



■ 발 표 3.

충남 사회적기업의 일자리 창출효과 분석

홍 성 호

충남발전연구원
책임연구원



충남 사회적기업의 고용창출효과에 대한 실증분석*

Empirical Analysis on the Job-Creation Effect of Chungnam Social Enterprises

홍성호 Hong, Sung Hyo
책임연구원, 충남발전연구원

김종수 Kim, Jong Su
책임연구원, 충남발전연구원

송두범 Song, Du Bum
선임연구위원, 충남발전연구원

본 연구는 사회적기업 육성정책에 의한 지원사업의 고용창출관련 상반되는 이론적 배경인 구축효과와 내적인 규모의 경제에 대한 가능성을 충남 소재 사회적기업 실태조사 자료를 이용해 실증적으로 분석한다. 분석의 결과는 인건비 지원이 해당 사회적기업의 자체 예산에 의한 고용창출에 기여하는 것으로 나타나며, 이는 인건비 지원사업이 인증 전 기존 고용을 지원에 의한 고용으로 대체하는 구축효과를 야기하기 보다는 노동력의 증대를 통한 내적인 규모의 경제를 실현시켜 지원에 의한 고용 이외에 자체 예산에 의한 고용이 증가하도록 작용하기 때문인 것으로 해석된다.

더불어, 인증 전 정규직 고용의 규모가 작을수록 인증 후 보다 큰 정규직 고용의 증가를 경험하는 것으로 나타나는데, 이는 사회적기업이 일반적으로 생산시설과 같은 자본측면에서 열악성을 지녀 노동투입이 일정 범위를 넘어서는 경우 추가적인 노동투입은 오히려 혼잡비용을 초래하기 때문인 것으로 해석되며 상대적으로 영세한 업체에 대한 인건비 지원의 증가에 대한 최소한의 논리적 근거를 제공한다.

핵심주제어: 사회적기업, 고용창출, 구축효과, 내적인 규모의 경제

I. 서론

우리나라는 2000년대 중반부터 '고용 없는 성장'에 대한 대안으로 사회적일자리사업과 같은 고용 창출을 위한 다양한 정책들을 도입·시행하였다. 하지만, 사회적일자리사업을 통한 일자리가 양질의 일자리가 아닐뿐더러 사업의 종료와 함께 사라짐으로 인해 일자리의 지속성이 전혀 보장되지 못한 다는 점에서 많은 지적을 받게 되었고 이에 대한 보완책으로 최소한의 영리추구를 통한 지속성 강화를 꾀하는 사회적기업이 등장하였다. 하지만, 사회적기업의 고용창출효과에 관한 연구의 대다수가 지원에 의한 고용에 한정되어 지원과 무관하게 해당 사회적기업의 자체 예산에 의한 고용의 창출효과에 대한 연구는 간과되어 오고 있다.¹⁾

전국적으로 인증 사회적기업의 수는 2007년 50개소에서 2011년 5월 1일 기준 501개소로 지속적으로 증가하고 있을 뿐만 아니라, 초기에는 노동부의 사회적일자리 창출사업과 연관된 조직들이 사회적기업화 되었으나 최근에는 자활공동체, 보건복지부 바우처 사업 및 장기요양사업 사업체, 장애인직업재활시설, 커뮤니티 비즈니스관련 조직 등 사회적기업 인증을 신청하는 조직의 유형이 다양화 되고 있다. 더불어, 초기에는 사회적기업관련 정책의 시행이 단지 고용노동부를 통해 이뤄졌으나 최근에는 여러 부처가 연관되어 있으며 16개 광역시도 모두 사회적기업 지원조례를 제정하여 이들의 육성을 위한 다양한 정책을 시행하고 있다(김혜원, 2011).²⁾

사회적기업 지원정책에 관한 선행연구들은 정책의 필요성과 해외 제도 혹은 사례 연구를 통한 제도적인 측면에서의 거시적인 발전방향과 지원체계의 개선에 치중되어 왔다. 반면, 김혜원(2011)은 사회적기업 육성정책 가운데 일자리창출을 위한 인건비 지원 사업은 지원 기간 내 과잉고용을 유발하고 이는 다시 지원 종료 후에 이러한 과잉고용의 조정을 수반할 가능성이 큼을 이유로 인건비 지원 중심에서 탈피하는 제도적 개선이 필요함을 주장한다. 특히, 지원이 중단된 24개 사회적기업을 대상으로 하는 회귀분석에서 고용유지율-인증받기 바로 이전 해의 총근로자수 대비 인건비 지원 중단 혹은 종료 후의 총근로자수 비율-은 총수입에서 매출액이 차지하는 비중과 인건비 지원 비중-인증받기 이전 해의 총고용인원 대비 인건비 지원 인력의 비중-에 유의미한 영향을 받음을 보여준다. 매출액 비중의 증가는 해당 사회적기업이 지원을 통한 사업의 확장으로 자립의 토대를 마련하였음을 나타내며, 이로 인해 고용유지율이 높아짐을 지적한다. 반면, 인건비 지원에 의해 고용된 근로자의 비중은 고용유지율과 비선형의 관계를 나타내는데, 인건비 지원 인력의 비중이 80% 이하인 경우 부(-)의 관계를 나타내며 80%를 넘는 경우에는 정(+)의 관계가 나타나 부분적으로 인건비 지원 사업은 지원 기간 중에 과잉고용과 지원 중단 혹은 종료 후에 이러한 과잉고용의 조정을 야기하는 바람직하지 않은 효과가 있음을 제시한다.

선남이·박능후(2011)는 사회적기업의 사회경제적 성과-경제적 순편익, 정규직 비율, 취약계층 비율-에 영향을 미치는 요인을 경기도 소재 사회적기업을 대상으로 분석한다. 이들은 사회적기업의 사회경제적 성과에 영향을 미치는 요인으로 설립이후 사업개월수, 사업체형태의 명확도, 인증기관, 종사

1) 지원에 의한 고용이 한시적인 반면 사회적기업 자체 예산에 의한 고용은 지원사업의 종료 후에도 지속가능성이 크다는 점에서 후자가 전자에 비해 여러 관점에서 바람직하다고 볼 수 있다.

2) 고용노동부의 사회적기업 육성사업(2007), 행정안전부의 자립형 지역공동체(마을기업)사업(2010), 지식경제부의 커뮤니티 비즈니스사업(2010), 보건복지부의 자활공동체사업(2011), 농림수산식품부의 농어촌 공동체회사 활성화사업(2011) 등이 이에 해당한다.

자의 월평균 급여, 그리고 최고경영자의 유무와 특성을 고려한다. 분석결과에 의하면, 사회적기업의 순편익에 영향을 미치는 요인은 종사자의 월평균 급여, 사업체형태의 명확성, 사업기간, 최고경영자의 유무인 반면 사회적기업의 정규직 비율에 영향을 미치는 요인은 사업체형태의 명확성과 최고경영자의 학력으로 나타난다.

