

## 고르바초프治下の 蘇聯 勞動法 發展

문 준 조 譯

### I. 序 說

고르바초프가 안고 있는 많은 問題들은 무엇보다도 스탈린이 1931年 6月 23日 産業指導者大會에서 행한 “새로운 條件, 새로운 課業”이라는 연설에서 揭示하였던 것들과 대단히 유사한 것으로 보인다.

이 연설은 NEP(新經濟計劃)이 반영된 1922年 勞動法을 전면적 계획체제에 입각한 강제적인 산업화정책에 따른 새로운 경제제도에 적용시키기 위한 첫번째 시도의 근거였던 것이다.

스탈린은 노동과 관련하여 다음과 같은 요구를 揭示하였다:

1. 노동시장의 조직화 및 노동자의 조직적 충원
2. 노동력변동의 억제, 임금평등주의의 폐지 및 노동자의 생활조건개선
3. 개인의 책임감결여의 해소
- 4-5. 새로운 전문가의 훈련개선 및 짜르時代의 전문가에 대한 새로운 자세의 필요성
6. Khozraschet의 강화.

조직화된 노동시장에 대한 강조는 자유노동시장의 폐지를 의미하는 것이 아니라 특히 농촌으로부터 도시로의 소위 ‘동시유입’(samotek)현상에 종지부를 찍기 위한 목적으로 노동분야에 대한 정부의 통제를 강화하는 결과를 초래하였음을 의미한다. 反平等主義政策의 결과로서, 계획체제의 도입 후 최초 수 년동안 산업분야에서 발전되어온 임금의 평등분배를 초래한 단체주의 제도는 폐지되었다. 그 후 수 년동안

文俊朝 : 本院 責任研究員

※ 출전 Ger P. Van Den Berg, “Develepments in Soviet Labor Law Under Gorbachev”, in Albert J. Schmidt (ed.). The Impact of Perestroika on Soviet Law

임금차별화의 강조 및 제 2차 세계대전으로 인한 임금개혁의 연기는 상급 및 하급의 또한 경제 각 분야의 육체노동자의 실제임금의 현저한 차이를 낳는 결과를 초래하게 되었다. 더욱이 현격한 임금격차를 유지하기 위한 그밖의 관행도 장려되었는바, 副業(sovmestitel's)갓기가 그 예이다.

이러한 經濟計劃은 원하던 결과를 가져오지 못하였으며 그 결과, 노동생산성의 증가를 가져오기 위한 경제적 방법은 행정적 방법에 의하여 보완되었다. 특히 제 2차 세계대전 중에는, 刑法을 포함하는 모든 수단에 의하여 勞動紀綱을 바로잡는 조치를 취했다. 실제로 많은 戰時措置들이 1953年 스탈린死亡當時에도 여전히 소멸되지 아니한 상태였다.

후르시초프는 그러한 행정조치들을 완화하고, 부분적인 평등주의정책을 취하고 또한 自律을 권유함으로써 노동자들의 지지를 얻게 되었다. 더욱이 노동법의 생산적 역할에 대한 강조는 감소되었으며, 차츰 노동법의 보호역할중대 쪽으로 그 중심이 전환되었다. 이러한 경향은 비록 자율에 대한 강조가 정부당국에 의하여 추진되는 他律의 의존도 증가에 의하여 보완되기는 하였지만 브레즈네프가 권력을 장악한 후에도 지속되었다.

1965년의 경제개혁에 대한 노동법의 기여에 관하여 많은 고려가 주어지기는 하였지만, 극히 일부의 제안만이 정치가들에게 의하여 채택되었다. 실업의 허용, 임금차별의 확대 또는 노동자의 복지의 향상에 대한 경제학자들의 주장은 정치가들에 의하여 실행에 옮겨지도록 자극하지 못하였다. 형식적인 의미에서, 브레즈네프 통치기간은 오랫동안 기다려온 소련노동법이 새롭게 제정되었다는 점에서 중요한 의미를 가지고 있다. 1970년 7월 15일 「소련방 및 연방구성공화국의 勞動立法原則」(The Principles of the Legislation of the USSR and the Union Republics on Labor), 1971년과 1972년에는 연방구성공화국의 노동법(RSFSR노동법은 1971년 12월 9일 채택)이 채택되었다. 1980년부터는 노동기강이 강조되기 시작하였다. 1980년에는 자신의 직장을 이탈할 수 있는 자유가 제한되었고 이러한 현상은 종래의 2週前通知(1920년대와 1956년 이후 시행됨)가 2個月로 확대된 1983년에 다시 발생하였다. 후르시초프가 도입한 비교적 자유로운 그밖의 규칙들도 점차 폐지되었으며 행정조치에 대한 의존도가 높아지기 시작하였다.

고르바초프治下の 최초의 3년동안 채택된 다음과 같은 5件的 조치들은 노동법에 대한 소련의 새로운 접근경향을 시사해주고 있다.

1. CPSU중앙위원회, 소련방각료위원회 및 전연방노동조합중앙위원회의 1986년 9월 17일의 포고령인 “임금구조의 개선 및 산업분야노동자의 새로운 세울과

급여의 도입에 관한 布告令”

2. 「1986년 11월 16일의 個人勞動活動에 관한 法の 채택」, 「1988년 5월 26일의 集體에 관한 法을 제정케한 集體의 부활」 및 「서비스분야의 개선뿐만 아니라 고용원이 자신의 정규고용 이외에 추가소득을 얻기 위하여 사용하는 방법을 제시하는 것을 목적으로 하는 기타 조치」의 결과로서, 추가소득의 획득에 대한 제한의 철폐
3. 1987년 6월 30일의 국영기업에 관한 법
4. “주민의 효과적인 고용의 보장, 노동배치제도의 보호 및 노동인민의 사회보장의 강화에 관하여”라는 1987년 7월 17일의 CPSU중앙위원회, 소련방각료회의 및 전연방노동조합중앙위원회의 포고령 및 1988년 2월의 노동입법원칙 및 노동법의 개정법령 및 기타 행정조치

이상의 법령들에서 볼 수 있듯이, 노동법분야에서의 대부분의 주요결정은 의회가 아니라 행정부가 黨·노동조합과 연대하여 필요한 한도내에서 법률을 추후에 재정하기도 하였으나 항상 그러한 것은 아니었다. 또한 고르바초프治下에서도 모두들 法治主義 운운하면서도 下位法이 公式的인 法令에 위배되는 경우도 있었다. 1988년 6월 3일, 14세에 달한 중학생을 그 여가시간에 고용하는 것을 허용하는 행정명령이 발하여졌다. 그러나, 「노동입법원칙」에 의하면 16세 이상 또는 부분적으로는 15세 이상인 자들만이 고용될 수 있다. 이와 마찬가지로 소련방각료회의는 “합작기업의 고용원의 고용과 해고, 노동에 대한 지급의 형태와 금액 및 소련루블貨에 의한 재정적 장려금은 당해 합작기업이 이를 결정한다”라고 규정함으로써 노동법이 소련영역내에 설립된 합작기업에 대하여는 유효하지 아니함을 천명하고 있다.

