

KLSI

ISSUE PAPER

제 134호
2020-15호
(2020.08.10.)

www.klsi.org

협동조합 노사관계 구조와 쟁점

이정봉 | 한국노동사회연구소 연구위원

[목차]

1. 도입
2. 협동조합의 조직 운영원리와 노사관계
3. 노동조합운동과 협동조합운동 사이의 쟁점
4. 마치며

한국노동사회연구소

서울시 서대문구 충정로 50 (골든브릿지빌딩) 3층

전화 02)393-1459

팩스 02)393-4449

www.facebook.com/ksli.org/

〈요 약〉

세계 경제위기의 반복과 사회 양극화의 확대 속에서 협동조합은 사회적 위기를 완화시킬 수 있는 하나의 모델로 부각되고 있다. 한국은 세계적 흐름에 발맞춰 2012년 1월 「협동조합기본법」을 제정하였고, 동법이 시행된 지 7년도 안 되어서 1만 6,989개(2019년 9월말 기준)에 이르는 협동조합이 설립되었다.

노동조합은 협동조합과의 연대와 협력을 요구받기도 한다. 노동조합과 협동조합은 역사적 배경, 추구하는 가치, 조직운영 원리 등 여러 측면에서 동질성을 가지고 있기 때문에 두 조직 간의 연대는 자연스럽게 당연한 것으로 보일 수 있다. 하지만 두 조직은 오랫동안 분리되어 있었고, 상당한 장벽을 두고 마주하고 있다.

노동조합과 협동조합 간 연대의 사례는 두 조직이 안고 있는 과제나 사회적 문제를 해결하는데 있어 새로운 가능성을 제시한다는 점에서 의미가 있지만, 이 관계를 확장하고 발전시키기 위한 안내자로는 한계가 있다. 노동조합과 협동조합 간 장벽에 대한 분석 없이 소위 '모범사례'를 통한 두 운동 간의 관계 설정은 자칫 현실을 외면한 당위적 주장이 될 수 있기 때문이다.

노동조합과 협동조합이 진정한 협력적 관계로 발전하기 위해서는 두 조직 간에 갈등을 발생시키는 원인에 대한 분석이 요구된다. 이는 '공동으로 소유되고 민주적으로 운영되는 사업체'인 협동조합에서 발생하는 노동분쟁에 관한 것으로서, 이윤 중심이 아닌 사람 중심의 조직운영을 추구하는 협동조합에서 발생하는 노사분쟁을 협동조합이 갖는 고유한 운영원리에서 찾고자 한다.

이에 본 원고는 협동조합 내 노사분쟁에 대한 개념적, 역사적 분석을 통해서 협동조합과 노동조합 간의 갈등이 특정 조직에서 우발적으로 발생하거나 최근 사회경제 환경에서 일시적으로 발생하는 것이 아니라는 점을 밝히고자 한다. 이를 위해 협동조합의 노사관계에 영향을 미칠 수 있는 협동조합의 기본 특성을 정리하고, 다음으로 협동조합과 노동조합 간의 쟁점이 되는 사안을 살펴봄으로서 두 운동 간 갈등의 지점을 도출하고자 한다.

협동조합 노사관계 구조와 쟁점

이정봉 | 한국노동사회연구소 연구위원

I. 도입

세계 경제위기의 반복과 사회 양극화의 확대 속에서 협동조합은 사회적 위기를 완화시킬 수 있는 하나의 모델로 부각되고 있다(Birchall and Ketilson, 2009; Bruno Roelants, Dovgan, Eum and Terrasi, 2012; ILO, 2013). 국제노동기구(ILO)는 협동조합을 경제적 사회적 발전을 위한 주체로 인식하며 국가 및 국제적 차원에서 협동조합 활성화를 위한 제도적 토대 마련을 촉구하였다(ILO, 2002). 2008년 세계 금융위기를 거치면서 경제위기 시 신용협동조합의 재정 안정성, 노동자협동조합의 고용유지 능력 등 협동조합의 성과들이 확인된 가운데, 국제연합(UN)은 2009년 12월 총회에서 2012년을 '세계 협동조합의 해'로 정하고 각국 정부가 협동조합 활성화에 동참해 줄 것을 권고했다.

한국은 세계적 흐름에 발맞춰 2012년 1월 「협동조합기본법」을 제정하였고, 동법이 시행된 지 7년도 안 되어서 1만 6,989개(2019년 9월말 기준)에 이르는 협동조합이 설립되었다. 「협동조합기본법」제정 이전 특별법에 근거해 8개 유형의 협동조합이 운영되어 왔고, 이들 상당수가 거대 자산과 다수의 조합원을 보유하고 있었지만, 그간 우리 사회에서 협동조합은 낯선 조직체였다. 국내 협동조합의 급속한 확산은 여러 요인으로 설명될 수 있으나, 결국에는 사회구성원들이 고용, 돌봄, 지역경제 등 자신들이 처한 상황에서 발생하는 문제를 해결하는데 협동조합을 유용한 방식으로 받아들인 것을 의미한다.

국내 노동조합 일부도 자신들의 문제를 해결하기 위한 하나의 방안으로 협동조합을 이용해 왔다. 일제 식민지 시대 원산노동연합회의 소비조합, 1970년대와 1980년대 한국노총과 민주노조운동의 협동조합, 1990년대 외환위기 전후 노동자 기업인수 등은 노동자 및 노동조합이 자신들의 문제를 협동조합 방식으로 풀어보고자 했던 시도들이다. 또한 부산노동자생활협동조합(2009년 설립), 호남철도협동조합(2013년 설립)과 같이 협동조합을 운영함으로써 조합원을 위한 재정적인 이득뿐만 아니라 노동조합운동의 변화를 시도하기 위한 방식으로도 협동조합이 활용되고 있다.

한편 노동조합은 협동조합과의 연대와 협력을 요구받기도 한다(ILO, 2013b; 황선자·최영미, 2013; 김성오, 2017). 노동조합과 협동조합 간의 우호적 관계와 협력 사례는 지속적으로 확인되지만, 두 조직의 전체 차원에서 보다면 지극히 일부에 불과하다. 노동조합과 협동조합은 역사적 배경, 추구하는 가치, 조직운영 원리 등 여러 측면에서 동질성을 가지고 있기 때문에 두 조직 간의 연대는 자연스럽게 당연한 것으로 보일 수 있다. 하지만 두 조직은 오랫동안 분리되어 있었고, 상당한 장벽을 두고 마주하고 있다.

노동조합과 협동조합 간의 장벽은 다양한 측면에서 조명될 수 있다. 먼저 두 조직 간의 간극은 협동조합의 지향과 실제 간의 차이에서 찾아볼 수 있다. 한 예로 우리가 ‘농협’을 보면서 조합원인 농민이 중심이고 민주적으로 운영되는 협동조합을 떠올리지 않는다. 노동조합을 포함하여 사회구성원들이 협동조합에 대한 직접적인 경험이 크지 않는 상황에서 기존 협동조합에 대한 간접적인 경험은 협동조합에 대한 왜곡된 인식을 만든다. 다음으로 협동조합과 노동조합 간의 간극은 두 조직 간의 직접적인 충돌의 결과이기도 하다. ‘협동조합이 구조조정 도구로 악용’(경향신문, 2015.3.20일자), ‘생협 부당해고 논란’(오마이뉴스, 2016.6.15일자) 등 노동을 쟁점으로 하여 협동조합과 노동조합 간, 협동조합 내에서 갈등이 발생하고 있다. 서로의 이해관계가 현실에서 충돌할 때, 첨예한 갈등 상황 이후 상생할 수 있는 합의를 이루지 못할 경우 갈등은 확대될 수 있다. 마지막으로 협동조합의 가능성에 대한 전망의 차이가 있다. 협동조합은 환경 악화, 부의 집중, 공동체 위기, 빈곤 심화와 같은 문제를 해결하는데 상당히 기여해왔는데(ICA, 1995), 그렇다면 협동조합운동을 사회변혁을 위한 대안적 운동으로 볼 수 있는가라는 질문으로 이어진다. 이에 대해 사회권력을 강화하기 위한 하나의 동력으로 삼고자 하는 입장(Wright, 2010)과 자본주의 체제를 유지시키고 견고히 할 뿐이라는 입장(Roger, 1989)으로 양분된다.

