

사회적기업의 특성별 임금실태와 일반 근로자와의 비교*

황 덕 순**

I. 들어가는 글

2007년 사회적기업 지원정책이 시작된 이후 노동부에 의해 인증받은 사회적기업은 빠르게 늘어나서 2015년 9월 현재 1,544개소에 이른다. 이들 가운데 1,423개가 실제로 운영되고 있다. 사회적기업의 숫자와 노동자수, 서비스 수혜자수가 빠르게 늘어나고 있지만, 처음에 정부가 사회적기업을 제도화함으로써 달성하고자 했던 경제적 자립에 성공했다고 보기는 쉽지 않다.

사회적기업들이 경제적 자립에 어려움을 겪고 있을 뿐만 아니라 사회적기업 종사자의 근로조건도 높지 않다. 우리나라에서 사회적기업이 등장하고, 발전해 온 역사적 과정을 돌아보면 사회적기업의 평균적인 임금수준이 일반 노동시장의 평균적인 수준보다 낮은 것은 당연하다. 노동시장 취약계층의 노동통합을 위한 사회적 일자리 사업으로 시작해서, 부족한 사회서비스를 일자리 창출을 통해 확대하고자 한 사회서비스 일자리 사업으로 발전해 왔기 때문이다. 그러나 한편에서는 사회적기업이 저임금 부문에 더 집중되어 있고, 근로자의 인적 특성 측면에서 저임금 일자리 취업가능성이 높은 사람들이 사회적기업에서 더 많이 일하기 때문에 임금이 낮다는 연구들도 있다.

따라서 사회적기업 전체를 대상으로 한 임금수준에 대한 논의를 넘어서 사회적기업의 특성에 따른 임금의 차이 및 일반기업과 비교한 연구가 이루어질 필요가 있다. 이 글에서는 인증 사회적기업의 2014년도 사업보고서와 개별 임금근로자의 임금정보 자료 및 고용형태별 근로실태조사를 이용하여 사회적기업의 임금실태를 살펴보고, 사회적기업 근로자와 일반 근로자의 임금분포를 비교한다.

본 연구의 구성은 다음과 같다. 우선 제II장에서는 사회적기업 지원정책의 발전과정과 인증

* 이 글은 황덕순 외(2015), 『사회적기업의 임금실태와 저임금 개선방안에 관한 연구』 보고서 제2장, 3장의 일부를 정리한 것이다.

** 한국노동연구원 선임연구위원(hds@kli.re.kr).

사회적기업의 성장 실태에 대해 간단히 살펴본다. 이어서 제Ⅲ장에서는 사회적기업 및 근로자의 특성이 임금수준과 어떻게 관련되어 있는지 분산분석과 회귀분석을 통해 살펴본다. 제Ⅳ장에서는 사회적기업 근로자와 일반 근로자의 임금분포를 비교할 것이다. 제Ⅴ장에서는 주요 결과와 시사점을 정리한다.

II. 사회적기업 지원정책의 변화 과정과 인증 사회적기업의 성장

2006년 말 사회적기업육성법이 제정되어, 2007년 7월 1일 시행된 이후 고용노동부는 다양한 지원제도를 운영해 왔다. 가장 중요한 지원제도는 사회적기업을 위한 인건비 지원사업인 사회적기업 일자리창출 사업이다. 인증사회적기업은 3년, 예비사회적기업은 2년으로 예비사회적기업 단계를 거칠 경우 최장 5년까지 지원을 받을 수 있다.

이외에 경영컨설팅과 전문인력 지원(최대 3년까지 연장 가능), 7천만 원 한도의 사업개발비 지원(예비사회적기업은 3천만 원), 저리의 시설 및 운영비 대부, 4년간 법인세 50% 감면, 최장 4년간의 사회보험료 사업주 부담금 지원 등이 대표적인 지원제도이다. 공공기관 우선구매제도에 대해서도 법적 근거를 마련하고 있으나, 실질적으로 활성화되지는 않고 있다.

2008년 이후 사회적기업 예산 추이는 [그림 1]과 같다. 사회적기업 지원 예산은 크게 일반회계와 광역·지역발전특별회계(광특·지특회계)로 구성되는데, 2015년에 인건비를 지원하는 사회적기업 일자리창출 사업이 지특회계로 이관되기 전까지는 일반회계가 97~98%를 차지할 정도로 대부분을 차지하였다.

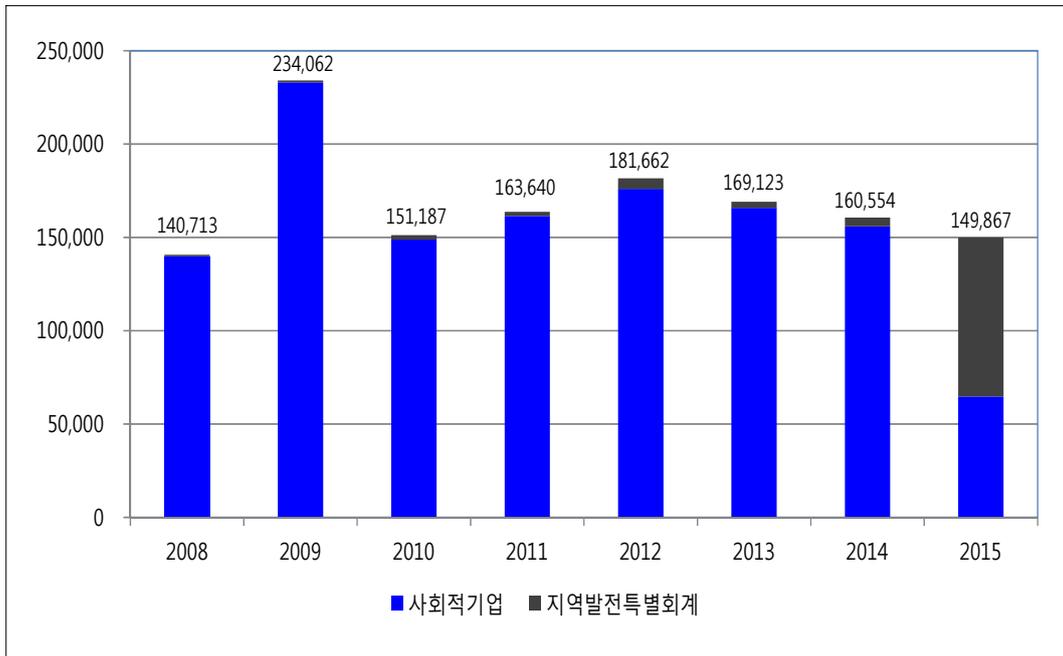
사회적기업 예산은 글로벌금융위기에 대응하기 위해 일시적으로 일자리창출 사업 예산이 크게 늘어난 2009년을 제외하면 2012년까지 꾸준히 늘어나다가 이후 점차 줄어든다. 이는 가장 큰 비중을 차지하던 사회적기업 일자리창출 예산이 점차 줄어들었기 때문이다. 이는 사회적기업의 경성비에 대한 직접 지원을 줄이고 경영환경을 개선하는 간접적인 지원을 강화하는 방향으로 정책의 방향을 전환하였기 때문이다(고용노동부, 『제2차 사회적기업 육성 기본계획(2012~17)』 참조).