노동입법원칙은 금지되지 아니하는 모든 것은 허용된다라는 새로운 원칙에 부합시키고자 하는 시도와 더불어 근본적으로 개정되었다. 이러한 개정은 노동법은 노동자들에게 최소한의 보장을 주는데 불과하였던 1920年代에 성립된 옛 규칙으로 되돌아 간 것을 의미한다. 이는 노동법의 모든 규범들은 예시적인 것일 뿐, 그 이상 강제성을 띠지 아니하는 결과를 수반하게 될 수도 있을 것이다. 그러나 소련의 학자들까지도 거의 모든 노동법규칙이 강제적인 규칙으로 형성되어 있는 한, 그러한 결과가 실현될 것이라는 점에 대하여는 회의적이다.

이 논문은 고용과 임금정책의 분야에서 또한 노동조합과 관련하여 행정영역에서 발생한 것들을 논의함으로써 고르바초프治下의 최초의 4년동안 노동법의 규칙과 관계의 발전을 분석하는 것을 그 목적으로 하고 있다. 이러한 논의를 토대로 고르바초프의 노동정책의 성격에 대하여 결론을 내리게 될 것이다.

## II. 행정 구조

스탈린치하에서는 勞動部가 폐지되었으며, 임금정책은 본질적으로 경제생산관련 부서의 관할사항이 되었다. 내각제도의 확대와 더불어 임금편차가 커지게 되었다. 자유노동시장이 제한되고 1940년에는 결국 폐지됨에 따라, 各部門의 임금격차가 심화되어 불합리한 지경에 이르게 되었으며, 일부기업에서 높은 자격기준을 구비한 육체노동자(blue collar worker)의 임금이 비숙련노동자의 임금의 8배가 되기도 하였다.

1951년 이후 노동시장의 단계적인 완화와 사회복지 및 소득의 불균형의 문제에 관심이 고조되기 시작하면서 1955년에는 勞動部(The Ministry of Labor)에 해당하는 국가노동임금위원회가 신설되기에 이르렀다. 그 주요업무는 노동생산성의 향상을 위한 새로운 임금정책의 수립이다. 점차적으로 국가노동임금위원회의 사회적 기능은 그 중요성이 증대되어 1976년에는 그 명칭이 국가노동사회문제위원회(State Committee for Labor and Social Questions)로 변경되었다.

1979年 알라스테어 맥커리(Alastair McAuley)가 部處主義(departmentalism) 및 관료주의적 억압을 극복하고 임금문제에 관한 권능과 권한을 확고하게 확립시켰다고 하여 국가노동위원회에 찬사를 표시하였음에도 불구하고, 국가노동위원회는 단편적인 운영상의 문제를 다루는 경향이 있어 보다 중요한 일반문제에 집중하지 못하였기 때문에 브레즈네프治下에서의 권한행사가 만족스럽지 못하다라는 비판을 받아 왔다. 또한 국가노동위원회는 강한 평등주의적 경향과 정부에 대한 아부적 태도를 보여 왔다. 국민의 사회복지는 등한시되어 왔다. 인구통계학적 정책이 반영되지 못하였고 지방의 실업에 대처하지 못하였다. 1987年 7月 17日 채택된 「향후 15년간 사회발전 및 인민복지향상에 관한 종합계획」은 이러한 상태를 개선하기 위한 것이다. 국가노동위원회에 대한 각료회의의 통제는 1986년 10월 동 위원회를 각료회의의 사회담당국의 감독하에 둠으로써 강화되었다.

국가노동위원회의 주요업무는 다음과 같이 발전하게 될 것이다.

- (1) 地域, 地區 및 집체와 개인의 노동활동의 필요에 따라 주민고용문제에 관한 효율적인 인구통계학적 정책수립
- (2) 사회분야의 발전을 측정하기 위한 건전한 척도의 개발 : 이러한 척도는 잔여 원칙(residual principle)에 입각하여서는 아니되며 많은 사회문제(住宅, 保健, 敎育)에 대하여 정치적 우선순위가 주어져야 한다. 노동집체에 대하여는

보다 많은 가능성이 부여될 것이다. 그 방법은, 예컨대 그들의 사회하부구조를 발전시키기 위하여 자본투자를 줄이고 집체로 하여금 방출된 기금을 사용하도록 하는 것을 들 수 있다

- (3) 家計에 대한 정규적인 연구 및 사회·경제문제에 관한 여론의 연구를 위한 전연방차원의 센터의 설립을 통한 보다 현실적 사회정책
- (4) 교육 및 재교육제도의 개선, 소규모집단에서의 노동장려, 평등주의경향과의 투쟁 그리고 노동자의 근로조건을 개선하여 완전고용을 유지하는 가운데 노동생산성의 현저한 향상

### Ⅲ. 노동의 권리

1930년 이후 완전고용정책은 소련노동정책의 핵심의 하나였다. 노동의 권리는 1936년 헌법, 1977년 헌법 및 1961년 당강령에서 인민의 가장 중요한 사회적 권리로서 규정되었다. 모든 소련정치가들은 항상 그러한 정책을 고수하여 왔던 것이다. 1986년의 새로운 당강령도 동일한 원칙을 반복하고 있다. 즉 “장래에도 우리는 주민의 완전·효율성을 보장하고 또한 노동능력이 있는 모든 시민에게 사회적 필요를 고려하되 그들의 희망, 능력, 교육 및 훈련에 따라 스스로 선택한 분야에서 노동할 수 있는 가능성을 부여하여야 한다”라고 규정하고 있다.

이러한 ‘노동의 권리’라는 원칙은 1965년의 경제개혁과 관련하여 제시된 주장과 유사한 또는 보다 급격하고 현실적인 조건에 따라, 페레스트로이카와 관련된 급진적 경제개혁의 많은 옹호론자들에 의하여 공격을 받았다.