노동조합과 협동조합의 관계는 협력과 갈등이 상존하는 가운데, 최근 두 조직 간의 상호 협력 사례는 주목할 만하다(José Orbaiceta, 2013; 김창진, 2014). 사회양극화 확대와 상시적 경제위기라는 환경에서 노동조합과 협동조합 모두 노동을 위한 이해대변과 민주주의, 평등의 가치를 유지·확장시켜야 하는 과제를 안고 있고, 두 조직의 연대가 개별 조직의 문제, 지역사회 문제 등을 개선하는데 긍정적인 역할을 하기 때문이다. 다만 노동조합과 협동조합 간 연대의 사례는 두 조직이 안고 있는 과제나 사회적 문제를 해결하는데 있어 새로운 가능성을 제시한다는 점에서 의미가 있지만, 이 관계를 확장하고 발전시키기 위한 안내자로는 한계가 있다. 노동조합과 협동조합 간 장벽에 대한 분석 없이 소위 ‘모범사례’를 통한 두 운동 간의 관계 설정은 자칫 현실을 외면한 당위적 주장이 될 수 있기 때문이다.

협동조합은 노동조합과 동일하게 자본주의 사회에서 노동자계급의 사회적, 경제적 상태를 개선하고자 하는 지향과 민주적 운영이라는 작동방식을 갖지만, 이러한 목표와 운영원칙이 협동조합 내 노동자의 권리를 온전히 보호할 수 있는가에 대한 문제는 남는다(Axworthy, 1986; Haiven, 2009; Ralph, 1954). 노동조합과 협동조합이 진정한 협력 관계로 발전하기 위해서

는 두 조직 간에 갈등을 발생시키는 원인에 대한 분석이 요구된다. 이는 ‘공동으로 소유되고 민주적으로 운영되는 사업체’인 협동조합에서 발생하는 노동분쟁에 관한 것으로서, 이윤 중심이 아닌 사람 중심의 조직운동을 추구하는 협동조합에서 발생하는 노사분쟁을 협동조합이 갖는 고유한 운영원리에서 찾고자 한다.

이에 본 원고는 협동조합 내 노사분쟁에 대한 개념적, 역사적 분석을 통해서 협동조합과 노동조합 간 갈등이 특정 조직에서 우발적으로 발생하거나 최근 사회경제적 조건에서 일시적으로 발생하는 것이 아니라는 점을 밝히고자 한다. 이를 위해 협동조합의 노사관계에 영향을 미칠 수 있는 협동조합의 기본 특성을 정리하고, 다음으로 협동조합과 노동조합 간 쟁점이 되었던 사안을 살펴봄으로서 두 운동 간 갈등의 지점을 도출하고자 한다.

II. 협동조합의 운영원리와 노사관계

1. 노동조합과 협동조합의 출현

협동조합은 산업혁명 시기 노동자들이 자본과 시장에 맞서 자신들의 사회적, 경제적 목적을 이루기 위한 집단적 행동의 결과물이다. 협동조합은 출현 시기, 주체, 목표 등에 있어 노동조합과 상당히 유사하고, 산업혁명 초기 단계에서 두 조직은 거의 일체를 이루었기 때문에 두 조직을 명확히 구분하기 어렵다. 하지만 협동조합과 노동조합의 출현 배경과 초기 형성과정을 통해 두 조직의 관계와 차이를 찾아볼 수 있다.

노동조합(trade union)은 봉건제 사회에서 자본주의로 넘어가는 시기에 고용된 직인들의 조직에서 그 기원을 찾을 수 있지만(Sidney and Beatrice Webb, 1920), 산업혁명에 따른 기계적 공장제 대량생산이 이루어지면서 새로운 형태의 노동자계급이 출현한 이후 노동조합운동이 본격화되었다(Cole, 1925). 산업혁명 시기 노동자들은 임금수준 하락, 실업, 고용주의 횡포에 맞서 자주적으로 조직을 결성하였고, 의회청원, 파업, 러다이트운동 등 다양한 방식으로 자신들의 요구를 드러내며 경제적·사회적 조건을 개선하고자 했다.

18세기 후반 영국에서 공업이 발전하면서 형성된 광산 및 공장지대 노동자들의 집단행동은 굉장한 사회적 위협으로 간주되었고, 1799년과 1800년의 단결금지법은 노동조합 결성과 파업을 제약했다. 1824년 단결금지법이 폐지될 때까지 노동자들의 집단행동이 없었던 것은 아니지만, 노동자조직은 우애조합 등으로 위장하여 활동하였다.

협동조합은 산업혁명 시기 노동자들의 상호부조를 위해 출현한 조직이다. 최초의 협동조합은 1760년의 잉글랜드 울리치(Woolwich)와 채텀(Chatham) 조선소에서 정부에 고용된 노동자들이 지역을 독점하고 있던 제분업자들의 가격 인상예 맞서기 위해 설립한 제분소이다(Birchall, 1997; Cole, 1944: 47~48). 이후에도 산업혁명 시기 영국에서 노동자들은 공장주

나 매니저가 운영하는 트럭에서 비싼 가격으로 물건을 사거나 지역 매장에서 불순물이 섞인 밀가루를 구입해야 하는 상황을 극복하기 위해 식료품과 생필품을 판매하는 협동조합 매장을 설립하곤 했다.

영국에서 협동조합은 1820년대 중반부터 확산되었으며 독립적이고 산발적 형태가 아닌 운동적 성격을 가지며 전개되었다. 1820년대와 1830년대 초기에 만들어진 대부분의 협동조합은 파업 중인 또는 임금이 줄거나 일자리를 잃은 노동조합 조합원들이 직접 만들었고, 로버트 오웬(Robert Owen)으로 대표되는 협동공동체에 대한 실험 및 사상에 영향을 받았다.¹⁾ 이들 협동조합은 판매점에서 그치지 않고 협동생산으로 이어져 노동조합의 자금 소모를 줄이고 조합원을 고용하는 수단으로 활용되었다(Cole, 1925; 1944). 1830년대 협동조합은 조합 판매점, 협동생산, 노동교환소로 넓혀졌지만 지속되지 못했고, 이들의 실험은 최초의 성공한 근대적 협동조합인 로치데일공정선구자협동조합(Rochdale Society of Equitable Pioneers)이 탄생하는데 밑거름이 되었다.

1844년 영국 로치데일은 맨체스터 북부에 있는 지역으로 수직 플란넬과 면방직이 발달하였고, 당시 인구수는 2만 5천여 명에 불과했으나 1808년부터 1844년까지 여러 차례의 큰 파업과 협동조합을 경험했던 지역이다. 로치데일협동조합은 기존과 크게 다르지 않은 평범한 매장이었지만, 그간의 협동조합과 협동공동체의 경험과 사상을 바탕으로 몇 가지의 운영원칙을 세웠던 점이 성공요인으로 평가된다(Cole, 1944; Fairbarn, 1994). 로치데일협동조합은 민주적 운영, 개방적 조합원 제도, 자본에 대한 이자 고정, 이용 실적에 따른 배당, 현금 거래, 불순물을 섞지 않는 생산물 공급, 교육을 위한 적립, 종교적·정치적 중립과 같은 원칙을 수립하여 운영하였고, 이중 일부는 1995년 국제협동조합연맹의 협동조합 정체성에 관한 선언에도 상당부분 포함되어 있다.

