

사회적기업 인적자원개발의 실태와 과제*

장 홍 근**

I. 머리말

근래 경제성장과 일자리 창출의 선순환 기제가 약화되면서 사회적기업이 고용 대책의 한 축으로 부상하고 있다. 특히 OECD 평균에 훨씬 못 미치는 사회서비스 고용비중은 이 영역에서의 일자리 창출 가능성과 아울러, 시장에서 제대로 공급되지 못하는 다양한 사회서비스를 제공할 사회적기업의 확장 가능성을 보여준다.

사회적기업은 학계와 현장에서 매우 다양하게 정의되고 있다. ‘시장이나 국가가 직접적으로 제공하지 못하는 사회적 가치 창출에 종사하는 조직’으로 정의되기도 하고(영국 통상산업부, Department of Trade and Industry), ‘안정적, 기업 경영적인 방식으로 사회적 배제 극복이 목적인 서비스 혹은 좀 더 일반적인 대인, 지역 서비스를 제공하고 있는 제3섹터 조직’(Borzaga and Santuari, 2001: 166)으로 정의되기도 한다. OECD는 사회적기업을 “첫째, 기업 전략에 따라 조직을 운영하되 공익을 추구하고, 둘째, 이윤극대화 자체가 목적이 아니라 특정 경제적, 사회적 목적을 추구하고, 셋째, 실업문제와 사회적 소외 등과 관련된 해결방안을 제시하는 모든 민간활동”이라고 정의하고 있다(어기구·심창학, 2010).

사회적기업은 ‘사회서비스 확충 또는 취업 취약계층 고용 등 사회적 목적을 실현하기 위해 설립된 조직 중 자체 수익구조를 갖추고 재화와 서비스를 제공하는 기업’으로 정의될 수 있다. 곧 사회적기업은, 영리를 목적으로 하는 일반적인 기업과 공익 내지 사회적 목적 추구 활동을 하는 비영리조직(NPO)의 조직과 활동방식을 창조적으로 지양한 새로운 조직형태로 이해할 수 있다. 이는 종래의 정부, 시장 범주의 외부로 이해되어 온 제3섹

* 이 글은 장홍근 외(2011), 『사회적기업과 인적자원전략』의 제4장 등을 바탕으로 작성한 것이다.
** 한국노동연구원 노동정책분석실장(changhg@kli.re.kr).

터 내 조직의 새로운 분화형태이다.

2007년 「사회적기업 육성법」이 제정된 이래 정부의 지원에 힘입어 인증 사회적기업은 2011년 말 현재 644개에 이를 정도로 양적으로 크게 늘어났다. 하지만 근래 영업 적자 폭이 늘어나고 인건비 지원 종료 사회적기업을 중심으로 고용불안의 조짐이 나타나면서 사회적기업의 지속가능성 문제가 표면화되고 있다(곽선화 외, 2010). 지난 3년간의 경험은 사회적기업이 참여자의 전문성 미흡, 경영노하우 부족, 리더십, 재무적 안전성 등의 여러 문제를 내포하고 있으며, 체계적인 인적자원전략의 수립 및 지원이 사회적기업의 지속가능성을 높이는 관건 중의 하나임을 보여주었다.

본고는 사회적기업 내 인적자원의 특성을 파악하고 교육훈련의 실태와 문제점을 분석하여 사회적기업의 지속가능성 제고를 위한 인적자원개발 방안을 모색하는 것을 목적으로 한다. 그간 국내에서는 사회적기업에 대해 수많은 연구와 분석이 이루어져 왔지만 이제까지의 연구는 사회적기업의 개념과 유형, 관련 정책 및 법과 제도, 성과분석, 선진 사례에 대한 분석과 이를 통한 발전 방안의 모색 등이 주류를 이루었고(김혜원, 2009, 2011; 김종권 외, 2008; 김신양, 2006; 곽선화 외, 2010; 이회수, 2011; 어기구·심창학, 2010; 이광우, 2009; 황덕순, 2004), 근래에 들어 사회적기업 종사자들의 노동조건과 직무만족 등에 대한 미시적 분석 등이 진행되고 있다(이정봉, 2010; 정대용·김민석, 2010; 정명화, 2011 등). 우리나라 사회적기업의 인적자원과 숙련개발 영역이 아직 체계적으로 조사·분석되지 못한 상태임을 감안할 때, 본고는 인적자원 측면에서 우리나라 사회적기업의 특성과 발전 방안에 대한 이해를 심화시킬 수 있을 것이다. 이를 위해 사회적기업 인사노무 관계자를 대상으로 사회적기업 종사자의 숙련개발 및 교육훈련 실태에 대한 설문조사를 실시하였으며, 그 결과를 한국노동연구원의 2009년 사업체패널조사(WPS 2009) 결과와 비교하였다.¹⁾ 조사대상은 2011년 10월 현재 인증 사회적기업 전체로 하였으며, 설문조사에 응한 210개 사의 응답 자료를 분석하였다.

