International Labor Brief 국제노동브리프 | 2017년 10월호 pp.53~65
한국노동연구원

베트남 노동분쟁 해결절차의 개정 동향과 전망

International Labor Trends
국제노동동향 ③ – 베트남

박재명 (베트남 하노이 법과대학교 노동법·사회보장법 박사과정)

■ 머리말

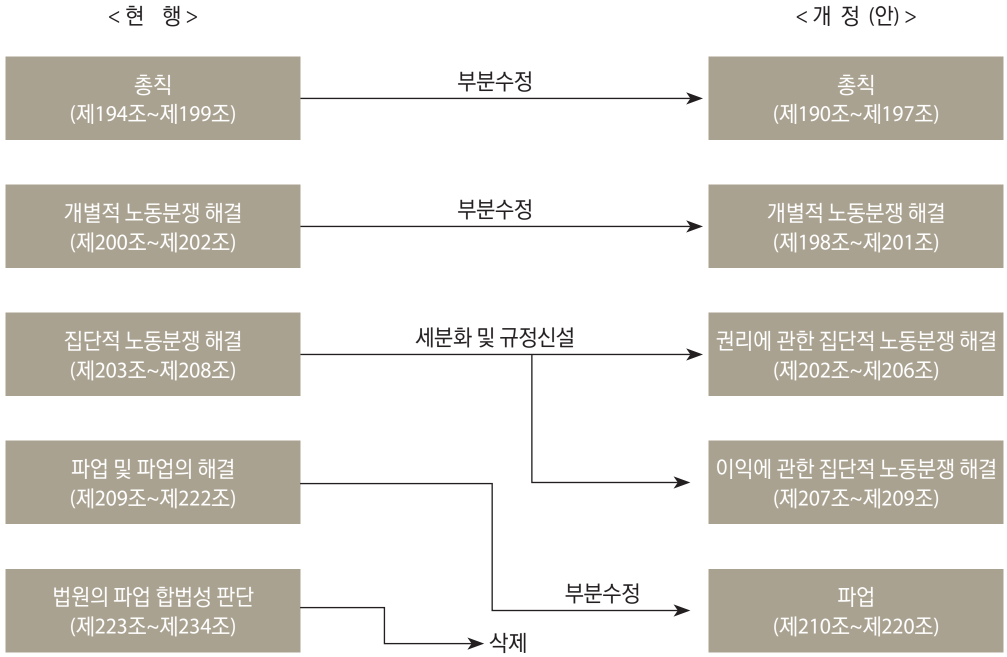
베트남 노동법상 노동분쟁 해결절차에 큰 변화가 예고되었다. 노동분쟁에는 근로자 개인의 분쟁뿐만 아니라 집단적 분쟁인 파업과 같은 중요한 이슈들이 포함되어 있어 이러한 것들을 규율하는 법제의 변화에 각 노동관계 당사자들의 이목이 집중되고 있다. 특히 한국진출기업이 많은 베트남은 개별적 노동분쟁이 집단적 노동분쟁인 파업으로 쉽게 발전하고 파업의 형태가 주로 비공인·산발적 파업(wildcat strike)의 양상을 띠어 노동분쟁 관리에 대한 중요성이 부각되고 있다. 현재 베트남 국회에서 심의 중인 노동법 개정(안)의[1] 내용에는 노동분쟁 해결절차의 확대, 각 분쟁 당사자의 해결절차에 대한 선택권 확보, 파업의 가능범위 확장, 그리고 파업 개시 조건의 완화 등이 포함되어 있다. 따라서 본고에서는 이에 대해 자세히 살펴보고 노동관계에 미칠 영향을 전망해보고자 한다.

1) 베트남 국회에서 심의 중인 노동법 최종 개정(안) : https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Luat-sua-doi-cua-Bo-Luat-lao-dong-2016-333670.aspx

■ 노동분쟁 해결절차

노동분쟁 해결규정

[그림 1] 노동법상 노동분쟁 해결규정의 개요



자료 : 베트남 노동법 최종 개정(안)의 내용을 필자가 정리.

