

인도 부당노동행위제도

김 교 숙*

<목 차>

- I. 들어가는 말
- II. 인도 부당노동행위의 특색
- III. 인도 부당노동행위제도의 내용
 - 1. 개괄
 - 2. 노동조합의 등록
 - 3. 부당노동행위의 내용
 - 4. 부당노동행위의 구제신청
- IV. 맺는 말

I. 들어가는 말

1) 우리 나라와 인도가 수교한 지 올해로 30주년이 되었다. 우리 나라는 인도와의 교역에 있어서도 중국을 능가할 정도로 밀접한 관계를 갖게 되었다. 우리 기업들이 인도에 활발하게 진출하고 있는 시점에서 인도의 노동법--특히 부당노동행위제도에 관하여 살펴 볼 필요가 있다고 생각한다. 다만 인도 노동법에 관한 자료 부족으로 부당노동행위제도에

* 부산외국어대학교 법학부 부교수 노동법전공

관한 법률자료를 단순히 소개하는 데 그치는 것이 아쉽다. 다음에 자료가 확보되면 인도의 노동법에 관하여 보다 자세하게 연구할 것을 다짐한다.

2) 우리 나라에서 일반적으로 부당노동행위라 함은 헌법상 보장된 근로자의 노동기본권-단결권, 단체교섭권 및 단체행동권-에 대한 사용자의 제한 내지 침해행위를 말한다. 부당노동행위에 관하여 노동조합및노동관계조정법 제81조에서 규정하고 있다. 동법 제81조 제1호에서는 노동조합의 조직, 가입 및 노동조합의 정당한 활동을 이유로 근로자에 대한 불이익의 대우, 제2호에서는 근로자에게 노동조합에 가입하지 않을 것 또는 특정 노동조합에 가입할 것을 고용조건으로 하는 행위, 제3호에서는 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약 체결 기타 단체교섭을 정당한 이유 없이 거부하거나 해태하는 행위, 제4호에서는 노동조합의 조직과 운영에 대하여 사용자가 지배하거나 개입하는 행위, 제5호에서는 정당한 단체 활동에 참가한 것을 이유로 또는 노동위원회에 사용자의 부당노동행위를 신고하거나 이에 관한 증언을 하거나 기타 행정관청에 증거를 제출한 것을 이유로 근로자에게 불이익한 대우를 하는 행위를 부당노동행위로 규정하고 있다. 부당노동행위에 대한 구제는 노동위원회에 신청을 하도록 하고 있다.

부당노동행위제도의 특색은 노동위원회 기타 행정기관의 개입에 의하여 근로자의 단결권·단체교섭권·단체행동권을 보장하는데 있다. 그리고 구제방법으로는 사법적인 절차를 피하고 간이·신속하게 구제의 실효를 거두기 위하여 행정적인 구제방법을 채택하고 있는 점이 이 제도의 특징 중의 하나이다. 이와 같이 국가의 행정기관이 노동관계에 적극적으로 개입함으로써 근로자의 단결권·단체교섭권·단체행동권을 구체적으로 보장하고자 하는 이유는 사용자에 의한 근로자의 단결권·단체교섭권·단체행동권의 부인행위가 노사간의 분쟁을 야기하고 산업의 평화를 파괴함으로써 국민경제의 정상적인 발전을 저해시키기 때문이다. 즉 자본주의가 발전함에 따라 근로자계층의 사회적 세력이 강대해지고

이와 함께 노동운동이 활발해짐에 따라 사용자는 노동조합을 현실적으로 부인하고 노동조합활동을 방해하는 등 단결파괴를 시도하게 된다. 이로 말미암아 노사간의 분쟁이 격화되고 국가적으로는 산업의 평화를 유지할 수 없게 된다. 또한 노사분쟁으로 인한 생산의 저해를 가능한 한 방지하고 국민경제의 발전을 지속하기 위하여 국가는 일정한 범위 내에서 근로자의 단결권·단체교섭권·단체행동권을 보장하고 사용자에게 대하여 근로자의 단결권·단체교섭권·단체행동권의 승인을 강제함과 동시에 전통적인 의미의 소유권의 남용을 억제하고자 한다. 부당노동행위 제도는 이와 같은 정책목적으로 국가기관이 노동관계에 개입하고 이러한 개입을 통하여 노동관계를 국가기관이 장악하는 동시에 국가의 정책을 노사관계에 반영하여 영향을 미치고자 하는 제도라고 할 수 있다.

3) 그러나 인도의 부당노동행위제도는 반드시 우리와 같은 것은 아니다. 인도에서는 부당노동행위의 개념을 근로자의 노동기본권의 제한 내지 침해행위로 파악하지 않고 뒤에서 살펴보는 바와 같이 노사관계에서 광범위하게 발생할 수 있는 불공정한 행위(unfair practices)를 노사 모두의 부당노동행위로 규정하고 이를 바탕으로 노사간의 교섭력의 균형(balance of bargaining power) 내지 힘의 균형(power equation)을 부당노동행위제도의 목적에 두고 있다고 할 수 있다. 즉 인도에 있어서는, 1947년의 노동조합개정법과 노사분쟁법에 의하여 사용자의, ① 노동조합의 조직·가입 기타 조합활동에 대한 간섭·제한·강제, ② 경비원조, ③ 조합간부에 대한 차별대우, ④ 단체교섭 및 쟁의해결과 관련하여 진술 또는 증거제시를 이유로 하는 차별대우 등을 사용자의 부당노동행위라고 규정하고, 그 반면에 ① 불법적인 동맹파업에 참가하는 행위, ② 조합간부가 이러한 동맹파업을 유발·지원·선동하는 행위, ③ 조합간부가 법률이 정하는 보고서에 허위로 기재하는 행위 등을 노동조합의 부당노동행위라고 하여 이를 금지하고 있다. 구제방법에 있어서도 행정구제제도가 아니라 노동법원을 통한 사법구제를 채택하여 사용자에게 대하여는 처벌주의를, 노동조합에 대하여는 조합설립등록을 취소하는 행

정조치를 취하고 있다.

II. 인도 부당노동행위의 특색

인도의 부당노동행위는 단순히 근로자의 노동3권에 대한 사용자의 제한 내지 침해행위가 아니라 노사관계에서 발생할 수 있는 불공정한 노동관행을 노사 모두의 부당노동행위로 규정하고 있다. 따라서 우리의 부당노동행위제도와 비교하면 인도의 부당노동행위제도는 다음과 같은 특색을 가지고 있다.

