

2013-국제-415

해외 진출기업을 위한
산업안전보건제도

<<라오스 편>>

2013. 6.

산업재해예방

안전보건공단

KOREA OCCUPATIONAL SAFETY & HEALTH AGENCY



본 책자는 라오스에 진출해 있는 한국 기업체와 라오스로 진출하려는 국내 기업체들의 이해를 돕기 위하여 현지에서 적용이 가능하도록 작성되었으며 라오스 노동사회보장부 관련 공무원의 도움을 받아 작성되었습니다. 본 책자에 첨부된 노동법과 관련 법규 및 규칙 등의 영역 본은 라오스 노동사회보장부에서 공식적으로 발표한 자료이나 국문 번역은 라오스법을 이해하기 쉽도록 한국어로 번역한 것으로 법적효력이 없음을 알려드립니다. 또한 한국산업안전보건공단은 법률해석에 따른 어떤 법적소송, 민사 또는 행정소송 등에 대한 책임이 없음을 알려드립니다. 관련법에 대한 정확한 해석 및 해설은 라오스어로 명시된 법률이 가장 유효하니 라오스 소재의 관련당국에 문의하시기 바랍니다. 아울러, 본 책자는 안전보건공단 홈페이지(www.kosha.or.kr) 국외안전보건 정보로 들어오시면 전자파일로 받아보실 수 있습니다.

2013년 6월

한국산업안전보건공단
국 제 협 력 팀

● 차례 ●

1 산업안전보건제도 1

- 가. 산업재해 5
- 나. 산업안전보건 감독 제도 7
- 다. 산업안전보건 정책 11

2 기타 산업안전보건 관련 활동 13

- 가. 산업안전보건 교육 및 훈련 13
- 나. 산업안전보건 전문 인력 13
- 다. 기타 산업안전보건 활동 14

3 일반사항 15

- 가. 행정기관 연락처 15
- 나. 웹사이트 주소록 19

4 기 타 21

- 가. 라오스 현황 21
- 나. 라오스 경제현황 및 교역량 22
- 다. 라오스 투자현황 24

부 록 33

참고문헌 193

1

산업안전보건제도

○ 라오스에는 산업안전보건법이 있습니까?

라오스에서 산업안전보건은 노동사회복지부(Ministry of Labour and Social Welfare : MOLSW)에서 담당하고 있으며, 산업안전보건법이 별도로 제정되어 있지는 않습니다. 다만 2006년 12월 27일 개정된 『노동법』¹⁾ 제6장 노동보호와 제 8장 노동 재해 및 직업병에 산업안전보건 내용이 있습니다. 노동법 이외에 산업안전보건과 관련하여서는 1999년 12월 23일 수상령으로 제정된 사회보장령(Decree No. 207/PM, 23 December 1999, Social Security System for Enterprise Employees)을 사업장 근로자들에 적용하고 있습니다.

그 외에 산업안전보건과 관련된 법령 및 규정은 다음과 같습니다.

- 라오스의 노동법 시행에 따른 총리령 (Decree of the Prime minister No. 98/PM, dated 14 December 1995)
- 제조업법 (Agreement of National Assembly No. 01-99/NA, 3 April 1999)
- 제조업법 공포에 따른령 (Decree of the President No. 10/PDR, 26 April 1999)

현재 라오스는 정부 부처, 노동자 단체, 국제노동기구(ILO)등과 합동으로 각 분야의 전문가들을 통해 노동법을 개정을 통해 국제적 기준을 충족하고자 하고 있습니다. 최초 제정된 1994년의 노동법은 2006년 개정을 실시하고 2011년에 노동사회복지부에서 노동관리법(Labour Management Law)을 공포하고자 국회에 법안을 제출하였으나, 노사와 ILO의 추가적인 요청사항 등으로 인해 통과되지 못하였습니다. 그러나, 지난 3월 정부는 회의를 통해 새로운 노동법의 제정보다는 기존의 노동법에 새로운 노동관리 법령 부분을 포함하여 공포하기로 합의를 하였으며 현재 준비를 하고 있습니다.²⁾

1) Labour Law 전문 국문 첨부 1 참조

2) 첨부 2의 ILO 지역 사무소 뉴스 참조

○ 노동법 외에 산업안전보건과 관련된 기타법이 있습니까?

산업안전보건과 관련된 법과 규정은 산업부, 보건부, 농업부, 환경부, 교통부 등에서 관련 규정을 제정하였으며, 각각의 부처에서 제정한 산업안전보건관련 법률과 주요 내용은 다음과 같습니다.

- 위생, 질병 예방, 건강증진법 (Law on Sanitation, Diseases Protection and Health Promotion, Ministry of Public Health, Ministry of Justice, Decree No. 49/President of Lao PDR, 25 April 2001)
 - 제18조 사업장의 위생
 - 제20조 건설현장 및 수리업체의 위생
- 광산법 (Law on Mining, Decree No. 36/PDR, President of Republic, 31 May 1997)
 - 제42조 광업 사업주의 책임
 - 제45조 기술 기준
- 제조법 (Law on Manufacturing, Agreement of National Assembly No. 01-99/NA, 3 April 1999)
 - 제14조 사업장 성과 기준
 - 제20조 환경 측정
 - 제42조 사업주의 의무
- 농업법 (Law No. 01/98/NA, dated 10 October 1998, President of the National Assembly)
 - 제6조 환경보호
 - 제10조 농업 사업주의 의무와 권한
 - 제65조, 제66조, 제67조 환경, 인간 보호 방법
- 농약의 사용과 관리 규정 (Regulation No. 0886/AF, dated 10 March 2000, on Management and use of pesticides)
 - 제26조 제4항 재해예방을 위한 안전표지의 사용
- 비엔티엔의 임업과 목제품 제조 자격과 관리에 관한 기준(Notice, No. 200, dated 11 February 2005, the Standards for establishing the license and management of wood processing and forestry products in Vientiane Capital, Director of agriculture and forestry division, Vientiane capital)

○ 산업안전보건과 관련된 노동법은 구체적으로 어떤 내용입니까?

라오스의 노동법을 살펴보면, 제6장 제42조에 안전한 작업환경에 대한 부분을 규정하고 사업장, 기계, 화학물질 등에 대한 안전한사용, 감독, 근로자 건강 관리 등에 대한 의무를 사업주에게 부여하고 있습니다. 아울러, 사업장의 안전 확보와 위생에 대한 개선을 요구하고 있습니다.

이를 위해 필요한 조치는 아래의 사항을 포함하고 있습니다.

- 전등이나 자연광을 활용한 적절한 조명, 소음 노출 초과 한계, 유해 화학물질의 노출 저감을 위한 환기장치의 설치.
- 식수, 세면장, 화장실, 매점, 탈의실 등의 제공.
- 작업 공정상에서 위험의 예방을 위한 개인 보호구의 제공.
- 위험기계기구 또는 기타의 위험장소에 방호장치 내지는 팬스와 재해예방 조치의 실시와 화재 경보장치 또는 감전을 예방하기 위한 설비.

기타 사업주의 의무사항으로는 근로자들에 안전보건에 대한 규정을 알리도록 하고 있으며, 이러한 부분에 대한 교육을 실시하도록 하고 있습니다.

제6장 제42조에서는 근로자의 건강검진 및 보건 의료와 관련한 사업주의 의무를 규정하고 있으며, 사업장 구급 상자의 구비와 50명 이상 고용사업장의 근로자 건강 관리를 위한 의료진의 선임을 규정하고 있습니다.

라오스의 노동법 시행에 따른 총리령 (Decree of the Prime minister No. 98/PM, dated 14 December 1995)에서는 제3장 제13조에서 사업주의 근로자에 대한 관리과 사용, 작업 환경, 산업안전보건, 휴식시간, 노동 비용, 훈련, 기술의 향상 및 사회보장에 대한 노동법 및 기타의 규정에 따른 의무를 명시하고 있습니다. 또한 제4장 제14조에서는 10명 이상의 근로자를 고용하고 있는 사업장의 내부 작업 규정 마련과 근로자들과의 소통을 규정하고 있으며, 아래의 사항을 포함하여야 하도록 하고 있습니다.

- 작업 시간
- 휴식시간 및 점심시간
- 주말 휴일과 정기 휴일
- 개인용 보호구 및 방호장치의 사용
- 근로시 지참하여야 할 것과 지참하지 말아야 할 것
- 연장근로와 연장근로에 따른 임금
- 질병과 기타 개인적인 사유로 인한 결근

- 노동 문제의 해결 방법
- 내부 작업 규정을 위반한 사람에 대한 벌칙

라오스는 산업안전보건과 관련하여 ILO의 협약을 기초로 노동사회복지부에서 관련 규정을 마련하고 있는 실정입니다.

근로 감독관의 역할과 권한을 규정하는 법과 규정은 2004년 초안을 마련하여 고용사회복지부에서 의결을 하고자 하였으나 승인이 되지 않았으며, 현재 노동법 제12장에 포함되어 있습니다.

산업재해 및 질병과 관련한 규정은 노동법 제8장 노동재해 및 직업병 제54조, 제55조, 제56조에 명시하고 있으며, 산업 재해는 다음과 같은 근로자의 부상, 장애, 불구 또는 사망을 유발하는 사고로 규정하고 있다.

- 작업장 또는 고용주나 고용주를 위해 행동하는 자가 배정한 그 밖의 장소에서 의무 이행 도중
- 휴식 구역, 카페테리아 또는 노동 단위의 책임 범위 내의 그 밖의 장소에서
- 주거지로부터 작업장까지 통근 도중. 노동자가 고용주나 그 대표자에게서 배정 받지 아니하고 개인적 업무를 수행하는 동안 발생하는 사고 또는 배정 받은 업무 완수 후 발생하는 사고는 노동 재해로 간주하지 않음.

직업병은 작업의 결과로 발생하는 일체의 질병으로 정의하고 있습니다.

사회보장령(Decree No. 207/PM, 23 December 1999, Social Security System for Enterprise Employees)에서는 근로자의 재해와 직업병에 관한 부분을 포함하고 있으며, 재해로 인한 보상에 관한 부분을 명시하고 있습니다.

라오스의 노동법 시행에 따른 총리령 (Decree of the Prime minister No. 98/PM, dated 14 December 1995)에서는 산업재해의 처리에 대한 부분을 명기하고 있습니다. 제조업법 (Agreement of National Assembly No. 01-99/NA, 3 April 1999)에서는 산업재해 보상금액의 산정과 법규 미준수에 따른 벌칙 규정을 명시하고 다음의 경우에 제재를 당할 수 있습니다.

- 사업장과 제품의 안전에 대해 감독관이 요구하는 자료의 제출을 거부
- 감독관의 위험하거나 부정적인 영향을 미칠 수 있는 사업장 건물과 기계에 대한 개선과 변경 요구를 준수하지 않았을 경우
- 제조업법 공표에 따른령 (Decree of the President No. 10/PDR, 26 April 1999)

가 산업재해

○ 라오스에서 발생하는 산업재해 발생관련 자료를 관리하는 기관이 있습니까?

라오스에는 산업재해와 관련한 자료 내지는 현황 작성은 아직 미흡합니다. 산업재해 발생시 모든 재해를 보고하도록 하고 있지만 취합이 잘 되지 않으며, 현재는 사회보장기구(SSO : Social Security Organization)에 가입된 사업장들의 경우 보고된 재해 현황을 취합하여 기구에서 발표하고 있습니다.

산업재해 발생 현황, 2001-2010

구 분	2005년	2006년	2007년	2008년	2009년	2010년
가입사업장수(명)	24,097	28,891	36,160	42,175	45,145	49,469
재해자수(명)	203	269	353	436	511	642
사망자수(명)			1	6	1	7

※ Source : Social Security Organization 2011 연보 ³⁾

라오스 국립통계센터에서도 각종 통계를 생성하여 발표⁴⁾하고 있으나, 각 주별로 공무원, 군인, 경찰, 일반대중, 근로자, 학생, 외국인 등의 교통사고 건수와 전국의 재해 및 사망자 수만을 발표하여 근로자의 통계로 보기에 어렵습니다.

○ 라오스에서 산업재해 보상과 관련한 규정은 무엇입니까?

노동법에 따르면 사업장에서 직무를 수행중에 발생하는 모든 사고를 산업재해로 보고 있으며, 모든 직업병을 산업재해로 인정하고 있습니다. 노동국은 재해의 발생시 보건국 및 노동조합과 협력을 하도록 되어 있습니다.

산업재해와 질병에 따른 보상 기준은 다음과 같습니다.

- 의사의 확인을 거치는 치료 기간 및 재활 기간 동안 근로자는 정상적인 봉급 또는 임금을 수령할 자격이 있으나 그 기간은 6개월을 넘어서는 안 된다. 기간이 6개월을 초과하는 경우 초과된 각 개월에 대해 봉급 또는 임금의 50%를 수령할 자격이 있으나 [그 기간은] 18개월을 넘어서는 안 된다. 사회 보장 조직

3) 참조 사이트 : http://www.ssolao.gov.la/images/PDF_Files/Annual_Report/10years_sso_rp.pdf

4) <http://nsc.gov.la/> 참조

가입자의 경우 사회 보장 체계를 적용한다.

- 근로자가 산업 재해나 직업병으로 인해 불구가 되거나 신체의 장기를 잃는 경우 또는 그로 인해 사망하는 경우 사업주는 피해자 또는 그 상속인들에게 법규에 따라 수당을 지급해야 한다.
- 사업주가 보상보험이나 사회보장 기금에 가입하였을 경우에는 보상의 담당이 보험 회사가 되며, 규정에 따라 보상기금과 보험회사는 근로자에게 보험금을 지급하도록 한다.

사회보장령(Decree No. 207/PM, 23 December 1999, Social Security System for Enterprise Employees)에 따르면, 산업재해는 근로자가 지정된 작업영역에서 작업시 발생하는 모든 원인으로 인해 근로자가 재해를 당하거나, 불구 또는 사망에 이르는 모든 것을 산업재해로 보고 있으며, 작업관련성 질환은 지니무로 인해 근로자의 몸과 마음에 영향을 미쳐 발생하는 모든 질병을 직업병으로 규정하고 있습니다. 또한 보험에 가입된 근로자는 가입기간에 관계없이 재해 발생시 보상을 받을 수 있도록 하고 있으며, 근로자의 고의로 재해나 질병을 당하였을 경우는 보상을 받을 수 없도록 하고 있습니다. 만약 근로자가 재해를 당하였을 경우 사업주는 다음의 보상을 하도록 하고 있습니다.

- 의학적 치료 및 건강 회복 비용
- 일시적 작업능력 손실에 따른 보상
- 간호비용 보상
- 영구적인 작업능력 손실에 따른 보상
- 장례 비용
- 희생자 가족에 대한 보상

보험에 가입된 근로자의 산업재해와 질병으로 인한 의학적 치료 비용은 여러 보험에 가입되었을 경우 SSO의 보상비용은 중복으로 지급되지 않으며, 일시적 작업능력 손실에 따른 보상은 근로자가 다시금 일을 할때까지의 비용에 대한 보상을 의미 합니다.

라오스의 노동법 시행에 따른 총리 령 (Decree of the Prime minister No. 98/PM, dated 14 December 1995)에 따르면, 사업주는 산업재해 발생시 적절한 행동을 즉시 실시하여야 하며, 사고 발생에 따른 보고를 노동조합 또는 근로자 대표에게 하도록 되어 있습니다. 만약 사고에 대한 더 많은 조사가 필요할 시에는 사업주 또는 사업주 대리인이 노동조합 또는 근로자대표와 합동으로 발생한 사고에 대한 조사를 실시할 수 있으며, 만약 노동조합 또는 근로자대표가 없을 시에는 사업주 또는 사업주 대리인은 그와 관련된 사람을 지정하거나 사고 발생 목격자와 함께

조사를 실시할 수 있습니다.

산업재해나 질병 또는 사망으로 인한 근로자의 가족에 대해 사업주는 다음과 같은 보상을 하여야 합니다.

- 작업 경력이 3년 미만일 경우 월급의 6배를 지급
- 작업 경력이 3년 이상 10년 미만의 경우 월급의 8배를 지급
- 작업 경력이 10년 이상 20년 미만의 경우 월급의 12배를 지급
- 작업 경력이 20년 이상일 경우 월급의 15배를 지급

또한, 사업주는 사망으로 인한 장례식 비용으로 3개월 미만의 월급을 지급 하여야 한다. 만약, 사회보장기금에 가입되었을 경우 모든 가족 보상금과 장례비용은 기금에서 지급이 됩니다.

나 산업안전보건 감독 제도

○ 라오스에 산업안전보건 감독 제도가 있습니까?

노동법 제12장 제66조부터 제73조까지 산업안전보건 및 노동과 관련한 근로감독관의 임무 등이 제정되어 있습니다.

노동감독을 수행하는 기관은 정부의 노동사회복지부(Ministry of Labour and Social Welfare), 각 주 및 시의 노동사회복지 부서(labour and social welfare division), 각 지구 및 자치단체의 노동복지사무소(labour and social welfare office)이며, 각 감독 기관의 의무화 권한은 다음과 같습니다.

노동복지부의 권리와 의무

- 노동 기능의 구축 발전, 일자리 배치, 노동 관리에 관한 전략 계획, 법규의 조사 및 수립과 정부의 검토 및 승인 제안
- 전략 계획, 노동법 및 그 밖의 노동 관련 규정의 이행을 배포, 감시, 감독, 점검
- 노동 관련 기업, 협회 또는 재단의 설립의 조사, 검토, 승인 또는 취소
- 노동, 통계 및 정보, 노동 시장, 기타 등등에 관한 과학적 조사의 확립 및 실시
- 노동 기능의 구축과 발전, 일자리 배치에서 다른 부문 및 조직과의 협력
- 안보부 및 중앙 및 지방 수준의 그 밖의 부문과 필요할 경우 협력하여 국내 및 외국에서 일하는 라오스인 노동자와 라오스 인민민주공화국에서 일하는 외국인 노동자들을 관리
- 직업 알선 업체의 활동을 관리 점검

- 규정에 따라 노동 기능 구축 및 발전 관련 국가 기금을 관리, 사용, 점검
- 노동 쟁의의 중재를 감독
- 국제적 노동 활동에 협력
- 법률이 규정하는 그 밖의 권리의 행사 및 그 밖의 의무의 이행.

각 주 및 시의 노동복지부서의 권리와 의무

- 노동에 관한 전략 계획 및 발전 계획 수립
- 그 책임 하의 노동 관련 법규의 집행을 배포, 감시, 감독, 점검
- 노동 기능의 구축 및 발전, 일자리 배치, 노동 관리에 있어 다른 부서 및 조직과 협력
- 노동복지부가 지정하는 지역 내의 다른 관련 부문과 협력하여 국내 및 외국에서 일하는 라오스인 노동자와 라오스 인민민주공화국에서 일하는 외국인 노동자들을 관리
- 규정에 따라 노동 기능 구축 및 발전 관련 국가 기금의 관리, 사용, 점검
- 관할 내 노동 쟁의의 중재 수행
- 노동 관련 기업, 협회, 재단의 설립 신청 또는 [면허] 취소의 검토 및 노동복지부의 검토 및 승인을 위한 제안
- 그 책임 하에 있고 설립이 승인된 노동 관련 기업, 협회, 재단에 대한 감독, 감시, 관리
- 노동 및 노동 시장에 관한 데이터와 정보의 감시 및 수집
- 노동 활동을 요약하고 상급 기관에 보고
- 법률이 규정하는 그 밖의 권리의 행사 및 그 밖의 의무의 이행

각 지구 및 자치단체의 노동복지사무소의 권리와 의무

- 그 책임 하의 노동 관련 법규의 집행을 배포, 감시, 점검
- 노동 기능 구축 및 발전, 일자리 배치, 노동 관리에서 다른 부서 및 조직과 협력
- 관할 내 노동 쟁의의 중재 수행
- 그 책임 하의 노동 관련 기업, 협회, 재단의 활동의 감시 및 관리
- 노동 및 노동 시장에 관한 데이터와 정보의 감시 및 수집
- 노동 활동을 요약하여 상급 기관에 보고
- 법률이 규정하는 그 밖의 권리의 행사 및 그 밖의 의무의 이행.

○ 산업안전보건 감독관의 수와 감독의 유형은 무엇입니까?

라오스의 근로감독관은 산업안전보건 이외에 다른 많은 업무를 수행하고 있으므로 모든 노동감독관은 단순 산업안전보건 감독관으로 보기는 어렵습니다. 2013년 현재 노동사회복지부에 3명의 노동감독관이 있으며, 17개의 주에 약 40명의 노동감독관이 업무를 수행하고 있으며, 각 감독관의 수는 아래와 같습니다.

연번	구분	감독관수	주별감독간수	지방노동사무소 감독관수
1	노동사회복지부	3		
2	Sekong	5	1	4
3	Attapeu	5	1	4
4	Xayabuly	20	5	15
5	Vientiane	12	2	10
6	Saravan	9	1	8
7	Savannakhet	14	1	13
8	Champasak	13	3	10
9	Khammouane	12	2	10
10	Luang Prabang	15	2	13
11	Luang Namtha	6	1	5
12	Oudomxay	9	2	7
13	Houaphan	9	1	8
14	Phongsaly	3	3	0
15	Xiengkhuang	9	2	7
16	Vientiane Capital	24	6	18
17	Bolikhamxay	7	2	5
18	Bokeo	9	4	5
19	Saysomboun 특별구역	3	1	2
전체		187	40	144

근로 감독의 유형은 다음과 같습니다.

- 정기 점검 : 결정된 계획에 따른 점검
- 후속 점검 : 경고를 받았거나 일부 개선 분야에 대해 권고를 받은 각종 노동 단위에서의 정기 점검 후의 재점검
- 긴급 점검 : 점검 대상에 대한 사전 통보 없이 이루어지는 긴급한 점검

○ 정부 감독기관외에 다른 감독업무 수행기관에는 어떤 것이 있습니까?

노동사회복지부 및 기타 관련기관의 산업안전보건 감독은 공장에만 제한되지 않고 주로 관리 업무를 주로 보고 있으며, 실제적으로 많은 점검이 이루어지지 않는다고 있습니다. 따라서 감독업무시 감독관들은 관련 정부 부처와의 적극적인 협조를 하여야 합니다.

라오스에는 노동사회복지부와 관련 기관의 감독 이외에 노동조합에서도 감독을 수행하고 있습니다. 그러나, 실제적으로 노동조합 감독은 사업주와의 협력이라는 문제에 있어서 수행되기 어려우며, 라오스 노동조합단체는 ILO에서 개발한 소규모 사업장 작업개선 교육 프로그램인 WISE의 사업장 적용을 위한 사업주의 허가를 요청하는 정도로 이루어지고 있습니다.

제조업법에 따르면, 산업수공업예품부(Ministry of Industry and Handicraft)에서도 관련 감독을 실시할 권한을 가지고 있으며, 사업장이 다른 행정 당국의 업무와 관련된 감독이 필요할 시 각 관계기관은 적극 협조를 실시하도록 하고 있습니다.

○ 기타 감독관의 업무 및 활동에는 어떤 것이 있습니까?

라오스의 감독관은 사업장 방문시 감독업무 이외에 사업주에 법에 대한 정보의 제공과 산업안전보건 향상을 위한 방법 등의 지원을 실시합니다. 예를 들어, 환기 방법, 자연광 등의 활용등에 대한 지원을 실시합니다. 또한 사업주에게 근로자에 대한 개인보호구 지급 및 개인보호구에 대한 비용을 사업주가 지급하도록 권고하고 있습니다.

합동 점검은 주로 주단위로 수행이 되며, 라오스 노동조합 단체, 무역부, 경찰, 아동 기구, 여성연합 등이 참여를 합니다.

다 산업안전보건 정책

○ 라오스에 산업안전보건 정책이 있습니까?

라오스는 2004년부터 2010년의 제1차 산업안전보건 계획을 수립하고 라오스의 산업 안전보건 증진을 위한 활동을 지속적으로 수행하였습니다. 제1차 산업안전보건 계획의 주요내용은 다음과 같습니다.

- 노동 관리와 다른 관련 부문을 위한 세미나/워크숍의 지속적인 수행
 - Oudomxay Province의 북부에서 6개 지방 포함
 - Savannakhet Province의 중부에서 8개 지방 포함
 - Champasack Province의 남부에서 4개 지방 포함
- ※ 라오스는 ILO 지원에 의한 세미나, 워크숍을 공무원, 근로자, 사업주 관계자들의 중요한 안전보건 학습으로 생각하고 있음
- 감독과 감독관의 훈련, 지방 관리기구와 유기적인 협조 필요
 - 노동에 의한 사고의 일반적인 정보와 보고를 수집집계를 위해서 감독관에 대한 훈련과 지방조직과의 협조가 필요하며 이는 최종 보고서와 장래의 계획을 완성시키기 위해서도 필요
- 노동 감독을 수행하기 위해 지방의 감독관에게 공장 감독과 노동 건강 보호를 위한 체크리스트를 포함한 새로운 형태의 폼을 제공하기 위해 지속적인 연구 개발이 필요
- ILO 회의 No.155을 Lao 언어로 번역해서 출판하고 배포함으로써 노동 건강 보호에서 참고하고, 법령을 견인하기 위한 자료로 활용
- ILO - OSH 2001의 산업안전보건 관리시스템과 수행 매뉴얼의 가이드라인 매뉴얼을 번역하여 출판하고 배포함으로써 안전보건의 기틀을 마련
- 노동 사고를 줄이기 위해 효과적인 공장의 노동관리 메커니즘을 개선
 - 근로자를 위해 그리고 특별히 건설, SME와 다른 부문에서도 작업장 향상, 도구의 사용, 보호용 장비의 사용과 직업병의 예방
- 산업안전보건(MLSW, LFTU, MoPH, MoIC, MoAF, MCTPC, SSO과 산업안전보건과 관련된 내각) 위원회의 확립
- Lao PDR의 산업안전보건에 대한 책임을 갖고 데이터베이스 및 조정작업을 할 수 있는 노동관리부와 노동부의 조직을 설립
- 우선적으로 노동건강 검진을 하기위해 지방의 노동 및 복지의 노동환경을 감시하고 감독하는 일을 수행

- 내각이 산업안전보건 보호 법령을 공부하고 개정하여 널리 공표
- 산업안전보건 훈련과 워크숍의 향상을 포함한 모든 이해관계자를 확보하기 위해 정부조직, NGO의 국제기구와 비즈니스 부문에 의해 지원되는 네트워크 확립
- 10명 이상의 근로자를 고용하는 작은 기업에 있어서 산업안전보건에 대한 교육을 가시도록 독려하고 촉진

1차 산업안전보건 계획의 수행이후 라오스 노동사회복지부의 노동관리실은 2011년부터 2015년까지 제2차 국가 산업안전보건 프로그램을 마련하여 라오스 내 모든 사업장, 근로자, 사업주가 산업안전보건을 위한 예방문화를 만들고 산업 안전보건을 증진하고자 하고 있습니다. 이를 위해, 사업주와 근로자가 산업 안전보건 선진화 노력을 할 수 있도록 하는 정책과 법적 메카니즘을 개발하고 모든 근로자가 산업안전보건에 대한 교육과 보호를 받을 수 있도록 하며, 산업 안전보건 행정과 관리에 대한 효율성을 창조하고자 하고 있습니다. 제2차 국가 산업안전보건 프로그램은 첨부5)를 참조하시기 바랍니다.

그 외 국제노동기구(ILO)는 라오스의 전반적인 노동에 대한 증진을 위해 Decent Work 프로그램을 마련하여 시행중에 있습니다.

5) 2nd National Occupational Safety and Health(OSH) Programme year 2011-2015 참조.

2 기타 산업안전보건 관련 활동

가 산업안전보건 교육 및 훈련

○ 라오스의 OSH 프로그램과 교육과정은 무엇입니까?

라오스의 산업안전보건과 관련한 교육은 라오스 국가상공회의소(Lao National Chamber of Commerce and Industry : LNCCI)의 디자인센터에서 약 20개의 산업안전보건 과정을 운영하고 있으며, 매년 약 100여명의 참가자를 대상으로 교육을 실시하고 있습니다. 또한 근로자 측의 라오스 노동조합연합에서 약 14개의 과정을 운영하고 있으며 마찬가지로 매년 약 100여명의 참가자를 대상으로 교육을 실시하고, 노동실의 노동관리과에서 8개의 과정에 약 300여명을 대상으로 교육을 실시하고 있습니다.

라오스의 유일한 산업안전보건 교육기관은 국가상공회의소의 디자인 센터이며, 산업안전보건 교육과 관련하여서는 2000년에 약 20여명의 WISE 교육 참가자들이 현재 사업장과 교육기관에 소속되어 각 부분의 산업안전보건 증진을 위해 노력하고 있습니다.

산업통상부의 수공업제품산업실에서 가끔 사업장의 산업안전보건과 관련된 교육을 실시하고 있으나, 이는 외부의 지원에 의해 실시되는 것으로 이러한 교육 활동은 지원 기관의 활동계획에 따라 시행되며, 담당실은 교육 수립만을 수행합니다.

나 산업안전보건 전문 인력

○ 라오스의 산업안전보건전문가의 활동은 무엇입니까?

정확한 산업안전보건 전문가의 숫자는 알려져 있지 않지만, 사업장에는 몇몇의 산업안전보건 전문가가 있으며, 약 10여명의 전문가가 외국에서 관련 교육을 받고 분야별로 직무를 수행하고 있습니다. 라오스의 의학기술학교 또한 산업안전보건과 관련한 과목을 강의하고 있으나 수강생의 수는 적으며, 전공자의 대부분은 일반 의료기관에서 업무를 하고 있습니다.

다 기타 산업안전보건 활동

○ 라오스의 산업안전보건 관련 국제 활동에는 어떤 것들이 있습니까?

라오스는 국제노동기구(ILO)와 같은 국제기구들과 협력을 통한 각종 산업안전보건 활동을 수행하고 있습니다. ILO는 노동사회복지부와 합동으로 소규모사업장 및 건설현장 등을 대상으로 산업안전보건 교육활동을 수행하고 있으며, ILO 사회보장 프로젝트 등을 통해서도 많은 활동을 하고 있습니다. 특히, 라오스 노동조합연합은 호주의 관련기관과 합동으로 산업안전보건과 산업안전보건 모니터링 및 평가법에 대한 워크숍을 수행하는 등의 활동을 하고 있습니다.

그 외에도 독일의 기술원(German Technical Agency : GTZ)의 지원을 통한 직업훈련 교육을 실시하고 있으며, 산업통상부는 덴마크 등과 합동으로 프로젝트를 수행하는 등의 활동을 하고 있습니다.

○ 업종별/규모별 산업안전보건 활동에는 어떤 것들이 있습니까?

라오스 통상부와 상공회의소 등은 ILO 방콕 사무소와 합동으로 소규모 사업장을 위한 WISE 프로그램을 소개하고 교육을 실시하였으며, 자체적으로 디자인 센터에서 이 프로그램을 구성하여 활동을 하였습니다.

건설업의 산업안전보건을 위한 WISE 훈련 프로그램도 도입되었으며, 노동사회복지부 감독관들을 대상으로 산업안전보건에 대한 이해를 높이기 위하여 소규모 건설업의 작업환경 개선(Work Improvement in Small Construction : WISCON)을 위한 워크숍 등을 개최하였습니다.

농업은 라오스의 주요 산업으로 전체 인구의 약 80%가 농업에 종사하고 있으며, 국가 가난극복전략과 프로그램(National Poverty Eradication Strategy and Programmes)에서 가장 중요한 부분을 차지하고 있습니다. 농업 분야는 근로자의 건강과 작업환경에 많은 관련이 있으며, 화학물질의 사용 등으로 인한 직업병 발생 위험이 높습니다. 그러나, 아직 농업분야의 산업안전보건 증진을 위한 활동은 그리 많지 않으며, 라디오나 산업안전보건 캠페인 등을 통해 화학물질의 안전한 사용과 화학물질 취급시 장갑, 마스크 등과 같은 개인용 보호구 착용을 중용하고 있습니다.

3

일반 사항

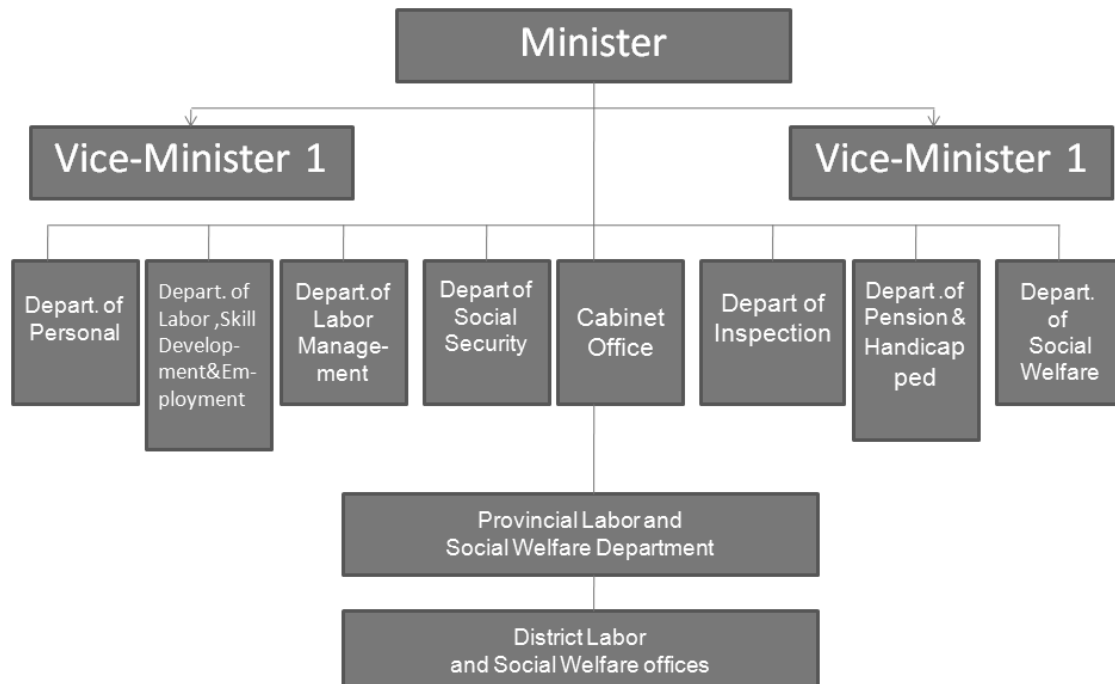
가

행정기관 연락처

○ 산업안전보건과 관련된 행정기관에는 어떤 기관이 있습니까?

라오스의 산업안전보건과 관련된 주기관은 노동사회복지부이며, 장관과 2명의 차관이 있습니다. 노동사회복지부는 7개의 실(Department)과 1개의 장관 사무실로 구성되어 있으며, 실에는 노동실(Department of Labour), 감독실(Department of Inspection), 조직실(Department of Organization), 사회복지실(Department of Social Welfare), 원호장애실(Department of Veteran and Disabled), 고령연금실(Department of Pensions and Elderly), 사회보장실(Department of Social Security)이 있으며 앞서 말한 것처럼 감독실는 노동 산업안전보건 감독보다는 부처의 행정업무를 주로 담당합니다. 산업안전은 노동실의 노동관리과에서 주로 담당을 하고 있으며, 노동실의 조직과 활동에 관한 령(Decree No. 2405/MoLSW, dated 28 August 2000/Minister of MoLSW)을 통해 다음과 같은 역할과 책임을 부여하고 있습니다.

노동사회복지부 조직도

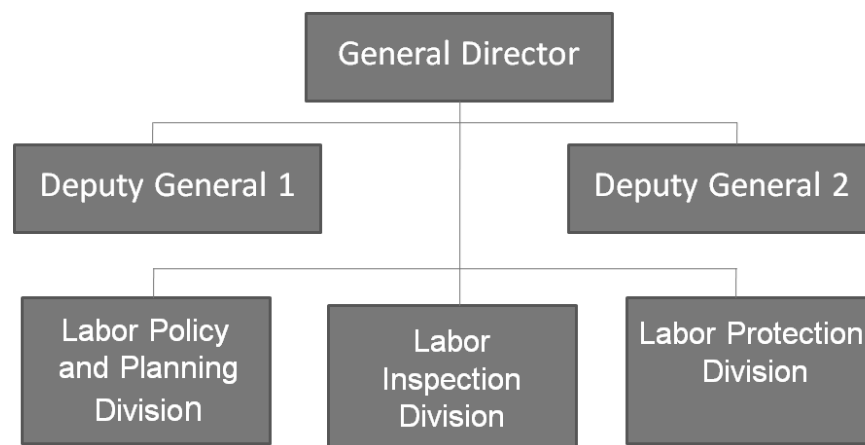


노동실의 역할은 노동정책, 규정, 근로자 사용관리 규정, 근로자 기술개발, 라오스 국민의 고용증진 등입니다. 노동실은 3개의 과로 나누어져 있으며, 노동정책계획과(Division of Labour Policy and Planning), 노동보호과(Division of Labour Protection), 기술개발 및 고용증진과(Division of Skill Development and Employment Promotion)로 구성되어 있습니다.

노동보호과의 주요 역할은 다음과 같습니다.

- 근로자와 노공 정책의 관리에 관한 노동법, 형, 규정 내용의 시행
- 근로 감독과 같이 근로자 관리를 위해 필요한 규정의 개발
- 노동과 정책에 사용되는 관련 규정의 수행 증진, 개발, 배포
- 사업장의 안전을 확보하기 위해 필요한 부분에 대한 사업주와 근로자의 지원 및 사업주와 근로자 간에 우호적인 관계 유지를 위해 필요한 지원
- 노동 문제의 해결을 위해 필요한 활동의 수행
- 라오스의 외국인 근로자 등록 및 관리
- 라오스의 근로자 관리와 관련된 모든 문서 작업
- 부의 업무와 관련한 문제들에 대한 교육 과정 개설
- 부의 업무와 관련한 각종 국제기구 및 연관 기관과의 협력

노동관리과 조직도



라오스의 주와 자치단체에서는 직접적인 산업안전보건업무를 담당하는 부서는 없습니다.

○ 라오스에서 정부 산업안전보건 유관기관은 무엇입니까?

산업안전보건과 관련한 연구기관과 단체에는 공중보건부 산하에 과학기술환경원 (Science Technology and Environment Agency)이 있으며 실험실을 보유하고 있고, 비엔티엔 의학기술학교에서는 공기측정을 위한 기기들을 가지고 있습니다.

산업재해에 따른 보험과 보상업무를 담당하는 사회보장기구(Social Security Organization)는 라오스의 사회보장계획에 따라 필요에 의해 설립된 기관으로, 적용 대상사업장은 근로자 10명 이상의 사업장입니다. 사회보장기구는 산업재해에 대한 통계의 업무도 수행하고 있으며, 산업재해에 따른 기록과 병원 치료 지급 등에 대한 기록을 보유하고 있습니다.