노동력의 부분적 실업(약 2 내지 3%)은 일자리가 많은 경우에도, 해고 후 새로운 직장을 구하는데 필요한 기간 그리고 높은 노동력이동을 때문에 발생한다는 것이 차츰 인식되었다. 뿐만 아니라 인구증가율이 높은 일부 지역에서의 대규모 실업에 대하여도 자유롭게 논의되어왔다. 더구나, 국가에 의한 직장보장제도의 영향의 하나로 “해이한 기강, 음주, 느슨한 노동”이 지적되었다. 아몽든 실업의 위험은, 경제학자인 N. Shmelev가 지적하였듯이 태만, 음주 및 무책임에 대한 좋은 약이 된다. 사회주의가 의미하는 바는 완전고용이 아니라 “사회적·경제적으로 효율성있고 합리적인 완전고용”이다. 많은 주제들이 1987년 3월 “소비에트국가·법 및 경제상의 체문제”라는 정기간행물에서 심도있게 논의되었다. 토론자들이 도달한 결론의 일부는 다음과 같다.

많은 기업들이 노동자들을 먹여 살리고 있지만, 기업들이 잉여노동자들을 해고할

수 있는 법적 가능성을 조성함으로써만이 해결할 수 있는 국가차원에서 노동력부족은 극심하다. 그러나 새로운 직장을 찾는다는 어느 정도의 시간이 소요되고 국가는 직장이동 기간중에 노동자들에게 물질적인 복지를 보장하여야 한다.

특별한 國家機關이 직장이동에 관한 업무를 수행하여야 한다. 그러나, 이들 기관이 대규모집단의 이동 및 고도의 자격을 구비한 노동자의 이동에 대하여 경험이 부족한 문제들에 대처하는 것이 어렵다는 것이 문제이다. 더구나 주민들이 이에 대한 준비가 되어 있지 않다. 노동자들의 해고에 대하여만 명시적 법규칙이 있을 뿐이다. 실제의 대규모잉여노동인력에 대하여는 특별규칙을 원용할 필요가 있다. 젊은이들은 더욱 유동적이기 때문에, 잉여노동력에 대한 규칙은 연령이라는 요인을 고려하여야 한다.

여성의 고용률은 대단히 높으며, 그들에게 어린애가 있는 경우에는 휴가를 얻을 수 있는 기회를 보다 많이 부여하여야 한다. 실제로는 연금수급자가 제1차적으로 유효노동력으로 선별된다. 그러나 이것은 연금이 인상될 것이라는 점을 전제로 한다. 다른 지역과 비교해 볼 때 동일한 숙련도를 가지고 새로운 직업을 찾는데 별다른 어려움이 없는 대규모 도시들에 대하여는 상이한 규칙이 적용되어야 한다. 노동력의 사회적 관심도 고려하여야 한다. 북부지역에서는 노동조건이 정상적인 것은 아니지만 해결될 수 있는 문제이다. 유희노동자들이 반드시 다른 기술을 가지고 근무하거나 또는 다른 지역으로 이동하기를 원하는 것은 아니므로 직장의 수와 이용 가능한 노동력 시간의 전국적 균형을 유지하는 것만으로는 충분하지 않다. 인간적 요소도 고려되어야 하며 따라서 보다 민주적인 접근방식이 필요하다.

고르바초프는 어떠한 비실업에 대하여도 고려하기를 단호하게 거부하였다. 유희노동자들의 규모가 더욱 커지게 될 것이고 그 결과 노동력은 재분류될 것이다. 그러나 1987년 1월 정치국에서 고르바초프는 “노동인구의 고용과 그들의 헌법상의 노동의 권리에 대한 사회적 보장”은 확보되어야 한다는 것을 천명하였다. 이점에 대하여는 국가노동위원회의 의장인 Gladkii도 다음과 같이 확인한 바 있다.

“자유시장”, “자유경쟁”의 방법은 많은 문제를 해결할 수 있는 방법이 될 것이다. 그러나, 그것은 소련헌법에 의하여 보장된 노동의 권리를 침해하게 될 것이다. 국가위원회는 완전하고 합리적인 고용을 확보하여야 할 과업을 가지고 있다...”

노동의 권리에 관한 원칙이 때로는 여전히 공격을 받고 있기는 하지만 이 원칙은 고수되어 왔고 법령에도 구현되어 있다.

고르바초프 지도부에 의하여 채택된 이 분야에 관한 최초의 제정법상의 규칙 및 기타 조치는 다양한 접근방법을 보여주었다. 어떠한 종류의 정책을 택하게 될 것인지는 다소 불명확하였다. 1986년 가을의 임금개혁에 의하여, 경영자의 소득과 총임금기금간의 직접적 연관은 폐지되었다. 국영기업에 관한 법률은 기업에게 노동력의 규모를 정하는 권한을 부여하였다(제14조 제4항). 반면에, 모든 노동장소는 현재의 기술적 요구에 여전히 부합되고 있는지의 여부를 검토하기 위하여 5년마다 2회 심사를 받는다. 이 문제에 대하여 긍정적인 판정이 내려진 경우, 해고에 관한 경영진의 재량권은 제한을 받게 될 것이다.

1984년부터 1985년에는 소규모직원에 대하여는 동일임금을 지급할 수 있다는 사고에 입각한 실험이 베로르시안철도에서 이루어졌다. 이 실험에 의하면 13,000명의 불필요한 노동자들이 있음이 드러났다. 직장배치에 대한 책임이 철도경영진에 돌아갔다. 동일한 또는 유사한 노동으로 선택할 수 있는 새로운 자리는 대개의 경우 둘 또는 셋이었다. 그러나 상당수의 노동자들이 그들의 의사에 반하여 유희상태에 있었다. 기업의 노동조합위원회는 때때로 사회적 이유로 경영진의 제안에 반대하였다(대부분 연금수급연령). 유희상태에 있는 전체노동자중 38인이 해고를 이유로 법원에 소송을 제기하였으며 그 중 8인이 재배치되었다. 그 후 다른 철도에서 직원의 수가 감축되었으며 전체적으로 111,000명의 노동자가 유희상태가 되었다. 아직도 많은 보고서들이 노동규칙이 때로는 침해되었음에도 불구하고 이러한 실험을 대단히 긍정적으로 평가하고 있다.

상황은 아주 갑작스럽게 전개되고, 해고된 노동자는 항상 새로운 직장을 얻게 되는 것은 아니며, 다른 사람들 특히 임산부, 자녀가 많은 여성 및 심지어 자녀가 많은 남성들은 퇴직을 강요당했다.

