

2014 해외 한국기업 인권실태 조사
베트남 조사 보고서
(2014년 12월 3일~2014년 12월 11일)

2014

기업인권네트워크(KTNC Watch)

공익법센터 어필/공익인권법재단 공감/공익인권변호사모임 희망을 만드는 법/
국제민주연대/민주사회를 위한 변호사모임
국제노동팀/전국민주노동조합총연맹/좋은기업센터

이 보고서는 아름다운재단 변화의 시나리오의 지원을 받아 제작되었습니다.

2014 해외 한국기업 인권실태 조사

베트남 조사 보고서

(2014년 12월 3일~2014년 12월 11일)

기업인권네트워크(KTNC Watch)

공익법센터 어필/공익인권법재단 공감/공익인권변호사모임 희망을 만드는 법/
국제민주연대/민주사회를 위한 변호사모임/전국민주노동조합총연맹/좋은기업센터

후원 아름다운재단

보고서 작성자

김종철(공익법센터 어필 상근 변호사)

김다애(공익법센터 어필 연구원)

유정(좋은기업센터 팀장)

발행

2014년 12월

기업인권네트워크(KTNC Watch) 사무국 공익법센터 어필

서울 종로구 율곡로 47 505호(안국동)

전화: 02) 3478-0529 팩스: 02) 3478-0527

머리말

한국은 2013년 해외 직접투자에서 전년도 대비 14% 증가한 330억 달러를 기록 세계 13위를 기록했습니다. 한국 기업의 해외 진출이 폭발적으로 증가하는 추세와 함께 현지에서의 인권침해 문제 또한 불거지고 있습니다. OECD 다국적기업 가이드라인 위반으로 한국NCP에 제소된 전체 건수의 72%가 해외진출 한국기업의 인권침해에 의한 것이고, 대부분의 사건이 개발도상국 지역 저임금노동자들을 대상으로 한 노조해체, 임금체불, 폭행, 해고 등입니다. 과거 1970~1980년대의 고도성장단계에서 발행하였던 노동자 인권침해가 시대와 장소만 바뀌어 해외에서 똑같이 발생하고 있는 것입니다.

따라서 해외 한국기업의 현지 인권실태에 대하여 정부 및 시민사회단체가 대응을 할 필요가 있고, 이를 위해서는 우선적으로 현지를 방문하여 인권실태현황을 파악해야 할 필요가 있었습니다.

특히 올해 초에는 동남아시아 지역에서 한국기업이 연루된 사건이 많았습니다. 캄보디아 의류노동자 파업 유혈과잉진압 관련해서는 한국기업 및 대사관의 연루 의혹이 있었고, 방글라데시에서는 영원무역 계열사 의류공장에서 시위 도중 여성 근로자가 사망한 사건이 발생하였고, 베트남에서는 삼성전자 공장 신축 현장에서 경비업체에 의하여 노동자들이 부상을 입은 사건이 발생하였습니다.

이에 기업인권네트워크(KTNC Watch) 사무국인 공익법센터 어필은 위 국가에 진출한 한국 기업의 인권 실태를 방문 조사하기 위해 아름다운재단 변화의 시나리오 프로젝트에 지원을 신청하였습니

다.

조사를 하는 과정에서 캄보디아는 2014년에 기업인권네트워크 소속 단체인 국제민주연대와 민주노총 등이 두어 차례 방문하여 이미 관련 보고서를 펴냈기 때문에 조사 대상에서 제외되었고, 필리핀은 댐 건설과 관련한 인권, 환경 침해의 문제가 불거지고 있어서 새롭게 추가되었습니다.

조사단은 기업인권네트워크 소속 단체에서 일하는 10명으로 구성되었으며, 조사 대상 국가별로 현지조사한 내용을 갈무리하여 보고서를 작성하였습니다.

각 나라별로 한국 기업이 연루되어 있는 인권 침해의 유형과 정도는 달랐지만, 공통적으로 드러나는 문제는 최저임금에 관한 것이었습니다. 위 국가들의 최저임금은 노동자와 그 가족의 적합한 생활을 하기 위한 수준에 미치지 못하였는데, 많은 한국기업들은 그러한 최저임금을 실제의 임금으로 주고 있었습니다.

기업인권네트워크는 이번 방문조사 결과를 보고서에 담는 것으로 그치지 않고 조사결과를 토대로 문제를 해결하기 위한 다양한 시도를 할 뿐 아니라 다른 나라에서 벌어지고 있는 한국 기업의 인권침해 이슈에도 추가적으로 대응하려고 합니다.

2014년 12월 25일
기업인권네트워크 사무국
공익법센터 어필

Contents

I. 서론 ----- 09

1. 베트남 국가 개황
2. 베트남 한국진출기업 현황
3. 선정 이유
4. 조사방법
 - 가. 조사지역
 - 나. 조사팀
 - 다. 조사기간
 - 라. 세부 일정

II. 관련 법령 ----- 21

1. 노동조건에 관한 내용
 - 가. 노동계약
 - 나. 임금
 - 다. 근로시간 및 휴식
 - 라. 여성 및 미성년 노동자
 - 마. 노동안전 및 산업재해
 - 바. 노동규율
2. 노동조합과 단체교섭 및 노동쟁의에 관한 내용
 - 가. 노동조합
 - 나. 단체교섭 등
 - 다. 노동쟁의

Ⅲ. 주요조사내용 - 한국기업의 인권 실태 --- 40

1. 임금 - 미지급
2. 임금 - 생계를 유지할 수 없는 낮은 수준
3. 휴식
4. 모욕적인 대우
5. 초과근무
6. 노동계약과 해고 그리고 사회보험
7. 음식과 숙소
8. 차별과 모성보호
9. 환경
10. 지역주민의 생존

Ⅳ. 요약 및 제언 ----- 62

베트남 조사 보고서

I. 서론

1. 베트남 국가 개황¹⁾

베트남은 면적 331,000km²로 한반도의 약 1.5배에 해당하며, 인구는 2013년 기준 약 9,250만 명이다. 베트남은 1945년 9월 프랑스로부터 독립된 이후로 사회주의 공화제 및 공산당²⁾ 1당제를 국체 및 정체로 하고 있다.

베트남 경제는 1986년 도이 모이(Đổi Mới, 쇄신) 정책 실시 이후 1990년대에 연평균 7.6%의 고도 경제성장기를 지나, 2005년 이후 8%대의 높은 성장률을 이어왔으나, 2008년 이후 글로벌 경제 위기 여파와 대내외 악재로 인해 고속성장세가 주춤해지고 있다. 게다가 2010년부터 급격한 인플레이션과 국가채무 증가, 더딘 경제성장, 상품가격과 원유 가격 상승, 주요 자원 가격 상승 등 많은 어려움에 직면하게 되었고, 2011년 한 해에만 18.6%의 높은 물가상승률을 기록하는 등 최근 5년간 중국 및 여타 아세안 국가들에 비해 높은 인플레이션으로 인한 경제적 부담이 가중되고 있다. 2012년 이후 베트남 정부는 물가안정을 정책의 최우선 순위로 정하고 거시경제 지표의 안정에 주력하고 있다.

1) 베트남 국가개황, 한국수출입은행 해외경제연구소, 2013. 12.

2) 당은 국가·국회·정부의 활동을 지도하고 있으나 과거에 비해 국회의 권한이 강화되고 있고 국회에서 결정된 정책을 집행하는 정부(총리)의 권한도 강화되는 추세이다. 베트남의 정치 (베트남 개황, 2011.11, 외교부)

구분		2008년	2009년	2010년	2011년
총 파업 건수 (건)		720	218	422	885
외국인 투자기업 파업 건수 (건)		584	157	339	675
외국인 투자기업 파업 비중 (%)		81	72	80	76
물가상승율(%)		22.6	6.9	9.2	18.6
최저임금인상율(%)	국내	37.7	29.0	22.5	37.7
	외투기업	122.2	20.0	11.6	49.2
실업률(%)		4.7	6.0	5.0	3.6

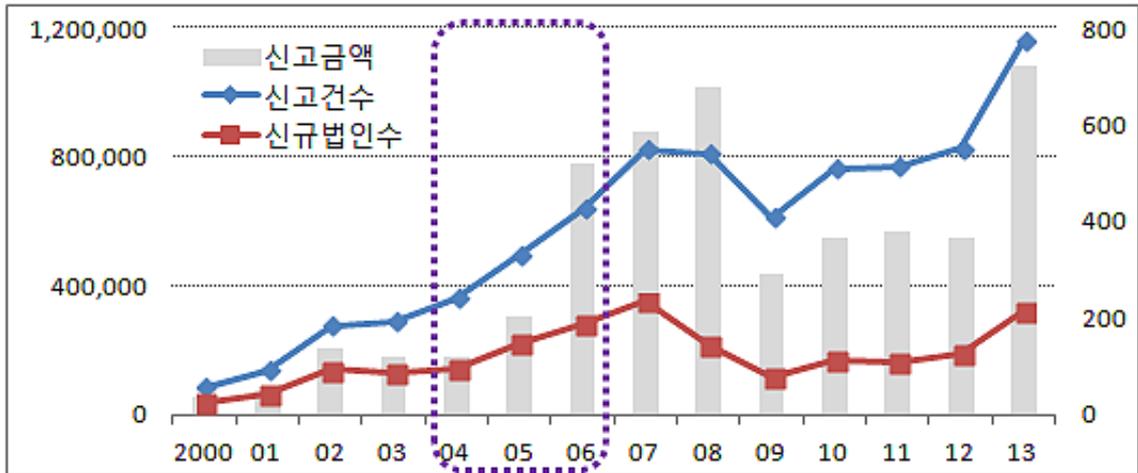
[출처] 베트남노동자연맹, 노동 사회보훈부(MOLISA)

한편 베트남 기획투자부(MPI)가 발표한 2014년 1~5월 외국인직접투자(FDI) 신고액은 총 55억 달러로 전년 동기대비 34% 감소하였으나, 실행액 기준으로는 전년 수준을 유지하고 있다.

2. 베트남 한국진출기업 현황

1990년대 초반부터 2013년까지 누계로 3천 여개에 이르는 우리기업이 베트남에 진출해 3,546건, 290억 4,148만 달러를 투자한 것으로 나타나고 있다. 이는 금액 순으로 일본, 싱가포르에 이어 베트남 투자진출 3위국에 해당되며, 특히, 한국기업들의 중국투자가 가장 활발했던 2004~2006년 이후, 베트남은 ‘포스트 차이나’로서 한국기업들의 활발한 투자가 이어져 오고 있는데, 지난 12월 11일 한-베FTA가 체결되어 그 속도와 규모가 더욱 본격화 될 것으로 예상된다.

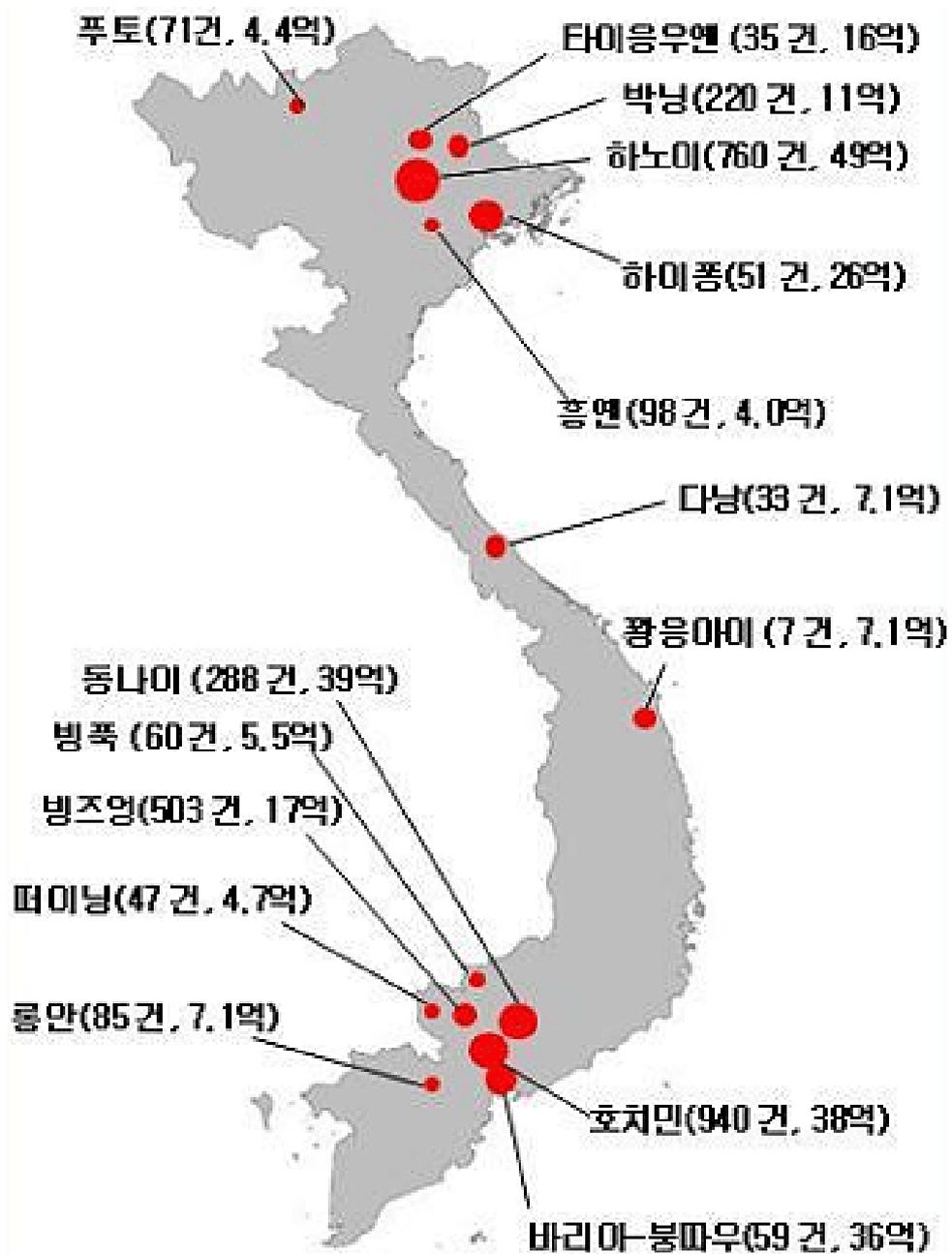
한국기업의 베트남내 투자신고 현황



[출처] 한국수출입은행 통계

한국수출입은행 통계에 따르면, 베트남에 투자한 한국법인 총 3천 여개 기업 중 제조업은 1,972, 건설업 286, 도소매 213, 부동산 138개사가 주로 투자하고 있어 제조업이 65.6%를 차지해 가장 많이 투자된 것으로 확인된다. 이렇듯 가장 큰 비중을 차지하는 제조업 1,972개사는 다시 ‘섬유 및 의류 610개사’, ‘전기 및 전자 317개사’, ‘금속 및 금속가공 166개사’, ‘화학 125개사’, ‘가방 및 신발 110개사’, ‘고무 및 플라스틱 112개사’ 순으로 분포하고 있다.

한국기업의 對베트남 지역별 투자현황 (2014.Q1 누계 기준)



최근 우리나라의 對베트남 투자는 과거 봉제·섬유 등 저임금을 활용한 노동집약적 산업 중심에서 고부가가치 산업으로 고도화되는 양상이다. 단순

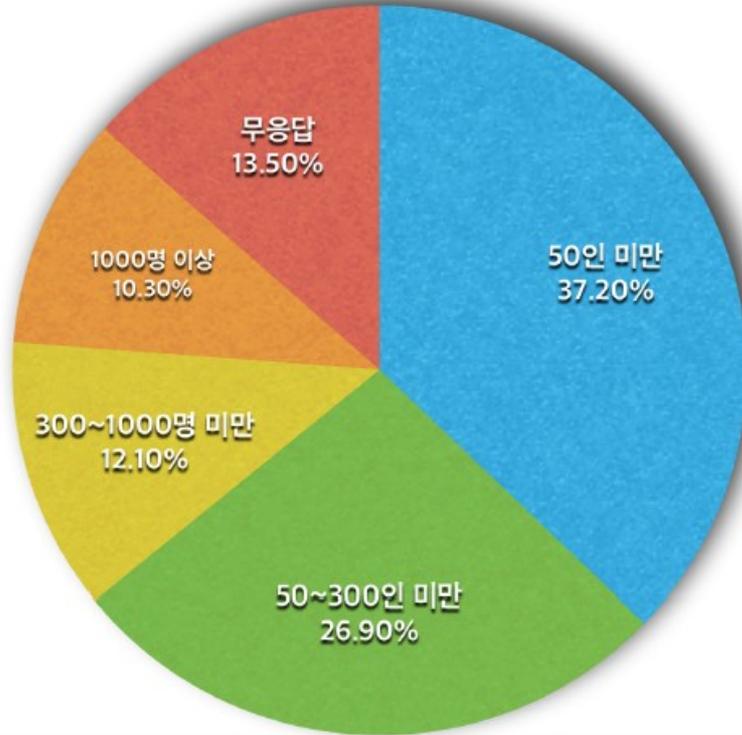
섬유 가공 위주의 제조업 투자에서 1차 금속, 전기장비 제조, 전자 부품 등으로 투자 분야가 다변화되고 있다. 신규 개방분야인 유통업, 서비스업에 대한 투자도 점차 증가하는 추세이다.

현재 총 3천여 개 한국기업이 베트남에 진출해 있으며, 투자금액 기준 호치민을 중심으로 한 남부지역에 약 50%, 하노이를 중심으로 한 북부지역에 약 34%의 투자가 분포되어 있다. 최근 수도 하노이³⁾ 지역을 발전시키려는 베트남 정부 시책 등의 영향과 우리 대기업과 협력사의 잇따른 진출, 중국과의 접근성 확대에 의해 하노이를 중심으로 한 북부 지역으로의 투자가 급증하고 있다.

투자방식에 있어서도 과거 개별, 소규모 투자에서 대형화, 연계형 동반진출이 가속화되고 있다. 특히, 삼성전자, LG전자, 두산중공업, 포스코 등 한국 대기업들이 현지 투자를 확대하면서 대·중·소 연계 투자형태로 발전, 1-2차 협력업체의 진출이 늘어나고 있다.