사회보장기구(Social Security Organization) 조직도



○ 라오스에서 정부기관 이외에 산업안전보건 유관기관은 무엇입니까?

실제적으로 라오스에는 산업안전보건과 관련한 유관기관 부분에 대한 협력업무를 담당하는 부처는 없으며, 노동실의 노동관리과에서 산업안전보건관련 활동에 대한 노력을 하고 있습니다. 특히 노동관리과에서는 국제노동기구와 협력을 통해 산업안전보건 증진을 위한 활동과 산업안전보건 관련 문제들에 대해 워크샵이나 회의를 수행하고 있습니다.

경영자 및 근로자 대표기구의 협력은 경영자측의 라오스 국가상공회의소가 중소기업 사업장의 산업안전보건 교육 훈련 및 지원을 실시하고 있습니다. 근로자측의 기구로서는 라오스 노동조합연합이 자체의 산업안전보건 훈련팀을 운영하고 있으며, 훈련팀은 ILO의 WISE 프로그램과 산업안전보건을 HIV/AIDS 프로그램에 포함하여 교육을 실시하고 있습니다.

나 웹사이트 주소록

○ 라오스에 있는 행정기관의 연락처와 홈페이지⁶⁾를 알 수 있습니까?

라오스의 인터넷 환경은 좋은 편이 아니어서 비록 홈페이지는 있지만 접속이 되지 않는 사이트가 많이 있습니다.

부처명	주 소	전 화	홈페이지
농림부 (Ministry of Agriculture and Forestry)	Lanexang Avenue, Patouxay Square, P.O. Box 811, Vientiane Capital	856-21-412-345	www.maf.gov.la
교육·체육부 (Ministry of Education and Sports)	Lanxang Road. Vientiane Capital	856-21-216-004 (Fax)856-21-216-006	www.moe.gov.la
에너지·광산부 (Ministry of Energy and Mining)	Nongbone Road. Vientiane Capital	856-21-414-408 (Fax)856-21-451-036	www.mem.gov.la
외교부 (Ministry Foreign Affairs)	23 Singha Road, Vientiane Capital	856-21-413-148 (Fax)856-21-414-009	www.mofa.gov.la
재무부 (Ministry of Finance)	23 Singha Road, P.O. Box 46, Vientiane Capital	856-21-900-943 (Fax)856-21-900-943	www.mof.gov.la
정보·문화·관광부 (Ministry of Information, Culture and Tourism)	Thanon Setthathirat, Ban Xiengyeun Tha, Muang Chanthaburi, Vientiane Capital	856-21-212-406 (Fax)856-21-212-401	www.mic.gov.la * Lao National Tourism Administration www.tourism Laos.org
산업통상부 (Ministry of Industry and Commerce)	Phon Xay Road, P.O.Box 4107 Vientiane Capital	856-21-911-342 (Fax)856-21-412- 434	www.moic.gov.la
내무부 (Ministry of Interior)	Nahaideo Village, Chanthabouly District, Vientiane Capital	856-21-951-084	N/A
법무부 (Ministry of Justice)	Lane Xang Avenue Vientiane Capital	856-21-412-054 (Fax)856-21-414- 102	N/A
노동·사회복지부 (Ministry of Labor Social Welfare)	Pangkham Road, Vientiane Capital	856-21-219-450 (Fax)856-21-213- 287	N/A *Social Security Organization www.ssolao.gov.la
국방부 (Ministry of National Defense)	Phonkeng Village, Saysettha District, Vientiane Capital	856-21-911-017	N/A

6) <http://app02.laopdr.gov.la/ePortal/home/home.action> 참조

부처명	주 소	전 화	홈페이지
공안부 (Ministry of Public Security)	Hatsady Village, Chanthabouly District, Vientiane Capital	856-21-262-396 (Fax)856-21-262- 396	N/A
공공사업 · 교통부 (Ministry of Public Works and Transport)	Lanexang Road, Chantaboury District, Vientiane Capital	856-21-451-943 (Fax)856-21-412- 250	www.mpwt.gov.la
기획투자부 (Ministry of Planning and Investment)	Luang Prabang Road, Vientiane Capital	856-21-214-740 (Fax)856-21-219- 129	N/A
보건부 (Ministry of Public Health)	Samsenthai Road. Ban thatkhao, Sisattanak District, Vitentiane Capital	856-21-214-000 (Fax)856-21-214- 003	www.moh.gov.la
우정통신부 (Ministry of Post and Telecommunication)	Patuxai Square, Ban Phonesay, Saysettha District, Vientiane Capital	856-21-412-303 (Fax)856-21-412- 279	N/A
과학기술부 (Ministry of Science and Technology)	Nahaideo Village Vientiane Capital	856-21-213-470 (Fax)856-21-213- 472	www.nast.gov.la
천연자원 · 환경부 (Ministry of Natural Resources and Environment)	Nahaidyo Village, P.O. Box 7864, VientianeCapital	856-21-260-981 (Fax)856-21-260- 984	N/A

4 기 타

가 라오스 현황

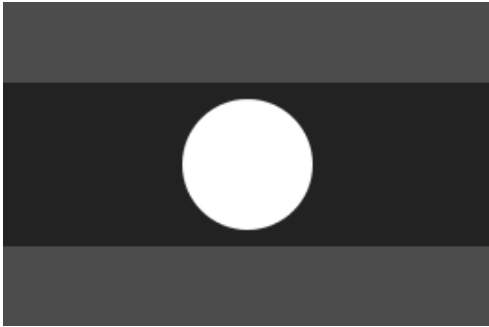

○ 라오스는 어떤 나라입니까?

라오스는 인도차이나 반도 중심부에 위치하고 있으며, 동쪽으로 베트남, 서쪽으로 태국, 남쪽으로 캄보디아, 북쪽으로 중국, 북서쪽으로 미얀마 등의 5개국으로 둘러싸인 내륙국입니다. 면적은 236,800km²로 남북한을 합친 면적의 약 1.1배이며, 산악지대가 전체의 약 70%입니다. 정식 명칭은 라오 인민민주주의 공화국(Lao People's Democratic Republic: Lao PDR)이며, 13세기 중국 남부에 거주하던 타이족 일파의 라오족이 현재의 영토로 이주하면서 라오스는 국가의 틀을 갖추었으며, 1353년 최초의 통일 왕국인 란잔왕국이 건국되었습니다. 이후 라오스 3국 시대를 거쳐, 19세기 후반 1893년 인도차이나 반도의 여러 국가들과 마찬가지로 프랑스의 통치하에 속하게 되었으며, 2차 세계대전 종전 직전 1945년 4월 일본군의 도움을 받아 프랑스를 물리치고 췌사랏 왕자가 하오 이사라라는 민족운동 조직을 결성하며 독립을 선언하였습니다. 이 후 프랑스의 인도차이나 반도 재지배를 위한 인도차이나 전쟁을 거치고, 1975년 12월 라오스 인민민주주의 공화국을 수립하였습니다.

1986년 라오인민혁명단 제4차 전당대회에서 경제개방 및 시장경제 원리를 추축으로 하는 신경제 제도를 도입하고, 국영기업의 민영화, 은행제도 및 세계개혁, 외국인 투자유치법 제정 등의 조치를 취하였으며, 1991년 8월 라오스 헌법을 채택하고 1992년 12월 최초로 국회의원 선거를 실시하였습니다. 현재는 2006년 선거에서 당선된 쯔말리 사야선(Choummaly Sayasone) 대통령이 2011년 재선에 성공해 재임중에 있습니다.

주요도시로는 라오스의 수도인 비엔티안과 싸완나켓, 짬빠삭, 루앙파방 등이 있으며, 비엔티안은 라오스의 행정수도일 뿐만 아니라 정치, 경제, 사회, 문화 등 전 분야에 걸쳐 중심적인 역할을 수행하는 곳으로 2013년 현재 약 78만명이 거주하고 있습니다.

종교는 인구의 약 90%가 불교이며 언어는 태국어와 유사한 라오어를 사용하고 있으며, 시차는 한국보다 2시간이 늦습니다.

라오스 국기	라오스 위치
 <p>현재의 국기는 1975년 12월 2일 제정되었으며, 빨간색, 파란색, 빨간색 가로 줄무늬 바탕에 가운데는 하얀색 동그라미가 그려져 있습니다. 라오스 국기의 청색은 국토의 광대함과 번영을 상징하고, 적색은 라오스인들의 피와 용기를 상징하며, 흰 원은 라오스인의 순수한 마음과 건강을 상징합니다.</p>	

현재 약 1,300여명(2011년)의 한국 교민이 체류하고 있으며 우리나라와는 1974년 6월 외교관계를 수립하였다가 1975년 7월 24일 공산화 되면서 단교를 하고 1995년 10월 25일 다시금 복교를 하였습니다.

나 라오스 경제현황 및 교역량

○ 라오스와 우리나라의 교역량은 얼마나 됩니까?

한국의 대 라오스 수출은 2010년 101.3%의 높은 증가를 보인 이후 다소 증가세가 주춤하나, WTO 가입에 따른 라오스의 대외 시장 개방 가속화와 우리 기업의 지속적인 관심 등으로 증가세가 회복될 것으로 보이며, 대 라오스 수입은 꾸준한 감소세를 이어가다 2012년 162.3% 증가하였습니다.

한국의 대 라오스 무역 흑자규모 또한 최근 3년간 급격히 증가하여 2011년과 2012년 1억 5천만 달러를 초과하는 흑자를 기록하였습니다.

한국의 주요 수출품은 차량 및 차량 부품이 대부분을 차지하고 있으며, 최근

라오스의 건설 수요 증가에 따른 건설장비의 수출이 증가하고 있습니다. 한국의 주요 수입품은 동피 및 스크랩이 전체 수입액의 반 이상을 차지하며, 기타 목재류, 임산 가공물, 커피, 섬유류 등이 지속적으로 증가하고 있습니다.

대 라오스 교역현황

(단위: 천 달러, %)

연 도	수 출		수 입	
	금액	증가율	금액	증가율
2008	53,187	-4.4	52,965	-24.7
2009	55,760	4.8	17,529	-66.9
2010	112,252	101.3	19,990	14.0
2011	154,462	37.6	4,325	-78.4
2012	165,040	6.8	11,346	162.3
*2013(1 월)	17,468	10.1	2,763	1041.0

자료: KITA(무역협회)

주: *는 전년 동월 누계 대비 / 2013년 3월 기준 확인 정보

○ 라오스의 경제 현황은 어떻습니까?

2009년 세계금융위기에도 불구하고 라오스는 지속적인 수출 증가세를 이어왔으나 2012년 상품 수출이 미화 16억 9,600만 달러로 감소되었습니다.

차량 및 부품 수입이 1위를 차지하는 가운데 차량과 기타 산업에 필요한 휘발유 가스가 뒤를 이었으며, 역시 국가 기간산업 발전을 위한 건설, 산업, 전력 기자재의 수입이 60% 이상을 차지합니다. 한편 주요 수출품목이기도 한 전력이 수입되기도 하는데, 이는 송배전시설이 열악해 일부 국경 지역에서 인근국 전력을 수입하기 때문입니다. 연 8%대의 경제 성장에 따라, 전자제품과 의료장비 등의 수입이 향후 급속도로 증가할 전망이며, 인프라 건설에 필요한 기자재 또한 수입에 있어 꾸준한 비중을 차지하리라 예상됩니다.

라오스 전체 수출액 중 55.2%가 태국으로의 수출로, 경제적으로 태국과의 연관성이 큼을 보여주고 있으며, 호주가 19.7%로 2위이며, 베트남이 10.3%로 3위를 차지하고 있습니다.

라오스의 대외 교역 동향

(단위: 백만 달러)

구 분	2009	2010	2011	2012
수 출	1,124	1,789	1,977	1,696
수 입	1,066	1,671	2,325	2,567
무역수지	58	118	-348	-871

자료: Ministry of Industry and Commerce(2013.2)

기타 자세한 내용은 한국무역보험공사 등에서 발행하는 라오스의 정치, 경제 동향 보고서를 참조하시기 바랍니다.

다 라오스 투자현황

○ 국내기업들의 라오스 투자 현황은 어떻습니까?

라오스 기획투자부 통계에 따르면, 누계기준(최초 투자~2013.3월), 라오스 정부로부터 인가된 한국 투자는 총 256건, 7.5억 달러로 발전업, 건설, 서비스, 농업 등 다양한 분야에 걸쳐 투자가 이루어지고 있습니다.

연번	사업영역	건수	한국투자액
1	건 설	6	150,055,000
2	발전업	2	134,694,078
3	농 업	60	118,679,900
4	서비스	49	109,749,790
5	산업/수공예	25	81,396,855
6	호텔/식당	25	62,906,274
7	은 행	3	36,483,275
8	무 역	38	21,420,500
9	광 업	6	17,632,800
10	교 육	20	7,347,176
11	컨설팅	16	5,666,600
12	목재산업	3	3,440,000
13	의류직물	3	1,150,000
총계		256	750,622,248

자료: 라오스 기획투자부(MPI)

주: 2013년 3월 기준 확인 정보

○ 라오스 내의 주요 산업동향은 어떻게습니까?

2011까지 라오스 국내총생산 내 산업별 구성을 살펴보면 2차 산업은 꾸준히 증가해오고 있으며 1차 산업은 감소, 3차 산업은 유지하는 수치를 볼 수 있습니다. 2012년에도 수력 발전과 광산 개발 등에 힘입어 2차 산업의 GDP 비중은 증가할 전망이며, 상대적으로 1차 산업과 3차 산업의 기여도는 감소하리라 예상됩니다. 비록 GDP 구성비는 낮아지고 있지만, 1차 산업인 농림업의 생산성은 향상되고 있습니다.

국내 총생산대비 산업별 증가율

(단위: US\$십억, GDP대비 %,)

구분	2009	2010	2011	*2012
	GDP: 5.6	GDP: 6.7	GDP: 8.2	GDP: 9.4
1차산업	31.0	29.4	27.4	25.9
2차산업	30.8	33.3	35.5	37.3
3차산업	38.2	37.3	37.1	36.8

자료: World Bank, IMF

주 1. *는 예상치

2. 2013년 3월 기준 확인 정보

○ 광업

2011년 홍수로 인한 악재 속에서도 라오스의 광업은 지속적인 성장을 이어가고 있으며, 특히, 라오스 남부지역 '보크사이트' 매장량을 바탕으로 한 세계에서 두 번째 규모의 알루미늄 광산 개발이 가시화되면서 중국과 호주 등의 회사들이 지속적인 투자를 이어나가고 있습니다.

전체 광물자원의 30% 정도만이 확인된 상태인 광물개발은 127개 개발사(현지: 42, FDI: 85)에 213개 프로젝트가 진행 중입니다('08년 기준). 구리는 라오스의 1대 수출품목으로 전체 수출의 54.9%를 차지하며, 금은 5위(2.3%), 규소는 7위(1.2%), 다이아몬드는 8위(0.9%) 수출품목입니다('10~'11회계년도 기준). 2011년 구리 수출은 13억 달러로 예상되는데 이는 2009년의 두 배에 해당하며, 2013년 구리 생산량은 2010년 대비 27% 증가한 163,000톤으로 예상됩니다.

2012년 반 웨싸이(Ban Houayxai) 금, 은 광산이 건설되었으며, 연간 금 100,000온스와 은 700,000온스를 생산할 계획입니다. 라오스 최대 프로젝트

중 하나인 푸 캄(Phu Kham) 구리- 금 프로젝트는 확장 중에 있습니다. 9,400만 달러에 달하는 탄산칼륨 광산과 가공 공장은 2012년 완공이 기대되며, 한 베트남계 회사는 그보다 더 큰 규모의 탄산칼륨 프로젝트(4억 5,000만 달러, 2015년 완공 예상)를 착공했습니다.

○ 수력 발전

수력발전은 라오스의 성장동력 중의 하나로, 국가적으로 투자를 촉진하는 분야이며 우리기업의 주관심사이기도 합니다. 지난 9년 간, 전체 외국인 투자 분야에서 수력발전이 차지하는 비중은 32%에 달합니다. 티벳 고원에서 발원해 중국 운남성, 미얀마, 라오스, 태국, 캄보디아, 베트남을 관통하는 4,020km 길이의 메콩 강(남한 면적의 8배)은 인도차이나반도의 대동맥으로 불리는데, 이 메콩강의 35%가 라오스를 통과합니다. 라오스의 젓줄인 메콩강 지류에서 수력발전으로 생산된 전기는 라오스 전역 및 태국/베트남에 수출하는 라오스 경제발전의 기반입니다.

2011년 기준, 가동중인 수력발전소는 14개, F/S 단계는 73개이며, 생산용량은 2,500MW 규모로, 라오스 정부는 2020년까지 생산용량을 24,022MW로 늘릴 계획을 갖고 있습니다. 최근 10년간 수력발전 분야 외국인 투자 누계는 40억 달러로 1위 투자유치 분야입니다. 한편, 전력 수출은 '10~'11회계년도 기준 전체 수출의 9.6%를 차지하고 있습니다.

또한 라오스의 수력발전사업은 사회경제개발계획에 발맞춰 진행되고 있습니다. 제7차 사회경제 개발계획에 따라 2011년부터 2015년 까지 5개 댐에 대한 기초 공사가 진행 되고 있으며 비엔티안주에서 진행 중인 남눔 5(The Nam Ngum 5)과 남송(Nam Xong Projects)은 각각 60%와 30%가 완성되었습니다. 그리고 세콩주의 세남 3(Xekanam 3)은 75% 이상 완성되었습니다.

캄무안의 톤 힌본(Theun Hinboun)과 루앙남타의 남논(Nam Nhone)이 추가적으로 진행될 예정입니다.

2011년 4월 개시한 615 MW 규모의 남눔2(Nam Neum 2)댐 등 새로운 댐 건설과 동기간 수반된 폭우로 전기 생산량 증가는 2011년 약 18.5% 증가했습니다. 생산한 전기의 대부분은 태국으로 수출됩니다.

○ 농 · 수산업

라오스 정부는 지속적인 경제성장을 위해 농업과 농산물 가공에 투자확대를 모색하고 있으며, 단기적으로 WTO 가입을 통한 해외시장 확보에 힘쓰고 있고, 장기적 관점에서 농업 및 농산물 가공산업 인력 육성에 투자할 계획임

니다.

2010년 1차 산업 생산을 이끈 주역은 농업과 축산업이며 수산양식업과 임업이 뒤를 따르고 있으며, 현재 주요 생산 작물로는 식용 옥수수, 사탕수수, 고무, 카사바, 커피, 대두 등이 있습니다. 라오스 식용 옥수수의 재배면적은 쌀을 제외한 다른 작물들보다 훨씬 넓지만, 중국에서 투자한 카사바전분(타피오카) 공장에 공급하기 위해 경작종을 식용 옥수수에서 카사바로 전환하는 추세에 따라, 2010년 61,000ha의 식용 옥수수 경작지가 2011년 44,000ha로 감소했습니다.

고무의 경우 국내외 투자를 통해 153,000ha가 경작되었으나 생고무 생산이 가능한 연령까지 도달한 1,000ha에서만 연간 3,160톤을 생산하고 있습니다.

○ 라오스 투자법의 주요 내용은 무엇입니까?

외국인투자 절차

라오스의 외국인투자는 외국인투자촉진법에 따라 규율 되었으나, 2011년 4월 통합 투자 촉진법 시행령이 발효되면서 통합투자촉진법에 따라 외국인투자가 규율됩니다. 통합투자 촉진법은 인허가 취득절차를 내국인과 동일하게 적용해 투자 절차를 간소화시켰으며 내외국인 차별 없이 크게 1) 일반 사업분야 투자, 2) 양여 계약이 요구되는 투자로 구분됩니다.

일반 사업분야 투자

예전 외국인 투자촉진법 하에서는 외국인투자자는 원칙적으로 외국인투자허가증을 발급받아야 했으나, 통합투자촉진법에서는 일반 사업분야에 투자하는 경우, 외국인투자자도 내국인투자자와 동일하게 기업등록증만 발급받으면 된다. 기업등록증은 기획투자부 One-Stop Service 또는 상공부에 신청해 발급받을 수 있는데, 여기에는 재무부가 발급하는 납세자 등록번호 등이 기재된다. 기업등록증이 발급되면公安부를 통해 법인인감을 발급받을 수 있도록 상공부에서 승인 절차를 진행한다.

일반 사업분야의 경우, 투자기간에 대한 제한은 없으나, 최소 자본금은 1,000,000,000 Kip(125,000달러/1달러=8,000kip)으로 규정되어 있다. 또한 모든 투자에 일반적으로 요구되는 사항으로는 라오스 중앙은행의 외자유치증서,公安부의 회사인감 및 정보문화관광부의 회사인감 승인 등이 있다. 투자가 이루어지는 특정 사업부문에 따라 추가적으로 공장운영허가증, 수출입허가서, 광물처리

허가서 등을 취득하여야 한다.

양여계약이 요구되는 사업분야 투자

양여계약은 주로 토지, 광물, 전력, 항공, 통신, 보험, 금융업 개발과 관련해 체결된다. 양여계약은 투자자가 라오스법에 따라 합법적으로 양여 기간 동안 사업을 영위할 수 있음을 증명하는 서류이다. 투자기간은 투자의 종류 및 규모에 따라 달라지지만 1차적으로 90년을 초과할 수 없다. 양여계약을 체결하기 위해서는 기획투자부에 신청서를 제출하고 심사를 받게 되며 절차는 아래와 같다.

- 투자자는 기획투자부의 One-Stop Service에 투자제안서를 제출한다.
- 기획투자부는 투자제안서를 검토하고 선정절차를 진행한다.(투자촉진부서에서 1차적으로 검토한 뒤 Committee for Investment Promotion(투자촉진위원회)에 제출되고, 최종 승인이 나면 양해각서 혹은 양여계약을 체결하기 위해 투자자와 협상을 진행한다.)
- 투자자와 라오스 정부간에 투자의 목적 및 조건 등을 구체화하여 양여계약을 체결한다.
- 양여계약 체결이 완료되면 “양여권 증명서”가 발급된다.
- 투자자는 양해각서 혹은 양여계약 이행을 보증하기 위해 일정한 이행보증금을 납입해야 한다. 이행보증금의 금액은 사업 형태 혹은 양여 받은 토지의 형태, 규모 및 면적에 따라 정해진다. 이행보증금은 기획투자부가 관리하는 국고계좌에 입금되고, 투자자가 양해각서 혹은 양여계약상의 의무 및 조건을 모두 이행했을 때 반환된다. 그러나, 투자자가 양해각서 혹은 양여계약상 의무 및 조건을 이행하지 못했을 경우, 이행보증금은 라오스 정부에 몰수된다.

투자자 보호

라오스 정부가 헌법 또는 행정조치의 일환으로 외국인투자자 재산을 몰수, 압류 또는 국유화 하는 경우, 외국인투자자는 통합투자촉진법에 의해 보호받는다. 라오스 정부가 공공의 이익을 위해 투자자의 재산을 사용할 필요가 있는 경우, 투자자는 재산을 시장가격에 따라 보상받을 권리를 갖게 된다.

투자 인센티브

법인세 면제

통합투자촉진법은 투자촉진지역과 투자촉진분야에 따라 차별적인 법인세 혜택을 부여하고 있다.

투자촉진지역	투자촉진분야	법인세 면제기간(년)
1 산악 고원지대, 경제적 기반이 없는 지역	1	10
	2	6
	3	4
2 산악 고원지대, 경제적 기반이 평균 수준인 지역	1	6
	2	4
	3	2
3 경제적 및 사회적 기반을 갖춘 지역	1	4
	2	2
	3	1

투자촉진분야

- 1단계(공업): 가장 높은 수준의 투자촉진분야
- 2단계(농업): 중간 수준의 투자촉진분야
- 3단계(서비스업): 낮은 수준의 투자촉진분야

법인세 면제기간은 수익이 최초로 발생하는 시점이 아닌, 사업운동을 개시하는 시점부터 계산된다. 단, 라오스 내에 최첨단 기술을 도입한 후 원자재를 가공해 신규제품을 생산하는 경우와 연구 및 신기술 개발사업의 경우는 수익을 창출하는 시점에서 계산되고, 양여계약 체결이 요구되는 광산업이나 전력산업의 경우 별도 규정이 적용된다.

관세 및 세금 혜택

법인세 이외의 관세 및 세금혜택은 다음과 같다.

- 사업의 순이익금을 사업확장을 위해 재투자 하는 경우, 다음 회계연도에 인세를 면제받는다.
- 사업운영 시작시점에서 필요한 일반 사무용품, 생산에 직접 사용되는 원재료 및 차량을 수입할 경우, 1회에 한해 수입관세가 면제될 수 있다. (단, 연료 수입은 미해당)
- 일반 수출상품에 대해서는 수출관세가 면제된다.

토지사용권

예전 외국인투자촉진법 하에서는 외국인투자자가 토지를 사용할 수 있는 권한은 라오스 정부로부터 토지를 양여 받거나 개인 또는 법인으로부터 토지를 임차할 수 있는 권한으로 한정되어 있었다(라오스 내국인만 취득 가능). 그러나, 통합

투자촉진법에 따라 이제는 자유시장경제에서 인정되는 토지소유권과 유사한 대물적인 토지사용권(Land Use Rights) 취득이 가능하다. 기업등록증을 발급받은 후, 라오스 정부로부터 토지사용권을 매입할 수 있다

토지임차권과의 차이점

토지임차권은 임대차계약의 형태로 임대인이 사전 승인한 용도 및 범위 내에서만 토지를 이용할 수 있고, 사전에 합의되지 않은 사항에 대해서는 임대인으로부터 승인을 받아야 한다. 따라서, 토지임차권은 임차기간 동안 임대인이 승인한 용도에 한해 토지를 이용할 수 있는 권한으로 제한되어 있고, 임대인의 승인 없이는 임차권을 자유로이 이전하거나 상속할 수 없다. 반면, 토지사용권은 관할 토지관리부에서 토지사용권 보유자의 명의로 토지등기권리증을 발급해 준다. 아울러 아래 권리를 행사할 수 있다.

- 토지를 보호할 권리: 토지를 특정 목적에 따라 보호할 수 있는 권리
- 토지를 이용할 권리: 토지사용권 보유자의 필요에 따라 특정 목적으로 토지를 이용할 수 있는 권리
- 토지를 용익 할 권리: 토지로 인해 발생하는 수익, 즉 임대료나 토지의 현물출자로 인한 배당 등을취득할 수 있는 권리
- 토지사용권을 이전할 권리: 토지사용권을 타인에게 매각 또는 교환을 통해 이전할 수 있는 권리
- 토지사용권을 상속할 권리: 토지사용권을 법정 상속인에게 상속해 줄 수 있는 권리

외국인투자자 토지사용권 제한사항

외국인투자자는 국가토지관리청(National Land Management Authority)에서 지정한 지역 내 국유지만 토지사용권 매입이 가능하다. 또한 등록자본금이 US\$50만 달러 이상이어야 하고, 라오스 중앙은행으로부터 자본금 납입을 확인하는 외자유치증서를 발급받아야 한다. 또한, 라오스 내국인과는 달리 외국인 투자자에게 발급되는 토지사용권은 아래와 같은 제한사항이 있다는 점에 유의해야 한다.

- 라오스 정부가 지정한 지역에 위치한 토지이고, 대상토지의 총 면적이 800m²(약 242평)를 초과할 수 없다.
- 토지는 거주, 사업운영, 그리고 이에 필요한 건물을 건설하기 위한 목적에 한한다.
- 외국인투자자의 영업소 및 회사주주 수와는 무관하게 기업등록증에 등기된

법인 혹은 개인 단독명의로 단 한번 토지사용권을 매입할 수 있다.

- 라오스 내국인으로부터 토지사용권을 매입할 수 없다. 다만, 토지사용권을 이미 취득한 외국 인투자자로부터 이전 받을 수는 있다.
- 투자기간 동안에만 유효하고, 투자기간이 종료되면 토지사용권도 자동적으로 무효가 된다. 따라서 토지사용권을 연장하려면 투자기간도 함께 연장해야 한다.
- 토지상의 건축물을 매각하거나 이전할 수 있으나, 토지사용권의 유효기간이 만기된 이후로 부터 1년 내에 매각되거나 이전되지 않는 경우 정부소유로 간주된다.

토지사용권을 취득한 외국인투자자의 권한

외국인투자자가 토지사용권을 매입한 경우, 토지사용권 또는 해당 토지 위에 건설해 소유하고 있는 건물을 제3자에게 이전할 수 있다. 단, 토지사용권을 이전하는 경우에는 기획투자부 또는 상공부의 승인을 받아야 한다. 또한, 외국인 투자자는 토지사용권을 은행 및 기타 금융기관에 담보로 사용할 수 있다.

토지사용권을 취득한 외국인투자자의 의무

외국인투자자가 토지사용권을 취득하면 라오스 정부로부터 승인 받은 목적 범위 내에서 토지를 사용해야 한다. 토지사용권 취득에 대한 대가로 해당 토지의 시가에 의거한 일정 금액을 지불해야 하고, 매년 일정한 토지사용료를 지불해야 한다.

외국인투자 금지분야

무기, 마약 및 생명과 환경에 유해한 화학물질 및 산업폐기물 제조업
수사, 안보 및 정치단체 관련
장례 및 관련 사업
게스트하우스, 소규모 숙박업소 (단, 호텔과 레스토랑의 경우 외국인 투자 적극 장려)

외국인 단독투자 제한분야

알코올 및 의약품 생산업, 음료, 담배, 의류, 기계류 도매업, 관광 안내사업은 내국인과 합작해야 하는 사업분야이다.

외국인 근로자 등록절차

외국인투자기업이 고용한 외국인근로자가 라오스 내에서 장기적으로 거주하려면 아래와 같은 허가증을 취득해야 한다. 기획투자부 내의 One-Stop Service에 취업 허가증 발급신청서와 외국인근로자의 필요성에 대한 사업계획안 및 기타 구비 서류(이력서, 건강증명서 등)를 첨부해 제출해야 한다. 취업허가증 발급대상이 외국인투자기업의 주주 혹은 이사일 경우, 주주 및 이사로서의 등기 사실 여부를 입증하기 위해 기획투자부 혹은 상공부의 승인을 득한 회사 정관을 추가적으로 제출해야 한다.

- 노동사회복지부가 발급하는 취업허가증
- 公安부가 발급하는 거소증
- 외교부가 발급하는 복수입국비자



라오스 편

해외 진출기업을 위한 산업안전보건제도(부록)

- 【첨부 1】 라오스 노동법 개정관련 기사/ 35
- 【첨부 2】 라오스 노동법 (영문)/ 36
- 【첨부 3】 라오스 노동법 (국문)/ 67
- 【첨부 4】 라오스 제조업에 관한 법률(국문) / 95
- 【첨부 5】 라오스 제2차 산업안전보건 프로그램(영문) / 111
- 【첨부 6】 라오스 제2차 산업안전보건 프로그램(국문) / 127
- 【첨부 7】 라오스 사회보장령(Decree No. 207/PM, 23 December 1999) / 140
- 【첨부 8】 라오스 위생질병예방건강증진법(영문) / 176

[첨부 1]

Laos moves to reform labour laws

Asia News Network, 28 May 2013 - Experts in Laos are revising the country's Labour Law to conform to international standards and meet the requirements of the international treaties to which Laos is a party.

Experts from line ministries, the Federation of Trade Unions, the Lao National Chamber of Commerce and Industry, and the International Labour Organisation (ILO) gathered in Vientiane yesterday for three days of discussions on drafting amendments to the law.



“Aside from responding to the country's socio-economic and political circumstances, we should think about our obligations to and engagements with the international community when structuring any law,” said Director General of the Department of Labour Management under the ministry of Labour and Social Welfare, Mr Phongsaysack Inthalath.

The Labour Law, which was first promulgated in 1994, was previously amended in 2006. In 2011, units within the Ministry of Labour and Social Welfare began to draft a second law, which they called the Labour Management Law. The expectation was that this would be submitted for adoption by the National Assembly in the middle of last year.

But after employers, workers and the ILO made comments on the details and sought further clarification of the new law, the sub-committee responsible for drafting it had to make additional amendments. This meant the draft was not submitted in time for the NA session last December.

However, at the monthly government meeting held last March, it was decided not to create a new, separate labour law. Instead, the subcommittee was instructed to make amendments to the existing law and combine it with the new labour management law being planned.

The new management law was to have had 77 articles, but the draft of the amendments to the existing law has 134 articles.

According to Inthalath, most of the ILO comments relate to the topics in the treaties Laos is a party to. These include gender equality with regard to labour, child labour, and the tripartite cooperation between trade unions, employers and workers .

The three day-meeting aims to finalise the draft after the committee has reviewed it several times to ensure its content conforms to international conventions and labour trends.

“We believe that in order to enhance Laos' competitiveness with other countries, and to reduce the labour-related hurdles that some countries use to prevent the import of certain goods, these amendments are very necessary,” Inthalath said.

“The international standards contained in the law will also encourage investment in Laos,” he added.

At the meeting, ILO expert Mr John Ritcotte advised participants to make the draft amendment as detailed and clear as possible.

“It is a lot easier to enforce a law when its provisions are clear,” he said. “Clear provisions in the law will also ease the resolution of disputes.”

[첨부 2]

Translation Endorsed by the Law Committee of the National Assembly of the Lao PDR



LAO PEOPLE'S DEMOCRATIC REPUBLIC
PEACE INDEPENDENCE DEMOCRACY UNITY PROSPERITY

President's Office

No. 05/PO

DECREE
of the
PRESIDENT
of the

LAO PEOPLE'S DEMOCRATIC REPUBLIC

On the Promulgation of the Amended Labour Law

Pursuant to Chapter 6, Article 67, point 1 of the Constitution of the Lao People's Democratic Republic;

Pursuant to Resolution No. 06/NA, dated 27th December 2006, of the National Assembly on the adoption of the Amended Labour Law; and

Pursuant to Proposal No. 05/NASC, dated 10 January 2007, of the National Assembly Standing Committee.

**The President of the Lao People's Democratic Republic
Decrees That:**

Article 1. The Amended Labour Law is hereby promulgated.

Article 2. This decree is effective from the date it is signed.

Vientiane, 16 January 2007

President of the Lao People's
Democratic Republic

[Seal and Signature]

Choumaly XAYASONE



LAO PEOPLE'S DEMOCRATIC REPUBLIC
PEACE INDEPENDENCE DEMOCRACY UNITY PROSPERITY

National Assembly

No. 06/NA
27 December 2006

LABOUR LAW
(Amended)

Chapter 1
General Provisions

Article 1. Objectives

The objectives of the Labour Law are to determine principles, regulations and measures on labour¹, building and development of worker skills, job placement², use of labour, adjustment of labour relationships, and administration of labour in order to increase the quality and productivity of the workforce in the society to ensure the transformation to modern industry, contributing to national socio-economic development and regional and international integration to improve the living conditions of the multi-ethnic people.

Article 2. Interpretation of Terms

The terms used in this law shall have the following meanings:

1. Labour means the physical and intellectual abilities, and skilful expertise of human beings;
2. Building of labour skills means providing the basic professional training to workers who have not previously been trained to build their capacity for work;
3. Development of labour skills means the professional upgrading of workers who already have basic labour skills to supply the demands of the labour market that are expanding in each period;

¹ In Lao, this law uses a single root word for “work” and its related ideas “those who perform work” and “those who use others’ work”. The translators have translated that word according to context. For example, in the context of an employment relationship, the translators have used the words “employee” and “employment”. Other variants include “work” and “labour”. Readers should note that these English words are all translations of the same Lao root word.

² The literal translation of this term is “arrangement of jobs, work and employment”.

4. Employee means a person working under the supervision of an employer while receiving compensation for work through salary or wages, benefits or other policies as regulated by laws, regulations and the employment contract;
5. Employer means a person or organisation using employees for its activities by paying salary or wages, and providing benefits and other policies to the employees as regulated by laws, regulations and the employment contract;
6. Using labour by force means the use of labour where the employee does not voluntarily accept the work assigned, which is inconsistent with the employment contract;
7. Labour unit means the production, business or service units of the economic and social sectors;
8. Labour market means the demand and supply of labour in the society.

Article 3. Principles Relating to Labour

Principles relating to labour are as follow:

1. Work must be conducted under an employment contract between the employee and the employer;
2. Work shall ensure that the employer and employees receive mutual benefit, without discrimination as to race, nationality, gender, age, religion, beliefs, and socio-economic status;
3. Employers must use labour in accordance with the abilities of employees;
4. Employers must ensure safe labour conditions, payment of salary or fair compensation and implement social security for employees;
5. Employers must use Lao workers[:] if it is necessary to use foreign workers, approval from the labour administration authority must be obtained;
6. Employers must acknowledge and facilitate employees to participate as members of lawful mass organisations, and other social organisations within its labour unit;
7. Employees that wish to go abroad shall receive training in the necessary general knowledge and obtain permission from the labour administration authority;
8. Employees shall observe rules of work and strictly comply with labour regulations;
9. Labour disputes between employees and employer shall ensure fairness in accordance with the employment contract, laws and regulations;
10. It is prohibited to use the labour by any form of force;
11. The use of labour shall simultaneously build and develop labour skills;
12. Building and development of labor skills shall be consistent with the socio-economic plan and the demands of the labour market.

Article 4. Policy Towards Labour

The State has a policy to promote research, the use of science and technology, the building and development of labour skills, innovation, competitive labour skills, and the supply of labour information to increase the capacity and discipline of workers, aiming to promote jobs for employees, to supply labour to the local market and abroad, and to increase the methods for the management and protection of legitimate interests of employees and employers.

Article 5. Role of Trade Unions

The trade unions have the role as workers' representatives and have the duties to[:] promote solidarity, educate, train and encourage workers to have labour discipline, and to successfully perform work in accordance with production plans; to protect and promote legitimate interests of workers; to encourage the employer and employees to implement the Labour Law and employment contract correctly and to participate in the settlement of labour disputes.

A trade union shall be established in all labour units. Where there is no trade union, workers' representatives³ shall be established.

The employers shall properly facilitate the trade unions or worker's representatives to enable them to carry out their activities in accordance with their roles.

Article 6. Scope of Application of Labour Law

This Labour Law applies to all employees and employers who carry out activities in the labour units.

This law shall also apply to persons working under written contracts for employment of three months or more.

This Labour Law shall not apply to civil servants, military and police personnel employed in Party or State organisations, the Lao Front for National Construction and mass organisations.

Article 7. International Cooperation

The State widely promotes international cooperation at various levels and forms in the labour sector, such as: building and development of labour skills, job placement, administration of labour, implementation of international conventions relating to labour, exchange, assistance and other cooperation.

³ The term “workers representatives” has the connotation of a committee or group of persons representing the workers rather than an individual.

