



# 베트남 노동법상 근로시간· 휴식 규정의 개정 동향

박재명 (베트남 하노이 법과대학교 노동법·사회보장법 박사과정)

## ■ 머리말

베트남 노동보훈사회부는 2017년 3월 노동법 최종 개정(안)을 발표하였다.<sup>1)</sup> 이는 의견수렴을 위한 2016년 11월 1차 개정(안) 발표 이후 두 번째 개정(안)으로 현재 국회에서 이를 심의 중이다. 특히 이번 노동법 개정(안) 가운데 근로시간과 휴식에 관한 규정은 가장 기본적인 근로조건으로 임금과도 연동되어 있어 노사 간 이목이 집중되어 있는 사항이다. 또한 산업 구조와 경제발전의 모델이 제조업과 수출 중심인 베트남은 기업의 생산활동이 초과근로시간 등에 많은 영향을 받기 때문에 베트남 내 외국투자기업(FDI)이나 자국 기업들 역시 관련법의 개정 동향을 예의 주시하고 있다. 이에 정부의 최종적인 노동법 개정(안) 가운데 근로시간과 휴식에 관한 규정을 살펴보고 이것이 노동관계에 미치는 영향을 전망해 보고자 한다.

1) 베트남 전자법률도서관, 노동법 최종 개정(안), <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Luat-sua-doi-cua-Bo-Luat-lao-dong-2016-333670.aspx>

## ■ 현행 규정과 개정(안)의 비교

### 근로시간

베트남 노동법상 근로시간에 관한 규정은 현행 노동법 제104조~제107조에 규정되어 있으며 주요 개정사항은 <표 1>과 같다.

현행 베트남 노동법상 통상의 근로시간에 관한 규정은 1일 8시간과 1주 48시간을 초과할 수 없도록(동법 제104조)하는 이중 규제 방식을 취하고 있다. 하지만 개정(안)은 “1일 8시간 또는 1주 48시간을 초과할 수 없다”로 규정하여 현행 1일과 1주 단위의 이중적 근로시간 제한 규정을 해소하고 두 단위 중 하나를 선택하여 근로시간을 활용할 수 있도록 함으로써 현행보다 유연하고 탄력적인 근로시간 운용을 가능하게 하였다.

또한 현행 노동법 제105조의 명칭인 ‘야간 근로시간’을 개정(안)에서는 ‘근로시간(제81조)’으로 변경하고, 동조 제2항에 근로자가 통상 근로시간보다 짧게 근로하였다고 하여 다른 날에 초과하여 근로할 수 없게끔 하는 내용을 신설하였다. 다만 기존의 야간 근로시간은 그대로 유지하였다(동조 제1항).

베트남의 구체적인 근로시간 산정방법은 ‘근로시간 등에 관한 시행규칙(33/2011/TT-BLĐTBXH)’에 규정되어 있는데 시행규칙에 따라 연간 근로시간을 산정한 후 각 기업의 계획에 따라 1일 단위로 근로시간을 배분하는 형식이다. 동 시행규칙 제2조 제1항에 따른 근로자

<표 1> 근로시간 규정

현행	개정(안)
노동법 제104조(근로시간)	노동법 제80조(기준 근로시간) (명칭변경)
1. 근로시간은 1일 8시간, 1주 48시간을 초과할 수 없다. 2. 사용자는 근로시간을 일 또는 주 단위로 정할 수 있다. 주 단위로 정할 경우 정규 근로시간은 1일 10시간, 1주 48시간을 초과할 수 없다. 국가는 사용자에게 근로시간을 1주에 40시간으로 할 것으로 권장한다.	1. 기준 근로시간은 1일 8시간 또는 1주 48시간을 초과할 수 없다. (변경) 2. 사용자는 일(日) 또는 주(週) 단위의 기준 근로시간을 근로자에게 반드시 미리 통보하여야 한다. 국가는 사용자에게 근로시간을 1주에 40시간으로 할 것으로 권장한다. (변경)
노동법 제105조(야간 근로시간)	노동법 제81조(근로시간) (명칭변경)
야간 근로시간은 22시부터 익일 오전 6시까지로 한다.	1. 야간 근로시간은 전일 22시부터 익일 오전 6시까지로 한다. (현행유지) 2. 1일의 근로시간이 통상의 근로시간보다 짧더라도 다른 날에 그것을 보충하여 초과근로를 할 수 없다. (신설)