베트남 내 288개 산업단지 가운데 호치민시, 동나이성, 빈증성에 144개 산업단지가 집중적으로 위치하고 있는데, 이들 산업단지에 입주한 대다수의 기업들은 대만, 한국 및 홍콩 등의 동아시아계 외자기업으로 구성됐는데, 대부분 베트남 내수용을 포함해 유럽 등 해외시장으로 수출할 상품을 생산하는 의류·신발 등의 섬유봉제 및 전자 등의 노동집약적 산업에 해당한다. 이러한 노동집약적 산업인 봉제, 섬유 및 의류·신발 분야의 외자기업에서 종사하는 노동자의 대다수가 저학력, 미숙련일 뿐 아니라 여성 노동자이기 때문에 타 산업에 비해 높은 노동강도와 장시간의 노동시간에도 불구하고 상대적으로 노동자 임금 수준은 낮은 편이다.

3) 베트남 전체 산업생산의 약 30%, 총 수출의 약 40%를 감당하는 인구 9백만 명의 베트남 최대 도시(한국기업은 약 1,800여 개 진출)로, 8만 5,000여 명의 한국국민들이 거주하고 있음.

베트남 진출 한국기업 노동자 수 분포⁴⁾

최근에 베트남에 진출하는 한국기업들은 대형화되고 있으나, 과거에 진출했던 중소기업들의 수가 적지 않은 탓에 한국기업에서 일하고 있는 베트남 현지 노동자들의 평균 고용규모는 크지 않은 것으로 나타났다. 표에서와 같이 베트남 노동자들이 1,000명 이상 함께 일하는 한국기업의 초대형 사업장은 10%, 300인 이상~1,000명 이하의 대형 사업장은 12%로 나머지 대부분은 50인 미만~300인 미만의 중소기업장에서 일하고 있다.

3. 선정 이유

해외 한국 기업의 인권 실태를 조사하기 위해 베트남을 선정한 이유 중

4) 2010 해외진출기업 실태조사 보고서-중국, 베트남, 인도네시아 Grand Survey, KOTRA, 2010. 12

에 하나는 한국의 베트남 직접투자⁵⁾나 ODA⁶⁾ 규모가 높다는 것 그리고 한국 기업에서의 파업율이 높다는 이유도 있었지만, 2014년 1월에 베트남 타이응웬성 삼성전자 공장 건설 현장에서 있었던 천여명의 노동자들과 사설경비업체 직원 사이의 폭력적인 충돌 때문이었다⁷⁾. 언론에 따라서 그 사건의 원인과 경위 그리고 결과를 조금씩 다르게 이야기 하고 있지만, 삼성전자 공장을 건설하던 삼성 물산에 고용된 사설경비업체 직원들이 출입증 없이 건설 현장에 들어가는 노동자를 제지 하면서 전기 곤봉으로 때려 해당 노동자가 기절을 하자 그것을 본 동료 노동자들이 그 주위에 있는 컨테이너와 오토바이에 불지르고 돌을 던지면서 사설경비업체 직원들과 충돌을 한 사건이었다.

그러나 다른 나라와는 달리 위 삼성전자 공장에서 발행한 사건은 물론이고 베트남에 진출한 다른 한국 기업들이 어떻게 인권을 존중하고 있는지 조사하는 일은 쉽지 않았다. 대개 이와 같은 조사는 방문을 하기 전에 문헌 조사를 통해 자료를 수집한 뒤 현지를 방문해서는 신뢰할 만한 코디네이터의 도움으로 이해관계자들을 만나 면담을 하는 방식으로 이루어진다. 하지만 베트남의 경우에는 문헌 조사를 통해 접근할 수 있는 자료가 극히 제한적이었고, 현지를 방문해서도 현지 코디네이터의 도움을 받을 수 없었다. 그러한 이유는 언어적인 한계, 즉 베트남어가 아닌 영어 또는 한국어를 가지고 접근할 수 있는 정보가 제한되어 있기 때문이기도 하지만, 근본적으로는 베트남에 시민사회⁸⁾, 특히 기업과 인권 관련한 이슈를 다루는 시민단체⁹⁾가 형성되

-
- 5) 2014년 상반기에 미화 7억6천5백6십만 달러를 추가 투자했는데, 이는 베트남 총 FDI의 22.9%를 차지하는 규모로 한국은 베트남에 최대 투자국이 되었다. “RoK - largest investor in Vietnam in 11 months” (DTI News. 2014년 11월 25일 보도)
<http://www.dtinews.vn/en/news/017/37475/rok--largest-investor-in-vietnam-in-11-months.html>
- 6) 베트남에 지원된 ODA 규모도 다른 나라와 비교할 때 상당히 높는데, 그 액수가 1991년부터 2008년까지 미화 약 8천 9백만 달러 정도이다.
- 7) “Workers Riot at Samsung Factory Site in Vietnam” (Radio Free Asia. 2014년 01년 09일 보도)
<http://www.rfa.org/english/news/vietnam/riot-01092014152426.html>.
 “Workers buildign Samsung factory riot in Vietnam” (Libcom.org. 2014년 01월 09일 보도)
<https://libcom.org/news/clashes-samsung-factory-vietnam-09012014>
- 8) 2014년 12월 4일에도 정부의 정책을 비판한 블로거들이 체포되었다. “Vietnam Jails Two Bloggers in Crackdown” (Missouri School of Journalism Global Journalist. 2014년 12월 8일 보도)

어 있지 않았기 때문이다¹⁰). 따라서 본 조사는 아래와 같이 다소 한정된 방법에 의존해서 수행될 수밖에 없었다¹¹).

4. 조사방법

가. 조사지역

호치민(Ho Chi Minh), 하노이(Hanoi), 박닌(Bac Ninh), 빈중(Binh Duong)

나. 조사팀

김다애(공익법센터 어필 연구원), 김종철(공익법센터 어필 상근 변호사), 유정(좋은기업센터 팀장)

다. 조사기간

2014년 12월 3일~11일 (9일)

라. 세부 일정

<http://globaljournalist.org/2014/12/vietnam-jails-blogger-bad-content>

- 9) 베트남에서는 시민단체가 공산당의 정책에 반대할 것을 우려하여 NGO의 설립과 활동에 많은 제한이 있는데(서울시NPO지원센터 보고서 참조), 미국의 경우 TPP(Trans Pacific Partnership) 체결 조건의 하나로 자유로운 시민단체의 활동 보장을 제시하고 있다(2014년 12월 10일 ILO 미팅).
- 10) 기업과 인권과 관련해 활동하는 시민단체가 많은 나라의 경우, 이미 그 나라에 진출한 한국 기업들이 연루된 인권 침해 사안에 대해 대응해 오면서 연대할 한국의 시민단체를 찾기 때문에, 문헌 정보에 접근하고 방문 조사시 현지 시민단체의 도움을 받아 이해관계자를 만나는데 큰 어려움이 없다.
- 11) 다른 개발도상국의 경우 해당국 정부 부처를 통해서 한국 기업의 인권 침해 이슈에 접근하지 않았던 이유는 정부가 해외직접투자자에 친화적이기 때문에 통계적인 정보 이상의 것을 얻을 수 없다는 전제가 있었고, 이는 처음 베트남에 대한 조사를 시작할 때에도 마찬가지였다. 특히 노동조합이 당과 정부의 통제를 받고 있으며, 사용자의 영향하에 있다고 알려져 있었기 때문에 노조를 접촉하는 데에 조심스러운 면이 있었다. 그러나 조사가 진행될수록 일정한 한계가 있지만, 연구 프로젝트 형식으로 베트남 정부의 허가를 받고 베트남 노동연맹을 통해 관련 정보에 접근하는 것이 가장 효과적이라는 것을 알게 되었다. 뒤에서 살펴보겠지만, 노동조합과 정부 사이에는 미묘한 역학 관계가 있고, 노조도 어떻게 하면 노동자 대표성을 얻고 사측으로부터 독립성을 취할 수 있을지 노력을 하고 있다는 것도 깨닫게 되었다.

일시	지역	주요일정
3일(수)	호치민	- 베트남 공인 외부 감사(audit) 업체인 SG 컨설턴트 면담 - 호치민 노동연맹(Federation of Labor) ¹²⁾ 방문 및 면담 - 현지 활동 단체 Center for Development and Integration (CDI, 개발통합센터) 면담
4일(목)	호치민	- 주베트남 외국 영사관 노동관련 담당자 면담 - 한국기업 H 방문 및 노조위원장 면담
5일(금)	호치민	- 법무법인 율촌 호치민 사무소 방문 및 면담 - 호치민총영사관 방문 및 면담
6일(토)	하노이	- 하노이 이동 - 현지 한국교민 면담
7일(일)	하노이	- 하노이 대학 이계선 초빙교수 면담
8일(월)	하노이	- 국제이주기구(IOM) 방문 및 면담 - 주베트남 외국 대사관 노동관련 담당자 면담 - 베트남 노동총연맹(VGCL) 방문 및 면담 - 베트남 노동보훈사회부(MOLISA) 산하 노동사회과학연구소(ILSSA) 방문 및 면담
9일(화)	하노이	- 현지 연구자 Do Quynh Chi 박사 면담 - 옥스팜(Oxfam) 방문 및 면담 - CDI 방문 및 면담
10일(수)	하노이	- 박닌(Bac Ninh)성 노동연맹 방문 및 면담 - 한국기업 B 방문 및 사측, 노측 면담 - 국제노동기구(ILO) 방문 및 면담
11일(목)	호치민	- 첫 노사관계 및 노조학과(Labor Relations and Trade Union) 창설 대학인 톤독탕 대학(Ton Duc Tang University) 방문. 총장 및 노사관계 및 노조학과 학장 면담 - 국제노동기구(ILO) 및 국제금융공사(IFC) 공동운영 프로그램인 Better Work Vietnam 지부 방문 및 면담 - 빈증성 한인상공인 협회 담당자 P 면담

12) 노동연맹을 노동조합연맹으로 노동총연맹을 노동조합총연맹으로 보면 될 것이다.

현지 방문 조사 전, 조사팀은 선행 연구 및 관련 언론 보도 내용을 조사했다. 국가 개황이나 한국 기업 진출 현황, 투자 동향 등의 현황 자료는 비교적 구하기 쉬웠던 반면, 한국 기업의 노사 관계 및 노동 분쟁 자료들은 접근이 제한적이었다. 여러 가지 이유가 있을 수 있으나 첫째로는 한국 기업에 초점이 맞춰진 노동권 침해, 특히 인권침해 연구가 드물었다¹³⁾. 둘째, 대부분의 현지 노동분쟁 관련 자료는 해외투자기업 노동분규 사례가 증가하고 있으며, 이 중 한국기업이 대만기업 다음으로 많은 비율을 차지한다는 내용에 그쳤다. 이와 같은 보고서는 노동 분쟁의 특징이나 원인을 분석하는 내용을 담고 있으나 한국기업에 특화된 내용 확인을 위해서는 추가적인 연구가 필요했다. 셋째, 국내의 베트남 노사 관계 및 노동 분쟁 관련 자료는 베트남 진출 한국 기업을 위한 노무 관리 측면에서 참고자료로서의 성격이 강해 구체적인 이슈나 사례를 다루는 경우가 많지 않았다. 넷째, 언론 보도의 경우 앞에서 언급한 바와 같이 언어적인 한계로 현지 보도 내용 접근이 어려웠다.

이러한 배경 하에서 조사팀은 방문 전 베트남 진출 한국기업의 인권 실태에 대한 포괄적인 연구의 필요성을 인지하였고, 개괄적인 베트남 노동·인권 환경에 대한 이해와 일부 한국기업 인권 침해 사례에 대한 이해를 바탕으로 현지 조사를 진행해야 했다.

현지조사는 사전 조사를 통해 파악한 유관 기관 및 단체를 방문해 관련 자료를 면담하는 방식으로 이루어졌다. 면담은 사전 조사를 통해 조사가 필요한 기업 인권 관련 이슈를 중심으로, 선행 연구 내용의 사실 관계를 확인하는 한편, 피해 사례의 추가 확인, 향후 지속적으로 협력 가능한 단위 파악에 초점이 맞추어졌다. 조사팀은 짧은 일정 동안 베트남의 노동총연맹과 시/성 노동연맹, 국제기구, 한국과 외국의 대사관 및 영사관, NGO, 연구소 등 다양

13) 특정 산업의 해외투자기업을 모니터링한 종합 보고서에 한국 기업에 대한 내용이 부분적으로 들어가 있는경우는 일부 확인이 되었다.

한 단위를 만나 그들이 어떤 이슈에 초점을 맞춰 활동을 하고 있는지 구체적으로 조사했는데, 이를 통해 베트남 시민 사회의 경우 기업 인권 전반에 대해 모니터링 하는 단위는 없음을 확인할 수 있었다. 덧붙여 사회주의 국가의 특성상 특히 현지 기관 및 단체와의 면담에서는 ‘인권’ 보다는 ‘베트남 노동법 미준수’의 측면에서 조심스럽게 접근하는 것이 필요했고, 이러한 환경에서 산업재해, 강제이주 문제 등과 같이 아직 베트남에서 공개적으로 논의되고 있지 않은 이슈들에 대해서는 대부분의 현지 단체들도 관련 단위를 특정해 주는 것을 어려워했다.



LO 베트남 담당자는 ‘현지조사가 아주 시의적절하고 흥미로운 시도’이며, 특히 베트남의 경우 ‘노조 조직율이 높고 노동법도 비교적 잘 되어 있기 때문에 노조가 역량강화된다면, 아주 건설적인 노사관계가 될 것’, ‘급격하지는 않지만 바람직한 방향으로 나아가고 있다’고 설명했다.

베트남 현지 조사의 경우 실제 인권 침해 피해자를 만나는 것이 어려웠는데 가장 큰 이유는 주도적으로 기업 인권 이슈나 피해 사례를 지속적으로 모니터링하고 팔로업하는 단위가 없었기 때문이다¹⁴. 덧붙여 기존 연구자료

14) 일레로 금번 현지 조사에서 조사팀은 2014년 1월경 발생한 삼성 분규 사례 또는 그간 언론에 보

대부분이 무작위표본을 대상으로 한 인터뷰¹⁵⁾를 바탕으로 하고 있을 만큼 노동자 접촉이 쉽지 않았다. 노동자 또는 피해자들이 태업이나 파업 외에 소송 등의 방법으로 적극적으로 권리구제를 하는 분위기가 아니고, 쉽게 이직을 하거나 다른 지역으로 이주하는 경우가 많아 피해자 접촉에 어려움이 있었다. 다행히 시/성 노동연맹을 통해 몇 개 기업의 노측과 면담을 진행할 수 있었다. 하지만 개별 단위 노조의 대표성에 대한 노조 내·외부의 고민과 다양한 평가를 확인한 만큼 향후 연구에서는 노동자 및 피해자 접촉이 중요할 것으로 사료된다.

한편, 조사팀은 현지 조사에 앞서 대사관과 코트라 그리고 삼성전자에도 공문 등을 보내 면담을 요청했다. 대사관과 삼성전자¹⁶⁾는 바쁘다는 이유로 만날 수 없다고 하였고, 코트라로부터는 아무런 답변을 받지 못했다.

도되었던 한국 기업의 노동권 침해 사례에 대해 조사를 했거나 모니터링한 단위가 있는지, 있다면 협력 가능성을 타진하려 했으나 확인이 어려웠다. 노동총연맹에서 노동분규 현황 통계는 정기적으로 수집하고 있는 것으로 확인이 되었으나 사례 관리를 하고 있지는 않았으며, 가장 자세하고 전문적으로 기업의 노동규범 준수 여부를 모니터링하는 Better Work Vietnam에서는 한국 기업 관련 조사기록을 보유하고 있으나, 기업과의 계약을 이유로 그 내용을 조사팀에 공유하는 것이 어렵다고 밝혔다.

- 15) 예를 들면 Somo에서 발간한 2011년 MakeItFair 보고서는 약 84명 가량의 노동자 인터뷰 내용을 바탕으로 하고 있는데, 한 관계자는 피해자 접촉이 어려워 퇴근하는 노동자 몇 명을 섭외해 면담을 진행한 바 있다고 밝혔다.
- 16) 조사팀은 또한 2014년 1월경 베트남 타이응웬성 삼성전자 신규사업장에서 발생한 소요사태에 대한 구체적인 질문사항을 담은 질의서를 삼성전자 및 삼성물산에 발송(2014.05.07.), 삼성물산으로부터 “현장 내 안전확보와 근로자보호를 위해 현지 보안직원이 출입자 신분확인 및 안전용구 착용상태를 확인하는 과정에서 발생한 일부 근로자와의 마찰이 주변 근로자들의 오해를 불러일으킨 것으로 판단되며, 현지 경찰에서도 조사 중”이라는 답변을 받은 바 있다(2014.05.20.). 삼성물산은 또한 “해당현장에서는 재발 방지를 위해 현지 보안인력 대상 특별교육 실시, 협력사 근로자와의 협의기구 구성 및운영, 한국인 직원 출입 Gate 배치 등의 안전 조치를 즉각 시행”했다고 밝혔다.

II. 관련 법령

베트남은 1982년 유엔 경제·사회·문화적 권리에 관한 국제규약에 가입하였고, 국제노동기구(ILO)의 8대 핵심협약 가운데, 제29호 강제노동에 관한 협약, 제100호 동일가치노동에 대한 남녀노동자 동일보수에 관한 협약, 제111호 고용 및 직업상 차별대우에 관한 협약, 제138호 취업 최저연령에 관한 협약, 제182호 가혹한 형태의 아동노동 폐지에 관한 협약에 가입을 한 상태이고, 제87호 결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 협약, 제98호 단결권 및 단체교섭에 대한 원칙 적용에 대한 협약 등은 비준을 하지 않은 상태이다.

1994년 제정된¹⁷⁾ 베트남 노동법¹⁸⁾은 현재까지 4차례 개정¹⁹⁾이 되었는데, 가장 마지막에 개정된 것이 2012년이고 4차 개정 노동법은 2013년 5월 1일부터 효력이 발생하였다. 노동법(The Labor Code)은 통합노동법이라고도 불리우는 것에서 알 수 있듯이 노동관계에 관한 전반적인 내용들²⁰⁾, 즉 노동조합에 관한 것과 노동쟁의에 관한 것 그리고 노동조건에 관한 것을 모두 포함하고 있고 심지어 의료보험이나 실업보험을 포함한 사회보험에 관한 내용도 가지고 있다. 따라서 이 노동법과 이 법을 구체화하는 관련 법(노동조합법, 사회보험법²¹⁾, 직업훈련법 등)과 시행령(decree)²²⁾과 시행규칙(circular)²³⁾

17) 위 제정 노동법은 1995년부터 시행되었다.

