

사례. 브라질, 연대경제(Solidarity Economy)와 자주관리(autogestão)

브라질 민중운동 역사에서 연대경제라는 개념이 구체화된 것은 1990년대부터이다. 리우데자네이루의 파벨라(빈민가)에서 주민들이 스스로의 조직(공동체)을 만들고 이 조직을 돕는 지원조직들이 결합(연대)하는 접근법으로 처음 시작되었으며, 시장경제와는 다른 경제적 관계, 다른 삶의 방식, 다른 세상을 지향하는 운동으로 발전하였다. 2003년 룰라가 집권하고 노동부 아래 연대경제국(SENAES)을 신설했으며, 2004년 연대경제의 표어로 채택된 '다른 세계는 가능하다(Another World Is Possible)'은 반신자유주의 운동의 슬로건이 되었다.

브라질 연대경제국은 연대경제의 핵심 가치를 다음의 7가지로 밝히고 있다.

- (1) 임금노동 대신 자주관리(Self-management instead of wage labour)
- (2) 경제관계의 민주화(Democratization of the economic relations)
- (3) 경쟁 대신 협동(Cooperation instead of forced competition)
- (4) 다양성 중시: 이윤보다 인간이 중요 (Valuing diversity. Human beings are more important than profits)
- (5) 지역의 지식 중시, 항시 교육 훈련(Valuing local knowledge, constant learning and training)
- (6) 사회 정의와 해방(Social justice and emancipation)
- (7) 환경의 보호(Protection of the environment)

연대경제의 가장 중요한 원리는 자주관리(autogestão: self-management)다. 영미(와 한국)의 사회적 경제(Social Economy)와 연대경제의 차이를 가르는 매우 중요한 특징이다. 자주관리는 노동자, 농민, 빈민 등 민중, 즉 해방운동의 당사자가 스스로 자신의 경제 조직을 경영하고 통제하는 것을 말한다. 현 체제에선 시장에서 소외되거나 자본에 고용되어 통제의 대상이 되는 이들이, 스스로 자신들의 경제 조직을 만들고(self-organized) 운영하는(self-managed) 주체가 되는 경제를 추구하는 것이다. (파울로 프레이리의 페다고지 철학이 기반에 깔려 있다.)

Q. "네? 회계 담당자를 매월 바꿔요? 모든 조합원들이 돌아가며 회계를 맡는다고요?"

A. "그래요. 다른 모든 일들도 그렇게 해요. 조합원 모두가 조합의 모든 일을 다 돌아가며 맡아요. 지금은 내가 회계를 맡고 있고 마리 Marie 가 시장에서 원단을 사오는 일을 맡고 있지만, 다른 사람들도 장부를 어떻게 쓰고 옷감을 어디에서 어떻게 사는지 알아야 해요. 지금 재봉을 하는 사람도 다음에는 재단을 해야 하고요."

Q. "그런 규칙은 어떻게 정했나요? 누가 이런 방식으로 해야 한다고 했나요?"

A. "모두가 한자리에 모여서 함께 정해요. '모두가 모든 일을 알고, 또 모든 일을 하고, 모두가 같이 결정한다.' 노스를 처음 시작할 때부터 트릴라스(꾸리찌바의 연대경제 인큐베이팅 지원조직)와 함께 정한 원칙이에요."

Q. "그럼 만약에 조합원 중 누구 한 사람이 논의 자리에 없으면 결정은 어떻게 하나요?"

A. "그럴 때는 결정하지 않아요. 모두가 있을 때 결정해요."

Q. "모든 사람이 조합의 모든 일을 할 수 있어야 한다고 했는데, 사람마다 잘하는 일이 있고 또 잘 못하거나 하기 싫은 일이 있기 마련인 것 같아요. 그럴 때는 어떻게 하나요?"

A. "내가 하고 싶은 일만 하면 같이 일할 수 없어요. 또 잘하는 사람만 그 일을 하면 다른 사람은 결국 그 일을 계속 안 하게 되니까 그와 관련된 내용을 잘 모르게 됩니다. 그러면 그 일과 관련된 조합의 결정을 내릴 때 모두가 함께 제대로 결정을 할 수가 없죠. 모두가 알아야 함께 결정할 수 있어요."

