

TPP에 따른 베트남의 노동관계 변화 전망

International Labor Trends

국제노동동향 ④ - 베트남

박재명 (베트남 하노이 법과대학교 노동·사회보장법학과 박사과정)

■ 머리말

환태평양 경제동반자협정(Trans-Pacific Strategic Economic Partnership, 이하 'TPP')이 2015년 10월 5일 타결되어 베트남을 비롯한 미국, 일본, 호주, 캐나다, 멕시코, 뉴질랜드, 싱가포르, 칠레, 브루나이, 페루, 말레이시아 등 12개 회원국이 2016년 2월 4일 공식 서명했다.¹⁾ 베트남은 TPP 협정을 경제의 성장 및 활성화와 각 분야 구조개선의 주요한 기회로 생각하고 있지만, 노동 분야에 대해서는 많은 변화의 이행내용을 담고 있어 그에 따른 기대와 우려가 함께 교차하고 있다.²⁾ 최근 한국기업의 생산 기지화를 위한 해외진출은 중국 다음으로 베트남이 많다.³⁾ 다수의 사업영역이 노동집약적이라 베트남의 노동관계 변화는 한국에서도

1) 12개 각 회원국은 국내법상 비준 절차가 완료되는 시점에서 60일 이후에 협정의 효력이 발효된다. 협정문 제30장 제5조에 따라 서명 이후 2년 이내 각 회원국이 비준절차를 완료하지 못하면 GDP 합계 85% 이상을 차지하는 6개국 이상이 비준을 완료한 시점에서 60일 이후 해당 국가 간 우선적으로 협정이 발효하도록 하였다.

2) Nguyễn Minh Phong, “Hiệp định đối tác kinh tế chiến lược xuyên Thái Bình Dương (TPP) những cơ hội và thách thức cho Việt Nam”, 「Lý luận chính trị」, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh, Số 11/2015, tr. 120.

3) 한국의 베트남 투자와 관련한 자료로 한국수출입은행의 연도별 해외투자통계(2015년)에 따르면, 한국의 베트남 진출 '신규법인 수'는 515개로 중국 702개에 이어 2위, '신고 건수'는 1,604건으로 중국 1,647건에 이어 2위, '투자금액'은 6위로 집계되었다(<http://211.171.208.92/odisas.html>, 최종검색일 2016년 5월 12일).

큰 관심의 대상이 되고 있다. 이 글에서는 TPP로 인해 가장 큰 변화가 예상되는 베트남 노동 조합에 대한 부분을 중점적으로 살펴보고자 한다.

■ TPP의 노동관계 협정규정

1998년 ILO의 기본협약 준수 의무와 베트남의 비준 현황

TPP에서 노동 관련 규정은 총 30장(chapter)으로 이루어진 협정규정 중 제19장의 15개 조항이다. 원칙적으로 각 회원국은 국제노동기구(ILO)가 1998년 86차 총회에서 채택한 ‘노동에서의 권리와 기본원칙에 관한 선언(1998 ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)’의 내용을 준수하도록 하고 있다(협정 제19장 제2조). 이 기본원칙은 ① 결사의 자유와 단체교섭권의 실효적 승인, ② 모든 형태의 강제 또는 강요에 의한 노동의 폐지, ③ 아동노동의 완전한 폐지, ④ 고용 및 직업에 관한 차별 폐지 등 네 가지이다(협정 제19장 제3조 제1항). 이 외에 노동에 관한 주요 협정 내용은 다음과 같다. 시간당 최저임금, 근로시간, 산업안전보건에 관한 협정내용을 회원국 국내법에 적용하고 이행을 준수한다(협정 제19장 제3조 제2항). 투자 또는 무역의 영향으로 노동기본권보호에 관련된 법률의 면제 또는 효력의 감경을 금지한다. 각 회원국 간에 노동법 위반을 해결하기 위한 행정절차 및 사법 공정성 등의 효과적인 조치를 상호 제공한다(협정 제19장 제4조). 강제노동 또는 아동 노동력을 이용하거나 관련 있는 모든 나라의 생산품 수입을 장려하지 않는다(협정 제19장 제6조). 베트남의 경우는 <표 1>과 같이 ILO 기본협약 8개 중 5개는 비준하였지만 3개는 비준하지 않고 있다.

