더 특별한

통상

02~03	Overview	노동 이슈가 국가 간 통상 의제로 부상
04~07	Global ❶	미국의 무역-노동 연계 채널 다양화
08~11	Global ❷	EU의 무역-노동 기준의 연계 전략
12~15	Korea	국내 기업의 노동 리스크와 통상

노동과 통상

월간 〈통상〉에서 준비한 특집

'더 특별한 통상'

다양한 글로벌 통상 이슈에 대해
심도 있게 다루는 특집호의
2022년 9월 호 주제는 '노동과 통상'이다.

유럽연합(EU)은 한·EU 자유무역협정(FTA) 규정을 근거로 한국에 대해 국제노동기구(ILO) 핵심협약 비준 압박을 전방위로 펼친 바 있다. 사진은 2019년 4월 9일 한국에서 열린 제8차 한·EU FTA 무역위원회에 세실리아 말스트롬 EU 집행위원회 통상담당 집행위원이 참석한 모습.

노동 이슈가 국가 간 통상 의제로 부상

제1차 세계대전 후 창설된 국제노동기구(ILO)는 자유무역-노동권 보호 간 긴장을 인식하고 회원국들 간에 국제노동기준을 정한 협약을 채택하는 노력을 했으나 채택·비준율이 지속적으로 떨어지는 흐름을 되돌리지 못했다. 지난 수십 년 동안 기업은 전 세계 곳곳으로 공급망을 확장했고 국제사회는 통상협정을 통해 제도적 기반을 다지며 국제사회의 경제성장을 이끌었다. 21세기 들어 본격화된 FTA 등을 통한 무역-노동 연계는 초세계화에 대한 치료제 역할을 하기 위한 노력의 일환이었다. 그러나 이러한 방식은 최근 글로벌 통상환경의 지각변동과 함께 새로운 단계로 진입하고 있다.

글 **남궁준** 한국노동연구원 부연구위원 | 사진 **한경DB**

현대적 노동조항의 원형, 미국과 EU FTA

1990년대 들어 세계무역기구(WTO), 자유무역협정(FTA) 혹은 통상 관련 국내법 안에 직접 노동, 인권, 환경 등 사회적 가치를 보호할 수 있는 제도적 장치(무역-노동 연계 등)를 마련해야 한다는 생각이 공감을 얻기 시작했다. '사회적 덤핑'과 '바닥으로의 경쟁'이 무역-노동 연계 제도의 이론적 틀로 곧잘 제시됐다. 개별 국가들이 '적정' 수준을 하회하는 근로조건 규제를 통해 상품을 생산·수출하는 것은 일반 덤핑과 같은 불공정 무역행위이고, 해외자본의 투자를 유치하기 위해 경쟁적으로 노동보호를 완화하면 최적화된 수준의 노동규제를 할 수 없어 사회 전체의 후생 손실이 발생한다는 것이다. 이에 따라 국제공조를 통해 공통된 '게임의 규칙(적용될 노동기준과 처벌의 방식)'을 정하고 위반하는 국가를 제재하는 것이 일반적인 해법으로 제시됐다.

무역-노동 연계를 정당화하는 조금 다른 시각도 있다. 노동권 보장은 단지 비용상승에 그치지 않고 생산성 향상 등 긍정적인 경제적 효과를 낳기도 하며, 장기적으로 한 국가의 경제·사회·정치가 상호보완적·지속 가능한 방식으로 발전하는 데 필요한 연결고리라는 관점이다. 이에 따르면 통상협정 내 노동조항도 처벌이나 제재가 아닌 대화와 협력을 통해 체약국의 노동기준에 대한 발상을 전환하고 노동규제 역량을 강화하는 것이 연계의 수단과 목적이 된다.

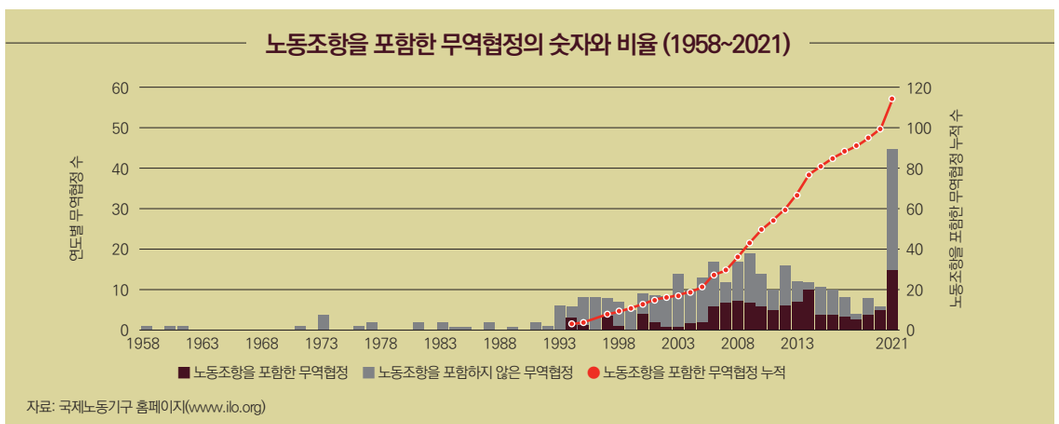
지난 20여 년 동안 미국과 유럽연합(EU)의 FTA에 각각 포함된 '노동'과 '무역과 지속 가능한 발전' 장(chapter)은 각각 전자와 후자의 관점에 따라 도입·발전된 것이다. 예를 들어 한·미 FTA는 노동 관련 의무 위반이 궁극적으로 특혜관세 철회라는 제재로 이어질 수 있다(무역제재 활용 조건부 연계). 반면, 한·EU FTA는 노동사안에 대해 정부 간은 물론 시민사회 간 대화를 제도화·정례화하고 일반분쟁해결절차 및 무역제재를 이용할 수 없게 하고 있다(대화·협력을 통한 장려적 연계). 이 두 FTA의 노동조항은 미국과 EU가 각각 2007년 전후로 고안해낸 현대적 노동조항의 원형이기에 좋은 대조를 이룬다.

무역과 노동을 연계하는 새로운 플랫폼 부상

기본적으로 초세계화에 대한 '치료제'였던 두 방식은, 최근 글로벌 통상환경의 지각변동과 함께 새로운 단계로 진입하고 있다. 2022년 현재는 지정학적 고려와 산업정책이 자유무역 통상정책에 우선하고 글로벌 공급망 및 가치사슬을 무역블록에 따라 재편(예: 프렌드쇼어링)하려는 시도가 이루어지고 있다. 이 추세를 견인하는 것은 상품 및 서비스 시장 개방을 핵심으로 하는 전통적 FTA가 아니다. 기술, 인권·노동·환경, 디지털통상, 공급망 투명성, 수출입 통제 등에 대한 우방국 간 공통의 표준을 수립해 공급망 생태계를 조성하는 경제협력협정이 대안으로 떠오르고 있다. 지난 5월 출범한 인도·태평양 경제 프레임워크(IPEF)가 대표적인 예다. 문제는 전통적 FTA를 기반으로 설계된 노동조항이 새로운 플랫폼에 맞춰 어떠한 내용과 효력을 갖게 될 것인가다.