본고는 다음과 같이 구성되어 있다. 제II장은 사회적기업 내 인적자원의 속성과 함의를 살펴본다. 여기에서는 사회적기업이 규모 면에서 영세하고 인적자원 측면에서는 취약하며, 숙련 수준도 상대적으로 낮을 뿐 아니라 유동성이 높은 반면, 사회적기업 대표자의 인적 자본은 비교적 양호할 개연성이 있음을 보여준다. 제III장은 사회적기업의 근로자 교육훈련 실태와 과제에 대해 살펴본다. 숙련개발에 대한 각 주체들의 관심과 저해요인, 교육훈련 실시율과 훈련방식 및 내용, 그리고 상대적으로 열약한 교육훈련 투자와 인프라를 살펴본다. 제IV장은 분석 결과를 요약하고 사회적기업의 인적자원개발 활성화를 위한 정책적 함의를 살펴본다.

1) 본고에서 시도한 비교는 두 개의 서로 다른 조사결과를 단순 대조하여 살펴보는 데 목적을 두었으며, 차이의 통계적 유의성 여부는 통계분석 방법론상의 사유로 판단하지 않았다.

II. 사회적기업 인적자원의 특성

사회적기업의 특성을 인적자원 측면에서 살펴보기 위해, 유급근로자 규모별 분포, 근로자의 성, 연령, 취약계층 여부 등 인적 속성별 분포, 숙련 구성요소별 숙련수준, 사회적기업 대표자의 인적 속성 등을 분석하였다.

1. 유급근로자 규모와 구성

우리나라 사회적기업들은 종사자 규모 면에서 영세한 것으로 나타났다. 분석대상 사회적기업 210개 가운데 유급근로자 수가 30인 이하인 기업이 74.8%(157개)였으며 50인 이하 기업의 누적 구성비는 87.1%에 달했다. 100인 이상은 3개 사로 2%에 미치지 못해, 대부분의 사회적기업이 영세한 규모로 사업을 영위하고 있음을 알 수 있다(표 1 참조).

〈표 1〉 유급근로자 수 규모별 분포

(단위: 개, %)

	빈도	구성비	누적구성비
전 체	210	100.0	-
10인 이하	42	20.0	20.0
11 ~ 20인	77	36.7	56.7
21 ~ 30인	38	18.1	74.8
31 ~ 50인	26	12.4	87.1
50인 이상	27	12.9	100.0

설문조사에 응한 210개 사의 전체 유급근로자는 총 5,412명이었으며 1개 기업당 평균 근로자 수는 25.8명으로 집계되었다. 전체 근로자 중 남성은 1,753명(33.8%), 여성은 3,659명(66.2%)이었고, 연령별로는 40~54세의 중장년층(2,090명, 39.5%)과 55세 이상의 중고령층(1,579명, 24.5%)이 지배적이었다. 취약계층²⁾ 근로자(3,448명, 63.6%)가 비취약계층

2) 「사회적기업 육성법」 제2조는 ‘취약계층’을 “자신에게 필요한 사회서비스를 시장가격으로 구매하는데 어려움이 있거나 노동시장의 통상적인 조건에서 취업이 특히 곤란한 계층”으로 정의하고 있으며, 동법 시행령 제2조는 취약계층의 하위범주에 저소득자, 고령자, 장애인, 성매매피해자, 청년 및 경력단절여성 중 신규고용촉진장려금 대상자, 북한이탈주민, 가정폭력피해자, 한부모가족지원법에 따른 보호대상자, 갱생보호대상자, 결혼이민자 등을 나열하고 구체적인 기준을 제시하고 있다.

〈표 2〉 유급근로자의 성별, 연령대별, 취약계층별 분포

(단위 : 명, %)

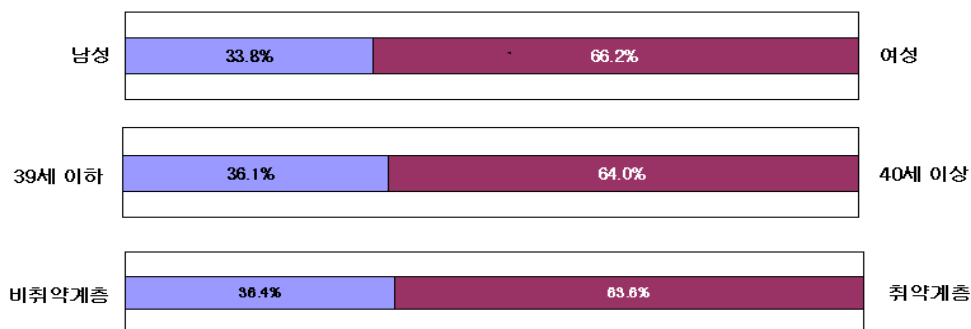
		조사대상 사회적기업 전체		1개 사회적기업당 평균	
		인원	구성비	인원	구성비
전 체		5,412	100.0	25.8	100.0
성별	남성	1,753	33.8	8.4	33.8
	여성	3,659	66.2	17.4	66.2
연령별	만 29세 이하	730	14.3	3.5	14.3
	만 30~39세	1,013	21.8	4.8	21.8
	만 40~54세	2,090	39.5	10.0	39.5
	만 55세 이상	1,579	24.5	7.5	24.5
취약계층별	취약계층	3,448	63.6	16.4	63.6
	비취약계층	1,974	36.4	9.4	36.4

주 : 2010년 기준, 응답 사회적기업 N=210개소.

(1,974명, 36.4%)에 비해 압도적으로 많았다(표 2, 그림 1 참조).

