

SEOUL FOUNDATION OF WOMEN & FAMILY

서울여성  
일자리 창출을 위한  
사회적 기업 활성화  
정책방안 연구

연구책임자

이 성 은 (서울시여성가족재단 연구위원)





# contents

## I . 서론 ● 01

제1절 연구배경 및 목적 .....	03
제2절 연구내용과 방법 .....	05

## II. 선행연구 검토 ● 07

제1절 여성 일자리 창출 관련 선행연구 검토 .....	09
1. 중앙 정부 여성 일자리 창출 정책 개괄 .....	09
2. 서울시 여성 일자리 창출 사업 개괄 .....	14
3. 외국 사회 서비스 분야 여성 일자리 창출 현황 및 정책 .....	19
4. 한국의 사회 서비스 분야 여성 일자리 창출 정책 .....	28
제2절 사회적 기업 관련 선행연구 검토 .....	31
1. 사회적 기업의 개념 .....	31
2. 사회적 기업의 유형 .....	36

## III. 서울여성 일자리 창출을 위한 사회적 기업 활성화 방안 ● 41

제1절 한국 사회적 기업의 현황 .....	43
-------------------------	----

1. 인증 사회적 기업 주요 현황 .....	43
2. 돌봄 노동 사회적 기업의 현황 및 모범 사례 .....	49
<b>제2절 여성 일자리 창출 관련 인증 사회적 기업 조사 결과 분석 .....</b>	<b>53</b>
1. 사회적 기업 개요 .....	54
2. 한국의 사회적 기업의 특성 .....	60
3. 인증 사회적 기업으로의 인큐베이팅 과정과 정책적 한계 .....	70
4. 인증 사회적 기업과 서울시 여성 인력개발기관 사업과의 관련성 .....	77
<b>제3절 사회적 기업 활성화를 위한 여성인력개발기관의 현황 및 과제 .....</b>	<b>78</b>
1. 서울시 여성인력개발기관의 일자리 창출을 위한 사업 현황 .....	79
2. 여성 인력개발기관의 사회적 기업 인큐베이팅을 위한 준비 및 한계 .....	88
3. 여성 일자리 창출을 위한 서울시 정책에 대한 제안 사항 .....	95

#### IV. 정책 제언 및 결론 ● 99

제1절 정책 방향 .....	101
제2절 정책 추진 전략 .....	102
1. 사회적 기업과 여성 인력 개발기관간의 교류 협력 확대 .....	102
2. 여성인력개발기관의 사회적 기업 인큐베이팅을 위한 협의체 구성 .....	102
3. 공공기관의 사회적 기업 활성화 지원을 위한 제도 마련 .....	104

#### 참고문헌

## ● 표 목차

〈표 II-1〉 공공근로사업 추진 실적 .....	10
〈표 II-2〉 여성의 사회적 일자리 정책방안 .....	11
〈표 II-3〉 여성사업체 수 및 비율 .....	12
〈표 II-4〉 서울시 일자리 창출사업(2007년) .....	14
〈표 II-5〉 서울시 여성 일자리 갖기 지원사업 연도별 현황 .....	15
〈표 II-6〉 서울시 여성발전기금 여성경제활동 참여촉진사업 현황(2007년) .....	16
〈표 II-7〉 서울시 3040 서울여성일자리 지원 정책 추진과제 .....	18
〈표 II-8〉 2007년도 사회서비스부문 여성 고용 증가 .....	19
〈표 II-9〉 소속 기관별 사회서비스 고용 규모의 추정 .....	22
〈표 II-10〉 공공부문 사회 서비스 고용 규모의 변화 추이 .....	23
〈표 II-11〉 공공부문 사회서비스 고용형태별 실제 고용 규모 .....	23
〈표 II-12〉 활동영역을 기준으로 살펴본 고용 구조(2005년) .....	25
〈표 II-13〉 직종 기준 고용 구조(2005년) .....	26
〈표 II-14〉 사회보험, 사회복지, 개호사업 분야 종사자 증가수 및 증가율(1999 vs 2004) .....	27
〈표 II-15〉 사회보험, 사회복지, 개호사업 분야 종사자 1인당 연평균 급여액(2005년) .....	28
〈표 II-16〉 Dynamic Women Korea 2010의 사회서비스 분야 여성 일자리 창출 .....	29
〈표 II-17〉 2007년 사회서비스 일자리 중 여성에게 적합한 일자리 .....	30
〈표 II-18〉 유럽의 사회적 기업 예 .....	37
〈표 II-19〉 한국 사회적 기업의 유형 .....	39
〈표 III-1〉 2008년 10월 사회적 기업 인증 현황 .....	43
〈표 III-2〉 지역별 인증 사회적 기업 현황 .....	44
〈표 III-3〉 서울시 인증 사회적 기업 리스트(2008년 9월 4차 인증시기까지) .....	45
〈표 III-4〉 분야별 인증 사회적 기업 현황 .....	46
〈표 III-5〉 인증 전 사업배경 현황 .....	47
〈표 III-6〉 조직형태별 사회적 기업 현황 .....	48
〈표 III-7〉 사업유형별 사회적 기업 현황 .....	48

〈표 III-8〉 돌봄 서비스 업종 인증 현황 .....	50
〈표 III-9〉 사회적 기업 인터뷰 사례 개요 .....	53
〈표 III-10〉 서울시 여성인력개발기관 면접 사례 개요 .....	79
〈표 III-11〉 여성발전센터와 여성인력개발센터 프로그램 유형별 비교 · 분석 ....	80
〈표 III-12〉 여성발전센터의 각 센터별 특성화 사업 분야와 우선순위 .....	81
〈표 III-13〉 여성인력개발센터의 센터별 특성화 사업 분야와 우선순위 .....	82
〈표 III-14〉 조사대상 여성인력개발기관의 취/창업 프로그램 현황 .....	83
〈표 III-15〉 조사대상 여성인력개발기관의 취업/창업 훈련 및 교육프로그램 수 .....	84
〈표 III-16〉 4개 여성발전센터 창업부스 현황 .....	85
〈표 III-17〉 여성인력개발기관의 사회적 기업 준비 현황 .....	89

## ● 그림 목차

〈그림 II-1〉 주요 OECD 회원국 의 공무원 남녀 구성비 .....	13
〈그림 II-2〉 사회서비스 영역의 주당 임금수준(2002년) .....	20
〈그림 III-1〉 서울중부여성발전센터 창업지원도 .....	86

## ● 부록 목차

〈부록〉 방문 및 면접 조사 질문지 .....	111
〈부록 I〉 사회적 기업 인터뷰 질문지 .....	113
〈부록 I-1〉 (재)다솜이재단 박정희 사무국장 .....	113
〈부록 I-2〉 서울의료소비자생활협동조합 장남희 사무국장 .....	114

〈부록 I-3〉 함께걸음의료소비자생활협동조합 김종일 팀장 .....	116
〈부록 I-4〉 (주)우리가만드는미래 이현정 팀장 .....	119
〈부록 I-5〉 자바르떼 (신나는문화학교교사협회) 이은진 대표 .....	120
〈부록 I-6〉 오가니제이션요리 이지혜 대표 .....	122
〈부록 I-7〉 청소년문화기행단 (사회적일자리사업단) 박경순 .....	124
〈부록 I-8〉 함께일하는재단 황정란 부장 .....	125
〈부록 II〉 서울시여성인력개발기관 면접 질문지 .....	127
〈부록 II-1〉 서울남부여성발전센터 박순옥 소장 .....	127
〈부록 II-2〉 서울북부여성발전센터 박은주 교육팀장 .....	128
〈부록 II-3〉 서울중부여성발전센터 이한승 팀장 .....	130
〈부록 II-4〉 서울서부여성발전센터 강정숙 소장 .....	132
〈부록 II-5〉 은평여성인력개발센터 김지수 부장, 백미현 사업운영자 .....	134
〈부록 II-6〉 구로여성인력개발센터 서정연 실장 .....	135

## ■ 연구요약

# I 서론

## 제1절 연구배경 및 목적

- 세계적 금융 위기와 더불어 저성장, 저고용, 저소비 시대를 맞이하면서 새로운 경제적 패러다임의 필요성이 다양한 차원에서 제기되고 있음. 이러한 맥락에서 중앙정부는 생산적 복지의 맥락에서 취약계층을 위한 사회 서비스 제공과 일자리 창출이 가능한 대안적 경제로써 사회적 경제에 대한 관심이 일기 시작했으며, 이를 현실화하는 전략의 하나로서 사회적 기업 육성 및 활성화를 주요한 정책 과제로 제시함.
- 서울시 민선 4기 시정운영 4개년계획(2006-2010)에서 여성 경제력 강화를 목표로 한 4개 추진과제 중 한 분야로, ‘지역사회지원형 여성일자리 창출’을 제시함. “지역사회지원형 일자리”란 교육, 보건복지, 문화 등의 사회서비스를 제공하기 위한 사회적 일자리 창출 사업임.
- 2008년 서울시 여성정책과는 여성 일자리 창출의 주요 방안으로 “서울 여성 일자리 갖기”사업을 수행하기 위해서 서울 여성인력개발기관을 활용하여 맞춤형 취업 훈련 프로그램 개발 및 창업 지원 프로그램을 수행. 2008년 12월 “3040 서울시 여성일자리 정책설명회”에서 제시한 여성 일자리 갖기 종합대책은 “일자리대책 기본계획”과 연계하여 추진하되, 여성 일자리 시스템의 특성을 감안하여 특화된 사업 영역 추진을 기본 골자로 상정함.
- 본 연구의 목적은 첫째, 서울 여성 일자리 창출을 위한 현재 인증 사회적 기업의 사업 방향 및 내용 검토. 이를 배경으로 사회적 기업과 관련한 여성 일자리 창출의 적극적인 정책 방향 제시를 주요한 목적으로 함. 둘째, 여성 인력개발기관의 사회적 기업

을 위한 준비 과정을 살펴봄으로써 여성인력개발 기관이 사회적 기업의 능동적인 주체가 되기 위해서 필요한 정책적 기반이 무엇인지를 검토하고자 함.

## 제2절 연구내용과 방법

### ○ 연구내용

- 1장인 서론에 이어, 2장에서는 본 연구주제와 관련한 선행연구를 검토함. 제1절에서는 여성 일자리 창출과 관련한 문헌들을 검토함. 제2절에서는 사회적 기업과 관련한 선행연구들을 간략히 검토함.
- 3장에서는 서울여성 일자리 창출을 위한 사회적 기업 활성화 방안 연구를 진행함. 제1절은 한국 사회적 기업의 현황을 파악함. 제2절에서는 여성 일자리 창출 관련 인증 사회적 기업의 면접 및 방문조사 결과를 분석함. 제3절에서는 사회적 기업 활성화를 위한 여성인력개발기관의 현황 및 과제를 검토함.
- 4장에서는 본 연구의 조사 결과를 토대로 여성 일자리 창출을 위한 사회적 기업 활성화를 위한 정책 방향과 정책 추진 전략을 제시함.

### ○ 연구방법

- 문헌연구 : 선행연구 및 현황 자료 검토
- 방문 및 면접 조사 : 서울시 소재 6개 인증 사회적 기업 운영자, 사회적 기업 인큐베이팅을 준비 중인 서울시 7개 인력개발기관, 사회적 기업 인증 컨설팅 단체(함께 일하는재단) 운영자.

## II 선행연구 검토

### 제1절 여성 일자리 창출 관련 선행연구 검토

#### 1. 중앙 정부 여성 일자리 창출 정책 개괄

○ 중앙정부의 일자리 창출 사업 관련 정책은 크게 세 가지로 구분되는데, 사회 서비스 분야의 일자리 창출, 창업을 통한 일자리 창출, 정부 및 공기업 부문의 일자리 창출로 구분되어 시행됨.

○ 중앙정부의 사회 서비스 분야 일자리 창출과 창업을 통한 일자리 창출 분야는 2007년 노동부의 사회적 기업 육성법이 제정되면서 사회적 기업을 통한 일자리 창출 사업으로 전환되고 있음.

#### 2. 서울시 여성 일자리 창출 사업 개괄

○ 서울시의 2007년도 일자리 창출 관련사업은 직업훈련(시립직업훈련학교 운영, 민간학원 위탁교육, 여성 직업교육, 노인직업훈련사업), 취업지원사업(취업정보은행 운영, 청년·여성·노인·장애인을 대상으로 하는 취업박람회), 일자리 제공사업(공공근로, 청년일자리사업), 민간부문 일자리 창출사업(중소기업육성자금지원, 하이서울창업스쿨사업) 등 4개영역으로 진행됨.

○ 서울 여성 일자리 창출 사업과 관련해서 여성가족정책과가 중심이 되어 추진하고 있는 여성 일자리 창출사업은 “여성 일자리 갖기 지원사업”과 “취약계층 일자리제공사업”으로 구분됨.

○ 2009 서울시 여성 일자리 갖기 종합대책은 서울시 경쟁력강화본부의 “일자리 대책 기본계획”과 연계 추진하는 것을 원칙으로 하면서 여성 일자리 시스템의 특성을 감안하여 특화해서 추진하는 것을 주요한 방향으로 설정함. 주요한 정책 타겟은 30~40대 경력단절 여성, 취업 동기로는 생계형 및 고학력 경력단절 여성 취업을 집중 지원할 예정임.

### 3. 외국 사회 서비스 분야 여성 일자리 창출 현황 및 정책

#### ○ 미국의 사회서비스 정책

- 국가복지에서 사회서비스영역이 차지하는 비중은 사회복지정책의 작은 변화에도 민감하게 영향을 받는 것이 특징임. 전통적으로 사회서비스를 민간 및 비공식 영역에서 담당해온 영역이기 때문임. 구체적으로 미국 공공부문 사회서비스는, 연방 보건복지부(DHHS)가 주된 제공부처가 되어, 각 주정부는 여러 사회서비스를 전달하는 하나의 큰 통합기관, 혹은 여러 개별기관을 통해 사회서비스를 제공함.
- 미국의 사회 서비스 분야 종사자들의 경우 파트타임 시간제 고용이 대다수를 차지함. 이를 극복하기 위한 미국의 사회 서비스 분야 일자리 창출 정책은 연방 정부의 인력 투자법(Workforce Investment Act : WIA)과 빈곤가정 한시적 부조 프로그램(Temporary Assistant for Needy Families : TANF)과 같이 장기 요양 서비스 등 돌봄 서비스의 훈련 기회를 제공하는 서비스 일자리 창출 프로그램 제도가 주된 사회서비스 일자리 창출 프로그램으로 존재함.

#### ○ 영국의 사회 서비스 정책

- 영국의 사회서비스 분야 일자리 창출 관련 제도적인 환경은 첫 번째 사업은 돌봄 서비스 고용 현대화 전략(Modernising the Social Care Workforce)이며, 두 번째 사업은 돌봄기술향상위원회의 구성 및 운영임.
- 2000년 영국정부가 발표한 <돌봄 서비스 고용 현대화 전략>은 서비스 인력 지식과 기술력 향상, 고용주 역량 강화 및 서비스 이용자 만족도 제고를 위한 근본적 개선책을 제시함. 주요내용은 인력수급 전략, 돌봄 서비스 교육-훈련 프로그램 인증체계 구축, 기능/역할 별 협력 파트너십 촉진으로 구성됨.
- 돌봄기술향상위원회의 구성과 운영을 위한 위원회의 주요 임무는 첫째, 교육 및 인력관리 과정에서의 국가직업표준 적용, 둘째, 자격체계 구축, 셋째, 돌봄기술발전 도모, 넷째 돌봄 인력 이직률을 낮추고 지속적 자기개발 지원, 마지막으로 사업에 대한 모니터링을 들 수 있음.

#### ○ 프랑스의 사회 서비스 정책

- 프랑스의 사회서비스 분야 여성 일자리 창출 정책의 구체적인 방향은 1970년 전후로, 지난 20~30년 간 사회서비스 일자리는 증가했음. 이 현상은 (1) 사회서비스 직업의 양성화 정책, (2) 다양한 교육/훈련 프로그램 및 보수 교육 제도 도입을 통한 사회적 직업의 질적 제고, (3) 제3섹터(사회적 기업) 활성화를 통한 돌봄 서비스 일자리 창출 정책에 의해 유도됨.

#### ○ 일본 사회 서비스 정책

- 일본의 사회 서비스 사업을 이해하기 위한 주요한 제도는 개호 보험임. 일본 정부는 개호보험제도 도입을 위한 준비과정으로 1990년부터 10년간 고령자보건복지추진 10개년계획을 추진했음. 이 계획은 재가복지 및 입소시설, 인프라 확충, 개호인력양성 등 다양한 부분을 총망라할 것을 계획, 가장 역점을 둔 분야는 재가복지 인프라를 확충함.

### 4. 한국의 사회 서비스 분야 여성 일자리 창출 정책

#### ○ 사회 서비스 부문 일자리 창출의 정책 과정

- 외환위기 이후 대량 실업 대책으로 처음 등장한 사회적 일자리 개념은, 지자체가 운영하는 공공근로사업 중심으로 실행되었지만 다양한 한계가 지적되면서 수익성과 공익성을 동시에 담보할 수 있는 발전 방안 모색됨. 사회적 경제, 사회적 기업, 제3섹터 등 외국의 경험을 아우르는 한국적 개념으로 '사회적 일자리'라는 개념이 등장.

#### ○ 사회서비스 일자리 사업과 여성의 고용

- 사회서비스 일자리에 여성 취업비율이 높은 것은 우리나라 뿐 아니라, 외국에서도 유사하게 경험하고 있음. 그러나 여성들의 일자리는 대부분 간병, 가사, 보육 등 사업에 집중되고 있고, 이런 경향은 2002년 자활사업이나 사회적 일자리 사업 등에서

도 두드러짐. 이는 간병, 보육, 가사 등이 여성적 돌봄을 요구하는 여성 친화적 일자리로 권장되어 추진됨.

- 사회서비스 영역에 여성 비율이 높아지면서, 여성주의적인 관점에서 사회서비스 일자리에 대한 고찰 필요성이 제기됨, 이러한 제안의 첫 번째 근거는 이들 일자리가 기존에는 사적 영역의 노동으로 취급되던 부분을 사회적 영역으로 재구성하여 여성 노동 가치 재평가를 구성했기 때문, 둘째로 사회 서비스 일자리 참여자 100%가 여성이라는 점 때문, 셋째로 이러한 일자리는 근로를 통한 여성 빈곤화 완화 정책으로 추진되는 여성 정책 때문임. 이 사업들이 여성 사회서비스 일자리로 확대되고 여성 탈 빈곤 해결책의 효과를 높이기 위해 여성주의적 접근이 필요하다는 관점이 제기 됨.

## 제2절 사회적 기업 관련 선행연구 검토

### 1. 사회적 기업의 개념

- 사회적 기업의 개념을 둘러싼 논쟁은 다양하며 한 마디로 정의하기 힘든 작업임. 위의 OECD 보고서에서도 밝히듯이, 사회적 기업은 국가마다 법적인 형태가 다를 뿐 아니라, 국가나 연구자들이 처한 사회 문화적 풍토 안에서 각국의 다양한 경험에 기반을 두어 사회적 기업을 지원하기 위한 정책이 형성되고 논의가 진행되고 있는 상황이기 때문임.

#### 1) 외국의 사회적 기업 개념 논쟁

##### ○ 영국의 사회적 기업 개념

- 2002년 7월 영국정부의 「사회적 기업 : 성공을 위한 전략」에 따르면 “사회적 기업은 주로 사회적 목표의 비즈니스, 그 잉여금은 주주와 소유주를 위한 이익 최대화가 아닌, 사회적 목표를 위해 비즈니스 또는 공동체에 재투자 된다”라고 정의함. 이 연구를 종합한 리서치에 따르면 정부의 사회적 기업에 대한 정의가 명확하고 초기 조사에 따르면 영국 내 5,300개의 사회적 기업이 존재한다고 봄.

○ EMES(European Research Network)의 사회적 기업 개념

- EMES가 제안하는 사회적 기업의 네 가지 경제적 지표는 1) 재화를 생산하고 용역을 판매하는 지속적인 활동, 2) 높은 수준의 자율성; 사회적 기업은 자체 입장(voice)을 취할 권리와 활동을 종료할 권리를 모두 가짐. 3) 상당 수준의 경제적 리스크; 사회적 기업의 재정적 생존은 구성원들의 노력 여하에 달려있음. 4) 최소한의 임금 노동; 즉 유급 직원의 수를 최소화한다는 것임.
- EMES가 제시하는 사회적 기업의 사회적 지표는 1) 공동체에 혜택을 제공하고자 하는 명시적 목표. 2) 일단의 시민들이 런칭한 이니셔티브; 따라서 사회적 기업은 목표를 공유하는 멤버들끼리 구성되며, 이러한 집합적 특성이 장기간 유지되어야만 기업이 유지됨. 3) 분담금 액수와 비례하지 않는 의사 결정 권한. 4) 활동에 영향을 받는 다양한 관계자가 관여하는 참여적 성격이므로, 경제적 활동을 통해 지역 차원에서 민주주의가 촉진됨. 5) 이윤 창출에 대한 분배에 있어서는 제한적 이익 분배, 이상의 다섯 가지임.

○ 미국의 사회적 기업의 개념

- 미국의 사회적 기업은 보통 비영리 단체가 활동 자금을 조달하기 위해 운영하는 사회적 목적을 가진 일반기업, 사회적 목적 기업, 공동체 기반 사업, 공동체 재산 기업 등으로 구분됨. 최근 미국의 사회적 기업연대(SEA)는 2006년 3월 사회적 기업의 정의를 “기업가적 영업소득 전략을 통해 사회적 사명을 추구하는 조직 또는 벤처”로 확대함. 이는 특히 사회적 사명을 가진 영리기업을 포섭하고자 하는 의도로 평가됨.

○ 일본의 사회적 기업의 개념

- 일본의 사회적 기업에 대한 개념을 이해하기 위해서는 워커즈 콜렉티브(Workers Collective)란 개념에 대한 이해가 필요함. 워커즈 콜렉티브는 일하는 사람이 출자하고 경영을 하기 위해 스스로 조직하는 인적자원의 결합체임. 구성원의 상호부조를 목적으로 하는 점, 임의가입과 탈퇴가 인정되는 점, 출자액에 관계없이 의결권이 평등한 점, 잉여금이 발생할 경우 배당은 이용정도에 따라 분배할 것을 약속하고 있는 점 등으로 실질적인 협동조합의 일종임.

## 2) 한국의 사회적 기업 개념

○ 최근 연구에서 사회적 기업이 갖추어야 할 조건은 다음과 같이 정리할 수 있음. 1) 사회적 목적의 실현 2) 사회적 소유와 민주적 운영 3) 물적 토대의 안정성 4) 가치의 내재화 추구를 공통적 요소로 제시, 이와 같은 기준은 위에서 밝힌 EMES의 사회적 기업의 경제적 지표와 사회적 지표 등에 기초하여 제시한 조건과 유사함.

○ 2007년 7월 노동부는 사회적 일자리 사업단을 사회적 기업으로 활성화하기 위한 제도 마련을 위해서 사회적 기업 육성법을 제정함. 이러한 차원에서 노동부가 제시하는 사회적 기업에 대한 개념에 대한 고찰이 필요함. 노동부가 정의하는 사회적 기업의 개념 및 특징을 보면 사회적 기업은 취약계층을 위한 일자리 창출, 지역주민의 삶의 질을 높이는 등의 사회적 목적을 추구하며, 재화 및 서비스의 생산, 판매 등 영업 활동을 수행하는 영리, 비영리 조직으로 정의됨.

○ 한국의 사회적 기업 개념은 유럽의 사회적 기업의 개념에 기초하여 논의가 전개되어 왔으며, 노동부의 사회적 기업 활성화를 위한 적극적인 개입으로 인해 정부 주도 하의 사회적 기업 개념이 형성되었음. 하지만 2008년 12월 현재에도 인증 사회적 기업은 계속 증가하고 있는 현실에서 사회적 기업에 대한 개념을 한마디로 규정하기는 쉽지 않다는 점을 전제함.

## 2. 사회적 기업의 유형

○ EU의 사회적 기업에 대한 유형화는 EMES 네트워크의 「The Emergence of Social Enterprise」(2001)를 통해서, EU 15개국을 대상으로 1996~2000년까지 4년 동안 진행한 연구에 기초하여, 경제적·사회적 기준을 사용한 접근 방식을 구상했고, 여기서 대인 서비스, 교육훈련 및 노동통합, 지역개발의 3개 분야 중 하나 또는 복수로 등장한 사회적 기업을 정의·분석함

○ 한국의 사회적 기업은 노동부에 의해서 사회적 기업을 5개의 모델로 유형화 하고 있다. 첫째 자활공동체형 모델, 둘째는 대기업 지원형, 셋째는 협동조합형 사회적 기업,

넷째는 복지기관중심 종합생활지원 사회적 기업, 다섯째는 NGO주도-지자체-기업연계형 사회적 기업, 마지막으로 지자체주도-NGO협력형 사회적 기업으로 유형화

### III 서울여성 일자리 창출을 위한 사회적 기업 활성화 방안

#### 제1절 한국 사회적 기업의 현황

##### 1. 인증 사회적 기업 주요 현황

○ 2008년 12월 현재 사회적 기업의 현황을 통해서 본 인증 사회적 기업의 첫 번째 특징은, 지역별로 수도권 집중이 두드러진다는 것임. 수도권의 사회적 기업 비중이 45.4%, 이는 인구 분포에서 보듯이 사회서비스의 공급 주체 및 수요가 상대적으로 수도권에 집중되어 있음을 반영함. 따라서 서울시의 사회적 기업에 대한 실질적인 지원 방안 마련을 현실화하는 작업이 시급히 진행되어야 할 것으로 판단됨.

##### 2. 돌봄 노동 사회적 기업의 현황

○ 2008년 9월 4차 인증 시기까지 105개의 사회적 기업 중에서 돌봄 서비스 업종은 23개로 전체 사회적 기업에서 22%를 차지함. 간병, 가사지원이 16개, 보육 4개, 산모도우미 베이비시터 2개, 장애인 활동 보조 1개 순임.

#### 제2절 여성 일자리 창출 관련 인증 사회적 기업 조사 결과 분석

##### 1. 사회적 기업의 개요

○ 조사 대상 기관 중 인증 사회적 기업에 속하는 다솜이재단, 서울의료생협, 함께걸음 의료 생협, 우리가만드는미래, 자바르떼, 오가니제이션요리 등의 사업 개요 제시.

## 2. 한국의 사회적 기업의 특성

### ○ 다양한 사회적 목적 실현을 추구하는 사회적 기업

- 사회적 기업의 사회적 목적 실현이라는 것은 취약계층에게 질 좋은 사회 서비스를 제공하는 것임. 취약계층에게 좋은 일자리를 제공하는 것과 더불어 일반 사람들에게 일반 기업과 같은 가격을 받되, 질 좋은 서비스를 제공한다면 사회적 기업으로 정의되어야 함. 유연하고 개방적인 사회적 기업의 정의를 제시할 때 사회적 기업의 지속 가능성의 미래를 긍정적으로 전망할 수 있음을 제기.

### ○ 일자리 창출을 위한 사회적 기업의 한계

- 사회적 기업의 취약계층 일자리 창출은 다양한 집단의 일자리 창출을 지원함. 참여자의 수준에 맞게 임금을 현실화하는 작업은 사회적 기업의 과제임. 사회적 기업이 향후 인건비 지원이 중단될 때 재정 자립 방법과 이윤 창출 방안 마련이 사회적 기업의 향후 과제임.

## 3. 인증 사회적 기업으로의 인큐베이팅 과정과 정책적 한계

### ○ 일자리 사업단에서 기업 연계형 사회적 기업으로 : 다솜이재단

- 기업연계형 사회적 기업으로 인증을 받은 다솜이재단은 일자리 사업단 사업부터 교보생명과 함께 사업 진행함. 기업의 사회 공헌사업을 지속하기 위한 “병원 공동간병제” 독특한 노하우 개발을 통해서 모범적인 사회적 기업 사례로 자리잡음.
- 사회적 기업에 대한 우선 구매 방식과 같은 공공기관의 협조는 꼭 선행되어야 함을 제기함. 이러한 차원에서 다솜이재단은 서울시가 서울시 산하 병원들이 다솜이재단의 공동간병사업제도를 바우처 형식의 우선구매 방식과 같은 제도적 기반 마련을 기대하고 있음.

### ○ 여성 인력개발기관 직업 훈련에 기초한 사회적 기업으로의 전환 : (주)우리가만드는미래

- 우리미래와 같이 인적, 지적 자원에 기초한 사회 서비스 제공을 해야 하는 업종의

경우 좋은 인재를 발굴하고 지속적으로 좋은 서비스를 제공할 수 있도록 지식을 공유, 학습하고, 노하우를 가진 인적 자원을 지속적으로 유지할 수 있도록 하는 체계 마련이 교육 관련 사회적 기업의 주요한 과제

- 방과 후 학교의 사교육화를 방지함과 동시에 여성의 질 좋은 일자리 창출이라는 두 가지 목표를 실현할 수 있다는 차원에서, 서울시가 서울시 교육청과 협력 하에 교육 서비스를 제공하고 있는 사회적 기업과 각 학교와의 연계 사업의 중간자 역할을 수행을 통해 사회적 기업의 안정적인 취업처를 제공해 준다면 사회적 기업의 재정적 자립에 도움이 될 것으로 기대됨.

○ 서울시 직업 훈련기관을 토대로 한 사회적 기업으로의 전환 : 오가니제이션요리

- 오가니제이션요리가 사회적 기업으로 인증 받기 까지 절차를 살펴본 결과 첫째, 인큐베이팅에 있어서 공공기관의 적극적인 지원으로 인증 사회적 기업이 되는 데 성공하였고, 둘째, 인증 결과에 힘입어 노동부 일자리 사업단 선정을 통해 인건비를 지원을 받았음. 그럼에도 불구하고 사업 영역을 확장하기 위해서 필요한 또 하나의 전제는 공공기관 혹은 기업이 사회적 기업에 대한 인식을 공유함.

- 오가니제이션요리와 같이 넓은 식당 공간이 필요한 사회적 기업의 경우 공공기관의 공간 인프라의 적극적인 지원이 절실히 요구됨. 사회적 기업이 사회적 목적을 실현을 하면서 이윤을 창출하여 재정자립도를 높이기 위해서는 기업의 재정적인 지원과 더불어 공공기관의 공간적 제도적 인프라 제공은 필수적인 요건임을 강조함.

#### 4. 인증 사회적 기업과 서울시 여성 인력개발기관 사업과의 관련성

○ 여성 일자리 창출 관련 인증 사회적 기업은 여성인력 개발기관의 안정적이고 지속 가능한 “괜찮은 일자리”를 제공하는 취업 공급처로써 주요한 의미임.

○ 여성 인력개발기관 훈련 프로그램을 토대로 사회적 기업을 인큐베이팅 한 (주)우리미래, 그리고 공공기관의 지원을 통한 사회적 기업을 설립한 오가니제이션요리 등의 사례를 벤치마킹함으로써, 여성인력기관들도 직업 훈련 교육생들을 중심으로 여성 일자리

창출에 직접적인 역할 수행이 가능한 사회적 기업의 인큐베이팅을 위한 적극적인 전략 모색이 가능함.

### 제3절 사회적 기업 활성화를 위한 여성인력개발기관의 현황 및 과제

#### 1. 서울시 여성인력개발기관의 일자리 창출을 위한 사업 현황

○ 19개의 서울 여성 인력개발기관은 서울여성의 일자리 창출을 주요한 목적으로 사업을 수행하고 있으나, 여성발전센터는 창업 지원에 주요하게 치중하고 있는 반면, 인력개발센터는 직업교육훈련에 집중하고 있는 것으로 파악됨

#### 2. 여성인력개발기관의 사회적 기업 인큐베이팅을 위한 준비 및 한계

##### ○ 여성인력개발기관의 사회적 기업 인큐베이팅 업종

- 조사대상 6개 여성 인력 개발기관(중부, 서부, 남부, 북부 발전센터와 구로, 은평 인력개발센터)은 현재 사회적 기업을 준비 중임. 첫째, 교육업을 주요한 업종으로 채택하고 준비 중인 곳은 중부여성발전센터의 CA 강사 파견사업과 구로의 문화 체험 강사 사업임. 둘째, 서부와 남부여성발전센터는 식음료 케이터링 사업의 일환으로 베이커리 사업과 출장 요리방 사업을 준비하고 있음. 셋째, 돌봄 업종으로써 은평여성인력개발센터는 장애 영유아동을 위한 보육 시터 사업을, 북부여성발전센터는 “이모”라는 가사도우미 파견 사업을 진행 중임.

##### ○ 사회적 기업 준비 과정상의 한계

- 사회 서비스 제공과 여성 일자리 창출의 상충  
- 복잡하고 가변적인 사회적 기업 인증 절차에 대한 문제제기  
- 사회적 기업 운영주체의 부재

### 3. 여성 일자리 창출을 위한 서울시 정책에 대한 제안 사항

#### ○ 일자리 창출을 위한 서울시 여성 정책 방향의 부재

- 여성 일자리 창출을 위한 정책 방향과 구체적인 실행 매뉴얼 부재를 문제제기함.
- 서울시 여성일자리 창출 정책을 수행하고 있는, 여성정책과, 서울여성가족재단, 서울시 여성직업능력개발원, 발전센터, 인력개발센터, 여성문화회관 간의 정확한 역할 분담 및 정책 분담 체계를 명확히 하는 것이 필요하다는 점을 제시함.

#### ○ 사회적 기업 활성화를 위한 공공기관 인프라의 적극적인 활용

- 사회적 기업을 인큐베이팅하기 위해서 여성인력개발기관들이 처한 가장 주요한 문제점 중 하나는 사업 공간이 부족하다는 점임. 기업으로 살아남기 위한 사무 공간 뿐 아니라 식음료 사업을 한다면 사업 공간으로써 공공기관을 활용할 수 있는 체계 마련할 필요가 있음.
- 방과 후 교사 파견사업을 계획하고 있는 경우 국공립 초중등학교와의 MOU 체결을 서울시가 중계 역할을 해 줌으로써 안정적인 수요처 공급을 위한 지원을 해주는 것과 관련한 문제제기.

## IV 정책 제언 및 결론

### 제1절 정책 방향

- 서울시 민선4기 시정운영 4개년계획(2006-2010)의 여성 경제력 강화 분야, 4개 추진 과제 중 하나인 '지역사회지원형 여성 일자리 창출'의 구체적인 정책 전략 과제의 하나로써 여성인력개발기관의 사회적 기업 인큐베이팅 사업을 선정하는 것이 필요함.

- 이를 위해서 서울시 여성 정책과는 서울 여성 일자리 갖기 사업의 적극적인 전략의 한 방안으로써 19개 여성인력개발기관 전체가 현재 사회적 기업의 준비를 어떻게 실행하고 있으며, 이를 위한 구체적인 지원 방안이 무엇지에 대한 좀 더 체계적이고 기초적인 현황 분석 및 자료 분석을 통한 지원체계 마련이 요구됨.

## 제2절 정책 추진 전략

### 1. 사회적 기업과 여성 인력 개발기관과의 교류 협력 확대

- 인증 사회적 기업과 여성 인력개발기관과의 취업 협약 체결
- 모범 인증 사회적 기업과의 교류협력을 통한 인큐베이팅 전략 수립

### 2. 여성인력개발기관의 사회적 기업 인큐베이팅을 위한 협의체 구성

- 여성 인력개발기관의 사회적 기업 취업 알선을 위한 협의체 구성
  - 취업 수요처인 사회적 기업과 취업 공급처인 여성 인력개발기관 간의 협약을 공식화, 체계화함으로써 사회적 기업이 요구하는 구체적인 교육프로그램을 여성 인력개발기관이 개설하는 등, 취업과 바로 연결되는 실효성 있는 교육 프로그램 운영으로 여성 일자리 창출에 사회적 기업을 적극적으로 활용하기 위한 체계 마련이 요구
- “사회적 기업 인큐베이팅을 위한 여성 인력개발기관 협의회(가제)” 구성
  - 사회적 기업 인큐베이팅을 위해서 19개 인력개발기관이 현재 준비 중인 다양한 업종(돌봄, 식음료사업, 교육사업)에 대한 공유를 통한 협력 체계 구축을 통해서 향후 지속 가능한 사회적 기업 활성화 방안에 대한 워크숍을 상시적으로 이루어낼 수 있는 네트워크 구축을 본 협의체의 주요한 골자
- “사회적 기업가 양성 과정 프로그램” 개발과 협력 네트워크
  - 사회적 기업을 지속 가능한 기업으로 발전시키기 위해서 사회적 기업에 참여하는 교육생들을 사회적 기업가, 운영 주체로 성장할 수 있는 교육 프로그램 개발 시급, 따라서 여성 인력개발기관이 인큐베이팅한 사회적 기업에 적극적으로 참여하는 교육생들이 참여할 수 있는 “사회적 기업가 양성 과정 프로그램” 개발을 제안함

### 3. 공공기관의 사회적 기업 활성화 지원을 위한 제도 마련

- 공공기관의 다양한 인프라 활용을 위한 제도 마련
- 복지 시정을 위한 우선 구매권 제도
- 사회적 기업 활성화를 위한 여성인력개발기관의 새로운 평가 시스템 도입

SEOUL FOUNDATION OF WOMEN & FAMILY

---

I

서론



# I 서론

## 제1절 연구배경 및 목적

세계적 금융 위기와 더불어 저성장, 저고용, 저소비 시대를 맞이하면서 새로운 경제적 패러다임의 필요성이 다양한 차원에서 제기되고 있다. 이러한 맥락에서 중앙정부는 생산적 복지의 맥락에서 취약계층을 위한 사회적 서비스를 제공함과 동시에 취약계층을 위한 일자리 창출이 가능한 대안적 경제로써 사회적 경제에 대한 관심이 일기 시작했으며, 이를 현실화하는 전략의 하나로서 사회적 기업 육성 및 활성화를 주요한 정책 과제로 제시하고 있다. 이러한 배경에서 2007년 “사회적 기업 육성법” 제정을 계기로 노동부의 사회적 일자리 창출 사업이 사회적 기업 활성화 사업으로 전환을 꾀하고 있으며, 이에 지방자치 단체들 역시 사회적 기업 활성화 방안을 위한 사회적 기업 관련 조례를 만들고, 각 지자체의 일자리 창출 사업과 사회적 기업 활성화 사업을 연계적으로 진행하는 정책 방안을 구상하고 있다.

이러한 맥락에서 2008년 10월 14일 서울시의회(조규영 의원)와 노동부가 함께 주최하는 “서울특별시 사회적 기업 육성 및 지원 방안에 관한 공청회”를 개최하고, 서울시 차원에서 사회적 기업 활성화를 위한 공론화가 시작되었다. 이와 더불어 서울시는 「2009 서울, 희망드림 프로젝트」 사업의 자산형성 프로젝트의 중점 과제로써 “사회적 일자리 확대 및 사회적 기업 육성 지원” 사업을 계획 중이며, 이는 일자리 창출을 통한 저소득층 자립, 자활 촉진으로 현금 급여 위주의 공공 부조 한계 극복 및 근로연계복지(Workfare) 체계 구축을 주요한 목표로 세우고 있다.

한편 서울시 민선 4기 시정운영 4개년계획(2006-2010)에서 여성 경제력 강화를 목표로 한 4개 추진과제 중 하나로 ‘지역사회지원형 여성일자리 창출’을 제시하고 있다. 여기서 말하고 있는 지역사회지원형 일자리란 교육, 보건복지, 문화 등의 사회서비스를 제공하기 위한 사회적 일자리 창출 사업이다. 이에 2008년 서울시 여성정책과는 여성 일자리 창출의 주요한 방안으로써 “서울 여성 일자리 갖기” 사업을 주도적으로 수행하기 위해서 서울 여성인력개발기관을 활용하여 맞춤형 취업 훈련 프로그램 개발 및 창업 지원 프로그램을 수행하고 있다. 또한 2008년 12월 “3040 서울시 여성일자리 정책설명회”를 통해 제시한

여성 일자리 갖기 종합대책은 “일자리대책 기본계획”과 연계하여 추진하되, 여성 일자리 시스템의 특성을 감안하여 특화된 사업 영역 추진을 기본 골자로 하고 있다. 이 사업이 특화된 사업으로써 3040 경력단절여성들을 주요한 타깃으로 정책 수립을 기획하고 있다.

따라서 본 연구는 서울시가 여성 일자리 창출과 관련하여 주요하게 추진하고 있는 “지역사회지원형 여성 일자리 창출”과 “서울여성일자리 갖기 사업”을 현실적으로 구현하기 위해서 여성 인력개발기관이 좀 더 적극적이고 능동적인 일자리 창출의 주체로써 활성화 되어야 한다고 본다. 그러므로 본 연구는 여성 인력개발기관이 사회적 기업의 인큐베이터로 자리매김하기 위한 구체적인 정책 방안을 고찰함으로써 여성 일자리 창출의 적극적인 전략을 본 연구의 주요한 목적으로 삼는다.

현재까지 진행된 사회적 기업과 여성 일자리 관련 연구들을 살펴보면 다음과 같다. 첫째, “여성 사회적 기업”이라는 명명을 제기하면서 취약계층 여성들의 일자리 창출로써 사회적 기업의 활성화가 가능한지에 대한 정책적 고찰이 진행되었다(김영옥, 2006). 사회적 일자리 사업이 사회적 기업으로 변화해야 하며, 특히 돌봄 노동과 관련한 사회 서비스 영역의 일자리가 확대되면서 여성의 관점에서 사회적 기업이 만들어져야 함을 제기하고 있다. 둘째, 서울시의 여성 일자리 사업과 관련해서 사회적 기업에 대한 서울시의 정책적 지원 방향에 대한 문제를 제기한 연구가 있다(신경희, 2007).

기존 선행 연구와는 구별되는 본 연구의 목적은 다음과 같다.

첫째, 서울 여성 일자리 창출을 위한 현재 인증 사회적 기업의 사업 방향 및 내용들을 검토함으로써 사회적 기업과 관련한 여성 일자리 창출의 적극적인 정책 방향을 제시를 주요한 목적으로 한다.

둘째, 여성 인력개발기관의 사회적 기업을 위한 준비 과정을 살펴봄으로써 여성인력개발 기관이 사회적 기업의 능동적인 주체가 되기 위해서 필요한 정책적 기반이 무엇인지를 밝힘으로써 서울여성 일자리 창출의 사회적 기업이 어떻게 자리매김할 수 있는지를 검토하고자 한다.

이러한 과정을 통해 본 연구 결과를 통해 기대하는 효과는 다음과 같다.

첫째, 2007년부터 진행된 사회적 기업 인증 시행 이후 사회적 기업에 대한 성 인지적 관점에 연구가 거의 진행되지 않았다는 측면에서 사회적 기업에 대한 여성 정책적 차원에서의 이론적 경험적 접근은 사회적 기업에 대한 성 인지적 관점의 기초한 연구 결과를 제시할 것이다.

둘째, 최근 진행된 사회적 기업의 일반적인 현황 연구 역시 중앙정부 차원에서 진행된 연구가 다수를 차지하기 때문에 서울시 정책 수립에 실질적인 도움이 되는 연구는 현재까지 거의 진행된 바 없음을 감안할 때, 본 연구는 서울시 일자리 창출 사업, 복지 시정

을 위한 사회 서비스 사업을 위한 정책적 대안 마련을 위한 기초 자료 제시에 도움이 될 것으로 판단된다.

셋째, 여성 일자리 창출의 한 방향으로써 사회적 기업이 어떤 위치에 자리매김할 수 있는지를 밝힘으로써, 여성 인력개발기관의 취업과 창업에 대한 향후 정책 방향 제시를 위한 주요한 근거를 제기할 것으로 기대한다.

## 제2절 연구내용과 방법

본 연구의 내용은 네 부분으로 구분된다. 1장인 서론에 이어, 2장에서는 본 연구주제와 관련한 선행연구를 검토한다. 제1절에서는 여성 일자리 창출과 관련한 문헌들을 검토한다. 첫째, 여성일자리 창출 정책 방안에 대한 중앙 정부와 서울시의 일자리 창출 정책들을 개괄하고, 둘째, 외국 사회 서비스 분야 여성 일자리 창출 현황 및 정책을 검토한 후, 마지막으로 한국의 서비스 분야 여성 일자리 창출 정책에 대한 선행연구를 살펴본다. 제2절에서는 사회적 기업과 관련한 선행연구들을 간략히 검토한다. 첫째, 사회적 기업과 관련한 국내외 사회적 기업을 둘러싼 개념에 대한 검토를 수행하고, 둘째, 국내외의 사회적 기업 유형에 대해 고찰한다. 2장에서 주요하게 사용한 방법은 문헌연구를 중심으로 연구 내용을 구성하였다.

3장에서는 서울여성 일자리 창출을 위한 사회적 기업 활성화 방안 연구를 진행한다. 제1절은 한국 사회적 기업의 현황을 파악하고, 제2절에서는 여성 일자리 창출 관련 인증 사회적 기업의 면접 및 방문조사 결과를 통해서 첫째, 한국 사회적 기업의 특성을 제시하고, 둘째, 인증 사회적 기업으로의 인큐베이팅 과정에서 정책적 한계를 검토하고, 마지막으로 인증 사회적 기업과 서울시 여성 인력 개발기관 사업과의 관련 가능성을 밝혀본다. 제3절에서는 사회적 기업 활성화를 위한 여성인력개발기관의 현황 및 과제를 검토하기 위해서 첫째, 서울여성 인력기관의 일자리 창출 사업 현황을 살펴보고, 둘째, 여성 인력개발기관이 사회적 기업으로 인큐베이팅하기 위한 현재 준비 정도와 정책적 한계점들을 밝히고, 마지막으로 여성 인력개발기관의 입장에서 밝히는 서울시에 대한 정책적 제안 사항을 제시하고자 한다. 3장의 주요하게 사용한 연구 방법은 문헌연구 및 방문 및 면접 조사를 사용하였다. 면접 및 방문조사 대상자는 본문에서 밝힐 예정이다.

