

DAEGU-GYEONGBUK DEVELOPMENT INSTITUTE

사회적 기업인증과 활성화 방안

임 종 순

차 례

제1장 서 론	3
제2장 사회적기업의 개념	9
1. 사회적기업의 등장개념	9
2. 사회적 기업의 정의	10
가. ‘기업적 속성’, ‘사회적 목적’, ‘사회적 소유’	10
나. 사회성+기업성	11
다. 사회적 일자리 창출	11
3. 사회적 기업의 특성	12
가. 4가지 기준	12
나. 5가지 지표	13
4. 사회적 기업의 형태	14
5. 외국의 사회적 기업	17
가. 스웨덴	17
나. 영국	17
다. 미국	19
제3장 사회적기업의 현상	23
1. 사회적기업의 조직구조 및 운영	23
가. 소유구조 및 의사결정	23
나. 경영관리 방식	24
다. 마케팅	25
2. 사회적기업의 재정 및 이윤배분방식	25

제4장 자활공동체운영의 문제점과 대책	29
1. 자활공동체의 개념	29
2. 자활공동체의 내용	29
가. 자활근로	31
나. 자활공동체	32
다. 기타사업	32
3. 자활지원제도의 문제점 및 개선방안	33
가. 자활지원제도의 문제점	33
나. 자활지원제도의 개선방안	34
제5장 자활공동체와 사회적기업과의 관계	39
1. 사회적기업과 일반회사와의 비교	39
2. 자활공동체와 사회적기업과의 비교	40
3. 자활공동체와 사회적기업의 관련성	40
가. 자활공동체와 사회적기업의 관계는 어떤가?	40
나. 자활공동체가 사회적기업이 되면 자활공동체의 지위는 어떻게 되나?	41
다. 자활공동체가 사회적기업이 되면 무엇이 달라지나?	41
4. 자활공동체의 사회적기업 인증의 필요성	42
제6장 사회적기업의 인증	47
1. 사회적기업의 인증 기대효과	47
가. 사회적 지위의 획득	47
나. 기업 발전에 필요한 외부자원 및 지원 확대	47
2. 사회적기업 인증에 따른 준수 의무	48
3. 사회적기업의 인증요건 검토	48
4. 사회적기업 인증을 위한 준비	53
5. 사회적기업 표준정관	67

가. 사단법인 및 비영리민간단체 등록 조직의 표준정관	67
나. 주식회사의 표준정관	77
제7장 사회적기업의 제한	95
1. 비영리 및 영리법인의 사회적기업운영	95
2. 사회적기업의 “사회적목적”의 개념	96
3. 기존 사회적 일자리 사업과의 관계	96
4. 사회적기업의 이익배분 및 의사결정구조의 제한	97
5. 사회적기업의 경영지원	98
제8장 한국 사회적기업의 활성화 방안	103
1. 사회적기업의 문제점	103
가. 사회적 기업의 이론적 문제점	103
나. 사회적 기업의 내적 약점	103
다. 사회적 기업의 외적인 제약	104
2. 사회적기업과 지방정부의 역할	105
3. 여성일자리 창출과 사회적기업	106
4. 사회적기업의 활성화 방안	107
5. 결론	111
참고문헌	113
참고자료	114
• 사회적기업 육성법	114
• 사회적기업 육성법 시행령	122
• 사회적기업 육성법 시행규칙	129
• 별지 서식(제1호~제9호)	135

표 차례

<표 1> 사회적기업의 주요 특성	10
<표 2> 사회적 기업의 주요 형태	16
<표 3> 사회적기업의 이윤 배분	26
<표 4> 근로능력점수표	30
<표 5> 자활지원제도 유형별 참여자 현황	31
<표 6> 자활근로사업 참여인원 규모	32
<표 7> 일반기업과 사회적기업의 비교	39
<표 8> 자활공동체와 사회적기업 비교	40
<표 9> 자활공동체와 사회적기업의 법적 비교	43
<표 10> 사회적 기업육성법상의 사회적 기업지원 내용	47
<표 11> 사회적기업육성법 상의 인증요건	50
<표 12> 인증과 관련해 구체화 될 사항	53
<표 13> 인증심사에 이르기까지 필요한 절차	53
<표 14> 주주총회 결의사항 및 요건	65

사회적 기업인증과 활성화 방안

서 론

제 1 장

제1장 서론

한국은 현재 이전 어느 때보다 복잡적이고 심각한 위기감에 휩싸여 있다. 국제적 정치경제 환경의 압박과 국내 경기 침체와 정치 사회적 혼란이 민생을 추락시키고 있다. 외환위기와 글로벌화로 인해 기업의 핵심인력 중시와 상시 구조조정이 공존하는 상황이 벌어지고 있다. 노동시장의 유연화는 고용불안과 빈부격차를 가속시킨다. 이러한 문제를 극복하는데 자생할 수 있는 협동기업의 진흥을 통해 새로운 중소기업 기회와 고용기회를 만들어 내고 복지시책의 생산성을 높이며 기업문화를 현대화하는 일에 참여해야 한다. 또한 정부와 기업의 새로운 일자리 창출 노력과는 별개로 사회가 보다 능동적으로 일자리 창출에 나서야 한다.

빈곤과 실업의 양산으로 인한 '사회적 소외'의 문제는 '사회적 통합'이 해결 방안이며 이것은 고용정책과 사회정책이 병행되어야 해결이 가능한 영역이다.

최근 고용창출과 저소득층에 대한 생산적 복재개선을 동시에 추구하는 대안적 기업을 둘러싼 관심이 높아지고 있다. 사회적 기업(Social Enterprise)의 출현이 그것이다. 사회적 기업은 최근 수년 사이에 비영리센터 연구와 정책결정자 사이에 보급된 개념이다. '비영리기구'와 '기업'이 지금까지 별개의 단체로 인식되었다면, 사회적 기업은 두 개를 '사회적 목적을 갖는 경제사업'으로 통합한 것이다. 이윤 극대화를 기업의 본질로 하는 전통적 기업관과 사회서비스의 생산을 공공기관에 분배하는 공공영역이 상호 결합된 방식이라 하겠다.

오늘날 사회적인 기업등장 배경에는 인구의 고령화라든지, 여성의 사회 참여, 지역공동체 해체에 따른 사회구조의 변화에 따른 사회적 욕구 등장 하게 되었다. 복지국가 재정의 위기라든지, 복지, 가족, 지역이 담당하던 영역에 대한 새로운 공급주체가 필요하게 되었고, 또한 유럽에서의 시민사회를 바탕으로 비자본주의적 경제구조를 지향하는 유럽의 사회적 경제라든지, 시민사회를 바탕으로 자본주의 틀 내에서 활동하는 미국의 비영리 부문에 대한 시각이 대두되고 있다. 마지막으로

로 사회운동의 다양한 역할의 변화 등에 의해, 정통 적으로 옹호, 개척, 재분배의 역할에서 사회적 서비스제공, 고용창출, 지역개발 등으로의 새로운 역할로써 사회적 기업에 대한 연구의 필요성이 제기되고 있다. 이윤을 목적으로 하지 않는 자율적인 경제활동이 이루어지는 범주를 '제3섹터' 또는 '사회적 경제'라는 개념을 써서 그 사회적 역할을 강조하여 왔다.

제3섹터 또는 사회적 경제는 국가부문(제1섹터)과 시장부문(제2섹터)에 직접적으로 종속되어 있지 않은 영역, 즉 자율적이고 비영리적인 시민사회 부문을 의미하는데, 관료주의에 기반한 국가부문 및 이윤추구를 목적으로 하는 시장부문과 구별된다는 점에서 또 다른 하나의 사회경제 영역으로서 논의되어 왔다. 유럽 연합(EU)에서는 사회적 경제를 공식적인 개념으로 사용하고 있는데 프랑스가 처음 개념으로 정립하여 사용하기 시작하고 이것이 확산되어 1989년에 EC위원회에서 '사회적 경제국'을 설치하기에 이른다. 또한 추상적인 사회적 경제의 개념을 보다 구체적으로 설명할 수 있는 사회적 경제조직을 규정하고 있는데 사회적 경제조직을 구분하는 기준은 조직형태와 운영원칙 이다. 사회적 경제 조직은 '사회적 목적을 가진 자립조직으로서 연대와 1인 1표제를 기초로 한, 구성원들의 참여를 기본 원칙으로 하는 조직'으로서 일반적으로 협동조합, 공제조합, 비영리 사회단체가 대표적인 유형으로 제시한다.

사회적 기업(social enterprises)은 1990년대 들어 제3섹터론을 중심으로 보급된 개념인데 '사회'와 '기업'이라는, 지금까지 물과 기름의 관계라고 생각한 두 가지의 개념을 「사회적 목적을 추구하는 기업」으로 통합한 것이다. 이윤의 극대화를 기업의 본질로 하는 전통적인 기업관과, 사회적 서비스의 생산을 공공기관에 분배하는 정책, 쌍방에 대한 문제제기라고 할 수 있다. 사회적 기업은 유럽 각 나라별로 단체(association), 협동조합, 공제조합, 종업원 주식회사, 사회적 협동조합, 사회적 목적 기업 등 다양한 법률적 형태를 취하고 있지만 ①재화·서비스의 지속적 생산 ②고도의 자율성 ③자본조달과 노동의 양면에서의 책임 ④유급 노동의 존재라는 기업적 측면과 ①시민의 참여 ②다양한 이해당사자들의 참여 : 지역적 민주주의 ③자본의 권력 부정 ④이윤분배의 제한 ⑤지역사회에 대한

공헌이라는 사회적 측면을 공유하는 것이다. 하지만 사회적 기업은 구체적으로 '사회적 서비스 또는 지역사회 서비스를 제공하는 사회적 기업'과 '사회적으로 불리한 입장에 있는 사람들의 노동통합을 수행하는 사회적 기업'(사회적 노동통합 기업)을 지칭한다.

제3섹터, 또는 사회적 경제는 시장 지상주의를 내세우는 신자유주의의 결과물인 고실업과 국가복지의 후퇴에 대항하여 사회적으로 유용한 영역에서 새로운 고용을 창출함과 동시에 점증하는 인간의 사회적 요구를 충족시킨다는 시민사회의 전략적 범주이며 사회적 기업은 이 전략을 실현하는 위한 구체적 수단이다.

사회적 기업인증과 활성화 방안

사회적기업의 개념

제 2 장

제2장 사회적기업의 개념

1. 사회적기업의 등장개념

1970년대 경제악화로 신자유주의 통치이념에 입각해 자유 시장경제를 강조하면서 완전고용을 포기하고 복지에 대한 국가의 역할을 급격히 축소시켰다. 고용 및 임금 보호 철폐와 노동유연화정책으로 실업, 빈곤문제가 확대되었지만, 개인의 책임을 강조하면서 복지지출은 급격히 감소시키려던 시기였기에 실업, 빈곤 등으로 양산된 사회배제 문제가 심각해졌다. 이러 한 사회문제를 국가가 아닌 사회 연대로 해결하고자 1970년대 말에 등장 된 것이 사회적 기업 또는 사회적 협동조합이었다.

사회적 기업이 증가하기 시작한 것은 시장위주의 해법이 일자리 창출과 빈곤탈출에 긍정적으로 작용하지 못한다고 인식하기 시작한 1980년대부터였다. 시장경제를 회복하면 실업, 빈곤 등의 문제가 해결될 수 있다고 믿었던 것과는 달리 사회양극화 현상이 심화되자, 사회적 배제 문제를 국가 나 시장이 아닌 이웃과 공동체가 나서서 해결해야 한다는 공감대가 확산 되면서 사회적 기업이 유럽사회에 확산되기 시작하였다.

1989년에 경제성장과 사회통합에서의 사회경제의 중요성을 인식한 유럽 연합이 사회경제부서를 설치하면서 사회경제의 일부로 간주된 사회적 기업이 1990년대 빠르게 확산되었다. 무엇보다도 사회적기업이 부각된 이유는 고용기회 제공, 고용창출 등으로 실업자, 장기실업자, 사회적 취약계층 들을 노동시장에 편입시키는 효과적인 수단으로써 인식되었기 때문이다.

경제사회적 목적을 동시에 추구하는 운동이나 기업전략은 서구에서 오래 전부터 여러 형태로 있어 왔다. 그러나 이들이 "사회적 기업"의 이름으로 경제사회개발의 한 흐름을 이루게 된 것은 유럽에서는 냉전 종료 후, 영국에서는 1990년대 후반에 와서이다. 공산권 붕괴 후 동구 여러 나라들 의 계획경제체제를 시장경제

체제로 흡수시키는 과정에서 일어나는 문제(고용, 사회보장비용의 증폭, 지역 공동체의 해체 등)에 대처함에 있어 유럽연합의 행정부인 유럽위원회가 유럽 전역에서 이미 활발하게 펼쳐져 온 협동조합운동을 지원한 것과 관련된다.

토니 블레어 영국수상은 "제 3의 길"을 내걸고 출범하였고 제 3영역의 경제·사회적 활동이 "사회적 기업"의 명칭으로 확산된 것이다. 블레어 정부는 통상 산업부 내에 전담부서를 설치하고 그 사업의 전국적 활성화를 도모하게 되었다. 그러나 사회적 기업의 개념이나 그 실체는 아직 형성과정에 있다.

2. 사회적 기업의 정의

가. '기업적 속성', '사회적 목적', '사회적 소유'

사회적 기업의 개념정의에 대한 논쟁은 많지만, 사회적 기업을 표준화하여 정의하기 어렵다. 유럽에서는 일반적으로 사회적 기업을 '사회적 경제' 개념의 일부로 규정하거나 기업적 성격과 사회적 성격을 동시에 가진 다는 점에서 민간부문, 공공부문과는 명확히 차별화되는 제 3의 부문으로 개념화될 수 있다. 사회적 기업이 제3의 부문이 될 수 있는 것은 다른 부문과는 달리 사회적 기업이 '기업적 속성'과 동시에 사회적 성격인 '사회적 목적', '사회적 소유'에 기반하고 있기 때문이다. 일반적으로 이러한 특성을 활용하여 사회적 기업을 정의하는 경향을 보이고 있다.

〈표 1〉 사회적기업의 주요 특성

특성	내용
기업적 속성	시장에서 재화 생산 및 서비스 제공 활동을 이윤을 창출함으로 자립적으로 생존함.
사회적 목적	일자리 창출, 훈련, 지역사회 서비스 제공등의 사회적 목적을 가짐. 구성원 및 지역사회에 미칠 사회적, 환경적, 경제적 영향에 대해 책임을 져야함.
사회적 소유	종업원과 다양한 관련 주체들(사용자 또는 클라이언트, 지역사회 조직 등)의 참여에 기반한 자율적인 조직으로, 수익은 종업원들에게 분배되거나 지역사회의 이익을 위해 사용됨.

나. 사회성+기업성

사회적 기업이란 사회적 경제의 한 실천적 표출이자 재래적 기업운영 방식과 차별화되는 또 하나의 기업운영 전략을 의미하는 말이기도 하다. 실천차원에서는 단적으로 "협동기업"의 한 유형이자 그 운영전략을 나타내는 말이라고 할 수 있다. 사회적 기업이 재래적 협동기업과 다른 점은 그 명칭에 나타나 있다. "사회성"과 "기업성"을 접목시킨 데 있는 것이다.

즉 시장경제의 통상적 틀 안에서 기업영리와 사회적 목적을 동시에 추구 하는 것을 핵심으로 삼는다. 사회적 기업 전략은 경제발전과 사회적 목표 달성을 위해 사람과 지역사회를 규합하고 그들의 자발적 협동을 이끌어 내는 일에 비중을 둔다. 여러 형태의 협동체, 시민조직, 재단, 자원봉사단체 등이 구성하는 경제활동 영역으로서 유럽의 경우 각종 협동조합 (Cooperatives), 호조조합(Mutuals), 협회(Association), 사회적 기여를 목적 삼는 다양한 재단(Funds), 자선단체 산하의 수익사업체 등이 그 영역을 점한다. 즉 사회적 기업은 재래의 자원영역과 사기업 영역 사이를 점하는 제 3의 경제영역을 총괄적으로 지칭하는 것으로 볼 수 있다. 사회적 기업은 기업원리와 조직을 갖고서 지역에 봉사하는 사업을 전개 하는 기업이다. 사회적 기업은 민영부문의 사업적인 기술과 사회적 경제의 특징인 강한 사회적 의무를 결합시킨 사업으로서 사회적 목적을 달성하기 위해 경제활동 을 하는 기업이다. 지역사회의 경제적 발전과 사회적 이득을 동시에 추구하는 것이 중요한 특징이다.(박보희, 2004)

다. 사회적 일자리 창출

사회적 기업은 기업성을 지향하여 제품의 생산과 서비스 제공에 직접적으로 종사하는 동시에 교육훈련, 지역 서비스 제공 등 명백한 사회적 목적을 추구한다. 지역고용 창출을 기업의 중요한 목적으로 설정한다. 사회적 기업은 지역사회가 소유주이며, 지역사회 조직 등이 지배권과 소유권을 가진 자율적인 조직이다. 수익은 이윤 분배 형태로 이해관계자에게 직접 분배되거나 공익사업에 지출된다.

사회적 기업은 빈곤계층의 자립을 위해 만들어진 공동 기업체로서 시장에서의 이윤활동을 통해 안정적인 고용을 창출하며 이윤의 지역사회 환원 을 통해 사회에 기여를 한다. 일반기업과 달리 기업 활동을 통해 발생한 수익은 재투자해 더 많은 실직자와 빈곤 계층의 일자리를 만들어 낸다는 점에서 실업대책의 새로운 대안으로 떠오르고 있다.

결론적으로 사회적 기업은 다음의 두 가지 형태로 정리할 수 있다.

주요한 목적이 사회서비스 내지는 보다 넓은 공동서비스(특수한 커뮤니티 나 그룹에 대한 서비스도 포함)를 생산하고 공급하는 기업

주요한 목적이 취약계층의 노동의 통합에 있고 그러므로 사회적 목적 이 외의 물건이나 서비스의 생산에 통상의 노동자와 장애자를 혼합적으로 고용하는 기업¹⁾

3. 사회적 기업의 특성

사회적 기업의 확산은 유럽연합과 관련 시민단체 사이 협동으로 말미암아 크게 영향 받아 온 것으로 알려져 있다. 유럽위원회 제12총국의 지원으로 1996년에 EMES 네트워크가 설립되고 EMES는 유럽위원회 지원하에 1996~1999년 사이에 "The Emergence of Social Enterprise" 프로젝트를 수행하였는데 이 프로젝트의 최대의 성과는 광범위한 조사에 바탕하여 사회적 기업을 정의한 것으로 알려져 있다. 그 정의에는 일련의 기준이 포함 되었는데 경제적 측면에 관여되는 네 기준과 사회적 측면에 관여되는 다섯 지표를 다음과 같이 제시하였다.

가. 4가지 기준

① 물품 생산 및 서비스 제공활동의 지속성

기업은 재래적 비영리 단체와는 달리 자문활동을 하거나, 공익재단의 경우의 같이 자금은 재분배하는 대신, 물품 혹은 서비스를 지속적으로 생산하여 수요자에게 제공하는 일에 종사한다. 사회적 기업의 주요 존재의의가 여기에 있다.

1) 유럽에서의 "사회적기업의 발흥" ; 자활정보센터 자료실에서 출처 www.seda.or.kr

② 고도의 자율성

사회적 기업은 뜻을 같이 하는 사람들이 모여 자율적 사업 틀 안에서 부를 만들어 내고 관리하는 사업이다. 공공 보조금이나 공공기관 혹은 다른 지원조직(연합체, 사기업 등)에 의존하는 경우라도 직접적이든 간접적 이든 그들의 관리를 받지 않는다. 그리고 기업체 당사자들은 사업에 참여 할 권리와 더불어 사업을 종결할 권리도 가진다.

③ 재정적 리스크의 인수

사회적 기업을 설립하는 사람들은 창업 당시의 리스크의 전부 혹은 일부를 부담해야 한다. 대부분의 공공기관과는 달리, 그들의 재정적 생존력은 그 구성원과 종사자들 자신의 자원 확보 노력에 달려 있다.

④ 최소량의 유급노동

대부분의 전통적 비영리단체와 같이 사회적 기업도 현금자원과 비현금 자원, 자원인력과 유급인력을 조합해 활용한다. 그러나 사회적 기업에서의 활동은 최소 수준의 유급인력을 필요로 한다.

나. 5가지 지표

① 시민집단의 창의로 시작된 사업

사회적 기업은 특정 지역사회에 속하는 사람들 혹은 소요(needs) 내지 목적을 같이 하는 사람들 간의 집합적 역동성에서 탄생한다. 그들은 이러 한 면모 또는 특성을 어떤 형식으로도 유지해야만 한다.

② 투자금 규모에 따르지 않는 의결권

“한 명 한 표”의 원칙을 의미한다. 최고 의사결정권을 가지는 이사회 결의과정 에 있어 투표권이 자본 출자액에 따라 달라지지 않음을 의미한다. 자본의 소유자는 분명히 중요하나 의사결정권은 다른 이해당사자들과 균등히 나눈다.

③ 기업활동으로 영향 받는 모든 사람들이 같이 하는 참여지향성

고객 대표의 참가, 이해당사자 지향성 및 민주적 관리양식은 사회적 기업의 중요 속성이다. 많은 경우 사회적 기업의 한 주요 목적은 경제활동을 통해 지역 차원의 민주주의를 증진하는 것이다.

④ 제한적 이윤 배분

사회적 기업에는 완전 비분배 성격의 조직만 있는 것이 아니며 몇몇 나라의 협동조합과 같이 한정된 범위 내에서 이윤을 분배할 수 있는 조직도 포함한다. 후자는 이윤극대화 성향을 지양하기 위해서이다.

⑤ 공동체의 유익을 위하여 뚜렷한 목적

사회적 기업의 또 다른 주요 목적은 커뮤니티 또는 특정 집합체에서 유익한 서비스를 제공하는 것이다. 그렇게 하기 위하여 사회적 기업은 지역사회에 대한 책임을 지닌다.

이같이 일정한 기준을 개진함으로써 그 기준을 따르는 사회적기업체가 공신력을 얻게 되었고 그로 인해 사회에 대해 영향력을 가지는 큰 집합체가 된 것으로 간주되고 있다. 또한 사회적 기업은 위한 일련의 기준이 설정된 것은 사회적 기업에 관해 실천적인 논의를 할 수 있는 객관적 근거를 제공한 것으로 간주되고 있다.

4. 사회적 기업의 형태

사회적 기업은 여러 가지 사유로 출현하게 된다. 첫째, 어려운 경제상황이 경제이전 활동을 주류 경제활동으로 편입시키도록 자극하여 새로운 사회적 기업이 출현되는 경우가 있다. 둘째, 새로운 욕구나 기존 시장의 실패에 대처하기 위해 출현되기도 한다. 셋째, 사회 운동과 아젠다에 대한 대응으로 사회적 기업이 발전되는 경우가 있다. 넷째, 특정한 신념 또는 윤리적 공동체에 의해 특정한 지리적 공동체 혹은 보다 넓은 이해공동체에 의해 조직될 수도 있다.(정영순, 2004)

이러한 사유로 인해 사회적 기업의 형태는 다양하다. 장애인이나 노숙인 등 소외된 이들에게 일자리를 주는 형태로 운영되는 것은 '사회적 회사 (Social Firms)', 노동자들에 의해 민주적으로 운영 및 통제되면 조합원들의 보상과 고용안정을 목적으로 하는 '소비자협동조합', 일정 주택이나 부동산 거주자들에 의해 민주적으로 운영되고 통제되는 형태의 '주택협동조합', 주로 가난한 지역에서 위험부담이 높은 대출자들에게 대출을 해주는 '신용협동조합' 등이 있다. 또 지역사회 주민들에 의해 민주적으로 운영 및 통제되는 기업인 공동체기업, 자선단체가 설립한 '독립 사업체', 지역사회 소유로 지역사회 안에서 부와 고용을 창출할 것을 목적으로 세워진 '지역사회개발 트러스트' 등도 사회적 기업에 속한다. (정구현, 2004)

사회적 기업 유형들을 다음 <표 2>와 같이 정의할 수 있으나, 그 정의가 명확하지 않을 뿐만 아니라 유형을 구별하는 차이도 불명확하다. 더욱이 그 유형을 사회적 기업이라고 명확히 정의 내리지도 않기에 사회적 기업의 특성을 가진 조직들도 단순히 '지역공동체 기업', '소수민족 기업' 등으로만 동일시하는 경우도 종종 있다.

〈표 2〉 사회적 기업의 주요 형태

형태	정의	역할
노동자소유기업 (Employee owned business)	노동자들이 새로운 기업을 설립하거나 기존의 기업을 구입하여 공공의 목적을 추구하는 기업	새로운 일자리를 창출하고, 종업원들의 일자리 유지
협동조합 (Co-operatives)	조합원 모두가 혜택을 받을 수 있는 서비스를 공유하기 위해 만들어진 조직(주택, 사회보호, 노동자, 농업 등)	조합원들의 공동의 경제적, 사회적, 환경적 욕구에 대처
신용조합 (Credit Union)	조합원들이 돈을 저축하고 빌리는 것을 돕기 위해 설립된 협동조합(새마을 금고 등)	조합원들의 사회적 기업 창업자금 등 자금 지원
개발신탁 (Development Trusts)	특정 지역이나 공동체의 재개발을 위해 지역공동체, 지방정부, 기업 등의 파트너십에 의해 형성된 조직	지역사회의 개혁 주도(지역개발의 촉진, 소기업 및 사회적 기업 창업 지원, 훈련프로그램의 운영 등)
지역공동체 기업 (Community Business)	지역주민의 자립을 위한 일자리 창출과 지역개발을 목적으로 지역공동체에 의해 설립된 기업	충족되지 못한 지역서비스의 개선과 지역 시장의 개선(제조, 소매, 사회보호, 조정, 건물보수 사업 등)
사회적 회사 (Social Firms)	장애인 등 노동시장에서 불리한 조건을 가진 사람들을 고용하기 위해 설립된 기업	노동 능력이 없는 사람들의 보호와 사회적 복귀, 훈련 제공(가구, 관광 사업 등)
노동시장 중개 프로젝트 (Intermediate Labour Projects)	장기실업자들을 대상으로 훈련과 구직활동, 유급고용을 창출하기 위한 프로젝트를 수행하고자 결성된 조직	장기실업자들이 노동시장으로의 재진입할 수 있도록 훈련과 근로 경험 제공
자선사업군단 (Charity Trading Arms)	자선조직들의 일부가 기업적인 방법을 도입하여 그들의 사회적 목적을 달성하고자 형성된 조직	다양한 시장의 요구에 맞는 상품이나 서비스 공급(구내 상점에서부터 공정거래물품 생산 등)

출처 : SEL(2001), 한국사회복지협의회(2003)자료 재구성;

5. 외국의 사회적 기업

가. 스웨덴

① 스웨덴 역사

스웨덴 정부는 1940년부터 비영리조직의 적극적인 소비자정책 참여를 장려해 왔는데, 초기에는 민간기업에 대한 문제 제기자로, 그 이후에는 기업에 대한 대항 세력으로 이들의 역할을 독려했다. 이러한 발달과정은 주로 재정적 자원이 아니라 정치적 자원을 이용하여 촉진되었다. 정부는 비영리조직에게 직접적인 재정 지원을 하기보다는, 소비자 관계당국 이사회에 자리를 만들어 주고 공식적인 지위와 권한을 부여함으로써, 국가가 운영하는 소비자기관에 비영리조직이 참여할 수 있는 길을 열어 주었다. 그 결과 소비자들은 조직화되었고, 협상을 통해 상충되는 이해관계를 해결하고자 생산자 및 기업과 제도적으로 싸움을 벌였다.

〈사례〉

스웨덴도 다른 나라에서와 같이 노령인구의 증가, 경제의 낮은 성장, 높은 세금에 대한 저항의 증가, 경제적 사회적 활동의 민영화, 국제적 경쟁의 증가 그리고 시장 세력의 지배에 의한 복지국가의 생존성, 효능 그리고 유용성에 대한 의문이 제기되고 있다. 또한 공공영역의 사회보장 시스템이 가족복지, 고용, 노령 인구와 거대한 이민자수의 변화에 의해 발생한 새로운 욕구를 만족시킬 수 없게 되었다.

나. 영국

① 영국의 역사

1970년대에 영국의 지역공공기관은 처음으로 지역경제개발에의 자금사용을 허락한다. 대부분의 이 활동들은 공장, 도로건설과 그 지역에 새로운 고용주들을 유인하기 위한 일들이었다. 그러나 많은 지역공공기관들은 장애우들과 실업자들을 위한 새로운 기회가 될 수 있는 사회적 기업들의 가능성을 보고, 이들 사업추진

을 위해 지역 개발국들을 세운다.

