2014-협력지원실-484

조심조심 코리아
위험을 보는 것이
안전의 시작입니다

해외진출기업을 위한
산업안전보건제도

베트남 편(개정판)

2014. 07.

Accident Prevention
KOSHA

한국산업안전보건공단
국제협력팀

머리글

본 책자는 2011년 5월 개발도상국 진출기업을 위한 산업안전보건제도(베트남편) 개정판입니다. 2012년 6월 베트남 노동법이 전면 개정되어 2013년 5월 1일부터 시행 되고 있으며 시행령과 시행규칙 등 하위법령도 제·개정되고 있습니다. 이에 따라 베트남에 이미 진출하였거나 진출하려는 50인 미만 중심의 한국 기업의 이해를 돕기 위하여 기존에 제정되었던 노동법과 2012년도 전면 개정된 산업안전보건 관련 노동법의 주요 개정내용을 비교함으로써 그 변화 추이에 대한 파악과 함께 현지에서 적용이 가능하도록 작성하였습니다.

베트남 노동보훈사회부(Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs, MOLISA)에서 발표한 Country Report와 50인 미만 근로자를 고용하고 있는 사업주 또는 안전관리자가 찾을 수 있는 안전보건정보의 한계에 대한 도움을 주고자 다른기관에서 발행한 참고자료를 명시하여 산업안전보건제도 뿐만아니라 다른 국내기관에서 발행한 자료도 찾아볼 수 있도록 명시하였습니다.

본 책자에 첨부된 산업안전보건법과 관련 법규 및 규정 등의 영문 또는 베트남어에 대한 국문번역은 베트남 산업안전보건법 및 산업안전보건제도를 이해하기 쉽도록 한국어로 번역한 것으로 법적효력이 없음을 알려드립니다. 또한 한국산업안전보건공단은 법률해석에 따른 어떤 법적소송, 민사 또는 행정소송등에 대한 책임이 없음을 알려드립니다. 관련법에 대한 정확한 해석 및 해설은 베트남어로 명시된 법률이 가장 유효하며 베트남 소재의 관련당국에 문의하시기 바랍니다. 아울러, 본 책자는 안전보건공단 홈페이지(www.kosha.or.kr) 국외안전보건 정보로 들어오시면 전자파일로 받아보실 수 있습니다.

2014년 06월

한국산업안전보건공단

국 제 협 력 팀

Contents

Ⅰ 개요 09

Ⅱ 산업재해 발생현황 10

Ⅲ 산업안전보건 체제 17

Ⅳ 주요 개정내용 29

Ⅴ 주요 산업안전보건제도 35

1. 산업재해 신고
2. 검사 및 안전인증
3. 작업환경측정
4. 건강검진
5. 안전보건교육

Ⅵ 기타 관련제도 56

1. 최저임금
2. 노사분규현황
3. 취약계층 근로자
4. 근로시간 및 휴식시간

Ⅶ 일반 현황 67

1. 경제 현황
2. 투자 현황
3. 주요기관 연락처

부록 1, 2, 3, 4 75

해외진출
기업을 위한
산업안전
보건제도

Ⅰ 개요

Ⅱ 산업재해 발생현황

Ⅲ 산업안전보건 체제

Ⅳ 주요 개정내용

Ⅴ 주요 산업안전보건제도

1. 산업재해 신고
2. 검사 및 안전인증
3. 작업환경측정
4. 건강검진
5. 안전보건교육

Ⅵ 기타 관련제도

1. 최저임금
2. 노사분규현황
3. 취약계층 근로자
4. 근로시간 및 휴식시간

Ⅶ 일반 현황

1. 경제 현황
2. 투자 현황
3. 주요기관 연락처

Ⅰ 개 요

베트남에는 산업안전보건법이 별도로 제정되어 있지는 않습니다. 다만 1992년 “노동보호에 관한 국가 과제 정책 헌법 제56조에 의거하여 1992년 산업안전위생에 관한 사항이 포함된 노동법과 1994년 화재예방법, 종사자의 건강 보호법, 사회보험법, 무역법, 화학제품법, 건설법, 환경보호법등을 포함한 노동코드 62개 조항을 제정하였습니다. 1995년 1월 20일자로 제정된 시행령(1995-06/ND-CP 수상령)에 의한 산업안전규정과 2002년 12월 27일자로 제정된 시행령(2002-110/ND-CP 수상령)에 의한 산업안전과 위생에 관한 규정이 있으며 이외 산업재해 보상과 관련되어 2003년 4월 18일자로 제정된 시행령(2003-10/ND-CP 노동보훈사회부령) 등이 있습니다.

기존 노동법은 17장, 198개의 조문으로 구성되어 있으나(2013년 5월 만료) 2012년 6월 18일 법률 No. 10/2012/QH13에 의거하여 2013년 5월 이후 발효된 신 노동법은 17장 242개의 조문으로 그 특징은 개별조항에 명칭을 부여하였으며 전면개정을 통하여 노동법을 체계화하였고 근로자의 권리 강화, 법적 규정의 통일, 파업방지와 노동쟁의에서 정부 통제를 강화하는 방향으로 개정되었습니다.

※ 안전보건이외 더 자세한 내용을 알고싶습니까?

- □ 책이름 : 2014 베트남 노동법령집 (전면 개정판)
- □ 목 차 : Ⅰ. 노동법 / Ⅱ. 노동조합법 / Ⅲ. 사회보험법 및 직업훈련법
- □ 발행처 : 노사발전재단 (2014년 4월)
- □ 홈페이지 : www.koilaf.org

II 산업재해 발생현황

2012년 4월에 노동보훈사회부에서 발간한 2011-2015 산업안전보건에 관한 국가프로그램에 따르면 2001년부터 2005년까지 발생한 산업재해 대비 2006년부터 2009년 발생한 산업재해를 비교한 결과를 다음과 같이 발표하였습니다.

1. 심각한 산업재해 및 사망 사고 건수 감소, 특히 위험 산업분야(광산업, 건설업, 전기이용 산업 등)의 산업재해 빈도율을 연간 5% 감소

지역 노동보훈사회부(DOLISA)에 따르면 2006년부터 2009년까지 연평균 5,972건의 산업재해가 발생하였으며, 이중 506건은 사망사고로 570명의 사망자가 발생하였고, 2001-2005년 기간과 비교하여 연간 2.45% 증가하였다.

베트남 사회보장청(Viet Nam Social Security)이 제공한 통계 분석에 따르면, 2006년부터 2009년까지 연간 산업재해 빈도율은 연간 7.4%씩 감소하였으며, 사망사고의 빈도율은 2005년과 비교하여 연간 7.43% 감소하였다.

국내 각지의 공동 진료소와 사법기관으로부터 수집한 통계에 따르면, 2006년부터 2008년까지 연간 산업재해와 관련하여 1,666명의 사망자가 발생하였으며(업무 관련 재해로 사망한 지역 주민 포함), 100,000명당 사망 산업재해 발생 빈도수는 2005년과 비교하여 연간 6.12% 감소하였다.

17개 위험 산업 부문을 대상으로 한 산업재해 표본 조사에 따르면, 3년간(2006년부터 2008년까지) 평균 산업재해 빈도율은 근로자 239/100,000명으로 연간 8.82% 감소하였으며, 사망사고 빈도율은 평균 근로자 7.68/100,000명으로 2005년과 비교하여 연간 2.91% 감소하였다. 특히 건설분야의 사망사고 빈도율은 8.89%, 광산업 5.54%, 전기이용 산업은 6.84%로 감소하였다.

수집된 데이터를 통해 얻은 분석 결과를 보면, 심각한 산업재해 건수는 증가하였으나 산업재해 빈도율과 사망사고 빈도율은 감소(연간 2.91% 이상)한 것을 알 수 있다. 따라서 위험산업 분야(광산업, 건설업, 전기이용 산업)의 연간 산업재해 빈도율 5% 감소 목표는 2010년 말까지 달성할 수 있다.

2. 신규 직업병 발생건수 10% 감소, 직업병 고위험 생산 단위에서 근무하는 근로자 80% 이상에 직업병 발견을 위한 건강검진 서비스 제공

통계에 따르면, 2006-2009년 기간 동안 연평균 814명의 근로자가 직업병이 있는 것으로 나타났다. 보험 가입자 중 신규 직업병 발생 건수는 2005년과 비교하여 연간 5.95% 감소하였으며, 2001-2005년 기간과 비교하여 6.97% 감소하였다. 하지만 2010년 말까지 신규 직업병 발생 10% 감소 목표는 달성하기가 불가능하다.

2006-2009년 기간 동안 근로자에게 직업병 검사를 위한 건강검진을 333,786회 제공하였다. 건강검진은 2001-2005년 기간과 비교하여 40% 증가하였으나, 전체 직업병 고위험 근로자의 11% 미만에게만 제공되었으며, 2010년까지 80%의 목표를 달성하기는 불가능하다. 하지만 검진을 받은 전체 근로자 중 직업병 발견율은 15% 감소(12.18%에서 4.87%로 감소)하여 직업병 예방이 의미 있는 성과를 거두었음이 입증되었다.

3. 산업재해 및 직업병이 확인된 근로자 100%에게 치료와 건강관리 및 재활 서비스 제공

보고된 데이터에 따르면, 산업재해 및 직업병이 확인된 근로자 100%에게 법률에 따른 치료와 건강관리 및 재활 서비스가 제공되었다.

하지만 검사와 직업병 발견, 재활의 품질과 기능은 실제 필요한 수준에 미치지 못하였다. 현재로써는 직업병의 원인을 해결할 특수 약품을 갖추지 못한 상태다. 일부 질병은 환자가 질병 원인에 노출되지 않아도 계속 진행되고(규폐증, 진폐증, 석면 등), 일부는 원인을 차단하면 진행을 멈추지만

(직업성 난청, 진동 관련 직업병의 골관절염 등) 회복할 가능성은 없다.

2008-2009년까지 노동보훈산업부(MOLISA)는 보건부, 베트남 산업보건 협회와 함께 국내 재활시설 네트워크를 검토 및 평가하였다. 그 결과 63개 재활시설이 병원 및 병원 내 부서의 형태로 설립되어 있었으나 산업재해 및 직업병 환자 재활을 전문으로 하는 시설은 없는 것으로 확인되었다. 주마다 평균 재활을 전문으로 하는 의사 4명, 기술자 21명이 있었다. 일부 중앙 병원을 제외한 다수의 지역 시설은 장비가 낙후되어 산업재해 및 직업병 근로자들의 치료 능력을 떨어뜨렸다.

4. 엄격한 산업안전보건 조건이 적용되는 분야에 종사하는 근로자와 산업안전보건 임원 80%에 산업안전보건 훈련 제공

2006-2009년 기간 동안 엄격한 산업안전보건 조건이 적용되는 분야의 근로자 29,000명에게 프로그램에 따른 훈련을 제공하였다. 2009년 표본조사와 2006-2009년에 제공된 주 지역 보고서에 따르면, 엄격한 산업안전보건 조건이 적용되는 분야에 근로하는 근로자 73% 이상이 2010년까지 산업안전보건 훈련을 받을 것으로 확인되었다(계획 목표의 92% 달성).

매년 정부 부처와 분과, 지역 기관의 관리 임원(주에서 지구, 코뮌/ 구 수준까지 이름) 9,000명 이상에게 산업안전보건 훈련을 제공함으로써 계획 목표를 초과한 산업안전보건 임원 95%에게 훈련을 제공하였다.

산업안전보건 활동을 직접 관리하는 산업안전보건 임원과 사업주 26,000명 이상은 주로 비국가 기관 중소기업 생산 단위에 속했다. 2010년 말까지 산업안전보건 임원의 76%가 훈련을 받을 것으로 예상된다(계획 목표의 95% 달성).

5. 심각한 산업재해 및 사망 사고의 100% 조사 및 처리

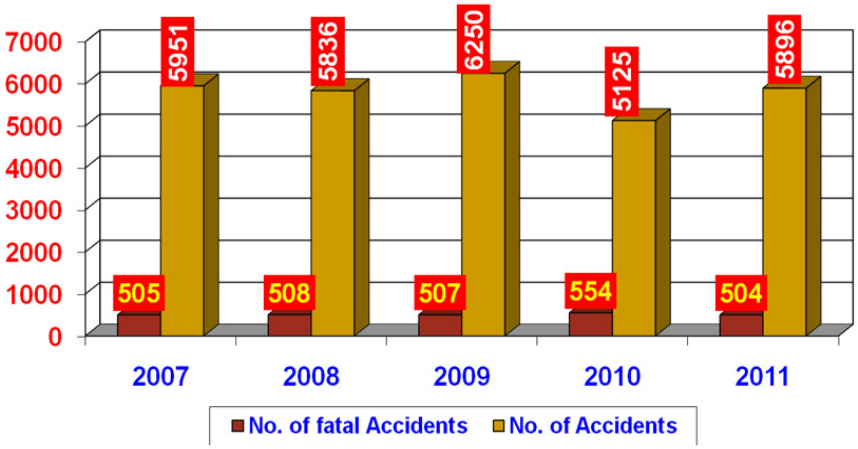
지역 보고서에 따르면, 이 목표는 달성할 수 있다. 보고 또는 발견된 재해의 100%는 조사 및 처리되었다. 또한 상당수의 교통사고와 사망 사고는 경찰

조사를 받았다. 하지만 조사 결과에 따르면 이 목표는 92%만이 달성되었다. 이 목표는 산업재해 및 직업병 보상기금 설립을 통해 산업재해 보고 체계가 개선되면 완벽히 달성될 것이다.

□ 한편, 2013년 1월 한국-국제노동기구(ILO) 협력사업의 일환으로 개발도상국 산업안전보건체제 증진을 위한 초청연수에서 발표한 베트남의 Country Report에 따르면 2007-2011년까지 평균 5,800명의 산업재해가 발생하여 510명이 사망하였다고 발표하였습니다.

< 표 1 > 2007년부터 2011년까지 산업재해 발생추이

통계 구분	2007	2008	2009	2010	2011	Average
재해건수	5,951	5,836	6,250	5,125	5,896	5,811.6
재해자수	6,337	6,047	6,421	5,307	6,154	6,053.2
중대사고 건수	505	508	507	554	504	515.6
사망자수	621	573	550	601	574	583.8



※ 출처 : OSH Organizational Structure and Situation in Vietnam

상기 산업재해 발생현황에 대하여 2010년 및 2011년 직종별 재해발생현황은 아래와 같으며 광산 및 건설업 직종에서 발생하는 산업재해가 전체 산업재해의 20%를 차지하고 있는 것으로 나타났습니다.

< 표 2 > 2010년 및 2011년 직종별 재해발생현황

직종 구분	2010		2011	
	산업재해자	사망자	산업재해자	사망자
합 계	5,307	601	5,896	574
광산, 건설 일용 근로자	767	93	767	82
광산, 건설 근로자	502	117	502	110
기계류 작업자	623	37	623	36
기계, 장비 및 제품생산 운전자	402	30	402	29
필터 및 장비운전 근로자	621	31	621	31
기 타	2,392	293	2,981	286

□ 베트남 노동보훈사회부 웹사이트에는 2012년 대비 2013년 산업재해발생현황을 자국어로 등재하였는데 그 내용은 다음과 같습니다.

< 표 3 > 2012년도 대비 2013년도 산업재해 발생현황

통계 기준	2012년	2013년	증가/감소
재해건수	6777	6695	−82(1.2%)
재해자수	6967	6887	−80(1.2%)
중대사고 건수	552	562	+10(1.8%)
사망자수	606	627	+21(3.5%)
중상자 수	1470	1506	+36(2.5%)
여성 근로자 재해자 수	1842	2308	+466(25.3%)
2명 이상 재해 발생 건수	95	113	+18(19%)

지역별로 산업재해자수 및 사망자 수에 대한 통계는 아래와 같으며 동나이 지역에서 산업재해 발생건수가 가장 많았고 재해증가율은 빙즈엉 지역이 175%가 증가한 것으로 나타났습니다. 사망자 수는 호치민 지역은 '12년도 대비 −14%감소하였지만 호치민 지역이 여전히 가장 높은 것으로 나타났습니다.

< 표 4 > 지역별 산업재해 및 사망자 발생현황

지역	발생건수			사망자 발생건수			사망자수		
	2012	2013	증가/감소	2012	2013	증가/감소	2012	2013	증가/감소
호치민	1568	822	−746	98	90	−8	106	92	−14
하노이	152	126	−26	33	35	+2	39	44	+5
꽝닝	454	528	+74	31	32	+1	37	36	−1
빙즈엉	446	621	+175	29	27	−2	33	27	−6
동나이	1624	1.690	+66	25	26	+1	27	26	−1
타잉화	77	44	−33	23	17	−6	23	21	−2
하띠잉	89	59	−30	20	16	−4	22	16	−6
박장	108	109	+1	16	15	−1	16	17	+1
다낭	48	111	+63	15	14	−1	15	14	−1
응에안	48	33	−15	12	13	+1	13	13	0

각 지역에서 올라온 175개의 조사 보고서 분석결과 사망사고에 따른 재해종류로는

- 높은 곳에서 떨어진 추락재해가 26.9%(사망자수 24.9%)를 차지하고 있어 가장 높은 것으로 나타났으며 감전재해는 21.7%(사망자수 20.1%), 기계장비에 의한 끼임, 말림재해는 14.6%(사망자수 13.6%)로 분석되었습니다.

사망사고 주요원인으로는

- 기계장치의 안전장치 미부착으로 인한 사망사고가 22% 발생하였으며 사업주의 규정위반 또는 안전조치 미흡으로 18% 사망사고가 발생하였고 안전교육 미실시, 보호구 미착용등으로 사망사고가 발생한 것으로 분석되었으며 2013년도에 발생하였던 주요 사망사고 사례는 다음과 같습니다.

· 2013년 1월11일23시 발판이 무너지는 사건으로 인해 하이즈엉시 닝광구에 위치한 송타잉 시공시 3명의 사망자가 발생함
· 2013년 4월 24일10시 20분 호치민시 냐베구 롱터이 동의 화즈엉 회사에서 호수 수리 중 넘어지는 사건으로 3명의 사망자가 발생함
· 2013년 5월 5일 응에안시 떤끼 구 끼떤 동 끼에우 프엉 회사의 소속된 렌조이 탄광이 무너지면서 2명의 사망자가 발생함
· 2013년 5월 18일 하이팟 주식투자사의 제1 개인 건설회사 작업 현장에서 건설용 리프트 사고 발생으로 3명의 사망자가 발생함
· 2013년 6월 7일 타잉화시의 송마 유한책임회사에서 발생한 침하 사건으로 3명이 사망하고 1명의 중상자가 발생함
· 2013년 7월 31일 광닝시의 동봉유한책임 회사의 탄광에서 발생한 질식 사건으로 3명의 사망자가 발생함
· 2013년 9월 4일 밤공 공업단지에 위치한 다국적 발전 투자 주식회사 (Vinacomin)의 석유정제 공장 기계로 인한 질식사로 6명의 사망자가 발생함
· 2013년 11월 24일 기차의 차로 탈선으로 인하여 Vinacomin 사에 3명의 사망자와 4명의 중상자가 발생함
· 2013년 12월 7일 허우 장 시 베트남 유한책임회사 Chitin - HG 사의 질식사고로 인해 4명의 사망자가 발생함

□ 2012년 4월에 노동보훈사회부에서 발간한 2011-2015 산업안전보건에 관한 국가 프로그램에 따르면 직업병과 관련하여 재래형 직업질병자 수는 감소하지 않고 있으며 정맥류(Varicose)관련 질병, 에이즈(HIV/AIDS), 중증급성 호흡기 증후군(SARS), 인플루엔자(H5N1)같은 신종질병이 지속적으로 나타나고 있음을 발표하였습니다. 2007년부터 2011까지 축적된 직업병 질환자 수는 27,246명으로 20개 지역에 19종의 직업병 시험을 실시하였으며 직업병 위험에 노출된 생산시설 1800곳을 조사하여 근로자 3,557이 직업병에 감염된 것으로 진단을 받았고 진단받은 근로자 3,557명 중 직업병으로 평가된 근로자는 813명으로 이중 318명(22.9%)이 직업병으로 확정되어 사회보

험에 접수되었다고 합니다. 2011년 통계에 따르면 직업병 종류는 광산에서 발생하는 분진에 의한 진폐가 20,274명으로 가장 많으며 소음에 따른 직업성 난청이 4,363명으로 직업병에 의한 질환에 시달리고 있습니다.

< 표 5 > 직업병 종류 및 직업병 이완자수

	직업병 종류	2011까지 발생한 재해자 수(축적 수)
1	진폐	20,274
2	석면폐증	3
3	목화분진에 따른 폐질환	278
4	직업관련 기관지염	103
5	납 및 납성분 중독	321
6	TNT 중독	391
7	니코틴 중독	259
8	살충제 중독	297
9	X레이 및 방사선 물질관련	12
10	소음에 따른 직업성 난청	4,363
11	직업성 피부변색	629
12	벤젠중독	2
13	기 타	384

※ 베트남에서 법으로 규정하고 있는 직업병의 종류는 "2011년 5월 개발도상국 진출기업을 위한 산업안전보건제도(베트남편)"을 참조하시기 바랍니다.

III 산업안전보건 체계

1. 노동법령체계 및 행정체계

□ 2013년 1월 한국-국제노동기구(ILO) 협력사업의 일환으로 개발도상국 산업안전보건체제 증진을 위한 초청연수에서 발표한 베트남의 Country Report에 따르면 베트남의 노동법령체계는 아래 도표와 같습니다.

< 표 6 > 베트남의 노동법령 체계

법(Code)	ex : Labour Code
시행령(Decrees)	ex : Decree of government No 68/2005/ND-CP On chemical safety
시행규칙(Joint Circulars)	ex : Joint Circular No 14/2005/TTLT/BLDTBXH-BYT-TLDLDVN Guidelines for declaration, investigation, report, recording statistics and periodic report on occupational accidents
지시(Directives)	ex : Adding 04 occupational diseases to the list of insured occupational diseases
시행규칙(Circulars)	ex : Circular No 37/2005/TT-BLDTBXH Guidelines for occupational safety and health training

□ 노동안전 및 노동위생에 관한 국가노동보호위원회는 노동보훈사회부(MOLISA)를 의장으로 11개 부처의 장관과 사업주를 대표하는 베트남 상공회의소(VietNam Chamber of Commerce and Industry, VCCI) 및 근로자를 대표하는 베트남 노동총동맹(Vietnam General Confederation of Labour, VGCL)로 구성되어 있습니다.

< 표 7 > 베트남 국가노동보호위원회 관련 부처명

MARD : 농업농촌개발부(Ministry of Agriculture and Rural Development)
MOC : 건설부(Ministry of Construction)
MOET : 교육훈련부(Ministry of Education and Training)
MOF : 재무부(Ministry of Finance)
MOFA : 외교부(Ministry of Foreign Affairs)
MOH : 보건부(Ministry of Health)
MOHA : 내무부(Ministry of Home Affairs)
MOIT : 산업통상부(Ministry of Industry and Trade)
MOLISA : 노동보훈사회부(Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs)
MONRE : 자원환경부(Ministry of Natural Resources and Environment)
MOST : 과학기술부(Ministry of Science and Technology)
MOT : 교통부(Ministry of Transport)

□ 2013년 5월 10일자로 공포된 노동법상의 근로시간·휴식시간 및 노동안전 · 휴식시간 및 노동안전·노동위생에 관한 세부규정(No.45/2013/ND-CP) 제3장 노동안전 및 노동위생 제4절 근로시간, 휴식시간, 노동안전 및 노동위생에 관한 국가의 권리 제25조에 따라 각 부처간의 책임범위를 다음과 같이 정하고 있습니다.

1. 노동보훈사회부는 다음과 같이 근로시간, 휴식시간, 노동안전 및 노동위생에 관하여 일원화된 국가의 관리 책임을 수행하고, 정부 앞에 책임진다.

   a) 근로시간, 휴식시간, 노동안전 및 노동위생에 관한 공문서를 관할권에 따라 작성·발행하거나 발행 관할권 기관에 제출한다.

   b) 국제적인 통례에 따른 노동안전 및 노동위생에 관한 국가정책을 수립하기 위하여 관련 부처, 기관과 협력하고 이를 지휘한다.

   c) 근로시간, 휴식시간, 노동안전 및 노동위생에 관한 법률을 선전·홍보한다.

   d) 노동안전 및 노동위생에 관한 교육·훈련 실시를 안내·관리한다.

   e) 생산·경영활동을 하는 기업, 기관, 조직, 협동조합에 노동안전 및 노동위생 업무 실시를 안내한다.

   f) 노동안전 및 노동위생 관련 내용을 직업학교, 훈련기관의 강의 프로그램에 포함시킨다.

   g) 산업재해를 조사하고, 공안부 및 최고인민감찰원과 협조하여 범죄 징후가 보이는 산업재해를 조사·처리한다.

   h) 근로시간, 휴식시간, 노동안전 및 노동위생에 관한 법률 집행에 대하여 감사·검사한다.

   i) 근로시간, 휴식시간, 노동안전 및 노동위생 분야의 국제협력을 실시한다.

2. 보건부의 책임은 다음과 같다.

   a) 관할권에 따라 근로자 건강관리, 업종·업무별 건강기준 및 건강보호에 관한 공문서를 수립·발행하거나 발행 관할권 기관에 제출한다.

b) 직업병 리스트 발행에 있어 노동보훈사회부와 협력한다.

c) 노동보훈사회부와 협력하여 보건부의 관할권에 속하는 엄격한 노동위생이 요구되는 물질의 생산·사용·보관을 위한 건물·시설물의 신축·확장·개조시에 노동위생 보장을 위한 방법을 안내한다.

d) 현장 의료구급대의 조직, 의료구급훈련의 내용을 안내한다.

e) 정기 건강검진, 채용 시 건강검진, 직업병 검진의 실시, 산업재해 및 직업병 피해 근로자의 근로능력 회복·치료, 장애 수준 결정을 위한 의학적 진단 관련 업무를 관리·안내한다.

3. 과학기술부의 책임은 다음과 같다.

a) 노동안전 및 노동위생에 관한 과학기술의 적용 및 연구를 관리한다.

b) 원자력 안전 및 방사선 안전에 관한 각종 활동을 조직하고 지도할 책임이 있다.

4. 교육훈련부는 노동안전 및 노동위생의 내용이 대학교육기관의 강의 프로그램에 포함될 수 있도록 한다.

5. 문화체육관광부와 노동보훈사회부는 예술 및 스포츠 분야 종사자의 업무여건에 적합한 근로시간, 휴식시간, 노동안전 및 노동위생을 안내한다.

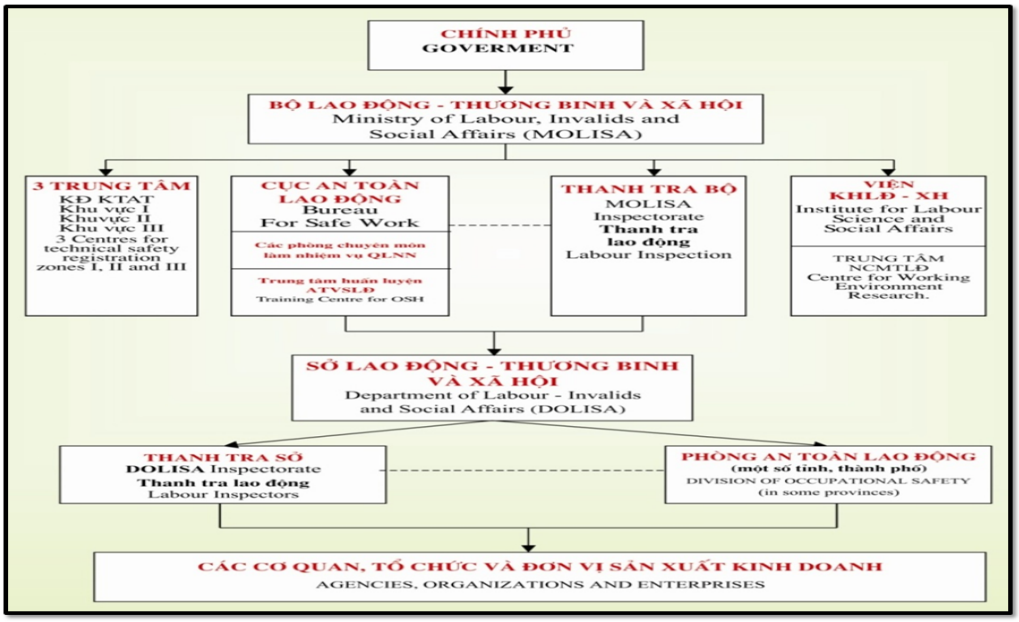
6. 재무부와 노동보훈사회부는 노동안전 및 노동위생 관련 훈련, 노동안전 기술검정 활동과 관련된 각종 비용의 적정수준·징수·납부·관리 및 사용에 관하여 규정한다.

7. 각 부처, 부급 기관은 해당기관의 업무와 권한 범위 내에서 근로시간, 휴식시간, 노동안전 및 노동위생에 관한 국가관리의 실시를 책임진다.

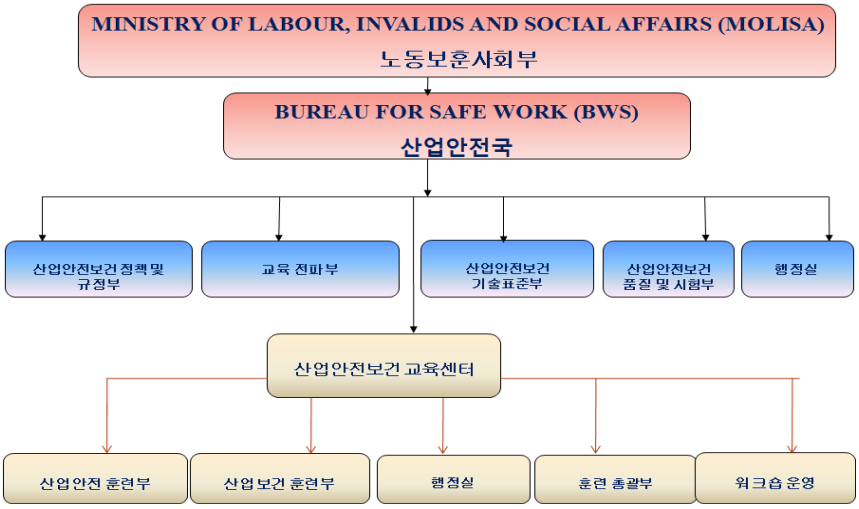
8. 성급 인민위원회는 관할지역의 근로시간, 휴식시간, 노동안전 및 노동위생에 관한 국가관리를 실시하고, 근로조건 개선, 노동안전 및 노동위생 보장 목표를 수립한다.

□ 노동안전 및 노동위생과 관련된 국가 행정체계는 <표 7>과 같으며 노동보훈사회부의 조직도는 <표 8>과 같습니다.

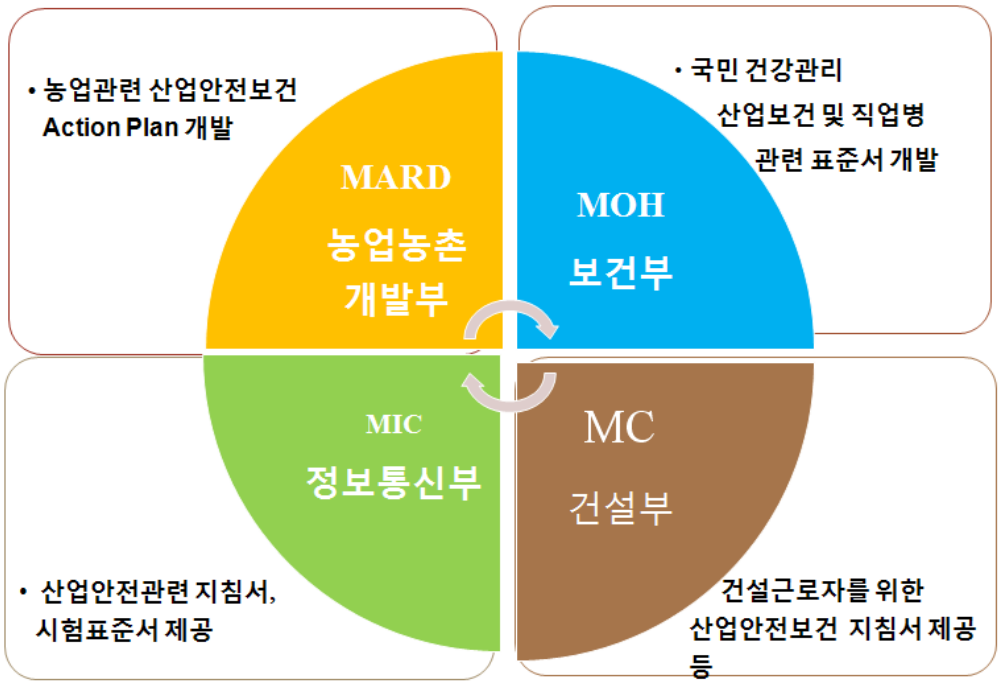
<표 7> 노동안전 및 노동위생관련 국가 행정체계



<표 8> 노동보훈사회부 조직도(개략도)



□ 노동보훈사회부는 산업안전보건과 관련된 모든 법적서류, 정책, 정보 전파에 대하여 책임을 지며 이에 대한 개발과 공표를 담당하고 있고 업종별로 산업안전보건과 관련된 시행계획, 지침서, 기술표준 개발 등은 다음 부처에서 수행하고 있습니다.



□ 노동보훈사회부는 64개의 지부와 산하기관인 산업안전국(Bureau for Safe Work), 지방근로감독관청(The State labour inspectorate) 및 교육훈련센터로 구성되어 있으며 그 기능 및 역할은 다음과 같습니다.

2001년 12월 25일 법률에 따라 그 기능과 권한이 2007-186/ND-CP시행령에 의해 규정된 정부기관으로 시행령 No 106/2012/ND-CP(2012.12.20)에는 28개의 주요업무와 14개의 관련부처, 노동과학연수소 등 3개의 연구소 및 노동과학 신문잡지부 등 3개의 매가진파트로 이루어진 노동보훈사회부의 기능, 임무, 권한 및 조직구조를 규정하고 있습니다.

1) 노동 및 임금관리부(Department of Labour and Wage)
2) 사회보험부(Department of Social Insurance)
3) 국제협력부(Department of International Cooperation)
4) 남녀평등부(Department of Gender Equality)
5) 금융기획부(Department of Planning-Finance)
6) 법무처리부(Department of Legal Affairs)
7) 인사조직부(Department of Personnel & Organization)
8) 정부 감독관(The Ministry Inspectorate)
9) 장관 사무실(The Ministry Office)
10) 해외노동부(Department of Overseas Labour)
11) 노동안전부(Department of Labour Safety)
12) 국가열성간부관리부(Department of National Devotees)
13) 사회악 예방 및 퇴치부(Department of Social Vices Prevention & Combat)
14) 고용부(Department of Employment)
15) 사회보장부(Department of Social Protection)
16) 아동보호부(Department of Child Protection & Care)
17) 직업훈련이사회(Directorate of Vocational Training)
18) 노동 및 사회업무정보 센터(Labour and Social Affairs Information Centre)
19) 노동 및 사회과학연구소(Institute of Labour and Social Science)
20) 정형외과 및 재활치료 연구소(Institute of Orthopedics & Rehabilitation)
21) 노동 및 사회업무관련 잡지부(Magazine of Labour and Social Affairs)
22) 가족 및 아동관련 잡지부(Magazine of Family and Children)
23) 노동 및 사회업무관련 신문부(News paper of Labour and Social Affairs)
24) 노동 및 사회업무관련 공무원 및 공공공무원에 대한 학업훈련
(Training School of Labour & Social Affair Officials and Public Servants)

노동보훈사회부의 주요 업무는 아래와 같습니다.

1) 법률, 프로젝트, 제안서의 승인

2) 장기적인 프로젝트, 기획 및 전략을 수립
3) 교육, 법률등의 전파
4) 고용 및 실업보험 분야
5) 베트남내 외국인근로자 교육, 훈련 감독 등
6) 직업훈련분야
7) 노동, 임금분야
8) 강제적 또는 자율적 사회보험분야
9) 산업안전분야
10) 빈곤퇴치를 위한 사회보호분야
11) 아동보호 및 관리분야
12) 사회악 예방 및 퇴치 분야
13) 남녀 평등분야
14) 공공지원분야 등이 있으며 정부와 총리등의 법률에 의해 지정된 임무와 권한을 수행하도록 하고 있습니다.

산업안전국(Bureau for Safety Work)의 주요업무는 다음과 같습니다.

1) 부처의 산업안전, 노동보호 및 산업보건에 대한 장기 또는 연간 계획 제출
2) 산업안전, 노동보호 및 산업보건에 대한 법률, 대통령령 또는 다른 규정들에 대한 조사 및 제안
3) 정부 및 부처의 산업안전, 노동보호 및 산업보건 규정 적용의 지도 및 조사
4) 노동보호에 대한 부처 규정의 조사 및 제안. 즉 개인보호구, 산업재해 및 직업병의 보상, 물품보상, 근로규정, 근무시간, 휴식시간 등
5) 연구 및 노동부에 연구결과 제안
6) 노동보호 및 산업안전보건에 대한 국가 전략 수립, 산업안전보건주간 및 화재 폭발예방주간 설정
7) 산업안전과 보건에 대한 정보제공, 교육 및 홍보
8) 기계, 장비, 물질의 안전을 조사하는 안전기술센터에 대한 지도감독.
9) 국제협력
10) 종합하여 정기 및 수시 보고, 학술 연구, 교육 등의 활동
11) 정부와 부처의 규정에서 정하고 있는 인력, 기초조직, 재정 관리

2. 안전관리자 또는 보건관리자 선임

□ 새롭게 개정된 노동법 제139조(노동안전 및 노동위생 업무 담당자)에 따르면 " 사업주는 노동안전 및 노동위생 업무 담당자를 지정하여야 한다. 산업재해 및 직업병 발생 가능성이 높은 분야에 속하고 10인 이상의 근로자를 사용하는 생산·경영 시설의 경우, 사업주는 관련 전문지식을 가진 자를 노동안전 및 노동위생 업무 담당자로 지정하여야 한다." 고 정하고 있습니다.

2011.1.10일자로 공포된 노동보훈사회부, 보건부 시행규칙(No. 01/2011/TTLT-BLDTBXH-BYT) 노동기관의 노동안전 및 위생에 관한 노동보훈사회부와 보건부 부처 간 시행규칙 제2장 노동안전 및 위생에 관한 책임범위 및 기관 제4조에 따르면 다음과 같이 정의하고 있습니다.

제4조 노동안전위생부서

1. 노동기관은 다음의 최소기준에 따라 노동안전위생부서를 설립해야 한다.

a) 총 300명 미만의 근로자를 보유한 노동기관은 겸직제도에 따라 근무하는 최소 1명의 노동안전위생 간부를 두어야한다.

b) 300명~1,000명의 근로자를 보유한 노동기관은 전임제도에 따라 근무하는 최소 1명의 노동안전위생 간부를 두어야한다.

c) 총 1,000명을 초과하는 근로자를 보유한 노동기관은 노동안전위생에 관한 사무소나 반을 설립하거나 최소 2명의 노동안전위생 전임간부를 두어야 한다.

2. 노동안전위생 간부는 다음의 기준에 부합해야한다.

a) 안전기술·화재방지·환경기술·노동위생 관련 전공자

b) 노동기관의 생산·경영·서비스에 관한 이해

3. 노동기관이 이 조 제1항, 제2항에 부합하는 노동안전위생부서를 설립하지 못할 경우에는 이 시행규칙 제5조 제2항에 따라 노동안전 및 위생업무를 시행할 능력을 가진 조직과 계약을 해야 한다.

또한, 제7조 노동기관의 보건부서 조항에서는 근로자가 500명에서 1000명 사이의 근로자를 사용하는 기관은 최소 1명의 공중보건의를 두어야 하는 등 다음과 같이 정하고 있습니다.

제7조 노동기관의 보건부서

1. 노동기관은 다음과 같은 최소규정에 따라 기관 내 보건부서를 설립·정비해야한다.

   a) 500명에서 1,000명 사이의 근로자를 사용하는 기관은 중·고등수준의 의학을 전공한 최소 1명의 공중보건의를 두어야한다.

   b) 동일 장소에서 1,000명을 초과하는 근로자를 사용하는 기관은 보건소 또는 최소 1명의 간호사를 보유한 보건사무소·보건반 또는 최소 1명의 일반의를 두어야한다.

2. 이 조의 제1항에 해당하는 보건부서를 설립하지 않은 노동기관 또는 500명 미만의 근로자를 보유한 노동기관은 다음 중 한 곳과 건강관리에 대한 계약을 해야 한다.

   a) 도시, 읍, 면 보건소

   b) 지역 일반진료실

   c) 성에 속한 시군구 병원 또는 의학센터

여기서 노동기관은 기업체를 의미하는 것으로 해석됩니다. 국내에서는 안전관리자 또는 보건관리자 용어를 사용하지만 베트남에서는 사회주의 특성 상 노동안전 간부, 또는 노동위생 간부로 사용되고 있는 것 같습니다. 부록에 기재된 관련 시행규칙에는 노동안전위생부서의 기능과 업무, 권한, 보건부서의 기능과 임무, 보건부서의 조직계통 등의 내용이 자세히 기재되어 있습니다.

3. 기업내 관련부서의 노동안전위생업무에 관한 책임

□ 노동보훈사회부와 보건부 시행규칙(No.01/2011/TTLT-BLĐTBXH-BYT) 부록 1에는 기업내 관리간부 및 관련부서의 노동안전위생 업무에 관한 책임 범위를 아래와 같이 별도로 규정하고 있습니다.

1) 분업감독관 또는 이에 상응하는 부서의 책임(이하 '분업감독관'라 부른다)

a) ~ g) 본 책자 부록을 참조하시기 바랍니다.

h) 분업감독관은 수준이하의 근로자를 거부하고, 노동안전·노동위생·화재예방에 관한 규정을 재위반한 근로자에 대해 작업을 일시 중단시킬 권리가 있다.

2) 생산조장(또는 이에 상응하는 직위)의 책임과 권한

a) ~ b), d) 본 책자 부록을 참조하시기 바랍니다.

c) 해당 부서에서 감당할 수 없는 노동안전위생이 결여된 상황이 발생할 경우나 산업재해 및 장비사고가 발생했을 경우 적시 해결을 위해 상부에 보고한다.

đ) 생산조장은 노동안전위생 기술 및 전공이 수준 이하인 근로자를 거부할 권리가 있고, 조원의 생명과 건강을 위협하는 요소들을 발견했을 시 작업을 중단·거부할 권리가 있으며 이를 처리하기 위해 상부에 적시 보고한다.

3) 계획부서 또는 계획업무 담당간부의 임무

a) 노동안전위생계획에 관한 경비·인력·원자재 요구사항을 종합하여 노동기관 및 시행조직의 경영생산계획(또는 업무계획)에 산입한다.

b) 본 책자 부록을 참조하시기 바랍니다.

4) 기술·전기부서 또는 기술·전기 담당간부의 임무

a) 노동안전위생계획에 산입하기 위해 설비개선, 생산합리화, 안전기술·위

생기술에 관한 조치를 연구한다. 안전기술·위생기술 관한 조치와 근로조건개선 수행을 관리·안내한다.

b) 기계·장비·물질에 관련된 안전근무 규정·조치 및 사고발생시 응급처리 방안들을 편찬·수정·보충·완성한다. 노동자를 위한 노동안전위생 교육자료를 편찬하는데 참여하고 노동기관 내 근로자를 위한 노동안전위생 훈련을 위해 노동안전부서와 협력한다.

c) 노동안전위생에 관한 정기검사에 참여하고 안전기술에 관련된 산업재해 조사에 참여한다.

d) 노동안전위생부서와 협력하여 노동안전위생에 관한 기계·장비·물자·중요물질을 관리·등록·검정하는데 참여한다.

5) 노동조직부서 또는 노동조직 담당간부의 책임

a) 참모는 단위의 특징과 규모에 부합하는 노동보호위원회의 참가구성 및 화재예방·노동보호업무 수행간부에 대해 발안한다.

b) 분업조 및 연관된 부서와 협력하여 산업재해 및 사고예방 훈련을 노동기관의 특징에 부합하도록 조직한다.

c) 노동안전위생부서 및 분업조와 협력하여 다음과 같은 노동보호제도를 시행한다. 노동안전위생훈련과 결합한 기술증진, 개인보호장비 구축, 근무시간, 휴식시간, 현물보상, 산업재해·직업병 보조금, 직업병, 사회보험 등

d) 제출된 노동안전위생계획 내용 및 조치를 실행하기 위해 충분한 인력을 공급할 것을 보장한다.

6) 재정부서 또는 재정 담당간부의 책임

a) 경영기간 내 노동기관의 총 경비예산 중에서 노동안전위생계획 경비예산을 세운다.

b) 노동기관의 노동안전위생에 관한 경비를 충분히·적시에 공급할 것을 보장한다.

c) 현행법률 규정을 준수하여 노동안전위생계획 수행경비를 결산한다.

IV 주요 개정내용

2013년 5월 이후부터 발효된 노동법(법률번호 10/2012/QH13) 중 제9장에 명시된 노동안전 및 노동위생의 가장 큰 변화는 개별조항에 명칭을 부여하였으며 기존 14개 조문에서 20개 조문으로 세분화하였으며 사업주 및 근로자와 사업주의 의무, 노동안전 및 노동위생 업무 담당자의 선임범위, 산업재해 및 직업병의 정의와 산업재해 및 직업병 예방을 위한 기준을 분명하게 명시하고 있습니다.

노동법 제9장 노동안전 및 노동위생의 국문번역본은 부록 Ⅰ을 참조하시기 바라며 주요 변경내용은 다음과 같습니다.

□ 제1절 노동안전 및 노동위생에 관한 규정<신설조항>

국회법률 No. 10/2012/QH13 노동법 중 제9장 제1절

【제133조】 노동안전 및 노동위생에 관한 법률준수를 해야할 주체를 명시

노동과 생산에 관련된 모든 기업, 기관, 조직, 개인은 노동안전 및 노동위생에 관한 법률을 준수하여야 한다.

【제134조】 노동안전 및 노동위생에 대한 국가정책 명시

1. 국가는 과학적 연구에 투자하고 노동안전 및 노동위생을 위한 도구, 설비 및 개인보호구를 생산하는 시설의 발전을 지원한다.
2. 국가는 노동안전 및 노동위생에 관한 서비스 개발을 장려한다.

【제135조】 노동안전 및 노동위생에 관한 정부의 정책을 명시

【제136조】 노동안전 및 노동위생에 관한 국가기술규정의 제개정주체가 노동보훈사회부임을 분명히 하고 사업주는 사업장에 적합한 내규 및 업무절차 수립

□ 제1절 노동안전 및 노동위생에 관한 규정<개정조항>

【제137조】 및 【제138조】는 사업장내에서 노동안전 및 노동위생을 보장하기 위한 실용적인 내용과 근로자의 의무사항을 새로 추가하여 명시하였습니다.

기 존	개 정
【제96조】 ① 엄격한 노동안전위생이 요구되는~ 노동안전 과 위생을 확보하기 위한 모든 조치를 개괄적으로 설명할 수 있는 타당성 조사보고서 준비 【제98조】 ① 사업주는 ~ 정기적으로 검사하고 수리해야 한다 ② 사업주는 ~ 사고방지 조치 또는 ~ 표식을 부착	【제137조】사업장내 노동안전 및 노동위생의 보장 - 노동안전 및 노동위생을 보장하기 위한 조치계획 수립 【제138조】노동안전 및 노동위생에 관한 근로자 및 사업주의 의무 1. 사업주의 의무 - 작업환경요소 검사 및 측정 - 기계, 설비, 작업장에 대한 기준 충촉 - 유해위험요소 검사 및 평가 - 정기 검사 - 노동안전/위생 표시 부착 - 단위 근로자집단 대표단체의 의견 청취 2. 근로자의 의무(부록참조)

□ 제2절 산업재해 및 직업병<신설조항>

【제139조】채용된 근로자수에 따른 노동안전 및 노동위생 업무담당자 지정범위를 명확히 명시하고 있습니다

국회법률 No. 10/2012/QH13 노동법 중 제9장 제2절
【제139조】노동안전 및 노동위생 업무담당자 1. 사업주는 산업재해 및 직업병 발생가능성이 높은 분야에 속하고 10인 이상 근로자를 채용한 경우 ~ 노동안전 및 노동위생 업무담당자로 지정 2. ~ 업무담당자는 ~에 관한 교육을 받아야 한다.

□ 제2절 산업재해 및 직업병<개정조항>

【제142조】 및 【제143조】 산업재해 및 직업병에 대한 정의를 구체화

기 존	개 정
【제105조】 산업재해란 업무수행에 관련하는 작업공정에 있어 발생하는 근조라 신체의 임의부위 또는 기능에 위해를 주기도 하고 근로자를 죽음에 이르게 하는 사고를 말한다. 산업재해에 노출된 자는 적시에 구체되어 더욱 철저한 치료를 받아야 한다. 사업주는 법률이 정하는 바에 따라 산업재해 발생의 책임을 져야 한다.	【제142조】 산업재해 1. 산업재해란 업무나 작업의 수행 과정 중에 근로자의 신체 일부 또는 신체 기능을 손상시키거나 근로자의 사망을 초래하는 사고를 말한다. 이 규정은 직업훈련생, 견습생, 수습직원에게도 적용된다. 2. 산업재해를 당한 사람은 적시에 응급처치 및 적절한 치료를 받아야 한다. 3. 사업장에서의 모든 산업재해 및 직업병, 기타 중대한 사고는 정부 규정에 따라 신고, 조사 및 기록되어야 하고, 통계자료로 보관되고, 정기적으로 보고되어야 한다.
【제106조】 직업병이란 유해한 환경에서 근무하여 근로자가 질병에 감염된 경우이다. 직업병의 목록은 베트남노동총연합 및 사업주대표의 의견청취후 공중위생성 및 「노동·전상병자·사회복지부」에 의해 공표되는 것으로 한다. 직업병에 노출된 환자에 대해서는 철저한 치료와 정기검진을 하며 또한 특별히 진료기록을 준비해야 한다.	【제143조】 직업병 1. 직업병이란 근로자에게 영향을 미치는 유해한 근무환경에 의해 발생하는 질병을 말한다. 보건부는 베트남노동조합총연맹 및 사업주대표단체의 의견을 청취한 후 노동보훈사회부와 협의하여 직업병 목록을 고시한다. 2. 직업병 피해 근로자는 충분한 치료와 정기적인 건강검진을 받아야 하고, 개별적인 의료기록을 가지고 있어야 한다.

【제144조】 및 【제145조】 산업재해 및 직업병 피해 근로자에 대한 사업주의 책임과 피해근로자의 권리를 명시함으로써 사업주 책임범위 및 근로자의 권리를 분명히 명시하고 있습니다.

국회법률 No. 10/2012/QH13 노동법 중 제9장 제2절

【제144조】 산업재해 및 직업병 피해 근로자에 대한 사업주의 책임

1. 의료보험 ~ 한다. 의료보험 미가입 근로자에 대해서는 응급처치부터 안정된 치료까지 전 과정에서 발생한 일체의 의료비를 지급하여야 한다.
2. 산업재해 및 직업병 피해 근로자 ~ 임금 전액을 지급하여야 한다.
3. 산업재해 및 직업병 피해 근로자에게 이 법 제145조 규정에 따라 보상을 하여야 한다

【제145조】 산업재해 및 직업병 피해 근로자의 권리

1. 의무적 사회보험에 가입된 근로자는 ~~~.
2. 근로자가 의무적 사회보험 가입대상에 해당하나 사업주가 사회보험기관에 사회보험료를 납부하지 않은 경우 ~~~ 금액에 상응하는 금액을 지급하여야 한다.
3. 근로자의 책임없이 발생한 산업재해 및 직업병으로 근로자가 근로능력을 5%이상 상실한 경우 사업주는 다음과 같은 비율로 보상한다.
   a. ~
   b. ~
4. 산업재해 또는 질병이 근로자에게 책임 있는 사유로 인한 경우, 근로자는 이 조 제3항에 규정된 금액의 40% 이상을 지급받는다.

□ 제3절 산업재해 및 직업병의 예방

금번 신설된 법령에는 “예방”이란 단어를 삽입하면서 기존 법률 각각의 조문에 산재해 있던 규제내용을 【제147조】 부터 【제152조】 까지 일목요연하게 정리하고 산업재해 및 직업병 예방을 강조하고 있습니다.

【제147조】 엄격한 노동안전 기준이 적용되는 기계, 설비 및 자재의 검정

1. ~ 사용개시 전, 그리고 사용 중에 정기적으로 노동안전 기술검정기관의 검정을 받아야 한다.
2. 노동보훈사회부는 엄격한 노동안전 기준이 적용되는 기계, 설비 및 자재의 목록을 고시하여야 한다.
3. 정부는 노동안전 기술검정기관의 자격조건을 규정하여야 한다.

【제148조】 노동안전 및 노동위생에 관한 계획

사업주는 매년 생산과 경영에 관한 계획을 수립할 때, 노동안전 및 노동위생, 근로환경 개선에 관한 조치를 포함한 계획을 함께 수립하여야 한다.

【제149조】 근로중인 개인을 보호하는 장비

1. 위험·유해한 작업을 수행하는 근로자는 사업주로부터 충분한 개인보호구를 제공받고, 노동보훈사회부의 규정에 따라 작업 중에 이를 사용하여야 한다.
2. 개인보호구는 품질 기준을 충족하여야 한다.

【제150조】 노동안전 및 노동위생에 관한 교육

1. 사업주와 노동안전 및 노동위생 업무담당자는 ~ 교육과정을 이수하여야 하고 ~ 증명서를 발급받아야 한다.
2. 사업주는 근로자, 직업훈련생, 견습생의 채용 및 인사배치 시에 노동안전 및 노동위생 교육을 진행하여야 하고, ~ 노동안전 및 노동위생에 관한 규정을 안내하여야 한다.
3. ~ 근로자는 노동안전 및 노동위생에 관한 교육과정을 이수하여야 하고, 검사와 시험을 거쳐 증명서를 발급받아야 한다.
4. 노동보훈사회부는 노동안전 및 노동위생 교육운영기관의 자격 조건을 규정하고, ~ 교육정책의 기준을 마련하며, ~업무 목록을 작성하여야 한다.

국회법률 No. 10/2012/QH13 노동법 중 제9장 제3절

【제151조】 노동안전 및 노동위생에 관한 정보

사업주는 근로자를 위하여 산업재해, 직업병, 위험·유해한 요소들, 사업장 내 노동안전 및 노동위생 보장조치들의 상황에 관한 충분한 정보를 제공하여야 한다.

【제152조】 근로자의 건강관리

1. 사업주는 근로자의 채용 및 배치 시에 각 업무별로 요구되는 건강 기준을 준수하여야 한다.
2. 사업주는 매년 직업훈련생, 견습생을 포함한 근로자에 대하여 정기 건강검진을 실시하여야 한다. 부인과 검진을 받아야 하는 여성근로자, 과중·유해한 업무를 수행하는 근로자, 장애인근로자, 미성년근로자 및 고령근로자에 대하여는 적어도 6개월에 1회 이상 건강검진을 실시하여야 한다.
3. 직업병의 위험이 있는 환경에서 근무하는 근로자는 ~~ 의료진단을 받아야 한다.
4. 산업재해 및 직업병 피해 근로자는 ~~~ 한다.
5. 근로자가 산업재해 및 직업병 피해를 입은 후에도 근무를 계속하는 경우, 사업주는 ~~ 근로자의 건강상태에 적합한 업무에 배치하여야 한다.
6. 사업주는 보건부의 규정에 따라 근로자의 개별건강기록과 종합관리기록을 관리하여야 한다.
7. 사업주는 유독하거나 전염성 요소가 있는 환경에서 근무하는 근로자에게 근무 종료 후 해독 및 소독 조치를 제공하여야 한다.

노동안전 및 노동위생에 관한 개정 법률의 자세한 내용은 부록을 참조하시기 바랍니다.

V 주요 산업안전보건제도

1. 산업재해 신고

□ 2012년 5월 21일자로 발의된 노동보훈사회부와 보건부 시행규칙 No. 12/2012/TTLT-BLDTBXH-BYT(산업재해 신고·조사·통계·보고에 관한 시행규칙) 에 따라 다음과 같이 구체적으로 규정하고 있습니다. 동 시행규칙에 따르면 산업재해는 아래와 같이 분류하고 있으며

제4조 산업재해 분류

1. 사망재해란 근로자가 재해발생장소에서 즉사 또는 응급치료를 위한 이송과정·응급처치과정·치료과정에서의 사망 및 산업재해로 인한 주요 상해가 재발되어 사망하는 경우를 말한다. (법의검정서의 결과에 따른다)
2. 중재해란 근로자가 이 시행규칙 부록 제1번에서 규정된 상해 중 최소 1개 이상의 상해를 입은 경우를 말한다.
3. 경재해란 근로자가 이 조 제1번, 제2번 항목에서 규정되지 않은 상해를 입은 경우를 말한다.

□ 산업재해가 발생된 경우 동 시행규칙 제5조 산업재해 신고규정에 의하여 아래와 같이 그 절차를 구체화 하였습니다.

제5조 산업재해 신고

1. 기관의 관리범위에 속한 작업장에서 근로자가 재해를 입은 경우 또는 사업주 또는 문서를 통해 사업주의 직접관리 권한을 위임받은 자에 의해 배정받은 업무 및 기타 임무를 수행하는 과정에서 재해가 발생한 경우 산업재해자나 재해발견자(근로자, 관리자)는 사업주에게 즉시 신고해야 한다.

2. 이 조 제1번 항목에서 제시한 산업재해로 근로자가 사망하거나 2명 이상의 근로자가 중재해를 입었을 경우 가장 신속한 방법(직접연락, 전화, 팩스, 공보, 이메일)을 통해 중앙직할시·성 노동사회보훈소, 산업재해 발생지역의 현급 공안기관, 기관을 직접 관리하는 있는 상급기관(보유 시)들에 다음과 같이 보고한다.

a) 성 내에서 발생한 재해는 해당 성에 신고한다.

b) 치료과정에서의 사망 및 산업재해로 인한 주요상해가 재발되어 사망하는 경우(법의검정서의 결과에 따라)에는 사망근로자가 속한 기관은 해당 사고 조사에 참여한 조사단이 있는 성급 노동사회보훈소에 신고하여 법률 규정에 따라 제도해결을 할 수 있도록 한다.

c) 산업재해는 노동법과 기관내규에서 허가하는 생활에 필요한 활동들을 하는 과정(휴식, 식사, 현물보양, 월경, 수유, 목욕, 생리활동)에서 근로자에게 발생한 재해를 말한다.

d) 신고내용은 이 시행규칙 부록 제2번의 규정양식에 따른다.

3. 근로자가 교통사고(기관내부노선에서 발생한 사고 제외)로 사망하거나 2명 이상의 근로자가 중재해를 입었을 경우, 사망근로자가 속한 기관은 교통경찰기관의 사고처리문서에 근거하여 교통사고를 처리하거나 성급 노동사회보훈소 조사반에 신고하기 위해 지방정권의 확인서나 사고발생 지역의 관할공안의 확인서를 발급받는다.

신고는 이 조의 제2번 항목에서 규정된 원칙에 따라 정히 시행한다.

4. 외국에서 임무수행 과정에서 재해를 당하거나 사망한 베트남 근로자에 대해서는 근로자 직접관리 기관이 다음의 원칙에 따라 신고한다.

a) 재해소식을 접한 날로부터 3근무일 이내에 가장 신속한 방법(직접연락, 전화, 팩스, 공보, 이메일)을 통해 소재지 성급 노동사회보훈소 조사반에 인편을 통해 신고한다.

b) 타 기관을 통해 파견된 근로자가 사망하거나 중재해를 입은 경우 재해소식을 접한 날로부터 3근무일 이내에 타 기관은 해당 근로자를 관리하는 기관에 신고하여 알린다. 재해소식을 접한 날로부터 3근무일 이내에 근로자 관리기관은 소재지 내 노동사회보훈소 조사반에 신고한다.

c) 신고내용은 이 시행규칙 부록 제2번의 규정양식에 따른다.

□ 동 시행규칙에는 법률【제142조】산업재해 및 【제143조】직업병에 대해 좀 더 구체적으로 서술하고 있으며 시행규칙의 적용범위, 산업재해 분류, 산업재해조사단 설립, 산업재해조사단의 사법권, 산업재해조사단의 임무, 산업재해 조사과정, 산업재해 조사기간, 사업재해문서, 고소·고발 시 산업재해재조사, 산업재해발생기관 사업주의 책임, 산업재해자·목격자·산업재해 관련자의 책임산업재해 통계 및 보고, 시행책임에 대하여 규정하고 있습니다.

산업재해가 발생한 경우 사업주의 책임범위에 대하여서도 제13조에서 규정하고 있습니다.

제13조 산업재해발생기관 사업주의 책임

1. 재해자에 대해 적시 응급처치
2. 이 시행규칙 제5조의 규정에 따라 산업재해 공포
3. 다음과 같은 원칙에 따라 사망재해 및 경 재해 사고현장 유지

a) 재해자에 대한 응급처치 및 타 근로자를 대상으로 추가 피해·상해를 방지하기 위해 현장을 유지하는 것이 어려울 경우에는 약도작성, 문서작성, 사진촬영, 현장촬영을 한다. (가능 시)

b) 이 시행규칙의 규정에 따라 조사단계를 마무리하거나 성급 산업재해 조사단 또는 공안기관의 문서상 동의를 받았을 경우에만 현장처리 및 시체매장이 가능하다.

4. 상급 산업재해조사단의 요구에 따라 산업재해와 관련된 자료 및 증거·물증을 즉시 제공하고 해당 자료 및 증거·물증에 대해 법 앞에 책임을 진다.

5. 요청 시 산업재해조사단에 정보를 제공하는 산업재해관련자를 위한 여건을 만든다.

6. 이 시행규칙 제7조 제1번 항목의 규정에 따라 산업재해조사를 조직한다.

7. 산업재해조사보고서 공포를 위한 회의문서를 완성한 일로부터 3근로일 이내에 기관급 산업재해조사단은 산업재해조사보고서와 산업재해조사 보고서 공포를 위한 회의문서를 다음과 같은 조직 및 개인에게 직접 또는 우편을 통해 보낸다.

   a) 산업재해자 또는 산업재해자 친인척

   b) 재해발생기관 주소지의 성급 노동사회보훈소 조사단

   c) 재해발생기관 주소지에 산업재해 문제해결을 위해 법률 규정에 따라 설립된 성급 사회보험기관

   d) 기관을 직접 관리하는 상급기관(보유 시)

8. 산업재해에 관련된 충분한 정보를 해당 기관에 속한 모든 근로자에게 통보한다.

9. 근로자에 관한 산업재해 서류를 다음과 같은 기간 동안 유지한다.

   a) 사망산업재해의 경우 15년

   b) 기타 산업재해의 경우 근로자 정년퇴직 시까지

10. 산업재해조사 및 재조사 업무과정에서 발생하는 다음과 같은 경비를 정산한다.

   a) 현장 정지

   b) 현장 및 피해자 촬영·인쇄·현상

   c) 기술감정 및 법의감정(필요 시)

d) 시체검사

e) 산업재해에 관한 문서 게재

f) 산업재해조사 과정에서 발생하는 교통비

g) 산업재해조사보고서 공포를 위한 회의조직

h) 상기 비용은 기업소득세법에 관한 법률시행규정에 따른 노동기관의 합리적인 지출이며, 노동기관의 일반활동경비 및 경영산출경비에서 산입하여 결산한다.

i) 산업재해 발생에 따른 효과적인 해결법 및 조치방법 시행, 경험산출, 산업재해조사보고서에 기술된 의견 시행 및 결과보고, 산업재해 원인제공자에 대한 사법권에 따른 처리

2. 검사 및 안전인증

1) 검사

□ 노동보훈사회부와 보건부의 시행규칙(No. 01/2011/TTLT-BLĐTBXH-BYT)의 부록 제3번 자율검사의 내용·형식·조직 및 검사내용을 규정하고 있습니다.

a) 다음과 같은 노동안전위생에 관한 규정을 수행한다.
건강검진, 직업병 발병 검진, 근로시간, 휴식시간, 현물 보양, 산업재해 에 대한 조사·통계·공표 등

b) 안전에 관한 문서·목록·내규·규정·조치, 조사결과기록, 제안의견기록

c) 제정된 안전 조치·규범·기준 시행

d) 다음과 같은 기계·장비·공장·창고·작업장의 안전위생 상태
위험장소의 가리개, 안전기구의 공신력, 고온방지, 분진방지, 채광, 통풍, 배수 등

e) 개인보호장비, 화재예방장비, 응급치료기 보관 및 사용

f) 노동안전위생계획의 내용 시행

g) 조사조사단의 제안 시행

h) 노동안전과 관련된 장비·물자·주요물질 관리 및 위험위해요소 통제

i) 노동안전위생 지식, 사고처리 가능여부, 근로자 응급치료

k) 근로자의 건강관리 및 영양보충 조직

l) 근로자의 노동안전위생에 관한 제출된 의견 해소, 하급기관의 자율검사 활동

m) 노동안전위생에 관한 책임관리, 노동안전위생에 관한 군중운동

n) 기관의 실제상황에 부합하는 기타 내용

□ 아울러, 검사조직 구성, 주기, 자율검사 및 검사보고서 작성등을 다음과 같이 규정하고 있습니다.

g) 기업단위 및 분업단위에서의 자율검사기간

경영생산의 특징에 따라 사업주는 기업단위 및 분업단위에서의 자율검사기간과 자율검사형식을 규정한다. 그러나 전체정기검사는 기업단위에서는 1회/반기(6개월), 분업단위에서는 1회/분기(3개월)시행되어야 한다.

h) 생산조에서의 자율검사

생산조에서는 매일 근무시작 시, 새로운 작업을 실시하기 전에 자율검사가 이뤄져야한다. 그렇기 때문에 다음과 같은 수순으로 신속하고 완벽하게 처리해야한다.

- 조에 속한 각 개인들은 매일 근무시작 시 기계·장비·전기·생산장·화재예방도구·응급치료기구 등의 노동안전위생 상태를 점검해야 하고, 산업재해를 유발할 수 있는 위험요소나 결점을 발견하였거나 건강에 위협이 되는 요소들을 발견하였을 시 조장에게 보고한다.

- 조장은 조원이 발견한 불안전한 상태에 대한 정보를 입수하게 되 면 위험요소에 대해 재조사할 임무가 있으며, 산업재해 발생을 방지하기 위해 조원들과 함께 해결방안에 대한 토론 및 안내를 해야 한다.
- 생산조 단위에서 해결하지 못하는 위험요소에 대해서는 산업재해 발생을 방지하기 위해 임시조치를 실시한 후 건의서 작성 및 분업감독관에서 보고하여 문제를 해결하도록 한다.

k) 노동안전위생에 대한 검사보고서 및 건의서 작성

- 노동안전위생에 대한 검사보고서 및 건의서는 노동안전위생 자율 검사활동의 기초이며, 노동안전위생상태에 관한 하부기관의 참여를 유도하여 검사임무 수행을 실시하도록 하는 생산관리간부의 제도이며, 상존하는 결점들을 해결하도록 하는 문서이기도 하다. 그러므로 노동안전위생에 대한 검사보고서 및 건의서 작성은 기업 내 모든 단위에서 필수적으로 이루어져야한다.
- 노동안전위생에 대한 검사보고서 및 건의서는 간인을 받아야 하고, 필요시 조사를 위하여 현행 문서관리제도에 따라 유지·관리해야 한다.
- 반영된 건의사항이나 수락된 건의사항은 기록 및 서명을 받아 책임을 명시해야한다.

2) 안전인증

□ 개정된 노동법 【제147조】 엄격한 노동안전기준이 적용되는 기계·설비 및 자재의 안전인증에 따라 " 엄격한 노동안전 기준이 적용되는 모든 기계, 설비 및 자재는 사용개시 전에, 그리고 사용 중에 정기적으로 노동안전 기술안전인증기관의 안전인증을 받아야 한다."고 규정하고 있으며 【제149조】 근로중인 개인을 보호하는 장비는 "위험·유해한 작업을 수행하는 근로자는 사업주로부터 충분한 개인보호구를 제공받고, 노동보훈사회부의

규정에 따라 작업 중에 이를 사용하여야 한다.” 및 “개인보호구는 품질 기준을 충족하여야 한다.”고 규정하고 있습니다.

□ 노동보훈사회부와 보건부의 시행규칙(No. 01/2011/TTLT-BLĐTBXH-BYT)의 부록 제2번에는 노동위생기술·유해물질방지·노동조건개선·환경보고에 관한 조치법에 따르면 사업주는 노동위생을 위하여 개인보호장비를 구매하도록 규정하고 있습니다.

a) 안전대, 방독마스크, 방한화, 방수화, 전열장화, 산성저항장화, 위생모, 안전모, 방진마스크, 귀마개, 방사능 보호복, 절연복, 방한복, 절전복

b) 기관의 실제 살황에 맞는 기타 장비

□ 노동법 【제147조】 엄격한 노동안전기준이 적용되는 기계·설비 및 자재는 2014년 3월 6일자로 개정되고 2014년 5월 1일자로 발효된 시행규칙(No. 05/2014/TT-BLDTBXH)에 따라 다음과 같이 규정하고 있습니다. 이에 대한 검사 및 안전인증은 각 지방 노동보훈사회부(DOLISA)에서 수행하는 것으로 규정하고 있습니다.

1. 증기의 표준운전압력이 0.7 Bar인 보일러(과열기 및 온수 포함) 온도가 115℃이상인 가열물(용매)을 이용하는 보일러
2. 오일히팅 보일러
3. TCVN 6158:1996 및 TCVN 6159:1996에 따라 분류된 것으로써 배관외경이 51mm이상인 Level Ⅰ 및 Level Ⅱ의 온수 또는 배관의 외경 76mm이상인 Level Ⅲ 및 Level Ⅳ의 온수가 흐르는 배관시스템
4. TCVN 8366:2010 베트남 표준서에 의해 분류된 것으로써 운전압력(수압은 제외)이 0.7 Bar이상인 압력탱크
5. TCVN 8366:2010 베트남 표준서에 의해 분류된 것으로써 표준운전압력이 0.7Bar 이상인 액화가스, 액체 또는 0.7Bar 이상의 공기압을 사용하여 개방이 가능한 파우더형태의 고체를 저장하는 탱크 및 용기

6. 0.7Bar 이상의 운전압력을 가지는 압축가스, 액화가스, 액화석유가스(LPG) 용해가스의 저장 및 운송용으로 사용되는 용기
7. 바다에서 사용되는 가스배관을 제외한 고정된 가스배관 및 시스템, 의료용 가스배관 시스템
8. TCVN 6104:1996 베트남 표준서에 의해 분류된 냉매시스템의 형태로써 공조설비(물, 공기에 의한 것은 제외), Group 1의 냉매부하가 5kg이하, Group 2의 냉매부하가 2.5kg이하, Group3의 냉매를 사용하는 공조설비(냉매 부하는 제한없음)
9. 산업현장 및 시민을 위하여 사용되는 시스템을 포함하여 소비장소에서의 액화가스. 액화가스, 액화석유가스(LPG), 용해가스를 충전하거나 준비하는 시스템
10. 크레인 : 차량용 크레인, 공기타이어에 의해 이동되는 크레인, 금속벨트에 의해 이동되는 크레인, 타워크레인, 철도 크레인, 데릭 크레인
11. 교량용 크레인 : rolling bridge cranes, hanging bridge cranes
12. 겐트리 크레인 : Gantry cranes, semi-gantry cranes
13. 상품을 이송하는 케이블 크레인, 사람을 이송하는 케이블 크레인, 건설기계를 이송하는 케이블 크레인, 경사벽 및 수직벽 이송을 위한 크레인
14. 1,000kg 이상의 부하용량을 가진 수동조작 이송용 풀리 및 전기 풀리
15. 철도위에서 운전되는 전기 트롤리
16. 저울, 마루, 사람을 들어올리는데 사용되는 마루, 일정한 높이로 근로자를 들어올리기 위한 호이스트 등 경사진 방향으로 끌거나 들어올리기 위하여 사용되는 전기 윈치
17. 1,000kg 이상의 부하용량을 가진 수동조작용 리프팅 호이스트
18. 1,000kg 이상의 부하용량을 가진 엔진에 의해 작동되는 지게차트럭
19. 사람을 2m이상 높이로 들어올리는 리프트; 자가 프로펠라 방식, 유압전송구조, 체인에 의해 수동으로 작동되는 리프트
20. 제품용 호이스트, 제품 및 승객용 호이스트, 승객용 호이스트

21. 엘리베이터의 모든 종류
22. 승객 이송용 에스컬레이터
23. 이동용 마루
24. 공공놀이장소 : 2m이상의 높이에서 승객을 들어올리는 놀이기구, 고정된 무대(페리스 대전차식 바퀴(롤러코스터) 등(를 기준으로 3m/s이상의 속도로 승객을 움직이는 놀이기구, 이동식 공연무대 (스포츠 게임에 사용되는 기구는 제외)
25. 승객이송용 케이블카 시스템
26. 국방부 책임 하에 엄격한 노동안전이 요구되는 기계, 장비 및 물품으로 상기 1호부터 25까지 해당되는 것으로 국방용으로 특수제작된 것

□ 노동법 【제149조】 에서 정하는 개인보호구의 종류는 2014년 2월 12일자 개정되고 2014년 4월 15일부터 발효되는 노동보훈사회부 시행규칙 (No.04/2014/TT-BLDTBXH) 개인보호장비에 대한 규정이행 지침서에 명시되어 있으며 제8조 (사업주의 책임)조항에는 노동조합 또는 근로자 대표자와 년간계획을 수립하고 이에 대한 구매비용을 예산에 계상하며 정기적으로 산업안전 및 위생에 대한 이행결과를 각 지방 노동보훈사회부 (DOLISA)에 보고하도록 규정하고 있습니다.

