

한미FTA와 노동기준⁺

김 교 숙*

< 목 차 >

- I. 들어가며
- II. 국제통상과 '사회적 조항'
- III. 한미 FTA와 노동협정
- IV. 한미FTA와 노동기준
- V. 나오며

I. 들어가며

1) 1995년 1월 1일 '세계 전 지역에서의 경쟁조건의 동일화'(Levelling the Playing Field)를 목표로 WTO(세계무역기구)가 출범하였다.¹⁾ 이로써 대부분의 국제경제활동에서 자유롭고 공정한 무역을 추구하는 새로운 경제 질서가 전개되고 있다.²⁾ 우리나라도 WTO체제아래 양자간 내지 다자간의 무역협정의 일환으로 칠레를 비롯하여 싱가포르, 스위스·노르웨이

+ 이 논문은 한국노사관계학회 『산업관계연구』제17권제2호(2007.12)에 게재된 논문입니다.

* 부산외국어대학교 법과대학

1) WTO 체제의 출범에 관하여는 서정두, 『국제통상법』제2판, 삼영사, 1998, 74쪽 이하 참조.

2) 문준조, 『우리나라의 FTA체결을 위한 체계적 연구』, 한국법제연구원, 2005, 40쪽.

이·아이슬란드·리히텐슈타인, ASEAN(상품무역협정)과 함께 FTA(자유무역협정)를 체결하였고, 미국과는 2007년 4월 2일 FTA를 체결하여 국회의 비준절차를 남겨두고 있다. 또한 우리나라는 캐나다, 인도, EU, 멕시코, 일본 등과도 협상 중에 있거나 예정되어 있다. 이로써 우리나라는 명실상부하게 자유롭고 공정한 세계교역을 추구하게 되었다.

2) WTO는 국제통상과 노동기준을 연계시키려는 소위 '사회적 조항'(Social Clauses in International Trade Agreement)을 바탕으로 특히 '국제적으로 인정된 핵심노동기준'에 미달하거나 또는 지나치게 국내 조치를 취하는 국가에 대하여 자유롭고 공정한 경쟁을 확보한다는 차원에서 국제통상에 대하여 제재를 가할 가능성이 있다.³⁾ WTO 체제에서 국제적으로 인정된 핵심노동기준은 1998년에 채택한 ILO의 근로자의 기본권 선언이라 할 수 있다. 이에는 ① 근로자들의 결사의 자유(ILO 제87호 조약), ② 단결권 및 단체교섭권의 보장(ILO 제98호 조약), ③ 차별금지(ILO 제100호 및 제111호 조약), ④ 강제노동의 금지 및 폐지(ILO 제29호 및 제105호 조약) 그리고 ⑤ 아동노동의 금지(ILO 제138호 및 제182호 조약)를 들 수 있다. 이상의 5가지 노동기준은 1995년 3월 덴마크 코펜하겐에서 열린 '세계사회개발정상회의'에서 핵심노동기준으로 인정되었다. 더 나아가서 ILO는 고용차별의 금지도 핵심노동기준의 하나로 추가하고 있다. 이외에 촉진적 노동기준으로는 노동시간, 고용보호, 최저임금, 건강과 안전 등이 이에 해당한다. 앞으로 양국간 내지 다자간의 FTA에서도 국제통상의 조건으로 핵심노동조건이 노동협상의 주요의제가 될 것이다. 특히 미국은 국제통상과 노동기준을 연계하여 왔다. 미국은 1992년에 체결한 멕시코, 캐나다 사이에 체결한 북미자유무역협정을 시작으로 요르단, 싱가포르, 칠레, 호주, 모로코, 도미니카, 코스타리카, 엘살바도르, 과테말라,

3) 이철수, "블루라운드에 대한 노동법적 대응방안", 『노동법학』제4호, 한국노동법학회(1994.12), 199쪽 이하 참조.

온두라스, 니카라과, 오만, 페루, 콜롬비아, 이스라엘의 총18개국과 FTA를 체결하였는데, 이 가운데서 이스라엘을 제외하고 모두 노동에 관한 규정을 두고 있다.⁴⁾ 우리나라도 한미 FTA 제19장에서 노동의 장을 규정하고 있다. 우리나라가 체결한 FTA가운데서 노동의 장을 규정한 것은 한미 FTA가 처음이다.

3) 한미 FTA에서도 “양당사국은 국제노동기구의 회원으로서의 의무를 재확인한다(제19.1조). 그리고 양당사국은 작업장에서의 기본원칙과 권리에 관한 국제노동기구의 선언과 그 후속조치(1998년 국제노동기구선언)에 기술된 대로 자국의 법 및 규정, 그리고 그에 따른 관행에서 다음의 권리를 채택하고 유지한다. (a) 결사의 자유, (b) 단체교섭권의 효과적인 인정, (c) 모든 형태의 강제적 또는 강요에 의한 노동의 철폐, (d) 아동노동의 효과적인 폐지, 그리고 이 협정의 목적상 가혹한 형태의 아동노동의 금지, 그리고 (e) 고용 및 직업상의 차별의 철폐 (제19.2조 제1항)” 고 규정하여 양 당사국은 WTO 체제에서 국제적으로 인정된 핵심적 노동기준을 양국간의 국제통상과 관련하여 규정하고 있다. 본 논문은 국제통상과 소위 ‘사회적 조항’을 살펴보고 이를 바탕으로 한미 FTA의 노동협정과 우리의 노동기준에 관하여 살펴보고자 한다.

II. 국제통상과 ‘사회적 조항’

국제통상과 노동기준을 연계시키기 위한 다자간 협상인 ‘국제통상협정의 사회적 조항’에 관하여 찬성론⁵⁾과 반대론⁶⁾이 있지만, 미국 등 강대국

4) 이에 관한 자세한 내용은 허재준, “미국이 체결한 FTA의 노동 장의 비교”, 『국제노동브리프』, 한국노동연구원(2006.8), 46쪽 이하 참조.

5) J.M. Srevaiss, “The Social clause in trade agreements: Wishful thinking or an instrument of social progress?”, *International Labor Review* vol.128, No.

을 중심으로 ‘세계 전 지역에서의 경쟁조건의 동일화’를 실현하기 위하여 국제통상협약에 최소한의 노동기준 또는 공정한 노동기준을 규정하는 사회적 조항을 포함시키고 있는 것이 현실이다. 그 논리적 근거로서는 사회적 조항은 근로조건이 최소기준에 미치지 못하는 국가, 산업 또는 기업에서 생산되는 제품의 수입을 제한하고 막을 수 있는 제도적인 장치⁷⁾로서 열악한 근로조건 아래에서 생산되는 상품은 낮은 가격에 수출될 수 있고 다른 경쟁국에 비해 불공정한 이익을 얻게 될 수 있다는 것이다. 따라서 사회적 조항은 한편으로는 근로자들에게 최소한의 권리를 보장하고 다른 한편으로는 수출국근로자들의 근로조건을 개선시키며 불공정경쟁에 대한 수입국의 산업을 보호하는 이중적인 이득을 제공한다고 보고 있다.

1. WTO와 ‘사회적 조항’

UR협정의 체결을 위한 1994년 모로코 마라케쉬 각료회의 이후 국제통상과 노동기준을 연계하여야 한다는 필요성이 미국과 프랑스 등 일부 선진국에 의하여 강하게 제기되었다. 특히 미국이 1994년에 노동기준을 WTO의 작업계획에 포함시키려 하였지만, 많은 국가들이 이것은 통상문제가 아니라는 이유로 이에 반대하였다.⁸⁾ 어쨌든 일부 선진국들이 WTO와 OECD를 중심으로 노동 Round 내지 Blue Round를 새로운 통상협상의 의제로 채택할 것을 주장하면서 급속히 부상하였다. 1994년 4월 14일 WTO준비위원회설치에 관한 각료회의 결정에서 각료들은 이 준비위원회가 WTO작업계획의 의제에 추가사항을 포함시키자는 제안을 논의하도록

4(1989,4), pp. 423 참조

6) Philip Alston, "Labor Rights Provisions in U.S. Trade Law: "Aggressive Unilateralism"?", *Human Rights, Labor Rights, and International Trade*, Univ. of Pennsylvania Press, 1996, p. 84 참조.

