

유고슬라비아 勞働者自治管理制度에 관한 研究

— 構造와 機能 및 外部關聯機關들을 中心으로 —

高 忠 錫 *

I

本論文은 유고슬라비아의 勞働者自治管理制度와 社會權力構造(social power structure)를 分析키 위한 기초연구로서 써졌다. 이를 爲해서 먼저 유고슬라비아 勞働者自治管理構造와 機能을 검토해보고 다음으로 이 제도의 社會권력구조에 영향을 미치는 聯關機關들에 對해서 살펴보려고 한다.

II

유고슬라비아의 勞働者自治管理構造와 機能을 살펴보기 위하여는 우선 「聯合」(association)내지 「聯合한다」(associate)라는 의미를 올바르게 파악할 필요가 있다. 대체로 聯合한다는 말은 勞働을 聯合한다라고 표현하는 경우가 많은데 個個人의 市民이나 勞働者가 그들의 生活 내지 生産의 場에서 / 自治管理의 目的아래 / 位階的이 아닌 同僚의 관계로 / 自由롭게 모이는 것을 의미한다. 이러한 聯合의 형태는 完全聯合(total association)과 部分聯合(segmentary association)으로 類型化해 볼 수 있는데 前者는 구성원들간의 社會적 역할도 分化되어 있지 않고 組織화된 階層構造

※ 本 論文에 사용하는 용어상의 혼란을 피하기 위해서 다음의 두가지만 지적하면 유고는 유고슬라비아의 약자이고 Lcy는 공산주의자연맹(League of Communists)의 약자로서 유고共産黨이라는 뜻이다. 따라서 편의상 이들 용어中에서 사용하고 싶은 용어를 선택해서 사용했음을 밝힌다.

* 社會科學大學 助教授

(hierarchical struture)도 存在하지 않으며 지도자, 管理者, 專門家와 같은 特殊한 集團과 일반적인 構成員集團間的 區別도 없다. 이에 反하여 後者は 他集團과의 關係에 있어서 高度의 自律性을 가지며 권위구조(authority structure)도 계층제적인 관리구조(hierarchical management structure)와 代表制的인 管理構造(representative structure)로 二元化되어 있다. 따라서 完全聯合이 社會的 能率(social efficiency)의 극대화에만 관심을 갖는데 비해 部分聯合은 사회적 능률과 經濟的 能率(economic efficiency)의 모순관계의 解決에 초점을 맞춘 構造設計(structural design)라고 할 수 있다.¹⁾

이 나라 理論家들의 說明에 의하면 企業은 所得分配을 前提로 하는 聯合된 勞動關係의 핵심으로서, 勞動者自治管理法의 法制化 以後 官僚制的인 組織에서 부터 꾸준히 部分聯合으로 그 성격 을 바뀌었다는 것이다.²⁾ 따라서 資本主義國家나 共產主義國家의 產業組織에서 볼 수 있는 바와 같은 가장 많은 권한을 가진 社會構造로서의 경영계층은 存在하지 않으며, 이들 경영계층에 의해서 수행되어 지고 있는 핵심적인 기능이 代表制的인 管理構造에 의해서 運營되고 있다는 것이다. 이러한 點에서 유고슬라비아의 勞動組織(企業)은 노사분리와 位階的인 關係가 두드러지는 자본주의적인 產業組織의 勞動關係나 企業長의 1人經營의 틀로 構造化된 朝鮮을 위시한 東歐 여러나라의 產業組織의 勞動關係와도 本質的으로 다르다고 할 수 있다.

유고슬라비아의 勞動組織(企業)에 있어서 勞動者는 自治管理制의 기본적인 메카니즘에 따라 企業의 經營者이면서 피지배자다. 이들은 意思決定의 役割과 執行의 役割을 同時에 수행하는 二重機能(dual function)을 가지고 있다.³⁾

自治管理下에서의 企業의 조직편제는 매우 복잡한데 水直的으로는 의사결정의 단계와 수준이 수적으로 증가되고 있고 水平的으로는 分權化가 확대되고 있다. 自治管理構造는 企業의 規模에 따라 그 類型을 달리한다.

종업원이 5인이상의 企業은 의무적으로 勞動者自治管理를 실시하게 되는데 勞動者全員 즉 전체 勞動者集團(work collective)에 의해서 構成되는 勞動者總會와 일반투표를 통한 直接的인 經營參加의 형태가 있고 노동자평의회, 經營理事會, 企業長 및 勞動者統制機關(worker control institution)을 통한 間接的인 經營參加의 형태가 있다.

대개 30人 以下를 고용하고 있는 企業의 경우는 直接參加의 형태를 取하고 있기 때문에 全體 노동자集團이 經營에 관한 모든 의사결정에 참여하게 되고 構成員 各者가 勞動者이며 代表者이고 管理者가 된다. 그리고 31人~70人까지의 종업원을 가지고 있는 企業의 경우는 직접참가와 간접참가가 혼재하고 있으나 규모의 영세성으로 인하여 直接參加의 형태를 取하고 있는 것이 보통이다. 그러나 勞動者評議會를 設置해야 할 것인가의 여부는 그들의 企業內規로 반드시 定해야

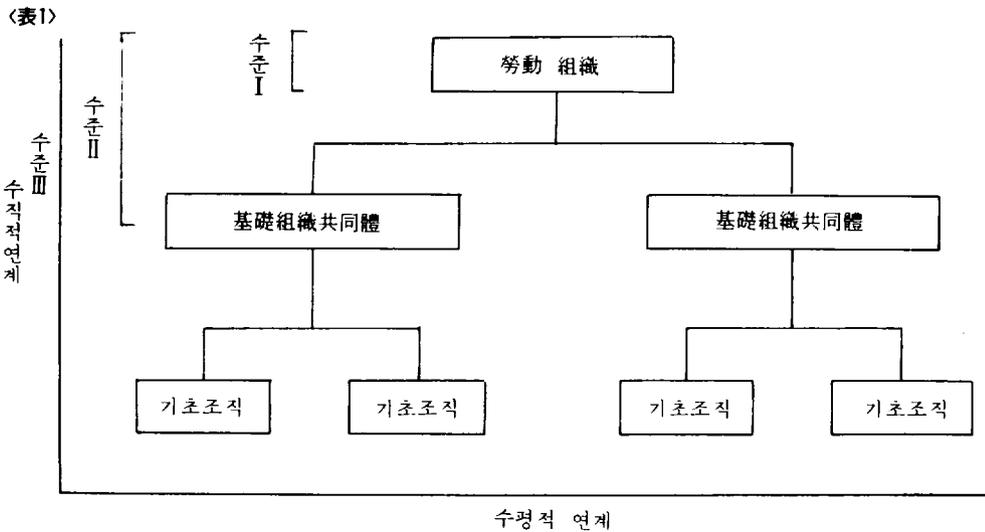
1) Josip ŽUPANOV, "Enterprise and Association: Real and illusory Dilemma", in Josip Obradovic' and William N. Dunn (eds.), *Workers' Self-management and Organizational power in Yugoslavia* (pittsburg: universty Center for international studies, universty of pittsburg, 1978), p. 155~172.

2) Ibid.

3) Charles E. Lindblom, *Politics and Markets, The World's Political Economic Systems* (New York: Basic Books, Inc., publishers, 1977), pp.341~343.

만 하는 것⁴⁾으로 되어 있다.

그런데 71人以上을 고용하고 있는 勞動組織의 自治管理體系는 매우 복잡하다. 그 주요 형태만을 개관코저 한다. 이들 勞動組織은 주로 간접참가의 형태를 取하고 있으며 企業의 規模에 따라서 自治管理構造도 그 類型을 달리한다. 1871年 憲法改正에 따라서 經濟의 기초조직으로서 과거의 기업 내지 勞動組織 대신에 勞動者聯合基礎組織⁵⁾(Basic organization of associated labor)을 규정하고 있기 때문에 기초조직이 自治管理의 기본단위가 된다. 따라서 企業의 下位單位인 기초조직들은 自治管理協約을 통하여 복합적인 組織構成의 단계를 上向的으로 밟아 올라가는데, 이들間的 단계는 企業의 규모에 따라 세가지 수준에서의 연계可能性을 생각해 볼 수 있고 각 水準마다에 自治管理體(self-governing body)가 構成된다. 71人 以上을 고용하고 있으면서도 그 규모가 영세한 企業은 單一水準에서, 中間程度의 크기를 가진 企業은 두개의 수준에서, 대기업은 3개의 수준에서 각각 自治管理機構가 形成된다. 대기업의 경우 組織構成단계의 典型을 圖解化하면 다음과 같다.



- 4) Hans Dieter and Ukand: G. Damach.: *Self-management in Yugoslavia and the Developing World*. (New York: St. Martin's press, 1982). p.86.
- 5) 기초조직은 10명부터 3000명에 이르는 노동자들이 함께 일하는 作業場이나 공장부서들로서 대부분의 경우 100~500명의 구성원을 갖는다.
ILO, *Workers' Participation in Decisions within Undertaking*. Geneva, 1981, p.53.
- 6) 기초조직間的 협상은 企業의 최종적인 생산계획안이 확정되고 나면 이를 基礎로 해서 진행된다. 이 협상의 대상에는 기초조직간의 생산품의 종류를 결정하는 문제, 생산량의 할당문제, 이에 필요한 예산의 배정문제등이 포함된다. 이것이 合意되면 기초조직간의 제상호관계를 규정해 주는 계약이 이루어지는데 여기에서는 ①기초조직간에 수행되어야 할 용역과 作業을 세분화시키고 ②생산할 품목의 양과 질의 수준을 결정하고 ③생산품의 가격을 定하고 ④기초조직간의 소득배분의 수준을 결정하며 ⑤생산품과 용역의 교부에 관한 규칙과 ⑥이상의 계약이 수행되지 않았을 때 부과되는 벌칙등에 관한 내용이 포함된다. Bengt Abrahamsson, *Bureaucracy or Participation*. The Logic of organization (Beverly Hill: Sage publications, 1977). p.214.

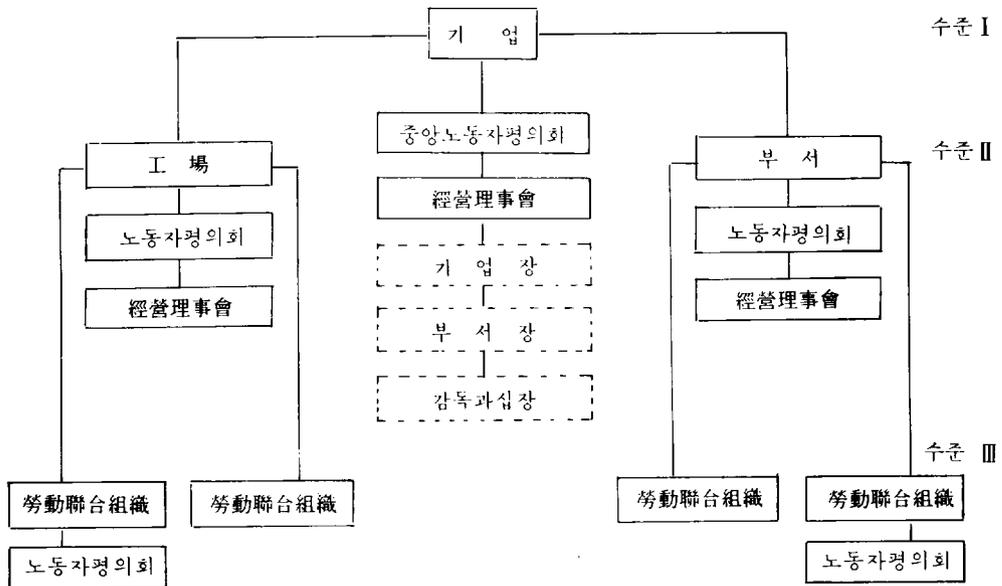
이것을 좀 더 구체화해서 企業의 規模(size)에 따른 自治管理構造의 類型을 說明해 보면 다음과 같다.⁷⁾

첫째로, 單層構造(One-tier structure)의 유형인데 71인 이상의 종업원을 고용하고 있으면서도 그 규모가 적은 영세기업의 自治管理構造가 여기에 포함된다. 이는 企業은 그 自體가 하나의 기초 조직 내지 作業單位(work unit)이기 때문에 組織構成의 단계가 하나의 수준에만 그치게 되므로 企業水準(Level I)에서만 自治管理體가 형성된다.

둘째로, 二層構造(Two-tier structure)의 유형으로서 영세기업보다도 훨씬 복잡한 構造를 가지고 있는 中間크기의 企業의 自治管理構造가 여기에 屬한다. 이들 企業은 대체로 組織構成의 단계가 두개의 수에서 이루어지기 때문에 企業水準(Level I)에서 뿐만 아니라 工場(plants)과 부서(departments)와 같은 作業單位水準(Level II)에서도 自治管理體가 形成된다.