노동조합은 단결금지법으로 탄압받던 시기 우애조합이나 공제조합으로 활동하면서 상호부조의 방식이 노동조합 내 자연스럽게 스며들었고, 1824년 단결금지법이 폐지된 이후에는 협동조합과 긴밀히 협력하였던 역사적 경험을 가지고 있다. 협동조합과 노동조합의 발생 단계에서 이러한 관계는 두 조직이 갖는 공통된 지향과 운영원리와 밀접히 관련된다.

2. 노동조합과 협동조합의 차이

노동조합과 협동조합은 모두 산업혁명 시기 공장제 대량생산 방식에서 출현한 노동자들이 주축이 되었기 때문에, 자본주의가 야기하는 위험으로부터 노동자들이 자신들의 사회적, 경제적 상태를 개선하고자 하는 공통된 목적을 갖는다. 실업, 임금하락, 고용주의 횡포로부터 노동

1) 로버트 오웬은 산업혁명 시기 공장노동자의 열악한 상태를 해결하기 위해 노동시간 단축, 아동노동 연령 제한 등 공장법 개정 운동을 전개하였고, 궁극적으로 노동자들의 빈곤을 해결하기 위해서 협동촌 설립을 제시했으며, 이를 1826년에 미국에서 '뉴하모니'라는 공동체를 만들어 실험했다. 협동공동체에 대한 실험을 했던 협동조합인은 오웬 이외에도 조지 무디(George Mudie), 윌리엄 톰슨(William Thompson), 윌리엄 킹(William King) 등이 있다.

자들은 한편으로 노동조합을 만들어 자본에 맞서 노동조건을 개선하고자 했고, 다른 한편으로 협동조합을 설립하여 사업장 바깥에서 저임금, 실업, 독점적 시장에 대응하였다. 다음으로 노동조합과 협동조합은 국가나 자본에 독립된 자율적인 조직체로서 민주적 운영이라는 방식을 공통적으로 채택했다. 두 조직 모두 전체 조합원이 평등한 의무와 권리를 갖으며, 의사결정은 1인 1표 방식을 가졌다. 이와 같은 노동조합과 협동조합의 공통적인 속성은 두 조직 간의 연대를 자연스러운 과정으로 인식하는 요소로 작용하고, 특히 자본주의 하에서 발생하는 모순과 폐해를 극복하고자 하는 동일한 목표를 가지고 있기 때문에 연대의 필요성이 더욱 강조되기도 한다.

하지만 노동조합과 협동조합 간의 구분되는 속성이 존재하고,²⁾ 이는 두 조직 간의 일정한 간극과 긴장 관계를 형성하게 만든다. 노동조합과 협동조합이 구분되는 가장 큰 차이는 목표 실현 방법의 차이이다. 노동조합은 일반적으로 사업체나 산업 내 사용자와의 교섭을 통해서 조합원의 노동조건을 개선하지만, 협동조합은 조합원이 소유하고 운영하는 사업체가 벌이는 경제 활동을 통해서 조합원들의 필요와 욕구를 충족한다. 협동조합은 사업체로서 정체성을 가지고, 이는 자본주의 시장 내에서 일반 기업과 동일하게 경쟁 속에 놓이게 되고, 생존을 위해 수익(이윤)을 창출해야 하는 것을 의미한다. 협동조합의 성공요인 중 하나로 경영능력이 제시되는 이유는 사업체로 기능하기 때문이고(Parnel, 1997), 결국 협동조합은 조직을 얼마나 효율적이고 효과적으로 운영하고 관리할 것인가의 문제에 끊임없이 직면하게 된다. 이는 경영에서 일반적으로 요구되는 생산관리, 인사관리, 재무관리가 일반 기업체와 유사하게 적용될 수 있는 구조이고, 협동조합 내 조합원 또는 노동자와 갈등을 야기할 수 있는 가능성을 내재하고 있다.

노동조합과 협동조합 간의 두 번째 차이는 분배 유무이다. 이는 앞에서 언급한 협동조합의 사업체 속성과 연동된 것인데, 노동조합은 운영을 통한 이익을 발생시키는 조직이 아니기 때문에 분배의 쟁점이 존재하지 않지만, 협동조합은 경제활동으로 얻은 수익(이윤)을 어떻게 분배할 것인가의 문제에 직면한다. 로치데일협동조합은 10년 사이 급속히 성장해서 1855년에 생산조합으로 방적공장을 세웠고, 이윤이 확대되어 분배의 문제가 불거지자 1862년에 노동자의 이윤참가 원칙이 폐지되었다(Holyoake, 1893). 생산조합에서 발생한 이익금 중 노동자의 임금에 비례하여 노동자에게 지급하던 노동배당을 폐지했던 상황은 출자자와 노동자 간의 갈등을 상징적으로 보여준다.

마지막으로 노동조합과 협동조합이 구분되는 속성은 구성원의 차이이다. 두 조직 모두 노동자가 주축이었지만, 노동조합은 노동자로 구성되는 반면 협동조합은 노동자, 농민(농업경영자), 소생산자 등으로 다양하게 이루어질 수 있다. 로치데일선구자협동조합은 노동자들이 주축이 된 소비자협동조합이지만, 산업혁명 이후 영국과 다른 국가들에서 농업경영자들의 생산자협동조합

2) 노동조합과 협동조합은 목적과 종류, 집단행동의 기초, 구성원, 목표실현방법, 자금, 성공적 운영을 위한 요소에서 차이가 있지만 (한국노총 1984), 본고에서는 두 조직 간의 갈등이 야기할 수 있는 속성을 중심으로 다룬다.

도 출현했다. 1777년 영국 버밍엄 재단사협동조합, 1820년 뉴욕의 그란빌 식용돼지판매협동조합, 1876년 덴마크 에딘에서 크림생산협동조합 등 산업혁명 전후에도 다양한 생산자협동조합이 설립되었다(Birchal, 1997; Cole, 1944). 이처럼 협동조합 초기 단계에서부터 노동자는 소비자로서 협동조합과 만나거나 협동조합 내 노동자로서 협동조합과 관계를 갖게 되었다. 이때 소비자와 생산자 간의 이해관계 또는 협동조합 내 고용인과 피고용인 간의 이해관계에 있어 노동자는 다른 집단(농민, 소생산자)과 갈등이 발생할 수 있다.

3. 협동조합 공동소유의 의미와 노사관계

협동조합 운영원리를 설명하는 키워드는 1인1표제, 공동소유, 자유로운 가입·탈퇴, 이용고배당 등 다양하다. 국제협동조합연맹은 1995년 설립 100주년 총회에서 협동조합의 개념, 가치, 원칙을 포함하는 ‘협동조합 정체성에 관한 선언’을 발표하였다. 이는 그동안의 협동조합 운영에 관한 핵심적 원리를 종합하고 전 세계 협동조합이 지향하고 지켜야할 사항을 담고 있는데, 협동조합 노사관계의 특수성을 이해하기 위한 내용을 포함하고 있다.

국제협동조합연맹은 협동조합을 “공동으로 소유되고 민주적으로 운영되는 사업체를 통해 공통의 경제적, 사회적, 문화적 필요와 욕구를 충족시키고자 하는 사람들이 자발적으로 결성한 자율적인 결사체”로 정의하였다. 개념 상 협동조합은 다양한 조직이 갖는 여러 특성들이 중첩되어 있다. 예를 들어 결사체이면서 사업체이고, 사업체이지만 이윤추구가 아닌 구성원의 필요와 욕구 충족을 목적을 갖는다. “공동으로 소유되고 민주적으로 운영되는 사업체”는 협동조합을 다른 조직과 구분하는 가장 중요한 특징이자, 운영원리를 압축적으로 담고 있다. 또한 이는 협동조합 노사관계의 구조를 규정하게 되는 핵심적인 속성이다.

