815,171	2,103,662	3,201,020

자료: Job-Transfair 내부자료.

제5절 정책적 함의

오스트리아는 높은 소득수준과 함께 국가재정의 30%를 사회안전망 구축에 사용하고 있는 복지국가이다. 2009년 미국 발 금융위기가 전 세계를 덮쳐 각국이 실업의 고통에서 벗어나고자 발버둥을 칠 때 오스트리아 실업률은 3.9%로 OECD국가 중 네덜란드 다음으로 낮은 나라이었다. 이는 오스트리아의 유연한 사회경제 시스템, 촘촘한 사회안전망, 노사가 함께하는 수요자 중심의 적극적 노동시장정책, 무엇보다도 국가와 시장의 틈새시장을 메워주는 튼튼한 사회적 경제가 있기 때문에 가능한 것으로 보인다. 오스트리아의 사회적 경제를 책임지고 있는 비영리기업들은 광범위한 분야에서 다양한 활동을 전개하며 자본주의 전개과정에서 야기되는 시장실패와 정부 실패를 시정하고 보완하기 위하여 시장과 공공부문 사이에서 왕성한 활동을 전개하고 있으며 이를 통하여 오스트리아 경제사회 전 영역에 큰 영향을 주고 있다. 사회적 경제부문은 오스트리아 전체 GDP의 4.7%를 차지하고 있으며, 특히 취약계층들을 위한 사회서비스 제공을 통해 사회적 일자리를 창출하여 복지사회를 구현하는 데 앞장서고 있는 것이다. 2005년에 사회적 경제 부문에서 고용한 고용 인력만 해도 116,400명으로 나타났으며 이 중 85,570명은 풀타임 정규직이다. 또한 사회적 경제 부문 고용의 거의 50%는 노인요양원과 병원 등 건강과 사회서비스분야에서 창출되고 있으며, 이 부문 공공부문 21%, 민간부문의 역할이 3%임을 감안하면 오스트리아의 사회적 서비스는 전적으로 오스트리아의 사회적 경제 부문이 책임지고 있다고 해도 과언이 아니다. 또한 90만 명의 자원봉사자들이 다양한 사회적 경제 부문에 참여하고 있으며 그 중 31만 5천명이 적어도 한 달에 한 번은 자원봉사활동을 하고 있는 것으로 나타났다.

고용시장이 다소 불안정했던 1980년대부터는 시장에서는 일정한 장애(handicap)가 있어 스스로는 노동시장으로의 진입이 곤란한 장기실업자 등 취약계층에게 노동기회를 제공하여 근로능력을 향상시켜주고 직장에 대한 적응력을 높여주어 정규노동시장으로 이동을 돕고자하는 목적으로 사회통

합적 기업을 만들어 노동시장에서 배제된 근로자의 사회통합을 적극적으로 돕는 데 아낌없는 지원을 하고 있다. 이 사업을 책임지고 있는 노동시장서비스기관(AMS) 이사장인 Herbert Buchinger는 “이들을 돕는 일은 많은 비용이 들어간다. 그러나 이들을 방치할 경우 우리는 이 보다 더 많은 비용을 지불해야 할 것이다”라고 강조했다.

오스트리아에는 2010년 현재 260개의 사회통합적 기업이 활동하고 있고 2008년에 오스트리아는 사회통합적 기업을 통해 17,043명의 취약계층에게 일자리를 제공했으며 AMS는 이를 위해 117,53백만 EURO를 지원하였다. 또한 오스트리아 정부는 이들 사회통합적 기업을 지원하기 위한 예산을 2007~2013년 동안 290,291,000 EURO를 확보해 놓고 있고, 예산집행 등 사회통합적 기업의 모든 관리업무를 오스트리아의 적극적 노동시장정책과 연계하여 노동시장서비스기관(AMS)에서 독점적으로 관리하고 있다.

오스트리아의 사회적 일자리 창출을 위한 우수사례를 살펴본 결과 카리타스, 힐프스베르크, 폴크스힐페, 디아코니는 사회서비스를 제공하는 데 있어서 그 서비스 제공 규모가 크고, 전국적인 조직망(umbrella organisation on the federal level) 을 갖추어 규모의 경제효과를 단단히 누리고 있었다. 또한 잡트란스페어는 공공고용서비스센터인 AMS가 서비스하기 어려운 장기실업자 등 취약계층 그룹을 위한 고용서비스를 AMS로부터 위탁받아 상당한 성과를 내고 있다.

그러나 오스트리아는 이들 비영리기업들에 대한 향후과제에 대한 토론도 활발하다. 우선 첫째로 사회경제부문에 대한 공공부문의 재정지원능력에 대한 논쟁이다. 오스트리아 인구 추계에 따르면, 65세에서 79세 고령인구가 2000년 기준 2035년에는 68.5%까지 늘어날 것으로 보이며, 특히 80세 이상은 2000년에 비하여 215.9%나 상승할 것으로 예상하고 있다. 따라서 오스트리아는 한정된 재원으로 급격히 증가하는 고령자들을 위한 사회서비스 수요를 지속적으로 충족시켜 줄 수 있을가에 대한 고민이 있다(Simsa et. al., 2004:238).

두 번째는 카리타스, 힐프스베르크, 폴크스힐페, 디아코니 등 역사적 전

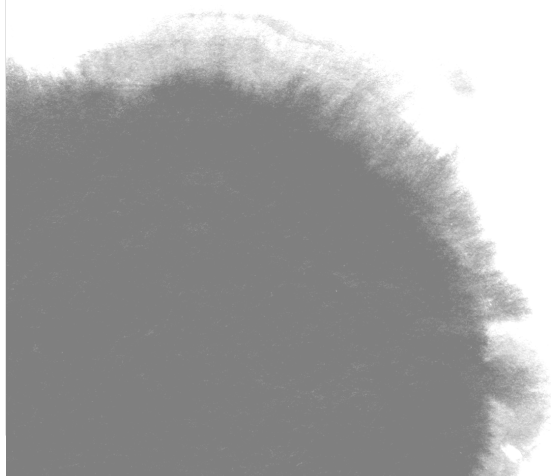
통을 갖고 있으며 규모가 큰 비영리 사회서비스 단체들이 공식 및 비공식 재원을 독차지하고 있다는 지적이 있다. 이들은 정당 및 종교단체의 전폭적인 지지를 받으며 공공재원은 물론 민간기부금 및 기업들로부터의 후원금을 받는 데 매우 유리한 위치에 있다. 반면에 정치적 혹은 종교적으로 자유롭게 탄생한 1970년대 이후의 비교적 중소규모의 비영리기업들은 이 부문에서 전통적 비영리기업들과의 경쟁에서 밀리면서 서로 대립하기도 한다 (Neumayr, 2007:16).

세 번째 도전은 정치적 그리고 이데올로기적으로 신자유주의바람이 불면서 기존의 사회적 경제부문도 탈규제(deregulation)와 탈중앙집권화(decentralization)의 바람에 의한 것이며, 또한 그 동안 독점적인 시장을 확보하고 있던 비영리기업들의 활동영역에 영리기업들이 진출하면서 이들과 경쟁에서 이길 수 있는 전문적 경영기법도입 등의 혁신과제에도 직면해 있다(Heitzmann/Simsa, 2004:728). 그 밖에도 연방별로 이들 비영리기업들에 대한 통일된 규정이 없고 그래서 서비스의 질과 강도의 차이가 연방별로 크다는 지적도 있다.