한편에서는 사회적기업의 자생력을 높이기 위해 간접지원을 중시하는 방향으로 정책이 전환되고, 다른 한편으로는 사회적기업이 빠르게 늘어났기 때문에 개별 사회적기업이 체감하는 인건비 지원의 축소 속도는 예산의 감소폭 이상으로 크게 느껴질 수밖에 없다. 사회적기업에 따라서 직접 지원 인건비에 의존하는 정도가 다르지만, 취약계층의 노동통합을 주된 목적으로 하는 사회적기업의 경영에는 부정적인 영향을 미칠 수 있는 방향으로 정책이 변화한 것이다.

한편 사업의 전달체계 측면에서는 고용노동부가 직접 집행하는 사업이 줄고, 사회적기업진흥원과 지방자치단체의 역할이 확대되었다. 이에 따라 경영컨설팅과 권역별 지원기관 운영 예산이 2012년과 2014년에 각각 진흥원으로 이관되었다. 지방자치단체의 역할도 2010년 이후 확대되어 왔다. 노동부는 사회적기업육성법을 개정하여 지원대상 선정에서 지방자치단체의 역할을 더 확대하였고, 광역지방자치단체로 하여금 시도별 사회적기업지원계획을 수립·시행하도록 하였다. 이와 함께 사회적기업 일자리창출 사업의 상당부분과 사업개발비 집행이 지방자치단체로 이관되었다. 또한, 여러 지방자치단체들이 사회적기업을 지원하기 위한 조례 및 시행규칙을 마련하였다. 법제처의 국가법령정보시스템에 따르면 2015년 11월 현재 15개의 광역자치단체를 비롯해서 201개의 지방자치단체가 사회적기업 지원과 관련된 조례를 제정한 것으로 나타난다. 또한 정부 각 부처가 소관 분야에서 적극적으로 사회적기업 육성에 참여할 수 있도록 하기 위해서 부처형 예비사회적기업 지정제 및 사회적기업 인증 추천제도를 2012년부터 시행하기 시작했다.

[그림 1] 사회적기업 지원 예산 추이(2008~15)

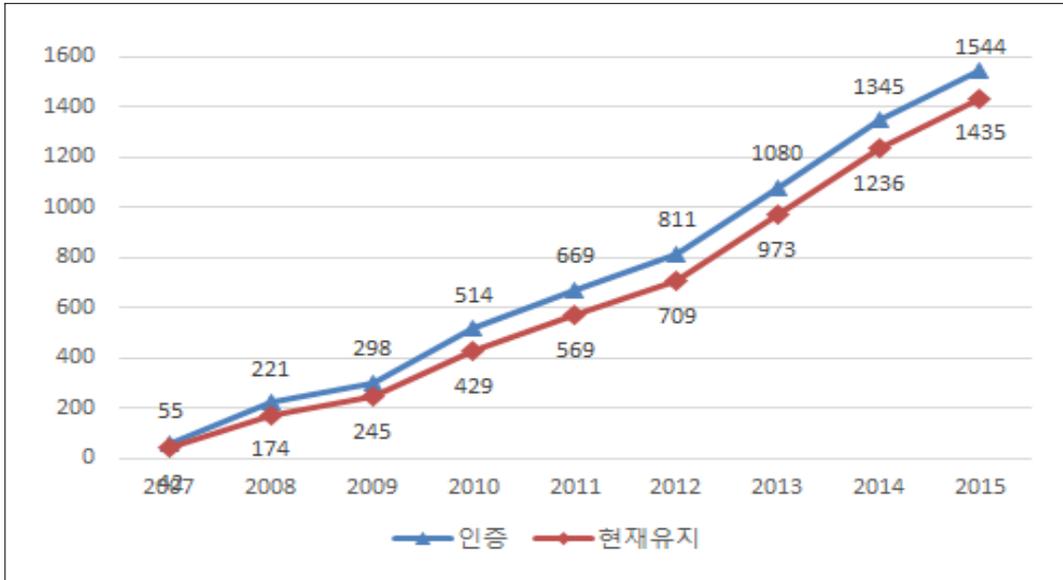
(단위 : 백만 원)



주 : 지역발전특별회계(지특회계)는 2014년까지는 광역·지역발전특별회계(광특회계). 2008년부터 2014년까지는 제주 지역만 대상으로 편성되었으나, 2015년에 세종특별자치시계정과 일반회계의 사회적기업 일자리창출 지원 예산이 옮겨진 생활기반계정이 새로 포함되면서 비중이 급증. 2008~10년 광특회계 예산액은 각각 9억 4,100만 원, 10억 4,900만 원, 24억 5,300만 원.

자료 : 기획재정부 내부자료 및 고용노동부 내부자료를 이용하여 정리.

[그림 2] 사회적기업의 연도별 추이(2007~2015.9)



자료 : 사회적기업진흥원, 『2015년 9월 사회적기업 인증 현황』.

2007년 7월 1일부터 사회적기업 지원정책이 시작된 이후 고용노동부에 의해 인증받은 사회적기업은 빠르게 늘어나서 2015년 9월 현재 1,544개에 이른다. 이들 가운데 1,423개가 실제로 운영되고 있는 것으로 나타난다(사회적기업진흥원, 2015). [그림 2]는 연도별 누계 인증기업 수와 실제 운영되고 있는 사회적기업의 추이를 보여준다. 이는 많은 사회적기업들이 경영상의 어려움을 겪고 있음에도 불구하고 상당히 꾸준히 조직을 유지하고 있음을 보여준다.

Ⅲ. 사회적기업의 임금실태

이 장에서는 사회적기업의 주요 특성 및 근로자 특성별로 임금이 어떻게 다른지 살펴본다. 이를 위해 먼저 사회적기업의 조직 특성 및 근로자 특성에 따라 월임금의 평균값과 시간당임금의 평균값에 차이가 있는가를 살펴보는 분산분석을 수행하였다.¹⁾ 시간당임금은 월임금을 월 근로시간으로 나눈 것으로 주당 근로시간이 40시간이 넘는 경우 초과근로 할증률을 적용하였다.

1) 사회적기업의 주요 특성 및 근로자 특성별 분포에 대해서는 2015년 한국노동연구원에서 발간한 『사회적기업의 임금실태와 저임금 개선방안에 관한 연구』나, 사회적기업진흥원에서 발간한 사회적기업 성과분석 보고서를 참조.

<표 1>에는 설립연도, 인증연도, 인증유형, 조직형태 등 가장 기본적인 변수별로 임금차이에 대한 분산분석 결과가 정리되어 있다. 던컨 검정값을 이해하기 쉽도록 각 변수마다 세부항목은 임金的 평균값이 높은 순서대로 재배열하였다.

설립연도별로 임금 차이가 유의미한 것은 월임금으로는 2004년 이전, 2005~09년, 2010년 이후로서 오래된 조직일수록 임금수준이 높다. 다만, 시간당임금에서는 임금차이의 유의성이 조금 낮아져서 2004년 이전과 2010년 이후에만 임금수준이 유의미한 차이를 보인다.