7) Gijsbert van Liemt, "Minimum Labour Standards and international trade: Would a Social clause work?", 앞의 *International Labour Review* vol.128, No. 4, pp. 433 참조.

8) 사법연수원, 『WTO 통상법』, 1999, 493쪽.

한다는 데에 합의하였다. 1996년 12월 9일에서 13일 사이에 개최된 싱가포르 제1차 WTO 각료회담결과인 각료선언문에서도 노동기준을 새로운 협상의제에 포함되어 있었다. 1999년 12월 2일 미국 시애틀에서 개최된 WTO각료회의에서도 미국 등 선진국들은 근로자의 권리와 국제무역을 연계시키려고 하였으나 태국, 말레이시아 등 개발도상국들이 근로자 권리 확대 구상은 개발도상국들에 대한 무역보복강도를 높이는데 주목적이 있다고 반발함으로써 합의를 보지 못하였다.⁹⁾ 다만 미국 클린턴 대통령은 ILO 제182호 조약인 ‘가혹한 형태의 미성년자의 노동행위를 금지하는 협약’에 서명함으로써 앞으로 미성년자의 노동행위를 둘러싼 통상마찰이 예상된다.

WTO는 향후 1998년 ILO가 채택한 ‘근로자 기본권 선언’에 충실한 ‘국제적으로 인정된 노동기준’을 바탕으로 개방화, 자유화 및 공정한 경쟁을 해칠 수 있는 분야에 대한 최소한의 국제적 규범을 정하자는 ‘세계 전지역에서의 경쟁조건의 동일화’ 라는 테마로 집약될 수 있다.¹⁰⁾

2. ILO와 ‘사회적 조항’

ILO헌장은 “어떠한 국가가 인도적인 근로조건을 채택하지 아니 함은 근로조건을 개선하고자 하는 타국에게 장애가 된다”고 규정하고 있다. ILO는 창립 이후 노동기준과 국제통상을 연계시키는 것을 항상 제기해 왔으며, 오늘날에는 이 문제가 더욱 부각되고 있다. 이러한 논지는 ILO헌장의 초안을 보면 더 잘 알 수 있다. “국제노동협약의 근본목적 중의 하나는 강압에 의한 근로조건을 바탕으로 한 불공정 경쟁을 제거하기 위한 것이다. 그러한 열악한 근로조건을 개선하지 않는 국가에 대해 적절한 제재

9) 장효상, 『국제통상법』, 법영사, 1996, 463쪽.

10) 김교숙, “WTO체제와 노동기준”, 『비교법학』제10집, 부산외국어대학교 비교법연구소(1999.2), 157-158쪽 참조.

조치를 가할 수 있어야 한다. 즉 ILO총회가 2/3의 다수결로 어느 한 국가에서 협약이 이행되지 않고 있다고 결정하는 경우 1년 또는 총회가 정하는 기간 내에 그러한 근로조건이 개선되지 않는 한 불공정 경쟁조건 아래에서 생산된 상품에 대해 서명국들이 차별조치를 해야 한다.” 그러나 오늘날 경제가 세계화되고 국제경쟁이 심화됨에 따라 발생하는 부정적인 영향에도 불구하고 국제기준으로부터 발생하는 의무사항을 각국이 자발적으로 수용하도록 내버려둔다면 과연 ILO가 사회진보를 향한 ‘경쟁’ 정신을 유지할 수 있을 것인가? 여기에서 많은 국가들이 극악한 형태의 남용과 착취를 없앨 수 있도록 국제통상협정에 사회적 조항을 포함시키기를 원하고 있다. 이러한 사회적 조항을 통해 몇몇 기본적인 ILO기준을 준수하게 할 수도 있다. ILO가 진정으로 역할을 다하기 위해서는 당연히 ILO가 이 문제에 있어서 직접적인 당사자가 되어야 함과 동시에 ILO는 국제통상을 제한하거나 사회적 비용을 강제로 평등화시켜서는 안 된다는 점을 인식해야 한다. 여기에서 ILO는 사회적 덤프링(social dumping)과 같은 불공정한 국제통상을 없애기 위하여 한편으로는 특정노동기준을 준수할 조건으로 시장접근을 허용하고 다른 한편으로는 현재의 ILO의 결사의 자유위원회에서의 절차와 유사한 특별한 절차를 마련하여, ILO회원국으로 하여금 회원국 본연의 의무인 사회적 진보에 대한 공약을 하고 각 회원국이 각자의 경쟁력이 허용하는 범위 내에서 그 공약을 준수토록 하는 방법이 있다. 사회적 진보를 향해 나아갈 것을 강력히 공약하는 대가로 일방적인 통상규제를 당하지 않으리라는 기대감을 불러 넣을 수 있게 된다. 이러한 대안이 기존의 협약감독기능에 의한 보장 장치로 보장된다면 지금까지 ILO가 추구해 온 자발적 수용원칙을 견지하면서 동시에 국제노동기준의 효율성을 확보할 수 있을 것이다. 더나가서 국제통상관계를 포함한 모든 분야에서의 평화를 증진하고, 사회적 정의를 실현해야 하는 ILO의 임무와도 일치할 것이다. 이러한 메카니즘이 WTO체제에 의해 보장된다면 사회

정의의 구현이라는 ILO의 목표는 효율적으로 달성될 수 있을 것이다.¹¹⁾

ILO가 제시하고 있는 국제통상과 관련하여 ‘사회적 조항’에 포함되어야 할 최소한의 노동기준으로는 1998년에 채택한 ‘근로자 기본권 선언’에서 규정하고 있는 ① 결사의 자유(제87호 조약), ② 단결권과 단체교섭권의 보장(제98호 조약), ③ 강제노동금지(제29호 조약 및 제105호 조약), ④ 아동노동의 금지(제138호 조약 및 제182호 조약), ⑤ 차별금지(제100호 조약 및 제111호 조약) 등 소위 ‘핵심노동기준’을 제시하고 있다.¹²⁾ 일부 노동단체들은 이러한 협약들 외에도 노동비용의 평준화라는 원칙에 따라 최저임금과 산업안전보건 등의 국제노동기준을 포함시켜야 한다고 주장한다.¹³⁾

3. 미국의 통상정책과 ‘사회적 조항’

최근 국제통상과 노동기준을 연계시키기 위한 노력을 가장 적극적으로 전개해온 나라는 미국이다.¹⁴⁾ 근로조건이 열악한 개발도상국에 대하여 미국은 무역관련 법안이나 통상법 제301조와 같이 개별 입법에 의해 일반특혜관세의 철회, 최혜국 대우의 중지, 상계관세 또는 보복관세의 부과 등 각종 통상제재를 지속적으로 가해왔다.¹⁵⁾ 미국의 노동계는 FTA 추진과정에서 협정 때마다 자국 근로자의 고용을 보장하기 위하여 협정 상대국의 억압적인 노동환경을 금지하고 상대국의 노동기본권을 요구해 왔다. 즉 협정 상대국의 상품이 저임금으로 생산되어 저렴한 가격으로 미국 시

11) Daniel S. Ehrenberg, “An Enforcement Regime for International Labor Rights”, 앞의 *Human Rights, Labor Rights, and International Trade*, p. 164.