최초로 이러한 지역 개발국들은 대부분 단지 노동자협동조합을 추진하는 일을 했고, 그래서 그 개발국들을 CDAs(Co-operative Development Agencies: 협동개발국)으로 불렀다.

노동자협동조합은 국제협동조합동맹에 의해 설립된 협동조합원칙에 따라 그들의 피고용인들이 소유하고 민주적으로 통제했다. 모든 피고용인들은 회원이 될 수 있고, 그 기업은 1인 1투표권을 기초로 관리되었다. 그들의 제일 목표는 그들 회원에게 지속적이며 보람 있는 일자리를 제공하는 것이었다. 노동자협동조합의 회원권은 비록 어떤 경우 자발적 노동자들에게도 가능하지만, 보통은 급여 수여 피고용인으로 제한되어있었다. 많은 노동자협동조합들은 많은 수익을 창출하는 것을 목표로 하지는 않는다. 사업이 잘되는 경우, 그 조합은 임금과 지불조건을 향상시키거나 또는 더 많은 사람을 고용할 것이다. 그러나 만약 수익이 난 경우에는 그 수익은 그 회원들 내에서 분배 될 수 있다.

말한바와 같이 지역 CDAs는 처음에는 노동자협동조합을 지원하는 것으로 그들의 역할들 제한했었다. 후에는 대부분이 이 기관들은 그들의 한계를 다른 형태의 사회적 기업, 특히 지역사회사업(때론 지역협동사업으로 불리는)을 추진하는 것으로까지 확장했다. 이러한 비수익 사업들은 개별지역의 회원들에 의해 민주적으로 소유, 관리된다. 영국에는 약 1천개의 노동자협동조합이 1만2천명을 고용하고 있는 것으로 추정된다. 25년 전에는 10개 미만의 노동조합이 있었다.

② 영국의 사회적 기업들이 하는 역할

영국의 노동협동조합은 굉장히 넓은 범위의 상업에 종사한다. 사업의 형태는 제과, 제빵, 보육, 선박제조업 또는 그 어떤 것이든 그 그룹원들이 가진 특별한 기술에 적합한 것들이다. 청소, 가정관리 등 협동조합이 제공하는 서비스들은 비숙련노동자에게 많은 비정규직업을 제공하기도 하지만 정보기술이나 컴퓨터서비스 협동조합들도 꽤 흔하다.

노동자협동조합의 진정 중요한 특징은 그 조합들이 사업목표를 사회적인 목표

와 연계한다는 것이다. Co-operative Identity States (협동조합 정체 States)의 국제 성명서는 다음과 같이 천명한다.

“협동조합들은 자율협동, 자율책임, 민주제, 평등, 공정 그리고 단결의 가치위에서 기초한다. 그리고 협동조합원들은 협동조합설립자들의 전통에 따라 당 조합 회원은 정직성, 개방성, 사회적 책임, 그리고 다른 사회구성 원을 위한 봉사에 도덕적 가치가 있음을 믿는다.” 그래서 노동자협동조합 의 성공평가에 있어서, 우리는 그 조합이 얼마나큰가, 또는 얼마나 많은 돈을 버는지를 볼뿐만이 아니라 더 공정한 사회를 충족하기 위한 그 조합의 기여도도 보아야만하다.

사회적 기업들은 개인이 이윤을 낼 수 없기에 운영을 할 수 없는 사업을 운영할 수 있다. 그들이 재정적으로 생존가능하고 그 기업의 노동자들에게 고용을 제공하는 한 그 사회적 기업은 존재한다. 사회적 기업들은 수익을 추구할 필요가 없으므로 그들은 개인사업가가 수익을 내지 못해 그만두고 마는 지역서비스를 제공할 수 있다.

③ 영국의 사회지거 기업이 기여하고 있는 역할

- 직업창출
- 공공서비스제공
- 사회복지
- 사회복지
- 사회적 배타성에 반대하는 투쟁
- 경쟁증대

다. 미국

① 미국의 역사

비영리부문이라는 용어는 미국에서 비교적 정의가 잘 내려진 보편적 조직을 의미한다. 미국에서 널리 쓰이고 있는 ‘nonprofit sector’라는 용어들은 역사, 법률제도, 조직 활동과 구성에서 상당한 차이가 있음에도 널리 쓰이고 있다. 미국의

사회과학자들은 제3부문을 시민사회, 자유사회의 핵심적 요소로 보는 경향이 있었다. 미국의 연구자들은 De Tocqueville의 '미국의 민주주의'에서 자유사회와 민주사회에서의 자원조직들의 역할에 대한 그의 관찰을 언급하였다. 그리고, 미국의 상업적 유형의 비영리조직은 기부로부터 그 수입을 얻기 보다는 오히려 그들이 제공하고 판매하는 재화나 서비스 요금과 이용료에서 대부분의 수입을 확보한다. 이런 상업적 비영리조직은 오늘날 미국에서는 점차 일반화되고 있다. 비영리 기업이 처음으로 미국 병원산업을 지배했을 때, 이 산업은 전적으로 자선활동에 기반을 두고, 비영리기업들은 기부금으로 운영되었다. 그 이후 의료기술과 재정기법이 변화하면서 병원에 대한 기부는 불필요하게 되었다.

그러나 비영리기업들은 비 활동성이라는 조직적 특징 때문에 아마도 이 산업 내에서 생존할 수 있었다. 간략하게 말하면, 정부-비영리부분의 파트너십은 미국 판 복지국가의 주요한 특성일 뿐 아니라 미국의 휴먼서비스전달체계의 핵심요소이다.

사회적 기업인증과 활성화 방안

사회적기업의 현상

제 3 장

제3장 사회적기업의 현상

1. 사회적기업의 조직구조 및 운영

일반기업과 다른 조직 구성원을 가진 사회적 기업에 사회적 목적, 기업적 속성, 사회적 소유라는 세 가지 특성이 복합적으로 작용하여, 사회적 기업은 독특한 조직구조 및 운영방식을 갖고 있다. 사회적 기업에서 기업적 속성은 기본적으로 전제되는 것이기에 경영관리 방식, 마케팅 방식 등 운영방식이 일반기업과 유사하다. 그러면서도 사회적 목적이 어떤 특성보다 중시되면서 사회적 책임과 사회적 소유가 강조되어 소유 구조 및 의사 결정 방식, 채용 및 이윤배분 방식, 기업 활동 등이 일반 기업과 다른 특징을 가지고 있다.

그럼에도 각 사회적 기업이 사회적 목적, 기업적 속성, 사회적 소유 특성을 내재화하는 정도에 따라 기업 간의 조직 및 운영에 차이를 보이고 있다. 예를 들어 기업의 사회적 목적이 분명함은 종업원, 소비자, 그리고 다른 이해당사자들의 파트너십을 강화시켜 소유구조의 평등성, 조직의 자율성, 이윤분배의 사회성이 커지는 경향을 보이고 기업적 속성을 강조할 시 이윤창출 및 재정자립도가 커진 반면에 이윤분배의 사회성이 적어지는 경향을 보이고 있다.

가. 소유구조 및 의사결정

사회적 소유 특성 때문에 일반 기업과는 달리 개인 소유주 또는 주주가 소유하는 구조가 아니고 멤버십을 기반으로 하여 종업원 또는 다양한 관련 주체들이 집단으로 참여하는 소유구조를 가지는 것이 사회적 기업의 특징이다.

구성원 중심적 소유구조는 구성원의 의사결정권한에도 반영되어 있다. 의사결정권한이 소유한 주식량에 따라 달라지는 일반기업과는 달리, 투자량과 상관없이 투표권을 가지는 사회적 기업은 멤버십에 기반하여 연차 총회에서 의사결정을 하게 함으로 모든 구성원이 동등하게 의사결정에 참여할 수 있게 하고 있다. 또한

구성원들이 의사결정기구인 이사회를 선출하도록 하는 한편, 이사진에 간부나 경영자가 제외되고 직원대표 등이 포함되도록 하여 이사회 의사결정에 구성원의 의사가 충분히 반영 되도록 하고 있다. 이와 같은 top-down 방식이 아닌 bottom-up 방식의 의사결정구조로 사회적 기업이 일반기업과는 다르게 자율적인 조직체로서 특징짓게 된다.

이러한 의사결정구조 속에서도 팀워크와 참여구조를 보다 많이 활용한 조직일수록 사회적 기업으로서 성공하는 경향을 보이고 있다는 연구결과 는 사회적 기업에서 민주 참여적 조직구조와 활용이 성공의 핵심이 됨을 지적하는 것이다. 또한 소유구조와 의사결정구조에서 다양한 관련 주체 참여는 사회적 기업에 대한 지역 사회의 책임을 강화시켜 지역사회로부터 필요한 자원을 지원받을 가능성을 높이고 있다. 이러한 파트너십은 또한 관련 주체들 간의 상호신뢰감을 강화시키고, 더 나아가 지역사회 통합을 가져오는데 주요한 매개체가 될 수 있다.

나. 경영관리 방식

사회적 기업은 기업적 속성인 이윤창출을 중시하는 조직체이기에 일반 기업과 같은 기업적 경영관리 방식이 필요하다. 기업적 경영을 잘 한 기업들이 성공한 경우가 많다는 연구결과들은 기업 운영 관련 경영관리가 사업성공의 핵심임을 입증하는 것이다. 최근 영국 정부는 Business Links 조직을 신설하고 비즈니스 전문가를 두어 사회적 기업들이 기업적 접근의 효과적인 적용을 할 수 있도록 도움을 주고 있다.

최근 사회적 기업도 중소기업 부문에서 만큼 비즈니스 설계가 사회적 기업에 중요하다고 인식하고, 비즈니스 전문가의 도움을 받아 활동에 따른 수입을 개발하고, 장기적으로는 자립할 수 있도록 기업적인 접근을 하고 있다. 사회적 기업에서는 일반기업 달리, 다양한 배경을 가진 직원, 자원활동가들을 잘 다루는 능력, 그리고 사회적 기업의 특징인 구성원의 역동적인 민주참여방식 문화를 결집시키는 능력도 사회적 기업 성공의 주요한 요인으로 작용하므로 주요한 경영기술로 중요시되어야 할 것이다.

다. 마케팅

사회적 기업은 다른 일반적인 소기업들과 경쟁하면서 재화와 서비스를 시장에서 판매해야 하기에 새로운 욕구에 부응해 활동을 혁신하고 다양화 하고 시장을 개척할 수 있는 효과적인 마케팅 기술이 개발될 필요가 있다.

지역의 공동체 조직으로 사회적 기업은 그들의 고객들의 지역적 충성과 신뢰를 쌓을 수 있다면 민간기업보다 서비스 제공에 어려움이 없을 것이기에 상호신뢰를 쌓는 노력이 중시된다. 그렇다면 양질의 서비스를 대신할 수 없으며 변화하는 지역주민의 욕구에 대응할 수 없기에 끊임없는 혁신 노력과 시장개척 노력이 요구되고 있다. 사회적 기업을 향한 사회적 지지를 활용해 마케팅을 하는 한편 고객들에게 제공하는 사회적 서비스와 혜택에 공공인식을 넓혀 사회적 기업의 제품을 활용할 필요가 있다. 또한 다 양한 조직으로부터 협조를 받거나 획득된 경험, 정보를 교환할 수 있도록 효과적인 협조와 협력방법을 구축하는 것이 중요할 수 있다.

2. 사회적기업의 재정 및 이윤배분방식

기업적 속성이 사회적기업의 핵심이기에 모든 사회적 기업은 일반기업과 같이 재정적인 자급자족을 위해 상품 또는 서비스 제공으로부터 이윤 창출을 중요시하고 있다. 이윤창출로 재정자립이 가능한 기업들은 보조금 또는 기부금 지원을 받지 않으나, 대부분의 기업, 특히 사회적 배제 문제를 다루는 기업들은 초기에 재정적, 물질적 지원을 받고 있다.

충분한 재원 확보는 사회적 기업을 발전하게 하고 그들의 역량을 확대시키기에 사회적 기업의 운영에 있어서 매우 중요한 요소이다. 시간이 지남에 따라 상품이나 서비스 판매를 통한 자체적인 수입의 비중이 증가하면서 재정이 안정되는 경향을 보이고 있다. 그러나 창업단계에서는 정부의 보조금이 매우 중요한 역할을 하며, 정부 보조금 다음으로 대출인데, 대부분의 은행들은 사회적 기업의 성공에 대한 확신이 없기 때문에 대출을 꺼리는 경우가 많다.

보조금과 기금에 크게 의존한 기업들도 재정적으로 자립하기를 희망하고 있지만 소비능력이 거의 없는 지역에서 이윤창출증대방안은 낮은 서비스의 질, 인력, 높은서비스 가격과 직접적으로 연계될 수 있기 때문에 비용효과적인 재정자립 방법을 발견하기 쉽지 않다. 따라서 자급자족할 만큼의 재정의 건전성을 높이기 위해서는 이윤창출의 극대화가 필수적이다. 이를 위해서는 경영관리 및 회계 능력, 그리고 새로운 욕구에 부응해 활동을 혁신하고 다양화할 수 있는 능력이 중시된다.

비록 이윤창출로 잉여금을 내기 어려운 기업도 있지만 잉여금창출은 사회적기업의 중요한 목표이다. 일반기업과 차별화하는 요소인 사회적기업의 이윤분배방식은 투자한 양에 따라 이윤을 배분하는 일반기업과 전혀 다르다. 사회적기업은 활동에 의한 잉여금을 직원들에게 분배하거나 기업자체에 재투자 또는 지역사회를 위해 투자하거나(공동체 이익형), 이해 당사자들에게 내부적으로 배당하거나(분배형), 혼합형으로 잉여금을 공동체의 이익을 위해 사용하면서 이해당사자에게 지불하는 방식을 취하고 있다.

기업 유형에 따라 <표 3>에서 보는 바와 같이 선택하는 이윤 분배형이 다를 수 있다. 사회적기업은 일반기업과 차별화된 이윤분배방식으로 사회적 책임과 사회적 소유 개념을 실현하고 있다. 이 배분방식은 지역사회 내 사회적기업발전에 기여하며, 지역의 많은 사람들이 사회적기업에 무급으로 적극적으로 참여하게 하는 정당성을 제공해 준다.

<표 3> 사회적기업의 이윤 배분

이윤분배유형	특징	사회적 기업 형태
공동체 이익형	이윤을 기업자체나 지역사회를 위해 투자(주로 자선 조직에 주거나 지역사회내 다른 프로젝트를 지원함)	노동시장중개회사, 자선사업군단, 지역사회기업, 사회적 회사
분배형	이윤을 직원들에게 동등하게 배분	노동자소유기업, 협동조합, 신용조합, 사회적 회사

사회적 기업인증과 활성화 방안

자활공동체운영의 문제점과 대책

제 4 장

제4장

자활공동체운영의 문제점과 대책

1. 자활공동체의 개념

자활지원제도와 함은 신자유주의의 사회정책의 큰 특징 중에 하나라고 할 수 있는 workfare 정책을 의미하는 말이다. 이를 국민기초생활보장법에서는 자활근로 혹은 자활공동체라고 말하고 있다.

이러한 근로복지는 다양한 형태의 내용을 담고 있는데, 앞서 <표 2>에서 제공되었던 자활급여의 내용들이 이러한 내용을 담고 있다고 하겠다.

자활지원제도는 근로능력을 상실한 절대빈곤층에 대한 소득이전을 넘어서 근로능력이 있는 빈곤층을 위한 적극적인 탈빈곤정책이라고 할 수 있겠다.

2. 자활공동체의 내용

현재 진행되어지고 있는 자활사업은 보건복지부에서 진행하는 자활사업과 복지부에서 진행하는 자활사업이 있는데 복지부에서는 자활근로(업그레이드형, 취로형), 자활공동체, 지역봉사재활사업 등을 진행하고 있는 노동부에서는 직업적응훈련, 취업알선, 직업훈련, 창업지원 등을 진행하고 있다.

자활지원제도의 개념을 이해하기 위해서는 먼저 국민기초생활보장법의 복잡한 조건부수급자 선정기준을 이해해야만 한다. 조건부 수급자는 18세 이상 62세 이하의 수급자로서 근로능력이 있다고 판단되나, 소득 인정액이 최저생계비 이하인 사람에게 근로 혹은 취업을 조건으로 급여를 주는 수급자를 말한다.

이런 조건부수급자는 근로능력이 없는 사람이나 특정한 조건에 따라 조건예외인 사람²⁾을 제외하고 다시 취업대상자와 비취업 대상자로 구분한다. 취업대상자

2) 개별가구 또는 개인의 여건 등으로 자활사업에 참가하기가 곤란한자, 근로 또는 사업에 종사하는 대가로 소득을 얻고 있는자, 환경변화로 적응기간이 필요하다고 인정되는자, 기타 자활사업에 참가할 것을 조건으로 생계급여를 지급하는 것이 곤란하다고 보건복지부장관이 정하는 자

와 비취업 대상자를 구분하는 기준은 근로능력 점수인데 근로 능력점수의 기준은 〈표 4〉와 같다.

〈표 4〉 근로능력점수표

기준	세부기준	점수	비 고
1. 연령 (40)	18세~35세	40	실질적으로 취업가능한 연령
	36세~50세	20	자활능력 유지가 가능한 연령
	51세 이상	0	취업이 현실적으로 어렵고 자활능력이 약화된 연령
2. 건강상태 (30)	양호	30	건강상태가 양호한 자
	보통이하	15	경질환자, 건강상태가 양호하지 아니한 자 등
3. 직업이력 및 학력 (30)	상	30	- 최근 3년내 1개월 이상 지속적으로 취업 또는 자영업 경험이 있는 자(공공근로, 취로사업제외) - 자격증(국가기술자격법상)을 소지하고 있는 자 ※ 종사하는 직종과 직접 관련이 없는 자격증도 포함(단, 운전면허증은 직종과 직접 관련된 경우) - 대학(2년제) 졸업 이상 학력자
	중	15	- 최근 4~5년내 1개월이상 지속적으로 노동시장 취업 또는 자영업 운영경험이 있는자(공공근로, 취로사업제외) - 중·고졸 이상 학력자
	하	0	- 위 기준에 해당하지 않는 자

※ 근로능력 점수산정은 연령·건강상태·직업이력 및 학력을 합산함.³⁾

※ 직업이력과 학력이 일치하지 않는 경우, ①직업이력, ②학력의 순위로 산정함.

자료 : 보건복지부, 2003년 국민기초생활보장사업안내(Ⅱ)

즉 근로능력에 따라, 취업대상자는 노동시장에서 취업 또는 창업이 가능한 사람, 비취업대상자는 노동시장에서의 취업은 어려우나 공동작업장, 자활공동체 참여, 공공근로기회제공 등이 필요한 사람으로 구별을 하고 있는 것이다.

이러한 근로능력에 대한 판단은 최종적으로 사회복지전담공무원이 하도 록 되어 있다.⁴⁾ 이렇게 구별된 취업대상자에게는 취업알선, 직업훈련, 직업적응훈련, 자활취업촉진사업 등 직업안정기관⁵⁾이 추진하는 사업을 제시한 다는 것이다. 이

3) 근로능력 점수가 70점이상이거나 50점이상이나 취업지원서비스를 받기를 원하는 경우에는 취업대상자로, 70점 미만이거나, 70점이상이라도 사정상 취업지원서비스를 받을 수 없는 경우에는 비취업대상자로 구분함.

4) 국민기초생활보장법 제19조 4항

를 전체적으로 정리한 내용과 참여인원은 2002년 9월 현재 자활지원제도 유형별 참여자 현황은 <표 5>와 같다.

〈표 5〉 자활지원제도 유형별 참여자 현황

계 (천명)	복지부(천명)						노동부(명)						
	소계	자활공동체	자활근로			지역봉사 재활사업	소계	직업 적응 훈련	취업 알선	직업 훈련	공공 근로	창업지 원등	계획 수립
44	41	1	37	UP-grade 형	취로형	3	2,633	247	656	636	299	46	779

자료 : 보건복지부 자활지원과(2002년 9월), 노동부 고용지원과(2002년 9월) 자료를 재구성

출처 : 한국자활후견기관협회(2003), 자활사업제도개선과제와 개선방안에 대한 토론회자료에서 재인용

가. 자활근로

자활근로는 주로 한시적 일자리 제공을 목적으로 하는 기존 공공근로 사업과는 달리 저소득층의 자활 촉진을 위한 보다 장기적인 계획하에 자활 공동체 창업 등을 위한 기초능력을 배양하는 것에 두고 비취업 대상자 중 자활의지는 있으나 근로능력이 다소 미흡한 비숙련계층을 대상으로 근로 능력의 향상과 자활공동체 창업 등 자립을 위한 전단계 프로그램으로 운영되는 것이다. 이는 다시 Up-grade 형과 취로형으로 나뉘는데 취로형은 부가적인 소득창출을 위한 사업으로 노인·장애인 등 복지도우미, 지역환경 정비, 공공시설물 관리 보조 등 노동 강도가 약하나 지역사회에 필수적인 공공서비스 제공사업 중심으로 추진하는 사업을 말한다.

Up-grade형 사업은 다시 공익형과 시장형으로 나뉘는데, 공익형 사업은 공익 증진을 목적으로 하는 사업이고 시장형 사업은 이윤창출을 통한 경제 적 자립을 지향하는 사업이라고 하겠다. 취로형 자활사업의 경우에는 지방 자치단체가 운영하고, Up-grade형 사업은 자활후견기관에서 운영하고 있는데 5대 표준화 사업⁶⁾을 제시하여 자활후견기관에 자활근로 인건비를 별 도로 지급하는 형태로 운영하고 있는 것이다. 자활근로사업의 경우에는 구체적으로 참여인원 규모까지도 지정하여 운영하고 있는데 이를 정리하면 <표 6>과 같다.

5) 노동부 산하 고용안정센터 등을 의미

6) 5대 표준화사업은 보건복지부에서 구체적으로 이를 명시하여 제시하고 있는데, 간병도우미, 집수리, 청소, 음식물·폐자원재활용사업 등으로 지정하고 있다.

〈표 6〉 자활근로사업 참여인원 규모

구분	시행방법	2003년도		
		사업규모	차상위 계층	
업그레이드형	민간위탁 직접시행	참여인원의 40%이상	시장형	사업단별 총수의 40%이내
			공익형	사업단별 총수의 30%이내
취로형	직접시행 (시·군·구)	참여인원의 60%미만	참여제한이 원칙	

자료 : 보건복지부, 2003년도 국민기초생활보장사업 안내(Ⅱ)

나. 자활공동체

자활공동체는 Up-grade 시장형 자활사업의 기술향상·경험축적 등 수행 능력을 제고하여 조합 또는 부가가치세법상의 2인 이상의 사업자로 공동체형식의 기업을 설립하여 운영하는 것을 말한다. 즉, 자활근로사업단 중 자활근로임금 수준 이상의 임금이 지급가능하고 지속성이 있는 경우 공동체 형태로 전환하여 시장으로 완전 진입할 수 있도록 하는 것을 말한다.

조건은 수급자가 1/3이상이어야 하고, 모든 구성원에 대해 자활근로임금 (월 50만원) 이상의 수익금 배분이 가능해야 한다는 것이다.

자활공동체에 대해서는 자활후견기관에서 보장기관으로서 지원을 할 수도 있고 일시적으로 인건비가 지원되기도 한다.

다. 기타사업

자활지원제도에서는 앞서 설명한 자활근로와 자활공동체 이외에 지역봉사⁷⁾를 하는 조건으로 인건비를 지급하는 내용도 있고, 그 외에 재활프로그램⁸⁾에 참여하도록 하는 경우도 있다.

또, 생업자금융자, 근로소득공제사업 등이 운영되어지고 있다.

7) 사회복지관에서 밑반찬을 배달한다든지, 초등학교 등하고 지도를 한다든지 각종 프로그램의 진행 보조를 한다든지 하는 다양한 활동들을 하고 있다.

8) 근로의욕을 고취한다든지, 알콜남용이나 우울증 등 경미한 정신건강상 문제의 치료를 한다든지 하는 프로그램들을 말함.

3. 자활지원제도의 문제점 및 개선방안

가. 자활지원제도의 문제점

① 서비스 전달체계의 이원화

현재 자활지원제도는 크게 두 가지 대상으로 이원화 되어있다. 즉, 취업대상자에게 제공되어지는 자활지원서비스는 노동부에서 또 비취업대상자에게 제공되어지는 자활근로와 자활공동체 사업은 보건복지부에서 주관하고 있다.

또, 자활근로도 취로형 자활근로는 지자체에서 담당하여 진행하고 있고, Up-grade 형 자활근로와 자활 공동체는 자활후견기관에서 담당하는 등 같은 대상을 여러형태로 분류하고 나누어 전달체계가 분리되어 있는 것이다.

근로능력이 있는 조건부 수급자 혹은 차상위계층은 단순히 조건부수급자이기 때문에 혹은 차상위계층이기 때문에 단선적으로 분리할 수는 없는 상황인데도 불구하고 이를 단순화 시켜 운영하고 있는 상황이 문제라고 할 수 있겠다.

② 현실적인 자원체계 모색

국민기초생활보장법이 제정되고 운영된지 이제 겨우 몇 년이 지난 상태이며, 현재 진행되고 있는 각종 자활지원제도도 전무했었던 것은 아니지만 새로운 시도들이 많은 상태이다. 그러나, 자활사업의 정책목표를 탈빈곤, 탈수급으로 설정함으로써 자활사업의 주대상자인 조건부 수급자층의 상당수가 창업을 통한 경제적 자립이라는 정책목표를 적용하기 어려움에도 이를 관철시켜 나가려는 것이 오히려 문제를 증폭시키고 있다는 현장의 주장이 많다.(김완술, 2003)

조건부수급자의 문제는 현재 국민기초생활보장법이 가지고 있는 급여체계의 문제 즉 수급자가 탈락되는 경우에는 모든 급여를 중단한다는 점과 보충급여 체계 즉 근로를 유인할 수 있는 근로유인요인이 적다는 점 등이다.

현재 운영되어지고 있는 자활지원제도 중 자활근로의 경우 취로형 자활근로사업의 노동강도 보다는 공익형 자활근로 또, 공익형보다는 시장형 자활근로가 아무래도 노동강도가 높다고 할 것이다. 그러나, 시장형이나 공익형 자활근로에 참여

하는 것이 취로형 자활근로에 참여하는 것보다 인센티브가 크지 않아 굳이 노동강도가 높은 자활근로에 참여할 이유가 없기 때문에 이를 회피하려는 경향을 보이고 있기도 하다.

또한, 시장에서의 경쟁력이 떨어지는 조건부수급자 혹은 차상위계층이 공동체 형태 혹은 기업의 형태로 완전히 시장에 진출하기 위해서는 다년간의 자립능력을 축적해야 함에도 불구하고 정책목표는 탈빈곤, 탈수급으로 잡고 있는 문제는 현재 운영되어지고 있는 여러 자활지원 제도의 운영형태 즉, 공익형 사업이 많다는 점, 또, 취로형자활근로가 많다는 점 등을 봤을때도 오히려 지역사회의 공익적 서비스의 확충 혹은 근로 참여의 형태로 운영되어지고 있는 상황에서 혼돈스러운 상황이라고 할 것이다.

나. 자활지원제도의 개선방안

① 자활지원 전달체계의 구축

현재 운영되어지고 있는 자활지원사업은 복지부와 노동부로 크게 이원화 되어 있고 실천현장에서도 사회복지전문요원의 수급권자의 선정과 급여에서부터 자활사업까지 모두 담당하고 있는 상황이며, 자활근로 사업도 지자체와 자활후견기관 등으로 분리되어 진행되고 있는 상황이다. 또, 지자체의 상황에 따라서는 취로형→공익형→시장형→자활공동체의 순서대로 점차로 진행될 수 있도록 장려하여야 함에도 불구하고 취로형 자활근로에 보다 집중하는 경향을 보이기도 한다.

이러한 전달체계의 다양한 문제는 사업의 전달체계의 두 가지 큰 틀 즉, 고용과 복지의 전문성을 어떻게 유지하며 조화롭게 통합 또는 연계할 것인가 하는 것이다.

이러한 문제는 노동부와 복지부의 부서통합이라는 큰 틀에서의 해결방법도 있겠으나, 여러변수가 많으므로 전산체계의 연계성을 높인다든지, 매뉴얼 등을 공동으로 작업한다든지 하는 방법으로 좀 더 기능적으로 연계할 수 있는 방안을 마련해 보는 것도 좋은 방법일 것이다.

