

NLRA 와 파업 권리

파업 권리. 법의 섹션 7 은 부분적으로 다음과 같이 말하고 있습니다: “고용인에게는 단체 교섭이나 다른 쌍방의 도움이나 보호를 위해 다른 단합 활동에 참여할 수 있는 ... 권리가 있습니다.” 이 섹션에는 고용인을 보호하는 단합 활동의 일부로 파업이 포함되어 있습니다. 섹션 13 은 또한 파업 권리와도 관련이 있습니다. 거기에 다음과 같이 적혀 있습니다.

여기에 구체적으로 기술된 경우를 제외하고 이 법의 어떤 내용도 어떤 식으로든 파업을 할 권리를 방해하거나 지장을 주거나 약화시키거나 혹은 그 권리의 제한이나 한정에 영향을 준다고 해석해서는 안 된다.

이런 두 조항을 봤을 때 다음의 사실이 분명해집니다: 이 법이 고용인의 파업 권리를 보장할 뿐만 아니라 그 권리 행사에 대한 제한과 한정도 한다는 것.

합법적인 파업과 불법 파업. 파업의 합법성은 파업의 목적이나 이유, 그 시기 혹은 파업자의 행동에 달려 있습니다. 파업의 목적과 그 목적이 합법적인가 하는 것을 결정하는 문제가 항상 쉬운 것은 아닙니다. 흔히 그런 문제는 전국노동위원회에 의해 결정됩니다. 복직과 임금 소급 지급의 문제가 관련되어 있기 때문에 그 결과가 파업하는 고용인과 파업을 당하는 고용주에게는 심각할 수 있습니다.

합법적인 목적의 파업. 합법적인 목적으로 파업하는 고용인은 경제적 파업자와 불공정 노동 관행 파업자의 두 종류로 나뉩니다. 둘 다 직원으로 계속 일하지만, 불공정 노동 관행 파업자에게 복직할 권리가 더 많이 주어집니다.

경제적 파업자 정의. 파업의 목표가 임금 인상, 근무 시간 단축 혹은 더 나은 작업 환경 같이 고용주로부터 경제적 양보를 구하는 것이면, 파업 고용인이 경제적 파업자가 됩니다. 이들은 고용인 지위를 유지하고 해고될 수 없지만 고용주가 이들을 다른 사람으로 대체할 수 있습니다. 파업자가 복직을 무조건 요청한 시점에 고용주가 진짜 영구적인 대체 근로자를 고용했다면, 그 시점에서 파업자는 복직할 수 있는 권리를 잃게 됩니다. 하지만 파업자가 상당히 동등한 직장을 구하지 못했고 이들이나 이들의 교섭 대표가 무조건 복직 요청을 한 경우라면, 자격이 되는 직책이 비면 복직될 자격이 있습니다.

불공정 노동 관행 파업자 정의. 고용주의 불공정 노동 관행에 항의해 파업을 하는 직원을 불공정 노동 관행 파업자라고 합니다. 이런 파업자는 해고나 영구 대체될 수 없습니다. 파업이 끝나면 불공정 노동 관행 파업자는 자체적으로 심각한 위법 행위를 한 경우가 아닌 한 자신의 일을 대신하기 위해 고용된 사람을 해고하는 일이 생기더라도 복직할 권리가 있습니다.

무조건 복직 요청을 한 경제적 파업자나 불공정 노동 관행 파업자의 복직을 고용주가 불법적으로 거부했다는 사실이 알려지면, 위원회가 이들이 복직되었어야 할 시점부터 임금을 소급 지급할 것을 명할 수 있습니다.

목적 면에서 불법인 파업. 파업의 목적이나 이유가 불법이기 때문에 파업이 불법이 될 수 있습니다. 노조의 불공정 노동 관행을 지원하는 파업이나 고용주가 불공정 노동 관행을 하도록 만드는 파업은 불법 목적을 지닌 파업이 될 수 있습니다. 예를 들어 유효한 노조 안전 합의가 없는데 노조에게 합법적인 지불을 하지 않았다고 직원을 해고하는 것은 불공정 노동 관행입니다[섹션 8(a)(3)] 고용주에게 이런 행위를 강요하는 파업은 불법 목적이 되고 따라서 불법 파업이 됩니다.