아직 비준되지 않은 3가지 협약 중 ILO 협약 제87호 ‘결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 협약’은 베트남 노동조합법 제1조(노동조합),⁴⁾ 제5조(노동조합의 설립 및 가입·활동 권리),⁵⁾ 제6

4) 베트남 노동조합법 제1조(노동조합)는 “노동조합은 노동계층과 근로자들의 정치사회 조직으로 자발적으로 설립되며, 베트남 공산당의 지도를 받는 베트남 사회의 정치시스템의 한 구성원이다. (후략)”라고 규정한다.

5) 베트남 노동조합법 제5조 제1항(노동조합의 설립·가입·활동 권리)은 “기관·조직·기업에서 일하고 있

<표 1> 1998년 ILO기본협약과 베트남 노동법 관련 규정

1998년 기본 ILO 협약 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)	-	※ 노동법(제66조~제72조) 근로자집단 대표조직 또는 노동조합의 단체교섭을 규정
4	제100호 동일가치 근로에 대한 남녀 근로자 동일보수에 관한 협약 (Equal Remuneration Convention, 1951, No. 100)	1997년	노동법(제8조 제1항) 남녀 근로자(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) 고용차별 금지
7	제138호 취업 최저연령에 관한 협약 (Minimum Age Convention, 1973, No. 138)	2003년	노동법(제161조~제165조) 미성년 근로자의 특별규정 및 취업 최저연령 규정
8	제182호 가혹한 형태의 아동 ¹⁾ 노동 폐지에 관한 협약 (Worst Forms of Child Labour Convention, 1999, No. 182)	2000년	노동법 (제4조 제7항) 미성년 근로자 보호 (제8조 제7항) 미성년자 불법고용 금지 (제161조~제165조) 미성년 근로자의 특별규정 등

주: 1) ILO 협약 제182호 제2조의 '아동'이라 함은 18세 미만의 모든 자로 정의됨. 베트남 노동법 제161조에 따라 '미성년 근로자'도 18세 미만으로 정의됨. 따라서 ILO협약의 '아동'은 베트남의 '미성년자'로 간주할 수 있음.

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, tr. 48쪽의 <표> '1998년 기본 ILO 협약 8개의 비준 연도'에 '베트남 노동법 관련 규정' 부분을 필자가 정리하여 보충 수정함.

조(노동조합의 설립과 운영에 관한 원칙)에 규정되어 있고, ILO 협약 제98호 '단결권 및 단체교섭에 대한 원칙의 적용에 관한 협약'은 베트남 노동법 제66조~제72조(단체교섭)⁶⁾에 규정되어 있다. 또한 ILO 협약 제105호 '강제노동폐지에 관한 협약'은 베트남이 이미 비준한 ILO 협약 제

는 베트남인 근로자는 노동조합을 설립·가입·활동할 권리를 가진다"라고 규정하고 있다.

6) 베트남 노동법은 단체교섭에 대해 제66조(단체교섭의 목적), 제67조(단체교섭의 원칙), 제68조(단체교섭 요청권), 제69조(단체교섭 대표), 제70조(단체교섭의 내용), 제71조(단체교섭의 절차), 제72조(단체교섭에 대한 노동조합, 사용자대표조직 및 국가 노동관서의 책임)에서 규정하고 있다.

29호 '강제노동에 관한 협약'에서 구체적인 몇 가지 사항이 추가된 형태이다.⁷⁾ 이와 관련하여 베트남 노동법 제8조 제3항(강제노동금지)은 원칙적으로 모든 강제노동을 금지하게 되어 있다. 실질적 보장과 이행의 문제는 차치하고 내용상 다소 차이는 있더라도 형식적으로는 1998년 기본 ILO 협약 8개의 모든 조항은 이미 베트남 노동법 및 노동조합법에 규정되어 있다.

