

노동자협동조합의 가능성

이 글은 필자의 석사논문 「경제민주주의가 경제적 성과에 미치는 영향분석」(1998)을 요약한 것이다.

박노근

노동자기업인수지원센터 선임연구원

I. 제안하며

1970년대 중반 이후 노동자협동조합 기업의 증가양상이 지속되고 있다. 역사적으로 노동자협동조합이 증가했던 시기는 1) 급격한 기술변화가 진행된 시기-기계공업의 성장시기 2) 경제 조건이 악화됨으로써 실업이 증가한 시기- 대공황 시기 3) 전통적인 세계관의 혼란으로 인한 사회 격변기- 1960년대 말 노동자, 학생들의 저항시기였다. 첫째, 기계공업의 성장시기에는 새로이 도입되고 있는 대량생산에 맞서 수공업 생산을 유지하기 위해 장인들을 중심으로 노동자협동조합 설립이 증가하였다. 둘째, 대공황으로 실업이 급증함으로써 고용을 유지하기 위해 노동자협동조합 설립이 증가하였다. 셋째, 기존의 자본주의와 관료 사회주의 대신 직접 민주주의를 실현할 수 있는 대안으로서 노동자협동조합 설립이 추진되었다.

그런데 현재 진행되고 있는 노동자협동조합의 발전과정은 위 조건들이 복합적으로 작용하고 있다는 점에서 특이하다. 생산과정에 극소전자(ME) 기술이 도입되고 만성적인 고실업시대가 유지되면서 노동자협동조합도 증가하고 있다. 현재의 고실업 시대는 과거의 경기순환의 일시적인 현상과는 다르다. 자본주의의 비용 절감 전략에서 비롯된 노동을 대체하는 기술개발로 인한 것이다. 이러한 만성적

인 고실업은 노동자협동조합이 지속적으로 증가할 수 있다는 것을 예측할 수 있게 한다.

협동조합은 생산자 협동조합과 소비자 협동조합으로 크게 나눌 수 있다. 생산자 협동조합은 농어민, 노동자 등 직접 생산자들이 생산물에 대한 생산과 판매를 공동으로 대처하기 위하여 설립되는 조합을 말한다. 농수산 협동조합은 이후 전 개과정에서 공동생산보다는 판매에 한정되었고, 제도화 과정에서 정부의 간섭 하에 놓이게 되었다. 그러나 노동자협동조합은 조합원들이 직접 공동으로 생산하고 판매하는 조직으로 유지되었다. 소비자 협동조합은 생산물의 직거래와 대량 구입 등으로 저렴한 소비가격을 유도하고 소비자 주권을 보호하려는 취지로, 1844년 로치데일 소비자 협동조합을 중심으로 성장하였다. 빈민들을 위한 소비자 협동조합 운동은 생산을 직접 소비와 연결시키고 다양한 부문을 포괄하는 사회운동으로 발전되었다.

노동자협동조합은 제조업과 장인부문, 서비스업에 포함된 노동자들이 조직하는 협동조합으로 공동생산과 판매가 이루어지고 있다. 노동자협동조합은 노동자들의 직접 소유가 가능하고 직접 민주주의를 지향한다는 점에서 기존의 국가사회주의나 유고슬라비아의 자주관리와 구별되며, 노동자들의 직접 경영·이익참가가 가능하다는 점에서 자본주의 기업과 다르다. 즉 노동자협동조합은 경영과 소유가 일체화되는 기업 형태이다. 따라서 기존의 부분적인 경영참가, 이익참가 제도와는 근본적으로 다른 의미를 갖고 있다.

노동자협동조합을 설립기원에 따라 분류하면 창업 노동자협동조합과 인수 노동자협동조합으로 분류할 수 있다. 인수 노동자협동조합은 고용유지(rescue) 노동자협동조합과 전환(transfer) 노동자협동조합으로 나누어진다. 이렇게 분류하게 되면 노동자협동조합이 왜 설립되는가를 파악할 수 있고, 설립배경에 따른 다양한 발전경로를 추적할 수 있다.

