

페레스트로이카 下의 蘇聯企業의 自管理模型에 대한 研究

金 相 坤

目 次

I. 序 論	IV. 國際比較： 유고의 自主社會主義
II. 蘇聯의 勞動者 自管理 模型	模型
III. 蘇聯의 自管理的 勞動者 機構	V. 結論： 展望과 示唆點

I. 序 論

현단계 사회주의권의 경제개혁은 의사결정을 기업 차원으로 분산하고 가격결정 및 분배에 自由市場制度를 광범위하게 도입하는 것으로 나타나고 있다. 아울러 이러한 경제개혁의 성공을 위해 광범위한 사유화가 진행되고 있다. 그리하여 경제개혁은 시장에 잘 적응한 기업, 주주, 노동자 등의 경제주체에게 성과에 따른 보수라고 하는 '당근'과 다른 한편 시장에서 실패하는 경우의 도산 및 실업이라는 '채찍'을 동시에 제공하고 있다. 그 동안 이러한 채찍이 없었다는 것이야말로 사회주의 정체의 주된 원인의 하나로 지적되고 있다. 요컨대 성공적인 市場化(Marketization) 및 그 전제가 되는 私有化(Privatization)야말로 사회주의 경제개혁의 관건이라고 강조되고 있다.

사회주의 경제개혁이 민주주의에 대한 인민의 열망에서 추동된 것이라면 그러한 열망은 정치체제의 민주화와 아울러 生產現場에서의 民主化를 통해 충족될 수 밖에 없으며 또한 그러한 열망이 충족되어야만 비로소 사회주의 경제의 정체를 타개할 노동생산성의 향상과 경제효율의 향상도 보장될 수 있는 것이다. 따라서 개혁은 단순히 사회주의 건설 이전의 시장제도를 복원하는 것 이상의 발본적인 성격을 지녀야 한다. 그런 점에서 勞動者 自管理는 노동자들에게 작업장에서의 고용권을 확대해 줄 뿐만 아니라

* 한신大學校 經營學科 副教授

자주적 의사결정의 경험을 축적시켜 줌으로써 정치적 민주주의를 뒷받침해 주는 강력한 지렛대가 된다.

개혁을 둘러싼 소련¹⁾ 및 동유럽의 흔미는 ‘社會主義’를 무어라고 분석하든 그동안 사회주의의 역사에서 의사결정과정의 ‘民主化’, 즉 직접적 당사자에 의한 자주적인 의사 결정이 제대로 이루어지지 못했음을 응변하는 것이다. 본 논문은 이러한 문제의식에서 출발하여 페레스트로이카를 전후하여 소련의 기업경영에 나타나고 있는 자주관리 양태를 모형화하고 그 성격을 분석하고자 한다. 소련의 페레스트로이카는 1985년 고르바초프 등장 이후 몇 가지 단계²⁾를 거치며 상당한 방향 선회를 보여 오고 있다(표 1 참조).

<표 1>

페레스트로이카의 展開過程

연도	政治制度	經濟管理	企業經營	對外經濟
1983			勞動集團法 제정	
1984	안드로포프사망 고르비춰임	자기금융제도		
1985	체르넨코사망 고르비춰임	기계공업국가위 / 국가농공위원회 / 부문간과학기술 컴플렉스 설치		
1986	27차당대회에서 改 革선언 /			합작기업법 /
1987	복수후보선거 / 제19 차 당협의회에서 보 수파폐퇴(6) /		個人企業 및 協同組合 허용 /	

- 1) 蘇聯(USSR)은 1992년 1월 1일을 기해 獨立國家共同體(=獨立國家聯合, CIS : COMMON-WEALTH OF INDEPENDENT STATES)로 해체·재편되었다. 하지만 본 논문에서는 연 구대상 관계상 ‘蘇聯’이라는 국명을 사용한다.
- 2) 페레스트로이카 시기는 다음과 같이 구분해 볼 수 있다. 즉, 과도기(1979-83), 준비기 (-1987.6), 1단계 개혁(-1989.6), 2단계 개혁(-1991.12), 3단계(?) 개혁(1992.1-)으로 나눌 수 있다.

<표 1>

계 속

연 도	政 治 制 度	經 濟 管 理	企 業 經 營	對 外 經 濟
1988		國家企業法 시행(1) 個人勞動法 제정(3) 協同組合法 시행(7)		
1989	나당제도입 / 인민대의원대회 선거(3월)에서 당출신 참패 /	농업경영다양화(3)	勞動紛爭法 / 貸借法 /	
1990	당중앙위원회, 현 법수정안통과 : 당 지도성 폐기, 다원주의 선언 / 28차 당대회(6) : 대통령제 채택 /	13차 5개년계획(5)	所有制法 시행(7) / 土地法 /企業法 제정(7) /勞組中央 評議會AUCCTU 해산 하고 새 労總GCTU 결성(10)	
1991	15개 공화국 경제 의정서 /쿠데타 실 패(8) /발트3국 독 립 승인(9) /슬라 브 계3국 독립국동 동체 건설선언(12. 8) /소련해체(12. 31)	通貨改革法(4/)국 영 · 집단농장 사유 화 대통령령(러시아 공화국)(12)	企業法 시행(1) /私有 化法 통과(7) / 8월 이후 급속한 사유 화 및 시장화 추진	IMF, IBRD 특별 준회원가입 (9) /외국기 업의 100% 투자허용
1992	獨立國家共同體 (CIS)출범(1.1) / 국가원수평의회 행 정수반평의회 군사 평의회 설치	價格自由化(러시아 우크라이나를 필두 로 공화국별로 실 시)(1)		

*괄호 속은 당해 년도 해당 월을 표시.

특히 1991년 8월의 불발 쿠데타 이후 가속적인 사유화조치 및 공산당 해체가 이루어
지고 연방의 해체와 獨立國家共同體(=獨立國家聯合)로의 재편이 이루어졌는데 그러
한 변혁 속에서도 노동자 자주관리의 모색이라는 개혁방향은 나름대로의 의미를 여전
히 갖고 있다.

II. 蘇聯의 勞動者 自主管理 模型

1. 自主管理的 改革의 意미

스탈린 아래 전통적인 社會主義 企業理論에서는 勞動者의 自主管理를 일방적으로 강조하는 경우, 아니고 생디칼리스트, 혹은 심한 경우 ‘트로츠키주의자’라는 정치적 매도로 일축하는 경향이 있었다. 이러한 전통 속에서 관료제적 의사결정과정에 대한 비판도 蘇聯 내에서는 이른바 ‘반체제’ 지식인을 중심으로 그 강압적 측면을 비판하는 소극적인 수준에 머물러 왔었다. 그러나 페레스토로이카가 강조하는 글라스노스찌(정보 공개)의 이념 속에서 현재는 기업의 효율성과 노동자 민주주의를 다같이 담보해 줄 수 있는 대안이 적극적으로 모색되고 있다. 그간의 논의에서 가장 많이 강조된 대안은 중앙 행정부 및 당의 의사결정권한을 대중단체와 노동집단에 분산시키는 것이다.³⁾

페레스토로이카가 지향하는 경제재편의 주요 방향은 기업 및 각 연합의 자율성을 높임으로써 기업 경영의 관료제적 폐해를 개선한다는 것이다. 이를 위해 종전의 행정적인 지도방식으로부터 경제적인 지도방식으로의 이행이 강조되고 있다. 기업의 자율성을 강화하기 위해서는 특히 완전 독립채산제로의 이행과 ‘3自原則’(기업의 自己計算, 自己金融, 自主管理)이 제시되고 있다. 특히 직접 생산자들의 높은 자발성, 이른바 능동주의(activism)에 입각한 생산성 향상을 경영메카니즘 개선의 관건으로 삼고 있다.⁴⁾

이러한 경영 개혁의 단초는 社會主義的 所有의 實現形態에 대한 재검토에서 출발한다. 즉 기존의 국가적 소유가 자동적으로 ‘전인민의 소유’를 보장해 주지는 못한다는 비판에서 출발하여 국가적 소유를 전인민의 이해에 맞게 관철시키는 경제관리 메카니즘을 모색하는 것이다. 社會主義的 所有는 경제관리 메카니즘을 통해 자신을 관철하면

3) Murray Yanowitich, *Work in the Soviet Union*, M.E.Sharpe, INC., 1985. 특히 제6장 “The Participatory Current : Elections and Work Teams” 참조

4) V.Senchagov, “The Collective Experience in Improving Economic Management”, *Problems of Economics*, 1987.1 ; E.Torganovskii, “The Participation of Working People in the Management of Production as a Factor in Heightening Labor Activism”, *Problems of Economics*, “Factor in Heightening Labor Activism”, *Problems of Economics*, 1987.6.

서 현실적으로 社會主義的 生產關係를 재생산하기 때문이다. 즉 사회주의적 소유는 국가의 경제메카니즘의 총체적 개선, 노동자 개인 및 노동집단의 주인의식을 고도로 함양함으로써 비로소 실현될 수 있다는 것이다. 1987년 6월의 蘇聯共產黨 中央委員會 總會는 이를 종래의 행정적인 관리방식으로부터 경제적인 지도방식으로의 이행을 통해 확보할 수 있다고 설명하였다. 페레스트로이카 하에서 새로이 편찬된 소련의 政治經濟學 教科書는 이러한 이행의 구체적인 내용을 다음과 같이 설명한다.⁵⁾

첫째, 기업의 自主性를 대폭 확대하고 기업을 완전 독립채산제와 자금 자기 조달제로 이행시키며 최종 성과 및 소비자에 대한 責任感을 높이는 것, 勞動集團의 소득수준을 그 생산활동의 효율성에 연계시키며 노동조직과 노동지불에서 집단적 형태를 광범위하게 발전시킨다.

둘째, 中央集中的인 經濟指導는 국민경제의 발전속도와 균형 등과 같은 발전전략에 국한시킨다. 즉 중앙은 기업의 일상적 활동에 개입하지 않는다.

셋째, 계획화나 가격형성 및 재정·신용 메카니즘을 개혁하고 생산수단의 배분을 도매상업으로 이행시킨다.

넷째, 專門化와 協業的 聯關을 심화시키는 새로운 조직적 구조를 창출한다. 이는 과학발전을 생산과정에 직접 응용시키고 생산의 효율 및 질을 세계적 수준으로 향상시키는 것을 보장해야 한다.

다섯째, 인간적 요인의 전면적 활성화, 民主主義的 原則의 강화, 自主管理의 發展이 긴급히 요구된다.

이처럼 새로운 경제관리 메카니즘으로의 이행은 自主管理的 經營改革을 필연화하고 있다. 즉,

“행정적인 방법에 의거하는 管理制度하에서는 勞動集團이나 개개의 노동자의 영향과 비중은 극도로 저하되어 있으며, 그들은 상부로부터 내려오는 지시의 단순한 수행자의 지위로 떨어져 있다. 관리는 집단적 및 개인적인 이해를 통해서 이루어지지 않으며 그러한 이해는 제약되어 있다. 그 결과 근로자나 그들의 집단의 창의성이 약화되고 안으로부터의 자극이 상실되어 있다. 그러한 經濟運營 制度는 그 본성상 비인간적, 기술관료적이어서 자주관리와 양립될 수 없으며 사회주의의 사회적 본질과도 충돌한다.”⁶⁾

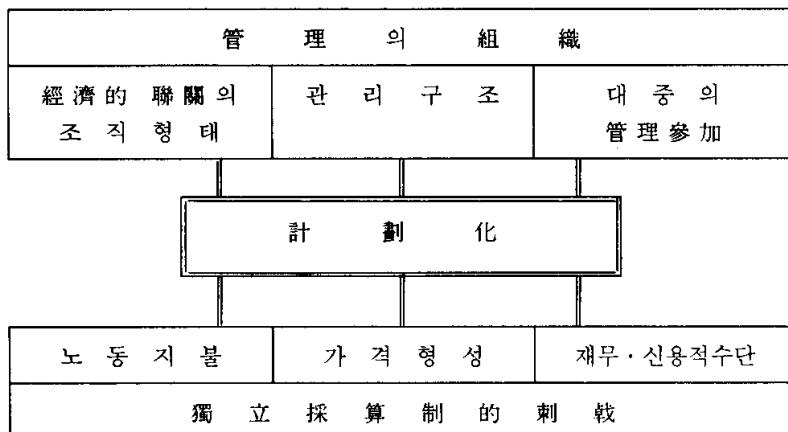
5) V.A. 매드베제프 외 소련 과학아카데미 지음, 정치경제학 교과서2, 이항재역, 사상사, 1990, pp. 275-6.

6) V.A. 매드베제프 외, 앞의 책, p.378.

그리하여 社會主義的 所有를 실현하는 사회경제적 메카니즘은 바로 자주관리에서 완성된다는 결론이 나오는 것이다. 이러한 이론적 전개야말로 페레스트로이카가 현실에서 보여주는 혼미와는 별도로 일단 이론적인 측면에서 사회주의 경제 관리에 새로운 장을 열어주는 것이라고 할 수 있다. 1983년 참된 自主管理論의 등장에서 시작된 蘇聯의 自主管理 論議는 이로써 보다 본격적인 이론 및 실천의 장에 들어서게 된 것이다. 페레스트로이카가 지향하는 이러한 경제 메카니즘은 그림 1과 같이 설명된다.

<그림 1>

페레스트로이카의 經濟管理 메카니즘



자료 : V.A. 메드베데프 외 지음, 앞의 책, p.266에서 작성.

蘇聯에서 自主管理 理念을 현실의 경제관리에 반영하려는 노력은 1983년 勞動集團法에 의해서 처음으로 시도된 바 있다. 이후 소련의 사회주의적 경제관리는 국가적 전문가적 관리를 유지하면서도 여기에 노동자의 자주적 관리를 가미하려는 모색을 병행하여 왔다. 이러한 노력은 구체적으로는 기업장의 단독책임제를 유지하면서 自主管理의 制度와 機構를 배치함으로써 企業經營上의 民主集中制를 구현한다는 것으로 나타나고 있다.

