

제4장 노동조합



민중의소리
www.vop.co.kr

Contents

1. 노동조합의 의의
2. 노동조합의 가입방법
3. 노동조합의 기능
4. 노동조합의 형태
5. 우리나라 노동조합의 운영요건

노동조합의 意義

우리나라 노동조합 및 노동관계조정법 제2조 4호

노동조합이라 함은 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건의 유지·개선과 근로자의 복지증진 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합체를 말한다.

* 노동조합 定義의 意味

- ▶ 노동조합은 노동자들의 자주적인 단체이다.
- ▶ 노동조합은 근로조건의 유지·개선을 목적으로 한다
- ▶ 노동조합은 지속적인 단체이다.

노동조합 가입방법

1. 오픈 샵(open shop)

근로자의 노동조합 가입 유무가 고용 또는 해고조건에 영향을 받지 않는 제도.

→ 즉 기업은 조합원이 아닌 자를 채용할 수 있으며, 채용 후에도 노동조합 가입 유무가 근무에 아무런 제약을 받지 않는 제도.

→ 이 제도하에서는 노동조합의 노동공급의 조절이나 조직확대 기능이 현저히 약화되므로 교섭에 있어 노조측이 상대적으로 불리한 위치에 있다.

※ 우리 나라의 경우 노동조합 및 노동관계조정법 81조 2항에 규정.

2. 클로드즈 슝 (closed shop)

노동조합측에서 볼 때 조합안정에 가장 유리한 형태로서 노동조합의 가입이 고용의 전제가 되는 제도로 근로자를 채용하는데 있어 사용자의 자유를 제한하는 특성이 있다.

근로자는 직장을 얻기 전에 반드시 조합에 가입하여야 하며 해당 조합으로부터 탈퇴나 제명 등으로 조합원의 자격을 상실할 시에는 자동해고됨.

→ 이 제도는 미국에서 1935년 와그너법에 의해 도입되었으나 노조의 권력남용을 우려한 나머지 1947년 태프트 하틀리법에 의해 금지됨.

☞ 우리 나라의 경우 과거 항운노조연맹이 클로드즈 슝 제도의 적용을 받았는데 2005년 3월 여러 가지 비리로 클로드즈 슝 제도를 폐지.

3. 유니온 슝 (union shop)

유니온 슝제도는 고용주가 근로자를 채용할 당시에는 조합원의 자격유무를 고려하지 않지만 일단 채용이 되면 일정 기간 내에 노동조합에 가입해야 되는 제도

→ 이 제도하에서 사용자는 노동시장에 자유로이 접근하여 자신이 원하는 사람을 채용할 수 있으며 조합가입의무는 일단 고용계약이 이루어진 후에 이루어짐.

☞ 우리나라는 1980년 노동조합법이 개정되기 이전에는 전체 조직업체중 약 85%가 유니온 슝제도를 채택하고 있었으나 개정 이후 유니온 슝 제도를 인정한 단체협약을 불법으로 간주함.

→ 예외적으로 노동조합이 당해 사업장에 종사하는 근로자의 2/3이상을 대표하고 있을 때에는 근로자가 그 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약의 체결이 가능.

4. 에이전시 슝 (agency shop)

에이전시 슝은 비조합원들이 노조에 가입할 의무는 없으나 조합원들과 같이 조합비에 해당하는 재정적 지원을 정기적으로 부담하는 형태.

→ 이 제도는 조직대상 근로자 중 일부만 조직된 경우 비 노조원들이 공짜로 조합원들과 동일한 혜택을 누리는 것을 방지하는데 목적.

5. 프리퍼렌셜 슝(preferential shop)

우선 슝제도라고 하며 이는 채용에 있어서 노동조합원에게 우선순위를 주는 제도.

→ 즉 비 조합원의 고용은 가능하지만 조합원에게 대하여 고용상의 우대를 주는 제도.

6. 메인티넌스 슝(maintenance of membership shop)

조합원유지 슝 제도라고 하며 일단 단체협약이 체결되면 기존 조합원은 물론 단체협약이 체결된 이후에 가입한 조합원도 협약이 유효한 기간 동안은 조합원자격을 유지해야 되는 제도.

→ 즉 노동조합에 가입이 되면 일정기간 동안 조합원으로서 머물러 있어야 한다는 것.

조합비 징수

조합비를 징수하는 방법은 조합원으로부터 조합비를 걷는 방법과 회사가 급여지급 시 급여에서 일괄 공제하여 조합에 인도하는 방법이 있다.