창업 노동자협동조합은 노동자들의 경영·이익참가나 민주적 기업운영, 공동체 건설이라는 목표를 갖고 창업되는 노동자협동조합을 말한다. 이러한 노동자협동조합은 민주적 과정의 실천과 사회적 변화, 조합원 만족 등에 주요 가치를 두고 있다. 창업 노동자협동조합의 예로는 스페인의 몬드리곤 복합체가 대표적이며 각국에 산재해 있다. 1986년 영국의 경우, 창업 노동자협동조합이 72%, 1983년 프랑스의 새로운 노동자협동조합의 경우, 창업 노동자협동조합이 52%를 차지하고 있었다.

인수 노동자협동조합은 도산 기업이나 직장폐쇄 기업을 노동자들이 고용을 유

지하기 위하여 인수하는 고용유지 노동자협동조합과 사용자가 사업변경, 퇴직, 자선 등으로 노동자들에게 소유권을 이전하여 노동자들이 협동조합 기업으로 설립하거나 종업원지주제를 통해 노동자가 대주주가 되는 전환 노동자협동조합이 있다. 현재와 같이 도산 기업이 속출하는 경우에는 고용유지 노동자협동조합의 증가를 예상할 수 있다. 고용유지 노동자협동조합은 1986년 영국의 경우 11%, 1983년 프랑스 새로운 노동자협동조합의 경우 39%를 차지하고 있으며, 전환 노동자협동조합은 각각 17%, 9%를 차지하고 있었다.

고실업 시대에는 위의 모든 형태의 노동자협동조합이 증가하게 된다. 실업자들의 소규모 창업 노동자협동조합 설립이 증가하고, 도산 기업에서 고용을 유지하는 차원에서 인수하여 협동조합 기업으로 전환하는 경우가 증가하고, 기존 사용자가 경영을 포기하고 물러나는 경우가 증가할 수 있기 때문이다.

창업 노동자협동조합은 특히 '민주적 의식'이 강조되고 민주적인 제도의 정착 등으로 노동자협동조합으로의 지속적인 발전이 유지되는 경우가 많으나, '현실적 필요'에 의해 설립되는 인수 노동자협동조합의 경우 성장할 경우 자본주의 기업화하는 경우(성장으로 인한 폐화의 딜레마)도 있다. 이 대표적인 사례가 미국 서북부의 합판(plywood) 노동자협동조합을 들 수 있다.

Ⅱ. 노동자협동조합의 사상적 배경 및 역사

협동조합의 '원시적' 형태는 최초의 노동자협동조합으로 알려진 러시아의 상품하여수송조합, 1760년 영국 Woolwich와 Chatham의 조선 노동자들에 의해 설립되었던 협동제분소, 1769년 영국 Fenwick의 직공들에 의해 설립된 협동상점, 1795년 설립된 Hull 협동제분소 등이 있었다. 그러나 이러한 협동조합 운동들은 자연발생적이었고 방향성이 결여되어 있었다. 본격적인 협동조합 운동은 19세기 오웬(Owen), 푸리에(Fourier) 생시몽(Saint-Simon), 부쉐(Buchez) 등의 소위 '유토피아' 사회주의자들의 사상과 실천을 통해 전개되었다. 이들은 '노동자 연합' '상호원조' '노동자 통제' 등의 이론적 근거를 마련하고 연합 공동체와 노동자협동조합이라는 미래사회를 추구했다.

노동자협동조합에 지대한 영향을 미친 생디칼리즘은 프랑스의 Anarcho-Syndicalism, 미국의 One Big Unionism, 잉글랜드의 길드사회주의(Guild Socialism)¹⁰으로 나뉜다. 이들은 강조와 접근법에서 차이를 갖고 있음에도 불구하고 다음과 같은 공통점을 갖고 있다.