1) 헌법상 노동기본권 보장규정의 부재

인도 헌법은 근로자들의 노동기본권 보장을 직접 규정하고 있지 않다. 따라서 부당노동행위의 개념도 우리와 다를 수밖에 없다. 즉 인도에서는 근로자의 노동기본권 보장에 목적을 두고 있기 보다 오히려 미국과 같이 노사관계에서 발생할 수 있는 불공정한(unfair) 노동관행(labour practices)을 광범위하게 규정하고 이를 바탕으로 노사간의 교섭력의 균형(balance of bargaining power) 내지 힘의 균형(power equation)에 부당노동행위제도의 목적을 두고 있다.

2) 부당노동행위제도의 연속성 내지 계속성

영국의 식민시대인 1926년 노동조합법(The Trade Unions Act, 1926)에서 부당노동행위를 간접적으로 규정하였다(미국은 1935년 National Labor Relations Act-Wagner Act에 의하여 직접 규정). 1947년 인도 독립에 의하여 이 법을 개정한 인도 노동조합개정법(The Indian Trade Unions (Amendment) Act, 1947)과 새로이 제정된 노사분쟁법(The

Industrial Disputes Act, 1947)에서 부당노동행위제도를 규정하여 지금까지 거의 개정을 하지 않고 시행하고 있다(영미법의 영향). 이 법률들을 바탕으로 각 주 차원에서 법률들을 제정·시행하고 있다.

3) 노동조합의 등록

인도는 영국법의 영향을 받아 노동조합에 대하여 등록주의를 채택하여 부당노동행위를 판정함에 있어서도 등록된 노동조합인가의 여부가 필수적인 문제이다(우리는 노동조합에 대하여 행정관청에의 신고주의와 형식적 심사주의에 입각하고 있다).

4) 노동조합 혹은 근로자의 부당노동행위

인도는 사용자의 부당노동행위뿐만 아니라 근로자 또는 노동조합의 부당노동행위를 규정(미국의 1947년 National Labor Management Relations Act--Taft-Hartley Act상 부당노동행위를 규정)하고 있다. 우리는 사용자의 부당노동행위만을 규정하고 있다

5) 사법기관에 의한 구제

부당노동행위의 유형화는 미국의 제도를, 구제에 관하여는 영국의 제도를 도입하여 노동법원(Labour Court) 혹은 산업법원(Industrial Tribunal) 등 사법기관을 통하여 구제를 받도록 하고 있다. 우리는 중립적인 행정기관인 노동위원회에 구제신청을 하도록 하고 있고 미국도 노동위원회(National Labor Relations Board)에 구제신청을 하도록 하고 있다.

6) 부당노동행위에 대한 처벌

인도에서는 사용자의 부당노동행위에 대하여는 처벌주의를 채택하고 있고 노동조합의 부당노동행위에 대하여는 노동조합의 등록을 취소할 수 있도록 하고 있다. 우리는 원상회복주의와 처벌주의를 병행하고 있다.

Ⅲ. 인도 부당노동행위제도의 내용

1. 개괄¹⁾

인도는 영국의 식민시대인 1926년에 노동조합법(The Trade Unions Act (Act No.16 of 1926)--An Act to provide for the registration of Trade Unions and in certain respects to define the law relating to registered Trade Unions)을 제정하였다. 이 법률은 1947년에 인도 노동조합개정법(the Indian Trade Unions (Amendment) Act)에 의하여 개정되었다. 또한 1947년에 노사분쟁법(the Industrial Disputes Act)을 제정하여 노동조합과 사용자의 쟁의행위에 관하여 규율하면서 부당노동행위와 그 구제에 관하여 규정하고 있다. 이러한 연방법률을 바탕으로 각 주에서는 주법을 제정하고 있다. 예를 들어 1960년 Madyha Pradesh주가 노동조합을 인정하고 부당노동행위를 정의하여야 할 필요성에서 The Indian Trade Unions Act (Madyha Pradesh Act No.28 of 1960)를 통과시켰다. 또한 1971년에 Maharashtra주가 the Maharashtra Recognition of Trade Unions and Prevention of Unfair Labour Practices Act (Maharashtra Act No.1 of 1972)를 통과시켰다.

본 논문에서는 주로 연방법률인 1947년의 인도 노동조합개정법과 1947년의 노사분쟁법에서 규정하고 있는 부당노동행위의 내용에 관하여

1) Kirpa Dayal Srivastava, *Law Relating to Trade Unions and Unfair Labour Practices in India*, Eastern Book co., 1994, pp.439-440 참조.

살펴보기로 한다. 특히 1947년 노사분쟁법은 부당노동행위에 관하여 규정하고 있다. 즉 승인된 노동조합의 집행부나 조합원에 의하여 부당노동행위가 이루어지거나 노동조합이 대표적인 노동조합임을 증시하였거나 이 법 아래 규정된 신고를 하지 않는 경우에는 등록된 노동조합의 승인을 취소할 수 있도록 규정하고 있다. 또한 동 법률은 사용자에게 근로자들의 대표조직에 대하여 사용자가 노동조합을 승인하도록 의무화하는 등의 내용으로 개정되었고 사용자의 부당노동행위뿐만 아니라 노동조합과 근로자의 부당노동행위도 규정하게 되었다. 사용자측의 부당노동행위는 자유형과 벌금형으로 처벌할 수 있는 범죄로 규정하고 있다. 이 법에 의하여 삽입된 제28조 J와 제28조 K는 부당노동행위의 정의를 포함하고 있다. 노동조합의 승인은 부당노동행위의 예방 및 통제를 위하여 필수적인 것이다. 그러므로 1947년 인도 노동조합개정법도 노동조합의 승인을 위한 규정(제28조 C-I)을 포함하고 있다. 다음으로 동법 제2조(ra), 동법 제5장 (C)와 새로운 부칙(제5장)은 1947년 노사분쟁법에 의하여 각각 (1982, 821 No.46 법의) 제2조, 제16조, 제23조에 삽입되었다.