이러한 이념에 따라 소련의 기업은 대중의 자발적인 관리기구들을 가지고 있고 이들은 지금까지 대체로 노동조합의 지도 하에 경영에 직접 간접으로 참여해 왔다. 예를 들면 노동조합 위원회, 팀 및 지도자, 작업장 간사, 숙련노동자 협의회와 노르마 설정 협의회, 과학기술 협회의 1차조직 협의회, 발명가 및 혁신가 협회 등등의 자발적인 단체

들이 그것이다. 특히 노동조합은 상설생산회의와 노동집단의 기타 경영활동기구를 통해 이러한 역할을 수행한다.⁷⁾

페레스트로이카 이후 蘇聯의 勞動集團法은 국가기업법, 기업법 등에 의해 보완되고 있으며 소련의 새로운 정치경제학 교과서는 自主管理를 사회주의의 핵심으로 강조하고 있다. 이에 따르면, 사회주의에서 전인민이 생산수단의 주인이 되는 것은 사회 성원 모두가 생산의 관리에 참여함으로써 확보되는 것이다. 이 때 생산의 관리는 인민을 위해서 뿐만 아니라 인민들 자신에 의해 이루어져야 하는데, 따라서 노동자가 관리에 참가하는 정도는 곧 社會主義的 所有의 성숙도를 가늠하는 척도이다. 즉 勞動集團은 自主管理를 통해 경제운영의 주체로서, 그리고 사회주의적 소유의 주체로서 자신을 실현하는 것이다. 그리고 이러한 성숙도에 따라 자주관리는 작업반과 공장, 기업과 지방, 그리고 나아가 국민경제 전체의 수준으로 발전되어 나간다. 또한 이에 따르면,

“自주管理는 직접 민주주의 및 대의제 민주주의의 형태로 발전한다. 후자 의 경우 집단 혹은 노동연합은 특별히 만들어진 기구 혹은 기관에 그 권리를 위임한다. 이러한 위임은 필요하며 또한 불가피하기도 하다. 그러나 이러한 기관은 국가기관이나 그들에게 전권위임을 한 사람으로부터 유리되어 자신들 고유의 이해관계에 집착할 위험성을 내포하고 있다. 이와 같은 잠재적 위험성이 현재화하지 않도록, 또한 그러한 위험이 발생한 경우 이를 제거할 수 있도록 사회생활을 체계적으로 민주화하여 이를 自主管理에까지 확대하는 것이 필요하다. 管理機關의 활동에 대한 엄격한 統制와 근로자에 대한 이들 기관의 報告義務制가 필요하다.”⁸⁾

2. 労動者 自主管理模型

이제 이상의 논의를 기초로 가장 초보적인 蘇聯의 勞動者 自主管理 模型을 작성해 본 것이 그림 2이다. 이에 따르면 개별 기업의 경영은 기업의 책임자를 중앙(연방 및 공화국의 당 및 국가기구)⁹⁾의 계획기구가 임명, 해임함으로써 중앙의 집중제적 통제가

7) M.Baglai, *Trade Unions in Socialist Society*, 김준희 역, 사회주의 국가의 노동운동론, 이성과 현실사, 1990, p.164.

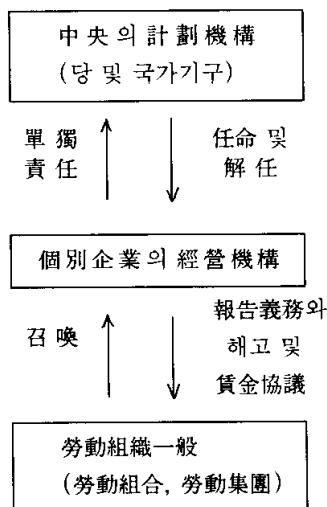
8) V.A. 메드베데프 외 소련 과학아카데미 지음, 정치경제학 2, 이황재 역, 사상사, 1990, pp.34-5.
9) 페레스트로이카 이후 蘇聯 및 東歐 각국은 다당제를 허용하였으며, 특히 소련은 1991년 8월의 불발 쿠데타 이후 연방과 공화국에서 공산당이 해체되었다.

관철되도록 함과 동시에, 이 개별 기업의 단독 책임자는 다시 기층 노동조직 일반(勞動組合, 勞動集團 등)의 감시와 소환에 구속받도록 함으로써 민주제적 관리의 측면을 활성화하고자 하는 것이다. 이 때 개별 기업의 경영기구는 경영활동에 대해 노동집단에 보고할 의무가 있으며 특히 노동자의 해고 및 임금결정 등에 있어서 기층 노동조직과 협의를 거치도록 함으로써 自主管理的 經營을 확대해나간다는 것이다.

최근의 개혁 속에서 소련의 기업들은 노동유인의 다양한 모색에 부심하고 있는데 기존의 물질적 유인(보너스제도)외에 노동자가 창의성을 발휘하고 작업에 능동성을 가질 수 있도록 작업장 여건을 개선한다든지 특히 생산과정에서 노동자의 역할을 제고시키고 자발적인 능동주의를 유도하기 위해 노동조직 및 보너스체계를 팀형태로 개편하는 것에 관심을 모으고 있다.

<그림 2>

蘇聯의 初步的인 勞動者 自主管理 模型



보고에 따르면 팀작업을 하는 노동자들이 생산의 경영에 높은 적극성을 보이고 있으며 이렇게 경영에의 참가를 통해 조성되는 능동주의적 노동동기는 물질적 유인에 못지 않은 중요성을 갖는다는 것이다.¹⁰⁾

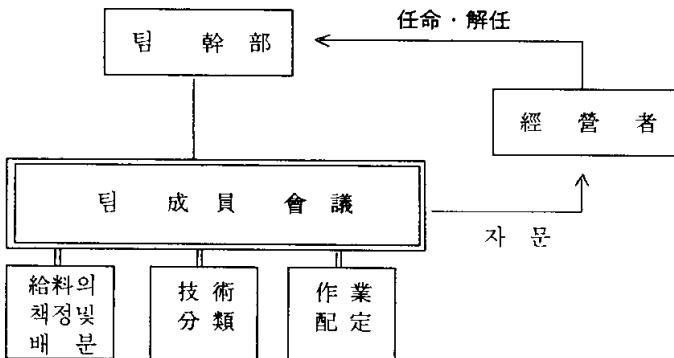
10) V.Svirchevskii and D.Nikol'skii, "Developing the Brigade Form of Organizing and Stimulating Industrial Labor", *Problems of Economics*, vol.7, No.5, 1984.9 ; S. Shkurko, "Collective Forms of Labor Organization and Work Incentives", *Problems of Economics*, 1987.8.

특히 팀組織化는 기업의 노동효과를 높이고 동시에自主管理를 확대하여 인민들을 교육시키는 효과가 있다고 평가된다. 여기서 팀의 간부는 팀 성원의 의견을 고려하여 자발적으로 팀을 이끌어가는데 지도자의 임명과 해임은 그 성원의 의견을 고려하여 경영진이 결정하고 있다. 급료는 팀 전체를 단위로 계산된 뒤 기술분류 및 작업시간에 따라 각 성원에게 분배된다. 이 때 팀은 지급되는 급료 및 보너스의 액수를 스스로 결정할 권리를 갖는다. 최근의 팀組織化와 勞動者自主管理의 관계를 그림으로 나타낸 것이 그림 3이다

그렇다고 해서 이러한 보고가 물질적 유인의 중요성을 폄하하는 것으로 확대 해석되어서는 안된다. 논자들은 勞動者의 自主的經營參加와 物質的誘引은 상호보완관계에 있다고 보는 것이 보다 정확하다고 말한다. 즉 물질적 유인은 공산주의의 낮은 국면인 社會主義의 全段階에 걸쳐서 중요성을 갖는다는 것이다. 다만 사회주의 사회의 발전에 따라 노동유인도 보다 복잡해지므로 단순히 노동의 성과만을 기준으로 해서는 불충분하다는 것이다.

<그림 3>

最近의 팀組織화와 勞動者經營參加의 強化



따라서 사회의 구체적 정세에 맞는 노동유인의 다양한 개발, 특히 직접 생산자의 내적 동기를 자극할 수 있는 방안이 모색되어야 하는데 그 중요한 것이 바로 勞動者自主管理라고 강조한다. 즉 사회주의에서 창발적 노동은 사회전반과 관련된經營參加 없이는, 특히 그 노동이 실행되는 해당 생산부문에의經營參加 없이는 불가능하다는 것이다.¹¹⁾

11) E.Torganovskii, "The Participation of Working People in the Management of Production as a Factor in Heightening Labor Activism", *Problems of Economics*, vol. 30, No.2, 1987.6.

그러나 상술한 주장들은 개혁의 현단계에 있어서 충분히 실현되고 있지 못하다. 생산의 社會主義的 自主管理의 구체적인 형태라고 할 수 있는 노동조직의 집단형태는 생산과정의 革新(innovation)이라는 과제와 아직 충분히 결합되지 못하고 있음이 문제점으로 지적되고 있다. 따라서 개혁의 현수준에서는 경영의 自主管理가 노동생산성 향상에 불가결한 요소이며 과거의 관례가 이러한 경영개선에 얼마나 장애가 되고 있는지를 비판적으로 지적하는 당위적 주장과 이를 현실의 생산과정에서 구현하고자 하는 실험적 모색이 중첩되고 있다.

그리하여 페레스트로이카의 전개과정에서 자주관리모형은 크게 두가지로 유형화할 수 있다.

1) 國家管理型 自主管理 模型

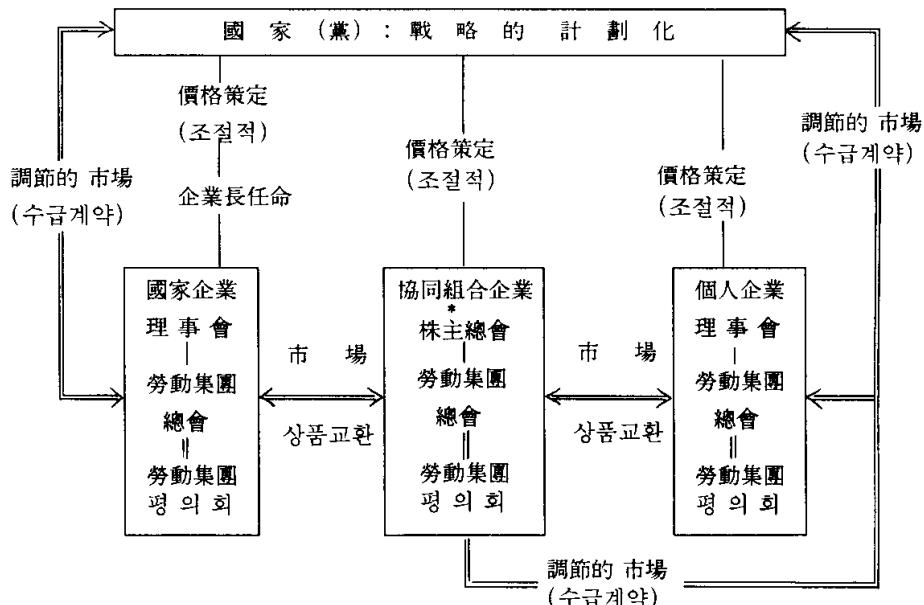
먼저 그림 4는 중앙당국(연방 혹은 각공화국 정부)과 기업과의 관계를 중심으로 蘇聯의 勞動者 自主management를 개괄한 것이다. 그림에서 보듯이 기업과 국가의 관계는 종전과 같이 국가가 기업을 향해 지시적 계획을 시달하던 수직적 관계로부터 국가가 전략적 계획화를 통해 기업에게 장기적인 경제발전 지침을 조망해주는 수평적 관계를 모색하였다. 이는 기업차원으로 의사결정권을 대폭 이전하는 것을 의미하며 동시에 개별기업이(국가기업이든 협동조합기업이든 혹은 개인기업이든) 자신의 경영활동의 결과에 1차적으로 책임을 진다는 것을 의미한다. 여기서 국가와 기업, 그리고 기업 상호 간의 관계는 종전의 할당-수매의 관계로부터 기본적으로 시장을 경유하는 契約的 去來의 關係로 바뀌어 간다.

그러나 국가는 계획의 성격을 지시적인 것에서 지침적 전략적인 것으로 전환하였다 하더라도 여전히 국민경제 전체에 대한 통괄의 역할을 맡고 있고 주요 가격에 대한 통제의 권한을 가지고 있으며 국가기업에 대해서는 기업장을 임명할 수 있는 권한을 견지함으로써 기본적으로 국민경제 전체에 대해 중앙집중적 조정의 역할을 담당한다. 이러한 自主management 模型을 잠정적으로 國家管理型 自主management라고 부를 수 있을 것이다.

이러한 國家管理型 自主management 模型에 있어서 기업의 자주관리는 독립채산제에 의해 확보된다. 이 模型하에서 국가기업의 자주관리를 뒷받침하는 獨立採算制는 기업의 이윤배분에 기준을 두는 제1형태와 총소득의 분배에 기준을 두는 제2형태로 나누어 고찰

<그림 4>

蘇聯의 自主管理模型圖 A-國家管理型 自主管理 模型



* 그림의 協同組合企業에는 株式會社가 포함된다.

할 수 있다. 그림 5와 그림 6은 각각 이를 나타낸다. 독립채산제 혹은 경제계산제는 중앙집중적 계획의 합리성과 개별기업 경영의 효율성을 매개시켜주는 장치로서 종전부터도 그 중요성이 강조되어온 바 있으나 이를 현실의 企業經營에 적용하고자 하는 노력이 구체화되는 것은 페레스트로이카 이후의 일이다. 따라서 이하의 독립채산제에 대한 설명은 주로 최근의 논의를 참조한다.¹²⁾

먼저 제1형태 하에서는 기업의 총이윤에서 국가가 결정한 비율에 따라 국고 및 상급기관에 대한 납입이 이루어지고 대출자금에 대한 이자가 지불된다. 나머지 잔여이윤은 労動集團의 自律에 맡겨지는데 노동집단이 결정한 비율에 따라 각각의 發展基金과 奬勵基金이 책정된다.

