

베트남 노동법상 근로자파견

International Labor Trends

국제노동동향 ④ - 베트남

박재명 (베트남 하노이 법과대학교 노동·사회보장법 박사과정)

■ 머리말

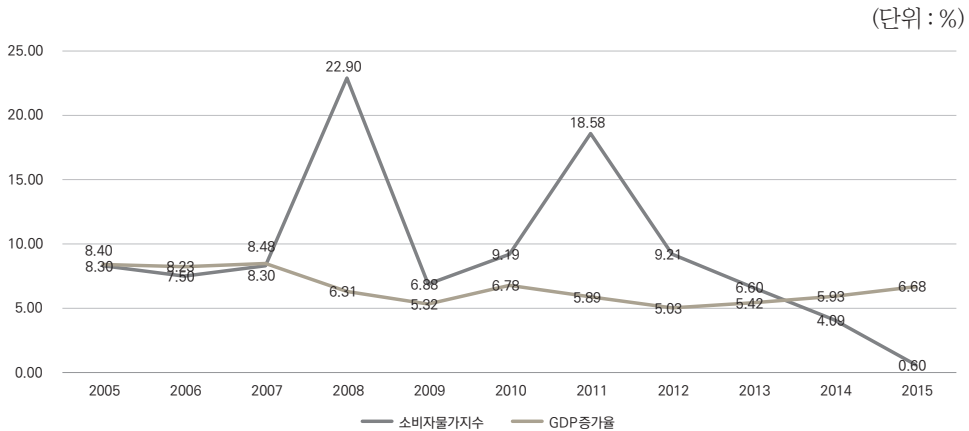
베트남은 2005년 8.4%(GDP 기준)의 높은 경제성장률을 보였고 2015년에는 6.7%를 기록하며 지난 10년 동안 매년 평균 약 6% 이상의 지속적인 경제성장을 해왔다(그림 1 참조). 이와 함께 근로자의 임금인상을 비롯한 주요 생산원가 등도 빠르게 상승했다(그림 2 참조). 그 결과 기업의 비용절감과 산업화에 따른 고용의 다변화로 인해 간접고용과 같은 근로자파견의 수요도 증가했다. 베트남에서는 2001년부터 본격적으로 근로자파견 형태가 나타나기 시작했으며, 이러한 현상은 기업이 많은 지역인 수도 하노이(Hà Nội), 경제도시 호치민(Hồ Chí Minh)과 인근 동나이(Đồng Nai) 지역 등을 중심으로 확산되었다. 베트남은 아직 근로자파견에 관한 공식적인 통계를 발표하지 않고 있지만 2011년 베트남 노동사회보훈부의 지역조사보고서(그림 3 참조)를 볼 때 베트남에서 이미 근로자파견의 활용이 어느 정도 진행되었음을 알 수 있다.¹⁾

베트남은 2010년부터 근로자파견에 대한 관련법 제정을 검토하였고 2012년 개정 노동법(2013년 5월 1일 시행)을 통해 이를 규율하여 현재까지 이르고 있다. 하지만 노동법상 파견규정에 소위 말하는 법적 ‘틈’이 많아 상대적 약자인 파견근로자의 권익침해가 문제로 지적되

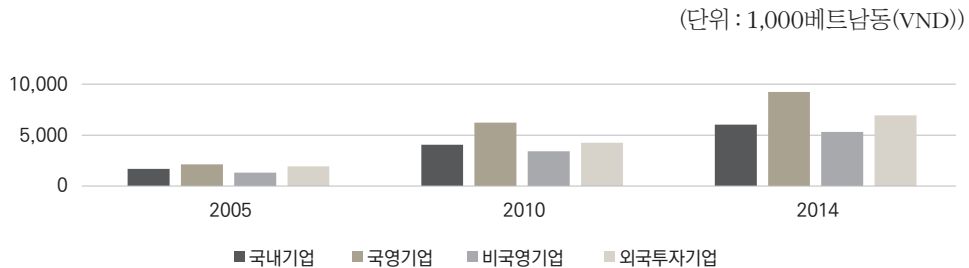
1) 베트남 노동보훈사회부에 문의한 결과, 2013년 5월 1일 노동법상 근로자파견제도가 시행된 이후 2016년 6월 30일까지 81개의 파견사업주가 정부로부터 근로자파견사업 허가를 받았다고 한다.