12) 이 철수, 앞의 “블루라운드에 대한 노동법적 대응방안”, 202쪽 이하 참조.

13) Virginia A. Leary, op. cit., p.28.

14) 미국의 통상정책과 노동기준과의 연계에 관하여 이 철수, 앞의 “블루라운드에 대한 노동법적 대응방안”, 203-206쪽; 김 교수, “국제통상과 노동기준”, 『제2차GLE연구 과제보고서』, 부산외국어대학교 국제통상지역원, (1999.2), 272-278쪽 참조.

15) Philip Alston, op. cit., pp. 72-73; 허재준, 앞의 논문, 46쪽.

장에 진출해 오면 미국 산업이 위축돼 미국 근로자들의 고용이 악화될 수 밖에 없다. 이를 방지하려는 미국 근로자들의 현실적인 요구가 반영된 것이 FTA의 노동에 관한 규정이라 할 수 있다. 국제통상과 어울리지 않을 것 같은 ‘노동권기본보장’이 FTA에 반영되어 규정되는 것도 이러한 이유 때문이다.¹⁶⁾ 미국은 1992년에 체결한 멕시코, 캐나다 사이에 체결한 ‘북미 자유무역협정’(North American Free Trade Agreement)에서 그 부속협정으로 1993년에 노동관련 협정(North American Agreement on Labor Cooperation)을 체결하였다.¹⁷⁾ 이는 미국이 체결한 FTA에서의 최초의 노동협정이라 할 수 있고, 이후 미국은 요르단, 싱가포르, 칠레, 호주, 모로코, 도미니카, 코스타리카, 엘살바도르, 과테말라, 온두라스, 니카라과, 오만, 페루, 콜롬비아, 이스라엘의 총18개국과 FTA를 체결하면서 이스라엘을 제외하고 모두 노동에 관한 규정을 두고 있다.¹⁸⁾ 우리나라도 한미 FTA 제19장에서 노동의 장을 규정하고 있다. 우리나라가 체결한 FTA 가운데서 노동의 장을 규정한 것은 한미FTA가 처음이다. 여기서 한 가지 지적하고 싶은 것은 한미 FTA 제19.2조에 규정된 노동기본권 가운데 미국은 ILO 제182호 조약인 “가혹한 형태의 아동노동철폐에 관한 조약”만을 비준하였고 그 외의 근로자의 노동기본권에 관한 조약은 비준하지 않았다는 점이다. 이러한 측면에서 보면 우리나라가 미국보다 오히려 노동선진국이라 할 수 있다. 현실적인 측면에서 우리나라가 노동후진국인 미국의 노동조건 개선이나 노동기본권 보장을 연계하여 통상을 주장할 수 있는지 매우 의심스럽다.

16) 민주사회를 위한 변호사모임(이하 ‘민변’이라 약칭함), “노동권 분야에 대한 평가보고서” 한미 FTA협정문 분석 보고서, (2007, 6), 193쪽.

17) 이철수, “노동영역에서의 한미FTA 쟁점과 과제”, 『법학』제48권 제1호, 서울대학교 (2007.3), 281쪽 이하 참조.

18) 미국이 체결한 FTA 노동의 장에 관한 내용은 문준조, 앞의 책, 217쪽 이하 참조.

III. 한미 FTA와 노동협정

미국은 앞에서 언급한 바와 같이 WTO와 ILO에서 주장하고 있는 핵심 노동기준을 국제통상과 연계하려는 사회적 조항을 한미 FTA에서도 그대로 규정하고 있다. 한미 FTA 노동협정의 주요내용을 보면 다음과 같다.

① 공동성명 약속으로 양 당사국은 국제노동기구의 회원으로서의 의무를 재확인한다(제19.1제19.2조). ② 국제적으로 인정된 근로자의 노동기본권을 보장하고 자국법에서 이를 채택하고 유지한다(제19.2조) 국제적으로 인정된 근로자의 노동기본권(이에 관하여는 후술한다)이 자국법에 의하여 인정되고 보장되도록 노력하고 자국의 국내 노동기준을 수립하고 자국의 노동법을 이에 따라 채택하거나 수정할 수 있는 각 당사국의 권리를 인정하면서 각 당사국은 자국법을 국제적으로 인정된 노동권에 합치하는 노동기준을 규정하도록 노력할 의무를 부담한다. ③ 국내노동법의 적용 및 효과적인 집행의무(제19.3조). 양국은 노동법 집행과 관련하여 자원배분의 우선순위를 설정할 수 있는 재량권을 보유하되, 무역에 영향을 미치는 방식으로 지속적으로 반복적인 작위 또는 부작위를 통해 노동법의 효과적인 집행을 실패하지 않아야 할 의무를 부담한다. ④ 국내 노동법의 절차적 보장 및 공중의 인식증진(제19.4조). 각 당사국은 특정한 사안에 있어서 자국법에 따라 이해관계인이 행정, 준사법, 사법 또는 노동법원에 대한 적절한 접근권을 가지도록 보장하고, 자국의 노동법에 대한 대중의 인식증진을 위하여 정보공개 및 대중교육을 장려한다. ⑤ 노동협력 메커니즘의 활동을 포함하여 노동의 장 이행을 감독하기 위한 노동협회의 설치(제19.5조). 이 협의회는 각 당사국의 노동부와 그 밖의 적절한 기관 또는 부처의 적절한 고위 공무원으로 구성하고, 협정문 발효 후 1년 이내에 회의를 개최하고 그 이후는 필요에 따라 회합한다. 당사국은 협정문을 이행할 목적으로 다른 쪽 당사국 및 대중과의 접촉선(Contract Point) 역할

을 하는 부서를 노동부 내에 지정하여 각 당사국의 접촉선은 협정문 이행과 관련하여 당사국의 공중에게 의견제출기회를 제공하고 이를 접수 검토하여야 한다. 협의회의 공식결정은 원칙적으로 공개하고, 협의회는 협정문 이행과 관련된 보고서를 준비하고 이를 공개한다. ⑥ 양 당사국이 근로자의 노동기본권의 준수를 증진하고 노동사안에 대한 공동약속을 더욱 증진시킬 수 있는 향상된 기회를 제공하기 위한 노동협력 메카니즘의 설치(제19.6조). 노동협력 메카니즘에 관하여는 부속서 19-가에서 그 설치, 주요기능 및 조직, 협력활동, 협력활동의 이행에 관하여 자세하게 규정하고 있다. ⑦ 당사국이 지정한 접촉선을 통한 당사국과의 협의요청, 60일 이내 사안을 해결하지 못할 경우 협의요청 혹은 공동위원회에 회부(제19.7조). 당사국은 제19.5조 제3항에 따라 다른 쪽 당사국이 지정한 접촉선에 서면요청을 전달함으로써 이 장에서 발생하는 사안에 관하여 다른 쪽 당사국과의 협의를 요청할 수 있다(협의요청). 협의회가 사안을 해결하지 못하는 경우, 어느 한 쪽 당사국은 다른 쪽 당사국의 접촉선에 서면요청을 전달함으로써 그 사안을 검토하기 위하여 협의회가 소집되도록 요청할 수 있다(노동협의회 회부). 서면요청 60일 이내에 사안을 해결하지 못한 경우, 문제제기 당사국은 분쟁해결절차에 회부 가능하다(일반분쟁해결절차개시). ⑧ 노동법의 정의(제19.8조). 노동자의 기본노동권 외에 최저임금, 근로시간, 그리고 직업상의 안전 및 보건에 대하여 수용가능한 근로조건을 포함하고 있다. 미국의 경우 노동법 또는 노동규정이라 함은 중앙정부의 조치에 의하여 집행 가능한 의회의 법 또는 의회의 법에 따라 공포된 규정이라고 함으로써 중앙정부의 노동법에 한정하고 있다. 협정문 적용 대상 노동법에서 미국의 주(州)노동법을 제외한 것은 불평등 규정이라고 할 수 있다.¹⁹⁾ 한미 FTA 중에서 가장 핵심적인 규정은 근로자의 기본노동권(제19.2조)의 보장 규정이라 할 수 있다. 본 논문에서는 근로자의 기본

19) 민변, 앞의 보고서, 204쪽

노동권과 우리나라의 노동기준에 국한하여 살펴보기로 한다. 그 외의 노동협정에 관하여는 지면관계상 다음의 기회로 미룬다.

