

# 베트남 국제노동기구(ILO) 제98호 협약 비준

International Labor Trends

국제노동동향 ⑤ - 베트남

박재명 (베트남 하노이 법과대학교 노동법·사회보장법 박사과정)

## ■ 머리말

2019년 6월 14일 베트남 국회는 국제노동기구(International Labour Organization: ILO)의 '제98호 단결권 및 단체교섭권 원칙의 적용에 관한 협약(1949년)'을 국내 비준하였다. 이로써 베트남은 1998년 ILO 핵심협약 8개 중 6개를 비준 완료하였는데, 특히 위 협약은 베트남의 현행 노동법상 결사(단결)의 자유 및 단체교섭 규정과 큰 온도 차가 있어 비준이 어려울 것으로 예상됐지만 노사정 각 당사자의 끈질긴 노력으로 비준에 성공했다. 이로써 베트남은 집단적 노동관계에 큰 변화를 맞게 되었는데, 이 글에서는 위 협약의 비준 과정을 살펴보고 이것이 노동관계에 주는 영향을 전망해보고자 한다.

## ■ 베트남, ILO 협약

### ILO 협약의 베트남 비준 현황

<표 1>과 같이 베트남은 2019년 ILO 제98호 협약을 비준하였는데,<sup>1)</sup> 이는 단결권 행사 중

1) 참고로 한국은 ILO의 8개 핵심협약 가운데 아동노동 금지·차별 금지 등 4개 협약만 비준하고 결사의 자

<표 1> 1998년 ILO 핵심협약과 베트남 노동법 관련규정

1998년 ILO 핵심협약 8개		비준 연도	베트남 노동법 관련 규정
1	제29호 강제노동에 관한 협약 (Forced Labour Convention, 1930, No. 29)	2007년	노동법(제8조 제3항) 강제노동 금지
2	제87호 결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 협약 (Freedom of Association and Protection of the Right to Organize Convention, 1948, No. 87)	-	※ 노동조합법(제1조, 제5조, 제6조) 노동조합 결사의 자유와 단결권에 관한 내용을 규정
3	제98호 단결권 및 단체교섭에 대한 원칙의 적용에 관한 협약 (Right to Organize and Collective Bargaining Convention, 1949, No. 98)	2019년	노동법(제66조~제72조) 근로자집단 대표조직 또는 노동조합의 단체교섭을 규정
4	제100호 동일가치 근로에 대한 남녀근로자 동일보수에 관한 협약 (Equal Remuneration Convention, 1951, No. 100)	1997년	노동법(제8조 제1항) 남녀근로자(성별)차별 금지
5	제105호 강제노동의 폐지에 관한 협약 (Abolition of Forced Labour Convention, 1957, No. 105)	-	※ 노동법(제8조 제3항) 강제노동 금지에 관한 규정
6	제111호 고용 및 직업상 차별대우에 관한 협약 (Discrimination 'Employment Occupation' Convention, 1958, No. 111)	1997년	노동법(제8조 제1항) 고용 차별금지
7	제138호 취업 최저연령에 관한 협약 (Minimum Age Convention, 1973, No. 138)	2003년	노동법(제161조~제165조) 미성년근로자의 특별규정 및 취업 최저연령규정
8	제182호 가혹한 형태의 아동노동 폐지에 관한 협약 (Worst Forms of Child Labour Convention, 1999, No. 182)	2000년	노동법 (제4조 제7항) 미성년근로자 보호 (제8조 제7항) 미성년자 불법고용 금지 (제161조~제165조) 미성년근로자의 특별규정 등

자료 : Phạm Trọng Nghĩa, “Các cam kết về lao động trong Hiệp định đối tác chiến lược xuyên Thái Bình Dương - TPP”, 「Nghiên cứu lập pháp」, Viện nghiên cứu lập pháp, Số2+3/2016. p.48의 <표> ‘1998년 기본 ILO 협약 8개의 비준 연도’에 ‘베트남 노동법 관련 규정’ 부분을 필자가 정리하여 보충 수정함.

인 노동자의 보호, 노동자단체와 사용자단체 간 상호 간섭 금지 및 자발적인 단체교섭 추진을 목적으로 한다.

베트남은 위 협약 비준에 따른 후속조치로 정부와 최고인민법원, 노동조합총연맹을 노동법 조항을 검토하고 개정, 보충, 수정 및 제안할 수 있는 권한 있는 기관으로 지정하였다. 또한 베트남 정부 대표인 총리에게 이 협약의 국내 시행을 위해 중앙 및 지방 정부조직 단계의 담

유 제87호와 단결권 제98호 및 강제노동 금지 제29호와 강제노동 철폐 제105호 등 4개 협약은 비준하지 않았다.

