



2019년 베트남 노동법 개정 동향

박재명 (베트남 하노이 법과대학교 노동법·사회보장법 박사과정)

■ 머리말

베트남의 현행 노동법은 2013년 개정(제4차)되어 현재까지 시행되고 있는데, 법 개정 역사상 가장 큰 변화를 거쳤음에도 불구하고 베트남의 급격한 경제성장과 노동환경의 변화로 인해 현실과 법 규정 사이의 간극이 커 개정 직후부터 현장의 문제를 적절히 해결하는 데 여러 한계를 나타내었다. 이에 주무부처인 베트남 노동보훈사회부는 지난 2017년 관련법 개정안을 발표하고 의견수렴 절차를 거쳐 이러한 문제를 해결하기 위해 노력하였으나 노동관계 주체들을 비롯한 사회구성원 간의 합의를 이끌어내지 못하고 지금까지 지체되어 왔다. 그러나 베트남 정부는 노동법이 노동현장을 뒷받침하지 못해 혼란이 가중되고 있는 현 상황을 더 이상 방치할 수 없다고 판단하여, 2019년 내에 개정법안(제5차) 통과를 목표로 관련 사항들을 최종 조율하고 있다.¹⁾ 따라서 이 글에서는 현재 법 개정과정 중 가장 이슈가 되는 사항들을 살펴보고 이것이 베트남 노동관계에 미칠 영향을 분석해보고자 한다.

1) 베트남노동보훈사회부는 2018년 6월 2019년 하반기 노동법 개정 입안을 목표로 하는 결정서 (57/2018/QH14)를 발표. <https://luatvietnam.vn/tu-phap/Nghi-quyet-57-2018-QH14-chuong-trinh-xay-dung-luat-phap-lenh-2019-164376-d1.html>

■ 제5차 개정 노동법의 주요 변화

베트남 노동보훈사회부(Bộ Lao động Thương binh và Xã hội)는 ① 임금 개념 조정, ② 임금 체계 개편(공공부문 포함), ③ 퇴직연령(사회보험), ④ 노동계약(강제노동 방지), ⑤ 근로시간 조정, ⑥ 노사 간 대화 시스템 구축(노동자 조직 확대 허용 등), ⑦ 단체교섭 및 협약(창구 단일화), ⑧ 노동분쟁 처리 메커니즘 개선, ⑨ 근로감독관 역량 강화, ⑩ 법률 시행의 일관성 담보를 위한 보충안 등을 중점 개정사항으로 하여 두 차례 개정(안)을 발표하고 의견수렴을 거쳤다.²⁾

임금

베트남 노동보훈사회부는 공산당 중앙집행위원회(ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM, BAN CHẤP HÀNH TRUNG ƯƠNG)의 「임금에 관한 정책결정서 제27호(No.27-NQ/TW)」³⁾를 노동법상 임금부문 개정의 가이드라인으로 삼고 있다.⁴⁾

이 결정서에 따르면 임금정책을 기업부문과 공공부문으로 분리하여 시행할 예정인데, 우선 기업부문을 살펴보면 다음과 같다. 임금의 분배는 노동생산성 및 사업의 효율성에 기반하여 노사가 협의하도록 하는 것을 기본원칙으로 하고 최저임금의 개념을 노동 생산 결과물이 가장 낮은 근로자들을 보호하기 위한 것으로 변경하였다. 또한 최저임금의 산정 기준을 현행

2) 2018년 9월까지 위 10가지 노동법 개정 사항에 대해 중점적으로 의견수렴을 시행한다(공산당 기관지 ‘Nhân Dân’ 2018년 6월 21일자), <http://www.nhandan.com.vn/xahoi/tin-tuc/item/36761902-lay-y-kien-toan-dan-ve-du-thao-bo-luat-lao-dong-sua-doi-va-o-thang-9.html>

3) 2018년 5월 21일자, <https://thukyluat.vn/vb/nghi-quyet-27-nq-tw-2018-chinh-sach-tien-luong-doi-voi-can-bo-cong-chuc-vien-chuc-5d580.html>

4) 공산당 중앙집행위원회 임금부문 정책결정 “NGHỊ QUYẾT HỘI NGHỊ LẦN THỨ BẢY BAN CHẤP HÀNH TRUNG ƯƠNG KHOÁ XII” 2018년 5월 24일자, <https://dantri.com.vn/dien-dan/lat-tay-chieu-tro-chia-re-dang-va-quoc-hoi-20180522094952603.htm>. 이 결정서는 베트남 국회구성의 90% 이상이 공산당 소속이라는 것과 공산당이 헌법 제4조에 근거하여 베트남 내 유일한 정치정당이라는 것을 감안하면 실제적인 법 개정 지침을 안내하는 것이라 간주할 수 있다.

