

# 새로운 고용전략으로서 사회적 경제: 노동통합사회적기업을 중심으로

*Social Economy as a New Employment Strategy:  
Focusing on Work Integration Social Enterprise*



장원봉 사회투자지원재단 조사연구팀장

이 글은 사회적으로 취약한 계층의 노동통합을 위한 사회적 경제의 역할에 주목하고 있다. 이를 위해 유럽 각국에서 실천되고 있는 노동통합사회적기업들(Work Integration Social Enterprises, WISEs)의 활동을 그것들의 유형과 현황 그리고 공공정책과의 관계 등을 중심으로 살펴보고, 이 분야의 한국적 사회적 기업 정착의 가능성과 전망을 모색해보도록 한다.

## 1. 머리말: 새로운 고용창출 모 델로서 사회적 경제의 등장

‘고용 없는 성장의 시대’라고 한다. 점점 더 많은 사람들이 노동시장으로부터 배제되어 가고 있다는 말이다. 날로 심화되고 있는 노동시장의 양극화는 고용과 소득 그리고 소비 구조의 양극화를 불러와 사회 양극화를 실질적으로 야기하고 있는 원인이 되고 있다. 전통적으로 국가는 공공부문의 고용창출과 민간부문의 고용촉진의 역할을 담당해왔으며, 시장은 소비자 수요에 맞는 생산 활동을 위해 고용을 창출해왔다. 하지만 지속적인 경제성장의 둔화와 산업구조의 고도화로 인한 사회변화는 전통적인 고용창출 구조의 상당한 변환을 수반하였다. 이는 노동자들로부터 노동조건 양보와 미숙련 노동자 및 취약계층들의 반복실업과 장기실업의

증가 등의 광범위한 노동시장으로부터의 배제를 야기하고 있다. 특히 유럽국가들 사이에서 이 같은 현상은 1970년대 이후에 지속적으로 전개되어 왔으며, 이에 대한 유럽연합 차원의 대응을 필요로 하게 되었다.

유럽연합 차원에서 고려되고 있는 새로운 고용전략은 고용의 유지와 창출의 이중전략이라고 요약할 수 있다. 기존의 전통적인 고용창출 방식에서 실업을 양산하는 경향에 대한 분석 및 평가를 통해 고용구조를 개선해 가는 노력과 새로운 고용창출의 사회적 전략을 마련하는 노력을 동시에 추진한다는 것이다. 유럽연합을 중심으로 추진되고 있는 ‘고용을 위한 국가행동계획(National Action Plan for Employment, NAP)’에서 이러한 고용창출을 위한 이중전략을 확인할 수 있다. 이것은 한편에서 고용능력의 개선, 기업정신의 개발, 기업과 종업원의 적응력 축

진, 여성과 남성에게 대한 평등한 기회 정책의 강화 등을 기조로 기존의 고용구조를 개선하도록 하며, 다른 한편에서 지역사회를 중심으로 국가와 시장에서 만족되지 못하는 필요들에 관련한 새로운 재화와 서비스의 제공을 통해서 새롭게 고용창출의 역량을 확대해 나가고 있는 사회적 경제(social economy)<sup>1)</sup>를 새로운 기업정신 개발의 영역으로 장려하고 있다<sup>2)</sup>.

사회적 경제의 개념화는 주로 세 가지 접근을 통해 이루어지고 있다. 먼저 법적·제도적 접근을 들 수 있는데, 이에 따르면 사회적 경제는 “시장부문과 공공부문 사이에서 양자를 통해 만족되지 못한 필요를 해결하기 위해서 재화와 서비스를 제공하는 경제활동 영역으로 규정되며, 그것은 일반적으로 협동조합, 공제조합, 결사체의 성격을 가진 비영리조직들 그리고 재단 등”을 포함하게 된다. 두 번째로 규범적 접근을 통해서 사회적 경제를 개념화할 경우, 사회적 경제는 “①이윤보다는 구성원들 혹은 집합적 이해를 위한 목적, ②독립적인 경영, ③민주적인 의사결정과정, ④이윤의 분배에 있어서 자본보다는 사람들과 노동자들에게 주어진 우선권 등의 원칙”을 가진다. 마지막으로 사회경제적 조절 메커니즘의 접근에 따르면, 사회적 경제는

“국가와 시장의 두 영역과 배타적으로 구분되는 시민사회부문이 아니라, ①다양한 동원자원들과 원칙들에 기초한 복합경제, ②민간부문, 정부, 가정경제 사이에 매개적 공간으로서 사회적 경제를 위치 짓게 하는 사회복지의 혼합경제, ③정부, 민간기업 그리고 비공식 가정경제와 구분되지만 교차되는 제3섹터 등”으로 정의된다.

