



# 베트남 노동법의 2017년 개정 동향과 전망

박재명 (베트남 하노이 법과대학교 노동법·사회보장법 박사과정)

## ■ 머리말

지난 2016년 11월 베트남 노동보훈사회부는 노동법 개정(안)을 발표하였다. 이후 2017년 1월까지 공개적인 의견 수렴과정을 거쳤으며 4월에 이를 국회에 제출할 예정이다. 베트남 노동법은 1994년에 제정되어 지금까지 4회에(2002년, 2006년, 2007년, 2012년) 걸쳐 개정되었다. 2012년 마지막 노동법 개정 이후 베트남의 경제·사회 환경은 짧은 기간 동안 급속하게 변화하였고 이러한 변화에 대응하고 개정된 타 법률들과의 통일성과 조화를 위해 노동법의 개정이 다시 한번 요구되었다.<sup>1)</sup> 이번 개정(안)에는 초과근로시간 규정을 비롯한 노동계약, 최저임금, 퇴직연령 연장, 노동조합 및 근로자단체에 관한 내용 등이 포함되어 있어 베트남 노동관계에 큰 영향을 줄 것으로 예상되며 베트남에 진출한 한국기업을 비롯한 외국계 기업과 베트남 자국 기업 역시 법 개정 동향을 예의주시하고 있다. 이에 이번 개정(안)에 대해 살펴보고 향후 노동관계에 미칠 영향을 전망해 보고자 한다.

1) 노동법 개정 방향의 목표는 첫째, 법 시행에 있어 문제가 있는 규정들의 수정 및 보충, 둘째, 노동법과 타 법률의 통일성과 정합성, 셋째, 국가 근로관리의 효율적인 개선과 노동조합의 지위 강화, 넷째, 국제노동기준을 베트남의 경제·노동 환경에 맞게 법제화하는 것이다(베트남 노동보훈사회부 보고서(2016, p.3).

## ■ 법률 개정(안)

### 개정(안)의 내용

첫째, 노동법 적용에 있어 문제가 되거나 모순이 발생하는 규정의 수정과 근로의 사용과 관리에 관한 규정, 채용에 관한 기업의 편의성 확보에 관한 개정(표 1 참조).

<표 1> 개별적 근로관계에 관한 개정(안)의 주요 내용

노동법 규정	개정(안) 내용 요약
노동계약	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 노동계약의 종류에 대한 규정 변경</li> <li>• 기한의 정함이 있는 고령자와 외국인 노동자에 대한 노동계약(횡수) 변경</li> <li>• 노동계약 종료에 대한 각 규정(해고수당 및 실업수당 등)의 변경</li> <li>• 파견근로(기한, 업무목록)의 규정 변경</li> </ul>
근로규정	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 권한, 방식, 처리절차, 근로내규 규정에 대한 변경</li> <li>• 여성근로자 및 어린 자녀를 양육하는 여성근로자에 대한 근로규정 적용 변경</li> </ul>
베트남 내 외국인근로자	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 베트남 내 외국인 근로자의 가능 업무 및 근로조건에 대한 규정 변경</li> </ul>
임금	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 임금의 정의, 임금체계(최저임금 결정 요소의 명시), 국가임금위원회에 대한 규정 변경</li> <li>• 초과근로임금, 야간근로임금에 대한 규정 변경</li> </ul>
근로시간	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 초과근로시간(복수의 개정(안) 제시), 휴게시간, 휴가 시 임금에 관한 규정 변경</li> </ul>
퇴직연령	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 퇴직연령 연장에 관한 규정 변경(복수의 개정(안) 제시)</li> </ul>
기타 근로기준	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 아동노동의 근로조건 및 강제노동에 관한 규정 변경</li> <li>• 여성근로자 보호 및 기타 특수 노동에 관한 규정 변경</li> </ul>

자료 : 베트남 노동보훈사회부(2016) 보고서 내용을 필자가 표로 정리.

둘째, 2013년 5월부터 시행된 현행 노동법은 같은 해 11월에 개정된 새로운 현행 헌법의 원칙(근로자 권리 보호 강화)이 반영되지 않았기 때문에 이를 수정하고, 최근 개정된 형법(2015년, 노동법 영역에 대한 처벌규정 추가), 기업법(2015년, 노동법 영역에 대한 일부 내용개정), 근로에 관한 법(2013년), 직업교육법(2014년), 사회보험법(2014년), 노동안전위생법(2015년)과의 정합성을 위해 그 내용을 변경하였다.