주(지방정부) 차원에서 1946년 봄베이(문바이) 노사관계법(The Bombay Industrial Relations Act, 1946)에 노동조합의 등록에 관하여 규정하였고, 1971년 마하라시트라 노동조합의 인정과 부당노동행위예방법(The Maharashtra Recognition of Trade Unions and Prevention of Unfair Labour Practices Act, 1971)은 어떤 사업장에서 단체교섭을 하기 위하여 노동조합의 등록을 규정하고 있을 뿐만 아니라 부당노동행위의 예방을 정의하여 규정하고 있다. 이와 관련하여 노동법원은 사용자의 부당노동행위에 대하여 근로자에게 적절한 구제를 해주고 있다. 역시 근로자들의 행위가 그들의 요구를 관철함에 있어서 부당노동행위에 해당하면 근로자들의 행위에 대하여도 여러 가지 규제가 가해지고 있다.

2. 노동조합의 등록

인도는 영국법의 영향을 받아 노동조합에 대하여 등록주의를 취하고 있다. 노동조합의 등록은 부당노동행위의 예방 및 통제를 위하여 필수적인 전제조건이다. 이하에서 노동조합의 등록에 관하여 입법자료를 살펴본다.

1) 입법자료

(1) 봄베이(문바이) 노사관계법(1946)²⁾

제11조 (사업장과 직업의 인정); 등록관은 적당하다고 인정하는 조사를 한 후 이 법률의 목적을 위하여 다음과 같은 것을 인정할 수 있다.

- (1) 사업장이기 위하여 사업에 관한 사항
- (2) 직업이 되기 위하여 사업장의 부분

제12조 (등록과 인가된 목록의 유지); 규정된 형태로 다음의 사항을 유지하는 것은 등록관의 의무이다.

- (a) 이 법률의 규정 아래 등록관에 의하여 등록된 노동조합의 등록
- (b) 인가된 노동조합의 목록

제13조 (등록 신청);

- (1) 어느 지역에 있는 어느 산업에 종사하는 전 근로자의 15%이상의 조합원에게 이 조항아래 적용되는 3개월 이내에 노동조합은 규정된 양식으로 그 지역에 있는 그 산업의 대표적인 노동조합 (Representative Union)으로서 등록관에게 신청할 수 있다.
- (2) 어느 지역에서 어느 산업에 관하여 대표적인 노동조합이 등록되어 있지 않다면 그 지역에 있는 그러한 산업에 종사하는 전 근로자의 5% 이상의 조합원에게 적용하는 시기에 앞서 3개월 이내에 그 지역

2) *ibid.*, pp.495-501 참조.

에 있는 그 산업을 위하여 자격 있는 노동조합(Qualified Union)으로 등록관에게 등록할 수 있다.

(3) 어느 지역에서 대표적인 노동조합이나 자격 있는 노동조합이 등록되어 있지 않는 경우 그 지역에 있는 그 산업에 종사하는 어떤 사업장에 고용된 전체 근로자의 15% 이상의 조합원을 가진 노동조합은 그 지역에 있는 산업의 제1차적인 노동조합(Primary Union)으로 등록을 할 수 있다.

14조 (노동조합의 등록);

제13조에 따라 등록을 위하여 노동조합으로부터 신청을 받고 규정된 수수료를 납부한 경우에, 등록관은 그가 적당하다고 인정하는 조사를 마친 후에 이미 언급한 조항(제13조)에 규정한 등록을 위하여 필요한 조건이 충족되고 노동조합이 등록을 받는 데 자격을 상실하지 않았다는 결론에 이르면 등록관은 제12조에서 유지한 적당한 등록된 노동조합의 명칭을 부여하고 규정된 방식으로 등록증명서를 교부하여야 한다.

만일 첫째로, 어떤 지역에서 어떠한 시기에든 동일한 산업과 관련한 등록된 노동조합이 하나 이상 있는 경우에는 등록하여서는 아니 된다. 둘째로, 어떤 지역에서 등록관이 산업과 관련하여 언급한 제 조건을 갖추지 못한 것에 우선하여 대표적인 노동조합(Representative Union)으로서 등록에 필요한 제 조건을 갖추고 또한 제 조건을 갖추지 못한 것에 우선하여 자격 있는 노동조합(Qualified Union)으로서 등록에 필요한 조건을 갖추지 못한 노동조합을 등록하는 경우에는 등록하여서는 아니 된다.

셋째로, 등록에 필요한 제 조건을 충족하는 2이상의 노동조합이 어떤 지역에서 동일한 산업과 관련하여 등록을 신청하는 경우--그 산업에서 고용된 근로자의 최대 조합원을 가지고 있는 노동조합이 등록되어야 한다는 제2차적인 규정에 따라--에도 등록하여서는 아니 된다.

넷째로, 등록신청이 진실로 근로자들의 이익을 위하여 이루어진 것이

아니고 근로자들의 이익에 해를 가하기 위하여 사용자들의 이익을 위하여 이루어진 경우에는 등록관은 어떤 노동조합도 등록하여서는 아니 된다.

다섯째로, 만일 등록신청일 이후 6개월 이내 혹은 그 후 어떤 시기에 도 노동조합이 불법적인 파업이나 업무중단을 선동하거나 원조하거나 지지하는 경우에는 등록관은 어떠한 노동조합도 등록하여서는 아니 된다.

여섯째로, 조합원과 관련한 노동조합의 규약이 관계된 산업의 근로자가 그 산업의 특정한 사업장의 근로자가 아니라는 취지로 노동조합의 조합원을 제외하는 경우 등록관은 노동조합을 등록하여서는 아니 된다.

제15조 (등록의 취소); 등록관은 다음과 같은 경우에 노동조합의 등록을 취소하여야 한다.

(a) 노동법원이 노동조합의 등록을 취소하여야 한다고 지시하는 경우
(b) 등록이 취소되어서는 아니 된다는 이유를 노동조합에 알리고 난 후 그리고 등록관이 적당하다고 인정하는 조사를 한 후 다음과 같은 경우를 충족한다면,

- (1) 실수, 오해 혹은 사기로 등록된 경우
- (2) 노동조합의 조합원이 계속된 3개월 동안 등록을 위하여 제13조에서 요구되는 최소한 이하로 떨어지는 경우,

만일 그 지역에서 사업에 종사하는 3분의1이상을 포함하는 산업에서 이 법률아래 불법적인 파업이나 폐쇄가 아닌 파업이나 폐쇄가 1개월에 14일 이상 기간에 해당하는 경우, 그러한 달은 3개월의 기간 산정에서 제외되어야 한다. --(이하 생략)

(2) 1947년 인도 노동조합개정법³⁾

제28조 C (협약에 의한 노동조합의 인정);

3) *ibid.*, pp.501-504 참조.