1. 머리보호장치
2. 눈 및 안면보호장치
3. 청각보호장치
4. 호흡용 보호장치
5. 손 및 발 보호장치
6. 신체보호장치
7. 추락을 예방하는 보호장치
8. 감전, 전자기장을 예방하는 보호장치
9. 넘어짐을 예방하는 보호장치
10. 산업안전 및 위생을 확실히 보증할 수 있는 기타 장치

노동보호연구원(National Institute of Labour Protection, NILP)에서는 사업장에서 사용해야할 보호구 또는 보호장치에 대한 품질시험뿐만 아니라 기술지원을 실시하는 것으로 되어 있습니다.(웹사이트 www.nilp.vn 참조)

3. 작업환경측정

□ 새로 개정된 노동법【제138조】(노동안전 및 노동위생에 관한 근로자 및 사업주의 의무)에 따라 사업주의 의무 중에는 아래와 같은 의무가 있습니다.
" 사업장이 관계 기술규정에서 명시한 공간, 환기, 분진, 증기, 유독가스, 방사능, 전자기장, 온도, 습도, 소음, 진동, 그 밖의 유해 요소에 관한 요건을 충족하도록 보장하고, 그 요소들을 정기적으로 검사·측정하여야 한다."라고 규정하고 있습니다.

이에 따라 보건부 시행규칙 노동위생·근로자 건강·직업병 관리에 관한 지침(No. 192011/TT-BYT) 제2장 노동위생·근로자 건강·직업병 관리 제4조 노동위생관리내용 제3항 이 시행규칙 부록 제2번 양식에 따라 노동위생 요소를 조사 측정하도록 되어 있습니다.

"노동위생 요소"란 보건환경관리국의 의견을 수렴하여 작성된 시행규칙(No.192011/TT-BYT) 노동위생·근로자건강·직업병 관리에 관한 안내 제1장 일반규정 제2조 용어정의 제2항에 따라 미기후(온도, 습도, 풍속), 물리(복사열, 광선, 소음, 진동, 방사선, 전자장), 분진, 화학, 발병미생물, 노동심리·생리, 경제 및 노동환경에 관한 기타 요소로 정의되고 있습니다.

□ 또한, 노동보훈사회부와 보건부의 시행규칙(No. 01/2011/TTLT-BLĐTBXH-BYT)의 부록 제2번에는 노동위생기술·유해물질방지·노동조건개선·환경보고에 관한 조치법에 따라 다음설비를 사업주가 설치하도록 규정하고 있습니다.

a) 통풍기, 방진 및 방독 시스템 설치

b) 고온 및 소음 방지하고 위해요소를 확산을 방지하며 통풍이 잘되게 한다

c) 샤워장의 개조 및 설치

d) 환풍기 및 제독기 설치

e) 노동환경 측량기

f) 유해폐기물 처리 실시

g) 화장실

h) 노동기관의 실제 상황에 맞는 기타 조치법

□ 작업환경을 측정하기 위한 조직의 최소단위, 시설 및 설비조건은 시행규칙(No.192011/TT-BYT) 노동위생·근로자건강·직업병 관리에 관한 안내 제3장 노동환경 조사·측정 단위에 대한 규정 제6조(노동환경 조사·측정 단위의 조건) 및 제7조(노동환경 조사·측정 단위의 공포 문서 및 수속)에 명시되어 있으며 노동환경 조사·측정을 정식시행하기 15일전에, 조사·측정 공포 문서를 이 시행규칙의 제7조 항목1번에 따라 작성하여 **보건부(보건환경관리국) 및 단위소재지의 중앙직할시·성 보건소**(의학업무를 보는 사무소)에 보내야하는 것으로 규정하고 있습니다.

4. 건강검진

□ 노동법 【제152조】 근로자의 건강관리에는 사업주의 책임범위를 아래와 같이 규정하고 있습니다.

1. 사업주는 근로자의 채용 및 배치 시에 각 업무별로 요구되는 건강 기준을 준수하여야 한다.
2. 사업주는 매년 직업훈련생, 견습생을 포함한 근로자에 대하여 정기 건강검진을 실시하여야 한다. 부인과 검진을 받아야 하는 여성근로자, 과중·유해한 업무를 수행하는 근로자, 장애인근로자, 미성년근로자

및 고령근로자에 대하여는 적어도 6개월에 1회 이상 건강검진을 실시하여야 한다.

3. 직업병의 위험이 있는 환경에서 근무하는 근로자는 보건부의 규정에 따라 직업병에 관한 의료진단을 받아야 한다.

4. 산업재해 및 직업병 피해 근로자는 법률에 따라 부상 또는 질병의 정도와 근로능력 상실률을 판단하는 의료진단을 받아야 하고, 치료, 요양 및 직업재활훈련을 받아야 한다.

5. 근로자가 산업재해 및 직업병 피해를 입은 후에도 근무를 계속하는 경우, 사업주는 노동부문 의료검사위원회의 결정에 따라 당해 근로자의 건강상태에 적합한 업무에 배치하여야 한다.

6. 사업주는 보건부의 규정에 따라 근로자의 개별건강기록과 종합관리기록을 관리하여야 한다.

7. 사업주는 유독하거나 전염성 요소가 있는 환경에서 근무하는 근로자에게 근무 종료 후 해독 및 소독 조치를 제공하여야 한다.

□ 노동보훈사회부와 보건부의 시행규칙(No. 01/2011/TTLT-BLĐTBXH-BYT)의 부록 제2번에는 노동위생기술·유해물질방지·노동조건개선·환경보고에 관한 조치법제4항에 따라 근로자의 건강관리를 다음과 같이 규정하고 있습니다.

a) 채용 시 건강검진

b) 정기 건강검진

c) 직업병 발병 검진

d) 현물을 통한 영양보충

e) 근로자를 위한 요양 및 회복

□ 보건환경관리국의 의견을 수렴하여 작성된 시행규칙(No. 192011/TT-BYT) 노동위생·근로자건강·직업병 관리에 관한 안내 제2장 노동위생·근로자건강·

직업병 관리 제5조에는 근로자의 건강관리에 대하여 좀 더 구체적인 내용을 규정하고 있습니다.

제5조 근로자건강관리 내용

1. 채용검진관리

   a) 채용 전 건강검진은 건강검진에 대한 안내와 근로자의 건강에 부합하는 업무정비에 대한 내용을 담은 보건부의 2007년 11월 21일자 시행규칙 13/2007/TT-BYT의 부록 제2번에 따른다.

   b) 근로자의 채용건강관리문서는 이 시행규칙에 수록된 부록 제2번의 1번 양식에 따라 작성한다.

2. 정기건강검진

   a) 연간 정기검진은 근로자 및 연습·수습생을 대상으로 한다. 반기당 1회 정기건강검진은 노동보훈사회부장의 규정에 따라 위험·위해·과중업무 및 특별위험·위해·과중엄무를 수행하는 근로자를 대상으로 한다.

   b) 정기건강검진 과정 및 정기건강검진 기록은 건강검진에 대한 내용을 담은 보건부의 2007년 11월 21일자 시행규칙 13/2007/TT-BYT의 부록 제3번의 규정에 따라 수행한다.

   c) 근로자의 질병상태 통계 및 관리는 이 시행규칙의 부록 제3번의 2번, 3번 양식에 따른다.

   d) 근로자의 건강관리문서 작성은 이 시행규칙의 부록 제2번의 4번, 5번, 6번 양식에 따른다.

3. 직업병검진

   a) 직업병 발병요소가 있는 조건에서 근무하는 근로자를 대상으로 직업병 발병 검진

   b) 직업병을 관찰하는 정기 발병 검진

직업병에 대한 내용을 담은 보건부의 2006년 11월 10일자 시행규칙 12/2006/TT-BYT의 부록 제1번, 제2번, 제3번의 수속안내 및 절차에 따라 시행한다.

c) 이 시행규칙의 부록 제3번의 7번, 8번 및 부록 제4번의 양식에 따라 직업병관리문서를 유지 및 작성하며, 근로자가 사직·퇴직·이직하기 전까지 보관한다.

4. 산업재해 응급처리

a) 노동기관의 활동 및 조직에 부합하는 응급처리 수단이나 장비를 포함하는 산업재해 응급처리 방안을 수립한다.

b) 노동위생 및 노동안전 훈련업무 안내에 대한 노동보훈사회부의 2005년 12월 29일자 시행규칙 37/2005/TT-BLĐTBXH와 중소기업근로자 건강관리에 대한 보건부의 2000년 4월 28일자 시행규칙 09/2000/TT-BYT에 수록된 근로자 초기응급처치 및 노동위생에 관한 훈련내용 항목을 담은 부록 제1번의 내용에 따라 매년 안전위생원과 근로자를 대상으로 훈련을 조직한다.

c) 이 시행규칙의 부록 제5번에 따라 노동기관에서 발생한 모든 산업재해에 대한 문서를 작성하고 근로자가 사직·퇴직·이직하기 전까지 보관한다.

5. 직업병에 걸리거나 산업재해가 발생한 경우 현행규정에 따라 노동력 손실 정도를 검정하기 위해 의학감정을 받는다.

□ 또한 ,노동보훈사회부와 보건부의 시행규칙(No. 01/2011/TTLT-BLĐTBXH-BYT)의 부록 제3번 자율검사의 내용·형식·조직에 따라 그 내용을 규정하고 있습니다.

a) 다음과 같은 노동안전위생에 관한 규정을 수행한다.
건강검진, 직업병 발병 검진, 근로시간, 휴식시간, 현물 보양, 산업재해에 대한 조사·통계·공표 등

b), c) 생략

d) 다음과 같은 기계·장비·공장·창고·작업장의 안전위생 상태
위험장소의 가리개, 안전기구의 공신력, 고온방지, 분진방지, 채광, 통풍, 배수 등

e) 개인보호장비, 화재예방장비, 응급치료기 보관 및 사용

f) 노동안전위생계획의 내용 시행

g) 조사조사단의 제안 시행

h) 생략

i) 노동안전위생 지식, 사고처리 가능여부, 근로자 응급치료

k) 근로자의 건강관리 및 영양보충 조직

l) 근로자의 노동안전위생에 관한 제출된 의견 해소, 하급기관의 자율검사 활동

m) 노동안전위생에 관한 책임관리, 노동안전위생에 관한 군중운동

n) 기관의 실제상황에 부합하는 기타 내용

□ 중소기업에 대한 근로자 건강관리는 중소기업근로자 건강관리에 대한 보건부의 2000년 4월 28일자 시행규칙 (No. 09/2000/TT-BYT)에서 다음과 같이 규정하고 있으며 사업주의 책임을 규정하고 있습니다. 더 자세한 내용은 본 책자의 부록을 참조하시기 바랍니다.

중소기업에 대한 정의는 1998년 6월 20일자로 공포된 정부 공문서 68/CP-KTN에 따라 다음과 같이 규정하고 있습니다.

- 중기업은 51명~200명의 근로자가 근무하는 기업을 말한다.
- 소기업은 50명 이하의 근로자가 근무하는 기업을 말한다.

중소기업 근로자의 건강관리 내용

1. 노동위생에 관한 규정 충족: 위험요소가 존재하는 작업장의 경우 내규를 자세히 적어 잘 볼 수 있는 곳에 두어야한다. 직업병을 일으킬 수 있는 요소가 있는 작업장의 경우 근로자에게 예방조치법에 대해 알려주어 스스로 방지할 수 있게 한다.

2. 노동안전 및 노동위생에 대한 교육: 매년 관리자는 직업상 상해 및 직업병을 예방할 수 있도록 노동환경에서 발생할 수 있는 위험요소에 대해 근로자를 대상으로 훈련을 조직해야한다. 근로자를 대상으로 한 훈련내용은 이 시행규칙의 규정에 따른 노동보건담당센서, 중앙직할시·성 보건예방센터, 성 내 시군구 보건센터에 속한 보건예방팀에 따른다. (부록 제1번)

3. 응급처치조직: 사업주는 기업 내 응급처치조직을 구성해야한다. 응급처치 업무담당자는 업무훈련을 받아야 하고 중앙직할시·성 보건예방센터, 부·부처 보건센터, 시군구 보건센터의 증명서를 보유해야 한다. 각 분업단위는 이 시행규칙의 규정항목에 따라 구급상자를 비치해야 한다. (부록 제2번) 응급처치에 관한 규정은 근로자가 대처할 수 있도록 작업장에 제시·안내되어야 한다.

4. 노동위생문서 작성: 각 기업은 1996년 10월 21일 시행규칙13/TT-BYT의 규정양식에 따라 노동문서를 작성해야한다. 매년 노동환경 조사·검사 결과 및 정기건강검진 결과를 노동위생문서에 추가한다.

5. 노동환경 조사·검사: 매년마다 기업은 노동환경 및 근로조건 개선을 위해 노동환경의 위해정도를 평가하는 노동환경 조사·검사업무를 조직해야한다. 노동환경 조사·검사는 1996년 10월 21일 시행규칙 13/BYT-TT의 규정에 따라 시행되고 다음과 같이 나눈다.
   - 직업병 고위험군에 속하는 기업은 성급 보건예방센터 시행에 따른다.

– 기타 기업은 지역보건센터에 속하는 보건예방팀 시행에 따른다.

보건예방팀은 각 유형의 기업명단을 통계·작성하고, 성급 보건예방센터에 시행협력을 제안한다.

6. 채용건강검진: 근무를 시작하기 전인 근로자(견습생 포함)는 채용건강검진을 해야 한다. 사업주는 근로자의 건강검진결과에 근거하여 그에 부합하는 업무를 주어야한다. 채용건강검진 결과는 건강문서에 1부 보관해야한다.

7. 정기건강검진: 사업주는 최소 매년 1회 근로자를 위한 정기건강검진을 시행할 책임이 있다. 정기건강검진의 목적은 다음과 같다.
   a) 직업병과 관련된 징후들을 조기 발견하여 직업병을 예방하고 초기에 치료할 시간을 갖기 위함
   b) 만성질병을 앓고 있거나 건강이 약한 근로자를 위한 기능회복 및 치료계획을 세우기 위함

   검진조직은 충분한 수의 전문의를 보유해야하는 것이 필수는 아니지만 직업병을 진단할 수 있는 최소한의 전문의는 보유해야 한다. 건강검진서류는 이 시행규칙의 양식에 따른다. (부록 제3번)
   건강분류검진은 전 기업의 근로자의 건강을 분류·평가하기 위해 실시하는 전문의에 의해 전면적으로 실시되는 검진이다. 건강분류검진은 최소 1년에 3회 실시되어야 한다. 조건을 갖춘 기관들은 매년 건강분류 및 정기건강검진 조직과 협력할 수 있다.

8. 직업병조기발견검진: 사업주는 직업병에 걸릴 위험이 있는 환경에서 근무하는 근로자에 대해 직업병 조기발견 검진을 실시할 책임이 있다. 직업병 조기발견검진조직은 직업병 발병위험 기관의 정기건강검진과 연합할 필요가 있다. 직업병예방부서에 의한 직업병진찰은 현행 규정에 따라 시행하고 서류를 작성해야 한다.

9. 산업재해 및 직업병에 따른 건강평가: 직업병에 걸리거나 산업재해를 당한 모든 근로자는 의학감정위원회에 의해 건강평가를 받아야한다. 직업병에 걸린 근로자는 6개월에 1번 정기검진을 받아야하고 의학기관에서 기능회복을 위한 치료를 받아야한다. 직업병에 대한 규정은 1998년 4월 20일 노동보훈사회부-보건부의 시행규칙 08/1998/TTLT를 따른다.

10. 현물을 통한 보양: 노동환경조건을 개선한 후에도 허가조건을 충족시키지 못하는 위해요소가 존재한다면 사업주는 해당 환경에서 근무하는 근로자들을 위해 현물을 통해 보양을 할 책임이 있다. (1999년 3월 17일자 시행규칙 10/1999/TTLT/BLĐTBXH/BYT 적용) 기관보건간부는 고용주의 참모로서 업무특수성을 고려한 근로자를 위한 보양을 실시해야 한다. (당분, 우유, 과일 등)

11. 근로자를 위한 서비스: 근로자의 작업장에는 다음과 같은 위생수단을 갖춰야 한다. 보건소, 깨끗한 물, 샤워장, 위생상 깨끗한 식당 및 휴게실. 각 기관은 질병예방을 위한 책·스티커·그림을 볼 수 있는 장소를 마련하고 구급상자를 비치해야 한다. 여건이 된다면 이를 위한 개별 사무실을 만들 수 있다.

기업의 책임

1. 노동보훈사회부-보건부 및 베트남노동총연맹의 1998년 10월 13일 시행규칙 14/1998/TTLT의 규정에 따라 중소기업 근로자의 건강관리를 위해 다음과 같이 보건간부를 배치해야 한다.
   - 의사 또는 기업 내 보건소를 보유한 기업은 그 상태를 그대로 유지한다.
   - 보건간부를 보유하지 않는 기업은 보건간부 1명을 배치시킨다.
   - 보건간부 1명을 배치시킬 만한 조건을 갖추지 못한 기업의 경우에는

퇴직보건 간부나 보건소 간부직원과 계약을 맺을 수 있다. 이러한 경우 근로시간규정을 준수해야하며 공공관리를 위해 지역 보건센터에 등록을 해야 한다. 보건간부는 기업의 노동관리에 부합하는 다른 업무를 겸임할 수 있다.

- 기업 내 안전위생원조직은 산업재해 발생 시 응급처치를 한다.

2. 기업의 근로자건강관리를 담당하는 보건간부는 지역보건센터에 속한 보건예방팀, 성급 보건예방센터, 노동보건센터 또는 기타 양성기관을 통해 노동안전 및 노동위생에 관한 프로그램을 훈련받아야한다.
3. 중소기업 내 근무하는 보건간부는 지역보건센터와 시군구 보건소의 노동보건업무에 대한 전공지도를 받아야한다.
4. 기업은 근로자를 위한 기본건강관리·응급처치·진료를 충실히 수행하고, 근로자에게 질병예방에 대해 홍보해야한다.

보고제도

1996년 10월 21일자 시행규칙 13/BYT-TT에 따라 다음과 같이 보고제도를 수행한다.

분기보고: 기업은 매 분기마다 보고서를 완성하여 매 3월·6월·9월·12월 20일에 성 직속 시군구 보건센터(보건예방팀)과 지방보건센터에 보고한다.

5. 안전보건교육

□ 노동법 【제150조】에서는 노동안전 및 노동위생에 관한 교육을 다음과 같이 규정하고 있습니다.

1. 사업주와 노동안전 및 노동위생 업무 담당자는 노동안전 및 노동위생에 관한 교육과정을 이수하여야 하고, 검사와 시험을 거쳐 노동안전 및 노동위생 교육운영기관으로부터 증명서를 발급받아야 한다.

2. 사업주는 근로자, 직업훈련생, 견습생의 채용 및 인사배치 시에 노동안전 및 노동위생 교육을 진행하여야 하고, 사업주가 관리하는 시설을 방문하거나 시설에서 작업하는 이들에게 노동안전 및 노동위생에 관한 규정을 안내하여야 한다.

3. 엄격한 노동안전 및 노동위생 기준이 적용되는 업무를 수행하는 근로자는 노동안전 및 노동위생에 관한 교육과정을 이수하여야 하고, 검사와 시험을 거쳐 증명서를 발급받아야 한다.

4. 노동보훈사회부는 노동안전 및 노동위생 교육운영기관의 자격 조건을 규정하고, 노동안전 및 노동위생 교육정책의 기준을 마련하며, 엄격한 노동안전 기준이 적용되는 업무 목록을 작성하여야 한다.

□ 또한, 노동보훈사회부와 보건부의 시행규칙(No. 01/2011/TTLT-BLĐTBXH-BYT)의 부록 제2번에는 노동위생기술·유해물질방지·노동조건개선·환경보고에 관한 조치법 5항에는 노동안전위생에 관한 훈련 및 교육 홍보방법에 대한 내용을 다음과 같이 규정하고 있습니다.

a) 사업주와 근로자를 위한 노동안전위생 훈련 조직

b) 노동안전위생 관련 전람회 참여 및 영화 상영

c) 우수 안전위생원을 위한 시험 조직

d) 노동안전위생 업무 강화방법에 관한 필기시험 조직

e) 노동안전에 관한 포스터·그림·판넬 설치, 노동안전위생관련 잡지 및 자료 구입

f) 노동기관의 전통적인 방식에 따라 노동안전위생에 관한 소식지 발행

g) 기관의 실제 상황에 부합하는 노동안전위생에 관한 기타 훈련 및 교육 실시

VI 기타 관련제도

1. 최저임금

□ 노동법 제6장【제90조】내지【제103조】에서 임금과 관련된 내용을 규정하고 있으며【제91조】에서는 최저임금에 대한 정의를 다음과 같이 하고 있습니다.

【제91조】최저임금

1. 최저임금은 일반적인 근로환경에서 가장 단순한 업무를 수행하는 근로자에게 지급되는 최저수준의 임금이며 근로자와 그 가족의 최소한의 생계를 보장하여야 한다. 최저임금은, 월, 일, 시간에 따라 결정되며 지역과 산업에 따라 정해진다.

2.항 및 3항은 생략

□ 2013년 12월 4일자로 공포된 베트남 회사, 기업, 협동조합, 협동조합그룹, 농장, 가구, 개인과 기관에서 근무하는 근로자에 대한 지역별 최소임금시행령(No. 182/2013/ND-CP)에 따르면 2013.12.1부터 적용되는 최저임금과 그 증가 추이는 다음과 같습니다.

< 표 9 > 5년간 최저임금상승 추이

(단위 : 천VND/월)

Region	2010	2011	2012	2013 1.1	2013 12.31	임금 상승율
Ⅰ	980 ~1340	1350 ~1550	2000	2350	2700	+50%
Ⅱ	880 ~1190	1200 ~1350	1780	2100	2400	+50%
Ⅲ	810 ~1040	1050 ~1170	1550	1800	2100	+50%
Ⅳ	730 ~1000	830 ~1100	1400	1650	1900	+47%

* 출처 : 시행령 107/2010/ND-CP, 108/2010/ND-CP, 70/2011/ND-CP, 103/2012/ND-CP, 182/2013/ND-CP

□ 지역별 구분

Region I : Covers the rural and urban districts of Hanoi, Ho Chi Minh City, Hai Phong, Bien Hoa City, Thu Dau Mot City, Vung Tau City of Ba Ria-Vung Tau Province, and some rural districts of Dong Nai and Binh Duong Province.

Region II : Covers the remaining rural distracts of Hanoi, Hai Phong, Hai Duong City, Hung Yen City, and some rural districts of Hung Yen Province.

Region III:Covers the remaining provincial cities, Chi Linh town, and some rural districts of Hai Duong and Vinh Phuc Province.

Region IV: Covers the remaining localities.

각 지역에 대한 상세한 정보는 아래 사이트를 참조하시기 바랍니다.

http://www.vietnam-briefing.com/news/regionbased-minimum-wages-increase-january-2013.html/#sthash.vWYeRsk4.dpuf

□ 베트남 발행지인 Business Times에 따르면 베트남 노동총연맹(VGCL)에서는 2014년 베트남의 최저임금이 75~84% 상승해야 생활이 가능하다고 발표하였다고 보도하였습니다. 지역별로 다르지만 2013년 최저임금은 월 평균 1.65~2.35 백만VND(U$78~U$111.13)으로 개인평균 생활비는 1.928 백만 VND가 소요되고 아이들을 가진 경우 최소 3.728백만VND의 생활비가 필요하다고 합니다. 노동총연맹에서는 최저임금이 2014년에는 2.435 백만 VND~4.113 백만VND로 증가할 것을 기대하고 있습니다. 현재 정부 시행령에 의거 5년대비 최저임금이 50%이상 상승했으나 앞으로 지속적인 경제성장에 따라 최저임금도 지속 상승될 것으로 예상됩니다.

2. 노사분규현황

□ 베트남은 자본주의에서와 같은 세련된 노동법체계를 갖추고 있지 못하여 1986년 쇄신정책(도이머이 정책) 이후 별도의 노동법없이 외자법에 의해 임시적으로 노동법규를 운영하다가 1992년 4월 신헌법 제정 이후 1994년 6월에 노동법을 정식으로 공포하여 1995년부터 시행하고 있으며, 2002년 4월 56개 조항을 개정하여 2003년 1월부터 시행하고 있습니다.

2000년부터 2008년까지 파업을 일으키는 사업장 수는 계속 증가 추세에 있으며 파업을 일으킨 총 사업장 중 외국인 투자업체가 81.1%를 차지할 정도로 노사 분규와 강도가 높아지고 있으며 2009년에는 세계금융위기 여파로 파업이 일시적으로 주춤하였으나 2010년부터 다시 증가세로 돌아서서 2011년에는 거의 1천건에 이르러 베트남에는 노사분규와 파업이 일상화되고 있음을 나타내고 있습니다. 베트남 문화에 대한 이해와 자주 변경되는 관련법 및 시행규칙에 대한 내용을 지속적으로 관리할 필요가 있습니다.

※ 좀 더 자세히 알고 싶으십니까?

□ 책이름 : 베트남 진출기업 인사관리 성공전략

□ 목　차 : Ⅰ. 베트남 개황 / Ⅱ. 노동시장 및 노동법 / Ⅲ. 노사분규의 원인과 과정 / Ⅳ. 진출기업 노무관리 사례와 지침 / Ⅴ. 노동법 관련자료 등

□ 발행처 : 노사발전재단 (2013.2)

□ 홈페이지 : www.kotra.or.kr, www.nosa.or.kr

3. 취약계층 근로자

1) 여성근로자

□ 노동법에는 【제153조】부터 【제160조】까지 제10장 여성근로자에 관한 특별규정을 정하고 있으며 이에 대한 주요 내용은 다음과 같습니다.

제10장 여성근로에 관한 특별규정

제154조 여성근로자에 관한 사업주의 의무

1. 채용, 사용, 교육, 근로시간, 휴식시간, 휴일, 급여 및 그 밖의 제도에 있어서 남녀평등을 보장하고 이를 증진시킨다.
2. 여성근로자의 권리와 이익에 관한 의사결정 시 여성근로자들 또는 그 대표의 의견을 청취한다.
3. 사업장내에 충분하고 적합한 목욕탕 및 화장실을 갖춘다.
4. 여성근로자를 위한 보육시설, 유아원을 설치하거나 보육시설, 유아원의 보육비 일부를 보조·지원한다.

제155조 여성근로자의 모성보호

1. 사업주는 다음의 경우 여성근로자에게 야간근무, 초과근무, 원격지 출장근무를 시킬 수 없다.
   a) 임신 7개월 이상인 경우 또는 산악지역, 원격지, 국경지역, 도서지역 근무자가 임신 6개월 이상인 경우
   b) 12개월 미만의 자녀를 양육하는 경우
2. 극히 과중한 업무를 하는 여성근로자는 임신 7개월부터 경한 업무로 배치전환하거나 1일 근로시간을 1시간 단축하고 임금은 전액 지급한다.
3. 사업주는 여성근로자의 혼인, 임신, 출산휴가, 12개월 미만인 자녀 양육을 이유로 여성근로자를 해고하고나 일방적으로 근로계약을 해지할 수 없다. 다만, 개인 사업주가 사망하거나, 법원에 의한 행위무능력선고, 실종선고를 받거나 개인이 아닌 사업주가 그 사업을 종료하는 경우에는 그러하지 아니하다.

4. 여성근로자가 임신 중인 때, 사회보험법 규정에 따른 출산휴가 중인 때 또는 12개월 미만인 자녀를 양육 중인때에는 여성근로자에게 노동규율위반에 대한 징계조치를 부과할 수 없다.
5. 여성근로자는 생리기간 중 매일 30분의 휴식시간을 가진다. 12개월 미만인 자녀를 양육하는 여성근로자는 1일 60분의 휴식시간을 가지고 근로계약에 따른 임금전액을 지급한다.

제157조 출산휴가

1. 여성근로자는 출산 전후에 6개월의 출산휴가를 가진다.
   여성근로자가 동시에 두 명이상의 자녀를 출산하는 경우 휴가기간은 추가자녀 1인당 1개월씩 가산된다. 산전휴가는 최대 2개월을 초과할 수 없다.
2. 출산휴가 중인 여성근로자는 사회보험법 규정에 따른 출산휴가제도의 혜택을 받는다.
3. 이 조 제1항에 규정된 출산휴가 기간의 종료시 여성근로자 필요한 경우 합의하여 추가적으로 1개월의 무급휴가를 가질수 있다.
4. 이조 제1항에 규정된 출산휴가 기간 종료 전이라도 출산기간이 4개월을 경과한 여성근로자는 필요한 경우 사업주의 동의 및 조기 업무복귀가 여성근로자의 건강에 해롭지 않다는 권한 있는 의료기관의 증명서를 받아 사업장에 조기복귀할 수 있다. 이 경우 여성근로자는 사용자로부터 근로에 대한 급여를 지급받는 것 이외에 사회보험법 규정에 따른 출산수당을 계속하여 지급받는다.

제160조 여성근로자 사용이 금지된 업무

1. 노동보훈사회부가 보건부와 협의하여 고시하는 임신가능 및 육아에 부정적인 영향을 미칠 수 있는 없무
2. 일상적으로 수중에서 행하는 업무
3. 일상적으로 광산에서 행하는 업무

2) 고령근로자

□ 노동법 【제187조】 퇴직연금 수행연령에 따르면 고령근로자란 남성은 60세, 여성은 55세를 넘은 근로자를 말합니다. 고령근로자의 사용범위 및 사용시 사업주가 주의할 사항은 제2절 고령근로자 【제166조】 내지 【제167조】 에서 규정하고 있습니다.

□ 2013.5.10일자로 공포된 노동법 상의 근로시간·휴식시간 및 노동안전·노동위생에 관한 세부규정(No.45/2013/NĐ-CP) 제11조에 따르면 위험·유해·과중업무를 담당하는 고령근로자 사용하는 경우 다음 조건을 충족하도록 규정하고 있습니다.

a) 법률규정에 따라 전문가로 공인받았거나 기술관련 인증서·확인서를 보유한 15년 이상의 경력의 고급전문기술·경험을 보유한 고령근로자

b) 보건부장관에 의해 제정된 건강기준을 충족하는 고령근로자

c) 5년을 초과하지 않는 동일 근로자 사용

d) 1년 최소 2번의 정기검진

e) 고령근로자를 제외한 최소 1명의 비고령근로자

또한, 이 조의 제1항에 근거하여 부 또는 부에 준하는 기관은 위험·유해·과중업무와 고령근무자를 특별 고용하는 직업·분야·영역에 대해 구체적으로 규정하여야 한다.

3) 장애인근로자

□ 노동법 제4절 장애인근로자 【제176조】 내지 【제178조】 에서 규정하고 있으며 장애인근로자의 고용 및 장애인 근로자의 고용에 있어 금지행위를 다음과 같이 규정하고 있습니다.

【제176조】 장애인근로자의 고용

1. 사업주는 장애인근로자에게 적합한 근로조건, 작업공구, 노동안전 및 노동위생을 보장하고 정기적으로 장애인근로자에 대한 건강검진을 실시하여야 한다.
2. 사업주가 장애인근로자의 권리 및 이익과 관련된 결정을 하는 때에는 장애인 근로자의 의견을 청취하여야 한다.

【제178조】 장애인 근로자의 고용에 있어 금지행위

1. 근로능력의 51%이상을 상실한 장애인 근로자에게 초과근무 또는 야간근무를 시킬 수 없다.
2. 사업주는 노동보훈사회부가 보건부와 협의하여 고시하는 과중. 유해.위험한 업무 또는 유독물질에 노출되는 업무에 장애인 근로자를 사용할 수 없다.

4) 외국인 근로자

□ 노동법 【제171조】 에 따르면 베트남에서 근무하는 외국인 근로자는 노동허가증이 필요하며 노동허가증이 없는 경우 베트남영토로부터 추가된다고 규정하고 있습니다. 노동허가증의 유효기간은 최대 2년을 초과하지 못하며 노동허가증이 불필요한 외국인 근로자는 다음과 같습니다.

【제171조】 노동허가증이 불필요한 외국인 근로자

1. 유한책임회사의 출자자 또는 소유자
2. 주식회사의 이사회 구성원
3. 베트남에 있는 대표사무소의 소장, 국제기구나 비정부기구 프로젝트의 장
4. 베트남에서 3개월 미만의 기간 동안 서비스를 제공하는 자
5. 현재 베트남 소재 베트남 국민 또는 외국인 전문가가 해결하지 못하는 생산 또는 경영에 영향을 미치거나 미칠 우려가 있는 문제 및 기술 과학적으로 복잡한 상황을 처리하기 위하여 베트남에서 3개월 미만의 기간동안 체류하는 자

6. 변호사법에 따라 베트남에서 활동할 수 있는 자격증을 발급받은 외국인 변호사
7. 베트남이 회원국으로 가입한 국제협정의 규정에 의한 경우
8. 베트남에서 공부하고 근로하는 학생. 다만, 사업주는 7일전에 성급 국가노동관서에 사전 통지하여야 한다.
9. 기타 정부규정에 의한 경우

4. 근로시간 및 휴식 등

□ 노동법 제7장 근로시간 및 휴식시간을 【제104조】 내지 【제117조】 에서 규정하고 있으며 2013.5.10일자로 공포되고 2013.7.1일자로 발효된 노동법 상의 근로시간·휴식시간 및 노동안전·노동위생에 관한 세부규정(No. 45/2013/NĐ-CP)에는 이에 대한 구체적인 규정을 다음과 같이 하고 있습니다.

제3조 급여에 포함되는 근로시간

1. 본 시행령 제5조에 따른 근로시간 내 휴식
2. 업무의 성질에 따른 휴식
3. 자연적인 생리현상과 같이 노동과정 중에 발생하는 필연적인 휴식
4. 12개월 미만인 자녀를 양육하는 여성근로자에 대한 1일 60분의 휴식시간
5. 생리기간 중인 여성근로자를 위한 매일 30분의 휴식시간
6. 근로자의 실수·잘못으로 발생되지 아니한 작업중지에 따른 휴식
7. 노동안전·노동위생에 관한 훈련·교육시간
8. 사업주의 요구에 의한 혹은 사업주의 허가를 받은 회의·교육·훈련시간
9. 노조에 관한 법률규정을 준수하는 상급노조의 간부소집 회의·교육·훈련시간
10. 정년퇴직 전 마지막 해에 고령근로자에게 적용되는 매일 최소 1시간의 단축근무

제4조 초과근무

1. 하루 중의 초과근무시간은 다음과 같이 규정된다.

   a) 초과근무시간은 1일 정규 근로시간의 50%를 초과하지 않고, 주 단위로 근무하는 근로자의 경우 정규근로시간과 초과근무시간을 합한 시간이 1일 12시간을 초과하지 않아야 한다.

   b) 공휴일·명절·주 휴일에 초과 근무할 경우 1일 12시간을 초과하지 않아야 한다.

2. 1년에 200시간에서 300시간까지 초과근무 할 수 있는 일들은 다음과 같다.

   a) 초과근무가 가능한 경우
      - 다음과 같은 상품을 포함하는 수출품 생산, 가공 기업: 방직, 봉제, 가죽, 신발, 농업·임업·수산업 가공품.
      - 전기, 원거리 통신, 정유, 송·배수의 공급과 생산
      - 기타 지연 불가능한 급박한 일을 해결해야 할 경우

   b) 초과근무를 해야 할 경우, 사업주는 문서를 통해 중앙직할시·성 인민위원회(이하 '성급 인민위원회'라 부른다)에 통보해야 한다.

3. 노동법 제106조 제2항 c)에 따른 추가 휴식시간은 다음과 같이 규정한다.

   a) 한 달 중 최대 7일간을 연속해서 초과근무 하였을 경우, 사업주는 근로자가 쉬지 못한 시간에 대해 추가 휴식시간을 제공하여야 한다.

   b) 초과근무에 따른 추가 휴식시간을 제공하지 않는 경우 노동법 제97조에 따라 추가수당을 지급하여야 한다.

제5조 근무시간 중 휴식

1. 근무시간 중 휴식시간은 노동법 제108조 제1항, 제2항에 규정되어 있다. 근무시간은 8시간 또는 6시간을 계속하여 근로하는 경우를 말한다. 구체적인 휴식시간의 시점은 사업주가 결정한다.

2. 이 조의 제1항에서 규정한 휴식시간 외에 근로자가 추가근무를 포함하여 하루 10시간 이상 근무하였을 경우, 최소 30분의 휴식시간을 근로시간에 산입하여 쉴 수 있다.

제6조 연차휴가 산정과정에서 근로시간으로 간주되는 시간

1. 학습·교육에 관한 계약을 근거로 실시되는 근무목적의 학습·교육시간
2. 교육 후 현장투입을 유해 실시되는 실습시간
3. 노동법 제116조 제1항에 따라 지급되는 유급휴가
4. 사업주의 동의하에 지급되는 도합 1개월을 초과하지 않는 유급휴가
5. 산업재해·직업병에 의해 지급되는 도합 6개월을 초과하지 않는 휴가
6. 병가에 의해 지급되는 도합 2개월을 초과하지 않는 휴가
7. 사회보험에 관한 법률규정에 따라 지급되는 출산휴가
8. 노조에 관한 법률규정에 따라 지급되는 노조활동휴가
9. 근로자의 귀책사유로 발생되지 않는 작업중단·휴무
10. 일시적인 작업중단에 따른 휴무
11. 임시구금·수감 되었으나 사법권을 가진 국가기관에 의해 범죄 무혐의로 판결되어 복직예정인 근로자의 휴무

제7조 1년 미만 근로자에 대한 연차휴가 산정법

노동법 제114조 제2항에 따라 연차휴가는 다음과 같이 계산한다. 기본 연차휴가에 장기근무에 따른 추가 연차휴가 수가 있을 경우 이를 더하고, 이를 12달로 나눈 뒤, 연중 실제 근무한 월수를 곱하여 연차휴가를 산정한다. 소수점으로 계산할 수 있으며, 결과 값이 0.5이거나 그 이상일 경우 이를 한자리 수로 반올림 할 수 있다.

제8조 구정(음력) 휴가

1. 노동법 제115조 제1항에 따라 사업주는 연말 1일·연초 4일(음력) 또는 연말 2일·연초 3일(음력) 중 택일하여 구정(음력) 휴가를 지급한다.
2. 사업주는 근로자에게 구정(음력) 휴가 실시 최소 30일 전에 통보할 의무가 있다.

□ 이외, 작업환경측정이 중요시 되는 이유로 Circular No. 25/2013/TT-BLDTBXH dated October 18, 2013 of the Ministry of Labor, War Invalids and Social Affairs guiding the implementation of feeding-up allowance for workers in harmful or dangerous environments에 따라 유해·위험환경에서 작업하는 근로자에 대하여 아래와 같이 위험수당을 지급하도록 규정하고 있으며 작업환경측정결과에 따라 근로자의 지급금액이 달라질 수 있습니다.

- Level 1: 10,000 VND
- Level 2: 15,000 VND
- Level 3: 20,000 VND
- Level 4: 25,000 VND.

작업환경에 대한 작업수준은 노동위생 표준서에서 분류된 고된작업, 유해위험한 작업으로 4,5,6등급으로 구분되며 각 등급에 따라 Level로 규정하고 있습니다. 자세한 내용은 노동보호 연구소(National Institute of Labour Protection) 웹사이트 www.nilp.vn을 참조하시기 바랍니다.

VII 일반 현황

베트남은 인도차이나 반도 동쪽에 위치하고 있으며 정확한 명칭은 베트남 사회주의공화국(The Socialist Republic of Vietnam)으로 프랑스령 식민시대(1859-1954)를 종식시키고 1945년 9월 2일 베트남 민주공화국 독립선언을 하였습니다. 1976년 대미 전쟁이 끝난 후 1976년 7월 2일 현 정부를 수립하였습니다. 인구 9,500만명에 남한 면적의 약 3.3배인 327,480㎢으로 국가의 총 길이가 1650km인데 반해 해안선의 총 길이는 3260km로 약 2배 정도 긴 해안선을 끼고 있습니다. 기후는 아열대 및 열대몬순이며 7개의 농업경제지역과 63개의 성 및 하노이, 호치민, 하이퐁, 다낭 4개의 특별시로 구성되어 있습니다. 남동쪽으로는 중국해와 태평양이 있으며 서쪽으로는 라오스와 캄보디아, 북쪽으로는 중국이 위치하고 있으며 노동인구는 약 4,200만명으로 추산되고 있습니다.

베트남 국기(금성홍기)	베트남 위치
 1945년 9월 29일 베트남 민주공화국으로 독립할 때 처음 만들어졌고, 제1차 인도차이나전쟁 후인 1955년 11월 30일, 이전 기에서 별의 5각을 더욱 날카롭게 수정하여 북(北)베트남의 국기인 '금성홍기(金星紅旗)'로 제정함	

1. 경제현황

□ 경제의 주요성장동력인 외국인 투자가 확대되고 민간소비가 활성화 되면서 '13년 들어 경제성장율은 점진적인 상승세를 보여왔으며 '14년에도 5.8% 소폭 상승할것으로 전망하고 있습니다.

<표 10> 주요 경제지표

구분	단위	2011	2012	2013[e]	2014[f]	2015[f]
경제성장율	%	6.2	5.2	5.4	5.8	6.4
물가상승율	%	18.7	9.1	6.6	7.2	7.5
재정수지/GDP	%	−2.3	−4.8	−4.1	−3.8	−3.3
환율(U$1당,평균)	VND	20,649	20,859	21,017[a]	21,142	21,710
외환보유고	억달러	135.4	255.7	328.4	388.9	500.9
수입개월수	개월	1.5	2.7	2.9	2.9	3.1
외채잔액	억달러	578.4	631.4[e]	678.2	757.9	847.1
외채잔액/GDP	%	43.0	40.6[e]	39.4	39.7	40.5
상품수출	억달러	969	1146	1354	1576	1834
상품수입	억달러	974	1047	1265	1492	1771
경상수지	억달러	2.4	90.6	99.1	97.0	84.2
경상수지/GDP	%	0.2	5.8	5.8	5.1	4.0
D.S.R	%	2.9	2.9	2.7	2.4	2.4

※자료 : EU Conutry Risk Service(Jan 2014), Global Insight /a는 실제치, e는 추정치, f는 전망치

□ 베트남은 2010년 대비 2013년 기준 우리나라 수출대상국 중 10위에서 6위로, 수입대상국 중 29위에서 16위를 차지하고 있는 흑자교역국입니다. 주요 수출품으로는 반도체, 전자부품, 정유, 철강등이 있고 주요수입품으로는 섬유의류, 휴대전화, 원유, 전기전자부품 등이 있습니다.

<표 11> 대 베트남 교역현황

(단위 : 억 달러)

구분	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
수출	39	58	78	71	97	135	159	211
수입	9	14	20	24	33	51	57	72
수지	30	42	58	47	64	84	102	139

* 출처 : 한국무역보험공사, 리스크분석부 국별산업조사팀, 2014.2, 베트남 정치·경제동향

※ 좀 더 자세한 내용은 없나요?

보고서 : 베트남 정치·경제 동향

□ 목 차

국가개황 / 주요경제지표 / 국제금융시장에서의 평가
정치·경제현황 등

□ 발행처 : 한국무역보험공사 (2014년 2월)

□ 홈페이지 : www.ksure.or.kr

보고서 : 베트남 국가신용도 평가 리포트

□ 목 차

일반개황 / 경제동향 / 정치사회동향 / 국제신인도/ 종합의견

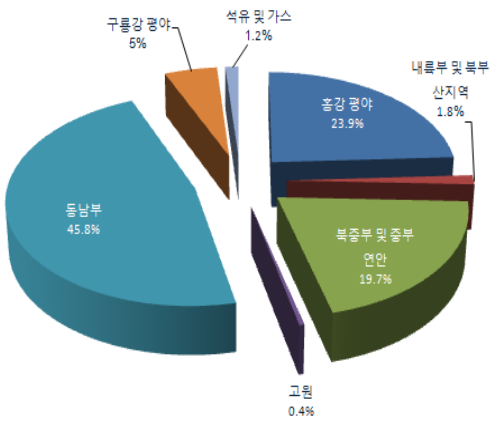
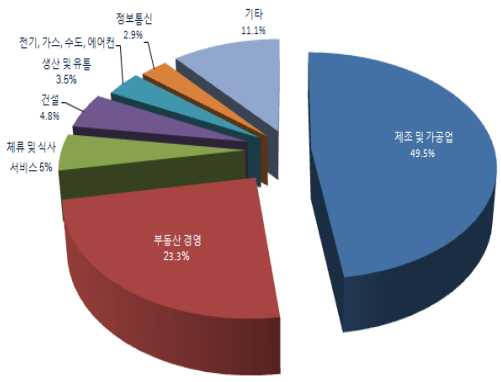
□ 발행처 : 한국수출입은행 해외경제연구소 (2013년 7월)

□ 홈페이지 : www.keri.koreaexim.go.kr

2. 투자현황

□ 2012년 외국직접투자 현황은 신규 발급 외국직접투자 자본 및 추가 자본은 130.13억 달러로 2011년 대비 84.7% (신규등록자본은 64.8%이며, 추가등록자본은011년 대비 50% 증가)이며 베트남 내 외국직접투자 최대 국가는 일본이 1위(51.4억 달러), 싱가포르 2위(17.3억 달러) 그리고 한국(11.8억 달러)로 3위를 차지하고 있으며 지출자본의 안정성을 유지하며 104.6억 달러로 2011년 대비 95.1% 증가 하였습니다.
외국직접투자의 수출은 734억 달러로 2011년 대비 33% 증가, 수입은 603.3억 달러로 2011년 대비 23.5% 증가하였고 자본 구조는 긍정적으로 이동하였다고 분석되고 있습니다. 가공산업 및 제조업 투자비율은 70% 증가하였고 부동산 투자비율은 14% 감소하였습니다.

<도표 1 > 지역별 및 업종별 외국 직접투자현황

지역별	업종별
	

* 출처 : 베트남내 외국투자현황, 기획투자부 해외투자국 (하노이 2013)

□ 2008년부터 2012년까지 5년간 베트남내 한국의 투자동향을 살펴보면 추가 등록자본의 비율은 증가하는 추세이며 가공업 및 제조업분야에 투자자본이 증가하는 것으로 나타났습니다.

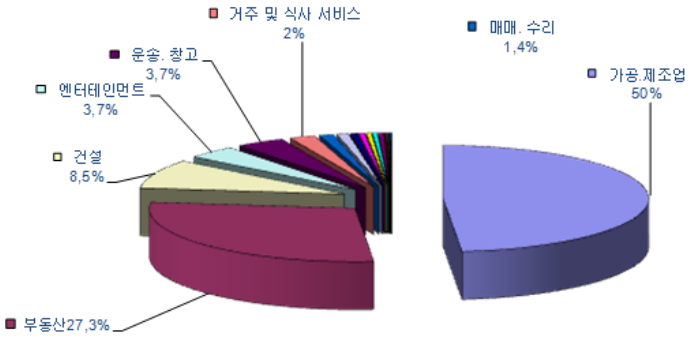
< 표 12 > 최근 5년간 베트남 내 한국의 투자동향

(단위: 억 달러)

	2008년	2009년	2010년	2011년	2012년
등록	5,276	1,895	2,545	1,467	1,178
신규 발급	4,278	1,623	2,089	873	757
추가 자본	998	275	456	591	421

* 출처 : 베트남내 외국투자현황, 기획투자부 해외투자국 (하노이 2013)

□ 한국의 주요투자 형태는 아래와 같으며 향후 베트남 내 한국투자 촉진 및 관리방향을 아래와 같이 제시하고 있습니다.



* 출처 : 베트남내 외국투자현황, 기획투자부 해외투자국 (하노이 2013)

1. 대규모 자본 및 베트남의 투자 유치 요구에 맞는 기술, 시장이 있는 한국 기업에 대한 직접 투자 촉진 강화.
2. 한국 SMEs의 특징, 요구에 맞는 생산 시설, 제도 구축, MNEs 와 SNEs 간 연결시킬 수 있는 그룹별 및 분야별로 투자유치
3. 한국 현지 협회, 지역과 연결 강화, 한국의 해외 투자동향 적극적 파악, 베트남내 한국기업의 어려움과 문제해결 등

□ 2011년부터 2020년 기간 중 외국직접투자유치 우선분야

- 자원, 미네랄, 토지를 효율적으로 이용하고 현지 업체와 밀착하는 환경과 현대적 기술이 있는 친화적 프로젝트.
- 보조산업, 농업 지원산업, 서비스 산업, 고부가가치 산업, 정보기술등에 FDI(Foreign Direct Investment) 유치 집중
- 과학 기술 서비스, 교육 및 훈련, 인프라 개발
- 제조업, 가공업, 첨단기술산업, 에너지산업, 야금, 화학 산업은 선택적으로 FDI유치
- 경쟁 우위를 가진 프로젝트, 글로벌생산 및 글로벌가치사슬에 참여할수 있는 프로젝트 우선적 개발
- 비생산 분야 수입초과 유발 분야, 에너지 낭비 분야, 제조와 밀착하지 않는 분야에 대한 투자 를 제한하고 에너지를 낭비와 낙후된 기술을 사용하고 환경오염을 유발시키는 프로젝트에는 투자허가서 미발급

※ 더 자세한 것을 알고 싶으신가요?

1. 책이름 : 신흥국 진출 패러다임을 바꾸다. (KOTRA 자료 13-041)
   □ 목 차
   1. 신흥국의 부상 / 2. 볼륨존 알아보기 / 3. 역혁신 알아보기 / 4. KOTRA를 활용한 신흥국 진출방안
   □ 발행처 : KOTRA (2013년 8월)
   □ 홈페이지 : www.kotra.or.kr

2. 책이름 : 2013년도 주요 10개국 해외투자진출 상담사례집
   □ 목 차
   중국 / 인도 / 베트남 / 인도네시아 / 미얀마 / 필리핀 / 캄보디아 러시아 / 폴란드 / 브라질
   □ 발행처 : KOTRA (2013년 12월)
   □ 홈페이지 : www.kotra.or.kr / www.ois.go.kr

3. 주요기관 연락처

□ 중앙정부 부처

- Government Web Portal: http://www.chinhphu.vn
- Ministry of Construction: http://www.xaydung.gov.vn
- Ministry of Foreign Affairs: http://www.mofa.gov.vn
- Ministry of Justice: http://www.moj.gov.vn
- Ministry of Finance: http://www.mof.gov.vn
- Ministry of Industry and Commerce: http://www.moit.gov.vn
- Ministry of Labor-Invalids and Social Affairs : http://www.molisa.gov.vn
- Ministry of Transport : http://www.mt.gov.vn
- Ministry of Information and Communication : http://www.mic.gov.vn
- Ministry of Agriculture and Rural Development: http://www.agroviet.gov.vn
- Ministry of Education and Training: http://www.moet.gov.vn/
- Ministry of Planning and Investment: http://www.mpi.gov.vn
- Ministry of Health: http://www.moh.gov.vn
- Ministry of Science and Technology: http://www.most.gov.vn
- Ministry of Natural Resources and Environment : http://www.monre.gov.vn
- Ministry of Home Affairs: http://mosha.gov.vn/EN

□ 직영부 산하관 및 국영기업

- General Statistics Office: http://www.gso.gov.vn
- General Department of Taxation: http://www.gdt.gov.vn
- Directorate for Standards, Metrology and Quality : http://www.tcvn.gov.vn
- Vietnam Maritime Administration: http://www.vinamarine.gov.vn
- VN Trade Promotion Agency (VIETRADE) : http://www.vietrade.gov.vn
- Department of Geology and Minerals of VN : http://www.dgmv.gov.vn
- National Office of Intellectual Property of VN (NOIP) : http://www.noip.gov.vn
- State Bank of Vietnam: http://www.sbv.gov.vn
- Vietnam Customs: http://www.customs.gov.vn
- Foreign Investment Agency: http://fia.mpi.gov.vn
- VN Chamber of Commerce and Industry (VCCI) : http://www.vcci.com.vn
- Vietnam Railways: http://www.vr.com.vn
- Vietnam Electricity (EVN): http://www.evn.com.vn
- Vietnam Industrial Parks: http://www.khucongnghiep.com.vn

□ 지방정부 주요 기관

- Hanoi People Committee: http://www.thudo.gov.vn
- Department of Planning and Investment of Hanoi : http://www.hapi.gov.vn
- Hochiminh Investment Trade Promotion Agency : http://www.itpc.gov.vn
- Hochiminh People Committee: http://www.vpub.hochiminhcity.gov.vn
- Department of Planning and Investment of HCMC
  - http://www.dpi.hochiminhcity.gov.vn

부록 1

베트남 노동법(Law No. 10/2012/QH13) 중 노동안전 및 위생

산업재해 신고 · 조사 · 통계 · 보고에 관한 시행규칙 (No.12/2012/TTLT-BLĐTBXH-BYT)

노동법 상의 근로시간 · 휴식시간 및 노동안전 · 노동위생에 관한 세부규정(No.45/2013/NĐ-CP)

노동안전 및 위생 분야 규정위반에 관한 행정처벌 [발췌] (No.95/2013/NĐ-CP)

노동기관의 노동안전 및 위생에 관한 노동보훈사회부와 보건부 간의 부처간 시행규칙 (No.01/2011/TTLT-BLĐTBXH-BYT)

노동위생 · 근로자건강 · 직업병 관리에 관한 안내 (No.192011/TT-BYT)

중소기업근로자 건강관리에 대한 보건부의 2000년 4월 28일자 시행규칙(No.09/2000/TT-BYT)

국 회

법률 No. 10/2012/QH13

베트남 사회주의 공화국
독립 - 자유 - 행복
2012년 6월 18일, 하노이

노 동 법 (발췌)

의결 제51/2001/QH10호에 따라 개정 및 보충된 베트남 사회주의 공화국의 1992년도 헌법에 의거하여,

국회는 노동조합법을 공포한다.

제9장
노동안전 및 노동위생

제1절 노동안전 및 노동위생에 관한 규정

제133조 노동안전 및 노동위생에 관한 법률준수

노동과 생산에 관련된 모든 기업, 기관, 조직, 개인은 노동안전 및 노동위생에 관한 법률을 준수하여야 한다.

제134조 노동안전 및 노동위생에 대한 국가 정책

1. 국가는 과학적 연구에 투자하고 노동안전 및 노동위생을 위한 도구, 설비 및 개인보호구를 생산하는 시설의 발전을 지원한다.
2. 국가는 노동안전 및 노동위생에 관한 서비스 개발을 장려한다.

제135조 노동안전 및 노동위생에 관한 정책

1. 정부는 노동안전 및 노동위생에 관한 국가 정책을 수립한다.
2. 성급 인민위원회는 해당 인민의회에 노동안전 및 노동위생에 관한 지역 정책을 제출하여 승인을 받고, 이를 사회·경제발전계획에 반영시켜야 한다.

제136조 노동안전 및 노동위생에 관한 국가기술규정

1. 노동보훈사회부는 부처, 분과, 지방과 협력하고 주관하여 노동안전 및 노동

위생에 관한 국가기술규정을 작성·발표하고, 실행될 수 있도록 지도한다.

2. 사업주는 국가기술규정, 지역기술규정 상의 기준을 기초로 하여 각 기계, 설비 및 사업장에 적합한 노동안전 및 노동위생을 보장하기 위한 내규 및 업무 절차를 수립한다.

제137조 사업장 내 노동안전 및 노동위생의 보장

1. 엄격한 노동안전 및 노동위생이 요구되는 기계·설비·자재·물질의 생산·사용·보관·유지를 위하여 시설을 신축·확장·개조하는 경우, 투자자 및 사업주는 근로자들의 사업장 및 환경의 노동안전 및 노동위생을 보장하기 위한 조치에 대한 계획을 수립하여야 한다.
2. 기계·설비·자재·에너지·전기·화학물질·식물보호물질을 생산·사용·보관·운송하는 경우, 기술의 변경 또는 신기술의 수입은 노동안전 및 노동위생에 관한 국가기술규정 또는 공표·적용되고 있는 사업장 내 노동안전 및 노동위생에 관한 기준에 따라 실행되어야 한다.

제138조 노동안전 및 노동위생에 관한 근로자 및 사업주의 의무

1. 사업주는 다음과 같은 의무가 있다.
   a) 사업장이 관계 기술규정에서 명시한 공간, 환기, 분진, 증기, 유독가스, 방사능, 전자기장, 온도, 습도, 소음, 진동, 그 밖의 유해 요소에 관한 요건을 충족하도록 보장하고, 그 요소들을 정기적으로 검사·측정하여야 한다.
   b) 기계, 설비, 작업장에 대한 노동안전 및 노동위생에 대한 조건들이 노동안전 및 노동위생에 관한 국가기술규정 또는 공표·적용되고 있는 사업장 내 노동안전 및 노동위생에 관한 기준을 충족하도록 보장한다.
   c) 위험·유해 요소를 제거 및 최소화하고, 근로자의 근로조건, 건강관리를 개선하는 조치를 제공하기 유해 사업장 내 위험·유해 요소를 검사 및 평가한다.
   d) 기계, 설비, 작업장, 창고에 대한 정기적인 검사를 실시하고, 이를 유지한다.
   đ) 기계, 설비, 사업장의 노동안전 및 노동위생에 관한 표지를 마련하고, 사업장 내에 잘 보이고 읽기 쉬운 장소에 게시한다.
   e) 노동안전 및 노동위생을 보장하기 위한 활동을 계획하고 실행하는 때에는 단위 근로자집단 대표단체의 의견을 청취하여야 한다.
2. 근로자는 다음과 같은 의무가 있다.

a) 자신에게 부여된 업무, 임무와 관련된 노동안전 및 노동위생에 관한 규정, 절차, 내규를 준수한다.

b) 사업장 내 노동안전 및 노동위생 보장을 유해 제공된 개인보호장비 및 기타 보호장치를 사용하고 유지한다.

c) 산업재해, 직업병, 유해·위험한 사고 발생 가능성을 발견하는 즉시 이를 책임자에게 보고하고, 사업주의 지시에 따라 응급조치와 산업재해의 피해 복구에 참여한다.

제2절 산업재해 및 직업병

제139조 노동안전 및 노동위생 업무 담당자

1. 사업주는 노동안전 및 노동위생 업무 담당자를 지정하여야 한다. 산업재해 및 직업병 발생 가능성이 높은 분야에 속하고 10인 이상의 근로자를 사용하는 생산·경영 시설의 경우, 사업주는 관련 전문지식을 가진 자를 노동안전 및 노동위생 업무 담당자로 지정하여야 한다.
2. 노동안전 및 노동위생 업무 담당자는 노동안전 및 노동위생에 관한 교육을 받아야 한다.

제140조 사고 처리 및 응급조치

1. 사고 처리 및 응급조치에 관하여 사업주는 다음의 책임이 있다.

   a) 사고 처리 및 응급조치에 관한 방침을 수립하고, 이에 대한 정기적인 훈련을 실시한다.

   b) 사고 및 산업재해의 발생 시 적시에 구조조치와 응급처치가 행해지도록 기술 및 의료 시설을 갖춘다.

   c) 즉시 치료 조치를 실행하거나 산업재해 및 직업병의 발생 위험이 있는 기계, 설비 및 사업장의 즉각적인 운영 중단을 지시한다.

2. 산업재해 및 직업병의 발생 위험이 명백하거나, 근로자의 생명 또는 건강에 대한 중대한 위험이 존재하는 경우, 근로자는 업무수행을 거부하거나 사업장에서 퇴거할 수 있고, 직접적으로 책임을 지는 자에게 즉시 보고하여야 한다. 이 때 근로자는 임금 전액을 지급받을 수 있고, 이는 노동규율 위반행위로 간주되지 않는다. 사업주는 위험이 제거되기 전에는 근로자에게 업무를 계속하거나 사업장에 복귀하도록 강요할 수 없다.

제141조 위험·유해 요소가 있는 조건에서 근무하는 근로자에 대한 현물급여

사업주는 노동보훈사회부 규정에 따라 위험하거나 유해한 업무를 수행하는 근로자에게 현물급여를 제공하여야 한다.

제142조 산업재해

1. 산업재해란 업무나 작업의 수행 과정 중에 근로자의 신체 일부 또는 신체 기능을 손상시키거나 근로자의 사망을 초래하는 사고를 말한다.

   이 규정은 직업훈련생, 견습생, 수습직원에게도 적용된다.

2. 산업재해를 당한 사람은 적시에 응급처치 및 적절한 치료를 받아야 한다.
3. 사업장에서의 모든 산업재해 및 직업병, 기타 중대한 사고는 정부 규정에 따라 신고, 조사 및 기록되어야 하고, 통계자료로 보관되고, 정기적으로 보고되어야 한다.

제143조 직업병

1. 직업병이란 근로자에게 영향을 미치는 유해한 근무환경에 의해 발생하는 질병을 말한다.

   보건부는 베트남노동조합총연맹 및 사업주대표단체의 의견을 청취한 후 노동보훈사회부와 협의하여 직업병 목록을 고시한다.

2. 직업병 피해 근로자는 충분한 치료와 정기적인 건강검진을 받아야 하고, 개별적인 의료기록을 가지고 있어야 한다.

제144조 산업재해 및 직업병 피해 근로자에 대한 사업주의 책임

1. 의료보험 가입 근로자에 대해서는 자기부담금을 사업주와 근로자가 분담하고, 사업주는 의료보험 지급 범위에 포함되지 않는 제반 비용을 지급하여야 한다. 의료보험 미가입 근로자에 대해서는 응급처치부터 안정된 치료까지 전 과정에서 발생한 일체의 의료비를 지급하여야 한다.
2. 산업재해 및 직업병 피해 근로자에게 치료를 위한 휴직기간을 주어야 하고, 그 기간 동안 근로자에게 근로계약에 따른 임금 전액을 지급하여야 한다.
3. 산업재해 및 직업병 피해 근로자에게 이 법 제145조에 규정된 바에 따라 보상을 하여야 한다.

제145조 산업재해 및 직업병 피해 근로자의 권리

1. 의무적 사회보험에 가입된 근로자는 사회보험법 규정에 따른 산업재해 및 직업병 제도의 혜택을 받을 수 있다.
2. 근로자가 의무적 사회보험 가입대상자에 해당하나 사업주가 사회보험기관에 사회보험료를 납부하지 않은 경우, 사업주는 근로자에게 사회보험법 규정에 따른 산업재해 및 직업병 제도에서 지급하는 금액에 상응하는 금액을 지급하여야 한다.
   급여지급의 경우, 사업주·근로자 쌍방 합의 하에 1회 지급하거나 매달 지급한다.
3. 근로자의 책임 없이 발생한 산업재해 및 직업병으로 근로자가 근로능력을 5% 이상 상실한 경우 사업주는 다음과 같은 비율로 보상한다.
   a) 근로자의 근로능력 상실률이 5~10%인 경우 근로계약에 따른 임금 1.5개월분 이상을 보상한다. 근로능력 상실률이 11~80%인 경우 10%를 초과하는 근로능력 상실률 1%당 근로계약에 따른 임금 0.4개월분을 가산하여 보상한다.
   b) 근로능력 상실률이 81% 이상인 근로자 또는 산업재해로 사망한 시행령의 유가족에게는 근로계약에 따른 임금 30개월분 이상을 보상한다.
4. 산업재해 또는 질병이 근로자에게 책임 있는 사유로 인한 경우, 근로자는 이 조 제3항에 규정된 금액의 40% 이상을 지급받는다.

제146조 노동안전 및 노동위생에서의 금지행위

1. 현물급여 대신 현금 지급
2. 산업재해 및 직업병에 대한 은폐, 허위 신고 및 보고

제3절 산업재해 및 직업병의 예방

제147조 엄격한 노동안전 기준이 적용되는 기계, 설비 및 자재의 안전인증

1. 엄격한 노동안전 기준이 적용되는 모든 기계, 설비 및 자재는 사용개시 전에, 그리고 사용 중에 정기적으로 노동안전 기술안전인증기관의 안전인증을 받아야 한다.
2. 노동보훈사회부는 엄격한 노동안전 기준이 적용되는 기계, 설비 및 자재의

목록을 고시하여야 한다.

3. 정부는 노동안전 기술안전인증기관의 자격 조건을 규정하여야 한다.

제148조 노동안전 및 노동위생에 관한 계획

사업주는 매년 생산과 경영에 관한 계획을 수립할 때, 노동안전 및 노동위생, 근로환경 개선에 관한 조치를 포함한 계획을 함께 수립하여야 한다.

제149조 근로 중인 개인을 보호하는 장비

1. 위험·유해한 작업을 수행하는 근로자는 사업주로부터 충분한 개인보호구를 제공받고, 노동보훈사회부의 규정에 따라 작업 중에 이를 사용하여야 한다.
2. 개인보호구는 품질 기준을 충족하여야 한다.

제150조 노동안전 및 노동위생에 관한 교육

1. 사업주와 노동안전 및 노동위생 업무 담당자는 노동안전 및 노동위생에 관한 교육과정을 이수하여야 하고, 검사와 시험을 거쳐 노동안전 및 노동위생 교육운영기관으로부터 증명서를 발급받아야 한다.
2. 사업주는 근로자, 직업훈련생, 견습생의 채용 및 인사배치 시에 노동안전 및 노동위생 교육을 진행하여야 하고, 사업주가 관리하는 시설을 방문하거나 시설에서 작업하는 이들에게 노동안전 및 노동위생에 관한 규정을 안내하여야 한다.
3. 엄격한 노동안전 및 노동위생 기준이 적용되는 업무를 수행하는 근로자는 노동안전 및 노동위생에 관한 교육과정을 이수하여야 하고, 검사와 시험을 거쳐 증명서를 발급받아야 한다.
4. 노동보훈사회부는 노동안전 및 노동위생 교육운영기관의 자격 조건을 규정하고, 노동안전 및 노동위생 교육정책의 기준을 마련하며, 엄격한 노동안전 기준이 적용되는 업무 목록을 작성하여야 한다.

제151조 노동안전 및 노동위생에 관한 정보

사업주는 근로자를 위하여 산업재해, 직업병, 위험·유해한 요소들, 사업장 내 노동안전 및 노동위생 보장조치들의 상황에 관한 충분한 정보를 제공하여야 한다.

제152조 근로자의 건강관리

1. 사업주는 근로자의 채용 및 배치 시에 각 업무별로 요구되는 건강 기준을 준수하여야 한다.
2. 사업주는 매년 직업훈련생, 견습생을 포함한 근로자에 대하여 정기 건강검진을 실시하여야 한다. 부인과 검진을 받아야 하는 여성근로자, 과중·유해한 업무를 수행하는 근로자, 장애인근로자, 미성년근로자 및 고령근로자에 대하여는 적어도 6개월에 1회 이상 건강검진을 실시하여야 한다.
3. 직업병의 위험이 있는 환경에서 근무하는 근로자는 보건부의 규정에 따라 직업병에 관한 의료진단을 받아야 한다.
4. 산업재해 및 직업병 피해 근로자는 법률에 따라 부상 또는 질병의 정도와 근로능력 상실률을 판단하는 의료진단을 받아야 하고, 치료, 요양 및 직업재활훈련을 받아야 한다.
5. 근로자가 산업재해 및 직업병 피해를 입은 후에도 근무를 계속하는 경우, 사업주는 노동부문 의료검사위원회의 결정에 따라 당해 근로자의 건강상태에 적합한 업무에 배치하여야 한다.
6. 사업주는 보건부의 규정에 따라 근로자의 개별건강기록과 종합관리기록을 관리하여야 한다.
7. 사업주는 유독하거나 전염성 요소가 있는 환경에서 근무하는 근로자에게 근무 종료 후 해독 및 소독 조치를 제공하여야 한다.

본 법은 2012년 6월 18일 제13대 베트남사회주의공화국 국회 제3차 정기회의에서 통과되었음.

국 회 주 석

(서명)

응우옌 싱 훙

노동보훈사회부
보건부
번호 No. 12/2012/TTLT-BLĐTBXH-BYT

베트남 사회주의 공화국
독립 - 자유 - 행복
2012년 5월 21일, 하노이

시 행 규 칙

산업재해 신고·조사·통계·보고에 관한 시행규칙

2006년 6월 29일 수정·보완되고, 2002년 4월 2일 수정·보완된, 1994년 6월 23일 노동법에 근거하여,
2002년 12월 27일 시행령 110/2002/NĐ-CP에 의해 수정·보완된, 1995년 1월 20일 노동안전 및 위생에 관한 시행령 06/CP에 근거하여,
노동보훈사회부의 기능·임무·권한·조직구조에 대해 규정한 2007년 12월 25일 정부 시행령 186/2007//NĐ-CP에 근거하여,
보건부의 기능·임무·권한·조직구조에 대해 규정한 2009년 12월 27일 시행령 188/2009/NĐ-CP와 2009년 12월 27일 시행령 188/2009/NĐ-CP의 제3조에 대해 수정·보완한 2010년 3월 9일 시행령 22/2010/NĐ-CP에 근거하여,
노동보훈사회부와 보건부는 산업재해 신고·조사·통계·보고에 관한 시행규칙을 다음과 같이 공포한다.

제1조 개정범위

이 시행규칙은 국내외 산업재해 신고·조사·통계·보고업무에 대해 규정한다.

제2조 적용대상

이 시행규칙은 노동력을 사용하는 기업·기관·조직·개인에 적용된다. (이하 '기관'이라 부른다)

1. 베트남 영토에서 활동하는 노동력을 사용하는 기업·기관·조직·개인 (무장 세력에 속한 단위는 제외)
2. 베트남 기업이 해외에 공정을 두어 베트남 근로자들이 해당 공정에서 근무하도록 한 기업
3. 외국기업·기관·조직·개인 또는 베트남 영토에서 활동하는 노동력을 사용하는 외국조직. 베트남 사회주의 공화국이 가입·계약체결한 조약 또는 베트남 사법기관이 기타 규정에 대해 맺은 협정의 경우 제외한다.

제3조 산업재해

1. 산업재해란 업무나 작업의 수행 과정 중에 근로자의 신체 일부 또는 신체 기능을 손상시키거나 근로자의 사망을 초래하는 것으로 다음과 같은 것을 포함한다.
   a) 산업재해는 노동업무나 작업수행과 같은 노동과정에서 발생하는 재해를 말한다.
   b) 산업재해는 사업주 또는 문서를 통해 사업주의 직접관리 권한을 위임받은 자에 의해 배정받은 업무 및 기타 임무를 수행하는 과정에서 발생하는 재해를 말한다.
   c) 산업재해는 노동법과 기관내규에서 허가하는 생활에 필요한 활동들을 하는 과정(휴식, 식사, 현물보양, 월경, 수유, 목욕, 생리활동)에서 근로자에게 발생한 재해를 말한다.
2. 산업재해는 합당한 시간 및 장소에서 발생한 재해를 말한다.
   a) 출·퇴근길에 근로자에게 발생한 재해
   b) 사업주의 명령에 따라 외국에서 임무(토론·회의참여, 단기실습, 현장연구)를 수행하는 과정에서 발생한 재해

제4조 산업재해 분류

1. 사망재해란 근로자가 재해발생장소에서 즉사 또는 응급치료를 위한 이송과정·응급처치과정·치료과정에서의 사망 및 산업재해로 인한 주요상해가 재발되어 사망하는 경우를 말한다. (법의안전인증서의 결과에 따른다)
2. 중재해란 근로자가 이 시행규칙 부록 제1번에서 규정된 상해 중 최소 1개 이상의 상해를 입은 경우를 말한다.
3. 경재해란 근로자가 이 조 제1번, 제2번 항목에서 규정되지 않은 상해를 입은 경우를 말한다.

제5조 산업재해 신고

1. 기관의 관리범위에 속한 작업장에서 근로자가 재해를 입은 경우 또는 사업주 또는 문서를 통해 사업주의 직접관리 권한을 위임받은 자에 의해 배정받

은 업무 및 기타 임무를 수행하는 과정에서 재해가 발생한 경우 산업재해자나 재해발견자(근로자, 관리자)는 사업주에게 즉시 신고해야한다.

2. 이 조 제1번 항목에서 제시한 산업재해로 근로자가 사망하거나 2명 이상의 근로자가 중재해를 입었을 경우 가장 신속한 방법(직접연락, 전화, 팩스, 공보, 이메일)을 통해 중앙직할시·성 노동사회보훈소, 산업재해 발생지역의 현급 공안기관, 기관을 직접 관리하는 있는 상급기관(보유 시)들에 다음과 같이 보고한다.

   a) 성 내에서 발생한 재해는 해당 성에 신고한다.

   b) 치료과정에서의 사망 및 산업재해로 인한 주요상해가 재발되어 사망하는 경우(법의안전인증서의 결과에 따라)에는 사망근로자가 속한 기관은 해당 사고 조사에 참여한 조사단이 있는 성급 노동사회보훈소에 신고하여 법률 규정에 따라 제도해결을 할 수 있도록 한다.

   c) 산업재해는 노동법과 기관내규에서 허가하는 생활에 필요한 활동들을 하는 과정(휴식, 식사, 현물보양, 월경, 수유, 목욕, 생리활동)에서 근로자에게 발생한 재해를 말한다.

   d) 신고내용은 이 시행규칙 부록 제2번의 규정양식에 따른다.

3. 근로자가 교통사고(기관내부노선에서 발생한 사고 제외)로 사망하거나 2명 이상의 근로자가 중재해를 입었을 경우, 사망근로자가 속한 기관은 교통경찰기관의 사고처리문서에 근거하여 교통사고를 처리하거나 성급 노동사회보훈소 조사반에 신고하기 유해 지방정권의 확인서나 사고발생지역의 관할공안의 확인서를 발급받는다.

   신고는 이 조의 제2번 항목에서 규정된 원칙에 따라 정히 시행한다.

4. 외국에서 임무수행 과정에서 재해를 당하거나 사망한 베트남 근로자에 대해서는 근로자 직접관리 기관이 다음의 원칙에 따라 신고한다.

   a) 재해소식을 접한 날로부터 3근무일 이내에 가장 신속한 방법(직접연락, 전화, 팩스, 공보, 이메일)을 통해 소재지 성급 노동사회보훈소 조사반에 인편을 통해 신고한다.

   b) 타 기관을 통해 파견된 근로자가 사망하거나 중재해를 입은 경우 재해소식을 접한 날로부터 3근무일 이내에 타 기관은 해당 근로자를 관리하는

기관에 신고하여 알린다. 재해소식을 접한 날로부터 3근무일 이내에 근로자 관리기관은 소재지 내 노동사회보훈소 조사반에 신고한다.

c) 신고내용은 이 시행규칙 부록 제2번의 규정양식에 따른다.