IV. 한미FTA와 노동기준

2) 미국이 국제통상과 연계시키고 있는 노동기준은 소위 ‘국제적으로 인정된 핵심노동기준’이다. 앞서도 언급한 바와 같이 미국은 국제적으로 인정된 핵심노동기준 중에서 제182호 “가혹한 형태의 아동노동철폐에 관한 조약”만을 비준하고 그 외에는 비준을 하고 있지 않는 노동후진국이라 할 수 있다. 1998년 ILO가 채택한 “작업장에서의 기본원칙과 권리에 관한 선언”(근로자기본권선언)²⁰에서 규정한 핵심노동기준으로는 ① 결사의 자유와 단체교섭권의 효과적인 인정(freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining)(동 선언 제2조(a)), ② 모든 형태의 강제적 또는 강요에 의한 노동의 철폐(the elimination of all forms of forced or compulsory labour)(동 선언 제2조(b)), ③ 아동노동의 효과적인 폐지(the effective abolition of child labour)(동 선언 제2조(c)), 그리고 ④ 고용 및 직업상의 차별의 철폐(the elimination of discrimination in respect of employment and occupation) (동 선언 제2조(d))이다.²¹

한미 FTA 제19장 ‘노동’협정에서도 “양 당사국은 국제노동기구의 회원으로서의 의무를 재확인한다(제19.1조)”는 공동약속 성명을 함으로써 우리나라와 미국은 국제통상과 관련하여 국제적으로 인정된 일반적인 핵심노동기준을 준수할 것을 천명하고 있다. 이와 더불어 “각 당사국은 작업

20) ILO Declaration on fundamental principles and rights at work이다.

21) Virginia A.Leary, op. cit., p. 28.

장에서의 기본원칙과 권리에 관한 국제노동기구의 선언과 그 후속조치 (1998년)(국제노동기구선언)에 기술된 대로 자국의 법 및 규정, 그리고 그에 따른 관행에서 다음의 권리를 채택하고 유지한다. (a) 결사의 자유; (b) 단체교섭권의 효과적인 인정; (c) 모든 형태의 강제적 또는 강요에 의한 노동의 철폐; (d) 아동노동의 효과적인 폐지, 그리고 이 협정의 목적상 가혹한 형태의 아동노동의 금지; 그리고 (e) 고용 및 직업상의 차별의 철폐(제19.2조)”를 규정하여 ILO에서 인정하고 있는 ‘국제적으로 인정된 핵심노동기준’을 채택하고 유지할 것을 국제통상의 조건으로 협정하였다. 또한 한미 FTA 제19.8조에서는 노동법을 정의함에 있어 이들 핵심노동 기준 외에도 최저임금, 근로시간(유급 연차휴가 또는 공휴일을 포함하지 아니 한다), 그리고 직업상의 안전 및 보건에 대하여 수용 가능한 근로조건도 포함한다고 규정하고 있다.²²⁾ 물론 이 가운데서 가장 기본적인 권리는 결사의 자유이다.²³⁾ 이하에서 1998년 ILO가 채택한 ‘근로자 기본권 선언’에 기술된 ‘국제적으로 인정된 노동기준’²⁴⁾과 우리나라 노동기준과 그 개정방향을 제시한다.

1. 결사의 자유

1) ILO가 가장 중요시하고 있는 기본원칙은 결사의 자유이다. 이 원칙은 1919년의 베르사이유 평화조약 제13편에서 ‘확보되어야 할 가장 기본적인 원칙’으로 명시되어 왔다. ILO헌장 전문에는 결사의 자유 원칙이 시급히 승인되어야 함을 밝히고 있으며, 필라델피아 선언에서도 다시 강조되고 있다. 결사의 자유 원칙은 1948년 ILO 제87호 ‘결사의 자유 및 단결

22) 이하의 국제노동기준에 관하여는 Nicolas Valticos, *International Labour Law*, KLUWER, 1979를 참조하였음.

23) Nicolas Valticos, *ibid.*, p. 29.

24) International Labour Office, *Working Party on the Social Dimensions of the Liberalization of International Trade*, Geneva, 1998, pp. 21-27 참조.

권의 보호에 관한 조약²⁵⁾에서 재확인하고 있다. 결사의 자유 보장은 ILO가 존속하고 유효한 활동을 계속함에 있어서 결코 제외시킬 수 없는 필수 불가결한 사항이다. 따라서 ILO는 창설 이후 경제발전 정도나 경제·사회체제의 차이에 관계없이 각국이 공통적으로 반드시 지켜야 할 결사의 자유에 관한 기준을 분명히 하고 이를 보호하는 것을 스스로 기본적인 사명으로 삼아 왔다. 이 조약의 주요내용으로는 ① 근로자와 사용자는 사전 인가를 받지 아니 하고, 스스로 선택한 단체를 설립할 수 있는 권리와, 그 단체의 규약에 따를 것만을 조건으로 하여 그 단체에 가입할 수 있는 권리를 어떠한 차별도 없이 보장받아야 한다(제2조). ② 근로자단체 및 사용자단체는 규약 및 규칙을 작성하고, 자유로이 대표자를 선출하며, 조직관리 및 활동에 관하여 결정하고 계획을 수립할 권리를 가진다(제3조1항). ③ 공공기관은 이 권리의 법적 행사를 방해하거나 제한하는 간섭을 삼가야 한다(제3조2항). ④ 근로자단체와 사용자단체는 행정기관에 의해 해산되거나 그 권리가 정지되어서는 아니 된다(제4조). ⑤ 근로자단체와 사용자단체는 연합단체 및 총연합단체를 설립하고 가입할 수 있는 권리를 가지며, 또한 이러한 모든 근로자단체 및 사용자단체, 연합단체 및 총연합단체는 근로자 및 사용자의 국제단체에 가입할 수 있는 권리를 규정하고 있다(제5조). ⑥ 이들 단체(노사단체, 연합단체 및 총연합단체)에 의한 법인격취득에 대하여 제한적인 조건을 붙여서는 아니 된다(제7조). ⑦ 이 협약에 규정된 권리를 행사함에 있어 근로자 및 사용자, 그리고 이들의 각 단체는 국내법을 존중하여야 한다(제8조1항). ⑧ 국내법이나 적용방식은 이 협약에 규정된 보장을 침해하지 않아야 한다(제8조2항).

2) 국내법과 관련하여 살펴보면 다음과 같다.

(1) 결사의 자유는 군인과 경찰을 제외한 모든 사람에게 적용되어야

25) Convention concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organize이고, 1950년 7월 4일부터 시행됨. 우리나라와 미국은 아직 비준하지 않았음.

한다. 즉 노동조합은 누구나 자유롭게 설립할 수 있어야 한다. 또한 노동조합은 연맹, 연합, 국제연합체를 형성하고 가입할 수 있어야 한다.