먼저 대결 구도가 짙어지는 통상관계에서 노동(조항)은 지정학적 전략 또는 보호무역주의의 도구로 오·남용될 위험이 증가할 것이다. 다시 말해 노동조항은 일정한 종류·수준의 노동기준을 설정함으로써 특정 국가(군)를 실질적으로 배제하는 규범적 근거로 활용될 수 있다. 동시에 호혜관세, 시장개방 등을 규율하지 않는 경제협력 플랫폼이 노동 관련 의무의 이행을 어떻게 제도적으로 확보할지의 문제가 있다. 이와 관련해 2020년 7월 1일 발효한 미국·멕시코·캐나다협정(USMCA)의 노동신속구제절차(Rapid-Response Labor Mechanism)와 2022년 6월 21일 시행된 미국의 위구르강제노동방지법 및 2022년 2월 23일 EU 집행위원회가 발표한 기업의 지속가능성 실사의무 지침(안)을 눈여겨볼 필요가 있다. 전통적 FTA 노동조항은 국가의 의무와 책임을 규율했지만, 위 제도들은 개별 기업 또는 사업장을 적용 대상으로 하고 있는데 최근 사례에서 확인되듯 실효성이 더 높은 것으로 평가되고 있기 때문이다.

이어지는 글에서는 각각 미국과 EU의 무역-노동 연계, 특히 FTA의 노동조항을 보다 구체적으로 분석하고, 국내 기업의 노동 관련 리스크와 발생 가능한 통상갈등을 살펴본 후 시사점과 대응방안을 검토할 것이다.



자료: 국제노동기구 홈페이지(www.ilo.org)

2019년 12월 10일(현지시간) 멕시코 수도 멕시코시티의 대통령궁에서 미국과 멕시코, 캐나다 대표가 북미자유무역협정(NAFTA)을 대체할 새 무역협정인 '미국·멕시코·캐나다 협정(USMCA)' 수정안에 서명한 뒤 이를 들어보이고 있다. 앞줄 오른쪽부터 로버트 라이트하이저 당시 미국 무역대표부(USTR) 대표, 헤수스 세아데 당시 멕시코 외교차관, 크리스티아 프릴랜드 캐나다 부총리.

미국의 무역-노동 연계 채널 다양화

무역과 노동의 연계에 관한 미국의 전통적인 접근법은 자유무역협정(FTA) 등 국제무역협정을 통해 교역 상대국에서의 노동권 보호를 국제적으로 의무화하는 방식이었다. 최근에는 인도·태평양 경제 프레임워크(IPEF) 협상에서 기존 FTA 모델과는 차별화된 내용과 규율 방식의 노동기준을 국제적으로 도입하기 위한 방안을 모색하고 있다. 국내법에 근거해서 노동자 보호 및 인권탄압 등을 이유로 특정국의 강제노동 연계 상품 수입을 직접적으로 금지하는 조치를 시행하는 등 무역과 노동 이슈를 연계하는 데 보다 다양한 채널을 활용하는 모습을 보이고 있다.

글 **이천기** 대외경제정책연구원 부연구위원 | 사진 **한경DB**

FTA를 통한 전통적 방식의 무역-노동 연계

1990년대에 세계무역기구(WTO) 차원에서 노동조항을 도입하는 데 실패한 이후, 국제노동기구(ILO) 기준 등 국제적으로 인정한 노동기준이 FTA에 반영되는 경우가 전 세계적으로 확대되고 있는 추세다. 미국에서는 1994년에 북미자유무역협정(NAFTA)의 이행에 관한 북미노동협력협정(NAALC)에 노동자 권리 보호에 관한 조항이 FTA로는 처음으로 포함된 이래 2001년 12월 발효한 미·요르단 FTA부터는 협정 본문에 ILO 선언 등 국제 노동기준을 제시하기 시작했고, 이후 체결된 미국의 모든 FTA부터는 별도의 노동 챕터가 포함됐다. 2007년 5월에 부시 행정부는 신통상정책 발표를 통해 당시 협상이 진행 중이던 페루, 콜롬비아, 파나마, 한국과의 FTA에 공통적으로 적용되는 노동기준을 제시했다. 이를 통해 미국의 FTA는 작업장에서의 기본원칙 및 권리에 관한 ILO 선언 등 노동기준을 본문에 명시하고, 노동 챕터에 FTA 일반분쟁해결절차를 적용할 것을 규정함으로써 노동의무 위반 시 이행부과금 부과, 호혜관세(양허) 정지가 가능하도록 규정하게 된다. 한·미 FTA의 경우 제19장에 노동 챕터를 두어 노동기준을 규정하고, 노동 챕터가 FTA 일반분쟁해결절차를 적용받도록 했다. 같은 기간에 미국이 타결한 페루, 콜롬비아, 중앙아메리카와의 FTA에서도 노동분쟁이 FTA 일반분쟁해결절차의 적용을 받도록 규정됐다.

그러나 FTA 노동조항은 실행상으로는 큰 영향력을 가지지 못한다는 비판을 받는다. 특히 FTA 분쟁해결제도에서 제소국에게 요구되는 높은 입증 책임으로 인해 협정 발효 후 노동의무의 이행을 담보하지 못하는 한계를 노정해왔다. 2022년 8월 현재 미국이 체결한 FTA 중 노동부가 노동조항의 운영에 일정한 역할을 부여받은 경우를 기준으로, 미국 국내적으로 접수된 청원 중에서 노동부 무역노동청(OTLA)이 공식 검토를 진행한 건은 7건에 불과하고 이 중 오로지 한 건(2010년에 미국이 과테말라를 상대로 CAFTA-DR 분쟁해결절차 개시)에 대해서만 미국이 체결한 FTA에 따라 제소가 이루어졌다. 그마저도 2017년 6월 14일에 발표한 최종 패널보고서에서 패널은 미국의 위반 청구를 기각했다. 2020년 7월 1일에 발효한 미국·멕시코·캐나다 협정(USMCA)이 미국이 체결한 FTA 중에서도 가장 높은 수준의 노동의무 및 집행가능성을 규정하게 된 것도 이러한 배경에서다.

IPEF를 통해 새로운 무역-노동 연계 모델의 등장

USMCA 노동기준의 적극적인 활용 외에도, 노동자 중심 무역정책을 강조해온 바이든 행정부는 2022년 5월 23일에 공식 출범한 인도·태평양 경제 프레임워크(IPEF; Indo-Pacific Economic Framework)를 통해 새로운 무역-노동 연계 모델을 제시할 것으로 전망된다.