고 있다. 노동관계 측면에서도 파견근로관계는 꽤 복잡하고 분쟁발생의 소지가 크므로 파견근로관계 당사자²⁾ 모두 파견 규정을 정확히 이해하고 준수할 필요가 있다.

[그림 1] GDP 및 소비자물가지수 상승률³⁾



[그림 2] 기업유형별 월 임금소득⁴⁾

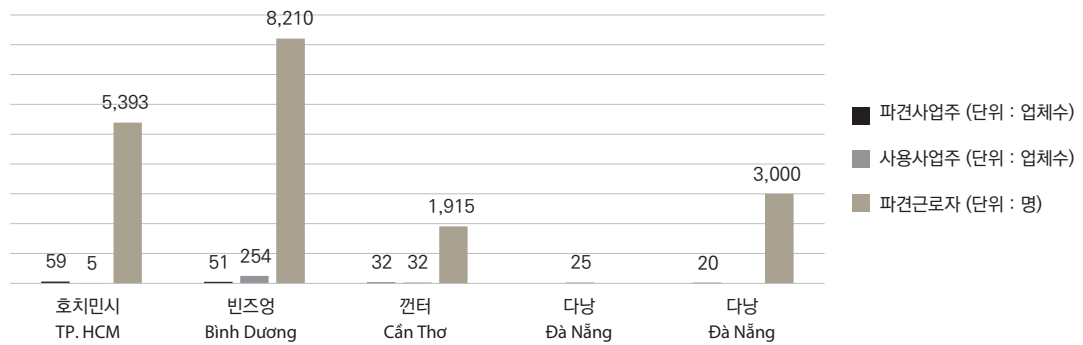


2) 베트남의 근로자파견활동에 관한 시행령(55/2013/NĐ-CP) 제3조 용어의 정의를 한국의 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 파견법) 제2조의 개념과 비교하면 ‘Doanh nghiệp cho thuê lao động’는 ‘사용사업주’로 근로자파견계약에 의하여 파견근로자를 사용하는 자, ‘Bên thuê lao động là doanh nghiệp’는 ‘파견사업주’로 근로자파견사업을 행하는 자, ‘Người lao động thuê lại’는 ‘파견근로자’로 파견사업주가 고용한 근로자로서 근로자파견의 대상이 되는 자이다. 이는 한국 파견법의 용어 정의와 거의 동일하다고 볼 수 있다.

3) GDP 증가율은 베트남 통계총국의 ‘각 연도 경제현황’ 자료를 기초로 필자가 종합(<https://www.gso.gov.vn/default.aspx?tabid=621&ItemID=15722>). 물가상승률은 베트남 통계총국, ‘2016년 5월 경제현황’ 참조(<https://www.gso.gov.vn/default.aspx?tabid=621&idmid=&ItemID=15800>).

4) 베트남 통계총국(2016), 「2005~2014 베트남 국내 기업의 경영능력평가」.

[그림 3] 2010년 근로자파견 규모⁵⁾



■ 근로자파견 규정의 체계와 주요 내용

<표 1> 베트남 노동법상 근로자파견 규율

근로자파견 규정	내용
법률(노동법) <노동법상 파견, Luật 10/2012/QH13>	제53조(근로자파견)
	제54조(파견사업자)
	제55조(근로자파견계약)
	제56조(파견사업자의 권리와 의무)
	제57조(사용사업주의 권리와 의무)
	제58조(파견근로자의 권리와 의무)
시행령 <근로자파견활동 허가 및 보증금 예치, 근로자파견 허가 업무 목록, 55/2013/ND-C>	제1조(적용범위) ~ 제30조(이행책임)
시행규칙 <근로자파견, 01/2014/TT-BLDTBXH>	제1조(적용범위) ~ 제30조(시행효력)

