

제16장 노동

제16.1조 배경과 목적

1. 당사국들은 이 장이 당사국들의 발전 수준의 차이를 고려하여, 공통의 가치와 이해에 기반한 협력적 접근 방식을 반영하고 있음을 인정한다.
2. 당사국들은 당사국들의 노동기준을 조화시키는 것이 이 장에서의 그들의 의도가 아니며, 지속 가능한 발전을 증진하는 방식으로 그들의 무역관계 및 협력을 강화하는 것이 그들의 의도임을 인정한다.
3. 이 장은 다음을 목적으로 한다.
 - 가. 자유무역과 투자가 작업장에서의 기본원칙 및 권리에 관한 국제노동기구선언과 그 후속조치(1998년)(이하 “국제노동기구선언”이라 한다)의 원칙에 부합하는 고용 조건의 일자리 창출과 양질의 일자리로 이어져야 할 것이라는 공통의 목표를 증진하는 것
 - 나. 협력과 대화를 강화함으로써, 각 당사국의 노동제도, 견실한 노동 정책 및 관행, 그리고 관련 이해관계자를 포함한 각 당사국의 역량 개선에 대한 이해 증진을 장려하고 달성하는 것
 - 다. 각각의 당사국의 영역 내에서 근로 조건의 향상을 촉진하고, 근로자의 기본권을 보호, 증진 및 집행하는 것, 그리고
 - 라. 각 당사국의 노동법을 저해하지 아니하고 상호 관심 있는 노동 사안에 대하여 논의하고 의견을 교환하는 것

제16.2조 일반 원칙과 약속

1. 당사국들은 국제노동기구의 회원으로서의 자국의 의무와 국제노동기구선언에 따른 그들의 약속을 재확인한다. 각 당사국은 자국의 법, 규정 및 관행에 국제노동기구선언에 기술된 다음의 권리를 채택하고 유지하기 위하여 노력한다.
 - 가. 결사의 자유 및 단체교섭권의 효과적인 인정
 - 나. 모든 형태의 강요된 또는 강제적인 노동의 철폐
 - 다. 아동노동의 효과적인 폐지, 그리고
 - 라. 고용 및 직업상의 차별의 철폐
2. 당사국들은 다른 쪽 당사국이 자국의 정책 및 국가적 우선순위를 설정하고 이러한 정책 및 우선순위에 따라 자국의 노동법, 규정 및 관행을 수립, 관리 및 집행하는 주

권적 권리를 존중한다.

3. 당사국들은, 당사국들 간 무역 또는 투자에 영향을 미치는 방식으로, 지속적 또는 반복적인 작위나 부작위를 통하여, 제1항에 따라 자국이 채택하거나 유지하는 노동법을 포함한 자국의 노동법을 효과적으로 집행하지 못하여서는 아니 된다. 당사국들은 각 당사국이 집행 자원의 배분에 관하여 재량을 행사하고 집행 자원의 할당에 관하여 결정할 수 있는 권리를 보유하고 있음을 인정한다.

4. 면제 또는 이탈이 제1항에 규정된 원칙에 불합치할 경우, 어느 쪽 당사국도 당사국들 간의 무역 또는 투자에 영향을 미치는 방식으로 제1항을 이행하는 자국의 법 또는 규정의 적용을 면제하거나 달리 이탈하거나, 또는 적용을 면제하겠다는거나 달리 이탈하겠다고 제의하지 아니한다.

5. 각 당사국은 자국의 노동법, 규정, 정책 및 관행이 보호무역주의 목적으로 이용되지 아니할 것을 보장한다.

제16.3조 절차적 보장 및 대중 인식

1. 각 당사국은 특정한 사안에 있어서 자국법에 따라 인정된 이해관계를 가진 인이 자국 노동법의 집행을 위한 재판소에 대한 적절한 접근권을 가지도록 보장한다. 그러한 재판소는 행정, 준사법, 사법 또는 노동재판소를 포함할 수 있다.

2. 각 당사국은 자국 노동법의 집행을 위한 그러한 재판소의 절차가 공정하고 공평하며 투명하도록 보장한다.

3. 각 당사국은 국내적으로 자국의 노동법, 규정, 정책 및 관행에 대한 대중의 인식을 증진하고, 자국의 법, 규정, 정책 및 관행에 따라 이 장에 따라 수행된 활동을 자국의 대중에 알리는 적절한 메커니즘을 개발할 수 있다.

4. 당사국들은 노동법, 규정, 정책 및 관행이 명확하고, 잘 이해되며, 널리 협의되는 것이 바람직함을 인정한다.

제16.4조 제도적 장치

접촉선

1. 각 당사국은 당사국들 간 의사소통을 원활히 하기 위하여 자국 노동부 또는 그 밖의 유관부처 내에 노동 사안을 위한 접촉선을 지정한다. 이 협정의 발효일 후, 당사국들은 자국의 접촉선 정보를 제공하고 접촉선 변경 시 적시에 통보한다.

