

# 베트남 집단적 노동관계법상 단체협약 규정의 변화 논의

International Labor Trends

국제노동동향 ③ - 베트남

박재명 (베트남 하노이 법과대학교 노동법·사회보장법 박사과정)

## ■ 머리말

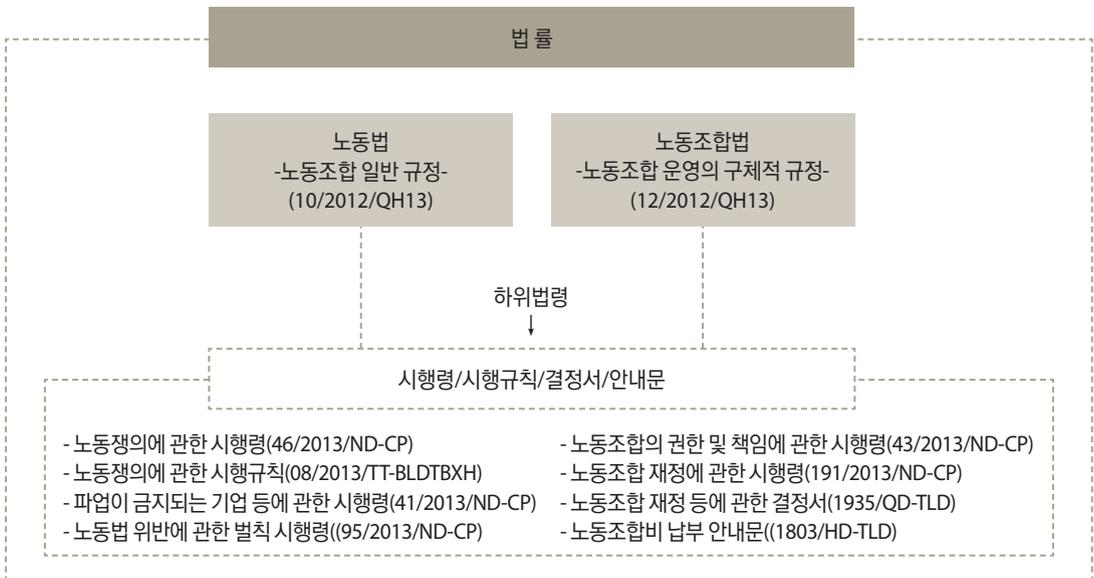
베트남의 집단적 노동관계에 있어 노사 간 대화(단체교섭·단체협약)는 정치적·사회적 영향력으로 인해 형식적이고 요식적인 절차에 그치는 경우가 많아 노동조합을 비롯한 근로자 단체가 실제 근로자의 이익을 대변하지 못하는 근로자 권익보호에 취약한 구조를 가지고 있었다.<sup>1)</sup> 따라서 현재 이를 개선하기 위해 단체교섭의 주체인 노동조합을 비롯한 근로자단체의 다변화와 단체협약 효력의 확장 적용 등을 중심에 둔 단체협약과 관련된 제반 규정의 변화를 논의 중이다. 이러한 변화를 추구함으로써 베트남은 집단적 노동관계의 기본적 대화 시스템을 재구축하여 근로자단체가 근로자의 이익을 대변하는 역할을 제대로 수행하기를 희망하고 있다. 따라서 본고에서는 이 내용을 구체적으로 살펴보고 이것이 노동관계에 미칠 영향을 전망해보고자 한다.

1) 베트남에서는 다른 기업의 단체협약을 그대로 베껴와 사용하는 경우가 빈번하고 심지어 법률을 위반한 협약까지 가져와 사용하기도 한다. 이는 노사 주도의 집단적 노동관계가 아직 미숙하고 노동조합의 역량 미흡으로 당사자 간 진지하고 건전한 단체교섭이 이루어지지 않는 것이 가장 큰 원인이다(관련 기사:<http://nld.com.vn/cong-doan/thoa-uoc-sao-chep-luat-20170322214920386.htm>).