베트남의 근로자파견규정은 독립된 법률형태로 이루어지지 않고 노동관계법의 기본 축인 노동법에 규정되어 있으며 부속 시행령, 시행규칙 등으로 이루어져 있다(이하 법, 시행령, 시

5) Bộ lao động-thương binh và xã hội, Báo cáo đánh giá tác động BLLĐ sửa đổi, Hà Nội, 2011, tr. 8의 자료를 Đào Mộng Điệp의 논문 “Cho thuê lại lao động - Những vấn đề pháp lí đặt ra và giải pháp hoàn thiện”, 「Luật học」, Trường Đại học Luật Hà Nội, Số 5/2014, tr. 3에서 인용한 것을 재 인용하였다.

[그림 4] 베트남 근로자파견계약의 3면 관계⁶⁾



행규칙). 베트남 근로자파견규정의 개념은(법 제53조 제1항) 국제노동기구(ILO)에서 규정하고 있는 개념과 파견법을 시행하고 있는 다른 나라와 유사하다.⁷⁾

근로자파견사업은 노동보훈사회부의 허가를 받은 근로자파견사업주를 제외하고 이를 엄격히 금지하고 있다(법 제54조 제1항). 이는 근로자파견 중개를 이용한 중간착취와 인신매매 등을 방지하고 파견근로자를 보호하기 위함이다.⁸⁾ 같은 맥락으로 파견사업주의 보증금을 예치하여 근로계약 위반과 그에 따른 배상책임을 금전적으로 담보하게 하고 있다. 아울러 <표 2>와 같이 파견이 허용되는 업종을 시행령에 규정하도록 하고(법 제54조 제3항), 근로자파견이 금지되는 경우를 명시 하고 있다(시행령 제24조).⁹⁾

6) Trần Thị Thuý Lâm, “Khái niệm, bản chất và các hình thức cho thuê lại lao động”, 「Luật học」, Trường Đại học Luật Hà Nội, Số 1/2012, tr. 33.

7) ILO의 ‘제160호 노동통계에 관한 협약(1985년)’은 파견근로자의 정의를 “파견근로자는 근로자 파견업체에 고용되고 다른 사업장에 파견되어 사용사업주의 지휘·명령을 받아 일하는 근로자”라고 규정하고 있다. 베트남 노동법 제53조 1항은 “근로자파견이란 근로자파견활동 허가를 받은 파견사업주에 고용된 근로자가 다른 사용자를 위하여 근무하고, 다른 사용자의 지시를 받되 파견사업주와의 근로관계는 유지되는 것을 말한다”고 규정하고 있다. 한국의 파견법 제2조 제1항 역시 “근로자파견이라 함은 파견사업주가 근로자를 고용한 후 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것을 말한다”로 규정하고 있어 그 개념 면에서는 거의 동일하다고 볼 수 있다.

8) Lưu Bình Nhưỡng và 2 người, 「Bình luận khoa học Bộ luật lao động」, Nhà xuất bản lao động, 2015, tr. 139.

9) 시행령 제24조(근로자파견이 금지되는 경우) ① 노동쟁의, 파업이 발생 중인 기업 또는 노동쟁의

<표 2> 베트남 근로자파견 허용업무

1	통역, 번역, 속기 (Phiên dịch, Biên dịch, Tốc ký)
2	비서, 행정보조 (Thư ký, Trợ lý hành chính)
3	리셉션 (Lễ tân)
4	관광가이드 (Hướng dẫn du lịch)
5	상품판매 지원 (Hỗ trợ bán hàng)
6	프로젝트 지원 (Hỗ trợ dự án)
7	생산기계시스템 프로그래밍 (Lập trình hệ thống máy sản xuất)
8	방송통신 장비의 생산 및 설치 (Sản xuất, lắp đặt thiết bị truyền hình, viễn thông)
9	생산전기시스템 및 건설기계 운영, 검사, 수리 (Vận hành, kiểm tra, sửa chữa máy móc xây dựng, hệ thống điện sản xuất)
10	건물, 공장 청소 (Dọn dẹp vệ sinh toà nhà, nhà máy)
11	자료편집 (Biên tập tài liệu)
12	경호, 경비 (Vệ sĩ, Bảo vệ)
13	전화를 통한 홍보, 고객 서비스 (Tiếp thị, Chăm sóc khách hàng qua điện thoại)
14	재정, 세금 관련 문제 처리 (Xử lý các vấn đề tài chính, thuế)
15	자동차 검사, 수리 (Sửa chữa, Kiểm tra vận hành ô tô)
16	공업기술, 스캔, 실내인테리어 (Scan, vẽ kỹ thuật công nghiệp, Trang trí nội thất)
17	운전기사 (Lái xe)

