「한국지방행정학보」 제3권 제1호(2006. 8): 115-134

베트남의 인력활용정책에 관한 소고

A Study on the Utilization of Vietnam's Manpower

김 환 철 (경민대 자치행정과 교수, 경기북부정책개발연구원장)

This study focusing on the Vietnam's manpower overseas sending policy. In this paper to research the foreign manpower policy of Korea and the manpower overseas sending policy of Vietnam. And it researches the change direction and the actual condition of Vietnam manpower overseas sending policy. Through this study, I thought the opposition and promote qualitative improvement of foreign manpower policy of Korea.

키 워 드 : 베트남, 한국의 인력정책, 해외노동정책, 베트남 해외인력파견정책, 베트남의 인력정책

Key Words : Vietnam, Manpower policy of Korea, Foreign labor policy, Manpower overseas sending policy of Vietnam, Labor of Vietnam.

Ⅰ. 서 론

현재 세계는 수많은 인구이동의 변화를 겪고 있으며, 특히 사회자본의 이동에 따른 인구의 이동이 급속하게 진행되고 있다. 이러한 변화의 흐름 속에서 본 논문은 현재 한국의 외국인력 활용정책이 어떠한 방향으로 진행되고 있는지에 대해 베트남 노동자의 이동을 중심으로 논의하고자 한다.

과거 농경사회와 계급사회에서는 노동인력의 이동이 빈번하게 이루어지지 않았다. 정착생활을 중시하는 분위기 속에서 다른 곳으로의 이동 또한 그리 쉬운 일이 아니었다. 그러나 현대사회는 자본에 따른 노동인력의 이동은 그리 특별한 일이 아니다. 전문가들의 이동을 통해 많은 나라들이 더 많은 기술을 획득하고 있으며, 그에 따라 국가를 좀 더 발전된 모습으로 바꾸어 나가고 있다.

특히 베트남의 경우는 사회주의 국가로써 인력의 이동이 그리 용이한 것은 아니지만 변화의 분위기 속에서 시장경제체제를 받아들임으로써 현재는 대략 2만여명 이상의 노동자가 한국에 들어와서 선진기술을 습득하고 외화를 벌고 있다.

그러나 이러한 베트남 노동인력의 이동이 항상 용이한 것은 아니다. 한국의 제도하에서 베트남 노동인력의 이동은 외국인고용허가제와 산업연수생제도를 기본으로 하여 순환되고 있으나 주기가 짧아 많은 불법체류자를 양산하고 있는 것 또한 사실이다.

따라서 현재 베트남 노동인력정책의 분석을 통해 향후 베트남이 실시해야 할 노동인력정책의 시사점을 발견하여 그에 대한 활용방안을 마련하고자 하는데 본 논문의 목적이 있을 것이다.

Ⅱ. 한국의 외국인력 활용정책

1. 외국인 근로자 활용체계

한국의 외국인근로자 활용체계는 크게 단순기능 외국인력 활용제도, 전문기술 외국인 고용제도, 기타 취업가능체류자격으로 나눌 수 있다. 한국도 다른 나라와 마찬가지로 전문기술 외국인, 특히 IT 인력에 대해서는 국제경쟁력 강화 차원에서 도입한도를 정하지 않고, 골드카드제를 도입하는 등 적극적으로 유치하고자 노력하고 있다. 반면에 단순기능 외국인력에 대해서는 내국인 근로자의 고용기회를 보호하고, 노동시장의 왜곡을 최소화하기 위하여 엄격한 절차를 거쳐 최소한의 범위 내에서 도입되도록 하고 있다.

<표 1> 한국의 외국인력 현황(2004년 12월까지 기준)

(단위: 명, %)

전체	합법체류자								불법체류자
	소계	비전문취업자			산업연수생		해투기업 연수생	전문기술 인력	
		합법화 된자	고용 허가제	고용 특례자	연수생	연수 취업자			
421,641 (100)	233,158 (55.3)	117,443 (27.9)	3,167 (0.7)	5,811 (1.4)	28,125 (6.7)	48,937 (11.6)	8,430 (2.0)	21,245 (5.0)	188,483 (44.7)

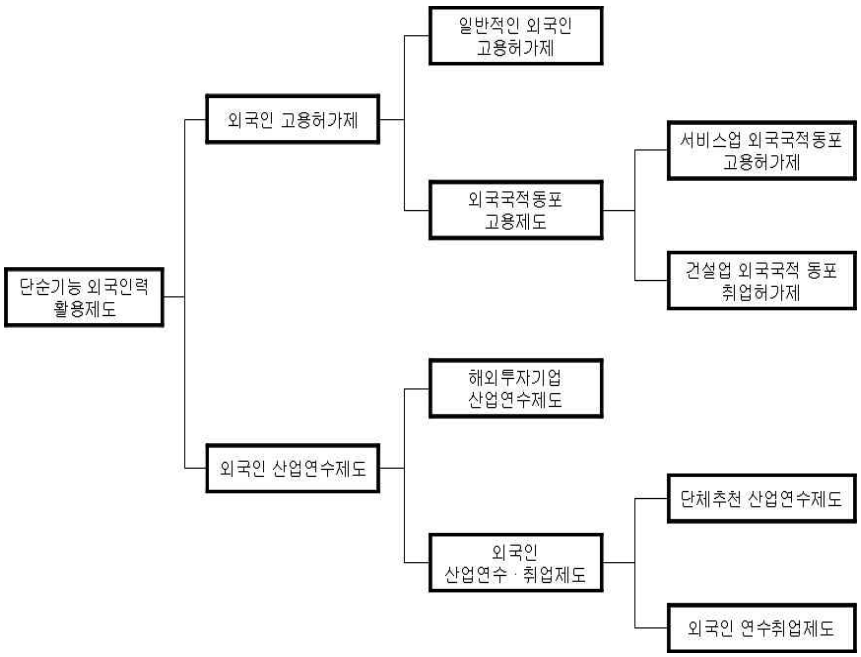
※ 출처 : 법무부(2004)

2. 단순기능 외국인력 활용제도

1) 활용구조

단순기능 외국인력 활용제도는 먼저 고용허가제와 산업연수제도로 나뉜다. 전자는 일반적 외국인고용허가제와 외국국적동포 고용제도로 분류된다. 외국국적동포 고용제도는 다시 서비스업 외국국적동포 고용허가제와 건설업 외국국적동포 취업허가제도로 나뉜다. 후자는 해외투자기업 산업연수제도와 외국인 산업연수취업제도로 분류된다. 외국인 산업연수취업제도는 다시 단체추천 산업연수제도와 외국인 연수취업제도로 나뉜다.

