

자활읽기

Central Self-Sufficiency Foundation

VOL.4

2010 Autumn

Central Self-Sufficiency Foundation

- 기획좌담회 | 자활사업 10년의 성과와 전망
- 인터뷰 | 관악지역자활센터 김승오 관장
안양지역자활센터 강홍배 실장
성남만남지역자활센터 이준경 실장
- 자활동향 | 지역자활센터 운영비 개선안 적용방안 연구 요약
희망리본프로젝트 매뉴얼
자활인큐베이터사업 실태조사
호주·벨기에
- 자활리포트 | 진정한 자활의 기반 : 자산형성지원제도
시민들과 함께 한 '2010 자활나눔축제'





솔개의 선택

80여년을 사는 솔개는 마흔 살이 되면 두 가지 선택의 기로에 놓입니다.

넓고 닳은 부리와 뭉툭해진 발톱, 무거운 깃털을 유지한 채
그냥 그대로 죽을 날만 기다리느냐,
아니면 반년에 걸친 고통스런 수행과정을 거쳐 새롭게 태어나느냐...
후자를 선택하는 솔개는 멀고 외진 산 정상에 둥지를 틀고
고행의 시간을 갖습니다.

낡은 부리는 바위를 쪼아 뽑아버리고,
새로 난 부리로 발톱과 깃털을 모두 뽑아버립니다.
그리하여 솔개는 멋진 부리와 발톱, 가벼운 깃털을
새로이 갖게 되어 하늘의 제왕으로서 다시 한 번 탈바꿈합니다.

자활사업의 10주년을 맞이하는 우리의 모습도
솔개의 변화 과정과 크게 다르지 않을 것입니다.
재탄생을 위한 고통스런 인내 없이는 새로운 발전을 이룰 수 없다는 걸
우리는 잘 알고 있습니다.

지난 10년이 그랬던 것처럼
다가올 10년도 모두의 행복을 위한 더 큰 시간이 될 것이기에...

Contents

Photo Essay 솔개의 선택

초점기획

- 4 기획 좌담회 자활사업 10년의 성과와 전망
- 10 인터뷰 I 관악지역자활센터 김승오 관장
- 12 인터뷰 II 안양지역자활센터 강홍배 실장
- 14 인터뷰 III 성남만남지역자활센터 이준경 실장

자활동향

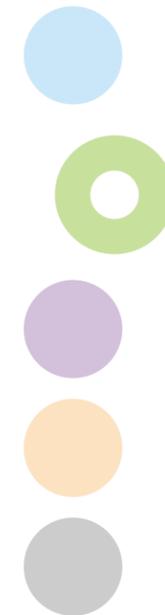
- 16 정책 지역자활센터 운영비 개선안 적용방안 연구 요약
- 22 이슈 I 희망리본프로젝트 매뉴얼
- 28 이슈 II 자활인큐베이터사업 실태조사
- 36 해외 I 호주의 자활정책과 민간단체의 역할
- 44 해외 II 노동통합 사회적기업 '해야 할 일' 의비중과 역할

자활리포트

- 50 리포트 I 진정한 자활의 기반 : 자산형성지원제도
- 56 리포트II 시민들과 함께 한 '2010 자활나눔축제'

자활뉴스

- 60 사업 미래희망돌봄사업 '한마음, 한걸음, 또 다른 시작'
희망키움통장사업
- 65 단신 자활생산물 DB시스템(굿 스굿스) 구축 완료
미래희망돌봄사업 2기 사업시작
2010년도 「희망리본프로젝트」 종사자 워크숍
중앙자활센터 교육사업
홍보대사/유동활성화 자문위원 위촉식 우수자활생산물 품평회



자활사업 10년의 성과와 전망

- 자활사업이 본격적으로 시행된 지 10주년이 되었다. 그간 자활사업 전반에 걸쳐 많은 변화와 성장이 이루어졌다. 전문가 좌담회를 통해 자활사업 10년의 성과와 전망, 앞으로의 비전과 과제에 대해 자유로운 의견을 나누어 보았다.

사회 | 구인회 서울대학교 사회복지학과 교수
 대담 | 이태진 한국보건사회연구원 기초보장연구실장
 정덕규 중앙자활센터 원장
 이병학 한국지역자활센터협회장
 사진 | 한보라 중앙자활센터 사업교육팀 사원



●● 자활사업 10년, 어떤 부분이 변화되었나?

구인회 교수 자활사업 10주년이 되었는데, 먼저 그동안 초기에 정책과 제도가 출범을 해서 어떤 부분에 주요한 변화가 있었는지 논의를 해보자.

이병학 회장 현장에서 자활사업만 놓고 보면 2008년부터 조건부 수급자보다 참여자 수가 늘었다. 그게 가장 큰 변화인 것 같다. 사업단에 있어서도 사회서비스업 참여자가 20% 정도 차지를 해서 사회서비스업에 변화가 있는 상황이다. 자활 공동체가 1,160개 정도, 공동체 참여는 9,500명 정도 된다. 기관에 따라서는 자활근로사업 참여자보다 공동체 참여가 많이 발생하는 사례도 있다. 다만 거기에 비해서 조건은 굉장히 열악한 편이다. 초기에 모델이 된 사업들이 여전히 갖춰 있는 부분이 있어서 그것의 활로를 어떻게 만들어 낼 것인가에 대한 것이 중요한 과제로 남아 있다.

정덕규 원장 빈곤층에 대해서 부정적인 시각이 팽배했던 시점에서 자활사업이 시작되고 난 다음부터 자활이 생산적, 능동적 공동체로서 사회적 분위기나 인식을 바꾸는 점이 지난 10년의 성과 중에 중요한 포지션을 차지하는 것 같다. 이렇게 본다면 제도화 후에 7년 정도는 빈곤층을 대상으로 자활 실무자들도 자활의 특성을 살리기 위해서 열정을 쏟았던 시기이고 참여자들도 의욕적으로 자활사업에 참여했다. 그러나 2007년 이후부터는 수급자보다는 차상위계층이 늘어남으로 인해서 자활현장에 혼란이 오기 시작하고 또 자활사업에 기대나 열정을 쏟았던 실무자의 입장에서도 피곤함이 가중되는 시기를 맞이하게 되었다. 따라서 2008년부터 지금까지는 상당히 정체기라고 할 수 있고 그런 자활 참여자들의 의욕이 오히려 저하되기에 새로운 활로를 모색해야 하는 시점인 것 같다.

구인회 교수 지금 말씀하신 것은 자활센터라든지 자활사업을 주도했던 실무자의 입장에서 보신 건데, 2007년과 2008년이 경계가 된다는 것은 어떠한 측면이라고 보면 되나?



구인회
서울대학교 사회복지학과 교수

정덕규 원장 2000년에 들어서면서부터 일단 크든 작든 성과도 나타나고 현장에서 열정들이 살아났던 시기라고 보는데, 이제 그런 것들에 대한 집중적인 사회적 조명이나 평가가 2008년부터 부정적인 시각으로 전환되는 시점에서 그동안 실무자들의 치우개선들이 전혀 되지 않았고 사회적 요구는 더 높아짐으로 인해서 현장의 피로감이 누적되는 정체의 시기를 맞이했다.

구인회 교수 정부의 태도가 상당히 영향이 있겠다. 자활사업에 대한 평가시스템을 강화하겠다든지 성과관리를 하겠다든지 이런 것들이 어떻게 보면 자활현실과 부딪히는 부분이 있기에 그런 문제가 불거져 나온 측면도 있을 것이다.

이태진 실장 기초보장제도가 탄생할 당시에는 함께하지 못했지만 2002~2008년 현장에 있을 때 에피소드 중의 하나가 지역자활센터에서 평가를 거부했었던 일이 있다. 문전박대도 당했었고...

그럼에도 불구하고 지금은 성과관리 시스템에서 평가를 받는 등 상당히 많은 변화가 있었다. 민간에 참여를 했던 부분에 대해서 틀이 체계적으로 된 것이 어찌보면 장단점이 있다는 생각이 든다. 또 한 편으로 복지는 민간이 꽃을 피우는 것인데 그 중 자활은 민간이 주도적이었고 역할도 컸다.

관의 입장에서는 제도 탄생 당시 근로능력자들의 자립을 할 수 있도록 도와주는 것과 근로능력자들을 자립을 시키는 것이 다르다는 생각을 많이 했었다. 그 부분은 자활에 대한 평가를 할 때 성과가 어디에 있느냐에 대한 지표를 만드는 데 중요한 부분이다. 자활의 표준화 사업에 대해서는 늘 문제가 되었던 것 같다. 프로그램 지원의 기간이라는 부분과 종류, 사업에 구분되어 있는 특성이 공급자 중심이었지 수요자의 특성을 고려하지 못하지 않았냐는 아쉬움도 있다. 향후 복지



정덕규
재단법인 중앙자활센터 원장

정책의 전반적인 방향이라는 부분에서 자활이라는 것이 어떤 부분으로 위상정립을 해야 될까 하는 것이 고민이 되어야 하고, 늦은 감이 있지만 이런 부분에 있어 신중한 검토가 되어야 하겠다.

☞ 그간 자활사업의 성과를 평가한다면?

구인회 교수 자활사업의 성과 측면에서 중요하게 인정이 되고 평가가 될 부분이라는 사항에 대해 환기를 하는 것이 중요할 것 같다. 이 부분에 초점을 맞춰서 말씀을 해주셨으면 좋겠다.

이태진 실장 자활사업 성과에서 가장 두드러진 게, 자활참여자들을 만나서 느낀 것 중의 하나는 그 분은 정말 일할 의지가 있는데 자활사업밖에는 할 수 없는 사람이 있다. 여성이 아이를 돌보면서 일을 해야 한다든지, 노동의 강도가 약해서 자활에 있어야 하는 대상자들에게는 노동시장의 여건

이라는 부분은 상당히 중요하다. 대부분 여성자활사업 참여자를 만났을 때 10명 중의 8명은 이런 부분이 있어서 도리어 아이를 긍정적으로 키울 수 있었고, 가족의 위기를 넘길 수 있었고, 그 다음에 희망을 찾을 수 있었다는 이야기를 들은 기억이 남는다. 그런데 그런 가구의 특성은 여전히 계속 발생하고 있다는 점이다.

이병학 회장 농촌지역의 경우에는 자활을 제외하고는 지역사회와 깊숙이 뿌리를 내린 사회복지가 전혀 없다. 그러다보니 지역자활센터가 지역사회 내에서 없어서는 안 되는 조직으로 자리를 잡았다.

구인회 교수 5대 표준화사업 같은 경우, 초기와 비교할 때 지금은 어느 정도 비중을 차지하고 있다고 생각하는가?

이병학 회장 5대 표준화사업 중 음식물 재활용 부분을 빼고는 여전히 큰 비중을 차지하고 있다. 다만 지금은 담보 상태에 와 있어서 돌파구를 찾아야 하는 상황이다. 돌봄사회서비스업이 하나의 대안이긴 한데 그곳엔 일반인 참여도가 높다. 지역자활사업, 돌봄사회사업 등을 평가하면서 공공성을 강화하려면 두 가지 방향이 있는데, 하나는 수혜자 측면으로서 내부적으로 일반인 참여를 올리지 말고 취약계층의 참여를 올리는 것이다. 그래야 그 속에서 자활사업의 본래의 모



습을 찾을 수 있기 때문이다. 두 번째는 작년부터 자활생산유통의 활성화 방안이 많이 고민되고 있는 상황이다. 앞으로는 유통이 자활사업에 굉장히 중요한 부분으로 들어오지 않았는가 예측하고 있다.

정덕규 원장 자활사업은 기초생활보장제도를 아주 건강하게 만든 순기능이 있다. 과거에는 '깨진 독에 물 붓기'라는 인식이 있었지만, 이제는 그들로 하여금 새로운 자활의 통로를 통해서 수급을 하고 건강한 사회인으로 변화되는 제도적인 개입을 한 것은 좋은 성과였다고 보고 있다. 또한 평가결과를 보면, 선진국 못지않은 큰 취업 성공률을 만들어 내는 기반으로 자리 잡고 있다는 것에 긍정성을 부여하고 싶다.

정영호 교수가 연구한 사회적 일자리형 자활근로사업 중에서 간병사업에 대한 비용편익분석의 결과를 보면, 간병인 1인당 약 4,322원에서 6,208원이라는 순이익이 나타나는 등 5대 표준화사업을 비롯한 여러 사업들이 상당히 높은 사회적 비용을 만들어 내고 긍정적인 성과를 만들었다 하는데 그 의미를 부여하고 싶다.

마지막으로 저소득 취약계층 일자리 창출을 통한 빈곤장기화를 차단하는 하나의 프로그램으로서 사회적 역할을 다하는 좋은 모델을 제공했다는 점에서 자활 10년의 성과를 분석하고 평가하고 싶다.

이태진 실장 서로 함께 하는 부분에 의미가 있지 않나 싶다. 서로서로 문을 열게끔 한 계기가 더 큰 자활 성공을 이루게 한 큰 힘이 되지 않을까 한다.

특히 취약계층 같은 경우 자연스럽게 이어지기는 어렵다고 보는데, 손과 손을 잡아서 연결을 해 주는 사람이 있어서 진정한 연계를 이루는 토대를 마련했다는 것, 그래서 자립을 할 수 있는 출발이 되었다는 부분이 의미가 있다고 본다. 최근에는 자활공동체 등의 사업을 하면서 사회적기업까지 나왔다. '연계협력'이라는 부분이 공공의 힘 없이는 이루어지기 어렵다. 10년 동안 작은 싹을 틔웠는데 앞으로 더 큰 꽃을 피우기 위해서는 숙제가 남아 있고 향후 구체적인 의논이 이루어져야 할 것이다.



이태진
한국보건사회연구원 기초보장연구실장

☞ 현재 자활사업이 당면한 어려움과 해결방안은?

구인회 교수 이제는 지난 자활사업 중에 어떤 문제점이 있었고, 현재는 어떤 어려움이 있는지 허심탄회하게 이야기해보자.

정덕규 원장 지금 자활의 주체는 뭐니뭐니해도 자활사업을 힘든 가운데서 이끌고 있는 현장 실무자들이다. 실무자들은 꽤 오랜 기간 시범사업을 경험하였으며, 제도화되고 난 후 열정을 바쳐 일했다.

거기에 대한 사회적 성과는 긍정적이라고 할지라도 개인적 성과 즉, 보상이 없었다. 거기에서 상당히 피로도가 누적되고 의욕이 상실되었다. 자활에 참여하는 사람들은 육체적으로는 건장한 사람으로 보일지 모르지만 이미 그들은 정신적으로 엄청난 시련과 좌절의 경험을 가지고 사회에 대한 부정적 시각을 지니고 있는 경우가 많다. 즉 원만한 인격체를 갖고 있지만, 소위 결여된 정신적, 심리적 요인을 갖고 있는 사람들이라는 뜻이다.

앞으로 그들이 개인적인 특성에 대해서 중시하고 취약한 문제를 보완해서 육체와 정신이 건강한 참여자로서 사업단에서 제 기능을 발휘하여 우리 사회가 기대하는 탈빈곤의 주체가 되도록 해야 한다. 그리고 참여자들에 대한 시각도 외형적, 육체적으로 보지 말고 그들이 갖고 있는 개인적 특성을 고려해서 실질적인 개인 역량을 강화시키고 변화를 이끌어 줄 수 있는 새로운 프로그램 마련이 필요하다고 본다.

이병학 회장 어제 자활사업 10주년 토론회를 한다고 해서 경상북도에 갔다. 도 사무관이 나왔는데 희망키움통장이 4인



이병학
한국지역자활센터협회장

가족의 경우 최대 한 달에 10만원만 내면 60만원까지 지원이 된다고 한다. 3년이면 2,000만원 가량이야. 상당히 매력적인 제도임에도 가입률이 목표대비 50%가 안 된다고 하며 통합급여 문제를 얘기하더라.

지역자활센터가 여전히 내용적으로는 많이 변했는데 형식은 2000년 출발했을 때의 틀에 갇혀 있는 것 같아 아쉽다. 여전히 모순이 존재하는 부분은 개선해야 할 과제이다. 기본적으로 자활근로, 창업, 취업지원, 사례관리, 교육훈련 등 지역자활센터에서 하고 있는 일이 굉장히 많다. 그럼에도 여전히 5~6명의 실무자가 이 모든 것을 감당해야 하는 구조다.

그 다음에 자활공동체 문제를 해결해야 할 것 같다. 자활공동체가 2007~2008년에 급속도로 늘어났다. 배경이 여러 가지가 있겠지만 가장 큰 것 중 하나가 평가문제다. 옛그제 실무자들 교육하면서 “당신들에게 자활공동체가 무엇이나”고 물어봤더니 “자활공동체는 자활근로의 입문과정입니다”라는 의외의 대답이 나왔다. 어떻게 해봐야 망하고 다시 돌아가기 때문에 자활공동체를 배워야 자활근로를 한다는 거다. 1,200여개가 안 되는 자활공동체 중에서 사회적기업으로 나가는 것은 70여개 정도다. 한 2~3명씩 모여서 한 달에 90만원씩 월급 받아가는 1,000여개에 달하는 공동체들을 어떻게 할 것인가? 아무리 평가라고는 하지만 대책 없이 밀어내는 현실을 집중적으로 고민해야 한다.

이태진 실장 ‘자생력’ 부분에서 준비가 되지 않은 상황에서 외부의 환경은 너무 많이 변하고 있다. 사실 어찌 보면 지역자활센터들은 경쟁자가 어마어마하게 많아졌는데 그 경쟁자를 눈감고 있는 지역도 있다. 안 보는 척하는 것이다. 그런데 그런 경우를 보면 이미 밥그릇은 빼앗긴 거다. 지역사회에서 정착을 못하는 것이다. 지역사회에서 정착을 하는 것이 주 목

적이 되어야 하고 지역에 거주하는 사람들의 욕구를 파악하여 다양한 자원을 연계할 수 있어야 한다. 그러나 맨땅에서 지역 거점을 확보하지 못하는 모습을 보면 해결방안을 어떻게 찾아야 될 것인가에 대한 생각이 든다. 빈곤 탈수급이 안 되고 자활로 안 이어지는 게 개별 급여가 아니어서 내지는 근로능력 구분을 잘 못해서 등의 탓을 하고 지내온 문제들을 해결하는 것은 엄청난 재원이 들고 거기에 맞게 법도 바뀌어야 되기 때문에 쉽지 않을 것 같다. 다시 한 번 그릇을 비우고 재조명을 해야 될 필요가 있다.

●● 자활사업 활성화를 위해 앞으로 어떤 부분에 초점을 두어야 하나?

구인회 교수 앞으로 장기적인 자활사업의 발전을 위해서 고려해야 할 사항에 대한 의견을 한 말씀 정도 듣고 토론을 마무리지어야 할 것 같다.

정덕규 원장 자활의 제도적인 측면에서 말해보자면, 자활사업의 정체성 확립을 위하여 자활사업을 왜 하는지, 자활사업의 성과가 어떤 것인지에 대한 홍보가 대단히 중요하다는 생각을 한다.

앞으로 우리가 만들어내는 현장의 성과를 사회에 정확하게 인식시키는 홍보사업에 초점을 맞춰 보고자 한다.

또한 사회적 벽이 너무 두꺼워서 힘이 들 수도 있겠지만 앞으로 자활사업의 활성화와 성공을 위해서 ‘자활사업지원육성법’을 따로 만들어야 되지 않느냐는 생각을 한다. 즉, 자활에 참여하는 사람들이 제도적으로 완전한 보장을 받고 거기에서 확실한 지원책을 통해 탈빈곤, 탈수급 하는 하나의 사회적 통로로서 제 기능을 할 수 있도록 자활사업지원육성법을 만들어야 되지 않겠느냐하는 것이다.

앞으로 사업의 주체는 지역 및 광역자활센터, 중앙자활센터, 지역자활센터협회 등이 제 기능을 해야 된다고 볼 때 협회는 사회적, 대외적으로 자활사업에 대한 정치적 기능을 분명히

하면서 우리 중앙자활과 파트너십이 잘 정립되어야 할 것이다. 그 다음에 중앙, 광역, 지역의 자활사업 전달체계 구축이 향후 10년을 바라보면서 분명하게 구축되는 것이 필요하다.

이병학 회장 지금도 그렇지만 사업 초창기에 가장 화났던 말이 탈빈곤율이 낮다는 지적이다. 그런 것들로 지역발전을 규정해 버리고, 그렇지 않다고 이야기하면 변명처럼 받아들이는 게 너무 억울했었다. 물론 지금도 억울하기는 마찬가지다. 이런 것들은 제도적인 개선을 통해서 문제를 해결하지 않을까 한다.

이태진 실장 현실적으로 봤을 때 아쉬운 점은 자활사업처럼 경계가 있고 과정을 거치는 사업이 왜 패널화되어 있지 못하느냐하는 부분이다. 자활 참여자들에 대한 패널 구축이 10년이 흘렀고 5,6년 전부터 이 부분에 대한 이야기를 했었는데, 이제는 현장에서 했던 부분을 정리할 필요가 있겠다 싶다.

즉 어떤 개입을 했는지 4대 관리 부분 기록의 일지에 매뉴얼을 간단화해서 정리하였다면 우리가 탈빈곤 등의 부분에서 문제가 되어 이야기가 나왔을 때 할 말이 있었을 텐데 하는 생각이 든다. 최근의 자활 분위기를 보며 우리가 서비스 공급기관이라고 봤을 때 상당히 개방적일까 아니면 상당히 폐쇄적일까 하는 물음을 갖게 될 때가 있다.

이런 물음은 자활사업도 다양하고 특히나 유통을 하려고 한다면 다른 자원들 이룰테면 서비스 자원들과의 연계가 중요한데 거기서의 자활만의 독특한 지역센터의 기능이 존재한다고 생각한다. 조금 더 개방적으로 암체질을 할 필요가 있지 않은가 싶다.

구인회 교수 지금 자활사업, 혹은 지역자활센터가 하는 업무가 세 가지 정도 애매하게 혼재되어 있지 않은가 하는 생각을 한다. 하나는 최근 사회서비스의 제공기관으로서의 측면들, 또 하나는 취업이나 창업지원기관, 그리고 지원 프로그램이다. 이 세 가지 기능이 명확히 구분되어 있지 않은 상태에서 혼재되어 진행된 것이 아닌가 하는 생각이 들어, 장기적으로

기능의 분화가 필요하지 않을까 한다.

바쁘신 와중에도 장시간 토론에 함께해 주신 세 분께 감사의 말씀을 드린다.



김승오 관장
관악지역자활센터

‘함께 쓰는 우산, 함께 맞는 비’ 를 꿈꾸다

관악지역자활센터 김승오 관장의 자활 경력은 전국에서도 몇 손가락 안에 꼽힐 정도로 뿌리가 깊다. 1996년 시범단계였던 때부터 참여해서 실무자, 관장, 그리고 정부 바우처사업단의 사업개발팀장까지 그의 지난 발자취에는 항상 자활의 향기가 묻어 있다.

없는 길을 만들면서 갔던 자활 초창기

“자활에 본격적으로 발을 딛기 전에는 평범한 회사원이었습니다. 다만 민간차원에서 활동하던 봉천동 나눔의 집 자원봉사자 활동을 했죠. 그러면서 종교 지도자분들과 함께했는데 정부에 자활사업을 제안한 것이 채택이 될 시점에 회사를 사직하고 합류했습니다.”

빈민운동 경험이 있던 관악, 노원, 인천, 대전 등 성공회 소속의 4곳과 복지관 소속의 마포 등 총 5곳이 실험적인 모델로서 사업을 시작했다. 김승오 관장은 모범인이었던 대한성공회 봉천동 나눔의 집 소속으로 관악지역자활센터에서 총무회계를 맡으며 건설사업단과 공동사업장을 꾸렸다. 4명분의 임금이 지급되던 상황에서 8명의 실무자들이 서로 나누며 의욕과 열정 하나로 버티던 시기였다.

곧 이어 IMF를 만나 자활사업이 여러 모로 어려운 상황에 처했지만 중앙정부나 지자체는 꾸준히 적극적인 관심을 보였기에 민간파트너십이 좋았다고 평가한다. 하지만 자활에 대한 경험이 전무한 상황에서 참여기관마다의 방법론이 달랐기에 시행착오도 많았다.

“같은 길을 가는 동료들일지라도 서로의 출신배경과 시민단체기관의 성격과 정체성이 달랐습니다. 따라서 방법을 구상하는 것이 다를 수밖에 없었죠. 사회적인 배려와 국민정서에도 자활이라는 인식 자체가 없었기에 응집력이나 결집력이 다소 약했던 것 같아요. 지향점은 같지만 방법론이 달랐던 거죠.”

자활은 앞서가지 않고 어깨를 마주하는 것

김승오 관장은 실무자, 실장을 거쳐 2002년 3월 기관장에 취임했다. 그 후 5년 정도 소임을 다하다 2007년 3월 보건복지부 산하 한국사회서비스관리원 설립에 참여했다.

조직, 인사, 예산 운영을 총괄하는 기획관리팀장과 사업운영팀장, 사업개발팀장을 역임하며 오랜 연륜과 경험을 유감없이 발휘했다. 그러다 올 9월 1일부로 자활을 시작했던 관악지역자활센터에 관장으로 취임해 다시금 본래의 자리로 되돌아왔다.

“자활에 있어 가장 중요하다고 생각하는 것이 사람의 변화와 삶의 변화인데, 그를 위해서는 많은 시간과 애정, 기술 등을 투자해야 합니다. 하지만 정부의 정책은 그저 느긋하게 기다

리지 않죠.”

그는 후배 실무자들에게 격려와 당부의 말을 잊지 않는다.

“자활 실무자란 사람의 변화를 가능케 하는 아름다운 사람입니다. 그렇기에 후배 실무자들이 좀 더 자긍심을 가져도 됩니다. 또한 자활사업 아이템이 매우 다양하기 때문에 적극적인 프로페셔널이 필요하기도 합니다. 어떤 일을 맡든 그 분야를 최대한 파악하고 학습해서 전문가 이상이 되어야 해요.”

김승오 관장은 현장의 실무자는 지도자나 견인자가 아닌 매개자이자 촉진자가 되어야 한다고 강조한다. 자신만의 힘으로 자활을 끌고 나간다면 그 사업이 비록 자신의 전문성으로 인해 잘 크는 것처럼 보이지만, 자신의 손길이 닿지 않아 모든 것이 멈춰버린다면 자칫 거름만 많이 먹는 쫓나락 같은 위험이 도사리고 있다는 것이다. 그러기에 참여자 개개인의 특성과 잠재력을 최대한 이끌어 낼 수 있는 능력이 더욱 요구된다.