그리고 그 동안 장기실업자 등을 노동시장에 복귀시키기 위한 역할을 하고 있는 사회통합적 기업의 성과에 대하여 오스트리아는 기대 이상이라는 평가이다. 그러나 AMS의 독점적 규제와 1년 단위로의 지원은 사회통합적 기업의 운영에 있어서 적지 않은 경직성을 가져올 수 있어 이의 개선방안을 신중히 검토할 필요가 있다는 지적이 있다(BDV, 2008: 104ff). 또한 2008년까지 노동시장정책을 담당했던 경제노동부(BMWA)의 임무가 행정체제의 개편에 따라 2009년부터는 노동사회소비자보호부(BMASK)로 이전되어져 일관성 있는 사회통합적 기업의 정책적 지원에 다소 혼선을 가져오고 있다는 비판도 있다.

05

：





제1 절 자립성과 경쟁력의 확보

한국에서의 사회적기업은 취약계층을 대상으로 한 비영리민간단체들의 ‘사회적 일자리 창출사업’의 참여로부터 본격적으로 시작되었다 해도 과언이 아닐 것이다.²⁰⁾ 사회적 일자리사업 정책을 직접 추진해 온 기획예산처의 언급을 인용하면, “정부가 사회서비스 분야에 관심을 두는 이유는 사회서비스 확충이 성장과 복지문제를 동시에 해결할 수 있는 대안이 될 수 있기 때문이다”(기획예산처 사회서비스향상기획단, 2008). 사회서비스에 대한 국민 욕구(Needs)가 크기 때문에 사회서비스가 확충되면 국민후생이 제고될 뿐만 아니라, 사회서비스 확충으로 일자리를 만들고, 일자리가 창출되면 ‘일을 통한 복지’(Workfare)가 실현됨과 동시에 우리 경제의 성장 잠재력도 회복할 수 있을 것이라는 것이다.

그러나 경제난과 고실업 문제를 해소하기 위한 정부의 정책금융의 재정적 지원을 받고 시작된 사회적기업은 바람직한 성장을 이루는 데 있어서 태생적인 약점을 가지고 출발할 수밖에 없었다. 특히 높은 재정의존도 및 재정의 불안정, 미흡한 경영능력, 비전문적이고 빈약한 인적자원 풀 등의 문제는 한국의 사회적기업이 출발부터 안고 있는 취약점들이었다. 특히 비

20) 실제로 2007년 사회적기업 육성법은 사회적기업 유형에 따라 취약계층 고용 비율을 배정하고 있다. 일자리제공형과 사회서비스 제공형인 경우 각각 전체 근로자 중 취약계층을 50%이상 고용하고, 앞의 두 가지가 혼합된 혼합형인 경우 전체 근로자의 30%이상을 취약계층으로 고용하도록 의무화하고 있다.

영리민간단체들이 사회적기업으로 인증을 받게 된 주요 계기가 인건비 및 운영비 지원을 받기 위한 것이었음은 기 알려진 사실이다. 여기에 복지와 고용이 연계된 대안적 정책대안으로 사회적기업이 인정을 받게 되면서 정부의 각 부처에서 재정지원 이외에 다양한 지원정책들이 추진되고 있는 것도 사실이다.

이처럼 탄생과 성장 이력에 있어서 민간 부문의 자발적 참여와 이니셔티브에 의해 역사적으로 발전한 서구의 사회적기업과 달리 한국의 사회적기업은 관주도적 재정사업에 의해 인증과 의존적 성장이 이루어졌다는 점이 특징이면서 한계라고 할 수 있다. 아울러 이러한 한계는 노대명(2006) 등의 연구에서도 지적된 대로 한국적 제도환경에서 사회적기업이 스스로 확립해야 할 정체성의 문제로 귀결될 수 있을 것이다. 즉 사회적기업의 주체들 스스로 사회경제적 존재의의와 목적을 분명히 할 필요가 있으며 정부의 재정지원에 의존하는 구조에서 스스로 자생하고 발전할 수 있는 비전과 전략을 보다 구체화할 필요가 있다는 것이다.²¹⁾

유사한 관점에서 김명희(2008)도 한국의 사회적기업이 가지고 있는 가장 취약점으로 본래적 사회적기업이 갖추어야 할 요건 중 ‘위험감수’(risk-taking) 및 자생적 경쟁력 배양이 미흡하다는 점과 관주도적 여건 조성으로 인하여 다양한 사회적기업이 자생할 수 있는 사회적 생태계 - 사회적기업가 + 비영리단체 + 자원봉사간의 네트워크 - 의 조성이 늦어질 수 있다는 점을 들고 있다.

이상에 지적한 두 가지 한계는 향후 지속 가능한 사회적기업의 성장을 위해 극복해야 할 가장 중요한 장애물이라고 볼 수 있다.²²⁾ 즉 사회적기업

21) 그간 추진되어 온 노동부의 사회적 일자리 사업과 사회적기업에 대한 정책방향은 미약하나 이러한 점에서 바른 방향으로 가고 있다고 볼 수 있다. 첫째, 정부가 사업 내용을 정하여 민간위탁자를 구하는 것이 아니라 민간비영리기관이 자유롭게 사업 내용을 정하고 응모한다는 점; 둘째, 기업 기부와 같은 민간 채원의 발굴이나 수익형 사업과의 결합을 통해 사회적기업을 우대한다는 점; 셋째, 일정 비율 이상의 비용을 시장에서의 수입을 통해 충당함으로써 전적으로 재원을 정부에 의존하는 방식을 탈피하도록 유인한다는 점 등은 장기적인 관점에서 지속가능한 발전을 위한 바른 방향제시라고 볼 수 있다.

22) 예를 들어 영국의 대표적인 사회적기업인 ReBoot과 Green-Works의 사례(김명희, 2008

이 시장과 정부의 실패로 인해 충족되지 않은 사회적 요구에 대한 새로운 대응방식으로서 사회적 유용성을 가지고 있다고 하더라도 그러한 유용성의 현실화는 사회적기업이 보다 낮은 가격으로 보다 많은 사람들이 이용할 수 있는 상품과 서비스를 제공하는가의 여부로 판단할 수 있다. 아울러 시장에서는 취업이 어려운 고용취약계층에 대한 일자리 제공이라는 노동통합적 효과도 유용성의 현실화에 중요한 한 몫을 차지하게 된다. 따라서 사회적기업은 민간이 갖추고 있는 경쟁력에 미흡한 경쟁력만 가지고 있더라도 지속가능한 것이 아니라 오히려 자신에 고유한 경쟁력을 갖추고 있어야 하며 그렇지 못할 경우 갖추도록 노력하는 것이 무엇보다 중요하다고 할 수 있다.

그럼에도 불구하고 아직 역사가 짧은 한국적 상황에서 양질의 사회서비스 제공과 취약계층의 고용창출이라는 이중의 목적이 효율적으로 실현될 수 있는 부문에서는 사회적기업의 개발 및 육성에 있어서 정부의 적극적인 개입이 필요할 것이다. 사회적기업이 발전하기 위해서는 정부의 직접적인 지원보다는 시장을 통한 수익 창출 전략이 더 중요하다는 것은 이미 언급된 바와 같다. 그 가운데 정부가 공공서비스 재정을 투자하는 부문은 안정적인 수익을 확보할 수 있는 가장 가능성 있는 시장 중의 하나로 추천되고 있다(박찬임, 2009). 정부의 사회서비스 관련 위탁사업(노인돌보미, 중증장애인 활동보조, 산모신생아도우미, 지역사회 서비스 혁신 등), 여성부 육아사업(아이돌보미), 노인장기요양보험제도 등, 그리고 정부가 재원을 조달하는 프로그램 사업, 정부의 민간 위탁사업(청소 및 쓰레기처리) 등은 정부시장의 대표적인 예일 것이다. 이러한 사업에 적극적으로 참여하여 함으로써 사회적기업은 안정적인 소득을 확보할 수 있을 것이다.

참조)는 사회적기업들이 다양한 도전, 즉 재정적 자립에서부터 시장에서의 경쟁, 고객 확보 및 조직 운영상의 문제는 물론 동시에 사회적 목적 및 목표를 달성해야 하는 책임에 직면하고 있음을 선명하게 나타내주었다.