또한, 사회복지전문요원들의 과중한 업무를 고려해볼때 최근 문제제기 되고 있는 사회복지사무소 같은 곳에 자활지원사업만을 전담할 전문인력을 확보 배치하

거나 광역자치단체 단위에서 사업을 조율할 조직을 강화해 나가는 방법도 생각해 볼 필요성이 있겠다.

한, 취업이나 창업을 적극적으로 지원해주는 방법도 고려해볼만하다.

즉, 노동부에서 운영하는 전산망인 Work-net과 복지전산망의 연계가 가능하도록 조정하고, 중앙부서에 노동부와 복지부가 통합적으로 지원하는 중앙자활지원센터를 또 광역자체단체에는 광역자활지원센터를 설치하고 기초자치단체에서는 자활전담인력과 자활후견기관, 직업훈련기관 등이 연계된 자활협의체 등을 구성하여 종합적으로 집중적인 서비스를 제공할 수 있는 전달체계를 만들 수 있어야 하겠다.

② 현실적인 정책목표의 구현

자활지원제도는 조건부수급자의 근로연계복지(Workfare)의 개념에서 시작된 것이긴 하나 그 범위가 차상위계층까지도 연계되어 있으므로 현재의 정책목표를 탈빈곤과 탈수급에 맞출것이 아니라 보다 넓은 범위에서 전국민의 빈곤방지의 측면으로 그 폭을 확대해 나갈 필요성이 있다고 할 것이다.

특 현재 운영되고 있는 국민기초생활보장법의 보충급여와 자활근로참여 조건부와 급여라는 형태는 어떤 측면에서는 근로능력이 있는 수급자에게 자활사업이 공공부조를 받고 있는 것에 대한 면죄부로 기능하고 있는 측면이 있으므로 주 대상자층을 차상위계층 이상으로 전환하다거나 조건부과나 보충급여 체계와 연동되지 않도록 자활사업에 참여하는 방향으로 전화되어야 할 것이다.

어떤 측면에서는 별도의 자활지원법을 제정하고 이를 통해 자활공동체 혹은 자활기업이 소득세법 등의 특혜를 준다든가, 지자체나 국가기관으로부터 우선 수주를 받을 수 있는 조건을 제시한다든가 하는 방법으로 일반시장에 좀 더 연착륙이 가능한 방향으로 지도하고 유도 할 수도 있을 것이다.

사회적 기업인증과 활성화 방안

자활공동체와 사회적기업과의 관계

제 5 장

제5장

자활공동체와 사회적기업과의 관계

1. 사회적기업과 일반회사와의 비교

‘사회적 목적을 갖는 경제사업 조직’으로 정의되고 있는 사회적기업은 일반기업과 달리, 기업 소유주의 이윤 극대화를 목적으로 하기 보다는 사회적 목적 실현을 위해 이윤의 대부분을 재투자 하는 기업을 말한다. 사회적 목적이라 함은 지역사회가 안고 있는 문제를 해결하기 위한 것으로 일자리 부족, 사회통합, 사회서비스 제공, 지역경제 재건 등 다양한 내용을 갖는다.

지역사회의 필요를 충족하기 위한 경제활동을 수행하는 사회적기업은 지역주민의 참여를 비롯해 지역자원의 동원을 통해 설립되고 유지되는 성격을 갖는다. 이에 사회적기업은 특정 집단의 것으로 제한되기 보다는 지역의 주민들 및 다양한 이해관계자들이 함께 참여하고 일궈가는 개방적인 지역주민의 기업의 성격을 갖고 있다.

〈표 7〉 일반기업과 사회적기업의 비교

	일반기업	사회적기업
목적	이윤극대화, 이윤추구	사회서비스 제공, 취약계층의 일자리 창출 등
주체	주주 및 소유자	사업 내용과 이해를 같이 하는 다양한 집단
조직형태	개인사업자, 주식회사	모든 기업 형태, 협동조합, 비영리단체 등
운영원리	자본>노동	노동>자본
이윤배분	제약없음	제약

반면 ‘사회적기업육성법’에서는 사회적기업을 ‘취약계층에게 일자리를 제공하거나 사회서비스를 제공하여 지역주민의 삶의 질을 높이는 등의 사회적 목적을 추구하며 재화 및 서비스의 생산·판매 등 영업활동을 수행하는 조직’이라 정의하고 있다.

2. 자활공동체와 사회적기업과의 비교

자활공동체나 사회적기업 모두 국민기초생활보장법과 사회적기업육성법에 근거해 일정 요건을 갖추고 인정과 인증을 받는 절차를 두고 있다.

자활공동체의 경우 참여자들의 경제적 안정을 목적으로 하고 있으며, 사회적기업은 사회서비스제공이나 일자리 창출과 같은 사회적 목적성을 부여받고 있어 각각의 조직이 추구하는 바가 다르다.

따라서 목적과 성격을 달리하는 자활공동체와 사회적기업은 단순히 비교되기 보다는 사업의 내용, 사업적 지향 등을 고려해 선택할 수 있는 기업성격으로 이해하는 것이 타당하다.

〈표 8〉 자활공동체와 사회적기업 비교

	자활공동체	사회적기업법
근거법	국민기초생활보장법	
목적	경제적 안정 도모	사회서비스 제공, 취약계층의 일자리 창출 등
주체	공동사업 참여자	사업 내용과 이해를 같이 하는 다양한 집단
조직형태	개인사업자, 주식회사	주식회사, 비영리법인, 비영리민간단체 등
운영원리	자본 < 노동	자본>노동(영리기업의 경우 상법 준용)
이윤배분	제약없음	제약

3. 자활공동체와 사회적기업의 관련성

가. 자활공동체와 사회적기업의 관계는 어떤가?

자활공동체와 사회적기업은 서로 다른 법률에 근거하고 있으며, 그 요건을 달리하고 있습니다. 현실적으로 자활공동체가 사회적기업이 될 수 있으나, 사회적기업이 자활공동체가 되지는 않습니다. 왜냐하면 자활공동체는 자활사업을 전제로 성립되는 조직이고, 사회적기업은 자활사업과 관계없이 조직형태와 사업목적 및 그에 부합하는 기준에 의해 결정되기 때문입니다.

나. 자활공동체가 사회적기업이 되면 자활공동체의 지위는 어떻게 되나?

자활공동체는 복지부 및 지방자치단체에서 관할하고, 사회적기업은 노동부에서 관할합니다. 자활공동체가 사회적기업으로 인증을 받을 경우 자활공동체의 지위와 공존할 수 있다고 보는 것이 노동부의 견해입니다. 그러나 복지부가 사회적기업의 지위를 갖는 자활공동체는 자활공동체의 지위를 소멸하게 된다는 입장을 가질 경우 자활공동체가 사회적기업으로 인증을 받은 경우 자활공동체의 지위는 소멸하게 됩니다.

다. 자활공동체가 사회적기업이 되면 무엇이 달라지나?

조직형태가 달라집니다. 사회적기업은 개인사업자를 인정하고 있지 않기에 개인사업자로 등록되어 있었던 자활공동체는 주식회사나 사단법인 등과 같은 조직형태로 바뀌어야 합니다.

조직의 사업목적이 달라집니다. 자활공동체는 경제적 안정을 도모하는 공동창업체인 반면 사회적 기업은 사회적 목적(일자리 창출이나, 사회서비스 제공 등) 실현을 추구하기 때문입니다.

조직 구성원이 다양해 질 수 있습니다. 자활공동체는 저소득층 주민을 중심으로 구성되고, 공동체 운영에 참여하는 외부조직도 자활후견기관이 중심이 되어 있는 특징을 보이고 있습니다. 반면 사회적기업의 구성원은 저소득주민 뿐만 아니라 장애인, 고령자, 새터민 등 다양한 성원으로 구성되게 됩니다. 또한 조직운영에 참여하는 외부조직도 자활후견기관 이외에 사업과 관련된 소비자 그룹이나 관련 시민사회단체들로 좀 더 확대될 수 있습니다.

그 외 나머지 사항들은 특별한 차이가 없습니다. 기존에 자활공동체에서 운영 원리로 삼았던 것에 기준해서 운영할 수 있습니다.

4. 자활공동체의 사회적기업 인증의 필요성

자활공동체는 저소득층의 공동창업제의 성격을 갖고 있지만, 사업 내용을 보면 저소득층을 대상으로 사회서비스를 제공하거나, 규모의 경제를 통해 취업취약계층(장애인, 고령자 등)에게 일자리를 제공하는데 적합한 사업을 수행하고 있는 자활공동체들이 많이 존재하고 있다.

이처럼 사업 내용면에서 사회적 성격 또는 사회적 목적성이 크게 작용하고 있는 사업단위의 경우 사회적기업으로 지위를 갖출 경우 내용과 형식을 일치시킬 뿐만 아니라 정부 위탁사업의 명분과 근거를 가질 수 있다.

따라서 사회서비스제공 성격을 갖는 기업이나 취업취약계층에 대한 일자리 창출에 효과적인 사업내용을 갖추고 있는 자활공동체는 사회적기업으로 인증을 얻어 사업내용의 공신력을 얻는 효과를 낼 수 있다.

〈표 9〉 자활공동체와 사회적기업의 법적 비교

관련법	자활공동체	사회적기업
	국민기초생활보장법	사회적기업육성법
법제정 목적	생활이 어려운 자에게 필요한 급여를 행하여 이들의 최저생활을 보장하고 자활을 조성하는 것을 목적으로 한다.	사회적기업을 지원하여 우리 사회에서 충분히 공급되지 못하고 있는 사회서비스를 확충하고 새로운 일자리를 창출함으로써 사회통합과 국민 삶의 질의 향상에 기여하는 것을 목적으로 한다.
관련규정	제18조 ①수급자와 이와 생활 수준이 유사한 자는 상호 협력하여 자활공동체(이하 “공동체”라 한다)를 설립·운영할 수 있다.	제2조 2호, 취약계층에게 일자리를 제공하거나 사회서비스를 제공하여 지역주민의 삶의 질을 높이는 등의 사회적목적을 추구하며 재화 및 서비스의 생산·판매 등 영업활동을 수행하면서 제8조 규정에 따라 인증을 받은지를 말한다.
인정 및 인증요건	법 제18조2항, 시행규칙 제31조, 2007년 자활사업안내(복지부) 자활공동체 구성원중 기초생활보장 수급자가 1/3 이상이어야 함 조합 또는 부가가치세법상의 2인 이상의 사업자로 설립 모든 구성원에 대해 자활근로임금(월 50만원 기준) 이상의 수익금 배분이 가능하여야 함 전환 전 자활근로사업 사업의 동일성 유지	법 제8조(사회적기업의 인증요건 및 인증절차) ① 사회적기업으로 인증받고자 하는 자는 다음 각호의 요건을 모두 갖추어야 한다. 1. 「민법」상 법인·조합, 「상법」상 회사 또는 비영리민간단체 등 대통령령이 정하는 조직형태를 갖춘 것. 2. 유급근로자를 고용하여 재화와 서비스의 생산·판매 등 영업활동 수행할 것 3. 당해 조직의 주된 목적을 취약계층에게 일자리나 사회서비스를 제공하여 지역 주민의 삶의 질을 높이는 등 사회서비스 목적을 실현하는 것일 것. 이 경우 구체적인 기준은 대통령령으로 정한다. 4. 서비스 수혜자, 근로자 등 이해관계자가 참여하는 의사결정구조를 갖춘 것 5. 영업활동을 통하여 얻는 수입이 대통령령이 정하는 기준 이상일 것 6. 제9조에 따른 정관이나 규약 등을 갖춘 것 7. 회계연도별로 배분 가능한 이윤이 발생한 경우에는 이윤의 3분의 2 이상을 사회적 목적을 위하여 사용할 것(상법상 회사인 경우에 한한다.) 8. 그밖에 운영기준에 관하여 대통령령이 정하는 사항 ② 노동부장관은 사회적기업을 인증한 경우에는 이를 관보에 게재하여야 한다. ③ 사회적기업의 인증방법 및 인증절차에 관하여 필요한 사항은 노동부령으로 정한다.

사회적 기업인증과 활성화 방안

사회적기업의 인증

제 6 장

제6장

사회적기업의 인증

1. 사회적기업의 인증 기대효과

가. 사회적 지위의 획득

이전까지 임의적으로 사용되어 왔던 사회적기업이라는 명칭이 법 제정을 통해, 사회적 지위를 얻어 공신력을 인정받게 된다.

따라서 사회적기업이라는 명칭의 사용이 기업에 있어서 영업경쟁력 요소가 될 수 있다.

나. 기업 발전에 필요한 외부자원 및 지원 확대

〈표 10〉 사회적 기업육성법상의 사회적 기업지원 내용

사회적기업의 종류	취약계층일자리 창출형	취약계층에 대한 서비스 제공형
국가	부지구입비, 시설비 등의 지원 및 융자, 국공유지 임대, 세제 및 사회 보험료 감면 공공기관 우선구매 등	
노동부	컨설팅, 경영지원 등(사회적기업지원을 위한 기관 설치)	
	-	예산범위 내에서 공모를 통한 재 정지원(인건비, 운영비 등)
연계기업	재정지원, 경영자문 등	

위의 표는 사회적기업육성법에서 정하고 있는 사회적기업에 대한 지원과 관련 된 사항이다. 특히 취약계층에 대한 사회서비스 제공을 목적으로 하고 있는 사회적기업의 경우 재정지원이 추가적으로 이루어지고 있다.

자활공동체를 준비하는 입장에서는 자활공동체 인정 후 사회적기업 인증이라는 두 가지 종류의 인증을 취득할 경우 현재 자활공동체에 대해 이루어지고 있는 지원 뿐만 아니라 사회적기업 인증 후에는 또 다른 지원을 받을 수 있게 된다.

2. 사회적기업 인증에 따른 준수 의무

1) 준수 사항

제17조(보고 등) ① 사회적기업은 사업실적, 사업실적, 이해관계자의 의사 결정 참여 내용 등 노동부령이 정하는 사항을 기재한 사업보고서를 작성하여 매 회계연도 2월 말까지 노동부장관에게 제출하여야 한다. ② 노동부장관은 사회적기업을 지도 감독하며, 필요하다고 인정하는 경우에는 사회적기업 및 그 구성원에 대하여 그 업무에 필요한 보고나 관계 서류의 제출을 명할 수 있다. ③ 노동부장관은 제1항 및 제2항에 따른 보고사항의 검토 및 지도 감독의 결과 필요한 경우에는 시정을 명령할 수 있다.

2) 인증 취소 요건

제18조(인증의 취소) ① 노동부장관은 사회적기업이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하게 된 때에는 인증을 취소할 수 있다.

1. 거짓 또는 부정한 방법으로 인증을 받은 때
2. 제8조의 인증요건을 갖추지 못하게 된 때
3. 이 법 또는 이 법의 명령이나 정관을 위반한 때

② 노동부장관은 제1항의 규정에 따라 인증을 취소하려는 때에는 청문을 실시하여야 한다. ③ 인증을 취소의 구체적 기준 및 세부 절차는 노동부령으로 정한다.

위의 내용에 근거해 보면, 사회적 기업은 이 법에서 정하고 있는 사항과 사회적기업의 정관을 준수하여 사회적기업을 운영하여야 한다.

또한 사회적기업은 매년 사회적기업의 사업을 보고하여야 하며, 지정 명령에 응하여야 하며, 필요에 따라 요구하는 서류를 제출하여야 하는 의무를 갖는다.

3. 사회적기업의 인증요건 검토

1) 사회적기업으로 인증받고자 하는 자는 다음 각호의 요건을 모두 갖추어야 한다.

① 「민법」상 법인조합 「상법」상 회사 또는 비영리민간단체 등 대통령령이 정하는 조직형태를 갖출 것.

② 유급근로자를 고용하여 재화와 서비스의 생산·판매 등 영업활동 수행할 것

③ 당해 조직의 주된 목적을 취약계층에게 일자리나 사회서비스를 제공하여 지역주민의 삶의 질을 높이는 등 사회서비스 목적을 실현하는 것일 것. 이 경우 구체적인 기준은 대통령령으로 정한다.

④ 서비스 수혜자, 근로자 등 이해관계자가 참여하는 의사결정구조를 갖출 것

⑤ 영업활동을 통하여 얻는 수입이 대통령령이 정하는 기준 이상일 것

⑥ 제9조에 따른 정관이나 규약 등을 갖출 것(제9조 정관의 1항, 9호 해산 및 청산에 관한 사항(상법 상 회사인 경우에는 배분가능한 잔여재산이 있을 경우 잔여 재산의 3분의 2 이상을 다른 사회적기업 또는 공익적 기금 등에 기부하도록 하는 내용이 포함되어야 한다.)

⑦ 회계연도별로 배분 가능한 이윤이 발생한 경우에는 이윤의 3분의 2 이상을 사회적 목적을 위하여 사용할 것(상법 상 회사인 경우에 한한다.)

⑧ 그 밖에 운영기준에 관하여 대통령령이 정하는 사항

2) 노동부장관은 사회적기업을 인증한 경우에는 이를 관보에 게재하여야 한다.

3) 사회적기업의 인증방법 및 인증절차에 관하여 필요한 사항은 노동부령으로 정한다.

사회적기업육성법 제7조에서는 인증요건과 인증절차를 명시하고 있으나 구체적인 인증방법과 인증 절차에 관한 사항은 시행규칙으로 정하도록 하고 있다. 따라서 아직 시행규칙이 마련되어 있지 않은 상황을 고려해 여기서는 인증요건을 중심으로 다루기로 한다.

〈표 11〉 사회적기업육성법 상의 인증요건

조직유형	조직형태	인증요건
비영리조직	민법상의 법인·조합 비영리민간단체	법인조직+유급노동자+사업목적 실현을 위한 필요 기준+이해관계자가 참여하는 지배구조+일정정도 이상의 영업 수익+정관
영리조직	상법상의 법인 (주식, 유한회사 등)	법인조직+유급노동자+사업목적 실현을 위한 필요 기준+이해관계자가 참여하는 지배구조+일정정도 이상의 영업수익+이윤분배의 제약+청산시 잔여재 산의 분배 제약+정관

【인증요건 1】 법인격 있는 조직 형태를 갖출 것!

‘「민법」상 법인·조합, 「상법」상 회사 또는 비영리민간단체 의제법인(擬制法人) 등 대통령령이 정하는 조직형태’를 갖출 것을 요구하고 있다. 이 말은 고유번호증 만을 갖고 있는 임의단체나 개인사업자에게는 사회적 기업을 인증하지 않는다는 말이다.

따라서 현재 임의단체나 개인사업자로 되어 있는 자활공동체의 경우 상법상의 법인인 주식회사나 유한회사로 전환을 하거나, 민법상의 법인인 사단법인 또는 재단법인이나 비영리민간단체로 등록하여야 한다.

그리고 민법에 근거한 비영리조직은 아니나 소비자생활협동조합법 등과 같은 특별에 따라 설립된 비영리법인이 조직형태로 인정될 것인가 하는 문제가 있다. 이는 아마도 시행령 등을 통해서 좀더 구체조직설립에 관한 사항은 ‘Ⅲ. 사회적기업 인증 취득을 위한 준비’에서 구체적으로 다루기로 한다.

【인증요건 2】 유급근로자를 고용하여 영업활동을 할 것!

근로기준법 제14조 ‘근로자의 정의’에 따르면 “근로자”라 함은 직업의 종류를 불문하고 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자를 말한다.

따라서 인증요건에서 말하는 유급근로자라 함은 근로기준법에서 정의하고 있는 근로자로 이해하여야 한다.

유급근로자의 범위를 어디까지로 할 것이냐에 따라 영향을 받을 수 있는 업종은 가사나 간병 등과 같은 사업분야이다.

만약 이 법에서 유료직업소개소와 같은 직업소개업을 사회적기업으로 인정할 경우 유급근로자의 범위는 알선업무를 담당하는 직원 및 사무실 직원까지를 의미하게 된다. 반면 파견업체로서의 지위를 갖추고자 할 경우 현재 서비스를 제공하고 있는 회원 전원을 유급근로자로 전환하면 된다.

【인증요건 3】 사업목적 실현을 위한 기준을 갖출 것!

사회적기업은 첫째, 취약계층에 대한 일자리 제공을 목적으로 하거나, 둘째, 취약계층에 대한 사회서비스 제공을 목적으로 하는 유형으로 구분될 수 있다.

이 경우 구체적인 기준은 시행령을 통해서 정한다고 명시하고 있다.

시행령으로 정하여지는 기준이 취약계층의 비율만을 정할지 아니면, 취약 계층으로 포괄하여야 하는 대상(장애인, 고령자, 모자가정 등)등 명시하고 그것까지 충족시키는 기준이 함께 제시될지 아직 불분명하다.

그리고 취약계층 비율이외의 다른 기준을 마련할지도 미지수이다.

【인증요건 4】 이해관계자가 참여하는 지배구조를 갖출 것!

재배구조라 함은 기업 경영의 통제에 관한 시스템으로 기업경영에 직·간접적으로 참여하는 주주, 경영진, 근로자 등 이해 집단간의 이해관계를 조정하고 규율하는 제도적 정치와 운영메커니즘을 말한다. 주로 주주총회, 이사회, 감사제도 등의 기관을 통해 이루어진다. 비영리조직의 경우도 총회나 이사회, 감사를 두고 있기에 영리조직의 지배 구조와 크게 다르지 않다.

직·간접적으로 이해를 함께 하는 이해관계자의 범위는 업종과 사업의 특성에 비춰 볼 때 매우 다양하다. 특해 서비스 수혜자의 경우 수혜자가 조직되어 있는 경우(학부모 운영위원회 등)에는 수혜자 주체가 참여하는 것이 문제가 없으나, 조직되어 있지 않거나, 일정 주기를 갖고 대상이 변경되거나 하는 경우(다가구매입임대주택관리사업의 대상 가구, 급식 대상 등)는 대변조직을 통한 서비스 수혜자의 조직화와 참여 등을 고려하여야 한다.

지배구조에 있어서 비영리조직과 달리 주식회사의 경우 주주총회와 이사회는 기본적인 요건과 성격을 달리하고 있음을 이해해야 한다. 주주총회는 소유(자본

출자)에 기반한 의사결정기구이다. 반면 이사회는 경영을 위한 기구로 주주로부터 위임받은 사항을 집행하는 기관으로 소유에 근거하고 있지 않다.

따라서 이해관계자의 지배구조 참여는 이 법에 별도의 규정이 없는 한 주식회사의 기본 원칙에 입각해 이루어져야 한다. 즉, 주주총회 성원이 되기 위해서 이해관계자들은 출자를 하여야 한다. 그러나 이사회 구성은 출자에 기초하지 않기 때문에 주총의 성원과는 그 폭이 달라질 수 있다.

지배구조를 구성할 때, 단일 집단이 아닌 복수의 이해관계 집단이 총회의 성원으로 또는 이사로 감사로 참여할 수 있도록 하는 것이 중요하다.

【인증요건 5】 영업활동을 통해서 얻는 일정기준 이상의 수익금을 확보할 것!

이와 관련해서는 시행령으로 구체적인 기준을 마련하여야 하는 조항이다. 이 요건은 보조금이나 지원금에만 의존한 사업구조를 극복하여야 한다는 것을 의미하고 있다.

【인증요건 6】 영리조직의 경우 이윤분배를 제약할 것!

상법에 의해 설립된 영리기업에 해당하는 것으로 이윤배당은 회계 결산을 통해 법인세 납부 후 순이익의 1/3 범위 내에서 이루어져야 한다는 의미이다. 나머지 이익의 처분은 사회적 목적에 사용하도록 하라는 것이다.

【인증요건 7】 영리조직의 경우 청산시 잔여재산의 분배를 제약할 것!

상법에 의해 설립된 영리기업에 해당하는 것으로 청산시 부채를 해소하고도 배분 가능한 재산이 있을 경우에 관한 규정이다.

이 경우 잔여재산의 1/3을 범위 내에서만 출자자들에게 배분이 가능하고 나머지 2/3는 다른 사회적기업이나 공익적기금 등에 기부하여야 한다.

【인증요건 8】 법에서 정하는 내용이 반영된 정관을 갖출 것!

사회적기업육성법 제8조(정관 등)에서 정관에 기재할 사항으로 명시하고 있는 사항은 다음과 같다. ①목적 ②사업내용 ③명칭 ④주된 사무소의 소재지 ⑤기관

및 지배구조의 형태, 운영 그리고 중요사항의 의사결정 방식 ⑥수익 배분 및 재투자
 자에 관한 사항 ⑦출자 및 용자에 관한 사항 ⑧종사자의 구성 및 임면에 관한 사
 항 ⑨하산 및 청산에 관한 사항 ⑩연계기업 이나 연계자치단체가 있을 경우 이에
 관한 사항 ⑪그 밖에 대통령령으로 정하는 사항 이와 관련한 구체적인 내용은 “Ⅲ.
 사회적기업 인증 취득을 위 한 준비”에서 다루기로 한다.

〈표 12〉 인증과 관련해 구체화 될 사항

구분		해당내용
요건	시행령	조직형태/사업목적 실현을 위한 기준/영업 활동을 통해 얻는 수입의 기준/기타운영기준
방법	시행규칙	사회적기업의 인증방법과 인증절차

4. 사회적기업 인증을 위한 준비

〈표 13〉 인증심사에 이르기까지 필요한 절차

단계	내용	소요시간
준비	관련정보 취합 및 교육 수행 사업목적의 수립 사업내용 확정 사업계획 수립 조직운영계획 수립 - 조직형태 및 지배구조 - 참여자 범위 및 조건 등	약 2개월
▼		
조직설립 및 조직전환	개인사업자의 상법상의 법인으로 전환 신규조직 설립 등 회원, 임원 등의 확정	약 2개월
정관작성	법률에 따라 작성 또는 변경과 신고	
▼		
인증요건 점검	정관기 재사항 개방적, 참여적 지배구조 사업목적에 부합하는 취약계층 비율 재정자립도 등	약 1개월
▼		
인증심사	사회적기업육성위원회의 심사	법에 명시 없음

1) 사전준비

준비단계에서 사회적기업과 관련한 모든 것들은 설계가 되어야 하며 사업계획으로 표현되어진다.

① 관련 정보의 취합 및 교육수행

법에서 정하고 있는 사회적기업의 정의와 요건 등을 숙지하고 수행하고자 하는 사업내용과의 부합성을 판단하여야 한다. 이 과정에서 중요한 것은 참여자들의 판단과 결정이 존중되도록 한다.

② 사업목적의 수립

앞으로 시행될 사회적기업육성법에서 정하고 있는 사업목적은 취약계층에 대한 일자리 창출이나 취약계층에 대한 사회서비스 제공 등이라고 명시하고 있어 ‘등’에 해당할 수 있는 지역 생활환경 및 경제 개선, 문화 복원, 재활용산업 등을 매개로 한 환경 관련 사업 목적은 요건은 문제이기 보다는 해석의 문제가 될 가능성이 있어 보인다.

따라서 사업목적은 명확히 하도록 하며, 취약계층을 위한 목적을 갖는 사업의 경우는 시행령에서 정하는 취약계층의 비율요건 등을 고려해야 한다. 이를 위해서 지역사회에 대한 조사와 분석을 받듯이 선행하도록 한다.

③ 사업내용의 확정

사회적기업을 통해서 수행하고자 하는 모든 영역의 사업들을 정리하도록 한다. 주요사업과 부수적인 사업, 경제사업과 비경제적 사업 등을 주제별, 영역별, 시기별(단기, 장기 등)로 정리하는게 필요하다.

④ 사업계획의 수립

사업계획은 사업의 목적, 사업내용, 인적구성, 조직편제, 생산계획, 예산계획, 재무추정 등 다양한 내용을 담고 있다. 한번에 모든 영역의 계획을 수립하기 어렵

다면 사업 수행에 필요한 모든 부분을 목록화 하고 중요한 순서의 선후를 정해 주
제별로 준비하는 방법도 고려할 수 있다.

⑤ 조직운영계획 수립

사업계획의 일부분의 내용이지만 몇 가지 지적할 사항이 있어 별도의 항목으로 다루기로 한다.

◆ 조직형태 및 지배구조

사업목적과 사업내용을 확정하였다면, 그것을 가장 잘 실현할 수 있는 조직형태를 정하도록 한다. 먼저 영리조직으로 할 것인지 아니면 비영리 조직으로 수행할 것인지를 정한다. 조직형태에 다른 지배구조에 있어서는 영리 또는 비영리 법인의 경우 총회와 이사회 및 감사기구를 설치하도록 하고 있기 때문에 영리조직과 비영리조직의 차이는 없다.

또한 비영리민 간단체의 경우도 의제법인의 성격을 갖고 있기에 사단법인에 준한 조직 기구를 갖추어야 한다.