셋째, 사용자 대표자 조직 및 근로자 대표의 조직의 설립·활동·해산에 관한 규정과 노사 간 대화, 단체교섭 및 단체협약(기업 단위 교섭 근로자단체대표 명시), 노동분쟁해결(화해와 중

재를 위한 절차 및 방식과 파업의 범위·절차·조직)과 국가의 근로감독 및 관리(기업 단위 근로자단체의 국가기관 등록) 등의 내용이 변경되었다. 이상 이번 개정(안)에서는 현행 노동법 약 90여 개 조항의 수정과 새로운 10개 조항의 노동입법 보충이 이루어졌다.

## 주요 개정(안)

### 근로자의 일방적인 노동계약 해지권

<표 2> 노동법상 근로자의 일방적인 노동계약 해지권의 현행 규정 및 개정(안)

현행	개정(안)
<p>노동법 제37조 (근로자의 일방적인 노동계약 해지권)</p> <p>1. 기간의 정함이 있는 노동계약 또는 12개월 미만의 계절적 작업 또는 특정 작업의 노동계약에 따라 일하는 근로자는 다음의 경우 계약기간 만료 이전에 일방적으로 노동계약을 종료할 수 있다.</p> <p>a) 업무배치, 근무지, 근로조건이 노동계약과 다른 경우. b) ~ e) (생략). g) 근로자가 질병 또는 사고로, 기간의 정함이 있는 노동계약에 따라 근무하는 때에는 90일 동안, 12개월 미만의 계절적 작업 또는 특정 작업의 노동계약에 따라 근무하는 때에는 계약기간의 4분의 1 이상의 기간 동안 계속하여 치료를 받았으나 근로능력이 회복되지 않은 경우.</p> <p>2. 동조 제1항에 따라 일방적으로 노동계약을 해지하는 경우 근로자는 다음의 기간 전에 사용자에게 통지하여야 한다.</p> <p>a) 동조 제1항 제a호, 제b호, 제c호 및 제g호에 규정된 경우에는 3일 전. b) 항 동조 제1항 제d호 및 제d호에 규정된 때에는 기간의 정함이 있는 노동계약의 경우 30일 전, 12개월 미만의 계절적 작업 또는 특정 작업 노동계약의 경우 3일 전. c) 동조 제1항 제e호에 규정된 경우에는 동법 제156조에 따른 기간 안에 사용자에게 통지하여야 한다.</p> <p>3. 기간의 정함이 없는 노동계약에 따라 근무하는 근로자는 노동계약을 일방적으로 해지할 수 있으나, 동법 제156조(임신한 여성근로자의 노동계약 일방적 해지, 정지의 권리)에 규정된 경우를 제외하고는 사용자에게 적어도 45일 전에 사전 통지해야 한다.</p>	<p>노동법 제37조 (근로자의 일방적인 노동계약 해지권)</p> <p>&lt;제1안&gt; 다음내용 삭제 후 현행 유지 - (삭) <u>현행 동조 제1항 본문</u> - (삭) <u>현행 동조 제1항 제g)호</u> - (삭) <u>현행 동조 제2항 제b)호</u> 에서 '12개월 미만의 특정 작업'을 삭제.</p> <p>&lt;제2안&gt; 변경</p> <p>1. <u>근로자는 언제나 일방적으로 근로계약을 해지할 수 있는 권리를 가지며 다음 각 호의 사전 통보 사항을 준수하여야 한다.</u></p> <p>a) <u>기간의 정함이 없는 노동계약의 근로자는 45일 전.</u> b) <u>기간의 정함이 있는 노동계약의 근로자는 30일 전.</u> c) <u>계절적 업무에 따른 노동계약의 근로자는 5일 전.</u></p> <p>2. <u>근로자는 다음 각 호에 한하여 동조 제1항에 따른 사전 통보의 규정을 적용하지 아니한다.</u></p> <p>a) <u>업무배치, 근무지, 근로조건이 노동계약과 다른 경우.</u> b) <u>노동계약에 따른 임금이 충분히 지급되지 않거나 정해진 기한 내에 지급되지 아닌 경우.</u> c) <u>근로자가 학대, 성희롱, 강제노동을 당한 경우.</u> d) <u>임신한 여성근로자가 권한 있는 진찰 또는 치료 기관의 지시에 따라 업무를 중단하여야 하는 경우.</u></p>