- 브라질 꾸리찌바, 연대경제조직 노스 봉제 협동조합(Cooperativa NOS) 인터뷰 중에서

위 인터뷰에서 보듯 연대경제조직들은 '모두가 주인 되기'로서 자주관리를 추구한다. 모든 구성원이 모든 일에 모든 의무와 책임을 함께 하고, 이를 통해 정보와 권력의 격차를 줄인다. 그래야 모두가 동등한 주체로서 합의에 따른 의사결정(민주주의)이 실질적으로 가능해지기 때문이다. 자연스레 고용자와 피고용자가 나뉘는 임금노동 관계는 연대경제와 맞지 않다. 근본적으로 구성원이 의사결정의 진짜 주인이 되기 어렵기 때문이다. 연대경제의 핵심가치 7가지 중 '임금노동 대신 자주관리'가 첫머리에 있는 이유가 바로 여기에 있어 보인다.

사례. 아르헨티나, 노동자회생기업(ERT)

다큐멘터리 영화 <브루크만 여성노동자(The women of Brukman)> (Isaac Isitan 감독, 2008 년)

2001 년, 아르헨티나 경제위기로 인해 브루크만 봉제공장은 기업주가 운영을 포기하고 문을 닫는다. 실직자가 된 공장 노동자들에게 법원은 계속 일하고 싶으면 기업주가 진 빚을 떠안으라는 판결을 내린다. 빚을 갚지 못할 경우 공장이 국가에게 넘어가는 상황에서, 브루크만 봉제공장의 여성노동자들은 공장을 점거하고 생산을 계속하며 '노동자 자주관리 공장'이라는 실험을 통해 일자리와 기업을 지켜 나간다.

1990 년대 말에서 2000 년대 초, 아르헨티나는 전례 없는 경제위기를 겪었다. 1997 년부터 실질 GDP 가 감소했고, 2001 년 공적 만기외채 1,320 억 달러를 갚지 못해 국가 모라토리움을 선언했다. 1997 년 아시아 외환위기에 이어 브라질 금융위기를 잇따라 일으킨 국제 금융자본이 단기적으로 아르헨티나에 흘러 들어갔다가 대규모 자본유출 사태를 발생시킨 것이 위기의 한 원인이었다. 2002 년 아르헨티나의 실질 GDP 는 10 년 전 수준으로 후퇴했다. 2001 년에는 한달 평균 2,696 개의 기업이 도산했다. 10 년 전의 3.5 배(1991 년 월평균 772 건)에 달하는 수치다.

노동자회생기업(ERTs: Empresas Recuperadas por sus Trabajadores(worker-recuperated enterprises))은 경제위기로 도산하거나 기업주가 경영을 방기한 공장을 노동자들이 인수, 재건하여 노동자협동조합 방식으로 운영하는 '노동자에 의한 기업 회생 운동'이다. 회생공장(recovery factory)이라고도 불린다. 아르헨티나 경제위기 속에서 탄생한 이 운동의 슬로건은 "**점거, 저항, 생산**" 이었다.

- + **점거:** 법원의 차압을 저지하거나 기업주가 생산설비를 빼내 매각하는 것을 막기 위해
- + **저항:** 일자리를 포기하고 집으로 돌아가라는 행정당국 및 경찰에 대한 저항
- + **생산:** 일자리를 지키고 소득을 얻기 위해서 생산을 계속하고 판로를 유지 및 개척

ERT 는 2000 년부터 연평균 20.5 개가 증가하여 2013 년 311 개에 달했다. 업종도 야금(금속), 인쇄(그래픽), 섬유(봉제), 식품가공, 식당, 유리, 화학(플라스틱) 등 다양하다. 80% 이상의 ERT 가 협동조합 형태를 취하고 있으며, 노동자 자주관리(self-management) 방식으로 공장을 운영한다. 기존의 임노동자(wage-workers)에서 벗어나 자주관리 노동자(self-managed workers)로서 기존엔 기업주의 일이었던 경영관리를 함께 해 나가는 길이 어려운 도전이다.