- (1) 사용자가 사용자와 노동조합의 임원 혹은 그 대표자에 의하여 서명된 협약의정서는 규정된 방식으로 약정서를 기록하는 등록관에게 제출되어야 한다.
- (2) 약정서는 규정된 방식으로 등록관에게 행한 신청에 의하여 양당사자에 의하여 무효로 할 수 있다.
- (3) 협약이 시행되는 동안 노동조합은 협약이 체결된 사용자와 관련하여 이 법률 아래에서 승인된 노동조합의 모든 권리를 가지고, 또한 모든 다른 목적을 위하여 승인된 노동조합으로 추정된다.

28조 D (노동법원의 명령에 의한 승인조건); (이하 생략)

3. 부당노동행위의 내용

앞에서도 지적한 바와 같이 인도는 사용자의 부당노동행위뿐만 아니라 근로자 또는 노동조합의 부당노동행위도 규정하고 있다. 여기에서는 중앙단계에서의 부당노동행위를 규정하고 있는 1947년의 인도노동조합개정법과 1947년의 노사분쟁법에 관하여 살펴 보기로 한다.

(1) 1947년 노동조합개정법⁴⁾

중앙단계에서 최초로 부당노동행위제도를 정한 법률은 1926년 인도 노동조합법을 1947년에 개정한 추가한 노동조합개정법이다. 1926년 노동조합법은 영국의 노사관계입법의 영향을 강하게 받아 제정된 법인데 반하여, 1947년 노동조합개정법은 미국의 와그너(Wagner) 법과 태프터-하트리(Taft-Hartley) 법의 영향을 받은 법이다. 1947년 법은 조합승인 절차와 부당노동행위금지규정을 두고 있다. 그 가운데 부당노동행위금지규정은 미국의 제도를 계수하고 있다. 계수라고 하여 미국의 제도와 완전히 같은 것은 아니고 다른 측면도 있다. 이것을 구체적으로 살펴보

4) *ibid.*, pp.441 참조.

기로 한다.

1947년 법률에서는 부당노동행위라는 표현이 사용되어 있지 않고, 부당행위(unfair practices)라는 사용되고 있다. 부당노동행위라는 표현을 피하고, 부당행위라는 용어를 사용되어 있는 것은 승인노동조합의 부당행위로서 금지되는 행위가 태프터-하트리 법상의 노동조합의 부당노동행위와는 전혀 다르다는 것을 고려한 것이 아닌가 생각한다.⁵⁾

부당행위가 승인노동조합과 사용자측 양측에 금지되어 있는 것은 태프터-하트리 법과 같지만, 우선 승인노동조합의 부당행위(제28조 J)는 다음과 같다.

제28조 J (승인된 노동조합에 의한 부당노동행위)(Unfair practices by recognized unions); 다음은 승인된 노동조합 측에서의 부당노동행위로 추정한다. 즉

- (a) 노동조합의 대다수의 조합원이 불법적인 파업에 참가하는 행위 (for a majority of the members of the trade union to take part in an irregular strike),
- (b) 노동조합의 집행부가 불법적인 파업을 권고하거나 적극적으로 지지하거나 선동하는 행위 (for the executive of the trade union to advise or actively to support or to instigate an irregular strike),
- (c) 노동조합의 임원이 이 법률에 의하여 요구된 보고에 허위의 기재를 제출하는 행위 (for an officer of the trade union to submit any return required by or under this Act containing false statements).

이상의 3종류의 승인노동조합의 부당행위에서 말할 수 있는 것은 이 법률은 불법적인 파업을 억제하는 것을 목적으로 하고 있다는 것이다. 여기에서 사용되는 불법적인 파업(irregular strike)은 법률상 위법

5) 香川孝三, 「インドの労働關係と法」, 成文堂, 1986, 22-27쪽 참조.

(illegal)한 파업과 조합규약에서 정한 파업절차에 위반한 파업을 포함한다. 불법적인 파업이 억제되는 것은 1947년 노사분쟁법의 입법취지와 마찬가지로 노사의 대립층들을 가능한 한 줄이고 산업평화가 있어야 비로소 경제가 유효하게 기능한다는 판단이 있었던 것이다. 이를 잘 나타내는 것이 1947년 12월의 산업회의(Industries Conference)에서 채택된 산업휴전(Industrial Truce)에 관한 결의이다. 결국 노사의 대립에서 발생하는 경제에의 마이너스 효과를 가능한 한 피하기 위하여 1947년 노사분쟁법이 쟁의조정절차나 파업 및 직장폐쇄의 개시절차를 정함과 동시에, 1947년 인도노동조합개정법은 승인노동조합의 부당행위로서 불법한 파업을 금지한 것으로 이해된다. 따라서 단체교섭에서 노사대등을 실현하기 위하여 제정된 태프터-하트리법상의 『노동조합 또는 그 대리인의 부당노동행위』와는 그 입법취지가 다르다. 1947년 개정법은 조합승인절차를 정하고 있고, 이것은 사용자가 단체교섭의 상대방으로서 노동조합을 승인하는 절차를 의미하기 때문에 1947년 개정법은 노사의 단체교섭실시를 위한 전제조건을 정하고 있는 것이다. 그렇지만 승인노동조합에는 단체교섭권한이 인정되어 있지만, 단체교섭의무가 과하여 지는 것은 아니다. 이 점 미국의 태프터-하트리 법과는 크게 다르다. 태프터-하트리 법에서는 사용자가 강대한 교섭력을 가진 노동조합에 대하여, 노사간의 대등한 교섭을 확보하기 위하여 근로자의 배타적 교섭대표에 단체교섭의무가 과하여져 있지만, 인도에서는 아직 이런 문제가 발생하지 않기 때문에 승인노동조합의 단체교섭의무를 정할 필요성이 없는 것으로 생각한다. 더욱이 1947년 개정법은 교섭단위제도를 도입하지 않았기 때문에 이 제도와 관련하는 부당노동행위가 정하여지지 않았던 것은 당연하다.

다음에 사용자의 부당행위를 살펴보기로 한다.