사용사업주와 파견사업주의 근로자파견계약에 대한 서면계약을 법으로 규정하고 있지만, 파견근로자는 근로자파견계약의 당사자로는 참가할 수 없다(법 제55조). 그리고 기본적으로 근로자파견계약은 민법의 계약 법리를 따르지만, 노동법의 규율사항을 위반해서는 안 된다.¹⁰⁾

법률에 따라 파견사업주는 사용자로서 파견근로자에게 임금, 공휴일 및 연차휴가기간의 임

해결, 파업권을 행사 중인 근로자를 대체하기 위한 경우 ② 파견사업주가 사용사업주와 파견근로자의 산업재해, 직업병에 대한 보상 책임에 관하여 구체적으로 합의하지 않은 경우 ③ 구조조정, 기술의 변화, 기업합병, 분리·분할 또는 경제적인 사유로 인해 해고한 근로자를 대체하는 경우 ④ 노동보훈사회부 장관, 보건부 장관이 정한 생활환경이 열악한 지역에서의 근로를 위한 경우(해당 근로자가 해당 지역에 3년 이상 거주한 경우는 제외), 노동보훈사회부 장관이 정한 과중·유해·위험한 업무, 특별히 과중·유해·위험한 업무 리스트에 해당하는 업무 등으로 규정하고 있다.

10) Đỗ Thị Dung, “Về quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động trong hoạt động cho thuê lại lao động”, 「Luật học」, Trường Đại học Luật Hà Nội, Số 8/2013, tr. 14.

금, 작업중단 시 임금, 퇴직금, 해고수당, 의무적 사회보험(의료, 실업 포함) 등을 지급한다(법 제56조 5항). 파견근로자의 인원수와 사용사업주 및 파견수수료를 기록한 서류를 작성하고 이를 국가노동관서에 보고하게 한다(법 제56조 제6항). 사용사업주가 파견근로자의 노동계약 위반을 이유로 파견근로자를 파견사업주에게 돌려보내는 경우 파견사업주는 해당 근로자를 징계할 수 있다(법 제56조 제7항). 앞서 언급했듯 근로자파견계약은 민법상 계약에 관한 규정을 준용하지만, 그 자체를 계약상의 '양도'의 개념으로 바라보지 않는다.¹¹⁾ 또한 사용사업주의 권리와 의무를 명확히 규정하여(법 제57조) 파견근로자와의 평등한 파견근로관계를 목적으로 한다. 근로자파견계약에서 정한 범위 이외의 추가 또는 야간 근무를 위해서는 파견근로자와 합의한다(법 제57조 제3항). 사용사업주가 파견근로계약 종료 전에 파견사업주, 파견근로자와 합의하여 파견근로자를 정식직원으로 채용전환할 수 있다(법 제57조 제5항). 파견근로자와 사용사업주의 근로자가 동일한 조건(학력, 직무, 유사 직무)일 경우 임금의 차별금지 규정을 두고 있으며(법 제58조 제3항), 동법 제37조(근로자의 일방적인 근로계약 해지권)에 해당하면 파견근로자도 일방적으로 근로계약을 해지할 권리를 행사할 수 있다(법 제58조 제5항).