월급 개념(1일 8시간 근로를 기준)에서 시간급 개념으로 바꾸어 도입하고, 2020년까지 최저임금으로 근로자와 그 가족의 기본적인 생활이 가능하도록 하는 것을 목표로 하고 있다. 이는 현행법상 최저임금 개념이 '근로자'의 생활을 보장하는 것에 목표를 두고 있는 반면, 개정 이후에는 '근로자와 그 가족'의 생활상 필요한 비용을 최저임금 산입범위에 포함되게 하여 근로자와 가족의 생활에 필요한 최소한의 소득을 보전해주고자 하는 데에 의의가 있다. 더불어 2021년부터는 국가임금위원회의 권고에 따라 정부가 정하는 바에 따라 주기적으로 지역별 최저임금을 조정할 수 있으며(현행은 1년 단위 조정), 법 테두리 안에서 노사가 자유롭게 협의하여 정하는 임금체계에 대하여 정부는 어떠한 간섭도 하지 않는 것을 원칙으로 한다. 또한 노사는 개별적, 집단적으로 임금 및 상여금, 기타 인센티브에 대해 자유롭게 협의하고 정부는 단지 최저임금과 월 평균임금의 정보만을 제공한다는 계획이다. 만약 이러한 내용이 입안될 경우 임금이라는 명칭하에 근로자에게 지급되는 모든 금원(품)의 내용을 노사가 완전히 자율적으로 결정할 수 있게 되어 통상임금이나 평균임금의 산정 문제 등이 감소할 전망이다.

공공부문은 복잡하고 비효율적인 임금시스템을 획기적으로 변화시킬 예정이다. 특히 공무원 및 군인, 국영기업 근로자들이 노동생산성을 최대로 발휘할 수 있도록 직급체계나 전문성에 따라 임금에 차등을 두고 공공부문과 기업부문의 임금격차가 발생하지 않도록 하며, 동기부여를 위한 보상체계를 구축하는 데 초점을 맞추고 있다. 또한 궁극적으로는 공공부문의 기업들 역시 임금을 노사가 합의하여 결정할 수 있도록 할 방침이다.

퇴직연령과 사회보험

퇴직연령은 사회보험 정책과 연동되어 있는데, 베트남 역시 사회보험 재정 악화에서 기인한 문제들을 해결하기 위해 퇴직연령 연장, 사회보험 납부액 증가, 퇴직 후 연금 수급액 감소 등의 정책을 구상하고 있다.

우선 베트남 공산당 집행위원회가 사회보험 관련 정책결정서 제28호(28-NQ/TW)를 통해 제시한 가이드라인을 살펴보면 다음과 같다.⁵⁾ 이는 사회보험의 의무적 가입 대상자를 확대하

5) 베트남 공산당 집행위원회의 사회보험 관련 정책결정, “NGHI QUYẾT HỘI NGHỊ LẦN THỨ

여 적용하는 방안으로 ① 사업주, ② 무임금 경영책임자, ③ 무임금 기관 경영책임자(주로 지방 국가행정기관의 봉사직이나 명예직), ④ 기간제 근로자(근로계약 기간이 1~3개월인 근로자)를 의무적 사회보험 가입 대상에 포함하도록 하고 있다. 또한 비정규직 근로자나 초단기 근로자들을 위한 사회보험 설계도 촉진하여 사회보험 가입 대상자를 확대·강화하며, 자발적 사회보험 가입 확대를 위해 퇴직 후 납입금액의 비율대로 수급을 받는 것을 전제로 사회보험 납입 연수를 현행 20년에서 15년으로 하고 이를 촉진하기 위해 최대 10년까지 더 줄이는 방안도 제시하고 있다. 그리고 2021년부터는 특별한 업종과 업무(예:과학자, 건설기술자, 수도 기술자, 의사, 교수 등 주로 기술 및 전문가 집단)에 한해 법정 퇴직연령을 5세 연장할 수 있도록 하고 있다. 이 외에도 연금 수급률과 수급자격을 조정 및 강화하고(특히 단기 또는 일회성 가입자), 보험의 제한, 사회보험 행정 및 정보시스템 개선, 사회보험 등록 및 납부 절차의 간소화를 통해 사회보험 서비스의 질적 향상을 추구할 예정이다.