첫째, 사회주의 사회를 산업에 대한 '노동자 통제'로 특징짓고 있다. 맑스레닌의 집단주의가 산업에 대한 '국가통제'에 초점을 맞추고 있다면, 생디칼리즘은 반(反)국가적이며 노조나 노동자들에 의한 직접통제를 지향하고 있다. 둘째, 정치적인 방법만으로는 자본주의를 폐지할 수 없고 산업 행동, 특히 총파업을 통해 가능하다고 본다. 셋째, 노조는 산업별로 단일하게 조직(산별노조)되어야 한다고 주장한다.

노동자협동조합의 발전과정에서 노동운동의 제도와 문화 전통이 중요한 역할을 해왔다. 한 예로 이태리는 시장을 통해서 연대성을 표현했지만 독일은 시장에 반대하는 복지국가를 선택했다. 이러한 노동운동 전통의 차이로 이태리에서 상대적으로 노동자협동조합의 발전이 크게 이루어졌다. 또한 생디칼리즘 전통이 강한 국가와 지역을 중심으로 발전되어 왔다.

19세기 노동자협동조합은 건설부문에서 강하게 나타났는데, 건설업은 상대적으로 적은 고정자본으로도 시작할 수 있고 장인들의 강한 동료의식이 강하게 작용하였다. 그 외에도 의류, 인쇄 등의 부문에서 강하게 나타났다. 1950년대 이후의 노동자협동조합은 제조업과 전기, 출판, 자본재 부문, 그리고 1970년대 이후에는 점차 문화적이고 전문적인 서비스 부문에서 증가하기 시작했다.

국제협동조합연합(ICA)은 모든 협동조합의 연합체로, 산하에 부문별로 소비자 협동조합, 노동자협동조합, 신용 협동조합, 주택 협동조합, 농업 협동조합 등으로 구성되어 있다. 1997년 6월 현재, 91개국에서 협동조합 211개 기구와 6개의 국제단위 기구가 포함되어 있다. ICA 산하 노동자협동조합연합(CICOPA)은 제조업, 장인, 서비스 생산 부문의 협동조합 조직으로 1975년 44,000개 조합에 600만명의 조합원이 가입되어 있었으나 1995년 70개 연합체가 가입되어 있고 노동자소유 기업까지 포함한다면 5,000여만 명으로 추산된다. 1996년 10월 현재, 유럽 15개, 미주 13개, 아시아 태평양 9개, 아프리카 15개 기구가 가입하고 있다. 노동자협동조합의 전통이 강한 유럽에는 유럽노동자협동조합위원회(CECOP)가 구성되어 있으며 1992년 12개국의 5만여 노동자협동조합과 100만여 조합원을 포함하고 있다. 그 밖에도 구공산권 국가에는 다수의 노동자협동조합이 존재하고 있다. 노동자협동조합이 발달되어 있는 각 국가의 연합체로는 영국의 ICOM, 프랑스의 CGSCOP, 이태리의 LEGA, 스페인 몬드라곤의

1) 영국의 길드 사회주의자 콜(Cole)은 민주사회를 위해서는 직접 민주주의가 필수적이며 민주적 정책을 칭송하고 유지하는데 본질적이라고 주장했다. 그는 국가 수준의 대표제 민주주의로는 민주적 질차를 관찰하는데 불충분하다고 보고 있다. 노동자들은 참가과정을 통해서만이 효과적으로 참가하는 방법을 터득할 수 있다.

MCC, 캐나다의 CWCF 등이 있다. 연합체는 각 노동자협동조합에 대한 컨설팅과 재정적 지원, 교육과 훈련, 새로운 노동자협동조합 설립에 대한 지원 등의 역할을 한다.

국가별 규모의 차이는 다양한데 이태리와 이스라엘 키부츠는 총 국가수입(revenue)의 7%정도를 차지하고 있으나 스웨덴의 경우 1%에도 미치지 못한다.

Ⅲ. 기본원리 및 운영원리

일반적인 협동조합과 마찬가지로 노동자협동조합도 ICA가 1966년 채택한 다음의 7가지 원리를 따르고 있다.