체크오프 시스템(check off system)이란 급여지급 시 급여에서 일괄 공제하여 조합에 인도하는 방법.

→ 우리나라 대부분의 기업에서 이 제도를 시행함.

* 조합비 공제제도는 조합이나 조합원에게 편리한 제도임에는 틀림없지만 이로 인해 조합에 대한 조합원의 관심을 떨어뜨릴 여지가 있다.

노동조합의 機能

전통적으로 경제적 기능, 공제적기능, 정치적 기능으로 분류했지만 오늘날은 이것으로 노동조합을 설명하는데 한계가 있기 때문에 기본 기능, 집행기능, 참모기능으로 분류

1. 基本 機能

노동조합의 목적이 집단적인 교섭을 통한 근로조건 개선에 있기 때문에 조직을 이루고 유지·확장하는 것은 가장 기본적인 기능이다.

→ 기본기능은 노조를 형성하기 위하여 비 조합원들을 조직해나가는 것과 기존노조를 유지·확대하는 것을 말함.

2. 執行 機能

1) 단체교섭기능

사용자와의 단체교섭을 통하여 근로조건을 유지·개선하는 것.

2) 경제활동기능

조합원의 경제적 이익과 권리를 유지·개선하는 기능

3) 정치활동기능

노동조합은 국가가 제정하는 노동관계법의 영향을 받기 때문에 국가에 영향력을 행사할 수 있는 기능.

→ 주로 전국중앙조직이 담당하며 국가에 대해 노조측의 요구를 관철시키거나 노조에 유리하게 국민의 의식이나 태도를 전환시키는 것을 주로 함.

3. 參謀 機能

1) 교육활동

- ① 조합간부에 대한 교육
- ② 일반조합원에 대한 교육

2) 선전활동

조합원들에게 조합활동을 알리는 것

3) 조사·연구활동

전문가를 확보하여 경제동향에 관한 자료수집, 임금·노동시간·노동조건에 관한 조사와 연구, 회사의 경영상태에 관한 조사는 물론 공공정책의 방향과 내용에 대한 연구

4) 사회사업활동

지역사회에 대한 봉사활동을 통하여 조합활동에 대한 인식을 새롭게 하는 것.

노동조합의 形態

1. 職業別 組合(craft union)

가장 일찌기 발달한 노동조합의 조직형태로서 특정기업이나 산업에 관계없이 직종 또는 직업을 같이하는 근로자들로써 조직된 노동조합.

직업별조합의 기본원리는 조합원이 획득한 숙련기능에 대한 강력한 기득권의식과 도제제도를 통한 노동력의 공급을 제한하려는 것.

→ 숙련근로자가 조직을 통하여 노동시장을 배타적으로 독점하여 교섭력을 높이는 것을 주목적으로 함.

ex. 19세기말, 20세기 초 미국, 영국에 존재하던 목공조합, 제화공조합, 인쇄공조합, 선반공조합.

장점

- ① 동일한 직종을 가지는 근로자들로 조직되어 있으므로 교섭 시 요구사항의 범위와 내용이 명확하며 동직자간의 강한 연대의식으로 단결이 용이.
- ② 엄격한 가입조건을 정함으로써 동일기술을 가진 숙련공들의 공급을 조절함.

단점

- ① 조직의 구성자체가 숙련공위주로 지나치게 배타적이고 독점적이어서 근로자 전체의 경제적·사회적 지위향상에는 기여하지 못함.
 - ② 조직의 범위가 기업을 초월하게 되어 사용자관계가 희박하다는 점.
- ☞ 직업별 조합은 기계에 의한 대량생산체제의 도입으로 숙련공에 대한 의존도가 낮아지는 것과 때를 같이하여 그 중요성을 점점 잃게 됨.

2. 産業別 組合 (industrial union)

산업별 조합은 기술수준 및 직종에 관계없이 동일산업에 종사하는 모든 근로자가 하나의 노동조합을 구성하는 조직형태.

가장 늦게 발달한 조합으로 대부분의 선진국 노동조합의 조직형태.

ex. 전자산업, 운수산업, 섬유산업, 철강산업, 자동차, 화학노조, 금융, 전력, 등.

장점

- ① 기업과 직종을 초월한 거대한 조직으로서 압력단체로서의 지위를 가짐
- ② 해당산업에 있어서 교섭력의 통일화를 유지할 수 있다는 점.

단점

직종간이나 단위기업간의 이해차이로 조직의 응집력이 약해질 가능성이 있다.

3. 一般組合(general union)

숙련이나 직종, 또는 산업에 관계없이 동일지역에 근무하는 일반근로자들을 대상으로 하여 결성하는 조합의 형태.

