

# 협동조합 일자리 확대 가능성 영향요인 탐색

## : 충남 지역 협동조합 경영진 조사를 중심으로

A Study on the Factors Affecting a Job Creation of Cooperatives  
: Focused on the Cooperatives Management Survey in Chungcheongnam-do Area

안 수 영\*

Ahn, Soo-Young

### ■ 목 차 ■

- I. 서론
- II. 선행연구 논의
- III. 연구설계와 모형
- IV. 분석결과
- V. 결론

본 연구는 협동조합 일자리 확대 가능성에 영향을 미치는 요인을 분석하고 지자체의 협동조합 일자리 확대방안을 제시하는데 목적이 있다. 이를 위해 협동조합 특성, 일자리 질, 일자리 정책 협력도로 연구모형을 구성하고 인과관계를 계량적으로 분석하였다

충남 지역 협동조합 경영진을 대상으로 한 다중회귀분석 결과, 일자리 확대 가능성을 정적(+)으로 설명하는 예측변수는 조합 유형, 일자리 안정성, 경영진의 직원의견 수용도, 직원의 주인의식, 지역인재 발굴과 성장 역할, 시간제 일자리 연계이고 조합원 수만 부정(-)인 인과관계를 나타냈다.

연구를 통해 젊고 학력이 높은 인력 계층의 협동조합 유입 가능성과 협동조합 설립 잠재 수요군 발굴의 필요성을 제시하였고 시간제 일자리와의 연계, 협동조합 노동가치 마케팅과 노무관리사업의 강화를 제언하였다.

\* 충청남도여성정책개발원 연구위원

논문 접수일: 2015. 2. 9, 심사기간(1, 2차): 2015. 2. 9~2015. 3. 25, 게재확정일: 2015. 3. 25

- 주제어: 협동조합, 일자리 확대 가능성, 일자리 안정성, 시간제 일자리, 직원의 주인의식, 지역 인재의 발굴과 성장

This study aims at analyzing the factors affecting the possibility of a job creation of cooperatives, and presenting how to support their the possibility of a job creation of cooperatives. This paper analyzed them according to the characteristics of cooperatives, the quality of a job, and the level of a policy cooperation.

As a result of a multiple regression analysis whose subjects are cooperatives management in the Chungnam area, the predicted variables positively explaining a job creation possibility were the types of a cooperative, a job stability, management's accepting the opinion of workers, a sense of employee ownership, finding and growing local talents, and the connection with a part-time job. Only the number of a union showed a negative correlation.

Through the research, the possibility that young and high-quality human resources could be flown into a cooperative was suggested, and so was the need for the connection with a part-time job and finding a potential demand for a cooperative. Furthermore, other suggestions that the labor value marketing business of a cooperative should be push forward and a labor management should be also enforced were proposed.

- Keywords: cooperatives, the possibility of a job creation, a job stability, a part-time job, a sense of employee ownership, finding and growing local talents

## I. 서론

2012년 12월 협동조합 기본법이 시행되면서 다양한 협동조합들이 생겨나기 시작하였다. 우리나라 협동조합은 정부 정책에 기대어 설계된 측면이 강하고 정부의 협동조합 정책은 기존 8개 개별 협동조합법 이외에 새로운 협동조합 기본법 시행을 기점으로 소득·일자리 정책으로서의 지향이 부각되고 있다. 협동조합은 조합원 공동 소유의 사업체로 자발성, 공동체성에 기반하고 있으며 조합원의 동의를 토대로 조합이 속한 지역사회의 발전을 위한 활동을 전개하는데 이를 지역사회에서 구현하는 실제적인 방식이 일자리라는 외형으로 나타나고 있다.

국제협동조합연맹(International Cooperative Alliance)에서는 협동조합을 공동으로 소유하고 민주적으로 운영되는 기업(cooperative enterprise)으로 정의하고 있다. 협동조합은 경제적·사회적·문화적 필요와 열망을 충족시키고자 하는 사람들이 자발적으로 결성한 자율적인 결사체이며(기획재정부, 2012) 재화 또는 용역의 구매·생산·판매·제공 등을 협동으로 영위함으로써 조합원의 권익을 향상하고 지역사회에 공헌하고자 하는 사업조직을 말한다(『협동조합 기본법』 제2조 1항). 협동조합은 조합원의 공동 소유, 민주적 운영, 지역사회 역할 등에서 상법상의 회사와 구별되는 독특한 특질을 갖는다.

이런 까닭에 오늘날 협동조합은 민간이 주도하는 사회적경제의 한 축이자 지자체의 새로운 일자리 정책으로 주목받고 있다. 물론 협동조합은 조합원 공통의 필요와 열망이 이윤의 산출에만 초점을 두거나 일자리 개수의 확장에 한정되지 않는 측면이 분명히 존재한다. 그렇지만 협동조합은 경제적 편익과 사회적 편익을 조화시키는 고용방식이자 민간 스스로 발의하는 일자리로서 기존의 고용지원 체계와는 다른 일자리 해법을 제시한다. 물론 협동조합의 표면적 일자리 조건과 상태는 협동조합 기본법에 기초한 조합 설립이 이제 2년 남짓으로 노동조건의 시간적 성숙을 기대하기 어려운 측면이 병존한다. 현재 대개의 협동조합이 설립 초기로 사업체가 성장 궤도에 진입하지 못하였고 규모의 영세성, 취약한 자본구조 등이 중첩되어 일자리 조건이 열악할 수밖에 없는 근로 현실을 부인하기 어렵다.

따라서 협동조합이 지자체의 새로운 고용정책 프레임으로 자리 잡기 위해서는 협동조합의 일자리 확대 가능성을 실증적으로 분석하는 연구가 필요하다. 더욱이 일자리 정책은 지역마다 다양한 고용 여건의 편차가 존재하기 때문에 협동조합을 통한 일자리 확대는 협동조합이 보유한 사업체적 특성 이외에도 그 지역의 일자리 지형, 지자체와의 정책 협력도 등이 복합적으로 고려되어야 한다.

본 연구는 협동조합이 지역의 일자리 공간으로 확장되는데 어떤 요인들이 유의한 설명력을 가질까? 라는 연구 질문에서 출발하였고 그 답을 찾는 과정을 제시하였다. 따라서 본 연구의 목적은 협동조합 일자리 확대 가능성에 영향을 미치는 요인이 무엇인지를 분석하고 지자체의 협동조합 일자리 확대방안을 제시하는데 있다.

## II. 선행연구 논의

협동조합에 관한 선행연구는 2012년 협동조합 기본법 시행을 전후하여 본격화되었고 협동조합의 개념, 협동조합 기본법의 체계와 내용, 협동조합 실태조사, 국내외 협동조합 우수

사례 소개 등 협동조합에 대한 전반적 이해를 다루는 연구가 협동조합(사회적 경제) 생태계 조성이나 지역 활성화라는 주제를 중심으로 수행되었다. 하지만 본 연구에서는 이들 선행연구 가운데 협동조합을 일자리 정책의 관점에서 설명하는 관련 정책 내용과 연구 논의에 초점을 맞추어 논지를 정리하였다.

## 1. 협동조합의 일자리 정책적 의의와 차별성

협동조합 기본법 시행 이후 정부와 지자체에서는 민간이 주도하는 사회적경제 생태계 조성을 목표로 협동조합 기본계획을 수립하고 관련 실태조사를 실시하였다. 정부는 제1차 협동조합 기본계획에서 협동조합 자립기반 구축, 협동조합 인력 양성, 사회적 협동조합의 복지·일자리사업과의 연계를 통해 2016년까지 취업자 5만 명을 달성한다는 수량적 정책 목표를 명시적으로 제시하였다(관계부처합동, 2013).