의 연간 총 근로시간 산정방법은  $TQ = [TN - (Tt + TP + TL)] \times tn$ 으로 TQ는 근로자의 연간 총 근로시간, TN은 365일(만약 윤년인 경우 366일), Tt는 노동법 제72조의 규정에 따른 연간 확정된 주휴일 수, TP는 연차휴가, TL은 법정공휴일 9일, tn은 1일 8시간의 근로시간(노동보훈사회부 지정자는 6시간, 노동법 제104조)으로 이에 따라 계산하면 된다.<sup>2)</sup>

<표 2> 초과근로시간 규정

현행	개정(안)
<p>노동법 제106조(초과근로시간)</p> <p>2. b) 초과근로시간은 1일 정규 근로시간의 50%를 초과하지 않고, 주 단위로 근로하는 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>노동법 제82조(초과근로시간)</p> <p>2. b) 초과근로시간은 1일 기준 근로시간을 포함해 12시간을 초과할 수 없고 1년에 총 400시간을 초과할 수 없다. (변경)</p>
<p>노동법 제107조(특별한 경우의 초과근로)</p> <p>사용자는 다음의 경우에 언제든지 근로자에게 초과근로를 요구할 수 있고, 근로자는 이를 거절할 수 없다.</p> <p>1. 법률이 정하는 바에 따라 국방과 안보의 위기 상황에서 국방과 안보의 의무를 부과하는 동원령을 수행하는 경우</p> <p>2. 천재지변, 화재, 전염병 또는 재난의 예방 및 극복을 위하여 기관, 조직, 개인의 생명과 재산을 보호하는 업무를 수행하는 경우</p>	<p>노동법 제83조(긴급한 경우의 초과근로) (명칭변경)</p> <p>1. 사용자는 다음의 경우에 근로자에게 동법 제82조 제2항 제b호(총 근로시간 제한규정)를 초과한 근로시간을 요구할 수 있는 권리가 있으며 근로자는 이를 거절할 수 없다. (변경)</p> <p>a) 현행 제107조의 제1항과 좌동(삽입)</p> <p>b) 인명과 재산의 피해 예방과 천재지변, 화재, 질병과 재난 극복을 위해 긴급히 필요한 경우 (변경)</p> <p>2. 사용자는 다음의 경우 근로자 동의를 받으면 동법 제82조 제2항 제b호(총 근로시간 제한규정)를 초과하여 근로시간을 연장할 수 있다. (신설)</p> <p>a) 상품의 특성상 살아있거나 생산 공정상 미완성이 되면 안 되는 경우 (신설)</p> <p>b) 수출과 관련하여 긴급히 요구되는 상황 (신설)</p> <p>c) 생산품의 문제처리 (신설)</p> <p>d) 사전에 예상치 못한 돌발적인 상황의 해결 (신설)</p> <p>d) 업무의 특성이 전문기술을 요하거나 노동시장에서 근로자를 적시에 구하지 못하는 경우 (신설)</p> <p>e) 정부가 별도로 규정하는 기타의 경우 (신설)</p>

2) 노동보훈사회부는 과중·유해·위험한 업무를 별도로 지정하여 해당 근로자는 통상적인 업무의 근로자보다 근로시간을 단축하고 있다. 또한 동 시행규칙의 제2조 제2항에 따라 근로자의 연간 총 근로시간에 기초하여 기업은 다음의 경우에 해당하는 근로시간을 설정할 수 있다. a) 1일 통상 8시간의 근로(노동보훈사회부 지정자는 6시간), b) 1일 근로시간이 8시간 초과할 수 있으나 12시간을 초과할 수 없다(노동보훈사회부 지정자는 6~9시간), c) 1일 근로시간이 4시간 이상 또는 8시간 미만(노동보훈사회부 지정자는 3~6시간).