Chapter 2

Building and Development of Labour Skills

Article 8. Form of Building and Development of Labour Skills

The building and development of labour skills are conducted in various forms: learning in the schools, training in labour skills development centres, on-the-job training, study tours, exchanging lessons and other activities in the promotion of labour skills.

Article 9. The Agency Responsible for Building and Development of Labour Skills

The labour administration agency has the responsibility to build and develop labour skills while encouraging and coordinating with different concerned sectors, including State and private sectors throughout society, in the building and development of labour skills.

Article 10. Obligations Relating to Building and Development of Labour Skills

Employers have the direct obligation⁴ to train, upgrade the professional qualifications and skills of workers under their responsibility in order that they gradually become skilled workers and workers with specialised skills, and, at the same time, workers also have the responsibility to learn and to develop their work skills in order to upgrade their capacities and professional skills.

All labour units shall establish and implement a plan under which they set aside an annual dedicated fund of 1% from the annual salary or wages reserve fund of the employees to cover expenses for training and upgrading of professional qualifications both within the country and abroad for workers under their responsibility. In the event that a labour unit cannot itself implement the building and development of labour skills, such labour unit shall transfer such fund to the national fund for the building and development of labour skills.

Article 11. National Fund for Building and Development of Labour Skills

The State has a policy to create a fund for the building and development of labour skills. The sources of such fund are:

- The State budget, by deducting 1.5% of the annual salary tax of the employees;
- Funds of labour units that are not able to build and develop labour skills by themselves[;] such labour units shall contribute 1% of the annual salary or wages reserve fund of the employees[;] such fund

⁴ This connotes that the duty is not delegable.

is a direct fund of the labour unit and shall not be deducted from the salary or wages of the employees;

- Other funds mobilised from domestic and foreign sources.

The management and use of such fund for building and development of labour skills is determined by specific regulations.

Article 12. Standard of Labour Skills

The standard of labour skills refers to the [level of] quality determined, tested and adopted in the building and development of labour skills, and to the level of skills of employees in each professional sector.⁵

The State shall determine the standard of labour skills by assigning the responsibility to the committee on the standard of labour skills.

The employer shall acknowledge the level of labour skills that has been tested and certified by relevant State organisations in determining the position, salary or wages of the employees.

Article 13. Information on Labour

The labour administration agency, labour units and other concerned sectors have the duty to exchange information on labour.

Labour units shall regularly report information on labour to the labour administration agency.

The labour administration agency shall provide information on labour to the employees.

Persons⁶ requiring work shall register with the labour administration agency or with lawfully approved job placement enterprises.

Article 14. Labour Market

The State and relevant sectors shall pay attention to conducting research on the labour market within the country and abroad to build and develop labour skills that are consistent with the requirements of the labour market in each period.

The State and society shall from time to time widely expand the labour market by increasing investment in production, business and services to create work for employees, and to build and develop better labour skills.

⁵ The translators are unable to definitively resolve whether the standard is defined here as an aspirational standard to be attained by employees generally or as the actual level of achievement of specific employees.

⁶ The literal translation is “employees”.

Sending Lao labour to work abroad and importing foreign labour shall be selective, comply with regulations relating to labour and be authorised by the labour administration agency.

The operations of job placement enterprises to supply labour to the domestic and foreign labour market shall be authorised by the labour administration agency.

Chapter 3

Rules of Work

Article 15. Contents of Rules of Work

The rules of work are legal documents⁷ binding on employees and employers. The contents of the rules of work consist of the rights and obligations of employees and employers as specified under the internal regulations of the labour unit and the employment contract.

The internal regulations of a labour unit must be in conformity with the Labour Law of the Lao PDR and must first be approved by the labour administration agency before taking effect.

The internal regulations of a labour unit must be disseminated to all workers and posted openly so that everybody is informed.

The employees and employers have the obligation to strictly implement the rules of work.

Article 16. Hours of Work

The hours of work of an employee in any labour unit shall be six days per week. Work should not exceed eight hours per day or forty-eight hours per week, irrespective of the type of salary or wages paid.

Hours of work must not exceed six hours per day or thirty-six hours per week in respect of employees whose occupations are in sectors that involve:

- Direct exposure to radiation or to dangerous communicable diseases;
- Direct exposure to vapour [or] smoke which is dangerous to health;
- Direct exposure to dangerous chemicals, such as explosives;
- Working in pits, or in underground tunnels, under water or in the air;

⁷ The Lao word translated here as “legal documents” is the same word as that translated in other contexts as “legislative acts”. In this case, because the primary labour units are from the State sector, the law may have used this word to describe documents issued by them even though such documents are not legislative statutes in the more technical sense.

- Working in an abnormally hot or cold place;
- Working directly with constantly vibrating equipment.

Article 17. Time Counted as Hours of Work

The following types of time lost shall be calculated as part of daily hours worked:

- Time spent on technical preparation at the start and end of work;
- Hourly breaks not exceeding 15 minutes, in certain sectors in which work is divided into different periods for different tasks or which operate on the basis of shifts;
- A 45-minute meal break per shift in respect of shift workers.

The employer must establish an appropriate production schedule so as to enable workers to rest at least for five to ten minutes after having worked for two hours. Should a necessity arise for any technical or mechanical reason, work by rotation must be organised so that workers can rest appropriately.

Time lost that is counted as daily hours of work should be specified in the internal regulations of work of the labour unit.

Article 18. Overtime

An employer may request employees to work overtime if necessary, subject to the prior consent of the trade union or worker's representatives and of the employees.

Overtime shall not exceed forty-five hours per month or three hours per day, but it is prohibited to work overtime continuously every day, except in the case of an emergency such as combating natural disaster or an accident that would cause great damage to its labour unit.

When necessary, before the employer gets the employees to work overtime, the employer must, in each case, first consult the trade union or worker's representatives and notify the employees in the labour unit concerned explaining the necessity of overtime work, and shall fully pay them fair compensation for overtime as provided by laws and regulations.

Where overtime is necessary for more than forty-five hours in any one month, the employer must first request authorisation from the labour administration agency which is responsible for its labour unit and approval from the trade union or workers' representatives in its labour unit.

Article 19. Weekly Rest and Public Holidays

Workers have the right to at least one day's rest within a week, which may be Sunday or any other day as agreed between the workers and the employer.

Public holidays shall be determined by the government.

Article 20. Sick Leave

Upon presentation of a medical certificate, workers that are remunerated on a monthly basis shall be entitled to sick leave with full pay for not more than thirty days per year. For the workers who work on a daily or hourly paid basis, per unit of production basis or on the basis of specific work contracts, they will be entitled to payment during sick leave in accordance with the social security policy only if they have worked for more than ninety days.

The provisions⁸ of this article shall not apply to labour accidents or occupational diseases.

Article 21. Annual Leave

Workers employed under an employment contract made for an indefinite period or for a period of more than one year who have worked for one full year shall be entitled to fifteen days of annual leave. Workers in sectors involving heavy work or work which is hazardous to their health, as specified in Article 16 of this Labour Law, shall be entitled to eighteen days of annual leave with full pay at the normal rate.

Weekly rest days and public holidays shall not be counted in annual leave.

Article 22. Violation of Rules of Work

The main violations of rules of work are:

- Ruining⁹ [the labour unit], destroying property of the labour unit;
- Theft, fraud or embezzlement of assets of the labour unit;
- Recklessness, negligence or carelessness towards one's duties;
- Non-compliance with the internal regulations of the labour unit and the employment contract.

⁸ The literal translation is "contents".

⁹ Both Lao words have the connotation of "destroy". The first, however, is not restricted to physical damage whereas the second is.

Chapter 4

Employment Contracts and Termination of Employment Contracts

Article 23. Employment Contracts

An employment contract is an agreement made between employee and employer or their representatives. Employees and employers must strictly comply with employment-related contractual obligations: employees must perform their duties according to their specialisation and experience, employers must assign employees to work or positions that are stipulated in the employment contract, pay them salary or wages, and ensure their legitimate interests in accordance with the employment contract and the laws.

The employment contract must stipulate the work place, the work to be performed, the level of wages and other policies that the employees should receive.

Article 24. Form and Duration of Employment Contracts

Employment contracts must be made in writing between the employer and the employees in accordance with laws and regulations, based on the principles of equality and consensus.

An employment contract may be made either for a fixed term or for an indefinite period depending on the agreement between the employer and the employee concerned.

Article 25. Acceptance of Employees to Work

The labour unit has the right to accept such employee as it requires but shall give priority to Lao citizens, especially persons who are targets under poverty alleviation programmes.

In the case of necessity, the labour unit may accept foreign employees but they must be a select [group] and be approved by the labour administration agency[. Such acceptance] shall be in the following proportion:

- For physical labourers, it is permitted to accept not more than 10% of the number of total employees in that labour unit;
- For workers having intellectual expertise to work, it is permitted to accept not more than 20% of the number of total employees in that labour unit.

In the case of necessity, the import of foreign labour may exceed the proportions mentioned above, but approval from the government must be obtained.

Foreign workers shall only be permitted to enter and work in Laos for a restricted period and have the obligation to transfer expertise to Lao workers.

The State will not allow foreign workers to work or engage in professions that are reserved for Lao citizens.

The list of reserved professions is defined in separate regulations.

Article 26. Acceptance of Handicapped or Disabled Persons to Work

Labour units shall give priority to disabled or handicapped persons to work in their units in accordance with their abilities and skills, and shall give them suitable positions with regular salary or wages as other general workers.

Article 27. Probation¹⁰ and Test of Employees

An employer has the right to take on workers on a probationary basis in order to ascertain whether they are able to perform that work or not. If it is satisfied that the employees can perform that work, the employer has, in addition, the right to test them in practical work.

The duration of the probationary period is based on the nature of the work, as follows:

- In respect of work that primarily uses physical labour and that requires testing, the duration of the probation shall not exceed thirty days;
- In respect of work requiring specialised skills, the duration of the probation shall not exceed sixty days.

Where the worker fails to undertake the test resulting from sickness or other reason of necessity, the duration of such absence shall not be counted as part of the probationary period.

Where the worker continues to lack the skills for the work, the probationary period may be extended for thirty days or the employer may not employ the worker.

During the probationary period, each party has the right to terminate the probation at any time, but must give the other party at least three days' advance notice for non-skilled work and five days' advance notice for skilled work.

During the probationary period, workers shall receive salary or wages of not less than ninety percent of the salary or wages for such work.

¹⁰ The literal translation of this term is "trial of competence of workers".

In such termination of probation, the worker has the right to receive salary or wages and other policies provided under the laws from the beginning of the probation to the date of stopping such work.

Seven days before the end of the probationary period, the employer shall inform the worker in writing whether or not his employment will be confirmed.

Article 28. Termination and Expiration of Employment Contract

An employment contract may be terminated by agreement between both parties.

An employment contract made for an indefinite period may be terminated by either party, provided that the other party is given at least thirty days' notice in respect of work that is primarily physical and forty-five days' [notice] for specific skilled work.

The parties to a fixed-term employment contract shall notify each other at least 15 days prior to the expiry of such contract. Where they wish to continue to work [together], they shall sign a new employment contract.

An employment contract that is based on the volume of work may expire only upon the completion of such work.

An employment contract shall expire on the death of the worker, but the employer shall pay compensation in accordance with the volume of work performed and other policies as regulated by the laws and regulations.

Article 29. Termination of Employment Contract by Dismissal

An employment contract may be terminated by dismissal in the following cases:

- The worker lacks specialised skills or is not in good health and thus cannot continue to work;
- The employer considers it necessary to reduce the number of workers in order to improve the work within the labour unit.

Where the employer finds that workers lack skills or are in poor health, the employer shall first consider assigning suitable work according to their ability and health conditions. If there is no suitable work or [the employee] is not able to perform new tasks, the employment contract may be terminated in accordance with the time periods specified in Article 28 of this law. During the period of notice, the worker shall have the right to take at least one day of leave per week to seek new work while still receiving his normal salary or wages.

Where a labour unit considers that it is necessary to reduce the number of workers in order to improve internal work, the employer shall draw up a list

of reduction of workers in consultation with the trade union or workers' representatives and report to the labour administration agency[;] at the same time, the employer shall give the dismissed persons the [relevant]¹¹ period of advance notice and an explanation as to the reasons for the reduction.

An employee who has worked for twelve months or more shall have the right to terminate the contract before the end of the contract term if there are sufficient grounds, such as: poor health, the employer has not complied with the employment contract and other benefits specified in the rules of work[;] however, advance notice must be given to the employer in accordance with Article 28 of this law.

For the termination of an employment contract on any of the above-mentioned grounds, the employer must pay a termination allowance which is calculated on the basis of 10% of the basic monthly salary earned before the termination of work for the worker who has worked for less than three years. For workers who have worked for more than three years, the basis of calculation shall be 15%.

For employees who are paid per unit of production or whose wages are not clearly fixed, the calculation of the termination allowance is based on the average salary or wages that the workers received during the last three months prior to termination.

Article 30. Restrictions on Employers in the Termination of Employment Contracts

The employer shall not have the right to terminate an employment contract or force an employee to stop work in the following cases:

- The employee is sick and undergoing medical treatment or is convalescing after medical treatment on the certification of a doctor, or is facing disasters such as: [his] house has been destroyed by fire or flood;
- A female employee, who is pregnant or who has given birth less than one year ago;
- The employee is on annual leave or on leave approved by the employer;
- The employee is still performing work in another workplace as assigned by the employer;
- The employee is in the process of filing a complaint or lawsuit against the employer or cooperating with any government authority in relation to the implementation of the Labour Law, and in relation to labour disputes within his labour unit;

¹¹ The literal translation is “such” – which might be a reference to notice periods earlier set out.

- The employee is carrying out activities for trade unions or workers' representatives as approved by the employer, except if engaging in any wrongful act as prescribed by Article 32 of this law.

Article 31. Rights of Employees during the Period of Advance Notice

During the period of advance notice of termination of employment contract, if the employee suffers from a labour accident or is sick and cannot perform the work, the period of treatment shall not be counted in the period of advance notice. During the period of advance notice, the employee shall be given work and receive his regular wages or salary.

Article 32. Termination of Employment Contract due to the Fault of the Employee

The employer has the right to terminate an employment contract without payment of a termination allowance but must give at least three days' notice, where the employee has committed any of the following faults:

- Intentionally causing serious damage to the employer, as proved by sufficient evidence;
- Violating rules of work despite previous warnings from the employer;
- Abandoning work for four consecutive days without reason;
- [Has been sentenced] to imprisonment for commission of an intentional wrongful act.

Article 33. Unjustified Termination of Employment Contract

Termination of an employment contract is unjustified where:

- The employer terminates the employment contract without a valid reason;
- The employer terminates the employment contract by abusing its power, or directly or indirectly forces the worker to terminate the contract;
- The employer breaches fundamental rights of employees;
- The employer breaches contractual obligations despite previous protest from the employee.

An employee whose employment contract has been terminated without justification has the right to request reinstatement to his former post or to be assigned to other appropriate work.

In the event that the employer does not reinstate the employee or the employee has stopped work, the employer shall pay an allowance to that employee calculated based on the duration of his work, where he shall be paid 15 percent of his basic monthly salary received before termination for each month of work, for the employee who has been employed less than three

years, and 20% for the employee who has been employed for more than three years.

Article 34. Temporary Transfer of Employees to other Work

The employer may transfer an employee to perform another task in the same labour unit for a period not exceeding three months, if such transfer results from a temporary cessation of business, from disciplinary sanction against the employee, is for the prevention of possible damage to its business, or is for the prevention of natural disaster. If the three-month period is exceeded, the employer and employee must consider renewing¹² the employment contract.

During the period of temporary transfer, if the new salary or wages for the work are higher and the employee is able to perform the task in accordance with the standard, the employee shall receive the new salary or wages. On the contrary, if the salary or wages payable for the new task are lower than that payable for the old task, the salary or wages for the old task must be maintained.

In the event that the employee has been transferred to a new lower task due to disciplinary sanction, salary or wages shall be paid in accordance with the new task.

When he returns to his old task, the salary or wages shall be based on his old position.

In the case of a transfer of an employee to another task as mentioned above for any reasons or in any circumstances, the conditions under which the new task is to be performed must not be different from the old conditions or must be very similar to the previous task.

Article 35. Measures Used for Termination of an Employment Contract

An employer has the right to terminate an employment contract but must give prior warning to the employee who has committed a fault. If there is no change, [the employer] can consider terminating the employment contract. However, before terminating all types of employment contract for any reason, the employer has the duty to notify the trade union or worker's representatives in that labour unit and report the reason to the competent labour administration agency to which it belongs for the consideration of the termination of the employment contract. Such organisation shall respond within fifteen days from the date of receiving such report. If there is no response, the employer can terminate such employment contract.¹³

¹² The connotation is of revising the contract to reflect the new conditions.

¹³ For readability, this paragraph (which was originally one sentence) has been broken up into several sentences.

Unilateral termination of an employment contract or dismissal of an employee is prohibited without the [prior] approval of the labour administration agency or without prior notification to the trade union or the workers' representatives in the relevant labour unit.

Termination of employment contracts in all cases must be made in writing by the employer, must indicate clearly the reason for such termination, and must be accompanied by payment to the employee of all amounts he is entitled to receive prior to the termination of the employment contract and other allowances according to regulations.

Article 36. Responsibilities of the New Employer

If an employment contract is terminated resulting from a breach of the employment contract by the employee and he applies for new work, the new employer must be responsible for any damage caused to the former employer in the following cases:

- If there is evidence that the new employer was involved in the termination of the employment contract by the employee;
- If the new employer employed the employee knowing that the employee was still bound by the employment contract with the former employer.

Article 37. Issuance of Work Certificate for Employee Ceasing Work

The employer shall issue a work certificate to the employee within seven days from the date the employee ceases work. Such certificate must indicate the starting date and date of cessation of work and his professional position only, unless the employee has requested certification of his work compensation and observations on the performance of his work.

**Chapter 5
Employment of Women and Children**

Article 38. Employment of Women

It is prohibited to employ a woman during pregnancy or during the period she is caring for her newborn child to perform the following work:

- Lifting or carrying heavy loads;
- Work which entails standing continuously for long periods;
- Other work specified in Article 16 of this law.

In such circumstances the employer shall assign the worker to other temporary work.

While performing other temporary work, the worker shall continue to receive her normal salary or wages for not more than three months; if the

three-month period is exceeded, she shall receive salary or wages according to her new assignment.

It is prohibited to employ a pregnant woman or a woman with a newborn child under twelve months of age to work overtime, or during a holiday.

Article 39. Maternity Leave Before and After Giving Birth

Before and after giving birth, women workers shall be entitled to at least ninety days of maternity leave but at least forty-two days of such leave shall be taken after giving birth. During such period, they shall receive full payment at the normal salary or wages as when they were working from their employers or from the social security fund, if contributions have been fully paid to this fund.

In the event that as a result of giving birth a woman worker is ill, which is certified by a doctor, such worker shall be authorised to take additional leave of at least thirty days with payment of fifty percent of her salary or wages.

During the one-year period after giving birth, the worker has the right to one hour per day of rest in order to feed or take care of her child if she brings her child to a nursery and to take her child to immunisation in accordance with regulations.

In the event that the woman worker suffers a miscarriage, she is entitled to take leave for a certain period as determined by a doctor, and to receive normal payment of salary or wages.

Article 40. Maternity Support

A woman worker shall, upon giving birth, be entitled to an allowance of at least sixty percent of the minimum wages to be paid by the employer or by the social security fund, if contributions to the social security fund have been fully paid. Where she gives birth to two or more children at the same time, [she] will receive an additional allowance of fifty percent of the maternity allowance. In the case of a miscarriage which is certified by a doctor, [she] is also entitled to this allowance.¹⁴

¹⁴ The reference appears to be to normal maternity allowance although placement of the words in the original Lao is slightly ambiguous.

Article 41. Employment of Child Labour

An employer may employ children who are at least fourteen years of age and less than eighteen years of age, provided that they do not work for more than eight hours a day and are not employed in sectors involving the performance of heavy work or that are dangerous to their health, as follows:

- All types of mining;
- Production activities that use chemicals, explosives or toxic substances;
- Work involving the handling of human corpses;
- Overtime time;
- Work in environment with excessive noise;
- Work in places serving alcohol or with gambling;
- Work at night from 10 p.m. to 5 a.m. of the next day;
- Work specified in Article 16 of this law.

**Chapter 6
Labour Protection**

Article 42. Protective Measures for Labour and Working Conditions

Labour protection refers to the creation of conditions and environment enabling employees to work efficiently, including various measures to ensure workers' safety

The employer shall be responsible for ensuring that the workplace, machinery, equipment, and production process, including the use of chemical substances under its supervision, are safe and not dangerous to the health of workers.

The employer must establish internal regulations concerning labour and health protection, including the use of necessary measures to protect machinery, and the installation of various safety equipment in consultation with the trade union or workers' representatives in its labour unit. These regulations must be disseminated to workers and must be posted openly where everyone can read [them].

Necessary measures to ensure labour safety and hygiene at the workplace include:

- Installing appropriate lights or sufficient natural light, limitation of excessive noise, [and] ventilation for air, dust and odours which are dangerous to health;
- A supply of clean drinking-water and use water, showers, toilets, a cafeteria, and changing room for workers;
- A storage room where toxic substances can be kept safely without risk of leakage;

- The provision, free of charge, in a sector where necessary, of personal safety equipment and clothing required by workers engaged in production;
- The installation of safety equipment or fencing around any dangerous machinery or at other dangerous places, and other measures such as devices that warn against or prevent electric shocks, [and] fire and others, as necessary.

The employer shall furthermore ensure that workers acquire sufficient knowledge of the rules relating to their own safety and health and shall organise training courses on those issues. The measures mentioned above shall be free of charge to workers.

All workers shall attentively and strictly implement tasks relating to the safety and health of themselves and other people. They shall cooperate with the employer in the implementation of all measures relating to their safety and health.

The employer is prohibited from using narcotics or substances dangerous to the health of workers in the labour unit.

Article 43. Medical Examination and Health Care for Workers

Each labour unit may require a medical certificate from workers who apply for work to ensure that they do not suffer from an occupational or serious communicable disease prior to employment. Where the applicant has an occupational or serious communicable disease, the employer may reject his application for employment.

An employer must arrange for the workers to undergo a medical examination at least once a year, particularly those engaged in heavy work or [work] which is dangerous to their health, as stipulated in Article 16 of this law. If the doctor finds that a worker has an occupational disease derived from such workplace, the employer must be responsible for payment of his medical treatment in accordance with regulations. In the case of a contagious occupational disease, [the employer] must give the worker leave to undertake treatment until [he] fully recovers and will thereafter reinstate him to his usual tasks. All expenses for medical examination and treatment of occupational diseases shall be born by the employer or social security organisation for the worker who is member of such organisation.

All labour units shall be equipped with a first-aid kit. [Labour] units employing fifty or more workers should have a permanent medical staff to take care of and treat the health of the workers.

Chapter 7

Salary or Wages and Income Tax

Article 44. Salary or Wages

Salary or wages are income that has a monetary value that the employer must pay to the employee. Employees' salary or wages may be paid at the beginning, middle or at the end of the month, before or after the completion of the work.

Article 45. Equal Right in Receiving Salary or Wages

Employees who perform equal quantity, quality, and value of work are entitled to receive equal salary, wages or other policies¹⁵ without any discrimination as to race, nationality, gender, age, religion, belief, or social-economic status.

Article 46. Determination of the Level of Salary or Wages

The government is entitled to determine the minimum level of salary or wages in each period for each area of work.

The determination of the minimum level of salary or wages is aimed at securing the basic minimum living standard of the employees consistent with the level of the change in the cost of living in each period.

The employer has no right to set the level of salary or wages of his employees at a level lower than that declared by the State.

The minimum salary or wages in each period of all labour units shall be under the inspection of the labour administration agency.

The employer has the right to set the level of salary or wages of its employees higher than that declared by the State based on the following conditions:

- To achieve balance with the level of capacity and knowledge of different groups in the society or the level of payment of salary or wages in other labour units;
- The value of work performed;
- The material and moral needs of life of the employees;
- The cost of living and changes to it from time to time;
- Social welfare and social security benefits for workers.

The workers, the trade unions or workers' representatives shall also have the right to negotiate with the employer in respect of their salary or wages levels.

¹⁵ Here, "policies" is used as an indirect way of referring to "incentives".

Article 47. Forms and Regulations on Payment of Salary or Wages

The employer shall pay salary or wages to the employees based on time worked, such as: hourly, daily, monthly or on the basis of a specific work contract¹⁶. All payment of salary or wages including allowances [and] bonuses shall be made on the basis of payment lists signed by the employees.

All employees have the right to request their employer for the method of calculation of their salary or wages where it is necessary for clarification and ensuring conformity with the employment contract as agreed upon.

In the case where the employer has authorised employees to bring certain work to be performed additionally outside the labour unit, wages may be paid on the basis of product output¹⁷ or as a lump-sum.

Salary or wages of employees must be paid in cash, in full and on time, except where it is otherwise prescribed by government regulations or as specifically agreed between the employer and the employee.

In addition to salary or wages, the employer may pay bonuses, allowances or additional benefits as an incentive to the workers in accordance with internal regulations of that labour unit.

Payment to employees in the form of narcotics, intoxicating [substances] or substances dangerous to health as a substitution for salary or wages and other policies is prohibited.

Article 48. Calculation of Overtime

Payment of overtime to the employee must be calculated as follows:

- Overtime worked in the daytime on a regular working day shall be paid for on the basis of one hundred and fifty percent (150%) of the hourly wages of a regular working day for each hour worked;
- Overtime worked at night on a regular working day shall be paid for on the basis of two hundred percent (200%) of the hourly wages of a regular working day for each hour worked;
- Overtime worked in the daytime on a day of weekly rest or holiday shall be paid for on the basis of two hundred and fifty percent (250%) of the hourly wages of a regular working day for each hour worked;
- Overtime worked at night on a day of weekly rest or holiday shall be paid for on the basis of three hundred percent (300%) of the hourly wages of a regular working day for each hour worked.

¹⁶ The reference is to contracts that specify lump-sum payments for either a specific piece of work or a specified period.

¹⁷ The literally translation is “production”.

If a worker is assigned to work on a night shift, he shall be paid an additional bonus of not less than fifteen percent (15%) of the regular hourly wages for each hour worked from 10:00 a.m. to 5:00 a.m. the next morning.

Article 49. Schedule for Payment of Salary or Wages

Salary or wages must be paid to employees at least once a month at a fixed time, except for additional allowances, bonuses or other benefits which are determined by internal regulations of the labour unit.

In respect of wages paid on a per unit of products basis, or in respect of hourly work, workers shall be paid at least twice a month.

Where employees who face difficulties or emergencies such as childbirth, sickness, [or] accidents ask for advance payment of their salary or wages, the employer shall consider such advance payment, as requested.

Article 50. Payment of Salary or Wages in the Event of Temporary Suspension of Work

Where a labour unit is ordered to suspend its production and business activities or to stop production, due to the employer's fault or work suspension by the employer, the employer must pay an allowance to each employee of not less than fifty percent (50%) of the salary or wages for the period of such temporary suspension of business activities.

Once the production and business activities resume normally, the salary or wages previously [applied] must be paid.

Article 51. Preferential Right to Receive Salary or Wages

Where a labour unit is winding up, is bankrupt or is under a court order for total confiscation of its property, its employees have the right to first receive their salary or wages, including any bonuses and allowances, before applying the remaining assets for payment of other debts.

Article 52. Deductions from Salary or Wages to Compensate for Damage

Deductions from an employee's salary or wages to compensate for damage to the property of a labour unit caused by the employee shall be made according to the value of actual damage.

In the event that the employee does not have assets for compensation, his salary or wages must be deducted for compensation but the maximum deduction shall not exceed 20% of his salary or wages.

Article 53. Deduction of Personal Income Tax from Salary or Wages

All workers who work in the Lao PDR as well as Lao workers assigned to work overseas must pay personal income tax to the government in

accordance with the tax regulations. The employer has the duty to notify the income in the form of salary or wages of each employee under its supervision to the tax authority for the deduction of income tax to the State budget and to inform the labour administration agency for monitoring.

Foreign workers who work in various labour units in the Lao PDR shall also pay personal income tax to the government in accordance with specific regulations.

Chapter 8

Labour Accidents and Occupational Diseases

Article 54. Labour Accidents and Occupational Diseases

A labour accident is an accident¹⁸ that results in injury, disability, handicap or death of workers as follows:

- During the performance of duties at the workplace or at any other place under the assignment of the employer or of a person acting on behalf of the employer;
- In a recreational area, cafeteria, or any other place within the scope of responsibility of the labour unit;
- During the commute from residence to workplace. An accident that occurs during the time the worker performs personal tasks without being assigned by the employer or its representative or occurring after completion of the assigned work, shall not be considered a labour accident.

Occupational disease is any disease occurring as the result of an occupation. The types of occupational diseases are determined by separate regulations.

Article 55. Care of the Victims of a Labour Accidents and Occupational Diseases

The employer must provide appropriate help to a worker who suffers from a labour accident or occupational disease, [and] in addition, the employer shall pay for the actual cost of the treatment or the social security organisation shall bear the costs certified by a doctor, if such employee is a member of the organisation.

In the event that the worker suffers from a serious labour accident or occupational disease or dies, the employer must report to the nearest labour administration agency within forty-eight hours. If the employee is dead, the employer shall be responsible for funeral expenses as appropriate but not less than six months' salary or wages of the deceased.

¹⁸

The literal translation of this term is “danger which occurs”.

If a worker dies while on assignment by the employer to another workplace, the cost of transferring his body or remains to his family shall also be borne by the employer.

In addition, the heirs of the deceased have the right to receive a one-time allowance in accordance with regulations.

Article 56. Allowance to Victims of Labour Accidents or Occupational Diseases

The allowances for a worker who is a victim of a labour accident or an occupational disease are as follow:

- Throughout the period of medical treatment and health rehabilitation certified by a doctor, the employee shall be entitled to receive his regular salary or wages, but not exceeding six months. If the period exceeds six months, for each exceeded month, he shall be entitled to receive only fifty percent of his salary or wages, but [the period] shall not exceed eighteen months. For a member of the social security organisation, the social security system shall be applied;
- Where a worker becomes handicapped or loses any organ of the body as a result of a labour accident, or an occupational disease or dies as a result thereof, the employer shall pay an allowance to the victim or to his heirs in accordance with the laws and regulations.

**Chapter 9
Social Security**

Article 57. The Importance of Social Security

Social security is important for securing the basic material and moral needs of employees and their families, aiming at maintaining a stable life during illness, giving birth, loss of capacity, retirement, death, labour accident, occupational disease, handicap, loss of job, and while facing other difficulties.

Employers and employees contribute to the social security fund in accordance with the social security regime determined by the State.

Article 58. Compulsory Social Security

All labour units must participate in the social security regime by contributing to the social security fund to implement the social security policy for the employees and employer in accordance with regulations.

Chapter 10

Pension and Allowances System

Article 59. Pension System

Workers in various labour units have the right to receive pension under the following conditions:

- Men and women reaching the age of sixty years. The women may retire earlier but no earlier than the age of fifty-five years;
- Upon completing twenty-five years of work;
- For a worker who have worked in a place that is dangerous to the health for a continuous period of five years or more before the date of receipt of pension, the term of service period is twenty years, and the retirement age is fifty-five years of age, and women may retire earlier, but no earlier than fifty years of age;
- Social security regulations shall apply to workers who have contributed to social security. For the worker who is not a member of the social security organisation, his labour unit shall be responsible to pay in accordance with the social security regulations.

Article 60. Receipt of One-Time Allowance

Workers who do not meet the requirements stipulated in Article 59 above shall receive a one-time allowance as prescribed in Article 29 of this law.

Chapter 11

Resolution of Labour Disputes

Article 61. Types of Labour Disputes

Labour disputes arising when the employer and employees cannot reach consensus on a labour issue.

Labour disputes are divided into two types as follow:

- Disputes concerning the implementation of the Labour Law, internal regulations of the labour unit, labour regulations, employment contracts, and other legislation relating to labour;
- Disputes relating to benefits, which refers to disputes relating to claims by employees for new rights and benefits which they request their employer to [provide]¹⁹.

¹⁹ The literal translation of this term is “solve”.

Article 62. Resolution of Labour Disputes Relating to Laws and Regulations

If a worker, trade union or workers' representative makes a claim against the employer who has acted in violation of the Labour Law, internal regulations of the labour unit, labour regulations, [or] the employment contract, the employer or its authorised representative must consider and resolve the problem in a reasonable time. During the consideration of the claim, the worker may propose that the trade union or workers' representatives also participate.

Where the parties reach an agreement in relation to the claim in whole or in part, a memorandum of the agreement must be prepared and signed by the parties and a witness to certify their acknowledgment. Such memorandum must be sent to the labour administration agency and the trade union or workers' representatives within five days from the date the memorandum is signed.

Article 63. The Organisations Responsible for Resolution of Labour Disputes Relating to Laws and Regulations

If, after fifteen days from the submission of a claim to the employer, the employer has not called the relevant parties to solve the dispute or a consideration has taken place but no agreement has been reached, or an agreement has been reached but is not implemented, the worker has the right to request the labour administration agency to solve the dispute.

Where the labour administration agency cannot resolve or can resolve only part [of the dispute] within fifteen days, the party that is not satisfied with the resolution has the right to file a claim with the people's court for adjudication.

Article 64. Resolution of Labour Disputes Relating to Benefits

The resolution of labour disputes relating to benefits must be carried out according to the procedures for the resolution of disputes relating to laws and regulations as stipulated in Articles 62 and 63 above.

Where the labour administration agency cannot resolve [the dispute] within fifteen days from the date of receiving such dispute, the dispute shall be submitted to the labour dispute resolution committee to consider a solution.

The labour dispute resolution committee comprises representatives of the labour administration agency, trade unions or representatives of employees, representatives of employers and other concerned sectors.

The establishment and activities of the labour dispute resolution committee are determined by separate specific regulations.

Article 65. Prohibition of Work Stoppage

Workers, employers or their representatives shall not declare a work stoppage in the following cases:

- In the event of a labour dispute relating to the implementation of laws and regulations and relating to benefits;
- When both parties have agreed to meet for consideration and resolution of the disputes;
- During the process of the resolution of unresolved matters relating to workers and employers by the labour dispute resolution committee;
- During the settlement of the labour dispute by the people's court.

Any person or organisation which is directly or indirectly involved and has [directly or indirectly] incited workers, employers or their representatives to stop work either verbally or through material or financial support that causes damage to the workers or employers or social order, shall be punished in accordance with the laws.

Chapter 12
Administration and Inspection of Labour

Article 66. The Labour Administration Agency

The labour administration agency comprises:

- The Ministry of Labour and Social Welfare;
- The labour and social welfare division at each province and city;
- The labour and social welfare office at each district and municipality.

Article 67. Right and Duties of the Ministry of Labour and Social Welfare

The Ministry of Labour and Social Welfare has the following rights and duties relating to labour activities:

1. To research and draw up strategic plans, laws and regulations on the building and development of labour skills, job placement, and administration of labour, and to propose to the government for consideration and approval;
2. To disseminate, monitor, supervise and inspect the implementation of strategic plans, the Labour Law, and other regulations on labour;
3. To research, consider, approve or cancel the establishment of enterprises, associations or foundations relating to labour;
4. To establish and conduct scientific research on labour, statistics and information, the labour market and others;
5. To collaborate with other sectors and organisations in building and developing labour skills, and in job placement;

6. To administer Lao workers working within the country and abroad, and foreign workers working in the Lao PDR, in collaboration with the Ministry of Foreign Affairs, the Ministry of Security, and other sectors at central and local levels, as necessary;
7. To administer and inspect the activities of job placement enterprises;
8. To administer, use and inspect the national fund on building and developing labour skills in accordance with regulations;
9. To supervise the mediation of labour disputes;
10. To cooperate in international labour activities;
11. To exercise such other rights and perform such other duties as stipulated by the laws.

Article 68. Rights and Duties of the Labour and Social Welfare Division of Each Province and City

The labour and social welfare division of each province or city has the following rights and duties relating to labour:

1. To elaborate on the strategic plan and the development plan on labour;
2. To disseminate, monitor, supervise and inspect the implementation of laws and regulations on labour under its responsibility;
3. To collaborate with other divisions and organisations in the building and developing of labour skills, job placement and administration of labour;
4. To administer Lao workers working within country and abroad, and foreign workers working in the Lao PDR, in collaboration with other relevant sectors within its locality as assigned by the Ministry;
5. To administer, use and inspect the national fund on building and developing labour skills in accordance with regulations;
6. To conduct mediation of labour disputes within its mandate;
7. To consider applications to establish or the cancellation of [licences of] enterprises, associations and foundations relating to labour, and to propose to the Ministry of Labour and Social Welfare for consideration and approval;
8. To supervise, monitor and administer enterprises, associations, and foundations relating to labour within its responsibility that have been approved for establishment;
9. To monitor and collect data and information on labour and the labour market;
10. To summarise and report on labour activities to the higher authorities;
11. To perform such other rights and exercise such other duties as stipulated by the laws.

Article 69. Rights and Duties of the Labour and Social Welfare Office of Each District and Municipality

The labour and social welfare office of each district or municipality has the following rights and duties relating to labour:

1. To disseminate, monitor, and inspect the implementation of laws and regulations on labour under its responsibility;
2. To collaborate with other offices and organisations in the building and developing of labour skills, job placement and administration of labour;
3. To conduct mediation of labour disputes within its mandate;
4. To monitor and administer activities of the enterprises, associations and foundations relating to labour within its responsibility;
5. To monitor and collect data and information on labour and the labour market;
6. To summarise and report on labour activities to the higher authorities;
7. To Exercise such other rights and perform such other duties as stipulated by the laws.

Article 70. Rights and Duties of Other Relevant Sectors

Sectors and administrative agencies at the local level relating to labour have the rights and duties to collaborate with the labour and social welfare sector in accordance with their roles and responsibilities in the building and development of labour skills, job placement and administration of labour in order to expand labour activity and to contribute to strengthening the socio-economic growth of the nation.

Article 71. The Labour Inspection Authority

The labour inspection authority is the same organisation as the labour administration agency as defined in Article 66 of this law.

Article 72. Rights and Duties of the Labour Inspection Authority

The labour inspection authority has the following rights and duties:

1. To inspect the implementation of laws and regulations, plans relating to labour;
2. To inspect the working conditions, social welfare and social security relating to labour;
3. To inspect safety and health in the workplace;
4. To inspect the administration and job placement and the use of female and child labour;
5. To inspect the building and developing of labour skills;
6. To inspect job placement enterprises;

7. To exercise such other rights and perform such other duties as stipulated by the laws.

Article 73. Types of Inspection

Labour inspections are divided into three types as follows:

1. Regular inspection;
 2. Follow-up inspection;
 3. Emergency inspection.
- Regular inspection is an inspection in accordance with a determined plan;
 - Follow-up inspection is a re-inspection following a regular inspection in various labour units that have been warned or have been given recommendations for some areas of improvement;
 - Emergency inspection is an urgent inspection without advance notice to the person being inspected.