국영기업에 관한 법률은 상급기관(예컨대 일반적으로 경제부) 기업의 재편성 또는 청산 및 해고된 노동자에 대한 소련헌법상의 권리보장에 관한 책임을 부여하고 있다. 노동자들은 그러한 기업의 재편성 또는 청산 최소 2개월전에 자신들의 유희상태에 대하여 통보를 받아야 한다. 과거 30년동안 발전하여온 관례에 따르면, 유희상태의 노동자들은 그들이 새로운 직장을 찾을 때까지 그들의 평균임금을 지급받지만 그 기간은 3개월을 초과할 수 없다. 기업의 재편성 또는 청산을 결정한 기관 또는 관련 지방 대의원대회는 해고된 노동자들이 새로운 직장을 구하는 것을 지원하여야 한다. 노동자가 자신의 숙련도에 따라 직장에 배치될 수 없는 경우 그가 재훈련프로그램에 동의한 조건에 따라 새로운 직장을 보장받는다.

그러나, 국가노동위원회의 1987년 7월 새일의 포고령은 同委員會와 그 地方機關

에 대하여 완전고용의 보장, 직장배치제도의 수립, 기술발전과 새로운 경제제도도입의 결과 기존의 기업에서 해고된 노동자를 위한 훈련·직업알선에 관한 책임을 부과하였다. 이러한 사실은 1979년의 계획제도변화에 관한 포고령에 의한 해고노동자의 직업배치에 대한 국가위원회의 역할제고 그 이상을 의미한다. 그것은 노동의 권리의 보장은 국가의 책임이며 개개의 기업의 책임임을 의미한다.

후자의 방침은 경제의 생산분야에서 이미 1986년 9월 17일의 임금에 관한 포고령에도 채택된 바 있다. 동포고령은 계획된 임금인상분은 당해 기업의 소득에서 지급되기 때문에 일부 노동인력은 유희상태가 될 것임을 전제로 하고 있다. 해고를 하는 경우 관련 당사자의 이익을 고려하고 노동능력이 있는 노동자가 가사일에 매달리거나 사경제에 종사하지 아니하도록 하여야 한다. 경영주는 유희노동자들을 위한 재훈련과정을 설치하도록 허용되어 있기 때문에 그러한 용도로 사용될 공간을 유지하기 위한 일정한 금액을 수령한다. 그러한 노동자의 임금에 관한 규칙도 제정되어 있다. 그러나 경영주가 이러한 기회를 부여하여야 할 의무를 지고 있지 않기 때문에 그러한 제도가 노동자에게 하나의 보장이 되는 것은 아니다. 「단체·기업·조직으로부터 해고된 노동자들의 직장배치·재훈련의 방법에 관한 잠정규정」은 1928년 이후 대규모실업에 관하여 소련이 제정한 최초의 규칙이며 지방집행위원회와 그 고용사무소가 기업 등에 배치될 수 없는 노동자의 직장배치에 관한 임무를 수행한다는 내용을 담고 있다.

1987년 12월 22일의 포고령은 최종적으로 논쟁을 해결하고 개혁초기 수년동안 시행되어온 상이한 접근방법들을 종식시켰다. 동포고령은 “노동의 권리는 인민의 가장 중요한 성취이며 두말할 여지없는 사회주의의 장점이다”라고 규정하고 있다. 그러나, 많은 기업들이 노동력을 교대로 가동하지 않기 때문에 노동력이 비효율적으로 사용된다. 노동자들은 자신들의 직접적인 책임이외에도 지나치게 많은 의무를 부담하고 있다. 그러므로, 기업은 노동자를 과잉고용하고 있으며 이러한 사실로 인하여 일정한 분야에서는 심각한 노동력 부족을 겪고 있다. 더구나 노동자들이 직장을 옮기는데 필요한 기간이 너무 길다. 경제개혁은 보다 효율적인 고용과 훨씬 개선된 직장배치를 요구하고 있지만 “모든 노동자들은 노동의 권리가 실제로 자신들에게 보장될 것이라는 것을 확신하여야 한다.” 이러한 사실은 다음과 같은 조치를 안출해내게 했다;

1. 활성화된 교대제도의 도입, 근무시간중 노동자의 휴식시간축소 및 부분적 시간 근무와 훈련시설의 이용기회의 확대를 통한 노동력 활용의 효율성 제고.
2. 육체노동자에 대한 견습기간을 종전의 2주에서 3개월로 확대하고 그 노동이



빈약한 경우 연금수급연령에 도달한 노동자를 해고할 수 있도록 함으로써 노동시장의 탄력성 제고.

3. 대규모 실업에 대한 새로운 규칙의 마련·대량실업의 대상이 되는 자는 경영주, 노동조합위원회 및 노동자협회가 개개인에 대한 심사를 통해 선발하여야 한다. 2개월의 통지기간은 확립되었다(지방인민대의원대회가 그 기간을 연장할 수 있다). 기업이 통지를 한 경우에는 당해 기업내의 일거리를 제공하여야 한다. 노동자는 그러한 대체업무가 존재하지 아니하거나 그가 경영자의 제안을 거부한 경우에만 해고된다. 노동자가 1개월이내에 새로운 직장을 얻지 못한 경우, 그는 소득의 권리를 유지한다. 일정한 조건하에서는 이 기간은 다시 1개월 연장될 수 있다.

4. 기존의 노동교환제도는 전국적인 직장배치·재훈련·직업알선을 위한 센터·사무소제도로 대체되었다. 이러한 센터·사무소는 상업적인 차원에서 노동자들이 새로운 직장을 구하는 것을 지원한다.

이상의 규칙들은 노동법 및 노동법 분야에서의 기존의 지시들에 갈음한 1988년 3월 2일의 국가노동위원회와 노동조합의 집행지시에 규정되어 있다.

그 결과, 노동의 권리의 원칙은 적어도 국가적 차원에서는 유지되고 있으나 개인의 차원에서는 유지되지 않고 있다. 지방노동시장이 유희노동력에 충분한 직장을 제공할 수 없는 경우, 사회적 보장은 존재하지 않는다. 지방인민대의원대회는 대량 해고를 연기할 수 있는 권한을 가지고 있지만, 그러한 조치를 위한 재정적 문제에 대해서는 규정되어 있지 않다. 지방의 실업의 문제에 대한 이러한 해결책은 단기적인 효과가 있을 뿐이다.

## IV. 노동기강

합리적 완전고용은 '노동의 권리'문제의 하나의 측면일 뿐이다. 또 다른 측면은 노동시장이 잘 조직된 상태로 유지되도록 문제를 해결하여야 한다는 점이다. 브레즈네프시대에 심각하게 드러난 문제의 하나는 Shabashniki문제이다. 고르바초프시대에는 그러한 현상을 합법화함으로써 규제하고자 하였으며 국가노동위원회는 Shabashniki의 새로운 모델 계약을 입안하였다.