초과근로시간은 이번 개정(안) 중 가장 관심이 집중된 사항이다. 앞서 언급했듯 베트남은 제조업과 수출 중심의 산업구조로 통상 제한된 시간 내에 생산 업무가 대량으로 집중되는 특징을 가지고 있는 반면, 법정 초과근로 허용시간이 인접 국가에 비해 상대적으로 낮아 기업들이 많은 어려움을 겪고 있었고 수출 경쟁력에 대한 우려도 있어 왔다.<sup>3)</sup> 따라서 이번 개정(안)은 이러한 문제들을 해결하고자 하였다.

제시된 개정(안)은 1일 단위의 초과근로시간 제한 규정을 현행대로 유지하고, 1개월 단위의 초과근로시간 제한 규정을 삭제하였으며, 1년 단위의 초과근로시간을 400시간으로 제한하여 연간 현행 200시간(특별한 경우 300시간)으로 초과근로시간을 제한했던 현행 규정보다 이를 확대하였다. 본래 의견수렴을 위한 1차 개정(안)에서는 초과근로시간 제한을 1년에 총 600시간까지 늘리거나 초과근로시간의 제한을 없애는 복수의 개정안까지 제시되었는데, 의견수렴 결과 초과근로시간 제한을 연간 총 600시간으로 하는 것은 너무 과도하고 초과근로시간의 제한을 없애는 것 역시 근로자 보호를 위한 최저기준을 무너뜨리는 것이라는 지적을 받아 최종(안)에서는 이를 연간 총 400시간으로 조정하였다.

## 휴식

휴식에 관한 규정은 현행 노동법 제108조~제117조에 규정되어 있으며 주요 개정사항은 다음과 같다.

현행 노동법 제108조의 근로시간 중 휴게 규정은 8시간(노동보훈사회부 지정자 6시간)을 계속하여 근로한 근로자에 대해 근로시간 중 30분 이상의 휴게시간을 갖도록 하였다. 그러나 개정(안)은 4시간마다 30분 이상의 휴게시간을 갖도록 하고(제84조), 만약 근로자가 근로교대로 인해 이 휴식시간을 가지지 못하는 경우에는 해당 시간을 근로시간으로 간주, 임금을 지급받을 수 있도록 하였다. 이는 근로시간 중 휴게시간을 가질 수 있는 시점을 명확히 하고 실제 휴게시간을 늘려 근로자의 장시간 근로를 방지함과 동시에 휴게권리를 보다 강화한 것으로 볼 수 있다. 또한 개정(안) 제84조 제3항은 동조 제1항의 근로시간 중 휴게시간 이외에 30

3) Lê Cẩm Hà, pp.34~38.

<표 3> 근로시간 중 휴게 규정

현행	개정(안)
노동법 제108조(근로시간 중 휴게)	노동법 제84조(근로시간 중 휴게)
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 동법 제104조에 따라 8시간 또는 6시간을 계속하여 근로한 근로자는 근로시간 중 30분 이상의 휴게시간을 가질 수 있고, 이는 근로시간에 포함된다.</li> <li>2. 야간에 근로하는 근로자는 45분 이상의 휴게시간을 가질 수 있고, 이는 근로시간에 산입된다.</li> <li>3. 동조 제1항 및 제2항에 규정된 근로시간 중 휴게시간 외에, 사용자는 휴게시간의 시점을 결정하고 이를 취업규칙에 규정하여야 한다.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 동법 제80조(기준 근로시간)에 따라 8시간 또는 6시간 근로하는 근로자는 4시간의 연속적인 근로마다 30분 이상 또는 야간근로의 경우 45분 이상의 휴게시간을 갖는다. (변경)</li> <li>2. * 개정 제1안 : 근로자의 근로 교대로 동조 제1항에 따른 휴게시간을 가지지 못한 경우, 해당 휴게시간을 통상의 근로시간으로 간주해 임금을 지급한다. * 개정 제2안 : 본 항을 삭제, 동조 제1항 또는 제3항에 삽입</li> <li>3. 동조 제1항 규정된 근로시간 중 휴게시간 외에 사용자는 총 30분 이상의 휴게시간을 근로자에게 주어야 한다. 구체적인 휴게 시점과 횟수는 사용자가 결정하며 이를 취업규칙에 규정하여야 한다. (변경)</li> </ol>