■ 파견 규정의 문제점

사용자의 개념 및 파견 횟수

근로자파견과 같은 간접고용에서 가장 주요한 쟁점은 진정한 사용자가 누구인가에 대한 것이다. 베트남에서도 파견근로자의 진정한 사용자가 사용사업주인지 파견사업주인지에 대한 개념과 범주에 대한 논의가 계속되고 있다.¹²⁾ 파견사업주는 법률에 따라 임금, 퇴직금, 해고수당, 의무적 사회보험 등을 내야 하는 책임이 있다(법 제56조 5항). 하지만 파견근로자의 안

11) Lưu Bình Nhưỡng và 2người, 앞의 책, p.141.

12) 베트남 파견법상 사용자 개념 논의에 대해서는 Trần Thị Thuý Lâm의 앞의 논문 pp.29~35를 참조하기 바란다.

전·보건상의 책임 또는 사안별 배상책임 등에 대해서는 사용사업주 또는 파견사업주 중 누가 사용자 책임을 질 것인지 베트남 파견 규정에도 명확한 규정이 없기 때문에 위 사용자들의 책임범주를 구분하는 것이 필요하다.

베트남에서 근로자파견 기간은 12개월을 초과하지 못한다(시행령 제26조 제1항). 그리고 파견기간이 종료되면 파견사업주가 사용사업주에게 파견했던 근로자는 계속 해당 사용사업주에게 파견하지 못한다(시행령 제26조 제2항). 즉 파견 횟수의 제한과 파견직의 정규직 전환제도가 없다는 것은 파견근로자의 직업 안정성을 크게 저해하는 문제가 있다.¹³⁾ 파견사업주와 파견근로자의 근로계약이 종료된 후 파견근로자는 사용사업주와 근로계약을 맺을 수는 있다(법 제58조 제6항). 그러나 이것은 일정한 파견근로 조건을 충족할 때 파견직에서 정규직으로의 전환을 강제하는 의무규정이 아닌 합의규정이기 때문에 정규직 전환제도라고 볼 수는 없다.¹⁴⁾

노동조합 및 파업

베트남에서 파견근로자는 사용사업주와 근로조건에 관한 협의 또는 임금협상 등을 할 수 있는 법적 규정이 없다. 사용사업주와 파견근로자 사이에 분쟁이 있는 경우, 상대적 약자인 파견근로자의 권익보호가 필요하다.¹⁵⁾ 파견사업주 역시 사용자의 지위에 있고 사용사업주와

13) Lê Thị Hoài Thu, "Cho thuê lại lao động và những yêu cầu đặt ra đối với việc điều chỉnh pháp luật lao động Việt nam", 「Luật học (28)」, Tạp chí khoa học đại học quốc gia Hà nội, 2012, tr. 83; 파견근로자의 직업 안정성을 저해하는 예를 들면, 일부 사용자들은(사용사업주, 파견사업주) 파견근로자와 3개월 이하의 짧은 근로계약을 체결하는 경우가 있다. 왜냐하면, 현행 베트남 사회보험법(58/2014/QH13) 제2조 1항의 b)에 따르면 근로계약 기간이 1~3개월인 경우 사용자는 근로자에 대해 사회보험료 납부의무가 없어 사용자 책임을 회피할 수 있기 때문이다. 그러나 동법 제124조 제1항(시행효력)에 따라 오는 2018년 1월 1일부터는 근로계약 기간이 1~3개월의 사용자도 근로자에 대한 사회보험료를 납부해야 한다. 자세한 내용은 Đào Mộng Điệp의 앞의 논문 p.5를 참조하기 바란다.

14) 한국 파견법상 2년 이상 파견근로자를 사용할 때 사용자에게 직접고용의무를 지우는 것과 비교할 수 있다(파견법 제6조의 2).

15) Nguyễn Hữu Chí, "Nguyên tắc, nội dung và hình thức pháp luật điều chỉnh hoạt động cho thuê lại lao động", 「Nhà nước và Pháp luật」, Viện Nhà nước và Pháp luật, Số 7/2012, tr. 53.

