

# 포괄적·점진적 환태평양경제동 반자 협정(CP TPP) 체결에 따른 베트남 노동관계 전망

International Labor Trends

국제노동동향 ② - 베트남

박재명 (베트남 하노이 법과대학교 노동법·사회보장법 박사과정)

## ■ 머리말

지난 2015년 10월 베트남은 아시아·태평양 지역의 경제통합체를 위해 미국이 주도하고 일본, 호주, 캐나다 등 12개국이 참가하는 ‘환태평양경제동반자 협정(Trans-Pacific Partnership agreement: TPP)’을 체결하였다. 하지만 2017년 1월 자국 보호주의를 천명한 미국이 이 협정의 탈퇴를 선언하면서, 이후 베트남을 비롯한 남은 11개국<sup>1)</sup>은 약 1년간의 논의를 거쳐 2018년 3월 8일 이 협정의 명칭을 ‘포괄적·점진적 환태평양경제동반자 협정(Comprehensive and Progressive Agreement for Trans-Pacific Partnership: CP TPP)’으로 변경하고 공식 협정 체결식을 마쳤다. TPP 협정과 이에 기초한 베트남-미국 간 양자 협정<sup>2)</sup>은 베트남 노동 분야에 큰 변화를 줄 것으로 기대되었으나 위와 같은 이유로 아쉽게 무산되었다. 그러나 새로운 CP TPP<sup>3)</sup>가 체결됨에 따라 베트남 노동 분야에 다시금 새로운 변화가 예상되

- 1) CP TPP의 참가국은 베트남을 비롯한 일본, 호주, 뉴질랜드, 캐나다, 멕시코, 칠레, 페루, 싱가포르, 말레이시아, 브루나이 총 11개국으로 2019년 초부터 관계 협정들이 단계적 효력을 가지게 된다.
- 2) 베트남과 미국의 무역 및 노동분야 강화에 관한 양자 간 협정(United States-Vietnam plan for the enhancement of trade and labour relations)(출처: 미국 무역대표부, <https://ustr.gov/sites/default/files/TPP-Final-Text-Labour-US-VN-Plan-for-Enhancement-of-Trade-and-Labour-Relations.pdf>)
- 3) 참고로 CP TPP는 기존 TPP의 내용에서 투자와 지적재산권 분야 조항들은 다수 유보하고, 노동 분야는 기존 내용을 대부분 유지하였다.

며 이 글에서는 이에 대한 자세한 내용을 살펴보고 이것이 베트남 노동관계에 미칠 영향을 살펴보고자 한다.

## ■ 주요 내용

### CPTPP의 노동규정 주요 내용

<표 1> CP TPP 제19장 노동규정<sup>4)</sup>

주 제	내 용
정의(제1조)	본 규정에 있어 ILO 선언(1998년 선언의 원칙)의 의미와 노동법의 정의.
공동선언(제2조)	각 회원국은 ILO 일원으로서의 의무 확인.
노동권리(제3조)	각 회원국은 ILO 선언(4가지 노동권리의 내용)을 자국의 노동법에 적용하고 유지하여야 함.
노동법 효력 감경 금지(제4조)	각 회원국은 투자 또는 무역을 이유로 노동법상 노동기준을 저하시키거나 면제하는 것을 전면 금지하여야 함.
노동법 시행(제5조)	본 협정의 효력 발생 이후 각 회원국은 투자 또는 무역을 이유로 노동법 시행의 정지 또는 지연을 금지하여야 함.
강제노동(제6조)	모든 형태의 강제 또는 강요로 인한 노동을 철폐하여야 함.
기업의 사회적 책임(제7조)	각 회원국은 기업이 사회적 책임을 다할 수 있도록 노력하여야 함.
공동의 인식과 절차적 담보(제8조)	각 회원국은 노동법 규정과 준수에 대한 공동의 인식 확대 및 이에 관한 절차적 담보를 보장하여야 함.
문서제출(제9조)	본 장에서 규정한 내용을 서면으로 작성하여 문서로 제출하여야 함.
협력(제10조)	각 회원국은 ILO의 노동권리를 비롯한 노동자의 삶의 질과 노동기준의 향상, 본 장의 규정의 효과적 시행을 위해 협력하여야 함.
대화와 협력(제11조)	모든 회원국은 노동 이슈에 대한 협력이 필요한 경우 상호 협력을 요청할 수 있음.
노동위원회(제12조)	본 협정의 노동에 관한 규정을 이행하기 위해 각 회원국은 자국의 대표자를 선정하여 이들을 구성원으로 하는 노동위원회를 설치하여야 함.
연락사무소(제13조)	각 회원국 정부의 노동부처 또는 관련 기관에 연락사무소를 개설하여야 함.

