

일본노동자협동조합을 말한다.

일본의 노동자협동조합-과거, 현재, 미래

작성 : 일본노동자협동조합(워커즈 코프)연합회 부이사장 겸 협동총합연구소 이사장

오카야스 키사부로(岡安 喜三郎)

번역 : 풀뿌리 자치연구소 이음 운영위원 강 내영

키워드 :

실업대책, 시민의 일자리 만들기, 협동노동, ILO 협동조합 진흥 권고, ICA협동조합 원칙, 노동자협동조합 스스로의 운영원칙, "삼위일체", 3가지 협동, 성장과 발달, 배려, 다중이해자(multi-stake holder), 저출산 고령화사회, 완전취로사회, 양질의 노동(decent work), 연대경제, 공생형 경제

요약

일본노동자협동조합(워커즈코프)연합회(별도기록1 참조)는 협동노동의 협동조합의 전국조직이면서, 국제협동조합연맹 (ICA; International Cooperative Alliance)의 정식 회원이기도 하다. 협동노동의 협동조합이란 협동조합으로 일하는 방식에 초점을 맞춘 명칭으로, 사람과 지역에 도움이 되고자 하는 시민이 함께 일자리를 만들기 위해 설립하는 협동조합이다. 이 협동조합에서 시민은 종사조합원(노동자로서 일하는 조합원) 또는 다른 이해관계자로서 공동으로 출자하고 민주적으로 사업을 운영하고 경제적 책임을 나누어 갖는다.

협동노동에서는 노동자간 협동, 이용자와 협동, 지역과 협동을 해야 한다. 이러한 협동은 쌍방향 커뮤니케이션이 토대가 되어 성립되는데, 우리들은 이 일하는 방식을 "3가지 협동"이라고 말하고 있다. 우리들은 생산물과 서비스 질의 향상을 꾀하는 방법은 이 세가지 협동을 기초로 하고 있다. 그리고 이 협동은 협동조합 주변의 다양한

이해관계자 간의 협력 협동을 촉진하는 노동모델이기도 하다. 협동노동은 우리들 시민에게 커뮤니티의 재생을 가능하게 하는 힘을 부여한다.

일본의 노동자협동조합운동은 정부가 실업대책사업의 종단을 결정했을 때, 실업자의 일자리 만들기를 위해 시작되었다. 노동자가 경영하는 능력에 대해서는 다양한 논의가 있었지만, 이미 30년 이상의 역사를 가지고 있고, 여기에는 ICA의 원칙에 더해서 노동자협동조합의 원칙에 의한 운영이 이러한 경영을 유지하는 토대가 되었다고 파악하고 있다.

현재의 일본에 있어서 실업률은 여전히 높은 상황이고, 비정규직도 특히 청년·여성을 중심으로 증가하고 있다. 이 어려운 상황을 극복하기 위해, 또 원전 사고를 포함한 동일본의 지진 피해의 복구와 새로운 나라 만들기를 위해서 협동노동의 협동조합제도는 앞으로도 효과적으로 계속되어야 한다.

1. 배경

(1) 패전 이후 실업대책 사업의 개시 폐지와 「사업단」의 발족

노동자협동조합 운동은 제 2차 세계대전 이후 기업조정 등의 이유로 천 만명이 넘는 실업자가 일본 전체에 넘쳐나면서 그 대책으로 정부가 1949년에 「긴급실업대책법」을 제정하여 실업대책사업(=실대(失'大)사업, 공적고용창출사업)을 발족시킨 것, 또 그 실업대책사업이 고도성장기에 민간기업의 고용기회의 증대를 이유로 1963년에 「긴급실업대책법」을 개정해 축소를 꾀한 것, 그리고 그 이후인 1971년 「중고(中高)연령자 등의 고용 촉진에 관한 특별조치법」을 제정하고 새로운 실업자의 신규 「유입」을 금지한 것 등을 배경으로 하고 있다.

전일본 자유노동조합(전일자노 全日自勞)은 공공직업안정소에 등록된 일용직 노동자 중심으로 조직된 자유노동조합을 흡수한 전일토건(全日土建)이 1953년에 명칭 변경을 한 것으로 1961년에는 21만 8천명을 넘는 조직으로 성장한다. 덧붙여서 실업대책 대상자는 1960년의 가장 피크 시기에는 35만명에 달했다.

1971년에 실업대책 사업에서 신규유입을 금지했다고는 해도, 새로운 실업자가 양산되지 않은 것은 아니다. 게다가 많은 신규 실업자들은 중장년이었다. 전일본 자유노동조합은 그 정책적 모순"E실태의 괴리에 대해 항의하고, 사업의 존속 재확립을

요구하는 투쟁을 벌여나기면서, 한편으로는 「사업단 방식」을 개발했다. 같은 해에 니시노미야시 (西宮市)에서 최초로 「고령자 사업단」이 발족하여 전국으로 퍼져나갔다.