◆ 참여자 범위 및 조건 등

여기서 말하는 참여자라 함은 노동을 제공하는 사람뿐만 아니라 서비스이용자, 서비스 관련 단체 및 개인 등 조직 활동과 이해를 함께 할 수 있는 이해관계자를 의미한다. 이해관계자의 범위를 정하고 각각의 이해관계자들이 어떤 조건으로의 사결정구조에 참여하게 할 것인지를 그 조건을 마련하여야 한다.

총회를 구성하는 참여자의 조건은 영리조직으로 할 경우 출자(주주의 지위 획득)를 전제로 할 것이며, 비영리조직의 경우 그 조직에서 정하고 있는 회원의 조건을 충족시켜야 할 것이다. 그러나 이사회나 감사를 구성하는 경우는 출자와 분리해서 이루어지기 때문에 총회를 구성하는 조건과는 달리 정할 수 있다.

2) 조직의 설립 및 전환

① 비영리 조직의 설립

◆민법상의 사단법인 설립

단계	세부내용
조직의 성격·목적·명칭 확정	1) 구성원의 경제적 이익을 추구하고 수익이 구성원에게 분배되지 않는 비영리적 성격을 명확히 한다. 2) 조직이 하고자 하는 목적과 사업 내용을 정한다 3) 위의 내용을 잘 반영하는 명칭을 정한다.
▼	
정관작성과 창립총회	1) 2인 이상의 설립자(발기인)는 정관을 작성하여 기명날인 한다. 2) 창립총회 : 임원선출, 정관승인, 사업계획 및 예산계획의 승인 3) 회의록의 작성 : 임원들의 인감 날인
▼	
법인신청	1) 주무부서 확인 2) 서류접수 : 주무부서에 따라 요청서류가 일부 다를 수 있지만 기본적인 서류는 다음과 같다. 설립취지서/설립 신청서/설립 발기인의 인적사항 기재서류/정관 / 재산목록 및 입증서류/창립총회 회의록/임원예정자의 인적사항 기재서류 및 취임승낙서
▼	
설립등기	1) 주무부서의 설립 허가각 있는 뒤에 법인설립 허가서가 도착 한 날로부터 3주 이내에 등기 2) 등기사항 : 목적/명칭/사무소 소재지/설립 허가일/자산총액/ 이사/이사 및 대표이사/법인 성립일/기타 특기사항(준립시기, 출자금, 대표권 제한 등)

비영리사단법인의 설립을 위하여는 목적의 비영리성, 설립행위(정관작성), 주무관청의 허가, 설립등기의 4가지 요건을 갖추어야 한다.

◆비영리민간단체 등록

비영리민간단체지원법에 근거해 광역시 및 지방정부에 민간단체로 등록하는 것을 의미한다. 비영리민간단체지원법은 비영리민간단체에 대한 지원을 통해 민간단체의 발전을 도모하기 위한 목적을 갖는 법이며, 이 법에 의해 등록된 민간단체는 비영리적 성격을 법에 의해 공인받은 효력을 갖는다.

구분	관련내용
등록할 수 있는 대상	다음의 요건을 모두 갖춘 공익활동(비영리) 수행 민간단체 1. 사업의 직접 수혜자가 불특정 다수 일 것 2. 구성원 상호간에 이익분배를 하지 않을 것 3. 특정 정당 또는 선출직 후보를 지지, 지원할 것을 주된 목적으로 하거나 특정종교의 교리전파를 주된 목적으로 하여 설립 운영되지 않을 것 4. 상시 구성원수(회원수)가 100인 이상일 것 5. 최근 1년 이상 공익활동 실적이 있을 것 6. 법인이 아닌 단체일 경우에는 대표자 또는 관리인이 있을 것
등록기관	1) 사업범위가 2개 이상의 시·도에 걸쳐, 해당 시·도에 각각의 사무소를 두고 있는 단체-중앙행정기관(주무부서 등록) 2) 사업 범위가 1개의 시·도 이내인 단체와 중앙부처에 등록하는 단체의 시·도 조직-시·도에 등록
등록절차 및 구비서류	1) 등록신청서 2) 첨부서류 : 회칙/당해 연도 및 전년도 총회회의록/당해 연도 및 전년도의 사업계획·수지예산서, 전년도의 결산서/회원명부 1부 * 법인의 경우 회원명부만 제출하도록 한다.

② 상법상의 법인 설립

상법에서 정하고 있는 법인(회사)의 종류는 합자회사, 합명회사, 유한회사, 주식회사이다. 이들 중 가장 일반적인 형태는 주식회사이므로 주식회사를 기준으로 서술하도록 한다.

◆ 주식회사의 설립

단계	세부내용
발기인, 명칭, 정관 등 확정	1) 발기인 : 1인 이상이면 가능하다. 발기인은 주식을 인수하여야 하므로, 설립 당시의 주주와 발기인이 동일하게 구성되도록 한다. 2) 상호(명칭) : 사업장이 소재하는 동일지역에서 동일 상호 사용이 불가능하다. 먼저 상업등기소에 상호 검색을 하도록 한다. 3) 법정 자본금 5,000만원을 기준으로 자본금 규모를 확정한다. 소기업으로 인정을 받은 경우 1,000만원 이상이면 가능하다. 4) 정관을 작성하고 발기인이 기명 날인한다.
▼	
주금납입	1) 자본금의 규모, 1주의 금액(100원이상), 주주 등을 확정 2) 주식인수에 관한 사항이 확정되면, 주주(=발기인)는 주금을 은행에 납입한다. 3) 주주명부를 작성하여 보관한다.
▼	
발기인총회 및 창립총회	1) 발기인 총회와 창립총회를 겸하여 진행한다. 2) 임원(이사, 감사)선출, 정관승인, 사업계획 및 예산계획의 승인 3) 회의록의 작성 : 임원들의 인감 날인
▼	
설립등기	1) 사업장 소재지 관할 상업등기소에 등기(서류접후일~2일) 2) 등기사항 : 목적/명칭/사무소 소재지/출자금/임원 등
▼	
사업자등록	등기 완료 후 관할 세무서에 사업자등록을 한다. (7일 이내 등록증교부)

※ 주식회사 설립은 주로 법무사무소를 통해 이루어지고 있어 법무사무소에 다음과 같은 서류를 보내면 법무사에 의해 설립 절차 대행이 이루어질 수 있다.

구분	인감	주민등록등본	인감도장
발기인	2통	1통	○
대표이사	3통		
이사	2통		
감사	2통		

개인관련서류

회사관련서류

- 상호 : 3~4개
- 총회 회의록
- 정관 : 사업내용 4개 이상, 주 금액, 납입자본금, 특기사항
(출자한도 규정, 주식 양도제한 등)
- 발기인, 이사, 감사, 주주 명단

③ 유한회사

노동자협동조합 운영 방식으로 회사를 설립하는 주체들이 많이 검토했던 회사의 한 형태가 유한회사이다. 설립 절차는 주식회사와 특별히 다를 것이 없으므로 여기서는 주식회사와 유한회사를 비교하여 그 특성을 알아보기로 한다.

	주식회사(株式會社)	유한회사(有限會社)
개 념	주주로 조직된 유한책임회사, 모든 사원이 주식 인수가액에 한하여 출자 의무를 부담할 뿐 회사의 채무에 대해서는 아무런 책임을 지지 않는 회사.	전체 사원이 자본에 대한 출자 의무를 지며 원칙적으로 그 금액을 한도로 유한책임을 지는 회사.
용 어	주식/주주	출좌금/사원
주주제한	-	50인 이내의 사원(주주)
최저자본	5천만원(1주100원) 소기업특별조치에 의해 5천 만원 미만	1천만원(1구좌 5천원)

④ 개인사업자의 주식회사로의 전환

개인사업자가 주식회사로 전환하는 방법은 현물출자에 의한 방법과 포괄적 영업양수도 의한 방법이 있다. 그런데 현물출자의 경우 공인된 감정인에 의한 자산감정평가와 법원의 인가를 요하고 있어 기간, 절차, 비용 등에 있어서 불편함이 따르고 있다. 이런 이유로 개인사업자의 주식회사 전환방식은 대부분 포괄적 영업양수도 방식으로 이루어지고 있는 실정이다. 이런 상황을 감안해 여기서는 사업양수도에 의한 주식회사로의 전환을 다루기로 한다.

단계	세부내용
신규법인설립	주식회사 설립과 동일
▼	
사업양수도계약	1) 신규법인 설립 등기 후 사업자등록 이전에 실시 2) 신규법인의 대표이사와 개인사업자간의 계약체결
▼	
주총에서 승인	신규법인의 주주총회에서 사업양수도계약 건에 대한 승인
▼	
법인 설립신고	법인 설립일로부터 30일 이내에 세무서에 신고
▼	
사업자등록신청	사업개시일로부터 20일 이내에 세무서에 등록 신청
▼	
자산감정	공인된 감정기관 및 관계자에 의뢰
▼	
개인사업자 정리	개인기업의 사업결산, 폐업신고, 부가가치세 확정신고, 명의 이전 등

2) 정관작성

① 정관이란?

정관(定款)은 법인(회사)의 조직 활동 및 사원(=주주)이나 회원의 지위를 정한 근본 규칙 또는 그것을 기재한 문서를 일컫는 것으로 법률로 정하며, 법인(회사) 활동에 있어서 관계자들에 대해 효력을 갖는다.(상법 제292조, 민법 제40조)

② 상법과 민법에 정하고 있는 정관의 기재사항

◆ 상법에 명시된 정관 기재사항

상법 제289조(정관의 작성, 절대적 기재사항) ①발기인은 정관을 작성하여 이에 다음의 사항을 기재하고 각 발기인이 기명날인 또는 서명하여야 한다.〈개정 1984.4.10, 1995.12.29, 2001.7.24〉

1. 목적
2. 상호
3. 회사가 발행할 주식의 총수
4. 1주의 금액
5. 회사의 설립시에 발행하는 주식의 총수
6. 본점의 소재지
7. 회사가 공고를 하는 방법
8. 발기인의 성명·주민등록번호 및 주소
9. 삭제〈1984.4.10〉

절대적 기재사항이라는 의미는 정관에 반드시 기재하여야 하는 사항으로 기재하지 않을 경우 회사 설립 등기를 하지 못하게 된다.

절대적 기재사항에서 다루고 있는 사항들은 상법에서 명시하고 있는 보편적인 사항인 주식, 주주, 주주총회, 이사, 이사회, 감사, 해산 및 청산 등에 대한 정하고 있는 내용과 달리 특정 회사의 고유한 내용이 담겨 있다.

이 외에 회사 설립에는 영향을 미치지 않지만 정관에 기재하면 회사와 발기인에게 영향을 미칠 수 있는 상대적 기재사항 있다.

- 발기인이 받을 특별이익과 이를 받을 자의 성명
- 현물출자를 하는 자의 성명과 그 목적인 재산의 종류, 수량, 가격과 그 양도인의 성명
- 회사가 부담할 설립비용과 발기인이 받을 보수액 등이 그러한 사항이다.

절대적 기재사항과 상대적 기재사항을 제외한 사항으로 주주와 주주 간에, 회사의 주주간에 영향을 미칠 수 있는 사항을 임의적 기재사항이라고 한다.

- 주식양도 제한
- 지분 한도 제한 등이 이에 해당한다.

법에서 정하고 있는 정관 기재 사항		
	정관 기재 사항	비고
절대적 기재사항 -상법- 제289조	1. 목적 2. 상호 3. 회사가 발행할 주식의 총수 4. 1주의 금액 5. 회사의 설립시에 발행하는 주식의 총수 6. 본점의 소재지 7. 회사가 공고를 하는 방법 8. 발기인의 성명 주민등록번호 및 주소	회사의 설립시에 발행하는 주식의 총수는 회사가 발행할 주식의 총수의 4분의 1 이상이 어야 한다(상법289조 2항) 반드시 정관에 기재하여야 하는 사항이다. 이 사항을 기재하지 않을 경우 회사설립 등기를 하지 못하게 된다.
상대적 기재사항 -상법- 제290조	1. 발기인이 받을 특별이익과 이를 받을 자의 성명 2. 현물출자를 하는 자의 성명과 그 목적인 재산의 종류, 수량, 가격과 이에 대하여 부여할 주식의 종류와 수 3. 회사 성립 후에 양수할 것을 약정한 재산의 종류, 수량, 가격과 그 양도인의 성명 4. 회사가 부담할 설립비용과 발기인이 받을 보수액	회사 설립에는 영향을 미치지 않으나, 정관에 기재하면 회사와 발기인간의 관계에서 구속력을 가질 수 없다.
임의적 기재사항	1. 주식의 양도제한(상법 335조) 2. 지분 한도 제한 등	절대적 기재사항과 상대적 기재사항을 제외한 사항으로 정관에 명시할 경우 주주와 주주간에, 영향을 미칠 수 있는 사항을 기재한다.

◆ 민법에 명시된 정관 기재사항

제40조(사단법인의 정관) 사단법인의 설립자는 다음 각호의 사항을 기재한 정관을 작성하여 기명날인하여야 한다.

1. 목적
2. 명칭
3. 사무소의 소재지
4. 자산에 관한 규정
5. 이사의 임면에 관한 규정
6. 사원자격의 득실에 관한 규정
7. 존립시기나 해산사유를 정하는 때에는 그 시기 또는 사유

위의 내용이 법에서 정하고 있는 사단법인 정관의 기재사항이다.

이 역시 민법에서 정하고 있는 사단법인 운영과 관련된 보편적인 사항인 임원, 총회, 해산 등에 있어 특정 조직의 고유한 내용을 담고 있는 사항들이다.

그러나 민법에 의해서 설립되는 사단법인은 비영리법인의 성격을 지니고 있기에 법에서 명시하고 있지는 않으나 법인심사 과정에서 영향을 받는 정관의 기재사항으로는 법인의 비영리성의 부각(이익 불취득)과 관련 한 조항을 요구하기도 하므로 소관부처에서 제시하고 표준정관을 참고하는 것이 필요하다.

◆ 상법과 민법의 정관 기재사항 비교

상법에 명시된 정관 기재사항	민법에 명시된 정관 기재사항
1. 목적 2. 상호 3. 회사가 발행할 주식의 총수 4. 1주의 금액 5. 회사의 설립시에 발행하는 주식의 총수 6. 본점의 소재지 7. 회사가 공고를 하는 방법 8. 발기인의 성명·주민등록번호 및 주소	1. 목적 2. 명칭 3. 사무소의 소재지 4. 자산에 관한 규정 5. 이사의 임면에 관한 규정 6. 사원자격의 득실에 관한 규정 7. 존립시기나 해산사유를 정하는 때에는 그 시기 또는 사유

◆ 사회적기업육성법에서 제시하고 있는 정관 기재사항과 해설

제9조(정관) 목적/명칭/소재지/영업활동 내용/운영과 관련하여 중요사항의 의사결정 방식, 기관 및 지배구조 형태/수익배분 및 채투자에 관한 사항/출자 및 용자에 관한 사항/종사자의 구성 및 임면에 관한 사항/해산 및 청산에 관한 사항 등

밑줄을 그은 부분들은 통상적으로 민법상의 사단법인 또는 상법상의 법인을 설립할 당시 정관에 굳이 명시하지 않아도 되는 사항들이다.

그러나 위의 내용은 조직 설립 당시에 작성하는 정관에 명기하여도 무방한 내용이기 때문에 처음부터 정관을 작성할 때 이 내용을 반영해 작성을 하면 정관변경이라는 과정을 거치지 않아도 된다.

- 목적

이법에 정하고 있는 사회적기업의 정의에 따라 사업목적을 명시해야 한다. 취약계층을 위한 일자리 목적으로 하는지, 취약계층에 대한 서비스 제공을 목적으로 하는지 등 기업 활동의 목적을 명시한다.

- 명칭

회사의 상호 또는 사단법인이나 비영리민간단체로 등록할 당시의 명칭을 기재한다.

- 소재지

회사나 조직이 위치하는 행정구역을 표기한다. 지점을 설치할 계획이 있는 경우 단서 조항으로 지금 설치에 관한 사항을 함께 명기한다.

- 영업활동내용

사회적기업에서 수행하고 있는 사업 내용을 구체적으로 명시한다.

- 운영과 관련하여 중요사항의 의사결정 방식

‘중요사항의 의사결정 방식’이라는 사항과 관련해서 유의할 점이 있다. 이는 의결권 부여에 관한 기본원칙(1인 1표 혹은 1주 1표)과 의결정족수의 문제이다. 그러나 주식회사의 경우 1주 1표의 의결권을 원칙으로 하고 있어(상법 369조) 1인 1표 주의와 충돌이 예상된다. 따라서 의결 정족수의 문제로 이해하는 것이 현실적이다. 아래의 표는 상법에서 정하고 있는 결의 요건에 관한 사항이다. 주주와 회사에 영향을 미치는 정도에 따라 의결 정족수는 점차 강화되고 있음을 알 수 있다.

〈표 14〉 주주총회 결의사항 및 요건

종류	결의요건	안건
보통결의	출석주주의 의결권 과반수와 발행주식 총수의 4분의 1 이상	검사인의 선임, 이사, 감사의 선임, 이사 감사에 대한 보수의 결정, 재무제표의 승인 등
특별결의	출석주주의 3분의 2이상의 수와 발행주식 총수의 3분의 1 이상	정관의 변경, 영업의 전부 또는 일부의 양수, 이사, 감사의 해임, 자본감소, 주식 분할, 회사의 해산 및 계속 등
특수결의	총주주의 동의 및 일치	발기인, 이사, 감사 등의 회사에 대한 책임면제, 유한회사로의 변경

③ 수익배분 및 재투자에 관한 사항

법인세 지급 이후 발생한 당기순이익을 처리하는 것에 관한 문제이다. 회사의 경우 주주에 대한 이윤배분을 할 경우 그 범위가 당기순이익의 1/3 범위 안에서 이루어져야 함을 고려해야 한다. 순이익의 2/3를 어떤 용도에, 어떻게 배분하는가를 구체적으로 명시하도록 한다.

④ 출자 및 용자에 관한 사항

통상적으로 주식회사의 경우 출자에 관한 사항은 주주명부에 기재가 되며, 용자에 관한 사항은 대차대조표에 명시가 된다.

따라서 여기서 말하고 있는 것의 의미는 기본원칙에 관한 사항으로 이해해야 한다. 즉, 출자 한도의 규정, 지분양도에 관한 제약 등이 출자에 관한 원칙으로 고려할 수 있는 사항이다. 그리고 용자에 관한 사항은 주주총회의 의결 사항의 하나로 일정 금액 이상의 용자시 주총의 결의를 통해서 처리한다든지, 용자 한도를 정하는 등의 원칙을 명시한다.

⑤ 종사자의 구성 및 임면에 관한사항

종사(從事)의 사전적 의미는 ‘어떤 일을 일로 삼아서 함’ 또는 ‘한 가지 일에 마음과 힘을 쏟는다’이다. 종사자라고 할 때 조직 구성원의 의미로 이해 하면 될 것이다.

통상 자활공동체나 협동조합 정관에 조직 구성에 관한 장을 별도로 두어 참여자들(조합원 및 비조합원)의 지위와 조건에 대해 명시하고 있는 것처럼 사회적기업을 구성하는 참여자들의 지위와 조건에 대해 명시하는 것으로 이해할 수 있다.

임면이라 함은 일을 맡기거나 그만두게 하는 일을 뜻하는 것으로 선출직인 조직대표, 이사, 감사 등의 선출규정에 관한 것이다.

⑥ 해산 및 청산에 관한 사항

해산은 조직 관계의 해체를 의미하며, 청산은 재무적 관계의 정리를 의미한다. 민법과 상법에서 정하고 있는 바에 따라 해산 청산에 관한 사항은 준용한다. 그러나 회사의 경우 사회적기업육성법에서 제시하고 있는 잔여재산 중 1/3 범위 안에서 주주에게 분배되고 나머지는 다른 사회적기업이나 공익적 기금에 기부한다는 것을 명시하여야 한다.

※ 참고로 민법과 상법에 명시된 해산과 관련된 조항은 다음과 같다.

<u>민법 제77조(해산사유)</u> ①법인은 존립기간의 만료, 법인의 목적의 달성 또는 달성의 불능 기타 정관에 정한 해산사유의 발생, 파산 또는 설립허가의 취소로 해산한다. ②사단법인은 사원(회원)이 없게 되거나 총회의 결의로도 해산한다. <u>민법 제78조(사단법인의 해산결의)</u> 사단법인은 총사원 4분의 3이상의 동의가 없으면 해산을 결의하지 못한다. 그러나 정관에 다른 규정이 있는 때에는 그 규정에 의한다. <u>민법 제80조 (잔여재산의 귀속)</u> ①해산한 법인의 재산은 정관으로 지정한 자에게 귀속한다. ②정관으로 귀속권리자를 지정하지 아니하거나 이를 지정하는 방법을 정하지 아니한 때에는 이사 또는 청산인은 주무관청의 허가를 얻어 그 법인의 목적에 유사한 목적을 위하여 그 재산을 처분할 수 있다. 그러나 사단법인에 있어서는 총회의 결의가 있어야 한다.③전2항의 규정에 의하여 처분되지 아니한 재산은 국고에 귀속한다. <u>상법 제517조(해산사유)</u> 주식회사는 다음의 사유로 인하여 해산한다.<개정1998.12.28> 1. 제227조제1호, 제4호 내지 제6호에 정한 사유(합병, 파산, 법원의 명령 또는 판결) 1의2. 제530조의2의 규정에 의한 회사의 분할 또는 분할합병 2. 주주총회의 결의 <u>상법 제518조(해산의 결의)</u> 해산의 결의는 제434조의 규정에 의하여야 한다.(특별결의)

5. 사회적기업 표준정관

가. 사단법인 및 비영리민간단체 등록 조직의 표준정관

제1장 총 칙

제1조(명칭) 본 법인은 '사단법인 00000'라 한다.

제2조(목적)

본 법인은 연대와 통합의 가치 아래 000 에게 000 서비스를 제공하는 활동을 통해 지역주민의 삶의 질을 높이고, 사회통합에 기여하는 활동의 목적을 갖는다.

제3조(사업)

법인은 제2조의 목적을 달성하기 위하여 다음 각 호의 사업들을 수행한다.

1. 경제사업

- 00000
- 00000

2. 지역주민 통합을 위한 사업

- △△△△△
- △△△△△

3. 기타 목적 실현을 위한 사업

- □□□□□
- □□□□□

제4조(주사무소와 분사무소)

- ①법인의 주된 사무소는 서울특별시에 둔다.
- ②필요에 따라 각 지역에 분사무소를 둘 수 있다.

제2장 회 원

제5조(회원의 자격)

- ①회원은 본 법인의 목적에 동의하고 이를 실천할 의지가 있는 단체 및 개인으로 한다.
- ②회원은 본 법인의 목적에 찬성하고 회원 가입절차를 마친 단체 및 개인으로 한다.

제6조(회원의 가입 및 탈퇴)

- ①본 법인의 회원이 되고자 하는 자는 가입신청서를 제출하여 이사회의 승인을 받아야 한다.
- ②회원이 본 법인을 탈퇴하고자 할 때에는 탈퇴신청서를 제출하여야 한다. 단 탈퇴시 기납부한 회비는 반환하지 않는다.

제7조(회원의 권리와 의무)

- ①회원은 본 법인의 운영과 관련하여 활동에 참여할 권리, 발언과 의결권, 선거권과 피선거권, 사업에 관하여 보고받을 권리, 본 법인의 각종 자료를 제공받을 권리를 갖는다.
- ②회원은 일정액의 회비를 납부하여야 하며 총회 및 이사회의 의결 사항을 준수하여야 한다.
- ③회원은 본 법인 또는 대리인으로 하여금 선거권 및 의결권을 위임 행사하게 할 수 있으며, 이 경우 그 회원은 출석한 것으로 본다.

제2항의 규정에 의한, 회비의 액수 또는 비율, 징수방법 및 절차에 관해 필요한 사항은 별도의 규정으로 정한다.

제8조(지격상실)

회원은 다음 각호의 1에 해당하는 경우 그 자격을 상실한다.

1. 본인의 탈퇴신청
2. 회원의 사망
3. 회원의 제명

제9조(징계 및 제명)

①다음 각호의 1에 해당하는 회원에 대하여는 이사회 의결로써 징계할 수 있다.

1. 본 법인의 명예를 현저히 훼손한 경우
2. 3개월 이상 회비를 납부하지 않은 경우
3. 기타 이사회에서 징계를 결의한 경우

②회원을 징계할 때에는 당해 회원에게 징계사유를 통지하고 해명의 기회를 주어야 한다.

③징계의 3회 누적과 그 원인의 해소 및 해결이 이루어지지 않은 경우 총회의 의결로서 제명을 할 수 있다. 단, 제명에 관한 총회의 결의은 재적 회원 3분의 2 출석과 출석회원의 4분의 3 이상의 찬성으로 한다.

제3장 총회

제10조(구성)

①총회는 본 법인의 최고의결기관으로서 회원으로 구성하며, 이사장이 그 의장이 된다.

②총회는 정기총회와 임시총회로 이루어진다.

제11조(소집)

①정기총회는 연1회 회계연도 종료 후 2개월 이내에 이사장이 소집한다.

②임시총회는 다음 각 호의 경우에 이사장이 소집한다.

1. 이사 3분의 1 이상 또는 회원 3분의 1 이상이 소집을 요구한때
2. 이사장이 필요하다고 인정한 때

3. 감사직무와 관련하여 감사의 소집요구가 있을때

③임시총회 소집 요구를 받으면 이사장은 30일 이내에 소집하여야 한다. 다만 정당한 이유 없이 소집기간 내에 이사장이 총회를 소집하지 아니할 경우 이사 중 연장자 순으로 총회 소집권을 행사 할 수 있다.

제12조(개최 통지)

이사장은 회의 개최일 7일 전에 각 회원에게 의안, 일시 및 장소를 기재한 내용을 통지해야 한다.

제13조(의결사항)총회는 다음 각호의 사항을 심의·의결한다.

1. 임원의 선출 및 해임
2. 정관의 제·개정
3. 사업계획과 예·결산의 심의 및 의결
4. 감사보고서의 승인
5. 기본재산의 취득과 처분
6. 이사회에서 부의한 안건
7. 본 법인의 합병, 분할 또는 휴업에 관한 사항
8. 기타 본 법인 운영에 중요하다고 인정되는 사항

제14조(정족수)

①총회는 재적 회원 과반수의 출석과 출석회원 과반수의 찬성으로 의결하며 의장은 표결권을 가지지 않으며 가부동수인 때에는 부결된 것으로 본다.

②다음 각 호의 사항에 대해서는 재적회원 과반수 출석과 출석회원 2/3 이상 의 찬성으로 의결한다.

1. 본 법인의 합병, 분할 또는 휴업
2. 기본재산의 처분
3. 임원의 해임

4. 정관의 개정

5. 기본재산의 50%에 달하는 금액의 차입 결정

③다음 각호의 사항에 대해서는 재적회원 3분의 2 출석과 출석회원 4분의 3 이상의 찬성으로 의결한다.

1. 회원의 제명

2. 해산 결의

제15조(의결 제척사유)

임원 및 회원이 다음 각호에 해당하는 때에는 그 의결에 참여하지 못한다.

1. 임원의 선출 및 해임에 있어 그 자신에 관한 사항

2. 금전 및 재산의 수수를 수반하는 사항으로서 임원 및 회원과 법인의 이해가 상반되는 사항

제16조(의사록)

①총회의 의사에 관하여는 의사의 경과와 그 결과를 기재한 의사록을 작성하고 의장과 출석한 이사 전원이 기명날인하여야 한다.

②이사장은 총회 개최 후 총회의사록 요지를 총회에 참석하지 않은 회원에게 서면으로 통지하여야 한다.

제4장 임 원

제17조(임원의 종류와 정수) 본 법인에 다음 각호의 임원을 둔다.

1. 이사장 1인

2. 이사 5인 이상 15인 이내 단, 본 법인의 목적 실현을 위해 수행하는 경제사업에 참여하는 노동자 대표 1인과 이용자 그룹 대표 1인 또는 그 대변조직의 성원 1인을 이사로 반드시 포함하도록 한다.

3. 감사 2인

제18조(임원의 선출 및 임기)

- ①임원은 총회에서 선출하여 취임한다.
- ②임원의 임기는 2년으로 하되 연임할 수 있다.
- ③감사의 임기는 2년으로 하되 연임할 수 있다.