당 기관을 승인하고 감독하도록 하였으며 총리는 위 협약을 베트남 국내법 체계에 정립할 책임을 지게 되었다. 이로써 베트남은 ILO 제98호 협약에 명시된 근로자의 단결권을 보장하고 자유로운 단체교섭 방식의 개발 및 이용을 격려·촉진하는 내용을 새로이 개정할 노동법에 반영할 예정이다.<sup>2)</sup>

## ILO 제98호와 베트남

ILO 제98호 협약의 핵심은 노동자의 자유로운 결사(단결) 및 단체교섭권의 보장이다. 베트남은 그간 공산당·사회주의 체제하에서 노동자의 결사권을 일정 부분 제한하여 단체교섭의 역량을 자연스럽게 높일 수 없었다. 1986년 사회주의 지향의 시장경제체제인 도이머이(Đổi Mới)를 도입하였지만, 지금까지 해당 규정이 유지되어 노동조합이 노동자들의 노동조건 향상을 위해 사용자와 진지하게 단체교섭을 진행하고 단체협약까지 맺는 경우는 많지 않았다. 구체적으로 현행 베트남 헌법(제1조)과 노동조합법(제1조 및 제6조)은 상급 노동단체에 베트남 노동조합총연맹만을, 그리고 단위 사업장에는 오직 단수 노동조합만을 규정하고 있는데, 이것은 결사(단결)의 자유인 노동자들의 자유로운 노동조합 설립을 제한함과 동시에 노동자들의 노동조합(노동자단체) 가입 선택권을 제한한 것이다. 또한 현행 베트남 노동조합법 제5조는 노동조합 가입 대상을 노동자로만 규정하고 있어 외국인 노동자 또는 해고의 다름을 벌이고 있는 해직 노동자 등은 노동조합원의 지위를 얻지 못하고 있다. 이와 같은 상황에서 노동조합의 설립과 운영, 단체교섭의 프로세스는 형식적일 수밖에 없었고 실질적으로 이를 통해 노동자들의 권익을 대변하기가 쉽지 않았다. 심지어 노사가 기존의 단체협약을 수정 없이 재사용한다던가, 다른 회사의 단체협약을 가져와 사용하는 경우도 있었고 법률을 위반하는 내용을 포함하는 단체협약을 그대로 베껴와 사용하기도 하였다.<sup>3)</sup>

협약 비준의 후속조치로 베트남은 연내에 노동법 개정을 예고하고 있는데, 복수의 상급 노총 및 단위 사업장 내 복수의 노동조합 또는 노동자단체를 허용하여 이를 통해 노동자들의

2) 베트남 노동보훈사회부, 2019년 6월 14일자 소식, <http://www.molisa.gov.vn/Pages/tintuc/chitiet.aspx?tintucID=29644>

3) Vũ Thị Thu Hiền(2015), p.46.

결사의 자유에 대한 제한을 제거함과 동시에 단체교섭 채널을 다변화하고 강화할 예정이다.<sup>4)</sup> 또한 이들이 맺는 단체협약 효력의 확장 적용(일반적·지역적 구속력)을<sup>5)</sup> 비롯한 관련 규정을 재정비함으로써 단체교섭의 촉진을 보장할 예정이다.

## 협약의 도입

베트남의 위 협약 비준 과정과 노사정 각 당사자의 입장을 살펴보면 다음과 같다. 우선 베트남 정부는 포괄적 환태평양경제동반자협정(CPTPP, 2018년 3월 8일 체결) 및 EU-베트남 자유무역협정(EVFTA, 2019년 6월 30일 체결)을 체결하였는데, 이들 협정은 ILO 1998년 핵심협약을 준수하여야 한다는 내용을 포함하고 있어 베트남은 이들 협정의 이행을 위한 조치를 취해야 하는 상황이었다.<sup>6)</sup> 베트남 정부로서는 위 협약의 비준이 주는 여러 가지 영향을 고려하여야 했는데, 베트남이 ILO의 회원국으로서 국제사회에 책임을 다하고 노동시장을 국제화해 수출 정책을 더욱 효과적으로 운영할 수 있다는 긍정적 측면이 있는 반면, 아직 개발도상국이고 노동자들의 노동조합 운영이나 활동에 대한 경험이 미숙해 자칫 노동관계에 혼란을 불러올 수도 있다는 우려가 큰 것도 사실이었다. 그러나 베트남 정부와 공산당은 일찍이 국제협약에 관한 비준 로드맵을 준비해왔는데, 2015년 베트남 정부가 ‘2016~2020년 베트남의 노동·사회 분야에서의 UN 및 ILO 협약 수용에 관한 결정문(2528/QĐ-TTg 시행규칙)’을 공표한 것이 그중 하나이다. 이 내용을 간단히 살펴보면, 본 결정문 제2장 3항의 b)호는 ILO 제87호(결사의 자유), 제98호(단체교섭), 제105호(강제노동)의 협약을 2016~2020년 내에 베트남이 수용(비준)하도록 하고 고용에 관한 협약(제88호 직업안정기관 및 제181호 민간 직업소개업체)과 임금에 관한 협약(제131조 개발도상국 최저임금, 제95호 임금 보호) 그리고 노동단체에 관한 협약(제159호 장애인 고용)도 같은 기간 내에 수용할 수 있도록 해당 부처인 노동보훈사회부에 준비하게끔 하였다. 또한 공산당 최고 정책결정기구인 중앙집