ERT 운동은 기존 노동조합/노동운동보다는 지역 주민들의 지지와 응원을 받았다. 한 사례에서 6 명의 노동자들이 공장 내에 바리케이드를 치고 점거 중이었다. 경찰과 경비업체가 두 달 동안 이를 감시했다. 노동자들은 지역 주민들의 도움으로 숨겨진 벽 통로를 이용해 자재를 운송하고 식량을 공급받았다. 노동조합은 점거를 제지하려고 했으나, 점거 노동자들이 공장에서 쫓겨날 위기에 처했을 때 300 여 명의 지역주민들이 그들을 지켜냈다.

ERT 운동의 영향으로 아르헨티나 파산법이 2011 년 6 월 개정되었다. 개정 파산법을 통해 근무실적이 있는 노동자와 임금을 받지 못한 노동채권 보유자들 2/3 이상의 승인이 있으면, 협동조합 법인격을 선택하는 조건으로 생산을 계속할 수 있고, 생산을 계속한 법인에게 파산기업의 자산을 우선 매각할 수 있게 되었다. ERT 형태는 브라질, 우루과이, 스페인, 프랑스, 이탈리아, 그리스, 터키 등 경제위기와 대량실업을 겪은 다른 국가로 전파되거나 해당 국가에서 자생적으로 등장했다.

***자료 출처:** 김형미, 성남시사회적경제아카데미 제 17 기 기초과정 "영화로 보는 사회적 경제" 강의 원고(2018.4.3).

Zbriger, Michel, Workers' Control and Social Economy in Argentina's Recuperated Enterprise Movement, Master's Thesis, University of Massachusetts Lowell, 2007, pp.38-39.

Ruggeri & Viela, Argentina's Worker-Recuperated Enterprises, 20102013: A Synthesis of Recent Empirical Findings, *JEDO*, Volume 4, Issue 1, 2015.

사례. 한국, 청주 우진교통 - 한국의 노동자자주관리 기업

2004 년 7 월 임금이 두 달이나 밀리자 우진교통 직원들은 파업을 시작했다. 사측의 대응은 직장폐쇄였다. 우진교통은 청주에서 가장 큰 규모의 시내버스 업체였다. 9 월에 결국 부도가 났다. 직원들은 살 방도를 찾아야 했다. 다행히도 밀린 임금에 대해 회사 차량에 압류를 걸어 둔 것이 실마리가 됐다.

일단 회사를 경영진으로부터 인수하는 작업을 시작했다. 기존 경영진은 경영에서 손떼고 주식의 50%를 내놔다. 경영권을 갖게 된 직원들은 초기 운영자금으로 500 만 원씩을 출자했다. 일부 직원들이 주식 9.09%를 추가로 인수했고, 나머지 주식도 회사 차원에서 인수를 했다. 이렇게 노동자 자주관리 기업이 탄생하게 됐다.

우진교통은 새롭게 출발했지만 지역 사회에서는 "노동자들이 뭘 하겠느냐. 3 개월이면 망할 것"이라고 수군거렸다고 한다. 그러나 우진교통 직원들은 1 년 후 보란 듯이 '경영 정상화' 기자회견을 했다. 회사가 망하면 안 된다는 절박함에 260 여 명 직원들이 자기 돈까지 내놓으면서 열심히 땀 덕분이었다. 그러던 중 위기가 왔다. 2008 년 직원 50 여 명이 집단 퇴직하면서 체불임금, 퇴직금 등으로 40 여억 원을 압류했다.

"노동자들의 투쟁에 의해 다시 태어난 회사였지만 당시 '노동자 자주관리 회사'라는 것에 대한 정체성이 확립돼 있지 않았어요. 노동조합이 특히 그랬죠. 경영진에 대한 불만이 있는 직원들도 있었을텐데, 노조가 경영에 참여를 하다 보니 기존의 노사관계 시각에서 보면 어용처럼 보이잖아요. 그러던 중 몇몇 승무직 직원들은 경영팀이 원대 우리에게 이래라 저래라 하고 징계까지 하냐고 항의를 했고, 노조에도 문제제기를 했죠. 경영팀 입장에서도 승무직이 너무 간섭한다는 생각을 했고. 각자의 전문성에 대한 존중이 부족하고 서로 자기의 권리만 주장하기 시작했어요. 사실 스스로가 사용자이자 노동자라는 것이 어려운 문제이거든요. 그러면서 정치가 시작되더라고요. 일부 직원들이 조직을 만들었고, 체불임금과 퇴직금 압류 신청을 했어요."