제2절 지속가능한 성장을 위한 사회적 투자와 개발

1. 사회적기업가: 인적자원의 개발

우리나라처럼 역사가 짧은 사회적기업의 지속가능한 성장을 위해서는 인적, 물적 자원에 대한 사회적 투자가 무엇보다 필요한데 그 중 가장 우선순위를 차지해야 하는 항목은 사회적기업의 주체로서 준비되고 훈련된 인적자원이다. 앞서 언급한 것처럼 사회적기업은 자선기관과 달리 무료로 취약계층에게만 서비스를 제공하는 것이 아니라 중산층에게도 서비스를 제공하는 폭넓은 활동을 전제한 조직이다. 어느 정도 소득이 있는 계층의 사회 서비스 수요를 사회적기업이 제공할 수 있기 위해서는 사회적기업이 제공하는 서비스의 질이 수요자의 요구 수준에 부합하여야 한다.

이에 따라 사회적 일자리에 의해 제공되는 서비스의 질을 관리하고 사업의 관리·운영을 효율화할 수 있는 기업가적 마인드를 가진 전문인력의 양성이 우선적으로 필요하다. 따라서 적절한 교육훈련시스템의 구축은 사회적기업 육성을 위해서 필요한 기초적인 과제이다. 사회적기업이 발전하기 위해서는 사회적기업 관련자들을 위한 다양한 교육과정을 개설하여 사회적기업에 종사하는 실무자나 참여자의 질을 제고하고, 미래의 사회적기업가를 양성할 수 있어야 한다.

OECD(1999)의 연구에 따르면 유럽 국가들에서 사회적기업의 설립자들은 대체로 자신들의 프로젝트가 성공한, 구체적인 복지 수요가 있는 지역 출신들이었다. 이들은 주로 지역 단체나 네트워크에 속해 있고, 지역의 사회적 요구를 잘 알고 있으며, 공동체 프로젝트의 이행에 열성적으로 참여하려 한다는 것이다. 아울러 사회적기업의 경영자들은 거의 모두 다음 두 가지 중 한 가지 경력을 가지고 있었다. 첫째는 심리학 또는 사회복지 분야 전공자로 이들은 사회적기업의 ‘사회적’ 측면을 효과적으로 다룰 수 있었다. 둘째는 경영학 전공자 및 일반 기업 경력자들로 이들은 사회적기업의 ‘경제적’ 측면의 관리를 용이하게 할 수 있었다(Mannila, 1997). 그러나

사회적기업의 이중적 성격으로 인해 경영자들은 이 두 가지 능력을 모두 가지고 있어야 한다는 판단이다. 사회적 목적 달성에 필수적인 기업의 경제적 자립성을 보장할 수 있어야 한다는 것이다. 사회적기업들이 점차 다양한 생산 활동에 참여하는 추세는 사회복지 경력자 뿐 아니라 민간 부문 출신의 경영인을 고용하는 경향을 통해서도 잘 알 수 있다.

이러한 차원에서 사회적기업의 지속성장을 위한 인적자원을 확보할 수 있기 위해서는 사회적기업가의 양성을 위한 교육과 훈련 기관의 설립 및 발전 또한 중요한 요소라고 평가된다. 이러한 수요는 선진국의 비교적 성공한 경험에서도 잘 찾아 볼 수 있다. 예를 들어 프랑스에는 몇몇 대학교와 기타 고등교육 기관들이 사회적기업가 지망생들을 위한 과정을 개설했고 사회적기업가들을 위한 특화된 훈련과정을 운영하고 있다. 이태리에서는 훈련 기관과 대학교의 이니셔티브 하에 인재양성을 통해 사회적기업을 지원해왔으며 그 중에는 사회적기업의 지원만을 목표로 설립된 기관도 있다. 예를 들면 청년 기업가들을 위한 정부 기구인 Società per l'imprenditorialità giovanile(IG)가 그 대표적인 예이다. 이 기구는 지난 몇 년간 제3 부문 활동가들, 특히 사회적기업 경영인들과 활발하게 협력해 왔다. IG는 그 지적자원과 사회적 네트워크를 활용하여 사회적기업을 설립하고 발전시키고자 하는 사람들을 돕고 있다. 한편 런던의 이스트 엔드에는 최근 청년들을 대상으로 비영리 기업 경영을 위한 훈련을 담당하는 사회적기업가 학교가 설립되었다. 교육 과정은 이론과 실습을 모두 포함하여, 2개월간의 강의와 9개월간의 비영리 단체 참여로 구성된다(Bradshaw, 1997). 또한 미국 하버드 경영대학원은 사회적기업과 기존 기업들 간의 대화를 활발히 하기 위해 “사회적기업 이니셔티브” 과정을 개설했고, 하버드의 케네디 행정 대학원은 현직 행정가들과 행정가 지망생들을 위한 경영 과정을 제공하고 있다.

이러한 훈련과정에서는 사회적기업가가 갖추어야 할 두 가지 측면 - 즉 기업의 경제적 측면과 사회적 측면 - 의 관리능력과 전문성이 강조되고 있다. 아울러 사회적기업의 여러 주체들, 즉 경영자, 종사근로자, 자원봉사자

들을 어떻게 조화로운 협력체로 묶고 통합할 것인가도 중요한 훈련 주제이다. 사회적기업은 성격상 전문 분야나, 경험, 자격 조건들이 서로 다른 참여자들이 많아서 기업의 두 가지 측면을 조화롭게 조율해나가면서 성공적인 경영을 하는 것이 쉽지 않은 과제라는 것이 전문가들의 공통된 지적이다.

따라서 향후 우리나라도 사회적기업 컨설팅 실무자 훈련 및 사회적기업가 양성을 위하여 우수 대학의 MBA 과정에 사회적기업 관련과목을 개설하고 더 나아가 사회적기업을 전공으로 하는 석사과정 및 MBA 과정 등이 만들어질 수 있도록 하여야 할 것이다. 이러한 과정이 개설되면 단기적으로는 사회적기업에 대한 이해를 높여서 보다 효율적인 컨설팅이 될 수 있을 것이고, 장기적으로는 사회적기업가 양성을 촉진할 수 있을 것이다. 이러한 정규 교육과정이 마련되기 이전이라면 사회적기업에 대한 이해 촉진 및 경영컨설팅의 질 제고를 위하여 진단 및 컨설팅 담당자를 대상으로 하는 단기 교육 및 참관 프로그램을 실시할 필요가 있다. 또한 사회적기업관련 업무를 담당하는 지자체 공무원과 민간단체 직원을 위한 교육과정을 마련하는 것도 주요한 과제이다(박찬임, 2008).

2. 자원봉사자: 사회적 자원의 동원

지역의 사회적 필요를 잘 아는 자원봉사자들의 참여와 헌신도 사회적기업의 성공을 위한 중요한 요소로 평가되고 있다. 특히 퇴직자, 재직자나 자원봉사자들은 모두 지역 네트워크의 참여나 직장 생활에서 얻은 각자의 ‘전문분야’에 대한 지식으로 사회적기업에 기여할 수 있을 것이다. 이들은 자신의 지역에서 충족되지 않고 있는 사회적 복지요구를 가장 잘 알고 있고, 설립 계획 중이거나 설립된 사회적기업의 경제적 가치와 사회적 유용성을 평가할 수 있는 최적의 위치에 있다. 특히 제한된 경제적 자원을 가지고 기업을 운영해야 하는 초기에는 자원봉사자들을 활용함으로써 비영리 단체들은 재원을 절약할 수 있다. 그러나 자원봉사자들의 공헌이 재정적 측

면에만 국한되는 것은 아니다. 이들이 고문이나 상담역 등으로 사회기업에 참여할 경우 기업의 비영리성, 사회적 목적 추구를 대중에게 더 잘 알릴 수 있고, 정부와 소비자들과의 신뢰 관계를 쌓는데도 도움이 될 것이다 (OECD, 1999).²³⁾

아울러 사회적기업의 성패는 지역사회의 필요에 맞는 사업을 개발하고, 지역사회의 자원을 최대한 동원할 수 있는가의 여부에 따라서 달라질 수 있다고 판단된다. 이에 사회적기업의 성공을 위해서는 중앙정부, 민간, 지자체의 협력이 무엇보다 중요하다. 특히 사회적기업 인증지원업무, 예비 사회적기업의 발굴 및 지원업무, 사회적기업 판로개척 지원업무, 기타 사회적기업에 대한 지원요구 및 경영상의 애로사항 해결업무 등은 지자체와 민간의 협조 없이는 추진이 상당히 어려운 업무로서 지자체와 민간의 협업을 통해서 해결하여야 할 것이다 (박찬임, 2008).

