

외국인근로자 노동허가 관련 시행령 주요내용 및 쟁점검토

- 주호치민총영사관 최태호 영사 -

2012년 6월 18일 베트남 노동법을 전면 개정(10/2012/QH13)되었고, 금년 5월 1일부터 시행되고 있습니다. 개정된 베트남 노동법과 관련하여 현재까지 10개의 시행령(Decree)과 2개의 시행규칙(Circular)이 발행되었고, 앞으로 몇 개의 시행령과 시행규칙이 더 발행될 것으로 보입니다.

개정된 베트남 노동법이 시행된 이후에 베트남 진출 한국기업으로부터 가장 많이 받고 있는 질문이 “외국인근로자 노동허가서 발급요건이 강화되어 한국인 고용이 어려워진 것 아니냐?” 또는 “외국인근로자 노동허가서 발급을 신청했는데 성·시 인민위원회에서 발급을 지연시키고 있는데, 그 이유가 무엇인냐?” 입니다.

‘베트남에서 근무하는 외국인근로자에 관한 시행령(102/2013/ND-CP, 2013.9.5)’이 금년 11월 1일부터 시행되고 있기는 하지만, 아직 하위 시행규칙이 발행되지 않아 규정들에 대한 해석이 명확하지 않은 상황에서 이러한 질문들이 나오고 있는 것 같습니다. 이에 ‘베트남에서 근무하는 외국인근로자에 관한 시행령’의 주요 내용을 살펴보고, 쟁점사항에 대해 검토해 보고자 합니다. 특히, 본인은 지난 11월 22일 하노이시를 방문하여 베트남 노동보훈사회부 차관을 면담하고 외국인근로자 노동허가서와 관련된 사안들을 논의하였는 바, 그 면담내용이 해답을 찾는 데 도움이 될 것 같습니다.

1. 외국인근로자 노동허가 관련 시행령 주요 내용

(1) 외국인근로자 사용 수요 사전 승인

종전 시행령은 사용자가 근로자 채용 30일 전에 중앙 또는 지방신문에 채용할 근로자수, 직종, 기술수준, 임금, 근로조건 등을 공고한 후에 베트남근로자를 채용하지 못한 경우에 외국인근로자 고용을 허가하도록 규정하였습니다.

그러나, 개정 시행령은 종전의 의무적인 사전 베트남근로자 채용절차는 폐지하였고, 매년 사용자는 베트남근로자가 요건을 충족시킬 수 없는 업무에 대해 외국인근로자 사용 수요를 결정하고, 성급 인민위원회 위원장에게 설명·보고한 후 승인서를 받도록 규정하고 있습니다. 아울러, 도급업자는 도급 업무 실시를 위하여 외국인근로자 사용이 필요한 경우, 발주서류 및 요청서류에 도급 업무 실시에 필요한 외국인근로자의 인원수, 수준, 전문능력, 경력을 명시하도록 하고 있습니다.

(2) 외국인근로자 노동허가서 발급대상 요건

개정 시행령에 따르면 외국인근로자 노동허가서를 받기 위해서는 관리자(manager), 운영책임자(executive officer), 전문가(Expert) 또는 기술자(Technician)이어야 합니다. 종전 시행령은 학사 학위 이상을 가지고 있는 자 또는 5년 이상의 해당분야 경력이 있는 자를 전문가로 인정하였으나, 개정 시행령에서는 전문가 요건이 강화되었고 기술자의 정의가 신설되었습니다.

개정 시행령은 전문가를 ①외국으로부터 전문가로 인정 받은 외국인근로자, ②또는 학사 학위 이상 또는 이와 유사한 수준의 기술자(engineer)로서 해당 전문분야에서 5년 이상 근무한 경력을 가진 외국인근로자로 규정하고 있으며, 기술자를 전문 기술훈련을 최소 1년 이상 받고 해당 전문 기술분야에서 3년 이상 근무한 경력을 가진 외국인근로자로 규정하고 있습니다. 따라서 종전 시행령과는 달리 전문가와

기술자 모두 경력요건을 함께 요구하고 있습니다.

관리자, 운영책임자에 대해서는 개정 시행령에서 정의하고 있지 않고, 아직 관련 시행규칙이 공포되지 않아서 관리자나 운영책임자의 인정범위, 이들에게도 학력 및 경력요건을 함께 요구하는지 여부가 불명확하며 각 성·시 노동보훈사회국의 해석도 다른 상황입니다.