- 1) 자발적이고 공개적인 회원자격 : 협동조합은 자치조직이며 조합원은 누구나 차별없이 협동조합의 서비스를 사용할 수 있고 회원의 책임을 받아들일 의지가 있는 모든 사람들에게 개방되어 있다.
- 2) 조합원의 민주적 통제 : 협동조합은 민주적 조직으로 정책과 의사결정에 적극적으로 참가하는 모든 조합원에 의해 통제된다. 선출된 대표들은 조합원에게 책임을 진다. 모든 조합원은 1인 1표라는 동등한 투표권을 갖는다.
- 3) 조합원의 경제적 참가 : 조합원은 협동조합 자본에 평등하게 기여하고 민주적으로 통제한다. 적어도 협동조합 자본의 일부는 공동재산이어야 한다. 조합원은 출자한 자본에 대해 제한된 일정한 보상을 받는다. 잉여의 일부는 비개인적인 발전 적립금과 조합원의 이익을 위해, 조합원이 승인하는 다른 활동을 지원하기 위해 할당되어야 한다.
- 4) 자치와 독립성 : 협동조합은 모든 조합원에 의해 통제되는 자치적이고 자조적인 조직이다. 정부나 외부 자본과의 계약시에도 조합원에 의한 민주적 통제와 자치는 유지되어야 한다.
- 5) 교육, 훈련과 정보 : 협동조합은 조합발전을 위해 조합원, 대표체, 경영자, 피용자에게 교육과 훈련을 제공한다. 또한 협동의 특성과 이점을 일반대중(특히 청년층과 여론 선도자들)에게 선전한다.
- 6) 협동조합 사이에 협조유지 : 협동조합들은 지역적, 전국적, 국제적 조직에 참여함으로써 조합원들에게 효과적으로 기여하고 협동조합 운동을 강화 한다.
- 7) 공동체에 대한 관심과 노력 : 협동조합은 조합원이 승인하는 정책을 통해 지속적인 공동체 발전을 위해 노력한다.

협동조합이 자본주의 조직과 구별되는 가장 큰 특징은 자본보다는 노동자라는 '인간'에 초점을 두고 있다는 것이다. 자본주의 기업의 1주 1투표권 대신 1인 1투표권을 채택하고 있고 있다는 것을 통해 알 수 있다. 두 번째 특징은 기업에 대한 평등한 투자이다. 1인 1투표권과 같은 민주적 통제는 조합에 대한 평등한 투자를 전제로 해서 이루어진다. 세 번째 특징은 공동체를 지향하고 있다는 점이다. 국가나 다른 기관에 의존하지 않고 공동체 속에서 자치를 실현하고자 한다. 교육과 훈련, 정보에 대한 원리는 노동자협동조합의 미래와 관련하여 지속적으로 유지되어야 하는 과제이다.

노동자협동조합 기업의 최고 의사결정권은 조합원총회에 있고 조합원총회에서 중요한 기업의 의사결정이 이루어진다. 주식 소유의 정도는 조합원 사이에 동등한 주식만을 허용하는 경우와 약간의 차이를 두는 경우가 있다. 그러나 후자에서도 조합원 1인 1표 원리를 유지하기 때문에 모든 조합원의 의사가 동등하게 반영된다. 조합원들은 총회에서 경영자를 선출하거나 외부에서 전문 경영인을 고용하여 기업의 경영조직을 구성한다.

노동자협동조합기업의 재정은 조합원 자산과 대부, 조합 적립금 등의 내부재정과 국가기관이나 개인, 다른 조합의 대부금 등의 외부재정으로 구성된다. 새로운 투자는 조합원들이 개별적으로 외부의 대부를 받거나 적립금에서 사용한다. 정부가 노동자협동조합에 우호적일 경우에는 정보나 은행의 대부도 가능하다. 또한 타 협동조합과 노조가 투자하는 경우도 있다.