‘공동으로 소유되는 사업체’는 조합원 출자를 통한 조직설립으로 표출되는데, 이는 조합원의 경제적 참여를 통한 협동이 내재되어 있고, 더불어 조합원에 의한 통제를 의미한다. 기업의 소유자(owner)가 갖는 통제권과 잉여수취권이 협동조합에도 동일하게 적용되고, 다만 일반 기업과 달리 협동조합은 통제권을 주식(자본)에 비례하여 부여하지 않고 ‘1인 1표’(one member one vote) 방식으로 사람(조합원)에게 부여한다. 1인 1표 방식의 통제권은 경제적 참여(소유)에 근거하고 있기 때문에 ‘민주적으로 운영되는 사업체’는 공동소유와 속성 상 한 묶음이다. 민주적 운영은 협동조합 사업체의 운영에 조합원이 직접 참여하여 결정할 수 있는 구조(회의체)이며, 동시에 조합원 간 평등한 관계에 기초한 조직에 대한 실질적인 통제를 의미한다.

협동조합에서 공동소유는 자연스러운 현상이면서도 협동조합의 지향을 내포한다. 산업혁명 시기 임금과 고용이 불안정하고 자본이 충분치 않은 노동자계급은 사업체를 만들기 위해서 소액을 모아 자본을 확보하여, 조합원으로 출자한 것이 협동의 시작이었다. 공동출자는 공동소유로 이어지는데, 소유에 기반을 한 조직의 통제권을 자본이 아닌 사람에게 부여함으로써 사람이 자본에 종속되거나 착취당하지 않는 조직운동을 목표로 하게 된다. 노동자가 자본에 착취

당하지 않기 위해서는 생산수단을 노동자들이 집단적으로 소유하면 극복할 수 있다는 관점이다. 협동조합의 공동소유는 노동자계급이 자본에 지배당하지 않고 생산수단을 가짐으로써 자본주의의 사적소유로 인한 문제를 극복하려고 한 방식이지만, 협동조합 내 노사관계를 다차원적으로 만드는 요인이기도 하다.

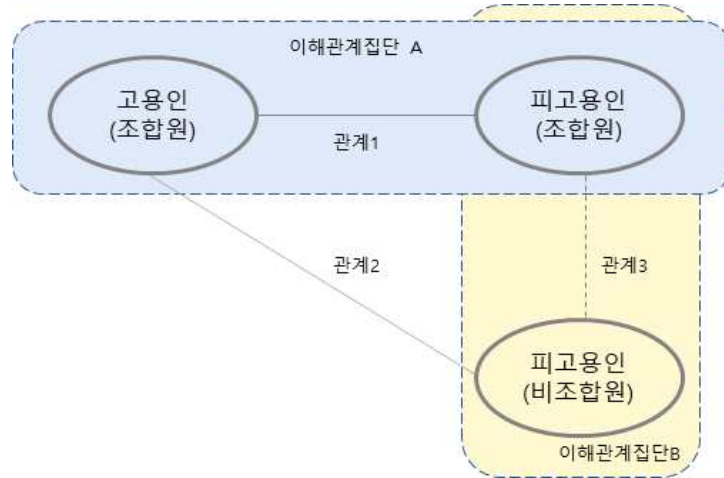
던롭(Dunlop)은 노사관계 당사자들이 특정한 환경에서 상호작용하는 관계나 규칙을 노사관계제도라고 보면서, 노동자 및 노동조합, 사용자 및 사용자 단체, 국가를 주체로 설정하고 있다(1971). 노사관계제도 주체에서 국가를 제외하면, 노사관계는 기본적으로 노동자와 사용자라는 단선적 구도를 갖는다. 그러나 협동조합 중 특히 노동자협동조합에서 노동자와 사용자 모두가 소유자인 조합원으로 정체성을 가지면서 노사관계 구도를 달리 만든다.

협동조합에서 조합원은 소유자이다. 협동조합 조합원은 해당 조합의 단순한 이용자일 수도 있지만, 고용관계 측면에서 경영자가 되거나 피고용인이 될 수 있다. 협동조합 조합원이 해당 조합의 피고용인이 될 때 이 조합원은 소유자와 노동자라는 이중지위(dual role)를 갖게 된다(Dülfer, 1996). 협동조합 조합원이 해당 조합 내 피고용인으로 일을 하게 될 경우, 한편에서 피고용인 집단과 다른 한편에서 조합원이 선출한 대표자로서 사용자(또는 이사회)가 구성되면서 노사관계가 형성된다.

협동조합 내 비조합원이 고용되어 노동을 하는 경우도 상정할 수 있다. 비조합원 노동자는 해당 협동조합에 출자하지 않았기 때문에 소유자의 지위를 갖지는 않는다. 협동조합 내 비조합원 노동자와 경영진 사이의 관계는 보통의 기업체에서 나타나는 노사의 구도와 다르지 않다. 다만 협동조합 내 피고용인으로 조합원 노동자와 비조합원 노동자가 동시에 존재할 때, 노사의 관계는 복잡해진다. 협동조합 조합원 노동자와 비조합원 노동자 모두 피고용인이라는 지위에서 동일한 이해관계를 가질 수 있으나, 해당 조합의 운영에 대한 관점에서는 차이를 보일 수 있다(이정봉·김성기, 2012). 즉 비조합원 노동자는 자신의 임금과 협동조합의 이윤이 배치되는 관계에 놓이지만, 조합원 노동자는 그 관계가 상대적으로 약할 수 있다.

협동조합 내 노사관계 주체와 관계를 정리하면 [그림 1]과 같다. ‘관계1’에서 조합원 피고용인은 소유자로서 공식적 의사결정구조에 참여하여 근로조건에 대한 자기결정성을 가지면서 동시에 고용계약 관계에서 노동자의 지위를 갖는데, 통상적으로 노동관계법상 노동자로서의 권리를 갖는다(김기우·김상중·엄형식, 2013). 협동조합 내에서 고용인과 피고용인 모두 조합원이라는 동일한 지위를 가지고 있지만, 고용계약으로 인해 조합원 간 노사관계가 형성되며 이해관계에 있어 변화가 발생한다.

[그림 1] 협동조합 내 노사관계 주체와 관계



‘관계2’는 일반적으로 고용인과 피고용인 사이에서 이루어지는 노사관계이고, 비조합원 피고용인은 노동관계법상 노동자로서의 권리를 갖는다.

‘관계3’은 협동조합 내 조합원 노동자와 비조합원 노동자 간의 관계로서 일차적으로 조합원 여부와 관계없이 피고용인은 사업장 내 노동조건 적용뿐만 아니라 기타 사회제도에 동일하게 적용되기 때문에 공통의 이해관계를 갖는다(B집단). 하지만 협동조합의 이윤분배에 있어 조합원 피고용인과 비조합원 피고용인 간의 이해가 상충된다. 비조합원 피고용인은 결산 후 분배되는 잉여에 대한 권리가 없기 때문에 임금 등의 노동조건을 높이고자 하고, 역으로 피고용인에게 지출되는 임금 등의 비용이 클수록 조합원에게 돌아갈 잉여는 줄어들기 때문에 조합원간의 이해관계가 형성된다(A집단). 한편 협동조합 내 조합원 노동자와 비조합원 노동자 간의 이해관계는 협동조합 분배 영역에서 뿐만 아니라 작업장 내 노동과정에서도 참여한 대립관계를 형성하기도 한다. 비조합원 노동자는 조합원 노동자에게 고용되어 있다고 느끼거나 착취당하고 있다는 생각을 가질 정도로 두 집단 사이에서 차별의 문제가 존재하고(Darr, 1999; Kasmir, 1996), 이는 조합원과 비조합원 간의 차이, 즉 소유의 문제에서 비롯된다.