제19조(임원의 직무)

- ①이사장은 본 법인을 대표하여 제반 업무를 통괄하고 총회 및 이사회 의장이 된다.
- ②이사는 이사회에 출석하여 법인의 업무에 관한 사항을 심의·의결하며, 이사회 또는 이사장으로부터 위임받은 사항을 처리한다. 이사장 유고 혹은 결위시 임시이사회를 소집하여 이사장을 선출하며 그 전까지는 연장자 순으로 직무를 대행한다.
- ③감사는 다음의 각호의 직무를 수행한다.
 - 1. 본 법인의 재산상황을 감사하는 일
 - 2. 이사의 업무집행 상황을 감사하는 일
 - 3. 재산상황 또는 업무집행에 관하여 부정·부당한 사항을 발견한 때에는 총회와 이사회에 시정을 요구하는 일
 - 4. 전호의 보고를 위하여 필요한 때에는 총회 및 이사회를 소집하는 일
 - 5. 본 법인의 재산상황과 업무에 관하여 이사회 및 총회 또는 이사장에게 의견을 진술하는 일

제5장 이사회

제20조(구성)

- ①본 법인의 심의·의결기관으로 이사회를 둔다.
- ②이사의회의 의장은 이사장으로 한다.
- ③이사장은 이사회에서 선임한다.
- ④감사는 이사회에 출석하여 발언할 수 있다.

제21조(소집 및 개최)

- ①이사회는 정기이사회와 임시이사회로 구분한다.
- ②이사회는 이사장이 소집하며 이사장은 이사회 개최일 7일전에 의안, 일시 및 장소를 기재한 서면으로 통지하여야 한다.
- ③정기 이사회는 2개월에 1회 개최한다.
- ④임시이사회는 다음 각호의 사유가 있을 때 개최한다.
 - 1. 이사 과반수 이상의 요구가 있을 때
 - 2. 감사의 요구가 있을 때
 - 3. 기타 이사장이 필요하다고 인정할 때
- ⑤이사장은 제4항의 제1호 및 제2호의 요구가 있을 때에는 14일 이내에 임시이사회를 소집하여야 한다.

제22조(심의·의결사항)이사회는 다음 각 호의 사항을 심의·의결한다.

- 1. 본 법인의 업무에 관한 사항
- 2. 본 법인의 사업계획 운영에 관한 사항
- 3. 예산 및 결산에 관한 사항
- 4. 총회의 소집과 총회에 상정할 의안에 관한 사항
- 5. 각종 기구 및 부설기관 설치 및 해소에 관한 사항
- 6. 각종 기구의 위원장 인준에 관한 사항
- 7. 사무국장 및 부설기관장의 추천과 임면에 관한 사항
- 8. 제 규정 재정 및 변경 심의에 관한 사항
- 9. 총회에서 승인한 재산 및 기금의 운용에 관한 사항
- 10. 총회에서 위임받은 사항
- 11. 정관에 의하여 이사회의 권한으로 정한 사항
- 12. 기타 본 법인 운영에 중요하다고 인정되는 사항

제23조(정족수)

이사회는 재적이사 과반수의 출석과 출석이사 2/3 이상으로 의결한다.

제6장 사무국

제24조(사무국)

- ①본 법인의 업무를 효율적으로 집행하고 이사회를 보좌하기 위하여 사무국을 둔다.
- ②사무국에는 사무국장을 두며 이사회에서 선임한다.
- ③사무국장은 본 법인의 전반적인 사무를 총괄한다.

제25조(조직과 직원)

- ①사무국에는 업무 집행에 필요한 조직과 직원을 둘 수 있다.
- ②사무국의 조직과 운영, 직원의 인사·복무·징계·임금·여비 등에 관한 세부사항은 이사회에서 정한 별도의 규정에 따른다.

제7장 위원회 및 기타조직

제26조(고문 및 자문위원)

본 법인의 활동에 관한 지도 및 자문을 위하여 학식과 덕망이 있는 자를 이사의 추천에 의해 약간 명의의 고문 및 자문위원으로 둘 수 있다.

제27조(위원회)

- ①본 법인의 사업 수행상 필요가 있을 때에는 이사의 결의로서 혹은 임시로 위원회를 둘 수 있다.
- ②위원회의 조직과 운영에 관한 사항은 별도 규정으로 정한다.

제28조(부설기관)

- ①본 법인의 사업 수행상 필요가 있을 때에는 이사의 의결으로서 부설기관을 둘 수 있다.
- ②부설기관의 내부 조직과 운영에 관한 사항은 별도 규정으로 정한다.

제8장 재산 및 회계

제29조(자산의 구성)본 법인의 자산은 다음 각 호에 계기한 것으로 구성한다.

1. 별지목록 기재의 재산
2. 회비
3. 기부금품 및 후원금품
4. 사업에 따른 수입
5. 기타수익

제30조(자산의 종류)

- ①본 법인의 자산은 기본재산과 보통재산 2종류로 한다.
- ②기본재산은 다음 각 호의 재산으로 하고, 처분하거나 담보로 제공할 수 없다.
 1. 별지 목록기재의 재산 중 기본재산으로 기재된 자산
 2. 기본재산으로 지정하여 출연된 재산
 3. 총회의 결의에 의하여 기본재산에 편입된 재산
- ③보통재산은 기본재산 이외의 재산으로 한다.

제31조(자산의 관리)

본 법인의 자산은 이사회 결의에 의해 이사회에서 정한 관리방법에 따라 이사장이 관리한다.

제32조(경비지출)본 법인의 경비는 보통재산에서 지출한다.

제33조(회원의 회비)회원의 회비는 이사회에서 정한다.

제34조(수익사업)본 법인은 필요시 목적사업의 범위 내에서 수익사업을 할 수 있다.

제35조(잉여금의 처분)

회계연도 말에 잉여금이 생긴 때에는 이사회의 결의에 따라 각 호에 따라 처분한다.

1. 잉여금의 50%는 기본재산으로 이월한다.
2. 잉여금의 50%는 목적사업 실현과 경제사업 참여자들의 복리 증진을 위해 적립한다.

제36조(기본재산의 처분)

기본 재산을 매도, 증여 임대, 교환 또는 담보로 제공하거나 의무의 부담, 권리의 포기 및 기부채납 할 때에는 이사회의 의결을 거쳐 총회의 승인을 얻어야 한다.

제37조(예산 및 결산)

- ①본 법인의 익년도 수입지출예산은 매 회계연도 개시 1개월 전까지 이사회의 의결을 거치고 총회의 승인을 얻어 주무관청에서 보고한다.
- ②본 법인의 수입지출결산은 회계연도 종료 후 2개월 이내에 이사회의 의결을 거치고 총회의 승인을 얻어 주무관청에 보고한다.

제38조(해산 및 잔여재산 처분)

- ①본 법인을 해산하고자 할 때에는 총회에서 재적회원 3분의 2이상의 출석과 출석회원 4분의 3 이상의 찬성으로 의결하여 주무관청의 허가를 받는다.
- ②본 법인이 해산하는 때의 청산 뒤 잔여재산은 주무관청의 허가를 받아 본 법인의 설립취지와 가장 비슷한 목적을 가진 공인된 단체에 기증한다.

제39조(회계연도)

본 법인의 회계연도는 매년 1월 1일에 시작하여 12월 31일에 종료한다.

제40조(임원의 보수)사업운영을 전담하는 이사를 제외한 임원에게는 보수를 지급하지 아니한다.

제9장 보 칙

제41조(제 규정)

본 법인의 운영에 필요한 제 규정은 이사회회의 의결을 거쳐 정할 수 있다.

제42조(준용)

- ①본 법인의 정관에 규정되지 아니한 사항은 민법 중 사단법인에 관한 규정과 노동부 소관 비영리법인의 설립 및 감독에 관한 규칙을 준용한다.
- ②제1항에 의하여도 해결이 불가능한 사안, 해석에서 다툼이 발생하거나 이견이 있을 때에는 이사회회의 결정에 따른다.

부 칙

이 정관은 주무관청의 허가를 받은 날부터 시행한다.

나. 주식회사의 표준정관

제1장 총 칙

제1조(상호)

본 회사는 주식회사 0000라 한다.

제2조(목적)본 회사는 다음 각호의 목적을 실현한다.

- 1. 저소득층을 비롯해 취업취약계층들에게 안정적 일자리 제공을 목적으로 한다.
- 2. 기업운영에 있어 참여·공개·투명의 원칙을 실현하고 기업윤리를 강화해 사회적 책임을 다하는 기업으로 자리매김한다.
- 3. 불안정한 일자리를 해소하기 위해 노동권을 보호와 노동자들의 권익 신장을 위한 연대와 협동의 가치를 실현한다.

제3조(사업)본 회사는 제2조의 목적을 달성하기 위하여 다음 각 호의 사업들을 수행한다.

1. 경제사업
 - 00000
 - 00000
2. 사회 통합을 위한 사업
 - △△△△△
 - △△△△△
3. 기타 목적 실현을 위한 사업
 - □□□□□
 - □□□□□

제4조(본점 소재지 및 지점의 설치)

1. 본 회사는 본점을 000시에 둔다.
2. 본 회사는 필요에 따라 이사회의 결의로 국내외 지점, 출장소, 사무소, 현지 법인을 둘 수 있다.

제5조(광고방법)

본회사의 광고는 000도에서 발행되는 00일보에 게재한다.

제2장 주 식

제6조(발행예정주식의 총수)

본 회사가 발행할 주식의 총수는 40,000주로 한다.

제7조(일주의 금액)

본회사가 발행하는 주식일주의 금액은 5,000원으로 한다.

제8조(설립시 발행하는 주식의 총수)

본 회사가 설립시에 발행하는 주식의 총수는 10,000주로 한다.

제9조(주식 및 주권의 종류)

본 회사가 발행할 주식은 기명식 보통주식과 기명식 우선주식으로 한다.

본 회사가 발행할 주권의 종류는 일주권, 십주권, 백주권, 천주권, 만주권의 5종으로 한다.

제10조(주식의 발행가격)

본 회사는 신주를 발행함에 있어서는 그 일부 또는 전부를 시가 또는 액면이상의 금액으로 할 수 있으며, 이때에 그 발행가격은 이사회 결의로 정한다.

제11조(신주인수권)

①본 회사의 주주는 신주 발행에 있어서 그가 소유한 주식수에 비례하여 신주를 배정받을 권리를 가진다. 그러나 주주가 신주인수권을 포기 또는 상실하거나 신주 배정에서 단주가 발생하는 경우에 그 처리방법은 이사회 결의에 의한다.

②이사회는 제1항의 규정에도 불구하고 아래의 경우에는 이사회 결의를 주주 외의 자에게 신주를 배정할 수 있다.

1. 우리사주조합원에게 발행하는 주식의 20%내에서 신주를 우선 배정하는 경우
2. 기타 본 회사의 유지와 발전에 기여가 인정되거나, 필요하다고 판단되어 지는 개인과 단체

③유상증자, 무상증자, 주식전환, 주식배당에 의하여 신주를 발행하는 경우 신주에 대한 이익배당에 관하여는 신주를 발행할 때가 속하는 영업년도의 직전 영업년도 말에 발행된 것으로 본다.

제12조(우선주식의 수와 내용)

①본 회사가 발행할 우선주식은 의결권이 없는 것으로 하며, 그 발행주식의 수는 10,000주 이내로 한다.

- ②우선주식에 대하여는 액면금액을 기준으로 하여 연 4% 이상 6% 이내에서 발행시에 이사회가 우선 배당률을 정한다. 최저 배당률은 연 4% 이상으로 한다.
- ③보통주식의 배당률이 우선주식의 배당률을 초과할 경우에는 그 초과분에 대하여 보통주식과 동일한 비율로 참가시켜 배당한다.
- ④우선주식에 대하여 어느 사업년도에 있어서 소정의 배당을 하지 못한 경우에는 누적된 미 배당분을 다음 사업년도의 배당시에 우선하여 배당한다.
- ⑤우선주식에 대하여 소정의 배당을 하지 않는다는 결의가 있는 경우에는 그 결의가 있는 총회의 다음 총회부터 그 우선적 배당을 한다는 결의가 있는 총회의 종료시까지의 의결권이 있는 것으로 한다.
- ⑥유상증자, 무상증자를 실시하는 경우 우선주식에 대한 섹의 배정은 유상증자의 경우에는 보통 주식으로, 무상증자의 경우에는 그와 같은 종류의 주식으로 한다.
- ⑦우선주식의 존속기간은 발행일로부터 5년(3년 이상 10년 이내)으로 하고, 이 기간 만료와 동시에 보통주식으로 전환한다. 그러나 위 기간 중 소정의 배당을 하지 못한 경우에는 소정의 배당을 완료할 때까지 그 기간을 연장 한다. 이 경우 전환으로 인하여 발행하는 주식에 대한 이익배당에 관하여 는 제11조 3항의 규정을 준용한다.

제13조(주식의 양도제한)

- ①주식은 이사회 의 승인을 얻어 타인에게 양도할 수 있다
- ②제1항 규정을 위반하여 이사회 의 승인을 얻지 아니한 주식의 양도는 회사에 대하여 효력이 없다.
- ③주식을 양도하고자 하는 주주는 회사에 대하여 양도의 상대방 및 양도하고자 하는 주식의 종류와 수를 기재한 서면으로 양도의 승인을 청구할 수 있다.
- ④회사는 제3항의 청구가 있는 날부터 1월 이내에 주주에게 그 승인여부를 서면으로 통지하여야 한다.
- ⑤회사가 제4항의 기간내에 주주에게 거부의 통지를 하지 아니한 때에는 주식의 양도에 관하여 이사회 의 승인이 있는 것으로 본다.

- ⑥제4항의 양도승인거부의 통지를 받은 주주는 통지를 받은 날부터 20일내에 회사에 대하여 양도의 상대방의 지정 또는 그 주식의 매수를 청구할 수 있다.
- ⑦매수가액의 결정은 상법335조의 5(주주와 주식매도청구인간의 합의)에 따라 하거나 순자산가액/발행주식수, 또는 액면가로 한다.

제14조(우리사주조합)

- ①본 회사는 우리사주조합을 설치할 수 있다.
- ②우리사주조합에 대한 제반 운영에 대한 사항은 우리사주조합 규약에 정한다.
- ③우리사주조합은 이사회 구성과 감사위원회 구성에 있어서 이사 및 감사 추천권을 갖는다.
- ④우리사주조합장은 필요에 따라 이사회에 참관할 수 있다.

제15조(명의개서)

주식의 명의개서, 질권의 등록 또는 말소, 신탁재산의 표시 또는 말소, 주권의 발행, 신고의 접수, 기타 주식에 관한 사무절차는 이사회 결의로 정하는 주식업무취급 규칙에 따른다.

제16조(주주 등의 주소, 성명 및 인감 또는 서명 등 신고)

- ①주주와 등록질권자는 그 성명, 주소 및 인감 또는 서명을 본 회사에 신고하여야 한다.
- ②외국에 거주하는 주주와 등록질권자는 대한민국 내에 통지를 받을 장소와 대리인을 정하여 신고하여야 한다.
- ③제1항 및 2항의 변동이 생긴 경우에도 같다.

제17조(주주명부의 폐쇄 및 기준일)

- ①본 회사는 매년 1월 1일부터 1월 31일까지 권리에 관한 주주명부의 기재 변경을 금지한다.

②본 회사는 매년 12월 31일 최종의 주주명부에 기재되어 있는 주주를 그 결산기에 관한 정기주주총회에서 권리를 행사할 주주로 한다.

③본 회사는 임시주주총회의 소집, 기타 필요한 경우 이사회 결의로 3월을 경과하지 아니하는 일정한 기간을 정하여 권리에 관한 주주명부의 기재변경을 금지하거나 이사회 결의로 정한 날에 주주명부에 기재되어 있는 주주를 그 권리를 행사할 주주로 할 수 있으며, 이사회가 필요하다고 인정 하는 경우에는 주주명부의 기재변경 금지와 기준일의 지정을 함께 할 수 있다. 회사는 이를 2주간 전에 공고하여야 한다.

제3장 사 채

제18조(전환사채의 발행)

①본 회사는 사채의 액면 총액이 100,000,000원을 초과하지 않는 범위 내에서 주주 외의 자에게 전환사채를 발행할 수 있다.

②제1항의 전환사채에 있어서 이사회는 그 일부에 대하여만 전환권을 부여하는 조건으로도 이를 발행할 수 있다.

③전환으로 인하여 발행하는 주식은 우선주식으로 하고, 전환가액은 주식의 액면가액 또는 그 이상의 가액으로 사채 발행시 이사회가 정한다.

④전환을 청구할 수 있는 기간은 당해 사채의 발행일 후 36개월(00일)이 경과하는 날로부터 그 상환기일의 직전일까지로 한다. 그러나 위 기간내에 이사회 결의로써 전환청구기간을 조정할 수 있다.

⑤전환으로 인하여 발행하는 주식에 대한 이익의 배당과 전환사채에 대한 이자의 지급에 관하여는 제11조의 3의 규정을 준용한다.

제19조(신주인수권부사채의 발행)

①본 회사는 사채의 액면총액이 100,000,000원을 초과하지 않는 범위 내에서 주주 외의 자에게 신주인수권부사채를 발행할 수 있다.

- ②신주 인수를 청구할 수 있는 금액은 사채의 액면총액을 초과하지 않는 범위 내에서 이사회가 정한다.
- ③신주인수권의 행사로 발행하는 주식은 우선주식으로 하고, 전환가액은 주식의 액면가액 또는 그 이상의 가액으로 사채 발행시 이사회가 정한다.
- ④신주인수권을 행사할 수 있는 기간은 당해 사채의 발행일 후 36월(00일)이 경과하는 날로부터 그 상환기일의 직전일까지로 한다. 그러나 위 기간 내에 이사회 결의로써 신주인수권의 행사기간을 조정할 수 있다.
- ⑤신주인수권의 행사로 인하여 발행하는 주식에 대한 이익의 배당과 신주인 수권 부 사채에 대한 이사에 관하여는 제11조 3항의 규정을 준용한다.

제20조(사채발행에 관한 준용규정)

제15조, 제16조, 제17조 규정은 사채발행의 경우에 준용한다.

제4장 주주총회

제21조(소집)

- ①본 회사의 주주총회는 정기주주총회와 임시주주총회를 한다.
- ②정기주주총회는 매사업년도 종료 후 3일 이내에, 임시주주총회는 필요에 따라 소집한다.

제22조(소집권자)

- ①주주총회의 소집은 법령에 다른 규정이 있는 경우를 제외하고는 이사회 결의에 따라 대표이사가 소집한다.
- ②대표이사의 유고시는 제34조 2항의 규정을 준용한다.

제23조(소집통지 및 공고)

- ①주주총회를 소집함에는 그 일시, 장소 및 회의의 목적사항을 총회일 2주간 전에 주주에게 서면으로 통지를 발송하여야 한다.

②의결권 있는 발행주식 총수의 100분의 1이하의 주식을 소유한 주주에 대한 소집통지는 2주간 전에 주주총회를 소집한다는 뜻과 회의 목적사항을 000도에서 발행하는 00일보에 2회 이상 공고함으로써 서면에 의한 소집통지에 갈음할 수 있다.

제24조(소집지)

주주총회는 본점소재지에서 개최하되 필요에 따라 이의 인접지역에서도 개최할 수 있다.

제25조(의장)

- ①주주총회의 의장은 대표이사로 한다.
- ②대표이사의 유고시는 제34조 2항의 규정을 준용한다.

제26조(의장의 질서유지권)

- ①주주총회의 의장은 주주총회에서 고의로 의사진행을 방해하기 위한 언행이나 질서를 문란케 하는 자에 대하여 그 발언의 정지, 취소 또는 퇴장을 명할 수 있으며, 그 명을 받은 자는 이에 응하여야 한다.
- ②주주총회의 의장은 의사진행의 원활을 기하기 위하여 필요하다고 인정할 때에는 주주의 발언시간 및 회수를 제한할 수 있다.

제27조(주주의 의결권)

주주의 의결권은 1주마다 1개로 한다.

제28조(상호주에 대한 의결권 제한)

본 회사, 모회사 및 자회사 또는 자회사가 다른 회사의 발행주식총수의 10분의 1을 초과하는 주식을 가지고 있는 경우 그 다른 회사가 가지고 있는 본 회사의 주식은 의결권이 없다.

제29조(의결권의 불통일 행사)

- ① 2개 이상의 의결권을 가진 주주는 의결권의 불통일 행사를 하고자 할 때에는 회의의 3일전에 회사에 대하여 서면으로 그 뜻과 이유를 통지하여야 한다.
- ② 회사는 주주의결권의 불통일 행사를 거부할 수 있다. 그러나 주주가 주식의 신탁을 인수하였거나 기타 타인을 위하여 주식을 가지고 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

제30조(의결권의 대리행사)

- ① 주주는 대리인으로 하여금 그 의결권을 행사하게 할 수 있다.
- ② 제1항의 대리인은 주주총회 개시 전에 그 대리권을 증명하는 서면을 제출하여야 한다.

제31조(주주총회의 결의)

- ① 다음 각 호에 해당하는 사안은 출석한 주주의 의결권의 과반수와 발행주식 총수의 4분의 1이상의 수로 결의한다.
 - 1. 이사 및 감사의 선임
 - 2. 청산인의 선임과 해임
 - 3. 이사·감사·청산인의 보수결정
 - 4. 회사의 재무제표의 승인
 - 5. 이사가 제출한 서류와 감사의 보고서를 조사하게 하기 위한 감사인 선임
 - 6. 청산회사의 재산목록과 대차대조표의 승인
 - 7. 이익배당 및 주식배당의 결정
 - 8. 배당금 지급시기의 결정
- ② 다음 각 호에 해당하는 사안은 출석한 주주의 의결권의 2/3 이상과 발행주식 총수의 1/3 이상의 수로 결의한다.
 - 1. 정관의 변경
 - 2. 대표이사의 선임

3. 영업의 전부 또는 중요한 일부의 양도
4. 영업전부의 임대, 또는 경영위임, 타인과 영업의 손익전부를 같이하는 계약
기타 이에 준할 계약의 체결, 변경 또는 해약
5. 수종의 주식 발행시 종류주주총회의 결의
6. 다른 회사의 영업 전부의 인수
7. 임기 만료 전 이사·감사의 해임
8. 자본의 감소
9. 주주 이외의 제3자의 대한 전환사채의 발행
10. 합병계약서의 승인
11. 납입자본금의 200%에 해당하는 금액의 차입 결정
12. 회사의 해산

③다음의 사안은 주주 전원의 동의로 한다.

1. 이사 및 청산인의 회사에 대한 책임면제
2. 감사의 회사에 대한 책임면제
3. 발기인의 회사에 대한 책임면제
4. 유한회사로의 조직변경
5. 소멸회사의 합병승인결의를 이사회 결의로 갈음하는 경우

제32조(주주총회의 의사록)

주주총회의 의사는 그 경과의 요령과 결과를 의사록에 기재하고 의장과 출석한 의사가 기명날인 또는 서명을 하여 본점과 지점에 비치한다.

제5장 이사, 이사회, 감사위원회

제33조(이사의 수)

본 회사의 이사는 3명 이상 9명 이내로 다음에 따라 구성한다.

1. 상근이사의 수는 전체 이사 수의 1/3 이상이 되도록 한다.

2. 상근이사 중 1인은 우리사주조합에서 추천한자로 선임한다.
3. 사외이사의 수는 전체 이사 수의 1/3 이상이 되도록하며, 0000가 추천하는 1인과 우리사주조합에서 추천하는 1인이 반드시 포함되도록 한다.

제34조(이사의 직무)

- ①대표이사는 회사를 대표하고 업무를 총괄한다.
- ②부사장, 전무이사, 상무이사 및 이사는 대표이사를 보좌하고, 이사회에서 정하는 바에 따라 본 회사의 업무를 분장 집행하며 대표이사의 유고시는 위 순서로 그 직무를 대행한다.
- ③주주총회의 권한을 제외한 회사의 업무집행과 관련한 사항에 대해 이사회를 통해 집행한다.

제35조(이사의 보고 의무)

이사는 회사에 현저하게 손해를 미칠 염려가 있는 사항을 발견한 때에는 즉시 감사위원회에 이를 보고하여야 한다.

제36조(이사회 구성과 소집)

- ①이사회는 이사로 구성하며, 본 회사업무의 중요사항을 결의한다.
- ②이사회는 대표이사 또는 이사회에서 따로 정한 이사가 있을 때에는 그 이사가 회일 7일 전에 각 이사 및 감사에게 통지하여 소집한다. 그러나 이사 및 감사 전원의 동의가 있을 때에는 소집절차를 생략할 수 있다.

제37조(이사회 결의방법)

- ①이사회 결의는 이사 과반수의 출석과 출석이사의 과반수로 한다.
- ②이사회 결의에 관하여 특별한 이해관계가 있는지를 의결권을 행사하지 못한다.

제38조(이사회 의사록)

이사회 의사에 관하여 의사록을 작성하고 의장과 출석한 이사 및 감사가 기명날인 또는 서명을 하여 본점에 비치한다.

제39조(감사위원회)

본 회사는 회사운영의 투명성과 공신력을 높이기 위해 감사위원회를 설치하며 그 구성은 다음에 따른다.

1. 감사위원회는 3인 이상으로 구성한다.
2. 000에서 추천하는 1인과 우리사주조합에서 추천하는 1인이 반드시 포함되도록 한다.

제40조(감사위원회의 직무)

- ① 감사위원회는 본 회사의 회계와 업무를 감사한다.
- ② 감사위원회는 1명의 감사위원을 이사회에 출석하여 의견을 진술할 수 있다.
- ③ 감사위원회는 회의의 목적사항과 소집의 이유를 기재한 서면을 이사회에 제출하여 임시총회의 소집을 청구할 수 있다.
- ④ 감사위원회는 그 직무를 수행하기 위하여 필요한 때에는 자회사에 대하여 영업의 보고를 요구할 수 있다. 이 경우 자회사가 지체 없이 보고를 하지 아니할 때 또는 그 보고의 내용을 확인할 필요가 있는 때에는 자회사의 업무와 재산상태를 조사할 수 있다.

제41조(감사위원회의 감사록)

- ① 이사, 감사위원은 주주총회에서 집중투표제의 방식으로 선임한다. 단 대표 이사는 특별결의로 선임한다. 대표이사는 집중투표의 방식으로 선임된 이사 중에서 부사장, 전무이사, 상무이사 등 약간 명을 둘 수 있다.
- ② 이사와 감사위원의 선임은 출석한 주주의 의결권의 과반수로 하되 발행주식 총수의 4분의 1이상의 수로 하여야 한다. 그러나 감사위원의 선임에는 의결권 없는

주식을 제외한 발행주식총수의 100분의 3을 초과하는 수의 주식을 가진 주주는 그 초과하는 주식에 관하여 의결권을 행사하지 못한다.

제43조(이사 및 감사위원의 임기)

- ①이사의 임기는 3년으로 한다. 그러나 그 임기가 최종의 결산기 종료후 당해 결산기에 관한 정기주주총회 전에 만료될 경우에는 그 총회의 종결시까지 그 임기를 연장한다.
- ②감사위원의 임기는 취임 후 3년 내의 최종결산기에 관한 정기주주총회의 종결까지로 한다.

제44조(이사 및 감사위원의 보선)

이사, 감사위원회의 결원이 생긴 때에는 주주총회에서 이를 선임한다. 그러나 본 정관이 정하는 원수를 결하지 아니하고 업무수행상 지장이 없는 경우에는 그러하지 아니하다.

제45조(이사 및 감사위원의 보수와 퇴직금)

- ①이사, 감사의 보수는 주주총회의 결의로 이를 정한다.
- ②이사와 감사의 퇴직금 지급은 주주총회 결의를 거친 임원퇴직금 지급규정에 의한다.
- ③이사, 감사의 보수와 성과금은 스톡옵션의 형태로 이를 정할 수 있다.

제6장 회 계

제46조(사업년도)

본 회사의 사업년도는 매년 01월 01일부터 12월 31일까지로 한다.

제47조(재무제표와 영업보고서의 작성, 비치)

①본 회사의 대표이사는 정기주주총회 회일 6주간 전에 다음의 서류와 그 부속명세서 및 영업보고서를 작성하여 감사의 감사를 받아야 하며, 다음 각 호의 서류와 영업보고서를 정기주주총회에 제출하여야 한다.

1. 대차대조표
2. 손익계산서
3. 이익잉여금 처분계산서
4. 현금흐름표

②감사는 1항의 서류를 받은 날로부터 4주간 내에 감사보고서를 대표이사에게 제출하여야 한다.

③대표이사는 제1항 각 호의 서류와 그 부속명세서를 영업보고서 및 감사보고서와 함께 정기주주총회 회일의 1주간 전부터 본사에 5년간, 그 등본을 지점에 3년간 비치하여야 한다.