“고기가 아닌 고기 잡는 법을 알려주는 게 자활입니다. 많은 실무자 여러분들께서 이 점을 명심하시고 다가올 새로운 자활 10주년을 위해서 변화에 더욱 힘을 쏟고 관심을 가졌으면 합니다.”



중앙자활이 묻습니다

〈나에게 있어 ‘자활’ 이란?〉

내게 자활은 ‘30대’이다. 20대 후반부터 30대까지, 인생의 황금기라 할 수 있는 시기를 고스란히 자활에 바쳤다. 실천적인 활동가로서의 삶, 그런 활동의 장이 됐던 곳이 자활 현장이다. 그만큼 진한 열정이 묻어 있던 시기였다.





강홍배 실장
안양지역자활센터

실무자와 주민, 벽 없는 사이여야 해요

안양지역자활센터의 강홍배 실장은 학생운동과 전문지 기사생활을 거쳐 2000년 자활과 만났다. 평소 지역사회운동에 목말라하던 그는 성공회 나눔의 집과 함께 자활사업에 동참했다. 안양에서 자활사업이 막 태동하던 시기였다. 그리고 10년이 흘렀다. 그에게 안양지역자활의 현주소에 대해 물었다.

자활에서 삶의 비전을 찾다

“처음 수원에서 자활을 시작했을 때 이런 세상이 있구나 싶었어요. 이렇게 사는 방법도 있겠구나... 그동안 학생운동을 하면서 구호로는 많이 떠들었지만 현장의 모습을 제대로 읽기에는 한계가 있었거든요. 현대 ‘자활’이라는 세상에서 제 삶의 비전을 찾을 수 있었습니다.”

자활이 기지개를 켜던 터라 환경은 열악했다. 하지만 강제가 아닌 자율로 하나 둘 주민들이 찾아들고 그런 그들을 보며 뭔가 해보고자 하는 의지가 샘솟았다. 함께하던 동료들 역시 의욕이 넘쳤다. 2000년부터 수원에서 자활을 시작한 강홍배 실장은 2002년 10월경 알콜중독을 치유하기 위한 치료공동체를 만들고자 자활을 잠시 떠난다. 미국까지 찾아가 약물중독자 전문교육을 받으며 치료공동체 모델을 익혔다. 그리고 2005년 7월 안양지역자활로 복귀했다.

“자활 초기 때는 우리가 자력으로 할 수 있는 사업이 별로 없었어요. 별다른 기술이 없는 여성참여자가 손쉽게 할 수 있는 게 간병사업인데 그마저도 교육을 받을 데 찾기가 힘들었죠. 그래서 수원의 크고 작은 병원의 간호부장님들을 일일이 찾아다니며 설득하고 또 설득했어요. 그래서 커리큘럼도 짜고 교육을 시키고 현장에 투입했어요. 그래서 그런지 지금도 수원자활의 여러 사업 중에 간병사업이 규모도 크고 활발합니다. 나름의 보람이라고 할까요?”

그 당시의 경험을 바탕으로 안양지역자활센터에서는 간병사업, 노인돌봄 등 다양한 사업을 진행 중이다. 특히 청소사업단은 꾸준한 성장세를 나타내고 있어 내년에는 공동체로 나가려 준비 중이다.

실무자가 전문가가 되어야 믿고 따라옵니다

주민중심의 변화와 교육을 중요시 하는 안양자활은 참여자 뿐 아니라 직원들의 전문성을 향상시키기 위해 교육투자를 아끼지 않고 있다. 강홍배 실장은 현장실무자들에게 끊임없는 자기역량 개발의 필요성에 대해 힘주어 말한다. 실무자들이 보다 더 다양하고 깊이 있는 고도의 전문성으로 자활현장에서 활동하길 바라는 것이다.

“개인적으로 마음이 아픈 것이 1년만 지나면 실무자가 많이 바뀝니다. 남아 있는 실무자가 30%도 안 됩니다. 사업의 지

속력이 떨어질 수밖에 없는 형국이지요. 그런 모습은 바로 주민들에게 임할 겁니다. 사명감 없는 행동은 주민들에게 더 큰 실망만을 안겨주거든요.”

그는 실무자들이 자활을 돈을 버는 일터가 아닌 자신의 생활 터전으로서 자신만의 비전을 갖길 바란다. 자신의 사명을 찾는 일에 게을리 하지 않으며, 많은 실무자들이 일에 치져 소진되고 상처 입은 채 현장을 떠나게 되는 일이 없기 위해서라도 사명과 소명은 실무자들의 필수요소라고 말한다.

사명과 소명은 실무자들의 전문성에 영향을 미친다. 지난 자활 10년 동안 사업적인 부분에만 신경 썼기 때문에 앞으로는 자기만의 영역을 개발할 수 있도록 실무자들의 역량 강화에 좀 더 정성을 기울여야 한다는 것이다.

“저는 자활이 경제적인 문제가 아니라 지역사회의 문제라고 생각합니다. 지역사회공동체를 구성하는 방향으로 시야를 넓히고 준비를 해야 합니다. 지역자활은 저마다 각기 다양한 활동영역을 가지고 있습니다. 그런 것들이 서로 조화를 이루면 큰 지역사회공동체를 만들 수 있을 겁니다. 현재는 실무자와 주민들 사이에 보이지 않는 벽이 존재하기도 하지만, 앞으로는 주민과 실무자의 구분이 없어지는 자활공동체를 이루었으면 합니다.”



중앙자활이 묻습니다

〈나에게 있어 '자활'이란?〉

내게 자활이란 '기분 좋은 가능성'이다. 사회복지를 꿈꾸는 이에게 자신의 능력을 다양하게 펼칠 수 있는 곳이 자활 현장이다. 우리의 꿈을 더불어 나눌 수 있는 모두가 행복해질 수 있는 기분 좋은 상상, 그것이 내게는 '자활'이다.



이준경 실장
성남만남지역자활센터

열정적인 실천가가 되어 보아요~

성남만남지역자활센터의 이준경 실장은 성남에서 나고 자란 토박이다. 2004년부터 자활과 인연을 맺은 그녀는 시민사회단체에 몸담고 있던 중에 지역이 중심이 되는 지역공동체 활동을 펼치고자 자활에 뛰어들었다. 그러기에 그녀는 자활을 '사회복지'가 아닌 '지역공동체 운동'이라 생각하고 있다.

관계 속에서 나눔을 실천하다

“2001년에 성남만남자활이 개관했어요. 그 토대가 되는 게 성남만남의 집인데, 1970년대 성남 철거민 투쟁부터 노동자나 학생운동을 위한 다양한 지원을 하던 곳이었습니다. 그런 지역적 기반이 있었기에 사업이 중심이 아니라 사람이 중심이 되는 뭔가를 만들어보자는 분위기가 높았죠. 상황은 여러모로 열악했지만 전 그 당시 사람들의 열정이 너무 마음에 들었어요.”

그렇게 푹푹 뭉친 6명의 실무자로부터 성남만남자활은 시작되었다. 10여년이 흐른 지금 20명으로 제법 인원도 늘고 각종 프로그램과 참여주민의 숫자도 눈에 띄게 향상되었다. 특히 그녀는 주민자치협동조합의 설립과 원활한 운영을 성남만남자활만의 자랑거리로 내세운다.

“자활참여주민들은 경제적으로 어려우니까 마음이 척박할 것 같지만 실은 그렇지 않아요. 저축을 하고 그 금액을 다른 사람에게 대출을 해주는 신용협동조합을 2006년부터 준비해서 만들었어요. 함께 나누다는 의미로 신용조합의 형태를 띤 일종의 경제협동조합인 셈이죠.”

‘관계 속에서의 나눔’을 강조하는 성남만남자활단체 초기의 애로점을 잘 극복하고 지금은 자활참여 주민들이 중심이 되어 대출 상환도 원활하게 이루어지는 등 활발히 운영되고 있다. 이준경 실장은 이처럼 주민자치조직이 만들어지고 자리를 잡은 것이 나눔을 실현해가기 위한 자그마한 지역공동체의 기반이 된 것 같으며 스스로도 뿌듯함을 느낀다고 한다.

자활 10년, 이제는 실천가가 되어야 할 때

이준경 실장은 지난 자활 10년을 되돌아보면 성취감과 함께 아쉬움도 많다. 그중 사람 중심이 아닌 실적 위주의 사업평가가 가장 크게 느껴진다고 한다.

“자활사업이 활성화되고 꼭 필요한 사업임을 설득하기 위해선 실적화가 필요하다고 봐요. 하지만 내용이 빠진 실적, 사람이 배제된 평가는 허무할 수 있잖아요. 정부예산을 받는 기관은 국민의 세금으로 활동을 하기에 계량화, 수치화된 평가가 필요하겠지만 그 실적을 어떤 내용으로 어떻게 채워나갈 수 있는지에 대해 보다 많은 준비와 고민, 대안이 있어야 해요.” 그녀는 활동 초기에 지역주민들에 대해 실무자들이 하나부

터 열까지 다 알고 있었지만, 시간이 갈수록 점차 모르는 부분이 많아지는 현실이 안타깝다고 한다. 사람에 대한 관심이 넓어지는 만큼 깊이가 알아짐에 대한 자괴감이리라.

“저와 같은 고민을 많은 자활 실무자들이 하고 계실 거예요. 자활에서 내가 무엇을 해야 하는지, 또 제대로 하고 있는지... 그럴수록 깊이 있는 성찰과 반성이 필요하다고 봐요. 이럴테면 ‘활동가’로서의 새로운 각오와 실천이죠.”

처음의 열정이 사그라지면 그간의 경험만을 믿고 점차 느슨해지는 자신을 발견하게 된다. 과연 내가 여기서 무얼 하고 있는지, 내가 하는 일이 맞는 것인지에 대한 고민이 밀려올 때일수록 꾸준히 실천하는 ‘활동가’로 다시 한 번 변모해야 한다고 강조한다.

“생각하는 대로 살 것인가, 사는 대로 생각할 것인가... 실무자와 활동가의 차이도 그런 게 아닐까 해요. 자활에 몸담고 있는 실무자 분들도 본인의 생각을 가지고 자신만의 삶을 만들어갔으면 좋겠습니다. 내 삶의 주인인 나부터 그렇게 해야지 참여주민들에게도 떳떳하지 않을까요? 모든 실무자들이 고달프고 힘들겠지만, 그 속에서 자신이 어떻게 헤쳐나갈 것인가 다시 한 번 예전의 열정을 되살렸으면 좋겠습니다.”



중앙자활이 묻습니다

〈나에게 있어 ‘자활’이란?〉

내게 자활이란 그냥 ‘삶’ 그 자체이다. 자활과 연을 맺은 순간부터 지금까지 내 삶에서 자활을 떨어뜨려 놓고 살아간 적이 없다. 내 삶에 자활이 녹아져 있고, 자활의 삶에 내가 녹아져 있다. 여러 소중한 빚들을 얻은 곳 또한 자활이기에, 삶이 계속되는 한 자활은 내게 있어 ‘삶’ 그 자체이다.

지역자활센터 운영비 개선안 적용방안 연구 요약

* 본 발제문은 「지역자활센터 운영비 개선안 적용방안 연구(이인재, 2010)」를 요약 발제한 내용임

●● 들어가며

자활사업 10년의 상당한 성과에도 불구하고, 자활사업의 핵심 수행기관인 지역자활센터의 사업 수행 여건은 지속적으로 악화되고 있다. 첫째, 지역자활센터 운영비 지원예산의 한계로 전문 실무인력의 이직이 증가하고, 그 자리가 신규인력으로 대체되어 자활지원사업의 전문성이 구축되지 못하고 점진적으로 저하되고 있다. 둘째, 자활근로 등 사업량, 지역적 특성, 자활공동체 등 사업 특성을 다양하게 반영하지 못한 지원방식으로 자활사업 성과 유지에 어려움을 초래하고 있다. 셋째, 현행 자활사업 지원기준에 따르면, 자활사업의 관리 인력에 비해 실무인력의 부족 현상이 가속화되고 있다. 지역자활센터에 대한 다양화되지 못한 지원 방식의 문제점을 극복하기 위해 정부는 2005년부터 '규모별 예산차등 지원방식'으로 변경하였다. 2005년부터 확대형, 표준형, 기본형, 특화/소규모형의 4단계를 도입하였다. 동시에 지속적으로 평가지표를 수정하면서 양과

질적 지표에 더하여 사업의 성과를 반영할 수 있도록 개선노력을 기울여 왔다. 그러나 평가 지표가 규모별 차등예산 지원 수준을 크게 벗어나지 못하였으며, 보조금 지원체계와 평가-성과관리 등이 혼용되어 사용되면서 지원 방식의 틀을 바꾸지는 못했다. 지역자활센터 운영비 지원방식의 한계 극복을 위해 자활 현장으로부터 새로운 지원방식에 대한 검토 및 연구가 지속적으로 이루어졌다. 2006년 한국지역자활센터협회 부설 자활정보센터의 프로그램별 보조금 전환이 최초로 제안되었고 이는 기관운영비 지원과 프로그램 예산지원을 분리함과 동시에 지역자활센터의 유형과 지역에 따라 프로그램별 예산 지원방식을 선택하게 하는 안으로 제시되었다. 기존의 논의결과를 기반으로 중앙자활센터의 용역결과인 구인회 등(2009)에서는 프로그램별 지원방식의 보다 구체적인 안이 제시되었다. 이에 따르면 지역자활센터 기본 운영비는 사업규모에 따라 차등 지원하며, 근로사업 예산지원에 전담인력 인건비를 포함하여 자활근로사업 예산지원 규모를 확대하고,

새로운 방식 도입을 전제로 규모별 지원과 인센티브 혼재 문제, 예산내 상대적 분배 몫의 변화문제 해결을 요구하고 있다. 이때, 기관의 기본운영비는 필요 최소인원을 고려한 기관 운영비를 정하되 자활사레관리 업무량에 따른 규모를 반영한 차등 지원과 프로그램별 추가지원에서도 전담 인력을 고려한 차등지원 방안으로 제시하였다. 본 연구에서는 지역자활센터 프로그램별 지원방식의 구체적 적용 가능 방안을 모색하고 제시하였다. 즉 기존 논의와 연구를 통해 확인된 프로그램별 지원방식의 구체적 현장의 적용방안을 모색하는 연구로서, 기존사업 수행에 따른 변화 동인과 실천 현장과의 적극적 의사소통을 통해 최적의 실행안을 마련하고자 했다.

●● 현황조사개요 및 결과

지역자활센터의 기관운영보조금 지원체계를 개선하는 것은 기관운영에 직접적인 영향을 미치는 만큼 현재 지역자활센터의 사업과 재정에 대한 현황을 파악하는 것이 무엇보다 중요하다. 자활사업과 지역자활센터에 대한 다양한 자료와 데이터가 있으나, 2010년 현 시점에서 지역자활센터의 운영 현황을 파악하기 위하여 전국의 지역자활센터를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 설문조사는 중앙자활센터의 협조로 진행하였고 설문조사 내용과 기간, 방법은 아래<표1>과 같다. <표2>의 설문조사 회수 현황을 살펴보면, 2010년 기관 규모

▶ <표1> 지역자활센터 보조금 개선 설문조사 개요

구분	내용
조사목적	지역자활센터 기관운영 보조금 개선을 위한 사업 및 보조금 운영실태 조사
조사내용	- 기관 일반현황 - 자활근로 사업현황(인원수, 사업단유형) - 보조금 현황(인건비, 사업비, 기타)
조사대상	전국 242개 지역자활센터
조사기간	2010년 6월 7일(월)-6월 18일(금)(2주간)
조사방법	기관 및 담당자 이메일을 통한 설문조사
회수율	132개소/242개소(54.6%)

별 현황을 기준으로 확대형은 기관수 대비 59.4%, 표준형은 51.3%, 기본형은 55.6%, 소규모형은 60.0%의 회수율을 보이고 있고, 전체 기관수 대비 54.5%의 회수율을 보이고 있어 전체적으로는 기관의 사업현황을 대체로 반영하고 있다고 볼 수 있다.

▶ <표2> 설문 회수현황

구분	10년도 기관유형		설문회수기관수		회수율 (%)
	기관수(개소)	비율(%)	기관수(개소)	비율(%)	
확대형	64	26.4	38	28.79	59.4
표준형	119	49.2	61	46.21	51.3
기본형	54	22.3	30	22.73	55.6
소규모	5	2.1	3	2.27	60.0
합계	242	100	132	100.00	54.5

기관운영비 개선모델 설계를 위해 현재의 지역자활센터의 사업현황 분석에서 고려해야 할 주요 항목은 지역적 특성과 현재의 지역자활센터의 사업규모에 대한 고려이다. 지역적 특성의 경우 다년간 지역자활센터 기관운영비 개선 논의, 성과관리체계 논의 등에서도 주요하게 고려되었던 요인이었다. 이와 더불어 사업규모의 경우는 기관운영비를 결정하게 될 중요한 변수인 사업 참여자수이기 때문이다. 이러한 연유로 분석의 주요내용은 사업규모에 해당하는 대리변수로 기관의 규모별 유형을 주요 기준으로 살펴보게 되며, 지역적 특성은 기관이 소재하고 있는 시군구의 자치구 단위를 대리변수로 사용하여 분석하였다.

〈표3〉은 기관유형별 시장진입형 자활근로 사업단수와 사회서비스형 사업단수를 합한 사업단수를 나타낸 것으로 소규모형이 6.0개, 기본형이 7.6개, 표준형이 8.1개, 확대형이 8.2개를 나타냈다. 사업단수 전체를 기준으로 볼 때 소규모형과 기본형, 표준형, 확대형 간에는 규모의 차이가 다소 있으나 기본형과 표준형, 표준형과 확대형 간에는 큰 차이가 없는 것으로 보인다.

한편, 〈표4〉는 기관유형에 따른 자활근로 사업단에 참여하는 참여자수의 규모를 나타낸 것으로 소규모형은 34.7명, 기본형은 64.8명, 표준형은 69.1명, 확대형은 75.3명으로 나타났다. 사업단수와 마찬가지로 소규모형과 그 외 기관유형과는 평균 30명 정도의 차이를 보이거나 기본형과 표준형, 표준형과 확대형 간의 1단계 유형 간에는 특별히 큰 차이를 보이지 않는 것 같다.

수집된 자료의 샘플수 제약 등으로 단순 기초통계를 중심으로 한 비교라는 점에서 한계가 있긴 하지만, 위의 기관 유형별 사업단수와 참여자수 분석을 비롯하여 지역별 분석결과를 통해 다음과 같은 시사점을 도출할 수 있었다.

첫째, 기관유형에 따라서는 소규모 유형 기관과 기본형, 표준형, 확대형 간에는 사업규모(사업단수, 참여자수)의 경우

다소 차이가 있으나 기본형, 표준형, 확대형 기관간에는 사업규모와 실무자수와 인건비 수준에 있어서 큰 차이를 보이지 않는 것 같다. 따라서 기관운영비 개선모델을 설계하는데 있어서 가장 적은 규모인 소규모형의 사업규모와 실무자수를 기준으로 기관운영비(인건비와 관리운영비 등)를 설정하고 그 이후 참여자수를 고려한 지원인력이 배치되는 것이 합리적일 것으로 보인다.

둘째, 지역별로 보면, 사업단수나 참여자수에 있어서 실질적 편차가 나타나고 있으나 이는 실제 사업의 업종별 특성에 대한 고려 등을 통해 보다 상세한 분석이 필요할 것이다. 다만, 기관이 위치한 지리적 특성으로 인해 나타나는 참여자수(빈곤인구나 조건부수급자의 분포 편차)의 차이에 따른 업무 부담을 고려한 인력지원, 도시지역과 농촌지역의 관리운영비의 차이 등에 대한 고려가 필요할 것으로 판단된다. 결과적으로 그간의 규모별 예산지원은 기관간의 사업규모의 차이는 물론 지역별 편차를 고려하지 않은 것으로 보인다.

마지막으로 기관 종사자의 인건비는 지역자활센터의 사회복지시설기준에 따른 센터장의 상근직 전환 등으로 일부 인건비가 급격히 상승한 요인이 있겠지만, 종사자의 경력연수 편차를 전제한다고 할 때 1인당 평균 연간 3천만원 정도의 지원이 적절한 수준이라고 판단된다.

▶ 〈표3〉 기관유형에 따른 시장진입형 및 사회서비스형 사업단수 현황

항목	기관유형	기관수	평균	표준편차	최소	최대
사업단수	소규모형	3	6.0	1.0	5	7
	기본형	29	7.6	2.4	4	13
	표준형	60	8.1	2.0	3	13
	확대형	37	8.2	2.4	4	14
	계	129	7.9	2.2	3	14

▶ 〈표4〉 기관유형에 따른 참여자수 현황

항목	기관유형	기관수	평균	표준편차	최소	최대
참여자수	소규모형	3	34.7	8.0	27	43
	기본형	28	64.8	36.1	19	186
	표준형	60	69.1	30.6	33	168
	확대형	35	75.3	33.3	30	146
	계	126	69.1	32.7	19	186

●● 분석결과를 토대로 한 모델 제안

지금까지의 분석결과를 토대로 다음과 같은 지역자활센터 보조금 지원방식에 대한 모델을 상정할 수 있을 것이다. 다만 기본인력을 고정화 시켜 모델화 하였다.

우선 기존의 연구결과들과 현재의 소규모 유형의 기관의 기준 인원인 4인이 담당하는 것으로 설정하고, 그 실무자가 담당하는 참여자수는 기존의 소규모특화형 기관의 평균 참여자수와 본 연구용역 진행과정에서 실시한 2009년 지역자활센터 사업현황 실태조사를 기준으로 참여자 수를 반영한 조정안 2가지로 설정하는 것이 적절할 것이다

- ▶ 1안) 기본인력 4명이 담당하는 참여자수는 50명, 30명이 추가될 경우 1명의 전담인력이 추가되는 것으로 설정한다. 단, 참여자수 15명까지는 기존의 인력이 담당하는 것으로 설정한다.
- ▶ 2안) 기본인력 4명을 담당하는 참여자수는 40명, 30명이 추가될 경우 1명의 전담인력이 추가되는 것으로 설정한다. 단, 참여자수 15명까지는 기본인력이 담당하는 것으로 설정한다.

이렇게 기본인력 4명이 담당하는 참여자수는 지역자활센터가 담당해야 할 최소참여자수로 설정하고, 프로그램 전담인력의 경우 사업단의 업종별 특성을 고려하여 지자체별로 전담인력에 따른 참여자수 비율은 조정할 수 있도록 예외규정을 두는 것으로 한다.

▶ 〈표5〉 제안 모형에 따른 직원수별 담당 참여자수 규모

직원수(명)	[1안] 참여자수	[2안] 참여자수
4	65명 이하	55명 이하
5	66-95명	56-85명
6	96-125명	86-115명
7	126-155명	116-145명
8	156-185명	146-175명
9	186-215명	176-205명
10	216-245명	206-235명
12	246-275명	236-265명

1) 현재 유일한 자활사업 프로그램인 자활근로가 다양한 프로그램으로 분화, 개편되면 현행 자활근로 예산 또한 자활프로그램 예산으로 개편 필요

향후 장기적인 프로그램 개편 등이 이루어질 경우 근본적으로 다시 기관운영비 지원체계를 개편해야 할 필요성이 있겠으나, 본 연구에서 제안하는 내용은 현재의 기관운영비 지원체계의 문제점을 점진적으로 개선하고자 현행의 이러한 프로그램 방식을 전제로 성과관리체계와 보조금 지원체계의 분리를 전제로 한 보조금 지원체계 개선(안)을 마련하였다. 이에 따라 설정된 기관운영 보조금 지원 체계(안)의 기본방향을 살펴보면,

첫째, 지역자활센터가 수행해야 할 기본기능을 전제로 한 기본인력을 설정하였다. 기본 인력은 기관운영을 총괄하는 기관장, 사업의 회계를 담당하게 될 총무회계, 교육담당자, 사업 코디네이터 총 4인을 기준으로 설정하였다(현 기관운영비 기준 1억3천~1억4천으로 소규모형 규모에 해당).

둘째, 지역내 지역자활센터가 담당해야 할 수급자와 차상위계층 즉 자활근로사업 참여자수를 고려하여 사업담당 전문인력을 배치하였다. 사업담당 전문인력 인건비는 지역자활센터 실무자에서 사업담당자로 전환됨에 따른 기관운영비 중 인건비 일부와 자활사업 참여자 수의 규모에 따라 자활사업비에서 별도로 배정하도록 하였다.

이에 따른 세부 제안 내용은 우선 사업단 전문인력 배치 기준만 상이하기 때문에 1안을 중심으로 보조금 개선안의 시행을 위한 세부내용으로 운영비 지원 방안, 프로그램 전문인력 지원방안, 중앙·지방 정부, 지역자활, 중앙자활센터의 필요한 제반 행정 사항을 제시하면 다음과 같다.

1) 기본운영비 지원

지역자활센터 기본운영비는 지역자활센터 기본 인력 4명의 인건비와 관리운영비를 포함한 비용을 말한다. 지역자활센터가 사업을 수행하는 데 직접 소요되는 사업비는 기본운영비와 별도로 자활근로 예산¹⁾에서 지원하되 자활공동체 지원 등에 필요한 사업비는 기본운영비에서 사용할 수 있도록 하였다.

기본 인력의 구성과 역할은 다음과 같이 설정하였다. 먼저, 센터장은 기관업무 및 자활근로 사업을 총괄하며 대외협력을 담당하는 것으로 상정하였다. 회계총무의 역할은 기관 운영비 및 자활근로 사업비에 대한 운영·관리를 담당한다. 사업 코디네이터는 자활사업 참여자를 대상으로 한 사업단 구성 및 운영지원을 담당하는 인력으로서 사업단 운영에 대한 관리를 담당한다. 마지막으로, 교육담당자는 참여자 개인에게 필요한 초기 교육 계획 수립 및 자활근로 사업단 참여하는 동안 사업단 담당자와 논의를 거친 사업단별 필요 교육자 원 연계 및 직접적인 교육 프로그램 계획 수립 및 실행 역할을 담당한다. 1안에 따르면, 자활근로 참여자 수가 65명 미만일 경우에는 별도의 프로그램 전담인력이 없으므로 4명의 기본 인력이 프로그램 운영도 병행하여 수행하여야 하는 것으로 설정하였다.