<표 1> 사회적기업의 특성별 임금수준(월임금과 시간당임금) 분산분석 결과 1

(단위 : 원)

	월임금			시간당임금		
	구분	평균	던컨그룹	구분	평균	던컨그룹
설립 연도	2000~04년	1,581,213	A	2000~04년	9,840	A
	1999년 이전	1,564,838	A	1999년 이전	9,624	A
	2005~09년	1,334,950	B	2005~09년	9,006	A B
	2010, 2011년	1,279,422	C	2010, 2011년	8,673	B
	2012년 이후	1,247,666	C	2012년 이후	8,176	B
	F = 82.82, p < 0.0001			F = 3.92, p = 0.0035		
인증 연도	2007년 및 2008년	1,442,345	A	2014년	9,947	A
	2011년 및 2012년	1,380,691	B	2011년 및 2012년	9,023	B
	2014년	1,376,740	B	2007년 및 2008년	9,012	B
	2009년 및 2010년	1,320,271	C	2009년 및 2010년	8,779	B
	2013년	1,262,558	D	2013년	8,274	B
F = 23.19, p < 0.0001			F = 4.27, p = 0.0019			
인증 유형	기타형	1,799,506	A	기타형	11,040	A
	지역사회 공헌형	1,593,161	B	사회서비스 제공형	10,678	A B
	사회서비스 제공형	1,519,942	B	지역사회 공헌형	9,441	A B C
	일자리 제공형	1,341,800	C	일자리 제공형	8,827	B C
	혼합형	1,144,249	D	혼합형	8,006	C
F = 150.7, p < 0.0001			F = 11.06, p < 0.0001			
조직 형태	협동조합	1,468,573	A	협동조합	9,346	A
	상법상 회사	1,369,419	B	상법상 회사	9,152	A
	비영리법인·단체	1,328,851	B C	비영리법인·단체	8,809	A B
	사회복지·학교법인	1,295,667	C	사회복지·학교법인	8,141	B
F = 12.89, p < 0.0001			F = 2.67, p < 0.0001			

주: 던컨그룹에서 알파벳이 다른 경우 통계적으로 차이가 유의미함을 의미하며 이하의 표도 동일.
 자료: 사회적기업진흥원, 2014년 사업보고서 자료, 사회적기업 임금자료.

인증연도별로는 월임금과 시간당임금의 순서에 큰 차이가 있다. 월임금 기준으로는 최초에 인증받은 조직들의 임금수준이 다른 조직들보다 유의미하게 높은 것을 제외하면 인증시점에 따른 차이에 규칙성이 발견되지 않는다. 한편, 시간당임금으로는 가장 최근인 2014년에 인증받은 조직들의 임금수준만이 유의미하게 높다.

인증유형에 따라서는 월임금이나 시간당임금에 따른 차이가 유사하게 나타난다. 기타형의 임금수준이 가장 높고, 혼합형이 가장 낮으며 일자리 제공형의 임금수준이 그다음으로 낮다. 또한 월임금에 비해서 시간당임금 차이의 유의도가 낮아서 월임금에 따른 차이가 더 뚜렷하다.

조직형태별로는 협동조합, 상법상 회사, 비영리법인·단체, 사회복지·학교법인의 순으로 임금수준이 높고 월임금과 시간당임금의 순서가 같다. 월임금보다 시간당임금의 차이가 더 적다는 점은 앞에서 살펴본 집단별 차이와 동일하다.

월임금에 비해서 시간당임금의 차이가 적은 것은 뒤에서 살펴볼 다른 분산분석 결과에서도 모두 동일하게 관찰되는 현상으로서, 시간당임금의 차이에 더해서 근로시간의 차이 때문에 월임금의 차이가 더 벌어지는 현상이 나타나고 있음을 보여준다. 사회적기업 근로자들 내부에서의 격차를 줄이기 위해서는 근로시간이 짧은 집단의 근로시간을 늘리는 것도 중요한 정책이 될 수 있음을 시사해 준다.

<표 2>은 산업, 지역, 고용규모 및 일반인 고용비율에 따른 임금차이를 살펴본 것이다. 산업별로는 고부가가치서비스업인 전문서비스업의 임금수준이 가장 높고, 농림어업과 공공사회개인서비스업의 임금수준이 가장 낮다. 흥미로운 것은 제조업보다 도소매·음식숙박 및 운수업의 임금수준이 더 높게 나타난다는 점이다.²⁾ 지역별로는 서울지역 사회적기업의 임금이 가장 높고, 광역시의 임금수준이 가장 낮다. 경기도와 기타 광역도가 중간수준인데, 그 순서는 월임금과 시간당임금이 서로 다르다.

규모별로는 월임금과 시간당임금 모두 유의미한 차이가 보이지 않는데, 이는 일반적으로 사업체 규모별로 임금의 차이가 크다는 점에 비추어보면 매우 의외의 결과이다. 역시 뒤에서 살펴볼 회귀분석에서도 이러한 현상이 나타나는지 주의해서 살펴보아야 할 것이다. 일자리사업 참여자나 취약계층이 아닌 일반인 고용비율에 따른 차이는 충분히 예상할 수 있는 것처럼 일반인의 고용비율이 높을수록 임금수준이 더 높게 나타난다.

<표 3>은 재무관련 지표별로 임금수준의 차이를 보여준다. 대체로 매출액이 높을수록 임금수준이 높고, 1인당 매출액이 높을수록 임금수준이 높다. 다만, 월임금의 경우 1인당 매출액이 1억 원 이상인 경우보다 5천만 원 이상인 경우 임금수준이 더 높다. 월임금에 비해 시간당임금의 차이가 여러 변수에서 뚜렷하지 않은 경우가 대부분인데, 1인당 매출액의 경우에는 시간당

2) 이 글에 소개하지는 않지만, 회귀분석을 통해 살펴보면 이러한 현상은 장애인 및 취약계층이 제조업에 많이 분포하기 때문인 것으로 나타난다.

〈표 2〉 사회적기업의 특성별 임금수준(월임금과 시간당임금) 분산분석 결과 2

(단위 : 원)

	월임금			시간당임금		
	구분	평균	던컨그룹	구분	평균	던컨그룹
산업	전문서비스	1,847,863	A	전문서비스	10,966	A
	도소매 음식숙박 운수	1,645,485	B	도소매 음식숙박 운수	9,893	A B
	제조업	1,451,336	C	제조업	9,701	A B
	재활용·건설·시설관리·청소	1,357,122	D	재활용·건설·시설관리·청소	8,652	B C
	농림어업	1,264,690	E	공공사회개인 서비스	8,432	B C
	공공사회개인 서비스	1,196,314	E	농림어업	7,668	C
	F = 124.71, p < 0.0001			F = 5.97, p < 0.0001		
지역	서울	1,534,609	A	서울	9,501	A
	경기도	1,393,844	B	기타 광역도	9,124	A
	기타 광역도	1,321,535	C	경기도	9,118	A
	광역시	1,223,626	D	광역시	8,150	B
	F = 100.19, p < 0.0001			F = 5.42, p = 0.001		
규모	10~29인	1,375,948	A	10~29인	9,451	A
	30~49인	1,367,005	A	30~49인	8,929	A
	5~9인	1,350,418	A	50인 이상	8,835	A
	50인 이상	1,349,178	A	~4인	8,591	A
	~4인	1,329,656	A	5~9인	8,485	A
	F = 0.91, p = 0.4245			F = 1.64, p = 0.1613		
일반인 고용 비중	50% 이상	1,614,853	A	50% 이상	10,820	A
	25% 이상	1,385,457	B	25% 이상	9,176	B
	10% 이상	1,239,586	C	10% 이상	8,000	C
	10% 미만	1,171,009	D	10% 미만	7,780	C
	F = 205.79, p < 0.0001			F = 28.61, p < 0.0001		

자료 : 사회적기업진흥원, 2014년 사업보고서 자료, 사회적기업 임금자료.