Chapter 13
Policies Towards Persons with Outstanding Achievements
and Measures Against Violators of this law

Article 74. Policies Towards Persons with Outstanding Achievements

Any person or organisation with outstanding achievements of this law will be awarded or receive other policies in accordance with regulations.

Article 75. Measures Against Violators

Any individual or legal entity that violates this law shall be re-educated, warned, fined, subject to temporary suspension of business, subject to withdrawal of business licence or brought to court proceeding based on the nature of the offence, including having to compensate for civil damage caused, as regulated by the laws and regulations.

Chapter 14
Final Provisions

Article 76. Implementation

The government of the Lao People's Democratic Republic is to implement this law.

Article 77. Effectiveness

This law replaces the Labour Law No. 002/NA, dated 14 March 1994.

Translation Endorsed by the Law Committee of the National Assembly of the Lao PDR

This law shall enter into force after ninety days from the date of the promulgating decree from the President of the Lao People's Democratic Republic.

Any provisions that contradict this law are repealed.

Vientiane, 27 December 2006
President of the National Assembly

[Seal and Signature]

Thongsing THAMMAVONG

【첨부 3】

라오스 노동법



라오스 인민민주공화국
평화 독립 민주주의 통일 번영

대통령실

No. 05/PO

라오스
인민민주공화국
대통령령

수정 노동법 공포에 관하여

라오스 인민민주공화국 헌법 6장 67조의 1,
2006년 12월 27일 수정 노동법 채택에 관한 국회 결의안 No.06/NA,
2007년 1월 10일 국회 상임위원회 제안 No.05/NASC에 의거.

라오스 인민민주공화국 대통령은 다음을 법령으로 정한다

- 1조** 다음과 같이 수정 노동법을 공포한다.
2조 본 명령은 서명일로부터 시행한다.

비엔티안, 2007년 1월 16일

라오스 인민민주공화국 대통령

[인장 및 서명] Choumaly XAYASONE



라오스 인민민주공화국
평화 독립 통일 민주주의 번영

국회

No. 06/NA

2006년 12월 27일

노동법(수정)

1장 총 칙

1조 목표

노동법의 목표는 사회의 노동력의 품질과 생산성을 높여 현대적 산업으로의 전환을 담보하고 국가의 사회 경제적 발전과 지역적, 국제적 통합에 기여하여 다민족 국민의생활 조건을 개선하기 위해 노동⁷⁾, 노동자 기능의 구축 발전, 일자리 배치⁸⁾, 노동의 사용, 노동 관계의 조정, 노동의 관리에 관한 원칙, 규정, 조치를 결정하는 것이다.

2조 용어의 해석

본 법에서 사용되는 용어의 의미는 다음과 같다:

1. 노동은인간의 신체적, 지적 능력과 숙련된 전문성을 의미한다.
2. 노동 기능의 구축은 이전에 노동을 위한 능력을 기르도록 훈련 받지 아니한 노동자들에게 기본적인 직업 훈련을 제공하는 것을 의미한다.
3. 노동 기능의 발전은 매 기간 확대되고 있는 노동 시장의 수요를 충족하기 위해 이미 기본적인 노동 기능이 있는 노동자들이 직업적으로 향상되는 것을 의미한다.
4. 종업원은 봉급이나 임금, 급부 또는 법규와 고용 계약에서 정한 기타 정책을 통해 근무에 대한 보상을 받으면서 고용주의 감독 하에 일하는 자를 의미한다.
5. 고용주는 봉급 또는 임금을 지불하고 법규와 고용 계약에서 정한 급부 및 기

7) 라오스어 원문상이 법에서는 "일"과 그에 관련된 사상인 "일을 하는 사람들"과 "다른 사람들의 일을 이용하는 사람들"을 나타내는 데 하나의 어근어(root word)를 사용하고 있다. 번역자들은 해당 단어를 문맥에 맞게 번역했다. 예를 들어 고용 관계에서는 "종업원"과 "고용주"를 사용했다. 다른 변형어로는 "일"과 "노동" 등이 있다. 이 단어들이 모두 동일한 라오스 어근어의 번역임에 유의해야 한다.

8) 이 용어의 직역은 "일자리, 일, 고용의 배치"이다.

타 정책을 종업원에게 제공함으로써 그 활동을 위해 종업원들을 활용하는 자 또는 조직을 의미한다.

6. 강제에 의한 노동 사용은 종업원이 배정 받은 일을 자발적으로 받아들이지 않아 고용 계약에 위배되는 경우의 노동의 사용을 의미한다.
7. 노동 단위는 경제적, 사회적 부문의 생산, 사업 또는 서비스 단위를 의미한다.
8. 노동 시장은 사회에서의 노동의 수요와 공급을 의미한다.

3조 노동 관련 원칙

노동과 관련된 원칙들은 다음과 같다:

1. 노동은 종업원과 고용주 간 고용 계약에 따라 수행되어야 한다.
2. 노동은 인종, 국적, 성별, 연령, 종교, 신념, 사회 경제적 지위에 관한 차별 없이 고용주와 종업원이 상호이익을 얻을 수 있어야 한다.
3. 고용주는 종업원의 능력에 맞게 노동을 이용해야 한다.
4. 고용주는 안전한 노동 조건, 임금 또는 공정한 보상의 지불을 보장해야 하며, 종업원들을 위한 사회 보장을 시행해야 한다.
5. 고용주는 라오스 노동자를 이용해야 하며[,] 외국인 노동자를 이용할 필요가 있는 경우 노동 관리 당국으로부터 승인을 얻어야 한다.
6. 고용주는 종업원들이 그 노동 단위 내 합법적 대중 조직과 그 밖의 사회 단체의 구성원으로 참가하는 것을 인정하고 촉진해야 한다.
7. 해외로 나가고자 하는 종업원은 필요한 전반적 지식을 교육 받아야 하고 노동 관리 당국의 허락을 얻어야 한다.
8. 종업원들은 업무 규칙을 준수하고 노동 법규에 엄격히 따라야 한다.
9. 종업원과 고용주 간 노동 쟁의는 고용 계약과 법규에 따라 공정성을 담보해야 한다.
10. 어떤 형태로든 강제로 노동을 사용하는 것은 금지된다.
11. 노동의 사용은 노동 기능을 구축하는 동시에 발전시켜야 한다.
12. 노동 기능의 구축과 발전은 사회 경제적 계획과 노동 시장의 수요에 부합해야 한다.

4조 노동에 대한 정책

국가는 종업원들의 일자리 촉진, 지역 시장 및 해외에 대한 노동력 공급, 종업원과 고용주의 적법한 이익의 관리 및 보호 방법 증진을 목표로 조사, 과학 기술의 활용, 노동 기능의 구축과 발전, 혁신, 경쟁력 있는 노동 기능, 노동자의 역량과 규율을 증가시킬 수 있는 노동 정보의 제공을 증진하는 정책을 편다.

5조 노동 조합의 역할

노동 조합은 노동자의 대표로서의 역할을 가지며, 단결을 증진하고, 노동자들이 노동 규율을 가지고 생산 계획에 따라 성공적으로 작업을 수행하도록 교육·훈련·장려하며, 노동자의 적법한 이익을 보호 증진하고, 고용주와 종업원이 노동법과 고용 계약을 올바르게 이행하고 노동 쟁의의 조정 에 참여하도록 장려할 의무가 있다.

모든 노동 단위마다 노동 조합이 설립되어야 한다. 노동 조합이 없는 경우 노동자 대표 회의⁹⁾가 설립되어야 한다.

고용주는 노동 조합이나 노동자 대표 회의가 그 역할에 맞는 활동을 수행할 수 있도록 적절히 촉진해야 한다.

6조 노동법의 적용 범위

본 노동법은 노동 단위에서 활동을 수행하는 모든 종업원과 고용주에게 적용된다.

본 법은 또한 3개월 이상의 서면 고용 계약에 따라 일하는 자들에게도 적용된다.

본 노동법은 정당이나 국가 조직, 라오국가건설전선 및 대중 조직에 고용된 공무원, 군인, 경찰에게는 적용되지 않는다.

7조 국제적 협력

국가는 다음과 같이 다양한 수준과 형태로 노동 부문에서 국제 협력을 널리 증진한다: 노동 기능의 구축 및 발전, 일자리 배치, 노동 관리, 노동 관련 국제 회의 실시, 교류, 지원 및 기타 협력.

2장

노동 기능의 구축 및 발전

8조 노동 기능 구축 및 발전의 형식

노동 기능의 구축 및 발전은 다음과 같은 다양한 형식으로 수행된다: 학교 교육, 직업 훈련 센터에서의 교육, 현직 교육, 연수, 학습 교류 및 기타 노동 기능 증진 활동.

9조 노동 기능 구축 및 발전 담당 기관

노동 관리 기관은 노동 기능을 구축, 발전시키면서 노동 기능의 구축 발전에 있어

9) "노동자 대표 회의"라는 용어는 어느 한 개인이 아니라 노동자들을 대표하는 위원회나 단체를 뜻한다.

국가 및 사회의 민간 부문을 포함한 다양한 관련 부문을 장려하고 조율할 책임이 있다.

10조 노동 기능 구축 및 발전과 관련된 의무

고용주는 노동자들이 점차적으로 숙련 노동자 및 전문 기능을 갖춘 노동자가 되도록 그 책임에 따라 노동자의 직업 자격과 기능을 훈련·향상시킬 직접적 의무¹⁰⁾가 있으며, 동시에 노동자도 자신의 역량과 직업 기능을 향상시키기 위해 업무 기능을 배우고 발전시킬 책임이 있다.

모든 노동 단위는 그 책임 하의 국내 및 해외 노동자 직업 자격 훈련 및 향상을 위한 비용을 충당하기 위해 종업원들의 연 봉급 또는 임금 예비비의 1%로 전용 기금을 마련하는 계획을 수립하고 실시해야 한다. 노동 단위가 스스로 노동 기능의 구축 및 발전을 이행할 수 없는 경우 그러한 노동 단위는 노동 기능 구축 및 발전을 위한 국가 기금에 그러한 기금을 양도해야 한다.

11조 노동 기능 구축 및 발전을 위한 국가 기금

국가는 노동 기능 구축 및 발전을 위한 기금을 조성하는 정책을 편다. 이러한 기금의 재원은 다음과 같다:

- 종업원들의 연 급여세 중 1.5%를 공제하여 마련하는 국가 예산
- 스스로 노동 기능을 구축하고 발전시킬 수 없는 노동 단위의 기금[.] 그러한 노동 단위는 종업원들의 연 봉급 또는 임금 예비비의 1%를 기여해야 한다[.] 그러한 기금은 노동 단위의 직접적 기금이며 종업원들의 봉급이나 임금으로부터 공제해서는 안 된다.
- 국내 및 해외 재원으로부터 동원하는 그 밖의 기금

노동 기능 구축 및 발전을 위한 이러한 기금의 관리와 사용은 구체적인 규정으로 정한다.

12조 노동 기능의 기준

노동 기능의 기준은 노동 기능 구축 및 발전에서 결정되고 검증되고 채택되는 품질[의 수준]과 각 직업 부문 종업원들의 기능 수준을 말한다¹¹⁾

국가는 노동 기능 기준에 관하여 위원회에 책임을 배정하여 노동 기능의 기준을 결정해야 한다.

10) 이것은 이 의무를 위임할 수 없음을 뜻한다.

11) 여기서 이 기준이 종업원들이 일반적으로 얻고자 열망하는 기준으로 정의된 것인지 특정 종업원들의 실제 성취 수준으로 정의된 것인지 확실히 결정할 수는 없다.

고용주는 종업원의 직위, 봉급 또는 임금을 결정함에 있어 관련 국가 기관이 검증하고 확인한 노동 기능의 수준을 인정해야 한다.

13조 노동에 관한 정보

노동 관리 기관, 노동 단위 및 기타 관련 부문은 노동에 관한 정보를 교환할 의무가 있다.

노동 단위는 정기적으로 노동에 관한 정보를 노동 관리 기관에 보고해야 한다.

노동 관리 기관은 종업원들에게 노동 관련 정보를 제공해야 한다.

일자리를 필요로 하는 자는¹²⁾ 노동 관리 기관 또는 합법적으로 인가된 직업 알선 업체에 등록해야 한다.

14조 노동 시장

국가와 관련 부문은 매 기간 노동 시장의 요건에 부합하는 노동 기능 구축 및 개발을 위해 국내 및 해외 노동 시장에 관한 조사를 수행하는 데 주의를 기울여야 한다.

국가와 사회는 종업원 일자리 창출과 보다 나은 노동 기능 구축 및 발전을 위해 생산, 사업, 서비스에 대한 투자를 증대시킴으로써 노동 시장을 수시로 널리 확대해야 한다.

라오스 노동력의 해외 송출 및 해외 노동력 수입은 선별적이어야 하며, 노동 관련 규정을 준수하고 노동 관리 기관의 인가를 얻어야 한다.

국내 및 해외 노동 시장에 노동력을 공급하는 직업 알선 업체의 운영은 노동 관리 기관의 인가를 받아야 한다.

3장 업무 규칙

15조 업무 규칙의 내용

업무 규칙은 종업원과 고용주를 구속하는 법적 서류¹³⁾이다. 업무 규칙의 내용은 노동 단위의 내부 규정과 고용 계약에 따라 규정된 종업원과 고용주의 권리와 의무로 구성된다.

12) 직역은 "종업원들"이다.

13) 여기서 "법적 서류"로 번역된 라오스어 단어는 다른 문맥에서는 "적법 행위"로 번역되는 단어와 동일한 단어이다. 이 경우 주된 노동 단위가 국가 부문이기 때문에 이러한 문서가 엄격한 의미에서 법령이 아님에도 불구하고 법률에서는 이런 노동 단위가 발급하는 서류를 설명하는 데 이 단어를 사용한 것으로 보인다.

노동 단위의 내부 규정은 라오스 인민민주공화국 노동법을 준수해야 하며, 시행 전에 먼저 노동 관리 기관의 승인을 얻어야 한다.

노동 단위의 내부 규정은 모든 노동자에게 배포해야 하며, 모든 사람이 알 수 있도록 공개적으로 게시해야 한다.

종업원과 고용주는 업무 규칙을 엄격히 집행할 의무가 있다.

16조 노동 시간

어떤 노동 단위에서나 종업원의 노동 시간은 일주일에 6일이어야 한다. 지불되는 봉급이나 임금의 유형에 상관없이 노동 시간은 하루에 8시간 또는 일주일에 48시간을 넘어서는 안 된다.

다음에 수반되는 부문에 그 직업이 속하는 종업원들의 경우 노동 시간은 하루 6시간 또는 일주일에 36시간을 넘어서는 안 된다:

- 방사선 또는 위험한 전염성 질병에 직접 노출
- 건강에 위험한 증기 [또는] 연기에 직접 노출
- 폭발물 등 위험한 화학 물질에 직접 노출
- 구덩이 또는 지하 터널, 수중 또는 공중에서의 작업
- 비정상적으로 덥거나 추운 장소에서의 작업
- 끊임없이 진동하는 장비를 직접 다루는 작업.

17조 근무 시간으로 계산되는 시간

다음 유형의 손실된 시간은 일일 근무 시간의 일부로 계산해야 한다:

- 근무 시작과 종료 시 기술적 준비에 쓴 시간
- 작업에 따라 근무 시간이 다르게 나뉘지거나 교대 근무를 기준으로 근무가 운영되는 특정 부문에서 한 시간당 15분을 넘지 않는 휴식 시간
- 교대 근무 노동자의 경우 교대 근무당 45분의 식사 시간

고용주는 노동자들이 2시간 노동 후 적어도 5분에서 10분 동안 쉴 수 있도록 적절한 생산 일정을 수립해야 한다. 기술적 또는 기계적 이유로 인해 필요할 경우 노동자들이 적절히 휴식할 수 있도록 순환 근무를 조직해야 한다.

일일 근무 시간으로 계산되는 손실 시간은 노동 단위의 내부 업무 규정에서 규정해야 한다.

18조 초과 근무

고용주는 필요할 경우 노동 조합 또는 노동자 대표 회의의 사전 동의와 종업원들의 사전 동의를 얻어 종업원들의 초과 근무를 요청할 수 있다.

초과 근무는 월 45시간 또는 하루 3시간을 넘지 말아야 하며, 자연 재해 또는 노동 단위에 큰 손해를 유발할 사고와 맞서 싸우는 등의 긴급한 경우를 제외하고는 계속적으로 매일 초과 근무를 하는 것은 금지된다.

필요할 경우 고용주는 종업원들에게 초과 근무를 시키기 전에 각 경우마다 먼저 노동 조합 또는 노동자 대표 회의와 상의하고, 해당 노동 단위의 종업원들에게 초과 근무의 필요성을 설명해야 하며, 법규에 규정된 초과 근무에 대한 공정한 보상을 전액 지불해야 한다.

한 달에 45시간을 넘는 초과 근무가 필요할 경우 고용주는 먼저 그 노동 단위를 담당하는 노동 관리 기관의 인가와 그 노동 단위의 노동 조합 또는 노동자 대표 회의의 승인을 요청해야 한다.

19조 휴일 및 공휴일

노동자들은 일주일에 적어도 하루 휴식을 취할 권리가 있으며, 그 하루는 일요일 또는 노동자와 고용주 간에 합의된 다른 날로 한다.

공휴일은 정부가 정해야 한다.

20조 병가

월급으로 보수를 받는 노동자는 의료 확인서를 제출하는 경우 연간 30일 이하의 기간에 대해 전액 보수를 받으면서 병가를 받을 자격이 있다. 일 단위 또는 시간 단위, 생산 단위 또는 특정 업무 계약 단위로 일하는 노동자의 경우 90일 이상 일한 경우에만 사회 보장 정책에 따라 병가 중 보수를 받을 자격이 있다.

본 조의 규정들¹⁴⁾은 노동 재해 또는 직업병에는 적용되지 않는다.

21조 연차 휴가

기간이 정해져 있지 않거나 기간이 1년 이상인 고용 계약에 따라 고용된 노동자로서 일한 기간이 1년을 채운 노동자는 연차 휴가 15일을 받을 자격이 있다. 중노동이나 본 노동법¹⁶조에 규정된 건강에 위험한 작업이 수반되는 부문의 노동자들은 정률의 전액 보수를 받고 18일의 연차 휴가를 받을 자격이 있다.

휴일과 공휴일은 연차 휴가로 계산하지 않는다.

22조 업무 규칙 위반

업무 규칙의 위반은 다음과 같다:

- [노동 단위] 손상¹⁵⁾, 노동 단위의 재산 파괴

14) 직역은 "내용"이다.

- 노동 단위 자산의 절도, 사기 또는 횡령
- 자신의 의무에 대한 무모함, 태만 또는 부주의
- 노동 단위 내부 규정 및 고용 계약의 불준수

4장

고용 계약 및 고용 계약의 종료

23조 고용 계약

고용 계약은 종업원과 고용주 또는 그 대표자들 간에 맺는 협정이다. 종업원과 고용주는 고용과 관련된 계약상 의무를 엄격히 준수해야 한다: 종업원은 자신의 전문 분야와 경험에 따라 그 의무를 이행해야 하고, 고용주는 고용 계약에서 정한 업무 또는 직위에 종업원들을 배치하고, 봉급 또는 임금을 지불하며, 고용 계약과 법률에 따른 종업원들의 적법한 이익을 보장해야 한다.

고용 계약은 작업 장소, 수행할 업무, 임금 수준 및 기타 종업원들이 받아야 할 정책들을 규정해야 한다.

24조 고용 계약의 형식과 기간

고용 계약은 법규에 따라 동등성과 합의의 원칙을 기초로 고용주와 종업원 간에 서면으로 맺어야 한다.

고용주와 해당 종업원 사이의 합의에 따라 고용 계약의 기간을 정하거나 정하지 않을 수 있다.

25조 종업원 채용

노동 단위는 노동 단위가 필요로 하는 종업원을 채용할 권리가 있으나 라오스 시민, 특히 빈곤 완화 프로그램의 대상인 자들에게 우선권을 주어야 한다.

노동 단위는 필요할 경우 외국인 종업원을 채용할 수 있지만 선별된 [집단]이어야 하며, 노동 관리 기관의 승인을 얻어야 한다[. 이러한 채용은] 다음의 비율을 따라야 한다:

- 육체 노동자의 경우 해당 노동 단위 전체 종업원 수의 10% 이하의 채용이 허용된다.
- 지식 전문성이 있는 노동자의 경우 해당 노동 단위 전체 종업원 수의 20% 이하의 채용이 허용된다.

15) 두 라오스어 단어 모두 "과괴하다"라는 의미를 가진다. 그러나 첫 단어는 물리적 손상으로 한정되지 않는 반면 두 번째 단어는 물리적 손상으로 한정된다.

필요할 경우 외국 노동력의 수입이 위에 언급한 비율을 초과할 수 있으나 정부의 승인을 얻어야 한다.

외국인 노동자들은 한정된 기간 동안 라오스 입국 및 라오스에서의 노동이 허락되며, 라오스 노동자에게 전문성을 전수(傳授)할 의무가 있다.

국가는 라오스 시민에게 유보된 직업에서 외국 노동자들이 일하거나 종사하는 것을 허락하지 않는다.

유보되는 직업의 목록은 별도 규정으로 정한다.

26조 장애인 채용

노동 단위는 장애인들이 그 능력과 기능에 맞게 노동 단위에서 일할 수 있도록 우선권을 주어야 하며, 다른 일반 노동자들처럼 정상적인 봉급 또는 임금을 받는 적합한 직위를 주어야 한다.

27조 종업원의 수습¹⁶⁾ 및 검증

고용주는 종업원이 해당 업무를 수행할 수 있는지 여부를 확인하기 위해 노동자에게 수습 기간을 둘 권리가 있다. 종업원이 해당 업무를 만족스럽게 수행할 수 있는 경우 고용주는 종업원을 실제 업무에서 추가로 검증할 권리가 있다.

수습 기간은 다음과 같이 업무의 성격에 기초한다:

- 주로 육체 노동을 사용하고 검증이 필요한 업무인 경우 수습 기간은 30일을 넘어서는 안 된다.
- 전문 기능이 필요한 업무의 경우 수습 기간은 60일을 넘어서는 안 된다.

질병이나 다른 불가피한 이유로 노동자가 검증을 받지 못하는 경우 결근 기간은 수습 기간으로 계산하지 않는다.

해당 업무에 필요한 기능이 노동자에게 계속 부족한 경우 수습 기간을 30일 연장하거나 고용주가 해당 노동자를 고용하지 않을 수 있다.

수습 기간 중 각 당사자는 수습 기간을 언제든지 종료시킬 수 있는 권리가 있지만 비숙련 업무의 경우 적어도 3일, 숙련 업무의 경우 적어도 5일 전에 상대방에게 통보해야 한다.

수습 기간 중 노동자는 그러한 업무에 대한 봉급 또는 임금의 적어도 90%에 상당하는 봉급 또는 임금을 받아야 한다.

이러한 수습 종료 시 노동자는 수습 시작부터 그러한 업무를 중단한 날까지 법률에 규정된 봉급이나 임금 및 기타 정책을 수령할 권리가 있다.

수습 기간 종료 7일 전에 고용주는 노동자에게 서면으로 그 고용이 확정될 것인

16) 이 용어의 직역은 "노동자의 역량 시험"이다.

지 여부를 알려야 한다.

28조 고용 계약의 종료 및 만료

고용 계약은 쌍방 간 합의로 종료될 수 있다.

기간이 정해져 있지 않은 고용 계약은 주로 육체 노동인 경우 적어도 30일 전, 구체적인 숙련 노동인 경우에는 45일 전에 상대방에게 통보하면 어느 당사자에의해서도 종료될 수 있다.

기간이 고정된 고용 계약의 당사자들은 계약이 만료되기 적어도 15일 전에 상대방에게 통보해야 한다. [함께] 일을 계속하기를 원하는 경우 새로운 고용 계약에 서명해야 한다.

업무의 양을 기준으로 하는 고용 계약은 그러한 업무가 완수될 때에만 만료된다. 노동자가 사망하면 고용 계약이 만료되어야 하지만 고용주는 수행된 업무의 양과 법규에 규정된 기타 정책에 따라 보상을 지불해야 한다.

29조 해고에 의한 고용 계약 종료

다음 경우 해고에 의해 고용 계약이 종료될 수 있다:

- 노동자에게 전문 기능이 부족하거나 건강이 좋지 않아 일을 계속할 수 없는 경우
- 고용주가 노동 단위 내 업무 개선을 위해 노동자 수의 감축이 필요하다고 여기는 경우.

고용주가 노동자들의 기능이 부족하거나 건강이 좋지 않다고 생각하는 경우 고용주는 노동자들의 능력과 건강 상태에 따라 적합한 업무를 배정하는 것을 우선 고려해야 한다. 적합한 업무가 없거나 [종업원이] 새로운 업무를 수행하지 못하는 경우 본 법 28조에 규정된 기간에 따라 고용 계약이 종료될 수 있다. 통보 기간 도중 노동자는 정상적인 봉급 또는 임금을 그대로 받으면서 새 일자리를 찾기 위해 일주일에 적어도 하루 휴가를 받을 권리가 있다.

노동 단위가 내부 업무 개선을 위해 노동자 수 감축이 필요하다고 생각하는 경우 고용주는 노동 조합이나 노동자 대표 회의와 상의하여

감축할 노동자명단을 작성해야 하며, 노동 관리 기관에 보고해야 한다.[.] 동시에 고용주는 해고되는 자에게 [해당]¹⁷⁾ 사전 통보 기간을 주고 감축의 이유를 설명해야 한다.

12개월 이상 일한 종업원은 다음과 같은 충분한 사유가 있는 경우 계약 기간 종료 전에 계약을 종료시킬 권리가 있다: 건강 악화, 고용주가 고용 계약 및 업무

17) 직역은 "그러한"으로서 앞서 설명한 통보 기간을 가리키는 것 같다.

규칙에 규정된 기타 혜택을 준수하지 않은 경우[.] 다만 본 법 28조에 따라 고용주에게 사전 통보해야 한다.

위에 언급된 사유로 고용 계약을 종료하는 경우 고용주는 3년 미만 일한 노동자에게 업무 종료 전의 월 기본 급여의 10%를 기준으로 계산하여 종료 수당을 지급해야 한다. 3년 이상 일한 노동자의 경우 계산 기준은 15%로 한다.

생산 단위당 임금을 받거나 그 임금이 확실히 정해지지 않은 종업원의 경우 종료 수당의 계산은 해당 노동자들이 종료 전 3개월 동안 받았던 평균 봉급이나 임금을 기준으로 한다.

30조 고용 계약 종료에서 고용주에 대한 제한

고용주는 다음의 경우 고용 계약을 종료시키거나 종업원으로 하여금 강제로 일을 그만두게 할 권리가 없다:

- 종업원이 아파서 치료를 받고 있거나 의사의 확인서가 있는 치료 후 회복 중이거나 [그의] 집이 화재나 홍수로 파괴되는 등의 재난에 처해있는 경우
- 여성 종업원이 임신 중이거나 출산 후 1년이 지나지 않은 경우
- 종업원이 연차 휴가 또는 고용주가 승인한 휴가 중인 경우
- 종업원이 고용주가 배정한 다른 작업장에서 여전히 업무를 수행하고 있는 경우
- 종업원이 노동법 집행 및 그의 노동 단위 내 노동 쟁의와 관련하여 고용주를 상대로 불만 또는 소송을 제기한 상태이거나 정부 당국과 협력하고 있는 경우
- 종업원이 본 법 32조에 규정된 불법 행위에 참여하는 경우를 제외하고 고용주의 승인을 받아 노동 조합이나 노동자 대표 회의를 위한 활동을 수행하고 있는 경우

31조 사전 통보 기간 중 종업원의 권리

고용 계약 종료 사전 통보 기간 중에 종업원이 노동 재해를 입거나 아파서 업무를 수행하지 못하는 경우 치료 기간을 사전 통보 기간으로 계산해서는 안 된다. 사전 통보 기간 중 종업원은 업무를 부여 받고 정상적인 임금 또는 봉급을 수령해야 한다.

32조 종업원 과실에 기인한 고용 계약 종료

고용주는 종업원이 다음의 과실 중 어느 하나라도 범한 경우 종료 수당을 지불하지 않고 고용 계약을 종료시킬 권리가 있지만 적어도 3일 전에 통보해야 한다:

- 고의적으로 고용주에게 심각한 손해를 야기하고 그것이 충분한 증거로 입증되

는 경우

- 고용주가 이전에 경고했음에도 불구하고 업무 규칙을 위반한 경우
- 이유 없이 4일 연속 업무를 방기하는 경우
- 고의적인 불법 행위를 범해 징역형[을 선고 받은 경우].

33조 부당한 고용 계약 종료

다음 경우 고용 계약의 종료는 부당하다:

- 고용주가 타당한 이유 없이 고용 계약을 종료시키는 경우
- 고용주가 그 권한을 남용하거나 직간접적으로 노동자를 강제하여 고용 계약을 종료하도록 함으로써 고용 계약을 종료시키는 경우
- 고용주가 종업원의 기본권을 위배하는 경우
- 종업원이 이전에 항의했음에도 불구하고 고용주가 계약상 의무를 위배하는 경우

정당한 사유 없이 고용 계약이 종료된 종업원은 과거 직위로의 복직 또는 다른 적절한 업무로의 배정을 요구할 권리가 있다.

고용주가 종업원을 복직시키지 않거나 종업원이 일을 그만둔 경우 고용주는 종업원이 일한 기간을 기준으로 계산하여 해당 종업원에게 수당을 지불하여야 하며, 고용 기간이 3년 미만인 종업원에게는 근무한 개월 수에 대해 종료 전 받았던 월 기본 봉급의 15%를, 고용 기간이 3년 이상인 종업원에게는 20%를 지급하여야 한다.

34조 다른 업무로의 종업원 일시 차출

고용주는 일시적 사업 중단, 종업원에 대한 징계, 가능한 사업 손해 방지 혹은 자연 재해 예방을 위해 3개월 이하의 기간 동안 종업원을 동일 노동 단위의 다른 업무에 차출할 수 있다. 3개월 기간을 초과하는 경우 고용주와 종업원은 고용 계약 갱신¹⁸⁾을 검토해야 한다.

일시 차출 기간 동안 해당 업무의 새로운 봉급이나 임금이 더 높고 종업원이 기준에 따라 업무를 수행할 수 있는 경우 종업원은 새로운 봉급 또는 임금을 받아야 한다. 반대로 새로운 업무의 봉급이나 임금이 예전 업무의 그것보다 낮은 경우에는 예전 업무의 봉급이나 임금을 유지해야 한다.

종업원이 징계로 인해 봉급이나 임금이 더 낮은 새로운 업무에 차출된 경우에는 새로운 업무에 따른 봉급이나 임금을 지불해야 한다.

종업원이 예전 업무로 복귀하는 경우 봉급 또는 임금은 그의 예전 직위에 준해야

18) 새로운 조건을 반영하여 계약을 개정한다는 의미이다.

한다.

어떤 이유에서건 혹은 어떤 상황에서건 위에 언급한 다른 업무로 종업원이 차출되는 경우 새로운 업무 수행의 조건은 예전의 조건과 달라서는 안 되며, 이전 업무와 상당히 유사해야 한다.

35조 고용 계약 종료에 사용되는 수단

고용주에게는 고용 계약을 종료시킬 권리가 있지만 과실을 범한 종업원에게 사전 경고를 해야 한다. 아무런 변화가 없는 경우 [고용주는] 고용 계약 종료를 고려할 수 있다. 그러나 고용주는 어떤 이유로든 모든 종류의 고용 계약을 종료시키기에 앞서 해당 노동 단위의 노동 조합 또는 노동자 대표 회의에 통보하고 관할 노동 관리 기관이 고용 계약 종료를 검토할 수 있도록 그 이유를 보고할 의무가 있다. 그러한 조직은 그러한 보고서를 수령한 날로부터 15일 이내에 회답해야 한다. 아무런 회답이 없으면 고용주는 그러한 고용 계약을 종료시킬 수 있다.¹⁹⁾

노동 관리 기관의 [사전] 승인 없는, 혹은 해당 노동 단위 내 노동 조합 또는 노동자 대표 회의에 대한 사전 통보 없는 일방적인 고용 계약의 종료나 종업원 해고는 금지된다.

어떠한 경우든 고용 계약의 종료는 고용주에 의해 서면으로 이루어져야 하며, 그러한 종료의 이유를 분명히 적시해야 하고, 고용 계약 종료 전에 종업원이 받을 자격이 있는 모든 액수와 규정에 따른 기타 수당을 종업원에게 지불해야 한다.

36조 새로운 고용주의 책임

종업원의 고용 계약 위반으로 인해 고용 계약이 종료되고 종업원이 새로운 일자에 지원하는 경우 새로운 고용주는 다음의 경우 예전 고용주가 입은 일체의 손해에 대해 책임을 져야 한다:

- 종업원에 의한 고용 계약 종료에 새로운 고용주가 관련되었다는 증거가 있는 경우
- 새로운 고용주가 종업원이 예전 고용주와의 고용 계약에 여전히 구속되고 있음을 알면서 종업원을 고용한 경우.

37조 퇴직 종업원에 대한 근무 확인서 발급

고용주는 종업원이 퇴직하는 날로부터 7일 이내에 종업원에게 근무 확인서를 발급해야 한다. 종업원이 그의 업무 보상에 대한 확인과 업무 수행에 대한 관찰 사항을 요청한 경우가 아니라면 그러한 확인서에는 업무를 시작한 날과 끝낸 날, 종

19) 읽기 쉽게 이 문단(원래는 하나의 문장이었다)을 몇 개의 문장으로 분리했다.

업원의 직위만을 적시해야 한다.

5장 여성 및 아동 고용

38조 여성의 고용

임신 중에 또는 신생아를 돌보는 기간 중에 다음 업무를 수행하도록 여성을 고용하는 것은 금지된다:

- 무거운 짐을 들거나 옮기는 일
- 장시간 계속 서 있어야 하는 업무
- 본 법 16조에 규정된 그 밖의 업무.

이러한 상황에서는 고용주가 노동자를 다른 임시 업무에 배정해야 한다.

임시 업무를 수행하는 동안 노동자는 3개월 이하의 기간 동안 정상적인 봉급 또는 임금을 계속 받아야 한다. 만약

3개월 기간을 초과하는 경우 노동자는 새로 맡은 업무에 따라 봉급 또는 임금을 받아야 한다.

임신한 여성이나 12개월 미만의 아기가 있는 여성을 고용하여 초과 근무나 휴일 근무를 하게 하는 것은 금지된다.

39조 출산 전후의 출산 육아 휴가

여성 노동자는 출산을 전후하여 적어도 90일의 출산 육아 휴가를 받을 자격이 있으나, 그러한 휴가 중 적어도 42일은 출산 이후에 받아야 한다. 그러한 기간 중 여성 노동자는 고용주로부터, 또는 사회 보장 기금 기여금을 완납한 경우 사회 보장 기금으로부터 일하던 때의 정상적 봉급 또는 임금의 전액을 지급 받아야 한다. 출산으로 인해 병이 난 여성 노동자의 경우 의사의 확인을 받아 적어도 30일의 출산 휴가를 받아야 하며, 봉급 또는 임금의 50%를 지급한다.

노동자가 아기를 탁아소로 데려오는 경우 출산 후 1년 동안은 아기에게 젖을 먹이고 돌보기 위해, 그리고 규정에 따른 아기의 예방 접종을 위해 하루에 1시간 휴식을 받을 권리가 있다.

여성 노동자가 유산하는 경우 의사가 결정하는 일정 기간 동안 휴가를 받고 정상적인 봉급과 임금을 수령할 자격이 있다.

40조 출산 육아 지원

출산 후 여성 노동자는 고용주로부터, 혹은 사회 보장 기금 기여금을 완납한 경우

사회 보장 기금으로부터 최소 임금의 적어도 60%에 상당하는 수당을 받을 자격이 있다. 동시에 두 명 이상의 아이를 출산하는 경우 [그녀는] 출산 육아 수당의 50%를 추가로 수령한다. 의사가 확인하는 유산의 경우에도 [그녀는] 이 수당²⁰⁾을 받을 자격이 있다.

41조 아동 노동력의 고용

고용주는 하루 8시간 이상 일하지 않는 것과 중노동이 필요한 부문 또는 다음과 같이 건강에 위험한 부문에 채용하지 않는 것을 조건으로 14세 이상 18세 미만의 아동을 고용할 수 있다:

- 모든 유형의 광업
- 화학 물질, 폭발물 또는 유독 물질을 사용하는 생산 활동
- 인간의 시체를 다루는 작업
- 초과 근무
- 과도한 소음이 있는 환경에서의 작업
- 알코올을 대접하는 장소 또는 도박 장소에서의 작업
- 밤 10시부터 다음날 오전 5시까지의 작업
- 본 법 16조에 규정된 작업.

6장 노동 보호

42조 노동 및 작업 조건 보호 조치

노동 보호란 노동자의 안전을 보장하기 위한 다양한 조치를 포함하여 종업원들이 효율적으로 일할 수 있는 조건과 환경의 조성을 말한다.

고용주는 작업장, 기계류, 설비 및 그 감독 하의 화학 물질 사용을 포함한 생산 공정이 안전하고 노동자들의 건강에 위험하지 않도록 할 책임이 있다.

고용주는 그 노동 단위 내 노동 조합 또는 노동자 대표 회의와 협의하여 기계류 보호에 필요한 조치의 사용, 다양한 안전 장비의 설치를 포함한 노동 및 건강 보호와 관련된 내부 규정을 수립해야 한다. 이 규정은 노동자들에게 배포해야 하며, 모든 사람이 [이를] 읽을 수 있도록 공개적으로 게시해야 한다.

작업장에서의 노동 안전 및 위생 보장에 필요한 조치는 다음과 같다:

- 적절한 조명의 설치 또는 충분한 자연광, 과도한 소음의 제한 [및] 건강에 위험한 공기, 먼지, 냄새의 환기

20) 라오스어 원문의 단어의 배치가 다소 애매하지만 일반적인 출산 육아 수당을 가리키는 것으로 보인다.

- 깨끗한 식수의 공급, 노동자들을 위한 물, 샤워, 화장실, 카페테리아, 탈의실 사용
- 누출 위험 없이 안전하게 유독 물질을 보관할 수 있는 저장실
- 필요한 부분의 경우 생산에 종사하는 노동자들이 필요로 하는 개인 안전 장비와 의복을 무료로 제공
- 전 장비 또는 위험한 기계류나 그 밖의 위험한 장소 주위의 울타리 설치와 필요할 경우 감전 [및] 화재 기타 등등의 경고 장치 또는 예방 장치 등 그 밖의 조치.