현행 노동법 제37조는 기간의 정함이 있는 노동계약(유기계약) 근로자와 기간의 정함이 없는 노동계약(무기계약) 근로자의 일방적인 노동계약의 해지권(동조 제1항, 제3항)과 이에 대한 사전통지의무(동조 제2항)를 규정하고 있다. 유기계약 근로자는 동조 제1항의 각 호의 조건에 해당하는 경우, 무기계약 근로자는 동조 제3항에 따라 예외규정을 제외하고 각각 사전통지 규정을 준수하여 노동계약을 일방적으로 해지할 수 있다. 이에 대해 제시된 복수의 개정(안)은 첫째, 동법 제37조에서 ‘12개월 미만의 특정 작업’만을 삭제하고 현행을 유지하는 개정(안). 둘째, 사전통지 준수를 전제로 근로자는 유·무기 노동계약의 형태에 상관없이 언제든지 일방적으로 노동계약을 해지할 수 있는 개정(안)이 있다.

두 번째 제시된 개정(안)은 근로자의 자유로운 직업(일)의 선택권 보장과 강제노동의 예방을 위함이다. 따라서 현재의 업무에 만족하지 못해 더 나은 일자리를 찾기 위해 근로자가 일방적으로 노동계약을 해지하는 경우 더 이상 법정 사유를 따지지 않고 자유로이 이직할 수 있다. 다만, 기업에게 대체 근로자를 찾기 위한 시간을 주기 위해 사전 통지 규정을 일부 변경하여 유지한다.<sup>2)</sup>

## 퇴직연금과 노동계약 종료

현행 노동법 제36조 제4항은 “근로자가 사회보험료 납부 기간 요건을 충족하고, 동법 제187조<sup>3)</sup>에 따라 퇴직연금 수령 연령에 도달한 경우”에 노동계약을 종료할 수 있다고 명시했다. 즉 노동계약의 종료를 위해서는 ① 사회보험 납부 기간의 충족 ② 퇴직연금 수령 연령 도달이라는 두 가지 조건이 충족되어야 하지만 만약 근로자가 퇴직연금 수령 연령에 도달하였더라도 만약 근로자가 사회보험 납부 기간을 충족시키지 못하는 경우, 기업은 근로자와 노동계약을 종료하지 못하는 모순이 발생했다. 또한 고령 근로자의 경우 노동법상 근로시간을 단축하거나 과중·유해·위험한 업무에 있어 사용제한을 두기 때문에<sup>4)</sup> 기업의 생산 활동 등에

2) Luu Binh Nhữg và 2 người(2015), p.38 이하 참조.

3) 현행 노동법 제187조 제1항 사회보험법에 따른 사회보험료 납부 기간 요건을 충족한 근로자는, 남성근로자의 경우 만 60세, 여성근로자의 경우 만 55세가 된 때부터 연금을 받을 권리가 있다. 하지만 이번 개정(안)은 현행을 유지하거나 현행 규정에서 남성근로자 만 62세, 여성근로자 만 60세로 연령에 관한 부분이 변경될 예정이다.

4) 베트남 노동법 제166조(고령근로자) 제2항 고령 근로자는 1일 근로시간을 단축하거나 단시간

<표 3> 노동법상 퇴직연금과 노동계약 종료에 관한 현행 규정 및 개정(안)

현행	개정(안)
<p>노동법 제36조(노동계약이 종료되는 각 경우)</p> <p>1. 노동계약 기간이 만료한 경우. 다만, 동법 제192조 제6항에 규정된 경우는 제외한다.</p> <p>(※ 동법 제192조(제192조 노동조합에 대한 사용자의 책임) 제6항 비전임 노동조합 간부의 임기 중 그의 노동계약이 만료한 때에는 임기의 만료 시까지 기존 노동계약이 연장된다.)</p> <p>9. 동법 제37조에 따라 근로자가 일방적으로 노동계약을 해지하는 경우.</p> <p>10. 동법 제38조에 따라 사용자가 일방적으로 노동계약을 해지하는 경우, 사용자가 구조·기술 또는 경제 사정의 변화, 기업 또는 협동조합의 합병 또는 분리·분할로 인하여 근로자를 해고하는 경우.</p>	<p>노동법 제36조(노동계약이 종료되는 각 경우)</p> <p>1. 노동계약 기간이 만료한 경우. <u>다만, 동법 제192조 제6항에 규정된 경우는 제외한다.(삭제)</u></p> <p>9. 동법 제37조에 따라 근로자가 일방적으로 노동계약을 해지하는 경우 및 동법 제38조에 따라 사용자가 일방적으로 노동계약을 해지하는 경우.(추가)</p> <p>10. 사용자가 구조·기술 또는 경제 사정의 변화, 기업 또는 협동조합의 합병 또는 분리·분할, 기업의 소유권 또는 재산사용권의 변경으로 인하여 근로자를 해고하는 경우.(변경)</p>
<p>제38조(사용자의 일방적인 노동계약 해지권)</p> <p>1. 사용자는 다음의 경우에 노동계약을 일방적으로 해지할 수 있다. a) ~ d)호 (생략).</p>	<p>제38조(사용자의 일방적인 노동계약 해지권)</p> <p>1. 사용자는 다음의 경우에 노동계약을 일방적으로 해지할 수 있다. a) ~ d)호 (현행유지. 단, 제b)호에서 '12개월 미만의 특정 작업'을 삭제). d) 근로자가 동법 제187조에 따라 퇴직연금 연령에 도달하는 경우.(신설) e) 노동계약 체결에 있어 근로자가 본인의 정보를 사실과 다르게 제공하여 채용에 영향을 주는 경우.(신설)</p>