4장에서는 본 연구의 조사 결과를 토대로 여성 일자리 창출을 위한 사회적 기업 활성화를 위한 정책 방향과 정책 추진 전략을 제시한다.

본 연구의 조사 및 연구진행 일정(연구기간 : 2008년 10월 ~ 2008년 12월)

- 2008. 10. 13 ~ 12. 13 : 선행 연구 및 문헌연구 검토
- 2008. 10. 20 ~ 10. 29 : 사회적 기업 관련 면접 대상자 확정 및 면접 질문지 작성
- 2008. 10. 30 ~ 11. 7 : 돌봄 업종 및 여성 일자리 창출 사회적 기업관련 운영자 및 실무 책임자 면접 조사 완료
- 2008. 11. 3 ~ 11. 6 : 여성 인력개발기관 면접 대상자 확정 및 면접 질문지 작성
- 2008. 11. 10 ~ 11. 18 : 서울 여성 인력개발기관 사회적 기업 준비 실무자 및 운영자 대표 면접 완료
- 2008. 11. 27 : 착수 보고서 자문회의
- 2008. 12. 3 : 착수 보고서 완료
- 2008. 12. 23 : 최종 보고서 완료

SEOUL FOUNDATION OF WOMEN & FAMILY

---

# II

선행연구 검토



# II

## 선행연구 검토

### 제1절 여성 일자리 창출 관련 선행연구 검토

2003년 통계청 자료에 의하면 1990-1995년까지 남성 일자리 창출규모가 여성보다 많았으나, 1997년 이후 비슷한 수준으로 유지되고 있다. 이러한 일자리 창출 규모의 변화는 여성 정책적인 차원에서 여성 일자리 창출의 구체적인 정책 목표 수립의 방향성 모색이 요구되었다. 1993년 이후 중졸 이하 저학력 집단의 일자리는 1,564천개 감소한 반면 고졸과 대졸 이상의 일자리는 각각 1,993천개와 2,731천개로 증가하였다(김태홍 외, 2003 : 17). 이러한 배경에서 창출된 여성일자리 유형은 대부분 임금 근로 일자리이고, 자영업도 지속적으로 창출되는 추이를 보인다. 상용직과 임시직 일자리에서 여성은 전반적으로 남성보다 높은 증가폭을 보였다. 주요 성장산업에서 여성취업자 비율을 보면 사회서비스산업(공공, 교육, 보건, 의료) 부문에서 증가폭이 컸고, 정보통신산업(IT, 오락문화방송)에서는 감소하고 있다(김태홍 외, 2003 : 19).

이와 같이 여성의 일자리 창출과 관련된 논의는 단순한 수치상의 문제가 아니라, 사회 전체의 경제적 구조의 변동, 경제 패러다임의 변화를 예고하는 맥락에서 이해되어야 한다. 본 연구는 여성 일자리 창출의 일환으로 사회적 기업 활성화를 주요한 연구 주제로 삼고 있다. 따라서 일자리 창출 관련 정책 중 사회 서비스 분야 일자리 창출에 대한 국내외 논의들을 주요하게 검토하고자 한다. 첫째, 1990년대 후반부터 제기되어 온 전반적인 여성 일자리 창출을 위한 중앙 정부와 서울시의 정책을 검토하고자 한다. 둘째, 외국의 사회 서비스 분야 여성 일자리 창출 관련 현황과 정책을 검토한 후, 마지막으로 한국의 사회 서비스 분야에서 여성 일자리 창출 관련 정책과 논의가 어떻게 진행되었는지를 살펴 보도록 하겠다.

#### 1. 중앙 정부 여성 일자리 창출 정책 개괄

1990년대 후반 여성들의 공적 영역으로의 진입의 증가와 더불어 경력 단절 여성들의 노동시장으로의 진입에 대한 욕구가 높아지면서, 정책적인 차원에서 여성 일자리 창출에

대한 관심이 제기되기 시작했다. 이러한 배경에서 중앙정부의 일자리 창출 사업 관련 정책은 사회 서비스 분야의 일자리 창출, 창업을 통한 일자리 창출, 정부 및 공기업 부문의 일자리 창출로 구분되어 시행되었다.

### 1) 사회 서비스 분야 일자리 창출

우리나라는 선진국에 비해 사회서비스 부문 일자리 비중이 낮은 것으로 나타난다. 하지만 빈곤 취약계층의 구조화, 고령화 사회로의 진입에 따른 사회적 서비스에 대한 수요 증가, 경제 산업 구조의 고도화에 따른 경제성장률 부진이라는 요인은 서비스부문에서의 부가가치와 일자리 창출을 요구하고 있다. 따라서 공공서비스 일자리는 여성 노동시장 진입에 결정적 역할을 할 수 있음을 알 수 있다(표 II-1 참조).

표 II-1 공공근로사업 추진 실적

(단위 : 천명, %)

년도	전체	여성	여성비율
1998	350	143	40.9
1999	1,439	747	51.9
2000	795	459	57.7
2001	447	266	59.5
2002	334	215	64.4
2003	158	104	65.8

※ 자료 : 행정자치부 지역경제과 내부 자료

“사회적 일자리” 사업은 1997년 외환위기 상황에서 추진된 공공근로사업 및 자활사업으로 시작하였다. 공공근로사업은 실업대책의 성격이 강해 사회적 일자리 창출에 대한 지원으로 보기는 어렵고, 자활사업에서는 여성 참여의 편중 현상(간병도우미, 봉제, 방과후보육 등 일부 직종)이 일반 경제활동영역보다 심각했다.

이러한 배경 하에 정부의 사회적 일자리 정책 추진 방향은 각 부처별 특성에 따라서 다양하게 진행되었다. 첫째, 노동부는 여성 및 중 고령자 고용확대를 위한 사회적 일자리 매년 5~10만개 창출 정책과 취약계층 고용촉진 정책을 추진하였다. 둘째, 보건복지부에서는 공적노인요양보장제도 도입, ‘자활인큐베이터’ 설치, ‘노인인력운영센터’ 설립과 2007년까지 노인일자리 30만개 개발 추진, 보육료 국가지원 50% 확대, 장애아와 만5세 아동에 대한 무상보육 실시, ‘장애인 다수고용사업장’ 육성, 장애인 생산품목 개발 및 지원 등의 정책을 추진하고 있다. 셋째, 교육인적자원부에서는 여성 및 취약계층 인적자원 활용촉진

을 위한 범 부처 대책, 중 고령자와 학업 중단 청소년에 대한 직업능력 개발 교육과정 설치 등의 노력을 기울이고 있다. 넷째, 문화관광부에서는 연극/국악 강사풀 사업의 지속적 확대, 시간제 생활체육지도자 활용, 무대예술아카데미 무대전문인력 양성 등의 정책을 추진하였다.

사회적 일자리 창출 정책의 기본적인 추진 방향은 저소득 취약계층에 대한 정책이 아니라 사회적 서비스 영역에서 사회적 기업을 중심으로 한 정상적인 일자리 창출 정책으로 설정되어야 함을 제시하고 있다(김태홍 외, 2003 : 80). 이러한 맥락에서 중장기적으로 사회적 일자리를 담당할 수 있도록 하는 방향으로 여성 일자리 창출 작업이 필요하다.

중앙정부의 사회서비스 분야 일자리 창출 사업은 2008년 현재, 사회적 기업 활성화 방안으로 전환하여 진행되고 있다는 점을 감안할 때 사회적 기업의 활성화를 통한 여성 일자리 창출은 필연적이며, 이와 관련한 구체적 정책 전략이 필요할 것으로 예상된다.

▮ 표 II-2 ▮ 여성의 사회적 일자리 정책 방안

분야	사회적 일자리	관련 부처
경제	생계형 여성 신용불량자 구제사업	재경부, 신용복지위원회, 전국은행협회, 신용카드 협회
보건복지	보육시설도우미 급식지원 산모도우미 노인가정도우미 호스피스 케어 생활보호대상자 주거환경 개선사업	여성부/보건복지부 여성부, 보건복지부, 교육부 보건복지부 보건복지부 보건복지부 보건복지부
환경	환경오염 모니터 사업 지역 중고물품 매매사업	환경부 지방자치단체, 문화관광부
노동	외국인 근로자 생활 및 직장 적응 사업 남녀고용평등상담실 확충	노동부, 산자부, 재경부 노동부
사회	남녀차별개선상담실 신설	여성부

※ 자료 : 김태홍 외(2003), 「지속적인 경제성장을 위한 여성 일자리 창출 방안」, 한국여성개발원.

## 2) 창업을 통한 여성 일자리 창출

대량의 실업이나 다양한 잠재적 차별이 존재하는 노동시장에서, 창업은 여성의 노동시장 진입을 가능하게 하고 추가적으로 일자리를 창출할 수 있는 장이라는 전제 하에 창업을 통한 여성 일자리 창출 사업도 주요한 정책으로 제시되었다. 특히 여성 기업은 지식정보화사회에서, 특히 디자인/컨텐츠/생명/벤처 등의 분야에서 새로운 성장 동력의 역할을 할 것으로 기대되며, 여성 기업은 남성기업보다 부채비율이 낮고 친화적 노사문화를 창출할 수 있는 건전한 기업모델로 대두된다.

2001년 통계청 자료에 의하면 전체 사업체의 35%가 여성사업체인 것으로 나타나고, 비율도 계속적으로 증가하고 있음을 보여준다(표 II-3 참조).

■ 표 II-3 ■ 여성사업체 수 및 비율

(단위 : 개소, %)

년도	전국	여성	여성비율
1997	2,853,673	924,380	32.4
1998	2,785,659	932,626	33.5
1999	2,927,330	981,720	33.5
2000	3,013,417	1,021,515	33.9
2001	3,051,482	1,067,375	35.0

※ 자료 : 통계청, 『전국사업체기초통계조사』, KOSIS DB.

중앙 부처 차원에서 진행하는 창업 관련 정책은 다음 세 가지 분야로 정리할 수 있다. 첫째, 창업자금 지원 정책으로 중소기업청이 관할하는 여성기업전용펀드, 여성 창업 지원 시 우대정책, 중소기업 구조 개선자금, 중소기업 경영안전자금이 존재한다. 이밖에 여성부에서 관할하는 정책은 저소득층 여성가장생계형 창업자금 지원정책, 노동부에서 지원하는 여성창업 자금지원정책 등이 있다. 지역신용보증재단이 관할하는 지방자치단체의 창업자금보증정책도 존재하지만, 여기에는 여성창업자와 관련된 특별한 정책은 없다.

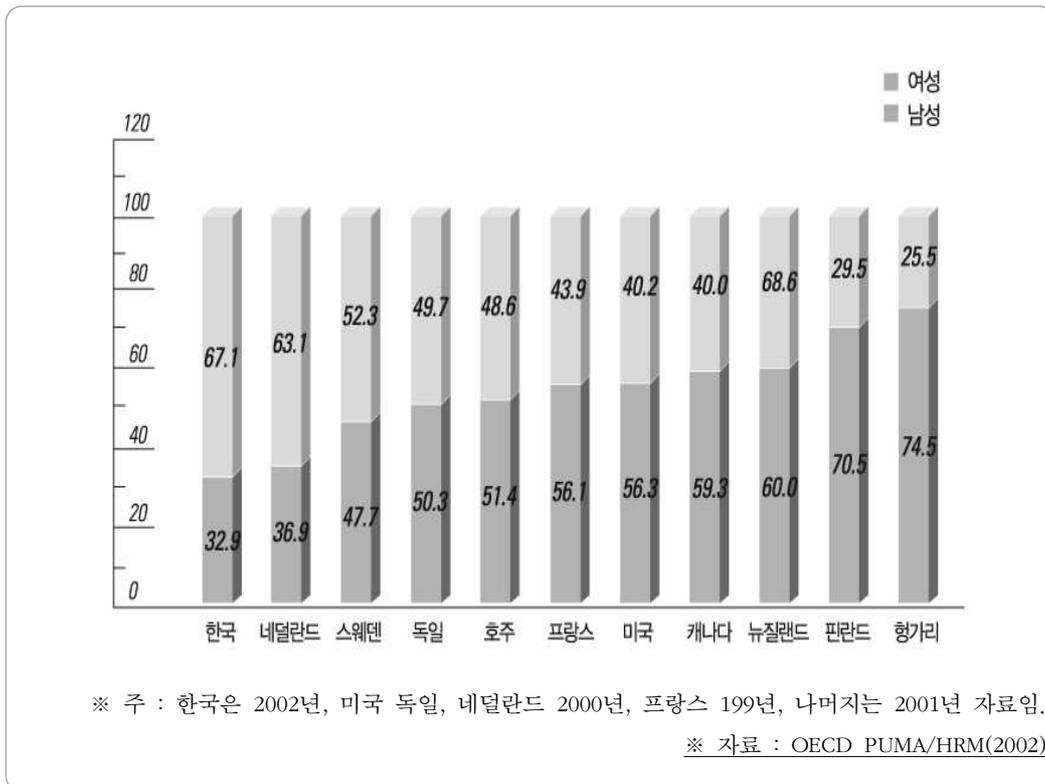
둘째, 창업교육 및 훈련정책으로는 중소기업청이 관할하는 여성 창업 강좌와 경영/정보화 연수 프로그램이 있다.

셋째, 여성 창업 및 기업지원 정책으로는 중소기업청과 여성경제인연합회과 합동 관할하는 여성기업 경영컨설팅 지원사업과, 중소기업청이 관할하는 온라인 창업지원센터 '창업넷(changupnet)'과 여성창업보육센터 운영 사업이 있다. 이외에도 여성기업 국내외 판로 확대 지원정책, 유망 여성창업직종 개발정책, 여성기업 종합지원센터 설립 등의 지원 등이 있다(김태홍 외, 2003).

### 3) 정부 및 공기업의 일자리 창출

선진국에서는 정부 구조조정과 민영화, 인건비 절감으로 인해 공무원 수가 감소하는 경향이 있지만, 우리나라는 전체취업자중 행정부문 구성비가 4.5%로 OECD 평균보다 낮다. 지식기반사회 진입 이후에 전통적 행정관리 기능은 축소되지만, 사회개발기능은 지속적으로 증가할 것으로 보여, 행정서비스 공급 부처와 공무원은 현행 수준을 유지, 확대해야 할 것이다. 특히 지방자치제도 발전에 따라 지방행정서비스 관련 전문 인력 수요가 증대될 것으로 전망하고 있다.

최근 OECD 회원국들은 공공서비스 질 제고를 위한 혁신프로그램을 도입하고 있다. 이중 인적자원관리와 관련된 주요 개선 과제 중 하나가 공공부문의 남녀 평등한 기회 촉진이다. 2001년 OECD 국가 공무원 여성비율은 30~50% 수준인데, 우리나라는 32.9%로 매우 낮은 것으로 나타났다. 공공부문 남녀고용평등정책 개발과 실시는 민간기업의 모범적 기준이 될 수 있기에 여성의 공공부문 참여를 촉진시키기 위한 정책을 강화할 필요가 있음을 제기하기도 한다.



〈그림 II-1〉 주요 OECD 회원국의 공무원 남녀 구성비

정부 및 공공 기업의 일자리 창출을 위한 정책은 첫째, 단기적 청년층 실업대책으로서의 공무원 및 군부사관 채용 확대 정책, 둘째, 2003년부터 2007년까지의 ‘양성평등채용목표제’ 실시, 셋째, 행정자치부와 중앙인사위원회가 시행하는 ‘여성관리자 임용확대 5개년 계획’ 수립, 넷째, 중앙행정기관별 국/과장급 여성공무원 1인 이상 배치 제도, 다섯째, 여성공무원 보직관리 강화를 위한 ‘1과1 여성제’, 마지막으로 공공부문 여성 채용 촉진을 위한 ‘공기업 여성고용인센티브제도’ 등이 있다.

## 2. 서울시 여성 일자리 창출 사업 개괄

### 1) 서울시 일자리 사업 총괄 현황

서울시의 2007년도 일자리 창출 관련사업은 직업훈련(시립직업훈련학교 운영, 민간학원 위탁교육, 여성 직업교육, 노인직업훈련사업), 취업지원사업(취업정보은행 운영, 청년, 여성, 노인, 장애인을 대상으로 하는 취업박람회), 일자리 제공사업(공공근로, 청년일자리사업), 민간부문 일자리 창출사업(중소기업육성자금지원, 하이 서울 창업스쿨사업) 등 4개 영역으로 사업이 진행되었다(표 II-4 참조).

표 II-4 서울시 일자리 창출사업(2007년)

사업명	지원 및 교육 인원 (명, %)	일자리 (개수, %)	예산 (백만원, %)
직업훈련	69,155 (33.0)	21,472 (13.3)	23,220 (0.3)
취업정보은행	9,000 (4.3)	9,000 (5.6)	15 (0.0)
취업 채용박람회 개최	7,300 (3.5)	7,300 (4.5)	761 (0.0)
사회적 일자리 제공	21,720 (10.4)	21,720 (13.5)	49,331 (0.7)
취약계층 일자리 제공	30,586 (14.6)	30,186 (18.7)	74,041 (1.1)
민간부문 일자리 창출	19,033 (9.1)	18,643 (11.6)	927,750 (13.4)
SOC등 시설투자 사업	47,727 (22.8)	47,727 (29.6)	5,657,000 (81.7)
문화정보화 사업 등	5,203 (2.5)	5,203 (3.2)	188,420 (2.7)
총 계	209,724 (100.0)	161,251 (100.0)	6,920,538 (100.0)

※ 자료 : 서울시 산업국 내부자료

위의 표에서 나타나듯이 사회적 일자리 제공 사업과 취약계층 일자리 사업은 일자리 개수 약 5만개로 32.2%를 차지하고, 이에 소요된 예산은 약 123,300백만원으로 대략

1.8%를 차지한다. 이는 일자리 개수 창출 비율에 비해 소요 예산이 적다는 것은 저임금으로 일자리를 제공하고 있다는 현실을 드러내는 수치이다. 사회적 일자리와 취약 계층 일자리 사업의 추진 방향 및 계획은 여성 일자리 창출을 위한 사회적 기업 활성화를 위한 정책 방안과도 밀접한 관련이 있는 사업이 될 것으로 파악된다.

## 2) 서울시 여성 일자리 창출 관련 사업 현황

서울 여성 일자리 창출 사업과 관련해서 여성정책과가 중심이 되어 추진하고 있는 여성 일자리 창출사업은 “여성 일자리 갖기 지원사업”과 “취약계층 일자리제공사업”으로 구분할 수 있다.

첫 번째 서울시가 주요하게 진행하고 있는 일자리 사업은, 2004~2008년까지 한시적으로 진행되는 여성 일자리 갖기 지원사업으로써 여성직업훈련기관에서 교육을 수료한 여성을 고용하는 사업체에 대해 서울시가 3개월간 인건비를 지원하는 사업이다. 이 사업에 참여할 수 있는 업체는 고용보험 가입업체 중 인력 채용 계획이 있는 민간기업체, 공공기관 및 사회복지시설, 사회단체 등이다. 근무조건은 주5일, 1일 8시간, 월 84만원~120만원을 지급한다. 이 사업에서 인턴기간 후 그 업체에 취업하는 취업률은 2004년 19.3%, 2005년 58.6%, 2006년 74.3%로 증가하였다. 2004년부터 2006년까지 여성 일자리 갖기 지원사업에 참여한 여성의 연령은 30대가 44.3%로 가장 많고 40대가 31.8%, 50대가 13.4%, 20대가 9.4%이다(신경희, 2007 : 57-59).

표 II-5 서울시 여성 일자리 갖기 지원사업 연도별 현황

	2004년도	2005년도	2006년도
예산	54.2억원	24억	24억
근무기간	2004. 3.29 ~ 6.7 (47일) 2004. 9.4 ~ 11.12 (47일)	2005. 4.6 ~ 6.30 (60일) 2005. 9.5 ~ 11.29 (60일)	2006. 5.2 ~ 7.26 (60일) 2006. 9.4 ~ 11.29 (60일)
선발인원	2,600명	1,000명	1,000명
참여인원	2,564명 상반기964명(921명 완료) 하반기1,600명(1,516명 완료)	986명 상반기488명(405명 완료) 하반기498명(409명 완료)	1,127명 상반기556명(449명 완료) 하반기571명(485명 완료)
참여업체	1,357개	776개	838개
취업인원	483명(19.3%)	477명(58.6%)	694명(74.3%)

※ 자료 : 서울시 여성가족정책관 내부자료 및 홈페이지

두 번째 사업은 서울시 여성발전기금사업을 통한 일자리 창출 사업이다. 서울시 여성발전기금사업에서 여성경제활동 참여촉진사업을 지원하고 있다. 2007년에는 여성경제활동 참여촉진사업으로 총 11개 사업이 여성발전기금을 지원받았다. 11개 사업 중 간병인, 보육사 양성과 같은 돌봄 노동과 관련된 사업이 7개, 장애여성 미용사 교육, 문화예술전문강사 양성, 여성 직업교육 등이 3개, 나머지 1개 사업은 사회적 기업과 관련된 조사연구 사업이다.

표 II-6 서울시 여성발전기금 여성경제활동 참여촉진사업 현황(2007년)

연번	사업명	사업단체	사업내용	지원액(천원)
1	장애엄마 활동보조인으로 첫발 내딛기 사업	(사)한국 제나 가족지원센터	장애자녀의 양육으로 경제적 부담을 가진 여성들을 장애인 활동보조인으로 육성	18,000
2	중고령여성의 경제참여촉진을 위한 노인요양보호사 및 노인상담사 양성프로그램	(사)서울시니어아카데미	50~70세의 건강한 여성노인인력을 노인요양보호사 및 노인소비자 상담사 양성	20,000
3	방과후 특별활동 여성전문인력(아동 셸프리더십 강사) 양성과 파견사업	숙명여자대학교아동연구소	방과후 특별활동 여성전문인력(40명) 양성프로그램 개발, 양성교육, 및 파견	13,000
4	고령화 사회 진입에 따른 노인간호인력 양성교육	서울특별시 간호조무사회	노인간호인력 양성교육 실시 (총80시간, 60명)	15,000
5	4060 여성인적자원 활용 및 교육사업	(사)전문직여성클럽 한국연맹	가정봉사원 교육과 실습, 모의 취업알선	17,000
6	제2기 가정보육교사 양성 및 일자리 창출	(사)한국여학사협회	가정보육교사 양성교육 및 취·창업 프로그램 개발·알선	9,000
7	장애여성 미용자격증 취득을 통한 인턴 파견사업	(재)성프란치스코 수녀회	미용사 기능사 전문교육 자격증반 및 네일아트 교육, 인턴파견	15,000
8	여성 사회적 기업—방과후 교사 지원센터—기반구축사업	(사)여성이 만드는 일과 미래	방과후 교사 실태 조사 및 방과후 교실 지원센터 구축 세미나 개최	9,000
9	문화예술 전문강사 육성프로그램 (도자·염색공예)	(사)이시대의 좋은소리	도자·염색 이론 및 실기 강의	15,000
10	여성이여! 경력의 닳을 올려라	(사)여성중앙회	직업이해와 자기이해교육, OA교육, 조직이해와 대화기법, 취업 클리닉 교육, 1:1 컨설팅	9,750
11	여성전문 호스피스 및 케어 복지사 양성교육	사회복지법인 연화원	호스피스 및 케어복지사(유료자위봉사) 이론 및 현장실습 교육	20,000

※ 자료 : 여성가족정책관 내부자료

### 3) 2009 3040 서울여성 일자리 지원 정책<sup>1)</sup>

#### (1) 추진방향

여성 일자리 갖기 종합대책은 서울시 경쟁력강화본부의 “일자리 대책 기본계획”과 연계 추진하는 것을 원칙으로 하면서 여성 일자리 시스템의 특성을 감안하여 특화해서 추진하는 것을 주요한 방향으로 설정하고 있다. 주요한 정책 타깃은 30~40대 경력단절 여성, 취업 동기로는 생계형 및 고학력 경력단절 여성 취업을 집중 지원할 예정이다. 이러한 사업을 진행하기 위한 주체로써 여성 인력개발기관의 자율성은 최대한 존중하되, 효율성 제고를 위한 인센티브시스템 강화를 통해 자율적 경쟁을 통한 경쟁력 확보를 추구한다는 방향 하에 진행될 중점 추진과제는 아래와 같다.

---

1) 2008년 12월 11일에 열린 “3040 서울시 여성일자리 정책 설명회” 자료집을 참조하여 재구성하였음.

(2) 중점 추진과제

표 II-7 서울시 3040 서울여성일자리 지원 정책 추진과제

사업 과제명	사업내용	추진방법
여성희망 콜 운영	- 전화 한통이면 취 창업을 원하는 주부 고민 요구 해결	- 여성발전센터 직원 중 11명을 서울일자리센터로 파견하여 여성상담, 알선팀에서 운영
서울여성케어 멘토링 캠프 운영	- 멘토의 체계적인 지원으로 각 구직자에게 최적의 취업으로 연계	- 여성능력개발원에 18개 센터 총괄 지원 및 원 스톱 취업 지원 시스템 구축
구인기업 발굴 및 DB 구축	- 구인기업체 조사 발굴	- 취업 전담반 구성 운영 - 구인 광고업체 모집 - 여성을 필요로 하는 구인기업체 D/B 구축 및 실시간 정보 제공
서울여성 장로면허 자격증 되살리기	- 출산, 육아 등으로 경력이 단절된 전문대졸 이상의 30~50대 전문자격증을 가진 여성들을 대상으로 전문 직종 맞춤형 직업 훈련 실시 후 전문 직종 분야에 취업할 수 있도록 지원	- 여성 인력개발기관, 대학, 산업체, 교육청 등 해당 직종의 유관기관들과 프로젝트별 컨소시엄 구성
내 일터 내가 만들기 지원 사업 (창업 CEO 아카데미 운영)	- 예비 창업자를 대상으로 창업 준비 단계부터 창업, 창업사후관리까지 원 스톱 지원을 통해 성공적인 소규모 여성기업 육성	- 여성 능력개발원이 2009년 2월 예비 창업자 모집을 통해서 실행 예정
「여성 새로 일하기 센터」 설치 운영	- 11개 여성인력개발기관 내 설치 - 취업알선, 직장생활상담, 사후 관리 등	- 원스톱 취업지원서비스 제공 및 찾아가는 취업서비스 운영
기관별 지역별 특화사업 운영	- 센터별 2~3개 과정, 20개 센터 - 지역별 집중된 사업이나 직종의 교육 프로그램 개발 운영, 예) 패션(동대문), IT(구로), 웨딩(신촌)	- 지역별 특화 사업 조사(여성정책관) - 취업처 발굴 및 조사(여성인력개발기관) - 지역별 특화사업 운영계획 수립 및 운영(여성인력개발기관) - 취업연계
찾아가는 취업 맞춤 서비스	- 이동버스를 활용한 찾아가는 맞춤 서비스	- 이동버스를 활용한 아파트 단지, 대형마트 등에 이동하여 현장 홍보 - 이동버스 안에 설치된 job cafe 에서 정보 공유 및 취업설명 및 상담, 홍보자료 배부

### 3. 외국 사회 서비스 분야 여성 일자리 창출 현황 및 정책

#### 1) 미국의 사회서비스 분야 정책 현황

미국은 근대 이후 복지국가 발달 과정에서 공공복지 측면에서 최소한의 개입만을 해왔고, 상대적으로 시장과 시민사회 영역이 사회적 욕구에 개별적, 적극적으로 대응해왔지만, 기존복지체제의 변화 모색이 불가피해졌다.

국가복지에서 사회서비스영역이 차지하는 비중은 사회복지정책의 작은 변화에도 민감하게 영향을 받는다. 전통적으로 사회서비스를 민간 및 비공식 영역에서 담당해온 영역이기 때문이다. 구체적으로 미국 공공부문 사회서비스는, 연방 보건복지부(DHHS)가 주된 제공 부처가 되어, 각 주정부는 여러 사회서비스를 전달하는 하나의 큰 통합기관, 혹은 여러 개별기관을 통해 사회서비스를 제공한다. 사회서비스 영역 중 가장 많은 예산과 공급이 제공되는 영역은 아동복지, 노인 돌봄, 정신건강 분야이다. 전반적으로 서구 선진국이 GDP 대비 사회서비스 지출이 1990년대 이래 지속적으로 증가한 반면, 미국의 경우 GDP 증가율과 비교하면 정체상태에 있다는 연구결과가 있다(민현주 외, 2007 : 201-207).

사회 서비스 분야 노동 시장의 고질적 문제는 각종 사회 서비스 수요의 증가에 비해서 인력부족과 자격문제이다. 1991년 한 조사에 의하면 그 원인으로 인력의 질, 산업 구조, 근로조건에 관한 문제들로 인해 고용이 충분히 발생되지 못한 점을 들고 있다(Callahan, 2001). 노동조건이나 임금수준 개선에 관한 논의가 거의 없음에도 불구하고 사회서비스 업종 고용율은 계속 증가하고 있고, 특히 여성 고용자 수는 사회 서비스 영역에 77.8%를 차지하며, 지속적 상승세를 반영한다. 특히 2007년 돌봄 서비스 직종 취업자 중 79%가 여성이고, 보건서비스 직종 90%가 여성이다(표 II-8 참조).

표 II-8 2007년도 사회서비스부문 여성 고용 증가

(단위 : 천명, %)

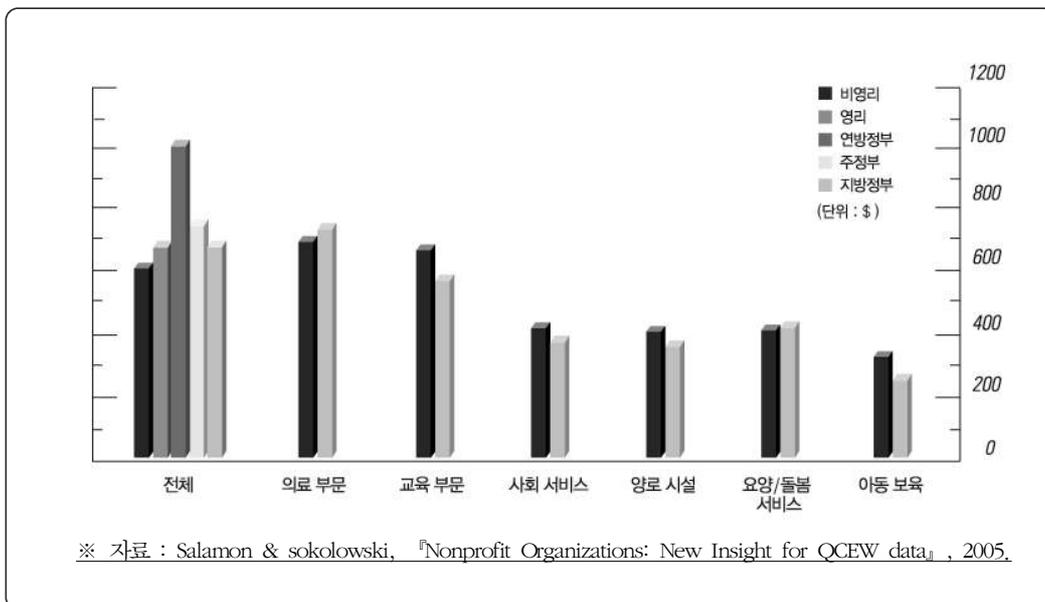
	2006.5	2007.5	증가	증가율
교육 서비스	2,906	2,995	88.5	3.0
보건 서비스	12,565	12,927	434.9	2.9
사회적 원조 서비스	2,304	2,376	72.2	3.1
총 고용자 수	17,775	18,298	595.6	3.0
여성 고용자 수	13,786 (77.6)	14,229 (77.8)	443	3.2

※ 주 : ( ) 안은 총 고용자수 대비 여성 고용자 비율임

※ 자료 : Bureau of Labor Statistics

사회 서비스 분야 종사자들의 경우 파트타임 시간제 고용이 대다수를 차지할 뿐 아니라, 주 평균 300달러 내외의 낮은 임금 수준에 머물고 있음을 알 수 있다(그림 II-2 참조). 그 주요한 원인은 대다수가 파트타임이나 임시적이 대다수이기 때문이다. 특히 아동 보육 분야의 임금 수준이 여타 사회 서비스 부문보다 더욱 낮는데 오히려 영리 아동 보육 일자리가 비영리보다 낮은 수준을 보이고 있다.

(단위 : \$)



〈그림 II-2〉 사회서비스 영역의 주당 임금수준(2002년)

이러한 현실적인 문제를 해결하기 위해서 미국의 사회 서비스 분야 일자리 창출 정책은 연방 정부의 인력 투자법(Workforce Investment Act : WIA), 빈곤가정 한시적 부조 프로그램(Temporary Assistant for Needy Families : TANF)과 같은 장기 요양 서비스 등 돌봄 서비스의 훈련 기회를 제공하는 서비스 일자리 창출 프로그램들이 주된 사회서비스 일자리 창출 정책으로 존재한다(Raynor, 2003).

WIA(Workforce Investment Act)는 지역사회에 부합하는 교육 훈련을 제공하면서 저소득 및 여성 그리고 취약계층의 복지관련 서비스를 한 장소에서 종합적으로 제공하는 것을 가능하게 한 제도이다.

TANF(Temporary Assistant for Needy Families) 포괄 보조금의 경우, 빈곤가정의 복지 의존도를 줄이고 취업 준비 및 노동 시장 복귀를 전제로 하는 공공부조 프로그램임과 동

시에 각 주의 고용연계 프로그램에 핵심적인 제도로서, 주정부에서 각 지방정부 카운티마다 공공기관/비영리/영리기관들의 훈련프로그램을 연계하여 저소득층의 고용창출을 주된 목적으로 삼고 있다.

미국의 위의 대표적인 고용 창출 정책이 반드시 사회서비스를 목표로 하는 것은 아니지만, 지역사회에 상대적 자율성에 기초하여 민간부분에 적극적인 참여를 통해서 일자리 창출 프로그램이 구성된다는 점은 무엇보다 사회서비스와 같이 지역사회 욕구에 의해 수요가 창출되는 경우 더욱 효과적인 공급을 가능하게 하는 체계라고 할 수 있다.

## 2) 영국의 사회서비스 분야 정책 현황

1997년 노동당 정부는 인구고령화, 가족불안정성 확대, 높은 실업률이라는 도전요인에 직면하여, '제3의 길'에 기초한 고용 촉진적 복지국가(welfare to work)를 영국 복지개혁의 기본원칙으로 삼았다. 전통적 사민주의 전략과 시장중심 문제 해결 방식을 결합한 새로운 이념적 좌표로 제시된 '제3의 길'은 수요자중심 서비스 제공, 예방적 복지, 적극적 복지개념, 개인의 책임성 강조, 실용적인 접근을 강조하고 있다(민현주 외, 2007 : 232-233).

1990년 제정된 국민보건서비스와 지역사회보호법(NHSCCA)의 사회 서비스 공급에 있어서 지방정부의 강력한 재량권을 인정하고 있고, 중앙정부는 서비스의 거시적 가이드라인을 개발하는 역할을 담당하고 있다. NHSCCA 제정을 통해 기존에는 개괄적 가이드라인을 제시하던 사회서비스 관련법들이, 서비스의 효과적 전달과정에 대한 정책적 관심과 노력을 드러내게 되었다. 이 제정으로 또한 돌봄 서비스 제공에 있어서 사정영역과 비영리 민간사회복지 영역을 제도권 안으로 흡수하여 적극 활용하고, 지역사회 보호계획의 수립과정에서 다양한 서비스 공급주체를 개발하는 계기를 마련하였다(민현주 외, 2007 : 235-237).

영국의 사회서비스 부문의 노동시장의 여건 하에 고용 상 특성은, 고용동향자료는 2004년 기준 돌봄 관련 핵심 인력을 약 922,000명으로 발표했는데, 전반적 파악에 있어서의 한계가 지적되고 있다.

Ⅱ 표 II-9 Ⅱ 소속 기관별 사회서비스 고용 규모의 추정

(단위 : 명, %)

돌봄 유형	소속기관	지방정부	민간/비영리	NHS	계
사회서비스국 관할 돌봄		112,000	-	-	112,000
재가서비스 (가사·간병 포함)		56,000	107,000	-	162,000
주간보호서비스		38,000	57,000	-	95,000
생활시설 돌봄(요양시설 포함)		83,000	409,000	-	492,000
NHS 소속 직접 돌봄		-	-	62,000	62,000
핵심 사회서비스 인력 전체 Core Social Service Workforce		288,000	572,000	62,000	922,000
NHS 소속 간접 돌봄		-	-	198,000	198,000
민간 영리/비영리 보육시설		-	301,000	-	301,000
기타 영유아 돌봄		45,000	-	-	45,000
교육기관 소속 돌봄		100,000	-	-	100,000
위탁가정 돌봄		-	31,000	-	31,000
돌봄 서비스 전체 고용 규모 Wider Workforce Total		433,000	904,000	261,000	1,598,000

※ 자료 : Skills for Care and Development, 2003.

사회서비스책임위원회 행정자료 분석결과 2005년 전일고용기준 공공부문 서비스에는 총 216,400명이 고용되어 있다고 발표하였다.

표 II-10 공공부문 사회 서비스 고용 규모의 변화 추이

(단위 : 명)

구분\연도	연도								
	1995	1997	1999	2001	2002	2003	2004	2005	
행정인력	15,300	16,400	18,500	18,800	18,200	19,400	20,400	21,700	
지역사무소	117,200	114,900	110,900	108,500	108,900	110,000	113,400	116,600	
주간보호	31,100	30,800	30,800	29,500	29,500	28,800	28,600	2,800	
시설보호	68,700	65,400	59,200	53,800	51,500	51,300	49,000	47,700	
기타 인력	1,700	1,900	2,300	1,400	1,600	2,000	1,900	2,400	
전체	234,000	229,400	221,700	212,000	209,700	211,500	213,300	216,400	

※ 주' : 직종의 명확한 의미 전달을 위하여 원자료의 영문 구분을 다음과 같이 제시함. 행정인력 (central/local strategic/HQ staff), 지역사무소 및 현장활동가(area office, field work staff), 주간보호(day care staff), 시설보호(residential care staff), 기타인력(other staff) 등임.

자료 : National Statistics, Personal social services staff of Social Service Department, NHS Health and Social Care Information Center, Social Care Statistics, 2006.

공공부문 사회서비스 고용의 경우, 전체 실제 고용 기준으로 82.9%가 여성인력이고 남성은 17.1%로 성별분리가 뚜렷한 업종임을 아래 표를 통해서 알 수 있다.

표 II-11 공공부문 사회서비스 고용형태별 실제 고용 규모

(단위 : 명, %)

구분\연도	연도						05년 성별 고용	
	1995	2001	2002	2003	2004	2005	여성	남성
전체	341,600 (100.0) <sup>2</sup>	284,400 (100.0)	277,300 (100.0)	276,600 (100.0)	275,400 (100.0)	277,100 (100.0)	229,600 (100.0)	47,500 (100.0)
전일제	132,300 (42.0)	125,700 (44.0)	125,800 (45.0)	129,200 (47.0)	133,900 (49.0)	137,400 (50.0)	101,700 (44.0)	35,800 (75.0)
시간제	182,300 (58.0)	158,700 (56.0)	151,500 (55.0)	147,400 (53.0)	141,500 (51.0)	139,700 (50.0)	127,900 (56.0)	11,800 (25.0)

※ 주' : 실제 고용 규모는 전일제 고용과 시간제 고용을 합한 규모임.

※ 주<sup>2</sup> : 괄호 안은 전체 고용 규모 대비 비율을 나타냄.

※ 자료 : National Statistics, Personal social services staff of Social Service Department, NHS Health and Social Care Information Center, Social Care Statistics, 2006.

영국의 사회서비스 분야 일자리 창출 관련 제도적인 환경은 첫 번째 사업은 돌봄 서비스 고용 현대화 전략(Modernising the Social Care Workforce)이며, 두 번째 사업은 돌봄 기술향상위원회의 구성 및 운영이다.

2000년 영국정부가 발표한 <돌봄 서비스 고용 현대화 전략>은 서비스 인력 지식과 기술력 향상, 고용주 역량 강화 및 서비스 이용자 만족도 제고를 위한 근본적 개선책을 제시한다. 주요내용은 인력수급 전략, 돌봄 서비스 교육-훈련 프로그램 인증체계 구축, 기능/역할별 협력 파트너십 촉진으로 구성된다.

돌봄기술향상위원회의 구성과 운영을 위한 위원회의 주요 임무는 첫째 교육 및 인력관리 과정에서의 국가직업표준 적용, 둘째 자격체계 구축, 셋째 돌봄기술발전 도모, 넷째 돌봄 인력 이직률을 낮추고 지속적 자기개발 지원, 마지막으로 사업에 대한 모니터링이다.

### 3) 프랑스의 사회서비스 분야 정책 현황

프랑스 사회서비스 분야 고용에 있어 가장 많이 언급되는 용어로는 사회근로, 사회근로자, 사회적 직업, 90년대 이후 사회적 참여(개입) 등을 들 수 있는데, 사회근로의 경우 기원이 자원봉사에 있긴 하지만 직업적 성격이 강조되어, 자격증 소지 혹은 능력을 가진 것으로 인정된다. 2002년 기준 프랑스 사회근로 분야 취업자 수는 전체의 2.5%에 해당한다. 프랑스 사회근로 일자리의 특성은 분야의 다양성과 복잡성, 이로 인한 관련 자격증 제도와 인력 양성 교육기관의 다양성, 사회근로 일자리와 여성고용 간의 친화적 관계성을 들 수 있다.

프랑스 사회보장체계를 구분하면, 크게 사회보험, 실업부조체계, 사회부조제도로 나눌 수 있다. 전반적으로 프랑스 복지체제는 복지대상자의 가입 및 수급여부와 경제활동 여부를 일차적 기준으로 삼고 있으며, 복수의 조합이 운영되고 있어, 가입자는 자신의 종사상 성격에 따라 해당 조합에 가입되어 있다.

여성이 가장 많은 비중을 차지하고 있는 분야는 교육, 의료 및 사회서비스로 전체의 73.9%이고 여성 취업 인구 기준으로는 30.4%이다. 특히 대인서비스에서는 전체 87.7%가 여성이다. 이를 통해 이러한 분야에 여성 선호가 높은 것으로 나타난다(표 II-12 참조).

표 II-12 활동영역을 기준으로 살펴본 고용 구조(2005년)

(단위 : 천명)

영역(분야)	여성취업자	남성취업자	계	여성비율	여성취업 인구 대비 비율
농림·어업	276	674	950	29.1	2.4
농업분야산업	262	416	678	38.7	2.3
재화 및 소비산업	320	371	691	46.3	2.8
자동차산업	52	281	333	15.6	0.5
장비재화산업	163	657	820	19.9	1.4
중개재화산업	334	1,056	1,390	24.0	2.9
에너지	44	190	234	18.9	0.4
건설	142	1,455	1,597	8.9	1.2
상업 및 수선	1,545	1,747	3,292	46.9	13.5
교통	251	825	1,076	23.3	2.2
금융	409	325	734	55.7	3.6
부동산	195	152	347	56.1	1.7
기업대상서비스	1,292	1,923	3,215	40.2	11.3
개인서비스	1,298	829	2,127	61.0	11.4
교육, 의료, 사회서비스	3,475	1,227	4,702	73.9	30.4
행정	1,335	1,328	2,663	50.1	11.7
기타	33	38	71	46.5	0.3
전체	11,425	13,496	24,921	45.8	100.0

※ 자료 : Insee, enquêtes emploi.

〈표 II-13〉은 직종에 따라 여성의 중간직 진입이 매우 활발하다는 것을 보여준다. 전체적으로 봐서 의료 및 사회서비스에 종사하는 여성 취업 인구는 전체 여성 취업 인구의 20%정도이다. 그리고 남성에 비해 여성 취업자가 낮은 지위 직종에 종사하는 경향이 높다.

표 II-13 직종 기준 고용 구조(2005년)

(단위 : 천명)

대직업군 (CS)	중직업군	여성 취업자	남성 취업자	전체 취업자	여성취업 비율	여성취업자 대비 비율
농업숙련자		196	455	651	30.1	1.7
기술공		170	557	727	23.4	1.5
판매종사자		244	409	653	37.3	2.1
사업주 (10인 이상 고용)		21	104	125	16.6	0.2
관리직 및 전문가		1,317	2,343	3,660	36.0	11.5
	전문직	132	214	346	38.1	1.2
	공공기관관리자	139	231	370	37.5	1.2
	교수·연구원	375	342	717	52.3	3.3
	정보, 예술, 연극	106	126	232	45.7	0.9
	기업행정·판매관리자	404	619	1,023	39.5	3.5
중간직	기술공	161	811	972	16.5	1.4
중간직		2,781	2,964	5,745	48.4	24.3
	교사	551	268	819	67.3	4.8
	의료 및 사회서비스	865	244	1,109	78.0	7.6
	종교	1	8	9	8.7	0.0
	공공기관행정	259	209	468	55.3	2.3
	기업행정·판매서비스	914	802	1,716	53.3	8.0
	기술공	132	929	1,061	12.4	1.0
사무직 (서비스 종사자 포함)	준관리자	59	504	563	10.5	0.5
		5,542	1,690	7,232	76.6	48.5
	공무원	1,667	492	2,159	77.2	14.6
	경찰 및 군인	54	441	495	10.9	0.5
	기업행정	1,437	298	1,735	82.8	12.6
	판매서비스	839	241	1,080	77.7	7.3
노무종사자	대인서비스	1,545	218	1,763	87.7	13.5
		1,082	4,890	5,972	18.1	9.5
	공업숙련공	208	1,166	1,374	15.1	1.8
	예술숙련공	113	1,312	1,425	7.9	1.0
	운전사	44	576	620	7.1	0.4
	관리·운송숙련공	55	417	472	11.6	0.5
	공업비숙련자	395	731	1,126	35.1	3.5
	예술비숙련자	203	522	725	28.0	1.8
농업분야	64	166	230	27.7	0.6	
기타		76	81	157	48.2	0.7
전체		11,425	13,496	24,921	45.8	100.0

※ 자료 : Insee, enquêtes emploi.