유일(2012)은 제주도 사회적기업의 현황과 성과에 대한 분석에서 사회적기업의 경제적 성과뿐만 아니라 사회적 성과도 함께 통합적으로 분석할 필요가 있음을 제기한다. 더불어, 사회적기업의 지속 가능한 성장 발전을 위해서는 가장 먼저 지역자원 및 사회서비스에 대한 수요조사가 선행되어야 하며 이와 함께 사회적기업가 양성의 차별화 전략수립, 사회적기업 친화적 시장조성과 효과적인 홍보 등이 필요함을 주장한다.

많은 선행연구가 인건비 지원과 같은 직접 지원을 지양하고 기업적 역량을 향상시키는데 주력해야 한다고 주장한다(박찬임, 2008; 이광우, 2008; 배진영, 2010). 지원에 의한 고용의 경우 지원의 종료와 함께 조정되는 한시적 고용의 가능성이 크기 때문에 사회적기업 육성정책의 논리적 근거 가운데 하나인 일자리창출에 한계를 지닌다. 따라서, 사회적기업 육성정책의 일자리창출효과에 대한 평가는 지원-특히, 인건비 지원-에 의한 일자리가 아닌 사회적기업 자체 고용의 변화를 통해 이뤄져야 한다. 본 연구는 사회적기업 육성정책이 지원에 의존하지 않는 사회적기업 자체 고용을 증가시켰는가에 대한 실증분석에 초점을 맞춘다. 이와 관련하여 이론적으로 서로 상반된 가능성이 존재하며, 이는 구축효과(crowd-out effect)와 내적인 규모의 경제(internal economies of scale)로 요약이 가능할 것이다.

사회적 기업의 고용 가운데 정책의 지원에 의존하지 않는 순수 고용의 변화를 분석한 연구는 매우 제한적이며, 특히 지원 과정에서의 구축효과와 내적인 규모의 경제에 대한 실증분석은 전무한 상태이다.³⁾ 만일 구축효과가 지배적인 경우 전체적인 양질의 일자리가 크게 증가하지 않는 반면에 인건비의 지급주체만 해당 사회적기업에서 공공으로 전환되기 때문에 사회적기업 육성정책-특히, 인건비 지원사업-의 고용창출효과는 거의 없다고 볼 수 있으며 이에 대한 정책적 개선이 요구된다.

본 연구의 구성은 다음과 같다. 제2장은 충남의 사회적기업 육성정책과 현황에 대해 간략히 개관한다. 제3장은 연구의 이론적 배경이 되는 구축효과와 내적인 규모의 경제를 통해 사회적 기업의 고용창출효과가 어떻게 나타날 것인지를 설명하고, 이러한 고용창출효과의 요인을 밝히고자 하는 실증분석의 모형에 대해 간략히 기술한다. 제4장은 가설검증을 위한 실증분석에 이용된 자료와 회귀모형에 포함된 변수들에 대해 설명한다. 제5장은 실증분석의 결과에 대해 논의하고, 마지막 장은 본 연구의 결과와 향후 관련 정책에 대한 제언을 제시한다.

II. 충남의 사회적기업 육성정책과 현황

충남은 사회적기업의 육성을 위해 2009년에 충남형 사회적기업 육성조례를 제정하였으며, 보다 포괄적인 접근을 위해 사회적경제TF와 충남사회적경제지원센터를 2011년에 설치하였다.⁴⁾ 충남사회

3) 사회적기업 인증을 통한 고용의 유지에 대해 분석하는 김혜원(2011)의 경우 인증 이전의 고용 대비 지원의 중단 혹은 종료 이후의 고용을 분석의 대상으로 하기 때문에 구축효과의 발생가능성을 분석하지 못한다는 점에서 본 연구와 차별화된다.

적경제지원센터는 충남 사회적경제조직의 발굴 및 자립 등 종합적 서비스 지원, 충남 사회적경제 생태계 기반확충 및 저변확대를 위한 연구조사 및 정책개발, 충남 사회적기업 및 마을기업 육성지원을 주요 목적으로 한다. 더불어, 고용노동부 인증 사회적기업 및 마을기업통합지원기관인 충남사회경제네트워크는 지역네트워크 구축, 경영컨설팅 지원, 심사지원 및 모니터링, 사회적기업·마을기업 인증지원, 교육 및 홍보, 전략기획 사업 및 신규모델 발굴, 프로보노 및 자원봉사 연계 등의 업무를 주로 담당한다.

충남 사회적기업에 대한 연도별 지원금 규모는 2010년에 1,129.4백만원, 2011년에 2,996.8백만원, 그리고 2012년 6월말 기준 6,869.4백만원으로 조사되며, 2012년의 지원금 가운데 83.47%가 인건비 지원에 해당한다. 2012년 6월말을 기준으로 103개의 충남 소재 사회적기업 가운데 3개 업체가 2008년에 인증을 받았고, 2009년에 역시 3개, 2010년에 30개, 2011년에 48개, 그리고 2012년에 19개 업체가 인증을 받았다. 103개 업체 가운데 21개가 고용노동부 인증업체이며, 나머지 82개 업체가 충남형 사회적기업에 해당한다. 충남 소재 103개 사회적기업의 고용 가운데 48.1%가 고령자, 장애인, 결혼이민자, 저소득기초생활수급자 등을 포함하는 취업취약계층에 속하는 것으로 나타난다.

III. 이론적 배경과 분석모형

1. 이론적 배경

사회적기업 육성정책이 해당 사회적기업의 자체 고용-즉, 인건비 지원과 같은 육성정책의 지원과 무관하게 해당 사회적기업의 예산에 의한 고용-에 어떻게 영향을 미칠 것인가에 대한 이론적 배경은 구축효과(crowd-out effect)와 내적인 규모의 경제(internal economies of scale)에서 찾을 수 있을 것이다.

구축효과는 사회적기업의 대표자가 사회적기업으로 인증을 받기 전에 자체의 예산에 의해 고용하던 종사자의 일부를 사회적기업 인증을 받은 후에 지원예산-특히, 인건비 지원-에 의해 고용하는 형태로 나타난다. 이는 일종의 도덕적 해이(moral hazard)에 근거하는 것으로써 사회적기업 육성정책이 양질의 일자리 수를 오히려 감소시키는 부정적인 효과가 있음을 의미한다. 비록 지원예산에 의한 고용이 인증기간의 종료와 함께 자체 예산에 의한 고용으로 전환될 수 있으나, 이 경우에도 한시적인 구축효과가 나타나는 것으로 간주된다. 이러한 구축효과의 가능성은 사회적기업 지원사업이 인건비 지원에 편중되었다는 사실에 의해 높아진다.⁴⁾

반면, 내적인 규모의 경제는 사회적기업 인증을 통해 지원예산에 의한 고용이 증가하는 경우에 해당 사회적기업은 내적인 규모의 경제를 실현하여 생산하는 재화나 서비스 1단위 당 생산비용-즉, 한계비용(marginal cost)-을 낮춤으로써 시장에서의 가격경쟁력이 상승하고 이는 다시 매출의 증가에 직결되어 고용-특히, 자체 예산에 의한 고용-의 확대에 대한 가능성이 높아짐을 의미한다. 이

4) 본 연구에서 사회적기업은 충남형 예비사회적기업-즉, 사회적기업으로 발전할 가능성이 있는 제3섹터 조직으로서 신규 일자리를 창출할 수 있도록 인건비를 지원받는 기업-을 포함한다.