이러한 분포는 사회적기업 근로자 다수가 취약계층, 여성, 중장년층 등으로 인적 속성 측면에서 노동시장 취약계층에 집중되어 있음을 보여준다. 이는 사회적기업의 노동생산성이나 혁신 역량이 상대적으로 열위에 놓일 수 있음을 시사한다. 취약계층 중에서는 다른 집단에 비해 고령자 집단의 비중이 상대적으로 높았다. 조사대상 기업의 유급근로자 가운데 취약계층은 평균 16.4명으로 나타났는데, 이 중 여성이 11.0명, 남성이 5.4명을 차지하고 있었다. 유형별로는 고령자(7.3명, 44.5%)의 비중이 가장 높았으며, 장애인을 포함한 그 밖의 취약계층(6.2명, 37.5%), 저소득자(3.0명, 18.1%)가 뒤를 이었다. 저소득자와 고령자 취약계층 중에서 특히 여성의 비중이 높은 것으로 나타났다(표 3 참조).

〔그림 1〕 유급근로자의 성별, 연령대별, 취약계층별 구성비



〈표 3〉 분석대상 사회적기업의 취약계층 인원과 내부 구성

(단위: 명)

		남		여		전 체	
		평 균	표준편차	평 균	표준편차	평 균	표준편차
전 체		5.4	8.56	11.0	16.08	16.4	18.99
취약 계층	저소득자	0.8	2.36	2.2	5.91	3.0	7.44
	고령자	1.9	4.07	5.4	12.78	7.3	14.07
	그 밖의 취약계층	2.7	6.29	3.4	5.10	6.1	9.42

2. 사회적기업 근로자의 숙련 수준

사회적기업 근로자들의 숙련 수준은 일반중소기업 근로자에 비해 비교적 낮은 것으로 나타났다. 본고에서는 사회적기업 근로자의 숙련특성을 파악하기 위해 210개 사회적기업을 대상으로 실시한 이번 조사와 한국노동연구원의 사업체패널 2009년 조사결과를 비교해 보았다.

숙련 요소는 기획 및 창의력, 신지식·기술습득능력, 직무수행능력, 대인관계능력, 문제해결능력, 정보통신기술능력, 관리능력 등 일곱 가지로 구분하여 조사하였는데, 분석 결과 사회적기업 근로자들의 숙련 수준은 모든 숙련 구성요소 항목에서 일반중소기업에 비해 낮게 나타났다. 특히 정보통신기술능력, 기획 및 창의력, 신지식 기술습득능력, 관리능력 등의 영역에서 중소기업에 비해 사회적기업 근로자의 숙련수준이 매우 부족한 것으로 드러났다. 하지만 직무수행능력, 대인관계능력, 문제해결능력의 경우 사회적기업과 중소기업의 격차가 상대적으로 적은 것으로 나타났다(표 4, 그림 2 참조).

〈표 4〉 구성요소별 숙련수준 - 사회적기업과 일반중소기업 비교

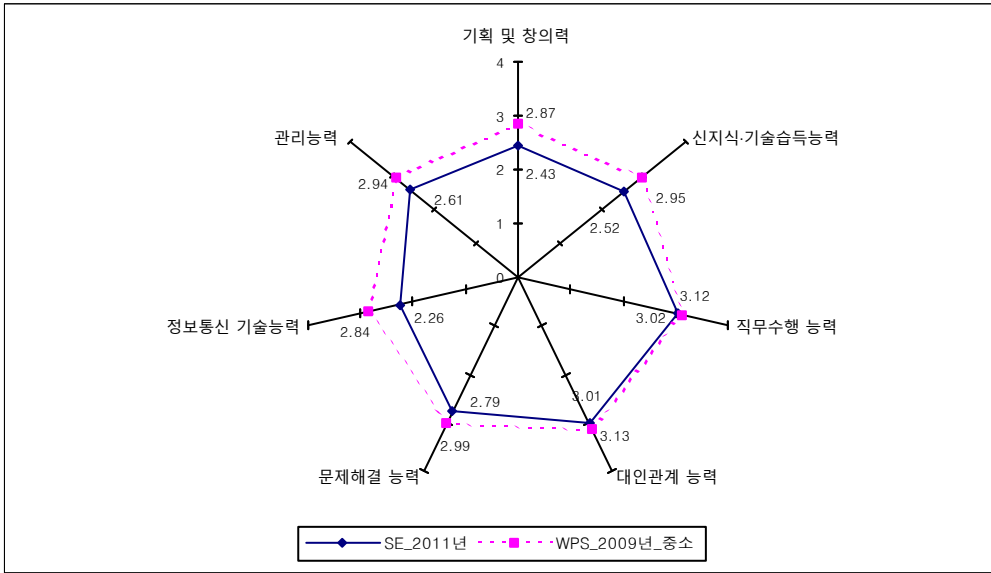
(단위: 점)

	구성요소별 숙련수준 - 사회적기업과 일반중소기업 비교						
	기획 및 창의력	신지식· 기술습득 능력	직무수행 능력	대인관계 능력	문제해결 능력	정보통신 기술능력	관리능력
사회적기업(2011)	2.43	2.52	3.02	3.01	2.79	2.26	2.61
일반중소기업(2009)	2.87	2.95	3.12	3.13	2.99	2.84	2.94
차이	-0.44	-0.43	-0.10	-0.12	-0.20	-0.58	-0.33

주: 1) 점수는 '매우 낮다=1점, 매우 높다=5점'으로 환산한 값임.