제6조 산업재해조사단 설립

1. 기관급 산업재해조사단

a) 기관 내에서 재해가 발생하였을 경우 사업주는 해당 재해 조사를 유해 기관급 산업재해조사단을 즉시 설립하여야 한다.

b) 기관급 산업재해조사단의 구성은 다음과 같다.

- 사업주(기관소유주) 또는 문서를 통해 사업주의 직접관리 권한을 위임받은 자
- 기관노조집행부 또는 임시노조집행부 대표, 기관 내 노조조직이 설립되지 않은 경우 전체노동자 대표 및 구성원
- 노동안전위생업무 담당자 및 구성원
- 기관의 보건간부 및 구성원
- 기타 소수 구성원 (필요 시)

2. 성급 산업재해조사단

사망재해 또는 2명 이상의 근로자가 중재해를 입었다는 기관의 보고를 받거나 이 시행규칙의 제7조 제2번 항목 C번에서 규정한 서류 및 문서를 접수받았을 경우, 성급 노동사회보훈소 감독관은 성급 노동보훈사회부 조사단장의 제의에 따라 성급 산업재해조사단을 설립한다. (이 시행규칙 부록 제3번의 규정양식에 따름) 조사단의 구성은 다음과 같다.

a) 노동사회보훈소 조사단 대표 및 구성원

b) 보건소 대표 및 구성원

c) 성급 노동연합 대표 및 구성원

d) 성급 농민협회 대표 및 구성원(농업분야에서 근무하는 근로자를 대상으로 한 산업재해일 경우)

đ) 기타 소수 구성원 (필요 시)

3. 중앙급 산업재해조사단

노동보훈사회부부장은 노동보훈사회부 조사단장의 제의에 따라 산업재해조사단을 설립·결정한다. (이 시행규칙 부록 제4번의 규정양식에 따름) 조사단의 구성은 다음과 같다.

a) 노동보훈사회부 조사단 대표 및 구성원

b) 보건소 대표 및 구성원

c) 베트남 노동총연맹 대표 및 구성원

d) 베트남 농민협회 대표 및 구성원(농업분야에서 근무하는 근로자를 대상으로한 산업재해일 경우)

đ) 기타 소수 구성원 (필요 시)

제7조 산업재해조사단의 사법권

1. 기관급 산업재해조사단

a) 기관 내에서 재해가 발생하였을 경우 해당 재해를 조사할 책임이 있다. 이 조의 제2번, 제3번 항목에서 규정한 경우는 제외한다. 타 기관의 관리권한에 속한 근로자의 재해의 경우에는 해당 기관과 협력하여 이 시행규칙의 규정에 따라 조사를 진행한다.

b) 해당 국가(베트남 기업과 계약을 맺은)의 사법권을 가진 기관과 협력하여 베트남 기업이 해외에 공정을 두어 베트남 근로자들이 해당 공정에서 근무하도록 한 기업(베트남 사회주의 공화국이 가입·계약체결한 조약 또는 베트남 사법기관이 기타 규정에 대해 맺은 협정의 경우 제외)에서 산업재해로 근로자가 사망하거나 2명 이상의 근로자가 중재해를 입은 산업재해에 대해 조사를 실시한다. 기관급 산업재해조사단은 조사 시 해당 국가의 법률을 준수해야한다.

2. 성급 산업재해조사단

a) 성 내에서 산업재해로 근로자가 사망하거나 2명 이상의 근로자가 중재해를 입은 산업재해에 대해 조사를 실시한다.

b) 성 내 기관급 산업재해조사단이 조사한 산업재해에 대해 재조사한다. 베트남 기업이 해외에 공정을 두어 베트남 근로자들이 해당 공정에서 근무하도록 한 기업(성 내에 주사무소를 둔 기업에 대해)은 해당 국가의 법률을 준수하여 재조사한다. 베트남 사회주의 공화국이 가입·계약체결한 조약

또는 베트남 사법기관이 기타 규정에 대해 맺은 협정의 경우 제외한다. 재조사는 이 시행규칙 제12조의 규정에 따른다.

c) 외국에서 임무(토론·회의참여, 단기실습, 현장연구)를 수행하는 과정에서 발생한 사망재해나 2명 이상의 근로자가 중재해를 입은 경우 근로자 관리 기업은 해당 재해에 관한 서류·문서를 5근로일 이내에 작성한 뒤 성급 노동보훈사회부 조사단에 제공하여 이 시행규칙 부록 제7번의 규정양식에 따라 보고서를 작성 및 확인할 수 있도록 한다.

재해에 관한 서류·문서에는 다음과 같은 것을 포함한다.

- 외국에서의 토론·회의참여, 단기실습, 현장연구 프로그램 수행 및 출장
- 외국의 사법권을 가진 기관의 현장조사보고서 번역문(원본 사진 첨부)
- 외국의 사법권을 가진 기관의 현장약도, 현장사진, 피해자 사진을 담은 번역문(원본 사진 첨부)
- 시체검사보고서 또는 상해검사보고서 번역문(원본 사진 첨부)
- 피해자, 목격자 또는 재해 관련자의 진술을 담은 보고서 번역문(보유 시)
- 외국의 사법권을 가진 기관의 재해확인서 번역문(원본 사진 첨부)
- 외국병원의 상해증명서(원본 사진 첨부) 번역문 또는 베트남병원의 상해증명서(베트남에서 치료받은 경우)
- 외국병원의 퇴원증(원본 사진 첨부) 번역문 또는 베트남병원의 퇴원증(베트남에서 치료받은 경우)

3. 중앙급 산업재해조사단

노동보훈사회부부장의 필요시 노동보훈사회부 조사단장의 제의에 따라 산업재해를 조사할 책임이 있다. 성급 산업재해조사단이 조사한 산업재해에 대해 재조사하고, 이 시행규칙 제12조의 규정에 따라 재조사를 실시한다.

4. 사망재해 또는 이 시행규칙 제5조 제5번 항목에서 제시한 영역에서 2명 이상의 근로자가 중재해에 당했을 경우 해당 영역 관리 부·부처는 근로자 소재지의 성급 노동사회보훈소 조사단(또는 노동보훈사회부 조사단)과 협력하여 산업재해조사단을 설립하고 조사 실시 및 이 시행규칙 부록 제7번에의 규정양식에 따라 산업재해보고서를 작성한다.

제8조 산업재해조사단의 임무

1. 사망재해 또는 2명 이상의 근로자가 중재해를 입었다는 기관의 보고를 받은 경우 성급 노동사회보훈소 감독관은 산업재해조사단의 참여를 유해 이 시행

규칙 제6조 제2번 항목에서 규정된 산업재해조사단 조직에 속한 기업들에게 즉시 보고해야한다.

2. 산업재해조사단은 사업주에게 산업재해와 관련된 서류·문서를 요구하고 재해관련 조사중인 성 또는 현 공안기관와 협력하여 현장·상해조사 및 증거·물증·재해와 관련된 자료를 수집하여 보고서를 작성한다.

3. 산업재해조사단장의 임무

a) 이 시행규칙 제6조 제2항목 b), c), d)번과 제3항목 b), c), c)번과 연관된 기관의 적시 조사를 보장하기 유해 조사시행을 결정한다.

b) 조사단의 구성원에게 구체적인 임무를 부여한다.

c) 조사단 구성원들 사이에 합의되지 않은 문제가 있을 경우 산업재해조사단장은 합의를 유해 조사단 내 토론을 실시한다.

d) 산업재해조사보고서를 공포한다.

4. 산업재해조사단장 구성원의 임무

a) 산업재해조사단장에 의해 부여받은 임무를 수행하고 조사단의 일반활동에 참여한다.

b) 직속관리기관의 대표의 의견을 보류하고 보고할 권한이 있다.

c) 조사단의 공포가 있기 전까지 조사과정에서 발생한 자료·문서를 누설하지 않는다.

제9조 산업재해조사과정

1. 기관급 산업재해조사단의 경우

a) 산업재해와 관련된 자료 및 증거·물증 수집

b) 이 시행규칙 부록 제5번의 규정양식에 따라 피해자, 목격자 또는 재해 관련자의 진술 수집

c) 법의안전인증·기술안전인증 제안(필요 시)

d) 수집된 진술 및 증거를 바탕으로 다음과 같은 내용을 확인하기 유해 분석·처리를 실시한다.

- 산업재해 경과
- 산업재해 발생원인(원인제공자가 사업주인지 근로자인지 사업주와 근로자도 아닌 다른 원인이지 정확하게 기록한다)

- 산업재해 결과(산업재해인지 산업재해로 간주할 수 있는 경우인지 산업재해가 아닌지 정확하게 기록한다)
- 위반정도 및 산업재해를 일으킨 자에 대한 처리방법 제안
- 해결방법 및 유사산업재해 재발방지

đ) 이 시행규칙 부록 제6번의 규정양식에 따라 산업재해조사보고서 작성

e) 조사완료 후 이 시행규칙 부록 제8번의 규정양식에 따라 산업재해조사보고서 공포를 위한 회의문서 및 회의를 조직한다.
산업재해조사보고서 공포회의의 구성은 다음과 같다.
- 조사단장(회의 주재)
- 사업주(기관소유주) 또는 문서를 통해 사업주의 직접관리 권한을 위임받은 자
- 산업재해조사단 구성원
- 산업재해자 또는 산업재해자 친인척 대표, 목격자 또는 재해와 관련된 자
- 기관노조집행부 또는 임시노조집행부 대표, 기관 내 노조조직이 설립되지 않은 경우 전체노동자 대표 및 구성원
- 기관을 직접 관리하는 상부기관 대표(필요시)
- 회의에 참여한 구성원들 중 산업재해보고서의 내용에 합의하지 않는 경우 자신의 의견 및 서명을 적어 산업재해조사보고서 공포를 위한 회의문서에 작성한다.

2. 성급 산업재해조사단의 경우

a) 이 조의 제1번 항목 a), b), c), d)번에서 제시한 내용을 수행한다.

b) 각 산업재해에 대해 이 시행규칙 부록 제7번의 규정양식에 따라 산업재해보고서를 작성한다.

c) 시행규칙 부록 제8번의 규정양식에 따라 산업재해조사보고서 공포를 위한 회의문서 및 회의를 조직한다.
산업재해조사보고서 공포회의의 구성은 다음과 같다.
- 조사단장(회의 주재)
- 산업재해조사단 구성원
- 사업주(기관소유주) 또는 문서를 통해 사업주의 직접관리 권한을 위임받은 자
- 산업재해자 또는 산업재해자 친인척 대표, 목격자 또는 재해와 관련된 자

- 기관노조집행부 또는 임시노조집행부 대표, 기관 내 노조조직이 설립되지 않은 경우 전체노동자 대표 및 구성원
- 공안기관, 인민검찰청 대표(사망 산업재해인 경우)

d) 회의에 참여한 구성원들 중 산업재해보고서의 내용에 합의하지 않는 경우 자신의 의견 및 서명을 적어 산업재해조사보고서 공포를 위한 회의문서에 작성한다. 사업주 또는 문서를 통해 사업주의 직접관리 권한을 위임받은 자는 산업재해조사보고서 공포를 위한 회의문서에서 서명 및 인감(보유시)을 날인하고 산업재해조사단의 제안을 시행한다.

đ) 산업재해조사보고서 공포를 위한 회의문서를 완성한 일로부터 3근로일 이내에 성급 산업재해조사단은 산업재해조사보고서와 산업재해조사보고서 공포를 위한 회의문서를 산업재해조사단 구성원이 있는 기관, 노동보훈사회부(노동안전국 및 부서 검사관), 산업재해 발생기관, 피해자, 피해자 친인척에게 직접 또는 우편을 통해 보낸다.

3. 중앙급 산업재해조사단의 경우

a) 노동보훈사회부장의 산업재해조사단 설립 결정 후 산업재해조사단장은 이 시행규칙 제6조 제3번 항목에서 규정된 산업재해조사단 조직이 속한 기관에 산업재해조사단의 참여를 유해 보고한다.

b) 산업재해조사단은 사업주에게 산업재해와 관련된 서류·문서를 요구하고 재해관련 조사중인 성 또는 현 공안기관와 협력하여 현장·상해조사 및 증거·물증·재해와 관련된 자료를 수집하여 보고서를 작성한다.

c) 이 조 제2번 항목 b), c)번에서 제시한 내용을 수행한다.

d) 회의에 참여한 구성원들 중 산업재해보고서의 내용에 합의하지 않는 경우 자신의 의견 및 서명을 적어 산업재해조사보고서 공포를 위한 회의문서에 작성한다. 사업주 또는 문서를 통해 사업주의 직접관리 권한을 위임받은 자는 산업재해조사보고서 공포를 위한 회의문서에서 서명 및 인감(보유시)을 날인하고 중앙급 산업재해조사단의 제안을 시행한다.

đ) 산업재해조사보고서 공포를 위한 회의문서를 완성한 일로부터 3근로일 이내에 중앙급 산업재해조사단은 산업재해조사보고서와 산업재해조사보고서 공포를 위한 회의문서를 산업재해조사단 구성원이 있는 기관, 노동안전국(노동보훈사회부), 산업재해 발생기관, 피해자, 피해자 친인척에게 직접 또는 우편을 통해 보낸다.

제10조 산업재해조사기간

1. 산업재해조사기간은 산업재해가 발생한 날부터 산업재해조사보고서가 공포되는 날까지로 산출한다.

   a) 경재해의 경우 2근로일을 초과하지 않는다.

   b) 중재해의 경우 5근로일을 초과하지 않는다.

   c) 2명이상의 중재해의 경우 15근로일을 초과하지 않는다.

   d) 사망재해의 경우 산업재해조사단이 경찰조사기관으로부터 산업재해에 관련된 자료·물건을 충분히 받은 뒤로부터 20근로일을 초과하지 않는다. 기술감정 또는 법의감정이 필요한 산업재해의 경우 40근로일을 초과하지 않는다.

2. 사망재해 또는 2명이상의 중재해에 대하여 기간연장이 필요한 경우 기간만료 5근로일 전에 산업재해조사단장은 조사단 설립결정자에게 요청·보고해야 한다. 조사를 위한 기간연장은 이 조 제1번 항목에서 규정한 기한을 초과할 수 없다.

제11조 산업재해문서

1. 산업재해문서는 다음을 포함한다.

   a) 현장조사보고서

   b) 현장약도

   c) 현장 및 피해자 사진

   d) 시체검사 또는 상해검사보고서

   đ) 기술감정 및 법의안전인증보고서(보유 시)

   e) 피해자, 목격자 또는 재해 관련자의 진술보고서

   g) 산업재해조사보고서

   h) 산업재해조사보고서 공포를 위한 회의문서

   i) 치료받은 병원의 상해증명서

   k) 치료받은 병원의 퇴원증(보유 시)

2. 하나의 산업재해에 다수의 재해근로자가 있는 경우 각 근로자마다 별도의

문서를 갖는다.

3. 산업재해 발생기관 및 조사단 구성기관의 산업재해보고서의 유지보관기간은 이 시행규칙 제13조 제9번 항목 규정에 따른다.

제12조 고소·고발 시 산업재해재조사

1. 산업재해보고서 공포 후로부터 90일 이내에 법률 규정에 따라 고소·고발이 있는 경우 다음과 같은 원칙을 통해 재조사를 실시한다.

   a) 고소·고발을 의뢰를 받은 날로부터 10근로일 이내에 기관·조직은 산업재해조사단 설립결정을 해야 하고 고소고발법이 정한 수순·수속에 따라 고소·고발을 해결할 책임이 있다.

   b) 고소·고발자가 이 조 제1번 항목의 a)번대로 해결할 책임이 있는 조직·기관의 결과에 대해 합의하지 않고 계속해서 고소·고발할 경우에는 조직·기관은 다음과 같은 원칙에 따라 조사시행을 유해 상급 산업재해재조사단을 조직해야한다.

      - 산업재해재조사단은 이 시행규칙 제7조에서 규정한 사법권에 따라 조사를 시행한다. 동시에 재조사결과를 고소·고발자에게 문서를 통해 보고한다. 재조사를 시행하지 않는 경우 이유에 대해 설명해야한다.
      - 성급 산업재해재조사단은 기관급 산업재해재조사단이 재조사한 산업재해를 재조사한다.
      - 중앙급 산업재해재조사단은 성급 산업재해재조사단이 재조사한 산업재해를 재조사한다. 중앙급 산업재해재조사단의 결론은 최종 결론이다.

   c) 기관급 산업재해재조사단 및 산업재해 발생기관은 성급 산업재해재조사단에게 산업재해와 관련된 자료 및 증거·물증을 제공할 책임이 있다.

   d) 성급 산업재해재조사단은 중앙급 산업재해재조사단에게 산업재해와 관련된 자료 및 증거·물증을 제공할 책임이 있다.

   đ) 재조사기간은 조사결과공포일로부터 45일을 초과하지 않는다. 벽지에서 발생하거나 복잡한 산업재해의 경우에는 60일을 초과하지 않는다.

2. 산업재해재조사보고서가 공포되면 기존 산업재해보고서는 법적효력을 상실한다.

제13조 산업재해발생기관 사업주의 책임

1. 재해자에 대해 적시 응급처치

2. 이 시행규칙 제5조의 규정에 따라 산업재해 공포

3. 다음과 같은 원칙에 따라 사망재해 및 경재해 사고현장 유지

   a) 재해자에 대한 응급처치 및 타 근로자를 대상으로 추가 피해·상해를 방지하기 유해 현장을 유지하는 것이 어려울 경우에는 약도작성, 문서작성, 사진촬영, 현장촬영을 한다. (가능 시)

   b) 이 시행규칙의 규정에 따라 조사단계를 마무리하거나 성급 산업재해조사단 또는 공안기관의 문서상 동의를 받았을 경우에만 현장처리 및 시체매장이 가능하다.

4. 상급 산업재해조사단의 요구에 따라 산업재해와 관련된 자료 및 증거·물증을 즉시 제공하고 해당 자료 및 증거·물증에 대해 법 앞에 책임을 진다.

5. 요청 시 산업재해조사단에 정보를 제공하는 산업재해관련자를 위한 여건을 만든다.

6. 이 시행규칙 제7조 제1번 항목의 규정에 따라 산업재해조사를 조직한다.

7. 산업재해조사보고서 공포를 위한 회의문서를 완성한 일로부터 3근로일 이내에 기관급 산업재해조사단은 산업재해조사보고서와 산업재해조사보고서 공포를 위한 회의문서를 다음과 같은 조직 및 개인에게 직접 또는 우편을 통해 보낸다.

   a) 산업재해자 또는 산업재해자 친인척

   b) 재해발생기관 주소지의 성급 노동사회보훈소 조사단

   c) 재해발생기관 주소지에 산업재해 문제해결을 유해 법률 규정에 따라 설립된 성급 사회보험기관

   d) 기관을 직접 관리하는 상급기관(보유 시)

8. 산업재해에 관련된 충분한 정보를 해당 기관에 속한 모든 근로자에게 통보한다.

9. 근로자에 관한 산업재해 서류를 다음과 같은 기간 동안 유지한다.

   a) 사망산업재해의 경우 15년

   b) 기타 산업재해의 경우 근로자 정년퇴직 시까지

10. 산업재해조사 및 재조사 업무과정에서 발생하는 다음과 같은 경비를 정산

한다.

a) 현장 정지

b) 현장 및 피해자 촬영·인쇄·현상

c) 기술감정 및 법의감정(필요 시)

d) 시체검사

đ) 산업재해에 관한 문서 게재

e) 산업재해조사 과정에서 발생하는 교통비

g) 산업재해조사보고서 공포를 위한 회의조직

h) 상기 비용은 기업소득세법에 관한 법률시행규정에 따른 노동기관의 합리적인 지출이며, 노동기관의 일반활동경비 및 경영산출경비에서 산입하여 결산한다.

i) 산업재해 발생에 따른 효과적인 해결법 및 조치방법 시행, 경험산출, 산업재해조사보고서에 기술된 의견 시행 및 결과보고, 산업재해 원인제공자에 대한 사법권에 따른 처리

제14조 산업재해자·목격자·산업재해 관련자의 책임

1. 산업재해조사단의 요구에 따라 산업재해와 관련하여 자신이 알고 있는 모든 세부항목에 대해 정직하게 진술하며, 자신이 진술한 내용에 대해 법 앞에 책임을 진다.
2. 산업재해자·목격자·산업재해 관련자의 진술은 이 시행규칙 부록 제5번의 규정양식에 따라 작성한다.

제15조 산업재해 통계 및 보고

1. 기관의 경우

산업재해조사보고서 및 산업재해조사보고서 공포를 위한 회의문서를 입수한날로부터 2근로일 이내에 재해자 관리기관은 규정에 따라 산업재해 통계 및 보고를 해야 한다.

a) 각 기관은 이 시행규칙 부록 제9번의 규정양식에 따른 산업재해통계목록을 보유해야 하며 다음과 같은 원칙에 따라 산업재해통계목록에 이미 발생한 산업재해에 대한 정보를 충분히 기입해야한다.

- 관리권한에 있는 근로자를 대상으로 발생한 모든 산업재해는 산업재해 통계목록에 기입한다.
- 한 명의 근로자가 한 건 이상의 산업재해를 당했을 경우 각 산업재해를 별도 기재한다.
- 모든 산업재해는 관리권한에 있는 근로자에게 1일 이상의 휴업을 제공하며 이를 통계에 기록한다. 산업재해가 아닌 것은 보고서 상에 "산업재해 없음"이라고 명확히 기재한다.

b) 모든 기관은 이 시행규칙 부록 제10번의 규정양식 및 다음의 원칙에 따라 산업재해 총 현황을 보고해야 한다. (반기 및 연간)
- 성 내 주소지를 둔 기관은 산업재해 총 현황을 해당 성의 노동사회보훈소에 보내야한다. 반기보고의 경우 7월 5일전에 연간보고의 경우 다음해 1월 10일전에 직접 또는 팩스·우편·이메일을 통해 보고한다.

2. 각 성의 노동사회보훈소의 경우

a) 성 내 주소지를 둔 기관의 상반기 및 연간 산업재해 총 현황을 종합한다.

b) 이 시행규칙 부록 제11번의 규정양식에 따라 산업재해 총 현황 보고서를 상반기보고의 경우 7월 15일전에 연간보고의 경우 다음 해 1월 25일 전에 노동보훈사회부(노동안전국) 및 성 통계국에 보낸다.

제16조 시행책임

1. 각 기관은 이 시행규칙의 규정들을 엄중히 시행할 책임이 있고, 근로조건 개선을 유해 다음과 같은 조치법 보강한다. 주변 환경 및 작업구역의 위험요소에 대한 정기평가, 직업병 예방을 유해 사업주 및 근로자를 대상으로 의식함양을 위한 교육 및 홍보
2. 각 성의 노동사회보훈소는 해당 성의 모든 기관들이 이 시행규칙을 시행할 수 있도록 안내·보급할 책임이 있다.
3. 각 부·부처 기관 및 성 인민위원회는 관리권한에 속한 기관들이 이 시행규칙의 규정을 시행할 수 있도록 지도·조사·재촉할 책임이 있다.
4. 노동보훈사회부는 전국단위의 산업재해 현황을 매 반기 및 분기에 정기 보고할 의무가 있다.

제17조 시행효력

1. 이 시행규칙은 2012년 7월 4일부터 효력을 지닌다.
2. 2005년 3월 8일 산업재해에 대한 신고·조사·문서작성·정기보고에 대한 내용을 담은 노동보훈사회부-보건부-베트남노동총연맹간의 부처 간 시행규칙 14/2005/TTLT-BLĐTBXH-BYT-TLĐLĐVN은 이 시행규칙이 효력을 가진 날로부터 효력을 상실한다.

시행과정에서 발생하는 애로사항은 노동보훈사회부 및 보건부에 건의하여 이를 해결한다.

3. 각 부·부처 기관 및 성 인민위원회는 관리권한에 속한 기관들이 이 시행규칙의 규정을 시행할 수 있도록 지도·조사·재촉할 책임이 있다.
4. 노동보훈사회부는 전국단위의 산업재해 현황을 매 반기 및 분기에 정기 보고할 의무가 있다.

보건부 총리	**노동보훈사회부 총리**
(서명)	**(서명)**
응우옌 타잉 롱	**부이 홍 링**

정 부	**베트남 사회주의 공화국** **독립 - 자유 - 행복**
번호 No. 45/2013/NĐ-CP	**2013년 5월 10일, 하노이**

시 행 령

노동법 상의 근로시간·휴식시간 및 노동안전·노동위생에 관한 세부규정

2001년 12월 25일 정부조직법에 근거하여,
2012년 6월 18일 노동법에 근거하여,
베트남노동보훈사회부 장관의 제의에 따라,
정부는 노동법 상의 근로시간·휴식시간 및 노동안전·노동위생에 관한 몇 가지 조항에 대해 구체적으로 규정한다.

***

제1장
적용대상 및 범위

제1조 개정범위

본 시행령은 노동법 상의 근로시간·휴식시간 및 노동안전·노동위생에 관한 몇 가지 조항에 대해 구체적으로 규정한다.

제2조 적용대상

1. 본 시행령의 근로시간·휴식시간에 관한 규정은 노동법 제2조에서 규정하고 있는 대상에 적용된다.
2. 본 시행령의 노동안전·노동위생에 관한 규정은 다음과 같은 대상에 적용된다.
   a) 베트남 근로자, 베트남에서 근무 중인 외국인근로자, 고용 목적의 견습생·실습생
   b) 기업, 기관, 조직, 협회, 가구(家口), 기타 관련된 개인

제2장
근로시간 및 휴식시간

제1절
근로시간

제3조 급여에 포함되는 근로시간

1. 본 시행령 제5조에 따른 근로시간 내 휴식
2. 업무의 성질에 따른 휴식
3. 자연적인 생리현상과 같이 노동과정 중에 발생하는 필연적인 휴식
4. 12개월 미만인 자녀를 양육하는 여성근로자에 대한 1일 60분의 휴식시간
5. 생리기간 중인 여성근로자를 위한 매일 30분의 휴식시간
6. 근로자의 실수·잘못으로 발생되지 아니한 작업중지에 따른 휴식
7. 노동안전·노동위생에 관한 훈련·교육시간
8. 사업주의 요구에 의한 혹은 사업주의 허가를 받은 회의·교육·훈련시간
9. 노조에 관한 법률규정을 준수하는 상급노조의 간부소집 회의·교육·훈련시간
10. 정년퇴직 전 마지막 해에 고령근로자에게 적용되는 매일 최소 1시간의 단축 근무

제4조 초과근무

1. 하루 중의 초과근무시간은 다음과 같이 규정된다.
   a) 초과근무시간은 1일 정규 근로시간의 50%를 초과하지 않고, 주 단위로 근무하는 근로자의 경우 정규근로시간과 초과근무시간을 합한 시간이 1일 12시간을 초과하지 않아야 한다.
   b) 공휴일·명절·주 휴일에 초과 근무할 경우 1일 12시간을 초과하지 않아야 한다.
2. 1년에 200시간에서 300시간까지 초과근무 할 수 있는 일들은 다음과 같다.
   a) 초과근무가 가능한 경우
      - 다음과 같은 상품을 포함하는 수출품 생산, 가공 기업: 방직, 봉제, 가죽, 신발, 농업·임업·수산업 가공품.

- 전기, 원거리 통신, 정유, 송·배수의 공급과 생산
- 기타 지연 불가능한 급박한 일을 해결해야 할 경우

b) 초과근무를 해야 할 경우, 사업주는 문서를 통해 중앙직할시·성 인민위원회(이하 '성급 인민위원회'라 부른다)에 통보해야 한다.

3. 노동법 제106조 제2항 c)에 따른 추가 휴식시간은 다음과 같이 규정한다.

a) 한 달 중 최대 7일간을 연속해서 초과근무 하였을 경우, 사업주는 근로자가 쉬지 못한 시간에 대해 추가 휴식시간을 제공하여야 한다.

b) 초과근무에 따른 추가 휴식시간을 제공하지 않는 경우 노동법 제97조에 따라 추가수당을 지급하여야 한다.

제2절
휴식시간

제5조 근무시간 중 휴식

1. 근무시간 중 휴식시간은 노동법 제108조 제1항, 제2항에 규정되어 있다. 근무시간은 8시간 또는 6시간을 계속하여 근로하는 경우를 말한다. 구체적인 휴식시간의 시점은 사업주가 결정한다.

2. 이 조의 제1항에서 규정한 휴식시간 외에 근로자가 추가근무를 포함하여 하루 10시간 이상 근무하였을 경우, 최소 30분의 휴식시간을 근로시간에 산입하여 쉴 수 있다.

제6조 연차휴가 산정과정에서 근로시간으로 간주되는 시간

1. 학습·교육에 관한 계약을 근거로 실시되는 근무목적의 학습·교육시간
2. 교육 후 현장투입을 유해 실시되는 실습시간
3. 노동법 제116조 제1항에 따라 지급되는 유급휴가
4. 사업주의 동의하에 지급되는 도합 1개월을 초과하지 않는 유급휴가
5. 산업재해·직업병에 의해 지급되는 도합 6개월을 초과하지 않는 휴가
6. 병가에 의해 지급되는 도합 2개월을 초과하지 않는 휴가

7. 사회보험에 관한 법률규정에 따라 지급되는 출산휴가

8. 노조에 관한 법률규정에 따라 지급되는 노조활동휴가

9. 근로자의 귀책사유로 발생되지 않는 작업중단·휴무

10. 일시적인 작업중단에 따른 휴무

11. 임시구금·수감 되었으나 사법권을 가진 국가기관에 의해 범죄 무혐의로 판결되어 복직예정인 근로자의 휴무

제7조 1년 미만 근로자에 대한 연차휴가 산정법

노동법 제114조 제2항에 따라 연차휴가는 다음과 같이 계산한다. 기본 연차휴가에 장기근무에 따른 추가 연차휴가 수가 있을 경우 이를 더하고, 이를 12달로 나눈 뒤, 연중 실제 근무한 월수를 곱하여 연차휴가를 산정한다. 소수점으로 계산할 수 있으며, 결과 값이 0.5이거나 그 이상일 경우 이를 한자리 수로 반올림 할 수 있다.

제8조 구정(음력) 휴가

1. 노동법 제115조 제1항에 따라 사업주는 연말 1일·연초 4일(음력) 또는 연말 2일·연초 3일(음력) 중 택일하여 구정(음력) 휴가를 지급한다.

2. 사업주는 근로자에게 구정(음력) 휴가 실시 최소 30일 전에 통보할 의무가 있다.

제3장
노동안전 및 노동위생

제1절
노동안전 및 노동위생에 관한 일반규정

제9조 노동안전 및 노동위생에 관한 국가정책 수립

1. 노동보훈사회부는 정부수상에 의해 결재 받은 5년 주기의 노동안전 및 노동위생에 관한 정부정책을 수립할 의무가 있다.

2. 노동안전 및 노동위생에 관한 정부정책, 관련 부처·기관·지방위원회의 예산을 근거로 하여 노동보훈사회부는 매년 정책실행비용 및 국가예산을 총합하고 이를 재정부·투자계획부·결정권을 가진 기관에 제출해야한다.

제10조 노동안전 및 노동위생 담보방안 수립

1. 노동안전 및 노동위생을 위한 물자·물질·장비·기계를 유지·보관·사용·생산하는 기반시설·공정을 개조하거나 확대·신설할 경우, 투자자·사용주는 근로자의 근무지와 환경의 노동안전 및 노동위생을 담보하기 위한 방안을 수립하여 이를 기반시설·공정의 개조·확대·신설허가를 담당하는 기관에 제출하여야 한다.
2. 노동안전 및 노동위생을 담보하기 위한 방안은 다음과 같은 내용을 포함해야 한다.
   a) 기반시설·공정의 규모와 위치에 관해서는 기반시설·공정부터 다른 공정 또는 거주지까지의 거리를 자세히 표시한다.
   b) 기반시설·공정의 항목을 구체적으로 묘사·열거한다.
   c) 위험·유해요소 및 작업과정에서 발생 가능한 사고들에 대해 제시한다.
   d) 위험·유해요소를 제거·감소시키기 위한 구체적인 방법과 사고처리·응급조치 방법을 제시한다.

제11조 위험·유해·과중업무를 담당하는 고령근로자 사용

1. 위험·유해·과중업무에 고령근로자를 사용할 경우 다음과 같은 조건을 충족하여야만 사용가능하다.
   a) 법률규정에 따라 전문가로 공인받았거나 기술관련 인증서·확인서를 보유한 15년 이상의 경력의 고급전문기술·경험을 보유한 고령근로자
   b) 보건부장관에 의해 제정된 건강기준을 충족하는 고령근로자
   c) 5년을 초과하지 않는 동일 근로자 사용
   d) 1년 최소 2번의 정기검진
   đ) 고령근로자를 제외한 최소 1명의 비고령근로자
2. 이 조의 제1항에 근거하여 부 또는 부에 준하는 기관은 위험·유해·과중업무

와 고령근무자를 특별 고용하는 직업·분야·영역에 대해 구체적으로 규정하여야 한다.

제2절
산업재해 및 직업병

제12조 산업재해 및 중대사고

1. 산업재해라 함은 근로업무나 의무의 이행과 밀접한 관련 있는 근로과정(이에는 다음과 같은 노동법 규정에 따른 근무시간 중에 필수적 요구사항을 처리하기위한 시간이 포함된다. 근무 중 휴식시간, 교대근무 중 식사, 현물 보양 차원의 식사, 생리위생, 세면, 수유, 용변, 작업 전 준비 또는 작업 후 정리 시간 등) 중에 근로자 신체의 일부나 기능을 손상하거나 사망을 초래하는 근로 상 위험・유해 요소 작용으로 발생한 근로재해를 말한다.
2. 재해라 함은 근로자가 거주지에서 근무지로, 근무지에서 거주지로 돌아갈 때 합당한 시간과 장소에서 근로자에게 발생되는 산업재해를 말한다.
3. 산업재해는 다음과 같이 분류한다.
   a) 근로자의 사망
   b) 중대한 산업재해
   c) 경미한 산업재해
4. 엄중사고라 함은 노동과정(산업재해를 포함하지 않는)에서 발행하여 근로자아 사업주의 재산에 중대한 손해를 입히는 재해를 말한다.

제13조 산업재해·직업병·엄중사고에 대한 공표·조사·통계·보고·배상·보조금 지급

1. 산업재해·직업병·엄중사고에 대한 공표·조사·통계·보고·배상·보조금 지급은 다음과 같이 규정한다.
   a) 사업주는 사망 산업재해, 2인 이상의 부상자가 발생한 중대한 산업재해 및 심각한 사고가 발생한 즉시 발생지의 노동보훈사회부 조사반에 즉시 신고할 책임이 있다.
   b) 사업주는 1인의 부상자가 발생한 중대한 산업재해, 경미한 산업재해 및

심각한 사고를 조사할 책임이 있다.

c) 근로감독관은 사망 산업재해, 2인 이상의 부상자가 발생한 중대한 산업재해를 조사하여야 하고, 사업주가 조사를 마친 산업재해, 심각한 사고에 대하여 제소, 고소가 있거나 필요하다고 판단되는 경우 재조사를 실시할 책임이 있다.

d) 산업재해, 심각한 사고의 조사 과정 중에 불법 징후가 포착된 경우, 근로감독관 및 사업주는 반드시 권한 있는 국가기관에 이를 보고하고, 관련 서류를 형사소송 시행기관으로 이관해 줄 것을 요청하여야 한다.

đ) 사업주는 사고통계기록부를 작성하고, 의료, 노동 관련 국가기관에 6개월, 1년마다 정기적으로 보고한다.

2. 직업병에 대한 통계·보고는 다음과 같이 규정한다.

a) 사업주는 직업병이 있는 근로자의 건강에 관한 문서를 작성해야 하고, 이를 정기 6개월·1년마다 노동·보건사법권이 있는 국가기관에 보고해야 한다.

b) 보건부장은 직업병을 통계·보고하는 수속절차에 대해 안내한다.

3. 직업병이나 산업재해를 입은 근로자에 대한 배상·보조금 지급의 의무가 있는 사업주는 노동보훈사회부장의 안내를 따른다.

제14조 위험·유해요소 관리

직업병 및 산업재해를 유발하는 위험·유해요소가 있는 작업장의 경우, 사업주는 다음과 같은 책임이 있다.

1. 위험·유해요소에 대한 평가·조사, 위험·유해요소를 감소·제거하기 위한 제안, 노동조건 개선, 근로자의 건강보호

2. 최소 1년 1회의 유해요소에 대한 수치조사, 법률규정에 따른 관련문서 유지 및 추적관리

3. 산업재해나 사고가 발생했을 경우 즉시 응급조치할 수 있는 의료보건장비 보유

4. 사고처리 방안 설립

제15조 ~ 제18조 생략

제19조 노동안전 기술안전인증기관 등록증의 유효기간

1. 신규발급 또는 기간만료 후 재발급된 노동안전 기술안전인증기관 등록증의 유효기간은 3년이다.
2. 분실 또는 파손을 사유로 재발급된 노동안전 기술안전인증기관 등록증의 유효기간은 기 발급받은 등록증의 잔여 유효기간으로 한다.

제20조 노동안전 기술안전인증기관의 활동 정지

노동안전 기술안전인증기관은 다음과 같은 경우 활동정지 당할 수 있다.

1. 본 시행령 제16조 규정의 자격요건을 갖추지 못한 경우
2. 법률에 규정된 권한 있는 기관에 대한 안전인증 활동현황 보고를 연속하여 18개월 동안 실시하지 않은 경우

제21조 노동안전 기술안전인증기관 등록증의 철회

1. 활동정지 기간이 종료되었으나, 정지결정 사유가 해소되지 않은 경우
2. 1년 동안 3회의 행정위반 처벌 또는 동일한 행위에 대해 3회의 행정위반 처벌을 받은 경우
3. 활동정지 기간 중 안전인증활동을 실시한 경우
4. 등록증 발급, 재발급, 수정·보완 제출문서를 위조하거나 허위기재한 경우
5. 등록증 내용을 위조한 경우

제22조 노동안전 기술안전인증기관의 권한 및 책임

1. 노동안전 기술안전인증기관의 권한은 다음과 같다.
   a) 안전인증 서비스 공급계약에 따른 안전인증활동 실시
   b) 법률 규정에 따른 서비스 대가, 비용 징수
   c) 안전인증활동을 저해하는 행위에 대한 건의, 제소, 고소
   d) 노동안전 기술안전인증을 받는 기업에게 기술안전인증을 위한 문서 및 정

보 제공 요청

đ) 법률 규정에 따른 기타 권한

2. 노동안전 기술안전인증기관의 책임은 다음과 같다.

a) 노동안전 기술안전인증 등록증에 기재된 대상·범위 내에서 안전인증 서비스를 공급한다.

b) 정당한 사유 없이 안전인증서비스 제공을 거부할 수 없다.

c) 안전인증규정에 따라 안전인증활동을 실시한다.

d) 법률 규정에 따라 안전인증활동으로 인한 손해를 보상하고 안전인증결과에 대해 책임을 지며, 기 실시한 안전인증결과에 오류가 발견된 경우 이를 회수한다.

đ) 법률 규정에 따라 안전인증활동 현황에 대해 권한 있는 기관에 보고한다.

e) 안전인증문서를 보관한다.

g) 법률 규정에 따른 기타 책임을 진다.

제23조 엄격한 노동안전 기준이 요구되는 각종 기계·설비·자재의 사용에 관한 책임

엄격한 노동안전 기준이 요구되는 각종 기계·설비·자재를 사용하는 기업, 기관, 조직, 협동조합, 가구 및 개인은 다음과 같은 책임을 진다.

1. 엄격한 노동안전 기준이 요구되는 각종 기계·설비·자재의 사용개시 전에 또는 사용 중에 정기적으로 기술안전인증을 받기 위하여 노동안전 기술안전인증기관과 계약을 체결한다.

2. 권한 있는 기관에 엄격한 노동안전 기준이 요구되는 각종 기계·설비·자재를 사용하기 전에 기술안전인증에 대하여 보고한다.

제24조 노동안전 기술안전인증 활동에 대한 국가관리기관의 책임

각 부처, 부급 기관, 정부 산하기관은 다음과 같은 책임이 있다.

1. 노동보훈사회부가 엄격한 노동안전 기준이 요구되는 각종 기계·설비·자재 리스트에 포함시킬 수 있도록 해당기관의 관리 분야에 속하는 각종 기계·설비·자재 리스트를 노동보훈사회부에 제출한다.

2. 본 시행령 제18조에 규정된 관할권에 속하는 대상에 대한 안전인증규정을 노동보훈사회부로부터 문서로 된 의견서를 받은 후 발행한다.

3. 해당기관의 관할권에 속하는 노동안전 기술안전인증 등록증의 발급·철회에 관한 요건·절차·수속 및 본 시행령 제16조, 제17조, 제20조의 내용을 상세히 규정한다.

4. 관리 관할권에 속하는 노동안전 기술안전인증 활동에 대하여 검사·감사를 실시한다.

5. 노동안전 기술안전인증 활동 현황에 대해 매년 정기적인 점검 또는 수시점검을 실시하고, 노동보훈사회부에 그 결과를 보고한다.

제4절
근로시간, 휴식시간, 노동안전 및 노동위생에 관한 국가의 관리

제25조 근로시간, 휴식시간, 노동안전 및 노동위생에 관한 국가의 관리

1. 노동보훈사회부는 다음과 같이 근로시간, 휴식시간, 노동안전 및 노동위생에 관하여 일원화된 국가의 관리 책임을 수행하고, 정부 앞에 책임진다.

   a) 근로시간, 휴식시간, 노동안전 및 노동위생에 관한 공문서를 관할권에 따라 작성·발행하거나 발행 관할권 기관에 제출한다.

   b) 국제적인 통례에 따른 노동안전 및 노동위생에 관한 국가정책을 수립하기 위하여 관련 부처, 기관과 협력하고 이를 지휘한다.

   c) 근로시간, 휴식시간, 노동안전 및 노동위생에 관한 법률을 홍보·홍보한다.

   d) 노동안전 및 노동위생에 관한 교육·훈련 실시를 안내·관리한다.

   đ) 생산·경영활동을 하는 기업, 기관, 조직, 협동조합에 노동안전 및 노동위생 업무 실시를 안내한다.

   e) 노동안전 및 노동위생 관련 내용을 직업학교, 훈련기관의 강의 프로그램에 포함시킨다.

   g) 산업재해를 조사하고, 공안부 및 최고인민감찰원과 협조하여 범죄 징후가 보이는 산업재해를 조사·처리한다.

   h) 근로시간, 휴식시간, 노동안전 및 노동위생에 관한 법률 집행에 대하여 감

사·검사한다.

i) 근로시간, 휴식시간, 노동안전 및 노동위생 분야의 국제협력을 실시한다.

2. 보건부의 책임은 다음과 같다.

a) 관할권에 따라 근로자 건강관리, 업종·업무별 건강기준 및 건강보호에 관한 공문서를 수립·발행하거나 발행 관할권 기관에 제출한다.

b) 직업병 리스트 발행에 있어 노동보훈사회부와 협력한다.

c) 노동보훈사회부와 협력하여 보건부의 관할권에 속하는 엄격한 노동위생이 요구되는 물질의 생산·사용·보관을 위한 건물·시설물의 신축·확장·개조시에 노동위생 보장을 위한 방법을 안내한다.

d) 현장 의료구급대의 조직, 의료구급훈련의 내용을 안내한다.

đ) 정기 건강검진, 채용 시 건강검진, 직업병 검진의 실시, 산업재해 및 직업병 피해 근로자의 근로능력 회복·치료, 장애 수준 결정을 위한 의학적 진단 관련 업무를 관리·안내한다.

3. 과학기술부의 책임은 다음과 같다.

a) 노동안전 및 노동위생에 관한 과학기술의 적용 및 연구를 관리한다.

b) 원자력 안전 및 방사선 안전에 관한 각종 활동을 조직하고 지도할 책임이 있다.

4. 교육훈련부는 노동안전 및 노동위생의 내용이 대학교육기관의 강의 프로그램에 포함될 수 있도록 한다.

5. 문화체육관광부와 노동보훈사회부는 예술 및 스포츠 분야 종사자의 업무여건에 적합한 근로시간, 휴식시간, 노동안전 및 노동위생을 안내한다.

6. 재무부와 노동보훈사회부는 노동안전 및 노동위생 관련 훈련, 노동안전 기술안전인증 활동과 관련된 각종 비용의 적정수준·징수·납부·관리 및 사용에 관하여 규정한다.

7. 각 부처, 부급 기관은 해당기관의 업무와 권한 범위 내에서 근로시간, 휴식시간, 노동안전 및 노동위생에 관한 국가관리의 실시를 책임진다.

8. 성급 인민위원회는 관할지역의 근로시간, 휴식시간, 노동안전 및 노동위생에 관한 국가관리를 실시하고, 근로조건 개선, 노동안전 및 노동위생 보장 목표

제5절
시행 규정

제26조 시행효력

1. 이 시행령은 2013년 7월 1일자로 시행효력을 갖는다.

2. 근로시간 및 휴식시간에 관한 노동법 조항을 상세히 규정·안내하는 1994년 12월 31일자 시행령 195/CP, 노동안전 및 노동위생에 관한 노동법 조항을 상세히 규정·안내하는 1995년 1월 20일자 정부 시행령 06/CP, 근로시간 및 휴식시간에 관한 노동법 조항을 상세히 규정·안내하는 1994년 12월 31일자 시행령 195/CP의 일부 조항을 수정·보완한 2002년 12월 27일자 시행령 109/2002/ND-CP, 노동안전 및 노동위생에 관한 노동법 조항을 상세히 규정·안내하는 1995년 1월 20일자 정부 시행령 06/CP의 일부 조항을 수정·보완한 2002년 12월 27일자 시행령 110/2002/ND-CP, 근로시간 및 휴식시간에 관한 노동법 조항을 상세히 규정·안내하는 1994년 12월 31일자 시행령 195/CP의 일부 조항을 수정·보완한 2002년 12월 27일자 시행령 109/2002/ND-CP와 사회단체의 설립·조직·활동·해산의 절차·조건에 관한 2008년 5월 30일자 시행령 68/2008/ND-CP의 일부조항을 수정·보완한 2012년 10월 8일자 시행령 81/2012/ND-CP의 제2조 내용은 이 시행령의 시행일로부터 효력을 상실한다.

3. 이 시행령에 규정된 근로시간, 휴식시간, 노동안전 및 노동위생에 관한 각종 규정은 해당자와 관련된 법률에 별도 규정이 없는 한 군대·공안에 근무 중인 공무원·직원에게도 동일하게 적용된다.

제27조 상세규정 및 시행안내

1. 노동보훈사회부 장관은 이 시행령의 시행을 안내한다.

2. 장관, 부급 기관의 장, 정부 산하기관의 장, 성급 인민위원회 위원장은 이 시행령을 이행하여야 한다.

정 부 총 리

(서명)

응우옌 떤 중

정 부

번호 No. 95/2013/NĐ-CP

베트남 사회주의 공화국
독립 - 자유 - 행복
2013년 8월 22일, 하노이

시 행 령

노동안전 및 위생 분야 규정위반에 관한 행정처벌 (발췌)

2001년 12월 25일 정부조직법에 근거하여,
2012년 6월 20일 행정처벌법에 근거하여,
2012년 6월 18일 노동법에 근거하여,
2006년 6월 29일 사회보험법에 근거하여,
2006년 11월 29일 근로계약에 따른 해외근무 베트남근로자를 위한 법률에 근거하여,
베트남노동보훈사회부 장관의 제의에 따라,
정부는 노동, 사회보험, 해외 인력송출 분야의 규정위반에 대한 행정처벌 시행령을 공포한다.

***

제1장
일반규정

제1조 개정범위

본 시행령은 노동, 사회보험, 해외 인력송출 분야의 규정위반행위·행정처벌형식·벌금수준·수속절차·권한 및 부정적이 효과 극복방법에 관하여 규정한다.

제2조 적용대상

1. 사업주
2. 근로자
3. 본 시행령에 규정된 행정위반행위를 범한 조직 및 개인

제3조 노동, 사회보험, 해외 인력송출 분야의 규정 위반에 대한 벌금규정

1. 본 시행령의 제4조 제1·2항, 제9조 제2·4·6항, 제17조 제6·7항, 제29조부터

제34조까지를 제외하고는, 이 시행령의 제2·3·4장에 규정된 위반행위에 대한 벌금 수준은 개인에게 적용된다. 조직에게 적용되는 벌금 수준은 개인에게 적용되는 벌금 수준의 2배이다.

2. 본 시행령의 제6장에 규정된 행정위반행위에 대한 처벌 권한은 개인에게 적용된다. 조직에게 적용되는 처벌 권한은 개인에게 적용되는 처벌 권한의 2배이다.

***

제2장
노동 분야의 위반행위에 대한 처벌 형식, 수준 및 부정적 효과 극복 방법

제14조 근로시간 및 휴식시간에 관한 규정 위반

1. 법 규정에 따라 근로자에게 근로시간 중 충분한 휴식, 교대근무시 휴식, 경조휴가 및 무급휴가를 부여하지 않은 사업주는 2백만동에서 5백만동까지의 벌금형에 처한다.

2. 주휴일, 연차휴가, 공휴일, 명절 유급휴가에 관한 규정에 반하는 위반행위를 범한 사업주는 다음과 같은 벌금형에 처한다.

   a) 1~10명의 근로자를 대상으로 위반행위를 한 경우 5십만동에서 1백만동까지의 벌금

   b) 11~50명의 근로자를 대상으로 위반행위를 한 경우 1백만동에서 3백만동까지의 벌금

   c) 51~100명의 근로자를 대상으로 위반행위를 한 경우 3백만동에서 7백만동까지의 벌금

   d) 101~300명의 근로자를 대상으로 위반행위를 한 경우 7백만동에서 1천만동까지의 벌금

   đ) 301명 이상의 근로자를 대상으로 위반행위를 한 경우 1천만동에서 1천5백만동까지의 벌금

3. 다음과 같은 행위 중 어느 하나를 범한 사업주는 2천만동에서 2천5백만동까지의 벌금형에 처한다.

a) 노동법 제104조에 규정된 근로시간보다 더 많은 근로시간 부과

b) 노동법 제107조에 규정된 경우를 제외하고, 근로자의 동의 없이 초과근무를 시키는 행위

4. 노동법 제106조 제2항 제b호에 규정된 초과근무시간 기준보다 더 많은 초과근무를 시키거나, 공휴일, 명절 및 주휴일에 1일 12시간을 초과하여 근로를 시킨 사업주는 2천5백만동에서 5천만동까지의 벌금형에 처한다.

5. 추가적인 처벌: 이 조 제4항을 위반한 사업주에 대해서는 1개월에서 3개월까지 사업 운영을 정지시킨다.

제16조 노동안전 및 노동위생에 관한 규정 위반

1. 다음과 같은 행위 중 어느 하나를 범한 사업주는 2백만동에서 5백만동까지의 벌금형에 처한다.

a) 노동안전 및 노동위생 보장을 위한 계획 수립시 근로자집단 대표단체의 의견 미청취

b) 사업장 내 위험·유해 요소를 검사·평가하지 않은 행위

c) 노동안전 및 노동위생 업무 담당자를 지정하지 않은 행위

d) 법률 규정에 따라 산업재해, 직업병, 중대한 사고에 관한 통계자료를 보관하지 않고 정기적으로 보고하지 않거나, 허위로 보고하는 행위

2. 다음과 같은 행위 중 어느 하나를 범한 사업주는 5백만동에서 1천만동까지의 벌금형에 처한다.

a) 규정에 따라 사업장 내 유해 요소에 대한 정기적인 검사·평가 미실시

b) 엄격한 노동안전 및 노동위생이 요구되는 기계·설비·자재·물질의 생산·사용·보관·유지를 위하여 시설·공장을 신축·확장·개조하는 경우, 근로자들을 위한 사업장 내 노동안전 및 노동위생을 보장하기 위한 조치에 대한 계획 미수립

c) 규정에 따른 작업장 내 노동안전 및 노동위생 조건 미보장

d) 기계·설비·자재·에너지·전기·화학물질·식물보호물질을 생산·사용·보관·운송, 기술의 변경 및 신기술의 수입에 적용되는 노동안전 및 노동위생에 관한 국가기술규정 또는 노동안전 및 노동위생에 관한 기준 위반

đ) 규정에 따른 기계, 설비, 작업장, 창고에 대한 정기적인 검사 및 유지의 미실시

e) 기계, 설비, 사업장에 관한 노동안전 및 노동위생 표지를 설치하지 않거나, 사업장 내에 잘 보이고 읽기 쉬운 장소에 게시하지 않는 행위

g) 산업재해 발생시 바로 응급처지를 행할 수 있는 기술설비 및 의료장비를 제공하지 않는 행위

h) 산업재해 및 직업병 발생 가능성이 높은 분야에서 전문지식을 가진 노동안전 및 노동위생 업무 담당자 미지정

i) 규정에 따라 모든 제도에 적용하기 위하여 과중·유해·위험한 업무와 지극히 과중·유해·위험한 업무를 분류하지 않는 행위

k) 산업재해, 심각한 사고를 보고하지 않거나 조사하지 않는 행위

l) 의료보험 가입 근로자에 대한 자기부담금을 사업주와 근로자가 분담하지 않고, 의료보험 지급 범위에 포함되지 않는 제반 비용을 사업주가 부담하지 않는 행위, 의료보험 미가입 근로자에 대한 응급처치부터 안정된 치료까지의 전 과정에서 발생한 일체의 의료비를 지급하지 않는 행위

m) 규정에 따라 산업재해 및 직업병 피해 근로자에게 보조금 및 보상을 제공하지 않는 행위

3. 부정적인 효과의 극복방법

a) 이 조 제2항 제b호를 위반한 사업주에 대해서는 엄격한 노동안전 및 노동 위생이 요구되는 기계·설비·자재·물질의 생산·사용·보관·유지를 위하여 시설·공장을 신축·확장·개조하는 경우, 근로자들을 위한 사업장 내 노동안전 및 노동위생을 보장하기 위한 조치에 대한 계획을 수립하도록 한다.

b) 이 조 제2항 제c호 및 제d호의 위반행위에 대하여, 사업주에게 적용되는 노동안전 및 노동위생에 관한 국가기술규정 또는 노동안전 및 노동위생에 관한 기준을 준수하도록 한다.

c) 이 조 제2항 제g호의 위반행위에 대하여, 사업주에게 기술설비 및 의료장비를 제공하도록 한다.

d) 이 조 제2항 제l호의 위반행위에 대하여, 사업주에게 의료보험 가입 근로자에 대한 자기부담금을 사업주와 근로자가 분담하고, 의료보험 지급 범위에 포함되지 않는 제반 비용을 부담하지 않도록 한다. 아울러, 의료보험 미가입 근로자에 대한 응급처치부터 안정된 치료까지의 전 과정에서 발생한 일체의 의료비를 지급하도록 한다.

đ) 이 조 제2항 제m호의 위반행위에 대하여, 사업주에게 근로자에 대한 보조금 및 보상과 함께 처벌이 부과된 시점에 베트남 중앙은행에 의해 공포된 최대한의 요구불예금 금리에 상당하는 이자를 지급하도록 한다.

제17조 산업재해 및 직업병 예방에 관한 규정 위반

1. 다음과 같은 행위 중 어느 하나를 범한 근로자는 경고 또는 5십만동에서 1백만동까지의 벌금형에 처한다.

a) 산업재해, 직업병, 유해.위험한 사고 발생 가능성을 발견하는 즉시 책임있는 자에게 보고하지 않는 행위

b) 사업주의 지시에 따라 응급처치 및 산업재해로부터 발생된 피해 복구에 참여하지 않는 행위

c) 제공된 개인보호장비를 사용하지 않거나, 부적절하게 사용하는 행위

2. 근로자, 직업훈련생, 견습생의 채용 및 인사배치 시에 노동안전 및 노동위생 교육을 제공하지 않은 위반행위를 범한 사업주는 다음과 같은 벌금형에 처한다.

a) 1~10명의 근로자를 대상으로 위반행위를 한 경우 1백만동에서 3백만동까지의 벌금

b) 11~50명의 근로자를 대상으로 위반행위를 한 경우 3백만동에서 5백만동까지의 벌금

c) 51~100명의 근로자를 대상으로 위반행위를 한 경우 5백만동에서 1천만동까지의 벌금

d) 101~300명의 근로자를 대상으로 위반행위를 한 경우 1천만동에서 1천5백만동까지의 벌금

đ) 301명 이상의 근로자를 대상으로 위반행위를 한 경우 1천5백만동에서 2천만동까지의 벌금

3. 다음과 같은 행위 중 어느 하나를 범한 사업주는 1천만동에서 1천5백만동까지의 벌금형에 처한다.

a) 산업재해 및 직업병의 발생 위험이 있는 기계, 설비 및 사업장의 운영을 중단하지 않거나 즉시 적정한 조치를 취하지 않는 행위

b) 직업병 피해 근로자에 대하여 치료 또는 정기 건강점진을 제공하지 않거나, 건강상태에 대한 개별 건강기록을 작성하지 않는 행위

c) 규정에 따라 노동안전 및 노동위생 교육증명서를 발급받지 않는 행위

d) 규정에 따라 노동안전 및 노동위생 교육증명서를 발급받지 않은 자를 노동안전 및 노동위생 업무 담당자로 지정하는 행위

đ) 사업장 내 산업재해, 직업병, 위험·유해요소의 현황 및 노동안전 및 노동위생 보장을 위한 조치들을 보고하지 않는 행위

e) 규정에 따라 정기 건강검진을 실시하지 않는 행위

g) 규정에 따라 직업병에 관한 의료진단을 제공하지 않는 행위

h) 의료평가위원회의 결정에 따라 산업재해 및 직업병 피해 근로자를 근로자의 건강상태에 적합한 업무에 배치하지 않는 행위

i) 유독하거나 전염성 요소가 있는 환경에서 근무하는 근로자에게 근무 종료 후 해독 및 소독 조치를 제공하지 않는 행위

4. 위험·유해한 작업을 수행하는 근로자에게 품질·기술적인 측면에서 적정한 개인보호장비를 제공하지 않거나 충분히 제공하지 않거나, 현물급여를 제공하지 않거나, 또는 현물급여 대신 현금을 지급하는 위반행위를 범한 사업주는 다음과 같은 벌금형에 처한다.

a) 1~10명의 근로자를 대상으로 위반행위를 한 경우 3백만동에서 6백만동까지의 벌금

b) 11~50명의 근로자를 대상으로 위반행위를 한 경우 6백만동에서 1천만동까지의 벌금

c) 51~100명의 근로자를 대상으로 위반행위를 한 경우 1천만동에서 1천5백만동까지의 벌금

d) 101~300명의 근로자를 대상으로 위반행위를 한 경우 1천5백만동에서 2천만동까지의 벌금

đ) 301명 이상의 근로자를 대상으로 위반행위를 한 경우 2천만동에서 3천만동까지의 벌금

4. 위험·유해한 작업을 수행하는 근로자에게 품질·기술적인 측면에서 적정한 개인보호장비를 제공하지 않거나 충분히 제공하지 않거나, 현물급여를 제공하지 않거나, 또는 현물급여 대신 현금을 지급하는 위반행위를 범한 사업주는 다음과 같은 벌금형에 처한다.

a) 1~10명의 근로자를 대상으로 위반행위를 한 경우 3백만동에서 6백만동까지의 벌금

b) 11~50명의 근로자를 대상으로 위반행위를 한 경우 6백만동에서 1천만동까지의 벌금

c) 51~100명의 근로자를 대상으로 위반행위를 한 경우 1천만동에서 1천5백만동까지의 벌금

d) 101~300명의 근로자를 대상으로 위반행위를 한 경우 1천5백만동에서 2천만동까지의 벌금

đ) 301명 이상의 근로자를 대상으로 위반행위를 한 경우 2천만동에서 3천만동까지의 벌금

5. 엄격한 노동안전 기준이 적용되는 기계, 설비 및 자재의 사용 규정을 위반한 사업주는 다음과 같은 벌금형에 처한다.

a) 엄격한 노동안전 기준이 적용되는 기계, 설비 및 자재의 안전인증을 권한 있는 기관에 보고하지 않은 사업주는 1백만동에서 3백만동까지의 벌금

b) 엄격한 노동안전 기준이 적용되는 기계, 설비 및 자재의 사용 개시전에 보고하지 않은 사업주는 3백만동에서 5백만동까지의 벌금

c) 안전인증에 통과하지 못한 엄격한 노동안전 기준이 적용되는 기계, 설비 및 자재를 사용한 사업주는 5천만동에서 7천5백만동까지의 벌금

d) 각 기계, 설비 및 자재에 대하여 총 안전인증비용의 2~3배에 해당하는 벌금

6. 노동안전 및 노동위생 교육운영기관이 노동안전 및 노동위생 교육에 관한 규정을 위반한 경우 다음과 같은 벌금형에 처한다.

a) 노동안전 및 노동위생 교육 제공에 관한 사항을 보고하지 않은 경우 2백

만동에서 5백만동까지의 벌금

b) 프로그램에 위반하는 교육을 제공하거나, 교육 제공시 충분한 교사 및 시설을 제공하지 않거나, 또는 교육 제공 자격요건에 따른 교육서비스 제공 요건을 충족하지 못한 위반행위 중 어느 하나를 범한 경우 5백만동에서 1천만동까지의 벌금

c) 교육 제공 없이 교육 증명서를 발급하거나, 교육받지 않은 자에게 교육 증명서를 발급하거나, 또는 교육 제공 자격증명서를 넘어서는 교육을 제공한 위반행위 중 어느 하나를 범한 경우 2천만동에서 2천5백만동까지의 벌금

d) 교육 실시 문서를 위조하고, 교육 기간동안 부정행위를 한 경우 2천5백만동에서 5천만동까지의 벌금

đ) 교육 제공 자격증명서 없이 교육을 제공하거나, 만료된 교육 제공 자격증명서를 사용하거나, 또는 교육 제공 자격증명서 신청시 위조된 문서를 사용한 위반행위 중 어느 하나를 범한 경우 5천만동에서 7천5백만동까지의 벌금

7. 노동안전 기술안전인증기관이 노동안전 기술안전인증에 관한 규정을 위반한 경우 다음과 같은 벌금형에 처한다.

a) 규정에 따라 노동안전 기술안전인증활동 현황에 대해 보고하지 않은 경우 2백만동에서 5백만동까지의 벌금

b) 노동안전 기술안전인증기관 자격요건에 따른 기술안전인증 요건을 충족하지 못하거나, 권한 있는 기관에 연속하여 18개월 동안 안전인증 활동현황을 보고하지 않은 위반행위 중 어느 하나를 범한 경우 5백만동에서 1천만동까지의 벌금

c) 노동안전 기술안전인증기관 등록증을 넘어서는 안전인증 서비스를 수행하거나, 규정된 안전인증 절차를 준수하지 않은 위반행위 중 어느 하나를 범한 경우 4천만동에서 5천만동까지의 벌금

d) 노동안전 기술안전인증기관 등록증을 조작하거나, 안전인증 실시 문서를 위조하거나, 안전인증 기간동안 부정행위를 한 위반행위 중 어느 하나를 범한 경우 5천만동에서 7천만동까지의 벌금

đ) 부정확한 안전인증결과를 제공하거나, 실제 안전인증을 실시하지 않고 안

전인증결과를 제공한 위반행위 중 어느 하나를 범한 경우 7천만동에서 1억동까지의 벌금

e) 노동안전 기술안전인증기관 등록증 없이 안전인증을 수행하거나, 만료된 노동안전 기술안전인증기관 등록증을 사용하거나, 또는 노동안전 기술안전인증기관 등록증 신청시 위조된 문서를 사용한 위반행위 중 어느 하나를 범한 경우 1억동에서 1억5천만동까지의 벌금

8. 다음과 같은 행위 중 어느 하나를 범한 안전인증인력은 2백만동에서 4백만동까지의 벌금형에 처한다.

a) 권한 있는 기관이 발표 또는 공표한 안전인증절차를 준수하지 않는 경우

b) 안전인증인력 자격증 없이 안전인증을 수행하거나, 만료된 안전인증인력 자격증을 사용하거나, 또는 안전인증인력 자격증을 넘어서는 안전인증을 수행하는 경우

9. 추가적인 처벌

a) 이 조 제6항 제b호를 위반한 노동안전 및 노동위생 교육운영기관에 대해서는 1개월에서 3개월까지 교육 제공을 정지시킨다.

b) 이 조 제6항 제c호 및 제d호를 위반한 노동안전 및 노동위생 교육운영기관에 대해서는 1개월에서 6개월까지 노동안전 및 노동위생 교육운영기관 자격증명서를 박탈한다.

c) 이 조 제7항 제b호를 위반한 노동안전 기술안전인증기관에 대해서는 1개월에서 3개월까지 활동을 정지시킨다.

d) 이 조 제7항 제c호 및 제d호를 위반한 노동안전 기술안전인증기관에 대해서는 1개월에서 6개월까지 노동안전 기술안전인증기관 등록증을 박탈한다.

đ) 이 조 제8항 제a호의 위반행위에 대하여 1개월에서 3개월까지 안전인증인력의 자격증을 박탈한다.

10. 부정적인 효과의 극복방법

a) 이 조 제4항의 현물급여 제공 규정 위반행위에 대하여, 지급된 현금을 현물급여로 전환하여 제공하도록 한다.

b) 이 조 제4항의 개인보호장비 제공 규정 위반행위에 대하여, 위험·유해한

작업을 수행하는 근로자에게 적정한 개인보호장비를 제공하도록 한다.

c) 이 조 제3항 제a호의 위반행위에 대하여, 산업재해 및 직업병의 발생 위험이 있는 기계, 설비 및 사업장의 운영을 중단하도록 한다.

d) 이 조 제5항 제c호 및 제d호의 위반행위에 대하여, 엄격한 노동안전 기준이 적용되는 기계, 설비 및 자재의 사용을 정지하도록 한다.

đ) 이 조 제6항 제c호의 위반행위에 대하여, 노동안전 및 노동위생 교육운영기관 자격증명서를 취소하도록 한다.

e) 이 조 제7항 제c호 및 제đ호의 위반행위에 대하여, 안전인증결과를 취소하도록 한다.

정 부 총 리

(서명)

응우옌 떤 중

노동보훈사회부
보건부
번호 No. 01/2011/TTLT-BLĐTBXH-BYT

베트남 사회주의 공화국
독립 - 자유 - 행복
2011년 1월 10일, 하노이

시 행 규 칙

노동기관의 노동안전 및 위생에 관한 노동보훈사회부와 보건부 간의 부처간 시행규칙

2006년 6월 29일 수정·보완되고, 2002년 4월 2일 수정·보완된, 1994년 6월 23일 노동법에 근거하여,
2002년 12월 27일 시행령 110/2002/NĐ-CP에 의해 수정·보완된, 1995년 1월 20일 노동안전 및 위생에 관한 시행령 06/CP에 근거하여,
노동기관의 노동안전 및 위생에 관한 베트남노동총연맹·재정부 및 연관기관인 노동보훈사회부·보건부의 의견을 수렴하여 다음과 같이 공포한다.

***

제1장
일반규정

제1조 개정범위 및 적용대상

1. 이 시행령은 노동기관의 노동안전 및 위생에 관한 업무총괄·요약·보고·통계·조사·계획수립·책임범위·기관 및 조직에 대해 규정한다.
2. 이 시행령은 정부행정기관·정치사회조직·사회직업조직 및 베트남에 사무소를 둔 비정부조직을 제외한 베트남 영토에서 활동하는 모든 기관·기업 및 노동사용기관(이하 '노동기관'이라 부른다)에 적용된다.

제2조 시행경비

노동기관의 노동안전 및 위생 관련업무 시행에 따른 경비는 기업소득세법에

관한 법률시행규정에 따른 노동기관의 합리적인 지출이며, 노동기관의 일반활동경비 및 경영산출경비에서 결산한다.

***

제2장
노동기관의 노동안전 및 위생에 관한 책임범위 및 기관

제4조 노동안전위생부서

1. 노동기관은 다음의 최소기준에 따라 노동안전위생부서를 설립해야 한다.
   a) 총 300명 미만의 근로자를 보유한 노동기관은 겸직제도에 따라 근무하는 최소 1명의 노동안전위생 간부를 두어야한다.
   b) 300명~1,000명의 근로자를 보유한 노동기관은 전임제도에 따라 근무하는 최소 1명의 노동안전위생 간부를 두어야한다.
   c) 총 1,000명을 초과하는 근로자를 보유한 노동기관은 노동안전위생에 관한 사무소나 반을 설립하거나 최소 2명의 노동안전위생 전임간부를 두어야한다.
2. 노동안전위생 간부는 다음의 기준에 부합해야한다.
   a) 안전기술·화재방지·환경기술·노동위생 관련 전공자
   b) 노동기관의 생산·경영·서비스에 관한 이해
3. 노동기관이 이 조 제1항, 제2항에 부합하는 노동안전위생부서를 설립하지 못할 경우에는 이 시행규칙 제5조 제2항에 따라 노동안전 및 위생업무를 시행할 능력을 가진 조직과 계약을 해야 한다.

제5조 노동안전위생부서의 기능과 임무

1. 기능

노동안전위생부서는 노동안전 및 위생활동을 실행·검사·관리하는 과정에서 근로자를 돕거나 참모의 기능을 수행한다.

2. 임무

a) 다음과 같은 일을 전개하는 노동기관 연계부서와 연합하다.

- 노동기관의 화재예방·노동안전 및 위생을 보장하는 내규·규제·규정·방법 설립
- 노동안전 및 위생에 관한 기계·장비·물자·중요물질 등록 및 안전인증
- 매년 노동안전위생계획 설립과 계획실행 관리 및 재촉
- 노동기관과 국가의 노동안전 및 위생에 관한 규정을 알리고 홍보하는 일
- 근로자를 대상으로한 노동안전 및 위생에 관한 훈련
- 생산부 및 과중·유해·위험업무를 수행하는 곳에 대한 최소 1달 1회의 정기적인 노동안전 및 위생 검사
- 노동환경·식품안전(급식을 담당하는 부서가 있는 경우)검사, 직업병에 의해 발생되는 질병 및 상해에 관한 상태추적, 근로자에게 건강관리법 제시

b) 이 시행규칙 제17조의 규정에 따른 노동기관의 노동안전 및 위생에 관한 규정 이행여부 검사 및 제출

c) 노동안전 및 위생 현안에 대한 극복방법을 근로자에게 제시

제6조 노동안전위생부서의 권한

1. 산업재해를 일으킬 수 있는 위험요소를 발견하였을 경우, 근로자에게 현 상황에 대해 설명하고, 노동안전을 보장하는 방법들을 시행하기 유해 업무를 정지하거나 일시정지(긴급한 경우) 할 것을 생산부 책임자에게 요구할 권한
2. 수명이 다하거나 안전을 담보할 수 없는 기계·장비의 활동정지
3. 현행 법률규정에 따른 산업재해사고 관리·보고·통계 및 조사 참가
4. 경영생산상태에 대한 총괄·요약·조례에 참여, 노동안전 및 위생계획의 실행 점검
5. 경영생산계획에 관한 회의에서 공장·기계·장비가 들어간 시공·설계에 대한 노동안전 및 위생영역에 관한 충고
6. 근로자 또는 하급단위 조사검열관의 제안·제시를 해결하여 사업주에게 총합·제시

7. 노동안전 및 위생, 노동보호업무에서의 개인 및 조직에 대한 규율처리·보상 제시 및 종합, 보상과 시합에 대한 참견

제7조 노동기관의 보건부서

1. 노동기관은 다음과 같은 최소규정에 따라 기관 내 보건부서를 설립·정비해야한다.

   a) 500명에서 1,000명 사이의 근로자를 사용하는 기관은 중·고등수준의 의학을 전공한 최소 1명의 공중보건의를 두어야한다.

   b) 동일 장소에서 1,000명을 초과하는 근로자를 사용하는 기관은 보건소 또는 최소 1명의 간호사를 보유한 보건사무소·보건반 또는 최소 1명의 일반의를 두어야한다.

2. 이 조의 제1항에 해당하는 보건부서를 설립하지 않은 노동기관 또는 500명 미만의 근로자를 보유한 노동기관은 다음 중 한 곳과 건강관리에 대한 계약을 해야 한다.

   a) 도시, 읍, 면 보건소

   b) 지역 일반진료실

   c) 성에 속한 시군구 병원 또는 의학센터

제8조 보건부서의 기능과 임무

1. 기능

보건부서는 근로자의 건강관리를 수행하고 사업주의 일을 돕거나 참모하는 기능을 한다.

2. 임무

   a) 노동기관 내에서 진료서비스를 제공하며 산업재해 발생 시에는 응급처치·치료를 한다.

   b) 다음과 같이 근로자의 건강상태를 관리한다.
      - 정기건강검진, 직업병진찰, 직업병문서(보유 시)·정기건강검진문서·채용건강문서 기록 및 유지

   c) 분업생산과 교대생산(보유 시) 응급치료서비스 의료품 및 장비비품 관리

한다.

d) 노동위생·직업병을 일으키는 위험요소 및 예방법에 관한 내규를 수립한다.