5) 2010년 사회적기업 지원예산 중 2/3가 일자리창출사업의 인건비 지원에 집중된 것으로 조사된다(김혜원, 2011).

러한 내적인 규모의 경제에 대한 실현가능성은 대부분의 사회적기업이 소규모이거나 영세하다는 사실에 기인한다. 내적인 규모의 경제가 존재하는 경우 지원에 의한 한시적 일자리가 아닌 지속성을 지니는 사회적기업 자체 예산에 의한 고용이 창출된다는 긍정적인 측면 이외에도 지원에 의해 고용된 인력이 비록 지원의 종료와 함께 일자리를 잃더라도 취업경험의 축적으로 새로운 일자리를 찾게 될 가능성이 높아질 수 있도록 하는 경과성 일자리 제공의 기능을 수행한다는 장점이 존재한다. 인증 사회적기업이 고용노동부에 제출하는 사업보고서를 이용한 분석결과(곽선화, 2009)에 의하면, 2007년에 인증된 사회적기업은 인증 전 해인 2006년에 비해 2007년에 매출액이 60% 이상 증가한 것으로 나타나며 이는 사회적기업 인증을 통한 인력 증가에 따른 생산규모의 확대를 암시한다. 이러한 생산규모의 확대는 다시 구축효과보다는 내적인 규모의 경제가 존재할 가능성이 큼을 의미한다.

이러한 두 가지 이론은 사회적기업 육성정책의 고용창출효과에 대해 상반된 결과를 예측하며, 이들의 현실에서의 부합성 여부는 실제 자료를 이용한 실증분석을 통해 파악되어야 한다.

2. 분석모형

본 연구에서 사회적기업의 자체 예산에 의한 고용창출효과는 인증 전후 해당 고용의 변화를 통해 직접적으로 분석하고, 나아가 이러한 변화의 집단 간 차이의 존재 여부 등을 살펴본다. 또한 회귀분석을 통해 사회적기업 자체 예산에 의한 고용의 창출에 영향을 미치는 요인을 고찰하고, 사회적기업의 특성에 의한 집단 간 차이를 분석한다.

고용창출효과에 영향을 미치는 요인에 대한 회귀분석식은 다음과 같이 표현된다.

$$dE_j = \alpha + \beta_1 Subsidy_j + \beta_2 Corporate_j + \sum_i \gamma_i SIC_{ij} + \beta_3 Age_j + \beta_4 E_{0j} + \beta_5 Years_j + \beta_6 CN_j + \beta_7 Job_j + \sum_k \zeta_k CEO_{kj} + \epsilon_j$$

여기서, dE_j 는 사회적 기업(j)의 인증 전후 고용-정책지원에 의한 고용이 아니라 해당 기업의 자체 예산에 의한 고용-의 변화를 나타낸다. $Subsidy_j$ 는 개별 사회적기업에 대한 지원금을 나타내는 변수로서, 이의 고용창출효과를 추정하는 계수(β)가 통계적으로 유의한 정(+)의 값을 갖는 경우 내적인 규모의 경제에 대한 이론이 실증적으로 지지되며 부(-)의 값을 갖는 경우에는 구축효과가 존재함을 의미한다. $Corporate$ 은 주식회사를 나타내는 더미변수이며, 주식회사 이 외에 영농조합법인, 사회복지법인, 비영리 민간단체, 사단법인, 재단법인, 소비자생활협동조합 등에 해당 하는 사회적 기업들이 분석에 포함된다. SIC 는 업종을 나타내는 더미변수로서 농림어업, 제조업, 그리고 그 외의 산업 이렇게 세 가지로 구분한다. Age 는 해당 사회적기업의 업력, E_0 는 인증받기 전의 고용, $Years$ 는 인증 후 경과년수, CN 은 총남형 (예비)사회적기업, Job 은 일자리제공형 사회적기업을 나타낸다. CEO 는 대표자의 특성을 나타내는 변수들로, 무보수 자원봉사나 명예직 여부, 성별, 연령을 포함한다.

IV. 자료와 변수

1. 자료

본 연구의 가설검증을 위한 실증분석에 이용된 충남 소재 사회적기업의 실태조사는 전문설문업체 조사원의 직접 방문을 통한 면접조사를 통해 이뤄졌으며, 충남 소재 사회적기업 전수에 대해 조사가 진행되었다. 연간 수치를 나타내는 변수의 경우 2011년말을 기준으로 하며, 그 외의 변수는 조사시점-2012년 6월-을 기준으로 하여 작성되었다. 실태조사는 개별 사회적기업의 일반현황(기업형태, 업종, 인증형태, 인증시기 등), 인력현황(정규직 고용, 비정규직 고용, 취약계층 인력, 급여수준, 인증 전후 자체 예산에 의한 고용 등), 재무현황(자산, 부채, 수입, 순이익, 매출규모 등), 의사결정 구조 등을 주요 내용으로 포함한다.

2. 변수

Subsidy는 인증 사회적기업에 대한 2012년 지원금(백만원)을 나타낸다.⁶⁾ 평균적으로 개별 사회적기업은 2012년에 66.7백만원에 해당하는 지원금을 받았으며, 7개 사회적기업의 경우 지원금을 전혀 받지 못한 반면에 가장 많은 지원금을 받은 사회적기업의 지원금은 159.1백만원에 해당하는 것으로 나타난다.

〈표 1〉 설명변수들에 대한 기초통계

변수	평균	표준편차	최소	최대
Subsidy(백만원)	66.7	43.0	0	159.1
Corporate SIC	0.583	0.496	0	1
농림어업	0.184	0.390	0	1
제조업	0.272	0.447	0	1
3차 산업	0.544	0.501	0	1
Age	3.7	3.4	0	18
E ₀ ¹⁾				
정규직	2.8	4.6	0	30
비정규직	2.6	8.0	0	59
정규직 + 비정규직	5.5	9.7	0	62
Years	1.3	0.9	0	4
CN	0.806	0.397	0	1
Job	0.767	0.425	0	1
CEO				
무보수	0.155	0.364	0	1
남성	0.699	0.461	0	1
연령	47.0	10.0	26	77

주 : 대표자 제외

6) 인증 전후 충남 사회적기업 자체 고용의 변화 결정요인에 대한 회귀분석에서는 이 변수(Subsidy)가 $\log(2012\text{년 지원금} + 1)$ 에 의해 정의된다.