■ 베트남 노동관계의 변화

베트남의 노동조합

TPP로 인해 가장 큰 변화가 예상되는 것이 노동조합에 대한 부분이다. 베트남은 1986년 제6차 전당대회에서 채택된 '사회주의 지향 시장경제체제'의 전환 이후 1994년 제9대 베트남사회주의공화국 국회 제5차 회기에서 베트남 최초의 통합노동법이 제정되고(1995년 시행) 이후 네 차례 개정⁸⁾을 거쳐 지금의 노동조합 규율을 포함하는 노동법의 모습을 갖추고 있다. 베트남 노동조합은 헌법 제10조(노동조합)⁹⁾와 노동조합법 제1조(노동조합 정의), 제6조의 '민주집중원칙(Nguyên Tắc Tập Trung Dân Chủ)'¹⁰⁾에 의해 조직·운영된다. '민주집중원칙'이란 노동조합의 최상위 연합 집합체이자 국가의 헌법적 조직인 베트남노동총연맹(Vietnam General

7) ILO 협약 제105호는 회원국에 다음 다섯 가지 “① 정치적 견해 또는 기존 정치·사회·경제제도에 사상적으로 반대하는 견해를 가지거나 발표하는 것에 대한 제재 및 정치적 억압 또는 교육의 수단, ② 경제발전을 목적으로 노동력을 동원·이용하는 경우, ③ 노동 규제의 수단, ④ 파업참가에 대한 제재, ⑤ 인종적·사회적·민족적 또는 종교적 차별대우의 수단” 등 강제노동을 금지하는 조치를 취해야 한다고 규정한다.

8) 베트남 노동법은 1994년 통합 노동법 제정 이후 2002년, 2006년, 2007년, 2012년(2013년 시행) 4차례 개정되었다.

9) 베트남 헌법 제10조는 “노동조합은 노동자와 노동자 계급의 사회 정치조직으로서(후략)”라고 규정하고 있다.

10) 베트남 노동조합법 제6조 제1항(노동조합의 설립과 운영에 관한 원칙)은 “노동조합은 자발성에 기초하여 설립되고 민주 집중제의 원칙에 따라 조직·운영된다”라고 규정하고 있다.

Confederation of Labour, 이하 ‘노총연맹’)¹¹⁾이 노동조합법 제6조 제2항의 ‘노동조합의 정관 규정’¹²⁾을 이용해 베트남 국내의 모든 노동조합을 귀속하고 관리하는 형태이다. 다시 말해, 국가기관 역할을 하는 노총연맹의 노동조합 관리 일원화를 법적으로 규정했으며, 1986년 시장경제체제 도입 이후 현재까지도 국가가 단일 노총연맹을 통해 모든 기업별, 지역별, 산업별 단위의 노동조합을 관리하고 있다. 이는 아직 완전한 의미의 ‘결사의 자유 및 노동조합의 운영과 활동’이 보장된 것이 아니며, 단위별 노동조합의 자치 역량을 키우지 못한 가장 큰 원인이 되었다. 또한 현행 노동조합법과는 달리 구 노동법(2013년 현행 노동법 시행 이전)까지 법률상 대부분의 노동조합 운영경비를 사용자가 부담하게 했었다.¹³⁾ 각 단위 노동조합의 활동과 성장을 목표로 하였지만 결국 어용노조 내지는 친기업적 노동조합이 되는 결과를 가져왔다.

가장 큰 문제는 노동법 역사가 비교적 짧고 노동조합의 역할과 모습이 아직 제대로 갖춰지지 않은 상황에서 베트남이 국제적 수준의 노동조합 조직·운영과 활동에 관한 내용을 이행해야 한다는 점이다. 게다가 미국은 TPP와는 별도로 노동·인권을 중심으로 하는 양자협정을 베트남과 말레이시아, 브루나이와 각각 추진하였는데, 베트남과는 베트남 무역 및 노동관계 강화 계획(United States-Vietnam plan for the enhancement of trade and labour relations)¹⁴⁾에 대한 협정을 2016년 2월 체결했다. 이로써 베트남은 TPP와 미국과의 양자 간