IPEF 협상에서는 미국의 주도로 필라 1에서 노동 이슈가 주요 의제로 다루어질 예정이다. 바이든 행정부는 노동자·기업·소비자 보호를 보다 직접적으로 규율하는 새로운 모델의 필요성을 강조해왔다. 예를 들어 지난 2월에 발표된 '미국의 인도·태평양 전략'에서에서 바이든 행정부는 IPEF를 통해 '높은 노동기준을 충족하는 무역'에 대한 '새로운 접근법'을 마련할 계획임을 밝혔으며, IPEF 출범에 관한 기자회견에서 제이크 설리번 백악관 국가안보보좌관은 기존 FTA 노동기준이 노동자·기업·소비자를 취약하게 만들었다고 지적한 뒤 노동문제를 보다 직접적으로 다룰 수 있는 새로운 모델이 필요하며 IPEF가 그 역할을 수행할 것이라고 설명한 바 있다. 한편 미국무역대표부(USTR)와 미 상무부의 주도하에 지난 3월 10일부터 4월 11일까지 진행된 IPEF에 관한 공공의견 수렴 절차 당시 이해관계자들이 제출한 공공의견은 IPEF의 노동기준이 ①USMCA 수준 ②USMCA 이전의 미국 FTA 수준 ③ILO 국제기준이어야 한다는 입장으로 정리가 가능하다.

IPEF 노동기준 관련 USTR에 접수된 공공의견(예시)

공공의견 유형	주요 내용
USMCA 수준	• IPEF 노동기준은 특정사업장 노동 신속해결 메커니즘(RRM), 강제노동 결부 상품 수입 금지의무 등 USMCA의 강력한 노동기준에 기초할 것을 주장
USMCA 이전의 미국 FTA 수준	• 미국의 FTA에서는 노동챕터에 FTA 분쟁해결제도를 적용해 집행가능성 확보, 노동의무 불이행국에 대한 특혜관세양허 정지가 가능 • IPEF 노동기준 불이행국에도 협정에 따른 상업적 이익 제공 중단 및 국내 노동보호 수준의 저하를 금지하는 역진금지(라쳇) 조항 주장
ILO 국제기준	• IPEF의 노동기준은 협상 참가국들의 국내적 상황에 비추어 이행이 가능하도록 현실적이어야 하며, 국제노동기구(ILO)하에서 다자적으로 확립된 국제기준에 기초할 것을 주장

USMCA상 강제노동 결부 상품 수입금지 의무

제23.6조(강제노동)

1. 당사자는 아동 강제노동을 포함해 모든 유형의 강제노동을 철폐하는 목표를 인정한다. 이에 따라 각 당사자는 아동 강제노동을 포함해 강제노동에 의해 완전하게 또는 부분적으로 생산된 상품의 다른 원산지로부터 자신의 영역으로의 수입을 금지한다.
2. 제1항의 이행을 지원하기 위해 당사자는 제23.12.5조(c)(협력)에 규정된 바와 같이 강제노동에 의해 생산된 상품을 파악하고 이동시키기 위한 협력을 구축한다.

자료 : USMCA 제23.6조. 저자 번역.

CPTPP상 강제노동 결부 상품 수입억제 의무

제19.6조(강제노동)

각 당사자는 아동 강제노동을 포함해 모든 유형의 강제노동을 철폐하기 위한 목표를 인정한다. 이와 관련해 당사자들이 제19.3조(노동권)에 따른 의무를 부담한다는 점을 고려하며, 각 당사자는 자신이 적절하다고 판단하는 이니셔티브를 통해 아동 강제노동을 포함해 강제노동에 의해 완전하게 또는 부분적으로 생산된 물품의 다른 원산지로부터의 수입을 또한 억제한다.[6]

6) 보다 명확히 하기 위해, 이 조의 어떠한 규정도 당사자가 이 협정, WTO 협정, 또는 그 밖의 국제무역협정의 다른 규정에 따른 의무에 불합치하는 이니셔티브를 취할 권한을 부여하지 않는다.

자료 : CPTPP 제19.6조. 저자 번역.

지난 5월 23일 IPEF가 공식 출범한 이래 8월까지는 협상 범위에 관한 IPEF 참여국 간 논의가 있었으며, 9월부터 IPEF 장관회의를 시작으로 본격적인 협상이 개시된다.

한국의 대외통상정책과 국내 법·제도에 미칠 영향

노동 이슈는 통상 분야를 중심으로 '연계(linkage)' 현상이 향후 강화될 것으로 전망된다. 노동 이슈가 우리나라의 대외통상정책과 국내 법·제도에 미칠 수 있는 영향에 관해 종합적인 검토가 필요한 시점이다.

첫째, IPEF의 노동기준이 기존 FTA 노동기준의 구성요소 및 규율 내용으로부터 전적으로 이탈하기는 쉽지 않을 것이다. 다만 IPEF를 통해 새로운 노동기준을 제시할 것이라는 입장을 보여왔고 국내적으로 의회와 이해관계자를 설득해야 하는 입장인 바이든 행정부로서는 기존 무역협정상의 노동기준·모델과 일정 수준 차별성을 가지는 새로운 형태의 노동기준을 제시해야만 한다는 부담을 가지고 있다. 또한 미국 시장에 대한 시장접근(관세양허)이 IPEF의 협상대상이 아님을 분명히 했으므로 무역촉진권한(TPA)에 따라 체결·비준된 의회행정협정(지금까지의 FTA)과 달리 미국 국내법적으로 의회의 승인을 필요로 하지 않는 단독 행정협정의 형태로 발현될 가능성이 유력한 것으로 논의된다. 따라서 TPA나 그 밖의 방식으로의 의회의 승인, 내지는 IPEF 타결 후 국내적 이행입법이 요구되지 않는 노동기준의 수준이 어디까지인지에 대해 복잡한 법적·정치적 계산이 미 행정부 내부적으로는 이루어지고 있을 것으로 짐작된다. 참고로 캐서린 타이 USTR 대표는 지난 8월 10일 미국 철강노동자연합(USW) 정기대의원대회 연설에서, IPEF는 바이든 행정부의 노동자 중심 무역정책을 반영하는 것으로서 제2의 TPP가 되지는 않을 것이며, '기업 책임(corporate accountability)'을 협상에서 강조할 예정임을 암시한 바 있다. 9월 IPEF 장관회의를 시작으로 협상이 본격화될 예정인 가운데, 협상 과정에서 미국 행정부가 제시하는 구성요소에 대해 미 의회와 미국 내 이해관계자들이 어떠한 입장을 보이는지를 모니터링하는 작업이 우리의 협상전략을 구축하는 데에도 유의미할 것이다.

둘째, 미국이 체결한 가장 최근의 FTA인 USMCA는 미국이 체결한 무역협정 중에서는 처음으로 강제노동 결부 상품의 수입금지 의무를 규정하고 있다. USMCA의 강제노동 결부 상품 수입금지 의무는 미국의 주도하에 타결됐으나 2017년 1월 30일 미국이 국내 비준계획 철회를 발표한 TPP(현 CPTPP) 제19장 노동 챕터에서의 강제노동 결부 상품 수입 '억제(discourage)' 의무보다 높은 수준의 의무에 해당한다.