3. 안정된 재정과 신용의 확충

예산 확보의 어려움과 기금 부족은 사회적기업들이 사회, 경제적 목표를 실현하기 위해서 극복해야할 또 다른 중요한 장애물이다. 영리기업이 자본 시장을 통해 자본을 조달하듯이 사회적기업도 필요한 자금을 조달할 필요성이 있다. 정부의 인건비 지원만으로 사회적기업이 성장하는 것에는 한계가 있으며 자본투자가 활성화되어야만 사회적기업의 지속성장이 가능하다. 사업을 시작하기 Start-Up Fund 뿐만 아니라 사업을 확대하기 위한 확대 자금이 필요하기도 하다.

OECD 회원국들을 대상으로 한 조사 결과 사회적기업들은 매우 다양한 방식으로 자금을 조달하고 있는 것으로 조사되었다. 그 다양한 자원에는 시

23) 실제로 1997년 5월 사회적 경제를 위한 국제 투자자 연합(INAISE, International Association of Investors in the Social Economy)이 개최한 사회적기업의 자금 조달에 대한 회의에서의 논의 결과도 지속가능한 사회적기업의 성공을 위해서는 전문가의 조언과 정보를 얻는 것이 자금 조달이나 시장 확보만큼 중요하다는 점이 부각되었다.

장 자원(상품과 서비스의 판매로 얻는), 비시장 자원(정부 보조금과 민간 기부금), 그리고 비금융 자원(자원봉사) 등이 포함된다. 다양한 방식으로 자금을 조달하고 새로운 자금 수단을 개발하는 능력은 사회적기업의 기본적인 성격 중 하나라고 볼 수 있다. 사회적 기업 중에는 재정 구조가 거의 완전히 정부기금에 기초한 단체들이 있고, 세금면제, 신규 일자리에 대한 세액 공제 등 상당한 공적자금 지원을 받아 이것으로 필요 경비의 대부분을 충당하는 단체들도 있으며, 시장경제에서 활동하면서 취업에 어려움을 겪는 구직자들의 통합을 돕기 위해 일정기간 인건비에 대한 보조금을 받아서 그에 따른 생산성 저하 문제를 해결하고 정부의 감독을 받는 프랑스의 노동 통합 기업, 이탈리아의 노동통합 사회적 협동조합, 벨기에의 훈련을 통한 노동기업이 여기에 해당한다(OECD, 1999).

한편 사회적기업들은 신용 획득에 어려움을 겪고 있으며 이는 OECD 회원국 대부분에서 공통된 경험이다. 기존 금융 기관들은 대체로 여러 가지 이유를 대면서 사회적기업들에 대한 대출을 꺼린다. 사회적기업의 경영진이 자신들의 고객 기준에 부합하지 않고, 사회적기업과 사회적 경제 단체들의 논리가 전반적으로 경제적 자립성 요건을 충족시키지 않으며, 이런 단체들을 지원하는 사회 경제 구조가 충분한 보장이 되지 않는다는 것이다. 그래서 사회적기업들은 종종 어려운 상황에 놓이게 되며 그 결과 새로운 재정 파트너를 찾거나 활동 규모를 줄일 수밖에 없게 된다. 몇몇 사회적기업들은 서로 이용 가능한 기금을 제공하거나 은행과 집단적으로 거래하기도 한다. 또 다른 사회적기업들은 개인과 단체로부터 기금을 모금하여 사회적 또는 사회적 목적 기업에 유리한 조건으로 대출을 제공하는 새로운 공동체 또는 사회적 금융 기관으로 눈을 돌리기도 한다.

현재 우리나라에서 사회적기업을 위한 자본투자조직은 실업극복재단, 사회연대은행 그리고 신나는 조합에 불과하고 재원규모도 제한적이다. 최근 우리나라에서도 휴면예금을 활용한 기금 조성 및 대기업의 참여를 통한 사회공헌기금의 조성 등이 실질적으로 논의되고 있다. 그러나 기금의 조성이 단순히 정부나 하나의 조직이 주도하는 단일 기금으로 귀결되는 것보다는

우리 사회에 내재한 자선을 위한 자본투자의 욕구를 다양한 방식으로 충족하는 다채널의 자본시장 육성으로 이어지는 것이 바람직할 것이다. 이러한 차원에서 사회적기업의 재원조달을 지원할 수 있는 방안 중의 하나로 자선시장(Market for Charity)의 형성이 제안되기도 한다(김혜원, 2009). 그러나 자발적 참여에 기초한 자선시장이 실효성 있는 자금재원이 될 수 있기 위해서는 초기의 성공이 전제되어야 한다. 사회적기업이 품질 좋은 사회서비스를 안정적으로 제공할 수 있다면 그리고 그러한 서비스의 제공과정에서 투명하게 자금을 운용하고 그로부터 얻은 수입을 바탕으로 취약계층을 고용하거나 취약계층에서 무료로 서비스를 제공한다면 그러한 사회적기업은 더 많은 자선 자금을 끌어 모을 수 있을 것이고 더 많은 자원봉사자를 확보할 수 있을 것이며 더 많은 서비스 수요를 안정적으로 유지할 수 있는 선순환 구조로 정착할 수 있을 것이다.

4. 투명하고 민주적인 거버넌스의 확립

사회적기업이 지속가능한 성장을 계속 유지할 수 있기 위해서는 경영상의 투명성을 확립하는 것이 매우 중요하며 민주적인 의사결정구조를 갖는 것도 중요하다. 투명성과 민주성을 기초로 품질 좋은 서비스의 공급을 통해 기부자와 소비자들의 신뢰를 받을 때 사회적기업의 지속가능성이 확보되며 이에 따라 지속가능한 일자리가 창출될 수 있을 것이다.

사회적기업 스스로가 민간 기업과 같은 경영 역량을 갖추어 동시에 정부의 사회적기업의 거버넌스 전반에 대한 기술적 지원이 필요하다. 영국은 사회적기업이 ‘좋은 거버넌스’(good governance)를 창출할 수 있도록 사회적기업 비즈니스 모델을 개발하고 있으며 이를 사회적기업에 적용하고 관계자들을 교육, 훈련시킴으로써 시장에서 경쟁할 수 있도록 지원을 아끼지 않고 있다. 따라서 한국도 인증기업 확보에만 급급할 것이 아니라 이미 인증된 기업들이 하루빨리 자립할 수 있도록 민간기업으로부터 인적자원관리, 마케팅 및 유통, 품질 개선 및 리더십과 경영 테크닉 등을 벤치마킹하여

이를 학습할 수 있는 지원센터와 관계기관을 지속적으로 확충해나가야 할 것이다(김명희, 2008).

제3절 사회적기업의 평가와 공정한 지원

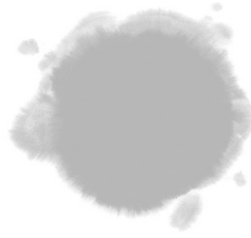
이상 제시한 공공자원과 자선자원이 사회적기업으로 효율적이고 효과적으로 유도되어 안정된 재정공급과 성장이 이루어질 수 있기 위해서는 몇 가지 선행요건과 개선이 이루어져야 할 것이다.