"남은 직원들이 결의를 했어요. '6 개월 정도 임금 체불 각오하자', '저 사람들은 달라지지 않는다. 우리가 조금 더 고생하자'고. 현장의 힘이 중요했죠. 결국 반기를 들었던 직원들은 모두 자진해서 퇴사하며 안정이 찾아왔어요."

2008 년의 내홍은 회사 운영의 상당한 교훈이 됐다.

"오히려 내홍을 겪으면서 우리가 그동안 뭐가 문제였는지 냉정하게 평가할 기회가 됐어요. 우리가 정말 노동자 자주관리 기업답게 운영을 해왔는지 다시 돌아보며 리모델링 프로젝트를 시작했어요. 2008 년이 도약기였어요. 기존 회사들의 노사관계 방식부터 용어까지 다 바꿨죠. 노조의 역할을 사측에 대한 투쟁이 아니라 현장의 구심 역할로 설정해 노동자 자주관리 기업다운 정체성을 갖기 위해 노력했어요. 사용자이자 노동자인 직원들의 정체성도 다시 한 번 생각하게 됐습니다. 이미 2004 년에 직장을 잃을 위기에 처해봤기 때문에 다시는 이런 일이 없어야 한다는 의지가 강했죠. 지금도 신입사원들 들어오면 그 당시 어땠는지 교육을 해요."

우진교통 직원들은 참 많은 회의에 참여해야 한다. 모임이 있을 때마다 참여율은 90%를 넘는다고 한다. 일반 주식회사의 주주총회와 같은 구성원총회를 중심으로, 이사회에 해당하는 자주관리위원회를 뒀다. 자주관리위원회에는 임원 및 노조위원장, 경영부서장 및 현장에서 선출된 위원 8 명 등 총 15 명으로 구성된다.

"자주관리 기업을 가장 자주관리 기업답게 하는 것이 직무자치 영역이더라구요. 사실 직원들 회의에, 교육에 너무 바빠요. 현장 자치모임을 한 달에 한 번 하죠, 경영설명회에 참석해야죠, 분과 위원회 활동 해야죠. 봉사 모임에도 나가야죠. 그래도 모두 자부심을 느껴요. 이제 회사 밖의 다른 모임에 가더라도 자신 있게 자기 의견을 말할 수 있다는 분들도 있고요. 아빠가 집에 와서 컴퓨터 앞에 앉아 레포트를 쓰면서 공부를 하니깐 아이들도 아빠를 다시 보게 됐다는 분들도 있고. 다른 버스 회사 직원들이 우진교통 직원들 보는 눈빛이 달라요. 이게 다 교육의 힘이라고 생각해요."

사례. 한국, 살림의료복지사회적협동조합 - 여성주의 의료협동조합

결혼하지 않더라도, 돈을 많이 못 벌어도, 아플 때가 두렵지 않을 수 있는 세상.

2009 년 9 명의 비혼 페미니스트들이 여성주의 세미나를 시작하며 꿈꾼 세상이었다. 서울 은평구의 지역 활동가들과 함께 3 년의 준비를 거쳤다. 2012 년 2 월 조합원 348 명, 출자금 3 천 2 백만원으로 '여성주의를 지향하는 의료협동조합' 살림의 창립총회를 열었다. 2018 년 살림의 조합원은 2,500 여명(세대), 조합원의 협동으로 모인 출자금은 약 11 억원이 되었다.

살림의료복지사회적협동조합은 평등, 평화, 협동을 지향하는 여성주의자, 의료인, 은평구 주민과 지역사회가 함께 건강하고 행복한 마을공동체를 만들고자 창립하였다. 살림의료사협은 (...)건강한 사회는 개인주의적, 자본주의적, 성취지향적 문화를 벗어나 대안적 경제와 협동적 삶의 방식을 실천함으로써 가능하다고 믿는다.(...)건강은 약자의 목소리를 드러내고 차별과 불평등을 해소하는 과정에서 실현됨을 믿는다.(...)이러한 믿음으로 여성, 성소수자, 아동, 청소년, 노인, 경제적 약자, 이주민, 장애인 등이 함께 살아가는 건강한 마을공동체를 만들어 나가고자 한다.