'예를 들어' 향후 우리나라가 포괄적 · 점진적 환태평양경제동반자협정(CPTPP)에 가입하게 될 경우, 한국은 협정 당사국으로서 위 강제노동 결부 상품 수입억제 조항을 국내적으로 이행할 의무를 가지게 될 것이다. 다만 USMCA 제23.6조에서와 달리 CPTPP 제19.6조에서는 강제노동 결부 상품 수입제한이 WTO 협정 등 국제무역협정에 위반되지 않는 방식으로 이루어질 것을 단서로서 규정하고 있다. 따라서 WTO 협정 등 우리나라가 당사자로 있는 국제무역협정상의 의무에 합치되는 방식으로 위 의무를 국내법에 반영·이행하는 것이 중요하다. 문제는, 강제노동 사용을 이유로 '특정' 국가나 지역을 대상으로 상품 수입을 제한할 경우 통상법적으로는 차별조치로서 GATT 제1조(최혜국대우의무) 위반을 구성할 수 있다는 점이다. 위 위반을 정당화하기 위해 수입제한 조치국 입장에서는 '교도소[집단억류, 강제노동 프로그램] 노동상품과 관련된 조치'를 GATT 의무 위반에 대한 예외사유로 인정하고 있는 GATT 제20조(일반예외) 제(e)항을 주장할 유인이 있다. 다만 지금까지의 GATT/WTO 판정례에 비추어볼 때, 특정 국가나 지역만을 규제대상으로 하거나 제도의 경직성으로 인해 실질적으로 동일한 조건을 갖추고 있는 국가들 사이에 차별이 발생하는 경우 '자의적이거나 정당화할 수 없는 차별'이 있다고 해석될 여지가 크다. 따라서 향후 CPTPP나 IPEF 등에 따라 강제노동 결부 상품에 대해 일정한 수입규제 의무를 부담하게 되고 국내적 이행 방식에 재량이 인정된다면, 특정 국가·지역을 명시적인 규제대상으로 국내법에 규정하는 것보다는, 강제노동 사용이 문제되는 '여느' 국가에 대해 수입제한조치가 적용될 수 있음을 원산지 중립적으로 국내 법제에 반영해놓은 것이 향후 통상규범과의 합치성 시비에 대비하는 차원에서 보다 적절해 보인다.

셋째, 미국이 취하고 있는 강제노동 결부 상품 수입금지 조치의 핵심은 '상류 공급망'에 대한 규제 강화에 있다. 영향권에 속한 기업에서는 자사의 공급망을 지도화하는 작업이 우선적으로 이루어져야 할 것이며, 공급망 관련 데이터를 관리하고 정기적으로 업데이트하기 위한 데이터베이스(DB) 체계를 갖추고 있어야 한다. 특히 투입재 공급업체의 변동이 잦은 경우 자사 공급망의 강제노동 노출 가능성을 수시로 점검하는 항시 모니터링 체계를 유지해야 하며, 공급업체와 강제노동 요소의 유무에 관해 지속적으로 소통하고 협조를 구할 필요가 있다.

마지막으로, 중국과 공급망이 연계돼 있는 우리나라 제조·수출업체가 수입국의 통상-노동 연계 정책으로 인해 부담하게 되는 경제적 부담을 완화하기 위한 방법을 모색해야 한다. 지난 6월 7일 제229차 대외경제장관회의에서 우리 정부는 경제안보 관점에서 '공급망 위험의 포착 단계에서부터 위기예방, 위기 시 대응'을 포괄하는 공급망 안정 제도를 마련하고, 수입선 다변화와 생산시설 확충 등 민간 부문의 공급망 안정 노력에 대한 재정·세제·금융·규제 지원을 위해 '공급망 관련 3법'의 제·개정을 추진할 계획임을 발표한 바 있다. 중장기적으로는 공급망의 정량적 안정화뿐 아니라 상품 생산과정에서의 강제노동 미사용, ILO 국제기준에 부합하는 근로자 보호 등 공급망의 '정성적' 안정화를 개별 기업 차원의 노력을 넘어 국가 차원에서 확보하기 위한 법·제도적 기반을 마련하는 작업이 필요할 것이다.

강제노동 금지 등 국제노동기구(ILO) 핵심협약이 국회 비준 절차를 거쳐 지난 4월 20일부터 발효됐다. 정부가 비준을 서두른 데는 한·EU FTA를 근거로 EU가 한국의 ILO 핵심협약 비준을 압박한 것이 영향을 미쳤다. 사진은 2019년 1월 21일 '한·EU FTA 무역과 지속가능발전장(章) 이행을 위한 정부간 협의' 모습.

EU의 무역-노동 기준의 연계 전략

2018년 12월 유럽연합(EU)은 한·EU 자유무역협정(FTA)의 노동 조항을 근거로 한국에 정부 간 협의를 요청했다. 한국 정부가 FTA에 명시된 국제노동기구(ILO) 핵심협약 비준을 위해 충분한 노력을 기울이지 않았고, 노동기본권 개선의무를 성실히 이행하지 않았다는 것이다. 무역협정을 매개로 한국 정부가 노동기본권에 관련된 압력을 외국 정부로부터 받은 것은 이 경우가 처음이다. 이후 정부는 노동 3법을 개정했고, 4개의 미비준 ILO 핵심협약 중 강제노동 금지에 관한 1건을 제외한 3건을 비준했다. EU만의 무역-노동 연계 방식이 한국에도 영향을 미친 것이다.