đ) 사고나 재난이 발생했을 경우 효과적으로 응급처치를 하기 유해 노동기관 내 대처방안들을 준비하고 응급시설소를 설치한다.

e) 노동기관 내 근로자들을 유해 위생·직업병 예방·음식위생안전 규정 준수 여부를 확인한다. 노동안전위생부서와 연합하여 노동환경위험요소를 측정·조사·관리하고, 노동위생법을 실시를 유해 안내한다.

g) 과중·유해업무를 하는 근로자, 정기검진결과 4급·5급 근로자, 직업병에 걸린 근로자를 위한 회복 및 요양 계획을 수립한다.

h) 노동환경에서 발생하는 건강과 관련된 위험요소의 영향, 직업과 관련된 병 예방, 작업장에서 통상적으로 발생하는 산업재해 응급처치법에 대한 매년 정기적인 훈련을 조직한다.

i) 매년 노동환경에 대한 검사 및 감독한다. 기관의 노동위생 문서 관리한다. 노동 조건을 개선하고 근로자의 건강을 향상시킬 수 있는 방법을 권고·조치한다.

k) 건강에 유해한 작업 환경에서 일하는 근로자를 유해 현물 보양제도를 실시·안내한다.

l) 산업재해, 직업병으로 인한 상해, 건강손상에 대한 평가 절차를 완료하는데 참여한다.

m) 근로자의 건강관리를 유해 지역보건기관 또는 공중보건부·지부(보유 시)의 지도를 받거나 협력한다. 지역보건기관과 공중보건부·지부의 전문업무에 관한 지도를 충분히 실시하고 받아들인다.

n) 지역보건기관 또는 공중보건부·지부(보유 시)에 근로자의 직업병과 건강관리에 대해 정기적으로 보고해야한다.

제9조 보건부서의 권한

1. 경영생산상태에 대한 총괄·요약·조례에 참여, 노동안전 및 위생계획의 실행 점검

2. 경영생산계획에 관한 회의에서 공장·기계·장비가 들어간 시공·설계에 대한 노동안전 및 위생영역에 관한 충고

3. 질병을 일으킬 수 있는 위험·위법 요소를 발견하였을 경우, 근로자에게 현 상황에 대해 설명하고, 업무를 정지하거나 일시정지(긴급한 경우) 할 것을 생산부 책임자에게 요구할 권한
4. 노동위생에 관한 규정에 맞지 않는 물질사용에 대한 사용금지
5. 노동안전 및 위생, 노동보호업무에서의 개인 및 조직에 대한 규율처리·보상 제시 및 종합, 보상과 시합에 대한 참여
6. 업무협력과 전문업무 수준향상을 유해 회의에 참여하고 지역보건기관, 공중보건부·지부(보유 시)와 교류협력

제10조 보건부서의 조직계통

1. 진료기관의 전공 사무실 및 과, 기업의 생산조, 경영생산기관은 일과시간 내 겸직하는 최소 1명의 안전위생원을 두어야한다.
2. 안전위생원은 업무(전공과 노동안전위생기술)에 통달하며, 열정적이고, 노동안전위생규정을 이행하는데 본보기가 되며, 투표로 선발된 직접 노동자여야 한다.
3. 안전위생원은 “안전위생원 조직의 활동규제”를 바탕으로 기관 노조집행부 또는 전체근로자대표의 관리·지시 하에서 활동한다.

제11조 안전위생원의 임무

1. 노동안전 및 위생에 관한 규정의 엄정 이행을 과·사무실·조 내의 모든 사람들에게 재촉·상기·안내, 안전장비·개인보호장비 보관, 과장·실장·조장을 대상으로 노동안전 및 위생에 관한 규정 이행에 대해 상기
2. 장비와 기계의 불안전 발생, 과·사무실·반에서 발생하는 근로자의 노동안전 및 위생에 관한 위반·결점, 노동안전 및 위생에 관한 표준·기준·규정·내규 시행 관리
3. 과·사무실·반에서 안전하고 위생적으로 근무하는 방안·방법, 노동안전 및 위생 계획 수립에 참여, 과·사무실·반에서 근무하는 근로자를 위한 안전근무방법에 대한 안내 참여

4. 노동보호제도의 충분한 실행, 노동안전 및 위생담보방안, 작업장·장비·기계의 안전위생이 결여된 현상을 적시 해결하는 방법에 대해 조장 또는 상관에게 제의

제12조 안전위생원의 권한

1. 안전위생원의 임무수행을 위한 시간부여, 생산조 내 안전위생원의 임무수행에 따른 특별 급여지급, 생산조장과 같은 책임수당 지급
2. 산업재해·사고를 일으키는 직접적인 위기를 발견하였을 경우, 노동안전 및 위생을 담보하기 유해 생산조 내 근로자들에게 작업중단을 요구할 권리
3. 노조 및 조직과 연합한 사업주에 의해서 전공수준·임무·활동방법을 향상시킬 수 있는 학습권

제13조 노동보호위원회 조직

1. 1,000명을 초과하는 근로자를 사용하는 노동기관은 노동보호위원회를 설립해야한다. 다른 노동기관들은 활동조건을 충족시키거나 필요시에 노동보호위원회를 조직할 수 있다.
2. 노동기관의 노동보호위원회는 노동기관의 노동안전 및 위생 활동에 관한 상담·협력, 노조조직의 노동안전 및 위생·노동보호업무에 대해 검사·조사·참가할 권리를 담보하기 위한 조직이다.
3. 노동보호위원회의 구성원수는 노동기관의 규모와 근로자의 수에 따라 다르지만 다음과 같은 규정을 준수해야한다.
   a) 근로자대표는 위원회장을 맡는다.
   b) 기관 노조집행부의 또는 노조조직이 결성되지 않는 곳의 노동자대표는 부위원회장을 맡는다.
   c) 부문장 또는 기관의 노동안전 및 위생 간부는 위원회 서기를 겸임하는 상임위원을 맡는다. 만약 노동안전 및 위생 간부가 다른 조직으로부터 계약한 사람이라면 사업주가 지정한 사람이 위원회 서기 겸임 상임위원을 맡는다.

   노동기관의 특성과 조건에 따라 위원회는 연관된 다른 구성원들을 추가할

수 있으나 인원수는 9명을 넘지 않아야 한다.

제14조 노동보호위원회 임무와 권한

1. 관리규제·행동프로그램·노동안전위생계획 설립, 노동안전위생 조치 및 노동조건 개선, 산업재해 및 직업병 방지 수립을 위한 활동과정에서 협력하며 노동자를 대상으로 상담을 실시한다.
2. 반기(6개월) 및 매년마다 노동기관의 노동안전 및 위생에 관한 업무시행 상태를 검사한다. 검사 시 불안전한 요소들을 발견할 경우, 그러한 요소들을 제거하기 위한 조치를 시행하기 유해 사업주에게 요구할 권한이 있다.

***

제3장
노동안전위생계획

제15조 노동기관의 노동안전위생계획 수립

1. 노동기관은 기관의 매년 임무수행 활동계획을 수립할 때, 동시에 노동안전위생계획도 수립해야한다. 연간계획에서 발생되는 업무에 대해서는 업무내용과 부합하는 노동안전위생계획이 수립되어야 한다.
2. 생산조부터 사무실, 반 이상까지 노동안전 및 위생에 대한 계획이 수립되어야하며, 동시에 모든 근로자들의 의견을 수렴할 수 있도록 통보하여야 한다.
3. 노동안전 및 위생에 대한 계획 수립은 다음과 같은 내용을 기반으로 한다.
   a) 전년도 노동안전 및 위 업무경비, 연간계획상의 노동 상태 및 경영생산계획의 방향·임무
   b) 전년도 노동안전 및 위생 업무 점검보고 및 사고·산업재해·화재·직업병에서 추출한 노동안전 및 위생 업무상에서 존재하는 결점
   c) 근로자·노조조직·검사조사단의 견해
   d) 노동안전 및 위생, 노동보호에 관한 현행 법률규정

4. 노동안전 및 위생에 대한 계획은 모든 내용·조치·경비·완성시간·이행조직배분을 포함해야한다. 노동안전 및 위생에 관한 내용은 최소한 다음과 같은 정보를 포함해야 한다.

a) 안전기술에 관한 조치 및 화재예방

b) 노동위생기술에 관한 조치, 근무조건개선, 통풍시스템, 분진 흡입, 독기흡입, 채광시스템, 소음차단벽, 설치류 유입방지 시스템, 유해미생물 격리, 샤워실 개조, 노동환경 측정 등

c) 근로자를 위한 개인보호장비

d) 근로자 건강관리, 직업병 예방

đ) 노동안전 및 위생에 관한 홍보·교육·훈련

5. 노동기관의 구체적인 조건과 상태에 따라 이 시행규칙에 첨부된 부록 제2번에 부합하는 자세한 노동안전 및 위생 연간계획을 수립한다.

제16조 노동안전위생계획 시행조직

1. 노동안전위생계획이 간부 및 사업주에 의해 임무를 부여받은 부에 의해 결재를 받는 즉시, 노동안전위생부서와 보건부서와 함께 협력하여 임무를 전개하고 실행을 재촉·확인한다.

2. 사업주는 정기점검, 노동안전 및 위생 계획실행 평가, 기관 내 근로자들에게 실행결과를 통보할 책임이 있다.

***

제4장
노동안전위생 자율검사

제17조 노동안전 및 위생에 관한 자율검사

1. 사업주는 노동기관 내 노동안전 및 위생에 관한 자율검사 실행을 규정·조직해야한다.

2. 자율검사의 구체적인 내용·형태·기간은 이 시행규칙의 부록 제3번을 준수하

여 사업주가 자율적으로 결정한다. 그러나 노동기관급에서는 최소 1회/6개월, 생산조·팀·분업작업장에서는 최소 1회/3개월 전면적으로 검사할 것을 보장한다.

3. 기업법 규정에 따라 활동하는 회사집단은 집단 내 각 회사에게 자율검사에 대한 규정이 적용된다.

***

제5장
통계·보고 및 요약·총괄

제18조 통계·보고

1. 노동기관은 현행규정에 따라 보고를 요하는 내용에 대한 통계목록을 작성해야한다. 통계문서는 노동기관의 노동안전위생 업무에 대한 정책 및 해결을 위한 근거자료로 사용하기 유해 분업조에서는 최소 5년, 노동기관에서는 10년간 유지되어야 한다.
2. 노동기관(지점, 지방에 위치한 대표사무소, 지방에 위치한 시공단위 포함)은 이 시행규칙 부록 제4번에 규정된 서식대로 상급직접관리기관과 노동사회보훈소·보건소·지방노동연합에 1년 2회의 정기 위생안전 업무보고(반기 및 연간보고)를 해야 한다.
   상반기보고는 7월 5일 전까지, 연간보고는 다음 해 1월 10일 전까지 해야한다.
3. 노동사회보훈소는 지역 내 있는 노동기관들의 노동안전위생 업무시행현황을 종합하여 이 시행규칙 부록 제5번에 규정된 서식대로 작성하여 매년 1월 30일 전까지 노동보훈사회부로 보내야한다.

제19조 요약·총괄

1. 반기 및 연간 정기적으로 노동기관은 다음과 같은 노동안전위생에 관한 업무 요약·총괄해야한다.

결과·결점·경험에 대한 분석, 노동기관 내에서 노동안전위생업무를 성실히 수행한 단위 및 조직에 대한 보상, 노동안전위생을 담보하기 위한 운동착수.

2. 요약·총괄업무는 분업조·생산팀에서 노동기관에 이르기까지 전 영역에서 실시되어야 한다.

***

제6장
시행책임

제20조 노동안전위생 업무에 관한 사업주의 책임

1. 노동기관에서의 노동안전위생, 산업재해, 직업병에 관한 규정을 실행하는데 법 앞에 책임을 진다.
2. 책임분석 결정과 관리간부 및 노동기관의 경영·생산 특성에 부합하는 각각의 전공업무부·직속단위에 대한 노동안전위생 업무에 대한 권한을 가진다. 사업주는 노동기관의 조건에 부합하기 유해 상부에 책임과 권한을 가진 직원을 추가 보충할 수 있으나 자신의 권한을 충분히 보장해야 하며 동시에 현행 법률규정에도 부합해야한다.
3. 노동안전위생계획 및 프로그램 수하의 개인과 직속단위에 대한 지도·조직을 한다
4. 현행규정에 따라 노동안전위생 업무에 관한 다음과 같은 구체적인 사업주의 의무를 수행한다.
   a) 매년 노동기관의 경영생산계획에 수립 시, 노동안전 및 위생에 관한 조치·계획 및 노동조건개선에 대한 내용을 결재·수립
   b) 개인보호장비를 구비 및 근로자를 위한 노동보호·노동안전·노동위생에 관한 제도를 시행
   c) 노동기관 내 노동안전 및 위생에 관한 규정·내규·조치들을 시행·검사하는 감독관 지명
   d) 노동안전, 노동위생, 기계·설비·물자(공업·기계·장비·물자를 바꿀 때 모두)

에 관한 규명·내규 검토·수립

đ) 근로자의 노동안전과 노동위생에 관한 기준·규정·조치에 대한 안내 및 훈련

e) 근로자 정기검진, 직업병 검사(발병 시) 실시

g) 근로자 치료 후 산업재해 및 직업병에 대한 감정·평가

h) 산업재해·직업병에 대한 공표·조사·통계·보고 및 노동안전위생 업무수행 상태·훈련·정기안전인증에 관한 통계·보고

5. 노동기관의 노동안전위생시행·환경보호에 대한 군중운동 조직시 기관 내 노조집행위와 협력한다.

제21조 노동안전위생 업무에 대한 기관노조의 임무

1. 노동자를 대표하여 집단노조협약 중 노동안전위생에 관한 조항에 대해 서명한다.

2. 노동안전위생에 관한 법률규정을 성실히 이행하도록 사업주 및 근로자를 교육·운동·홍보한다. 안전근무를 위한 규범·기준·조치들을 이행하고, 생산과정에서 안전·위생이 결여되어 있거나 안전기술규정위반 및 무질서·무원칙 행위가 발생할 경우 이에 대처한다.

3. 다음과 같은 업무수행 시 노동집단의 의견을 수렴한다.
노동안전위생 관리규제 및 내규 수립, 노동안전위생계획수립, 노동보호정책제도 및 근로자의 건강·안전보장조치 시행에 대한 평가, 사업주와 공모하기 유해 기관노조의 노동안전위생 활동경험 요약

4. 노동안전위생에 관한 운동을 강화하기 유해 사업주와 협력하여 여러 활동을 조직한다. 노동력 경감 및 노동환경 개선을 유해 장비·기계·공업을 개선한 근로자에 대해 격려한다.

5. 노조간부 및 안전위생원을 위한 노동보호업무수행 훈련을 조직하기 유해 사업주와 협력한다.

제22조 노동안전위생 업무에 대한 기관노조의 권한

1. 노동안전위생에 대한 관리규제·내규 설립을 유해 사업주와 공모한다.

2. 노동안전위생계획 수행여부, 근로자건강 및 안전을 보장하는 조치 및 노동안전위생 정책제도의 시행여부를 조사하기 유해 노조 내 독립조사단을 조직하거나 노동기관이 조직한 자율조사단에 참여한다.

3. 노동안전위생 관련 조치 시행하고 법률규정에 따른 산업재해·직업병 방지를 유해 사업주에게 제안한다.

4. 산업재해조사에 참여하고, 노동기관 내 노동안전위생 업무에 대한 조사조사단 결과보고회에 참석한다.

***

제7장
시행약관

제23조 시행효력

이 시행규칙은 2011년 3월 1일부터 효력을 지닌다.

1998년 10월 31일 경영생산기관 및 기업의 노동보호를 위한 노동보훈사회부-보건부-베트남노동총연맹간의 부처 간 시행규칙 14/1998/TTLT-BLĐTBXH-BYT-TLĐLĐVN은 폐지한다.

시행과정에서 발생하는 애로사항은 노동보훈사회부 및 보건부에 건의하여 이를 해결한다.

보건부 총리	**노동보훈사회부 총리**
(서명)	**(서명)**
찡 꾸언 후언	**부이 홍 링**

부록 제1번

기업 내 관리간부 및 관련부서의 노동안전위생 업무에 관한 책임범위

(노동보훈사회부와 보건부의 2011년 1월 10일자 시행규칙 01/2011/TTLT-BLĐTBXH-BYT에 붙임)

1. 분업감독관 또는 이에 상응하는 부서의 책임(이하 '분업감독관'라 부른다)

a) 신규고용직원 또는 이직자에 대해 근무시작 전 안전근로조치에 대한 훈련을 조직한다.

b) 요구된 노동안전위생 시험에 통과하고 훈련을 마친 근로자를 업종에 맞게 배치한다.

c) 노동안전규칙을 준수하지 않거나 안전하지 않는 장비 및 인증되지 않는 개인보호장비를 사용할 경우 이를 사용하지 않도록 한다.

d) 안전하고 위생적인 근무를 위한 기준·규범·규정·조치 시행을 유해 생산조장 및 권한 내 모든 노동자를 대상으로 검사·재촉을 수행한다.

đ) 노동안전계획의 내용을 충실히 수행하며, 분업조의 책임과 관련된 검사조사단과 생산조의 의견 및 조사에 따른 결점을 적시에 처리하며, 분업조에서 해결할 수 없는 문제에 대해서는 상부에 보고한다.

e) 규정에 따라 분업과정에서 발생된 모든 산업재해는 즉시 보고한다.

g) 노조의장과 협력하여 노동기관 내 노동안전위생에 관한 정기검사를 시행하고, 안전위생원조직이 효과적으로 활동할 수 있는 여건을 조성한다.

h) 분업감독관은 수준이하의 근로자를 거부하고, 노동안전·노동위생·화재예방에 관한 규정을 재위반한 근로자에 대해 작업을 일시 중단시킬 권리가 있다.

2. 생산조장(또는 이에 상응하는 직위)의 책임과 권한

a) 안전근무 규정·조치의 엄수 및 개인보호장비·안전장비·응급장비의 올바른 사용관리를 유해 관리권한 내의 근로자에 대하여 안내·재촉·검사한다.

b) 안전위생원과 협력해 생산과정에서 안전·건강을 위협하는 요소를 즉시에 처리하고 자율검사하여 노동안전위생을 보장하는 작업장을 조성한다.

c) 해당 부서에서 감당할 수 없는 노동안전위생이 결여된 상황이 발생할 경우나 산업재해 및 장비사고가 발생했을 경우 적시 해결을 유해 상부에 보고한다.

d) 노동생산 상태 점검회의에서 노동안전위생상태와 노동안전위생에 관한 규정이행여부에 대해 평가·점검한다.

đ) 생산조장은 노동안전위생 기술 및 전공이 수준 이하인 근로자를 거부할 권리가 있고, 조원의 생명과 건강을 위협하는 요소들을 발견했을 시 작업을 중단·거부할 권리가 있으며 이를 처리하기 유해 상부에 적시 보고한다.

3. 계획부서 또는 계획업무 담당간부의 임무

a) 노동안전위생계획에 관한 경비·인력·원자재 요구사항을 종합하여 노동기관 및 시행조직의 경영생산계획(또는 업무계획)에 산입한다.

b) 노동안전위생계획에 제기된 업무내용이 진도에 맞게 충실이행이 되도록 보장하기 유해서 노동안전부서와 협력해 평가·재촉·감시한다.

4. 기술·전기부서 또는 기술·전기 담당간부의 임무

a) 노동안전위생계획에 산입하기 유해 설비개선, 생산합리화, 안전기술·위생기술에 관한 조치를 연구한다. 안전기술·위생기술 관한 조치와 근로조건개선 수행을 관리·안내한다.

b) 기계·장비·물질에 관련된 안전근무 규정·조치 및 사고발생시 응급처리방안들을 편찬·수정·보충·완성한다. 노동자를 위한 노동안전위생 교육자료를 편찬하는데 참여하고 노동기관 내 근로자를 위한 노동안전위생 훈련을 유해 노동안전부서와 협력한다.

c) 노동안전위생에 관한 정기검사에 참여하고 안전기술에 관련된 산업재해 조사에 참여한다.

d) 노동안전위생부서와 협력하여 노동안전위생에 관한 기계·장비·물자·중요물질을 관리·등록·안전인증하는데 참여한다.

5. 노동조직부서 또는 노동조직 담당간부의 책임

a) 참모는 단위의 특징과 규모에 부합하는 노동보호위원회의 참가구성 및 화재예방·노동보호업무 수행간부에 대해 발안한다.

b) 분업조 및 연관된 부서와 협력하여 산업재해 및 사고예방 훈련을 노동기관의 특징에 부합하도록 조직한다.

c) 노동안전위생부서 및 분업조와 협력하여 다음과 같은 노동보호제도를 시행한다. 노동안전위생훈련과 결합한 기술증진, 개인보호장비 구축, 근무시간, 휴식시간, 현물보상, 산업재해·직업병 보조금, 직업병, 사회보험 등

d) 제출된 노동안전위생계획 내용 및 조치를 실행하기 유해 충분한 인력을 공급할 것을 보장한다.

6. 재정부서 또는 재정 담당간부의 책임

a) 경영기간 내 노동기관의 총 경비예산 중에서 노동안전위생계획 경비예산을 세운다.

b) 노동기관의 노동안전위생에 관한 경비를 충분히·적시에 공급할 것을 보장한다.

c) 현행법률 규정을 준수하여 노동안전위생계획 수행경비를 결산한다.

부록 제2번

노동안전위생계획의 내용

(노동보훈사회부와 보건부의 2011년 1월 10일자 시행규칙 01/2011/TTLT-BLĐTBXH-BYT에 붙임)

1. 안전기술과 화재예방에 관한 조치법

a) 기계, 설비, 공장, 산업재해, 사고위험 공장 및 지역을 가리고, 막고, 멈추고, 끄고, 켜기 위한 목적으로 장비·부속·공구를 제조·수리·구매

b) 원자재 및 완성품 가격

c) 낙뢰·감정 방지 시스템

d) 색깔·빛·소리를 이용한 경고장비

đ) 표지판 설치

e) 화재예방을 위한 장비 및 설비 생산·구매

g) 근로자에 부합하는 작업장 조직

h) 유해물질 및 화재발생 물질을 다루는 생산부와 창고를 사람이 지나다니는 곳에서 다른 곳으로 이전

i) 노동안전위생과 관련된 기계·장비·주요물질 안전인증

k) 기관의 구체적인 상황에 맞는 조치법

2. 노동위생기술·유해물질방지·노동조건개선·환경보고에 관한 조치법

a) 통풍기, 분진 및 독기 흡진시스템 설치

b) 고온 및 소음 방지하고 유해요소를 확산을 방지하며 통풍이 잘되게 한다

c) 샤워장의 개조 및 설치

d) 선풍기 및 독약처리기 설치

đ) 노동환경 측량기

e) 유해폐기물 처리 실시

g) 화장실

h) 노동기관의 실제 상황에 맞는 기타 조치법

3. 개인보호장비 구매

a) 안전벨트, 방독마스크, 방한양말, 방수양말, 전열장화, 산성저항장화, 위생모, 보호헬멧, 방진마스크, 귀마개, 방사능 보호복, 절연복, 방한복, 절전복

b) 기관의 실제 살황에 맞는 기타 장비

4. 근로자의 건강관리

a) 채용 시 건강검진

b) 정기 건강검진

c) 직업병 발병 검진

d) 현물을 통한 영양보충

đ) 근로자를 위한 요양 및 회복

5. 노동안전위생에 관한 훈련·교육 홍보

a) 사업주와 근로자를 위한 노동안전위생 훈련 조직

b) 노동안전위생 관련 전람회 참여 및 영화 상영

c) 우수 안전위생원을 위한 시험 조직

d) 노동안전위생 업무 강화방법에 관한 필기시험 조직

đ) 노동안전에 관한 포스터·그림·판넬 설치, 노동안전위생관련 잡지 및 자료 구입

e) 노동기관의 전통적인 방식에 따라 노동안전위생에 관한 소식지 발행

g) 기관의 실제 상황에 부합하는 노동안전위생에 관한 기타 훈련 및 교육 실시

부록 제3번

자율검사의 내용·형식·조직

(노동보훈사회부와 보건부의 2011년 1월 10일자 시행규칙 01/2011/TTLT-BLĐTBXH-BYT에 붙임)

1. 검사내용

a) 다음과 같은 노동안전위생에 관한 규정을 수행한다.
건강검진, 직업병 발병 검진, 근로시간, 휴식시간, 현물 보양, 산업재해에 대한 조사·통계·공표 등

b) 안전에 관한 문서·목록·내규·규정·조치, 조사결과기록, 제안의견기록

c) 제정된 안전 조치·규범·기준 시행

d) 다음과 같은 기계·장비·공장·창고·작업장의 안전위생 상태
위험장소의 가리개, 안전기구의 공신력, 고온방지, 분진방지, 채광, 통풍, 배수 등

đ) 개인보호장비, 화재예방장비, 응급치료기 보관 및 사용

e) 노동안전위생계획의 내용 시행

g) 조사조사단의 제안 시행

h) 노동안전과 관련된 장비·물자·주요물질 관리 및 위험유해요소 통제

i) 노동안전위생 지식, 사고처리 가능여부, 근로자 응급치료

k) 근로자의 건강관리 및 영양보충 조직

l) 근로자의 노동안전위생에 관한 제출된 의견 해소, 하급기관의 자율검사활동

m) 노동안전위생에 관한 책임관리, 노동안전위생에 관한 군중운동

n) 기관의 실제상황에 부합하는 기타 내용

2. 검사형식

a) 검사권한에 관련된 노동안전위생 내용 총체검사

b) 노동안전위생 계획의 각 내용에 대한 특별검사

c) 장기간 생산중단 후 검사

d) 장마 및 태풍 전후 검사

đ) 사고 후 검사, 대수리 후 검사

e) 경쟁심사를 위한 선발 또는 상기를 위한 정기검사

g) 기관의 실제 상황에 부합하는 기타 검사형식

3. 검사조직

효과적인 자율검사를 유해 다음과 같은 단계로 신중히 준비하고 엄격히 시행한다.

a) 조사단 설립
기업단위 및 분업단위에서 자율검사를 할 때는 필수로 조사단을 조직하고, 조사단에 참여하는 사람들은 노동안전위생 기술에 관한 이해도가 높은 노동기관 및 노조소속 책임자여야 한다.

b) 조사단 조직은 구성원들에게 임무를 할당하고 검사일정을 확인한다.

c) 생산조 또는 생산단위에게 검사일정을 통보한다.

d) 검사 진행
- 분업감독관(분업 단위에서 검사 시)은 조사단에게 노동안전위생 업무시행 현황에 대해 요약보고하고, 분업 단위에서 해결할 수 없는 문제들의 해결방법에 대한 견해을 제출한다.
- 모든 생산부서와 창고는 조사받아야 한다.

đ) 조사보고서 작성
- 조사단은 조사받은 단위에 대한 견해와 의견을 작성하고, 책임범위 내에 있는 단위의 해결문제를 작성하여 조사보고서에 기록한다.
- 조사단장과 조사받은 부서의 부서장은 조사보고서에 서명해야한다.

e) 조사 후 결과처리
- 조사받은 단위는 해결 가능한 범위 내에 있는 문제해결방안을 수립한

뒤 조사단에게 보내어 지속관찰 할 수 있게 해야한다.

g) 기업단위 및 분업단위에서의 자율검사기간

경영생산의 특징에 따라 사업주는 기업단위 및 분업단위에서의 자율검사기간과 자율검사형식을 규정한다. 그러나 전체정기검사는 기업단위에서는 1회/반기(6개월), 분업단위에서는 1회/분기(3개월)시행되어야 한다.

h) 생산조에서의 자율검사

생산조에서는 매일 근무시작 시, 새로운 작업을 실시하기 전에 자율검사가 이뤄져야한다. 그렇기 때문에 다음과 같은 수순으로 신속하고 완벽하게 처리해야한다.

- 조에 속한 각 개인들은 매일 근무시작 시 기계·장비·전기·생산장·화재예방도구·응급치료기구 등의 노동안전위생 상태를 점검해야하고, 산업재해를 유발할 수 있는 위험요소나 결점을 발견하였거나 건강에 위협이 되는 요소들을 발견하였을 시 조장에게 보고한다.
- 조장은 조원이 발견한 불안전한 상태에 대한 정보를 입수하게 되면 위험요소에 대해 재조사할 임무가 있으며, 산업재해 발생을 방지하기 유해 조원들과 함께 해결방안에 대한 토론 및 안내를 해야 한다.
- 생산조 단위에서 해결하지 못하는 위험요소에 대해서는 산업재해 발생을 방지하기 유해 임시조치를 실시한 후 건의서 작성 및 분업감독관에서 보고하여 문제를 해결하도록 한다.

k) 노동안전위생에 대한 검사보고서 및 건의서 작성

- 노동안전위생에 대한 검사보고서 및 건의서는 노동안전위생 자율검사활동의 기초이며, 노동안전위생상태에 관한 하부기관의 참여를 유도하여 검사임무 수행을 실시하도록 하는 생산관리간부의 제도이며, 상존하는 결점들을 해결하도록 하는 문서이기도 하다. 그러므로 노동안전위생에 대한 검사보고서 및 건의서 작성은 기업 내 모든 단위에서 필수적으로 이루어져야한다.
- 노동안전위생에 대한 검사보고서 및 건의서는 간인을 받아야 하고, 필요시 조사를 위하여 현행 문서관리제도에 따라 유지·관리해야 한다.
- 반영된 건의사항이나 수락된 건의사항은 기록 및 서명을 받아 책임을 명시해야한다.

부록 제4번

기업의 노동안전위생 업무보고 양식

(노동보훈사회부와 보건부의 2011년 1월 10일자 시행규칙 01/2011/TTLT-BLĐTBXH-BYT에 붙임)

소재지: _____

기업명: _____

_____시 노동사회보훈소에 제출함

노동안전위생보고

보고기간: _____년 _____

기업명[1]: _____

업종[2]: _____

형태[3]: _____

직속관리기관[4]: _____

주소(시, 군, 구, 거리명, 지번): _____

순서	보고기준	단위	번호
1	근로자		
	1.1. 총 근로자 수	명	
	– 그 중 총 여성근로자 수	명	
	1.2. 직접 근로자 수	명	
	– 그 중 + 총 여성근로자 수	명	
	+ 위험 · 유해 · 과중업무 조건에서 근로하는 근로자 (노동조건 4종, 5종, 6종)	명	
2	산업재해		
	– 총 산업재해 발생건수	건	

	+ 그 중 사망사고 건수	건	
	– 산업재해를 입은 총 근로자 수	명	
	+ 그중 산업재해로 인해 사망한 근로자 수	명	
	– 산업재해 관련 총 경비 (응급처치, 치료, 휴일 중 급여지급, 배상금, 보상금 등)	백만동	
	– 재산손실(손실액)	백만동	
	– 산업재해로 인한 휴일 수	일	
3	직업병		
	– 보고일 기준으로 직업병에 걸린 근로자 수	명	
	그 중 최근 직업병에 걸린 근로자 수	명	
	– 직업병으로 인한 휴일 수	일	
	– 직업병으로 인해 정년퇴직 전 퇴직한 근로자 수	명	
	– 연중 직업병으로 인해 발생된 총 경비 (노동안전계획에서 채산되지 않은 지출: 치료비, 휴일 중 급여지급, 배상금, 보상금 등)	백만동	
4	근로자 건강분류 결과		
	+ 1종	명	
	+ 2종	명	
	+ 3종	명	
	+ 4종	명	
	+ 5종	명	
5	노동안전위생 훈련		
	– 훈련받은 사업주 수/총 사업주 수	명/명	
	– 훈련받은 노동안전위생 간부 수/총 노동안전위생 간부 수	명/명	
	– 훈련받은 안전위생원 수/총 안전위생원 수	명/명	
	– 안전증을 발급받은 근로자 수/노동안전위생에 관한 엄중관리가 요구되는 업무를 수행하는 총 근로자 수	명/명	
	– 훈련받은 총 근로자 수	명	
	– 총 훈련 경비 (본 도표 10번 항목 홍보, 훈련 경비 참조)	백만동	
6	노동안전위생에 관한 엄중관리가 요구되는 기계 · 장비		
	– 총 계	개	
	– 그 중 등록된 개수	개	
	+ 검증받은 개수	개	
7	근로시간, 휴식시간		
	– 평균 추가근무 시간/일, 명	시간	
	– 평균 추가 근무일/6개월(또는 1년)/1명	일	
8	현물을 통한 독해방지보양		
	– 총 인원	명	
	– 총 경비 (본 도표 10번 항목 건강관리 비용 참조)	백만동	
9	노동환경 측량기 상태		

	– 노동환경 측량기 개수	개	
	– 기준 미달 측량기 개수	개	
	– 허기 기준 미달 측량기 개수/총 측량기 개수 + 온도 + 분진 + 소음 + 진동 + 유독가스 + …	개/개	
10	노동안전위생 계획 수행 경비		
	– 안전기술조치	백만동	
	– 위생기술조치	백만동	
	– 개인보호장비	백만동	
	– 노동자건강관리	백만동	
	– 홍보, 훈련	백만동	
	– 기타	백만동	

_____ 년 _____ 월 _____일

단위대표

(서명, 인감)

각주설명

- **기업명(1)과 업종(2):** 사업자등록증에 따라 기입
- **형태(3):** 이 시행규칙의 적용대상에 따라 기입

◦ 국영기업

◦ 유한책임회사/구성원 1명의 유한책임회사

◦ 주식회사/국가소유지분이 51%이상인 주식회사

◦ 개인기업

◦ 외국 투자자본 기업/외국자본 100% 기업

◦ 합명회사

◦ 협회

◦ 기타

- **직속관리기관(4):**

◦ 그룹사에 속하는 기업일 경우 그룹명이나 모회사명을 기입

◦ 총공사에 속한 단위일 경우 총공사명을 기입

◦ 지역 사무소·조직·지부 직속기관일 경우 사무소·조직·지부명 기입

◦ 부·부처의 직속기관일 경우 부·부처명을 기입

◦ 상기 관리기관에 속하지 않을 경우 기입하지 않음

부록 제5번

지방기관의 노동안전위생 업무보고 양식

(노동보훈사회부와 보건부의 2011년 1월 10일자 시행규칙 01/2011/TTLT-BLĐTBXH-BYT에 붙임)

인민위원회 소재지(도, 시): _____

노동사회보훈소: _____

노동보훈사회부에 제출함

노동안전위생보고

_____년

순서	기준 (보고기간 내)	단위	형태							
			국영기업	유한책임회사	주식회사	개인회사	FDI기업	협회	사업단위	기타
1	보고단위 수	단위								
2	근로자									
	2.1. 총 근로자 수	명								
	그 중 + 여성근로자	명								
	2.2. 직접 근로자	명								
	− 그 중 + 여성근로자	명								
	+위험 · 유해 · 과중업무 조건	명								

	에서 근로하는 근로자 (근로조건 4종, 5종, 6종)									
3	산업재해									
	– 총 사고 수	건								
	그 중 사망사고 수	건								
	– 산업재해 총 부상자 수	명								
	그 중 사망자 수	명								
	– 산업재해 총 경비	백만동								
	– 산업재해로 인한 손해 (손해액)	백만동								
	– 산업재해로 인한 휴일	일								
4	직업병									
	– 보고시점 직업병에 걸린 총 근로자 수	명								
	그 중 최근 직업병에 걸린 근로자 수	명								
	– 직업병으로 인한 휴일 수	일								
	– 직업병으로 인해 정년퇴직 전 퇴직한 근로자	명								
	– 연중 발생한 직업병으로 근로자에게 지출된 총 경비	백만동								
5	근로자 건강분류 결과									
	+ 1종	명								
	+ 2종	명								
	+ 3종	명								
	+ 4종	명								
	+ 5종	명								
6	노동안전위생 훈련									
	–훈련받은 사업주 수/총 사업주 수	명/명								
	– 훈련받은 노동안전위생 간부 수/총 노동안전위생 간부 수	명/명								
	– 훈련받은 안전위생원 수/총 안전위생원 수	명명/명/명								
	– 안전증을 발급받은 근로자 수/노동안전위생에 관한 엄중 관리가 요구되는 업무를 수행하는 총 근로자 수	명/명								
	– 훈련받은 총 근로자 수	명								
	– 총 훈련 경비	백만동								

7	노동안전위생에 관한 엄중관리가 요구되는 기계 · 장비									
	– 총 계	개								
	– 등록된 개수	개								
	– 검증받은 개수	개								
8	근로시간, 휴식시간									
	– 평균 추가근무 시간/일	시간								
	– 평균 추가 근무일/6개월(또는 1년)/명	일								
9	현물을 통한 독해방지보양									
	– 총 인원	일								
	– 총 경비	백만동								
10	노동환경 측량기 상태									
	– 노동환경 측량기 개수	개								
	– 기준 미달 측량기 개수	개								
	– 허가 기준 미달 측량기 개수/총 측량기 개수 + 온도 + 분진 + 소음 + …	개/개								
11	노동안전위생 계획 수행 경비									
	– 안전기술조치	백만동								
	– 위생기술조치	백만동								
	– 개인보호장비	백만동								
	– 노동자건강관리	백만동								
	– 홍보, 훈련	백만동								
	– 기타	백만동								

_____ 년 _____ 월 _____일

노동보훈사회부소장

(서명, 인감)

www.kosha.or.kr

베트남 사회주의 공화국보건부
번호 No. 192011/TT-BYT **독립 - 자유 - 행복**
2011년 6월 6일, 하노이

시 행 규 칙

노동위생·근로자건강·직업병 관리에 관한 안내

2002년, 2006년, 2007년에 수정·보완된 1994년 6월 23일 노동법에 근거하여,
노동안전 및 위생에 관한 노동법의 몇 가지 조항에 대해 자세히 규정한 시행령 06/CP을 수정·보완한 1995년 1월 20일 시행령 06/CP와 2002년 12월 27일 시행령 110/2002/NĐ-CP에 근거하여,
보건부의 기능·임무·권한·조직구조에 대해 규정한 2009년 12월 27일 시행령 188/2009/NĐ-CP에 근거하여,
보건부의 기능·임무·권한·조직구조에 대해 규정한 2009년 12월 27일 시행령 188/2009/NĐ-CP의 제3조에 대해 수정·보완한 2010년 3월 9일 시행령 22/2010/NĐ-CP에 근거하여,
보건환경관리국 국장의 의견을 수렴하여 다음과 같이 공포한다.

***

제1장
일반규정

제1조 개정범위

이 시행규칙은 노동위생·근로자건강·직업병 관리에 대해 규정한다.

제2조 용어정의

이 시행규칙에서 사용하는 용어에 대해 다음과 같이 설명한다.

1. '노동위생관리'는 근로자 건강을 유해 노동환경 및 조건에 있는 유해요소에

대해 관리하는 것이다. 노동조건개선 조치법 실행, 직업병 방지, 근로자의 노동능력 강화를 위한 것들을 포함한다.

2. '노동위생'의 요소는 다음과 같은 것들을 포함한다.
미기후(온도, 습도, 풍속), 물리(복사열, 광선, 소음, 진동, 방사선, 전자장), 분진, 화학, 발병미생물, 노동심리·생리, 경제 및 노동환경에 관한 기타 요소

3. '직업병'이란 직업과 관련하여 유해한 생산·근로환경으로 인해 근로자의 건강에 대해 발생한 질병을 말한다.

4. '노동환경 검사·측정 시행단위'란 노동환경을 검사·측정 할 수 있는 물질·간부능력·장비를 갖춘 기관을 말한다. (이하 '노동환경 검사·측정 시행단위'라 부른다)

5. '부·부처 또는 중앙직할시·성의 근로자건강 및 환경관리 단위'는 근로자건강 및 환경관리센터 또는 중앙직할시·성 보건예방센터(근로자건강 및 환경관리센터를 설치하지 않는 곳)와 부·부처의 보건업무 관리책임의 의무를 가진 단위(이하 '부·부처 보건'이라 줄여 부른다)를 말한다.

제3조 관리원칙

1. 모든 노동기관은 노동위생에 관한 관리문서, 근로자 건강 및 직업병 관리문서를 정기적으로 추가·보충·작성해야한다.

2. 노동환경 검사·측정은 이 시행규칙의 조건들을 충족하는 단위에 의해서 실시된다.

3. 노동위생·근로자건강·직업병 관리는 분급기관 및 영토에 따라 관리되는 부서의 협력기관에서 시행된다.

***

제2장
노동위생·근로자건강·직업병 관리

제4조 노동위생관리 내용

1. 다음과 같은 내용을 포함하여, 이 시행규칙 부록 제1번의 형식에 따라 노동위생에 관한 문서를 작성한다.

a) 부분1. 다음과 같은 기본적인 내용을 포함하는 노동기관의 일반적인 현황 조직, 직원, 규모, 임무, 사용 중인 기술 과정 요약, 주변환경 위생, 노동환경 위생, 노동기관의 보건기관, 노동안전위생에 관한 기계·장비·주요물질에 관한 통계목록

b) 부분2. 노동기관 조직의 노동위생

c) 부분3. 노동환경위생 및 안전을 보장하는 설비의 통계

d) 부분4. 정기 노동환경 검사등록

2. 노동환경 조사·측정 수행 및 방지·처리법에 관한 예상기간을 담은 연간 노동위생관리계획을 수립한다.

3. 이 시행규칙 부록 제2번 양식에 따라 노동위생 요소를 조사·측정한다.

4. 노동기관의 설립·건설 투자계획에 대해서는 규정에 따라 건강작용평가보고 수립을 해야 한다.

제5조 근로자건강관리 내용

1. 채용검진관리

a) 채용 전 건강검진은 건강검진에 대한 안내와 근로자의 건강에 부합하는 업무정비에 대한 내용을 담은 보건부의 2007년 11월 21일자 시행규칙 13/2007/TT-BYT의 부록 제2번에 따른다.

b) 근로자의 채용건강관리문서는 이 시행규칙에 수록된 부록 제2번의 1번 양식에 따라 작성한다.

2. 정기건강검진

a) 연간 정기검진은 근로자 및 연습·수습생을 대상으로 한다. 반기당 1회 정기건강검진은 노동보훈사회부장의 규정에 따라 위험·유해·과중업무 및 특별위험·유해·과중업무를 수행하는 근로자를 대상으로 한다.

b) 정기건강검진 과정 및 정기건강검진 기록은 건강검진에 대한 내용을 담은 보건부의 2007년 11월 21일자 시행규칙 13/2007/TT-BYT의 부록 제3번의 규정에 따라 수행한다.

c) 근로자의 질병상태 통계 및 관리는 이 시행규칙의 부록 제3번의 2번, 3번 양식에 따른다.

d) 근로자의 건강관리문서 작성은 이 시행규칙의 부록 제2번의 4번, 5번, 6번 양식에 따른다.

3. 직업병검진

a) 직업병 발병요소가 있는 조건에서 근무하는 근로자를 대상으로 직업병 발병 검진

b) 직업병을 관찰하는 정기 발병 검진
직업병에 대한 내용을 담은 보건부의 2006년 11월 10일자 시행규칙 12/2006/TT-BYT의 부록 제1번, 제2번, 제3번의 수속안내 및 절차에 따라 시행한다.

c) 이 시행규칙의 부록 제3번의 7번, 8번 및 부록 제4번의 양식에 따라 직업병관리문서를 유지 및 작성하며, 근로자가 사직·퇴직·이직하기 전까지 보관한다.

4. 산업재해 응급처리

a) 노동기관의 활동 및 조직에 부합하는 응급처리 수단이나 장비를 포함하는 산업재해 응급처리 방안을 수립한다.

b) 노동위생 및 노동안전 훈련업무 안내에 대한 노동보훈사회부의 2005년 12월 29일자 시행규칙 37/2005/TT-BLĐTBXH와 중소기업근로자 건강관리에 대한 보건부의 2000년 4월 28일자 시행규칙 09/2000/TT-BYT에 수록된 근로자 초기응급처치 및 노동위생에 관한 훈련내용 항목을 담은 부록 제1번의 내용에 따라 매년 안전위생원과 근로자를 대상으로 훈련을 조직한다.

c) 이 시행규칙의 부록 제5번에 따라 노동기관에서 발생한 모든 산업재해에 대한 문서를 작성하고 근로자가 사직·퇴직·이직하기 전까지 보관한다.

5. 직업병에 걸리거나 산업재해가 발생한 경우 현행규정에 따라 노동력 손실 정도를 안전인증하기 유해 의학감정을 받는다.

***

제3장
노동환경 조사·측정 단위에 대한 규정

제6조 노동환경 조사·측정 단위의 조건

1. 시설조건: 노동환경을 조사·측정을 시행하는 단위는 최소한 다음과 같은 부서를 포함하여야 한다. 행정접수부, 분진·물리요소 검사부, 화학·유독물질 검사부, 미생물 검사부, 근로자 심리·생리부, 에코노미부
2. 설비조건: 이 시행규칙의 부록 제6번의 안내에 따른다.
3. 인사조건: 노동환경을 조사·측정하는 단위의 직원은 수료증, 조사형태에 부합하는 양성과정 증명서, 노동환경검사·근로건강·직업병에 관한 훈련을 이수한 확인서를 보유해야 하며 이 시행규칙 부록 제6번에 따른 노동환경 조사·측정업무를 수행할 수 있는 능력을 보유해야한다.

제7조 노동환경 조사·측정 단위의 공포 문서 및 수속

1. 노동환경을 조사·측정 공포 문서는 다음과 같은 조건을 포함해야 한다.
   a) 노동환경을 조사·측정 공포 문서는 이 시행규칙의 부록 제7번에서 규정된 양식에 따른다.
   b) 인사신고서, 지층설계등본, 노동환경 조사·측정 단위의 장비목록은 이 시행규칙 부록 제7번에서 규정된 양식에 따른다.
2. 노동환경 조사·측정을 정식시행하기 15일전에, 노동환경 조사·측정단위는 조건을 충조한 조사·측정 공포 문서를 이 시행규칙의 제7조 항목1번에 따라 작성하여 보건부(보건환경관리국) 및 단위소재지의 중앙직할시·성 보건소(의학업무를 보는 사무소)에 보내야한다.

***

제4장
문서관리와 보고제도

제8조 문서관리

1. 노동위생문서를 다음과 같이 작성 및 보관한다.
   a) 노동기관에 1부 보관
   b) 소재지의 노동환경을 조사·측정하는 중앙직할시·성 환경 및 근로자건강관리 단위, 부·부처의 관리권한에 속한 보건관리 단위에 1부 보관
2. 노동환경 조사·측정결과는 다음과 같이 작성 및 보관한다.
   a) 노동기관에 1부 보관
   b) 이 항목에서 규정하는 노동기관의 노동환경 조사·측정단위에 1부 보관
   c) 소재지의 노동환경을 조사·측정하는 중앙직할시·성 환경 및 근로자건강관리 단위, 부·부처의 관리권한에 속한 보건관리 단위에 1부 보관
3. 근로자 질병·건강관리문서, 개인직업병문서, 산업재해응급처치문서는 근로자가 사직·퇴직·이직하기 전까지 보관한다.

제9조 보고제도

1. 매분기 마지막 달 20일 전에 노동기관은 이 시행규칙 부록 제8번에 따라 기관의 보건활동보고를 완료한 뒤 보건센터 또는 성 내 시군구 보건예방센터(이하 '지역보건센터'라고 부른다), 부·부처의 관리권한에 속한 보건관리 단위에 보낸다.
2. 매년 6월 25일과 12월 25일전에 지역보건센터는 부록 제9번에 따라 총합한 뒤 중앙직할시·성의 노동 및 환경관리 단위에 보고한다.
3. 매년 6월 30일과 12월 31일전에 중앙직할시·성의 노동 및 환경관리 단위와 부·부처 보건관리 단위는 관리 권한에 속한 부·부처와 지방의 노동위생관리 상태, 근로자건강관리, 직업병을 이 시행규칙 부록 제10번에 따라 총합한 뒤 보건부(보건환경관리국)에 보낸다.

***

제5장
시행책임

제10조 근로자의 책임

1. 사업주가 조직한 정기검진과 직업병검진에 충실히 참여한다.
2. 의사의 치료와 검진지시를 준수한다.

제11조 사업주의 책임

1. 지역보건센터나 부·부처 관리 단위 또는 중앙직할시·성 노동환경건강관리 단위와 협력하여 노동위생문서 작성, 노동환경 조사·측정 계획, 근로자의 건강검진 및 직업병(발병 시) 검진을 조직한다.
2. 근로자 질병·건강 및 노동위생에 관한 문서, 개인직업병 문서, 산업재해 응급처리 문서, 근로자의 직업병 경과 및 건강관찰 문서를 관리한다.
3. 직업병에 걸리거나 산업재해를 당한 근로자에 대한 보조금, 배상금, 건강상태 감정 수속절차를 완료한다.
4. 법률규정에 따라 근로자를 위한 노동위생문서작성, 노동환경 조사·측정, 정기건강검진, 직업병 치료·검진, 산업재해 응급처치 비용을 계산한다.

제12조 노동환경 조사·측정 시행단위의 책임

1. 사업주 및 부·부처 관리 단위 또는 중앙직할시·성 노동환경건강관리 단위와 협력하여 요청이 있을 시 노동환경 조사·측정 계획을 수립한다.
2. 단위가 시행한 노동환경 조사·측정 결과에 대해 법 앞에 책임을 진다.
3. 현행규정에 따라 노동환경 조사·측정 결과를 보관·유지한다.

제13조 성 직속 시군구 보건센터 또는 성 직속 시군구 보건예방센터의 책임

1. 관리범위에 속한 노동기관과 협력하여 노동안전문서를 작성한다.

2. 관리범위에 속한 노동안전관리 수행, 근로자건강·직업병 관리를 지도·검사한다.
3. 문서를 총합하고 근로건강보호와 노동위생관리 업무에 대해 중앙직할시·성 관리단위에 보고하며 근로자의 건강과 직업병을 관리한다.

제14조 중앙직할시·성 근로건강 및 환경 보호센터 또는 중앙직할시·성 보건예방센터의 책임

1. 노동기관과 협력하여 이 시행규칙 제4조 항목1번에 따라 노동위생문서를 작성한다.
2. 관리범위에 속한 노동위생관리 수행, 근로자건강·직업병 관리를 지도·검사한다.
3. 문서를 총합하고 노동위생관리업무와 근로자건강·직업병 관리업무에 대해 중앙직할시·성 보건소와 보건환경관리국(보건부)에 보고한다.
4. 보건예방 네트워크에 속한 병원들과 협력하여 근로자건강, 직업병, 근로환경을 관리를 위한 훈련반을 조직한다.

제15조 중앙직할시·성 보건소의 책임

1. 관리범위에 속하는 직업병 및 노동위생관리업무를 조직·지도한다.
2. 매분기 및 수시로 노동환경 조사·측정 업무를 실시하는 단위의 활동을 조사·평가하여 등록된 문서와 비교하여 노동환경 조사·측정 업무조건을 충족시키지 못하는 단위의 경우 명단에서 퇴출시킬 것을 보고·건의한다.
3. 보건예방 네트워크에 속한 병원들 및 의과대학들과 협력하여 근로자건강, 직업병, 근로환경을 관리를 위한 훈련반을 조직한다.

제16조 보건예방 네트워크에 속한 병원들 및 의과대학들의 책임

1. 관리범위에 속하는 노동환경 조사·측정 단위에 대한 전공기술에 대해 지도·검사한다.
2. 노동환경 조사·측정 업무를 담당하는 단위직원들에 대해 직업병, 근로건강,

노동환경 조사·측정 기술에 대한 훈련을 이수했다는 증명서를 발급하고 양성과정을 조직한다.

3. 필요시 노동환경 조사·측정 업무를 실시하는 단위의 공포문서를 함께 검토한다.

4. 노동환경과 직업병방지를 유해 위험요소를 감소시키는 기술에 대한 훈련 프로그램을 조직한다.

제17조 보건부 보건환경관리국의 책임

1. 관리범위에 속하는 직업병, 근로자건강관리, 노동위생관리업무를 조직·지도한다.

2. 노동환경 조사·측정 업무조건을 만족하는 단위들의 명단을 작성하고 보건부 홈페이지에 공개한다.

3. 전국적 범위의 노동환경 조사·측정 업무를 실시하는 단위의 활동을 합동검사·조사한다.

4. 근로자건강, 직업병, 근로환경을 관리를 위한 훈련반을 조직한 보건예방 네트워크에 속한 병원들 및 의과대학들을 지도한다.

5. 연관돈 단위들과 협력하여 이 시행규칙을 전개·안내한다.

***

제5장
시행효력

제18조 시행효력

이 시행규칙은 2011년 9월 1일부터 효력을 지닌다.

1996년 10월 21일 보건부의 노동위생관리업무와 근로자건강·직업병 관리에 관한 시행규칙은 이 시행규칙이 효력을 지닌 날부터 효력을 상실한다.

1996년 10월 21일 보건부의 노동위생관리업무와 근로자건강·직업병 관리에

관한 시행규칙은 이 시행규칙이 효력을 지닌 날부터 효력을 상실한다.

시행과정에서 발생하는 애로사항은 보건부(보건환경관리국)에 건의하여 이를 해결한다.

보건부 총리

찡 꾸언 후언

부록 제1번

(2011년 6월 6일 보건부 시행규칙 19/2011/TT-BYT에 붙임)

베트남 사회주의 공화국

독립-자유-행복

문서번호: _____/노동위생

(단위 작성문서에 따름)

문서

노동위생

노동기관명: ----------

생산분야: ----------

주관단위: ----------

주소: ----------

전화: _____ Fax: ----------

E-mail: _____ 홈페이지: ----------

문서관리인: ----------

문서작성단위: ----------

주소: ----------

문서작성일: ----------

전화: _____ Fax: ----------

E-mail: _____ 홈페이지: ----------

문서작성인: ----------

년도: _____

부분 I
일반현황

1. 노동기관명: ----------
- 관리기관: ----------
- 주소: ----------
- 생산품 (주요생산품): ----------

- 설립년도: ----------
- 총 근로자 수: ----------
- 직접생산 근로자 수: ----------
- 유해·위험요소를 다루는 근로자 수: ----------
2. 규모 (상품산출량):

---
3. 공업과정요약:

---
4. 주변 환경위생:
- 배출구에서 거주지까지 가장 가까운 거리의 간격: ----------
- 배출구에서 생활수원지까지 가장 가까운 거리의 간격: ----------
- 노동기관 내 송수시스템: ----------

- 지금까지의 홍수와 비교한 지표면 높이 ---------- 미터
- 그린벨트: ----------
- 연중 원료, 연료, 에너지사용 사용량:

+ 원료: ----------

+ 연료: ----------

+ 에너지: ----------

- 24시간 동안 배출되는 공업/산업 물질(액체, 고체, 기체, 분진, 미생물)의 분량 및 종류

- 공업/산업 배출물 처리장비 공정

- 기타 공정:

+ 위생공정 (평균 1 정화조/근로자 수/1 교대): ----------

+ 샤워실 (평균 1 샤워기/근로자 수/1 교대): ----------

+ 교대간 휴식: 없음 [ ] 있음 [ ] 장소 수: ----------

+ 식당: 없음 [ ] 있음 [ ] 장소 수: ----------

5. 노동환경위생

- 노동기관의 활동과정에서 발생할 수 있는 위험요소
  (오염원, 영향을 끼치는 지역)

- 노동환경의 유해요소를 처리할 수 있는 방법:

---

6. 보건조직:

- 보건예방조직: 있음 [ ] 없음 [ ] 계약: ----------

- 병상: 있음 [ ] 없음 [ ] 수량 [ ]

- 총 보건간부 수: [ ] 그 중: 의사: [ ] 간호사: [ ]
  간호원: [ ] 기타: [ ]

- 보건 업무를 하는 기관 (계약단위일 경우 주소 등 구체적으로 설명):

- 약, 수단, 응급처치를 위한 도구 설비:

- 응급처치를 위한 조직 방안:

7. 노동안전위생에 관한 기계·설비·주요물질 통계:

부분 2
근무지역 및 분업단위의 노동위생
(각 근무지역 및 분업단위당 1장)

1. 근무지역명 및 분업단위명: ----------
2. 규모와 임무: ----------
---
3. 변경, 개조, 확장내용: ----------
---
4. 노동환경 및 유해요소를 접하는 근로자 수

유해요소	Tổng số mẫu	Số mẫu vượt TC VSLĐ	접촉 근로자	그 중 여성근로자	비고
미기후					
분진요소 - 중량분진 - 호흡분진					
소음					
진동					
광선					
과중위험, 신경계긴장					
화학요소 _____ _____					
미생물요소 _____ _____					
기타 요소 _____ _____ _____					

부분 3
노동환경위생을 보장하는 설비들의 통계
(각 근무지역 및 분업단위당 1장)

년	방법	노동환경위생 설비와 종류	활동효과
	통풍		
	채광		
	소음, 진동방지		
	진분방지		
	유독가스방지		
	미생물방지		
	기타		

부분 4

정기 노동환경검사등록

검사등록 차수: .....

- 검사년월일: ----------
- 등록한 근무지역, 분업단위: ----------

- 검사받은 요소: ----------

- 검사받지 않은 근무지역, 분업단위: ----------

노동기관감독	검사기관
(서명, 인감)	(서명, 인감)

정기 노동환경검사등록

검사등록 차수: .....

- 검사년월일: ----------
- 등록한 근무지역, 분업단위: ----------

- 검사받은 요소: ----------

- 검사받지 않은 근무지역, 분업단위: ----------

노동기관감독	검사기관
(서명, 인감)	(서명, 인감)

노동위생문서

부분 1. 일반현황

1. 조직
2. 규모
3. 공업과정요약
4. 주변환경 위생
5. 노동환경 위생
6. 보건조직
7. 노동안전위생에 관한 기계·설비·주요물질 통계

부분 2: 근무지역 및 분업단위의 노동위생

부분 3: 노동환경위생을 보장하는 설비 통계

부분 4: 정기 노동환경 검사 등록

참고:

- 노동위생문서는 노동환경관리를 유해 이용되며, 근로조건개선계획수립, 산업재해 및 직업병방지를 위한 기초이자 근로자의 직업병 감소를 위한 절차이다.

- 정기 노동환경 검사는 노동환경 검사·측정 조건을 충분히 갖춘 단위에 의해서 수행된다. (이 시행규칙 제3장에서 규정됨)

부록 제2번

(2011년 6월 6일 보건부 시행규칙 19/2011/TT-BYT에 붙임)

베트남 사회주의 공화국

독립-자유-행복

노동환경 조사·측정 결과

(매년 증보 후 부록 제1번의 노동위생문서와 함께 유지보관한다)

년 월 일

_____ 에서

____ 년

성, 도시	**베트남 사회주의 공화국**
노동환경검사·측정기관:	**독립-자유-행복**
_____	
번호: ____/노동환경	*_____년 _____월 _____일*

2007년, 2006년, 2002년에 수정보완된 1994년 6월 23일 노동법, 1995년 1월 20일 정부총리 시행령 06/CP, 2002년 12월 27일 시행령 110/2002/NĐ-CP, 2011년 6월 6일 보건부 시행규칙 19/2011/TT-BYT 시행.

(노동환경검사·측정시행기관명): ----------

주소: ----------

전화: ----------

대표자: ----------

---------- 에서 노동환경검사·측정을 수행하였음.

20___년 ___월 ___일

방법:

다음과 같은 방법으로 미기후, 분진, 광선, 유독과스, 방사선, 전자장 지수를 측정함: ----------

측정장비:

+ 미기후측정기: ----------
+ 광선측정기: ----------
+ 소음측정기: ----------
+ 분진측정기: ----------
+ 방사선측정기: ----------
+ 전자장측정기: ----------
+ 유독가스측정기: ----------

기준은 현행규정을 따랐으며 측정결과는 다음과 같음:

I. 미기후요소 (실제 측정값 기입)

측정시점의 계절:

허가기준		온도 (^{0}C)		습도 (%)		풍속 (m/s)	
순서	측정위치	노동위생기준 충족 견본 수	노동위생기준 미충족 견본 수	노동위생기준 충족 견본 수	노동위생기준 미충족 견본 수	노동위생기준 충족 견본 수	노동위생기준 미충족 견본 수
총 계							

II. 물리요소 (실제 측정값 기입)

1. 광선 (Lux)

허가기준 (정확도에 따라 노동분류에 따라)			
순서	측정 위치	노동위생기준 충족 견본 수	노동위생기준 미충족 견본 수
총계			

2. 소음 (dBA) (실제 측정값 기입)

허가 기준									
근로 위치	소음수준 또는 dBA를 넘지 않는 소음수준	옥타브 대역 중심 주파수 (Hz)							
		63	125	250	500	1000	2000	4000	8000

측정결과 총합: 총 소음 견본 수: _____

노동위생기준 초과 총 견본 수: _____

3. 진동 (실제 측정값 기입)

허가기준				
순서	근로위치	진동세기	진동속도	
			수직진동	수평진동

측정결과 총합: 총 소음 견본 수: _____

노동위생기준 초과 총 견본 수: _____

III. 종류별 분진 (실제 측정값 기입)

1. 규소 함유 분진

허가기준						
순서	근로위치	자연 규소함량	전 부분 분진 농도		호흡 분진 농동	
			교대로 추출	시점따라 추출	교대로 추출	시점따라 추출

측정결과 총합: 총 소음 견본 수: _____

노동위생기준 초과 총 견본 수: _____

2. 기타 분진 (실제 측정값 기입)

허가기준						
순서	근로위치	분진종류	전 부분 분진 농도		호흡 분진 농동	
			교대로 추출	시점따라 추출	교대로 추출	시점따라 추출

측정결과 총합: 총 소음 견본 수: _____

노동위생기준 초과 총 견본 수: _____

IV. 유독가스 (실제 측정값 기입)

요소명							
허가기준							
순서	측정위치	노동위생기준충족견본 수	노동위생기준미충족견본 수	노동위생기준충족견본 수	노동위생기준미충족견본 수	노동위생기준충족견본 수	노동위생기준미충족견본 수
총계							

V. 기타 요소 (실제 측정값 기입)

요소명							
허가기준							
순서	측정위치	노동위생기준충족견본 수	노동위생기준미충족견본 수	노동위생기준충족견본 수	노동위생기준미충족견본 수	노동위생기준충족견본 수	노동위생기준미충족견본 수
총계							

노동환경 조사·측정 결과 총합

순서	조사·측정 요소	총 견본 수		노동위생기준 충족 견본 수		노동위생기준 초과 견본 수	
1	온도						
2	습도						
3	풍속						
4	광선						
5	분진	규소	기타	규소	기타	규소	기타
	- 전체 분진						
	- 호흡 분진						
6	소음						
7	진동						
8	유독가스						
	- _____						
	- _____						
	- _____						
	…						
9	방사선						
10	자장						
11	기타요소						
	- _____						
	- _____						
	- _____						
	…						
	총합계						

해결방안 권고

1. 노동조직에 관한 해결방안

- ----------
- ----------
- ----------
- ----------

2. 기술조치에 관한 해결방안

- ----------
- ----------
- ----------
- ----------

3. 보건 및 건강관리에 관한 해결방안

- ----------
- ----------
- ----------
- ----------

4. 기타 해결방안

- ----------
- ----------
- ----------
- ----------

허가기준을 충족시키지 못한 단위는 2002년, 2006년, 2007년에 수정보완된 1994년 6월 23일 노동법의 규정 및 1995년 1월 20일 시행령 06/CP, 2002년 12월 27일 시행령 110/2002/NĐ-CP의 규정에 따라 상기 해결방안을 참고하여 근로자를 위한 노동조건을 개선해야할 책임이 있다.

측정기관장
(서명 및 인감)

부록 제3번

(2011년 6월 6일 보건부 시행규칙 19/2011/TT-BYT에 붙임)

베트남 사회주의 공화국

독립-자유-행복

근로자 질명 및 건강관리 문서

노동기관명: ----------

주관부: ----------

주소: ----------

전화: ---------- Fax: ----------

E-mail: ---------- 홈페이지: ----------

연락가능인: ----------

_____ 년

양식 1: 채용검진관리

날짜	검진인원	총계	건강분류				
			I	II	III	IV	V
	남: 여:						
	남: 여:						
	남: 여:						
	남: 여:						
	남: 여:						
	남: 여:						
	남: 여:						
	남: 여:						
	남: 여:						
	남: 여:						
	남: 여:						
	남: 여:						

양식 2: 분기별 질병 현황

1. 분기 중 병가인원 수: ----------
2. 분기 중 총 병가휴일 수: ----------
3. 분기 중 진찰을 요하는 병 종류:
3.1. 분기 중 총 진찰횟수: ----------
3.2. 그 중 다음과 같은 병에 걸린 적이 있는 경우:

순서	질병 종류	1분기		2분기		3분기		4분기	
		득병	사망	득병	사망	득병	사망	득병	사망
1	결핵								
2	폐암								
3	급성 비염, 비강염, 후두염								
4	만성 비염, 비강염, 후두염								
5	급성 기관지염								
6	만성 기관지염								
7	폐렴								
8	기관지 알레르기								
9	식중독으로 인한 설사, 위장염								
10	내분비								
11	정신병								
12	신경계								
13	눈								
14	귀								
15	심맥								
16	위								
17	간								
18	신장								
19	산부인과/여성 수								
20	유산/임신한 여성 수								
21	피부								
22	관절								
23	직업병								
24	말라리아								
25	기타 질병 (구체적 기재)								
	-								
	…								
26	산업재해 노동자 수								
	총합계								

양식 3: 병, 휴업, 직업병 현황

기간		병				산업재해				직업병			
분기	월 (1)	인원 (2)	비율 % (3)	일수 (4)	비율 % (5)	인원 (6)	비율 % (7)	일수 (8)	비율 % (9)	인원 (10)	비율 % (11)	일수 (12)	비율 % (13)
1 분기	1												
	2												
	3												
2 분기	4												
	5												
	6												
3 분기	7												
	8												
	9												
4 분기	10												
	11												
	12												
합계													

비고:

- *(3) 행은 전체 종업원 간부과 비교율*
- *(7) 행은 전체 직접 생산종업원 간부와 비교율*
- *(5), (9), (13) 행은 전체 산업재해로 인한 병가일수와 비교율*
- *(11) 은 유해요소와 접촉하는 종업원수와 비교율*

양식 4: 정기건강검진을 통한 종업원 건강관리

날짜	정기건강검진 인원	총계	건강분류				
			I	II	III	IV	V
	남: 여:						
	남: 여:						
	남: 여:						
	남: 여:						
	남: 여:						
	남: 여:						
	남: 여:						
	남: 여:						
	남: 여:						
	남: 여:						
	남: 여:						
	남: 여:						

양식 5: 만성질병 관리 (*)

소속	환자명	병명	상태	치료방법

(*) 대형 노동기관에 많은 수의 만성질병환자가 있을 경우 각 병에 따라 만성질병관리를 할 수 있음.

양식 6: 각 병에 따른 만성질병 관리

병명*: ----------

소속	환자명	나이, 성별		근속 년수	상태	치료방법
		남	여			

(*) *각 병마다 개별 1장에 기록*

양식 7: 직업병 관찰

날짜	병명	총 진찰 수	의심되는 수	진단받은 수	감정받은 수	등록된 수
1	2	3	4	5	6	7

양식 8: 직업병에 걸린 종업원 명단

순서	환자명	나이	직업병 발병시 직업	근속년수	직업병 발병일	직업병명	노동능력상실 비율	현재업무
1.								
2.								
3.								
…								
	총 환자 수							

부록 제4번

(2011년 6월 6일 보건부 시행규칙 19/2011/TT-BYT에 붙임)

베트남 사회주의 공화국

독립-자유-행복

개인직업병 문서

직업병에 걸린 환자명: ----------

병명: ----------

발병일 년 월 일

근무단위: 조: 팀: 분업, 지역: ----------

노동기관: ----------

_____ 년

환자명: ---------- 남 [ ] 여 [ ]
생년월일 ____년 ____월 ____일
출생지: ----------

거주지: ----------

위험·유해·과중업무 조건에서 근무:
____년 ____월 ____일부터 ____년 ____월 ____일까지
직업, 업무: ----------

근무단위: 조: 팀: 분업, 지역: ----------
근로조건 (위험·유해·과중업무에 대해 상세히 기술):

의학안전인증위원회의 결론: _____년 _____월 _____일
노동능력 감소 정도:

보조금 지급일 _____년 _____월 _____일 보조금 지급액:_____
기타 질병:

개인직업병 관찰표

재검진 날짜	질병 상태	치료 경과	요양시간 기능회복	근로 환경	재검전	요양치료결과
1	2	3	4	5	6	7

부록 제5번

(2011년 6월 6일 보건부 시행규칙 19/2011/TT-BYT에 붙임)

베트남 사회주의 공화국

독립-자유-행복

산업재해 응급처치 문서

노동기관명: ----------

주관부: ----------

주소: ----------

전화: ---------- Fax: ----------

E-mail: ---------- 홈페이지: ----------

연락가능인: ----------

문서작성인: ----------

_____ 년

산업재해 응급처치 문서

날짜	순서	산업재해자명	나이, 성별		산업재해 시간	응급처치 시간	재해자 상해 상태	산업재해 원인	응급처치대처	휴업기간	건강손실 정도감정 결과
			남	여							

부록 제6번

(2011년 6월 6일 보건부 시행규칙 19/2011/TT-BYT에 붙임)

노동환경 조사·측정능력과 물질기관 및 장비에 관한 규정

순서	내용	수량
I	**물질기관**	
1)	행정접수부 및 예비견본부	01
2)	분진 및 무기화학 검사부	01
3)	생화학, 독성물질 및 미생물 검사부	01
4)	노동심리생리 및 에코노미부	01
II	**일반장비**	
1)	문서보관함	02
2)	책걸상세트	02
3)	컴퓨터책걸상세트	01
4)	컴퓨터	01 세트
5)	테이블보	04 세트
6)	공구건조함	01
7)	의학용구소독기	01
8)	검사부의 규정을 걸어놓기 위한 보드	02
9)	소독: 증류수, 정수, 알콜, 요오드, 비누…	보건부규정에따름
10)	보호기구: 마스크, 옷, 모자, 장갑,…	
III.	**노동환경 조사·측정 검사장비**	

순서	장비명	수량	순서	장비명	수량
1)	로베르발 저울 1,0g	01 세트	19)	중량분직측정기	01 세트
2)	기술 저울 100 mg	01 세트	20)	호흡분진측정기	01 세트
3)	냉장고	01	21)	카타온도측정계	01 세트
4)	보온온	01	22)	미생물현미경	01 세트
5)	소형건조기 250°C	01	23)	소음측정기	01 세트
6)	전기압력기	01	24)	아스만습도계	01 세트
7)	원심분리기	01 세트	25)	대기견본추출기	01 세트

8)	진공청소기	01 세트	26)	유독가스측정기	01 세트
9)	광선측정기	01 세트	27)	진동측정기	01 세트
10)	방사선측정기	01 세트	28)	발전기	01 세트
11)	습도측정기	01 세트	29)	개인츠정기	01 세트
12)	풍향측정기	01 세트	30)	전자장측정기	01 세트
13)	미기후측정기	01 세트	31)	검압계	01 세트
14)	자동습도측정기	01 세트	32)	시험관꽂이	충분한양
15)	신체온도측정기	01 세트	33)	슬라이드, 디스트, 유리관, 비중병, 깔데기	충분한양
16)	신체면적측정기	01 세트			
17)	에너지소모측정기	01 세트			
18)	전자분진측정기	01 세트			

** 부록 제6번에서 규정한 장비들을 충분히 비축하지 못한 기관의 경우 이 시행규칙에서 규정한 노동환경 조사·측정능력과 물질기관 및 장비를 보유한 의학기관과 계약을 통해 협력가능하다.*

IV	**노동환경 조사·측정 검사 시행기술 전문능력**		
1)	미기후	- 온도	*
		- 습도	*
		- 풍속	*
		- 에너지소모	*
2)	물리요소	- 광선	*
		- 소음	*
		- 진동	*
		- 전자장	*
		- 방사선	*
3)	분진종류	- 전체분진	*
		- 호흡분진	*
		- 분진 중 규소함량 정량	*
4)	유독가스	- 대기 견본 추출	*
		- 유독가스 검사	*
5)	노동심리생리 및 에코노미	- 업무부담 평가	*
		- 심리적스트레스정도 평가	*

부록 제7번

(2011년 6월 6일 보건부 시행규칙 19/2011/TT-BYT에 붙임)

단위명 _____ **성, 도시_____**	**베트남 사회주의 공화국** **독립-자유-행복** **----------**
번호: _____/_____	*_____년 _____월 _____일*

노동환경 조사·측정 단위의 장비·간부능력 공포 및 신고서

단위명:
주거래소 주소:
전화: Fax:
E-mail: 홈페이지:

1. 장비 및 인력신고

1.1. 노동환경 조사·측정 시행단위에 근무하는 간부명단

순서	성명/업무단위*	수준	학위, 직급	노동환경, 노동위생, 직업병에 관한 훈련증명서	서명
1					
2					
3					
…					

* *상세하게 작성할 것*

1.2. 노동환경 조사·측정 시행단위가 보유한 장비목록

순서	장비명/생산장소	제조년도	품질	비고
1				
2				
3				
…				

1.3. 노동환경 조사·측정 시행단위의 지층설계등본

2. 공포내용

2.1. 장비능력관련

2.2. 간부능력관련

2.3. 공포 (시행능력이 있는 노동환경의 요소 조사·측정능력 관련)

_____ *년* _____ *월* _____ *일*

공포단위대표

(서명, 인감)

부록 제8번

(2011년 6월 6일 보건부 시행규칙 19/2011/TT-BYT에 붙임)

보건기관 활동보고 양식

보고 분기 ... ___년

보고 항목 기입

(성 내 시군구 보건예방센터, 부부처의 관리권한에 속한 보건관리 단위에 보냄)

노동기관명: ----------

직속 성/도시: ----------

주소: ----------

생산제품, 주요서비스: ----------

A. 근로자 수: **총 인원** -------- 그 중 여성: ----------

1. 총 직접생산근로자 수: ---------- 그 중 여성: ----------

2. 보건간부 수: ----------

B. 노동조건 및 위험·유해요소들과 접촉하는 근로자 수

유해요소	견본 측정 수	노동위생 기준 초과 수	접촉근로자 수	접촉여성근로자 수
1. 미기후	.....	.....	.....	.....
2. 분진	.....	.....	.....	.....
3. 소음, 진동	.....	.....	.....	.....
4. 광선	.....	.....	.....	.....
5. 독성물질	.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....	.....
6. 미생물	.....	.....	.....	.....
7. 과중 스트레스	.....	.....	.....	.....
8. 기타 요소	.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....	.....

