

고용주/노조 권리 및 의무

전국노동관계관련법은 고용주가 직원이 단체 교섭의 목적으로 노동 단체를 조직하거나 형성하거나 그 단체에 가입하거나 도와주는 것과 관련되어 권리 행사를 하는 것이나 고용 조건을 개선하기 위해 협력하는 것을 방해하거나 제한하거나 강압하는 행위 그리고 그런 활동을 하지 못하게 하는 것을 금지합니다. 마찬가지로 노동 단체는 이런 권리의 행사를 제안하거나 강요할 수 없습니다.

법에 위반되는 고용주 행위의 예

- 직원이 노조에 참여하거나 노조 찬성 투표를 하거나 보호된 협력 활동에 참여하면 직장이나 혜택을 잃을 수 있다고 협박하는 것
- 직원이 노조의 대리를 받기로 결정하면 공장을 단겠다고 협박하는 것
- 법에 따른 직원의 권리 행사를 방해하거나 제한하거나 강요하기 쉬운 상황에서 노조에 대한 공감도와 활동에 대해 직원에게 물어보는 것
- 직원이 노조를 지지하지 못하도록 혜택을 약속하는 것
- 노조에 참여하거나 보호된 협력 활동에 참여한다는 이유로 직원을 이전하거나 정리 해고하거나 해고하거나 더 어려운 업무를 맡긴다거나 다른 식으로 징계하는 것
- 직원이 불공정 노동 관행을 고소하거나 NLRB 가 한 조사에 참여했다는 이유로 이전하거나 정리 해고하거나 해고하거나 더 어려운 업무를 맡기는 것 혹은 다른 식으로 징계하는 것
- [보복을 막고 다루는 모범 실무에 대한 설명을 보십시오.](#)

법에 위반되는 노동 단체 행위의 예

- 노조를 지원하지 않으면 직장을 잃게 될 거라고 직원을 협박하는 것
- 직원이 합법적인 입회금과 주기적인 비용을 냈는데도 노동조합원이 아니라는 이유로 직원의 직무 중지, 해고 혹은 다른 처벌을 추진하는 것
- 직원이 노조 간부를 비판했거나 노조 안전 조항이 허락되지 않은 주에서 노동조합원이 아니라는 이유로 불만 제기를 처리해주지 않는 것
- 노조에서 유효하게 사직한 직원에게 사직 후 보호받는 단합 활동에 참여하거나 불법 피켓 라인을 건넜다고 벌금을 부과하는 것
- 협박, 폭행 혹은 파업 비참여자가 고용주의 부지에 들어오지 못하게 하는 것과 같은 피켓 라인 불법 행위를 하는 것
- 고용 조건에 관련되지 않은 사안에 대해 파업을 하거나 중립적인 이들을 강압적으로 노동 분쟁에 끌어들이는 것

계약에 대한 집단 교섭의 준거법이 무엇입니까?

직원이 노조를 교섭 대표로 선택했으면, 고용주와 노조는 임금, 근무 시간, 휴가 시간, 보험, 안전 관행 그리고 다른 의무 사항에 대해 적절한 시간에 선의의 모임을 가져야 합니다. 하도급, 이전 그리고 다른 운영 상 변동과 같은 관리면에서의 결정이 교섭의 의무 주제는 아니지만, 고용주는 보호를 받는 직원에 대한 결정의 영향에 대해 교섭을 해야 합니다.

어느 당사자나 다른 당사자와 집단 교섭을 거부하는 것은 불공정 노동 관행이지만, 당사자들이 합의에 이르거나 타협을 할 의무는 없습니다.

선의의 노력을 충분히 다했지만 합의에 이르지 못하면, 고용주가 교착 상태를 선언한 뒤 노조에 제시한 마지막 제안을 실시할 수 있습니다. 하지만 노조가 진정한 교착 상태에 이르렀다는 데에 동의하지 않고 선의의 교섭을 하지 않은 것에 대해 불공정 노동 관행으로 고소를 할 수 있습니다. NLRB가 협상의 이력과 양 당사자의 이해에 기초해 진짜 교착 상태에 이르렀는지 여부를 가리게 됩니다.