현행 베트남 노동법상 노동분쟁 해결에 관한 규정은 [그림 1]과 같이 구성되어 있다. 현행 노동법은 집단적 노동분쟁에 있어 이익에 관한 집단적 노동분쟁으로 인한 파업을 제외한 권리에 관한 집단적 노동분쟁으로 인한 파업을 불법으로 규정(노동법 제215조)하고 있으나, 이번 개정(안)은 이러한 파업을 합법으로 규정하여 파업 가능범위를 확대함과 동시에 근로자의 권리를 한층 더 보장하였다.

아울러 개정(안)은 법원의 파업 합법성 판단에 관한 규정들을 삭제하였다. 현행 규정은 파업이 발생하는 경우 노동분쟁의 각 당사자가 법원에 파업 합법성에 관한 판단을 요청할 수

있도록 하였으나(노동법 제223조), 이에 대한 법원의 심리절차가 상당히 복잡하고[2] 그 결과가 불법 파업으로 판단되는 경우 근로자들에게 법 규정에 의한 징계나 배상책임(동법 제233조)이 따르게 되어 이러한 규정이 실제 파업을 차단하고 억제하는 역할을 한다는 지적이 계속되어 이에 이번 개정(안)에서는 이를 삭제하였다.[3]

노동분쟁 해결의 총칙

<표 1> 노동분쟁 해결총칙의 현행과 개정(안)

현 행	개 정 (안)
-	제190조 노동분쟁 정의 (신설)
제194조 노동분쟁의 해결 원칙	제191조 노동분쟁 해결원칙 (수정)
제195조 노동분쟁의 해결 권한이 있는 기관, 조직 및 개인의 책임	제192조 노동분쟁 해결 권한이 있는 기관, 조직 및 개인의 책임 (수정)
제196조 양 분쟁당사자들의 권리와 의무	제193조 양 분쟁 당사자들의 권리와 의무
제197조 노동분쟁 해결 권한이 있는 기관, 조직 및 개인의 권리	제194조 노동분쟁 해결 권한이 있는 기관, 조직 및 개인의 권리
제198조 노동조정관	제195조 노동조정관 (수정)
제199조 노동중재위원회	제196조 노동중재협의회 (수정)

자료 : 베트남 노동법 최종 개정(안)의 내용을 필자가 정리.

이번 개정(안)은 현행 노동법에서 규정하고 있지 않던 노동분쟁에 대한 정의를 "노동분쟁이란 노동관계 당사자 또는 근로자 조직 간의 권리, 의무 그리고 이익에 관하여 발생하는 분쟁"이라고 명시(노동법 제190조 제1항)하고 있으며, 구체적으로는 근로자 조직 간 단체교섭의 권리와 대표성에 관한 상호분쟁도 노동분쟁으로 정의(동법 제190조 제1항 제c호)하고 있다. 또한 권리에 관한 집단적 노동분쟁에 대해서는 이를 사용자와 단수 또는 복수의 사용자단체 사이에서 발생하는 분쟁으로 법률 또는 단체협약, 취업규칙, 노사 간 합의에 대한 해석과

2) 파업의 합법성에 대한 법원의 심리는 항소심까지 그 절차가 진행될 수 있다(현행 노동법 제225조 및 제226조, 제234조).
3) Đoàn Xuân Trường(2015), p.22.

이행에 관한 분쟁, 근로자가 노동조합의 설립 및 가입, 활동을 한 이유로 사용자로부터 부당한 대우를 받아 일어난 분쟁, 근로자 조직에 대한 간섭 및 적대적 행위로 인한 분쟁 그리고 단체교섭의 성실교섭의무를 위반한 분쟁이라 규정하고 있다(동법 제190조 제2항 제a호~c호).

더불어 개정(안)은 개별적 또는 집단적(권리·이익) 노동분쟁을 해결할 수 있는 권한 있는 개인 또는 기관을 다소 변경하였는데, 현행 개별적 노동분쟁의 해결기관으로 규정되어 있는 노동조정관과 법원에 노동중재위원회를 추가하였고(개정(안) 제198조), 권리에 관한 집단적 노동분쟁의 해결기관인 노동조정관, 인민위원회 위원장, 법원 가운데 인민위원회 위원장을 삭제하고 노동중재위원회를 추가하였으며(동(안) 제202조), 이익에 관한 집단적 노동분쟁의 해결기관(노동조정관, 노동중재위원회)은 그대로 유지하였다(동(안) 제207조).