제28조 K (사용자에 의한 부당행위)(Unfair practices by employers); 다

음과 같은 행위는 사용자측의 부당행위로 추정한다. 즉

(a) 근로자가 노동조합을 조직하거나 설립하거나 가입하거나 원조하는 권리를 행사하고 또한 상호부조 내지 보호를 위하여 집단행동에 관여하는 권리를 행사하고 있는 근로자에게 간섭하거나 억압하거나 강제하는 행위(to interfere with, restrain, or coerce his workmen in the exercise of their rights to organize, form, join or assist a trade union and to engage in concerted activities for the purpose of mutual aid or protection),

(b) 노동조합의 설립 내지 운영에 가입하거나 노동조합에 재정적 기타 지원을 하는 행위(to interfere with the formation or administration of any trade union or to contribute financial or other support to it),

(c) 승인된 노동조합의 임원임을 이유로 그를 해고하거나 불이익하게 차별하는 행위(to discharge, or otherwise discriminate against, any officer of a recognized trade union because of his being such officer),

(d) 근로자가 제28조 F 부칙(1)에서 언급하고 있는 문제에 관한 조사나 절차에서 선서를 하거나 증거를 제출한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 기타 불이익하게 차별하는 행위(to discharge or otherwise discriminate against any workman because he has made allegations or given evidence in an inquiry or proceeding relating to any matter such as is referred to in sub-section(1) of Section 28-F),

(e) 제28조 F의 규정을 준수하지 않는 경우(to fail to comply with the provisions of Section 28-F). 다만 근로자가 근로시간동안 노동조합활동에 관여하는 것을 사용자가 허용하지 않는 것은 사용자측에서 부당행위로 추정되어서는 아니 된다(Provided that the refusal of an employer to permit his workmen to engage in trade union activities

during their hours of work shall not be deemed to be an unfair practice on his part).

사용자의 부당행위의 내용과 순서는 와그너 법 제8조, 태프터-하트리 법 제8조(a)항 1-5와 거의 같다. 즉 (a)는 근로자의 단결권에 대한 간섭, 제한, 강제를 금지한 포괄규정이다. (b) 노동조합의 결성이나 운영에 대한 간섭이고 지배·개입에 상당한다. 다만 와그너 법과 태프터-하트리 법은 근로자가 취업시간 및 임금을 상실하지 않고 사용자와 교섭한다는 단서를 규정하고 있는 데에 대하여, 1947년 개정법은 아무 것도 규정하고 있지 않다. (c)는 조합임원을 이유로 하는 불이익대우이다. (d)는 사용자의 단체교섭의무에 관한 조사나 절차에 있어서의 증언이나 증거제출을 이유로 하는 불이익대우이지만, 1947년 개정법은 부당노동행위를 심사하기 위한 특별한 행정적 구제기관을 두고 있지 않기 때문에 노동법원이나 통상의 형사법원에서 조사나 절차가 규정되어 있는 점이 다르지만, 그 취지는 미국의 경우와 마찬가지로이다. (e)는 사용자의 단체교섭거부를 부당노동행위로 함과 동시에, 승인노동조합을 위하여 사업소내에 게시판설치 등의 편의를 제공하여야 할 의무에 위반하는 것을 부당노동행위로 하고 있다. 전단의 단체교섭거부의 경우, 교섭단위제도를 도입하지 않았기 때문에 배타적 대표와의 단체교섭거부라는 표현이 규정되지 않았던 것뿐이고, 그 취지내용은 미국의 경우와 마찬가지로이다. 후단의 부분은 승인노동조합의 문서를 사업소내에 게시하기 위하여 적당한 편의를 제공하는 것을 사용자에게 의무로 되어 있지만, 와그너 법과 태프터-하트리 법에도 동종의 규정은 존재하지 않는다. 여기에 계속하여 단서로서 근로자가 취업시간 중에 조합활동에 종사하는 것을 사용자가 거부하는 것은 부당행위가 되지 않는다는 취지의 명문의 규정은 있다. 조합활동이 취업시간외에 이루어져야 한다는 전제아래 정하여진 단서이지만, 무엇을 조합활동으로 인정하는가는 명확하지 않다. 만일 단체교섭도 조합활동에 포함되어 있다고 한다면, 사용자는 취업시간중의 단체교섭을 거부하여

도 부당행위가 되지 않게 된다. 그러하다면 와그너 법이나 태프터-하트리 법과는 반대의 취급이 된다.

이상 1947년 인도노동조합개정법의 부당노동행위제도를 설명하였지만, 이 법률은 아직 실시되고 있지 않다. 그러나 이 법률이 성립한 것은 판례법상의 부당노동행위의 형성에 커다란 영향을 미치고 있다. 이후에도 1950년 노동조합법안, 1958년 산업규율강령, 1968년 통일노동법전안, 1978년 노사관계법안 등에서 부당노동행위제도를 정하고 있었지만 노사간의 합의를 얻지 못하여 법률이 통과되지 못하였다.⁶⁾

(2) 1947년 노사분쟁법(Industrial Disputes Act, 1947)⁷⁾

1947년 노사분쟁법은 중앙단계에서 부당행위와 관련한 규정을 포함하는 유일한 현행법이다. 이 법률은 노사분쟁조정제도를 주된 목적으로 하여 제정되었지만, 이와 관련하여 사용자의 해고의 자유에 제한을 가하고 근로자를 보호하는 규정이 제33조에 있다. 이것은 1950년 Industrial Disputes (Appellate Tribunal) Act, 1956년 Industrial Disputes (Amendment & Miscellaneous Provisions) Act, 1964년 Industrial Disputes (Amendment) Act에 의하여 수정되어 보다 상세한 규정으로 되어 있다. 1982년 노사분쟁법이 개정되면서 종래의 부분적인 부당노동행위를 확대하면서 본격적으로 중앙단계에서 부당노동행위제도가 마련되었다.

사용자, 근로자, 노동조합(등록조합인가 아닌가 관계없이)에 부당노동행위가 금지되고(제25조 T), 부당노동행위를 행한 자는 6개월을 초과하지 않는 금고 또는 1,000루피를 초과하지 않는 벌금 또는 그 양자를 병과할 수 있다(제25조 U). 이것은 처벌주의를 채택한 것을 부여준다. 따라서 부당노동행위를 범한 어느 정도의 처벌을 받을 만한 경우는 형사사건으로 처리된다. 노사분쟁법에서 규정하고 있는 부당노동행위를 살

6) 香川, 앞의 책, 27-36쪽 참조.

7) Kirpa Dayal Srivastava, op. cit., pp.441-443 참조.

펴보면 다음과 같다.