또한 정부는 2013년에 협동조합 실태조사(근로자 실태조사)를 실시하여 협동조합 일자리 현황을 분석하고 몇몇 특징적인 고용 이슈를 도출하였다. 협동조합 근로자 실태조사에서 근로자 특성, 종사자 현황, 근무조건과 환경 등을 측정하여 협동조합의 일자리 상태와 질을 분석하였다. 실태조사 분석결과, 협동조합 근로자의 노동조건과 환경은 외적 보상이 충분치 못한 상태였다. 동종업계와 비교하여 급여 수준이 낮은 편이었고 정규직 비율도 50%에 미치지 못하였으며 4대 보험 미가입률 또한 40.4%에 달했다. 다른 한편으로, 협동조합은 인적 결사체의 특성이 두드러졌고 근로자들의 지속 근무의사(97.5%)가 매우 높았다. 협동조합이 가지는 좋은 사업목적(56.5%)이 근로자들의 지속 근무의사를 가장 크게 지지하는 요인이었다(기획재정부, 2013). 이는 근로자들이 의미 있는 목적을 실현시킬 수 있는 업무 환경에서 더욱 생산적이 된다(신효진, 2012)는 선행연구를 지지하는 결과이다. 협동조합 근로자의 높은 일자리 만족률은 협동조합 일자리 확대 가능성을 긍정적으로 전망케 하고 협동조합 일자리가 가지는 강점을 잘 드러내 준다. 이러한 조사결과는 협동조합 일자리 연구에서 노동조건과 일터문화가 함께 고려되어야 하고 협동조합 일자리 상태에 대한 지속적인 관찰과 추적이 필요함을 시사해 준다.

오늘날 협동조합은 정부나 지자체의 정책 추진과정에서 지역사회 발전과 결합된 새로운 일자리 창출 방식으로 제시되고 있다. 왜냐하면 협동조합 일자리는 기존의 보편적인 고용지원 모형인 개별적 직업상담, 직업훈련, 구인-구직 연계와 달리 조합원의 필요와 욕구를 연대라는 틀로 묶어 내고 이를 기반으로 조합원 주도의 경영을 통해 수익과 고용을 창출하는 사업 활동을 벌이는 특성적 일자리 영역이기 때문이다. 즉 협동조합 일자리는 결사체(공동체)를 토대로 만들어지는 일자리이며 조합과 근로자가 함께 성장하고 근로자가 결사체의 가치와 목표에 동의하는 일자리라는 점에서 기존 고용 모델과 뚜렷한 차이를 가진다. 김아영(2012)

은 협동조합이 개개인의 취약한 경제적 토대를 공동투자 방식으로 극복하고 지역민들에게 일자리 참여 기회와 교육·훈련을 통해 삶의 질을 향상시킬 수 있는 조직적인 수단을 제공한다고 설명하였다.

그렇다면 협동조합과 지역 일자리를 어떻게 연결 지을 수 있을까? 선행 연구자들은 다음과 같이 설명하고 있다. 지역이란 공간은 지방정부, 주민, 기업 등 지역 주체가 협력과 역할 분담을 통해 지속 가능한 발전을 이끌어 내는 자치 공동체로서(조명래, 2007) 공동체는 공동의 필요와 목적, 공동 가치의 추구, 공유된 문화, 그리고 이들의 내용을 설정하고 실현시키기 위한 집합적 행동을 영위한다(최병두, 2007). 따라서 지역 안에서 협동조합을 매개로 한 일자리 논의는 지역 주민들의 의식과 삶의 조건을 고양하는 사업모델이자 지역 내 고용·복지·문화를 재창출하는 전략이다(송창용·성양경, 2009). 협동조합은 지역이 안고 있는 문제를 공동으로 해결하려는 과정에서 기업경영 방식을 차용하고 그 활동의 이익을 지역에 환원하며 지역의 인재와 자원을 활용하여 소득 및 일자리 창출, 지역 경제를 활성화시키는 역할을 수행한다(김선기, 2011). 특히 장종익·송성호(2013)는 충남 지역 협동조합을 대상으로 수요분석을 실시하여 협동조합 유망 업종의 조직화, 협동조합 경영지원, 협동조합 운동가(리더) 양성을 통한 협동조합 공급 생태계 조성 전략을 제시하였다. 그리고 송두범·김종수 외(2013)는 협동조합의 정체성과 지역사회 기여방안을 연구하여 충남 지역 협동조합이 당면한 주요 문제들-조합원의 주인의식 부재, 조합원 확대의 어려움, 취약한 자본구조 등-을 확인하고 지역공동체 형성, 취약계층 지원, 지역 순환경제 구축이 필요하다고 주장하였다.

그러나 앞선 연구들은 협동조합 경영 현황을 파악하거나 사업체 성장을 위한 기반 형성, 협동조합이 처해 있는 거시적, 구조적 문제를 주로 다루었다. 그렇다 보니 지방정부의 새로운 일자리 정책 의제로서 협동조합의 고용 이슈와 쟁점을 분석적으로 다루는데 소홀하였다.

현재 대개의 지방자치단체에서는 협동조합 현장의 일자리 정책 신호를 면밀히 파악하지 못하고 있으며 주로 협동조합 신고·설립과 관련된 행정업무 처리를 담당하는 수준에 머물러 있다. 그렇게 때문에 협동조합의 일자리 상태와 구조를 파악하는 지자체의 역할은 다소 제한적이다. 따라서 앞으로 지자체에서는 협동조합 일자리를 둘러싼 수요가 무엇이고 이를 어떤 정책 수단을 통해 풀어갈 것인지에 대한 고민이 필요하다. 앞으로 지자체에서는 지역민의 자발성을 이끌어 내고 연대의 장을 조력하는 지렛대 역할을 통해 현장 지향형 일자리 정책을 만들어 내야 한다.

## 2. 협동조합의 일자리 확대 가능성

협동조합은 공동의 사업체 운영을 통해 조합원들에게 재정적 기회를 제공하고 상호부조를

통해 조합원을 위한 기본적인 사회적 보호를 제공하며 조합원들이 발언권을 행사할 수 있다는 점에서 양질의 일자리 필요조건을 충족한다(Tchami, 2007; 황선자·최영미, 2013; 정형욱, 2013에서 재인용). 김성오(2012)는 그동안 협동조합이 일반 사기업에 비해 고용창출, 고용유지, 고용조건과 환경 등 일자리 이슈 전반에 전향적인 태도를 보여 왔고 협동조합의 사회적 책임과 관련된 논의들 가운데 협동조합이 지역사회에 대한 가장 큰 기여가 바로 일자리 창출(확대)이라고 주장하였다. 또한 정도영·조주현 외(2014)는 협동조합이 분야에 관계없이 다양하고 창의적인 소규모 창업(오은진·김복태 외, 2012)이나 영세상인·소상공인의 협력 사업을 용이하게 하여 지역 단위의 새로운 일자리를 창출하고 경제 발전에 기여할 것으로 전망하였다. 그리고 지역사회 안에서 협동조합은 고용불안 해소, 임금 향상으로 대표되는 일자리 조건의 질적 개선에 방점을 두고 여성, 노인, 청년 등 고용 취약집단의 일자리 확대와 사회서비스를 보완하는 역할을 수행한다고 설명하였다. 이대중(2012)·장종익(2012) 역시 협동조합이 경제위기 상황이나 저성장 시대에 지역경제를 활성화하고 경제활동 참여를 높일 수 있는 하나의 대안이자 근무시간을 탄력적으로 조정할 수 있는 일자리를 제공한다고 주장하였다. 정형욱(2013)은 한국사회는 장시간, 전일제 근로모델이 지배적으로 근로자의 근로시간 선택권이 거의 없는데 협동조합은 유연한 근로시간 일자리 또는 느슨한 고용유지 모델로 향후 확장 가능성이 있다고 내다보았다. 그러면서 협동조합이 갖는 이러한 일자리 창출 가능성이 정부로 하여금 협동조합 기본법을 제정하게 만든 주된 동력이라고 주장하였다.

한편 오은진·김복태 외(2012)는 협동조합이 여성 노동의 고질적인 문제인 잦은 이직으로 인한 반복 실업의 문제를 해소하고 지역사회에서 지불 가능한 다양한 서비스와 재화의 개발을 촉진시켜 여성들의 일자리 참여를 확대한다고 주장하였다. 그러면서 정책 해법으로 협동조합 교육과 컨설팅 강화, 다양한 협동조합 모형의 활성화 지원, 취업지원사업과 협동조합사업의 연계를 제언하였다.