- 11) 베트남 헌법 제10조에 의거 및 노동조합법 제12조 제1항 “베트남노동총연맹은 국회와 국회 상임위원회에 법령안을 제출할 수 있다”에 따라 베트남노동총연맹은 헌법적 조직의 법적 근거를 가진다. 위원장은 베트남공산당 중앙위원으로 정치적으로도 주요한 위치에 있다.
- 12) 베트남 노동조합법 제6조 제2항 노동조합의 정관은 “국가의 법과 공산당의 규정, 노선, 방침에 부합해야 한다”라고 규정한다.
- 13) 베트남 구 노동법(2007년 3차 개정)은 노동조합에 관한 규정 제155조 제1항에 “사용자는 노동조합활동에 필요한 제반 여건을 보장할 책임이 있다”라고 규정하여 경비 대부분을 사용자가 지급하게 하였다. 다만 비전임 노동조합 간부는 사용자가 임금지급(구 노동법 제155조 제2항), 노동조합 전임자는 노동조합이 임금을 지급한다(구 노동법 제155조 제3항). 하지만 현행 노동조합법은(2012년 4차 개정) 사용자는 기본적인 노동조합 사무실과 설비 부분만을 제공하고(노동조합법 제24조), 재정적인 부분은 노동조합원이 납부한 노동조합비, 기관·조직·기업이 일괄 납부의무가 있는 노동조합 지원금, 국가 예산, 기타수입으로 충당한다(노동조합법 제26조). 현행 노동법 제193조 “비전임 노동조합 간부는 사용자가 임금을 지급하며, 노동조합 전임자는 노동조합에서 임금을 지급한다.”의 조항은 구 노동법(2007년 3차 개정) 제155조 제2항, 제3항의 내용과 동일하다.
- 14) 이 계획에 대한 합의는 미국 무역대표부(US Trade Representative)와 베트남 산업무역부

협정을 통해 시장개혁개방 이후 노동관계에 대해 가장 큰 변화의 시기를 맞았다.

베트남 노동조합의 변화

노동조합의 체계가 대대적으로 바뀔 가능성이 크다. 지금까지는 ‘민주집중원칙’에 따라 모든 노동조합은 노총연맹 소속으로만 등록할 수 있었고 단위별 복수의 노동조합 설립·병존이 불가능했다. 그러나 앞으로 결성되는 노동조합은 노총연맹 또는 권한 있는 국가기관에 자율적으로 등록할 수 있고 복수의 노동조합 설립·병존이 가능해진다. 현재 이와 관련하여 법적 논의가 진행 중이다.¹⁵⁾

근로자의 노동조합 가입 선택권이 넓어지고 노동조합의 설립·등록 자율화가 이루어지면 근로자의 노동조합 가입이 급속히 증가할 수도 있다. 이렇게 되면 근로자들은 노동조합에 근로조건 향상과 권익보호를 요구할 것이며, 노동조합은 근로자를 노동조합에 참여시키고 조직·동원하는 데 있어 매우 유리한 조건을 조성할 수 있다.¹⁶⁾ TPP는 베트남에 노동 분야 외에도 일반적인 국제관행 수준의 법 개정을 요구하고 있고 국가기관의 투명한 근로관리를 엄격히 촉구할 것이다.¹⁷⁾ 아울러 국제 협력·교류 경험은 노동조합을 비롯하여 노동관계 주체들의

(Minister of Industry and Trade Socialist Republic of Viet Nam) 대표들이 2016년 2월 4일 공식 서명하여 체결했다. 이 협정에는 9가지의 주요 조항이 포함되어 있다. 베트남 노동 분야에 대한 미국의 개선 요구는 “① 노동조합을 근로자 스스로 조직하고 선택할 수 있는 자유권의 보장, ② 노동조합 스스로 업무 및 활동을 할 수 있는 자유권 보장, ③ 노동조합이 조직되지 아니한 사업장의 근로자 대표에 관한 규정, ④ 노동조합임원의 임명, ⑤ 노동조합에 대한 간섭 금지, ⑥ 노동관계법과 타법 규정과의 조화, ⑦ 파업의 범위, ⑧ 강제노동금지, ⑨ 차별금지” 등이 있다. 구체적인 계획서 내용은 원문 참고(<https://ustr.gov/sites/default/files/TPP-Final-Text-Labour-US-VN-Plan-for-Enhancement-of-Trade-and-Labour-Relations.pdf>, 최종검색일 2016년 5월 12일).