2) '사회적기업(2011)'은 본 연구에서 수행한 사회적 기업 2011년 조사자료, '일반중소기업(2009)'은 한국노동연구원 사업체패널조사(2009년)의 300인 이하 사업체 조사자료, 그리고 뒤에 제시되는 표와 그림의 '전체기업(2009)'은 상기 패널조사의 전체 사업체 조사자료를 의미함.

[그림 2] 구성요소별 숙련수준 - 사회적기업과 일반중소기업 비교



주: 'SE_2011년'은 앞에서 설명한 '사회적기업(2011)', 'WPS_2009년_중소'는 '일반중소기업(2009)'임.

3. 사회적기업 근로자의 입·이직 성향

분석 결과 사회적기업 근로자의 유동성은 상당히 높은 편으로 나타났다. 2010년 기준 분석대상 사회적기업의 평균 근로자 수는 25.8명이었는데 연간 신규채용 근로자 수는 8.8명으로 입직률이 34.1%에 달했다. 연간 이직인원 역시 평균 8.5명으로 이직률은 32.9%나 되어 분석대상 사회적기업의 근로자 세 명 가운데 한 명 꼴로 지난 일 년 사이에 새로운 근로자로 바뀐 것으로 나타났다(표 5 참조).

<표 5> 유급근로자의 유동성(2010년 기준)

(단위: 명, %)

평균 근로자 수(A)	25.8명
평균 신규채용 근로자 수(B)	8.8명
입직률(B/A)	34.1%
평균 이직 근로자 수(C)	8.5명
이직률(C/A)	32.9%

4. 사회적기업 대표자의 인적 속성

근로자와 달리 사회적기업 대표자의 경우 학력 등 인적자원 수준이 비교적 높았다. 대표자의 학력별 분포를 보면 4년제 대졸 이상이 약 80%에 이를 정도로 고학력자들이 대부분이다. 성별로는 남성이 69.5%로 압도적이며, 연령별로는 40~50대(72.9%)가 대부분을 차지한다. 대표자의 최종 전공 분야는 사회계열(63명, 30.0%)과 인문계열(62명, 29.5%)이 다수이며, 상대적으로 기업 경영에 필요한 지식이나 기술의 보유 확률이 높은 경상계열(21명, 10.0%)과 이공계열(29명, 13.8%) 전공자 비중은 적은 편이다(표 6 참조).

〈표 6〉 대표자의 인적 속성별 분포

(단위: 명, %)

		인원	비중
전 체		210	100.0
성별	남	146	69.5
	여	64	30.5
연령	만 29세 이하	2	1.0
	만 30~39세	26	12.4
	만 40~49세	90	42.9
	만 50~59세	63	30.0
	만 60세 이상	28	13.3
	잘 모름	1	0.5
학력	고졸 이하	24	11.4
	전문대졸	19	9.0
	4년제 대졸	85	40.5
	대학원 이상	79	37.6
	잘 모름	3	1.4
최종 전공	인문계	62	29.5
	경상계	21	10.0
	사회계	63	30.0
	이공계	29	13.8
	예체능계	13	6.2
	기타	15	7.1
	잘 모름	7	3.3

이러한 특성들은 사회적기업 대표자들의 인적자본 수준이나 열망과 무관하게 현재 우리나라 사회적기업의 대다수가, 시장경쟁력이 있는 제품과 서비스의 생산 및 공급에 필요한 근로자 숙련형성의 문제에 봉착할 수 있는 구조적 취약성을 안고 있음을 보여주는 것으로 해석할 수 있다.