첫째, 사회적기업의 성공적 경영과 사회적 기여를 평가할 적절한 방법과 절차가 필요하다. 예를 들어 유급 또는 무급 노동시장에 진입 또는 복귀하는 사람의 수로 단기성과를, 지역의 경제사회 발전과 재건능력 강화에 미치는 영향으로 중장기적 성과를 평가할 수 있을 것이다. 아울러 사회적기업의 재정지원 비용과 다른 방식으로 고용을 창출하고 유지하며 ‘유휴’ 인적 자원을 성공적으로 재훈련하는 데 소요되는 비용을 비교할 필요가 있을 것이다(김혜원, 2006). 그러나 어떤 사회적기업이 사업 내용에 있어서나 사회적 목적의 충족에 있어서나 성공적일 것이냐를 하나의 투자주체가 결정하고 투자 여부를 결정하는 것보다는 다양한 자본투자조직이 다양하게 판단하고 사회적 자본시장 자체가 사후적으로 판단하게 하는 것이 성공가능성을 더 높일 것으로 기대된다. 이런 점에서 다양한 사회적 자본시장, 자본투자조직이 성장할 수 있는 인프라가 구축될 필요가 있다.

둘째, 현재 시행중인 정부의 사회적기업 지원정책도 방향 전환이 필요하다. 현재 정부의 지원정책은 인건비 중심의 직접 지원 방식인데 이러한 지원방식은 과거 공공근로사업이 사회적 일자리 사업으로, 사회적 일자리 사업이 다시 사회적기업으로 진화하는 과정에서 남아 있는 역사적 유산이다. 그리고 이러한 지원방식은 사회적기업이 일자리 문제 해소에 있어서 정부의 대리인 역할을 하고 있다는 평가를 피하기 어렵게 만드는 요소이기도 한다. 만약 사회적기업의 참여자에 대한 인건비 지원이 현 단계에서 불가피하다면 사회적 취약계층(예: 장애인, 노숙자, 출소자, 탈북자 등)에 대해 제

한적으로 이루어지는 것이 바람직할 것이며 그 이외의 인건비 지원은 관리 및 전문인력에 대한 인건비 지원에 한정되어야 할 것이다. 정부는 대신 사회적기업에 고용되어 일하는 근로자들에 대해 사회보험료의 감면이나 면제 혹은 법정 퇴직금 등을 부분적으로 지원해 줄 수 있을 것이다. 그렇게 할 경우 인건비에 대한 직접지원이 낮게 되는 정부의존성을 완화하면서 기업의 경영비용을 줄여줄 수 있을 것이다(박찬임, 2008).

따라서 정부가 해야 할 향후의 과제는 인건비 지원방식에서 탈피하여 사회적기업의 지속가능성을 높이기 위해 판로를 확대하거나 사회적기업을 위한 자본시장을 확충하는 데 있어서 정책적 지원을 하는 것일 것이다(장원봉, 2006). 현실적으로 수익창출을 위해 사회적기업이 독자적으로 활로를 모색하는 것은 불가능하기 때문에 관련기관들이 보조금 외에도 주요 구매자로 나서거나 판매에 직접적으로 관여를 하는 등의 적극적인 협조와 조력을 함으로써 사회적기업이 신속하게 지속성과 안정성을 확보할 수 있도록 해야 할 것이다(김명희, 2008).



- 곽선화(2009). 2008 사회적기업 성과 분석. 노동부.
- 국무총리실(2009). 사회서비스일자리 및 사회적기업 정책 개선방안.
- 국민경제자문위원회(2007). 동반성장을 위한 새로운 비전과 전략. 국민경제자문회의.
- 김형기(2006). 한국경제 제3의 길. 한울아카데미.
- 김혜원(2006a). 일자리 사업 참여기관 재원지원 비율 조사. 노동부
- _____(2006b). 한국형 사회적기업을 위하여. 한국노동연구원.
- _____(2009). 사회서비스 일자리 사업 평가. 노동리뷰, 2009년 10·11·12월호, pp.20-36.
- _____. 안상훈·조영훈(2006). 사회서비스 분야 일자리창출 방안에 관한 연구. 한국노동연구원.
- 노대명(2008). 이태리 사회적기업법의 정책적 함의. 국제사회보장동향. 2008년 7월 여름호. 한국보건사회연구원.
- _____. 외(2006). 사회적 일자리 활성화 및 사회적기업 발전 방안 연구. 한국보건사회연구원.
- 노동부(2007). 사회적기업 육성법령.
- _____(2008). 사회적기업 육성 제도개선(안).
- _____. 외(2006). 사회적일자리 지원사업 개선대책, '06.3.2 일자리만들기 당정공동특위자료.
- 사람입국일자리위원회(2006). 사회서비스 부문 일자리사업 자료집. 내부자료.

사회적기업연구원(2009a). 사회적기업 인증 결과(2009.12월 기준). 사회적 기업매거진, 11호.

_____(2009b). 사회적기업 인증 현황(2007년 10월~2009년 8월). 사회적 기업매거진, 10호.

_____(2009c). 사회적기업 개요집.

신나는조합(2004). 신나는 조합사업 4주년 기념 자화로 꽃피운 우리는 한 가족. 자료집.

신동균(2005). 소득분포의 양극화. 한국노동연구원 내부토론자료.

양용희(2004). 일을 통한 빈곤탈출 지원정책. 제56회 국정과제회의 자료.

_____(2005). 수익형 사회적일자리 활성화 방안. 노동부 보고서.

_____(2007). 지역사회 중심의 사회서비스 일자리 추진방안. 재정경제부 · 보건복지 · 노동부 · 기획예산처 · 빈부격차 · 차별시정위원회.

자활정책연구모임. 자활정책연구회 자료집. 미발간 자료.

장원봉(2006). 사회적 경제의 이론과 실제. 나눔의집 출판사.

재경부 외(2005). 일을 통한 빈곤탈출 지원 정책. 56회 국정과제 회의자료.

전국실업극복단체연대 외 18(2005). 사회양극화 해소를 위한 사회적 일자리 창출 촉구 공동기자회견.

전병유 · 김혜원 · 신동균(2006). 노동시장 양극화와 정책과제. 한국노동연구원.

정선희(2005). 한국의 사회적기업. 다우출판사.

조영복(2007). 제1차 사회적기업 인증결과와 과제. 노동리뷰. 한국노동연구원.

조영복 등 역(2006). 사회적기업 저널(Social Enterprise Journal), 1(1). 사회적기업연구원.

_____(2007a). 사회적기업 저널(Social Enterprise Journal), 2(1). 사회적 기업연구원.

_____(2007b). 사회적기업 저널(Social Enterprise Journal), 3(1). 사회적 기업연구원.

조영복 · 박선화 역(2007). 사회적기업: 성공을 위한 전략(Social Enterprise: a strategy for success, DTI). 사회적기업연구원

- 조영복·곽선화·박인서(2006). HR BSC를 통한 전략적 인적자원관리와 조직성과의 관계. 인사조직연구, 14(2).
- 최종태(2007). 사회적기업과 한국자본주의사회적기업. 개원기념심포지엄자료집. 한국사회적기업연구원.
- 한국노동연구원(2004). 자활정책 지원제도 개선방안 연구.
- _____(2005). 일자리지원사업 성과지표 개발 및 성과평가 등 성과분석 체계 구축. 기획예산처.
- 노대명(2007). 중장기 사회보장제도 개편방안. 한국보건사회연구원.
- 한국직업능력개발원(2003). 국가 인력수급 전망과 정책과제.
- 황덕순(2005). 한국의 사회적 일자리 발전과정과 정책과제. 사람입국일자리 정책 심포지움 자료집.
- Defourny, J.(2007). 사회적기업: 유럽의 상황을 중심으로. 사회적기업 발전을 위한 시민사회단체연대회 토론회.