한편 협동조합 일자리 확대라는 연구주제는 제3섹터(비영리+사회적경제) 부문 일자리 논의와 관련지어 설명할 수 있다. 왜냐하면 중·장기적으로 협동조합의 성장과 발전은 지역사회 안에서 제3섹터를 육성하고 그 토대 위에서 협동조합 일자리 확대 가능성의 동력을 찾을 수 있기 때문이다. 이러한 견지에서 김혜원(2008)은 『사업체기초통계조사(2001~2006)』 원자료를 이용하여 제3섹터 영역의 고용규모를 추정하였다. 제3섹터가 영리부문 대비 빠른 고용증가 추세를 보이는데 산업별로는 보건·복지업과 교육 서비스업에서의 취업자 증가가 제3섹터의 고용창출을 주도하고 임금수준은 영리 부문보다 높거나 낮다고 예단할 수 없으며 제3섹터 사업체가 어떤 업종에서 어떤 역할을 하느냐에 따라 큰 차이를 나타낸다는 결론을 내놓았다. 전승훈(2008)은 제3섹터 근로자의 고용안정과 노동이동 실태를 『한국노동패널』 데이

터를 이용하여 분석하였는데 다른 조건이 동일하다면 연령이 많을수록, 여성일수록, 그리고 교육수준이 높을수록 제3섹터 부문의 취업을 지속할 가능성이 높고 제3섹터 부문의 취업경험이 지속적인 비영리 부문 취업에 영향을 미친다는 결과를 도출하였다. 그리고 영리와 비영리 부문 간 노동이동이 빈번하고 그 규모도 작지 않기 때문에 제3섹터 부문 고용 안정화를 위한 유인체계 구축이 필요하다고 주장하였다.

### Ⅲ. 연구설계와 모형

#### 1. 표집과정과 연구방법

분석에 사용된 자료는 다음의 표집과정을 통해 수집하였다. 먼저 조사 자료의 표집을 위해 모집단에서 허수(虛數)를 제외하는 작업을 진행하였다. 설문조사 착수 전에 실시한 협동조합 중간지원기관 담당자 인터뷰에 따르면 충남 지역에 설립된 협동조합 중 실제로 활동하는 협동조합의 수가 정확히 파악되지 않고 있다는 현장 상황을 감안하였다. 게다가 기획재정부에서 실시한 「2013년 협동조합 실태조사」 결과에 따르면 조사시점인 2013년 7월 당시 조사 대상인 전국 747개 협동조합 가운데 등기를 마치고 사업을 운영 중인 조합이 377개로 50.5%에 그쳤다는 선행 실태조사 결과 또한 고려하였다. 따라서 설문조사가 가능한 유효 데이터 셋(data set)을 확인하기 위해 자료 스크리닝 과정이 일차적으로 필요하였다.

연구의 모집단은 2014년 7월 31일 기준 충남 지역에 소재한 174개 협동조합이 그 대상이다. 표집과정을 설명하면 먼저 전화조사를 통해 현재 조합이 운영되고 있는지를 파악하였다. 그 결과 지자체에서 수리 또는 인가한 충남 도내 174개 협동조합 가운데 실제로는 약 60%인 110개 조합이 조사시점에 운영 중이었다. 이 같은 조사현장의 상황을 반영하여 폐업 및 휴면(미 활동) 상태에 있거나 설립 초기로 사업 활동을 준비하는 조합, 법인 변경 또는 청산 절차를 밟고 있는 조합을 제외하고 110개 협동조합을 조사가 가능한 유효 집단으로 설정하였다.

1차 데이터 필터링을 거쳐 유효 연구 집단을 확정된 후 다음 절차로 방문 면접조사를 실시하였다. 대면조사는 충남 지역에 소재한 협동조합 경영진을 대상으로 2014년 8월 11일~12일 사이에 예비조사(4개 조합)를 실시하여 문항을 보정하고 2014년 8월 14일~9월 5일에 걸쳐 본 조사를 수행하여 110개 협동조합(모집단의 63.2%) 전체로부터 응답을 회수하였다.

〈표 1〉 조사과정과 표집 절차

구분	내용	구분	내용
조사지역	충남 도내 협동조합	모집단 수	174개 협동조합
조사대상	협동조합 경영진(이사장, 임원)	응답시점 기준	2014.7.31일
조사방법	전화조사(1차) → 면접조사(2차)	조사 사례수	110개 협동조합
조사기간	예비조사: 2014.8.11.~8.12일/4개 본 조사: 2014.8.14~9.5일(22일)	유효 응답률	모집단의 63.2%

앞서 설명했듯이, 본 연구는 여러 단계(전화조사-예비조사-본 조사)의 표집절차를 거치는 표본설계 과정을 진행하였다. 왜냐하면 기본법 협동조합은 현재 설립 초기 사업체이며 민간 주도 일자리라는 협동조합 고유의 특성으로 인해 아직까지 지역 단위의 조사 분석이 충분하지 않기 때문이다.

본 연구에서 동원한 연구방법을 소개하면, 협동조합 경영진을 대상으로 양적조사를 실시하였고 포커스그룹 인터뷰를 통해 현장 활동가들의 해석을 덧붙였다. 인터뷰는 협동조합 중간지원기관 실무자(2명), 협동조합 정책 연구자(1명), 현장 활동가(1명)를 대상으로 실시하였다. 인터뷰의 구술 내용은 계량적 분석결과를 협동조합 현장과 지자체 일자리 정책에서 어떻게 해석하고 적용할 것인지를 설명하는 자료로 활용하였다.

## 2. 연구모형

연구모형은 〈그림 1〉과 같이 설계하였다. 예측변수 영역은 반응변수를 인과적으로 설명할 것으로 예상되는 변수를 3개 영역으로 범주화하였다. 예측변수 영역은 협동조합 특성(5개), 일자리 질(4개), 일자리 정책 협력도(3개)로 구분하여 총 12개 변수로 추정하였다. 예측변수의 짜임과 선정 이유를 설명하면 다음과 같다.

영역별로 구성 변인을 설명하면 첫째, 협동조합 특성은 사업체 경영정보 일반을 나타내는 조합 유형, 업종(산업분류), 조합원 수, 출자금 규모, 사회적경제 기업 지정 유무의 다섯 가지 변수로 구성하였다. 조합 유형은 협동조합의 성격과 기능을 규정하고 업종은 경영체로서 주된 사업 영역이나 활동 무대를 나타내는 바로미터이다. 조합원 수와 출자금액은 조합의 인적 규모와 재정 상태를 확인하는 변수이며 사회적경제 기업 지정 유무는 정부 및 지자체의 재정사업과의 연계를 뜻한다. 이들 재정사업(사회적기업, 마을기업)은 사업비나 일자리를 지원하므로 협동조합의 경영상태 개선이나 고용 창출과 연관성을 갖는 변수이다.

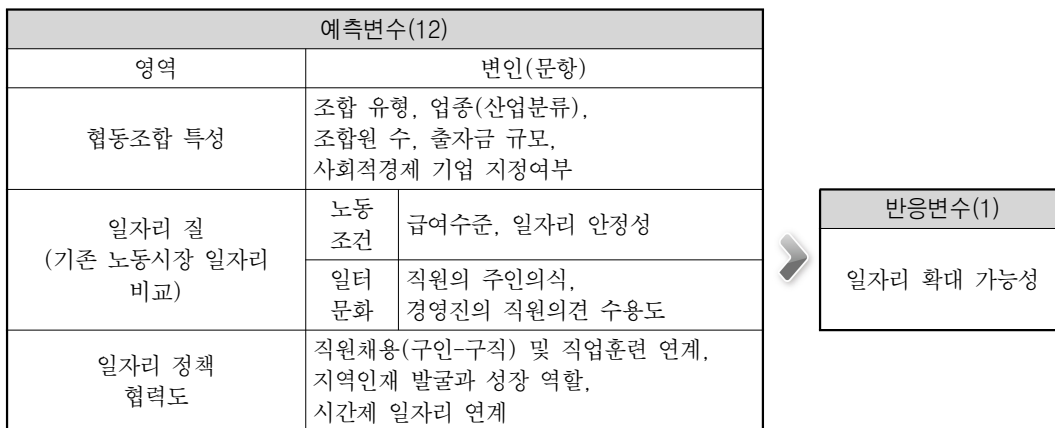
다음으로, 협동조합이 좋은 작업장이 되기 위해서는 일자리 질에 대한 측정이 필요하다.



