

글복구- 소련 노동조합 잡설.

시스

유동으로 쓰겠습니다.

소련 반체제 운동가이자 역사가인 류드밀라 알렉세예바(Людмила Алексеева)와 인권운동가인 발레리 찰리제(Валерий Чалидзе)가 1985년에 편찬한 글 “소련의 대중 소요”(Public Unrest in the USSR)에 의하면 1953년 에서 1983년까지 30년 동안 소련에서는 75번의 파업이 발생했다.

-Russia ris focus- 2012년 5월 28일 제 165호

미국에서 망명 후 소련으로 다시 돌아온 한 소련인은 미국의 직업생활이 안정성이 없다고 지적했지만 그는 아무런 역할을 하지 못하는 소련의 노동조합은 언급하지 않았다.

폴란드 자유노조를 붕괴시킨 행위 그리고 소련내 독립적인 노동조합 결성시도를 박살낸 것이 소련의 현실이었다.

소련내에서 최초의 자유노조 결성시도가 모스크바에서 일어났다.

1977년 Свободный профсоюз 결성을 기자회견으로 알렸는데 이 노조의 지도자 역할을 맡은 이는

Владимир Клебанов(블리지미르 클레바노프)

, 우크라이나 도네츠크 탄광의 전직 반장이었다.

직장의 관리체계를 비판하다 해고당한 이들이었다.

1978년 3월까지 정기적으로 모스크바 중앙 정신국에서

활동했지만 국가의 응답은 적극적인 탄압이었다.

연방 노동법 제 225조 15항에서는

노동조합 국가 기구가 등록하지 않고 규정을 접수하는 것만으로 활동할 수 있다 라 규정되어있지만 실질적으로 지켜지진 않았다.

1970년대에 들어 소련노조에서 강조하는 바가 작업안정에서

노동자규율 쪽으로 전환되었다.

이러한 변화는 법원 판례에서도 이루어졌는데

, 규율위반을 행하는 노동자에게 해고를 인정하는 상황이 늘어났다.

해고 문제에 관한 법원 판결을 보면 많은 사건에서 고용주들이

승소하고 있는 것을 알 수 있다.

이런 판례들을 고용자에게 더욱 유리한 조건으로 승소하는 상황이 늘어났다 볼 수 있다.

고용주가 재판에서 유리한 두번째 이유는

소련내 기업이 이용할 수 있는 법률자문의 질이 점진적으로 향상되고 있다는 것을 들 수 있다.

또한 고용주가 법적 요건을 준수하지 않아 노동자가 복직될 판결이 감소되고 있다.

(법률자문가는 기업체 외에도 정부의 각급 기관에도 고용되고, 집단농장, 문화기관, 거대한 사회조직, 연구센터 등에도 고용됨

변호사회라는 회의체를 구성하여 지휘 감독을 받는 변호사와는

달리 고용된 곳에서 월급을 받고 그 소속기관의 지휘 감독을 받음

주요임무들을 보면 소속기관 입법회의의 법률준수 검증, 고용된 기관의 하부기관의 입법행위의 법률준수 검증, 노동규율 강화, 경제계약 준비, 노동계약 보조, 기업의 대부교섭 참여, 상품 또는 생산품의 반송·인수의 감독, 국가중재원 또는 법원에서의 고용주 대리, 법률문제 자문 등 다양하게 활동함)

기업, 기구, 조직의 행정에 있어 노동조합 및 그 역할증진에 관한 법 (1983)

기업, 기구, 조직의 노동조합은 사회주의사회의 기본 신경조직이며,

소련헌법에 따라 국가의 정치적, 경제적, 사회적 생활에 있어

권한을 행사한다. 소련에서의 노동조합의 활동은 생산수단의 사회주의적 소유와 계획경제에 기초한다.

노동조합에서 공동노동은 동지적인 협조와 상호부조 기초 위에서

행하여지고, 국가, 사회, 개인의 이익이 보장되며,

노동조합에 대한 각 개인의 책임 및 노동조합의 각 노동자에 대한 책임이 확인된다. 노동조합은 국가의 물질적·정신적 부의 증진,

기존자원의 합리적 이용의 도모, 노동조건 개선, 생활개선, 여가선용을

위해 노조원에 부단한 관심을 보였다.

안드로포프와 기계설비노동자 면담

"어떤 사람이 5분 늦게 출근하면 다른 노동자들은 담배를 피우며 기다려야 한다"는 식으로 예를 들며 노동규율이 똑바로 서야만 생산과업을 이행할 수 있다고 강조함.

사회주의노동규율 강화를 위한 과업 증강
(소련공산당 중앙위원회, 소련각료회의,
노동조합 전연방중앙위원회의 포고, 1983)

사회주의노동규율의 전반적인 강화는 경제적, 사회적 발전계획의
성공적 수행, 국가경제 효율성 증가, 사회주의적 생활방식 기초강화,
대중의 노동 및 정치적 활동을 위한 가장 중요한 조건이다.

소련각료회의와 노동조합 전연방중앙위원회는 결근 및 기타 고의적인
노동규율 위반자 퇴치운동 강화를 위해 다음과 같은 것을 확립해야 한다 보았다:
긴급한 사정 없이 결근한 노동자 및 사무노동자는 결근일자를 감한 만큼의 1년 정기휴가를 받는다. 하지만 휴가는 2주(혹은 12 근무일)
미만일 수 없다.
긴급한 사정 없이 근무시간에 세시간 이상 작업장을 떠난 노동자 및
사무노동자는 고의결근에 맞는 책임제도의 적용을 받게 된다.
노동규율을 위반한 자, 긴급한 사정 없이 결근한 자, 술에 취해 작업장에 나온 자는 3개월 이상 보수가 낮은 타직종에 근무케 하거나
, 동일 기간 동안 낮은 지위로 이전시킬 수 있다. 고용자의 신청에 의한
해고는 이 기간 동안 인정되지 않는다. 또한 노동규율위장으로 타직종에 근무한 기간은 근무하던 직종을 이직하기 위한 통지기간
에 산입되지 않는다.

또한 긴급한 이유 없이 자발적으로 퇴직하는 경우, 다음과 같은 것이
확립되어야 한다고 보았다:
노동자 및 사무노동자는 2개월 전 서면으로 통지한 후, 기한 없이 체결된 노동계약을 해제할 수 있다.