그러나 이와 관련하여 국내법은 ① 국가행정에 종사하는 6급 이상의 공무원(공무원노동조합설립및운영등에관한법률(이하 ‘공무원노동조합법’이라 한다)제6조)과 ② 주요방위산업에 종사하는 근로자(헌법 제33조3항)에 대하여는 노동조합 가입을 금지하고 있고, ③ 공무원과 교원에 대하여는 노동조합의 설립에 일정한 제한(공무원노동조합법 제6조 및 교원의노동조합설립및운영등에관한법률(이하 ‘교원노동조합법’이라 한다)제4조)을 두고 있는 것 등이 문제점으로 지적될 수 있다.²⁶⁾ 또한 노동조합 및 노동관계조정법(이하 ‘노조법’이라 함)은 ①노동조합에 가입할 수 있는 근로자의 범위를 제한하고 있고(동법 제2조4호단서 라목),²⁷⁾ ② 2009년 12월 31일까지 사업장단위에서의 복수노조를 금지(동법 부칙 제5조1항)하고 있는 점이 문제점으로 지적될 수 있다.²⁸⁾

(2) 노동조합은 정부나 집권당으로부터 독립되어야 한다. 즉 노동조합은 행정관청의 인가를 받지 않고 자주적이고 민주적으로 설립 및 운영되어야 한다.

이와 관련하여 우리 노조법은 ① 행정관청에의 설립신고(동법 제12조),²⁹⁾ ② 하나의 사업 또는 사업장에는 단일 노동조합 구조를 요구하는 것(동법 부칙 제6조1항), ③ 노동조합의 임원자격 및 임기에 대한 부적절한 제한(동법 제23조),³⁰⁾ ④ 노동조합 설립에 있어서 장애로 작용하는 과도한 등

26) 민변, 앞의 보고서, 206쪽; 하경효, “ILO기본협약과 노동법개정방향”, 『노동법학』 제4호, 한국노동법학회, (1994.12), 189-191; 이철수, 앞의 “블루라운드에 대한 노동법적 대응방안”, 210쪽.

27) 민변, 앞의 보고서, 206쪽.

28) 민변, 앞의 보고서, 206쪽; 하경효, 앞의 논문, 186-198; 이철수, 앞의 “블루라운드에 대한 노동법적 대응방안”, 210쪽.

29) 민변, 앞의 보고서, 207쪽.

30) 민변, 앞의 보고서, 206쪽.

특요건을 규정하는 것(동법 제10조 및 제11조), ⑤ 행정적 조치에 의한 노동조합의 해산(동법 제28조4호), ⑥ 노동조합의 정치적 활동에 대한 광범위한 제한(동법 제2조 4호 마목), ⑦ 노동조합의 규약 및 총회의결사항에 대한 행정관청의 시정명령(동법 제21조), ⑧ 노동조합의 결산결과와 운영상황을 행정관청에 보고할 것(동법 제27조)³¹⁾ 그리고 ⑨ 행정관청에 의한 임시총회소집권자의 지명(동법 제18조3항) 등이 문제점으로 지적될 수 있다.³²⁾

(3) 단체행동권에 대한 제한은 오직 국가 행정에 종사하는 공무원과 “필수적인 업무”(중단 시 근로자나 공공의 안전 보건을 위협하게 하는 업무로 제한)에 대해서만 적법하다.

이와 관련하여 노조법은 ① 단체행동권을 강제중재로 대체하는 것(직권중재조항(동법 제62조 3호)³³⁾ ② 긴급조정제도(동법 제76조), ③ “필수적인 업무”에 대하여 광범위하게 정의(동법 제71조)하고 있는 점과 아울러 ④ 공무원과 교원에 대하여는 쟁의행위 자체를 금지(공무원노동조합법 제11조 및 교원노동조합법 제8조)하고 있는 것도 문제점으로 지적될 수 있다.³⁴⁾

2. 단체교섭권의 효과적인 인정

1) ILO제87호 조약을 채택한 지 1년 뒤인 1949년 ILO총회는 결사의 자유가 행정당국으로부터 충분히 보장된다고 하더라도, 근로자의 경우 사용자 또는 사용자단체의 행위에 의하여 단결권을 침해받을 수 있다는 사실

31) 민변, 앞의 보고서, 207쪽.

32) 하경호, 앞의 논문, 191-192쪽; 이철수, 앞의 “블루라운드에 대한 노동법적 대응방안”, 210-211쪽.

33) 민변, 앞의 보고서, 207쪽.

34) 민변, 앞의 보고서, 207쪽; 이철수, 앞의 “블루라운드에 대한 노동법적 대응방안”, 211쪽.

에 주목하여 1949년 ILO 제98호 ‘단결권 및 단체교섭권에 대한 원칙의 적용에 관한 조약’³⁵⁾을 채택하였다. 그러나 ILO 제98호 조약은 ‘본 조약은 국가행정에 종사하는 공무원의 신분에 대해서 다루지 아니 하며, 또한 그 권리 및 지위에 불리하게 해석되어서도 아니 된다’(제6조)고 규정함으로써 동 조약이 공무원을 대상으로 하고 있지 않음을 명시하고 있다. 이 조약의 주요 내용으로서는 ① 근로자는 반조합적 차별대우로부터 충분한 보호를 받아야 한다(제1조1항). ② 근로자는 노동조합원임을 이유로 한 고용거부나, 노동조합원 또는 노동조합 활동으로 인한 해고나 부당한 대우로부터 보호를 받아야 한다(제1조2항). ③ 근로자단체와 사용자단체는 그 설립, 활동 그리고 자치 행정에 있어서 상호간에 직접 혹은 각각의 대리인이나 구성원에 의한 어떠한 간섭행위에 대하여도 충분히 보호받아야 한다(제2조1항). ④ 근로자단체를 사용자단체의 지배 아래 두기 위한 목적으로, 사용자단체의 지배를 받는 근로자단체의 설립을 도모하거나, 근로자단체에 재정이나 기타의 수단으로 지원하는 행위는 간섭행위로 간주하여 이로부터 보호받아야 한다(제2조2항). ⑤ 이 협약에 규정된 단결권의 보호보장을 목적으로 필요한 경우 국내 여건에 적합한 제도를 수립할 수 있다(제3조). ⑥ 필요한 경우 고용계약과 조건을 규율하는 자율적 단체교섭의 이용과 발전을 고무하고 증진시키기 위하여 국내 여건에 적합한 조치가 취해져야 한다고 규정하여 노사간에 자율적인 교섭을 촉진할 조치를 취할 것을 요구하고 있다(제4조).

2) 노조법 제81조 이하에서 부당노동행위를 금지하고 있으므로 기본적으로 조약과 합치한다고 볼 수 있다. 그러나 설립신고가 되지 않은 노동조합에 대해서는 단체교섭거부의 부당노동행위를 다룰 수 없는 것처럼 규정하고 있는 노조법 제7조 제1,2항은 문제의 여지가 있다.³⁶⁾ 또한 노사가

35) Convention concerning the Application of the Principles of the Right to Organize and to Bargain Collectively이며, 1951년 7월 18일부터 시행됨. 우리나라와 미국은 아직 비준하지 않았음.