통상 갑을 관계가 형성되기 때문에 이런 경우에 사용사업주에 맞서 근로자 편에 서기 힘든 부분이 있다. 파견근로자와 사용사업주 사이에 분쟁이 발생하면 노동조합과 같은 근로자 단체 등이 파견근로자의 권익을 옹호할 수 있다. 하지만 파견근로자의 사용사업주 노동조합 가입에 관한 허용규정이 없다. 또한 파견근로자가 사용사업주의 노동조합에 가입하기 위해서는 사용사업주와 사용사업주의 노동조합 근로자들의 동의가 있어야 하는데, 이는 현실적으로 매우 어렵다.

사용사업주의 사업장에 파업이 발생하는 경우 파견근로자가 파업에 참가할 수 있는지도 문제다. 베트남에서의 파업은 각 단위 노동조합이 주도하는 이익분쟁에 한해서만 합법적인 파업으로 인정된다.¹⁶⁾ 경우를 나눠 살펴보면 첫째, 파견근로자가 사용사업주의 노동조합에 가입하더라도 파견근로자 신분으로 사용사업주의 노동조합이 주도하는 파업에 참여할 수 있는가이다. 둘째, 비노동조합원 신분인 파견근로자가 사용사업주의 노동조합이 주도하는 파업에 참가할 수 있는가이다. 셋째, 파견사업주의 노동조합원인 파견근로자가 사용사업주의 노동조합이 주도하는 파업에 참여할 수 있는가이다. 아직 파견근로자의 노동조합 가입과 관련해서 어떠한 법적 규정도 없어 관련 논의가 필요해 보인다.

차별금지와 기타 제반 규정

베트남 노동법은 근로조건에 관하여 사용사업주의 근로자와 파견근로자의 차별금지를 규정하고 있다(법 제57조 제2항). 또한 파견상 엄격히 금지되는 행위를 규정하고 있다(시행령 제4조).¹⁷⁾ 하지만 파견근로자와 사용사업주의 근로자를 어떠한 사항에 대해 어떻게 차별을 금지

16) 베트남 노동법 제209조 제2항에 따라 파업은 이익에 관한 집단적 노동쟁의에 한하여, 노동중재 협의회의 조정 관할 기한이 종료된 이후에만 행할 수 있다. 동법 제210조 제2항에 따라 만약 사업장에 단위노조가 없는 경우, 근로자의 요청으로 상위 노동조합 집행위원회가 파업을 조직하고 지도한다.

17) 파견사업주는 다섯 가지, 사용사업주는 세 가지의 금지행위를 규정하고 있다. 시행령 제4조 근로자파견과 관련하여 엄격히 금지되는 행위는 1. 파견사업주 (a) 파견근로자와 사전에 합의된 내용보다 낮은 수준의 급여 및 기타 수당 지급 (b) 근로자파견활동 허가서를 빌리거나 빌려주는 행위 (c) 파견근로자로부터 비용을 징수하는 행위, 근로자의 동의 없이 행해지는 파견 (d) 이 시

해야 하는지에 대해서 관련 규정에 구체적으로 명시되어 있지 않다.¹⁸⁾ 단지 동법 제58조 제3항은 “동일한 학력, 동일한 직무, 유사 직무 파견근로자는 사용사업주의 근로자보다 적지 않은 임금을 받을 수 있다”고만 규정하고 있을 뿐, 이것을 제외한 파견근로자와 사용사업주 근로자 사이의 복지, 상여금과 각종 수당, 임금정산 등에 관해서는 차별금지 내용을 찾아볼 수 없다.

파견사업주는 파견근로자에게 사용사업주와 체결한 파견계약의 내용에 대해 통지할 의무가 있다(법 제56조 제2항). 다시 말하면 파견근로자는 자신의 근로조건에 대해 미리 사용사업주나 파견사업주와 합의할 수 없다. 이를테면, 파견근로자의 근로지가 주거지로부터 원거리 또는 교통불편 지역이더라도 파견근로자는 파견사업주로부터 일방적으로 통지받은 파견근로지로 출근해야 한다. 이와 같은 파견계약의 사후 통지방식은 파견근로자의 권리를 상당히 제한하는 결과를 가져오게 된다.