Achatz, Markus (2006). *Verfassungsrechtliche und europarechtliche Aspekte der Besteuerung von Non-Profit-Organisationen*, in: *Studiengesellschaft für Wirtschaft und Recht (ed.), Das Recht der Non-Profit-Organisationen*. Vienna, Linde: 49-96.

Alternatives Economiques (2004). *Entreprendre autrement, Hors-série pratique N° 14*, Alternatives Economiques

Alternatives Economiques (2006). *L'économie sociale de A à Z, Hors-série pratique N° 22*, Alternatives Economiques

Arbeitsmarktservice Österreich (2008). *Bundesrichtlinie für die Förderung Sozialökonomischer Betriebe(SÖB) 04/2008*.

Arbeitsmarktservice Österreich (2008). *Bundesrichtlinie Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte(GBP) 11/2008*.

Avisé (2009). *Le Livre Blanc - Développer l'Entreprenariat Social*, Avisé

- Bacchiega A. and Borzaga, C. (2001). "Social enterprises as incentive structure", in Borzaga, C. and Defourny, J., "Conclusion", in Borzaga, C. and Defourny, J.(eds.), *The Emergence of Social Enterprise*, London: Routledge
- Badelt, Christoph (Hrsg.) (1999). *Handbuch der Nonprofit - Organisation: Strukturen und Management*. Stuttgart: Schäffer - Poeschl.
- Badelt, Christoph; Hollerweger, Eva (2007). *Ehrenamtliche Arbeit im Nonprofit Sektor*, in: Badelt, Christoph et al. (eds): *Handbuch der Nonprofit Organisationen. Strukturen und Management. 4th edition*, Vienna, Schäffer-Poeschel.
- Badelt, Christoph; Meyer, Michael; Simsa, Ruth (2007). *Ausblick: Entwicklungsperspektiven des Nonprofit Sektors*, in: Badelt, Christoph; Meyer, Michael; Simsa, Ruth (Hrsg.): *Handbuch der Nonprofit Organisationen. Strukturen und Management*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Ben-Ner, A. and Van Hoomissen, T. (1991). "Nonprofit Organizations in the Mixed Economy: A Demand and Supply Analysis." *Annals of Public and Cooperative Economics* 62, pp.519-550.
- Borzaga, C. (1998). "Unemployment and welfare systems in Europe: an interpretation", in Borzaga, C. and Santuari, A.(eds.) *Social enterprises and new employment in Europe*, Regione Autonoma Trentino-Alto Adige, Cooperation department
- Borzaga, C. and Ianes, A. (2006). *L'Economia della Solidarietà*, Roma: Donzelli Editore,
- Borzaga, C. and Santuari, A. (2001). "Italy: From traditional cooperatives to innovative social enterprises", in Borzaga, C. and Defourny, J.(eds.), *The Emergence of Social Enterprise*, London: Routledge

- Borzaga, C., Galera, G. and Zandonai, F. (2008). "Italy", in Defourny, J. and Nyssens, M.(eds.), *Social Enterprise in Europe: Recent Trends and Developments*, EMES Research network WP 08/01.
- Brown, J. (2003). *Defining social enterprise*, Paper presented to Small Business and Entrepreneurship Development conference, Surrey University
- BDV(Bundesdachverband für Soziale Unternehmen in Österreich), 2008: *WISEs and their role in European policies National Report - Austria*, 08/2008.
- Bönisch, Markus (2008). "Kollektivvertragliche Abdeckung in Österreich", in: Statistische Nachrichten, 3/2008. 207-211.
- Borzaga and Defourny (2004). *The Emergence of Social Enterprise*, pp.16~18.
- Campbell, M. (1999). *The Third System Employment and Local Development*, Policy Research Institute
- Campi, S., Defourny, J. and Grégoire, O. (2006). "Multiple goals and multiple stakeholders", in Nyssens, M.(ed.) *Social enterprise*, London: Routledge
- Caritas (2008). *Jahresreport 2008*.
- CIRIEC (2000). *The Enterprises and Organizations of the Third System : A Strategic Challenge for Employment, Action pilote «Troisième système et emploi» de la Commission Européenne*
- _____ (2007). *The Social Economy in the European Union*, EESC
- CNAR (2009). *Guide des Nouvelles Modalités de Conventionnement Etat-IAE 2009*
- Corcoran, H. and Wilson, D. (2010). *The Worker Cooperative Movements in Italy, Mondragon and France : Context, Success Factors and Lessons*, CSERP & CWCF

- Defourny, J. (2001). 'Introduction : from third sector to social enterprise', in Borzaga, C. and Defourny, J.(eds.), *The Emergence of Social Enterprise*, London: Routledge
- _____ (2004). *Social enterprise in a enlarged Europe: concept and realities*, Krakow Social Economy 2004,
- Defourny, J. and Develtere, P. (2000). 'The social economy : the worldwide making of a third sector', in Defourny, J. Develtere, P. & Fonteneau, B.(eds.), *Social Economy North and South*, Katholieke Universiteit Leuven. Hoger instituut voor de arbeid/Université de Liège. Centre d'Économie Sociale,
- Defourny, J., Henri, A., Nassaut, S. and Nyssens, M. (2009). "Les titres-services : quelle qualité d'emploi et d'organisation de service?", *Regard Economique* N° 69
- Defourny J. and Nyssens, M. (2001). "Belgium: Social enterprises in community services", in Borzaga, C. and Defourny, J.(eds.), *The Emergence of Social Enterprise*, London: Routledge
- _____ (2006). "Defining social enterprise", in Nyssens, M.(ed.) *Social enterprise*, London: Routledge
- _____ (2008). *Conceptions of Social Enterprise in Europe and the United States: Convergences and Divergences*, Paper presented to 8th ISTR International Conference / 2nd EMES-ISTR European Conference, Barcelona,
- Defourny, J., Simon, M. and Adam, S. (2002). *The cooperative movement in Belgium : perspectives and prospects*, Brussels: Luc Pire
- Defourny, J. (1992). Monzon Campos, J.-L.(eds), *Economie sociale - The Third Sector*, Brussels: De Boeck,
- Demoustier, D. (1992). *L'économie sociale et solidaire*, Paris: La Découverte et Syros,

- _____ (2001). *"France: Voluntary Sector Initiatives for Work Integration"*, in Spear, R., Defourny, J., Favreau, L., Laville, J.-L.(eds.) *Tackling Social Exclusion in Europe*, Aldershot: Ashgate
- Delor, J., in Evers, A. and Laville, J.-L.(eds.) (2004). *"European Union and Third sector"*, *The Third Sector in Europe*, Cheltenham: Edward Elgar
- Demoustier, D. and Rousseliere, D. (2004). *Social Economy as Social Science and Practice : Historical Perspectives on France*, Cahier de Recherche 2004#6, EMOI
- Desroche, H. (1983). *Pour un traité d'économie sociale*, Paris: Coopérative d'information et d'édition mutualiste
- Diakonie (2009). *Jahresbericht 2009*.
- DiMaggio, Paul and Walter W. Powell (1983). "The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields". *American Sociological Review*, 48(2).
- Ecotec (2003). *Guidance on Mapping Social Enterprise*, DTI
- _____ (2006). *Remoted Rural Areas: Stimulating and Managing New Firm Creation and Entrepreneurship through Local Action*, A Third Thematic Report of the IDELL Project, Ecotec
- Eikenberry, Angela M., & Jodie Drapal Kluver (2004). "The Marketizaion of the Nonprofit Sector: Civil Society at Risk?", *Public Administraion Review*, 64(2).
- Eme, B. and Gardin, L. (2003). *National Profiles of Work Integration Social Enterprises: France*, EMES Research network WP 03/09.
- Eme, B. and Laville, J.-L. (1994). *Cohésion sociale et emploi*, Paris: Desclée de Brouwer