인건비는 1억 2천만원 이내에서 책정하고 관리운영비 및 사업비는 3천만원 이상을 확보해야 하며 호봉 등의 사유로 불가피하게 인건비 총액을 초과할 경우에는 지자체에 그 사유를 보고하고 집행할 수 있도록 하였다. 1개 기관 평균 연 3천만원으로 설정한 지역자활센터 관리운영비는 사무실 임대료 등 일반적인 관리운영비로 사용할 수 있도록 하였다. 사업비의 경우는 자활근로 사업 외에 자활공동체에 대한 지원업무 등 자활근로 예산에서 집행이 곤란한 사업에 소요되는 비용으로 사용하도록 하였다. 기관운영비 중 관리운영비는 지역특성에 따라 차등화하였다. 관리운영비(사업비 포함) 기본은 3천만원을 기준으로 설정하였으며, 소규모도시와 중소도시, 대도시 등 지역적 특성을 고려하여 최소 2천5백만원에서 최대 3천5백만원으로 차등화하였다. 지역간 차등의 가장 큰 이유는 지역간 월 임대료 차이 등 지역간 생활비 차이를 반영한 것이다.

2) 프로그램 전담인력(사업 코디네이터와 사업단 담당 전문인력)지원

사업 코디네이터는 자활근로와 자활공동체 설립, 취업지원 등 프로그램을 기획하고 운영하는 역할을 수행한다. 지역자활센터의 자활프로그램을 전체적으로 기획하고 조정하는 역

할은 기본 인력 중 프로그램 코디네이터가 센터장의 지휘 아래 수행하는 것으로 하였다.

이의 사업단 담당 전문인력은 대해서는 당해 년도 자활근로 참여자수에 비례하여 인건비를 지원하는 것으로 설정하였다. 참여자수에 따른 구간별 지원 전담인력 수는 아래 <표6>과 같다.

▶ <표6> 전문인력 배정 기준표

직원수(명)	[1인] 참여자수	[2인] 참여자수
4	65명 이하	55명 이하
5	66-95명	56-85명
6	96-125명	86-115명
7	126-155명	116-145명
8	156-185명	146-175명
9	186-215명	176-205명
10	216-245명	206-235명
12	246-275명	236-265명

주: 자활근로 참여자 수가 65명 미만일 경우에는 별도의 사업단 담당 전문인력이 없으므로 4명의 기본 인력이 프로그램 운영도 병행하여 수행하여야 함.

사업단 담당 전문인력의 급여는 연간 1인당 약 3천만원 이내로 설정한다. 구체적인 급여액은 지역자활센터에서 별도로 정한 기준 또는 보건복지부의 보수지침과 봉급월액표를 준용하여 책정할 수 있다. 사업단 담당 전문인력은 지역자활센터의 기간제 근로자로 고용하며, 기간제 근로자로 2년 이상 근무하면 무기 계약직으로 전환되는 것으로 검토하였다.

3) 중앙정부

중앙정부는 매년 지역자활센터들의 기본운영비 및 사업단 담당 전문인력 인건비 집행내역을 취합해서 이를 분석, 차기년도 기본운영비 및 사업단 담당 전문인력 인건비 책정에 참고하여야 한다. 즉 매년 기본운영비 고시, 관련 봉급월액표, 인건비사용한도, 프로그램 전담인력 급여 한도액 등을 고시하며, 자활근로 예산에 사업단 담당 전문인력 인건비를 반영하

여 배정해야 한다. 더불어 평가와 관련해서 사업에 대한 대한 성과 평가를 실시하되, 성과평가와 연동하여 지자체와 지역자활센터 운영자간 성과계약을 체결하도록 한다. 우수기관과 미흡기관에 대해서는 예산 및 기관에 대한 조치를 시행한다.

4) 광역 및 기초지자체

광역지자체는 사업단 담당 전문인력 배정 기준표에 따라 지역자활센터별 사업단 담당 전문인력 인건비를 배분한다. 광역지자체는 매년 기초지자체를 통해 지역자활센터들의 기본운영비 및 사업단 담당 전문인력 인건비 집행내역을 취합해서 보건복지부로 보고해야 한다. 만약 그해 계획된 자활근로 인원보다 실제 참여자가 현저히 적을 경우 차기년도 자활근로 규모와 그에 따른 사업단 담당 전문인력 인원을 현실적으로 조정할수 있다.

5) 지역자활센터

지역자활센터 보조금 지원방식이 개편되는 시점에 센터장은 현재 근무 중인 직원들을 기본인력과 사업단 담당 전문인력으로 구분하여 운영하고 부족인원이 있는 경우에는 신규로 채용해서 충원한다. 만약 현재 근무 중인 직원들을 감축 운영해야 할 경우에는 인위적인 감축을 1년간 유예하는 조치도 고려될 수 있다. 이 경우 센터장은 개편 시점에 개편 후 예상되는 직원 수 변동에 대해 미리 파악하고 감원 유예가 필요한 상황이 예상될 경우 지자체에 보고하여 유예에 필요한 예산을 확보해야 한다. 그리고 지역자활센터는 매년 기관의 기본운영비 및 사업단 담당 전문인력 인건비 집행내역을 지자체와 중앙자활센터에 보고해야 한다.

6) 중앙자활센터

매년 지역자활센터들의 기본운영비 및 사업단 담당 전문인력 인건비 집행내역을 취합, 분석한 자료를 보건복지부에 제출한다. 동시에 보건복지부와 협의하여 지역자활센터에 대한 성과평가를 수행한다.

마무리하며

본 연구는 지역자활센터 프로그램별 지원방식의 구체적 적용방안을 모색한 연구로서 지역자활센터 운영현황 및 운영지원체계 선형연구를 고찰하고, 설문을 통해 지역자활센터 운영현황을 분석하였다. 선형연구 고찰과 지역자활센터 운영현황 분석에 기초하여 지역자활센터 보조금 지원방식 개선 모형을 제안하였다.

지역자활센터 현황 분석결과, 핵심적인 특징은 지금까지 사업량을 중심으로 기관운영비를 지원했으나 사업규모가 특별히 적은 소규모 유형의 경우를 제외하고는 기관유형간의 사업규모나 종사자, 종사자 인건비 수준에 차이가 없었다. 반면, 16개 시도 지역별로는 사업규모에 있어서 실질적 차이를 나타내고 있어 사업의 특성, 지역적 특성에 대한 고려가 필요할 것으로 판단되었다. 또한 기관보조금 설정시 기준이 되는 종사자 인건비의 경우 현재 기관현황이 1인당 연평균 2천 7백만원 수준이라는 점도 고려되어야 할 것으로 나타났다.

자활지원센터 보조금 지원 방식 개편은 장기적으로는 자활사업의 프로그램 개편과 자활사업 전달체계의 역할과 기능 조정을 전제로 하며, 지역자활센터의 기능과 역할을 효율화하기 위한 보조금 지원체계로의 개편이 필요하다는 점을 고려하면서 이루어졌다. 본 연구에서 제시한 보조금 지원체계 개편은 장기적으로는 자활사업의 프로그램 개편과 자활사업 전달체계의 역할과 기능 조정이 필요하다는 점을 전제로 마련되었다. 그러나 구체적인 개편안은 근본적인 자활프로그램의 개편이 이루어지기 이전인 현재의 자활프로그램 방식을 고려하여 지역자활센터의 기능과 역할을 효율화하기 위한 기본적 개편 방안으로 제시된 것으로, 자활근로 사업에 대한 공모방식 도입, 성과관리형 보조금 지원방식, 사례관리형 취업지원 프로그램 체계로의 개편 등 전면적 자활프로그램 개편은 향후에 보다 더 구체적인 연구와 시범사업 추진 등 중장기 과제에 대한 검토의 필요성을 염두에 두고 이루어졌다.

정리 ● 서광국 성과관리팀 팀장

희망리본프로젝트 매뉴얼

●● 들어가며

희망리본프로젝트가 2009년 시작하여 이제 2년차를 맞이하는 과정에서 시범사업 수행지역(경기, 부산)의 확대(인천, 전북)와 수행인력의 지속적인 전문성 보강, 그리고 프로그램별 자율성 확보라는 사업의 외적 변화와는 별도로 서비스 내용의 상향화를 위해 매뉴얼을 제작하고 이를 현장 속에서 작동하도록 하는 것이 매우 시급하고 필요한 과제로 인식되었다. 이는 기존의 사업 수행기관에 제공되었던 자율성의 침해가 아닌 최소한의 준수해야 할 가이드라인으로 모든 기관에게 공통적으로 적용되는 내용을 명확히 하여 각 수행기관에게 효율적인 역할 모델을 제시하는데 있다.

2,000명에서 시작된 참여자가 3,200명으로

확대되고 기존의 2개 수행기관(경기광역자활센터, 부산광역자활센터)에 추가로 2개의 수행기관(인천광역자활센터, 전북광역자활센터&인지어스)이 지정되면서 이들이 이해하는 지침의 표준화 및 명확화를 위한 매뉴얼 작업은 시범사업의 내용을 보다 정교하게 만들고 그 효과성을 배가시킴으로써 향후 전국화를 준비하는 토대가 될 것이다.

이에 따라 본 매뉴얼은 기존의 지침 내용을 바탕으로 사업의 취지나 목적, 사업설계의 내용을 보다 명확히 하고, 단계별 프로세스를 정리하여 1년차에 발생했던 문제 사항을 해소하는 한편, 본사업을 도입하게 된 요소인 취업에 대한 대상자의 사례관리방식에 대한 용어의 정리, 다양한 기존 양식에 대한 통일, 활용 가능한 팀을 참여자에게 직접 1:1 서비스를 제공하

는 사례관리자에게 제시함으로써 단계별 필수과정을 효율적이고 효과적으로 전달하는 방식으로 진행될 것이다.

이는 희망리본프로젝트 대상자가 기존의 고용노동부나 일반 직업소개소를 통한 일반노동시장 진입이 자유롭고 안정적인 일자리 확보가 가능한 대상자가 아닌 다양한 사회복지서비스 연계를 통해 근로여건을 조성해야만 경제활동이 가능한 대상자이며 건강상태도 좋지 않고 정확한 자활목표마저 갖고 있지 않은 대상자이기 때문에, 이들에게 그들의 경제활동에 필요한 밀착 사례관리를 제공함으로써 탈수급, 탈빈곤을 지원하는 취창업 경로 프로그램적 성격을 보다 명확히 하는데 있다.

대상자를 모집하고 이관하는 업무를 담당하는 해당 자치단체에서는 자활역량 평가를 통해 70점 이상의 조건부과수급자를 제외하고, 양육, 간병 등으로 인한 조건부과를 제외받은 대상자, 그리고 유예자, 신규조건부수급자 등을 대상으로

사업대상자를 모집하여 수행기관에 이첩한다. 이들을 대상으로 수행기관은 초기상담을 통해 그들의 자활목표를 설정(ISP)하고 그에 따른 서비스 지지·지원 체계를 구성함으로써 개별화된 사례관리를 제공한다.

이러한 내용을 바탕으로 희망리본프로젝트가 성과가 높을수록 기관의 지원금 인센티브가 확대되는 구조를 가지고 있기 때문에 보다 명확한 성과요청과 더불어, 이를 위한 주요서비스의 내용 등을 체계화·일반화하는 매뉴얼 작업은 향후 사업의 취지와 목적 달성을 위한 기본적인 작업이 될 것이다.

●● 운용 지침 매뉴얼 관련하여

운용지침은 참여하는 각 주체의 역할을 정하고 지원서비스의 내용, 지원절차 등 사업추진에 필요한 제반운영사항 및 세부적 업무처리 방법의 기준을 제시한다. 이와 관련하여

▶ <표1> 최소 서비스 관련 이행 기준 예시

활동	활동방법	활동발생 주기	최소기준의 예	추정소요시간	계	
초기조사	1:1	첫 1개월 이내	1회	2시간	20시간	
검사 및 측정		첫 3개월 이내	1회	1시간		
상담		심층상담	첫 3개월 이내	4회 -60분 이상 대면 상담: 1회 인정 -100분 이상 대면 상담: 2회 인정		4시간 (1시간×10회)
		단순상담/사후관리	12개월	10회 -60분 미만 대면 상담: 1회 인정 -동행 면접: 1회 인정 -30분 이상 전화 상담: 1회 인정		5시간 (30분×10회)
정보제공		12개월	24회 -문자, 전화 등 사용 -단순정보제공 -서비스 연계 활동 횟수 -네트워크 연결 활동 횟수	8시간 (20분×24회)		
교육 및 훈련/집단상담	집단활동	12개월	6회	12시간(2시간×6회)	12시간	

이미 2009년부터 사용해온 일반화된 지침이 있었으나 부분적 보완과 제반 프로세스 내용을 명확히 하고, 관련 서식을 정리함으로써 수행기관의 오해나 이해도의 편차를 축소시킴으로써 사업성과의 상향 표준화를 지향하였다.

이에 따라 우선적으로 본사업의 설계 당시 검토되었던 원가 분석의 체계에 맞는 최소 기초서비스 수행 권장 이행기준을 제시하였다. 기초서비스 수행 권장 이행기준은 수행기관의 자율적 관리 방식으로 진행하되, 이를 최소가이드라인으로 만들어 수행기관의 서비스의 기본출발선이 상향화되도록 검토하였다.

또한 1차년도 사업수행시작이 지연되면서 3월 1일을 기점으로 진행되었는데 이에 대한 지자체의 인사이동 시점, 업무 연속성 등을 고려하여 3차년도 사업 시작시점을 조정하거나 고려해야 하는 기준에 대한 장단점을 검토하였다. 그리고 1차년도의 평가결과에 따라 성과급의 비율¹⁾에 대한 조정 방식을 통해 사업성과를 높이면서 사업수행에는 문제가 없는 접점이 무엇인지에 대하여 검토하였다. 그리고 무엇보다 주요한 부분인 사례관리자나 수행기관의 역할을 명확히 함과 동시에 이에 대한 지침 불이행에 대한 패널티 기준을 제시함으로써 수행기관을 적극적으로 계약관리하는 효율적 방식의 적합 모델을 도출하고자 하였다.

희망리본프로젝트 사업의 운영매뉴얼과 관련하여 기존 및 신규 수행기관, 그리고 자치단체의 요구 중 가장 논란이 되는 부분은 대상자의 변동(탈락) 관련 지침화 및 개선이다. 이에 대해서는 사업의 성격, 그리고 해당 자치단체의 사회복지 공무원의 역할, 수행기관의 대상자 선별 가능성 차단(creaming) 등을 고려하여 사망, 군입대, 수감, 장기입원 등의 사유가 아닌 본인의 의지에 따른 탈락은 최대한 제한하는 형태로 기준을 제시하는 방향으로 설정하였다. 시범사업의 성격상 현장의 모든 사례를 열어두었지만 그에 따른 판단은 다소 보수적으로 지침을 해석하여 수행기관에서 가급적 대

상자가 탈락하지 않도록 하였다.

더불어 성과급 비율의 조정은 1차년도의 사업성과를 반영하여 적절한 성과급 배분이 이루어지도록 재설계함으로써 참여자의 소득유지 지속화에 더 비중이 갈 수 있도록 향후 평가를 통한 증빙을 제시하여 보다 명확한 기준을 제시, 수행기관의 수용성을 높일 수 있도록 하였다.

●● 사례관리 매뉴얼 관련하여

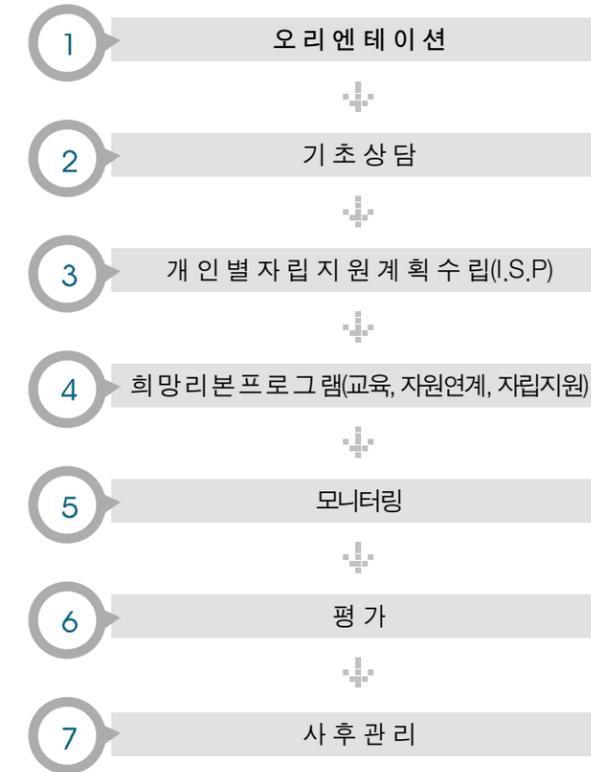
희망리본프로젝트의 사업수행 과정에서 최일선에서 사업대상자를 만나고 그들에게 서비스를 제공하는 주체인 사례관리자들에게 사업의 내용을 개인화 하기보다 좀 더 객관화·전문화하여 기존의 사례관리자와 신규로 채용된 사례관리자의 편차를 최소화하고 서비스 내용의 프로세스를 보다 확실히 함으로써 맞춤형 지원이라는 사업의 본래 목적을 최대한 달성할 수 있도록 하기 위한 것이 사례관리 매뉴얼 작업이었다.

이 작업에서 이미 기존 수행기관(경기, 부산) 및 신규 수행기관(인천, 전북)의 사례관리자들이 사용하고 있는 다양한 사회복지 관련 도구(tool)를 최대한 사업취지에 맞도록 재설계, 변환하는 작업과 동시에 기존의 일반적인 사회복지 영역의 사례관리 방식을 자활지원제도에 맞도록 자활사례관리 모형을 제시하는 작업을 병행하였다.

이에 따른 매뉴얼의 특징은 첫째, 희망리본프로젝트의 서비스의 단계에 대한 필수적인 부분을 정리하였다. 다양한 클라이언트에게 취업지원 서비스를 제공함에 있어 보다 접근성을 쉽게하고, 서비스 내용을 구체화함으로써 서비스에 대한 고도화가 가능하도록 준비하였다. 둘째, 각 서비스 단계별로 개요를 정리하고, 이를 통해 사례관리자가 어떠한 역할을 담당해야 하는지에 대하여 설명함으로써 사업진행이 원활히

1) 희망리본프로젝트의 성과급은 취업후 1차 지급(85만원), 취업유지 후 2차 지급(85만원), 탈수급 되면 3차를 지급(110만원)하는 구조를 가진다.

〈희망리본프로젝트 사례관리 흐름도〉



이루어지도록 하였다.

셋째, 시범사업 1년차를 진행하면서 발생했던 다양한 오류를 수정하고 기존의 활동자료들을 충분히 수집·재정리하여 사업의 취지에 맞도록 재구성하였다. 자료들은 기준에 검증되었거나 효과가 있다고 판단되는 자료를 수록하였고 서식에 있어서도 공통서식과 선택 서식을 구분하여 수행기관의 자율성을 보장하였다.

넷째, 자료의 활용도를 높이기 위하여 팁을 제공하였다. 이를 통해 사례관리자는 보다 적극적인 자료의 공유와 빠른 노하우를 습득함으로써, 효과적인 사업 수행이 가능하도록 하였다. 또한 희망리본프로젝트 사례관리 흐름도도 체계화 하였다. 이를 프로세스적에서 접근하면 다음과 같다.

각 프로세스별 세부적 구성측면은 각 프로세스의 개념, 진행 방법이나 작성방식, 그리고 사례관리자의 유의사항을 기본으로 하여, 필요한 경우 활용도를 높이기 위하여 기존수행기관에서 실시되고 있는 내용 중 가급적 의미있고 본 사업에 적합하다고 판단되는 사례를 팁으로 정리하여 제시하였다. 그리고 서비스의 사전적 점검을 강화하기 위하여 다양한 체크리스트를 제공하였다.

●● 마무리하며

희망리본 매뉴얼 작업은 서비스의 표준화라는 목적 이외에도 사업의 미래비전과 명확히 연계되는 작업이었다. 수행기

〈희망리본프로젝트 사례관리 서식 안내 예시〉

사례관리		공통서식	선택양식	비고
오리엔테이션		- 희망리본 사업 안내서 - 교육프로그램 안내서 - 희망키움통장 안내서	- 각 센터별로 진행되는 희망리본사업 안내용 자료	각 센터 실정에 맞도록 사용 가능
초기상담		- 희망리본시스템 내의 초기 상담지 - 자립 역량 사정표	- 정부지원혜택 및 복지 현황 등 체크리스트	2주 이내
개인별 자립지원 계획 (I,SP)	ISP 계획수립	- 개인별 자립지원 계획양식		초기상담 이후 4주 이내
	사례관리 회의		- 회의록	
희망리본프로그램 (교육, 자원연계, 자립 지원, 창업)	교육	- 교육훈련기관별 프로그램 및 대상자별 교육 훈련 내역 등록		양식은 각 센터별 상황에 맞도록 수정가능
	자원연계		- 클라이언트 의뢰서	
	자립지원	- 업체별 구인내역 및 대상자별 취업내역 등록 - 대상자별 창업내역 프로그램 등록		
모니터링		- 상담스케줄 관리표		
평가		- 개인별 자립지원계획표 (최종결과보고 및 대상자변화 부분만)	- 클라이언트 만족도 평가지	
사후관리			- 재무설계 자기 측정지	

“여전히 1년차 사업을 진행하면서 대상자 모집 및 관리의 어려움, 대상자별 차별화된 밀착형사례관리의 표준화 가능성 등 여러 가지 도출된 문제점을 해결하기 위한 방안을 지속적으로 검토·고민하고 있다.”

관은 본사업을 통해 일정한 민간영역으로서의 취약계층인 수급자와 차상위 계층에 대한 서비스 제공이라는 미래의 영역과 기존의 서비스 공급자인 정부가 서비스 구매자로 전환하는 미래의 방식을 동시에 경험하고 준비하는 우선권을 가짐으로써 서비스의 체계화와 사례관리자의 전문성을 확보하면 이미 선진국에서는 거대 기업으로 성장한 사례관리 전문기관으로 발돋움 할 수 있는 기회를 확보할 수 있을 것이다.

향후 보다 대상자에게 맞춤형 자활지원이 가능하도록 설계하고 효과성을 증진시키기 위한 다양한 지원방식을 조기에 도출하고 이를 체계화 하기 위한 작업은 무엇보다 시급히 진행되어야 하며, 이러한 의미에서 매뉴얼 작업의 시작은 약간은 늦은 감이 있지만, 오히려 현재의 매뉴얼 작업을 속도감 있게 지속적으로 보완·발전시키는 것이 향후 사업 성공이라는 참여 주체들의 공통의 목표달성의 선제적 실마리가 될 것이다.

정리 ● 최윤희 성과관리팀 사원

하지만 여전히 1년차 사업을 진행하면서 겪었던 대상자 모집 및 관리의 어려움, 대상자별 차별화된 밀착형사례관리의 표준화 가능성 등 여러 가지 도출된 문제점을 해결하기 위한 방안을 지속적으로 검토·고민해야 한다. 물론 제한된 시범사업의 기간 내의 가능성과 도출된 문제해법을 정리하고 대안을 제시하는 것만으로도 1차년도 시범사업기간에 희망리본이 가진 자활지원제도 내의 의미는 무엇보다 크다고 할 것이다.



자활인큐베이터 사업 실태조사

●● 자활인큐베이터사업 실태조사의 배경

자활인큐베이터사업은 지난 2004년 일부 지역자활센터들의 선도적인 노력을 통해 실시되기 시작한 이래 빠르게 확산되어 2008년에는 18개, 2009년에는 추정사업을 통해 189개 센터가 사업을 실시하고 있다.

하지만 이러한 빠른 확산 과정에서 자활인큐베이터사업에 대한 경험 부족 및 사업에 대한 이해를 도울 수 있는 지침의 부재로 인해 서로 다른 조건과 상황에 처해 있는 지역자활센터들 간에 사업에 대한 이해 및 사업운영방식에 있어서 상당한 편차가 존재하는 것으로 알려져 있다.

이에 따라 지역자활센터들 간의 사업편차를

줄이기 위해 현재 진행되는 자활인큐베이터사업의 현황 및 그동안의 축적된 경험과 지식을 체계화하고 공유함으로써 현재사업을 확대·발전을 촉진할 필요성이 대두되었다.

이를 위하여 현재 사업을 진행하고 있는 센터의 정확한 실태를 확인하고 제도의 목적에 맞게 실시 운영되고 있는지에 대한 여부를 확인하기 위하여 사업의 일련의 단계를 구분하고 각각의 단계에서 이루어져야 하는 과업을 정리한 다음 단계별 과업에 관한 심층적인 정보를 얻을 수 있는 조사 도구를 개발하고 이를 통해 설문조사를 실시하였다. 자활인큐베이터사업의 일반적인 사항 및 사업과정별 과업에 관한 구체적인 자료를 수집하고 이를 분석함으로써 현재 실시되고 있는 자활인큐베이터사업의 유형, 성격, 현황, 사업실시에 따르는 어려운 점, 사업실시가 지역자활센터 운영

및 자활사업 참여자에 미치는 영향 등을 파악하여 사업의 실태를 포괄적이고 심층적으로 이해하고자 하였다.

이러한 시도는 서로 다른 조건을 가진 다양한 지역자활센터들의 특성을 폭넓게 고려하여 지역자활센터들이 처한 현실에 맞는 표준운영매뉴얼을 개발하는데 많은 참고와 도움이 되었으며, 다소 사업진행속도에 비해 늦은 감은 있지만 향후 매뉴얼의 완성을 위한 자활인큐베이터사업의 본격적인 진행을 위한 준비단계로 볼 수 있으며, 이를 바탕으로 보다 심도 있고 상세한 사업매뉴얼이 제공될 수 있을 것이다.

●● 자활인큐베이터사업의 실태 조사 결과

자활인큐베이터 설문은 현재 사업을 진행하고 있는 189개 센터를 모두 대상으로 설문조사를 진행, 사업의 실태와 현황을 파악하였다. 자료수집은 2010. 8. 12 ~ 2010. 8. 18 기간에 걸쳐 실시되었으며, 조사를 위해 보건복지부와 지방자치단체로부터의 협조를 받아 조사를 진행하였다. 결과적으로 189개 센터의 147개 센터에서 응답, 배포된 설문지 응답률은 77.8%로 확인되었다.