이 가운데 노동조정관과 노동중재위원회에 대한 세부규정 역시 변경되었는데 이를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다. 노동조정관에 대한 현행 임명절차는 현(Huyện), 군(Quận), 시(Thị xã) 및 성(Tỉnh)에 속한 시(Thành phố) 단위의 노동감독기관이 노동분쟁 및 직업훈련 계약에 관한 분쟁을 조정할 노동조정관을 임명하도록 하고 있다(현행 노동법 제198조). 그러나 개정(안) 제195조는 현, 군, 시 및 성에 속한 시 단위의 노동감독기관의 추천을 받아 중앙 직할의 시와 성급 단위의 노동감독기관이 노동조정관을 임명하도록 변경하였고 시행규칙으로 노동조정관의 구체적인 업무의 범위와 임명방식을 규정하도록 하였다.

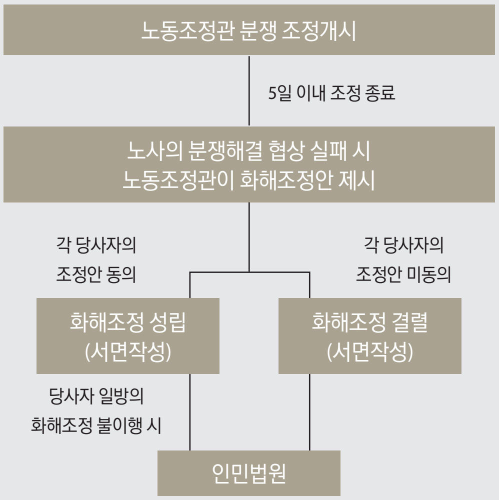
또한 현행 규정에 따르면 노동중재위원회는 이익에 관한 집단적 노동분쟁 또는 정부가 규정한 파업금지 기업에서 발생하는 집단적 노동분쟁을 해결하기 위한 중재 역할을 하며, 성급 인민위원회 위원장의 결정으로 설치되고 최대 7명으로 구성(노동법 제199조)하도록 하고 있으나, 개정(안)은 권리에 관한 집단적 노동분쟁의 파업을 허용하는 등 노동분쟁의 범위가 넓어짐에 따라 노동중재위원회의 역할과 규모를 확대하고 그 판정에 대한 효력 규정을 확정하여 명시하였다. 구체적으로는 노동중재위원회의 구성 인원을 15명으로 늘리고 그 임기를 3년으로 규정하였으며(개정(안) 제196조 제1항), 이 위원들은 노동보훈사회청(Sở Lao động - Thương binh và Xã hội)이 공익위원으로 5명, 중앙 직할의 성 또는 시 단위의 노동조합연맹이 근로자위원으로 5명, 사용자대표단체가 사용자위원으로 5명을 각각 지명하여 구성하도록 하였다(동(안) 제196조 제2항). 또한 노동중재위원회 위원의 자격 기준을 명시하고(동(안) 동조 제3항) 각 노동분쟁 사건의 해결절차를 진행할 때에는 3명(사용자대표, 근로자대표, 공익

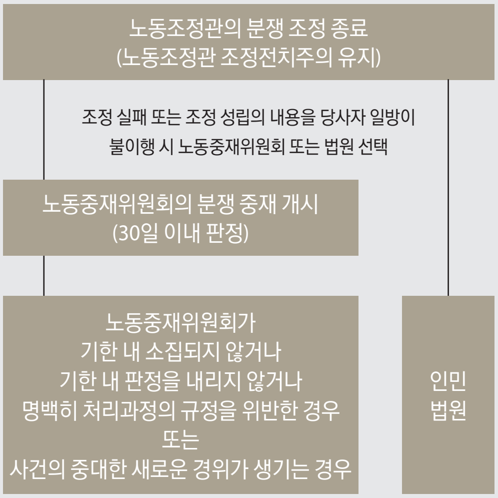
대표 각 1인)의 위원으로 위원회를 조직하여 분쟁을 중재하며(동(안) 동조 제4항), 이 위원회의 판정은 최종판결의 효력을 가진다고 규정하였다.[4] 그리고 노동법 규정에 따라 노동분쟁의 해결 권한이 있는 기관, 조직 및 개인에 의한 해결절차가 진행 중일 때에는 노동분쟁의 각 당사자가 상대방에게 적대적 행위를 할 수 없도록 하였다(동(안) 제197조).