프랑스의 사회서비스 분야 여성 일자리 창출 정책의 구체적인 방향은 1970년 전후로, 지난 20~30년 간 사회서비스 일자리는 증가 일로에 있었다. 이 현상은 (1) 사회서비스 직업의 양성화 정책, (2) 다양한 교육/훈련 프로그램 및 보수 교육 제도 도입을 통한 사회적 직업의 질적 제고, (3) 제3섹터(사회적 기업) 활성화를 통한 돌봄 서비스 일자리 창출 정책에 의해 유도되었다고 보고 있다.

#### 4) 일본의 사회서비스 분야 정책 현황

한국과 유사하게 일본은 영미권이나 서유럽 국가들에 비해 복지 인프라가 미흡하다고 볼 수 있다. 일본의 사회 서비스 사업을 이해하기 위한 주요한 제도는 개호 보험이라고 할 수 있다. 일본 정부는 개호보험제도 도입을 위한 준비과정으로 1990년부터 10년간 고령자보건복지추진 10개년계획을 추진해왔다. 이 계획은 재가복지 및 입소시설, 인프라 확충, 개호인력 양성 등 다양한 부분을 총망라하는 계획이었고, 가장 역점을 둔 분야는 재가복지 인프라 확충이었다.

일본의 사회 서비스 분야 고용 상황을 살펴보면, 2006년 6월 조사된 서비스업종 중 본 연구와 관련이 있는 중분류는 '사회보험·사회복지·개호사업'이고 이 분류 아래 주요 업종은 사회보험사업단체, 아동복지사업, 노인복지·개호사업, 장애인복지사업, 기타 사회보험·사회복지·개호사업이다. 이들 분야의 고용 동향을 살펴보면, 전체 근로자 수 대비 상근 근로자수가 89.6%로 전체 산업 평균 76.5%보다 훨씬 높고, 1개 사업소당 경비 총액에서 급여 지급 총액이 차지하는 비율도 평균보다 약 5%정도 더 높은 것으로 나타났다.

【 표 II-14 】 사회보험, 사회복지, 개호사업 분야 종사자 증가수 및 증가율(1999 vs 2004)

(단위 : 개소, %)

사업분류	사업소수		증가수	증가율
	1999년	2004년		
노인복지·개호사업	317,154	617,638	300,484	94.7
기타 사회보험·사회복지·개호사업	82,258	327,297	247,139	307.9
장애인복지사업	98,942	134,431	35,489	35.9
아동복지사업	266,920	288,086	21,166	7.9
사회보험사업단체	33,011	31,238	-1,773	-5.4
<b>전 체</b>	<b>761,153</b>	<b>1,398,790</b>	<b>637,637</b>	<b>83.8</b>

※ 자료 : 總務省統計局, 『平成16年サービス業基本調査(全國編)』

한편 이러한 업종에 종사자들의 급여는 남성이 여성보다 더 많이 받은 것으로 나타났다.

■ 표 II-15 ■ 사회보험, 사회복지, 개호사업 분야 종사자 1인당 연평균 급여액(2005년)  
(단위 : 명, %)

구 분	전 체	남 성	여 성
전체 산업	330.8	372.1	239.0
의료·복지	299.3	400.5	264.0
사회보험·사회복지·개호사업	241.3	286.3	225.3

※ 자료 : 厚生労働省, 『賃金構造基本統計調査報告』

일본의 사회서비스 분야 일자리 창출관련 제도 사례를 살펴보면, 개호노동자 고용관리 개선 등에 관한 법률의 제정을 진행하였다. 일본은 급속하게 진행되는 고령화에 대비하여 개호노동자에 대한 고용관리 개선, 능력개발 및 향상에 대한 조치를 강구하여, 1992년 5월 '개호노동자 고용관리 개선 등에 관한 법률'을 제정하였다. 이 법률은 사업주에게 개호노동자의 노동환경 개선, 교육훈련 실시, 복지후생 확충, 기타 조치를 강구하여 복지 증진에 노력할 것을 요구하고 있다. 지방공공단체도 개호노동자 복지증진을 위한 시책을 추진하고 있고, 후생노동대신도 2000년 개호고용관리개선 5개년계획을 수립하였다.

#### 4. 한국의 사회 서비스 분야 여성 일자리 창출 정책

##### 1) 사회서비스 부문 일자리 창출 정책의 형성과정

외환위기 이후 대량 실업 대책으로 처음 등장한 사회적 일자리 개념은, 지자체가 운영하는 공공근로사업 중심으로 실행되었지만 다양한 한계가 지적되면서 수익성과 공익성을 동시에 담보할 수 있는 발전 방안을 모색하게 되었다. 사회적 경제, 사회적 기업, 제3섹터 등 외국의 경험을 아우르는 한국적 개념으로 '사회적 일자리'라는 개념이 등장한다. 노동부는 2003, 2004년 사회적 일자리 창출 시범사업을 시행하였고, 이와 관련된 다양한 문제제기가 이루어졌다. 특히 취약계층을 넘어 보편적 사회서비스 공급과 일자리 창출을 연계할 필요성이 제기되면서, 그 시행단위가 2005년에는 교육 인적자원부, 여성부, 보건복지부, 노동부 등으로 확대되었다. 그러나 여러 부처가 연계되며 비효율과 혼란이 발생하고, 인구구조가 변화하며, 사회서비스 수요가 빠른 속도로 증가하는 등의 문제가 생기자 정부는 2006년 사회적 일자리 창출 기본 방향을 정립하고, 7월 수행할 기구로 사회서비스 향

상기획단을 발족하여 2007년에서 2010년 동안 사회서비스 확충전략을 수립하고 있다(민현주 외, 2007 : 58-60).

## 2) 사회서비스 일자리 사업과 여성의 고용

2006년 7월 정부가 발표한 여성인력개발 종합계획보고서는 사회서비스 일자리 중 여성 일자리를 명시하고 있다(표 II-16참조). 총 212,514개의 일자리 중 여성에게 적합한 것으로 구분된 13만 1천개 일자리(총65.2%) 중 전문직이 72%, 비전문직이 28%로 대체로 전문직 일자리 창출에 주력하고 있음을 알 수 있다.

표 II-16 Dynamic Women Korea 2010의 사회서비스 분야 여성 일자리 창출

분 야	방 법
1. 간병서비스 분야 일자리 창출	- 충분한 간병, 간호서비스 인력을 확보하고 보호자 없는 병원 활성화
2. 수발요원으로서 여성 일자리 창출	- 노인 수발보험제도 도입
3. 가사서비스의 사회 제도화를 통한 일자리창출	- 베이비시터, 가정 봉사원 양육 - 사회적 기업 모델 개발을 통한 일자리 창출
4. 자녀양육지원을 위한 아이 돌보미 양성 및 연계사업 추진을 통한 일자리 제공	- 양육자의 야근, 출장 등 긴급한 때 가정 내 육아지원서비스 지원 등 - 자녀양육경험이 있는 전업주부 등을 활용
5. 보육, 유아교육서비스 확충을 통한 여성 일자리 창출	- 저소득층 밀집지역 국공립 보육시설에 사회복지사 배치 - 중 고령자 보육, 교육 도우미 양성 및 파견 방안 추진 - 장애아순회 보육교사 및 장애아통합보육시설 보육교사 인건비 지원 - 시간 연장 보육지원 확대 - 보육시설 신설
6. 산모·신생아 도우미 제도 도입하여 일자리 창출	- 저소득출산 가정에 산모도우미 파견
7. 다양한 여성특화 사회적 일자리 창출 방안 검토	- 여성실버시터(경로당 도우미 일자리 창출) - 건강가정지원센터를 통한 문화체험강사운영 - 장애아가족아동육아지원사업 - 결혼이민자가족 아동양육지원 사업

※ 자료 : 관계부처합동(2006), 『Dynamic Women Korea 2010 : 여성인력개발 종합계획(06~10)』

【 표 II-17 】 2007년 사회서비스 일자리 중 여성에게 적합한 일자리

(단위 : 명, %)

직종		일자리 수	채용기관	
계		130,880 (100.0)		
전문직	소계	94,247(72.0)		
	보육교사	80,609	보육시설 (어린이집)	
	방과후 학교 강사	10,335	학교 (초·중·고)	
	특수교육지원이력	304	교육청, 특수학교	
	방문보건 간호사 등	1,700	보건소, 시·군·구 (사회복지과)	
	정신보건 전문요원	560	보건소	
	의료급여 관리 간호사	439	시·군·구 (사회복지과)	
비전문직	소계	36,633(28.0)		
	전일제	가사간병도우미	10,833	시·군·구 (사회복지과)
		노인돌보미	4,683	가정봉사원 파견센터 등
		산모신생아도우미	1,418	자활후견기관 등
		아이돌보미	799	건강가정지원센터
		장애아 양육 도우미	192	건강가정지원센터
		중증장애인 활동 보조인	11,000	장애인복지관 등
		결혼이민자가족 도우미	208	결혼이민자가족지원센터
	시간제	독거노인도우미	7,200	독거노인지원센터 등
		농촌여성 결혼이민자가족 도우미	300	시·군·구 (농림부서)

※ 자료 : 관계부처합동(2007), 『일하는 기쁨, 함께 누리는 행복: 사회서비스 일자리 보고회』, p. 15.

사회적서비스 일자리에 여성 취업비율이 높은 것은 우리나라 뿐 아니라, 대부분의 나라들에서 경험된다. 그러나 여성들의 일자리는 대부분 간병, 가사, 보육 등 사업에 집중되고 있고, 이런 경향은 2002년 자활사업이나 사회적 일자리 사업 등에서도 두드러졌다. 이는 간병, 보육, 가사 등이 여성적 돌봄을 요구하는 여성 친화적 일자리라고 권장되어 추진되는 것으로 보인다.

이와 같은 현상은 여성주의적 관점에서 사회 서비스 일자리에 대한 고찰의 필요성이 제기되었다. 왜냐하면, 첫째, 이들 일자리가 기존에는 사적 영역의 노동으로 취급되던 부분을 사회적 영역으로 재구성하여 여성 노동 가치 재평가를 구성했기 때문이다. 둘째로 사회 서비스 일자리 참여자 대다수가 여성이라는 점 때문이다. 셋째로 사회서비스 일자리는 근로를 통한 여성 빈곤화 완화 정책으로 추진되는 여성 정책이므로, 이 사업들이 여성 사회서비스 일자리로 확대되고 여성 탈 빈곤 해결책의 효과를 높이기 위해 여성 주의적

접근이 필요하다(민현주 외, 2007 : 70~71)는 관점이다. 사회 서비스 분야의 여성 일자리 창출에 기초한 사회적 기업에 대한 검토 또한 여성주의적 입장에서 검토되어야 한다는 문제제기 역시 이러한 근거에서 찾을 수 있다.

## 제2절 사회적 기업 관련 선행연구 검토

한국 사회 내에서 사회적 기업(Social Enterprise)을 둘러싼 활발한 논의가 시작된 것은 2007년 노동부가 사회적 일자리 사업을 사회적 기업 활성화 사업으로 전환하기 위한 인증 사업을 시작한 시점부터 라고 할 수 있다. 따라서 사회적 기업을 둘러싼 논의는 현재도 계속 진행 중이며, 다양한 입장과 관점들이 제기되고 있다. 그러므로 사회적 기업에 대한 단정적인 정의나 개념을 선불리 범주화하는 것은 현재로써는 쉽지 않은 일이라고 생각한다. 따라서 본 장에서는 첫째, 사회적 기업을 둘러싼 국내외의 다양한 논의를 검토함으로써 현재까지 진행된 사회적 기업의 개념을 제시해 보고자 한다. 둘째, 국내외 사회적 기업 유형에 대한 논의를 간략히 제시할 것이다.

### 1. 사회적 기업의 개념

사회적 기업(Social Enterprise)이라는 용어는 1994년 King Baudouin Foundation 보고서에서 ‘실업에 처한 소외 집단의 노동 복귀를 위해 시장적 비시장적 자원들을 구비시키는 기업적 활동과 관련된 모든 시도들’이라는 뜻으로 처음 사용되었다. 이후 사회적 기업의 의미는 삶의 질 제고를 위한 공공서비스 제공 및 환경문제 해결 등의 사회적 목적을 추구하는 한편 곤궁에 처한 노동자들을 고용하는 조직들까지 포괄하는 것(양용희, 2006)까지 확장된 개념으로 사용되었다. OECD 보고서에 의하면, “사회적 기업이란 기업이 정신으로 조직되며 사회적 경제적 목적을 추구하는 기업으로써, 각 국가마다 법적 형태가 다르다”고 정의한다. 또한, 사회적 기업의 특징은 실업과 사회적 소외라는 문제에 대해 혁신적이고 역동적인 해결책을 제시하고, 지속가능한 개발을 통해 사회 통합을 촉진시켜 경제 발전에 기여한다는 점이다. 최근 사회적 기업이 충족되지 못한 사회적 욕구에 부응하는 상품과 서비스의 공급을 통해 취약 계층을 노동 시장으로 통합시키는 기능을 수행함으로써 복지국가가 도달한 한계에 어느 정도 대안점을 제시한다는 점에서 OECD 국가들 사이에서 부각되고 있다(OECD, 1999 : 2-3).

사회적 기업의 개념을 둘러싼 논쟁은 다양하며 한 마디로 정의하기 힘든 작업이다. 위

의 OECD 보고서에서도 밝히듯이, 사회적 기업은 국가마다 법적인 형태가 다를 뿐 아니라, 국가나 연구자들이 처한 사회 문화적 풍토 안에서 각국의 다양한 경험에 기반을 두어 사회적 기업을 지원하기 위한 정책이 형성되고 논의가 진행되고 있는 상황이기 때문이다(기획예산처, 2006). 따라서 본 장에서 사회적 기업의 국내외 논의들을 간단히 제시해 봄으로써 사회적 기업의 다양한 논의 전개가 어떻게 진행되고 있는지를 살펴보고자 하겠다.

## 1) 외국의 사회적 기업 개념 논쟁

사회적 기업의 개념에 대한 논의는 각 국가의 복지 정책 및 방향의 차이에 따라 사회적 기업의 육성 방식에 차이가 존재하고, 이에 따라 사회적 기업의 개념에도 차별성을 가진다고 할 수 있다. 따라서 본 단락에서는 사회적 기업 육성을 지속적으로 진행하고 있는 유럽, 영국, 미국, 일본의 경험을 중심으로 사회적 기업 개념에 대한 외국 논의들을 살펴보고자 한다.

### (1) 유럽연합과 영국의 사회적 기업 개념

사회적 기업의 개념을 이론적으로 발전시키는 작업과 아울러 가장 활발한 사회적 기업 활성화를 위한 육성 정책을 가지고 있는 영국의 사회적 기업의 개념에 대한 논의는 다음과 같다. 2002년 7월 영국정부의 「사회적 기업 : 성공을 위한 전략」에 따르면 “사회적 기업은 주로 사회적 목표의 비즈니스이다. 그 잉여금은 주주와 소유주를 위한 이익 최대화가 아닌, 사회적 목표를 위해 비즈니스 또는 공동체에 재투자 된다(DTI, 2006 : 10)”라고 정의하고 있다. 이 연구를 종합한 리서치에 따르면 정부의 사회적 기업에 대한 정의가 명확하고 초기 조사에 따르면 영국 내 5,300개의 사회적 기업이 존재한다고 보고했다. 이어 정부 보고서의 단점을 보완하기 위해 사회적 기업이 실제로 어떻게 운영되었는지 조사를 토대로 사회적 기업을 기업지향, 사회적 목표, 관찰된 활동의 사회적 특징이라는 세 가지 지표에 따라 분류하였다.

이와 같은 영국의 접근 방식은 유용하지만, 영국에 국한된다는 점에서 현 단계에서는 EMES(European Research Network)<sup>2)</sup>의 사회적 기업에 대한 정의를 사용하는 것이 타당할 것이다. EMES의 정의는 여러 학문 분야(경제학, 사회학, 정치 과학 및 경영학)간 광범위한 논쟁에서 유래했으며, 1996년 이후 EMES 네트워크는 연구 대상이 된 15개 EU회원

2) EMES는 “유럽 사회적 기업의 등장 에 대한 이루어진 광범위한 리서치 프로젝트의 불어명의 약자임 (1996~1999년). 원래는 유럽 공동체의 DG Research를 위해 리서치 프로젝트를 시행한 리서치들의 네트워크를 지칭했으며, 이 명칭은 네트워크에서 실시한 사회적 기업과 사회적 경제에 대한 후속 프로젝트들에서도 유지됨. 오늘날 EMES 네트워크는 이러한 주제를 전문으로 다루는 9곳의 리서치 센터와 유럽 전역의 개별 리서치들을 포함하고 있음.

국 각각에서 '사회적 기업'이라 할 만한 조직들을 파악할 수 있는 공동의 기준을 통해 사회적 기업에 대한 정의를 내렸다. 이에 따른 사회적 기업의 경제적, 사회적 특성에 대한 네 가지 경제적 지표와 사회적 지표 다섯 가지를 제시하고 있다.

EMES가 제안하는 사회적 기업의 네 가지 경제적 지표는 1) 재화를 생산하고 용역을 판매하는 지속적인 활동. 2) 높은 수준의 자율성; 사회적 기업은 자체 입장(voice)을 취할 권리와 활동을 종료할 권리를 모두 가진다. 3) 상당 수준의 경제적 리스크; 사회적 기업의 재정적 생존은 구성원들의 노력 여하에 달려있다고 할 수 있다. 4) 최소한의 임금 노동; 즉 유급 직원의 수를 최소화한다는 것 등이다. 네 번째 최소한의 임금 노동이라는 경제적 지표는 한국 사회에서 여성 일자리 창출을 위한 사회적 기업의 활성화 방안과는 상충되는 지점이다. 이러한 차원에서 EMES의 사회적 기업의 경제적 지표를 한국 사회의 사회적 기업의 개념으로 그래도 받아들이기에는 한계가 있음을 지적할 수 있다.

EMES가 제시하는 사회적 기업의 다섯 가지 사회적 지표는 다음과 같다. 1) 공동체에 혜택을 제공하고자 하는 명시적 목표. 2) 일단의 시민들이 런칭한 이니셔티브; 따라서 사회적 기업은 목표를 공유하는 멤버들끼리 구성되며, 이러한 집합적 특성이 장기간 유지되어야만 기업이 유지된다. 3) 분담금 액수와 비례하지 않는 의사 결정 권한. 4) 활동에 영향을 받는 다양한 관계자가 관여하는 참여적 성격이므로, 경제적 활동을 통해 지역 차원에서 민주주의가 촉진된다고 할 수 있다. 5) 이윤 창출에 대한 분배에 있어서는 제한적 이익 분배로 구분된다 (Jacques Defourny, 2001).

이와 같이 영국과 EU의 사회적 기업에 대한 정의는 기업의 이윤 창출 보다는 "사회적"이라는 부분에 더 방점이 찍혀 있음을 알 수 있다.

## (2) 미국의 사회적 기업 개념

미국에서 사회적 기업은 보통 비영리 단체가 활동 자금을 조달하기 위해 운영하는 사회적 목적을 가진 일반기업 즉, 사회적 목적 기업, 공동체 기반 사업, 공동체 재산 기업 등으로 구분된다. 장애인, 노숙자, 취약계층에게 서비스, 일자리를 제공하며 제빵 사업을 진행해온 루비콘 프로그램, 어린이와 노인을 포함하는 취약계층과 위험에 처한 사람들을 돕기 위한 비영리 단체인 클락슨 센터 등이 대표적 예이다(OECD, 1999).

미국은 법으로 공익을 위한 민간비영리단체를 인정하며 그 방식은 주마다 다르다. 세금을 기준으로 보면 자체 회원들의 요구를 충족시키기 위한 단체들과 사회 전체나 특정 공동체의 요구를 충족시키기 위한 단체로 나눌 수 있다. 두 형태 모두 세금을 감면 받지만, 공적 목적을 지닌 단체들이 더 많은 혜택을 받기에 유리하다. 존스홉킨스 대학교 정책연구소의 연구에 따르면 비영리부문 경제에 미치는 영향은 유럽보다 미국에서 더 큰 것으

로 나타나며, 미국의 경우 비영리 부문에 고용된 사람들의 수가 6백만이 넘는다. 비영리 부문은 복지에서 노동으로 프로그램이 변화하고 있으며 공공, 민간, 비영리 부문 주체들 간의 협력에 의해 발전되고 있다. 한편 비영리단체들은 자립을 위해 다양한 활동을 펼치는데 이 중 비영리 경영 교육 운동과 사회적 기업 리더쉽 운동이 큰 효과를 보이고 있다.

최근 미국의 사회적 기업 개념 정의가 다음과 같이 변화하였다. 미국의 사회적 기업연대(SEA)는 2006년 3월 사회적 기업의 정의를 “기업가적 영업소득 전략을 통해 사회적 사명을 추구하는 조직 또는 벤처”로 확대하였다. 이와 같은 정의의 변경은 특히 사회적 사명을 가진 영리기업을 포섭하고자 하는 의도로 평가되고 있다(이광택 외, 2008).

### (3) 일본 사회적 기업의 개념

아시아 국가 중에서 사회적 기업을 선두적으로 발전시킨 나라는 일본이다. 일본의 사회적 기업에 대한 개념을 이해하기 위해서는 워커즈 콜렉티브(Workers Collective)라는 개념에 대한 이해가 필요하다. 워커즈 콜렉티브란 일하는 사람들이 스스로 출자하고 경영도 하는 사업체를 총칭한다.

워커즈 콜렉티브는 일하는 사람이 출자하고 경영을 하기 위해 스스로 조직하는 인적자원의 결합체이다. 구성원의 상호부조를 목적으로 하는 점, 임의가입과 탈퇴가 인정되는 점, 출자액에 관계없이 의결권이 평등한 점, 잉여금이 발생할 경우 배당은 이용정도에 따라 분배할 것을 약속하고 있는 점 등으로 실질적인 협동조합의 일종으로 워커즈 콜렉티브를 보고 있다.

일본에서의 워커즈의 발전 과정을 살펴보면, 1982년 처음으로 카나가와에서 “닌진” 즉 “당근”이라는 매장을 생활클럽에서 위탁받아 운영하는 형태로 워커즈 콜렉티브가 탄생했고, 이어 1983년 도시락 워커즈로 독자적 운영을 하기 시작. 1989년 카나가와에서만 25개(1,000명)의 워커즈가 생겨났고, 이때를 기점으로 전국 각지에서 워커즈가 생겨나면서 성장 발전하였다.

워커즈 초기에는 먹거리의 안전성에 주목하여 도시락, 빵집이 중심이었으나, 현재는 미용/편집·기획/환경/재택복지 분야 등 점점 다양한 분야의 워커즈가 탄생했다. 현재 전국적으로 600여 개의 워커즈에서 1만4천명이 일하고 있고 총 사업비가 90억 엔에 이르고 조합원의 대다수가 40세 이상의 여성들로 구성되었다. 카나가와는 워커즈 수 188개, 소속 조합원의 수 5천 명, 매출액 42억 엔 등으로 전국 17개 지역의 워커즈 중의 압도적인 우위를 점하고 있다.

워커즈는 “사람과 사람이 서로 돕고 모여 사는 지역사회를, 돈이나 권력에 맡기지 않고

스스로 출자하고 운영하여 지역사회에 유용한 사업을 한다,” 는 취지 하에 설립되었다. 다시 말해 처음에는 생활클럽 안에서 여러 부분에 관심 있는 사람들의 그룹이 형성되고 그룹 속에서 이런 워커즈가 ‘우리 집 근처에 있으면 좋겠다’는 철저한 지역사회중심으로 무슨 일을 할 수 있고 하고 싶은지 설문을 통해 모아내고 지역사회 문제에 적극적으로 관심을 갖고 함께하면서 좋은 우리 동네를 만들기 위한 일환으로 작은 워커즈들이 형성되었다.

최근 한국 사회의 인증 사회적 기업의 몇몇은 협동조합의 형태에서 인증 사회적 기업으로 전환하고 있는 상황이라는 점을 감안할 때 일본의 사회적 기업의 주요한 형태인 워커즈 콜렉티브의 운영 방식 그리고 개념에 대한 좀 더 면밀한 검토가 향후 전개되어야 한다고 본다.

## 2) 한국의 사회적 기업 개념

한국의 경우, 유럽식 모델의 사회적 기업을 도입하려는 것이 대세라고 볼 수 있다. 이는 유럽에서 처음 사회적 기업이 시작되었고, 유럽이 경제적 어려움을 해결하고자 대안으로 선택했던 사회적 기업의 방식이 유럽과 유사한 경험을 하고 있는 우리나라에 적합할 것이라고 판단했기 때문이다(김경휘 외, 2006 : 32)

사회적 기업에 대한 논의는 첫째, 대안적 경제 질서로서의 사회적 기업 개념 정리를 위한 이론적 접근 방식에 대한 원론적인 논의(장원봉, 2004; 신명호, 2004; 정선희, 2004; 한상진 외, 2005; 엄형식, 2008), 둘째, 고용·복지 정책의 일환으로서 사회적 기업과 지원 제도에 대한 논의(황덕순, 2004; 노대명 2004, 2007), 셋째, 기업의 사회적 책임 내지 사회 공헌 사업과 사회적 기업에 대한 논의(김통원, 2004), 그리고 마지막으로 지역사회와 사회적 기업에 대한 논의(조은상 외, 2007; 정병순·신경희, 2007; 김희연, 2008; 지경배, 2008)로 나누어 볼 수 있다(이광택 외 2008:3).

사회적 기업에 대한 최근 연구를 기초해서 한국 사회에서의 사회적 기업에 대한 개념은 연구자들에 의한 이론적 접근과 노동부의 사회적 기업 육성법에 기초한 정의로 나뉘질 수 있다.

첫째, 최근 연구에서 사회적 기업이 갖추어야 할 조건은 다음과 같이 정리하고 있다. 1) 사회적 목적의 실현 2) 사회적 소유와 민주적 운영 3) 물적 토대의 안정성 4) 가치의 내재화 추구를 공통적 요소로 제시. 이와 같은 기준은 위에서 밝힌 EMES의 사회적 기업의 경제적 지표와 사회적 지표 등에 기초하여 제시한 조건과 유사하다.

둘째, 2007년 7월 노동부는 사회적 일자리 사업단을 사회적 기업으로 활성화하기 위한 제도 마련을 위해서 사회적 기업 육성법을 제정하기에 이르렀다. 이러한 차원에서 노동부

가 제시하는 사회적 기업에 대한 개념에 대한 고찰이 필요하다. 노동부가 정의하는 사회적 기업의 개념 및 특징을 보면 사회적 기업은 취약계층을 위한 일자리 창출, 지역주민의 삶의 질을 높이는 등의 사회적 목적을 추구하며, 재화 및 서비스의 생산, 판매 등 영업 활동을 수행하는 영리, 비영리 조직으로 정의하고 있다(노동부, 2007).

따라서 한국의 사회적 기업 개념은 유럽의 사회적 기업의 개념에 기초하여 논의가 전개되어 왔으며, 노동부의 사회적 기업 활성화를 위한 적극적인 개입으로 인해 정부 주도 하의 사회적 기업 개념이 형성되었다고 할 수 있다. 하지만 2008년 12월 현재에도 인증 사회적 기업은 계속 증가하고 있는 현실에서 사회적 기업에 대한 개념을 한마디로 규정 하기는 쉽지 않다는 점을 전제해야 한다고 본다.

## 2. 사회적 기업의 유형

### 1) 유럽의 사회적 기업의 유형

EMES 네트워크의 「The Emergence of Social Enterprise」(2001)는 EU 15개국을 대상으로 1996~2000년까지 4년 동안 진행한 연구에서 경제적·사회적 기준을 사용한 접근 방식을 구상했고, 여기서 대인 서비스, 교육훈련 및 노동통합, 지역개발의 3개 분야 중 하나 또는 복수로 등장한 사회적 기업을 정의·분석하였다(Defourny, 2005). 이러한 분석을 기초로 아래와 같은 사회적 기업 유형화를 제시하고 있다.

표 11-18<sup>3)</sup> 유럽의 사회적 기업 예

부 문	국 가	사 례
대인 서비스	오스트리아	Children's Groups : 부모들의 적극적인 참여로 이루어지는 보육시설
	프랑스	Cr ches parentale(부모주도 보육조직) : 부모들이 운영의 일부를 담당하는 탁아시설, ACCEP라는 전국네트워크 형성
	덴마크	Opholdssteders(사회적주거시설) : 어려움에 처한 아동 및 청소년 입주시설로 기존 시설의 대안모델로 구상됨. 교육훈련 및 치료가 강조됨
	영국	Home Care Co-ops(재가도우미협동조합) : 시간제로 부양부담이 있는 여성을 주로 고용
	스웨덴	FKU : 전국에 걸쳐 존재하는 지역협동조합개발기구로서 정신장애인을 위한 재활 및 자활 지원
	이탈리아	사회적협동조합 A유형 : 보건, 훈련 또는 대인서비스 분야에서 활동
	포르투갈	CERCIs : 장애아동의 재활 및 교육훈련을 위한 협동조합. 1985년에 전국연합조직 건설
교육 훈련 · 노동 통합	벨기에	직업훈련기업(ETF)과 노동통합기업(티) : 노동통합기업은 지방정부의 지원을 받으며 시장진입중심으로 정규직취업을 목적으로 함
	이탈리아	사회적협동조합 B유형 : 취약계층의 직업편입 분야에서 활동
	독일	Soziale Betriebe : 시장지향적 사회적 기업으로서 한시적 지원. 장기실업자의 사회경제적 통합을 겨냥하여 일자리창출 및 경제개발을 목적으로 함. 창출된 일자리는 일반기업 내 취업 또는 신규창업의 형태
	룩셈부르크	환경, 농업, 건설, 폐자원재활용 등의 분야에서 활동하는 노동 및 경제활동을 통한 사회통합 민간단체(협동조합). 대부분의 경우 국가의 지원을 받는 시범사업
	스페인	장애인 또는 정규노동시장 배제계층을 위한 노동통합기업 : 장기적으로 보호된 일자리보다는 기존 노동시장에서의 단기적 일자리 제공
지역 개발	핀란드	Labour co-ops : 9개 협동조합개발기구(CDA)에 의해 광역단위에서 조직된 노동자협동조합으로서 기초 및 광역 단위의 지역경제개발에 중요한 역할 담당. 이 협동조합은 타기업에 조합원의 노동력을 하청형태로 제공한다는 점에서 전통적 노동자협동조합과는 차이가 있음
	네덜란드	Burt Beheer Bedrijven(BBB) : 지역의 취약계층주민에게 일반주택 및 공공시설의 유지 및 보수 일자리를 제공하고 이웃주민에게 사회서비스를 제공하는 마을개발 독립기업
	그리스	농업관광협동조합 : 관광개발의 잠재력이 있는 농촌에 거주하는 여성들에 의해 설립된 협동조합. 숙박, 음식, 수공업 분야의 서비스 제공
	아일랜드	사회적 주거 제공, 노동통합, 신용대출(신용협동조합), 근린서비스 등 다양한 활동을 통한 지역사회개발을 목적으로 하는 다양한 형태의 기업

3) 위 표는 Defourny(2005)가 작성한 표를 정병순, 신경희(2008), 「서울시 사회적 기업 육성 및 지원 방안」에서 재인용함

## 2) 한국 사회적 기업의 유형

2008년 12월 현재 노동부의 인증 사회적 기업은 154개이다. 하지만 인증을 받지 않았지만 위의 사회적 목적 실현, 취약계층의 일자리 창출 등과 같은 사회적 기업의 개념에 속하는 인증 받지 않은 사회적 기업 역시 전국적으로 수백여 개 존재하고 있다. 따라서 사회적 기업을 유형화하는 작업 역시 선불리 진행하기는 쉽지 않다고 볼 수 있다. 그럼에도 불구하고 지금까지 진행된 연구들이 제시하고 있는 유형화에 대한 검토는 이후 여성 일자리 창출을 위한 사회적 기업을 인큐베이팅 하는데 필요한 기초 자료로써 사회적 기업의 유형화를 제시하고자 한다.

노동부는 사회적 기업을 5개의 모델로 유형화 하고 있다. 첫째 자활공동체형 모델 둘째는 대기업 지원형 셋째는 협동조합형 사회적 기업, 넷째는 복지기관중심 종합생활지원 사회적 기업, 다섯째는 NGO주도-지자체-기업연계형 사회적 기업, 마지막으로는 지자체 주도-NGO협력형 사회적 기업으로 유형화 하고 있다(노동부, 2007).

표 19-4) 한국 사회적 기업의 유형

모델유형	발전 모형	발전과정 및 지자체의 역할
제 1 Model, 자활공동체형 사회적 기업	자활공동체에서 기업 연계형으로	- 자활공동체가 사회적 기업으로 자립할 수 있도록 일정 기간 동안 일반 기업이 설립한 재단이 재정지원, 경영자문, 수익 모델 개발, 업무관련 교육, 직원 자원봉사자 등을 제공하는 형태
	자활공동체에서 지자체 연계형으로	- 자활공동체가 지자체의 자활지원 프로그램에서 장기 저리로 대출 받아 초기 설비비용을 조달하여 사회적 기업으로 발전
	자활공동체에서 통합 형으로	- 자활공동체 사업단 별로 운영되던 여러 사업들을 통합 관리하여 사회적 기업으로 인증 - 이를 통해 체계적인 사업 관리와 관리 비용절감을 꾀하고, 안정적이고 지속 가능한 규모의 수익구조와 일자리를 창출하는 등의 효과를 얻을 수 있을 것으로 기대
	주식회사형 사회적 기업	- 자활후견기관, NGO 등이 공동 출자하여 설립한 회사이므로 주식회사의 형태를 띠게 되고, 자활후견기관 관계자, NGO의 활동가, 피고용자의 대표 등이 이사회를 구성하여 민주적 의사결정에 따라 회사를 운영 - 지자체나 고용지원센터가 이사회 등에 참여하여 협력과 연대를 제공할 수 있는 유형
제 2 Model, 대기업 지원형 사회적 기업		- 대기업의 일회성 봉사활동 수준의 사회공헌 프로그램에서 발전하여 장기적으로 일자리 및 사회적 서비스를 제공하는 형태의 사업으로 독립한 모델,
제 3 Model, 협동조합형 사회적 기업		- 협동조합에서 시행하던 사업이 사회적 기업으로 확대된 경우로 정부나 공공부문의 지원을 받기도 하지만 기본적으로 사업 내용이나 의사결정 과정에서 외부의 간섭이나 지원을 거의 받지 않음. - 지자체가 설비 등을 임대하여 사회적 기업으로 정착하는 데 지원할 수 있다.
제 4 Model, 복지기관중심 종합생활지원 사회적 기업		- 도시보다 농어촌 지역에서 더욱 심화되고 있는 고령화, 경제적 낙후, 사회 기반시설의 미비, 노동력 부족과 같은 사회 문제를 해결하기 위해 지역에 기반을 둔 일반 기업, 지자체와 긴밀한 연계를 통해 간병, 방문 재활, 가사지원, 농가인력지원, 생활지원, 공공시설 관리 등의 서비스를 제공 - 지자체가 사회적 기업에 시설 등을 임대하거나 자금 등을 지원할 수 있으며 나아가 지자체 및 지자체가 관계하는 시설 등에 사회적 서비스를 제공하게 함으로써 사회적 기업의 시장을 확보하는 데 도움
제 5 Model, NGO주도—지자체 —기업연계형 사회적 기업		- NGO에서 주도하여 지자체의 토지 등 제공을 통하여 사업적 토대를 마련하고 기업의 사업비용과 기술 등을 지원받아 노동부의 일자리 사업을 통하여 친환경 사업 등을 추진하는 모델 - 지자체는 토지나 자본 등의 제공을 통하여 사회적 기업의 사업적 토대를 마련하는 데 기여
제 6 Model, 지자체주도— NGO협력형 사회적 기업		- 지자체와 NGO가 함께 협력하여 사업비를 지자체가 부담하고 NGO가 사무국을 맡으며 노동부의 인건비 보조로 사회적 기업을 운영하는 모델 - 지자체, 노동부 고용지원센터, 지역 NGO, 중소기업청, 인력개발센터, 도의원 등이 함께 참여하며 지역 전문가로 구성된 정책위원회 및 민간합동의 실행위원회가 구성

위의 표를 통해서 알 수 있는 것을 첫째, 한국의 사회적 기업은 자활 공동체에서 출발한 다양한 4가지의 발전 모형이 있다는 점이다. 자활 공동체는 기업 연계형, 지자체 연계형, 통합형 그리고 주식회사형 등의 다양한 방식으로 발전 모형을 가지고 있다는 점이 한국 사회적 기업의 유형화의 특이할 만한 사항이라고 할 수 있다. 둘째, 사회적 기업의 다양한 모델 유형에 따른 지자체의 역할이 달라진다는 점을 알 수 있다. 예를 들어 제 3모델의 협동조합형 사회적 기업의 경우 지방자치 단체가 설비 등을 지원함으로써 사회적 기업을 지원할 수 있는 방안이 있다는 점 등을 제시하고 있다.

---

4) 노동부(2007), 「사회적 기업 활성화를 위한 고용지원센터와 지방자치단체 간의 바람직한 역할 방안」, 노동부 용역 보고서에서 제시한 사회적 기업의 유형화 논의에 기초해서 재구성한 표임을 밝혀둔다.

SEOUL FOUNDATION OF WOMEN & FAMILY

---

# III

서울여성  
일자리 창출을 위한  
사회적 기업 활성화 방안



# III 서울여성 일자리 창출을 위한 사회적 기업 활성화 방안

본 장에서는 서울 여성 일자리 창출을 위한 사회적 기업 활성화의 정책 방향을 논의해 보고자 한다. 첫째, 한국 사회적 기업 일반적인 현황을 검토하고, 둘째, 여성 일자리 창출 관련 인증 사회적 기업의 조사 결과 분석을 통해서 사회적 기업 관련 일자리 창출 방안을 살펴보고, 셋째, 인력개발기관 조사결과 분석을 통해 사회적 기업 활성화를 위한 여성 인력개발기관의 현황 및 과제를 제시함으로써 사회적 기업을 통한 일자리 창출 방안을 모색하고자 한다.

## 제1절 한국 사회적 기업의 현황<sup>5)</sup>

### 1. 인증 사회적 기업 주요 현황

2007년 사회적 기업 육성법이 시행된 이후 2008년 11월 현재 모두 5차에 걸쳐 154개의 사회적 기업이 인증을 받았다. 법 시행 이후 제도 적용 과정에서 인증 기업수가 줄어들어 드는 듯 했지만, 사회적 기업에 대한 정부의 의지 표명, 노동부의 적극적 홍보 그리고 새로운 환경에 대한 사회적 기업의 적응 등으로 인해 다시 인증 규모가 늘어나고 있다.

■ 표 III-1 ■ 2008년 10월 사회적 기업 인증 현황

	인증	%
07년 1차	33	21.4
07년 2차	19	12.3
08년 1차	30	19.5
08년 2차	24	15.6
08년 3차	48	31.2
합계	154	100.0

5) 이 단락의 내용은 이광택 외(2008), “사회적 기업실태조사”, 노동부 용역 보고서를 참조하여 재구성한 것임을 밝혀 둔다.

### 1) 지역별 현황

인증 사회적 기업의 지역별 분포를 살펴보면, 수도권 집중 현상이 강한 한국의 사회경제적 구조가 반영되어, 서울이 24.0%로 가장 많은 비중을 차지하고 그 다음이 15.6%를 차지하고 있는 경기도이다.

표 III-2 지역별 인증 사회적 기업 현황

구분	사회적 기업 수	%
서울특별시	37	24.0
인천광역시	9	5.8
부산광역시	7	4.5
대구광역시	3	1.9
울산광역시	4	2.6
광주광역시	8	5.2
대전광역시	6	3.9
경기도	24	15.6
강원도	11	7.1
경상북도	4	2.6
경상남도	5	3.2
전라북도	13	8.4
전라남도	6	3.9
충청북도	10	6.5
충청남도	3	1.9
제주도	4	2.6
합계	154	100.0

2008년 12월 현재까지 서울시 인증 사회적 기업은 37개이다. 서울시 인증 사회적 기업의 구체적 리스트는 아래와 같다.

Ⅲ 표 Ⅲ-3 Ⅲ 서울시 인증 사회적 기업 리스트<sup>6)</sup> (2008년 9월 4차 인증시기까지)

연번	기관명	대표자	업종	홈페이지
1	(사)대한정신보건가족협회(하나로기업)	김경현	기타	www.kfamh.or.kr
2	(사)장애우권익문제연구소(리드릭)	이창수	기타	www.cowalk.or.kr
3	(사)지구촌사랑나눔부설 (외국인노동자 전용의원)	이승창	돌봄간병	www.mwhospital.com
4	(재)아름다운가게	홍정봉	환경재활용	www.beautifulstore.org
5	(재)다솜이재단	허중	돌봄간병	
6	(재)민족의학연구원	박경석	환경재활용	www.kmif.org
7	(재)행복한나눔	조순득	환경재활용	www.kfhi.or.kr/giversmart
8	(주)나눔공동체	최한석	식품	www.nanumfood.co.kr
9	(주)노리단	이일영	문화	www.noridan.org
10	(주)알에프티앤지	박정자	기타	www.rftng.com
11	공존산하 행복도시락 노원점(사랑의 손맛)	조주연	돌봄간병	
12	대안일터 큰날개	이재운	돌봄간병	www.greatwing.org
13	사단법인 한국복지정보화협회	배문순	기타	www.bokjinara.or.kr
14	사회복지법인 동천학원 동천	김정임	제조	www.dongchuncap.com
15	사회복지법인 온누리복지재단 (번동 코이노니아 장애인보호작업시설)	홍요한	제조	www.yeson.or.kr
16	사회복지법인 한벗재단(한벗해피카)	유도희	돌봄간병	www.hanbeot.org
17	사회복지법인 행복창조 행복지킴이사업단	윤구병	돌봄간병	www.happyup.or.kr
18	서울의료소비자생활협동조합	신승원	돌봄간병	www.medcoop.org
19	시민문화네트워크키티팟(주)	박덕봉	문화	www.tea-pot.co.kr
20	신나는문화학교교사협회	남시영	교육	arteplay.net
21	실로암시각장애인복지회 실로암시각장애인일자리창출사업단	이상월	기타	www.silwel.or.kr
22	오가니제이션요리	오상운	식품	cooking.haja.net
23	유한회사sk지하철택배	정범수	기타	www.sk지하철택배.com
24	(주)그린주의	이정호	제조	www.hanarotec.com
25	(주)미디어교육연구소	박상구	교육	www.inoon.or.kr
26	(주)바리의꿈	양은심	식품	
27	(주)살과돌봄	송일수	돌봄간병	
28	주식회사 나눔사회	이종만	식품	www.fortunecooky.co.kr
29	(주)온세1685	박창균	돌봄간병	www.1685.co.kr
30	(주)우리가만드는미래	백진주	교육	www.woorimirae.com
31	(주)파랑밭	최해식	기타	
32	(주)푸른환경코리아	문성극	환경재활용	www.purenkorea.com
33	(주)한테크 종합개발	최은숙	제조	
34	함께걸음의료소비자생활협동조합	배순연	돌봄간병	www.healthcoop.or.kr

※ 자료 : 노동부 홈페이지에 제공된 인증 사회적 기업 리스트 중  
서울시 소재 사회적 기업을 중심으로 재구성한 자료임

6) 본 표는 2008년 9월 4차 인증시기까지의 사회적 기업 리스트이기 때문에 34개의 인증 기업 리스트가 정리되었음을 감안하여 참조하기 바람.

## 2) 분야별 현황

간병·가사지원 분야가 27개, 17.5%로 가장 많은 비중을 차지하고 있었으며, 제조업 분야 22개(14.3%), 식품제조·도시락·급식 분야 20개(13.0%), 청소·세탁·소독방역 13개(8.4%) 순으로 나타났다. 아래 표에서도 나타나듯이 사회적 기업은 사회 서비스 분야에 속하는 업종이 많은 비중을 차지하고 있으며, 현재 통계에서는 사회적 기업 종사자의 여성 비율이 정확히 제시되고 있지 않지만, 업종의 성격 등을 감안할 때 사회적 기업의 여성 종사자 비율은 높을 것으로 예견된다.

Ⅰ 표 Ⅲ-4 Ⅰ 분야별 인증 사회적 기업 현황

구분	사회적 기업 수	%
교육	6	3.8
보건·의료	10	6.5
사회복지	4	2.6
환경	5	3.2
문화, 예술, 관광, 운동	6	3.8
보육	7	4.5
간병, 가사지원	27	17.5
기타(제조)	22	14.3
기타(청소, 세탁, 소독, 방역)	13	8.4
기타(재활용)	11	7.1
기타(식품제조, 도시락, 급식)	20	13.0
기타(산모도우미, 베이비시터)	2	1.3
기타	4	2.6
기타(농·어·축·임업)	5	3.2
기타(인쇄, 출판, 디자인)	4	2.6
기타(택배)	3	1.9
기타(장애인활동보조)	2	1.3
기타(집수리)	2	1.3
기타(정보화, IT)	1	0.6
합 계	154	100

### 3) 인증 전 사업배경별 현황

노동부가 2003년부터 시행한 사회적 일자리 사업을 사회적 기업으로 활성화하고자 했던 의도가 인증 전 사업 배경별 현황에서 잘 드러나고 있다. 사회적일자리 사업을 수행하다가 사회적 기업으로 전환한 조직은 81개(52.5%)로 가장 많은 비중을 차지한다. 주목할 사항은, 비영리 민간사업이나 영리기업에서 사회적 기업으로 전환한 경우가 조금씩 나타나고 있다는 점이다. 이와 같은 사업의 표는 다음과 같다.