C. 노동안전 및 노동위생 시행

1. 분기 내 노동위생검사 시행여부: 예 [ ] 아니오 [ ]
2. 분기 내 노동안전검사 시행여부: 예 [ ] 아니오 [ ]
3. 노동위생에 관해 교육받은 근로자 수:……
4. 노동안전에 관해 교육받은 근로자 수:……

D. 질병, 산업재해, 직업병

기간		병				산업재해				직업병			
분기	월 (1)	인원 (2)	비율 % (3)	일수 (4)	비율 % (5)	인원 (6)	비율 % (7)	일수 (8)	비율 % (9)	인원 (10)	비율 % (11)	일수 (12)	비율 % (13)
합계													

비고:

- *(3) 행은 전체 종업원 간부과 비교율*
- *(7) 행은 전체 직접 생산종업원 간부와 비교율*
- *(5), (9), (13) 행은 전체 산업재해로 인한 병가일수와 비교율*
- *(11) 은 유해요소와 접촉하는 종업원수와 비교율*

E. _피보험 직업병 합계: ____년 _____분기

접촉 요소	병명	성명	나이, 성별		나이	근속 년수	직업병 평가비율(%)	보험수여 미수여 여부	현재접 촉환경
			남	여					
합계									

F. 분기 내 진료 합계: _____ 분기

그 중 질병종류:

순서	질병 종류	1분기		2분기		3분기		4분기	
		득병	사망	득병	사망	득병	사망	득병	사망
1	결핵								
2	폐암								
3	급성 비염, 비강염, 후두염								
4	만성 비염, 비강염, 후두염								
5	급성 기관지염								
6	만성 기관지염								
7	폐렴								
8	기관지 알레르기								
9	식중독으로 인한 설사, 위장염								
10	내분비								
11	정신병								
12	신경계								
13	눈								
14	귀								
15	심맥								
16	위								
17	간								
18	신장								
19	산부인과/여성 수								
20	유산/임신한 여성 수								
21	피부								
22	관절								
23	직업병								
24	말라리아								
25	기타 질병 (구체적 기재)								
	-								
	…								
26	산업재해 노동자 수								
	총합계								

G. 건강분류

정기건강검진 횟수	총합계	1종	2종	3종	4종	5종	비고
남성							
여성							
비율	……%	……%	……%	……%	……%	……%	

H. 보건 및 노동보호 경비

보건활동 경비: ----------

그 중 의약비: ---------- 천 동

노동안전위생 경비: ---------- 천 동

기타 경비: ---------- 천 동

분기 내 예상계획 및 견해

단위 대표 _____년 _____월 _____일

보고자

(성명, 직급)

부록 제9번

(2011년 6월 6일 보건부 시행규칙 19/2011/TT-BYT에 붙임)

노동보건활동 보고 양식
6개월/____년

(지역보건센터 보고양식에 따라 노동보건활동을 보건예방센터/중앙직할시·성 노동환경건강보호센터에 보고)

보건소 성/도시: ----------

보건센터 시/군/구: ----------

I. 보건기관 간부 및 대상자를 위한 양성과정 *(대상종업원 및 생산기간 관리간부에 대해 별도페이지에 작성)*

순서	내용	학급 수	기업기관 수	학생 수
1	보건간부를 위한 노동안전위생			
2	기업관리간부를 위한 노동안전위생			
3	근로자를 위한 노동안전위생			
4	직업병 예방			
5	작업장 건강 증진			
6	기타 내용			
	- …..			
	합계			

II. 관리범위 내의 생산기관 *(변경사항 있을 경우 보고)*

생산기관 종류	기관 수		간부 수		총 보건간부 수	의사 보유 기관 수	보건조직 보유 기관 수				
	총계	기타	총계	여성			보건소 보유	보건부 보유	계약 체결	보건간부 미보유	기타
종업원 200명 초과											
종업원 51~200명											
종업원 50명 미만											
총계											

III. 전공분야별 근로자 분포도 *(변경사항 있을 경우 보고)*

전공분야	종업원 50명 미만		종업원 51~200명		종업원 200명 초과		총계	
	기관	종업	기관	종업	기관	종	기관	종

www.kosha.or.kr

	수	원수	수	원수	수	업원수	수	업원수
1. 농업임업								
2. 수산업								
3. 광업								
4. 가공업								
5. 에너지생산 및공급								
6. 건설업								
7. 상업, 수리서비스								
8. 호텔레스토랑								
9. 수송, 물류, 통신								
10. 재정, 신용								
11. 기술, 과학활동								
12. 국방안전								
13. 교육								
14. 보건 및 사회구제								
15. 사회문화활동								
16. 기타 활동								
합계								

** 한 기관 내 많은 전공분야가 있는 경우 주요 분야만 기입 (주 생산품 또는 종업원 50%이상 점유한 분야)*

IV. 보고기간 내 노동환경 측정 결과

노동환경 측정 기관 수/총 보고기관 수: ____/____

순서	기관명	총종업원수	접촉근로자수	온도		습도		풍속		광선		분진		소음		진동		유독가스		방사선		자장		기타	
				(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
1																									
2																									
3																									
…																									
	총계																								

(1): 총 측정 견본 수; ***(2): 허가기준 미충족 견본 수***

V. 종업원의 건강 및 질병 현황

5.1. 병가 현황 *(별도 1페이지를 통해 분기 보고)*

보고기관 수/총 기관 수: ___/____

순서	기관명	총 종업원 수	연중 병가인원 수	연중 병가 횟수	병가 일수	3일 이상 병가자 수
1						
2						
3						
4						
5						
	총계					

5.2. 진료받은 환자의 질병 구분 *(기관 보고시점에 보고된 수)*

보고기관 수/총 기관수: ___/____

경우의 수/보고기관의 총 종업원 수: _____/_____

순서	질병 종류	경우의 수	
		득병한 경우	사망한 경우
1	결핵		
2	폐암		
3	급성 비염, 비강염, 후두염		
4	만성 비염, 비강염, 후두염		
5	급성 기관지염		
6	만성 기관지염		
7	폐렴		
8	기관지 알레르기		
9	식중독으로 인한 설사, 위장염		
10	내분비		
11	정신병		
12	신경계		
13	눈		
14	귀		
15	심맥		
16	위		
17	간		
18	신장		
19	산부인과/여성 수		
20	유산/임신한 여성 수		
21	피부		
22	관절		
23	직업병		
24	말라리아		
25	기타 질병 (구체적 기재)		
	-		
	…		
26	산업재해 노동자 수		
	총합계		

VI. 직업병 발병·안전인증·검진 현황

6.1. 정기건강검진 시행 기관 수/총 기관 수: ____/____

6.2. 건강구분:

정기건강 검진 횟수	총합계					
	인원 수	1종	2종	3종	4종	5종
남성						
여성						
총계						

6.3. 보고기간 중 직업병 발병검사 결과:

순서	직업병명	직업병 진찰 총 횟수	직업병 득병 의심 수	총 안전인증 횟수	보조금 1회 지급 횟수	보조금 보통 지급 횟수	보고시점 총합계
1	규소 진폐증						
2	석면 진폐증						
3	섬유 진폐증						
4	만성 기관지염						
5	만성 기침						
6	납 및 기타 화학물질 중독						
7	벤젠 및 기타 화학물질 중독						
8	수은 및 기타 화학물질 중독						
9	수은 및 기타 화학물질 중독						
10	TNT 중독						
11	아센 및 기타 화학물질 중독						
12	니코틴 중독						
13	농약 중독						
14	일산화탄소 중독						
15	X선 및 PX물질로 인한 병						
16	소음으로 인한 청각장애						
17	진동병						
18	만성 압력 감소병						
19	피부그을림						
20	피부궤양						
21	피부반점						
22	손톱 및 손톱주위 괴사						
23	결핵						
24	간염						
25	렙토스피라증						
	총계						

6.4. 보고기간 중 피보험 직업병

접촉요소	병명	성명	나이, 성별		나이	근속년수	직업병 평가비율(%)	보험수여 미수여 여부
			남	여				
합계								

VII. 의견 및 결론

7.1. 연중 주목할 만한 활동 (노동안전위생 국가 주간, 과학연구 등 기타활동)

7.2. 지방/부서의 평가 (계획 수행 상태에 대해)

7.3. 노동보건업무계획에 관한 의견

수상 *년 월 일*

(서명, 인감) **보고자**

www.kosha.or.kr

부록 제10번

(2011년 6월 6일 보건부 시행규칙 19/2011/TT-BYT에 붙임)

노동보건활동 보고 양식
6개월/____년

(보건예방센터, 부·부처 노동환경건강보호센터의 보고양식에 따라 노동보건활동을 보건부에 보고)

보건소 성/도시: ----------

보건예방센터, 부·부처 노동환경건강보호센터/부서:

I. 조직형태 및 법규문서 시행

1.1.노동보건에 관한 업무조직:

- 결정문 05/2006/BYT-QĐ에 따른 시행조직형태:

+ 독립 노동보건과 설립 예 [ ] 아니오 [ ]
+ 직업병 진찰소 예 [ ] 아니오 [ ]
+ 직업병 진찰소 설립결정 예 [ ] 아니오 [ ]
+ 직업병 진찰소의 활동 활동함 [ ] 아니오 [ ]

- 직업병 및 노동보건업무 담당 총 전임간부 수: _____ 그 중:

의사 수	약사 수	대학학위자 수	중급학위자 수	기타 간부 수	직업병 감정원 수

1.2. 보건부의 시행규칙 시행 현황

순서	법규문서	통용여부 (예/아니오)	훈련받은 시·군 수	통용된 기관 수	시행전개 기관 수
1	시행문서 19/2011/TT-BYT				*
2	부처간 시행문서 08/TTLT				
3	시행문서 09/2000/TT-BYT				
4	결정문 3733/2002/QĐ-BYT				
5	시행문서 12/2006/TT-BYT				
6	시행문서 13/2007/TT-BYT				
7	지시문 07/CT-BYT				
8	시행문서 01/2011/TTLT-YT-LĐ				

** 시행규칙 19/2011/TT-BYT에 따라 기관수는 노동위생문서에 작성한다.*

II. 센터의 직업병 및 노동위생기관·장비 현황

(보건예방기준에 따라 보고시점의 모든 기계류를 검토하고 별도 페이지에 작성하여 보고)

III. 보건기관 간부 및 대상자를 위한 양성과정 *(대상종업원 및 생산기간 관리간부에 대해 별도페이지에 작성)*

순서	내용	학급 수	기업기관 수	학생 수
1	보건간부를 위한 노동안전위생			
2	기업관리간부를 위한 노동안전위생			
3	근로자를 위한 노동안전위생			
4	직업병 예방			
5	작업장 건강 증진			
6	기타 내용			
	- …..			
	합계			

IV. 관리범위 내의 생산기관 *(변경사항 있을 경우 보고)*

생산기관 종류	기관 수		간부 수		총 보건간부 수	의사 보유 기관 수	보건조직 보유 기관 수				
	총계	기타	총계	여성			보건소 보유	보건부 보유	계약 체결	보건간부 미보유	기타
종업원 200명 초과											
종업원 51~200명											
종업원 50명 미만											
총계											

V. 전공분야별 근로자 분포도 *(변경사항 있을 경우 보고)*

전공분야	종업원 50명 미만		종업원 51~200명		종업원 200명 초과		총계	
	기관 수	종업원 수	기관 수	종업원 수	기관 수	종업원 수	기관 수	종업원 수
1. 농업임업								
2. 수산업								
3. 광업								
4. 가공업								
5. 에너지생산 및공급								
6. 건설업								
7. 상업, 수리서비스								

8. 호텔레스토랑								
9. 수송, 물류, 통신								
10. 재정, 신용								
11. 기술, 과학활동								
12. 국방안전								
13. 교육								
14. 보건 및 사회구제								
15. 사회문화활동								
16. 기타 활동								
합계								

** 한 기관 내 많은 전공분야가 있는 경우 주요 분야만 기입 (주 생산품 또는 종업원 50%이상 점유한 분야)*

VIII. 직업병 발병·안전인증·검진 현황

8.1. 정기건강검진 시행 기관 수/총 기관 수: ____/____

8.2. 건강구분:

정기건강검진 횟수	총합계					
	인원 수	1종	2종	3종	4종	5종
남성						
여성						
총계						

8.3. 보고기간 중 직업병 발병검사 결과:

순서	직업병명	직업병 진찰 총 횟수	직업병 득병 의심 수	총 안전인증 횟수	보조금 1회 지급 횟수	보조금 보통 지급 횟수	보고시점 총합계
1	규소 진폐증						
2	석면 진폐증						
3	섬유 진폐증						
4	만성 기관지염						
5	만성 기침						
6	납 및 기타 화학물질 중독						
7	벤젠 및 기타 화학물질 중독						
8	수은 및 기타 화학물질 중독						
9	수은 및 기타 화학물질 중독						
10	TNT 중독						
11	아센 및 기타 화학물질 중독						
12	니코틴 중독						
13	농약 중독						
14	일산화탄소 중독						
15	X선 및 PX물질로 인한 병						
16	소음으로 인한 청각장애						
17	진동병						
18	만성 압력 감소병						
19	피부그을림						
20	피부궤양						
21	피부반점						
22	손톱 및 손톱주위 괴사						
23	결핵						
24	간염						
25	렙토스피라증						
	총계						

8.4. 보고기간 중 피보험 직업병

접촉요소	병명	성명	나이, 성별	나이	근속년수	직업병 평가비	보험수여 미수여

			남	여			율(%)	여부
합계								

IX. 의견 및 결론

9.1. 연중 주목할 만한 활동 *(노동안전위생 국가 주간, 과학연구 등 기타활동)*

9.2. 지방/부서의 평가 *(계획 수행 상태에 대해)*

9.3. 노동보건업무계획에 관한 의견

9.4. 노동환경 조사·측정 시행공포기관의 통계목록

순서	시행공포 기관명	연락처, 전화, Fax	간부 수	보고기간 중 노동환경 조사·측정시행 노동기관 수	소견
1					
2					
3					
…					
	총계				

수상 *년 월 일*

(서명, 인감) **보고자**

시 행 규 칙

중소기업근로자 건강관리에 대한 보건부의 2000년 4월 28일자 시행규칙 09/2000/TT-BYT

1989년 7월 11일 인민건강보호법에 근거하여,
1994년 6월 23일 노동법 제9장에 근거하여,
노동위생 및 노동안전에 관한 노동법의 몇 가지 조항에 대해 자세히 규정한 1995년 1월 20일 정부 시행령 06/CP에 근거하여,
보건부의 기능·임무·권한·조직구조에 대해 규정한 1993년 10월 11일 정부 시행령 68/CP에 근거하여,
2000년 4월 3일 공문서 946/LĐTBXH-BHLĐ의 노동보훈사회부 의견을 참고하여,
중소기업근로자 건강관리에 시행규칙을 다음과 같이 공포한다.

1. 적용범위 및 대상

1. 다음과 같은 모든 개인조직 및 생산·경영·서비스 활동을 하는 단위(이하 '기업'이라 부른다)

   국영기업, 공단기업, 회사, 외국 투자자본 기업, 유한책임회사, 주식회사, 협회, 행정사업에 속한 생산조합, 사회조직, 단체, 군대, 공안

2. 근로자의 건강관리 업무를 수행할 책임이 있는 보건단위

2. 중소기업에 대한 규정

중소기업은 1998년 6월 20일 정부 공문서 68/CP-KTN에 따라 다음과 같이 규정한다.

- 중기업은 51명~200명의 근로자가 근무하는 기업을 말한다.
- 소기업은 50명 이하의 근로자가 근무하는 기업을 말한다.

3. 중소기업 근로자의 건강관리 내용

1. 노동위생에 관한 규정 충족: 위험요소가 존재하는 작업장의 경우 내규를 자세히 적어 잘 볼 수 있는 곳에 두어야한다. 직업병을 일으킬 수 있는 요소가

있는 작업장의 경우 근로자에게 예방조치법에 대해 알려주어 스스로 방지할 수 있게 한다.

2. 노동안전 및 노동위생에 대한 교육: 매년 관리자는 직업상 상해 및 직업병을 예방할 수 있도록 노동환경에서 발생할 수 있는 위험요소에 대해 근로자를 대상으로 훈련을 조직해야한다. 근로자를 대상으로 한 훈련내용은 이 시행규칙의 규정에 따른 노동보건담당센서, 중앙직할시·성 보건예방센터, 성내 시군구 보건센터에 속한 보건예방팀에 따른다. (부록 제1번)

3. 응급처치조직: 사업주는 기업 내 응급처치조직을 구성해야한다. 응급처치 업무담당자는 업무훈련을 받아야 하고 중앙직할시·성 보건예방센터, 부·부처 보건센터, 시군구 보건센터의 증명서를 보유해야 한다. 각 분업단위는 이 시행규칙의 규정항목에 따라 구급상자를 비치해야 한다. (부록 제2번) 응급처치에 관한 규정은 근로자가 대처할 수 있도록 작업장에 제시·안내되어야 한다.

4. 노동위생문서 작성: 각 기업은 1996년 10월 21일 시행규칙 13/TT-BYT의 규정양식에 따라 노동문서를 작성해야한다. 매년 노동환경 조사·검사 결과 및 정기건강검진 결과를 노동위생문서에 추가한다.

5. 노동환경 조사·검사: 매년마다 기업은 노동환경 및 근로조건 개선을 유해 노동환경의 유해정도를 평가하는 노동환경 조사·검사업무를 조직해야한다. 노동환경 조사·검사는 1996년 10월 21일 시행규칙 13/BYT-TT의 규정에 따라 시행되고 다음과 같이 나눈다.
   - 직업병 고위험군에 속하는 기업은 성급 보건예방센터 시행에 따른다.
   - 기타 기업은 지역보건센터에 속하는 보건예방팀 시행에 따른다.

보건예방팀은 각 유형의 기업명단을 통계·작성하고, 성급 보건예방센터에 시행협력을 제안한다.

6. 채용건강검진: 근무를 시작하기 전인 근로자(견습생 포함)는 채용건강검진을 해야 한다. 사업주는 근로자의 건강검진결과에 근거하여 그에 부합하는 업무를 주어야한다. 채용건강검진 결과는 건강문서에 1부 보관해야한다.

7. 정기건강검진: 사업주는 최소 매년 1회 근로자를 위한 정기건강검진을 시행

할 책임이 있다. 정기건강검진의 목적은 다음과 같다.

a. 직업병과 관련된 징후들을 조기 발견하여 직업병을 예방하고 초기에 치료할 시간을 갖기 위함

b. 만성질병을 앓고 있거나 건강이 약한 근로자를 위한 기능회복 및 치료계획을 세우기 위함

검진조직은 충분한 수의 전문의를 보유해야하는 것이 필수는 아니지만 직업병을 진단할 수 있는 최소한의 전문의는 보유해야 한다. 건강검진서류는 이 시행규칙의 양식에 따른다. (부록 제3번)

건강분류검진은 전 기업의 근로자의 건강을 분류·평가하기 유해 실시하는 전문의에 의해 전면적으로 실시되는 검진이다. 건강분류검진은 최소 1년에 3회 실시되어야 한다. 조건을 갖춘 기관들은 매년 건강분류 및 정기건강검진 조직과 협력할 수 있다.

8. 직업병조기발견검진: 사업주는 직업병에 걸릴 위험이 있는 환경에서 근무하는 근로자에 대해 직업병 조기발견 검진을 실시할 책임이 있다. 직업병 조기발견검진조직은 직업병 발병위험 기관의 정기건강검진과 연합할 필요가 있다. 직업병예방부서에 의한 직업병진찰은 현행 규정에 따라 시행하고 서류를 작성해야 한다.

9. 산업재해 및 직업병에 따른 건강평가: 직업병에 걸리거나 산업재해를 당한 모든 근로자는 의학감정위원회에 의해 건강평가를 받아야한다. 직업병에 걸린 근로자는 6개월에 1번 정기검진을 받아야하고 의학기관에서 기능회복을 위한 치료를 받아야한다. 직업병에 대한 규정은 1998년 4월 20일 노동보훈사회부-보건부의 시행규칙 08/1998/TTLT를 따른다.

10. 현물을 통한 보양: 노동환경조건을 개선한 후에도 허가조건을 충족시키지 못하는 유해요소가 존재한다면 사업주는 해당 환경에서 근무하는 근로자들을 유해 현물을 통해 보양을 할 책임이 있다. (1999년 3월 17일자 시행규칙 10/1999/TTLT/BLĐTBXH/BYT 적용) 기관보건간부는 고용주의 참모로서 업무특수성을 고려한 근로자를 위한 보양을 실시해야 한다. (당분, 우유, 과일 등)

11. 근로자를 위한 서비스: 근로자의 작업장에는 다음과 같은 위생수단을 갖춰야 한다. 보건소, 깨끗한 물, 샤워장, 위생상 깨끗한 식당 및 휴게실. 각 기관은 질병예방을 위한 책·스티커·그림을 볼 수 있는 장소를 마련하고 구급상자를 비치해야 한다. 여건이 된다면 이를 위한 개별 사무실을 만들 수 있다.

4. 중소기업 근로자에 대한 건강관리 책임

A. 기업의 책임

1. 노동보훈사회부-보건부 및 베트남노동총연맹의 1998년 10월 13일 시행규칙 14/1998/TTLT의 규정에 따라 중소기업 근로자의 건강관리를 유해 다음과 같이 보건간부를 배치해야 한다.
   - 의사 또는 기업 내 보건소를 보유한 기업은 그 상태를 그대로 유지한다.
   - 보건간부를 보유하지 않는 기업은 보건간부 1명을 배치시킨다.
   - 보건간부 1명을 배치시킬 만한 조건을 갖추지 못한 기업의 경우에는 퇴직 보건간부나 보건소 간부직원과 계약을 맺을 수 있다. 이러한 경우 근로시간 규정을 준수해야하며 공공관리를 유해 지역보건센터에 등록을 해야 한다. 보건간부는 기업의 노동관리에 부합하는 다른 업무를 겸임할 수 있다.
   - 기업 내 안전위생원조직은 산업재해 발생 시 응급처치를 한다.
2. 기업의 근로자건강관리를 담당하는 보건간부는 지역보건센터에 속한 보건예방팀, 성급 보건예방센터, 노동보건센터 또는 기타 양성기관을 통해 노동안전 및 노동위생에 관한 프로그램을 훈련받아야한다.
3. 중소기업 내 근무하는 보건간부는 지역보건센터와 시군구 보건소의 노동보건업무에 대한 전공지도를 받아야한다.
4. 기업은 근로자를 위한 기본건강관리·응급처치·진료를 충실히 수행하고, 근로자에게 질병예방에 대해 홍보해야한다.

B. 시군구 보건단위의 책임

시군구 보건단위은 지역구 중소기업과 지도·협력하여 다음과 같은 임무를 수행할 책임이 있다.

1. 노동안전위생 업무에 대한 정규조사·재촉·교육홍보 업무를 수행한다. 적극적으로 질병예방 활동을 주도한다. 유행병이 발생했을 경우 적시에 유행병 방지 조직에 참여한다.

2. 근로자의 건강관리 조치·안내를 유해 유해요소 및 기업 수에 대한 정보를 획득한다.

3. 지역구 중소기업의 근로자 건강관리 문서를 관리한다.

4. 질병, 산업재해, 화학물질 중독 및 기타 재난에 피해를 입은 근로자에 대해 초기 대응한다.

5. 근로자에게 직업병예방 및 위생방역에 대해 홍보한다.

C. 성 내 시군구 보건센터(보건예방팀)의 책임

1999년 8월 17일 보건부장 결정문 2468/1999/QĐ-BYT에 따라 보건예방팀의 책임은 다음과 같이 규정된다.

1. 상부의 기술안내에 따라 지역 내 기업들의 생산과정에서 발생하는 분뇨·폐수·폐물·폐기물 처리조치를 시행에 대한 재촉 및 대중화를 실시한다.

2. 기업들이 노동위생, 노동환경 내 유해요소 관리, 근로자건강관리 대한 문서를 작성할 수 있도록 안내한다. 노동위생문서는 2부 복사하여 한 부는 기업에 나머지 한 부는 보건예방팀에 보관한다.

3. 근로자의 안전위생을 담보하기 유해 기업들이 생산과정에서 발생하는 유해요소를 제거하거나 관련 조치를 시행하고 있는지 조사한다. 근로자들의 직업병을 예방하기 유해 현행법률 규정에 따라 노동안전위생에 대한 규정 시행을 촉구·안내한다.

4. 근로자를 위한 정기건강검진 조직: 보건예방팀은 기업과 함께 시간, 검진횟수, 검진 전문의에 대한 계획을 수립한다. 정기건강검진 조직은 다음과 같은 요구사항을 보장해야한다: 진단 및 치료방법 안내, 직업병일 발생시킬 수 있는 위험요소 및 환경 내 유해요소에 대한 예방. 정기건강검진단은 사업주가 치료제도, 질병에 걸린 근로자를 위한 기능회복, 노동환경개선을 위한 실현 가능한 조치들을 노동안전위생 기준에 따라 수행할 수 있도록 충고한다.

5. 근로자 건강보호를 위한 국가정책제도 수행을 검사하기 유해 지방의 기능기관과 함께 협력한다.
6. 관리지역 내 근로자를 위한 안전·건강에 관한 교육훈련, 특히 생산과정에서 발생하는 유해요소 및 농약중독방지에 관한 교육훈련을 조직한다.
7. 시군구 보건소의 계획을 총합하여 성 보건소 및 성 보건예방센터에 보고한다.

D. 중앙직할시·성 보건예방센터의 책임

1. 중소기업 근로자의 건강관리를 위한 연중 계획을 수립할 수 있도록 지도한다.
2. 근로건강 및 안전업무에 대해 상부에 배양임무를 조직한다.
3. 노동환경에 대한 검사·조사를 안내하고 규정에 따라 문서를 작성한다.
4. 정기건강검진 업무에 대해 안내·관리하고 직업병 발병 위험이 있는 기관의 근로자를 대상으로 초기직업병 발병검진을 실한다.
5. 군·현 및 기타 보건기관을 대상으로 안전·건강에 대한 훈련·교육을 홍보·안내한다. 특히 생산과정에서 발생하는 유해요소 및 농약중독방지를 중점으로 다룬다.
6. 각 급의 보고제도의 시행에 대해 조사·재촉하고 상부기관에 총괄 보고한다.
7. 매년 중소기업 근로자 건강관리업무 수행경험을 총괄·요약한다.

E. 부·부처 노동보건센터의 책임

1. 지방 보건기관과 긴밀히 협력하여 노동위생안전 및 직업병예방에 관한 일반업무를 함께 수행할 수 있도록 한다.
2. 중소기업을 대상으로 노동안전·노동위생 및 직업병예방을 위한 계획을 수립할 수 있게 안내한다.
3. 노동환경 조사·검사 업무, 정기건강검진, 초기발생 직업병 검진 수행을 안내한다.

4. 직업병에 걸리거나 산업재해를 당한 근로자가 치료·요양·기능회복을 할 수 있도록 한다.

5. 근로자를 대상으로 노동안전위생 및 직업병예방에 대해 교육·훈련·홍보한다.

6. 근로자 건강관리 업무에 대한 경험을 총괄·검사한다.

F. 중앙직할시·성 보건소의 책임

1. 지역 내 중소기업 근로자의 건강관리 업무를 전면지도 및 관리한다.

2. 기업과 보건기관을 대상으로 노동안전위생에 관한 정부문서를 안내·유포한다.

3. 노동위생업무를 수행하는 보건단위와 기업 보건 네트워크를 건설하고 이를 공고히 한다.

4. 근로자를 위한 기술 장비를 향상·강화한다.

5. 근로자 건강관리 업무 수행을 유해 보건간부 수준향상을 위한 여건을 조성하고 간부를 배치한다.

6. 기업 내 근로자 건강관리를 위한 국가 제도의 수행여부를 검사한다.

5. 보고제도

1996년 10월 21일자 시행규칙 13/BYT-TT에 따라 다음과 같이 보고제도를 수행한다.

분기보고: 기업은 매 분기마다 보고서를 완성하여 매 3월·6월·9월·12월 20일에 성 직속 시군구 보건센터(보건예방팀)과 지방보건센터에 보고한다.

반기(6개월) 및 연간 보고:

- 성 직속 시군구 보건센터는 매 6월·12월 20일에 보건소와 성 보건예방센터에 보고한다.
- 성 보건소(성 보건예방센터)와 부·부처 노동보건센터는 규정에 따라 보건부(보건예방부)에 보고한다.

6. 시행조직

1. 각 중앙직할시·성 보건소는 이 시행규칙을 시행하는 계획을 수립할 책임이 있고, 각 급 및 관할 지방의 중소기업에서 이 시행규칙을 실시할 수 있도록 하기 유해서 각 중앙직할시·성의 인민위원회에 제출하여 결재받는다.
2. 근로자를 사용하는 기관·부·부처는 관리 권한에 속한 기관들이 중소기업 근로자를 위한 건강관리 업무규정들을 올바르게 시행할 수 있도록 안내·재촉한다.
3. 이 시행규칙의 규정에 따라 중소기업 사업주는 근로자 건강관리 업무를 충실히 이행할 책임이 있다.

이 시행규칙은 공포 후 15일 이후부터 효력을 가진다. 시행과정에서 발생하는 애로사항은 보건부(보건예방부)를 대리하는 각 지방기관에 건의하여 이를 해결한다.

부록 제1번

근로자를 위한 노동위생 및 초기응급처치 훈련내용 항목

(2000년 4월 28일자 시행규칙 09/2000/TT-BYT에 붙임)

내용	시간
I. 노동위생 및 직업병예방	**12시간**
1. 근무지의 미기후 및 온도로 인한 상해와 그 예방법	
2. 복사열로 인한 상해와 그 예방법	
3. 분진으로 인한 상해와 그 예방법	
4. 소음·진동으로 인한 상해와 그 예방법	
5. 화학물질로 인한 상해와 그 예방법	
6. 사회보험이 적용되는 직업병에 대한 안내	
II. 응급처치	**12시간**
1. 감전 시 응급처치	
2. 화상 시 응급처치	
3. 질식 시 응급처치	
4. 심장마비 시 응급처치	
5. 지혈 및 드레싱	
6. 환자이송	
7. 화학물질로 인한 사고 시 응급처치	

부록 제2번

구급상자에 관한 규정

(2000년 4월 28일자 시행규칙 09/2000/TT-BYT에 붙임)

1. 구급상자의 위치

- 근로자 작업장에 놓는다.
- 쉽게 볼 수 있고, 집을 수 있고, 특별한 표시가 있는 곳에 놓는다. (일반적으로 십자표시)
- 근로자들이 사용규정과 위치에 대해 알 수 있도록 통보한다.

2. 구급상자의 장비·도구·약

- 구급상자에는 응급처치에 필요한 장비·도구들이 권장 수량에 맞게 들어있어야 한다. 다른 물건들은 둘 수 없다.

순서	최소 장비	상자 A형 (종업원 25명 용)	상자 B형 (종업원 50명 용)	상자 C형 (종업원 100명 용)
1	테이프	02	02	04
2	테이프 5 x 200 cm (롤)	02	04	06
3	일반테이프 10 x 200 cm (롤)	02	04	06
4	대형테이프 15 x 200 cm (롤)	01	02	04
5	거즈 (10개/묶음)	01	02	04
6	흡수 붕대 (묶음)	05	07	10
7	삼각 붕대 (개)	04	04	06
8	고무 거즈 6 x 100 cm (개)	02	02	04
9	고무 거즈 4 x 100 cm (개)	02	02	04
10	가위	01	01	01
11	붕대가위	04	04	06
12	일회용 장갑 (đụi)	02	02	04
13	방독마스크	01	01	02
14	무균수 또는 생리식염수 100ml (수돗물 아님)	01	03	06
15	팔 부목 (세트)	01	01	01
16	하박 부목 (세트)	01	01	01

17	허벅다리 부목 (세트)	01	01	02
18	정강이 부목 (세트)	01	01	02
19	소독약 (병)	01	01	02
20	응급처치 개론서	01	01	01

3. 구급상자의 수량

구급상자 또는 응급처치에 필요한 도구상자는 근로자 수에 맞게 배치한다. 매 층마다 최소 1개의 구급상자 또는 1개의 응급처치 도구상자가 비치되어 있어야 한다. 근로자 수에 따른 상자유형은 다음과 같다.

근로자 수	구급상자 종류 및 수량
25명 미만	최소 1개의 상자 A형
26명~50명	최소 1개의 상자 B형
51명~150명 이상	최소 1개의 상자 C형

비고: 상자 B형 1개는 상자 A형 2개에 상응하고, 상자C형 1개는 상자 B형 2개에 상응한다.

부록 제3번

(2000년 4월 28일자 시행규칙 09/2000/TT-BYT에 붙임)

보건소 **베트남 사회주의 공화국**

독립-자유-행복

정기건강검진 문서

문서번호.....

성명: _____

근무지: _____

단위명: _____

성/도시: _____

.....년

정기건강검진 문서

단위명:
성/도시:

I. 기본정보 (자진신고)

1. 성명　　2. 생년월일　　3. 남 [ ]
여 [ ]

4. 출생지:
5. 거주지:
5. 근무시작년도:
5. 현재 담당업무:　　6. 소속
7. 현재 담당업무 시작년도:
8. 현재 업무수행 과정에서 접촉하게 되는 요소들에 체크하시오.

고온 [ ]	저온 [ ]	소음 [ ]
진동 [ ]	분진 [ ]	유독가스 [ ]
용매 [ ]	기타 화학물질 [ ]	스트레스 [ ]
광선 [ ]	과중 [ ]	불충분 [ ]

기타요소:

9. 배분받은 보호장비에 체크하시오.

장갑 [ ]	일반마스크 [ ]	마스크 [ ]
방독마스크 [ ]	귀마개 [ ]	보안경 [ ]
보호복 [ ]	장화/신발 [ ]	기타 [ ]

10. 단위근무 전 건강상태:
11. 흡연여부: 예 [ ]　　아니오 [ ]
12. 흡연자일 경우 흡연기간: _____년
13. 만성질병 여부:

단위 대표
(서명, 인감)

II. 건강검진

검진내용	.....년	.....년	.....년	.....년	.....년
1. 체력 신장: cm, 몸무게: kg 검진의사 서명					
2. 눈 검진의사 서명					
3. 귀, 코, 후두 검진의사 서명					
4. 치아, 구강, 얼굴 검진의사 서명					
5. 정신, 신경 검진의사 서명					
6. 순환계 혈압: / mmHg 혈액: 리터/분 검진의사 서명					
7. 호흡 검진의사 서명					
8. 소화 검진의사 서명					
9. 비뇨/산부인과 검진의사 서명					
10. 운동신경 검진의사 서명					
11. 피부 검진의사 서명					
12. 내분비 검진의사 서명					
13. 부기 검진의사 서명					
14. 임상결과(있는 경우) a. b. c.					
결론 및 의견 - 치료 및 관찰을 요하는 질병: - 직업병검진 필요여부: - 건강분류:					
.....년 .....월 .....일 검진단위 대표 (서명, 인감, 직급)					

부록 2

2011-2015 산업안전보건에 관한 국가프로그램 (노동보훈사회부)

[부록 2]

2011-2015 산업안전보건에 관한 국가 프로그램

노동보훈사회부

하노이, 2012년 4월

약 어 표

ADB : 아시아 개발은행(Asia Development Bank)
ILO : 국제노동기구(International Labour Organization)
MARD : 농업농촌개발부(Ministry of Agriculture and Rural Development)
MOC : 건설부(Ministry of Construction)
MOET : 교육훈련부(Ministry of Education and Training)
MOF : 재무부(Ministry of Finance)
MOFA : 외교부(Ministry of Foreign Affairs)
MOH : 보건부(Ministry of Health)
MOHA : 내무부(Ministry of Home Affairs)
MOIT : 산업통상부(Ministry of Industry and Trade)
MOLISA : 노동보훈사회부(Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs)
MOND : 국방부(Ministry of National Defense)
MONRE : 자원환경부(Ministry of Natural Resources and Environment)
MOST : 과학기술부(Ministry of Science and Technology)
MOT : 교통부(Ministry of Transport)
OSH : 산업안전보건(Occupational Safety and Health)
PMU : 프로젝트 관리단위(Project Management Unit)
SMEs : 중소기업(Small and Medium sized Enterprise)
VCA : 베트남 협동조합연맹(Viet Nam Cooperative Alliance)
VCCI : 베트남 상공회의소(Viet Nam Chamber of Commerce and Industry)
VGCL : 베트남 노동총동맹(Viet Nam General Confederation of Labour)
VOSHA : 베트남 산업안전보건협회(Viet Nam Occupational Safety and Health Association)
VOHA : 베트남 산업보건협회(Viet Nam Occupational Health Association)
WB : 세계은행(World Bank)
WHO : 세계보건기구(World Health Organization)

목　　차

2011-2015 산업안전보건에 관한 국가 프로그램 승인을 위한 총리 결정서

1. 프로그램의 목적
2. 프로그램에 따른 활동
3. 프로그램 이행 방법
4. 이행

1차 국가 산업안전보건 프로그램 이행 평가(2006 - 2010)

1. 프로그램 목적의 실현
2. 프로그램 예산의 분배
3. 프로그램의 결과물
4. 사회경제적 영향
5. 프로그램 이행의 어려움과 과제
6. 교훈

2011-2015년 국가 산업안전보건 프로그램 제안의 배경

1. 배경
2. 위험, 과제, 시급한 사안

2011-2015 산업안전보건에 관한 국가 프로그램

1. 목적
2. 기간 - 프로그램 이행 범위
3. 프로그램 활동
4. 프로그램 프로젝트
5. 결과물 - 수혜자
6. 프로그램 예산
7. 프로그램 이행을 위한 해법
8. 프로그램의 관리 감독 및 평가
9. 이행

부록 1. 프로그램 목표 제안 기준
부록 2. 예상 프로젝트 비용(연간 국가예산 배정 자금 지원)
부록 3. 프로그램 목표 성과 평가 지표

총리

No. 2281/QD-TTg

베트남 사회주의 공화국
독립 - 자유 - 행복
하노이, 2010년 12월 10일

결정

2011-2015 산업안전보건에 관한 국가 프로그램 승인

총리는

- 2001년 12월 25일 발표된 정부조직법에 기초를 두고,
- 1994년 6월 23일 발표된 노동 규범, 2002년 4월 2일자 노동 규범의 일부 조항 개정 및 추가, 2006년 6월 29일자 노동 규범 일부 조항 추가에 기초를 두며,
- 노동보훈사회부의 제안서를 고려하여

다음과 같이 결정한다:

제1조: 다음 내용을 포함하여, 2011-2015 기간의 산업안전보건에 관한 국가 프로그램을 승인한다.

I. 프로그램의 목적

1. 일반 목적

근로 조건 개선 및 근로 환경오염 감소, 산업 재해 및 직업병의 예방, 근로자를 위한 건강 관리 제공, 인식 제고를 위해 산업안전보건(OSH) 법령 준수를 확보하고, 근로자의 신체 안전과 생명을 보호하며, 국가와 기업, 조직의 자산을 보호하여 지속 가능한 국가 발전에 공헌한다.

2. 세부 목표

a. 광산업, 건설업, 전기이용 산업, 금속 및 화학물질 생산업 등 유해 분야에서 치명적인 산업재해의 빈도율을 연간 5% 감소시킨다.
b. 근로자들에게 정기 건강검진을 제공하는 의료 단위를 연간 5% 늘리고 직업병 발견을 위한 검사를 받는 근로자의 수를 5% 증가시키며 근로 환경 관리 감독을 받는 단위의 수를 3% 증가시킨다.

c. 효과적으로 산업안전보건 관리 체계를 적용하는 중소기업의 수를 연평균 2,000개 증가시킨다.
d. 엄격한 산업안전보건 조건이 적용되는 직업에 종사하는 근로자 40,000명, 고강도 및 고위험 직업에 종사하는 근로자 10,000명, 기업의 산업안전보건 임원 40,000명에게 산업안전보건 훈련을 제공한다.
e. 2015년까지 공예촌 1,000곳, 협동조합 5,000곳, 중소기업 30,000곳 이상에 적합한 산업안전보건 정보를 전파한다.
f. 산업 재해 및 직업병이 확인된 근로자 100%에게 법률에 따라 건강관리 및 재활을 제공한다.
g. 사망 산업재해 100%를 법률에 따라 조사 및 해결한다.

II. 프로그램에 따른 활동

1. 산업안전보건에 관한 역량 구축 및 국가 관리 효율성 개선

a. 산업안전보건 관련 법률 문서를 검토하고 수정 및 보충한다.
b. 산업안전보건에 관련된 검증 및 조사 역량 제고, 제품 품질 관리, 시찰, 테스트 및 감독을 위한 훈련을 제공하고 장비를 지원한다.
c. 산업안전보건법 발전을 위한 연구를 실시한다.
d. 산업안전보건 활동의 사회화를 촉진하기 위한 메커니즘과 정책을 개발한다.
e. 산업안전보건에 관한 데이터베이스를 개발 및 강화한다.
f. 위험 산업분야에 속하는 기업을 위해 산업안전보건 관리 모델을 마련하고 적용한다.
g. 산업재해 및 직업병을 위한 보상 기금 계획을 지속적으로 구축하고 전개한다.

2. 광산업, 광물가공업, 금속 생산업, 화학물질 제조업, 건설업 등 위험 분야 기업들의 산업재해 방지 및 농업생산업 및 농촌 직업 분야 중소기업의 근로조건 개선을 위한 자문 및 기술지원, 투자 제공

3. 직장 근로자를 위한 다음과 같은 직업병 예방, 건강관리 제공

a. 통상적인 직업병을 위한 예방 모델을 전개한다.
b. 산업재해 및 직업병 피해를 입은 근로자를 위한 장비 지원, 건강검진 및 치료, 재활을 위한 신규 시설 업그레이드 및 투자를 실시한다.
c. 산업재해와 직업병 피해를 입은 근로자의 진단 및 평가, 치료, 재활을 위한 전문적인 훈련을 제공한다.
d. 근무 환경 관리 감독을 위한 장비 및 기술 훈련을 지원한다.
e. 직장 내 근로자 건강관리를 위한 기업의 산업 보건 기술 제공을 지원한다.

4. 사업주, 근로자, 지역사회의 인식과 책임감을 높임

a. 산업안전보건 훈련 센터의 건설 및 개선을 위해 장비를 지원하고 투자한다.
b. 산업안전보건에 관한 훈련 커리큘럼과 자료를 표준화한다.
c. 교관에게 필요한 기준과 자격조건을 개발하고 산업안전보건 분야에 종사하는 교관, 정보 전달관의 네트워크 확대를 지원한다.
d. 사업주와 근로자를 위한 산업안전보건 훈련과 선전, 정보를 제공한다.
e. 산업안전보건 내용을 직업훈련 기관과 기술학교, 대학의 훈련 및 교육 프로그램에 통합한다.
f. 산업안전보건에 관련된 대중 운동의 효과를 개선한다.

5. 탄광업, 채석, 야금, 비료, 화학물질, 건축 등 고위험 직업 분야의 노동력 보호 및 산업안전보건을 위한 과학 기술 연구 및 응용

6. 프로그램 프로젝트의 활동에 관한 검사, 감독, 예비 검토 및 최종 검토, 보고

III. 프로그램 이행 방법

1. 정책, 메커니즘

a. 기업들이 작업 조건 개선, 근로자 건강관리를 위해 기여하고 활동을 이행할 수 있도록 장려한다.
b. 발전된 산업안전보건-MS 모델을 시범 도입하여 적용하고 안전 문화를 구축할 기업을 선별하여 지원한다.
c. 산업안전보건 자문, 검사, 훈련, 교육 서비스의 개발 및 사회화를 장려한다.
d. 프로그램 이행을 위한 국가 책임 관리 기관과 기업, 기관, 조직, 개인 간의 협력을 강화한다.
e. 본 프로그램에 속한 활동과 고용 프로그램, 빈곤 감소 프로그램 간의 융합, 작업장 HIV/AIDS 감소 프로그램, 기후변화 방지 프로그램, 환경 보호 프로그램 및 기타 관련 프로그램 간의 융합을 강화한다.
f. 본 프로그램 이행을 위한 시스템의 감독 및 평가를 함께 촉진한다.
g. 개인과 대규모 조직이 본 프로그램 활동에 참여하도록 장려한다.

2. 프로그램 이행을 위한 자금 지원

a. 국가 예산에서 할당될 예상 자금: 총 VND 7300억이며 이중 VND 6800억은 중앙 예산에서 제공되고 나머지 VND 500억은 주/시 예산에서 부담한다. 원칙적으로 승인된 다섯 가지 프로젝트 안과 프로그램에 따른 활동은 결정서의 부록에 제시되어 있다.

국가예산은 담당 기관이 할당한 연간 예산의 범위에서 관련 부서나 중앙 기관이 수행할 프로그램 활동 이행 예산과 지방 기관의 목표 달성을 지원하는 예산을 확보한다.
지방 예산은 국가 예산법에 명시된 바에 따라 지방 기관의 책임에 해당하는 프로그램에 따른 활동 이행 예산을 확보한다.
이행 부처와 중앙 기관, 주/시는 프로그램 목적과 의무에 기초하여 매년 예산안을 작성하여 재무부에 제출한다. 재무부는 정보를 검토하고 연간 예산안으로 정리하여 국가 예산법에 따라 책임 기관의 심사와 승인을 받는다.

b. 본 프로그램에 참여한 기업과 조직, 개인의 기여금 및 국내외 조직의 재정 지원
c. 기타 합법적인 자금원

3. 관리 및 집행

a. 노동보훈사회부는 노동보훈사회부, 보건부, 농업농촌개발부, 산업통상부, 건설부, 교육훈련부, 국방부, 정보통신부, 공안부, 기획투자부, 재무부 대표들로 구성된 국가 프로그램 운영위원회(National Steering Committee of the Programme)를 설립한다. 국가 프로그램 운영위원회의 목적은 여러 부처와 분야, 주에서 프로그램의 감독, 운영, 점검, 지도, 촉진을 위해 노동보훈사회부에 자문과 조언을 제공하는 것이다.
b. 노동보훈사회부는 국가 프로그램 운영위원회를 지원하고 지역 당국에 주 관리 기관 설립을 안내하는 사무국을 설치한다.
c. 각 프로그램의 집행 기관은 각각의 프로그램 관리 기관을 설치한다.
d. 참여 기업들은 각 기업의 제품 및 사업 유형에 적합한 프로그램과 노동력 보호 계획, 산업안전보건 계획을 개발하여 연간 사업 계획에 포함한다.

4. 정보, 소통 및 선전

a. 사업주와 근로자, 지역사회에 적합한 다양한 형식으로 산업안전보건을 위한 소통과 교육, 훈련을 촉진한다.
b. 산업안전보건과 화재 폭발 예방을 위한 연례 국가 안전 주간(National Safety Week)의 효과를 지속적으로 개선한다.

5. 국제 협력

훈련, 교육, 산업안전보건 책임자와 전문가의 교류, 건강관리 및 근로자 재활 센터, 직업병 점검 치료 센터의 장비 투자 지원과 같은 국제 협력 활동을 확대한다.

IV. 이행

1. 노동보훈사회부는 다음을 담당한다.

a. 관련 기관과 협력하여 프로그램 이행을 위한 포괄적인 계획, 연간 계획 및 안내를 마련한다.
b. 프로그램 이행을 검사, 감독하기 위한 지침을 제공한다.
c. 지정된 프로젝트를 이행한다.
d. 부처와 중앙 기관, 지방 기관들에게 프로그램의 목표와 내용을 달성하도록 지시할 것을 총리에게 제안, 권고한다.
e. 총리와 책임 기관에게 프로그램 이행 경과에 대해 연례 보고 또는 특별 보고를 실시한다.

2. 기획투자부는 다음을 실시한다.

a. 프로그램 이행을 위한 예산 균형을 유지한다.
b. 지역당국이 국가 산업안전보건 프로그램을 다른 관련 프로그램으로 통합하도록 안내한다.

3. 재무부는 다음을 담당한다.

a. 국가 예산법에 따라 중앙 기관과 지방 기관의 연간 예산에 프로그램 이행을 위한 자금을 할당한다.
b. 프로그램 이행을 위한 자금의 관리 및 사용을 안내하고 노동보훈사회부와 함께 협력하여 프로그램 이행을 점검, 감독한다.

4. 프로젝트 집행 부처와 중앙 기관은 다음과 같은 책임을 갖는다.

a. MOLISA와 논의한 후에 프로젝트를 제안 및 승인한다.
b. 프로젝트 이행 기관의 제안을 기초로 연간 계획, 예상 비용, 프로젝트 이행 조치를 마련한 다음 기획투자부, 재무부, 노동보훈사회부에 제출하여 승인을 받는다.
c. 프로젝트의 이행을 관리하고 노동보훈사회부에 프로젝트 이행에 관한 연례 보고 및 특별 보고를 제출하여 검토를 받고 총리에게 보고한다.

5. 베트남 노동총동맹(VGCL), 베트남 상공회의소(VCCI), 베트남 협동조합연맹(VCA), 베트남 농민조합, 베트남 산업안전보건협회(VOSHA)는 프로그램 이행에 참여하여 협조해야 한다.

6. 주와 시의 인민위원회는 다음을 실시해야 한다.

a. 프로그램의 목적와 내용에 기초하여 2011 - 2015년 기간 동안 각 지역에 적용할 산업 안전보건 프로그램을 개발한다.
b. 관련 부처 및 기관과 적극적으로 협조하여 프로그램의 프로젝트 및 활동을 수행한다.
c. 지역 내에서 프로그램 이행을 관리하고 MOLISA에 프로그램 이행에 대한 연례 보고 또는 특별 보고를 실시한다.

제2조: 본 결정서는 발행 승인일로부터 효력을 가진다.

제3조: 정부 부처와 장관급 기관 책임자, 정부 기관 책임자, 중앙 정부의 직접 관리 하에 있는 주/시 인민위원회 의장은 본 결정서의 이행을 담당한다.

총리
부총리
(서명)

NGUYEN SINH HUNG

제1차 국가 산업안전보건 프로그램 이행 평가(2006 - 2010)[1)]

총리는 2010년까지 국가 예산에서 2420억 동의 예산을 투입하고 7개 프로그램을 통해 진행되며 5 가지 세부 목표와 7가지 주요 내용으로 구성된 노동력 보호 및 산업안전보건에 관한 국가 프로그램(이하 "프로그램")을 승인하는 2006년 10월 18일 No. 233/2006/QD-TTg 결정서를 발표하였다.

지난 4년간 프로그램의 목적에 따라 프로그램의 프로젝트와 활동이 노동력 보호 및 산업안전보건 분야의 일반 활동들과 함께 동시에 이행되었다. 프로그램의 성과는 다음과 같다.

1. 프로그램 목적의 실현

목적 1: 심각한 산업재해 및 사망 사고 건수 감소, 특히 위험 산업분야(광산업, 건설업, 전기이용 산업 등)의 산업재해 빈도율을 연간 5% 감소

지역 노동보훈사회부(DOLISA)에 따르면 2006년부터 2009년까지 연평균 5,972건의 산업재해가 발생하였으며, 이중 506건은 사망사고로 570명의 사망자가 발생하였고, 2001-2005년 기간과 비교하여 연간 2.45% 증가하였다.

베트남 사회보장청(Viet Nam Social Security)이 제공한 통계 분석에 따르면, 2006년부터 2009년까지 연간 산업재해 빈도율은 연간 7.4%씩 감소하였으며, 사망사고의 빈도율은 2005년과 비교하여 연간 7.43% 감소하였다.

국내 각지의 공동 진료소와 사법기관으로부터 수집한 통계에 따르면, 2006년부터 2008년까지 연간 산업재해와 관련하여 1,666명의 사망자가 발생하였으며(업무 관련 재해로 사망한 지역 주민 포함), 100,000명당 사망 산업재해 발생 빈도수는 2005년과 비교하여 연간 6.12% 감소하였다.

17개 위험 산업 부문을 대상으로 한 산업재해 표본 조사에 따르면, 3년간(2006년부터 2008년까지) 평균 산업재해 빈도율은 근로자 239/100,000명으로 연간 8.82% 감소하였으며, 사망사고 빈도율은 평균 근로자 7.68/100,000명으로 2005년과 비교하여 연간 2.91% 감소하였다. 특히 건설 분야의 사망사고 빈도율은 8.89%, 광산업 5.54%, 전기이용 산업은 6.84%로 감소하였다.

수집된 데이터를 통해 얻은 분석 결과를 보면, 심각한 산업재해 건수는 증가하였으나 산업재해 빈도율과 사망사고 빈도율은 감소(연간 2.91% 이상)한 것을 알 수 있다. 따라서 위험

1) 제2차 국가 산업안전보건 프로그램(2011-2015) 승인을 위해 총리에게 제출한 2010년 9월 17일자 No. 58/TTR-BLDTBXH 공문에서 발췌

산업 분야(광산업, 건설업, 전기이용 산업)의 연간 산업재해 빈도율 5% 감소 목표는 2010년 말까지 달성할 수 있다.

목적 2: 신규 직업병 발생건수 10% 감소, 직업병 고위험 생산 단위에서 근무하는 근로자 80% 이상에 직업병 발견을 위한 건강검진 서비스 제공

통계에 따르면, 2006-2009년 기간 동안 연평균 814명의 근로자가 직업병이 있는 것으로 나타났다. 보험 가입자 중 신규 직업병 발생 건수는 2005년과 비교하여 연간 5.95% 감소하였으며, 2001-2005년 기간과 비교하여 6.97% 감소하였다. 하지만 2010년 말까지 신규 직업병 발생 10% 감소 목표는 달성하기가 불가능하다.

2006-2009년 기간 동안 근로자에게 직업병 검사를 위한 건강검진을 333,786회 제공하였다. 건강검진은 2001-2005년 기간과 비교하여 40% 증가하였으나, 전체 직업병 고위험 근로자의 11% 미만에게만 제공되었으며, 2010년까지 80%의 목표를 달성하기는 불가능하다. 하지만 검진을 받은 전체 근로자 중 직업병 발견율은 15% 감소(12.18%에서 4.87%로 감소)하여 직업병 예방이 의미 있는 성과를 거두었음이 입증되었다.

목적 3: 산업재해 및 직업병이 확인된 근로자 100%에게 치료와 건강관리 및 재활 서비스 제공

보고된 데이터에 따르면, 산업재해 및 직업병이 확인된 근로자 100%에게 법률에 따른 치료와 건강관리 및 재활 서비스가 제공되었다.

하지만 검사와 직업병 발견, 재활의 품질과 기능은 실제 필요한 수준에 미치지 못하였다. 현재로써는 직업병의 원인을 해결할 특수 약품을 갖추지 못한 상태다. 일부 질병은 환자가 질병 원인에 노출되지 않아도 계속 진행되고(규폐증, 진폐증, 석면 등), 일부는 원인을 차단하면 진행을 멈추지만(직업성 난청, 진동 관련 직업병의 골관절염 등) 회복할 가능성은 없다.

2008-2009년까지 노동보훈산업부(MOLISA)는 보건부, 베트남 산업보건협회와 함께 국내 재활시설 네트워크를 검토 및 평가하였다. 그 결과 63개 재활시설이 병원 및 병원 내 부서의 형태로 설립되어 있었으나 산업재해 및 직업병 환자 재활을 전문으로 하는 시설은 없는 것으로 확인되었다. 주마다 평균 재활을 전문으로 하는 의사 4명, 기술자 21명이 있었다. 일부 중앙 병원을 제외한 다수의 지역 시설은 장비가 낙후되어 산업재해 및 직업병 근로자들의 치료 능력을 떨어뜨렸다.

목적 4: 엄격한 산업안전보건 조건이 적용되는 분야에 종사하는 근로자와 산업안전보건 임원 80%에 산업안전보건 훈련 제공

2006-2009년 기간 동안 엄격한 산업안전보건 조건이 적용되는 분야의 근로자 29,000명에게 프로그램에 따른 훈련을 제공하였다. 2009년 표본 조사와 2006-2009년에 제공된 주

지역 보고서에 따르면, 엄격한 산업안전보건 조건이 적용되는 분야에 근로하는 근로자 73% 이상이 2010년까지 산업안전보건 훈련을 받을 것으로 확인되었다(계획 목표의 92% 달성).

매년 정부 부처와 분과, 지역 기관의 관리 임원(주에서 지구, 코뮌/ 구 수준까지 이름) 9,000명 이상에게 산업안전보건 훈련을 제공함으로써 계획 목표를 초과한 산업안전보건 임원 95%에게 훈련을 제공하였다.

산업안전보건 활동을 직접 관리하는 산업안전보건 임원과 사업주 26,000명 이상은 주로 비국가 기관 중소기업 생산 단위에 속했다. 2010년 말까지 산업안전보건 임원의 76%가 훈련을 받을 것으로 예상된다(계획 목표의 95% 달성).

목적 5: 심각한 산업재해 및 사망 사고의 100% 조사 및 처리

지역 보고서에 따르면, 이 목표는 달성할 수 있다. 보고 또는 발견된 재해의 100%는 조사 및 처리되었다. 또한 상당수의 교통사고와 사망 사고는 경찰 조사를 받았다. 하지만 조사 결과에 따르면 이 목표는 92%만이 달성되었다. 이 목표는 산업재해 및 직업병 보상기금 설립을 통해 산업재해 보고 체계가 개선되면 완벽히 달성될 것이다.

2. 프로그램 예산의 분배

2007년부터 2010년까지 중앙 예산의 공공행정자금에서 프로그램으로 VND 1790억이 할당되었다(전체 추정예산의 73.9%에 해당). 이는 금융위기와 인플레이션에도 불구하고 국가가 보인 산업안전보건 활동 노력을 나타낸다.

예산은 계획한대로 완전히 지원되지는 못했으나, 프로젝트 이행 기관들의 큰 노력에 힘입어 VND 1000억에 달하는 국제기관의 기여금을 제공받아 목표 예산의 100%를 달성하였다(특히 덴마크 정부가 제공한 VND 700억의 근로조건 개선을 위한 BSPS 프로그램을 통해 지원).

기업의 기여(장비 및 기술 투자 비용을 제외하고 사업주가 근로자들의 산업안전보건 훈련 참여를 위해 지불한 출장비 지출 등, 산업안전보건 대회 조직 비용 및 근로조건 개선비용 등)는 VND 2100억 이상으로 추정된다(예상보다 68% 초과).

덴마크 대사관은 국제 전문가를 고용하여 프로그램의 재정 위험성을 평가하도록 하였으며, 결과는 중간위험수준으로 나타났다.

3. 프로그램의 결과물

근로자를 위한 노동력 보호 및 산업안전보건에 관한 제도 및 방침을 지시, 안내, 집행하기 위한 법률 문서 체계를 새로운 상황에 맞게 검토, 보충, 개정하였다. 지난 4년간 국가 관리 기관들은 산업안전보건에 관한 수백 건의 법률 문서를 검토 및 개정하였다. 그 결과 산업안

전보건에 관한 80건의 법률 문서가 개정 및 보충되었으며, 15건의 법률 문서가 철회되었다.

노동력 보호를 담당하는 조직 및 인력 기구가 점차 국가 관리 기구로 승인되었다. MOLISA는 내무부(MOHA)와 협력하여 주 수준에서 산업안전보건에 관한 국가 관리 부서의 설립을 명시하는(노동보훈사회부에 설치) 2008년 7월 10일 No. 10/2008/TTLT- BLĐ TBXH-BNV 합동 회람을 발표하였다. 건설부(MOC)는 노동력 보호 부서를 구성하였으며, 보건부는 보건환경 관리기구를 설립하였다.

프로그램은 63개 주/시의 노동력 검사관에게 검사, 테스트, 감독을 위한 특수 장비를 제공하였으며, 4개 중앙 병원과 10개 주에 직업병 의료 검사 장비를 제공하였다.

산업안전보건에 관한 주요 데이터베이스는 점진적으로 강화 및 개선되었다. 2006-2009년 기간 동안 MOLISA는 관련 기관과 협력하여 향후 산업안전보건 발전 방침과 전략의 기초가 되는 산업안전보건에 관한 국가 개요(National Profile on OSH)를 개발하기 위해 정보를 수집하였다.

산업안전보건 정보 및 소통은 특히 대중매체를 통해 개선 및 다각화되었다. 매주 베트남 텔레비전과 베트남의 소리(Voice of Viet Nam)는 상담 프로그램을 통해 산업안전보건 지식을 전파해왔다. 신문과 잡지를 통해 산업안전보건에 관한 수천 건의 기사가 발표되었다. 산업안전보건 정보는 독자들의 요구 증가에 맞추어 MOLISA, 베트남 노동총동맹(VGCL), 베트남 상공회의소(VCCI) 웹사이트에 게시되었다.

산업안전보건에 관한 수백 건의 간행물(예: 브로슈어, 포스터, 서적, 잡지 등)이 제작되었다. 수만 건의 리플릿과 포스터, 서적, 디스크가 무료로 사업주와 근로자들에게 배포되었다. 매년 중앙정부에서 지역에 이르기 까지 수십 건의 대회가 실시되었으며(포스터 그리기, 산업안전보건과 함께 하는 농민: 근로 조건 개선 계획 등), 수천 명의 근로자가 참여한 수십 건의 워크샵, 세미나가 개최되었다. 연례 안전 주간이 조직되어 지속적으로 개선되었으며 국내 사업주 및 근로자들로부터 더 많은 관심과 활발한 반응을 받았다.

프로그램의 훈련 활동은 광산업, 건설업, 전기 산업, 화학 산업, 농업 생산 등의 분야에 초점을 두고 실시되었다. 2006-2009년 기간 동안 평균 7,000명의 국가 산업안전보건 관리 임원과 26,000명의 사업주 및 산업안전보건 임원, 엄격한 산업안전보건 조건이 적용되는 분야의 근로자 29,000명, 수천 명의 농민들에게 프로그램을 통해 산업안전보건 훈련을 제공하였다. 프로그램을 통해(국내외 자금 지원을 포함) 건설, 탄광업, 농기계 사용, 화학, 전기 등의 분야에 관한 100건 이상의 문서를 편집, 편찬하였다.

TNT에 대비한 호흡계통 및 손 보호 장비의 연구 및 적용, 작업 조건 개선 계획, TNT 침투 감소, 물 처리 시스템의 기술 적용, 휴게실 및 환기 시스템, 독성 화학물질로 인한 산업재해 및 직업병 위험을 평가하기 위한 연구소 구축, 개인보호 장구의 품질 테스트 및 평가를 위한 장비 시스템 마련 등과 같은 과학 기술 응용에 관한 연구가 부처와 분과, 대기업들에서 강조 및 촉진되었다.

산업안전보건을 위한 국제 협력이 점차 강화되었으며 일본, 한국, 덴마크, 독일 및 ILO, WHO, WB, ADB와 같은 국제기구들로 확대되었다. 프로그램은 산업재해 및 직업병 감소와 기업의 국제 경제 통합을 목표로 매년 국제 자본으로부터 산업안전보건 활동을 지원하기 위해 약 VND 300억을 유치하였다(해외 견학 및 기타 기술 지원 포함). 베트남은 ASEAN 국가들로부터 지역 내 국내 프로필 및 산업안전보건 프로그램 조정 국가로 선정되었다.

4. 사회경제적 영향

a. 인식 제고에 미친 영향

시/주에서 노동력 보호에 관한 인식 제고가 크게 개선되었다. 2007년 7월 22일에는 6개 지역만이 2008년 프로그램 활동 이행 계획을 준비하였다. 그러나 1년 후인 2008년 7월 22일에는 49개 주가 2009년 계획을 제출하였으며, 2010년에는 주의 100%가 계획을 마련하여 인민 위원회의 승인을 받았으며, 주의 전체 사회경제 개발 계획에 통합하였다. 많은 주는 지역 자금을 프로그램으로 적극적으로 배정하였으며, 프로그램 이행 지침에 따라 지역 계획을 조정하였다.

사업주와 근로자들은 노동력 보호를 위한 대중 운동에 긍정적인 반응을 보였으며, 산업안전보건을 배우기 위한 대회에 참여하고 근무 환경 개선을 위한 여러 계획과 공동 포스터 그리기 대회 등을 실시하였다. 그 결과 지난 4년간(2006-2009) 근무환경 감독 단위의 수는 1,200개에서 12,066개로 증가하였다. 2006-2009년 기간 동안 테스트된 근무 환경 표본의 총 수는 연간 330,000 표본이었다(2001-2005년 기간과 비교하여 57% 증가). 이중 조건에 미치지 못하는 표본은 14.25%였고(2001-2005년 기간보다 26% 감소), 진동은 80.27% 감소, 분진은 50.08% 감소, 소음은 28.04% 감소, 독성 가스는 29.44% 감소, 국지기후는 18.16% 감소, 빛 공해는 28.62% 감소하였다. 이 결과는 생산 단위의 근무 조건이 크게 개선되었음을 나타낸다.

많은 기업들은 생산성과 제품 품질에 미치는 산업안전보건의 중요성을 인식하게 되었으며, 국제 근로 조건 준수를 위한 산업안전보건 관리 시스템 개발과 작업장 내 안전 문화의 구축에 각별한 관심을 기울였다. 이와 함께 농업 분야 및 농촌 지역의 산업안전보건에 큰 관심이 집중되었으며, 농업에 종사하는 수백만 농민들의 인식 제고에 긍정적인 영향을 미쳤다. 농민들은 농업 생산을 위한 산업안전보건 훈련과정에 참석한 후 근로조건 개선을 위한 수천 건의 계획을 만들었다.

b. 근로자 건강에 미친 영향

2006-2009년의 기간 동안 연간 1,000개 이상의 단위에서 100만 명 이상의 근로자의 건강 관리를 보고하였다. 이 보고에 따르면 병가 발생률이 2001-2005년 24%에서 이 기간에 19.64%로 감소하였으며, 건강 등급이 1등급으로 분류된 근로자의 비율이 두 배로 증가하였다(18.46%에서 38.01%로).

c. 경제적 혜택

산업재해와 직업병의 감소에 따라 2006-2009년 기간 동안 산업재해 및 직업병 보험 가입자 지출이 2001-2005년 기간보다 일인당 VND 2,000 감소하였으며, 이는 연간 VND 150억 이상의 감소 효과에 해당한다. 사업주 및 근로자의 지출까지 포함하면 산업재해 및 직업병 빈도율 감소에 따라 사회보험의 관점에서 2006-2009년 기간 동안 VND 600억 이상을 절감한 것이 된다. 이를 전체 노동력으로 계산하면 연간 VND 1600억 이상을 절감한 것으로 예상된다.

d. 사회 보장에 미치는 영향

근로 조건 및 환경의 개선은 전체적인 환경오염의 감소, 특히 지역사회의 질병을 유발하는 독성 분진과 가스 배출의 감소에 영향을 미쳤다.

안전하고 건강한 근로 환경을 통해 근로자들이 정신적인 스트레스와 직업병 및 산업재해에 대한 두려움을 줄임으로써 생산성과 제품 품질을 향상시켰고 근로자의 소득과 복지가 개선되었다. 산업재해와 직업병의 감소는 또한 사회 노동 에너지의 절감, 빈곤 및 실업 감소, 사회적 부담 완화에도 영향을 미쳤다.

e. 국제 산업안전보건 관계에서 베트남의 입지 향상

수출품의 생산이나 처리업에 종사하는 많은 기업들(해산물, 직물 등)은 기업의 사회적 책임(CSR)에 대한 국제 기준을 충족하기 위해 근로 환경을 개선하는데 각별한 관심을 기울여왔다. 이들은 국제 시장에서 입지와 경쟁력을 향상시켰다.

베트남의 산업안전보건 성과는 국제기관들의 높은 평가를 받았다. 베트남은 ASEAN 지역에서 국내 프로필 및 산업안전보건 프로그램 조정 국가로 선정되었다.

g. 프로그램의 지속가능성

실제 산업 및 생산 분야에 적용된 본 프로그램의 결과물은 또한 사회경제적 발전에 장기적으로 긍정적인 효과를 전해줄 것이다. 훈련 자료와 간행물, 특히 학교에 제공된 커리큘럼 및 훈련 문서들(과목 및 평가 포함)은 향후에도 많이 이용될 것이다. 중앙 수준에서 지역 수준에 이르는 여러 노동 기관과 보건 시설에 제공하여 설치된 특수 장비들 역시 수명을 다하기 전까지 수십 년간 사용될 것이다.

하지만 2차 프로그램이 승인을 받지 못해 2011-2015년 기간에 적용되지 않는다면, 프로그램의 목표가 유지되기 어렵다. 목표가 유지되기 어려운 주된 이유는 본 프로그램이 아직 인식에 영향을 미쳤을 뿐, 의식과 행동을 변화시키지는 못하였고, 산업안전보건을 위한 습관을 형성하지는 못하였기 때문이다. 2006-2010년 기간 동안 프로그램은 노동 규범이 적용

되는 사업주와 근로자들에게만 초점을 두었으나, 산업안전보건은 더 넓은 범위에 적용되어야 한다. (대중매체의 소통 프로그램과 산업안전보건 대중운동을 통해) 모든 근로자들을 위해 지역 사회에서 많은 활동이 이행되었으나, 이러한 프로그램 활동 및 기타 관련 활동들은 산업안전보건 인식 제고에만 목적을 두었다. 산업안전보건 원칙의 준수, 근로자의 건강관리 제공, 근로 조건의 개선이 일상적인 활동이 되고 기업의 안전 문화로 자리를 잡은 후에야 프로그램의 지속가능성을 보장할 수 있다.

또한 노동인력은 양적으로나 질적으로 안정적이지 않다. 매년 수백만 명의 새로운 근로자들이 기술이나 산업 분야 근로 태도, 산업안전보건 훈련을 갖추지 못하고 농업에서 산업분야로 이동하고 있다. 동시에 점점 더 많은 수의 중소기업들이 즉각적인 경제적 효과에 주로 관심을 두고 있으며, 근로 조건 개선을 위한 투자는 부족한 실정이다. 이러한 문제는 국가 산업안전보건 관리 기관에게 제기된 중요한 과제이며, 관련 인력이 실질적인 조건을 충족할 만큼 강력하지 못하거나 불충분하다면 문제는 더욱 어려워진다.

5. 프로그램 이행의 어려움과 과제

a. 어려움 및 과제

많은 부처와 중앙 기관, 지역 기관의 프로그램 기획 및 이행은 다소 느리게 준비되었다. 부서 및 지역 분과들 간의 협조는 그리 원활하지 못했으며, 설정된 목표와 밀접한 해법이 제시되지 못했다.

프로그램을 다른 프로그램의 활동에 통합함으로써 효과를 높일 수 있겠지만, 초기 통합 계획이 세부적이지 못해 잘 설계되지 못함에 따라, 각각의 프로젝트 및 각각의 활동 이행에 크게 의존함으로써 통일성과 일관성, 광범위한 적용이 나타나지 못했다.

프로그램 세부 이행 및 전반적인 산업안전보건에 관한 보고는 상당히 지연되었으며, 일부의 경우 정보가 충분하지 못했다. 이는 프로그램의 분석 및 평가 결과에 좋지 않은 영향을 미쳤다.

일부 목표는 이행 기관의 역량과 실제 상황에 비해 지나치게 높게 설정되었기 때문에(예: 직업병 건강검진을 제공받는 근로자 수의 증가 목표 및 신규 직업병 발생 감소 목표), 이러한 목표는 달성이 불가능하다.

b. 사유

노동력 보호 및 산업안전보건에 관한 국가 프로그램이 정부의 승인을 받은 것은 이번이 처음이기 때문에 부처와 분과, 지역 당국은 프로그램 개발 및 이행에서 경험 부족을 드러냈다.

프로그램의 업무부담은 매우 컸으며 많은 분야로 분화되었다. 관리들은 프로그램과 프로젝

트를 다른 업무와 함께 진행했기 때문에, 지정된 과제의 기획, 조직, 감독, 평가에서 시간과 전문성, 주도성의 부족을 나타냈다.

프로그램의 범위와 주제는 여러 주와 부처, 기업, 기관, 조직, 인원을 포함하여 상당히 광범위했기 때문에, 데이터의 수집과 종합, 이행이 매우 복잡했고 많은 시간이 소요되었다. 또한 프로그램을 위한 국가 예산이 계획한 대로 충분히 충당되지 않았기 때문에, 프로그램의 진행에 좋지 않은 영향을 미쳤다. 2007년부터 2010년까지 4년간 지원된 자금은 프로그램 예산 총액의 73.9%에 불과했다. 나아가 인플레이션, 경기 변동 역시 여러 프로그램 활동에 영향을 미쳤다. 불충분한 예산으로 인해 많은 프로그램 활동이 계획대로 충분히 진행될 수 없어 엄격한 산업안전보건 조건이 적용되는 분야에 근무하는 중소기업 근로자들에게 제공되는 훈련, 직업병 치료 및 검사 촉진을 위한 상담이 제한되었으며, 훈련 커리큘럼의 시범 운영이 다른 주로 확대될 수 없었다.

6. 교훈

a. 관리 및 집행

산업안전보건은 부처 및 기관 간의 협력을 필요로 하며 국내의 다양한 참여자들이 함께 하는 사회 작업이다. 1995년 1월 20일 No. 06/CP 정부 법령은 MOLISA, MOH, 과학기술부(MOST), 자원환경부(MONRE), 교육훈련부(MOET) 및 기타 전문 부처, 중앙 정부 산하에 있는 주와 시의 인민 위원회를 위한 산업안전보건 국가 관리 기능을 명시하였다. 할당된 과제를 이행하기 위해 부처와 분과는 각자의 계획과 예상 비용을 준비하여 재무부(MOF)의 승인을 받기 위해 제출하였다. 그 결과, 다양한 활동의 이행이 충분히 체계적이지 않았고, 주에서 실시한 여러 활동(훈련, 소통 등)이 중복되었으며 초점이 불분명했다.

산업안전보건의 개발과 이행은 프로그램을 총리가 승인하고 국가 목표 프로그램과 같은 방식의 예산 배정이 이루어진 경우에만 국가 전체에서 일관적으로 이루어질 수 있었다. 집행 부처 및 기관이 준비한 활동 및 예산안은 국가 프로그램 운영위원회와 관리 위원회의 검토를 거쳐 재무부에 전달되었고, 정부 및 국회의 승인 및 예산 배정을 받기 위해 제출되었다. 이를 통해 특히 과학적 조사와 훈련 자료 개발, 정보와 소통, 활동 내용의 전파의 측면에서 활동의 초점이 정해지고 종합적으로 정리되었다. 수정된 예산 배정은 최대한의 자원을 동원하고 시너지 효과를 창출하며 자원의 낭비를 피하는 한편 목표 달성에 크게 공헌하는 핵심 요소가 되었다.