## ■ 주요 내용

### 집단적 노동관계법상 노동조합의 규율

[그림 1] 집단적 노동관계법 규율의 구조

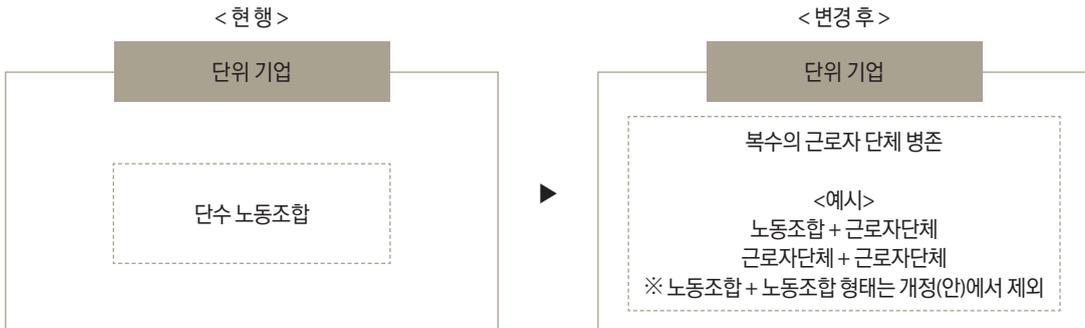


베트남의 집단적 노동관계법 규율 체계는 [그림 1]과 같다. 법률인 「노동법」은 노동조합의 일반적인 내용을 규정하고 있으며, 「노동조합법」은 노동조합의 활동과 운영에 관한 구체적인 내용을 규율한다. 각각의 시행령과 시행규칙 등 하위 법령은 하나의 법률에 속하지 아니하고 독립되어 규정되어 있는 특징이 있다. 현재 노동관계법령 중 「노동법」에 대한 개정(안)만이 발표되어 있는 상태이다.<sup>2)</sup>

2) 노동법 개정(안)(출처:베트남 전자법률도서관, <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Luat-sua-doi-cua-Bo-Luat-lao-dong-2016-333670.aspx>).

## 단체교섭의 대화주체

[그림 2] 집단적 노동관계법상 단체협약 주체(근로자 측)의 변경 내용



현행 노동법 규정은 단위 기업에 단수 노동조합의 설립만을 허용하고 있지만, 개정(안)에서는 [그림 2]와 같이 복수의 근로자단체(노동조합)의 허용 및 관련 절차가 신설될 예정이다(개정(안) 제149조). 현행 노동법 제3조 제4항(근로자단체 정의)에 따르면 “단위 근로자집단 대표조직(Tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở)”은 단수의 단위 노동조합이고 이것이 설립되어 있지 않은 경우에는 직속 상급 노동조합이 그 역할과 책임을 하도록 규정하고 있으며, 이들만을 법정 교섭단체로 인정하고 있다(현행 노동법 제189조 제1항). 또한 단위 기업의 근로자는 자유롭게 노동조합을 설립하거나 노동조합에 가입, 활동할 권리가 있으며(현행 노동법 제189조) 이에 관한 사용자의 방해 행위나 근로자 차별(임금, 근로시간 또는 기타 근로관계) 행위를 엄격히 금지하고 있다(현행 노동법 제190조).<sup>3)</sup>

대화 주체와 관련하여 개정(안)에서 가장 크게 변화된 부분은 단위기업에 노동조합과 근로자단체의 병존을 허용한 것이다(개정(안) 제149조). 또한 적법한 절차를 밟아 설립된 근로자단체는 노동조합이 아니라도 베트남 노동조합총연맹에 가입할 수 있고(개정(안) 제150조

3) 노동법 위반 벌칙을 규정하고 있는 시행령(95/2013/ND-CP) 제24조 제3항은 다음과 같은 행위 중 어느 하나를 범한 사용자는 1천만 동(VND)에서 1천5백만 동(VND)까지의 벌금형에 처한다. (a) 근로자가 노동조합을 설립하고, 가입하거나 활동하는 것을 방해하거나 장애를 일으키는 행위, (b) 노동조합의 설립, 가입 및 활동을 근로자에게 강요하는 행위, (c) 근로자에게 노동조합의 활동에 참여하지 않거나 노동조합을 탈퇴하도록 요구하는 행위, (d) 비전임 노동조합 간부의 임기 중 그의 근로계약이 만료한 때에 임기의 만료 시까지 기존 근로계약을 연장하지 않는 행위 등.