셋째로, 三層構造(Three-tier structure)의 유형으로서 大企業의 自治管理構造가 여기에 포함된다. 이들 企業은 組織構成의 단계가 <表1>에서 본 바와 같이 3개의 수준에서 이루어지기 때문에 企業水準(Level I)는 물론이고 工場과 부서수준(Level II)과 이 보다 좀 더 낮은 下位作業單位水準인 作業場(shop-floor)에까지 自治管理體가 形成된다. 이와같이 自治管理가 세가지 수준에서 이루어지고 있는 대기업의 公式的인 構造를 圖解化하면 다음과 같다.

<表2>⁸⁾

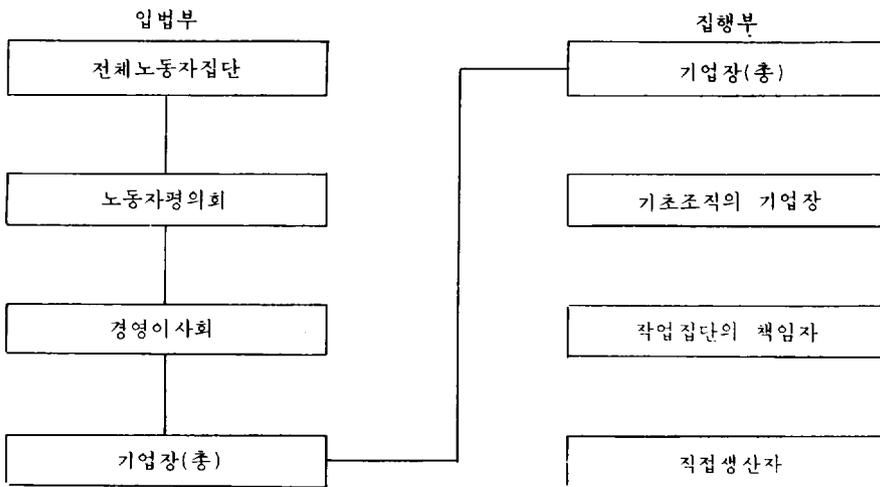


7) 이하의 내용은 다음과 같은 책을 참고바람. Hans Dieter and Ukand; G. Damach, op. cit., p.85; William N. Dunn and Josip Obradovic'. "Introduction: workers' self-management", Josip Obradovic' and William N. Dunn(eds.). op. cit., pp.19~21.

8) William N. Dunn and Josip obradovic'. "Introduction: workers' self-management", Josip Obradovic' and William N. Dunn(eds.). op. cit., p.20.

한편 이 나라 勞動組織內的 自治管理組織에 屬하는 기관으로서는 직접적 자치관리권의 주체로서 全體 勞動者集團, 전체企業의 中央勞動者評議會 및 기초조직의 노동자정의회 經營理事會 勞動者經濟委員會를 들 수 있다. 反面 經營管理機構는 企業長을 정상으로 하는 執行組織으로서 그 組織構成이 철저하게 계층화되어 있다. 이 외에 自治管理組織과 企業長사이를 매개·조정하는 專門職이 있다. 自治管理組織은 의사결정기능을 수행하는 지배기관이고, 經營管理機構는 行政的인 執行機能을 수행하는 피지배기관이다. 企業長은 제도적으로는 企業의 自治管理組織으로 부터 부여된 권한의 범위內에서만 活動하게 되어 있으므로 自治管理組織의 統制下에 놓이게 된다. 따라서 이러한 구조설계는 결정권한(Decision-making authority)과 執行權限(Decision-implementation)의 所在의 分離原則에⁹⁾ 따른 것으로서 勞動組織의 構造가 二原化되어 있는 것을 알 수 있다. 이제 公式的 組織을 立法, 執行의 두 계층제(hierarchy)로 理解할 때 아래와 같이 도해화할 수 있다.

〈表3〉

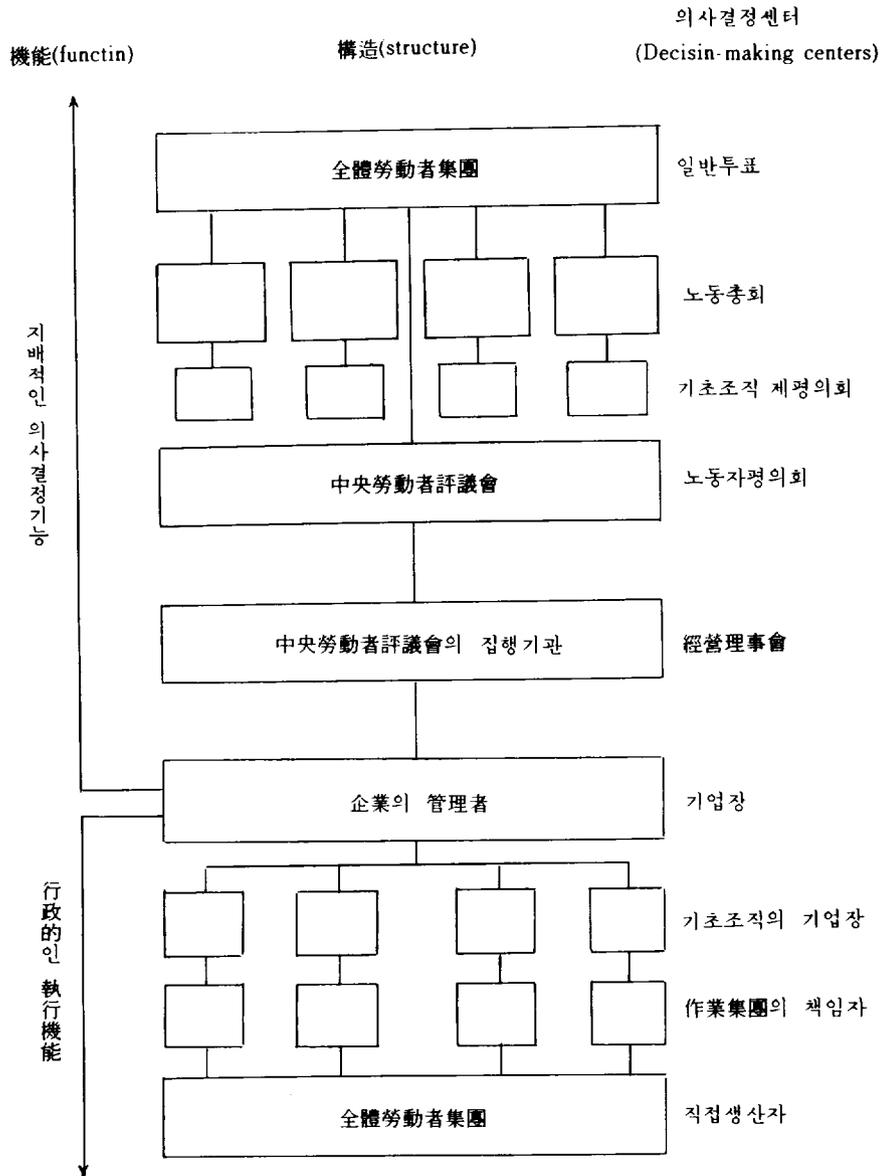


그런데 〈表3〉을 좀더 구체화해서 이 나라 勞動組織을 構造, 機能, 의사결정센터로써 위치를 설명해보면 아래와 같이 도식화해볼 수 있다. 여기에서 기업장은 行政的인 집행구조의 정상에 위치하는 반면 지배적인 의사결정구조의 최하위의 역할을 한다.

이제 法制度的인 側面에 초점을 맞추면서 支配的인 의사결정기능을 수행하는 自治管理組織과 行政的인 執行機能을 수행하는 經營管理機構를 說明해보면 다음과 같다. 그러나 주의를 요하는 것은 法規範的인 기능과 現實的인 기능과는 어느 정도의 간극이 있을 수 있다는 것이다. 勞動者

9) Ichak Adizes, *Industrial Democracy: Yugoslavia style* (New York: The Free Press, 1972), p. 23.

<表4>



自治管理法는 유고슬라비아가 코민포름(Cominform)에서 축출된지 2年後인 1950년에 制定되었는데 이것은 유고 經濟의 구조와 더 나아가서 이 나라 전체사회에 심대한 영향을 미쳤다. 50個 條項으로 되어 있는 이 基本法은 勞動者自治管理法가 어떻게 運營되어야 할 것인가에 對한 精確한 형태와 基本틀을 提示해 주었다. 그 後 이 法은 여러차례의 수정도 거치고 그 內容도 상당히 完化되었지만 오늘날까지 勞動者自治管理의 母體가 되고 있다.

1. 全體勞働者集團

이 나라 헌법 第14條는 自治管理企業의 모든 組織構成員이 그 企業의 經營者임을 明白히 規定하고 있다.¹⁰⁾ 企業內의 모든 勞働者들은 組織加入, 組織內의 職業的 地位에 關係없이 自治管理에 關하여 同等권을 가진다. 따라서 全體勞働者集團은 自治管理의 원천적인 主體인 것이다.

勞働者集團은 企業長을 포함한 그 企業에서 일하는 모든 勞働者들로 構成된다. 최초의 勞働者들은 企業이 設立됨과 同時에 自動的으로 全體 勞働者集團의 구성원으로서의 권리와 의무를 가지게 되고 그 後의 勞働者集團의 構成은 人事政策 즉 노동자의 모집과 離職을 어떻게 하느냐에 달려 있다.

全體 勞働者集團이 企業經營에 직접적으로 영향을 미치는 方式에는 여러가지가 있지만 여기서는 勞働總會(general meetings) 및 一般投票에 限定해서 보기로 한다.¹¹⁾

먼저 勞働總會(general meetings)를 들 수 있는데 이것은 기업의 규모에 따라서 全體勞働者總會인 경우도 있고 基礎組織의 총회인 경우도 있다. 下位組織單位로서의 基礎組織을 갖고 있지 않은 경우는 대체로 前者의 方式을 取하고 기초조직을 中心으로 組織構成의 단계를 밟아 올라가는 企業의 경우는 後者の 方式을 取한다. 이들 勞働總會는 企業에 따라서 生産者評議會의 요청에 의해서 개최되는 경우도 있고 勞働組合의 요청에 의해서 개최되는 경우도 있다. 또한 勞働總會의 目的에 따라서 專門管理職의 사람들도 어느 정도 그 개최에 關여하는 경우도 있다. 그리고 이들 總會는 定期的으로 열리지만 事案의 性格에 따라서 不定期的으로 열리는 경우도 있다. 한편 여기서 全體勞働者들은 自治管理協約의 테두리를 지키면서 정관을 制定한다. 정관에는 自治管理機關 및 經營管理機關의 종류와 임기, 임무 및 책임등이 明示된다. 기초조직의 정관은 전체노동자의 과반수 찬성으로 통과된다. 그리고 企業의 近代的, 人事政策, 임금에 영향을 미치는 예산 배정등과 같은 주요한 문제들도 여기에서 論議되는데, 그 결정이 法的으로 반드시 구속력을 갖는 것은 아니다. 끝으로 勞働總會는 評議회의원의 選出권과 소환권 그리고 自治管理의 감시권을 갖는다.

다음의 方式은 일반투표에 의한 協議(referendum)을 들 수 있다. 전체노동자총회 또 基礎組織의 總會는 일반투표의 담당자로서 企業의 정관이나 기초조직의 정관에 明示된 주요문제를 비밀 투표에 의해서 결정한다. 일반투표(referendum)는 1953년부터 어느 정도 규모가 큰 企業을 中心으로 行해져 왔는데 이것이 적용되는 주요문제로서는 정관의 채택·변경·보완, 급료의 수준 및 기업순이익의 처분방법, 기업의 발전계획안, 기업의 흡수·독립 및 企業의 下位單位의 독립·分離를 들 수 있다.¹²⁾ 特히 급료의 수준과 기업순이익의 처분방법에 關한 문제가 가장 많이 일

10) 安秉永, "유고슬라비아 勞働者自治管理制度的 갈등구조", 「亞細亞研究」 第XXVII권 第1號, 서울, 고려대학교 아세아문제연구소, 1984, p.155.

11) ILO編 「ユーゴスラビアの企業における勞働者 自主管理制度」-社會主義 民主主義-, 高橋正雄譯, 東京, 至誠堂, 昭和49年, pp. 79~83.

12) 安秉永, 앞글, p.156.

반투표에 의한 協議의 대상이 되고 있다. 또한 1973년에 제정된 聯合勞動者構成法(3章 68條)은 企業의 合併 및 下位單位의 독립등을 의결키 위해서는 全體基礎組織의 2/3의 찬성이 있어야 한다고 規定하고 있다. 그런데 실제로는 一般投票는 政관에 明示되어 絕對의인 구속력을 갖고 있지 않은 경우에는 별로 시행되고 있지 않다.