제2조(ra); “부당노동행위”는 부칙 제5조에 규정된 행위를 말한다(뒤에서 언급).

제5장 C

제25조 T (부당노동행위의 금지)(Prohibition of unfair labour practice); 어떠한 사용자나 근로자 혹은 노동조합은 1926년 노동조합법 아래에서 등록되었든 아니든 간에 부당노동행위를 하여서는 아니 된다(No employer or workman or a trade union, whether registered under the Trade Unions Act(16 of 1926) or not, shall commit any unfair labour practice).

제25조 U(부당노동행위에 관한 벌칙)(Penalty for committing unfair labour practices); 부당노동행위를 범한 자는 6월에 달하는 징역형 내지 1,000루피아 내지 양자를 병행하여 처벌한다(Any person who commits any unfair labour practice shall be punishable with imprisonment for a term which may extend to six months or with fine which may extend to one thousand rupees or with both).

부칙 제5조

(제2조(ra)를 참조하라)

부당노동행위

I. 사용자와 사용자단체의 부당노동행위(On the part of employers and trade unions of employers)

제1조: 근로자가 단체교섭이나 기타 상호부조 내지 보호를 목적으로 단결하여 노동조합을 결성하거나 이에 가입하거나 또는 이를 지지하는 행위 또는 집단행동을 행한 행위에 관하여 간섭하거나 제한하거나 강제하는 행위(To interfere with, restrain from, or coerce, workman in the exercise of their right to organize, form, join or assist a trade union or to engage in concerted activities for the purpose of collective bargaining or other mutual aid or protection), 즉

(a) 근로자가 노동조합에 가입하는 경우 고용종료나 해고를 가지고 위협하는 행위(threatening workmen with discharge or dismissal, if they join a trade union),

(b) 노동조합이 조직되면 직장폐쇄나 사업을 철폐한다고 위협하는 행위(threatening a lock-out or closure, if a trade union is organized),

(c) 노동조합결성의 노력을 해할 의도로 노동조합결성의 곤란한 시점에서 근로자에게 임금인상을 허용하는 행위(granting wage increase to workmen at crucial periods of trade union organization, with a view to undermining the efforts of the trade union at organization).

제2조: 노동조합을 지배하거나 개입하거나 또는 재정상 기타 원조를 하는 행위(To dominate, interfere with or contribute support, financial or otherwise, to any trade union), 즉

(a) 사용자가 근로자들이 노동조합을 조직하는 데에 적극적으로 관여하는 행위(An employer taking an active interest in organizing a trade union of his workmen), 그리고

(b) 노동조합이 승인된 노동조합이 아닌 경우 근로자들을 조직하거나 조합의 구성원으로 하려고 시도하는 몇몇 노동조합 가운데 하나의 노동조합 또는 그 구성원에 대하여 불공평함을 보이거나 호의를 보이는 행위(An employer showing partiality or granting favour to one of several trade unions attempting to organize his workmen or to its

members, where such a trade union is not a recognized trade union).

제3조: 사용자의 지지를 받는 노동조합을 설립하는 행위(To establish employer-sponsored trade unions of workmen)

제4조: 근로자에게 차별대우를 함으로써 노동조합의 구성원에게 이익을 주거나 불이익을 주는 행위(To encourage or discourage membership in any trade union by discriminating against any workmen), 즉

(a) 근로자가 다른 근로자에게 노동조합에 가입하거나 결성을 권유한 것을 이유로 그 근로자에게 불이익을 주거나 징계처분하는 행위 (discharging or punishing a workman, because he urged other workmen to join or organize a trade union),

(b) 쟁의행위에 참가한 것을 이유로 그 근로자에게 불이익을 주거나 해고하는 행위(이 법 아래 불법적인 파업으로 추정되기 때문에 파업은 아니다)(discharging or dismissing a workman for taking part in any strike(not being a strike which it deemed to be an illegal strike under this Act),

(c) 노동조합활동 때문에 근로자의 우선 순위를 변경하는 행위 (changing seniority rating of workmen because of trade union activities),

(d) 노동조합의 활동 때문에 근로자를 보다 높은 지위로 승진을 거부하는 행위(refusing to promote workmen to higher posts on account of their trade union activities),

(e) 다른 근로자들 사이에서 불협화음을 야기하였다는 관점에서 혹은 노동조합의 힘을 약화시킬 의도로 어떤 근로자에게 부당하게 승진을 행하는 행위(giving unmerited promotions to certain workmen with a view to creating discord amongst other workmen, or to

undermine the strength of their trade union),

(f) 노동조합활동을 이유로 노동조합의 임원이나 활동적인 조합원을 해고하는 행위(discharging officer-bearers or active members of the trade union on account of their trade union activities).

제5조: 다음과 같은 사유로 근로자를 해고 또는 징계처분하는 행위(To discharge or dismiss workmen)

(a) 보복조치로서 행하는 경우(by way of victimization),

(b) 선의가 아니라 사용자의 권리의 자의적인 행사(not in good faith, but in the colourable exercise of the employer's rights),

(c) 허위의 증거나 조작된 증거에 의하여 근로자를 형사사건에 연루 시킴으로써(by falsely implicating a workmen in a criminal case on false evidence or on concocted evidence),

(d) 명백히 허위의 이유(for patently false reasons),

(e) 무단결근에 대하여 진실하지 않거나 날조된 진술에 근거하여(on untrue or trumped up allegations of absence without leave),

(f) 내부심사에서 자연적 정의의 원칙을 완전히 무시하거나 부당히 서두르는 행위(in utter disregard of the principles of natural justice in the conduct of domestic enquiry or with undue haste),

(g) 부당한 처분을 내리기 위하여 비행의 성질을 무시하거나 사소한 비행 또는 기술적인 성질을 가진 비행을 이유로 하는 행위(for misconduct of a minor or technical character, without having any regard to the nature of the particular misconduct or the past record or service of the workman, thereby leading to a disproportionate punishment).

제6조: 파업을 파괴하기 위한 수단으로서 근로자가 맡고 있는 업무를 폐지하거나 그 업무를 하청을 주는 행위(To abolish the work of a

regular nature being done by workmen, and to give such work to contractors as a measure of breaking a strike).

제7조: 경영정책을 수행한다는 구실아래 근로자를 악의로 전근시키는 행위(To transfer a workman mala fide from one place to another, under the guise of following management policy).