행정력을 동원한 조사였지만 다소 낮은 응답으로 인한 부족한 정보가 있었으며, 설문지 응답 중에 일부 문항의 경우 분석이 어려운 센터를 제외하면 그 수치는 더욱 낮아져 125개 센터 66.1%라는 낮은 수준에 머물렀다. 이는 적극적인 센터들의 응답 위주로 보면 자료가 편향되거나 참여하지 않은 센터의 처해 있는 상황이 무시되는 한계가 있다. 또한 본격적인 자활인큐베이터사업 시행의 2년차를 맞이하면서 여러 개념들이 혼동되거나 의미에 대한 차이가 존재함을 알 수 있었다. 이는 사업의 역사가 짧고, 운영의 기회 부족으로 오는 현장의 목소리가 부족한 부분도 일정한 제약이 되었다고 볼 수 있다.

하지만 자활인큐베이터사업의 첫 실태파악이 이루어짐으로

써, 지침이나 매뉴얼 없이 사업이 진행되는 상황에서 현장에 대한 맞춤형 지침이나 운영방식을 제안할 수 있는 중요한 근거자료(evidence)가 만들어지고, 향후 사업의 발전을 위한 계기(momentum)가 만들어졌다고 할 것이다.

●● 조사된 자료를 통한 특성을 확인해보면 다음과 같다.

우선 사업의 일반적 특성을 보면, 사업 실시 시기와 관련해서는 조사대상 147개 자활센터들 중 93.3%가 2009년 또는 2010년에 사업을 실시하기 시작했다고 답함으로써 자활인큐베이터사업 실시가 본격화되기 시작한 것은 2009년부터인 것으로 나타났으며 자활센터들이 자활인큐베이터사업을 처음 실시한 시기는 자활인큐베이터사업 예산을 시군구로부터 처음 지원받기 시작한 시기와 거의 일치하는 것으로 나타났다.

현재 자활센터들이 이해하고 있는 자활인큐베이터사업의 성격은 크게 세 가지로 나누어 볼 수 있는데 자활인큐베이터사업을 '기존 자활근로사업단 같은 사업단 중 하나'로 이해하고 있는 센터들이 조사대상 147개 자활센터들 가운데 가장 많았으며, 자활인큐베이터사업을 '센터의 자활사업 전반을 위한 운영체계'로 이해하고 있는 센터들이 그 다음으로 많았고, '전담인력에 의해 실시되는 참여자 사례관리'로 이해하는 센터들이 그 뒤를 따르는 것으로 파악되었다.

▶ < 표1 > 자활인큐베이터사업 실시 시기

	빈도(%)
2008년 이전 (2004년)	2(1.4)
2008년	7(4.7)
2009년	77(52.4)
2010년	61(40.9)
무응답	-
합 계	147(100.0)

자활사업 참여자의 자활인큐베이터사업 참여 원칙은 <표2>에서 보는 바와 같이 센터마다 차이가 있는 것으로 나타났는데, 모든 신규 자활사업 참여자로 하여금 자활인큐베이터사업에 참여하게 하고 있는 센터의 수가 가장 많고, 그 다음으로는 신규 자활사업 참여자 중 센터 실무자가 초기면접을 통해 필요하다고 판단되는 참여자를 인큐베이터사업에 배정하는 것으로 나타났다.

이 밖에도 매우 적은 수이기는 하지만 센터에 따라서는 신규 자활사업 참여자 중 참여자가 원할 경우 자활인큐베이터사업에 참여하게 하고 있기도 한 것으로 나타났다.

자활인큐베이터사업의 총예산 규모는 평균 20,458만원 수준으로 파악되었다. 예산 항목 중 가장 규모가 큰 항목은 인큐베이터사업 참여자 인건비로서 평균 14,426만원 수준으로 조사되었고 평균 4,592만원 수준인 사업비가 그 다음으로 큰 예산 항목으로 나타났다. 자활인큐베이터사업 전담 직원 인건비는 전담 직원이 배치된 센터들의 평균이 약 1,742만원인 것으로 분석되었다.

단, 각 예산 항목별 예산 규모는 서로 다른 수의 유효 응답을 바탕으로 구한 값이며 개별 예산 항목의 규모를 파악하는 것 외에 항목들 간에 예산 규모를 비교하거나 총예산에서 개별 항목들이 차지하는 비율을 산출하고 비교할 때는 그러한 사실을 반드시 염두에 두어야 한다.

자활인큐베이터사업 참여자 현황은 <표4>에서와 같이 지난 2009. 8 ~ 2010. 7 기간의 현황과 2010. 7 현황으로 나누어 파악하였다. 2009. 8 ~ 2010. 7 기간 중 자활인큐베이터사업에 참여한 총인원의 평균과 월평균 참여인원의 평균은 각각 47.9명과 12.8명으로 파악되었고 참여자 월소득은 평균 55.6만원으로 나타났다. 2010년 7월 현재 참여인원 평균값은 15.6명이었으며 월소득의 평균은 53.2만원 수준으로 나타났다.

▶ <표2> 자활인큐베이터사업 참여 원칙

	빈도	%	%*
센터로 의뢰되는 모든 신규 자활사업 참여자가 반드시 참여하도록 되어 있음	74	52.5	50.3
신규 자활사업 참여자 중 참여를 원하는 사람이 참여함	14	9.9	9.5
신규 자활사업 참여자 중 초기면접을 통해 실무자가 판단하여 배정함	49	34.8	33.3
자활인큐베이터사업 참여자는 자활근로사업 참여자와 별도로 모집 또는 의뢰됨	0	0.0	0.0
기 타	4	2.8	2.7
무응답	6	-	4.1
합 계	147	100.0	100.0

* 무응답을 포함한 %임.

▶ <표3> 자활인큐베이터사업 예산(단위: 만원)

	N	평균값	표준편차	중위값
총예산	144	20,458.0	11394.4	18,915.2
사업비	142	4,592.4	3588.1	3,887.2
자활근로참여자 인건비	143	14,426.5	8256.4	13,264.4
전담자 인건비	129 (103)*	1,565.3 (1,742.5)	2243.0 (2097.7)	1,616.0 (1680.0)
기타	101	199.6	461.2	0.0

N=유효 응답 수, *는 전담 직원 미배치 센터를 제외한 값

▶ <표4> 자활인큐베이터사업 참여자 수 및 참여자 소득

		N	평균값	중위값	범위	표준편차
2009. 8.1 ~ 2010. 7. 31	총 참여인원(명)	127	47.9	40.0	0-155	32.8
	월평균인원(명)	110	12.8	13.0	0-58	8.5
	소득규모(만원/월)	65	55.6	68.0	0-132	29.7
2010. 7 현재	현 참여인원(명)	143	15.6	15.0	2-53	8.7
	소득규모(만원/월)	39	53.2	65.0	0-101	27.9

N=유효 응답 수

<표5>를 보면 2010년 7월 현재 자활인큐베이터사업에 참여하고 있는 참여자들 중에는 여성 참여자가 남성 참여자에 비해 약 2.5배 정도 많다. 연령별로는 40대가 가장 많고 50대와 30대가 차례대로 그 뒤를 따르고 있으며, 고등학교 졸업에 해당하는 학력을 가진 참여자가 가장 많은 것으로 파악되었다. 참여자의 가구 규모는 3인 가구에 해당하는 참여자가 가장 많고 그 다음으로는 1인 가구, 2인 가구 그리고 4인 가구 순서인 것으로 파악되었다. 참여자의 결혼 상태는 기혼자가 가장 많으며 별거 중인 참여자가 그 다음으로 많은 것을 파악되었다.

자활인큐베이터사업이 자활사업에 미친 영향과 자활사업 참여자에 미친 영향을 자활인큐베이터사업 실시 전과 후를 비교하여 파악한 결과, 자활인큐베이터사업 실시가 자활사업과 자활사업 참여자 모두에게 긍정적인 영향을 미친 것으로 파악되었다. 특히, 자활센터들은 자활인큐베이터사업을 정부의 예산 지원 지속 여부를 떠나서 앞으로도 지속되어야 할 사업으로 인식하고 있는 것으로 나타났다.

자활인큐베이터사업 참여자들이 수립한 자립계획 내용별 자활경로는 자활근로사업단 배정이 가장 일반적이며 그 다음이 취업으로 나타났으며 자활경로가 창업인 경우는 매우 드문 것으로 나타났다. 아울러 자활인큐베이터사업에 참여했으나 자립계획을 수립하지 못하거나 중도 탈락한 참여자의 수가 자활인큐베이터사업에 참여한 평균 총인원의 약 22.3%에 이르는 것으로 파악되었다.

다음으로 <표6>의 사업의 과정별 특성을 보면, 자활인큐베이터사업 참여자에 대한 교육으로는 소양교육을 가장 많은 센터들이 실시하고 있고 그 다음이 정보교육 그리고 그 다음이 직업교육의 순서인 것으로 나타났다. 그러나 참여자들을 대상으로 실시하는 전체 교육 중 각각의 교육이 차지하는 비율과 월평균 교육 시간은 직업교육이 가장 높고 정보교육이 그 다음이며 소양교육이 가장 낮은 것으로 조사되어 중요성 면에서

▶ <표5> 자활인큐베이터사업 참여자의 일반적 특성

		N	평균값	중위값	범위	표준편차
성별	남성(명)	140	4.6	3.5	0-26	4.5
	여성	140	11.4	11.0	1-32	5.7
연령	20대(명)	135	1.2	1	0-7	2.1
	30대	138	2.7	2	0-9	1.8
	40대	137	6.2	6	0-23	4.3
	50대	135	4.6	4	0-23	3.7
	60대 이상	134	1.4	1	0-10	1.7
학력	무학(명)	129	.7	0	0-8	1.1
	초졸	131	2.7	2	0-22	3.0
	중졸	133	3.8	3	0-15	3.0
	고졸	133	7.1	7	0-30	4.9
	전문대졸	130	.6	0	0-4	0.8
	대학교 이상	128	.8	0	0-6	1.3
가구 원수	1인 가구	126	3.9	3	1-24	3.6
	2인 가구	127	3.7	3	0-12	2.4
	3인 가구	128	4.6	4	0-19	3.6
	4인 가구	126	2.9	3	0-13	2.5
	5인 가구 이상	126	1.2	1	0-10	1.6
결혼 상태	미혼(명)	125	2.5	2	0-27	3.2
	기혼	125	7.3	6	0-44	6.3
	사별	125	2.0	1	0-26	2.8
	별거	128	3.1	1	0-26	4.4
	이혼	82	1.7	0	0-14	3.5

N=유효 응답 수

▶ <표6> 사업 참여자 교육 및 공동작업

	교육 실시 센터 수	월평균 교육 참여자 (명)	참여자 중 해당 교육 참여 비율(%)	월평균 교육시간 (시간)	전체 교육 중 해당 교육의 비율(%)
소양 교육	121	16.8 (N=121)	72.4 (N=120)	17.1 (N=121)	18.2 (N=114)
정보 교육	111	17.4 (N=111)	78.1 (N=99)	21.2 (N=105)	31.2 (N=86)
직업 교육	110	12.6 (N=110)	61.0 (N=98)	128.8 (N=103)	40.0 (N=83)

N=유효 응답 수

보자면 많은 직업교육의 중요성이 가장 높고 그 다음이 정보 교육 그리고 소양교육이 가장 낮은 것으로 파악되었다.

교육을 내부 인력 담당하는 비율은 정보교육이 가장 높고 그 다음이 소양교육, 직업교육 순서로 나타나 직업교육이 상대적으로 외부 인력에 더 많이 의존하여 이루어지고 있다는 것을 알 수 있다. 참여자 교육을 전적으로 외부 인력에 의존하고 있는 센터들은 교육의 특성상 외부 인력을 활용해야만 하기 때문에 또는 외부 인력이 교육하는 것이 더 효과적 또는 효율적이기 때문에 그렇게 하고 있는 것으로 파악되었다.

자활인큐베이터사업 참여자를 대상으로 한 광역단위 공동 교육 중 가장 많이 실시하고 있고 가장 많은 참여하고 있는 교육은 소양교육이고 그 다음이 정보교육, 직업교육 순서로 나타났다. 다른 두 종류의 공동 교육에 비해 직업교육에 대한 참여도가 낮은 이유는 다수의 참여자를 대상으로 하는 공동 교육 형태로 직업교육을 실시할 경우, 개별 참여자의 욕구에 부합하지 못할 가능성이 높기 때문이라 판단된다.

자활인큐베이터사업 참여자를 대상으로 한 공동 작업 실시 여부에 대해서는 유효 응답을 제공한 139개 센터들 중 약 절반 정도는 공동 작업을 하고 있고 나머지 절반 정도는 공동 작업을 하지 않는 것으로 나타났다.

공동 작업을 하고 있는 센터들 중 약 2/3는 공동 작업을 통해 참여자들이 소득을 얻고 있으며 참여자 1인당 월평균 약 5.2만원의 소득을 얻는 반면 나머지 1/3은 소득이 없는 것으로 파악되었다. 공동 작업을 실시하는 주된 이유로는 근로의 지 및 자활의지 고취를 가장 많은 센터들이 꼽았고 그 다음은 근로능력 향상인 것으로 나타났으며 소득창출은 공동작업의 목적이라기보다는 공동작업의 부수적인 효과인 것으로 나타났다.

자활인큐베이터사업 전담 직원의 경우 유효 응답을 제공한 145개 센터들 중 약 78%의 센터에 배치되어 있는 것으로 조사되었으며, 이들 중 약 76%는 2010년에 들어와 전담 인력

▶ <표7> 자활인큐베이터사업 전담 직원 배치 시기

	빈도	%	%*
2008년 이전 (2003년)	2	1.8	1.4
2008년	1	.9	.7
2009년	25	22.3	17.0
2010년	85	75.0	57.8
무응답	34	-	23.1
합 계	113	100.0	100.0

* 무응답을 포함한 %

▶ <표8> 자활인큐베이터사업 전담 직원의 특성

	빈도 (%)	
성별 (N=113)	남성	40(35.4)
	여성	73(64.6)
연령 (N=111)	20대	40(35.5)
	30대	46(41.8)
	40대	22(20.0)
	50대	3(2.7)
학력 (N=114)	고졸	5(4.4)
	전문대졸	24(21.1)
	대학교졸	69(60.5)
자활근로시범사업단 외 담당 사업단 수 (N=101)	대학교졸	16(14.0)
	0개	47(46.5)
	1개	40(39.7)
	2개	11(10.9)
자활인큐베이터사업 관련 경험 유무 여부 (N=110)	3개	2(1.9)
	4개 이상	1(1.0)
자활인큐베이터사업 관련 경험 유무 여부 (N=110)	있음	28(25.5)
	없음	82(74.5)
업무관련 자격증 유무 여부 (N=110)	있음	92(83.6)
	없음	18(16.4)

N=유효 응답 수

“ 자활인큐베이터사업 과정별 소요 기간의 경우 현재 참여자 교육에 평균 8.5주를 쓰고 있으며 교육 종료 후 자립계획수립까지는 평균 8.3주가 걸리는 것으로 나타났다. ”

을 배치한 것으로 파악되었다. 자활인큐베이터사업 전담 직원의 특성을 살펴보면 여성이 남성에 비해 약 1.8배 정도 많고, 20대와 30대가 주를 이루며, 95% 이상이 전문대학 이상의 학력을 가지고 있는 것으로 나타났다.

또한 전담 직원들은 현재 자활인큐베이터사업 외에 적어도 한 개 이상의 자활사업단을 담당하고 있으며, 전담 직원 중 지역자활센터 근무 경험이 있는 직원은 약 25%에 불과하며 평균 2.4년의 지역자활센터 근무 경력을 가지고 있는 것으로 나타났다.

자활인큐베이터사업 과정 중 자립계획수립 이전까지의 참여자 사례관리는 약 2/5의 센터들에서는 자활인큐베이터사업 전담 직원과 다른 직원이 공동으로 담당하고 있고 나머지 3/5 센터들에서는 자활인큐베이터사업 전담 직원이 혼자 담당하고 있는 것을 파악되었다. 자활인큐베이터사업 전담 직원과 함께 참여자 사례관리를 담당하는 직원은 센터장, 실장 또는 과장, 사업단팀장, 사례관리팀장 등 매우 다양한 것으로 나타났다.

자활인큐베이터사업 참여자의 자립계획수립은 142개 센터들 중 약 2/3는 자활인큐베이터사업 전담 직원이 담당하고 있으며 1/3은 전담 직원과 다른 업무를 담당하는 직원이 공동으로 담당하는 것으로 파악되었고, 자립계획수립 이후의 사례관리는 약 2/5의 센터들이 자활인큐베이터사업 전담 직원이 담당하고 있으며 2/5는 전담 직원과 참여자 소속 부서 담당자가 공동으로 담당하고 있고 나머지 1/5은 참여자 소속 부서 담당자가 담당하는 것으로 파악되었다.

또한 자활인큐베이터사업 참여자에 대해서 사례관리를 하고 있는 센터들 중 2/5는 사례관리 매뉴얼이 있고 3/5는 사례관리 매뉴얼이 없는 것으로 조사되었다. 또한 현재 대부분의 센터들이 주 1회 미만의 사례회의를 하고 있다는 것으로 나타났다. 자활인큐베이터사업 전담 직원이 사례회의를 주재하는 센터는 전혀 없는 것으로 파악되었다.

자활인큐베이터사업 과정별 소요 기간의 경우, 조사대상 자활센터들은 현재 참여자 교육에 평균 8.5주를 쓰고 있으며 교육 종료 후 자립계획수립까지는 평균 8.3주가 걸리는 것으로 나타나 참여자 교육에 걸리는 시간과 교육 종결 후 자립계획수립까지 걸리는 시간이 거의 유사한 것으로 나타났다. 자활인큐베이터사업 참여자들로 하여금 일정 기한 내에 자립계획을 수립하게 하고 있는 센터는 유효 응답을 제공한 122개 센터들 중 약 55%이고 나머지 45%는 정해진 기한이 없는 것으로 파악되었다. 정해진 기한 내에 자립계획을 수립하지 못할 경우, 약 30%는 상담 및 사례관리를 통해 계획을 수립할 수 있게 지원하고 있으며 30% 정도는 사업 종결 조치를 취하고 있으며 나머지 30%는 기존사업단 배치, 반복교육 및 기타 조치를 취하는 것으로 파악되었다.

▶ <표9> 자립계획수립 담당 주체

	자활인큐베이터 사업 전담자	자활인큐베이터사업 전담 직원과 타 업무 담당 직원	자활인큐베이터사업 전담 직원 외 타 업무 담당 직원
N=142	87(61.3)	45(31.7) 사업단팀장, 사례관리 담당자, 실장, 센터장 등 (N=38)	10(7.0) 사업단팀장, 실장, 센터장 등 (N=10)

마지막으로 자활인큐베이터사업 운영과 관련하여 가장 많은 센터들이 어려움을 느끼는 영역은 프로그램이었으며 자원개발 및 연계, 참여자 역량 부족 및 관련제도가 거의 유사한 수준으로 그 뒤를 따르는 것으로 나타났다. 또한 자활센터들은 자원개발 및 연계, 참여자 관련 영역 및 프로그램 영역에서 더 많은 어려움을 느끼고 있으며 예산이나 행정기관, 센터 직원들 간의 역할 및 관계 영역에서는 상대적으로 어려움을 덜 느끼는 것으로 파악되었다.

위의 실태결과를 통해 얻은 주목할 만한 결과 중 가장 주목할 만한 결과는 지역자활센터들이 자활인큐베이터사업을 자활사업과 자활사업 참여자 모두에게 긍정적인 영향을 미치는 것으로 평가하고 있다는 점이다. 특히, 지역자활센터들은 자활인큐베이터사업이 정부의 예산 지원 지속 여부에 상관없이 지속되어야 할 사업이라는데 동의하고 있는 것으로 파악되었는데 이는 자활사업 현장에서 느껴지는 자활인큐베이터사업의 효과가 매우 크며 자활인큐베이터사업이 가진 긍정적인 영향에 대해서 자활센터들이 상당한 확신을 가지고 있음을 말해주는 결과라고 하겠다.

자활인큐베이터사업에 대한 이러한 긍정적인 평가에도 불구하고 자활센터들 간에는 자활인큐베이터사업에 대한 자활센터들의 이해, 사업 운영방식, 사업 운영과 관련된 경험과 지식의 양에 있어서 상당한 편차가 존재하는 것으로 나타났다. 자활인큐베이터사업을 자활사업 전반을 위한 운영체계로서 이해하는 센터에서부터 기존 자활사업 참여자들 중 어려움을 겪는 참여자들을 위한 프로그램으로 이해하는 센터에 이르기까지 자활센터들은 각각의 기관이 처한 상황과 조건에 따라 자활인큐베이터사업의 성격을 다르게 이해하고 있는 현실이 센터들 간에 존재하는 편차를 단적으로 보여주는 좋은 예라고 할 수 있다.

그러나 현재 대부분의 자활센터들은 자활인큐베이터사업을 자활사업을 위한 새로운 운영체계로 받아들여가고 있으며

▶ <표10> 자활인큐베이터사업을 운영하는데 어려움을 느끼는 영역

	1순위 (N=144)	2순위	N	평균값	표준편차	중위값	범위
(1=매우 어려움, 4=전혀 어렵지 않음)							
관련 제도	22	3	125	2.5	.87	3	1~5
프로그램	36	16	145	2.2	.79	2	1~4
인력	14	5	144	2.4	.84	2	1~5
예산	4	4	144	3.1	.84	3	1~5
자원개발 및 연계	27	30	145	2.1	.87	2	1~5
참여자 역량부족	25	40	144	2.1	.87	2	1~5
참여자의지부족	14	36	-	-	-	-	-
센터직원역할 및 관계	0	2	145	3.2	.95	3	1~5
행정기관	0	3	144	3.1	.77	3	1~5
센터 임원의지의지부족	1	4	-	-	-	-	-
기타	1	1	-	-	-	-	-

N=유효 응답 수

“ 자활인큐베이터사업에 대한 긍정적인 평가에도 불구하고 자활센터들 간에는 이해, 사업 운영방식, 경험과 지식의 양에 있어서 상당한 편차가 존재하는 것으로 나타났다. ”

그러한 과정에서 각각의 센터들이 처한 상황과 조건에 따라 정도의 차이는 있겠지만 기존의 자활사업 운영방식을 자활인큐베이터사업 중심의 운영방식으로 바뀌어가고 있는 것으로 나타났다.

따라서 대부분의 자활센터들이 자활인큐베이터사업 실시 이전과 이후에 센터 운영방식에 있어서 상당한 변화를 경험했거나 현재 경험하고 있을 것이라 미루어 짐작해볼 수 있다. 이러한 변화를 경험하고 있는 자활센터들에게 있어서 가장 필요한 것은 서로 다른 자활센터들이 가진 자활인큐베이터사업과 관련된 경험과 지식을 공유하고 활용하는 것이라고 판단된다.

이러한 필요성은 자활인큐베이터사업을 실시하고 있는 자활센터들이 예산, 행정기관, 제도 같은 영역에서 보다 프로그램, 자원개발 및 연계, 프로그램 영역에서 상대적으로 더 큰 어려움을 느끼고 있으며 자활인큐베이터사업 참여자 중 약 1/5 정도가 자립계획을 수립하거나 자립계획수립 단계까지 사업 참여 상태를 유지하는데 어려움을 겪고 있는 현실을 통해 확인해볼 수 있다.

이러한 맥락에서 볼 때, 자활인큐베이터사업과 관련해서 선도적인 위치에 있는 자활센터들이 이제까지의 사업 실시 과정을 통해 축적한 경험과 지식을 토대로 자활인큐베이터사업 운영을 위한 매뉴얼을 개발하고 보급하기 위한 노력이 필요하다고 판단된다.

그러한 노력은 단기적으로는 자활센터들 사이에 자활인큐베

이터사업을 효과적으로 확대하는데 도움이 될 것이며 장기적으로는 자활인큐베이터사업이 빈곤층 및 근로빈곤층을 위한 효과적인 자립지원책으로서 자리매김하게 하는데 도움이 될 것이다.

정리 ● 권정소 성과관리팀 대리



호주의 자활정책과 민간단체의 역할

● 이번 칼럼에서는 호주의 자활사업(JSA : Job Service Australia)을 소개하고자 한다. 호주의 자활사업은 2008년 보건복지부의 <자활사업 선진화 계획안>을 통해 한국에 조금씩 알려지기 시작했다.

지금까지 한국의 자활사업은 주로 미국과 유럽의 실업정책들을 참고해 왔다. 후발 개발국가인 한국의 정치경제가 미국이나 유럽의 선진국들로부터 영향을 받아왔던 역사적 맥락도 있지만, 학자, 행정관료, 그리고 민간단체의 활동가들이 대부분 미국과 유럽에서 공부하면서 그곳의 실정에 더 익숙했기 때문이기도 하다. 하지만 자활사업에 비영리 민간단체만이 아니라 영리기업의 참여를 제안하는 <자활사업 선진화 계획안>이 발표되면서, 호주의 자활사업이 그 대표적인 사례로 소개되기 시작했다. 실제로 보건복지부는 호주에서 자활사업에 참여하고 있는 영리기업인 INGEUS사와 정보를 주고받기도 했다. 하지만 사실 호주의 자활사업의 대부분은 영리기업보다는 지역의 비영리 민간단체들을 주축으로 이루어지고 있다.

그런 면에서 비영리 민간단체인 시민단체와 사회복지관이 ‘지역자활센터’를 운영하는 한국의 자활사업과 거의 비슷한 전달체계를 가지고 있다고 볼 수 있다. 그러나 영리기업 사례에 비해 호주의 비영리 민간단체들의 활동은 한국에 그리 알려지지 않았다. 따라서 이번에는 호주의 자활사업에서 비영리 민간단체의 역할과 이를 둘러싼 논쟁들을 소개하는 기회를 가지려 한다.



▶ Job Service Australia 정부 공식로고



▶ Job Australia 민간단체협회 공식로고

●● 호주 자활사업의 역사

현재 호주의 자활사업의 정식명칭은 ‘직업서비스 오스트레일리아(JSA : Job Service Australia)’이다. 그러나 2009년 7월, Rudd 정부가 자활사업의 명칭을 JSA로 변경하기 전, 1998년부터 지난 10년 동안 호주의 자활사업은 ‘직업네트워크(Job Network)’라는 이름으로 시행되어 왔다. 한국의 자활사업이 정부의 고용서비스(직업훈련 및 생업자금융자)와 민간단체의 실업자지원활동(생산자공동체운동)이 융합되면서 확립되었듯이, 직업네트워크도 호주 연방정부의 고용서비스와 민간단체의 활동을 통합한 서비스였다.