분의 휴게시간을 더 주어야 한다고 명시하고 있는데, 이것은 근로자의 식사시간을 고려한 것으로 4시간마다 휴식시간이 주어져야 하기 때문에 휴게시간 중 식사를 해야 하는 경우 30분이라는 시간이 충분치 않다는 지적을 반영한 것이다. 지난 1차 노동법 개정(안)은 근로 중 식사시간을 위해 60분의 휴게시간(연속)을 제시하고 이 외의 휴게시간은 규정하지 않았었다. 다만, 사용자에게 근로시간 중 짧은 유급 휴게시간을 제공토록 권고하였는데, 이번 개정(안)은 수정을 통해 식사시간과 휴게시간을 합리적으로 배분하고 활용할 수 있도록 한 것으로 보인다.

또한 주휴일은 현행 휴게에 관련한 시행규칙(33/2011/TT-BLDTBXH)에 따라 사용자는 근로자에게 매주 1일(연속 24시간)을 주어야 하며 계절적 또는 급한 처리를 요하는 수출 가공품의 근로를 위해 주휴일 가지지 못하는 경우 사용자는 근로자에게 매월 최소 4일 이상의 휴일을 보장해야 한다(동 시행규칙 제3조 제1항). 그리고 근로자가 1일 10시간 이상의 근로를 할 경우 사용자는 반드시 근로시간 중 30분 이상의 휴게시간을 추가로 주어야 한다(동 시행규칙 제3조 제2항).

<표 4> 연차휴가 규정

현행	개정(안)
노동법 제111조(연차휴가)	노동법 제87조(연차휴가)
4. 연차휴가를 사용할 때 근로자가 도로, 철도 또는 해상 운송수단을 이용하고 왕복 이동기간이 2일 이상인 경우, 연차휴가 일수 외에 이동기간을 더하여 3일째부터 연차휴가가 정산되고 이는 1년에 1회에 한한다.	4. 연차휴가를 사용할 때 근로자가 도로, 철도 또는 해상 운송수단을 이용하고 왕복 이동기간이 2일 이상인 경우, 연차휴가 일수 외에 이동기간을 더하여 3일째부터 연차휴가가 정산되고 이는 1년에 1회에 한한다. (삭제)
노동법 제113조(연차휴가 시 임금 사전 지급 및 여행경비 지급)	노동법 제89조(연차휴가 시 임금 사전 지급 및 여행경비 지급)
2. 양 당사자들은 여행경비와 이동기간에 대한 임금에 관하여 합의하여야 한다. 산악지역, 원격지, 국경지역 또는 도서지역에서 근로하는 저지대 근로자와 저지대에서 근로하는 산악지역, 원격지, 국경지역 또는 도서지역의 근로자에 대해, 사용자는 여행경비와 이동기간에 대한 임금을 지급하여야 한다.	2. 양 당사자들은 여행경비와 이동기간에 대한 임금에 관하여 합의하여야 한다. 산악지역, 원격지, 국경지역 또는 도서지역에서 근로하는 저지대 근로자와 저지대에서 근로하는 산악지역, 원격지, 국경지역 또는 도서지역의 근로자에 대해, 사용자는 여행경비와 이동기간에 대한 임금을 지급하여야 한다. (삭제)
노동법 제114조(사용하지 않은 연차휴가에 대한 임금 지급)	노동법 제90조(사용하지 않은 연차휴가에 대한 임금 지급)
1. 근로자가 퇴직, 실직 또는 기타 다른 사유로 인해 연차휴가의 일부 또는 전부를 사용하지 못한 경우, 사용하지 않은 연차휴가 일수에 대하여는 현금으로 받을 수 있다. 2. 12개월 미만 근로한 근로자는 근로기간에 비례하는 일수의 연차휴가가 부여된다. 휴가를 사용하지 않은 경우 현금으로 받을 수 있다.	1. 근로자가 퇴직, 실직 또는 기타 다른 사유로 인해 연차휴가의 일부 또는 전부를 사용하지 못한 경우, 사용하지 않은 연차휴가 일수에 대하여는 현금으로 받을 수 있으며 자세한 사항은 정부의 시행규칙에 정한다. (삽입) 2. 12개월 미만 근로한 근로자는 근로기간에 비례하는 일수의 연차휴가가 부여된다. 휴가를 사용하지 않은 경우 현금으로 받을 수 있다. (삭제)