이렇듯, 사회적 경제는 이윤극대화가 대중의 생활적 필요를 대체하는 비사회적인 경제상황 속에서 사회로부터 탈구된 경제를 다시 사회적 맥락으로 끌어들이기 위한 시민집단의 사회경제적 개입전략이라고 할 수 있다. 이 같은 사회적 경제의 전략은 국가와 시장에 의해서 충족되지 못하는 다양한 지역사회의 필요를 해결하기 위한 시민집단의 새로운 자율적 대응방식이라고 할 수 있으며, 그 영역은 주로 대인 및 사회서비스, 교육훈련 및 노동통합, 그리고 지역개발 등이라고 할 수 있다.

이같은 그 중에서 사회적으로 취약한 계층의 노동통합을 위한 사회적 경제의 역할에 주목하고자 한다. 이는 대인 및 사회서비스 영역에서 사회적 기업들의 역할에 대한 관심<sup>3)</sup>은 어느 정도 이루어졌으며, 지역개발을 위한 사회적 기

업에 대한 기여는 무척 포괄적이어서 이 짧은 지면에서 다루기에 적절치 못하다는 판단에서 비롯되었다. 사회적 경제가 취약계층의 노동통합에 있어서 기여할 수 있는 바를 살펴보기 위해서는 유럽 각국에서 실천되고 있는 노동통합 사회적 기업들(Work Integration Social Enterprises, WISEs)의 역할을 검토<sup>4)</sup>하는 것이 필요하다. 따라서 여기서는 이들의 경험을 중심으로 고찰하도록 하고, 이를 통해 한국의 사회적 기업들이 취약계층의 노동통합을 위해서 건강하게 육성될 수 있도록 하는데 있어서 교훈을 얻고자 한다.

## 2. 유럽의 노동통합사회적기업 유형과 현황

유럽의 노동통합사회적 기업들은 주로 노동시장 진입에서 심각한 어려움을 겪고 있는 취약계층의 직업적응력을 높이기 위한 목적으로 운영된다. 이들 기업들은 다양한 형태로 운영되고 있으며, 각국의 사회제도적 환경에 따라

서 다양한 방식으로 운영되고 있다. 일반적으로 노동통합사회적기업의 활동은 취약계층들의 직접적인 생산 활동을 통해서 이들의 기능향상을 위한 훈련을 조직한다. 이 같은 직업능력 향상을 위한 훈련은 취약계층 개별의 조건에 밀착된 맞춤형 지원 형식을 포함하기도 하는데, 해당 노동통합사회적기업의 활동부문에 따라서 사회서비스, 건설, 목공, 자원재활용, 공원 및 녹지조성, 요식업 등 다양한 영역에서 이루어지고 있다<sup>5)</sup>.

대표적으로 유럽 12개국의 상황을 살펴보면, 다양한 형태의 노동통합사회적기업들이 14,209개소, 239,977명의 고용인원 규모로 활동을 하고 있었다.

이들 노동통합사회적기업들을 통해서 이루어지는 취약계층의 노동통합은 네 가지 유형으로 구분된다. 우선 단기 경과적 일자리제공(transitional occupation) 유형의 노동통합사회적기업은 대상 집단이 정규 노동시장에 진입할 수 있도록 경과적인 일자리를 제공함으로써 노동경험을 쌓게 하거나 현장 직업훈련을 제공한다. 이 과정은 개인의 욕구에 적합한 직업능력 향상

제 심포지엄: 유럽의 경험과 한국에서 발표된 노대명의 “한국의 사회적 기업과 사회서비스”와 장원봉의 “사회서비스 영역에서 사회적 기업의 역할과 전망: 유럽의 경험을 통한 교훈을 중심으로”와 김혜원, “사회서비스 분야 사회적 기업은 지속가능한가”, 『월간 노동리뷰』, 2007년 3월을 참고하기 바람.