개별적 노동분쟁 해결의 권한과 절차

<표 2> 개별적 노동분쟁 해결절차의 현행과 개정(안)

현 행	개 정 (안)
• 노동조정관에 의한 해결 개별적 노동분쟁-노동조정관의 조정전치주의 시행 조정전치주의 예외는 현행 노동법 제201조 각 호에 규정 • 법원에 의한 해결	• 노동조정관에 의한 해결(좌측의 현행 절차와 동일) • 노동중재위원회의 개별적 노동분쟁 해결(신설) • 법원에 의한 해결





※ 중재기간 동안 원칙적으로 법원에 분쟁 해결 요청 금지

자료 : 베트남 노동법 최종 개정(안)의 내용을 필자가 정리.

4) 노동중재위원회의 판정은 법원의 판결로만 취소할 수 있는 사법적 효력을 가진다. 따라서 노동중재위원회의 판정이 법원에 의해 취소되지 않는 한 중재의 각 당사자는 해당 판정의 내용을 반드시 이행하여야 한다(개정(안) 제196조 제5항).

현행 노동법은 개별적 또는 집단적(권리·이익) 노동분쟁 해결절차로 노동조정관에 의한 조정전치주의를 규정하고 있다. 이것은 단위사업장에서 발생하는 모든 노동분쟁은 노동조정관에 의한 조정을 거친 후 법원 또는 인민위원회, 노동중재위원회의 해결을 구하도록 하는 것을 의미한다. 물론 파업과 같은 쟁의행위의 돌입도 위의 조정전치주의를 거쳐야 하며 그렇지 않은 경우 불법 파업으로 간주한다(노동법 제209조 제2항). 이에 따라 개별적 노동분쟁의 해결 역시 우선적으로 노동조정관에 의한 조정전치주의를 거친 후 조정이 결렬되거나 조정이 성립되었더라도 당사자 일방이 그 내용을 이행하지 않을 경우 법원에 그 해결을 구할 수 있다. 그러나 여기에는 몇 가지 예외 규정을 두고 있는데, 징계해고 또는 근로계약의 일방적 해지에 관한 분쟁인 경우(동법 제201조 제a호), 근로계약 해지에 따른 손해배상 또는 수당 지급에 관한 분쟁인 경우(동법 동조 제b호), 가사사용인과 사용자의 분쟁인 경우(동법 동조 제c호), 해외 인력 송출 사업장에서의 분쟁인 경우(동법 동조 제d호) 등은 노동조정관의 조정절차를 거치지 않고 바로 법원에 그 해결을 구할 수 있도록 하였다.

개정(안)은 이러한 노동조정관 조정전치주의와 그 예외 규정을 그대로 유지(개정(안) 제199조 제1항)하면서 노동중재위원회의 분쟁 해결절차를 개별적 노동분쟁의 해결절차에 도입하여 노동조정관의 조정이 이루어지지 않는 경우 각 당사자가 노동중재위원회 또는 법원에 그 해결을 구할 수 있도록 이를 변경하였다(동(안) 제199조 제7항). 지금까지는 개별적 노동분쟁에 대한 노동조정관의 조정이 이루어지지 않으면 최종적으로 법원에 해결을 구하도록 했으나 법원을 통한 분쟁해결은 기간과 비용 문제 등으로 근로자에게 부담이 되어 왔다.[5] 이에 노동중재위원회를 도입하여 보다 신속하면서도 비용을 절감할 수 있는 해결절차를 마련했다고 볼 수 있다.