표 Ⅲ-5 인증 전 사업배경 현황

구 분		사회적 기업수		%
사회적 일자리	NGO단독형	33	81	21.4
	기업연계형	37		24.0
	광역형	11		7.1
자활	자활공동체	23	23	14.9
장애인 직업장	보호작업시설	9	25	5.8
	근로작업시설	6		3.9
	표준사업장	10		6.5
복지부 사업	바우처사업	3	4	1.9
	기타사업	1		0.6
기타	협동조합	2	2	1.3
	영리기업	7	7	4.5
	비영리 민간사업	11	11	7.1
	노인 일자리사업	1	1	0.6
합 계		154	154	100.0

### 4) 조직형태별 현황

조직 형태별 현황을 보면, 비영리조직이 98개(63.5%)로 영리조직(56개, 36.3%)보다 많은 비중을 차지하고 있다. 그러나 세부 조직형태로는 영리조직인 주식회사 형태가 43개(27.9%)로 가장 많은 비중을 차지하고 있다.

표 III-6 조직형태별 사회적 기업 현황

구분		사회적 기업수		%
영리	주식회사	43	56	27.9
	유한회사	12		7.8
	합자회사	1		0.6
비영리	사단법인	26	98	16.9
	재단법인	7		4.5
	조합	1		0.6
	비영리민간단체	29		18.8
	사회복지법인	25		16.2
	소비자생활협동조합	10		6.5
합계		154	154	100

### 5) 사업유형별 현황

사회적 기업의 사업 유형별 현황은 일자리제공형(63개, 40.9%), 혼합형(46개, 29.9%), 기타형(23개, 14.9%), 사회서비스제공형(22개, 14.3%) 순이다.

표 III-7 사업유형별 사회적 기업 현황

구분	사회적 기업 수	%
일자리제공형	63	40.9
사회서비스제공형	22	14.3
혼합형	46	29.9
기타형	23	14.9
합계	154	100

### 6) 인증기관 사업 규모 현황

154개 인증 사회적 기업이 창출한 일자리는 총 5,400여 명으로, 이 중 취약계층 고용은 조직 당 평균 21.8명을 고용하고 있어 취약계층 취업 비중이 63.2%에 달하는 것으로 나

타났다. 또한 사회적 기업이 제공하는 사회서비스의 총 수혜자 규모는 기관 당 평균 1,500여 명으로 추정되고, 이 중 취약계층은 평균 1,000여 명으로 전체 비율로 할 때, 사회전체 서비스 수혜자 중 취약계층 수혜 비율은 66.7%에 달한다. 사회적 기업의 총사업비는 평균 5억 규모이며, 최대 63억에 달하고 있다. 이들의 평균 연간 영업실적은 3억이며, 최고 실적은 83억이다.

2008년 12월 현재 사회적 기업의 현황을 통해서 본 인증 사회적 기업의 첫 번째 특징은 지역별로 수도권 집중이 두드러진다는 점이다. 앞서 살펴본 바와 같이 수도권의 사회적 기업 비중이 45.4%에 달한다. 이는 인구 분포에서 보듯이 사회서비스의 공급 주체 및 수요가 상대적으로 수도권에 집중되어 있음을 반영하는 것으로 볼 수 있다. 따라서 서울시의 사회적 기업에 대한 실질적인 지원 방안 마련을 현실화하는 작업이 시급히 진행되어야 할 것으로 판단된다.

인증 사회적 기업의 두 번째 특징은 비영리 조직형태의 비중이 높고 일자리제공형이 많으며, 정부의 지원 사업을 수행하던 조직들이 사회적 기업으로 전환한 경우가 다수라는 점이다. 이는 취약계층에 대한 사회안전망이 상대적으로 불안정한 가운데, 한국의 사회적 기업이 자신의 주요 임무로 취약계층에 대한 지원을 위주로 한다는 특성을 반영한 것으로 보인다.

마지막으로, 사회적 기업의 매출 규모가 크개는 수십억에 달하고 있으며, 평균적으로는 영업을 통한 고용유지가 어렵지 않은 것으로 나타나지만, 여전히 영업실적이 1억 미만으로 영세하며 영업활동을 통해 인건비를 충당하지 못하는 사회적 기업의 비중이 작지 않다는 점이다. 이러한 점은 인증 신청 당시의 상황을 보여주는 것이기에 향후 사회적 기업에 대한 각종 지원과 주체들의 노력으로 이러한 문제가 개선될 것으로 보이지만, 동시에 이들에 대한 적절한 지원과 사회적 노력이 뒤따르지 않을 경우 많은 사회적 기업이 곤란한 상황에 처할 수 있음을 의미하는 것이다.

## 2. 돌봄 노동 사회적 기업의 현황 및 모범 사례<sup>7)</sup>

### 1) 돌봄 노동 사회적 기업 인증 현황

돌봄 노동 사회적 기업은 여성 일자리 창출과 관련성이 높은 영역이기 때문에 현재까지 어떻게 사업이 진행되어 왔는지를 파악하는 것이 중요하다. 따라서 본 연구의 조사에

7) 황정란(2008), “돌봄 서비스 분야 사회적 기업 현황 및 설립 방안”, 2008 노동부 사회적 일자리 참여 기관 돌봄 서비스 분야 워크숍 자료, 2008. 9.23 에 기초해서 재구성하였음.

서 돌봄 업종에 대한 면접 및 방문 조사가 이루어졌다. 그러므로 조사결과 분석 전, 돌봄 노동 사회적 기업에 대한 현황을 간략히 살펴보고자 한다.

2008년 9월 4차 인증 시기까지 105개의 사회적 기업 중에서 돌봄 서비스 업종은 23개로 전체 사회적 기업 중 22%를 차지한다. 간병, 가사지원이 16개, 보육 4개, 산모도우미 베이비시터 2개, 장애인 활동 보조 1개 순으로 나타났다.

표 Ⅲ-8 돌봄 서비스 업종 인증 현황

돌봄 분야	사회적 기업수	%
보육	4	17.4
간병, 가사 지원	16	69.6
기타(산모도우미, 베이비시터)	2	8.7
기타(장애인 활동 보조)	1	4.3
합계	23	100.0

돌봄 서비스 업종 인증 전 사업 배경은 기업 연계형으로 사회적 일자리 사업 지원을 받았던 단체가 10개, NGO 단독형 사회적 일자리 8개, 광역형과 복지부 바우처 사업이 2개 그리고 기타가 1개로 나타났다. 즉 돌봄 서비스 업종 인증 직전 사업 배경은 총 23개 중 사회적 일자리가 20개(86.9%)로 가장 많다고 할 수 있다.

돌봄 서비스 업종 인증 시 조직형태는 사단법인 9개, 비영리민간단체 7개, 주식회사 4개, 비영리 사회복지법인 1개 비영리 소비자생활협동 조합이 1개이다. 인증 시 사회적 목적 유형은 혼합형 16개, 사회서비스제공형 5개, 일자리제공형과 기타형이 각각 1개로 나타났다.

## 2) 돌봄 업종 사회적 기업 해외 모범 사례

### (1) Imagine Co-operative Child-care (영국)

- 보육기관에 비용을 지불하고 아이를 맡기고 있는 직원들을 대상으로 비용을 급여에서 미리 삭감하는 (Salary sacrificing) 방식으로 보육 서비스를 제공하여, 부모들은 보육비용이 미리 월급에서 차감됨으로써 세금이 감면되는 혜택을 얻을 수 있고, 이러한 직원복지후생을 통해 보다 양질의 새로운 인력을 끌어들이 수 있음. 협동조합의

형태로 보육 서비스의 지속적인 향상을 위해 재투자 하면서 경쟁적인 가격으로 양질의 보육 서비스 제공이 가능함.

#### (2) Childcare Vouchers (영국)

- Imagine은 2004년부터 고용주들에게 새로운 기회를 제공하고자 Childcare Voucher 사업을 시작하여 부모들에게 바우처를 제공하는 영국 내 유일한 사회적 기업임. 부모들은 이 바우처를 미취학아동 뿐 아니라 취학 아동들의 보육을 위해 사용할 수 있으며, After School Club 이나 Holiday Play-schemes 등과 같은 보육 시설에서 사용 가능함. 부모들은 그들의 취향대로 보육 종류를 선택할 수 있으며, 정기적으로 변경 가능하며 세금과 보육비용에 사용되는 보험료를 절약할 수 있음(주당 55파운드, 1년에 2916파운드 까지). e-voucher도 있음.

#### (3) Parenbougé (프랑스)

- 주민들이 도시 계약(Contrat de ville)을 활용하여 충족되지 않은 욕구인 아동보호 서비스개발에 부응하기 위하여 사업을 시작하였음. 아동 보호와 관련하여 해당부모(이사회 의 1/2 구성), 전문자원활동가(아동보호전문가), 아동보호 분야에서 활동하는 민간단체를 아우르며 아동보호의 혁신을 꾀함. 부모들 사이 의견을 교환하도록 하여, 적극적으로 아동 보육에 참여할 수 있도록 하며, 재가보육서비스, 시간제 보호서비스, 탁아서비스 등 부모의 요구와 소득에 따라 다양한 시간의 보육서비스 제공함.

#### (4) Acre Family Day Care Corp. (영국)

- 저소득층 가정, 이민여성, 그들의 가족들에게 어린이 보육 서비스 제공함. 가정에서 어린이 보육사업을 수행하는 것을 지원하고 지역사회 기반의 어린이 보육서비스를 제공함. 이민여성이 생계비 마련을 위해 경제활동을 수행할 수 있도록 함. 대부분의 수혜자는 히스패닉, 캄보디아인, 아프리카계 미국인임. 그리고 저소득층 어린이들이 안전하고 적절한 서비스를 제공받고 있는지를 점검하기 위해 가정 방문을 수행하고 이민 여성들이 '가정아동보육사업'을 준비할 수 있도록 하기 위해 ACRE 교육 훈련프로그램을 제공함.

#### (5) Building Blocks Solutions (영국)

- 정신 질환자들이 만족스럽고 지속가능한 삶을 영위하도록 돕는 여러 가지 프로그램

을 운영, 주거, 혜택 연금 고용 및 훈련 요구와 관련된 지원, 자문, 지도가 포함되어 있음. 현재 직원 28명에 매출 70만 파운드의 성공적인 사업체로 성장해 해당 지역 주민들에게 실질적인 도움을 주고 있음. 퓨터 빌더즈 잉글랜드의 재정적 지원과 투자로 최근 빌딩 블록스는 처방, 상담, 또는 집중적인 정신과 서비스를 필요로 하지 않는 경미한 정신 장애가 있는 환자들에게 비의학적인 지원을 하는 ‘퍼스트 스텝 (First Step) – 1차 지원제도’를 확대, 의사들에게 시간적 여유를 주고 환자들에게 효과적인 길잡이가 되어줌으로써 이 서비스는 환자들에게 선택의 여지를 넓혀줄 뿐 아니라 의료 및 사회 복지 서비스에 대한 영향을 줄이는 데 도움이 됨.

#### (6) Hackney Community Transport (영국)

- 높은 수준의 공공 서비스를 제공하기 위해서 모든 부분과 협력하고, 상업 활동에 따른 이익은 지역사회 교통에 투자함. 런던교통공사와의 계약에 따라 운영되는 일반 버스 루트, 학습 장애를 가진 특수 교육이 필요한 사람들이나 보육이 필요한 사람들을 위해 여러 런던 자치구에서 운영되는 교통 서비스를 제공함. CT는 높은 수준의 공공 서비스의 제공 그 자체를 목표로 삼지만, 지역사회 교통 서비스에 대한 투자가 가능하려면 상업 활동을 잘 운영해야 하므로, 일반적 교통 서비스를 이용하지 못하는 사람들을 돕는 활동과 더불어 자체 모든 서비스의 디자인과 제공에 이용자의 의견을 반영하고자 함. HCT 는 지역 주민이 스스로 아이템을 결정하고 사업을 시작하는데 있어 운영지원 및 작업장 임대 등의 활동을 함.

#### (7) Sunderland Homecare Association

- 선더랜드 가정 간호 협회는 근로자 소유 기업으로 만성적으로 높은 실업율을 포함해 여러 가지 곤경에 빠져있던 지역에 가정간호 서비스를 제공할 목적으로 설립됨. 기업은 근로자들을 지역 내에서 고용함으로써 지역 경제에 만연한 경제적 불평등을 치유하고 근로자들에게 평균 이상의 근로조건을 제시하며 이들의 활동에 대해 조언함으로써 이들의 근로의욕을 고취시키고자 함. SHCA는 특히 특별한 맞춤 서비스를 제공함으로써 노인들과 장애인들이 집에 안전하게 머무를 수 있게 하는데 초점을 둬. 유연한 근로 정책으로 직원들은 일과 가정의 조화를 이룰 수 있어서, 연간 이직률이 예외적으로 낮은 3.5%를 기록함.

## 제2절 여성 일자리 창출 관련 인증 사회적 기업 조사 결과 분석

본 연구는 2008년 10월부터 12월까지 서울시 소재 돌봄 업종 사회적 기업 3곳과 다양한 업종에서 여성 일자리 창출 관련 사회적 기업을 운영하고 있는 4곳에 대한 방문 및 면접 조사를 진행하였다(표 III-9 참조).

표 III-9 사회적 기업 인터뷰 사례 개요

	기업명	면접참여자	유형	업종	기업소개	취업대상자 및 규모 <sup>1)</sup>
1	(재)다솨이재단	박정희 사무국장	기업 연계형	돌봄간병	교보 다솨이 간병봉사단은 교보생명 <sup>2)</sup> 이 후원하고 (재)다솨이재단이 운영하는 무료간병 서비스 제공사업	여성가장, 취약계층8 여성/261명 (230명)
2	서울의료소비자 생활협동조합	장남희 사무국장	광역형 (모델형으로 신청)	돌봄간병	노동자들이 많이 거주하고 저소득층이 많은 대림지역에서 활동하는 의료생협	취약계층 여성(50대)/28명(15명)
3	함께 걸음 의료 소비자생활협동조합	김종일 팀장	광역형	돌봄간병	노원지역을 중심으로 장애인들을 대상으로 활동하는 의료생협.	취약계층 여성/20명 (15명)
4	(주)우리가 만드는미래	이현정 팀장	혼합형	교육	고졸 이상의 경력단절 여성들을 중심으로 한 전문 강사진으로 구성된 역사문화 여행 전문기업	장기실업자 경력단절여성/70명(68명)
5	자바르떼 (신나는문화학교교사 협회)	이은진 대표	기타형	교육	사회적 소외계층을 대상으로 문화예술 창작체험교육을 하는 단체	문화 예술계 실업자/70명 (37명)
6	오가니제이션 요리	이지혜 대표	모델형	요리교육 급식, 케이터링, 카페사업	하자센터를 기반으로 하는 식음료 케이터링 사업 진행 중	결혼이주여성, 여성가장, 청년실업자/40명(30명)
7	청소년문화기행단(사회적 일자리사업단) <sup>8)</sup>	박경순		문화체험 교육사업	2005년 서울동부여성발전센터의 노동부 일자리 사업단으로 출발해서 현재는 향후 진로 모색 중	경력단절여성/12명
8	함께일하는재단	황정란 부장		사회적 기업 지원단	실업극복재단이 사회적 기업 인증 지원 및 활성화를 위한 실질적인 도움 및 컨설팅을 진행	

※ 주 : 취업대상자 규모에서 ( )안의 수치는 노동부 일자리 사업단으로부터 인건비 지원을 받는 수치임

8) 청소년문화기행단은 현재 인증 사회적 기업에 속하지 않지만, 여성인력개발 기관이 사회적 기업의 인큐베이터 역할을 하기 위해 필요한 정책 방안이 무엇지를 밝히기 위해서 면접 대상자에 포함시켰음을 밝힌다.

위의 방문 및 면접 조사를 진행한 사례 중 청소년문화기행단 사업은 2003년 동부여성 발전센터의 지원으로 노동부의 일자리 사업단으로 출발했으나, 1차 때 인증을 시도하다가 객관적인 여건 상 인증을 받지 못하고 현재는 동아리 형태로 사업을 진행 중이다. 그리고 사례번호 8의 “함께일하는재단”은 사회적 기업의 인증 및 활성화를 위한 사업을 진행하고 있는 곳이다. 그 외의 6개 기업은 현재 인증 사회적 기업으로써 활발히 활동을 진행하고 있다. 이 두 단체를 제외하고 현재 인증 사회적 기업으로 활동하고 있는 여섯 개 기업의 사업 개요를 다음 단락에서 간략히 제시하겠다.

## 1. 사회적 기업 개요

### 1) 다솜이재단

◆ 설립년도 : 2004년

◆ 설립목적

취업이 어려운 실질적인 여성가장들에게 무료교육 후 간병사로 활동할 수 있도록 일자리를 제공함. 간병을 받을 수 없는 환경에 처한 저소득환자들에게는 무료로 간병서비스를 제공함. 이 같은 취약 계층의 일자리 창출과 부족한 사회 서비스 확충을 통해 사회적 가치 실현하고자 함.

◆ 사회적 기업 인증 시기 : 2007년 10월, 1호 인증 사회적 기업

◆ 업종 : 돌봄 간병

◆ 사업소개

① 안정된 일자리 제공과 부족한 사회서비스 확충

- 취약계층 여성가장에게 무료간병 전문교육을 통한 안정된 일자리를 만들어 간병전문가로 자립기반을 형성할 수 있도록 돕고 있음. 또한 사회서비스의 취약함을 극복하기 위해 저소득층 환자들에게 무료간병서비스를 제공하여 빠른 쾌유를 통한 사회복귀를 지원하고 있음.
- 2004년부터 전국 5개 도시를 중심으로 70명의 간병인을 육성하여, 2008년 현재 250여명의 간병인이 전국 6개 도시(서울, 인천, 대전, 대구, 광주, 부산)에서 활동하고 있음.

② 자립기반형성과 사회적, 경제적 가치 실현

- 2년에 걸친 무료간병서비스 제공 사업을 기반으로 2006년 유료간병사업 개시를 통해 자립기반을 형성하고자 노력하고 있음. 간병인의 자립기반형성은 물론, 체계화된 교육시스템을 개발하여 꾸준히 전문 간병 인력을 육성함. 유료사업을 통해 얻는 경제적 수익은 부족한 사회 서비스 확충과 간병인의 복리 후생에 재투자되어 사회적 기업의 가치를 실현하고자 함.

③ 정부, 기업, 비영리재단의 협력모델 구축

- 2004년 교보생명보험주식회사와 실업극복국민재단이 협력하여 만든 교보다솜이간병봉사단이 2005년 정부가 추진하는 사회적 일자리 창출사업에 선정되어 2008년 다솜이재단으로 도약하였음. 다솜이재단은 정부와 기업, 비영리재단의 공동협력과 공동투자로 효과성을 극대화하고, 정부정책에 적극 협력하는 상생모델 구축을 통하여 안정적이고 지속가능한 괜찮은 일자리를 창출하고 있음.

◆ 취업자 수 : 261명

## 2) 서울의료소비자생활협동조합

◆ 설립년도 : 2002년

◆ 설립목적

서울의료생활협동조합(이하 서울의료생활협)은 일하는 사람들의 입장에서 일상적으로 건강과 질병의 문제를 협동적으로 해결하기 위해 조직을 구성함. 언제나 누구든지 안심하고 이용할 수 있는 의료기관을 설립하여 전문인들과 함께 조합원들의 건강을 가꾸고, 나아가 노동자와 지역주민의 생명과 건강한 삶을 지켜 나가는 파수꾼 역할을 하고자 설립되었음.

◆ 사회적 기업 인증 시기 : 2008년 7월

◆ 업종 : 돌봄 재가 간병

◆ 사업소개

- 서울의료생활협은 서울 지역 중 노동자들이 많이 거주하고 저소득층이 많은 곳에서 소

외된 사람들과 함께 하기 위한 지역을 물색하던 끝에 대림지역을 선택, 서울의료생협은 지역의료생협으로써 지역에 뿌리를 내렸음. 지역의 주민과 함께 지역을 지키고 가꾸어 나가는 역할을 수행할 것이며 이를 서울의 전 지역과 경기 지역으로 확산하기 위해 노력할 것임.

◆ 취업자 수 : 28명

### 3) 함께걸음의료소비자생활협동조합

◆ 설립년도 : 2002년

◆ 설립목적

함께걸음의료생활협동조합(이하 함께걸음의료생협)은 장애를 가진 사람들과 조합원이 중심이 되어 누구라도 안심하고 이용할 수 있는 의료기관을 설립함. 조합원들과 전문인들이 함께 건강증진, 질병을 예방 치료하고자 함. 또한 건강과 질병의 문제를 협동적으로 해결하기 위해 조합을 설립하여 보건의료현실을 개선하고, 건강을 스스로 관리할 수 있는 대안을 찾아 생활 속에서 일상적으로 건강을 실현하는 활동을 펼치는 등 장애우의 건강권을 확보하고 나아가 조합원을 포함한 지역주민의 생명과 건강한 삶을 실현시켜나갈 비전을 함께 만들고자 함.

◆ 사회적 기업 인증 시기 : 2008년 7월

◆ 업종 : 돌봄재가간병

◆ 사업소개

① 의료기관의 운영 : 한의원 운영 중

- 조합원과 가족을 내 가족처럼 돌보는 의료기관(가족주치의 사업)
- 장애우 재활과 사회통합에 기여하는 의료기관
- 방문진료 사업

② 지역 내 보건 계획

- 보건학교 : 보건학교 프로그램을 통해 스스로의 건강 뿐 아니라 가족, 이웃의 건강을 돌볼 수 있는 자원봉사자(건강도우미)를 배출.
- 건강교실 : 체조교실, 만성질환교실, 금연교실 등을 통해 건강한 생활습관을 가질

수 있도록 함께 노력하고 질병을 스스로 관리하고 예방하는 기능을 함.

- 지역별 의료네트워크 : 의료 생협에 뜻을 함께하는 의료인들과 협력하여 조합원들이 생활권 내에서 다양한 형태로 건강증진 사업을 도모하도록 함.

③ 지역공동체회복을 위한 마을 만들기

- 건강을 중심으로 한 지역사회 문화적 공동체 지향
- 자원 활동을 통한 함께 사는 건강한 마을 만들기

◆ 취업자 수 : 20명

4) (주)우리가만드는미래

◆ 설립년도 : 2006년

◆ 설립목적

2006년 5월 노동부 사회적일자리창출사업으로 출범한 (사)여성미래 역사문화 체험사업단은 경력단절 여성들을 강사진으로 구성하고, 역사문화여행 전문기업으로서 “보는 여행에서 느끼는 체험”으로 국내여행의 질적 향상을 도모함. (주)우리가만드는미래(약칭 우리미래)는 2008년 1월, 노동부의 인증을 받아 사회적 기업에 선정되었으며, 공익을 추구하는 사회적 기업과 안정적인 지속적인 사회서비스 제공과 알찬 수익프로그램 개발 보급에 더욱 힘쓰고자 함.

◆ 사회적 기업 인증 시기 : 2007년 2차(12월)

◆ 업종 : 체험교육사업

◆ 사업소개

① 교육사업

- 국내/해외 관광프로그램 개발
- 실내/현장 체험 프로그램 개발
- 체험학습업체 네트워크, 시장 조사 및 연구

② 일반여행 사업

- 국내/해외 교육 기행
- 학교 및 단체 대상 맞춤 기행
- 홈페이지/웹진 운영 관리

③ 사회공헌 사업

- 역사문화교실 지원사업
- 지자체 및 기관 연계사업
- 문화소외계층 지원 사업

④ 출판사업

- 컬러워크북 출판 기획 및 제작
- 단행본 출판 사업
- 자체 소식지 발간

◆ 취업자 수 : 70명

5) 자바르떼 (신나는문화학교교사협회)

◆ 설립년도 : 2004년

◆ 설립목적

자바르떼는 문화예술 창작체험교육을 통하여 사회소외계층이 수동적 수혜자가 아닌 문화를 창조하고 향유하는 주체로 서게끔 하는 것을 주요한 목적으로 함. 또한 자신의 욕구를 충족하고 문화적으로 표현 할 수 있는 예술창작 활동을 할 수 있도록 스스로의 예술적 취향을 발굴하며, 건강한 문화생활을 할 수 있는 기반을 형성하여 삶의 질을 높이는 역할을 또 다른 주요 목적으로 상정함.

◆ 사회적 기업 인증 시기 : 2007년 2차(12월)

◆ 업종 : 교육

◆ 사업소개

① 문예교육사업

수도권 3개 지역에서 각 기관 교육생을 대상으로 문예욕구 설문조사를 하여 교실을 설계하고 지역 교사 역량을 파악한 후 장르교사를 배치, 사전 교안작업을 통해 교육 시작 시 최적의 교육환경을 지원하고 매주 교사가 찾아가는 문화예술교육을 진행, 아동, 청소년, 여성, 이주노동자, 노인 등 다양한 소외계층에게 예술 창작체험을 통한 자아의 발견과 성취감을 고취시키는 프로그램으로 신나는문화학교를 진행함.

② 교안개발을 위한 워크숍

문예교육을 진행하기에 앞서 대상에 맞는 교안을 마련하기 위해 대상자의 욕구 및 상태, 수준 등을 파악하고 그들과 직접 대면 후 적절한 교안을 작성하는 토론과 교육, 워크숍을 진행함.

③ 자바르메 문화원정대

특징적 문화소외지역으로 찾아가는 문화원정대는 여러 계층에게 문화 체험이라는 의미 이외에도 스스로에게 문화를 감각적으로 느끼게 해주고 이를 통해 문화활동에 대한 욕구 개발과 활동에 동기를 부여함.

④ 신나는문화학교 지역 문화제

신나는문화학교는 각 지역별로 문화제를 개최하고 각 교실의 성과를 수렴하여 서로 확인하는 자리를 마련하면서 더불어 지역주민들의 화합과 협력의 장을 제공함. 이는 사회문화예술교육에 대한 관심유발이라는 필요성과 중요성을 강조하는 자리임.

◆ 취업자 수 : 70명

6) 오가니제이션요리

◆ 설립년도 : 2008년

◆ 설립목적

하자센터 요리스튜디오에서 청소년, 여성 그룹이 모여 인생을 배우는 요리학교, 요리 밖에서 요리를 찾는 사회적 기업을 만드는 팀에서 시작함. 사회적 기업 '오가니

제이션요리'는 청소년의 자립모델은 물론이고 다양한 영역의 젊은이들과 어른, 전문가들이 함께 요리를 만들고 기업을 설립함.

◆ 사회적 기업 인증 시기 : 2008년 3차(10월)

◆ 업종 : 급식, 케이터링, 카페 운영

◆ 사업소개

① 요리교육

요리교육은 요리 사업과 현장실습으로 나뉨. 오가니제이션요리의 업장은 카페, 케이터링, 식당이 있는데 현장실습은 원하는 요일에 나와서 할 수 있음. 이와 같은 교육 과정의 이수를 통해 취업이 가능하며, 오가니제이션요리에 고용이 되는 것이 1차적 목표, 교육은 일주일에 한 번씩 요리수업을 하는 것을 통해 실시하고 있고, 현장 실습도 이와 병행하여 진행됨.

② 급식

구내식당에서 80여명 학생들의 급식은 물론 직원들의 식사를 만들어 주고 있음. 조미료를 전혀 쓰지 않는 질 좋은 먹거리를 제공하는 외부출장 요리도 하나의 사업 영역임. 인도네시아, 베트남, 필리핀 등지에서 온 동남아 결혼 이주여성을 고용하기 때문에 다문화 음식까지 맛 볼 수 있다는 것도 오가니제이션요리의 장점임.

③ 케이터링

④ 카페 사업 : 하자센터 내 카페테리아 운영

◆ 취업자 수 : 40명

## 2. 한국 사회적 기업의 특성

본 단락에서는 인증 사회적 기업의 운영자들이 말하는 사회적 기업의 정의에 대한 입장을 통해서 한국 사회적 기업의 특성을 밝혀보고자 한다. 사회적 기업에 대한 정의는 그

리 쉬운 작업이 아님을 기존 문헌 연구에서도 밝힌 바 있다. 그럼에도 불구하고 현재 여성 일자리 창출을 주요한 골자로 하고 있는 사회적 기업 운영자들이 밝히는 사회적 기업의 핵심적인 정의인 “사회 서비스 제공을 통한 사회적 목적 실현”과 “취약계층 일자리 창출을 통한 사회적 목적 실현” 사이에 갈등되는 지점을 드러냄으로써 2008년 현재 한국 사회적 기업의 주요한 특성이 무엇지를 검토하겠다.

한국 사회에서 사회적 기업은 분류 기준의 차이에 따라 몇 가지 다른 방식으로 구분된다. 첫째, 조직형태에 따라 비영리법인/조합/회사/비영리민간단체로 나뉘어 지고, 둘째 사업 목적에 따라 사회서비스제공형/일자리제공형/혼합형/기타형으로 분류되며, 셋째, 업종별 업태별로 교육/보건/사회복지/환경/문화예술/보육/간병/가사지원 등으로 구분된다. 마지막으로 기능에 따라 초기설비투자지원형/우선구매 또는 관로개척지원형/경영자문형/기타지원형 등으로 분류한다.

이와 같이 사회적 기업의 다양한 분류 기준 제시에 따라 인증 사회적 기업들은 사회적 기업의 정의를 둘러싸고 다음과 같은 문제를 제기하고 있다. 사회적 기업의 “사회적”이라는 것은 이윤을 추구하는 기업이되, 사회적 목적 실현을 하는 사회적 가치를 담보하는 기업이어야 한다는 점이다. 이를 실현하면서 이윤 추구를 해야 하고, 재정 자립도를 높여야 지속 가능한 사회적 기업으로 자리 잡을 수 있다는 과제 때문에 사회적 기업을 현실적으로 뿌리내리기에는 어려운 점이 있음을 제기하고 있다. 이러한 맥락에서 인증 사회적 기업 운영자들이 제기하고 있는 한국 사회의 사회적 기업의 특성과 이에 따른 문제의식을 제기함으로써 향후 사회적 기업의 지속 가능한 발전을 위해서 선행되어야 할 과제가 무엇지를 밝혀보도록 하겠다.

### 1) 다양한 사회적 목적 실현을 추구하는 사회적 기업

사회적 목적 실현이라는 차원에서 사회적 기업이 추구해야 할 사회적 가치는 각 기업이 추구하는 사업 목표에 따라 다양한 방식으로 정의된다. 따라서 아래의 돌봄 업종에 종사하는 사회적 기업은 취약계층들에게 무료 간병 사업을 진행하는 것이 “사회적 가치 실현”의 한 방법이라고 생각하고 있다. 더 나아가서는 취약 계층 뿐 아니라 일반 계층에게도 보다 나은 “질 좋은 사회 서비스 제공”이 사회적 기업의 사회적 가치인 것이다.

“꼭 취약 계층에게 사회 서비스를 주는 게 아니라, 지역 사회의 모든 주민들을 대상으로 사회성 있게 질을 조금 더 올리고 그게 가격 대비 보다는 질적인 면에서 사회적 질을 올릴 경우, 그런 역할을 할 수 있는 것이 광범위하게 사회적 기업이 아닐까”(디솜이재단 사무국장 박정희).

“정부에서 말하는 건 착한기업인데. 그니까 이제 그 기업이라는 말이 붙으면 원래 안돼요. 기업은 자본주의의 언어니까. 근데 그 말을 쓰니까 사회적 기업을 쓰는 거지, 실제로는 기업이라는 말이 어울리지 않는 것 같고. 일단 사회적 기업이라고 하면 이윤을 사회로 환원하는 기업인거죠. ~ 일반 기업처럼 자기 것 더 부풀리고 크게 하는 것이 아니라 적정한 운영비 외에 나머지 이윤은 지역 사회나 전체 사회에 다시 환원해서 지역 주민들, 국민들이 서비스를 받을 수 있게 폭을 넓혀 가는 게 사회적 기업이구요”(함께걸음의료소비자생활협동조합 길 도우미 담당자, 김종일).

하지만 이러한 사회적 가치 창출은 기업으로써 이윤을 추구하는 데는 걸림돌일 수밖에 없는 현실적인 여건을 아래 인용문의 김종일 팀장의 의견을 통해서 알 수 있다. 즉 노동부의 일자리 사업을 통해 재정 지원을 받고 있기 때문에 취업자들의 인건비는 현재로써는 일정 부분 충당할 수 있지만, 인건비 지원이 중단될 경우 사회적 가치 실현인 취약계층에 대한 무료 간병 사업을 진행하면서 재정적 자립을 수립하기는 힘들다는 현실적 어려움을 제시하고 있다.

“다른 사회적 기업보다, 일반 사회적 기업 중에 제품을 만들어서 팔거나 하는 경우에는 이윤 창출을 할 수 있는데, 서비스 제공 같은 경우에는 무료 간병을 나가게 되니까 수익이 거의 안 생기는 거죠. 한의원은 병원이니까 어느 정도 수익금이 나오기도 하지만, 지금은 초기여서 또이또이하게 진행되고 있는데. 간병 영역 같은 경우는 그게 인건비 창출도 거의 안 되는 현실이죠. 그러니까 기업이라 볼 수도 없는 거고. 서비스제공형 같은 경우는 그런 어려움 속에서 계속 진행이 되고 있고, 이따가 또 그런 예도 나오겠지만, 서비스제공형 같은 경우는 정부나 행정적 지원이 안 되면 독립하기가 거의 힘든 상황이죠. 15명이 활동하고 있지만 한 달 수익금 해봤자 한 몇 백 밖에 안 되니까 자립하게 된다 하더라도 인건비도 안 나오는 거죠”(함께걸음의료소비자생활협동조합 길 도우미 담당자, 김종일).

외부 지원 없이 사회 서비스 제공의 일환인 “무료간병 서비스 제공”의 사회적 가치를 창출하는 것이 쉽지 않은 과제라는 점에 대해 기업 연계형의 모범적인 사회적 기업으로 손꼽히는 다솜이재단의 사무국장 박정희씨도 유사한 견해를 제시한다.

“단약에 무료사업에 대한 지원이 끊기게 되면 무료사업을 지원 못하게 되겠죠. 그러면 다른 식으로 할 수 있는 방법을 생각해야 되는 거죠. 그러니까 예를 들면 유료사업 안에 무료 인원을 같이 돌보는 방식으로 좀 수익부분들을 나눈다던지, 뭐 이런 다른 방식들을 생각해야 되는 거지, 이것과 똑같은 패턴으로 해 주겠다 하면 망하는 거겠죠”(다솜이재단 사무국장, 박정희).

즉 돌봄 노동의 사회적 기업의 경우 사회적 가치 실현으로 “무료 간병 서비스” 부분으로만 한정할 때, 정부 혹은 기업으로부터 무료 서비스에 대한 재정적인 지원이 지속적으로 보장되지 않는 한 사회적 목적 실현이 힘들어지는 결과를 낳게 된다. 따라서 사회적 기업이 가지는 사회적 목적 실현을 협소하게 정의하기 보다는 좀 더 넓은 범주의 사회적 목적, 사회적 가치 실현으로 확장하는 것이 필요하다. 예를 들어 같은 비용을 지불한다 하더라도 일반 기업에 비해서 “좀 더 질 좋은 서비스를 제공”한다면 이는 사회적 기업이 추구하고자 하는 사회적 목적의 한 부분이 될 수 있는 것이다. 이러한 차원에서 오가니제이션요리 대표는 다음과 같이 말하고 있다.

“이익을 창출하고 정직하게 사업하는 거 이제 되게 중요한 거 같아요. 재료비, 신뢰도 같은 것이 굉장히 중요하다는 생각이 들고, 저희 특징 중의 하나가 정직인데 저희가 중국산은 가급적 안 써요. 저희보고 유기농은 쓰냐 하는데, 그거는 단가가 안 나오고요. 정직하게 조리만 해도 돼요. 그렇게 요리하고 있기 때문에 40%를 쓰는데요. 2500원의 40%, 4000원의 50% 이렇게 되니까 다른 거죠. 급식업체 조미료 쓰고 하는 거 다르고요. 저희는 조미료 아예 쓰지 않고 맛을 내기 때문에. 대부분 떡이며 아니면 쿠키 이런 것은 손으로 다 하고 거의 레디메이드 된 것은 거의 안 써요”(오가니제이션요리 대표, 이지혜).

돌봄 업종과는 좀 다르게 급식 및 케이터링 사업을 하고 있는 오가니제이션요리의 이지혜 대표는 음식업을 하는 사회적 기업의 사회적 가치에 대해서 위와 같이 설명한다. “정직하게 조리하는 것” 그럼으로써 “질 좋은 먹거리를 만드는 것” 이것을 사회적 가치 실현으로 받아들여야 한다고 밝히고 있다. 사실 정직하게 조리하는 것이 얼마나 어려운지 이지혜 대표는 아래와 같이 설명한다.

“아이들 쿠키 같은 거 구우면 한 조각 하면 웬만한 거 1000원에 팔거나 단가 교육을 시켜보면 650원, 700원 나오거든요. 인건비랑 기자재 경성비 하면 완전 손해보는 일을 하는 거죠. 근데 브라우니가 까맣잖아요. 이것을 어떻게 하면 가격을 줄일 수 있겠냐고 물어보니까 한 애가 ‘우리 색소 넣어요’ 하는 거예요. ‘너는 우리의 약속을 깨지는 거야? 차라리 필지를 말지’ 그랬더니 알았대요. 제가 만날 정직하게 기업을 한다고 말하는 건 거의 이윤을 남기지 않는다는 건데 이걸 할 거냐 말 거냐 이 순간인거 같아요”(오가니제이션요리 대표, 이지혜).

이런 맥락에서 사회적 기업이 정부나 기업의 재정적 지원 없이 질 좋은 사회 서비스를 그것도 무료로 제공한다는 것은 현실적으로 쉽지 않은 일이다. 즉 한국 사회 내에서 사회적 기업에 대해서 기대하는 정의, 즉 사회적 목적 실현을 하는 착한 기업으로써 사회적

기업을 해야 한다는 것, 그리고 2~3년의 지원 기간이 지나면 재정적으로 자립해서 이윤을 창출하는 기업으로 살아남아야 한다는 것은 너무나 큰 숙제인 것이다. 이러한 문제와 관련하여 사회적 기업의 인증과 활성화를 위해서 일하고 있는 “함께일하는재단”의 황정란 부장은 아래와 같이 설명하고 있다.

“한국에서 사회적 기업에 대한 정의는 너무 무거운 것 같아요. 사회적 기업은 사회적 목적도 실현해야 하고 일자리 창출도 해야 하고, 게다가 이윤 창출을 해서 곧 재정적 자립을 피해야 하는 등의 과제가 있잖아요. 그러니까 참 책임이 무겁죠, 사회적 기업이 된다는 것이”(함께일하는재단 부장, 황정란).

즉 현재 인증 사회적 기업들은 유형 분류에 의해서 일자리창출형, 사회서비스제공형, 혼합형으로 구분되어 있기는 하지만, 실제 기업을 운영할 때, 취약계층의 일자리 창출과 취약계층 혹은 일반 시민들에게 일반 기업보다는 질 좋은 서비스를 함께 제공해야 한다는 과제를 동시에 수행하는 경우가 많다. 그러면서도 노동부 일자리 사업 지원 기간이 끝나면 재정적으로 자립해야 하는 당위적 과제를 가지고 있다. 따라서 사회적 기업의 가치 그리고 목적은 바람직하다고 평가될 수 있지만, 과연 얼마나 지속 가능한지에 대한 평가가 이루어지기에는 시기상조라고 할 수 있다. 하지만 사회적 기업에게 주어진 다양한 그리고 다소 무거운 부담을 주는 사회적 목적 실현에 대한 과부하를 덜어내야 한다는 의견은 여러 차원에서 제기되고 있다.

결론적으로 사회적 기업의 사회적 목적 실현이라는 것은 취약계층에게 질 좋은 사회 서비스를 제공하는 것, 취약계층에게 좋은 일자리를 제공하는 것과 더불어 더 나아가 일반 사람들에게 일반 기업과 같은 가격을 받되, 질 좋은 서비스를 제공한다면 사회적 기업으로 정의되어야 한다고 본다. 이와 같이 좀 더 개방적인 사회적 기업의 정의를 제시할 때 사회적 기업의 지속 가능성의 미래를 좀 더 긍정적으로 전망할 수 있다고 본다.

## 2) 일자리 창출을 위한 사회적 기업의 한계

사회적 목적 실현과 함께 한국 사회적 기업의 주요한 목적은 취약계층을 위한 일자리 창출이다. 여기서 말하는 취약계층은 ‘장애인, 저소득층 서민, 노령 취약계층, 고학력 경력 단절 여성, 여성 가장, 결혼 이민자’ 등 다양하게 정의할 수 있다. 하지만 취약계층이라는 정의는 사실 광범위하고 모호한 개념이다. 특히 여성 일자리 창출과 관련해서 “고학력 경력 단절 여성이 취약계층인가?” 라는 질문에 대한 답변은, 취업을 원하지만 취업하기 힘든 상황에 놓여 있고, 절실하게 취업을 해야만 하는 상황이라고 할 때, 취약 계층으로

분류되어야 한다고 제시한다. 따라서 현재 고학력 경력단절 여성의 일자리 창출 역시 사회적 기업이 추구하고자 하는 사회적 목적으로써 일자리 창출의 한 부분으로 인정은 받고 있다. 하지만 사회적 기업이 말하는 일자리 창출의 가장 큰 문제는 현실적으로 취약계층의 기초 생활 보장을 하는 인건비를 보전할 수 있는 구조를 가지고 있는지 아닌지와 관련된다. 현재 사회적 기업 중 인건비를 현실화 하여 노동부 일자리 사업단에서 지원받는 인건비(788,000원) 보조 이외 이윤을 창출하여 현실적인 인건비를 지급하고 있는 기업은 극히 소수이다. 다른 사회적 기업과 비교할 때, 상대적으로 현실적인 인건비 지급(약 1,200,000여원 정도)을 하고 있는 다솜이재단의 경우, 사회적 기업이 현재 진행하고 있는 일자리 창출 사업에 대해서 다음과 같이 문제제기 하고 있다.

“일자리 창출이라고 하는 것이 사회적 취약 계층뿐만 아니라 좀 더 많은 계층에게 열려진 일자리가 나와야 할 것 같아요. 취약계층 여성들을 50%정도 채용하지만 그렇지 않은 고학력 경력 여성들도 채용하고, 그리고 요즘은 고졸도 취약계층 여성에 속해요”(다솜이재단 사무국장, 박정희).

다솜이재단의 경우 취약계층의 일자리 창출 뿐 아니라 질 좋은 서비스 제공을 위하여 간호사 경험이 있는 고학력 경력 단절 여성도 간병사로 채용하는 것이 현실적인 상황이다. 따라서 노동부가 지원하는 인건비 788,000원이라는 지원은 현실적인 임금일 수 없으며, 따라서 유료사업을 통한 적극적인 이윤 창출을 통해 대한 임금을 현실화하기 위한 노력이 질 좋은 서비스 제공과 밀접히 연관되어 있음을 제기한다.

“그것들로만은 시장 안에서 시장임금을 실현시키기가 매우 어려워요. ... 그런 건 요 틈새를 기업 지원이나 정부지원이나 이런 것들로 근로 환경을 그러니까 조건을 좋게 만들어나가는 것, 좋은 환경을 만들어나가는 것, 그래서 올바른 일자리 그러니까 괜찮은 일자리를 만들어내는 것에 저희가 목표를 두고 있는데, 기업이 돌아가고 있는 현실은 늘 지원이나 경제적 지원을 기다릴 수 없기 때문에 저희 나름대로 사업을 통해 수익을 통해 그런 부분을 메워 나가야 한다고 생각해요. ... 너무나 안정적이지 못하죠. 지속 가능하지 못한 일자리가 아니라 지속가능한 일자리를 만들어내는 기업이 되어야 하는데 글썄요, 쉽지 않지요”(다솜이재단 사무국장, 박정희).

기업연계형인 다솜이재단은 상대적으로 다른 사회적 기업에 비해서 경제적 여건 면에서 우수한 기업에 속한다. 현재 취업 인원이 전국적으로 261명에 달하고 있으며, 그중 230명은 노동부 일자리 사업단의 인건비 지원을 받고 있다. 이뿐 아니라 무료 간병 사업에 대해서는 교보생명이 전적인 지원을 하고 있기 때문에, 120만원이란 현실적인 인건비를 간병사들에게 지급할 수 있다. 하지만 협동조합 형태의 재가 간병사업을 하고 있는,

서울의료생협이나 함께걸음의료생협의 경우 노동부가 지원하는 인건비만을 지급하고 있는 현실이며, 간병사로 일하고 있는 취업 종사자들 역시 40~60대의 취약계층 여성들이다.

“사실 일자리, 간병을 하는 분들 중심으로 봤을 때 일자리를 노동부에서 만든 거잖아요. 지역에 계신 일을 가지고 있지 않은, 주로 연세는 좀 있으시지만 중년여성, 취약계층이신 분을 우선 대상으로 했고, 사실 그런 분들이 거의 다 오신거구요. 그리고 특별하게 그 분들의 자격 요건은 없고 여기 와서 요양보호사 자격증을 따고, 그리고 전문적인 케어 방법을 익혀요. 그리고 원장님이 오셔서 가르치셨으니까 자긍심도 있고. 제가 느끼기에는 그래도 급여 자체는 노동부에서 나오는 최저임금이긴 하지만 일에 있어서는 자긍심이 높다고 생각해요”(서울의료생협 사무국장, 장남희).