4. 협동조합 유형별 특징과 노사관계

협동조합 내 노사관계는 이중적 지위, 조합원 여부에 따라 다차원적으로 형성되는 구조가 존재한다. 이와 함께 협동조합은 조합원 구성 및 목적에 따라 여러 유형으로 분류 가능하고, 협동조합 유형별로 피고용인의 지위와 역할이 조금씩 달라지면서 노사관계 구도에 영향을 미친다.

협동조합은 ‘필요와 욕구를 충족시키고자 하는 사람들이 결성한 결사체’인데, 누구의 필요인지와 어떤 욕구인지에 따라 협동조합의 유형이 구분된다. 예를 들어, 산업혁명 시기 노동자들

은 상인들이 불순물을 섞은 밀가루나 유해한 식품을 판매하는 것에 맞서 이용자(소비자)들이 조합을 만들었고, 이를 소비자협동조합이라 한다. 소비자협동조합은 주택, 의료, 금융(신용) 등 소비자의 욕구에 따라 여러 종류의 협동조합으로 세분화된다. 소비자협동조합은 통상 조합 구성원이 필요로 하는 서비스를 제공하기 위한 목적으로 설립되기 때문에 그 설립목적에 동의하고 의무를 다하는 자를 조합원 자격으로 둔다. 소비자협동조합에 고용된 피고용인이 가입하는 것에 별다른 제약조건이 없어 소비자협동조합에서 피고용인은 대부분 조합원이다. 이와 함께 소비자협동조합의 조합원으로 참여하다가 피고용인으로 되는 경우도 있다. 소비자협동조합에서 노사를 구분해 보면, 협동조합 조합원인 경영진이 사측이 되고, 조합원인 피고용인이 노측이 된다.

이와 달리 농민과 같이 상품을 생산하는 사람들이 자신들의 생산 활동에 필요한 서비스를 원활하게 제공받거나 생산된 상품을 효과적으로 판매하기 위해 설립한 생산자협동조합이 있다. 예를 들어 한명의 농민보다 다수의 농민이 모이면 농기구, 농약 등을 공동으로 구매하며 저렴한 가격으로 생산자재를 살 수 있고, 농산물을 판매할 때도 중간상인에게 헐값으로 넘길 위험을 줄일 수 있다. 생산자협동조합은 조합 구성원이 필요로 하는 서비스를 제공하기 위한 목적으로 설립되는 것은 소비자협동조합과 동일하지만, 조합원이 되기 위해서는 별도의 자격을 요구한다. 따라서 일반적으로 생산자협동조합에서 피고용인이 조합원 자격을 갖는 경우는 거의 없고, 피고용인은 비조합원인 상태로 고용되어 있다. 생산자협동조합에서 노사는 협동조합 조합원인 경영진이 사측이 되고, 비조합원인 피고용인이 노측이 된다.

노동자협동조합은 자신들의 일자리를 목적으로 하여 조합을 설립하기 때문에 조합의 소유자가 생산의 당사자가 된다는 점에서 생산자협동조합과 유사한 측면이 있다. 노동자협동조합은 스페인 몬드라곤협동조합의 설립 초기와 같이 자신들의 일자리를 위해 직접 회사를 설립하거나 도산한 기업에 고용된 노동자들이 자신의 일자리를 지키기 위해 회사를 인수하거나 여러 이유에서 기업의 소유권을 노동자에게 이전하는 경로로 설립될 수 있다. 노동자협동조합은 소비자협동조합과 생산자협동조합보다 조합원으로 되는 과정이 단계적으로 이루어진다. 우선 한 개인이 노동자협동조합에 채용되는 절차를 거쳐 협동조합 피고용인이 되었다면, 일반적으로 조합원이 되기 위해서는 일정한 근무기간 이후 조합원 자격을 얻을 수 있다. 또한 임시직(비정규직)으로 고용되어 조합원 자격을 얻지 못하는 경우도 있는데, 몬드라곤 노동자협동조합의 경우 2010년 초 기준으로 총 고용의 40% 정도만 몬드라곤 조합원이다(김성호, 2012). 이러한 구조에서 노동자협동조합의 노사는 사측으로 조합원 경영진이 있고, 노측으로 조합원 노동자와 비조합원 노동자가 존재하게 된다.

이상과 같이 협동조합의 산출물이 누구의 필요를 충족시키는가를 중심기준으로 협동조합 유형은 소비자협동조합, 생산자협동조합, 노동자협동조합으로 분류된다. 한편 협동조합이 진화발전하는 과정에서 기존 유형 간 복합된 형태를 보이는 하이브리드협동조합(hybrid cooperatives)도 출현하고 있다. 지역 사회에서 소비자 조합원과 노동자 조합원으로 구성된

식당협동조합, 어민과 수산물 공장 노동자를 조합원으로 구성된 어업협동조합 등 하이브리드협동조합은 조합 구성원과 산출물에 대한 수혜자가 단일하지 않다.

〈표 1〉 협동조합 유형별 고용인과 피고용인의 지위

협동조합 유형	고용인	피고용인
소비자 협동조합	조합원	조합원, 비조합원
생산자 협동조합	조합원	비조합원
노동자 협동조합	조합원	조합원, 비조합원

Ⅲ. 노동조합운동과 협동조합운동 사이의 쟁점

1. 협동조합 피고용인의 대표권

협동조합의 규모가 커지면 모든 유형의 협동조합에 피고용인이 존재하게 된다. 협동조합 내 피고용인은 협동조합에 출자한 조합원과 출자하지 않은 조합원이 있을 수 있고, 조합원의 이중지위로 인해 협동조합 내 노사관계는 복잡하고 다차원적으로 형성될 수 있다. 협동조합 조합원의 이중지위로 인한 문제는 협동조합 전체 역사에서 볼 때 비교적 최근의 문제이다. 협동조합에 대한 소유권을 갖는 피고용인 조합원에게 노동자의 권리를 부여할 것인가 아니면 자영업자의 지위를 부여할 것인가의 문제는 근로기준, 사회보장과 같은 영역에서 법률이 체계화되면서 부각되는 사안이다. 협동조합 내 피고용인의 문제는 조합(또는 조합원)과 피고용인 간 이해관계의 차이에 관한 사항으로서, 성공한 근대적 협동조합인 로치데일선구자조합이 성장하면서 쟁점이 되었다.

로치데일선구자조합은 초기에 설립자와 조합원이 매장 관리자 및 판매자의 역할을 했지만, 조합의 규모가 커지자 조합 관리자 및 판매원을 직원으로 채용하게 되었다. 로치데일선구자조합은 1851년 설립자 중 한명을 유급 관리자로 지명하고 이와 함께 3명의 직원을 채용하면서, “이사회 구성원은 유급 관리자가 될 수 없거나 이회사의 성원은 유급 종업원이 될 수 없다”는 결의안을 통과시켰다. 이 결의안은 유급 관리자나 유급 종업원이 이사회 선거에서 후보가 될 수 없다는 것을 의미하고, 이러한 제약은 더욱 확대되어 이사회 선거에서 이들에게 투표권을 부여하지 않게 되었다(Potter, 1891: 74). 이는 피고용인으로부터 조합 지도부에 참여할 권리를 박탈하는 것이었고, 권리의 측면에서 로치데일선구자조합의 피고용인과 민간부문 피고용인 간 별다른 차이가 없어졌다는 것을 의미한다(Ostergaard and Halsey, 1965: 142).