더불어 개정(안)은 퇴직연령을 현행 남성 만 60세, 여성 만 55세에서 남성은 62세로 늘리고 여성은 60세로 늘리거나 현행 유지하는 방안을 검토하고 있지만 위 공산당 결정서가 퇴직 연령의 단계적 상향을 기본원칙으로 하고 있는 데다 남녀 간 퇴직연령 격차를 좁히기 위해서라도 이번 법 개정을 통해 남녀 퇴직연령은 모두 증가할 것으로 예상된다.

근로조건

이번 법 개정 중 근로조건에 관한 주요 내용으로는 노동계약과 근로시간을 꼽을 수 있다. 우선 노동계약에 있어 현행 베트남 노동법 제37조는 기간의 정함이 있는 근로계약 또는 12개월 미만의 특별·계절적 업무 근로자는 법정 사유를 제외하고 일방적으로 근로계약을 해지할 수 없도록 규정하고 있어 근로자 이동의 자유를 제한한다는 지적을 받아왔다. 구체적으로 동법에서 규정하고 있는 법정 사유는 근로계약에서 정한 직무 또는 근로조건이 담보되지 않은 경우와 임금 지급 위반, 강제노동(성희롱 또는 학대), 개인과 가족의 특별한 사유, 공무원

BÁY BAN CHẤP HÀNH TRUNG ƯƠNG KHOÁ XII,” 2018년 5월 23일자, <https://thukyluat.vn/vb/nghi-quyet-28-nq-tw-nam-2018-ve-cai-cach-chinh-sach-bao-hiem-xa-hoi-5d64e.html>

임명(선출직, 임명직), 여성 근로자의 임신, 질병 또는 사고 등이며 이러한 사유가 존재하지 않는 경우 근로자는 일방적으로 근로계약을 해지할 수 없도록 하였는데 이를 개선하기 위해 본 규정을 폐지할 것으로 보인다.

근로시간 연장(초과근로)의 제한 역시 근로자의 근로조건 개선을 위한 가장 주요한 이슈 중 하나이지만 이에 대한 찬반 의견은 의외로 팽팽하다. 현행 베트남 노동법 제106조는 연 200시간까지 초과근로(수출입 업종은 300시간까지)를 허용하고 있으나, 정부는 개정을 추진하여 경제계에서 강력하게 요구한 연 600시간까지 늘리는 방안을 검토하였다. 그러나 이것은 노동법의 국제화에 역행하는 방안으로 노동계의 반발에 부딪혀 근로자 보호 차원에서 현재 연 400시간으로 제한하는 방안을 추진 중이며 가능한 한 많은 초과근로를 통해 소득증대를 원하는 일부 근로자들의 의견이 있어⁶⁾ 초과근로시간이 연 400시간 이상(600시간 이하)으로 결정될 가능성도 아직 남아 있다.

집단적 노사관계

베트남은 자유무역협정(CPTPP, 베-EU FTA 등) 등을 통한 경제성장을 추구하고 있는데, 이들 협약이나 조약의 상대국들이 베트남의 노동환경 개선을 요구하고 있다. 현재 협의 중이거나 앞으로 있을 통상 협상을 위해서라도 노동법 개정을 통한 국제적 수준의 노동환경을 구축할 필요가 있다. 이에 상응해 이번 개정안은 노사 간 대화 시스템의 구축(단위기업에서 노동자 조직 확대 허용 등), 단체교섭 및 협약(창구 단일화)과 노동분쟁 처리 메커니즘(절차의 합리화와 간소화)의 개선을 주요하게 검토하고 있다.