연차휴가와 관련하여 그동안 근로자들에게 혜택이 주어졌던 규정들이 다수 삭제되었다. 우선 근로자가 연차휴가를 사용하여 장거리 이동을 하는 경우에 휴가 일수를 더 주도록 한 현행 노동법 제111조는 연차휴가에 장거리 이동을 하지 않는 근로자와의 형평성을 고려함과 동시에 기업의 부담완화 차원에서 그 내용이 삭제되었다. 또한 연차휴가 사용 시 근로자의 근로지에 따라 사용자가 별도의 여행경비와 이동기간에 대한 임금을 지급해야 했던 동법 제113조도 원격지나 산악지역과 같은 지역별 구분이 쉽지 않고 교통의 발달로 근로지에 따른 혜택을 주기 힘들다는 이유로 법에서 열거된 해당 지역별 조건이 삭제되었다.<sup>4)</sup> 다만, 양 당사자들이 여행경비와 이동기간에 대한 임금에 관하여 합의할 수 있도록 하는 내용은 유지하였다. 더불어 근속연수에 따라 5년마다 연차휴가에 1일을 가산하는 규정(동법 개정(안) 제88

4) Lưu Bình Nhữg và 2người(2015), tr, 233~235.

조)도 현행(동법 제112조)을 유지하고 있다.

현행 노동법 제114조는 근로자의 미사용 연차휴가에 대한 임금(현금) 지급을 규정하고 있으며(동조 제1항), 12개월 미만 근로한 근로자라도 근로기간에 비례하여 연차휴가를 주고, 미사용 시에는 임금(현금) 지급을 받을 수 있도록 하였다(동조 제2항). 하지만 개정(안)은 12개월 미만 근로한 근로자의 연차휴가 및 미사용 연차휴가 처리규정을 삭제하고 별도의 규정을 두지 않는 대신 개정(안) 제90조 제1항에 현행 노동법 제114조 제1항의 규정을 그대로 유지하며 추가로 “자세한 사항은 정부의 시행규칙에 정한다”라고 위임 규정을 신설하여 관련 시행규칙에 12개월 미만 근로한 근로자의 연차휴가 내용을 담을 것으로 보인다.

<표 5> 경조휴가 및 특수업무 종사자의 근로시간·휴식 규정

현행	개정(안)
노동법 제116조(경조휴가 및 무급휴가)	노동법 제91조(경조휴가 및 무급휴가)
1. 근로자는 다음과 같은 경우 유급으로 경조휴가를 가질 수 있다. a) 결혼: 3일 b) 자녀의 결혼: 1일 c) 친부모(배우자의 친부모를 포함한다), 배우자 또는 자녀의 사망: 3일 2. 근로자는 조부모·외조부모·친형제자매의 사망, 부 또는 모의 결혼, 친형제자매의 결혼 시 1일의 무급휴가를 가질 수 있고, 이를 사용자에게 통지하여야 한다.	1. 근로자는 다음과 같은 경우 유급으로 경조휴가를 가질 수 있다. a) ~ c) 현행유지 2. 근로자는 조부모·외조부모·친형제자매의 사망, 부 또는 모의 결혼, 친형제자매의 결혼 시 1일의 무급휴가를 가질 수 있고, 이를 사용자에게 통지하여야 한다. (부분 삭제)
노동법 제117조(특수업무 종사자의 근로시간 및 휴식)	노동법 제93조(특수업무 종사자의 근로시간 및 휴식)
도로·철도·해상·항공 운송, 해양 석유·가스 탐사와 채굴, 해상 근로, 예술분야 근로, 방사선·원자력 기술, 고주파 기술 응용, 잠수 또는 지하 탄광 업무, 계절 근로 또는 주문에 따른 제품 생산 근로자, 1일 24시간 계속 근로와 같은 특수업무 종사자의 근로시간 및 휴식에 대한 구체적인 규정은 관계부처 및 분과가 노동보훈사회부와 협의하여 정하여야 하며, 동법 제108조의 규정을 준수하여야 한다.	도로 ~ (생략) ~ 잠수, 공학, 기술공학, 공업설계 또는 지하 탄광 업무, 계절 근로 또는 주문에 따른 제품 생산 근로자, 1일 24시간 계속 근로하거나 정부의 규정에 의해 특별히 분류되는 작업무와 같은 특수업무 종사자의 ~ (생략). (삽입)