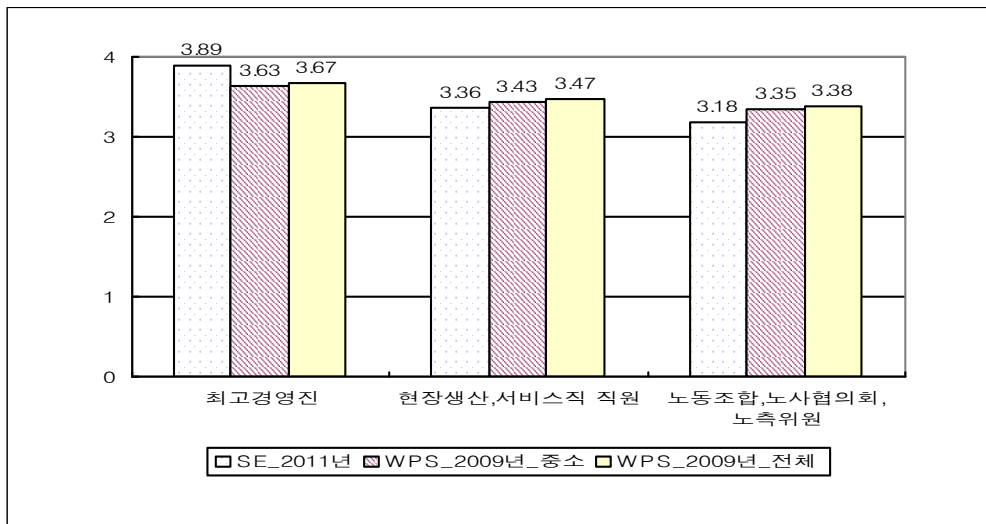
III. 사회적기업 근로자의 교육훈련 실태

1. 숙련개발에 대한 관심과 저해요인

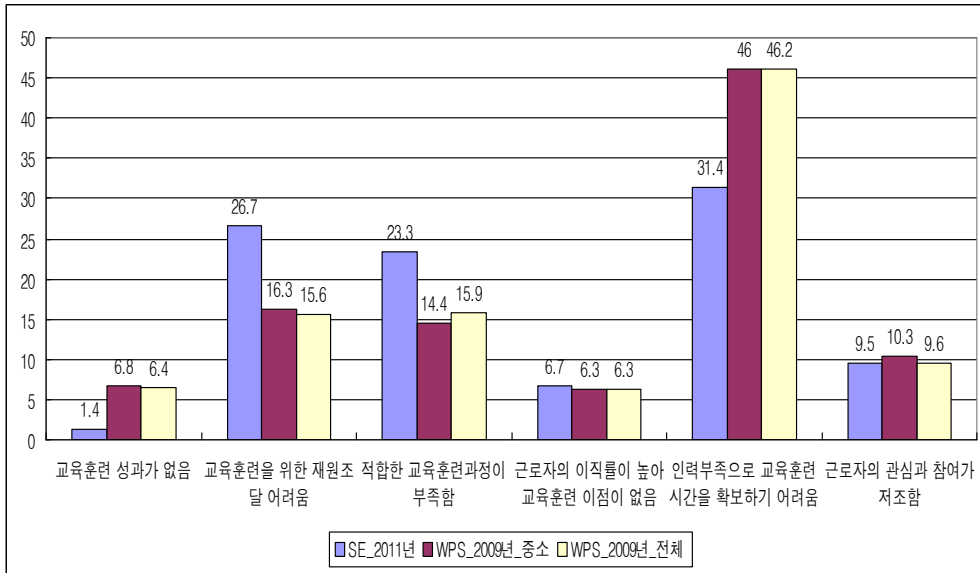
기업 내 주체들의 숙련개발에 대한 관심에 대해 사회적기업과 일반기업을 비교한 결과, 대표자를 포함한 최고경영진의 경우 사회적기업(3.89점)이 일반중소기업(3.64점)이나 전체기업(3.67점)에 비해 숙련개발에 대한 관심이 높은 것으로 나타났다. 하지만 현장 생산직 또는 서비스직 직원, 노동조합, 노사협의회, 노측위원 등의 경우, 사회적기업의 숙련개발에 대한 관심이 일반중소기업이나 전체기업에 비해 상대적으로 낮았다(그림 3 참조).

기업 내 숙련개발 저해요인을 살펴본 결과, 사회적기업과 일반기업을 막론하고 기업 내 숙련개발을 저해하는 가장 큰 요인은 인력부족으로 교육훈련 시간을 확보하기 어렵다는 것으로, 전체 일반기업의 46%, 사회적기업의 31.4%가 이에 해당되었다. 그 다음으로는

(그림 3) 기업 유형별 내부 주체들의 숙련개발 관심도 비교



(그림 4) 기업 내 숙련개발 저해요인 - 사회적기업과 일반기업 비교



재원조달의 어려움과 적합한 교육훈련과정 부족이 뒤따랐는데, 이러한 현상은 일반기업에 비해 사회적기업에서 더욱 두드러지는 것으로 나타났다. 일반기업들에 비해 상대적으로 ‘적합한 교육훈련 부족’을 지적한 응답률도 높았다(그림 4 참조).

2. 교육훈련 실시·지원 여부와 형식 및 내용

지난 1년간 자사 근로자를 대상으로 직무능력향상을 위한 교육훈련을 실시 혹은 지원한 적이 있는지를 물어본 결과, 사회적기업의 대부분(82.9%)이 ‘있다’고 응답하여 교육훈련실시율이 매우 높은 것으로 나타났다. 이는 일반중소기업(79.2%)에 비해서도 다소 높은 수준이다(표 7 참조).

〈표 7〉 교육훈련 실시·지원 여부 - 사회적기업과 일반기업 비교

(단위: %)

	근로자 교육훈련 실시·지원 여부		전 체
	있다	없다	
사회적기업(2011)	82.9	17.1	100.0
일반중소기업(2009)	79.2	20.8	100.0
전체기업(2009)	79.8	20.2	100.0

실시·지원한 훈련형식에 대해 사회적기업과 일반기업을 비교해 보았다. 사회적기업의 경우 집단 사내교육훈련(87.4%), 근로시간 중 교육훈련 수강 배려(47.1%), 집단의 사외교육훈련(35.1%), 사내 직무관련 학습모임 지원(28.7%), 훈련기관 수강료 지원(27%), 수탁·협력업체에 기술지도 및 근로자 연수(24.1%) 순이었다. 일반중소기업의 경우 집단 사내교육훈련(76.2%), 집단외 사외교육훈련(56.1%), 인터넷을 이용한 교육훈련(43.8%) 순으로 실시하거나 지원한 것으로 나타났다. 사회적기업이 일반중소기업에 비해 실시 또는 지원한 훈련의 비율이 높은 것은 사내직무관련 학습모임 지원(28.7%), 수탁·협력업체에 기술지도 및 근로자 연수(24.1%), 모기업·위탁업체로부터 기술지도 및 연수(19.0%), 유급 또는 무급의 교육훈련 휴가제(12.6%), 근로시간 중 교육훈련 수강 배려(47.1%)로 나타났다. 이를 통해 일반기업에 비해 교육인프라가 부족한 사회적기업에서 외부자원을 활용한 교육훈련이 상대적으로 활발하게 이루어지고 있음을 알 수 있다(표 8 참조).