협동조합 내 피고용인의 지위에 대한 로치데일선구자조합의 규칙이 19세기 영국 협동조합 운동에 상당한 영향을 미쳤지만(Potter, 1891: 75), 협동조합 경영에 피고용인의 참여가 제약

되는 것에 대한 문제제기는 지속되었다. 영국 협동조합대회(Co-operative Congress)에서 1914년 협동조합 일반조사위원회를 발족하여 협동조합운동 사업의 모든 측면을 조사하도록 하였고, 동 위원회는 1919년 최종보고서에서 협동조합 피고용인에 대한 대표권 부여를 실험적으로 시도해 볼 것을 제안했다. 하지만 협동조합연합회(Co-operative Union)는 1939년에 피고용인이 협동조합 경영위원회에 참여하는 것은 협동조합에 이익이 되지 않는다는 점을 밝히며, 협동조합 내 조합원과 피고용인 사이에 이익충돌을 배경으로 설명했다(Cole, 1944).³⁾

한국의「협동조합기본법」에서도 협동조합 임원은 해당 협동조합의 직원을 겸직할 수 없는 것을 원칙으로 하며, 예외적으로 사업의 성격과 조합원의 구성 등을 고려하여 임원의 직원겸직을 허용한다(제44조).⁴⁾ 이는 협동조합 임원에 대한 권리제한이 아니라 내용적으로 직원의 대표권 제약으로서, 협동조합운동 초기의 관점과 규칙이 유지되는 사례이다. 현재 우리나라 「협동조합기본법」은 노동자협동조합의 경우 노동자들의 소유와 통제가 일치하기 때문에 노동자의 경영참여를 인정하나, 그 외 협동조합의 경우에는 조합원과 노동자 간 이해관계가 상반될 수 있다는 인식이 내재되어 있다.

기업에서 노동자의 경영참가는 노동조합이 단체교섭과 같은 방식으로 임금 및 근로조건에 대한 결정에 참여하는 것뿐만 아니라 기업 수준에서 민주주의를 실질화하는 의미를 담고 있고, 이는 소유권을 인정하지만 소유권에 기반한 경영전권에 대한 비판에서 출발한다(배규식 외, 2015). 협동조합의 민주적 운영으로 상징되는 1인 1표 방식은 모든 조합원에게 동일하게 주어지는 권리이지만, 이것이 피고용인 등 직간접적 이해관계자의 이익을 보장하기 위한 장치는 아니다.

2. 민간위탁에 따른 이해관계

1980년대 공공부문의 역할과 범위에 대한 변화가 본격화되었다. 2차 세계대전 이후 경제적 황금기가 끝나고 선진 자본주의국가에서 1960년대 후반부터 시작된 불황은 공공부문의 재정적자로 이어지면서 복지국가 모델에 대한 공격이 있었다. 1970년대 경제위기에 통화주의, 합리적기대론, 공공선택이론 등의 신자유주의 이론이 주목받으면서 경제위기에 대한 대응으로 긴축정책, 감세, 민영화와 같은 정책이 확대되었다(강상구, 2000). 1980년대 이후 영국과 미국을 비롯한 많은 국가에서 신공공관리론(new public management)이 확산되면서(신희영, 2001), 정부 조직에 시장 원리를 도입하고 비능률적 행정조직을 능률적인 시장에 맡기는 방식이 도입되었다(권인석, 2004).

공공부문의 상당한 부분을 차지하는 복지 영역에서도 민영화 전략이 도입되었고, 사회복지

3) 협동조합연합회 집행부와 달리 협동조합 피고용인을 경영위원회에 참여시키는 협동조합도 약 80개에 이른다(Cole, 1944)

4) 협동조합기본법 시행령에서 겸직 허용은 1. 조합원의 3분의 2 이상이 직원이고, 조합원인 직원이 전체 직원의 3분의 2 이상인 경우 2. 조합원 수가 10인 이하인 경우 3. 그 밖에 협동조합의 규모·자산·사업 등을 고려하여 임원이 직원을 겸직할 필요가 있는 경우로서 기획재정부장관이 정하여 고시하는 경우로 정하고 있다.

서비스나 재화는 공공부문과 민간부문에서 적절히 역할 분담을 통하여 제공되어야 한다는 관점이 확산되면서 이른바 복지혼합(welfare mix)의 현상이 나타나게 됐다(김태성·성경룡, 2000). 복지서비스의 공급에 대한 책임이 정부에서 민간부문으로 이전하거나 서로 공유하는 방식인 복지혼합은 정부의 역할을 제한하면서 시장의 성장을 촉진하는 수요중심의 모델과 정부가 재정적 책임을 유지하며 서비스 전달 기능을 민간부문에 이전하여 경쟁 메커니즘을 도입하려는 공급중심의 모델로 구분되었다(장원봉, 2006). 1980년대부터 1990년대 사이 유럽 국가들에서 협동조합이 공공서비스 전달체계에서 역할을 수행하는 사례가 증가하면서, 협동조합이 공공서비스의 사회적 의무와 민간기업의 효율성을 결합시킬 수 있는 특별한 조직으로 인정받게 되었다(Pestoff, 1992). 사회적 협동조합의 경우 의료, 교육, 환경 서비스의 공급과 장애인, 장기 실업자와 같은 집단을 재통합하는데 특화되어 있고(Eum, Dovgan and Terrasi, 2012), 이는 지역을 기반으로 한 주민 욕구의 밀접한 관계, 자원봉사자 등 이타주의적인 인적 자원 활용, 기업가적 전략을 통한 혁신적인 운영방식 등과 관련된 것으로 평가된다(Borzaga and Santuari, 2001).

한국에서도 협동조합 등 사회적경제 주체들이 교육, 돌봄, 고용 등의 영역에서 공공부문의 서비스 제공 주체가 되고자 활발하게 움직이고 있고, 공공서비스의 위탁받는 비율이 늘어가는 추세이다. 2020년 한국사회적경제연대회의는 「제21대 국회의원 선거 사회적경제 정책요구안」에서 ‘공공분야 사회서비스사업의 사회적경제조직 위탁 운영 확대’를 공공혁신부문의 요구로 제시하면서, 노인요양시설, 국공립어린이집, 건강가정지원센터 등 노동집약적이고 취약계층 일자리 제공의 효과가 있는 시설과, 공동생활가정, 지역아동센터 등 개인위탁비율이 높은 시설에 대해 사회적경제조직을 수탁 및 운영주체로 확대할 것을 요구하였다.⁵⁾ 사회적경제는 “호혜와 연대, 나눔과 돌봄, 상생과 협력의 가치를 기업의 사업 활동에 내재화한 경제로서 우리 사회가 안고 있는 병폐를 치유하고 사회를 혁신할 수 있는 잠재력을 가지고” 있다는 점을 제시하면서(한국사회적경제연대회의·사회적경제활성화전국네트워크·한국사회적기업중앙협의회, 2018), 돌봄, 주거, 교육, 의료와 같이 공공성이 강한 부문에 사회적경제의 참여 필요성을 강조하고 있다.

중앙정부와 지방정부 모두 협동조합의 공공부문의 민간위탁을 장려하고 있다. 사회적협동조합의 민간위탁 규모는 2015년 약 338억 원으로 전체 민간위탁 시장규모(5.3조원)의 약 0.6%를 차지하고 있고, 취약계층 고용(50억), 교육(122억), 보건·사회복지(95억), 문화예술(47억), 사업시설관리·지원(24억)에서 공공부문의 위탁을 받고 있다(한국민간위탁경영연구소, 2015). 서울시의 경우 「서울특별시 협동조합 활성화 지원 조례」에서 협동조합의 공공서비스 민간위탁 참여를 장려하며, 민간위탁 참여 시 가점을 부여할 수 있도록 하고 있다(제12조의 2). 정부는 2017년 1월 「제2차 협동조합 기본계획」에서 ‘민간위탁시장 진출 활성화로 양질의 일자리 창출’을 정책과제로 제시하며, 협동조합의 시장참여를 유도하기 위한 민간위탁 관련 규정 정비

5) 사회적경제연대회의의 요구안에서 사회적경제 조직이라 함은 사회적협동조합 또는 사회적기업으로 인증된 비영리법인을 의미한다.