본 연구에 포함된 사회적기업들의 기업형태는 주식회사(Corporate)가 58.3%를 차지하고, 그 다음은 영농조합법인이 14.6%, 비영리민간단체가 9.7%, 사단법인과 농업협동조합 생산자단체가 각각 6.8%, 사회복지법인이 1.9%, 그리고 재단법인과 농업회사법인이 각각 1.0%를 차지한다. 업종(SIC)에 따른 분포는 농림어업이 18.4%, 제조업이 27.2%, 그리고 3차 산업이 54.4%를 차지한다. 3차 산업은 다시 보건업 및 사회복지 서비스업 19.6%, 도매 및 소매업 16.1%, 하수폐기물처리·원료재생·환경복원업(청소), 예술·스포츠·여가관련 서비스업, 그리고 택배서비스업 각각 12.5%, 건설업 10.7%, 숙박 및 음식점업 8.9%, 교육서비스업 7.1%로 구성된다. 업력(Age)은 평균적으로 3.7년으로 나타나며, 가장 오래된 사회적기업은 18년 전에 설립된 것으로 나타난다.

E는 인증 전 고용(대표자 제외)을 나타내는데, 정규직의 경우 개별 사회적기업의 인증 전 고용은 2.8명으로 일부 사회적기업의 경우 정규직이 전혀 없는 반면 가장 많은 인증 전 정규직 고용은 30명으로 조사된다. 반면, 인증 전 비정규직 고용은 평균적으로 2.6명으로 최소 0명에서 최대 59명으로 나타나고, 정규직과 비정규직 모두를 포함한 인증 전 고용은 평균적으로 개별 사회적기업 1개소당 5.5명이었던 것으로 나타난다.

인증 후 경과년수(Years)는 평균적으로 1.3년으로 19개의 사회적기업은 2012년에 인증을 받았으며, 103개 사회적기업 가운데 80.6%에 해당하는 83개소가 총남형 (예비)사회적기업(CN)으로 인증되었다. 인증형태별로는 일자리제공형(Job)이 76.7%로 대다수를 차지하고, 그 다음은 사회서비스제공형과 혼합형이 각각 7.8%, 지역사회공헌형이 5.8%, 그리고 그 외의 유형이 1.9%를 차지한다.⁷⁾

해당 사회적기업 대표자의 특성은 무보수 자원봉사 혹은 명예직과 유보수 직업활동 간 구분, 남성 여부, 그리고 연령에 의해 통제한다. 분석에 포함된 사회적기업의 대표자 가운데 15.5%가 무보수의 명예직이고 남성인 경우의 비율은 69.9%이며 연령은 평균적으로 47세이나 최저 26세에서 최고 77세로 다양하게 분포한다.

V. 실증분석결과

1. 자체 고용의 변화

회귀분석을 통한 고용변화의 결정요인을 고찰하기 전에, 고용변화와 이러한 고용변화의 집단 간 차이를 살펴볼 필요가 있다. <표 2>는 인증 전후 개별 사회적기업의 자체 예산에 의한 고용의 변화를 보여준다. 정규직 고용의 경우 인증 전에는 평균적으로 2.84명이었으나 인증 후에는 3.50명으로 대략 0.6명만큼 증가하나, 이는 통계적으로 유의하지 않다. 반면, 비정규직 고용의 경우에는 인증 전 2.64명에서 인증 후 4.16명으로 1.5명만큼 통계적으로 유의한 증가를 경험하였다. 이러한 비정규직 고용의 증가는 정규직과 비정규직을 합한 전체 고용에서 인증 전후 5.49명에서 7.65명으

7) 사회적기업 육성법에 따르면, 2011년 6월 이후 기준으로 인증형태는 전체 근로자 가운데 취약계층의 고용비율이 50% 이상인 일자리제공형, 취약계층에게 사회서비스를 제공하는 것이 주된 목적이고 서비스 수혜자 가운데 취약계층의 비율이 50% 이상인 사회서비스제공형, 취약계층 일자리 제공과 사회서비스 제공 모두를 목적으로 하고 취약계층의 비율이 각각 30% 이상인 혼합형, 그리고 사회적 목적 실현여부를 취약계층 고용비율과 사회서비스 제공비율로 판단하기 어려운 기타형 혹은 지역사회공헌형으로 구분된다.

로 2.2명만큼 증가하도록 기여한 것으로 나타난다.

〈표 2〉 인증 전후 해당 사회적기업 자체 예산에 의한 고용의 변화

구분	시기	평균	t-값
정규직 고용	인증 전	2.84	1.40
	인증 후	3.50	
비정규직 고용	인증 전	2.64	3.28**
	인증 후	4.16	
전체 고용	인증 전	5.49	3.49**
	인증 후	7.65	

주 : +, *, **는 각각 10%, 5%, 1%수준에서의 통계적 유의성을 나타냄

〈표 3〉은 이러한 인증 전후 고용변화의 집단 간 차이를 제시한다. 먼저, 정규직 고용변화에 대한 집단 간 차이는 단지 최고경영자의 특성-무보수 자원봉사직이나 명예직 여부-에 따른 구분에서만 나타나며 이마저도 통계적으로 유의하지 않게 나타난다. 최고경영자가 무보수 자원봉사직이거나 명예직인 경우가 유급인 경우에 비해 0.64명만큼 정규직 고용을 더 늘린 것으로 나타난다. 반면, 비정규직 고용의 경우 집단 간 통계적으로 유의한 차이를 보이는데, 고용노동부 인증 사회적기업이 충남형에 비해 2.65명 더 고용하였으며 최고경영자가 유급인 경우가 그렇지 않은 경우에 비해 2.54명 더 고용한 것으로 나타난다.