<그림 1> 단순기능 외국인력 활용구조



※ 출처 : 중소기업연구원(2002)

2) 정책의 변천

(1) 외국인력 도입 필요성 대두

1980년대에 들어와 한국 경제가 크게 성장함에 따라 단순기능인력 부족현상이 나타나면서 기업으로부터 외국인력 활용 필요성이 제기되었다. 또한 외국인에 대한 출입국 규제가 완화되면서 외국인력이 많이 유입되어, 불법체류자가 늘어난 것도 외국인력 활용제도의 도입을 요구하는 배경이 되었다. 외국인력 도입 요구는 인력부족으

로 생산 활동에 어려움을 겪고 있던 중소기업을 대표하는 사용자 단체에서 비롯되었다.

(2) 해외투자기업 산업연수제도 도입

경영계의 요구에 부응하여, 정부는 1991년 10월 26일에 『외국인 산업기술연수사증 발급 등에 관한 업무처리지침』을 제정하였다. 이 지침에 따라 해외투자기업은 1991년 11월부터 산업연수생을 도입할 수 있게 되었다. 이 제도의 본래 취지는 산업연수를 통해 개발도상국에 기술을 이전한다는 것이었으나, 실제로는 일부분 한국의 인력난 해소가 중요한 목적이었다.

(3) 단체추천 산업연수제도 도입

해외투자기업 산업연수제도는 중견기업에게만 혜택이 주어지고 인력난을 겪고 있는 중소기업에게는 혜택이 주어지지 않았다. 이러한 문제점을 해결하기 위해 정부는 『외국인 산업기술연수사증 발급 등에 관한 업무처리지침』을 개정하였다. 이 지침에 의해 1994년 1월부터 단체추천 산업연수제도가 도입되어 중소기업도 산업연수생을 활용할 수 있게 되었다. 이후 단체추천 산업연수제도는 제조업뿐만 아니라 연근해어업, 건설업, 농축산업까지 확대되었고 정원도 매년 증가되었다(설동훈, 2002).

(4) 외국인 산업연수제도 개선

고용허가제가 도입되지 못하고, 산업연수제도의 사업장 이탈, 인권침해 및 송출비리 등의 문제점이 심화되자 정부는 산업연수제도의 개선을 추진하게 된다. 2000년 4월부터는 외국인 연수취업제도가 도입되어, 단체추천 산업연수제도가 '연수3년'에서 '연수2년+취업1년'으로 바뀌게 된다. 2000년 12월에는 '외국인 산업연수생제도 개선대책'을 마련하여 연수취업기간을 '연수1년+취업2년'으로 다시 조정하였다. 아울러, 송출기관의 선정 및 인원배정에 대해 미리 소관부처의 승인을 받도록 하는 등의 개선대책이 같이 발표되었다.

(5) 외국인 고용허가제 도입

산업연수제도를 크게 개선하더라도 산업연수생의 편법활용, 불법체류자의 증가 등의 문제점을 해결하는 데는 한계가 있었다. 정부는 '외국인력 제도개선 기획단'을 설치하여 근본적인 개선방안을 검토하였고, 2003년 3월 고용허가제를 도입한다는 방침을 발표하였다. 정부는 2002년 11월에 국회에 제출한 『외국인근로자의 고용허가 및 인권보호에 관한 법률안』을 토대로 법률 제정을 추진하였다. 그 결과 2003년 8월

16일에는 『외국인근로자의 고용 등에 관한 법률』을[1] 제정하게 되었다. 이에 따라 2003년 9월 1일부터 11월 30일까지 불법체류 외국인근로자에 대한 합법화 조치를 실시하였다. 고용허가제는 2004년 8월 17일부터 본격적으로 시행되고 있다.

3. 전문기술 외국인고용제도

한국은 기술인력의 확보를 위하여 전문기술 외국인의 도입을 적극적으로 추진하고 있다. 이 제도 아래에서는 취업활동의 내용에 따라 교수, 회화지도, 연구, 기술지도, 전문직업, 예술흥행, 특정활동 체류자격이 부여된다. 다만, 이 경우에도 내국인근로자로 충원이 가능한 분야나 활동에 대해서는 체류자격을 부여하고 있지 않다.

또한 정책의 경우 전문기술 외국인에 대해서는 1963년 출입국관리법 제정 당시부터 도입이 허용되어 왔으며, 2000년 11월에는 복수사증의 발급, 장기체류기간 부여 등을 내용을 하는 골드카드제도를 도입하였다.

4. 기타 취업가능 체류자격

기타 취업가능 체류자격은 단순기능 외국인력 활용제도, 전문기술 외국인 고용제도 이외에 한국에서 취업활동을 할 수 있는 체류자격을 말한다. 단기취업, 재외동포, 영주, 관광취업, 거주, 유학 체류자격이 여기에 해당된다.

Ⅲ. 베트남 인력송출정책 현황 분석

1. 베트남 인력송출정책의 방향[2]

숙련된 인력, 일자리 창출, 소득 증대, 기술 습득 및 각 국가간 협력을 강화하기 위하여 근로자 및 전문가를 파견하는 것은 경제·사회활동들 중의 하나이다. 1980년대에 각각의 사회주의 국가들은 노동협력을 통해 약 40만 근로자 및 전문가를 송출하였다.

또한 국내 일자리 창출 및 근로자 해외송출업무를 병행 실시하였으나 사회주의 국가의 실업난을 전부 해결할 수는 없었다. 베트남의 경우도 실업률이 아직 높은 편이며, 매년 성인근로자 백만여 명이 실업자 상태에 있는 것으로 조사되고 있다. 따라서

1) 이하 이 논문에서는 "외국인고용법"라고 줄여서 부르기로 함.
2) 베트남공산당 정치국의 41호지시를 참고 및 인용.

일자리창출의 해법은 국내 일자리 창출과 함께 근로자의 해외송출업무 역시 매우 중요한 것으로 다루어지고 있다. 이러한 연유로 베트남은 해외취업정책을 강화하고 효과적으로 시행하기 위해 전력을 기울이고 있다. 또한 근로자 및 전문가를 많이 송출하기 위하여 해외송출업무는 보다 강력하게 시행하고 송출형식을 확대 및 다양화해야 할 것이다.

현재 베트남의 상황으로는 국제노동시장에서 경쟁력을 담보하기 위해 근로자에게 기술에 대한 사전 교육 등의 훈련은 강화해야 하며, 인력송출기관·조직의 관리능력의 증가와 함께 수입국의 법률에 따른 근로자의 권리 보호에도 신경을 써야 할 것이다.

이러한 정책들의 병행은 결국 베트남의 향후 인력송출정책을 가늠하게 되는 척도가 될 것이며, 따라서 인력송출의 활성화를 기대할 수 있을 것이다.