④대표이사는 제1항 각 호의 서류에 대한 주주총회의 승인을 얻은 때에는 지체없이 대차대조표와 외부감사인의 감사의견을 공고하여야 한다.

⑤대표이사는 매 회계연도 중 정기주주총회 외에 1회 영업 및 경영에 대한 보고형식으로 6개월간 결산자료를 공시한다.

제48조(이익금의 처분)

본 회사는 매 사업년도의 처분 전 이익잉여금을 다음과 같이 처분한다.

1. 이익준비금
2. 기타의 법정적립금
3. 배당금
4. 임의 적립금
5. 기타의 이익잉여금 처분액

제49조(이익배당)

①이익의 배당은 금전과 주식으로 할 수 있다. 단 배당의 총액은 이익잉여금의 1/3범위 내에서 이루어지도록 한다.

- ②이익의 배당을 주식으로 하는 경우 회사가 수종의 주식을 발행한 때에는 주주총회의 결의로 그와 다른 종류의 주식으로 할 수 있다.
- ③제1항의 배당은 매 결산기 말 현재의 주주명부에 기재된 주주 또는 등록된 질권자에게 지급한다.

제50조(배당금 지급 청구권의 소멸시효)

배당금의 지급청구권은 5년간 이를 행사하지 않으면 소멸시효가 완성한다. 시효의 완성으로 인한 배당금은 회사에 귀속한다.

제7장 보 칙

제51조(사규의 제정)

회사는 필요에 따라 이사회결의로써 업무추진 및 경영상 필요한 사규를 제정 시행할 수 있다.

제52조(준용규정)

본 정관에 규정되지 않은 사항은 주주총회의 결의 및 상법, 기타 법령에 의한다.

부 칙

(시행일)

이 정관은 2000년 0월 0일부터 시행한다.

사회적 기업인증과 활성화 방안

사회적기업의 제한

제 7 장

제7장 사회적기업의 제한

1. 비영리 및 영리법인의 사회적기업운영

1) 비영리법인이나 단체도 재화를 생산하거나 서비스를 제공하면서 사회적기업으로 활동할 수 있음.

2) 미국은 대부분의 사회적기업이 비영리조직에 의해 운영되고 있음

① “파이오니어 휴먼서비스”(시애틀)는 약물중독자나 전과자 등에게 직업훈련, 상담 및 일자리를 제공하고 있으며 약 1천명을 고용하고 있음

② 주마 벤처스(샌프란시스코)는 저소득 청소년들에게 직업훈련과 일자리를 제공하고 있으며, 영리단체인 LSYC(Larkin Street Youth Center)가 청소년 노숙자를 위한 프로그램을 운영하면서 설립되었음

3) 우리나라의 경우에는 기업연계형·광역형 사회적일자리사업에 참여하는

① 실업극복국민재단이나 YMCA 등 NGO가 향후 사회적기업으로 발전하거나 산하 기관의 형태로 사회적기업을 운영하는 사례가 나타날 것으로 예상하고 있음

4) 현재 우리나라에서 자활공동체에서 출발해 자활기업으로 성공한 사례 중에는 영리기업이 다수 존재하고 있음

5) (주)함께일하는 세상은 청소 전문업체 주식회사로 운영하면서 “일하는 사람”을 우선하는 조직문화를 유지하며

① 취업취약계층에서 일자리를 제공하는 사회적목적을 충실히 수행중이고, 3년 내에 500명의 일자리를 확보하는 것을 목표로 하고 있음

6) (주)컴원은 기초생활수급자를 비롯한 실직빈곤계층에게 일자리를 제공 할 목적으로 2003년 설립된 컴퓨터 재활용기업으로

① 어려운 여건 속에서도 취약계층에 대한 일자리 제공과 폐가전제품 재활용을 통한 환경보호에 기여하면서 100명 고용을 목표로 활동중임

2. 사회적기업의 “사회적목적”의 개념

1) 사회적기업은 영업 활동을 통해 지속적인 수익을 창출함으로써 취약계층에 대한 일자리 제공, 사회서비스제공 등 사회적 목적을 실현하는데 초점을 두고 있음

2) 사회적기업이 활성화된 OECD 선진국은 사회적 목적의 개념을

① 취약계층에 대한 일자리 제공 및 직업훈련, 지역사회에 필요한 서비스 제공, 소외계층의 사회복지 지원 등 다양하게 정의하고 있으며 크게 두 가지로 구분됨

- 노동시장에서 정상적으로 취업하기 어려운 취업취약계층에 대한 일자리 기회 제공

- 생산성이 낮은 취업취약계층을 채용할 수 없는 일반 기업과 달리 사회적기업은 이들에게 일자리 제공

- 지역사회에 필요하나 충분히 공급되지 못하고 있는 사회복지, 간병, 교육 등 사회서비스 제공

- 사회적 수요에 불구하고 수요자와 공급자간의 희망 가격 차이로 시장이 형성되지 못하고, 정부에 의해서도 기업에 의해서도 제공되지 못하는 사회서비스 공급

3. 기존 사회적 일자리 사업과의 관계

1) 기존의 사회적일자리 사업은 당분간 지속하되, 사회적기업으로 점차 유도해

① 지속가능한 일자리 창출에 지원을 집중해 나갈 필요가 있음

2) 즉, 현재와 같이 소규모로 수행하는 모델보다는

① 규모의 경제를 살릴 수 있는 광역형*이나, 기업이나 지자체와 협력하는 대규모 일자리 창출 모델인 기업연계형 프로젝트사업**을 집중 지원하여

② 궁극적으로 사회적기업으로 발전하도록 유도할 계획임

3) *광역형사업

① 하나의 사업 아이템을 2개 이상의 시·도에서 50명 이상의 인원을 채용하여 수행하는 사업

4) **기업연계형 프로젝트사업

① NGO가 기업 또는 기업·지자체와 역할분담과 협력을 통해 50명 이상의 인원을 채용하여 대규모 자립지향형 사회적일자리를 창출하는 사업

4. 사회적기업의 이익배분 및 의사결정구조의 제한

1) 사회적기업은 이윤 극대화를 목적으로 하는 일반 기업과는 달리 “사회적목적”실현에 존재가치가 있는 기업이므로

① 생산 활동을 통해 수익이 발생하더라도 이를 배분하지 않고, 추가 고용이나 사업 자체 또는 지역사회 등에 재투자하는 것이 원칙

2) 따라서, 기업 참여 활성화 차원에서 영리기업 형태의 사회적기업을 인정하더라도 일반 영리기업과 같이 이익 분배를 자유롭게 할 수 있도록 할 수는 없으며

① 일정 비율 이하로 제한하는 것이 바람직

3) 이익 분배를 자유롭게 하게 한다면, 영리기업인 사회적기업은 한편으로는 정부의 다양한 지원을 받으면서, 한편으로는 이윤을 추구하고 배당하여

① 일반기업과의 형평성에 문제가 발생할 수 있음

※ 외국사례 - 이익분배 제한

- 포르투갈과 이탈리아 법은 이익 분배 불가능
- 프랑스(50%), 영국(공공기관이 상한선 설정, 35%)에서는 이익 분배 제한(OECD, 2004년 자료)

4) 사회적기업의 가장 중요한 징표는 “사회적 목적”의 실현이며 정관 등에 사회적목적 실현을 명시한다고 하더라도

① 그 실현을 보다 확고하게 담보할 수 있는 의사결정 구조를 반드시 갖추도록 할 필요가 있음

5) 특히, 자본소유에 기반하여 의사결정이 이루어지는 주식회사 등 영리기업의 경우에도 주주만이 아니라

① 근로자나 서비스 수혜자, 지역사회 인사 등이 의사결정 과정에 적절히 참여하고 의견을 개진할 수 있는 구조를 갖추도록 해야함

※ 외국사례 - 의사결정 구조

- 서유럽의 사회적기업 관련 법들은 대부분 사회적기업 구성원이 아닌 이해 당사자들(stakeholders)을 위한 권리를 인정하고

- 민주적 운영 원칙(democracy principles)을 규정하거나 특정 개인이나 집단이 조직을 통제할 가능성 제한

- 특히, 프랑스는 직·간접 수혜자나 근로자가 필수적으로 참여토록 규정(OECD, 2004년 자료)

5. 사회적기업의 경영지원

1) 사회적기업에 대한 인건비 보조 등 직접적 지원책은 단기적으로는 사회적기업의 확산에 기여할 수 있으나,

① 회계, 시장개척, 홍보 등 경영 전반에 대한 기술 지원, 경영마인드 제고, 정보 제공 등을 역량을 강화하고

② 수익모델 개발 등 사회적기업이 정부 지원 없이도 자립할 수 있는 기반 마련이 보다 중요한 것으로 판단됨.

※ 사회적기업 운영 주체인 NGO는 경영마인드, 노하우 취약

2) 공모를 통해 가장 훌륭한 역량을 갖춘 지원센터를 지정하여 양질의 지원 서비스를 제공하도록 하면서

① 기업경영 경험이 많은 은퇴 CEO를 지원센터의 컨설턴트로 활용하거나 사회적기업 경영에 직접 참여하도록 유도하는 방안도 강구될 필요가 있음

※ 1997년 유럽에서 개최된 사회적기업의 자금조달에 대한 회의에서도 기업생애에 걸친 전문가의 조언과 정보가 자금조달이나 시장 확보만큼 중요하다고 강조(OECD 1999년자료)

3) 수익성이 높지 않아 민간기업들이 진출하지 않고 있는 틈새시장에서 사회적기업이 성공할 가능성이 있는 영역이 있다고 생각됨

4) 현재 간병, 가사도우미, 출산도우미, 장애인 방과후 지도 등의 경우를 보면 부유한 사람들은 경제력으로 해결하고, 극빈층은 사회안전망으로 보호를 받지만

① 스스로의 경제력으로도, 사회안전망으로도 수요를 해결하지 못하고 시장이 형성되지 못한 영역이 광범위하게 존재하여

② 이윤 극대화를 목적으로 하지 않으면서 스스로 자립하거나, 사회공헌차원에서 지원하고자 하는 기업 등의 지원을 동원하여 재원을 보충한다면 성공의 가능성이 있다고 생각함

5) 실제로 현재에도 간병·가사 지원, 청소, 폐기물 재활용 등에서 어려운 가운데 성공모델을 가꾸는 사례들이 나타나고 있어 비관적으로 볼 것만은 아니라고 생각함

6) 특히, 현재 사회적기업을 지향하는 조직들이 경영에 필요한 기술이나 지식, 정보에 가장 아쉬움을 느끼고 있어,

① 사회적기업지원법을 통해 다양한 지원을 행한다면 사회적기업의 성공 가능성을 배가할 수 있을 것으로 생각함

7) 또한 일자리 창출 측면에서도 사회적기업은 두 가지의 역할이 기대됨

• 우선, “새로운”일자리를 창출할 수 있음

① 민간 기업이나 공공 부문에서의 추가적 일자리 창출이 점점 어려워지는 상황에서

② 사회적기업은 NGO 등의 자발적 노력으로, 또는 기업이나 정부의 부분적 지원과 결합하여

③ 기존 일자리와의 대체나 시장 충돌을 최소화하면서 새로운 일자리를 창출하는 하나의 새로운 메카니즘으로 기능할 수 있을 것으로 기대하고 있음

• 그리고, 취약계층을 위한 일자리 기회 제공에 기여함

① 사회적기업은 사회적 목적을 추구하기 때문에, 이윤 극대화에 주력하는 일반기업에는 취업하기 어려운 취약계층을 위한 일자리 기회의 제공 가능성이 상대적으로 높으며

② 일부 사회적기업은 취업취약계층에 대한 일자리 제공 자체만을 목적으로 할 수도 있음.

사회적 기업인증과 활성화 방안

한국 사회적기업의 활성화 방안

제 8 장

제8장

한국 사회적기업의 활성화 방안

1. 사회적기업의 문제점

가. 사회적 기업의 이론적 문제점

사회적 기업과 관련한 이론적 문제는 사회적 기업이 협동조합과 비영리 조직으로 대변되는 전통적인 제3섹터의 영역 중 어디에 위치하는 가이다. 사회적 기업은 협동조합적인 특성을 가져서, 상당수 국가에서 협동조합으로 등록된다. 이때 전통적인 사용자 협동조합보다 노동자 협동조합이 사회적 기업에 더 가까운 것으로 보인다. 협동조합과 사회적 기업의 차이점은 사회적 기업은 상이한 유형의 이해당사자를 성원으로 결합시키는 경우가 많고, 고전적인 노동자 협동조합에 비해서 전체 지역사회 이익을 더 지향한다는 점이다.

사회적 기업은 또한 비영리조직의 특성을 갖는데, 이때, 사회적 기업과 유사한 비영리조직은 생산지향적인 비영리조직이다. 몇몇 유럽국가에서 사회적 기업은 실제로 비영리조직이나 결사체의 법적 지위를 갖고 있지만, 비영리조직이 사회적 기업의 전체 실체를 포괄하지 못한다.

나. 사회적 기업의 내적 약점

첫째, 사회적 기업, 경영자, 그리고 전체로서의 운동이 유럽의 사회, 경제 제도 내에서 사회적 기업의 역할 및 특수성에 대한 인식이 부족하다. 인식의 부족 때문에 적절한 경영과 발전 전략을 선택하지 못하고 취약성을 나타내는 경우가 있다.

둘째, 사회적 기업은 자신의 혁신적인 특성을 유지하고 발전시키지 못하고, 더 잘 정의되고 법적으로 강력하고 더 사회적으로 인정받을 수 있는 기존의 조직형태를 취하려 하는 동형화의 위험이 있다.

셋째, 사회적 기업은 소유자가 명확하지 않고 생산과 의사결정 과정에 다양한

이해당사자 집단이 참여하기 때문에 지배구조 비용이 높을 수 있다. 이는 특히 갈등적인 이해관계 때문에 사회적 기업이 변화하는 환경에 빠르게 반응하기 어려울 때 나타난다.

넷째, 사회적 기업은 지역사회와 강하게 연계되고 지배구조 비용이 높기 때문에 일정 한계 이상으로 규모가 커지기 어렵다. 규모의 제한은 주변 환경에 의해서 생긴 더 큰 문제에 성공적으로 반응할 능력을 제약할 수 있고, 지역사회의 외부에서 좋은 평가를 받는 것을 방해할 수 있다.

다. 사회적 기업의 외적인 제약

사회적 기업과 제3섹터는 불필요한 것이거나 기껏해야 과도적인 해결책, 공공 정책에 의존적인 존재 혹은 공공정책이 해결하지 못한 문제에 대해서만 적극적으로 해야 하는 존재로서 여겨지는 경우가 많다.

사회적 기업은 시장교환에 의해서 소득을 얻지 않고 소유주의 이익을 추구하지 않으면서, 새로운 방식으로 생산과정을 혁신하고 조직화하는 사회적 기업은 전통적기업의 개념에 포함되지 않는다. 이러한 맥락에서 불신과 혐의를 가지고 사회적 기업을 보고, 사회적 기업에 참여하는 노동자들은 완전히 고용된 것이 아니라고 본다.

또한 사회적 기업과 사회 노동 공공정책 간의 관계가 혼동되고 일관되지 않는 점이다. 정부의 역할이 사회 서비스의 공급자에서 재정 지원자로 변화하였지만, 이러한 변화는 계약관계와 재정지원의 규정에서의 일반적이고 일관된 변화를 수반하지는 않았다. 새로운 방식인 Contracting-out에 대한 규칙이 정비되지 않고 비영리조직을 재정 지원하는 과거의 방식이 유지된 결과, 직접적인 보조 Contracting-out이 서로 혼합되어 나타나게 되었다. Contracting-out 대상 기업의 선정 시 사회서비스의 질보다는 비용에 대한 고려가 우선하는 경향이 있는데 이 경우 사회적 기업이 선정되기는 어려우므로 결과적으로 사회적 기업은 발전 계획을 세울 가능성 없이 단기간의 계약에 의존하는 불확실한 환경에서 운영되는 경우가 생긴다.

마지막으로 사회적 기업에 적절한 법적 형태가 부재하거나 불충분한 것을 들 수 있다. 몇몇 국가는 협동조합 형태를 사회적 기업의 특성으로 간주해서 협동조합 형태를 도입하거나 도입할 예정인데, 이는 사회적 기업이 다른 법적 형태를 취하는 것을 막을 위험성이 있다. 다른 국가에서는 사회적 기업이 결사체 형태를 이용하는 것은 허용하지만, 이때는 완전한 기업의 지위를 부여하지 않고 있다. 적절한 법이 없는 것은 사회적 기업의 확산 및 발전을 제한하며, 사회적 기업의 모든 특성을 고려하지 않은 법제도는 동형화의 경향성을 촉진할 수 있다.(전병유, 2003)

2. 사회적기업과 지방정부의 역할

기획예산처는 11일 대전에 있는 국제지식재산연수원에서 '사회서비스 일자리의 효과적인 창출을 위한 워크숍' 개최하고 중앙-지방정부간의 역할분담과 제도개선 방향 등에 대해 논의했다.

이번 워크숍에는 중앙부처 및 지방자치단체 공무원, 대학교수, 전달기관 관계자 등 220여명이 참석, 전체토론을 통해 사회서비스 향상을 위한 중앙-지방정부간의 합리적인 역할분담 방안에 집중 토론했다.

분과별 토론에서는 사회서비스 인력 전문성을 위한 자격관리제도 개선방안, 바우처제도 활성화방안, 사회적 기업 육성 방안, 관광 분야 사회서비스 제고방안 등이 논의됐다.

또 중앙-지방간 역할 정립을 위해 국가-시민사회-시장간의 기능분담과 한국형 사회서비스 창출을 위한 새로운 전략이 제시됐다.

사회서비스의 공급 및 전달, 재정투입, 관리감독 등에서 중앙과 지방간의 기능을 분담하여 국가는 기본적인 방향과 추진체계를 마련하되 새로운 사회서비스 확충은 주민들과 가장 가까운 지방정부기능을 강화하는 방안이 집중 논의 됐다.

기획예산처는 이번 워크숍을 계기로 그동안 사업추진 과정에서 발생한 문제점을 분석, 사회서비스 제도개선 방안을 적극 발굴하고 앞으로 지자체별 자체워크숍 개최, 전문가 토론 활성화 등을 통해 자치단체 차원의 자발적 사회서비스 창출 기반을 마련할 계획이라고 밝혔다.

아울러 개별부처에서 시행하고 있는 기존사업을 포함하여 서비스 확충분야와 거시적 원칙 및 비전을 제시하고 비슷한 사업은 통합 조정하는 방안을 검토하기로 했다.

또 사회서비스 인력 교육훈련제도의 표준화, 교육과정의 평가 인증 방법 개선, 자격종목 개발, 사회적 기업의 경영능력 개선과 사회서비스 욕구 충족 방안, 정부 주도의 바우처사업과 민간기업간의 연관효과 등에 대해서도 논의 했다.

아울러 문화시설의 다양한 콘텐츠 및 프로그램 개발을 통한 서비스 품질 제고 및 운영 활성화, 문화예술과 체육등 전문직종 발굴 및 서비스 전문화, 취약계층의 문화 복지증진 방안 등도 검토했다.

기획예산처는 이번 워크숍 결과를 바탕으로 사회서비스 분야에 대한 국가 및 지자체의 역할을 재정립하여 국가재정운영계획에 적극 반영하는 한편 내년도 예산편성 때 부처가 사업조정, 제도개선과제에 대한 구체적인 추진 방향을 마련할 방침이다.

한편 올해 사회서비스사업은 39개 사업에 국비 1조2945억 1900만원, 지방비 9757억6700만원 등 모두 2조2702억8600만원, 고용계획인원은 20만1059명이며 1/4분기 중 고용인원은 13만명에 이르고 있다.

3. 여성일자리 창출과 사회적기업

사회적기업은 시장성이 낮아 공급이 부족하였던 사회적 서비스에 대해 일정한 정부 예산을 사업 초기 단계에 투입하여 필요한 사회적 서비스의 공급을 늘이고, 고용을 창출하면서도 영리를 추구하는 복합적인 기업 특성 살려야 한다.

그런데 사회적기업 육성법이 제정된 배경이나 필요성을 보면 다른 어떤 집단보다 여성들과 밀접한 관련이 있음을 알 수 있다. 이를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 점점 심각해지는 빈부 격차와 양극화를 해소하려면 안정적인 일자리 창출의 필요한데 빈곤의 여성화·여성의 빈곤화로 빈곤의 문제의 중심에 여성이 존재한다.

둘째, 전통적 산업의 쇠퇴와 고용능력 감소로 신규 고용이 창출되는 서비스 산업에 대한 전략적 정책지원의 필요성이 증대하고 있다. 그런데 선진국의 정책사례, 글로벌 기업의 경영전략, 우리사회의 소비 및 생활기준 변화 등을 살펴보면 여성은 공적 영역과 사적 영역에서 서비스 산업의 중요 고객이자 주요 종사자이다. 여성은 글로벌 시대의 엄격하고 까다로운 기준을 가진 소비자로 거듭나고 있지만 노동자로서의 위상은 여전히 제자리 걸음이다. 이러한 불균형을 바로잡을 수 있는 균형추로서의 정책적 지원이 필요하다.

셋째, 돌봄 서비스의 사회화가 절실한 것도 여성이다. 노동시장의 불안정성 증가로 맞벌이가 보편화됨에 따라 가정과 지장을 양립해야 하는 여성은 돌봄 서비스 수행이 어렵게 됐다. 사실 가족의 기능과 구조 자체가 돌봄 서비스를 가족 단위에서 감당하기 벅찬 한계상황에 도달하였다. 가족 단위에서뿐만 아니라 사회적으로도 저출산과 인구 고령화로 인해 사회적 재생산이 위기로 치닫고 있다. 가정과 사회가 직면한 총체적 재생산의 위기상황에서 구매 능력이 있는 일부 사람들은 보육, 보험, 간병 등의 상품화된 돌봄 서비스를 이용하고 있다.

정부는 새로 맞이 플랜이나 사회적 일자리 창출사업 등을 통해 총체적 재생산 위기와 취약계층의 사회적 서비스 욕구를 충족시키기 위해 노력하고 있다. 하지만 돌봄 서비스가 가족을 기본단위로 삼고 있기 때문에 여성들은 안심하고 구매할 수 있는 저렴한 상품의 형태나 무료의 공공 서비스를 통해 이러한 부담이 완화되기를 희망하고 있다. 또한 취약계층의 경제적·신체적 약자들에게 가족단위에서 적절한 돌봄서비스를 제공하지 못하면 장기간 속수무책으로 방치되어 심각한 사회문제를 야기할 수 있기 때문에 가족단위의 돌봄 서비스의 한계를 보완하는 사회적 서비스의 필요성이 증대하고 있다.

4. 사회적기업의 활성화 방안

사회적 기업이 성공적으로 정착하기 위해서는 우선적으로 탁월한 지역사회 기업가가 필요하다. 그라민 은행의 모하메드 유누스 교수, 몬드라곤 협동조합기업의

돈 호세 마리아 아리즈멘 디아리에따 신부, '포커스 : 호프'의 공동 창업자의 한 사람인 윌리엄 커닝햄 신부 등이 사회적 기업의 성 공에 결정적인 기여를 했다. 이러한 설립자의 명확한 비전설정과 함께 참 여자들의 열정적인 참여도 매우 중요하다. 후원자 및 사원들의 자발적인 참여와 헌신이 뒷받침될 때 사회적 기업은 지속적인 성장을 할 수 있게 된다.

그리고 사회적 기업도 영리활동을 추구하는 기업이므로 경영이 매우 중요하다. 사회적 기업의 경영을 어떻게 하느냐에 따라 사업의 성패가 좌우 되고, 그 결과로서 이윤의 규모, 참여자들의 동기부여, 지역사회에의 환원 등에 커다란 차이를 가져오게 된다. 따라서 사회적 기업의 핵심 성공비결은 '상업적 마인드'이다. 냉혹한 시장경쟁 속에서 살아남아야 일자리 창출과 같은 사회적 목표를 추구할 수 있기 때문이다.

사회적 기업은 새로운 비즈니스 모델이라 할 수 있다. 기업의 원리를 도입하여 이익창출과 효율화를 도모하면서도 경제활동을 통한 이익을 지역 사회에 환원하거나 참여자에게 배분하기 때문이다. 사회적 기업은 일자리 창출과 생산적 복지를 동시에 추구한다는 점에서 현 시점에서 도입이 요구되는 모델이다. 비즈니스 모델로서 사회적 기업이 성공하기 위해서는 적절한 사업 아이템의 선정이 필요하다. 교육, 환경, 노인 및 장애인 돌보기 등 사회복지서비스에서 부분적으로 탈피하여, 사회적 기업의 특성을 살릴 수 있는 사업 아이템을 개발해야 한다.

일반 기업은 사회적 기업과의 공동사업을 추진하고 기업경영의 노하우를 이전하는 등 사회적 기업에 대한 지원을 강화해야 한다. 경영지원, 기술지원, 판로개척 등에 기업경영의 노하우를 전수하고 인터넷 등 사이버 공간을 활용한 정보교환 등도 시도할 필요가 있다. 사회적 기업이 생산한 제품들은 분사시킨 모기업이 적극 구매해주는 방안도 고려해 볼 수 있다.

사회적 기업을 육성함에 있어서 정부의 지원을 확대하는 것도 절실히 요구된다. 또한 사회적 기업의 네트워크 형성과 경영적, 자금적지원 등을 담당할 기관도 활성화되어야 한다. 즉, 금융기관, 정부기관, 경영지원기관간의 네트워크를 긴밀하게 형성해야 하여 사회적 기업을 지원할 필요가 있다.(정구현, 2004)

앞으로 사회적, 개인적, 문화적, 환경적, 지역사회 보호 서비스 등의 분야에서 공적지출에 대한 의존은 줄고, 민간에 대한 의존이 증가할 것이다. 그럼에도 불구하고, 사회 서비스에 대한 거래는 시장의 규율에만 기초할 수 없다. 대안은 사적인 행위와 집합적 재화의 생산은 연계시키고 생산 기능과 재분배 기능을 혼합시킬 수 있는 새로운 조직을 강화하는 것이다. 즉, 제3섹터와 유사하지만 좀 더 기업적인 새로운 조직적 형태를 필요로 한다. 사회적 기업은 이러한 형태의 한 예이고, 그 발전 가능성은 국가의 정책적 선택에 달려 있다. 즉, 사회적 기업이 발전하기 위해서는 국가가 공공사회정책과 노동정책을 통해서 사회적 기업의 혁신적인 사회 서비스를 창출할 수 있도록 하여야 할 것이다.(송태경, 2003)

1) 법규 만능주의에서 벗어나라

지난 1월 일본 노동자협동조합 관계자들이 급히 한국을 찾았다. 한국에서 사회적 기업 육성법이 제정됐다는 소식을 듣둑 자세한 내용을 조사하기 위해서다. 이들과 만난 실업극복국민재단 이은애 사무국장은 “일에서는 10년도 더 걸릴 일이 한국은 1년만에 해결했다며 비결을 물었다”고 말했다.

이해관계가 복잡하게 얽혀있는 법을 단기간에 만들어 냈다는게 자랑스러운 일만은 아니다. 충분한 조사와 연구, 의견수렴 없이 법이 만들어지면 현실과 동떨어지기 쉽다. 사회적 기업 육성법 경우 시행령에서 사회적기업의 인증 기준을 지나치게 엄격하게 정하면 기업형 자활공동체 중 대다수가 탈락할 수도 있다. 법이 갖는 형식성과 획일성 때문에 현장 생명력과 창의성이 말살될 우려도 있다. 사회적 기업이라는 명칭을 써오던 기업형 자활공동체들이 대안기업으로 명칭을 바꿔야 했던 것도 그 사례다. 정부로부터 인증을 받지 못하면 사회적 기업이라는 명칭을 사용할 수 없기 때문이다. 시행착오를 줄이기 위해서는 최대한 유연하게 제도를 운용하면서 개선해 나가야 한다는 의견이 많다.

2) 정부·지자체 내 칸막이부터 없애라.

사회적 기업 육성법의 소관부처는 노동부다. 육성위원회는 노동부 장관 산하에 꾸려지고 위원장은 노동부 차관이 맡게 된다. 사회적 기업은 단순히 일자리를 늘리기 위한 사업이 아니다. 근로빈곤층에게 일자리를 제공함으로써 빈곤 탈출과 자립을 유도하고 부족한 사회서비스를 확충하는 것도 중요 목적이다.

노동부보다는 보건복지부와 밀접한 부분이다. 하지만 노동부가 주관해온 사회적 일자리 사업의 연장선상에서 사회적기업 육성법이 제정되면서 노동부가 주무부처로 결정됐다.