제2항 및 제155조 제2항) 동시에 부당노동행위로부터 보호대상이 되며(개정(안) 제158조), 단체교섭의 주체가 될 수 있도록 하였다(개정(안) 제161조). 그러나 아직까지 단위기업에서 '노동조합+노동조합'의 형태를 허용할 것인가와 근로자단체 수를 제한할 것인가에 대해서는 계속 논의 중이다.<sup>4)</sup>

개정(안)에서 말하는 근로자단체는 노동조합의 형태가 아니더라도 이와 유사한 법적 지위를 가질 것으로 보이는데, 최소 20명 이상의 근로자를 구성원으로 확보하면 적법하게 설립할 수 있으며(개정(안) 제152조), 정관으로 단체의 운영에 관한 사항을 규율하고(개정(안) 제153조) 관련 절차에 의거해 국가기관이나 노동조합총연맹에 등록절차를 완료하여 법정 근로자단체로서의 이익을 향유할 수 있다(개정(안) 제150조). 이는 노동조합이 아닌 근로자단체도 노동조합총연맹에 가입할 수 있도록 허용함으로써 근로자단체의 입지를 강화시키고 소규모 근로자단체일지라도 상급노동단체의 지원을 통해 적절히 단체를 운영하고 역할을 수행할 수 있도록 하는 토대를 마련한 것이다. 또한 한걸음 더 나아가 근로자단체 간의 통합과 합병, 분할, 분리 및 기타 변경에 관한 규정(개정(안) 제155조~제157조)까지 마련하여 근로자단체를 유연하게 운영할 수 있도록 하는 등 개정(안)은 현행 제도로부터 상당한 변화를 추구하였다.

## 단체교섭

단체교섭에 있어 근로자 측 대화 주체의 변경은 당연히 교섭방식에도 영향을 끼치게 될 것이다. 현행 노동법은 노사 간 대등하고 자유로운 협의를 통해 단체교섭을 실시하는 원칙하에(현행 노동법 제67조), 양측이 각각 교섭을 요청할 권리를 가지며, 상대방으로부터 교섭 요청을 받은 경우에는 7일 이내에 교섭 시점을 서로 합의하여야 한다고 규정하고 있다. 다만, 노사 중 일방의 사정으로 이를 연기할 수는 있으나 이는 교섭 요청을 받은 날로부터 30일을 초과하지 못하며(현행 노동법 제67조 및 제68조) 교섭 단위별 노사 간 대화 주체와 교섭절차는 <표 1>과 같다.

4) Vũ Thị Thu Hiền(2015), pp.46~47.

<표 1> 현행 교섭단위 및 교섭절차

	단 위	사용자 측	근로자 측
단체교섭	기업별	사용자 또는 사용자의 대리인	단위 노동조합
	산업별	산업별 사용자 대표조직	산업별 노동조합
교섭절차	① 교섭 전 사용자가 근로자단체의 요청에 따른 정보제공(최소 10일전, 경영상 비밀 제외) ② 근로자단체의 근로자 의견수렴 ③ 노사 간 단체교섭 내용 통지(교섭 요구 당사자가 첫 교섭시작 5일 전 관련 내용 서면 통지) ④ 단체교섭 개최 ⑤ 단체교섭 종료(종료일로부터 15일 이내에 근로자대표는 교섭 내용 공개 및 근로자 의견수렴) ⑥ 단체교섭 실패의 경우 계속 교섭 또는 법률에 의거한 노동쟁의 절차개시의 순서로 진행된다. (현행 노동법 제71조)		

현행 사용자와 노동조합의 1:1 대화 채널에서 사용자와 복수의 근로자단체가 1:α인 방식으로 전환될 예정이며 이들 근로자단체의 권리 및 의무에 대해서도 단체교섭의 협의사항으로 규정하였다(개정(안) 제165조). 그러나 근로자 과반수로 조직된 근로자단체(노동조합)에만 단체교섭권을 부여하고, 그렇지 않은 근로자단체에는 단체교섭에 자발적으로 참가할 권리만을 부여하고 있는데(개정(안) 제167조 제1항), 이는 근로자 측의 단체교섭권에 배타적 권한을 부여해 복수의 근로자단체 환경에서 자칫 혼잡해질 수 있는 교섭창구를 단일화한 것으로 보인다.