→ 일반조합은 대량의 미숙련근로자들을 중심으로 인간으로서의 최소한의 권리를 확보하기 위해 생성됨.

☞ 일반 노동조합의 특징은 노동생활을 영위하기 위한 최소한의 권리를 확보하는 것으로 안정된 고용의 확보, 근로시간의 최고한도규제, 임금의 최저한도규제 등을 요구.

일반조합의 문제점으로는 조합구성원의 이질성으로 인해 단결이 약하고 의견종합의 곤란 등으로 인해 단체교섭의 기능이 약화될 가능성이 있다.

4. 企業別 組合 (company union)

기업별 조합은 직종과 산업에 관계없이 동일한 기업에 종사하는 근로자들로 조직.

장점

- ① 같은 기업에 근무하는 노동자로만 조직되므로 범위가 명확하며 조직활동이 용이
- ② 동일기업에 종사하고 있으므로 근로조건을 획일적으로 적용하기 용이하다.
- ③ 사용자와의 관계가 밀접하기 때문에 노사협조에 공헌할 수 있다.

단점

- ① 사용자와 종업원간의 상하관계로 인하여 노조의 기능이 약화될 수 있다.
- ② 기업측이 조합의 조직과 운영에 간섭할 여지가 있고 근로자들 사이에 조합원이 되기 보다 종업원이라는 의식이 우선하여 조합운영상의 애로점이 있다.

노동조합의 設立要件

노동조합은 대외적으로는 자주성을, 대내적으로는 민주성을 갖추어야 하는데 자주성을 확보하는 문제는 실질적 요건에 속하며 민주성을 확보하는 문제는 형식적 요건에 속함.

1. 노동조합의 實質的 要件

1) 적극적 요건

노동조합은 근로자가 주체가 되어 자주적으로 근로조건을 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 연합체를 말함.

2) 소극적 요건

노동조합이 노동조합법 및 노동관계조정법상의 조합으로 인정받고자 한다면 다음과 같은 결격요건에 해당되지 않아야 함.

- ① 사용자 또는 항상 그의 이익대표자가 참가하지 않아야 함.
- ② 조합경비의 주된 부분을 사용자로부터 원조를 받지 않아야 함
- ③ 공제·수양 기타 복리사업만을 목적으로 하지 않아야 함
- ④ 근로자가 아닌 자의 가입이 허용되지 않아야 함.
- ⑤ 주로 정치운동 또는 사회운동을 목적으로 하지 않아야 함

2. 勞動組合의 形式的 要件

1) 설립신고서 작성

노동조합법 10조 1항. ※ 기재사항

2) 노동조합의 규약

3) 신고증의 교부와 설립신고주의

행정관청은 설립 신고증을 접수한 때에는 3일 이내에 반드시 신고증을 교부하여야 함

→ 우리나라 노동조합 및 노동관계조정법은 노동조합이 신고증을 교부받은 경우에는 설립신고서가 접수된 때에 설립된 것으로 함.

3. 노동조합의 해산

노동조합 및 노동관계조정법 제 28조는 노동조합의 해산사유를 규정하고 있음.

- ① 규약에서 정한 해산사유가 발생한 경우
- ② 합병 또는 분할로 소멸한 경우
- ③ 총회 또는 대의원회의 해산결의가 있는 경우
- ④ 노동조합의 임원이 없고 노동조합으로서의 활동을 1년 이상 하지 아니한 것으로 인정되는 경우로서 행정관청이 노동위원회의 의결을 얻은 경우

→ 규약에서 정한 해산사유가 발생한 경우와 총회 또는 대의원회의 해산결의가 있는 경우로서 노동조합이 해산한 때에는 그 대표자는 해산한 날로부터 15일 이내에 행정관청에 이를 신고하여야 함.

韓國勞動組合의 體系

우리 나라의 노동조합은 3등급으로 구성됨

- ① 기업별로 조직되어 있는 단위노조
- ② 단위노조를 구성원으로 하는 산업별 연합체인 산업별 연맹
- ③ 총 연합단체인 한국노총과 민주노총으로 조직.

1. 총 연합단체(한국노총, 민주노총)

총 연합단체는 전국중앙조직으로 전국의 기업별 또는 산업별 조직을 회원조직으로 하여 구성되어 있는 협의체.

※ 한국노총 : 금융노련을 비롯한 화학, 금속, 연합노련 등 총 26개 산업별 연맹

※ 민주노총 : 금속연맹, 사무노련 등을 비롯한 28개의 산업별 연맹.