다음으로 제2형태 하에서는 국가기업의 판매수입에서 물적 비용을 뺀 총소득을 기준으로 독립채산제가 이루어진다. 총소득에서 국고 및 상급기관에 대한 결제가 이루어지

12) 이하의 설명은 V.A.메드베데프 외, 앞의 책, 제2권, pp.317-9 참조.

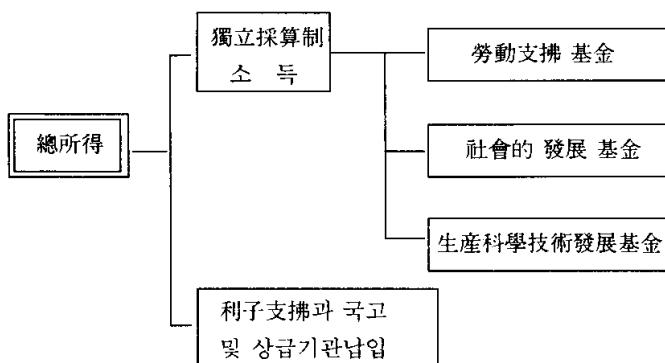
고貸出資金에 대한 이자가 지불되고 나면 나머지가 노동집단의 독립채산제 소득이 된다. 여기서 각각의 발전기금이 책정되고 나면 나머지가 노동지불기금을 형성하는 것이다.

이 제2형태 하에서는 경제활동의 결과와 노동지불이 보다 밀접하게 관련됨으로써 노동집단으로 하여금 생산성 향상에 보다 적극적인 관심을 갖게 하는 경향이 있다. 이러한 형태의自主管理가 보다 발전되면 국유기업을勞動集團에 임대하여 노동집단이 스스로의 경제적 책임 하에 국가기업을 경영하게 하는 예도 있을 수 있다.

〈그림 5〉 國家企業의 獨立採算制 제1형태



〈그림 6〉 國家企業의 獨立採算制 제2형태



2) 經營者管理型 自主管理 模型

다음으로 본 논문은 특히 1991년 여름의 불발 쿠데타 이후 가속화되고 있는 시장경제의 도입 속에서 새로운 유형의 自主管理 模型을 전망해 볼 수 있다. 여기서의 자주관리는 개별 기업의 기업가 내지 경영 책임자의 企業家 精神, 經營革新의 동기를 원동력으로 하여 기업의 효율성을 제고한다는 데 초점을 맞춘다. 국가기업은 점차로 주식회사 형태로 전환시킬 것이 전망되고 있다. 그리하여 경영의 이니셔티브는 株主總會 및 理事會, 특히 소유와 경영의 분리 하에서 경영의 책임을 맡은 전문경영자에게 주어지며 개인기업의 경우는 소유자 겸 경영자인 개인 기업가가 갖는다.

불발 쿠데타 이후 새로이 관심을 모으는 샤탈린 등의 “500일 개혁안”은 기업의 효율성을 제고하는 핵심으로 ‘자유기업가 정신’을 강조하고 있으며 상대적으로 노동집단에게는 노사협조적 관계를 강조하고 있다.¹³⁾ 이러한 형태의 自主管理 模型을 잠정적으로 經營者管理型 自主管理 模型이라고 부를 수 있을 것이다. 그림 7은 이 모형을 대표한다고 할 수 있는 주식회사의 경우를 모델로 하여 經營者管理型 模型을 도해한 것이다. 여기서 주식회사란 ‘자발적인 원칙 및 이윤획득을 목적으로 설립된 법인 및 자연인들의 협회’를 말한다. 이하의 모형은 위의 “500日 改革案”에서 제시하고 있는 바를 중심으로 설명한다.¹⁴⁾ 그림 7에서 보듯이 株主總會는 최고의 의사결정기구로서 정관과 공인자본의 변경을 결정하고 감독관을 선출하며 이익의 분배, 회사의 청산 등을 의결한다.

이사회는 株主總會의 폐회기간 동안 회사의 최고관리기관으로서 總會에서의 선출로 구성되는데 總會는 임기 만료 이전에 이사의 직을 강등시킬 수 없다. 이사회는 회사의 정책을 결정하고 그 책임 하에 사업을 조직한다. 이사회는 企業經營 上의 代表者로서 경영이사를 임명하고 실행부처로서 經營委員會를 구성한다. 株主總會 및 理事會에서 각 의장은 보통 투표의 경우 결선투표권을 갖는다.

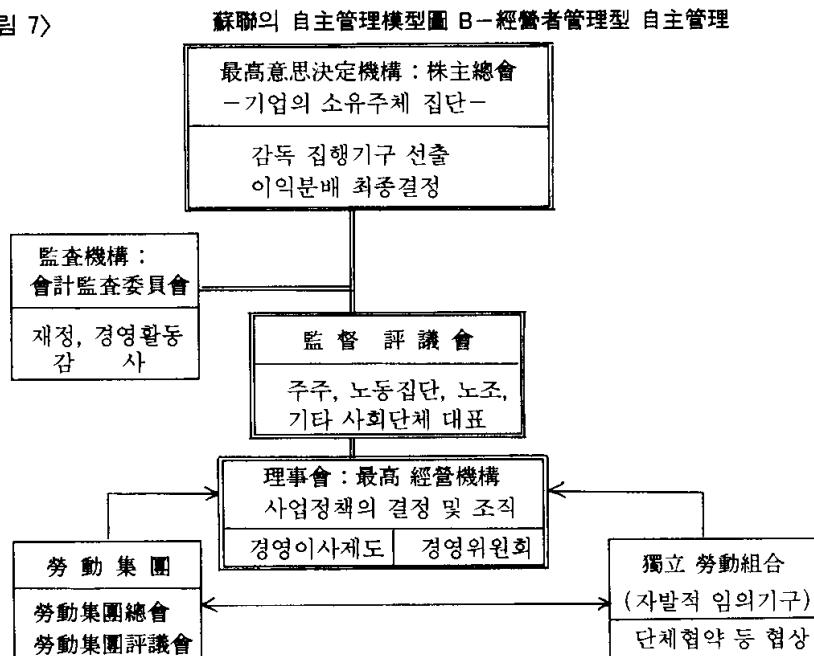
그밖에 株主總會는 회사의 재정과 경제활동을 관리 감사하기 위해 주주들 중에서 회계감사위원을 선출하여 감사기구를 구성한다. 회계감사위원들은 회사의 이사회 의장이나 경영 책임자가 될 수 없다. 감사위원회는 株主總會에 감사결과를 제출하고 회사

13) G.Yavlinsky and B.Fedorov, *500 Days Program: Transition to the Market*, 1990, Moscow, 한종만 역, 소련의 시장경제로의 이행, 열린 책들, 1991, p.67.

14) *Ibid.*, pp.310-325.

의 이익이 위험에 처했다고 판단되는 경우 株主의 非常總會를 소집하여야 한다.

〈그림 7〉



그런데 러시아공화국의 이 '500일 개혁안'과는 별도로 1990년 6월 발표된 바 있는 연방 정부의 '주식회사 및 유한회사에 관한 규칙'은 주주총회 산하에 감독평의회를 두도록 규정하고 있다. 동 규칙에 따르면 감독평의회는 주주총회에서 선출되어 사실상 주주총회의 의사결정권한의 대부분을 행사한다. 감독평의회에는 주주 외에 노동집단, 노동조합, 기타 사회단체의 대표까지도 참여할 수 있다고 규정되어 있다(동 정부규칙 제45조).¹⁵⁾

經營者管理型의 自管理 模型에 있어서 노동조합의 역할은 매우 소극적이고 보완적인 것이다. 이 모형은 企業家精神의 자유로운 발현에 효율적인 기업경영의 원동력이 있다고 보고 있으므로 노동조합의 역할은 주주의 자산권과 기업경영자의 경영권을 존중한다는 전제 위에서 상호 협조하여 단체협약을 추진하고 노동자의 권익을 옹호하는 것이다.¹⁶⁾

15) 出羽弘. “たれにロシアは住み良いカーン連における 官僚制支配の強化”, 經濟, No.324, 1991.4의 동 규칙 해설 참조.

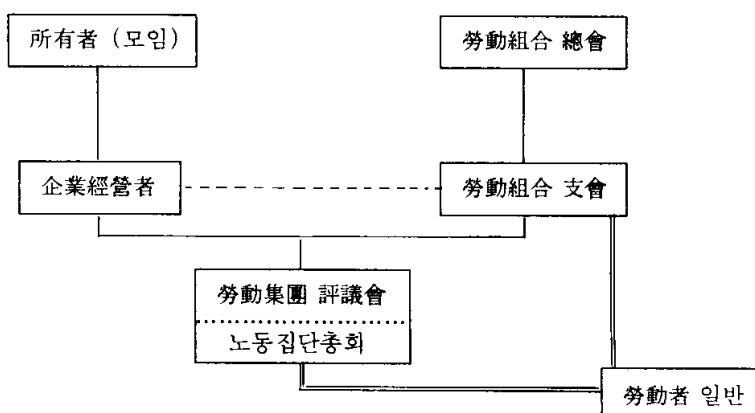
16) G.Yavlinsky and B.Fedorov, *op.cit.*, pp.111-2

3) 개별기업의 自主管理的 勞使關係 模型

이상에서 살펴 본 현단계 소련의 自主管理 模型은 각각 국가의 지도가 관철되거나 경영자 중심의 자주관리 모형이었다. 이러한 모형을 본래적 의미의 勞動者 自主管理 模型이라고 할 수 있는가에는 異論이 있을 수 있다.

〈그림 8〉

個別 企業의 自主管理的 勞使關係 模型



그럼에도 불구하고 본 논문에서 이들 모형을 다같이 넓은 의미의 自主管理 模型에 포함시킨 것은 기존의 국가지시형 기업경영에 비하여 의사결정권한을 당해 기업의 경영 당사자 내지 생산 담당자, 즉 노동자에게 분산시키려는 일련의 경향을 반영하고 있다고 생각되기 때문이다. 현실 사회주의 하에서 勞動者 自主管理가 갖게 되는 이론적 현실적 한계를 전제한다면 사회주의 하에서의 자주관리는 '전문가적 관리', 즉 국가적 전문관료적 관리의 한계를 지양하고 실질적인 완성된 勞動者 自主management를 향해 나아가는 하나의 경향성'이라고 정리할 수 있다.

이러한 한계에 유념하면서 현단계에서 전망할 수 있는 개별 기업의 自主管理的 勞使關係를 모형화한 것이 그림 8이다.

그림에서 소유자(모임)는 기업형태별로 구별된다. 이를 구체적으로 살펴 보면, 국가기업일 경우 소유자는 '국가', 주식회사 및 협동조합 기업일 경우에는 '주주(총회)', 개인기업일 경우에는 '개인 소유자'가 된다.

그럼에서 보듯이 향후 소련의 労動者 自主管理는 기업경영자와 노동조합의 참여로 구성되는 노동집단의 총회 및 평의회에서 노동자들이 관리주체로서 스스로 어떠한 위상을 정립해 나가느냐에 달려 있다고 할 수 있다.

노동집단을 비롯한 自主管理的 労動者機構에 대해서는 다음에서 논의하도록 한다.

III. 蘇聯의 自主管理的 労動者機構

1. 勞動集團의 構成과 機能

勞動集團(work collective)은 사회주의사회를 구성하는 가장 기본적인 세포라고 할 수 있다. 종래부터 蘇聯 憲法은 勞動集團의 企業經營 參加를 명시하여 왔는데 특히 1980년대 들어 경제개혁의 필요성이 제기되고 기업경영에 있어서 労動者 自主管理에 대한 인식이 새로와지면서 그 구체적인 방안으로 노동집단의 권한과 역할을 강화하는 것에 논의가 모아졌다. 그리하여 소련은 1983년 4월의 초안발표와 전인민적 토의를 거쳐 동년 8월부터 ‘노동집단과 기업경영 및 각기관과 조직의 경영에 있어서 노동집단의 역할 강화에 관한 법률’(이하 労動集團法)을 시행하여 憲法에 명시된 노동집단의 의의와 권한을 보다 강조한 바 있다. 이에 따르면 노동집단이란 국가 공营기업이나 기타 기관 및 조직, 혹은 집단농장이나 여타의 협동조직에서 ‘공동의 노동활동을 행하는 모든 작업자의 합동체’이며 그 내부에 세부집단을 갖는다. 따라서 노동집단은 관리부와 노동자, 사무직원 집단 쌍방을 모두 포함한다.¹⁷⁾

勞動集團의 의무와 역할은 매우 포괄적이어서, 생산현장의 생산성 향상, 당 결정의 수행, 국가계획 및 계약의 이행, 노동규율의 강화, 노동집단 구성원의 사회활동 및 정치활동 지원, 공산주의적 도덕의 함양 등이 포함된다. 憲法에 명시된 勞動集團의 權限 역시 경제계획 입안에의 참여, 인민의 재산과 자원의 보호, 노동의 조직화와 활당, 경제보상기금의 배분과 처분, 노동규율과 숙련의 강화, 문화 및 주택여건의 개선 등 매우 포괄적이다. 이하에서는 이를 좀더 구체적으로 살펴 보자.

17) M.I.Volkov ed., *A Dictionary of Political Economy*, Progress, Moscow, 1985, pp. 48–49.