18) Labour codes, general labour and employment acts. Labour code (10/2012/QH13)

http://ilo.org/dyn/natlex/ha?tex_browse.details?p_lang=en&p_country=VNM&p_classification=01.02&p_origin=COUNTRY&p_sortby=SORTBY_COUNTRY.

2014 베트남 노동법령집(최태호 역), 노사발전재단.

19) 노동법은 2002년, 2006년, 2007년, 2012년 각 개정되었다.

20) 전체 242조로 이루어진 노동법의 대강을 보면, 제1장 총칙, 제2장 고용, 제3장 노동계약, 제4장 직업훈련 등 제5장 노사간 대화, 단체교섭, 단체협약, 제6장 임금, 제7장 근로시간 및 휴식, 제8장 노동규율 및 물적책임, 제9장 노동안전 및 노동위생, 제10장 여성노동자에 관한 특별규정, 제11장 미성년노동자 및 기타 형태의 노동자에 대한 특별규정, 제12장 사회보험, 제13장 노동조합, 제14장 노동쟁의의 해결, 제15장 국가의 노동관리, 제16장 근로감독 및 노동법 위반행위에 대한 제재, 제17장 시행조항이 있다.

21) 사회보험법의 주요내용을 보면, 사회보험이란 질병, 출산, 산업재해 및 직업병, 실업, 퇴직, 사망으로 인해 소득이 중단 또는 감소되는 경우, 사회보험기금에 납부한 보험료에 기초하여 노동자

등이 모두 합쳐져 노동 관련 법규를 구성한다고 할 수 있다. 아래에서는 노동법을 중심으로 노동조건과 노동조합, 단체교섭 및 노동쟁의에 대해 주요 내용과 4차 개정에서 바뀐 부분 그리고 아래에서 소개할 한국 기업의 노동권 침해와 관련된 규정 위주로 설명을 하되, 필요한 경우 관련 시행령이나 시행규칙의 내용을 소개를 하려고 한다.



주한베트남영사관(호치민)에서 일하는 최태호 노무관은 베트남에 진출한 한국기업들이 현지 노동 관련법의 정확한 이해가 부족하다며, 베트남 노동법을 정확하게 번역해, 홍보하는데 중점을 두고 있다고 한다.

1. 노동조건에 관한 내용

의 수입의 일부를 보상하거나 대체·보장하는 것으로 정의하고 있다(법 제3조). 노동자와 사용자 모두 사회보험료를 납부할 의무가 있으며, 노동자는 사회보험증을 발급받고 실직할 경우 사회보험증을 반환 받을 권리가 있고, 사용자는 노동자가 일하는 동안 사회보험증을 보관하고 관리하며, 실직할 경우 노동자에게 사회보험증을 반환할 의무가 있다(법 제18조). 의무적 사회보험으로 인한 급여에는 질병급여, 출산급여, 산업재해 및 직업병 급여, 퇴직연금, 유족급여 등이 있으며, 임의적 사회보험으로 인한 급여에는 퇴직급여와 유족급여가 있다.

- 22) 노동계약에 관한 시행령, 임금에 관한 시행령, 지역별 최저임금에 관한 시행령, 근로시간·휴식 시간·노동안전 및 노동위생에 관한 시행령, 노동자 파견활동 허가 및 보험금 예치·노동자 파견 허가 업무 목록에 관한 시행령, 노동쟁의에 관한 시행령, 노동조합의 권한 및 책임에 관한 시행령, 노동조합 재정에 관한 시행령 등이 있다.
- 23) 노동계약에 관한 시행규칙, 지역별 최저임금에 관한 시행규칙, 노동자 파견에 관한 시행규칙, 노동쟁의에 관한 시행규칙 등이 있다.

가. 노동계약

1) 노동계약의 체결

노동계약은 서면으로 체결하는 것이 원칙이지만, 3개월 미만의 임시직의 경우에는 구두로 노동계약을 체결할 수 있다(법 제16조)²⁴⁾. 그런데 서면이든 구두이든 노동자가 노동을 시작하기 전에 노동자와 사용자는 직접 노동계약을 체결해야 한다(법 제18조). 이러한 노동계약을 체결할 때 사용자는 노동자로부터 신분증, 졸업증, 자격증 원본을 받아 보관할 수 없으며, 노동계약 이행을 보장하기 위해 금전 등을 담보로 받을 수 없다(법 제20조). 노동계약의 종류는 기간을 기준으로 3가지로 구분할 수 있는데, ‘기간의 정함이 없는 노동계약’과 12개월에서 36개월 이내로 계약 기간을 정한 ‘기간의 정함이 있는 노동계약’ 그리고 ‘12개월 미만의 계절적 작업 또는 특정 작업에 대한 노동계약’이 그것이다. ‘기간의 정함이 있는 노동계약’의 경우 계약종료일로부터 30일 이내²⁵⁾에 새로운 노동계약을 체결해야 하는데, 다시 ‘기간이 정함이 있는 노동계약’을 체결할 수는 있으나 1회에 한해서만 가능하고 그 이후 다시 노동계약을 맺는 경우에는 ‘기간의 정함이 없는 노동계약’을 맺어야 한다. 또한 12개월 이상 계속될 특정 작업을 행하게 할 목적으로, ‘12개월 미만의 계절적 작업 또는 특정 작업에 대한 노동계약’을 체결해서는 안된다(법 제22조). 노동자와 사용자는 수습계약을 체결할 수도 있는데 업무의 성질 및 복잡성에 따라 기간의 차이가 있지만 최대 60일을 넘어서는 안되며, 최소한 해당 업무에 대한 임금의 85%를 지급해야 하고, 수습업무가 요구사항을 달성하는 경우에는 사용자는 노동자와 노동계약을 체결해야 한다(법 제26조 내지 제29조)²⁶⁾. 노동계약의 체결과 관련하여 4차 개정 노동법에 신설된 규정 중

24) Do Quynh Chi 교수와 Oxfam 활동가는 베트남 건설 회사에 고용된 건설노동자의 경우 3개월 이상 일하는 경우에도 노동계약서가 없는 경우가 많다고 한다.

25) 계약종료 후 30일 이내에 새로운 노동계약이 체결되지 않은 경우에는 그 전의 노동계약은 ‘기간의 정함이 없는 노동계약’이 된다. ‘12개월 미만의 계절적 작업 또는 특정 작업에 대한 노동계약’의 경우에 계약종료 후 30일 이내에 새로운 노동계약이 체결되지 않은 경우 그 이전의 노동계약은 계약기간을 24개월로 정한 노동계약이 된다(노동법 제22조 제2항).

26) 이렇게 체결된 노동계약의 전체내용이 법률에 반하거나 권한 없는 자에 의해 체결되거나 노동계

에 하나는 단시간(part-time) 노동자에 관한 규정인데, 노동법, 단체협약 또는 사용자의 규칙에 규정된 일반적인 근무시간 보다 적은 시간을 근무하는 노동자라고 정의하고 있다(법 제34조).

2) 노동계약의 종료

노동자는 거의 제약 없이 일방적으로 계약기간 만료 이전에 노동계약을 해지할 수 있으나(법 제37조)²⁷⁾, 사용자가 일방적으로 노동계약을 해지할 수 있는 사유는 노동자가 자주 노동계약에 따른 직무를 완성하지 못하거나, 노동자가 질병 또는 사고로 일정기간 계속 치료를 받았으나 노동능력이 회복되지 않은 경우 등으로 엄격하게 제한되어 있으며(법 제38조), 사용자가 일정한 노동자에 대해서는 일방적으로 노동계약을 해지할 수 없도록까지 규정하고 있는데, 대표적으로, 노동자가 산업재해로 치료를 받거나, 출산휴가 중이거나 임신 중이거나 12개월 미만의 자녀를 양육하는 여성인 경우이다(법 제39조, 제155조 제3항). 사용자가 이러한 규정을 위반해서 노동계약을 해지할 경우에는 노동자를 다시 복직시켜야 하고, 노동하지 못한 기간의 임금 뿐 아니라 최소 2개월분의 임금을 가산해서 지급해야 한다(법 제42조). 노동계약이 합법적으로 종료된 경우 사용자가 해야 하는 것 중에 하나는 그 동안 보관하고 있었던 사회보험증을 노동자에게 반환하는 것이다. 이처럼 노동법은 노동계약 종료의 경우 노동자 보호에 주안점을 두고 있으나, 4차 개정된 노동법에서는 새로운 노동계약 해지 사유로 경제적 사정으로 인한 대량 정리 해고 규정을 두고 있다(법 제44조 내지 제49조).

약의 내용이 노동조합 설립하고 가입하고 활동할 권리를 제한하거나 방해하는 경우에는 노동계약이 전부무효이고, 노동계약의 내용 일부가 법률을 위반하였으나 계약의 나머지 내용에 영향을 미치지 않는 경우에는 노동계약의 일부가 무효가 되는데, 노동계약의 무효를 선언할 권한은 근로감독관과 인민법원에 있다(노동법 제50조 내지 51조).

- 27) 기간의 정함이 없는 노동계약을 맺는 노동자는 아무 제약 없이 45일 전에 사전통지로 계약을 해지할 수 있으나 기간의 정함이 있는 노동계약을 맺었거나 12개월 미만의 계절적 작업 또는 특정 작업의 노동계약을 맺는 노동자가 계약기간 만료 전에 일방적으로 노동계약을 해지할 때에는 일정한 사유가 필요하기는 하다(노동법 제37조). 위와 같은 사유 없이 해지한 경우 퇴직금을 받을 수 없고, 임금의 1/2을 보상금으로 사용자에게 지급해야 하며, 직업훈련 비용을 사용자에게 반환해야 한다(노동법 제43조).

3) 노동자 파견

4차 개정 노동법의 큰 특징 중에 하나는 노동자 파견을 인정하고 이에 관해 하나의 절에서 자세히 다룬 것이다(법 제53조 내지 제58조). 또한 위 규정을 구체화 하기 위해 노동자 파견활동 허가에 관한 시행령(55/2013/ND-CP)와 노동자 파견에 관한 시행규칙(01/2014/TT-BLDTBXH)을 두었다. 위 시행령은 노동자 파견의 목적을 ㄱ)일정기간 동안 돌발적으로 발생한 인력 수요의 충당, ㄴ)출산, 산업재해, 직업병으로 인한 휴가기간 또는 국민의 의무수행, 근무시간 단축으로 인한 노동자 대체, ㄷ)높은 기술수준 및 전문성이 요구되는 노동자 고용 수요라고 하면서 노동자 파견이 허용되는 업무를 17가지로 한정해 놓고, 파견 기간을 12개월을 초과할 수 없도록 하였다(시행령 제23조, 제25조, 제26조)²⁸⁾.

나. 임금

1) 최저임금

노동자에게 지급되는 임금은 정부가 정한 최저임금 이상이어야 한다(법 제90조). 최저임금은 가장 단순한 업무를 수행하는 노동자에게 지급되는 최저 수준의 임금으로, 노동자와 그 가족의 최소한의 생계를 보장하도록 하고 있다(법 제91조 제1항). 최저임금은 지역별, 산업별로 나눌 수 있는데, 산업별 최저임금은 산업별 단체교섭을 통하여 정하지만²⁹⁾, 지역별 최저임금은 정부가 국가임금위원회³⁰⁾의 권고를 기초로 하여 “노동자와 그 가족의 최소한의 생계비, 사회·경제적 상황 및 노동시장의 임금 수준을 고려하여” 정한다(법

28) 노동자 파견 활동을 하려는 사업자는 일정한 조건을 갖춰서 노동보훈사회부 장관으로부터 허가를 발급 받아야 하는데, 그 허가서의 유효기간은 최대 36개월을 초과할 수 없다(시행령 제5조, 제12조, 제13조).

29) 하지만 정부가 공표한 지역별 최저임금 보다 낮아서는 안된다.

30) 정부의 자문기관으로 노동보훈사회부, 베트남노동총연맹, 중앙사용자대표조직의 각 대표 5명씩 15인으로 구성되고, 위원회의 위원장은 노동보훈사회부 차관이 된다(노동법 제92조, 임금에 관한 시행령 제3조, 제5조).

제91조 제2항).

베트남 정부는 “2015년 지역별 최저임금 관련 시행령 (103/2014/ND-CP)”를 2014년 11월 10일 공포하여 2015년 1월 1일부터 시행할 예정인데, 지역별 최저임금은 다음과 같다³¹⁾.

(단위: 만동, %)

지역	2013년	2014년	2015		
			국가임금 위원회 권고안	정부 최종결정	인상금액 (인상율)
1	235	270	310 (미화 145 달러)	310	40(14.8)
2	210	240	275 (미화 129 달러)	275	35(14.5)
3	180	210	242 (미화 113 달러)	240	30(14.3)
4	165	190	220 (미화 103 달러)	215	25(13.2)

2) 초과근무 등에 대한 임금

노동법은 초과근무나 야간근무의 경우 임금을 추가로 받을 수 있도록 하고 있는데, 평일에 초과 근무를 한 경우 평일에는 150% 이상, 주휴일에는 200% 이상, 공휴일에는 300%이상 받도록 하고 있고, 야간에 근무한 노동자의 경우 단위 임금의 30%이상을 추가로 지급 받도록 하고 있다(법 제97조).

3) 임금 공제

사용자는 원칙적으로 임금으로부터 공제를 할 수 없으나 예외적으로 노동자가 사용자의 기구 또는 설비 손상을 시켜 손해배상³²⁾을 받아야 하는 경

31) 주호치민총영사관 최태호 고용노동관 2014. 11. 13. 작성, 베트남 2015년 지역별 최저임금 공포 안내

32) 노동법 제130조는 노동자가 사용자에게 손해를 배상해야 하는 경우로 사용자의 기구 또는 설비

우에만 임금을 공제할 수 있도록 하고 있고, 그 경우에도 월 임금의 30%를 초과해서 공제하지 못하도록 하고 있다(법 제101조, 제130조).

다. 근로시간 및 휴식

1) 근로시간

근로시간은 1일 8시간, 1주 48시간을 초과할 수 없고, 과중·유해·위험한 작업에 종사하는 노동자의 노동시간은 1일 6시간을 초과할 수 없도록 하고 있다(법 제104조). 초과근무 노동자의 동의를 있어야 가능하되, 그 경우에도 1일 12시간, 1개월 30시간, 1년 200시간을 초과할 수 없도록 하고 있다(법 제106조)³³⁾.

2) 휴식시간

휴식시간에 대해서는 8시간 또는 6시간을 계속하여 근로한 노동자는 최소 30분 이상의 휴식시간을 가질 수 있고³⁴⁾, 이는 근로시간에 산입되는데, 야간에 근무하는 노동자는 최소 45분 이상 휴식시간을 가질 수 있고, 이는 근로시간에 산입된다(법 제108조). 또한 인간의 자연적인 생리적 욕구를 해소하기 위하여 필요한 휴식시간도 유급 근로시간으로 인정된다(근로시간, 휴식시간, 노동안전 및 노동위생에 관한 시행령 제3조). 교대로 근무하는 노동자는 교대작업을 시작하기 전에 최소한 12시간의 휴식시간을 가져야 한다(법 제109조). 노동자는 1주일에 최소한 연속 24시간의 휴식시간을 가져야 하고, 한 사용자를 위해 12개월 동안 온전히 근무한 노동자는 최소한 12영업일의

손상 이외에 기타 사용자의 재산에 손해를 가하는 행위로 그 범위가 더 넓다. 그러나 법 제131조에서 손해배상의 범위에 대한 검토와 결정은 노동자의 책임, 실제 손해의 정도, 노동자의 가정 환경 및 재산상황을 고려하도록 하고 있다.

33) 특별한 경우에는 1년에 200시간을 초과할 수 있으나 그 경우에도 300시간을 초과할 수 없는데(법 제106조), 근로시간, 휴식시간, 노동안전 및 노동위생에 관한 시행령 제4조 제2항에 따르면, 수출을 위해 방직, 봉제, 가죽, 신발, 농림수산물 생산, 가공하는 경우 등에는 초과근무를 허용하도록 하고 있다.

34) 초과근무시간을 포함하여 1일 10시간 이상 근무하는 노동자는 근무시간 중 최소 30분 이상의 휴식시간을 추가로 가진다(시행령 제5조 제2항).

유급휴가를 가질 수 있다(법 제110조, 제111조). 베트남에서 가장 중요한 공휴일은 구정으로 5일의 유급휴가³⁵⁾가 주어진다(법 제115조).

라. 여성 및 미성년 노동자

1) 여성노동자

사용자에게 여성노동자가 정규직으로 근무할 수 있는 조건을 만들고, 탄력적 근로시간제, 단시간근무제 및 재택근무제를 널리 적용하도록 장려하고 있으며, 다수의 여성노동자를 사용하는 사용자에 대해서는 감세혜택도 주고 있다(법 제153조). 여성노동자를 위해 사용자는 사업장 내에 충분하고 적합한 목욕탕과 화장실을 갖추어야 한다(법 제154조). 또 여성노동자의 모성보호를 위해 임신 7개월 이상이거나 12개월 미만의 자녀를 양육하는 경우에는 야간 근무, 초과근무, 원격지 출장근무를 시킬 수 없도록 하고 있으며, 극히 과중한 업무를 하는 여성노동자는 임신 7개월부터 경한 업무로 배치 전환하거나 1일 근로시간을 1시간 단축하되 임금은 전액 지급해야 한다. 사용자는 여성노동자의 혼인, 임신, 출산휴가, 12개월 미만인 자녀 양육을 이유로 여성노동자를 해고하거나 일방적으로 노동계약을 해지할 수 없으며, 노동규율 위반을 이유로 징계조치를 할 수도 없다. 여성노동자는 생리기간 중 매일 30분의 휴식시간을 가지며, 12개월 미만인 자녀를 양육하는 여성노동자는 1일 60분의 휴식시간을 가지되 임금 전액을 지급받는다(법 제155조). 여성노동자는 출산 전후에 6개월의 출산휴가를 가지며³⁶⁾, 출산휴가 중에 사회보험법에 따른 출산급여제도의 혜택을 받는다(법 제157조).

