

# 노동

## 기본 노동권 (Fundamental Labor Rights) [제19.2조]

※ 제19.2조에 규정된 의무는 국제노동기구에 관한 경우 “국제노동선언”만을 지칭

- 양국은 98년 ILO 선언상의 아래 5개 기본 노동권을 국내 법령과 관행에 채택하고 유지해야 함.
  - ① 결사의 자유, ② 단체교섭권의 효과적 인정, ③ 모든 형태의 강제노동의 철폐, ④ 아동노동의 효과적 폐지 및 가혹한 형태의 아동노동 금지, ⑤ 고용과 직업상의 차별 철폐
  - ILO 핵심협약 가입 의무화와는 무관

### 참고: ILO 8개 핵심 협약 및 한·미 양국 비준 현황 (한국 4개, 미국 2개 가입)

동등보수 협약(한), 고용 및 직업상 차별금지 협약(한), 최저연령 협약(한), 가혹한 형태의 아동노동 협약(한/미), 강제근로 폐지 협약(미), 강제근로 협약, 결사의 자유 및 단결권 보호협약, 단결권 및 단체 교섭 협약

## 노동법의 적용 및 집행 (제19.3조)

- 제19.2조상의 기본 노동권을 포함한 자국의 노동법을 효과적 집행해야 함.
  - 양국간 무역과 투자에 영향을 미치는 방식으로 자국 노동법이 효과적으로 집행되지 못하는 경우를 방지
  - 양국은 기본 노동권에 대한 노동집행활동간 자원의 배분에 관하여 합리적인 재량을 행사하고 선의의 결정을 할 수 있는 권리를 보유
    - 단, 당사국이 집행 자원의 배분에 관하여 내리는 결정은 동 챗터의 규정을 준수하지 않는 이유가 되지 못함.

## 이해관계자의 절차적 권리보장 (제19.4조제1항 및 제2항)

- 각 당사국은 국내법에 따라 인정된 이해관계자에게 자국 노동법의 집행을 위한 행정·준사법·사법 또는 노동 재판소에 대한 접근성을 보장하고, 재판소의 절차의 공정성, 공평성, 투명성을 보장해야 함.

## 공중의견제출제도 도입·운영 (제19.5조제3항)

- 동 챗터와 관련된 사안에 대하여 당사국의 인은 양 당사국중 어느 접촉선(CP: Contact Point)에라도 시정 요구 등의 의견을 제출할 수 있음.
  - 우리나라 접촉선(고용노동부 국제협력담당관실)에 의견을 제출할 경우, 동 의견은 미국내 노동 사안으로 한정

- ※ '한미 자유무역협정의 노동(제19장)에 대한 진정처리 등에 관한 지침 (고용노동부 예규 22호)'에 관련 내용 규정
- 미국이 체결한 모든 FTA의 노동 챗터 상의 미측 접촉선과 공중의견 제출 제도에 대한 guideline(71 FR 76694 (2006-12-21))을 관보에 게재
  - ※ 미측 접촉선
    - Office of Trade and Labor Affairs, Bureau of International Labor Affairs
  - ※ 가이드라인(Notice of Procedural Guidelines)
    - <http://www.dol.gov/ilab/programs/otla/2006021837.pdf>에서 다운로드 가능
- 이러한 의견은 사소해서는 안 되며 일정 검토가치가 있어야 하며, 적절하다고 판단시 접수
  - ※ 미국은 각종 입증자료 제출의무, 충분한 검토기간(검토 여부 결정 전 60일, 정부간협의 요구 전 검토 180일)과 같은 운영절차를 엄격히 규정
- 의견이 접수되면 당사국의 접촉선은 협정 제19.5조 제3항과 합치되는 적절한 국내절차에 따라 이를 검토하고, 접수된 의견을 타방 당사국과 대중에게 공개
- 단, 검토시 국내사법절차나 국제기구에서 다루고 있는 사안 인지, 그리고 최근 다른 의견과 실질적으로 유사한지 여부 등을 고려 가능