또한 노동분쟁 당사자가 자신의 합법적인 권리와 이익의 침해가 있음을 안 날로부터 노동조정관에게는 6개월 이내, 법원에는 1년 이내에 그 해결을 요청할 수 있다는 개별적 노동쟁의의 해결요청기한 규정은 현행 유지되었다(노동법 제202조 및 개정(안) 제201조).

5) Vũ Thị Thu Hiền(2015), p.42.

권리에 관한 집단적 노동분쟁 해결의 권한과 절차

<표 3> 권리에 관한 집단적 노동분쟁 해결절차의 현행과 개정(안)

현 행	개 정 (안)
권리에 관한 집단적 노동분쟁 발생 ↓ 노동조정관의 조정 (조정전치주의) ↓ 조정 불성립 인민위원회 위원장 (현급) ↓ 미해결 법원 ※ 각 단계에서 분쟁 해결 시 절차종료	권리에 관한 집단적 노동분쟁 발생 → 제202조 제2항 제1(안) 노동조정관, 노동중재위원회, 법원 중 선택 → 제202조 제2항 제2(안) 노동조정관 조정전치주의 시행 이후, 노동중재위원회 또는 법원 중 선택

자료 : 베트남 노동법 최종 개정(안)의 내용을 필자가 정리.

권리에 관한 집단적 노동분쟁의 해결을 위해 현행 규정은 3단계 절차를 두어 노동조정관의 조정전치주의, 현(Huyện)급 인민위원회 위원장, 법원의 순서로 각 단계에서 분쟁이 해결되지 않을 경우 다음 단계로 넘어가도록 하고 있다. 그러나 이번 개정(안)은 현행 두 번째 해결 단계인 인민위원회의 위원장을 제외하고 대신 노동중재위원회를 도입하였다. 이것은 노동분쟁이라는 특수한 상황은 노동 분야의 전문가들로 구성된 기관이 그 해결을 담당하는 것이 바람직하다는 취지로 이러한 변화에 따라 개정(안)의 노동중재위원회는 현행보다 높은 자격기준과 절차로 위원이 구성되도록 하였다(개정(안) 제196조).[6]

또한 개정(안)은 권리에 관한 집단적 노동분쟁이 발생하는 경우 그 해결절차로 두 가지 안을 제시하고 있는데, 첫 번째는 분쟁 발생 이후 노동조정관, 노동중재위원회, 법원 중 각 당사자가 그 해결절차를 자유롭게 선택할 수 있도록 하는 것과 두 번째는 다른 분쟁 해결절차 이전에 노동조정관의 조정전치주의를 거치게 하는 것이다(개정(안) 제202조 제2항). 전자의 경

6) Lê Thị Hoài Thu(2015), p.77.

우에는 분쟁의 심각성 또는 상황에 따라 각 당사자가 분쟁 해결절차를 선택할 수 있고 후자는 신속하고 간단한 조정절차를 강제함으로써 분쟁의 조기 해결 가능성을 높일 수 있다는 장점이 있다.[7)]

노동조정관이 권리에 관한 집단적 노동분쟁의 해결을 진행하는 경우에는 개별적 노동분쟁을 해결하는 노동조정관의 절차를 준용하며(개정(안) 제203조 제1항), 만약 노동조정관이 해당 분쟁에 대한 조정을 진행하지 않거나 해결을 이끌어내지 못하고 그 기간이 종료되는 경우 각 분쟁 당사자는 노동중재위원회 또는 법원 중 하나를 선택하여 그 해결을 구할 수 있으며 또는 해당 근로자 대표조직은 파업을 위한 절차를 진행할 수 있다(동(안) 동조 제2항).

노동중재위원회가 권리에 관한 집단적 노동분쟁의 해결을 요구받은 때에는 7일 이내에 소집되어야 하고(개정(안) 제204조 제2항), 소집된 날을 포함하여 30일 이내에 법률 또는 단체협약, 취업규칙 등에 의거하여 분쟁 해결에 대한 판정(chung thẩm)을 내려야 한다. 또한 노동중재위원회는 분쟁 당사자가 법률 또는 단체협약, 취업규칙 등을 위반한 정도에 따라 각 담당기관에 행정 처분의 수위, 형사책임에 관한 내용을 중재보고서에 제안할 수 있도록 하였다(동(안) 동조 제3항 b호). 또한 노동중재위원회가 중재절차를 진행하고 있는 기간 동안에는 각 분쟁 당사자들이 법원에 해당 분쟁해결을 구할 수 없으나, 예외적으로 노동중재위원회가 기간 내 소집되지 못하거나 해결절차 규정을 명백히 위반한 경우에 한하여 각 당사자는 법원에 그 해결을 구할 수 있다(동(안) 동조 제4항).