4) 베트남 노동법 개정(안), 2019년 4월 28일자, 베트남 법률소식, <https://luatvietnam.vn/lao-dong/du-thao-bo-luat-lao-dong-sua-doi-nam-2019-172373-d10.html>

5) 자세한 내용은 박재명(2018), p.74 참조.

6) EVFTA 협정문 제13장 제3조와 CPTPP 협정문 제19장은 협정의 조건으로 ILO 1998년 핵심협약을 준수하고 이행하도록 하고 있다.

행위위원회가 ‘자유무역 촉진과 국제통합의 효과적 이행’ 결의안을 채택, 제3절 제2조 제10항을 통해 자유무역에 참가함에 있어 노동조합의 개혁과 혁신을 비롯한 집단적 노동관계에 대한 개선의 내용을 담아 정부 비준 준비를 뒷받침하였다. 따라서 베트남 정부는 대외적으로는 국제사회 일원의 지위를 구축하고 내적으로는 수출 활성화를 통해 경제성장과 산업의 현대화를 이루고자 위 협약의 비준을 결정하였다.

다음으로 베트남 기업(사용자)들은 오히려 ILO 제98호 협약의 비준을 지지하는 분위기였다. 사용자단체의 대표인 베트남 상공회의소(Vietnam Chamber of Commerce and Industry)<sup>7)</sup>의 회장이자 (현)국회의원인 부띠엔록(Vũ Tiên Lộc)은 2019년 6월 7일 국회에서 위 협약 비준을 위한 국회 연설을 통해 다음과 같이 밝혔다. “베트남의 ILO 제98호 협약 비준은 공산당의 국제화 노선에 부합하고 국제사회의 요구에 응답하는 것이다”라고 표명하며 위 협약의 비준을 지지하였다.<sup>8)</sup> 이러한 배경에는 경제성장의 지속과 경제활성화를 통해 기업을 성장시키고 체결된 CPTPP 및 EVFTA와 같은 자유무역협정을 통해 수익을 창출하고 그 이익을 향유하고자 하는 기업들의 의지가 있었다. 또한 베트남 노동조합은 국가의 정치조직으로 국가 및 사회, 기업의 동반자 역할을 하여야 한다는 헌법상 규정을 가지고 있고<sup>9)</sup> 법령(노동조합법 제6조 제2항)상으로도 공산당과 정부의 방침에 부합하여야 하기 때문에 기본적으로 기업에 우호적인 자세를 취하고 있다. 따라서 베트남의 노사관계는 지금까지 상대적으로 온화한 분위기를 이어왔으며 기업 입장에서 위 협정의 비준으로 인한 노동자와의 단체교섭 난항의 우려와 쟁의행위 등에 대한 두려움이 크게 없었다.<sup>10)</sup> 이에 더해 기업들은 위 협약의 비준으로 단체교섭 등이 촉진되어 노사 대화 비용의 감소, 비효율의 제거, 소통강화를 통해 조화로운 노사관계의 구축에 이를 수 있다는 의견에 공감, 비준에 협조하는 자세를 공유하게 되었다.

7) 국가 임금위원회의 사용자 대표이다.

8) 베트남 공산당 기관지 ‘Nhandan’, 2019년 6월 7일자, <https://www.nhandan.com.vn/xahoi/item/40459302-gia-nhap-cong-uoc-98-cua-ilo-dap-ung-yeu-cau-hoi-nhap.html>

9) 베트남 헌법 제1조.

10) 2014년 임금상승률이 물가상승률을 따라잡지 못하고 대외적인 정치적 이슈(중국과의 영토분쟁)로 노동자들이 국지적인 파업을 통해 이슈를 제기한 것을 제외하면 사실상 베트남의 노사관계는 전국적으로 큰 격동이나 이슈를 겪은 바가 없다.