노동부 일자리 사업단에서 지원 받는 임금이 현실적인 임금은 아니지만, 기존의 장기요양사 급여가 높지 않다는 점을 감안할 때, 현재 서울 생협에서 재가 간병사로 일하는 사람들은 큰 불만 없이 자긍심을 가지고 일하고 있다고 평가한다. 하지만 재가 간병을 하는 사업단에서도 급여 현실화의 숙제는 여전히 남아 있다.

“저희는 기본적으로 사회 속에서의 장기 요양사들이 급여가 높지 않아요. 기본적으로. 그리고 지금 계신 분들은 노동부에서 일자리 차원에서 인력 급여를 받은 거고, 그렇긴 하지만, 이게 좀 시간이 지나면 저희가 재가장기요양기관으로 한 거기 때문에, 거기에 맞는, 그 수익금에 맞는, 늘어 가면 갈수록 채워질 거리는 거죠. 그리고 여긴 개인의 이익 때문에 가는 게 아니기 때문에 어차피 지기가 뭘 만큼 수익금이 들어오면, 그걸 가지고 있다가 여러 가지 복리로 쓰던, 급여인상으로 쓰던, 그렇게 쓸거니까 전망이 나쁘지 않다고 봐요”(서울의료생협 사무국장, 장남희).

장남희 사무국장은 향후 사업 전망에 대해서 희망적인 편이다. 서울의료생협에서 수행하는 재가 간병사업은 일반 간병 업체들과는 달리 환자의 신체적 간병 뿐 아니라 정서적 간병까지 수행하기 때문에 새로운 영역으로 특화될 것으로 전망한다. 특히 한국 사회가 초고령화 사회로 진입하게 되면서 재가 간병사업은 더욱 전망 있는 사업이 될 것으로 기대하고 있다. 따라서 무료 재가 간병이외의 유료 간병 사업 비중을 점진적으로 확대함으로써 임금 현실화 및 재정 자립도 가능해 질 것으로 전망한다. 하지만 현재 사회서비스 제공형 사회적 기업일 때, 취업자들이 봉사의 차원에서 사회적 기업에 참여할 수 있다고 볼 수 있지만, 취약 계층 일자리 창출이라는 측면의 사회적 기업이라고 할 때, 최저 임금이 보장되지 않는 취약 계층 여성들에게 사회적 기업을 위해서 봉사 차원에서 저임금이라도 의미를 갖고 일해야 한다, 라고 한다면, “괜찮은 일자리 창출” 기업으로써 사회적 기

업의 명맥이 유지될 수 있을 지는 의문이다.

서울의료생협과 유사하게 협동조합 형태에서 인증 사회적 기업으로 전환한 함께 걸음 의료 생협 같은 경우, 장애인 재가 간병 등 서울 생협보다 더욱 취약한 계층에 대한 사회 서비스를 제공하는 것을 주요한 사업 내용으로 하기 때문에, 장기적으로 재정적인 지원이 없어질 경우 취약 계층들에게 제공하는 사회 서비스 제공 사업을 유지하는 것에 대해 다소 비관적인 전망을 제시하고 있다.

“재가간병서비스를 하는 대상자들은 100% 취약계층이니까 서비스제공형이 되고, 한의원 같은 경우도 고령자와 장애인들이 많아요. 그래서 그게 이제 전체 수치로 보면 겹쳐져서 나왔는데 6~70% 정도가 취약계층에 들어가고 있죠. 전체적으로 보면 우리는 서비스제공형이 되는데, 서비스제공형 경우에는 이윤창출이 좀 더 힘들어요. 다른 사회적 기업보다. 일반 사회적 기업 중에 제품을 만들어서 팔거나 하는 경우에는 이윤 창출을 할 수 있는데, 서비스제공 같은 경우에는 무료 간병을 나가게 되니까 수익이 거의 안 생기는 거죠. 그러니까 기업이라 볼 수도 없는 거고. 서비스제공형 같은 경우는 그런 어려움 속에서 계속 진행이 되고 있고, 이따가 또 그런 예도 나오겠지만, 서비스제공형 같은 경우는 정부나 행정적 지원이 안 되면 독립하기가 거의 힘든 상황 이죠. 15명이 활동하고 있지만 한 달 수익금 해봤자 한 몇 백 밖에 안 되니까 지립하게 된다 하더라도 인건비도 안 나오는 거죠”(함께걸음의료생협 재가간병사업 팀장, 김종일).

노동부 인건비 지원이 중단될 경우 함께걸음의료생협의 경우, 최저 임금인 현재의 인건비를 충당할 수 없을 때 과연 사회서비스제공형에 방점을 둔 사회적 기업이 이윤 창출을 하는 기업일 수 있는지, 그리고 또한 취약 계층의 일자리 창출이라는 문제를 해결할 수 있을 지는 미지수라는 것이다.

이와 같은 문제는 여성 일자리 창출을 하는 다양한 업종의 오가니제이션요리, 우리가만드는미래, 자바르메 등도 마찬가지로, 인건비 현실화가 최대의 숙제이며 해결하기 쉽지 않은 과제임을 제기한다.

“78만8천원이 저희는 굉장히 작다고 생각하잖아요. 저도 그렇게 생각했거든요. 근데 또 다른 게, 인니야씨랑 이야기하다가 그 분이 집을 산다는 거예요. 인도네시아에다가 친정 부모님에게 돈을 보내 드린대요, 80만원을 가지고 세금 빼면 얼마 되지도 않는데, 어떻게 그러세요? 그랬더니 거기는 물가가 싸잖아요. 자기는 완전히 희망이 생긴 거예요. 이주여성들에게 큰 도움이 되겠다는 생각이 저도 며칠 전에 들었고, 그래서 그런 지원이 그렇게 절망적이지 않다는 생각이 들었고요. 그런데 이게 사실은 한국 사람이 78만원8천원을 가지고 서울에서 생활하기에 굉장히 부족하기 때문에, 저희도 잘 오퍼를 못하는 거예요. 사실 민망한 돈이죠, 생활이 힘들잖아요. 그 돈 가지고는 다른 걸 물어볼 수밖에 없는 거죠. 이거 가지고 생활 되니? 이 정도 같이 할 만큼 의지가 굳은

거야? 라고 이런 식의 확인들을 해야 하는 상황들. 그래서 사실 모든 임금 받는 직원들의 경우 임금이 낮은 대신에 탄력 근무제 같이 아이 키우면서 일할 수 있도록 10시부터 4시까지 근무하도록 배려를 한다든지, 그런데 필요해요, 현실적으로, 그래서 임금 현실화는 굉장히 힘들겠다, 이런 생각이 들었어요. 고용도 맘대로 못하고 사실은, 굉장히 스킬 있는 사람들은 할 수가 없죠”(오가니제이션요리 대표, 이지혜).

결혼 이민자 여성에게도 취업문이 열려 있는 오가니제이션요리의 경우 대부분의 동남아시아로부터 온 결혼 이민자의 경우 노동 시간 단축을 통해 아이를 키우고 집안일을 병행하면서 80여만 원의 돈을 받을 수 있을 때, 사회적 기업의 일자리는 괜찮은 일자리로 인식되고 있다. 하지만 한국인 취약 계층에게 80여만 원의 임금은 최저 생계비에도 못 미치는 임금이기 때문에 임금을 현실화하지 않는다면 기술을 가진 혹은 숙련된 노동자를 고용하는 것 자체가 힘들다는 점을 어려움으로 제시한다. 이는 상대적으로 고학력 취업자들이 요구되는 우리가만드는미래와 자바르떼에게는 더 큰 문제로 다가온다. 우리가만드는미래는 혼합형으로 사회적 기업 인증을 받았기 때문에 취약계층에 대한 사회 서비스 제공과 취약계층의 일자리 창출 사업을 동시에 진행해야 하는 경우이다. 하지만 경력 단절 여성이 취약계층인가 라는 지점에서 현재로써도 논란이 지속되고 있다고 한다.

“노동법령 상에 경력단절 여성들이 일자리 취약계층으로 들어가기 때문에 그것으로 들어갔어요. 이시껏지만, 저희가 첫 차례였거든요. 경력단절 여성으로써, 육 진짜 많이 먹었어요. 지금도 빙고 있어요. ... 사실 저희 일을 하시는 분들도 그런 얘기 많이 하세요, 저희는 엔지오 쪽 일을 하시디 들어오시잖아요? 여성기장 아니 이런 데가 취약계층이다, 저도 가끔 그런 생각이 들어요. 저희도 남편직업이 의사이시고 그런 분들이 있고 그래요. 수준이 높은 거지, 일반적인 것 보다. 그래서 의미가 있다고 봐요. 그래서 정말 유휴인력으로 버려지는 인력이 너무 많다는 거에 대해서 초점을 맞추고 있어요”(우리가만드는미래, 이현정 팀장).

현재 노동법령에서는 여성들이 일자리 취약계층으로 구분되기 때문에 고학력 경력 단절 여성의 고용을 통해서 우리미래는 사회적 기업으로 인증 받았고, 현재 일자리 사업단 사업을 통해서 인건비 지원을 받고 있지만, 고학력이면서 배우자가 있는 여성이 일자리 취약계층이냐는 논란은 여전히 제기되고 있다. 이와 유사하게 자바르떼의 경우도 이러한 문제제기 안에서 사회적 기업으로 인증 받았으나 일자리사업단 신청했던 인원의 절반에도 못 미치는 비율만이 지원을 받게 되는 결과를 낳았다고 한다.

“노동부에서 주는 건 78만 8천원 최저임금을 주는 거잖아요. 그 돈만 줄 순 없잖아요. 보존을 해 줘야하는 거고 또 사업비도 필요하고 하니까 그 사람들 보기에는 우리가 너무 실력이 없어 보이

는 거죠. 그래서 저희는 77명을 신청했는데 37명에 대한 인건비 지원만 받았어요”(자바르떼 대표, 이은진).

위와 같은 지원 결과에 대해서 취약계층을 위해 사회 서비스 제공을 할 때 과연 문화 활동을 제공하는 것이 의미 있는 일인지에 대한 문제제기와 더불어 고학력 문화 예술을 수행하는 사람들에게 78만 여원을 주고 70명을 고용할 때, 현실화된 인건비 보존을 할 수 있는 능력이 있는 기업인가 라는 점이 주요한 평가의 기준이었다고 한다. 이러한 차원에서 인건비를 현실화하기 위한 우리가만드는미래와 자바르떼 등은 그들이 가지고 있는 고유한 운영 상의 여건 때문에 아래와 같이 인건비 문제를 실정과 사업 운영에 맞게 해결하고 있다고 한다.

“저희가, 인건비 지원, 좀 다른데, 노동부에서 지원하는 거는 급여가 78만 8천이라는 최소급여거든요, 주 40시간. 거기다 저희가 추가적으로 인센티브를 지급하고 있으니까. 저 같은 경우에 사무실 인력은 그 비용에 더 받지요. 그런 비용들은 회사가 부담하고 그 정도 비용을 지금 받고 있고, 저희는 현재 고용인원들이 전부 다 ‘노동부 지원’으로 받고 있어요. … 저희 같은 경우는 현재 대표님을 제외하고 100% 일자리 사업단으로부터 인건비 지원을 받고 있지요, … 지급을 한다는 저희 목표가 있어요. 예를 들어 적립금을 얼마 해야 기본급으로 갈 수 있기 때문에 저희가 구상하는 비는 지원이 끊긴다고 하더라도 다른 회사와 차별성을 두려면, 이들을 다 정규직으로 고용을 해야 한다. 정규직 고용의 의미는 주말에만 일이 집중해 있지마는 기본급 제공을 해야 사실, 최소의 기본급 지급을 하기 위한 적립을 해야 되는 거죠”(우리가만드는미래, 이현정 팀장).

“주 40시간 노동이라는 걸 모두 묶어버려요. 주 40시간에 78만 8천원을 주는 거예요. 저희 입장에서는 주 40시간 노동이라는 게 되게 어려운거예요. 저희는 교육을 가도 대부분 오후고 아동들은 빨리야 3시, 2시, 중학생은 5시, 6시, 직장인은 7시, 8시 이렇게 되잖아요. 그러니까 보통 주 40시간이면 월~금, 아침 9시~5시 이러는데 이렇게는 절대 계산할 순 없는 거예요. 그리고 예술가를 사무실에 아침 9시부터 저녁 6시까지 붙잡아놓는다고 해서 절대 예술이 나오지 않잖아요. 그래서 저희는 아침 10시부터 7시까지 월~금 하지만 7시 이후에도 교육을 갈 수 있고 주말에 토, 일에 공연을 하잖아요. 행사는 토요일에 많잖아요. …근데 취약계층이 아닌 어떤 사람 고급인력을 써서 사회 서비스를 제공할 땐 인건비 지원이 안 나오잖아요. 지금 법적으로는요. 물론 저희랑 같이 하는 예술인들은 당연히 6개월, 장기 실업지죠. 별이가 없는. 그러니 별 문제는 없는데. 제가 보기엔 지원 방식이나 어떤 틀들이 너무 획일화 되어 있어서”(자바르떼 대표, 이은진).

한편, 업무 특성 상 우리가만드는미래와 자바르떼의 경우 주 5일 근무 40시간 노동이라는 기준을 정확히 맞추는 것은 쉽지 않은 상황이라는 점을 밝히고 있다. 그리고 인건비

를 현실화하기 위한 운영 방식에 있어서도 업무 특성에 따라 우리가만드는미래는 기본급 책정과 일하는 양에 따른 수당 지급 형식으로 인건비를 현실화하고 있다고 밝히고 있다. 그리고 자바르떼의 경우도 교육 시간이 오후 혹은 저녁 시간에 있거나, 혹은 주말에 있을 경우 평일 근무 형태로 전환하여 지급하는 형식으로 유연성 있게 운영하고 있음을 알 수 있다.

그러므로 사회적 기업의 취약계층 일자리 창출은 다양한 집단의 일자리 창출을 지원하고 있기는 하지만, 참여자의 수준에 맞게 임금을 현실화하는 작업은 사회적 기업의 몫이라는 점을 대부분의 사회적 기업 운영자들은 인식하고 있다. 따라서 사회적 기업이 향후 인건비 지원이 중단될 때 어떻게 재정 자립도를 만들어 나가야 하는지는 현재 사회적 기업의 가장 큰 과제로 남아 있다.

따라서 서울시 여성인력개발기관이 여성 일자리 창출을 위하여 사회적 기업을 인큐베이팅 할 때 노동부 일자리 사업단의 재정 지원을 어떻게 받을 것인지, 그리고 재정 지원을 받은 부분을 어떻게 운영할 것인지, 나아가 임금을 어떻게 현실화할 것인지에 대한 과제를 풀어나가는 방법에 대한 모색이 시급하다고 할 수 있다.

### 3. 인증 사회적 기업으로의 인큐베이팅 과정과 정책적 한계

본 연구에서 방문 및 면접 조사를 수행한 6개 사회적 기업 중 돌봄 업종에 종사하는 3개의 사회적 기업과 우리가만드는미래는 2004년부터 시행되어 온 노동부 일자리 사업단에서 사회적 기업으로 전환한 사례이며, 자바르떼 신나는문화학교 협의회와 오가니제이션요리는 사회적 기업 인증을 받은 후 일자리 사업단 신청을 통해서 현재 노동부로부터 인건비 지원을 받고 있는 기업이다. 따라서 본 단락에서는 일자리 사업단에서 기업 연계형 사회적 기업으로 인증을 받은 다솜이재단, 여성 인력개발기관의 교육 과정을 토대로 사회적 기업을 만든 우리가만드는미래, 서울시 직업 훈련기관을 기초로 인증 사회적 기업이 된 오가니제이션요리를 중심으로 인증 과정의 의미 및 한계를 밝혀 보도록 하겠다. 이는 서울시 여성 인력개발기관이 사회적 기업의 인큐베이팅 기관으로써 발전하기 위한 주요한 정책 지침을 줄 것으로 기대한다.

#### 1) 일자리 사업단에서 기업 연계형 사회적 기업으로 : 다솜이재단

기업 연계형 사회적 기업으로 인증을 받은 다솜이재단은 일자리 사업단 사업부터 교보생명이라는 기업과 함께 사업을 진행해왔다. 초기 사업 시작 부분에서는 이들 역시 시행

착오를 빚기도 했지만, 기업의 사회 공헌사업을 지속하게 하기 위한 몇 가지 노하우를 개발함으로써 현재는 가장 모범적인 사회적 기업의 한 사례로 발전하였다.

“교보생명도 이런 비영리 단체와 사업하는 데 있어서 아직은 매우 미약한 점이 있었던 것 같아요. 둘 간(교보생명과 자활사업 단체)의 파트너가 깨지면서 비영리 재단인 실업극복재단과 하게 됐는데, 실업재단은 새로운 비전과 전망을 제시하게 된 거죠. 이거는 자급단위로 가고, 다른 세팅으로 가자 라고해서, 2004년도부터는 조금 다른 모습으로 가게 되고, 2003년도 자활했던 것과는 달리, 2004년에 실적이 매우 좋았어요. 저희가 교보가족봉사단 이름으로 들어가게 됐는데, 이거는 시장에서 처음이거든요. 무료간병 서비스 차원이 처음 있는 거죠. 그래서 지역 안에서는 더더구나 무료자원이, 자활이 있었기 때문에 비교가 안됐어요. 경쟁이 안 될 정도였으니까. 저희는 다른 조건으로 갔거든요. 장시간 하고 간병인들 교육을 철저히 시키고 복장을 단정히 하고 이런 몇 가지 룰을, 기존의 시장에서 적용되고 있는 방식을 적용을 해서, 복지외는 다른 세팅으로 가게 되고. 그게 실제로는 병원 안에서 잘 적용이 되었고, 그리고 병원에서도 굉장히 반응이 좋아서 그 다음에 늘어나게 되고 기업도 늘어나게 되고 지역도 늘어나게 되고 정부 기금도 더 확대되고, … 성공을 하고 실적도 좋고, 그리고 기업에서는 아무래도 모니터링을 하잖아요. 자기에 대한 이미지가 있으니까 모니터링 한 결과에서도 적절하게 나왔고 그래서 유지 가능했던 거지요 지금까지”(다솜이재단 사무국장, 박정희).

그들이 말하는 노하우는 자활 사업 단체와 같은 아마추어적인 접근이 아니라, 일반 기업이 제공하는 사회 서비스의 내용보다 더 질 좋은 서비스 제공을 위한 교육과 체계를 만드는 것이 성공의 근간이 된 사업 운영 지침이라고 밝히고 있다.

그리고 다솜이재단이 간병 사업으로 성공할 수 있는 가장 중요한 조건은 “병원 내 공동 간병제”<sup>9)</sup>라는 독특한 시스템을 도입함으로써 간병을 이용하는 수혜자들로부터 뿐 아니라, 병원 관계자들에게도 좋은 평가를 받고 있다는 것이 주목할 점이다. 이러한 사업 운영은 기업 모니터링 평가에서도 좋은 결과를 낳았기 때문에 지속적인 기업 연계가 가능했다고 본다. 현재 다솜이재단은 재정적 기반은 사회적 기업 일자리 사업단으로부터 230명의 인건비 지원을 받고, 무료 간병사업에 소요되는 운영비는 교보 생명으로부터 전액 지원 받고 있다. 따라서 다솜이재단은 질 좋은 간병 서비스, 즉 특화된 공동 간병제 시스

9) 공동 간병제란 환자 및 보호자의 경제적 부담 완화 및 간병인들의 효율적 간병 업무를 위해 병실 내 공동간병을 실시하고 있음. 공동 간병제를 이용하는 환자 및 보호자는 적은 부담으로 24시간 간병 서비스를 제공받는다는 이점이 있음. 6인실의 경우 4명의 간병사가 3교대로 간병을 진행하는 방식으로, 간병활동이 많이 요구되는 시간에는 더 많은 간병사를 배치하고 그렇지 않은 시간대에는 적은 인원이 효율적으로 간병을 진행하는 시스템임.

템을 통해서 성공한 사회적 기업의 사례로 평가 받고 있다.

성공한 사회적 기업으로 평가받고 있는 다솜이 재단 역시 최근 발전 전망을 둘러싼 문제에 봉착했다. 최근 “공동 간병 사업”은 일반 기업에서도 벤치마킹하고 있으며, 몇몇 일반기업들의 공동 간병제 가격 파괴 등으로 인해서 다솜이재단은 다소 운영 상 어려움이 있다고 설명하고 있다. 이런 현실에서 다솜이재단 박정희 사무국장은 서울시의 사회적 기업 육성 지원 방안 중 하나로 서울시 소재 병원과 다솜이재단의 공동 간병 사업을 연계할 수 있는 정책적 지원 체계를 마련해 주기를 희망하고 있다.

“저희 다솜이재단 같은 경우에는 서울시가 많은 자원을 갖고 있는데 특히 병원을 갖고 있잖아요. 시립병원인데, 시립병원이 특히 수권자, 노숙자들 있잖아요. 그 사람들에게 대해서 서비스를 시립 병원에 책임 실무시잖아요 저희가 무료간병을 많이 나가거든요. 근데 그분들에 대한 서비스는 떨어져요. 의료 서비스가 떨어진다는 게 아니라 돌볼 사람이 없어요. ... 밤에는 방치가 되는 경우가 있거든요. 그래서 저희로부터 무료 서비스를 사는 방식으로, 그렇게 시립병원 안에서도 수급권자들 이런 사람들을 위한 서비스가 더 좋지거나 그렇지 않을까, 그런 것들은 연관되어서 가는 것이 훨씬 더 효율적이라는 거죠. 물론 저희가 병원과 그렇게 연계되어서 갈 수도 있겠죠. 그렇지만 병원은 자원이 한정되어있고, 그 자원에 대한 쓰임새는 서울시에 허락을 받아야 되니까 서울시에서 그런 것들을 사서 사회적 기업으로 우선 구매하는 방식으로 취약계층들 수급권자들에게 서비스를 하면 사회적 기업에게도 좋고, 훨씬 좋지 않을까”(다솜이재단 사무국장, 박정희).

즉 공공기관의 우선 구매 방식을 통해서 사회적 기업의 안정적인 매출 보장을 피하고자 하는 것이다. 이는 사회적 기업이 단지 기업이 아닌 사회적 가치 실현, 사회 서비스 제공 등을 정부가 책임지는 것이 아니라 민간이 주체가 되어 제공한다는 차원에서, 정부나 지자체가 해야 할 복지 부분의 일면을 담당한다고 인식할 때, 사회적 기업에 대한 우선 구매 방식과 같은 공공기관의 협조와 지원은 필수적으로 고려되어야 할 정책 방안으로 제안하고 싶다.

## 2) 여성 인력개발기관 직업 훈련에 기초한 사회적 기업으로의 전환 : (주)우리가만드는미래

우리가만드는미래는 혼합형 사회적 기업으로 인증을 받았지만, 처음 출발 당시 가장 주요한 목표는 경력단절 여성의 일자리 창출이었다. 현재 (주)우리미래 김인선 대표는 서초여성인력개발센터에서 “현지역사체험 강사” 교육 프로그램을 진행하면서, 교육을 수료생들이 제대로 활용되지 못하고 프리랜서로 활동하는 수준에 머무는 것에 문제를 인식하면서, 교육프로그램에 참가했던 여성들을 중심으로 “여성이만드는미래” 라는 단체를 설립했고,

이를 토대로 사회적 일자리 사업에 지원을 받아 인증 사회적 기업 “우리가만드는미래”를 설립하기에 이르렀다.

“제일 처음에는, 저희 대표님이 서초여성인력개발센터 과장님이셨고, 거기서 ‘현지 역사체험 강사’라는 교육을 하다가, 여성 직업으로 적합하다는 생각을 하고, 당시 이제 선발업체와 서초여성에서 같이 프로그램을 만든 게 지금의 역사체험 강사 과정이에요. 지금 그 과정이 전체 여성인력센터에서 다 하고 있는데, ... 이제 인력이 다 프리랜서 형식으로 운영이 되고 이익이 남는 것이 다 기업에게 가게 되고, 안정된 일자리화가 되지 못했다. 그리고 이제 회사 들어갔다 다시 나오는 여성도 많았고, 그런 것들에 대한 고민들이 있었고, 그거를 모아서 서초에서 교육과정을 수료하신 선생님들이 현장에서 몇 년씩 일하시는 선생님 몇 분과 저희 대표님과 여성 미래란 단체를 설립을 하시고, 여성 미래단체가 여성인력개발에 이쪽에 관심이 있다 보니까 여성인력의 일자리 사업도 아이টে姆으로 초기 시작은 그렇게 되었고, 저희들도 이거를 한 것은 돈을 많이 번다, 돈을 많이 벌어 가치를 창출한다, 그런 것도 있겠지만, 또 하나는 경력단절 여성들을 위한 직업 창출, 일자리 제공 등이 주요한 목표였지요”(우리가만드는미래, 이현정 팀장).

이러한 기반에 의해서 만들어진 우리가만드는미래가 처한 문제는 학력 격차 등을 해소하기 위해서 늘 지속적인 교육이 이루어져야 한다는 점을 들고 있다. 즉 학력 제한을 둔다는 것은 경력 단절여성에게 일자리를 제공한다는 취지에 걸맞지 않기 때문에 체험 교육 강사로서 취업하고자 하는 의지가 있다면, 교육과 훈련을 통해 일할 수 있도록 지원하고, 강사로 활동할 수 있도록 도와주는 것 역시 사회적 기업의 몫이기 때문이다. 하지만 아래 인용문에서도 밝히듯이 학력 제한을 두지 않았을 때 사업 운영 상 몇 가지 문제점이 있음을 제기한다.

“학력이 초대졸, 학력제한 두지는 않지만 대부분 초대졸 이구요, 부분적으로 고졸도 있으세요. 대부분 고졸로 들어오신다 하더라도 방통대를 간다던지, 이 사업을 통해서 공부를 더 하시게 돼요. 석사, 대학원 졸업까지 하신 분들도 꽤 있는데 그분들도 계속 교육을 받으시고요, 졸업까지 하신 분들도 있어요, 고졸, 초대졸, 석사, 전부다 지속적 교육이 필요합니다. 직업이 능력 있는 사람들을 뽑아다가 하면 쉽겠죠, 그게 아니기 때문에, 사회적 기업들은 대부분 다 마찬가지예요 현재 사회적 기업들이 취약계층을 고용을 하고 있기 때문에, 그에 대한 지식적 교육이 가장 힘든 부분이에요”(우리가만드는미래, 이현정 팀장).

인적, 지적 자원에 기초한 사회 서비스 제공을 하는 교육사업은 경우, 첫째, 좋은 인재를 발굴하고 둘째, 지식을 공유, 학습하고, 노하우를 가진 인적 자원을 지속적으로 유지할 수 있도록 하는 체계 마련을 위한 교육을 진행하고, 마지막으로 이러한 자원을 바탕으로

질 좋은 교육 서비스를 제공하는 것이 사회적 기업의 주요한 과제라고 할 수 있다. 하지만 입사를 희망하는 사람들을 대상으로 교육을 실시하지만, 현실적으로 입사 가능한 인력은 불과 30% 정도에 불과하다는 점을 제기한다. 그리고 교육 과정 종료 후 우리미래에 취업 후, 사업과 관련한 노하우가 터득되면, 좀 더 나은 일자리, 좀 더 많은 급여를 주는 곳으로 이직하는 경우도 종종 발생한다. 따라서 사회적 기업의 입장에서 좋은 인재들이 이탈하는 현상을 막기 위해서는 여성들에게 “괜찮은 일자리”로써 사회적 기업을 인식할 수 있는 기반을 마련해야 한다. 하지만 현재로써 사회적 기업은 여성들에게 좋은 일자리로 인정되기 보다는 사회적 가치를 위해서 희생, 봉사하는 조직으로 인식되는 경향이 존재한다.

이와 유사한 사업을 진행했던 서울 동부여성발전센터의 일자리 사업단으로 출발했던 “청소년문화기행단”이 인증 사회적 기업으로 전환하지 못한 주요한 이유는 사업을 위한 인프라를 적극적으로 지원하는 공공기관의 부재라는 측면도 있었지만, 일자리 사업단의 참여자들의 사회적 일자리 사업을 단지 개인적인 경제적 자립으로만 인식할 때, 일반 기업과 비교할 때 상대적으로 사회적 기업으로 안정적인 뿌리를 내리기 전까지는 저임금을 줄 수밖에 없는 사회적 기업의 현실을 감안할 때, 사회적 기업으로의 전환에 대해 다소 신중한 태도를 보이게 된다는 것이다.

따라서 경력단절 여성의 일자리 창출을 추구하고자 하는 “우리가만드는미래”는 일자리 수요가 안정적으로 공급되는 시스템 마련이 질 좋은 교육 서비스의 내용을 전문화하고 인건비를 현실화할 수 있는 정책적 기반이 될 것으로 판단하고 있다. 그러므로 이와같은 정책 기반을 마련하는 하나의 방안으로 사회적 기업의 교육 서비스 사업을 공교육과 연계하여 진행하는 것을 구상하고 있다.

“저희도 해보니깐 사교육은 정말 쉽게 커지더라고요. 공교육에다가 했으면 좋겠는데, 공교육 시장은 정말 닫혀 있고, 웬만큼 규모가 있어야 들어간다. 저희는 이제 정부 제안을 하고 있는 거예요. 사회서비스 확충을 해라. 교육도 사회서비스의 하나의 일환인데, 교육여행이 사회서비스거든요. 사회서비스 그거는 정부가 지원을 하지 않으면 수혜 받지 못한 계층이 너무 많기 때문에 저희는 전문직을 제공하고 그 다음에 정부가 자원 조달을 해주면 제일 좋겠죠. ... 비우처리든지 이런 것으로 사회 서비스 시장을 넓혀가고 있으니까 거기서 저희가 기능을 할 수 있을 거 같아요”(우리가만드는미래, 이현정 팀장).

현재 국공립 초·중·고등학교에서 진행하고 있는 방과 후 학교의 경우 공교육 내에서 진행되고 있는 수업임에도 불구하고 사교육화 되어 가고 있는 현실에 대한 우려가 상당히 높아지고 있다. 이러한 문제를 해결함과 동시에 여성의 질 좋은 일자리 창출이라는

두 가지 목표를 실현할 수 있다는 차원에서, 정부 혹은 지방자치단체가 협력 하에 교육 서비스를 제공하는 사회적 기업과 각 학교의 방과 후 학교를 연계하는 시스템을 지원한다면, 여성일자리 창출을 하는 사회적 기업 활성화에 주요하게 기여함은 물론이고, 공교육 체계에서 질 좋은 교육 서비스를 제공하는 아이들에게 평등하게 제공할 수 있는 긍정적인 성과를 얻게되는 효과적인 정책 방안이 될 것으로 예상된다.

이러한 분석 결과를 통한 정책적 함의는 서울 여성 인력개발기관이 방과 후 교사 훈련 프로그램 중심으로 사회적 기업을 인큐베이팅하고, 서울시 혹은 각 구청이 인력 개발기관과 연계하여 지역에 속한 각급 학교와 MOU를 체결하여 수요처와 공급처 간에 계약을 체결한다면, 지역 여성 일자리 창출과 지역 사회의 질 좋은 교육 서비스 제공이라는 두 마리 토끼를 잡는 사회적 기업 인큐베이팅의 좋은 모델이 될 수 있을 것으로 기대한다.

### 3) 서울시 직업 훈련기관을 토대로 한 사회적 기업으로의 전환 : 오가니제이션요리

오가니제이션요리는 서울시 청소년 직업 훈련 기관 하자센터의 지원을 받아 2008년 10월 사회적 기업으로 인증되었다. 이러한 인증 결과에 힘입어 2008년 12월 노동부 일자리 사업단 지원을 통해 30명에 대한 인건비 지원을 받게 되었다. 하자센터는 문화 예술 분야의 사회적 기업으로 알려진 노리단을 사회적 기업으로 인큐베이팅 한 경험이 있으며, 이를 토대로 다양한 취약계층의 일자리 창출이라는 목표 하에 ‘결혼 이민자, 여성가장, 청년실업자’ 중심의 식음료사업을 하고 있는 오가니제이션요리를 또 다른 인증 사회적 기업으로 탄생시켰다. 아래 인용문은 공공기관의 지원이 사회적 기업을 인큐베이터 하는 데 어떤 역할을 하고 있는지를 설명하고 있다.

“거기 딱 한 가지 제가 갖고 있는 것은 공공기관의 지원들이 필요했고, 지원했다는 거죠. 기자재 세팅이랄까. 카페, 식당과 요리 스튜디오를 미리 갖춰놨던 프로젝트들이 있었고, 하자센터가 있었고. 하자센터가 직원을 두 명 지원을 했거든요. 올해 연말까지 지원을 할 거예요. 그런 식의 인큐베이팅 하는 차원의 공공기관의 역할이 컸다. 그러지 않으면 못하죠. 사업비 시설비 다 가져오고, 인건비 챙기고 재료비 챙기고 이러려면. 어쨌든 덕을 봤는데, 사회적 기업으로써 공공기관에서 덕을 봤는데, 일단 기업 쪽으로 나가려고 하니까 제약조건이 너무 많더라. 법적인 허가, 자격 조건들 이런 부분이 좀 그런 거 같아요”(오가니제이션요리 대표, 이지혜).

오가니제이션요리는 노동부로부터 사회적 기업으로 인증 받기 전 이미 하자센터의 인적 자원 지원, 공공기관이 가지고 있는 공간적 인프라를 지원 받으면서 급식 및 케이터링 사업을 통해서 그들이 채용하고 있는 최소한의 인력에 대한 인건비 자금자족을 하고 있

는 수준이었다. 그러나 오가니제이션요리는 서울시 직업 훈련기관의 지원을 받아 사회적 기업으로 인증되었음에도 불구하고, 서울시의 몇몇 규정 및 조례 때문에 운영상의 문제를 겪고 있는 실정이다.

“공공기관에서 영업행위를 할 수 없잖아요. 없거든요. 그 부분 인 허가를 받아야 되요. 이 구역만 매점으로 쓰겠다, 하잖아요. 그것 자체도 굉장히 까다로운 것으로 알고 있어요. 이걸 서울시 건물 이니까 서울시 자체가 허가를 내야 되는 상황이 될 거고, 그런 것들이죠. 저희는 그것 때문에 법 인이 못되고 있거든요. 저희는 비영리민간단체에서 제 개인의 이름으로 하는 거예요. 영업행위는 고유 번호증으로 다 할 수 있으니까”(오가니제이션요리 대표, 이지혜).

2006년 4월 공공기관에 대한 법률이 강화되면서, 공공기관 내에서는 원칙적으로 영업행위를 할 수 없도록 규정하고 있다. 공공 기관 내에서 영업 행위를 할 경우, 영업 기관으로 새롭게 허가를 받아야 하는 절차가 필요하다고 한다. 따라서 하자센터가 서울시 소유의 공공기관이기 때문에 영업행위를 할 경우 서울시가 관할 구청에 영업행위를 할 수 있도록 허가를 받는 절차를 거쳐야 만이 공공기관 내에서 사회적 기업의 영업 활동이 가능하다는 것이다. 이러한 절차상의 문제를 간소화하는 것도 사회적 기업을 활성화할 수 있는 주요한 기반이 될 것으로 제안하고 있다.

또한 오가니제이션요리와 같이 급식 및 식음료 사업을 하고 있는 사회적 기업은 인건비 충당의 문제 뿐 아니라, 영업을 할 수 있는 장소 임대와 사업의 가장 주요한 토대이다. 따라서 사회적 기업의 재정 형편 상 일반 건물의 임대료는 너무 비싼 비용을 지불해야 하기 때문에 공공기관의 인프라를 배려 받음으로써, 사회적 기업으로 지속 가능하다는 전망이다. 이를 위해서 이지혜 대표는 서울시 몇몇 공공 기관과 2호점 진입을 타진했다고 한다.

“생각하디보니까 구청 이런 것을 되게 많이 신축하잖아요. 우리가 지금 돈을 벌겠다는 것도 아니고, 취약계층과 일하면서 돈도 벌면서 어쨌든 이윤을 많이 남기지 않고 일을 해 보겠다는 취지가 있었기 때문에 공공기관으로 가자고 했어요. 그래서 ○○문화재단에 제안을 해서, 지난해 7월에 대표님과 ○○구청장님은 아주 취지가 좋다. 그리고 저희가 바리스타 교육이며 요리수업도 할 수 있고, ○○지역의 여성가장들을 우선 취업을 하고, 식당하고 카페며 이야기가 되어가지고, 행정 협의를 다 끝냈다고 생각을 했었는데, 행정부장님이 바뀌면서 공개 입찰로 가겠다, 이렇게 얘기가 바뀐 거예요. 대표가 허가했는데도 행정부장의 논리로서는 상황이 풀어지지 않는 거예요. 공개입찰 외에는 어떻게 받아들일 수 있는 방법이 없기 때문에”(오가니제이션요리 대표, 이지혜).

인터뷰를 진행했던 11월 초 이 사업을 추진하면서 이지혜 대표는 긍정적으로 전망을 했다. 공개 입찰을 시도한다 하더라도 구청장이 긍정적으로 검토하겠다는 의지가 있는 사업이기 때문에 오가니제이션요리가 입찰에 성공할 것이라고 기대하고 있었다. 하지만 공공기관으로부터 원칙적인 공개 입찰을 추진한다는 전갈을 받고 아예 입찰에 응할 수 없었다고 했다. 현실적으로 제안된 공개 입찰 가격은 이제 인증 받은 지 막 2개월여 된 사회적 기업으로써는 도저히 넘기 힘든 큰 재정적인 한계가 있었기 때문이다.

오가니제이션요리가 사회적 기업으로 인증 받기 까지 절차를 살펴본 결과 첫째, 인큐베이팅에 있어서 공공기관의 적극적인 지원으로 인증 사회적 기업이 되는 데 성공하였고, 둘째, 이러한 인증 결과를 통해서 노동부 일자리 사업단 선정을 통해 인건비를 지원 받는 순조로운 과정을 거친 사회적 기업이다. 그럼에도 불구하고 사업 영역을 확장하기 위해서 필요한 또 하나의 전제는 공공기관 혹은 기업이 사회적 기업에 대한 인식을 함께 공유하고, 사회적 기업의 수요처를 제공하는 등의 지원이 없을 때, 지속적인 이윤 창출을 통해서 사회적 기업이 완전한 재정 자립을 하고 남은 이윤을 기업 발전 및 참여자들의 복지를 위해서 재투자하는 것이 가능할 지는 미지수라고 할 수 있다.

#### 4. 인증 사회적 기업과 서울시 여성 인력개발기관 사업과의 관련성

본 단락에서는 방문 및 면접 조사를 수행한 인증 사회적 기업이 현재 서울시 여성 인력개발기관과는 어떻게 사업적으로 연관되어 있는지를 살펴봄으로써 여성 인력개발기관이 향후 사회적 기업을 인큐베이팅 하고자 할 때, 어떤 방향으로 사업을 운영하는 것이 바람직한지를 검토하고자 한다.

현재까지 인증 사회적 기업과 서울 여성 인력개발기관은 다음과 같은 연관성을 가지고 사업을 진행해 왔다. 첫째, 여성인력 개발기관의 교육 프로그램을 토대로 사회적 기업을 인큐베이팅을 하게 된 사례이다. (주)우리미래가 앞서 밝힌 바와 같이 서초여성인력개발센터의 교육 프로그램인 사회적 기업의 주요한 모태가 되었다. 두 번째 연관 사업은, 인증 사회적 기업들 중 다솜이재단과 (주)우리미래는 여성 인력개발기관으로부터 교육생을 참여자로 취업 알선 받는 형식으로 관계를 유지하고 있다. 그리고 현재는 취업 알선을 받고 있지 않지만, 인증 사회적 기업 중 요양 보호사 자격증을 취득한 참여자를 채용하고 있는 서울의료생협과 함께걸음의료생협 등은 사회적 기업의 참여자로 여성 인력개발기관의 교육생을 취업시킬 의사가 있음을 밝히고 있다.

다솜이재단이 은평여성인력개발센터와 취업 연계를 지속적으로 수행하는 이유를 아래와

같이 밝히고 있다.

“저희는 은평여성인력개발센터와 관계를 가지고 주로 여성들이, 저희가 간병인으로 일하시는 여성분들이 하시는 기업이 있어요. 성북, 노원, 은평, 또 영등포 이렇게. 또, 그 취약계층들이, 그래서 저희가 이런 여성인력 개발센터로부터 인원들을 많이 받았어요. 그런데 은평에서 교육을 잘 시키시더라고요, 그래서 은평으로부터 인력을 받고요, 초반에는 그것도 못 믿어서 이전에는 그렇게 여성인력개발센터라고 하는 세팅이 안 되었었어요. 요양보호사라는 것이 개발되고 세팅이 되어서 그나마 장시간 제대로 되는 거지 예전에는 아주 짧은 시간에 기초도 아닌 기초교육을 통해 간병인 양성이 되었었기 때문에 그것도 국가 인증도 아닌데, 그래서 결국 자체 교육시스템을 임시 기관을 만들었거든요. … 그래서 이것을 제공하는 것은 중복이다 구태여 우리가 할 필요가 없고 이렇게 요양보호사를 탄 곳에서 우선 채용하는 방식 그런 방식으로 은평에서 교육받으신 분들이 우선지원하게 되고, 여기서는 보수교육만 말지요. 그렇게 되면 자원의 중복관계가 없을 거라는 생각이 들어서 그렇게 하고 있어요”(다솜이재단 사무국장, 박정희).

사회적 기업 운영자들은 서울 여성인력개발기관은 괜찮은 인력을 제공해 주는 믿을만한 공공기관으로 인식한다. 따라서 인력개발기관의 교육생을 참여자로 공급 받는 것은 사회적 기업의 입장에서도 교육 경비 절감이라는 이익을 주는 관계로 판단하고 있다. 그러므로 여성인력개발기관의 입장에서도 괜찮은 일자리를 제공하는 사회적 기업이 있다면 취업 훈련 교육생들을 사회적 기업으로 취업을 연계하는 작업 역시 사회적 기업을 통한 서울 여성 일자리 창출 사업의 주요한 영역이 될 수 있다고 본다.

이러한 맥락에서 인증 사회적 기업의 활성화가 여성인력개발기관의 일자리 창출에 미치는 효과는 다음과 같다. 첫째, 여성인력 개발기관의 안정적이고 지속 가능한 취업 알선 처의 장이 넓어진다는 면에서 긍정적이다. 둘째, 여성 인력개발기관 훈련 프로그램을 토대로 사회적 기업을 인큐베이팅 한 (주)우리미래 그리고 공공기관의 지원을 통한 사회적 기업을 설립한 오가니제이션요리 등의 사례를 벤치마킹함으로써, 여성인력기관들도 직업 훈련 교육생들을 중심으로 여성 일자리 창출에 직접적인 역할을 할 수 있는 사회적 기업을 인큐베이팅 하는 적극적인 전략을 모색할 수 있다는 점이다.

### 제3절 사회적 기업 활성화를 위한 여성인력개발기관의 현황 및 과제

서울 여성 일자리 창출의 주요한 역할을 담당하고 있는 공공기관은 서울여성능력개발원, 4개의 여성발전센터 그리고 14개의 여성인력개발센터라고 할 수 있다. 사회적 기업이 공론화되기 이전에 이미 서울 여성인력개발기관들은 사회적 일자리 사업단 혹은 여성 창업보육센터 사업 등을 통해서 여성 일자리 창출과 창업을 연계하기 위한 시도를 펴하고

있다. 최근 사회적 기업에 대한 공론이 활성화되면서 4개의 발전센터와 2개의 인력개발기관은 사회적 기업을 인큐베이팅하기 위해 준비 중이다. 여성 인력개발기관 담당자들과의 면접 내용(표 III-10 참조)을 중심으로 사회적 기업 활성화를 둘러싼 여성인력개발기관의 현황 및 과제를 살펴보고자 한다.

표 III-10 서울시 여성인력개발기관 면접 사례 개요

	센터명	면접참여자	면접날짜	사회적 기업을 위한 사업 준비 개요
1	서울남부여성발전센터	박순옥 소장	11/10(월)	출장 요리 부문의 사회적 기업을 준비 중
2	서울북부여성발전센터	박은주 교육팀	11/18(화)	사회적 기업 준비 중인 가사도우미 '이모'
3	서울중부여성발전센터	이한승 팀장	11/18(화)	사회적 기업 준비 중인 강사파견단 '위생단'
4	서울서부여성발전센터	강정숙 소장	11/18(화)	베이커리 사업을 사회적 기업으로 발전시키려고 준비 중
5	은평여성인력개발센터	김지수 부장, 백미현 사업운영자	11/13(목)	방문 베이비시터 사업을 노동부 일자리 사업으로 진행하고 있었으며 4차 사회적 기업으로 인증 받기 위해 신청한 상태임
6	구로여성인력개발센터	서정연 실장	11/13(목)	고학력경력단절여성들을 위한 노동부 사회적 일자리 사업으로 역사체험강사파견단 '아하체험'을 진행하고 있으며 사회적 기업으로 인증 받기 위해 준비하고 있는 상태임
7	청소년문화기행단 <sup>10)</sup>	정경순 참여자 대표	12/8(월)	2005년 서울 동부여성발전센터의 노동부 일자리 사업단으로 출발하여 12명이 참여자가 사업을 진행했으나 현재는 사회적 기업으로 전환하지 않고 동아리 형태로 남아 향후 진로 모색 중

## 1. 서울시 여성인력기관의 일자리 창출을 위한 사업 현황

### 1) 서울시 여성 인력개발기관의 사업 현황 및 개요<sup>11)</sup>

서울 여성 인력개발기관은 총 19개로써 서울 여성능력개발원, 중부, 서부, 남부, 북부 4

10) 청소년문화기행단은 현재 서울여성인력개발기관이 주관하는 사업단은 아니지만 과거에 동부여성발전센터가 모태가 되어 사회적 일자리 사업을 진행했다는 점을 감안하여 본 연구의 분석 대상으로 면접을 진행하였음을 밝혀 둔다.

