

협동조합에서의 노사관계, 발전방향 모색해야

황덕순 (한국노동연구원 선임연구위원)

한국에서도 2012년 12월 협동조합기본법이 통과되면서 5명 이상의 조합원이 모이면 협동조합을 자유롭게 결성할 수 있게 되었다. 이에 따라 2014년 5월 말까지 150개의 사회적협동조합을 포함해 총 4,823개의 협동조합이 설립되었다. 이들 가운데 일부는 실질적인 활동이 미미한 것으로 알려지고 있지만 우리 사회에서 협동조합 발전의 잠재력이 크다는 점은 분명하다. 협동조합은 조합원이 조합비를 출자함으로써 협동조합의 주인이 되고, 자본주의 사회의 대표적인 기업조직인 주식회사와 달리 1원 1표가 아니라 1인 1표의 원리에 의해서 운영된다. 이와 같이 민주적으로 운영되는 조직이라는 점에서, 최근 화두가 되고 있는 경제민주주의와 관련해서도 관심의 대상이 되고 있다.

새롭게 활성화되고 있는 경제조직인 협동조합과 관련해서 노동 측면에서도 새로운 논점들이 제기되고 있다. 협동조합원이 협동조합의 주인이라면 노동법적 측면에서 협동조합원인 노동자의 근로자성은 어떻게 되는가, 구성원의 민주적인 참여를 기본원리로 한다고 하지만 과연 협동조합에서 이러한 잠재력이 충분히 발휘될 수 있는가, 주인으로서의 책임을 강조하면서 노동자의 기본적인 권리를 보장하는 데 취약하게 될 가능성은 없는가 등이 대표적이다. 이러한 질문들은, 특히 노동자협동조합과 직접적인 관련이 있지만, 두 번째나 세 번째 논점은 다른 유형의 협동조합들도 자유롭지 않은 문제이다.

국제노동브리프에서는 이러한 질문들에 대해 시사점을 줄 수 있는 특집을 마련하였다. 특집

원고는 국제노동기구(ILO)에서 발행하는 *International Journal of Labour Research*에 실린 유럽에서의 노동조합과 노동자협동조합의 관계에 관한 글¹⁾을 국제노동브리프 편집위원회의 요청에 따라 필자들이 다시 정리한 것이다. 이 글은 노동조합과 협동조합운동이 비교적 활발한 유럽 나라들인 이탈리아, 영국, 프랑스, 스페인을 대상으로 각 나라의 전반적인 사회적 대화와 노사관계에서 협동조합이 차지하는 위치와 역할, 다른 기업과 대비한 협동조합 내 노사관계의 특징을 소개하고 있다.

한국에서의 노사관계가 기업별 노조주의에 기반해 기업 내 노사관계를 중심으로 전개되는 것과 달리, 유럽 나라들에서는 산업별 노조주의와 산업 단위의 노사관계가 중요하다. 따라서 필자들이 소개하는 내용은 전국적인 산업 및 중앙 차원에서의 사회적 대화 및 노사관계뿐만 아니라, 기업 차원의 노동자 대표조직의 구성과 노사관계에서의 협동조합의 역할 및 협동조합 노사관계의 특성을 망라하고 있다. 아직 우리나라에서 협동조합 노사관계에 관한 관심이 기업 차원에서 제기될 수 있는 논점을 중심으로 초보적으로 제기되고 있는 것과는 차이가 크다.

필자들에 따르면, 위의 네 나라에서 협동조합은 모두 전국 차원의 협동조합 연합단체 및 협동조합 총연합단체를 구성해 사용자로서 사회적 대화와 교섭에 참여하고 있다. 또한 협동조합만의 산별 협약을 산업별 노조와 체결하기도 한다. 이러한 현상은 이탈리아에서 특히 활발하며 프랑스와 영국에서도 이러한 사례들이 발견된다. 한편 협동조합은 진보적인 사용자로서 노동운동과 밀접한 관계를 유지해 왔으며, 대체로 일반 기업보다 더 나은 근로조건을 제공할 뿐만 아니라 노동자들의 참여 측면에서도 나은 모습을 보이는 것이 일반적이다.

그런데 여러 나라에서 노사관계의 분권화가 중요한 경향으로 나타나면서 이러한 변화가 협동조합에서의 노사관계에도 영향을 미치고 있다. 특히 최근 들어 경쟁압력의 심화와 교섭의 분권화가 결합되면서 이탈리아나 스페인 등에서는 전국단위 산별협약보다 낮은 조건의 기업단위 협약을 맺는 협동조합도 나타나고 있다. 이에 따라 이들 나라에서는 협동조합에 대해 제

1) Marina Monaco, and Luca Pastorelli(2013), "Trade unions and worker cooperatives in Europe: A win-win relationship Maximizing social and economic potential in worker cooperatives." *International Journal of Labour Research* 5(2), Geneva, International Labour Office.

도적으로 주어지는 혜택만을 누리려고 하고 의무는 다하지 않는 위장 협동조합(spurious co-operation) 및 사회적 덤핑이 문제로 제기되기도 한다. 이러한 문제와 관련해서 ILO의 「협동조합 활성화에 관한 권고(2002년)」는 “협동조합이 노동법의 준수를 회피하거나, 고용관계를 위장하기 위한 수단으로 이용되어서는 안 되며, 노동법이 모든 형태의 기업에 적용되도록 함으로써 가짜 협동조합의 노동법 위반에 대응해야 한다”고 천명하고 있다. 이러한 원칙은 이제 막 협동조합이 활성화되고 있는 한국에서도 특별히 유념해야 할 것이다.

이와 관련한 주제로 노동자협동조합의 협동조합원인 노동자의 근로자성 문제가 있다. 이 경우 근로자성을 인정하는 것이 일반적인 원칙이며, 그에 따라 단체협약도 협동조합원인 노동자에게 동일하게 적용된다. 이러한 원칙의 예외는 스페인으로 다른 나라와 달리 협동조합원을 사용자로 간주하기 때문에 단체협약이 협동조합원인 노동자에게는 적용되지 않는다. 그러나 협동조합원인 노동자가 노동조합에 가입할 권리를 막고 있는 것은 아니며 이는 유럽연합 차원에서의 노동권 보호에 관한 일반 원칙에 따라 보호받는다. 우리나라와 달리 산별노조주의를 기본적인 조직원리로 삼고 있는 나라들에서 협동조합원의 노동조합 가입 여부는 특별한 쟁점이 되지 않는다.

아직 우리나라의 경우 협동조합에 노동조합이 결성된 경우도 많지 않고, 전체 사용자에서 협동조합이 차지하는 지위도 미미하다. 그러나 협동조합 활성화와 함께 협동조합에서 노동과 관련된 문제들은 앞으로 점차 확산될 가능성이 크다. 이미 여러 생활협동조합에서 전통적으로 활동가로 간주해 왔던 직원들의 노동자로서의 위상을 어떻게 자리매김할 것인가에 대한 고민이 깊다. 한편 노동조합이 결성되어 있는 일부 협동조합들은 개별적인 사례로만 다루어지고 있을 뿐 협동조합에서의 노사관계를 어떻게 정립해 갈 것인가에 대해 사회적 논의로까지 발전되지 않고 있다. 빠르게 확대되고 있는 이면에 가려 있는 위장 협동조합들에 잠복되어 있는 노동문제도 조만간 현실화될 가능성이 크다. 이번 특집이 우리나라 협동조합에서의 노동과 노사관계에서 제기될 여러 가지 문제들에 많은 시사점을 제공해 주는 것과 함께 앞으로의 논의 활성화에도 기여할 수 있기를 기대한다. **KLIL**