하지만 단체교섭권을 가진 근로자단체와 소수의 근로자단체가 희망하는 교섭의 내용이 상이한 경우, 소수의 근로자단체가 단체교섭에 참여하더라도 교섭권 없이는 실질적으로 목소리를 내기 힘들기 때문에 소속 근로자들의 지지기반이 약해져 단체의 존립이 위협받거나 근로자 과반이 소속된 근로자단체와의 노노(勞勞) 갈등이 발생할 소지가 있다. 따라서 단체교섭의 대표구성이나 방식에 대한 배려가 필요해 보인다.<sup>5)</sup>

그리고 근로자 과반수로 조직된 근로자단체(노동조합)가 없는 경우에는 단위기업 내 근로자단체들이 연대하여 소속근로자들이 전체 근로자의 과반을 넘는 경우 단체교섭을 요청할 수 있도록 허용하였다(개정(안) 제167조 제2항).

더불어 여러 기업이 연대하여 하나의 단체교섭 창구를 구성할 수 있는 규정이 마련된다(개정(안) 제173조). 일반적으로 베트남 근로자들은 근로조건을 비교할 때 동종 업종(산업)의 근

5) Nguyễn Thị Bích(2014), pp.50~52.

로자들과 비교하기보다는 인접 지역(기업) 근로자들을 비교의 기준으로 삼는 경향을 보이는데, 예를 들어 같은 공단 내에 있는 기업일지라도 업종과 매출, 근로자의 업무 강도, 환경에 비례해 설 명절 상여금(선물)의 수준도 당연히 차이가 있기 마련이나 근로자들은 그 원인을 고려하지 않은 채 단순히 금액만을 비교해 보상수준이 낮을 경우 파업 또는 집단적 노동분쟁을 일으키는 경우가 빈번하다.<sup>6)</sup> 따라서 이러한 문제를 해결하기 위해 동일한 지역(업종)을 중심으로 여러 기업이 단체교섭 창구를 구성할 수 있도록 하는 규정을 마련하였다.

## 단체협약

현행 규정은 단체협약 효력의 일반적·지역적 구속력<sup>7)</sup>의 확장을 인정하지 않고 있지만 이번 개정(안)에서는 이를 인정하였다. 우선 단체협약에 관한 현행 규정을 살펴보면 노사가 맺은 단체협약의 내용(근로 기준)은 반드시 법률에서 정한 내용을 상회하여야 하며 단체협약의 유효조건으로는 근로자단체 소속 근로자의 과반수 찬성, 산업별 단체협약은 단위 노동조합 집행위원회 대표자들의 과반수 찬성 또는 단위 노동조합이 속해 있는 상위 노동조합의 찬성이 있어야 한다(현행 노동법 제74조). 단체협약의 효력 발생 시기는 합의서에 명시되어야 하며 만약 그렇지 않은 경우 노사 간 단체협약을 체결한 날을 기준으로 효력이 발생한다. 기업의 변동(인수·합병·분리·분할·양도·양수 등)에 따른 단체협약의 이행 문제에 관하여도 사용자는 근로자단체와 협의하여 결정하여야 한다(현행 노동법 제86조). 또한 단위기업의 단체협약이 산업별 단체협약의 근로조건에 미달하는 경우 3개월 이내에 이를 산업별 단체협약의 기

6) 베트남에서 파업이 일어나는 가장 큰 원인은 임금과 더불어 상여금을 비롯한 수당의 성격을 가진 금원(금품)과 관련한 것이다(Phạm Thị Thúy Nga(2013), p.61).

7) 한국도 「노동조합 및 노동관계조정법」에 의거해 단체협약의 일반적·지역적 구속력을 인정하고 있다. 일반적 구속력이란 하나의 사업 또는 사업장에 상시(常時) 사용되는 동종 근로자의 반수 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 당해 사업 또는 사업장에 사용되는 다른 동종의 근로자도 당연히 그 협약의 적용을 받게 된다는 것이다(동법 제35조). 지역적 구속력이란 하나의 지역에 있어서 종업하는 동종의 근로자의 3분의 2 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 되는 경우에는 행정관청은 당사자의 양쪽이나 일방의 신청 또는 직권으로 노동위원회의 의결을 얻은 다음, 당해 지역에 있어서 종업하는 다른 동종의 근로자와 그 사용자에게도 당해 단체협약의 적용을 받을 것을 결정할 수가 있는 것이다(동법 제36조)(이병태(2011), 『법률용어 사전』, 법문북스).