4) 이는 유럽의 사회적기업 연구 네트워크인 EMES가 2001~2004년 동안 시행한 ‘노동통합영역에서 사회적 기업의 사회경제적 실천(The Socio-Economic Performance of Social Enterprises in the Field of Integration by Work)’ 연구사업의 결과를 중심으로 이루어졌다. 필자는 2006년 12월~2008년 1월 동안 벨기에 리에주(Liege)대학교 사회경제센터(Centre d’Economie Sociale)에서 박사후연구원으로 있으면서 EMES 의장이면서 필자의 연수기간 동안의 지도교수인 드푸르니(Jacque Defourny) 교수로부터 이 연구사업의 설문과 원자료 등의 기초 자료를 받아 유럽과 한국의 노동통합사회적기업과의 비교연구를 시행하고 있다.

5) 여기서는 Spear, Roger & Bidet Eric. (2003). The Role of Social Enterprise in European Labour Market, EMES Report와 Davister, Catherine, Jacques Defourny & Olivier Gregoire. (2004). Work Integration Social Enterprises in The European Union: An Overview of Existing Models, EMES Report를 참고 함.

1) 사회적 경제에 관한 자세한 논의는 『시민사회와 NGO』, 제5권 제2호, 2007년 가을/겨울호의 ‘사회적 경제와 한국시민사회의 과제’라는 특집호에 실린 장원봉의 ‘사회적 경제의 대안적 개념화: 쟁점과 과제’와 노대명의 ‘한국 사회적 경제의 현황과 과제: 사회적 경제의 정착과정을 중심으로’를 참고하기 바람, 이 글에서 언급된 사회적 경제에 대한 논의는 앞의 장원봉의 글에 의존하고 있음을 밝혀둠.

2) 이에 대한 논의는 ECOTEC Research and Consulting Limited. Evaluation of the Third System and Employment Pilot Action-Final Report, 2001과 Campbell, Mike. (1999). The Third System, Employment and Local Development, Volume 1, European Commission: The Third System, Jobs and Local Development: The European Experience. ISTRS International Conference on The Third Sector, Dublin, Ireland, 4~7 July 2000을 참고하기 바람.

3) 사회서비스 영역에서 사회적 기업의 역할에 대한 논의는 2007년 성공회대학교에서 개최된 ‘사회서비스와 사회적기업에 관한 국

표 1. 유럽 노동통합사회적기업 규모

국 가	노동통합사회적기업 형태	노동통합사회적 기업 총수	참여자수
오스트리아	Social Economic Enterprises, NP Employment Projects	179	3,600
벨기에	EI(Wallonie, Bruxelles, Flamandes), ETA(Wallonie, Bruxelles) EFTA(Wallonie, Buxelles), Ateliers Sociaux, Centre de Soins, Ateliers Proteges	454	26,946
핀란드	Labour Coops, Coops for Disabled	220	1,500
프랑스	CAVA, Entreprises d'Insertion, Associations Intermediaires, Regies de Quartier, ETTI	2,269	29,300
독일	Social Firms and Coops, Municipally-Owned Social Enterprises, Social Enterprises Organised by Welfare Organizations and Local Initiatives	6~7000	-
아일랜드	Sheltered Employment, Local Development Work Integration Social Enterprises, Social Economy Work Integration Social Enterprises	215	7,900
이탈리아	Social Coops(B type)	1,915	33,000
룩셈부르크	RUSE, Economie Solidaire, Integration Handicapes	59	1,750
포르투갈	Insertion Companies, Sheltered Employment	603	4,404
스페인	Special Employment Centres, Occupational Centres, Enterprises of the Spanish National Organization for the Blind, Social Integration Enterprises for People at Risk of Social Exclusion	891	87,154
스웨덴	Social Coops, Samhall	898	28,510
영국	Workers/Socal Coops, Community Business, Social Firms, Intermediate Labour Market Organizations, Quasi-State Social Enterprise	1,002	23,094
총계		14,209	239,977

자료: Spear, Roger & Bidet Eric. (2003). The Role of Social Enterprise in European Labour Market. p.15~16.