한편, 긴급실업대책법은 1995년에 폐지되었다(1995. 3. 24 "긴급실업대책법을 폐지하는 법률"). 여기서 일본의 실업대책사업은 1923년 9월 관동대지진에 대한 대응에서 비롯되었음을 상기 할 필요가 있다.

(2) 기업 조직의 패러다임 변화

현재 협동조합뿐만 아니라 대부분 기업은 각각의 고립된 조직으로 흩어져있지 않고, 어떤 형태로든 네트워크로 연결되어 있다. 이는 과거의 기업 형태인 「계열」이라는 이름 대신 복잡한 기업간 「동맹 연대」로 존재해 가고 있는 것이다. 이것은 이미 「성채 패러다임에서 도시 국가 패러다임으로」, (1991, JL 바타랏코 Jr, 일본어 번역 「지식의 연쇄」, 다이아몬드 사: JL Badaracco, Jr. The knowledge Link, Harvard Business School Press, 1991)에서 지적하고 있다. 「과거의 기업은 시장 관계라는 바다에 떠있는 매니저 조정의 고립된 섬이었다. 하지만 오늘날, 이러한 견해는 시대에 뒤떨어진다. 기업의 매니저가 현재 활동하고 있는 세계는 시장과 기업만으로 구성되는 것이 아니라 다종다양한 다른 조직과의 복잡한 관계로 구성되고 있는 것이다.」 (同書p.iii), 그리고 「오늘의 파트너는 어제의 동맹 관계에서 학습한 것을 활용할 수 있으므로, 내일의 적대 관계로 쉽게 바뀔 수 있다.」 (p.23) 「많은 기업을 둘러싼 복잡한 경계선은 하나의 새로운 조직 형태」 (p.24)이다 등등. 그리고, 「이동형 지식 (migratory knowledge)」 「밀착형 지식 (embedded knowledge)」의 개념을 제시하고 동맹 관계 처리하기의 필연성을 역설했다.

(3) 일본형 경영의 전환, 비정규직의 증가, 청년의 무업·실업

지난 20여 년간, 종신고용, 연공서열, 기업내 조합을 축으로 해 온 일본형 경영은 큰 전환을 이루었다. 「직원을 해고하는 것은 사장의 최대의 죄악이다」라는 당시 도시바 회장의 신념, 「고용유지는 기업의 책임이다」라는 치치부 시멘트 회장의 말 (요시모리 켄 「일본 경영·서양 경영」, 1996년, 방송대학 교육 진흥회)이 상징적이다.

단적으로 말하면, 경영진이 「고용도 임금도 지키겠다」고 말했던 시절에서 90년 전후부터 「고용인가 임금인가」를 노동조합에 강요하던 시대를 거쳐 21세기에 들어서면 「고용도 임금도 지키지 않겠다」가 되어 버렸다. 「사람은 가장 중요한 이해관계자」라는 기업 개념은 1990년대 중반에 크게 전환되어, 다양한 고용형태라는 미명 아래, 「많은 경우 단순한 비용」의 위치로 전락하고 말았다. 기업의 「구조조정」(restructuring) 용어는 이미 경영자의 고용 책임을 묻지 않는 인원 정리와 동의어가 된 지 오래다.

그리하여 일본의 고용·취업 문제는 매우 심각한 상황에 빠져있다. 그것은 비정규직의 증가, 청년의 무업·실업의 진행을 통해 단적으로 나타나고 있다.

거기다 일본의 고용·취업 문제를 심각하게 하고 있는 것은, 「삼각 고용 관계」

「하청」 등의 복잡한 고용 관계이다. 노동 과정을 실질 지배하는 기업의 법적인 고용자 책임(경영자 책임)이 없는 근로 형태가 횡행하고 있는 것이다.

(4) 저출산 · 고령 사회 진행

인구 감소, 저출산·고령 사회의 진행은 일본이 직면하고 있는 가장 중요한 문제이다. 인구는 2005년을 정점으로 현재는 감소 추세이며, 동시에 인구 구성이 크게 변화하고 있다. 2025년은 소위 단과세대(전후 베이비붐 세대)가 75세 이상인 「후기 고령자」에 돌입하게 된다.

(연도)	(1980)	(1995)	(2010)	(2025)
65세 이상	9.1 %	14.5 %	22.8 %	30.3 %
15세~ 64세	67.3 %	69.4 %	63.3 %	58.7 %
15세 미만	23.5 %	15.9 %	13.1 %	10.9 %

이미 여러 형태로 지적한 바와 같이 이들은 연금 문제와 다른 사회 보장 문제, 재정 파탄 · 국채 문제를 피해갈 수 없다.