자주적으로 결정한 단체협약에 대하여 행정관청에 신고하도록 한 규정(노조법 제31조2항)과 행정관청이 정부의 정책과 관련하여 시정을 명할 수 있다는 규정(노조법 제31조3항)은 ILO 제98호 조약과 관련하여 문제될 수 있다. 특정한 수준의 교섭만을 인정하고 있는 교원노조법 제6조 제1항과 공무원노조법 제8조 제1항은 ILO 제98호 조약과 관련하여 문제가 될 수 있다.³⁷⁾ 더나가서 공공부문의 단체교섭의 결과로 체결된 단체협약에 대하여 장관의 승인을 전제로 하는 법제도는 ILO 제98호 조약 제4조에 반하기 때문에 대부분의 정부출연기관 관련 법률에서 임직원의 근로조건을 “주무장관의 기준에 따라” 이사회 등이 정하게 하고 있고, 예산은 주무장관의 ‘승인’을 얻도록 규정하고 있는 것은 ILO 제98호 조약과 관련하여 문제가 될 수 있다.³⁸⁾

3. 모든 형태의 강제적 또는 강요에 의한 노동의 철폐

1) 이에 관하여 ILO는 두 차례의 협약-제29호와 제105호-을 체결한 바 있다. 그러나 우리나라는 아직 이 조약들을 비준하지 않았다. ILO 제29호 ‘강제근로에 관한 조약’³⁹⁾은 1930년 6월 10일 국제노동사무국 이사회 제14차 회기에서 채택된 것으로 그 내용은 가능한 한 모든 형태의 강제근로의 사용을 ① 최단시간으로 줄일 것(통상인의 법정근로시간과 동일하게)과 ② 조기에 폐지할 것을 약속하는 조약이었다. 역사적으로 강제근로에 관한 최초 조약이었던 관계로 강력한 제재를 가하지는 못하였고, 일정한 조건이나 보장 아래 의무 군대복무, 일정한 시민적 의무, 교도소근로, 위급 시 근로, 지역사회봉사 등도 조약의 적용제외사항으로 인정하고 있

36) 민변, 앞의 보고서, 207쪽.

37) 민변, 앞의 보고서, 208쪽.

38) 민변, 앞의 보고서, 208쪽

39) Convention concerning Forced or Compulsory Labour이고, 1932년 5월 1일부터 시행됨. 우리나라와 미국은 아직 비준하지 않았음.

었다. 그러나 ILO 제105호 ‘강제근로의 폐지에 관한 조약’⁴⁰⁾은 본 조약의 비준국에게 “이하에서 규정한 수단, 제재 또는 방법에 의한 모든 종류의 강제근로를 금지하고 이를 이용하지 아니할 것을” 규정함으로써 보다 강력한 규제력을 갖고 있다. 특히 금지되는 강제근로로는 ① 정치적 견해 또는 기존의 사회적·경제적 제도에 사상적으로 반대하는 견해를 가지거나 발표하는 것에 대한 제재 및 정치적 억압방법 또는 교육방법, ② 경제발전을 목적으로 노동력을 동원하거나 이용하는 방법, ③ 노동규율의 수단, ④ 파업참가에 대한 제재, ⑤ 인종적·사회적·민족적 또는 종교적 차별대우의 수단인 경우이다. 미국은 ILO 제105호 조약과 관련하여 특히 재소자근로, 구류중이지만 선고를 받지 않은 자의 근로, 의무적인 병역의무가 아닌 비군사적인 목적, 즉 경제발전을 위한 징집병의 이용 등을 문제시하고 있다.

2) 우리나라는 근로기준법 제7조(강제근로 금지)와 이를 뒷받침하기 위한 제20조(위약예정의 금지), 제21조(전차금상계의 금지) 및 제22조(강제저축의 금지) 등의 규정에 의해 일반적으로 협약의 내용을 충족한 것으로 판단된다. 다만 병역특례자와 재소자 근로와 관련하여 문제가 발생할 여지가 있다.⁴¹⁾ 현행법상의 병역특례는, 전투경찰대원(병역법 제2조1항7호, 동법 제24조2항, 전투경찰대설치법 제3조 2.3항), 교정시설경비교도대(병역법 제2조1항7호, 동법 제24조1항, 교정시설경비교도대설치법 제3조), 공익근무요원(병역법 제2조1항9호, 제26조 내지 제33조), 공중보건의사 및 국제협력의사(병역법 제2조1항10호 내지 11호, 제34조 내지 제35조의 3) 및 전문연구요원 및 산업기능요원(병역법 제2조1항12호 내지13호, 제36조 내지 제43조)의 경우이다. ILO 제105호 조약의 관심은 경제개발목적

40) Convention concerning the Abolition of Forced Labour이고, 1959년 1월 17일부터 시행됨. 우리나라와 미국은 아직 비준하지 않았음

41) 민변, 앞의 보고서, 209쪽; 이철수, 앞의 “블루라운드에 대한 노동법적 대응방안”, 213쪽.

· 사용을 위한 동원을 금지하고자 하는데 있으므로, 공공이익을 위한 복무는 크게 문제되지 않는다. 따라서 전문연구요원 및 산업기능요원 외의 병역특례는 관련 법제를 기술적으로 운영하면 별문제가 없을 것으로 보이나, 전문연구요원 및 산업기능요원의 경우는 경제개발목적의 비군사적 징집이 분명하므로 근본적인 재검토가 요망된다. 재소근로자와 관련하여 ILO 제29호조약 제2조2항(C)에서 '법원판결의 결과로 강요되는 노무는 본 조약의 강제근로에 포함되지 않지만 공공기관의 감독 및 관리 아래 행하여지며, 개인·회사 또는 단체에 고용되거나 또는 그 지휘에 복종하는 경우에는 그러하지 아니하다'라는 규정에 위반할 여지가 있으며, 파업참가에 대한 제재로서의 업무방해죄에 대하여 징역형을 설정하고 있는 형법 제314조는 ILO 제105호 조약에 위반할 가능성이 있다.⁴²⁾

4. 아동노동의 효과적인 폐지, 그리고 이 협정의 목적상 가혹한 형태의 아동노동의 금지

1) ILO는 1919년 이래로 신체적·정신적 성장과정에 있고 또한 일반 성년근로자에 비하여 사회적 경험이 부족한 아동을 보호한다는 관점에서 최저취업연령에 관하여 약 10개의 조약을 채택하였다. 아동노동에 관한 다양한 조약을 일반화하여 단일한 조약으로 통합한 것이 바로 1973년에 채택된 ILO 제138호 '아동노동의 금지에 관한 조약'⁴³⁾이다. 그 주요내용 으로서는 ① 이 협약의 비준국은 아동근로를 효과적으로 폐지하고 고용 및 근로에 허용되는 최저연령을 연소자들의 심신이 완전히 성숙되었다고 보는 수준에까지 순차적으로 높이기 위한 국가정책을 추구할 의무를 가진

42) 민변, 앞의 보고서, 209쪽.

43) Convention concerning Minimum Age for Admission to Employment이고, 1976년 6월 19일부터 시행됨. 우리나라도 1999년 1월에 비준하였지만, 미국은 아직 비준하지 않았음

다(제1조). ② 이 협약에 따라 명시될 최저연령은 의무교육이 완료되는 연령보다 낮아서는 아니 되며 또한 어떠한 경우에서도 15세를 내려가서는 아니 된다(제2조3항). ③ 개발도상국들은 최초의 최저연령을 14세로 명시할 수 있다(제2조4항). ④ 연소자들의 건강, 안전 및 도덕을 위협할 위험이 수반될 가능성이 높은 모든 형태의 고용과 근로에 대하여는 최저연령이 18세--일정한 조건아래서는 16세--를 내려가서는 아니 된다(제3조1항). ⑤ 이 협약은 당해 협약을 적용할 때 특별하고도 실질적인 문제점들이 야기되는 제한된 범주의 고용과 근로에 대해서는 적용이 제외될 수 있음을 규정하고 있다(제4조1항). ⑥ 이 협약은 일반교육, 직업교육 또는 기술교육을 위한 학교 또는 기타 훈련기관에서 행하여지는 근로에는 적용되지 않는다(제6조1항). ⑦ 또한 일정한 조건 아래 14세 이상의 견습생은 당해 협약의 적용을 받지 않는다(제6조2항). ⑧ 13세 이상 15세 미만--혹은 아직도 의무교육을 마치지 않았을 경우에는 최소한 15세--연소자에게는 일정한 조건들이 결정되는 경우에 일정한 유형들의 경미한 근로가 허용될 수 있다(제7조1항). 예술적 공연 참가 목적과 같은 개별적인 사례에서는 예외가 인정될 수 있다. 노사단체들이 존재할 경우, 상기 조치들과 관련하여 이들 단체와의 협의를 거쳐야 한다(제8조1항).