11) 조연숙 외 (2006), 「여성발전센터와 여성인력개발센터의 기능 재정립 및 운영방안 연구」에 기초하여 서술한 단락을 밝혀 둔다.

개의 여성발전센터와 종로, 용산, 광진, 동대문, 강북, 노원, 은평, 마포신촌, 강서, 구로, 금천, 동작, 관악, 서초 14개의 여성인력 개발센터가 있다. 방문 및 면접 조사 결과 4개의 여성발전센터는 창업 지원에 주요하게 치중하고 있는 반면, 인력개발센터는 직업교육 훈련에 집중하고 있는 것으로 파악된다.

표 III-11 여성발전센터와 여성인력개발센터 프로그램 유형별 비교·분석

구 분	여성발전센터		여성인력개발센터	
	프로그램 수	비율	프로그램 수	비율
계	521	100.0	625	100.0
① 컴퓨터관련	93	17.9	125	20.0
② 회계, 사무관련	7	1.3	42	6.7
③ 문화관련	4	0.8	4	0.6
④ 아동지도관련	37	7.1	74	11.8
⑤ 요리관련	95	18.2	119	19.0
⑥ 미용, 건강관련	98	18.8	21	3.4
⑦ 서비스직	7	1.3	37	5.9
⑧ 의상관련	41	7.9	27	4.3
⑨ 공예, 자수관련	41	7.9	52	8.3
⑩ 꽃꽂이, 원예 관련	11	2.1	16	2.6
⑪ 디자인, 예술관련	33	6.3	69	11.0
⑫ 언어관련	29	5.6	23	3.7
⑬ 음악관련	4	0.8	-	-
⑭ 기타	21	4.0	16	2.6

※ 자료 : 조연숙 외 (2006), 「여성발전센터와 여성인력개발센터의 기능 재정립 및 운영방안 연구」, 서울여성가족재단

서울시 여성 인력개발기관의 주요 현황을 살펴보면 다음과 같다, 첫째 시설적인 측면에서 서울시 여성 공공 교육기관으로써 4개의 여성발전센터는 서울시 소유의 단독건물을 소유하고 있는 반면 인력개발센터는 임대시설 이용으로 시설의 불안정성이 문제로 지적되고 있다. 둘째 인적 구성 면에서 발전센터는 총 직원 수는 정규직 55명으로 각 센터별 평균 직원 수는 11명이고, 여성인력개발센터의 직원 수는 126명, 각 센터 당 평균 직원 수는 9명이다. 셋째, 재정 여건은 시설 당 여성발전센터의 연간 평균 수입은 약 16억 원이고, 여성인력개발센터의 시설 당 연간평균 수입은 약 6억여 원이다(조연숙 외, 2006).

이러한 현황에 기초한 서울시 여성 발전센터의 주요 기능을 살펴보면 다음과 같다. 직업능력개발, 취업정보제공 및 취업 알선, 상담, 여성복지사업이며, 전체 평균 사업 비중은

직업능력개발교육(58%), 생활문화교육(23%), 기타 지역복지 사업(19%)으로 구성되어 있다. 교육 훈련 실적으로 생활문화교실 수료율 평균 83.1%, 직업교육 운영 성과로 취업률 평균은 일반직업교육이 10.6%, 전문직업교육이 18.1%, 특히 고학력 위주의 프로그램 이수자 총 6905명 가운데 70%이상이 초대 줄 이상이다. 상담사업의 성과로 센터 당 하루 평균 18건의 상담 중 취업 관련 상담 비율은 45%로 많은 비중을 차지하고 있다(조연숙 외, 2006). 아래 표의 사업 분야별 우선순위를 통해서 발전센터 별 주요하게 추진하고 있는 사업 내용을 대략적으로 파악할 수 있다.

표 III-12 여성발전센터의 각 센터별 특성화 사업 분야와 우선순위

구 분	1순위	2순위	3순위
동부	전문직업교육 - 전자출판, 웹디자인 - 두피관리	교류지원 및 네트워크 사업	사회적 일자리창출사업 『청소년문화기행단』
서부	- 사회서비스분야 개호사회복지사 케어매니저, 간병인 산후조리사, 베이비시터	- 지도자 양성과정 독서지도사 아동미술치료사 방과 후 아동지도사 주산, 암산, 수학지도사 실버플로리스트 전산세무회계	- 지역특화사업 새터민 직업교육 청소년특기적성개발교육
남부	여성창업지원사업	취업 활성 프로그램 확대	아동프로그램 지원사업
북부	쥬얼리 디자인	강사양성과정	창업반
중부	취업지원사업 - 학교특별활동지원사업	창업지원사업 - one-stop	새벽, 주말, 야간교육시간대 활성화 강좌의 아카데미(분과구성)

※ 자료 : 조연숙 외 (2006), 「여성발전센터와 여성인력개발센터의 기능 재정립 및 운영방안 연구」, 서울여성가족재단

서울시 여성인력개발센터의 주요 기능은 직업능력개발훈련 및 이와 관련한 취업 정보 제공 및 취업 알선, 상담 사업 등이며, 직업능력개발훈련 사업 비중이 가장 높고, 상담, 사회문화 교육 등을 담당하고 있다(아래 표 III-13 참조). 14개의 여성인력개발센터의 2005년 한 해 총 취업자 수는 10,893명으로 취업이 90%, 창업이 10% 비중이다. 취업자의 약 80% 이상이 초대 줄 이상이며, 각 여성인력개발센터 당 1일 평균 상담 실적은 약 24건으로 취업관련 상담과 교육과정에 관한 상담 비율이 높게 나타나는 것으로 조사되었다(조연숙 외, 2006).

표 III-13 여성인력개발센터의 센터별 특성화 사업 분야와 우선순위

구분	1순위	2순위	3순위
종로	재직자 훈련	고학력경력단절여성을 위한 사회적일자리창출 사업, 전문서비스 사업	IT 사업
용산	교육관련 - 동화 구연가, 방과 후 특기적성강사	e-쇼핑몰 창업	세무회계관련 - 전산세무회계 아파트경리실무
광진	방과 후 아동 지도사	패턴메이킹 및 의복제작	전문 간병인
동대문	강사양성과정의 다양화	자격증과정의 확대	맞춤교육의 확대
강북	학교급식조리원양성과정 (서울시 특화사업)	데이터입력전문요원양성과정 (서울시 특화사업)	전산세무사무원과정 (노동부실업자재취업훈련)
노원	홈스쿨 지도사 과정 - 글쓰기독서지도사, 교과논술지도사, 영어독서지도사 등	룸 어텐던트	정보화과정 - 웹 디자인 아파트경리실무
은평	호텔 룸 어텐던트	케어복지사 2급 자격증	-
마포신촌	웨딩플래너 및 웨딩서비스	문화체험 학습지도사	창업 인큐베이터실
강서	경제교육지도사	방과 후 아동지도사	텔레마케팅/ 전산세무회계
구로	실업자재취업훈련	근로자 수강지원훈련	문화체험전문강사과정 문화체험전문강사심화과정
금천	간병사	호텔 룸 어텐던트	출장요리사
동작	소자본 화훼 여성취업·창업 지원사업	섬유직종 활성화를 위한 실업자 재취업 훈련	보육·교육 맞춤형 일자리 지원사업
관악	실버 이야기 지도사	근로익육증진	방과후 교실
서초	전산세무회계자격증	무역전문가자격증	영어독서지도사

※ 자료 : 조연숙 외 (2006), 「여성발전센터와 여성인력개발센터의 기능 재정립 및 운영방안 연구」, 서울여성가족재단

이와 같이 각 기관별 사업 현황을 통해서 각 발전센터와 여성인력개발기관이 어떻게 다른 기능으로 사업을 운영하고 있는지를 파악할 수 있다. 결론적으로 여성 일자리 창출 관련 사업에 있어서 발전센터는 창업에 좀 더 큰 비중을 두고 있는 반면 여성인력개발센터는 취업 훈련프로그램을 주요한 방점을 두고 있음을 알 수 있다. 하지만 각각의 사업 영역, 교육 프로그램의 내용 등이 중복되는 현상은 여전히 존재한다. 따라서 각 기관의 지역, 공간적, 재정적 인프라의 차이에 따라 역할 및 기능에 대한 재정립은 다시 한번 검

토되어야 한 부분으로 판단된다.

## 2) 조사 대상 여성 인력개발기관의 일자리 창출을 위한 취/창업 사업 현황

본 연구에서 방문 및 면접 조사를 진행한 4개 여성 발전센터와 은평, 구로 인력개발센터의 취업과 창업 프로그램 현황을 정리하면 아래 표와 같다. 여성 발전센터와 여성인력개발센터는 여성 일자리 창출을 위한 프로그램으로 창업 독려 사업보다는 취업 관련 사업에 더 많은 비중을 두고 있음을 아래 표를 통해 알 수 있다. 상대적으로 여성발전센터의 경우 창업 독려부문에서 다양한 사업을 현재 진행하고 있음을 알 수 있다.

표 III-14 | 조사대상 여성인력개발기관의 취/창업 프로그램 현황<sup>1)</sup>

기관명	취업관련 사업	창업독려 사업
서부	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 취업정보실</li> <li>- 가사도우미 파견제도</li> <li>- 지도사 양성사업</li> <li>- 취약계층 대상 고용촉진훈련사업</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 창업부스</li> </ul>
남부	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 여성고용지원센터 (노동부 지원)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 여성기업 창업보육센터</li> <li>- 창업 카페</li> </ul>
북부	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 취업지원실</li> <li>- 가사도우미 사업단</li> <li>- 사회서비스분야 취업지원 사업 (여성부 특화사업)</li> <li>- 취업취약계층 집단상담 프로그램 (노동부 특화사업)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 창업부스</li> <li>- 무료창업상담</li> <li>- '북부 마이크로 크레딧' 운영</li> </ul>
중부	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 취업정보실</li> <li>- 가사도우미 파견제도</li> <li>- 전문강사 파견사업</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 창업실전 동아리</li> <li>- 창업인큐베이터</li> <li>- 창업공동 사무실 운영</li> <li>- 창업부스</li> <li>- 굿 우먼 마켓(매대)</li> </ul>
은평	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 노동부 실업자 및 여성가장훈련</li> <li>- 여성부 사회적일자리 여성취업지원</li> <li>- 산업인력공단 주부 및 고령자 단기고용촉진훈련</li> <li>- 서울시 고용촉진훈련</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 창업훈련</li> </ul>
구로	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 취업상담실</li> <li>- 노동부 근로자수강지원훈련</li> <li>- 서울시 특화사업훈련</li> <li>- 여성가족부 지원훈련</li> <li>- 실업자재취업훈련</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 창업훈련</li> </ul>

※ 주: 방문 및 면접 조사 결과와 각 기관별 홈페이지 정보에 기초하여 채구성한 표임.

현재 진행하고 있는 인력개발기관의 취업을 위한 알선 사업 및 훈련 프로그램의 경우 여성 관련 관찮은 일자리를 제공하고 있는 사회적 기업과 긴밀한 연계를 통한 안정적인 취업 알선 체계 마련을 꾀하고, 취업 연계가 가능한 교육 프로그램 개발이 시급하다고 할 수 있다. 현재 진행되고 있는 조사 기업의 교육 훈련 프로그램의 내용을 살펴보면 아래 표와 같다.

■ 표 III-15 ■ 조사대상 여성인력개발기관의 취업 / 창업 훈련 및 교육프로그램 수<sup>1</sup>  
(단위 : 개)

구 분	서부	남부	북부	중부	은평	구로	합계
① 컴퓨터관련	11	15	21	29	12	7	95
② 회계, 사무관련	3	2	-	-	-	7	12
③ 아동지도관련	10	15	19	8	5	8	65
④ 요리관련	17	22	19	12	4	6	80
⑤ 미용, 건강관련	24	22	19	18	2	9	94
⑥ 서비스(가정복지)	6	3	1	-	9	3	22
⑦ 의상관련	8	15	12	10	1	-	46
⑧ 공예, 자수관련	5	7	8	17	4	9	50
⑨ 꽃꽂이, 원예관련	3	2	3	1	-	-	9
⑩ 디자인, 미술관련	3	7	3	-	-	-	13
⑪ 언어관련	2	-	2	4	-	-	8
⑫ 기타	6	5	6	4	8	2	31
합 계	98	115	113	103	45	51	525

※ 주<sup>1</sup> : 방문 및 면접 조사 결과와 각 기관별 홈페이지 정보에 기초하여 재구성한 표임

위의 표를 살펴보면 6개의 조사 인력개발기관은 525개의 취, 창업 프로그램을 진행하고 있으며, 교육 프로그램의 분야 중 1순위는 컴퓨터 관련 분야(95개)이고 2순위는 미용, 건강관련(94개), 3순위는 요리관련(80개)분야이다. 돌봄 업종 관련 사회적 기업에서 요양보

호사 자격증을 가진 참여자 고용에 관심이 많다는 점을 감안할 때, 사회 서비스 복지 분야의 교육 훈련 프로그램을 좀 더 강화하는 것이 필요하다고 본다. 아동지도관련 프로그램도 65개로 꽤 많은 비율을 차지하고 있는데, 이는 방과 후 교사 관련 사회적 기업 인큐베이팅에 주요한 자원으로 활용 가능할 것으로 판단된다.

4개의 여성 발전센터가 주요하게 진행하고 있는 창업 부스 사업에 대한 조사 개요를 정리하면 다음과 같다.

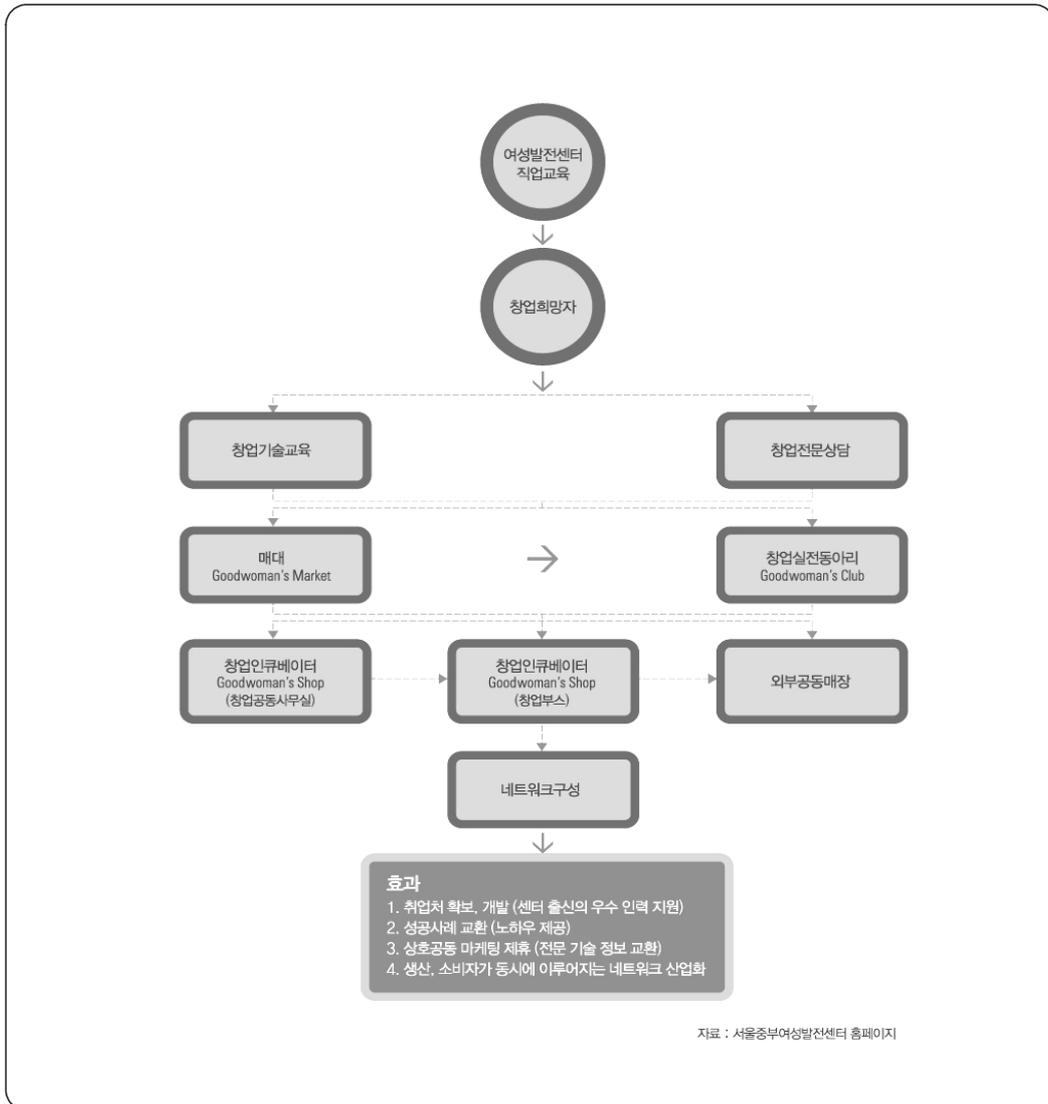
Ⅲ 표 III-16 Ⅳ 4개 여성발전센터 창업부스 현황<sup>1)</sup>

구분	창업부스 현황	입주업체
서부	창업부스 : 총 3개	피부관리(피부나라), 미용실(초이스), 피부관리(피부미인)등 <b>3개 업체 입주</b>
남부	창업보육실 : 총 15개	여아의류(꼬마별), 주얼리(마엔미), 수입식품소핑몰(행복소반), 디자인 문구(Freemind360°), 노인의류(라운), 인테리어(솔비디자인), 방과 후 학교 강사 양성(씨에이나라), PC방 관리프로그램 개발((주)멀티메이트), 식물카드 제조(블루밍), 유아의류(하하맘), 화장품용기 제조((주)오엘화장품), 코스메틱 수출입(JLINE), 전기자전거 제조((주)랭키스), 인터넷 콘텐츠 제작(C3미디어), 여성의류(여반스티치)의 <b>15개 업체 입주</b>
	창업부스 : 총 4개	보석 및 악세사리 제품개발(manomano), 인터넷 콘텐츠 제작(C3미디어), 도서제작 출판 및 번역(하비북스), 눈술교육서비스(남부눈술)의 <b>4개 업체 입주</b>
북부	창업부스 : 총 7개	베이커리(호밀밭베이커리), 매점(미소매점), 출판/편집((주)빛깔), 미용실(가위손 헤어클럽), 의류수선(짱짱수선), 피부관리(쇼아로마피부샵), 인터넷소핑몰(스타손뜨개백화점), 네일아트(여우손톱)의 <b>8개 업체 입주</b>
	행복가게 : 총 9개 (부스 + 강의실)	주얼리(은사랑), 헤어(거침없이헤어퀵), 반찬(반찬A, B), 한과(떡한과), 제과(베이커리), 전통의류(우리옷), 의류수선(포미나204호), 한지공예(표구한지) 등 의 <b>9개 업체 입주</b>
중부	창업부스 : 총 5개	미용실(헤어올넷), 매점(행복매점), 전통떡(찰떡궁합) 등 <b>5개 업체 입주</b>
	창업공동사무실 : 총 10개	의류전문소핑몰(나비다), 잡화전문소핑몰(ENA인터넷서널), 수입잡화(동심팩토리), 악세사리(수모아), 아로마용품(비노), 임부용품(엘앤에스)의 <b>6개 업체 입주</b>
	굿우먼마켓(매대) : 총 2개	현재 입주업체 없음

※ 주<sup>1)</sup> : 방문 및 면접 조사 결과와 각 기관별 홈페이지 정보에 기초하여 재구성한 표임

여성발전센터의 창업 부스 등을 활용한 창업 지원 사업은 다양한 프로그램을 통해 지원되고 있다. 특히 중부여성발전센터의 창업을 지원하기 위한 창업실전 동아리 활동, 구

체적인 영업 실무를 훈련시키기 위한 매대 사업 등은 구체적인 창업을 지원하기 위한 모범적인 사업이라고 할 수 있다. 아래 창업 지원도를 통해서 중부 여성 발전센터가 현재 어떤 방식으로 여성들의 창업을 지원하고 있는지를 자세히 알 수 있다.



〈그림 III-1〉 서울중부여성발전센터 창업지원도

서울 중부여성발전센터는 창업실전 동아리를 통해서 매대 활동 등 실질적인 영업활동을 지원할 뿐 아니라, 창업 인큐베이터 기능으로써 창업 부스 2년, 창업공동 사무실 2년 총 4년에 걸친 인큐베이팅 작업을 거친 후 외부 공동매장을 만드는 사업까지 연결하는

창업 지원 사업을 수행한다고 한다. 그럼에도 불구하고 창업을 통한 일자리 창출의 어려움은 쉽게 극복되지 못하는 현실적인 어려움에 대해서 다른 발전센터의 소장들 역시 아래와 같이 지적하고 있다.

“우리 교육생이 창업을 하면 우리 교육생이 거기 취업을 할 수 있으니까 굉장히 효과적이던데 근데 어떤 창업에는 일단 장소도 있어야 되고 목돈이 들기 때문에 특별히 여성들에 대한 재정에 대한 지원 없이는 상당히 어려운 분야라고 생각이 듭니다”(서부여성발전센터 소장, 강정숙).

“창업 카페 들어오려면 처음에는 꼭 사업자 등록증을 내라고 했어요, 개인이. 내이지만 의지적으로, 내가 창업을 하겠다는 의지가 높기 때문에 우리가 입주를 시킨다. 이렇게 해서 해봤더니 학생들이 참 꺼려하는 부분이 많아요. 왜냐하면 사업자 등록증은 일단 내면은 보험료 같은 거도 따로 떼야 되고 납편이 수입이 되는 경우에. 히어튼 여러 가지 뭐 불이익을 받는 경우가 많다고. 사실 창업 초기에는 돈 버는 건 얼마 안 되는데, 그렇게 불이익을 받는 거에 대해서 굉장히 거부반응이 많더라는 거죠. 그래서 저도 요즘에 생각하고 있는 게 바로 사회적 기업이에요(남부여성발전센터 소장, 박순옥).”

서울여성발전센터의 경우 여성 일자리 창출을 위한 사업으로 창업 지원 활동을 다양하게 전개했음에도 불구하고, 직접적인 일자리 창출로 연결되지 않는 주요한 이유를 창업을 위한 재정적인 자기 투자가 수반되어야 하고 이에 대한 결과에 책임을 자신이 져야 하는 불안정성 때문이라고 제시한다. 따라서 창업에 대한 욕구를 가지고 창업 교육, 인큐베이팅 과정에 참여한 교육생들이 실질적인 창업으로 연결되는 비율이 그다지 높지 않다. 따라서 여성발전센터 운영자들은 창업을 현실화하기 위한 제도적인 보완장치로써 사회적 기업에 대해서 고민하고 있다. 따라서 조사대상의 4개의 발전센터는 현재 각 센터에서 활발하게 활동하고 있는 창업 동아리 혹은 취업 교육 훈련생을 중심으로 사업단을 준비할 수 있는 업종을 중심으로 사회적 기업 인큐베이팅을 고민하고 있다. 이와 관련한 자세한 내용은 다음 단락에서 분석하도록 하겠다.

## 2. 여성 인력개발기관의 사회적 기업 인큐베이팅을 위한 준비과정 및 한계

본 조사 대상인 6개의 여성인력개발기관들은 다양한 업종의 사회적 기업을 인큐베이팅하기 위한 준비를 진행 중이다. 4개의 여성발전센터는 취, 창업 훈련을 받은 교육생들을 중심으로 사회적 기업 인큐베이팅을 위해 준비 중이다. 노동부의 일자리 사업단의 지원을 받은 구로여성인력개발센터는 사회적 기업 인증 절차를 준비하고 있었으며, 은평여성인력개발센터는 일자리 사업단의 지원을 통해서 진행했던 방문베이비시터 사업을 2008년 12월 모델형 사회적 기업으로 인증을 받았다. 본 단락에서는 현재 사회적 기업을 준비하면서 그들이 처한 문제점 및 한계들을 살펴보면서 여성인력개발기관의 사회적 기업 인큐베이팅 주체가 되기 위해서 보완되어야 할 정책적 과제가 무엇인지 살펴보도록 하겠다.

### 1) 조사대상 여성인력개발 기관의 사회적 기업 준비 현황

조사 대상 6개 여성인력개발기관들은 여성 일자리 창출의 적극적인 방안으로써 사회적 기업 인큐베이팅을 준비하고 있다. <표 III-17>을 참고하면 구체적인 준비 현황을 파악할 수 있다.

표 III-17 여성인력개발기관의 사회적 기업 준비 현황<sup>1)</sup>

기관명	사업개요	활동 현황	참여자 현황
중부	- CA강사 파견사업 "위쌌단"을 통한 사회적 기업 준비	- 2004년 10월 위쌌단 활동 시작 - 2004년 30명으로 시작한 위쌌단 활동은 2008년 10월 현재 강사 400여명에 이르는 대규모 조직으로 발전 - 2007년 사회적 기업으로의 전환을 공개적으로 선언하는 발대식 개최	- 고졸부터 대학원 졸업까지의 학력을 가진 여성들 중 CA 강사 교육프로그램을 이수한 후 훈련을 통해 강의 가능한 여성들을 참여자로 구성
서부	- 베이커리 사업을 하는 "한마음자원 봉사대"를 토대로 2006년부터 사회적 기업을 위한 준비	- 1998년 "서부여성"이라는 브랜드 하에 "한마음 자원 봉사대"를 만들고 독거노인 및 지역 내 새터민들에게 빵을 만들어 배달하는 자원 활동 사업을 진행했음 - 2006년부터 본 기관 소장님과 "한마음 자원봉사대" 회장님 등 몇몇 적극적인 회원들과 사회적 기업으로의 전환을 준비 중	- 서부여성발전센터의 베이커리 교육과정을 이수한 교육생들을 중심으로 참여자 구성
남부	- 출장요리사업을 이미 진행하고 있었으며, 최근 사회적 기업 인증을 준비	- 남부여성발전센터의 창업 카페를 중심으로 반찬점 등을 운영했던 참여자들을 중심으로 2007년부터 출장 요리방을 운영하고 있음	- 요리 교육 프로그램 참여를 통해 창업 카페 활동을 수행한 교육생들을 중심으로 참여자 구성
북부	- 2007년 10월부터 시작한 가사 도우미 사업단 "이모"를 인증 사회적 기업으로 전환하기 위해서 준비	- 2005년 가사 도우미 사업 시작 - 2007년 10월 가사도우미 사업단 "이모" 발족 - 현재 참여 인원은 100여명	- 40~60대 전업 주부들로써 센터 이용자들 중 취업 희망자를 중심으로 참여자 구성
구로	- 노동부 사회적 일자리 사업단 지원을 통해 진행 중인 아하 "문화 체험 강사" 과정을 인증 사회적 기업을 전환하기 위한 준비	- 2002년 문화체험 강사 과정 교육 프로그램 실시 - 2004년 서울시 특화사업으로 문화체험 전문강사 과정에 대한 지원을 받음 - 2005년 노동부 일자리 사업단으로 선정되어 인건비 지원 받음 - 현재 유급 정규직은 10명	- 문화체험 강사 교육과정을 이수한 후 적극적인 취업 의지가 있는 분을 중심으로 참여자 구성
은평	- 노동부 사회적 일자리 사업단 지원을 통해서 현재 방문육아 사업단 진행 중, 2008년 12월 모델형 인증 사회적 기업 "장애 영유아동을 위한 보육시터 파견사업"이라는 사업명으로 12명에 대한 인건비 지원을 받음	- 2007년 노동부 사회적 일자리 사업단 지원을 통해서 "방문 베이비 시터" 사업 시작 - 2008년 사회적 기업 육성법이 제정되면서 모델 발굴 형으로 인건비 지원 재신청을 통해 12월 인증 받음 - 현재 유급 정규직은 12명	- 보육교사 프로그램을 통해 훈련을 받은 교육생을 중심으로 참여자 선구성 - 운영자 대표는 간호사로 일자리 사업단 운영을 위해서 2007년 영입
동부 <sup>12)</sup>	- 동부여성발전센터 시절 2004년 노동부 일자리 사업단 지원을 토대로 "청소년문화기행단"을 출범 활발한 활동을 진행했으나, 현재는 동아리의 소규모 활동을 축소됨	- 2003년 9월 동부여성발전센터의 노동부 사회적 일자리 사업단으로 출발(정규직 5명으로 출발) - 2005년 3월~2008년 3월까지 노동부 일자리 사업단 재정 지원을 받음(10명 정규직 인원이 증가) - 2007년 7월 동부 여성프라자가 서울여성능력개발원으로 전환되면서 지원 조직의 성격이 바뀜에 따라 지원 체계가 변화됨 - 2008년 12월 현재 동아리로 활동(현재는 프리랜서 강사 형태로 7-8명 정도 활동 중)	- 동부 여성 발전센터의 "문화유사 해설사 반"을 이수한 교육생을 중심으로 참여자 구성

※ 주<sup>1)</sup> : 면접조사결과를 토대로 재구성한 것임

12) 현재는 서울여성능력개발원으로 전환되었음.

여성 인력개발기관들이 실시했던 직업 훈련 교육 프로그램을 토대로 노동부 일자리 사업단지원을 통한 사회적 기업의 토대를 만든 센터는 구로와 은평여성인력개발센터이며, 2008년 12월 은평여성인력개발센터는 모델형 사회적 기업으로 인증을 받는 성과를 냈다. 하지만 동부여성발전센터의 청소년문화기행단의 경우 오랜 기간 일자리 사업단을 토대로 사업 규모가 점차적으로 증가하고 활발한 활동이 진행되었으나, 운영 주체가 불분명해지면서 현재는 동아리 활동 형태로 사업이 축소되었다. 그 외의 여성발전센터들은 사회적 기업과 유사한 형태로 각 기관이 주체가 되어 일자리 사업을 진행 중이었으며, 이를 토대로 인증 사회적 기업으로의 전환을 모색 중이다.

현재 준비 중인 인증 사회적 기업의 업종은 교육업, 식음료업, 돌봄 업종으로 구분된다. 첫째, 교육업을 주요한 업종으로 채택하고 준비 중인 곳은 중부여성발전센터의 “CA 강사 파견사업”과 구로인력개발센터의 “아하 문화 체험 강사” 사업이다. 둘째, 서부와 남부여성발전센터는 식음료 케이터링 사업으로 “한마음 자원 봉사대, 베이커리 사업”과 “출장 요리방” 사업을 준비 중이다. 셋째, 돌봄 업종으로써 은평여성인력개발센터는 모델개발형 사회적 기업으로 인증을 받은 “장애 영유아동을 위한 보육 시터 사업”을 운영하고 있으며, 북부여성발전센터는 “이모”라는 가사도우미 파견 사업을 진행 중이다. 이와 같이 업종 면에서 교육사업, 식음료 케이터링 사업, 돌봄 사업 등 기존의 여성 친화적인 업종에 주로 사업을 준비 중인 것으로 나타났다.

따라서 향후 인력개발기관의 사회적 기업 인큐베이팅을 효과적이고 체계적으로 진행하기 위해서 유사한 업종별 네트워크를 강화하여 사업의 시너지 효과를 높이는 작업을 수행하는 것이 바람직하다고 본다. 또한 여성 일자리 창출의 효과적인 업종을 발굴, 개발하는 작업도 함께 진행되는 것이 필요하다고 판단된다.

## 2) 사회적 기업 준비 과정상의 한계

여성 인력개발기관들은 사회적 기업을 여성 일자리 창출을 위한 새로운 정책 방안이라는 대전제에는 동의하지만, 운영 과정상 빚어지는 몇 가지 한계점들을 제시하고 있다. 첫째, 사회적 기업의 사회적 목적에 대한 모호성이다. 이미 사회적 기업의 정의가 가지는 무게감으로 인한 운영상의 문제점은 인증 사회적 기업의 운영 주체들로부터도 유사한 문제로써 지적된 부분이다. 둘째로 제기된 한계점은, 사회적 기업 인증을 위한 절차의 복잡성 및 제도의 가변성 문제이다. 셋째는 여성인력개발기관이 처한 재정적, 인적 한계 등으로 인해서 사회적 기업을 전적으로 담당하는 리더, 운영 주체의 부재를 둘러싼 한계점을 제시하고 있다.

### (1) 사회 서비스 제공과 여성 일자리 창출의 상충

여성인력개발기관이 사회적 기업 인큐베이팅을 하고자 하는 주요한 목적은 “사회 서비스 제공” 보다는 “취약계층의 일자리 창출” 이라고 할 수 있다. 하지만 한국 사회의 사회적 기업 개념 정의는 “취약 계층의 일자리 창출”도 하면서 “사회 서비스 제공”도 하는 착한 기업이어야 한다는 이미지가 강하다. 따라서 인력개발기관 운영자들은 사회적 기업 활성화를 통한 여성 일자리 창출의 현실적인 효과를 어떻게 살릴 수 있는 지를 신중하게 검토하고 있다.

“우리가 사회적 기업 바로 연계시켜서 굳이 어려운 사회적 기업을 할 필요 없이 연계해서 우리 교육생들을 보내주면 일하는 건 똑같잖아요. 일자리 창출하고 지역에 좋은 서비스 제공하고 그거는 좋지만, 과연 여성들에게 제대로 원래 목적대로 경제적인 거 사회적인 거 목적을 이 일을 통해서 이룰 수 있도록 그런 어떤 가치라든지 그런 공유가 같이 이루어질 수 있느냐 지금 그렇다면 뭐 예를 들어서 지도사 파견 같은 거도 기업에서 하는 것도 있거든요”(서부여성발전센터 소장, 김정숙).

“그 출발점을 놓고 보면 여성인력센터나 자기 이윤을 위해서 자기 이익을 교육에 참여를 해서 창업을 했던 사람들에게 과연 사회적 기업이 가능한가라는 생각이 드는 거고 지금 본인의 이익을 위해서 하는 창업도 성공률이 낮는데 남을 위한 창업을 한다는 것 자체에서 이들이 과연 경쟁력을 떨 수 있을까 아니 내가 먹고 살기 위해 뛰는 것도 지금 망하고 못하고 이런 마당에 정말 되게 큰 꿈을 꾸고 사회적 기업을 만든다, 그건 아직 이전 시기상조고 어불성설이 아닌가”(중부여성발전센터 운영팀장, 이한승).

일반 기업과 다른 목적을 가져야 하는 사회적 기업, 즉 사회적 목적 실현을 현실화하기 위해서는 사회적 기업의 참여자들인 인력개발기관의 교육생들에게도 사회적 목적과 기관에 대한 공유, 동의 등의 절차가 필요하다. 하지만 과연 직업 교육 대상자들에게 사회적 기업의 사회적 목적에 대한 동의를 구하는 것이 가능한 일인지에 대한 문제의식을 가지고 있다. 또한 중부여성발전센터의 관계자는 자기 자신의 이익을 위해서 창업하는 것에도 두려움이 있는 교육생들에게 사회적 목적 실현을 위해서 낮은 인건비를 받고 함께 참여해야 한다는 것에 대한 설득이 현실적으로 가능할 지에 대한 문제제기인 것이다.

“취약계층의 일자리 창출”과 관련한 또 다른 갈등 지점은 “모든 계층의 여성들이 모두 취약계층인가?”라는 문제와 관련된다. 공식적인 차원에서 여성은 취업에 있어서 소수자이며, 차별받는 부분이 많기 때문에 취업을 원하는 여성은 취약계층으로 범주화한다. 하지

만, 고학력 경력 단절 여성의 일자리 창출이 사회적 기업의 사회적 목적일 수 있지만 여전히 공격과 논란의 대상이 되는 것 사실이다.

“사회적 기업으로 만들어서 그런 사람 고용할 수 있다면 그것이 그 뭐 옛날에는 뭐 … 수급자리든가 이런 것만 그 우선순위자 중에서 그런 사람들을 뭐 30%이상 이렇게 있다든가 이렇게 하는데. 제가 얼핏 듣기로는 지금 경력 단절 여성도 취약계층이다. 그건 맞는 것 같아요. 우리 지금 와서 교육 받는 사람들은 다 취업한 사람들이 아니잖아요. 주부들이 있다가 나가려니까 굉장히 제약이 많은 사람이기 때문에 그 사람들도 뭐 등록 장애인이나 여성기장이나 그런 거 갖고 따로 구별하지 않고 저는 해야 한다고 느껴져요. 일부 뺏다는 것도 제가 들은 것 같아요. 그런 사람들을 민약에 우리가 고용해가지고 어디가 일이 있을 때 나가서 돈을 벌어오고 그 사람들이 일당을 받는 다든가 뭐 이렇게 한다면 그건 상당히 고용창출이 될 것 같아요”(남부여성발전센터 소장, 박순옥).

자활 사업 중심으로 사회적 기업이 활성화되기 시작한 한국의 사회적 기업의 풍토에서 일반적으로 취약계층은 생활 수급대상자, 극빈자, 장애아, 여성가장 등으로 규정되는 경향이 있다. 따라서 고학력 경력 단절 여성도 취약계층이라는 인식이 광범위하게 일반화되기에 아직 한계가 있다. 하지만 한국 사회에서 여성은 일자리를 얻는 데 있어서는 분명 차별 받는 소수자라는 점을 제기함으로써 사회적 기업의 목적과 여성 일자리 창출의 상충되는 지점은 극복해야 할 과제이다.

## (2) 복잡하고 가변적인 사회적 기업 인증 절차에 대한 문제제기

2003년 처음 시행된 노동부의 사회적 일자리 사업은 2007년에는 11개 부처의 총39개의 사업으로 진행되었으며, 2008년 현재는 10개 부처의 1조 5729억을 투입하여 228만 명에게 일자리를 제공하는 사업으로 확대 발전되었다. 또한 이 사업과 연계하여 2007년 4월 사회적 기업 육성법이 제정되면서 2007년 10월부터 현재까지 5차에 걸친 사회적 기업 인증이 진행되었다. 이러한 절차가 진행되고, 일자리 사업단의 주관부처가 노동부 뿐 아니라 여성부, 보건복지부 등으로 확대, 개편되면서, 일자리 사업 지원 신청을 해야 하는 기관이나, 혹은 지원 받던 기관 역시, 새로이 변화하는 시스템에 따라 지원 신청을 다시 해야 하는 상황이 벌어지게 되었다.

“이번에 신청을 했고 왜냐하면, 저희는 원래 3년이었던거거든요. 목표에 대비해서 3년까지기 때문에 저희가 원래는 내후년까지, 내후년 3월까지거든요. 근데 이게 갑자기 지원이 끊기는 거예요. 끊기면서 이번에 사업 계획을 내서 선택을 하는 거예요. 모델발굴형이라고 해서 6개월 동안 저희가 이제 준비를 하는 거예요. 지역 연계든 기업 연계를 반드시 하라고 그러잖아요. 그 부분이 준비가

안 됐는데 내는 건 또 급하고 해서 저희도 좀 급하게 냈거든요. 이런 결정이 갑자기 반복이 돼서 좀 어려움이 있었는데 이번에 승인 여부에 따라서 저희가 준비 여부를 어떻게 해야 될 지 고민 중인 거예요. 예, 왜냐하면 3년이라서 저희가 1년 돼서 어느 정도 사업이 이윤이 어느 정도 되는 지 봐야 되고 2년 때는 사업 인증 기업으로 준비를 좀 하고 3년 차 때는 어떤 마무리 단계로 이렇게 기획을 했었는데 갑자기 그게 갑자기 달라지는 바람에 그런 부분에서 좀 당혹스럽긴 한데 승인 여부에 따라서 저희가 준비가 좀 달라질 것 같아요”(은평여성인력개발센터 교육부장, 김지수).

위의 은평여성인력개발센터는 2007년 일자리 사업단에 선정되어 3년 지원을 약속 받았다. 하지만, 1년이 지난 현재, 사회적 기업 육성법이 제정되면서 변화된 체제와 맞추어 사회적 일자리 사업단 지원을 받기 위해서는 사회적 기업 인증부터 일자리 사업단 지원 신청을 새로이 해야 하는 번거로움을 감수할 수밖에 없다고 한다. 이러한 체계의 변화는 일자리 사업단을 통해서 사회적 기업으로 전환에 대한 장기적인 계획 하에 사업을 추진 하던 은평여성개발센터의 입장으로서는 사업 방향의 전면 수정 및 검토를 재고하게 하는 결과를 낳았다. 그래도 다행히 지난 11월에 신청한 모델 발굴형 사회적 기업으로는 인증을 받았고, 12명에 대한 인건비 지원도 6개월 동안은 연장하는 것으로 결정됐다. 하지만 은평여성인력개발센터의 운영자는 향후 사업을 진행하기 위한 준비과정으로써 6개월은 그리 길지 않은 시간이라고 말하고 있다.

사회적 기업으로써 새로이 인증을 받기 위한 여성인력개발기관은 인증 절차에 대해서 아래와 같이 문제제기하고 있다.

“사회적 기업으로 그걸 어떻게 하는 건지도 잘 모르고, 솔직히. 어디는 이제 뭐 YWCA이런 데에는 YWCA에서 하는 인력개발센터 같은 경우는 직접 하는 데가 있더라고요. 그렇게 해서 하는 경우가 있는데 우리는 서울시 재단으로 돼 갖고, 그런 게 가능한 지 안 한 지도 지금 모르는, (법적으로 가능할지) 법적으로 가능한 지 그거를 모르는 판이예요”(서울남부여성발전센터 소장, 박선옥).

인증 절차와 관련한 문제점은 첫째, 인증절차와 관련한 구체적 매뉴얼이 없다는 점, 둘째, 인증 절차, 과정, 일정과 관련한 홍보의 미비 등으로 제시된다. 이러한 인증 절차 지원을 위해서 실업극복국민재단이 “함께일하는재단”으로 확대 개편되면서 이를 위한 컨설팅 업무를 담당하고 있지만, 그곳 역시 인적 자원의 한계 때문에 모든 컨설팅을 완벽히 이루기는 쉽지 않은 형편이다.

그럼에도 불구하고 예비 사회적 기업이 노동부 인증을 준비하는 이유는 재정적 지원을 지속적으로 받기 위한 절차로써의 의미가 가장 크다. 하지만 최근 사회적 기업에 대한 인증 절차가 점점 까다로워질 뿐 아니라, 재정적인 지원도 6개월 혹은 1년의 기간을 지난

후 사업에 대한 평가와 심사를 통해서 인건비 지원에만 한정하는 문제 등이, 운영자들에게 또 다른 부담을 주는 결과를 낳았다. 따라서 인증 절차의 간소화와 지원 방식과 체계를 유연하게 운영함으로써 사회적 기업 활성화에 실효성 있는 정책 수립이 필요함을 제안한다.

### (3) 사회적 기업 운영 주체의 부재

사회적 기업을 지속 가능한 기업으로 발전시키기 위한 필수적인 요건 중 하나는 사회적 기업이 추구하고자 하는 목적을 정확히 인식하고 이를 기업으로써 잘 운영할 수 있는 주체를 세우는 일이라는 점에 대해서 현재 사회적 기업 종사자들은 대부분 동의하고 있는 문제이다. 그러므로 사회적 기업이 무언지 그리고 어떻게 사회적 기업을 운영하는 것이 바람직한지 등의 프로그램을 담은 사회적 기업가 양성 아카데미 프로그램이 대학(숭실대, 성공회대, 부산대 등)을 중심으로 만들어지기도 하였다.

이와 관련해서 여성인력개발기관 운영자들 역시 문제점을 인식하고 있다. 현재 사회적 기업 인큐베이팅을 위한 공간 인프라를 제공하고, 운영 초반의 세팅 작업을 위해서 인력개발기관의 상근 직원이 사회적 기업 사업에 참여할 수 있지만, 결국 사회적 기업은 여성인력개발기관이 직접 운영하는 것이 아니라, 인력개발기관과는 분리된 조직으로써 사회적 기업을 발전해야 하는 전망을 가져야 한다고 것이다. 그러므로 사회적 기업에 참여자들 중 적극적인 참여자를 사회적 기업의 운영 주체, 리더로써 자리매김할 수 있는 지원 체계 마련이 필요하다는 제안이다.

“청소년 부문에서 하자센터에서 예를 들면 노리단을 했다. 노리단을 만들어서 했다는 거는 어떻게 보면 발전센터나 인력개발센터에서 그런 걸 할 수 있다. 그러면 그 사람들이 그걸 만들었을 때 어떤 프로세스라든가 이런 것들에 대한 그걸 좀 가르쳐 줘야 돼. 거기서 갖고 오셔서 어떻게 가르쳐 주고 그 다음에는 그런 걸 갖다 운영하는 데 어떻게 보면 형태들이 굉장히 비슷한 형태가 되니까. 그런 사람들이 그 리더들이 어떤 역량을 가지고 있어야지만 이것이 잘 된디든가, 어떻게 보면 다른 것보다도 사회적 기업에 대한 마인드 이외에는 경영능력이라든가, 이런 거에 대한 그... 리더십 교육이라든가 이런 거에 대한 커리큘럼을 짜 가지고 그걸 교육을 갖다가 시켜야 되죠”(남부여성발전센터 소장, 박순옥).

서울시 청소년 직업 훈련기관인 하자센터의 지원으로 “노리단”과 “오가니제이션요리”가 사회적 기업으로 성장한 모범 사례를 살펴볼 때, 여성인력개발기관은 서울시 공공기관인 하자센터가 사회적 기업을 인큐베이팅하기 위해서 수행했던 역할과 구체적 과정에 대해서

공유 할 수 있는 장이 필요하다는 점을 제기하고 있다. 이러한 과정은 공공기관의 인큐베이팅에 대한 노하우를 공유하는 장이기도 하지만, 더 나아가 사회적 기업가 양성을 위한 프로그램의 주요한 밑거름이 되기도 할 것으로 기대한다.