및 제도적 지원을 계획했다. 2017년 7월 「공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인」에서 파견용역 노동자의 정규직 전환 방식의 하나로 사회적기업 등 제3섹터 방식을 제시하며 공공부문 정규직화 과정 속에서도 사회적경제에 민간위탁의 가능성을 열어 놓았다.⁶⁾

사회적경제가 공공부문의 서비스 제공자로 주목을 받은 것은 2010년대 초반 지자체의 청소용역을 맡으면서 시작되었다. 이는 협동조합법 제정 이전 시기로서, 지방자치단체는 영리기업과 다른 조직운영 원리와 관리감독을 받는 「사회적기업 육성법」 상의 사회적기업에 대해 공공부문 사업수행에 있어 공익성을 높일 수 있는 조직으로 인식하면서 사회적기업의 청소용역 민간위탁을 독려했다.

민영화(privatization)와 더불어 민간위탁(contract-out)은 시장영역의 확대라는 흐름 속에서 출발하였고, 민영화와 민간위탁이 도입되는 과정에서 노동자들은 많은 투쟁과 희생을 경험했다. 노동조합운동은 공공성이 높은 업종 및 사업에 대한 민간위탁을 반대해 왔고, 노동자에 대한 직접고용을 회피하여 비용을 절감하기 위한 수단으로 민간위탁을 인식하기 때문에 대체로 민간위탁에 대한 거부감이 크다.

노동조합운동의 민간위탁 축소 및 관련 제도 개선 요구는 지방정부와 같이 공공서비스의 위탁을 발주하는 기관과 관계되지만, 민간위탁 과정에서 노동조합과 협동조합 간의 갈등으로 이어질 수 있다. 2013년 양주시시설관리공단에서 맡고 있던 도로변과 버스승강장 청소 업무가 민간(협동조합)으로 전환되는 과정에서 해당 노동자들은 시설관리공단에 직접고용을 요구하는 쪽과 민간위탁을 위한 협동조합 설립을 지지하는 쪽으로 양분되는 양상을 띤다.

양주시가 지난해 1월 민간업체에 위탁했던 도로변과 버스승강장 청소업무를 시설관리공단으로 이관해 직영한 지 1년 만에 민간(협동조합)에 재위탁하려는 계획을 추진하자 노조가 반발하는 등 논란을 빚고 있다.

21일 시는 지난해 1월 도로변 6개 업체, 승강장 3개 업체에 매년 32억원을 주고 위탁하던 청소업무를 예산절감을 이유로 양주시시설관리공단으로 회수했으나 올해 초 청소미화원들이 인금인상을 요구하자 청소업무의 효율성과 능률 제고를 이유로 사회적 협동조합에 위탁 운영하는 방안을 추진하고 나섰다.

〈경기일보〉 2013. 10. 21

공공부문에서 민영화 및 민간위탁이 이루어지더라도 재정투입이나 규제 등을 통해 관리가

6) 2017년 「공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인」은 협동조합 등 사회적경제에게 민간위탁이 이루어질 경우 나타날 수 있는 상황에 대해 사실적으로 언급하고 있다. 즉 제3섹터 방식은 파견·용역근로자가 사회적기업 또는 협동조합의 정규직으로 전환됨에 따라 고용안정이 가능하고, 민간분야의 창의성 및 경쟁력을 활용할 수 있어 지속가능한 모델로 발전시킬 수 있다는 장점이 있지만, 현행법 상 수익계약에 대한 법적 보장, 기존 용역업체 형태와 동일한 거래비용(이윤, 일반관리비, 부가세 등) 발생으로 처우개선에 한계가 있으므로 파견·용역 근로자들이 동의한 경우에만 활용이 가능하다고 적시하고 있다.

이루어질 수 있기 때문에 민간위탁 자체가 공공부문의 축소를 의미하지 않는다. 공공부문에서 민간위탁은 공공성을 유지하면서 동시에 효율성을 어떻게 가져갈 것인가의 문제이고, 이때 해당 영역에서 일하는 노동자들의 상태와 민간위탁 이후 변화는 중요한 판단지점이 된다. 하지만 공공부문의 민간위탁 과정에서 특정 사업의 공공성 정도나 협동조합 운영을 통한 변화 가능성이 대한 논의에 앞서 민간위탁 찬반 또는 협동조합 찬반과 같은 방식으로 논의가 전개될 때 두 진영 간 대립적 관계가 강화될 수 있다.

IV. 마치며

협동조합은 출현 초기부터 현재까지 일관되게 자본에 종속되는 것이 아니라 자본을 통제하고, 이윤이 아니라 사람이 중심이 되는 사업체를 운영하고자 하는 지향을 가져왔다. 협동조합 운동이 사업체에 대한 통제권을 노동이 가질 수 있도록 하는 지향점은 노동자 및 노동조합운동과 동일한 이해관계 속에 있는 것으로 볼 수 있다. 하지만 협동조합과 노동조합 간 갈등은 특정 시기나 특정 조직에서만 발생하는 것이 아니다.

이에 본 원고에는 노동조합운동과 협동조합운동 간 갈등이 야기되는 구조와 쟁점을 살펴보았다. 먼저 노동조합과 협동조합 간 조직적 차이에서 발생하고 있는 갈등의 지점을 살펴보았고, 다음으로 협동조합의 특성에서 기인한 노사 구조를 정리하였고, 마지막으로 노동조합운동과 협동조합운동 간 갈등의 쟁점이 될 수 있는 사안을 분석하였다.

협동조합은 이윤추구를 목적으로 않고, 경제활동에 따른 수익은 사업체의 지속성을 위해 일부 적립하고 나머지는 잉여를 발생시키는 원천을 주요 기준(소비자협동조합의 경우 이용자의 구매액)으로 배당을 하고, 정당성을 갖기 위해 노동자에게 ‘합당한 임금’을 지급하기 때문에, 임금과 근로조건으로 인한 협동조합과 협동조합 피고용인 사이에 큰 충돌은 일어나지 않을 것으로 보는 시각이 존재한다(Örne, 1926). 하지만 협동조합의 민주적 운영(ex, 1인 1표), 이용에 따른 배당과 같은 원칙과 제도는 기본적으로 조합원의 권리를 보호하기 위한 것이지 고용된 노동자에 관한 것이 아니기 때문에(Wetzell and Gllagher, 1987), 협동조합 내 노사갈등은 내재해 있다.

이와 함께 협동조합은 소유와 통제를 일치시킴으로서 자본의 노동자 착취를 해소하고자 했으나 소유에서 발생하는 조합원의 이중지위로 인해 노사관계가 다차원적으로 형성된다. 즉 협동조합의 소유자인 조합원이 해당 협동조합의 피고용인이 됨으로서 조합원 간의 노사관계, 협동조합 경영진과 비조합원 피고용인 간의 노사관계, 협동조합 조합원 피고용인과 비조합원 피고용인 간의 관계가 얽히면서 노사갈등이 증폭될 수 있다.

노동조합운동과 협동조합운동은 기업지배구조와 노동자의 고용과 관련된 사회적 쟁점에서 서로 다른 위치에 놓여 있는 것도 확인하였다. 협동조합이 노동자의 경영참여를 반대하는 것

으로 볼 수 없지만, 조합원(또는 협동조합)과 피고용인 사이에서 이해관계 충돌의 관점에서 피고용인의 이사회 참여가 부분적으로 이루어지고 있다. 이는 협동조합의 민주주의가 조합원 중심으로 실행되는 것으로 나타난다. 또한 협동조합은 공공서비스의 전달자로 민간위탁을 확대하기 위한 노력을 기울이고 있고, 이는 현실에서 협동조합의 역할과 효과와 무관하게 노동조합 운동이 거부감을 가질 수 있는 대척점으로 작용할 수 있다.