상당한 부담을 안겨주었다.<sup>5)</sup> 이러한 이유로 지속적인 법 개정의 요구가 있어왔고 이에 이번 개정(안)은 제38조 제d)호를 신설하여 근로자가 퇴직연금연령에 도달하는 경우, 사용자가 즉시 노동계약을 해지할 수 있도록 하여 위와 같은 문제의 해결을 시도하였다.

근무제를 활용할 수 있다. 제3항 정년퇴직 전 마지막 연도에, 고령 근로자는 정상 근로시간을 단축하거나 단시간 근무제를 활용할 수 있다.

5) Bùi Kim Ngân(2013), pp.11~15.

## 최저임금

현행 노동법상 최저임금은 근로자와 그 가족이 요구되는 최저생계를 보장해야 한다(동법 제91조)고 명시하고 있다. 그러나 베트남의 현실에 비추어 보면 법정 최저임금은 근로자와 그 가족의 실제 최저 생계비를 충당하기에 매우 부족하고, 현행 제도로는 적절한 최저임금을

<표 4> 노동법상 최저임금에 관한 현행 규정 및 개정(안)

현행	개정(안)
<p>노동법 제91조(최저임금)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 최저임금은 일반적인 근로환경에서 가장 단순한 업무를 수행하는 근로자에게 최저수준으로 지급되는 것으로, 근로자와 그 가족의 요구되는 최저생계를 보장해야 한다.</li> <li>2. 정부는 국가임금위원회의 권고를 기초로 하여 근로자와 그 가족의 최소한의 생계비, 사회·경제적 상황 및 노동시장의 임금 수준을 고려하여, 지역별 최저임금을 공표한다.</li> </ol>	<p>노동법 제91조(최저임금)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 최저임금은 일반적인 근로환경에서 가장 단순한 업무를 수행하는 근로자에게 지급되는 최저임금액이며, 근로자와 그 가족의 요구되는 최저생계를 보장해야 한다.(변경)</li> <li>2. 정부는 국가임금위원회의 권고를 기초로 하여 <u>근로자와 그 가족의 최소한의 생계비, 사회·경제적 상황 및 노동시장의 임금 수준을 고려하여 지역별 최저임금을 공표한다. 또한 지역별 최저임금은 매년 정할 수 있다.</u>(삭제 및 추가)</li> </ol>
<p>노동법 제92조(국가임금위원회)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 국가임금위원회는 정부의 자문기관으로서 노동보훈사회부, 베트남노동총연맹, 중앙 사용자대표조직의 대표들로 구성된다.</li> <li>2. 정부는 국가임금위원회의 기능, 임무, 조직 구조에 관한 세부 규정을 마련한다.</li> </ol>	<p>노동법 제92조(국가임금위원회)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 국가임금위원회는 정부의 임금정책과 노동생산성, 지역별 최저임금에 관한 자문을 하는 기관이다.(변경)</li> <li>2. 국가임금위원회의 구성은 노동보훈사회부 대표, 중앙 사용자대표조직, 중앙 노동자대표조직, 각 경제·사회·노동시장·노동생산성 등의 전문가를 포함한다.(변경)</li> <li>3. 정부는 국가임금위원회의 기능, 임무, 조직 구조에 관한 세부 규정을 마련한다. (현행 동조 제2항→제3항으로 변경)</li> </ol>
	<p>노동법 제92조 a(지역별최저임금 확정시 고려 요소)</p> <p>지역별최저임금 확정 시 국가임금위원회는 다음의 사항에 기초하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 근로자의 생활수준개선과 생계비를 충분히 충당할 수 있을 정도의 임금수준.</li> <li>2) 지역별 최저임금의 변경 시 소비자물가지수 및 이에 영향을 주는 요소.</li> <li>3) 공간(지역)에 따른 생활물가지수.</li> <li>4) 국내 및 국제 상황에 부합하는 임금 수준.</li> <li>5) 근로자 및 그 가족의 수요.</li> <li>6) 지역별 생산(사업) 업종 장려의 필요</li> <li>7) 사용자의 지급능력과 투자금의 합리적 회수 정도.</li> <li>8) 노동생산성과 일자리 창출에 대한 영향.</li> <li>9) 정부의 기타 규정에 따른 각 요소.</li> </ol> <p>(신설)</p>