35) 공휴일이 주휴일과 겹치는 경우 노동자는 익일에 휴가를 가지는데(법 제115조 제3항), .구정의 경우 전년도 마지막 1일과 새해 4일 또는 전년도 마지막 2일과 새해 3일을 선택하여 결정하며, 사용자는 규정 휴가로부터 최소 30일 전에 노동자에게 규정 휴가계획을 통보할 책임이 있다(시행령 제8조).

36) 3차 개정 노동법에서는 출산휴가 기간이 4개월이었다. 동시에 두 명 이상의 자녀를 출산하는 경우 휴가기간은 추가 자녀 1인당 1개월씩 가산되며, 출산휴가 종료 후에도 사용자와 합의하여 추가적으로 1개월의 무급휴가를 가질 수 있다(법 제157조).

2) 미성년노동자

18세 미만의 미성년노동자(법 제161조)는 과중·유해·위험한 업무에 사용할 수 없다(법 제163조). 15세 이상 18세 미만의 미성년노동자의 근로시간은 1일 8시간, 1주 40시간을 초과할 수 없고, 15세 미만의 미성년노동자는 경우에는 1일 4시간, 1주 20시간을 초과할 수 없고, 초과근무 및 야간근무를 할 수 없다. 13세 이상 15세 미만의 노동자는 노동보훈사회부가 고시하는 경한 업무에 한하여 사용할 수 있으며³⁷⁾, 13세 미만의 미성년자는 노동보훈사회부가 규정한 일정한 업무 외에는 사용할 수 없다(법 제163조, 제164조)³⁸⁾.

마. 노동안전 및 산업재해

1) 건강과 안전

노동보훈사회부는 노동안전 및 노동위생에 관한 국가기술규정을 작성·발표하고 실행이 될 수 있도록 지도해야 하며(법 제136조), 사업자는 사업장이 위 기술규정에서 명시한 공간, 환기, 먼지, 증기, 유독가스, 방사능, 전자기장, 온도, 습도, 소음, 진동, 그 밖의 유해 요소에 관한 요건을 충족하도록 보장하고 그 요소들을 정기적으로 검사·측정해야 한다(법 제138조). 또 사업자는 노동안전 및 노동위생 업무 담당자를 지정해야 하며, 위 담당자는 관련 교육을 받아야 한다(법 제139조)³⁹⁾. 사용자는 위험·유해한 작업을 수행하는

37) 이 경우에도 근로시간은 노동자의 학교 수업시간에 부정적인 영향을 미치지 않도록 하여야 한다(법 제164조 제2항 b).

38) 베트남 노동법은 제11장에서 미성년노동자 이외에도 고령노동자와 장애인노동자 그리고 가사노동자에 대해서도 규정하고 있는데, 고령노동자인 60세 이상인 남성과 55세 이상인 여성 노동자(법 제166조, 제187조)는 건강에 부정적인 영향을 미치는 과중·유해·위험한 업무에 사용할 수 없고, 정년퇴직 전 마지막 연도에 정상 근로시간을 단축하거나 단시간 근무제를 활용할 수 있는데(법 제166조, 제167조), 1일 1시간의 단축시간까지는 근로시간으로 인정된다(근로시간, 휴식시간, 노동안전 및 노동위생에 관한 시행령 제3조 제10항). 가사노동자의 노동계약은 각 당사자가 상대방에 대해 15일 전에 사전 통지만 하면 언제든지 일방적으로 노동계약을 해지할 수 있지만, 노동계약 자체는 서면으로 체결되어야 한다(법 제180조). 사용자의 의무중에 하나는 가사노동자가 스스로 보험에 가입할 수 있도록 사회보험료와 의료보험료를 가사노동자에게 지급해야 하는 것이고(법 제181조), 사용자에게 엄격히 금지되는 행위 중에 하나는 가사노동자의 신분증을 보관하는 것이다(법 제183조).

노동자에게 충분한 개인보호장비를 제공해야 하고(법 제149조), 매년 노동자에게 정기 건강검진을 실시하여야 한다(법 제152조)⁴⁰⁾. 노동보훈사회부 및 지방 노동보훈사회국의 근로감독관은 사용자가 노동안전 및 노동위생에 기준을 준수하는지 여부에 대해 조사할 책임이 있다⁴¹⁾(법 제237조).

2) 산업재해 및 직업병⁴²⁾

ㄱ) 사용자는 산업재해 및 직업병 피해노동자가 치료를 받을 수 있도록 유급 휴직기간을 주어야 하고, 치료비에 관해서는 의료보험에 가입된 노동자에 대해서는 급여부분 중 자기부담금은 사용자와 노동자가 분담하고 비급여 부분에 해당하는 비용은 사용자가 지급하여야 하고, 의료보험에 가입되지 않은 노동자에 대해서는 사용자가 응급처치부터 안정된 치료까지 전 과정에서 발생한 일체의 의료비를 지급하여야 한다(법 제144조). ㄴ) 일실이익에 대해서는 의무적 사회보험에 가입된 노동자는 사회보험법 규정에 따른 산업재해 및 직업병 급여제도의 혜택을 받고, 노동자가 의무적 사회보험에 가입대상자⁴³⁾에 해당하나 사용자가 사회보험조직에 사회보험료를 납부하지 않은 경우 사용자는 노동자에게 사회보험법 규정에 따른 급여제도 혜택에 상응하는 금액을 지급하여야 한다(법 제145조)⁴⁴⁾.

-
- 39) 법 제150조 제1항은 사용자와 담당자는 노동안전 및 노동위생에 관한 교육과정을 이수하여야 하고, 검사와 시험을 거쳐 노동안전 및 노동위생 교육운영기관으로부터 증명서를 발급받아야 한다고 하고 있다.
- 40) 부인과 검진을 받아야 하는 여성노동자, 미성년노동자, 장애인노동자, 고령노동자 등에 대해서는 6개월 마다 건강검진을 실시해야 한다(법 제152조).
- 41) 근로감독관은 그 이외에도 노동법 규정의 준수 여부를 감독하고 법률에 따른 노동관련 고소와 고발을 해결하는 역할을 한다(법 제237조).
- 42) 베트남 노동법은 산업재해란 업무나 작업의 수행 과정 중에 노동자의 신체 일부 또는 신체 기능을 손상시키거나 노동자의 사망을 초래하는 사고라고 하고, 직업병은 노동자에게 영향을 미치는 유해한 근무환경에 의해 발생하는 질병이라고 하여 구분하고 있다(법 제142조, 제143조).
- 43) 베트남 국민으로 기간의 정함이 없는 노동계약이나 3개월 이상의 기간의 정함이 있는 노동계약에 따라 일하는 노동자 등이 여기에 해당한다(사회보험법 제2조 제1항). 노동자가 의무적 사회보험 가입 대상이 아닌 경우에 사용자는 노동자에게 임금을 지급하는 외에 임금지급일에 의무적 사회보험료에 상응하는 금액을 지급해야 한다(법 제186조 제3항).
- 44) 법 제145조는 노동능력상실율과 과실상계에 관해서 규정하고 있으나 그 내용이 “노동능력 상실률이 5~10%인 경우 노동계약에 따른 임금 1.5개월분 이상을 보상한다. 산업재해가 노동자에게

마. 노동규율

1) 노동규율과 취업규칙

10인 이상의 노동자를 사용하는 사용자는 문서로 작성된 취업규칙을 가지고 있어야 하는데 취업규칙 내에는 근로시간·기술의 준수 및 생산·경영 관리에 관한 규율인 노동규율에 관한 내용과 위 노동규율 위반에 대한 징계 조치 및 물적 책임에 관한 내용이 포함되어야 한다(법 제118조, 제119조).

2) 노동규율 위반과 징계조치

노동규율 위반에 대한 징계조치는 견책, 최대 6개월 간 임금인상 연기와 보직해임, 해고 3가지 유형이 있다. 해고는 엄격하게 제한되어 ㄱ) 절도나 횡령이나 사업장 내 마약사용 또는 기술 및 경영비밀의 누설 행위를 한 경우 나, ㄴ) 임금인상 연기의 징계를 받고 그 징계기간에 재위반 행위⁴⁵⁾를 하거나 ㄷ) 정당한 이유 없이 월 총 5일 또는 연 총 20일 이상 무단 결근한 경우에만 가능하다(법 제126조). 그러나 이러한 징계를 할 때에도 앞에서 언급한 바와 같이 임신기간이거나 출산 휴가중이거나 12개월 미만의 자녀를 양육하고 있는 여성노동자에 대해서는 징계를 할 수 없고(법 제123조), 징계를 할 때에도 노동자의 신체 또는 품위를 침해하는 행위를 한다거나 징계조치 대신 벌금을 부과하거나 임금을 삭감하는 행위를 할 수 없다(법 제128조).

2. 노동조합과 단체교섭 및 노동쟁의에 관한 내용

가. 노동조합

1) 노동조합 설립·가입·활동의 권리

책임있는 사유로 인한 경우, 노동자는 보상금액 중 40% 이상을 지급 받는다”라는 식으로 아주 간단하다.

45) 보직해임의 징계를 받고 재위반행위를 한 경우도 마찬가지이다(법 제126조 제2항)

노동법은 노동자는 노동조합법에 따라 노동조합을 설립·가입·활동할 권리가 있다고 규정하고(법 제5조 제1항, 제189조 제1항), 사용자에게는 노동조합의 설립·가입·활동을 방해하거나, 노동자가 노동조합의 설립·가입·활동을 하는 것을 방해하기 위해 노동자를 차별하는 행위를 금지하고 있다(법 제8조 제1항, 제190조).

2) 단위 노동조합과 상위 노동조합의 역할

단위 노동조합의 역할은 조합원과 노동자를 대변하고 단체협약을 체결하고 노동쟁의 해결에 참여하는 것인데, 단위 노동조합이 설립되지 않은 경우에는 직속 상위 노동조합⁴⁶⁾이 단위 노동조합의 역할을 이행하며, 단위 노동조합을 설립하거나 노동자가 단위 노동조합에 가입하도록 유도할 권리와 책임도 상위 노동조합에 있다(법 제189조).

3) 노동조합 간부

노동조합 간부는 대화하고 정보를 교환하고 교섭하기 위해 사용자를 만나고 대표하는 책임의 범위에서 노동자를 만나기 위해 사업장을 방문할 수 있는데⁴⁷⁾, 노동조합 간부가 전임인 경우에는 노동조합으로부터 급여를 받지만, 비전임인 경우에는 근로시간을 노동조합 활동에 사용할 수 있고 사용자로부터 급여를 받는다. 사용자가 비전임 노동조합 간부인 노동자와 노동계약을 일방적으로 해지하거나 업무를 변경하거나 징계 또는 해고할 때에는 단위 노동조합 집행위원회나 직속 상위노동조합 집행위원회와 서면으로 합의해야 하며, 비전임 노동조합 간부의 임기 중 그의 노동계약이 만료한 때에는 임기의 만료시까지 기존 노동계약이 연장된다(법 제192조).

46) 단위 노동조합이 있는 경우 직속 상위 노동조합의 역할은 단위 노동조합이 위 기능을 수행하도록 지원하고, 노동자에게 노동법과 노동조합법에 대한 정보를 제공하는 것이다(법 제188조 제2항).

47) 단위 노동조합이 없는 경우에는 직속 상위 노동조합 간부가 위 역할을 담당한다(법 제191조 제3항).

4) 노동조합 재정

재정과 관련해 특이할만 한 점은 기업과 정부로부터 지원금을 받는다는 점인데, 기업은 단위 노동조합 설치 유무와 관계 없이 노동자 사회보험료 산정의 기초가 되는 급여의 2%에 해당하는 금액을 매월 노동자의 사회보험료를 납부할 때 함께 납부 한다(노동조합 재정에 관한 시행령 제4조 내지 6조). 또한 노동조합의 활동에 따라서는 중앙정부와 지방정부로부터 재정지원을 받을 수 있다(시행령 제7조).

나. 단체교섭 등

1) 노사간 대화

이행이 거의 안되고 있지만 노동법은 사용자의 생산 및 경영 현황, 노동계약·단체협약·취업규칙의 이행, 근로조건 등에 대해서 노사간의 대화를 3개월에 한번씩 정기적으로 하도록 하고 있다(법 제65조).

2) 단체교섭

각 당사자는 단체교섭을 요청할 권리가 있는데 요청을 받은 당사자는 교섭을 거부할 수 없고, 요청을 받은 날로부터 7영업일 이내에 교섭회의의 시작 시간에 합의를 해야 하되, 교섭회의의 시작 시간은 그러한 요청을 받은 날로부터 30일을 초과할 수 없다. 일방 당사자가 교섭을 거부하거나 기간 안에 교섭을 실시하지 않을 경우 다른 당사자는 노동쟁의 해결을 요청하는 절차를 진행할 권리를 가진다(법 제68조). 단체교섭 회의가 종료된 경우 15일 이내에 노동자집단의 교섭대표자는 노동자집단에게 단체교섭 회의록을 공개하고, 포결로 의견을 수렴한다(법 제71조 제3항).

3) 단체협약

노사 양 당사자가 단체교섭 회의에서 합의를 한 단체협약은 기업별 단체협약과 산업별 단체협약이 있는데, 전자의 경우 합의된 사항에 대해 노동자

집단 소속 노동자의 과반수 찬성으로 체결이 되고, 후자의 경우 단위 노동조합 집행위원회 대표자들의 과반수 찬성 또는 단위 노동조합 상위 노동조합의 찬성으로 체결된다(법 제74조). 단체협약의 유효기간은 1년부터 3년으로 하되, 최초로 단체협약을 체결하는 기업의 경우에는 1년 미만으로 체결할 수 있다(법 제85조 제89조). 단체협약은 체결일로부터 10일 이내에 사용자는 기업별 단체협약의 경우에는 성(省)급 국가노동관서에, 산업별 단체협약의 경우에는 노동보훈사회부에 단체협약문을 각 제출한다. 단체협약이 법률에 반하거나 단체교섭 절차에 따르지 않은 경우에는 무효인데, 무효를 선고할 권한은 인민법원에 있다(법 제78조, 제79조).

다. 노동쟁의

1) 개별적 노동쟁의

노동법은 노동쟁의를 노동자 개인과 사용자간의 분쟁인 개별적 노동쟁의와 노동자집단과 사용자간의 분쟁인 집단적 노동쟁의로 나누고 집단적 노동쟁의는 권리에 관한 노동쟁의⁴⁸⁾와 이익에 관한 노동쟁의⁴⁹⁾로 나누어 그 해결 방법을 달리하고 있다. 개별적 노동쟁의의 경우 원칙적으로 노사조정관⁵⁰⁾에 의한 조정절차를 거친 후에 법원에 해결을 구해야 하는데, 노사조정관은 조정요청을 받은 날로부터 5영업일 이내에 조정을 완료해야 한다. 만일 조정이 성립이 되지 않거나 조정 성립후 이행을 하지 않거나 노사조정관이 조정을 진행하지 않는 경우 각 쟁의 당사자는 인민법원에 노동쟁의해결을 요청할 수 있다(법 제201조).

2) 집단적 노동쟁의⁵¹⁾

-
- 48) 노동법령, 단체협약, 취업규칙 등의 해석 및 이행으로 인하여 발생하는 노동자집단과 사용자의 분쟁이다(법 제3조 제8항).
- 49) 노동자집단과 사용자가 협상하는 과정에서 노동자집단이 노동법령, 단체협약, 취업규칙 등과 비교해서 새로운 근로조건을 수립을 요구할 때에 발생하는 분쟁이다(법 제3조 제9항).
- 50) 현(縣), 군(郡), 그리고 성(省)에 속한 시(市)급의 국가노동관서는 노동쟁의에 관한 분쟁을 조정할 노동조정관을 임명한다.

집단적 노동쟁의의 경우 권리분쟁은 협상-조정-중재-소송의 순서로 해결을 하고, 이익분쟁은 협상-조정-중재의 순서로 해결을 한다⁵²⁾. 양 분쟁당사자는 우선 직접 협상을 해야한다(법 제194조 제6항). 협상이 결렬된 경우에는 노사조정관의 조정절차가 시작되고, 조정이 성립이 되지 않거나 조정성립후 이행이 되지 않는 경우에는 권리에 관한 노동쟁의는 현(縣)급 인민위원회 위원장에게 그 해결을 요청하며, 이익에 관한 노동쟁의는 노동중재협의회⁵³⁾에 그 해결을 요청한다. 그래도 분쟁 해결이 이뤄지지 않는 경우 권리분쟁의 경우 법원에 분쟁해결을 요구할 권리를 갖고, 이익분쟁의 경우에는 바로 파업을 진행할 권리를 갖는다(법 제203조 내지 법 제206조).

3) 파업⁵⁴⁾

권리에 관한 집단적분쟁은 법원을 통해서 해결을 하도록 하였으므로, 파업은 이익에 관한 집단적 노동쟁의에 한하여 노동중재협의회가 조정불성립서를 작성한 3일 이후⁵⁵⁾에 진행할 수 있다(법 제209조). ㄱ) 파업의 조직 및 주도 주체에 관해서는 단위노조가 설립되어 있는 경우에는 단위 노동조합의 집행위원회이고, 없는 경우에는 노동자의 요청에 따라 상위 노동조합 집행위원회가 된다(법 제2010조). ㄴ) 파업절차에 관해서는 노동자집단의 의견청취와 파업결정과 파업개시시점의 통지가 있어야 하는데(법 제211조), 노동자집

-
- 51) 집단적 노동쟁의의 기한을 3차 개정 노동법은 각 분쟁 당사자의 권리와 이익을 침해했다고 주장하는 행위가 발생한 날로부터 1년이라고 규정했지만, 4차 개정 노동법은 그 권리와 이익을 침해했다고 주장하는 행위를 안 날로부터 1년이라고 바꾸었다(법 제207조).
- 52) 송정남, 정유경, “2012년 통합노동법 개정에 따른 노동관계 변화 전망”, 외법논집, 제37권 제1호, 2013. 2. p.353.
- 53) 성급 인민위원회 위원장의 결정으로 설치되는데, 위원장은 정부의 노동관계기관 수장이 맡으며, 각 위원은 성급 노동조합 대표, 사용자 대표조직으로 구성되며, 총 7명을 넘지 않고 그 수를 홀수로 한다(법 제199조 제1항).
- 54) 중국의 경우 노동법에 파업행위에 대해 아무런 규정이 없으나, 베트남은 유엔 경제적·사회적·문화적 권리 규약에 1982년에 가입을 하였고, 1994년 제정 노동법에서부터 노동자의 파업권에 대해 규정하였다. 정유경, “베트남 노동자의 파업권과 외자기업 내 단위노조의 역할”, 동남아연구, 22권 3호, p.341.
- 55) 노동중재위원회가 조정성립서를 작성한 날부터 5일이 경과할 때까지 이행이 되지 않는 경우에는 파업을 위한 절차를 진행할 수 있다(법 제206조 제3항).