임금이 1인당 매출액 크기에 따라 뚜렷이 유의미한 차이를 보인다는 점도 주목할 만하다.

공공매출이 전체 매출에서 차지하는 비중에 따른 차이를 보면 공공매출이 전혀 없는 경우가 가장 임금수준이 높고, 공공매출 비중이 높은 경우 임금수준이 낮다. 공공매출의 상당부분을 차지하는 공공돌봄서비스에 대한 사회적 보상수준이 낮은 점을 반영한 것으로 해석된다. 사회 서비스를 주로 제공하는 사회적기업의 경영상태는 공공돌봄서비스에 대해 정부가 지불하는 가격에 의존할 수밖에 없다. 이 분야에서 활동하는 사회적기업들의 경영상태와 근로조건을 개선하기 위해서는 공공돌봄서비스에 대한 사회적인 가치평가의 수준이 높아져야 한다는 시

〈표 3〉 사회적기업의 특성별 임금수준(월임금과 시간당임금) 분산분석 결과 3

(단위 : 원)

	월임금			시간당임금		
	구분	평균	던컨그룹	구분	평균	던컨그룹
매출	9억 9천만 원 이상	1,482,377	A	9억 9천만 원 이상	9,636	A
	4억 원 이상	1,199,621	B	4억 원 이상	8,155	B
	1억 8천만 원 이상	1,174,932	B C	1억 8천만 원 이상	7,959	B
	1억 8천만 원 미만	1,149,152	C	1억 8천만 원 미만	7,823	B
	F = 189.24, p < 0.0001			F = 14.68, p < 0.0001		
1인당 매출액	5천만 원 이상	1,826,267	A	1억 원 이상	12,154	A
	1억 원 이상	1,786,754	B	5천만 원 이상	10,997	B
	2천만 원 이상	1,373,395	C	2천만 원 이상	8,692	C
	2천만 원 미만	1,062,035	D	2천만 원 미만	7,665	D
	F = 827.27, p < 0.0001			F = 56.23, p < 0.0001		
공공 매출 비중	0%	1,488,994	A	0%	9,932	A
	50% 미만	1,359,218	B	50% 미만	8,574	B
	50% 이상	1,276,588	C	50% 이상	8,553	B
F = 109.18, p < 0.0001			F = 14.17, p < 0.0001			
영업 이익률	0% 이상	1,511,594	A	0% 이상	10,060	A
	-15% 이상	1,333,132	B	-15% 이상	8,731	B
	-50% 이상	1,259,431	C	-50% 이상	8,384	B
	-50% 미만	1,221,422	D	-50% 미만	8,027	B
	F = 100.21, p < 0.0001			F = 13.25, p < 0.0001		
당기 순이익 률	-5% 이상	1,386,100	A	-5% 이상	9,355	A
	0% 이상	1,377,638	A	5% 이상	9,344	A
	5% 이상	1,348,341	A	0% 이상	8,736	A
	-5% 미만	1,269,500	B	-5% 미만	8,718	A
	F = 10.52, p < 0.0001			F = 2.15, p = 0.0916		

자료 : 사회적기업진흥원, 2014년 사업보고서 자료, 사회적기업 임금자료.

사점을 다시 한 번 확인할 수 있다.

영업이익률의 경우 예상대로 경영상태가 양호할수록 임금수준이 더 높고, 특히 월임금의 경우 명확히 유의미한 차이를 보인다. 반면 당기순이익률과 임금수준은 일관된 상관관계를 보이지 않는다. 이는 당기순이익률이 자체적인 경영성과만을 반영하는 것이 아니고 외부로부터의 지원에 상당부분 의존하기 때문이다. 이 현상을 다른 측면에서 보면 당기순이익이 나지 않더라도 사회적기업들이 어느 수준 이상의 임금을 보장하기 위해 노력하는 것으로 해석할 수 있을 것이다.

특집: 사회적기업의 특성별 임금실태와 일반 근로자와의 비교

<표 4>는 근로자의 특성별 임금수준에 대한 분석결과이다. 직업의 경우 개인보다는 일자리 자체의 특성이라고 볼 수도 있지만, 해당 일자리에서 일하는 근로자와 분리할 수 없기 때문에 여기에서 같이 살펴보았다.

성별로는 남성의 임금이 여성보다 높다. 이는 일반기업과 다르지 않은 결과이지만, 일반기업 만큼 남성과 여성의 임금 사이에 차이가 있는가는 중요한 관심사이다. 이에 대해서는 다음 장에서 살펴볼 것이다.

연령별로는 핵심 연령계층인 30대의 임금이 가장 높고, 이어서 40대의 임금이 높다. 가장

<표 4> 근로자 특성별 임금수준(월임금과 시간당임금) 분산분석 결과

(단위 : 원)

	월임금			시간당임금		
	구분	평균	던컨그룹	구분	평균	던컨그룹
성별	남성	1,621,129	A	남성	10,363	A
	여성	1,214,891	B	여성	8,216	B
F = 1006.99, p < 0.0001			F = 476.69, p < 0.0001			
연령	30대	1,638,139	A	30대	10,267	A
	40대	1,501,204	B	40대	9,704	A
	50대	1,303,292	C	20대	8,693	B
	20대	1,255,185	D	50대	8,392	B
	60세 이상	1,140,999	E	60세 이상	8,229	B
F = 191.94, p < 0.0001			F = 73.32, p < 0.0001			
근속	5년 이상	1,575,711	A	5년 이상	9,666	A
	5년 미만	1,482,377	B	6개월 미만	9,440	A B
	3년 미만	1,348,654	C	5년 미만	9,301	A B
	6개월 미만	1,266,417	D	3년 미만	8,689	B
	1년 미만	1,259,315	D	1년 미만	8,574	B
F = 71.74, p < 0.0001			F = 69.3, p < 0.0001			
직업	관리·전문·사무직	1,873,689	A	관리·전문·사무직	11,727	A
	농업·기능·조립직	1,677,524	B	농업·기능·조립직	10,139	B
	서비스·판매직	1,143,202	C	단순노무직	7,879	C
	단순노무직	1,134,814	C	서비스·판매직	7,842	C
F = 1000.47, p < 0.0001			F = 222.66, p < 0.0001			
고용 형태	정규직	1,488,147	A	정규직	9,258	A
	비정규직	1,129,816	B	비정규직	8,481	B
F = 782.77, p < 0.0001			F = 1282.83, p < 0.0001			

자료 : 사회적기업진흥원, 2014년 사업보고서 자료, 사회적기업 임금자료.

낮은 것은 60세 이상이다. 50대와 20대의 경우 월임금과 시간당임금에서 순위가 다르다. 월임금의 차이가 확연한 데 비해 다른 변수와 마찬가지로 시간당임금의 차이는 월임금에 비해 적다. 30대와 40대만 다른 연령대보다 유의미하게 높을 뿐이다.

근속에 따른 임금차이가 일관되지 않다는 점도 사회적기업이 일반기업과 다른 특징이다. 이는 다양한 취약계층과 장애인 등 특성이 다른 근로자들과 일자리 사업 참여자들이 함께 섞여 있기 때문이다. 뒤에서 보겠지만 전문인력 지원사업 등 일부 일자리사업 참여자들의 임금은 근속이 짧더라도 일반근로자들보다 높다. 이러한 차이들이 근속에 따른 임금차이가 일관된 경향을 보이지 않게 하는 것으로 해석된다.

