

## ■ 해외업무 논단 - 베트남 ■

## 외국인 노동허가 제도 소개



(법무법인 지평 정정태 변호사 · 호치민시티 사무소장)

2013년 노동법이 개정되면서, 외국인 노동허가 제도도 다소 변동이 있었습니다. 특히 최근 베트남 정부는 중국 등에서 대규모로 밀려드는 외국인 노동자의 수를 억제하기 위한 목적에서 엄격하게 외국인 노동허가를 발급하고 있으므로, 주재원 파견 또는 현지채용을 할 때에는 세심한 주의가 필요합니다.

## 1. 외국인 노동허가를 받을 수 있는 근로자

외국인 노동허가 제도에 대해서는 베트남 정부의 2013년 9월 5일 자 Decree No. 102/2013/ND-CP(이하 'Decree 102')에서 기본적인 사항을 규정하고 있습니다. 위 규정에 따르면 외국인 노동허가를 받을 수 있는 인원은 다음과 같이 구분됩니다(Decree 102 제3조).

- ① 본사 파견 근로자 : 본사에서 12개월 이상 근무한 managers, executive officers, experts 및 technicians
- ② 자원봉사자(Volunteers) : 베트남이 가입한 국제조약의 집행을 위해 베트남에서 자발적으로 근무하는 무급 근로자
- ③ Experts : 동종 업종에서 5년 이상 근무한 engineers 및 bachelors
- ④ Technicians : 1년 이상 기술 훈련을 받고 동종 업종에서 3년 이상 근무한 근로자

## 2. 외국인 채용 계획의 승인

외국인 채용을 위해서는 현지법인에서 미리 연간 채용 계획을 관할기관에 보고하여 승인을 받아야 합니다(Decree 102 제4조). 즉 현지인으로 충원할 수 없는 지위에 대한 외국인 채용 수요를 정하여 본점 소재지 관할 성(Province)급 인민위원장에게 보고하여야 합니다. 외국인 채용 수요에 대한 변동이 있을 경우에도 변동 보고를 하여야 합니다. 인민위원장은 보고된 지위에 대한 외국인 채용을 승인하는 서면을 발급합니다.

### 3. 노동허가를 받기 위한 자격요건(Decree 102 제9조)

- ① 법률상 행위능력과 권리능력이 있을 것
- ② 건강할 것
- ③ manager, executive officer, expert 또는 technician에 해당할 것
- ④ 본국 및 베트남 법률에 따른 형사범이거나 형사 소추 절차가 진행 중이지 않을 것
- ⑤ 관할 기관에 의해 채용 계획이 승인되었을 것

### 4. 노동허가 신청 서류(Decree 102 제10조)

- ① 노동부 규정에 따라 사용자가 작성한 신청서
- ② 본국 또는 베트남에서 발급된 건강진단서
- ③ 신청 전 6개월 내 발급된 범죄경력조회서
- ④ 경력 증명서
- ⑤ 성급 인민위원장이 발급한 채용 계획 승인서
- ⑥ 신청 전 6개월 내 촬영한 컬러 사진 2매(4cm x 6cm, 탈모, 정면, 귀 노출, 안경 미착용, 흰색 배경)
- ⑦ 유효한 여권 사본
- ⑧ 본사 파견 근로자는 본사 경력 확인서

본사 근무 경력 12개월 이상의 인원이 현지법인으로 파견 나올 경우(본사 파견 근로자)에는 비교적 노동허가를 수월하게 받을 수 있습니다. 그러나 본사 경력이 없는 인원을 채용하고자 할 경우에는 현지인으로 총원할 수 없고 외국인을 채용하여야만 하는 사정을 기관에 설득하여야 할 뿐만 아니라, 동종 경력 5년 이상의 expert, 또는 기술 교육 1년과 동종 경력 3년 이상의 technician에 해당하여야 합니다. 최근 베트남에서 대학을 졸업한 유학생들이 현지법인에 취업하고자 하는 수요가 많으나, 위와 같은 노동허가 요건은 유학생들의 현지취업에 큰 장애가 되고 있습니다.

## 5. 비자 또는 임시거주증

노동허가 외에 현지 체류(거주)를 위해서는 비자 또는 임시거주증을 받아야 합니다. 즉 노동허가는 노동법에 따라 '채용'을 위해 필요한 것이고, 비자 또는 임시거주증은 출입국 및 체류를 위해 필요한 것이므로, 2가지 모두 받아야 합니다. 비자는 유효기간이 비교적 짧으므로, 임시거주증을 받는 것이 유리하며, 노동허가를 받은 외국인 근로자에 대해서는 노동허가 기간에 상응하여 2년의 임시거주증이 발급됩니다.