15) Phạm Trọng Nghĩa, 앞의 논문, p.52.

16) Lê Mai Thanh, “Một số khía cạnh pháp lý đặt ra trong đàm phán hiệp định đối tác xuyên Thái Bình Dương”, 「Nhà nước và Pháp luật」, Viện Nhà nước và Pháp luật, Số 7/2015, tr. 63.

17) TPP 협정은 WTO보다 높은 수준의 투명성에 관련한 조항들을 담고 있으며 요구하고 있다. 자세한 내용은 다음 논문을 참조. Nguyễn Vũ Hoàng, “Hiệp định đối tác xuyên Thái Bình Dương (TPP) chính sách và hướng đi của pháp luật Việt Nam”, 「Nghề Luật」, Học viện Tư pháp, Số 1/2016, tr. 22.

수준을 향상하게 할 것으로 기대된다.

그러나 이러한 변화에 노동관계는 당분간 복잡한 양상이 전개될 가능성도 크다. 언급한 바와 같이 국가, 기업, 노동조합은 상호 노동관계 관리에 대한 경험 미숙과 역량 부재로 국제적 수준의 질서를 받아들이기에는 아직 많은 준비가 필요하다.¹⁸⁾ 국가의 새로운 근로관리제도 운용부터 각 주체의 노동관계 재정립 과정까지 어느 정도 진통과 혼란이 예상된다. 노동조합으로서는 협상력 강화, 자금의 조달, 임원의 훈련, 조합원 유지와 비노동조합원의 포괄적인 관리 등의 대책을 서둘러 준비해야 한다.

파업의 보장과 가능 범위의 확대

미국과 베트남 양자 간 협정은 베트남에서 파업의 범위를 보다 확장하고 실질적 파업 보장을 강화하는 방향의 내용을 담고 있다. 먼저 최근 베트남 기업의 파업 현황을 살펴보면 <표 2>와 같다.

베트남 파업의 추이는 <표 2>와 같이 기업에 노동조합이 있는 경우 노동조합이 없는 기업보다 파업 발생률이 상대적으로 낮게 발생한다. 그 이유는 첫째, 그간 국가·기업 친화적 성향의 노동조합이 파업을 주도하는 경우가 드물었다. 둘째, 근로조건 불만을 항의하는 방법으로 노동조합을 거치지 않고 개별 근로자들이 일시적·산발적 불법파업을 하는 형태가 주를 이루었다. 셋째, 노동조합의 파업 요건과 절차가 복잡해 실질적으로 합법적인 파업이 실행되기 매우 어려웠다. 베트남 국영기업은 민영기업과 비교하면 파업 비율이 매우 낮지만, 외국투자기업들의 파업 비율은 상당히 높게¹⁹⁾ 나타난다.

구체적으로 미국과 베트남 양자 간 협정은 ILO 규정에 따라 기본적인 파업권 보장(협정 II.G.1), 근로자 과반수의 찬성 시 파업실행의 보장(협정 II.G.2), 동급 타 단위노조와 연대 파업 보장(협정 II.G.3), 파업금지 지정기업의 일부 삭제(협정 II.G.4),²⁰⁾ 파업연기·중단 지정기업

18) Nguyễn Tiến Dũng·Đỗ Phú Trần Tình, “Hiệp định Đối tác xuyên Thái Bình Dương và những vấn đề đặt ra cho lao động Việt Nam”, 「Cộng sản. Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam」, Số chuyên đề 11/2015, tr. 89.

19) 원인으로 국영기업은 국가 파업억제정책의 직접적인 영향을 받으며, 외국인투자기업은 노동집약적 사업 분야가 많고 문화적 차이와 갈등으로 인한 노무관리의 어려움에 기인한 것으로 보인다.