산정하는 데 많은 어려움이 있다는 지적이 있어왔다.<sup>6)</sup> 따라서 이번 개정(안)은 최저 생계비의 현실화를 위해 국가임금위원회의 최저임금 산정과 결정에 관한 근거를 법적으로 명시하였다.

### 초과근로시간

이번 개정(안) 중 노동관계 당사자들의 가장 큰 관심을 끄는 것은 초과근로시간의 연장에 관한 부분일 것이다. 베트남은 산업 구조상 제조업과 이와 관련된 수출산업의 비중이 커 기업이 생산물량을 적기에 맞추거나 시기별 집중된 생산수요를 감당하는 데 있어 초과근로시간의 제한은 기업들에 상당한 부담이 되어왔다. 이에 베트남 내 제조·수출 기업을 비롯한 많은

<표 5> 노동법상 초과근로시간에 관한 현행 규정 및 개정(안)

현행	개정(안)
<p>제106조(초과근로)</p> <p>2. 사용자는 다음의 조건들이 충족되는 경우, 근로자에게 초과근로를 시킬 수 있다.</p> <p>b) 초과근로시간은 1일 정규 근로시간의 50%를 초과하지 않고, 주 단위로 근무하는 근로자의 경우 정규 근로시간과 초과근로시간을 합한 시간이 1일 12시간을 초과하지 않아야 한다. 초과근로시간은 1개월에 30시간을 초과할 수 없고 1년에 200시간을 초과하지 않아야 한다. 다만, 정부가 규정하는 특별한 경우에는 이를 초과할 수 있으나, 그 경우에도 1년에 300시간을 초과하지 않아야 한다.</p>	<p>제106조(초과근로)</p> <p>2.</p> <p>&lt;제1안&gt; 변경</p> <p>b) <u>초과근로시간은 정규근로시간을 포함해 1일 12시간을 초과할 수 없고 초과근로는 연속해서 5일을 초과할 수 없다. 또한 총 초과근로시간은 1년에 600시간을 초과할 수 없다.</u></p> <p>&lt;제2안&gt; 변경</p> <p>b) <u>초과근로시간은 정규근로시간을 포함해 1일 12시간을 초과할 수 없고 초과근로는 연속해서 5일을 초과할 수 없다.</u></p>
<p>제107조(특별한 경우의 초과근로)</p> <p>사용자는 다음의 경우에 언제든지 근로자에게 초과근로를 요구할 수 있고, 근로자는 이를 거절할 수 없다.</p> <p>2. 천재지변, 화재, 전염병 또는 재난의 예방 및 극복을 위하여 기관, 조직, 개인의 생명과 재산을 보호하는 업무를 수행하는 경우.</p>	<p>제107조(특별한 경우의 초과근로)</p> <p>사용자는 다음의 경우에 언제든지 근로자에게 초과근로를 요구할 수 있고, 근로자는 이를 거절할 수 없다.</p> <p>2. <u>인명과 재산의 피해 예방과 천재지변, 화재, 질병과 재난 극복을 위해 긴급히 필요한 경우.(변경)</u></p> <p>3. <u>기계, 장비, 생산시설의 손실 또는 중대한 고장 방지를 위해 긴급하고 반드시 필요한 업무.(신설)</u></p> <p>4. <u>손상되기 쉬운 물건에 대한 손실 또는 유실 방지를 위해 긴급히 수행해야 되는 업무.(신설)</u></p>

6) Bùi Ngọc Thanh(2016), pp.74~79.