이 때문에 벌써부터 노동부와 복지부간 업무협조가 원활하게 이뤄질 수 있을지 우려하는 목소리가 많다. 기업형 자활공동체 컴윈의 박성진 대표는 “현장에서 일해보면 정부 조직 내에서도 다른 부처 일에는 관심이 거의 없다”면서 “사회적기업이 성공하려면 중앙부처간 협조체제, 종합지원 시스템이 갖춰져야 한다”고 말했다.

3) 민·관 네트워크를 구축하라.

사회적 기업이 성장 발전하기 위해서는 중앙정부와 지방자치단체, 기업 등과 네트워크를 구축하는게 필수적이다. 중앙정부는 민·관이 사회적 기업을 지원할 수 있는 법과 제도를 만들어 운용하고 필요한 재정을 지원하는 몫을 담당해야 한다. 지자체는 빈곤과 실업, 복지 등 지역문제를 해결하기 위해 사회적 기업을 적극 활용할 필요가 있다. 기업들은 사회적기업 지원을 통해 사회공헌 프로그램을 한단계 업그레이드 할 수 있다.

하지만 육성법이 짧은 기간에 만들어지면서 중앙정부와 지자체 등 공공 부문은 물론이고 기업 등 민간부문에서도 사회적 기업에 대한 공감대가 충분히 형성돼 있지 않다. 정선희 기부정보가이드 대표는 “사회적 기업이 성공하려면 사회의 관심과 지지가 필수적인데 우리는 법제정 사실도 잘 알려지지 않은 상태”라며 “사회적 기업의 취지와 의의를 널리 알고 지원을 유도하는 일이 급하다”고 말했다.

4) 사회적 기업가를 육성하라.

성공한 자활공동체의 공통점 중 하나는 유능하고 헌신적인 NGO 활동가들이 빈곤층 참여자들과 함께 뛰었다는 점이다 하지만 이들이 NGO 활동가 마인드로 사업을 이끈 것은 아니다. 전문 경영인으로서 필요한 자질과 능력을 갖추기 위해 땀흘리며 노력했다.

기업형 자활공동체 ‘함께 일하는 세상’의 이철중대표는 “사회에 봉사하겠다는 마음만으로 사회적 기업에 뛰어들었다가는 금세 좌절을 겪게 된다”며 “성공하기 위해서는 조직관리, 마케팅 등 경영능력을 갖추는 필요가 있다”고 말했다.

사회적 기업이 성공하기 위해서는 이들처럼 공익적·사회적 가치를 추구하면서 경영능력을 갖춘 사회적 기업가를 육성해야 한다. 이를 위해 사회적 기업을 지향하는 자활공동체 활동가들에게 다양한 교육과 훈련 기회를 제공하고, 경영전문가가 직접 조언하는 등 지원 시스템의 구축이 시급하다. 장기적으로는 기업체에서 충분한 경력을 쌓은 은퇴자들에게 사회적기업에 참여해 경험과 노하우를 전수할 수 있게 하는 방안도 적극 검토 할 필요가 있다. 국민일보 쿠키뉴스 탐사기획팀

5. 결론

지난 수 년간, 민간 영리부문과 정부로 대표된 공공부문의 중간에 위치하는 비영리조직(nonprofit organization), 민간자원조직(private voluntary organizations) 또는 자선재단 (philanthropic foundations), 운영재단 (operating foundation)에 관한 주제가 중요한 연구과제로 떠오르고 있다. 우리는 매개자적 역할을 하는 보편적 조직들을 제 3부문(third sector)라고 부른다. 1970년대 말의 정치-경제적 변화는 많은 유럽국가 뿐만 아니라, 다른 곳에서도 민간부문과 공공부문의 분리에 새로운 시각을 제공하는 역할을 했다. 많은 학자들과 정책결정자들이 탈 중앙 집중화 또는 사유화를 재검토하기 시작했고, 동시에 ‘복지국가 위기’의 대응방안으로서 제3부문의 가능성을 논의하기 시작했다. 영국에서는 사회서비스에 대한 책임을 정부에서 비정부부문으로 이전하려는 경향

에 관심이 높아졌고 프랑스의 경우는 조합운동에 관한 논의가 있었으며, 독일에서는 대규모 복지조직, 정치재단 그리고 소규모 자조조직을 검토하였다. 많은 유럽 국가에서는 매우 제한적인 조세제도에 반대하는 조직인 재단이나 개인적인 자선 활동에 관한 관심이 증폭되었다.

1990년대 한국사회에서 사회적 기업과 제3섹터의 관심은 전통적인 조직들, IMF 이후 도입된 논의와 실험들, 최근의 새로운 실험들에 의해 증가하고 있다. 이러한 관심은 비정부조직으로 불리는 시민단체 또는 조직의 적극적인 활동의 증대라는 현실의 반영 일뿐만 아니라, 국가나 시장으로 대 표되는 공공부문과 민간부문의 중간에 위치하여 다양한 공공서비스를 제 공하는 등의 활동을 하는 조직의 존재에 대한 필요성을 보여주는 것이기도 하다.

한국에서 사회적 기업의 새로운 가능성으로는, 사회 민주화뿐만 아니라 경제 민주화, 일상의 민주화로까지 문제의식 확장하는 것과 사회적 기업이 시작될 수 있는 재원의 조성하는 것, 즉, 재단운동의 등장과 활성화 (실업 극복 국민재단, 아름다운 재단, 여성재단, 환경재단 등), 정부의 제도적 지원을 계획하는 것을 들 수 있겠다.

그리고, 사회적 기업들이 활성화되기 위해서는 서비스 수요와 공급을 연계시킬 수 있도록 하는 인프라가 구축되어야 한다. 이를 위해서는 지역별로 공적 부조 수혜자나 복지시설·교육기관에서의 서비스 수요, 저소득층의 서비스 수요를 파악해서 정보로 관리하는 시스템이 우선 필요하다. 이와 함께 다양한 형태의 사회적 기업들, 자활지원센터를 비롯한 후견기관 등 서비스 공급주체들과 관련된 정보를 집적해서 관리하는 시스템도 마련될 필요가 있다. 이러한 수요와 공급이 유연하게 연계될 수 있도록 사회적 기업들이나 후견기관들이 서비스의 수요 및 공급과 관련된 정보관리시스템에 접근할 수 있는 접근권이 주어질 필요가 있다. 마지막으로, 사회적 기업들도 서로 정보를 공유하는 네트워크를 구축해서 수요의 변화에 유연하게 대처할 수 있는 능력을 구축함으로써 양질의 서비스를 제공할 수 있어 야 할 것이다.

참고문헌

- 정구현(2004), 21세기 기업경영의 인본화 과제와 전망, 전경련 사회적기업 세미나 자료집
- 박보희(2004), 앞서가는 기업경영의 현장 : 사회적 기업, 전경련 사회적기업 세미나 자료집
- 김통원(2004), 사회공익기업의 출현과 전망, 전경련 사회적 기업 세미나 자료집
- 정영순(2004), 영국의 사회적기업 개발사례와 한국에 주는 시사점, 전경련 사회적 기업 세미나 자료집
- 전병유(2003), 사회적 일자리 창출 방안 연구, 노동연구원
- 장종익, 김신양, 성공하는 협동조합의 7가지 원칙, 한국협동조합연구소
- 장종익(2003), 협동조합운동의 이해, 동계 노협 협동학교 자료집
- 별내농업협동조합 (<http://www.bmbn.co.kr/>)
- 송태경(2003), 몬드라곤 협동조합 복합체의 구조적 특징과 원칙들, 동계노협협동 학교 자료집
- 유럽에서의 「사회적기업의 발흥」 : 자활정보센터(www.seda.or.kr) 자료실에서 출처
- 네이버 백과사전(www.naver.com)

참고자료

사회적기업 육성법

[일부개정 2007. 4. 11 법률 제8361호]

제1조(목적)

이 법은 사회적 기업을 지원하여 우리 사회에서 충분하게 공급되지 못하고 있는 사회서비스를 확충하고 새로운 일자리를 창출함으로써 사회통합과 국민의 삶의 질 향상에 기여하는 것을 목적으로 한다.

제2조(정의)

이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

- ①“사회적기업”이라 함은 취약계층에게 사회서비스 또는 일자리를 제공하여 지역 주민의 삶의 질을 높이는 등의 사회적 목적을 추구하면서 재화 및 서비스의 생산·판매 등 영업활동을 수행하는 기업으로서 제7조의 규정에 따라 인증받은 자를 말한다.
- ②“취약계층”이라 함은 자신에게 필요한 사회서비스를 시장가격으로 구매하는데 어려움이 있는 계층을 말하며, 그 구체적인 기준은 대통령령으로 정한다.
- ③“사회서비스”라 함은 교육·보건·사회복지·환경 및 문화 분야의 서비스 그 밖에 이에 준하는 서비스로서 대통령령이 정하는 분야의 서비스를 말한다.
- ④“연계기업”이라 함은 특정한 사회적기업에 대하여 재정지원, 경영자문 등 다양한 지원을 행하는 기업으로서 그 사회적기업과 인적·물적·법적으로 독립되어 있는 자를 말한다.
- ⑤“연계지방자치단체”라 함은 지역주민을 위한 사회서비스 확충 및 일자리 창출을 위하여 특정한 사회적기업을 행정적·재정적으로 지원하는 지방자치단체를 말한다.

제3조(운영주체별 역할 및 책무)

- ①국가는 사회서비스 확충 및 일자리 창출을 위하여 사회적기업에 대한 지원대책을 수립하고 필요한 시책을 종합적으로 추진하여야 한다.
- ②지방자치단체는 지역별 특성에 맞는 사회적기업 지원시책을 수립·시행하여야 한다.
- ③사회적기업은 영업활동을 통하여 창출한 이익을 사회적기업의 유지·확대에 재투자하도록 노력하여야 한다.
- ④연계기업은 사회적기업이 창출하는 이익을 취할 수 없다.

제4조(사회적기업육성위원회)

- ①사회적기업에 관한 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 노동부장관 소속하에 사회적기업육성위원회(이하 “육성위원회”라 한다)를 둔다.
 1. 제5조의 규정에 따른 사회적기업육성기본계획의 심의
 2. 제7조의 규정에 따른 사회적기업 인증의 심사기준에 관한 사항
 3. 제7조의 규정에 따른 사회적기업의 인증
 4. 그 밖에 사회적기업의 지원을 위하여 필요한 사항으로서 대통령령이 정하는 사항
- ②육성위원회는 위원장 1인을 포함한 15인 이내의 위원으로 구성하되, 위원장은 노동부차관이 되고 위원은 대통령이 정하는 관계중앙행정기관의 공무원 및 사회적기업에 대하여 학식과 경험이 풍부한 자 중 노동부장관이 위촉하는 자가 된다.
- ③육성위원회의 운영에 관하여 필요한 세부사항은 노동부령으로 정한다.

제5조(사회적기업육성기본계획의 수립)

- ①노동부장관은 사회적기업을 육성하고 체계적으로 지원하기 위하여 육성위원회의 심의를 거쳐 사회적기업육성기본계획(이하 “기본계획”이라 한다)을 5년마다 수립하여야 한다.
- ②기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 사회적기업에 대한 지원의 추진방향
 2. 사회적기업의 활성화를 위한 여건조성에 관한 사항
 3. 사회적기업의 운영 지원에 관한 사항
 4. 그 밖에 사회적기업의 육성 및 지원을 위하여 대통령령이 정하는 사항
- ③노동부장관은 기본계획에 따른 연도별 시행계획을 매년 수립·시행하여야 한다.
- ④기본계획 및 연도별 시행계획의 수립·시행에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제6조(실태조사)

노동부장관은 사회적기업의 활동에 관한 실태조사를 5년마다 실시하고 그 결과를 육성위원회에 통보하여야 한다.

제7조(사회적기업의 인증)

- ①사회적기업을 운영하고자 하는 자는 제8조의 인증요건을 갖추어 노동부장관의 인증을 받아야 한다.
- ②노동부장관은 제1항의 규정에 따른 인증을 하고자 하는 경우에는 육성위원회의 심의를 거쳐야 한다.

제8조(사회적기업의 인증요건 및 인증절차)

- ①사회적기업으로 인증받고자 하는 자는 다음 각 호의 요건을 모두 갖추어야 한다.
 1. 「민법」상 법인·조합, 「상법」상 회사 또는 비영리민간단체 등 대통령령이 정하는 조직형태를 갖출 것
 2. 유급근로자를 고용하여 재화와 서비스의 생산·판매 등 영업활동을 수행 할 것
 3. 당해 조직의 주된 목적이 취약계층에게 일자리나 사회서비스를 제공하여 지역주민의 삶의 질을 높이는 등 사회적 목적을 실현하는 것일 것. 이 경우 그 구체적인 판단기준은 대통령령으로 정한다.
 4. 서비스 수혜자, 근로자 등 이해관계자가 참여하는 의사결정구조를 갖출 것

5. 영업활동을 통하여 얻는 수입이 대통령령이 정하는 기준 이상일 것
 6. 제9조의 규정에 따른 정관이나 규약 등을 갖출 것
 7. 회계연도별로 배분 가능한 이윤이 발생한 경우에는 이윤의 3분의 2이상을 사회적 목적을 위하여 사용할 것(「상법」상 회사인 경우에 한한다.)
 8. 그 밖에 운영기준에 관하여 대통령령이 정하는 사항을 갖출 것
- ②노동부장관은 사회적기업을 인증한 경우에는 이를 관보에 게재하여야 한다.
- ③사회적기업의 인증방법 및 인증절차에 관하여 필요한 사항은 노동부령으로 정한다.

제9조(정관 등)

①사회적기업으로 인증받고자 하는 자는 다음 각 호의 사항을 기재한 정관이나 규약 등(이하 "정관등"이라 한다)을 갖추어야 한다.

1. 목적
 2. 사업내용
 3. 명칭
 4. 주된 사무소의 소재지
 5. 기관 및 지배구조의 형태와 운영 방식 및 중요 사항의 의사결정 방식
 6. 수익배분 및 재투자에 관한 사항
 7. 출자 및 용자에 관한 사항
 8. 종사자의 구성 및 임면에 관한 사항
 9. 해산 및 청산에 관한 사항(「상법」상 회사인 경우에는 배분 가능한 잔여재산이 있을 경우 잔여재산의 3분의 2 이상을 다른 사회적기업 또는 공익적 기금 등에 기부하도록 하는 내용이 포함되어야 한다)
 10. 그 밖에 대통령령이 정하는 사항
- ②제1항의 규정에 따른 정관등의 변경이 있는 경우에는 변경일부터 14일 이내에 노동부장관에게 보고하여야 한다.

제10조(경영지원 등)

- ① 노동부장관은 사회적기업의 운영에 필요한 경영·기술·세무·노무·회계 등의 분야에 대한 전문적인 자문 및 정보 제공 등 각종 지원을 할 수 있다.
- ② 노동부장관은 제1항의 지원업무를 대통령령이 정하는 정부출연기관이나 민간단체에 위탁할 수 있다.

제11조(시설비 등의 지원)

국가 및 지방자치단체는 사회적기업의 설립 또는 운영에 필요한 부지구입비·시설비 등을 지원·융자하거나 국·공유지를 임대할 수 있다.

제12조(공공기관의 우선구매)

- ① 「중소기업진흥 및 제품구매촉진에 관한 법률」 제2조제8호의 규정에 따른 공공기관의 장(이하 "공공기관의 장"이라 한다)은 사회적기업이 생산하는 재화나 서비스의 우선구매를 촉진하여야 한다.
- ② 공공기관의 장은 「중소기업진흥 및 제품구매촉진에 관한 법률」 제12조 제1항의 규정에 따라 구매계획을 작성하는 경우에는 사회적기업이 생산하는 재화 및 서비스의 구매계획을 구분하여 포함시켜야 한다.〈개정 2007. 4. 11〉

제13조(조세감면 및 사회보험료의 지원)

- ① 국가 및 지방자치단체는 사회적기업에 대하여 「법인세법」, 「조세특례 제한법」 및 「지방세법」이 정하는 바에 따라 국세 및 지방세를 감면할 수 있다.
- ② 국가는 사회적기업에 대하여 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료 징수 등에 관한 법률」에 따른 고용보험료 및 산업재해 보상보험료, 「국민건강보험법」에 따른 보험료 및 「국민연금법」에 따른 연금보험료의 일부를 지원할 수 있다.

제14조(사회서비스 제공 사회적기업에 대한 재정지원)

- ① 노동부장관은 사회서비스를 제공하는 사회적기업에 대하여 예산의 범위 안에서

공개모집 및 심사를 통하여 사회적기업의 운영에 필요한 인건비·운영경비·자문비용 등의 재정적인 지원을 할 수 있다.

②노동부장관은 기업 또는 지방자치단체와 연계되어 있는 사회적기업에 대하여는 제1항의 지원을 할 때에 연계기업이나 연계지방자치단체의 재정지원상황을 고려하여 사업비를 추가로 지원 할 수 있다.

③재정지원 대상의 선정 요건 및 심사 절차 등에 관하여 필요한 사항은 노동부령으로 정한다.

제15조(연계기업의 책임 한계)

연계기업은 사회적기업의 근로자에 대하여 고용상의 책임을 지지 아니한다.

제16조(연계기업에 대한 조세감면)

국가 및 지방자치단체는 연계기업에 대하여 「법인세법」, 「조세특례제한법」 및 「지방세법」이 정하는 바에 따라 국세 및 지방세를 감면할 수 있다.

제17조(보고 등)

①사회적기업은 사업실적, 이해관계자의 의사결정 참여내용 등 노동부령이 정하는 사항을 기재한 사업보고서를 작성하여 매 회계연도 2월말까지 노동부장관에게 제출하여야 한다.

② 노동부장관은 사회적기업을 지도·감독하며, 필요하다고 인정하는 경우에는 사회적기업 및 그 구성원에 대하여 그 업무에 필요한 보고나 관계서류의 제출을 명할 수 있다.

③노동부장관은 제1항 및 제2항의 규정에 따른 보고사항의 검토 및 지도·감독의 결과 필요한 경우에는 시정을 명령할 수 있다.

제18조(인증의 취소)

①노동부장관은 사회적기업이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하게 된 때에는 인증을 취소할 수 있다.

1. 거짓 그 밖의 부정한 방법으로 인증을 받은 때
 2. 제8조의 인증요건을 갖추지 못하게 된 때
- ② 노동부장관은 제1항의 규정에 따라 인증을 취소하려는 때에는 청문을 실시하여야 한다.
- ③ 인증취소의 구체적 기준 및 세부 절차는 노동부령으로 정한다.

제19조(유사명칭의 사용금지)

사회적기업이 아닌 자는 사회적기업 또는 이와 유사한 명칭을 사용하여서는 아니 된다.

제20조(권한의 위임)

이 법에 따른 노동부장관의 권한은 대통령령이 정하는 바에 따라 그 일부를 지방자치단체의 장 또는 직업안정기관의 장에게 위임할 수 있다.

제21조(과태료)

- ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 1천만원 이하의 과태료에 처한다.
1. 제17조제3항의 규정에 따른 지정명령을 이행하지 아니한 자
 2. 제19조의 규정을 위반하여 사회적기업 또는 이와 유사한 명칭을 사용한 자
- ② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 500만원 이하의 과태료에 처한다.
1. 제9조제2항의 규정에 따른 정관등의 변경에 대한 보고의무를 이행하지 아니한 자
 2. 제17조제1항의 규정에 따른 사업보고서 작성·제출 의무를 게을리하거나 거짓 그 밖의 부정한 방법으로 작성한 자
 3. 제17조제2항의 규정에 따른 보고 또는 서류제출의 명령에 응하지 아니하거나 거짓으로 한 자
- ③ 제1항 및 제2항의 규정에 따른 과태료는 대통령령이 정하는 바에 따라 노동부장관이 부과·징수한다.

- ④ 제3항의 규정에 따른 과태료 부과처분에 불복이 있는 자는 그 처분의 고지를 받은 날부터 30일 이내에 노동부장관에게 이의를 제기할 수 있다.
- ⑤ 제3항의 규정에 따른 과태료처분을 받은 자가 제4항의 규정에 따라 이의를 제기한 때에는 노동부장관은 지체 없이 관할법원에 그 사실을 통보하여야 하며, 그 통보를 받은 관할법원은 「비송사건절차법」에 따른 과태료의 재판을 한다.
- ⑥ 제4항의 규정에 따른 기간 이내에 이의를 제기하지 아니하고 과태료를 납부하지 아니한 때에는 국세체납처분의 예에 따라 이를 징수한다.

부 칙 〈제8217호, 2007. 1. 3〉

이 법은 2007년 7월 1일부터 시행한다.

부 칙(중소기업진흥 및 제품구매촉진에 관한 법률)

〈제8361호, 2007. 4. 11〉

제1조(시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다. 다만, …〈생략〉… 부칙 제9조제7항의 개정규정은 2007년 7월 1일부터 …〈생략〉… 시행한다.

제2조 내지 제8조 생략

제9조 (다른 법률의 개정)

① 내지 ⑥ 생략

⑦ 법률 제8217호 사회적기업 육성법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제12조제2항 중 “ 「중소기업진흥 및 제품구매촉진에 관한 법률」

제10조제1항”을 “ 「중소기업진흥 및 제품구매촉진에 관한 법률」

제12조제1항”으로 한다.

⑧ 내지 〈17〉생략

제10조 생략

사회적기업 육성법 시행령

[제정 2007. 6. 29 대통령령 제20141호]

제1조(목적)

이 영은 「사회적기업 육성법」에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 규정하는 것을 목적으로 한다.

제2조(취약계층의 구체적 기준)

「사회적기업 육성법」(이하 "법"이라 한다) 제2조제2호에 따른 취약계층(이하 "취약계층"이라 한다)은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자로 한다.

1. 가구 월 평균소득이 전국 가구 월 평균소득의 100분의 60 이하인 자
2. 「고령자고용촉진법」 제2조제1호에 따른 고령자
3. 「장애인고용촉진 및 직업재활법」에 따른 장애인
4. 「성매매방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률」에 따른 성매매 피해자
5. 그 밖에 장기실업자 등 노동부장관이 취업 상황 등을 고려하여 취약계층으로 인정한 자

제3조(사회서비스의 종류)

법 제2조제3호에서 "그 밖에 이에 준하는 서비스로서 대통령령이 정하는 분야의 서비스"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 서비스를 말한다.

1. 보육서비스
2. 예술·관광 및 운동 서비스
3. 산림 보전 및 관리 서비스
4. 간병 및 가사 지원 서비스
5. 그 밖에 노동부장관이 법 제4조에 따른 사회적기업육성위원회(이하 "육성위원회"라 한다)의 심의를 거쳐 인정하는 서비스

제4조(육성위원회의 심의 사항)

법 제4조 제1항 제4호에서 "그 밖에 사회적기업의 지원을 위하여 필요한 사항으로서 대통령이 정하는 사항"이란 다음 각 호의 사항을 말한다.

1. 법 제5조에 따른 사회적기업육성기본계획(이하 "기본계획"이라 한다)에 따른 연도별 시행계획에 관한 사항
2. 법 제10조제2항에 따른 지원 업무 위탁기관의 선정에 관한 사항
3. 제3조제5호에 따른 서비스의 인정에 관한 사항
4. 제9조제2항에 따른 사회적 목적의 실현 여부에 관한 사항
5. 그 밖에 육성위원회 위원장이 필요하다고 인정하거나 육성위원회 위원이 요청하는 사항

제5조(육성위원회의 위원 구성)

법 제4조제2항에서 "대통령령이 정하는 관계중앙행정기관의 공무원"이란 고위공무원단에 속하는 공무원으로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 중앙행정기관에서 법 제2조제1호에 따른 사회적기업(이하 "사회적기업"이라 한다) 관련 업무를 수행하는 자를 말한다.

1. 재정경제부
2. 교육인적자원부
3. 문화관광부
4. 보건복지부
5. 노동부
6. 여성가족부
7. 기획예산처

제6조(기본계획에 포함될 사항)

법 제5조제2항제4호에서 "그 밖에 사회적기업의 육성 및 지원을 위하여 대통령령이 정하는 사항"이란 다음 각 호의 사항을 말한다.

1. 사회적기업 지원을 위한 기반 구축에 관한 사항
2. 사회적기업의 경영인력 양성 및 사회적기업 근로자의 교육·훈련에 관한 사항
3. 기본계획의 추진에 드는 재정에 관한 사항
4. 그 밖에 사회적기업에 관련된 주요 시책에 관한 사항

제7조(기본계획 등의 수립·시행)

- ①노동부장관은 법 제5조제4항에 따라 기본계획 및 기본계획에 따른 연도별 시행계획의 수립·시행을 위하여 필요하면 관계중앙 행정기관의 장이나 지방자치단체의 장에게 관련 정보나 자료의 제공 등 협조를 요청할 수 있다.
- ②제1항에 따라 협조 요청을 받은 관계중앙행정기관의 장이나 지방자치단체의 장은 협조하여야 한다.

제8조(사회적기업의 조직형태)

법 제8조제1항제1호에서 “비영리민간단체 등 대통령령이 정하는 조직형태”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조직형태를 말한다.

1. 「공익법인의 설립·운영에 관한 법률」 제2조에 따른 공익법인
2. 「비영리민간단체지원법」 제2조에 따른 비영리민간단체
3. 「사회복지사업법」 제2조 제2호에 따른 사회복지법인
4. 「소비자생활협동조합법」 제2조에 따른 생활협동조합
5. 그 밖에 다른 법률에 따른 비영리단체

제9조(사회적 목적의 실현에 대한 구체적 판단기준)

①법 제8조제1항제3호 후단에 따라 조직의 주된 목적이 사회적 목적을 실현하는 것인지에 대한 판단 기준은 다음 각 호의 구분과 같다.

1. 조직의 주된 목적이 취약계층에게 일자리를 제공하는 것인 경우에는 전체 근로자 중 취약계층의 고용비율이 100분의 50 이상일 것
2. 조직의 주된 목적이 취약계층에게 법 제2조제3호에 따른 사회서비스(이

하 "사회서비스"라 한다)를 제공하는 것인 경우에는 전체 서비스 수혜자 중 사회 서비스를 제공받는 취약계층의 비율이 100분의 50 이상일 것

3. 조직의 주된 목적이 취약계층에게 일자리와 사회서비스를 제공하는 것인 경우에는 전체 근로자 중 취약계층의 고용비율과 전체서비스 수혜자 중 사회서비스를 제공받는 취약계층의 비율이 각각 100분의 30 이상일 것

②제1항에도 불구하고 사회적 목적의 실현 여부를 제1항 각 호의 요건에 따라 판단하기 곤란한 경우에는 육성위원회의 심의를 거쳐 노동부장관이 사회적 목적의 실현 여부를 판단한다.

제10조(영업활동을 통한 수입의 기준)

법 제8조제5호에서 "영업 활동을 통하여 얻는 수입이 대통령령이 정하는 기준 이상"이란 법 제8조제3항에 따라 사회적기업의 인증을 신청한 날이 속하는 달의 직전 6개월 동안에 해당 조직의 영업활동을 통한 총수입이 같은 기간에 그 조직에서 지출되는 총 노무비(서비스나 생산에 투입되는 인력에 대한 비용을 말한다)의 100분의 30 이상에 해당하는 경우를 말한다.

제11조(정관등의 기재 사항)

법 제9조제10호에서 "그 밖에 대통령령이 정하는 사항"이란 다음 각 호의 사항을 말한다.

1. 사회적기업의 지부(支部)에 관한 사항
2. 사회적기업의 채용 조달에 관한 사항
3. 사회적기업의 회계에 관한 사항

제12조(경영 지원 업무의 위탁)

①법 제10조제2항에서 "대통령령이 정하는 정부출연기관이나 민간단체"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기관이나 단체를 말한다.

1. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따라 공공기관으로 지정된 기관(정부가 출연한 기관에 한정한다)

2. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 민간단체

가. 상근 컨설턴트를 3명 이상 보유한 경영컨설팅 회사

나. 기술·세무·노무·회계 분야에 대한 전문적인 자문 등을 할 수 있는 인적·기술적 능력을 갖춘 법인

다. 「고등교육법」 제2조제1호에 따른 대학(사립대학만 해당된다)의 부설 연구기관

라. 사회적기업이나 「고용정책기본법」 제18조의3에 따라 사회서비스 부문에서 일자리 창출 사업에 참여하는 비영리법인·단체에 대한 지원 실적이 1년 이상인 민간단체

②노동부장관은 법 제10조제2항에 따라 지원 업무를 제1항의 기관이나 단체에 위탁하는 경우에는 그 업무를 위탁받은 기관이나 단체에 위탁업무의 수행에 드는 경비의 전부 또는 일부를 예산의 범위에서 지원할 수 있다.