자본주의 기업과 협동조합 기업의 노동자참가 비교

기업 형태		자본주의 기업	노동자협동조합 기업
참가내용			
경 영	최고의사결정권	주주총회 1주 1표	조합원총회 1인 1표
	경영	대주주 또는 주주들이 선출한 전문 경영인	선출된 조합원 또는 고용된 전문 경영인
이 익 참 가	재정 및 소유권	기업자산, 외부투자가, 차별적인 주식소유	조합원 대부나 적립금, 국가나 개인의 대부금, 조합원 공동소유
	이윤분배	주식 수량에 따른 분배	동등한 분배 또는 일정한 한도내의 차별적 분배
급료		미리 계약된 임금과 보너스	기업성과에 따라 동등한 임금 또는 일정한도 내의 차별적 임금

조합원들의 자본소유 비율은 이태리에서는 조합원들의 자본소유 상한선을 약 5천 달러로 제한하고 있으며, 프랑스에서는 법적으로 1인 1주로 한정하고 있다. 그러나 프랑스 연합내규에는 1인 2내지 4주 소유를 허용하고 있다.

사업 이윤에 대한 분배는 국가에 따라 다양하게 이루어지고 있다. 스페인 몬드라곤의 경우에는 수입의 70%를 조합원에게, 20%는 적립금으로, 나머지 10%는 사회사업에 할당하고 있다. 개인 자본계정에는 위험 프리미엄을 포함하여 6%의 이자를 지급한다. 프랑스 노동자협동조합의 경우엔 잉여의 15%는 재투자에 이용하고 25%는 조합원에게 분배하게 되어 있다. 이에 비해 영국과 미국의 경우에는 그 비율이 공식적으로 정해지지 않고 기업에 따라 자율적으로 정하고 있다. 예로서 영국의 Sunderlandia에서는 이윤의 20%는 외부 공익에, 40%는 재투자에, 40%는 조합원에 분배에 할당하고 있다. 미국 합판 노동자협동조합의 경우에는 잉여를 자본에 대한 지분에는 지급하지 않고 노동자들에게만 지급하고 있다.

개인소유 주식은 조합원이 탈퇴할 경우 지급되는데 영국을 제외하고는 액면가로 지급하고, 노동자협동조합이 해체되었을 경우에 노동자협동조합의 자산은 협동조합 일반기금으로 들어간다. 미국을 제외하고는 소유주식에 대한 배당금을 지급하고 있다.

대부분의 유럽 노동자협동조합의 경우엔 노조협약 임금률을 지급하고 있다. 따라서 자본주의 기업에 비해 임금 격차는 거의 없는 편이다. 몬드라곤에서 반숙련 노동자는 노조협약 임금과 비슷한 수준이고, 미숙련 노동자는 자본주의 기업에서보다 더 높고, 고숙련 노동자는 자본주의 기업에서보다 낮은 수준의 임금을 받는다. 미국 합판 노동자협동조합에서처럼 근속 년수나 숙련도에 관계없이 동일한 임금률을 적용하는 경우도 있다.

그 구체적인 조합원간 임금격차를 살펴보면 몬드라곤에서는 1:3, 이태리에서는 1 : 2.5로 제한되어 있다. 영국과 프랑스의 경우에는 공식적으로 제한 조건이 없지만 내규에 따라 제한을 정하는 경우가 많다. 예로써 Meriden Motorcycles Ltd.에서는 전문경영팀을 제외하고는 동일한 수준에서 지급하고 있고 Sunderlandia에서는 세전소득의 최대격차를 1 : 2로 한정하고 있다. 이러한 격차들은 중국의 1 : 4, 미국의 1 : 300 등과 좋은 비교가 된다.