노동위원회

2. 당사국들은 노동위원회(이하 “위원회”라 한다)를 설치한다. 위원회는 각 당사국의 노동부와 그 밖의 부처의 적절한 고위 공무원으로 구성한다.

3. 위원회는

- 가. 협력 활동의 합의된 작업 계획을 수립한다.
- 나. 합의된 협력 활동을 감독하고 평가한다.
- 다. 상호 간 관심 있는 노동 사안에 대한 대화의 장으로서 기능한다.
- 라. 이 장의 운영 및 결과에 대하여 검토한다. 그리고
- 마. 이 장의 이행을 위하여 적절하다고 판단하는 그 밖의 모든 조치를 한다.

4. 당사국들이 달리 합의하지 아니하는 한, 위원회는 제16.6조에 규정된 협력 활동을 포함하여 공통의 관심 사안에 대하여 논의하고 이 장의 이행을 감독하기 위하여, 이 협정의 발효일 후 1년 이내에 회합하고, 그 이후에는 필요에 따라 회합한다. 회의는 직접 대면 또는 당사국들이 이용 가능한 기술적 수단을 통하여 실시할 수 있다.

대중의 참여

5. 위원회는 이 장의 이행과 관련된 사안에 대하여 관련 이해관계자 또는 전문가에게 자문하거나 조언을 구할 수 있다.

제16.5조 협의

- 1. 이 장의 해석이나 이행과 관련하여 발생하는 모든 사안은 당사국들에 의하여 직접적인 대화, 협의 및 협력을 통하여 우호적이고 신의 성실하게 해결된다.
- 2. 한쪽 당사국은 제16.4조제1항에 따라 지정된 접촉선에 서면요청을 전달함으로써 다른 쪽 당사국과의 협의를 요청할 수 있다. 협의는 요청이 전달된 후 신속히 개시된다.
- 3. 당사국들이 자국 접촉선을 통하여 그 사안을 해결하지 못하는 경우, 요청당사국은 위원회가 그 사안을 고려하기 위하여 소집되어야 할 것을 요청할 수 있다. 위원회는 신속히 소집되고 사안의 조속한 해결을 위하여 노력한다.
- 4. 위원회는 해당 사안의 해결을 위한 결론 및 권고를 담은 보고서를 작성하고, 양 당사국들은 실행 가능한 한 조속히 위원회의 결론 및 권고를 이행하기 위하여 노력한다.
- 5. 어떠한 당사국도 이 장에서 발생하는 사안에 대하여 제22장(분쟁해결)을 이용하지 아니한다.

제16.6조 협력

1. 이 장의 목적을 증진하고 다른 쪽 당사국의 노동 시스템에 대한 이해를 제고하기 위하여, 당사국들은 제2항과 제3항에 규정된 상호 관심 분야의 협력 활동을 통하여 긴밀

한 협력 관계를 구축할 것을 약속한다.

2. 이 장에 따른 당사국들 간 협력분야는 다음을 포함할 수 있으나, 이에 한정되지 아니한다.

- 가. 상호 관심 있는 노동정책
- 나. 노사관계
- 다. 근로조건
- 라. 산업안전보건
- 마. 직업훈련 및 인적자원개발
- 바. 노동통계, 그리고
- 사. 자국 노동법규에 따라 당사국들이 동의할 수 있는 그 밖의 노동 사안

3. 협력 활동은 다음을 포함하지만 이에 한정되지 아니하는 다양한 수단을 통하여 이행될 수 있다.

- 가. 정부 대표단, 전문 직업인, 학생 및 전문가 간 연구방문과 그 밖의 교류의 추진
- 나. 노동 법규 및 모범 사례에 대한 정보 교환
- 다. 공동회의, 세미나, 워크숍, 회의, 훈련 및 대외접촉활동과 교육프로그램의 조직
- 라. 협력 사업 또는 시연의 개발
- 마. 인정된 전문성을 가진 독립적인 전문가의 참여를 통한 공동연구사업, 연구 및 보고에의 참여, 그리고
- 바. 당사국들이 동의할 수 있는 그 밖의 형태의 기술적 교류 또는 협력

4. 제3항에 따라 합의된 모든 협력활동은 이용 가능한 자원뿐만 아니라 각 당사국의 노동 우선순위와 필요를 고려한다. 상호 결정에 의하여 착수한 특정 활동이나 사업도 별도 약정에 문서화될 수 있다.

5. 각 당사국은, 적절한 경우, 자국의 노조와 사용자 또는 그 밖의 인과 단체가 잠재적 협력 분야를 발굴하고 협력활동을 수행하는데 참여하도록 초청할 수 있다.