프로그램의 제공을 통해 노동시장에서 대상 집단의 고용가능성을 높이도록 설계된다.

두 번째는 자립재정의 지속적인 일자리제공 (creation of permanent self-financed jobs)을 통해서 취약계층의 노동통합을 달성하는 경우이다. 정규 노동시장으로부터 배제된 집단을 대상으로 지속적인 일자리를 제공하고자 하는 노동

통합사회적기업은 취약계층의 초기 낮은 생산력을 보완하기 위해서 공공부문으로부터 이들의 노동통합을 위한 보조금을 받기는 하나 이는 점차 생산된 재화와 서비스의 판매를 통한 시장 자원으로 대체된다.

세 번째는 지속적 보조금을 통한 직업 통합 (professional integration with permanent

subsidies) 유형으로, 노동시장에서 가장 취약한 계층을 대상으로 지속적인 보조금 지급을 통해 자신들의 사회적 정체성을 찾고 직업능력을 가질 수 있도록 운영되는 노동통합사회적기업의 활동이 이 유형에 해당된다. 이 유형의 노동통합사회적기업들에는 주로 신체 및 정신지체 장애인들이 참여하게 되며, 이들 기업들은 보호 작업장의 성격을 가지게 된다.

마지막으로는 생산 활동을 통한 사회화 (socialization through a productive activity) 유형을 들 수 있는데, 이 유형에 해당되는 노동통합사회적기업의 활동은 알코올중독, 약물중독, 전과자 등의 심각한 사회문제를 가진 집단이나 신체 및 정신지체 중증 장애인을 대상으로 정규노동시장에서 이들의 노동통합을 위한 것이라기 보다는 사회적 접촉, 규칙준수, 계획된 생활 등을 통한 사회화에 목적을 둔다. 따라서 이들의

활동은 실질적인 노동계약이나 법적 지위에 의해서 규제되지 않으며, 준공식(semi-formal)인 형태를 지니게 된다.

따라서 노동통합의 유형에 따라서 노동통합사회적기업의 대상 집단과 지위 그리고 재원조달 방식이 다양해 질 수 있는데, 심각한 사회문제를 가진 구직자, 장기실업자, 미숙련 청년실업자, 취약한 소수자들, 여성구직자 등이 주요한 대상 집단들이라고 할 수 있으며, 이들의 지위는 정규근로계약에 의한 취업자, 직업훈련생, 단순직업신분 등으로 다양하다<sup>6)</sup>. 한편 일반적으로 노동통합사회적기업의 재원조달은 공공부문의 보조금이나 시장수익 그리고 자원 활동 영역의 기부금 등의 복합자원을 통해서 이루어지게 되는데, 그 비율 역시 노동통합유형에 따라서 상이해질 수 있으나 각국의 사회·정책적 환경에 따라서 크게 영향을 받게 된다.

표 2. 국가별 노동통합사회적기업들의 자원 유형

(단위: %)

유형	독일	아일랜드	포르투갈	스웨덴	덴마크	프랑스	벨기에	영국	이탈리아	스페인	핀란드	평균
판매	25	29	38	42	52	58	60	65	71	71	75	53
보조금	53	60	62	38	35	27	19	31	6	16	6	32
증여	0	2	0	3	3	1	0	1	11	5	0	2
간접보조금	5	2	0	14	5	12	13	1	8	2	10	7
기부금	17	7	0	2	5	2	8	1	4	5	8	6
전체	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

자료: Gardin, Laurent. (2006). A Variety of Resource Mixes inside Social Enterprises, Marthe Nyssens, edited by, Social Enterprise: At the Crossroads of Market, Public Policies and Civil Society, p.121.

6) 직업훈련생은 대략 12~24개월의 훈련기간 동안 급여 대신 수당을 받게 되며, 단순직업신분을 얻은 대상 집단들은 보수없이 대중교통이용권이나 숙소 등의 편의를 제공하는 사회적기업 프로그램의 형식과 유사하다.