앞으로 일본은 육아 지원, 디센트 워크(양질의 노동), 고령자 취업 등 다양한 사책의 종합적인 전개가 필요하고, 협동조합도 「다양한 형태로의 존재를 통해 모든 사람들의

경제 발전과 사회 발전에의 완전한 참여를 촉진」(ILO 협동조합진흥 권고 전문에서)한다는 기대를 실현하지 않으면 안된다.

(5) 협동조합의 심각한 약점~사기업과 다르지 않는 고용 관계와 그 귀결

위에서 언급한 경영 문제, 고용·취업 문제는 협동조합에 의해 「대안」이 될 수 있을까 하면 그렇지 않은 듯하다. ICA 모스크바대회(1980년)에서 레이드로 박사 (Dr. AF Laidlaw)는 협동조합의 심각한 약점으로 「고용주인 협동조합과 직원과의 관계」에 대해 언급하고 있다. 그 핵심은 「대부분의 협동조합은 틀에 박힌 고용주 이상은 되려하지 않으려고 한다」라는 지적이다.

협동조합은 일반 기업을 넘어서는 기술과 철학, 사람의 견해 등등 이른바 「차용하지 않는」 경영론을 스스로의 조직에 침투시키는 것이 불가능한 경영자의 존재에 있다.

「『워킹 푸어』의 문제에 관해서는 인재 파견·업무 청부업계의 중간착취에서만 원인을 찾는 것은 분명 부적절하다. 격차의 구조를 만들어 낸 진짜 흑막은 아웃소싱으로 업무를 발주하는 기업측이기 때문이다.」(카니사와 타카오 『블랙 기업, 세상에 위세를 떨치다』 코우분샤 신서, 2010)

이 지적이 유통업의 이벤트와 프라이빗 브랜드(PB) 생산 거래에서도 거래처에 대한 강요가 존재하는 것은 공공연한 사실이고, 생협 등 협동조합도 그 예외는 아니다. 원래 협동의 힘으로 경제적 경쟁력을 강화해 시장에서 유리한 조건을 갖는 것은 유통에 관계하는 협동조합 자신의 경제 목적으로써, 과거에는 아무도 의문을 가질 수 없었으나, 이 생각은 21세기에 들어 크게 패러다임이 바뀌고 경쟁에서 공생의 시대로 말이다. 그것은 2012년 9월 공정거래위원회가 일본생협연합회를 지도 (과거에 지방 생협 조직에도)하는 과정에서도 나타났다.

(6) 피해 지역 동북지방에 취업 창출·일자리 만들기에 대한 기대

2012국제협동조합의 해(IYC) 전국 실행위원회가 발행한 「2012 국제 협동조합의 해란 무엇? ~ 협동조합의 지금」의 11 페이지에는 지난해 3월 11일 대지진으로 피해를 입은 동일본 지역의 복구부흥을 협동조합 방식으로 해 나가는 내용이 보고되고 있다. 각 협동조합의 특징에 맞게 활동하고 있는 것이다. 의사·간호사 파견, 자원 물자의

제공, 이재민 식사제공, 쇼핑 지원, 학습 지원과 함께 노동자 협동조합의 업무 창출 지원이 게재되고 있다.

단순한 복구가 아닌 창조적인 부흥, 21세기의 새로운 사회 만들기를 동북지역에서 만들려는 이 기회에 대응할 수 있는 것은, 자본에 놀아나는 것이 아니라 사람과 사람과의 관계를 사회 자본으로 사업을 하는 협동조합 방식이 적절하다고 기대가 높아지고 있다. 생명과 생활, 먹거리와 농업, 재생가능 에너지, 다양한 세대가 살아가는 커뮤니티 케어 등의 다양한 문제가 일자리 창출과 협동조합의 과제로 기대되고있다.

2. 협동노동 운동의 발자취

(1) 간추린 역사

노동자 협동조합 운동을 우리는 협동노동 운동이라고도 부르고 있다.

배경에서도 언급했듯이, 이 실제적 운동은 정부가 실업대책사업에 신규 취업의 문을 닫아버린 것을 계기로 시작되었다. 1970년대에는 전국 각지에서 실업자·중장년 일자리 만들기로 「사업단」이 결성되어, 1971년 니시노미야를 시작으로, 키타큐슈, 시마네, 나가노, 아이치 등등에서 36개의 사업단이 만들어지고 이를 기반으로 1979년, 「중장년 고용」E복지사업단 전국협의회」가 결성되었다. 이 해를 연합회 창립 년도로 한다.