제8조: 적법한 파업에 참여하고 있는 개별근로자에게 직장복귀를 허용하는 전제로서 선행을 행한다고 하는 약정에 서명하도록 강제하는 행위(To insist upon individual workmen, who are on a legal strike to sign a good conduct bond, as a pre-condition to allowing them to resume work).

제9조: 성적에 관계없이 일련의 근로자들에게 호의 내지 편애하는 행위(To show favouritism or partiality to one set of workers regardless of merit).

제10조: 근로자에게 사용근로자의 지위와 특전을 부여하지 않을 목적으로 무기한으로 대용근로자, 임시근로자로서 고용하거나 불이익하게 취급하는 행위(To employ workmen as "badlis", casuals or temporaries and to continue them as such for years, with the object of depriving them of the status and privileges of permanent workmen).

제11조: 노동쟁의와 관련한 조사 내지 절차에서 사용자에게 불리하게 고발하거나 사용자에게 불리한 신청을 한 근로자를 해고하거나 불이익하게 차별하는 행위(To discharge or discriminate against any workman for filing charges or testifying against an employer in

any enquiry or proceeding relating to any industrial dispute).

제12조: 불법적인 파업이 아닌 파업기간동안 근로자를 모집하는 행위
(To recruit workmen during a strike which is not an illegal strike).

제13조: 裁定 이나 협정 혹은 단체협약의 준수를 거부하는 행위(Failure
to implement award, settlement or agreement).

제14조: 폭력이나 협박을 하는 행위(To indulge in acts of force or
violence).

제15조: 승인된 노동조합과 성실히 단체교섭을 거부하는 행위(To
refuse to bargain collectively, in good faith with the recognized
unions).

제16조: 이 법률에 근거하여 불법한 직장폐쇄를 선언하거나 계속하는
행위(Proposing or continuing a lock-out deemed to be illegal under
this Act).

*II. 근로자와 노동조합의 부당노동행위(On the part of workmen and
trade unions of workmen)*

제1조: 이 법률에 근거하여 불법파업을 조언하거나 또는 적극적으로 원
조하거나 이를 선동하는 행위(To advice or actively support or
instigate any strike deemed to be illegal under this Act).

제2조: 근로자가 스스로 노동조합을 결성하거나 노동조합에 가입하거나
또는 가입하지 않을 권리의 행사를 강제하는 행위(To coerce

workmen in the exercise of their right to self-organization or to join a trade union or refrain from joining any trade union), 즉

(a) 노동조합 또는 그 조합원이 파업에 참가하지 않는 근로자가 사업장에 출입하는 것을 물리적으로 금지하는 방식으로 피케팅을 하는 행위(for a trade union or its members to picketing in such a manner that non-striking workmen are physically debarred from entering the work places),

(b) 파업에 참가하지 않는 근로자 내지 경영관리자에 대하여 파업과 관련하여 협박이나 폭력행위를 하는 행위(to indulge in acts of force or violence or to hold out threats of intimidation in connection with a strike against non-striking workmen or against managerial staff).

제3조: 승인된 노동조합이 사용자와 성실하게 교섭을 거부하는 행위
(For a recognized union to refuse to bargain collectively in good faith with the employer).

제4조: 교섭대표의 인정에 반대하여 협박적인 행위를 하는 행위(To indulge in coercive activities against certification of a bargaining representative).

제5조: 의도적인 “태업”, 근무시간후 사업장에 머물면서 경영관리자를 “gherao”(건물을 포위하여 출입을 차단하는 데모)와 같은 협박적인 행위 기도하거나 고무하거나 선동하는 행위(To stage encourage or instigate such forms of coercive actions as wilful “go slow”, squatting on the work premises after working hours or “gherao” of any of the members of the managerial or other staff).

제6조: 사용자나 경영관리자의 주거에서 시위행동을 기도하는 행위(To

stage demonstrations at the residences of the employers or the managerial staff members).

제7조: 그 산업상의 사용자의 재산에 의도적인 손해를 줄 것을 기도하거나 실행하는 행위(To incite or indulge in wilful damage to employer's property connected with the industry).

제8조: 근로자가 출근하는 것을 막을 목적으로 근로자에게 협박 또는 폭력행위를 행하거나 위협을 주는 행위(To indulge in acts of force or violence or to hold out threats of intimidation against any workman with a view to prevent him from attending work).

이런 등의 부당노동행위는 조합활동을 이유로 하는 불이익취급이나 성실한 단체교섭의 거부, 조합활동에의 지배 개입 외에 위법한 파업이나 직장폐쇄, 생산의 저하를 초래하는 의도적인 태업이나 『게라오』가 부당노동행위로 규정되어 있다는데에 특색이 있다. 이는 경제발전에 있어 마이너스로 되는 행위를 부당노동행위로서 금지하고 있다는 것을 알 수 있다.⁸⁾

4. 부당노동행위의 구제신청⁹⁾

우리와 달리 인도는 영국법의 영향을 받아 부당노동행위에 대하여 노동법원(The Industrial Tribunal or Labour Court)에 구제신청을 할 수 있다. 우선 승인노동조합이 부당행위를 행한 때에는, 등록관이나 사용자의 신청에 근거하여 노동법원은 노동조합을 더 이상 승인해 두는 것이 적당하지 않다는 것을 확신한 경우에는 노동조합의 승인을 철회한다.

8) 香川, 앞의 책, 46쪽.

9) Kirpa Dayal Srivastava, op. cit., p. 460 이하 참조.

이에 의하여 노동조합은 단체교섭권한을 상실하게 된다. 이 때 주의하여야 할 것은 그 신청이 승인노동조합이 부당행위를 행한 날로부터 3개월 이내에 이루어져야 한다는 것이다. 이기간을 경과하면 승인의 철회를 신청할 수 없다. 문제는 승인의 철회가 인정되는 것은 노동법원이 사용자에 대하여 승인명령을 발함으로써 승인을 받은 노동조합만이다. 따라서 조합승인절차의 또 하나의 방법이고, 사용자가 조합과 담합하여 임의로 그 조합을 승인하는데 동의한 경우에 그 승인노동조합의 부당행위의 효과에 관하여는 아무 것도 규정하고 있지 않다. 이것은 사용자의 자주적인 판단에 의한 승인철회에 맡기는 것을 의미하는 가? 어느 쪽으로 하여도 입법의 불비이다.