2. 베트남 해외취업 관련법령

베트남 정부내에서는 구직자에 대한 조언, 일자리 소개, 고용을 위한 근로자 소개, 노동시장에 대한 정보수집 및 제공 등을 위해 국가 또는 사회의 고용서비스기관이 설립될 수 있다. 그러나 근로자의 해외송출업무는 관계 국가기관의 허가증을 받은 후에만 가능하도록 규정되어 있다.[3)]

즉, 근로자가 외국의 조직 또는 개인의 관리 하에 있을 수 있도록 하기위해서는 명기된 근로계약을 체결해야 하며, 해외취업이 허용된 베트남 근로자는 관련국가 노동법의 규정을 준수해야 한다. 베트남 정부와 관련국 정부간에 체결한 노동협력 협정에 근거해 취업하는 경우는 그 나라의 노동법률 규정과 당해 협정을 준수해야 한다. 또한 베트남 사업체가 수주한 계약 때문에 해외취업을 하고, 동 업체관리 하에 근무하며, 동 업체로 급여를 지급 받게 되는 베트남 근로자는 베트남 정부가 서명하거나 가입한 국제협정이 별도의 규정을 갖는 경우를 제외하고 이 법의 재규정이 적용된다.[4)]

해외취업 근로자의 경우는 자신들의 권리 및 의무에 대해 알 권리가 있고, 해외주재 베트남의 소관기관으로부터 영사 및 법적 문제와 관련하여 보호 받으며, 수입외화의 본국송금 및 개인소유물의 베트남 재반입 권리가 있다. 또한 베트남 법 및 인력수입국 법규에 따라 사회보험 및 기타 정책의 혜택을 받을 수 있다.[5)]

그 외 해외에 베트남 근로자를 송출하는 경우 노동보훈사회부[6)]와 기타 법률에서 규정하는 국가 관할기관의 허가를 받아야 한다. 불법적인 근로자 해외송출은 엄격히

---

3) 노동법 제18조
4) 노동법 제134조
5) 노동법 제135조
6) 이하 이 논문에서는 '노동부'라고 줄여서 부른다.

금지된다.[7] 현재 베트남근로자는 다음과 같은 원칙과 형식을 통하여 외국에서 취업할 수 있다.

- 외국측과 체결한 계약에 따라 인력 공급 허가를 받은 베트남 기업을 통해야 한다.
- 입찰, 하청 혹은 외국에 투자한 베트남 기업을 통해야 한다.
- 근로자 개인이 외국인 사용자와 직접 체결한 계약에 따른다.

현재 베트남의 해외송출업무는 주로 국영기업(인력송출활동 허가를 발급 받는 기업)이 담당하고 있다.[8] 특히 한국의 외국인고용허가제규정에 따라 2004년 6월 2일에 베트남 노동부장관과 한국노동부장관이 양해각서를 체결하였고, 고용허가제를 통해 베트남근로자의 모집·선발·송출은 베트남 노동부가 직접 담당한다(베트남 노동부, 2004).

이러한 인력송출에 따른 기업 그리고 근로자의 권리와 의무는 다음과 같다.

□ **인력송출활동에 종사하는 기업의 권리와 의무**[9]

- 중앙정부 노무관리 담당기관의 권리와 해외인력송출계약을 등록해야 한다.
- 해외시장을 개척하여 외국 당사자와 계약을 체결해야 한다.
- 인력채용 기준, 조건, 노동자의 이익과 의무를 공표해야 한다.
- 채용 비용을 받지 않고 직접 노동자를 채용해야 한다.
- 해외로 송출하기 전에 법에서 정하는 바에 따라 사전교육을 해야 한다.
- 해외송출근로자와 계약을 체결해 야하며, 서명한 계약 및 법 규정에 맞게 베트남-파견당사국 왕복여행을 주선해야 한다.
- 인력해외송출 세금을 징수해야 하며, 정부규정에 의해 인력해외송출자금에 기부해야 한다.
- 베트남 법, 수입국법에 의해 베트남 근로자의 해외에서의 이익을 관리하고 보호해야 한다.
- 근로자가 외국기업의 계약위반으로 인해 피해를 입은 경우 이에 대해 보상할 의무를 진다.
- 근로자가 법규 위반을 하여 발생한 손해의 보상에 대한 소송의 의무를 진다.
- 해외인력송출 사업상의 법률을 위반으로 규정된 행위에 대하여 유력 정부기관에 이의를 제기할 권한이 있다.

□ **해외에 취업 근로자의 권한과 의무**

- 해외취업과 관련된 정책, 노동법, 근무조건, 이익과 책임에 관한 정보를 들을 권리가 있다.
- 계약서에 서명하고 철저하게 준수할 의무가 있다.
- 베트남 법과 인력수입국 법에 따라 근로계약 상의 이익을 향유할 권리가 있다.
- 베트남 법과 인력수입국의 법규 준수 및 피 파견국의 관습과 전통을 존중할 의무가 있다.
- 영사적으로 법적으로 보호될 권리가 있다.
- 인력해외송출세금을 납부할 의무가 있다.
- 베트남 인력송출기업과/또는 외국사용자가 저지를 불법행위에 대해 베트남 또는 수입국 유력기관에 이의를 제기하거나, 반대 의사를 표시하거나, 소송을 제기할 수 있는 권한이 있다.
- 계약위반에 의해 손해를 보상할 의무가 있다.

7) 노동법 제184조
8) 81/2003/ND-CP호 정부시행령에 따라 근로자를 송출할 때 인력송출기업은 일반근로자의 경우에는 송출수수료로 한달 기본급여/1년의 송출계약징수를 허가.

3. 베트남 인력송출 현황[10)]

베트남은 1980년부터 해외에서 정한 기업에 취업 근로자를 송출하기 시작하였으며, 초기에는 베트남과 각 사회주의 국가간 체결된 양해각서를 통해 근로자를 송출하기 시작하였다. 이 단계에는 공공기관이 직접 모집·선발·송출을 실시하였으며, 1986년 12월부터 단행된 베트남의 개혁정책으로 국가관리 하에서 시장체제를 도입하여 외국과의 경제관계를 확대하기 시작하였다. 베트남의 시장경제 전환은 국가의 발전 및 국제협력에도 영향을 미쳐 해외취업송출업무의 체계도 급격하게 변화하게 되었다. 또한 1991년부터 새로운 국가관리체계에 부합하기 위해, 근로자 송출업무 역시 변화를 보이며 해외 근무를 권장하여 베트남 국민 수십만 명을 송출하였다.

그러나 근로자의 해외송출업무는 베트남 국가에서 제시한 목표를 달성하지 못하였고, 송출에 따른 많은 문제들이 발생하였다. 즉, 정부에서는 일자리 창출과 경제활성화를 위해 근로자의 해외송출을 권장하였으나, 근로자의 경우 해외송출업무의 필요성에 대해 정부와 동일하게 인식하지 않았으며, 이러한 연유로 해외노동시장을 확대하고 근로자를 모집·선발·송출하는 일이 쉽지 않았다. 결국 베트남 정부정책이 아직 구체화되지 않고, 널리 공포되지 못했음을 반증할 수 있을 것이다.

