

출입국 관련 알림

August 2025



2025년 8월 7일, 베트남 정부는 외국인 근로자에 관한 규정 Decree No. 219/2025/ND-CP("Decree 219")를 발표하였습니다.

이번 개정은 기관, 단체 및 기업이 높은 기술 전문성과 경험을 갖춘 외국인 근로자를 보다 원활하고 유리한 환경에서 채용할 수 있도록 지원하는 것입니다. 이는 투자 협력 촉진, 과학·기술·공학 분야의 발전에 기여할 것으로 기대됩니다.

Decree 219는 공포일부터 발효되며, 기존 Decree No. 152/2020/ND-CP 및 Decree No. 70/2023/ND-CP의 관련 규정을 대체합니다.

베트남 내 외국인 근로자 관련 주요 변경 사항

1. 과거 대부분의 고용 형태에서 적용되던 베트남인 대상 채용 공고 의무를 축소했습니다. 이에 고용주는 다음 **세 가지** 경우에만 채용 공고를 해야합니다.

- (i) 근로계약을 체결하는 경우
- (ii) 베트남 내에서 입찰 패키지 또는 프로젝트 수행하는 경우
- (iii) 베트남 주재 외국 외교기관 또는 외국 기관과 근로계약을 체결하는 경우

또한, 고용주는 이제 반드시 권한 있는 기관의 구인서비스 포털에 게시하지 않아도 되며, 적합한 방법을 자율적으로 선택해 공고할 수 있습니다. 채용 공고 기간도 기존의 15일에서 지원서 제출일 **최소 5일 전으로 단축**되었습니다.

2. 노동허가(Work permit) 절차가 대폭 단축되었습니다. 외국인 근로자 수요 설명과 노동허가서 신청 절차가 하나의 절차로 통합되어, 기존에 각각 15영업일과 5영업일이 소요되던 절차가 **총 10영업일**로 단축되었습니다.

3. 노동허가 면제 대상의 확인서의 재발급 및 연장 절차를 추가하였습니다. 개인 정보가 변경되는 경우, 외국인 근로자는 노동허가 면제 확인서를 새로 신청할 필요 없이 변경된 정보와 관련 신고서만 제출하면 절차를 완료할 수 있습니다. 또한, 해당 Decree는 노동허가서 면제 확인서를 **한 번만 연장할 수 있으며**, 연장 기간은 최대 2년을 초과할 수 없음을 명확히 규정하고 있습니다.

4. 경영진, 관리자, 전문가 또는 기술자가 1월 1일부터 12월 31일까지의 1개 연도(달력 기준) 내에 **90일 미만으로** 베트남에서 단기 근무를 하는 경우, 이전과 달리 제한 없이 노동허가 면제를 받을 수 있습니다.

5. 관리자, 기술자 또는 전문가의 자격을 입증하기 위한 요건이 완화되었습니다. 또한, Decree 219는 **우선 개발 장려 분야**에서 근무하는 전문가에 대한 추가 자격 기준을 추가하였습니다.

6. 국가 공공 서비스 포털을 통한 one-stop 방식으로 정보기술의 활용과 행정 절차의 통합을 촉진합니다.
7. Decree 219는 외국인 근로자가 동일한 고용주 소속으로 여러 성(省)에서 근무하는 경우에 대한 구체적인 지침을 제공합니다. 이에 따라, 외국인 근로자의 근무지가 변경되더라도, 이전 Decree 152와 Decree 70에서 규정했던 것처럼 노동허가서에 근무지 정보를 갱신할 필요가 없습니다.
8. Decree 219에는 여전히 외국인 근로자 노동허가 신청 절차의 계획·시행에 영향을 줄 수 있는 몇 가지 규정이 남아 있습니다. 예를 들어, 해외에서 발급된 건강검진서에 관한 규정, 그리고 베트남 직업분류(Vietnamese Occupation Classification)의 직종 코드에 따른 외국인 근로자의 고용 분야 신고 의무 등이 있습니다.

KPMG 제안 사항

Decree 219에 따라 외국인 근로자 노동허가 취득의 조건, 기간 및 절차 일부가 완화된 것은 환영할 만한 변화입니다. 그러나 Decree 219에는 여전히 외국인 근로자 노동허가 신청 절차의 계획 및 이행에 영향을 미칠 수 있는 유의해야 할 규정들이 포함되어 있습니다. 또한 신청 서류 구성, 신청 과정에서의 정보기술 활용, 그리고 노동허가서 및 노동허가 면제 확인서의 발급·재발급·연장·취소 권한을 성 인민위원회에서 관련 기관으로 이양하는 일부 변경 사항은 처리 기간이 지연될 수 있으며, 단기간 내에 지방별로 일관되게 시행되기는 어려울 것으로 보입니다.

기업은 특히 전환 기간 동안 신규 규정에 맞춰 인력 재배치 및 채용 계획을 재검토·조정하여 사업 계획에 미치는 영향을 최소화할 것을 권고합니다. 또한, 관할 당국의 외국인 근로자에 대한 관리·감독 강화에 부응할 수 있도록 인력 이동 정책도 강화해야 합니다.

Decree 219의 규정에 대한 상세한 업데이트와 이번 규제 변경이 귀사의 인사 정책에 미칠 수 있는 영향에 대한 추가 논의를 원하시면 KPMG에 문의하시기 바랍니다.

Contact us

Email: info@kpmg.com.vn

Korean Desk

Seol Young-Sik (Hanoi)
Director
E Youngsikseol1@kpmg.com.vn

Kang Shinmok (Ho Chi Minh City)
Senior Manager
E shinmokkang1@kpmg.com.vn

The information contained herein is of a general nature and is not intended to address the circumstances of any particular individual or entity. Although we endeavour to provide accurate and timely information, there can be no guarantee that such information is accurate as of the date it is received or that it will continue to be accurate in the future. No one should act on such information without appropriate professional advice after a thorough examination of the particular situation.

© 2025 KPMG Limited, KPMG Tax and Advisory Limited, KPMG Law Limited, KPMG Services Company Limited, all Vietnamese one member limited liability companies and member firms of the KPMG global organization of independent member firms affiliated with KPMG International Limited, a private English company limited by guarantee. All rights reserved.

The KPMG name and logo are trademarks used under license by the independent member firms of the KPMG global organization.



Scan to visit our website: kpmg.com.vn