1980년대 전반은 노동자가 사업·경영하는 것의 의미를 묻는 시대였다. 노동자 협동조합이라는 조직 형태의 검토는 1980년 국제 협동조합 동맹 모스크바 대회에서 「레이드로 보고」가 그 계기가 되었다. 1983년 바르샤바에서 개최된 제 2회 세계 생산 협동조합 회의에 참석. 또, 노동자 협동조합이 번성한 이탈리아에 조사단을 파견했고, 1985년에 영국에서도 조사를 실시했다.

1986년 전국협의회 전국총회에서 사업단의 노동자 협동조합 조직의 발전을 결정하고 협의회도 연합회로 조직을 바꾸었다. 1987년에는 노동자 협동조합의 모델 조직으로 「센터 사업단」이 탄생한다. 같은 해 1987년, 지금은 격년 개최하는 전국 협동 집회의 전신이 된 「지금 『협동』을 묻는 집회」를 개최했다(시즈오카·이토). 이것은 노동자 협동조합을 사회에 묻는 중요한 이정표였다.

전국 협동집회는 노동자 협동조합이 축이지만, 이중 협동조합 간의 연대와 함께, 협동 노동에 관심을 갖고, 지역에서 연대해 지역살리기 사업을 영위하고자 하는 사람들의 교류, 학습의 장으로써 말하자면 연대경제를 담당하는 협동의 집회가 되고 있다.

1990 년대는 스스로를 「노동자 협동조합」으로 자기 규정을 해서 그 사회적 의미를 묻는 시기였다. 1991년에는 협동총합연구소를 설립해 벨기에, 스위스, 이탈리아에 조사단을 파견했다. 1992년에는 ICA 도쿄대회에서 일본 11 번째 협동조합 조직으로 가입 승인되었다. 1995 년의 실패대책법 폐지, 한신 대지진을 계기로 고령자 협동 조합 만들기를 시작, 미에현에서 처음으로 고령자 협동조합이 탄생했다.

2000 년대는 「협동노동의 협동조합」 규정과 협동 노동의 확산의 시기였다. 2000 년 개호보험제도의 시작에 앞서 헬퍼 강좌를 전국적으로 열어서, 강좌의 수강생을 중심으로 「워커즈 방식」의 지역복지사업소 만들기가 시작되었다. 2000 년 11 월, 협동집회 장소였던 도쿄학예대학에서 「『협동노동의 협동조합』 법제화를 목표로하는 시민회의」가 결성되어 법제화를 위한 시민운동이 본격화됐다. 2001년에는 일본 고령자 생활협동조합연합회가 결성되었다. 『협동노동의 협동조합』 법제화 운동은 2007 년에 워커즈 콜렉티브 운동과 함께 2008 년 2월의 「협동출자 협동경영으로 일하는 협동조합법 (가칭) 을 생각하는 의원연맹」 발족으로 초당파 의원 입법에 큰 걸음을 내딛게 되었다. 법제화의 조기 제정을 요구하는 지자체 의견서는 800개 의회가 넘어 큰 기대를 모으고 있다. 2011 년 3 월 11 일의 동일본 대지진을 계기로 센다이에 「동북 부흥본부」를 개설, 지역 주체의 부흥 진영을 갖추게 된다. 토메시, 오오츠치초, 게센누마시를 비롯해 행정이나 상가와와의 협력으로 일자리 만들기 강좌, 실제 일자리 만들기를 진행하고 있다. 또한 후쿠시마 원전 사고로 인한 방사능 피해에 맞서 그 부흥을 추진 지역 주민들과의 제휴를 진행하고 있다

(2) 협동노동운동의 역사는 조직원칙 확인의 행보이기도 하다 (아래 2 참조)

노동자 협동조합은 ICA의 정체성(정의, 가치, 원칙)에 근거해 운영하는 조직이라는 것은 당연하지만, 그 바탕에 독자적인 운영 원칙을 가지고 사업을 하고 있다. 이것은 노동자 협동조합의 「제 1인자」 위치에 있는 몬드라곤 그룹도 마찬가지이다.

<http://www.mondragon-corporation.com/ENG/Co-operativism/Co-operative-Experience/Co-operative-Culture.aspx>

<http://jicr.roukyou.gr.jp/hakken/2000/09/mondragon.htm>

ICA의 원칙은 1937 년에 제정된 이후, 1967 년 개정, 1995 년에 재개정을 거쳐 현재도 부분 개정을 검토하고 있다 (제7 원칙에 「환경」 을 추가하는 등). 이것은 다양한 실천의 축적, 새로운 사회 환경의 변화 등에 따르는 당연한 것이라 하겠다.

협동노동운동도 위의 역사 부분에서 언급하고 있는대로 착실하게 진행해 오고 있지만, 그것은 조직원칙 확인의 길이기도했다. 노동자 협동조합의 현재 원칙은 4 대째이다.