직업별로는 예상할 수 있는 것처럼 상위직업군이라고 볼 수 있는 관리·전문·사무직의 임금수준이 가장 높고, 숙련직, 서비스·판매직 및 단순노무직의 순서를 보인다. 정규직이 비정규직보다 임금수준이 더 높은 것도 일반적인 예상과 다르지 않다.

지금까지 살펴본 분산분석 결과는 다른 요인들이 임금에 미치는 영향을 고려하지 않은 채 단일 변수에 따른 임금의 차이를 본 것이기 때문에 회귀분석을 통해 다양한 요인들이 미치는 영향을 통제된 결과를 살펴보자. 회귀분석에서는 시간당임금만을 사용하였다. 종속변수는 로그를 취한 로그시간당임금이 된다. 독립변수에 재무 관련 지표를 포함했는지 여부와 표본에 일자리 사업 참여자 및 장애인을 포함했는지 여부에 따라 모두 4개의 모형을 추정하였다. 첫 번째(모형 1)와 두 번째(모형 2)는 재무 관련 지표를 포함하지 않은 모형이고, 세 번째(모형 3)와 네 번째(모형 4)는 재무 관련 지표를 포함한 모형이다. 한편, 모형 1과 모형 3은 모든 근로자를 대상으로 추정하였고, 모형 2와 모형 4는 일자리사업 참여자 및 장애인을 제외하고 추정한 것이다. 회귀분석 결과는 <표 5>와 같으며, 원래 추정에는 <표 5>에 제시된 변수 이외에도 산업, 직업, 지역, 기업규모, 인증연도, 조직형태 변수들을 독립변수에 포함하였으나 주요 변수만을 대상으로 결과를 제시하였다. 주요 결과는 다음과 같다.

우선 연령의 경우 일반적인 임금함수 추정에서 나타나는 결과와 달리 연령에 따른 임금프리미엄이 미미하거나 미미한 음의 값을 보인다. 모형 3을 기준으로 할 때 연령이 1세 올라갈 때 0.3% 임금수준이 높아지는 것이기 때문에 10세가 높아지더라도 임금을 3% 더 받는 것에 불과하다. 장애인과 일자리사업 참여자를 제외한 경우 오히려 나이가 10살 많아지면 임금은 2%를 덜 받는 것으로 나타난다. 또한 연령 및 근속의 경우 연령 및 근속에 따른 임금보상이 일반적으로 높아지다가 낮아지는 현상을 고려하여 각각의 계수값을 모형에 포함시켰으나 계수값의 크기가 매우 작게 나타난다. 이는 여러 가지 요인을 고려할 경우 연령에 대한 추가적인 보상이 거의 이루어지지 않음을 의미한다.

근속에 대한 보상의 경우 전체 근로자의 경우 근속이 1년 길어지면 1.1%, 장애인과 취약계층을 제외할 경우 2.4% 높아지는 것으로 나타나 근속에 대해서는 일정한 보상이 이루어짐을

〈표 5〉 임금결정요인 회귀분석(OLS) 결과

	모형 1	모형 2	모형 3	모형 4
절편	7.525***	8.154***	7.542***	8.152***
연령	0.003***	-0.002***	0.003***	-0.002***
연령제곱	0.000***	0.000	0.000***	0.000
근속	0.010***	0.024***	0.011***	0.024***
근속제곱	0.000***	0.000***	0.000***	0.000***
(성별 기준: 여성)				
남성	-0.107***	-0.140***	-0.103***	-0.138***
(고용형태 기준: 비정규직)				
정규직	0.016**	0.011#	0.014***	0.011#
(기준: 비취약계층)				
장애인	-0.356***		-0.356***	
장애인 이외 취약계층	-0.088***	-0.043***	-0.086***	-0.041***
(일자리사업 기준: 해당 없음)				
일자리창출사업	-0.024***		-0.036***	
전문인력지원사업	0.237***		0.228***	
타부처, 지자체, 공공기관사업	0.120***		0.113***	
(설립연도 기준: 1999년 이전)				
2000~04년	-0.017	-0.077***	-0.034***	-0.087***
2005~09년	-0.043***	-0.130***	-0.049***	-0.131***
2010, 2011년	-0.009	-0.132***	-0.016	-0.129***
2012년 이후	-0.043***	-0.188***	-0.046***	-0.183***
(유형 기준: 사회서비스제공형)				
일자리제공형	-0.004	0.003	-0.013	0.003
지역사회공헌형	0.040	0.109**	0.033	0.109**
혼합형	-0.009	-0.019	-0.006	-0.016
기타형	0.012	0.047***	-0.001	0.046***
(매출 기준: 1억 8천만 원 미만)				
9억 9천만 원 이상			0.085***	0.062***
4억 원 이상			0.045***	0.043**
1억 8천만 원 이상			0.015	0.023
(공공시장 비율 기준: 0%)				
50% 이상			-0.045***	0.007
50% 미만			-0.052***	-0.025***
(영업이익률 기준: -50% 미만)				
0% 이상			-0.072***	-0.024
-15% 이상			-0.080***	-0.033**
-50% 이상			-0.020**	-0.021
(당기순이익률 기준: -5% 미만)				
5% 이상			0.009	-0.040***
0% 이상			-0.034***	-0.070***
-5% 이상			-0.017#	-0.047***
log(1인당 매출액)	0.099***	0.072***	0.103***	0.076***
N	28,070	18,218	28,070	18,218
Adj R-Sq	0.34	0.33	0.34	0.34

주: 1. #는 p = 0.1, *는 p = 0.05, **는 p = 0.01, ***는 p = 0.001 수준에서 유의미함.

2. 직업, 산업, 사업체 규모, 인증연도, 조직형태, 소재지도 독립변수에 포함되어 있지만 표시하지 않음.

자료: 사회적기업진흥원, 2014년 사업보고서 자료, 사회적기업 임금자료.

알 수 있다. 이는 많은 기업에서 호봉제를 갖고 있거나, 호봉제가 없더라도 근속수당 등 근속을 고려해서 추가적인 보상을 하는 제도를 갖고 있음을 시사해 준다.

성별로는 사회적기업 관련 특징 및 재무지표 등을 고려했을 때 분산분석과 달리 남자가 오히려 여자보다 더 임금이 낮은 것으로 나타난다. 여기에 소개하지는 않았지만 사회적기업 관련 특징 및 재무지표를 독립변수에서 제외할 경우에는 남자의 임금수준이 여자보다 더 높다. 이는 남자의 절대적인 임금수준이 여자보다 높지만 사회적기업의 특성을 고려할 경우 남자에 비해 여자의 임금이 더 높음을 의미한다. 뒤에서 살펴보겠지만 사회적기업에서 일반 기업보다 내부 근로자들 사이의 임금격차가 적기 때문에 나타난 현상으로 추론된다.