2. 勞動者評議會

노동자평의회는 實質的인 支配機能을 수행하는 企業의 최고대표기구라고 할 수 있다.

法律에 의하면 노동자평의회는 15名~120名으로 構成되게 되어 있다고 規定되어 있는데 그 數는 企業의 규모와 構造에 따라서 當該企業의 政관에 의해서 定해진다. 1950年の 勞動者評議會의 최초의 선거때에는 選出되어야 할 評의회 구성원의 數는 Commune이 결정했다. 新設企業에 對해서 지금까지도 이러한 節次가 取해지고 있다. 임기만료의 勞動者評議會는 해당企業의 政관이 그 數를 規定하고 있지 않는한 몇사람의 評의회위원을 選出해야 할 것인가를 결정해야 한다. 그러나 評의회의 평균 인적구성수는 계속 감소되어 오늘날 15名~30名の 評의회구성원이 壓倒的인 다수를 占하고 있다. 또한 法律은 육체노동자들을 충분히 代表할 수 있도록 적어도 노동자평의회의 人的 構成比의 3/4을 生産職 종업원중에서 뽑아야 하며 나머지 1/4은 사무직·行政職·專門職에 종사하는 white color에서 뽑도록 規定하고 있다. 1972년의 한 조사에 따르면 노동자평의회的 社會的 構成은 노동자 53.7%, 科學者 및 專門家 24.2%, 管理要員 14.4%, 中下級管理職 7.7%로 나타났다.¹³⁾ 그리고 企業長을 비롯한 上級の 執行 staff는 노동자평의회的 構成員이 될 수 없으며 노동자聯合위원의 임기는 2년이며 輪番制(rotation system)를 채택하므로써 계속해서 재 選되지 못하도록 되어 있다.

한편 勞動者評議會의 議員의 選出절차를 보면 다음과 같다. 원칙적으로 全體勞動者集團이 單一의 選出모체이기 때문에 全體勞動者集團의 구성원이 선거전에 企業을 떠나지 않는한 모두 선거권을 갖는다. 과거에는 노동자평의회는 全體勞動者들의 비밀보통선거에 의해서 構成되었다. 그러나 1956년 부터는 다수의 기초조직으로 構成된 企業의 경우 우선 기초조직의 評의회가 構成되고 이들 評의회의 代表들로서 다시 全體企業의 노동자평의회가 構成되는 過程을 밟는데 대기업의 경우 現在 이 方法을 채택하고 있다. 基礎組織의 評의회的 人的 構成比는 이들 組織間의 勞動者數에 比例해서 배분된다.

노동자평의회는 대차대표가 승인되어 企業의 결산이 끝난 후 매년 年初에 選出된다. 선거기간은 매년 條令에 의해서 결정된다. 임기만료의 評의회는 그 기간內에 選舉期日을 定하지 않으면 안된다. 評의회的 解散 또는 소환(recall)에 따른 선거는 언제라도 行할 수 있다. 단층구조를 가지고 있는 自治管理勞動組織의 경우 노동자聯合위원의 후보는 當該企業內의 勞動組合支部나 적어도 全體勞動者의 1/10로 構成되는 勞動者集團에 의해서 추천된다. 그런데 후보자명부에는 보통 노동자평의회정원수의 120%~140%까지 추천될 수 있다. 따라서 2개이상의 후보자명부가 提

13) Yugoslav Trade Union, Nr. 93, Jan/Feb. 1975, p.15.

출될 수 있는데, 勞組에 의해서 提出되는 명부를 기초명부라 하고 勞組以外の 노동자집단에 의해서 추천되는 명부를 별(別)명부라고 한다. 노동자평의회 회의의 최초의 선거는 連記方式으로 行해졌다. 따라서 최고표를 획득한 후보자명부의 후보자만 當選되는 것으로 되어 있었다. 그러나 現行法에서는 勞動者들은 個個의 후보자들에게 투표하도록 되어 있기 때문에, 1매의 투표용지에 모든 명부의 후보자이름이 접수순으로 記入되어 있어서 자신이 희망하는 후보자에게 투표하면 되게 되었다. 어떠한 명부를 選拔할 것인가에 對해서는 서술할 필요가 없다.

다층구조를가지고 있는 자치관리노동조직의 기초조직의 노동자평의회 구성과정도 이에 준한다.

制度的으로는 이렇게 되어 있지만 실제로 公式統計¹⁴⁾에 의하면 別명부가 제출되는 경우는 극히 드물어서 그 숫자는 全體企業의 2%~5%에 머물고 있고, 이 명부로부터 선출되는 노동자평의회 의원은 全體企業의 勞動者評議會議員 總數의 3%미만에 그치고 있다. 따라서 노동자평의회 선출에 있어서는 기초명부가 매우 중요하다. 98%가 그것에 근거해서 선출되고 있는 실정이다.

기초명부는 다음과 같이 作成된다. 먼저 노동조합은 자기들이 추천한 후보자명부인 勞組후보자명부를 作成해서 그것을 선거인집회라고 불리우는 노동자집단의 회의에 제출하여 승인을 받도록 되어있는 것이 常例이다. 이러한 集會는 기초조직으로 구성된 기업의 경우는 기초조직의 노동자평의회 구성을 위하여 부서별 또는 工場別로 자주 열린다. 이런 過程에서 투표자들은 勞組가 추천한 후보자의 이름을 取消하거나 다른 사람을 추가로 指命할 수 있도록 되어 있다. 더우기 1964年の 法規定은 이러한 集會에서 어떠한 사람도 세 사람의 추천만 있으면 후보자가 될 수 있도록 했다. 이러한 過程에서 많은 論亂이 야기되어 노조가 그것을 조정할 수 밖에 없다. 그 結果 당초의 노조후보자명부는 상당한 變更을 가져올 수 밖에 없게 되는데, 이렇게 해서 產出된 최종 후보자명부를 기초명부라고 하며 이것에 준거해서 노동자집단은 노동자평의원 선거에 들어가게 된다. 따라서 평의회후보자명부를 作成하는 과정에 勞組는 關及할만한 권한을 行使하고는 있지만 絶對的인 權限을 行使하는 것은 아니다. 한편 統計에 의하면 이러한 과정을 거쳐서 行해진 선거결과를 보면 후보자에 따른 득표비율이 상당한 差異가 있는데 3:1의 比率을 보이는 경우도 尙왕 있었다.¹⁵⁾

勞動者評議會는 선출된 機關이기 때문에 그 機能을 다하는 것은 會議中일 때뿐이다. 原則的으로 평의회구성원들은 이 機關이 회의를 개최하고 있지 않은 한 企業에서 特別한 권한을 가지고 있지는 않다. 노동자평의회는 적어도 6주마다 한번씩 회의를 개최해야 한다고 法律에 규정하고 있다. 다만 일반적으로 볼 때 기업내규는 좀더 많은 回數를 規定하고 있다. 노동자평의회 회의의 개최는 보통 근무시간외로 되어 있지만 요구가 있으면 근무시간 中에도 개최하는 것을 法規로 禁하고 있지는 않다. 평의회 회의는 보통 의장에 의해서 소집된다. 더우기 경영이사회나 勞組의 요청 및 평의회구성원의 1/3의 요청 혹은 기업장의 요청이 있으면 임시회의를 열어야 한다. 평의회 회의는 公開는 아니지만 勞動者集團의 구성원은 누구나 출석할 수 있는 권리를 가지

14) ILO編, 알책 p.89 참조.

15) 覽책. p.90.

고 있다. 또한 노동조합의 대표, 사회조직의 대표, 公的機關의 대표도 일반적으로 출석이 허용되고 있다. 企業長과 經營理事會의 理事는 반드시 평의회 회의에 출석해야만 한다. 평의회 회의는 必要가 있으면 非公開로 열릴 수 있다.

노동자평의회의 基本目的은 企業의 管理 運營에 필요한 일반적인 經營政策을 수립하는데 있으며 그 주요기능은 아래와 같다.¹⁶⁾ 그것은 立法議會의 機能으로서 (a)企業長을 포함한 經營理事會 理事의 선출과 파면 (b)企業의 정관 및 기타 일반적인 經營內規의 制定 그리고 발전계획의 立案 採擇 (c)經營政策의 기본문제에 관한 意思決定 (d)예산편성 및 결산의 승인 (e)他企業과의 合併 등 企業의 組織과 地位에 영향을 주는 주요안건에 관한 의사결정 (f)經營理事會의 업무에 관한 감독 등이다. 또한 1958年 1月 以後부터는 企業內의 인사정책에 對해서 뿐만 아니고 個個人的 紛爭에 對해서도 최종결정권을 갖게 되었다. 그러나 勞働者評議會의 介入은 法律에 規定되고 있는 경우와는 별도로 각각의 사항 혹은 一聯의 문제에 關해서 노동자평의회가 企業內의 다른 機關에 권한을 위임해도 좋은 것으로 되어있다. 또한 逆으로 노동자평의회는 企業內의 다른 기관의 임무로 되어 있는 사항이라도 企業經營에 聯關된 문제라면 어떠한 문제라도 취급해도 좋은 것으로 되어 있다. 그러나 經營理事會 또는 專門管理職의 권한內의 문제를 상세한 點에까지 노동자평의회가 취급하는 것은 예외적인 경우에만 한정된다. 또한 基礎組織과 全體企業의 共同으로 事業政策이나 주요한 투자 program을 마련하는 경우에는 노동자평의회 의결의 前提로서 自治管理協約의 서명자인 기초조직구성원의 2/3의 同意가 필요하다.¹⁷⁾ 그리고 노동자평의회대표들은 업무상 필요한 경우 유고의 共產主義聯盟 및 勞組등 이른바 사회정치조직들과 직접 協約할 것이 自治管理協約에 규정되어 있다. 이에 따라 노동자평의회가 外部壓力을 받게될 소지가 마련되었다고 할 수 있다.

또한 勞働者評議會는 各 委員會를 자기예하에 두게 되어있다. 규모가 어느 정도 큰 企業의 경우가 特히 그렇지만 企業이 취급해야 할 문제가 복잡다기해지고 專門性을 띄우게되자 평의회는 그 산하에 專門委員會의 設置를 切感하게 되었다. 1956년에는 이미 모든 大企業 및 中企業에 위원회의 구성이 확대되었다. 예컨대 탄광에서는 기술위원회만이 아니라 채탄위원회, 개발위원회, 사무소위원회, 地上作業委員會등이 구성된다. 이 專門委員會는 專門的 意思決定領域에 따라 계획 및 財政, 人事, 投資合理化, 所得配分, 勞動安全등의 下位分科委員會로 分化되며 여기에서 의사결정을 위한 준비작업이 進行된다. 또한 부서나 工場別로 필요에 따라 전문위원회가 構成된다. 노동자평의회는 전문위원회의 地位와 權限의 범위를 規定하고, 각 分科委員會의 長은 노동자평의회 의원 中에서 그 밖의 다른 의원들은 평의회이외의 企業勞働者들로부터 선출된다. 常設委員會의 數와 性格은 일반적으로 노동자평의회 선출 후 그 최초의 회의에서 定해지고 위원회위원의 임기는 평의회위원의 임기와 同一하다. 노동자평의회는 필요가 있을 때에는 새로운 分科委員會를 設置할 수도 있고 기존의 分科委員會數를 줄일 수도 있다. 부서의 長이나 기타의 임원은 위원회

16) 金滄綱, “유고슬라비아의 勤勞者自主管理制度”, 「東歐社會主義國家에 있어서의 平等問題」, 서울, 延世大學校 東西問題研究所, 1982, p. 32.

17) 安秉永, 앞글, p. 157.

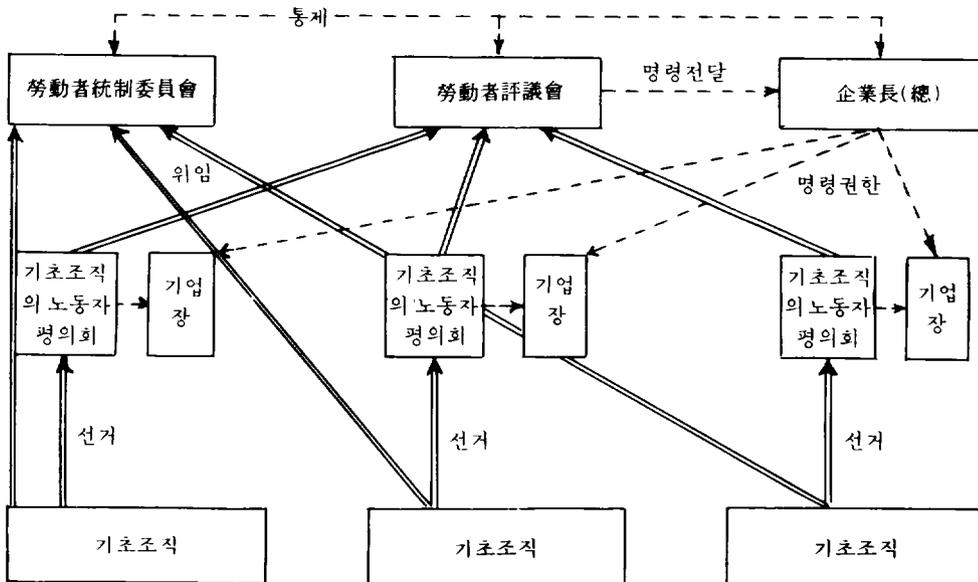
의 要求가 있을 때에는 언제든지 출석하여 회의에 필요한 정보를 제공하고 보고를 행해야 한다.