〈표 8〉 실시·지원한 교육훈련방식 - 사회적기업과 일반기업 비교

(단위: %)

	실시하거나 지원한 훈련 - 사회적기업과 일반기업 비교										
	집단 사내교육 훈련	집단 사외교육 훈련	인터넷을 이용한 교육훈련	사내 직무 관련 학습모임 지원	수탁·협력업체 기술지도 및 근로자 연수	모기업·위탁업체로부터 기술지도 및 근로자 연수	유급 또는 무급의 교육 훈련 휴가제	훈련 기관 (학원 포함) 수강료 지원	교육 기관 (대학 등) 학자금 지원·대부	근로시간 중 교육훈련 수강 배려	기타
사회적기업(2011)	87.4	35.1	23.6	28.7	24.1	19.0	12.6	27.0	2.9	47.1	0.0
일반중소기업(2009)	76.2	56.1	43.8	20.0	11.1	7.9	5.8	43.8	14.1	39.4	0.3
전체기업(2009)	77.0	57.4	45.8	20.7	11.2	8.1	5.8	44.4	14.7	39.7	0.3

훈련내용 면에서, 사회적기업에서 중요하게 실시한 훈련을 전체 및 기업유형별로 살펴 보았다. 전체적으로 신입사원교육·오리엔테이션(44.8%), 조직개발훈련(43.1%), 전문가교육(40.2%)의 순으로 높은 비율을 보여주었다. 기업유형별로는 대부분의 훈련내용에서 대체로 사회서비스 제공형이 여타 유형에 비해 실시 비율이 높았다. 특히 신입사원교육·오리엔테이션(64.3%), 조직개발 훈련(71.4%), 관리감독교육(42.9%), 전문가교육(57.1%) 등에서 다른 유형의 사회적기업에 비해 월등하게 높은 실시율을 나타내었다(표 9 참조).

〈표 9〉 사업장에서 중요하게 실시한 훈련내용 - 사회적기업

(단위: 개, %)

	훈련내용 면에서 사업장에서 중요하게 실시한 훈련 - 사회적기업													
	신입 사원 교육, 오리엔 테이션	관리 감독 교육	조직 개발 훈련	전문가 교육	품질 관리 훈련	영업· 판매 교육	산업안 전·보 건 훈련	노사 관계 교육	전산 교육	외국어 교육	교양 교육	기타	잘 모 름	
전체(174)	44.8	36.2	43.1	40.2	27.6	23.6	36.2	13.8	14.4	2.3	23.6	3.4	1.1	
기업 유형	일자리 제공형 (100)	49.0	38.0	42.0	32.0	38.0	26.0	45.0	14.0	18.0	2.0	22.0	4.0	1.0
	사회서비스 제공 형(14)	64.3	42.9	71.4	57.1	14.3	28.6	28.6	14.3	7.1	0.0	28.6	7.1	0.0
	혼합형(31)	32.3	25.8	32.3	35.5	22.6	19.4	25.8	16.1	16.1	3.2	29.0	3.2	3.2
	기타형(29)	34.5	37.9	44.8	65.5	3.4	17.2	20.7	10.3	3.4	3.4	20.7	0.0	0.0

3. 교육훈련 투자와 인프라

근로자 교육훈련에 대한 투자를 연간 근로자 교육훈련비로 살펴보았다. 1년 동안 투입된 전체 교육훈련비는 사회적기업의 경우 평균 246만 5천 원으로 일반중소기업 1,445만 7천 원, 전체기업 3,344만 9천 원보다 크게 낮았는데 이는 근로자 수의 영세성이 반영된 것으로 당연한 결과이지만, 문제는 근로자 1인당 교육훈련 투자도 현저히 적다는 데 있다. 근로자 1인당 평균 교육훈련비는 사회적기업이 10만 6천원, 중소기업 19만 4천원, 전체기업 28만 8천원으로서, 사회적기업의 교육훈련투자가 일반중소기업의 54.6% 수준에 불과하였다(표 10 참조).

〈표 10〉 1년 동안의 교육훈련비 - 사회적기업과 일반기업 비교

(단위: 만 원, 명, 만 원/명)

	1년 동안 소요된 전체 교육 훈련비		평균 근로자 수 (b)	근로자 1인당 평균 교육훈련비 (=a/b)
	교육훈련비 (a)	표준편차		
사회적기업(2011)	246.51	337.47	23.33	10.6
일반중소기업(2009)	1,445.74	5,762.88	74.49	19.4
전체기업(2009)	3,344.98	48,291.131	116.00	28.8

기업 교육훈련에 있어 전담부서나 전담자의 존재는 매우 중요한 인프라이다. 조사결과 사회적기업의 교육훈련 인프라는 일반기업은 물론 중소기업에 비해서도 취약한 것으로 나타났다. 교육훈련 전담부서가 있는 사회적기업은 9.0%에 지나지 않았고, 전담자만 있는 경우는 45.2%였다. 전담부서나 전담인원이 모두 없는 경우는 45.7%로서 일반중소기업(37.5%)에 비해 7.8%포인트나 높아 사회적기업이 안고 있는 교육훈련 인프라의 취약성을 잘 보여주고 있다(표 11 참조).