〈표 3〉 인증 전후 해당 사회적기업 자체 예산에 의한 고용변화의 집단 간 차이

구분	집단(관측수)	평균	t-값
정규직 고용	주식회사(60)	0.90	0.63
	주식회사 이외(43)	0.30	
	충남형(82)	0.65	0.00
	고용노동부(21)	0.65	
	일자리제공형(79)	0.67	0.80
	일자리제공형 이외(24)	0.58	
	무보수 CEO(16)	1.19	0.49
	유급 CEO(87)	0.55	
비정규직 고용	주식회사	1.18	0.85
	주식회사 이외	1.98	
	충남형	1.00	2.32*
	고용노동부	3.65	
	일자리제공형	1.16	1.38
	일자리제공형 이외	2.67	
	무보수 CEO	-0.63	2.02*
	유급 CEO	1.91	
전체 고용	주식회사	2.08	0.15
	주식회사 이외	2.28	
	충남형	1.65	1.71+
	고용노동부	4.30	
	일자리제공형	1.84	0.96
	일자리제공형 이외	3.25	
	무보수 CEO	0.56	1.11
	유급 CEO	2.46	

주 : +, *, **는 각각 10%, 5%, 1%수준에서의 통계적 유의성을 나타냄

2. 자체 고용변화의 결정요인

(1) 전체 표본에 대한 분석

<표 4>는 충남 사회적기업 103개소 전체에 대한 회귀분석의 결과를 보여준다. 종속변수는 개별 사회적기업의 인증 전후 자체 예산에 의한 고용의 변화-즉, 인증 후 고용에서 인증 전 고용을 뺀 수치-이며, 열 (1)과 (2)는 정규직 고용의 변화, 열 (3)과 (4)는 비정규직 고용의 변화, 그리고 열 (5)와 (6)은 정규직과 비정규직을 합한 고용의 변화에 대한 분석결과에 해당한다.

인증지원금의 규모에 따른 해당 사회적기업의 자체 예산에 의한 고용창출효과를 논의하기 전에 여러 유형에 따른 이러한 고용창출효과의 차이를 먼저 검토한다. 사회적기업의 형태를 주식회사 여부에 따라 구분하면 주식회사 형태의 사회적기업(Corporate)이 그렇지 않는 경우에 비해 정규직은 인증 전후 평균적으로 대략 0.6명만큼 더 증가하였으나 이는 통계적으로 유의하지 않다. 반면, 비정규직의 경우에는 오히려 주식회사 형태의 사회적기업이 상대적으로 1.0명만큼 덜 증가하였으며, 이로 인해 정규직과 비정규직을 합한 경우에도 주식회사 형태의 고용증가가 상대적으로 작은 것으로 나타난다. 하지만, 주식회사 형태 여부에 따른 집단 간 고용증가에서의 차이는 통계적 유의성을 지니지 못한다.

산업 간 인증 전후 고용창출효과의 차이는 비정규직 고용에 대해서만 통계적으로 유의하게 나타난다. 제조업에 속하는 사회적기업에 비해 3차 산업에 속하는 경우에 인증 전후 비정규직 고용이 평균적으로 대략 2.5명만큼 더 증가한 것으로 나타난다. 하지만, 제조업과 농림어업 간에는 정규직뿐만 아니라 비정규직에서도 유의한 차이가 나타나지 않는다.

업력(Age)에 따른 인증 전후 고용창출효과는 정규직 고용과 비정규직 고용 간에 서로 반대로 나타나지만, 두 경우 모두 통계적 유의성을 지니지는 못한다. 다만, 정규직 고용에 대한 분석에서 통계적 유의성이 상대적으로 높으며, 설립 후에 1년이 더 경과함에 따라 정규직 고용이 0.13명만큼 더 증가하는 것으로 나타난다.

인증받기 전의 고용(E_0)규모에 따른 인증 전후 고용변화의 차이는 정규직 고용에 대한 분석과 정규직과 비정규직을 합한 전체 고용에 대한 분석에서 통계적으로 유의하게 나타나는데, 후자의 경우에는 통계적으로 유의하지 않은 비정규직 고용변화의 영향으로 인해 한계적으로만 유의함을 볼 수 있다. 정규직 고용변화의 경우 인증 전에 정규직 고용이 이의 표준편차인 4.6명만큼 적었다면 인증 후에 2.4명만큼 더 증가했을 것으로 나타난다. 이는 사회적기업이 일반적으로 생산시설과 같은 자본의 열악성으로 인해 노동투입이 일정 범위를 넘어서는 경우에 추가적인 노동투입은 오히려 혼잡 비용을 발생시키기 때문에 인증 전에 노동력 기준 규모가 작은 사회적기업에서 노동력 증가의 여력이 상대적으로 큼을 암시한다.

인증 후 경과년수(Years)는 정규직 고용변화와 비정규직 고용변화에 상반된 효과를 나타내지만, 이러한 차이는 통계적으로 유의하지 않다. 2010년부터 인증 후 경과년수에 따라 인건비 지원이 차등 지급되며, 이에 따라 인건비 지원의 고용창출에 대한 효과는 인증 후 경과년수의 변화에 영향을 받을 것이다. 특히, 인증 후에 연차가 증가함에 따라 해당 사회적기업의 자체 예산에 의한 고용의 구축(crowd-out)에 대한 유인이 감소함을 예상할 수 있으며, 이에 대한 분석은 인증 후 경과년수

에 따라 사회적기업을 구분하여 개별적으로 분석한 후에 집단 간 분석결과를 비교할 필요가 있다. 하지만, 개별 집단에 포함된 사회적기업의 수가 매우 제한적이며, 분석의 결과는 집단 간 구축효과와 발생가능성에 대한 차이가 크지 않아 이론과는 다소 상이하게 나타난다.

인증기관이 상이함에 따라 사회적기업의 사회경제적 성과에서 차이가 발생할 수 있다. 다시 말해, 고용노동부가 인증한 사회적기업의 경우 보다 엄격한 인증기준이 적용됨에 따라 고용에서의 구축효과가 발생하는 도덕적 해이의 가능성이 낮은 반면 충남형 사회적기업의 경우 인증기준이 상대적으로 덜 엄격함으로 인해 구축효과의 발생가능성이 상대적으로 큼을 기대할 수 있을 것이다.⁸⁾ 분석의 결과에 의하면, 충남형 사회적기업의 인증 전후 고용증가는 고용노동부에 의해 인증된 경우에 비해 덜한 것으로 나타난다. 하지만, 이러한 차이의 통계적 유의성은 매우 낮아 인증기관에 따라 고용창출효과에 차이가 있다고 단정짓기는 어렵다. 이와 같은 결과와 유사하게, 선남아·박능후(2011)의 분석결과에서도 인증기관의 차이가 해당 사회적기업의 순편익-협찬금과 판매수익총액에서 유급종사자에 대한 월급여와 종업원 교육비용을 제한 금액-이나 전체 유급근로종사자 가운데 정규직의 비율에 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타난다.

8) 고용노동부의 사회적기업 인증을 위해서는 조직형태, 유급근로자 고용, 사회적목적 실현, 이해관계자가 참여하는 의사결정구조 구비, 영업활동을 통한 수입기준, 정관이나 규약 등의 구비 및 기재사항 준수, 그리고 상법상 회사의 경우 이윤의 2/3 이상을 사회적목적을 위해 사용과 같은 7가지의 요건을 충족해야 하는 반면, 충남형의 경우 이 가운데 4가지-조직형태, 사회적목적 실현, 유급근로자 고용, 이윤의 2/3 이상 사회적 목적으로 사용-만을 지정요건으로 규정하고 있다.

