

## ■ 해외업무 논단 - 베트남 ■

## 개정 사회보험법(Law on Social Insurance 2014)



(법무법인 지평 유동호 미국변호사·하노이 사무소장)

2014년 공표된 개정 사회보험법은 2016년 1월 1일부터 발효됩니다. 사회보험은 의료보험 및 실업보험과 더불어 사용자가 의무적으로 가입해야 하는 베트남 3대 보험 중 하나입니다. 사회보험금액은 급여의 26%(사용자 부담 18%, 근로자 급여공제 8%)에 해당하여 의무 보험 중 가장 큰 비중을 차지합니다. 따라서 개정 내용과 관련하여 현지 근로자와 회사의 관심이 매우 높습니다. 베트남 일부 지역의 경우 사회보험 일시금을 폐지하는 취지의 개정법 규정에 반발하여 파업이 발생한 것으로 알려졌습니다. 개정 사회보험법은 대체로 납부 수준과 체계에 있어 현행법과 유사하나 일부 차이가 나는 부분이 있으므로, 개정된 내용에 대하여 정확하게 파악하여 숙지해 놓는다면 추후에 발생할 수 있는 혼선을 미연에 방지할 수 있으리라 판단됩니다.

개정된 내용 중 주요 내용은 아래와 같습니다.

## 1. 외국인의 사회보험 가입

현행법에 따르면, 외국인은 베트남 사회보험 가입대상이 아닙니다. 하지만 개정 사회보험법 제2조 2항에 따르면 외국인 근로자를 대상으로도 사회보험이 적용될 가능성이 있습니다. 다만, 외국인 근로자의 경우 사용자의 사회보험 가입 여부가 의무사항일지 선택사항일지에 대해서는 규정이 명확하지 않기에 관련 시행령이나 정부기관의 유권해석을 기다려 볼 필요가 있습니다. 사회보험이 외국인 근로자까지 확대 적용될 경우 많은 주재원을 파견하고 있는 외국 기업의 입장에서는 부담이 될 수도 있겠으나, 외국인 근로자 입장에서는 질병, 산업재해 및 사망사고 발생 시 혜택을 받을 수 있을 것입니다. 외국인 근로자를 대상으로 하는 사회보험 체계와 관련하여서는 더 지켜봐야 하겠으나 납부 수준이나 체계는 현지 근로자에게 적용되는 수준과 크게 다르지 않을 것으로 전망

됩니다. 다만 베트남 현지 근로자의 경우 산재, 질병, 사망사고 발생 시 지급되는 사회보험 수준이 크지 않다는 점에 비추어 볼 때 외국인 근로자에게 얼마나 실효성이 있을지는 불투명합니다.

## 2. 단기계약 근로자의 사회보험 가입

- ① 근로자가 사용자와 합의하여 사회보험료를 납부하지 않을 경우 해당 근로자에 VND 500,000 ~ VND 1,000,000(미화 기준 약 USD 25~USD 50)의 벌금 부과 가능
- ② 아래의 경우 사용자는 납부해야 하는 사회보험료의 12%~15%에 해당하는 벌금에 처해질 수 있음(단, VND 75,000,000을 초과하지 않음)
  - (i) 사회보험료를 연체하는 경우
  - (ii) 사회보험료 일부를 미납하는 경우
  - (iii) 사회보험료 대상 근로자 일부에 대하여 사회보험에 가입하지 않은 경우
- ③ 사회보험료 대상 근로자 전원에 대하여 사회보험에 가입하지 않은 경우 사용자는 납부해야 하는 사회보험료의 18%~20%에 해당하는 벌금에 처해질 수 있음

## 3. 남성 근로자의 출산휴가

개정법 중 주목할 사항 하나가 여성에게만 해당되던 유급 출산휴가가 남성에게도 확대된다는 점입니다. 기본 휴가일수는 5영업일이며, 제왕절개를 통한 출산 및 조산(임신 32주 미만)일 경우 7영업일, 쌍둥이 출산의 경우는 10영업일(단, 세 쌍둥이 이상의 경우에는 1인당 3영업일 추가), 제왕절개를 통한 쌍둥이 출산의 경우 14영업일을 각각 부여받습니다.