(3) 외국인근로자 노동허가서 유효기간

종전 시행령에서는 노동허가 기간을 최대 3년으로 규정하였으나, 개정 시행령에서는 최대 2년 내에서 체결 예정인 근로계약 기간, 베트남 근무 파견기간 등을 따도록 하고 있습니다.

(4) 노동허가서 발급 절차

개정 시행령은 외국인근로자의 근무 개시 예정일로부터 최소 15영업일 이전에 사용자는 외국인근로자가 모든 시간을 근무하는 곳에 소재한 노동보훈사회국에 노동허가서 신청서류를 제출하도록 하고 있습니다. 노동보훈사회국은 충분한 서류가 접수된 날로부터 10영업일 이내에 외국인근로자에게 노동허가서를 발급하고, 노동허가서를 발급하지 않는 경우에는 정확한 이유와 답변이 명시된 서류를 사용자에게 송부하도록 하고 있습니다.

【외국인근로자 노동허가서 발급 신청서류】

- 노동보훈사회부 규정에 따른 사용자의 노동허가증 발급 신청서류
- 보건부 규정에 따라 외국 또는 베트남에서 발급된 건강검진서
- 서류 제출일로부터 지난 6개월 내에 발급되어진, 베트남 법률이나 외국 법률의 규정에 의한 죄를 범하였거나 형사범죄로 기소된 자가 아님을 입증하는 서류
- 관리자, 운영 책임자, 전문가, 기술자임을 입증하는 서류
- 외국인근로자 사용에 관한 성급 인민위원회 위원장의 승인서
- 서류 제출일로부터 6개월 이내에 찍은 사진 2매(규격 : 4cm × 6cm, 모자 미착용, 얼굴은 정면 응시, 두 귀가 노출되고 얼굴 윤곽이 뚜렷하게 촬영, 안경 미착용, 사진바탕은 흰색)
- 법률 규정에 따른 유효한 여권 사본 또는 여권을 대신할 수 있는 기타 서류
- 외국인근로자 관련 기타 서류들

(5) 노동허가서가 불필요한 외국인근로자에 대한 승인 절차 신설

개정 시행령은 노동법 제172조와 시행령 제7조에서 규정하고 있는 주식회사 이사회 구성원, 자원봉사자 등 노동허가서가 불필요한 외국인근로자에게도 노동보훈사회국의 별도 승인을 받도록 하는 규정을 신설 하였습니다.

(6) 강제출국 규정 신설

노동허가서가 없는 외국인근로자에 대해서는 노동보훈사회국이公安기관에 강제출국을 요청할 수 있도록 하는 규정이 신설되었습니다.

2. 외국인근로자 노동허가 관련 쟁점사항 검토

(1) 외국인근로자 노동허가서 발급대상 요건

아직까지 외국인근로자 노동허가 관련 시행규칙이 공포되지 않았으나, 개정 시행령만 보면 외국인근로자 노동허가서 발급 요건이 강화되어 베트남 진출 한국기업들이 인력 운영에 어려움을 겪을 개연성이 있다고 볼 수 있습니다.

그러나, 지난 11월 22일 베트남 노동보훈사회부 Hoa차관을 면담을 통해 얻은 답변을 놓고 보면, 개정 시행령은 오히려 베트남 진출 한국기업들의 외국인근로자 채용 및 한국정부가 한국청년들의 적극적인 해외진출을 위해 추진하고 있는 K-Move 활성화에 기여할 것으로 보입니다.

먼저, Hoa차관은 향후 발행될 시행규칙에서 관리자에 대해서는 학사 학위 이상의 학위증 또는 5년 이상의 해당분야 경력증명서를 제출하도록 규정할 것이라고 하였습니다. 베트남 진출 한국기업들이 외국인근로자를 대부분 관리자로 채용하고 있으므로, Hoa차관의 답변한 대로 시행규칙이 발행된다면 종전보다 외국인근로자 채용이 어려워진다고는 할 수 없을 것 같습니다.

아울러, 또 한가지 쟁점이 되는 것은 개정 시행령의 전문가 정의 중 ‘외국으로부터 전문가로 인정 받은 외국인근로자’를 베트남 노동보훈사회부가 어떻게 해석할 것인가입니다.

지난 한-베 정상회담(2013.9.9)시 박근혜 대통령님은 한국의 마이스터 고등학교 졸업생 등 우수인력이 베트남에 취업할 수 있도록 지원해 줄 것을 베트남 총리님께 요청하신 바 있고, 상당수의 베트남 진출 한국기업들도 우수한 고졸인력을 채용·양성할 수 있는 길을 만들어달라는 의견을 주호치민총영사관에 제출한 바 있습니다.