- _____ (2005). "Economie solidaire", in Laville, J.-L.(ed.) *Dictionnaire de l'autre économie*, Paris: Desclée de Brouwer
- _____ (1995). "Part of the welfare mix: the third sector as an intermediate area", *Voluntas*, 6(2). pp.159-182
- EU DG Employment and Social Affairs (1999). *Action Pilote Troisième Système et Emploi*, Répertoire des projets
- _____ (2001). *Innovative measures under Article 6 of the European Social Fund Regulation(EEC) No. 2084/93 for the period 1994-1999*, Report to the European Social Fund Committee
- European Social Fund (2004). *EQUAL Free Movement of Good Ideas*
- Evers, Adalbert (1995). "Part of the Welfare Mix: the Third Sector as an Intermediate Area". *Voluntas*, 6(2).
- Evers, A. (2001). "Social enterprises and social capital", in Borzaga, C. and Defourny, J.(eds.), *The Emergence of Social Enterprise*, London: Routledge
- Evers, A. and Laville, J.-L. (2004). "Defining the third sector in Europe", in Evers, A. and Laville, J.-L.(eds.), *The Third Sector in Europe*, Cheltenham: Edward Elgar
- Evers, A. and Svetlik, I.(eds) (1993). *Balancing pluralism. New welfare mixes in care for the elderly*, Avebury: Aldershot.
- EQUAL (2003). *The Social Economy - Building Jobs, Services and Inclusion*
- _____ (2006). *Social Economy Round Two DP Analysis*
- FISE. (2008). *Social Economy in Poland*, Foundation for Social and Economic Initiatives(ed.)

- Fraisie, L., "France", in Defourny, J. and Nyssens, M.(eds.) (2008).
Social Enterprise in Europe: Recent Trends and Developments,
 EMES Research network WP 08/01, 2008
- France Active (2010). *Rapport d'Activité 2009*, France Active
- Frère, B. (2009). *Le nouvel esprit solidaire*, Paris: Desclée de
 Brouwer,
- Grégoire, O. (2003). *National Profiles of Work Integration Social
 Enterprises: Belgium*, EMES Research network WP 03/08, 2003.
- Gruber Charlotte (2003). *National Profiles of Work Integration Social
 Enterprises: Austria 03/2003*.
- Gubitzer, Luise (2005). *Humanitäres Engagement von der Steuer
 absetzbar?*, Frauensolidarität 2/2005. Wien. 20-21.
- Gueslin, A. (1998). *L'invention de l'économie sociale: Idées, pratiques
 et imaginaires coopératifs et mutualistes dans la France du
 XIXe siècle*, Paris: Economica
- Hansmann, H. (1989). *The Two Nonprofit Sectors: Fee for Services
 Versus Donative Organisations*, in: HOGKINSON, V., LYMAN,
 R.W. (Hrsg.) (1989): *The Future of the Nonprofit Sector*,
 Washington: The Independent Sector, S. 91-102.
- Haut commissaire aux solidarités actives contre la pauvreté(2008).
Grenelle d'insertion: Rapport général
- Heitzmann, Karin (2007). *Dimensionen, Strukturen und Bedeutung des
 Nonprofit Sektors. Eine theoretisch-konzeptionelle und
 empirische Analyse für Österreich*. Wien, Facultas Verlags- und
 Buchhandels AG.
- Heitzmann, Karin (2001). *Dimensionen, Strukturen und Bedeutung des
 Non-profit Sektors. Eine theoretisch-konzeptionelle und
 empirische Analyse für Österreich*. Vienna, Service Fachverlag.

- Heitzmann, Karin; Simsa, Ruth (2004). *From Corporatist Security to Civil Society Creativity: The Nonprofit Sector in Austria*, in: Zimmer, Annette; Priller, Eckhard (ed.), *Future of Civil Society. Making Central European Nonprofit Organisations Work*. Wiesbaden, VS Verlag für Sozialwissenschaften: 713-731.
- Herzig, Günter (2006). *Wettbewerbs-, beihilfen- und vergaberechtliche Fragen von Non-Profitorganisationen*, in: *Studiengesellschaft für Wirtschaft und Recht* (ed.), *Das Recht der Non-Profit-Organisationen*. Vienna, Linde: 97-121.
- Hilfswerk (2009). *Jahresbericht 2009*.
- Hollerwerger, Eva (2001). *Die Rolle von ehrenamtlicher Arbeit und Spenden in Österreich*. Working Paper No. 8, Institute for Social Policy. Vienna University for Economics and Business Administration.
- IFF research (2005). *A Survey of Social Enterprises across the UK, Small Business Services*
- Interfede (2006). *ESSOR*, vol. 36
- Iris network (2009). *Primo rapporto sull'impresa sociale in Italia*
- Jeantet, T. (1999). *L'Économie sociale européenne*, Paris: Ciem
- Kerlin, J. (2009). "Introduction", in Kerlin, J.(ed.), *Social Enterprise : A Global Comparison*, Medford: Tufts Universty Press.
- Laville, J.-L. and Nyssens, M. (2001). "The social enterprise: Towards a theoretical socio-economic approach, in Borzaga, C. and Defourny, J.(eds.), *The Emergence of Social Enterprise*, London: Routledge
- _____ (2005). "Service de proximité.", in Laville, J.-L.(ed.) *Dictionnaire de l'autre économie*, Paris: Desclée de Brouwer

- Laville, J.-L. (1994). *"Économie et solidarité: esquisse d'une problématique"*, in Laville, J.-L.(ed.), *L'économie solidaire: Une perspective internationale*, Paris: Desclée de Brouwer
- _____ (2001). *"France: Social enterprises developing 'proximity services'"*, in Borzaga, C. and Defourny, J.(eds.), *The Emergence of Social Enterprise*, London: Routledge
- _____ (2008). *"Histoire et actualité des services de proximité. Une perspective internationale."* in Huens, V.(ed.), *Service proximité à finalité sociale*, Monceau-sur-Sambre: SAW-B
- Leeb, Wolfgang (2003). *Die Situation der Sozialwirtschaft in Österreich*, Studie im Rahmen des Equal-Projektes.
- Leitl, Christoph (2005). *Manager des Wandels -- Die Zukunft der österreichischen Sozialpartnerschaft*, in: Strohmer, Michael: *Die Sozialpartnerschaft in Österreich. Vergangenheit -- Gegenwart -- Zukunft*.
- Leś, E., and Kolin, M. (2009). *"East-Central Europe."* in Kerlin, J.A.(ed.) *Social Enterprise: A Global Comparison*, Medford: Tufts University Press
- Loidl-Keil (2002). *Entwicklungsstand und Perspektiven des Sozialen Unternehmertums in Österreich -- Eine Pilotstudie. Von experimentellen Arbeitsmarktprojekten zu integrativen Beschäftigungsbetrieben*, EconomyNow Julius Raab Stiftung, Vienna.
- Löschnigg, Günther (2004). *"Der BAGS-Kollektivvertrag"*, in: ASoK. *Arbeits- und Sozialrechtskartei*, 8. 221-228.
- Loss, M. (2003). *National Profiles of Work Integration Social Enterprises: Italy*, EMES Research network WP 03/04, 2003.