또한, 법 섹션 8(b)(4)는 다른 수단을 써서 이루면 꼭 불법이 아닌 일부 목적이라 하더라도 그런 목적을 지닌 파업은 금지합니다. 일례로 고용주 A가 고용주 B와 거래를 하지 못하게 강요하는 파업입니다. 고용주 A가 고용주 B와 거래를 하지 않는 것 자체는 불법이 아니며, 노조가 그렇게 할 것을 단순히 요청하는 것도 불법이 아닙니다. 하지만 고용주가 그렇게 하도록 강요할 목적으로 파업을 하는 것은 불법입니다. 어떤 경우이건 불법적인 파업에 참여한 직원은 해고될 수 있으며 복직 권리를 상실합니다.

시기 면에서 불법인 파업—파업 금지 계약의 효과. 계약의 파업 금지 조항을 위반하는 파업은 법의 보호를 받지 못하기 때문에 파업하는 직원은 고용주가 저지른 특정 불공정 노동 관행으로 일어난 파업인 경우를 제외하고 해고되거나 다른 식으로 징계를 받을 수 있습니다. 모든 작업 거부가 파업이고 따라서 파업 금지 조항을 위반하는 것으로 간주되는 게 아니라는 것에 유의하십시오. 스프레이 페인팅 가게 내 결함 있는 환기 장치와 같이 비정상적으로 위험한 조건으로 인해 작업 중단을 하는 것은 파업 금지 조항을 위반하는 것으로 간주되지 않습니다.

상동—계약 기간 끝에 하는 파업. 섹션 8(d)에 따르면, 어느 한쪽 당사자가 계약을 종료하거나 기존 계약을 변경하고 싶으면 특정 조건을 준수해야 합니다. 이런 요건을 충족시키지 않는 상태에서 계약을 종결하거나 변경하려고 하는 파업은 불법이며 참여한 파업자는 노동 분쟁에 연루된 고용주의 직원으로서의 권리를 상실합니다. 하지만 파업자가 고용주의 불공정 노동 관행 파업자로 분류되며 이들이 필수 절차를 따르지 않은 것이 자신들의 지위에 영향을 주지 않습니다.

파업자의 위법 행위로 인해 불법인 파업. 파업 과정에서 심각한 위반 행위를 하는 파업자는 전직 복귀가 거부될 수 있습니다. 이것은 경제 파업자와 불공정 노동 관행 파업자 모두에게 해당됩니다. 심각한 위반 행위의 예는 무엇보다 폭력과 폭력 위협입니다. 미국 대법원은 직원이 공장을 떠나지 않으면서 작업을 거부하는 “농성” 파업의 경우 법의 보호를 받지 못한다고 판결한 바 있습니다. 직원이 복직 권리를 잃을 수 있을 만큼 심각한 위법 행위의 예로 다음을 들 수 있습니다.

- 파업자가 파업하는 공장을 다른 사람이 출입하는 것을 물리적으로 막는 것

- 파업자가 파업을 하지 않는 직원에게 폭력 위협을 하는 것
- 파업자가 관리 대표자를 공격하는 것

피켓 시위 권리. 마찬가지로 피켓 시위 권리도 제한되며 한정될 수 있습니다. 파업 권리와 마찬가지로 피켓팅도 목적이나 시기 혹은 피켓 라인에서 파업자의 행동으로 인해 금지될 수 있습니다. 또한 섹션 8(b)(7)에서는 피켓팅이 파업의 동반 유무에 상관없이 특정 목적의 피켓팅의 경우 노조의 불공정 노동 관행로 선언합니다.

유의: 이 문서의 내용이 요약에 불과하다는 것을 반드시 지적하고 싶습니다. 파업 관련법에 대한 상세 분석 그리고 파업에 관련되어 일어날 수 있는 모든 사실적인 상황에 대한 법의 적용은 이 자료로 다루기에는 너무 방대합니다. 파업 행위에 관련될 것으로 예상하는 고용인과 고용주는 신중하게 그리고 제대로 된 자문에 기초해 일을 처리해야 합니다.