### 3. 노동통합사회적기업과 공공 정책

각국의 노동통합사회적기업을 위한 공공정책의 성격은 이들 국가들의 노동시장정책과 밀접한 관련을 가진다. <표 3>을 통해서 노동통합사회적기업과 공공정책의 관계를 특징짓는 세 가지 유형을 보이는 국가들을 살펴볼 수 있는데, 우선 첫 번째 유형의 국가들에는 스웨덴과 덴마크가 해당된다. 이들 국가들은 적극적 노동시장정책에 높은 수준의 지출을 보이고 있으며, 노동통합사회적기업에 대한 특별한 공공정책을 발견할 수 없다. 다만 1980년대 스웨덴에서는 지역협동조합개발센터(LKU, Local cooperative development centre)에 대한 지원을 통해서 지역사회의 노동자협동조합 건설을 촉진하였으며, 이들 노동자협동조합들 중에는 신체 및 정신장애인의 사회통합 실현에 상당한 성과를 보인 조합들이 많았다. 또한 덴마크에서도 1980년대부터 사회개발프로그램이 시행되었다.

한편 프랑스, 벨기에, 독일 그리고 아일랜드 등의 국가들이 두 번째 유형에 속하는데, 이들 국가들은 첫 번째 유형의 국가들에 비해 낮기는 하지만 상당한 수준의 공공지출을 적극적 노동시장정책에 할애하고 있다. 이들 국가들은 주로 조합주의적 전통을 가지며 시민사회의 매개적 조직들이 갖는 사회적 역할은 특히 사회서비스 영역에서 상당하다. 이들 조직들에 대한 공공정책의 지원은 2차 노동시장 프로그램의 기초가 되고 있다. 높은 실업률 속에서 다양한 사회적 필요를 충족하기 위한 영역에서 새로운 고용창

출을 촉진하고 주류적인 사회지출을 억제하기 위한 2차 노동시장정책은 고용정책과 사회정책 사이에서 고용의 매개적 형태를 제공하는 프로그램이다. 프랑스의 고용&연대계약에 따른 노동통합기업, 벨기에의 실업 감소 프로그램에 이은 각종 노동통합기업, 독일의 각종 고용과 훈련을 연계하는 고용창출대책, 아일랜드의 다양한 지역사회 프로그램 등은 대표적인 2차 노동시장 정책이라고 할 수 있다.

마지막으로 세 번째 유형에는 핀란드, 영국, 포르투갈, 스페인 그리고 이탈리아 등이 속하는데, 이들 국가들은 적극적 노동시장정책에 대한 낮은 공공지출을 특징으로 하고 있다. 뿐만 아니라 두 번째 유형의 국가들에서 나타나는 2차 노동시장 프로그램도 찾아볼 수 없다. 하지만 최근에 이들 국가들은 적극적 노동시장정책을 적극적으로 도입하고 있으며 노동통합사회적기업은 이러한 정책의 주요한 수단이 되고 있다. 특히 이탈리아의 사회적협동조합, 핀란드의 사회적기업, 포르투갈은 노동통합기업, 영국의 사회적회사 혹은 매개적 노동시장조직 등은 그것의 대표적인 사례라고 할 수 있다. 특히 이탈리아의 B유형의 사회적협동조합은 취약계층의 노동통합을 위한 구체적인 프로그램을 지방정부와의 계약에 명시하도록 하고 있다.

유럽의 사회적 기업들은 각국의 법률적 체계에 따라서 협동조합이나 자원활동조직으로 등록되어 있기도 하지만, 이들에 대한 법적 규정이 사회적 기업의 조직형태나 활동에 부합되지 않는 경우에 이들을 위한 별도의 법률 제정이 이루어졌다. 대표적으로는 이탈리아의 '사회적협동조합(social cooperative, 1991)' 과 '사회적

표 3. 유럽 국가들의 노동통합사회적기업과 공공정책

공공정책	1980년대 이후	1990년대 중반	2000년대
특별한 지원정책 없음	노동자협동조합(스웨덴)		
사회정책	사회개발프로그램(덴마크)		
적극적 노동시장정책			
2차 노동시장 프로그램	고용&연대계약(프랑스) 실업 감소 프로그램(벨기에) 고용창출대책(독일) 지역사회 프로그램(아일랜드)		
노동통합 활성화 정책		유럽에서 일반화	
특정한 노동통합사회적기업 정책계획-공적인정	사회적협동조합 B형(이탈리아)	노동통합기업 (프랑스, 벨기에)	사회적기업(핀란드) 노동통합기업(포르투갈) 사회적경제노동통합사회적기업 (아일랜드)

자료: Laville, Jean-Louis, Andreia Lemaître & Marthe Nyssens. (2006), Public Policies and Social Enterprises in Europe: the Challenge of Institutionalization. Marthe Nyssens, edited by, Social Enterprise: At the Crossroads of Market, Public Policies and Civil Society, p.284.