최근 프로그램은 프로그램 이행에 참여하는 부처와 조직, 지역, 다양한 지방 관리 및 근로자들의 적극적인 참여를 요구해왔다. 국가 운영위원회와 관리 위원회도 설립되었다. 하지만 지난 몇 년간 국가 프로그램의 집행은 주로 MOLISA에서 담당하였고, 관리 위원회에 배정된 관리들은 지정된 프로젝트에만 집중하였을 뿐, 전반적인 프로그램에는 많이 참여하지 못했기 때문에 전문성을 충분히 활용하지 못했다. 집행 부처 및 분과에서 관리한 배정 프로젝트의 경우, 행정 절차로 인해 전담 관리가 배치되지 못했고, 프로젝트 관리 위원회도 마련되지 못했다. 따라서 프로젝트의 결과는 조직 구조와 배치된 관리들의 자격 및 책임에 매우

크게 의존하게 되었다.

b. 자원의 동원

배정된 예산은 총리가 승인한 총 예산의 73.9%에 불과했으나, 프로젝트 이행 기관들의 큰 노력에 힘입어 국제기구의 재정적 기여가 계획의 100%를 달성하였고, 기업의 재정 기여는 예상치의 68%를 초과하였다. 이러한 자금 지원은 프로그램 목적 이행에 적극적으로 기여하였다.

프로그램의 효율성 및 효과를 평가하기 위해 여러 평가 방법이 조합되어 이용되었다. 덴마크 대사관은 국제 전문가를 고용하여 프로그램의 재정적 위험성을 평가하였고(결과는 중간 수준으로 평가됨), 감독 및 평가 체계를 구성하는데 지원하였다. 수집된 정보를 바탕으로 덴마크 정부는 프로그램 평가 팀을 보냈으며, 베트남 정부가 승인할 경우 2차 산업안전보건 프로그램(2011-2015)에 자금지원을 계속하기로 약속하였다.

c. 정보 및 소통의 역할

이 프로그램은 베트남 최초의 국가 산업안전보건 프로그램이다. 프로그램은 핵심 내용을 포함한 구체적인 프로젝트는 특정 부처와 분과, 주에서 이행하는 한편 국가 전체가 목표와 활동을 인식해야 한다는 원칙을 가지고 이행되었다. 따라서 프로그램 활동은 부처와 분과, 지방의 산업안전보건 활동이 조화를 이룰 때 효과를 거둘 수 있다.

위의 목표를 달성하기 위해 MOLISA는 분과와 주, 기업, 사업주, 근로자 등 모든 수준에서 산업안전보건의 중요성과 프로그램 이행을 위한 자신들의 책임을 보다 잘 인식할 수 있도록 산업안전보건 정보와 소통을 촉진하였다. 이는 프로그램을 이행하는 동안 시너지 효과를 창출하였다.

하지만 일부 부처와 분과, 조직, 주, 단위는 프로그램의 중요성과 자신들의 책임을 충분히 이해하지 못하였다. 이행 첫 해에 대부분의 분과와 주/시는 국가 프로그램 지침에 따른 산업안전보건 계획을 마련하지 못하였다.

또한 산업안전보건 훈련이 강화 및 보강되어 산업안전보건에 대한 분과, 사업주, 근로자의 인식 변화에 상당히 공헌하였다.

새로 보충 및 개정된 법률 문서와 함께 실시된 산업안전보건의 검사, 테스트, 감독 활동은 효과적으로 집행되려면 더 많은 시간이 필요하기 때문에 아직 충분한 효과를 거두지 못하였지만, 근로자의 건강관리, 작업 조건 개선의 중요성에 대한 사업주와 근로자의 인식 변화는 다양한 프로그램 목표의 성공을 거두는 주요 요소가 되었다.

2011-2015년 국가 산업안전보건 프로그램 제안의 배경

1. 배경

a. 법적 근거

2011-2020 사회경제 개발 전략(SEDS) 초안은 “조화로운 산업 관계를 확보와 근로 환경 및 조건 개선”, “사회보험, 실업보험, 산업재해 및 직업병 보험을 포함한 강력하고 다양한 보험 체계를 개발”을 언급하였다.

제11차 당 대회에 제출된 이 초안 보고서는 “노동력 보호와 근로 조건 개선, 산업재해 예방에 각별한 관심을 가질 것”과 “노동력 보호, 사회 보험, 여성 근로자의 출산 휴가 및 기타 혜택에 관한 정책을 연구, 보충, 개선할 것”을 분명히 제안하였다.

1992년 법령 제56조는 다음과 같이 규정하고 있다. “국가는 노동력 보호에 관한 정책과 메커니즘을 발표한다. 베트남 사회주의 공화국 노동 규범 제95조는 정부가 노동력 보호, 산업안전보건을 위한 국가 프로그램을 개발하고, 이 프로그램을 사회경제 개발 계획 및 국가 예산에 통합함을 명시한다.” 더 구체적으로 살펴보자면 1995년 1월 20일 정부 법령 No. 06/VP(2002년 보충 개정)는 노동보훈사회부(MOLISA)와 보건부(MOH)가 관련 부처 및 기관과 협력하여 노동력 보호, 산업안전보건에 관한 국가 프로그램을 개발하여 정부 승인 및 국가 사회경제 개발 계획 통합을 위해 제출한다고 명시하고 있다.

b. 베트남의 노동력 보호 현황

2006-2010년 기간 동안의 프로그램 지원을 통해 베트남은 근로조건 개선 및 근로자의 안전, 건강, 생명 보호, 생산력 향상, 국제 협력 및 통합을 위한 유리한 조건 형성에서 긍정적인 발전과 상당한 성과를 거두었다. 하지만 현실은 여러 가지 산업안전보건의 어려움과 단점에 직면하고 있으며, 특히 산업재해와 직업병 예방을 위한 규정 집행의 측면에서 어려움을 겪고 있다. 산업재해와 신규 직업병의 빈도율은 감소했지만 안정되지는 않았다. 심각한 산업재해 및 사망 사고 건수, 신규 직업병 발생 건수, 환경오염은 계속 증가하고 있으며, 특히 농업 생산, 공예촌, 협동조합, 민가, 국가에서 운영하지 않는 중소기업에서 통제하기가 어려운 상태인 것으로 보인다. 이는 심각한 경제 손실을 야기한다. 보험기관이 산업재해와 직업병을 가진 근로자들에게 지출한 비용은 연간 VND 1500억을 초과한다.

c. 국제적 노력

베트남은 산업안전보건 및 근로 환경에 관한 ILO 협정 No. 155(1981)을 비준하였다. 이 조약은 비준 국가가 작업장 사고 및 상해 예방을 목적으로 근로 조건을 개선할 수 있도록 산업안전보건에 관한 정책과 국내 프로그램을 개발 및 이행할 책임이 있음을 명시한다.

ILO는 2006년 5월 31일 안전보건 촉진 체계에 관한 협정 No. 187을 통과시켰다. 이 협정은 회원국이 산업안전보건에 관한 국가 정책 및 프로그램을 개발할 것을 권고하였다. 307차 회의에서 ILO가 채택한 2010-2016 실행 계획에는 국가 산업안전보건 프로그램의 이행과 협정 No. 155 및 협정 No. 187 준수를 지원하고 촉진하는 여러 내용이 포함되어 있다.

2010년 5월 24일 ASEAN 노동부장관 회의에서 채택한 2010-2015 실행 계획에서는 국가 산업안전보건 프로그램을 위한 협력을 약속했다.

2. 위험, 과제, 시급한 사안

a. 위험과 과제

2011-2015년 기간 동안에는 다음과 같은 이유 때문에 2006-2010년 기간보다 산업재해 및 직업병이 급증할 우려가 있다.

- 뒤쳐진 산업안전보건 기술과 장비, 낮은 관심을 가진 중소기업의 급격한 성장
- 새로운 기계, 장비, 기술, 소재의 수입과 적용 시 장치의 구조와 구성이 베트남인 근로자들의 신장과 건강에 적합하지 않을 수 있고, 신기술의 숙달 능력이 부족할 수 있기 때문에, 예측할 수 없는 산업안전보건 위험이 증가할 것
- 광산업과 건설업 기술업의 강력한 성장으로 안전과 보건 위험이 증가하고, 근로 환경오염이 심화될 것
- 연간 100만 명 이상의 새로운 노동 인구가 자격과 전문 기술을 갖추지 못한 채 농업 분야에서 산업 분야로 유입됨으로써, 산업재해와 직업병 위험이 증가하는데 영향을 미칠 것
- 평등화와 민간화 과정에서 기업들이 경영 문제에 직면하게 될 것. 이는 노동력 보호를 더욱 어렵고 까다롭게 만들 것이며, 특히 법률과 법적 정책의 관리와 집행을 어렵게 하는 이유가 됨
- 농림수산업 분야의 근로자 수가 국내 총 노동인구의 52.62%를 차지. 농업 생산 분야 및 농촌 지역의 산업화가 진행되는 동안, 농민들은 농기계와 장비, 화학 비료, 식물 보호 화학물질 등의 사용으로 인한 산업재해 및 식물 보호 화학물질 중독 문제를 겪었으나, 코뮨 수준에서 노동력 보호를 담당하는 관리가 없음

또한 국제 경제 통합을 위해서는 산업안전보건에 관련된 기업의 사회적 책임(CSR) 이행이 필요하다. 이는 수출활동에 종사하는 기업들에게 큰 과제가 된다. 또한 금융 위기와 국제 경기 침체가 베트남의 경제 개발에 어느 정도 영향을 미쳤다.

2009년 실시한 조사와 2010년부터 2015년까지의 기간을 대상으로 한 예측에 따르면, 산업재해 피해자는 약 170,000명이며, 이 중 1,700명은 사망자이다. 신규 직업병 발생 건수는 연간 1,000건 이상 증가하여 연간 VND 2조의 손실을 유발할 것이다.

b. 2011-2015 산업안전보건 프로그램에서 다루어야 할 시급한 사안

산업재해 및 직업병 현황 및 향후 예측을 고려하면, 2011-2015년의 기간 동안 다음과 같은 시급한 사안을 해결해야 한다.

- 엄격한 산업안전보건 조건이 적용되는 분야의 산업재해, 특히 건설업, 광산업, 금속 생산업, 탄광업, 화학물질 생선업, 전기 이용 산업, 기계, 장비, 물질 이용 산업 분야의 심각한 재해와 사망 사고 방지
- 근로 환경의 오염 감독, 점진적인 근로 조건 개선, 안전 문화 구축 및 특히 수출업 분야 기업의 CSR 성과 개선
- 특히 공예촌, 농업분야, 중소기업에서 환경 보호, 공공보건, 고용, 지속가능한 발전에 관련된 사업주 및 근로자의 산업안전보건 인식 제고

2006-2010년 프로그램 이행을 통해 얻은 위의 결과와 교훈에 기초하여 보면, 환경보호와 지속가능한 국가 개발에 긍정적인 공헌을 할 수 있도록 제1차 프로그램을 통해 얻은 성과를 유지하고 촉진하기 위해 2011-2015년 제2차 산업안전보건 프로그램의 개발과 이행이 필수적이다.

2011-2015 산업안전보건에 관한 국가 프로그램

[최종안]

I. 목적[2)]

1. 일반 목적

근로 조건 개선 및 근로 환경오염 감소, 산업 재해 및 직업병의 예방, 근로자를 위한 건강관리 제공, 인식 제고를 위해 산업안전보건(OSH)법 준수를 확보하고 근로자의 신체 안전과 생명을 보호하며 국가와 기업, 조직의 자산을 보호하여 지속 가능한 국가 발전에 공헌한다.

2. 세부 목표

a. 광산업, 건설업, 전기이용 산업, 금속 및 화학물질 생산업 등 유해 분야에서 치명적인 산업재해의 빈도율을 연간 5% 감소시킨다.
b. 근로자들에게 정기 건강검진을 제공하는 의료 단위를 연간 5% 늘리고 직업병 발견을 위한 검사를 받는 근로자의 수를 5% 증가시키며, 근로 환경 관리 감독을 받는 단위의 수를 3% 증가시킨다.
c. 효과적으로 산업안전보건 관리 체계를 적용하는 중소기업의 수를 연평균 2,000개 증가시킨다.
d. 엄격한 산업안전보건 조건이 적용되는 직업에 종사하는 근로자 40,000명, 고강도 및 고위험 직업에 종사하는 근로자 10,000명, 기업의 산업안전보건 임원 40,000명에게 산업안전보건 훈련을 제공한다.
e. 2015년까지 공예촌 1,000곳, 협동조합 5,000곳, 중소기업 30,000곳 이상에 적합한 산업안전보건 정보를 전파한다.
f. 산업 재해 및 직업병이 확인된 근로자 100%에게 법률에 따라 건강관리 및 재활을 제공한다.
g. 사망 산업재해 100%를 법률에 따라 조사 및 해결한다.

II. 기간 - 프로그램 이행 범위

1. 기간: 2011년부터 2015년까지 5년

2. 프로그램은 국가 전역에서 이행된다.

III. 프로그램 활동

1. 산업안전보건에 관한 역량 구축 및 국가 관리 효율성 개선

a. 산업안전보건 관련 법률 문서를 검토하고 수정 및 보충한다.

2) 부록 1 참조

b. 산업안전보건에 관련된 검증 및 조사 역량 제고, 제품 품질 관리, 시찰, 테스트 및 감독을 위한 훈련을 제공하고 장비를 지원한다.
c. 산업안전보건법 발전을 위한 연구를 실시한다.
d. 산업안전보건 활동의 사회화를 촉진하기 위한 메커니즘과 정책을 개발한다.
e. 산업안전보건에 관한 데이터베이스를 개발 및 강화한다.
f. 위험 산업분야에 속하는 기업을 위해 산업안전보건 관리 모델을 마련하고 적용한다.
g. 산업재해 및 직업병을 위한 보상 기금 계획을 지속적으로 구축하고 전개한다.

2. 광산업, 광물가공업, 금속 생산업, 화학물질 제조업, 건설업 등 위험 분야 기업들의 산업재해 방지 및 농업생산업 및 농촌 직업 분야 중소기업의 근로조건 개선을 위한 자문 및 기술지원, 투자 제공

3. 직장 근로자를 위한 다음과 같은 직업병 예방, 건강관리 제공

a. 통상적인 직업병을 위한 예방 모델을 전개한다.
b. 산업재해 및 직업병 피해를 입은 근로자를 위한 장비 지원, 건강검진 및 치료, 재활을 위한 신규 시설 업그레이드 및 투자를 실시한다.
c. 산업재해와 직업병 피해를 입은 근로자의 진단 및 평가, 치료, 재활을 위한 전문적인 훈련을 제공한다.
d. 근무 환경 관리 감독을 위한 장비 및 기술 훈련을 지원한다.
e. 직장 내 근로자 건강관리를 위한 기업의 산업 보건 기술 제공을 지원한다.

4. 사업주, 근로자, 지역사회의 인식과 책임감을 높임

a. 산업안전보건 훈련 센터의 건설 및 개선을 위해 장비를 지원하고 투자한다.
b. 산업안전보건에 관한 훈련 커리큘럼과 자료를 표준화한다.
c. 교관에게 필요한 기준과 자격조건을 개발하고 산업안전보건 분야에 종사하는 교관, 정보전달관의 네트워크 확대를 지원한다.
d. 사업주와 근로자를 위한 산업안전보건 훈련과 선전, 정보를 제공한다.
e. 산업안전보건 내용을 직업훈련 기관과 기술학교, 대학의 훈련 및 교육 프로그램에 통합한다.
f. 산업안전보건에 관련된 대중 운동의 효과를 개선한다.

5. 탄광업, 채석, 야금, 비료, 화학물질, 건축 등 고위험 직업 분야의 노동력 보호 및 산업안전보건을 위한 과학 기술 연구 및 응용

6. 프로그램 프로젝트의 활동에 관한 검사, 감독, 예비 검토 및 최종 검토, 보고

IV. 프로그램 프로젝트

프로젝트 1. 산업안전보건에 관한 국가 관리 역량 및 효율성 개선

a. **집행 기관:** 노동보훈사회부(MOLISA)

b. **이행 기관:** MOLISA, 산업통상부(MOIT), 건설부(MOC), 농업농촌개발부(MARD), 국방부(MOND), 시/주 인민 위원회

c. **협조 기관:** 내무부(MOHA), 교통부(MOT), 자원환경부(MONRE), 공안부, 외교부(MOFA), 베트남 노동총동맹(VGCL), 베트남 상공회의소(VCCI), 베트남 협동조합연맹(VCA), 정보통신부, 베트남 사회보장청(VSS) 베트남 산업안전보건협회(VOSHA), 베트남 산업보건협회(VOHA), 기타 관련 기관

d. **2015년까지 달성할 세부 목표**

- 광산업, 건설업, 전기이용 산업, 금속 및 화학물질 생산업 등 유해 분야에서 치명적인 산업재해의 빈도율을 연간 6% 감소시킨다.
- 산업안전보건 조사 및 감독 체계를 강화한다. 국가 산업안전보건 관리를 담당한 관리 100%에게 지식과 필수 작업 시설을 제공한다.
- 산업재해 보고 체계를 개선하고 산업재해 보고를 실시하는 기업의 수를 연간 30%씩 증가시키며 사망 산업재해를 100% 신고, 조사, 처리하도록 한다.
- 매년 2,000개 이상의 중소기업이 산업안전보건 관리 체계를 효과적으로 적용하도록 한다.
- 산업재해 및 직업병을 확정 받은 근로자 100%가 혜택, 보상, 치료, 재활을 받을 수 있도록 한다.

e. **주요 활동**

- 고강도, 유해, 위험 직업에 종사하는 근로자와 표준 체계 개발, 위험 산업의 기술 규정 개발을 위한 제도 및 정책 완수에 초점을 두고, 산업안전보건 규정을 지속적으로 개발 및 개선한다. 산업안전보건 법률 개발을 위한 연구를 실시한다.
- 부처와 부서, 기술 검증, 검사, 산업안전보건 품질 관리 센터에서 국가 산업안전보건 관리를 담당하는 관리들을 위해 훈련을 조직하고 장비를 제공한다.
- 산업안전보건 데이터베이스를 통합한다. 산업재해 및 직업병에 관한 조사를 실시하고 산업안전보건 국가 개요를 갱신하며, 국가 산업안전보건 관리를 위한 소프트웨어 시스템을 개발한다.
- 고위험 산업분야에 종사하는 중소기업에 초점을 두고 기업의 산업안전보건 관리 모델의 개발 및 이행, 확대를 지속적으로 실시한다.
- 산업안전보건 활동을 사회화하는 정책을 개발하고 산업재해 및 직업병 보상 기금을 개발, 운영한다.
- 산업안전보건 국가 관리 역량을 구축하기 위한 국제 협력 프로그램을 개발 및 이행한다.

프로젝트 2. 직업병 예방 및 근로자 건강 관리

a. **집행 기관:** 보건부(Ministry of Health)
b. **이행 기관:** 보건부, MOLISA, MOIT, MARD, MOC, 국방부, 시/주 인민 위원회
c. **협조 기관:** 과학기술부, MONRE, MOT, VGCL, VCCI, VCA, VOHA, VOSHA, 기타 관련 기관
d. **2015년까지 달성할 세부 목표**
- 2015년까지 근로 환경 관리 감독 및 근로자 직업병 파악을 충분히 수행할 수 있는 진료소의 수를 15% 증가시킨다.
- 2015년까지 관리 감독을 받는 단위/기관의 수를 연간 3%씩 증가시킨다.
- 근로자에게 주기적으로 건강검진을 제공하는 단위/기관의 수를 연간 5%씩 증가시키고 직업병 검진을 받는 근로자의 수를 연간 5%씩 증가시킨다.[3)]
- 2015년까지 보험을 적용받을 수 있는 질병 목록에 5가지 직업병을 추가하고 산업보건 및 직업병에 관한 제도 및 정책 규정을 연구, 개정, 보충한다.
- TNT 관련 기술 및 제품을 다루는 단위/기관은 100% 평가를 실시하고 통계로 문서화하며 근로 환경을 분석한다.
- 국방을 위한 기술 단위/기관에서 TNT 관련 분야에 종사하는 관리, 군인, 근로자는 100% 산업안전보건 훈련과 직업병 검사, 치료를 제공 받는다.
- 특히 직업병 위험이 높은 농업, 해산물 보존 가공업 분야의 생산 단위에서 직업병을 초기 통제한다.[4)]

e. **주요 활동**
- 근로자 직업병 예방 및 건강관리 제공을 위한 전반적인 활동
  + 프로젝트 1과 협력하여 건강관리 및 직업병 예방을 위한 법률 조항을 마련한다 (건강관리 실무 지침, 직업병 검사, 보험 적용 직업병 보충 연구 등)
  + 프로젝트 3과 협력하여 산업 위험 및 예방 조치에 관한 정보 및 소통 활동을 강화하고 작업장 근로자를 위한 건강관리를 제공한다.
  + 빈번한 직업병의 예방 모델을 적용한다.
  + 산업재해와 직업병 피해를 입은 근로자의 진단 및 평가, 치료, 재활을 위한 훈련을 제공한다.
  + 근로 환경의 관리 감독을 위한 장비를 지원하고 기술 훈련을 제공한다.
  + 기업 및 단위의 산업보건에 관한 전문 기술을 지원하여 작업장에서 근로자 보건을 관리한다.
- 산업재해 근로자를 위해 노동보훈사회 부문에서 관리하는 재활시설을 개선한다.
- 근로 조건 개선을 위한 활동을 실시하고 직업병을 최소화하며 특히 국방 분야의 TNT 감염을 최소화한다.
- 기타 농업생산업에 관련된 예방 활동을 실시한다.

3) 이 지표는 사회 보험에 가입하고 관리 생산 단위에서 노동 계약을 체결한 근로자 수에 기초한다.
4) '통제'는 통계 수집, 보고, 조사, 공동 예방 해법 제안을 포함한다.

프로젝트 3. 산업안전보건 기술 조치 적용을 위한 선전, 교육, 훈련, 상담, 지원

a. **집행 기관:** MOLISA
b. **이행 기관:** MOLISA, MOH, 교육훈련부(MOET), 정보통신부, MOIT, MOC, MARD, 공안부, VGCL, VCCI, VCA, 베트남 농민조합, 시/주 인민 위원회
c. **협조 기관:** VOSHA,VOHA, 베트남 직업훈련협회, 기타 관련 기관
d. **2015년까지 달성할 세부 목표**
- 매년 엄격한 산업안전보건 조건이 적용되는 직업에 종사하는 근로자 40,000명 이상, 고강도, 유해, 위험 직업에 종사하는 근로자 10,000명, 기업 및 단위에 근무하는 산업안전보건 관리 40,000명에게 산업안전보건 훈련을 제공한다.
- 10,000 곳 이상의 가구와 협동 그룹, 공예촌 1,000곳, 협동조합 5,000곳, 중소기업 30,000곳, 농민 200만 명에게 적합한 산업안전보건 정보를 제공한다.
- 매년 200개 이상의 기업이 산업안전보건 문화 구축 기준을 적용하도록 한다.
- 기술적 원인으로 인한 산업재해의 70% 이상을 해결하여 광산업, 전기산업, 건설업 분야에서 재발하지 않도록 한다.
- 특히 지역 수준의 노동조합들이 산업안전보건 관리 체계에 참여하도록 촉진하여, 기업의 안전문화 조성을 점차 강화하고, 지역 수준 이상에서 노동력 보호를 담당하는 노동조합 임원 70%에게 훈련을 제공한다.
- 산업안전보건 구성원 100%가 방법 및 운영 기술 정보를 이용할 수 있도록 하고, 산업안전보건 구성원 네트워크를 개발하여 180,000명이 이용할 수 있도록 하며, 전체 산업안전보건 구성원의 5%를 위한 훈련을 지원한다.
- 대학과 기술학교의 80%에 좋은 품질의 산업안전 보건 훈련 커리큘럼이 제공되도록 한다.
- 학습자에게 적합하도록 산업안전보건 교육 자료를 다음과 같이 개선: 과학 기술 직원을 훈련시키는 학교 및 기관의 100%, 노동력 보호 및 산업안전보건과 관련성이 적은 전문학교의 80%, 여러 가지 수준과 형식으로 노동력 보호와 산업안전보건을 전달하는 학교의 40%
- 대학 및 기술학교의 노동력 보호 및 산업안전보건 교관의 50%를 적절한 내용과 교육 방법을 갖추도록 훈련, 육성시킨다.

e. **주요 활동**
- 사업주와 근로자들의 산업안전보건 인식 제고 및 책임감 향상을 위한 전반적인 활동
  + 다음과 같은 노동력 보호 및 산업안전보건 소통, 선전, 훈련 역량 구축: 장비 제공, 산업안전보건 훈련 센터 설립 및 개선, 교관, 훈련 프로그램 및 자료의 표준화, 소통 도구의 개선 및 확대, 산업안전보건 교관 및 정보전달관 네트워크 지원, 프로젝트 1과 협력을 통한 사회화 소통, 선전, 훈련 활동 인센티브 확보.
  + 다음과 같은 훈련과 사업주, 근로자의 직장 내 옹호 활동을 전개: 간행물 디자인 및 발행(브로슈어, 포스터, 서적), 산업안전보건 훈련 조직 및 지원, 국가 안전주간에 따른 활동 지원, 세미나, 컨퍼런스, 토크쇼 조직, 산업안전보건 대회 개최, 베트남 및 ASEAN의 산업안전보건 전자 데이터베이스 구축, 국가 정보 네트워크 운영.
  + 대중 매체를 통한 정보 및 선전 활동을 계획하고 라디오 및 텔레비전 프로그램

을 개발하여 방송한다.

- 특정 대상 집단을 위한 소통, 선전, 자문 및 기술지원
  + 광산업, 철강 생산업, 화학물질 생산업, 건설업, 건축자재 제조업 등 위험분야 기업의 근로 조건 향상 및 산업재해 감소를 위한 자문 및 기술지원을 제공한다.
  + 농림수산업 제품 처리 기업, 농촌 및 농업지역을 위한 전문 선전 및 훈련을 제공한다.
  + 참여 행동을 지향하는 방법을 통해 농민의 산업안전보건 훈련을 제공한다.
  + 국방 부문의 근로 조건 개선 및 산업재해 감소를 위한 자문과 기술지원을 제공한다.
  + VCCI의 구성원인 중소기업의 산업안전보건 수준을 향상시키기 위한 정보, 선전, 훈련, 자문을 제공한다.
  + VCA의 회원인 협동조합과 협동집단의 산업안전보건 수준을 개선하기 위한 선전, 훈련, 자문을 제공한다.
- 산업화 및 근대화 시기의 노동력 보호를 위한 대중 운동 촉진 활동을 실시하고, 산업안전보건 구성원들의 훈련과 확대를 추진하며, 노동력 보호 기회 마련, 노동력 보호 클럽 조직을 실시한다.
- 학교 및 교육 기관에서 산업안전보건 교육을 강화하고 깨끗한 녹색 환경을 구축한다. 교육 커리큘럼과 교육 자료에 산업안전보건을 통합하고, 여러 교육 수준과 학습 분야에 적합한 산업안전보건 교육 자료를 구성한다.

프로젝트 4. 산업안전보건 과학 기술의 연구 및 적용

a. **집행 기관:** VGCL.

b. **이행 기관:** VGCL, MOLISA, MOH, MOIT, MOC, MARD, 국방부

c. **협조 기관:** MOET, 교통부, VCCI, VOSHA, VOHA, 기업, 경제그룹, 기타 관련 기관 및 지역

d. **2015년까지 달성할 목표**
- 2곳 이상의 특별 연구소를 개선 및 보강하여 산업위험 평가를 실시하고, 질병 감소 및 근로자 건강 개선의 측면에서 근로 환경을 개선하기 위한 안전 지표 및 해법을 개발한다.
- 특정 위험 직업 분야의 직업병 위험을 최소화할 수 있도록 오염 문제를 해결하고, 근로 환경을 개선하기 위한 기술적 해결책들을 제안 및 적용한다.
- 몇 가지 관리 해결책과 안전 기술의 시범 테스트를 제안 및 실시하여 위험 산업 분야의 근로자 산업재해를 감소시킨다. 이러한 해법과 기술은 베트남의 국내 관행과 산업 실정에 부합해야 한다.

e. **주요 활동**[5)]
- 산업안전보건 기술 적용에 관한 과학적 연구 역량 구축
  + 특별 연구소의 개선 및 보강: 열, 분진, 독성 가스의 근로 환경오염 연구를 통한

5) 각 부처는 관리 분야에 따라 프로젝트 4를 이행한다.

산업 위험 방지 및 근로자 건강 개선, 근로 환경의 물리적 유해 요소 연구(소음, 진동, 유해 방사선 등).

+ 위험 산업의 근로 환경을 위한 기술 해법 제안 및 적용을 통해 직업병 감소(건축 자재 생산업, 탄광업, 조선 수리업, 농림 제품 가공업 등).
+ 조립 라인, 고위험 기계류(건설, 역학, 야금, 탄광, 조선, 압력 장비, 전자장비 등)에서 작업하는 근로자의 산업재해를 줄이기 위한 안전 해결책 제안 및 이행.
+ 광산업, 철강 및 화학물질 생산업, 건설업, 건축자재 생산업 분야의 산업재해를 줄이기 위한 과학 기술 연구 및 적용

- 농업 및 농촌 직업의 근로 환경 개선, 산업재해 및 질병 예방을 위한 과학 기술 해법 연구 및 적용
- 국방 부문의 근로 환경 개선, 산업재해 및 질병 예방을 위한 과학 기술 해법 연구 및 적용
- 노동보훈사회부, 보건부, 산업통상부, 건설부를 위한 산업재해 질병 예방을 위한 과학 기술 연구 지원, 근로 환경오염 처리

V. 결과물 - 수혜자

1. 프로그램의 결과물

a. 프로그램이 만들어낸 가치

- 프로그램의 목표를 잘 이행함으로써 더 많은 근로자들이 안전이 보장된 환경에서 근무하는 동시에, 사람을 존중하고 보호하는 선진 사회가 마련될 것이다. 또한 인명의 손실과 근로자 건강의 악영향, 산업재해 및 직업병 치료를 위한 경제적 손실이 감소하여 노동 생산성과 생산 효율성 향상에 도움을 주고, 사회 복지를 위한 자본 투자에 초점을 맞출 수 있도록 한다. 산업재해 및 직업병 감소 목표를 달성함으로써, 프로그램은 매년 VND 2000억을 절감하는 효과를 낼 것으로 예상된다.
- 근로 조건과 환경의 개선을 통해 생태 환경 전체의 오염이 크게 줄어들 것이며, 특히 원자 방사선, 전리 방사선, 독성 가스, 소음, 전자기장의 오염이 감소할 것이다. 안전한 근로 환경과 위생을 통해 근로자들은 정신적 스트레스를 줄이고 산업재해 및 직업병에 대한 두려움을 줄일 것이며, 생산성과 노동 품질을 높이고 근로자의 수입 및 복지가 향상될 것이다.
- 참여 기업은 우수한 산업안전보건 성과와 근로 조건 개선, 근로 조건 국제 기준 충족을 통해 평가를 높이고, 국내외 시장에서 경쟁력을 쌓게 될 것이다.
- 노동력 보호 및 산업안전보건의 메커니즘과 정책, 다양한 부문, 다양한 형태, 다양한 지역 활동에 따른 프로그램 예산 지원을 통한 훈련 및 국제 교류 경험을 통해 노동력 보호 및 산업안전보건 관리의 지식 및 전문 업무 역량이 향상될 것이다. 중앙 부처에서 지역 수준에 이르는 여러 수준의 직원들이 국내 관리 및 국제 통합의 조건을 빠르게 충족할 것이다.

b. 성과

- 산업안전보건 국가 관리의 조직 구조가 다음과 같이 적용된다.
  + 노동보훈사회부, 보건부, 기타 부처 간의 협력 부서
  + 노동, 건강관리 분야의 수직 관리 모델
  + 무역산업과 건설, 농업 분야의 산업재해 및 직업병 방지를 위한 핵심 분야 관리 모델
  + 직업병 예방 모델
  + 기업과 공예촌, 협동조합의 산업안전보건 관리 모델 등
- 산업안전보건 법률 문서 체계, 특히 고강도, 유해, 위험 직업 근로자의 노동 안전, 정책, 제도에 관한 표준과 기술 규정과 산업안전보건법이 개정 및 보충된다.
- 2011-2015년 기간 동안 노동력 보호, 근로 조건, 산업재해 및 직업병에 관한 데이터 시스템
- 직업병 검사 진료소, 근로 환경 관리 감독 기관, 재활 병원, 산업안전보건 훈련 센터의 체계가 보강되고 시설을 보충한다.
- 산업안전보건 정보, 옹호 시스템과 훈련 자료, 선전 및 훈련 성과, 서적 및 조사 자료, 참고 자료가 개발 및 발행된다.
- 다음과 같은 전문 연구소가 설립 및 강화된다. 근로 환경의 열, 분진, 독성 가스 오염 연구소, 근로 환경의 물리적 유해 요소(소음, 진동, 유해 방사선 등) 예방 연구소
- 일부 위험 산업분야에서 산업재해 및 질병을 줄이기 위한 기술 해법의 과학적 연구 및 적용이 실시된다.
- 국제 협력 프로그램이 구축, 전개되어 성과를 낼 것이다.

2. 프로그램의 수혜자

a. 프로그램의 수혜자

- 근로자
- 사업주
- 산업안전보건 임원
- 교육자, 교사, 교관, 초등학교 학생부터 대학생까지의 학생
- 국가 관리 기관
- 지역사회

b. 프로젝트의 수혜자

프로젝트	직접 수혜자
프로젝트 1	- 산업안전보건 국가 관리 기관 - 산업안전보건 국가 관리 분야에 종사하는 직원 - 산업재해 및 직업병 예방이 필요한 핵심 위험 산업분야의 사업주 및 근로자
프로젝트 2	- 중앙 의료 기관, 지방 건강관리 기관

	- 사업주, 의료 관리, 직업병 위험이 높은 분야의 근로자
프로젝트 3	- 소통 및 훈련 분야에 포함된 기관과 조직 - 사업주, 산업안전보건 구성원 네트워크, 기업 근로자, 생산 및 사업 단위 - 교육자, 교사, 교관, 초등학교 학생부터 대학생까지의 학생, - 일반 대중
프로젝트 4	- 기관들은 연구소 보강 투자의 혜택을 얻을 것이며, 기업과 단위, 근로자는 과학적이고 기술적인 해법의 적용으로 혜택을 얻을 것.

VI. 프로그램 예산

총 프로그램 예산은 VND 1조 4660억이며 다음과 같이 구성된다.

단위: VND 10억

	프로젝트의 내용 및 활동	집행 및 이행 기관	국가 예산	지역 예산	기업 기여	국제 기구 기여	총액
1	**프로젝트 1. 산업안전보건에 관한 국가 관리 역량 및 효율성 개선**	**집행기관**: 노동보훈사회부(MOLISA) **이행기관**: MOLISA, MOIT, 건설부(MOC), 농업농촌개발부(MARD), 국방부(MOND), 시/주 인민위원회	140	10	30	8	188
a	노동보훈사회 분야에서 국가 관리 및 활동 역량 구축을 위한 전체 활동	MOLISA, 시/주 인민위원회	129.1	10	30	8	
b	특정 건설 분야의 국가 산업안전보건 관리	MOC	3.15				
c	특정 산업 및 상업 부문의 국가 산업안전보건 관리	MOIT	2.45				
d	특정 농업 분야의 국가 산업안전보건 관리	MARD	2.65				
e	특정 국방 부문	국방부	2.65				

	의 국가 산업안전보건 관리						
2	**프로젝트 2. 직업병 예방 및 근로자 건강 관리**	**집행기관:** 보건부	114	10	115	28	267
a	직업병 예방 및 근로자 건강관리를 위한 전반적인 활동	MOH, 시/주 인민위원회	65	10	110	23	
b	산업재해 근로자를 위하여 노동보훈사회 부문이 관리하는 재활시설 개선	MOLISA	15			5	
c	특히 국방 부문의 TNT 감염에 대한 근로조건 개선, 직업병 최소화를 위한 활동	국방부	30				
d	기타 농업생산 분야에 관련된 예방 활동	MARD	4		5	0	
3	**프로젝트 3: 산업안전보건 기술조치 적용을 위한 선전, 교육, 훈련, 상담, 지원**	**집행 기관:** MOLISA	341	30	419	76	866
a	사업주 및 근로자의 산업안전보건 인식 및 책임을 제고하기 위한 전반적인 활동	MOLISA, 시/주 인민위원회	144	30	174	76	
b	대중매체 소통	정보통신부, MOLISA	48				
c	광산업, 철강 제조업, 화학물질 제조업 분야 기업의 근로 조건 개선, 산업재해 최소화를 위한	MOIT	25		75		

	훈련, 자문, 기술 지원						
d	건설, 건축자재 제조업 분야 기업의 근로 조건 개선, 산업재해 최소화를 위한 훈련, 자문, 기술 지원	MOC	33		98		
e	농림수산업 제품 가공 및 농업 기업들을 위한 선전 및 훈련	MARD	15		20		
f	참여행동 지향 훈련(PAOT) 방법론을 이용한 농민의 산업안전보건 훈련	베트남 농민조합	10				
g	국방 부문의 근로 조건 개선, 산업재해 최소화를 위한 훈련, 자문, 기술 지원	국방부	8				
h	산업화 및 근대화 시기의 노동력 보호를 위한 대중운동 촉진 활동	VGCL	15		10		
i	VCCI 회원 중소기업들의 산업안전보건 품질 향상을 위한 선전, 훈련, 자문	VCCI	12		18		
j	VCA 회원 기구의 산업안전보건 품질 향상을 위한 정보, 선전, 훈련, 자문	VCA	16		24		
k	학교 및 교육기관의 산업안전보건 교육 강화 및 녹색 환경 개발	MOLISA, MOET	15		0		

4	**프로젝트 4. 산업안전보건 과학 기술의 연구 및 적용**	**집행 기관:** VGCL	55		50	10	15
a	산업안전보건 기술 적용을 위한 과학 연구 역량 구축	VGCL	40		40	10	
b	농업, 농촌 산업 근로자들의 근로 환경 개선, 산업재해 및 직업병 예방을 위한 과학 기술 해법 연구 및 적용	MARD	5		5		
c	국방 부문의 근로 환경 개선, 산업재해 및 직업병 예방을 위한 과학 기술 해법 적용	국방부	5				
d	근로 환경의 산업재해 및 직업병 방지, 오염 처리 안전을 위한 과학 기술 연구 지원	MOLISA, MOH, MOIT, MOC	5		5		
5	**프로그램 관리 감독**	**집행 기관:** MOLISA **이행 기관:** MOLISA 프로젝트 이행 기관 및 기타 관련 기관	30				30
			680	50	614	122	1,466

VII. 프로그램 이행을 위한 해법

1. 자본 및 자금 지원 동원 해법

a. 동원 구성

- 국가 예산: VND 7300억

- 기업 및 사업체: VND 6140억
- 국제 지원: VND 1220억

b. 동원 방법

- VND 730억의 국가 예산은 다음과 같이 동원되었다.
  + 중앙 예산에서 VND 6800억을 배정(이중 약 VND 1800억에 달하는 DNK 5000만은 상환불능 기금의 형식으로 덴마크 정부가 제공), 중앙 예산은 부처와 중앙 기관이 책임 기관의 승인을 받은 연간 예산안을 통해 이행하는 프로그램의 작업에 자금을 지원하고, 지방 기관의 목표를 근거로 지원해야 한다.
  + 지방 예산은 VND 500억이다. 지방 예산은 국가 예산법에 따라 배정된 지방 기관 및 단위의 프로그램 이행 자금지원을 확보한다.
- 기업 및 사업 단위에서 조성된 자금은 이들이 프로그램의 세부 활동에 참여하여 지출, 지불한 금액으로 계산해야 한다. 프로젝트 관리 단위는 기업이 다음과 같은 프로그램 활동에 참여했을 때 어떠한 수수료도 징수하지 않는다.
  + 훈련 활동: 프로그램은 훈련 조직(교관, 문서 등)에 자금을 지원하고, 기업은 훈련 기간 중 근로자의 임금 등 일일 경비를 부담한다.
  + 산업안전보건 대회: 프로그램은 대회 조직 비용(채점, 수상 등)을 부담하고, 기업은 자체 훈련비용, 대회 기간 중 근로자의 임금을 지불한다.
  + 산업안전보건 관리 모델 적용을 위한 자문 및 안내: 프로그램은 컨설턴트 고용 비용을 지불하고(국가에서 정한 바에 따라 초과근무 수당 지급), 기업의 시범 활동 참여를 일부 지원하며(산업안전보건 소화기, 노동력 보호 코너, 문서 등과 같은 추가 장비와 기본 필수품 제공), 기업은 전문가 조언을 기초로 한 노동 조건 개선, 시스템 운영에 필요한 비용을 지불한다.
- 국제기구의 재정 지원은 VND 1220억이다. 이 금액은 각 프로젝트의 활동을 수행하기 위해 ILO, WHO와 같은 국제기구와 일본, 한국 등의 국가로부터 조성한다.[6)]

2. 인력 및 관리 방법

a. 인력

프로그램 및 프로젝트의 관리와 행정을 담당할 직원과 국내 전문가를 동원한다. 각 프로젝트는 1명 이상의 상근 직원과 1명 이상의 비상근 직원을 갖춘다. 활동에 따른 프로그램 자문 및 평가를 위해 국가에서 정한 임금과 일일 경비를 기초로 단기 전문가를 고용한다.

b. 관리 및 운영

- 노동보훈사회부는 노동보훈사회부, 보건부, 농업농촌개발부, 산업통상부, 건설부, 교육훈련부, 국방부, 정보통신부, 공안부, 기획투자부, 재무부의 대표들로 구성된 프로그램 운영

6) 부록 2 참조

위원회를 설치하여 노동보훈사회부 장관이 각 장관과 분과, 지방기관의 프로그램 활동 이행을 처리, 지시, 점검, 안내하는데 조언을 제공하도록 한다.
- 노동보훈사회부 장관은 프로그램 운영위원회를 지원하는 사무국을 구성하고 지방 기관의 지방 프로그램 관리부서 설립에 도움을 제공한다.
- 집행 기관은 프로젝트 관리 위원회를 구성한다.
- 참여 기업들은 연간 계획에서 자사의 경영 및 생산 특성에 맞게 노동력 보호 및 산업안전보건 프로그램과 계획을 마련한다.

3. 정책 및 메커니즘 해법

a. 정책

- 공산당 및 정보의 산업안전보건에 관한 지침과 지시를 지속적으로 이행하고 제도화한다.
- 기업의 근로 조건 및 근로자 건강관리 개선 활동을 장려하는 정책을 개발하고 시범 활동 참여 및 산업안전보건 관리체계 적용, 작업장 내 안전 문화 구축 참여를 지원한다.
- 산업안전보건 성과에 관련된 보상 및 처벌 메커니즘을 연구한다.
- 산업안전보건 자문 서비스, 테스트, 훈련의 개발 및 사회화를 장려한다.

b. 메커니즘

- 자원 동원을 위한 메커니즘: 국내외 기업과 조직, 개인이 프로그램을 위한 자원 동원에 참여하고 이를 지원할 수 있는 호의적인 조건을 촉진 및 창출한다.
- 협력 메커니즘: 기획과 이행, 자원 관리, 프로젝트 결과를 통한 효과의 감독 평가에 이르기까지 모든 프로그램 활동에서 개인과 조직의 참여를 높인다. 작업을 부여받은 국가 기관과 프로그램 이행에 참여하는 기업, 조직, 개인의 협력을 강화한다.
  프로젝트는 각 프로젝트마다 명확하게 정의된 범위와 주제, 제공 정보 내용을 기초로 같은 성격을 가진 활동(훈련 활동, 소통, 모델링 등)의 이행에 서로 도움을 제공한다. 이행 운영 방식과 주제가 같으나, 전달 내용(위험 분야 중소기업 근로자 등)이 다른 활동들의 경우 법률에 따른 집행 기관을 지정하여 내용을 단일 활동으로 통합한다. 운영 위원회와 프로그램 관리 위원회는 주기적으로 검토 및 조정을 실시하여 실질적인 관리 조건을 충족하고 중복과 시간 낭비, 자금의 낭비를 피한다.
- 통합 메커니즘: 프로그램의 프로젝트 내용은 고용, 빈곤 완화, 작업장 내 HIV-AIDS 예방, 기후변화 프로그램, 환경보호 프로그램과 같이 성격과 주제, 효과가 같거나 이행기관이 같은 다른 프로그램 및 프로젝트 활동에 통합된다. 예: 농촌 근로자를 위한 산업안전보건 훈련과 직업 훈련 프로그램의 조정, 작업장 근로자를 위한 산업안전보건 훈련에 HIV-AIDS 프로그램 통합, 해외 근무 전 근로자의 산업안전보건 훈련 통합, 텔레비전의 과학, 농업, 임업, 국방 교육 프로그램에 산업안전보건 소통 통합 등
- 감독 평가 메커니즘
  + 통일된 감독 평가 체계 촉진: 집행 부처 및 분과의 자기 감독 및 평가, 전반적인 주제나 프로그램에 의한 국가 기관의 감독 및 평가, 독립 자문기관이나 과학 기구를 통한 감독 및 평가, 사업주, 근로자 조직 대표의 감독 및 평가

+ 프로그램의 투입과 영향에 대한 감독 및 평가는 프로젝트 활동 이행 및 지표를 통해 실시된다.

- 효율성과 투명성을 확보하기 위해 모든 프로젝트에 주문 및 입찰 메커니즘이 적용된다(훈련 장비 조달, 작업능력 회복을 위한 시설 개선 투자, 직업병 조사 등).

4. 정보 및 소통 해법

먼저 사업주와 근로자들이 프로그램 참여의 중요성과 자신들의 참여 책임을 보다 잘 인식할 수 있도록 모든 수준의 분야와 주, 기업, 단위, 사회정치적 조직, 사회 전문적 조직, 지역사회에서의 소통 촉진이 필요하다. 또한 매년 실시되는 연례 국가 안전 주간의 혁신과 추가 개선이 필요하다. 그리고 인식을 행동으로 변화시키고 안전한 작업 습관을 마련하며 프로그램 결과의 지속가능성을 높일 수 있도록 산업안전보건 소통 활동과 전문 훈련을 강화 및 다각화해야 한다.

5. 국제 협력 해법

산업안전보건 임원과 전문가들의 역량을 개선하기 위해 교육, 훈련, 전문가 교류 분야의 국제 협력을 강화하고 확대하는 것이 필수적이다. 이와 함께 건강관리, 재활, 직업병 검사 및 치료를 위한 지원 장비를 위한 국제 협력을 실시해야 한다.

6. 과학 기술 해법

모든 부처와 분과, 기업에서 연구소 시스템 및 테스트 장비 확보, 산업재해 및 직업병의 위험성 평가, 개인보호 장구의 품질 평가, 베트남 근로자의 신장 및 건강 상태, 신기술 숙달 능력에 적합하지 않은 수입 기계류 및 장비의 구조적 형태로 인한 새로운 산업안전보건 위험 예방 평가 및 조치, 고위험 장비 및 기계류에서 작업하는 근로자의 산업재해 억제 해결책 마련을 위해 산업안전보건 분야의 과학 기술 발전의 연구와 적용을 강화할 것이다.

VIII. 프로그램의 관리 감독 및 평가

1. 시스템의 감독 및 평가

시스템의 감독과 평가를 동시에 촉진: 부처, 프로젝트 집행 및 이행 기관의 자기 감독 및 평가, 국가 기관의 주제별(프로젝트별이 아님) 또는 전체 프로그램에 따른 감독 및 평가, 자문 기관 및 과학 기관의 독립 감독 평가, 사업주와 근로자를 대표하는 기관의 감독 및 평가

2. 감독 및 평가를 위한 기준과 지표

투입과 활동, 영향의 감독 및 평가는 각 프로젝트 활동 및 구체적인 기준을 통해 실시된

다.[7] 평가 기준은 주기적으로 개정된다.

3. 보고[8]

6개월, 1년에 한 번 주기적으로 보고를 실시하고 프로젝트 중간 및 최종 보고를 실시해야 한다. 또한 각 기간과 프로젝트, 주제(정보, 소통, 훈련, 국가 관리 등)에서 필요한 바에 따라 특별 보고를 실시한다.

프로젝트 집행 기관과 지역 기관은 프로그램 관리 단위(PMU)에 프로그램 이행을 보고하고, PMU는 국가 프로그램 운영위원회에 보고를 실시한다.

노동보훈사회부는 프로그램 이행에 대하여 정부에 연례 보고를 실시한다.

프로젝트와 프로그램의 모든 성과 및 결과물은 규정된 바에 따라 노동보훈사회부 및 PMU의 보고서에 작성 및 기록된다.

4. 전체 프로그램 성과의 관리 감독 및 평가 계획

PMU는 매년 프로젝트 이행 관리 감독 계획을 수립하고(위치와 시간, 감독 내용, 전개 방식을 명시), 국가 프로그램 운영위원회의 승인을 얻어 모든 프로그램 주제와 내용에 대해 국가 전체에서 동일한 이행을 확보함으로써 중복을 피하고, 감독 효율성을 높이며, 시간과 비용을 절약한다.

평가는 정기적, 비정기적(필요 시)으로 실시한다. 정기 평가는 두 가지 주요 단계로 진행된다.

- 프로그램 이행 3년차(2013년)에 실시하는 중간 평가에서는 처음부터 처리 과정을 검토하고 필요한 조정 사항을 제시한다.
- 프로그램 종료 시의 최종 평가(2015, 2016년)에서는 달성 결과를 검토하고 전체 성과를 요약하며 교훈 도출 및 프로그램 최종 보고서 작성을 실시한다.

프로젝트 및 전체 프로그램에서 달성한 활동과 결과물에 대하여 프로그램이나 프로젝트에서 구성한 과학 위원회가 평가 및 승인을 실시한다.

IX. 이행

1. 프로그램 운영위원회

7) 자세한 사항은 부록 3 참조
8) 자세한 사항은 부록 4 참조

노동력 보호와 산업안전보건은 상호연관성을 가지고 있다. 따라서 효과적인 이행을 위해 프로그램은 모든 프로그램 활동을 조율하기 위한 총리의 부처, 분과, 주에 대한 지시, 감독, 관리, 안내 능력을 충분히 지지할 역량을 갖춘 국가 프로그램 운영위원회라는 중심점을 통한 상호연결 운용 메커니즘을 갖추어야 한다. 국가 프로그램 운영위원회는 다음과 같이 구성된다.

- 위원장: 노동보훈사회부 장관
- 부위원장: 노동보훈사회부 차관이 상임 부위원장직을 수행, 베트남 노동총동맹 대표와 보건부 대표가 부위원장직을 수행.
- 위원: 기획투자부, 재무부, 국방부, 공안부, 과학기술부, 농업농촌개발부, 산업통상부, 건설부, 교통부, 교육훈련부, 정보통신부, 외교부, 내무부 대표

베트남 협동조합연맹, 베트남 상공회의소, 베트남 농민조합, 산업안전보건 과학기술협회 대표는 운영 위원회 위원으로 초청한다.

덴마크 대사관 대표는 프로그램 운영위원회의 참관인으로 초청한다.

주에서 지방 프로그램 운영위원회는 주의 인민위원회 위원장이 설립한다. 지역 위원회의 대표는 주 수준의 인민 위원회 대표가 담당한다. 지역 운영위원회의 위원은 각 주 당국의 대표가 담당한다. 상임 위원은 지역 노동보훈사회부서 대표가 담당한다. 지역 운영위원회의 운영 규정은 주 인민위원회 위원장이 결정한다. 지역 프로그램 운영위원회는 주/시 내의 프로그램 이행을 지시, 관리, 감독할 책임을 가진다.

2. 프로그램, 프로그램 관리 단위(PMU)

- 노동보훈사회부 장관은 프로그램 국가 운영위원회를 지원하기 위한 사무국 설치를 결정하고, MOLISA의 프로그램 관리 감독을 지원하는 역할을 담당하는 프로그램 관리사무소를 구성한다(노동보훈사회부의 안전근로국 산하에 설치). PMU와 프로그램 관리사무소의 운영 규정은 노동보훈사회부 장관이 마련한다.

- 프로그램에 속한 각 구성 프로젝트의 성격에 따라 지정 기관은 프로젝트 관리 단위를 설치하고 프로젝트 이행에 필요한 인력을 배치할 수 있으며, 이행 기관의 책임자가 이러한 작업 수행을 결정한다.

3. 프로그램 이행을 위한 과제

3.1 노동보훈사회부는 다음을 담당한다.

a. 관련 기관과 협력하여 프로그램 이행을 위한 포괄적인 계획, 연간 계획 및 안내를 마련

한다.
b. 프로그램 이행을 검사, 감독하기 위한 지침을 제공한다.
c. 지정된 프로젝트를 이행한다.
d. 부처와 중앙 기관, 지방 기관들에게 프로그램의 목표와 내용을 올바르게 이행하도록 지시할 것을 총리에게 제안, 권고한다.
e. 총리와 책임 기관에게 프로그램 이행에 대해 연례 보고 또는 특별 보고를 실시한다.

3.2. 기획투자부는 다음을 실시한다.

a. 프로그램 이행을 위한 예산 균형을 유지한다.
b. 지역당국이 국가 산업안전보건 프로그램을 다른 관련 프로그램으로 통합하도록 안내한다.

3.3. 재무부는 다음을 담당한다.

a. 국가 예산법에 따라 중앙 기관과 지방 기관의 연간 예산에 프로그램 이행을 위한 자금을 할당한다.
b. 프로그램 이행을 위한 자금의 관리 및 사용을 안내하고 노동보훈사회부와 함께 협력하여 프로그램 이행을 점검, 감독한다.

3.4. 프로젝트 집행 부처와 중앙 기관은 다음과 같은 책임을 갖는다.

c. MOLISA와 논의한 후에 프로젝트를 제안 및 승인한다.
d. 프로젝트 이행 기관의 제안을 기초로 매년 프로젝트 이행 계획과 예산, 조치를 마련한 다음 기획투자부, 재무부, 노동보훈사회부에 제출한다.
e. 프로젝트의 이행을 관리하고 노동보훈사회부에 프로젝트 이행에 관한 연례 보고 및 특별 보고를 제출하여 검토를 받고 총리에게 보고한다.

3.5. VGCL, VCCI, VCA, 베트남 농민조합, VOSHA는 프로그램 이행에 참여 및 협조해야 한다.

3.6. 주와 시의 인민위원회는 다음을 실시해야 한다.

a. 프로그램의 목적과 내용에 기초하여 2011 - 2015년 기간 동안 각 지역에 적용할 산업안전보건 프로그램을 개발한다.
b. 관련 부처 및 기관과 적극적으로 협조하여 프로그램의 프로젝트 및 활동을 수행한다.
c. 지역 내에서 프로그램 이행을 관리하고 MOLISA에 프로그램 이행에 대한 연례 보고 또는 특별 보고를 실시한다.

부록 1
프로그램의 목표 제안 기준

번호	2011-2015년 목표	기준(주요 데이터, 이행 가능성)	주
1	광산업, 건설업, 전기이용 산업, 금속 및 화학물질 생산업 등 유해 분야에서 치명적인 산업재해의 빈도율을 연간 5% 감소시킨다.	2007-2010년 이행 결과에 기초하였을 때 사망 산업재해 빈도율을 연간 5%씩 감소시키는 것은 실현 가능하다. 일부 직업의 산업재해 예방 경험을 기초로 하였을 때 이제 위험 산업부문을 화학물질 제조업, 금속 생산업으로 확대한다.	주요 목표
2	근로자들에게 정기 건강검진을 제공하는 의료 단위를 연간 5% 늘리고 직업병 발견을 위한 검사를 받는 근로자의 수를 5% 증가시키며 근로 환경 관리 감독을 받는 단위의 수를 3% 증가시킨다.	2007-2010년 1차 프로그램 이행 결과에 기초하였을 때 직업병 위험에 노출된 근로자의 80%를 목표로 하는 것은 실현 불가능하다. 따라서 이 목표는 직업병 검사를 받는 근로자의 수로 대체된다. 직업병은 근로 환경의 병원체에 장기 노출됨으로써 유발된다. 현재 직업병을 가진 근로자는 오래 전 근로 환경오염에 노출됨으로써 발병하였다. 따라서 직업병 감소 지표는 즉각적인 해결책의 효율성을 제시할 수 없으며 "근로 환경을 관리 감독하는 단위의 수 증가"(직업병의 원인 차단) 및 직업병의 검사 및 치료 개선(결과 해결)로 대체된다.	주요 목표를 달성하기 위한 지원 목표
3	효과적으로 산업안전보건 관리 체계를 적용하는 중소기업의 수를 연평균 2,000개 증가시킨다.	2009년 조사에 따르면 중소기업 중 20% 미만만이 산업안전보건 관리 체계를 갖추고 있었다. 산업안전보건 관리 모델은 2008-2010년 기간 동안 구축되었으나 시범 단계에서 중단되었고, 전파 및 훈련 자금 지원의 부족으로 인해 재현되기가 어려웠다. 이 목표는 작업장의 안전 문화 구축을 통한 지속적인 프로그램 발전을 추구한다.	주요 목표를 달성하기 위한 지원 목표

4	엄격한 산업안전보건 조건이 적용되는 직업에 종사하는 근로자 40,000명, 고강도 및 고위험 직업에 종사하는 근로자 10,000명, 기업의 산업안전보건 임원 40,000명에게 산업안전보건 훈련을 제공한다.	이 목표는 산업재해 및 직업병에 취약한 취약 집단 및 전문 집단에게 직접적인 영향을 미치기 위해, 또는 기업과 기관의 산업안전보건 결정에 영향을 미치기 위해 설계되었다. 2007-2010년 제1차 프로그램의 결과에 기초하였을 때, 매년 훈련과 훈련 지원을 엄격한 산업안전보건 조건이 적용되는 직업 분야의 근로자 29,000명, 산업안전보건 임원 26,000명에게 제공할 수 있을 것으로 예상되며, 이는 엄격한 산업안전보건 조건이 적용되는 직업 분야 근로자의 70% 이상, 중소기업 산업안전보건 임원 70% 이상에 해당한다. 40,000명으로 증가 시 산업안전보건 훈련을 필요로 하는 대상의 80% 이상에 지원을 제공할 수 있을 것으로 예상된다.	주요 목표를 달성하기 위한 지원 목표
5	2015년까지 공예촌 1,000곳, 협동조합 5,000곳, 중소기업 30,000곳 이상에 적합한 산업안전보건 정보를 전파한다.	이 목표는 중소기업, 협동조합, 공예촌 사업주와 근로자들의 인식을 제고함으로써 주요 목표 이행을 지원하기 위해 설계되었다. 2009년 표본 조사에 따르면 2006-2008년 기간 동안 사업주의 70% 이상에게 산업안전보건이 전파되었다. 하지만 20% 미만의 응답자만이 정보가 적절하고 효과적으로 적용되었다고 밝혔다.	주요 목표를 달성하기 위한 지원 목표
6	산업 재해 및 직업병이 확인된 근로자 100%에게 법률에 따라 건강관리 및 재활을 제공한다.	이 목표는 2006-2010년 기간 동안 달성한 결과를 유지하기 위해 개발되었다.	주요 목표
7	사망 산업재해 100%를 법률에 따라 조사 및 해결한다.	이 목표는 2006-2010년 기간 동안 달성한 결과를 유지하기 위해 설계되었다. 규정에 따라 산업재해의 100%를 조사 및 처리해야 한다. 하지만 많은 경우 숨기고 신고가 이루어지지 않는다는 사실이 밝혀졌다.	주요 목표

부록 2

예상 프로젝트 비용(연간 국가예산 배정 자금 지원)

번호	프로젝트명	2011	2012	2013	2014	2015	총계	주
I	**프로젝트 1. 산업안전보건에 관한 국가 관리 역량 및 효율성 개선**	13.19	36.16	34.9	30.505	25.242	140	MOLISA 집행
1	**산업안전보건 법률 문서 검토, 개정, 보충**	0.18	1.24	4.45	4.355	1.855	12.08	
1.1	산업안전보건 국가 관리 시스템 연구 및 완성	0	0.1	0.6	0.7	0	1.4	
a	부처 및 분과의 국가 관리 할당에 관한 규정의 연구 및 완성	0	0.1	0.2	0.1	0	0.4	MOLISA
b	노동보훈사회 부문의 산업안전보건 장비에 관한 규정의 연구 및 완성(모델당 VND 2억 예상, 시범 운영비용: 3개 지역당 VND 1억)	0	0	0.2	0.3	0	0.5	MOLISA
c	관련 부처, 분과의 상업, 건설, 농업, 교통, 국방 산업 부문의 산업안전보건 장비에 관한 규정의 연구 및 완성(부문당 VND 1억 예상) 0	0	0	0.2	0.3	0	0.5	MOIT, MOC, MARD, MOT
1.2	노동력 보호 계획 및 정책에 관한 규정 검토, 개정, 보충	0.18	0.44	2.35	2.155	0.555	5.68	MOLISA
a	고강도, 고위험 직업 분야에 종사하는 근로자를 위한 제도 및 정책 검토, 개정, 보충	0.1	0.39	1	1.055	0.355	2.9	
	고강도, 고위험 직업에 관한 과학적 연구(프로젝트 4와 조정)	0	0	0.4	0.4	0.4	1.2	
	심포지엄 조직	0.1	0.05	0.1	0.09	0.06	0.4	
	부처와 부문의 협력을 통해 고강도 고위험 직업 종사자를 위한 정책 및 계획의 개발 및 영향력의 조사 평가	0	0.14	0.15	0.15	0.15	0.59	

	고강도, 고위험 직업 종사자를 위한 정책 및 계획 지침 인쇄	0	0.15	0	0.2	0	0.35	
	관련 법률 문서 개발	0	0	0.015	0	0.045	0.06	
b	근로 및 휴식 시간에 관한 규정 검토, 개정, 보충	0	0.05	0.735	0.615	0.1	1,5	
	근로 및 휴식 시간에 관한 과학적 연구(프로젝트 4와 조정)	0	0	0.3	0.3	0	0.6	
	심포지엄 조직	0.15	0.05	0.2	0.1	0.1	0.6	
	조사 및 평가	0	0	0.2	0.2	0	0.4	
	관련 법률 문서 개발	0	0	0.035	0.015	0	0.05	
c	산업재해 및 직업병, 근로능력 감소 피해자를 위한 계획 및 정책 검토, 개정, 보충	0.08	0	0.615	0.485	0.1	1.28	
	과학적 연구(프로젝트 4와 조정)	0	0	0.2	0.2	0	0.4	
	심포지엄 조직	0.08	0	0.1	0.07	0.1	0.35	
	조사 및 평가	0	0	0.3	0.3	0	0.5	
	관련 법률 문서 개발	0	0	0.015	0.015	0	0.03	
1.3	근로자를 위한 건강관리 조직 및 직업병 예방에 관한 문서 검토(프로그램의 프로젝트 2와 조정)	0	0	0	0	0	0	MOH
1.4	산업안전보건에 관한 기술 실무 규범 검토	0	0.5	1	1	1	3.5	
	산업안전보건 국가 표준							
	실무 규범							
1.5	산업안전 기능을 위한 제품 품질 관리에 관한 규정 검토, 개정, 보충	0	0.2	0.5	0.5	0.3	1.5	
2	**산업안전보건 테스트, 품질 관리, 검사, 점검, 감독 역량 개선을 위한 훈련 제공 및 장비 설치**	**4**	**15.5**	**15.5**	**12**	**8.5**	**55.5**	
2.1	중앙 기관에서 지방 기관에 이르는 노동력 보호, 산업안전보건에 관한 국가 기술 개선을 위한 훈련	3	3	3	3	2	14	

	제공(평균 연간 120회 수업, 수업당 VND 2800만)							
2.2	제품 품질 테스트 및 점검 역량 강화 훈련	1	1	2	1	1	6	
2.3	중앙 기관 수준의 산업안전보건 국가 관리 기관을 위한 장비 제공 및 설치	0	1	1.5	1	0.5	4	
2.4	노동보훈사회 부문 관리를 위한 장비 제공 및 설치, 63개 DOLISA 기관에 기관당 VND 6억	0	10	6	4	2	22	
2.5	테스트 단위를 위한 장비 제공 및 설치	0	0.5	3	3	3	9.5	
3	**산업안전보건 데이터베이스 완성: 업무관련 사고, 직업병, 근로 환경 조사, 산업안전보건에 관한 국가 개요 데이터 수집 및 개발, 산업안전보건 소프트웨어 개발**	**6.213**	**8.45**	**3**	**2.8**	**4.607**	**25.07**	**MOLISA, MOIT, MOC, MARD, MOND, MOT**
3.1	조사 조직 및 통계 작성	6.213	6.25	1	2.8	3.707	19.97	
a	산업안전보건 조사	0	1.5	0	1	1	3.5	MOLISA
b	코뮌과 구, 마을에서 업무관련 사망 사고 조사 및 통계 작성(2012-2015년:1.800 설문지 x 설문지당 VND 100.000	3.5	1	0.4	0.4	0.4	5.7	MOLISA
c	경제 부문의 업무관련 사고 조사	0	1	0	0	1	2	MOLISA 및 기타 전문 부처
d	대형 병원에서 조사 및 치료된 산업재해 조사	0.35	0.3	0.1	0.3	0.1	1.15	MOLISA
e	사회보험 기관으로부터 산업재해 및 직업병 조사	0	0.6	0	0	0.6	1.2	MOLISA
g	소통 및 훈련 조사	0	0.85	0	0.6	0	1.45	
h	기타 조사	2.363	1	0.5	0.5	0.607	4.97	
3.2	산업안전보건 국가 관리에 관한 소프트웨어 개발	0	1	0.6	0	0.3	1.9	MOLISA

a	산업안전보건 통계 소프트웨어	0	0.3	0	0	0	0.3	
b	산업재해 신고에 관한 통계 소프트웨어	0	0.5	0.3	0	0	0.8	
3.3	산업안전보건 국가 개요 개발	0	0	0.6	0	0.6	1.2	MOLISA
3.4	산업안전보건 통계 작성 및 보고 역량 강화를 위한 시범프로그램	0	1.2	0.8	0	0	2	
4	**기업의 산업안전보건 관리 모델 개발 및 전개**	**1**	**7.8**	**8.1**	**7.5**	**7.3**	**31.7**	**MOLISA 및 지역 기관**
4.1	문서 작성 및 인쇄	0.65	0.6	0.5	0.7	0.6	3.05	
4.2	훈련 조직	0.35	7.2	7.6	6.8	6.7	28.65	
a	단일 기업: 매년 30,000개 기업에 적용하도록 모델 확대 훈련(프로젝트 3과 조정), 매년 모델 적용을 위해 2000개 이상의 기업과 직접 논의(기업당 VND 200만, 일일 경비 및 전문가 자문 비용 포함), 모델 안내를 위한 훈련 제공(연간 120회 수업 x 수업당 VND 2500만), 매년 모델 적용을 위한 25개 기업 직접 지원(다음과 같은 모델의 기본 컨텐츠에 VND 6000만 소요: 노동력 보호, 작업장 내 소방 장비, 환기 시스템 등) 총계 = 30개 기업 x VND 6000만 x 5년 + 14개 문서 x VND 1억 5000만 + 2000개 기업 x VND 100만 x 5년 + 80회 수업 x 수업당 VND 2000만 x 5년 = VND 275억/5년	0	5.2	5.6	5.3	5.2	21.3	
b	공예촌 및 산업구역 기업	0.35	2	2	1.5	1.5	7.35	
5	**산업안전보건 법률 개발 연구**	**0**	**0.5**	**0.5**	**0.5**	**0**	**1.5**	**MOLISA**
5.1	특정 주제 연구 및 작성	0	0.1	0.05	0.05	0	0.2	

5.2	심포지엄 조직	0	0.15	0.25	0.28	0	0.68	
5.3	상황 및 영향력 조사 평가	0	0.1	0.18	0.15	0	0.43	
5.4	관련 문서 번역 및 인쇄	0	0.15	0.02	0.02	0	0.19	
6	**사회화 정책 마련**	**0**	**0.2**	**0.35**	**0.35**	**0.1**	**1**	MOLISA
6.1	산업안전보건 서비스 제공 상황 조사 및 평가	0	0.15	0.1	0.1	0	0.35	
6.2	심포지엄 조직	0	0.05	0.1	0.1	0.1	0.35	
6.3	관련 주제 및 프로젝트 연구 작성	0	0	0.1	0.1	0	0.2	
6.4	관련 정책 및 법률 문서 제안 개발	0	0	0.05	0.05	0	0.1	
7	**산업재해 및 직업병 보상기금 마련**	**0**	**0.17**	**0.4**	**0.4**	**0.18**	**1.15**	MOLISA
7.1	보상 및 보조금에 관한 통계 수집 조사 (활동 3과 조정)	0	0.05	0.15	0.15	0	0.35	
7.2	심포지엄 조직	0	0.12	0.1	0.1	0.08	0.4	
7.3	기금 운영 메커니즘 연구, 분야 집단별 기여자의 기여금 및 혜택	0	0	0.1	0.1	0.05	0.25	
7.4	기금 구조에서 산업재해 및 직업병 예방을 위한 투자율 파악	0	0	0.05	0.05	0.05	0.15	
8	**국가 관리 역량 강화를 위한 국제 협력 프로그램 개발 및 전개**	**1.2**	**1.7**	**2**	**2**	**2.1**	**9**	MOLISA 및 기타 관련 부처의 집행
8.1	ASEAN-OSHNET의 산업안전보건 국내 개요 및 국가 프로그램 개발 및 이행을 조정하고 경험을 교류하기 위한 임무 조직	0.9	1.2	1.5	1.5	1.5	6.6	
8.2	베트남에서 실시하는 산업안전보건 국제회의 지원	0.3	0.5	0.5	0.5	0.6	2.4	
II	**프로젝트 2. 직업병 예방 및 근로자 건강관리**	**11**	**23**	**29**	**28**	**24**	**115**	MOH 집행
1	**직업병 예방 및 근로자 건강관리 제공을 위한 전반적인 활동**	**4.50**	**14.00**	**16.00**	**17.00**	**13.50**	**65**	MOH

1.1	위험 근로 환경의 근로 환경 통제 및 효과적인 직업병 예방 모델 적용	2	5	5	6	5	23	
1.2	국내 전체의 주, 지구, 부처, 분과의 직업병 검사, 진단, 치료 품질 향상	2	5	5	5	5	22	
1.3	직업 의학 관련 법률 문서의 연구, 작성, 보충 및 신규 프로젝트 기간 동안 국가 발전 상황에 맞게 신규 직업병을 사회보험 보장 목록에 추가	0.3	2	3	3	1.7	10	
1.4	직업병 예방 프로그램 관리 효과의 감독, 운영 및 향상	0.2	2	3	3	1.8	10	
2	**노동보훈사회 분야의 산업재해 및 직업병 근로자의 재활 네트워크 개선 투자**	0.5	0	5	5	5	15.5	MOLISA
3	**직업병 특히 국방 부문의 TNT 감염 질병의 감소 활동**	5.50	8.30	6.90	4.80	4.50	30	국방부
3.1	근로 환경 분류 및 TNT 감염을 조사하기 위한 조사 평가	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	7	
3.2	가스 및 TNT 분해 생성물 노출을 제한하기 위한 기술 해법 연구 및 적용	0.20	0.80	0.40	0.30	0.30	2	
3.3	인식 제고	0.30	0.50	0.50	0.50	0.20	2	
3.4	TNT 감염 질환의 치료 지원, 기술 자격 단위의 근로 조건 개선	3	5	5	3	3	19	
4	**농업 및 농촌 산업의 직업병 예방**	0.5	1	1	1	0.5	4	MARD
III	**프로젝트 3. 산업안전보건 기술 조치 적용을 위한 선전, 교육, 훈련, 상담, 지원**	45.8	71.9	97.5	76.3	49	340.5	MOLISA 집행
1	**각 기관 수준, 분과, 조직, 개인의 산업안전보건 인식 향상을 위한 전반적인 활동**	18	28.8	46.5	32.5	18.2	144	MOLISA