〈표 4〉 인증 전후 충남 사회적기업 자체 고용의 변화 결정요인에 대한 실증분석 결과

	정규직		비정규직		정규직 + 비정규직	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Subsidy	0.1812* (2.74)	0.1695* (2.51)	-0.0722 (0.49)	-0.1003 (0.70)	0.1373 (1.52)	0.1207 (1.18)
Corporate	0.6552 (0.75)	0.5927 (0.66)	-0.9382 (1.12)	-1.0912 (1.33)	-0.3846 (0.29)	-0.4513 (0.37)
SIC						
농림어업	-0.5585 (0.41)	-0.3521 (0.32)	-0.5988 (0.77)	-0.2676 (0.31)	-0.5624 (0.46)	-0.2351 (0.25)
3차 산업	-0.3011 (0.35)	-0.1360 (0.19)	2.4591* (2.24)	2.7684* (2.54)	1.9517 (1.36)	1.8938 (1.29)
Age	0.1313 (1.35)	0.1302 (1.46)	-0.0211 (0.26)	-0.0277 (0.40)	0.1037 (0.66)	0.1016 (0.74)
E ₀	-0.5167* (2.37)	-0.5318* (2.23)	0.0398 (0.52)	0.0622 (0.89)	-0.1161+ (1.78)	-0.1180 (1.74)
Years	-0.3130 (0.86)	-0.3981 (0.98)	0.7374 (1.24)	0.4077 (0.63)	-0.0703 (0.13)	-0.1674 (0.24)
CN	-1.1615 (0.90)	-1.0922 (0.67)	-0.4553 (0.17)	-0.4011 (0.16)	-3.3061 (1.21)	-3.0067 (0.99)
Job	1.0331 (1.37)	1.1362 (1.27)	-0.0347 (0.03)	0.0518 (0.04)	0.1258 (0.08)	0.3042 (0.19)
CEO						
무보수		-0.2735 (0.25)		-0.7757 (0.90)		-1.0180 (0.83)
남성		-0.7347 (0.69)		-1.8149+ (1.75)		-0.8030 (0.42)
연령		-0.0023 (0.05)		0.0200 (0.59)		-0.0420 (1.00)
상수항	-0.9630 (0.55)	-0.1770 (0.08)	1.4796 (0.59)	2.5263 (0.71)	2.0543 (0.97)	4.7967* (2.65)
Adj. R ²	0.2425	0.2227	0.0932	0.0961	0.0010	-

주 : 1) 회귀분석에 포함된 관측수는 103임

2) 괄호 안의 수치는 강건한(robust) t-값이며, 오차항은 편역 내에서 상호 연관됨을 가정함

3) +, *, **는 각각 10%, 5%, 1%수준에서의 통계적 유의성을 나타냄

4) 산업에 대한 기준더미는 제조업임

사회적기업을 인증형태에 따라 일자리제공형과 그 이외의 유형-사회서비스제공형, 혼합형, 지역사회공헌형, 기타형-으로 구분할 수 있다. 분석결과에 의하면, 일자리제공형 사회적기업(Job)이 다른 유형의 사회적기업에 비해 적어도 정규직 고용에 한해서는 고용창출효과가 큰 것으로 간주할 수 있을 것이다.

사회적기업의 사회경제적 성과는 최고경영자(CEO)의 역량 혹은 경영이념에 영향을 받을 것이다.⁹⁾ 이러한 역량이나 경영이념에 따른 고용창출효과의 차이를 통제하기 위해 해당 사회적기업 최고경영자의 무보수 자원봉사직 혹은 명예직 여부와 남성 여부, 그리고 연령을 통제변수로 회귀분석에 포함한다. 결과에 의하면, 최고경영자가 남성인 경우에 한해 비정규직의 고용창출효과가 상대적으로 작은 것으로 나타난다. 선남이·박능후(2011)는 최고경영자의 역량을 통제하기 위해, 최고경영자의 유무와 함께 최고경영자의 특성-성별, 학력, 연령대, 사업체비즈니스 경력-을 설명변수로 회귀분석에 포함한다. 이들의 결과에 의하면, 최고경영자가 없는 경우에 해당 사회적기업의 순편익은 증가하고 최고경영자의 학력이 낮을수록 해당 사회적기업의 정규직 비율이 높은 것으로 나타난다.

이와 같은 사회적기업의 특성에 따른 고용창출효과의 차이는 선행연구에서의 결과와 일정 부분 유사한 반면 상이한 측면도 존재한다. 특히, 김혜원(2011)의 실증분석에서 고용유지율이 총근로자수로 측정한 기업 규모에 통계적으로 유의한 영향을 받지 않으며, 업종 간에도 차이가 없는 것으로 나타난다. 또한 민법상 법인 여부와 상법상 회사 여부 역시 고용유지율에 유의한 영향이 없음을 보여준다. 다만, 사회적기업을 일자리제공형과 사회서비스제공형, 혼합형, 지역사회공헌형으로 구분하는 경우, 지역사회공헌형의 고용유지율이 상대적으로 높음을 확인한다.

인증을 통한 지원금의 규모가 변화함에 따라 해당 사회적기업의 자체 예산에 의한 고용의 변화가 어떻게 영향을 받는지에 대해 살펴보기 위해 개별 사회적기업이 수령한 2012년 지원금(Subsidy)을 설명변수로 분석모형에 포함한다. 정규직 고용변화-열 (1)와 (2)-의 경우 지원금의 규모가 커질수록 인증 전에 비해 인증 후에 해당 사회적기업의 자체 예산에 의한 고용이 통계적으로 유의하게 증가한 것으로 나타난다. 특히, 지원금이 2배로 증가하면, 인증 전후 정규직 고용은 대략 0.05명만큼 증가하는 것으로 나타난다. 반면, 비정규직의 경우-열 (3)과 (4)-에는 통계적으로 유의하지 않을 뿐만 아니라 계수가 부(-)의 값을 가져 지원금의 규모가 커질수록 해당 사회적기업의 자체 예산에 의한 비정규직 고용이 증가하지는 않는 것으로 나타난다. 정규직 고용과 비정규직 고용 간의 다소 상이한 결과는 이들을 함께 고려한 열 (5)와 (6)에 나타나는 바와 같이 지원금에 의한 고용창출효과의 통계적 유의성을 상당히 낮춘다.