아울러 ILO는 1999년에 제182호 “가혹한 형태의 아동노동철폐에 관한 조약”⁴⁴⁾을 채택하였다. 미국도 이 조약을 비준하였으나 특히 농업부문에서 아동노동이 광범위하게 이루어지고 있는데, 농업의 경우 관련규정이 미비하여 많은 어린이가 위험한 근로환경에 노출되어 있다고 ICFTU는 지적하고 있다.⁴⁵⁾ ILO 제182호 조약의 주요한 내용으로는 ① 긴급한 사안인 가혹한 형태의 아동(18세 미만의 모든 자)노동의 금지와 근절을 위해 즉각적이고 효과적인 조치를 취해야 한다(동 조약 제1조 및 제2조). ②

44) Convention concerning Worst Forms of Child Labour이고, 2000년 11월 19일부터 시행됨. 우리나라와 미국은 비준하였음.

45) 2006년 3월 15일 ICFTU homepage 기사 참조.

‘가혹한 형태의 아동노동’은 (가) 모든 형태의 노예제 또는 노예제와 유사한 관행으로서 아동매매, 밀매, 채무담보, 농노 및 무력분쟁에 이용하기 위해 아동을 강제 또는 의무적으로 징용하는 등의 강제 또는 의무노동, (나) 매춘, 음란물 제작 및 음란행위를 위한 아동의 사용, 주선 및 제공, (다) 관련 국제조약에 명시되어 있는 약물의 생산 및 밀매 등 불법활동을 목적으로 하는 아동의 사용, 주선 및 제공, (라) 수행되는 작업의 성격 및 환경 상 아동의 건강, 안전 및 도덕성을 해칠 가능성이 있는 작업을 말한다(동 조약 제3조). ③ 가혹한 형태의 아동노동을 근절하기 위한 행동 프로그램을 우선과제로서 계획하고 시행해야 한다. 그러한 행동 프로그램은 관련 정부 기관과 노사단체와의 협의를 통해, 그리고 적절하다고 판단되는 경우에는 기타 관련기관의 견해를 고려하여 수립, 시행되어야 한다(동 조약 제6조). ④ 아동노동을 근절하는데 있어 교육의 중요성을 감안하여, 다음과 같은 효과적이고 즉각적인 조치를 취하여야 한다. (가) 아동이 가혹한 형태의 노동에 종사하는 것을 방지한다. (나) 가혹한 아동노동으로부터 아동을 격리하고 재활과 사회적 통합을 위한 필요하고 적절한 직접적 지원을 제공한다. (다) 가혹한 형태의 아동노동으로부터 격리된 아동들에게 무상 기초교육과, 가능하고 적절한 경우에는, 직업훈련의 기회를 보장한다. (라) 특히 위협에 처해있는 아동들을 파악하여 원조한다. (마) 소녀들의 특수한 상황을 고려한다(동 조약 제7조). ⑤ 사회 경제 개발, 빈곤퇴치 프로그램 및 범국민적 교육을 위한 지원을 포함한 국제협력과 또는 지원의 강화를 통해 본 협약의 규정에 효력을 부여하는데 있어 상호 지원할 수 있는 적절한 조치를 취해야 한다(동 조약 제8조).

2) 이와 관련하여 우리나라는 ① 근로기준법의 개정에 의하여 최저연령을 ‘15세 미만자는 근로자로 사용하지 못한다’(근로기준법 제64조)라고 하여 15세 이상으로 하고 있으므로, ILO와 미국의 기준과도 일치하고 있으며, ② 연소자의 고용적격을 위한 건강진단과 관련하여 관계규정들(산업

안전보건법 제43조, 진폐예방과진폐근로자의보호등에 관한 법률 제9조 내지 제11조 및 제43조, 제44조) 이 있으나 첫째, 연소자의 고용적격 증명 서류 발행기관의 부재, 둘째, 21세까지 고용적격을 위한 건강진단을 필요로 하는 업무정지기관의 부재, 셋째, 고용적격증명서, 노동허가증 또는 근로수첩 등의 비치 및 요구제시규정 등의 부재가 문제될 수 있다.⁴⁶⁾

5. 차별금지

1) ILO는 남녀성별에 의한 차별(제100호 조약)과 고용과 직업에서의 차별(제111호 조약)을 금지하고 있다. ILO 제 100호 조약⁴⁷⁾은 동일가치 근로에 대한 남녀근로자의 동등보수를 목적으로 제정된 것으로 그 내용으로는 ① 보수를 결정에 사용되는 방법에 적합한 수단으로 동일가치 근로에 대한 남녀근로자의 동등보수의 원칙을 모든 근로자에게 적용하도록 촉진하고 이 방법과 양립하는 한 그 적용을 보장하여야 한다(동 조약 제2조). ② 수행되는 근로에 기초한 객관적인 직무평가를 촉진하는 조치가 이 협약 규정의 실시에 효과적인 경우에는 그러한 조치를 취하여야 한다(동 조약 제3조 1항). ③ 이러한 평가를 위하여 채택하는 방법은 보수율을 담당하는 기관 또는 보수율이 단체협약에 의하여 결정되는 경우에는 그 당사자가 결정할 수 있다(동 조약 제3조 2항). ④ 성별과 무관하게 이러한 객관적 평가에서 발생하는 근로 수행상의 차이에 따른 근로자간의 보수율의 차이는 동일가치의 근로에 대한 남녀근로자의 동등보수의 원칙에 반하는 것으로 보아서는 아니 된다(동 조약 제3조 3항). ⑤ 이 협약의 규정의 실시를 위하여 관련 사용자단체 및 근로자단체와 적절하게 협력하여야 한다(동 조약 제4조). ILO 제111호 조약⁴⁸⁾은 고용과 직업상 기회와 대우의

46) 이철수, 앞의 “블루라운드에 대한 노동법적 대응방안”, 214-215쪽.

47) Convention concerning Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value이며, 1953년 5월 23일부터 시행됨. 우리나라는 1997년 12월에 비준하였지만 미국은 아직 비준하지 않았음.

평등을 촉진하고 차별을 금지하기 위한 목적으로 제정된 것으로 그 내용을 보면, ① 고용 또는 직업상 기회 및 대우의 균등을 저해하는 효과를 갖는 인종, 피부색, 성별, 종교, 정치적 견해, 국민적 신분 또는 사회적 신분 (또는 관련국가가 정하는 특별한 동기)에 따른 차별, 배제 또는 우대를 본 조약의 '차별대우'로 보고 있으며, ② 본 조약이 직업훈련, 고용 및 특별직업, 그리고 고용계약과 고용조건에 적용된다는 점을 분명히 하고, ③ 본 조약의 비준국가에 대해 본 조약과 양립 가능한 정책과 법령을 정비할 의무를 부여하고 있다.