사용자의 부당행위에 대하여는 1,000루피 이하의 벌금이 과하여 진다. 즉 이것은 처벌주의를 채택한 것을 의미한다. 다만, 사용자의 부당행위 중 (c) 또는 (d)에 규정한 부당행위에 대하여 벌금을 부과하는 형사절차에서 형사법원은 판결에 있어서 『벌금의 전부 또는 일부를 부당행위에 의하여 발생한 손해를 보상하기 위한 지불에 충당할 것을 명령할 수 있다』. 예컨대, 사용자가 조합임원인 것을 이유로 종업원을 해고한 경우, 그 해고에 의하여 발생한 손해를 보상하기 위한 지불(예컨대, back-pay의 지불상당액)에, 벌금을 충당할 수 있게 된다. 다만 그 액이 1,000루피 이하로 한정된다. 이것은 『형사절차에 민사-손해배상-절차를 가미한 것』이라 할 수 있다.

즉 노동법원은 부당노동행위의 사건에 대하여 시비곡직(merits)을 가릴 수 있다. 노동법원은 해고의 명령이 부당노동행위에 해당하는 경우 이에 대하여 적극적으로 개입하여 조사할 수 있다. 부당노동행위의 조사는 증거주의에 입각하고 있다. 부당노동행위에 해당하면 사용자에게 대하여는 6개월 이하의 처벌 또는 1,000 루피아의 벌금형을 부과할 수 있거나 양자를 병행할 수 있다. 노동조합에 대하여도 처벌을 할 수 있고 노동조합의 등록을 취소할 수 있다.

IV. 맺는 말

1) 인도의 노동법에 관하여 공부를 하면서 특이하게 생각하고 있는 것은 영국의 식민지 시대인 1926년에 노동조합법이 제정되었다는 점이다. 노동법은 근로자들의 생존권을 보장하기 위한 것으로서 경제 민주화의 조치로서 인정되는 법체계인 점을 감안한다면 식민시대에 영국이 과연 인도의 근로자들에 대하여 권리를 인정하여 주었는가에 대하여 회의를 느끼지 않을 수 없다. 다른 하나는 독립과 더불어 미국의 1947년의 Taft-Hartley 법의 주요 내용이라 할 수 있는 노동조합의 부당노동행위까지 인도에서 도입하였다는 점이다. 미국은 교섭력의 균형을 도모하기 위하여 노동조합의 부당노동행위를 도입하였다고 볼 수 있지만 과연 인도에서는 노동조합의 교섭력이 사용자와 대등한 지위까지 향상되었는지 의심하지 않을 수 없다.

2) 인도의 부당노동행위제도는 헌법상 보장되어 있는 근로자들의 노동기본권에 대한 사용자의 제한 내지 침해행위가 아니라 노사관계에서 광범위하게 퍼져 있는 노사간의 불공정한 노동관행을 제도화한 것이라 할 수 있다. 특히 노동조합의 부당노동행위는 주로 경제발전, 노사관계의 안정화를 도모하고 산업평화를 위하여 파업의 억제라고 하는 인도의 특유한 노동사정을 반영하고 있다. 더욱이 부당노동행위제도가 단체교섭을 촉진하기보다는 근로자의 조합활동을 이유로 하는 해고나 징계처분으로부터의 보호에 중점을 두고 있다. 이러한 측면에서 우리와 확연히 다르다. 특히 인도의 사용자의 부당노동행위를 연구하여 우리도 노동기본권을 제한 내지 침해하는 사용자의 불공정한 노동관행을 보다 광범위하게 구체적이고 현실적으로 규정하는 것이 필요하다고 생각한다. 노동조합의 부당노동행위를 도입하는 것은 헌법과 관련하여 위헌의 소지가 있음은 말할 필요도 없다.

3) 서두에서 언급한 바와 같이 인도는 우리 나라와 수교한 지가 올해

로 30주년을 맞이하게 되었고, 교역에 있어서도 중국을 능가할 정도로 우리와 밀접한 관계를 갖게 되었다. 우리 기업들도 인도에 활발하게 진출하고 있는 시점에서 인도의 노동법에 관하여 진지하게 연구해 할 필요가 있다고 생각한다. 다만 인도 노동법에 관한 자료 부족으로 부당노동행위제도의 법률자료를 소개하는 데 그치는 것이 아쉽다. 다음에 자료가 확보되면 인도 노동법에 관하여 보다 자세하게 연구·발표할 것을 다짐하면서 결론에 갈음한다.

논문주제검색키워드 : 노동조합, 부당노동행위, 부당노동행위제도, 구제절차, 노동조합의 등록, 노동법원; Trade Union, Unfair Labour Practices, Remedy Procedure, Registration of Trade union, Industrial Tribunal, Labour Court.

<Abstract>

Unfair Labour Practices in India

Kim, Gyo-Sook

30 years have passed since Korea normalized with India. Today India is related closely with Korea to the extent of exceeding China at economic side. Therefore this paper studies India's labour law, especially the Unfair Labour Practices.

The characteristics of unfair labour practices in India are as followings; ① non-provision of guarantee of worker's basic rights in Constitution Law, ② the continuity of unfair labour practices, ③ the registration of trade union, ④ unfair labour practices on the part of workmen and trade unions of workmen, ⑤ judicial remedy process etc.

The Indian Trade Unions Act,1926 was accordingly amended by the The Indian Trade Unions(Amendment) Act,1947(Act No.XLV of 1947). Certain acts are specified in the Act as unfair labour practice. Provision has been made enabling withdrawal of recognition of a registered trade union, when an unfair labour practice is committed by the executive or members of a registered trade union, or where a trade union has ceased to be a representative trade union or failed to submit any return prescribed under the Act. An unfair labour practice on the part of the employer has been made an offence punishable

with fine. The Indian Trade Unions(Amendment) Act, 1947 and the Industrial Disputes Act, 1947 prescribe unfair labour practice on the part of the employer and trade unions of employers as well as on the part of workmen and trades unions of workmen.

At the state level, the recognition of trade union is contained in Bombay Industrial Relations Act, 1946 and Maharashtra Recognition of Trade Unions and Prevention of Unfair Labour Practices Act, 1971 provides for the recognition of trade unions for facilitating collective bargaining for certain undertakings and defines and provides for prevention of certain unfair labour practices.

Conclusively speaking, this paper suggests that our labor law should more concretely prescribe unfair labour practice on the part of the employer by studying unfair labour practice on the part of the employer in India.