정규직의 경우 비정규직보다 약간 더 높은 임금을 받는 것으로 나타난다. 재무지표를 포함하지 않은 경우 전체 노동자의 경우는 1.6%, 장애인과 취약계층을 제외한 경우에는 1.1% 더 임금이 높다. 그러나 재무지표를 포함하면 정규직에 대한 추가적인 보상은 1.1%(전체 근로자 표본 및 장애인 및 취약계층을 제외한 경우 동일)로 낮아진다. 장애인은 비취약계층에 비해 35.6% 낮지만 장애인 이외 취약계층의 경우 그 차이는 5% 이하로 낮아진다. 재무지표를 제외할 경우 4.3%(모형 2)이고 재무지표를 포함할 경우 4.1%(모형 4) 임금이 적다.

일자리사업 참여 여부를 보면, 앞의 분산분석에서 유의미한 차이가 나타나지 않았던 것과 달리 사회적기업 일자리창출 사업 참여자의 임금은 유의미하게 낮다. 한편 전문인력지원사업과 타부처, 지자체, 공공기관지원사업 참여자의 임금은 유의미하게 높다.

사회적기업의 특성 관련 변수와 재무지표가 임금에 미치는 영향은 다음과 같다. 우선 설립 연도의 경우 기준 시점인 1999년 이전 설립 조직의 경우 다른 조직들보다 유의미하게 임금수준이 높다. 특히 장애인과 취약계층을 제외한 표본에서는 설립시기에 따른 차이가 비교적 일관되게 나타나 최근에 설립된 조직일수록 임금수준이 낮다.

인증유형 변수는 전체 근로자를 대상으로 추정했을 때는 유의미하지 않지만 장애인 및 취약계층을 제외하면 지역사회공헌형과 기타형의 임금수준이 유의미하게 높다. 사회서비스제공형이 혼합형과 유의미한 차이가 없다는 점을 제외하면 역시 앞의 분산분석과 비슷한 결과라고 볼 수 있다.

재무지표의 효과를 보면, 전체 근로자를 대상으로 한 분석과 장애인 및 취약계층을 제외한 분석에서 결과가 반대방향으로 나타나는 경우는 없고, 계수값의 크기 및 유의도가 달라지는 정도의 차이를 보인다.

우선 매출액 규모에 따라서는 매출액이 클수록 임금수준이 대체로 유의미하게 높지만 가장 매출액이 작은 1억 8천만 원 미만과 가장 매출액이 많은 9억 9천만 원 이상인 경우 사이에는 유의미한 차이가 나타나지 않는다. 매출액의 절대 규모뿐만 아니라 1인당 매출액의 경우에도 임금수준과 유의미한 관계를 갖는다. 1인당 매출액이 10% 높아지면, 재무지표를 제외할 경우

1% 내외, 재무지표를 포함할 경우 0.72~0.76% 시간당임금이 높아진다.

공공매출이 없는 경우 공공시장에 참여하는 집단에 비해 임금수준이 유의미하게 높다. 다만, 장애인 및 취약계층을 제외한 경우 계수값의 크기가 작아지고, 공공매출이 50% 이상인 경우에는 계수가 유의미하지 않은 방향으로 바뀐다.

가장 의외의 결과는 영업이익률과 단기순이익률이 가장 낮은 집단에 비해서 그렇지 않은 집단의 임금이 유의미하게 낮다는 점이다. 특히 분산분석에서 영업이익률과 임금수준 사이에 유의미한 관계가 있었고 평균임금 수준만 보면 재무지표가 가장 나쁜 조직에서 임금수준이 가장 낮았다는 점과 비교해 보면 주목할 만한 변화라고 볼 수 있다. 이 현상을 긍정적으로 해석한다면 다른 요인들을 모두 통제할 때 경영지표가 좋지 않더라도 최대한 높은 수준의 임금을 지불하려는 노력을 사회적기업이 기울이는 것으로 볼 수 있다. 앞으로 재무지표와 임금수준 사이의 관계에 대해서는 더 심층적인 분석이 이루어져야 할 것으로 보인다.

IV. 사회적기업 근로자와 일반기업 근로자의 임금분포 비교

전체 사회적기업 근로자의 평균임금이 일반 근로자 평균임금보다 낮다는 점은 잘 알려져 있는 사실이다. 그러나 전체 평균만을 기준으로 비교하는 방식으로는 다양한 측면을 갖는 임금을 온전히 비교했다고 볼 수 없다. 가장 먼저 제기되는 질문은 대푯값만으로는 포착할 수 없는 임금의 분포는 사회적기업과 일반기업 사이에 어떻게 다른가 하는 것이다. 따라서 이 장에서는 일반기업 근로자와 사회적기업 근로자의 분포 차이를 통제하고 임금 분포를 비교한다. 이를 위해 사회적기업의 임금자료와 고용형태별근로실태조사 원자료를 사용한다. 두 자료의 성격과 근로자 및 기업의 특성이 다르기 때문에 각 자료를 그대로 이용하여 비교하거나, 통합해서 분석하는 방식은 적합하지 않다. 우선 비교방법에 대해서 살펴보자.

본 연구의 목적이 근로자 구성의 차이를 통제한 가운데 사회적기업과 일반기업 사이의 임금 수준 차이만을 보기 위한 것이라면, 두 자료를 통합한 회귀분석이나 Oxaca-Blinder 임금격차 분해 방식을 통해 접근할 수도 있다. 그러나 본 연구의 초점은 임금수준의 차이뿐만 아니라 임금분포 및 임금배분구조의 차이, 그리고 이러한 차이가 어떤 요인에 의해 나타나는가를 살펴보는 것이기 때문에 이러한 접근법으로는 충분하지 않다. 본 연구에서는 사회적기업과 일반기업의 임금을 다양한 측면에서 비교하기 위해 결측값 대체를 통해 비교표본을 구축하는 방법을 사용하였다.³⁾ 이 방식을 사용한 이유는 최대한 근로자와 기업의 특성을 동일하게 놓은 가운데 임금수준의 차이를 보고자 했기 때문이다. 결측값 대체를 통해 비교표본을 구축하여 임금을

비교하는 방법은 다음과 같다.

첫째로 사회적기업 1·2 표본을 각각 위에서 구축한 고용형태별 조사의 표본과 통합한다. 이때 사회적기업의 로그시간당임금은 결측으로 처리한다. 둘째로 STATA의 다중대체법(multiple imputation method)을 이용하여 사회적기업 표본에서 결측값으로 처리된 로그시간당 임금을 대체하여 생성한다.⁴⁾ 결측값을 임금함수를 이용하여 대체하기 때문에 회귀분석을 이용한 다중대체법을 사용하였다. 셋째로 로그시간당임금을 시간당임금으로 전환하여 사회적기업의 원래 시간당임금과 비교한다.⁵⁾

사회적기업과 일반기업의 임금분포와 불평등도를 두 가지 방식으로 비교하였다. 우선, 전반적인 임금분포는 백분위별 로그시간당임금수준과 로그시간당임금의 커널분포(kernel distribution)를 이용해서 비교하였다. 둘째로 불평등도의 차이는 지니계수와 10분위별 임금배율을 이용하여 살펴보았다.

[그림 3]과 [그림 4]는 백분위별 로그임금수준과 로그시간당임금의 커널분포를 사회적기업과 비교표본을 비교한 것이다. [그림 3]은 전체 사회적기업 근로자를 기준으로 비교한 것이고, [그림 4]는 장애인 및 일자리사업 참여자를 제외한 집단을 비교한 것이다. 이 두 그림은 단순히 시간당임금의 분포를 비교한 것이지만 사회적기업과 일반기업 사이의 임금의 차이를 명확히 보여준다.