단의 의견청취의 경우 단위노동조합 집행위원회 구성원과 생산부서 장의 의견을 청취한 후⁵⁶⁾ 이들로부터 50% 이상의 찬성을 받으면 노동조합 집행위원회는 서면으로 파업 결정을 할 수 있다(법 제212조). 이렇게 파업결정을 한 후에는 파업개시일로부터 최소 5영업일 전에 사용자에게 파업결정서⁵⁷⁾를 전달하고, 성급의 국가노동관서 및 성급 노동조합에게도 각 사본 1부를 보내야 한다(법 제213조)⁵⁸⁾. ㄷ) 파업이 불법파업이 되지 않기 위해서는 이익에 관한 집단적 노동쟁의에 관한 것이어야 하고, 동일한 사용자를 위하여 함께 일하는 노동자들에 의해 조직된 파업이어야 하고, 앞에서 언급한 절차를 밟아야 하고, 정부가 규정한 파업금지 대상 기업에서 발생한 것이 아니어야 하고, 파업을 연기하거나 중단하라는 결정⁵⁹⁾을 받은 바가 없어야 한다(법 제215조). ㄹ) 파업기간 중 노동자 및 사용자의 권리와 의무에 관해서는 파업에 참가한 노동자는 원칙적으로 임금을 받지 못하며(법 제218조 제2항)⁶⁰⁾, 사용자는 파업 참가를 이유로 노동계약을 해지하거나 노동규율에 따라 징계하거나 업무를 배치전환하거나 다른 장소에서 일하도록 할 수 없다(법 제219조). 하지만 사용자는 직장폐쇄는 할 수 있다(법 제216조)⁶¹⁾. ㄴ) 파업의 적법성 판단과 위반행위에 대한 처벌에 관해서는 각 당사자는 법원에 적법성에 대한 심리를 요청할 수 있으며(법 제223조), 법원이 불법파업이라고 결정하였음에도 불구하고, 노동자가 파업을 종료하지 않은 경우 그 위반 정도에 따라 노동법에

56) 단위 노동조합이 없는 경우에는 각 생산부서의 장과 노동자에게 의견을 수렴한다(법 제212조 제1항).

57) 여기에는 파업의 개시 시점과 장소, 노동자집단의 요구사항, 파업시행의 범위 등이 포함되어야 한다(법 제213조 제2항).

58) 이러한 순서와 절차를 위반해서 파업을 하는 경우에 성급 인민위원회 위원장은 파업이 순서 및 절차를 위반하였음을 선언하는 결정을 하고, 이를 즉시 현급 인민위원회 위원장에게 통지를 하는데, 현급 인민위원회 위원장은 위 통지를 받은 때로부터 12시간 이내에 동급의 노동관서, 노동조합 등과 협조하여 단위 노동조합 집행위원회 또는 상위 노동조합을 만나 의견을 듣고 당사자들이 해결 방법을 찾도록 지원해야 한다.

59) 파업이 국민경제나 공익에 중대한 침해를 줄 우려가 있다고 판단되는 때에는 성급 인민위원회 위원장은 파업의 연기 또는 중단을 결정할 수 있다(법 제221조).

60) 파업에 참가하지 않았으나 파업 때문에 일을 하지 못한 노동자는 임금을 받을 수 있다(법 제218조 제1항).

61) 이것은 4차 개정 노동법에 신설된 것이다.

따른 징계를 받을 수 있고, 불법파업으로 사용자에게 손해를 야기한 경우 파업을 지도한 노동조합 집행위원회는 손해를 배상해야 한다(법 제233조).

조사팀이 만난 적지 않은 사람들이 베트남의 경우 노동법이 노동자에 전적으로 유리하게 되어 있어 한국기업들이 그 엄격한 규범을 지켜야 하기 때문에 어려움이 많고, 이제는 한국 기업들이 베트남 노동자들의 인권을 침해하는 사례는 거의 없다고 하였다. 실제로 베트남 노동총연맹은 2014년 한국 사용자들과의 간담회에서 그들로 부터 노동법이 친노동자적이고, 최저임금이 너무 높고, 노조에 납부해야 하는 기여금과 사회보험료가 너무 높다고는 불만을 들었다고 한다. 베트남 공인 외부 감사 업체인 SG의 컨설턴트 역시 이행의 문제가 있기는 하지만 전반적으로 노동법 체계는 잘 갖추어져 있고, 외국인직접투자기업의 경우에는 정부의 감독이나 바이어들의 조사를 받기 때문에 노동권 준수 정도가 높다고 하였다. 최태호 노무관은 노동법이 한국 보다 더 노동자들을 권리를 더 보호하고 있으며 한국 기업들에 의한 노동권 침해는 거의 없어 베트남과 같은 나라에 한국기업의 인권침해 조사 자체를 잘못 왔다고 하면서, 2014년 5월 경에 일어났던 베트남 노동자들의 대만 공장 방화 사건에서 한국기업들이 거의 피해를 입지 않은 것이 그것을 방증한다고 하였다⁶²⁾.

우선 노동자와 농민의 나라를 표방하는 베트남의 노동법이 노동자에게 상당히 유리한 규정들이 있는 것이 사실이다. 특히 노동계약, 해고, 모성보호, 초과근무에 관한 규정 등이 그러하다. 그러나 개방이후 외국투자가 경제 성장의 원동력이 되어왔다는 것을 알고 있는 베트남은 외국투자자에 유리한

62) 최태호 노무관은 이어서 피해를 입은 대만 공장들의 경우 그 전에도 노동자들에 대한 처우가 안 좋은 곳으로 알려진 곳이었고 예외적으로 피해를 입은 한국기업 역시 노동자들에 대해 엄격한 노무관리를 하는 곳이었기 때문이라는 말을 덧붙였다. 하지만 지난 수년 동안 한국 기업에서 파업이 많이 일어났다는 사실을 보면 위와 같은 주장의 타당성에 의심이 간다. 물론 파업이 발생한 이유가 반드시 기업측이 노동자들의 권리를 침해했기 때문만은 아니지만, 뒤에서 보는 바와 같이 파업이 엄격하게 제한 되어 있는 베트남 상황에서 파업이 많이 일어났다는 것은 기업들의 노동권 비준수와 관련이 있다는 합리적인 의심을 가능하게 한다.

방향으로 노동법을 바꾸어 가고 있는 것도 사실이다. 앞에서 살펴본 4차 개정 노동법 가운데 몇 가지만 들자면, 단시간(part-time) 노동자, 새로운 노동계약 해지 사유인 경제적 사정으로 인한 대량 정리 해고, 파업시 직장폐쇄, 불법파업으로 인한 손해 배상을 파업을 지도한 노동조합 간부에 묻는 규정 등이 그것이다. 게다가 법과 제도적인 측면에서 더 문제가 되는 것은 베트남 노동자들이 자신의 권리와 이익을 담보할 수 있는 노동 3권을 실질적으로 보장받고 있지 못하다는 것이다. 이것은 노동법이 합법적인 파업의 사유를 이익에 관한 집단적인 노동쟁의로 한정하고 절차를 복잡하게 해놓은 것도 문제이지만⁶³⁾, 개방 이후 노동관계는 국가-국영기업노동자가 아니라, 민영기업사용자-노동자가 되었음에도 불구하고, 과거의 코포라티즘(Corporatism)의 유산이 그대로 남아있어⁶⁴⁾ 노동조합이 노동자들에 대한 대표성이 현저히 떨어지기 때문이다.

노동조합의 대표성이 떨어지는 원인으로 노동조합이 당과 정부의 지배하에 있다는 점, 노동조합 간부가 기업의 경영진의 영향을 받는다는 점⁶⁵⁾ 등을 생각해 볼 수 있지만, 그 원인이 어떻든지 간에, 노동조합의 대표성 부족으로 노동자들이 노동 3권을 제대로 누릴 수 없는 것은 분명하다. 물론 타이완 지역의 삼성전자에서처럼 한국기업이 노동조합 설립을 적극적으로 방

63) 베트남 정부의 파업에 관한 입장은 복잡한데, 레짐을 위협하지 않는 범위에서는 과거보다는 더 쉽게 파업을 할 수 있도록 하고 싶으나, 너무 많이 일어나서 외국투자에 걸림돌이 될 정도여서는 안 되지만, 불법파업이 일어난 경우에도 높은 물가 등을 고려할 때 임금 인상 등을 요구하는 노동자의 요구는 정당하기 때문에 불법파업을 묵인할 뿐 아니라 노동자의 요구가 관철될 수 있도록 개입한다.

64) “1992년 베트남 헌법은 노동조합을 ‘전 인민계급과 노동자의 정치·사회적 단체’라고 규정하였고, 베트남노동총연맹을 베트남 공산당 조국전선의 하부조직으로 두었다. 1946년 설립되어 1979년부터 노동자들을 공식적으로 대표하게 된 베트남노동총연맹은 당시 노동자의 권리와 이익 보호 이외에 국영기업 운영, 노동자의 생산성 고양, 노동조합원의 사회주의 교육이라는 4가지 역할을 하였으나, 베트남 개방 이후에 국영기업이 민영화 되면서 역할이 노동자의 권리와 이익보호로 축소되었으나 여전히 과거의 유산이 모두 사자지지 않았다”. 정유경의 앞의 글, p352.

65) 여기에는 비전임 노동조합 간부의 월급을 사용자로부터 받고, 노동조합의 재정이 기업으로부터 온다는 이유 외에도 개방 이전의 국영기업하에서의 노동조합의 역할인 경영참여의 유산이 남아 있는 것과 아울러 구체저인 노동조합 간부의 선출과정에서 기업측의 개입이 있기 때문이기도 한다. 따라서 많은 경우 단위 노동조합 간부는 인력부서의 관리자가 맡는다.

해한 경우와 같이 한국기업이 노동자들의 노동 3권을 침해했다고 볼 수 있는 경우도 있지만, 많은 경우 베트남 노동자들이 노동 3권을 누리지 못하는 것은 법과 제도의 문제 때문이 아니냐는 반론과 이렇게 노동 3권을 제대로 누리지 못하더라도 한국기업이 노동조건에 관한 노동권 침해가 없으면 아무런 문제가 없지 않느냐는 반론도 있을 수 있다.

하지만 아래에서 보는 바와 같은 조사팀은 문헌조사와 인터뷰를 통해 베트남에 진출한 한국기업들이 인권 및 환경 침해에 연루된 사례를 발견할 수 있었는데, 전형적으로 많이 나타나는 영역으로는 임금과 보너스, 초과근무, 휴식, 모욕적인 대우, 휴식, 건강과 안전, 노동계약, 음식과 숙소, 차별, 환경 등이다⁶⁶⁾.

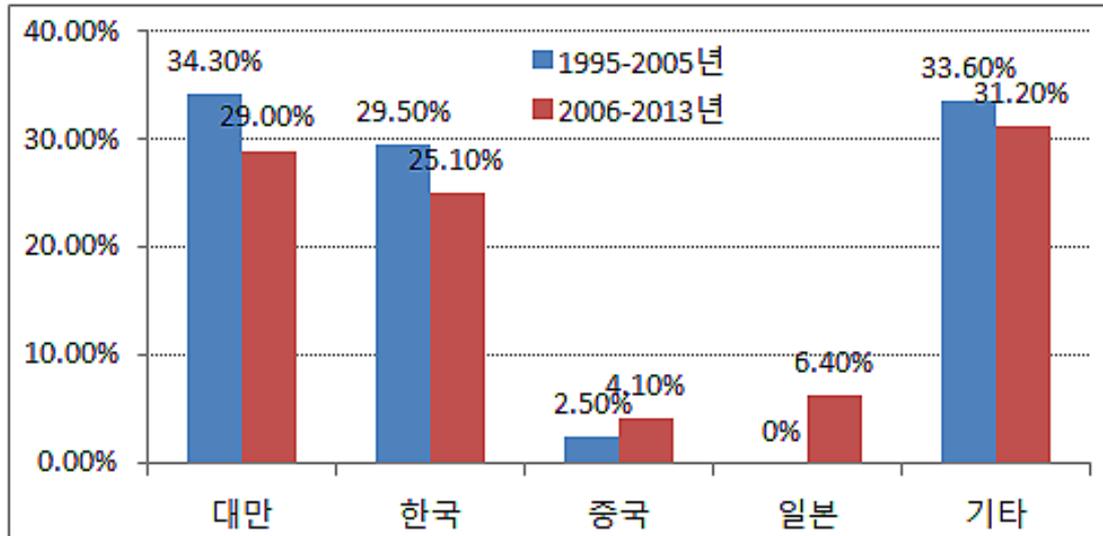
66) 최태호 노무관은 한국기업들의 노동분쟁은 대부분 임금, 초과근무, 노동자를 함부로 대하는 태도와 음식의 질 때문이라고 한다.

Ⅲ. 주요조사내용 - 한국기업의 인권 실태

베트남 노동총연맹(VGCL)은 베트남에 진출한 한국 기업에서 2009년부터 2014년 까지 약 800여건의 파업⁶⁷⁾이 일어났는데, 이는 전체의 26%에 해당하는 것으로, 다만 다음으로 높고, 대부분이 노동법 미준수를 이유로 일어났다는 평가를 하고 있다. 호치민시의 노동연맹(FOL)은 2014년 18개의 한국기업⁶⁸⁾에서 파업이 일어났는데, 대부분이 노동법 미준수라고 하였다⁶⁹⁾. 박닌시 노동연맹은 2014년 28번의 파업이 있었고, 그 중 26번이 외국투자기업에서 발생했는데, 26번의 파업 중에서 16번은 한국기업에서 발생하였다고 하면서, 한국 기업에서 발생한 파업의 경우 대부분이 노동법 미준수로 인한 것이라고 하였다.

-
- 67) 베트남 내 파업의 현황에 대해 간단히 살펴보면 1995년부터 2011년까지 총 4,142건의 파업이 발생했는데, 2005년까지 서서히 증가하다가 2005년 말 급격하게 증가하여, 2006년 말 발생건수는 전년대비 163% 증가하였다. 그러나 2008년 금융위기로 약 13만명의 노동자가 실직하는 사태가 벌어진 후 파업이 크게 줄어들다가 2010년부터 경기가 회복됨에 따라 다시 증가하고 있는데, 2011년의 파업은 885건으로 76.2%에 해당하는 675건이 외국투자기업에서 발행하였다. 송정남·정유경은 베트남에서의 파업의 특징을 몇 가지로 정리를 하였는데, 첫째 노동조합과 관계없이 일부 노동자들이 벌이는 돌발적인 파업(wildcat strike)이고, 둘째, 2005년 이전에는 권리분쟁적 성격의 파업이 많았으나 그 이후에는 이익분쟁적 성격과 권리분쟁적 성격이 혼합된 파업이 늘어나고 있다. 셋째, 노동법 제정 이전인 1994년 전에는 국영기업에서 파업이 가장 많이 발생했으나 그 이후에는 대부분의 파업은 제조업 부문의 외국투자기업에서 발생하는데, 70% 이상의 파업이 다만, 한국, 일본계 기업에서 발생한다. 넷째 파업의 대부분이 동남부 지역에 집중되어 있는데, 2005년 이후에는 북부지역에도 일어나고 있다. 다섯째 단 한차례의 합법적인 파업도 발생한 적이 없다. 송정남·정유경의 앞의 글, pp.350-352. 정유경의 앞의 글 pp.342-351. 정유경은 외국투자기업에서 파업이 많은 원인에 대해서 사용자의 노동법 위반, 문화적 차이에 의한 갈등, 높은 노동강도에 비해 낮은 임금수준, 절대적인 기업체 수의 증가 등을 꼽고 있다. 정유경의 앞의 글, p344.
- 68) 18개의 한국기업 중에는 900명의 노동자를 고용하고 있는 KM사, 800명의 노동자를 고용하고 있는 SB사, 노동자 350명 규모의 DW사 등이 있다.
- 69) 상위 노동조합에서 단위 노조에서 일어난 파업의 원인에 대해 자세히 알고 있는 이유는 단위 노조에서 관련 사항을 보고할 뿐 아니라, 상위 노동조합이 베트남에서는 근로 감독관의 역할을 하고 있으며, 동시에 파업 이후 문제 해결에 개입하기 때문이다.

외자기업의 국적별 파업 발생 추이, 1995-2013년



[출처] 베트남노동총연맹, 베트남노동전상사회부



베트남 노동조합 총연맹 (VGCL)은 '베트남 노동법의 특징, 한국기업들의 파업, 베트남 노조의 변화를 위한 노력 등을 현지조사팀에게 설명했다. 면담을 마치고 찍은 기념사진이다.

1. 임금 - 미지급

호치민시 노동연맹에 따르면 2014년 한국기업에서 일어났던 18건의 노동 분쟁 중 일부는 기업측에서 인상된 최저임금에 따른 급여를 지급하지 않았거나⁷⁰⁾, 약속한 보너스를 지급하지 않아서 생겼다고 하였다. 조사팀이 방문한 박닌성의 한국기업인 BJ의 노조집행부는 2014년 1월 파업의 원인이 임금이 적고, 일한 기간에 따른 임금인상⁷¹⁾이 없고, 약속한 보너스를 지급하지 않았기 때문이라고 하였다⁷²⁾.