2) 미국은 차별금지를 중요한 헌법상 원리의 하나로서 인정하고 있으며, 이는 각종 법률에서 확인되고 있다. 대체로 우리나라도 헌법과 국가인권위원회법을 비롯하여 근로기준법과 남녀고용평등법 등에서의 광범위하게 차별을 금지하고 있다. 이 점에 관하여는 ILO 조약의 내용과 합치한다. 그러나 1990년대 이후 소위 '산업연수생'이란 명목으로 도입되었던 외국 인근로자는 명백히 차별대우에 해당한다고 할 수 있다

V. 나오며

1) 우리는 지금 WTO체제라고 하는 개방화된 세계경제질서 속에서 생활하고 있다. 그 일환으로 한미 FTA가 2007년에 4월 2일 체결되어 양국간의 국회의 비준절차를 남겨두고 있다. 우리나라에게 국제통상의 문제는 국제사회에서의 생존의 문제라고 할 수 있고 노동기준의 문제는 근로자의 생존문제라고 할 수 있다. 그리하여 국제통상과 노동기준에 대하여는 생

48) Convention concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation 이고, 1960년 6월 15일부터 시행됨. 우리나라는 1998년 12월에 비준하였지만 미국은 아직 비준하지 않았음.

존권의 차원에서 접근되어야 한다. 앞에서 살펴 본 바와 같이 미국은 종래에도 소위 '사회적 조항'에 의거하여 공정한 경쟁을 바탕으로 국제통상과 노동기준의 연계를 강력히 주장해 왔다. 우리나라는 한미FTA체결을 계기로 미국과 노동기준을 둘러싼 국제적인 통상분쟁, 특히 'social dumping'을 예방하고 국제통상에서의 걸림들을 제거함과 동시에 근로자의 생존권 보장을 실현한다는 측면에서 우리나라의 노동기준을 국제노동기준에 부합하도록 개정하여야 할 것이다.

2) 앞에서 살펴 본 바와 같이 우리나라는 1998년 ILO의 근로자기본권 선언에서 규정하고 있는 최소한 국제노동기준 가운데 ILO제87호 조약, 제98호조약, 제29호 조약 및 제105호 조약을 아직 비준하지 않고 있다. 미국은 우리보다 더 ILO 조약을 비준하고 있지 않은 노동후진국이라 할 수 있다. 우리나라와 미국은 조속히 이들 조약들을 비준하여 국내 노동법의 개정을 통하여 근로자의 삶의 질을 높임과 동시에 국제통상의 걸림들을 제거하여야 할 것이다. 더 나아가서 근로자에게 실질적인 노동권을 보장하는 선진적인 인권보장국으로 거듭나야 할 것이다. 우리나라의 전반적인 노동기준이 국제적으로 인정된 근로자의 권리를 수용하지 못할 정도는 아니기 때문에 이 문제에 대하여 전향적으로 검토하여 차제에 1998년 ILO 근로자기본권선언에 충실한 노동법체제를 갖추는 계기로 삼아야 할 것이다. 끝으로 국제노동기준에 대하여는 최소한 준수한다는 국가의 강력한 실천의지가 전제되어야 할 것이다.

참고문헌

1. 김교숙 (1999.2), "WTO체제와 노동기준", 『비교법학』제10집, 부산외국어대학교 비교법연구소.

2. 김교숙(1999.2), “국제통상과 노동기준”, 『제2차GLE연구과제보고서』, 부산외국어대학교 국제통상지역원.
3. 문준조(2005), 『우리나라의 FTA체결을 위한 체계적 연구』, 한국법제연구원.
4. 민주사회를 위한 변호사모임 (2007, 6), “노동권 분야에 대한 평가보고서” 한미 FTA협정문 분석 보고서.
5. 서정두(1998), 『국제통상법』제2판, 삼영사.
6. 이철수(2007.3), “노동영역에서의 한미FTA 쟁점과 과제”, 『법학』제48권 제1호, 서울대학교.
7. 이철수(1994.12), “블루라운드에 대한 노동법적 대응방안”, 『노동법학』제4호, 한국노동법학회
8. 장효상(1996), 『국제통상법』, 법영사.
9. 하경효 (1994.12), “ILO기본협약과 노동법개정방향”, 『노동법학』제4호, 한국노동법학회.
10. 사법연수원(1999), 『WTO 통상법』, 사법연수원.
11. 한국노동연구원(1994), 『UR 과 노동』, 한국노동연구원.
12. 허재준(2006.8), “미국이 체결한 FTA의 노동 장의 비교”, 『국제노동브리프』, 한국노동연구원.
13. Alstron.P.(1996), “Labor Rights Provisions in U.S. Trade Law: “Aggressive Unilateralism”?”, *Human Rights, Labor Rights, and International Trade*, Univ. of Pennsylvania Press.
14. Ehrenberg.D. S.(1996), “An Enforcement Regime for International Labor Rights”, 위의 *Human Rights, Labor Rights, and International Trade*.
15. Herzenberg.S(1996), “Morality, Economics, and International Labor Rights”, 위의 *Human Rights, Labor Rights, and*

International Trade.

16. International Labour Office(1998.11), *Working Party on the Social Dimensions of the Liberalization of International Trade*, Geneva.
17. Leary.V.A.(1996)."The Paradox of Workers' Rights as Human Rights", 앞의 *Human Rights, Labor Rights, and International Trade*.
18. Liemt.Gijsbert van(1989.4), "Minimum Labour Standards and international trade: Would a Social clause work?", *International Labour Review vol.128*, No. 4.
19. Mastel.G.(1996), *American Trade Laws after the Uruguay Round*, M.E.Sharpe,
20. Srevais.J.M.(1989.4), "The Social clause in trade agreements: Wishful thinking or n instrument of social progress?", *International Labor Review vol.128*, No.4.
21. Valticos.N(1979), *International Labour Law*, KLUWER

국문초록

한미 FTA와 노동기준

김 교 숙

우리나라와 미국은 2007년 4월 2일 FTA를 체결하여 양국가의 의회의 비준절차를 남겨두고 있다. 우리나라가 체결한 FTA 가운데서 처음으로 노동의 장이 규정되었다. 본 논문은 FTA 노동의 장 중 제19.2조에 규정된 근로자의 노동기본권-① 결사의 자유, ② 단체교섭권의 효과적인 인정, ③ 모든 형태의 강제적 또는 강요에 의한 노동의 철폐, ④ 아동노동의 효과적인 폐지, 그리고 이 협정의 목적상 가혹한 형태의 아동노동의 금지, 그리고 ⑤ 고용 및 직업상의 차별의 철폐-에 관하여 중점적으로 살펴보고 이를 바탕으로 우리나라 노동기준의 개정방향을 제시하려는데 그 목적이 있다.

주제어: 한미 FTA, 노동기준, 사회적 조항, 세계무역기구, 국제노동기구

Astract

The KORUS FTA and Labor Standards

Kim, Gyo-sook

The Free Trade Agreement between the Republic of Korea and the United States of America(The KORUS FTA) was signed in Washington D.C. on 2 April. 2007. It was not yet ratified but it will be ratified sooner or later.

This paper studies the KORUS FTA and labor standards.

The KORUS FTA prescribes the core labor standards, as the so-called social clause stated in the WTO system.

The KORUS FTA Article 19.2(FUNDAMENTAL LABOR RIGHTS) prescribes the following rights, as stated in the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-Up (1998) (ILO Declaration):

- (a) freedom of association(ILO Convention No. 87);
- (b) the effective recognition of the right to collective bargaining(ILO Convention No. 98);
- (c) the elimination of all forms of compulsory or forced labor(ILO Convention No. 29 and No. 105);
- (d) the effective abolition of child labor and, for purposes of this Agreement, a prohibition on the worst forms of child labor(ILO Convention No. 138 and No. 182); and
- (e) the elimination of discrimination in respect of employment and

occupation(ILO Convention No. 100 and No. 111).

To conclude, This paper suggests that our nation should sooner or later ratify ILO Convention No. 87, No. 98, No. 29, No. 105 and our labor standards should be enhanced or amended in accordance with ILO Declaration on Fundamental Labor Rights in order to enforce the KORUS FTA.

Key Words : The KORUS FTA , Labor Standards, Social Clauses in International Trade Agreement, World Trade Organization, International Labor Organization