전반적으로 충남 사회적기업의 자체 고용변화에 대한 독립변수들의 통계적 유의성과 모형 자체의 설명력이 상당히 낮게 나타남을 볼 수 있는데, 이에 대한 이유로 두 가지를 고려할 수 있을 것이다. 첫째는 본 연구의 실증분석에 이용된 자료의 한계로 자체 고용의 변화를 설명하는 변수를 분석모형에 포함시키지 못함에 기인할 수 있다. 둘째는 분석에 포함된 충남 사회적기업의 전반적인 자체 고용증가가 특정 요인에 기인하기 보다는 경기변동적 요인에 기인할 수 있다. 후자의 경우 내적인 규모의 경제에 의한 지원정책의 고용창출효과는 재검토되어야 한다.¹⁰⁾

9) 기업은 여러 목표들 가운데 이윤극대화를 최우선시 하는 것으로 가정된다. 하지만, 사회적기업의 경우 취약계층을 위한 일자리 창출 혹은 시장경제를 통한 공급이 용이하지 않은 사회서비스의 제공 등이 이윤극대화보다 중요하게 간주될 수 있으며 이는 최고경영자의 경영이념에 의존한다.

10) 이러한 재검토는 이중격차모형을 통해 가능할 것이나, 이를 위한 적합한 자료의 부재로 본 연구에서는 행해지지 못한다.

(2) 2012년에 인증된 사회적기업을 제외한 분석

〈표 5〉 2012년에 인증된 사회적기업을 제외한 실증분석 결과

	정규직		비정규직		정규직 + 비정규직	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Subsidy	0.2100*	0.2089*	-0.1312	-0.1772	0.1193	0.1054
	(2.62)	(2.57)	(0.73)	(1.08)	(1.17)	(0.96)
Corporate	0.4585	0.3428	-1.0605	-1.1217	-0.8425	-0.7917
	(0.47)	(0.34)	(1.03)	(1.07)	(0.51)	(0.53)
SIC						
농림어업	-0.2793	-0.2430	-1.2054	-0.8856	-0.7377	-0.5763
	(0.18)	(0.18)	(1.08)	(0.82)	(0.56)	(0.48)
3차						
산업	-0.4430	-0.1421	2.7297 ⁺	2.8635 ⁺	2.2636	2.1538
	(0.52)	(0.18)	(1.83)	(1.83)	(1.32)	(1.15)
Age	0.0225	0.0286	-0.0291	-0.0402	-0.0217	-0.0201
	(0.22)	(0.26)	(0.23)	(0.38)	(0.12)	(0.11)
E ₀	-0.5018*	-0.5140 ⁺	0.0460	0.0717	-0.0988	-0.0992
	(2.17)	(2.06)	(0.53)	(0.89)	(1.58)	(1.53)
Years	-0.5323	-0.5600	0.0694	-0.2473	-1.3782	-1.3898
	(0.78)	(0.73)	(0.06)	(0.24)	(1.18)	(1.09)
CN	-1.3472	-1.3873	-0.6987	-0.7145	-3.9913	-3.8620
	(0.86)	(0.71)	(0.24)	(0.27)	(1.35)	(1.17)
Job	0.7056	0.7844	-0.5824	-0.4928	-1.1469	-1.0496
	(0.69)	(0.62)	(0.36)	(0.31)	(0.61)	(0.54)
CEO						
무보수		0.5055		-1.2431		-0.5768
		(0.37)		(0.93)		(0.39)
남성		-0.3796		-1.8304		-0.3953
		(0.36)		(1.61)		(0.19)
연령		0.0140		0.0364		-0.0143
		(0.24)		(0.87)		(0.32)
상수항	-0.1571	-0.6965	4.2123	4.9397	6.5423	7.6308 ⁺
	(0.06)	(0.25)	(1.01)	(0.98)	(1.73)	(2.07)
Adj. R ²	0.2300	0.2004	0.0742	0.0731	-	-

주 : 1) 회귀분석에 포함된 관측수는 84임

2) 괄호 안의 수치는 강건한(robust) t-값이며, 오차항은 권역 내에서 상호 연관됨을 가정함

3) ⁺, *, ^{**}는 각각 10%, 5%, 1%수준에서의 통계적 유의성을 나타냄

4) 산업에 대한 기준더미는 제조업임

〈표 5〉는 2012년에 인증된 사회적기업을 제외하고 분석한 결과를 보여준다. 본 연구에 이용된 자료의 조사시점이 2012년 6월이고 2012년에 인증된 기업의 경우 상당수가 3월에 지원금을 받았기 때문에 이들에게 있어 구축효과나 내적인 규모의 경제가 발생할 수 있을 만큼의 충분한 시간적 여유가 없었을 것으로 추측된다. 따라서, 충남 사회적기업 전체가 포함된 〈표 4〉에서의 분석결과에 비해 2012년에 인증된 기업이 제외된 〈표 5〉에서 보다 명확한 구축효과나 내적인 규모의 경제를

발견할 수 있을 것이다.

<표 5>의 결과를 살펴보면, 실제로 지원금(subsidy)의 정규직 고용에 대한 고용창출효과가 <표 4>에서의 결과와 비교하여 크게 나타남을 볼 수 있다. <표 4>에서 지원금이 2배로 증가하는 경우 인증 전후 정규직 고용이 대략 0.05명만큼 증가하는 것으로 나타나지만, <표 5>에서는 0.06명만큼 증가하는 것으로 나타난다. 하지만, 비정규직 고용이나 정규직과 비정규직을 합한 총고용은 <표 4>에서와 같이 통계적 유의성을 지니지 못한다.

전반적으로 <표 5>에서의 결과는 <표 4>에서의 그것과 유사함을 볼 수 있다. 비정규직 고용의 증가는 제조업에 비해 3차 산업에서 크게 나타나며, 인증 전 정규직 고용의 규모가 작은 기업일수록 인증 후 정규직 고용의 증가가 큰 것으로 나타난다.

(3) 지원금을 인건비와 인건비 이외 사업비로 구분

본 연구는 사회적기업 육성정책이 해당 사회적기업의 자체 예산에 의한 고용을 구축할 것인지 아니면 내적인 규모의 경제를 통해 이를 증가시키고자 하는 유인이 발생하는지에 대해 실증적으로 검증하고자 한다. 반면, 구축효과와 내적인 규모의 경제는 사회적기업 육성정책 가운데 인건비 지원과 보다 직접적으로 연관되며, 인증기업에 대한 지원의 일부는 인건비 이외의 사업비 지원을 포함한다. 따라서, <표 2>에서 지원금 전체를 설명변수로 회귀분석에 포함하기 보다는 인건비 지원금과 인건비 이외의 사업비 지원금으로 구분하여 각각에 대한 고용창출효과를 살펴보는 것이 보다 바람직할 수 있다. 또한 전체 지원금 가운데 인건비 지원의 비중이 낮아질수록 자체 예산에 의한 고용을 지원금에 의한 고용으로 전환함에 따른 금전적 혜택이 감소하기 때문에 구축효과의 발생가능성이 원천적으로 낮아질 것이다.¹¹⁾

<표 6>은 지원금을 인건비 지원과 사업비 지원(인건비 이외의 지원)으로 구분한 분석의 결과를 보여준다. 열 (1)과 (2)의 정규직 고용변화에 대한 분석결과에 의하면, 인건비 지원에 의한 인증 전후 정규직 고용의 증가는 대략 0.05명으로 나타나 <표 4>에서의 결과와 거의 유사함을 볼 수 있다. 이는 적어도 충남 소재 사회적기업에 한해 사회적기업 육성정책에 의한 인건비 지원이 내적인 규모의 경제를 통해 고용을 창출하는 효과가 있음을 입증한다. 반면, 사업비 지원은 사회적기업의 고용창출에 유의한 효과가 없는 것으로 나타난다.