노동시장의 자연적인 이동을 규제하려는 또 다른 시도는 농촌에서 도시로의 동시 유입의 문제를 종식시키기 위하여 1931년 연설에서 스탈린이 소개한 orgnabor의 부활이다. 국가노동위원회의 감독하에 또는 그 참여하에 지방당국간에 협정을 체결

하였다. 체첸-인가쉬(Chechen-Ingush) 자치공화국 각료회의, 옴스크지방인민대의 원대회 집행위원회 및 러시아공화국 노동위원간의 “1987년 옴스크지방농촌에서의 건설을 위한 자치공화국 건설소조(小組)의 조직 및 그 효율적 이용에 관한 협정”이 그 대표적인 예이다. 직장배치사무소가 노동시장에서의 이동을 그와 같이 규제하는 것을 장려할 것이라는 예상도 가능할 것이다. 국내이주의 자유는 스탈린주의적인 국내여권·거주증명서제도에 의하여 아직도 엄격하게 제한을 받고 있으며 실업수당은 2~3개월동안만 지불되기 때문에 많은 유희노동력은 시베리아와 같은 소련의 원격지 및 기타 사회적으로 매력이 없는 지역에 노동자를 배치하기 위한 정부계획에 따르지 않을 수 없을 것이다. 아몽든 1986-1988년의 기간동안 공화국간의 조직화된 인력충원의 중요성이 증대하였다. 1981년에서 1985년 동안 평균 8,700명의 노동자들이 중앙아시아와 코카커스지방으로부터 노동력이 부족한 지역으로 송출되었다. 1986년에는 그 숫자가 16,600명 1988년에는 24,000명이었다.

소련의 완전고용정책의 효과중의 하나는 노동자들의 유동성이 높으며 적어도 당국이 바라는 것보다는 훨씬 높다. 반면에 노동기강은 해이하다. 높은 인원 개편율(육체노동자와 관련하여 합리적인 이유 없는 사직 또는 노동기강을 이유로 한 해고)은 항상 효율적인 노동교류네트워크를 수립을 주저하는 주된 이유였다. 그러나 브레즈네프시대에는 인원개편 문제는 상당히 심도있게 연구되었으며 이 연구의 결과에 의하면 높은 노동 유동성은 긍정적인 측면도 있으며 노동자에 대한 행정적 제한정책을 취해서는 안된다는 것이 드러났다. 노동력교환형태는 1965년의 경제개혁과 관련하여 안출되었다. 그러한 노동력교환이 확립되자, 당국은 자신만이 고용계약을 체결할 수 있다는 규칙을 도입함으로써 노동시장에 행정적 압력을 적용하기 위하여 노동력교환제도를 이용하고자 하였다. 그러나, 이러한 방향의 실험은 의견상으로는 성공하였지만 계약자유에 반하는 것이었기 때문에 중지되었다.

노동유동성에 대처하는 또 다른 방법은 퇴직을 원하는 노동자들에게 2주에서 1979년 1개월로 1983년에는 2달로 통지기간을 연장하는 것이었다. 이러한 조치 및 그와 유사한 조치는 그 이동이 줄어들어야 할 기강없는 노동자를 제한하는데 도움이 되지 않으며 사회에 도움이 되는 선량한 노동자들에게 불리한 작용을 할 뿐이다.

안드로포프에 의한 기강의 강조와 관련하여 기강없는 일자리에 대한 모든 정보를 노동사무소에 보내고 기업들은 고용을 위한 광고를 할 수 없도록 함으로서 기강없는 노동자와 기업의 인사정책을 규제하기 위하여 노동사무소를 이용하고자 하는 또 다른 시도가 행하여졌다. 더구나 노동기강을 해친 자가 그러한 이유로 해고되었으나 새로운 직장을 구한 경우, 최초의 6개월동안 그들의 할증금의 반만을 지급받게

되었다.

사회적으로 유용한 노동에의 참여를 기피하는 자들을 겨냥한 입법이 그다지 효과적이지 못하다는 불평이 많음에도 불구하고 도덕적인 관점에서 보면 효과적인 것으로 보인다. 그 이면에 숨겨진 이념은 당국으로 하여금 주민의 가정과 행동에 대하여 조직적인 점검을 할 수 있도록 해준다. 이러한 면에서 노보폴로츠크의 베로리시안市(주민의 수는 약 85,000명)에서 1984년 이후 수행되어온 실험은 시사하는 바가 크다.

노보폴로츠크에서의 실험은 사회적으로 유용한 노동을 기피하거나 또는 무단결근 및 기타 노동기강의 해이를 이유로 해고된 자들에 대한 통제를 강화하기 위한 목적을 가지고 있었다. 모든 조직은 市의 직장배치국에 해고·채용된 모든 고용원에 대한 정보를 제공하여야 했다. 학교는 학교를 떠난 또는 복귀한 16세 이상의 소년·소녀에 관한 정보를 직장배치국에 제공하여야 했다. 내무부(경찰)는 영구거주를 위하여 시에 도착한 자 또는 시를 떠는 자 모두에 관한 정보를 제공하였다. 이러한 정보를 입수하고 노동 또는 공부를 하지 아니하는 모든 시민을 등록하여, 직장배치국(필요한 경우에는 노동력활용위원회와 합의하여) 개개인을 어떻게 처리할 것인가 또한 그가 고용되지 아니한 이유가 무엇인가를 찾아내었다. 어떠한 자가 악의로 노동을 거부한 경우, 내무부의 기관 및 주택조직에 그러한 정보를 제공하고 필요한 경우, 반사회적인물로 기소하기도 하였다.

이와 같은 경찰·직장배치국·노동집체·교육기관과의 협력은 다음과 같은 결과를 얻게 하였다. 즉, 노동인력 배치의 개선, 노동기강의 개선, 집체의 안정성제고 및 범죄감소의 효과를 거두었다. 1986년 그러한 실험은 국가노동위원회의 승인을 얻었으며 다른 도시들로 하여금 노보폴로츠크의 예를 따르도록 권고되었다.

이와 같이 노동시장 정책과 합리적·효율적 고용정책의 필요성에 대한 몇가지 개방된 논의가 있기는 하였지만, 고르바초프시대에도 수시로 비난의 대상이 되어온 행정적 방법을 사용하는 것이 관례였다. 물론 이러한 행정적 방법은 과거의 유산이며 그것은 페레스트로이카에 대한 관료계층의 반대를 상징하는 것이라고 주장할 수도 있다. 그러나, 이것은 소련의 진행상황에 대한 단견에 불과하다. 많은 저자들은 노동기강에 관한 법을 사회주의노동관계를 위한 전형적인 것으로 간주하고 있다.