글 **강유덕** 한국외대 Language and Trade 학부 교수 | 사진 **한경DB**

상징적 의미였던 FTA의 노동 규정

선진국은 무역협상에 노동 이슈를 포함시키려는 경향이 있는데, EU는 미국과 함께 이러한 움직임을 주도해왔다. 프랑스 등 주요 EU 회원국은 1990년대부터 세계무역기구(WTO)의 의제로 노동 이슈를 포함시킬 것을 주장했다. 이러한 시도는 개발도상국들의 반대로 번번이 무산됐다. 특히 WTO 내에서 신흥국의 입지가 점차 확대되면서 집단적인 연대를 통해 대응할 경우, 선진국의 입장을 관철시키는 것은 어려웠다. 2001년부터 진행된 도하개발어젠다(DDA) 협상에서도 노동 이슈는 특별한 결과를 도출한 사례가 없다. 반면에 2000년대 초반 이후 무역협상의 주요 무대는 다자협상에서 자유무역협정(FTA)을 중심으로 한 양자협상으로 옮아갔다. 이에 무역과 노동을 연계시키려는 움직임은 새로운 국면에 접어들었다. EU는 이러한 변화를 최대한 활용해 무역협정에 노동, 환경 등 다양한 사회적 이슈를 포함시켰다. EU는 FTA의 수가 확대됨에 따라 점차 EU만의 무역-노동 연계 방식을 확립시켰다. 2000년대 초까지 EU의 FTA에 포함된 노동조항은 인권존중을 강조하거나 체결국과의 협력을 선언하는 정도에 그쳤다. 가령 EU가 모로코, 요르단, 레바논, 이집트, 알제리 등과 체결한 FTA에는 상대국의 노동조건이나 국제협약 준수에 대한 구체적인 언급이 없다. EU의 무역협정에서 노동조항은 이스라엘(2000년 발효)과 체결한 제휴협정에서 처음으로 언급됐고, 남아프리카공화국(2000년 발효)과 체결한 FTA에서는 ILO의 기본협약 준수에 관한 내용이 서문에 실렸다. 협정문 본문에 ILO 핵심협약이 언급된 것은 2003년 발효된 칠레와의 FTA가 처음이다. 즉 2000년대 중반 이전에 체결된 EU의 FTA는 노동 관련 규정을 포함하더라도 상징적 의미에 만족하는 경우가 대부분이었다.

EU의 국가별 노동조항 비교

	한국	싱가포르	캐나다	베트남
ILO 협약 비준 및 이행의무	비준 노력	국내 상황을 고려해 비준 노력	비준 노력	국내 상황을 고려해 비준 노력
거버넌스	TSD 위원회	TSD 이사회	TSD 위원회	TSD 위원회
국내 자문기구	신설	신설 또는 기존 제도 활용	기존 제도 활용	신설 또는 기존 제도 활용
시민사회 대화	O	O	O	X
정부 간 협의	O	O	O	O
전문가 패널	O	O	O	추후 논의

주: O는 있음을 의미하며, X는 없음을 의미함.

2000년대 중반, 무역협정에 노동 이슈 적극 반영

2000년대 중반부터 EU는 다자주의 중심의 통상전략에서 벗어나, 역외국과의 포괄적 FTA를 추진했고, 이 과정에서 무역협정에 노동 이슈를 적극적으로 반영했다. 우선 2008년 EU와 카리브공동체(Cariforum) 간에 체결된 경제동반자협정(EPA)은 EU의 FTA 중 처음으로 사회적 이슈에 대한 별도의 장(chapter)을 마련했다. 여기에 ILO 핵심협약의 준수를 비롯해 인권에 관한 광범위한 원칙을 명시했다. 가장 극적인 변화는 한국과 체결한 FTA다. 2011년에 발효된 한·EU FTA는 EU가 글로벌 유럽(Global Europe)에 의거해 역외국과 추진한 최초의 FTA다.[1] 동 FTA의 제13장 '무역과 지속가능발전(TSD; Trade and Sustainable Development)'을 통해 노동과 환경 등 사회적 이슈를 규정했다. EU는 한·EU FTA 이후 페루, 콜롬비아, 베트남과 같은 개발도상국은 물론, 캐나다, 일본과 같은 선진국과 10개가 넘는 FTA를 발효했다. 'TSD 챕터'로 불리는 노동-환경 조항은 EU의 모든 FTA에 거의 유사한 내용으로 포함됐다. 즉 EU 방식의 무역-노동 연계 방안이 정착된 것이다.

한-EU FTA 제13장 무역과 지속가능발전

(노동 관련 조항)

	주요 내용
13.4조	ILO 등 다자간 노동 협정에 대한 준수 의무 규정
13.10조	FTA가 지속가능발전에 미치는 영향 평가
13.12조	TSD 위원회 운영
13.13조	국내 자문단 구성(시민단체 포함)
13.13조	시민사회 대화 운영
13.14조	정부 간 협의
13.15조	전문가 패널

EU의 무역협정과 노동조항

EU의 FTA에 포함된 노동조항의 주요 내용은 다음과 같다. 우선 4대 기본노동권에 대해 언급하고, ILO 핵심협약의 준수의무를 부과한다. 그리고 양국 고위공무원으로 구성된 TSD 위원회를 구성하며, 이해관계자들이 참여하는 국내

1 EU는 2006년 통상백서인 '글로벌 유럽(Global Europe)'을 통해 역외국과의 포괄적 FTA 추진을 선언했고, 한국을 우선순위의 협상대상국으로 선정했음.

자문단 운영을 의무화한다. 또한 EU와 FTA 체결국 간 시민사회가 소통할 수 있는 채널을 구축하고, TSD 챕터 운영에 이견이 발생할 경우 이를 해결할 수 있는 정부 간 협의절차와 분쟁해결을 위한 전문가 패널을 규정했다. 또한 FTA가 지속가능발전에 미치는 영향에 대해서도 평가를 의무화했다. 요약하면 국내 소통을 위해서는 자문단을 운영하고, 상대국과의 소통을 위해서는 TSD 위원회와 시민사회 대화 체계를 운영하는 것이다. 이러한 방식은 노동 분야에서 상대국과의 협력을 강화하는 동시에 통상정책에 노동 이슈를 반영할 수 있는 통로를 수립하기 위한 것이다. 이러한 제도가 성립된 데에는 상대국에 대해 규범적 우위를 갖고 있다는 EU 측의 판단도 있지만, 유럽의회의 요청이 반영된 것이다. EU의 통상정책에 대해 비준 권한을 갖고 있는 유럽의회는 다양한 방식으로 통상정책에 사회적 이슈를 반영할 것을 요구해왔다.

그런데 EU의 무역협정에 포함된 노동조항은 권고적 성격의 조항이다. 미국의 무역협정과 달리 노동조항을 위반했다고 해서 벌금, 호혜조치 중단 등 경제적 제재를 부과하는 것이 불가능하다. 전문가 패널을 통해 상대국이 노동규정을 위반했다고 판결이 나더라도 권고에 그칠 뿐이다. 그렇다면 EU의 FTA에 포함된 노동조항은 솜방망이인가? 한국의 ILO 핵심협약 비준 논쟁을 통해 알 수 있듯이 권고적 성격의 노동조항도 강력한 외압으로 작용한다. EU는 상대국의 노동권 준수 여부를 모니터링하고, 미진하다고 판단될 경우 TSD 위원회를 통해 시정 조치를 요구한다. 시민사회 대화의 경우 더 강력한 외압으로 작용할 수 있다. 노동·환경 분야의 시민단체가 참여하기 때문에 여론을 통해 외압이 형성된다. 분쟁해결의 경우 전문가 패널을 통한 판결이 구속력은 없더라도 상대국을 압박할 수 있는 레퍼런스 역할을 할 수 있다.