11) 더불어, 김혜원(2011)은 사회보험료 지원사업 등이 과잉고용을 예방하는 효과가 있음을 주장한다.

〈표 6〉 지원금을 인건비와 인건비 이외 사업비로 구분한 실증분석 결과

	정규직		비정규직		정규직 + 비정규직	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Subsidy						
인건비	0.1710** (4.04)	0.1683** (3.88)	-0.1479 (1.44)	-0.1677 (1.74)	0.0263 (0.26)	0.0231 (0.21)
사업비	-0.0137 (0.33)	-0.0140 (0.28)	0.0312 (0.59)	0.0415 (0.75)	0.0740 (1.00)	0.0706 (0.91)
Corporate	0.3999 (0.44)	0.3332 (0.38)	-0.5947 (0.64)	-0.7518 (0.87)	-0.2049 (0.15)	-0.3315 (0.27)
SIC						
농림어업	-0.6400 (0.45)	-0.4065 (0.35)	-0.5876 (0.68)	-0.1707 (0.18)	-0.4179 (0.33)	-0.0062 (0.01)
3차 산업	-0.1493 (0.16)	-0.0197 (0.03)	2.2781* (2.14)	2.7177* (2.68)	1.9154 (1.30)	1.9973 (1.40)
Age	0.1455 (1.63)	0.1425+ (1.84)	-0.0147 (0.18)	-0.0243 (0.33)	0.1400 (0.90)	0.1325 (0.98)
E ₀	-0.5384* (2.47)	-0.5541* (2.37)	0.0474 (0.67)	0.0738 (1.16)	-0.1181+ (1.85)	-0.1183 (1.75)
Years	-0.2804 (0.72)	-0.3852 (0.90)	0.7724 (1.35)	0.4269 (0.70)	0.0488 (0.09)	-0.1018 (0.15)
CN	-2.6013 (1.70)	-2.5192 (1.38)	1.0610 (0.43)	1.2902 (0.55)	-3.1688 (1.10)	-2.8844 (0.90)
Job	1.1182 (1.64)	1.2401 (1.48)	-0.1153 (0.09)	-0.0334 (0.03)	0.0740 (0.05)	0.2691 (0.17)
CEO						
무보수		-0.5162 (0.45)		-0.4551 (0.53)		-0.8595 (0.73)
남성		-0.7877 (0.74)		-2.0380+ (1.86)		-1.1367 (0.63)
연령		-0.0048 (0.10)		0.0280 (0.91)		-0.0365 (0.81)
상수항	0.8466 (0.52)	1.6988 (0.76)	0.7603 (0.40)	1.0481 (0.34)	2.7284 (1.31)	5.2493* (2.56)
Adj. R ²	0.2456	0.2284	0.1127	0.1208	-0.0098	-0.0276

주 : 1) 회귀분석에 포함된 관측수는 103임

2) 괄호 안의 수치는 강건한(robust) t-값이며, 오차항은 권역 내에서 상호 연관됨을 가정함

3) +, *, **는 각각 10%, 5%, 1%수준에서의 통계적 유의성을 나타냄

4) 산업에 대한 기준더미는 제조업임

VI. 결론

본 연구는 사회적기업 인증사업의 고용창출관련 서로 상반되는 이론적 배경인 구축효과와 내적인 규모의 경제에 대한 발생가능성을 밝히기 위해, 충남 소재 사회적기업에 대한 실태조사 자료를 이용하여 인증 전후 해당 사회적기업의 자체 예산에 의한 고용변화를 실증적으로 분석한다. 분석의 결과는 인건비 지원이 양질의 일자리-즉, 해당 사회적기업의 자체 예산에 의한 고용-창출에 기여함을 보여준다. 이는 인건비 지원 사업이 해당 사회적기업의 기존 고용을 지원에 의한 고용으로 대체하는 구축효과를 야기하기 보다는 노동력의 증대를 통한 내적인 규모의 경제를 실현시켜 지원에 의한 고용 이외에 자체 예산에 의한 고용이 증가하도록 작용하기 때문인 것으로 해석된다.

더불어, 사회적기업이 3차 산업에 속하거나 인증 전 고용의 규모가 작을수록 인증 후 고용증대효과가 큰 것으로 나타난다. 이와 같은 결과는 사회적기업이 일반적으로 생산시설과 같은 자본측면에서 열악성을 지녀 노동투입이 일정 범위를 넘어서는 경우 추가적인 노동투입은 오히려 혼잡비용을 발생시키기 때문에 인증 전 고용을 기준으로 규모가 상대적으로 영세한 업체에 대한 인건비 지원을 증가시키는 것에 대한 최소한의 논리적 근거를 제공한다.

본 연구는 사회적기업 육성정책을 통한 충남 소재 사회적기업의 자체 예산에 의한 고용창출효과를 실증적으로 분석하고 있으나, 이러한 고용 가운데 취약계층에 의한 고용의 비중과 같은 사회적 성과를 설명하는 것에는 한계를 지닌다. 향후 사회적기업 육성정책의 성과에 관한 연구는 경제적 성과와 더불어 이와 같은 사회적 성과에 초점을 맞출 필요가 있으며, 육성정책에 의한 지원의 종료 후 고용변화와 같은 장기적인 성과를 분석할 가치가 있다.

< 참 고 문 헌 >

- 곽선화, 2009. 「2008 사회적 기업 성과분석」, 고용노동부
- 김혜원, 2011. "한국의 사회적기업 지원정책의 개선 방안 연구: 일자리창출 중심의 지원에 대한 비판을 중심으로". 「한국사회정책」 18(1): 209~238
- 박찬임, 2008. "사회적 기업 창출 및 육성을 위한 과제". 「노동리뷰」 43: 31~48
- 배진영, 2010. "한국의 사회적 기업의 실체와 평가". 자유기업원, 사회적기업육성법, 법률 제 8361호(일부개정 2007. 4. 11)
- 선남이·박능후, 2011. "사회적기업의 사회경제적 성과에 미치는 영향요인 분석". 「지방정부연구」 15(2): 141~164
- 유일, 2012. "지역 사회적기업의 지속가능한 성장 발전 전략 - 제주도를 중심으로", 「지역발전 연구」 11(2): 157~179
- 이광우, 2008. 「지속가능한 사회적기업의 성공요인에 관한 연구」, 숭실대 박사논문