이러한 행정적 방법은 1985년 시작된 반응주캠페인 및 1986년 노동기강법과 해고법에서 시작된 불로소득금지캠페인과 관련하여 도입된 개정법령에서도 그 흔적을 발견할 수 있다. 이러한 방법은 다음과 같이 제도를 강화 또는 도입함으로써 노동기강법의 형법적 측면을 강화하는 내용을 포함하고 있다.

- 근무기간중의 음주에 대한 특별한 처벌·행정제재
- 근무시간중의 음주를 허용한 경영주에 대한 처벌, 행정적 또는 형사적 제재. 이와 관련하여 경영주에 법률상 조치를 취할 의무가 있음을 언급하지 않을 수 없다. 그러므로 노동자가 하루종일 직장을 결근한 경우, 이에 대하여 日當이 감하여진다. 경영주가 이러한 규칙을 적용하지 아니한 경우, 그는 기업에 대하여 그로 인한 손해배상을 지불하여야 할 것이다.
- 음주중에 노동자가 야기한 손해에 대하여는 항상 완전한 배상이 지급되어야 한다
- 근무시간중의 음주는 해고를 수반하게 될 것이다.
- 경미한 경우라 할지라도 절도초범도 해고의 사유가 될 수 있다. 그러한 사실이 판결에 의하여 또는 사회단체의 결정에 의하여 확정된 경우, 사회적 제재를 받게된다.
- 폭력, 음주 및 사소한 절도를 행한 자에 대하여는 그 행위와 수행된 노동의 질 사이에 관련성이 없는 경우에도 보너스가 지급되지 아니한다.

이상의 모든 조치들은 노동자의 기강확립을 위하여 노동자의 국가종속성을 이용하는 방침을 보여주고 있다. 이러한 방법들이 비효율적이라는 점은 소련의 노동법 전문가들에 의하여 일반적으로 인정되고 있다. 리비쉬츠에 의하면, 이러한 사실이 노동기강을 해친 자에 대하여 어떠한 것도 할 수 없다는 것을 의미하는 것은 아니다. 그는 「일반적으로 인정된 노동법원칙의 하나가 이미 얻어진 노동자의 권리와 보장수준을 낮추는 것이 허용되지 아니한다는 것」이라고 주장한다. 그러나, 이러한 원칙은 보다 명확히 정의내려질 필요가 있다. 그것은 정직하고 선량한 노동자에 대하여만 유효하다. 노동기강을 해친 자에 대하여는 책임이 강화되어야 한다. 이것은 새로운 강력한 제재의 도입에 의해서가 아니라 현재의 노동력부족을 잉여상태로 변화시킴으로써 성취되어야 한다.

행정적 방법에서의 약간의 변화는 기여금제도의 변경을 목적으로 1988년 시작된 정책에서 발견할 수 있다. 1986년 9월 17일의 포고령에 의하여, 기업의 기여금제도는 변경되었으며 기여금관계는 기업내에서 확정되어야 한다는 규칙이 마련되었다. 뿐만 아니라 동포고령은 勞働者 또는 小組에 대한 기여금 지급의 많은 사유를 열거하고 있지만 노동기강상태 또는 불법행위에 대하여는 규정하지 않고 小組 노동자들의 노동업적에 대한 기여금지급사유를 제한하고 있다. 그 결과 1987년말, 노동자로부터 보너스를 박탈할 수 있거나 경영진으로 하여금 그와 같이 요구하였던 많은 포고령이 생산기업에 대하여는 치밀하지 아니한 포고령에 의하여 폐지되었다.

그러나, 이것은 정책의 완전한 변경은 아니다. 즉 많은 법령이 고용관계에서 재정적 제재가 적용될 여지를 남기고 있다.

노동자의 지위는 노동자의 보호에 관한 노동법규정 특히 해고에 관한 규정상의 절차적 변경에 의하여 약화되었다. 해고는 당해 기업의 노동조합이 그 해고와 해고 사유에 동의한 경우에만 유효하다. 1963년 노동조합정관에 의하면 노동조합위원회의 결정은 위원회구성원 3분의2이상이 노동조합회의에 출석하고 출석투표한 구성원의 과반수가 해고에 찬성한 경우에만 유효하다. 이 규정은 현재 과반수의 출석으로 변경되었다. 이러한 변경은 노동조합위원회가 왕왕 완전하지 못하였기 때문에 가능하였다고 지적되어 왔지만 그와 동시에 해고에 대한 노동자의 공식적인 보장을 축소시키고 있다.

유휴노동력이 논의되고 있는 시기에 공식적인 보장에 대한 이와 같은 공격은 소련최고법원 텔레비로브원장이 인민법원의 판결에 관한 논평에서 표현한 규칙에 의하여 보완되고 있는 바, 동논평은 노동조합위원회의 결정이 관련 노동자를 회의에 소환하지 아니한 상태에서 내려진 경우에는 불법이라고 지적하고 있다. 주지하다시피, 노동조합위원회 회의에의 불소환이 무조건적으로 해고를 불법적인 것으로 판단하는 근거가 될 수는 없다. 그러나, 1974년 6월 26일의 ACCTU의 지시에 근거하면 노동조합위원회는 관련노동자를 회의에 참석하도록 소환하여야 한다.

이와 같은 공식보장의 완화는 1988년 2월 도입된 노동입법원칙과 노동법전의 개정에 의하여 한 걸음 더 진전되었다. 故후르시초프시대에 확립되고 1970년의 노동입법에 의하여 규정된 규칙에 의하면 노동조합위원회에 해고에 대한 동의를 요청하지 아니한 고용주는 법원의 命令에 따라 노동자를 복직시켜야 했다. 새로운 규칙은 법원으로 하여금 사건의 심리를 연기하도록 지시하고 있는 바, 경영진은 노동조합의 동의를 요청할 수 있는 새로운 기회를 부여받고 있다.

반면에 자신의 경영주를 비난할 수 있는 노동자의 지위는 대외개방(glasnost)정책의 결과로서 강화된 것으로 보인다. 법원은 공식적으로 경영진에 의하여만 구제될 수 있는 것이기는 하지만 자신이 경영진을 비판하였거나 또는 자신의 동료노동자가 신문에서 비판하였거나 서신으로 경찰 또는 검찰에 비판하였다는 이유로 해고되었다는 노동자의 항변을 쉽게 인용하는 경향이 있다. 그러한 사건은 스탈린시대에 상당히 보편화되어 있었으나 브레즈네프시대에도 드물기는 하지만 발생하였다. 다만 그러한 경우가 보고된 적은 없었다. 그러한 해고가 공식적으로 가능하다고 할지라도 법원이 노동자의 비판적 태도가 해고의 진정한 이유인지의 여부를 판단하는 것을 꺼리고 있는 것 같다.