최초의 원칙은 「사업단의 7개 원칙」 이며, 1979 년의 「중고년 고용복지 사업단 전국 협의회」 의 결성시에 제정되었다.

다음은 「새로운7개의 원칙(개정판)」 이다. 이것은 1986 년의 협의회에서 연합회로 개편되고, 노협으로 사업단의 조직 발전을 결정한 총회에서 보강"개정되었다.

3 대째의 「노동자 협동조합 7개 원칙」 은 ICA 가입 승인을 받은 도쿄 대회 직전에, 「모든 단원의 투표」 를 거쳐 총회에서 결정됐다.

현재 원칙은 4 대째, 2000년 개호보험제도의 시작과 함께 연말에 법제정 시민회의를 발족하여, 「협동노동의 협동조합」 으로서 사회에 실천적인 물음을 위해, 「모든 조합원의 투표」 를 거쳐 2002 년 총회에서 「협동노동의 협동조합의 정의, 사명, 지침」 이 정해졌다.

운동 발전의 축적에 따라 원칙도 발전해 왔지만, 그 속을 관통하고 있는 것도 있다. 그것은 단적으로 말하면 「『양질의 일을 한다』 『적자를 내지 않는다』 『개인 소유화를 허락하지 않는다』 (일본 노동자 협동조합 (워커즈 코프) 연합회 30 주년 팸플릿에서)이다. 또한 「이익은 "목적"이 아닌, 계속의 "조건"이다」 (드러커, Peter F. Drucker)란 말의 중요성도 살아있다.

3. 「삼위 일체」 와 세 협동 <협동 노동의 핵심>

(1) 출자, 경영, 노동의 「삼위 일체」

협동조합 경영에 있어서는 출자한 모든 조합원이 경영에 관여하는 것이 기본인 것은 말할 것도 없다.

그것은 노동자 협동조합에서 종사하는 조합원에게도 마찬가지이다. 한편 「노동자가 경영가능한가? (경영능력이 있는가?)」라는 의문과의 싸움이기도 했다. 그것은 자신이 정한 원칙을 찾아서 극복하고 왔다고 말할 수 있다. 원칙을 애매하게 하면 쇠퇴의 길을 걷게 되는 것 또한 역사가 가르쳐주는 부분이다.

세계적으로 노동자 협동조합을 쓰고 있어도, 소수의 종사하는 조합원으로 다수의 노동자를 고용하고 있는 사업체도 존재하기도 한다. 생협에서도 소수의 조합원만으로 운영하고 노동자를 고용하여 다수의 이용자에게 제공하고 이익을 조합원만 분배하는 「소매협동조합」도 존재한다. 반면 일반 기업의 경영자가 하청 용도로 협동 조합을 「설립」할 수 있다. 상부상조의 협동조합이라고는 말할 수 없는, 주식회사풍의 이른바 사이비 협동조합이다.

출자, 경영, 노동의 「삼위일체」는 철저한 논의와 민주주의 등 앞의 운영원칙에 따라 협동조합을 강화하는 것이다.

노동자 협동조합의 「삼위일체」는 한편으로 노동자의 보호, 즉 개별적 노사 관계와 집단적 노사 관계에 대한 다양한 논쟁이 일고있다. 일본에서는 특히 임원에 관해 일하고 있어도 경영자이기 때문에 노동자로 보호받을 가치가 없다는 주장도 있지만, 우리는 임원을 포함한 종사 조합원 전원의 노동자성을 주장하고 있음을 강조해 두고 싶다. 이에 대해서는 「노동자협동조합과 노동자 보호」(JC 총연 협동조합 경영연구 잡지 『니지(무지개)』 2011년 겨울호 No.636)를 참조하기 바란다.

<http://members2.jcom.home.ne.jp/okayasudata/pdf2/11niji-fuyu.pdf>

(2) 일하는 사람끼리의 협동, 이용자와의 협동, 지역과의 협동~세 협동

협동노동의 협동조합은 사람과 지역에 도움이 되고자 하는 시민이 함께 활동을 하기 위해 설립하는 협동조합이며, 협동노동이란 일하는 사람이

1. 서로 협동하고
2. 이용자와 협동하며,

3. 지역과 협동한다

라는 일하는 방식이다.

그러나 그것은 실제로 양질의 일자리이지 않으면 안된다. 협동사업의 성과물인 생산물이나 서비스의 질 향상을 도모하는 것은 어느쪽이든 필수이다. 그때는 단순한 「고객 만족형」 평가 기준은 채용되지 않는다. 쌍방향 커뮤니케이션을 바탕으로하는 협동노동에 의해 이용자와 함께 더 좋은 제품과 서비스를 만들어가겠다는 자세와 입장인 것이다. 그 근본에 기초한 철학은 「노동자는 성장한다」 「노동의 장은 성장」 「발달의 장이다」 에 있다.