IV. 노동자협동조합의 가능성

1. 노동자협동조합의 생존과 관련된 논의들

긍정론

- 조합원들의 기업에 대한 헌신성 : 자본과 노동을 동시에 투자, 경영 \leftarrow 이익 참가로 노동의욕 증가
- 인적자본 증가(숙련 형성) : 민주적 참가에 대한 만족으로 이직감소, 기업 재정이 어려울 경우에도 해고보다는 임금을 삭감해서 대응하므로 고용안정성이 유지되어 인적 자본 증가.
- 유연성 : 원활한 의사소통으로 기술 혁신, 노동시간 조절 등이 가능하여 환경변화에 유연하게 대처하는데 유리.
- 비용감소 : 원활한 의사소통으로 정보비용 감소, 감독자의 필요성 감소(도덕적 통제 또는 수평적 통제), 산업분규 감소.

부정론(퇴화론)

- 과소투자 : 소득극대화를 추구하는 조합원들은 투자보다는 현재의 소득을 증가시키려하고 따라서 투자가 부족하여 퇴화.
- 위험회피성 : 노동자들은 자산구성을 다양화하려고 하기 때문에 위험이 집중되는 노동자협동조합에 대한 유인이 감소.
- 경영능력과 참가의지 부족
- 의사결정 과정에 비용
- 재정적으로, 제도적으로 불리.

2. 노동자협동조합의 효율성과 생존율

기존의 연구 결과들을 보면 대체로 자본주의 기업보다 노동자협동조합 기업에서 노동자들의 기업에 대한 헌신성과 책임성이 높게 발표되었다. 자본주의 기업의 경영합리화에 대해 노동자들은 자신들을 위한 것이라기보다는 사용자층의 이익을 위한 것으로 보고 있다.

자본주의 기업에서 경영참가나 이익참가를 도입하는 것은 생산성에 약간의 효과를 갖고 있으나 참가정도가 중요한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 참가정도가 높은 경우에는 긍정적 효과를 갖고 있지만 참가정도가 낮을 경우에는 오히려 부정적인 효과를 보이는 경우도 있다. 그러나 이러한 자본주의 기업에서의 효과는 노동자협동조합 기업에서의 생산성 효과에는 미치지 못하는 것으로 나타나고 있다. 이러한 효율성 효과는 몬드리곤과 덴마크 노동자협동조합에서, 불리한 환

경에도 불구하고 자본주의 기업보다 높은 성장율로 표현된다.

노동자협동조합의 생존율에 관한 많은 실증조사에서 대체로 노동자협동조합 기업의 생명력이 강한 것으로 나타나고 있다. 영국, 프랑스, 미국에서 자본주의 중소기업과 노동자협동조합기업의 생존율을 비교한 결과 노동자협동조합 기업이 3~9% 정도 생존율이 높은 것으로 발표되었다. 이러한 결과는 무엇보다도 임금유연성에서 비롯되는 것으로 보인다. 노동자협동조합의 경우엔 기업 재정이 어려울 경우 임금삭감을 통해 고용을 유지하는 것을 선택할 수 있는 유연성이 발휘될 수 있다.

3. 노동자협동조합의 문제점

노동자협동조합의 설립과 운영과정에서 겪게 되는 장애물들은 다음과 같다. 무엇보다도 노동자협동조합기업에 대한 정보와 지식이 부족하여 설립자체를 시도하지 못해왔다는 점이다. 그리고 노동운동이 발전한 국가에서는 노동조합 운동이 주류를 이루었으므로 노동자협동조합이 고려될 수 있는 여지가 협소하였다. 또한 노동자협동조합의 설립과 운영과정에서 겪게되는 재정문제도 노동자협동조합이 해결해야 할 중대한 문제이다.