- 살림의료복지사회적협동조합 정관 전문(前文) 중에서

살림이 보는 **여성주의**는 차별과 불평등에 대해 깊이 인식하고 사회적 약자의 입장에서 세상을 재해석하는 관점("차별은 불건강의 원인이다. 평등해야 건강하다")이자 평등하고 정의로운 사회에 대한 **비전**("나 혼자 건강해지는 것은 불가능하다. 서로 돌보는 공동체 안에서 함께 건강할 수 있다")이고, 그러한 관점과 비전 속에서 지금 발 딛고 선 자리에서 변화를 만들어가는 **운동**("약과 기계가 아니라 관계로 건강해집니다")이다.

이를 바탕으로 살림은 병(질환)만이 아닌 사람(조합원)을 알고, 지역에서 조합원과 함께 살아가며 적정 진료를 하는, '아는 의사'가 있는 첫 번째 병원 **살림의원**을 만들었다. 두 번째로 '계가가 아니라 관계로 건강해지는', '체중계 없는 **운동센터**' **다짐(다-Gym)**을 만들었다. "'여자답게, 남자답게'를 벗어날 때 (몸과 마음, 공동체가) 더 건강할 수 있다"는 말을 실감할 수 있는 공간이다. 함께 건강해지는 살림협동다이어트(살다), 폭력으로부터 나를 지키는 여성주의 자기방어훈련, 살림의원과 다짐이 연계된 '운동 처방'은 현재 살림만이 가진 프로그램이다.

—그런 여성주의가 병원 운영에 어떻게 반영되죠?

"환자와 의사가 평등하게, 서로를 존중하고 신뢰하면서, 같이 참여하고 책임을 나누는 거죠. 단순한 소비자로서의 환자나, 병원 소유자나 의료서비스 판매자로서의 의사가 아니라, '서로 돌보고 돌봄을 받는 마을공동체를 만들자'는 뜻을 공유하고 협력하면서 의사결정 과정에 같이 참여하는 거예요(...) 젊은 여성들이 여기저기가 아프다고 하면, 남성 중심적인 진단시스템에서는 기질적 문제가 없는데 젊은 여성들이 아픈 건 그들이 불안하고 예민하고 정신적으로 취약한 존재라서 그렇다고 보는 경향이 있어요. 의사들이 남성 환자에 비해 여성 환자의 통증을 무시하는 경향이 있다는 건 외국에서 나온 연구 결과에도 있어요. 실제로 젊은 여성들이 처해 있는 불안정한 노동시장, 성폭력적인 사회 환경 같은 사회적 조건은 도외시하고, '젊은 여자들은 특하면 아프다고 해'라고 하는 건 잘못이죠."

- <약과 기계가 아니라 관계로 건강해진다>, 추혜인 살림의원 원장 인터뷰. <한겨레>, 2018.6.1.

살림의원, 살림치과에 이어 세 번째 병원인 **건강혁신 살림의원**에서는 **주치의 제도**를 실험 중이다. 쿠바, 영국, 캐나다 등에서 성공을 거두고 있는 주치의 시스템은 지역사회 주민(개인 혹은 가족)이 1 차 의료 의사(주치의)와 지속적 관계를 유지하며 건강 지원을 받고, 의료보험 혹은 국가가 이를 지원하는 제도이다. 한국의 현행 행위별 의료수가제는 환자에게 검사나 치료를 많이 할수록 의사와 병원이 돈을 번다. 적정진료와 정반대 구조다. 주치의 제도 실험은 의료비를 더 많이 지출하는 방식으로 건강을 추구하는 행위별 의료수가제를 넘어 지역주민의 건강이 실제로 더욱 증진될 수 있는 방법을 모색하려는 시도이다..

—우리나라에 의료협동조합 형태의 주민참여형 주치의 제도가 처음 등장한 게 1994 년인데, 지금도 전국에 25 개에 불과해요. 이렇게 성장이 저조한 이유가 뭘까요?

"사람들이 의료협동조합에 대해서 너무 몰라요. 아, 정말 좋은 건데, 설명할 방법이 없네.(웃음)" - 위 인터뷰 중