고용주는 나아가 노동자들이 자신의 안전과 건강에 관한 규칙에 대해 충분한 지식을 갖추도록 해야 하며 이런 문제에 관한 교육 과정을 마련해야 한다. 위에 언급한 조치들은 노동자들에게 무료로 제공해야 한다.

모든 노동자는 자신과 다른 사람들의 안전 및 건강에 관련되는 작업을 주의 깊고 엄격하게 실시해야 한다. 노동자들은 안전 및 건강에 관련된 모든 조치의 실시해 있어 고용주와 협력해야 한다.

고용주가 마약이나 노동 단위의 노동자들의 건강에 위험한 물질을 사용하는 것은 금지된다.

43조 노동자 건강 검진 및 보건 의료

각 노동 단위는 일자리에 지원하는 노동자들로부터 고용 전 직업병 또는 심각한 전염병을 앓고 있지 않음을 확인하기 위해 의료 확인서를 요구할 수 있다. 지원자에게 직업병이나 심각한 전염병이 있는 경우 고용주는 그의 고용 신청을 거절할 수 있다.

고용주는 일년에 적어도 한 번 노동자들, 특히 중노동이나 본 법 16조에 규정된 건강에 위험한 [작업]에 종사하는 노동자들이 건강 검진을 받도록 해야 한다. 노동자에게 그러한 작업장에서 기인한 직업병이 있다고 의사가 판단하는 경우 고용주는 규정에 따라 그의 치료 비용을 지불할 책임이 있다. 전염성 직업병의 경우 [고용주는] [노동자가] 완전히 회복할 때까지 치료를 받도록 휴가를 주어야 하며, 그 이후 그의 평소 업무에 복귀시킨다. 건강 검진과 직업병 치료의 모든 비용은 고용주 또는, 노동자가 사회 보장 조직 가입자인 경우 사회 보장 조직이 부담해야 한다.

모든 노동 단위는 구급 상자를 구비해야 한다. 50명 이상의 노동자를 고용하고 있는 [노동] 단위는 노동자들의 건강을 관리하고 치료할 상근 의료진을 갖추어야 한다.

7장 봉급 또는 임금 및 소득세

44조 봉급 또는 임금

봉급 또는 임금이란 고용주가 종업원에게 지불해야 하는 화폐적 가치를 가진 소득이다. 종업원의 봉급 또는 임금은 월초, 월 도중 또는 월말, 업무의 완수 이전이나 이후에 지급할 수 있다.

45조 봉급 또는 임금 수령에서의 동등한 권리

동등한 양과 질, 가치의 일을 하는 종업원들은 인종, 국적, 성별, 연령, 종교, 신념 또는 사회 경제적 지위에 대한 일체의 차별 없이 동등한 봉급, 임금 또는 그 밖의 정책²¹⁾을 수령할 자격이 있다.

46조 봉급 또는 임금 수준의 결정

정부는 매기간 각 업무 분야별로 최소 봉급 또는 임금 수준을 결정할 자격이 있다.

최소 봉급 또는 임금 수준의 결정은 매기 생활비 변화의 수준에 적합하게 종업원들의 기본적인 최소 생활 기준을 확보하는 것을 목표로 한다.

고용주는 그 종업원들의 봉급 또는 임금 수준을 국가가 공포한 수준보다 낮은 수준으로 정할 권리가 없다.

모든 노동 단위의 매기 최소 봉급 또는 임금은 노동 관리 기관의 점검을 받아야 한다.

고용주는 다음 조건을 근거로 그 종업원들의 봉급 또는 임금 수준을 국가가 공포한 수준보다 높게 설정할 권리가 있다:

- 사회의 다양한 집단의 역량 및 기술 수준 또는 다른 노동 단위들에서 지불되는 봉급 또는 임금 수준과의 균형을 도모하기 위해
- 수행되는 업무의 가치
- 종업원들의 삶의 물질적 및 도덕적 욕구
- 생활비 및 생활비의 그때그때의 변화
- 사회 복지 및 노동자를 위한 사회 보장 연금

노동자, 노동 조합 또는 노동자 대표 회의 또한 그 봉급 또는 임금 수준에 관하여 고용주와 협상할 권리가 있다.

21) 여기서 "정책"은 "인센티브"를 간접적으로 지칭하는 방법으로 사용되고 있다.

47조 봉급 또는 임금 지급 형식과 규정

고용주는 시간, 일, 개월 혹은 구체적인 업무 계약 등 일한 시간을 기준으로 종업원에게 봉급이나 임금을 지급해야 한다²²⁾. 수당 [및] 상여금을 포함한 모든 봉급 또는 임금의 지급은 종업원들이 서명한 급여 내역서에 기초하여야 한다.

모든 종업원은 필요할 경우 설명 및 합의된 고용 계약 준수의 확인을 위해 그 봉급이나 임금의 계산 방법을 고용주에게 요청할 권리가 있다.

종업원들이 노동 단위 밖에서 특정 업무를 추가로 수행하는 것을 고용주가 승인한 경우 생산물 산출을²³⁾ 기준으로 혹은 총액 기준으로 임금을 지급할 수 있다.

종업원의 봉급 또는 임금은 정부 규정에서 달리 규정하고 있거나 고용주와 종업원 간에 구체적으로 합의된 경우를 제외하고 정해진 시기에 현금으로 전액 지급해야 한다.

고용주는 봉급 또는 임금 외에 해당 노동 단위의 내부 규정에 따라 노동자에 대한 인센티브로서 상여금, 수당 또는 추가 혜택을 지급할 수 있다.

종업원들에게 봉급이나 임금 및 그 밖의 정책을 대신해 마약, 중독성 [물질] 또는 건강에 위험한 물질을 지급하는 것은 금지된다.

48조 초과 근무의 계산

종업원의 초과 근무에 대한 지불은 다음과 같이 계산하여야 한다:

- 정상 근무일 주간 초과 근무의 경우 각 노동 시간에 대해 정상 근무일의 시간당 임금의 150%를 기준으로 지급하여야 한다.
- 정상 근무일 야간 초과 근무의 경우 각 노동 시간에 대해 정상 근무일의 시간당 임금의 200%를 기준으로 지급하여야 한다.
- 휴일 또는 공휴일 주간 초과 근무의 경우 각 노동 시간에 대해 정상 근무일의 시간당 임금의 250%를 기준으로 지급하여야 한다.
- 휴일 또는 공휴일 야간 초과 근무의 경우 각 노동 시간에 대해 정상 근무일의 시간당 임금의 300%를 기준으로 지급하여야 한다.

노동자가 야간 근무조에서 일하도록 배정된 경우 오전 10:00부터 다음날 아침 5:00까지의 각 노동 시간에 대해 정상적인 시간당 임금의 적어도 15%에 상당하는 추가 상여금을 지급하여야 한다.

22) 특정 업무 또는 특정 기간에 대한 총액 지급을 규정하는 계약을 가리킨다.

23) 직역은 "생산"이다.

49조 봉급 또는 임금 지급 일정

노동 단위의 내부 규정에서 정한 추가 수당, 상여금 또는 기타 급부를 제외하고 봉급 또는 임금은 한 달에 적어도 한 번 정해진 일시에 종업원에게 지급해야 한다.

생산물 단위 기준으로 지급하는 임금의 경우나 시급 기준으로 지급하는 임금의 경우 한 달에 적어도 두 번 노동자에게 지급해야 한다.

출산, 질병 [또는] 사고 등의 어려움이나 긴급한 사정에 처한 종업원들이 봉급 또는 임금의 선불을 요청하는 경우 고용주는 요청에 따라 그러한 선불을 고려해야 한다.

50조 일시적 업무 중단의 경우 봉급 또는 임금의 지급

노동 단위가 고용주의 과실로 인해 생산 및 사업 활동 중단 명령 또는 생산 중지 명령을 받거나 고용주에 의해 업무가 중단되는 경우 고용주는 그러한 사업 활동 중단 기간에 대해 적어도 임금이나 봉급의 50%에 상당하는 수당을 각 종업원에게 지급해야 한다.

생산 및 사업 활동이 정상적으로 재개되면 이전에 [적용되었던] 봉급이나 임금을 지급해야 한다.

51조 봉급 또는 임금 수령 선택권

노동 단위가 청산되거나 파산하거나 그 재산을 전면 몰수하는 법원 명령을 받는 경우 잔여 자산으로 그 밖의 부채를 상환하기에 앞서 그 종업원들은 일체의 상여금과 수당을 포함한 봉급 또는 임금을 우선 수령할 권리가 있다.

52조 손해 보상을 위한 봉급 또는 임금의 공제

종업원으로 인한 노동 단위 재산의 손해를 보상하기 위한 종업원 봉급 또는 임금의 공제는 실제 손해의 가치에 따라 이루어져야 한다.

보상할 자산이 종업원에게 없는 경우 보상을 위해 그의 봉급 또는 임금을 공제해야 하지만 최대 공제액은 그 봉급 또는 임금의 20%를 초과해서는 안 된다.

53조 봉급 또는 임금에서 개인 소득세 공제

라오스 인민민주공화국에서 일하는 모든 노동자와 해외 근무를 배정 받은 라오스인 근로자들은 조세 법규에 따라 정부에 개인 소득세를 납부해야 한다. 고용주는 그 감독 하의 각 종업원의 봉급 또는 임금 형태의 소득을 국가 예산에 대한 소득세 공제를 위해 조세 당국에 통보할 의무와 노동 관리 기관의 감시를 위해 노동 관리 기관에 통

보할 의무가 있다.

라오스 인민민주공화국 내 각종 노동 단위에서 일하는 외국인 노동자들도 구체적인 법규에 따라 정부에 개인 소득세를 납부해야 한다.

8장

노동 재해 및 직업병

54조 노동 재해 및 직업병

노동 재해²⁴⁾는 다음과 같이 노동자의 부상, 장애, 불구 또는 사망을 유발하는 사고이다:

- 작업 ~는 고용주나 고용주를 위해 행동하는 자가 배정한 그 밖의 장소에서의 의무 이행 도중
- 휴식 구역, 카페테리아 또는 노동 단위의 책임 범위 내의 그 밖의 장소에서
- 주거지로부터 작업장까지 통근 도중. 노동자가 고용주나 그 대표자에게서 배정 받지 아니하고 개인적 업무를 수행하는 동안 발생하는 사고 또는 배정 받은 업무 완수 후 발생하는 사고는 노동 재해로 간주해서는 안 된다.

직업병이란 직업의 결과로 발생하는 일체의 질병이다. 직업병의 유형은 별도로 규정으로 정한다.

55조 노동 재해 및 직업병 피해자의 구호

고용주는 노동 재해를 당하거나 직업병에 걸린 노동자에게 적절한 도움을 주어야 하며, [또한] 고용주가 실제 치료 비용을 지불하거나 그러한 종업원이 사회 보장 조직 가입자인 경우 사회 보장 조직이 의사가 확인한 비용을 부담해야 한다.

노동자가 심각한 노동 재해를 당하거나 심각한 직업병에 걸리거나 사망하는 경우 고용주는 가장 가까운 노동 관리 기관에 48시간 내에 보고해야 한다. 종업원이 사망하는 경우 고용주는 적절한 장례 비용을 부담해야 하며, 그 액수는 사망자의 6개월 분 봉급 또는 임금보다 적어서는 안 된다.

고용주에 의해 다른 작업장에 배정 받아 일하는 동안 노동자가 사망하는 경우 사체 또는 유해를 가족에게 인도하는 비용도 고용주가 부담해야 한다.

또한 사망자의 상속인들은 규정에 따라 일회성 수당을 수령할 권리가 있다.

56조 노동 재해 또는 직업병 피해자에 대한 수당

노동 재해 또는 직업병 피해자인 노동자에 대한 수당은 다음과 같다:

- 의사의 확인을 거치는 치료 기간 및 재활 기간 동안 종업원은 정상적인 봉급

24) 이 용어의 직역은 "발생하는 위험"이다.

또는 임금을 수령할 자격이 있으나 그 기간은 6개월을 넘어서는 안 된다. 기간이 6개월을 초과하는 경우 초과된 각 개월에 대해 봉급 또는 임금의 50%를 수령할 자격이 있으나 [그 기간은] 18개월을 넘어서는 안 된다. 사회 보장 조직 가입자의 경우 사회 보장 체계를 적용해야 한다.

- 노동자가 노동 재해나 직업병으로 인해 불구가 되거나 신체의 장기를 잃는 경우 또는 그로 인해 사망하는 경우 고용주는 피해자 또는 그 상속인들에게 법규에 따라 수당을 지급해야 한다.

9장 사회 보장

57조 사회 보장의 중요성

사회 보장은 종업원과 그 가족의 기본적인 물질적, 도덕적 욕구를 보장하기 위해 중요하며, 질병, 출산, 자격의 상실, 은퇴, 사망, 노동 재해, 직업병, 장애, 실직 및 그 밖의 어려움에 처해 있는 동안 안정적인 생활을 유지하도록 하는 것을 목표로 한다.

고용주와 종업원은 국가가 결정하는 사회 보장 제도에 따라 사회 보장 기금에 기여금을 납부한다.

58조 의무적 사회 보장

모든 노동 단위는 규정에 따라 종업원과 고용주를 위한 사회 보장 정책을 집행하기 위한 사회 보장 기금에 기여금을 납부함으로써 사회 보장 제도에 참여해야 한다.

10장 연금 및 수당 체계

59조 연금 체계

각종 노동 단위의 노동자들은 다음 조건에 따라 연금을 수령할 권리가 있다:

- 60세에 달한 남녀. 여성의 은퇴 연령은 60세 이전일 수 있지만 55세 이전이어서는 안 된다.
- 근무 연수가 25년을 넘은 경우
- 건강에 위험한 장소에서 연금 수령일 전에 5년 이상 연속으로 일했고, 근무 기간이 25년이며, 은퇴 연령이 55세인 노동자인 경우(여성의 경우 55세 이전에 은퇴가 가능하나 50세 이전이 아니어야 한다)
- 사회 보장 규정은 사회 보장에 기여금을 납부한 노동자에게 적용되어야 한다. 사회 보장 조직의 가입자가 아닌 노동자의 경우 그의 노동 단위가 사회 보장 규

정에 따라 지급할 책임이 있다.

60조 일회성 수당의 수령

위의 59조에 규정된 요건을 충족하지 못하는 노동자는 본 법 29조에 규정된 일회성 수당을 수령해야 한다.

11장 노동 쟁의의 해결

61조 노동 쟁의의 유형

고용주와 종업원들이 노동 문제에 관한 합의에 도달하지 못할 때 발생하는 노동 쟁의.

노동 쟁의는 다음과 같이 두 가지 유형으로 나뉜다:

- 노동법, 노동 단위 내부 규정, 노동 법규, 고용 계약 및 그 밖에 노동과 관련된 법령의 집행과 관련된 쟁의
- 급부와 관련된 쟁의로서 종업원들이 그 고용주에게 [제공을]²⁵⁾ 요구하는 새로운 권리와 혜택에 대한 종업원들의 청구와 관련된 쟁의

62조 법규와 관련된 노동 쟁의의 해결

노동자, 노동 조합 또는 노동자 대표 회의가 노동법, 노동 단위 내부 규정, 노동 법규 [또는] 고용 계약을 위반한 고용주를 상대로 청구하는 경우 고용주 또는 고용주가 권한을 부여한 대표자는 합리적인 시간 안에 문제를 검토하고 해결해야 한다. 청구의 고려 기간 중에 노동자는 노동 조합 또는 노동자 대표 회의의 참가도 제안할 수 있다.

청구의 전체 또는 일부에 관하여 당사자들이 합의에 도달하는 경우 합의서를 작성하여 당사자들과 당사자들이 인정했음을 확인하는 증인이 서명해야 한다. 그러한 각서는 서명한 날로부터 5일 이내에 노동 관리 기관, 노동 조합 또는 노동자 대표 회의에 송부해야 한다.

63조 법규와 관련된 노동 쟁의 해결 담당 조직

고용주에게 청구를 제기한 지 15일 후에 고용주가 쟁의를 해결하기 위해 관련 당사자들을 부르지 않았거나 검토가 이루어졌지만 합의에 도달하지 못한 경우 또는 합의에 도달했지만 이행이 되지 않는 경우 노동자는 노동 관리 기관에 쟁의의 해결을 요청할 권리가 있다.

25) 이 용어의 직역은 "풀다"이다.

노동 관리 기관이 15일 이내에 쟁의를 해결하지 못하거나 [쟁의의] 일부만을 해결할 수 있는 경우 해결에 만족하지 않는 당사자는 인민 법원에 재결을 청구할 수 있다.

64조 급부와 관련된 노동 쟁의의 해결

급부와 관련된 노동 쟁의의 해결은 위의 62조와 63조에 규정된 법규와 관련된 쟁의의 해결 절차에 따라 이루어져야 한다.

노동 관리 기관이 그러한 쟁의를 접수한 날로부터 15일 이내에 [쟁의를] 해결할 수 없는 경우 쟁의는 노동 쟁의 해결 위원회에 제출하여 검토되어야 한다.

노동 쟁의 해결 위원회는 노동 관리 기관, 노동 조합 또는 종업원 대표 회의의 대표자, 고용주 및 기타 관련 부문 대표자로 구성된다.

노동 쟁의 해결 위원회의 설립과 활동은 별도의 구체적인 법규로 정한다.

65조 작업 중지의 금지

노동자, 고용주 또는 그 대표자들은 다음 경우에 작업 중지를 선언해서는 안 된다:

- 법규의 집행과 관련된 노동 쟁의 및 급부와 관련된 노동 쟁의인 경우
- 쌍방이 쟁의의 검토와 해결을 위해 만나기로 합의한 경우
- 노동 쟁의 해결 위원회가 노동자 및 고용주와 관련된 미해결 사안을 해결하고 있는 과정에 있을 때
- 인민 법원에 의한 노동 쟁의 조정 도중.

노동자, 고용주 또는 그 대표자들의 작업 정지에 직간접적으로 관여했거나 구두로 또는 노동자나 고용주 또는 사회 질서에 손해를 입히는 물질적 또는 재정적 지원을 통해 노동자, 고용주 또는 그 대표자들의 작업 정지를 [직간접적으로] 선동한 자나 조직은 법률에 따라 처벌된다.

12장

노동의 관리 및 점검

66조 노동 관리 기관

노동 관리 기관은 다음과 같이 구성된다:

- 노동복지부
- 각 주와 시의 노동복지청
- 각 지구 및 자치 단체의 노동복지국.

67조 노동복지부의 권리와 의무

노동복지부는 노동 활동과 관련하여 다음과 같은 권리와 의무를 가진다:

1. 노동 기능의 구축 발전, 일자리 배치, 노동 관리에 관한 전략 계획, 법규의 조사 및 수립과 정부의 검토 및 승인 제안
2. 전략 계획, 노동법 및 그 밖의 노동 관련 규정의 이행을 배포, 감시, 감독, 점검
3. 노동 관련 기업, 협회 또는 재단의 설립의 조사, 검토, 승인 또는 취소
4. 노동, 통계 및 정보, 노동 시장, 기타 등등에 관한 과학적 조사의 확립 및 실시
5. 노동 기능의 구축과 발전, 일자리 배치에서 다른 부문 및 조직과의 협력
6. 안보부 및 중앙 및 지방 수준의 그 밖의 부문과 필요할 경우 협력하여 국내 및 외국에서 일하는 라오스인 노동자와 라오스 인민민주공화국에서 일하는 외국인 노동자들을 관리
7. 직업 알선 업체의 활동을 관리 점검
8. 규정에 따라 노동 기능 구축 및 발전 관련 국가 기금을 관리, 사용, 점검
9. 노동 쟁의의 중재를 감독
10. 국제적 노동 활동에 협력
11. 법률이 규정하는 그 밖의 권리의 행사 및 그 밖의 의무의 이행.

68조 각 주 및 시의 노동복지청의 권리와 의무

각 주 또는 시의 노동복지청은 노동과 관련하여 다음과 같은 권리와 의무를 가진다:

1. 노동에 관한 전략 계획 및 발전 계획 수립
2. 그 책임 하의 노동 관련 법규의 집행을 배포, 감시, 감독, 점검
3. 노동 기능의 구축 및 발전, 일자리 배치, 노동 관리에 있어 다른 부서 및 조직과 협력
4. 노동복지부가 지정하는 지역 내의 다른 관련 부문과 협력하여 국내 및 외국에서 일하는 라오스인 노동자와 라오스 인민민주공화국에서 일하는 외국인 노동자들을 관리
5. 규정에 따라 노동 기능 구축 및 발전 관련 국가 기금의 관리, 사용, 점검
6. 관할 내 노동 쟁의의 중재 수행
7. 노동 관련 기업, 협회, 재단의 설립 신청 또는 [면허] 취소의 검토 및 노동복지부의 검토 및 승인을 위한 제안
8. 그 책임 하에 있고 설립이 승인된 노동 관련 기업, 협회, 재단에 대한 감독, 감시, 관리
9. 노동 및 노동 시장에 관한 데이터와 정보의 감시 및 수집

10. 노동 활동을 요약하고 상급 기관에 보고
11. 법률이 규정하는 그 밖의 권리의 행사 및 그 밖의 의무의 이행.

69조 각 지구 및 자치 단체 노동복지국의 권리와 의무

각 지구 또는 자치 단체 노동복지국은 노동과 관련하여 다음과 같은 권리와 의무를 가진다:

1. 그 책임 하의 노동 관련 법규의 집행을 배포, 감시, 점검
2. 노동 기능 구축 및 발전, 일자리 배치, 노동 관리에서 다른 부서 및 조직과 협력
3. 관할 내 노동 쟁의의 중재 수행
4. 그 책임 하의 노동 관련 기업, 협회, 재단의 활동의 감시 및 관리
5. 노동 및 노동 시장에 관한 데이터와 정보의 감시 및 수집
6. 노동 활동을 요약하여 상급 기관에 보고
7. 법률이 규정하는 그 밖의 권리의 행사 및 그 밖의 의무의 이행.

70조 그 밖의 관련 부문의 권리와 의무

노동과 관련된 지방 수준의 부문 및 행정 기관들은 노동 활동을 확대하고 국가의 사회 경제적 성장을 강화하는 데 기여하기 위해 노동 기능의 구축 및 발전, 일자리 배치, 노동 관리에서의 그 역할과 책임에 따라 노동 및 사회 복지 부문과 협력할 권리와 의무가 있다.

71조 노동 점검 당국

노동 점검 당국은 본 법 66조에 규정된 노동 관리 기관과 동일한 조직이다.

72조 노동 점검 당국의 권리와 의무

노동 점검 당국은 다음의 권리와 의무를 가진다:

1. 노동과 관련 법규 및 계획의 집행을 점검
2. 노동 조건, 사회 복지, 노동과 관련된 사회 보장의 점검
3. 작업장의 안전 및 보건 점검
4. 여성 및 아동 노동력의 관리, 일자리 배치, 활용의 점검
5. 노동 기능의 구축 및 발전의 점검
6. 직업 알선 업체의 점검
7. 법률이 규정하는 그 밖의 권리의 행사 및 그 밖의 의무의 이행

73조 점검의 유형

노동 점검은 다음과 같이 세 가지 유형으로 나뉜다:

1. 정기 점검
2. 후속 점검
3. 긴급 점검.
 - 정기 점검은 결정된 계획에 따른 점검이다.
 - 후속 점검은 경고를 받았거나 일부 개선 분야에 대해 권고를 받은 각종 노동 단위에서의 정기 점검 후의 재점검을 말한다.
 - 긴급 점검은 점검 대상에 대한 사전 통보 없이 이루어지는 긴급한 점검이다.

13장

성취가 탁월한 자에 대한 정책과 본 법 위반자에 대한 조치

74조 성취가 탁월한 자에 대한 정책

본 법의 성취가 탁월한 자 또는 조직은 규정에 따라 포상하거나 그 밖의 정책으로 포상한다.

75조 위반자에 대한 조치

본 법을 위반하는 개인 또는 법인은 본 법 및 법규의 규정에 따라 위반의 성격에 근거하여 재교육, 경고, 벌금, 일시 사업 중지, 사업 면허의 철회 혹은 소송 회부에 처한다.

14장

최종 조항

76조 집행

라오스 인민민주공화국 정부는 본 법을 집행한다.

77조 효과

본법은 1994년 3월 14일자 노동법 No. 002/NA를 대체한다.

본 법은 라오스 인민민주공화국 대통령령 포고일로부터 90일 이후에 시행한다.

본법에 위배되는 일체의 조항은 무효이다.

비엔티안, 2006년 12월 27일

국회의장

[인장 및 서명]

Thongsing THAMMAVO

Disclaimer(부인)

이 번역본은 라오스 법을 이해하기 쉽도록 한국어로 번역한 것이며 법적효력이 없음을 알려드립니다. 또한 한국산업안전보건공단은 본 법률해석에 따른 어떤 법적 소송, 민사 또는 행정소송 등에 대한 책임이 없음을 알려드립니다. 관련법에 대한 정확한 해석 및 해설은 라오스어 법에 따라 관련당국에 문의하시기 바랍니다.

[첨부 4]



라오스 인민민주공화국
평화 독립 민주주의 통일 번영

국회

No. 01/99/NA

1999년 4월 3일

가공산업에 관한 법률

I부

총칙

1조 법률의 기능

가공산업에 관한 법률은 가공 산업과 수가공업을 확대하고, 농부들의 자연 경제를 상품-기반 경제로 전환시키며, 농업과 공업 및 서비스[부문]의 경제 구조를 상호 연관시켜 다민족 인민의 생활 수준을 높이기 위해 공업 수공업 가공 활동의 설립, 운영, 관리에 관한 원칙, 규정, 조치를 정한다.

2조 가공 산업

가공 산업은 공장 [환경] 또는 제품을 [상업적] 재화로 유통할 수 있는 일체의 작업장에서 기계적 수단이나 육체 노동에 의해 원자재나 반제품을 그 원래의 상태에서부터 새로운 제품으로 변환시키는 공장 운영이 수반되는 공업 및 수공업을 가리킨다.

3조 가공 산업의 장려

국가는 국내적으로는 수입 대체 역할을 할 소비재를 생산하고 국산 원자재(주로 농업과 임업의 원자재)를 활용하여 수출품을 생산하기 위해 경제의 모든 부문이 가공 산업과 수가공업에 투자하는 것을 장려한다.

4조 환경 보호

가공 산업 및 수공업의 운영은 환경보호에 관한 법률의 규정에 따라 환경을 보호해야 한다.

5조 투자자의 권리와 이익의 보호

국가는 국내 투자장려에 관한 법률, 라오스 인민민주공화국 내외국인 투자 증진 및 관리에 관한 법률, 기업법, 기타 라오스 인민민주공화국의 관련 법률에 근거하여 공업 수공업 가공에서의 투자자들의 권리와 이익을 보호한다.

6조. 국제 협력

국가는 [투자 기회를] 확대하고, 공업 수공업 가공의 성장과 발전적 현대화 증진을 위해 경제 전 부문이 국제적으로²⁶⁾ 협력하도록 장려한다.

7조 [본] 법의 적용 범위

본 법은 공업 수공업 가공 공장 운영의 발전의 관리, 점검, 증진에 적용된다.

II부

공업 수공업 가공 공장의 운영

1장

공장 운영

8조 공업 수공업 가공²⁷⁾ 공장

공업 수공업 가공 공장[은 다음을 말한다]: 본 법 9조에 규정된 유형의 공장에서 총 [전기 용량] 5마력 또는 3.73킬로와트 이상인 기계가 설치되어 있거나 생산, 조립, 수리, 개량, 변경, [포장] 또는 재가공 작업에 10명 이상의 노동자를 사용하는 부지, 건물 또는 차량.

26) 이것은 예컨대 세계 시장, 국제 기관, 외국 투자자와 관련되는 국제적 수준에서의 협력을 가리킨다.

27) 본 법의 여러 조항에서 "공업 수공업 가공"이 형용사구로 사용되고 있고 하나 이상의 명사와 결합하여 복합 명사 문자열을 이루고 있음에 유의해야 한다. 본문의 구조를 근본적으로 재배열하지 않고는 이러한 명사 문자열을 고쳐 쓰는 것이 불가능했던 조항이 많다. 이런 경우 번역자들은 라오스어 원문의 순서대로 본문을 번역했다. 예를 들어 번역자들은 "공업 수공업 가공 공장 운영"과 같은 문자열을 "공업 수공업 가공을 업으로 하는 공장의 운영"으로 바꾸지 않았다.

9조 공장의 유형

공업 수공업 가공 공장의 유형은 다음과 같이 그 상대적 중요성의 순서대로 열거된 공장의 군(群)으로 구성된다:

1. 식품 및 음료 가공 공장
2. 목재, 목재 파생 제품, 등나무 가공 공장
3. 섬유, 실, 방직 공장
4. 의류 생산 공장
5. 제지 및 종이 제품 공장
6. 출판 공장 [및] 교육 비품과 잡지 [생산 공장]
7. 전기 기계 및 전기 설비 생산 공장
8. 화학 가공 [및] 화학 물질 생산 공장 및 치료 약품 생산 [공장]
9. 고무 및 플라스틱 제품 공장
10. 비금속 물질 가공 공장
11. 담배 제품 가공 공장
12. 가죽 및 가죽 제품 가공 공장
13. 석탄 및 가연성 연료 공장
14. 금속의 일차 가공을 주업으로 하는 공장
15. 기계 설비 공장을 제외한 금속 생산 공장
16. 기계 및 설비를 생산 또는 조립하는 공장
17. 사무 용품, 회계 [용품], 액세서리 기계²⁸⁾ 생산 공장
18. 라디오, 텔레비전, 전기 기구 [및] 통신 장비와 도구를 생산 또는 조립하는 공장
19. 의료 장비를 생산 또는 조립하는 공장
20. 육상 운송 차량을 생산 또는 조립하는 공장
21. 기타 운송 차량 유형을 생산 또는 조립하는 공장
22. 가구, 악기, 운동 장비 [및] 장난감 생산 공장
23. 재가공 공장.

10조 공업 수공업 가공 공장의 등급

관리 [의무]를 나누는 기초로서 본 법 9조에 열거된 공장들의 종류를 기계적 동력 총량, 노동자의 수, 환경 영향을 참고하여 다음과 같이 세 가지 등급으로 분류한다:

- 1급 공장: 총 노동력이 200명을 넘거나 기계적 동력이 200마력을 넘거나 환경 영향 [수준이] 높은 대규모 공장 유형을 의미한다.

28) "액세서리 기계"가 무엇을 가리키는지는 애매하다. 이것은 직역한 것이다.

2급 공장: 총 노동력이 51명에서 200명까지이거나 기계적 동력이 51마력에서 200마력까지이거나 환경 영향 [수준이] 중간 정도인 중간 규모의 공장 유형을 의미한다.

3급 공장: 총 노동력이 10명부터 50명까지이거나 기계적 동력이 5마력부터 50마력까지이거나 환경 영향 [수준이] 낮은 소규모 공장 유형을 의미한다.

공업 또는 수공업 가공의 유형이 변경되거나 노동자의 수, 기계적 동력 또는 환경 영향에 변화가 있는 경우 공장의 등급은 올라가거나 내려갈 수 있다.

11조 공업 수공업 가공 공장 운영

공장 운영은 관련 법규를 준수해야 하며, 공업 수공업 부문의 규정²⁹⁾에 따라 공업 수공업 가공 운영 면허가 있어야 한다³⁰⁾5.

공장 운영 면허 기간은 공장의 유형과 규모에 따라 3년에서 5년이며, 연장될 수 있다.

2장 기계의 통제

12조 상대적 기계 마력의 등록 및 계산

기계는 여러 기계 장치로 구성되고 전기, 석유, 천연 가스, 증기, 태양력 또는 [일체의] 기타 동력[원] 등 다양한 유형의 동력을 사용하는 생산 수단을 가리킨다. 수입되거나 국내에서 생산되어 공장에서 사용되고 있는 기계는 상대적 기계 마력 계산을 위해 등록해야 하며, 공업 수공업 부문은 소유권을 확인하기 위해 이를 등록할 수 있다.

13조 기계류의 이동

공업 수공업 부문은 원래의 장소에서 다른 장소로의 기계류 이동을 승인해야 한다.

29) "부문"이라는 단어는 특정 활동에 관여하는 일군의 정부 부처나 기관들을 통칭하는 데 흔히 사용된다.

30) 그러한 생산에 대한 면허가 발급되지 않으면 공장 운영을 할 수 없음을 의미한다.

3장 공장 운영의 조건

14조 공장 운영의 조건

운영 승인을 받은 공장은 그 목표에 따라 생산을 해야 하고, [일정한] 품질의 제품과 생산 기준을 담보해야 하며, [그리고] 안전, 위생 및 공장 환경에 관련된 각종 규정을 준수해야 한다.

15조 제품 품질 및 기준의 등록

공장 운영자들은 공업 수공업 부문과 기타 관련 부문의 규칙에 따라 제품 품질과 제품 기준을 등록할 수 있다.

4장 공장과 원자재 공급처의 관계

16조 공장과 원자재 공급처의 관계

공업 수공업 가공 공장의 설립³¹⁾은 국내 원자재, 농림업, 광물 공급원에 일차적으로 의존해야 한다.

17조 원자재 생산 장려를 위한 정책³²⁾

공업 수공업 부문과 농림업 부문은 공업 수공업 가공 공장들이 필요로 하는 원자재를 공급하도록 가구, 협동 조합, 기타 경제 주체들의 경작 [및] 가축 사육을 장려하는 계획을 촉진하고 수립하는 정책을 공동으로 공포[해야] 한다.

공업 수공업 부문은 예비 탐사 실시 및 광물 가공 승인을 받은 당사자들이 공업 수공업 가공 공장에 필요한 원자재를 공급하도록 조율하고 장려하는 계획이 있어야 한다.

5장 환경 보호

18조 환경 보호

공장 운영은 환경보호에 관한 법률, 도시계획법 및 공업수공업부가 공포한 규정들을

31) "설립"은 직역이며, 그 의미는 "운영"인 것 같다.

32) 이 문맥에서 정책이라는 용어는 "특전"의 의미를 갖는다.

준수해야 한다.

19조 공장 폐기물 처리 지역

모든 유형의 공장 폐기물과 폐수는 규정에서 정한 방법에 따라 규정에서 정한 장소에서 처리되어야 한다.

20조 환경 보호 조치

유독 화학 물질의 운반과 보관, 사용을 포함하여 공장의 설립과 운영은 환경보호에 관한 법률과 공업수공업부가 공포한 규정에 따라 교통, 조명, [착색제], 악취, 유독성 매연, 먼지, 연기, 진동, 온도, 습도, 기타 등등³³⁾이 사회 및 자연 환경에 미치는 영향을 피하거나 완화해야 한다.³⁴⁾

6장

공장 운영의 확장, 이전, 양도

21조 공장의 확장

공장 확장은 [다음 중] 어느 하나 또는 모두를 [가리킨다:] [기계] 대수의 증가, 기계류의 변경 또는 조정, 또는 공장 건물 구역의 증가.

공장 확장은 공업 수공업 부문의 규정에 따라 확장되는 부분에 대해 승인을 받아야 한다. 사소한 변경은 사전에 공업 수공업 부문에 통보해야 한다.

22조 공장의 이전

다른 장소로의 공장 이전은 공업 수공업 부문 규정, 도시계획법 및 기타 관련 부문의 규칙에 따라 승인을 받아야 한다.

23조 공장 운영의 임대 [및] 양도

소유권의 양도, 승계 [또는] 매각 [또는] 매수에 의해 공장 운영을 개인이나 법인에게 임대 또는 양도할 수 있다.

공장 운영의 양수인, 승계인 또는 매수자는 본 법과 기타 관련 법률에 따라 권리와 의무를 받게 [된다].

33) "기타 등등"은 라오어 용어의 직역이며, 그 이상의 구체성은 갖지 않는다.

34) 읽기 쉽도록 이 문장의 구조를 바꾸었다.

7장
부지, 지대, 부동산 및 연구소 또는
공업 수공업 가공 연구 실험센터

24조 공업 부지

공업 입지란 공업 지대와 공장 설립 승인을 받은 공업용 부동산 외부의 토지 지역을 [가리킨다].

25조 공업 지대

공업 지대는 도시계획법 규정에 따라 공업 수공업 공장 설립을 위해 국가가 유보한 토지 지역을 [가리킨다].

26조 공업용 부동산

공업용 부동산은 도로, 전기³⁵⁾, 자치 단체 상수도, 통신, 건물, 기타 등등 공장 운영이나 임대 또는 기업인에 대한 사용권 양도에 필요한 기본적인 기반 시설이 건설되는 공업 지대 내의 토지 지역을 [가리킨다].

27조 공업 수공업 가공 [관련] 연구소 또는 연구실험 센터

공업 수공업 가공의 발전과 증진에 있어 국가는 개인과 조직들이 다음에 투자하도록 장려한다[.] 연구소 또는 기술 연구 및 실험 센터[.] 생산 증대 작업³⁶⁾11[.] 수공업 장려[.] 가내 공업 장려[.] 공업 기준 [향상.] 공업 환경 및 기타 공업 서비스 [증진.].

III부
공업 수공업 가공에 대한 투자및 장려

1장
투자

28조 공업 수공업 가공에 대한 투자장려

국가는 내국인 및 외국인 투자자들이 농림업과 광업의 원자재 등 국산 원자재를 사용하여 국내용 및 수출용 제품으로 가공하는 것에 투자하도록 장려한다. 사전

35) 여기서 "전기"라는 용어는 전력 공급의 의미로 사용되고 있다.

36) "작업"이라는 용어는 생산을 증대시키는 공정에 대한 연구를 가리킨다.

결정된 [공업] 지대의 공장에서 사용하기 위해 외국에서 수입해야 하는 원자재의 경우 [국가는] 그러한 [원자재를] 수출용 제품으로 가공하는 것에 중점을 둔다.

29조 투자의 형식

공업 수공업 가공에 대한 투자 형식은 다음과 같이 구성된다:

1. 가구에 의한 투자
2. 인민에 의한 합작 투자
3. 국영 기업의 투자
4. 국영 기업과 국내 민간 부문 또는 외국인 투자자의 공동 투자
5. 국내 민간 부문에 의한 투자
6. 국내 민간 부문과 외국인 투자자에 의한 공동 투자
7. 외국인 투자자의 단독 투자.

2장

공업 수공업 가공의 장려

30조 장려[의 수단]

공업 수공업 가공의 생산성을 높이기 위해서는 다음과 같이 종합적으로 장려해야 한다:

1. 촉진 자본 또는 자금
2. 기술 및 기계류
3. 기법
4. 직업 훈련
5. 정보와 데이터의 제공
6. 촉진
7. 특전의 제공
8. 관세 및 조세 특전
9. 국내 [생산] 제품의 보호
10. 마케팅.