어떤 경우에는 단순한 임금 체불을 넘어서 임금 미지급 상태에서 사용자가 도주한 경우도 있는데, 노동신문은 2013년 8월 13일자 기사를 통해, 2013년 5월 31일 기준으로 베트남 전국의 518개 기업의 기업주가 도주하여 노동자 임금체불, 사회보험 미지급 등 여러 사회문제가 발생하고 있다고 보도한 바 있다.⁷³⁾ 이와 관련하여 하노이 대학의 이계선 교수는 지명수배된 기업주 중 한국기업은 호치민시 및 빈증성의 ‘투자자 행방추적’ 명단에서 확인이 가능한데, 빈증성에는 DC, 호치민시에서는 SC, HJ, KS 등의 기업이 있다고 하였다.⁷⁴⁾

70) 베트남 공인 외부 감사 업체인 SG의 컨설턴트는 정부가 시행 1달 여 전에 새로운 최저임금기준을 발표하기 때문에 기업들이 제대로 준비하지 못하는 경우가 있다고 하였다.

71) 파업이후에 임금은 2백만9천 동(약 135달러)로 올랐다고 한다.

72) 사측 한국인 관리자는 내부적으로 임금 인상과 관련해서 절차를 밟고 공지를 하기 전에 소위 파업을 하였다고 하여 노조집행부의 주장과 다른 설명을 하였는데, 파업이 지속된 기간에 대해서는 사측은 1일이라고 하였으나, 노측은 3~4일이라고 하였고, 파업이 일어난 이유에 대해서도 사측은 임금인상 때문이라고 하였으나, 노측의 경우 그 외에도 보너스 미지급, 약속한 겨울 재킷 미지급, 한국인 관리자의 모욕적인 처우 등을 들었다.

73) More than 500 FDI suddenly “absentee landlords” (노동신문. 2013년 08월 13일 보도)
<http://laodong.com.vn/kinh-doanh/hon-500-doanh-nghiep-fdi-bong-dung-vang-chu-nguoi-lao-dong-lan-h-du-132437.bld>

74) 참고로 호치민의 톤독탕(Ton Duc Thang University) 대학 총장인 르빈단(Le Vinh Danh) 교수도 이미 2011년 연구자료에서 급여지급 및 보험료 납부를 하지 않은 기업으로 한국 기업을 언급하고 있다. Le Vinh Danh. The Influence of Business Owner Ethics on the Vulnerability of Low-income Labor Currently in Some Industrial Cities of Vietnam. Journal of Applied Business and Economics vol. 12(6) 2011. pp. 149-150

‘테트’라고 불리는 베트남의 구정의 경우 가장 큰 명절로서 한국의 추석과 구정을 합친 기간으로 볼 수 있는데, 최소 6일에서 최대 9일까지 휴가가 주어진다. 이 때 노동자들(대부분 국내 이주노동자들)은 귀향을 하기 전에 보너스를 받는 것을 기대하지만, 기업들은 노동자들이 구정 휴가를 가서 돌아오지 않을 것을 염려하여 보너스를 구정 이후에 지급하려고 한다⁷⁵⁾. 박닌 노동연맹에서도 2014년 한국 기업들에서 파업이 일어난 이유 중에 하나로 구정 직전에 적절한 보너스와 선물을 지급하지 않은 것을 꼽고 있다.

임금과 관련해서는 임금체불, 임금지급 지연과 관련된 사례들도 확인할 수 있었는데, 빈 푸옥(Binh Phuoc)성 촌 탄(Chon Thanh) 산업공원에 있는 한국 기업인 WT의 노동자 400여명은 2013년 하반기 3개월 분에 해당하는 임금을 지급하지 않았다는 이유로 회사 앞에서 시위를 하였다⁷⁶⁾. 최근 사례로는 2014년 4월 쩡 남(Quang Nam)에 위치한 산업단지의 한국기업 YV의 파업이 있는데, 수백명의 노동자들이 지속적인 임금지급 지연에 항의를 하면서 파업을 했고, 이에 대해 사용자가 “복귀하지 않는 노동자에 대해서는 임금지급을 하지 않겠다”고 발언한 것이 언론에 보도되기도 하였다.⁷⁷⁾

2. 임금 - 생계를 유지할 수 없는 낮은 수준

최저임금 이상을 임금으로 지급한 경우에도 그것이 노동자와 가족의 생

75) 베트남의 이직율은 매우 높는데, 위 기업의 경우에도 연퇴직율이 50% 정도 된다고 하고 대부분이 구정 이후에 복귀를 하지 않는다고 한다. 이직을 하는 주된 이유는 조금이라도 더 높은 임금을 찾아 떠나는 것인데, 한국 기업들은 이러한 이직(또는 임금 인상을 요구하는 파업)을 막기 위해 다른 한국 기업들과 임금에 관해서 담합을 하고(최태호 노무관, 빈증성 한국상공인협회 담당자 P), 보너스를 구정 이후에 지급하는 것으로 해결을 하는 경우가 있다.

76) “Hundreds of workers strike for non-payment” (DTI News. 2014년 02월 28일 보도)
<http://www.dtinews.vn/en/news/018/33601/hundreds-of-workers-strike-for-non-payment.html>.

77) “Wage delay, workers protest” (Tuoi Tre. 2014년 04월 11일 보도)
<http://tuoitre.vn/tin/chinh-tri-xa-hoi/20140411/cong-ty-cham-tra-luong-cong-nhan-phan-doi/602328.html>

계를 유지하기에 부족한 경우라면 베트남 국내법 위반은 아니지만 노동권 위반의 여지가 있다고 할 수 있다. OECD 다국적 기업에 관한 가이드라인도 이 점에 대해서 V. 고용 및 노사관계 제4항에서 “다국적기업이.....개발도상국에서 활동하는 경우, 정부 정책의 기본 틀 내에서 가능한 한 최고 수준의 임금과 부가급부, 근무조건을 제공해야 한다. 이는 해당 기업의 경제적 상태와 연계되어야 하지만, 적어도 근로자와 그 가족의 기본적 필요를 충족하는 수준이어야 한다”라고 규정하고 있다.

베트남의 경우 높은 물가상승률을 고려할 때 최저임금이 노동자와 그 가족의 생계를 유지할 만한 수준에 이르지 못한다. 조사팀은 노동보훈사회부 산하 연구기관이나 노동총연맹 집행부 등을 포함해 인터뷰를 한 거의 모든 사람으로부터 위 같은 확인할 수 있었다. 최저임금은 최저생활임금에 비해 많게는 40%에서 적게는 30%까지 하회하는데, 베트남 노동보훈사회부는 2012년 개정 노동법 제56조 제1항 및 “당 중앙 위원회 결정 23-KL/TW⁷⁸⁾에 따라 “최저임금 조정 로드맵 2020”을 바탕으로 최저임금이 최저생활임금에 접근할 수 있도록 임금 조정을 할 계획을 갖고 있다.⁷⁹⁾ 이렇게 최저임금이 최저생활임금에 미치지 못하는 이유는 여러 가지가 있겠지만, 대표적으로 외국인들의 베트남 투자 유인 중에 하나가 낮은 임금이기 때문에 베트남 정부는 최저임금을 올릴 수 없고, 최저임금이 단순히 가장 단순한 업무를 수행하는 근로자의 생계를 위한 안정망의 역할을 넘어서 화이트 칼라를 포함한 모든 노동자들의 임금산정의 기준이 되기 때문에⁸⁰⁾ 최저임금의 인상이 쉽지 않기

78) 2.1- ” ... Điều chỉnh mức lương tối thiểu khu vực doanh nghiệp nhanh hơn để đến năm 2015 đạt mức nhu cầu tối thiểu.” (2012년 5월 29일)

(http://www.tuyengiao.soctrang.gov.vn/wps/portal/!ut/p/c5/04_SB8K8xLLM9MSSzPy8xBz9CP0os3gLR1dvZ09LYwMLc3cDA0_fAHc3VzcXYwsj6B8JJK8v3Ogs4GnWYibs4-lu5OHhzEFu0DCOkOB7kWv-145MHmg-QNcABHA30_j_zcVP2C3NAIq8yAdADR3Rmh/dl3/d3/L2dJQSEvUUt3QS9ZQnZ3LzZfOEFfS0NJOTMwR0VTNTBJTUdLTDYxNjBQOD!/?WCM_GLOBAL_CONTEXT=/wps/wcm/connect/bantuyengiao/bantuyengiaosite/hoc_tap_nghiquyet/daihoixi/ke+luan+hoi+nghi+tw5+ve+tien+luong)

79) Vietnam’s “Minimum Wage Roadmap” to 2020. (American Chamber of Commerce Vietnam)

<http://www.amchamvietnam.com/30445570/thinking-about-vietnams-minimum-wage-roadmap/>

80) 2014년 12월 8일 베트남 노동보훈사회부(MOLISA) 산하 노동사회과학연구소(ILSSA) 원장 Nguyen

때문이다. 생계를 유지할 수 없는 낮은 임금으로 인해 한국기업에서 파업으로 이어진 사례 몇 가지를 살펴보면 다음과 같다.



베트남 노동보훈사회부(MOLISA) 산하 노동사회과학연구소(ILSSA) 책임자가 베트남 최저임금의 문제와 개선방향에 대해 설명하고 있다.

2010년 12월 동 나이(Dong Nai)성에 위치한 한국 기업인 TK에서 2만명의 노동자들이 임금인상을 요구하며 파업을 했는데, 당시 물가가 9.2% 인상되었음에도 불구하고 기본임금이 1백 3천 베트남 동(약 미화 65달러)에 그쳤기 때문이다. 또한 비슷한 시기에 같은 성에 있는 NY에서도 4천명의 노동자들이 임금 인상을 요구하며 조업중단을 요구한바 있다⁸¹⁾.

2011년 7월 하노이에 있는 한국기업 IG의 노동자들 2,000여명은 자신들의 임금을 가지고는 생존을 할 수 없다고 하면서 초과근무에 대한 수당과 보너스를 포함한 임금 인상을 요구하며 파업을 했다. 2011년 상반기 물가가 13.29% 올랐지만, 노동자들의 초임 월급은 150만동 (미화 약 75달러)이고 5년

Thi Lan Huong 면담

81) "24,000 Vietnam workers strike at S.Korean plants" (the Hankyoreh. 2010년 12월 25일 보도)
http://www.hani.co.kr/art/english_edition/e_national/455723.html

을 일한 노동자의 월급도 200만동(미화 약 100달러)에 불과하였다⁸²⁾

3. 휴식

베트남 노동총연맹은 한국기업의 파업 사유 중의 하나로 화장실 이용 제한에 대한 불만을 언급했다. 관련 사례로는 화장실을 자주 간다는 이유로 벽을 보고 서있게 한다든지, 급여에서 일정 금액을 공제한 경우도 있다고 했는데, 호치민시 노동연맹도 2014년 호치민시에서 한국기업 중에는 한 생산 라인에 소위 화장실 카드 1개를 비치해서 동시에 여러 사람이 화장실에 갈 수 없도록 제한한 것을 이유로 파업이 일어났다고 하였다. 박닌 노동연맹은 2014년 한국기업에서 파업이 일어난 이유 중에 하나로 위생적이지 않은 화장실을 설치한 것과 화장실 가는 횟수를 제한한 것을 언급하면서, 어떤 한국 기업은 한 사람당 화장실을 갈 수 있는 티켓을 2개를 주었다고 하였다.

조사팀은 사전 조사 및 현지 연구자의 연구 내용으로부터도 다음과 같이 실제 사례들을 파악할 수 있었다. 언론 보도에 따르면 호치민시 12구역(District)에 위치한 한국기업인 SL에서 2014년 3월 경 노동자들이 파업을 하였는데, 그 이유는 회사측에서 화장실 가는 것을 오전 9:30부터 10:30까지 그리고 오후 2시부터 3시까지로 한정해 놓았을 뿐 아니라 그 시간 동안 화장실에 갈 때에도 생산라인에 비치된 카드에 자신의 이름과 화장실 이용 시간을 적어 제출하도록 하였고, 카드가 없이는 화장실을 이용하지 못하도록 하였기 때문이었다. 그런데 각 생산 라인은 80~ 100명의 노동자가 일하고 있었고 비치된 카드는 3장 뿐이었으며, 1,000명이 일하는 공장에 화장실은 10개 뿐이었는데, 그것도 물이 부족하거나 환경이 안좋았고, 같은 달 12일에는 많은 여성 노동자들이 화장실을 가게 해달라고 울면서 애원했지만 경비들이

82) “2,000 workers strike at South Korean garment plant in Vietnam” (Signalfire. 2011년 07월 14일 보도)

<http://www.signalfire.org/2011/07/14/2000-workers-strike-at-south-korean-garment-plant-in-vietnam/>

화장실 가는 것을 허락하지 않았다고 한다.⁸³⁾ 다른 언론기사에 따르면 위 회사에서 화장실을 오랫동안 사용한 노동자들은 모욕을 당하고 하루에 여러번 화장실을 간 노동자들은 경고를 받는다고 하는데, 두 번의 경고를 받을 경우에 '옐로카드'를 받게 되고 급여에서 50,000 베트남동(미화 약 3달러)이 삭감되며, 두 번의 '옐로카드'를 받게 되면 해고가 된다고 한다. 해당 기사에 따르면 이러한 화장실 사용 제한이 호치민시 혹은 몬(Hoc Mon) 구역에 위치한 YW라는 한국기업에서도 일어났다고 하면서, 임신부의 경우에도 화장실 사용을 제한했다고 밝히고 있다.⁸⁴⁾

다낭(Da Nang)의 VD라는 한국기업은 화장실이 작업장으로부터 멀리 떨어져 있음에도 불구하고 화장실 가는 시간을 한정해 놓고 그 이상 가는 경우에는 임금을 삭감을 하였는데, 2014년 10월 4,000명의 노동자가 이러한 회사의 휴식 시간 침해에 반대해서 파업을 일으킨 적도 있다.⁸⁵⁾ 2014년 11월 한국기업 TV에서도 노동자들이 기업의 불합리한 근로 정책에 불만을 가져 파업을 하였는데, 여기에는 노동자들이 하루 3회 이상 화장실 이용시 급여 공제를 하는 방침이 포함되어있었다. 위 기업의 경우 현지 언론에도 몇 차례 보도가 되었는데 화장실 사용 규제와 관련해서 화장실 앞에 경비를 세워 노동자들의 화장실 사용을 규제한다고 알려졌다.⁸⁶⁾

4. 모욕적인 대우

-
- 83) "Workers strike to oppose company's unfair regulation" (DTI News, 2014년 03월 14일 보도)
<http://www.dtinews.vn/en/news/017/33797/workers-strike-to-oppose-company-s-unfair-regulation.html>.
- 84) "Foreign investors in southern IZs accused of maltreating workers" (Talk Vietnam, 2014년 03월 25일 보도)
<http://www.talkvietnam.com/2014/03/foreign-investors-in-southern-izs-accused-of-maltreating-workers>
- 85) 2014년 12월 9일 Do Quynh Chi 박사 면담
- 86) "Da Nang: Hundreds of workers go on strike for strange behavior." (Lao Dong, 2014년 11월 20일 보도)
<http://laodong.com.vn/cong-doan/da-nang-hang-tram-cong-nhan-dinh-cong-vi-bi-hanh-xu-la-lung-270539.bld>

호치민시 노동연맹은 2014년 호치민시의 한국기업에서 일어난 노동분쟁의 원인 중에 하나로 중국인 관리자의 언어폭력 등 모욕적인 처우를 들고 있다. 다른 지역(빈중성, 하노이시 등) 까지 보편화 할 수는 없지만, 조사팀이 방문한 한국기업의 인력관리자에 말에 따르면 호치민시의 적지 않은 한국 기업들의 경우 중국인을 중간 관리자로 두고 있는 것 같았다. 조사팀이 방문한 호치민시에 위치한 HS라는 한국기업의 경우 30여명 되는 중간 관리자 대부분이 중국인들였다⁸⁷⁾. 위 사업장의 노조지도자는 HS 뿐 아니라 주변에 있는 여러 한국 기업들이 중국인을 중간 관리자로 고용을 하고 있다고 하면서 중국인을 중간 관리자로 세운 이유에 대해서 3가지로 설명을 하였다. 첫째는 한국 기업들이 중국에도 비슷한 투자를 했기 때문에 중국에 있는 한국 회사에서 일한 경험이 있는 중국인들을 데려와서 고용한다는 것이다. 둘째는 노동자들을 엄격하게 관리, 감독을 하기 위해서는 베트남 사람 보다는 중국인이 낫다는 것이다. 셋째는 두 번째 이유와 연결이 되는데, 베트남 사람을 중간 관리자로 일하게 하는 경우에는 다른 베트남 노동자들에게 보복을 당한다는 것이다. 중국인 중간 관리자와 노동자들 사이에 의사소통이 원활하지 않을 뿐 아니라 중국인에 대한 베트남 사람들의 감정이 나쁨에도 불구하고 굳이 중국인 중간 관리자를 고용하는 것은 보복을 염려할 정도로 엄격하게 노동자들을 관리, 감독하려고 하는 의도와 관행이 있지 않은가 하는 의심이 든다. 그리고 이러한 기업측의 의도와 관행 때문에 중국인 중간 관리자에 의한 모욕적인 처우가 발생한다고 할 수 있다.⁸⁸⁾

87) 최태호 노무관은 한국기업들이 중국 중간 관리자를 세우는 경우가 상당히 있는데, 그 이유 중에 하나는 중국 공장에 일했던 유경험자를 데려와 일을 시키기 위함 위함인데, 반드시 중국인 중간 관리지만 있는 것은 아니고, 필리핀이나 인도네시아 중간 관리자도 있다. 하지만 전반적으로 한국기업들은 현지화 시도하려고 하고 있다.

88) 국제노동기구(LO)와 국제금융공사(IFC) 운영 프로그램인 Better Work Vietnam의 한 관계자는 외국인 감독관(expatriate supervisor) 또는 관리자(management)가 노동자를 관리하는 경우가 드물지 않으며, 이 경우 비단 한국기업뿐만 아니라 보통 문화적인 차이로 인한 소통의 문제가 빈번하게 일어난다고 언급했다. (2014년 12월 11일 Better Work Vietnam 면담)



한국 의류제조기업 HS의 노조지도자는 약 30여명 되는 중간 관리자 대부분이 중국인들이며, 이들을 고용한 이유를 설명하고 있다.