무역과 노동을 연계해 가치 지향적 통상정책 추진

EU의 무역-노동 연계전략은 더욱 강화될 전망이다. EU 집행위원회의 통상총국(DG Trade)은 2020~2024년 업무보고에서 '통상정책을 통해 그린 딜, 노동, 환경, 젠더, 지속가능 공급망 등 더 넓은 EU 정책에 기여할 것'이라고 밝힌 바 있다. 또한 최근 EU의 통상정책은 역외국과 '공정경쟁 조건을 확보'하는 데 역점을 두고 있다. 따라서 EU의 통상정책은 점차 광범위한 노동·환경 이슈를 포함하게 될 것이다. 노동법의 미준수로 형성될 수 있는 상대국의 비교우위를 용인하지 않을 가능성도 높다. 무역과 노동을 연계해 가치지향적 통상정책을 추진하는 것은 EU가 내건 '개방형 전략적 자율성(Open Strategic Autonomy)'의 핵심요소다. 이러한 맥락에서 EU의 통상정책은 우선 EU가 추진 중인 공급망 실사와 기업의 사회적 책임(CSR) 관련 지침 등이 무역-노동 연계전략에 활용될 가능성이 매우 크다. FTA에 포함된 TSD 챕터가 상대국의 국내 노동조건에 중점을 두었다면, 공급망 실사는 기업의 국내외 공급망에서 노동 착취와 환경오염을 억제하기 위한 조치로 적용범위가 광범위하다. EU는 역내에 노동, 환경 등의 규제를 적용해 성공적으로 안착시킨 후 역외국에게도 동 규제의 수용을 요구하는 경향이 강하다. 통상정책은 이러한 '규제 수출'을 위한 매개로 작용한다. 유럽의회는 EU의 통상정책이 규범화되는 데 가장 큰 역할을 하고 있다. 둘째, EU 내부에서는 수년 전부터 무역협정에 포함된 노동조항에 구속력을 부여하자는 주장이 제기돼왔다. 미국의 무역협정처럼 상대국이 노동조항을 위반했을 때 경제적 제재를 부과할 수 있도록 무역협정을 개정하자는 것이다. 그동안 EU 법체계의 특성을 고려할 때 이러한 조치가 가능한지에 대해서는 이견이 분분했다. 반면에 유럽법원은 무역협정의 노동조항 위반을 이유로 상대국에 무역자유화 조치를 중단할 수 있다는 판결을 내린 바 있다. 물론 무역협정의 개정은 상대국의 동의를 요구하기 때문에 단시일 내에 실현되지는 않을 것이다. 그러나 이러한 논의가 노동 이슈의 통상 의제화라는 큰 흐름에서 나온 것임은 분명하다.

노동, 환경 등을 국제 흐름에 맞춘 한국형 통상정책 마련 시급

그렇다면 EU의 무역-노동 연계정책에 대해서 어떠한 대응이 필요할까? 첫째, 한국 통상정책의 범위를 노동과 환경 등 사회적 이슈로 넓혀야 할 필요가 있다. 한국의 FTA는 시장접근성 확보를 우선순위로 삼았고, 이에 따라 이행평가 또한 주로 무역 · 투자 확대 여부에 초점을 두었다. 상대국에 맞춰 유연한 통상협상을 전개하다 보니 발효 중인 18개 FTA의 노동조항은 서로 다른 모습을 갖고 있다. 그렇다 보니 노동과 같은 사회적 이슈를 통상협상의 의제로 제시하는 데 생소할 수밖에 없고, 규범적 권력을 갖춘 EU, 미국 등의 요구에 수동적 입장을 취하게 된다. 이에 대응하기 위해서는 노동, 환경 등 사회적 이슈를 포함하는 한국형 통상정책의 마련이 시급하다. 또한 통상정책 추진과정에서 사회적 영역의 규제와 제도개선 여부에 대한 평가를 실시할 필요가 있다. 둘째, 상대국과 노동 관련 논쟁이 발생할 경우에는 상대측 의도를 잘 파악해 상황별로 대응할 필요가 있다. 통상협상에서 추가적 양허를 얻어내기 위한 상대국의 분위기 조성일 수도 있으며, 상대국 의회의 지적에 따른 것일 수도 있다. EU의 경우 유럽의회의 지적을 EU 집행위원회가 통상압력으로 활용하기도 한다. 마지막으로 무엇보다 중요한 것은 노동, 환경, CSR 등 사회적 이슈에 대한 국내 규정을 국제적 흐름에 맞도록 정비하고, 대외적 입장을 정교하게 수립할 필요가 있다.

EU 공급망 실사 지침 적용대상 구분

구분	기업규모	고용인원	매출액	예상기업 수
EU기업	대기업(그룹1)	500명 초과	1.5억 유로 초과	9,400개
	중견기업(그룹2)	251~500명	4,000만 유로 초과 1.5억 유로 미만(고위험산업군 비중이 50% 이상)	3,400개
역외국기업	대기업(그룹1)	기준 없음	1.5억 유로 초과	2,600개
	중견기업(그룹2)	기준 없음	4,000만 유로 초과 1.5억 유로 미만(고위험산업군 비중이 50% 이상)	1,400개

주 : 고위험산업군은 섬유 및 가죽, 농림어업, 식품, 금속 및 비금속 합금제조 등
자료 : EU집행위원회

무역협정의 무역-노동 연계조항 비교

주 : 구속성 조항은 주로 미국의 FTA에서 활용되며, EU의 FTA에 포함된 노동 조항은 권고성 조항임.

정부는 강제노동을 금지하는 국제노동기구(ILO) 105호 협약 비준 추진을 재검토하기로 했다. 고용노동부에 따르면 '최근 ILO 기본협약 이행을 위한 국제노동기준에 관한 연구에 대한 입찰'을 공고했다.

국내 기업의 노동 리스크와 통상

국제통상과 관련해 노동문제가 실질적인 규범을 이루고 분쟁에까지 이르게 된 것은 비교적 최근의 일이다. 엄격하게 보면 자유무역협정(FTA) 등 통상협정은 체약국 간 문제이므로 개별 기업이 직접 통상분쟁의 당사자가 되는 것은 아니다. 하지만 최근의 경향을 보면 통상협정이 개별 기업의 차원에도 직접 영향을 미칠 가능성이 커지고 있다. 개별 기업 입장에서는 통상협정이 언급하고 있는 '강제노동 금지'나 '단결권 침해' 등 국제노동기준에 대한 이해가 필요하다.

글 **권오성** 성신여대 지식산업법학과 교수, 변호사 | 사진 **한경DB**

국제사회에서 노동문제가 통상문제로 확대되는 경향은 미국, 유럽연합(EU) 등의 국가가 주도하는 FTA에서 노동문제를 본격적으로 통상규범화하면서 시작됐다. 이러한 시도는 최근에 이르러 미·과테말라 간 최초의 FTA상 노동분쟁과 한·EU 간 노동분쟁, 미국·멕시코·캐나다 협정(USMCA)의 체결 등을 통해 무역-노동 연계는 날로 강화되고 있다.