〈표 11〉 교육훈련 전담부서 및 전담자 운영 - 사회적기업과 일반기업 비교

(단위: %)

	교육훈련 전담부서나 전담자 운영			전 체
	전담부서 있음	전담부서는 없지만 전담자 있음	둘 다 없음	
사회적기업(2011)	9.0	45.2	45.7	100.0
일반중소기업(2009)	10.6	51.8	37.5	100.0
전체기업(2009)	11.5	52.3	36.2	100.0

한편 사회적기업은 근로자 능력개발에 있어 일반기업들에 비해 보다 참여적인 형태를 띠는 것으로 나타났다. <표 12>는 능력개발 실시 및 지원 시 노동조합 또는 근로자대표와 협의를 하는지에 대해 살펴본 결과이다. 사회적기업의 경우 76.4%가 ‘협의를 한다’고 응답해 일반기업(중소기업 38.2%, 전체기업 39.0%)보다 높은 비율을 나타냈다. 이는 사회적기업에서 비교적 참여적인 숙련개발이 진행되고 있음을 시사하는 것으로 향후 사회적기업 근로자들의 숙련개발 활성화를 위한 좋은 토양이 될 것으로 보인다.

〈표 12〉 교육훈련에 대한 노동조합 또는 근로자대표와의 협의 - 사회적기업과 일반기업 비교

(단위: %)

	교육훈련에 대한 노동조합 또는 근로자대표와의 협의			전 체
	예	아니오	잘 모름	
사회적기업(2011)	76.4	22.8	0.8	100.0
일반중소기업(2009)	38.2	61.8	-	100.0
전체기업(2009)	39.0	61.0	-	100.0

IV. 맺음말

이 글에서는 사회적기업 근로자 및 대표자의 인적 속성과 교육훈련에 초점을 두어 설문조사한 결과를 분석하고 이를 한국노동연구원의 사업체패널조사 결과와 대조함으로써 상대적 위치를 파악하고 그 함의를 모색하였다. 또한 선행 연구들이 사회적기업에 대한 정의나 유형, 정책 및 법제도, 발전 방안 등에 치중한 점을 고려하여, 사회적기업의 지속 가능한 발전을 위해서는 재직근로자의 숙련개발과 인적자원의 혁신 역량 제고가 필요하다는 문제의식에서 출발하였다. 본고는 사회적기업 정책 가운데 인적자원개발 지원 방향을 모색하는 데 일조할 것이다.

이 글의 주요한 분석 결과와 그것이 사회적기업의 인적자원개발에 던지는 함의는 다음과 같다. 가장 먼저 지적할 것은 기업 규모에 관한 것이다. 살펴본 대로 30인 이하가 4분의 3, 50인 이하가 87%로 절대 다수의 사회적기업이 소규모 내지 영세한 규모인 것으로 나타났다. 사회적기업이 반드시 소규모여야 할 이유는 없으며 일정 규모 이상일수록 규모의 경제를 누릴 수 있고 지속가능성도 높을 수 있다는 점을 감안할 때 사회적기업의 규모를 키우려는 노력이 필요하다.

아울러 사회적기업 종사자의 인적자본 속성을 적극적으로 개선할 필요가 있다. 이는 인력 구성 면에서 비취약계층 근로자의 비중을 높이는 것으로 연결된다. 현재 사회적기업 근로자 중에서 취약계층 근로자 비중이 60%를 상회하고 있는데 이는 인건비 지원 종료 후 사회적기업의 지속가능한 발전을 위태롭게 하는 요인 중의 하나이다. 새로운 지식이나 기술의 습득이 원천적으로 어려운 취약계층의 비중이 압도적인 상황에서 혁신은 말할 것도 없고 적극적인 숙련개발을 실시하거나 그 효과를 기대하기는 어렵기 때문이다.

인적 속성의 취약성은 사회적기업 근로자의 낮은 숙련 수준으로 이어진다. 기획 및 창의력, 신지식·기술습득능력, 직무수행능력, 대인관계능력, 문제해결능력, 정보통신기술능력, 관리능력 등으로 구분하여 분석한 결과 사회적기업 근로자들의 숙련 수준은 모든 항목에서 일반중소기업에 비해 낮게 나타났다. 특히 정보통신기술능력, 기획 및 창의력, 신지식 기술습득능력, 관리능력 등의 영역에서 중소기업에 비해 사회적기업 근로자의 숙련수준이 매우 부족한 것으로 드러났다. 이런 요소들은 기업의 혁신 역량과 직결되는 것들이다. 사회적기업이 지속가능한 비즈니스 모델을 개발하고 운영하기 위해, 혁신 역량과 직결되는 숙련 요소들의 수준을 끌어올려야 하며 교육훈련 지원의 방향과 내용도 여기에 초점을 둘 필요가 있다.