노동자들에 대한 모욕적인 처우는 한국인 중간 관리자에 의해서도 일어난다. 조사팀이 방문한 박닌성의 한국기업인 BJ의 노조 집행부는 2014년 1월 파업의 원인 중에 하나가 일부 한국인 관리자들이 소리를 지르면서 혼을 내며, 생산품에 문제가 있을 때 바구니에 담긴 제품을 바닥에 쏟아버리는 식으로 노동자들에게 모욕을 주는 것 때문이라고 하였다. 위 노조 집행부에 따르면 이러한 모욕적인 처우에 대해서 해고를 당할 위험 때문에 사측에 이의제기⁸⁹⁾를 하지 못하고 있으며, 노조에서 피해자를 대신해서 익명으로 이의제기를 하는 경우에도 사측이 증거를 대라고 하면 결국 피해자를 특정할 수 밖에 없기 때문에 두려워 할 수 없다고 한다. 박닌성 노동연맹은 한국인 중간 관리자들이 노동자들에게 소리를 지르고 야단을 치는 것이 보편적이라고 하

89) 위 노조 집행부의 말에 따르면, 진정함이 사측에서 마련한 것과 노측에서 마련한 것이 있지만 이제까지 아무것도 접수가 된 적이 없다고 하였다. 호치민시의 한국기업인 HS의 노조위원장은 공장 마다 4개의 진정함이 있는데, 매주 그 진정서를 수거해서 노조지도부가 그 내용을 선별한다고 하는데, 경영진이라고 할 수 있는 인력관리 담당자(Human Resource Manager)가 노조위원장을 맡아 노동자들의 진정서를 선별하므로 그 진정서가 정책을 바꿀 수 있는 경영진에 전달 될지는 의문이다.

면서 어떤 한국 공장에서는 생산한 물건의 숫자가 모자르자 공장 문을 갑자기 닫고 노동자들의 몸을 수색한 경우도 있다고 하였다. 노동총연맹이 파악한 한국 기업의 중간 관리자의 노동자들에 대한 모욕적인 처우의 예로 욕설이나 소리를 지는 경우, 햇볕에 가서 서 있으라는 식의 벌을 세우는 경우도 있다고 한다⁹⁰⁾.

5. 초과근무

박닌성 노동연맹은 한국기업의 경우 2014년 파업의 이유 중에 하나로 하루 10시간 정도의 긴 노동시간을 들었다. 베트남 공인 외부 감사 업체인 SG의 컨설턴트 역시 전반적으로 노동권이 잘 지켜지고 있지만, 한국 기업의 경우 과도한 초과근무가 문제라고 하였다⁹¹⁾.

조사팀이 방문한 호치민시의 한국기업 HS의 노조위원장은 바뀐 회사가 노동법에 따른 초과근무 시간을 준수하지 못하고 있다⁹²⁾ 바이어들의 압력으로 2014년 10월부터 지키고 있다고 하였다. 하노이시 푸 응이어(Phu Nghia) 산업공원에 있는 한국기업 DJ에서는 한 시간에 18,000 베트남동(미화 0.86 달러)의 수당을 받으며 한달에 110-120시간 정도의 강제 초과근무를 하였고, 심지어는 토요일 아침 8시부터 일요일 아침 8시까지 까지 일하기도 했다고 한다⁹³⁾.

베트남 노동총연맹은 한국기업 중에는 하루에 20시간의 노동을 시킨 곳

90) 심지어는 본드로 손을 붙여버린 경우도 있다고 한다.

91) 호치민에 사무소를 두고있는 법무법인 Y 관계자에 따르면, 한국기업들에 대한 지문 중에 많은 부분을 차지하는 것이 해고와 초과근무에 관한 것이라고 한다. (2014년 12월 05일 법무법인 Y 면담)

92) 한달에 50시간 초과근무를 했다고 한다.

93) "Workers strike against mistreatment in Hanoi industrial park" (DTI News. 2014년 04월 09일 보도) <http://www.dtinews.vn/en/news/017/28597/workers-strike-against-mistreatment-in-hanoi-industrial-park.html>

도 있다고 하였다. 조사팀이 방문한 박닌성 지역의 BJ의 사측에서도 부서에 따라서는 초과근무에 관한 법정시간을 지키지 못하고 있다고 하였다.

2014년 11월 호아 칸(Hoa Khanh) 산업단지의 TV라는 한국기업에서는 초과 근무에 대한 임금 지불이 이루어지지 않아 파업으로 이어졌고⁹⁴⁾, 2014년 6월, 2014년 12월 호치민의 흑 몬(Hoc Mon) 지역의 TYV 기업에서는 강제 초과근무에 대한 불만으로 300명 이상의 노동자들이 파업을 했다.⁹⁵⁾

6. 노동계약과 해고 그리고 사회보험

조사팀이 만난 범무법인 Y의 호치민 사무소 관계자는 베트남 노동법의 경우 근로계약 해지 및 퇴직금 지급에 관해서 친노동자적이라고 하였는데, 베트남 공인 외부 감사 업체인 SG의 컨설턴트도 노동법 상으로 노동자 해고가 쉽지 않게 되어있고, 앞서 언급하였듯이 법 자체가 엄격하게 되어있지만 문제는 정책의 이행에 있다고 밝혔다. 실제로 조사팀은 노동계약과 관련하여, 임시직으로 일정기간 노동을 하였으나 계약을 체결하지 않아 문제가 되었던 사례 및 부당해고 사례 등을 확인할 수 있었다.

94) “Da Nang: Hundreds of workers go on strike for strange behavior.” (Loi Quyen cua Nguoi Lao Dung. 2014년 11월 20일 보도)

<http://laodong.com.vn/cong-doan/da-nang-hang-tram-cong-nhan-dinh-cong-vi-bi-hanh-xu-la-lung-270539.bld>

95) “Forcing the workers”(Chuyen Trang Cua Nguoi Lao Dong Online. 2014년 06월 29일 보도)
<http://suckhoedinhduong.nld.com.vn/cong-doan/o-ep-cong-nhan-20140629204614584.htm>



Do Quynh Chi 박사가 베트남 현지조사팀에게 한국기업들이 ODA지원 건설사업 프로젝트를 베트남 하도급업체들과 어떻게 고용구조가 형성되는지를 설명하고 있다.

Do Quynh Chi 박사에 따르면 한국기업의 수주를 받아 한국 ODA 지원 건설 사업 프로젝트를 진행하는 현지 건설 회사가 고용한 임시직 노동자의 경우, 장기간 일하게 됨에도 불구하고 노동계약을 체결하지 않은 채 일하게 되는 경우가 많다고 한다.⁹⁶⁾ 이러한 경우는 계절적 근로계약에 따라 근무하는 노동자 외의 노동자에게도 발생하는데, 2014년 8월에는 DV 기업 여성 청소부들이 근무한 지 5~6개월 후⁹⁷⁾에도 기업측이 계약 체결 약속을 이행하지 않고 사회보험도 가입하지 않았다는 내용의 인터뷰를 한 내용이 현지 언론에 보도된 바 있다.⁹⁸⁾

96) Do Quynh Chi 박사에 따르면 한국 ODA 지원 건설 사업의 경우에는 모두 한국 기업이 사업을 수행하게 되며, 위 한국 기업들은 다시 베트남 현지 건설 회사들에게 도급을 주어, 실제로 베트남 현지 건설 회사가 프로젝트를 진행하게 된다.

97) 베트남 노동법에 따르면 수습 기간은 업무의 성질 및 복잡성을 고려하여 결정되어야 하지만, 하나의 업무에 1회에 한하고 다음의 조건을 충족해야 하는데, 전문대학 이상의 전문 지식 또는 기술을 요하는 업무에 대한 수습 기간은 60일을 초과하지 않아야 하고, 중급 수준의 전문 지식 또는 기술을 요하는 업무 또는 기술 근로자, 전문 인력에 대한 수습기간은 30일을 초과하지 않아야 하며, 기타 다른 업무에 대한 수습 기간은 6일을 초과하지 않아야 한다(법 제27조).

98) "Daesung Vina company violated the interest of laborers." (Binh Phuoc Online, 2014년 09월 08일 보도)

현지 보도에 따르면 2014년 10월, 타이 닌(Tay Ninh)의 트랑 방(Trang Bang) 산업단지에 위치한 13명의 노동자가 부당 해고 등의 이유로 한국기업인 RAV을 상대로 소를 제기했는데, 노동자들은 사측에서 계약서 분실을 이유로 반복해서 새로운 계약서를 작성하도록 했고, 파업에 참여했던 3일을 무단 결근으로 처리해 계약서 상 해고 조건인 ‘무단결근 5일’을 이유로 해고를 했으며, 공식적인 통지 없이 일방적으로 계약을 파기하여 부당하다는 주장을 하였다. 이에 대해 트랑 방(Trang Bang) 지역의 인민법원(People’s Court)은 사측이 해고에 대한 공식적인 통지 없이 일방적으로 계약을 파기한 것은 노동법에 위반된다는 이유로 원고 승소 판결을 내렸다.⁹⁹⁾

앞서 언급된 DV 기업의 경우 노동계약 불이행에 대해 문제제기를 한 여성 청소부 중 일부를 부당해고 했다고 알려졌는데¹⁰⁰⁾, 이 기사 외에도 부당해고 사례 또는 부당해고로 인한 파업에 대한 현지 보도가 여러 건 발견되었다. 예를 들면, 2013년 응에 안(Nghe An)성에서는 3건의 파업이 발생했는데, 그 중 가장 먼저 파업이 일어난 기업이 한국기업인 PV이고, 노동자 2,500명이 가담했던 해당 파업의 사유는 모욕적인 관리자의 처우, 불합리한 노동계약 파기 등이었다.¹⁰¹⁾ 앞에서 이미 언급된 DJ는 2013년 과도한 강제 초과근무를 시켰는데 노동자들이 초과근무를 줄여달라는 요청을 하거나 결혼식을 참석하거나 가족이 아프다는 이유로 휴가를 요청하는 경우 해고를

<http://baobinhphuoc.com.vn/Content/cong-ty-daesung-vina-duoi-viec-nguoi-lao-dong-doi-quyen-loi-chinh-dang-31951>

99) “Dismissal following Collective Labor Agreement, Company loses an action” (Tay Ninh Online. 2014년 10월 24일 보도)

<http://baotayninh.vn/xa-hoi/sa-thai-cong-nhan-theo-thoa-uoc-cong-ty-bi-thua-kien-64588.html>

100) “Daesung Vina company violated the interest of laborers.” (Binh Phuoc Online. 2014년 09월 08일 보도)

<http://baobinhphuoc.com.vn/Content/cong-ty-daesung-vina-duoi-viec-nguoi-lao-dong-doi-quyen-loi-chinh-dang-31951>

101) “Pháp phòng đ ời công nhân dệt may” (Daidoanket. 2013년 11월 12일 보도)

<http://daidoanket.vn/PrintPreview.aspx?ID=71573>

하거나 계약을 해지 하였다고 한다.

사회보험 지급의 경우 앞서 임금 미지급 문제와 함께 살펴보았는데, 사용자가 사회보험 자체에 가입하지 않아 발생한 문제도 있었다. DJ의 사례를 보면, 많은 노동자들은 회사를 그만 둔 후에도 자신의 사회 보험 증서를 회사로부터 받지 못했는데, 사회보험회사에 알아본 결과 노동자들은 보험료를 내왔음에도 불구하고 처음부터 DJ가 노동자들을 위해 사회보험에 가입하지 않았다는 것을 알게 되었다고 한다¹⁰²⁾.

북쪽 하이 두옹(Hai Duong)성, 캄 지앙(Cam Giang) 지역에 위치한 한국기업 JK는 2014년 7월 경 위험한 업무에 종사하는 100명 이상의 노동자들을 위해 사회보험료와 실업보험료를 지급하지 않고, 정기적인 건강 검진 없이 규정 이상의 초과근무를 시키고, 야간 근로 노동자에게 급여를 제대로 지급하지 않았다는 이유로 기소가 되기도 하였다¹⁰³⁾.

7. 음식과 숙소

박닌 노동연맹은 한국기업들이 질이 낮은 음식을 제공해서 문제가 된다고 하였고, 최태호 노무관도 질이 떨어지는 음식이 노동 분쟁의 원인 중에 하나라고 하였으며, 앞에서 언급한 BJ의 노동조합 간부 역시 음식의 개선이 이루어져야 한다고 하였다¹⁰⁴⁾.

102) “Workers strike against mistreatment in Hanoi industrial park” (DTI News. 2014년 04월 09일 보도)
<http://www.dtinews.vn/en/news/017/28597/workers-strike-against-mistreatment-in-hanoi-industrial-park.html>

103) “Korean firm fined for mistreating workers” (Vietnamnet 2014년 07월 25일 보도)

<http://english.vietnamnet.vn/fms/society/108232/korean-firm-fined-for-mistreating-workers.html>

104) 숙소와 관련해서 한국 기업들을 포함해 베트남에 있는 기업들의 경우 국내 이주노동자를 많이 고용을 하되, 회사에 딸린 기숙사는 거의 없고, 임금은 매우 낮아 노동자들이 회사주변의 쪽방에서 살 수 밖에 없는 구조이다.

구체적으로 살펴보면, Mekong Delta 성에 있는 한국기업 WD에서는 2013년 10월 경 약 1,000명의 노동자들이 식중독 때문에 병원에 입원을 하였는데, 베트남 식품 당국의 조사에 따르면 회사 측이 제공한 점심에서 살모넬라균이 검출되었다고 하였다¹⁰⁵). 호치민시 12구역(District)에 위치한 한국기업인 SL에서 2014년 3월 경 발생한 파업은 화장실 사용 제한 때문이기도 하지만 부적절한 급식 때문이기도 한데, 노동자들은 쌀에 모래가 들어있거나 간장에 구더기가 있는 등 음식이 비위생적이었다고 주장하였다¹⁰⁶). 2011년 12월에는 호치민시에 위치한 한국 기업인 SL에서는 제공한 급식에 거머리가 나왔고, 그것 때문에 노동자들 일부가 병원에 입원하기도 하였다¹⁰⁷).

8. 차별¹⁰⁸)과 모성보호

조사팀이 만난 박닌성의 한국기업인 BJ 노조집행부는 노조활동을 한다고 해서 명시적인 차별이 있다고 볼 수 없지만, 관리자들이 자신들을 대하는 태도가 좋지 않다고 하였다. 그러나 박닌 노동연맹은 일부 한국 기업의 경우 노조 간부가 원하지 않는 다른 업무를 하도록 하는 방식으로 차별을 한다고 하고 있다.

105) “Salmonella found in Vietnam factory food poisoning, nearly 1,000 workers hospitalized” (Thanhnie News. 2013년 10월 11일 보도)

<http://www.thanhnieenews.com/health/salmonella-found-in-vietnam-factory-food-poisoning-nearly-1000-workers-hospitalized-972.html>

106) 위 파업은 노동자들이 회사측이 파업을 주도한 노동자 5명을 해고하겠다는 것을 듣고 계속 되기도 하였다. “Workers of Korean company stop working for strike issues” (Thanhnie News. 2014년 03월 17일)

<http://www.thanhnieenews.com/society/workers-of-korean-company-stop-working-for-strike-issues-24665.html>

107) “Workers faint from hunger after leeches show up at lunch” (Thanhnie News. 2011년 12월 25일)

<http://www.thanhnieenews.com/society/workers-faint-from-hunger-after-leeches-show-up-at-lunch-8970.html>

108) 직장 내의 성희롱의 경우 크게 문제된 것이 없다고 하는데, 그 이유로 베트남 사람들이 성에 개방되어 있어서 성희롱으로 비화되지 않는다고 하거나(최태호 노무관, 빈증성 한국상공인협회 담당자 P, 법무법인 Y), 아직 성희롱에 대한 여성들의 의식이 발달되어 있지 않다고 한다(이계선).

하노이시 Phu Nghia 산업공원¹⁰⁹⁾에 있는 한국기업 DJ에서 2013년 8월 일어난 파업의 원인 중에 하나는 베트남 노동법에 따라 출산 휴가와 2세 미만의 아이를 키우는 여성 노동자에 대한 권리를 존중하지 않았기 때문이다. 심지어 DJ은 여성 노동자들과 고용된 이후 3년 동안은 임신을 하지 않겠다는 내용의 계약을 하기도 하였다¹¹⁰⁾. 출산휴가를 포함한 모성보호는 다양한 방식으로 회피가 되는데, 빈증성의 한국기업들 중에는 한꺼번에 여성노동자들¹¹¹⁾이 출산 휴가를 떠나는 것을 막기 위해서 출산 계획을 회사측과 상의해서 정하는 사례도 있었다¹¹²⁾.

2013년 10월경에는 Ninh Binh 성에 있는 한국기업 AD에서 200여명의 노동자들이 파업을 하였는데, 그 이유 중에 하나가 임신한 여성들에게 노동법에 따른 출산휴가(산전휴가)를 주지 않는다는 것이었다.

9. 환경

Bac Giang 성 Viet Yen 구역에 위치한 한국기업 JM은 2003년에 대규모

109) 산업공원(Industrial Park)은 산업단지(Industrial Zone)보다 큰 규모를 가진 것으로 산업공원과 산업단지 모두 EPZ(Export Process Zone)라고 하는 수출가공지역에 속한다.

110) “Workers strike against mistreatment in Hanoi industrial park” (DTI News, 2013년 04월 09일)
<http://www.dtinews.vn/en/news/017/28597/workers-strike-against-mistreatment-in-hanoi-industrial-park.html>
 최태호 노무관은 2013년에 일어난 DJ 사건에 대해서는 모르고 있었지만, 입사한 후에 몇 년 동안 임신하면 안 된다는 계약을 할 수 있는지 여부를 가지고 한국 기업인들로부터 여러번 이야기를 들었다고 하면서, 한국기업에서 그런 일들이 있을 수도 있다고 하였다.

111) 베트남 노동력의 특징은 이주한 가임기에 있는 18세부터 25세 사이의 여성 노동자가 많다는 것이다. 박린성의 한국기업인 BJ의 경우 92%가 여성노동자이고, 그 중에 18세부터 25세 사이의 여성은 60%이며, 여성 노동자의 50%정도가 기혼이었다. 호치민시의 한국기업인 HS 역시 80%가 여성노동자이고, 이주노동자의 비율도 80%였다. 기업측에서 이주노동자들을 선호하는 이유로 Oxfam의 활동가는 이직율이 높기 때문에 회사에 대해 조직적으로 불만의 목소리를 내지 못하기 때문이라고 한다. 따라서 기업이 위치한 지역 출신 노동자들을 먼저 고용해야 한다는 정책이 실제로는 지켜지지 않고 있다고 한다.