일자리 질의 향상은 고용량을 늘리고 실업을 감소시키며 비경제활동인구의 노동시장 유입을 촉진하는(박현정, 2010; 방하남·이영면 외, 2007) 변수이다. 일자리 질의 측정은 기존 노동시장 일자리와 비교하여 협동조합 일자리의 질에 대한 경영진의 인지적 평가를 5점 척도로 측정하였다. 협동조합 일자리 질에 대한 평가는 외형적 노동조건과 협동조합 일자리의 고유한 강점으로 인식되는 연대적 조직문화를 대표하는 요인을 각각의 변수로 구성하였다. 하위 변수는 노동조건과 일터문화의 두 갈래로 각 2개씩, 총 4개 변수를 투입하였다.

끝으로, 일자리 정책 협력도는 협동조합이 고용 창출 가능성을 높이기 위해 정부나 지자체 일자리 정책의 어떤 지점과 연계되면 효과적인지를 묻는 3개의 정책 선택지로 구성하였다. 물론 협동조합이 스스로의 자발적 필요와 자원(自願)적, 자력(自力)적 활동에 기초한 민간의 사업체이지만 적절한 고용정책 수단과의 교합은 협동조합 일자리 확장에 유효할 것으로 판단하였다.

<그림 1> 연구모형



### 3. 연구변수의 측정

분석에 사용한 연구변수는 <표 2>와 같다. 반응변수 문항은 설문 조사지에서 ‘협동조합에서 앞으로 일하는 사람이 늘어날 것이다’라는 문항으로 질문하였고 확대 가능성의 크기는 5점 척도로 측정하였다.

예측변수 구성을 설명하면 다음과 같다. 첫째, 협동조합 특성은 조합 유형, 업종, 조합원 수, 출자금 규모, 사회적경제 기업 지정여부를 변수로 사용하였다. 조합 유형은 사업자협동조합과 그 외 협동조합(다중이해관계자, 직원, 소비자)으로 구분하였다. 사업자협동조합은

개인 사업자의 성격이 다른 협동조합에 비해 강하고 수적으로도 조사지역 협동조합의 약 60% 가량을 차지해 조합 유형을 양분하는 기준으로 정하였다. 업종은 산업분류에 따라 서비스업(3차 산업)과 농업 및 제조업(1~2차 산업)으로, 사회적경제 기업 지정여부는 지정 경험 없음과 지정 경험 있음으로 구분하였다. 조합원 수의 단위는 명(인원)으로, 출자금액은 만원 단위로 측정하여 응답 값을 척도로 사용하였다.

둘째, 일자리의 질은 경제적 효용과 비경제적 효용을 측정하는 변수로 구성하였다. 기존 일자리와 비교한 경영진의 협동조합 일자리 질에 대한 인지적 평가는 일자리의 내·외형을 노동조건과 일터문화로 측정하였다. 해당 영역은 임금수준, 일자리 안정성, 직원의 주인의식, 경영진의 직원의견 수용도를 리커트척도(5점)로 측정하였다.

셋째, 일자리 정책과의 협력도는 직원채용(구인-구직) 및 직업훈련, 지역인재 발굴과 성장, 시간제 일자리 정책 연계로 측정하였다. 이들 변수는 협동조합이 정부나 지자체의 일자리 정책 가운데 어떤 정책 수단과 결합되면 상승적, 확장적 고용창출 효과를 나타낼 것인지를 예측하는 변수로 사용하였다.

변수의 척도는 반응변수인 일자리 확대 가능성을 포함하여 조합원 수, 출자금액, 노동조건 평가(급여수준, 일자리 안정성), 일터문화 평가(직원의 주인의식, 경영진의 직원의견 수용도), 일자리 정책 협력도(직원채용 및 직업훈련, 지역인재 발굴과 성장 역할, 시간제 일자리 연계)가 연속변수(10개)이고 더미변수로 처리한 범주형 변수는 조합 유형, 업종, 사회적경제 기업 지정여부 3개 변수로 준거집단=0, 비교집단=1로 변환하여 대입하였다.

<표 2> 연구변수의 구성

구분	영역	변수명	측정	유형	
반응 변수	일자리 확대 가능성		5점 척도 (① 그렇지 않음~ ⑤ 그러함)	연속	
예측 변수	협동조합 특성	조합 유형	사업자협동조합=0, 그 외 협동조합=1	더미	
		업종(산업분류)	농업 및 제조업=0, 서비스업=1	연속	
		조합원 수	명(인원)		
		출자금 규모	만원		
		사회적경제 기업 지정여부	없음=0, 있음=1	더미	
	일자리 질 (기존 노동시장 일자리 비교)	노동 조건	급여수준	5점 척도 (① 좋지 않음~ ⑤ 좋음)	연속
			일자리 안정성		
일터 문화		직원의 주인의식			
	경영진의 직원의견 수용도				

구분	영역	변수명	측정	유형
	일자리 정책 협력도	직원채용(구인-구직) 및 직업훈련 연계	5점 척도 (① 필요하지 않음 ~ ⑤ 필요함)	
		지역인재 발굴과 성장 역할		
		시간제 일자리 연계		

주 : \* 종속변수 질문(앞으로 일하는 사람이 늘어날 것이다)

표집 된 조사데이터는 기초통계(빈도분석, 기술통계) 분석을 활용하여 연구변수의 윤곽과 일반적 특성을 파악하였다. 그리고 나서 반응변수(협동조합의 일자리 확대 가능성)와 인과적 영향관계를 설명하는 예측변수를 찾아내기 위해 다중회귀분석을 실시하였다.

## IV. 분석결과

### 1. 분석 자료의 일반적 특성

응답 자료의 일반적 특성은 <표 3> 분석변수의 기술통계량으로 제시하였다. 먼저, 반응변수의 기술 통계값은 3.91점(5점 기준)으로 협동조합 경영진들은 향후 협동조합에서 일하는 사람이 늘어날 것이라는 비교적 긍정적인 응답을 내놓았다.

다음으로 예측변수의 속성을 설명하면 다음과 같다. 첫 번째 협동조합 특성을 살펴보면 충남 지역 협동조합은 사업자협동조합이 57.3%로 과반수이상을 차지하고 다중이해관계자협동조합이 38.2%로 뒤를 이어 이 두 가지 유형이 전체 협동조합의 95.5%를 차지하였으며 직원협동조합 3.6%, 소비자협동조합은 0.9%에 그쳤다. 충남 지역 협동조합은 서비스업 63.6%, 농림어업 26.4%, 제조업 10.0%의 업종 분포를 나타냈다. 이는 통계청 2012년 『전국사업체조사』에서 충남의 농림어업 비중이 0.2%로 매우 낮은 것과 뚜렷한 대비를 이루며 농업에 기초한 협동조합 설립이 활발한 충남의 특색을 드러냈다. 조합원 수는 평균 23명이고 대체로 10인 미만이 50.0%로 높은 비중을 차지하였고 10~29명 32.7%, 30인 이상 17.2%로 소규모 조합 군락을 형성하고 있었다. 조합 당 출자금 규모는 평균 2,016만원으로 구간별로는 1,000만원 미만 46.4%, 1,000~1,999만원 22.7%, 2,000만원 이상 30.9%의 분포를 보였다. 조합원 수와 출자금액은 협동조합의 규모 경쟁력, 또는 고용 확장성(흡수력)을 설명하는 한 가지 지표로 협동조합은 인적 그리고 자본 규모에서 소규모 사업체의 외형을 가지고 있었다. 사회적경제 기업 지정여부는 지정 없음 48.2%, 지정 있음 51.8%로 양분되었다. 한편

사회적경제 기업의 주된 지정 형태는 사회적기업이 39.1%로 협동조합은 취약계층의 일자리 창출을 목적으로 하는 사회적기업과의 밀착력이 높았고 마을기업 지정 비율은 12.7%로 나타났다. 사회적기업은 노동 통합형 일자리 사업이자 재정지원을 통한 창업 유인 정책으로 취업 취약계층의 노동시장 진입과 안착 통로로서 명시적인 구실을 한다(안수영, 2014). 그런 점에서 협동조합은 소득·일자리 정책으로서의 지향이 부각되고 이러한 고용 정책적 맥락에서 협동조합이 사회적경제 영역에서 일자리를 확산하는 움직임이 형성하고 있다.

