

제15장 노동

제15.1조 목적

이 장은 다음을 목적으로 한다.

- 가. 자유무역과 투자가 「노동에 있어서의 기본적 원칙 및 권리에 관한 국제노동기구 선언과 그 후속조치」(1998년)(이하 “국제노동기구 선언”이라 한다), 및 「공정한 세계화를 위한 사회정의에 관한 국제노동기구 선언」(2008년)의 원칙을 준수하는 고용 조건과 함께, 노동자를 위한 일자리 창출, 양질의 일자리와 유의미한 일자리로 이어져야 한다는 공동의 기대를 증진하는 것
- 나. 협력과 대화를 강화함으로써, 각 당사국의 노동제도, 건전한 노동정책 및 관행, 그리고 관련 이해관계자를 포함한 각 당사국의 역량과 능력 개선에 대한 이해 증진을 장려하고 달성하는 것
- 다. 각 당사국의 영역 내에서 근로 조건과 생활 수준의 향상을 촉진하고, 노동자의 기본권리를 보호, 증진 및 집행하는 것, 그리고
- 라. 상호간의 관심 또는 우려가 있는 노동문제에 대한 합의를 도출하기 위하여, 이러한 문제에 대한 논의와 의견 교환이 가능하게 하는 것

제15.2조 일반 원칙

1. 양 당사국은 국제노동기구의 회원으로서의 의무와 국제노동기구 선언에 따른 약속을 재확인한다. 각 당사국은 자국의 법, 규정, 정책 및 그에 따른 관행에서 국제노동기구 선언에 구현된 다음의 원칙을 채택하고 유지하도록 노력한다.

- 가. 결사의 자유와 단체교섭권의 실질적인 인정
- 나. 모든 형태의 강제적 또는 강요에 의한 노동의 철폐
- 다. 아동노동의 실질적인 폐지, 그리고
- 라. 고용 및 직업상 차별의 철폐

2. 각 당사국은 다른 쪽 당사국이 자국의 정책 및 국가적 우선 순위를 설정하고

이러한 정책 및 우선 순위에 따라 자국의 노동법, 규정 및 관행을 설정, 운영 및 집행할 수 있는 주권적 권리를 존중한다.

3. 양 당사국은, 양 당사국 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. 양 당사국은 각 당사국이 집행 자원의 배분에 관하여 재량을 행사하고 집행에 대한 자원의 할당에 대하여 결정할 수 있는 권리를 보유하고 있음을 인정한다.

4. 면제 또는 이탈이 제1항에 규정된 원칙에 불합치할 경우, 어떠한 당사국도 양 당사국 간의 무역 또는 투자에 영향을 미치는 방식으로 제1항을 이행하는 자국의 법 또는 규정의 적용을 면제하거나 달리 이탈하거나, 또는 적용을 면제하겠다고거나 달리 이탈하겠다고 제의하지 아니한다.

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

제15.3조 절차적 보장 및 대중 인식

1. 각 당사국은, 행정, 준사법, 또는 사법 재판소를 포함하여, 자국의 노동법, 규정, 정책 및 관행의 운영과 집행에 대한 절차 및 제도가 자국법에 따라 인정된 이해 관계를 가진 인에게 적절하게 접근 가능하고, 투명, 공정 그리고 공평할 것을 보장한다.

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

3. 양 당사국은 노동법, 규정, 정책 및 관행이 명확하고, 잘 이해되며, 널리 협의되는 것이 바람직함을 인정한다.

제15.4조 제도적 장치

접촉선

1. 각 당사국은 양 당사국 간 의사소통을 원활히 하기 위하여 자국 노동부 내에 노동 사안을 위한 접촉선을 지정한다.

노동 위원회

2. 양 당사국은 노동 위원회(이하 “위원회”라 한다)를 설치한다. 위원회는 각 당사국의 노동부와 그 밖의 적절한 기관 및 부처의 적절한 고위 공무원 또는 그 지명자를 포함한다.

3. 위원회는

가. 협력 활동의 합의된 작업 계획을 수립한다.

나. 합의된 협력 활동을 감독하고 평가한다.

다. 상호 관심 있는 노동 사안에 관한 대화의 장 역할을 한다.

라. 이 장의 운영 및 결과를 검토한다. 그리고

마. 위원회가 이 장의 이행을 위하여 적절하다고 판단하는 그 밖의 모든 조치를 한다.

4. 위원회는 제15.5조에 규정된 협력 활동을 포함하여 공동 관심 사안을 논의하고 이 장의 이행을 감독하기 위하여, 이 협정의 발효일 후 1년 이내에, 그리고 그 이후에는 필요에 따라, 회합한다.