112) 2014년 12월 11일 빈증성 한인상공인협의회 담당자 P 면담

석탄 증기 보일러를 주거지역 옆에 아무런 소음·공해 방지 장치 없이 설치한 후 24시간 동안 가동시켜 지역 주민들에게 석탄 연기, 탄가루, 소음을 방출하여 피해를 입혀왔다. 또한 위 회사에서 버린 폐기물 때문에 주변 우물이 오염되어 지역주민들은 그 물을 마시지 못하고 물을 사서 마셔야 할 지경에 이르게 되었다¹¹³⁾.

호치민시 제9구역에 있는 Long Phuoc 산업공원에 위치한 한국기업인 SV는 염색 회사인데, 2010년부터 처리되지 않은 폐수와 분진을 방출해왔고 그것 때문에 공장 주변의 주민들이 오랫동안 소음을 포함한 각종 공해에 시달려왔다. 주민들이 지방 당국에 민원을 넣자, SV는 베트남 환경보호법에 따라 폐수 처리시설을 설치하는 대신 폐수 저장소를 만들어 놓고 처리되지 않은 폐수를 그곳에 저장해 놓아, 주변에 악취를 풍기게 하였을 뿐 아니라, 비가 많이 오면 그 폐수를 외부로 흘러보내 주변 환경을 오염시켰다. 2013년 9월에도 SV가 폐수를 관련 법에 따라 산업공단안에 있는 중앙 시설을 통해 처리하지 않고 있다는 것이 드러났다¹¹⁴⁾. 해당 기업은 2011년부터 인민위원회로부터 경고를 받았지만 여전히 폐수를 방출하고 있으며, 2012년에는 호치민시 9군 인민위원회에서 ‘군내 환경오염 야기 9개 기업’ 중 하나로 경고를 받았다.¹¹⁵⁾ 또한 2012년 12월 4일 빈 푸옥 성의 인민위원회로부터 빈 푸옥(Binh Phuoc)성의 Chon Thanh 지역 Minh Hung 산업공원에도 위치한 공장 운영과 관련해, 환경보호법에 의거해 환경오염에 대한 벌금 1,765,000,000 베트남동

113) 2007년 12월 Bac Giang 성 당국은 JM에 대해 과징금 약 1천2백만 베트남 동을 부과하고 보일러를 안전한 곳으로 옮길 것을 명령하였는데, 회사는 위 과징금만 납부하고 있다가 2009년에서야 위 보일러를 비거주지역으로 옮겼다. <http://baobacgiang.com.vn/266/7818.bgo>. Do Quynh Chi 외, Survey of Local Media Coverage on Environmental Social Impacts of Korean Development Aids and Investments, Vietnam Report, Hanoi, 2013, Korean Environment Institute, pp. 4-6 재인용.

114)

<http://www.baotintuc.vn/bao-giay/kho-xu-ly-doanh-nghiep-gay-o-nhiem-moi-truong-20130521064239336.htm?mobile=true>. Do Quynh Chi 외, Survey of Local Media Coverage on Environmental Social Impacts of Korean Development Aids and Investments, Vietnam Report, Hanoi, 2013, Korean Environment Institute, pp. 8-10 재인용.

115) “Saehan Vina blatantly polluting the environment” (VietnamPlus. 2013년 05월 20일)

<http://www.vietnamplus.vn/saehan-vina-ngang-rhien-gay-o-nhiem-moi-truong/202554.vnp>

(미화 약 82,600달러)을 부과받았던 이력이 있다.¹¹⁶⁾

최근 사례로는 푸 토(Phu Tho) 성의 MW기업이 있는데, 해당 기업은 2014년 4월경 베트남 푸 토 성 인민위원회로부터 폐기물 배출허용기준 초과로 행정처분을 받았으며, 이어 12월 공공안전부(Ministry of Public Security)의 경찰부(Police Department of Environmental Crime Prevention)가 해당 기업에 벌금 515,000,000 베트남동(미화 약 24,100달러)을 부과하고, 3개월 영업정지 등의 행정처분을 내렸다.¹¹⁷⁾ 참고로 호치민 인민위원회에서는 최근 환경오염기업 13개를 발표했는데, 여기에 스포츠 제화 생산 업체인 한국 투자 기업 SHV도 포함되었다.¹¹⁸⁾

10. 지역주민의 생존

Kien Giang 성에서 진행되는 Rach Gia 우회로 건설 프로젝트는 약 미화 8천 3백만 달러의 대외경제협력기금(EDCF)의 지원을 받아 2008년부터 진행이 되는 것으로, 우회 도로와 다리의 길이가 모두 합쳐 20 킬로미터에 이르는 대규모 프로젝트로 한국기업인 HS, KD 그리고 KN이 입찰을 통해 선정되었다¹¹⁹⁾. 그런데 이 프로젝트를 수행하기 위해 설치된 제방이 Mong Tho B

116) "A Korean Company Gets Penalty for Polluting Environment" (Nguoi Lao Dong, 2012년 12월 04일 보도)

<http://hld.com.vn/thoi-su-trong-nuoc/phat-mot-cong-ty-han-quoc-gay-o-nhiem-moi-truong-2012120405446159.htm>

117) "Miwon Co., Ltd causing pollution case: Over 500 million dong penalty, working suspended" (PhuongNamNet 2014년 12월 02일 보도)

<http://phuongnam.net.vn/2-48-6921-Vu-cong-ty-TNHH-MWon-Viet-Nam-gay-o-nhiem-Phat-hon-500-tri-eu-dong-dinh-chi-hoat-dong.html%E2%80%A6>

118) "TPHCM: Published 13 production facilities that pollute the environment (2014년 08월 01일 보도)

<http://ddd.com.vn/thi-truong/tpHCM-cong-bo-13-co-so-san-xuat-gay-o-nhiem-moi-truong-20140801092712442.htm>

119) Do Quynh Chi 박사에 따르면 한국 ODA 지원 건설 사업의 경우에는 모두 한국 기업이 사업을 수행하게 되며, 위 한국 기업들은 다시 베트남 현지 건설 회사들에게 도급을 주어, 실제로 베트남 현지 건설 회사가 프로젝트를 진행하게 된다.

지역 사람들이 100년 전부터 사용해오던 3개의 운하를 막아 지역 주민들이 자신들이 수확한 농산물을 시장으로 운반하는데 큰 장애가 되고 있다. 뿐만 아니라 더 심각한 것은 위 제방이 Mon Tho 지역의 180 헥타아르와 Thanh Loc 지역의 100 헥타아르에 이르는 논에 필요한 관개(灌溉)와 배수를 막아 약 30%의 수확량 감소를 가져와 지역 주민들의 생존권이 심각하게 위협을 받고 있다. 2013년 7월 현재 지역 주민들의 반대로 위 프로젝트는 지연이 되고 있다¹²⁰).

하노이시 외곽을 잇는 빈 틴(Vinh Thinh) 다리 건설 프로젝트 역시 대외 경제협력기금의 지원을 받아 진행되는 것으로, 한국기업인 GS가 계약을 수주를 하였다. 그런데 2011년 12월부터 시작된 위 건설에 사용된 중기계 때문에 집이 기울고, 벽에 균열이 나는 등 주변의 집들이 파괴되어 주민들이 더 이상 살 수 없을 정도로 이른 곳도 생기게 되었다¹²¹).

참고로 조사팀은 지역주민의 생존과 관련해 한국기업이 연루된 강제 이주 사례가 없는지 조사했는데, 월드뱅크의 2013년 보고서에 따르면 베트남 국민을 대상으로한 설문조사에서 토지 행정과 관련된 부패가 베트남에서 두 번째로 심각한 것으로 인식되고 있다고 한다.¹²² 2013년 11월에는 개정된 토지법(Land Law)이 국회를 통과해 2014년 7월 1일부터 시행되고 있었다. 하지만 토지법이 여전히 개인의 토지소유를 인정하고 있지 않고 있으며¹²³), 베트

120) Do Quynh Chi 외, Survey of Local Media Coverage on Environmental Social Impacts of Korean Development Aids and Investments, Vietnam Report, Hanoi, 2013, Korean Environment Institute, pp. 11-13 재인용. (참고: <http://dancukiengiang.gov.vn/news.php?id=366>.)

121) Do Quynh Chi 외, Survey of Local Media Coverage on Environmental Social Impacts of Korean Development Aids and Investments, Vietnam Report, Hanoi, 2013, Korean Environment Institute, pp. 17-19 재인용. (참고: <http://phapluatxahoi.vn/20130824111715486p1001c1015/du-an-xay-dung-cau-vinh-thinh-nguy-co-cham-tien-do-do-nguoi-dan-can-tro-thi-cong.htm>)

122) 동 보고서에 따르면 토지 행정을 첫 번째로 부패가 심한 영역으로 꼽았다고 한다. Corruption from the Perspective of Citizens, Firms, and Public Officials. The World Bank. 2014. pp.37-38 http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2013/03/13/000333037_20130313144107/Rendered/PDF/738070REVISED000January02013000ENG.pdf

남 전국의 13,982명의 국민을 대상으로 실시한 무작위 표본 설문을 바탕으로 하고있는 2013년 베트남 성 거버넌스 및 공공행정 성과 인덱스(The Viet Nam Provincial Governance and Public Administration Performance Index. PAPI 2013)¹²⁴⁾에 따르면 토지 사용, 토지 소유, 부패 등의 문제들이 여전히 큰 문제로 남아있다고 한다. 해당 보고서는 토지 정책과 관련해서 토지가격 책정이 주요 쟁점 중의 하나라고 밝히면서 설문 대상자의 18.8%만이 정부가 책정한 가격이 시장가격에 준한다고 답했으며, 토지 정책과 관련해 가장 높은 성과를 보여준 형 옌(Hung Yen) 성의 경우에도 41%만이 정부의 보상금이 적절하다고 답했다고 밝혔다. 이 외에도 정부의 불투명한 토지 수용 과정과 사회 기반 시설 마련 프로젝트를 위한 강제 이주에 대한 언론 보도 및 연구 내용들이 있는데¹²⁵⁾, 이러한 점에 비추어 봐서 베트남 진출 한국기업이 참여한 개발 사업에도 관련 문제가 발생했을 것으로 유추해볼 수 있으며, 따라서 이는 향후 연구가 필요한 영역임이 분명하다. 하지만 아직까지는 특정 국가가 연루된 사례를 확인하거나 연루가 되어있다면 어떻게 연루가 되었는지까

123) 토지법 제4조 Land Ownership (토지법 영역본은 다음의 호치민시 Investment & Trade Promotion Center 사이트에서 접근 가능하다.

http://www.itpc.gov.vn/investors/how_to_invest/law/Law_on_land/mldocument_view/?set_language=en

124) The Viet Nam Provincial Governance and Public Administration Performance Index PAPI 2013. p.45. 해당 인덱스는 Center for Community Support and Development Studies, Centre for Research and Trainign of the Viet Nam Fatherland Front, 그리고 United Nations Development Programme이 2009년 이후부터 (참고: <http://papi.vn/en/about-papi.html>)

125) 예를 들면, 가장 최근의 자료인 Alternative Report on the Implementation of the UN International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights for consideration of the Combined Second to Fourth Reports of the Socialist Republic of Vietnam, (Vietnam Committee on Human Rights & International Federation for Human Rights, Geneva, 25 September 2014)는 사회권 규약 제11조: 적절한 생활수준을 누릴 권리에 대한 평가 내용으로 강제이주 문제를 다루고 있다. 해당 보고서는 개정된 토지법에 따르면 이주 대상자는 토지 압수 90일 전에 통지를 받으며 강제 이주 집행 및 보상금 책정은 성/시/구(district) 단위의 인민위원회에서 한다고 밝히면서, 행정관(local official)의 높은 부패 정도를 고려하면 이러한 제도가 토지 약탈 과 마찬가지로이며 심각한 인권침해로 이어질 수 있다고 언급하고 있다. Vietnam Committee on Human Rights & International Federation for Human Rights, Alternative Report on the Implementation of the UN International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights for consideration of the Combined Second to Fourth Reports of the Socialist Republic of Vietnam (25 September 2014) p.16.

http://tinternet.ohchr.org/Treaties/CESCR/Shared%20Documents/VNM/INT_CESCR_CSS_VNM_18336_E.docx

지 확인하기는 어려운 실정인데, Monash 대학의 법학교수이자 아시아 태평양 Business Regulation Group의 director인 John Gillespie 교수는 *Resolving Land Disputes in East Asia: Exploring the limits of Law* (Cambridge University Press 2014)의 11장에서 베트남 토지 분쟁과 관련된 통계나 수치 등 공개된 자료가 없음을 언급한 바 있다.¹²⁶⁾

126) John Gillespie. *Resolving Land Disputes in East Asia: Exploring the Limits of Law*, Cambridge: Cambridge University Press 2014 219-314

IV. 요약 및 제언

개방을 한 베트남의 경제발전에 외국인투자가 얼마나 결정적인지를 알기 때문에 외국인투자자에 유리한 방향으로 가려고 하는 측면도 있지만, 전반적으로 베트남의 노동법은 노동자 친화적으로 되어 있는 것이 사실이다. 하지만 노동자 친화적으로 노동법이 규정되어 있다고 하더라도 그러한 사실 자체만으로 당연히 베트남에 진출한 한국 기업들이 노동권을 존중하고 있다고 볼 수는 없다. 앞에서 살펴본 바와 같이 언론이나 보고서 베트남노동총연맹 등이 수집하거나 다른 자료를 통해서 살펴본 바에 따르면 노동법 등 관련 법령을 이행하지 않아 노동권을 침해하는 한국기업들의 사례가 적지 않았다.

또한 경우에 따라서는 한국기업이 노동조합 설립을 방해하고 파업을 주도한 노동자를 차별하는 등 직접 노동 3권을 침해한 사례도 없는 것은 아니지만, 과거 노동관계의 유산, 특히 노동조합이 당과 정부의 지배하에 있을 뿐 아니라 사용자의 영향을 과도하게 받아 노동자들에 대한 대표성이 없다는 것 때문에 한국기업에서 일하는 베트남 노동자들이 자신의 권리와 이익을 노동 3권의 행사를 통해 보호받지 못하고 있었다.

하지만 조사팀은 현지 조사를 통해 이러한 노동조합의 대표성에 대한 고민이 정도의 차이는 있지만 대내외적으로 이루어지고 있음을 확인할 수 있었다. 실제로 노동총연맹을 포함해 면담을 진행했던 다수의 면담 대상자들이 대표성이 결여된 노조의 문제에 대해 공감하고 있었는데, 노동총연맹은 반복해서 노조의 대표성을 높이기 위해 하고 있는 노력에 대해 강조했다. 그 일환으로 노동총연맹은 첫째, 상위노조(upper level union)에게 단위 노조와 협력하거나 단위 노조 회원들의 입장을 대변하는 책임과 역할을 부여하도록 하고, 둘째, “상향식 조직화 과정(bottom up organizing process)”¹²⁷⁾을 도입해

127) “상향식 조직화 과정(bottom up organizing process)”를 살펴보면, 성/시 노동연맹의 관계자가 노동자들에게 직접 접근해 노조 결성에 적극적인 노동자(active worker)들을 확인하고, 노조 결성을

노동자들이 스스로 노조 대표 및 노조위원회의 구성원을 선출할 수 있도록 하는 시도들을 하고 있다고 말했다. 노동총연맹의 한 관계자는 ‘상향식 접근’은 기업들의 노조 결성 방해 노력들(예고 없이 상위노조 관계자의 공장 방문 일정을 취소한다는 등)에 대한 대안으로도 설명을 했는데, 상위노조에서 사측을 통하지 않고 직접 노동자들과 노조 결성을 할 수 있게 하기 위한 방안이라고 말했다.

조사팀은 현지 조사를 통해 노조가 직접 언급한 이 방법 외에도 다른 대안적 방법을 시도해보고 있음을 확인할 수 있었는데 그 중의 하나는 Better Work Vietnam 프로그램을 통해 시작된 Performance Improvement Consultative Committee(PICC)이다. Better Work는 프로그램에 가입한 기업에게 노측과 사측 모두가 포함된 위원회를 만들 것으로 요청하는데, 노측의 대표로는 노조위원 외에도 노동자 단위에서 몇 명이 참여함으로써 노조의 대표성을 강화하려는 노력들을 하고 있다. Better Work Vietnam 관계자에 따르면 노동총연맹(VGCL)은 노측과 사측의 적극적이고 지속적인 논의의 장을 중요하게 생각하고 있으므로 이러한 시도들을 적극적으로 지원하고 있다고 한다.

한국기업의 구체적인 인권침해 문제는 환경과 관련된 것도 있고 노동 3권 자체에 대한 침해도 있으나 대부분 노동법이 이행되지 않는 문제이고 구조적으로는 노동조합이 노동자들에 대한 대표성이 없어 노동 3권이 형해화되어 있다는 문제로 요약할 수 있다. 하지만 노동법이 전반적으로는 노동자 친화적으로 만들어져 있고, 노동조합의 조직율과 가입율도 어느 나라보다 높은 상황이기 때문에, 노동조합이 대표성이 있는 조직으로 탈바꿈하고, 한국

위한 중심 그룹(core organizer group)을 구성한 후 노조 결성 등 노조 관련 교육을 진행한다고 한다. 이 후 중심 그룹 노동자들이 다른 노동자들위 만나 노조 가입 신청서를 받고 최소 5명 이상이 모이면 이를 상급 노조에 등록을 하며, 상위노조는 다시 해당 단위 노조를 노조로서 인정하면 정부에 신고를 하는데, 여기에 사측의 노조 인정은 필요하지 않다. 이 과정을 거쳐 상위노조가 해당 단위노조를 노조로 인정함을 공표한다. (2014년 12월 10일 노동총연맹 관계자 면담)

기업에 의한 노동권 준수 여부에 대한 모니터링이 베트남 정부나 시민사회 등에 의해 잘 이루어진다면 노동자들의 권리와 이익 보호에 앞으로 큰 진보가 있을 것으로 기대된다.