이러한 현황을 좀 더 자세히 살펴보면 다음과 같다.

1) 1980년부터 1990년의 상황

베트남근로자 수입국은 구소련, 체코공화국(Czech), 동독 등의 사회주의국가 계열이 다수를 차지하고 있었으며, 그 외에는 앙골라, 콩고, 알제리, 리비아, 모잠비크 등으로 7,200여명이 송출되었고, 이라크로 18,000여명의 건설근로자가 송출되었다. 또한 1980년대에는 직업훈련을 위해 동유럽에 23,710여명을 보냈으며, 직업훈련기간이 끝난 후에는 귀국하지 않고 근로자신분으로 전환되어 근무하도록 조치하였다.

---

9) 81/2003/ND-CP호 정부시행령을 인용.

10) 이 부분에 대해서는 베트남노동부산하 해외취업관리국의 보고서(2004)를 참고 또는 인용하였다.

<표 2> 베트남 근로자송출상황(1980년부터 1990년까지)

(단위: 명)

년도	인원
1980	1,070
1981	20,230
1982	25,970
1983	12,402
1984	6,846
1985	5,008
1986	9,012
1987	48,820
1988	71,830
1989	37,929
1990	3,069
합계	244,186

※ 출처 : 베트남 노동부 – 해외취업관리국

2) 1991년부터 현재까지의 상황

1980년대 말부터 1990년대 초까지 베트남 근로자를 많이 채용했던 동구 사회주의 국가들은 세계화의 흐름과 함께 서서히 정치체계의 변화하기 시작하였고, 수많은 베트남 전문가를 수출했던 아프리카의 경우도 경제위기, 정치위기를 겪으면서 그 수요가 감소하기 시작하였다. 또한 이라크도 전쟁의 발발로 인해 외국인 인력수요가 급격하게 줄어들게 되었다.

이러한 상황에 적응하기 위해 베트남은 근로자의 해외취업송출체계를 개선하기 시작하였고, 이에 따라 새로운 국가행정관리직과 근로자 해외취업송출사업이 시행되었다. 베트남 정부는 정책 규정으로 근로자의 해외취업송출사업을 관리하였고, 외국파트너와 근로자간에 체결된 계약서를 통해 근로자의 해외근무송출허가서를 발급 받은 기업이 직접 계약을 이행할 수 있도록 제도를 개선하였다.

그 후 주요 인력송출시장은 예전의 동구 사회주의국가들이 아닌 대만, 한국, 일본, 리비아, 라오스 등으로 그 폭이 확장되었으며, 앞으로 러시아, 동유럽, 동남아시아, 태평양 지역, 중동, 아프리카까지도 확대하려고 준비 중에 있다. 한편 베트남 인력을 필요로 하는 업종은 대부분 전자제품, 건설, 단순 노동, 섬유, 농업 분야 등이며, 인력의 해외 진출 증가 추세에 맞추어 인력송출기업 역시 계속 증가하고 있는 추세이다. 이것은 지난기간동안 인력송출이 성공적으로 이루졌다는 것을 뜻하는 것이며, 베트남 정부 내에 현재 145개 인력송출기업이 성업 중에 있다.

<표 3> 근로자송출의 상황(1992년부터 2004년 12월까지)

(단위: 명)

년도	합계	대만	일본	한국	말레이시아	기타
1992	810	0	0	210	0	600
1993	3,960	0	164	3,318	0	478
1994	10,150	0	382	4,781	0	4,978
1995	7,187	0	286	5,270	0	1,631
1996	12,959	0	1,046	7,826	0	4,087
1997	18,470	191	2227	4,880	0	11,172
1998	12,240	1,697	1,896	1,500	0	7,140
1999	21,810	558	1,856	4,518	0	14,877
2000	31,500	8,099	1,497	7,316	239	14,349
2001	36,168	7,782	3,249	3,910	23	21,204
2002	46,122	13,191	2,202	1,190	19,965	9,574
2003	75,000	29,069	2,256	4,336	38,227	1,112

※ 출처 : 베트남 노동부 – 해외취업관리국

4. 베트남 인력의 한국내 상황과 문제점

한국이 외국인 산업기술연수제도를 실시한 이후 양 국가정부의 승인을 받아 베트남 인력송출기업 및 한국중소기업중앙회간에 연수협력계약서를 체결, 1993년부터 한국 중소제조업에서 일을 할 수 있도록 베트남 정부는 연수생 송출을 실시하였다.

그 후 11년 동안 외국인 산업기술연수제도를 통하여 베트남 인력송출기업들은 약 5만여명을 한국으로 연수·취업하였으며, 2003년에는 베트남 인력송출기업이 대한건설협회가 관장하는 외국인 건설연수생제도를 통하여 건설분야에서 연수할 수 있도록 1,300여명의 연수생을 송출하기도 하였다. 또한 2004년에는 베트남 인력송출기업이 농협중앙협회가 관장하는 외국인 농협연수제도를 통하여 120여명의 연수생을 송출하였고, 게다가 약 200여명의 베트남 정보기술 전문인력이 한국 정보기술업체에서 일을 하고 있다.

다른 외국인력 수입국가와 비교하면 한국노동시장에서 외국단순 인력수요가 그리 높지 않다고 평가되지만 베트남 인력이 주로 제조업에 연수·취업하는 것은 베트남으로써는 장점 중에 하나가 될 수 있을 것이다. 또한 한국은 산업국가로 지난 수십년간 계속적인 발달로 인하여 산업의 성장 속도가 다른 국가에 비해 매우 빠른 편이며, 이러한 산업의 발전은 계속적인 베트남 근로자의 일자리 및 수입을 담보하게 되므로 그

에 따른 이점이 존재하기 때문에 한국은 베트남에게 좋은 인력송출국이 되고 있는 것이다.

또한 국내의 사업주들 역시 베트남 근로자들을 근면하고, 솜씨가 좋으며, 작업적응력을 높다고 평가함으로써 인력의 계속적인 유입이 가능한 것이다. 그러나 이러한 장점이 있는 반면에 여러 가지 원인으로 인한 계약이행중도이탈, 계약완료이탈자의 비율도 계속적으로 증가하고 있어 배정된 신규 연수생 쿼터에 나쁜 영향을 미치기도 한다.