높은 입·이직률은 우리나라 사회적기업의 특징 중 하나이며 이는 숙련개발의 효과를

떨어뜨리는 요인으로 작용한다. 낮은 임금 수준과 고용의 불안정이 높은 이직률의 원인인 것으로 보이며, 폭넓게 존재하는 노동시장 취약계층은 언제라도 빈 자리를 메울 수 있는 저수지로 작용한다. 숙련개발을 활성화하고 효과를 거두기 위해서는 사회적기업 일자리의 질적 수준을 일정한 수준으로 제고하는 것이 절실하다. 사회적기업에 대한 나름의 가치와 동기를 지닌 양질의 인력을 유인하고 보유하기 위해서라도 인건비 지원의 수준을 상향 조정하고 기간을 연장하는 방안을 전향적으로 검토할 필요가 있다.

사회적기업 대표들의 양호한 인적 자본은 중요한 자산이다. 이들의 높은 학력 수준과 사회적기업에 대한 열정 등은 근로자 숙련개발에 대한 높은 관심으로 이어진다. 이들의 근로자 숙련개발에 대한 관심은 일반 중소기업주들보다 높다. 하지만 인력부족으로 인한 시간 확보의 어려움, 채용조달 문제, 적합한 교육훈련 과정의 부족 등이 이들의 발목을 잡고 있다. 사회적기업 지원정책의 일환으로 교육훈련이 있지만 효과가 그리 큰 것으로 보이지 않는다. 분석 결과상으로는 양과 질 모두에 문제가 있는 것으로 해석된다. 사회적기업 근로자의 특성을 면밀히 고려하여 대상별로 특화된(target-specific) 정부 차원의 사회적기업 근로자 교육훈련 활성화 정책이 필요하다. 정부 차원에서 공적 재원을 활용하여 사회적기업 근로자를 대상으로 하는 교육훈련 프로그램을 보다 적극적으로 개발하고 보급할 필요가 있다.

교육훈련 투자 및 인프라를 확대하는 것도 시급한 과제이다. 분석 결과 사회적기업의 근로자 교육훈련 투자와 교육훈련 전담조직이나 전담자 등의 인프라는 일반중소기업에 비해 현저히 열악한 것으로 나타났다. 개별 기업의 경영상황이 교육훈련 투자 및 인프라 구축 정도에 영향을 미치겠지만, 사회적기업이 고용보험 능력개발사업의 다양한 중소기업 훈련지원사업, 특히 훈련컨소시엄 등을 적극 활용할 수 있도록 정부 차원에서 보다 적극적인 홍보와 행·재정적 지원을 할 필요가 있다. 사회적기업의 인적자원개발 촉진은 해당 기업의 지속가능한 발전에 기여할 뿐 아니라 국가적으로도 노동시장 취약계층의 역량을 높이고 향상된 노동생산성을 바탕으로 보다 나은 임금과 처우를 가능케 하는 길이기도 하다. **KLI**

<참고문헌>

- 곽선화·문홍석(2010), 「사회적기업 3주년 성과분석」, 고용노동부.
- 김신양(2006), 「사회적기업의 법제화: 유럽 및 한국의 사례」, 『도시와 빈곤』 80, pp.75~91.
- 김중권·홍길표·장승권(2008), 「경제패러다임 변혁시대의 사회적 기업 활성화방안」, pp.1~114.
- 김혜원(2009), 「한국 사회적기업 정책의 형성과 전망」, 『동향과 전망』 75, pp.74~108.
- _____(2011), 「한국의 사회적기업 지원정책의 개선방안 연구: 일자리창출 중심의 지원에 대한 비판을 중심으로」, 『한국사회정책』 18(1), pp.209~238.
- 어기구·심창학(2010), 『사회적 일자리 창출에 관한 국내외 사례연구- 한국, 프랑스, 오스트리아 사회적 기업을 중심으로』, 한국노총 중앙연구원.
- 이광우(2009), 「지속가능한 사회적 기업의 성공요인에 관한 연구」, 『2009 춘계공동학술대회 ‘지역사회와 사회적기업’ 자료집』, 한국비영리학회, pp.1~45.
- 이정봉(2010), 「사회적기업의 노동조건 현황과 과제」, 『노동사회』 151호(2010년 3·4월), pp.58~64.
- 이희수(2011), 「사회적 기업 관련 법제 비교연구」, 고려대학교 노동대학원 석사학위 논문.
- 장홍근·윤윤규·송민수·김향아·김성규(2011), 『사회적기업과 인적자원전략』, 한국노동연구원.
- 정대용·김민석(2010), 「조직구성원의 사회적 가치추구와 경제적 가치추구가 사회적기업의 발전에 미치는 영향에 관한 연구」, 『산업경제연구』 23(5), pp.2299~2321.
- 정명화(2011), 「사회적 기업 종사자의 직무만족과 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향」, 인하대학교 정책대학원 석사학위 논문.
- 황덕순(2004), 「유럽에서의 사회적기업의 확산과 국가의 지원」, 『국제노동브리프』 2(6), 한국노동연구원, pp.72~78.
- Borzaga, C. and A. Santuari(2001), “Italy : From Traditional Cooperatives to Innovative Social Enterprise,” C. Borzaga and J. Defourny(eds.), *The Emergence of Social Enterprise*, London, Routledge, pp.166~181.