끝으로 法律은 노동자평의회가 선거모체의 사람들(全體勞動者集團)의 신임 잃으면 임기中이라도 소환(recall)될 수 있다고 規定하고 있다. 이 기관의 個個의 構成員도 마찬가지이다. 그 절차에 대해서는 特別한 法規가 없기 때문에 企業內規로 特別히 規定하고 있지 않는한 선거의 절차가 일반적으로 준용된다.

이상의 논의를 中心으로 기초조직의 노동자평의회들과 노동조직의 중앙노동자평의회 및 관련 기관들과의 관계를 그림으로 표시하면 다음과 같다.

<表5>

自治管理組織의 聯關



자료 : Leman, Das Jugoslawische Modell. Frankfurt a. M., 1976. p.40; 安秉永, 앞글, p.156에서 재인용

3. 經營理事會(Management Board)

經營理事會는 노동자평의회 的 執行機關으로서 노동자평의회 的 결정사항을 집행하고 具體化시키는 機關이라할 수 있다. 株式會社의 理事會에 該當한다고 볼 수 있고 그 주요기능은 다음과 같다. (i) 企業의 정관 및 기타 일반적인 內規의 初案을 作成한다. (ii) 평의회에 提出할 企業經營에 관한 보고서와 議案을 作成한다. (iii) 평의회에서 결정한 事項을 執行하고 이를 效率的으로 수행키 위해서 필요한 조치를 강구한다. (iv) 企業의 정상적 운영에 관한 감독을 行하는 데 特別히 企業長과 그 부하직원의 일을 감독하는데 그 중점을 부여한다.

經營理事會는 企業長을 포함하여 3~11명으로 構成되며 1년의 任期를 가지며 노동자평의회 的

첫 회의에서 비밀선거로 선출한다. 추천은 노동자평의회 회의중에 구두 또는 문서로 행해지는데 각 평의원은 경영이사회의 定數만큼 후보자를 추천하여야 하고 각 후보자마다에 1인씩 代替후보자를 추천해야 한다. 企業長은 평의회의원은 아니지만 當然職으로 경영이사회위원이 된다. 1966년의 경우 경영이사회의 평균 人的構成數는 7人이었다. 이사회의 적절한 構成을 保障하고 官僚化를 防止하기 위하여 이사회의 構成員 中 3/4은 직접생산과정에 종사하는 勞動者로 構成된다. 노동자평의회와 經營理事會 理事들은 자신들의 作業場의 직책에서 받는 定規賃金外에 理事로서의 보수를 받지 않으며 자신들의 任期동안 자신들의 직책에 계속해서 종사한다.

한편 經營理事會의 회의개최의 최저횟수를 法律로 規定하고 있지 않지만 노동자평의회보다 회의를 빈번히 열려야 하는 것으로 되어 있는데, 대기업에서는 매주마다 한번씩 열리고 있는 것이 보통이다. 또 어떤 관찰자에 의하면 매일 회의가 열리는 企業體도 있다.¹⁸⁾ 또한 企業長이나 經營理事會理事의 요청이 있으면 理事會議長은 언제든지 임시회의를 소집해야 하는 것으로 되어 있다. 그리고 經營理事會는 1950年 기본법에 의하여 委員會를 설치할 권한을 가지고 있는데, 이 위원회는 基本的으로 자모기관의 성격을 가지는 것으로서 기업내규의 초안 및 생산계획등을 作成키 위해서 特別한 문제(예컨대 勞動者 個個人이 企業에 끼친 손해의 산정과 債務의 확인등)등을 철저히 조사키 위해서 設置된다. 또한 필요한 경우 부서나 工場別로도 經營理事會를 설치할 수 있다.

끝으로 經營理事會理事도 업무수행의 불성실, 기업의 경제적 이익의 훼손등을 理由로 임기만료前이라도 노동자평의회에 의해 召喚(recall)될 수 있다. 經營理事會도 勞動者評議會와 마찬가지로 집행기관이 아닌 조정기구이다. 회의는 勞動時間中에 非公開로 열린다.

4. 勞動者統制委員會

勞動組織內部的 個人間, 集團間的 갈등을 최소화 줄이고 勞動者의 自治管理權을 可能な 保障하기 위하여 1974년 헌법에 의하여 구성된 自治管理의 보조기관이다. 따라서 勞動者統制委員會는 기업內의 自治管理 및 기타의 사회적 제기능의 담당자들을 統制하는 것을 目的으로 한다. 따라서 自治管理와 勞動者統制는 두가지 독자적이면서 보완적인 제도로 발전할 것이 기대되고 있다.¹⁹⁾

대체로 기초조직의 總會와 노동자평의회는 각각 한명씩 노동자 통제위원회에 대표를 파견한다. 위원회의 구체적인 권한은 자치관리협약에 明示되나 자치관리의 규범적 개념의 현실적 실천과정을 감독하고 企業內의 下位單位間的 갈등과 苦情을 처리한다. 위원의 임기는 1년이며 이 경우 역시 연속해서 2회 선출될 수 없다.

18) ILO編, 앞책, p.109.

19) 安秉永, 앞글, p.158.

5. 企業長

勞働者自治管理制度의 도입이전에는 1946년의 國家企業法이 有效했기 때문에 企業長은 國家의 경제적 계층구조의 最下位였다. 그는 상급기관으로부터 임명되는 國家官吏이고 상급기관에게만 책임을 지고 있었다. 同時에 企業內部에서 모든 권력을 一身에 統合하고 있었다. 그는 企業의 唯一한 長으로서 사실상 企業에 있어서 國家의 代理人이고 그를 通하여 國家가 全經濟를 直接 管理하고 있었다.

그러나 勞働者集團에 의한 企業經營이 도입되고난 이후부터 企業長의 地位나 權力에 根本的인 變化가 야기되었다. 1950년의 勞働者自治管理基本法은 우선 企業長이 經營理事會에 책임을 진다는 원칙을 定했다. 1953年末 企業의 設立에 관한 법령 가운데 기업장의 임면의 새로운 절차가 도입되었다. 그것에 의하여 企業長은 國家의 관리가 아니라 기업의 피고용자가 되었다. 그 後 一聯의 立法과 그것의 實施에 의해서 企業長의 권한을 대폭 제한되고 그것에 따라서 勞働者自治 管理機關의 권한이 擴大되었다.²⁰⁾

企業長은 經營管理機構의 정상에 위치한 최고 경영자로서 선출방법은 時代的으로 여러 단계를 거쳐왔다. 1950년에서 1952년까지는 當該企業이 소속하고있는 「産業group」의 經營理事會 또는 「正當한 권한이 있는 國家機關」에 의해서 일반적으로 임명되었다. 1952년에는 유고슬라비아의 地方政府인 「코뮌」의 인민위원회에서 單獨的으로 임명하였다. 1953년에는 企業設立에 관한 법령이 立法化되므로서 企業長은 공개경쟁과 선출위원회에 의해서 임명된다는 원칙이 定해졌다. 이 선출 위원회의 1/3은 노동자평의회의원 중에서, 나머지 2/3는 政府機關과 經濟團體(예: 노조, 상공회의소, 기업연합)에 의해서 지명되었다. 이 선출방식은 그 後 Commune과 地區(district)의 권한을 규정한 1955년과 1957년의 法律에 의해서 몇 번인가 변경되었는데, 그 中 선출위원회가 同數의 企業代表者와 Commune 代表者로 구성되어야 한다는 원칙이 1957년의 法律에 의해서 확정되었고 이것이 1974년까지 慣行化되었다. 그 後 1974년의 헌법개정에 의해서 선출위원회 構成方式도 달라져 선출위원회는 自治管理組織의 代表 노조대표 및 Commune의 대표들로 구성되게 되었고, 企業長은 이 선출위원회의 추천에 의해서 노동자평의회가 임명내지 선출하게 되었다. 이 때 선출 위원회는 公告와 자유경쟁을 바탕으로 한 공채의 형식을 통해 해당자를 물색한다. 1974년 이후 이렇게 自治管理組織의 関여권이 크게 신장된 것은 추천과정에서 勞組를 介 入시키므로서 코뮌을 비롯한 外部의 영향력을 控制시키기 위한 조치로 풀이된다.²¹⁾

企業長의 선출기준으로서는 1965년 以前 特히 1950年代에 있어서는 專門性보다 覺性(정치적 배려)이 크게 作用했으나 이 後 專門性을 중시하는 경향으로 바뀌었다. 企業長 자신들도 그들의 役割認知에 있어서 그들의 전문적 역할을 當된 역할보다 선호하는 경우가 많다. 예컨대 Županov 에 의해 1968년 시행된 企業長의 役割認知調査에 따르면 설문에 大 答한 60명의 기업장中 85%

20) ILO編, 앞책, p.111.

21) Roght K. Furtak, Jugoslawien, a.a.O., p.83; 安秉永, 앞글, p.158에서 재인용.

가 자기들의 중요한 역할로서 經營專門家로서의 역할을 강조하고 있다.²²⁾

企業長은 서방의 주식회사 사장 혹은 代表理事에 해당되는 바, 노동자평의회 및 經營理事會가 결정한 사항을 집행하고 企業의 매일매일의 사무를 組織化하고 종업원의 作業을 감독하는 일등을 맡고 있다. 또한 外部企業이나 地域團體와의 교섭에 있어 企業長도 전체기업을 대표한다. 企業長의 地位와 그것에 따른 역할기대에 對해서는 아래와 같이 다양한 見解가 피력되고 있는데 그 주요한 것만 소개하면 다음과 같다.²³⁾

1. 「執行機關」으로서 또 자문하는 참모직으로서 노동자평의회와 경영이사회의 결정사항을 준비하고 그 의결내용을 執行한다. 따라서 企業長은 企業運營에 關해서 노동자평의회와 經營理事會에 책임을 진다.

2. 「企業의 長」으로서 企業의 經營上 및 기술상의 長이다. 1950년의 自治管理基本法에 의하면 企業長은 「企業에 있어서의 作業過程을 組織하고 企業의 운영을 직접 감독하며」 또 「당국에 對하여 또 個人 및 法人과의 法律關係에 있어서」 企業을 대표할 책임을 진다고 규정하고 있다.

3. 「企業의 종업원」으로서 그의 地位와 고용조건은 自治管理機關의 規則과 결정에 따른다. 企業長은 特別한 절차에 의해서 임명되고 있지만, 다른 점에서는 노동집단의 一員 즉 종업원들中的 1인에 지나지 않는다. 따라서 다른 勞動者와 마찬가지로 企業長은 企業의 規則에 規定된 제조건을 받아드려야만 한다.

4. 「국가관료」로서 公共財產인 企業의 自治管理에 있어서의 「보증된 감시인」이다. 따라서 國家行政上의 약간의 권한과 의무를 가지고 있다. 「企業長은 官僚로서 또한 사회적 이익의 대변자로서 企業內에서 作成된 모든 의결내용의 合法性을 規律하게 된다」 그러므로 「企業長은 기업의 피선출기관(노동자평의회 및 경영이사회)이 法規에 反하는 결정을 할 경우 그 執行을 中止하고 그 결정의 위법성에 對하여 當解 피선출기관에 주의를 촉구할 권한을 가지고 있다」 또한 「企業長의 反對에도 불구하고 노동자평의회나 경영이사회가 자기들의 결정의 수행을 주장한다면 企業長은 코뮌의 人民委員會 또는 감찰기관에 그 사실을 통보해야 하며 그렇지 않을 경우 거기에서 파생되는 모든 책임을 企業長이 져야 한다」고 法律은 規定하고 있다.

만약 기업장이 위의 제기능을 역할기대에 맞춰 두루 수행한다면 그는 매우 다양할 뿐더러 부분적으로 서로 상충되는 제이익을 대표하게 되며, 따라서 서로 다른 行態類型을 바탕으로 하는 相異한 역할을 수행하게 된다.²⁴⁾ 그러나 企業長에게 위의 4가지 地位와 그것에 따른 역할기대가 꼭같이 중요한 것은 아니다. 專門家の 견해나 노동자자치관리의 이념으로 볼 때나 執行機關으로서의 역할기대가 第1중요시되고 있다할 수 있다.