특히 멕시코는 2018년 11월 USMCA 체결에 앞서 2018년 9월 ILO 제98호 협약을 비준했고, 이 협정 체결 이후에는 USMCA 제23장 및 동 부속서의 내용에 따라 법을 개정했다. 멕시코의 2019년 연방노동법 개정의 주요 내용으로는 결사의 자유와 단체교섭권을 충실하게 보장하기 위해 다양한 조항 추가, 노동조합의 민주성과 투명성을 제고하기 위해 제도적 보완을 하는 외에 사법부에 속하는 노동법원의 설치를 포함한 새로운 노동분쟁해결 제도의 도입 등이 있다.

'한·미 FTA'와 '한·EU FTA'에 무역-노동 연계

우리나라는 미국, EU와 각각 체결한 '한·미 FTA' 제19장(노동)과 '한·EU FTA' 제13장(무역과 지속 가능한 발전)에서 노동과 관련된 체약국의 의무를 규정하고 있다. 이들 협정은 노동조항으로서 광범위한 실체적 의무를 협정당사국에 부과하고, 그러한 의무의 이행을 담보하기 위한 절차를 마련하고 있다. 따라서 체약국은 입법·행정·사법 작용 전반에 걸쳐 노동조항이 부여하는 실체적 의무를 이행해야 한다. 특히 '한·미 FTA'는 노동조항 이행과 관련한 분쟁도 최종적으로는 일반 상사분쟁과 동일하게 중재절차를 통해 해결하도록 규정하고 있고, '벌과금'과 '특혜관세 철회'를 선택 가능한 구제수단으로 규정하고 있다. 한편 '한·EU FTA'는 노동조항에 대한 분쟁은 독자적인 해결절차에 따라 해결하도록 규정하고 있으며, 다만 '한·미 FTA'와 달리 '벌과금'과 '특혜관세 철회' 등의 제재를 규정하고 있지는 않고, '한·EU FTA' 제13.4조 제3항 제1문과 제3문의 이행에 대한 '조언(advice)' 또는 '권고(recommendation)'가 포함될 수 있고, 권고가 포함된 경우 협정당사국 정부 간 기구인 '무역과 지속 가능한 발전 위원회'가 권고의 이행 여부를 감독하게 된다.

한편, 이러한 '한·미 FTA'와 '한·EU FTA' 노동조항의 내용을 보면 두 협정 모두 당사국이 각자의 국내 노동관계법을 실효적으로 집행(effective enforcement)할 의무를 부과하고 있다. 또한 '1998년 ILO 선언' 등 국제문서를 인용하며, 그 기준에 따라 체약국의 법령을 제정·유지하고 관행도 그에 부합하도록 하는 '입법의무'를 규정하고 있다. 나아가 일단 입법했다면 무역·투자를 촉진하기 위해 해당 법령의 노동권 보호 수준을 약화시키지 않을 '역진방지 의무'도 규정하고 있다. '한·미 FTA'의 경우에는 사법(司法) 절차를 통한 노동권의 보장 의무를 규정하고 있고, '한·EU FTA'는 ILO 기본협약 비준을 위해 지속적으로 노력할 의무를 두고 있다.

국내 기업의 공급망을 둘러싼 노동 리스크

엄격하게 보면 FTA 등 통상협정은 체약국 사이의 국가 간 문제이므로 개별 기업이 직접 통상분쟁의 당사자가 되는 것은 아니다. 하지만 최근의 경향을 살펴보면 통상협정이 개별 기업의 차원에도 직접 영향을 미칠 가능성이 커지고 있다.

이와 관련해 USMCA를 살펴볼 필요가 있다. USMCA의 전문(preamble)은 노동권의 보호 및 집행, 노동조건의 개선, 노동문제에 관한 당사국의 역량과 협력 강화의 증진을 동 협약 체결의 목적으로 명시하고 있으며, 노동에 관해 별도의 장(제23장)을 두고 그 본문과 부속서(Annex 23-A)에서 노동에 관한 상세한 내용을 규정하고 있다.

USMCA 제23.3조 1항은 각 당사국은 '노동에서의 권리와 기본원칙에 관한 ILO 선언'에 규정된 노동권을 각국의 법령과 그에 따른 실무로 채택·유지해야 한다고 규정하고, 이러한 노동권으로 같은 항 각호에서 (a)결사의 자유(freedom of association)와 단체교섭권(right to collective bargaining)의 실효적 승인 (b)모든 형태의 강제노동 철폐 (c)아동노동의 실효적 폐지 및 이 협정의 목적상 열악한 방식의 아동노동 금지 (d)고용과 직업에 관한 차별 철폐를 열거하고 있다. 또한, 같은 조 2항은 각 당사자는 최저임금, 근로시간, 산업안전보건에 관한 수용할 수 있는 근로조건을 규율하는 법령 및 이에 따른 실무를 채택·유지해야 한다고 규정하고 있다. 한편, 제23.6조 제1항은 당사국은 강제 아동노동을 포함해 모든 형태의 강제노동 철폐라는 목표를 승인하고, 따라서 각 당사국은 강제 아동노동을 포함해 강제노동을 통해 전체적·부분적으로 생산된 상품을 자국의 영역으로 수입하는 것을 금지해야 한다고 규정하며, 동조 제2항에서는 제1항의 이행을 지원하기 위해 당사국은 USMCA 제23.12조 제5항(c)의 규정에 따라 강제노동으로 생산된 상품의 식별 및 이동을 위한 협력을 수립해야 한다고 규정하고 있다.

이에 따라 USMCA 협정당사국인 미국, 캐나다, 멕시코는 어떤 상품의 생산·가공·수선 과정 중 '강제노동'이 활용된 경우 해당 상품의 수입을 금지해야 하는 의무를 부담한다. 특히 USMCA 제23.6조는 사전에 별도의 분쟁해결절차를 거치지 않고 곧바로 수입금지를 할 의무를 부과하고

있으므로 무역 제한의 효과가 더 크다.

한편, 포괄적·점진적환태평양경제동반자협정(CPTPP) 제19.7조는 각 회원국이 자국 기업들에게 노동 이슈에 관해 자발적으로 사회적 책임에 관한 이니셔티브를 채택하도록 장려할 노력 의무를 규정해 노동문제에 대한 기업의 사회적 책임을 유도하는 관행의 확산을 위한 선언적 조항을 마련하고 있다.

따라서 FTA의 노동조항이 개별 기업을 직접 규율하는 것은 아니라고 해도, 개별 기업 입장에서는 통상협정이 언급하고 있는 '강제노동 금지'나 '단결권 침해' 등 국제노동기준에 대한 이해를 제고하고, 이를 준수하는 노력을 배가할 필요가 있다.