교착 상태에 이르렀다고 기관이 생각하지 않는 경우, 고용주는 다시 협상 테이블로 돌아와야 합니다. 극단적인 경우 NLRB는 고용주의 협상을 강제하는 명령을 내리도록 연방 법원에 신청할 수 있습니다.

당사자들의 의무가 계약이 만기 된다고 해서 끝나는 것은 아닙니다. 당사자들은 만기 된 계약의 조건이 지속되는 동안 후속 계약이나 계약의 종료에 대해 선의로 교섭해야 합니다.

계약을 종료하고 싶은 당사자는 만기일 60일 이전이나 제기된 종료일 60일 이전에 반대 당사자에게 문서로 통보를 해야 합니다. 당사자는 반대 당사자와 만나 대화를 할 것을 제안하고, 그때까지 합의에 이르지 못하면 [연방 중재 및 조정 서비스](#)에 분쟁이 있다는 것을 통지해야 합니다.

“선의의” 교섭을 어떻게 결정합니까?

선의의 교섭 의무 사안을 다룬 NLRB 사건이 수백 개, 아마도 수천 개가 될 겁니다. 당사자가 선의로 교섭에 임하는지 알기 위해 위원회는 정황 전체를 봅니다. 선의로 교섭에 임할 의무는 합의의 근간을 찾기 위한 현재의 의도를 보여주기 위해 적극적으로 숙고에 임해야 하는 의무입니다. 이것은 열림 마음과 함께 합의를 보려는 성실한 바람 그리고 공통된 기반을 찾으려는 성실한 노력을 함축합니다.

“선의의 교섭” 요건을 추가한 것은 당사자가 협상 테이블에 와 그냥 협상하는 시늉을 하는 것을 막기 위해서입니다. 당사자가 적절한 시간에 적절한 간격을 두고 만날 의사가 있는지 그리고 당사자가 협상 테이블에서 결정을 내릴 권한이 있는 사람을 대표로 내보냈는지와 같이 적극적인 기준을 사용해 NLRB는 당사자가 선의의 협상 의무를 존중하는지 그 여부를 결정합니다.

협상 테이블이 아닌 곳에서 하는 행동도 관련이 있을 수 있습니다. 예를 들어, 고용주가 협상 없이 직원의 근무 조건을 일방적으로 변경하려고 한다면, 그것은 선의가 아니라는 것을 보여주는 것이 됩니다.

노조 회비에 대한 규칙이 어떤 것인가요?

노조 대리를 받는 직원으로부터 거두는 비용은 연방법, 주법 그리고 법원 판결의 준거를 받습니다.

NLRA 는 고용주와 노조가 노조 안전 협약을 하는 것을 허용하는데, 이 계약으로 교섭 단위의 모든 직원은 노동조합원이 되며 고용된 지 30 일 이내에 노조 회비와 수수료를 내기 시작해야 합니다.

노조 안전 협약이 있어도 정회원을 거부하는 직원들도 계속 “핵심” 조합원 상태를 유지해 집단 교섭과 계약 실행과 같은 대리에 직접 사용되는 비용 중 자신의 몫만을 내야 할 수 있습니다. 이들은 반대자로 알려져 있는데, 더 이상 정회원이 아니지만, 여전히 노조 계약에 따라 보호를 받습니다. 노조는 이 옵션에 대해 보호를 받는 모든 직원에게 알려줄 의무가 있는데, 이것은 대법원 판결에 의해 생겼으며 “백 권리”로 알려져 있습니다.

직원은 종교적인 이유로 노조 회비를 거부할 수 있는데, 그 경우 비종교적 자선 단체 회비에 해당하는 금액을 내야 합니다.

일할 권리법을 두고 있는 주는 어떻게 됩니까?

27 개의 주가 소위 말하는 “일할 권리”법을 통과시켜 노조 안전 협약을 금지했습니다. 이런 주에서는 노조가 협상한 단체 교섭에 의해 모든 근로자가 보호를 받지만, 각 노동자가 직장에서 노조를 가입해 회비를 낼지 여부를 결정하게 되어 있습니다.