## 4. 퇴직연금 일시 지급 사유 축소

현행법에 따르면, 사회보험료를 20년 이상 납부하고 정년 연령(남성 60세, 여성 55세)에 도달할 경우 근로자는 매월 퇴직연금을 수령할 수 있고, 일부 예외적인 사유가 발생할 경우에 한하여 사회보험 수당을 일시에 받을 수 있습니다. 그런데 개정법 제60조에 따르면 사회보험금을 일시에 지급받을 수 있는 사유가 축소되었습니다.

현행법에 따르면 실직 후 1년이 경과할 경우 사회보험에 따른 퇴직연금의 일시 지급을 신청할 수 있습니다. 하지만 개정법에 따르면, 실직 후 1년이 경과하더라도 근로자가 퇴직연금을 일시 지급받을 수 없고, 대신 베트남법상의 정년 시점까지 기다려야 합니다. 예를 들어 현행법에 따르면 15년간 근무 후 실직한 45세 베트남 남성 근로자 A는 실직 후 1년이 경과된 후 15년간 지급된 사회보험료를 근거로 퇴직연금을 신청하고 일시에 수령할 수 있습니다. 반면 개정법에 따를 경우 A는 남성 정년 연령인 60세까지 기다린 후에야 퇴직연금을 수령할 수 있는 자격을 갖추게 됩니다. 따라서 올해 실직하는 근로자의 경우 실직 후 1년이 경과하는 시점이 개정 사회보험법이 적용되는 2016년이 되므로 사회보험금 일시 지급 대상이 될 수 없고 정년 연령에 도달한 이후에야 퇴직연금을 받을 수 있습니다.

당장 실직한 근로자의 입장에서는 퇴직연금을 한꺼번에 받을 수 없게 되니 불만이 고조될 수 있습니다. 개정법이 사회보험 기금의 고갈을 우려한 정부의 교육지책이라는 평가도 있으나, 퇴직연금은 은퇴 이후 노후생활을 보장하는데 사용되어야 한다는 정부의 원칙적인 입장이 반영된 것으로 보입니다.

개정법에 따르면 근로자가 사회보험 수당을 일시에 수령할 수 있는 경우는 아래 사유가 발생하는 경우로 제한됩니다.

- ① 근로자가 정년 연령에 도달했으나 사회보험료 납부기간이 20년 미만이며, 근로자가 사회보험료를 추가로 납부하지 않을 경우
- ② 근로자가 해외에 정착하는 경우(이민 등)
- ③ 근로자가 암, 나병, 소아마비, HIV 등 보건당국에서 규정한 질병에 걸릴 경우

## 5. 여성의 출산휴가

현행 사회보험법에 따르면 일반적인 여성근로자는 최대 4개월 동안 출산휴가를 사용할 수 있고, 장애가 있는 여성의 경우 관련 규정에 따라 최대 6개월 동안 출산휴가를 사용할 수 있습니다. 하지만 베트남 노동법에 따르면 여성 근로자는 최대 6개월 동안 출산휴가를 사용할 수 있으며

해당 근로자가 건강하고 원할 경우 출산휴가를 4개월만 사용한 후 업무에 복귀할 수도 있습니다. 이와 같은 현행법간의 충돌에 대하여 신법 우선 원칙에 따라, 사회보험법의 제정 이후에 발효된 노동법이 우선하며 따라서 여성 근로자의 출산휴가는 6개월로 이해되고 있습니다. 그러나 현행 노동법과 사회보험법이 동일한 사안에 대하여 다른 규정을 제시하고 있어 혼란의 여지가 있었던 것은 사실입니다. 이러한 문제를 해소하기 위하여 개정 사회보험법은 현행 노동법의 취지에 맞도록 개정되었습니다.