결국 해외취업 베트남 근로자가 계약을 위반하여 외국에서 불법적으로 취업하는 현상을 막기 위하여 베트남 정부는 그 해법을 마련하였고, 특히 한국과 베트남의 연수계약을 자발적으로 포기하는 연수생에 대한 개선방안으로 2001년 5월 2일 베트남 정부가 68/2001/QD-TTg의 베트남 정부수상 결정서를 발행하였으나 송출계약서 위반을 완전히 해결하지는 못하고 있는 상황이다.

<표 4> 한국에서 취업하는 베트남 근로자 통계(2004년 12월까지 기준)

(단위: 명)

구분	명(%)
합법체류자	13,452(62%)
불법체류자	8,312(38%)
합계	21,764(100%)

※ 출처 : 법무부(2004)

또한 외국인 고용허가법을 실시하기 위하여 2004년 6월 2일에 양 국가 노동부장관이 베트남 근로자는 외국인 고용허가제를 통하여 한국에서 정식적으로 취업시키도록 양해각서를 체결하였다. 이러한 양 부의 긴밀한 협력체제로 현재까지 고용허가제는 잘 진행되고 있다. 2004년 10월 5일에 외국인 고용허가제를 통하여 베트남 정부는 제도도입 처음으로 105명의 근로자를 한국으로 송출하였고, 외국인 산업연수제도 기반으로 국내 사업주가 베트남 근로자의 장점을 잘 알고 있어 외국인 고용허가제에 국내 사업주가 베트남근로자를 선호, 근로계약체결의 높은 비율을 달성하고 있다. 그리고 한국 노동시장에서 숙련인력수요가 높아짐에 따라 사업주의 선호에 의하여 베트남의 직업훈련생, 직업훈련졸업생을 우선적으로 모집·선발하고 있는 상황이다.

<표 5> 고용허가제에 관련 베트남인력 도입현황(2004년 8월 17일 - 2005년 5월 31일 현재)

총 쿼터(명)	근로계약 신청		근로계약 체결완료(명)	사증발급인정서 발급(개)	입국인원(명)
	업체수(개)	인원(명)			
12,000	1,930	6,573	6,212	3,855	2,407

Ⅳ. 베트남 근로자 해외취업송출의 문제 및 개선

베트남이 근로자를 많이 송출하는 국가 및 지역은 대만, 말레이시아, 한국 등이며, 사용주의 경우 베트남 근로자의 능력을 높이 평가하기도 한다. 그러나 베트남 정부가 해외노동시장을 개발하는데 가장 나쁜 영향을 미치는 요인으로는 계약이행 중 체결된 근로계약 위반과 중도 이탈 그리고 계약완료시 귀국하지 않고 불법이민자로 남아 있으며 인력수입국에서 불법으로 취업하는 현상이 그것이다. 그러한 이유로 인해 현재의 노동시장을 유지하고 새로운 노동시장을 개발하는 것이 어려워지고 있으며, 2005년 1월 조사에 따르면 대만에서의 경우 다른 송출국가를 비교하여 베트남의 이탈율은 10%로 매우 높은 수준으로 나타나고 있는 것으로 분석되었다(중앙경제, 2005). 결국 이러한 사태는 대만이 베트남 근로자 수입을 임시 중단하는데 영향을 주었고, 한국정부 역시 외국인근로자를 쿼터로 관리하는데 있어 불법근로자가 많이 있는 국가의 경우 배정된 쿼터가 작아질 수밖에 없기 때문에 베트남 정부의 인력송출에 영향을 미칠 수 있을 것이다.

1. 베트남 근로자 이탈문제와 방지

베트남 근로자 이탈원인은 우선 근로자측에서 살펴보면 베트남의 법률 및 주재국의 법률 준수의식이 약한 문제가 있을 것이다. 1994년부터 2003년까지 한국정부 및 관계기관은 불법 체류자를 강력히 단속하지 않고 있으며, 불법고용주도 엄격히 처벌하지 않기 때문에 불법체류자율이 높아가고 있다. 또한 한국 산업연수제도의 경우 1회만 연수원직으로 규정하고 있으며, 베트남에 귀국한 근로자는 베트남내에서 일자리를 구하기 어려운 것도 이탈이 일어나는 원인 중 하나이다.

각 관리기관 및 인력송출기업의 관리능력이 미약과 베트남 근로자와 사용주간에 노사분쟁에 대한 사후관리 미흡으로 노동분쟁을 완전히 해결할 수 없는 문제와 함께 일

부 근로자의 경우 해외에 취업하기 위해 비공식 비용을 많이 들여야 하는 부담이 있어 해외에서 근무할 경우 결국 최고 근무기간 3년간의 수입으로는 빚을 청산한 후 얼마 벌지 못하는 문제점이 생기는 것이다. 또한 많은 인력송출기업들이 근로자 모집·선발시에 공정하고 투명한 경영이 이루어지지 않아 이러한 문제가 더욱 크게 발생하고 있는 것이다.

현재 베트남에서 여러 국가들에 외국인력을 송출하는 업무는 것은 민간 중개기업이 담당하고 있으며, 각 송출국가간 및 국내 인력송출기업간에 인력송출경쟁현상이 나타나고 있다. 그 때문에 많은 인력을 송출하기 위하여 인력송출기업이 외국 파트너에게 규정된 중개수수료를 이외에 추가 금액까지 지불하고 있는 것이 현실이다. 그리고 인력송출기업은 비영리단체가 아닌 기업법에 따라 운영되는 민간기업으로 인해 투명하지 못한 경쟁상황이 지속되고 있는 실정이며, 따라서 외국 파트너측에게 준 수수료는 인력송출기업이 배분하고 해외에 취업으로 송출된 노동자가 이 금액을 부담해야 한다는 문제가 발생한다.

이러한 불합리는 정부정책과 인력송출기업간의 모순된 활동에서 일어나게 되는 것이며, 따라서 베트남 정부는 근로자에게 송출비용을 줄이게 하기 위해 모든 해법을 고려하고 있다. 근로자를 위한 법률·혜택정책을 재정·개정하고 인력송출기업이 근로계약을 잘 이행하기 위하여 계약보증금을 계속 높게 측정하고 있는 것이다. 또한 계약보증금을 고액으로 징수하는 것은 근로자에게 재정의 압박을 가하게 되는 것으로 빚을 갚기 위해 일을 많이 해야 한다는 압박과 부담 때문에 근로자가 고수입을 원하는 문제 또한 발생하고 있는 것이다. 결국 이러한 원인으로 근로자는 계약을 위반하고 고수입을 지급하는 기업으로 이동하며, 근로자의 이탈이 심화된다고 본다.

그러나 이러한 문제 이외에 인력송출기업들이 해외 진출 희망 근로자 개개인의 자질 향상 훈련이나 고용 조건에 대한 상세한 정보 제공 등 기본적인 투자에 적극적이지 못하다는 것이 더 심각하게 문제라고 할 수 있다.