첫째로 사회적기업 근로자들 사이의 임금격차는 일반기업과 비교할 때 명확히 적다. 이는 사회적기업의 경우 일반기업에 비해 임금수준이 평균적으로는 낮지만 특정한 임금수준에 근로자들이 집중적으로 분포하고 있기 때문이다. 이러한 현상은 장애인 및 일자리사업 참여자를 포함하거나 제외한 표본 모두 마찬가지이다.

두 번째 특징은 비록 사회적기업의 임금수준이 평균적으로는 낮더라도 저임금근로자 집단에서는 사회적기업의 임금수준이 일반기업보다 더 높다는 점이다. 이 현상 역시 장애인이나 일자리사업 참여자를 제외하거나 포함한 표본 모두 마찬가지이다. 전체 근로자를 기준으로 비교하면 사회적기업의 경우 시간당 임금 하위 19%의 근로자들까지는 비교대상 일반기업 근로자들보다 임금이 더 높다. 장애인 및 일자리사업 참여자를 포함한 상태에서의 비교이고 사회적기업 근로자에서 장애인이 차지하는 비중이 16.2%에 이를 정도로 높다는 점을 감안하면, 이 결과는 특히 주목할 만하다.

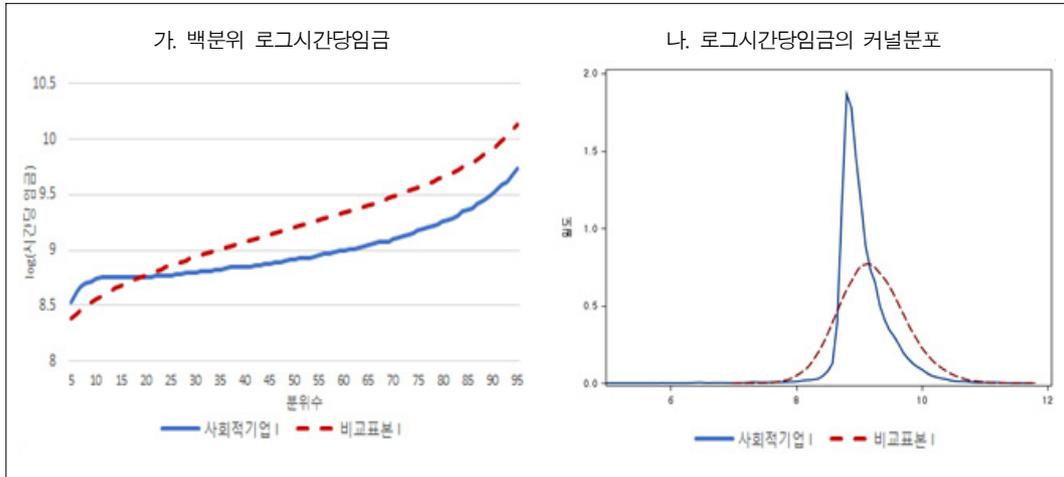
장애인과 일자리사업 참여자를 제외하면 사회적기업의 저임금근로자 임금수준은 더 높아져

3) 결측값 대체방식으로 비교표본을 구축하여 사회적기업과 일반기업의 임금을 비교하는 것은 본원의 홍민기 연구위원의 의견을 따른 것이다. 홍민기 연구위원에게 감사를 표한다.

4) 다중대체법에 대해서는 STATA Multiple-imputation Reference Manual (Release 13) 참고.

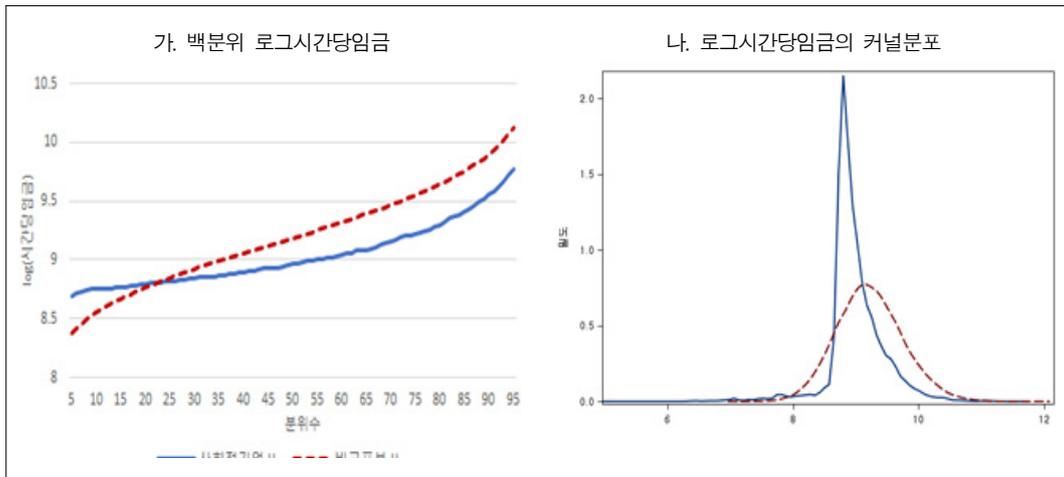
5) 비교를 위한 표본의 조정, 사회적기업과 고용형태별 근로실태조사의 근로자 구성의 차이 및 자세한 비교방법에 대해서는 황덕순 외(2015), 『사회적기업의 임금실태와 저임금 개선방안에 관한 연구』 참조.

[그림 3] 사회적기업과 일반기업의 로그임금분포 및 백분위로그임금 1(전체 표본)



자료: 사회적기업진흥원, 사회적기업 임금자료; 고용노동부, 「고용형태별 근로실태조사」 원자료.

[그림 4] 사회적기업과 일반기업의 로그임금분포 및 백분위로그임금 2(장애인·일자리 사업 제외)



자료: 사회적기업진흥원, 사회적기업 임금자료; 고용노동부, 「고용형태별 근로실태조사」 원자료.

서 일반기업에 비해 하위 22% 저임금근로자까지 일반기업 근로자보다 임금수준이 더 높다. 사회적기업의 전반적인 경영상태가 양호하지 않음에도 불구하고 저임금근로자들의 임금수준이 일반기업보다 더 높다는 점은, 사회적기업이 평균적인 일자리의 질은 낮을 수 있지만 저임금 근로자에 대한 처우는 더 낫다는 점을 보여준다. 사회적기업이 긍정적인 사회적 기여를 하고 있음을 의미한다. 이는 사회적기업이 열악한 재정상황에도 불구하고 저임금근로자에게 일정 수준 이상의 임금을 지급하기 위해 노력하고 있음을 시사해 준다.

전반적인 불평등지표를 비교한 결과는 <표 6>에 소개되어 있다. 앞의 [그림 3] 및 [그림 4]에서 사회적기업이 비교표본들에 비해 임금불평등도가 상당히 낮을 것이라는 점은 충분히 예상할 수 있다. 또한 <표 6>에는 고용형태별 근로실태조사 자료의 불평등 관련 지표도 소개되어 있다. <표 6>에서 절대적인 임금수준을 비교해 보면 고용형태별 근로실태조사의 실제 임금수준은 사회적기업보다 높다. 이는 고용형태별 근로실태조사의 근로자 구성이 사회적기업의 근로자 구성과 차이가 크기 때문이다. 비교표본과 고용형태별 근로실태조사 사이에 차이가 크다는 점은 고용형태별 근로실태조사 자료와 사회적기업의 임금을 그대로 비교하는 것이 타당하지 않다는 점을 확인시켜 주는 것이기도 하다. 따라서 중위값(P50)으로 살펴본 평균적인 임금수준은 고용형태별 근로실태조사, 비교표본, 사회적기업의 순으로 나타난다.