본래 호주는 영국의 자치령으로, 빈곤층을 위한 정부의 복지정책은 열등처우와 최소주의에 입각한 영국의 구빈법에 매우 큰 영향을 받았다. 따라서 19세기까지 호주의 빈민구제는 사실상 민간 자선단체가 거의 도맡다시피 했다. 20세기 초반에 유럽과 마찬가지로 호주에서도 복지국가의 기틀이 마련되었지만, 빈곤층을 위한 복지정책보다는 사회보험이나 연금정책처럼 노동자를 위한 사회정책들이 더욱 중시되었다. 1907년 호주에서는 노동법 역사에 기념비적인 사건이었던 하베스터 판결(Harvester Judgment)을 통해 ‘모든 기업이 고용자들과 그 가족들이 검소한 생활을 누릴 수 있는 최저임금이 법적으로 보장하는 것을 의무화’하도록 했지만, 빈민층을 위한 공공부조는 영국과 마찬가지로 ‘일할 능력이 없는 빈민’을 대상으로 매우 선택적이고 잔여적으로만 이루어지고 있었다.

정부가 일할 능력은 있으나 가난한 실업자들을 위해서 복지정책을 마련하기 시작한 것은 2차 세계대전 이후이다. 1945년 호주연방정부는 급증한 청장년 실업자들을 위해 정부기관인 ‘연방고용서비스(CES : Commonwealth Employment Service)’를 신설하고 직업소개서비스를 제공하기 시작했다. 그러나 1970년대 민영화 바람이 불면서 연방정부는 그 동안 정부 주도로 이루어져왔던 고용서비스를 민간단체에게 이양

하기 시작했다. 1972년에 집권한 윌트람(Witlam)의 노동당 내각(1972~1975)은 사회서비스를 민간단체와 파트너십을 통해 제공하는 것을 정책기조로 내세웠는데, 그 중에 고용서비스가 우선순위로 꼽혔던 것이다. 정부는 지역에서 빈민들을 구제해왔던 자선단체 등 비영리 민간단체들에게 재정을 지원하고, 이 민간단체들이 정부를 대신 해서 직업소개서비스를 실업자들에게 제공하는 방식으로 고용서비스의 전달체계를 조금씩 바꿔나갔다. 윌트람을 이어받아 노동당 내각(1982~1996)을 이끈 호크 키팅(Hawke-Keating)은 고용서비스에서의 민관협력체계를 더욱 확대했다. 그는 기존에 있던 전통적인 자선단체만을 이용하는 것에 그치지 않고, 정부의 고용서비스를 대신 추진할 목적으로 비영리 민간단체들이 설립되는 것을 적극적으로 지원하기 시작했다. 이를 통해 1976년 지역 민간단체들이 정부를 대신하여 청년실업자들의 취업을 돕는 ‘공동체청년지원프로그램(CYSS : Community Youth Support Scheme)’이 마련되었다.

그러나 자활사업의 정의를 ‘근로능력이 있는 빈민층이 근로활동에 참여하는 것을 의무로 소득지원을 받는 사업’이라고 했을 때, 키팅 정권 당시의 민관협력 고용서비스는 정확히 말하면 자활사업은 아니었다. 공동체청년지원프로그램은 과거 한국 정부가 민관협력으로 진행했던 ‘지역자활센터 시범사업(1996~1999)’이나 ‘임시공공근로사업(1998~1999)’과 마찬가지로, 공공부조 수급자를 대상으로 한다기보다는 지역의 청년실업자들을 대상으로 민간단체가 일자리를 제공하거나 소개하는 순수한 고용서비스였다. 당시 호주에서 실업자를 위한 고용서비스는 ‘연방고용서비스(CES)’ 주관으로 이루어지고 있었고, 빈민층을 위한 공공부조(income support)는 ‘사회보장부(DSS : Department of Social Security)’를 통해 따로 제공되고 있었다.

1989년 사회보장개정(Social Security Review)을 통해 공공부조를 받는 빈민들 중에 일할 능력이 있는 사람들은 제외한다는 근로테스트(Work Test)가 포함되긴 했지만, 체계적

이고 철저한 규정은 아니었다.

호주에서 공공부조를 받기 위해 고용서비스 참여를 의무화하는 자활사업이 본격적으로 논의되기 시작한 것은 1996~1997년이다. 1996년 키팅 내각은 “공공부조는 더 이상 노동시장 밖에 있는 빈곤층을 돕는 것이 아니라, 빈곤층이 노동시장 안으로 들어오도록 도와야 한다”고 주장하면서, 이를 위해 ‘일하는 국가 정책 패키지(Working Nation Policy Package)’를 발표했다. 일하는 국가 패키지에는 앞으로 수급자들이 공공부조를 받기 위해서는 보다 철저해진 근로능력테스트(Activity Test)에 통과해야 하며, 테스트를 통해 일할 수 있는 것으로 판명된 실업자, 한부모가정, 장애인들의 경우에는 연방고용서비스(CES)가 제공하는 직업훈련과 노동시장프로그램에 참여해야 한다는 내용을 포함하고 있었다. 특히 1996년 호주 의회는 자활사업을 전문적으로 시행하기 위해 기존의 ‘연방고용서비스(CES)’와 공공부조를 담당하는 ‘사회보장부(DSS)’를 통합하여 ‘센터링크(Centrelink)’라는 자활사업전문 일선행정기관을 창설했다. 센터링크는 한국의 동사무소/구청과 비슷한 역할을 하는 기관으로 공공부조 수급자들이 급여를 신청하고, 근로능력테스트를 받고, 급여를 제공받는 곳이다. 이어서 호주 정부는 센터링크의 행정적, 재정적 부담을 덜기 위해 실질적인 직업훈련이나 직업소개서비스는 계약을 통해 비영리 민간단체나

영리기업에게 이양했다. 1996년 말, 노동당 키팅 내각을 누르고 자유당의 하워드(Howard) 내각이 집권하면서 자활사업의 민간이양이 더욱 활발하게 이루어졌고, 1998년부터는 자활사업 관련 직업훈련과 직업소개서비스의 거의 대부분이 민간단체에게 맡겨졌다. 이러한 민간위탁 자활사업을 통칭하여 1998년부터 ‘직업네트워크(Job Network)’라고 부르기 시작한 것이다. 그리고 2009년 그 명칭이 ‘직업서비스 오스트레일리아(JSA : Job Service Australia)’로 바뀌었다.

사실 자활사업의 역사와 구조는 한국의 민관협력 자활사업과 놀랍도록 비슷하다. 먼저 1996년 한국 지역자활센터가 자활사업이 아닌 고용서비스로부터 시작되었던 것처럼, 호주의 JSA의 시초는 1976년 청년실업자를 돕기 위해 시작된 민간 고용서비스인 공동체청년지원프로그램(CYSS)이었다는 점이 비슷하다. 둘째로는 JSA에 참여하고자 하는 민간단체들은 한국의 보건복지부에 해당하는 호주의 ‘교육, 고용 및 근로관계부(DEEWR)’에 신청을 하는데, 이때 자격요건에 충족하는 민간단체는 DEEWR와 3년 단위로 재정지원 계약을 맺고 ‘JSA 공급자(Job Service Australia Provider)’라는 이름으로 공공부조 수급자들에게 직업훈련과 구직서비스를 제공하게 된다. 호주의 JSA 공급자는 한국의 지역자활센터와 비슷한 민간 일선기관 역할을 하고 있는 것이다. 셋째

는 JSA 공급자의 대부분이 한국의 지역자활센터처럼 종교적 기반을 가진 민간단체들이라는 점이다. 비록 영리기업도 JSA 공급자로 참여할 수 있지만, 가장 유명하고 영향력이 있는 JSA 공급자는 미션 오스트레일리아(Mission Australia), 구세군(the Salvation Army), 천주교 사회서비스(Catholic Social Service)와 같은 종교에 기반을 둔 비영리 민간단체들이다. 넷째는 이 비영리 민간단체들이 한국의 한국지역자활센터협회와 비슷한 ‘직업 오스트레일리아(Jobs Australia)’라는 협회를 창설하여 그 중심으로 활동을 하고 있다는 점이다. 직업 오스트레일리아의 통계에 따르면, 2009년 현재 협회에 소속되어 JSA 공급자로 활동하고 있는 비영리 민간단체는 278개이며, 이들이 관할하는 작업장만 해도 2,000여 개에 이른다.

부산자활정보센터장 한상진 교수는 한국의 자활사업을 서구의 실업정책들과는 달리 비영리 민간단체가 주도하는 독특한 사업으로 영국의 저널에 소개한 바 있다(Hahn & McCabe, 2006). 하지만 자활사업에 비영리 민간단체가 대규모로 참여하기 시작한 최초의 나라는 호주라고 볼 수 있을 것이다. 물론 호주나 한국만이 자활사업을 민관협력 방식으로 진행하는 유일한 나라는 아니다. 미국의 근로연계프로그램(TANF)에도 비영리 민간단체가 수급자들에게 직업훈련을 제공하는 파트너로 참여하고 있고, 영국의 뉴딜정책(New Deal)에서도 자원봉사 프로젝트(Voluntary Work)나 지역개발 프로젝트(New Deal for communities)가 민간단체와 협력으로 이루어지고 있다.

하지만 미국과 영국에서 민관협력은 일부 지역에서 부분적인 프로젝트에서만 진행되고 있다. 때문에 OECD는 호주의 민관협력 자활사업을 ‘실업자를 위한 복지프로그램 중에 가장 급진적인 실험’이라고 평가하기도 했다(OECD, 2001). 흥미로운 사실은 호주의 민관협력 자활사업이 복지 민영화의 모범사례로 영국이나 미국에 역수출되고 시작했다는 점이다. 앞에서 말했듯이, 지금까지는 호주 정부가 영국을 참고하며 자신의 복지정책을 수립해왔지만, 최근 들어서는 영

국정부가 호주 자활사업을 참고로 뉴딜정책을 개혁할 움직임을 보이고 있다. 2008년 영국 노동당 내각이 발표한 녹색서(Green Paper)에서는 “호주의 경우처럼 영국도 뉴딜정책의 행정업무를 비정부 단체들에게 이양해야 한다”고 제안하기도 했다(DWP, 2008).

●● JSA와 JSA 공급자의 역할

2009년 새롭게 명칭을 바꾼 JSA의 체계를 개괄하면 다음과 같다. 한국의 공공부조는 국민기초생활보장으로 단일화되어 있는 반면, 호주의 공공부조는 일반빈민층, 청소년, 장애인, 한부모가정 등 빈곤층의 특성에 따라 공공부조의 종류가 다르다.

일반 실직자를 대상으로 하는 ‘뉴스타트 수당(Newstart Allowance)’, 15세부터 20세 빈곤층을 대상으로 하는 ‘청소년 수당>Youth Allowance)’, ‘장애인 지원 연금(Disability Support Pension)과 빈곤부모를 위한 ‘양육지원금(Parenting Payment)’이 그것이다. 1998년 이전까지는 위의 소득지원을 받고자 하는 빈곤층은 소득보장국(DSS)를 통해 공공부조를 신청해야 했지만, 1998년 소득보장국이 센터링크로 통합된 이후에는 모든 빈민층은 센터링크를 통해서 소득보조를 신청하도록 되어 있다. 센터링크는 근로능력테스트(Activity Test)를 통해 수급권자들을 여건과 환경에 따라 4부류(4 streams)로 구분한다.

첫 번째 부류(stream 1)는 근로능력이 가장 높은 실업자들로 활발한 구직활동을 조건으로 생계비를 받을 수 있다. 두 번째와 세 번째 부류(stream 2 & 3)는 양육 및 장애로 인해서 구직에 다소 어려움이 있는 빈민층으로 구직활동이나 직업훈련을 받는 조건으로 생계비를 제공받는다. 마지막 네 번째 부류(stream 4)는 심각한 정신장애, 지체장애, 노숙, 약물중독, 알코올중독 등으로 사실상 직업자체를 구하기 힘들 정도의 장애가 있는 빈곤층을 말한다. 이들은 조금 시간이 걸리



▶ 센터링크 지점들



더라도 언젠가는 구직활동에 참여할 수 있도록 재활프로그램에 참여하는 것을 조건으로 생계비 지원을 받을 수 있다. 4부류로 구분한 수급자들은, 마치 한국의 동사무소/구청이 수급자들을 지역자활센터에 소개하는 것처럼, 센터링크를 통해 각 지역에 있는 적합한 JSA 공급자들에게 보내진다. 그러나 한국의 지역자활센터처럼 JSA 공급자들이 직접 수급자들에게 자활근로를 제공하는 것은 아니다. JSA 공급자들의 가장 중요한 역할은 수급자 개인의 능력과 여건에 맞게 개별적인 ‘고용진로계획(Employment Pathway Plan)’을 수립하고 관리하는 데 있다. 이는 한국의 인큐베이터사업과 비슷하다. 예를 들어, 구직활동이 필요한 제 1부류의 사람들에게는 이력서 작성, 지원서류 작성, 목표설정, 경력관리, 인터뷰 노하우를 제공하거나, 일자리가 있는 기업들에 수급자를 연계시키는 일을 한다. 직업훈련이 필요한 제 2, 3부류의 수급자들에게는 인턴십이 있는 기업을 연결시켜주거나, 기술습득이나 자격증 취득을 할 수 있도록 적당한 훈련 프로그램을 소개해주는 것이다. JSA 공급자는 수급자에게 ‘고용진로자금(Employment Pathway Fund)’이라는 명목으로 훈련프로그램, 직업관련 의복이나 안전장비 구입, 교통비, 새로운 직장을 시작할 때 드는 비용을 센터링크가 제공하는 공공부조와는 별개로 수급자들에게 제공하기도 한다. 그러나 이와 같은 수급자에 대한 지원이 계속되는 것은 아니다. 수급자가 뉴스타트 수당, 청소년 수당, 장애인지원연금, 양육지원금 등 소득보조를 지속적으로 받기 위해서는, JSA 공급자의 도움을 받기 시작한 12개월 이후에는 ‘근로활동(Work Experience Activities)’에 반드시 참여해야 한다.



▶ Green Corps (환경관리일자리)

근로활동은 단지 일반기업에 정규직으로 취직하는 것만이 아니라, 수급자의 상황에 따라 비정규직 노동, 인턴십, 자원활동, 사회적 기업, 학업, 정부에서 제공하는 ‘환경관리 일자리(Green Corps)’ 나 ‘자연재해 복구 일자리(Drought Force)’ 등 다양한 일자리에 참여할 수 있다. JSA 공급자들은 위의 근로활동에 참여하고 있는 수급자들을 2달에 한번씩 만나서 근로의무를 잘 수행하고 있는지를 확인하는 역할도 담당하고 있다.

● 호주 연방정부와 JSA 공급자와의 관계

이처럼 호주의 JSA는 정부산하의 센터링크와 민간단체인 JSA 공급자의 파트너십으로 이루어지고 있다. 그러나 이러한 협력관계가 언제나 순탄하게 진행되었던 것은 아니다. 1998년 이후 지금까지 민간관계는 크고 작은 불협화음과 논쟁에 휩싸여왔다. 그 중에 가장 커다란 화두는 민간단체의 자율성 문제였다. 1970년대까지만 해도 호주의 자선단체 및 민간단체들은 빈민층, 원주민, 그리고 여성을 위한 대변자 역할을 해왔다. 앞에서 언급했듯이, 윌트람 정부 이후 민간단체들이 정부의 재정지원을 받고 정부 고용서비스에 참여하기 시작했지만, 그때에도 민간단체와 정부는 매우 독립적인 관계를 유지했고, 민간단체는 자유롭게 자신의 반대이사를 개진할 수 있었다.

그러나 1998년 직업네트워크(Job Network)를 통해 민간단체들이 자활사업에 공식적인 공급자로 편입되면서, 민간관계의 역할이 조금씩 변하기 시작했다. 앞에서 말했듯이, 민간단체가 자활사업에 참여하기 위해서는 공개입찰에 참여해야 하고, 3년 단위로 정부의 실적평가를 바탕으로 계약을 갱신해야 한다. JSA 공급자가 된 민간단체들은 연방정부부처인 DEEWR에게 매 6개월마다 사업실적을 보고하고 평가 받는다. 실적 평가의 가장 중요한 기준은 ‘얼마나 많은 수급자가 구직에 성공했는가’와 ‘구직에 성공한 수급자의 고용상태

가 얼마나 오래 지속되는가(13/26주 이상)’이다. 실적평가는 ‘JN 솔루션(JN Solution)’이라는 전문기관을 통해 통계적으로 계측된다. 1998년부터 2010년 현재까지 5차례(Job Network 이름으로 1998~2000, 2001~2003, 2004~2006, 2007~2009, 그리고 JSA 이름으로 2010~2012)에 걸쳐 실적 종합평가가 있었는데, 자활실적이 다른 공급자들보다 좋지 않은 JSA 공급자들은 다음 3년 동안 정부의 지원을 받지 못하게 된다.

문제는 이처럼 비영리 민간단체들이 정부와 경쟁적인 계약 관계를 맺고 있기 때문에 정부 정책에 문제제기를 할 수 있는 자유가 제한되고 있다는 점이다. 본래 JSA 공급자로 참여하는 비영리 민간단체들의 협회인 ‘잡스 오스트레일리아(Jobs Australia)’의 목표는 “민간단체들을 대표하며 정부에 비판적인 의견을 개진하고, 수급자들과 공동체의 역량을 강화하며, 사회적 약자와 실업문제에 대한 보다 넓은 사회적 공감대를 형성”하는 데 있었다. 그러나 민간단체들은 점차 실업자들과 실업문제를 해결하기 위한 대안을 제시하거나 정부정책을 비판하기보다는 정부정책을 조용히 동조하는 쪽으로 변화했다. JSA 공급자에서 일하고 있는 활동가의 말을 빌리자면, “우리에게 꼴을 먹이는 정부의 손을 물면, 우리의 생명은 끝날 것”이라는 우려가 알게 모르게 JSA 공급자들 사이에 퍼져 있었기 때문이다(Marson, 2007).

민간단체들이 자체적으로 비판적인 목소리를 자중하는 것을 넘어서 호주 정부의 직접적인 개입도 있었다. 1996년 노동당 정부가 물러나고 하워드가 이끄는 자유당 내각이 집권하면서 진보적인 교회와 관련 비영리 민간단체들이 정부를 향해 비판의 목소리를 내는 것을 ‘정치에 대한 교회의 해묵은 간섭’으로 규정했다. 이어서 하워드 정부는 ‘합리화(rationalisation)’라는 명목으로 20개 주요 민간단체의 자금지원을 완전히 차단했다. 2003년, 하워드 내각은 의회에 ‘자선단체 법안(Charities Bill)’을 제출하기도 했는데, 이는 빈민구제가 아닌 다른 목

적을 가진 민간단체들은 합법적인 자선단체로 인정하지 않는다는 내용을 담고 있었다. 예를 들어, 세금면제를 목적으로 하는 자선단체들이나, 정치적인 활동을 하는 자선단체, 특정 정치집단을 옹호하는 자선단체, 그리고 정부의 정책과 법안을 개혁하려는 노력을 하는 자선단체들은 자선단체로서의 자격이 미달하는 것으로 규정한 것이다. 자선단체 법안은 민간단체들이 빈곤층에게 서비스를 제공하고 빈민들을 돌보는 ‘본연의 업무’만을 담당해야 한다고 강조했다. 물론 이 과격한 자선단체 법안은 호주 의회를 통과되지 못했다. 하지만 지금까지 JSA 공급자들에게는 자유로운 의견개진이 핵심인 자유민주주의의 기틀을 위협했던 충격적인 기억으로 남아있다. 물론 자선단체 법안은 정부와 JSA 공급자 사이에 일어났던 매우 극단적인 한 사건에 불과하다. 하지만 정치철학자 존 앤더슨(John Andersen)의 말처럼 “국가에 저항할 수 있는 권리를 포함해 모든 시민단체의 독립적인 활동들이 민주주의의 기본이자 근본이며, 민주주의는 시민사회의 자유로운 정치활동을 보장할 때에만 비로소 성장할 수 있다.” 따라서 정치활동을 하는 민간단체들을 정부지원으로부터 배제하고자 했던 하워드 자유당 내각의 조치는 오히려 자유당이 외쳐왔던 자유민주주의를 해치는 역설적인 행동이었다. 물론 그럼에도 불구하고 정부정책에 민간단체들이 언제나 침묵하고 순응했던 것은 아니다. 2005년, 호주 정부는 공공부조에 대한 근로의무를 더욱 강화하는 개혁을 단행했는데 자활사업에 참여하고 있던 민간단체들은 이에 크게 반발하



▶ 장애인 자활사업 홍보 사진

기도 했다. 예를 들어, 2005년 이전까지는 자녀 중에서 막내가 16세 이하인 한부모가정은 근로의무에서 자유로울 수 있었다. 그러나 근로의무 조건유예 기간이 막내가 초등학교에 들어갈 때까지로 축소되었다. 덧붙여 본래 자발적으로 자활사업 참여여부를 선택할 수 있었던 경증장애인들에 대한 근로의무도 강화되었다. 2005년 자활사업이 확대되면서 2006년부터 196,000여명의 한부모가정과 장애인이 자활사업에 새롭게 참여해야 했다. 이와 더불어 2006년부터 적절한 근로의무를 시행하지 못한 수급자들에게 8주 동안 생계비를 중단하기 시작했다. 센터링크에 따르면 2006년 이후 매주 12,000명이 생계비를 중단 당하고 있고, 그 비율은 전체 수급자의 50%에 달한다.

특히 하워드 자유당 정부는 비영리 민간단체들에게 8주 동안 생계비 지원을 받지 못하는 빈민층들을 대상으로 '재정사례관리(financial case management)'를 시행하도록 지시했다. 그러나 상당수의 민간단체들은 "8주 동안 생계비를 차단하는 것은 빈민층에게는 형벌에 가까운 비도덕적인 행위(Frank Quinlan, Uniting Care, 2006)"라고 비난하면서, 사례관리가 강화된 자활사업을 수행하는 것을 거부하기도 했다. 하워드 정부는 다시 한번 민간단체가 정치적인 행동을 하는 것을 비판했지만, 이후 민간단체 내부에서 정부정책에 대한 문제제기가 끊이지 않고 일어났다. 예를 들어, 자활사업 공급자 중 하나인 '천주교 사회서비스(Catholic Social Services)'는 2006년 실업자를 위한 자활사업(A Job

Network for Job Seekers) 라는 자체보고서를 발표했다. 이 보고서는 정부의 논리인 '효율성'과 '비용효과성'을 역으로 이용하면서 정부의 간섭을 다음과 같이 비판했다.

DEWR가 단지 사업실적을 넘어서 민간단체 활동 전반에 대해 지시하고 간섭하는 것은 '비효율적'이다. 민간단체 활동가들이 너무 많은 시간을 수급자를 지원하는 것이 아니라 행정적인 일에 시간을 소모해야 하기 때문이다. 이러한 간섭 때문에 고용서비스 제공의 비용은 줄어드는 것이 아니라 오히려 늘어난다 (Catholic Social Services, 2006: 5).

사실 천주교사회서비스의 지적대로 민간단체 활동가들이 업무량 과중 때문에 스트레스를 받고 있었고, 이 때문에 일을 그만두는 이유가 많았다. 잡스 오스트레일리아(Jobs Australia)는 활동가들이 일을 그만두는 이유가 고용서비스 자체를 전달하는 것이 힘들어서가 아니라, 정부의 양적인 평가와 기준을 맞추는 것에 대한 심각한 스트레스를 받기 때문이라고 지적하면서, 이것이 자활사업의 질을 떨어지는 주요 원인이라고 비판하기도 했다.

이처럼 호주의 자활사업은 정부의 개입과 민간단체의 자율성 사이에서 끊임없이 크고 작은 갈등을 겪어 왔다. 물론 이와 같은 갈등은 호주에서만 찾아볼 수 있는 것은 아니다. 서로 입장과 목적이 다른 정부와 민간단체의 불협화음은 이 두 영역이 파트너십을 이루기 시작할 때부터 불가피한 것이었다. 때문에 캐나다와 영국은 각각 민관 파트너십 '협정(Accord)'과 '협약(Compact)'을 통해 민간단체가 정부의 정치적 결정에 적극적으로 참여하고 관여하는 것을 계약 상에 미리 인정하기도 했다. 호주에서도 비록 연방정부 차원에서는 아니지만, 이와 비슷한 움직임이 있었다. 호주 동북부의 주인 퀸즈랜드(Queensland) 주정부와 민간단체들도 영국과 비슷한 민관협력 협약(Compact)을 맺은 것이다. 이 협약에는 '주정부와 민간단체는 각 섹터의 법적 지위와 의무를 인정하며, 정부는 민간단체가 공공의 토론을 높이며, 국가정책을 비판하는 역할과 가치를 높이 산다'는 내용이 포함되어 있다. 물론 이러한 협약이 정치적 수사에 불과하다는 비판도



▶ 천주교사회서비스 웹사이트

있다(Marson, 2007). 하지만 이전의 '자선단체 법안'의 사건으로 미루어보았을 때, 각 입장의 독립성을 법적으로 보장하는 것은 건강한 민간관계를 유지하기 위한 실질적이고 중요한 한 걸음이라고 평가할 수 있을 것이다.

●● 호주 민관협력 자활사업과 한국에서의 함의

지금까지 살펴보았던 것처럼 호주의 민관협력 자활사업은 그 역사적 경로나 전달체계 측면에서 한국의 민관협력 자활사업과 상당히 비슷하다. 물론 자체적인 자활근로사업보다는, 개인의 고용진로계획을 수립하고 외부의 기업이나 교육기관을 수급자에게 연결시켜주는 일이 호주 JSA 공급자의 주요 업무라는 것이 다른 점이다. 하지만 최근 들어 수급자의 창업을 돕거나 사회적 기업의 취업을 지원하는 것도 근로활동의 한 선택지로 포함되어, 이러한 분야에 참여하는 수급자의 수가 점차 늘어나고 있다. 수급자 개인의 다양한 여건과 취향, 능력을 고려할 때 미래를 위해 선택할 수 있는 선택지가 늘어나는 것은 바람직한 일이다.