31조 촉진 자본 및 자금

국가는 공업 수공업 가공에 대한 투자를 모색하고 있는 개인이나 조직에 대한 모든 경제 부문과 은행, 기타 금융 기관들의 자금 공여, [투자] 자금 조성, 신용 대부를 장려하는 조건을 조성함으로써 증진한다.

32조 기술 및 기계류

국가는 생산성을 담보하고 [해로운] 환경 영향을 피하거나 줄이기 위해 공업 수공업 가공 생산 분야에서 첨단기술의 적합한 기술과 기계류의 사용을 장려한다.

33조 기법

공업 수공업 가공 운영이 생산적으로 수행되도록 국가는 모든 부문이 여러 형식의 훈련에 주의를 기울이고 국내외적으로³⁷⁾12 기술 공무원, 기업 관리자 및 노동자의 기술적 [역량을] 향상시키도록 장려[하고] 증진한다.

34조 직업 훈련

국가는 원자재 보관 방법 [및] 농산품과 기타 [생산품]을 공장에 공급할 제품과 원자재로 가공하는 방법을 포함하여 공업 수공업 가공업종의 다민족 종사자들을 훈련시키는 데 개인과 조직들이 주의를 기울이도록 장려한다.

35조 데이터 및 정보

국가는 개인과 조직들이 국내 및 해외 [출처]로부터 상품, 마케팅, 가격, 기술, 자원, 기타 등등에 관한 데이터와 정보 등 공업 수공업 가공 운영과 관련된 데이터와 정보를 수집하고 공급하도록 장려하여 광범한 데이터 정보 시스템을 구축한다.

36조 촉진

국가는 [투자를] 지원하고 장려하는 규정을 공포하는 등 공업 수공업 가공에 대한 투자자들의 [투자를] 촉진한다.

공업 수공업 가공 공장 운영 면허는 완전하고 올바른 공장 운영 면허 신청서를 접수한 날로부터 30일 이내에 발급하여야 하며, 공장은 공업 수공업 부문의 규정 기술 기준을 준수해야 한다.

37조 특전의 부여

국가는 본 법 9조에 규정된 공장의 중요도 등급과 국내투자증진에 관한 법률의 규정에 따라 다음 유형의 공업 수공업 가공 운영에 대한 투자에 특전을 부여한다:

1. 국산 원자재를 사용한 수출품 또는 수입 대체품 생산
2. 정부가 결정하는 중점 지역, 농촌 지역, 산악 지역, 원격 지역, 고립 지역 및

37) 국내와 국외에서의 훈련 모두를 가리킨다.

- 기타 우선적 지역에서의 공장 운영
3. 국가 사회 경제 발전에 중요한 첨단 기술을 사용하는 대규모 투자³⁸⁾.

38조 조세 및 관세 특전

국가는 공업 수공업 가공 운영, 그 중에서도 정부가 판단하기에 우선 순위가 높은 운영에 인센티브를 제공하는 조세 및 관세 특전을 결정한다.

공장 설립과 운영을 위한 기계류와 설비의 수입 [및] 공업 수공업 가공 제품의 국내 운송과 수출은 조세와 관세가 면세되거나 감세된다.

39조 국산 제품의 보호

국가는 신용³⁹⁾, 조세 및 관세의 [면세 또는 감세] [및] 국내 생산이 가능한 유사 제품 수입의 통제 등을 통해 일정 기간 동안 국산 제품을 보호한다.

40조 마케팅

국가는 경제의 모든 부문이 공업 수공업 가공 제품을 유통할 국내 및 해외 시장을 모색하도록 장려 증진한다[. 그러한 장려와 증진은] 광고, 제품 전시회, 국제적 상업 관계의 확대, 시장에 적합한 제품 개발, 다민족 인민의 국산 제품 사용 장려, 기타 등등 다양한 형식을 [취할 수 있다].⁴⁰⁾

IV부

공업 수공업 가공 공장 운영자의 권리와 의무

41조 공장 운영자의 권리

공장 운영자는 다음의 권리를 가진다:

1. 법적 보호를 받을 권리
2. 공장이 받은 승인의 범위에 따라 공장을 운영할 권리
3. 공장 운영과 그러한 운영의 산물을 소유할 권리

38) "중요한"은 기술이 아니라 공업의 대규모적 성격을 가리키는 것으로 보인다.

39) "신용"은 조세 공제가 아닌 자금 조달을 가리킨다. 번역자들은 이 구절이 국가가 국산 제품을 보호하기 위해 "신용"을 어떻게 사용할 것인지(예컨대 자금을 제공하는 등)를 특정하지 않고 있음을 알고 있다. 그러나 본문에는 그 이상 구체적으로 번역할 만한 정보가 충분치 않다.

40) 읽기 쉽게 문장의 구조를 변경했다.

4. 공장 운영에 관한 기법적, 기술적 [지원을] 포함하여 국가 및 기타 당사자로부터 장려, 지원 [및] 지도를 받을 권리
5. 규정에 따라 공장 운영 면허 기간 연장을 요청할 권리
6. 관련 부문의 규정에 따라 공장 운영을 위한 시설을 건설하고 기계류 및 설비를 설치할 권리
7. 규정에 따라 공장 운영을 임대, 이전, 양도, 승계 [및] 매각 또는 매수할 권리.

42조 공장 운영자의 의무

공장 운영자의 의무는 다음과 같다:

1. 공장 설립과 운영에 관한 계획과 타당성 조사를 준수할 의무
2. 규정에 따라 환경을 보호할 의무
3. [관련] 규칙을 준수하면서 기업 장부를 작성할 의무
4. 조세 및 관세 납부 의무, 노동 의무 및 공장 운영과 관련된 그 밖의 [의무를] 적절하고 완전하게 적시에 이행할 의무
5. 공장 운영의 결과⁴¹⁾를 적시에 보고할 의무
6. 해당 직업 라오스인 종업원을 훈련 • 종업원들의 봉급의 지급, 사회 복지, 보건 안전을 담보할 의무
7. 공장 소재지의 현지 노동력 또는 필요할 경우 다른 지역 출신 노동력의 사용에 주의를 기울일 의무⁴²⁾
8. 공장 운영에 관한 지원과 기타 촉진 조치를 받고 평화와 공공 질서를 보호하면서 지역의 사회 경제적 발전에 참여하기 위해 공장이 소재한 곳의 지역 행정 당국과 소통할 의무
9. 구축력 있는 관계의 구축 및 그 밖의 수단에 의해 다민족 인민이 [공급하는] 원자재의 생산 및 사용을 장려하고, 생산의 광범한 확대를 보장함은 물론 안정적인 제품 흐름을 도모하기 위한 전략적 마케팅 계획을 수립할 의무
10. 생산적인 공장 운영에 대한 대중 조직들의 기여와 장려를 촉진할 의무.

41) 공장 운영자는 그 성과를 관리 당국에 보고해야 할 수도 있다.

42) 정부는 공장에서 특정 지역 출신 노동자를 활용하도록 요구할 수 있다.

V부 관리 및 검사 기관

1장 관리 기관

43조 관리 기관

공장 활동을 관리하는 기관들은 다음과 같이 구성된다:

1. 공업 수공업 부문⁴³⁾
2. 관련 부문⁴⁴⁾
3. 지방 관리 당국.

44조 공업수공업부의 권리와 의무

공업수공업부는 정부의 사무국⁴⁵⁾으로서 그 자격으로:

1. 공업 수공업 가공과 관련된 전략적 계획을 수립 • 이를 실행 계획, 상세한 프로젝트 및 규정으로 전환시킨다.
2. 전국에 걸쳐 공업 수공업 가공을 증진 • 위하여 각 분야의 조건 및 잠재력과 관련된 데이터를 조사 • 그 밖의 당사자 및 관련 지방 관리 당국과 협조하여 정보, 데이터, 모형을 배포한다.
3. 관련 부문과 협조하여 공무원과 노동자의 기술적 [기능]을 구축, 강화, 향상시킨다.
4. 공업 수공업 가공 활동에 대한 투자 요청과 관련하여 연구하고 기술적 의견을 제공한다.
5. 본 법 9조의 규정에 따라 모든 유형의 공업 수공업 가공 공장⁴⁶⁾의 활동 수행 면허를 발급한다.
6. 공업 수공업 가공의 발전에 관한 종합 계획을 수립한다.
7. 국제적 [당사자들]과 접촉 • 공업 및 수공업 가공을 발전 •

43) 공업과 수공업을 담당하는 일군의 정부 기관들을 가리킨다.

44) 특정 활동을 관장하는 다른 정부 부문들을 가리킨다. 예를 들어 농산품을 가공하는 공장은 농업 부문의 관리도 받게 될 수 있다.

45) 직역은 "사무국"이다. 그러나 이 문맥에서는 행정적 서기적 역할을 넘어 전략적 조언과 집행을 의미한다.

46) "모든 유형"이 "활동"을 수식하는지 "공장"을 수식하는지 결정할 수 없다.

45조 주, 시, 특별 지대 공업 수공업 부서의 권리와 의무

주, 시, 특별 지대 공업 수공업 부서는 그 권한의 수준과 공업수공업부가 정하는 바에 따라 공업 수공업 가공 공장의 활동의 관리에 있어 권리와 의무를 가진다.

46조 지구 공업수공업 사무소의 권리와 의무

지구 공업 수공업 사무소는 그 권한의 수준과 주, 시, 특별 지대 공업 수공업 부서가 정하는 바에 따라 공업 수공업 가공 공장의 활동의 관리에 있어 권리와 의무를 가진다.

47조 마을 관리당국의 권리와 의무

마을 관리 당국은 마을 관리 당국의 영역 내에서 안전과 공공 질서 및 환경 질서를 유지하고, 공장 관련 운영을 촉진하기 [위해] 공장들과 협조할 권리와 의무가 있다.

2장

검사 기관

48조 검사 기관

43조에 설명된 기관들은 공장 관리 기관이면서 동시에 공장 검사 기관이다. 다른 부문과의 소통에 문제가 있는 경우 해당 부문의 대표가 그러한 검사에 참가해야 한다.

49조 검사

공장 활동 검사란 기술적 건물 기준, 기계류 및 생산 설비 기준, 제품 기준, 안전 [기준]의 적절한 준수, 노동력 활동⁴⁷⁾, 권리와 의무의 행사, 위생 및 환경 [요건] [준수]를 담보하기 위하여 공장의 설립에서부터 시작하여 공장 운영 [기간 동안의] 검사를 가리킨다. 또한 다른 관련 부문의 규정에 따른 검사도 있다.

50조 검사의 형식

공업 수공업 가공 공장 운영의 검사는 다음과 같은 형식을 취할 수 있다:

1. 정기 검사
2. 사전 통보 검사
3. 불시 검사⁴⁸⁾.

47) 추측하건대 노동력 활용 "법률 또는 규정"을 가리키는 것 같지만 라오스어 원문은 이 부분에 대해 침묵하고 있다.

VI부

분쟁 해결, 생산적인 자에 대한 정책, 위반자에 대한 제재

51조 분쟁 해결

공업 수공업 가공 공장 운영의 모든 당사자들은 공장 내 분쟁이나 공장 운영자와 국가 관리 또는 다른 당사자 간 분쟁에 처하는 경우 자문, 우호적 조정 또는 [그들의] 계약에 규정된 수단에 의한 해결을 통해 그러한 분쟁을 해결하려고 노력해야 한다. 해결에 도달할 수 없는 경우 각 당사자는 관련 관할 당국의 검토와 해결을 위해 [분쟁을] 제출할 권리가 있다.

52조 생산적인 자에 대한 정책⁴⁹⁾

공장 운영 활동에서 탁월한 결과를 산출하는 개인이나 조직은 적절한 [정책]과 상을 받는다.

53조 위반자에 대한 제재

본 법을 위반하는 개인이나 조직은 사안에 따라 경고, 재교육⁵⁰⁾을 받거나 배상을 해야 하거나, 벌금형 또는 형사 처벌을 받는다.

54조 경고 및 재교육

본 법의 경미한 위반을 범한 개인이나 조직은 경고 또는 재교육을 받는다[. 그러한 경미한 위반에는] 면허장을 눈에 잘 띄도록 전시하지 않는 것, 본 법 42조에 규정된 공장 운영자의 의무를 지키지 않는 것 등이 포함된다.⁵¹⁾

55조 손해 배상을 요하는 조치

노동자들에게 손해를 유발하거나 공장의 내·손해를 유발하는 공장 운영을 수행하는 개인 또는 조직은 그러한 손해에 대해 배상해야 한다.

56조 벌금

개인이나 조직이 다음과 같이 본 법을 위반하는 경우 벌금형에 처한다:

48) 라오스어 단어는 긴급한 경우의 검사도 뜻한다.

49) 이 문맥에서 "정책"이라는 용어는 "특전"의 의미를 가진다.

50) 여기서 "재교육"은 형법에 언급된 "자유의 박탈 없는 재교육"과 동일한 의미가 아니다.

51) 읽기 쉽게 이 문장의 구조를 바꿨다.

1. 본 법 42조의 (1), (2), (3), (4)를 두 번째 위반하는 경우
2. 면허 없이 공장을 운영하는 경우
3. 승인 없이 공장을 확장하는 경우
4. 승인 없이 공장의 기계류를 변경 또는 수정하는 경우
5. 승인 없이 공장의 기계류를 다른 장소로 옮기는 경우
6. 법적 자격⁵²⁾이 변경되었을 때 공장 운영 면허를 변경하지 않는 경우
7. 공장에 사고가 있었을 때 공업수공업 관리에게 보고하지 않는 경우
8. 승인 받지 아니하고 공장 운영 활동을 1년 이상 중지하는 경우
9. 공장의 안전 또는 공장 제품의 안전과 관련하여 의심이 있을 때 담당 관리의 명령에 따라 제품 견본 또는 관련 서류 사본을 제공하지 않는 경우
10. 불법 방해로 유발하거나 다른 사람들의 생명 또는 재산을 위협하게 할 수 있는 공장 건물, 기계류 또는 그 밖의 [공장의 면면]을 변경하라는 담당 관리의 명령에 따르지 않는 경우
11. 본 조 10호의 규정에 따라 위험한 기계류의 작동을 막기 위해 관리가 기계류에 부착한 납 봉인을 제거하는 경우.

57조 형법상 조치

공장 운영 면허나 관련 서류의 위조와 같은 위법 행위와 공장 안전 조치를 지키지 않아 사망 또는 건강상 피해를 야기하는 본 법의 위반은 형법에 따라 처벌된다.

58조 추가 조치

위의 56조와 57조에 이미 규정된 조치 외에 위법 행위자는 공장 운영 정지 또는 면허의 철회와 같은 추가 조치에 처해진다.

Ⅶ부 최종 조항

59조 집행

본 법은 라오스 인민민주공화국이 집행한다.

60조 효과

본 법은 라오스 인민민주공화국 대통령의 공포일로부터 90일 후에 시행한다.

⁵²⁾ 공장 소유주의 법적 지위를 가리키는 것 같다.

본 법에 위배되는 일체의 조건 [또는] 조항은 폐지한다.

비엔티안, 199년 4월 3일
국회의장

[인장 및 서명]

Samane VIGNAKET

Disclaimer(부인)

이 번역본은 라오스 법을 이해하기 쉽도록 한국어로 번역한 것이며 법적효력이 없음을 알려드립니다. 또한 한국산업안전보건공단은 본 법률해석에 따른 어떤 법적 소송, 민사 또는 행정소송 등에 대한 책임이 없음을 알려드립니다. 관련법에 대한 정확한 해석 및 해설은 라오스어 법에 따라 관련당국에 문의하시기 바랍니다.

【첨부 5】 "2nd National Occupational Safety and Health(OSH) Program(2011~2015)"

**Lao People's Democratic Republic
Peace Independence Democracy Unity and Prosperity**

**2nd National Occupational Safety and Health(OSH)
Programme year 2011-2015**

Ministry of Labour and Social Welfare

2nd National Occupational Safety and Health(OSH) Programme year 2011-2015

Ministry of Labour and Social Welfare
June 2011

Preface

Labour Management Department, Ministry of Labour & Social Welfare is one part of the Ministry and its tasks deal with protection & prevention on Occupational Safety & Health, which inhabiting with Lao Federation of Trade Unions on behalf of representing of employees, Lao National Chamber of Commerce and Industry which is the representing of employers ins Lao PDR. Herein called "Tripartite Organization" which is the main counterpart of Labour Management Department. Apart from those, there is still got relevant sectors which are from the Central to Local Authority for instance: Ministry of Public Health, Ministry of Industry and commerce, Ministry of Public Works & Transportation, Ministry of Energy & Mine, Ministry of Education, Water Resources & Environmental Organization, Tripartite Organizations of Provincial Level from Savannakhet, Champasack, Luang Prabang, Vientiane and Khammouan also joined.

We together mutual revised on implementation the First National Occupational Safety & Health Programme (2005-2010) of Lao PDR which is already set on 1st Phase. From the 5years output of the 1st phase implementation on National Occupational Safety & Health Programme. And currently the 2nd phase os OSH Programme has been set up again which is from 2011-2015. those Programme overall now has been approved by all sectors relevant.

Labour Management Department and its stakeholder have been analyzed and reviewed on 2nd OSH Programme. This Programme must be the reference on determination of policy and its descriptions of Occupational Safety & Health. Including OSH administrative, implementation and making a move efficiency of 5 years programme. Moreover, this programme also be a good reference for determination of its roles and functions on OSH. Beside that it also determined the mechanism system including internal coordination and external cooperation. In term of making this programme get fulfilled and more efficiency.

This programme got good elaborations from top variety organizations and sectionals that stated above. Moreover we also got a good supports from International Labour Organization(ILO) Sub-regional Office for East Asia and Korea Occupational Safety & Health Agency (KOSHA), not only funds supported but, also the technical assistance. All the things that Labour Management Department, Ministry of Labour & Social Welfare would like to express the sincere gratitude to all partners for their good deeds and supported. I do hope that we together keep cooperating in term of extending the efficiency implementation on 2nd National OSH Programme.

Director General of Labour Management Department

2nd National Occupational Safety and Health (OSH) Programme(2011-2015)

Vision:

All Workplaces, workers and employers have created and promoted on preventative Occupational Safety and Health Culture in Lao People's Democratic Republic.

Mission:

- Developing the mechanism of policy and legislative framework to support employers' and workers' efforts to make advance progress on occupational safety and health at workplace;
- Promoting and providing OSH protection and training to all workers;
- Assisting all workers to create the mechanism system on OSH administration and management effectively.

Introduction

Currently the economy of Lao People's Democratic Republic has been growing, It has been building infrastructure, create lots of employment. Therefore majority of workers are facing of high risk work injury and occupational deceases at the work-places. So Ministry of Labour and Social Welfare of Lao PDR through Department of Labour Management in cooperation of Lao Federation of Trade Unions, Lao National Chamber of Commerce and Industry, tripartite at provincial level and other related agencies has developed the 2nd National Occupational Safety and Health (OSH) Programme (2011-2015) for promotion and improving OSH and ensuring better working conditions and safe work-places for all workers.

The 2nd five year occupational safety and health programme has developed based on achievement of implementation of the first five year OSH programme and positive experiences in OSH in Lao PDR with the technical support of the International Labour Organization (ILO), and has been identified nine priority majors activities.

1. Establish Occupational Safety and Health Organizations at Provincial Level.

- 1.1. Set up a Vientiane Capital OSH committee.
- 1.2. Set up a provincial OSH Committee in Savannakhet Province.
- 1.3. Set up a provincial Champasack Provined.
- 1.4. Set up a provincial OSH Committee in Louangprabang Province.

- 1.5. Set up a provincial OSH Committee in Khammoune Province.
- 1.6. Set up a provincial OSH Committee in Vientiane Province.

2. Enact Essential Occupational Safety and Health (OSH) Legislation.

- 2.1. Develop OSH decree or regulations and labour protection decree to address key OSH issues such as inspection, injury reporting systems, OSH in construction, or OSH committees.
- 2.2. Promote ratification OSH Convention C187 and C155

3. Capacity Building for Occupational Safety and Health Staff.

- 3.1. Occupational Safety and Health for small and medium enterprises.
- 3.2. Occupational Safety and Health for Construction Site.
- 3.3. Occupational Safety and Health for Agriculture Section.
- 3.4. Occupational Safety and Health for Informal section and home workers.
- 3.5. Chemical hazardous used at workplace which harm to worker's health such as: Asbestos, white lead, etc

4. Strengthen Occupational Safety and Health Inspection

- 4.1. Establish coherent recruitment and training inspectors.
- 4.2. Strengthen inspection tools such as the checklist and reporting format.
- 4.3. Provide the equipment/ instruments to inspectors.
- 4.4. Analyze and publish inspection results.

5. Improve Work Accident and Occupational Diseases Reporting Systems

- 5.1. Strengthen injury and occupational diseases reporting systems.
- 5.2. Set up the networking system on OSH.
- 5.3. Set up the data base in order to develop OSH's work.
- 5.4. Producing data information and dissemination to public

6. Occupational Safety and Health Research and Development.

- 6.1. Research work accident and occupational diseases for industry section.
- 6.2. Research work accident and occupational diseases on different groups of workers.
- 6.3. Research work accident and occupational diseases for construction site.

7. Control and Prevention Work Accidents and Occupational Diseases.

- 7.1. Work accident prevention plan.
- 7.2. Occupational disease prevention plan.
- 7.3. Set up monitoring mechanism scheme on OSH inspection.
- 7.4. Promote cooperation between OSH and HIV/AIDS activities.

8. Occupational Safety and Health Promotion and Dissemination.

- 8.1. Campaign for OSH implementation.
- 8.2. Organize OSH meeting (safety week).

8.3. Instill the OSH attitude for employers.

8.4. Award certificate to Enterprises.

9. Study and Research for Establish Occupational Safety and Health Institute.

9.1. Study on possibility to establish the OSH training center of OSH institute

2nd National Occupational Safety and Health (OSH) Programme(2011-2015)

Major Plan	Sub-plan	Indicator	Implementing
1.Establish Occupational Safety and Health Organizations at Provincial Level.	<p>1.1. Set up a Vientiane Capital OSH committee.</p> <p>1.2. Set up a provincial OSH committee in Savannakhet Province.</p> <p>1.3. Set up a provincial OSH committee in Champasack Province.</p> <p>1.4. Set up a provincial OSH committee in Louangprabang Province.</p> <p>1.5. Set up a provincial OSH committee in Khammoune Province.</p> <p>1.6. Set up a provincial OSH committee in Savannakhet Province. Vientiane Province &</p>	<p>The Provincial Labour and Social Welfare Department(PLSWD) is the focal point coordinator to all stakeholder to put in the committee. The members of the committee will be nominated by the Governor of the province.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Provincial Department of Labour and Social Welfare(DLSW); - Provincial Federation of Trade Unions(FTU); - Local Chamber of Commerce & Industry Province(LCCI); - Provincial Public Health Department(PHD); - Provincial Industrial and Trade Department(ITD); - Provincial Public Work and Transportation Department(PWTD); - Provincial Energy and Mine Department(PEMD); - Provincial Education Department(ED); - Local Water Resource and Environment Administration of province(WREAP); - Committee's Office, Provincial Labour Protection Section.

Major Plan	Sub-plan	Indicator	Implementing
2. Enact Essential Occupational Safety and Health(OSH) Legislation.	2.1. Develop OSH decree or regulations and labour protection decree to address key OSH issues such as inspection, injury reporting systems, OSH in construction, or OSH committees.	<ul style="list-style-type: none"> - To draft documents base on the ILO OSH standards and instrument; - Organize meetings; - Summary and improving; - Propose to Minister for approving 	<ul style="list-style-type: none"> - Labour Management Department (LMD), Ministry of Labour and Social Welfare(MLSW); - Lao Federation of Trade Unions (LFTU); - Lao National Chamber of Commerce and Industry(LNCCI); - Central Committee on Occupational Safety and Health (CC-OSH)
	2.2. Promote ratification of OSH Convention C187 and C155.	<ul style="list-style-type: none"> - Organize meeting, experts from ILO explain the detail and the meaning of conventions C155 and C187; - Research and study conventions C155 and C187 and compare with Lao regulations; - Propose to high level to considering. 	
3. Capacity Building for Occupational Safety and Health Staff.	3.1. OSH/Small and medium enterprises.	<ul style="list-style-type: none"> - Print Manual on small and medium business, construction section, agriculture and informal section and home workers; - Training of Trainer(TOT); - Training representative of employers and workers from enterprises; - OSH committees; - Print OSH posters. 	<ul style="list-style-type: none"> - MLSW; - LFTU - LNCCI; - Ministry of Public Health(MPH); - Ministry of Industry and Trade (MIT); -Ministry of Forestry and Agriculture (MFC); - Other concerning sections.
	3.2. OSH/Construction Site.		
	3.3. OSH/Agriculture Section		
	3.4. Informal section and home workers.		
	3.5. Chemical hazardous used at workplace which harm to worker's health such as; Asbestos, white lead ...etc.		

Major Plan	Sub-plan	Indicator	Implementing
4. Strengthen Occupational Safety and Health Inspection.	4.1. Establish coherent recruitment and training inspectors.	- Review the current status of inspection to ILO Labour Inspection Convention (C81)	<ul style="list-style-type: none"> - MLSW; - MPH; - MIT - Ministry of public work and Transportation(MPWT); - Water Resource and Environment Administration(WREA); - LFTU - LNCCI; - Other sections.
	4.2. Strengthen inspection tools such as the checklist and reporting format	<ul style="list-style-type: none"> - Develop checklist(Inspection form); - Develop work injury and deceases reporting format. 	
	4.3. Provide the equipment/ instruments to inspectors.	<ul style="list-style-type: none"> - Light Meter; - Noise Dosimeter; - Multi-Gas Meter; - Dust Meter; - Chemical Matter; - And 	
	4.4. Analyze and publish inspection results.	Analyze different section; Publish the result of inspection.	
5. Improve Work Accident and Occupational Diseases Reporting Systems	5.1. Strengthen injury and occupational diseases reporting systems.	<ul style="list-style-type: none"> - Draft a report; - Training workshop; - Improving and printing a report form. 	<ul style="list-style-type: none"> - LMD, Social Security Department (SSD), Social Security Organization(MLSW); - Hygiene and Prevention Department, MPH; - Industry Department, MIT; - Electricity and Mine Departments, Ministry of Energy and Mine(MEM); - Road & Bridge Department (RBO),
	5.2. Set up the networking system on OSH.	<ul style="list-style-type: none"> - Training to official staff concerned; - Training to enterprises staff on reporting method; - Reporting. 	

Major Plan	Sub-plan	Indicator	Implementing
6. Occupational Safety and Health Research and Development	5.3. Set up the data base in order to develop OSH's work	<ul style="list-style-type: none"> - Set up data base at Central level - Set up data base at Provincial level - Set up data base at District level - Set up data base at enterprise level 	Housing & Urban Planning Department(HUPD),MPWT; - Ministry of information and Culture(MIC); - LNCCI; - LFTU; - Provincial DLSW and District office of Labour and Social welfare(OLSW); - Enterpraise; - Other Concerning sections.
	5.4 Producing data information dissemination to public	<ul style="list-style-type: none"> - Dissemination at meeting; - Advertising through media; - Brochure 	
	6.1. Research work accident and occupational diseases for industry section.	<ul style="list-style-type: none"> - Analysis of industries having a high accident rate with emphasis on machinery safety, electrical safety, chemical safety and working environment; - Conclusions and recommendations for prevention. 	- MLSW; - LFTU; - LNCCI; - MPH; - OSH Committee; - Provincial LSWD and district OLSW
	6.2. Research work accident and occupational diseases on diferent groups of workers.	<ul style="list-style-type: none"> - The workers have the good prevention systems; - The workers don't have prevention system; - Induse women and child workers; - Conclusion and recommendation 	
	6.3. Research work accident and occupational diseases for construction site.	<ul style="list-style-type: none"> - Research and analyze work injury for small, medium and large construction sites. - Conclusion and recommendations. 	

Major Plan	Sub-plan	Indicator	Implementing
7. Control and Prevention Work Accidents and Occupational Diseases.	7.1. Work accident prevention plan.	<ul style="list-style-type: none"> - Collection of works accident date; - Data analysis and priority setting; - Define guidelines and strategies for accident prevention at three level: <ol style="list-style-type: none"> 1). Enterprise level : enterprises set their achievable annual targets for accident reduction; 2). Regional/provincial level : Regional or provincial level authorities set the regional or provincial target for annual accident reduction; 3). National level : setting the national targets for annual accident reduction. - Organize meetings to inform related stakeholders on strategies or measurement for accident prevention and their efficiency of goals. 	<ul style="list-style-type: none"> - LMD, SSD, SSO, MLSW; - Hygiene and Prevention Department MPH; - Industry Department, MIT; - Electricity Department, Mine Department, MEM; - RBD, HUPD, MPWT; - LFTU; - LNCCI; - Provincial LSWD and District OLSW; - Enterprises; - Other Concerning sections.
	7.2. Occupational disease prevention plan.	<ul style="list-style-type: none"> - Organize the meetings between representatives from each authority and the task force to define the roles and function of central and regional officials for cooperation, planning, implementing and evaluation; - Determination the occupational diseases; - Training of government officials and enterprises on safety for implementation of disease prevention and control programmes. 	

Major Plan	Sub-plan	Indicator	Implementing
8. Occupational Safety and Health Promotion and Dissemination	7.3. Set up monitoring mechanism scheme on OSH inspection.	<ul style="list-style-type: none"> - Training of OSH inspectors - Monitoring local official on OSH inspection 	<ul style="list-style-type: none"> - LMD, SSD, SSO, MLSW - Hygiene and Prevention Department , MPH - Industry Department, MIT - Electricity Department, Mine Department, MEM - RBD, HUPD, MPWT, MIC - LFTU, LNCCI - Provincial LSWD and District OLSW - Enterprises - Other Concerning sections
	7.4. Promote cooperation between OSH and HIV/AIDS activities	<ul style="list-style-type: none"> - Forming the OSH, HIV/AIDS and other deceases committee at enterprises and preventive mechanism at the workplace - OSH, HIV/AIDS and other deceases activities can make synergy by helping each other at the workplace level. 	
	8.1. Campaign for OSH implementation	<ul style="list-style-type: none"> - Establish OSH promotion program for accident prevention - Disseminate practical OSH information through newspapers, TV, radio, and web &... - Cooperation & help enterprises for prevention accident, HIV/AIDS & other diseases - Enterprises OSH implementation achievement campaign - Zero accident campaign 	
	8.2. Organize OSH meeting(safety week)	<ul style="list-style-type: none"> - National meeting and OSH exhibition - Conducting annual meeting to good performance enterprise and award the merit certificate - Promote to the private sector to take a part in conduct OSH meeting(safety week) - Promote to the enterprises, workers and institutes to take part in OSH meeting(safety week) - Promote enterprise to performance OSH standard accordingly 	

Major Plan	Sub-plan	Indicator	Implementing
	8.3. Instill the OSH attitude for employers and employees	<ul style="list-style-type: none"> - Promote enterprises that have workers more than 50 should establish OSH committee - Establish model factory on OSH - Training OSH task to workers - Promote cooperation and contribution from association and NGOs for establish OSH instill in their mind - Provide OSH guideline to enterprises and other organizations - Promote dialogue and cooperation between workers and employers 	<ul style="list-style-type: none"> - LMD, SSD, SSO, MLSW - Hygiene and Prevention Department , MPH - Industry Department, MIT - Electricity Department, MEM - Mine Department, MEM - RBD, HUPD, MPWT, MIC - LFTU, LNCCI - Provincial LSWD and District OLSW - Enterprises - Other Concerning sections
	8.4. Award certificate to Enterprises	<ul style="list-style-type: none"> - Set up OSH standard - Promote and support enterprise to implement the OSH standard - Inspect enterprise before award the certificate - Advertise and disseminate enterprises which OSH performance achievement 	
9. Study and Research for Establish Occupational Safety and Health Institute	9.1. Study on possibility to establish the OSH training center or OSH institute	<ul style="list-style-type: none"> - Conduct survey and analyze works accident deceases that occur from workplace - Annually seek for the needs of enterprise on OSH training <p>Find out a proper area to establish OSH center or OSH institute</p>	<ul style="list-style-type: none"> - MLSW - LFTU - LNCCI - Other concerning sections

【첨부 6】

제 2차 산업안전보건 프로그램(2011-2015)

노동사회복지부

2011.06

서 문

노동사회복지부의 노동관리국은 노동사회복지부 부처 중 하나로 산업안전보건 관련 보호 및 예방 활동을 한다. 이 부처 와 함께 라오스 근로자를 대표하는 라오스 노동조합, 라오스 고용주를 대표하는 라오스 국가 상공회의소를 앞으로 '3자 조직' 으로 칭하고자 한다. 그 외에도 공공보건부, 산업상업부, 공공사업 교통부, 에너지 광산부, 교육부, 수자원환경기구와 사반낱헛, 참파낙, 루앙프라방, 비안티안, 카무안 도시 차원의 제 3자 기구 등 중앙정부에서 지방 조직에 이르기까지 다양한 부처 및 기구가 있다.

- 128 -

이들 부처 및 기구가 처음으로 함께 2005-2010 산업안전보건 프로그램을 개정해 진행중에 하였다. 현재는 2011-2015에 진행되는 제 2차 OSH 프로그램을 진행중이며 국내 거의 모든 산업 분야에서 이 프로그램이 적용되고 있다.

위의 기구들이 이 프로그램을 잘 실행하고 있으며 ILO 동아시아 지역사무소, 한국산업안전공단이 금전적, 기술적 지원을 아끼지 않고 있다. 이 기회를 빌어 우리 노동사회복지부 노동관리부처는 도움을 준 모든 기관에 깊은 감사를 드리며 제 2차 국가 OSH 프로그램을 효율적으로 적용하기 위해 함께 지속적 노력을 이어 갔으면 한다.

노동관리국 이사

제 2차 국가 산업안전보건 프로그램(2011-2015)

비전

라오스 내 모든 사업장, 근로자, 고용주가 산업안전보건 예방문화를 만들고 이를 증진한다.

미션

- 고용주와 근로자가 산업안전보건 선진화 노력을 할 수 있도록 하는 정책 및 법적 메커니즘을 개발한다.
- 모든 근로자가 OSH 보호와 교육을 받을 수 있도록 한다.
- 모든 근로자가 OSH 행정과 관리에 대한 메커니즘을 효과적으로 창출할 수 있도록 한다.

도 업

현재 라오스 경제는 성장하고 있으며 인프라 구축에 따라 고용 창출 증대 중이다. 이에 따라 근로자 대다수가 산업 재해 및 직업병 리스크에 노출되어 있다. 이에 노동사회복지부는 노동관리국을 통해 라오스 노동조합, 라오스 국가 상공회의소와 함께 협력해 OSH 증진 및 근로 환경 개선, 사업장 안전화 등을 위해 국가 산업안전보건 프로그램2011-2015를 추진해 오고 있다.

제 2차 5개년 산업안전보건 프로그램은 제 1차 5개년 OSH 프로그램을 기반으로 만들어 졌으며 라오스가 ILO와 협력하면서 얻은 여러 경험을 토대로 만든 다음의 9가지 우선순위에 바탕하고 있다.