1.1	훈련 장비 개발, 개선, 지원	0	0.8	15.5	10.5	3.2	30	
a	노동보훈사회 부문의 산업안전보건 훈련 센터 개선 및 개조	0	0.5	15	10	3	28.5	
b	일부 주 및 센터 훈련을 위한 장비 지원	0	0.3	0.5	0.5	0.2	1.5	
1.2	산업안전보건 훈련 제공	11.2	15.9	16.7	12.7	8.3	64.8	
a	문서, 자료, 커리큘럼, 훈련 센터 개발 및 작성: 40부 x VND 2억/부 = VND 80억	1.5	3.5	2.5	0.5		8	
b	교관 훈련: VND 4000만/수업 1회 x 10회 수업/년	0.2	0.6	0.6	0.4	0.2	2	
c	시범 훈련: 매년 1개소: 근로자 수업 4회(VND 2000만, 50명/학급), 근로자 수업 2회, 산업안전보건 회원 x (VND 2000만/수업, 50명/학급), 총계 = 6회 수업 x 63개소 x 5년 x VND 2000만 = VND 378억	6.3	7	8	7	6.5	34.8	
d	프로그램 자료 및 교관 지원을 포함한 교관 및 기업 훈련 과정 제공: 중소기업 및 민영 기업에 초점을 둔 엄격한 산업안전보건 조건이 적용되는 직업 종사자 15,000명, 고강도 고위험 직업 종사자 5,000명, 사업주 및 산업안전보건 회원 30,000명, 각 개인에게는 자료와 교관이 지원되며 VND 80,000/명으로 비용 예상, (50,000명 x VND 80,000/명) x 5년 = VND 200억	3.2	4.8	5.6	4.8	1.6	20	
1.3	작업장 산업안전보건 인식 제고를 위한 선전활동 수행	6.80	12.10	14.30	9.30	6.70	49.20	
a	자원을 갖춘 소통담당관의 훈련 제공: VND 3000만/학급 x 5년간 50회 수업	0.09	0.36	0.42	0.36	0.27	1.5	

b	10,000개 이상 가정, 공예촌 1400곳, 중소기업 근로자 1,000,000명을 위한 간행물을 개발 및 전달하여 적절한 산업안전보건 정보를 직접 배포: 리플릿, 포스터, 기타 간행물	3	5	6	3	3	20	
c	산업안전보건 대회 개최	2	3	3	2	1	11	
d	특정 주제에 관한 심포지엄, 워크샵, 세미나 조직	0.2	0.5	0.6	0.6	0.3	2.2	
e	산업안전보건 웹사이트 유지	0.11	0.24	0.33	0.29	0.23	1.2	
f	산업안전보건 국가 정보 네트워크 활동 강화	0.2	0.2	0.4	0.2	0.2	1.2	
g	언론, 잡지, 게시판의 선전 및 옹호 활동	1	2.5	3.2	2.5	1.4	10.6	
h	산업안전보건 훈련 및 소통에 관한 연구와 경험 교류	0.2	0.3	0.35	0.35	0.3	1.5	
2	**대중매체 소통: 라디오 및 텔레비전 프로그램 개발 및 방송**	**8.5**	**9.8**	**12**	**9.8**	**7.9**	**48**	**MOLISA, 정보통신부**
2.1	베트남 텔레비전 및 지역 텔레비전의 산업안전보건 텔레비전 프로그램 조직	7	7	8	7	6	35	
2.2	베트남 텔레비전 및 지역 라디오의 특별 주제 개발 및 방송	1.5	2.8	4	2.8	1.9	13	
3	**광산업, 철강 생산업, 화학물질 제조업 분야 기업의 근로조건 개선, 산업재해 감소를 위한 훈련, 자문, 기술 지원**	**3**	**6.5**	**6.6**	**5.5**	**3.4**	**25**	**MOIT**
4	**건설, 건축자재 이용 및 생산 산업 분야 기업의 근로 조건 개선, 산업재해 감소를 위한 훈련, 자문, 기술 지원**	**5**	**6.9**	**9.1**	**7.3**	**4.7**	**33**	**MOC**
5	**농림수산업 제품 산업, 농촌 산업 및 농업 제품 부문 기업들의 특별 주제를 위한 소통 및 훈련**	**1.4**	**3.6**	**4.6**	**3.1**	**2.3**	**15**	**MARD**

6	행동기반 방법론을 이용한 농민의 산업안전보건 훈련: 매년 농민을 위한 30회 직접 훈련수업 실시(40명/학급, VND 3000만/학급), 농민 10,000명에게 훈련 제공(VND 3000만/학급 x 30 학급 + 10,000 x 10,000 VND/농민) x 5년 = VND 95억	0.5	2	3	3	1	9.5	베트남 농민조합
7	국방 분야 근로조건 개선 및 산업재해 감소를 위한 훈련, 자문, 기술 지원	1	2	2	2	1	8	국방부
8	산업화 및 근대화 시기의 노동력 보호를 위한 대중운동 강화	1.5	3	3.5	3.5	3.5	15	VGCL
9	산업안전보건의 중요성에 관한 소통 및 인식제고 훈련, 특히 VCCI 회원인 중소기업의 국제 통합 과정 지원	1.5	2.4	2.4	3.5	2.2	12	VCCI
10	산업안전보건의 중요성에 관한 소통 및 인식제고 훈련, 특히 VCA 회원인 협동조합의 국제 통합 과정 지원	2.4	3.3	4	3.5	2.8	16	VCA
11	학교 및 교육 기관의 청정 녹색 환경 구축을 위한 산업안전보건 교육 강화	3	3.6	3.8	2.6	2	15	MOET
IV	프로젝트 4. 산업안전보건의 과학적 적용을 위한 연구	8.3	19.6	13.7	8.1	5.3	55	
1	산업안전보건의 과학 기술 적용을 위한 연구 역량 구축	7.3	16.1	8.7	5.1	2.8	40	VGCL
2	광범위한 과학 기술 솔루션 연구 및 적용을 통한 농업 및 농촌 산업 분야 근로자들의 근로 조건 개선, 산업재해 및 직업병 예방	0.5	1.5	1.5	1	0.5	5	MARD
3	과학 기술 솔루션 적용을 통한 국방 분야의 근로	0.5	1	1.5	1	1	5	국방부

	조건 개선, 산업재해 및 직업병 예방							
4	기타 부처, 분과, 지역의 산업재해 및 직업병 예방, 근로환경 오염 해결을 위한 과학 기술 솔루션 적용 연구 활동 지원	0	1	2	1	1	5	MOLISA, MOIT, MOC, MOH
V	프로그램 관리 - 감독	5	4.5	5	6	9.5	30	MOLISA
	관리 - 집행	1	2	1	1	2	7	
	감독 - 성과 평가	4	2.5	4	5	7.5	23	
	총계	83.29	155.46	180	148.71	112.54	680	

부록 3. 프로그램 목표 성과 평가 지표

번호	프로그램 목표	투입 및 산출 지표	영향력 평가 지표	평가를 위한 감독 방법 및 데이터 수집
1	**목표** 1: 광산업, 건설업, 전기이용 산업, 금속 및 화학물질 생산업 등 유해 분야에서 치명적인 산업재해의 빈도율을 연간 5% 감소시킨다.	- 연 평균 직업을 가진 근로자 수 - 연간 근로자 증가 - 산업재해 피해자 수 - 산업재해 발생 건수, 피해자 수 증가	- 인구에 대한 산업재해 빈도율 - 산업재해 및 직업병에 따른 비용 절감 - 근로자 보건 상태	- DOKISA, 사회보험기관이 작성한 산업재해 통계 보고서 - 표본 조사(설문지, 표본 단위/기업에서 6개월간 실시한 감독 및 통계 수집 활용) - 지역 사회 내 산업재해로 인한 사망자 통계(코뮌부터) - 조사와 중아 병원의 응급 치료를 받은 산업재해 피해자 통계 ---------- 사망 산업재해 빈도: 연간 고용 근로자 100,000명당 산업재해 발생 건수: K = (n x 100,000)÷N N: 단위, 지역, 산업, 국가별로 계산한 산업재해 피해자 수 K: n이 사망 산업재해 사고 건수인 경우 사망 산업재해 빈도 계수
2	**목적** 2: 근로자들에게 정기 건강검진을 제공하는 의료 단위를 연간 5% 늘리고 직업병 발견을 위한 검사를 받는 근로자의 수를 5% 증가시키며 근로 환경 관리 감독을 받는 단위의 수를 3% 증가시킨다.	- 근로 환경 관리 감독을 실시하는 기업/단위의 총 수 - 주기적인 건강 검진을 실시하는 기업/단위의 총 수 - 직업병 검진을 받는 근로자 수	- 전체 위험 근로자 중 신규 직업병 발생 근로자 수 - 건강 검진과 건강 상황 확인을 받은 근로자 수	- 직업병 검사에 관한 통계 보고서, 주기적인 건강 검진 - 표본 조사(표본 기업의 설문지 및 직업병 검진을 이용)

3	**목표 3:** 효과적으로 산업안전보건 관리 체계를 적용하는 중소기업의 수를 연평균 2,000개 증가시킨다. **고위험 집단에 초점:** 1. 광산업 2. 직물, 가죽, 의류 및 관련 제품 3. 목제 처리 목재 제품 제조, 제지, 인쇄 4. 코크, 석유, 화학물질, 약품, 고무, 비금속 광물 제조 5. 금속, 금속제 조립 제품(기계 및 장비류 제외) 6. 전자제품, 컴퓨터, 광학 장치, 전기 장치 제조 7. 기계류 및 기타 장비 제조 8. 동력 차량, 트레일러, 교통수단 제조	- 시스템 연구 적용(적용 기업/단위의 수, 효율성) - 산업안전보건 관리 모델 훈련을 받은 기업 수 - 모델을 적용하고 산업안전보건 효율성을 얻은 기업 수(건강관리, 근로 조건 개선 등) 성과 지표: - 14개 부문의 14개 관리 모델 구성 - 매년 5000개 중소기업 직접 훈련 - 훈련 지원(매년 30000개 중소기업 무료 자료 제공)	- 산업재해 및 직업병 감소를 통한 투자비용 효율성	- 모델 구축 이행 보고 - 현황 평가를 위한 표본 조사(설문지 이용): 10% 이상의 표본 선정(1000개 기업 조사, 이중 20%는 훈련을 받은 기업, 80%는 자문, 자료 제공을 통한 지원을 받은 기업) 핵심 지표 파악: - 모델을 채택한 기업 수/ 전체 조사 기업 및 조직 수 - 모델을 채택한 기업 수/ 전체 조사 기업 및 조직 수 - 모델을 소개 받은 기업 수 / 전체 조사 대상 기업 및 조직 수 - 채택한 기업 수 / 모델을 소개 받은 기업 수 - 사회경제적 효용에 대한 모델의 효과를 평가한 기업 수

	9. 가구 제조 및 기타 가공 산업 10. 산업 기계류 및 장비 유지보수 및 설치 11. 수도, 가스, 증기, 에어컨디셔너 공급 및 배급, 폐수 및 폐기물 관리 처리 12. 모든 종류의 주택 건축, 토목, 전문 건설 13. 철도 교통, 도로, 강, 수로, 창고 및 지원 활동 14. 차량, 모터사이클 및 기타 동력 차량 도소매 및 수리			
4	**목표 4**: 엄격한 산업안전보건 조건이 적용되는 직업에 종사하는 근로자 40,000명, 고강도 및 고위험 직업에 종사하는 근로자 10,000명, 기업의 산업안전보건 임원 40,000명에게 산업안전보건 훈련을 제	중소기업, 비공식 부문, 민간 부문에 초점을 둔 훈련 근로자 수 ---------- **성과 지표:** - 고강도 고위험 직업 종사자 5,000명, 엄격한 산업안전보건 조건이 적용되는 분	총 수요에 대한 훈련 이수자 비율(80% 이상으로 예상)	- 훈련 보고서 - 훈련에 대한 표본 조사 핵심 지표 파악: - 훈련을 받은 사람 수/ 총 조사 대상 - 훈련 지식의 정확한 이해 비율(체크리스트에 기초) - 훈련 지식의 적용 비율 - 훈련을 받은 집단과 받지 않은 집단을 비교한 산업재해, 직업병의 발생 비율

	공한다.	야의 근로자 15명, 산업안전보건 담당자 15,000명 직접 훈련(지표 3과 조정)		
5	**목적 5:** 2015년까지 공예촌 1,000곳, 협동조합 5,000곳, 중소기업 30,000곳 이상에 적합한 산업안전보건 정보를 전파한다.	- 프로그램의 산업안전보건 정보가 전달된(브로슈어, 포스터, 훈련자료, 언론매체 등) 공예촌, 협동조합, 중소기업의 수 - 산업안전보건 기본 지식을 이해하고 실제 업무에 적용한 조직 내 근로자의 비율 ---------- **성과 지표:** - 지역 생산 활동에 적합한 주제로 지역 대중매체를 이용한 주간, 월간 소통 활동 - 1,000개 이상 기업 및 가정에 30,000부 이상의 무료 문서 인쇄 및 제공(지표 3, 5와 조정), 200,000	- 산업안전보건 지식을 실무에 적용	- 소통 활동에 대한 보고 - 소통활동 수혜를 입은 조직/단위의 보고 - 효과를 평가하기 위한 표본 통계 조사(3,5의 조사 지표와 결합) ---------- 핵심 지표 파악: - 산업안전보건 기본 지식이 전파된 사람 및 조직의 수/전체 조사대상 수 - 지식을 적용한 사람의 수/전체 조사대상 수 - 구체적인 증거를 들어 효과적임을 보고한 사람의 수

		부의 포스터와 200만 부의 리플릿을 기업, 조직, 근로자에게 배포		
6	**목표 6:** 산업 재해 및 직업병이 확인된 근로자 100%에게 법률에 따라 건강관리 및 재활을 제공한다.	- 산업재해와 직업병을 확인받은 사람 수 - 치료와 재활을 받은 근로자 수	산업재해와 질병 피해를 입은 후 업무에 복귀한 근로자 수	- DOLISA, 사회보험 기관, 건강관리 기관의 통계 보고 - 표본 조사 핵심 지표 파악: - 사회보험을 적용받은 사람의 수 / 총 산업재해 보고 건수 - 업무능력 회복률 / 치료 건수
7	**목표 7:** 사망 산업재해 100%를 법률에 따라 조사 및 해결한다.	DOLISA의 보고에 따라 조사된 사망 산업재해 건수 조사를 통해 파악한 실제 사망 산업재해 건수 --- **성과 지표:** 현재 90% 이상이 조사되었다.	산업재해 원인의 재발 방지 사망 산업재해 감소에 대한 항의서 건수	- 노동 기관, 공안 및 경찰의 보고 - 산업재해로 인한 사망자 보고 핵심 지표: 산업재해로 인한 사망 보고율 / 조사를 통해 확인한 산업재해 사망 건수

2011-2015년 산업안전보건에 관한 2차 국가 프로그램

ILO/일본 산업안전보건 프로젝트 지원
RAS/08/07M/JPN

베트남 ILO 국가 사무소
48-50 Nguyen Thai Hoc street
Ba Dinh District, Ha Noi, Viet Nam
전화: +84-4-37340902
팩스: +84-4-37340904
이메일: ilohn@ilo.org

부록 3

베트남 노동법(Law No.10/2012/QH13) 전문[영문]

NATIONAL ASSEMBLY	SOCIALIST REPUBLIC OF VIET NAM
--------	**Independence - Freedom - Happiness**

Law No. 10/2012/QH13	*Hanoi, June 18th, 2012*

LABOUR CODE

Pursuant to the Constitution 1992 of the Socialist Republic of Vietnam amended and supplemented under the Resolution No. 51/2001/QH10;

The National Assembly promulgates the Labour Code.

Chapter I

GENERAL PROVISIONS

Article 1. Scope of regulation

The Labour Code specifies the labour standards; the rights, obligations and responsibilities of the employees, the employers, the labour representative organizations, the employer representative organizations in the labour relation and other relations directly related to the labour relation, the State management of labour.

Article 2. Subjects of application

1. The Vietnamese employees, apprentices, interns and other employees specified in this Code.

2. The employers.

www.kosha.or.kr

3. Foreign employees working in Vietnam.

4. Other individuals, agencies and organizations directly related to the labour relation.

Article 3. Interpretation of terms

In this Code, the following terms are construed as follows:

1. Employees are people from 15 years old and above, capable of working, working under labour contracts, receiving salaries and subject to the management of the employers.

2. The employers are enterprises, agencies, organizations, cooperatives, households and individuals hiring, employing employees under labour contracts. The individuals must be sufficiently capable of civil acts.

3. The labour collectives are organized collectives of the employees working for one employer or in one division under the organizational structure of the employer.

4. The internal labour representative organizations are the executive board of the internal Union or the executive board of the direct superior Union if the internal Union has not been established

5. The employer representative organizations are organizations legally established to represent and protect the lawful rights and interests of the employers in the labour relation.

6. Labour relation is the social relation occurring while hiring or employing, paying salaries between the employee and the employer.

7. Labour dispute is the dispute over the rights, obligations and interests arising in the labour relation.

The labour disputes include the personal labour dispute between the employee and the employer, and the collective labour dispute between the labour collective and the employer.

8. Collective labour dispute over rights is the dispute between the labour collective and the employer arising out of the inconsistent explanation and implementation of the law provisions on labour, the collective labour agreement, the labour regulations and other lawful agreements and regulations.

9. The collective labour dispute over interests is the labour dispute arising when the labour collective requests the establishment of new working conditions compared to the law provisions on labour, the collective labour agreement, labour regulations and other lawful agreements and regulations during the negotiation between the labour collective and the employers.

10. Coercive labour is the use of force, the threat to use force or other tricks to coerce other people to work involuntarily.

Article 4. The State policies on labour

1. Ensuring the legitimate rights and interests of the employees; encouraging agreements that ensure more favorable conditions for the employees than that in the law provisions on labour; encouraging employees to purchase stocks and contribute capital to the production and business development.

2. Ensuring the lawful rights and interests of the employers, managing labour in a legal, democratic, equitable, civilized manner, and enhance the social responsibilities.

3. Facilitating the employment creation, self-employment, vocational training and learning towards employment opportunities, facilitating the production and business that attract a lot of labour.

4. Planning the development and distribution of labour force; providing vocational training and skill improvement courses for employees, offering incentives to employees with great professional expertise that satisfy the modernization and industrialization requirements of the country.

5. Planning the labour market development, diversifying the means of connection between the labour supply and demand.

6. Guiding the communication and collective negotiation between employees and employers, building stable, progressive and harmonious labour relations.

7. Ensuring the gender equality; imposing labour regulations and social policies in order to protect female employees, disabled employees, elderly employees and underage employees.

Article 5. Rights and duties of employees

1. The employees are entitled to:

a) Work, independently select works, vocations, get vocational training and improvement without discrimination;

b) Receive salaries consistently with the vocational skills and grade on the basis of the agreement with the employer; receive work protection, work in safe and hygienic conditions; take official leave, paid annual leave and enjoy collective benefits;

c) Establish, join and participate in activities of the Union, professional organizations and other organizations as prescribed by law; request and participating in discussions with the employer, exercise the democratic regulation and get consultancy at workplaces in order to protect the lawful rights and interests; participate in the management under the regulations of the employer.

d) Unilaterally terminate the labour contract as prescribed by law;

dd) Be on strike.

2. The employees are responsible to:

a) Perform the labour contract and the collective labour agreement;

b) Observe the labour discipline, labour regulations and obey the lawful management of the employer;

c) Implement the law provisions on social insurance and law provisions on medical insurance.

Article 6. Rights and obligations of employers

1. The employers are entitled to:

a) Employ, arrange and manage labour according to the demand for production and business; commend and discipline for violations of labour discipline;

b) Establish, join and participate in the activities of professional organizations and other organizations as prescribed by law;

c) Request the labour collective to discuss, negotiate and conclude the collective labour agreement; participate in settling labour disputes and strikes; discuss with

the Union about the problem in labour relations, improve the material and mental life of the employees;

d) Temporarily shut down the workplace.

2. The employers are responsible to:

a) Perform the labour contract, collective labour agreement and other agreements with employees, respect the honor and dignity of employees;

b) Establish the mechanism and discuss with the labour collective at the enterprise and strictly observe the internal democratic regulations;

c) Make the labour management book, salary book and present them at the request from competent agencies;

d) Declare the employment within 30 days as from starting the operation, periodically make and send reports on the change in the labour status during the operation to local State labour management agencies;

dd) Implement the law provisions on social insurance and law provisions on medical insurance.

Article 7. Labour relations

1. Labour relation between the employee or the labour collective with the employer is established through communication, negotiation and agreement in a voluntary, affable, equitable, cooperative manner, in which the lawful rights and interests are mutually respected.

2. The Union, the employer representative organizations shall join the State agencies in building the stable, progressive and harmonious labour relations,

supervising the implementation of law provisions on labour; protecting the lawful rights and interests of employees and the employers.

Article 8. Prohibited acts

1. Discrimination by sex, race, social class, marital status, belief, religion, discrimination against HIV sufferers, disabled people or against the reasons for establishing, joining and participate in the Union activities.

2. Maltreatment of employees, sexual harassment at workplaces.

3. Coercive labour.

4. Exploiting vocational training and apprenticeship to make profit, exploit labour or entice, coerce the vocational learners, apprentices into committing unlawful acts.

5. Using untrained employees or employees without national vocational certificates to do the jobs that required trained employees or employees with national vocational certificates

6. Deceitfully enticing and advertising in order to cheat employees or exploiting the employment services to contractually send employees abroad to commit unlawful acts.

7. Illegally using underage labour.

Chapter II

EMPLOYMENTS

Article 9. Employments and employment creation.

1. Employments are activities that generate incomes that the law does not prohibit

www.kosha.or.kr

2. The State, the employers and the society are responsible to create employments and ensure that everyone capable of working is offered employment possibilities.

Article 10. The right to work of employees

1. The employee is entitled to work for any employer at any place that the law does not prohibit.

2. The employee may directly contact the employee or via the employment services to seek employment towards their expectations, vocational grade and health.

Article 11. The right to employ of employers

The employer is entitled to employ labour directly or via employment services, or outsourcing service providers. The employer is entitled to increase or decrease the labour depending on the production and business demand.

Article 12. The State policies on employment development support

1. The State shall determine the target for employment increase in the five-year and the annual socio-economic development plans.

Depending on the socio-economic condition in each period, the Government shall present the National Assembly to approve the National program of vocational training and employment.

2. Establishing the policies on unemployment insurance and incentives for employees to create self-employment, support employers that employ females, disabled people or people from ethnic groups.

3. Encouraging and facilitate the investment in production and business development of domestic, foreign organizations and individuals in order to create more employments.

4. Supporting employers and employees to seek and expand the labour markets overseas.

5. Establishing the National fund of employments to grant preferential loans for employment creation and other activities as prescribed by law.

Article 13. Employment programs

1. People's Committees of central-affiliated cities and provinces (hereinafter referred to as provincial People's Committees) shall establish and present the local employment programs to the People's Council at the same level for approval.

2. Other employers, State agencies, enterprises, socio-political organizations, social organizations, within their scope of duties and authority, are responsible to participate in the employment programs.

Article 14. Employment service organizations

1. Employment service organizations shall provide consultancy, offer employments and provide vocational training to employees; supply and recruit labour at the request of the employer; collect and provide information about the labour market, and perform other duties as prescribed by law.

2. Employment service organizations include employment service centers and enterprises providing employment services.

Employment service centers are established and operated in accordance with the Government's provisions.

The enterprises providing employment services are established and operated as prescribed by the Law on Enterprise and must obtain the Licenses to provide employment services issued by provincial State labour management agencies.

3. Employment service organizations are eligible for collecting fees, for tax exemption and reduction as prescribed by law provisions on fees and law provisions on tax.

Chapter III

LABOUR CONTRACT

Section 1. LABOUR CONTRACT CONCLUSION

Article 15. Labour contract

A labour contract is an agreement between the employee and the employer on the paid job, the work conditions, the rights and obligations of each party in the labour relation.

Article 16. Form of labour contracts

1. A labour contract must be concluded in writing and made into 02 copies, the employee shall keep 01 copy, the employer shall keep 01 copy, except for the case prescribed in Clause 2 this Article.

2. For temporary jobs with terms under 03 months, the parties may conclude verbal contracts.

Article 17. Principles of labour contract conclusion

1. Voluntary, equitable, affable, cooperative and truthful.

2. The contract is freely concluded without violating the law, the collective labour agreement and social ethics.

Article 18. Responsibilities for labour contract conclusion

1. Before recruiting, the employer and the employee must directly conclude the labour contract.

In case the employee is from 15 to 18 years old, the labour contract conclusion must be agreed by the legal representative of the employee.

2. For casual works and regular works with terms under 12 months, the employee group may authorize an employee in the group to conclude the written contract; in this case, the validity of the contract is equal to each person.

The labour contract concluded by the authorized person must be enclosed with the list specifying the full names, ages, genders, residences, occupations and signatures of every employee.

Article 19. Responsibilities to provide information before the labour contract conclusion

1. The employer must provide information for employees about the work, work location, work conditions, working hours, break time, labour safety, labour hygiene, salary, method of salary payment, social insurance, the provisions on business secret protection, technical know-how and other issues directly related to the labour contract conclusion requested by the employee.

2. The employee must provide information for the employer about their full name, gender, residence, educational background, vocational skills, health condition and

other issues directly related to the labour contract conclusion requested by the employer.

Article 20. The prohibited acts committed by the employer during the conclusion and performance of the labour contract

1. Keeping the originals of the identity papers, certificates and qualifications of the employee.

2. Requesting the employee to mortgage cash or property for the labour contract performance.

Article 21. Concluding labour contracts with multiple employers.

The employee may conclude contracts with multiple employers as long as they can ensure the implementation of the concluded contents.

For contracts concluded with multiple employers, the social insurance, medical insurance of the employee must comply with the Government's provisions.

Article 22. Kinds of labour contracts

1. The labour contract must be concluded in one of the following kind:

a) Labour contracts without fixed term;

The labour contract without fixed term is a contract in which both parties do not specify the term and the expiry date of the contract.

b) Fixed-term labour contracts;

The fixed-term labour contract is a contract in which both parties specify the term and the expiry date of the contract within 12 to 36 months.

c) Casual labour contracts or regular labour contracts with terms under 12 months.

2. In case the employee keeps working when the labour contract prescribed in Point b and Point c Clause 1 this Article expires, both parties must conclude the new labour contract within 30 days as from its expiry date; if the new labour contract is not concluded, the contracts concluded as prescribed in Clause 1 this Article shall be come a labour contract without fixed term, and the contract concluded as prescribed in Point c Clause 1 this Article shall be come a labour contract with a fixed term of 24 months

The new labour contract being a fixed-term contract shall be concluded only one more time. After that, if the employee keeps working, the labour contract without fixed-term must be concluded.

3. It is prohibited to conclude casual labour contracts or regular labour contracts with terms under 12 months to do regular works from 12 months and above, except for temporary replacement of employees doing military service, taking maternity leave, suffering from sickness or occupational accidents, or taking other temporary leave.

Article 23. Labour contract contents

1. The labour contract must include the following contents:

a) Name and address of the employer or the legal representative;

b) The full name, date of birth, gender, residence, ID number or other legal papers of the employee;

c) The work and working location;

d) The labour contract term;

dd) The salary, method of salary payment, salary payment term, allowance and other additional pays;

e) The grade increase, salary increase regime;

g) The working hours, break time;

h) The labour protection equipment for the employee;

i) Social insurance and medical insurance.

k) The vocational training and improvement courses.

2. In case the employee doing works directly related to the business secret, technical know-how as prescribed by law, the employer is entitled to reach a written agreement with the employee on the contents and term of business secret, technical know-how protection, the interests and compensation for the employee's violations.

3. For employees working in the agriculture, forestry, fishery, salt industries, both parties may remove a number of primary contents from the labour contract and reach additional agreements on the settlement in case the contract performance is affected by natural disasters, fire and weather.

4. The contents of labour contracts with employees being hired as directors in the enterprise contributed by the State must comply with the Government's provisions.

Article 24. Labour contract annex

1. The labour contract annex is part of the labour contract and as valid as an labour contract.

2. The labour contract annex is to specify a number of terms or to amend and supplement the labour contract.

In case the labour contract Annex specify a number of labour contract terms that leads to different interpretation of the labour contract, the labour contract contents shall apply.

In case the labour contract annex amends and supplements the labour contract, the amendments, supplements and date of effect must be specified.

Article 25. Labour contract effect

The labour contract takes effect as from the date of conclusion unless otherwise agreed by both parties or prescribed by the law.

Article 26. Probation

1. The employer and the employee may reach the agreements on the probation, the rights and obligations of both parties during the probation. If the probation is agreed, the probation contract may be concluded.

The probation contract includes the contents prescribed in Point a, b, c, d, dd, g and h Clause 1 Article 23 of this Code.

2. The employees working under casual labour contract do not have to undergo probation.

Article 27. Probation duration

Only one probation is given for a job. The probation duration varies according to the nature, the complication of the work and must satisfy the following conditions:

1. Within 60 days for works that demand college education or further;

www.kosha.or.kr

2. Within 30 days for works that demand vocational intermediate education, technical workers, professional workers.

3. Within 6 working days for other works.

Article 28. Probation salary

The employee's salary during the probation is agreed by both parties but must be at least 85% of the official salary.

Article 29. Probation expiry

1. If the probation is passed, the employer must conclude the labour contract with the employee.

2. During the probation, each party is entitled to terminate the probation without prior notice and without compensation if the probation fails to satisfy the requirements agreed by both parties.

Section 2. LABOUR CONTRACT PERFORMANCE

Article 30. Doing works under the labour contract

The work under the labour contract must be done by the employee that concluded the labour contract. The working location must comply with the labour contract or other agreements between both parties.

Article 31. Transferring employees to do other works than in the labour contract

1. Upon sudden difficulties from natural disasters, fire, epidemics, from the implementation of preventive and remedial measures for occupational accidents and occupational illness, from electricity or water supply system malfunctions, or

from the production and business demands, the employer is entitled to temporarily transfer the employee to do other work than in the labour contract within 60 cumulative working days in a year, unless otherwise agreed by the employee.

2. When the employee is temporarily transferred to other works than in the labour contract, the employer must notify the employee in advance at least 03 days, specify the duration and arrange works suitable for the employee's health and gender.

3. The employee doing the works prescribed in Clause 1 this Article shall be paid for the new work. If the new work salary is lower than that of the old one, the old salary is kept within 30 working days. The new work salary must be at least 85% of that of the old one but must not be lower than the local minimum salary prescribed by the Government.

Article 32. Cases of labour contract suspension

1. The employee have to do military service

2. The employee is detained as prescribed by law provisions on criminal procedures.

3. The employee have to implement the decision on compulsory treatment and education in reformatories, detoxification centers or educational facilities.

4. The pregnant female employees prescribed in Article 156 of this Code.

5. Other cases agreed by the parties.

Article 33. Re-employing employees after the labour contract suspension expires.

Within 15 days as from the labour contract suspension expires as prescribed in Article 32 of this Code, the employee must be present at the workplace and the employee must re-employ the employee, unless otherwise agreed by the parties.

Article 34. Employees working shorter hours

1. The employees working shorter hours are employees that work less than the usual working hours by day or by week specified in the law provisions on labour, collective labour agreement, professional collective labour agreement or the employer's provisions.

2. The employee may reach an agreement with the employer on the shorter working hours when concluding the labour contract.

3. The employee working shorter hours shall have the salary, rights and obligations similarly to that of other full-time employees, shall have equitable opportunities, labour safety and labour hygiene conditions without discrimination.

Section 3. AMENDING, SUPPLEMENTING, TERMINATING LABOUR CONTRACT

Article 35. Amending and supplementing labour contract

1. During the performance of labour contract, the party that demands to amend and supplement the labour contract must notify to the other party in advance at least 3 working days of the contents being amended and supplemented.

2. If the agreement is reached, the amendment and supplement of the labour contract must be carried out by concluding the labour contract annex or concluding the new labour contract.

3. If the agreement on the amendment and supplement of the labour contract cannot be reached, the concluded labour contract shall continue to be performed.

Article 36. Cases of labour contract termination

1. The labour contract expires, except for the case prescribed in Clause 6 Article 192 of this Code.

2. The work under the labour contract is done.

3. Both parties agree to terminate the labour contract.

4. The employee satisfies the requirements of about social insurance duration and pension age as prescribed in Article 187 of this Code.

5. The employee is condemned to imprisonment, to death or prohibited from doing the work in the labour contract according to the legal judgment and decision from the Court.

6. The employee dies, is declared dead, missing or incapable of civil acts by the Court.

7. The employer being an individual dies, is declared dead, missing or incapable of civil acts by the Court; the employer not being an individual stops the operation.

8. The employee is disciplinarily dismissed as prescribed in Clause 3 Article 125 of this Code.

9. The employee unilaterally terminates the labour contract as prescribed in Article 37 of this Code.

10. The employer unilaterally terminates the labour contract as prescribed in Article 38 of this Code; the employer dismisses the employee due to changes in the

www.kosha.or.kr

mechanism, technology or for some economic reasons, or merger, separation of enterprises, cooperatives.

Article 37. The right to unilaterally terminate the labour contract of employees

1. The employee working under the fixed-term labour contract, casual labour contract or regular labour contract with term under 12 months is entitled to unilaterally terminate the contract sooner in the following cases:

a) The employee is not provided with the right work, the workplace or the working conditions as agreed in the labour contract;

b) The salary is not adequately or punctually paid as agreed in the labour contract;

c) The employee suffers from maltreatment, sexual harassment, coercive labour;

d) The employee or their family encounters difficulties that the labour contract cannot continue to be performed;

dd) The employee is elected to perform specialized duties at elective agencies or designated to hold a position in the State mechanism;

e) The pregnant female employee has to quit job under the direction from competent medical examination and treatment facilities.

g) The employees suffering from sickness or accidents cannot recover after 90 consecutive days of treatment for employees working under fixed-term labour contracts, or one fourth of the contract term for employees working under casual labour contract or regular labour contract with term under 12 months.

2. When unilaterally terminate the labour contract as prescribed in Clause 1 this Article, the employee must notify the employer:

a) At least 3 working days for the cases prescribed in Point a, b, c and g Clause 1 this Article;

b) At least 30 working days for fixed-term labour contracts, 03 working days for casual labour contracts or regular labour contracts with term under 12 months regarding the cases prescribed in Point d and dd Clause 1 this Article;

c) For the cases prescribed in Point e Clause 1 this Article, the advance notice time must comply with the provisions in Article 156 of this Code.

3. The employees working under labour contracts without fixed term are entitled to unilaterally terminate the labour contract but the employer must be notified in advance at least 45 days, except for the case prescribed in Article 156 of this Code.

Article 38. The right to unilaterally terminate the labour contract of the employer

1. The employer is entitled to unilaterally terminate the labour contract in the following cases:

a) The employee regularly fails to complete the works according to the labour contract;

b) The employee suffering from sickness or accidents cannot recover after 12 consecutive months of treatment for labour contracts without fixed term, after 06 months for employees working under fixed-term labour contracts, or over one half of the contract term for employees working under casual labour contract or regular labour contract with term under 12 months

When the employee recovers, he/she may be considered to conclude the new contract.

c) The employer have to reduce the production and vacancies after taking all measures to overcome the consequences from natural disasters, fire or other force majeure;

d) The employee fails to be present at the workplace after the duration prescribed in Article 33 of this Code.

2. When unilaterally terminating the labour contract, the employer must notify the employee:

a) At least 45 days for labour contracts without fixed term;

a) At least 30 days for fixed-term labour contracts;

c) At least 30 working days for the case prescribed in Point b Clause 1 this Article and for casual labour contracts or regular labour contracts with term under 12 months.

Article 39. The employer must not unilaterally terminate the labour contract in the following cases:

1. The employee is undergoing treatment for sickness or occupational accidents, occupational illness under the decision from the competent medical examination and treatment facility except for the case prescribed in Point b Clause 1 Article 38 of this Code.

2. The employee is on annual leave, personal leave and other leave permitted by the employer.

3. The female employees prescribed in Clause 3 Article 155 of this Code.

4. The employee is on maternity leave as prescribed by law provisions on social insurance.

Article 40. Canceling the unilateral termination of the labour contract

Each party is entitled to cancel the unilateral termination of the labour contract before the advance notice time limit expires. The cancellation must be made in writing and agreed by the other party

Article 41. Illegal unilateral termination of the labour contract

The illegal unilateral termination of the labour contract is the labour contract termination contrary to Article 37, 38 and 39 of this Code.

Article 42. Obligations of the employer when illegally unilaterally terminating the labour contract

1. Re-employing the employee under the concluded labour contract and pay the salary, social insurance, medical insurance for the days the employee is banned from working plus the salary of at least 02 months under the labour contract.

2. In case the employee does not wish to continue working, the employer must give the severance pay as prescribed in Article 48 of this Code apart from the compensation prescribed in Clause 1 this Article.

3. In case the employer does not wish to re-employ the employee and the employee agrees, both parties shall reach the agreement on the extra compensation equal to the salary of at least 02 months under the labour contract apart from the compensation prescribed in Clause 1 this Article and the severance pay as prescribed in Article 48 of this Code.

4. If no vacancy for the position in the labour contract is available but the employee still wishes to continue working, both parties must negotiate to amend and supplement the labour contract apart from the compensation prescribed in Clause 1 this Article.

5. For violations of the advance notice time, the employee must be paid a compensation equivalent to the his/her salary of the unnoticed days.

Article 43. Obligations of the employee when illegally unilaterally terminating the labour contract

1. Being ineligible for severance pay and paying compensation equivalent to the half-month salary under the labour contract to the employee.

2. For violations of the advance notice time, the employer must be paid a compensation equivalent to the employee's salary of the unnoticed days.

3. The training cost must be returned to the employer as prescribed in Article 62 of this Code.

Article 44. Obligations of the employer in case of changes in the mechanism, technology or economic reasons

1. In case of changes in the mechanism, technology that affect the employment of multiple employees, the employer is responsible to devise and implement the employment plan as prescribed in Article 46 of this Code; if new positions are available, the employees must be retrained and employed.

In case the employer cannot create new employments that the employees must be dismissed, the employer must give the redundancy pay to the employees as prescribed in Article 49 of this Code.

2. If the employee faces the risk of unemployment or dismissal for some economic reasons, the employer must devise and implement the employment plan as prescribed in Article 46 of this Code.

In case the employer cannot create new employments that the employees must be dismissed, the employer must give the redundancy pay to the employee as prescribed in Article 49 of this Code.

3. The dismissal of multiple employees prescribed in this Article is only carried out after the discussion with the internal labour representative organization and the provincial State labour management agency must be notified in advance 30 days.

Article 45. Obligations of the employer when merging, dividing, separating the enterprise or the cooperative

1. For the merger, division, separation of the enterprise or cooperative, the succeeding employer must be responsible to continue employing the existing employees and carry out the labour contract amendment and supplement.

In case there are not enough vacancies for the existing employees, the succeeding employer must be responsible to continue devising and implementing the employment plan as prescribed in Article 46 of this Code.

2. For ownership transfers or property use right transfers, the preceding employer must devise the employment plan as prescribed in Article 46 of this Code.

3. In case the employer dismisses the employee as prescribed in this Article, the employer must give the redundancy pay to the employee as prescribed in Article 49 of this Code.

Article 46. Employment plan

1. The employment plan must include the following contents:

a) The list and quantity of the employees being directly employed, the employees being retrained for re-employment;

b) The list and quantity of the retired employees;

c) The list and quantity of the employees being transferred to work shorter hours; the dismissed employees;

d) The measures and financial sources for implementing the plan.

2. The plan development must be participated by the internal labour representative organization.

Article 47. Obligations of the employer when terminating the labour contract

1. At least 15 days before the expiry date of the fixed-term labour contract, the employer must notify the employee in writing of the expiry date of the labour contract.

2. Within 07 working days as from terminating the labour contract, both parties are responsible to fully pay the amounts related to each party's interests. This time limit may be longer if necessary but must not exceed 30 days.

3. The employer is responsible to complete the procedures for certifying and returning the social insurance book and other papers of the employee that have been kept by the employer.

4. In case the enterprise or cooperative is shut down, dissolve or bankrupt, the salary, severance pay, social insurance, medical insurance, unemployment

insurance and other benefits of the employee under the collective labour agreement and the signed labour contract shall be paid first.

Article 48. Severance pay

1. When the labour contract terminates as prescribed in Clause 1, 2, 3, 5, 6, 7, 9 and 10 Article 36 of this Code, the employer is responsible to give the severance pay to the regular employees that have been worked for 12 months or more. A half- month salary shall be paid for each working year.

2. The working time for severance pay calculation is the total duration that the employee has actually worked for the employer excluding the time the employee has taken the unemployment insurance as prescribed in the Law on Social insurance and the time the employer paid the severance pay.

3. The salary for severance pay calculation is the average salary under the labour contract of the preceding 06 months before the employee is dismissed.

Article 49. Redundancy pay

1. The employer is responsible to give the redundancy pay to the dismissed regular employees that have worked for 12 months or more as prescribed in Article 44 and 45 of this Code. 1-month salary is paid for each working year but must not be lower than the salary of 02 months.

2. The working time for redundancy pay calculation is the total duration that the employee has actually worked for the employer excluding the time the employee has taken the unemployment insurance as prescribed in the Law on Social insurance and the time the employer paid the severance pay.

3. The salary for redundancy pay calculation is the average salary under the labour contract of the preceding 06 months before the employee is dismissed.

Section 4. LABOUR CONTRACT INVALIDATION

Article 50. Labour contract invalidation

1. The labour contract is totally invalidated in one of the following cases:

a) The entire labour contract contents are illegal;

b) The labour contract is concluded by incompetent persons;

c) The works in the concluded labour contract is prohibited by law;

d) The labour contract restricts or obstructs the right to establish, join and participate in the Union activities of the employee.

2. The labour contract is partially invalidated when part of it violates the law provisions but does not affect the rest.

3. In case part or the entire labour contract specifies the employee's interests that are inferior to that in the effective collective labour agreement, law provisions on labour, labour regulations, or the labour contract restricts other rights of the employee, part or the entire labour contract shall be invalidated.

Article 51. Authority to invalidate labour contracts

1. The labour Inspectors, People's Courts are entitled to invalidate labour contracts.

2. The Government shall specify the order and procedures for the labour Inspectors, People's Courts to invalidate labour contracts.

Article 52. Handling invalidated labour contracts

1. The partially invalidated labour contract shall be handled as follows:

a) The rights, obligations and interests of the parties shall be settled under the collective labour agreement or law provisions;

b) The parties shall amend, supplement the invalidated part of the labour contract to suit the collective labour agreement or law provisions on labour.

2. The totally invalidated labour contract shall be handled as follows:

a) In case of ultra vires signing prescribed in Point b Clause 1 Article 50 of this Code, the State labour management agencies shall guide the parties to sign it again;

b) The rights, obligations and interests of employees shall be settled under the collective labour agreement or law provisions;

3. The Government shall elaborate this Article.

Section 5. OUTSOURCING

Article 53. Outsourcing

1. Outsourcing is when an employee employed by an enterprise licensed to provide outsourcing services works for another employer and subject to the latter's management while the labour relation with the outsourcing service provider is still sustained.

2. Outsourcing service is a conditional business and only provided for a certain number of works.

Article 54. Outsourcing service providers

1. Outsourcing service providers must pay a deposit and obtain the license to provide outsourcing services.

2. The maximum outsourcing duration is 12 months.

3. The Government shall specify the outsourcing licensing, the deposit payment and the list of works eligible for outsourcing.

Article 55. Outsourcing contract

1. The outsourcing service provider and the outsourcing party must sign the written outsourcing contract. The contract is made into 02 copies, each party keeps one copy.

2. The outsourcing contract must include the following contents:

a) The working location, the position being outsourced, the work detail and requirements for the outsourced employee;

b) The outsourcing duration, the starting time of the employee;

c) The working hours, breaking time, labour safety and hygiene conditions at the work place;

d) The responsibilities for the employees of each party.

3. The outsourcing contract must not include the agreements on the rights and interests of the employee that are inferior to that in the labour contract signed by the outsourcing service provider and the employee.

Article 56. Rights and obligations of outsourcing service providers

1. Providing the eligible employees consistently with the requirements of the outsourcing party and the labour contract signed with the employee.

2. Informing the employee about the outsourcing contract contents.

3. Signing the labour contract with the employee as prescribed in this Code.

4. Informing the outsourcing party about the employee's résumé and requirements.

5. Fulfilling the obligations of the employer as prescribed in this Code; paying salaries, holiday pay, annual leave pay, work suspension pay, severance pay, redundancy pay, compulsory social insurance, unemployment insurance for the employee as prescribed by law.

Ensuring that the outsourced employee's salary is not lower than that of the outsourcing party's employees at equal levels, doing the same or equivalent job.

6. Recording the quantity of the outsourced employees, the outsourcing fees and sending reports to provincial State labour management agencies.

7. Disciplining employees that violate labour discipline when they are returned due to labour discipline violations.

Article 57. Rights and obligations of the outsourcing party

1. Notifying and guiding the outsourced employee about the labour regulations and other regulations.

2. The working condition discrimination against outsourced employees in favor of their own employees is prohibited.

3. Reaching agreements with the outsourced employees when they are mobilized to work on the night shift or to work overtime outside the outsourcing contract.

4. The outsourced employees must not be transferred to other employers.

5. Reaching the agreement with the outsourced employee and the outsourcing service provider on officially employing the outsourced employee in case the labour contract between the employee and the outsourcing service provider is unexpired.

6. Returning the employee to the outsourcing service provider if they are not eligible as agreed or if they violate labour discipline.

7. Providing evidence of the labour discipline violations of the outsourced employee for the outsourcing service provider for disciplining.

Article 58. Rights and obligations of outsourced employees

1. Doing the work under the labour contract signed with the outsourcing service provider.

2. Observing the labour regulations, labour discipline, collective labour agreement and the lawful management of the outsourcing party.

3. Receiving salary not lower than that of the outsourcing party's employees at the same level, doing the same or equivalent job.

4. Lodging complaints with the outsourcing service provider in case the outsourcing party violates the agreements in the outsourcing contract.

5. Exercising the right to unilaterally terminate the labour contract with the outsourcing service provider as prescribed in Article 37 of this Code.

6. Reaching the agreement to conclude the labour contract with the outsourcing party after terminating the labour contract with the outsourcing service provider.

Chapter IV

VOCATIONAL LEARNING AND TRAINING, VOCATIONAL SKILL AND GRADE IMPROVEMENT

Article 59. Vocational learning and training

1. The employees are entitled to choose their vocation and vocational training at workplaces consistently with their demands for employment.

2. The eligible employers are supported by the State to establish vocational training facilities or hold vocational training classes at workplaces to train, retrain, improve the vocational skill and grade for their employees and provide vocational training to other learners as prescribed by law provisions on vocational training.

Article 60. Responsibilities of employers for vocational training, vocational skill and grade improvement

1. The employers shall make the annual plan and prepare budget to provide vocational training or vocational skill and grade improvement courses for their employees; train the employees before they change their jobs to be recruited by the employers.

2. The employer must send reports on the results of vocational skill and grade training and improvement to provincial State labour management agencies in the annual labour reports.

Article 61. Vocational learning and apprenticeship towards employment

1. When the employer recruits vocational learners and apprentices to work for them, the vocational training registration is not required and school fee collection is prohibited.

The vocational learners and apprentices in this case must be 14 years or over and physically capable of the vocational demand, except for the occupations prescribed by the Ministry of labour, War Invalids and Social Affairs.

Both parties must sign the vocational training contract. The vocational training contract must be made into 02 copies, each party shall keep one copy.

2. During the vocational training and apprenticeship, if the vocational leaner or the apprentice directly creates or participates in the creation of qualified products, they shall be paid an amount agreed by both parties.

3. When the vocational training or apprenticeship completes, both parties must sign the labour contract when the conditions prescribed in this Code are satisfied.

4. The employer is responsible to encourage the employee to participate in the vocational skill assessment in order to be issued with the national vocational certificate.

Article 62. The vocational training contract between the employer and the employee, vocational training cost

1. Both parties must sign the vocational training contract when the employee is provided with the vocational training, vocational skill and grade improvement courses domestically or overseas using the employer's budget, including the sponsorship from the employer's partners.

The vocational training contract must be made into 02 copies, each party shall keep one copy.

2. The vocational training contract must include the following contents:

a) The vocation being trained;

b) The training location and duration;

c) The training cost;

d) The duration that the employee commits to work for the employer after being trained;

dd) The responsibility to return the training cost;

e) The responsibilities of the employer.

3. The training cost includes the expenses on the trainers, the documents, the school, the equipment, the practice materials and, supportive expenses for the learner, the salary, the social insurance medical insurance payment being paid during the training. In case the employee is sent to study overseas, the training cost shall include the travel cost and living cost during the time living overseas.

Chapter V

DIALOGUE AT THE WORKPLACE, COLLECTIVE NEGOTIATION, COLLECTIVE LABOUR AGREEMENT

Section 1. DIALOGUE AT THE WORKPLACE

Article 63. Purpose and form of dialogue at workplace

1. Dialogue at the workplace in order to share information and enhance the understanding between the employer and the employee to build the labour relations at the workplace.

2. Dialogue at work is done through the direct exchange between the employee and the employer or between the representatives of labour collective with the employer to ensure the implementation of democratic regulations at the grassroots level.

www.kosha.or.kr

3. The employer and the employee are obliged to implement the democratic regulations at the grassroots level at workplace in accordance with the regulations of the Government.

Article 64. Content of dialogue at the workplace

1. The situation of production and business of the employer.

2. The implementation of labour contracts, collective labour agreements, internal rules, regulations and commitments and agreements at the workplace.

3. Working conditions

4. Requirements of the employee and the labour collective for the employer.

5. Requirements of the employer with the employee and the labour collective.

6. Other contents that both parties are concerned about

Article 65. Conducting dialogue at the workplace

1. Dialogue at the workplace is conducted once every 03 months periodically or at the request of one party.

2. The employer is obliged to arrange the venue and other material conditions to ensure the dialogue at the workplace.

Section 2. COLLECTIVE NEGOTIATION

Article 66. Purpose of the collective negotiation

The collective negotiation is that the labour collective makes discussion and negotiation with the employer for the following purposes:

1. Building harmonious, stable and progresive labour relations;

2. Establishing new working conditions as a basis for signing the collective labour agreements;

3. Settling the problems and difficulties in implementing the rights and obligations of each party in the labour relations.

Article 67. Principle of collective negotiation

1. Collective negotiation is conducted on the principles of goodwill, equality, cooperation, openness and transparency.

2. Collective negotiation is conducted periodically or irregularly.

3. Collective negotiation is done at the place agreed upon by both parties.

Article 68. Right to require the collective negotiation

1. Each party shall have the right to require the collective negotiation; the party receiving the requirement is not entitle to decline the negotiation. Within 07 working days after receiving the negotiation request, the parties shall agree upon the starting time of the negotiation meeting.

2. Where a party can not participate in the negotiation meeting at the starting time for negotiation as agreed, that party has the right to propose the postponement, but the starting time of negotiation shall not exceed 30 days after receiving the request for collective negotiation.

3. Where a party declines to negotiate or not conduct the negotiation within the time limit prescribed in this Article, the other party has the right to carry out the

procedures for requesting the settlement of labour disputes in accordance with the law.

Article 69. Representative of collective negotiation

1. Representative of collective negotiation is defined as follows:

a) For the labour collective in collective negotiation, the scope of enterprise is the representative organization of the labour collective at the grassroots level; the collective negotiation of the scope of sector is the representative of the sector Executive Committee of the Trade union;

b) For the employer in the collective negotiation, the scope of enterprise is the employer or the representative of the employer; the collective negotiation in the scope of sector is the representative of the representative organization of the sector employer

2. The number of people attending the negotiation meeting of each party shally be agreed upon by both parties.

Article 70. Content of collective negotiation

1. Salary, bonus, allowance and pay rise

2. Working hour, rest time, overtime working, break between shift.

3. Job guarantee for the employee

4. Ensuring the labour safety, occupational health and complying with labour rule.

5. Other contents that both parties are concerned about.

Article 71. Process of collective negotiation

1. The process for preparation of the collective negotiation is regulated as follows:

a) Before the collective negotiation meeting at least 10 days, the employer must provide information on the situation of production and business upon the requirement from the labour collective except for business secrets and technology secrets of the employer.

b) Gathering opnions of the labour collective

The negotiation representative of the labour collective party shall directly gather opinions of the labour collective or indirectly through the delegate conference of the employee concerning the requirements of the employee for the employer and the requirements of the employer with the labour collective;

c) Notification of the content of collective negotiation.

Within 05 working days before the start of the collective negotiation meeting, the party requiring the collective negotiation must notify in writing the other party of the estimated contents for the conduct of collective negotiation.

2. Procedures for the collective negotiation are regulated as follows:

a) Organizing the meeting of collective negotiation

The employer shall organize the meeting of collective negotiation with time and place agreed upon by both parties.

The collective negotiation must be recorded in writing, in which there must be the contents agreed upon by the two parties. The estimated time of for the signing of the agreed content; the contents with different opinions;

b) The minutes of the meeting of collective negotiation must have the signature of the representative of labour collective, of the employer and the person recording the minutes.

3. Within 15 days from the day of termination of the meeting of collective negotiation, the negotiation representatives of the labour collective party must diffuse widely and publicly the minutes of the meeting of collective negotiation to the labour collective and collect susggestion by voting from the labour collective on the contents agreed upon.

4. Where the negotiation fails either party may request to continue the negotiation or conduct the procedures for the settlement of the labour disputes in accordance with this Code.

Article 72. Responsibilities of the trade unions, representative organizations of the employers and the state management agencies on labour in collective negotiation.

1. Organizing the training of the collective negotiation skills for the persons participating in the collective negotiation.

2. Participating in the meeting of collective negotiation upon the request from either collective negotiation party.

3. Providing and exchanging information relating to the collective negotiation

Section 3. COLLECTIVE LABOUR AGREEMENT

Article 73. Collective Labour Agreement

1. A collective labour agreement is a written agreement between a labour collective and the employer in respect of working conditions that both parties have agreed upon through collective negotiation.

A collective labour agreement includes the enterprise collective labour agreement, the sector collective labour agreement and other form of collective labour agreement as prescribed by the Government.

2. The contents of the collective labour agreement must not be inconsistent with the regulation of law and must be more favorable to the employee compared with the provisions of law.

Article 74. Signing of the collective labour agreement

1. The collective labour agreement is signed between the representative of the labour collective with the employer or the the employer's representative.

2. The collective labour agreement is only signed when the parties have reached the agreement at the meeting of collective negotiation and:

a) There is over 50% of the labour collective to vote for the content of the collective negotiation agreed upon in case of signing the enterprise collective labour agreement;

b) There is over 50% of the Executive Committee of the Trade union at the grassroots level or the senior Trade union voting for the approval of the content of the collective negotiation agreed upon in case of signing the sector collective labour agreement;

c) For the other form of the collective labour agreement in accordance with the regulation of the Government.

3. When the collective labour agreement has been signed, the employer must announce it to his/her employee.

Article 75. Sending the collective labour agreement to the state management agency

Within a period of 10 days from the signing day, the employer or the employer's representative must send a copy of the collective labour agreement to:

1. The provincial state management agency on labour for the enterprise collective labour agreement,

2. The Ministry of Labour, War Invalids and Social Affairs for the sector collective labour agreement and other collective labour agreement.

Article 76. Effective day of collective labour agreement

The effective day of collective labour agreement is specified in the agreement.

In case there is no effective day in the collective labour agreement, the agreement then takes effect from the signing day

Article 77. Amendment and supplementation of the collective labour agreement

1. The parties are entitled to require the amendment and supplementation of the collective labour agreement in the following time limit

a) After 03 months of implementation for the collective labour agreement with the time limit of less than 01 year;

b) After 06 months of implementation for the collective labour agreement with the time limit from 01-03 years

2. In cases the provisions of law change that makes the collective labour agreements no longer consistent with the provisions of law, the two parties have to amend and supplement the collective labour agreement within 15 days from the day the provisions of law take effect.

During the time of amendment and supplementation of the collective labour agreement, the employee's interests shall comply with the provisions of law.

3. The amendment and supplementation of the collective labour agreement shall be conducted as the signing of the collective labour agreements.

Article 78. Invalid collective labour agreements

1. The collective labour agreements shall be partially invalid when one or several contents in the agreement become illegal.

2. The collective labour agreements shall be entirely invalid in one of the following cases:

a) Having the entire illegal content

b) The signers are beyond their competence;

c) The signing is not in conformity with the process of collective negotiation

Article 79. The competence to declare the collective labour agreement invalid

The People's Court is entitled to declare the collective labour agreement invalid.

Article 80. Handling of the invalid collective labour agreement

When the collective labour agreement is declared invalid, the rights, obligations and interests of the parties specified in the agreement corresponding to the entire or

www.kosha.or.kr

the part declared invalid shall be settled as prescribed by law and the legal agreements in the labour contract,

Article 81. Expired collective labour agreement

Within 03 months prior to the expiration of collective labour agreement, the two parties may negotiate to extend the term of the collective labour agreements or sign a new collective labour agreements.

Upon the expiration of collective labour agreement, but both parties still keep on negotiation, then the old collective labour agreement remains in use within a period not exceeding 60 days.

Article 82. Cost of collective negotiation and signing of collective labour agreement

All costs for the negotiation and signing, amendment, supplementation, sending and publication of the collective labour agreement shall be paid by the employer.

SECTION 4. ENTERPRISE COLLECTIVE LABOUR AGREEMENT

Article 83. Signing of the enterprise collective labour agreement

1. The person signing the enterprise collective labour agreement is regulated as follows:

a) The labour collective party is the representative of labour collective at the grassroots level;

b) The employer party is the employer or the employer's representative.

2. The enterprise shall make the collective labour agreement into 05 copies, in which:

a) Each signing party keeps 01 copy;

b) 01 copy is sent to the state agency as prescribed in Article 75 of this Code;

c) 01 copy is sent to the direct superior trade union at the grassroots level and 01 copy sent to the employer's representative organization in which the employer is a member.

Article 84. Performance of the enterprise collective labour agreement.

1. The employer, the employee including the employee entering the enterprise to work after the effective day of the collective labour agreement are responsible for fully performing the collective labour agreement.

2. In case the rights, obligations and interests of the parties in labour contracts concluded before the effective day of the collective labour agreement lower than the corresponding provisions of the collective labour agreement, the corresponding provisions of the collective labour agreement must be performed. If the employer's provisions on the labour are incompatible with the collective labour agreement, they must be amended to suit the collective labour agreement within 15 days from the effective day of collective labour agreement.

3. When a party thinks that the other party incompletely performs or breaches the collective labour agreement, it is entitled to request the proper performance of the agreement and both parties must jointly consider and settle the problems, if failed, each party has the right to request the settlement of the collective labour disputes in accordance with the law.

Article 85. Time limit of the enterprise collective labour agreement

The enterprise collective labour agreement has a time limit from 01-03 years. For the enterprise that signs the collective labour agreement for the first time, the time limit may be less than 01 year.

Article 86. Performing the collective labour agreement in case of transfer of the ownership, the right of management, right of enterprise utilization, merger, consolidation, division, separation of enterprises

1. In case of transfer of the ownership, the right of management, right of enterprise utilization, merger, consolidation, division, separation of enterprises, the succeeding employer and representative of the labour collective shall rely on the plan for labour utilization in order to consider and choose to keep on performing, amending, supplementing the old collective labour agreement or negotiate to sign a new collective labour agreement.

2. In case the collective labour agreement is expired due to the employer's termination of its effect, the employee's interests shall be settled in accordance with the law on labour.

Section 5. SECTOR COLLECTIVE LABOUR AGREEMENT

Article 87

1. The representative for the signing of the sector collective labour is regulated as follows:

a) The labour collective party is the sector Trade union President;

b) The employer party is the representative of the representative organization in which the employer has participated in the sector collective negotiation.

2. The sector collective labour agreement must be made into 04 copies, in which:

a) Each signing party keeps 01 copy;

b) 01 copy is sent to the state agency as prescribed in Article 75 of this Code;

c) 01 copy is sent to the direct superior trade union at the grassroots level

Article 88. Relationship between the enterprise collective labour agreement with the sector collective labour agreement

1. If the contents of the enterprise collective labour agreement or the employer's regulations on the rights, obligations and legal interests of the employee in the enterprise are lower than the contents of the corresponding provisions of the sector collective labour agreement, the enterprise collective labour agreement must be ameded and supplemented within a period of 03 months from the day the sector collective labour agreement takes effect.

2. The enterprise subject to the application of the sector collective labour agreement but having not built the enterprise collective labour agreement can build additional enterprise collective labour agreements with the provisions more favorable to the employee compared with the provisions of the sector collective labour agreement

3. Encouraging the enterprise in the sector having not participated in the sector collective labour agreement to perform it.

Article 89. Time limit of the sector collective labour agreement

The sector collective labour agreement has a time limit from 01-03 years

Chapter VI

SALARY

Article 90. Salary

www.kosha.or.kr

1. Salary is an amount that the employer pays to the employee for the performance of work as agreed.

The salary includes the salary rate based on the work or the title, salary allowance and other additions

The salary rate of the employee must not be lower than the minimal salary rate as prescribed by the Government.

2. The salary paid to the employee is based on the labour productivity and work quality.

3. The employer must guarantee to pay equally without the gender discrimination for the employee performing work with the same value.

Article 91. Minimal salary rate

1. The minimal salary rate is the lowest rate that is paid to the emmployee who performs the simplest work in the normal working conditions and that must ensure the minimal living needs of the employees and their families.

The minimal salary rate is determined by month, day, hour and shall be established by region and sector.

2. Based on the minimal living needs of the employees and their families, the social and economic conditions and the salary wage on the labour market, the Government shall announce the regional minimal wage on the basis of the recommendations of the National Wages Council.

3. The minimal salary rate is determined through the sector collective negotiation and specified in the sector collective labour agreement but is not lower than the minimal salary rate announced by the Government.

Article 92. National Wages Council.

1. The National Wages Council is an advisory agency to the Government, including the members who are representatives of the Ministry of Labour – Invalids and Social Affairs, Vietnam General Confederation of Labour and the representative organization of the employer in the central.

2. The Government specifically regulates the functions, duties and organizational structure of the National Wages Council.

Article 93. Formulation of salary scale and payroll and labour norm

1. On the basis of the principles of formulating the salary scale, payroll and labour norms prescribed by the Government, the employer is responsible for formulating the salary scale, payroll and labour norm as a basis for labour recruitment and employment, salary agreement in the labour contract and salary payment to the employee

2. Upon formulating the salary scale, payroll and labour norms, the employer must consult with the representative organization of the labour collective at the grassroots level and publicize at the workplace of the employee before the formulation and simultaneously send them to the state management agency on labour at district level where the facility of production and business of the employer located.

Article 94. Form of salary payment

1. The employer has the right to make the salary payment by time, products or piecework. The chosen form of payment must be maintained for a certain period; in case of change of the payment form, the employer must notify the employee at least 10 days in advance.

2. Salary is paid in cash or paid throughthe employee's individual account opened at the bank. Where the payment made through bank account, the employer must agree with the employee on the various fees related to opening and maintaining the account.

Article 95. Payment term

1. The employee whose salary based on hour, day and week shall be paid by hour, day and week or a lump sum agreed upon by both parties, but a lump sum must be paid once at least 15 days

2. The employee whose salary based on month shall be paid once a month or once a fortnight.

3. The employee whose salary based on the product and piecework shall be paid as agreed upon by both parties; if the work has to be done in many months, the monthly salary shall be advanced by the volume of work done during the month.

Article 96. Principle of salary payment

The employee is paid directly, fully and in a timely manner. In special case the salary may not be paid in a timely manner, it must not be later than 01 month and the employer must pay the employee an additonal amount at least equal to the deposit interest rates by the State Bank of Vietnam announced at the time of payment.

Article 97. Overtime and working at night salary

1. The employee who works overtime is paid according to salary unit price or the salary by the job duties as follows:

a) On weekdays, at least 150%;

b) On weekly days-off, at least 200%;

c) On holidays and days-off with pay, at least 300% not including the salary of holiday and days-off for employee enjoying daily salary.

2. Employee working at night shall be additionally paid at least 30% of the salary calculated by the salary unit price or the work salary under a normal working day

3. The employee working overtime at night, in addition to the salary as prescribed in Clause 1 and Clause 2 of this Article, the employee shall also be paid an additional 20% of salary calculated by the salary unit price or the salary of work done in the day time

Article 98. Stop of working salary

In cases where the employee has to cease working, he shall be paid as follows:

1. If due to the fault of the employer, the employee shall be entitled to payment of the full salary;

2. If due to the fault of the employee, that employee shall not be entitled to salary payment; other employees in the same unit who have to cease work shall be paid the salary at the rate agreed on by the two parties provided that this salary rate is not less than the regional minimal salary rate as prescribed by the Government;

3. If there is a breakdown in electricity or water not due to the fault of the employer, or the employee or due to reasons of force majeure such as natural disasters, fire, dangerous epidemics, enemy-inflictes destruction, relocation of work place as required by the competent state agency or economic reasons, the salary for the working cease shall be agreed on by the two parties but shall not be less than the regional minimum wage as prescribed by the Government.

Article 99. Making salary payment through the contractor's foreman

1. Where a contractor's foreman or equivalent intermediary is employed, the employer who is the principal owner must have a list of the names and addresses of such persons accompanied by a list of their employees, and must ensure that their activities comply with the provisions of the law on salary payment, labour safety and labour sanitation.

2. In case the contractor's foreman or the equivalent intermediary fails to pay, or pay in full or to ensure other interests of employees, the employer who is the principal owner must be responsible for the full salary payment and for ensuring such interests for the employees. In this case, the employer who is the principal owner shall have the right to request the compensation from the contractor's foreman or equivalent intermediary, or request a competent State agency to resolve the dispute in accordance with the provisions of the law.

Article 100. Advance of salary payment

1. The employee shall be entitled to an advance of salary payment in accordance with the conditions agreed by both parties.

2. The employer shall advance the salary payment corresponding to the number of days the employee temporarily leaves his work to perform duties of citizen from 01 week or more but not exceeding 01 month salary maximally and the employee shall refund the advanced amount except for execution of military service.

Article 101. Deduction of salary

1. The employer is only entitled to deduct the salary of employee for the compensation of damages of tools and equipment of the employer as prescribed in Article 130 of this Code.

2. The employee shall have the right to be aware of the reasons for the deduction of his salary

3. The rate of monthly salary deduction may not exceed 30% of the employee's monthly salary after the payment of compulsory social insurance, health insurance, unemployment insurance and income tax.

Article 102. Regulation on allowance, subsidy, scale and salary increase.

The regulation on allowance, subsidy, scale and salary increase and incentives for the employee shall be agreed upon in the labour contract, collective labour agreement or the provisions specified by the employer

Article 103. Bonus

1. Bonus is the amount that employer rewards the employee based on the annual business and production results and the level of work completion of the employee.

2. The regulation on bonus shall be decided by the employer and publicly announced at the workplace after consulting the representative organization of the labour collective at the grassroots level.

Chapter VII

WORKING HOURS AND BREAK HOURS

Section 1. WORKING HOURS

Article 104. Normal working hours

1. Working hours shall not exceed 08 hours per day or forty eight (48) hours per week.

2. The employer shall have the right to determine the working hours on a daily or a weekly basis; in case of weekly basis, the normal working hours shall not exceed 10 hours/1 day, but not exceed 48 hours/1 week

The State encourages the employer to implement the 40-hour working week.

3. The working hours shall not exceed 06 hours in 01 day for those whose works are extremely hard, harmful and dangerous under the list issued by the Ministry of Labour – Invalids and Social Affairs in coordination with the Ministry of Health.

Article 105. Working hour at night

The working hour at night is calculated from 22 pm to 6 am of the following day.

Article 106. Overtime working

1. Overtime working is the working period besides the normal working hours specified in the law, the collective labour agreement or the labour rule.

2. The employer is entitle to employ the employee to work overtime upon satisfying the following conditions:

a) With the consent of the employee;

b) To ensure that the overtime hours of the employee shall not exceed 50% of the normal working hours in 01 days, in case of application of working regulation on weekly basis, , the total normal working hours and the overtime hours shall not exceed 12 hours in a day, and less than 30 hours in 01 months and the total of not more than 200 hours in 01 year, except for some special cases stipulated by the Government for the overtime working but shall not be more than 300 hours in 01 years;

c) After each time of overtime working with consecutive days in month, the employer must arrange for the employee to take compensatory leave for the time without days-off.

Article 107. Overtime working in the special case

The employer has the right require the employees to work overtime on any day and the employees shall not be entitled to decline in the following cases:

1. Performing the mobilization order to guarantee the duties of national defense and security in the state of emergency on national defense and security as prescribed by law;

2. Performing work to protect human life and property of the agencies, organizations and individuals in the preventing and surmounting the consequence of the natural disasters, fire, epidemics and disasters.

Section 2. BREAK HOURS

Article 108. Break during working hour

1. The employee who works for 08 or 06 hours consecutively as prescribed in the Article 104 of this Code shall be entitled to a break of at least half an hour which shall be included in the number of working hours.

2. In case of working nightshift, the employee shall be entitled to a break of at least forty five (45) minutes which shall be included in the number of working hours.

3. Besides the break between the hours specified in Clause 1 and Clause 2 of this Article, the employer shall determine the time of the short breaks and record in the labour rule.

Article 109. Break after shift

The employee who works by shift is entitled to a break at least 12 hours before starting another shift.

Article 110. Weekly rest

1. In every week, each employee shall be entitled to a rest of at least twenty four consecutive hours. In special cases, due to the work cycle, the employee cannot take weekly rest, then the employer shall ensure that employees is entitled to at least 04 days/ 01 months on average.

2. The employer has the right to decide and arrange the weekly rest on Sundays or a fixed date in a week but must record in the labour rule.

Article 111. Annual leave

1. An employee who has 12 months in full to work for an employer shall be entitled to annual leave fully paid under the labour contract as follows:

a) Twelve (12) working days shall apply to employees working in normal working conditions;

b) Fourteen (14) working days shall apply to persons working in heavy, dangerous, or toxic jobs, or in places with harsh living conditions under the list issued by the Ministry of Labour - Invalids and Social Affairs in coordination with the Ministry of Health and to the employee under the age or the disabled employee

c) Sixteen (16) working days shall apply to persons working in extremely heavy, dangerous, or toxic jobs, or to the persons working in places with extremely harsh living conditions under the list issued by the Ministry of Labour - Invalids and Social Affairs in coordination with the Ministry of Health.

2. The employer is entitled to regulate the annual leave schedule after consulting with the employees and must give notice to employees in advance.

3. The employee can agree with the employer on taking annual leave in installments or combining 03 annual leave into one leave maximally.

4. When taking annual leave, if the employee travels by road, railway and waterway vehicles, the number of days to go and come back is over 02 days, from the 3rd day onwards, the traveling time is added besides the annual leave and is calculated only one time in a year.

Article 112. Annual leave increased by work seniority

Every 05 working years for an employer, the number of annual leave of the employee as prescribed in Clause 1 of Article 111 of this Code shall be increased 01 day accordingly

Article 113. Advance of salary and traveling expenses for the annual leave

1. When taking annual leave, the employee is advanced an amount at least equal to the salary of the days-off.

2. The travel expenses and salary in the traveling days shall be agreed by both parties.

For employees in the lowland working in the upland and remote areas, border, island and the employee in the upland and remote areas, border and island areas working in the lowland, the employer shall pay the traveling expenses and salaries in the traveling days to the employee.

Article 114. Payment of salary of the days-off untaken

1. An employee of an enterprise who, due to job leaving, job loss or other reasons, fails to take his annual leave or has not used up all his annual leave shall be paid salary for those days not taken.

2. An employee whose period of employment is less than twelve (12) months shall be entitled to annual leave of a duration calculated in proportion to the period of employment. In case of not taking leave, he may receive the payment instead.

Section 3. HOLIDAY LEAVE, PERSONAL LEAVE AND LEAVE WITHOUT PAY

Article 115. Holiday and Tet leave

1. An employee shall be entitled to have days off fully paid on the following public holidays:

a) Calendar New Year Holiday: one day (the first day of January of each calendar year);

b) Lunar New Year Holidays: Five days

c) Victory Day: 01 day (the 30th of April of each calendar year);

d) International Labour Day: one day (the first day of May of each calendar year);

dd) National Day: 01 day (the second day of September of each calendar year).

e) Hung Kings Commemoration Day (the 10th of March of each Lunar year)

2. The employees who are foreign citizens working in Vietnam, besides the holidays as prescribed in Clause 1 of this Article, they also take an additional day of traditional Tet and 01 day of their country's National Day.

3. Where the public holidays as prescribed in clause 1 of this Article coincide with a weekly days- off, the employee shall be entitled to take the succeeding compensatory days-off instead.

Article 116. Personal leave and leave without Pay

1. An employee may take leave for personal reasons but fully paid in the following cases:

a) Marriage: 03 days;

b) Marriage of his children: 01 day;

c) Death of natural parents, wife or husband's parents, wife or husband or child: 03 days.

2. An employee may take 01 day leaves unpaid and must notify the employer when his grandparents, natural brother and sister dies; parent or mother gets married; natural brother and sister gets married.

3. In addition to the provisions of Clause 1 and Clause 2 of this Article, the employee may agree with the employer to take unpaid leave.

Section 4. WORKING TIME AND REST TIME FOR THE PERSON PERFORMING WORK WITH PARTICUPAR PROPERTIES.

Article 117. Working time and rest time for the person performing work with particupar properties.

For jobs with particular properties in the area of road, railways, waterways and air transportation, oil and gas exploration and extraction at sea; working at sea, in the area of art; using radiation and nuclear engineering; application of high frequency

www.kosha.or.kr

waves; diver's work, work in the pit; work of seasonal production and work of goods processing by the purchase order; the 24/24 permanent work, the management ministries and sector shall specifically regulate the working time and the rest time after having agreed with the Ministry of Labour - Invalids and Social Affairs and must comply with the provisions in the Article 18 of this Code.

Chapter VIII

LABOUR DISCIPLINE AND MATERIAL RESPONSIBLITY

Section 1. LABOUR DISCIPLINE

Article 118. Labour discipline

Labour discipline is the regulations concerning the compliance with the time, technology, and business and production management in the labour rule.

Article 119. Labour rule

1. The employer who employs from ten (10) or more employees must have the labour rule in writing.

2. The contents of the labour rule must not be contrary to the law on labour and other regulations of the relevant law. The labour rule includes the following essential contents:

a) Working hours and rest time;

b) Order at the workplace;

c) Labour safety and hygiene at the workplace;

d) Protection of assets and business and technology secrets and intellectual property of the employer;

dd) Acts of violation of the labour rule of the employee and the forms of labour discipline and material responsibility

3. Before issuing the labour rule, the employer must consult the representative organization of the labour collective at the grassroots level.

4. The labour rule must be notified to the worker and the main contents must be posted at necessary places within the enterprise.

Article 120. Registration of labour rule

1. The employer must register the labour rule at the state management agency on labour at the provincial level.

2. Within 10 days from the date of promulgation of labour rule, the employer must submit dossier for registration of the labour rule.

3. Within 07 working days after receipt of the dossier for registration of the labour rule, if the labour rule contains the provisions contrary to law, the state management agency on labour at provicial level shall notify and guide the employer to make amendment and supplementation.