이번 개정을 통해 유급의 경조휴가와 무급휴가 규정(현행 노동법 제116조) 가운데 부(父) 또는 모(母)의 결혼이 무급휴가에서 제외되었고 현행 특수업무 종사자의 근로시간 및 휴식 규정(노동법 제117조)에서는 특수업무(공학, 기술공학, 공업설계)와 그 종사자의 범위(정부의 별도 규정)가 추가되었다. 유급휴가를 가지는 공휴일과 명절은 현행 규정(노동법 제115

조)을 그대로 유지하여 신정(양력) 1일(양력 1월 1일), 구정(음력) 5일, 전승기념일 1일(양력 4월 30일), 국제노동일 1일(양력 5월 1일), 건국기념일 1일(양력 9월 2일), 흥왕기념일 1일(음력 3월 10일)에 휴가를 가지며, 베트남에서 근로하는 외국인 근로자는 동조 제1항에 규정된 공휴일과 명절 외에 자국의 전통 설날과 건국기념일에 각 1일의 휴가를 가진다. 또한 동조 제1항에 규정된 공휴일과 명절이 주휴일과 겹치는 경우, 근로자는 익일에 휴가를 가지고 이외의 무급휴가는 사용자와 근로자가 협의하여 휴가를 가질 수 있다(동조 제3항).

<표 6> 여성근로자의 모성 보호 규정

현행	개정(안)
노동법 제155조 (여성근로자의 모성 보호)	노동법 제116조 (여성근로자의 모성 보호)
2. 극히 과중한 업무를 하는 여성근로자는 임신 7개월부터 경한 업무로 배치 전환하거나 1일 근로시간을 1시간 단축하고, 임금은 전액 지급한다.	2. 극히 과중한 업무를 하는 여성근로자는 임신 7개월부터 경한 업무로 배치 전환하거나 1일 근로시간을 1시간 단축하고, 임금은 전액 지급한다. (삭제)
5. 여성근로자는 생리기간 중에 매일 30분의 휴식시간을 가진다. 12개월 미만인 자녀를 양육하는 여성근로자는 1일 60분의 휴식시간을 가지고, 근로계약에 따른 임금 전액을 지급받는다.	5. 여성근로자는 생리기간 중에 매일 30분의 휴식시간을 가진다. 12개월 미만인 자녀를 양육하는 여성근로자는 1일 60분의 휴식시간을 가지고, 근로계약에 따른 임금 전액을 지급받는다. (현행 유지)

현행 노동법 제155조는 여성근로자의 모성 보호에 관한 내용을 규정하고 있는데, 이번 개정(안)에서는 여성근로자의 모성보호와 관련된 근로시간 혜택 규정이 삭제되어 논란이 되고 있다. 동조 제2항은 임신 7개월 이상의 여성근로자에게 경한 업무로의 배치전환이나 1일 1시간의 근로시간 단축 혜택을 부여하였으나 다수의 여성근로자를 사용하는 기업들이 이행에 부담을 느끼고 여성근로자의 채용 자체를 꺼리는 경우가 발생해 동조항을 삭제하였다.<sup>5)</sup> 또한 노동법 개정을 위한 1차 개정(안) 발표 당시 현행 동조 제5항도 삭제 대상이었으나 의견수렴 과정에서 여성근로자들의 심한 반발이 있어 최종 개정(안)은 삭제를 취소하고 현행 규정을 유지토록 하였다.