### 참고: 공중의견제출제도(PC) 활용 예시

- 미국의 한-미 노동 챗터 관련 의무위반행위 발생 및 접수
  - 우리나라민이 미국 영역에서의 동 노동 챗터의 관련 사안에 대하여 서면으로 우리정부의 노동챗터 이행기관(접촉선)에 진정 제기 가능
  - 진정서(국문 또는 영문)에는 인적사항, 진정제기사항, 피해정도, 요구사항 등을 가능한 자세히 기재

○ 조사 개시 결정 및 통지

- 관할당국은 동 진정서의 검토(조사개시) 여부를 의견서 접수일로부터 60일 이내에 결정
- 동 검토시 미국의 노동 챗터 의무 위반 여부, 국내 구제절차 신청 여부, 검토가치 존부 등을 고려
- 조사개시 결정시 타방(한국은 미국, 미국은 한국) 접촉선에 동 진정 개요 등 통보

○ 의견서 내용에 대한 조사개시

- 관할당국은 제기된 사안의 노동 챗터 의무 위반 여부 등에 대해 조사
  - ※ 조사방법 : 진정인, 이해관계자, 전문가 등을 대상으로 사실관계 확인을 위해 청문회 개최, 진정인에 대한 추가자료제출 요청 등

○ 조사결과보고서 발표

- 특별한 사유가 있는 경우를 제외하고 한국의 경우 120일, 미국의 경우 180일 이내에 조사결과를 대중에 공개해야 함.

## 노무협의회 (제19.5조제1항 및 제2항)

□ 노무협의회(LAC: Labor Affairs Council)는 노동협력메커니즘(LCM: Labor Cooperation Mechanism) 활동을 포함한 동 챗터의 이행을 감독함.

- 각 당사국의 노동부와 적절한 기관의 고위 공무원으로 구성
- 협정 발효 후 1년 내에 회의개최(그 이후는 필요시 개최)
- 각 당사국은 자국 대중을 구성원으로 자문위원회 구성 가능

## 노동협력 메커니즘 (제19.6조)

- 양국은 노동협정 부속서의 노동협력메커니즘에 근거하여 노사관계, 인적자원 개발 및 평생학습 등 적절하다고 판단되는 양국의 노동 분야 관심사항에 대하여 전문가 교류, 세미나·워크숍 개최, 공동연구 실시 등 협력활동을 수행할 수 있음.
- 협정문 적용대상 노동법의 범위를 명확히 하기 위해 향후 노무 협의회를 통한 양국 노동법 규정의 비교·검토 사업도 포함

## 노동협약 (제19.7조)

- 당사국은 동 챕터 관련 사안에 대해 타방 당사국의 접촉선에 서면 협의 요청을 전달한 경우, 양 당사국은 사안의 해결을 위해 협의해야 하며, 해결이 어려울 경우 노무협의회 등을 통해 신속한 해결을 도모해야함.
- 최초 협의 요청 전달 후부터 60일 이내에 사안의 해결되지 않을 경우, 공동위원회 회부 등 분쟁해결에 관한 제22장의 분쟁해결 절차를 이용할 수 있음.
- 단, 제19.7조에 따라 사안 해결을 시도하지 아니하고는 협정상의 분쟁해결절차 이용 불가
- 양국은 이 장의 의무 이행과 관련하여 무역 또는 투자에 대한 효과가 성립될 수 있는 실질 내용을 가진 사건의 경우에만 분쟁 해결절차에 회부

## 노동법의 정의 및 범위 (제19.8조)

- 협정문 대상 노동법을 국제적으로 인정된 노동권 및 최저임금, 근로시간, 산업안전보건 관련 법규로 한정

※ 결사의 자유, 단체교섭권, 강제근로 폐지, 최악형태의 아동노동 폐지, 고용 및 직업상 차별철폐

- 협정문 적용대상 노동법의 동등성 확보를 위하여

- 적용대상 노동법에 미국의 주별 노동법을 제외하는 대신, 이에 상응하여 우리도 중앙정부 노동법에 한정
- 우리 노동법에만 규정되고 미국 노동법에는 명백히 없는 사항 (paid annual leave or holidays)을 협정문 적용대상에서 제외
- 제19.8조에서 정의하고 있는 노동법의 대상과 관련하여, 노동협력 메커니즘을 통해 양국 노동법 범위의 비교·검토 사업 실시