기업은 관계 당국에 초과근로시간 연장을 지속해서 요청해 왔으며 이러한 의견이 이번 개정(안)에 반영된 것으로 보인다. 그뿐만 아니라 초과근로시간 연장을 통해 소득을 증대시키고자 하는 근로자들의 바람에도 부합한 측면이 있으며, 정부 입장에서든 인근 국가와 비교해 상대적으로 적은 초과근로시간 규정으로 인한 수출경쟁력 약화를 고려한 것으로 보인다.<sup>7)</sup>

## 퇴직연령

이번 개정(안)은 노동법상 퇴직연령을 현행으로 유지하거나 남성근로자는 만 62세, 여성근로자는 만 60세로 연장하는 것으로 퇴직연령의 연장(안)에는 법 개정으로 인한 기존 근로자

<표 6> 노동법상 퇴직연령에 관한 현행 규정 및 개정(안)

현행	개정(안)
<p>제187조(퇴직연령)</p> <p>1. 사회보험법에 따른 사회보험료 납부 기간 요건을 충족한 근로자는, 남성근로자의 경우 만 60세, 여성근로자의 경우 만 55세가 된 때부터 연금을 받을 권리가 있다.</p> <p>2. 극히 과중·유해·위험한 업무에 종사하였거나, 정부가 규정한 산악, 원격지, 국경 또는 도서 지역에서 과중·유해·위험한 업무를 수행하여 근로능력이 감소한 근로자는 이 조 제1항에 규정된 연령보다 먼저 퇴직할 수 있다.</p> <p>3. 고급기술전문가, 관리업무 담당 근로자, 기타 특별한 경우에는 이 조 제1항에 규정된 연령보다 최대 5년 늦게 퇴직할 수 있다.</p> <p>4. 정부는 이 조 제2항, 제3항에 관한 세부사항을 정한다.</p>	<p>제187조(퇴직연령)</p> <p>1.</p> <p style="border: 1px dashed gray; padding: 5px;">                     &lt;제1안&gt; 현행 퇴직연령 유지                      1. 통상의 근로조건에서 일반적인 업무를 수행하는 근로자의 퇴직연령은 남성 만 60세, 여성 만 55세이다.                 </p> <p style="border: 1px dashed gray; padding: 5px;">                     &lt;제2안&gt; 퇴직연령 연장                      1. 통상의 근로조건에서 일반적인 업무를 수행하는 근로자의 퇴직연령은 남성 만 60세, 여성 만 55세이다. 그러나 동법이 효력을 가지는 날부터, 근로자의 남아 있는 퇴직기간 중 매년(단위)마다 3개월씩 가산하여 남성은 만 62세, 여성은 만 60세까지 퇴직을 연장한다.                 </p> <p>2. 극히 과중·유해·위험한 업무 또는 과중·유해·위험한 업무를 수행하여 근로능력이 감소한 근로자는 동조 제1항에 규정된 연령보다 먼저 퇴직할 수 있다.(변경)</p> <p>3. (현행과 동일)</p> <p>4. (삭제)</p>

7) 현행 베트남 법정 초과근로시간은 1개월에 30시간을 초과할 수 없고 연 200시간을 초과하지 못한다(노동법 제106조). 다만, 정부가 규정하는 특별한 경우에는 연 300시간을 초과하지 않는 범위에서 초과근로를 허용하고 있다. 인접국인 중국 36시간/월, 인도네시아 56시간/월, 싱가포르 72시간/월, 태국 36시간/월, 말레이시아 104시간/월, 라오스 45시간/월과 비교하면 베트남은 현저히 적은 초과근로시간규정을 두고 있다(한국노동연구원, 「해외노동동향」(베트남, 2017년 1월 20일자)).



들의 퇴직 시점 연장에 관한 내용도 함께 명시하고 있다. 이와 같은 퇴직연령의 연장이 필요한 이유는 첫째, 베트남인의 평균수명이 늘어나면서<sup>8)</sup> 퇴직 이후의 여생이 길어져<sup>9)</sup> 퇴직한 근로자 중 다수가 퇴직 이후에도 일하기를 원하고 있고, 둘째, 베트남의 황금세대라 불리는 미국전쟁 이후의 베이비붐 세대가 퇴직하게 되면 급격한 고령화 단계로 접어들어, 이들을 대체할 젊은 노동력이 매우 부족할 것으로 예상되며, 셋째, 현행 퇴직연령을 유지할 경우 퇴직연금의 빠른 적자폭 확대로 장기적 사회부조를 담보할 수 없게 될 우려가 있다. 넷째, 국제노동기구(ILO) 규정의 준수와 국제적 근로 기준을 지향하여 이에 부합하게 남녀 근로자의 차별적인 퇴직연령의 격차를 해소하기 위함이다. 다섯째, 숙련되고 현장 경험이 풍부한 전문인력을 적극적으로 활용하기 위함이다.<sup>10)</sup>