동 勞動集團法은 제3조에서 노동집단과 국가권력 및 관리기관과의 관계를 규정하고 있다. 이에 따르면 ‘民主集中制에 기초하여 국가는 노동집단에 대한 국가적 지도를 확보’하고 동시에 노동집단의 의견과 제안을 고려하고 필요한 정보를 제공한다고 되어 있다.¹⁸⁾

이것은 労動集團이 일련의 국가적 전문가적 관리체제의 하부 구성요소임을 명기하는 대목이라고 할 수 있다. 이어서 동 법 제4조는 노동집단의 관리참가를 관리부의 單獨責任制와 결합한다는 것을 밝힘으로써 노동집단의 권한 강화가 蘇聯에서 오랫동안 경계되어온 이른바 아나코 생디칼리즘과는 다른 것임을 분명히 하고 있다.

동 법을 통해 강화된 노동집단의 역할로서 중요한 것은 경제·사회 발전 계획과 관련하여 계획 초안이 노동집단에서 심의되고 검토되어야 한다는 것인데 이러한 과정을 거치지 않고서는 계획이 확정될 수 없도록 함으로써 아래로부터의 계획화에 일정한 진전을 보여주었다.

또한 上級 幹部의任命 및 解任에 있어서도 노동집단의 의견을 고려하도록 하고 있어서 고질적인 노멘클라투라의 지배를 견제하고자 하는 일정한 노력을 보여준다. 그러나 企業長에 대한 단독임명제는 페레스트로이카 하에서도 여전히 고수하고 있어서 蘇聯의 自主管理가 과도기적이고 절충적인 것임을 보여 준다.

노동집단의 기층 고리로서 作業班(brigade)의 자율성을 높이고 있는 것도 제한적이나마 자주관리의 범위를 확대하려는 노력의 일환이라고 할 수 있다(동 법 제18조).

이러한 노동집단의 권한을 대표하는 기관이 勞動集團 總會이다. 總會(또는 대표자회의)는 勞動組合 委員會 및 經營陣과 함께 적어도 연2회(1990년 7월에 개정된 기업법 하에서는 연7회) 소집되었는데, 여기서는 노동집단 구성원들의 생활과 활동 전반과 관련하여 당과 노동조합, 콤소몰조직과 경영기구, 인민통제기관 등등에서 제안한 문제들을 토론한다. 그리고 總會에서 결정된 사항은 勞動組合 委員會와 경영기구 모두에 효력을 미친다. 또한 동 법은 노동집단에 지역소비에트의 법령초안과 결정을 심의할 수 있는 권한을 부여하였다.

勞動集團 總會가 종래의 종업원집회와 다른 점은 명확한 권한을 갖는 제도로서의 대표자회의라는 점에 있다. 무엇보다도 중요한 의의를 갖는 것은 總會에서의 결정은 관

18) 長砂實, 登井茂譯, “企業、施設、組織の管理における 勞動集團の役割 向上に關する ン聯邦法律”, 關西大學商學論集, 1983.10, pp.113 ff.

리부에게 의무적인 것이 된다는 점이다. 이것이 노동집단을 실질적인 제도로 만들어주는 핵심이다. 또한 이 결정사항의 수행은 勞動組合 委員會 및 管理部의 점검을 받고 관련된 정보는 관리부가 노동집단에 제공하도록 하고 있다.(동 법 제21조)

그러나 이와 같은 법률의 규정에도 불구하고 동 법이 제정된 1983년 이후 노동집단의 자주적인 경영참여는 효과적으로 보장되지 못하였다. 여기에는 경험의 부족과 기존의 행정 및 경영 관료들의 편견 등이 크게 작용했던 것으로 설명된다.¹⁹⁾

自主管理의 문제는 1985년 이후 완전 독립채산제를 토대로 기업의 자율성을 강화하려는 경제개혁의 분위기 속에서 다시 강조되기 시작하였는데 1987년 1월 蘇聯 공산당 중앙위원회는 자주관리가 폐레스트로이카의 경제개혁의 핵심고리임을 선언하였다. 이어서 1987년 6월 제정된 국가기업법은 노동집단을 자주관리의 주체로 규정하였다. 특히 동 법은 1983년의 勞動集團法을 보완하여 생산에 있어서의 자주관리를 단순히 법률상으로 선언하는데 그친 것이 아니라 이를 실질화하기 위한 방안의 하나로 자주관리를 구체적으로 구현해 나갈 기관을 제시하였다. 그 대표적인 것이 勞動集團 評議會(Work Collective Council)이다. 기존의 勞動集團法은 總會 폐회기간 동안의 집행기구를 갖고 있지 못했었는데 바로 이러한 공백을 보완하는 것이 勞動集團 評議會이다.

이로써 폐레스트로이카 하의 자주관리는 단순히 기업관리에 노동자도 참여한다는 수준을 벗어나 기업장의 선출, 투자 결정, 임금기금의 배분 등 기업경영의 주요 사항에 노동집단이 意思決定權을 갖는다는 실질적인 의의를 확보하게 되었다.²⁰⁾

특히 勞動集團은 국민경제의 計劃化過程에 참여함으로써 그동안 생산현장과 괴리된 채 관료제적으로 운용되어 왔던 국가계획의 민주적 입안 및 집행에 기여할 것으로 기대되었다. 폐레스트로이카 이후 기업의 자율성이 확대되는 과정에서 국가의 계획은 전략적인 결정에 국한하도록 되어 있는데 노동집단은 이러한 국가의 전략적 계획과 결합하는 하부의 대응계획을 담당하도록 하는 것이다.²¹⁾ 이를 통해 사회주의 계획경제의

19) Elizabeth Teague, "The USSR Law on the Work Collectives : Worker's Control or Workers Controlled?", David Lane ed., *Labour and Employment in the USSR*, New York Univ. Press, 1986, pp.241 ff.

20) E.Torkanovskii, 'Socialist Self-Management of Production', *Problems of Economics*, vol.30, No.10, 1988.2, p.10.

21) 신현준 외, "폐레스트로이카와 경제개혁", 사회 주의 개혁과 한반도, 학술단체협의회 1990, 한울, p.129.

효율성을 동시에 확보함으로써 개혁의 성과를 기대하는 것이다.

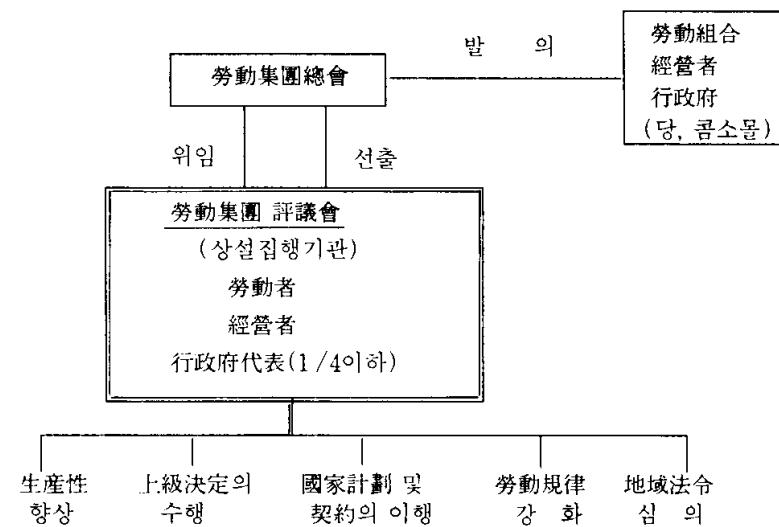
蘇聯企業法(1990년 7월 제정, 91년 1월1일 발효)은 勞動集團評議會(WCC)가 노동집단의 기존 기구들과는 달리 행정부까지를 포함하여 노동집단에 소속된 모든 구성원을 구속하는 최종적 결정을 내리는 경영기관이라고 규정하고 있다. 동 評議會는 勞動集團總會의 폐회기간 동안 최고권력을 행사하며 기업의 총괄적 지배자로서 노동집단의 기능을 실질적으로 이끌어나가며 생산과 사회발전에 관한 모든 문제를 독자적으로 결정한다(동 기업법, 2조 및 3조).²²⁾

예를 들어 어떤 공장에서 품질이 조악한 생산물을 만들었을 때 WCC는 단순히 문제를 제기하는데 그치는 것이 아니라 관련 책임자를 소환하여(여기에는 기업의 장도 해당된다)보고를 듣고 사태를 정정할 구체적인 결정을 내린다. 이 때 WCC가 채택하는 결정은 상급기관과의 조정이나 행정부 기관의 승인을 필요로 하지 않는다.

國家企業法은 기업의 자주관리에 있어서 국가기업 경영자의 임명제 및 단독 책임제는 여전히 고수하고 있다. 다만 공장장에서 작업반 반장에 이르기 까지 모든 지도자들은 당해 노동집단에 의해 선출되고 또한 그들의 결정에 의해 해임될 수 있다고 규정하였다.

<그림 9>

勞動集團의 構成과 役割



22) 德 산정치경제연구소, “소련의 기업법 1”, 북방무역, 漢陽 大學校 中蘇研究所, 1990.8

그러나 아직은 페레스트로이카 개혁이 과도기적 상태에 머물러 있는 탓으로 이러한 법률의 규정에도 불구하고 하위 법령이나 명령이 동 기업법의 이러한 정신을 위배하고 있는 경우가 왕왕 있어서 WCC가 명실공히 勞動者自主管理를 실현하기까지에는 상당한 갈등이 있을 것으로 보인다.

특히 勞動集團評議會와 기업의 장의 單獨責任制原則을 유기적으로 결합한다는 과제는 현실에서 많은 복잡한 문제에 부딪칠 것으로 보인다. 그러나 자주관리의 실현이나 勞動集團評議會의 활동은 관리부의 책임 강화 없이는 불가능하다는 것이 페레스트로이카의 취지이다. 현대적 생산에서 과학기술 상의 새로운 시도나 복잡한 경제적 연관 속에서 생산의 적설성을 가늠하는 것은 지도자의 실무적 정치적 자질을 강화하지 않고서는 불가능하기 때문이다.

제다가 완전 독립채산제와 자기자금 조달제 하에서 기업의 의사결정의 권한을 가진자는 그 결과에 대해서도 책임을 질 것을 요구받는다. 만일 그러한 권한이 종전처럼 오로지 관리부와 기업의 장에게만 속해 있을 경우 노동집단은 결과에 대해서 책임을 지지 않는다. 그리하여 그 부작용으로 의무 노동시간 때우기식의 열악한 작업이 행해지고 부실한 ‘과장 보고’가 행해지기도 했던 것이다.²³⁾

그러나 完全獨立採算制는 경영활동의 최종 결과에 대한 책임을 노동집단에 부과한다. 이러한 상황 하에서 노동집단이 경영과 인사에 관한 결정권을 가지면서 동시에 전문 관리자에게 업무의 수행을 위탁하고 이를 감시하는 것은 자연스러운 논리적 귀결이라고 할 수 있다. 그리하여 노동집단의 자율성과 권한의 확대는 책임감을 교육하고 업무에 대한 주인으로서의 태도를 함양하는 학교라고 이야기되는 것이다.

현재 WCC는 지역 및 사업장 사정에 따라 공개 혹은 비밀투표를 통해 勞動集團總會에서 선출된다. 당해 노동집단 내의 어떠한 노동자도 WCC에 선출될 수 있다. 법률이 규정하고 있는 유일한 제한은 행정부의 대표가 전체 회의 구성원의 1/4을 초과할 수 없다는 것이다. 다만 아직은 실제의 투표에서 勞動者代表의 선출은 여러가지 관행이나 행정절차에 의해 자주 차단당하는 것으로 지적되고 있다. 評議會 구성원 중 누구나 될 수 있지만 아직은 企業의 長이 그대로 의장이 되는 경우가 적지 않다.²⁴⁾

23) V.A.메드베데프 외 지음, 앞의 책 2, p.382.

24) V.A.메드베데프 외 지음, 앞의 책 2, p.380.

또한 WCC의 구성인원이 비대해지는 경우, 다시 WCC 내에 執行機構(presidium)를 두는 경우가 있는데 이 경우 執行機構 전체 내에서 勞動者代表의 비율은 2/7미만에 그치고 나머지는 경영자 출신, 혹은 행정부 출신인 경우가 많아서 여전히 문제로 지적되고 있다. 이처럼 실제의 운영과정에서 WCC가 勞動者民主主義의 중요한 계기인 자주관리를 담보해 낼 수 있느냐는 앞으로의 실험 과제이다.

WCC는 아직은 과도적 단계에 있으며 새로운 경제운영구조의 재편 속에서 自主管理의 領域을 확보하고자 시도하고 있는 과정에 있다. WCC는 실제의 생산과정에서 일어난 제반 문제에 참여하고자 하는데 한편으로는 현재의 소련기업은 단독 책임자 체제를 가지고 있어서 일종의 집단적 지도체제를 시도한다고 할 수 있는 WCC와의 사이에 일정한 역할 충돌을 야기할 수도 있다. 이 점에 대하여 소련의 연구자들은 이는 民主主義와 專門性(professionalism)의 결합에 관한 문제이며 구체적으로는 생산의 자주관리 하에서 1인 경영책임의 원칙을 구현하는 문제라고 보고 있다. 요컨대 이는 사회주의의 모든 조직의 운영원리로 일컬어져 온 민주집중제, 혹은 민주적 의사결정을 구현하는 문제라고 할 수 있겠다.

지금까지 기업의 경영자는 집행기능을 통일하는 책임자로서 노동집단 내에서 국가 이익을 대표하고 경영상의 최종 책임을 맡아 왔다. 따라서 이러한 구조 속에서는 여타 노동집단은 能動的 役割을 담당할 여지가 존재하지 않았으며 단순히 타인의 명령을 수행한다는 수동적 입지가 주어져 왔을 뿐이었다.²⁵⁾ 또한 기업 운영의 상세한 내막에 대해서도 집단 구성원 일반에게 이를 알리기보다는 은폐하는 것이 관행이었다. 페레스트로이카 하에서 경제운영의 재편을 위해 먼저 글라스노스찌(情報公開)를 내걸었던 이유가 여기에 있다.