제13조(권한의 위임)

노동부장관은 법 제20조에 따라 다음 각 호의 사항에 관한 권한을 직업안정기관의 장에게 위임한다.

1. 법 제8조제3항의 사회적기업 인증신청의 접수
2. 법 제9조제2항에 따른 정관등의 변경 보고의 수리(受理)
3. 법 제14조에 따른 사회서비스를 제공하는 사회적기업에 대한 재정적 지원
4. 법 제17조에 따른 사업보고서의 접수, 업무에 필요한 보고나 관계 서류의 제출 명령 및 시정명령
5. 법 제18조에 따른 인증의 취소 및 청문
6. 법 제21조에 따른 과태료의 부과·징수

제14조(과태료의 부과)

①노동부장관은 법 제21조제3항에 따라 과태료를 부과할 때에는 그 위반 행위를 조사·확인한 후 위반 사실과 과태료의 금액 등을 서면으로 명시하여 그 과태료처분 대상자에게 알려야 한다.

②노동부장관은 과태료를 부과할 때에는 10일 이상의 기간을 정하여 과태료처분 대상자에게 구술 또는 서면(전자문서를 포함한다)으로 의견을 진술할 기회를 주어야 한다. 이 경우 지정된 날짜까지 의견을 진술하지 아니하면 의견이 없는 것으로 본다.

③노동부장관은 과태료의 금액을 정할 때 그 위반행위의 정도, 위반행위의 동기와 그 결과 등을 고려하되, 그 부과 기준은 별표와 같다.

④과태료의 징수 절차는 노동부령으로 정한다.

부 칙 〈제20141호, 2007. 6. 29〉

제1조(시행일) 이 영은 2007년 7월 1일부터 시행한다.

제2조(사회적 목적 실현에 대한 구체적 판단 기준의 적용에 관한 특례) 제9조제1항 각 호의 규정에도 불구하고 2008년 12월 31일까지는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 요건을 충족하는 경우에 사회적 목적을 실현한 것으로 본다.

1. 조직의 주된 목적이 취약계층에게 일자리를 제공하는 것인 경우에는 전체 근로자 중 취약계층의 고용비율이 100분의 30 이상일 것

2. 조직의 주된 목적이 취약계층에게 사회서비스를 제공하는 것인 경우에는 전체 서비스 수혜자 중 사회서비스를 제공받는 취약계층의 비율이 100분의 30 이상일 것

3. 조직의 주된 목적이 취약계층에게 일자리와 사회서비스를 제공하는 것인 경우에는 전체 근로자 중 취약계층의 고용비율과 전체 서비스 수혜자 중 사회서비스를 제공받는 취약계층의 비율이 각각 100분의 20 이상일 것

【 별 표 】

위반행위의종류별과태료부과기준〔제14조제3항관련〕

위 반 행 위	근거법령	과태료금액
1. 법 제17조제3항에 따른 지정명령을 이행하지 아니한 자 가. 상습적으로 지정명령의 이행을 거부·기피한 자 나. 그 밖에 지정명령의 이행을 거부·기피한 자	법 제21조 제1항 제1호	700만원 300만원
2. 법 제19조를 위반하여 사회적기업 또는 이와 유사한 명칭을 사용한 자	법 제21조 제1항 제2호	500만원
3. 법 제9조제2항에 따른 정관등의 변경에 대한 보고의무를 이행하지 아니한 자 가. 상습적으로 정관등의 변경에 대한 보고를 거부·기피한 자 나. 그 밖에 정관등의 변경에 대한 보고를 거부·기피한 자	법 제21조 제2항 제1호	300만원 100만원
4. 법 제17조제1항에 따른 사업보고서 작성·제출 의무를 게을리 하거나, 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 사업보고서를 작성한 자 가. 상습적으로 사업보고서 작성·제출 의무를 게을리하거나, 상습적으로 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 사업보고서를 작성하여 제출한 자 나. 그 밖에 사업보고서 작성 제출 의무를 게을리하거나, 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 사업보고서를 작성하여 제출한 자	법 제21조 제2항 제2호	300만원 100만원
5. 법 제17조제2항에 따른 보고 또는 서류 제출의 명령에 따르지 아니하거나 거짓으로 한 자 가. 상습적으로 보고 또는 서류 제출의 명령을 거부·기피하거나 상습적으로 거짓으로 보고를 하거나 서류를 제출한 자 나. 그 밖에 보고 또는 서류 제출 명령을 거부·기피한 자	법 제21조 제2항 제3호	300만원 100만원

※ 비고 : 과태료 부과권자는 과태료를 부과하는 경우 위반행위의 동기와 그 결과 등을 고려하여 과태료 금액의 2분의 1 범위에서 이를 감경하거나 가중할 수 있다. 다만, 가중하는 경우에도 법 제21조에 따른 과태료 금액의 상한을 초과할 수 없다.

사회적기업 육성법 시행규칙

[제정 2007.7.18 노동부령 제280호]

제1조(목적)

이 규칙은 「사회적기업 육성법」 및 「사회적기업 육성법 시행령」에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 규정하는 것을 목적으로 한다.

제2조(위원의 임기)

「사회적기업 육성법」(이하 "법"이라 한다) 제4조제1항에 따른 사회적기업육성위원회(이하 "육성위원회"라 한다)의 위원 임기는 2년으로 한다. 다만, 공무원인 위원의 임기는 해당 직위에 재직하는 기간으로 한다.

제3조(위원의 제척·기피·회피)

①육성위원회의 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 사항의 심의에서 제척(除斥)된다.

1. 위원 또는 그 배우자나 배우자이었던 자가 법 제7조제1항에 따라 법 제2조제1호의 사회적기업(이하 "사회적기업"이라 한다)의 인증을 신청한 법인 또는 단체 등의 대표자 또는 임원이거나 그 대표자 또는 임원과 「민법」 제777조에 따른 친족 관계인 경우

2. 위원 또는 그 배우자나 배우자이었던 자가 법 제10조제2항에 따라 지원 업무 위탁기관 선정을 위한 심의대상기관·단체의 대표자 또는 임원이거나 그 대표자 또는 임원과 「민법」 제777조에 따른 친족 관계인 경우

②사회적기업의 인증을 신청한 법인·단체 등이나 위탁기관 선정을 위한 심의 대상 기관·단체는 위원에게 심의의 공정성을 기대하기 어려운 사정이 있는 경우에는 육성위원회에 해당 위원에 대한 기피신청을 할 수 있으며, 육성위원회는 기피신청이 타당하다고 인정하면 기피의 결정을 하여야 한다.

③위원은 제1항이나 제2항의 사유에 해당하는 경우에는 스스로 해당 사항의 심의에서 회피할 수 있다.

제4조(육성위원회의 회의)

- ①육성위원회의 위원장은 육성위원회의 회의를 소집하고 그 의장이 된다.
- ②육성위원회는 제적위원 과반수의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

제5조(간사)

육성위원회의 사무를 처리하기 위하여 육성위원회에 간사 1명을 두되, 간사는 노동부 소속의 4급 공무원 중에서 노동부장관이 지명한다.

제6조(수당과 여비)

육성위원회에 출석한 위원, 관계 전문가, 관계인 등에게는 예산의 범위에서 수당과 여비를 지급할 수 있다. 다만, 공무원인 위원이 그 소관 업무와 직접적으로 관련되어 육성위원회에 출석하는 경우에는 그러하지 아니하다.

제7조(의견의 청취)

육성위원회의 위원장은 육성위원회의 심의 사항과 관련하여 필요하다고 인정하면 관계 전문가나 관계인 등을 출석시켜 의견을 들을 수 있다.

제8조(운영 세칙)

이 규칙에서 정하는 것 외에 육성위원회의 운영에 필요한 사항은 육성위원회의 의결을 거쳐 육성위원회의 위원장이 정한다.

제9조(인증신청)

- ①법 제7조제1항에 따라 사회적기업의 인증을 받으려는 자는 별지 제1호 서식의 사회적기업 인증 신청서에 인증 심사에 필요한 다음 각 호의 서류를 첨부하여 직업안정기관의 장에게 제출하여야 한다.

- 1. 법 제8조제1항제1호에 따른 조직형태를 갖추고 있음을 확인할 수 있는 서류

2. 법 제8조제1항제2호에 따른 유급근로자의 명부
 3. 「사회적기업 육성법 시행령」(이하 “영”이라 한다) 제9조에 따른 사회적 목적의 실현에 대한 구체적 판단기준의 충족 여부를 확인할 수 있는 다음 각 목의 서류
 - 가. 영 제9조제1항제1호의 경우에는 별지 제2호서식의 일자리 제공형 사회적기업 사실확인서와 장애인등록증명서 사본 등 영 제2조 각 호의 취약계층임을 확인할 수 있는 구비서류(해당하는 경우에만 제출한다)
 - 나. 영 제9조제1항제2호의 경우에는 별지 제3호서식의 사회서비스 제공형 사회적기업 사실확인서와 장애인등록증명서 사본 등 영 제2조 각 호의 취약계층임을 확인할 수 있는 구비서류(해당하는 경우에만 제출한다)
 - 다. 영 제9조제1항제3호의 경우에는 별지 제4호서식의 혼합형 사회적기업 사실확인서와 장애인등록증명서 사본 등 영 제2조 각 호의 취약계층임을 확인할 수 있는 구비서류(해당하는 경우에만 제출한다)
 - 라. 영 제9조제2항의 경우에는 별지 제5호서식의 기타형 사회적기업 사실 확인서와 사업위탁계약서 사본 등 사회적 목적 실현 여부를 확인할 수 있는 구비서류(해당하는 경우에만 제출한다)
 4. 법 제8조제1항제4호에 따른 이해관계자가 참여하는 의사결정 구조를 갖추고 있음을 확인할 수 있는 서류
 5. 법 제8조제1항제5호 및 영 제10조에 따른 영업활동을 통한 수입기준의 충족 여부를 확인할 수 있는 서류
 6. 법 제8조제1항제6호에 따른 정관이나 규약 등의 사본
 7. 중앙행정기관이나 지방자치단체로부터 시설비, 창업자금, 운영경비 등을 지원받거나 받을 예정인 경우에는 그 지원 사항을 확인 할 수 있는 서류(해당하는 경우에만 제출한다)
- ②직업안정기관의 장은 제1항에 따라 사회적기업의 인증 신청서를 제출받으면 제1항 각 호에 따른 서류를 갖추었는지를 조사·확인하여야 하며, 구비서류가 다 갖추어지지 아니한 경우에는 보완하도록 요구할 수 있다.

③직업안정기관의 장은 제2항에 따른 확인 절차가 끝나면 제1항에 따른 사회적기업 인증 신청서를 지체 없이 노동부장관에게 송부하여야 한다.

제10조(인증서의 발급)

노동부장관은 제9조제3항에 따라 사회적기업 인증 신청서를 송부받은 때에는 제13조에 따른 인증 신청기간 종료일부터 60일 이내에 육성위원회의 심의를 거쳐 사회적기업으로 적합하다고 인정하는 경우에는 그 신청인에게 별지 제6호서식의 사회적기업인증서를 발급하여야 한다.

제11조(인증서의 재발급)

사회적기업이 기관명이나 대표자 등의 변경으로 사회적기업 인증서를 재발급 받아야 할 필요가 있는 경우에는 별지 제7호서식의 사회적기업 인증서 재발급 신청서에 사회적기업 인증서 및 관련 증명서류를 첨부하여 직업안정기관의 장에게 신청하여야 한다. 이 경우 직업안정기관의 장은 신청일부터 7일 이내에 사회적기업 인증서를 재발급하여야 한다.

제12조(인증의 신청 및 신청기간 등의 공고)

노동부장관은 사회적기업의 인증 신청 및 인증 신청기간 등에 관한 사항을 연 1회 이상 공고하여야 한다.

제13조(재정지원 대상의 선정 요건)

①법 제14조제3항에 따라 재정지원의 대상이 되는 사회적기업은 다음 각 호의 요건 모두를 충족하여야 한다.

1. 사회적기업의 조직형태가 법 제8조제1항제1호 및 영 제8조에 따른 비영리법인 또는 단체일 것
2. 중앙행정기관 및 지방자치단체로부터 동일한 또는 유사한 재정지원을 받고 있지 아니할 것

②제1항에도 불구하고 사회적기업의 조직형태가 법 제8조제1항제1호에 따른 「상법」상 회사로서 전체 서비스 수혜자 중 사회서비스를 제공받는 취약계층의 비율, 전체 근로자 중 취약계층의 고용비율 등이 노동부장관이 정하여 고시하는 요건을 충족하는 경우에 한정하여 법 제14조제1항에 따른 재정지원을 할 수 있다.

제14조(재정지원 계획의 공고)

노동부장관은 해당 연도의 예산을 고려하여 사회적기업에 대한 재정지원 계획을 매년 공고하여야 한다.

제15조(재정지원의 신청 등)

①법 제14조제1항에 따라 재정지원을 받으려는 사회적기업은 별지 제8호 서식의 사회적기업 지원금 신청서에 다음 각 호의 구비서류를 첨부하여 직업안정기관의 장에게 제출하여야 한다.

1. 사회적기업 인증서 사본
2. 근로자 명부
3. 거래은행 통장 사본
4. 사업계획서(지원금 신청내역을 포함한다)

②직업안정기관의 장은 재정지원 대상자 선정을 위한 심사위원회를 구성하여 대상자와 지원금액을 결정하여야 한다.

③ 직업안정기관의 장은 재정지원 대상자와 지원금액을 결정한 경우에는 해당 사회적기업의 대표자, 관계 중앙행정기관의 장 또는 지방자치단체의 장에게 그 결과를 통보하여야 한다.

제16조(사업보고서 기재 사항)

①법 제17조제1항에서 “노동부령이 정하는 사항”이란 다음 각 호의 사항을 말한다.

1. 취약계층에 대한 일자리 또는 사회서비스의 제공 등 전년도 사업 추진 실적 및 해당 연도의 사업계획
2. 수입·지출 등 회계에 관한 사항

②사회적기업은 제1항에 따른 사항을 별지 제9호서식의 사업보고서에 따라 작성하여 직업안정기관의 장에게 제출하여야 한다.

제17조(인증취소의 세부 절차)

①직업안정기관의 장이 법 제18조제2항에 따라 청문을 하려는 경우에는 청문의 일시와 장소를 적은 출석 요구서를 사회적기업 인증취소의 대상이 되는 사회적기업의 대표자에게 송부하여야 한다.

②제1항에 따른 청문 출석 요구서를 받은 사회적기업의 대표자가 지정된 일시에 부득이한 사유로 출석할 수 없는 경우에는 그 일시를 조정할 수 있다.

③직업안정기관의 장이 법 제18조제1항에 따라 사회적기업의 인증을 취소한 때에는 지체 없이 그 사유를 명시하여 해당 사회적기업의 대표자, 관계 중앙행정기관의 장 또는 지방자치단체의 장에게 알리고, 이를 관보에 게재하여야 한다.

제18조(과태료의 징수 절차)

영 제14조에 따른 과태료 징수 절차에 관하여는 「국고금관리법 시행규칙」을 준용한다. 이 경우 납입고지서에는 이의제기의 방법 및 기간 등을 함께 적어야 한다.

부 칙 〈제280호, 2007. 7. 18〉

이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

[별지 제1호 서식]

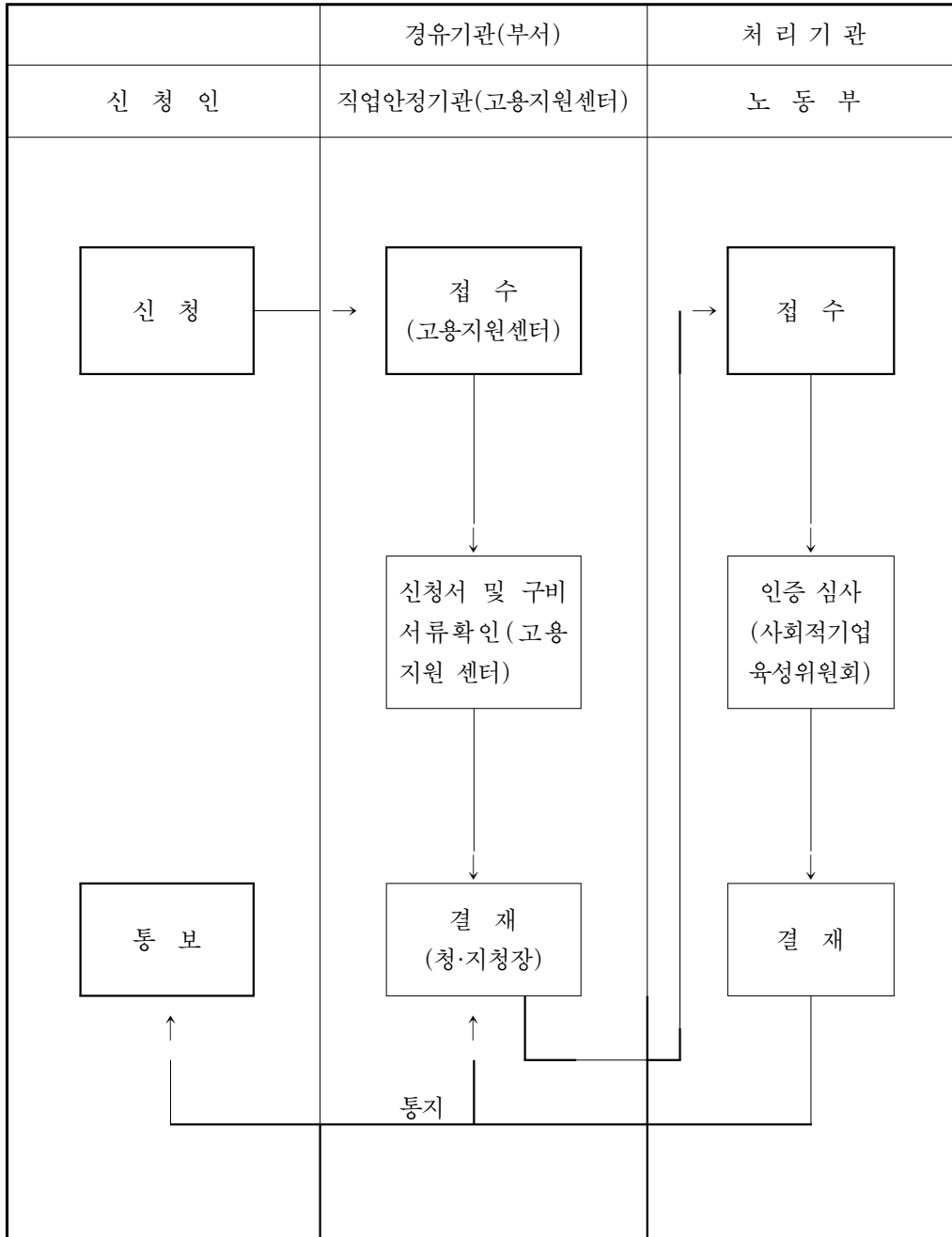
(앞쪽)

사회적기업 인증 신청서		처리기한 60일
① 신청기관명		
② 대표자	③ 유급 근로자수	
④ (주된 사무소) 소재지		
⑤ 조직형태	☐ 상법상 회사 ☐ 민법상 법인 ☐ 민법상 조합 ☐ 그 밖의 다른 법률에 따른 비영리법인 또는 단체	
⑥ 주된 목적	☐ 일자리 제공형(영 제9조제1항제1호) ☐ 사회서비스 제공형(영 제9조제1항제2호) ☐ 혼합형(영 제9조제1 항제3호) ☐ 기타형(영 제9조제2항)	
⑦ 연계기업명 (해당자만 기재)	⑧ 연계기업 지원금 총액 및 내용	
⑨ 재정지원 사항 (지원을 받고 있는 경우에만 기재)	지원기관명	
	지원금 총액	
	지원사업의 내용	
「사회적기업 육성법」 제7조와 같은 법 시행규칙 제9조제1항에 따라 위와 같이 사회적기업 인증을 신청합니다. 년 월 일 신청기관 대표자 (서명 또는 인) ○○지방노동청(○○지청) 귀하		
구비 서류	1. 비영리법인 허가증 사본 등 조직형태를 확인할 수 있는 서류 2. 유급근로자의 명부 3. 사회적 목적 실현 판단기준의 충족 여부를 확인할 수 있는 서류 4. 이해관계자 참여 등 의사결정구조를 확인할 수 있는 서류 5. 여업활동을 통한 수입기준 충족 여부를 확인할 수 있는 서류 6. 정관이나 규약 등의 사본 각 1부	

210mm×297mm(일반용지 60g/m²(재활용품))

※ 이 신청서는 아래와 같이 처리됩니다.

(뒤쪽)



(별지 제2호 서식)

일자리 제공형 사회적기업 사실확인서				
① 신청기관명				
② 근로자	전체근로자(A)	취약계층 근로자(B)	취약계층 근로자 비율(B/A)	
	명	명	명	
③ 영업활동을 통한 수입 (매출액)	총사업비	총노무비(A)	총수입(B)	총수입(B)/ 총노무비(A)
	원	원	원	원
④ 취약계층 근로자별	연번	이름	주민등록번호	구분(영 제2조에 따라 고령자 등 해당 취약계층을 기재함)
	※	부족한경우	별지 작성 가능	
「사회적기업 육성법」 제9조제1항제1호와 같은 법 시행규칙 제9조제1항제3호가 목에 따라 위와 같이 사실임을 확인하고 제출합니다.				
년 월 일 신청기관 대표자 (서명 또는 인) ○○지방노동청(○○지청) 귀하				
구비서류	1. 가구 월 평균소득이 전국 가구 월평균소득의 100분의 60 이하인 자: 「국민기초생활보장법」상 수급자 또는 차상위자 증명서, 전년도 건강 보험료 납부확인서, 급여명세서 등 전년도 소득증명서 등 2. 장애인: 장애인 등록증명서 사본 3. 그 밖에 취약계층임을 확인할 수 있는 서류			

210mm×297mm(일반용지 60g/m²(재활용품))

[별지 제3호 서식]

사회서비스 제공형 사회적기업 사실확인서				
① 신청기관명				
② 사회서비스 제공 수혜자	전체 서비스 수혜자(A)		취약계층 수혜자(B)	취약계층 수혜자 비율(B/A)
	명		명	명
③ 영업활동을 통한 수입 (매출액)	총사업비		총노무비(A)	총수입(B)/ 총노무비(A)
	원		원	원
④ 취약계층 수혜자별	연번	이름	주민등록번호	구분(영 제2조에 따라 고령자 등 해당 취약계층을 기재)
	※	부족한경우	별지 작성 가능	
「사회적기업 육성법 시행령」 제9조제1항제2호와 같은 법 시행규칙 제9조제1항제3호나 목에 따라 위와 같이 사실임을 확인하고 제출합니다. 년 월 일 신청기관 대표자 (서명 또는 인) ○○지방노동청(○○지청) 귀하				
구비 서류	1. 가구 월 평균소득이 전국 가구 월평균소득의 100분의 60 이하인 자: 「국민기초생활보장법」상 수급자 또는 차상위자 증명서, 전년도 건강 보험료 납부확인서, 급여명세서 등 전년도 소득증명서 등 2. 장애인: 장애인 등록증명서 사본 3. 그 밖에 취약계층임을 확인할 수 있는 서류			

210mm×297mm(일반용지 60g/㎡(재활용품))

[별지 제4호 서식]

혼합형 사회적기업 사실확인서				
① 신청기관명				
② 일자리 제공	전체근로자(A)	취약계층 근로자(B)	취약계층 근로자 비율(B/A)	
	명	명	%	
③ 사회서비스 제공	전체 서비스 수혜자(A)	취약계층 수혜자(B)	취약계층 수혜자 비율(B/A)	
	명	명	%	
④ 영업활동을 통한 수입 (매출액)	총사업비	총노무비(A)	총수입(B)	총수입(B)/ 총노무비(A)
	원	원	원	%
⑤ 취약계층 수혜자별	연번	이름	주민등록번호	구분(영 제2조에 따라 고령 자 등 해당 취약계층을 기재)
	※	부족한경우	별지 작성 가능	
「사회적기업 육성법 시행령」 제9조제1항제3호와 같은 법 시행규칙 제9조제1항제3 호다 목에 따라 위와 같이 사실임을 확인하고 제출합니다. 년 월 일 신청기관 대표자 (서명 또는 인) ○○지방노동청(○○지청) 귀하				
구비 서류	1. 가구 월 평균소득이 전국 가구 월평균소득의 100분의 60 이하인 자: 「국민기초생활보장법」 상 수급자 또는 차상위자 증명서, 전년도 건강보험료 납부확인서, 급여명세서 등 전년도 소득증명서 등 2. 장애인: 장애인 등록증명서 사본 3. 그 밖에 취약계층임을 확인할 수 있는 서류			

210mm×297mm(일반용지 60g/㎡(재활용품))

[별지 제5호 서식]

기타형 사회적기업 사실확인서				
① 신청기관명				
② 일자리 제공의 대상 및 내용				
③ 사회서비스 제공의 대상 및 내용				
④ 영업활동을 통한 수입 (매출액)	총사업비	총노무비(A)	총수입(B)	총수입(B)/총노무비(A)
	원	원	원	%
「사회적기업 육성법 시행령」 제9조제2항과 같은 법 시행규칙 제9조제1항제3호라 목에 따라 위와 같이 사실임을 확인하고 제출합니다. 년 월 일 신청기관 대표자 (서명 또는 인) ○○지방노동청(○○지청) 귀하				
구비 서류	사업위탁계약서 사본 등 사회적 목적 실현여부를 확인할 수 있는 서류(해당하는 경우에만 제출합니다)			

210mm×297mm(일반용지 60g/㎡(재활용품))

[별지 제6호 서식]

사회적기업 인증서

인증번호 : 노동부장관 인증 제 호

기 관 명 :

대 표 자 :

소 재 지 :

위 기관은 「사회적기업 육성법」 제7조와 같은 법 시행규칙 제 10조에 따라 사회적기업으로 인증합니다.

년 월 일

노동부장관

210mm×297mm(일반용지 60g/㎡(재활용품))

[별지 제7호 서식]

사회적기업 인증서 재발급 신청서				처리기한
				7일
신청인	기관명		사업자등록 번호	
	대표자		전화번호	
	주 소			
재발급 사유				
「사회적기업 육성법 시행규칙」 제11조에 따라 사회적기업 인증서 재발급을 신청합니다. 년 월 일 신청인 (서명 또는 인) ○○지방노동청(○○지청) 귀하				
※ 구비서류 1. (구) 사회적기업 인증서 2. 그 밖의 관련 증명서류 1부.				

210mm×297mm(일반용지 60g/m²(재활용품))

[별지 제8호 서식]

사회적기업 지원금 신청서				
신청인	기관명		사업자등록 번호	
	대표자		전화번호	
	주 소			
	근로자수	명		
	계좌번호	(은행명) 가입자:		
총 사업비	기관의 영업활동 수입		원	
	후원금(기업·개인·모법인 등)		원	
	정부 지원 신청 금액		원	
	소계		원	
「사회적기업 육성법 시행규칙」 제15조에 따라 정부 재정지원금을 신청합니다. 년 월 일 신청인 (서명 또는 인) ○○지방노동청(○○지청) 귀하				
※ 구비서류 1. 사회적기업 인증서 사본 2. 근로자 명부 3. 거래은행 통장 사본 4. 사업계획서(지원금 신청 내용 포함)				

210mm×297mm(일반용지 60g/㎡(재활용품))

[별지 제9호 서식]

(앞쪽)

사 업 보 고 서															
기 관 일 반 현 황	조 직	기관명					대표자명								
		(주된) 소재지													
		주된목적	☐ 일자리제공형 ☐ 사회서비스제공형 ☐ 혼합형 ☐ 기타형												
		업종													
		연계 기업명													
	근 로 자	총근로자 수(A)	명		취약계층 근로자수(B)		명		비율(B/A)		%				
		성별	남자		명		여자		명						
		연령별	20세 미만	명		20세 이상 30세 미만	명		30세 이상 55세 미만	명		55세 이상	명		
		고용계약 기 간	1년 미만				1년이상 2년미만				2년 이상				
		월평균 임금	정규직		원		비정규직		원						
		근로 시간	주40시간		명		주40시간 이하		명						
		회 계	총수입:					원					총비용(지출):		원
	영업활동		비영업활동					노무비 (인건비)		교육 훈련비		기타			
	원(%)		원(%)												
	민간 시장		공공 시장	정부 지원	기업 후원	모기관 지원	금액		금액		금액				
	원 %		원 %	원 %	원 %	원 %	원 %		원 %		원 %				

210mm×297mm(일반용지 60g/m²(재활용품))