현재 베트남의 실업률은 6%이상이며, 2005년에는 약 백6십만명의 일자리를 창출해야 한다. 이중 2005년의 근로자 해외취업송출의 목표는 7만명으로 예정되어 있으나 그 목표를 2006년 상황으로는 그 목표를 달성하기 어려울 것으로 보인다.[11] 결국 목표달성의 가장 심각한 문제는 근로자이탈일 것이며, 2003년까지 한국에서 베트남 근로자의 이탈율은 40%이상이고, 일본에서 1999년부터 2003년까지 취업한 베트남 근로자 8,805명 중에 2,228명(25,3%) 이탈한 것으로 보고되고 있다. 그러나 중국의 경우를 살펴보면 일본에서 이탈율이 불과 1%에 불과하다. 일본은 한국과 마찬가지로

11) 연령별 실업률(2003년 12월 기준, 단위: %)

연령	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44
실업율	13,9	13,8	7,2	4,2	4	3,9

외국인력 활용이 높고, 베트남 역시 단순기능 인력자원은 풍부하지만 이탈율이 높아서 일본에서 연간의 베트남산업연수생의 수는 3,000명을 초과하지 않는 것은 제한되어 있다.

결국 해외취업인력송출분야에서 베트남 정부가 전통적인 인력수입노동시장을 계속 유지하기 위해서는 베트남 근로자의 계약위반과 이탈문제를 해결해야 할 것이며, 이의 방지 노력으로 방지하기 관련 법규를 정비해야 할 것이다. 한편 다른 노동시장의 수요를 조사하고 개발할 필요성도 제기되고 있다. 현재 베트남 노동부와 각 인력송출기업이 중동지역에 있는 국가들의 인력수요를 조사하고 있으며, 인력협정을 맺기 위하여 당사국과의 협상을 진행하고 있는 것도 이러한 노력의 방향으로 볼 수 있을 것이다.

또한 베트남 정부가 인력송출사업을 지원하고 노동시장을 확정하기 위해서는 인력송출지원기금을 지원·설정하여야 한다. 정부의 정책은 신규고용 창출을 위해 필요한 환경제공, 재정지원, 자금지원 또는 세금감면과 그 외 다른 고용진흥책을 강구함으로써 일하고자 하는 사람들이 일자리를 찾을 수 있도록 하고, 모든 경제부문의 조직, 기업 및 개인이 보다 많은 일자리 창출을 위한 새로운 방법을 개발할 수 있도록 하여야 한다. 결국 신규고용 창출을 위해 특히 해외취업을 희망하는 가난한 노동인력에게 베트남 정부는 각 은행이 송출경비를 대출하도록 권장할 필요가 있다.[12)]

베트남 은행에는 해외취업에 도움이 되기 위한 무보증 대출정책이 있기는 하지만 사실상 이 대출정책은 대출 받는 대상을 제한하고 있어 아직 널리 적용되지 않고 있다. 결국 해외 진출을 희망하는 가난한 근로자들에게 기본 경비 등에 대한 대출을 알선해 주는 등 인력송출기업과의 상호 협력을 통해 인력 송출 드라이브의 추세를 계속 유지해야 하는데, 정작 대부분의 해외 진출 희망 근로자들은 변변한 담보 제공 능력이 없기 때문에 은행 입장에서는 기본 경비의 대출을 꺼리는 경향이 많은 것이다. 즉, 가족들과 인력송출기업이 대출금 상환에 대해 보증함으로써 이 문제를 해결해야 할 필요가 있으며 정부에서도 정책적으로 대출의 지원 및 권장을 담보해야 할 것이다.

2. 국제노동시장의 문제와 대응

12) 가난한 지역별 인구집중경향(1992-1998)

지역	전국의 인구비율비교(%)		전국의 가난한 가정비율비교(%)	
년도	1992	1998	1992	1998
북부산악 +북중부	30,47	30,26	40,57	44,85
북부산악 + 북중부 +남부평양	52,43	51,39	57,88	65,34

초기 해외취업송출정책의 목표는 가난한 사람과 단순노동인력에게 베트남 정부의 송출정책을 통하여 실업난을 해결하기 위하여 실시하기 시작하여, 초기에 제시한 일부 목표를 달성하는데는 성공하였으나, 국제노동시장에서 외국인력에게 원하는 숙련된 기술과 인력의 요구는 따라 잡지 못하고 있는 실정이다. 특히 치열한 국제 경쟁환경에서 베트남 정부가 해외취업송출정책을 성고하기 위해서는 급변하는 국제환경에 적응해야 함에도 불구하고 그렇게 까지 진행되지 못한 것은 현재 베트남의 현실이라 볼 수 있다.따라서 베트남은 숙련된 기술과 인력의 개발과 함께 새로운 수요에 대한 시장조사를 통해 현재의 문제를 해결하고 새로운 대응논리를 개발해야 할 것이다. 또한 현재 해외취업을 준비하고 있는 베트남 근로자에게 기술훈련과 사전교육 등을 철저히 시킬 수 있는 정책을 개발하는 것도 중요한 문제가 될 수 있을 것이다.

결국 베트남 근로자의 경쟁력을 증가시키기 위해 각 관련기관은 인력수입국의 인력수요를 파악해야 하고 이를 바탕으로 근로자에게 사전에 훈련과 교육을 실시해야 할 것이다. 다른 국가와 비교할 때 베트남 근로자의 가장 취약한 문제 중 하나는 인력수입국의 언어문제이며, 이러한 언어소통문제를 극복하게 되면 베트남 근로자의 경쟁력을 증가시킬 수 있을 것이다.

또한 피동적인 직업훈련을 받은 근로자를 송출한 인력송출기업은 수입국에 의해 숙련된 인력이 거의 없는 것으로 판단되면 체결된 인력공급계약서를 이행할 수 없게 되고, 인력이 모자라 인력송출기업이 인력송출의 기회를 놓치는 것이 아니라 능력의 부족으로 인해 체결된 계약이 취소되는 사태가 발생할 수도 있는 것이다.

지난기간동안에 파견된 인력 중에 90%는 단순기능근로자이고 전문가나 숙련된 근로자송출의 비율은 매우 낮다.[13] 이러한 사실은 현재 베트남의 경제개발환경에 부합하여 해외송출사업 역시 새로운 역할을 해야하며, 인적자원훈련개발도 새롭게 이루어져야 한다는 것이다. 베트남 정부가 국제노동시장의 요구에 응하기 위해서는 업종, 직장, 인력공급계약서별로 베트남 근로자가 해외취업하기 전에 기술훈련, 외국어, 직장기능, 주재국의 풍습, 관련 법률에 대한 교육을 제대로 받을 필요가 있을 것이다. 결국 현재까지의 질 낮은 직업훈련사업에서 벗어나 수입국의 요구에 맞는 인원에 대한 교육이 중시되어야 할 것이다. 또한 베트남 정부에서 직접 일반 근로자에게 인력송출기업에 대한 훈련 및 사전교육을 실행하고 국제노동시장의 요구에 응할 수 있는 숙련된 근로자를 교육해야 할 것이며, 이미 훈련된 근로자의 경우 인력송출기업 및 정부와의 긴밀한 관계구축을 통해 인력송출의 활성화를 이루어야 할 것이다.