한국의 자활사업도 마찬가지다. 초기 지역자활센터의 업무는 기존의 생산자공동체의 영향을 받아서 주로 공동창업에 초점이 맞추어져 있었던 것이 사실이다. 이는 개인의 창업과 취업, 그리고 진학과 훈련에 관심이 많은 수급자들에게는 탐탁지 않는 진로였다. 따라서 최근 들어 개인의 상황에 따라 취업과 창업 진로를 수립하는 인큐베이터 사업이 활성화되고 있는 것은 수급자의 자율성을 확대시킨다는 측면에서 바람직하다고 볼 수 있다. 다양성의 측면에서 영리기업이 자활사업에 참여하는 것도 긍정적으로 검토할 필요가 있다. 비영리 민간단체보다는 영리기업의 진취성이 필요한 수급자들이 분명히 존재한다. 또한 호주의 경우는 지난 10여년 간의 경험을 통해서, 빈곤층을 위한 자활사업에서는 영리기업보다는 사회적 약자에 대한 감수성이 예민한 비영리 민간단체가 더욱 적합하다는 암묵적인 결론에 이른 것 같다. 하지만 이러한 결론 또한 실질적인 검증과 시행착오를 통해서 터득한

지혜였다. 한국에서도 어쩌면 관행을 유지하기보다는 이러한 건강한 경쟁과 실험, 그리고 검증이 필요할지 모른다. 물론 무조건적인 경쟁이 언제나 효율적이고 바람직한 것은 아니다. 호주의 공개입찰에서 볼 수 있듯이, 비용효과성과 효율성을 높이기 위해 3년 단위로 파트너십 계약을 갱신하다 보니 오히려 스트레스와 업무 과중 때문에 민간단체 활동가들이 퇴직하는 경우가 많았다. 이는 장기적으로 보았을 때 전문적인 인력을 길러내고 자활시스템의 안정화를 도모하는 데는 커다란 손해가 아닐 수 없다. 물론 건강한 경쟁과 실적 평가는 필요하다. 하지만 경쟁과 평가는 정부와 민간단체가 모두 합의하고 동의하는 적절한 양적, 질적 기준과 공정한 계측을 바탕으로 이루어져야 할 것이다. 이와 같은 과정상의 '합의'와 '동의'가 바로 민관 파트너십이 갖는 핵심적인 가치이자 미덕이기 때문이다.

참고사이트 및 참고문헌

Job Service Australia: <http://www.deewr.gov.au/employment/JSA/Pages/default.aspx>
 Jobs Australia: <http://www.ja.com.au/home/>
 Catholic Social Services Australia (2006) Discussion Paper: A Job Network for Job Seekers, Canberra, Catholic Social Services.
 Department for Work and Pensions (2008) 2008 Green Paper: No One Written Off: Reforming Welfare to Reward Responsibility A new deal for welfare: Empowering people to work, London: The Stationary Office.
 Hahn, S. J., & McCabe, A. (2006) Welfare-to-work and the emerging third sector in South Korea-Korea's third way?' International Journal of Social Welfare 15(4), 314-320.
 Marson, G (2007) Losing sight! A diminishing public sphere and the restructuring of the Australian welfare state, TASA & SAANZ Joint Conference 2007.
 Organisation for Economic Cooperation and Development (2001) Innovations in Labour Market Policies: The Australian Way, Paris: OECD.



노동통합 사회적기업 '해야 할 일'의 비중과 역할

● 지난 글들을 통해, 벨기에 노동통합 사회적기업에 관련된 제도들을 주요하게 살펴보았다. 하지만, 제도는 구체적인 현실에서 비롯되었고, 거꾸로 현실을 새롭게 규정하기도 한다. 현실에 대한 이해 없이 제도를 이해하기 어렵고, 제도를 이해하지 못하고는 현실을 올바르게 이해하기 어려운 것은 이러한 제도와 현실의 밀접한 관계 때문이다.

앞으로는 몇 회에 걸쳐, 개별 노동통합 사회적기업 사례들과 지원조직, 연합조직들의 사례를 살펴봄으로써 벨기에 노동통합 사회적기업에 대한 이해를 심화시켜보고자 한다. 이번 글에서는 벨기에 노동통합 사회적기업의 개척자였고, 여전히 그 중심에서 주요한 비중과 역할을 맡고 있는 '해야 할 일'에 대해 살펴보겠다.



▶ '해야 할 일' 로고 (Quelque chose à faire)

●● 설립

노동통합 사회적기업의 개척자라 할 수 있는 '해야 할 일'은 1970년대 초반 조적공으로 건설노동일을 하던 노동사제¹⁾ 로저 병뚜르누(Roger Vanthournout)가 자신의 집에 오갈 데 없는 청년 4~6명을 머무르게 하면서 함께 건설노동일을 했던 작은 공동체에서 시작되었다. 로저 병뚜르누는 1970년대 후반 건강의 이유로 자신이 건설노동일을 못 하게 되면서, 청년실업자들의 문제에 전념하기로 마음을 먹고 일군의 동료들과 함께 1981년 비영리민간단체 '해야 할 일'을 설립하였다²⁾. 80년대 초반, 별도의 법적지위가 없는 상황에서 20~30명의 청년들이 주로 자원활동가였던 건설노동자들과 함께 현장에서 일을 하면서, 건설기술과 노동경험을 쌓고, 관련 분야로 취업을 하는 '해야 할 일'의 전형적인 활동방식을 만들었다. '해야 할 일'과 비슷한 시기에 벨기에 왈롱지역 각지에서 유사한 활동들이 여러 사업분야에서 조직되기 시작하였고, 80년대 중반에는 그 수가 20여개에 이르렀다.

●● 제도화

1983년 왈롱지역 사회적경제 조직들의 연대체인 SAW의 주선으로, 관련 공공-민간 파트너들과의 토론이 시작된 이후, '해야 할 일' 등과 같은 선구적인 조직들의 활동방식을 모델로 하는 '직업견습기업(Entreprise d'apprentissage professionnel, EAP)'의 법적 지위가 1987년 제도화되었고, 이후 '해야 할 일'의 활동도 제도화의 과정을 겪게 된다.

1995년 제도 개편을 통해, 18세에서 25세의 청년층만을 대상으로 하는 EAP, 그리고 유사한 기능을 하는 다른 조직들을

하나의 제도적 지위로 묶는 '현장기반훈련기업(Entreprise de Formation par le travail, EFT)'이 도입되었고, 지금까지 '해야 할 일'의 법적 지위는 EFT를 유지하고 있다. EAP와 EFT라는 제도적 지위를 부여하는 제도화 과정에서는 기본적으로 '해야 할 일'을 비롯한 초기 조직들이 수행했던 사업모델과 자율성이 일정 수준 반영되어 보장되었다고 평가할 수 있다.

그러나 1997년, 실업자가 구직에 이르기까지 일종의 종합적 사례관리를 목표로 하는 노동통합 프로그램(Parcours d'insertion)과 이를 좀더 발전시킨 새로운 프로그램 DIISP (Dispositif Intégré d'Insertion Socioprofessionnelle, 사회적 통합을 위한 종합프로그램)가 2004년에 도입되고, 2006년부터 실행되면서, EFT는 이들 프로그램의 하위 실행체계로 위상이 재설정되고, 결과적으로 자율성을 상당 수준 침해하는 제도화의 과정을 겪게 된다.

가령, 기존 제도에서는 실업급여나 공공부조의 혜택을 받지 못하는 훈련생들에게 수익금에서 탄력적으로 수당을 지급할 수 있었으나, 2004년에 변화한 제도에서는 현장훈련 1시간에 1유로만을 지급하도록 제한함으로써, 실업수당이나 공공부조 등의 혜택을 받는 사람들로만 훈련생을 제한하는 결과를 가져왔다.

이러한 변화에 대해, '해야 할 일' 등 초기 조직들이 주축이 되어 1989년에 결성한 연합조직 ALEAP이 소송을 제기하는 등 반발하였으나, 결국 제도개편이 이루어지게 되었다. 이 과정에서 건축관련 훈련조직으로서 '해야 할 일'과 함께 초기부터 EFT의 선구적 조직으로 역할을 했던, '1001가지 해야 할 일 (1001 choses à faire³⁾)'은 EFT로서의 지위를 버리

1) 노동사제(prêtre-ouvrier)는 노동사무를 위해 노동현장에서 노동자로서 일을 하고 급여를 받으면서 사제직을 수행하는 카톨릭 사제들을 가리킨다. 카톨릭사회운동 및 노동운동과 밀접하게 연관되어 프랑스, 벨기에에서 널리 활성화되었고, 60년대와 70년대 초기 벨기에 공동체운동과 노동자협동조합운동에서 노동사제들이 주요한 역할을 수행했다.
2) 로저 병뚜르누는 1989년 훈련생 중 한 명에 의해 살해되었으며, 이후 그의 뜻을 기리기 위해 '로저 병뚜르누 상 (현재는 사회적경제 상)'이 제정되어 매년 불어권 벨기에의 모범적인 사회적경제 조직들과 연구자들에게 수상되고 있다.
3) '해야 할 일'이나 '1001가지 해야 할 일'이라는 명칭은, 실업과 사회적 배제 상태에 있는 사람들에게도 무언가 '할 일'이 있다는 초기 조직들의 철학을 보여주고 있다.

고, 훈련기능은 이웃 EFT에 이전시키면서, 스스로는 노동통합기업(Entreprise d'Insertion, EI)의 지위로 전환하기도 하였다.

2000년대 이후, 실업자의 사회통합을 위한 종합적인 프로그램의 한 요소가 됨으로써, 운영의 전문화와 효율화가 이루어진 반면, 참여대상자들의 폭이 제한되고, 공공기관에서 실업수당 수급자나 공공부조 수급자들의 '활성화(activation)'를 위해 이들을 EFT 등의 기관으로 적극 의뢰하면서, '해야 할 일' 등의 EFT들은 더 이상 노동시장으로 진입하기 어려운 중장년층이나, 노동시장에서 일을 구하기에 심각한 문제를 가진 대상자들, 그리고 참여의지가 없는 대상자들까지 받아들여야 하는 처지가 되어가고 있다.

'해야 할 일'은 이러한 변화에 대처하기 위해 다양한 훈련과정을 개발하여 참여대상자들의 상황과 처지에 맞는 사례관리를 시도하고 있지만, 활동가들은 '우리가 어디까지 훈련생들을 책임져주어야 하는가?'라는 매우 어려운 고민을 토로하고 있다.



▶ 현장훈련 장면 (사진출처 : 해야 할 일 2008년 연차보고서)

●● 사업내용

1) 훈련생과 실무자

'해야 할 일'의 주요 활동은 노동시장에서 일자리를 찾기 어려운 참여대상자들에게 일정기간의 훈련(최소 300시간)을 제공하여, 이들이 이후에 노동시장에서 일자리를 찾을 수 있도록 하는 것을 목적으로 한다.

2008년에는 123명의 훈련생을 배출하였는데, 이중 41명은 아주 낮은 단계의 적응훈련인 "Rampe"만을 수료하였고, 나머지 82명은 작업장에서의 훈련을 경험하였다. 훈련생들의 평균 훈련시간은 804시간이었다. 그러나 훈련내용과 무관하게 EFT의 사업성과는 노동시장의 상황과 밀접한 연관을 갖는 것으로 나타난다. 2008년의 경우, 훈련생의 21%가 중도 포기했고, 38%가 취업이나 더 높은 수준의 훈련과정으로 옮겨가는 긍정적인 결과를 보여주었으며, 41%가 별다른 대책 없이 훈련을 종료한 것으로 나타난다. 2007년의 경우 긍정적 결과가 54%, 대책없이 훈련을 마친 경우가 22%였던 것에 비하면, 경제위기로 노동시장의 상황이 악화된 2008년의 결과는 EFT 방식의 프로그램이 갖는 근본적인 한계를 보여준다.



▶ '해야 할 일' 훈련담당 실무자들 (사진출처 : 해야 할 일 2008년 연차보고서)

“ 설립 초기부터 ‘해야 할 일’을 찾아오는 실업자들의 상당수는 주거문제를 겪고 있었으며, 이들을 위한 주거공간을 마련하는 것은 ‘해야 할 일’의 주요한 관심사 중 하나였다. ”

실무자는 총 37명이며, 해당 공정의 전문성을 가진 훈련담당 실무자 22여명과 사례관리 및 사회복지 관련 문제를 담당하는 실무자들 그리고 행정을 담당하는 실무자들로 구성되어 있다.

2) 훈련 프로그램

'해야 할 일'의 프로그램은 주4일 동안 해당 공정의 전문성을 가진 훈련담당 실무자 1명과 2~3명의 훈련생들이 팀을 이루어 직접 공사를 수주받아 공사현장에서 시공을 하면서, 기능을 익히는 작업장 훈련과 매주 금요일에 진행되는 기본적인 산수, 불어, 사회생활을 위한 정보, 건설관련 이론교육으로 구성된다.

전문적인 기능습득이나 구직과정을 연습하기 위해 다른 기업현장으로 파견을 가는 경우도 있지만, 대부분의 작업장 훈련은 건설업체로서 '해야 할 일'이 직접 개인과 기관으로부터 수주받은 현장에서 이루어진다.

일반 건설업체와 별 차이가 없는 사업규모나, 전문성에 기반한 프로그램 진행방식은 전통적인 훈련기관의 특성을 좀 더 많이 가지고 있는 후발 EFT들과 비교해보아도 독특한 것으로 평가받으며, 이는 설립 초기부터 가지고 있었던, 사회적

동적 열정에 기반하여 독립성과 자율성을 중시하는 철학에서 비롯되는 것으로 설명되곤 한다.

3) 건설시공

건설시공은 거의 모든 분야를 망라하고 있으며, ISO 9001을 인증받기 위한 노력에서 보여지듯 품질관리에 많은 노력을 기울이고 있다. 또한 최근에는 지속가능한 발전이라는 가치를 내면화시키면서, 생태건축 방식의 공법과 자재사용을 중점적으로 개발하고 있다. 고객들은 '해야 할 일'이 훈련기관이라는 사실을 인지하고 있기 때문에, 다른 건설업체 보다 좀 더 시간이 소요될 수 있음을 인지하고 공사를 발주한다. 그러나 품질의 면에서 뒤떨어지지 않기 때문에 큰 어려움은 없는 것으로 이야기된다.

2008년 결산을 보면, 총수입 233만 유로 중에서 50%가 건설시공을 통한 수입이고, 나머지 50%가 각종 보조금과 기부금으로 구성되어 있다. 사업을 통한 수입이 50%에 이르는 것은 다른 EFT와 비교해서 매우 높은 것으로 평가된다.

4) 훈련생을 위한 복지 - 사례관리와 주거복지

EFT에서 참여자들에 대한 사례관리는 핵심적인 요소이다. 개별 참여자들은 모두 자신의 수준과 상황에 대한 주기적인



Pour une économie sociale en Wallonie et à Bruxelles



진단을 받게 되고, 사례관리자들은 참여자들의 진전 정도에 따라 필요한 자원연계와 상담을 수행하게 된다. 최근에는 연합조직 수준에서 공동 프로젝트로 ‘잡코칭’ 프로그램을 운영하여 수행하고 있으며, DIISP 프로그램에 의해 지역수준에 구성되어 있는 네트워크도 사례관리와 연계되어 운영된다.

‘해야 할 일’이 진행되는 훈련생 복지 프로그램 중 독특한 것은 주거복지에 관련된 것이다. 설립 초기부터 ‘해야 할 일’을 찾아오는 실업자들의 상당수는 주거의 문제를 겪고 있는 사람들이었고, 이들을 위한 주거공간을 마련하는 것은 ‘해야 할 일’의 주요한 관심사 중 하나였다. 이러한 관심은 이웃 EFT인 ‘제르무아(Germoir)’와 함께 훈련생들의 주거복지 문제를 담당하는 ‘호로제아(Relogeas)’라는 단체를 만드는 것으로 이어졌다. 1993년에 설립된 ‘호로제아’는 여러 가지 방식으로 훈련생들과 주거취약계층들에게 적절한 주거를 제공하기 위해 노력하는데, 특히 방치된 빈 집을 집주인으로부터 저렴하게 장기임대를 받아, ‘해야 할 일’이 리노베이션을 해서 훈련생들을 입주시키는 프로그램을 ‘해야 할 일’과 함께 진행하고 있다.

또한 ‘해야 할 일’은 3년 동안 별도의 적립금을 조성하여 2008년에 학교건물로 쓰이던 건물의 일부를 매입하였고, 이곳에는 훈련생들의 주거공간 및 노숙인을 위한 임시침터를



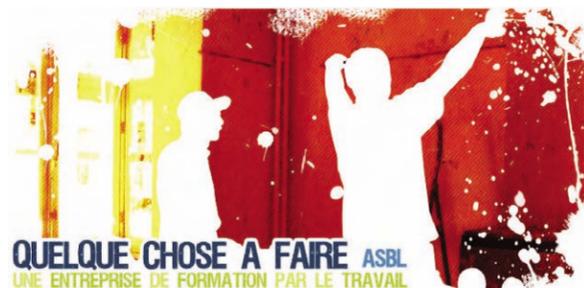
▶ 몽소퐁텐 (사진출처 : www.monceau-fontaines.be)

조성하는 계획이 진행 중에 있다. 한편, 지자체와 협력 하여 두 곳의 방치된 건물을 사회주택으로 재구성하는 방안을 협의 중이기도 하다.

5) 사회적경제 전반에서의 역할

벨기에 사회적경제에서 ‘해야 할 일’의 역할과 비중은 비단 노동통합 사회적기업의 개척자라는 것을 넘어선다. 먼저, ‘해야 할 일’은 90년대 중반에 선도적으로 토지를 구입하고, 다른 사회적기업들과 협력을 조직하면서, 지자체와 유럽사회기금의 지원을 받아 ‘몽소퐁텐 (Monceau-Fontaine)’이라는 사회적경제 복합단지를 조성하는데 모태의 역할을 하였다. 현재 ‘몽소퐁텐’에는 ‘해야 할 일’, ‘제르무아’, 불어권 벨기에 사회적경제 연대조직인 ‘SAW-B’, 연대금융인 ‘크레달 (Crédal)’ 등 15개 사회적경제 조직들이 입주하여, 공동으로 관리하고 있으며, 명실 공히 불어권 벨기에 사회적경제 운동의 중심지로 자리매김하고 있다.

또한, ‘호로제아’의 경우에서 볼 수 있듯이, ‘해야 할 일’은 새로운 사회적기업을 파생시키는 모체로서도 역할을 했으며, ALEAP과 같은 연합조직의 결성과 운영에 있어서도 핵심적인 역할을 수행했다. 최근에는 이웃 EFT인 ‘제르무아’의 실무진 교체와 경영난을 돕기 위해 단기자금 대출을 하는 등 ‘해야 할 일’은 자체적인 사회적기업을 넘어서서, 벨기에



“ 자활사업이 한국의 빈곤과 실업문제에 대한 시민사회 나름의 대답이었듯이, EFT도 벨기에의 상황에 대한 벨기에 시민사회의 대응이었다는 점에서 큰 맥락을 같이한다. ”

사회적경제 부문의 역동적인 중심체로서 역할을 수행하고 있다.

시사점

분명 EFT는 한국의 자활사업이나 현재까지 제도로 인정받고 있는 사회적기업과는 다른 형태의 사업이다. 그러나 사회적 맥락에 따라 제기되는 사회적 문제가 다르다는 점을 고려하면, 자활사업이 한국의 빈곤과 실업문제에 대한 시민사회 나름의 대답이었듯이, EFT도 벨기에의 상황에 대한 벨기에 시민사회의 대응이었다는 점에서 큰 맥락을 같이한다고 볼 수 있을 것이다.

‘해야 할 일’을 중심으로 한 EFT의 사례가 보여주는 흥미로운 점은 한국 자활운동의 변천과정과 유사한 경로를 밟아오고 있다는 점이다. 헌신적인 지도자와 열정적인 설립자 그룹, 그리고 이들의 실천을 밑거름으로 하여 설계된 제도화는 1990년대 중후반 자활사업의 초기의 모습과 흡사하고, 최근 DIISP 프로그램을 통해 실업대책의 하위 프로그램으로 위상이 변화함에 따라, 자율성이 줄어들고, 공공정책 전달기구로서의 역할을 요구받는 것은 2000년 국민기초생활보장제도

를 통해 자활사업이 조건부수급자들에게 근로를 제공하는 사업으로 위치지워진 것을 연상시킨다. 이런 의미에서 벨기에 EFT 조직 활동가들의 고민은 한국 자활사업 활동가들의 고민과 그리 다르지 않아 보인다.

특히, 훈련기관의 활동성과가 노동시장 상황에 좌우되고, 자활사업의 활동성과가 시장상황에 큰 영향을 받듯이, 근본적인 산업구조의 문제와 자본주의 경제질서에 대한 근본적인 성찰 없이는 노동통합 사회적기업의 역할과 기능은 늘 회의적인 시선에 의해 비판을 면하기 어려운 것으로 보인다. 또한 공공부문의 자원에 상당 부분을 의존할 수밖에 없는 노동통합 사회적기업의 기본적인 특성은 사회적기업 활동가들을 관료주의적인 틀에 가두기 쉽다는 문제도 잊지 말아야 할 것이다⁴⁾.

참고사이트

- www.qcaf.be 해야 할 일
- www.monceau-fontaines.be 사회적경제 복합단지 몽소퐁텐
- www.aleap.be ALEAP
- www.interfedeb.be EAP 관련 공식 대표조직
- www.saw-b.be 왈론-브뤼셀 사회적경제 연대조직

4) 2004년 새로운 제도 도입 직전, 에릭 미콜라자크 ALEAP 대표의 다음과 같은 이야기를 함께 새겨볼 필요가 있다. “일단 단기적으로는 EFT의 활동에 우호적인 기회를 제공하고, 특히 재정적 안정성을 가져다 줄 새로운 제도를 기대하고 있다. 우리가 이러한 제도를 얻기 위해 노력해오기도 했지만, 장기적으로 보면, 이 제도가 우리에게 족쇄를 채울 위험성이 있는 것도 사실이다. 이는 EFT의 유연성과 창의성을 위협하게 될 것이다. 사회적 환경과 상황은 계속 변화한다. 어떻게 하면 빈곤의 새로운 양상을 따라잡고, 이에 의해 새롭게 위협받는 사람들을 찾아낼 수 있게 하는 유연성을 유지하면서도, 양질의 활동을 달성할 수 있을 것인가? 이것이 중요한 문제이며, 앞으로의 도전이다.”

진정한 자활의 기반: 자산형성지원제도

글 • 이태진 한국보건사회연구원 기초보장연구실장

I. 자산형성지원제도의 의의

자산은 특히 빈곤층에게 있어서 단순히 부(富)의 측면이 아니라 자립하거나 자활할 수 있게 하는 중요한 수단이 된다. 이러한 이유로 빈곤 연구에서 자산의 중요성을 강조하고, 빈곤층의 자산을 형성하기 위한 정책의 필요성을 주장한 대표적인 학자인 미국의 Sherraden(1991, p.295)은 “소득은 욕구를 충족시키지만 자산은 의식을 변화시킨다(Income may feed people's stomachs, but assets change their heads)”라고 주장하며, 자산의 중요성을 다음과 같이 정리하였다.

첫째, 자산은 소득보다 가족의 안정성(stability)을 더욱 개선한다.
둘째, 자산은 사람들이 장래의 계획을 실행할 수 있고 희망적인 미래를 가질 것이란 심리적인 지지를 제공한다.

셋째, 일단 자산을 축적하게 되면 인적자본(human capital)을 포함해서 다양한 여러 유형의 자산을 더 축적 할 수 있도록 자극한다.
넷째, 자산은 창업이나 특별한 사업을 가능하게 하고, 개인 및 가구의 삶의 질을 향상시킬 수 있다.
다섯째, 자산은 갑자기 닥칠 위험을 감수할 수 있는 심리 및 물질적인 기반을 제공한다.
여섯째, 자산은 정치 참여 등 사회적인 영향력을 증가시킨다.
일곱째, 자산은 빈곤을 대물림하지 않도록 돕는 중요한 지지기반이 되어 결국 자산은 개인 및 빈곤가구의 삶의 수준을 향상 할 수 있는 근거가 된다.

즉 빈곤정책에 있어 빈곤층의 자산형성을 지원하는 것은 빈곤층의 현재의 삶을 유지하는데 초점을 맞추는 것이 아니라 불확실한 미래에 대한 위험에 대비하게 해주고, 인적 자본을

개발함으로써 현 세대뿐만 아니라 다음 세대까지 빈곤에서 탈피할 수 있는 동력(power)을 제공한다. 이에 미국의 자산형성지원제도인 IDA(Individual Development Account)는 기존 소득유지 복지 정책을 대체하는 것이 아니라 그 한계를 보완하는 탈빈곤을 위한 혁신적인 복지프로그램으로 기존 소득유지정책, 복지서비스와 함께 국가복지정책 제3의 기둥이 될 것으로 OECD에서도 평가받고 있다.

우리나라도 2010년 3월부터 저소득층 자립을 촉진하기 위해 탈수급 의지가 강한 기초생활수급자를 대상으로 이들의 자산형성을 돕는 ‘희망키움통장’ 사업을 추진하고 있다. 이는 최저생활보장 중심의 소극적 복지에서 일을 통한 적극적 복지(Workfare)로의 전환과 맥을 같이하며, 능동적 복지정책의 방향인 ‘일하는 사람이 행복한 사회 구현’에 그 추진목적이 있다고 할 수 있다. 기존의 자활소득공제제나 EITC제도 등

은 지원범위가 협소하거나 지원수준이 낮은 이유로 그 효과가 미흡하였다. 특히 일반노동시장에 취업해 있는 수급자는 근로소득이 증가할 경우 급여 100%가 삭감되고, EITC 지원 대상에서도 제외되는 등 근로유인정책의 사각지대에 놓여있기 때문에 근로유인 제고 및 탈빈곤 물질 기반으로 자산형성을 위한 제도적 장치의 마련이 절실히 요구된다.

저소득층 자산형성제도 도입은 몇 가지 커다란 의의를 갖는다. 먼저 저소득층이 제도를 통해 형성된 소규모 자산으로 창업자금 용자를 위한 금융기관 접근성을 높여 금융소외문제를 완화할 수 있고, 이를 통해 자산을 지속적으로 축적할 수 있는 기초를 제공함으로써 기존 소득보장정책을 통한 빈곤정책의 문제점을 보완할 수 있다는 것이다. 또한 빈곤층의 고금리 카드대출이나 사채시장 의존도를 줄이고, 저축의지 및 태도에 대한 학습기회 제공과 더불어 자산 형성을 통해 자녀에 대

▶ <표1> 빈곤층의 평균 자산

	빈곤선	총자산(만원)
상대빈곤선 I (경상소득 기준)	중위 40% 이하 가구	3,104.26
	중위 40%-50% 가구	4,491.27
	중위 50%-60% 가구	4,674.78
	비빈곤 가구	14,571.77
	합 계	11,375.48
상대빈곤선 II (가처분소득 기준)	중위 40% 이하 가구	3,300.18
	중위 40%-50% 가구	4,447.09
	중위 50%-60% 가구	5,030.37
	비빈곤 가구	14,401.13
	합 계	11,375.48
최저생계비 (공공부조전 경상소득 기준)	빈곤가구	2,517.89
	차상위가구	4,754.48
	비빈곤가구	13,045.31
	합 계	11,375.48

자료 : 한국보건사회연구원, 한국복지패널조사, 제3차 년도 자료(2007년 기준)

“ 제도의 효율성 및 건강성 제고를 위해서는 체계적인 모니터링 및 평가를 지속적으로 수행하고 무엇보다도 자산형성을 위한 법적 기반의 구축이 필요하다. ”

한 교육비 부담을 줄여 빈곤의 대물림을 차단하는 등 빈곤요인을 완화 및 제거할 수 있다는 점이다. 특히 이는 근로유인 효과를 제고하고 수급자의 탈빈곤 가능성을 더욱 높이기 위해 고용, 소득, 자산 등 통합적 정책접근으로 과거 단순한 의식주 지원의 소비형 복지가 아닌 투자형 복지로의 패러다임 전환이라는 정책적 의지를 강하게 담고 있다고 할 수 있다.