이것은 "Conducive Production", "Co-Production"에 공통되는 자세이다. 「본인에게 멀게 느껴지는 공공성은 거의 가치가 없다」 (사이토 준이치 齋藤純一 「공공성」, 이와나미 서점, 2000년)라고 할 때, 세 협동은 그 협동하는 당사자들이 사업의 의사결정에 참여하는 발전방향을 갖는다. 그것은 다중 이해관계자형 사업체이다. 그것은 「새로운 공공」의 본연의 자세로 「근린 공공공간」 (주)이기도하다.

(주) 로랑 프렛스 「연대경제의 정치적 차원」 장 루이 라비루 편, 일본어 번역 「연대경제 그 국제적 사정거리」 pp.239-271, 생활서원, 2012 : Fraise, L. "La dimension politique de l' économie solidaire" in Laville, J.-L. (ed.), L' économie solidaire, une perspective internationale (2007) Paris : Pluriel, Hachette Littératures, pp. 215-245.)

(3) 협동 노동 세 협력 임팩트

노동자 협동조합의 사업은 별첨 1에서 말하고 있지만 그 중에서도 양적으로 말하면 일본 제 1의 분야가 탄생하고 있다. 1.방과후 보육, 2.지역 청년 서포트 스테이션, 3.생활보호 수급자의 자립"채취로 지원, 4.장애아의 방과후 등 주간보호 서비스 이다. 이들은 오늘날의 사회에서 가장 곤란과 생활의 어려움에 처해있는 사람들과 함께 만들어 낸 사업이면서 당면의 긴급대응에 머무르지 않는 근본적인 해결이 요구되고 있다는 것은 말할 것도 없다.

여기서 그 몇 가지 사례를 소개하고자 한다.

장애인 치료와 그 치료 지원에 있어서는 당사자를 서비스의 대상에서, 제공의 주체로서의 직업 훈련·강좌를 실시해왔다. 동경의 어떤 구에서 긴급고용 특별보조 사업으로 노협이 운영한 「정신장애를 가진 사람의 치료지원을 위한 헬퍼 3급 연수」는 정신장애를 가진 당사자 12 명과 공개 모집으로 선발된 일반 수강생 주민 10명으로 서로 격려하면서 전원이 종료한 케이스이다. 다른 구에서는 특수학교에서 헬퍼 강좌에 학생뿐만 아니라 부모, 교사도 참가해 수강하고 38 명이 함께 종료 후에는, 커뮤니티 카페를 창업하여 운영하고있다. 당사자와 다른 사람들이 출자 함께 운영하는 도전이다.

공공시설의 운영 위탁이나 지정관리자제도의 위탁에서도 단순히 「조용조용」히 운영하는 것이 아니라, 이용자가 참여가능한 운영위원회·협의회를 설치하고, 이용자로 운영 주체가 되는 구조를 마련하고 있다. 동경도의 구 아동관에서는 인근의 초·중학교 각 부교장, 아동위원, 자치회 회장 학동클럽 학부모회 사람들로 운영위원회를 구성하여서 지역 방법의 화제가 되기도 했다. 동경의 어떤 시에서는 초등학교 부지에 병설된 방과후 보육의 계약 갱신시 이용하는 보호자가 워커즈(「NPO워커즈 코프」라는 이름으로 위탁받았기 때문에, 「워커즈」로 이용자들에게 불린다. 일하는 방식은 물론 협동노동)가 계속 해주기를 요청하는 케이스, 때로는 행정에 「직접 판단」을 해서 이용자가 주민(납세자)으로써 주체성을 발휘하기도 했다. 이들은 이용자와의 협동이 성과를 가져온 사례라 할 수 있을 것이다. 그러나 반대의 경우도 없지 않다. 재계약시 일방적으로 워커즈가 제거되는 등 행정과 「지역 유력자」와의 무시될 수 없는 강한 힘이 있는 것도 현실이다.

이러한 노력 속에서 노동자협동조합은 새로운 공공의 방식으로써 공공시설 위탁시장에 도전을 하고 있다. 이것은, 「주체형성과 마을만들기의 거점으로」라고 하는 것이 될 것이다.

예를 들어, 아동관은 단순히 놀이의 장인가, 육아의 마을 만들기의 거점인가 라는 질문이 있었다. 대상 사례 외에 어떤 시의 아동관에서 점심 시간이 되자 속하고 없어지는 아이가 있었다. 거기에 대해 일하던 조합원이 의문을 갖기 시작했다. 알고보니 도시락을 가져오지 않는 아이였다. 왜? 그것은 빈곤에서 오는 것이었다. 자치회 회장도 「그런 일은 없다」고 말한다. 그러나 관심을 가지고 보면 빈곤이 사실이라는 것을 파악할 수 있었다. 「빈곤은 보이지 않는다」~ 이것은 공동체 정신의 희박화에서 온다. 조금 더 지나서 지역 축제의 실시. 지역 전체가 고령화되고 있는

가운데, 워커즈 조합원과 같은 젊은이가 기획의 사무국을 담당하는 것으로, 지역 공동체 정신이 회복되는데 공헌 가능하리라 본다.