Article 121. Dossier for registration of the labour rule

Dossier for registration of the labour rule includes:

1. The written request for registration of the labour rule;

2. The documents of the employer that have provisions relating to the labour discipline and material responsibilities

3. The minutes of opnions of the representative organization of the labour collective at the grassroots level.

4. The labour rule

Article 122. Effect of the labour rule

The labour rule shall take effect after 15 days from the date the state management agency on labour at provicial level receives the dossier for registration of the labour rule, except for the case prescribed in clause 3, Article 120 of this Code

Article 123. Principles and procedures of labour discipline

1. The labour discipline is regulated as follows:

a) The employer must prove the employee's fault;

b) There must be the participation of the representative organization of the labour collective at the grassroots level.

c) The employee must be present and has the right to defend himself, request a lawyer or someone to defend. In case of a person under age 18, there must be the participation of parents or the legal representative;

d) The labour discipline must be made in writing.

2. There is no permission to apply various forms of labour discipline for a violation of labour discipline.

3. When an employee at the same time has many acts of violation of the labour discipline, only the highest form of discipline shall apply corresponding to the most serious act of violation.

4. There is no permission for the labour discipline for the employe in the following time

a) Taking leave due to sickness, in convalescence and work leave with the permission of the employer;

b) Being in custody or detention;

c) Awaiting the results of the competent authority to investigate, verify and conclude for the acts of violations prescribed in Clause 1, Article 126 of this Code;

d) The female employee is pregnant and takes maternity leave; the employee nourishes her child under 12 months old

5. No labour discipline for the employee violating the labour discipline while suffering from the mental illness or another disease that causes the loss of consciousness ability or the loss of his behaviour control

Article 124. Limitation of labour discipline

1. The limitation of labour discipline is up to 06 months from the date the occurrence of violation; in case the act of violation is directly related to the finance, property, disclosure of business and technology secret of the employer, the limitation of the labour discipline is up to 12 months.

2. When the time period is over as specified in points a, b and c, Clause 4 of the Article 123, if the limitation is still valid to discipline the employees, the employer shall conduct the labour discipline immediately, if the limitation expires, it shall be extended for the labour discipline but not exceeding 60 days maximally from the end date of the time period above mentioned.

When the time period specified at Point d, Clause 4 of the Article 123 is over but the limitation of the labour discipline has ended, the limitation shall be extended for the labour discipline but not exceeding 60 days maximally from the end date of the time period above mentioned.

3. The decision on the labour discipline must be issued within the time limit specified in Clause 1 and Clause 2 of this Article.

Article 125. Form of labour discipline

1. Reprimand

2. Prolongation of wage increase within 06 months; dissmissed from office.

3. Dismissal

Article 126. Application of the form of disciplinary dismissal

The form of disciplinary dismissal is applied by the employer in the following cases:

1. The employee has the act of theft, embezzlement, gambling, intentionally causing injury, using drug within the workplace, disclosing the technology and business secrets, intellectual property infringement of the employer, having the act of causing serious damage or threatening to cause extremely serious damage to the property and interests of the employer;

2. The employee is disciplined by the prolongation of salary increase period but still repeating the violation during the time the disciplinary has not been cancelled or disciplined by the dismissal but still repeating the violation.

Recividism is the case the employee repeats the act of violation that was disciplined but the discipline hasnot been deleted as prescribed in the Article 127 of this Code

3. The employee quits his job willingly totally 05 days in 01 months or 20 days totally in 01 year without any proper reason.

The cases are considered the proper reason including: natural disaster, fire, self and relative falls ill with the certification of the competent medical facility and other cases prescribed in the labour rule.

Article 127. Deletion of discipline and reduce of execution term of labour discipline

1. The employee is reprimanded after 03 months, or is disciplined by the prolongation of salary increase period after 06 months from the date of being handled, if the violation is not repeated, the discipline shall be automatically deleted. In case of labour discipline in the form of dissmissal, after a period of 03 years, if violation of labour discipline is repeated, it shall not be considered recidivism.

2. The employee is disciplined by the prolongation of salary increase period, after having executed half the period, if making progress in discipline execution, he may be considered by the employer for a remission

Article 128. Prohibited regulation upon labour discipline

1. Violating the employee's body or dignity.

2. Applying the form of fine, salary cutting in lieu of labour discipline.

www.kosha.or.kr

3. Handling the labour discipline for the employee having the act of violation not prescribed in the labour rule.

Article 129. Suspension of work

1. The employer has the right to suspend the work of the employee when the violation has complicated circumstances, seeing that if letting the employee continue working, which shall cause the difficulty for the verification. The suspension of the employee's work is done only after consultation with the representative organizations of the labour collective at the grassroots level.

2. The temporary suspension shall not exceed 15 days and not exceeding 90 days in special cases. During the time of work suspension, the employee shall be advanced 50% of the salary before being suspended from work.

Upon the end of work suspension, the employer must get the employee back to work.

3. Where the employee receives the labour discipline, the employee does not have to pay back the salary already advanced.

4. Where the employee does not receive the labour discipline, the employer shall make the salary payment for the period of work suspension

Section 2. MATERIAL RESPONSIBILITY

Article 130. Damage compensation

1. If the employee causes damage to the tools or equipment or has other acts that cause damage to the employer’s property, he shall make a compensation as prescribed by the law

In case the employee does not cause serious damage due to negligence with a value not exceeding the regional minimal salary of 10 month announced by the Government applied at the employee's workplace, the employee shall make a compensation of 03 months' salary at most and be deducted from the monthly salary as prescribed in Clause 3, Article 101 of this Code.

2. Where the employee loses the tools, equipment and property of the employer or other property assigned by the employer or consumes the materials over the permitted norm, he shall be liable for making the compensation of damages partially or entirely according to current market price; in case of a liability contract, he shall make the compensation under the liability contract; in case of natural disasters, fire, enemy-inflictes destruction, epidemics, disasters and occurrence of unforeseeable and unsurmountable objective events despite taking all necessary measures and allowable ability, he shall not make the compensation.

Article 131. Principle and order and procedure for the handling of damage compensation.

1. The consideration and decision on the rate of compensation must be based on the fault, the actual extent of damage and the actual family situation, personal record and property of the employee.

2. The order, procedure and limitation of the handling of the damage compensation apply in accordance with the Article 123 and 124 of this Code

Article 132. Complaint about labour discipline and material responsibility

The person subject to the handling of labour discipline, work suspension or damage compensation under the material regime, if thinking unsatisfactory, he may lodge a complaint with the employer, the competent authorities in accordance with

www.kosha.or.kr

regulation of the law or request to settle the labour disputes in the order prescribed by law.

Chapter IX

LABOUR SAFETY AND HYGIENE

Section 1. GENERAL PROVISIONS ON LABOUR SAFETY AND HYGIENE

Article 133. Compliance with the law on labour safety and hygiene

All enterprises, agencies, organizations and individuals related to labour and production must comply with the law on labour safety and hygiene.

Article 134. State policy on labour safety and hygiene

1. The State has invested in scientific research and supported the development of the facilities manufacturing the equipment of labour safety and hygiene, and personal protective equipment.

2. Encouraging the development of services on labour safety and hygiene.

Article 135. Program of labour safety and hygiene

1. The Government has decided the national Program on labour safety and hygiene.

2. The provincial People's Committee shall build and present the people's Council to decide the labour safety and hygiene program within the scope of locality and put into the plan of social and economic development.

Article 136. National technical regulations on labour safety and hygiene

1. The Ministry of Labour - Invalids and Social Affairs shall preside over and coordinate with the ministries and sectors and localities to build, issue and make guidance for implementation of the national technical regulations on labour safety and hygiene.

2. The employer shall rely on the standards and national technical regulations, the local technical regulations on labour safety and hygiene to build the rules and working procedures to guarantee the labour safety and hygiene in accordance with each type of machinery, equipment and workplace.

Article 137. Guaranteeing the labour safety and hygiene at the workplace

1. When newly building, expanding or improving the works and facility for production, utilization, preservation and storage of machinery, equipment, materials and substances with strict requirements on labour safety and hygiene, the investor and employer must make a plan on the measures to guarantee the labour safety and hygiene for the workplace of employees and the environment.

2. When manufacturing, using, preserving and transporting the type of machinery, equipment, materials, energy, electricity, chemicals, plant protection drugs, the change of technology and import of new technology must comply with the national technical regulations on labour safety and hygiene or the standar on labour safety and hygiene at workplace that has been published and applied.

Article 138. Obligations of the employer and employee for the work of labour safety and hygiene

1. The employer has the following obligations:

a) To ensure the workplace meets the requirements of space, ventilation, dust, steam, toxic gas, radiation, electro magnetic field, heat, humidity, noise, vibration

and other harmful elements specified in the relevant technical regulations and those factors must be tested and measured periodically.

b) To ensure the conditions on labour safety and hygiene for machinery, equipment, workshop to reach the national technical regulations on labour safety and hygiene or standards on labour safety and hygiene at the workplace that has been published and applied.

c) Testing and assessing the dangerous and harmful factors, harmful at workplace of the facility to set out the exclusion measures to minimize hazards, harmfulness and improve the working conditions and health care for the employees;

d) Periodically testing and maintaining the machinery, equipment, workshops and warehouses;

dd) There must be instruction table on labour safety and hygiene for the machinery, equipment and workplace and it should be put at the legible and visible place labour safety and hygiene the workplace;

e) Gathering opinions of the representative organization of labour collective at the grassroots level when making a plan and implementing the activities to guarantee the labour safety and hygiene.

2.The employee has the following obligations:

a) To comply with the regulations, procedures and rules on the labour safety and hygiene related to the work and duties assigned.

b) To use and maintain the personal protective equipment already equipped; the equipment of labour safety and hygiene at the workplace;

c) To promptly report to the responsible person upon detecting the risk of occurrence of occupational accident and disease, toxic or dangerous incident, to participate in emergency and remedy the consequence of occupational accident upon the employer's order.

Section 2. OCCUPATIONAL ACCIDENT AND DISEASE

Article 139. Person performing work of labour safety and hygiene

1. The employer must appoint a person performing the work of labour safety and hygiene. For the production and business facilities in the areas with the risks of occupational accidents and diseases and with the employmwnt of 10 employees or more, the employer must appoint a person with relevant expertise to be in charge of the work of labour safety and hygiene

2. The person performing the work of labour safety and hygiene must be trained on the labour safety and hygiene

Article 140. Handling of incidents and emergency response

1. In the handling of incidents and emergency response, the employer has the following responsibilities:

a) Making a plan for handling of incidents and emergency response and periodically organizing the exercises;

b) Being equipped with the technical and medical facilities to ensure the timely rescue and first aid upon the occurrence of labour incidents and accidents;

c) Immediately implementing the remedial measures or immediately ordering the cease of operation of machinery, equipment, workplace likely to cause occupational accidents and diseases.

2. The employee has the right to refuse to perform the work or quit the workplace and still get payment of full salary and is not considered violation of labour discipline upon clearly seeing the risk of occurrence of occupational accidents and diseases, seriously threatening his life or health and he must immediately notify the person in direct charge. The employer shall not force the employee to continue that work or return to that workplace if the danger has not been remedied.

Article 141. Allowance in kind for the employee working in dangerous and hazardous conditions

The person working in dangerous and hazardous conditions shall receive the allowance in kind as prescribed by the Ministry of Labour - Invalids and Social Affairs

Article 142. Occupational accident

1. Occupational accident is an accident that causes injury to any part and function of the body or death to employee occuring during the working process associated with the implementation of work and labour tasks.

This regulations applies to trade apprentice, trainee and probationer

2. The person suffering occupational accident must receive a timely emergency and considerate treatment.

3. All occupational accidents and diseases and other serious incidents at the workplace must be declared, investigated, recorded, statisticed and periodically reported as prescribed by the Government.

Article 143. Occupational disease

1. Occupational diseases are diseases caused by the harmful working conditions of the occupation effecting on the employee

The list of occupational diseases issued by the Ministry of Health in coordination with the Ministry of Labour - Invalids and Social Affairs after gathering opnions of the General Confederation of Labour of Vietnam and the representative organizations of employer

2. The person suffering from occupational disease must be treated carefully, examined health periodically and has separate health record.

Article 144. Responsibilities of the employer for the person suffering occupational accident and disease.

1. Making the payment of the co-payment costs and the costs not included under the list paid by the health insurance for the employee participating in health insurance and making full payment of all medical expenses from the first aid, emergency to the stable treatment for the employees not participating in health insurance.

2. Making full payment of salary under the labour contract to the employee suffering the occupational accident and disease and having to take leave during treatment.

3. Making compensation to the employee suffering the occupational accident and disease as prescribed in the Article 145 of this Code.

Article 145. Rights of the employee suffering the occupational accident and disease

1. The employees participating in compulsory social insurance are entitled to enjoy the regime of occupational accident and disease in accordance with the Law on social insurance.

2. The employee subject to participating in compulsory social insurance but the employer have not paid the social insurance premiums to the social insurance agency, he shall be paid an amount corresponding to the regime of occupational accident and disease under the Law on social insurance.

The payment can be made once or every month as agreed by the parties.

3. The employee with occupational accidents and disease not due to the fault of employee and reduced working capacity from 5% or more shall be compensated by the employer at the following rate:

a) At least equal to 1.5 month' salary under the labour contract if the employee is reduced from 5.0% to 10% of his working capacity and then every 1.0% increase, an addition of 0.4 months of salary under the labour contract if reduced working capacity from 11% to 80%;

b) At least 30 months' salary under labour contract for the employee reduced his working capacity from 81% or more or for the death of the employee's relative from the occupational accidents.

4. Where due to the fault of the employee, he also receives an allowance of an amount at least equal to 40% of the rate prescribed in Clause 3 of this Article.

Article 146. Prohibited acts in the labour safety and hygiene

1. Making payment in cash in stead of allowance in kind

2. Concealing, declaring or reporting falsely the truth about the occupational accident and diseases.

Section 3. PREVENTION OF OCCUPATIONAL ACCIDENT AND DISEASES.

Article 147. Inspection of machinery, equipment and materials with strict requirement on labour safety

1. The types of machinery, equipment and materials with strict requirements on labour safety must be inspected before being put into use and periodically inspected during the process of utilization by the organization of technical inspection of labour safety.

2. The list of machinery, equipment and materials with strict requirements on labour safety is issued by the Ministry of Labour, War Invalids and Social Affairs.

3. The Government regulates the conditions of the organization of technical inspection of labour safety.

Article 148. Plan for labour safety and hygiene

Each year, upon making plan for production and business, the employer must make a plan and measures for the labour safety and hygiene and improve the working conditions.

Article 149. Means of personal protection in labour

1. The employee who performs work with the toxic and dangerous factors shall be fully equipped with the means of personal protection by the employer and must use them during the working process in accordance with the Ministry of Labour - Invalids and society.

2. The means of personal protection must meet the standard of quality

Article 150. Training on labour safety and hygiene

1. The employer, person performing work of labour safety and hygiene must take part in a training course on the labour safety and hygiene and is examined, tested and granted certificate performed by the organization of training service operation on labour safety and hygiene.

2. The employer must organize the training on labour safety and hygiene to the employee, trade apprentice, trainee upon recruitment and personnel arrangement; making guidance of regulations on labour safety and hygiene to the person visiting and working at the facility under the scope of management of the employer.

3. The employees performing work with strict requirements on labour safety and hygiene must attend a training course of labour safety and hygiene, taking examination and receiving the certificate.

4. The Ministry of Labour - Invalids and Social Affairs stipulates the conditions of the organization of training service operation on labour safety and hygiene; building a framework program of training on labour safety and hygiene; the list of work with strict requirements on labour safety

Article 151. Information on labour safety and hygiene

The employer must announce the complete information on the situation of occupational accidents, occupational diseases, dangerous and harmful factors, and measures to ensure the labour safety and hygiene at workplace for the employee

Article 152. Health care for employee

1. The employer must rely on the health standards regulated for each type of work for recruitment and arrangement of employees.

2. Each year, the employer must organize periodic health examinations for the employee, including the trade apprentice, trainee, female employees must receive the gynaecology examination, person who performs hard and hazardous work, the disabled and juvenile employee, elderly employee health must be examined health at least once for every 6 months.

3. The employees working in conditions at risk of occupational disease must be examined the occupational disease as prescribed by the Ministry of Health.

4. The employee with occupational accident and disease must receive a medical examination for disability rating, determination of the degree of reduction of working capacity and shall be under the treatment, working rehabilitation and in convalescence in accordance with the law.

5. The employee after suffering from occupational accident and disease, if being able to keep on working, he shall be arranged a job suitable to his health in accordance with the conclusions of the Medical Examination Council on labour

6. The employer must manage the health records of employees and a general monitoring record in accordance with the regulations of the Ministry of Health.

7. The employee working at the place where there are toxic and infectious factors, upon the end of the working hours, the employer must guarantee the measures of decontamination and sterilization.

Chapter X

PRIVATE REGULATIONS FOR FEMALE EMPLOYEE

Article 153. State policies for female employee

1. To ensure the equal working rights of female employee

2. To encourage employers to create conditions for female employee to work regularly and widely apply the flexible timetable working regime, working shorter hours and assigning work at home.

3. To take measures to create jobs, improve working conditions; improve their occupational level, health care, enhancing the physical and mental welfare for female employees to help them promote their professional capacity efficiently, harmoniously combining the working life and family life.

4. To have tax reduction for employer who employs many women employees in accordance with the law on tax.

5. To expand the type of training convenient for women employee to have additional reserve job and appropriate with the physical physiological characteristics, and maternal functions of women.

6. The State makes plans and takes measures for the organization of preschool, kindergarten at the place where there are many female employees.

Article 154. Obligations of the employer for the female employee

1. To ensure the gender equality and measures to promote the gender equality in recruitment, utilization, training, working time, rest time, salary and other regimes.

2. To gather opnions of the female employees or their representative upon making decision on the rights and interest of women.

3. To ensure that there are enough suitable bathrooms and toilets at the workplace.

4. To assist and support the building of nursery school, kindergarten or partial cost of child care at kindergartens for female employee.

Article 155. Maternity protection for women employee

1. The employer is not entitled to use female employee to work at night, work overtime work and take far business trip in the following cases:

a) Being pregnant from the 7th or 6th month if working in upland and remote areas, border and island areas;

b) Fostering child under 12 months old.

2. Femal employee does heavy work during pregnancy from 07th month shall be transferred to lighter work or reduced 1 working hour every day but still enjoying full payment.

3. The employer is not entitled to dismiss or unilaterally terminate the labour contract with the femal employee for the reason of marriage, pregnancy, maternity leave, fostering child under 12 months old, except for the case the employer is the individual who has died, is declared by the court of losing capacity of civil acts, missing or dead or the employer is not the individual terminating the operation.

4. During pregnancy, leave upon having a child under the provisions of law on social insurance, fostering child under 12 months old, female employees shall not receive the labour discipline.

5. Female employee during menstruation is entitled to take a break of 30 minute everyday; and 60 minutes a day during working hours while fostering child under 12 months of age with full payment under the labour contract.

Article 156. Right of unilateral termination and suspension of labour contract of pregnant employee

The pregnant female employee if certified by the competent medical facility that the fetus of the female employee will be affected if she continues to work, has the right to terminate the labour contract or suspend the labour contract performance. The time limit that the female employees must notify the employer depends on the time limit set by the competent medical facility.

Article 157. Maternity leave

1. The time the female employee is entitled to take leave before and after birth is 06 months.

In case the female employee gives a birth of twin or more, from the 2th child onwards, every child, the mother is entitled to 01 month leave additonally.

The prenatal period of leave shall not exceed 02 months.

2. During maternity leave, the female employee is entitled to maternity leave under the provisions of law on social insurance.

3. Upon expiry of maternity leave as prescribed in Clause 1 of this Article, if having a demand, the female employees can take one more unpaid day under the agreement with the employer.

4. Before the expiry of maternity leave as prescribed in Clause 1 of this Article, if having a demand, with the certification of the competent medical facility concerning the early work without harmfulness to the female employee's health and with the consent of the employer, the female employee can get back to work after taking leave of at 04 moths.

In this case, in addition to the salary of the working days paid by the employer, the female employee continues to receive maternity allowance under the provisions of law on social insurance.

Article 158. Guranteeing work for female employee taking maternity leave

The female employee shall be guaranteed the old job upon returning to work after the end of maternity leave as prescribed in Clause 1 and Clause 3 of Article 157 of this Code, in case the old job no longer exists, the employer must arrange another job for her with the salary rate not lower than that before maternity leave.

In this case, in addition to the salary of the working days paid by the employer, the female employee continues to receive maternity allowance under the provisions of law on social insurance.

Article 159. Allowance upon leave to care for sick children, prenatal care, implementation of contraceptive methods

The time off work when prenatal care, miscarriage, abortion, stillbirth, pathological abortion, implementation of contraceptive methods, care of sick child under age 07, fostering adopted child under age 06, the female employee is entitled to social insurance allowances in accordance with the law on social insurance.

Article 160. Work without permission to employ female employee

1. The work can adversely affect the reproductive function and child fostering under the list issued by the Ministry of Labour - Invalids and Social Affairs in coordination with the Ministry of Health issued.

2. Performing the work regularly in water.

3. Performing the work regularly in mine

www.kosha.or.kr

Chapter XI

EXCLUSIVE PROVISIONS FOR UNDER AGE EMPLOYEE AND A NUMBER OF TYPES OF EMPLOYEE

Section 1. UNDERAGE EMPLOYEE

Article 161. Underage employee

The underage employee is the employee under 18 years old

Article 162. Employment of underage employee

1. The employer only employs the underage employee in the jobs appropriate with his health to ensure the physical, intellectual development and personality development and is responsible for paying attention and taking care of the underage employee in terms of labour, salary, health and education in the labour process.

2. When employing underage employee, the employer must make a separate monitoring book, recording the full name, birth date, current job, the results of the periodical health examination and produce it upon the requirement of the competent state agency.

Article 163. Principle to employ the underage employee

1. Do not employ the underage employee to perform heavy, hazardous and dangerous jobs or the jobs negatively affecting his personality under the list issued by the Ministry of Labour - Invalids and Social Affairs in coordination with the Ministry of Health

2. The working hours of the underage employee from full 15 years of age to under 18 years must not exceed 08 hours in 01 days and 40 hours in 01 week

The working hours of person under 15 years must not exceed 4 hours in 01 days and 20 hours in 01 week without working overtime and at night.

3. The person from full15 years of age and under 18 years is entitled to work overtime and at night in some occupations and jobs in accordance with the Ministry of Labour - Invalids and Social Affairs.

4. Do not employ the underage employee to produce and trade in alcohol, wine, beer, tobacco, substances affecting mind and other drugs;

5. The employer must provide opportunities for the underage employee and person under 15 years old to take part in labour and cultural learning.

Article 164. Employing employee under 15 years old

1. The employer is only entitled to employ the person from full 13 years and under 15 years to perform light job under the list prescribed by the Ministry of Labour - Invalids and Social Affairs.

2. When employing the person from full 13 years and under 15 years, the employer must comply with the following provisions:

a) Must sign the labour contracts in writing with the legal representative and must be agreed by the full 13 year and under 15 year old person;

b) To arrange the working hours in order not to affect the class hour of the children;

c) To ensure the working conditions, labour safety and hygiene appropriate with the age of the underage employee;

3. Do not employ the employee under age 13 except for some specific work regulated by the Ministry of Labour - Invalids and Social Affairs.

When employing people under age 13 to work, the employer must comply with the provisions of Clause 2 of this Article.

Article 165. The work and workplace prohibiting employment of underage employee

1. Prohibiting the employment of underage employee to perform the following jobs:

a) Wearing, carrying and lifting heavy objects beyond the physical condition of the underage person;

b) Producing and using or transporting the chemicals, gases, explosives;

c) Maitaining the equipment and machinery;

d) Demolishing constructional building;

dd) Cooking, blowing, casting, rolling, stamping, welding metals;

e) Diving, offshore fishing;

g) Other work harming the health, safety or the ethics of the underage person.

2. Prohibiting the underage person to work at the following places

a) Underwater, underground, in caves and in the tunnel;

b) Constructional site;

c) Slaughter facility;

d) Casinos, bars, discos, karaoke rooms, hotels, motels, saunas and massage rooms;

dd) Other workplace harming the health, safety or the ethics of the underage person.

3. The Ministry of Labour - Invalids and Social Affairs specifies the list at Point g, Clause 1 and Point d, Clause 2 of this Article.

Section 2. ELDERLY EMPLOYEE

Article 166. Elderly employee

1. The elderly employee is the person who continues working after age as prescribed in Article 187 of this Code.

2. The elderly employee is entitled to shorten daily working hours or apply the regime of shorter hour working.

3. The final year before retirement, the employee is entitled to reduce the normal working hours or apply the regime of shorter hour working.

Article 167. Employment of elderly employee

1. When required, the employer may agree with healthy elder employee to prolong the term of labour contract or sign the new labour contract under the provisions of Chapter III of this Code.

2. Once retired, if working under a new labour contract, in addition to the interests under pension regime, the elderly employee still enjoys the interests agreed upon in labour contracts.

3. Do not employ the elderly employee to do the hard, hazardous and dangerous job adversely affecting the health of the elderly employee, except for the special cases as prescribed by the Government.

4. The employer is responsible to pay attention to and take care of the health of the elderly employee at the workplace.

Section 3. VIETNAMESE EMPLOYEE WORKING ABROAD, WORKING FOR FOREIGN ORGANIZATION AND INDIVIDUAL IN VIETNAM, FOREIGN EMPLOYEE WORKING IN VIETNAM

Article 168. Vietnamese employee working abroad, working for foreign organization and individual in Vietnam, foreign employee working in Vietnam

1. The State encourages the enterprises, agencies, organizations and individuals to seek and expand the labour market to send Vietnamese to work abroad.

Vietnamese employee working overseas must comply with the provisions of the law of Vietnam, the host country law, except the case of international agreement in which Vietnam is a member contains different provisions.

2. Vietnamese citizens working in foreign enterprises in Vietnam, in industrial parks, economic zones and export processing zones, in foreign or international agencies and organizations or working for individuals who are foreign citizens in Vietnam must comply with the law of Vietnam and are protected by law.

Article 169. Conditions of employee being the foreign citizen working in Vietnam.

1. The employee who is the foreign citizen working in Vietnam must have the following conditions:

a) Having capacity for civil acts in full;

b) Having qualification, skills and health in accordance with the job requirements;

c) Not being the criminal or prosecuted for criminal liability in accordance with the law of Vietnam and foreign law;

d) Having working permit granted by the Vietnamese competent state authorities, except for the cases as prescribed in the Article 172 of this Code.

2. The employee who is a foreign citizen working in Vietnam must comply with Vietnam's labour law, international agreement in which Vietnam is a member contains different provisions and protected by the law of Vietnam.

Article 170. Conditions for labour recruitment of foreign citizen

1. The enterprises, agencies, organizations, individuals and contractors in the country are only entitled to recruit foreign citizen to work as manager, operating director, specialist and technical employee while Vietnamese employee has not meet the production and business demand.

2. The foreing enterprises, agencies, organizations, individuals and contractors before recruiting employees who are foreign citizens to work in the territory of Vietnam must explain the demand for labour employment and be approved in writing from the competent state agency.

Article 171. Work permit for the employee being the foreign citizen to work in Vietnam

1. The employee who is a foreign citizen must present a work permit when carrying out the procedures related to the exit, entry and present as required from the competent state agency.

2. The foreign citizen coming to work in Vietnam without work permits will be expelled from the territory of Vietnam as stipulated by the Government.

www.kosha.or.kr

3. The employer who employs foreign citizen without a work permit to work for him, shall be handled as prescribed by law.

Article 172. Foreign citizen working in Vietnam not subject to the grant of work permit

1. As contributing member, or owners of limited liability company.

2. As a member of the Board of Directors of the Joint Stock Company

3. As a Head of Representative Office, project of international organization, non-governmental organizations in Vietnam.

4. Coming to Vietnam with a period of less than 03 months to offer services

5. Coming to Vietnam with a period of less than 03 months to handle the problem, technical situation and complex technology arising that affect or threaten to affect the production and business that the Vietnamese and foreign experts currently in Vietnam can not be handled.

6. As a foreign lawyer who has been licensed to practice law in Vietnam under the Law on Lawyers.

7. Under the provisions of international agreement in which the Socialist Republic of Vietnam is a member.

8. As students who are studying and working in Vietnam, but the employer must give a notice 07 days in advance to the provincial state management agency on labour.

9. Other cases as prescribed by the Government

Article 173. Time limit of the work permit

The time limit of the work permit is 02 maximally.

Article 174. Cases of expriration of work permit

1. Work permit has expired

2. Termination of labour contract

3. The content of the labour contract is not consitent with that of the issued work permit.

4. Contract in the area of economy, trade, finance, banking, insurance, technical science, culture, sports, education and health has been expired or terminated.

5. There is a written notice from the foreign countries on stopping sending foreign employees to work in Vietnam.

6. The work permit is revoked

7. Enterprises, organizations and partners from Vietnam or non-governmental organizations in Vietnam have ended their activities.

8. The employee is a foreign citizen who is imprisoned, dead or declared dead or missing by the court

Article 175. Grant, re-grant and revocation of work permit

The Government has specified the conditions for grant, re-grant and revocation of work permit for employee as foreign citizen working in Vietnam.

Section 4. DISABLE EMPLOYEES

Article 176. State policies for disabled employee

www.kosha.or.kr

1. The State shall protect the right of work and self-employment of the disabled employee, having the policies of encouragement and incentives to the employer to create job and receive the disabled person to work as prescribed by the Law on disabled persons

2. The Government has stipulated the policies for preferential loans from the national Fund for the employer to employ disabled employee.

Article 177. Employing disabled employee

1. The employer must ensure that the working conditions, labour tools, labour safety and hygiene are in accordance with the disabled employee and regularly take care of their health.

2. The employer must gather the disabled employee upon making decisions on the issues related to their interests.

Article 178. Prohibited acts upon employment of disabled employee

1. Employing disabled employee with the working capacity reduced from 51% or more to work overtime or work at night.

2. Employing disabled employee to do heavy, hazardous or dangerous work, or exposure to toxic substances under the list issued by the Ministry of Labour - Invalids and Social Affairs in coordination with the Ministry of Health.

Section 5. EMPLOYEE AS HOUSEMAID

Article 179. Employee as housemaid

1. Employee working as housemaid is the employee regularly performs work in a household or many household

The house work including the housework, housekeeping, child care, patient care, elder care, driving, gardening and other work but not related to the commercial activities.

2. The person performing housework in the form of piecework is not subject to the application of this Code.

Article 180. Labour contract for employee as a housemaid

1. The employer must sign a labour contract in writing with the housemaid.

2. The time limit of the labour contract for the employee as a housemaid shall be agreed by both parties. One party has the right to unilaterally terminate the labour contract at any time but has to give a notice 15 days in advance.

3. Both parties shall agree and specify in the labour contract on the form of salary payment, term of payment, daily working hours, accommodation…

Article 181. Employer's obligations

1. Fully implementing all agreements already signed in the labour contract.

2. Paying the housemaid an amount of social insurance, health insurance as prescribed by law for employee to buy insurance herself.

3. Respecting the honor and dignity of the housemaid

4. Arranging the clean and hygienic accommodation for the housemaid if agreed.

5. Creating opportunities for the housemaid to participate in education, vocational training.

6. Paying fares when the housemaid terminates work and get home except for the case the housemaid terminates the labour contract ahead of time.

Article 182. Housemaid's obligations

1. Fully executing all agreements signed by both parties in the labour contract.

2. Having to compensate as agreed or as prescribed by the regulations of law if causing damage and loss of property of the employer.

3. Giving timely notice to the employer about the possibility, the risk of accidents and threat to the safety, health, life and property of employer's family and themselves.

4. Denouncing to the competent authorities if the employer has the acts of maltreatment, sexual harassment, forced labour or other acts of law violation.

Article 183. Prohibited acts for the employer

1. Maltreatment, sexual harassement, forced labour, force using for the employee as a housemaid.

2. Assigning the housemaid the work not specified in the labour contract

3. Keeping the housemaid's personal papers

Section 6. OTHER LABOUR ACTIVITIES

Article 184. Employee working in area of art and sports

Person who performs trade or work in the area of art and sports is entitled to apply a number of appropriate regimes about the age of trade learning; about the labour

contract signing, working and break time; the salary, salary allowance, bonus, labour safety and hygiene as prescribed by the Government.

Article 185. Employee receiving work to do at home

1. The employee can agree with the employer to receive work to do at home regularly.

2. The employee who works at home in the form of processing is not subject to the application of this Code

Chapter XII

SOCIAL INSURANCE

Article 186. Participation in social insurance and health insurance

1. The employer and the employee must participate in the mandatory social insurance and health insurance and unemployment insurance and shall enjoy the regimes as prescribed by the law on the social insurance and health insurance

Encouraging the employer and employee to perform other forms of social insurance for the employees.

2. During the leave with the enjoyment of the social insurance, the employer shall not pay salary to employees.

3. For employees not subject to participation in mandatory social insurance, mandatory health insurance, unemployment insurance, in addition to payment by the work, the employer shall pay at the same time of the employee's payment period an addtional amount equivalent to the rate of mandatory social insurance

premium and mandatory health insurance, unemployment insurance and the amount of annual leave as prescribed.

Article 187. Pension age

1. The employee must satisfy the conditions of the social insurance payment in accordance with the law on social insurance to enjoy the pension salary when female is full 60-year-old and female is full 55 years old.

2. The employee has been reduced the working capacity; doing extremely hard, harmful or dangerous work; doing hard, harmful or dangerous work in upland and remote areas, border islands under the list stipulated by the Government shall be able to retire at younger age than specified in paragraph 1 of this Article.

3. The employee has high technical qualification, the employee working management task and some other special cases can retire at higher age but not more than 05 years compared with the provisions of Clause 1 of this Article.

4. The Government has stipulate the clause 2 and 3 of this Article.

Chapter XIII

TRADE UNION

Article 188. Role of trade union organization in labour relationship

1. The grassroots trade union performing the representatives role, protecting the legitimate and proper rights and interests of the trade union members, employee, participating, negotiating, signing and supervising the implementation of collective labour agreement, salary scale, payroll, labour norms and salary payment regulation, bonus regulation, labour rule and democracy regulation at enterprises, agencies and organizations, participating and supporting to settle labour dispute; dialogue and

cooperation with employers to build harmonious, harmonious and progressive labour relations at the enterprises, agencies and organizations.

2. The direct superior grassroots trade union shall support the grassroots trade union to perform the functions and duties as prescribed in Clause 1 of this Article; propagating and educating, raising the awareness about labour law, law on trade unions for the employees

3. In areas where there is no trade union organization established at the grassroots level, the direct superior grassroots trade union shall fulfill the responsibilities as specified in clause 1 of this Article.

4. The Trade union organizations at all levels shall participate with the state management agencies at same level and the representative organization of the employer to exchange and settle the labour issues.

Article 189. Establishing and joining and operating trade union at enterprises, agencies and organizations

1. The employee working at the enterprises, agencies and organizations has the right to establish, join and operate the trade union in accordance with the Law on Trade unions.

2. The superior grassroots trade union has the right to mobilize the employee to join the trade union, establish the grassroots trade union at the enterprises, agencies and organizations and has the right to require the employer and the state management agency on labour to create conditions and support the establishment of the grassroots trade union.

3. When the grassroots trade union is established under the provisions of the Law on Trade union, the employer must recognize and create favorable conditions for the grassroots trade union to operate.

Article 190. Prohibited acts for the employer related to the establishment, joining and operation of trade union

1. Hindering or causing difficulties for the establishment, joining and operation of the trade union of the employee.

2. Coercing the employee to establish, join and operate the trade union.

3. Requiring the employees not to participate in or leave the trade union organization.

4. Discriminating on salry, working hours and the rights and obligations in the labour relationship to prevent the establishment, joining and operation of trade union of the employee.

Article 191. Rights of the grassroots trade union official in the labour relationship

1. Meet employers for dialogue, exchange, negotiate on issues of labour and employers.

2. Coming to workplace in order to meet the employee within the scope of liability they represent

3. The places where the grassroots trade union has not been established, the direct superior grassroots trade union official is enttiled to execute the rights provided in this Article.

Article 192. Responsibilities of employers to trade union

1. Creating favorable conditions for the employee to establish, join and operate the trade union.

2. Coordinating and creating favorable conditions for the superior grassroots trade union to propagate, mobilize and develop trade union member, establish grassroots trade union and arrange specialized trade union official at the enterprises, agencies and organizations.

3. Guaranteeing the conditions for the grassroots trade union to operate under provisions in Article 193 of this Code.

4. Coordinating with the grassroots trade union to build and implement the democratic regulations, the operation coordination regulation in conformity with the functions and duties of each party.

5. Consulting with the grassroots trade union executive committee before issuing the provisions relating to the rights, obligations, regulations and policies for employees.

6. When the employee as a non-specialized trade union official is in the trade union term but his labour contract has expired, he shall be renewed the labour contracts already signed to the end of his trade union term.

7. When the employer unilaterally terminates the labour contract and perform another job, disciplines and dismisses employee who is the non-specialized trade union official, the employer must agree in writing with the grassroots trade union executive committee or the direct superior grassroots trade union executive committee.

www.kosha.or.kr

In case failing to reach an agreement, both parties must report to the competent agency and organization. After 30 days from the date of giving notice to the local State management agencies, the employer has the right to make a decision and to take responsibility for his decisions.

In case of disagreement with the decision of the employer, the grassroots trade union executive committee and employee have the right to settle the labour disputes according to the procedures and order prescribed by law.

Article 193. Ensuring trade union operation condition at enterprises, agencies and organizations

1. The grassroots trade union is arranged the workplace and provided with information to ensure the necessary conditions for trade union operation.

2. The non-specialized trade union official is entitled to use the time in his working hourse for trade union operation as prescribed by the Law on Trade union and shall be paid by the employer.

3. The specialized trade union official at enterprises, agencies and organizations paid by the Trade union and is guaranteed by the employer the collective welfare as the employees working at the enterprises, agencies and organizations as agreed in the collective labour agreement or regulations of the employer.

Chapter XIV

SETTLEMENT OF LABOUR DISPUTES

Section 1. GENERAL PROVISIONS ON SETTLEMENT OF LABOUR DISPUTES

Article 194. Principles of settlement of labour disputes

1. Respecting and ensuring to let the parties negotiate and decide in the settlement of labour disputes by themselves

2. Ensuring the implementation of conciliation and arbitration on the basis of respect for the rights and interests of both parties, respect for the common good of society and not contrary to law.

3. Being public, transparent, objective, timely, rapid and lawful.

4. Ensuring the participation of representatives of the parties during the process of settlment of labour disputes.

5. The settlement of labour disputes must be directly negotiated by the two parties firstly to settle the harmonious interests of the two parties, stabilize the production and business and to ensure the social order and safety.

6. The settlement of labour disputes by the agencies, organizations and individuals having the competence to settle the labour disputes is conducted after either party files a requesting application due to the refusal of negotiation by either party, negotiation done but failed or successful negotiation but either party fails to perform the agreement.

Article 195. Responsibilities of agencies, organizations and individuals in settlement of labour disputes

1. The State management agencies on labour shall be responsible for coordianting with the trade union organization, the representative organization of the employer to make guidance and support and assist the parties in the settleement of labour disputes.

www.kosha.or.kr

2. The Ministry of Labour - Invalids and Social Affairs shall organize the training to improve the professional capacity of the labour mediator, labour arbitrator in the settlement of labour disputes.

3. The State competent agency must actively and promptly settle the collective labour disputes on the rights.

Article 196. Rights and obligations of both parties in the settlement of labour disputes

1. In the settlement of labour disputes, both paties have the following rights

a) Directly or through the representatives to participate in the process of settlement;

b) Withdrawing application or changing the requested content;

c) Requesting the change of the person who settles the labour dispute if there is reason to believe that such person is not impartial or objective.

2. In settlement of labour disputes, both parties have the obligations:

a) Providing adequate and timely documentation and evidence to prove their claims;

b) Executing the agreements both parties have reached, the judgment or decision that has taken the legal effect.

Article 197. Rights of agencies, organizations and individuals with the comptence to settle labour disputes

The agencies, organizations and individuals having the competence to settle the labour disputes within the scope of their duties and powers may request the

disputing parties, the agencies, organizations and individuals concerned to provide financial data, evidence, solicit expertise, witnesses and the persons concerned.

Article 198. Labour mediator,

1. The labour conciliator is appointed by the State management agency on labour at district, town and provincial city level to settle the labour disputes and disputes on vocational training contracts.

2. The Government regulates the standard and authority for appoitment of labour mediator.

Article 199. Labour arbitration Council

1. The Chairman of provincial People's Committee shall decide to establish the labour arbitration Council. The labour arbitration Council includes the Head of the state management on labour, secretary of the Council and members who are the provincial trade union representatives, representative organizations of the employer. The number of members of the labour arbitration Council is an odd numbe and not execeeding 07 people.

In necessary case, the Chairman of the labour Arbitration Council may invite the representatives of agencies and organizations concerned and the person who has experience in the area of labour relations at the locality.

2. The labour Arbitration Council conducts the reconciliation of the collective labour disputes as follows:

a) Collective labour disputes on interests;

b) Collective labour dispute occurs at the labour employment units that are not entitled to go on strike under the list regulated by the Government.

www.kosha.or.kr

3. The labour arbitration Council makes a decision by majority in the form of secret ballot voting.

4. The provincial People's Committee shall ensure the necessary conditions for the activities of the labour arbitration Council.

Section 2. AUTHORITY AND ORDER OF PERSONAL LABOUR DISPUTE SETTLEMENT

Article 200. Agencies and individuals with the competence to settle individual labour disputes

1. The labour mediator

2..The People's Court

Article 201. Mediation order and procedures for labour dispute of the labour mediator

1. The personal labour dispute must be through the mediation procedures of the labour mediator before requiring the Court to settle except for the following labour disputes without having to go through the mediation procedures:

a) On the labour discipline in the form of dismissal or disputes over the case of unilateral termination of labour contract;

b) Regarding the compensation and allowance upon termination of labour contract;

c) Between the housemaid with the employer;

d) On the social insurance in conformity with the law on social insurance and health insurance as prescribed by the law on health insurance.

dd) Regarding the compensation between the employee and the enterprise, non-business units that send the employee to work overseas under contracts.

2. Within 05 working days after receiving the request for mediation, the labour mediator must end the mediation.

3. At the mediation meeting, there must be the presence of both disputing parties. The disputing parties may authorize the others to join the mediation meeting.

The labour mediator shall guide the parties to negotiate. Where the two parties reach agreement, the labour mediator shall make a record of successful mediation.

Where the two parties can not reach agreement, the labour mediator shall give out a mediatory plan for both parties to consider. Where the two parties accept the mediatory plan, the labour mediator shall make a record of successful mediation.

Where the two parties do not accept the mediatory plan or a disputing party has been duly summoned twice but still absent without plausible reasons, the mediator shall make a record of unsuccessful mediation.

The record shall bear the signatures of both disputing parties and the labour mediator.

Copy of the record of successful mediation or unsuccessful mediation must be sent to both disputing parties within 01 working day from the date of making the record

4. In case of unsuccessful mediation or either party does not perform the agreements in the record of successful mediation or the time limit for settlement is over as prescribed in clause 2 of this Article but the labour mediator does not conduct the mediation, each disputing party has the right to request the settlement from the Court.

Article 202. Limitation for request of settlement of personal labour disputes

1. The limitation to request the labour mediator to perform the mediation of personal labour disputes is 06 months from the date of discovery of the acts whereby the disputing parties thinks that their rights and legitimate interests have been breached.

2. The limitation to request the court to settle individual labour disputes is 01 years from the date of discovery of the act whereby the disputing parties thinks that their rights and legitimate interests have been breached.

Section 3. COMPETENCE AND ORDER FOR SETTLEMENT OF COLLECTIVE LABOUR DISPUTES

Article 203. Agencies, organizations and individuals with the competence to settle the collective labour disputes

1. The agencies, organizations and individuals with the competence to settle the collective labour disputes including:

a) labour mediator;

b) Chairman of the People's Committees of districts, towns and provincial cities (hereinafter referred to as chairman of the district-level People’s Committee).

c) People’s Court.

2. The agencies, organizations and individuals with the competence to settle the the collective labour disputes with respect to interests including:

a) labour mediator;

b) labour arbitration Council.

Article 204. Order of settlement of collective labour dispute at the grassroots level

1. The order of settlement of collective labour dispute at the grassroots level is executed as prescribed in the Article 201 of this Code. The record of mediation must specify the type of collective labour dispute.

2. In case of unsuccessful mediation or either party fails to perform the agreements in the record of mediation, the following provisions shall apply:

a) For the collective labour disputes on the rights, the parties have the right to request the Chairman of district-level People's Committee for settlement;

b) For the collective labour disputes on the interests, the parties have the right to request the labour arbitration Council for settlement;

3. In case the time limit of the settlement is over as stipulated in Clause 2 of Article 201 of this Code but the labour mediator does not conduct the mediation, the parties have the right to submit petition to the district-level People's Committee Chairman for settlement.

Within 02 working days after receiving the request for settlement of collective labour disputes, the Chairman of district-level People's Committee shall determine the type of dispute of about the rights or interests

In case of collective labour dispute on the rights, the settlement shall be performed as stipulated in clause 2 of this Article and Article 205 of this Code.

In case of collective labour dispute on the interests, the parties requesting the settlement of dispute shall be guided immediately under the provisions in point b, clause 2 of this Article.

www.kosha.or.kr

Article 206. Settlement of collective labour disputes on the rights of the Chairman of district Peoples' Committee.

1. Within 05 working days after receipt of request application for settlement of collective labour disputes on the rights, the chairman district-level People's Committees shall have to settle the labour disputes.

2. At the meeting to settle the labour disputes, there must be the representatives of both disputing parties. In necessary cases, the Chairman of district-level People's Committee shall invite the representatives of the agencies and organizations concerned to attend the meeting.

The Chairman of district-level People's Committee shall rely on the law on labour, collective labour agreement and the labour rule registered and the other legal regulations and agreements for consideration and settlement of labour disputes.

3. In the event the parties do not agree with the decision of Chairman of district-level People's Committee or if the deadline is over but the Chairman of district-level People's Committee does not settle, the parties have the right request the settlement from the Court.

Article 206. Settlement of collective labour disputes on the interests of the labour arbitration Council

1. Within 07 working days after receiving the application for settlement request, the labour arbitration council must finish the mediation.

2. At the meeting of the labour arbitration council, there must be the representatives of both parties. In necessary case, the labour Arbitration Council shall invite the representatives of agencies, organizations and individuals concerned to attend the meeting.

The labour Arbitration Council shall assist the parties to negotiate themselves, where the two parties fail to negotiate; the labour arbitration council shall offer a plan for both parties to consider.

In case the two parties reach agreement or accept the mediation plan, the labour arbitration Council shall make a record of successful mediation at the same time make a decision on recognizing the agreement of the parties.

In case the two parties fail to reach agreement or a disputing party has been duly summoned for the second time but still absent without plausible reason, the labour arbitration Council shall make a record of unsuccessful mediation

The record has the signatures of the present parties, the Chairman and secretary of the labour arbitration council.

The copy of record of successful mediation or unsuccessful mediation must be sent to both disputing parties within 01 working day from the date of making record.

3. After a period of 05 days from the date the labour Arbitration Council sets up the record of successful mediation but one of the parties does not execute the agreement that has been reached, the labour collective has the right to conduct the procedures to go on strike.

In case the labour Arbitration Council sets up the record of unsuccessful mediation, after a period of 03 days, the labour collective has the right to conduct the procedures to go on strike.

Article 207. Limitation of request for the settlement of collective labour dispute on the rights

www.kosha.or.kr

The limitation of request for the settlement of collective labour dispute on the rights is 01 year from the date of discovery of the acts that the disputing parties think that their rights and interests are breached.

Article 208. Prohibiting unilateral action while the collective labour disputes under settlement

When the collective labour disputes are being settled by the competent agencies, organizations and individuals within the time limit prescribed by this Code, neither party has the right to take unilateral action against the other.

Section 4. STRIKE AND SETTLEMENT OF STRIKE

Article 209. Strike

1. The strike is the temporary, voluntary and organizational stopping of work of the labour collective in order to meet the requirements in the process of settlment of labour disputes.

2. The strike is only conducted for the collective labour disputes on the interests and after the time limit prescribed in Clause 3, Article 206 of this Code.

Article 210. Organization and leadership of strike

1. Where there is not grassroots trade union, strike must be orgnized and led by the the grassroots trade union executive committee.

2. Where there is not grassroots trade union, strike must be orgnized and led by the the superior trade union organization at the request of the employee.

Article 211. Strike order

1. Gathering opinion of the labour collective

2. Making a decision on strike

3. Conducting strike

Article 212. Procedures for gathering opinion of the labour collective

1. For a labour collective with the grassroots trade union organization, gather the opnions from the member of the grassroots trade union executive committee and the heads of production teams. Where there is not grassroots trade union, gather the opnions of the heads of production teams or of the employee.

2. The organization of opinion gathering may be made by card or signature.

3. Content of opinion gathering for strike including:

a) The plan of the trade union executive committee on the contents prescribed at Points b, c and d, Clause 2 of Article 213 of this Code;

b) Opinions of employees on the agreement or disagreement with the strike.

4. The time and form of opinion gathering for strike shall be decided by the trade union executive committee and must be announced to the employer thereof at least 01 days.

Article 213. Notice the starting time for the strike

1. When there is more than 50% of the people gathered their opnions agree with the plan of the union executive Committee, the trade union executive committee shall make a decision on strike in writing.

2. The decision on strike must have the following contents:

a) Result of opnion gathering on strike;

www.kosha.or.kr

b) Starting time and place for the strike;

c) Scope of strike conducting;

d) Request of labour collective;

dd)ull name of the representative of the union executive Committee.

3. At least 05 working days prior to the starting day of the strike, the trade union executive committee shall send the strike decision to the employer, at the same time send 01 copy to the provincial State management agencies on labour, 01 copy to the provincial trade union.

4. At the time the strike starts, if the employer does not accept to settle the requirements of the labour collective, the trade union executive committee shall organize and lead the strike.

Article 214. Rights of the parties before and in the course of strike

1. To keep on agreement to settle the contents of collective labour disputes or jointly request the State management agency on labour, trade union organization and representative organization of the employer at provincial level to conduct the mediation.

2. The trade union executive committee has the following rights:

a) To withdraw the decision on strike if strike has not conducted yet or stop the strike if it is underway;

b) To require the Court to declare the strike is legitimate

3. The employer has the following rights

a) To accept the whole or a part of the requirements and give notice in writing to the Trade Union Executive Committee of union organizing, leading strikes;

b) To temporarily close the workplace during the strike due to ineligible to maintain the normal operation or to protect property;

c) To request the Court to declare the strike illegal.

Article 215. Cases of illegal strike

1. Not to arise from the collective labour disputes on the interests

2. To organize for the employees who donot work for the same employer to go on strike.

3. When the collective labour disputes have not been or are being settled by the agencies, organization and individual as prescribed by this Code

4. To be conducted at enterprises that are not entitled to go on strike under the list prescribed by the Government.

5. When there is a decision to delay or stop going on strike.

Article 216. Announcing decision on temporary closure of the workplace

At least 03 working days before the temporary closure of the workplace, the employer shall publicly posted the decision on temporary closure of the workplace and announce to the following agencies and organization:

1. The trade union executive committee organizing and leading the strike;

2. Provicial-level trade union;

www.kosha.or.kr

3. The representative organization of the employer;

4. The State management agency on labour;

5. The district-level People's Committee where the head office located.

Article 217. Cases of prohibiting the temporary closure at the workplace

1. Before 12 hours from the time of the strike specfied in the decision on strike.

2. After the labour collective stop the strike.

Article 218. Salary and other legal interests of the employee during the strike.

1. The employee who does not participate in the strike but has to stop working because of strike is paid for the stop of working as prescribed in Clause 2, Article 98 of this Code and other interests under the provisions of labour law.

2. The employee who takes part in the strike shall not be paid and other interests as prescribed by the law, unless otherwise agreed by both parties.

Article 219. Acts prohibited before, during and after the strike

1. To hinder the implementation of the right to strike or incite, induce or coerce the employee to go on strike; prevent the employee who does not take part in the strike from going to work.

2. To use violence; destroy machinery, equipment and property of the employer.

3. To infringe the public order and safety

4. To terminate the labour contract or handle the labour discipline to the employee, the strike leader, or appoint the employee and the strike leader to perform another

job or go to work at other places because of strike preparation or strike participation.

5. To retaliate and revenge the employee for participating in the strike and the person leading the strike.

6. To take advantage of the strike to commit other acts of violations of the law.

Article 220. Prohibited cases of strike

1. Strikes are prohibited at the units using employee and essentially operating to the national economy because the strike may threaten the security, national defense, health and public order under the list issued by the Government.

2. The State management agencies must periodically listen the opinions of the labour collective and the employer to assist and resolve the legitimate requirements of the labour collective in a timely manner.

Article 221. Decision on postponement and stop of strike

When considering that the strike may cause serious damage to the national economy and the public interest, the Chairman of the provincial People's Committee shall decide to postpone or stop the strike and ask for settlement from the competent state agencies and authorities

The Government stipulates the postponement and stop of strike and settlement of interest of the labour collective

Article 222. Handling the strike with improper order and procedures

1. The Chairman of provincial People's Committee shall make a decision on declaring the strike has breached the order and procedures and immediately notify

www.kosha.or.kr

the Chairman of district-level People's Committee as the organization and leading of the strike do not comply with the Article 212 and Article 213 of this Code.

2. Within 12 hours after receiving notice of the Chairman of provincial People's Committee, the Chairman of district-level People's Committees shall preside over and coordinate with the State management agency on labour and trade union at the same level and other agencies and organizations directly concerned to meet with the employer and the grassroots trade union executive committee or the superior trade union to hear the parties' opinions and support them to find the measures for settlement and put the operation of production and business back to normal condition.

Section 5. COURT'S CONSIDERATION OF LEGALITY OF THE STRIKE

Article 223. Requesting the Court to consider the legality of the strike

1. During the strike or in the period of 03 months, from the date of termination of the strike, each party has the right to submit petitions to the Court to request the consideration of legality of the strike.

2. The petition must have the following main contents:

a) Date, month, year of the petition;

b) Name of the Court receiving petition;

c) Name and address of the requesting party;

d) Name and address of the organization leading the strike;

dd) Name and address of the employer where the labour collective go on strike;

e) Content to request the Court's settlement;

g) Other information that the requesting party deem necessary for the settlement.

3. The requesting party must send together with the petition the copies of strike decision, decision or the record of mediation of the competent agencies and organizations to settle the collective labour dispute, materials and evidence related to the consideration of the legality of the strike.

Article 224. Procedures for submitting petition to request the Court's consideration of the legality of the strike

Procedures for petition submission, receipt, obligation to provide materials and evidence for the consideration and decision on the legality of the strike at the Court are made similarly to the procedures for petition submission, receipt; obligation to provide materials under the provisions of the Code of civil procedure.

Article 225. Competence to consider the legality of the strike

1. The provincial People's Court where the strike takes place has jurisdiction to consider the legality of the strike

2. The Supreme People's Court has jurisdiction to settle the complaints about the legality of the strike.

Article 226. Members of the legality consideration Council of the strike

1. The legality consideration Council of the strike consists of three judges

2. The Council to settle complaints against the decisions on the legality of the strike, including three judges appointed by the Chief Justice Supreme People's Court.

3. The change of judge as a member of the legality consideration Council of the strike is carried out under the provisions of the Code of civil procedure.

Article 227. Procedures for settlement of the petition to request the consideration of the strike.

1. Immediately after receiving the petition, the Tribunal President of the provincial People's Court shall decide to establish a Council to consider the legality or illegality of the strike and assign a judge to preside over the resolution of the petition.

2. Within 05 working days from the date of receiving the petition, the judge assigned to preside over the resolution of the petition must make a decision to put the legality of the strike into consideration. The decision to open a meeting to consider the legality of the strike must be sent to the Trade Union Executive Committee, the employer, agencies and organizations concerned.

3. Within 05 working days from the date of making the decision to consider the legality of the strike, the legality consideration Council of the strike must open the meeting to consider the legality of the strike.

Article 228. Suspending the consideration of the legality of the strike

The Court shall suspend the consideration of the legality of the strike in the following cases:

1. The requesting party has withdrawn its petition;

2. Both parties have agreed with each other on the settlement of the strike and submitted petition to request the Court not to carry out the settlement.

3. Person who submits the requesting petition has been duly summoned twice but is still absent.

Article 229. Persons taking part in the meeting for consideration of the legality of the strike.

1. The legality consideration Council of the strike shall be chaired by the presiding Judge; the Court's clerk shall record the minutes of the meeting.

2. The representative of the labour collective and the employer

3. The representative of the agencies and organizations on the requirement of the Court

Article 230. Meeting postponement of the legality consideration of the strike

1. The judge assigned to preside over a meeting to consider the legality of the strike or the legality consideration Council has decided to postpone a meeting to consider the legality of a strike similarly to the regulations on adjournment in accordance with the law on civil procedure.

2. The time limit for the meeting postponement of the legality consideration of the strike shall not exceed 03 working days.

Article 231. Order of the meeting of the legality consideration of the strike

1. The person presiding over the meeting of the legality consideration of the strike announces the decision on opening the meeting of the legality consideration of the strike and summarize the content of the petition.

2. The representative of the labour collective and the employer shall present their opinions.

3. The person presiding over the meeting of the legality consideration of the strike may request representatives of the agencies and organizations attending the meeting to express their opinions.

4. The legality consideration Council of the strike shall discuss and make a decision by majority.

Article 232. Decision on the legality of the strike

1. The Court’s decision on the legality of the strike must specify the reason and the grounds for the conclusion of the legality of the strike.

The Court’s decision on the legality of the strike must be announced publicly at the court and sent to the union executive Committee and the employer, the People's Procuracy of the same level. The labour collective and the employer shall execute the decision of the court but may lodge a complaint under the procedures prescribed by this Code.

2. After the court's decision on the legality of the strike is announced, if the strike is illegal, the employee on strike must stop the strike and get back to work.

Article 233. Violation handling

1. When the court has decided that the strike was illegal, but the employee does not end the strike and get back to work, depending on the seriousness of the violation, they may be disciplined in accordance with the regulation on labour law. In case the strike is illegal, which causes damage to the employer, the union organization leading the strike must make compensation as prescribed by law.

2. The person who take advantage of a strike to disrupt public order, damaging machinery, equipment and property of the employer; the person who commit acts

of obstructing the exercise of the right to strike, agitating, inducing, coercing the employee to strike; the person who has acts of retaliation and revenge of the employee taking part in the strike and the person leading the strike, depending on the seriousness of their violations, they can be handled for administrative violations or prosecuted for criminal liability, if causing damage, they must make compensation as prescribed by law.

Article 234. Order and procedures for settlement of complaint about the decision on the legality of the strike

1. Within 15 days from the date of receipt of the decision on the legality of the strike, the trade union executive committee and the employer may send a complaint to the Supreme People's Court.

2. Immediately after receiving the complaint about the decision on the legality of the strike, the Supreme People's Court must send a written request to the Court that has considered the legality of the strike to transfer the case dossier for review and settlement.

3. Within 03 working days after receipt of the written request, the Court that issued a decision on the legality of the strike must transfer the case dossier to the Supreme People's Court for review and settlement.

4. Within 05 working days after receipt of the dossier for the legality consideration of the strike, the Council shall resolve the complaint about the decision on the legality of the strike.

The decision of the Supreme People's Court is the final decision on the legality of the strike

Chapter XV

www.kosha.or.kr

LABOUR STATE MANAGEMENT

Article 235. Content of labour state management

The labour state management includes the following contents:

1. Issuing and organizing the implementation of the legal normative documents on labour;

2. Monitoring, making statistics and providing information about supply and demand and labour supply and demand volatility; making decision on policies, planning, human resource planning, job training, skills development, building of the frame of the national vocational level, distribution and use of social employees. Specifying the list of the trades that only employ the employees who have been trained the trade or have the certificate of national vocational skills;

3. Organizing and conducting scientific research on labour, statistics, information on labour and labour market, living standards and incomes of the employees;

4. Developing the mechanisms and institutions to support the development of the harmonious, stable and progressive labour relations;

5. Inspecting, examining and settling complaints and denunciations and handling legal violations on labour; settling labour disputes in accordance with the law;

6. Implementing the nternational cooperation on labour

Article 236. State management competence on labour

1. The Government has unified the State management over the labour in the country.

2. The Ministry of Labour - Invalids and Social Affairs is responsible before the Government for implementation of the State management over labour.

The Ministries, ministerial-level agencies to the extent of their duties and power shall implement and coordinate with the Ministry of Labour - Invalids and Social Affairs in the State management over the labour.

3. The People's Committees at all levels shall implement the State management over the labour in their respective localities.

Chapter XVI

INSPECTION OF LABOUR AND SANCTION OF LEGAL VIOLATION ON LABOUR

Article 237. Responsibilities of the state inspector on labour

The inspector Ministry of Labour - Invalids and Social Affairs and the inspector of Service of Labour - Invalids and Social Affairs have the following main tasks:

1. Inspecting the compliance of provisions of the law on labour;

2. Investigating occupational accidents and violations on labour safety and hygiene;

3. Making guidance on the application of the the system of technical standards and regulations on labour conditions, labour safety and hygiene;

4. Settling complaints and denunciation on labour as prescribed by the law;

5. Handling under the competence and requesting the competent agencies to handle violations of labour laws.

Article 238. Labour inspection

1. The inspector Ministry of Labour - Invalids and Social Affairs and the inspector of Service of Labour - Invalids and Social Affairs shall execute the specialised inspection function on labour.

2. The inspection of labour safety and hygiene in the area of radioactivity, exploration, oil and gas extraction, means of railway, waterway, road and air transportion and other units of the armed forces shall be implemented by the state management agency in that area in cooperation with the specialized inspection on labour.

Article 239. Handling violations in the area of labour

Those who have acts of violation of the provisions of this Code, depending on the nature and seriousness of their violations, they shall be disciplined, and administratively sanctioned or prosecuted for criminal liability; if causing damage they must make compensation as prescribed by law.

Chapter XVII

IMPLEMENTATION PROVISION

Article 240. Effect of the Labour Code

1. This Code shall take effect from 01 May 2013.

The Labour Code dated 23 June 1994, the Law amending and supplementing a number of articles of the Labour Code No. 35/2002/QH10, the Law amending and supplementing a number of the Labour Code No. 74/2006 / QH11 and the Law amending and supplementing a number of articles of the Labour Code No.84/2007/QH11 that shall be expired from the date this Code takes effect.

2. From the date this Code takes effect:

a) The labour contracts, collective labour agreements, other legal agreements already concluded and the agreements more favorable to the employee than the provisions of this Code shall continue to be performed; the agreements inconsistent with the provisions of the Code must be amended and supplemented;

b) The stipulation on the time of enjoyment of the policies when giving birth in the Social Insurance Law No. 71/2006/QH11 shall comply with the provisions of this Code.

The female employee on maternity leave before the effective date of this Code, is still in the time of maternity leave to May 1, 2013 as prescribed in the Law on social insurance No. 71/2006/QH11, the time of enjoyment of the policies when giving birth complies with the provisions of this Code.

3. The labour regime for cadres, civil servants, officer and the person in the armed forces of the People's Army, People’s public security and other social organizations and cooperative members stipulated by the other legal documents but depending on the object, a number of provisions in this Code shall be applied. The Government has issued the specific salary policies applicable to cadres, civil servants, officer and the person in the armed forces of the People's Army and People’s public security.

Article 241. Effect for areas where less than 10 employees employed

The employer who employs less than 10 employees must implement the provisions of this Code, but is reduced and exempted a number of standards and procedures prescribed by the Government.

Article 242. Detailed regulations and guidance of execution

The Government and the competent authorities shall stipulate in detail and make guidance of the implementation of articles and clauses in the Code.

This Code is adopted by the National Assembly of the Socialist Republic of Vietnam, term XIII, 3rd session on June 18, 2012.

CHAIRMAN OF NATIONAL ASSEMBLY

Nguyen Sinh Hung

This translation for reference only, if any issue occured, any cases must be complied with Vietnamese version

부록 4

해외진출기업 OECD 다국적기업 가이드라인 국내 연락사무소(NCP) 활용지원

[부록 4]

해외진출기업 OECD 다국적기업 가이드라인 국내연락사무소(NCP) 활용지원

OECD 다국적기업 가이드라인의 실효성을 확보하기 위하여 각 국가별로 설치된 국내연락사무소(NCP)의 사무국을 대한상사중재원 내에 두고, 가이드라인의 홍보 및 교육에 관한 일반 사항, 가이드라인 위반 사건의 조정을 위한 사전 조사 등을 시행

가. OECD 다국적기업 가이드라인의 개념

○ OECD 다국적기업 가이드라인(The OECD Guidelines for Multinational Enterprise)이란 OECD가 다국적기업들이 활동하고 있는 국가의 정책 및 그 사회와 조화를 이루어 활동하도록 보장하고 경제 · 사회 및 환경적 측면 등에서 미치는 긍정적인 영향력을 높이고, 부정적 영향을 최소화 할 수 있도록 다국적기업의 모범적인 행동규범을 제시한 것으로서 책임 있는 기업행동에 관한 원칙과 기준을 의미함. 즉, 가이드라인은 법적 구속력은 없으나 회원국 공동의 명의로 다국적기업에 대해 일정한 사회적 책임을 부여하는 국제규범임

○ 가이드라인 수락국가 명단 (44개국, 2013년 6월 현재)

- 한국, 그리스, 네덜란드, 노르웨이, 뉴질랜드, 덴마크, 독일, 라트비아, 루마니아, 룩셈부르크, 리투아니아, 멕시코, 모로코, 미국, 벨기에, 브라질, 스웨덴, 스위스, 스페인, 슬로바키아, 슬로베니아, 아르헨티나, 아이슬란드, 아일랜드, 에스토니아, 영국, 오스트리아, 이스라엘, 이집트, 이탈리아, 일본, 체코, 칠레, 캐나다, 콜롬비아, 터키, 튀니지, 페루, 포르투갈, 폴란드, 프랑스, 핀란드, 헝가리, 호주

나. OECD 다국적기업 가이드라인의 주요 내용

- 가이드라인은 노사관계, 환경, 정보공개, 경쟁, 조세, 과학기술, 뇌물방지, 소비자보호 등 광범위한 기업윤리 분야를 포괄하며 다음과 같은 항목으로 구성되어 있습니다.
  개념 및 원칙 / 일반 정책 / 정보공개 / 인권 / 고용 및 노사관계 / 환경 / 뇌물공여, 뇌물청탁 및 강요 방지 / 소비자 보호 / 과학 및 기술 / 경쟁 / 조세

○ 정보공개 : 기업의 활동, 구조, 재무상태 및 실적에 관한 정보를 정기적으로 공개

○ 고용 및 노사관계 : 근로자의 권리 존중, 고용조건 합의에 있어 적극적인 태도로 협상, 아동노동 및 강제노역 금지에 기여, 인종, 피부색깔, 성별, 종교, 정치적 견해, 사회적 신분을 이유로 한 근로자 차별 금지 등

○ 환경 : 기업활동이 환경에 미치는 영향에 관한 정보의 수집 · 평가, 환경개선 목표의 설정 등을 포함한 환경경영시스템 수립 및 유지

○ 기타 뇌물방지, 소비자 이익, 과학 및 기술 등

다. 국내연락사무소(National Contact Point : NCP)의 역할

OECD 이사회는 가이드라인의 실효성을 확보하기 위하여 'OECD 다국적기업 가이드라인 이행절차에 관한 이사회 결정'을 채택하였고, 이에 따라 가이드라인을 수락한 국가는 가이드라인 이행과 관련된 업무를 담당할 국내연락사무소(이하 NCP)를 설치하게 됨

이에 따라 우리나라는 OECD 이사회 결정에 따라 2001년 'OECD 다국적기업 가이드라인 이행을 위한 국내 연락사무소(NCP) 운영규정'을 제정하고 NCP를 설치 및 운영하고 있음

○ 홍보 및 인식제고 : NCP는 가이드라인의 원문, 한국어 번역본 등 자료를 제공하고, 기업계, 노동 · 환경단체 등 잠재적 이해관계자들의 가이드라인에 대한 인식 제고

○ 가이드라인 이행 관련 분쟁의 해결 : 가이드라인이 비구속적이고 자발적 규범이지만 이해관계자는 다국적기업의 이행여부에 대한 이의제기를 할 수 있고, NCP는 이의제기 사안에 대해 검토하고 문제해결을 지원함

○ 외국 NCP와의 협력 및 OECD 보고 : 제기된 문제의 해결을 위해 외국 NCP와 협력하고 매년 OECD에 활동상황을 보고하고, OECD는 각국의 가이드라인 이행상황을 검토

라. 다국적기업의 활동에 대한 이의제기 및 처리 절차

○ 이의제기 : 다국적기업, 근로자, NGO 등 다국적기업 가이드라인과 관련된 이해관계자이면 누구나 NCP에 이의제기를 할 수 있음. 신청인의 신상정보, 해당 다국적기업의 구체적인 행위내용 및 입증자료, 위반하였다고 판단되는 가이드라인의 관련조항 및 위반내용 등이 포함한 서면신청서를 한국 NCP 사무국에 제출

○ 1차 평가 : 제출된 정보들에 대하여 심사를 한 후 심도 있는 심사를 받을 필요가 있는 것인지에 대한 평가를 하고 신청서가 접수된 날로부터 90일 이내에 추가 절차 진행 여부를 당사자들에게 알리고 홈페이지 등을 통해 공표

○ 쟁점 해결을 위한 주선 제공 : 당사자들이 쟁점을 해결하도록 지원하기 위해 주선을 제공. 이를 위하여 NCP는 당사자들과 협의하고, 필요한 경우 기업단체, 노동단체, 비정부기구 또는 관계 전문가 등의 자문을 구할 수 있음

○ 가이드라인의 이행에 관한 선언 및 권고 : 제기된 쟁점에 대해 관련 당사자 간 합의에 도달하지 못한 경우, 가이드라인의 이행과 관련된 당사자들의 주장 내용을 공표하고, 필요한 경우 NCP 의결을 거쳐 당사자에게 적절한 권고를 함

•한국NCP사무국 : 전화 (02)551-2022, 팩스 (02)551-2113
※ 홈페이지 : www.ncp.or.kr

참고문헌

o 한국무역보험공사, 리스크분석부 국별산업조사팀, 2014.2, 베트남 정치·경제동향

o 한국의 수출입은행, 2013.7. 베트남 국가신용도 평가리포트

o 기획투자부 해외투자국(하노이), 2013, 베트남 내 외국투자 현황

o ILO Followship Workshop Vietnam Country Report 2013

o ILO Followship Workshop Vietnam Country Report 2014

o 노사발전재단, 2014.4, 베트남 노동법령집(2014)

o 한국산업안전보건공단, 2010.2, 베트남 산업안전보건제도 및 재해예방활동

o 한국산업안전보건공단, 2011. 5. 개도국진출기업을 위한 산업안전보건제도(베트남편)

o Vietnam National Assembly, 2012.6.15, Law No. 10/2012/QH13

o MOLISA, 2012.4.22, CIRCULAR ON ISSUING "NATIONAL TECHNICAL REGULATION ON OCCUPATIONAL SAFE FOR ELECTRIC LIFT"(No.08/2011/TT-BLDTBXH)

o MOLISA, 2013.10.18, Circular No. 25/2013/TT-BLDTBXH dated October 18, 2013 of the Ministry of Labor, War Invalids and Social Affairs guiding the implementation of feeding-up allowance for workers in harmful or dangerous environments

o MOLISA, 2014.3.6, Circular No. 05/2014/TT-BLDTBXH dated March 6, 2014 of the Ministry of Labor, War Invalids and Social Affairs promulgating list of machines, equipment and supplies having strict requirement on labor safety

o MOLISA, 2014.2.12, Circular No. 04/2014/TT-BLDTBXH dated February 12, 2014 of the Ministry of Labor, War Invalids and Social Affairs guiding the implementation of regulations on personal protective equipment

o The Vietnam Government, 2012.12.04, DECREE(No.103/2012/ND-CP) ON STIPULATING REGION-BASED MINIMUM WAGE LEVELS FOR LABOURERS WORKING FOR COMPANIES, BUSINESSES, COOPERATIVES, COOPERATIVE GROUPS, FARMS, HOUSEHOLDS, INDIVIDUALS AND AGENCIES, ORGANIZATIONS EMPLOYING LABOURERS

o MOLISA, 2012.5.21, 산업재해 신고·조사·통계·보고에 관한 시행규칙 (No.12/2012/TTLT-BLĐTBXH-BYT)

o Vietnam Government, 2013.5.10, 노동법 상의 근로시간·휴식시간 및 노동안전·노동위생에 관한 세부규정(No. 45/2013/NĐ-CP)

o Vietnam Government, 2013.8.22, 노동안전 및 위생 분야 규정위반에 관한 행정처벌 (발췌)(No.95/2013/NĐ-CP)

o MOLISA, MOH, 2011.1.10, 노동기관의 노동안전 및 위생에 관한 노동보훈사회부와 보건부 간의 부처간 시행규칙(No. 01/2011/TTLT-BLĐTBXH-BYT)

o MOH,2011.6.6, 노동위생·근로자건강·직업병 관리에 관한 안내(No. 192011/TT-BYT)

o MOH,2000.04.28, 중소기업근로자 건강관리에 대한 보건부의 2000년 4월 28일자 시행규칙(No. 09/2000/TT-BYT)

o MOLISA, 2012.4, National Program on Occupational Safety and Occupational Health in period of 2011-2015

해외진출기업을 위한
산업안전보건제도

베트남 편(개정판)

■ 발 행 일 : 2014년 7월 발행

■ 발 행 인 : 안전보건공단 이사장 백 헌 기

■ 발 행 처 : 한국산업안전보건공단

■ 등 록 번 호 : 2014-협력지원실-484 (등록일 : 2014년 7월 14일)

■ 주 소 : 울산광역시 중구 종가로 400(북정동)

■ 전 화 : (052) 703-0744

■ 팩 스 : (052) 703-0326

■ 인 쇄 : 2014년 7월 인쇄

※ 당 공단의 승인 없이 무단 복제를 금합니다. [비매품]

2014-협력지원실-484