企業長의 경우 윤원칙이 적용되지 않는다. 企業長의 임기는 한때 무한정일 때도 있었으나 지금은 4년으로 못박고 있다. 임기가 끝난後 재임명되기 위해서는 다른 경쟁자와 경합하여 재선

22) Ibid., p.200; 安秉永, 앞글, p.162에서 재인용.

23) ILO編, 앞책, pp.115~129; Josip Županov, *Motivacioni aspekti*, p.240ff; Leman, *Das Jugoslawische Modell*, Frankfurt a. M., 1976, pp.57~58에서 기업장의 제역할에 관한 내용들에서 많은 시사를 얻었음.

24) 安秉永, 앞글, p.159.

과정을 거쳐야 한다. 1966년에 도입된 이 재선제도는 흔히 脫國家化의 觀點에서 조명된다. 왜냐하면 이 과정을 통하여 企業長은 自治管理制度의 주인공인 勞動者들에 의하여 비판적 재평가의 대상이 되며, 또한 기업장보직에 적지 않은 영향을 行使하는 點도 얼마간 견제할 수 있기 때문이다. 따라서 재선제도가 이렇게 정착되는 것은 기업장선출에 있어서 專門性이 크게 중시되므로서 經營管理의 專門化 現象이 두드러진 것이라 할 수 있다. 또한 재선과정에서 후보자들이 提示하는 經營政策이 公開的 批判的으로 토론됨에 따라 支配가 합리적 권위에 정착되는 추세라고 볼 수 있다.

끝으로 노동자평의회나 재정감찰기구는 法律에 規定된 바와같이 다음의 事項 즉 (i)企業長이 法律에 따르지 않거나 그것을 위반했을 경우 (ii)企業이 共同社會에 對하여 납세등 그 의무를 다하지 못한 경우 (iii)企業의 收益이 正當하게 기대될 수 있는 수준보다 낮아진가, 기업장의 무능때문에 企業이 중대한 손실을 입은 것이 立證된 경우에 限해서만 파면을 요구할 수 있다. 그러나 재정감찰기구는 (i)項과 (ii)항에 한에서만 기업장의 파면을 요구할 수 있다. (iii)項인 기업의 일반업적은 기업장 파면의 이유로서 감찰기구에 의해 提出될 수 없다. 한편 기업장이 파면된 경우 法律은 企業長과 노동자평의회에 파면의 결정에 對하여 상급기관에 提訴할 수 있도록 했다.

6. 專門職

專門職은 공동업무, 참모업무, 혹은 기술적 보조직등 다양한 명칭으로 불리운다.

執行機關이 노동자평의회로부터 부여된 권력의 限界內에서 命令權을 갖고 있는 데, 反하여 專門職은 자문기능을 주로 하는 참모기관이다. 專門職은 自治管理機構와 企業長 사이에서 양자를 기능적으로 매개 조정하는 역할을 담당하는 組織單位로서 정보의 수집, 專門的 助言을 通하여 企業內의 다양한 課題解決에 기여할 뿐더러 策定과정의 담당자로도 등장한다. 대체로 行政過程에 있어 전문직은 다음 사항의 결정에 많은 영향력을 行使한다.

- ① 수집 체계화한 정보의 취사선택
- ② 自治管理機構에 제시할 정보의 선택
- ③ 自治管理機構에 제시할 代案의 數(可否만을 묻게되는 하나의 代案이나 아니면 다수의 代案이냐의 결정)
- ④ 정보의 해석
- ⑤ 자료제시의 방법에 대한 결정
- ⑥ 정보제시의 시점·결정²⁵⁾

전문직은 탁월한 전문지식을 바탕으로 企業內의 제반결정과정에 유효한 역할을 수행하게 되므로 문제는 專門職을 어떻게 統制하느냐가 중요한 과제로 부상하게 된다. 그러나 現實的으로는

25) 윗글, p.160.

統制機關들이 전문직에 相應하는 專門知識을 가지지 못하는 실정이므로 專門職의 組織內的 위치는 더욱 強化되는 경향을 띠운다. 이러한 경향의 強化는 企業長의 組織內的 사회권력을 그 만큼 강대시켜 주는 結果를 가져다 주게 될 것이다. 專門職의 주어성과 企業長의 사회권력과의 關係에 關한 Jerovšek 研究에 따르면 「專門的 前提가 意思決定過程內에 뿌리박게 되면 될 수록 企業長의 權力은 그만큼 더 강대해 진다」²⁶⁾고 結論짓고 있다. 다시말하면 專門職의 이러한 역할증대는 自治管理組織으로부터 이 기구의 이탈을 助長하는 한편 이에 가장 큰 영향을 미칠 수 있는 企業長의 사회권력을 확대해 준다는 것이다.

1974년 憲法改正을 계기로 企業은 직접 생산활동에 종사하는 基礎組織으로부터 점차 독립하여 독자적으로 基礎組織을 形成할 수 있게 되었으며 이에 따라 自治管理權이 부여되었다. 이제 기초조직으로 聯合된 專門職은 企業內的 다른 生産組織과 계약을 통하여 專門的 서어비스에 對한 보수, 所得配分의 기준, 共同投資등에 對한 제반 문제의 결정에 자문하게 되었다.

III

유고슬라비아 勞動組織의 社會權力構造는 앞에서 논의되었다. 全體勞動者集團, 勞動者評議會, 經營理事會 그리고 企業長간의 企業內部에서의 公式的 및 非公式的인 권력관계에 의하여 크게 영향을 받는다. 그러나 企業外部의 여러 기관에 의하여서도 많은 영향을 받는 것이 사실이다. 따라서 企業의 사회권력구조를 分析키 위해서는 企業內部에서의 제기관간의 연관관계뿐만 아니라 企業外部의 제기관과의 연계구조도 파악되어야 할 것이다.

유고슬라비아 勞動組織의 사회권력구조에 영향력을 行使할 수 있는 企業外部機關으로서의 여러 기관이 있을 수 있지만 여기서는 「코뮌」, 유고공산주의자연맹, 勞動組織, 그리고 그 地域에 초점을 맞추워서 설명키로 한다.

1. 코뮌(commune)²⁷⁾

유고의 行政機構는 3종류의 地域單位에 基礎를 두고 있다. 즉 (i)연방공화국 (ii)共和國 (iii) Commune이 그것이다. 연방공화국과 共和國만이 國家機關으로 定義되고 코뮌은 地域的 自治單位로 간주된다. 이 나라 연방헌법은 코뮌은 「노동계급과 모든 근로자의 힘과 自治管理를 바탕으로 自律的으로 管理하는 社會政治的 共同體」라고 明示되어 있다. 따라서 코뮌은 그 地域內的 다양한 經濟的 내지 非經濟的 勞動者聯合組織들의 特殊利害와 좀더 광범위한 社會의 역할을 조정시켜 주고 統合시켜 주는 結속의 틀이라고 할 수 있다.²⁸⁾ 이 나라에서 주요한 경제적 결정이 점

26) Jonez Jerovšek, *Ostrucnim Kadrovima*, in *Gledišta* 10/1974, p.991. G. Leman, a.a.O., p.66; 安秉永. 앞글, p.160에서 재인용.

27) 이하의 內容은 다음의 책을 주로 참고했다. Abrahamsson. op. cit., pp.215~217.

28) ILO編, 앞책, p.26.

차 基礎組織에 위임되고 있으나 계획을 통한 방법 및 지역간 조정이 필요하며, 이 때문에 코뮌에의 生産에 대한 장기계획, 토지이용, 주택사업, 환경보존등의 제문제는 코뮌의 관할사항이다. 特히 企業의 經濟的 活動과 關聯시켜서 Commune의 經濟的 機能이 重要視된다. 그것을 보면 1) Commune은 1년예산을 편성하고 집행하므로서 企業의 經濟活動에 直·間接的인 영향을 미친다. 2) Commune은 자기 地域의 經濟發展計劃에 對한 指示的 作成을 한다. 3) 새로운 企業의 창설은 물론이고 기존기업의 확장에 필요한 투자자금을 間接적으로 統制한다. 4) 사회계약을 통하여 책정된 最低임금을 企業이 지불할 수 없을 때 보조금을 주워 그것의 지급을 保障한다.

그러면 勞働者自治管理制가 地域管理體制인 코뮌과 어떻게 구체적으로 연계되고 있는가를 보면 다음과 같다. 結論적으로 말하면 노동자자치관리제도는 聯合勞働者評議會를 通해서 Commune과 연계되고, 이에 따라 다양한 自治管理組織의 특수이익이 코뮌이라는 지역적 바탕위에서 서로 조화가 이루어 진다는 사실이다. 이들 勞働者自治管理組織의 이해관계는 또한 지역적 사회정치공동체의 이익과 화합이 꾀해진다. 이 과정을 자세히 보기로 하자.

1953년 1월 헌법규정에 따라 勞働者自治管理制度는 생산자평의회이름으로 Commune으로부터 地域, 共和國, 聯邦水準에 이르는 水直的인 政治的 意思決定過程에 統合되었다.

먼저 Commune議會와의 연계구조를 보면 1974년 헌법이 마련한 Commune에서 共和國 聯邦에 이르는 單一的 議會體系에 따라 Commune의회는 聯合勞働者評議會, 촌락평의회²⁹⁾ 및 社會政治組織評議會로 構成된다. 이들 세종류의 평의회는 코뮌內的 세가지 중요한 利益集團인 勞働者 聯合組織, 地域社會組織 및 사회정치조직(예: 공산주의자연맹, 勞組, 사회주의 노동자동맹)들의 대표기관이다.

위의 3種의 평의회대표들은 그들의 母組織인 自治管理機關에 적절한 정보를 제공해야 하며 또 그로부터 나온 지침에 따라 行動해야만 한다. 여기서 母組織은 召喚權을 갖는다.

Vojvodina 自治區에 있는 Panievo코뮌을 예로 할 때 코뮌의회를 構成하는 3種의 의석분포는 다음과 같다.

聯合勞働者評議會	90席
村落評議會	40席
社會政治組織評議會	40席

그런데 Commune의회 의사결정과정에서 각 評議會는 하나의 투표권 가지므로 聯合勞働者評議會의 영향력은 結局 1/3로 감소하게 된다. Commune의회 全構成員이 함께 투표하게 되는 경우는 의장선거와 執行委員會선거, Commune의 合併. 그리고 헌법적 차원에서 기본적인 문제를 다룰 때뿐이다. 또한 실제로 Commune의회가 각 Chamber들간의 合意에 도달하지 못한 경우 사회정치적 Chamber에서 그 문제를 Commune의회 대표들, 사회정치적 組織의 代表, 後述하게 될 一般공동체들이 참석하여 열리는 一般회의(general meeting)에 그 解決를 提議할 수 있다. 이 一般회의는 주로 Commune의 1년간의 公公예산의 규모와 公公消費와 公公投資의 관계에 對한 기본

29) 촌락은 지역적 자치관리의 기초단위로서 기업의 勞働者聯合基礎組織(BOAL)에 견줄 수 있는 최소단위의 自治管理共同體이다.

적인 결정을 위해서 개척된다. Commune의회는 政府에 該當하는 집행위원회를 선출하며, 집행위원회위원들은 각각 산업·농업·교육·보건·교통등 주요부서의 책임을 지려 Commune 行政機關의 집행업무를 감독한다. 특히 집행위원회는 Commune의 생산에 對한 장기계획, 土地利用, 주택사업, 환경보존, 방위등과 같이 지방적·지역적 조정이 공통적으로 필요한 문제들에 對한 제안들을 Commune의회에 제출하며 결정사항의 집행에 대하여 감독한다.