기업(social enterprise, 2005)' 그리고 벨기에의 '사회적목적회사(social finality enterprise, 1995)', 영국의 '지역사회이익회사(communitary interest company, 2005)', 핀란드의 '사회적기업(social enterprise, 2004)', 프랑스의 '공익협동조합(collective interest cooperative society, 2001)', 폴란드의 '사회적협동조합(social cooperative, 2006)', 스페인의 '사회적창안협동조합(social initiative cooperative, 1999)' 등의 새로운 법적 조직이 인정되었다.

### 4. 맺음말: 한국에서 노동통합사회적기업의 가능성과 쟁점

2008년 9월 현재 인증사회적기업 현황을 살

펴보면, 전체 108개 인증사회적기업 중에서 취약계층의 노동통합과 직접적으로 관련된 활동을 하고 있는 기업은 일자리창출형의 40개소와 혼합형의 30개소를 합해서 70개소로 전체 인증사회적기업의 63.8%에 이르고 있다. 이들 두 유형 인증사회적기업들의 활동 영역은 사회복지(12개소), 환경(11개소), 간병가사지원(8개소), 교육 및 보육(6개소), 그리고 기타(33개소) 등으로 나타나고 있다. 한편 유급근로자 인원수는 일자리창출형 기업이 1220명, 혼합형 기업이 1383명으로 나타났다. 두 유형의 유급근로자수의 합계는 2603명으로, 이는 전체 인증사회적기업 유급근로자수 4033명의 64.5%에 이르고 있다.

현행 사회적기업의 현황과 이들에 대한 정부의 육성정책을 고려해 볼 때, 앞의 노동통합사

표 4. 사회적 기업의 일반 현황

구분		빈도(%)
인증 사회적 기업		108(100)
사업유형	일자리창출형	40(37.0)
	사회서비스제공형	15(13.9)
	혼합형	30(27.8)
	기타형	23(21.3)
활동분류	교육	5(4.6)
	보건	4(3.7)
	사회복지	14(13.0)
	환경	21(19.4)
	문화예술관광	5(4.6)
	보육	5(4.6)
	간병가사지원	18(16.7)
	기타	36(33.3)
유급근로자수	~10명	15(13.9)
	11~50명	67(62.0)
	51~100명	20(18.5)
	101~150명	3(2.8)
	151~200명	1(0.9)
	201~250명	2(1.9)

자료: 노동부, 인증사회적기업 기초자료 참고

회적기업을 통한 2차 노동시장 프로그램과 유사한 특성을 발견하게 된다. 실제로 정부의 사회적기업육성의 취지도 사회서비스 부문에서의 고용창출의 확대와 취약계층을 위한 사회적 일자리 창출사업의 지속적인 고용구조 마련을 목적으로 하고 있다. 이 같은 정책방향은 일각의 우려에도 불구하고 일정한 사회적 함의를 이

끌어 가고 있는 듯이 보인다. 뿐만 아니라 '사회적기업육성법'을 토대로 한 사회적 기업에 대한 정부의 지원정책이 사회적기업의 확대에 강력한 유인효과로 작동하고 있는 것도 사실인 것 같다. 하지만 향후 한국에서 노동통합 사회적 기업의 발전을 위해서 몇 가지 짚고 넘어가야 할 점이 있다.