20) 베트남 파업금지기업 목록에 관한 수정을 요구하여 관련 시행령(법률번호-41/2013/ND-CP)

<표 2> 최근 베트남 기업의 파업 현황

노동조합 유무에 따른 분류					
	총계	노동조합유		노동조합무	
		건수	비율	건수	비율
2007	317	132	41.6	185	58.4
2008	252	75	29.8	177	70.2
2009	143	79	55.2	64	44.8
2010	232	43	18.5	189	81.5
2011	428	32	7.5	396	92.5
2012	339	0	0.0	339	100.0
2013	214	0	0.0	214	100.0
2014	73	0	0.0	73	100.0
총계	1,998	361	18.1	1,637	81.9

기업의 유형별 분류							
	총계	국영기업		외국계기업		민영기업	
		건수	비율	건수	비율	건수	비율
2007	551	1	0.18	438	79.49	112	20.33
2008	720	0	0.00	584	81.11	136	18.89
2009	218	0	0.00	158	72.48	60	27.52
2010	423	0	0.00	354	83.69	62	14.66
2011	885	3	0.34	675	76.27	207	23.39
2012	506	0	0.00	401	79.25	105	20.75
2013	355	0	0.00	242	68.17	113	31.83
2014							
총계	3,658	4	0.07	2,852	77.21	795	22.48

자료: 베트남 노동보훈사회부 국제노동협력발전연구원(2015년 12월 5일자 통계).²¹⁾

- (좌) 국제노동협력발전연구원 종합, (우) 베트남 노동보훈사회부 자료를 인용하여 국제노동협력발전연구원 종합.
- 좌, 우 <표>의 연도별 파업 총계가 상이한 이유는 각 기관의 파업의 집계 기준이 다르고 개별 근로자의 일시적·산발적 파업 및 정식절차를 거치지 않은 불법파업 비중이 높아 집계에 어려움이 있기 때문임.

의 일부 삭제(협정 II.G.5)²²⁾를 상호 합의했다. 파업금지 지정기업 및 파업 연기·중단 지정기업의 일부 삭제와 연대파업보장 관련 규정을 제외하고 미국과의 양자 간 협정 조항들은 이미 베트남 노동법에 갖추어져 있다.²³⁾ 하지만 <표 2>에서 보듯 노동조합이 있는 기업이 노동조합이 없는 기업보다 파업비율이 낮다는 것은 아직 노동조합이 근로자를 대표하지 못하고 자치역량

제2조 제1항(적용대상)의 “석유·가스의 탐사 및 채굴과 가스의 생산 및 공급분야의 회사”를 삭제할 것을 합의했다.

21) <좌측 표> <http://quanhelaodong.gov.vn/thong-ke-dinh-cong-theo-cac-dn-co-hay-khong-co-cong-doan/>, <우측 표> <http://quanhelaodong.gov.vn/dinh-cong-phan-theo-loai-hinh-doanh-nghiep-tu-1989-2013/> (최종검색일 2016년 5월 12일).

22) 베트남 노동쟁의에 관한 시행령(법률번호-46/2013/ND-CP) 제8조 제1항(파업이 연기 및 중단되는 사안)의 “전력, 상수, 대중교통 서비스 및 전승기념일, 국제노동일, 건국기념일을 기념하는 행사에 직접 기타 서비스를 제공하는 기업에서 조직될 것으로 예상하는 파업”의 삭제를 합의했다.

23) 파업과 관련한 내용은 베트남 노동법 제209조(파업)~제222조(순서 및 절차 위반 파업 처리) 등에 규정되어 있다.

이 부족하다는 방증이기도 하다. 그렇지만 파업의 실질적 보장과 범위의 확대는 근로조건 향상에 대한 요구와 노동조합의 활동 강화가 맞물리면서 파업 발생이 급증할 가능성도 있다.