기존의 노동자협동조합에서 나타나고 있는 문제점들은 다음의 두 가지로 요약할 수 있다. 첫째, 노동자협동조합기업에서 피용자를 고용하고 있다는 점이다. 수습기간이나 일시적인 노동자를 제외하고 피용자를 두는 것은 노동자협동조합의 이상에 맞지 않다. 노동자협동조합 기업의 장점이 소유와 경영의 일체화에 있다고 했을 때, 자본-임노동 관계가 유지될 수 있는 피용자 고용은 지양되어야 할 것이다. 둘째, '성장으로 인한 퇴화'의 딜레마를 겪는 경우가 있다. 직업유지라는 현실 필요성에 의해 기업을 인수하여 협동조합으로 전환시켰다가 기업이 회생하여 성장할 경우, 비싼 가격으로 외부투자가들에게 기업을 팔아 넘기는 경우가 여기에 해당한다. 이러한 단기적인 행동양식이 일반적으로 나타나는 것은 아니지만 미국의 합판 노동자협동조합은 이러한 예를 보여주고 있다.

V. 현재적 의미

노동자협동조합만이 아니라 소비자, 생활 협동조합 운동이 점차 확대되어 가지고 있다. 공동체 운동이 경제 영역에서만이 아니라 사회 현상으로 나타나고 있는

것이다. 자본주의와 집단주의가 낳은 병폐를 스스로 해결하려는 자발적인 노력이 증가하고 있다. 산업 자본주의가 낳은 노동소외와 무차별적인 집단화는 개별 구성원의 인간성과 주체성을 앗아갔던 것이다.

협동조합 조직을 통해 보다 동질적인 사람들이 집단을 이름으로써 자신을 발휘할 수 있는 여지가 확대될 수 있고 자신의 능력을 배가시킬 수 있다. 협동조합 운동은 낯선 경제인 사이의 계약이 아니라 신뢰와 신용을 전제로 한다. 신뢰와 연대성이 공동체를 지탱해주는 인간관계가 된다. 그러나 무차별적인 집단 사이의 연대가 아니라 '차별화된 개인이나 집단사이의 연대'이다. 자본주의 기업에서 경제적 약자가 자신의 이익이나 입장을 표출하기 위해서는 노조와 같은 수직적인 집단적 연대를 필요로 하였지만 공동체 내에서 모든 성원은 수평적 관계를 가지며 공동체간 관계에서 그들은 차별을 전제로 한 연대를 추구하게 된다.

노동자협동조합은 경제민주주의를 실천할 수 있는 대안 기업 모델이다. 기업은 상품과 서비스를 생산하기 위해 설립되는 조직이고 생산과정에 투입되는 생산요소는 노동과 자본이다. 그런데 자본주의 기업에서 자본만이 투표권을 행사하는 것은 논리적으로도 타당하지 않다. 경제 민주주의를 발전시키기 위해서는 1인 1 투표권이 전제되어야 한다. 경제부문에서 형식 민주주의조차 이루어지지 않은 상태에서 '노동생활의 인간화' 운동이나 '노동자 통제' 등은 지연될 수밖에 없다.

노동자협동조합 기업은 개인주의를 극복하는데 일조할 수 있다. 자본주의 기업에서는 자신의 직무에는 최선을 다하면서도 자신과 직접적으로 관계되는 일이 아니면 크게 신경 쓰지 않지만 노동자협동조합 기업에서는 직무경계가 있으나 필요할 경우에는 서로 협조하는 현상을 관찰하였다. 자본주의는 집단을 개별의 단순한 합계라는 사고를 전파함으로써 개인주의를 부추겨 왔다. 그러나 직접 민주주의를 실현하기 위해서 노동자협동조합은 상호협조와 연대성이 전제되는 조직이기 때문에 구성원도 공동체적인 사고체계를 갖게된다. 따라서 수평적이고 공동체적인 인간관계가 형성된다.

자본주의 체제에서 갖게 되는 불리한 요인들에도 불구하고 노동자협동조합 기업이 갖고 있는 민주성과 경제적 효율성은 지속적인 노동자협동조합의 팽창을 예측할 수 있게 한다. 또한 만성적인 실업자 증가는 임금보다는 직업안정을 선택하게 한다. 노동자협동조합 기업이 해결해야 할 문제점들이 산적해 있음에도 불구하고 지속적인 노동자협동조합의 증가를 예상할 수 있는 것은 자본주의 체제에 내재해 있는 모순에서 비롯된다. ♦♦♦