## V. 임금 정책

스탈린에 의한 임금차별화강조는 육체노동자에 대한 최고·최저 임금율의 큰 격차 및 「노동자」와 「엔지니어와 기타 기업의 핵심종업원」의 임금간의 큰 격차를 초래하였다. 특정한 경제분야에서의 등급간 임금편차는 3.2~3.6으로 증가하였다.

1950년대 후반의 임금개혁기간중 새로운 임금편차는 다소 작은 임금편차가 되도록 안출되었다. 뿐만 아니라, 임금규모상의 최고등급과 최저등급간의 격차는 감소되었다. 또 다른 중요한 조치는 최소임금정책의 재실시이며, 그 결과 최소임금은 평균 임금보다 빠른 속도로 증가하였다. 1972년에는 임금율이 다시 개정되었으며 기계건설분야에서 최고숙련자와 최저숙련자간의 차이는 1.71이 되었다. 다른 규칙들도 평등주의적 경향을 보이고 있으며 反평등주의적인 규칙들은 전혀 적용되지 않거나 부분적으로만 적용되었다. 리브쉬츠의 주장에 의하면 그 주된 이유는 선량한 노동자만이 국가 및 사회와 마찬가지로 진실로 反평등주의정책에 관심을 가지고 있기 때문이다. 반면에 불량한 또는 평균의 노동자와 경영자들은 평등주의원칙을 선호한다.

## VI. 노동 조합

소련노동법은 항상 하나의 기업에 하나의 노동조합만이 존재한다는 원칙에 입각해 있었다. 1982년, 기업이 2이상의 노동조합을 가지는 것은 금지하지 아니한다는 내용의 개정이 있었지만, 기업에서의 노동조합독점에 의하여 노동자 참가의 문제는 항상 경영진과 노동조합간의 관계의 일부로 취급되었다.

후르시초프시대에 시작된 소련기업의 경영개혁에 관한 논의과정에서 노동자평의회(소위 “생산위원회”)와 더불어 실험이 실시되었다. 이러한 실험은 노동조합의 반대에 부딪혀 극히 짧은 기간동안만 지속되었다. 1965년 기업의 모델정관에 의하면, 노동자의 민주주의 문제는 일정한 역할을 수행하여 왔으며 기업의 성격에 대한 몇 가지 이론들이 제시되었다. 이들 이론은 행정단위, 경제기관 및 노동집체로서의 기업을 구분하였다. 대개의 경우 노동집체는 노동조합위원회에 의하여 주도되는 것이라고 지적되었다.

1970년 노동집체접근방법은 큰 전환점을 맞게 되었다. 집체와 노동조합간의 연계는 약화되었고 黨과의 연계가 강화되었다. 1983년의 노동집체에 관한 법률에서 노동집체는 기업의 黨조직의 지도하에 자신의 임무를 수행함으로써 기업내에서 공동

노동활동에 종사하는 모든 노동자의 단체로 정의하고 있다. 노동조합은 법률이 집체의 지위와 권한을 정의한 바에 따라 노동집체에서의 위치를 차지하고 있으며 이러한 권한을 직원총회에 위임하였다. 그러나 집체는 어떠한 기관도 설치하지 않았다. 사실상, 기존의 사회조직의 기관들이 노동집체의 기관으로 행동하였다.

새로운 기업법에 의하면, 집체는 자신의 기관을 설치하지만(노동집체 평의회) 그와 동시에 당조직의 지위도 공식적으로 강화되었다. 그리하여, 기업의 당조직은 “헌법의 틀내에서 활동하고 노동조합의 집체와 그 자주적 기관의 업무를 지도하는 집체의 정치적 핵”이라고 정의되고 있다. 1965년의 국영기업정관은 기업의 권리는 사장에 의하여 행사된다고 규정하고 있다. 또한 동 정관은 사장이 노동조합의 동의를 얻어야 하거나 노동조합과 협의하여야 할 많은 문제들을 열거하고 있다. 1987년 국영기업법에 의하면 노동조합은 이러한 문제에 대하여 거의 발언권을 가지고 있지 못하다. 노동조합의 낮은 역할은 기업법상 인사정책은 노동집체평의회, 노동조합, 컴소물 및 다른 사회조직의 적극적 참여하에 관리층과 당조직에 의하여 수행된다는 사실에서도 드러나 있다.

이러한 사실은 후르시초프시대에 생산위원회에 대한 실험이 하나의 모델이 되었음을 의미하고 있다. 일견하면, 노동조합의 역할감소는 브레즈네프시대에 노동조합의 기능마비의 결과라고 할 것이다. 적어도 “노동조합은 사회주의의 장점의 보급 특히 노동자의 생산경영에의 참여를 마비시킨데 대하여 비난을 받아야 한다”라고 지적한 1989년판 *Kommunist*誌에 게재된 기사에 의하면 이러한 결론을 내릴 수 있다.

반면에 페레스트로이카는 직접생산자와 생산수단간의 유기적 관계를 통하여 노동자들에게 사회주의적 재산의 실제주인이라는 태도를 고취시키는 것을 목적으로 하고 있다. 이는 노동집체의 총회와 평의회가 기업의 주요한 경제적·사회적 결정을 하게 된 것임을 의미한다. 그러한 경영자율권은 노동조합밖에서는 존재하지 않는다. 경영자율기관과 노동조합은 사회주의적 민주주의체제에서는 공존하지 아니한다.

노동조합은 생산에 있어서의 역할이 박탈되어 있기 때문에 사회문제 보다 구체적으로 말해 노동자의 이익의 옹호에 집중하지 않을 수 없다.

1989년 4월 공개된 노동조합법 초안은 노동자, 집체의 구성원 및 학생이 노동조합 즉 자신들의 권리와 합법적 이익을 대표하고 보호하는 사회적으로 독립된 非黨組織에 자발적으로 참여할 권리가 있음을 강조하고 있다. 同法草案은 하나의 기업 내에 복수의 노동조합의 설립을 허용하거나 기업차원에서 구성되어야 하는 노동조합위원회의 설치에 관한 규칙을 포함하고 있지 않다. 草案은 모든 기업차원에서 설

립되는 노동조합조직은 지부노동조합으로 통합될 것을 요구하고 있다. 全蘇중앙노동조합 평의회를 규정하고 있다. 그러므로 초안은 노동자들에게 자신이 선택하는 노동조합조직을 선택하는 권리를 보장하지 않고 기존의 노동조합조직과 협력하기를 희망하는 노동조합만을 보장하고 있다. 이것은 초안이 새로운 내용을 크게 규정하고 있지 아니함을 의미한다.