## 노동조합

<표 7> 노동조합을 규율하는 법률

현행 노동법(법률, 10/2012/QH13)	현행 노동조합법 (법률, 12/2012/QH13)
제1장 총칙 제2장 고용 제3장 노동계약 제4장 ~ 제12장 (생략) 제13장 노동조합 제14장 노동분쟁의 해결 제15장 국가의 노동관리 제16장 근로감독 및 노동법 위반행위에 대한 제재 제17장 시행 조항	제1장 총칙 제2장 노동조합, 노동조합원의 권리 및 의무 제3장 노동조합에 대한 국가, 기관·조직·기업의 의무 제4장 노동조합 활동의 보장 제5장 노동분쟁의 해결 및 노동조합법 위반의 처리 제6장 시행 조항

베트남에서 노동조합을 직접 규율하는 법률은 노동법(제13장, 제14장), 노동조합법(제1장~제6장)이며 노동법은 노동조합의 지위와 역할 그리고 집단적 노동분쟁의 해결을, 노동조합법은 노동조합의 권리와 의무 그리고 운영에 관한 사항을 규율하고 있다. 이번 개정(안)에서 주요하게 변경된 부분은 노동법상 노동조합(제13장) 및 노동분쟁의 해결(제14장)에 관한 부

8) 1960년 기준 남성은 60세, 여성은 55세, 현재는 남성은 73세, 여성은 75세이다.

9) 2012년 기준 베트남 평균 퇴직연령은 54.17세이다.

10) 베트남 노동보훈사회부(2016), p.8.

분이며 <표 8>과 같다.

<표 8> 노동법상 노동조합에 관한 현행 규정 및 개정(안)

현행	개정(안)
<p>&lt;노동법&gt;</p> <p>제13장 노동조합</p> <p>제188조 노동관계에서 노동조합의 역할</p> <p>제189조 기업 기관 및 조직 내의 노동조합의 설립, 가입 및 활동</p> <p>제190조 노동조합 설립, 가입 및 활동과 관련하여 엄격히 금지되는 사용자의 행위</p> <p>제191조 노동관계에서 단위 노동조합 간부의 권리</p> <p>제192조 노동조합에 대한 사용자의 책임</p> <p>제193조 기업 기관 및 조직 내에서의 노동조합 활동 여건의 보장</p>	<p>&lt;노동법&gt;</p> <p>제13장 근로자 대표조직</p> <p>제188조 근로자 대표조직의 설립, 가입, 활동</p> <p>제189조 노동관계상 노동조합의 역할</p> <p>제190조 기업에서의 근로자 조직</p> <p>제191조 노동관계상 기업의 근로자조직 등록</p> <p>제192조 노동관계상 기업의 근로자조직 역할</p> <p>제193조 근로자 대표조직 및 노동조합의 설립·가입·활동과 관련하여 엄격히 금지되는 사용자의 행위</p> <p>제194조 근로자 대표조직 간부(임원)의 권리</p>
<p>노동법 제203조 집단적 노동분쟁에 대한 해결 권한이 있는 기관, 조직 및 개인</p> <p>1. 권리에 관한 집단적 노동분쟁에 대한 해결 권한이 있는 기관, 조직 및 개인은 다음과 같다.</p> <p>a) 노동조정위원.</p> <p>b) 현, 군, 그리고 성에 속한 시의 인민위원회 위원장.</p> <p>c) 인민법원.</p>	<p>노동법 제203조 집단적 노동분쟁에 대한 해결 권한이 있는 기관, 조직 및 개인</p> <p>1. 권리에 관한 집단적 노동분쟁에 대한 해결 권한이 있는 기관, 조직 및 개인은 다음과 같다.</p> <p>a) 노동조정위원.</p> <p>b) 노동중재위원회.(변경)</p> <p>c) 인민법원.</p>
<p>노동법 제204조 단위사업장에서의 집단적 노동분쟁의 해결 절차</p> <p>1. 단위사업장에서의 집단적 노동분쟁의 해결 절차는 이 법 제 201조(노동조정위원회에 의한 개별적 노동쟁의 해결의 순서 및 절차)의 규정에 따른다. 조정서는 집단적 노동분쟁의 종류를 구체적으로 명시하여야 한다.</p>	<p>노동법 제204조 단위사업장에서의 집단적 노동분쟁의 해결 절차</p> <p>1. 단위사업장의 근로자대표조직은 집단적 노동분쟁의 해결을 위해 동법 제203조 제1항에 규정된 각 기관을 선택할 권리를 가진다.(변경)</p>