13) 학력별 실업률 (2003년 12월까지 기준, 단위: %)

분류	미숙련인력	직업훈련된 인력	중급직업훈련인력	대학졸업인력
실업율	8	1,8	4,4	3,8

앞서 논의한 바와 같이 급변하는 사회와 기술의 변화는 인력의 전문성을 요구하고 있으나 베트남 국내기업체는 이러한 숙련된 인력을 원하는 기업체의 요구에 응하고 있지 못한 것이 사실이다. 베트남 직업훈련문제의 원인은 여러 가지 있을 수 있으나 결국 가장 중요한 원인은 직업훈련시설이 낙후와 함께 현대적인 실습기계들의 부족이 그 문제가 될 수 있으며, 이에 따른 국가의 투자가 부족하다는 것이다.[14)]

또한 베트남 인력의 해외 진출 증가가 전문화된 기술의 증가와 근로자들의 자질향상이 이루어지지 못한 문제점들도 발견되고 있다. 베트남 근로자들이 해외 노동력 시장에서 우위를 점하기 위해서는 전문화되지 못한 근로자들의 자질과 능력 향상이 큰 과제로 대두되었는데, 실제 지난 수년간 베트남 근로자들은 자질 미달로 해외 진출기회를 많이 놓쳤던 것 또한 사실이다.

결국 이러한 문제들을 해결하기위한 대응방안으로 우선 인력송출기업과 직업훈련학교간의 긴밀한 협력과 국가의 해외취업파견정책의 새로운 접근으로 근로교육생 및 졸업생의 직업훈련과 시설에 대한 투자가 절대적으로 필요할 것이다. 그에 따라 해외취업을 통해 좀 더 현대적이고 전문적인 기술을 습득하여 다시 베트남에 전수하는 선순환구조가 이루어져야만 지금 현재의 인력에 대한 문제점들을 해결할 수 있을 것이다.

또한 해외취업송출의 활동에 대한 베트남과 수입국 관리기관의 관리감독이 제대로 수행되지 않아 근로자의 이탈 및 적응에 대한 문제가 발생하므로, 송출비리문제를 근본적으로 수정할 필요가 있을 것이다. 따라서 송출에 적합하지 않는 근로자를 모집·선발하는 인력송출기업에 대해서는 베트남 정부가 관리감독을 강화하고, 좀 더 큰 차원에서 정부 당국은 인력의 해외 진출에 대한 총체적인 감독을 해야 할 필요가 있을 것이다. 그 사례로 베트남 정부는 인력송출기업에 대한 벌칙으로 사업 자격을 정지시킬 수 있는 제도적인 장치도 마련해 놓고 있는 상태이다.

많은 베트남의 지방당국 역시 해외취업송출업무는 실업률을 감소하고 극빈층을 제기시키며 소득증가와 함께 전문능력양성 등에 적절한 효과가 있음을 알고 있으나 근로자들을 위한 직업 훈련에 대한 정책을 중시하지 않고 그에 대한 관심과 투자를 하지 않는 것이 현실이다. 결국 정부의 노력부족으로 대부분의 베트남 인력송출은 민간송출기업이 담당하여 외국의 중개직업알선기업과 직접 인력공급계약을 체결하여 인력을 파견하는 방식을 취하고 있는 것이다.

따라서 베트남 정부는 해외송출근로자를 위해 중개수수료를 줄이도록 하며, 정부의 관련기관이 직접적으로 시장개발 및 인력공급계약을 이행하여 건전한 경쟁을 바탕으

---

14) 호지민시 노동청의 조사결과에 의하면 직업훈련학교졸업생의 약 10%만 기업체의 인력의 기술능력요구에 응할 수 있고 나머지는 채용한 후에 기업체가 자기 현장에서 재교육을 실시해야 하는 것으로 나타남.

로 한 인력송출이 이루어져야 할 것이다. 또한 외국 파트너에게 규정된 중개수수료 이외에 초과로 지불하는 인력송출기업은 엄격히 처리하도록 법을 검토할 필요성도 제기된다.

현재 인력송출기업은 근로자 모집을 위해 구직자와 직접 접촉하거나 성·시의 인민위원회의 해외취업관리위원회를 통하여 구직자를 모집할 수 있으나, 그 지방의 인력들이 해외 이탈로 인한 불법취업자가 많을 경우 새로운 모집과 선발을 제한하고, 이탈이 많은 인력송출기업에도 제재를 가할 필요가 있을 것이다.

베트남 정부에서 중요하게 고민해야 할 것은 대만, 일본 등에서 베트남 근로자의 이탈율이 45%이상에 달하며, 결국 베트남은 해외 인력송출시장점유율을 잃을 수 밖에 없으므로, 이런 이탈문제를 막기 위하여 더 강력한 정책을 시행해야 할 것으로 본다. 따라서 근로자의 의식개혁을 위한 노력을 지속적으로 시행하여 공동의 이익을 담보로 하고 있다는 인식의 전환을 이루어야 할 것이며, 이탈방지를 위한 강력한 법률을 재정하여 이탈의 문제를 최소화하도록 노력해야 할 것이다. 그에 따른 방안으로는 이탈근로자에게 행정벌금을 과하거나 법률 위반으로 기소할 수 있는 강력한 법체계를 갖추어야 할 것이다. 그러나 이러한 논의는 결국 처벌을 목적으로 두는 것이 아니라 이탈방지를 위한 경고목적이 적합할 것이며, 귀국조치에 대한 대책도 강구할 필요가 있을 것이다.

결국 베트남 근로자들의 해외진출확대를 위해서는 인력송출기업에 의존하고 있는 현 정책과 관행이 아닌 개인들 스스로 직접 해외에서 직업을 찾도록 고무하는 정책의 시행과 교육 그리고 해외 진출에 관심이 있는 근로자들에 대한 적극적인 지원이 필요하다고 하겠다.

V. 결 론

오늘날 세계의 환경은 국제적인 경제통합과 각 국가간의 전면적인 협력 그리고 세계화·글로벌화가 이루어지고 있다. 이러한 환경변화의 과정에서 노동인력이 이동하는 현상은 당연하며, 또한 이는 수요와 공급의 법칙에 부응할 것이다. 결국 현대사회에서 자본에 따른 노동인력의 이동은 그리 특별한 일이 아니며, 특히 각 분야별 전문가들의 이동을 통해 많은 나라들이 더 많은 기술을 획득하고 있고, 그에 따라 국가를 좀 더 발전된 모습으로 바꾸어가고 있다.