아울러 파견근로를 공공연히 불법적으로 매매하거나 재파견을 하는 등의 문제도 발생하고 있어 파견사업주의 예치금을 상향 조정하고 법 위반 시의 벌금을 강화할 필요가 있다.¹⁹⁾

■ 시사점

근로자파견제도가 베트남의 현재 경제성장 단계에서 노동시장을 능동적이고 유연하게 만드는 역할을 하는 것은 매우 긍정적이다. 하지만 간접고용과 같은 노동관계는 일대일 근로계약이 아닌 3면 이상 다자(多者)의 근로계약과 파견계약인 만큼 그 관계가 복잡하고 파견근로자의 권익보호가 취약한 구조이다. 특히 베트남은 근로자파견에 관한 법이 시행된 지 이제 3

행령 부록 5의 근로자파견이 허용되는 업무 목록에 속하지 않은 업무에 근로자를 파견하거나, 제26조에 규정된 근로자파견 기간을 초과하여 파견하는 행위 (e) 파견사업주와 모회사-자회사 관계에 있는 회사, 본인이 속한 그룹사에 근로자를 파견하는 행위, 2. 사용사업주 (a) 파견근로자로부터 비용을 징수하는 행위 (b) 다른 사용자에게 재파견을 보내는 행위 (c) 이 시행령 부록 5의 근로자파견이 허용되는 업무 목록에 속하지 않은 업무에 파견근로자를 고용하거나, 제26조에 규정된 근로자파견 기간을 초과하여 파견근로자를 고용하는 행위이다.

18) Nguyễn Hữu Chí, 앞의 논문, p.56.

19) Đào Mạnh Điệp, 앞의 논문, p.6.

년에 불과하고, 법 규정의 미비점이 많아 이로 인한 노동관계 당사자들의 분쟁과 파견근로자의 권익보호 문제가 지속해서 발생할 가능성이 있다. 사용자 역시 법의 미비점을 이용해 파견근로자의 권익을 침해한다면 이는 노동관계에 매우 부정적인 영향을 끼칠 것이 자명하다. 근로자파견에 대한 법적 개선과 국가의 면밀한 파견근로감독, 노동관계 당사자들의 법 준수 노력이 건전한 파견노동관계의 질서를 만들 수 있을 것이다. **KLI**

참고문헌

- 국제노동기구, ILO 협약(<http://www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm>).
- 베트남 법령정보검색(<http://vanban.chinhphu.vn/portal/page/portal/chinhphu/hethongvanban>).
- 베트남 통계총국(<http://www.gso.gov.vn/Default.aspx?tabid=217>).
- 베트남 통계총국(2016), 「2005~2014 베트남 국내 기업의 경영능력평가」.
- 한국법령정보검색(<http://www.law.go.kr/main.html>).

- Đào Mộng Điệp, “Cho thuê lại lao động - Những vấn đề pháp lí đặt ra và giải pháp hoàn thiện”, 「Luật học」, Trường Đại học Luật Hà Nội, Số 5/2014.
- Đỗ Thị Dung, “Về quyền quản lí lao động của người sử dụng lao động trong hoạt động cho thuê lại lao động”, 「Luật học」, Trường Đại học Luật Hà Nội, Số 8/2013.
- Lê Thị Hoài Thu, “Cho thuê lại lao động và những yêu cầu đặt ra đối với việc điều chỉnh pháp luật lao động Việt nam”, 「Luật học (28)」, Tạp chí khoa học đại học quốc gia Hà nội, 2012.
- Luu Binh Nhwõng và 2người, 「Bình luận khoa học Bộ luật lao động」, Nhà xuất bản lao động, 2015.
- Nguyễn Hữu Chí, “Nguyễn tắc, nội dung và hình thức pháp luật điều chỉnh hoạt động cho thuê lại lao động”, 「Nhà nước và Pháp luật」, Viện Nhà nước và Pháp luật, Số 7/2012.
- Trần Thị Thuý Lâm, “Khái niệm, bản chất và các hình thức cho thuê lại lao động”, 「Luật học」, Trường Đại học Luật Hà Nội, Số 1/2012.