본인은 Hoa차관 면담시 한국에서는 전문인력 및 기술자 양성을 위해 마이스터 고등학교, 특성화 고등학교, 2~3년제 대학 등에서는 기술교육 및 훈련을 강화해 오고 있고, 졸업 전에 해당분야의 국가기술자격증을 취득하도록 하고 있다는 것을 설명하고, 한국 국가기술자격증 소지여부가 이미 한국에서는 해당분야의 전문가임을 입증하는 점을 고려하여 한국 국가기술자격증 소지자를 개정 시행령상의 ‘외국으로부터 전문가로 인정 받은 외국인근로자’로 인정해 줄 것을 건의하였습니다.

Hoa차관은 시행규칙에 ‘외국으로부터 전문가로 인정 받은 외국인근로자’에 대한 별도 정의 조항을 규정하지 않을 예정이지만, 한국 국가기술자격증 소지자를 개정 시행령상의 ‘외국으로부터 전문가로 인정 받은 외국인근로자’로 인정할 수 있을 것이라는 긍정적인 답변을 해 주었습니다.

하지만, 시행령 및 시행규칙에 ‘외국으로부터 전문가로 인정 받은 외국인근로자’에 대한 정의 조항이 없다면 실제 기업들이 외국인근로자 노동허가서 발급 신청시 성·시 노동보훈사회국마다 해석을 달리할 우려가 있습니다. 이에 주호치민총영사관은 한국 고용노동부에 아래의 자들을 개정 시행령상의 ‘외국으로부터 전문가로 인정 받은 외국인근로자’로 인정한다는 양국 노동부간의 MOU를 금년중에 체결해 줄 것을 요청하였고, 한국 고용노동부에서는 동 사안을 양국간에 상호 협의·추진할 계획입니다.

- ▲ 한국의 마이스터 고등학교, 특성화 고등학교, 2~3년제 대학 또는 4년제 대학교 졸업생으로서 취업 예정분야의 국가기술자격증을 보유하고 있는 자
- ▲ 한국산업인력공단에서 지정한 K-Move School 졸업생 (ex : 베트남 내 대우사관학교)

(2) 외국인근로자 사용 수요 신청 시점 등

사용자가 매년 어느 시점에 외국인근로자 사용 수요 신청을 해야 하는지, 구체적으로 어떤 업무가 베트남근로자로 충족될 수 없는 업무인지, 예상하지 못한 외국인근로자 사용 수요가 연도중에 발생한 경우에는 추가로 승인받을 수 있는지 등 기업의 경영과정에서 실제 발생할 수 있는 여러 가지 사안에 대해서 개정 시행령은 답을 주지 않고 있습니다.

향후에 발행될 하위 시행규칙에서 이러한 질문에 대해 답할 수 있는 구체적인 규정이 담기기를 기대할 수 밖에 없을 것 같습니다. 다만, 베트남 정부가 외국투자기업이 베트남 경제발전에 지대한 기여를 하고 있다는 사실을 인지하고 있는 점을 감안하면, 기업의 인력 운영에 어려움을 줄 정도로 지나치게 제한하지는 않을 것으로 생각합니다.

3. 결 론

아직까지 외국인근로자 노동허가 관련 시행규칙이 공포되지 않아 외국인근로자 노동허가서 발급과 관련된 많은 사안들이 불명확한 상태에 있고, 심지어 성·시 노동보훈사회국에서 시행규칙이 발행되지 않았다는 이유로 노동허가서 발급을 지연시키는 사례도 발생하고 있습니다.

그러나, 베트남 노동보훈사회부 Hoa차관과의 면담내용으로 판단해 볼 때는, 개정 시행령이 한국기업들의 외국인근로자 채용 및 K-Move 활성화를 제약하는 요소로 작용되지는 않을 것으로 보입니다. 주호치민총영사관에서도 베트남 진출 한국기업들의 인력 운영에 차질이 발생하지 않도록 동 사안에 대해서 관심을 갖고 노력하도록 하겠습니다.

세계 각국의 일반적인 외국인력정책 추세는 전문가, 기술자들은 적극적으로 유치하는 한편, 단순노무인력에 대해서는 국내 근로자의 고용을 보호하기 위하여 도입규모 등을 제한하여 운영하는 것입니다. 베트남 정부도 이러한 국제적인 추세에 맞게 외국인근로자 노동허가제도를 운영하기를 기대해 봅니다.