5) Đặng Thị Thom, p.27 이하 참조.



## ■ 결론

근로시간과 휴식 규정에 관한 이번 개정(안)의 핵심은 1일과 1주 단위로 근로시간을 제한했던 이중 규제를 해소하고 연간 초과근로시간을 늘렸다는 점이다. 근로시간의 이중적 규제 완화는 근로시간 사용의 유연화라는 측면에서 긍정적으로 평가된다. 그러나 연간 초과근로시간을 연장하는 것은 근로자보다는 제조업 관련 기업과 수출경쟁력 강화를 바라는 정부의 입장이 우선적으로 반영된 것으로 보인다. 더불어 초과근로는 원칙적으로 근로자의 동의가 있어야 가능(노동법 제106조 제2항)하지만, 현실적으로 근로자가 근로현장에서 사용자의 초과근로 요구를 거부하는 것이 쉽지 않다는 것을 고려할 때 초과근로제한 시간을 연장할 경우 장시간 근로로 인한 근로자들의 권리 보호 문제가 발생할 가능성도 있다. 또한 임금에 비해 높은 물가수준 때문에 초과근로를 통해 근로 수입의 증대를 바라는 근로자들이 있는 반면 그렇지 않은 근로자도 다수여서 그들의 의견을 어떻게 반영할 것인가에 대한 논의도 요구된다.<sup>6)</sup>

이와 함께 이번 개정은 기본적인 휴게시간을 늘려(1일 단위) 근로자의 휴식권을 강화하고, 동시에 연차휴가의 여행경비 지급규정과 일부 근로자의 미사용 연차휴가에 대한 현금 지급 규정을 삭제함으로써 기업의 부담을 줄이려는 노력을 보였다. 다만, 그동안 여성근로자의 모성 보호에 있어 상당히 진보적인 면모를 보여주었던 베트남 노동법이 임신 7개월 이상의 여성근로자에게 부여하던 근로시간 단축(유급) 혜택을 폐지하는 등 기업의 입장을 반영하여 이전보다 한발 물러선 모습을 보여준 점은 아쉬움으로 남는다. 개정 노동법이 국회에서 확정되고 관련 규정이 노동관계에 긍정적으로 적용되기 위해 노사 간 대화와 협의가 그 여느 때보다 절실히 요구되는 시점이다. **KLI**

6) 베트남 노동조합 총연맹이 소속 근로자 2,550명에게 초과근로시간에 대한 설문조사를 한 결과, 근로자의 36.1%는 “초과근로를 원하고 있다”라고 답했으며 그 이유는 대부분 “생계를 유지하기에 임금이 너무 낮기 때문이다”라고 답했다. 또한 근로자의 48.9%는 초과근로에 대해 “거절하고 싶다”라고 응답했다(신문 ‘Dân trí’, 2017년 5월 23일자, <http://dantri.com.vn/viec-lam/361-nguoi-lao-dong-muon-lam-them-de-du-song-chu-phai-khong-lam-giau-20170523134806527.htm>).

---

---

## 참고문헌

---

---

- 베트남 전자법률도서관, 노동법 최종 개정(안), <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Luat-sua-doi-cua-Bo-Luat-lao-dong-2016-333670.aspx>
- Đặng Thị Thơm, “Bàn về quyền của lao động nữ theo pháp luật Việt Nam”, 「Tòa án nhân dân」, Tòa án nhân dân tối cao, Số 6/2015.
- Lê Cẩm Hà, “Hoàn thiện chế độ làm việc của khu vực công trong điều kiện hội nhập quốc tế”, 「Quản lý nhà nước」, Học viện Hành chính Quốc gia, Số 5/2016.
- Lưu Bình Nhưỡng và 2 người(2015), 「Bình luận khoa học Bộ luật lao động」, Nhà xuất bản lao động.