또한 이번 개정(안)은 근로자 대표조직의 권리에 관한 집단적 노동분쟁의 원인이 사용자가 근로자 대표조직의 설립을 방해하거나 반대하는 경우, 단체교섭의 성실의무를 위반하거나 단체협약의 내용을 불이행하는 경우, 특별한 이유 없이 근로자 대표조직 설립을 위한 의견 수렴이나 협의를 방해하는 경우에 기인하는 경우 조정이나 중재 과정 없이 동법이 정하는 적법한 절차(개정(안) 제211조~제213조)를 거쳐 즉시 파업을 위한 절차를 개시할 수 있도록 하였다(동(안) 제205조). 아울러 권리에 관한 집단적 노동분쟁의 해결요청 기한은 분쟁의 당사자가 그 원인을 안 날로부터 1년이다(동(안) 제206조).

7) Đào Xuân Hội(2016), p.12.

이익에 관한 집단적 노동분쟁 해결의 권한과 절차

<표 4> 이익에 관한 집단적 노동분쟁 해결절차의 현행과 개정(안)

현 행	개 정 (안)
이익에 관한 집단적 노동분쟁 발생 ↓ 노동조정관의 조정 (조정전치주의) ↓ 조정 불성립 중재위원회의 중재 ↓ 중재 불성립 파업 ※ 각 단계에서 분쟁 해결 시 절차종료	이익에 관한 집단적 노동분쟁 발생 ├ 제207조 제2항 제1(안): 노동조정관, 노동중재위원회, 파업 중 선택 └ 제207조 제2항 제2(안): 노동조정관 조정전치주의 이후, 노동중재위원회 또는 파업 중 선택

자료 : 베트남 노동법 최종 개정(안)의 내용을 필자가 정리.

현행법상 이익에 관한 집단적 노동분쟁을 해결할 수 있는 권한 있는 개인 및 기관은 노동조정관과 노동중재위원회로 법원을 제외하고 있는 특징이 있다. 이것은 근로자 자신들의 이익을 위한 노사 간 사적 협의에 대한 분쟁에는 법원이 개입하지 않는다는 원칙에 기반을 두고 있는 것이다.[8] 개정(안)은 이 원칙을 그대로 유지하면서(개정(안) 제207조 제1항), 분쟁의 해결절차로 두 가지 안을 제시하고 있다. 첫째는 단체협상의 결렬 또는 노동분쟁 발생 직후 당사자가 원하는 분쟁 해결절차(노동조정관, 노동중재위원회, 파업)를 선택할 수 있도록 하는 것이며, 둘째는 각 분쟁 당사자가 노동조정관의 조정전치주의를 이행한 후 다른 해결절차(노동중재위원회, 파업)를 선택할 수 있도록 하는 것이다.(동(안) 제207조 제2항).

노동조정관이 이익에 관한 집단적 노동분쟁의 해결을 개시하게 되면 개별적 노동분쟁 해결절차를 이에 준용한다(개정(안) 제208조 제1항). 이 단계에서 분쟁의 화해가 성립되고 분쟁 당사자와 노동조정관이 화해조정서에 모두 서명하면 이것은 단체협약과 동일한 효력을 가지

8) Vũ Thị Thu Hiền(2015), pp.71~73.

게 된다(동(안) 제208조 제2항). 만약 조정이 성립되지 않거나 노동조정관이 조정절차를 이행하지 않고 그 기간이 종료되는 경우 분쟁 당사자는 노동중재위원회에 그 해결을 구할 수 있으며 또는 근로자 대표조직은 파업을 위한 예비절차를 진행할 수 있다(동(안) 동조 제3항).