협동조합운동과 노동조합운동이 협력과 연대를 통한 자본주의 사회의 문제를 극복하기 위한 가능성이 크지만, 두 운동 간에서 갈등의 지점이 존재하는 것 또한 현실이다. 따라서 협동조합운동과 노동조합운동이 협력적이고 발전적 관계로 나아가기 위해서는 갈등상황이 발생시키는 조직적 특성과 활동을 이해할 필요가 있다.

참 고 문 헌

- 강상구(2000), 『신자유주의의 역사와 진실』, 문화과학사.
- 권인석(2004), “신공공관리론의 논리, 한계, 그리고 극복”, 『한국공공관리학보』 18(2), 31-46, 한국공공관리학회.
- 김기우·김상중·엄형식(2013), 『근로자협동조합 조합원의 근로자성에 관한 연구』, 한국노총 중앙연구원.
- 김성오(2012), 『몬드라곤의 기적 : 행복한 고용을 위한 성장』, 역사와비평사.
(2017), “협동조합운동과 노동조합운동: 연대와 협력의 가능성 탐구”, 『생협평론』 2017년 가을. (재)아이쿱협동조합연구소.
- 김창진(2014), 『퀘벡모델: 태나다 퀘벡의 협동조합·사회경제·공공정책』, 가을의 아침.
- 김태성·성경룡(2000), 『복지국가론』, 나남출판.
- 배규식 외(2015), 『서울시 투자출연기관 참여형 노사관계 모델 도입방안 연구』, 서울시.
- 신희영(2001), “신공공관리론에 대한 비판적 고찰: 비판적 실재론적 접근”, 『한국행정학회 학술발표논문집』, 한국행정학회.
- 이정봉·김성기(2012), 『사회적기업의 노사관계 연구: 노사관계 특징과 그 쟁점을 중심으로』, 한국노총 중앙연구원.
- 장원봉(2006), 『사회적 경제의 이론과 실제』, 나눔의 집.
- 한국민간위탁경영연구소(2015), 『2015 민간위탁 현황분석』.
- 한국노총(1984), 『노동복지 증진을 위한 노동자협동조합운동의 발전방안』.
- 황선자·최영미(2013), 『노동조합과 사회적경제 활성화: 협동조합을 중심으로』, 한국노총 중앙연구원.
- Christopher S. Axworthy(1986), Co-operatives and Their Employees: Towards a Harmonious Relationship, Centre for the Study of Co-operatives.
- Anders Örne(1926), 『스웨덴에서 협동조합을 배우다』, 이수경 옮김, 그물코.
- Beatrice Potter(1891), The Co-operative Movement in Great Britain, LONDON SWAN SONNENSCHNEIN & CO., LIM.
- Benjacov, A. and Louis, R.(1977),
- Johnston Birchall(1997), The international co-operative movement, 『(21세기의 대안) 협동조합운동』, 장종익 역, 들녘.
- Borzaga and Santuari(2001), From traditional co-operatives to innovative social enterprises, in: Borzaga, Carlo/ Defourny, Jacques(Hrsg.), The Emergence of Social Enterprise, 『사회적기업 I』, 박대석, 박상하, 고두갑 옮김, 시그마프레스.
- Bruno Roelants, Diana Dovgan, Hyungsik Eum and Elisa Terrasi(2012), The

- Resilience of the Cooperative model. CECOP-CICOPA EUROPE.
- Cole(1925), A Short History of the British Working-Class Movement, 『영국 노동운동의 역사』, 김철수 옮김, 책세상.
- (1944), A Century of Cooperation, 『영국 협동조합의 한 세기 : 1844~1944』, 정광민 옮김, 그물코.
- Darr(1999), "Conflict and Conflict Resolution in a Cooperative: The Case of the Nir Taxi Station", Human Relations, Vol. 52, No. 3, pp. 279-301
- Dunlop, John T. (1958/1971) Industrial Relations Systems, New York: Holt, Rinehart, and Winston, 이규창 역, 『노사관계론』, 법문사.
- Eberhard Dülfer(1996), Industrial Relations and Cooperatives, ILO.
- Edgar, Parnel(1995), Reinventing the co-operative : enterprises for the 21st century, 『21세기를 대비한 협동조합의 재창조』, 축협중앙회 조사부 옮김.
- Erik Olin Wright(2010), Envisioning Real Utopias, 『리얼유토피아』, 권화현 옮김, 들녘
- Holyoake(1893), THE HISTORY OF THE ROCHDALE PIONEERS, 『로치데일 공정선구자 협동조합: 역사와 사람들』, 정광민 옮김, 그물코.
- Hyungsik Eum, Diana Dovgan and Elisa Terrasi(2012), the resilience of the cooperative model. CECOP-CICOPA Europe.
- ICA(1995), The 1995 ICA Statement on the Cooperative Identity.
- ILO(2002), Recommendation concerning Promotion of Cooperative Adoption: Geneva, 90th International Labour Conference session(20 Jun. 2002).
- ILO(2013), Resilience in a downturn: The Power of financial cooperatives, 『경제위기와 협동조합 회복력: 금융협동조합의 저력』, MG새마을금고중앙회 역.
- ILO(2013b), Trade unions and worker cooperatives: Where are we at?
- Johnston Birchall and Lou Hammond Ketilson(2009), Resilience of the cooperative business model in times of crisis, ILO.
- José Orbaiceta(2013), Trade unions and cooperatives: The experience of CICOPA-Mercosur, Trade unions and worker cooperatives: Where are we at?, ILO
- Kasmir, S.(1996), The myth of Mondragon: Cooperatives, Politics, and Working-class life in a Basque town, Albany: State University of NewYork Press.
- Loren Rodgers(2008), Hybrid Cooperatives Challenges and Advantages, The National Center for Employee Ownership.
- Ostergaard and Halsey(1965), Power in Co-operatives, Basil Blackwell Oxford.
- Pestoff(1992), Third sector and co-operatives services: An alternative to

- privatiozation, *Journal of Consumer Policy*, 15: 21-45.
- Staples, Ralph S.(1954) Problems of Employee Relationship in the Co-operative Movement', *The Canadian Unionist*, December.
- Sidney J. Webb, Beatrice Webb(1920), *History of Trade Unionism*, 『영국협동조합운동사』, 김금수 역, 형성사.
- Judy Haiven and Larry Haiven(2009), "Do Cooperatives Protect Workers' Rights? Lessons from Canada", *The Modernization of Labour Law and Industrial Relations in a Comparative Perspective*, Roger Blanpain(eds), Kluwer Law International.

부록. 로치데일공정선구자협동조합의 1844년 규약

본 조합의 목적과 계획은 1구좌 1파운드의 출자금으로 충분한 자본을 조달하여, 조합원의 금전적 이익과 사회적·가정적 상태의 개선을 위한 준비를 구체화하는데 있다. 이를 위해 다음과 같은 계획과 준비를 실행에 옮긴다.

1. 식료품, 의류 등을 판매하는 매장을 만든다.
2. 서로 도우면서 가정과 사회의 개선을 바라는 조합원들이 살 수 있는 주택을 짓거나 구입한다.
3. 실업 상태에 있는 조합원이나 임금삭감으로 고통을 겪는 조합원의 고용을 위해 조합의 결정에 따라 물품을 생산한다.
4. 조합원에 대한 더 나은 혜택과 보장으로 실업 상태에 있거나 자신의 노동에 대해 부당하게 낮은 보수를 받는 조합원이 경작할 수 있는 땅이나 농장을 구입하거나 빌린다.
5. 우리 조합원 사정이 허락하는 한 생산, 유통, 교육, 자치를 위한 일을 할 것이다. 다시 말해, 공통의 이익에 기초한 자립적인 공동체를 만들거나 이러한 공동체를 만들려는 다른 조합을 지원한다.
6. 금주를 확산시키기 위한 금주호텔을 조합 건물에 개설한다.

출처: Holyoake(1893)