노동자 대표인 베트남 노동조합총연맹(Vietnam General Confederation of Labour) 의장 이자 (현)국회의원인 부이 반 끄엥(Bùi Văn Cường) 역시 2019년 6월 7일 ILO 제98호 협약 비준을 위한 국회 연설을 통해 “위 협약의 비준은 국가와 당에 의해 베트남 노동조합을 새롭게 하는 도전이자 기회이다”라고 밝히며 이는 국제적 수준의 노동관계의 지평을 여는 계기가 될 것이라고 비준을 설득하였다. 또한 노총에서도 이번 비준이 베트남 노동조합사 90년 이래 노사관계의 가장 큰 이슈가 될 것이라는 기대를 가지고 있고 많은 준비를 해왔다고 밝히며 노동자들에게 주어지는 보다 많은 이익의 공유는 높은 생산성으로 이어져 기업에도 이익이 될 것이라 강조하였다. 노총은 위 협약의 비준과 정부와 사측에 대한 설득을 위해 5대 과제를 설정하고 이를 실천하기 위한 노력을 경주하여 왔는데 ① 노동조합의 대표성 및 역할 강화, ② 노동조합 가입 장려를 위한 조합원의 혜택과 이익 담보, ③ 노동조합 지도부의 능력 및 자질 향상, ④ 공개적이고 투명한 노동조합 운영, ⑤ 노동조합의 대화 기능 강화 및 홍보<sup>11)</sup>를 통해 사용자 측과 건전한 노사관계를 구축하고 예상하지 못한 혼란을 예방하고자 노력하였다.

마지막으로 베트남에 있는 ILO 사무소 역시 협약이 비준되기까지 주요한 역할을 해주었는데 위 협약의 비준으로 인한 여러 법적 기술적 문제들을 조율하면서 각 당사자를 대화의 장으로 이끌었으며 지속적으로 주의를 환기시키기 위한 워크숍 개최와 베트남 정부 및 노총과 사측과의 대화 채널도 긴밀히 유지하였다. 특히 ILO 베트남 사무소는 효과적인 단체교섭이 파업을 줄이고 조화로운 노사관계를 구축하는 데 도움을 줄 수 있다고 강조하고 노사관계의 협력이 노사관계의 예측 가능성과 안정성을 높일 수 있을 것이라며 사용자 측에 비준에 대한 정당성을 설파하였다. 또한 효과적인 단체교섭을 통해 노동자가 공평하고 공정한 이익을 얻을 수 있다고 언급하며 이는 노동자뿐만 아니라 기업과 사회 모두에 이익이 될 수 있다고 강조하였다.<sup>12)</sup>

11) 베트남 공산당 기관지 'Nhandan', 2019년 6월 7일자, <https://www.nhandan.com.vn/xahoi/item/40459302-gia-nhap-cong-uoc-98-cua-ilo-dap-ung-yeu-cau-hoi-nhap.html>

12) ILO 홈페이지 뉴스, 2018년 11월 8일자, [https://www.ilo.org/hanoi/Informationresources/Publicinformation/newsitems/WCMS\\_649432/lang--vi/index.htm](https://www.ilo.org/hanoi/Informationresources/Publicinformation/newsitems/WCMS_649432/lang--vi/index.htm)

## ■ 시사점

베트남 집단적 노동관계사에서 가장 큰 변화라고 일컫는 이번 ILO 제98호 협약의 비준은 정부와 노측, 사측 그리고 ILO 베트남 사무소가 긴밀히 협력한 결과로 볼 수 있다. 물론 정부는 위 협약을 비준해야 하는 대내외적·정치적 명제가 있었고, 사측은 경제적 명분이 있어 비준에 유리한 상황이 조성되었던 것은 사실이나 이보다는 노사정 및 ILO가 상대를 존중하는 마음을 가지고 비준을 위한 대화에 열린 자세로 임했기 때문에 가능했다고 보인다. 이 점은 현재 노사정 당사자의 대화와 만남조차 쉽지 않은 우리의 상황에서 깊이 새겨야 할 부분이라고 생각한다. **KCL**

---

---

### 참고문헌

---

---

- 박재명(2018), 「베트남 집단적 노동관계법상 단체협약 규정의 변화 논의」, 『국제노동브리프』, 2018년 3월호.
- Vũ Thị Thu Hiền(2015), “Quan điểm của các nước và Việt Nam về tranh chấp lao động tập thể về lợi ích”, 「Nghề Luật(Số 3/2015)」.