노동조합을 규율하고 있는 노동법 제13장의 제목 ‘노동조합’을 개정(안)은 ‘근로자 대표조직’으로 변경하고 노동조합 이외의 형태인 근로자 대표조직에 대한 근거 규정을 신설하였다. 또한 개정(안) 제188조(근로자대표조직의 설립과 가입, 활동)는 “기업, 기관, 조직에서 근로하는 근로자는 노동조합법에 따라 노동조합의 설립과 가입, 활동의 권리를 가지며 기업에서는 근로자가 근로자단체를 조직할 수 있다”고 규정하고, 이러한 근로자단체의 법적 등록절차를 규정(제191조)하여 기업에서 노동조합 이외의 근로자단체를 합법적으로 인정하고 있는데 이것이 이번 개정(안)의 핵심 중 하나이다.

특히, 개정(안) 제190조 제3항은 “기업에서의 모든 근로자단체는 권한 있는 국가기관에 반드시 등록해야 한다”고 규정하고 있어 문연상 단위기업(사업장)에 복수의 근로자단체를 허

용하고 있다. 또한 이 근로자단체가 단체교섭 및 단체협상의 체결 또는 감독(개정(안) 제192조 제1항), 파업의 조직 및 지도를 할 수 있게(개정(안) 동조 제4항) 하여 기존의 노동조합의 역할을 대부분 수행할 수 있도록 하였다. 그러나 세부 시행령과 시행규칙을 통해(개정(안) 제191조 제5항) 위와 같은 근로자단체의 구체적 설립과 운영에 관한 사항을 규정할 예정으로 단위기업(사업장)에 복수의 근로자단체를 허용할 것인지 여부를 아직 판단할 수는 없다. 그러나 노동조합을 비롯한 근로자단체의 지위와 역할을 강화시켜 근로자의 근로조건과 권익을 향상하게 하려는 의도는 분명해 보인다.

이와 더불어 노동분쟁 해결절차가 일부 변경되어 집단적 노동분쟁에 대한 해결 권한이 있는 주체에 기존의 인민위원장(현, 군, 성의 지역 단위)을 제외하고 노동중재위원회를 신설하였고, 노동조합이나 근로자단체가 분쟁해결의 주체를 선택할 수 있도록 하였다. 또한 파업의 적법성에 대한 법원의 심리절차를 모두 민사소송법 규정을 준용하도록 변경(동법 제223조~234조)하고 일원화시켜, 노동분쟁을 보다 신속하게 해결할 수 있도록 하였으며, 노동분쟁 해결을 노동조합이나 근로자단체가 주도적으로 할 수 있게 한 것이 특징이다.

## ■ 맺음말

이번 노동법 개정(안)은 국회의 입법과정을 거치며 다소 조정될 수도 있지만 제시된 개정 내용에서 크게 벗어나지는 않을 것으로 예상된다. 특히 근로자의 권리 강화와 근로조건 개선, 경제발전을 위한 국가 정책 기조가 반영된 것을 확인할 수 있었다. 또한 기업 단위에서 노동조합이 아닌 근로자단체의 합법적 허용과 근로자단체와 노동조합의 지위 및 역할 강화 그리고 이들을 통한 근로자의 권익 향상과 노사 간 대화확대, 협력 강화를 꾀하려는 의도는 그동안 국가가 주도했던 노동관계를 노사자치 중심으로 이동시키려는 출발점으로 볼 수 있어 매우 긍정적으로 평가된다. 물론 베트남은 야심차게 추진해 왔던 환태평양경제동반자협정(TPP) 등의 미완(未完)으로, 기대했던 국제적 수준의 근로기준 개선과 복수노조와 같은 큰 물결의 노동개혁을 이루어내지는 못했지만 이번 개정을 통해 베트남 노동관계는 노사자치를 중심으로 한 단계 올라설 것으로 생각한다. **KLI**

---

---

## 참고문헌

---

---

- 베트남 노동보훈사회부(2016), '노동법 개정 제안보고서'
- Lưu Bình Nhưỡng và 2 người(2015), Bình luận khoa học Bộ luật lao động, Nhà xuất bản lao động.
- Bùi Kim Ngân(2013), Một số ý kiến về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động khi bị quấy rối tình dục và tuổi nghỉ hưu của người lao động theo Bộ luật lao động, Tòa án nhân dân tối cao(Số 16/2013), Tòa án nhân dân.
- Bùi Ngọc Thanh(2016), “Nhìn lại hành trình từ mức lương tối thiểu đến mức lương cơ sở”, Viện nghiên cứu lập pháp(Số 2 + 3/2016), Nghiên cứu lập pháp.