다음으로 利益共同體(Communities of interests)와의 연계구조를 보면 勞働者自治管理制度는 이익공동체의 의사결정과정에 영향을 미치므로서 Commune과 연계되고 있다. Commune의 公共經費의 규모와 배분에 대한 協商은 거의 이익공동체에서 이루어 지는데 여기에서 聯合 노동자평의회 대표들은 公共部門에 할당될 자원배분에 관한 의사결정과정에 제일 큰 영향력을 行使한다. 그 理由는 여타의 다른 組織體들 보다 노동조직(기업)이 세금과 수수료를 Commune에 가장 많이 내고 있는 組織들이기 때문이다. 利益共同體는 보건, 教育, 文化, 아동보호(child care), 사회적 보조(social assistance) 등과 같은 가장 基礎的인 service 분야에서 이들 物質的·文化的 價値를 提供하는 당사자들과 이를 利用하고 또 재원을 조달하는 자들(예: 시민, 企業組織, 지역사회조직, 社會政治的 組織, 共和國, 촌락등)간의 自子管理協約을 通하여 設立되며 이 組織의 주요한 의사결정은 양측 대표들로 構成된 의회(The assembly of Community of intertst)에서 이루어지는데 특히 公共經費에 充당될 자원 확보방법, 부담해야 될 자원의 몫, 公共서비스의 성격등이 주요한 協議의 對象이 된다. 그러나 여기에서 이루어지는 결정들이 國家의 일반이익에 反할 可能性이 있을 때는 地方이나 共和國議會의 승인을 받아야만 한다.³⁰⁾

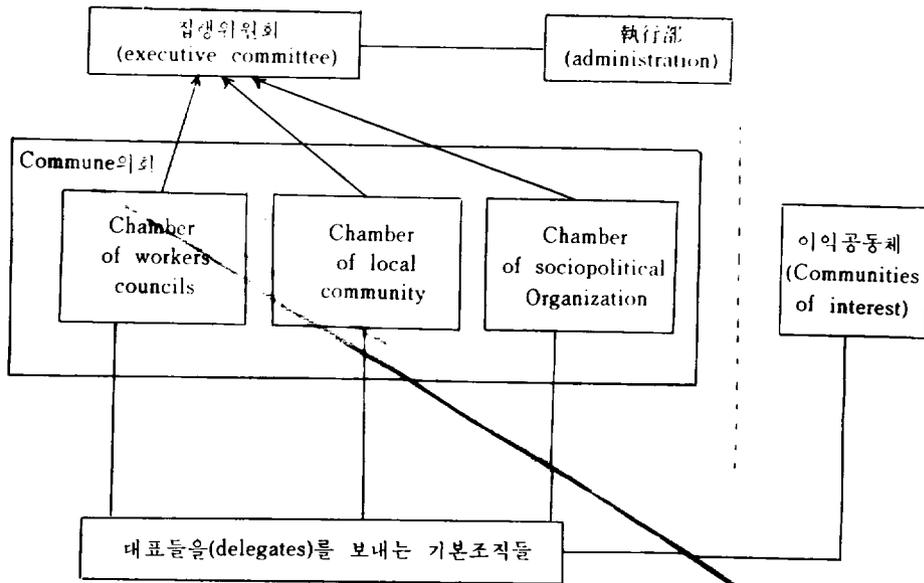
또한 勞働者自治管理制度는 일정한 地域間에서 다양한 형태의 사회계약을 체결한다. 계획과정에서 中央政府의 고도한 介入을 피하고 自治管理組織의 자율성을 보호키 위해 안출된 것이 이른바 社會契約(social contract)이다. 이것은 一定 地域內에 있는 모든 自治管理單位들이 그들 모두가 公有하는 주요문제에 관하여 그 地域內에 있는 유관기관(예: 상공회의소, 노조 및 地域共同體의 집행위원회-정부-)들과 合意 소정의 계약을 체결하는 過程이다. 예로서 1972년 4월 Croatia共和國에서 체결된 所得配分에 對한 사회계약은 최저임금수준을 明示하고 아울러 個人所得의 上限폭을 5배까지 한정하고 있다. 이 規定은 Croatia共和國內의 130個의 산업체와 수많은 非經濟的 組織들의 自治管理協約 內容속에 포함이 된다.³¹⁾

이상의 內容 즉 勞働者自治管理制度가 Commune수준에 어떻게 연계되고 있는가를 도해화하면 다음과 같다.

30) ILO, op. cit., p. 54.

31) Ibid., pp. 54~55.

〈表6〉



2. 유고共産主義者聯盟(League of Communists)

1945년 이후 유고의 共産黨은 소련의 예에 따라 集權的으로 組織되어 사회조직전반에 걸쳐 直接的인 조정 및 統制機能을 수행해왔다. 그러나 1948년 여름 모스크바와 결별하면서 유고공산주의자들은 Stalin체제와의 區別을 위하여 共産黨의 역할에 관하여 재검토하기 始作했다. 따라서 共産黨의 役割이 어떻게 變化해 왔느냐에 따라 그것은 이 나라 勞動組織의 사회권력구조에도 영향을 미치게 된다. 이제 共産黨의 역할에 관한 論議를 時代順으로 정리해보면 다음과 같다.

Elite政黨의 교의에 關해서 Marxism에 가장 큰 기여를 한 사람은 Lenin이다. 그는 그의 小著 「무엇을 해야 하나」(What is to be done)에서 잘 組織되고 잘 훈련된 職子革命家들로 構成된 組織만이 프롤레타리아 革命을 가져올 수 있다고 지적하고 있다. 이것은 훗날 그 스스로가 完成한 볼셰비즘(Bolshevism)의 理論的 뼈대를 이룬다.³²⁾ Lenin의 이러한 주장은 생산과정(production process)에 있어서의 勞動者役割만으로는 Marx와 Engels가 생각하고 있는 바와 같은 勞動者들을 革命家들로 주장할 수 없다는 前提에서 出發하고 있다. 또한 이것은 「노동계급의 解放은 노동계급자신의 과업」이라는 Marx와 Engels의 가르침과도 相異한 것이다. Lenin에 의하면 職業的 革命家로 構成된 사회주의 전위대로서의 黨만이 勞動者들의 경제적 불만을 政治的 요구로 바꿔

32) Richard Pipes, "The Origins of Bolshevism: The Intellectual Evolution of young Lenin", in Richard Pipes(ed.), *Revolutionary Russia: A Symposium* (Garden City: Doubleday & Co., 1969), pp. 62~63.

놓을 수 있다는 것이다. 여기에 주로 원용되는 수단은 선동인데 이것을 통하여 勞動者들로 하여금 資本主義體制에 등을 돌리게 한다는 것이다. 따라서 職業革命家들의 歷史意識이 프로레타리아계급의 의식을 바꿔놓고, 이러한 職業革命家들로 構成된 黨만이 革命的 참모본부(general staff) 역할을 하게 된다는 것이다. 그의 이러한 이론은 러시아 人民에 對한 소수 프로레타리아독재 그리고 프로레타리아트에 對한 黨의 독재라는 뜻을 內包한다.³³⁾

그런데 러시아에서 革命이 成功한 後 권력을 장악한 共產黨에 對해서 종합적인 敎養을 제일 먼저 발전시킨 사람은 Stalin이다. 그에 의하면 共產黨은 프로레타리아 계급조직의 최고형태로서 그리고 組織化된 前衛隊로서 프로레타리아 독재체제에 있어서 주요선도세력이라는 것이다.³⁴⁾ 共產黨은 國家機構와 대중조직들이 사회주의달성에 기여할 수 있도록 그것들을 先導하고 統制한다는 것이다. 이러한 의미에서 stalin은 프로레타리아 독재는 本質的으로 前衛隊의 독재 즉 黨독재자라고 말한다.³⁵⁾ 그에 의하면 프로레타리아 독재는 黨의 지침이 내려지고 이 지침들을 프로레타리아트의 대중조직들이 수행하고 전체인민에 의해 그것이 完成되는 순서를 밟는다는 것이다.³⁶⁾

이를 위한 黨組織原理로서 提示된 것이 민주集中制다(Democratic centralism). 이것은 엄격하게 中央集權化되고 계층적인 구조의 새로운 黨組織原理로서 Democratism과 Centralism中에서 後者に 전적인 중요성을 부여하는 組織原理라고 할 수 있다. 中央이 명령을 내리면 地方組織은 그 명령을 수행할 뿐이며, 그 명령을 어떻게 가장 잘 집행할 수 있는가에 關해서 토론한다는 의미에서 Democratism이 허용된다. 中央은 지방조직의 要件들을 뽑아 올릴 수 있으며 지방조직의 간부인사에 對한 동의권과 거부권을 갖는 同時에 黨의 강령과 순수성을 지키지 않으면 안된다. 더우기 1950次 소련 共產黨大會는 黨內的 파쟁을 금지하고 있고 당지도부에 對한 어떠한 組織的인 도전도 금지하고 있다.³⁷⁾ 또한 黨내의 批判도 건설적인 비판과 파괴적인 批判을 區別하므로써 黨내의 토론에 對한 일체의 제한을 加하도록 했다.

Stalin과 이별하기 前 거의 2년동안 유고공산주의자들은 leninist-stalinist의인 敎養에 맹목적으로 매달렸다. 유고 共產主義者들은 戰後 새로 태동한 유고슬라비아에 있어서 共產黨의 노동계급의 先導的인 役割뿐만 아니라 대중조직(예: 人民前線, 勞動組合등)과 國家機構에 있어서 共產黨의 絶對的 先導役割을 선언했다. 유고 共產主義者 Pijade는 1948년 그의 논문에서 共產黨의 역할을 다음과 같이 強調하고 있다.

共產黨은 노동계급의 前衛隊이다. 共產黨은 國家機構와 都·農의 노동계급의 公的組織들을 선도하는 기초세력이다. 共產黨은 全 근로인민(예: 노동계급, 농민, 근로지식인)을 先導하여 사회주의 사회를 달성기 위한 투쟁에 있어서 그들을 人民前線內로 統合시킨다. 共產黨은 人民政府의 계기관을 통하여 國家를 管理한다. 단지 共產黨만이 모든 대중조직의 업무를 統一시킬 수 있고 그것을 하나의 目的 즉 사회주의 달성에 지향하도록 한다.³⁸⁾

33) A. Ross Johnson, *The Transformation of Communist Ideology: The Yugoslav case, 1945~1953*, (Massachusetts: The Massachusetts institute of Technology, 1972), p.103.

34) Stalin, *Problems of Leninism*, Moscow, 1954, pp.96~102, 197.

35) Ibid., p.168.

36) Ibid., p.170.

37) A. Ross Johnson, op. cit., pp.197~198.

그러나 모스크바와 결별한 後 1949년 늦게 유고共産主義者들은 스탈린체제와의 區別을 위해서 자기들 나라에 있어서 黨의 役割을 재검토하기 시작했다. 特히 黨과 國家와의 좀 더 적절한 關係에 對한 再定義가 始作했다. Tito는 朝鮮에 있어서의 黨과 國家를 官僚化된 國家에 의해서 노동계급의 착취를 가져오게 한 장본인으로 보았다.³⁹⁾ 黨은 이때까지 수행해오던 經濟機關과 國家機關의 政策에 對한 行政的 統制를 一般的 統制로 바꾸워야 한다는 것이다. 黨은 계속해서 國家의 政策에 對해서 歷史的인 責任을 지지만 國家의 個別的인 行動들을 미리 결정하지는 않는다. 黨의 지도부는 남지만 모든 종류의 미세한 과업들에 對한 行政的 執行機能은 黨의 역할에서 제외시킨다는 것이다. 이와 併行하여 대중들에 對한 黨과 人民前線에 의한 政治活動(political work)을 더 한층 強化시켜야 한다는 주장이 開進되었다. 1950년 1월에 개최된 人民前線聯邦評議會(Federal Council of Peoples Front)에 의해서 채택된 결의문은 어떠한 前線組織들도 대중들의 政治意識을 高揚시키는 것이 가장 중요한 일이라는 것을 잊고 있다⁴⁰⁾고 선언했다. 또한 1950년 6월 지방당조직에 하달된 中央委員會指示事項도 대중들의 동원에 地方黨은 努力을 集中시켜야 된다는 點을 강조하고 있다.

組織의 새로운 제형태를 미리 提示하는 것만으로 國家의 업무를 경영하는데 대중들을 참여시키는 문제가 解決되었다고 생각하는 것은 충분치 못하다. 계속적으로 대중들의 창조적인 자발성을 開發하고 대중들의 사회주의 의식을 고양시키는 것이 필요하다. ...우리의 제초치가 사회주의 국가를 발전시키는데 있어서 強力한 革命的인 단계였느냐 하는 것은 黨組織이 계속해서 대중들의 창조적 능력을 발전시키고 國家의 일을 經營하는데 있어서 그들의 의식적 참여를 유도할 수 있느냐 하는 능력에 달려 있다.⁴¹⁾

1951년, 1952년을 경과하면서 유고공산주의 理論家들은 이러한 立場을 明示的으로 표명하기 始作했다. 黨統制는 아직도 사회민주주의(socialist democracy) 體制에 있어서 本質的인 것이긴 하지만, 黨은 이제 옛날에 누렸던 全面的인 사회통제를 더 이상 加할 수 없다는 것이다. 1952년 Djilas는 사회주의 주요세력은 노동계급 그 自體이지 Stalin이 주장하는 바와같은 國家機構라든가 共産黨은 아니라는 것이다.⁴²⁾ 확실히 勞動者들은 共産主義社會가 實現될 때까지는 어떠한 형태로든지 國家와 黨을 필요로 한다는 것이다. 그러나 어떠한 도구도 노동계급 그 자체를 代置할 수 없다는 것이다. 여기에서 黨과 國家의 役割이 區分되어야 한다는 것이다. 國家는 계속해서 사회주의에 적대하는 세력들을 強制하기 위한 物理力의 수단으로서의 性格을 가지고 있는 反

38) Pijade, "Sistem (mehanizam) narodne demokratije U. Jugoslaviji", Članci, 1950, p.12.; A. Ross Johnson, Ibid., p.198에서 재인용.