“그거는 뭐 우리가 송실대 가서 비싼 돈 내고 그럴 필요 없이 우리가 자체적으로 인재 성향이라든지 밑받침이 공유가 돼있으니까 다른 여러 가지 조직 이런 데 모여서 받는 거보다도 우리 목표가 동일하잖아요. 그 대상도 동일하고 그렇기 때문에 훨씬 효율적이라는 생각이 들어요. 그리고 저도 사람들 왜 그러냐면 나 혼자만 사회적 기업 어찌고 가치를 가지고 나가도 이게 같이 합의할 사람이 없어요. 그래서 내가 직원도 교육을 시켜야 돼요. 그래서 내가 직원들한테 민낯 직원회의 할 때도 계속 사회적 기업에 대해서 얘기를 또 하고 함께일하는재단에도 데리고 가고 그래서 우리 일하는 실무자도 그렇고 우리도 그렇고 사회적 기업에 대한 뜻을 둔 사람 무언지 모르지만, 이거 하면 될 거 같다고 생각하는 그런 우리 교육생들도 사회적 기업가의 마인드가 있는 사람은 교육을 시켜야 돼요”(서부여성발전센터 소장, 강정숙).

또한 여성인력개발기관이 각자의 교육훈련 프로그램에 기초하여 사회적 기업 인큐베이팅을 준비하고 있는 현실적인 여건에 비추어볼 때, 여성인력개발기관의 사회적 기업 운영자 대표와 참여자에 대한 교육이 필요하다는 것이다. 이는 사회적 기업 인증을 위한 기초 절차, 사회적 기업의 목표 및 현황 등에 대한 기초 교육과 더불어 사회적 기업가 양성 프로그램 등의 다양한 교육이 필요하다는 제안이다. 이러한 교육 과정을 통해 사회적 기업의 운영주체를 세우는 작업은 장기적으로 인력개발기관 과는 독립된 사회적 기업을 지속 가능한 일자리 창출 영역으로 만드는 주요한 근거가 될 것으로 판단된다.

### 3. 여성 일자리 창출을 위한 서울시 정책에 대한 제안 사항

조사대상 여성 인력개발기관들의 주요한 목적은 여성 일자리 창출이다. 따라서 사회적 기업 활성화 역시 여성 일자리 창출을 위한 하나의 방안으로 생각하고 사업을 구상 중이다. 일자리 창출의 일환으로 사회적 기업을 구상하면서 여성인력개발기관들이 서울시 여성정책의 방향에 대해서 다음과 같은 문제제기 및 제안 사항을 제시하고 있다.

#### 1) 일자리 창출 관련 여성 정책의 부재

서울시 여성 일자리 창출 정책이 과연 무엇인지에 대한 질문과 더불어 기본적인 정책

방향이 부재하다는 점에 대해 문제제기하고 있다. 이는 일자리 창출을 위한 실효성 있는 정책이 과연 무엇인지에 대한 질문이기도 하다. 따라서 여성인력개발기관이 일자리 창출을 위해서 구체적으로 어떤 일을 수행해야 하는 지에 대한 매뉴얼이 없다는 점을 지적하고 있다.

“일단은 정책방향성부터 먼저 잡아야 되지 않을까 싶어요. 지금 서울시 여성정책에서 여성의 일자리와 관련된 정책이 뭔가요? 지금 뜻대가 뭐냐고요? 야 우리 절로 뛰자 하는데 뛰는 뜻대가 있냐고요? 서울시가, 여성발전센터가 여성인력개발센터 데리고 야 다들 뛰어 우리가 여성을 참여시키기 위해 우리가 하자! 이런 구호 외에 어디로 어떻게 뛰자가 있냐고요? 쉽게 말하면 적어도 저길 향해 뛰려면 너는 뭐하고 너는 뭐하고가 돼야 되는데 이것도 안 돼 있는 상태에서 한 가지는 정해져 있어요. ‘맞춤형 교육’ 취업률을 높게 나오게 할 수 있는 뭔가를 하자 해서 맞춤형 교육 하나하고 ‘일자리 갖기 지원프로젝트’ 일자리를 한 번 체험해 보자, 이 두 개가 끝이에요 그거 두 개 외에 방향이 없잖아요.”(중부여성발전센터, 이한승 팀장).

문제제기의 첫 번째, 일자리 창출과 관련한 서울시 여성정책의 장기적인 그리고 전체를 포괄하는 방향성이 부재하다는 점을 들고 있다. 둘째로는 19개의 여성인력개발기관들 간의 역할 분담 및 기능 분리가 명확하지 못한 현실에 대한 문제제기이다. 인력개발기관의 기능 재정립과 관련해서는 구로여성인력개발센터의 운영자도 유사한 의견을 제시하고 있다.

“그런 각자의 고유의 권한들을 잘 키울 수 있는 그걸로 분류를 하는 게 필요하지 않을까 싶어요. 각자의 자기 기능들을 하게끔. 직능원이면 직능원, 여성능력개발이면 정책개발 사업이라든가 여성재단이면 여성재단이 하게끔 하고. 여성회관이면 지역부인 사업이나 사회문화사업해서 정서문화사업 하게끔 하고. 여성인력개발센터는 애초에 태생이 여성의 직업능력개발 훈련기관이거든요. 그러면 그쪽으로 기반을 다지게끔 지원을 해주거나 여성의 능력개발을 할 수 있게끔”(구로여성인력개발센터, 서정연 실장).

서울시의 여성일자리 창출과 관련한 여성정책 업무를 수행하고 있는 다양한 여성 공공기관들, 서울시 여성정책과, 서울여성가족재단, 서울시 여성직업능력개발원, 발전센터, 인력개발센터, 여성문화회관 간의 정확한 역할 분담 및 정책 분담 체계를 명확히 하는 것이 필요하다는 점을 제시하고 있다.

결론적으로 서울시 차원의 여성 일자리 창출과 관련한 장기적인 로드맵을 만드는 작업이 우선적으로 진행되어야 하며, 이를 토대로 한 각 기관별 역할과 기능에 대한 구체적인

기능 정립이 필요하다고 판단된다. 이러한 작업은 여성인력개발기관이 주체가 되어 사회적 기업 인큐베이팅 사업을 함에 있어서도 중요한 선행과제가 될 것이라고 본다. 이를 위해서 “사회적 기업 인큐베이팅을 위한 여성 인력개발기관 협의회(가제)” 구성을 통해서 여성 인력개발기관이 현재의 조건과 상황에 맞는 사회적 기업 활성화 방식을 모색하기 위한 네트워크 수립과 같은 정책 전략이 필요하다고 판단된다.

## 2) 사회적 기업 활성화를 위한 공공기관 인프라의 적극적인 활용

여성 인력개발기관들이 사회적 기업의 인큐베이팅을 준비하면서 서울시에 제안하는 두 번째 사항은 공공기관의 활용 가능한 인프라를 사용할 수 있는 제도 마련에 대한 제안이다. 인력개발기관이 준비하고 있는 사회적 기업의 주요 업종은 교육업, 돌봄서비스업, 식음료업으로 구분된다. 식음료 사업을 준비 중인 서부여성발전센터는 다음과 같은 공공기관의 인프라 활용에 대한 지원을 제안하고 있다.

“이번에 저희가 베이커리를 하는데 뭐 빵 기계를 사고, 하는데 1200만원 제가 계산서를 뽑아오라고 했어요. 설치하는데 1200이 들더라고요. 근데 문제는 공간이 없어요, 지금. 우리 센터에 할 때가 없어요. 교육실도 모자라가지고 그러니까. 그래서 지금 취업상담실 로비에다 만들고 뭐 이렇거든요. 그래서 지금 공간이 제일 문제예요. 그래서 제가 어저께 오신 분한테도 공간이 필요하다... 제 생각에는 뭐 양천구에 양천구문화센터가 있는데 굉장히 건물이 좋고 커요. 그래서 그런 데 어디 구청에다 얘기를 해가지고 공간을 하나 달라고 그럴까, 목동에 있으니까 사업 운영 및 영업 면에서도 유리한 위치이고, 그렇게 하려면 양천구청과의 협의회가 또 필요하지요”(서부여성발전센터 소장, 강정숙).

여성 인력개발기관이 사회적 기업을 인큐베이팅하려고 할 때 공공기관에 필수적으로 지원을 요청하고자 하는 첫 번째 영역은 공공기관을 사업 공간으로 활용할 수 있도록 지자체가 협조하는 것과 관련한 제안 사항이다. 왜냐하면 사회적 목적 달성을 위한 착한 기업으로써 질 좋은 서비스를 제공하고 이윤도 창출하기 위한 사회적 기업이 되기 위해서는 공공기관의 정책적인 지원이 없다면 현실적으로 사회적 기업이 재정 자립을 추구하기가 힘든 구조이기 때문이다. 이와 관련해서 앞장의 인증 사회적 기업인 오가니제이션요리의 대표도 유사한 문제제기를 하였다. 업종에 따라 넓은 사업공간의 지속적인 장기 임대료가 필요한 사회적 기업의 경우 임대료까지 사회적 기업이 자체 부담해야 한다면, 좋은 재료를 사용해서 질 좋은 서비스를 제공하고 이와 더불어 이윤 창출을 해서 인건비 자립 및 운영비 자립을 수행하기는 불가능하다는 판단을 하기 때문이다. 즉 자본주의 경쟁 구

도에서 사회적 기업이 살아남기 위한 방법은 기업 연계를 혹은 지역 연계를 통해서 지속적인 물적 인적 지원을 받을 때만이 가능하다는 점을 다시 한 번 강조할 수밖에 없다.

공공기관의 또 다른 인프라 활용의 방법은 인력개발기관이 준비하고 있는 방과 후 교사 파견 사업과 국공립 초중등학교의 MOU 체결에 서울시가 중계 역할을 수행하는 것에 대한 제안 사항이다. 이미 여성인력개발기관 중 몇몇 기관들은 방과 후 학교 교사 파견 사업을 실행 및 계획 중이다.

“예를 들면 저희 같은 경우에는 ... 다른 센터랑은 다르게 상당히 환경이 좋잖아요. 아, 건물 환경 아니라 자연환경이 좋기 때문에 이런 경우에는 저는 어떤 사회적 기업도 생각할 수 있는가하면. 아이들을 방과후의 아이들을 돌보는, 교사들이 우리는 많이 양성이 돼 있거든요, 이미. 그러면 그분들이 아이들을 지역에 어려운 가정의 아이들이라든가 그런 아이들한테 저기 뭐 ... 공부도 지도해 줄 수 있고, 특별한 부분도 가르쳐 줄 수 있고, 영어도 가르쳐 줄 수 있고. 이렇게 하고, 컴퓨터도 이미 우리 센터에 다 있는. 조리실도 우리가 다 있고. 애들도 요리도 가르쳐 주면 여러 가지 할 수 있는 좋은 프로그램을 가진 그런 거를 운영하는 것도 나는 된다고 생각해요. 그러기 위해서 지역에는 초등학교와의 지속적인 사업 협약 같은 게 필요하지요”(남부여성발전센터 소장, 박순옥).

위의 남부여성발전센터 뿐 아니라 방과 후 교사 파견 사업은 중부여성발전센터, 구로여성인력개발센터 등에서도 내용과 형식에 다소 차이는 있지만, 여성 일자리 창출의 주요한 업종으로 발전 가능성이 높은 사업 영역으로 파악하고 준비 중이다. 따라서 서울시가 공교육 시스템과 체계적인 MOU 체결을 통해서 교육 수요처를 안정적으로 운영하는 지원 체계 수립은 안정적인 여성 일자리 창출을 보장함과 동시에 방과 후 교육의 질 좋은 교육 서비스를 제공하는 토대를 마련하는 두 가지 성과를 발휘할 수 있는 정책이 될 것으로 예상된다.

SEOUL FOUNDATION OF WOMEN & FAMILY

---

# IV

정책 제언 및 결론



# IV 정책 제언 및 결론

본 장에서는 본문의 내용을 중심으로 서울 여성 일자리 창출의 주요한 정책 방향의 하나로써 사회적 기업을 활성화하기 위한 정책 방안이 무언지를 본 조사 결과를 중심으로 정리함으로써 본 연구의 결론을 대신하고자 한다.

## 제1절 정책 방향

서울시 민선4기 시정운영 4개년계획(2006-2010)의 여성 경제력 강화 분야, 4개 추진과제 중 하나인 '지역사회지원형 여성 일자리 창출'의 구체적인 정책 전략 과제의 하나로써 여성인력개발기관의 사회적 기업 인큐베이팅 사업을 선정하는 것이 필요하다. 이를 위해서 서울시 여성 정책과는 서울 여성 일자리 갖기 사업의 적극적인 전략의 한 방안으로써 19개 여성인력개발기관 전체가 현재 사회적 기업의 준비를 어떻게 실행하고 있으며, 이를 위한 구체적인 지원 방안이 무언지에 대한 좀 더 체계적이고 기초적인 현황 조사를 통한 면밀한 분석에 기초한 지원체계 마련이 필요함을 제안한다.

한편, 2009년 여성 일자리 창출의 주요한 정책 과제로 여성정책과가 추진하고 있는 3040 경력단절 여성의 일자리 찾기 사업을 실행함에 있어서도 여성 인력개발기관이 주체가 되어 여성 일자리 창출이 가능한 다양한 업종의 사회적 기업 인큐베이팅을 현실적이고 체계적으로 지원함으로써 경력단절 여성 일자리 찾기 사업의 적극적인 전략을 모색하는 방향으로 사업을 추진하는 것이 필요하다.

## 제2절 정책 추진 전략

### 1. 사회적 기업과 여성 인력 개발기관간의 교류 협력 확대

#### 1) 인증 사회적 기업과 여성 인력개발기관간의 취업 협약 체결

여성 일자리 창출 인증 사회적 기업을 여성 인력개발기관 교육생들의 안정적인 취업처로 활용하기 위한 체계 마련이 필요하다. 몇몇 사회적 기업과 여성 인력개발기관이 현재 진행 중인 취업 수요-공급처 간의 관계를 전문화, 체계화하는 작업이 필요하다. 즉, 취업 수요처인 사회적 기업과 취업 공급처인 여성 인력개발기관 간의 협약을 공식화, 체계화함으로써 사회적 기업이 요구하는 구체적인 교육프로그램을 여성 인력개발기관이 개설하는 등, 취업과 바로 연결되는 실효성 있는 교육 프로그램 운영으로 여성 일자리 창출에 사회적 기업을 적극적으로 활용하기 위한 체계 마련이 요구된다.

#### 2) 모범 인증 사회적 기업과의 교류 협력을 통한 인큐베이팅 전략 수립

서울 여성인력개발기관이 사회적 기업을 인큐베이팅 하는 데 필요한 업종 개발 및 운영 전략 수립에 있어서 인증 사회적 기업과의 교류 협력은 필수적인 사항이다. 특히 서울 시청소년 직업훈련기관인 하자센터는 “노리단”과 “오가니제이션요리”라는 두개의 사회적 기업을 인큐베이팅하면서 쌓인 노하우를 서울시 여성 인력개발기관에 체계적으로 전수할 수 있는 시스템 마련을 시도하는 작업이 필요하다. 이를 위해 “사회적 기업 인큐베이팅을 위한 멘토-멘티 사업”을 서울시 차원에서 진행하는 것도 하나의 정책 추진 전략으로 제안한다.

### 2. 여성인력개발기관의 사회적 기업 인큐베이팅을 위한 협의체 구성

인증 사회적 기업과 여성인력개발기관 간의 위에서 제시한 두 가지 협력 사업을 추진하기 위해서 19개의 여성 인력개발기관이 처한 위치와 상황을 고려한 역할 분담이 필요하다. 이를 위한 구체적인 방안으로 아래의 세 가지 전략을 제시하고자 한다.

#### 1) 여성 인력개발기관의 사회적 기업 취업 알선을 위한 협의체 구성

사회적 기업과 인력개발기관 간의 안정적인 취업 수요/공급 체계 마련을 위해서, 여성

인력개발기관의 취업 훈련 프로그램의 점검 및 새로운 프로그램 개발이 필요하다. 이를 위해서 취업훈련기관으로써 주요한 기능을 수행하고 있는 14개 여성인력개발센터가 인종 사회적 기업이 요구하는 교육 프로그램을 어떻게 각 여성인력개발센터의 실정에 맞게 효과적으로 배분하고 집중할 지에 대한 협의를 통해서 취업 프로그램에 대한 개선 및 발전 방안 모색이 요구된다.

## 2) “사회적 기업 인큐베이팅을 위한 여성 인력개발기관 협의회(가제)” 구성

사회적 기업 인큐베이팅을 위해서 6개의 인력개발기관이 현재 준비 중인 다양한 업종 (돌봄, 식음료사업, 교육사업)에 대한 인큐베이팅 과정과 문제점 등에 대해서 전체 인력개발기관들과의 공유를 통한 협력 체계를 구축할 것을 제안한다. 이러한 네트워크의 구축은 인력개발기관들이 향후 지속 가능한 사회적 기업 활성화 사업을 진행하는 데 필요한 노하우 등을 공유하는 워크숍을 상시적으로 진행하는 것을 본 협의체의 주요한 내용으로 제안한다. 이를 통해 유사한 업종에 종사하는 여성 인력개발기관들 간의 소위원회 등을 구성하는 등 조직을 세분화 체계화함으로써, 사회적 기업 활성화를 위한 실효성 있는 네트워크로 발전될 것으로 예상된다.

## 3) “맞춤형 사회적 기업가 양성 프로그램” 개발을 위한 네트워크

여성일자리 창출의 적극적인 사업으로써 여성인력개발 관계자들은 사회적 기업 인큐베이팅 사업에 동의하고 있지만, 인력 개발기관은 사회적 기업의 인큐베이팅의 기관일 뿐, 인력개발기관이 사회적 기업의 운영 주체가 될 수는 없다는 점을 밝히고 있다. 따라서 사회적 기업을 지속 가능한 기업으로 발전시키기 위해서 사회적 기업에 참여하는 교육생들을 사회적 기업가, 즉 운영 주체로 성장할 수 있는 교육 프로그램 개발 시급하다고 본다. 따라서 여성 인력개발기관이 인큐베이팅한 사회적 기업에 적극적으로 참여하는 교육생들이 참여할 수 있는 “사회적 기업가 양성 과정 프로그램” 개발을 제안한다. 몇몇 대학에 사회적 기업가 양성과정의 개설되기도 했지만, 여성들이 참여하기에는 다소 부담스러운 프로그램과 교육비라는 점을 감안할 때, 여성인력개발기관의 교육생들의 입장에서 받아들이기 적합한 “맞춤형 사회적 기업 양성 프로그램 개발”이 필요할 것으로 예상된다.

### 3. 공공기관의 사회적 기업 활성화 지원을 위한 제도 마련

사회적 기업은 “취약계층에게 질 좋은 사회 서비스를 제공”하거나 혹은 “취약 계층에게 일자리 창출”을 해야 하는 일반 기업과는 다른 사회적 목적을 실현하면서 이윤 추구를 해야 하는 기업으로써 정의된다. 따라서 일반 기업과 똑같은 여건에서 경쟁할 때 기업으로써 살아남기는 힘든 것이 사회적 기업이 안고 있는 현실이다. 따라서 “취약한 서울 여성들에게 일자리 창출”하고 “서울시를 대신하여 일반 시민 그리고 취약한 계층의 시민들에게 질 좋은 서비스를 제공”하는 사회적 기업에게 공공기관의 재정적, 물적, 인적 지원은 꼭 마련되어야 한다. 따라서 서울시가 여성 일자리 창출을 주요한 목적으로 하는 사회적 기업을 위해서 다음과 같은 지원 제도를 확립해 나가기를 제안한다.

#### 1) 공공기관의 다양한 인프라 활용을 위한 제도 마련

서울시 소재 인증 사회적 기업과 사회적 기업을 준비하고 있는 여성인력개발센터는 공통적으로 공공기관의 다양한 인프라 활용을 위한 제도 개선을 건의하고 있다. 첫째, 사회적 기업 활성화를 위해서 공공기관의 건물을 무상 임대하거나 혹은 저렴한 가격에 임대할 수 있는 체계 마련이 제안되었다. 둘째, 교육업에 종사하는 사회적 기업과 국공립 초, 중,고등학교 방과 후 학교와의 연계 체계 구축과 같은 네트워크 인프라를 활용할 수 있는 체계 마련이 필요하다고 본다. 따라서 서울시 차원에서 사회적 기업에게 공공 기관을 무상 혹은 저렴한 가격에 임대하는 등의 공간 인프라를 제공하거나, 사회적 기업과 방과 후 학교와의 MOU 체결을 적극적으로 수행하는 자치구 혹은 공공기관에 대해서 자치구 평가에서 인센티브를 제공하는 등의 제도적 장치를 마련한다면, 실효성 있는 정책 시행이 될 것으로 예상된다.

#### 2) 복지 시정을 위한 우선 구매권 제도

2009년 서울시정의 주요한 정책 방향 중 하나는 취약계층을 위한 생산적이고 능동적인 복지 시정이라고 할 때, 취약계층을 위한 사회 서비스 제공의 틈새를 사회적 기업을 적극적으로 활용함으로써 복지 시정 시행의 실질적인 성과를 확보할 수 있다고 본다. 예를들어, 다솜이재단이 제안한 “공동간병사 이용 바우처”를 서울시가 우선 구매함으로써, 서울시립병원에 입원한 취약계층에게 무료 간병서비스 제공한다면, 이는 시민들이 체감할 수 있는 복지 시정의 실현이라 할 수 있다. 이는 사회적 기업의 사업을 지원하는 동시에 복지 시정의 주요한 성과를 마련하는 두 가지 효과를 동시에 만족하는 전략이 될 것으로

예상된다.

### 3) 사회적 기업 활성화를 위한 여성인력개발기관의 새로운 평가 시스템 도입

여성인력개발기관이 사회적 기업의 인큐베이팅을 통한 일자리 창출을 실현하는 것은 기존의 인력개발기관이 수행했던 일자리 창출의 영역인 여성들에게 취/창업을 위한 교육을 실시하고 이들을 위한 취업 알선을 하는 정책 실행에서 좀 더 적극적이고 능동적인 여성들의 일자리 창출을 위한 정책 실행 방법이라고 할 수 있다. 따라서 사회적 기업을 성공적으로 인큐베이팅하고 이를 통한 일자리 창출의 비율을 높이는 여성인력개발기관에 대한 새로운 평가 체계를 도입함으로써 여성인력개발기관의 사회적 기업 인큐베이팅 사업에 적극적으로 참여할 수 있는 동기 부여가 될 것으로 판단된다.

## 참 고 문 헌

- 강남식·백선희(2001), 「여성복지적 관점에서의 자활지원사업 분석과 활성화 방안」, 『사회보장연구』, 제17권 제2호.
- 강혜규·노대명 외(2006), 「사회서비스 확충방안 연구 - 주요 사회서비스 수요 추계 및 정책과제」, 보건복지부 · 한국보건사회연구원.
- 강혜규·노대명 외(2007), 「사회서비스 확충방안 연구: 주요서비스 추계 및 정책과제」, 보건복지부 · 한국보건사회연구원.
- 강혜규(2007), 「사회서비스 재정관련 동향과 과제」, 『보건복지포럼』, 한국보건사회연구원.
- 고선주, 김창연(2006), 「서울시 여성창업지원체계 개선방안 연구」, 재단법인 서울여성
- 공선영·박재규·윤연정(2006), 「경기도 저출산 해소를 위한 정책 지원방안 연구」, 경기도  
가족여성개발원.
- 관계부처합동(2006), 「Dynamic Women Korea 2010: 여성인력개발 종합계획(06~10)」.
- 관계부처합동(2007), 「일하는 기쁨, 함께 누리는 행복: 사회서비스 일자리 보고회」.
- 금재호·김주섭·장지연·조준모(2001), 「21세기 지식기반사회에서의 근로여성 중기 정책 방향 및 목표설정」, 한국노동연구원.
- 금재호(2002), 「여성노동시장의 현상과 과제」, 한국노동연구원.
- 기획예산처(2006), 「사회적 기업 재원 조달 방안 수립 및 외국 사례연구」, 기획예산처.
- 김경휘·반정호(2006), 「한국 상황에서의 사회적 기업의 개념과 유형에 관한 소고」, 노동정책연구, 제6권, 제4호, pp31~54, 한국노동연구원 .
- 김영옥(2006), 「여성사회적 기업의 가능성: 취약계층 가사지원사업을 중심으로」, 한국여성정책연구원.
- 김영혜·김진희·나성은·홍훈식(2006), 「경기도 지역별 기초통계」, 경기도가족여성개발원.
- 김정운·손영미·장훈(2004), 「일과 삶 조화(Work-Life Balance)정책-독일사례 연구」, 한국노동연구원.
- 김태홍·민무숙·김영옥·김선미·양순애·진미석·주재선(2001), 「여성인적자원개발 및 활용제고를 위한 추진전략」, 여성가족부.
- 김태홍(2001), 「가족친화적인 고용정책의 현황과 활성화 방안」, 한국여성개발원.

- 김태홍·양인숙(2002), 「권역별 지역별 기업체 인력수요 실태 및 전망과 여성의 취업 욕구 파악」, 한국여성개발원.
- 김태홍·김종숙·장미혜·김난주(2003), 「지속적인 경제성장을 위한 여성일자리 창출방안」, 한국여성개발원.
- 김통원(2004), 「새로운 고용창출을 위한 사회공익기업의 출현 가능성」, 한국사회복지학회 춘계 학술자료집
- 김혜원·안상훈·조영훈 외(2006), 「사회서비스 분야 일자리창출 방안에 관한 연구」, 한국노동연구원.
- 김희연(2008), 「취약계층 일자리 창출을 위한 사회적 기업 육성체계 구축방안」, 경기개발연구원.
- 남승연(2008), 「우리나라 사회적 기업의 유형화에 관한 탐색적 연구-일자리 제공형 사회적 기업을 중심으로」, 건국대학교 행정대학원 사회복지학과, 석사학위논문, 미간행.
- 낸시 폴브레(2007), 윤자영 역, 『보이지 않는 가슴 : 돌봄 경제학』, 또하나의문화.
- 노대명 외(2002), 「자활지원사업 활성화를 위한 고용창출 지원체계 구축방안 연구 - 각국 탈빈곤정책과의 비교를 중심으로」, 한국보건사회연구원.
- 노대명 외(2004), 「자활정책·지원제도 개선방안 연구」, 보건복지부연구용역보고서.
- 노대명(2004), 「사회적 기업의 가능성과 한계」, 서울자활정보센터 월례발표회 자료집.
- 노대명 (2005), 「사회적 일자리 활성화 및 사회적 기업 연구 발전 방안 연구」, 한국보건사회연구원·보건복지부.
- 노대명(2006), 「사회서비스부문 고용창출을 위한 정책과제」, 『일자리 창출을 위한 국가고용전략과 비전』, 한국노동연구원.
- 노동부(2007), 「사회적일자리 창출사업 2007년도 시행지침」, 노동부.
- 노동부(2007), 「사회적 기업 활성화를 위한 고용지원센터와 지방자치단체 간의 바람직한 역할 방안」, 노동부 용역 보고서.
- 노동부(2008), 「서울특별시 사회적기업 육성 및 지원 방안에 관한 공청회」, 노동부.
- 민현주(2007), 「사회서비스 분야 여성일자리 창출을 위한 정책과제」, 한국여성정책연구원.
- 박혜경·국미애·정승화(2006), 「인천시 비취업 기혼여성의 취업 욕구 조사 및 정책적 지원 방안」, 인천발전연구원.
- 박혜경·김창연·국미애(2005), 「인천시 기혼여성의 취업력에 관한 사례조사」, 인천발전연구원.

- 서울특별시여성능력개발원(2008), 「3040 서울시 여성일자리 정책설명회」, 2008년 12월 11일, 대한상공회의소 중회의실 B
- 신경희(2007), 「지역사회 기반 여성의 사회적 일자리 활성화 방안」, 서울시정개발연구원
- 신명호(2004), 「사회적 기업: 한국적 실험의 역사와 교훈」, 실업극복국민재단 함께일하는사회 사회적경제 강좌 자료집.
- 양용희(2006), 「수익형 사회적 일자리 활성화 방안: 기업참여사례를 중심으로」, 노동부
- 양용희(2007), 「지역사회 중심의 사회서비스 일자리 추진방안」, 『정부의 사회적기업 육성전략과 지역사회의 역할 심포지엄 자료집』, 사회적기업연구원.
- 엄형식(2008), 「한국의 사회적 경제와 사회적 기업」 실업극복국민재단 함께일하는사회.
- 영국 통상산업부(DTI) 조사보고서, IFF Research Ltd., 2005.
- 유계숙·한지숙·안은진·최효진(2007), 「가족친화 기업경영의 성과에 관한 연구-근로자와 기업문화에 미치는 영향을 중심으로」, 한국노동연구원.
- 유계숙(2007), 「기업의 일-가정 양립 지원제도 도입 및 활용의 결정요인 분석」, 노동리뷰.
- 유병선(2007), 『보노보 혁명 : 제3섹터, 사회적 기업의 아름다운 반란』, 도서출판 부키.
- 이광택, 이기우, 윤찬영(2008). 「사회적 기업실태조사」, 노동부 용역 보고서
- 이규용(2005), 「공공·사회서비스 분야 일자리 창출 방안」, 한국노동연구원.
- 이봉주 외 (2006), 「한국 사회복지서비스 제도화의 과제 : 경험과 전망」, 『일자리 창출을 위한 국가고용전략과 비전』, 한국노동연구원.
- 이숙진(2002), 「여성주의 시각에서 본 자활사업」, 「한국여성학」, 제18권 2호, pp.37-72.
- 이은애(2008), 「사회적기업 활성화를 위한 과제」, 사회적기업의 등장과 과제-2008한국윤리경영학회 춘계학술대회 자료집, 한국윤리경영학회.
- 이진원(2004), 「한국과 일본 정부의 NGO 지원정책 비교 연구」, 경희대 NGO학과 석사학위논문, 미간행.
- 이현주 외(2003), 「공공부조와 사회복지서비스의 체계분석 및 재편방향」, 한국보건사회연구원.
- 임혁배 외(2007), 『사회적 경제와 사회적 기업 : 한국형 사회적 일자리와 사회 서비스 모색』, 송정문화사.
- 장원봉(2004), 「실업에 대한 대안으로서 사회적 경제의 가능성과 과제」, 실업극복국민재단 함께일하는사회 <사회적경제 강좌 자료집>.
- 장원봉(2006), 『사회적 경제의 이론과 실제』, 나눔의집.
- 장원봉(2008), 「한국사회적 기업의 현황과 과제- 통계로 본 인증기업의 변화, 현황, 과

- 제」, 〈2008 제1차 사회적 기업 쟁점 토론회 자료집〉.
- 정경희 외(2006), 「한국의 사회서비스 쟁점 및 발전전략」, 한국보건사회연구원.
- 정미숙(2005), 「빈곤의 여성화와 젠더관계에 대한 시론」, 〈한국여성학회21차 추계학술대회자료집〉.
- 정병순·신경희(2007), 「서울시 사회적기업 육성 및 지원 방안」, 서울시정개발연구원.
- 정선희(2004), 『한국의 사회적 기업』, 다우출판사.
- 조연숙 외 (2006), 「여성발전센터과 여성인력개발센터의 기능 재정립 및 운영방안 연구」, 서울시여성가족재단.
- 조영복(2007), 「제1차 사회적기업 인증 결과와 과제」, 「노동리뷰」, Vol.35, pp48-58.
- 조영복·곽선화 역(2007), 「DTI 사회적기업 진행보고서 : 성공을 위한 전략」, 사회적기업연구원.
- 조영복·곽선화 역(2007), 「사회적기업 : 성공을 위한 전략」, 사회적기업연구원.
- 조영복·곽선화 역(2007), 「영국의 사회적기업 육성계획」, 사회적기업연구원.
- 조영복·양용희·김혜원(2007), 「사회적기업 육성을 위한 중장기 정책방향」, 사회적기업연구원.
- 조영복·강승화(2008), 「사회적 기업 인증결과와 과제—2007년 10월부터 2008년 5월까지 인증된 84개 사회적 기업을 중심으로」, 저널 『사회적 기업 연구』, 2008, 창간호.
- 조은상·이의규·이상준·신명호(2007), 「사회적 기업 활성화를 위한 고용지원센터와 지방자치단체 간의 바람직한 역할 방안」, 한국직업능력개발원.
- 지경배(2008), 「강원도형 사회서비스 일자리창출방안 연구」, 강원발전연구원.
- 최옥금(2005), 「근로빈곤층의 괜찮은 일자리(Decent Job)이동에 관한 연구 : 임금일 자리를 중심으로」, 『제6회 한국노동패널학술대회논문집』, 한국노동연구원 · 한국노동경제학회 한국인구학회 · 한국사회학회 · 한국조사연구학회, pp.629-660.
- 최옥금(2006), 「괜찮은 일자리(Decent Job)에 대한 탐색적 연구: 개념정의 및 실태파악을 중심으로」, 『사회보장연구』, 제22권 2호, pp.227-252.
- 통계청(2007), 「경제활동인구조사」.
- 한상진·서종균·황미영·엄형식(2005), 「사회적 기업, 어떻게 만들 것인가」, 실업극복국민재단 함께일하는사회.
- 홍현미라(2008), 「노동부 일자리 사업의 현황 및 특징」, 『저널 “사회적 기업 연구”』, 2008. 6 창간호.
- 황덕순(2004), 「외국의 사회적경제 지원제도와 우리나라의 제도 마련을 위한 준비와 역

- 할」, 실업극복국민재단 함께일하는사회, <사회적경제 강좌 자료집>.
- 황미영(2002), 「여성자활의 조건과 여성특화 자활사업의 특성」, <한국사회복지학회춘계 학술대회 자료집>.
- 황정란(2008), 「돌봄 서비스 분야 사회적 기업 현황 및 설립 방안」, <2008 노동부 사회적 일자리 참여기관 돌봄 서비스 분야 워크숍 자료집>.
- 황정임·송치선(2006), 「자활공동체 유형별 빈곤여성의 자활 경험에 관한 연구: 자활공동체가 갖는 대안적 일자리로서의 가능성 탐색」, 『여성연구』, 통권 제 70호, pp, 85-120.
- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F.& Ritter, J. (2002), "Measuring Decent Work with Statistical Indicators", ILO Working Paper.
- Becker, G. (1991). A Treatise on the Family. Cambridge: Harvard University Press.
- Cabinet Office(2006), Social enterprise action plan Scaling new height, Office of Third Sector in the U. K.
- Callahan, J. J. (2001), "Policy Perspectives on Workforce Issues and Care of Older People", Generations, Spring. pp. 12-16.
- Defourny, Jacques(2001), "From Third Sector to Social Enterprise", in The Emergence of Social Enterprise ( C. Boraza and J. Defourny eds.), Routledge, pp 1~28
- Defourny, Jacques(2006) "확장된 유럽에서의 사회적 기업: 개념과 현실", 한국노동연구원 국제노동브리프 , Vol. 4, No. 6
- Esping-Andersen, G. (1990), Three Worlds of Welfare Capitalism, Polity Press.
- Esping-Andersen, Gosta (1996), Welfare State in Transition. UNRISD.
- Esping-Andersen, Gosta (2002), Why We Need a New Welfare State, Oxford Univ. Press.
- London Development Agency(2007), "Social Enterprise : a Childcare Solution for London?", Capacity
- NHS Health and Social Care Information Center, Social Care Statistics(2006), National Statistics, Personal social services staff of Social Service Department.
- OECD(1999), Social Enterprise, OECD
- 總務省統計局, 『平成16年サービス業基本調査(全國編)』
- 厚生労働省, 『賃金構造基本統計調査報告』

## 부 록

### 〈부록 I〉 사회적 기업 인터뷰 질문지

- 〈부록 I-1〉 (재) 다솜이재단 박정희 사무국장
- 〈부록 I-2〉 서울의료소비자생활협동조합 장남희 사무국장
- 〈부록 I-3〉 함께걸음의료소비자생활협동조합 김종일 팀장
- 〈부록 I-4〉 (주) 우리가만드는미래 이현정 팀장
- 〈부록 I-5〉 자바르떼 (신나는문화학교교사협회) 이은진 대표
- 〈부록 I-6〉 오가니제이션요리 이지혜 대표
- 〈부록 I-7〉 청소년문화기행단 (사회적일자리사업단) 박경순
- 〈부록 I-8〉 함께일하는재단 황정란 부장

### 〈부록 II〉 서울시여성인력개발기관 면접 질문지

- 〈부록 II-1〉 서울남부여성발전센터 박순옥 소장
- 〈부록 II-2〉 서울북부여성발전센터 박은주 교육팀장
- 〈부록 II-3〉 서울중부여성발전센터 이한승 팀장
- 〈부록 II-4〉 서울서부여성발전센터 강정숙 소장
- 〈부록 II-5〉 은평여성인력개발센터 김지수 부장, 백미현 사업운영자
- 〈부록 II-6〉 구로여성인력개발센터 서정연 실장



## 〈부록 1〉 사회적 기업 인터뷰 질문지

### 〈부록 1-1〉 (재) 다솜이재단 박정희 사무국장

면접일자	2008년 10월 30일 목요일
면접장소	다솜이재단 사무국

문1) 다솜이재단은 인증 사회적 기업 1호라고 들었습니다. 다솜이재단의 주요한 사업, 공동 간병사업에 대해서 설명 부탁드립니다. 그리고 교보생명과의 연계를 통해서 사회적 기업으로 발전하였는데 기업 연계가 어떻게 가능했는지 과정에 대한 설명 부탁드립니다.

문2) 본 사회적 기업의 유급 근로자의 수, 구체적인 근로 형태, 성비, 구성원들의 특성 (학력 및 결혼 형태 등)에 대해 설명 부탁드립니다.

문3) 한국 사회 내에서 사회적 기업을 뭐라고 정의하시는지요? 그리고 여성 사회적 기업이라는 명명을 들어보셨는지, 그리고 들어 보셨다면 그 정의는 뭐라고 생각하시는지요?

문4) 사회적 일자리 참여 여부와 관련해서 기업연계형, NGO단독형, 광역형 등으로 분류하는데 그 차이가 어떻게 다르다고 보시는지요? 서울 의료소비자생활 협동조합은 어디에 속하는지, 그리고 일자리창출형과 사회서비스제공형으로 나눌 때 어떻게 다르다고 보시는지요?

문5) 2007년 사회적 기업 육성법이 제정된 이후 가장 달라진 점이 있다면 무엇인가요? 노동부의 사회적 일자리 창출과 관련한 사회적 기업에 대한 지원 정책에 대한 평가는 어떠한지요? 장점과 개선안에 대해서 이야기 해주시기 바랍니다.

문6) 서울시내에 존재하는 여성인력개발기관(서울여성능력개발원, 여성발전센터 4곳, 여성인력개발기관 14곳)이 사회적 기업의 모태가 되고자 한다면, 지금까지 사회적 기업을

해왔던 경험으로 어떤 업종으로 사회적 기업 활성화를 모색하는 것이 좋을 지에 대한 의견이 있으신지요? 또, 재가 간병서비스 사업과 인력개발기관과의 연계 가능성에 대해서는 어떻게 생각하시나요?

문7) 돌봄 업종 사회적 기업은 일자리 창출에는 어느 정도 효과를 보긴 했지만, 영세성과 장기적인 전망에 대한 고민들이 많은 것 같은데, 어떻게 생각하시는지요? 즉 돌봄 업종 사회적 기업의 발전 방안에 대한 견해를 말씀해 주셨으면 합니다.

문8) 사회적 기업의 리더 즉 사회적 기업가를 양성하는 프로그램이 필요하다는 요구가 높은데, 어떻게 생각하시는지요? 그렇게 하기 위한 방안은 뭐라고 생각하시는지요? 고학력 여성들을 위한 사회적 기업 구성 가능성에 대한 전망이나 견해는 어떠한지요?

문9) 현재 귀하의 사회적 기업에 가장 힘든 점이 있다면 무엇인가요? 특히 향후 전망과 관련해서 재정적 자립도 등과 관련해서 문제점을 중심으로 이야기 해주시기 바랍니다.

문10) 향후 한국 사회의 사회적 기업의 발전 가능성에 대해서는 어떻게 생각하시는지요? 즉 사회적 경제로의 일종의 변화하는 새로운 패러다임으로서 사회적 기업의 역할이 무엇이라고 생각하시는지요?

#### 〈부록 1-2〉 서울의료소비자생활협동조합 장남희 사무국장

면접일자	2008년 11월 6일 목요일
면접장소	서울의료소비자생활협동조합 사무실

문1) 협동조합 형태의 사회적 기업으로서 서울의료소비자생활협동조합의 주요 사업을 재가 간병 가사 서비스를 중심으로 설명을 부탁드립니다.

문2) 본 사회적 기업의 유급 근로자의 수, 구체적인 근로 형태, 성비, 구성원들의 특성(학력 및 결혼 형태 등)에 대해 설명 부탁드립니다.

문3) 한국 사회 내에서 사회적 기업을 뭐라고 정의하시는지요? 그리고 여성 사회적 기업이라는 명칭을 들어보셨는지, 그리고 들어 보셨다면 그 정의는 뭐라고 생각하시는지요?

문4) 사회적 일자리 참여 여부와 관련해서 기업 연계형, NGO 단독형, 광역형 등으로 분류하는데 그 차이가 어떻게 다르다고 보시는지요? 서울 의료소비자생활 협동조합은 어디에 속하나요? 그리고 일자리창출형과 사회서비스제공형으로 나눌 때 어떻게 다르다고 보시는지요?

문5) 2007년 사회적 기업 육성법이 제정된 이후 가장 달라진 점이 있다면 무엇인가요? 노동부의 사회적 일자리 창출과 관련한 사회적 기업에 대한 지원 정책에 대한 평가는 어떠하십니까? 장점과 개선안에 대해서 이야기 해주시기 바랍니다.

문6) 서울시내에 존재하는 여성인력개발기관(서울여성능력개발원, 여성발전센터 4곳, 여성인력개발기관 14곳)이 사회적 기업의 모태가 되고자 한다면, 지금까지 사회적 기업을 해왔던 경험으로 어떤 업종으로 사회적 기업 활성화를 모색하는 것이 좋을 지에 대한 의견이 있으신가요? 재가 간병서비스 사업과 인력개발기관과의 연계 가능성에 대해서는 어떻게 생각하시나요?

문7) 돌봄 업종 사회적 기업은 일자리 창출에는 어느 정도 효과를 보긴 했지만, 영세성 그리고 장기적인 전망에 대한 고민들이 많은 것 같은데, 어떻게 생각하시는지요? 즉 돌봄 업종 사회적 기업의 발전 방안에 대한 견해를 말씀해 주셨으면 합니다.

문8) 사회적 기업의 리더 즉 사회적 기업가를 양성하는 프로그램이 필요하다는 요구가 높는데, 어떻게 생각하시는지요? 그렇게 하기 위한 방안은 무엇이라고 보시나요? 고학력 여성들을 위한 사회적 기업 구성 가능성에 대한 전망이나 견해는 어떠하십니까?

문9) 현재 귀하의 사회적 기업이 가장 힘든 점이 있다면 무엇인가요? 특히 향후 전망과 관련해서 재정적 자립도 등과 관련해서 문제점을 중심으로 이야기 해주시기 바랍니다.

문10) 향후 한국 사회의 사회적 기업의 발전 가능성에 대해서는 어떻게 보시나요? 즉

사회적 경제로의 일종의 변화하는 새로운 패러다임으로서 사회적 기업의 역할이 무엇이라고 생각하시는지요?

〈부록 1-3〉 함께걸음의료소비자생활협동조합 김종일 팀장

면접일자	2008년 11월 12일 수요일
면접장소	함께걸음의료소비자생활협동조합 사무실

문1) 함께걸음의료소비자생활협동조합(이하 함께걸음)이 인증 사회적 기업으로서 하고 있는 주요 사업 내용에 대한 설명을 부탁드립니다.

문2) 협동조합형태의 사회적 기업으로서 함께걸음의 주요 사업 중에서 저희들이 관심을 가지고 있는 것은 재가간병가사서비스 부분입니다. 그 부분의 주요사업에 대한 설명을 해주세요.

문3) 사회적 기업 인증은 언제 받으셨는지? 인증 받으신 건 어떠한 형태이신가요? 현재 국가에서 인증 받는 형식을 살펴보니 일자리제공형, 사회서비스제공형, 혼합형, 기타형이 있던데요? 함께걸음의 경우는 어떠한 형태인가요?

문4) 본 사회적 기업의 유급 근로자의 수, 구체적인 근로 형태, 성비, 구성원들의 특성(학력 및 결혼 형태 등과 관련해서)에 대해 말씀해주세요. 본 사업체 내에 여러 가지 활동들이 있으실 텐데요, 재가간병가사서비스도 있고, 지역 연계 활동도 있고, 또 의료생협은 병원을 끼고 활동을 하니 한의원도 있잖아요. 그랬을 때 그 내부의 여성들은 어떠한 활동을 하고 있고, 어떠한 역할을 담당하고 있나요?

문5) 의료담당하시는 분들과 간병 서비스하시는 분들이 여기서 일하게 되는 조건은 어떤 것인가요? 그리고 급여 조건은 어떠한지요? 자원봉사하시는 분들도 계실 텐데, 유급으로 일하시는 분과 어떠한 차이가 있는 것이며, 비율은 어떻게 되는지요?

문6) 저희가 다솜이재단이나 서울의료소비자협동조합 쪽도 인터뷰를 했습니다. 두 단체는 일반간병서비스나 재가간병서비스나 하는 차이가 있는데요, 함께걸음의료생협의 경

우 또 장애우를 대상으로 한다는 점에서 또 다른 차이점이 있을 것 같습니다. 그것에 대해서도 설명을 해주세요.