그러나 蘇聯의 논자들은 WCC운영의 현단계에 있어서 勞動者大衆이 과거의 수동성 때문에 경영훈련이 매우 미흡하다는 현실을 아울러 지적하고 있다. 그러므로 사회주의적 자주관리에 있어서 유능하고 성실한 경영자는 필요불가결하며 앞으로의 과제는 이러한 경영 최고책임자의 기능과 WCC의 집단 기능을 조화시키는 일이라고 말하고 있다.²⁶⁾

25) 특히 그동안 蘇聯에서 勞動者의 經營參加가 얼마나 험구적인 것이었던가에 대해서는 Murray Yanowitch, *Work in the Soviet Union*, M.E.Sharpe, INC., 1985, p.109 표 5-1 참조.

26) E.Torganovskii, "What Lies Ahead for Self-Management in Production?", *Problems of Economics*, vol 31, No.12, p.24.

일견 매우 절충적으로 보이는 이러한 소련 논자들의 진술은 페레스트로이카 전반이, 특히 勞動者 自主管理의 실천이 아직은 기나긴 과도기적 여정 속에 있음을 보여주는 것이라고 생각된다.

그러나 이러한 미흡함에도 불구하고 WCC의 창설은 사회주의의 기업운영에서 다분히 혁명적인 측면을 담고 있는 것이다. 무엇보다도 WCC의 등장과 함께 기업내에 중복적으로 설치되어 있던 기존의 각종 조직들이 정비되었고 그리하여 생산과정에 실질적인 영향을 미치지 못하게 되었다는 것이다. 이들 조직은 감독 업무를 관장하고 있었는데 기업에 따라서는 이러한 비생산적 조직이 수십개에 달하는 경우도 있었다고 보고되고 있다. 예를 들면 생산회의, 조장회의, 십장회의, 작업장회의 등등이 그것이다. 그밖에 ‘科學技術 協會’(Scientific – Technical Society)와 全聯邦 發明家 및 革新家 協會’(All – Union Society of Inventors and Innovators) 같은 것은 조직 명칭이 다를 뿐 하는 일은 서로 중복되어 있었다. 이러한 형식주의는 생산현장의 직접생산자들을 주체적으로 참여시키고 능동적으로 작업에 동원하는데 고질적인 장애가 되어 왔는데 최근의 개혁 분위기 속에서 이들 조직은 그들이 처음 생겨났을 때와 똑같은 형식주의적 절차에 의해서, 즉 명령에 의해서 해체되어 가고 있다.

그러므로 기업내 각종 조직의 창설과 해산이 이렇듯 명령에 의해 지시되는 형식주의가 극복되기까지는 자주관리의 실질적 구현은 요원한 것이라고 하겠다.

2. 勞動集團과 勞動組合의 關係

위에서 살펴본 것처럼 勞動集團은 기업을 단위로 하는 경제의 기본 세포이면서 동시에 경제 뿐 아니라 사회, 정치, 문화 등 전 영역에 걸친 사회의 기본세포로 위치지워져 있다. 따라서 노동집단 내에는 관리부와 종업원 집단 간의 관계 뿐 아니라 노동집단, 행정부, 기타 사회 제집단과의 관계가 모두 포괄되어 있다. 이러한 포괄성은 자주관리 기구로서의 노동집단이 실제 생활에서 그 自主管理的 役割을 구체화하는 데에 이론적으로나 실천적으로 많은 난점을 가지고 있음을 시사한다.

더우기 경제적 측면에만 국한한다 하더라도 노동집단은 종업원 집단 외에 관리부까지도 포함하고 있다. 따라서 노동집단 내에는 사회주의 단계에서 자주관리가 갖게 되는 한계점, 즉 국가적 전문가 관리와 사회적 노동자 관리의 모순이라는 한계를 그대로 안고 있다. 요컨대 노동집단은 勞動者 自主管理의 주체이면서 동시에 국가적 전문가

관리의 대상이 되고 있다. 즉, 勞動集團法은 노동집단에 대해 사회, 경제, 문화 전반에 걸친 다양한 권한들을 열거하고 있지만 이들 권한들 대부분이 제안을 책정하고 심의하는데 참여하는 권한이거나 혹은 관리부 및 기타 노동집단 구성원의 활동을 점검하고 권고하며 책임을 추궁하는 것으로 되어 있다는 점이다. 이런 점에서 勞動集團의 權限은 自主決定的 혹은 命令的 權限이라기 보다 다분히 諮問的 權限이라는 점이다.²⁷⁾

사회주의 단계에서 자주관리가 갖게 되는 자기한계인 국가적 전문가 관리와 사회적 노동자 관리의 모순은 장기적인 실천 속에서 전자에 대한 후자의 우위를 판결해 나가는 것이라고 본다면 蘇聯의 勞動者 自主管理 機構로서의 노동집단의 위상도 향후 소련 인민의 실천 속에서 검증되는 것이라고 하겠다.

이하에서는 이러한 원론적 한계를 유념하면서 현재의 상황에서 드러난 소련의 노동집단의 위상을 정리하도록 한다.

먼저, WCC의 권한과 역할이 강화되면서 다른 한편에서 마찰을 빚는 것이 기존의 기업 내 勞動組合과의 關係이다. 개혁을 지지하는 논자들은 기존의 노동조합이 당의 명령을 일방적으로 지시 명령하는 당 혹은 정부의 하부기관에 지나지 않았다는 점에서 노동조합에 주어졌던 권한과 기능은 대폭 WCC로 이전되어야 한다고 주장한다. 특히 기존의 노동조합이 위에서 하달된 명령만을 중시하여 노동생산성 향상에 활동의 중심을 두고 勞動者自身들의 생활상의 문제는 도외시했다는 점이 거센 비판의 대상이 되고 있다. 심지어 노동생산성 향상의 목표량이 위에서 하달되었을 때 경영 책임자가 그 무리함을 항의하는 경우는 있어도 노동조합이 기층 노동자들 편에서 이를 문제삼는 경우는 없었다는 비판이다. 또한 노동조합이 省의 횡포적 결정에 맞서 노동집단의 이익을 방어하는 예도 찾아보기 힘들다는 것이다.²⁸⁾

이러한 노동조합의 존재의의에 대한 본질적인 비판에 대해 기존의 全聯邦 勞動組合 中央評議會(AUCCTU)는 자기 반성 속에서 스스로 조직의 개혁을 도모한 바 있다. 소련의 노동조합은 1990년 10월 제19차 대회를 통해 기존의 전연방 노동조합 중앙평의회 조직을 공화국 중심의 분권체제로 개편하고 아울러 민주집중제의 폐지, 노동조합의 평등, 중앙평의회의 해산, 조직의 자주성 원칙을 채택하였다. 이어서 중앙평의회를 개편

27) 長砂實, “ソ連における 真の社會主義的 自主管理”, 大阪經大論集, 제 162-3호, 1985.3, p.22.

28) E. Torganovskii, “What Lies Ahead for Self-Management in Production?”
Problems of Economics, vol.31, No.12, 1989.4, p.29.

하여 새로이 조직된 勞動組合總會(GCTU)는 國際自由勞動組合聯盟(ICFTU)과 國際產別聯盟에 가입하기 시작하였다.

이에 맞추어 1990년 12월 10일 소련 최고회의는 새로운 勞動組合法을 채택하였다. 이 법은 1991년 1월부터 시행되었는데 무엇보다도 국가와 당으로부터 독립한 노동조합의 설립을 인정하고 하고 노동조합의 재산 소유와 독자적인 재정 확립을 인정하고 있다.²⁹⁾ 이로써 소련의 노동조합이 당 및 국가기구로부터 자립적일 수 있는 법적 근거가 마련되었다. 새로운 노동조합 총회는 새로운 조직원리로서 노동조합의 독자성과 노동조합 간 연합형의 운동을 제시하고 있다. 또한 새로운 노동조합이 해결한 문제로서는 개혁과정에서 인플레이션의 투쟁, 노동조건의 개선등이 있으며 노조측은 시장경제의 도입과정에서 노동자의 권익을 위해 ‘건설적 반대자’의 입장에 서겠다고 밝힌 바 있다.³⁰⁾

이와 같은 자립적인 재편이 이루어졌음에도 소련의 기업들은 勞動組合과 WCC의 관계를 어떻게 설정할 것인가에 고심하고 있다. 즉 효율성과 민주성을 효과적으로 배합·달성하기 위해 최적해를 찾고 있다. 현재 많은 기업들은 WCC와 勞動集團이 생산의 계획을 심사 승인하고 경영자의 활동을 평가하며 기업내 기금의 지출용도들을 확정하는 역할을 맡고, 勞動組合委員會측은 노동 보호와 노동자의 여가선용 및 후생을 담당하도록 하고 있다. 그러나 역할 분담을 어떻게 정하든 WCC와 勞動組合의 協力關係는 모든 논자가 강조하고 있는 바이다. 여기서도 역시 현실에서의 바람직한 협력의 관계는 앞으로의 과제로 남아 있다고 하겠다.

29) ソ連東歐經濟研究所, “ソ連産業基礎調査”, エコノミクトレンド, 第6卷, 第4號, 1990年報, 49.

30) 中村裕, “시장경제로 이행해 가는 과정에 있는 소련의 노동조합”, 노사광장, 1991년 7월, p. 99.

IV. 國際比較：유고의 自主社會主義 模型³¹⁾

1. 유고型 自主管理制度의 展開過程

유고의 自主管理制度는 1947년 코민포름에서 유고가 축출된 이후 연방 경제회의와 勞動組合 中央委員會가 1949년 12월 ‘국영기업에 있어서 勞動者評議會의 설립과 활동’을 제시한데서 시작된다. 유고는 스탈린주의의 관료제적 집중주의를 비판하면서 그 원인을 공산당의 타락과 노동자대중이 권력으로부터 괴리된 점, 그밖에 최초의 社會主義 革命인 러시아 10월혁명이 후진국 혁명이었다는 점 등을 들었다.³²⁾ 그리고 이러한 폐해를 극복하기 위해서 초기 맑스주의의 슬로건, 즉 ‘토지는 농민에게, 공장은 노동자에게’를 제창하였다.

유고가 自主管理制度를 일찍부터 도입할 수 있었던原因是 2차대전 중 抗獨 파르티잔 투쟁과정에서 해방구에 자연발생으로 생겨난 공장 勞動者評議會의 전통이 일정한 역할을 하였다. 그리하여 1949년 215개 기업에서 시험적으로 勞動者評議會가 설치된 이후 1950년 6월 처음으로 勞動者 自主管理制度에 관한 법률이 제정되자 노동자 평의회의 수는 500개로 늘어났다.³³⁾

이 시기 유고의 자주관리는 국가가 임명한 기업의 장이 경영의 최종 책임을 지면서 勞動者評議會가 선출 및 해임하는 3~11명과 기업장으로 구성되는 경영평의회를 구성하여 기본계획 초안을 작성하고 작업분류 및 노동규율을 담당토록 하는 것이었다. 이 때 勞動者評議會는 기업의 종업원 규모에 따라 15~120명으로 구성되고 임기는 1년인데 이들은 노동조합 기타 노동집단에서 작성한 후보자 명부를 기초로 직접 비밀투표로 선출하도록 하였다. 그러나 이 시기 각 기업이 국가의 통제로부터 독립하여 결정할 수 있는 범위는 매우 협소하였다.

1953년 유고의 新憲法은 自主管理制度를 國是로 결정하는데 이에 따라 생산기업 뿐 아

31) 유고형 社會主義는 自主社會主義, 自主管理制度 社會主義, 市場 社會主義 등으로 불리는데 여기서는 편의상 프랑스 新社會黨의 自主管理制度 社會主義와 구별하기 위해 전자를 사용한다.

32) E. Kardelj 著, 山崎那美子 譯, 自主管理制度 社會主義への道, 亞己書房, pp.160~161.

33) 里上讓衛, “自管理制度の 思想과 實踐(1)：ユ-ゴスラビアの場合”, 大阪經大論集, 第189號, 1989.5, p.3.

나라 철도, 우편, 전화 등의 공기업 및 신문, 출판 등의 공공 서비스부문에서도 자주 관리가 실시되었다. 노동자의 권한도 강화되어 종전 경영회의가 가지고 있던 勞動者 雇傭 및 解雇의 권한이 1958년 1월의 노동관계법에 의해 勞動者 評議會 및 그 위임기관으로 넘어갔다. 또한 기업의 국가로부터의 자율성도 강화되어 순이익의 배분에 대한 노동조직의 재량권이 확대되었다. 이 시기에는 정치적 분권화도 병행되어 하급 행정 단위에 지나지 않았던 코뮨이 1950년대 중반부터 주민의 自主管理機關으로 재편되었고 코뮨회의를 통해 지방 기업에 여러가지 경제적 통제를 행할 수 있게 되었다. 그러나 이 시기에도 국가는 70%의 생산물에 대해 가격결정권을 가지고 있었고 무역과 외환에 관한 권한을 독점하고 있었다. 그리고 기업 간 격차를 시정하기 위해 고축적 기업에 대해서는 초과소득세를 부과할 수 있었다.

1960년대 들어서면서 경제지표가 악화조짐을 보이자 유고는 1963년 헌법개정을 통해 기업의 자율성을 보다 확대함으로써 이를 타개하고자 하였다. 그리하여 가격 결정에 있어서 국가개입을 제한 또는 철폐하고 시장에서의 성과를 토대로 기업경영을 평가하도록 하며 수출입을 자유화하는 등 시장적 경쟁을 통해 유고경제를 활성화하고자 하였다. 아울러 축적자금의 관리도 연방이나 코뮨과 같은 사회정치 공동체로부터 은행으로 이관하였다.³⁴⁾ 또한 1964년에 제정된 ‘노동조직의 自主管理機關 선출에 관한 법률’은 기업장 및 관리자의 고용 및 해고에 관한 권한을 노동자에게 부여하였다.

