

## Special

## 외국의 노동조합과 교섭실태

글 · 이 윤 섭 | 새인천병원 고문

유럽이나 미국과 같은 선진국에서의 노동조합과 노사교섭 형태는 우리나라 노동조합이 지니고 있는 운영체제나 방식에 있어 큰 차이가 있다.

우선 각 사업장에서 노조의 설립 운영체제부터가 다르다. 우리나라는 단위사업장에서 해당 노동자가 중심이 되어 상급 노련이나 다른 외부조직으로부터 지원을 받아 노조를 설립 운영해 온 것이 지금까지 유지되어 온 노조설립 방식이었다.

이에 반해 외국에서는 소위 업종별·산업별로 조직 운영되고 있는 상급 노동단체에서 단위사업장 노동자의 위임을 받아 교육·홍보·조직화 등 노동조합을 설립하고 운영하는 방식을 채택하고 있다. 사용자 측과의 교섭 또한 우리나라는 단위 노동조합의 집행부가 중심이 되어 각종 교섭을 진행하고 있는 반면 외국에서는 상급 노련의 협상 전문팀이 각종 통계와 경영자료를 수집하고 분석하여 사용자 측과 대등한 전문성을 갖고 교섭을 진행하고 있다. 그 후 교섭결과에 대한 해당 사업장의 조합원 추인을 받아 교섭을 완료한다.

즉 우리나라는 단위사업장 노동자 중심의 노동조합 운영형태를 택하고 있는데 반해 외국에서는 상급노동단체에서 노조결성을 직접 주도하고 사용자와 각종 교섭을 진행하는 상급 노동단체 중심의 형태를 택하고 있다는 것이다.

특히 외국의 노사관계에 있어서 우리나라와의 차이점은 사용자가 합법적 범위 내에서 근무시간을 이용하여 노동조합 결성을 반대하는 의견을 자유롭게 표현할 수 있으며, 노동조합 결성에 따른 피해와 부작용 등을 공개적으로 설명할 수 있는 권한이 보장되고 있고, 노사교섭시 사용자도 파업권을 행사할 수 있는 제도가 있다는 점이다.

반면 상급 노동단체나 해당 노동자는 휴식시간·점심시간·퇴근시간을 이용하여 노동조합이 결성되면 임금인상·부당노동쟁위 방지·복지증진·권익향상에 대한 설명과 교육을 할 수 있도록 보장하고 있다.

## I. 외국의 노동조합 설립

앞서 밝힌 바와 같이 유럽이나 미국에서는 상급 노동단체 중심체제이다. 유럽이나 미국 등지에서 노동조합 설립은 상급노동단체가 주관이 되어 조직되는데 미국의 경우를 살펴보면 다음과 같다.

미국에서 노동조합에 관한 모든 사항은 연방법에 의해 전국노동관계위원회(NLRB : National Labor Relation BOARD)가 주관한다. 연방노동관계 최고기관인 이 NLRB는 미국 내에서 노조를 결성하려 할 경우 해당 사업장에서 근무하는 노동자 중 조합원 자격을 갖게 되는 노동자의 1/3 이상이 서명한 위임장(Authorization CARD) 제출을 의무화하고 있다. 이 위임장이 제출되면 NLRB는 통상 2주만에 청문회(Hearing)를 주최하는데 사용자 측은 대부분 노동관계 전문변호사에게 의뢰하고, 상급 노련 역시 자체 노동조직 전문변호사를 출석시킨다.

이 청문회에서는 사용자 측이 상급노동단체의 합법성 · 노동단체자격 · 과거 운영경력 · 범법사실 여부 등에 관한 질문이 이어지고, 상급노동단체는 해당 사업장의 경영실적 · 임금 · 후생복지제도 · 부당노동행위 · 경영관리의 문제점을 지적하고 부각시킨다. 또 사용자의 노조활동 방해행위를 방지하기 위해 업무상 조합원 자격이 의심되는 위장조합원 대상자들을 지적하기도 한다.

청문회가 종결되면 통상 2주일이 지난 후 노조설립 투표 실시 여부, 일시, 장소, 조합원 대상자를 선별해 문서로서 노사 양측에 통고한다. 그리고 대략 1개월간의 기간을 정해 사용자 측과 노동조합 측에서 공개적으로 노조설립 찬반활동을 하게 하며 가정방문 등을 허용한다.

노동조합 설립 찬반투표는 중립적 장소에서 NLRB의 입회하에 노사대표가 참관하는 가운데 무기명 비밀투표로 진행되며, 투표 종결과 동시에 집계를 통해 투표결과를 공개한 후 노사대표의 확인 서명으로 노조설립 여부가 결정된다.

## II. 외국 노동조합의 운영 및 형태

지적한 바와 같이 선진외국에서는 노동조합의 조직과 운영의 실질적 주체가 상급 노련이다. 이에 따라 여러 곳의 산하 노동조합과 수많은 노조원을 통합 · 관리 · 유지하기 위해 막

대한 재정과 많은 전문인력, 방대한 통계자료 등을 확보해 이용하고 있다.

또 상급노동단체는 철저한 비영리단체이며 설립 또한 노동운동에 뜻이 있는 사람이라면 10명 범위 내의 이사진을 구성하고 정부가 요구하는 서류를 전부 제출하면 특별한 하자가 없는 한 승인된다.

상급 노련의 내부구조는 President를 중심으로 한 이사진(의결기구)과 Manager 중심의 재정회계·조직·협상·교육홍보 부서로 구성된 집행부로 구성되어 있다. 노사교섭에 있어서 대부분의 사용자는 노동전문 변호사에게 위임하고 있으며, 조합원을 대표하는 상급 노련에서는 자체 내의 변호사·회계사 등이 그 역할을 담당한다.

우리나라의 경우와 같이 같은 직장에 근무하며 상·하 관계와 위계질서가 형성된 경영자와 노동자 간의 직접교섭이 아닌 전문성이 뛰어난 제3자간의 교섭이 진행되는 것이 보편화 되어 감정대립이나 위계질서 파괴 등과 같은 마찰과 부작용이 최소화되고 있다.

교섭의 주된 내용은 임금인상·근로시간·후생복지 향상·부당노동행위 예방과 대치 조합활동 등에 관한 사항을 다루고, 임금교섭에 있어 노사 쌍방의 의견차이는 크지 않으며 일반적으로 경영실적 등을 감안하여 합의에 이르는 경우가 많다.

### Ⅲ. 조합활동과 파업시 임금 지급문제

외국에서는 근무시간 중에는 일체의 노조활동을 할 수 없는 것이 노사간의 인식이고, 불문율로 되어 있다.

조합원의 회의나 교육·홍보 등은 퇴근 또는 휴일에 상급 노련의 시설 등을 이용하며, 상급 노련은 사용자의 단체교섭 합의에 의해 대의원을 호출하여 외부에서 활동하며, 휴식이나 점심시간을 이용해 직장 내에서 조합활동을 하도록 한다.

파업시 임금보전 등도 사용자가 지급하거나 조합원이 사용자에게 요구하는 사례는 없다.

노동조합비는 사용자가 급여를 지급할 때 공제하여 상급 단체에 전달하게 되는데 조합비는 파업시 임금을 상급 노련에서 지급받을 수 있는 조합가입비 외에 임금을 지급받을 때마다 공제되는 노동조합비가 있다. 쟁위행위도 조합원이 근무하는 직장에서는 할 수 없고, 일절 하지도 않는다.  2005