과거 수 년동안 노동자들의 동맹파업은 상당히 빈번하게 발생하였으며 그 중 많은 경우가 보도되었다. 대부분의 동맹파업은 동시다발적인 경향이 있으며 대개의 경우 관련노동조합의 결정에 의한 것은 아니다. 신문에 보도된 바로 추측해 보면, 당국은 정치적인 동기를 갖지 아니하는 동맹파업자에 대하여 형사소추하거나 기타의 절차를 개시하지 않았으며 대개의 경우 모스크바로부터 관리를 파견하여 노동자들의 희망에 따라 신속하게 처리해 버리고자 하였다.

동맹파업의 권리에 대한 일정한 제한은 1989년 4월의 법에 대한 해설을 통해 소련최고법원의 전체회의에 의하여 부과되었다. 전체회의는 그 포고령에서 “국영·사회기업·단체·조직 등의 피켓팅은 시위의 한 형태로 간주되어야 한다”라고 규정하였는 바, 이는 지방소비에트당국의 동의가 1988년 7월 28일의 포고령에 의하여 집회 및 시위를 위하여 필요하다는 것을 의미한다. 동맹파업에 대한 새로운 제한은 노동조합법초안에도 포함되어 있다. 동초안은 “노동집체의 이익을 대표하는 노동조합 위원회는 노동분쟁의 심리를 위한 법령에 의하여 확립된 절차에 대한 위반이 있거나 관리층이 노동중재위원회가 내린 판결 또는 도달된 합의를 준수하지 아니하는 경우 기업에서 노동을 중단할 권리를 가진다”라는 규칙을 규정하고 있다. 초안이 법으로 제정된다면 소련 역사상 처음으로 정식 법령에 의하여 동맹파업의 권리가 명문화될 것이지만 그와 동시에 그러한 권리의 행사는 엄격하게 제한을 받을 것이다.

## VII. 노사분쟁의 해결

1970년부터 1984년까지는 노사분쟁의 횡수는 절대치에서는 변화하지 않았지만 노동자 10만명당 1970년의 256건에서 1984년의 204건으로 20% 감소하였다. 1960년대와 1970년대의 경우와 마찬가지로 전체 노사분규의 70% 이상이 노동자에 의한 기업에 대한 손해와 관련하여 고용주에 의하여 제기된 것이었다. 그러한 분쟁의 숫자는 1970년대 16만건에서 1985년과 1986년 약 20만건으로 약간 증가하였다. 그러나 이러한 방식에 의하여 회복된 총금액은 1985년에 비해 1986년도에는



20%가 감소하였다.

부당하다고 주장된 해고로부터 직장에 복귀된 사건의 수는 1970년대에 이미 감소하였으며 이러한 경향은 1980년대에도 계속되었다. 새로운 노동법전이 채택된 첫 해인 1970년, 연간 48,000건을 기록하였다. 이 숫자는 1974~1975년에는 감소하기 시작하였으며 1980년에는 33,000건이었다.

1987년에는 직장복귀의 숫자가 증가하여 36,000명이 법원에 복직을 위하여 제소하여 그중 17,000명이 복직하였다.

## VIII. 결 론

소련의 노동법을 평가함에 있어서 주된 문제점은 그러한 평가를 위한 객관적 기준이 존재하지 아니한다는 사실이다. 그러한 사실을 내부적인 관점에서 즉 정치한 규칙이 그들의 공인된 이데올로기와 부합되는지를 파악함으로써 분석할 수도 있을 것이다. 그러한 경우에도 절대적인 기준은 없다. 서구에서 사회주의 이론은 개인간의 평등을 옹호하는 것으로 간주되고 있다. 그러므로 이러한 견해에 의하면 스스로 사회주의국가로 분류하는 국가에서의 불평등경향은 사회주의규칙으로부터 일탈한 것으로 간주된다. 소련에서는 사회주의란 자본주의사회로부터 자신의 법률을 갖는 공산주의사회로 넘어가는 과도기적인 것에 불과하다. 이러한 법들은 사회문제의 해결에 관한 합리적 정책을 수립·집행할 수 있다는 전제에 입각하여 그러한 접근방법을 요구한다. 우리가 그들의 이데올로기를 기준으로 하여 소련제도를 바라본다면 스탈린은 실제로 사회주의자였고 후르시초프는 사회주의와 공산주의를 혼합시키고자 하였으며 브레즈네프는 후르시초프의 그러한 혼합을 완전히 부정하지는 않았으나 후르시초프가 도입한 유토피아적 요소를 중단시켰다라는 결론을 내릴 수 있다.

노동법과 노사관계의 분야에서 고르바초프의 계획은 스탈린의 그것과 많은 공통점을 지니고 있으나 고르바초프가 “보다 강한 사회주의, 보다 강한 민주주의”라는 슬로건하에 다른 방법을 사용하고 있다는 점에서 본질적인 차이가 있다. 그러나 민주주의에 대한 강조가 더욱 사회주의적인 사회를 형성하도록 할 것인지는 의문이다. 더구나 지난 수년동안 선택된 일부 민주주의적 형태는 소련의 사회주의적 해석과는 직접적으로 상충된다고 여겨진다.

노사관계에서 법적 근거를 강화한다는 면에서 약간의 업적이 있었던 것은 사실이다. 이것은 현재의 지도자들이 1930년대의 경우와 같이 노동자의 법적 지위를 희생함이 없이 노동생산성을 제고하고자 노력하고 있다는 표시로 간주될 수 있을 것이

다.

이 단계에서 소련노동법의 장래의 발전에 대해 결론을 내리는 것은 쉽지 않다. 이러한 발전은 또한 가격제도의 변화 등 정치일정에서 나타나는 외부적 요인에 의하여도 영향을 받는다는 것이 그 주된 원인이다. 노동자가 많은 기본생산품에 대하여 공정한 방법으로 높은 가격의 보상을 받는다면 反평등주의적 접근방법은 크게 흔들리게 될 것이다. 그러나 지도부가 새로운 가격정책에서 성공을 거둔다면 그러한 정책은 더욱 강한 “민주주의”의 접근방법을 희생하여 사회의 법적기반을 더욱 강화시키는 방향으로 나아갈 것으로 예상된다.