4) CP TPP 협정 제19장 노동규정을 필자가 표로 정리(출처: <http://www.trungtamwto.vn/tpp/van-kien-hiep-dinh-cptpp>).

주 제	내 용
공공(대중)의 참여 (제14조)	본 장의 규정에 관한 의견 수렴을 위해 각 회원국의 의회는 이에 관한 활동을 보장하는 방법을 수립하여야 함.
자문(제15조)	각 회원국은 본 규정에 관한 노동 관련 문제를 해결하기 위한 모든 대내외적 협력을 상호 제공하여야 함.

CP TPP 제19장(노동)에서 정의하고 있는 ‘ILO(국제노동기구, International Labour Organization) 선언’이란 ILO가 1998년 채택한 ‘노동의 권리와 기본원칙에 관한 선언(ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)’을 의미하며, ‘노동법(Labour laws)’이란 국제적으로 인정하고 있는 노동권리를 각 회원국이 직접적으로 법규로 채택하고 있는 규율을 의미한다(제1조). 여기서 말하는 국제적으로 인정하는 노동권리란 (a) 결사의 자유와 단체교섭의 실효적 승인, (b) 모든 형태의 강제노동 폐지, (c) 아동노동의 실효적 철폐와 악용 금지 그리고 이들의 보호, (d) 고용과 직업에 관한 차별 철폐, (e) 수용 가능한 최저임금과 노동시간, 노동 안전 및 보건을 의미한다.

각 회원국은 노동권을 보장하기 위해 본 협정 제19장 제1조 제(e)호를 제외한 제(a)~(d)호를 자국의 국내법에 적용하고 이를 유지할 의무가 있다(제3조 제2항). 또한 각 회원국은 위 ILO 선언 제5장에 따라 투자 또는 무역을 이유로 법률상 자국의 노동기준을 저하하거나 노동법 효력을 면제 또는 감경할 수 없고(제4조 및 제5조), 회원국 간 강제(강요) 노동의 요소가 포함된 상품의 교역을 엄격히 금지하고 이를 제재하도록 하고 있다(제6조). 이는 CP TPP가 교역을 통한 경제적 이익에 앞서 노동보호의 가치에 더 중점을 두고 있는 것으로 판단된다.

## 베트남과 CPTPP

CP TPP 협정은 어떠한 새로운 국제 노동기준이나 질서를 만들어내지는 않았지만, 기본적으로 각 회원국에 1998년 ILO의 기본협약을 받아들여 시행할 것을 요구하고 있다. 앞서 살펴본 바와 같이 ILO의 기본협약은 결사의 자유 등의 집단적 권리 보장과 강제 노동철폐, 고용과 근로에서의 차별 금지 등을 주요 내용으로 삼고 있다. 현재 베트남은 위 협약 8개 중 5개를 비준하였고, 비준하지 않은 3개(제87호 결사의 자유 및 단결권 보호, 제98호 단결권 및 단

체교섭에 대한 원칙, 제105호 강제노동 폐지)의 협약은 국제 관행에 준하여 노동관계법에 그 기준을 마련하고 있지만, ILO가 요구하는 내용과 현행 규정 간 다소 온도 차를 보이고 있다.<sup>5)</sup>

현행 베트남 노동법은 결사의 자유 등 집단적 권리보장에 있어 기업 단위에서 단수의 노동조합만을 허용(현행 노동법 제5조~제7조), 이 외의 다른 노동자단체를 허용하지 않고 있어 현행 체제상 완전한 결사의 자유를 보장하지 않고 있다. 반면 CP TPP는 완전한 결사의 자유를 요구하고 있는데 베트남도 이를 감안한 노동법 개정을 추진하여 현재 발표된 노동법 개정(안)에는 각 기업 단위에서도 여러 형태의 복수의 노동자 단체 설립을 허용할 예정이다.<sup>6)</sup> 그러나 이 개정(안)에도 '노동조합+노동조합'과 같은 복수의 노동조합 형태는 포함되지 않고 있어, 최종 개정법이 위 협정이 요구하는 결사의 자유를 어떻게 전면적으로 보장할 것인가에 관심이 집중된다.