II. 우리사회의 자산빈곤과 소득빈곤 실태

우리나라는 전반적으로 자산규모가 낮은 집단의 분포가 매우 높아 자산불평등이 심각한 것으로 나타난다. 자산불평등의 문제는 외국에서도 유사하게 나타나고 있지만, 최근 우리나라에서는 더욱 심각해지는 것으로 평가된다. 순자산(Net Asset)이 완전히 잠식되어 부채상태에 있는 가구가 많은 것으로 나타난다. 즉, 부채가 자산보다 큰 가구가 많은 것이다. 특히 소득빈곤층의 평균 자산을 보면, 그 격차가 매우 큰 것으로 나타나고 있다. 중위 40% 이하 가구의 평균 총자산은 3,104만원으로 추정되며, 중위 40%~50% 가구의 평균 총자산은 4,491만원으로 추정되어 이는 전체 평균 총자산 금액(11,375만원)의 30~40% 수준에 불과한 수준이다. 또한 최저생계비 기준 빈곤층의 평균 총자산은 2,518만원, 차상위층의 평균 총자산은 4,754만원으로 최저생계비 이하 빈곤층의 평균 총자산이 매우 낮다는 것을 알 수 있다.

한편 1990년대 초반부터 우리사회의 빈곤율은 서서히 증가하는 양상을 나타내 왔으며, 1997년 외환위기를 기점으로 빠

른 속도로 증가하고 이후에는 이러한 추세를 유지하고 있다. 특히 1990년대 이후 이렇듯 높은 수준을 유지하고 있는 것은 우리사회의 경제사회적 구조변화의 영향으로 그 규모는 향후에도 지속될 것으로 예상된다. 또한 우리사회의 소득격차도 외환위기 이후 소폭의 등락을 거듭해 왔지만, 전반적으로 1980년대 초반의 높은 수준을 유지하며 사회적 갈등의 중요한 원인으로 자리 잡고 있음을 알 수 있다.

우리나라 빈곤문제의 또 다른 특징은 근로빈곤층이 증가하고 있다는 것이다. 근로빈곤층은 낮은 소득으로 인해 당장의 지출을 감당하는데 급급하여 빈곤에서 벗어날 토대를 마련하지 못하고 있는 실정이다. 근로빈곤층 중 취업빈곤층의 규모를 추정해 본 결과, 취업빈곤층의 비율은 전체 인구의 1.9%(92만명), 차상위 취업빈곤층의 비율은 3.0%(145만명)으로 추정된다. 이들 취업빈곤층 중 약 60%는 임금근로자이며 나머지 40%가 비임금근로자로 구성되어 있다. 특히 임금근로자 중 상용직 임금근로자의 비율은 10% 미만이며, 임시직과 일용직 임금근로자의 비율이 90%에 이르고 있다.

이처럼 이들은 근로능력은 있으나 일하고 있지 못하거나 고용상태가 불안한 상황에 처해있다. 하지만 근로빈곤층은 다른 빈곤층과 다르게 근로소득을 통해 탈빈곤 가능성이 높은 집단임에 분명하기 때문에 자산 형성을 지원하기 위한 대상으로 적합하다 할 것이다. 따라서 자산지원형성제도는 이들 근로빈곤층을 표적화하여 이들의 자산형성 의지를 북돋고, 조성한 자산의 일정 비율만큼을 정부가 추가로 지원함으로써 실질적인 자산형성을 지원함에 따라 궁극적으로 이들에

▶ (표2) 빈곤율 및 소득격차(5분위) 추이



주: 경상소득 기준 중위 50% 기준 빈곤율 / 자료: 통계청, 도시가계조사 원자료(2인 이상 도시근로자 가구)

▶ (표3) 연도별 빈곤기준별 취업빈곤층 추정 규모

연도	분위	경상소득 기준			가처분소득 기준			최저생계비기준				
		전체인구 대비	전체취업자 대비	빈곤층 대비	전체인구 대비	전체취업자 대비	빈곤층 대비					
2006	중위40	2.9	6.9	25.7	2.7	6.5	25.6	2006	빈곤층	2.2	5.3	23.1
	중위50	4.8	11.5	28.6	4.6	10.9	28.5		차상위계층	3.6	8.6	26.1
	중위60	7.0	16.7	30.6	6.6	15.8	30.1					
2007	중위40	2.9	6.5	26.0	2.7	6.1	25.9	2007	빈곤층	1.9	4.4	22.0
	중위50	4.8	11.0	29.4	4.6	10.4	29.3		차상위계층	3.0	6.9	25.2
	중위60	7.1	16.3	31.8	7.0	16.0	31.9					

주: 연령을 통제하지 않은 전체 취업빈곤층 규모 / 자료: 한국보건사회연구원, 한국복지패널조사

“ 자산형성지원정책은 단순한 소득지원보다는 저축 및 자산적립을 통해 스스로 미래를 설계하는 복지제도의 사회경제적 기능을 중시하고 있다고 볼 수 있다. ”

계 빈곤탈출의 희망을 주고, 탈빈곤 이후 다시 빈곤으로 추락하는 것을 예방할 수 있는 빈곤예방장치(Poverty Cushion)가 될 수 있다.

III. 외국의 자산형성지원제도

외국의 자산형성지원제도는 목적은 유사하나 각 나라의 빈곤의 원인과 실태에 따라 다소 상이하게 운영하고 있다. 본 원고에서는 미국의 IDA, 영국의 Saving Gateway, 캐나다의 LearnSave에 대한 차이점 및 공통적인 제도의 목적에 대해 간단하게 언급하고자 한다.

우선, 미국은 많은 주정부 차원에서 다양하게 이루어지지만, 영국은 국가차원에서 제도가 운영되어지며 단일한 제공기관(single provider)에서만 관련 업무를 수행하고 있다. 반면 캐나다는 미국과 유사하게 정부조직, 비영리조직, 그리고 지역사회 여러 자선조직들을 중심으로 프로그램을 운영하고 관리를 하고 있다. 둘째, 미국은 참여자들 자신들이 적립한 금액에 대한 사용처를 주택구입, 창업 등과 같이 법적으로 엄격하게 제한하고 있는 반면, 영국은 프로그램 참여가 종결되면, 적립된 금액에 대해 수급자의 욕구에 따라 다양하게 사용할 수 있도록 허가하고 있다는 점에서 다르다고 할 수 있다.

캐나다는 적립금에 대한 사용목적은 참여자를 위한 재정관리 교육훈련, 사례관리 서비스 제공에 중점을 두고 있어 미

국과 영국보다는 허용 가능한 사용내역이 매우 제한적이다. 셋째, 미국은 저축습관 등 교육과 관련하여 지원을 받기 위해서는 교육이수가 의무적인데 반해, 영국은 교육프로그램은 있으나 가입자가 원하는 경우에 실시하며, 프로그램 참여에 따른 조건은 아니다. 넷째, 미국은 중도하차하는 가입자에게 매우 강한 penalty를 부여하고 있으며 심한 경우는 matching 했던 지원금을 전액 몰수하는 방식을 취하기도 한다. 하지만 영국은 가입기간 도중 언제든지 포기할 수 있으며, matching 지원금은 가입기간에 비례하여 그대로 지원하는 방식을 취하고 있다.

이렇듯 국가 간 운영방식 등에서 다소 차이가 있으나 제도의 추진 목적과 의의는 저소득 빈곤층이 빈곤으로부터 탈출할 수 있는 계기를 국가가 제공하며 빈곤층에게 최저생계가 유지될 수 있는 정도의 소득보장 프로그램 외에 그들이 빈곤으로부터 탈피할 수 있도록 저축습관을 장려하고, 교육기회를 제공하며 주거 구입 및 창업을 돕는다는 것이다. 캐나다는 인적자본에 투자할 수 있는 기회를, 미국은 물질 자산이 형성되도록, 영국은 저축습관의 향상을 위하여 유사한 제도를 운영하고 있지만 최종목적은 빈곤탈출을 돕는 것이고 각국의 제도 상이성은 빈곤의 원인이 무엇인지에 대한 인식이 다르다는 데서 출발하고 있음을 알 수 있다.

또한 자산형성 프로그램은 다른 복지제도의 수혜와 상관없이 운영되고 있다는 점이다. 미국의 IDA 프로그램에 참여하는 동안 다른 공공부조 프로그램, 특히 TANF 수급자의 경우는 중복수급의 문제가 발생하는데, 이는 중복수급 원칙과 배

치된다. 즉, 자산형성 지원정책을 실시함에 있어 소득과의 상관관계에 대해 엄격한 기준을 제시하지 않겠다는 의지를 보이는 것으로 판단된다. 무엇보다도 자산형성지원정책은 단순한 소득지원보다는 저축 및 자산적립을 통해 스스로 미래를 설계하고 준비할 수 있다는 믿음을 갖게 되는 복지제도의 사회경제적 기능을 중시하고 있다고 볼 수 있다.

IV. 한국의 자산형성지원제도 발전을 위한 과제

빈곤에서 탈출한다는 것은 단순히 물질(소득)지원, 보육시설 확충, 고용기회제공 만으로 가능하지 않다. 빈곤에 대한 이러한 전통적 접근은 이미 공공부조제도가 시작된 50년 전부터 실시되어왔음에도 불구하고 여전히 많은 사람들이 오랜 기간 빈곤상태에 빠져 있고 제도에 대한 의존성이 높아지고 있다는 사실이 단적으로 이를 보여준다고 할 수 있다. 이제는 빈곤정책의 패러다임 전환이 필요한 것이다.

모든 사회복지제도는 경제적, 정치적 논쟁의 핵심에 있다고 할 수 있다. 미국의 경우, 자산형성지원정책이 보수진영과 좌파진영에서 환영받게 된 배경은 그 동안 소득보장지원 정책에 많은 예산을 투입했음에도 불구하고 빈곤문제가 해결되지 않음에 따라 자산형성제도를 기존의 AFDC, TANF, EITC제도와 연계하면 상승효과를 나타낼 것이라는 사회적 합의가 있었기에 가능한 것이었다.

우리의 자산형성지원 ‘희망키움통장’ 사업도 진정한 자활의 기반을 조성하는 제도가 되기 위해서는 몇 가지 기본전제와 과제를 해결해야 할 것이다. 우선 저소득층 자산형성지원제도는 ‘저소득층이 사회적 위험에 대비하여 저축을 하도록 지원함으로써 자립의지를 북돋고 탈빈곤을 촉진하는데’ 그 목적이 있으므로 저소득층이 저축을 하도록 장려하는 것을 넘어, 이를 통해 본인과 자녀의 인적자본을 개발하고, 주거안정에 기여하고 건강위험에 대비하도록 지원하는 등 자립에

이르게 하는 보다 분명한 제도의 목표설정이 되어야 한다.

이를 위해서는 향후 참여대상의 우선순위를 고려하되 기초생활보장제도 수급기구로 국한하지 않고, 비수급 저소득기구로 확대함으로써 사각지대 해소에 기여할 수 있어야 한다. 동시에 지속적으로 저축을 유인하는 재정적 인센티브의 부여로 자율적인 참여를 유도해야 한다. 또한 이들 계층은 반복적인 고용단절로 인해 저축이 중단될 개연성이 높기 때문에 지속적인 상담과 교육을 통해 중도포기를 최소화해야 한다. 자산형성 후에는 목표에 도달할 수 있도록 유관사업과의 연계·협력체계를 구축하여 이들에 대한 지속적인 사례관리가 필요하다.

본 사업은 무엇보다 연계 및 협력체계 구축이 사업의 효과성과 효율성 제고수준을 결정짓기 때문에 이 점에 대해 무엇보다 주의가 필요하다. 예컨대 주거안정을 위해 공공임대주택 제공 또는 주택바우처 지원과 연계하고, 창업성공을 위해 금융지원과 연계하도록 해야 한다. 최근의 선진국의 복지정책은 통합형 정책패키지 추진이 활발하다. 또한 사회연대 차원에서 민간참여를 더욱 강화할 필요가 있으며, 끝으로 제도의 효율성 및 건강성 제고를 위해서는 체계적인 모니터링 및 평가를 지속적으로 수행하고 무엇보다도 자산형성을 위한 법적 기반의 구축이 필요하다.

향후 자산형성지원제도의 성공적인 안착을 위해서는 단기적으로 단순한 참여실적보다는 참여자 개개인의 재정을 포함한 일상적인 생활관리에 대한 체계적 계획과 꼼꼼한 점검과정을 진단해야 할 것이다. 성급한 평가는 지양해야 할 것이다. 나아가 탈수급이 가능한 자산적립의 수준과 수혜자의 현실적인 적립 가능 수준, 그리고 자산형성과 소득보장 및 사회복지 서비스 확대 간 균형성, 국민적 지지를 얻어낼 수 있는 지 등의 다양한 시각과 내용들에 대한 신중한 검토가 이루어져야 할 것이다.

시민들과 함께 한 자활축제 '2010 자활나눔축제' 성대히 마쳐

● 보건복지부는 (재)중앙자활센터, (사)한국지역자활센터협회 주관으로 상암월드컵공원 평화광장에서 전국 242개 지역자활센터 실무자, 참여주민, 시민들의 관심과 호응 속에 지난 9월 11일 '2010 자활나눔축제'를 개최했다. 자활사업 실시 10주년을 맞이하여 '자활, 일을 통한 희망찾기'라는 슬로건 아래 연 이번 축제에는 약 1,500명이 참석하여 축제의 의미를 더했다.

볼거리, 먹을거리, 즐길거리 총출동

“우리지역 자활소식 들으러 오세요~ 맛있는 쿠키도 마음껏 시식해 보실 수 있습니다”
“자활, 그게 뭐지?” 자활에 대해 생소하게 느끼는 시민부터 “다른 지역에서는 어떻게 사업을 하고 있을까?” 하고 궁금해 하는 실무자까지... 모두가 ‘자활’이라는 이름으로 한 자리에 모였다. 자활 참여주민이 직접 생산한 자활생산품을 구경하고, 구입하고, 다양한 자활사업들을 보고, 체험하느라 각 부스마다 짝 찬 시민들로 발 디딜 틈이 없다.

‘2010 자활나눔축제’(이하 자활축제)는 자활의 성과를 시민들과 함께 공유하고자 개최하는 행사이다. 2010년은 자활사업 10주년을 기념하는 특별한 해로 진수희 장관이 취임 후 자

활 공식행사에 첫 번째 참여하기에 이번 축제가 갖는 의미는 남다르다. 그래서 많은 시민들이 참여할 수 있도록 야외 광장을 택하는 등 어느 때보다 철저하게 준비했다. 하지만 야외에서 이루어지다 보니 날씨가 중요한 변수가 되었다. 축제 며칠 전부터 시작된 장마가 축제 당일까지도 계속 이어지지 않을까 근심걱정이 밀려왔다. 그러나 개최식 전 비가 그쳐 가슴을 쓸어내렸다.

이 날 자활축제에는 진수희 보건복지부 장관, 추미애 국회의원, 강명순 국회의원, 김상균 중앙자활센터 이사장, 박홍섭 마포구청장, 박용오 한국서비스관리원장 등 관계 인사 다수가 참석하여 시민들과 함께 자활소식을 보고, 자활생산품을 시식해 보고, 체험도 하는 등 남녀노소 할 것 없이 한 마음으로 축제를 즐겼다.



① 참석자 국민의례
② '희망의 바람개비' 퍼포먼스
③ 보건복지부 장관 환영사
④ 전시부스 관람
⑤ 자활명장 표창

이제는 내가 자활의 주인공

“나는 일 열심히 한 거밖에 없어애~” 기초생활수급자에서 이제는 당당한 회사의 대표가 된 자활명장의 소감을 들으니 저절로 박수가 나온다. 이번 자활축제에서는 자활발전을 위해 공헌한 자활사업 유공자, 자활에 얽힌 이야기를 수기를 통해 풀어쓴 자활수기 공모 당선자, 자활공동체 및 사업단 발전에 기여한 자활명장 등 약 40명에게 보건복지부 장관 표창을 수여했다.

특히 탁월한 사업능력과 성실함으로 자활공동체 및 사업단 발전에 기여한 점이 인정되어 자활명장으로 선발된 임현주(시흥), 김경화(대구), 정규순(경주) 씨는 큰 박수를 받아 어느 때보다 환한 미소를 보여주었다. 시상식이 끝난 후 자활의 힘찬 내일을 기약하는 바람개비를 돌리는 퍼포먼스를 진행하며 모두가 자활의 주인공이 된 기분을 느낄 수 있었다. 아직까지도 ‘자활’은 일반시민들에게 보편적으로 알려져 있

지 않아 생소하게 느껴지기도 하지만, 자활지원제도는 이미 제도적으로 10년의 시행을 맞이하고 있고 참여자 수도 2008년 기준 26,691명이다. 또한 참여자들에게 근로기회를 부여하는 자활근로 사업단, 그리고 이 사업단을 통해 창업한 자활공동체가 전국 1,164개이다.

모두가 자활하는 그 날까지

자활사업에 대한 정부 지원과 관심으로 최근 자활사업 성과가 긍정적으로 나타나고 있다. 환영사에서 진수희 장관이 “자활공동체 활성화, 맞춤형 자활 제공을 위한 전달체계 개편 등 자활을 위한 노력을 경주하겠다”며 앞으로 10년을 함께 만들어 나가자고 제안한 것처럼, 자활을 통해 일을 찾고 희망을 찾고자 하는 모두의 바람으로 자활의 미래는 더욱 밝아 보인다.

자활나눔축제, 현장에서 만난 사람들

장관표창 및 이벤트 행사



바쁜 일상 속에서 틈틈이 배운 공물을 이번 자활나눔축제를 통해 선보일 수 있어 보람을 느낍니다. 어려운 이웃과 가까운 곳에서 친구로서 오랜시간 더불어 살아가는, 아름다운 세상을 만들어 가겠습니다~^^
(평택지역자활센터 참여주민 임창숙)



자활과 10년을 함께 달려 오면서 겪었던 많은 어려움 속에서 열에서 지지하고 격려해주어 새로운 희망을 보게 해 준 자활의 선배와 동료들이 떠오릅니다. 지금은 각자의 현장에 또 다른 세상을 위해 노력하고 있는 그들과 현재 자활을 통해 삶을 변화시키고자 노력하는 자활사업 종사자 및 주민들에게 감사드리고 싶습니다.
(재단법인 중앙자활센터 한성희)



자활을 통해희망의 씨앗을 보게 됩니다. 이번 축제는 일과 희망의 의미에 대해 다시 한번 생각해 볼 수 있는 소중한 시간이라고 생각합니다.
(보건복지부 장관 진수희)

1부는 길놀이(풍물놀이) 식전행사를 시작으로 김성주アナ운사 진행 속에 개회사(한국지역자활센터협회 회장), 인사말(중앙자활센터 이사장), 환영사(보건복지부 장관), 축사가 진행되었으며 보건복지부 장관 표창이 이어졌다. 이 후 자활에 대한 희망이 계속된다는 의미를 담고 있는 '희망의 바람개비'를 돌리는 퍼포먼스 이벤트와 테이프 커팅 행사가 펼쳐졌다.

홍보 및 체험부스



나눔축제를 통해 우리자활센터에서 직접 재배한 포도&포도즙을 홍보하고, 와인만들기 체험으로 와인이 만들어지는 과정도 알릴 수 있었던 참 의미있는 날이었습니다. 생각하지도 못한 많은 분들의 참여와 오응에 감사드립니다. ^^
(영동지역자활센터 팀장 진성규)



엄마 따라서 축제 오게 되었는데, 공예품 만들기 너무 재밌어요. 처음 배울 땐 힘들 줄 알았는데 설명을 잘해 주셔서 그렇지 금방 만들었네요. 짠~! 제 작품이에요, 잘 만들었죠~?
(행사참가 시민)



자활 희망나무'를 만들기 위해 자활에 대한 소망을 적고 있는 중이에요. 나뭇가지에 자활 열매들이 주렁주렁 열렸네요. 자활희망 나무가 더 크게 자라났으면 좋겠어요~
(행사참가 시민)

중앙 무대를 중심으로 총 36개 부스가 설치되어 전국에서 생산한 자활생산품을 전시 및 판매하였다. 시민들은 자활생산품 구입뿐만 아니라 향기주머니, 비즈공예품 만들기 등 부스에서 준비한 다양한 체험행사 참여를 통해 자활사업에 대한 이해를 높일 수 있었다.

자활한마당



뭐가 뭔지도 모르면서 좋아하고 배우고 싶은 충동으로 시작했는데, 연습하면서 더워도 잊은 채 모두가 땀겨름 흘렸는데, 금상을 받을 줄 몰랐어요~ 하면 된다는 신념으로 더욱 연마해 희망의 줄기를 만들겠습니다
(광주북구의망지역자활센터 참여주민 김문용)



와~ 모두들 열심히, 잘 하시네요~^^ 우비를 입고, 우산을 써도 끝까지 볼 계획입니다. 참, 행사 끝에는 경품추첨도 있다면서요~ 누가 뽑히게 될지 궁금합니다.
(자활사업 참여주민)



박 속에 무엇이 있을까 궁금해서 '박터트리기'이벤트에 참여해 보았어요. 함께 박을 터트리 보았더니,,, 까야~ 맛있는 사탕, 초콜릿이 들어있었네요~ 잘 먹을게요~ ^^
(행사참가 시민)

2부 '자활한마당'에서는 난타, 비보이 축하공연, 자활사업 참여주민의 노래, 댄스, 악기연주 등 다채로운 장기자랑이 열렸다. 비가 오는 -긋은 날씨 속에서도 끝까지 최선을 다해준 3개의 팀이 우수팀으로 뽑혔으며, 수상에 감격하여 눈물을 보이기도 하였다. 이어 박터트리기를 하면서 '2010 자활나눔축제' 행사를 마무리 지었다.
글 ● 한보라 사업교육팀 사원



류양지
보건복지부 자립지원과 과장



Q. 2010년 자활나눔축제는 어떤 의미가 있었습니까?

이번 축제는 자활사업과 시민의 소통을 처음으로 시도했다는 점에 큰 의미를 부여하고 싶습니다. 자활사업은 매우 생산적인 복지사업입니다. 자활사업에 참여해서 기술을 배우고 익혀 시장에 진입한 자활공동체가 전국 1,160 여개에 달하고, 자활공동체에서 발전한 사회적 기업은 73 개로 전체 사회적기업의 약 21%나 됩니다. 또한 자활사업 참여자 중 취업에 성공하거나 탈수급 하는 등 희망을 일군 사람들은 전체의 17%에 달합니다. 이런 괄목한 성과에도 불구하고 지난 10년간 자활사업은 그 성과를 국민들과 적극적으로 나누지 못한 부분이 있었습니다. 이러한 점이 안타까워 2010 자활나눔축제를 야외에서 개최하여 시민들이 자활생산품도 보고, 체험도 하고, 우리들이 준비한 공연을 선보이게 되었습니다.

Q. 이번 나눔자활축제를 준비하면서 가장 기억에 남은 점은 무엇이었습니까?

올해 유난히도 늦은 장마가 계속 되면서 축제 당일까지도 걱정했던 일이 떠오릅니다. 시민들과의 소통을 위해 주말, 넓은 야외광장에 일부러 축제를 계획했는데 물폭탄이란 말이 실감날 만큼 매일같이 폭우가 무섭게 쏟아지는 겁니다. 이리다 애써 준비한 축제가 무산되는 것은 아닌지, 시민들이 못 오는 것은 아

닌지, 안전사고가 발생하지는 않는지 애간장이 다 탔습니다. 하지만 축제 당일, 아침까지 계속된 비가 행사시작 시 각인 2시가 되자 신기하게도 그치는 것입니다. 그때 얼마나 가슴을 쓸어내렸는지요.. 그래서 계획한 시간에 축제를 진행할 수 있었던 일이 생생합니다. 우리 자활사업이 잘 되려고 하늘도 돕는가 봅니다. 하하하~!!

Q. 2011년 자활축제 운영계획 및 바람이 있다면 무엇입니까?

올해는 자활생산품 박람회와 장기자랑을 통해 시민들에게 자활사업의 모습을 잘 드러냈다고 봅니다. 내년에는 '자활주간'이라는 것을 미리 만들어, 집중력있는 홍보와 소통의 장을 마련해 보고 싶습니다. 예를 들어 10월 중 한 주를 정해 월요일은 자활생산품 박람회를 하여 바이어를 초청하고 판매도 하는 겁니다. 수요일에는 자활명장 및 유공자에 대한 표창 후 장관님과의 간담회를 하면서, 직접 현장의 이야기를 들을 수 있습니다. 관련 실무자들의 토론회도 가능하겠지요. 금요일에는 전국 자활사업 참여 주민들의 신나는 놀이마당을 만들어 보는 것입니다. 이렇게 하면 자활에 대한 홍보효과도 높이고, 우리의 소통도 더욱 집중되지 않을까요? 함께 고민해보고, 만들어 나갔으면 합니다. ^^ 자활 파이팅!

미래희망돌봄사업 '한마음, 한걸음, 또 다른 시작'



당신이
자랑스롭습니다!

당신이
희망입니다!

그리고
우리가
희망입니다!

미래희망돌봄사업 1기 사업을 마무리 지으며 전국 35개 지역자활센터의 희망선생님과 희망아동 및 가정, 전담사업관리자, 후원자들이 함께하는 자리를 마련하였습니다. 7월 29일 과천경마공원 컨벤션홀에서 열린 '한마음, 한걸음, 또 다른 시작' 행사는 그간의 사업성과를 공유하고 소통하는 시간이었습니다.