<표 6> 사회적기업과 일반기업 근로자의 불평등 관련 지표 비교(시간당임금 기준)

(단위 : 원)

	사회적기업 1	비교표본 1	고용형태별 조사	사회적기업 2	비교표본 2
지니계수	0.226	0.299	0.332	0.219	0.301
P10	6,253	5,214	6,436	6,347	5,175
P20	6,358	6,466	7,450	6,598	6,392
P25	6,462	7,049	7,915	6,733	6,944
P50	7,473	9,919	11,120	7,817	9,769
P75	9,637	14,241	16,848	10,150	14,051
P80	10,483	15,618	18,876	10,949	15,412
P90	13,528	20,186	25,706	14,233	19,915
P90/P10	2.163	3.871	3.994	2.243	3.848
P50/P10	1.195	1.902	1.728	1.232	1.888
P90/P50	1.810	2.035	2.312	1.821	2.038

주 : 비교표본은 사회적기업 근로자에게 일반근로자 임금함수 추정계수와 잔차추정치를 적용하여 생성. 사회적기업 1은 장애인 및 일자리 사업 참여자를 포함한 경우, 사회적기업 2는 이들을 제외한 경우임.
 자료 : 사회적기업진흥원, 사회적기업 임금자료; 고용노동부, 「고용형태별 근로실태조사」 원자료.

지니계수로 측정된 불평등도 역시 동일한 순서대로 높다. 고용형태별 근로실태조사의 지니계수는 0.332인 반면 비교표본 1의 지니계수는 0.299, 비교표본 2의 지니계수는 0.301이다. 한편 사회적기업 1의 지니계수가 사회적기업 2의 지니계수보다 높다. 이는 장애인은 임금수준이 낮은 집단에 몰려 있고, 전문인력 지원사업 등 일부 일자리사업 참여자의 임금수준은 일자리사업 비참여자보다 더 높기 때문이다.

<표 6>에는 10분위수 및 5분위수, 4분위수 등과 대표적인 세 종류의 분위배율로 측정된 불평등도도 제시되어 있다. 고용형태별 근로실태조사와 비교표본 사이에는 지표에 따라서 불평

등도의 크기가 서로 크고 작은 것이 나뉘지만, 사회적기업의 경우 전체 근로자나 장애인 및 일자리아업 참여자를 제외한 경우 모두에서 비교표본 및 고용형태별 근로실태조사보다 불평등도가 낮다.

V. 맺음말

본 연구의 주요 분석결과와 시사점을 정리하면 다음과 같다.

사회적기업의 임금실태에 관해 분석 결과에서 주목되는 것들은 다음과 같다. 우선, 월임금과 시간당임금을 대상으로 분산분석을 수행한 결과 월평균임금의 차이가 시간당임금의 차이보다 더 크고 집단 간의 통계적인 차이도 더 유의미하게 나타났다. 이는 사회적기업 내부의 월임금 격차를 줄이기 위해서는 근로시간의 격차를 줄이는 것이 필요하다는 점을 시사해 준다.

둘째로 연령에 대한 보상은 별로 크지 않은 반면 근속에 대한 보상은 어느 정도 이루어지고 있어 어느 정도 제도화된 임금체계를 갖고 있을 가능성이 높다. 또한 설립연도가 오래된 기업 일수록 임금이 높고 매출액의 절대규모 및 1인당 매출액이 큰 경우 임금수준이 높다.

셋째로 분산분석과 회귀분석 사이에 큰 차이를 보이는 변수들이 있다. 우선, 성의 임금효과가 크게 달라진다. 분산분석에서는 남자의 임금이 유의미하게 높지만 회귀분석에서는 사회적기업의 특성변수와 재무지표를 포함했을 때 남자의 임금이 더 낮게 나타난다. 인증유형에 따라서도 사회서비스제공형이 장애인과 취약계층을 제외한 표본을 대상으로 한 회귀분석에서 일자리제공형이나 기타형보다 임금수준이 낮는데, 분산분석에서 평균 시간당임금은 기타형의 뒤를 이어 둘째로 높다. 재무지표 측면에서도 영업이익률과 당기순이익률에 따른 임금의 차이가 크게 달라진다. 분산분석에서는 영업이익률 지표가 양호할수록 임금수준이 높고, 당기순이익률에 따라서도 통계적으로 유의미하지는 않더라도 재무지표 서열과 평균임금의 서열이 같게 나타났다. 반면 회귀분석에서는 재무지표가 가장 낮은 경우보다 양호한 경우에 임금수준이 유의미하게 낮고, 재무지표 서열과 회귀계수 크기 사이에 일관성이 나타나지 않는다. 이는 사회적기업들이 열악한 재무상태에도 불구하고 일정한 임금수준을 유지하려는 노력을 기울이는 것으로 해석할 수 있다. 이 글과 함께 본 호에 같이 실린 청소 및 사회서비스 분야 사회적기업에 대한 사례분석에서도 이러한 내용을 확인할 수 있었다.

넷째로 사회적기업 임금자료와 고용형태별 근로실태조사를 이용하여 구축한 비교표본을 이용하여 사회적기업 근로자와 일반기업 근로자 사이의 전반적인 임금분포와 불평등도를 비교한 결과, 사회적기업의 임금수준이 일반 기업보다 평균적으로는 낮지만 저임금근로자에 비해

서는 오히려 더 높은 임금을 지급할 뿐만 아니라 내부의 임금불평등도 매우 낮다는 점을 발견하였다. 장애인과 일자리사업 참여자를 제외한 표본에서 근로자 구성의 차이를 제거할 경우 하위 22%까지의 저임금근로자 임금은 사회적기업에서 일반기업 근로자보다 더 높다. 또한 지니계수와 분위배율을 통한 불평등도도 사회적기업이 비교표본보다 낮다. 고용형태별 근로실태 조사의 원래 자료는 비교표본보다 불평등도가 더 크다. 저임금근로자들에 대한 상대적으로 높은 보상은 사회적기업이 취약계층을 대상으로 한 일자리창출 정책으로서 긍정적인 성과를 거두고 있음을 보여주는 것이다. 이러한 현상의 이면에서는 다른 기업에서 일한다면, 더 높은 임금을 받을 수 있는 경영진이나 관리직 근로자들이 열악한 경영사정 때문에 낮은 임금을 받고 있다. 긍정적으로 해석하면 저임금근로자를 보호하고자 하는 윤리적 동기가 사회적기업의 경영에서 중요한 역할을 하고 있다고 볼 수 있지만, 다른 한편으로는 우수한 인력이 장기적으로 이 부문에 참여하는 것을 꺼리게 만들 수도 있다. 또한 재정 상태가 악화되는 것을 대가로 더 높은 임금을 지불하는 상황은 장기적으로 지속되기 어렵다. 사회적기업의 경영성과와 재정 상태를 개선함으로써 윤리적 동기와 경제적 보상을 적절히 조화시킬 수 있는 길을 찾아나가는 것은 여전히 중요한 과제로 남아 있다. **KLI**