두 번째, 협동조합 경영진은 기존 노동시장 일자리와 비교하여 협동조합 일자리의 질(노동조건, 일터문화)을 다음과 같이 평가하였다. 일터문화(직원의 주인의식, 직원의견 수용) 변수의 평균은 모두 3점 이상인 반면 노동조건 변수의 평균은 3점에 못미쳐 두 영역이 서로 차이를 나타냈다. 풀이하면 협동조합 일자리의 질을 측정할 4개 변수 가운데 일터문화를 측정할 직원의 주인의식, 경영진의 직원의견 수용도는 각각 평균 3.32점, 3.45점이다. 그러나 급여수준(2.51점), 일자리 안정성(2.96점)과 같은 표면적 노동조건은 보통(3점) 이하의 응답을 내놓아 경영진 스스로도 근로조건이 열악하다고 진단하였다. 분석결과는 앞으로 협동조합이 질 좋은 일자리로 자리 잡기 위해서는 양질의 노동조건 개선이 필요하다는 실증적 논거를 제시한다. 그러므로 경영진 스스로 기존 노동시장 일자리와 견주어 비교우위에 있다고 진단하는 일터문화의 강점은 살리되 미흡한 노동조건은 보완하여 일자리의 질을 균형적으로 개선해 나가야 한다.

세 번째, 일자리 정책 협력도는 3개 변수 모두에서 보통(3점) 이상의 응답을 나타내 일자리 정책과의 연계 필요성에 어느 정도 공감하는 반응을 보였다. 그 중에서도 특히 시간제 일자리 정책과의 연계(3.79점)가 가장 크게 주목받았다. 그 다음은 지역인재 발굴과 성장 역할(3.65점)이고 직원채용 및 교육훈련 연계는 보통 정도(3.33점)의 견지를 취하였다.

<표 3> 분석변수의 기술통계량

영역	변수	변수값	N(%)	M(Std)
일자리 확대 가능성		1~5점		3.91(.863)
협동조합 특성	조합 유형	사업자	63(57.3)	
		다중이해관계자	42(38.2)	
		직원	4(3.6)	
		소비자	1(0.9)	
	업종 (산업분류)	농림어업	29(26.4)	
		제조업	11(10.0)	
서비스업		70(63.6)		

영역		변수	변수값	N(%)	M(Std)
	조합원 수 (명)		10인 미만	55(50.0)	23(38.542), Min 5~Max 260
			10~29명	36(32.7)	
			30인 이상	19(17.2)	
	출자금 규모 (만원)		1,000만원 미만	51(46.4)	2016(3036.785), Min 25~Max 25,000
			1,000~1,999만원	25(22.7)	
			2,000만원 이상	34(30.9)	
	사회적경제 기업 지정여부		지정 없음	53(48.2)	
			마을기업	14(12.7)	
			사회적기업	43(39.1)	
일자리 질 (기존 노동시장 비교)	노동조건		급여수준	1~5점	2.51(.617)
			일자리 안정성		2.96(.716)
	일터문화		직원의 주인의식		3.32(.777)
			직원의견 수용(반영)도		3.45(.808)
일자리 정책 협력도		직원채용(구인-구직) 및 교육훈련 연계	1~5점	3.33(.959)	
		지역인재 발굴과 성장 역할		3.65(.840)	
		시간제 일자리 연계		3.79(.718)	
		전체		110(100.0)	

주 : 1) 5점 척도(일자리 확대 가능성, 일자리 질, 일자리 정책 협력도) 문항은 숫자가 클수록 긍정적 응답임  
 2) 일자리 질에 대한 평가는 기존 노동시장 일자리와 비교하여 협동조합 일자리가 어떠한지를 묻는 경영진의 상대적, 주관적 평가를 의미함

충남 지역 협동조합에 근무하는 유급 근로자 특성을 살펴보면 다음과 같다. 본 연구에서 조작적으로 정의한 유급 근로자란 협동조합에서 자신의 노동을 제공한 대가로 일정한 급여를 지급받고 근로계약 관계에 있는 근로자를 말한다. 따라서 자원봉사자, 무급가족종사자 등은 유급 근로자 범주에서 제외하였다. 조사 표집한 충남 지역 110개 협동조합 가운데 이사장 이외에 1명 이상의 유급 근로자가 있는 협동조합은 39개(모집단의 35.5%)이고 유급 근로자 수는 108명으로 조합 당 평균 2.8명의 유급 근로자를 채용하고 있었다.<sup>1)</sup>

협동조합 유급 근로자의 인적 배경과 외형적 일자리 상태는 <표 4>에 제시하였다. 먼저, 협동조합 유급 근로자의 인적 특성을 설명하면 다음과 같다. 근로자의 성비는 남성 33.3%, 여성 66.7%로 여성 근로자 비율이 2배 가량 높았다. 근로자의 평균 연령은 45세이고 구간

1) 장종익·송성호(2013)가 충남도 협동조합을 대상으로 2013년 10월에 실시한 실태조사 연구인 「충청남도 협동조합의 수요 분석과 활성화 방안」에 따르면 당시 충남 지역 81개 협동조합 가운데 직원을 고용하고 있는 조합은 21개이며 근로자 수는 70명으로 충남 지역 협동조합의 26.3%, 응답 조합의 33.9%가 유급 근로자를 보유하고 있었다.

별로는 20대 7.4%, 30대 27.8%, 40대 31.5%, 50대 16.7%, 60대 이상 16.7%으로 20~30대 근로자의 협동조합 일자리 참여 비율이 35.2%로 두드러지고 40대까지를 포함한 비교적 젊은 근로자들(66.7%)이 협동조합 인력의 주축을 이루었다. 근로자들의 학력 분포는 중졸이하 19.4%, 고졸 38.9%, 대졸이상 41.7%로 고학력 비중이 큰 것이 특징이었다. 요약하면 충남 도내 협동조합에는 젊고 학력이 높은 근로자, 그리고 여성 근로자의 참여가 활발한데 이는 충남 지역 전체 취업자의 연령, 학력, 성별 분포와 다른 양상을 띤다. 충남 지역 취업자들은 40대 이상 비중(64.6%)이 높고 중졸이하 학력층(26.3%)이 두터우며 남성(59.4%) 근로자가 많다(국가통계포털, 2014년 상반기 「지역별고용조사」).

협동조합 유급 근로자 가구의 연평균 소득은 2,897만원으로 이를 월평균 소득으로 환산하면 월 241만원 정도이다. 소득 구간별로는 3,001만원 이상이 38.0%로 비중이 가장 컸고 2,001~3,000만원 32.4%, 2천만원 이하 29.6%의 차례를 나타냈다. 물론 산술비교에 따른 일정한 한계가 전체되어야 하지만 협동조합 근로자의 가구소득은 2014년 3/4분기 전국 2인 이상 전체가구의 실질 근로소득 270만원(통계청, 「가계동향조사」)에 비해 다소 낮았다.