현재 베트남의 경우도 개발도상국으로써 인력송출정책을 통하여 대략 수십만 이상의 근로자가 해외로 나아가 선진 국가에서 취업하여 선진기술을 습득하고 외화를 벌

고 있으며, 이는 베트남 국가와 각 지방들의 빈곤탈피정책에 상당하게 기여하고 있다. 인력송출정책은 베트남 정부 및 지역경제발전에 기여하여 각 지역간의 불균형적인 경제발전의 현상을 완화하고, 일부 귀국한 근로자가 해외에서 모은 돈으로 생산에 투자함으로써 베트남 경제에 활력을 불어넣고 있다. 그러나 이러한 일은 극히 일부에 불과하고 현실은 해외에서 취업하고 있는 베트남 근로자의 대부분은 단순노동과 단순직종에서 일을 하고 있는 것이다. 또한 새로운 기술을 습득하고 온다해도 베트남 본국에 그러한 일자리가 존재하지 않아 외환벌이 이외의 다른 문제들을 해결하는 것은 쉽지 않은 상황이며, 돌아온 이들이 거의 대부분 취업이 어려워 결국 해외에서의 이탈을 결정하는 사례가 다반사로 일어나게 되는 것이다.

인력수입국에 따라 외국인력의 수요는 모두 천차만별이나 모든 수입국에서 국가안정과 사회안정, 그리고 내국인의 일자리보호를 위하여 엄격한 출입국관리법을 재정하여 실시하고 있으므로 이러한 이탈자의 비율이 늘어나는 것은 베트남 정부의 인력송출점유율을 계속 낮추는 문제로 지적되고 있다. 특히 현시점에서 베트남이 새로운 노동시장을 찾거나 혹은 확장하는 일은 쉬운일이 아니므로 현재를 유지하는 것이 매우 중요한 것이다.

앞서 논의한 바와 같이 80년대에는 인력송출업무가 각국과 체결된 협정, 양해각서를 통해 공공기관이 직접 담당하였지만, 90년대 이후로 국가가 근로자를 직접 모집·선발·파견을 하지 않고 민간송출기업에서 담당하며, 정부는 국가관리 및 감사업무만 수행하여 문제가 더 심각해지고 있다. 즉, 인력송출업무는 인력송출허가를 발급 받은 기업에 위탁되고, 해외취업을 희망하는 사람에게 일자리를 제공하기 위하여 정부가 국영기업 및 민영기업에 업무를 위탁하여 원활한 인력송출을 진행하고 있지만, 이 정책의 올바른 시행을 위해서는 인력송출에 관한 법률의 충분한 검토와 함께 민간송출기업에 대한 문제들을 법 개정을 통해 이루어야 할 것이다.

특히 인력송출은 업무의 특수성에 기인하여 정부 정책에 따라 충분한 요건을 갖춘 기업에만 노동부에서 해외인력송출허가서를 발급하여, 부당 행위를 방지하며, 지속적인 인력송출기업에 대한 관리·감독이 필요하다.

또한 해외에 취업하는 근로자의 관리업무는 주재국의 법률 및 국제법률에 근거하여 발생되는 문제를 해결하기 때문에 주재국의 관계기관과 긴밀하게 협력해야 한다. 결국 근로자 송출국가와 수입국간에 사후관리업무는 또 다른 인력송출의 성공요인으로 볼 수 있을 것이다. 즉, 사후관리업무의 원할한 실시를 통해 사업주와 외국인 근로자간의 문제를 제대로 해결하고 외국인 근로자의 권익을 보전하게 되면 사업주는 지속적으로 외국인력을 안정적으로 활용할 수 있으며, 외국인력은 안정적인 취업을 보전할 수 있어 서로 win-win하는 계기가 될 수 있다.

현재 한국은 외국인 근로자에 대한 여러 문제점으로 인해 외국인력 활용정책에 대한 근본적인 변화를 꾀하고 있다. 즉, 외국인력 활용에 대한 국가의 관리를 강화하고 외국인 근로자에게 근로복지권익 등의 관련 법률을 개정·재정하고 있다. 그러나 근로감독관의 문제로 인한 사업주와 외국인 근로자간의 문제해결의 어려움과 이탈문제는 정부에서 해결하기 쉽지 않은 문제 중에 하나일 것이다. 베트남과 한국간의 인력수입 및 송출문제에 대한 명확한 법적 검토를 통해 서로간의 문제를 해결할 수 있을 것이며, 베트남의 경우 인력이탈의 방지를 위한 노력을 지속적으로 병행하여 인력의 문제를 해결해야 할 것이다.

<참 고 문 헌>

KOTRA. (2004). 베트남 비즈니스 로드맵.

구성열·손정식·안희완·이두원. (2002). 「베트남의 법제도와 시장개혁」. 연세대학교 동서문제연구원.

국가정치출판사 편.(2004). 베트남노동법.

김성권. (2000). 외국인 산업연수생 제도 활성화 방안. 석사학위논문.

노동부 외국인력정책과. (2004). 고용허가제 도입 자료 모음집.

박유원. (2003). 외국인 근로자의 법적 보호에 관한 연구. 연세대학교 법학대학원.

베트남 노동부 해외취업관리국. (각년도). 해외취업잡지.

석현호·정기선·이정환·이혜경·강수돌. (2003). 「외국인 노동자의 일터와 삶」. 미래인력연구원.

설동훈. (2002). 「외국인 노동자와 한국사회」. 서울대학교출판부.

유길상. (2004). 「저숙련 외국인력 노동시장 분석」. 한국노동연구원.

유길상·이정혜·이규용. (2004). 외국 인력제도의 국제비교. 한국노동연구원 국제이주기구.

전광석.(2002). 「국제사회보장법론」. 서울: 법문사.

정성철. (2003). 미등록 이주노동자의 발생 원인과 대책에 관한 연구. 서울대학교 행정대학원.

중소기업연구원. (2002). 「단순기능 외국인력 활용의 정책연구」.

하갑래·최태호. (2005). 외국인 고용과 근로관계. 「중앙경제」, 2005.02.

베트남 노동부 홈페이지: http://www.molisa.gov.vn

한국노동부 홈페이지: http://www.molab.go.kr

한국법무부 홈페이지: http://www.moj.go.kr
한국국제노동재단 홈페이지:http://www.koilaf.org
한국노동연구원 홈페이지: http://www.kli.re.kr
중소기업협동조합중앙회 홈페이지: http://www.kfsb.or.kr
베트남 통계청 홈페이지: http://www.gso.gov.vn