준에 맞게 변경하거나 보충하여야 한다(현행 노동법 제88조). 만약 단체협약의 내용이 법률에서 정한 근로조건에 미달하거나 위반되는 경우 해당 내용은 무효(일부 또는 전부)가 되며 적법한 절차를 위반하는 경우 협약은 전부 무효가 된다(현행 노동법 제78조).

그러나 개정(안)은 단체협약 효력의 확장성을 인정하여 산업별 또는 여러 기업이 체결한 단체협약이 지역별 또는 업종(산업)별 종사 근로자의 과반수 또는 기업의 과반수에 적용되는 경우 단체협약의 당사자가 근로감독기관에 해당 단체협약의 일부 또는 전부를 지역별 또는 업종(산업)별 미적용 기업에 확대 적용하는 것을 요청할 수 있도록 하였다. 이에 관한 세칙은 법 개정 이후 규정할 예정이며(개정(안) 제184조), 산업별 단체협약 또는 여러 기업이 체결한 단체협약에 대한 단위 기업의 참가 및 탈퇴에 관한 규정도 구체적으로 마련하였다(개정(안) 제185조).

이 외에 단위기업에서 노사 간 합의된 단체협약의 초안은 체결되기 전 기업에 소속된 근로자 모두의 의견 수렴을 거쳐 과반수 찬성(비밀투표)을 받아야만 단체협약의 체결이 가능하도록 하였는데, 이것은 단체교섭을 진행하는 근로자단체 소속의 근로자 과반수 찬성을 얻어야 하였던 것이 해당 기업의 전체 근로자 중 과반수 찬성을 얻어야 하는 것으로 변경한 것이다(개정(안) 제176조).

## ■ 결론

이번 베트남 노동법관계법상 단체협약에 대한 개정 논의의 핵심은 노사 간 대화 채널을 확대하고 노동관계의 현실을 고려해 단체협약 효력의 구속력을 확장 적용한 부분에 있다. 이것은 복수의 근로자단체가 근로자의 이익을 다채롭게 대변할 수 있는 환경을 조성하고 단체협약의 확장을 통해 노사자치를 강화하려는 목적을 띠고 있다. 노동관계의 발전사가 매우 역동적이었던 한국도 단위 기업에서 복수노조의 모습을 보이기까지 꽤 오랜 시간이 걸렸으며 단체협약의 효력 확장제도 역시 아직 활성화되지 못한 상태이다. 이러한 점에 비추어 보면 상대적으로 길지 않은 노동법 역사를 가진 베트남의 개정 논의는 노동법상 상당한 진보를 이루어 낸 것이라 평가할 수 있다. 그러나 베트남의 노동조합이 이제 막 본연의 역량을 갖추어가

는 과도기적 시점이라는 것을 감안하면 과연 개정(안)이 기대하는 역할을 수행할 수 있을 것인가에 대한 의구심이 드는 것 또한 사실이다. 더불어 경험이 거의 없는 산업별 교섭 및 기업 간 연대 교섭과 단체협약의 구속력 확대제도가 얼마만큼 뿌리내릴 수 있을지도 역시 미지수이다. 하지만 노사가 자치적으로 노동관계를 정립하여 나아갈 수 있는 토대가 마련된 것은 매우 긍정적으로 평가할 만하며 이제 그 운용의 묘를 살려야 할 시기이다. **KLI**

---

---

#### 참고문헌

---

---

- Đào Mộng Điệp, “Vai trò của tổ chức đại diện lao động trong đối thoại xã hội, thương lượng tập thể và thoả ước lao động tập thể”, 「Luật học(Số 1/2014)」
- Nguyễn Thị Bích, “Một số vướng mắc liên quan đến thủ tục tiến hành thương lượng tập thể theo pháp luật lao động Việt Nam hiện hành”, 「Khoa học pháp lý(Số 6/2014)」
- Phạm Thị Thúy Nga, Chu Thị Thanh An, “Pháp luật lao động trong thể thao chuyên nghiệp”, 「Nhà nước và Pháp luật(Số 12/2013)」
- Vũ Thị Thu Hiền, “Quan điểm của các nước và Việt Nam về tranh chấp lao động tập thể về lợi ích”, 「Nghề Luật(Số 3/2015)」