39) Tito, *Speech of June 25, 1950*, problemi 2:45; A. Ross Johnson, Ibid., p.199에서 재인용.

40) Borba, January 24~25, 1950.; A. Ross Johnson, Ibid., p.199에서 재인용.

41) Partiska Izgradnja 2, no. 6:52.; A. Ross Johnson, Ibid., p.200에서 재인용.

42) Borba, Nay 1~3, 1952.; A. Ross Johnson, p.221에서 재인용.

面 黨은 기본적으로 설득에 의해 노동계급에게 共産黨의 理想을 고취시키는 의식화의 담당자로서 行動해야만 한다는 것이다. 당은 이제 대중동원의 강력한 수단인 國家機構의 使用을 제한하여야 한다는 것이다.

1952년 11월에 개최되었던 第6차 당대회는 1950년 이래 계속해서 開進되어온 黨의 役割을 더욱 명료화시켰다고 할 수 있다. 먼저 Stalin체제와의 區別을 명확키 위해서 유고共産黨은 그 명칭을 공산주의연맹(League of Communists)으로 바꿨다. 또한 黨의 역할에 관한 기존의 視覺을 더욱 공고히 했다.

1948년 黨법령은 共産黨은 “노동계급의 前衛隊” 또는 “組織化된 선도적인 분견대”라고 기술하고 있는데 反해, 6차당대회에서 채택된 새로운 법령은 共産主義者 聯盟을 “노동계급中에서 가장 진보적이고 의식화되어 있는 계층” 또는 “노동계급中에서 組織化된 정치세력”이라고 規定하고 있다.⁴³⁾ 이 6차당대회는 공산주의자연맹의 역할로서 政治理念教育을 들고 있고, 그 方法은 非스탈린적인 方法에 의존해야 한다는 點을 지적하고 있다. 政治理念教育의 目標은 일반대중들의 사회주의 의식을 黨의 의식수준까지 끌어 올리는데 있고 그 結果로서 대중동원을 용이하도록 하는데 있다는 것이다. 다시말하면 대중들로 하여금 나라의 經濟, 社會, 政治의 계부문에 가능한한 광범위한 참여가 이루어 지도록 대중들의 自發性과 活動을 발전시키는 것이 공산주의자연맹의 임무⁴⁴⁾라는 것이다. 6차당대회의 결의는 黨의 役割을 다음과 같이 定義내리고 있다.

공고에 있어서의 계사회관계가 統治의 좀 더 민주주의적인 형태로 發展한 結果 共産主義者들의 기본적인 임무와 역할은 대중들은 教育시키는 데 있다. 그런 點에서 그것은 政治적이고 理念的인 作業이라 할 수 있다. 공산주의자연맹은 經濟와 사회생활에 있어서 그리고 國家機構에 있어서 直接的인 집행관리자도 지휘자도 아니고 그렇게 될 수도 없다.⁴⁵⁾

또한 6차당대회는 공산주의자연맹(Lcy)의 役割遂行方法으로서 朝鮮式의 慣行에서 유래한 명령(command)의 방법을 止揚하고 說得의 方法을 강조했다. 6차당대회의 결의에 의하면 공산주의자연맹(Lcy)은 國家와 公共機關에 公式的인 지시에 의해서가 아니라 이들 組織內에서의 共産主義者들 個別的인 活動을 通하여 영향을 미치게 된다. Lcy는 政治적이고 理念的인 活動 즉 기본적으로는 설득을 통하여 모든 組織, 機關, 制度內에서 공산주의연맹의 路線과 立場을 수용하도록 行動하거나 그렇지 않으면 그들 組織內에서 活動하고 있는 공산당원(party actives)의 견해를 받아들여도록 行動하게 된다는 것이다.

그러나 黨의 役割이 이렇게 바꿨다고 해서 先導的인 役割(leading role)을 포기한 것은 아니라는 것이다. Tito는 共産黨의 역할이 全的으로 教育的인 것으로 환원되어 질 수 없다는 點을 지적하고 있다.

43) H. Ross Johnson, Ibid., p. 204.

44) Statut, 1952, article 1.

45) Komunist 6, nos. 5-6 (September-December 1952): 1-8, at 7-8.; A Ross Johnson, op. cit., p. 203에서 재인용.

내가 未來에 있어서 공산주의자연맹의 가장 중요한 역할이 理念教育的인 性格을 띄우게 될 것이라고 말했을 때, 그것은 그 외의 모든 다른 선도기능들이 제외되어야 한다는 것을 의미하지 않는다. 共產主義者들은 그들의 能力에 따라 國家와 公共機關의 요직을 계속하여 차지하게 될 것이다.⁴⁶⁾

더우기 Rankovic도 6차당대회 結果 구체적인 매일매일의 제문제에 대한 共產主義者로서의 책임이 종료된 것은 아니라는 점을 경고하고 있다.

政治活動(political work)의 官僚的 方法이 지적되고 난 후 널리 퍼져 있는 결점은 어떤 黨組織들은 그들이 관심을 가져야 하고 그들이 참여해서 解決해야만 할 工場, 制度, 농촌에서의 많은 문제들에 對해서 관심을 나타내지 않는다는 것이다. 그 前에 모든 黨組織들이 했던 일들은 결코 좋은 일들이 아니었다는 見解가 많은 당원들 사이에 퍼져 있다. 많은 당원들은 共產黨의 政治的 活動에 對한 강조를 당조직들이 企業, 농촌, 제도, 학교등에서 기본적인 문제를 깊이 研究하지 않고, 단지 일반적인 총체적 정치문제들에 對해서만 關心을 가져야 한다는 것으로 理解하고 있다. 이러한 結果는 어떤 黨組織들로 하여금 노동자평의회의 선거 및 대중조직들의 지도자의 선거 뿐만 아니라 어떤 도시, 농촌, 기업, 대학들에 있어서 중요한 정치적 經濟的 問題들을 解決하는 任務에 있어서 소극적인 立場을 견지하게 하였다.⁴⁷⁾

그러나 6차당대회 이후 이 회의의 결의가 구체적으로 무엇을 의미하는지에 關해서 여러 다른 해들이 도출되었다. 特히 유고 共產主義者들 사이에 黨의 役割을 둘러싸고 많은 論亂이 있어 왔다. 그러나 크게는 두 立場으로 압축될 수 있다.

하나의 立場은 Rankovic의 立場이다. 이 立場은 공산주의자연맹이 6차당대회 이후에도 明白하게 여전히 사회주의합주단(socialist orchestra)의 지휘자로 남게 된다는 견해를 표명하므로써 黨의 사회경제적 독점을 완하시키는데 反對한다. 反스탈린적인 立場을 견지하는 데는 후술할 Djilas의 立場과 同一하지만 6차당대회에서 規定한 Lcy의 역할을 教條的으로 해석한다. 그 당시 黨組織 문제에 關한 黨기관지 편집인인 Moma Markovic이 이것을 잘 說明해주고 있다.

나라全體를 통틀어 Lcy의 제조적에 있어서의 共產主義者들의 기본업무로 政治教育的인 것을 들고 있는데 이것에 對한 討論들이 분분하다. 그럼에도 불구하고 대중들에 대해서 政治教育的인 업무를 行하는 것이 共產主義者들의 기본과업이라고 結論내리는 것은 不充分하다. 特히 이러한 업무가 오늘날 共產主義者들이 구체적인 現實과 具體的인 문제들에 對해서 탐구를 하지 않고 어떠한 종류의 일반적인 선전과 선동에만 몰두하는 것을 의미할 때 더욱 그렇다.⁴⁸⁾

46) Tito, Govori Članci: 7: 284.; A. Ross Johnson, Ibid., p. 205에서 재인용.

47) Komunist, 6, nos. 5~6: 127~128.; A. Ross Johnson, Ibid., p. 205에서 재인용.

48) Moma Markovic, Kommunist, January 1953, pp. 19~24, at 21.; A. Ross Johnson, Ibid., p. 210에서 재인용.

Rankovic을 위시한 많은 數의 당료들의 立場을 Markovic이 代辯했다고 할 수 있다. 이들은 입으로는 黨組織이 國家와 公共機關에 公式의인 명령을 내리는 行態가 종결되어야 한다는 주장을 하지만 실제적으로는 이에 反對한다. 단지 Lcy의 역할이 教育者의인 것에 끝나야 한다면 사회의 가장 낮은 수준에서 行해지는 의사결정에 對한 책임조차도 Lcy는 회피하는 것이 되기 때문이다. 結論的으로 이 立場은 黨의 역할을 朝鮮의 고전적 모형에서 찾아봐야 한다는 것이다.

다른 또 하나의 立場은 Djilas의 立場이다. Djilas는 6차 당대회가 끝난 數個月 後에 여러개의 論文을 발표했는데, 여기에서 그는 유고에 있어서 革命이 공고히 달성되었기 때문에 lenin式的 黨은 그 歷史的 所任을 다했다는 것이다. 따라서 黨의 全體系가 바뀌어야만 한다는 것이다.⁴⁹⁾ 그러나 Djilas에 의하면 6차당대회가 黨의 역할에 관한 재형성(reformulation)을 규정했지만 그 後 아무런 변화도 가져오지 못했다는 것이다. 유고는 여전히 官僚主義 위험에 빠지고 있다는 것이다. 關及적 자만, 關及적 反叛, 關及적 專制가 유고의 社會부문에서 침투되고 있다는 것이다. 따라서 黨의 역할이 바뀌지 않는한 黨의 權力은 政治官僚를 주축으로 하는 새로운 體制에게로 귀속되어 간다는 것이다.⁵⁰⁾ Kardelji도 人民들은 이런 저런 理念的인 概念構想을 하지 않는다는 것이다. 그들은 자기들의 生活에 對한 現存하는 具體的인 諸 問題에 對해서만 관심을 가진다는 것이다. 이러한 과정속에서 그들은 실제로 社會주의 體制를 發展시켜 나간다는 것이다. 여기에서 의심할 것 없이 노동자의 共同利益이 어떠한 다른 影響력보다 우선된다는 것이다.⁵¹⁾ 이런 條件下에서 黨은 기본적으로 대중들에 對한 理念的인 教育者로서 行動하지 않으면 안된다는 것이다. 結論的으로 이 立場은 黨內民主主義와 自治管理社會組織의 의사결정과정으로부터 黨의 초연을 기도한다.

그러나 6차당대회 이후 黨의 役割을 어떤 立場에서 解釋하든 6차당 대회는 일반당원들로 하여금 그 이전보다 行動의 소극성을 띄우게 하는 계기가 되었다. 이러한 傾向은 特別히 地方黨水準에서 더욱 두드러졌다. 한편 黨의 액티비스트들은 理念的인 教育者가 되어야 한다는 黨의 지침을 진지하게 수용하고 있었다. 그러나 그들은 人民들을 어떻게 說得시켜야 할 것인가에 對해서는 그 方法을 모르고 있었다. 더우기 中央黨이 지방당에 對한 社會統制의 高비를 完화시키는 경우 地域別로 단편화된 이 나라 政治文化때문에 地方主義(localism)가 소생하게 될 것을 政治官僚들을 우려하고 있었다. 또한 Lcy가 社會統制手段으로서의 도구적 기능을 상실할지도 모른다는 불안감은 黨組織들로 하여금 사기저하와 무력감에 빠지는 結果를 초래했다.

이렇게 6차당대회 이후 黨組織들은 새로운 사태에의 적응에 失敗했다. 그들은 무엇을 어떻게 해야 할는지 알 수가 없었다.⁵²⁾ (Crisis of the Content of Work) 이러한 현상은 1953년 3월 농업노동조합의 解體에 의해서 더욱 惡化되었다.

黨은 이제 解體 위기에 直面하게 되었었고 이러한 위기는 stalin의 사상을 계기로 해서 더욱

49) Nasa Stvarnost 7, no. 1:7; A. Ross Johnson, Ibid., p.211에서 재인용.

50) A. Ross Johnson, Ibid., p.211.

51) Ibid.

52) Richard Lowenthal, "Djilas crisis", *Twentieth Century*, April 1954, pp.316~326, at.322.

고조되었다.

이러한 위험을 사전에 방지하기 위해서 첫조치가 取해졌는데 그것이 1953년 6월에 개최된 第2次 Plenum회의였다. 이 회의는 黨의 역할에 관한 第6次회의의 결의를 권위주의적으로 재해석하는 結果를 초래했는데, 여기서는 第6次 회의가 共産黨의 先導的 役割中에서 理念的인 側面을 너무 強調했다고 批判했다. 또한 여기에서 Tito는 Lcy가 모든 수준에서 政治的 統制를 行使해야 된다는 黨의 요구를 포기하지 않았다는 것을 分明히 했다.⁵³⁾ Lcy가 유고에 있어서의 사회주의 발전에 계속적으로 책임을 수행해야 한다는 點이 재천명되었고 따라서 黨에 의한 直接的인 政治 行動의 필요성이 講調되어졌다. Plenum회의는 모든 黨組織들에 하달된 指示文에서 共産主義者 個人들은 政治的으로 생각하고 政治的으로 反應하려고 하지 않는다고 경고하면서, 당원들 사이에 만연된 行動의 소극성은 6차회의의 결정들을 주로 왜곡한데서 나온 結果로 보았다.⁵⁴⁾

第2次 plenum회의는 6차당대회와 比較해서 물에 社會組織진반에 걸쳐 黨統制의 強化를 強調했다고 할 수 있다. 그러나 이 회의 역시 문제제기의 수준에 끝마칠 수 밖에 없었고 黨의 役割에 對한 精確한 內容과 方法에 對해서 分明한 해답의 실마리를 提供해주지 못했다.