유고의 자주관리는 1974년 헌법과 1976년 聯合勞動法의 등장으로 오늘날과 같은 틀을 갖추게 되는데 이 틀은 聯合勞動組織, 自主管理 利益共同體, 地域共同體, 代表委員制 議會등의 4가지 조직으로 특징지워진다. 연합노동이란 노동자가 협력관계 속에서 사회적으로 소유하는 생산수단을 이용하여 노동하는 것을 말하는데 이를 기초로 형성되는 것이 연합노동조직이다. 기업장은 연합노동조직의 勞動者評議會에서 임명권을 갖는데 그 권한은 관리·실행 상의 권한에 한정되어 있고 주요 결정은 연합노동조직 내의 관리위원회에서 행하도록 되어 있다.

自主管理 利益共同體는 교육, 과학, 문화, 보건 등의 사회적 활동 부문에서 국가 및 지방재정이나 시장의 매개 없이 서비스의 제공자와 그 이용자를 직접 결합시키는 조직이다. 지역공동체는 생산 영역이 아닌 생활의 영역에서 주민의 自主管理를 확보하는

34) 1961년에는 축적자금의 61.7%를 社會政治共同體가 관장하고 있었는데 1971년에는 그 50.9%를 은행이 관장하게 되었다고 한다. 里上讓衛, 앞의 글, p.6.

조직으로서 거주지의 정비, 주택, 공공 서비스, 아동보호, 환경보전, 보안문제 등을 담당한다. 끝으로 대표위원회 의회는 위의 자주관리 제조직에서 대표단을 선출하여 의회를 구성케 하는 것으로 각 대표위원회들은 자신이 선출된 조직의 대표단에게 의회활동을 보고할 의무를 지도록 되어 있다. 또한 각 조직 성원들은 자신이 선출하여 파송한 대표위원을 소환할 수 있는 권한을 가지고 있다.

2. 유고型 自主管理의 特徵

유고의 自主社會主義의 이념은 1978년 유고共產主義者(SKJ) 제11차대회에서 티토 의장이 행한 다음과 같은 연설에 집약되어 있다.

“참된 自由란 인간이 자기생활의 모든 문제에 관하여 스스로 결정하는 권리와 가능성 속에 있다. 따라서 인간사유의 한계를 크게 확대 해야 한다… 社會主義的 自主管理의 民主主義에서 노동자는 사회에서 기본적인 요소를 담당한다. 勞動者는 자신들의 물질적 가능성과 기타의 가능성을 평가하고 자신의 필요 및 이익을 물적 문화적인 전체 사회발전에 의해 충족시킬 현실의 목표와 과제를 스스로 실현 한다… 노동자는 모든 사회적 활동과 사회발전 전체 속에서 의식적으로 스스로 결정하는 역할을 수행한다. 이를 기반으로 인간의 참된 자유와 권리가 실현되고 표현된다.”³⁵⁾

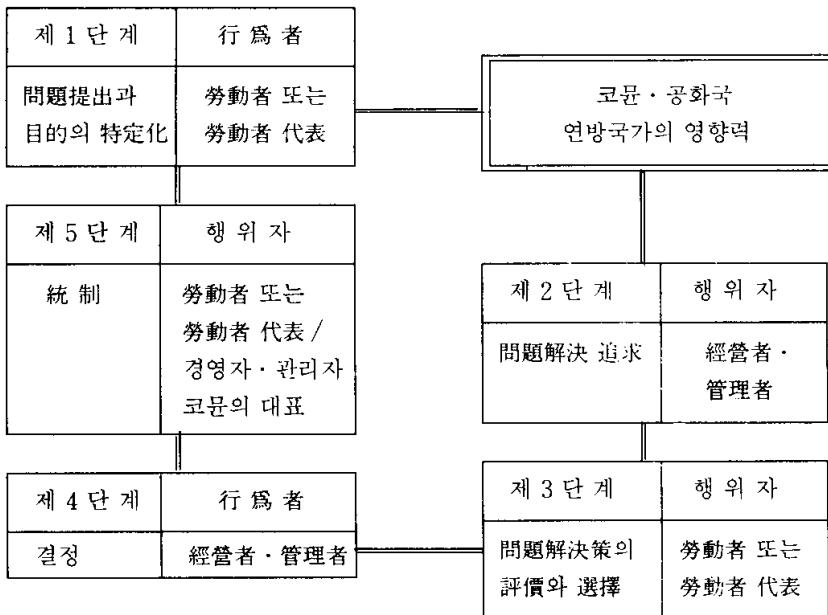
유고의 이론에 의하면 페레스트로이카 이전의 蘇聯型 社會主義에서는 국가와 당기구가 유착되어 사회에 군림하는 억압적 존재가 되어 대외적으로는 다른 나라의 당에 대한 패권주의를, 대내적으로는 노동자에 대한 지배와 착취를 만들어내고 계획에 의해 경제활동 전체를 규제하려고 하기 때문에 생산자의 창의가 압살되고 생산물의 유기적인 균형이 파괴된다는 것이다. 따라서 사회주의의 본래 모습을 회복하려면 ‘노동자계급을 위한’ 권력만으로는 불충분하고 ‘노동자계급에 의한’ 권력을 확립할 필요가 있다는 것이다.³⁶⁾

35) 香川敏行, “ユゴスラビア型 社會主義の理念”, 岩田倉晶 編, 經濟體制論, 東京經濟新報社, 1979, pp.221-2에서 재인용.

36) 木芦雍, “ユゴスラビア社會主義”, 現代社會思想辭典, 社會思想社, 1980. p.1267.

〈그림 10〉

유고의 自主管理的 意思決定過程



자료：中央大學 社會科學研究所 編，“自主管理の 構造分析：ユーロラビアの 事例研究”，中央大學出版部，東京，1988，p.63。

따라서 社會主義의 民主性은 ‘勞動者의 國家’ 혹은 ‘人民의 國家’라고 선언되는 권력의 성격으로부터 자동적으로 연유하는 것이 결코 아니며 권력과 민중의 부단한 통합에 의해 비로소 확보되는 것이라고 본다. 이 때 민주주의는 무엇보다도 생산현장에서 노동자가 자주관리를 실시하고 생산물의 처분에 관해 결정권을 행사하는 것을 중핵으로 해야 하며 그래야만 勞動者は ‘物的 諸力의 運動’을 이해하고 ‘자유로운 인간’이 될 수 있다는 것이다. 이러한 직접 민주주의가 모든 사회관계 속에 정착되고 성숙해 가면 그 유기적인 결과로서 ‘抑壓的 機構로서의 國家의 消滅’이 진행된다는 것이다. 여기서 당기구인 共產主義者の 同盟의 역할은 위로부터 대중을 지도하는 것이 아니라 대중과 같은 수준에 서서 그들을 설득하고 교육하는 것에 국한된다.³⁷⁾

37) 이하의 서술은 拙稿, “산업민주화와 노동자자주관리에 관한 연구”, 한신논문, 제5집, 1988.9, 한신대학 출판부, pp.305ff를 보완한 것이다.

이러한 이론체계 하에서 自主管理란 노동하는 인간이 그 활동의 모든 분야에서 자신의 노동과 창조의 수단, 조건, 과실을 직접적으로 관리하고 결정하는 가능성을 갖는 생산관계의 형태이며 그 목적과 의의는 무엇보다도 노동자 자신이 사회관계와 인간이 사회의식의 발전에서 객관적으로 존재하고 계속적으로 발생하는 모순을 될 수 있는 한 민주적으로 해결하려고 하는 점에 있다.³⁸⁾

여기서 모든 사회경제관계는 자유롭고 평등하고 민주적인 형태를 취한다. 즉 자본-임노동 관계나 혹은 노동자의 대리인을 잠정하는 테크노크라트 등이 지배하는 관계가 아니라 생산자 스스로 사회경제적 의사결정을 하는 주체적 관계인 것이다(그림 10 참조).

유고는 이러한 자주관리모델을 구체화하기 위해 1950년 勞動者自治에 관한 기본법, 1953년 헌법개정, 1958년 共產主義者同盟 綱領, 1963년 헌법, 1971년 헌법개정, 1974년 헌법 등에서 필요한 장치를 마련해 왔는데 그 중요한 특징은 다음과 같다.³⁹⁾

첫째, 연방을 구성하는 공화국은 각각 주권을 갖고 사회 경제 문화에 관한 광범한 권한을 갖는다. 연방의 권한은 외교, 국방, 경제 사회제도의 일체성과 국내 시장의 통일을 보존하는 것에 국한된다.

둘째, 6개의 공화국과 2개의 자치주로부터 선출되어 나온 1명씩의 대표로 이루어진 聯邦評議會가 대통령 기능을 수행한다. 이 聯邦評議會 의장은 종신 대통령이었던 티토의 사망 이후 1980년 5월부터는 1년교대의 윤번제가 되었다.

셋째, 自主管理體制의 하나의 기둥은 철저한 주민자치이고 가장 기초적인 자치체(코뮌)가 그 모체가 된다.

넷째, 소유제는 원칙적으로 사회적 소유이지만 '市民的 所有'도 타인의 勞動力を 착취하지 않는 한도 내에서 인정된다.

다섯째, 농업부문에서는 시민적 소유가 압도적으로 우세하지만 각종 협동조합에 의한 自主管理制度의 도입이 계획되고 있다.

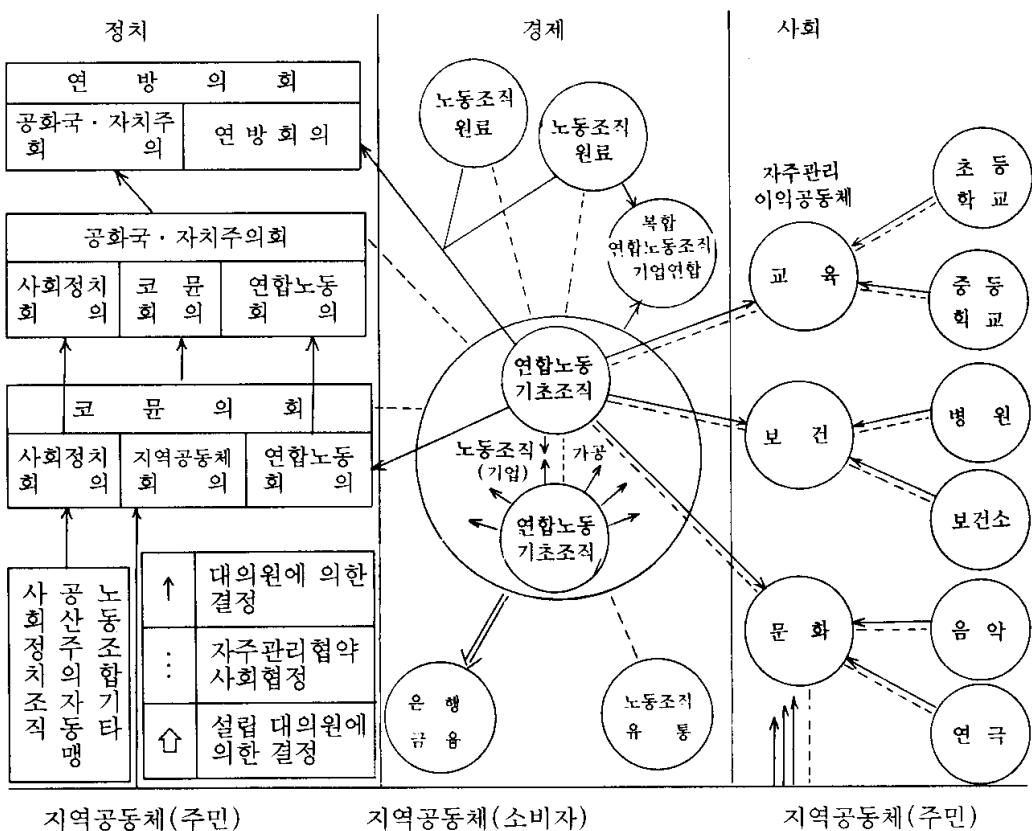
여섯째, 自主管理體制의 다른 하나의 기둥은 기업자치와 그 최고기관인 勞動者評議會이다. 집행기관으로서 기업에는 기업장, 經營 評議會가 설치되는데 기업장은 공모에 의해 선임되고 동시에 지방자치제에도 책임을 진다.

38) Edvard Kardelj, 山崎洋 外譯, 自主管理社會主義と 非同盟, 大月, 1980. pp.4-5.

39) E.Kardelj, *op.cit.*, pp.236-239.

<그림 11>

유고슬라비아 自主管理制度의 意思決定體系



자료 : Kardelj, op.cit., p.236에서 작성, 참고, '산업민주화와 노동자 자주관리에 관한 연구', "한신논문" 제5집, 1988.9, 한신대학 출판부, p.309.

일곱째, 경제계획은 가이드라인만을 제시하고 기업은 시장의 수급관계를 자주적으로 판단하여 계약을 체결한다. 투자, 제품의 종류와 수량, 가격, 임금과 보너스, 노동자의 고용과 해고, 기업의 합병과 해산 등은 원칙적으로 기업자체의 대상이다.

여덟째, 모든 代表機關에서 재선 및 삼선 금지가 광범위하게 규정되고 다수가 공직을 경험하는 것이 장려되고 있다.

아홉째, 오늘날 労動者 自主管理制度의 기본단위는 '연합노동조직'이고 이것은 기술면을 고려하여 구성되며 노동의 성과에 가격이 매겨지는 최소의 노동단위이다. 이를테면 어떤 기계제작업체의 경우에는 주조, 공작 기계, 산업 기계, 설계등의 각 부문이 이에 해

당한다. 이 조직의 연합으로서 노동조직 및 경영체제가 형성되는데 연합노동 기초조직 간 상호관계는 自主管理 契約에 기초하고 있다. 이상의 골격을 그림으로 나타낸 것이 그림 11이다.