1. 지역 수준의 산업안전보건 기구 설립

- 1.1. 비안티안 수도 OSH 위원회 설립
- 1.2. 사반낏렛 지역 OSH 위원회 설립
- 1.3. 참파낏 위원회 설립
- 1.4. 루앙프라방 지역 OSH 위원회 설립
- 1.5. 카문 지역 OSH 위원회 설립
- 1.6. 비안티안 지역 OSH 위원회 설립

2. 필수 산업안전보건법 제정

2.1. 감독, 재해 보고 시스템, 건설업 OSH, OSH 위원회 설립 등과 같은 주요 OSH 문제점 해결을 위한 법령, 규제 및 노동보호령 제정

2.2. OSH 협약 C187, C155 비준 촉구

3. 산업안전보건 담당자 역량 구축

3.1. 중소기업을 위한 산업안전보건

3.2. 건설 현장 산업안전 보건

3.3. 농업 산업 안전 보건

3.4. 비공식 분야 및 재택근로자 산업안전보건

3.5. 석면, 백연 등 유해 화학물질 사업장 근로자

4. 산업안전보건 감독 강화

4.1. 관련 감독관 고용 및 교육

4.2. 체크리스트, 보고 양식 등 감독 툴 강화

4.3. 감독관 사용 설비/ 기구 제공

4.4. 검사 결과 분석 및 출판

5. 산업재해 및 업무관련 질병 보고 시스템 개선

5.1. 재해 및 업무관련 질병 보고 시스템 강화

5.2. OSH 네트워킹 시스템 설립

5.3. OSH 업무 진행을 위한 데이터베이스 마련

5.4. 데이터 정보 생산 및 대중에 확산

6. 산업 안전보건 연구와 개발

6.1. 업무관련 재해와 질병 연구

6.2. 근로자 집단 별 업무관련 재해와 질병 연구

6.3. 건설 현장 업무관련 재해와 질병 연구

7. 업무관련 재해 및 질병 통제와 예방

7.1. 업무관련 재해 예방 계획

7.2. 업무관련 질병 예방 계획

7.3. OSH 조사 모니터링 메커니즘 설립

7.4. OSH 와 HIV/AIDS 퇴치 협력추진

8. 산업안전보건 증진과 확산

8.1. OSH 캠페인

8.2. OSH 회의 조직(안전강조주간)

8.3. 고용주 OSH 활동 강조

8.4. 기업 인증

9. 산업안전보건 기관설립을 위한 연구

9.1. OSH 조직의 교육 과정 설립 추진

제 2차 산업안전보건 프로그램 (2011-2015)

주요 계획	세부 계획	지 표	담 당
1. 지역 차원의 산업 안전보건기구 설립 2. 필수 산업안전보건법 제정	1.1. 비안전인 수도 OSH 위원회 설립 1.2. 사반남햇 지역 OSH 위원회 설립 1.3. 참파남 지역 OSH 위원회 설립 1.4. 루앙 프라방 지역 OSH 위원회 설립 1.5. 카문 지역 OSH 위원회 설립 1.6. 사반남햇 지역 OSH 위원회 설립	지역 노동사회보장국(PLSWD)를 중심으로 위원회 운영. 위원회 회원은 지역 주지사가 임명.	-노동사회보장지역국(DLSW) -지역 노동조합(FTU) -지역 상공회의소(LCCI) -지역 공공보건국(PHD) -지역 산업무역부(ITD) -지역 공공사업 교통부(PWTD) -지역 에너지광산부(PEMD) -지역 교육부(ED) -지역 수자원환경부(WREAP) -위원회 지역노동보호처
	2.1. 감독, 재해 보고 시스템, 건설업 OSH, OSH 위원회 설립 등과 같은 주요 OSH 문제점 해결을 위한 법령, 규제 및 노동보호령 제정 2.2. OSH 협약 C187, C155 비준 촉구	-ILO OSH 기준에 기반한 초안 작성 -회의 조직 -요약 및 증진 -장관에 승인 요청 -회의 조직, ILO 전문가측의 C 155, C187 협약 의미, 세부사항 설명	-노동관리국(LMD), 노동사회복지부(MLSW) -라오스 노동조합(LFTU) -라오스 국가상공회의소(LNCCI) -산업안전보건 중앙위원회(CC-OSH)

주요 계획	세부 계획	지 표	담당
3. 산업안전보건 담당자를 위한 역량 구축	3.1. OSH/중소기업 3.2. OSH/건설현장 3.3. OSH/농업 3.4. 비공식 분야와 제택 근로자 3.5. 석면, 백연 등 유해 화학물질 사업장 근로자	-중소기업, 건설분야, 농업, 비공식 분야, 제택 근로자를	-MLSW -LFTU -LNCCI -공중보건부(MPH) -산업무역부(MIT) -산림농업부(MFC) -기타 관련 부
	4.1. 관련 감독관 고용 및 교육 4.2. 체크리스트, 보고 양식 등 감독 톨 강화 4.3. 감독관 사용 설비/기구 제공 4.4. 검사 결과 분석 및 출판	-ILO노동감독협약(C81) 기준 감독 상황 검토 -체크리스트 개발(감독 양식) -산업재해와 직업병 보고 양식 -조도 측정기 -소음 측정기 -멀티가스측정기 -면지측정기 -화학관련 -기타 여러 분야 분석 감독 결과 출판	-MLSW -MPH -MIT -공공사업 교통부(MPWT) -수자원환경청(WREA) -LFTU -LNCCI -기타 관련 부
4. 산업안전보건 감독 강화			
5. 산업재해 및 업무관련 질병 보고 시스템 개선	5.1. 재해 및 업무관련 질병 보고 시스템 강화	- 보고서 초안 작성 -교육 워크숍 -보고서 양식 개발 및 프린트	-LMD, 사회보장부(SSD), 사회보장기구(MLSW) -위생예방국, MPH

주요 계획	세부 계획	지 표	담당
6. 산업 안전보건 연구와 개발	5.2. OSH 네트워크 시스템 설립	-관련 공무원 교육 -보고방식에 대한 기업대상 교육 -보고 -중앙정부 차원의 데이터 베이스 확립 -지역 정부 차원의 데이터 베이스 확립 -시/도 수준의 데이터 베이스 확립 -기업 수준의 데이터 베이스 확립	-산업부, MIT -전기광산부, 에너지광산부(MEM) -도로교통부(RBO), 주택도시계획부(HUPD), MPWT -정보문화부(MIC) -LNCCI -LFTU -지역 DLSW -노동사회복지부(OLSW), 기업, 기타 관련 분야 지역 사무
	5.3. OSH 업무 진행을 위한 데이터 베이스 마련	-회의를 통해 확산 -언론 광고 -브로슈어	
	5.4. 데이터 정보 생산 및 대중에 확산	-기계 안전, 전기 안전, 화학 안전, 근로환경 관련 사고 업계 분석 -예방을 위한 권고사항	-MLSW -LFTU -LNCCI -MPH
	6.1. 업무관련 재해와 질병 연구	-근로자 예방 시스템이 잘 갖춰진 경우 -근로자 예방 시스템이 잘 갖추어지지 않은 경우 -여성 및 아동 근로자 -결론 및 권고사항	-OSH 위원회 -지역 LSWD, 시/도 OLSW
	6.2. 근로자 집단 별 업무관련 재해와 질병 연구	-중소 건설 현장과 대규모 건설 현장 재해 연구 및 분석 -결론 및 권고사항	
	6.3. 건설 현장 업무관련 재해와 질병 연구		

주요 계획	세부 계획	지 표	담당
7. 업무관련 재해 및 질병 통제와 예방	7.1. 업무관련 재해 예방 계획	<ul style="list-style-type: none"> -사고발생일 파악 -우선순위 선정 -가이드라인 및 사고예방을 위한 3단계 전략 마련 1) 기업 차원: 기업에서 사고 감소를 위한 실현 가능한 목표 설정 2) 지역 수준: 지방정부에서 연간 재해 감소를 위한 지역별 목표 설정 3) 국가 수준: 중앙 정부에서 연간 재해 감소를 위한 목표 설정 -마련된 전략, 정책 공지를 위해 이해당사자들을 위한 회의 마련 및 이를 통해 효율적인 목표 달성 도모 	<ul style="list-style-type: none"> -LMD, SSD, SSO, MLSW -위생예방부, MPH -산업부, MIT -전기부, 광산부, MEM -RBD, HUPD, MPWT -LFTU -LNCCI -지역 LSWD, 시/도 OLSW -기업 -기타 관련부서
	7.2. 업무관련 질병 예방 계획	<ul style="list-style-type: none"> -협력, 계획, 실행을 위해 각 지역 대표 회의 조직 및 중앙, 지역 관료 역할 규정을 위한 전담반 조직 -업무성 질병 규정 -정부 관료 및 기업 대상으로 질병 예방, 통제 프로그램에 대한 교육 	
	7.3. OSH 조사 모니터링 메커니즘 설립	<ul style="list-style-type: none"> -OSH 감독관 교육 -OSH 감독 모니터링 	

주요 계획	세부 계획	지 표	담 당
8. 산업안전보건 증진과 확산	7.4. OSH와 HIV/AIDS 퇴치 협력추진	<ul style="list-style-type: none"> -기업 차원의 OSH, HIV/AIDS 및 기타 질병 관련 위원회 설립, 관련 메커니즘 마련 -OSH 활동과 HIV/AIDS 및 기타 질병 퇴치 활동이 함께 상승효과를 낼 수 있음. 	
	8.1. OSH 캠페인	<ul style="list-style-type: none"> -재해 예방을 위한 OSH 증진 프로그램 마련 -TV, 뉴스, 라디오, 인터넷 등을 통한 실질적인 OSH 정보 확산 -사고 예방, HIV/AIDS, 기타 질병 예방을 위한 기업과의 협력 -기업 OSH 캠페인 -무사고 캠페인 	<ul style="list-style-type: none"> -LMD, SSD, sso, MLSW -위생예방국, MPH -산업부, MIT -전기부, 광산부, MEM -RBD, HUPD, MPWT, MIC -LFTU, LNCCI -지역 LSWD, 시/도 OLSW -기업 -기타 관련부서
	8.2. OSH 회의 조직(안전강조주간)	<ul style="list-style-type: none"> -OSH 박람회 및 회의 -기업 우수사례 시상 -민간분야 OSH 회의, 안전주간 참석 독려 -기업, 근로자, 기관 OSH 회의, 안전주간 참석 독려 -기업 OSH 기준 준수 촉진 	

주요 계획	세부 계획	지 표	담 당
9. 산업안전보건 기관설립을 위한 연구	8.3. 고용주 OSH 활동 강조	-50인 이상 기업 OSH 위원회 설립 촉진 -OSH 모델 공장 설립 -근로자 OSH 교육 -OSH 증진을 NGO, 협회 차원의 협력 -근로자 및 고용주 협력, 담화 촉진	
	8.4. 기업 인증	-OSH 기준 마련 -OSH 기준 마련을 위한 기업 지원 -인증 전 기업 감독 -OSH 성과 기업 광고 및 사례 확산	
	9.1. OSH 조직의 교육 과정 설립 추진	-사업장에서 발생하는 재해 및 질병 조사와 분석 -OSH 교육에 대한 기업의 니즈 연구 분석 -OSH 센터 또는 OSH 기관 설립을 위한 적절한 장소 모색	-MLSW -LFTU -LNCCI -기타 관련 부

Disclaimer(부인)

이 번역본은 라오스 산업안전보건정책을 이해하기 쉽도록 한국어로 번역한 것이며 법적효력이 없음을 알려드립니다. 또한 한국산업안전보건공단은 본 법률해석에 따른 어떤 법적 소송, 민사 또는 행정소송 등에 대한 책임이 없음을 알려드립니다. 관련 정책에 대한 정확한 해석 및 해설은 라오스어에 따른 관련당국에 문의하시기 바랍니다.

【첨부 7】



DECREE
on
Social Security System
for
Enterprise Employees

Ministry of Labor and
Social Welfare
1999

TABLE OF CONTENTS

	Article Number	Page Number
Chapter 1 – General Provisions	1 – 5	1 – 3
Chapter 2 – Role, Rights and Duties, and Organisation of the SSO	6 – 13	4 – 7
Chapter 3 – Funds and Contributions	14 – 21	7 – 9
Chapter 4 – Medical Care Benefit	22 – 34	9 – 13
Chapter 5 – Sickness Benefit	35 – 42	13 – 15
Chapter 6 – Maternity Benefit	43 – 47	15 – 16
Chapter 7 – Death Benefit	48 – 49	17
Chapter 8 – Employment Injury or Occupational Disease Benefit	50 – 73	17 – 23
Chapter 9 – Retirement Pension	74 – 82	23 – 25
Chapter 10 – Survivors' Benefit	83 – 95	26 – 28
Chapter 11 – Invalidity Benefit	96 – 102	28 – 30
Chapter 12 – General Rules on Management and Benefits	103 – 113	30 – 33
Chapter 13 – Arbitration	114	33
Chapter 14 – Final Provisions	115 – 117	33 – 34

Lao People's Democratic Republic
Peace Independence Democracy Unity Prosperity

Prime Minister's Office

Decree 207/PM

**DECREE ON SOCIAL
SECURITY SYSTEM FOR
ENTERPRISE EMPLOYEES**

- Based on the Constitution of Lao PDR dated 14 August 1991
- Based on Law 05/NA, dated 8 March 1995, on the Government of Lao PDR,
- Based on Law 02/94, dated 14 March 1994, on Labor,
- Referring to Recommendation 2697/LSW, dated 19 October 1999, of the Minister of Labor & Social Welfare,
- Referring to the Recommendation 481/MOJ, dated 29 November 1999, of the Minister of Justice,

The Prime Minister of Lao PDR decrees:

CHAPTER I
GENERAL PROVISIONS

Article 1. Objectives

The purpose of the Decree on the Social Security System for Enterprise Employees is to set out the principles, regulations, organizations, procedures and measures to ensure enterprise employees' social welfare rights and benefit with the objective of improving their living conditions and contributing to national socio-economic development.

Article 2. Compulsory Social Security

Employees and employers are required to participate to the compulsory social security scheme and may not enter mutual agreements for the purpose of avoiding their participation to the social security system.

The social security system for enterprise employees is established on the basis of the principles of state-guaranteed insurance.

Employees and employers outside the compulsory social security system may apply for participation, but are required to perform similar rights and obligations to those under this system.

Foreign residents and aliens working in Lao PDR shall perform their rights and obligations as provided under this Decree, unless bilateral agreements or regulations provide otherwise.

Article 3. Scope of Application of this Decree

This Social Security Decree is effective upon employees of state-owned enterprises, private enterprises, joint enterprises in the sectors of industry, agriculture, services and other businesses.

This Decree applies to employers employing 10 or more employees and shall apply upon labor units with less than 10 employees only when such labor units are branches of a larger labor unit. Where labor units with 10 employees have already secured insurance policies, and the number of employees is reduced thereafter, such labor units shall remain under the Social Security System as provided under this Decree.

Article 4. Scope not Covered by this Decree

This Decree does not apply upon:

- Civil servants, members of the military and police;

- Employees of diplomatic missions and international organizations in Lao PDR;
- Foreign citizens employed by companies with networks covering several countries and established in Lao PDR for no more than 12 months;
- Lao citizens employed by companies with affiliates in several countries and assigned overseas for 12 months or more;
- School and university students, practicing medical students or other trainees who do not receive wages from employers.

Article 5. Targets Governed by this Decree

This Decree governs the following benefits:

1. Death, called "*Funeral benefit*".
2. Medical care, called "*Medical Care Benefit*".
3. Temporary loss of working capacity, called "*Sickness Benefit*".
4. Birth, called "*Maternity Benefit*";
5. Occupational accident or disease, called "*Employment Injury or Occupational Disease Benefit*";
6. Permanent loss of working capacity, called "*Invalidity Benefit*";
7. Elderliness, called "*Retirement Pension*";
8. Family and dependents of deceased persons, called "*Survivors' Benefit*";
9. Children of insured persons, called "*Child Allowance*";
10. Unemployment, called "*Unemployment Benefit*".

Benefits provided under clauses 1 to 8 shall be governed from this Decree's date of effectiveness, whereas benefits under clauses 9 to 10 shall become effective in the forthcoming years as appropriate with the actual conditions.

CHAPTER 2
ROLE, RIGHTS AND DUTIES, AND
ORGANIZATION OF THE SOCIAL
SECURITY ORGANIZATION

Article 6. Role of the Social Security Organization

The Social Security Organization, otherwise referred to as SSO, is a juridical entity guided by the Minister of Labor & Social Welfare. It keeps its own accounts and has the role to research and implement policies related to social security as provided under this Decree.

Article 7. Organization of the Social Security Organization

The Social Security Organization is composed of:

- The Board of Directors
- The Management team
- SSO organisational bodies.

Article 8. Board of Directors of the Social Security Organization

The Board of Directors is the supreme body of SSO. It includes 11 members representing the following different parties:

- 3 representatives of the Government,
- 4 representatives of the Employers,
- 4 representatives of the Employees.

The Board of Directors is composed of 1 Chairman and a number of Vice-Chairmen who are appointed or removed by the Prime Minister at the recommendation of the Minister of Labor & Social Welfare. The Board of Directors has a term of office of 4 years.

Article 9. Rights and Duties of the Board of Directors

The Board of Directors has the following main rights and duties:

1. Assist the Ministry of Labor & Social Welfare in considering and adopting short-, medium- and long-term social security plans proposed by the General Manager.
2. Hold meetings of the Board of Directors.
3. Determine the rate of contribution from employers, employees and voluntary participants to the Social Security Fund.
4. Consider and approve investments and distribution of proceeds from such investments among funds;
5. Consider and determine increased benefit rates proposed by the General Manager;
6. Propose the appointment or removal of the General Manager and Deputy General Managers to the Minister of Labor & Social Welfare;
7. Appoint or remove Heads of SSO Divisions at the General Manager's recommendation;
8. Consider and adopt SSO's administration expenditure reports presented by the General Manager.
9. Consider and adopt rules and regulations proposed by the General Manager.

Article 10. Meetings of the Board of Directors

The Board of Directors hold meetings to consider and decide over issues related to SSO general activities, such as meeting allowances for the Chairman and members of the Board of Directors, salaries of the Management team, contribution rates, benefit rates and others.

The Board of Directors is entitled to hold meetings at all times as required. Meetings may be held only when more than half of the total number of members is present.

Meetings of the Board of Directors are convened by:

- The Chairman of the Board of Directors;
- If a meeting is not convened by the Chairman, the Board of Directors may then convene such meeting where the presence of at least one third of the total number of Board of Directors Members will be required.

Resolutions of the Board of Directors' meetings shall be effective only when adopted by a majority vote. In case of tied votes, the Chairman shall be entitled to cast a deciding vote.

Article 11. Management team of the Social Security Organization

The SSO Management team is the body in charge of managing its daily activities and includes one General Manager and one or two Deputy General Managers who are appointed or removed by the Minister of Labor and Social Welfare at the recommendation of the Board of Directors.

In performing its managerial and administrative tasks, the SSO Management team is assisted by a staff organized into different divisions as required.

Article 12. Rights and Duties of the Social Security Organization's Management team

The SSO Management team has the following principal rights and duties:

1. Assist the Board of Directors in outlining short-, medium- and long-term plans on social security.
2. Manage and administer SSO's finance.
3. Propose the increase or reduction of contribution and benefit rates for consideration by the Board of Directors.
4. Register and record contributions.
5. Consider applications for benefits and their disbursement.
6. Report annual revenues and expenditures to the Board of Directors and the Minister of Labor and Social Welfare.

7. Perform other rights and duties provided under the SSO's regulations.

Article 13. Administrative Expenses of the Social Security Organization

The Board of Directors determines the Social Security Organization's administrative expenses by deducting from each fund as the overall budget of the Social Security Organization.

The amount to be applied towards the management of the Social Security Organization shall not exceed 10% of its total revenues.

The Board of Directors shall divide the amount equivalent to the 10% mentioned above into budget lines for the administration of SSO, subject to the approval of the Minister of Labor & Social Welfare.

CHAPTER 3 FUNDS AND CONTRIBUTIONS

Article 14. Social Security Fund

The Social Security Fund is an autonomous fund, which aims at meeting the social security requirements of enterprise employees. It is exempted from taxes and charges by the Government.

Article 15. Sources of revenues

The Social Security Fund's sources of revenues include:

1. Contributions from employers and employees.
2. Contributions from voluntarily insured persons.
3. Interest or fines from delayed payment of contributions or breach of regulations and laws.
4. Revenues from investment.

Article 16. Structures of the Social Security Fund

The Social Security Fund is comprised of 4 funds as follows:

1. Health insurance fund,
2. Short-term benefit fund (maternity, sickness, death),
3. Employment injury and occupational disease compensation fund;
4. Long-term benefit fund (retirement, invalidity, survivors).

Article 17. Contributions

Contributions are paid by employers, employees and voluntarily insured persons to each fund of the Social Security Fund.

Article 18. Proportion of Contributions

Contributions to the Social Security Fund are obtained from wages or salaries. The Board of Directors determines the proportion of contributions from employers and employees, subject to the approval of the Minister of Labor & Social Welfare.

The total contributions from employees shall not exceed 50% of the overall contributions.

Article 19. Contributions to the Compensation Fund

For employment injury or occupational disease, employers alone shall pay contributions to the Compensation Fund.

Article 20. Contribution procedures

At the end of each month, employers shall withhold and remit part of the employees' salaries or wages and their own contributions to the Social Security Fund and shall notify the total number of workers and total payroll of employees to the Social Security Organization prior to the 15th day of the following month.

Where the date mentioned in the above paragraph is exceeded, employers will be fined as provided under SSO rules. Employers shall be responsible for any loss of their employees' right to benefits due to the failure to perform their obligations in collecting contributions.

Article 21. Contributions for the Medical Care of Pensioners, Invalids and Surviving Family Members

Persons receiving retirement pension, survivors' benefit and invalidity benefit shall pay contributions to the Health Insurance Fund each month in an amount equal to the payments performed by any other insured parties to such fund. Each month, SSO shall transfer such health insurance premiums to the Fund's account.

CHAPTER 4
MEDICAL CARE BENEFIT

Article 22. Medical Care for Insured Persons and their Families

Insured persons, their spouses and children are entitled to receive medical care benefits. Children are required to be under 18 years of age. However, if children pursue their studies on a constant and full time basis, such benefits shall apply until they reach 25 years of age. Where a child is disabled to the point where he/she is unable to move and sustain his/her livelihood, such benefits shall apply for life.

Article 23. Conditions of Medical Care Insurance

Insured persons shall receive medical care only when contributions have been paid to the Social Security Fund for at least three months within the last twelve months.

If the insured persons have stopped their contributions due to the termination of their employment, such persons shall be

entitled to receive medical care benefits for three months from the last contribution.

If contributions are interrupted due to illness, the 3-month period shall start from the last sickness benefit received. If the insured person is severely ill and is near death, the above conditions shall be extended until such serious sickness is overcome.

Article 24. Medical Care for Retirees, Invalid Persons and Surviving Family Members

Pensioners, invalid persons and surviving family members of deceased insured persons, their spouses and children shall be entitled to medical care similarly to an insured person without limitation of qualifying periods.

Article 25. Medical Care

Insured persons, pensioners, invalid persons and surviving family members are entitled to receive medical care in the following cases:

1. Health examination and medical care;
2. Prevention of diseases;
3. Physical rehabilitation;
4. Pre- and post-natal services;
5. Medical care in case of employment injury or occupational disease.

Medical care shall not cover traffic accidents (when not related to work) or cosmetic treatment or surgery.

Article 26. Conditions in the Use of Medical Care Services

Insured persons, pensioners, invalid persons and surviving family members, in case of health problems, shall have their health examined and be treated by doctors or hospitals designated by SSO. The selection of hospitals shall be confirmed by the Ministry of Public Health.

Article 27. Overseas Medical Care

Insured persons, pensioners, invalid persons and surviving family members may use overseas medical services only in the following conditions:

1. In case of emergency during assignments outside the country where hospitalization in foreign hospitals is necessary;
2. When allowed under bilateral agreements between SSO and foreign social insurance organizations;
3. In case of medical necessity, subject to prior approval from SSO.

Article 28. Payments of Hospital Fees

SSO shall pay fees to hospitals or physicians on the basis of mutually agreed contracts and approved by the Ministry of Public Health. SSO shall pay premiums to hospitals or medical care providers where medical treatment involved higher costs than as determined.

Article 29. Agreements on Fees between the Social Security Organization and Hospitals

SSO shall enter agreements on the payment of medical service fees on an annual basis or as appropriate. Where hospitals under contract with SSO have entered agreements with other hospitals, payments between such hospitals shall be based on the agreement between the contract parties.

Article 30. Additional Payments by Insured Persons

Insured persons shall take in charge any balance outstanding from the treatment service fees in excess of the medical care coverage determined by SSO.

Article 31. Reimbursement in Case of Emergency Treatment

In case of emergency, insured persons, pensioners, invalid persons and surviving family members may use the medical services of nearby and appropriate hospitals, but shall be required to report to the hospitals they have selected within 72 hours.

The hospitals selected by insured persons shall reimburse such medical costs.

Article 32. Selection and Change of Hospital or Medical Care Provider

Insured persons, pensioners, invalid persons and surviving family members shall select and register with a hospital to use its services in case of sickness or accident. Where such persons sustain an accident or are sick, but do not use the services of or fail to report to the selected hospital, the total medical costs shall be at their expenses.

Twelve months after the selection of a hospital, a new hospital may be selected by applying to the SSO for consideration. As a new hospital has been selected, the former hospital shall transfer the concerned persons' files to the newly selected hospital.

Article 33. List of Medical Equipment and Medicines

The list of medicines, prostheses, medical equipment and other instruments used for medical care or health rehabilitation shall be subject to the rules and approval of the Ministry of Public Health. SSO shall not consider any case involving the use of medicines and medical equipment not included in such list.

SSO shall authorize the use of medicines and medical equipment not included in the medicine list of the Ministry of Public Health only when the medicines and equipment mentioned in the list are not available or unusable.

Article 34. Quality Control of Medical Care Services in Hospitals

The SSO Quality Control Unit shall perform a regular quality control of medical care services extended to insured persons. Each year, the Quality Control Unit shall report to the SSO Board of Directors.

**CHAPTER 5
SICKNESS BENEFIT**

Article 35. Conditions of Benefit

An insured person on temporary leave due to sickness or accident unrelated to work shall be entitled to receive sickness benefit. Where such sickness or accident inhibits the insured persons from performing his/her work full time, SSO shall reimburse the difference between the salary payable for full time work and the period of time where only partial work time could be performed.

Article 36. Additional Benefits during Sickness

An insured person prohibited from working due to health problems or transmittable disease shall be entitled to receive sickness benefit.

Insured women unable to work during pregnancy or within 6 months from childbirth shall receive similar treatment as for sickness benefit under Article 37 of this Decree.

Article 37. Duration of Coverage for Sickness Benefit

An insured person shall receive benefits due to sickness only when contributions have been remitted to the Social Security Fund for no less than 3 months within the last 12 months.

If the insured person has changed jobs, the duration of insurance shall include the time worked for the former and new employers.

Article 38. Calculation of Sickness Benefit

An employer shall pay sickness benefit to an insured person for 30 days as provided under Article 29 of the Labor Law. Thereafter, SSO shall pay the equivalent to 60% of the insured average salary or wages during the previous 6 month-period prior to the leave as reference based on the rules set by SSO.

Article 39. Irregular Work Resumption

Where an employee is in the process of recovering from sickness and is able to resume work, but his/her previous work performance is not attained due to the incomplete recovery, such employee shall receive a benefit equivalent to 60% of the differential between the earnings insured for the old insured salary and the new salary.

The employer is responsible for seeking a work position appropriate with the employee's health status on a temporary basis. If the employee refuses such position without sufficient justification, payment of benefits will be immediately terminated. If SSO assesses that the employee is able to resume his/her initial work and the employer refuses without sufficient justification, SSO will claim the reimbursement of sickness benefits paid to the insured person from the employer.

Article 40. Duration of Sickness Benefit

The sickness benefit will apply for a period of 1 year. If, upon the expiration of the one-year period, the employee's health is expected to normalize, SSO will continue to provide a sickness benefit for a maximum period of 6 months. On the contrary, if within 1 year the employee's health status is not expected to

improve, SSO will provide an invalidity benefit to the employee.

Article 41. Review of Health Status

An insured person will be required to undergo health examination every 3 months. Where health examinations reveal that such person has not yet fully recovered and necessitates health recovery, such person shall then undergo rehabilitation according to the regulations outlined by SSO. Where the insured person refuses to undergo rehabilitation without sufficient justification, SSO will terminate the benefit at once.

Article 42. Resolution of Medical Disputes

Where SSO disagrees with the diagnosis or drug prescriptions and medical equipment used in treatment by physicians selected by an insured party, a third party in the person of a senior physician will be required to resolve such differences. If, at the resolution of such difference, the insured person is not satisfied with the solutions advanced by the third party, an appeal may be made.

CHAPTER 6 MATERNITY BENEFIT

Article 43. Eligibility

An insured woman on maternity leave for pregnancy, childbirth, miscarriage and child adoption is entitled to receive a maternity benefit as provided by the regulations outlined by SSO.

Article 44. Period of Insurance for Maternity Benefit

An insured person, whether male or female, is entitled to a maternity benefit only when contributing to the Social Security Fund for 9 of the last 12 months.

Article 45. Calculation of Maternity Benefit

An insured person will receive a maternity benefit equal to 70% of the insured earnings, which are calculated in the same manner as for sickness benefit and are effective for a period of 3 months only. If, in excess of the 3-month period, the insured person is unable to resume work for medical reasons, he/she will be entitled to a sickness benefit under the conditions described in Chapter 5 of this Decree.

Article 46. Required Contribution Period for Childbirth Grant

An insured person will be entitled to receive a childbirth grant only when such insured person has contributed to the Social Security Fund for 12 in the last 18 months. This period does not apply to persons currently receiving benefits from SSO.

Article 47. Childbirth Grant

A female insured person or wife of an insured person, upon giving birth to or adopting a child of less than 1 year of age, are entitled to a childbirth grant, without distinction of whether such birth took place within or outside the country. However, the payment of such a grant is possible only when the child concerned has not yet previously received such type of benefit. The receivable grant is equal to 60% of the minimum salary per child.

CHAPTER 7
DEATH BENEFIT

Article 48. Death Benefit

In case an insured person dies, SSO will disburse a funeral benefit equal to 6 months of his/her insured earnings. If an insured person's spouse dies, benefits equal to 3 months of the spouse's insured earnings will be paid. If an insured person's child dies, a benefit equal to 2 months of the parent's insured earnings will be paid, provided such child meets the conditions described under Article 93 of this Decree.

An insured person will receive a death benefit only when such person has contributed to the Social Security Fund for 12 of the last 18 months. This period of time will not apply for persons currently receiving benefits from SSO.

Article 49. Eligibility for Death Benefit

SSO will disburse a death benefit towards funeral costs to relatives taking in charge such expenses for the dead person's funeral.

CHAPTER 8
EMPLOYMENT INJURY OR OCCUPATIONAL
DISEASE BENEFIT

Article 50. Employment Injury

An employment injury constitutes a potential threat causing injury, disability, invalidity or death of employees during the performance of their work within the work premises, resting premises, canteens or elsewhere under the responsibility of the labor unit and at the assignment of the employer or the labor managing person on behalf of the employer.

Article 51. Occupational Diseases

All types of diseases arising from occupations and affecting the body and mind of employees are considered as occupational diseases.

The list of occupational diseases shall be in line with the ILO Convention. Employees contracting diseases not included in such list, but being given a certificate from the Medical Committee that such diseases truly arose from their occupations will be entitled to receive benefits.

Article 52. Eligibility

An insured person sustaining an employment injury or occupational disease is entitled to receive benefits without any requirement in the contribution period. However, if the insured person has voluntarily caused such employment injury or occupational disease, there will be no entitlement to such benefits.

Article 53. Granting of Benefit without Coverage

In case an employee not targeted by this Decree sustains an employment injury or occupational disease, the employer shall be responsible for providing benefits as provided by this Decree to such employee.

Article 54. Employment Injury and Occupational Disease Benefits

In case an employee sustains an employment injury or occupational disease, the following benefits will apply:

1. Medical care and health recovery benefit;
2. Benefit for temporary loss of working capacity;
3. Caretaker benefit;
4. Benefit for permanent loss of working capacity;
5. Funeral benefit;
6. Survivors' benefit.

Article 55. Medical Care

An employee sustaining an employment injury or occupational disease will be entitled to medical care as provided under Chapter 4 of this Decree. In case the medical costs are paid from other sources, SSO will pay the balance between the payments made from such other sources and the actual costs of medical care.

Article 56. Temporary Loss of Working Capacity

During sick leave following an employment injury or occupational disease, an insured person is entitled to receive a benefit for temporary loss of working capacity until he/she is able to resume work.

Article 57. Calculation of Benefit

An employer will pay a benefit for temporary loss of working capacity to an insured person for a period of 30 days as provided under Article 29 of the Labor Law. Thereafter, SSO will pay the equivalent of 100% of the salary or wage payable to the insured person for a period of 6 months. Upon the expiry of the 6-month period, if the insured person's health status has not improved, such benefit will be reduced to the equivalent of 60% for a period of 18 months. Thereafter, SSO will switch to a benefit for permanent loss of working capacity.

Article 58. Insured Earnings Used to Calculate Benefit

The calculation of the benefit is based on the average earnings in the last 6 months. If the revenue earned in the last month by an employee is less than the normal revenue, the revenue earned during the previous month shall be used as basis for calculation.

Article 59. Partial Return to Work

Upon the expiry of the sick leave, and if the employee's health has improved but has not yet fully normalized, and such employee is unable to resume his/her former work, the employer has the duty to seek another work appropriate with his/her health conditions. In case the employer refuses to comply without sufficient justification, SSO will claim the reimbursement of the benefit paid to that employee from the employer. If the new job assigned to the employee is on a part-time basis with less pay, SSO will pay the difference between the previous and current wages.

In the case of the employee's refusal of the new job without sufficient justification, the benefit will be reduced according to his/her health status.

Article 60. Permanent Loss of Working Capacity

An employee permanently unable to resume work on a permanent basis due to an employment injury or occupational disease may apply for permanent loss of working capacity benefit until he/she reaches the retirement age.

Article 61. Working Capacity Loss Assessment Unit

SSO shall establish a unit to assess and classify the loss of working capacity of employees and report to the Medical Committee of SSO for consideration and decision. Such unit has the duty to cooperate with rehabilitation centers and assist in seeking appropriate jobs to persons sustaining a loss of working capacity. If the decision made by the Medical Committee of the type of working capacity loss is not approved by the employee concerned, an appeal may be lodged.

Article 62. Review of Loss of Working Capacity Classification

Every 3 years, SSO shall review and re-assess the categories of loss of working capacity. In case an employee sustaining a loss of working capacity and his/her health status is deemed as further deteriorating, an application may be submitted to SSO to perform such re-assessment in advance.

Article 63. Calculation of Benefit for Permanent Loss of Working Capacity

The calculation of a benefit for permanent loss of working capacity shall be based on the proportion of lost working capacity multiplied by 67.5% of the average earnings in the last 12 months prior to the accident.

Article 64. Payment of Benefit

The disbursement of a benefit for the loss of working capacity is made on a monthly basis. However, in case a loss of less than 25% of working capacity is sustained, an application may be made to SSO for disbursement in a single lump sum.

Article 65. Calculation of Benefit for Caretakers of Persons Sustaining a Loss of Working Capacity

In case an employee sustaining a loss of working capacity is unable to move alone, SSO will provide benefits to caretakers. Such benefits are assessed on an hourly basis according to the time spent by caretakers in looking after the person sustaining a loss of working capacity based on the minimum salary or wage set by the Government.

Article 66. Death Benefit

In case the death of an insured person is caused by an employment injury or occupational disease, SSO will pay a

funeral benefit equivalent to 6 months of the insured person's insured earnings.

Article 67. Survivors' Benefit

In case an employee dies from an employment injury or occupational disease, his/her dependents are entitled to receive a survivors' benefit. If the insured person has received an adaptation benefit, the survivors' benefit will apply from the day the period of the adaptation benefit expires.

Article 68. Surviving Spouse

A spouse whose marriage was lawfully registered prior to an employee's death will receive a survivors' benefit.

Article 69. Benefits for Surviving Spouse

The spouse of a demised employee will receive a survivors' benefit only when all conditions set under Articles 89 and 90 of this Decree are met.

Article 70. Benefits for Surviving Children

Persons entitled to receive benefits for surviving children include offspring, stepchildren and adopted children of the deceased person.

Children of a deceased person will receive benefits only when all conditions set under Article 93 of this Decree are met.

Article 71. Benefits for Surviving Parents

In case a deceased employee is not married, his/her surviving parents will receive a survivors' benefit only if the deceased took care of his/her parents. Such benefits will apply as described under Article 69 of this Decree.

Article 72. Calculation of Benefit

The survivors' benefit is paid on a monthly basis and is calculated as follows:

- Surviving spouse or parent benefit equal to 50% of the average insured earning over 12 months.
- Surviving children benefits equal to 15% of the average earnings during 12 months of insurance. In case there are no surviving spouse or parents, each child will receive benefits equal to 20%, and in case of several children, such benefits will not exceed 60%.
- The maximum survivors' benefit will not exceed the benefit payable for assumed permanent loss of working capacity.

Article 73. Health Protection and Rehabilitation

A person sustaining temporary or permanent loss of working capacity will receive rehabilitation and occupational training. If such employee refuses to undergo such rehabilitation and occupational training, SSO will terminate the payment of benefits to such employee.

CHAPTER 9 RETIREMENT PENSION

Article 74. Retirement Age

Insured persons entitled to receive pensions must have reached the age of 60. In necessary cases, persons reaching the age of 55 years may receive pensions, but 0.5% will be deducted from the monthly pension in proportion with to the outstanding years before reaching the age of 60. Persons having reached 60 years of age but continuing to work shall not exceed 65 years of age. In this case, the pension will increase 0.5% per month according to the number of years worked beyond the age of 60 years.

Article 75. Insured Years

Insured persons will receive a pension only if contributions were made to the Social Security Fund for a full period of 5 years. If contributions have not been made for a full period of 5 years, the benefit will be paid in a single lump sum.

Article 76. Basis for the Assessment of Pensions

Pensions are assessed as follows:

1. Pension points;
2. Average wage;
3. Set index.

Article 77. Pension Points

The annual pension points of insured persons are obtained from the average contributions made by such persons over a period of 12 months divided by the average contributions made by all insured persons within the same period of time. In case of resulting decimal figure, the pension points will include the 3rd decimal figure.

In case an insured person has omitted to pay contributions due to sickness or other reasons, pension points applicable to such person will be equal to the period prior to such omission.

Article 78. Special Pension Points

Insured persons of 31 years of age or older will be given special pension points. If less than 45 years, pension points are assessed by deducting the concerned person's age from an index of 30, while persons above 45 years of age will receive pension points of 15 years. Special pension points within a year will be equal to 0.8.

Article 79. Qualifying Period

The qualifying period refers to the period of time when contributions are paid to the Social Security Fund. The period

considered as qualifying period shall include the period when pension points are given or when pension points are acquired, whether through compulsory or voluntary contributions. The period of time where contributions have not been made but included in the qualifying period includes:

1. The period when benefits are received in case of sickness, maternity or temporary loss of working capacity;
2. The period when benefits are received for the permanent loss of working capacity at the proportion of 60% and above;
3. The period when caretaker benefits are received.

Article 80. Average Wages

The average wages result from averaging an insured person's total earnings prior to the disbursement of pensions. The disbursement of pensions will be based on Article 104 of this Decree.

Article 81. Calculation of Pension

The total pensions are paid from pension points received or acquired by insured persons multiplied by the average earnings as described under Article 80 of this Decree, which result is then multiplied by 1.5% (index).

Article 82. Distribution of Benefit after a Divorce

In case an insured person divorces prior to receiving his/her pension, the right to such pension and pension points will be equally divided between spouses provided such spouses are married within the provisions of the Family Law.

CHAPTER 10

SURVIVORS' BENEFIT

Article 83. Eligibility to Survivors' Benefit

If an insured person has contributed to the Fund for 5 years or a pensioner dies, the surviving members of his/her family will be entitled to a survivors' benefit under the conditions provided in this chapter.

Article 84. Types of Benefits

Survivors' benefits are classified into 3 categories:

1. Adaptation benefit;
2. Widow(er) benefit;
3. Orphans' benefit.

Article 85. Targets and Payment of Adaptation Benefit

Persons entitled to receive an adaptation benefit include:

1. Surviving spouse;
2. Children under 18 years of age or children pursuing full-time studies who shall not exceed 25 years of age or disabled children.

The adaptation benefit shall amount to the equivalent of 80% of the insured person's monthly earnings and shall be paid for a maximum period of 12 months.

Article 86. Scope of Adaptation Benefit

Persons receiving an adaptation benefit are not entitled to receive survivors' or orphans' benefits or any similar benefits.

Article 87. Survivors' Benefit

A survivors' benefit will be paid to legal spouses or dependents. Persons entitled to such benefits must be unable to work.

Article 88. Targets of Survivors' Benefit

Surviving spouses from duly registered marriages prior to the death of the other spouse shall be entitled to receive survivors' benefit.

Article 89. Eligibility to Widow(er) Benefits

1. Surviving wife having reached 44 years of age at least;
2. Surviving wife who is disabled or without working capacity.
3. Surviving wife with at least one child under age;
4. Surviving husband who is disabled or unable to work.

Article 90. Re-marriage

SSO will pay a widow(er) benefit only if the person concerned has not re-married. In case such person has re-married and the new marriage ends within one year, the person concerned will be entitled to receive a widow(er) benefit from the former spouse. In case the new marriage ends by the death of the new spouse after one year and if the new spouse is insured, the person concerned is entitled to select receiving benefit entitlements from the previous and new spouses.

Article 91. Calculation of Widow(er) Benefit

In case a pensioner dies, the widow(er) benefit shall be equal to 60% of the pension received. In case an insured person dies before receiving a pension, the widow(er) benefit will be equal to 60% of the assumed invalidity benefit of the deceased spouse.