우선 노사 간 대화 시스템 구축에 관한 내용을 살펴보면 다음과 같다. 베트남은 현행 노동조합법 제6조(노동조합 설립 및 운영 원칙)를 통해 사실상 단위 기업에서 단수의 노동조합만을 허용하고 있고 복수의 노동조합·근로자단체의 설립은 허용하지 않았으나, 이번 개정(안)은 복수의 근로자단체 설립 허용을 검토 중이다. 그러나 복수의 노동조합 형태는 고려하지 않고 있는데, 이는 복수의 노동조합이 도입되면 이를 시행하고 단체협상 또는 단체협약의 창구

6) Lâm Anh(2017), p.21.

단일화 문제를 해결하여야 할 노동관계 여건이 아직 조성되지 않았다는 판단에 의한 것으로 보이며 또한 시행 전 복수의 근로자단체 운영을 통해 적응기간을 두고 과도기의 시행착오와 혼란을 방지하고자 하는 의도도 엿볼 수 있다.

다음으로 개정(안)은 노동분쟁과 그 처리에 대한 절차적 수정을 통해 분쟁예방 및 사후처리에 대한 개선을 도모할 것으로 보인다. 현행 베트남 노동법 제215조는 이익에 관한 집단적 분쟁만 허용하고 있으나 앞으로는 권리에 관한 집단적 분쟁도 허용, 근로자단체 간 창구 단일화나 단체협약 등의 해석에 관한 내용도 규정할 예정이다. 한편 그동안 노동당사자 일방이 법원에 노동분쟁의 파업 합법성 판단을 요청(노동법 제223조)할 수 있도록 한 규정은 실질적으로 근로자들의 파업을 제한할 수 있다는 이유로 폐지를 검토하고 있다. 그리고 권리와 이익의 집단적 노동분쟁 해결 절차를 분리하여 노동조정관의 조정전치주의 →인민위원회(권리분쟁)/중재위원회(이익분쟁) →법원(권리분쟁)/파업(이익분쟁)으로 규정한 현행 절차를 각 단계의 과도한 분쟁해결 절차를 제거하여 노동분쟁 당사자가 권리·이익분쟁 모두 노동조정관의 조정, 노동중재위원회 또는 법원 가운데 자유로이 선택하여 관련 분쟁을 해결할 수 있도록 할 예정이다. 이 외에 개별적 노동분쟁에서도 현행 조정전치주의를 폐지하고 노동중재위원회 또는 법원에 바로 그 해결을 구할 수 있도록 하는 등 분쟁해결의 신속함을 추구하는 방향으로 법 개정이 이루어질 전망이다.

■ 시사점

베트남은 노동법 개정을 통해 국제적인 수준의 노동환경 구축과 노사자치의 실현, 고용시장의 안정, 경제성장의 기반 유지를 목표로 두고 있으며, 법 개정의 시행착오를 줄이기 위해 현장의 의견을 수렴하고 심혈을 기울여 내부적으로 검토하는 중에 있다. 근로자에게 불리한 근로계약 규정을 조정하고 복수의 근로자단체를 허용하는 등 개별적 노동관계에서의 근로자 권리 확보뿐만 아니라 집단적 노동관계에서의 노사자치 확대까지 이번 개정안 역시 지난 4차 법 개정과 더불어 노동법 개정사에 남을 만한 큰 변화가 될 것으로 전망된다. 아무쪼록 개정 법에는 노동 현장과 더 가깝고 합리적이며 정치(精緻)한 내용이 투영되기를 바라며 무엇보다

노사자치를 바탕으로 한 건전한 노동관계 구축의 디딤돌이 되기를 기대해본다. **KLI**

참고문헌

- Lâm Anh, “Các nguyên tắc cơ bản của pháp luật đầu tư quốc tế và những điểm tiến bộ trong Hiệp định đối tác xuyên Thái Bình Dương”, 「Dân chủ và Pháp luật」, Số chuyên đề Hội nhập quốc tế về pháp luật, 2017.
- Lưu Bình Nhưỡng và 2 người, Bình luận khoa học Bộ luật lao động, Nhà xuất bản lao động, 2015.