3. 유고型 自主管理의 問題點

自주管理는 흔히 ‘民主主義의 기본원리인 自己決定, 自己支配, 自己規律을 정치 경제 사회 문화의 모든 면에 걸쳐 철저히 적용, 관찰함으로써, 통치자와 피치자, 관리자와 피관리자 사이의 지배–종속이나 착취관계 자체를 근원적으로 폐绝하려는 것이기 때문에 民主主義 특히 參加 民主主義(participatory democracy)의 궁극적이며 최고의 단계’를 지향하는 것으로 평가되어 왔다.⁴⁰⁾

그러나 유고슬라비아의 自主管理體制는 자주관리 기업 상호간의 관계가 상품화폐관계를 매개로 해서 조직됨으로써 社會主義下의 기업이 서로 독립된 상품생산자로서 시장에서 대립하게 된다는 문제점을 안고 있다. 그리하여 이들 自主管理 企業에 소속된 노동자들도 서로 기업집단을 단위로 분리되고 대립하는 경제적 이해당사자로 시장에서 만나게 된다. 이러한 한계는 구체적인 경제문제로서 자본주의적 시장경제에 고유한 현상인 만성적 인플레이션을 가져오고 시장에서 도산한 기업의 노동자들이 겪는 대량 실업, 기업 상충부 테크노크라트의 의사결정 독점 등등의 문제점을 낳게 되었던 것이다.

유고슬라비아의 경제성장은 1979년 이전까지는 비교적 순조로웠다고 평가된다. 1952년부터 1979년 사이 사회총생산(GSP, Gross Social Product)의 성장율은 평균 5%를 상회했었다. 그러나 이 시기에도 이미 구조적 불균형의 조짐이 나타나고 있었는데 이는 특히 지속적인 국제수지 악화(1952년 이전까지는 근소하게나마 수출이 수입을 상회하고 있었다)와 외채누적으로 표출되고 있었다. 그리하여 1980년에는 외채규모가 170억달러에 이르게 된다. 이에 따라 유고슬라비아는 디플레이션 정책을 펼쳐서 수입을 감소시키고 이를 통해 국제수지 적자를 감소시켜 나갔다. 그러나 디플레이션정책의 결과로 실질적인 사회총생산은 1981년에서 1989년 사이 연평균 0.2%의 감소를 나타냈

40) 배순근, “자주관리 사회주의의 이념과 체제”, 한국노동운동의 이념, 한국기독교 산업개발원
엮음. 정암사, 1988, p.99.

다. 이와 함께 실업률도 증가하여 연방내 후진 공화국의 경우 전체 労動力의 15%라는 높은 실업률을 기록하였다. 생산량의 감소에도 불구하고 일자리를 보전하려는 당국의 노력은 다른 한편으로 노동 생산성의 감소를 초래하였다. 1987년 이후 인플레이션은 매년 100% 이상씩 뛰어 통제불능의 상태가 되었고 결국 1989년 이후에는 1000%라는 놀라운 수치를 기록하였다.⁴¹⁾

유고에서는 1958년에 2차대전 후 최초의 스트라이크가 슬로베니아 광산촌에서 일어난 이래 매년 스트라이크 발생건수가 늘어나는 것으로 추산되고 있다.⁴²⁾ 오늘날 유고自主管理體制가 안고 있는 심각한 문제점들은 다음과 같은 것들이다.

a) 地域主義와 民族對立의 확대. 크로아티아, 슬로베니아 등의 북부 공화국은 연방의 간섭으로부터 탈피하여 분리 독립을 선언하고 분립 중이며 생활수준이 북부의 1/3 밖에 안되는 남부 공화국은 격차를 확대시키는 경제개혁에 반발하고 있다. 이 결과 유고 연방의 해체가 가속화되고 있다.

b) 重點投資가 곤란하다는 점. 효율성이 떨어지는 부문과 공공사업 또는 사회보장적인 지출에의 투자를 어떻게 확보하느냐가 심각한 문제로 대두되어 왔다.

c) 蕪積資金의 부족. 유고의 自主管理企業은 순이익의 배분을 연합노동조직의 勞動者集團이 결정한다. 그런데 한정된 순이익은 대체로 개인소득 및 공공 소비에 우선적으로 배분되기 때문에 기업은 항상적으로 축적자금의 부족에 부딪치는 경향이 있다. 이 때문에 기업은 외부자금에 의존하게 되는데 이는 종종 유고의 방만한 외채차입을 조장하게 된다. 더우기 이러한 경향이 a)에서 지적한 지역주의와 결합하면 흔히 각 공화국이 경쟁적으로 외국기술 및 외국설비 도입에 나섬으로써 대외채무의 급증을 초래한다.

〈表 2〉 1980년대 유고의 失業狀態
(단위 : 천명, %)

	1980년	1985년	1986년	1987년
失業者數	785.5	1,039.6	1,087.1	1,080.6
失業率	11.9	13.8	14.1	13.6

자료 : ILO, “勞動統計年鑑 1987년”, 里上讓衛, 앞의 글, p.21.

41) Saul Estrin, “Some Reflections on Self-Management, Social Choice and Reform in Eastern Europe”, *Journal of Comparative Economics*, 1991, P.352

42) Goldie Shaban, “Strikes in Yugoslavia”, *British Journal of Political Science*, vol. 13, part 3, July 1980, pp.300-1.

- d) 각종 無政府性의 증대. 경쟁에 뒤진 기업의 도산과 폐쇄가 속출하고 실업율과 인플레이션이 높은 수준으로 계속되고 있다(표 2와 3참조).
- e) 特權層의 대두. 기업의 자율화와 수출입의 자유화로 일부층이 급속하게 부를 축적하여 자가용, 별장 등에 대한 수요가 커지고 화폐 소유욕이 팽창되고 있다는 점이다. 특히 축적자금을 은행에서 관할하고 기업이 국가로부터 자립해 가면서 국가 대신 은행이 기업에 대한 지배력을 확대해 가고 기업 내에서도 관리자 및 기술자의 영향력이 강화되면서 테크노크라시의 조짐이 나타나게 된다.

〈表 3〉

最近 유고의 都實物價指數

(1980=100)

	1983년	1984년	1985년	1986년	1987년
農產物	...	398	632	1,171	2,163
消費財	237	379	660	1,222	2,602
資本財	...	284	520	946	1,928

자료 : UN '統計月報 1988年 5月', 里上讓衛, 앞의 글, p.21.

유고 사회주의의 기본적 성격은 勞動者 自主管理에 시장원리를 접목시킨 것이라고 할 수 있다. 따라서 유고 사회주의에 대한 비판은 두가지 측면에서 제기되어 왔다. 하나는 勞動者 自主管理 思想이 空想的 社會主義의 전통을 이어 받은 푸르동주의와 혁명적 조합주의에 기원하며 따라서 이는 마르크스주의의 科學的 社會主義로부터 일정하게 일탈한 것이라고 보는 것이다. 이러한 비판은 티토와 스탈린의 대립 아래 소련의 공식 문헌에서 취해 왔던 입장이다. 이에 대해 수페은 유고의 자주관리의 사상적 기초를 이렇게 옹호한다.

“첫째, (抑壓裝置로서의) 國家가 소멸하고 ‘生産者들의 자유로운 聯合’으로 대체 된다는 사상, …둘째, 생산된 잉여가치 또는 노동을 노동자가 직접 지배하는 사상, 셋째, 기술적인 분업이나 분할노동 및 노동자 퍼스낼리티의 불구화를 철폐하는 사상. 그런데 이러한 철폐는 노동자가 생산과정 자체 내에서 수공부터 관리까지의 상이한 기능을 연속적으로 행하는 체제의 기구를 통해서 이루어지며 이것은 노동자가 모든 중요한 생산기능에 직접적으로 참여하는 노동 공동체인 自主管理生產組織을 창출함으로써만이 가능하다.”⁴³⁾

43) Rudi Supek, “The Sociology of Workers' Self-Management”, Branco Horvat et al ed., *Self-Governing Socialism*, N.Y, Int'l Arts & Sciences, 1975, pp.4-5.

유고 사회주의에 대한 또 다른 비판은 시장과 상품경제에 근거한 체제는 사회주의가 아니라고 보는 입장에서 출발한다. 이러한 입장 역시 페레스트로이카 이전까지 蘇聯의 대부분의 경제학 문헌에서 취하고 있었던 입장이다. 그러나 호르바트는 유고의 自主管理體制가 여러가지 문제점에도 불구하고 기본적으로 사회주의의 내용을 단계적으로 구현해가는 과정에 있음을 강조한다. 그에 따르면 ‘社會主義의 特徵은 상품과 화폐가 있고 없음에 있는 것이 아니라 해방된 생산자가 있느냐 없느냐에 달린 것’이며 ‘경제계획을 통하여 시장과 상품 그리고 화폐를 폐기하려는 것은 마르크스 이전의 공상적 사회주의의 영향을 아직 완전히 극복하지 못한 데에 기인하는 것이며 다른 한편으로는 미래에 대한 시기적 制度的 제반 段階들을 본질적으로 생략하는’ 일종의 觀念的 急進主義의 소산이라는 것이다.⁴⁴⁾

유고를 필두로 한 사회주의 국가들의 자주관리 이념 및 실천은 아직은 모두 모색·정립되어 가는 도정에 있다. 따라서 이러한 비판은 유고의 자주관리 모형이 안고 있는 모순들이 민족모순 등 여타의 모순들과 함께 극복되어 가는 과정에서 비로소 정리될 수 있을 것이다.

V. 結論：展望과 示唆點

이상에서 살펴 본 바와 같이 소련의 노동자 자주관리는 초기의 국가관리형 자주관리 모형으로부터 점차 經營者管理型 自主管理 모델을 지향함으로써 시장경제 제도가 가지고 있는 생산력발전상의 이점을 충분히 활용하고자 하고 있음을 자주관리 모형의 변천과정에서도 확인할 수 있다.

경영자관리형 자주관리 모형은 기업경영에 있어서 기업경영자의 자율성을 크게 신장하고 있어서 페레스트로이카 이전의 국가통제형 모형과 페레스트로이카 초기의 국가관리형 자주관리 모형을 시장경제의 확대에 적합하도록 조정하고 있다고 하겠다. 즉 경영자 자주관리형 모형에서는 시장의 변화에 기업이 신속하게 대응할 수 있도록 기업 관리의 주도권을 소유주체로부터 위임받은 전문경영자에게 맡기되 監督評議會를 두어

44) B.Horvat, 강신준 역, 자주관리제도, 풀빛, 1984, p.33.

소유자로부터의 감사를, 노동조합 및 노동집단을 두어 노동자들로부터의 견제를 각각 받도록 하고 있다. 이로써 기업경영의 效率化와 民主化를 동시에 꾀하고 있다고 할 수 있는데 다만 노동조합 및 노동집단의 견제가 어느 정도 실질화되느냐에 이 모형의 경영민주화 목표의 성패가 달려 있는 셈이다. 현재의 불확정적인 소련의 개혁전망 속에서 이 성패는 결국 노동자들의 정치적 경제적 자각과 그 조직화 능력에 달려 있다고 하겠다.

아울러 이 모형은 경영의 효율성과 민주성이라는 양대 축이 현대의 생산력발전 구조 속에서 기업경영구조의 가장 핵심적인 축이라는 것을 잘 보여 주고 있다. 경영진의 의사결정 독점은 시장적용의 신속성과 의사결정과정의 신속성으로 인하여 단기적으로는 기업경영의 효율성이라는 측면에서 긍정적인 유인이 되겠지만 장기적으로는 현장 노동자를 기업의 의사결정과정에서 배제시킴으로써 현장의 인적 물적 설정과 괴리된 기업경영을 초래하고 기업경영의 장기적 효율성을 저해하게 된다. 따라서 이 모형은 기

〈表 4〉

蘇聯의 改革－自管理模型의 發展 展望

	생산과 기업경영에 대한 중앙집중적 國家管理期 (自管理論 批判期)
1983.8 勞動集團法 宣布	
	기업경영에 대한 준집권적 국가관리기 (國家管理型 自管理)
1987.1 自管理가 경제개혁의 핵심고리임을 선포	
	생산과 기업경영에 대한 준분권적 관리기 (國家管理型 유고型 自管理)
1991.8 8月革命(쿠데타 失敗)	
	생산과 기업경영에 대한 분권적 및 시장관리기 (經營者 管理型 協同組合型 自管理)
1992.1 ?(獨立國共同體)	
	생산과 기업경영에 대한 경쟁시장적 관리기 (北歐式 社民主義型, 獨逸式 經營參加型) 또는 몬드라곤式 生產者 協同組合型)

업 경영의 효율성과 민주성과 현대의 기업경영에 있어서 不可分의 關係에 있음을 보여 주는 것이다.

이제 앞으로의 展開過程을 전망해 보고자 한다. 페레스트로이카 하에서 소련의 자주 관리는 초기에는 국가의 통일적 관리와 유고슬라비아형의 노동자 자주관리를 가미한 모델(본 논문에서는 이를 잠정적으로 국가관리형 자주관리 모형이라고 보았다)을 지향했었는데, 점차 협동조합형 특히 경영자의 기업가 혁신정신을 강조하는 경영자관리형으로 바뀌어 갔다. 이제 전반적인 시장경제체제의 도입이 급진전되고 있는 독립국가 공동체 체제 하에서는 구 소련의 자주관리 모형은 앞으로 北歐(스웨덴)式 社民主主義 모델이나 獨逸型 共同意思決定 모델과 친화성을 가지면서 스페인의 몬드라곤式 生產者 協同組合型을 가미한 노사관계 모형으로 전환되어 갈 것으로 전망할 수가 있다(표 4 참조). 그러나 현재의 독립국가공동체 체제는 아직은 불안정한 형태이고 이 또한 實驗 段階이므로 자주관리적 노사관계의 발전 전망도 쉽사리 속단하기 어려운 상황이다.