협동조합 근로자의 외형적 일자리 조건과 상태는 고용지위, 임금수준, 근로형태, 근로시간, 사회보험 가입의 다섯 가지 변수로 측정하였다. 고용지위는 상용직(51.9%)이 임시·일용직(48.1%)보다 다소 앞서 협동조합 형성기라는 점을 감안할 때 고용 안정성에 대한 평가는 향후 시계열적 관찰이 필요하였다. 협동조합 근로자의 월평균 임금은 108만원으로 2014년 최저임금이 표준 임금선으로 작동하고 있었다. 근무형태에서 시간제 일자리 비중이 28.7%로 매우 높은데 이는 우리나라 시간제 근로비중이 7.9%(시간제 임금근로자 2,032천명/전체 임금근로자 18,776천명)인 것과 큰 대비를 이루었다(통계청, 2014년 8월 「경제활동인구조사」). 협동조합 근로자의 주당 평균 근무시간은 36.5시간으로 전체 취업자의 주당 평균 근로시간 44.6시간(고용노동부, 「2013년 고용형태별 근로실태조사」) 보다 짧았고 40시간 이상 초과근로 비율도 13.9%로 높지 않은 편이었다. 협동조합의 경우 근로자의 기본적인 일자리 안전망이자 보충적 부가 급여척도인 사회보험 가입률이 60%중반(63.0%~67.6%)으로 튼튼하지 않았다.<sup>2)</sup>

정부는 2013년 6월 「고용률 70% 로드맵」을 발표하면서 일자리 정책 해법 가운데 하나로 사회적경제 생태계 조성을 제시하였다. 그리고 노동시장의 주요한 문제로 근로시간에 주목하고 양질의 시간(선택)제 일자리 확산, 장시간 근로 개선을 제시하였다. 양질의 시간제 일자

2) 2013년 「고용형태별 근로실태조사」에 따르면 전체 임금근로자의 4대 보험 가입률은 87.6%~97.5%의 범위에 있다

	고용보험	건강보험	국민연금	산재보험
전체 근로자	88.6	87.6	87.6	97.5

리란 학업, 육아 및 점진적 퇴직 등 근로자 개인의 자발적 수요를 충족하고 고용이 안정되며 근로시간에 비례하여 임금·복지 등에 있어 불합리한 차별을 받지 않으면서 최저임금, 4대 보험 가입 등의 근로조건이 보장되는 일자리(고용노동부, 『2013년 노사정 일자리 협약』)로 정부는 시간제 일자리의 노동시장 정착을 강조하였다. 덧붙이면 시간제 일자리는 근로자의 자발성, 차별금지, 기본적인 근로조건 보장이라는 고용 안전망이 전제되거나 충족됨을 뜻한다. 그렇기 때문에 임금수준, 사회보험 지급률 같은 외형적 일자리 척도만을 대입하여 협동조합 일자리의 질적 상태를 풀이하는 데는 한계가 있다. 따라서 협동조합 일자리의 질을 파악하기 위해서는 외적 노동조건과 내적 조직문화 요인을 함께 살펴볼 필요가 있다.

<표 4> 협동조합 유급 근로자의 인적 배경과 외형적 일자리 상태

구분	변수	변수값	N(%)	M(Std)	
인적 배경	성별	남	36(33.3)		
		여	72(66.7)		
	연령(만 나이)	20대	8(7.4)		45.4 (12.161)
		30대	30(27.8)		
		40대	34(31.5)		
50대		18(16.7)			
학력	60세 이상	18(16.7)			
	중졸이하	21(19.4)			
	고졸	42(38.9)			
가구의 경제수준 (연간실제소득)	대졸이상	45(41.7)	2897.7 (987.314)		
	2,000만원 이하	32(29.6)			
	2,001~3,000만원	35(32.4)			
일자리 조건과 상태	고용지위	3,001만원 이상	41(38.0)		
		상용직	56(51.9)		
	월평균 임금	임시·일용직	52(48.1)		
		100만원 이하	43(39.8)		
		101~150만원	57(52.8)		
	근로형태	151만원 이상	8(7.4)		
		전일제	77(71.3)		
주당 근무시간	시간제	31(28.7)			
	40시간 이하	73(67.6)			
사회보험 가입 (4대 보험)	41시간 이상	45(13.9)			
	국민연금	68(63.0)			
	건강보험	70(64.8)			
	고용보험	70(64.8)			
전체	산재보험	73(67.6)			
			108명(39개 조합)		

## 2. 회귀분석 결과

회귀분석에 앞서 분석모형의 타당성을 검증하기 위해 모형적합성, 다중공선성, 잔차 독립성을 확인하였다. 예측변수와 반응변수 간 선형관계는 히스토그램을 통해 정규분포를 확인하였고 투입 변수 간 다중공선성이 존재하지 않으며(공차한계 > 0.1, VIF < 10), 잔차( $\pm$  < 3)가 독립적임을 확인하였다. 회귀모형의 적합도(F값)는 세 가지 모형 모두에서 통계적으로 유의하였고 예측변수의 투입이 많아질수록 각 모형의 설명력(수정된 R<sup>2</sup>값)이 .064 → .112 → .449로 증가하였다.

회귀모형은 협동조합 특성, 일자리 질, 일자리 정책 협력 요인을 위계적으로 투입하여 각 단계별로 어떤 변수가 영향을 미치고 상대적 영향력이 어떻게 변화하는지를 검증하였다. 다중회귀분석 결과는 <표 5> 모형 1~모형 3으로 제시하였다.

「모형 1」에서 협동조합 특성 변수 가운데 협동조합 일자리 확대 가능성을 유의하게 설명하는 변수는 '조합 유형(+)'과 '조합원 수(-)'이다. 그리고 예측변수의 상대적 설명력(Beta)은 조합 유형(.265)이 조합원 수(-.200) 보다 컸다. 반면에 업종(산업분류), 출자금액(규모), 사회적경제 기업 지정여부의 3개 변수는 통계적으로 유의하지 않았다. 사업자협동조합과 대비하여 그 외 협동조합(다중이해관계자, 소비자, 직원) 그룹은 협동조합 일자리 확대 가능성을 정적(+)으로 예측하였다. 이러한 결과는 사업자협동조합이 그 외 협동조합과 달리 다양한 이해관계자의 참여 보다는 개인 사업자 집합이라는 성격이 두드러지기 때문으로 풀이된다. 한편 조합의 인적 규모는 반응변수와 부적(-) 인과관계를 갖는데 조합원 수가 적은 협동조합일수록 앞으로 협동조합의 일자리가 확대될 가능성이 크다고 내다보았다.

「모형 2」는 「모형 1」에 투입한 협동조합 특성 변수에 더하여 경영진의 협동조합 일자리 질에 대한 인지적 평가 결과를 대입하였다. 기존 노동시장 일자리와 비교하여 협동조합 일자리의 노동조건과 일터문화가 상대적으로 어떠한지를 비교 평가하여 측정하였다. 「모형 1」에서 반응변수를 설명하는 '조합 유형(+)'과 '조합원 수(-)'는 「모형 2」에서도 통계적 유의성을 유지하였다. 하지만 표준화계수(Beta) 절대값이 조합 유형은 .265 → .213으로, 조합원 수는 -.200 → -.193으로 감소하였다. 「모형 2」에 새롭게 투입된 일자리 질을 평가하는 4개 변수 가운데 반응변수를 인과적으로 예측하는 변수는 '일자리 안정성(+)'과 '경영진의 직원 의견 수용도(+)' 변수였다. 기존 노동시장 일자리와 비교하여 협동조합 일자리의 안정성이 높다고 지각할수록, 그리고 직원의 의견을 수용하는 조직문화를 가진 협동조합일수록 일자리 확대 가능성이 증가하였다. 「모형 2」에 투입한 9개 변수 중에서 경영진의 직원 의견 수용 변수의 상대적 영향력이 .264로 가장 컸다. 분석결과는 협동조합 일자리가 갖는 독특한 지형을 잘 설명해 준다. 즉 협동조합은 사업체(조합)와 근로자가 함께 성장하고 근로자가 조직체



의 가치와 목표에 보다 적극적으로 동의하는 일자리, 다시 말해 경영진-근로자 간 협력적 일자리로 자리 잡을 가능성을 예측케 한다.