우선 2012년까지 1,000개의 인증사회적기업을 육성한다는 정부의 계획이 자칫 수단이 목적을 대체하여 사회적기업의 확대 자체가 정부정책의 목적이 되어버려서는 안 된다는 점을 지적해야겠다. 실제로 현행 사회적 기업에 대한 정부지원정책의 방향이 그것의 설립에 집중되어 있으며, 사회적 기업들이 설립이후에 지속적으로 자신들의 사회적 목적을 실현해 나갈 수 있는 방향에 대한 지원모색은 소홀히 다루어지고 있는 실정이다. 인증사회적기업들이 사회적 기업으로 인증 받고자 하는 주요한 동기<sup>7)</sup>가 '인건비 및 운영비지원'이라는 점은 사회적 기업에 대한 정부지원정책의 방향을 다시금 생각하도록 한다.

사실 사회적 기업에 대한 인건비와 운영비 지원의 근거는 무엇인가를 면밀히 살펴볼 필요가 있다. 엄밀히 말해, 이는 사회적 기업이 제공하는 서비스에 대한 대가의 성격을 지닌다. 사회적 기업이 제공하는 서비스의 내용은 다양할 것이다. 구체적으로 지역사회가 필요로 하는 사회

서비스를 제공하기도 하고, 취약계층을 위한 노동통합 프로그램을 제공하기도 한다. 하지만 이 점은 간과되고 그저 인건비와 운영비 지원의 명목으로 사회적기업의 지원이 이루어지고 있다. 따라서 사회적 기업이 제공하는 서비스의 내용을 분명히 하고, 단순히 인건비 및 운영비 지원이 아니라 각각의 프로그램에 대한 분명한 공공계약을 통해서 공공부문의 자원이 사회적 기업에게 제공되도록 해야 한다. 하지만 최근 한국에서 취약계층의 노동통합을 목적으로 설립된 사회적 기업들의 대다수가 명확한 노동통합 프로그램을 운영하고 있지 못한 채, 사회적일자리 창출사업의 연계를 통한 단기간의 인건비 지원에 의존하여 설립되고 있다.

따라서 유럽 각국의 노동통합사회적기업들이 정부의 노동시장정책과 밀접한 관련을 가지고 운영되고 있으며, 구체적인 노동통합 프로그램의 운영이 정부와의 공공계약과 시장판매를 통한 영리활동에 기초해서 이루어지고 있다는

점은 현행 사회적 기업에게 남기는 함의가 크다 하겠다. 사회적 기업은 세 가지 측면의 복합적인 특성을 가지는데, 복합적인 목적(Multi-Goal)에 기초한 복합 이해관계자(Multi-Stakeholder)들 간의 협력을 통해 복합자원(Multi-Resource)을 동원한다. 따라서 사회적 기업은 다양한 목적의 실천을 통해서 국가와 시장 그리고 시민사회의 이해를 매개함으로써 공공계약과 시장판매 그리고 사회적 자본의 형성 등을 통한 자원의 혼합을 시도하게 된다. 물론 이를 고려하는데 있어서 잊지 말아야 할 것은 사회적기업의 발전에 있어서 핵심은 시민사회가 가지는 혁신적 창안에 있다는 점이다. 이 점이 간과된 채, 인건비와 운영비 지원을 매개로 하는 사회적기업과 정부와의 적당한 동거는 곧 파국에 이를 것이다. 문제는 사회적 기업을 통해서 어떻게 지역사회의 필요를 효율적으로 충족할 수 있는 시민사회의 활력을 촉진하고 사회협력의 방안을 마련할 것인가 하는 점에 있다. **본문**

7) 필자가 2008년 8월 26일~29일 4일 동안, 108개 인증사회적기업을 대상으로 한 설문조사에서 사회적 기업으로 인증 받은 계기를 묻는 질문에, 응답기관 47개소 중 40.0%가 인건비 및 운영비지원을 위해서, 31.1%가 사회적일자리창출사업의 지속연계를 위해서 라고 응답했다. 그리고 응답기관의 15.6%가 사회적 기업 인증을 통한 기관의 공신력향상을 위해서라고 응답하였다. 사회적일자리 창출사업의 지속연계의 필요가 인건비와 운영비 지원에 있다는 점을 고려하면 실제로 인건비 및 운영비지원의 필요는 70% 이상에 이르고 있다고 할 수 있다. 이 조사결과는 2008년 9월 25일 동경에서 '한국사회적경제연구회'와 '일본사회적기업연구회'가 공동으로 주최하는 심포지엄에서 발표될 예정이다.