소련의 노동자 자주관리의 발전과정이 우리나라 기업에 주는 의미는 두 가지 측면으로 나누어 볼 수 있다. 첫째는 소련과 경제협력을 맺고자 하는 기업에 주는 의미이다. 대소 진출기업이 효율적인 경영조직과 작업조직의 관리를 위해서는 70여년의 전체주의적 사회주의를 경험하고 이제 시장경제메카니즘을 도입하여 民主的 社會主義로 대전환을 시도하고 있는 소련의 특수한 자주관리 체계를 이해하고 거기에 적절히 대처해 나가지 않으면 안될 것이다. 그러기 위해서는 소련의 노동력 관리와 노사관계의 이념과 제도가 갖고 있는 歷史的 實踐的 意味를 충분히 파악하여 이에 대응하여야 한다.

둘째는 우리 기업의 경영참가제도 도입에 주는 의미이다. 근로자의 經營參加權을 범주화할 때 페레스트로이카 하 소련의 자주관리제도를 하나의 유형으로 분류하여 우리나라의 노사관계제도의 개선에 참고할 수 있다고 생각한다. 한국경제의 지속적인 발전과 분배 불균등의 시정을 위해서는 노사공영의 기틀이 다져지고 근로자의 창의성과 자발성이 계발·확대되어야 한다. 이를 위해서는 노사관계에 경영참가적 요소가 도입될 필요가 있으며 부분적으로 자주관리적 요소의 도입이 검토되어야 한다. 이런 점에서 소련의 자주관리제도에 대한 심층 연구와 적극적인 검토는 유의미하다.

마지막으로 현실 사회주의권, 그 중에서도 특히 獨立國家共同體의 정치경제적 발전 방향과 이에 따른 노동자 자주관리의 이념과 제도의 장기적인 발전 방향등이 앞으로 계속 연구해야 할 課題라고 생각한다.

參 考 文 獻

- 김상곤, “노동조합주의”, 한국노동운동의 이념, 한국기독교 산업개발원 역음, 정암사, 1988.
- , “산업민주화와 노동자 자주관리에 관한 연구”, 한신논문, 제5집, 한신 대학출판부, 1988.9.
- 대한무역진흥공사, 해외시장 국별시리즈 : 유고슬라비아, 1990.
- 덕산정치경제연구소, “소련의 기업법”, 1,2, 북방동향, 1990.8 및 1990.11, 한양대학교 중소연구소.
- 朴龍錫 역, “蘇聯社會主義 共和國聯盟 法令－蘇聯邦에서의 所有制에 대하여”, 共產圈研究, 產業研究院, 1990.6.
- 배손근, “자주관리 사회주의의 이념과 체제”, 한국노동운동의 이념, 한국기독교 산업개발원 역음, 정암사, 1988.
- 沈成燮, “蘇聯 經濟改革의 展開過程과 고르바초프改革”, 이슈페이퍼 88-18, 產業研究院, 1988.
- 廉弘喆, “유고의 自治管理社會主義와 黨, 國家機構의 役割變化”, 共產圈 研究論叢, 1988 创刊號, 韓國共產圈 研究協議會.
- 朱炫, “蘇聯의 經濟改革과 企業”, 共產圈經濟, 產業研究院, 1989.6.
- 崔鍾泰, 現代經營參加論, 經文社, 1988.
- 統一院, 蘇聯의 經濟改革關係法令集, 1989.1.
- 下斗米伸夫, ソビエト政治と労動組合, 東京大學出版會, 1982.
- ソ連東歐貿易會 編, ソ連東歐諸國の 經濟管理制度, 1979.
- 鹽川伸明, “パレストロイカとソ連の労動者, 上, 中, 下,” 經濟評論, 1989.12, 1990.1. 1990.2.
- 石川晃弘 編, 現代資本主義と自主管理, 合同出版, 1981.
- 川上忠雄 外, 勞動者管理と社會主義, 五月社, 1979.
- 中央大學社會科學研究所 編, 自主管理の構造分析：ユゴスラビアの事例研究, 中央大學出版部, 1988.

長砂實, “ソ連における眞の社會主義的自主管理”, 大阪經大論集, 第162・163號, 1985.3.

里上讓衛, “自主管理の思想と實踐(1)－ユーゴスラビアの場合(上, 下),” 大阪經大論集, 第186號, 1988.12.

中村裕, “시장경제로 이행해가는 과정에 있는 소련의 노동조합”, 노사광장, 1991.7.

2. 서양문헌

Adizes, Ichak, *Industrial Democracy: Yugoslav Style*, 1971, 石坂巖研究會譯, 自主管理企業の組織と適應, 時湖社, 東京, 1982.

Ageev, A. and Kuzin D., “Socialism and Entrepreneurship : Problem of Compability,” *PE*, vol.33, No.8, 1990.12.

Amelin, V., “Will Branch Ministries Be Able to Become Agents of Innovation?”, *PE*, vol.33, No.2, 1990.6.

Andropov, A., “소련공산당 중앙위원회 총회 보고서”, 中蘇研究, 제7권, 漢陽大學中蘇問題研究所, 1983.

Baglai, Marat, *Trade Unions in Socialist Society Progress*, 1988, 김준희역, 사회주의 국가의 노동운동론, 이성과 현실사, 1990.

Belousov, R.A., “Democratic Centralism and Economic Independence”, *PE*, vol.27, No.7, 1984.11.

Brovkin, Vladimir, “Revolution from Below : Informal Political Associations in Russia 1988–1989”, *Soviet Studies*, vol.42, No.2, 1990.4.

Brown, E.C., *Soviet Trade Unions and Labor Relations*, Harvard Univ. Press, 1966.

Bunich, P., “The Mechanism of Self–Financing”, *PE*, vol.30, No.11, 1988.3.

_____, “Centralized Management and the Independence of Production Collectives”, *PE*, vol.29, No.3, 1986.7.

Deutscher, I., *Soviet Trade Unions*, Hyperion Press, Westport Connecticut, 1973.

- Estrin, Saul, "Some Reflections on Self-Management, Social Choice, and Reform in Eastern Europe", *Journal of Comparative Economics*, vol. 15, 1991.
- and Kerek Jones, "The Productivity Effects of Worker Participation : Producer Cooperatives in Western Economies", *Journal of Comparative Economics*, 1987.11.
- Freis, Andrew, *The Soviet industrial Enterprise: Theory and Practice*, London, Croom Helm, 1984.
- Gelbras, V.G., "The Issue of Sovereignty of the Socialist Enterprise", *PE*, vol.30, No.11, 1988.3.
- Grancelli, Bruno, *Soviet Management and Labor Relations*, Allen and Unwin, 1988.
- Granick, David, *Job Rights in the Soviet Union: Their Consequences*, Cambridge Univ. Pr., 1987.
- Hegedus, A., *Socialism and Bureaucracy*, St.Martin's Press, NY, 1976.
- Horvat, Branco, et al. ed., *Self-Governing Socialism*, NY, Int'l Arts and Sciences, 1975.
- Horvat, Branco, 자주관리제도, 강신준 역, 풀빛, 1984.
- Jain, C. Hen, *Worker Participation*, Praeger NY, 1980.
- Johnson, G.Anna and William F.Whyte, "The Mondragon System of Worker Production Cooperatives", *ILRP*, vol.31, No.1, 1977.10.
- Kardelj, Edvard, 自主管理社會主義と 非同盟, 山崎洋 외 譯, 大月, 1980.
- Lane, David, *Labour and Employment in the USSR*, NY Univ. Pr., 1986.
- Laptev, B.B., "ソ連の 経済改革と 企業法", ソ連東歐貿易調査月報, ソ連 東歐 貿易會(日本), 1987.9.
- Lenin, Stalin 외, 사회주의경제관리, 김정민 역, 이성과 현실사, 1990.
- Medvedjev, V.A., et al., 정치경제학 교과서 1,2, 이항재 역, 사상사, 1990.
- Miller, F.Robert, "Theoretical and Ideological of Reform in Socialist Systems : Some Yugoslav and Soviet Examples", *Soviet Studies*, vol.XLI, 3, July, 1989.

- Mstislavskii, P., "The Dynamics of labor Productivity and Wages", *PE*, vol. 28, No.1, 1985.5.
- Nagovitsin, A., "The Management Structure of a Production Association", *PE*, vol.26, No.1, 1983.5.
- Nikiforov, L., "Leasing Relations", *PE*, vol.33, No.4, 1990.8.
- _____, "On Variability and Alternative Paths of Socioeconomic Development", *PE*, vol.33, No.8, 1990.12.
- Norr, Henry, "Schokino : Another Look", *Soviet Studies*, vol.38, No.2, 1986.4.
- Nove, Alec., *The Soviet Economic System*, 3rd ed., Boston : Unwin and Hyman, 1986.
- Novikov, V., "Leasing as the Development of Relations of Property", *PE*, vol.32, No.7, 1989.11.
- Nuti, M.Domenico, "The Enterprise Between Central Planning and Market Socialism : A Discussion", *Economic in the European Centrally planned Economies*, UN, 1989.
- Ostrowsky, K., 社會主義 政治體系と 勞動組合, 宮島織機 譯, 中央大學 出版部, 東京, 1974.
- Ponomaryev 외, 蘇聯共產黨史 1, 2, 3, 淺原正基 외 譯, 大月, 1972.
- Popov, G., "A Discussion on Problems of Bureaucratism", *PE*, vol.32, No.5, 1989.9.
- _____, "On Improving Centralized Economic Management", *PE*, vol.28, 1986.2.
- Prigozhin, A., "Managerial Innovations and Economic Experiments", *PE*, vol.27, No.10, 1985.2.
- Rakitskaia, G., "The Development of a Socialist Attitude Toward Work", *PE*, vol.31, NO.10, 1989.2.
- _____, "Socialist Democracy : Politico- Economic Aspects", *PE*, vol.32, No.10, 1990.2.

- Rakitskii, B., “商品貨幣關係と 生産企業の 自立性”, 社會科學, 1989.No.2.
- Rapoport, V., “Principles and Directions of Restructuring the Organization of Branch Management”, *PE*, vol.33, No.2, 1990.6.
- Richardson, P. and Kelley, D., “소련시장, 이렇게 공략한다”, 중앙일보사 역, 1991.
- Roucek, L., “Private Enterprise in Soviet Political Debates”, *Soviet Studies*, vol.XL, No.1, 1988.1.
- Rzheshevskii, V., “Application of the New Methods of Management in 1986”, *PE*, vol.29, No.12, 1987.4.
- Schapiro, B.Leonard, *The Soviet Worker: Illusions and Realities*, St.Martin, 1981.
- Schiffer, J.R., *Soviet Regional Economic Policy*, St.Martin's Press, N.Y, 1989.
- Schroeder, E.Gertrude, “Property Rights Issues in Economic Reforms in Socialist Countries”, *Studies in Comparative Communism*, vol.21, No.2, Summer 1988.
- Seliunin, Vasilii., “A Profound Reform of the Revenge of the Bureaucracy”, *PE*, vol.31, No.11, 1989.3.
- Senchagov, V., “The Collective Experience in Improving Economic Management”, *PE*, vol.29, No.9, 1987.1.
- Seroka, Jin., “The Interdependence of Institutional Revitalization and Intra-Party Reform on Yugoslavia”, *Soviet Studies*, vol.XL, No.1, 1988.1.
- Shabad, Goldie., “Strikes in Yugoslavia”, *British Journal of Political Science*, vol.13, Part 3, 1980.7.
- Shatalin, S., “Improving Socialist Management Techniques”, *PE*, vol.24, 9, 1982.1.
- Shkurko, S., “Collective Forms of Labor Organization and Work Incentives”, *PE*, vol.30, No.4, 1987.8.
- Shmarov, A., and Kirichenko, N., “Inflation in the Consumer Sphere and Social Tensions”, *PE*, vol.33, No.6, 1990.10.

- Shmelev, N., "On Urgent Measures to Prevent the Collapse of the Soviet Economy", *PE*, vol.33, No.6, 1990.10.
- Shvyrkov, M.Yu, *Centralized Planning of the Economy*, Progress, 1980.
- Siderov, V.A., "The Effectiveness of Labor and the Quality of Training of Blue-Collar Workers", *PE*, vol.25, No.3, 1982.7.
- Sik, Ota, *Plan and Market*, JASP, N.Y, 1967.
- Torganovskii, E., "Property and SelfManagement", *PE*, vol.32, No.4, 1989.8.
- _____, "What Lies Ahead for Self-Management in Production?", *PE*, vol.31, No.12, 1989.4.
- _____, "Socialist Self-Management of Production", *PE*, vol.30, No.10, 1988.2.
- _____, "The Participatin of Working People in the Management of Production as a Factor in Heightening Activism", *PE*, vol.30, No.2, 1987.6.
- _____, "State Economic Management and the Initiative of Work Collectives", *PE*, vol.27, No.12, 1985.4.
- Trzeciakowski, W., *Indirect Management in a Centrally Managed Economy*, Amsterdam, North Holland, 1978.
- Valovoi, D., "Measuring and Assessing Production Activity", *PE*, vol.29, 11, 1987.3.
- _____, "Indicators of Socialist Management : An Economist's Reflections", *PE*, vol.28, No.2, 1985.6.
- Veretennikov, V.G., "The Economic Mechanism and Self-Management", *PE*, vol.30, No.6, 1987.10.
- Volkov, Yu, 現代ソ連の労働者と企業管理, 宮坂純一 譯, 千倉書房, 1979.
- Yanowitch, Murray, *Work in the Soviet Union : Attitudes and Issues*, M.E. Sharpe Inc., 1985.
- Yavlinsky, G. and Fedorov, B., *500 Days Programs : Transition to the Market*, 1990, 한종만 역, 소련의 시장경제로의 이행, 열린책들, 1991.