Djilas는 plenum회의의 결의에 對해서 同意를 표하지 안했고 종전의 자기의 立場을 재천명했다. 그러자 1954년 그는 無政府主義的인 신디칼리스트로 낙인이 찍혀 黨에서 추방되었다. 그 後 Lcy의 路線은 朝鮮共産黨의 古典的 模型으로 경사하는 경향을 보였다. 黨要職들에 있어서 Rankovic파가 득세하는 추세를 보였다. 그러나 社會에 있어서 Lcy의 役割에 對한 精確한 해답을 찾지 못한 채, 第3차·4차 plenum회의에서, 1958년의 Lcy의 第7차, 1964년 第8차 회의에서 역시 이 문제가 거론되었지만 이것에 對한 精確한 해답을 제시해주지 못했다. 1966년 Rankovic도 스탈린주의자로 몰려 당에서 숙청되었다.

이 後에도 社會에 있어서 Lcy의 적절한 역할이 무엇이나 관해서 하나의 敎義(doctrine)라고 부를 수 있을 정도의 일관성과 조리를 구비한 개념형성에 성공하지 못했다. 特히 Lcy의 理念的인 선도역할이 실제적으로 무엇을 뜻하며, 그러한 視覺이 무엇에 근거하고 있으며, 어떠한 方法으로 先導役割을 수행해야 하며, Lcy의 組織은 어떠한 제형태를 띄워야 하는가 등등에 關해서 充分히 설명해 주고 있지 못하다.

그러나 1974년의 유고憲法은 Lcy를 가리켜 「政治活動의 주도자이자 담당자로서」 「노동계급 및 모든 근로자의 組織化된 지도적·이념적 政治力」이라고 規定하므로써 이 後 黨은 Djilas의 立場과 Rankovic의 立場의 中間路線을 택하여 다양한 사회조직을 지도하되 지나친 간섭을 피하는 方向에서, 그 주된 역할을 理念敎育機能쪽으로 모으고 行政的 執行機能은 國家 및 自治管理組織에 맡기는 立場으로 발전해왔다.

따라서 勞動組織에 있어서의 意思決定過程에 關한 Lcy의 역할은 다분히 敎育者的인 것이라고 할 수 있다. 企業의 의사결정기관에 상정되는 案件 하나하나에 關하여 Lcy가 간섭하고 영향을 미치려고 하지 않는다. 아주 特殊한 경우에 한해서 영향을 미칠 뿐이다. Lcy의 機能은 企業의

53) A. Ross Johnson, op. cit., p. 213.

54) Ibid., p. 215.

個別案件에 對한 의사결정이 아니라 勞働者들의 일반적 전망에 대하여 영향을 줄 目的으로 政府 政策의 대강을 홍보하고 教育시키는데 있는 것이다. 따라서 Lcy의 地域別支部는 勞働者들과 공 산주의자연명의 高位組織間的의 의사소통의 통로로서 役割을 하고 있다.⁵⁵⁾ 그러나 Lcy가 企業의 의사결정과정에 가장 결정적인 영향을 미치는 構造가 있다면 그것은 공산당원이 企業의 요직을 맡고 있는 事實에서 찾아볼 수 있다. 1969년 憲法은 黨職과 國家公職間的의 分離를 원칙적으로 못박고 있으나 실제로 이 원칙이 아직도 實現되지 못하고 있다.⁵⁶⁾ 聯邦과 共和國의 公職과 Commune의 自治管理職의 대부분이 아직도 당간부에 의해 장악되고 있다는 사실이 이를 立證한다. 黨의 지시나 명령이 직접 國家나 自治管理機關 및 社會政治組織을 구속하지 않으나, 이들 다양한 사회영역의 요직담당자들이 대부분 공산당원이므로 이 점이 당이 간접적으로 이들 組織에 영향을 가할 수 있는 據點이 된다. 企業長, 勞組支部長 그리고 기타 요직에 있는 사람들이 대부분 공산당원들이라는 사실이 이를 말해준다. 좀 낡은 자료이지만 1959년에 조사된 1,620명의 總務理事會를 고용한 어느 工場의 勞働者評議會의 人的 構成을 보면 59명중 41명이 Lcy의 요원이고 經營理事會構成은 11명중 7명이 공산당원이다.⁵⁷⁾

이러한 사실은 結果적으로 企業이 共產黨의 路線과 program을 받아들일 可能性을 많이 내포하고 있고 사회권력구조 變형을 결정짓는데도 큰 영향을 미칠 가능성을 시사해주고 있다.

3. 勞働組合

理論적으로 볼 때 직접생산자인 勞働者들이 自律적으로 管理하는 이 나라에 勞働者들의 이해 관계를 대변해야 할 勞働組合이 별도로 存在한다는 사실은 하나의 모순이 아닐 수 없다.⁵⁸⁾ 그러나 그것은 勞働者自治管理가 完全히 실현되고 또 勞組의 과업을 단순히 勞働者의 經濟的인 권익 옹호정도에 限定되는 경우에만 可能하다. 그러나 유고는 이러한 目標에 아직 도달하지 못하고 있다. 勞働組合의 役割에 對해서는 1974년의 新憲法과 1976년의 聯合勞働者法에 明示되어 있다. 그러나 現實으로는 法規에 明示된 역할과 상당한 간극이 있다. 勞組의 役割은 企業體別로 一定치 않은데 대체적인 것은 다음과 같다.

무엇보다도 勞組는 勞働者評議會議員후보를 지명하여 또 추천을 통하여 기업장선거에 關여한다. 聯合勞働者法은 自治管理機關은 勞組의 제안을 토의할 의무가 있으며 決定過程에서 이를 고려해야만 한다고 規定하고 있다. 또한 勞組는 勞働者自治管理機關構成員의 소환과 기업장의 소환을 제안할 수 있다. 그리고 勞組는 勞働者自治管理機關이 결정하는 노동관계제규칙과 임금배분(wage distribution)을 승인해야만 하는 機關中의 하나이다.⁵⁹⁾

55) 金滉峯, 앞글, p.27.

56) 安秉永, 앞글, p.162.

57) JiRi Kolaja.

58) 安秉永, 앞글, p.163.

59) Paul Blumberg. "Industrial Democracy", *The sociology of participation* (New York: Schocken Books, 1968), pp. 200~201.

勞組는 임금문제, 투자재원의 조달문제, 價格조정문제에 對해서도 자문기능을 수행하는데 特別히 임금구조에 對해서 큰 관심을 가지고 있다. 同一産業內의 혹은 異種産業內의 임금결정을 조정하려고 노력하며 또 기업이윤에 배분에 있어 個人所得과 투자간의 적절한 균형을 유지하는데 관심을 쏟는다.

Kolaja에 의해서 行해진 어느 한 工場勞組評議會에서 다루워진 의제들에 對한 內容分析(content analysis)에 의하면 빈도수에 따른 議題順位는 1)勞組構成員들에 對한 재정지원(예: 자금용자), 2)노조구성원들에 對한 물질적 지원(예: 분병, 생일선물), 3)어떠한 行事の 준비와 組織(예: 共產黨창당 기념행사, 노동자평의회선거), 4)집단방문(예: 극장구경, 농촌견학), 5)안전규칙에 對한 집단훈련과 임금의 규범에 관한 강의등으로 나타나고 있다.⁶⁰⁾

여기에서 勞組는 어떠한 行事を 組織化하는 데는 영향력을 발휘하는 것 같다. 그러나 企業의 제문제, 생산성의 제문제, 임금의 規範을 정하는 문제등에 있어서는 自治管理機關이나 企業長보다 영향력의 정도가 낮다. 그 理由는 勞組가 그 예산에 있어서 部分的으로 노동자평의회에 의존하고 있기 때문이라고 할 수 있다. Kolaja의 두개의 工場에서 行해진 경험연구도 이를 증명해주고 있는데, 그에 의하면 이러한 원인이 勞組를 노동자평의회에 복종하게 만들고 있다는 것이다.⁶¹⁾

더우기 Kolaja가 研究한 두개의 工場中에서 한 工場의 종업원 78명을 대상으로 질문한 結果 2%만이 企業에 있어서 勞組가 가장 큰 영향력을 발휘하고 있다고 대답했다는 것이다.⁶²⁾ 이렇게 볼 때 勞組에 對해서 불만을 표시하는 勞動者는 거의 없고 經營理事會나 企業長에게 직접적으로 불만을 노정하는 경우가 많다는 것이다. 이러한 사실은 ILO에 의해서도 경험적으로 확인된 바다.⁶³⁾

따라서 勞組의 立場이 애매모호해졌다. 그 理由는 의심할 것도 없이 勞組의 기능들中의 많은 부분이 企業內의 다른 機關들에 의해서 專有되어졌기 때문이라고 할 수 있다.

Kolaja의 경험연구에 의하면 勞組의 주요한 기능이라는 것이 기껏해야 노조구성원 各者에게 扶助를 통해서 개인의 미세한 經濟的 問題를 解決하는 정도라는 것이다.⁶⁴⁾

Strike에 임하는 勞組의 立場은 一定치 않다. 그러나 Strike가 勞動者自治管理機關의 권력남용에 對항하여 혹은 사회적 불평등을 창출하는 市場메카니즘에 對한 항의로서 시도되는 경우 규범적으로 勞組의 긍정적 태도가 기대된다. 그러나 1960년대 후반에 있었던 512件의 Strike中 실제로 勞組의 적극적인 지지를 얻었던 예는 불과 전체의 11.3%를 넘지 못했다.⁶⁵⁾

60) JiRi Kolaja, *Workers' councils; The Yugoslav Experience* (New York: Washington: Frederick A. PRAEGER, publishers. 1965), pp. 29~35.

61) Ibid., p. 33.

62) Ibid., p. 34.

63) ILO編, 앞책, pp. 85~95.

64) JiRi Kolaja, op. cit., p. 31.

65) Neca Javanou, *Merkmale jugoslawischer streiks, in Gewerkschaftliche Monatshefte* 24(1973), 6, pp. 375~382, p. 381. : 安秉永, 앞글, p. 164에서 재인용.

4. 상공회의소(Economic Chambers)

상공회의소는 地域적으로 産業別로 組織된 企業의 聯合體이다. 상공회의소는 생산증가, 상품의 거래 및 여러 서비스의 提供에 있어서 共同的 活動을 전개하는 것이 그 目的으로 되어 있다.⁶⁶⁾

위의 目的을 달성키 위해서 상공회의소는 다양한 방법으로 企業의 價格管理에 관하여 公式적으로 관여하기도 하고 企業의 전반적인 정책에 영향을 미치기도 한다. 또한 연방차원의 경제 정책을 지방의 기업들에게 주지시키고 설득을 통하여 이에 순응하도록 노력한다.

IV

이상의 논의를 통해서 유고슬라비아 노동조직의 사회권력구조를 分析키 위해서는 기초적인 예비작업으로서 다음과 같은 두가지 側面에 對한 研究가 先行되어야 할 것이다.

먼저 勞組組織內部構造를 파악하고 여기에 屬해 있는 機關들의 기능을 검토해 봐야 할 것이고 나아가서 이들 기관間的 연계구조도 分析되어야 할 것이다.

다음으로는 勞動組織의 사회권력구조에 영향을 미칠 수 있는 外部關聯機關들에 對해서도 研究가 구체화 되어야 할 것이다. 따라서 外部關聯機關들이 노동조직의 사회권력구조에 미치는 영향력의 정도를 파악하는 것이 중요하다. 이를 위해서는 경험연구와 아울러 外部關聯機關들의 기능이 時代적으로 어떻게 변천되어 왔느냐 하는 것을 조감하는 것도 중요하다.

66) 金深綱, 앞글, p.28.

Summary

A Study on Workers' Self-Management in Yugoslavia

—Focus on Structure, Functions and External Relevant Institutions—

Ko Choong-suk

This article is a type of basic research analyzing the social power structure in Yugoslavian firms.

It consists of two parts:

- I) The internal structure of Yugoslavian firms is explored, and then the function of several institutions which belong within this structure is investigated.
- II) The external relevant institutions, which have an influence on the social power structure in Yugoslavian firms, and their functions are studied.