또한 CP TPP는 결사의 자유와 더불어 단체교섭의 실효적 보장을 천명하고 있다(제1조 (a)항). 베트남 노동법상 단체교섭에 관한 규정은 비교적 잘 마련되어 있는 편이나<sup>7)</sup> 많은 기업이 형식적으로 단체교섭을 진행하여 실질적인 근로조건 향상이나 근로자의 이익을 위한 최선의 단체협약을 체결하지 못하는 경우가 빈번하고 심지어 법률을 위반한 단체협약을 하거나 타 기업의 단체협약을 그대로 가져와 사용하는 등 목적에 부합하지 않은 운용으로 협약의 제 기능과 효력이 발휘되지 못하고 있다.<sup>8)</sup> 더불어 베트남 노동조합은 헌법상 정치조직의 한 구성 단위로 국가와 사회(사용자)에 협력할 의무가 있고(헌법 제10조), 노사문화(노동관계)를 선도하는 주요 기업들 중 많은 수가 최근 국영기업에서 민영화된 기업들로 각 기업 노동조합의 역량이 부족하며 국가가 그동안 강력하게 투쟁적 노동관계를 관리한 탓에 위와 같은 단체교

5) 이에 관한 자세한 내용은 박재명(2016), pp.94~95 참조.

6) 지난 2017년 3월 21일에 발표된 베트남 노동법 개정(안) 제7장 노동자 대표단체(출처: 베트남 법률 전자 도서관, <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Luat-sua-doi-cua-Bo-Luat-lao-dong-2016-333670.aspx>)

7) 베트남 노동법 제66조~제72조는 단체교섭의 원칙부터 국가근로감독기관의 책임까지 상세히 명시하고 있다.

8) 베트남 단체교섭에 관한 문제점은 다음 기사를 참조(노동자 신문, 2018년 3월 15일자, <https://nld.com.vn/cong-doan/thuc-day-doi-thoi-thuong-luong-tap-the-20180315085023791.htm>; 신문 바오머이, 2017년 1월 6일자, <https://baomoi.com/thoa-uoc-lao-dong-tap-the-mot-so-van-de-can-quan-tam/c/22426978.epi>)

섭 문화가 자리매김하게 된 것으로 보인다.<sup>9)</sup> 앞으로 개정 노동법에 완전한 결사의 자유가 보장되면 단위 기업에도 복수의 노동조합을 비롯하여 여러 근로자단체가 출현할 것으로 보이며 이후 사용자와 노동자 간 단체교섭 방법(교섭창구) 등의 후속 조치가 어떻게 이루어질 것인지 귀추가 주목된다.

파업에 있어서는 2016년 4월 베트남과 미국이 TPP 협정에 기초한 양자 간 협약을 통해 노동자의 파업규제를 완화하는 조치들에 합의하였으나 미국이 협정에서 탈퇴함으로써 이 양자 간 협약도 효력을 잃게 되었다. 그러나 베트남은 앞으로 기업 간 노동자들의 연대파업을 허용하고<sup>10)</sup> 단체협상이 결렬될 경우 즉시 파업을 허용하는 방안(노동법 개정(안) 제210조)을 검토하고 있다. 하지만 노동조합이 일반적이고 정상적인 파업을 조직하고 주도할 수 있는 능력이 매우 미흡하고 노동자 개개인의 정의행위에 대한 해당 인식이 부족하여 국제적 수준의 노동자 파업권을 보장하기에는 베트남의 현실이 아직 이를 뒷받침하지 못하고 있다.<sup>11)</sup> 또한 정의행위도 법률에 의거한 절차를 거친 합법적인 파업이 거의 없었으며, 심지어 최근 5년 동안에는 합법적인 절차를 통해 집단적 정의행위를 해결한 경우도 없었다.<sup>12)</sup> 이에 노동자의 집단적 권리보장을 위해 노동조합이나 노동자 개개인의 인식 변화와 역량 강화가 무엇보다 시급해 보인다. 더불어 상당히 복잡한 현행 법률상 정의행위나 그 해결을 위한 절차를 현실에 맞게 간소화할 필요가 있다.