대중의 참여

5. 위원회와 각 당사국은 개별적으로 이 장의 이행과 관련된 사안에 대하여 관련 이해관계자 또는 전문가에게 자문하거나 조언을 구할 수 있다.

제15.5조 협력

1. 이 협정의 목적을 달성하기 위하여 노동 정책의 무역 관련 측면에서의 협력의 중요성을 인정하면서, 양 당사국은 제2항과 제3항에 규정된 상호 관심 분야에서 협력 활동을 통하여 긴밀한 협력을 구축하기로 약속한다.

2. 양 당사국은 양자, 지역 또는 다자 수준에서 추구될 수 있는 잠재적 협력 분야의 예시적 목록을 다음과 같이 수립하였다. 협력 분야는 다음을 포함할 수 있으나, 이에 한정되지 아니한다.

가. 국제노동기구 선언에 포함된 원칙 및 권리와 관련된 법령 및 관행

나. 노사관계

다. 근로조건

라. 산업안전보건

마. 인적자원개발

바. 노동통계

사. 생산성 향상 관련 프로그램, 방법론 및 경험, 그리고

아. 양 당사국이 합의할 수 있는 그 밖의 사안

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

가. 연구 방문과 그 밖의 기술 교류를 포함한 대표단, 전문가, 학자, 교사 및 강사 간의 교류

나. 양 당사국의 노동법 및 제도에 대한 상호 이해를 증진하기 위한 기준, 규정 및 절차에 대한 정보 및 우수 관행의 교류

다. 공동회의, 세미나, 워크숍, 회의, 훈련, 대외접촉활동 및 교육 프로그램의 조직

라. 합작 사업 또는 시연의 개발

마. 공동연구사업, 연구 및 보고

바. 노동관련 문제에 대한 국제노동기구와 같은 국제포럼에서의 협력, 그리고

사. 양 당사국이 합의할 수 있는 그 밖의 형태의 기술교류 또는 협력

4. 협력을 촉진하기 위하여, 양 당사국은 이 협정 발효 이후 첫 번째 단계로서 양국의 초기 우선사항 또는 관심분야의 목록을 교환한다.

5. 제3항에 따라 합의된 모든 협력활동은 이용가능한 자원뿐만 아니라 각 당사국의 노동 우선순위와 요구사항을 고려한다. 상호 결정에 의하여 개시한 모든 특정 활동이나 사업도 별도 약정¹에 문서화될 수 있다.

6. 각 당사국은 적절한 경우, 자국의 노조와 사용자 또는 그 밖의 인, 그리고 단

¹ 별도의 약정은 예를 들어 국제기구나 국제기관과 연계하여 수행하는 사업이나 활동을 포함할 수 있다.

체가 잠재적 협력 분야를 발굴하고 협력활동을 수행하는데 참여하도록 요청할 수 있다.

제15.6조 협의

1. 양 당사국은 이 장의 해석 및 적용에 합의하도록 항상 노력하고, 그 운영에 영향을 미칠 수 있는 모든 문제를 해결하기 위하여 대화, 협의 및 협력을 통한 모든 시도를 한다. 양 당사국은 적절하다고 판단하는 어떠한 인 또는 기관으로부터도 자문 또는 지원을 구할 수 있다.
2. 한쪽 당사국은 이 장에 따라 발생하는 어떠한 사안에 대하여도 접촉선을 통하여 다른 쪽 당사국에 협의를 요청할 수 있다. 양 당사국이 달리 합의하지 아니하는 한, 협의는 다른 쪽 당사국의 접촉선에 제출된 협의 요청의 접수를 한쪽 당사국이 인지한 때부터 30일 이내에 개시된다.
3. 상호 합의하지 아니하는 한, 양 당사국은 180일을 초과하지 아니하는 협의 기간을 정한다.
4. 한쪽 당사국이 해당 사안에 대하여 추가 논의가 필요하다고 판단하는 경우, 그 당사국은 다른 쪽 당사국의 접촉선에 서면 요청을 전달함으로써 위원회가 그 사안을 검토하도록 소집을 요청할 수 있다. 위원회는 달리 합의되지 아니하는 한, 요청 후 90일 이내에 소집되며, 그 사안의 해결에 합의하도록 노력한다.
5. 위원회는 문제의 해결에 대한 결론 및 권고를 담은 보고서를 작성한다.
6. 양 당사국은 실행가능한 한 조속히, 위원회의 결론 및 권고를 이행한다.
7. 제4항에 따른 위원회가 문제를 해결하지 못하는 경우, 요청 당사국은 공동위원회에 문제를 회부할 수 있다.
8. 어떠한 당사국도 이 장에서 발생하는 어떠한 사안에 대하여도 이 협정상의 분쟁해결 수단을 이용하지 아니한다.