노동중재위원회가 이익에 관한 집단적 노동분쟁 해결절차를 개시하기 위해서는 노동분쟁 양 당사자 모두의 요구가 있어야 한다. 다만 노동분쟁 당사자가 단체협상을 처음으로 진행 중인 경우 또는 개정(안) 제220조(파업금지 규정)의 적용을 받는 기업이나 사업장에 파업이 발생한 경우, 단체교섭 기간이 도과하여 단체협상이 결렬되는 경우(동(안) 제171조)에는 당사자 일방이 노동중재위원회에 그 해결을 구할 수 있다(동(안) 제209조 제2항). 노동중재위원회는 소집된 날을 포함하여 30일 이내에 해당 분쟁의 판정을 내려야 하고(동(안) 동조 제4항), 기한 내에 이 위원회가 소집되지 못하거나 위원회가 중재를 하지 못하고 그 중재 기한이 종료되는 경우 분쟁 당사자인 근로자대표조직은 파업을 위한 절차를 개시할 수 있다(동(안) 동조 제5항).

파업

<표 5> 파업 절차의 현행과 개정(안)

현행 및 개정(안)		
근로자대표조직의 의견수렴 ▶	근로자대표조직의 의견수렴 ▶	근로자대표조직의 의견수렴
- 근로자대표조직은 해당 선출직 지도부 위원들의 의견(파업방안)을 수렴하여야 한다. - 사용자에게 최소 1일 전 의견수렴에 대한 시행 방식을 통보	- 의견수렴 대상 근로자의 50% 이상이 근로자대표조직의 파업방안에 대해 동의하는 경우 파업 결정 - 근로자 대표조직은 파업 개시 최소 5일 전 사용자에게 파업 통보	- 화해를 위한 교섭을 진행할 수 있고 노동조정관 또는 노동중재위원회의 분쟁해결을 요청할 수 있다.

※ 파업절차는 현행과 개정(안)의 순서가 동일하나 구체적 내용이 변경되었다.

파업 시행에 관한 현행 규정은 이익에 관한 집단적 노동분쟁에 한해 노동중재위원회의 중재가 종료되면 파업을 위한 절차를 진행할 수 있다고 규정하고 있다(노동법 제209조). 즉 권

리에 관한 집단적 노동분쟁으로 인한 파업은 불법파업으로 간주(동법 제215조)하고 이를 금지하였으나 개정(안)은 이러한 경우에도 파업할 수 있도록 허용하는 등 파업 가능범위를 확장하는 방향으로 규정을 변경하였다. 그러나 이번 개정(안)은 집단적 노동분쟁에 있어 파업이 가능한 경우를 특정하고 있는데, 구체적으로는 권리에 관한 집단적 노동분쟁에 있어 노동조정관에 의한 조정이 실패한 경우(개정(안) 제203조 제2항 제c호)와 노동중재위원회의 중재가 실패한 경우(동(안) 제204조 제5항), 그리고 이익에 관한 노동분쟁에 있어 노동조정관에 의한 조정이 실패한 경우(동(안) 제208조 제3항 제b호)와 노동중재위원회의 중재가 실패한 경우(동(안) 제209조 제5항)에만 파업 절차를 개시할 수 있도록 하였다. 또한 단체협상이 결렬된 경우에도 즉시 파업을 가능하게 할 것인가 또는 노동조정관의 조정전치주의(동(안) 제207조 제2호)를 거치게 할 것인가에 대해 두 가지 방안을 고려하고 있다(동(안) 제210조 제3항의 제1안 및 제2안).

또한 이번 개정(안)은 동일한 사용자를 위하여 함께 근무하지 않는 근로자들에 의하여 조직된 파업(연대파업)을 하지 못하도록 하고 있는 현행 규정(노동법 제215조)을 폐지하였다. 이것은 지난해 베트남이 TPP(환태평양경제동반자협정)의 추진과정과 베트남-미국 간 양자 간 협정을 진행함에 있어 우선적 개정 대상으로 요구받은 사항이었다.[9] 아울러 규정된 파업의 순서 및 절차를 위반하는 경우 이를 불법 파업으로 명시하였는데(개정(안) 제215조), 이것은 노동법상 파업개시 절차가 단순한 단속규정이 아니라 효력규정인 것을 명시한 것으로, 파업에 있어 반드시 절차를 준수할 것을 강제한 것이다.[10] 또한 위의 절차를 준수하지 않은 파업이 개시되면 현급 인민위원회 위원장은 통보를 받은 후 12시간 내에 모든 국가유관기관과 합동으로 그 해결을 도모하도록 변경되었다(동(안) 제222조).