경로관·노인 복지센터도 마찬가지이다. 노래나 하면서 시간 때우고 돌아가 주면 OK? 다른 인생 경험이 있는 이용자가 주체가 되어 지역을 만들어 가는 힘이 될 수 있지 않을까. 어떤 동경의 구의 경로관 이용자는 자신들의 「노인회」가 활성화되지 않는 이유를 깨닫게 되었고, 그 확대와 활력의 근원이 되었다. 이는 「지원받는 존재에서, 지원하는 존재로」라는 고령자 협의회의 모토가 되기도 한 활동이다.

또한, 협동 노동'E세가지 협동은 사업 분야가 지역의 니즈에 따라 변화·확대를 해 나가는 추진력이기도 하다. 큐슈의 어떤 사업소는 방과후 보육의 위탁을 받아, 협동 노동'E세가지 협동을 중심으로 활동하고 있었지만, 2011년에 위탁이 중단되었다. 거기의 조합원은 지금까지 일 속에서 보아온 지역의 과제는 이것만이 아니라는 인식을 하고 장애를 가진 아이들의 심터 만들기를 목표로 아동 주간보호 서비스를 시작했다. 거기다 지역의 일자리 만들기를 생각해서 긴급 인재육성 지원사업(기금 훈련, 현재는 종료)및 구직자 훈련 강좌도 열었다. 또한 노인 미니데이, 장애아의 농업체험 사업도 진행해 왔다.

이상의 활동에는 조합원의 「파악하기」라는 키워드가 있다. 지역의 니즈를 파악하고 실제 사업으로 행동하는 것이 협동노동 세가지 협동인 것이다. 현장의 조합원은 사업의 최전선에서 지역 사회의 다양한 문제에 접하면서, 몇 명은 문제를 알아챈다. 협동노동의 진면목은 노동자가 직장에서 신중하게 논의하는 것에 있다. 당연히 그 파악도 그렇고 외부에서 「쓸데없는 거 하지마」라는 목소리가 있어도 꺾이지 않는다. 그리고 사업화에 있어서의 상담 상대는 지역에 있다. 필요하다면 사회연대기구의 활동도 있다. 지시를 대기하는 자세로는 절대로 실현될 수 없는 행동이다.

4. 고용 취로 문제와 협동 조합

(1) 고용 · 취업 문제의 두개의 축~완전 취로사회와 양질의 일자리

현재 일본에서 실업률은 여전히 높은 추세이고, 비정규직이 특히 청년들을 중심으로 증가하고 있다. 이 어려운 상황을 극복하기 위해, 협동노동의 협동조합 제도는 효과적이었고, 앞으로도 효과적으로 계속될 것이다.

이미 언급한 바와 같이, 21세기는 경쟁의 시대에서 상생의 시대로 방향이 바뀌고 있다. 아직 많은 소비자·소비자 단체는 공생이라고 하면 지구환경과 생물다양성에 대한 배려가 주된 것으로 머물고 있지만, 사회 환경에 대한 배려, 즉 생산·유통의 있어서의 노동환경에 대한 배려없이 「시민으로써」 공생의 경계를 이야기할 수 없다.

그런 의미에서, 고용취로 문제는 고용·취로 창출을 통한 완전 취로사회와 양질의 일자리 실현이라는 두 축을 필수로 한다.

(2) 협동 조합의 취로 창출 및 고용 확대의 잠재력 ~유럽과 비교하여

일본의 주요 협동조합 「직원수」는 국제 협동조합의 해(IYC) 실행위원회 팜플릿에 따르면 64 만명(2009. 3월말)으로 집계되고 있다. 덧붙여서 인구는 1.27 억 명이다.

Cooperative Europe의 집계에 따르면 540 만 명이 일하고 있는 유럽에서는 전체 인구를 러시아를 포함하여 인구 7.5 억 명으로 추정하므로, 인구가 일본의 거의 6배이면서 협동조합 취업자 수는 8 배 를 넘고 있다. 이 취업 비율 차이의 주요 요인은 노동자 협동조합의 활동의 차이에서 찾을 수 있다. 여기서는 실제로 그 활동이 활발한 이탈리아와 스페인을 살펴보고자 하자.