Article 92. Combination of Widow(er) Benefit with Retirement Pension and Other Benefits

A widow(er) benefit may be combined with retirement pension or similar benefits, which combination shall not

exceed 125% of the pension. An adaptation benefit may not be combined with this type of benefits.

Article 93. Eligibility to Orphans' Benefit

Persons entitled to surviving children benefits include offspring, stepchildren and adopted children of the deceased person.

Surviving children under 18 years of age will receive an orphans' benefit. In case surviving children are undertaking studies on a continuous and full-time basis, such benefit will be payable until they reach the age of 25. If surviving children are disabled and unable to work, such benefit will be permanent.

Article 94. Orphans' Benefit and Other Benefits

Persons entitled to an orphans' benefit shall not be entitled to receive an adaptation benefit or other benefits similar to the orphans' benefit.

Article 95. Assessment of Orphans' Benefit

Each surviving child will be entitled to receive benefits equal to 20% of the pension or assumed invalidity benefit, which shall not exceed 60% of the pension or assumed invalidity benefit of the deceased person.

Surviving spouse and children benefits shall not exceed 80% of the pension or 100% of the assumed invalidity benefit.

CHAPTER 11 INVALIDITY BENEFIT

Article 96. Persons entitled to Invalidity Benefit

An insured person who is unable to perform his work due to poor health or invalidity or, in the opinion of SSO, is unable to work shall be entitled to receive an invalidity benefit.

Article 97. Eligibility to Invalidity Benefit

Insured persons shall be entitled to receive an invalidity benefit only when having contributed to the Social Security Fund for 5 years. Upon reaching 60 years of age, the invalidity benefit shall be commuted into a retirement pension in the same amount.

Persons already receiving an invalidity benefit shall not be entitled to receive a sickness benefit or other benefits for the same purposes.

Article 98. Calculation of Invalidity Benefit

The invalidity benefit shall be assessed in a similar manner as with a retirement pension. However, the number of years of invalidity until the age of retirement shall be considered as the insured years of service. From the start of invalidity to the age of retirement, insured persons shall be given pension points on an annual basis equal to pension points gained for the years prior to the invalidity.

Article 99. Caretaker Benefit

In the case of immobilized invalid persons requiring permanent care, such caretakers shall be entitled to receive a benefit as provided under Article 65 of this Decree.

Article 100. Medical Examination

Before applying for an invalidity benefit, insured persons shall be required to undergo a medical examination with a pre-selected physician. In case hospitalization is necessary for monitoring and examination, SSO shall take in charge the expenses.

Article 101. Medical Care

If a medical treatment may help improve the health status of sick persons, SSO shall disburse the costs for such medical treatment.

Medical treatment may be rejected if such treatment would cause suffering, hazard or high risk to the insured persons' health.

If the insured persons refuse to undergo treatment without justification, their invalidity benefit will be reduced or terminated.

Article 102. Health Rehabilitation

Invalid persons entitled to receive benefits from SSO shall be required to register with and undergo rehabilitation with the rehabilitation center designated by SSO. If the designated center is unable to assist in the insured persons' health rehabilitation, SSO shall send such persons to other rehabilitation centers seen as having the required capacity. All costs shall be subject to the regulations of SSO. In case of refusal to undergo rehabilitation, Article 101 of this Decree shall apply.

CHAPTER 12

GENERAL RULES ON MANAGEMENT AND BENEFITS

Article 103. Ceilings of Earnings for the Calculation of Benefit

The ceiling of insured earnings serving a reference for the calculation of benefits shall be determined from time to time by the Board of Directors of SSO.

Article 104. Adjustment of Benefit Rates

In the case of workers receiving benefits from SSO for one year and over, such benefits shall be adjusted to the fluctuating average earnings contributed to the Social Security Fund.

Article 105. Entitlement to Benefits

The targets described in this Decree shall be entitled to receive only one social security benefit, but shall be entitled to select the highest benefit rate applicable. In addition, they may also receive compensations from other sources (if any).

Article 106. Period and Entitlement to Benefits

Insured persons meeting all conditions described under this Decree shall be entitled to receive benefits immediately. Insured persons may apply for benefits in arrears within a limited timeframe, such as: within a maximum of 3 months for short-term benefits and within a maximum of 1 year for long-term benefits. In excess of such period of time, any request for benefits in arrears shall not be considered.

If a request is submitted with delay due to incomplete or incorrect information provided by SSO or a SSO Branch, SSO shall pay additional interest at the applicable bank loan rate from the day an insured person becomes entitled to benefits. If such delays arose from other reasons or due to the insured persons, no interest will be paid by SSO.

Article 107. Request for Benefit

Claims shall be made by the applicants themselves or may be filed by others in possession of such applications' evidence on their behalf. Upon the submission of a claim, SSO shall certify the documents' appropriateness with the principles.

Article 108. Period of Decision and Advance Benefit

Upon receiving a claim from an insured person, SSO shall consider and make a decision within 1 month. If, within 1 month-time, a decision may not be taken, SSO shall refer to the available documents to make advance disbursements to the applicant.

Article 109. Re-consideration of Applications

As an applicant is of the opinion that the benefit granted by SSO is not appropriate with the actual conditions, an application for re-consideration may be lodged. Upon the receipt of such application, SSO shall re-consider and reach a decision within 1 month.

Article 110. Claim for the Reimbursement of Benefits

In the case SSO has mistakenly disbursed benefits and the beneficiary is not aware that the received benefit is not correct, SSO shall not be entitled to claim the reimbursement of disbursed benefits.

In the case the benefits are mistakenly disbursed by SSO due to the intentional wrongdoing by the beneficiary or the medical care provider, SSO shall claim the reimbursement of excess or mistaken benefit within 2 years.

Article 111. Organization of Inspection Units

SSO shall establish an inspection unit within its organization. Such unit shall have the duty to control and coordinate with the parties concerned in organizing the implementation of this Decree.

Article 112. Rights and Authority of Inspectors

SSO inspectors shall have the right and duty to inspect enterprises at all times, investigate, record, make copies of all

information without removing them, the right to question persons to verify the proper implementation of this Decree. If an enterprise does not allow inspectors to perform their duties, such inspectors shall be entitled to obtain authorization from the authorities concerned.

Article 113. Inspection Measures

Inspectors shall issue warning notices to persons, enterprises or institutes concerned by setting accurate timeframes for the proper implementation of this Decree.

In case such warnings are ignored and not implemented within the set timeframe, or in case of repeated breach, inspectors shall make and submit a formal record of such breach to SSO.

If such breach constitutes a criminal offense, SSO shall forward such record to the relevant agency for further process as provided under the legislation and shall simultaneously forward a copy of such record to the breaching party within 7 days.

CHAPTER 13 ARBITRATION

Article 114. Arbitration Procedures

Insured persons in disagreement with SSO's decisions are entitled to submit the matter to the Arbitration Unit, which shall consider the matter within 15 days. In the case either party does not agree to the arbitration, a petition may be lodged to the People's Court.

CHAPTER 14 FINAL PROVISIONS

Article 115. The Ministry of Labor & Social Welfare and the Board of Directors of the Social Security Organization shall be

responsible for recommending and organizing the implementation of this Decree.

Article 116. Ministries, equal ranking agencies, province governors, municipality mayor, enterprises and all entities concerned shall acknowledge and strictly implement this Decree.

Article 117. This Decree is effective from 1 July 2000. Any formerly issued decrees, decisions and regulations inconsistent with this Decree are superseded.

Vientiane, 23 December 1999
SISAVATH KEOBOUNPHAN

Disclaimer(부인)

이 영역본은 라오스 법을 이해하기 쉽도록 영문으로 국제노동기구에서 제공한 것이며 법적효력이 없음을 알려드립니다. 또한 한국산업안전보건공단은 본 법률해석에 따른 어떤 법적 소송, 민사 또는 행정소송 등에 대한 책임이 없음을 알려드립니다. 관련법에 대한 정확한 해석 및 해설은 라오스어 법에 따라 관련 당국에 문의하시기 바랍니다.

[첨부 8]

Translation Endorsed by the Law Committee of the National Assembly of the Lao PDR



LAO PEOPLE'S DEMOCRATIC REPUBLIC
PEACE INDEPENDENCE DEMOCRACY UNITY PROSPERITY

President's Office

No. 13/PO

DECREE
of the
PRESIDENT
of the

LAO PEOPLE'S DEMOCRATIC REPUBLIC

**On the Promulgation of the Law on Hygiene, Disease Prevention
and Health Promotion**

Pursuant to Chapter 5, Article 53, point 1 of the Constitution of the Lao People's Democratic Republic;

Pursuant to Resolution No. 04/NA, dated 10 April 2001, of the National Assembly of the Lao People's Democratic Republic on the adoption of the Law on Hygiene, Disease Prevention and Health Promotion; and

Pursuant to Proposal No. 04/NASC, dated 20 April 2001, of the National Assembly Standing Committee.

**The President of the Lao People's Democratic Republic
Decrees that:**

Article 1. The Law on Hygiene, Disease Prevention and Health Promotion is hereby promulgated.

Article 2. This decree shall enter into force on the date it is signed.

Vientiane, 25 April 2001
President of the Lao People's Democratic
Republic

[Seal and Signature]

Khamtai SIPHANDON



LAO PEOPLE'S DEMOCRATIC REPUBLIC
PEACE INDEPENDENCE DEMOCRACY UNITY PROSPERITY

National Assembly

No. 01/NA
10 April 2001

**LAW ON HYGIENE, DISEASE PREVENTION
AND HEALTH PROMOTION**

**Chapter 1
General Provisions**

Article 1. Function of the Law on Hygiene, Disease Prevention and Health Promotion

The Law on Hygiene, Disease Prevention and Health Promotion has the function to determine the principles, regulations and measures relating to the organisation of activities on hygiene, disease prevention and health promotion to maintain the good health, quality of life and longevity of the people thus contributing to national preservation and development.

Article 2. Definitions

Good health refers to a state of complete physical, mental, intellectual and social well-being and not merely the absence of disease or disability. Good health is a valuable possession, as well as a fundamental and equitable right[;] it is the obligation of all citizens, as well as of their families and of the society as a whole, and it is an essential condition for education, productive labour and happy lives.

Hygiene refers to the control of elements in the environment that are dangerous or that pose potential hazards to physical, mental and social health of human beings[;] for example, personal hygiene, nutritional hygiene, hygiene in lifestyle, clothing and others as provided in Article 8 of this law.

Disease prevention refers to the application of efficient measures and procedures to prevent the occurrence of diseases or to restrict their spread and reduce their severity and danger.

Health promotion refers to the process of[;] increasing people's knowledge, skills and awareness in the control, care and development of individuals, families, collectives and the society to improve [health] through

behavioural change[;] and creating conditions favourable to, and defining the principles for, the application of measures, using health education as the core, to improve lives and facilitate good health.

Health hazards refers to acts or lifestyles likely to entail sickness or disease. The population's health may be ensured only when the risk of health hazards is avoided, reduced or prevented.

Article 3. Rights and Obligations of Citizens in Health Care

All citizens, regardless of ethnic origin, gender, age, or socio-economic status, have the right of access to health services, and have the obligation to care for personal, family, social and national health, and to contribute to hygiene, disease prevention and health promotion.

Article 4. Responsibilities of the State towards Citizens' Health

The State considers important and pays attention to the care and promotion of the health of the multi-ethnic people by providing knowledge, [and] information, and by mobilising and developing activities on hygiene, disease prevention and health promotion for both public and private sectors, promoting the communities and the private sector to participate in the development of a quality health-care system throughout the country.

Article 5. Promotion of Investment in Hygiene, Disease Prevention and Health Promotion

The State promotes the investment by all socio-economic sectors, both domestic and foreign, in hygiene, disease prevention and health promotion by setting appropriate policies, regulations and measures in accordance with the laws of the Lao PDR.

Article 6. International Cooperation

The State promotes international cooperation in exchanging experiences and training, in building up staff and in providing assistance on hygiene, disease prevention and health promotion.

**Chapter 2
Hygiene**

Article 7. Importance of Hygiene

Hygiene is a fundamental activity in the health sector, which aims at preventing disease and promoting health throughout the society. It is important for the daily life of human beings. People who maintain good hygiene will avoid disease, and have longevity and a good quality of life.

Individuals, families and communities are required to strictly maintain hygiene.

Article 8. Elements of Hygiene

Hygiene includes hygiene in relation to persons, families, communities, water for use and consumption, food and consumption goods, buildings, hotels and guesthouses, schools and educational institutions, hospitals, dispensaries and clinics, labour, production, construction and maintenance sites, public places, markets, funerals, the environment and others¹.

Article 9. Personal Hygiene

Personal hygiene refers to keeping physically and mentally healthy to avoid sickness or disease and to be able to live in normal social life.

All persons are required to pay attention to their own cleanliness, eating, drinking, discharge of excrement, dressing, sleeping, work and rest, including proper sexual intercourse in accordance with the principles of hygiene.

Article 10. Family Hygiene

Family hygiene refers to caring for all family members so that they have good hygiene and health.

Each family is required[:] to create conditions to ensure access to clean water, nutritious and safe food, hygienic latrines, [and] appropriately clean clothes[:] to immunise children through injections and drops[:] to send [them] for health examination and treatment during sickness[:] to comply with the three principles of hygiene²[:] to educate on the dangers of smoking tobacco and drinking alcohol[:] to prevent the use of narcotics[: and to prevent] sexually transmitted diseases.

Article 11. Community Hygiene

Community hygiene refers to the joint preservation of cleanliness and beauty within a group, neighbourhood, village, city or town.

All persons in a community have the obligation to dispose of solid and liquid waste, and to preserve the cleanliness of water sources, water for drinking or use, roads, drains and public places, in order to avoid the occurrence of disease and ensure orderliness and beauty for their own health and the health of the whole society.

¹ The term “and others” is a literal translation and is not subject to further specificity.

² This is a reference to the three principles of hygiene, which are taught from childhood: drink healthily, eat healthily and live healthily.

Article 12. Hygiene of Water for Drinking or Use

Hygiene in relation to water for drinking or use refers to the supply of clean water for daily drinking and use.

Water for daily use must originate from sources which are assured of being clean, such as: water supply systems, wells, rainwater, aquifers, gravity fed water supply, springs, hot springs, rivers, streams and others.

Drinking water must originate from such sources but must be boiled, distilled, and properly produced and delivered in accordance with technical standards and the principles of hygiene as determined by the Ministry of Health.

Article 13. Hygiene of Food and Consumer Goods

Hygiene in relation to food and consumer goods refers to the organised inspection and control of food and consumer goods to maintain their cleanliness and safety from bacteria, parasites and toxic chemical substances with harmful effects on health and physical growth in human life.

Individuals and organisations processing food [or] food products, [or] packaging, storing, moving and providing services relating to food, shall guarantee proper quality in accordance with production standards and principles of hygiene.

Producers or sellers of food must first undertake an examination and obtain a health certificate. Persons with communicable diseases are forbidden to conduct activities relating to food in order to prevent the spread of disease.

Locally produced or imported food and consumption goods shall be inspected by the concerned³ authorities and shall comply with the laws and regulations of the Lao PDR.

Article 14. Hygiene of Buildings

Hygiene in relation to buildings refers to preserving the cleanliness and beauty of, and arranging the orderliness of, houses, offices, and spaces under and surrounding houses to ensure safe conditions for living and work.

Buildings must be located in clean places that are safe from communicable diseases, pollution and other disturbances.

To ensure proper cleanliness of buildings in accordance with the principles of hygiene, the interior of houses and offices shall be provided with sufficient light and air circulation. They shall be regularly cleaned, and equipped with latrines, cans or bins to collect waste, and proper drainage facilities in accordance with the principles of hygiene. Solid and liquid waste

³ The term “concerned” is used in the sense of “relevant”.

shall be regularly disposed of. Keeping animals under the house is not allowed, and such animals shall be kept in specific places and not allowed in public places. Harvests shall be kept in proper places.

Individuals and organisations shall be responsible for the hygiene of buildings, houses, and offices to ensure their constant orderliness and beauty.

Article 15. Hygiene of Hotels and Guesthouses

Hygiene in relation to hotels and guesthouses refers to maintaining clean and orderly hotels and guesthouses.

Hotels and guesthouses must be located in appropriate areas that are safe from communicable diseases, accidents, disturbances and hazards.

Rooms shall be provided in sufficient and appropriate number for guests, with sufficient light and air circulation, and shall be equipped with latrines in sufficient number and meeting the principles of hygiene[;] [hotels and guesthouses] must have bathrooms, lavatories, waste-water-draining facilities, garbage bins, a proper waste disposal system and sufficient water supply.

Individuals and organisations shall be responsible for preserving the cleanliness, beauty and orderliness of hotels and guesthouses and for implementing the principles of hygiene as determined by the State.

Article 16. Hygiene of Schools and Educational Institutions

Hygiene in relation to schools and educational institutions refers to maintaining clean, beautiful and orderly schools and educational institutions.

Schools and educational institutions shall be established at safe locations from communicable diseases, accidents and hazards, and shall be equipped with sports grounds and resting-places.

The buildings of schools and educational institutions shall be provided with sufficient appropriate space for the number of students, and shall be equipped with sufficient light and air circulation and with tables and chairs adequate for students of that age.

Teachers, students and the relevant organisations shall guarantee that schools and educational institutions are maintained in constant cleanliness, and are supplied with drinking and clean water, with hygienic latrines and with other necessary facilities in accordance with the principles of hygiene. Moreover, health examinations shall be organised for students.

Childcare centres and kindergartens shall apply the said principles. Children under 5 years of age shall be fully immunised and given drops.

Article 17. Hygiene of Hospitals, Dispensaries and Clinics

Hygiene in relation to hospitals, dispensaries and clinics refers to maintaining the cleanliness, orderliness and beauty of premises where services are provided for examination, diagnosis, treatment, rehabilitation, prevention [of disease] and promotion of the peoples' health.

Hospitals, dispensaries and clinics shall be clean, tidy, and hygienic, and shall be free from germs that are likely to spread from patients, instruments, tools and medical equipment.

Hospitals, dispensaries and clinics shall be equipped with latrines, sufficient drinking water and water supply, a system for waste-water treatment, and a system for waste separation, storage and disposal in accordance with the principles of hygiene.

Article 18. Labour Hygiene

Labour hygiene refers to maintaining and ensuring working conditions that protect the health of workers in the industrial, agricultural, handicraft and other sectors from diseases, toxic chemicals, and radioactive materials hazardous to the health or life of workers and people in the vicinity.

Employers shall provide safety equipment to workers, and shall ensure the hygiene of working premises, specifically[, employers shall provide premises] with sufficient light and air circulation, the appropriate temperature, and [levels of] humidity, vibration, sound, smell and dust that are within the defined standards provided under regulations.

Employees shall receive health examinations and treatment in accordance with the provisions of the Labour Law, in particular in sectors with activities that are hazardous to health.

Article 19. Hygiene in Production

Hygiene in production refers to ensuring conditions and standards in the production of consumption goods to avoid the spread of germs and toxic chemicals which could be hazardous to consumer health, especially in relation to goods for daily consumption, children's toys and cosmetics.

Individuals and organisations producing the above-mentioned consumption goods shall comply with technical standards for production, waste disposal management techniques and principles of hygiene in order to avoid hazards to human health and the environment.

It is forbidden to release waste, chemicals or waste water from factories, including other production sites, into water bodies or elsewhere without undergoing a treatment process.

Article 20. Hygiene of Construction and Maintenance Sites

Hygiene in relation to construction and maintenance sites refers to the implementation of necessary measures and methods consistent with the principles of hygiene in the construction or maintenance of roads and buildings or other activities in order to prevent hazards to the health or life of workers and of neighbours and passers-by.

To ensure the safety, cleanliness and accessibility of construction or maintenance sites, the owner or person responsible for a construction or maintenance site shall install warning signs, fences, curtains or nets around such sites or provide watering⁴ to prevent construction materials, dirt or dust from falling or flying out of the construction or maintenance sites.

Article 21. Hygiene of Public Places

Hygiene in relation to public places refers to maintaining cleanliness, beauty and orderliness of places reserved for public gathering, entertainment and rest, such as temples, sacred sites, monuments, public parks, tourism areas, theatres, sports grounds, airports, ports, markets, parking lots, roads and places for different events.

Individuals and organisations shall be strictly responsible for complying with the rules set for such public places and shall constantly maintain the cleanliness and orderliness of such places.

Article 22. Hygiene of Markets

Hygiene in relation to markets refers to the implementation of necessary measures and methods to keep markets clean, safe and orderly with the aim of ensuring the cleanliness of each type of goods displayed for sale.

Markets shall be located at appropriate places and distances from sources of dirt, cemeteries and animal rearing areas. Markets shall cover a wide area and shall have an easily accessible road, permanent structures, sufficient light and air circulation, a system for wastewater disposal, a system for waste storage and disposal, a fire protection system, water supply and clean latrines in sufficient number. Markets shall also be equipped with secure parking lots, and a proper system for the display of commodities, such as dry food, fresh food, goods for daily consumption and others.

Individuals and organisations bringing commodities for sale in the market shall be responsible for complying with the principles of hygiene.

⁴ This is a literal translation and refers to the process of controlling dust by sprinkling water.

Article 23. Hygiene in Funerals

Hygiene in relation to funerals refers to keeping the corpse hygienic to prevent the spread of germs during its preservation, transportation, burial or incineration.

Corpses must be injected⁵, packed⁶ and placed in coffins to prevent odours and the spread of germs. Corpses of persons who had suffered from communicable diseases may not be kept for a prolonged period of time. When transporting, incinerating, and burying corpses, the principles of hygiene must be guaranteed. Corpses must not be incinerated or buried near community settlements or sources of water.

The transportation of corpses or ashes through the territory of the Lao PDR shall require the approval of the government.

Article 24. Environmental Hygiene

Environmental hygiene refers to the methods applied to improve the relationship between the environment and human beings in terms of physical, mental and social health.

In addition to the [types of] hygiene mentioned above⁷, persons and organisations shall guarantee the hygiene of house animals, slaughterhouses, [and] streams, and shall control pollution, animals, vectors of disease, and disturbances such as: odours, smoke, and dust.

Persons, families, collectives and organisations shall preserve and develop environmental hygiene to protect their own and other persons' health.

Animals must not be reared or left stray in public areas. Waste, carcasses, dirt or chemicals must not be released into streams, water bodies, or roads, and sources of germs must be controlled or destroyed.

The release of odours, smoke and dust and the use of light, noise and vibrations shall be consistent with the required standards defined in the Environmental Protection Law to avoid affecting health.

⁵ Presumably with formalin, but this is not stated in the original text.

⁶ This is a literal translation. It may be intended to mean “wrapped” or, alternatively, “embalmed”.

⁷ This is a reference to all the other types of hygiene defined in this chapter.

Chapter 3

Disease Prevention

Article 25. Importance of Disease Prevention

Disease prevention refers to activities, actions, measures or methods aimed at restricting the occurrence of diseases or, if any disease has occurred, at preventing its violence and spread.

The State considers prevention of disease as a primary activity and as the activity of the community as a whole.

All persons, families, communities, and social organisations have the duty and responsibility to actively participate in and contribute to disease prevention.

Article 26. Elements of Disease Prevention

Disease prevention comprises the following activities:

1. Prevention and control of communicable diseases, which refers to restricting the occurrence of diseases in relation to human beings, and their spread from one person to another within a community, from animals to human beings and from one place to another.

Persons, families, administrative authorities and all organisations in the society shall comply with the principles of prevention and control of communicable diseases. When symptoms of epidemics occur in their location, immediate measures shall be urgently issued and the situation shall be reported to higher authorities for timely solution;

2. Preventive immunisation or administration of drops, which refers to building-up the physical immune systems of the multi-ethnic people by using vaccines in the form of injections and drops to prevent diphtheria, tetanus, measles, poliomyelitis, tuberculosis, whooping cough and other diseases.

All women and children must receive disease-preventing immunisation and drops at the prescribed time and place and in accordance with defined regulations;

3. The prevention of non-communicable diseases, which refers to [adopting] the appropriate behaviour or lifestyle to avoid non-communicable diseases, such as avoiding smoking to prevent the risk of lung cancer, avoiding excessive alcohol consumption to prevent diseases and accidents, and engaging in physical exercise and sports activities to prevent heart and other diseases.

Chapter 4

Health Promotion

Article 27. Importance of Health Promotion

Health promotion is a fundamental policy of the State aimed at creating an environment favourable to the health of all people.

All citizens have the duty and responsibility to improve their health.

All sectors⁸ shall contribute jointly with the health authorities in promoting and creating conditions favourable to public health promotion.

Article 28. Elements of Health Promotion

Health promotion includes health education, mother and child health care, youth and teenage health care, health care for elderly, handicapped and disabled⁹ persons, nutrition, sports, gymnastics and arts, and the arrangement of public parks and green spaces in the urban areas and resting areas where possible.

Article 29. Health Education

Health education refers to the process of education through the provision of information and knowledge on health issues to all citizens, in order to ensure such understanding and awareness of hygiene, disease prevention and health promotion that are likely to change the views, behaviour and lifestyle of persons, families and communities to strengthen their health.

Organisations involved in health, education, culture and information, the mass media, and other organisations in society, both public and private, are responsible for providing health education and knowledge to the population on a regular basis and in a diversified manner.

Health education shall be included in the school curriculum.

Article 30. Mother and Child Health Care

Mother and child health care is an important policy of the State and a core activity of the health sector, as well as the obligation of all persons and in particular of the children's fathers.

All women and children are entitled to receive health services in accordance with State policies comprising hygiene, prevention, health

⁸ The term "sector" is used in many Lao laws to refer to the cluster of government ministries or agencies engaged in a particular activity.

⁹ The terms "handicapped" and "disabled" attempt to approximate two Lao terms, the first connoting a person who has suffered a reduction in the use of his limbs, the second connoting a person who has suffered a reduction in the use of his physical senses.

promotion, treatment and rehabilitation, whether before marriage, during pregnancy, or before and after childbirth. Children shall receive care and support in all cases, including twins and children with anomalies at birth, from their birth through their school, youth and teenage years to ensure full physical, mental, emotional and social health of both mothers and children.

Women in their youth and teenage years shall undergo health examinations and immunisation as required by the regulations. During pregnancy, examinations and monitoring shall be provided. If any risk is discovered, preventive measures must be planned and hard labour shall be avoided. Before and after childbirth, rest shall be prescribed as appropriate and in accordance with the laws and regulations. Childbirth shall take place in hospitals, dispensaries or at home under the care of medical personnel or traditional midwives. During and after pregnancy, sufficient nutrition shall be ensured.

Newly born infants shall mainly be fed by the breastfeeding of their mothers, and shall receive complete immunisation and drops.

To ensure the mother's health, childbirth should be spaced out.

Article 31. Youth and Teenage Health Care

Youth and teenagers are in periods of physical and intellectual growth. Youth and teenage health care is important in enabling the full physical, intellectual and mental health of people in their youth and teenage years.

Youth and teenagers shall receive education in ideology, politics and good attitudes, and shall be encouraged in the areas of education, sports, gymnastics, arts, literature and culture.

Attention shall be focused on educating youth and teenagers to understand the policies of spacing out childbirth and sexual safety, pregnancy and giving birth, and not marrying before reaching maturity.

Families, schools, and professional and social organisations, whether public or private, shall pay attention to educating and encouraging youth and teenagers in the above-mentioned issues. At the same time, education shall focus on the avoidance of smoking, alcohol, glue sniffing, consumption of narcotics, hooliganism and others.

Article 32. Health Care for Elderly, Handicapped and Disabled Persons

Elderly, handicapped and disabled persons are persons with diminished strength and physical force, and in reduced health. Therefore, a close monitoring of their health is required.

Families, organisations and the society shall pay attention to the health care of elderly persons, persons with outstanding performance towards the nation, heroes, combatants, handicapped and disabled persons, and mentally

disturbed persons, by providing appropriate services for health examination and treatment, as well as creating conditions for elderly, handicapped and disabled persons to live appropriate lives, to rest, and to be able to contribute to social activities.

Article 33. Nutrition

Nutrition refers to the consumption of beneficial and safe food ensuring physical and intellectual growth. To ensure strong health, each citizen should be encouraged to consume the complete group of foods, including protein (meat, fish, soybean...), starch, sugar, fat and minerals (vegetables and fruits). It is prohibited to consume food that contains substances hazardous to health, such as: sick animals, rotten food, and food containing toxic chemical substances.

Article 34. Sports, Gymnastics and Arts

Sports, gymnastics and arts are important for all genders and ages in promoting strength, health, longevity, happiness and physical health.

The State shall create conditions for all sectors to participate in sports, gymnastics and artistic performances in various categories, forms and levels.

Sports, gymnastics and arts shall be included in the curricula of schools of all levels.

Article 35. Public Parks, Green Spaces and Resting Areas

To ensure widespread health promotion, it is necessary to establish public parks, green spaces and resting areas.

In villages, districts, provinces, municipalities, special zones, offices and densely populated areas, public parks and conservation areas should be arranged and trees should be planted in substantial numbers to ensure clean and fresh air, and there should also be resting areas for health rehabilitation.

Chapter 5
Encouragement to Implement Hygiene, Disease Prevention,
and Health Promotion

Article 36. Encouragement to Implement Hygiene, Disease Prevention and Health Promotion

Hygiene, disease prevention and health promotion are fundamental, central and priority activities in public health, which require encouragement and promotion through contributions from individuals, and from public and private organisations to meet the society's needs on hygiene, disease prevention and health promotion.

Article 37. Investment

The State promotes different economic and social sectors, including local and foreign investors, to invest in hygiene, disease prevention and health promotion in various forms such as: through the establishment and mobilisation of funds for clean water supply, latrines, insecticidal bed nets, resting areas and others.

Article 38. Social Contributions

All persons and organisations have the duty to contribute to hygiene, disease prevention and health promotion in the form of labour, funding and intellectual contribution towards the establishment of resting areas, the promotion of sports, gymnastics and arts, the creation of public parks and green spaces and the organisation of health foundations, including to participate in the activities mentioned above.

Article 39. Scientific Research

Scientific research on hygiene, disease prevention and health promotion refers to searching for information on the causes of illnesses, diseases, and health risks, including information on measures to prevent, restrict and solve such causes.

Scientific research on hygiene, disease prevention and health promotion, including the report of the results of such experimental research, must be authorised by the Ministry of Health.

Chapter 6
Administration and Monitoring of Hygiene, Disease Prevention
and Health Promotion

Article 40. Agencies in Charge of Administering and Monitoring Hygiene, Disease Prevention and Health Promotion

Agencies administering and monitoring hygiene, disease prevention and health promotion include:

1. The health sector, which comprises:
 - The Ministry of Health;
 - Provincial, municipal and special zone health divisions;
 - District health offices.
2. Other concerned sectors.

In order to efficiently organise such activities, health committees shall be organised at the provincial, district and village levels, which shall consist of a number of staff to assist in administering hygiene, disease prevention and health promotion activities.

Article 41. Rights and Duties of Agencies in Charge of Administering and Monitoring Hygiene, Disease Prevention and Health Promotion

The health sector, through the Ministry of Health as the macro-level administration agency, has the right and duty to determine the necessary policies, plans, regulations, rules and technical standards, to supervise all levels within its sector in coordinating actual implementation with other concerned sectors, and to periodically control, monitor and assess the efficiency of nationwide implementation of hygiene, disease prevention and health promotion. It shall ensure the adequate, widespread and strict implementation of laws and regulations pertaining to hygiene, disease prevention and health promotion.

Other concerned sectors have the duty to participate in effectively organising and implementing hygiene, disease prevention and health promotion activities.

Health committees at each level have the duty to organise implementing activities on hygiene, disease prevention and health promotion within the scope of their assigned roles.

Article 42. Inspection of Hygiene, Disease Prevention and Health Promotion

Inspection of hygiene, disease prevention and health promotion refers to the monitoring and control of activities relating to the implementation of principles of hygiene, health risks, the maintenance of cleanliness, pollution control and the proper application of measures provided under the laws and regulations for the purpose of ensuring effective hygiene, disease prevention and health promotion.

Article 43. Types of Inspection

Inspection of hygiene, disease prevention and health promotion comprises three types:

1. Regular inspection;
2. Inspection by advance notice;
3. Emergency inspection.

Regular inspection refers to an inspection performed regularly according to plans and at pre-determined times.

Inspection by advance notice refers to an inspection which is not included in the plan, which is performed when deemed necessary and for which advance notice is given.

Emergency inspection refers to a sudden inspection without advance notice to the person to be inspected.

In performing inspections on hygiene, disease prevention and health promotion, the inspectors shall duly and strictly obey the laws and regulations.

Chapter 7
Policies Towards Persons With Outstanding Achievement
and Measures Against Violators¹⁰

Article 44. Policies Towards Persons with Outstanding Achievement

Persons or organisations that are role models of active participation in hygiene, disease prevention and health promotion activities will receive rewards or be granted policies as determined in detail by the government.

Article 45. Measures Against Violators

Persons or organisations violating this law or regulations on hygiene, disease prevention and health promotion shall be re-educated¹¹, fined or sentenced on criminal charges according to the nature of the violation.

Article 46. Re-Education Measures

Persons or organisations that are guilty of minor violations of this law or of regulations on hygiene, disease prevention and health promotion will be warned and subject to re-education measures, such as in the case of failing to observe the three principles of hygiene, rearing or keeping animals under houses, failing to keep the house yard and drains clean, allowing the breeding of mosquitoes that spread diseases, not having latrines, failing to ensure the immunisation of their children as required by health regulations and others as provided under this law.

Article 47. Fines

Persons or organisations will be fined in the following cases:

1. Persons who have undergone re-education measures and warnings as provided under Article 46 above up to two times without any improvement;
2. Persons disposing or releasing waste, animal carcasses, or chemicals into streams or rivers, in public parks or roads, or in other places;
3. Persons breaching any provision of Article 12 to Article 24 of this law.

Fines shall be determined under separate regulations.

¹⁰ The term “policies” is often used as an indirect way of referring to “incentives” or “privileges” and the term “measures” is often used as an indirect way of referring to “sanctions”.

¹¹ Here, “re-education” does not mean the same as “re-education without deprivation of liberty” referred to in the Penal Law.

Article 48. Criminal Sanctions

Any breach of this law or of regulations on hygiene, disease prevention and health promotion that causes damage to human health or life, such as: the failure to set up protective measures at construction or maintenance sites, thereby causing injury or death to persons from falling materials; the disposal of animal carcasses or chemicals into water sources for consumption and use, thereby causing sickness and disease; or the production of consumer goods, children's toys or cosmetics containing toxic chemical substances or germs hazardous to human health or life, shall be punished in accordance with the nature of such breach.

**Chapter 8
Final Provisions**

Article 49. Implementation

The government of the Lao People's Democratic Republic is to implement this law.

Article 50. Effectiveness

This law shall become effective after one hundred and twenty days from the date of the promulgating decree of the President of the Lao People's Democratic Republic.

Any provisions that contradict this law are repealed.

Vientiane, 10 April 2001
President of the National Assembly

[Seal & Signature]

Samane VIGNAKET

참고문헌

1. Labour Law of Lao People' Democratic Republic, Decree No. 24/PR of the President of Republic, dated 21 April 1994, promulgating law No. 002/NA of March 1994, concerning Labour
2. Law on Sanitation, Diseases Protection and Health Promotion, Decree No. 49/President of Lao PDR, dated 25 April 2001, promulgating law No. 04/NA. President of National Assembly, dated 10 April 2001 concerning Sanitation, Diseases Protection and Health Promotion, published by Ministry of Public Health in cooperation with Department of Law' Campaign and Distribution, Ministry of Justice.
3. Law on the Processing Industry, Decree No. 10/PDR, by the President of Lao PDR, dated 26 April 1999, promulgating the Law on the Processing Industry, published by the Ministry of Industry in cooperation with the Department of Campaign and Distribution of Laws, Ministry of Justice.
4. Decree on Social Security System for Enterprise Employees, Decree No. 207/PM, dated 23 December 1999, published by Social Security Organization, Ministry of Labour and Social Welfare.
5. Law on Mining, Decree No. 36/PDR, President of Republic, dated 31 May 1997, promulgating law No. 04/97/NA of 12/4/1997, concerning mining.
6. Decree No. 2405/MoLSW, dated 28 August 2000, Minister of MoLSW referring to the Organization and Activity of the Department of Labour.
7. Press release, 28 May 2013.
8. Souksavath, V. (2006) JISHA/ASEAN-OSHNET 'Safety and Health Education for OSH Practitioners' Powerpoint presentation, 25 September-12 October 2006.
9. National Profile of Occupational Safety and Health (OSH) of Lao PDR, 01 March, 2012,

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/policy/wcms_187798.pdf

10. 2nd National Occupational Safety and Health (OSH) Programme: Lao PDR, year 2011- 2015, 26. March, 2013,

http://www.ilo.org/asia/whatwedo/publications/WCMS_208356/lang-en/index.htm

11. 월드뱅크, 라오스 경제동향, 2012. 11.

12. Health Service Delivery Profile, Lao PDR, 2012

http://www.wpro.who.int/health_services/service_delivery_profile_laopdr.pdf

13. LAO PDR : Social security

<http://www.ilo.org/public/english/region/asro/bangkok/events/sis/download/paper30.pdf>

14. 라오스 사회보장기구 홈페이지, 2013년 06월 자료, <http://www.ssolao.gov.la/>

15. 라오스 국립통계센터 홈페이지, 2013년 06월 자료, <http://nsc.gov.la/>

17. 라오스 정부조직 홈페이지, 2013년 6월 자료,

<http://app02.laopdr.gov.la/ePortal/home/home.action>

16. 라오스 OSH 기술자문(Korea-ILO 협력사업) 결과보고서, 2011. 10.

17. 라오스의 산업안전보건제도 및 재해예방활동, 한국산업안전보건공단, 2009. 12. 10.

18. 라오스 정치·경제동향, 한국무역보험공사, 2013.

♠ 감사의 글

본 책자를 작성하는 데 많은 도움을 주신 박주홍 부장님과 라오스 노동사회복지부 공무원들에게 감사의 글을 올립니다.

♠ 검토자

배계완, 한국산업안전보건공단 국제협력팀 팀장

♠ 집필자

배광호, 한국산업안전보건공단 국제협력팀 차장

최동식, 한국산업안전보건공단 국제협력팀 과장

해외 진출기업을 위한
산업안전보건제도
= 라오스편 =

2013년 06월 인쇄

2013년 06월 발행

발 행 인 : 백헌기

발 행 처 : 한국산업안전보건공단

등록번호 : 2013-국제-415 (등록일:2013년 6월 14일)

주 소 : 인천광역시 부평구 무네미로 478

TEL : (032) 510-0742~7

FAX : (032) 512-7199

당 공단의 승인 없이 무단 복제를 금합니다.<비매품>