9) 자세한 내용은 박재명(2016), 「TPP에 따른 베트남의 노동관계 변화 전망」, 『국제노동브리프』 14(5), 한국노동연구원, pp.96~97 참조.
10) 베트남 노동법 개정(안) 제228조(노동규정위반의 처리) 동법의 규정을 위반한 자는 그 행태와 정도에 따라 행정적, 형사적 책임을 지며 상대방에게 손해가 발생하면 배상의 책임을 져야 한다.

■ 시사점

이번 개정(안)은 개별적·집단적 노동분쟁에 있어 노동조정관에 의한 조정전치주의를 폐지하는 방안을 제시, 각 당사자에게 맞는 노동분쟁 해결절차를 단계별로 선택할 수 있도록 하였다. 이것은 그동안 조정전치주의를 강제함으로써 각 분쟁 당사자들이 원하지 않는 조정절차를 거치며 시간과 비용을 낭비하게 된다는 지적을 반영한 것이다. 또한 각 분쟁 당사자가 노동중재위원회의 중재를 받을 경우 자신의 이익을 대표할 수 있는 중재위원을 스스로 선택할 수 있게 하고 중재위원의 자격을 강화함으로써 분쟁 해결시스템의 질을 향상시켰다. 아울러 권리에 관한 집단적 노동분쟁으로 인한 파업을 허용하고 기업 간 연대파업도 가능하게 하여 근로자들의 쟁의행위의 범위가 큰 폭으로 확장되었다. 물론 각 노동분쟁에 있어 아직 노동조정관에 의한 조정전치주의의 폐지 여부가 확실히 결정되지 않았고 노동분쟁 당사자가 노동조정관을 직접 선택할 수 없었던 문제에 대한 해결방안도 제시되지 않았다. 그리고 현행 노동법에 규정되어 있지 않은 이익에 관한 노동분쟁의 해결요청 시효 역시 이번 개정(안)에서 보충이 이루어지지 않았지만, 최종 개정 시 이러한 부분들이 개선되기를 기대해 본다.

이와 같이 노동분쟁 해결절차를 비롯한 노동법의 변화는 근로자의 권리를 보다 넓게 인정하고 국가의 개입을 최소화하는 방향으로 전개되고 있으며 이는 노사자치의 근간을 확보한 것으로 평가할 수 있다. 이러한 노동법의 변화에 발맞추어 사용자는 근로자들을 경영의 동반자로 인식하고 근로자들은 자신들의 역량을 더욱 강화해 대등한 노사관계를 정립하며 건전한 노동관계를 위해 상호 협력하여야 할 것이다.

참고문헌

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

· Đào Xuân Hội, “Pháp luật về hòa giải tranh chấp lao động và định hướng hoàn thiện”, 「Dân chủ và Pháp luật」, Bộ Tư pháp, Số 2/2016.

· Đoàn Xuân Trường, “Hoàn thiện pháp luật giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại Việt Nam”, 「Dân chủ và Pháp luật. Bộ Tư pháp」, Số 3/2015.

· Lê Thị Hoài Thu, “Bất cập trong áp dụng các quy định pháp luật về thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể ở Việt Nam hiện nay”, 「Nhà nước và Pháp luật」, Viện Nhà nước và Pháp luật, Số 11/2015.

· Vũ Thị Thu Hiền, “Pháp luật giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích tại hội đồng trọng tài lao động và kiến nghị hoàn thiện”, 「Luật học」, Trường Đại học Luật Hà Nội, Số 5/2015.

· Vũ Thị Thu Hiền, “Bàn về phương thức giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích”, 「Nhà nước và Pháp luật」, Viện Nhà nước và Pháp luật, Số 12/2015.