「모형 3」은 앞서 살펴본 「모형 1」 협동조합 특성과 「모형 2」 일자리 질에 '일자리 정책 협력도'를 나타내는 3개의 변수를 더하여 모두 12개 변수를 투입하였다. 이 가운데 일자리 정책 협력도를 나타내는 정책 변수는 협동조합이 정부나 지자체 일자리 정책의 어떤 지점(point)과 연계될 때 효과적인지를 파악하기 위한 변수이다. 「모형 3」에서 통계적 유의성을 유지한 변수는 일자리 안정성, 직원의 주인의식, 지역인재 발굴과 성장 역할, 시간제 일자리 연계의 4개 변수로 이들 모두는 반응변수(일자리 확대 가능성)와 정적(+)인 인과관계를 나타냈다. 다만 직원채용(구인-구직) 및 직업훈련 정책과 반응변수는 독립적이었다. 「모형 3」의 분석결과를 통해 얻는 발견을 정리하면 다음과 같다. 첫째, 새롭게 직원의 주인의식 변수(+)가 유의한 영향변인으로 등장하였다. 즉 근로자들의 주인의식과 협동조합의 일자리 확대 가능성은 정률적인 인과관계로 근로자들의 주인의식이 높을수록 일자리 확대 가능성이 증가하였다. 둘째, 지역인재 발굴과 성장 역할 요인의 상대적 영향력(Beta)이 .468로 변수들 가운데서 가장 컸다. 이어서 시간제 일자리 연계 요인의 영향력(Beta)이 .342로 두 번째로 커서 주목되는 요인이었다. 협동조합은 지역의 인재를 발굴하고 성장시키는 역할을 하는데 특히 일자리 유형 중에서는 시간제 일자리 정책과의 연계가 효과적이라는 추론이 가능하다. 반면에 협동조합이 경영체로서 갖는 특성(조합 유형, 조합원 수)은 교란효과로 인하여 통계적 유의성이 사라졌다.

회귀분석 결과는 몇 가지 시사점을 제시해 준다. 첫째, 협동조합의 일자리 확대 가능성은 업종, 출자금 규모와 같은 협동조합의 산업 혹은 경영체적 특성이 아니라 인적 결사체의 크기(조합원 수)가 보다 영향력 있는 요인이다. 둘째, 일자리 안정성, 직원의 주인의식 같은 일자리의 질적 상태를 설명하는 요인들이 반응변수와 일관된 영향력을 발휘한다. 셋째, 우리나라에서 협동조합을 통한 일자리 확대는 정부나 지자체의 일자리 정책과의 조응이 매우 중요하다. 구체적으로 지역 인재의 발굴과 성장 지원, 시간제 일자리 연계가 협동조합 일자리 확대 가능성을 높이는 주요한 정책 해법으로 제시될 수 있다.

<표 5> 협동조합 일자리 확대 가능성 영향요인 다중회귀분석 결과

		모형1 (협동조합 특성)			모형2 (일자리 질)			모형3 (일자리 정책 협력도)			
		b (s.e)	Beta	유의 확률	b (s.e)	Beta	유의 확률	b (s.e)	Beta	유의 확률	
협동 조합 특성	조합 유형 (사업자협동조합)	.460 (.170)**	.265	.008	.370 (.176)*	.213	.038	.222 (.141)	.128	.119	
	업종 (농업 및 제조업)	.146 (.169)	.082	.387	.154 (.166)	.086	.358	-.051 (.134)	-.029	.704	
	조합원 수	-.004 (.002)*	-.200	.043	-.004 (.002)+	-.193	.052	-.003 (.002)	-.128	.105	
	출자금 규모	-1.225 (.000)	-.004	.963	-3.639 (.000)	-.013	.897	-1.900 (.000)	-.067	.395	
	사회적경제 기업 지정여부 (지정 없음)	.246 (.161)	.143	.128	.134 (.165)	.078	.417	.181 (.134)	.105	.181	
일자리 질	노동 조건	급여수준				-.219 (.160)	-.157	.173	-.083 (.127)	-.059	.516
		일자리 안정성				.236 (.131)+	.196	.074	.186 (.104)+	.154	.078
	일터 문화	직원의 주인의식				.146 (.129)	.131	.263	.251 (.103)*	.226	.017
		직원의견 수용도				.282 (.121)*	.264	.022	.097 (.101)	.091	.339
일자리 정책 협력도	직원채용 (구인-구직) 및 직업훈련 연계								-.085 (.074)	-.094	.253
	지역인재 발굴과 성장역할								.480 (.084)***	.468	.000
	시간제 일자리 연계								.335 (.082)***	.342	.000
회귀상수		3.599(.192)***			3.055(.564)***			1.261(.512)*			
R <sup>2</sup> (수정된 R <sup>2</sup> )		.107(.064)			.185(.112)			.510(.449)			
F값		2.483*			2.526**			8.416***			
응답자 수		110									

주 : 1) 터미변수 처리한 예측변수 준거집단/비교집단: 조합 유형(준거=사업자협동조합/비교=그 외 협동조합), 업종(준거=농업 및 제조업/비교=서비스업), 사회적경제 기업 지정여부(준거=지정 없음/비교=지정됨)

2) + p < 0.1, \*p < 0.05, \*\*p < 0.01, \*\*\*p < 0.001

포커스그룹 인터뷰에서 협동조합의 지역인재 발굴과 성장 역할은 '주체의 발굴, 그리고 전문성 및 자원의 결합'으로 설명하였다. 피면접자들(interviewees)의 구술을 참조하면,

첫 번째로 중요한 건 그 안에서 협동조합을 수용할 주체를 발굴하는 게 현실적이라는 거예요. (협동조합에 대한) 고민을 가진 주체를 발굴하고 이 사람들에게 자원을 붙여주는 방식으로 성장시키는 것이고, 두 번째는 발견된 주체에 대해서 전문성과 지역의 자원을 어떻게 결합시켜 줄 거냐. 이 두 가지가 결합이 되면...

(협동조합 중간지원기관 실무자 A 인터뷰)

(주체적 역량을 가진) 이런 분들에게 정책적으로 지원해 줄 수 있다면 굉장히 빨리 성장할 수 있고 성장한 협동조합에서 또 인력창출이 되는 거잖아요

(현장 활동가 인터뷰)

다른 한편, 피면접자들은 시간제 일자리 연계에서 협동조합이 어떤 고용집단에게 보다 유효할 것인지에 대한 의견을 다음과 같이 밝혔다. 이는 앞선 <표 4> 협동조합 유급 근로자의 인적 배경과 외형적 일자리 상태에서 보듯이 협동조합 여성 근로자(66.7%)비중이 남성 근로자(33.3%)의 2배인 현황을 고려할 때도 협동조합이 여성의 시간제 일자리 참여 통로로서 일정한 역할과 확장을 기대하게 한다.

협동조합이 특히 여성들에게 시간제 일자리로 자기에 가까운 지역, 자기가 하고 싶은 일들을 타겟(target)으로 해서 가게에 보탬이 되는 소득창출 도구로 유용하다는 생각이 들어요

(협동조합 정책 연구자 인터뷰)

협동조합은 여성들이 경제활동에 참여하면서 공통적으로 호소하는 심리적 또는 생애주기 장벽을 일정하게 완화하는 문턱 넘기 효과가 있습니다

(협동조합 중간지원기관 실무자 B 인터뷰)

협동조합은 지역사회의 인적, 물적 자원 및 네트워크를 활용하여 다양한 재화와 서비스를 집합적으로 생산하고 위험을 분산하는 사업방식이자 지역 인재들이 참여하고 성장하는 일자리, 그리고 시간제와 같은 다양한 형태의 경제활동참여 가능성이 열려있는 일자리로 인식되고 있었다.

## V. 결론

본 연구에서는 협동조합의 일자리 확대 가능성을 예측하는 변인들을 찾아내었다. 연구를 통해 얻은 시사점을 정리하고 과제를 제시하면 다음과 같다.

첫째, 충남 지역 협동조합은 사업자협동조합이 과반수이상이고 서비스업종이 우세한 산업 편제를 보였다. 그러나 충남도 전체 업종 분포와 비교할 때 농업에 기초한 협동조합 설립이 활발하고 규모나 고용 흡수력 측면에서는 소규모 조합 군락을 형성하고 있었다. 그리고 사회적경제 정책사업 중에서는 마을기업보다 사회적기업에 밀착력이 높은 동학(動學)을 나타냈다. 금번 연구의 성과 가운데 하나는 협동조합 일자리에 유입 가능성이 높은 정책 집단을 확인하였고 향후 지자체 일자리 정책 자원을 집중할 대상을 도출하였다는 것이다. 예컨대 충남 지역의 협동조합은 어느 정도 규모를 이룬 고용 집단이 아니지만 젊고 학력이 높은 근로 계층이 유입되고 있었다. 이 같은 협동조합 근로자의 인력 특성은 협동조합 성장에 유효한 토양으로 지자체 정책에 민감성을 가진 활동성 있는 인적 동력이 될 것이다.