이 외에도 근로조건·환경 개선에 대한 비용 상승과 임금인상 등 경쟁의 자유화에 준비되지 않은 베트남 내 기업들은²⁴⁾ TPP 발효에 따라 일정 기간 경영상 어려움을 겪으며 인원 감축 같은 실업 발생의 부작용을 경험할 우려도 제기된다.²⁵⁾

■ 시사점

베트남의 노동관계는 TPP와 미국-베트남 양자 간 협정으로 근로조건 개선과 노동조합의 변화와 발전에 새로운 전환기를 맞이하였다. 노동조합은 국가의 관리에서 벗어나 노사 자치의 기반과 노동조합 본래의 역할을 충실히 할 수 있는 토대를 마련할 수 있게 되었고, 기업 역시 노동조합을 기업경영의 중요한 파트너로 인식해야 하는 시점이 왔다. 그 과정에서 노동관계 각 주체의 상당한 갈등도 예상된다. 특히 외국투자기업의 파업 발생률이 상대적으로 높은 만큼 대(對)베트남 최대 외국투자자인 베트남 진출 한국기업²⁶⁾은 이러한 변화에 더욱 세밀한 준비가 필요하다. 노사 당사자인 기업과 노동조합 그리고 정부는 앞으로의 노동관계 변화에 따른 갈등을 최소화하는 데 있어 상호 기민한 대처와 협력이 필요해 보인다. **KCI**

24) TPP 12개 회원국 중 베트남의 경제규모는 2015년 GDP 기준 1,988억 달러로 9위이다.

25) Nguyễn Tiến Dũng·Đỗ Phú Trần Tinh(앞의 논문 p.87).

26) 베트남에 대한 외국인투자 부분 순위는 누계 부분에서 1988년 1월~2015년 10월까지 43,638(백만 달러)로 한국이 1위, 2015년 신규투자 부분에서 투자금액은 2,517(백만 달러)로 한국이 1위로 집계되었다(코트라(KOTRA) 글로벌원도, '외국인 투자동향 보고서(베트남)', http://www.globalwindow.org/search/GoSearchView.html?TMENU_CD=NAD_0&ID=5091055, 최종검색일 2016년 5월 12일).

참고문헌

- 국제노동기구, ILO 협약(<http://www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm>).
- 미국무역대표부(Office of the US Trade Representative), 'TPP(Trans-Pacific Strategic Economic Partnership) 협정문(<https://ustr.gov/tpp/>).
- 베트남 노동보훈사회부 국제노동협력발전연구원, 과업 관련 통계자료(<http://quanhe laodong.gov.vn/>).
- 베트남-미국 양자 간 협정문 '베트남 무역 및 노동관계 강화 계획(United States-Vietnam plan for the enhancement of trade and labour relations)'(<https://ustr.gov/sites/default/files/TPP-Final-Text-Labour-US-VN-Plan-for-Enhancement-of-Trade-and-Labour-Relations.pdf>).
- 베트남 정부 공식 홈페이지 법령정보검색, 베트남 헌법 및 각 법령(<http://vanban.chinhphu.vn/portal/page/portal/chinhphu/hethongvanban>).
- 한국수출입은행, 해외투자통계(<http://211.171.208.92/odisas.html>).
- KOTRA, 외국인 투자동향보고서(베트남)(http://www.globalwindow.org/search/GoSearchView.html?TMENU_CD=NAD_0&ID=5091055).
- Lê Mai Thanh, “Một số khía cạnh pháp lí đặt ra trong đàm phán hiệp định đối tác xuyên Thái Bình Dương”, 「Nhà nước và Pháp luật」, Viện Nhà nước và Pháp luật, Số 7/2015.
- Nguyễn Minh Phong, “Hiệp định đối tác kinh tế chiến lược xuyên Thái Bình Dương (TPP) những cơ hội và thách thức cho Việt Nam”, 「Lý luận chính trị」, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh, Số 11/2015.
- Nguyễn Tiến Dũng-Đỗ Phú Trần Tình, “Hiệp định Đối tác xuyên Thái Bình Dương và những vấn đề đặt ra cho lao động Việt Nam”, 「Cộng sản. Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam」, Số chuyên đề 11/2015.
- Nguyễn Vũ Hoàng, “Hiệp định đối tác xuyên Thái Bình Dương (TPP) chính sách và hướng đi của pháp luật Việt Nam”, 「Nghề Luật」, Học viện Tư pháp, Số 1/2016.

- 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.