'한마음, 한걸음, 또 다른 시작'은 미래희망돌봄사업 우수기관 및 공모전 시상식, 공모작품 전시회, 희망나무 ZONE, 희망선언문 발표, 축하공연, 장기자랑 등 다양한

내용으로 진행되었습니다.

그럼, 지금부터 '한마음, 한걸음, 또 다른 시작'의 현장 속으로 함께 하시죠~!

미래희망돌봄사업의 또 다른 시작

전국 35개 지역자활센터의 희망선생님과 희망아동, 가족들이 행사시작 시간에 맞춰 도착할 수 있을까라는 생각은 기우에 불과했습니다. 행사시간을 맞추기 위해 새벽부터 서두른 전국 미래희망돌봄사업의 전담관리자와 희망선생님, 희망아동, 가족분들께 감사의 말씀을 드립니다.

'한마음, 한걸음, 또 다른 시작' 행사는 미래희망돌봄사업 소개 동영상으로 시작되었습니다. 1부 행사는 우수기관 시상, 공동작품 공모전 시상, 내빈들의 인사말씀으로 이어졌습니다. 민주당 추미애 의원님, 한나라당 강명순 의원님, 민주당 전현희 의원님, 사회복지공동모금회 강을중 사무총장님이 참석하여 자리를 빛내주셨습니다. 참석해 주신 내빈들께서는 앞으로도 미래희망돌봄사업이 더욱 발전하고 지속가능한 사업으로 정착될 수 있도록 관심을 가지고 힘을 보태겠다는 약속을 해주셨습니다. 이어서 1부 행사의 하이라이트, '한마음, 한걸음, 또 다른 시작' 퍼포먼스가 진행되었습니다. 미래희망돌봄사업에 참여하는 770명의 희망아동 사진으로 구성된 행사 슬로건 '한마음, 한걸음, 또 다른 시작'에 내빈들의 사진을 붙여 완성함으로써 미래희망돌봄사업의 또 다른 시작을 알렸습니다. 또한 미래희망돌봄사업의 350명 희망선생님들은 희망아동들이 더욱 건강하고 행복하게 자랄 수 있도록 올바른 돌봄을 제공하겠다는 희망선언문을 발표하는 시간을 가졌습니다.

다 함께 소통하는 '한마음, 한걸음, 또 다른 시작'

1부 행사가 끝나고 양모양모의 축하공연으로 2부 행사가 시작되었습니다. 2부 '한마당 행사'에서는 전국 35개 지역자활센터의 희망선생님과 희망아동, 가족들이 모두 함께 소통하는 시간을 가졌습니다. 희망선생님과 희망아동들이 준비한 장기자랑, 레크리에이션 등으로 모두가 하나 되는 자리가 되었습니다. 전국 미래희망돌봄사업 수행기관 35개 지역자활센터의 희망선생님과 희망아동, 가족, 전담사업관리자들이 함께 즐기고 소통했던 '한마음, 한걸음, 또 다른 시작' 행사는 퍼니밴드의 공연과 미술공

연을 마지막으로 막을 내렸습니다. 1,200여명이 참석한 '한마음, 한걸음, 또 다른 시작' 행사를 통해 미래희망돌봄사업을 대외적으로 홍보하는 계기가 되었으며 이를 통해 본 사업이 더욱 발전하고 지속 가능한 사업으로 정착할 수 있도록 사회적 관심을 얻는 성과가 있었습니다. 앞으로도 미래희망돌봄사업에 지속적인 관심을 가져주시기 바랍니다.

글 ● 정진선 사회공헌사업TF팀 사원



희망키움통장사업



최근 일을 통한 근로빈곤층의 탈빈곤 촉진을 위한 적극적 복지정책(workfare) 필요성이 점차 대두되고 있다. 기존의 근로유인제도는 지원범위 협소, 소액 지원 등으로 효과가 미흡하다는 문제가 제기되고 있다. 특히 일반 노동시장 취업수급자는 근로유인제도의 사각지대에 존재하여 적절한 지원이 이루어지지 않는다는 지적이 끊임없이 발생하고 있다.

이에 따라 일하는 수급자에 대한 취·창업 지원, 탈수급에 따른 현물급여 중단유예 및 보완적인 근로유인제도 등 탈빈곤을 위한 통합적 접근(Total Solution) 노력의 일환으로 시행되는 것이 희망키움통장사업이다.

즉, 일하는 기초수급자를 대상으로 하는 자립자금 지원으로 일을 통한 탈빈곤 촉진을 유도하는 정책인 것이다.

희망키움통장의 지원대상은 아래와 같다.

① 일하는 수급자가 있는 가구 중, 신청당시 가구 전체의 총 근로소득(사업, 추정소득 포함)이 최저생계비 60% 이상인 가구

* 가구원 중 신청시 실제 자활장려금을 받고 있는 대상소득은 제외(자활장려금 대상이 안되는 근로유지형 자활근로소득 등은 포함)

** 일정소득 이상 근로자에 대한 지원으로 예산 제약하의 강한 근로유인 기대

② 가구원 중 자활특례, 의료 및 교육급여 특례자가 있는 가구 (소득요건 충족시)

③ 자활장려금을 수령하지 않는 자활사업 참여자가 있는 가구

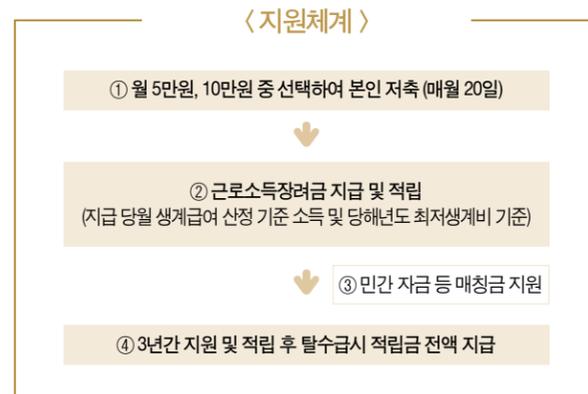
* 자활사업 참여자의 경우 자활인건비, 자활공동체 및 희망리본 프로젝트 등에 참가하여 얻은 소득을 포함하며, 실비지원적 성격의 지원금은 소득산정시 제외

④ 시설수급가구 중 소득요건을 충족하는 가구

⑤ 단, '희망플러스 통장, 꿈나래 통장, 행복키움통장' 등 정부지자체 예산을 통한 유사 사업(자산형성지원 사업)에 참여하고 있는 자는 중복참여 불가

위의 요건을 충족하는 대상자에 대한 지원은 다음과 같이 이루어진다.

▶ 3년간 근로소득장려금 및 개인저축에 대한 민간 매칭금 지원



* 국민기초생활보장법 시행규칙 제4조(재산의 소득환산액)에 따라 적립기간(3년)간 계좌에 입금된 금액은 소득환산액에서 제외. 단, 총 사업기간 경과 후에는 총 적립금을 재산의 소득환산액에 포함

위와 같이 본인저축과 장려금을 3년간 적립 후 지급시 아래의 요건을 충족하여야 한다.

▶ 지원내역 (2010년 최저생계비 기준, 예시)

① 평균 지원액	3인 가구 (월소득 90만원)	월 장려금 25 + 본인저축 10 + 매칭금 10 = 월 45만원 ⇒ 3년간 약 1,700만원 (이자 4.7%)
	4인 가구 (월소득 110만원)	월 장려금 30 + 본인저축 10 + 매칭금 10 = 월 50만원 ⇒ 3년간 약 1,900만원 (이자 4.7%)
② 최대 지원액	3인 가구	월 장려금 47 + 본인저축 10 + 매칭금 10 = 월 67만원 ⇒ 3년간 약 2,500만원
	4인 가구	월 장려금 57 + 본인저축 10 + 매칭금 10 = 월 77만원 ⇒ 3년간 약 2,800만원 (이자 4.7%)

▶ 해지 사유 및 금리 적용 현황

구분	지급사유	본인적립금·장려금·매칭금 지급관련	금리적용
만기 해지	- 3년 만기 후 탈수급시	- 전액지급 (본인적립액+장려금+매칭액)	- 최초 약정이율 4.7% (만기 1개월 후까지 적용)
중도 해지	- 지자체 요청시 (중도해지 사유) · 근로소득 일정기간 미달 · 연속 3회 이상 미납시 · 본인 사망시 · 압류, 가압류* · 본인 요청시	- 본인적립금 및 이저만 지급 - 장려금·매칭금은 국고환수	- 해당기간별 중도해지이율 * 1개월 미만 0.2% 1개월~3개월 미만 0.5% 3개월~1년 미만 1.0% 1년 이상 2.0%
특별 중도 해지	- 지자체 요청시 - 소득인정액 100% 초과시(탈수급시)	- 전액지급 (본인적립액+장려금+매칭액)	- 최초 약정이율 4.7%

① 적립기간 중 가구의 근로소득이 사전 중지신청 없이 일정기간 연속(상시근로자 3개월, 임시·일용직 6개월) 대상기준에 미달하거나 연속 3회 이상 미납시 중도해지

② 적립기간 중 탈수급시 사업대상 유지는 가능하며, 소득(소득인정액 아님. 자격요건상 근로/사업/추정 소득)이 최저생계비를 초과한 후부터는 최대장려금 지급

그리고 3년간 지원 후 탈수급 시(소득인정액이 최저생계비 100%를 넘은 경우) 적립금 전액이 지급된다. 단, 소득 등이 탈수급 조건에는 해당되지 않지만, 수급권 포기시에도 적립금 전액 지급 가능하다.

또한, 3년 후 탈수급 조건을 충족하지 못한 경우에도 3개월 유예기간을 두고 3개월 후 탈수급시 적립금이 지급된다.

- ▶ 탈수급을 못했을 경우에도, 3년간 성실하게 저축한 대상자에 대해서는 그간 적립된 본인저축액 및 확정금리 4.7% 지급
- * 주택구입·임대, 본인·자녀의 고등교육·기술훈련, 사업의 창업·운영자금, 그 밖의 자활·자립에 필요한 용도로 활용

'11년부터는 희망키움통장 통해 소득이 기초수급을 벗어난 후에도 한시적(약 3년) 의료 및 교육급여 특례제공으로 대상자의 부담이 줄어들 전망이다.

희망키움통장 지원신청은 지원자가 주민센터를 방문하여 i)지원신청서, ii)적립 및 사용계획서를 제출해야하며, 대상이 되는 가구의 주소득원 혹은 세대주 중 취업자가 신청하는 것을 원칙으로 한다.

단, 신용불량자의 경우 통장개설 후 압류·가압류 등 우려가 있으니, 되도록 가구원* 중 신용불량자가 아닌 자가 신청하는 것을 권장한다(신용불량자도 신청 가능함)
* 기초생활보장제도상 보장가구에 포함되는 자

그 외 각 지역자활센터에 사례관리자가 있는 경우, 사례관리자가 신청을 받아 읍면동으로 전달하는 방법이 있다. 가까운 지역자활센터에 문의 후 신청도 가능하며, 지방자치단체의 대상자 심사 후 선정되며 업무담당자의 안내 및 절차에 따라 진행하면 된다.

글 ● 김창현 사업교육팀 사원

▶ 희망키움통장 참여 인원 현황

기수	모집기간	선발인원(명)	해지인원(명)		현원(명)
			탈수급	중도해지	
총원		8,283	32	69	8,182
1기	~2010. 4. 26	1,823	19	29	1,775
2기	~2010. 6. 30	1,689	5	26	1,658
3기	~2010. 7. 16	439	-	4	435
4기	~2010. 8. 19	2,091	8	10	2,073
5기	~2010. 9. 17	2,241	-	-	2,241

(2010. 9. 24현재)

자활생산물 DB시스템(굿 스굿스) 구축 완료

지난 9월 1일 자활생산물 DB시스템 홈페이지(굿 스굿스 홈페이지)(www.goodsgoods.or.kr, www.ggshopping.or.kr)를 오픈했다.

굿 스굿스 홈페이지에 전국지역자활센터의 생산물 및 서비스를 각 지역자활센터의 사업단과 공동체가 직접 등록함으로써 생산물의 정보나 특징을 정확하게 알 수 있게 되었다. 굿 스굿스 홈페이지를 통하여 전체 자활생산물 및 서비스 현황을 정확히 파악하여 유통활성화 정책기획을 위한 자료로 활용할 예정이며, 지역별 동종 상품에 대하여는 규모화 광역화를 꾀하고 공동 경영지원, 공동 마케팅을 수행할 계획이다.

또한 내수거래를 활성화시키는 장으로도 활용할 예정이며, 장기적으로는 굿 스굿스 홈페이지를 온라인 쇼핑몰화하여 일반에게도 판매할 수 있도록 운영할 계획이다.

굿 스굿스 홈페이지는 www.goodsgoods.or.kr 또는 www.ggshopping.or.kr로 접속할 수 있으며 중앙자활센터 홈페이지(www.cssf.or.kr)를 통해서도 접속이 가능하다.



자활생산물 DB시스템(굿 스굿스) 메인화면

미래희망돌봄사업 2기 사업시작

2009년 9월부터 시행된 미래희망돌봄사업 1기 서비스를 2010년 8월에 종료하고 9월부터 2기 사업을 새롭게 시작하였다. 2기 사업은 2010년 9월부터 2011년 7월까지 총 11개월 동안 진행된다.

2기 대상가정은 8월 말까지 35개 지역자활센터에서 신규 선발하였으며 최저생계비 180% 이하 조손·장애부모·다문화·한부모 가정을 우선 선발하였다.

또한 미래희망돌봄사업의 1기 서비스 사업성과는 희망선생님 및 희망아동·가정을 대상으로 실시한 설문조사 및 기초자료 등을 연구·분석하여 11월경에 발표할 예정이다. 지난 7월 29일에는 1기 사업성과를 나누고 참여자들이 모두 함께하는 자리를 마련하고자 경기도 과천시 경마공원 컨벤션 홀에서 '한마음, 한걸음, 또 다른 시작' 행사를 개최하였으며 전국 35개 지역자활센터에서 1,200여명이 참석하여 성황리에 진행되었다.

2010년도 「희망리본프로젝트」종사자 워크숍

희망리본프로젝트 사업 2년차 사업 구조 안정화 진행

자활지원의 경로확대 측면에서 진행되고 있는 희망리본 시범사업이 이제 2년차를 맞이하고있다.

지역의 확대 및 대상자수의 양적확대와 더불어 사업서비스 내용의 구조화, 지역별 서비스의 편차 축소를 위한 질적 확보라는 양측면을 동시에 고려하는 시점에 도달하고, 이를 반영하는 지침개선과 서비스 매뉴얼 작업을 진행하였다.

이는 1차년도(2009년)사업을 진행하면서 수행기관 및 지자체의 지속적인 개선요청이 있었던 내용과 시범사업이 종료되는 2011년 이후 희망리본사업의 향후 비전을 동시에 고려해야 하면서 정교하지만 현장과 밀접한 소통이 필요한 작업의 진행이었다.

전문가와 현장이 공동작업하는 방식으로 진행된 매뉴얼 작업은 현장의 최일선에서 참여자와 1:1 서비스를 진행하고 있는 종사자들의 의견수렴을 전제로 이에 대한 수행기관들의 이해도 제고와 미흡한 부분에 대한 개선의견 반영은 매우 시급한 사전적 과정(process)이 필요했다.

이를 위한 2차년도 희망리본시범(성과관리형 자활사례관리사업) 수행기관의 종사자 워크숍은 2010년 7.8~7.9에 전북 부안의 대명리조트에서 개최하였고, 4개 지역(경기, 부산, 인천, 전북) 수행기관의 종사자들 모두가 참석하는 공론의 장을 마련하였다.

사업의 이해 향상을 넘은 열띤 토론과 방향에 대한 공감대 확보

2010년 희망리본 시범사업 종사자 워크숍은 지난 1년차에서 있었던 수행기관의 사업진행내용에 대한 공유와 성과 관련 전산시스템의 업그레이드 내용에 대한 교육을 주축으로 4개 지역의 지속적인 개선요구사항에 대한 지침이나 매뉴얼에 대한 반영과 미반영에 대한 상호간의 토론 및 의견을 수렴하는 자리를 동시에 마련하였다.

또한 수행기관 종사자들의 현장에서의 업무의 효율성을 높이기 다양한 아이디어까지도 수렴하였다. 당일 워크숍 현장에서 진행되었던 내용은 아래와 같다.

1. 희망리본지침의 변화 및 매뉴얼 작업 준비 과정 발제자 : 자립지원과 사무관
2. 시범사업 향후 평가방향 발제자 : 한국조세연구원
3. 시범사업 전산시스템 중앙자활센터
4. 사업보고
 - 1) 경기광역자활센터 발제자(일자리 원스탑(one-stop) 중앙센터 사무국장)
 - 2) 부산광역자활센터 발제자(부산광역시 자활인력지원본부 사무국장)
 - 3) 인천광역자활센터 발제자(인천희망리본프로젝트본부 사업부장)
 - 4) 전북광역자활센터 발제자(전북희망리본일자리지원센터 실장)
5. 좌담 토론: 업무매뉴얼
 - 1) 운용지침
 - 2) 사례관리

이미 1차년도 사업진행을 하였던 경기와 부산은 사업진행에 점차 그 노하우가 축적되고 있음을 알 수 있었으며, 새롭게 진행된 인천과 전북은 신규 사업수행기관으로서 다양한 시도를 추진하면서 성과를 높이기 위한 계획과 준비를 알 수 있었다. 또한 각 지역별 수행기관은 이미 내부적으로 서비스 질을 높이기 위한 경쟁적 노력이 진행되고 있음을 확인할 수 있었다.

보다 더 강한 전문성을, 더 나은 서비스를, 더 높은 성과를 다짐하며

올해 2차년도를 맞이하는 희망리본 시범사업은 3차년도 시범사업의 종료시점을 앞두고 이제 그 본모습을 드러내야 하는 시간이 임박해 오고 있음을 사업의 관계자 모두는 인지하고 있었다. 따라서 업무매뉴얼을 논의하고 토론하는 자리는 그 어느 때보다 뜨거웠다.

대상자 연계과정, 서비스의 기본 구조와 차별화, 참여자에 맞는 구인·구직 연계, 성과급과 기본급 원가의 적절성 등 정책 방향이 흔들리지 않는 상태에서 현장의 애로사항을 최대한 청취하고, 이를 반영함으로써 좀 더 발전된 업무매뉴얼 작업이 될 것임을 관계자 모두가 공감하면서 희망리본 시범사업의 미래의 모습을 엿볼 수 있었다.

그리고 워크숍이 끝나는 시점에 각 지역종사자들이 공유하고 논의했던 내용의 발표를 통해 그들의 고민과 공통된 현장의 작지만 중요한 솔루션을 들으면서 참여했던 전문가, 그리고 모니터링을 담당하는 중앙자활센터, 사업의 기획과 지침을 운용하는 보건복지부 자립지원과 모

두가 올해 사업의 내실화와 더불어 내년의 발전된 사업이 될 수 있기를 다짐하는 확실한 공감대 형성의 기회가 되었음을 느끼며 자리를 마감하였다.



중앙자활센터 교육사업



▶ 연구·교육 교류 협력협약 체결식

중앙자활센터·충청남도여성정책개발원 연구 교육 교류 협력 협약 체결 및 교육 실시

(재)중앙자활센터(원장 정덕규)와 (재)충청남도여성정책개발원(원장 김경숙)은 2010.5.6. 충청남도여성정책개발원에서 지역 연구·교육 등의 분야에서 교류·협력을 통해 사회 취약계층, 특히 근로빈곤층에 대한 선도적 연구와 교육을 수행하여, 이들의 자립을 통한 삶의 질 향상에 기여함과 동시에 양 기관의 공동발전을 도모하기 위하여 협력 사업을 추진하기로 협약하고 그 첫 사업으로 충청남도 소재 지역자활센터 종사자 25명을 대상으로 2010. 5. 25(화) ~ 26(수) '경영컨설팅 교육'을 실시하였다.

이 교육은 중앙자활센터의 교육과정 설계와 전문강사 추천을 바탕으로 충청남도여성정책개발원의 비용부담으로 이루어져 새로운 교육지원 방식의 사례를 만들었다.

중앙자활센터는 자활관련 종사자의 역량과 자질 향상을 위한 교육 사업을 위해 충남여성정책개발원, 국립서울병원, 한국주거복지협회, (주)함께일하는 세상 등과 협약을 체결하였으며 협약대상기관을 지속적으로 확대할 예정이다.

교육소식

- 중앙자활센터는 '2009도 지역자활센터 직원역량강화를 위한 교육체계 수립 및 성과분석 모델설계' 완료보고서에 근거하여 실시한 2009년 교육결과보고서를 보건복지부를 포함한 29개 자활관련 기관에 배포하였다.

2010년 교육은

- 공통역량과정 중 자활입문 과정은 2010년 자활입문과정 교육지원 사전조사를 바탕으로 교육지원 계획을 수립하여 4월 28일부터 강원도지역자활센터협회를 시작

으로 경남, 전북, 인천, 충북, 부산 등 6개 권역에서 지원을 실시하였다.

- 계층역량과정으로 개발된 경력실무자 과정은 2010. 5. 13 ~ 14 대전레전드 호텔에서 실시하였고 자활 리더과정은 2010. 6. 29 ~ 30 강원 춘천 라데나리조트에서 정부관계자는 물론 중앙자활센터, 광역자활센터, 한국지역자활센터협회 임직원 등 자활분야의 리더들이 참여하여 자활정책방향에 대한 토론과 현장방문을 함께 하는 유익한 시간을 가졌다.
- 국립병원 협약교육으로 스트레스 관리 및 대처방안, 상담심리이론과 인지 행동치료, 위기중재 및 지역사회자원활용, 가족치료와 교류분석 교육이 실시되었다.
- 직무역량 과정인 기획력강화 향상과정은 중앙자활센터 교육실에서 2010. 5. 25 ~ 27 2박3일간 20명을 대상으로 기획의 기본과 프로포절 작성에 대하여 교육을 실시하였으며, 마케팅실무과정은 2010. 6. 9 ~ 11 2박3일간 20명을 대상으로 마케팅 핵심과 마케팅 사례, 마케팅 기획, 사회적기업 마케팅, 마케팅 현장의 이야기 등을 주제로 교육을 실시하였다. 영업력향상 과정은 청소년사업 분야의 영업에 대한 당면문제 해결을 위해 2010. 9. 16 대전기독교연합회관 연봉홀에서 한국지역자활센터협회 주관으로 긴급히 실시되었다.
- 전문강사양성 과정은 30여명의 교육신청자를 대상으로 15명을 선발하여 5개 분야(자활입문, 기획력, 마케팅/영업력, 사례관리, 사회복지실천)에 12명의 전문강사를 배출하였다.

2010년 교육 중 하반기에 실시될 교육과정은

- 직무역량과정으로 사례관리 과정, 회계과정이 있으며

계층역량과정인 목표지향리더과정 (실장대상), 자활리더워크숍, 전문가 양성 과정인 자활경영매니저 양성과정 등이 예정되어 있다.



▶ 마케팅실무과정 교육수료 기념



▶ 자활리더과정 자활현장 방문 : 춘천지역자활센터



▶ 가족치료와 교류분석 과정 수료

자활사업 홍보대사 및 유통활성화 자문위원 위촉식 우수자활생산품 품평회



보건복지부 전재희 前 장관과
자활사업 홍보대사 박은혜 씨

지난 7월 29일 오후 2시 보건복지부 대회의실에서 자활사업 홍보대사 및 유통활성화 자문위원 위촉식이 열렸다. 이날 행사에서는 보건복지부 전재희 前 장관, 자활사업 홍보대사로 위촉된 박은혜 씨, 그리고 목동 행복한세상 백화점 손창록 사장을 비롯한 각 분야 유통전문가 자문위원 15명이 참석하였다. 보건복지부 前 전재희 장관의 인사말과 함께 행사가 시

작되었으며 이어 홍보대사 박은혜 씨와 유통활성화 자문위원 15명의 위촉식 수여 및 사진촬영이 이루어졌다. 그리고 장관님 말씀과 함께 행복한세상 백화점 손창록 사장의 소감발표 후 위촉식이 종료되었다.

위촉식 종료 직후 현장에서 '자활생산품 품평회'를 실시하였다.

유통활성화 자문위원 15명은 출품한 50여종의 자활생산품 중 품지료가 가격경쟁력을 갖춘 16종의 우수자활생산품을 선정하였다.

선정된 자활상품은 우수자활생산품 BI(good's goods)를 사용할 수 있으며 good's goods 우수상품 모음행사 등에 우선적으로 출품할 수 있다. 또 경영혁신, 마케팅, 품질 개선 등의 교육 및 이에 소요되는 비용의 지원을 받을 수 있다.

이 날 선정된 자활생산품은 경남진주의 허브차 5종, 부천소사의 우리밀호두파이, 포항나눔의 천연염색스카프, 대구서구의 천연비누셋트, 전북진안의 녹수청산 유과2종, 경북예천의 토종참기름, 경남진주의 라벤더베개 2종 셋트, 경북구미의 천연비누셋트, 서울강서의 주방장갑행주셋트, 경북상주의 건강배게, 수원우만의 빵꾸똥꾸셋트, 충남금산의 홍삼액, 전북진안의 홍삼액골드, 구로샬터의 국산참기름 들기름셋트, 부산광역의 청아한 MP비누셋트, 경남통영의 보스톤가방과 장지갑 셋트이다.

이로써 우수자활생산품(good's goods)로 선정된 상품에는 기존 부천소사의 우리밀쿠키와 제주이어도 야생초차를 포함하여 총 18종이 되었다.



▶ 보건복지부 전재희 前 장관과 자활사업 홍보대사 박은혜 씨, 유통활성화 자문위원들



▶ 유통활성화 자문위원인 행복한세상 백화점 손창록 사장



▶ 위촉식이 끝난 후 자활우수생산품 품평회 모습

편집실에서...



중앙자활센터 <자활읽기>는 여러분의 참여로 더욱 풍성해집니다. 자활사업과 관련 있는 주제라면 어떤 내용이든 상관없습니다. 종사자의 현장 이야기, 참여자 성공사례, 자활 포토에세이, 전문가 칼럼 등을 자유로운 필체로 담아 중앙자활센터 <자활읽기> 담당자 앞으로 보내주세요.

100-952 서울시 중구 회현동 1가 194-15 인송빌딩 16층 중앙자활센터 사업교육팀 <자활읽기> 담당자 앞
전화 02-3415-6924 | 팩스 02-3415-6990 | E-mail bora@cssf.or.kr