이탈리아는 인구가 거의 일본의 절반 정도인 국가로 협동조합의 전국 조직은 일본과는 달리 분야를 걸치는 내셔널센터가 4개 단체 정도 존재하고 있다. 각각의 총연합회에서 노동자 협동조합의 취업자 수는 총 44만명 (각 HomePage2007~년), 사회적 협동조합의 유상노동자 24만명 (ISTAT2005 조사)으로, 대충 합쳐보면 약 70 만명이 종사하고 있다는 것이다. 이것만으로도 일본 전체 협동조합의 직원 수를 웃돌고 있다.

스페인인 인구가 일본의 40 % 미만이지만, 협동노동 (Trabajo Asociado)의 협동조합 취업자 수는 20만 6 천명 (COCETA2011)이며, SAL (노동자 주식회사 일정한 기준을 충족되면 협동노동의 협동조합에 준한 조치를 받을 수 있다)에는 13 만명의 노동자가 일하고 있다 (Confesal 2008.3 호).

또한 사회 목적을 선명하게 한 사회적 협동조합 제도가 세계적으로 확산되고 있다. 사회적 협동조합, 특히 노동통합 협동조합은 취업 곤란자, 무직자·실업자 등등의 일자리 창출 협동조합이다. 제도가 있는 국가의 대다수는 노동자 협동조합 방식의 운영에 다중 이해관계자 (다원적 이해관계자)방식을 채용하고 있다. 한국에서는 재작년 말 국회를 통과하여 지난해 12 월에 시행된 「협동조합 기본법」에 사회적 협동조합의 조항이 정비되었다.

마무리

협동노동이라는 일의 방식은 세 협동을 축으로 하고, 그것은 "Conductive Production", "Co-Production"에 공통되는 내용을 가지고 있다. 세 협동은 그 협동하는 당사자들이 사업의 의사 결정에 참여하는 발전 방향을 가지고 있어서 다중 이해관계자형 사업체의 실현을 시사하고있다. 그것은 연대경제에서 말하는 「근린 공공공간」의 형성의 주역이기도 하다.

유럽의 사례에 따라서, 누구라도 자신의 관심과 목적에 따라 협동조합을 설립할 수 있는 협동조합법(현재 제정운동을 하고 있는 「협동노동의 협동조합법」이 제도화된다면, 일본에서는 협동조합만으로도 지금의 취업자수 이외에 100 만명 규모의 고용·취업이 가능하게 된다. 지진과 원전 피해로부터의 부흥·새로운 사회 만들기를 위한 활동의 추진력으로 협동노동의 협동조합법 제정은 그 실력을 유감없이 발휘하게 될 것이다.

단일체의 협동조합으로서, 연합체의 구조로서, 또 협동조합 간의 연대로서도 지역을 기반으로 지역에 도움이 되는 사업을 추진하는 다중 이해관계자형이 앞으로 협동조합의 형태로 충분히 검토되어야 하고 그것을 통해 「경쟁형 경제」와는 조금 다른 「공생형 경제」를 만들어 내게 될 것이다.

[별첨1] 워커즈 코프 연합회 조직 개요

1. 명 칭:

일본노동자협동조합(워커즈 코프)연합회 (약칭, 일본노협련)
영문표기 "Japan Workers' Co-operative Union (JWCU)
발족은 1979년 '중고년 고용복지 사업단 전국 협의회' 결성

2. 회원수:

62단체
노동자협동조합, 고령자생협(고령협), 농사조합, 기업조합, 사회복지법인, NPO 그 외

3. 가입단체:

국제협동조합연맹 (ICA)
일본협동조합연립협의회(JJC)
노동자복지 중앙협의회(중앙노복협) 동경상공회의소(동상)

4. 개인조합원 수 : 49,205人, 内, 취로조합원 11,867人 (2010.3.31 現在)

회원 총 사업액: 270억370만엔

5. 주요 사업내용: 고령자 복지, 취로지원, 보육지원, 건물 종합관리, 식 농 환경관련,
BDF플랜트, 협동조합간 제휴

지역복지 사업소300개소 개설

지정관리자 등 지자체 수탁 실적236개 시설(2011.12현재)

양적으로 전국 톱 클래스 사업 :

방과후 보육, 지역 청년 서포트 스테이션, 생활보호 수급자의 자립 취로지원, 장애인
방과후 주간보호 서비스

연대 + 학습 : 전국협동집회(격년) , 전국 좋은 일자리 연구 교류 집회(매년)

전국 케어 워커 집회(매년)

근거법 : 없음(법제정 운동 중)

임의 단체, 기업조합, NPO 등의 법인격을 활용

운영원칙으로는ICA원칙에 더해서 노협의 '정의, 사명, 원칙' 을 독자적으로 제정

관계단체 :

사단법인 일본사회연대기구

협동총합연구소(사단법인 이행준비 중) <http://jicr.org>

일본 프론티어 네트워크 <http://www.jfn-network.com>