- Mertens, S. (2010). *La Gestion des Entreprises Sociales*, Liège : Edipro
- Meyer, John W. and Brian Rowan (1977). "Institutional Organizations: Formal Structure ad Myth and Ceremony". *The American Journal of Sociology*, 83(2).
- Marée, M., Gijssels, C., Loose, M., Rijpens, J. and Franchois, E. (2008). *Les associations en Belgique : Une analyse quantitative et qualitative du secteur*, Fondation Roi Baudouin
- Neumayr, Michaela; Schneider, Ulrike ; Meyer, Michael; Haider, Astrid (2007). *The Non-profit Sector in Austria -An economic, legal and political appraisal*, Institute for Social Policy Vienna University of Economics and Business Administration, Working Paper 01/2007.
- Nowotny, Christian; Fida, Stefan (2007). *Rechtliche Gestaltungsformen für NPOs*, in: Badelt, Christoph et al. (eds): *Handbuch der Nonprofit Organisationen. Strukturen und Management. 4th edition*, Vienna, Schäffer-Poeschel.
- Nyssens, M. (2006). "Social enterprise at the crossroads of market, public policy and civil society", in Nyssens, M.(ed.) *Social enterprise*, London: Routledge
- _____ (2008). "Belgium", in Defourny, J. and Nyssens, M.(eds.), *Social Enterprise in Europe: Recent Trends and Developments*, EMES Research network WP 08/01, 2008.
- OECD (1999). *Entreprise sociale*, OECD
- _____ (2003). *Non-Profit Sector in a Changing Economy*, OECD
- Office of the Regulator of Community Interest Companies (2007), *Quarterly Report July-September 2007*.

- Peacece, J. (2003). *Social Enterprise in Anytown*, London: Caouste Gulbenkian Foundation
- Pezzini, E. (2008). "*Les coopératives sociales italiennes: contexte et caractéristiques.*", L'Action Nationale, XCVIII: 92-111
- Perista, H., "Portugal", in Borzaga, C. and Defourny, J.(eds.) (2001), *The Emergence of Social Enterprise*, London: Routledge
- Pestoff (1998). *Beyond the Market and State*, Aldershot: Ashgate
- Pour la Solidarité (2009). *Work Integration Social Enterprises as a tool for promoting inclusion : Case of Belgium*, internal document for WISE Project
- Rancy, Constanzo (2002). *Dilemmas of the Welfare Mix: The New Structure of Welfare in an Era of Privatization*, Kluwer Academy/Plenum Publishers.
- Reid, Kristen and Jon Griffith (2006). "Social enterprise mythology: critiquing some assumption. Social Enterprise Londen", *Social Enterprise Journal*, 2(1).
- Regulator of CIC (2010). *Quarterly Operational Report*, BIS
- Roelants, B. (2002). *Preparatory Dossier*, European Social Economy Conference in Prague, Czech
- _____ (2009). "*Social enterprises and state reform policies on the agenda of international organisations*", in Roelants, B.(ed.), *Cooperatives and Social Enterprises: Governance and normative frameworks*, CECOP
- Salamon Lester M., Anheier K. und Mitarbeiter (1999). *Der dritte Sektor, Aktuelle internationale Trends - Eine Zusammenfassung - The John Hopkins Comperative Nonprofit Sector Project, Phase II. 1999*. Verlag Bertelsmann Stiftung.

- Salamon, Lester M.; Haddock, Megan A.; Sokolowski, S. Wojciech; Tice, Helen S. (2007). *Measuring Civil Society and Volunteering: Initial Findings from Implementation of the UN Handbook on Nonprofit Institutions*. Baltimore: Johns Hopkins Center for Civil Society Studies.
- Salamon, L. and Anheier, H. (1997). *Defining the Nonprofit Sector: A Cross-National Analysis*, Manchester University Press
- SAW-B (2006). *Economie Sociale de 1981 à 2006*, SAW-B
- SEL (2002). *Social cooperatives in Italy: Lessons for the UK*, SEL
- Social Enterprise Coalition (2009). *State of Social Enterprise Survey 2009*, Social Enterprise Coalition
- SOWECSOM, SOWECSOM '09, SOWECSOM, 2010.
- Schneider, Ulrike; Badelt, Christoph; Hagleitner, Joachim (2007). *Der Nonprofit Sektor in Österreich*, in: *Badelt, Christoph; Meyer, Michael; Simsa, Ruth (Hrsg.): Handbuch der Nonprofit Organisationen. Strukturen und Management*. Stuttgart: Schäffer Poeschel. 4. Auflage. pp.55-80.
- Schneider, Ulrike; Hagleitner, Joachim (2005). *Österreichische NPO im Spiegel der Arbeitsstättenzählung 2001. Forschungsberichte des Instituts für Sozialpolitik 02/2005*. Wien, Wirtschaftsuniversität Wien.
- Schwarz, P. (1992). *Management in Nonprofit-Organisationen*. Bern: Haupt-Verlag.
- Sekerka, Karin (2004). *Arbeitsstättenzählung 2001: Haupteergebnisse*, in: *Statistische Nachrichten 10/2004*. Statistik Austria, Wien: pp.912-921.
- Simsa, Ruth; Schober, Christian; Schober, Doris (2006). *Das Wiener Vereinswesen im 20. Jahrhundert - Geschichte, Entwicklung und Hintergründe*. Studienendbericht, Vienna.

- Simsa, Ruth; Schober, Christian; Schober, Doris (2004). *Nonprofit Organisationen im sozialen Dienstleistungsbereich Bedeutung, Rahmenbedingungen, Perspektiven*, NPO-Institut an der Wirtschaftsuniversität Wien.
- Spear, R., "United Kingdom: A wide range of social enterprises", in Borzaga, C. and Defourny, J.(eds.) (2001). *The Emergence of Social Enterprise*, London: Routledge
- _____ (2006). *Nation profile of work integration social enterprise: United Kingdom*, EMES Research network WP 02/06, 2006.
- _____ (2008). "United Kingdom", in Defourny, J. and Nyssens, M.(eds.), *Social Enterprise in Europe: Recent Trends and Developments*, EMES Research network WP 08/01, 2008.
- Sperckley, F. (1981). *Social Audit: A Management Tool for Cooperative Working*, Beechwood College
- Statistics Austria, Institute for Social Policy (2007). *Nonprofit Organisations in Austria. First extrapolations*. Vienna.
- Statistik Austria (ed.) (2002). *Statistisches Jahrbuch 2003*. Wien, Verlag Österreich GmbH.
- Statistik Austria (ed.) (2004). *Arbeitsstättenzählung 2001. Hauptergebnisse Österreich*. Wien, Verlag Österreich GmbH.
- Statistik Austria (ed.) (2007). *Statistisches Jahrbuch 2007*. Wien, Verlag Österreich GmbH.
- Statistik Austria, Wirtschaftsuniversität Wien (2006). *NPO 2006 - Daten zur Organisationsstudie "Nonprofit Organisationen (NPOs) in Österreich"*.
- Teasdale, S. (2010). *Social enterprise: discourses, definitions and(research) dilemmas*, Paper presented to 3rd Social Entrepreneurship Research Colloquium, University of Oxford

Ulrike Schneider, Astrid Haider (2009). *Nonprofit Organisationen in Österreich 2006, Forschungsbericht 01/2009*. Vienna, Peter Lang Verlag.

Vienney, C. (1994). *L'économie sociale*, Paris: La Decouverte

Vercamer, F. (2010). *Rapport sur l'Economie Sociale et Solidaire*, F. Vercamer Parlementaire en Mission

Volkshilfe (2008). *Jahres Abschluss 2008*.

고용노동부 사회적기업: <http://www.socialenterprise.go.kr>

Caritas: www.caritas.at

Hilfswerk[http: www.hilfswerk.at/b1752](http://www.hilfswerk.at/b1752)

Job-Transfair: www.jobtransfair.at

Volkshilfe BOX: box@volkshilfe.at

Volkshilfe JOBFABRIK: jobfabrik@volkshilfe.at

Volkshilfe KOMMUNA: kommuna@volkshilfe.at

Volkshilfe MERIT: merit@volkshilfe.at

Volkshilfe SANSPEED: sanspeed@volkshilfe.at

Volkshilfe WÜRFEL: wuerfel@volkshilfe.at