둘째, 협동조합 경영진은 스스로도 조합의 외형적 일자리 질(고용 안정성, 임금수준, 사회보험 가입률 등)이 열악하고 경제적 보상, 고용 안전망에 대한 개선이 필요하다고 진단하였다. 반면 경영진들은 직원의견 수용도, 직원의 주인의식과 같은 협동조합 일자리의 내형적 변수들이 일자리 확대 가능성을 추동하는 요인이라고 지목하였다. 이런 부분이 바로 협동조합 일자리가 기존 노동시장 일자리와 구별되는 고유한 특색이자 강점이다. 따라서 협동조합을 통한 지자체의 일자리 정책은 '합리적 수준의 일자리 품질'에 기초한 고용량 증가를 정책 방향으로 설정할 필요가 있다. 그러므로 이제 협동조합을 통한 일자리 확대가 불완전한, 경과적 일자리의 반복적인 창출이라는 정책 실험을 넘어서는 설계가 요구된다. 구체적 방안으로 협동조합(사회적경제) 일자리가 갖는 노동가치 마케팅 사업을 제시할 수 있다. 해당 정책 방안에 대해 협동조합 중간지원기관 담당자는 그 필요성과 의의를 다음과 같이 구술하였다.

*일자리 경쟁 가치 중에 무엇인가, 협동조합에서 일한다는 건 더 나은 가치를 갖는 일자리라는 포지션(position)을 사람들에게 알려주는 것이 굉장히 중요하다고 봐요*

*(협동조합 중간지원기관 실무자 B 인터뷰)*

셋째, 또 다른 정책방안으로 협동조합 노무 상담 및 컨설팅을 포함한 노무관리사업이 강화되어야 한다. 협동조합은 물적 토대를 공유할 뿐만 아니라 인적 결사체(조직체)의 성격이 뚜렷하기 때문에 일하는 사람에게 초점을 맞춘 인사·노무사업 지원이 필요하다. 그래야만 협동

조합 근로 현장의 시의적인 문제 대응력이 향상되고 노동조건 개선이 효과적으로 진전될 수 있다.

넷째, 회귀분석 결과 일자리 정책 협력 영역에서 협동조합 일자리 확대 가능성은 지역인재 발굴과 성장 지원, 시간제 일자리와의 연계가 효과적인 정책 지점임을 찾아냈다. 따라서 지역 내 다양한 단체 및 주체와 연계하여 협동조합 설립의 잠재 수요군을 발굴하고 이를 협동조합 창업으로 견인해 내는 정책 발굴이 필요하다. 그리고 연구 분석결과는 협동조합이 시간제 일자리 참여 통로로서 가능성이 높다는 것을 보여 주었다. 일자리 모델로서 협동조합은 숨어 있는 노동력을 끌어내고 노동 단절을 예방하거나 불연속적인 일자리 참여를 복원하는 역할을 담지 한다.

## 【참고문헌】

- 고용노동부. (2013.5.30). 「노사정 일자리 협약」.
- 관계부처합동. (2013.6.4). 「고용률 70% 일자리 로드맵」.
- 국가통계포털. <http://kosis.kr>. 지역별고용조사(2014년 1/2분기), 가계동향조사(2014년 3/4분기), 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사(2014년 8월). (검색일: 2015.1.22.)
- 고용노동부. 2013년 고용형태별 근로실태조사. (검색일: 2015.1.22.)
- 관계부처합동. (2013.12.17). 「제1차 협동조합 기본계획(2014~2016)」.
- 기획재정부. (2013). 「2013년 협동조합 실태조사」.
- 기획재정부. (2012). 「협동조합 설립운영 안내서」.
- 김선기. (2011). 「자립형 지역공동체 사업(마을기업) 활성화 방안」. 한국지방행정연구원.
- 김성오. (2012). 협동조합은 고용 천국을 보장하는가. 『생협평론』, 9 : 19-30. 아이쿱협동조합연구소.
- 김아영. (2012). 여성의 참여와 도전을 위한 협동조합의 원칙과 실천전략. 『생협평론』, 8 : 31-39. 아이쿱협동조합연구소.
- 김혜원. (2008). 제3섹터에서의 고용창출, 영리 부문과 제3섹터의 임금격차. 『제3섹터 부문의 고용창출 실증연구』. 한국노동연구원.
- 대법원 중합법률정보. <http://glaw.scourt.go.kr>. 협동조합 기본법. (검색일: 2015.1.24.)
- 박현정. (2010). 「고용의 질 측정방법 연구」. 통계개발원.
- 방하남·이영면·김기현·김한준·이상호. (2007). 「고용의 질 : 거시·기업·개인 수준에서의 지표개발 및 평가」. 한국노동연구원.
- 송두범·김중수·장효안·강마야·박경철·이관률·박춘섭·홍은일. (2013). 「협동조합의 정체성 및 지역사회기여 강화 방안」. 충남발전연구원.
- 송창용·성양경. (2009). 지역 공동체 활성화를 통한 일자리 창출. 『THE HRD REVIEW』, 12(2) : 107-129. 한국직업능력개발원.
- 신효진(2012). 협동조합과 일다운 일(Decent Work)의 만남. 『생협평론』 8 : 7-18. 아이쿱협동조합연구소.
- 오은진·김복태·김난주. (2012). 「협동조합법 시행에 따른 여성일자리 확대방안」. 한국여성정책연구원.
- 이대중. (2012). 협동조합 기본법 해설서. 『사회적경제 리포트』. 희망제작소 사회적경제센터. (<http://blog.makehope.org>)
- 안수영. (2014). 「협동조합을 통한 공동체형 여성일자리 확대 방안」. 충남여성정책개발원.
- 장종익. (2012). 협동조합 기본법 제정 이후 한국협동조합의 역할과 과제. 『동향과 전망』, 86 :

289-320.

- 장종익·송성호. (2013). 『충청남도 협동조합의 수요분석과 활성화 방안』. 충남발전연구원.
- 전승훈. (2008). 제3섹터 근로자의 고용안정과 노동이동. 『제3섹터 부문의 고용창출 실증연구』. 한국노동연구원.
- 정도영·조주현·서경택. (2014). 『협동조합 운영 현황과 개선방안』. 국회입법조사처.
- 정형욱. (2013). 『협동조합을 통한 여성고용 활성화 방안』. 경기도가족여성연구원.
- 조명래. (2007). 지속가능한 균형발전을 위한 지역공동체의 회복과 구성. 『지역문화 발전과 지역공동체 형성전략 모색 토론회』 자료집. 국토연구원.
- 최병두. (2007). 지역공동체와 지역정체성을 통한 지역발전 방안과 과제. 『지역문화 발전과 지역공동체 형성전략 모색 토론회』 자료집. 국토연구원.
- 황선자·최영미. (2013). 『노동조합과 사회적 경제의 활성화 : 협동조합을 중심으로』. 한국노총중앙연구원.
- Guy Tchami. (2007). Handbook on cooperatives for use of Workers' Organizations. International Labour Office.

---

**안 수 영:** 충남대학교에서 사회학 박사학위를 취득하고(논문 : 지방대 여학생의 취업장벽과 취업실태, 2008) 현재 충청남도여성정책개발원 정책연구실 연구위원으로 재직하고 있다. 주요 관심 분야는 고용·노동정책 및 경제정책 분야이며 저서로는 『한국사회의 취업장벽』(2010)이 있고 논문으로는 “대전 지역 결혼이민자의 일 경험 영향요인 분석(2011, 공동)”과 “지역 기업체의 여성인력 수요특성에 관한 탐색적 연구(2012)”, “사회적기업 여성 근로자의 고용효과 인식에 관한 연구(2013) 등이 있다(sociology@hanmail.net).