문7) 보통 재가간병서비스를 하실 때 몇 시간 정도 소요가 되나요? 그리고 재가간병서비스의 내용은 어떻게 되시나요? 간병 서비스 외에도 생협 내에 카든사(카메라모임), 건강모임, 일본어공부 모임 등의 소모임이 있는 것으로 알고 있는데요, 이런 모임과 간병 서비스를 하시는 분들 혹은 서비스를 받으시는 분들과 서로 연계가 되는 것인가요?

문8) 일종의 케어라는 게 의료적이 차원뿐만 아니라 관계를 맺는 차원에서도 중요한 것 같습니다. 예를 들면 서울의료생협 같은 경우를 보면, 주로 간병 서비스를 하시는 분들이 40~50대 여성분들이신데, 간병 서비스를 받으시는 나이 드신 할머니, 할아버지께 말벗도 되어드리고 같이 이야기도 나누고, 이런 정서적 측면에서 접근을 많이 하는 것 같더라고요. 함께걸음의료생협의 경우는 어떠하신지요?

문9) 함께걸음의료생협 내에서는 한국 사회 내에서 사회적 기업을 뭐라고 정의하시는지요? 그리고 여성 사회적 기업이라는 명명이 있는데, 들어보셨는지, 그리고 들어 보셨다면 그 정의는 뭐라고 생각하시는지요?

문10) 2007년 사회적 기업 육성법이 제정된 이후 사회적 기업으로 인증이 되고 가장 달라진 점이 있다면 무엇인가요? 노동부의 사회적 일자리 창출과 관련한 사회적 기업에 대한 지원 정책에 대한 평가는 어떠하신지요? 장점과 개선안에 대해서 이야기 해주시기 바랍니다. 그리고 사회적 기업이 새로운 패러다임을 만드는 사회적 경제라는 측면을 이야기하면서, 우리사회의 경제적 문제에 대한 해결로써 대안적인 경제가 가능하게 하는 것으로써 사회적 기업을 이야기하기도 하는데요. 이에 대한 전망은 어떻게 생각하시는지요?

문11) 서울시내 존재하는 여성인력개발기관(서울여성능력개발원, 여성발전센터 4곳, 여성인력개발기관 14곳)이 있는데, 이들과 연계가 가능하다면 어떠한 방식으로 가능할지요? 간병이라는 것이 전문성을 요하는 일이고, 간병사업이라는 것 자체가 장기적으로 여성들의 일자리 창출의 하나의 주요한 업종으로써 개발을 할 수 있다고 생각합니다. 그랬을 때 여기서 재가간병서비스를 하는 것에 있어서 가까운 여성인력개발센터에서 이와 관련된 교육프로그램을 지속적으로 해서 전문가를 양성하고, 서로 연계를 하면서

다른 지역과도 연계해서 재가간병서비스를 할 수 있는 단체와 서로 연결시켜주고, 이런 식으로 일종의 사회적 기업의 인큐베이터로서의 인력개발 역할 같은 것을 강조해보면 어떨지요? 저희가 이런 식의 생각을 하고 있는데 어떻게 생각하시는지요? 혹은 사회적 기업가 양산을 위한 프로그램이 필요하다고 한다면, 어떤 프로그램이 필요하다고 보는지요?

문12) 의료업 중 재가간병서비스의 경우 사회적 기업은 일자리 창출에는 어느 정도 효과를 볼 수 있을까요? 이 업종의 사회적 기업의 발전 방안에 대한 견해를 말씀해 주셨으면 합니다.

문13) 인건비는 어떠한 방식으로 보전하고 계시는지요? 노동부에서 보조하는 인건비가 그 분들이 예를 들어 다른 가사노동이나 다른 일을 하시는 것에 비해서 임금이 낮은 편이잖아요. 그랬을 때 이와 같은 목적의 사회적 기업이 좀 더 그 우리 사회실정에 맞게 정착하려면, 사회서비스라는 좋은 목적과 이 일을 통한 인건비가 보장과 생활보장이 함께 가야할 것 같아요. 그랬을 때 그 부분에 대한 가능성이나 어떤 비전이나 정책 제안이 있으시다면?

문14) 현재 사회적 기업으로서 함께걸음에 가장 힘든 점이 있다면 무엇인가요? 특히 향후 전망과 관련해서 재정적 자립도 등과 관련해서 문제점을 중심으로 이야기 해주시기 바랍니다. 특히 사회적 기업이 되었을 때 2년까지는 인건비 지원이 나가지만 그 이후에는 또 다른 지원이 없어서 문제다, 이런 얘길 다른 사회적 기업 인터뷰 때 들었거든요. 함께 걸음의 경우에는 사회적 기업으로서 지금까지 겪어 오시면서 개선되어야 할 방안에 대해서 정책제안을 하신다면?

문15) 향후 한국 사회의 사회적 기업의 발전 가능성에 대해서는 어떻게 보시나요? 즉 사회적 경제로의 일종의 변화하는 새로운 패러다임으로서 사회적 기업의 역할이 무엇이라고 생각하시는지요?

〈부록 1-4〉 (주) 우리가만드는미래 이현정 팀장

면접일자	2008년 11월 5일 수요일
면접장소	우리가만드는미래 강의실

문1) 우리가만드는미래(이하 우리미래)의 주요 사업 내용(구체적인 운영방법, 조직체계 등)에 대한 설명을 부탁드립니다.

문2) 우리미래의 유급 근로자의 수, 구체적인 근로 형태, 급여형태, 성비, 구성원들의 특성(학력 및 결혼여부, 연령 등과 관련해서)에 대해 설명 부탁드립니다.

문3) 한국 사회 내에서 사회적 기업을 뭐라고 정의하시는지요? 그리고 여성 사회적 기업이라는 명명이 있는데, 들어보셨는지, 그리고 들어 보셨다면 그 정의는 뭐라고 생각하시는지요?

문4) 사회적 일자리 참여 여부와 관련해서 기업 연계형, NGO 단독형, 광역형 등으로 분류하는데 그 중 우리미래는 어디에 속하는 걸로 구분을 하시는지요?

문5) 2007년 사회적 기업 육성법이 제정된 이후 가장 달라진 점이 있다면 무엇인가요? 노동부의 사회적 일자리 창출과 관련한 사회적 기업에 대한 지원 정책에 대한 평가는 어떠신가요? 장점과 개선안에 대해서 이야기 해주시기 바랍니다.

문6) 서울시내에 존재하는 여성인력개발기관(서울여성능력개발원, 여성발전센터 4곳, 여성인력개발기관 14곳) 훈련자들이 우리미래와 취업연결을 하는 것이 가능하다고 보시나요? 가능하다면 어떤 훈련이 필요할까요? 우리미래는 경력단절 여성들을 위한 고용창출을 목표로 한다고 했는데 여기서 경력단절 여성은 구체적으로 어떤 여성을 의미하나요? 또 이런 경력단절 여성이 우리미래에 취업을 원한다면 그 여성들의 취업을 위해 우리미래는 어떤 교육프로그램을 제공할 수 있을까요? 또한 실질적인 사업성과는 어떠하십니까?

문7) 사회적 기업은 일자리 창출에는 어느 정도 효과를 보긴 했지만, 영세성 그리고 장기적인 전망에 대한 고민들이 많은 것 같은데, 어떻게 생각하시는지요? 즉 문화 업종

의 사회적 기업의 발전 방안에 대한 견해를 말씀해 주셨으면 합니다.

문8) 사회적 기업의 리더 즉 사회적 기업가를 양성하는 프로그램이 필요하다는 요구가 높은데, 어떻게 생각하시는지요? 그러기 위한 방안은 무엇이라고 보시나요? 고학력 여성들을 위한 사회적 기업 구성 가능성에 대한 전망이나 견해는 어떠신가요?

문9) 우리미래는 경력단절 여성들을 위한 고용창출과 저소득층의 교육문화격차 완화를 목적으로 한다고 하셨는데 실질적인 성과들은 어떤 것들이 있나요?

문10) 현재 귀하의 사회적 기업이 가장 힘든 점이 있다면 무엇인가요? 특히 향후 전망과 관련해서 재정적 자립도 등과 관련해서 문제점을 중심으로 이야기 해주시기 바랍니다.

문11) 향후 한국 사회의 사회적 기업의 발전 가능성에 대해서는 어떻게 보시나요? 즉 사회적 경제로의 일종의 변화하는 새로운 패러다임으로서 사회적 기업의 역할이 무엇이라고 생각하시는지요?

**<부록 1-5> 자바르떼 (신나는문화학교교사협회) 이은진 대표**

면접일자	2008년 11월 6일 목요일
면접장소	자바르떼 사무실

문1) 신나는문화학교의 사회적 기업으로서의 주요 사업 내용과 운영방식에 대해서 설명해주시기 바랍니다.

문2) 신나는문화학교의 유급 근로자의 수, 구체적인 근로 형태, 성비, 구성원들의 특성(학력 및 결혼 형태)을 설명해주시기 바랍니다. 그리고 신나는문화학교에 취업하려고 한다면 취업자의 조건은 무엇인지, 그리고 취업자를 위한 교육 훈련프로그램은 있는지에 대해서도 설명 부탁드립니다.

문3) 신나는문화학교는 현재 '신나는문화학교교사협회'로 사회적 기업으로서 인증을 받았는데, 한국 사회 내에서 사회적 기업을 뭐라고 정의하시는지요? 그리고 여성 사회적 기

업이라는 명명이 있는데, 들어보셨는지, 그리고 들어 보셨다면 그 정의는 뭐라고 생각하시는지요?

문4) 사회적 일자리 참여 여부와 관련해서 기업 연계형, NGO 단독형, 광역형 등으로 분류하는데 그 차이가 어떻게 다르다고 보시는지, 그리고 신나는문화학교는 어떤 유형에 속한다고 생각하시는지요?

문5) 2007년 사회적 기업 육성법이 제정된 이후 가장 달라진 점이 있다면 무엇인가요? 노동부의 사회적 일자리 창출과 관련한 사회적 기업에 대한 지원 정책에 대한 평가는 어떠신가요? 구체적으로 신나는문화학교가 사회적 기업으로서 정책적 지원을 받는 부분을 예로 드셔서 설명해주시고. 사회적 기업이 제도화되어 인증을 받게 된 후 어떠한 부분에서 혜택이 있는지요, 그리고 한계점이나 문제점, 개선안이 있다면 말씀해주세요.

문6) 서울시내에 존재하는 여성인력개발기관(서울여성능력개발원, 여성발전센터 4곳, 여성인력개발기관 14곳)이 여성 사회적 기업의 가능성을 모색함에 있어서 어떤 식의 모델이 될 수 있다고 생각합니다. 귀 기관의 수혜기관 중에도 여성 단체가 꽤 있으며, 수혜자 중에도 여성이 많은 것으로 알고 있습니다. 이처럼 어떠한 측면에서 귀 기관이 여성 사회적 기업의 가능성에 대한 노하우를 지니고 계신다고 생각되는데요, 지금까지 교육, 문화, 여성 분야의 사업으로써 신나는문화학교가 사회적 기업 역할을 해왔다고 할 때 같은 분야의 사업 혹은 타 사업이더라도 어떤 업종으로 사회적 기업 활성화를 모색하는 것이 좋을 지에 대한 의견이 있으시다면? 여성 일자리 창출의 한 방안으로 신나는문화학교가 여성 개발기관과의 협력 가능성이 있다고 보시나요?? 혹은 신나는문화학교와 같은 형태의 사회적 기업을 인력개발센터가 벤치마킹한다면 성공 가능성이 있다고 생각하시는지요?

문7) 신나는문화학교의 목표 중 문화예술교육 전문인력 양성, 문화예술인의 사회적 일자리 창출 등이 있는데요, 이러한 목표는 어느 정도 달성되셨는지요? 타 사회적 기업을 살펴보면, 예를 들어 돌봄 업종 등의 사회적 기업은 일자리 창출에는 어느 정도 효과를 보긴 했지만, 장시간 노동에 저임금, 노동시장의 불안정화, 장기적 전망에 대한 불안감 등의 고민들이 있습니다. 신나는문화학교의 경우 어떠한 고민이 있으신지요? 문화, 교육 분야의 사회적 기업 발전 방안에 대한 견해가 있으시다면?

문8) 사회적 기업의 리더 즉 사회적 기업가를 양성하는 프로그램이 필요하다는 요구가 높은데, 어떻게 생각하시는지요? 신나는문화학교의 경우 교안개발을 위한 교사 워크숍, 신규 교사를 위한 교육 등 사회적 기업으로써 활동가를 양산해내기 위한 자체적 프로그램 등을 꾸준히 시행해오셨는데요, 그간 진행해 오신 이와 같은 프로그램에 대해 설명해주십시오. 그 외에 다른 프로그램이 필요하다면 어떠한 것이고, 어떠한 지원이 필요한지요?

문9) 현재 신나는문화학교를 운영하시면서 가장 힘든 점이 있다면 무엇인가요? 특히 향후 전망과 관련해서 재정적 자립도 등과 관련해서 문제점을 중심으로 이야기 해주시기 바랍니다.

문10) 향후 한국 사회의 사회적 기업의 발전 가능성에 대해서는 어떻게 보시나요? 즉 사회적 경제로의 일종의 변화하는 새로운 패러다임으로서 사회적 기업의 역할이 무엇이라고 생각하시는지요?

#### 〈부록 1-6〉 오가니제이션요리 이지혜 대표

면접일자	2008년 11월 7일 금요일
면접장소	하자센터

문1) 오가니제이션요리가 주로 하는 사업이 어떤 내용인지 간단히 설명해 주셨으면 합니다.

문2) 본 사회적 기업의 유급 근로자의 수, 구체적인 근로 형태, 성비, 구성원들의 특성(학력 및 결혼 형태 등과 관련해서)은 어떠한가요? 그리고 하자센터와 어떤 연계된 프로그램으로 진행을 하고 계시는지요?

문3) 한국 사회 내에서 사회적 기업을 뭐라고 정의하시는지요? 그리고 여성 사회적 기업이라는 명명이 있는데, 들어보셨는지, 그리고 들어 보셨다면 그 정의는 뭐라고 생각하시는지요?

문4) 사회적 일자리 참여 여부와 관련해서 기업 연계형, NGO 단독형, 광역형 등으로 분류하는데 그 차이가 어떻게 다르다고 보시는지요? 오가니제이션요리는 어떤 기업 형태에 속하는지, 그리고 일자리창출형과 사회서비스제공형으로 나눌 때 어떻게 다르다고 보시는지요?

문5) 2007년 사회적 기업 육성법이 제정된 이후 가장 달라진 점이 있다면 무엇인가요? 노동부의 사회적 일자리 창출과 관련한 사회적 기업에 대한 지원 정책에 대한 평가는 어떠신가요? 장점과 개선안에 대해서 이야기 해주시기 바랍니다.

문6) 서울시내에 존재하는 여성인력개발기관(서울여성능력개발원, 여성발전센터 4곳, 여성인력개발기관 14곳)이 사회적 기업의 모태가 되고자 한다면, 지금까지 사회적 기업을 해왔던 경험으로 어떤 업종으로 사회적 기업 활성화를 모색하는 것이 좋을 지에 대한 의견을 말씀해 주셨으면 합니다.

문7) 지금 현재 오가니제이션요리는 일자리 창출에 어느 정도 효과를 보고 있는지, 앞으로 장기적인 전망에 대한 고민들이 많은 것 같은데, 어떻게 생각하시는지요? 향후 발전 방안에 대한 견해는 어떠신가요?

문8) 사회적 기업의 리더 즉 사회적 기업가를 양성하는 프로그램이 필요하다는 요구가 높은데, 어떻게 생각하시는지요? 그러기 위한 방안은 무엇이라고 보시나요? 고학력 여성들을 위한 사회적 기업 구성 가능성에 대한 전망이나 견해는 어떠신가요?

문9) 현재 귀하의 사회적 기업이 가장 힘든 점이 있다면 무엇인가요? 특히 향후 전망과 관련해서 재정적 자립도 등과 관련해서 문제점을 중심으로 이야기 해주시기 바랍니다.

문10) 향후 한국 사회의 사회적 기업의 발전 가능성에 대해서는 어떻게 보시나요? 즉 사회적 경제로의 일종의 변화하는 새로운 패러다임으로서 사회적 기업의 역할이 무엇이라고 생각하시는지요?

〈부록 1-7〉 청소년문화기행단 (사회적일자리사업단) 박경순

면접일자	2008년 12월 8일
면접장소	서울여성프라자 회의실

문1) 동부여성발전센터에서 노동부 일자리 사업을 진행하게 된 계기는 무엇이고 언제 부터 시작하게 되셨는지요?

문2) 청소년문화기행단 주요 사업 내용은 무엇인가요? 그리고 처음 설립 당시 참여 인원 과 현재 참여 인원은 몇 명인지요?

문3) 현재 재정 자립도는 어느 정도 수준이고, 참여자들의 임금 수준은 어떤가요? 그리고 주요하게 참여하는 사람들의 학력이나 구성원의 특성은 어떤가요?

문4) 노동부 일자리 사업단 사업을 하다가 현재는 자체적인 동아리로 운영하고 계신다고 하는데, 가장 어려운 점은 무엇인가요?

문5) 대개 노동부 일자리 사업단들은 사회적 기업으로의 전환을 모색하고 있는데, 현재 그런 작업을 진행하지 않는 이유가 무엇인가요?

문6) 동부여성발전센터가 초창기에는 어떤 지원을 주로 해 주었는지요? 그리고 현재는 어떠한 관계를 가지고 지원을 받고 계신지요?

문7) 지원 체계에 있어서 부족한 부분인 있다면 어떤 부분인가요?

문8) 향후 청소년문화기행단의 사업 전망은 어떻게 되시나요?? 동아리로써는 아무래도 재정 자립 등에 문제가 있을 것 같은데, 그런 문제 해결을 위한 대안은 무엇인지요?

문9) 오늘 인터뷰에 대한 소감을 말씀해주세요.

〈부록 1-8〉 함께일하는재단 황정란 부장

면접일자	2008년 11월 12일 수요일
면접장소	함께일하는재단 세미나실

문1) 지금까지 한국의 사회적 기업에 대한 지원 사업을 하시면서 한국 사회적 기업의 특성은 무엇이라고 생각하셨는지요?

문2) 현재까지 노동부의 인증 절차를 통해 인증된 사회적 기업이 108개 정도 된 것으로 알고 있는데, 인증 절차 및 과정에서 가장 문제가 된 것이 무엇이라고 생각하시는지요?

문3) 인증 사회적 기업 몇몇을 인터뷰 한 결과 인증으로 인한 큰 변화(긍정적인 의미)는 없는 것으로 조사 되었는데, 그 이유가 뭐라고 생각하시는지요?

문4) 현재 제정된 사회적 기업 육성법이 개선되어야 할 부분이 있다면 뭐라고 생각하시는지요?

문5) 여성 일자리 창출과 관련해서 서울시 내에 존재하는 여성인력 개발기관의 창업보육센터를 사회적 기업으로 전환하는 것에 대한 고민이 있는데, 구체적인 인큐베이팅을 위한 과정은 어떻게 가능하다고 보시는지요?

문6) 여러 업종의 사회적 기업이 존재하는데, 어떤 업종의 사회적 기업이 필요하다고 보시는지요? 특히 여성 일자리 창출과 관련해서 제안하실 수 있는 유망 업종은 뭐라고 생각하시는지요?

문7) 현재 노동부의 사회적 기업관련 사업이 지방자치정부로 이월될 거라는 계획이 있다고 하던데, 그랬을 때 빚어질 문제점 혹은 보완점에 대해서 설명해주시기 바랍니다.

문8) 일자리 창출, 사회적 기업 활성화를 위한 전제조건으로써 몇몇 사회적 기업에서 서울시 조례 개정의 필요성을 제기하고 있는데, 조례 개정의 방향이 어떠해야 한다고 생각하시는지요?

문9) 사회적 기업의 활성화 방안의 하나로써 사회적 기업가 양성 프로그램의 개발을 제시한 것으로 알고 있는데 현재 개설된 각 대학별 사회적 기업가 아카데미의 실효성 그리고 다른 차원에서 사회적 기업가 양성 프로그램을 만든다면 어떤 새로운 프로그램이 가능할지를 제시해 주셨으면 합니다.

문10) 사회적 기업 활성화를 위한 서울시의 구체적이고 실질적인 역할을 무엇이라고 생각하시는지요? 구체적인 정책 대안으로 중심으로 말씀해주시기 바랍니다.

## 〈부록 II〉 서울시여성인력개발기관 면접 질문지

### 〈부록 II-1〉 서울남부여성발전센터 박순옥 소장

면접일자	2008년 11월 10일 월요일
면접장소	서울남부여성발전센터

문1) 남부여성발전센터가 주요하게 추진하고 있는 여성 일자리 창출 사업은 무엇인가요?

문2) 남부여성발전센터 내의 노동부의 지원을 받는 여성고용지원 센터와 취업 상담실의 역할의 차이가 무엇인가요?

문3) 여성기업창업보육센터가 남부여성발전센터의 특화사업으로 선정되어 있는데 현재 진행 과정은 어떠하며, 앞으로 사회적 기업으로 발전할 수 있는 가능성이 존재한다고 보시는지요?

문4) 홈페이지에 창업 상설매장, 창업 부스, 그리고 수업 연계형 창업(반찬 전문점, 제과점 창업 대비반) 등으로 다양한 창업에 대한 움직임이 있는 것으로 보이는 데, 발전센터 차원에서 지원하고 있는 내용은 무엇이며, 앞으로 발전 전망에 대한 입장은 어떠하십니까?

문5) 여성기업창업보육센터에 참여하고 있는 여성은 주로 어떤 계층인가요? 여성들의 특성 혹은 자격 조건 등에 대해서 말씀해 주셨으면 합니다. 그리고 센터의 사업이 고학력 경력 단절 여성들의 취/창업의 대안으로서 기능하고 있다고 보시나요? 그런 방향성을 가지고 있지만 현실화하기에 어려운 점이 있다면 무엇인가요?

문6) 현재 사회적 기업 관련한 관심이 높아지고 있는데, 현재 공론화되고 있는 사회적 기업이 여성 창업과 연결하는데 문제로써 지적되고 있는 부분이 있다면 무엇이라고 생

각하시는지, 특히 최근 만들어진 사회적 기업 육성법이 가지는 한계를 중심으로 설명해 주시기 바랍니다.

문7) 현재 모범적인 사회적 기업으로써 병원 간병인 파견을 주요한 사업으로 진행하고 있는 다솜이재단은 은평여성인력개발센터와의 연계를 통해 취업 알선을 하고 있다고 알고 있는데, 발전센터 차원에서 창업 지원을 통한 사회적 기업을 만드는 것 이외에 기존의 사회적 기업과의 연계를 통한 일자리 창출 사업에 대한 생각은 어떠신지요?

문8) 여성 일자리 창출을 위해서 취업 연계, 창업 지원 등의 다양한 사업 중 현재 집중하고자 하는 사업과 앞으로 여성 일자리 창출의 장기적인 전망 하에서 주요하게 개선되어야 할 여성정책 혹은 시 정책의 분야가 뭐라고 생각하는지 말씀해주시기 바랍니다.

문9) 한국 사회 내에서 사회적 기업은 뭐라고 정의하고 싶으신지, 그리고 여성 사회적 기업이라는 정의에 대한 생각은 어떠신지요? 기존 사회적 기업 종사자들은 여성들이 대부분 사회적 기업의 노동자로 활동하고 있긴 하지만 여성 사회적 기업이라고 정의하는 방식에 대해서는 약간 무리가 있다는 입장도 있는데, 소장님 견해는 어떠신지요?

#### 〈부록 II-2〉 서울북부여성발전센터 박은주 교육팀장

면접일자	2008년 11월 18일 화요일
면접장소	서울북부여성발전센터

문1) 북부여성발전센터에서 여성 일자리 창출과 관련하여 다양한 프로그램을 진행하고 있는 것으로 알고 있습니다. 교육사업, 취업지원사업, 창업지원사업, 특화사업, 지역복지사업 등 다양한 프로그램이 있던데요, 이 중 여성 일자리 창출과 관련한 사업을 중심으로 간략하게 설명 부탁드립니다. 그간 진행해온 교육 프로그램들을 살펴보니 여성가족부 사회적일자리지원사업 역사문화체험학습강사, 여성가족부 사회적일자리지원사업 전문간병인 등 사회적 일자리와 관련된 프로그램이 있었는데요, 이 부분을 중점적으로 설명해주세요.

문2) 서울시 내에 여성발전센터 뿐만 아니라 여성인력개발 센터 등에서 여성 교육을 진행하고 있습니다. 구로여성인력개발센터의 경우 센터 내의 교육 과정을 수료한 여성들이 함께 관련 분야의 일자리를 적극적으로 만들어내고자 사회적 기업을 준비하고 있는 경우도 있는데요(노동부 지원 고학력 경력단절여성을 위한 문화체험 전문강사). 북부여성발전센터에도 이와 같은 흐름이 있는지요? 또 교육을 수료한 분들이 함께하는 동아리모임, 창업지원을 통해 이미 기업이 된 경우 등이 있던데, 이와 같은 모임이 사회적 기업을 준비하거나 사회적 기업으로 전환할 가능성이 있는지요?

문3) 북부여성발전센터의 경우 특화사업으로 여성부, 노동부 등의 지원을 받아 사회적 비스사업 등을 진행하고 있는데요, 이 사업에 대해 설명 부탁드립니다.

문4) 창업 지원 외에도 자원 봉사 활동 등을 연계해주고 계시는데요, 자원봉사의 분야가 방과후 아동 교사, 아동 목욕 등 공공성을 지닌 사회적 일자리와 관련이 있는데, 이 경우에 같은 봉사 분야에 활동하시는 분들이 그룹을 만들거나 지속적인 활동을 위한 네트워크를 구축하려는 움직임이 있다면 설명해 주세요.

문5) 본 센터의 프로그램에 참여하고 있는 여성 계층이 어떠한가요? 여성들의 특성 혹은 자격 조건 등에 대해서 말씀해 주셨으면 합니다. 프로그램이 매우 다양한데, 각 프로그램마다 참여하는 여성들의 특성이 좀 상이한가요? 그리고 센터의 사업이 고학력 경력 단절 여성들의 취/창업의 대안으로서 기능하고 있다고 보시나요? 그런 방향성을 가지고 있지만 현실화하기에 어려운 점이 있다면 무엇인가요?

문6) 현재 사회적 기업 관련한 관심이 높아지고 있는데, 현재 공론화되고 있는 사회적 기업이 여성 창업과 연결하는데 문제로써 지적되고 있는 부분이 있다면 무엇이라고 생각하시는지, 본 센터와 관련하여 사회적 기업을 준비하시는 분들이 있다면 사례로 들어 설명해 주십시오. 특히 최근 만들어진 사회적 기업 육성법이 가지는 한계를 중심으로 설명해주시기 바랍니다.

문7) 현재 모범적인 사회적 기업으로써 병원 간병인 파견을 주요한 사업으로 진행하고 있는 다솜이재단은 은평여성인력개발센터와의 연계를 통해 취업 알선을 하고 있다고 알고 있습니다. 구로여성인력개발센터의 경우 (사)여성노동자회 부설로써 법인이 운영하는 구로샐터자활치료센터 쪽과 연계해서 자활사업과 취업 등을 연계하고 있습니다.

센터의 경우 (사)한국여학사협회가 서울시에서 수탁을 받아 운영되고 있는 것으로 알고 있는데요, 법인과 관련하여 취업 등 사회적 일자리가 연결되는 경우가 있는지요? 혹은 기존의 사회적 기업과의 연계를 통한 일자리 창출 사업에 대한 생각은 어떠신지?

문8) 여성 일자리 창출을 위해서 취업 연계, 창업 지원 등의 다양한 사업 중 현재 집중하고자 하는 사업과 앞으로 여성 일자리 창출의 장기적인 전망 하에서 주요하게 개선되어야 할 여성정책 혹은 시 정책의 분야가 뭐라고 생각하는지 말씀해주시기 바랍니다.

문9) 한국 사회 내에서 사회적 기업은 뭐라고 정의하고 싶으신지, 그리고 여성 사회적 기업이라는 정의에 대한 생각은 어떠신지요? 기존 사회적 기업 종사자들은 여성들이 대부분 사회적 기업의 노동자로 활동하고 있긴 하지만 여성 사회적 기업이라고 정의하는 방식에 대해서는 약간 무리가 있다는 입장도 있는데, 선생님 견해는 어떠신가요?

문10) 2007년 사회적 기업 육성법이 제정되었는데, 그 내용에 대해서 아시는지요? 그리고 서울시가 사회적 기업과 관련한 조례를 만든다면 어떤 식의 내용이 포함되는 것이 여성 발전센터가 사회적 기업 육성 사업을 적극적으로 수행하는데 도움이 될지 제안 사항을 말씀해주시기 바랍니다.

### 〈부록 II-3〉 서울중부여성발전센터 이한승 팀장

면접일자	2008년 11월 18일 화요일
면접장소	서울중부여성발전센터

문1) 중부여성발전센터에서 여성 일자리 창출과 관련하여 다양한 프로그램을 진행하고 있는 것으로 알고 있습니다. 전문직업교육과정, 지역사회복지서비스, 자원 봉사 등 다양한 프로그램이 있던데요, 이 중 여성 일자리 창출과 관련한 사업을 중심으로 간략하게 설명 부탁드립니다. 교육 사업과 취업이 연계되는 과정 등에 대해서 설명해주시면 됩니다. 또한 교육 프로그램 중 사회적 일자리와 관련된 프로그램이 있다면 자세히 설명해 주십시오.

문2) 서울시 내에 여성발전센터 뿐만 아니라 여성인력개발 센터 등에서 여성 교육을 진행하고 있습니다. 구로여성인력개발센터의 경우 센터 내의 교육 과정을 수료한 여성들이 함께 관련 분야의 일자리를 적극적으로 만들어내고자 사회적 기업을 준비하고 있는 경우도 있던데요, 중부여성발전센터에도 이와 같은 흐름이 있는지요? 홈페이지를 보니 교육을 수료한 분들, 창업 준비반, 강사모임 등의 동아리 모임들이 있던데요, 이와 같은 동아리들이 사회적 기업으로 발전할 가능성이 있나요?

문3) 중부여성발전센터의 경우 매대, 창업실전동아리, 창업공동사무실, 창업부스 등의 과정으로 창업지원이 행해지고 있는데요, 이와 같은 과정을 통해 만들어진 여성 창업 관련 그룹이 사회적 기업으로 발전을 꾀하고자 하는 가능성이 존재한다고 보시는지요? 홈페이지를 살펴보니 홈패션 한땀, 칠보공예 'art7bow', 아로마 천연화장품 '천연의 행복', 영상촬영 'BM', 쿠키판매 '더쿠키스' 등이 있던데요, 이 그룹들 중 사회적 기업 인증을 받았거나 준비하고 있는 경우가 있는지요? 그리고 앞으로 이와 같은 여성 창업 그룹의 사회적 기업으로의 발전 가능성에 대한 전망?

문4) 창업 지원 외에도 자원 봉사 활동 등을 연계해주고 계시는데요, 자원봉사의 분야가 전문 육아 등 공공성을 지닌 사회적 일자리와 관련이 있는데, 이 경우에 같은 봉사 분야에 활동하시는 분들이 그룹을 만들거나 지속적인 활동을 위한 네트워크를 구축하려는 움직임이 있다면 설명해 주세요.

문5) 본 센터의 프로그램에 참여하고 있는 여성 계층이 어떠한가요? 여성들의 특성 혹은 자격 조건 등에 대해서 말씀해 주셨으면 합니다. 프로그램이 매우 다양한데, 각 프로그램마다 참여하는 여성들의 특성이 좀 상이한가요? 그리고 센터의 사업이 고학력 경력 단절 여성들의 취/창업의 대안으로서 기능하고 있다고 보시나요? 그런 방향성을 가지고 있지만 현실화하기에 어려운 점이 있다면 무엇인가요?

문6) 현재 사회적 기업 관련한 관심이 높아지고 있는데, 현재 공론화되고 있는 사회적 기업이 여성 창업과 연결하는데 문제로써 지적되고 있는 부분이 있다면 무엇이라고 생각하시는지, 본 센터와 관련하여 사회적 기업을 준비하시는 분들이 있다면 사례로 들어 설명해 주세요. 특히 최근 만들어진 사회적 기업 육성법이 가지는 한계를 중심으로 설명해주시기 바랍니다.

문7) 현재 모범적인 사회적 기업으로써 병원 간병인 파견을 주요한 사업으로 진행하고 있는 다솜이재단은 은평여성인력개발센터와의 연계를 통해 취업 알선을 하고 있다고 알고 있습니다. 구로여성인력개발센터의 경우 (사)여성노동자회 부설로써 법인이 운영하는 구로샐터자활치료센터 쪽과 연계해서 자활사업과 취업 등을 연계하고 있습니다. 센터의 경우 (사)청년여성문화원이 서울시에서 수탁을 받아 운영되고 있는 것으로 알고 있는데요, 법인과 관련하여 취업 등 사회적 일자리가 연결되는 경우가 있는지요? 혹은 기존의 사회적 기업과의 연계를 통한 일자리 창출 사업에 대한 생각은 어떠신가요?

문8) 여성 일자리 창출을 위해서 취업 연계, 창업 지원 등의 다양한 사업 중 현재 집중하고자 하는 사업과 앞으로 여성 일자리 창출의 장기적인 전망 하에서 주요하게 개선되어야 할 여성정책 혹은 시 정책의 분야가 뭐라고 생각하는지 말씀해주시기 바랍니다.

문9) 한국 사회 내에서 사회적 기업은 뭐라고 정의하고 싶으신지, 그리고 여성 사회적 기업이라는 정의에 대한 생각은 어떠신지요? 기존 사회적 기업 종사자들은 여성들이 대부분 사회적 기업의 노동자로 활동하고 있긴 하지만 여성 사회적 기업이라고 정의하는 방식에 대해서는 약간 무리가 있다는 입장도 있는데, 팀장님 견해는 어떠신가요?

문10) 2007년 사회적 기업 육성법이 제정되었는데, 그 내용에 대해서 아시는지요? 그리고 서울시가 사회적 기업과 관련한 조례를 만든다면 어떤 식의 내용이 포함되는 것이 여성 발전센터가 사회적 기업 육성 사업을 적극적으로 수행하는데 도움이 될지 제안 사항을 말씀해주시기 바랍니다.

#### 〈부록 II-4〉 서울서부여성발전센터 강정숙 소장

면접일자	2008년 11월 18일 화요일
면접장소	서울서부여성발전센터

문1) 서부여성발전센터가 주요하게 추진하고 있는 여성 일자리 창출 사업에 대해서 설명해주시기 바랍니다.

문2) 서부여성발전센터의 여성 취업 상담실의 구체적인 내용은 무엇인지 설명해주시기 바랍니다.

문3) 창업 지원 사업의 현재까지 사업 경과에 대한 설명과 더불어 앞으로 사회적 기업으로 발전을 꾀하고자 하는 가능성이 존재한다고 보시는지요?

문4) 홈페이지를 보니 창업 부스 등 다양한 창업에 대한 움직임이 있는 것으로 보이는데 발전센터 차원에서 지원하고 있는 내용은 무엇이며, 앞으로 발전 전망에 대한 입장은 어떠하신지요?

문5) 발전센터의 특화 사업은 무엇인가요? 지도자 양성 등의 특화 사업에 참여하고 있는 여성은 주로 어떤 계층인가요? 여성들의 특성 혹은 자격 조건 등에 대해서 말씀해주셨으면 합니다. 그리고 센터의 사업이 고학력 경력 단절 여성들의 취/창업의 대안으로서 기능하고 있다고 보시나요? 그런 방향성을 가지고 있지만 현실화하기에 어려움이 있다면 무엇인가요?

문6) 현재 사회적 기업 관련한 관심이 높아지고 있는데, 현재 공론화되고 있는 사회적 기업이 여성 창업과 연결하는데 문제로써 지적되고 있는 부분이 있다면 무엇이라고 생각하시는지, 특히 최근 만들어진 사회적 기업 육성법이 가지는 한계를 중심으로 설명해주시기 바랍니다. 특히 서울시가 사회적 기업 활성화를 위한 조례를 제정할 때 제안하고 싶은 사항이 있다면 무엇인지 말씀해주시기 바랍니다.

문7) 현재 모범적인 사회적 기업으로써 병원 간병인 파견을 주요한 사업으로 진행하고 있는 다솜이재단은 은평여성개발센터과 연계를 통해 취업 알선을 하고 있다고 알고 있는데, 발전센터 차원에서 창업 지원을 통한 사회적 기업을 만드는 것 이외에 기존의 사회적 기업과의 연계를 통한 일자리 창출 사업에 대한 생각은 어떠신지요?

문8) 여성 일자리 창출을 위해서 취업 연계, 창업 지원 등의 다양한 사업 중 현재 집중하고자 하는 사업과 앞으로 여성 일자리 창출의 장기적인 전망 하에서 주요하게 개선되어야 할 여성정책 혹은 시 정책의 분야가 뭐라고 생각하시는지 말씀해주시기 바랍니다.

문9) 한국 사회 내에서 사회적 기업은 뭐라고 정의하고 싶으신지, 그리고 여성 사회적 기업이라는 정의에 대한 생각은 어떠신지요? 기존 사회적 기업 종사자들은 여성들이 대부분 사회적 기업의 노동자로 활동하고 있긴 하지만 여성 사회적 기업이라고 정의하는 방식에 대해서는 약간 무리가 있다는 입장도 있는데, 소장님 견해는 어떠신가요?

〈부록 II-5〉 은평여성인력개발센터 김지수 부장, 백미현 사업운영자

면접일자	2008년 11월 13일 목요일
면접장소	은평여성인력개발센터

문1) 은평여성인력개발센터의 프로그램을 보면 실업자 재취업훈련, 여성가장훈련, 근로자수강지원훈련, 여성가족부지원훈련, 서울시특화사업 훈련 등 다양한 프로그램들이 있는데, 이 중 주요하게 추진하고 있는 여성 일자리 창출 사업에 대해서 설명 부탁드립니다. 특히 여성 사회적 일자리와 관련지어 설명해주세요.

문2) 본 센터 홈페이지를 살펴보면 노동부 사회적 일자리 사업의 일환으로 방문 베이비시터 사업을 진행 중인 것으로 아는데, 그 사업에 대한 설명 부탁드립니다.

문3) 위의 사업을 일종의 사회적 기업으로 인큐베이팅하려고 하시는지요? 그리고 향후 일자리 창출 사업 관련해서 사회적 기업 인큐베이팅에 대한 은평여성인력개발센터의 전망은 어떠신지?

문4) 본 센터의 프로그램에 참여하고 있는 여성 계층이 어떠한가요? 여성들의 특성 혹은 자격 조건 등에 대해서 말씀해 주셨으면 합니다. 프로그램이 매우 다양한데, 각 프로그램마다 참여하는 여성들의 특성이 좀 상이한가요? 그리고 센터의 사업이 고학력 경력 단절 여성들의 취/창업의 대안으로서 기능하고 있다고 보시나요? 그런 방향성을 가지고 있지만 현실화하기에 어려운 점이 있다면 무엇인가요?

문5) 현재 사회적 기업 관련한 관심이 높아지고 있는데, 현재 공론화되고 있는 사회적 기업이 여성 창업과 연결하는데 문제로써 지적되고 있는 부분이 있다면 무엇이라고 생각하시는지, 특히 최근 만들어진 사회적 기업 육성법이 가지는 한계를 중심으로 설명해

주시기 바랍니다.

문6) 현재 모범적인 사회적 기업으로써 병원 간병인 파견을 주요한 사업으로 진행하고 있는 다솜이재단은 은평여성개발센터과의 연계를 통해 취업 알선을 하고 있다고 알고 있는데요, 이러한 사업이 가지는 의미 및 한계가 무엇이라고 생각하시는지요? 앞으로도 다솜이재단과의 연계를 통한 취업 알선 사업을 지속적으로 하실 예정이신지요?

문7) 여성 일자리 창출을 위해서 취업 연계, 창업 지원 등의 다양한 사업 중 현재 집중하고자 하는 사업과 앞으로 여성 일자리 창출의 장기적인 전망 하에서 주요하게 개선되어야 할 여성정책 혹은 시 정책의 분야가 뭐라고 생각하는지 말씀해주시기 바랍니다.

문8) 한국 사회 내에서 사회적 기업은 뭐라고 정의하고 싶으신지, 그리고 여성 사회적 기업이라는 정의에 대한 생각은 어떠신지요? 기존 사회적 기업 종사자들은 여성들이 대부분 사회적 기업의 노동자로 활동하고 있긴 하지만 여성 사회적 기업이라고 정의하는 방식에 대해서는 약간 무리가 있다는 입장도 있는데, 부장님의 견해는 어떠신가요?

#### 〈부록 II-6〉 구로여성인력개발센터 서정연 실장

면접일자	2008년 11월 13일 목요일
면접장소	구로여성인력개발센터 사무실

문1) 구로여성인력개발센터의 프로그램을 보면 실업자 재취업훈련, 여성가장훈련, 근로자수강지원훈련, 여성가족부지원훈련, 서울시특화사업 훈련 등 다양한 프로그램들이 있는데요, 이 중 주요하게 추진하고 있는 여성 일자리 창출 사업에 대해서 설명 부탁드립니다. 특히 여성 사회적 일자리와 관련지어 설명해주세요.

문2) 본 센터 홈페이지를 살펴보면 다음카페 센터지점이라고 해서 주로 인력개발교육과 관련한 사업을 하는 곳과 사회적 일자리 아하체험이라는 곳이 구분되어 있는데요, 두 사업이 어떠한 차이가 있는 것인지요? 아하체험이 본 센터에서 특화된 사업으로 보이는데요, 타 교육들은 아하체험과 같은 특화된 사업으로 발전할 가능성이 있는지요?

문3) 이전에 여성가족부에서 지원한 사회적 일자리 취업지원사업과 관련하여 구로여성인력개발센터에서 간병&산모도우미, 방과후 아동 지도사 양성과정 등을 진행해오셨고, 지금은 노동부 사회적 일자리 창출사업으로 고학력 경력단절 여성을 위한 문화체험 전문강사 파견 사업을 진행하고 계십니다. 이 프로그램이 아하체험이지요? 그랬을 때 아하체험이 사회적 기업으로써 발전될 수 있는 가능성이 존재한다고 보시는지요?

문4) 구로여성인력개발센터에서 올해에 진행한 사업을 보면 실업자재취업훈련, 노동부 사회적일자리창출사업, 구로구 지원 사업, 노동부 지원 지역인적고용사업훈련 등 다양한 여성 취업 프로그램을 진행하고 계신데요, 구로여성인력개발센터 차원에서 취업과 관련하여서 지원하고 있는 내용이나 앞으로의 발전 전망에 대한 입장은 어떠한가요?

문5) 본 센터의 프로그램에 참여하고 있는 여성 계층이 어떠한가요? 여성들의 특성 혹은 자격 조건 등에 대해서 말씀해 주셨으면 합니다. 프로그램이 매우 다양한데, 각 프로그램마다 참여하는 여성들의 특성이 좀 상이한가요? 그리고 센터의 사업이 고학력 경력 단절 여성들의 취/창업의 대안으로서 기능하고 있다고 보시나요? 그런 방향성을 가지고 있지만 현실화하기에 어려운 점이 있다면 무엇인가요?

문6) 현재 사회적 기업 관련한 관심이 높아지고 있는데, 현재 공론화되고 있는 사회적 기업이 여성 창업과 연결하는데 문제로써 지적되고 있는 부분이 있다면 무엇이라고 생각하시는지, 특히 최근 만들어진 사회적 기업 육성법이 가지는 한계를 중심으로 설명해 주시기 바랍니다.

문7) 현재 모범적인 사회적 기업으로써 병원 간병인 파견을 주요한 사업으로 진행하고 있는 다솜이재단은 은평여성개발센터과의 연계를 통해 취업 알선을 하고 있다고 알고 있는데요, 구로여성센터에서는 기존의 사회적 기업과의 연계를 통해 일자리 창출 사업을 하시는 것에 대해 어떻게 생각하시는지요? 예를 들면 사회적 기업인 서울소비자의료생활협동조합의 경우 가사간병 서비스를 하고 있는데요, 구로여성센터에서 프로그램을 가사간병과 관련한 프로그램을 수료한 분과 생협과 연계를 하는 등 사회적 기업과 연계하여 사업을 진행하는 것에 대한 의견을 듣고 싶습니다.

문8) 여성 일자리 창출을 위해서 취업 연계, 창업 지원 등의 다양한 사업 중 현재 집중하고자 하는 사업과 앞으로 여성 일자리 창출의 장기적인 전망 하에서 주요하게 개

선되어야 할 여성정책 혹은 시 정책의 분야가 뭐라고 생각하는지 말씀해주시기 바랍니다.

문9) 한국 사회 내에서 사회적 기업은 뭐라고 정의하고 싶으신지, 그리고 여성 사회적 기업이라는 정의에 대한 생각은 어떠신지요? 기존 사회적 기업 종사자들은 여성들이 대부분 사회적 기업의 노동자로 활동하고 있긴 하지만 여성 사회적 기업이라고 정의하는 방식에 대해서는 약간 무리가 있다는 입장도 있는데, 실장님의 견해는 어떠신지요?

2008-정책개발-019

서울여성 일자리 창출을 위한  
사회적 기업 활성화 정책방안 연구

**발행인** 박현경  
**연구자** 이성은  
**발행일** 2008년 12월  
**발행처** 서울시 여성가족재단  
**주 소** 서울시 동작구 대방동 한숲길 22번지  
**전 화** 02. 810. 5101(代)  
[www.seoulwomen.or.kr](http://www.seoulwomen.or.kr)

이 책의 저작권은 서울시 여성가족재단에 있습니다.  
무단 전재와 무단 복제를 금합니다.

Design\_MK커뮤니케이션 02\_919\_9481