한편, 직접적인 통상규범은 아니지만 2022년 2월 23일 발표된 '기업 지속가능 실사 지침(Directive on Corporate Sustainability Due Diligence)'안이 실제 입법에 이르면 유럽 기업은 물론 유럽에서 활동하는 해외 기업이나 이들 기업과 거래하는 전 세계 기업의 경영활동에 큰 영향을 미칠 것이다. 위 지침안이 통과돼 시행될 경우 국내 기업 중 상당수는 동 지침에 따라 입법된 EU 회원국의 관련 법률에 직접적으로 영향을 받게 될 것이다. 물론, 위 지침안이 효력을 발생하기 위해서는 유럽의회와 EU 이사회의 승인, 그리고 개별 EU 회원국들의 국내법으로의 수용이라는 절차를 거쳐야 하지만 독일, 프랑스, 네덜란드 등은 이미 위 지침안과 유사한 법률을 개별적으로 제정한 상태다. 따라서 EU와 개별 회원국 차원에서 이뤄지는 핵심노동권을 포함한 인권 실사의무(due diligence) 법제(화)에 대비하기 위해서는 개별 기업 차원에서 노동권의 준수를 포함한 '인권경영'에 대한 인식을 제고할 필요가 있다.

실제 국내 노동 이슈로 인한 국가 간 분쟁사례

FTA 노동조항에 관한 최초의 분쟁 사례는 미국의 노동조합 총연합단체인 AFL-CIO와 6개 과테말라 노동조합이 2008년 미국 노동부의 OTLA에 과테말라 정부가 노동조합·단체교섭 및 수용할 수 있는 근로조건(acceptable conditions of work)과 관련된 노동법의 효과적 집행에 실패했다는 이유로 과테말라의 CAFTA-DR 노동조항 위반을 주장하고 진정을 제기하면서 시작된 분쟁이다. 이 사건에 대해서는 2017년 6월 26일 중재판정 보고서가 공개됐는데, 패널은 미국이 제시한 어떤 사례도 노동법의 효과적 집행실패, 무역 영향성, 연속성 있는 작위·부작위를 통해 지속적으로 이루어졌다는 요건을 충족하지 못했다고 보아 과테말라가 CAFTA-DR 제16.2.1(a)조를 위반하지 않았다고 결론을 내렸다.

위 사건 다음으로 FTA 노동조항과 관련한 분쟁이 발생한 것은 공교롭게도 '한·EU FTA'에 따라 EU가 우리나라를 상대로 제기한 분쟁이다.

EU는 2019년 7월 우리나라가 한·EU FTA 제13장의 의무를 이행하지 않고 있다면서 전문가 패널의 소집을 요청했다. EU가 제기한 쟁점은 우리나라의 노동법 일부 조항이 "ILO 회원국 지위와 ILO 기본권 선언에서 발생하는 의무에 따라 노동기본권 원칙을 국내법과 관행에서 존중, 증진, 실현하기로 약속한다"는 협정문 조항과 부합하지 않고, 우리나라가 ILO 핵심협약을 비준하지 않아 "ILO 핵심협약을 비준하기 위해 계속적이고 지속적으로 노력한다"는 협정문 조항에 부합하지 않는다는 것이었다. 2021년 1월 위 사건에 대한 전문가 패널 보고서가 한국과 EU 양국에 제출됐다. 전문가 패널은 EU가 제기한 쟁점에 대해 노동조합법의 일부 개선을 권고하면서도 핵심협약 비준을 위한 한국의 노력을 인정했다. 한편, 당시 시행 중인 우리나라의 노동조합법의 일부 규정이 ILO의 결사의 자유 원리를 존중·촉진·실현할 의무에 위반된다는 쟁점에 대해서는 자영업자의 단결권 제한, 조합원의 자유로운 노동조합 임원 선출 제한 등에 EU가 제기한 일부 쟁점을 인정했다. EU와 한국의 노동조항 관련 분쟁은 협정의 노동조항 위반이 공식적으로 선언된 역사상 첫 번째라는 점에서 상징성이 있다. 한편, 위 분쟁은 2018년 미·과테말라 간 CAFTA-DR에 근거해 발생한 최초의 분쟁에 이어 전 세계에서 두 번째로 발생한 노동 관련 무역분쟁이라는 점에서 국제적인 관심의 대상이 되기도 했다.

EU가 제기한 쟁점사항

(1) '노동자(worker)'를 직업의 종류를 불문하고 임금, 급료, 기타 이에 준하는 수입에 의해 생활하는 자로 정의하는 한국 노조법(TULRAA) 제2조 제1호. 이 정의는 한국 법원의 해석에 따르면 대형 수송차 운전기사와 같은 일부 자영업자 범주와 해고된 자 및 실업자를 결사의 자유 범위에서 배제한다.

(2) '노동자(worker)' 정의에 속하지 않는 자가 단체에 가입하는 것이 허용되는 경우 이 단체는 노동조합으로 간주하지 않는다고 하는 한국 노조법 제2조 제4호 라목.

(3) 노동조합 임원은 조합원 중에서만 선출될 수 있다는 한국 노조법 제23조 제1항.

(4) 한국 노조법 2(4)조 및 10조와 연관해 노동조합 설립에 대한 차별적 인증 절차를 규정한 제12조 제1항 내지 제3항.

ILO 제87호·제98호 협약 비준을 위해 검토됐던 노동조합법 조항

- 실업자 등 노조 가입자격 제한(노조법 제2조 제4호)
- 업무방해죄(노조법 제4조, 형법 제314조)
- 과도한 손해배상 청구(노조법 제3조, 민법 제390조)
- 설립신고제도, 노조 아님 통보제도(노조법 제12조, 시행령 제9조 제2항)
- 노조 전임자에 대한 급여지급 금지와 근로시간 면제제도(노조법 제24조)
- 교섭창구단일화제도(노조법 제29조의2)
- 파업의 정당성 요건(노조법 제37조)
- 공익사업에 대한 파업권 제한과 최소유지업무제도(노조법 제42조의2, 제71조)
- 긴급조정제도(노조법 제76조)

노동문제 대응 위한 국내법 및 관행 정비 필요

국제통상과 관련해 노동문제에 대응하는 가장 확실한 방법은 한국 정부 및 국회가 ILO 기본협약 및 감독기구의 판정례에 따라 국내법 및 관행을 정비하는 것이다. 실제 '한·EU FTA' 노동조항과 무역분쟁은 우리나라의 ILO 기본협약 비준과 노동조합법 개정에 모멘텀을 제공한 것이 사실이다.

한편, 노사관계의 제도 개선은 하루아침에 이루어지는 것이 아니기 때문에 정부 차원에서 지속적인 사회적 대화를 통해 국제노동기준에 부합하는 노동법 제도의 개선을 위해 꾸준히 노력해야 한다. 개별 기업 차원에서는 앞에서도 언급한 바와 같이 노동권 준수를 포함한 '인권경영'에 대한 인식을 제고할 필요가 있다. 이는 최근 각광받고 있는 이른바 'ESG' 경영 차원에서도 필요한 일이 될 것이다. 통상

ESG 경영의 구성요소

노동과 통상

산업통상자원부