마지막으로 위 규정 제2조 제2항 (c)호는 아동 노동의 실효적 철폐를 강조하고 있는데, 이는 CP TPP 체결에 있어 아동 노동문제 해결이 시급한 베트남이 가장 중요하게 대처하여야 할 부분 가운데 하나이다.<sup>13)</sup> CP TPP는 회원국 간 교역에 있어 상호 간 관련 상품에 대한 구

9) Lâm Anh(2017), pp.125~130.

10) 현행 베트남 노동법상 기업단위의 연대파업을 제한하는 규정(노동법 제215조)을 노동법 개정(안)에서는 폐지하였다.

11) Vũ Thị Hải Yến(2016), pp.60~67.

12) 노동법 개정 제안서(2018년 3월 7일, <http://xdpl.moj.gov.vn/qt/stvb/Pages/van-ban-quy-dinh.aspx?ItemID=1542>)

13) 2018년 기준 베트남의 아동 노동자(5~17세)는 약 175만 명에 이르며, 이 중 약 34%는 주당 42시간 이상의 노동을 하고 있는 것으로 조사되었다(출처: 2018년 3월 21일자 VOV 보도로 ILO와 베트남 노동보훈 사회부의 회의 내용, <https://vov.vn/xa-hoi/viet-nam-hien-co-175-trieu-lao-dong-tre-em-742230.vov>).

체적이고 상세한 정보를 제공하게 되어 있고, 해당 재화를 생산한 노동과정에 있어 노동시간의 준수 여부, 노동자의 연령, 강제노동요소 미포함 등의 노동기준을 엄격하게 적용하여 검토할 예정이다. 만약 이러한 기준들(특히 아동노동)을 충족하지 못하면 해당 상품의 교역 제한의 조치가 실행될 수 있으며, CP TPP 협정 제27장과 제28장에 따라 규정 위반에 따른 관련 소송과 손해배상의 조치도 취해질 수 있다. 이렇게 되면 해당국은 CP TPP 교역에 관하여 관세 0%의 혜택을 얻게 되지 못하는 불이익과 교역 제한을 받을 수 있어 이에 대해 대비가 필요하다.

## ■ 시사점

세계은행 그룹(World Bank Group)의 보고서<sup>14)</sup>는 CP TPP의 파급효과로 2030년까지 베트남 GDP의 약 1.1% 증가를 전망했다. 이처럼 CP TPP는 베트남의 경제성장 기회임과 동시에 사회주의 색채가 짙은 베트남 노동관계 전반에 긍정적인 변화를 줄 것으로 예상된다. 이에 베트남 노동관계 주체들은 이 협정이 강조하는 결사의 자유와 단체교섭의 실효적 인정, 쟁의 행위 조건의 완화, 아동노동 문제의 즉각적 해결 등에 대한 대응책을 발빠르게 준비하여야 할 것이다. 특히 베트남 정부는 현재 추진하고 있는 개정 노동법에 이러한 내용이 조화롭게 반영될 수 있도록 노력을 기울여야 한다. 새로운 질서가 형성되고 자리를 잡는 데에는 상당한 시간과 진통이 필요하지만, 이것은 베트남 노동관계가 새로운 전기를 맞아 선진적인 노사관계의 토대를 다질 좋은 기회가 될 것임이 분명하다. **KLI**

14) World Bank GROUP, “Economic and Distributional Impacts of Comprehensive and Progressive Agreement for Trans-Pacific Partnership: The case of Vietnam”, 2018. 3. 5(출처 : <http://documents.worldbank.org/curated/en/530071520516750941/pdf/124022-WP-8-3-2018-9-59-18-CPTPPreportMarch.pdf>).

---

---

## 참고문헌

---

---

- 박재명(2016), 「TPP에 따른 베트남의 노동관계 변화 전망」, 『국제노동브리프』 2016년 5월호, 한국노동연구원.
- Lâm Anh, “Các nguyên tắc cơ bản của pháp luật đầu tư quốc tế và những điểm tiến bộ trong Hiệp định đối tác xuyên Thái Bình Dương”, 「Dân chủ và Pháp luật」, Số chuyên đề Hội nhập quốc tế về pháp luật, 2017.
- Vũ Thị Hải Yến, “Ảnh hưởng của Hiệp định đối tác xuyên Thái Bình Dương đối với việc bảo hộ sáng chế tại Việt Nam” 「Luật học Số 2/2016」, Trường đại học luật Hà Nội, 2016.