개발도상국 진출기업을 위한

산업안전보건제도

<Vietnam>

2011. 5

한국산업안전보건공단
KOREA OCCUPATIONAL SAFETY & HEALTH AGENCY

목 차

① 산업안전보건제도 1

가. 산업재해 ······ 2
나. 안전인증·검사제도 ······ 6
다. 위험성평가 제도 ······ 9
라. 직업병 등 관련제도 ······ 10

② 기타관련제도 13

가. 최소임금제도 ······ 13
나. 노사분규현황 ······ 14
다. 여성근로자 신고제도 ······ 15
라. 벌금제도 ······ 15

③ 일반사항 20

가. 행정기관 연락처 ······ 25
나. 웹사이트 주소록 ······ 27

④ 기타 29

가. 베트남 일반현황 ······ 29
나. 베트남 경제현황 및 교역량 ······ 30
다. 베트남 투자현황 ······ 31

【첨부 1】 산업재해 발생 신고서 양식
【첨부 2】 여성근로자 수 신고서 양식
【첨부 3】 산업안전보건과 관련된 주요규정 전문 각 1부 끝

개발도상국 진출기업을 위한

산업안전보건제도

베트남편

1. 산업안전보건제도
2. 기타관련제도
3. 일반사항
4. 기타

1 산업안전보건제도

○ 베트남에는 산업안전보건법이 있습니까?

베트남에 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.

○ 산업안전과 산업위생과 관련된 노동법은 구체적으로 어떤 내용입니까?

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.

노동법 중 산업안전보건과 관련된 법조항 및 시행령에 대한 전문은 【첨부 3】을 참조하시기 바랍니다.

○ 베트남에서도 의무적으로 안전보건관리책임자를 두어야 하나요?

노동법 100조에 의하면 ‘사용자는 노동재해를 일으키거나 일어날지도 모르는 유해인자가 존재하는 작업장에서 안전사고나 재해가 발생할 경우 적시에 구제할 수 있도록 기술, 의료수단 및 적절한 보호장치를 구비하여야 한다’라고 규정하고 있으며 동법에 의거하여 근로자 수가 300인을 초과하고 1000인 미만인 경우 안전보건관리책임자를 의무적으로 1명 두도록 되어 있습니다. 아울러 300인을 초과하고 500인 미만인 사업장으로 위험요소가 많은 사업장의 경우 의사와 간호사를 각 각 1명씩 두어야 합니다.

가 산업재해

○ 베트남에서 발생하는 산업재해는 주로 어떤 업종 또는 작업에서 발생합니까?

베트남 노동보훈사회부(Ministry of labour, Invalids and Social Affairs, MOLISA, 우리나라 노동부와 같은 역할 수행)의 산업안전국(Bureau for Safe Work) 발표에 의하면, 산업재해는 점차 증가하고 있으며, 특히 Ho Chi Minh city, Quang Ninh, Dong Nai 및 Binh Duong 같은 공업지역에서 조립, 건설, 광업, 건설 자재 및 기계로 산업 분야에서 많이 발생하는 것으로 되어 있습니다.

산업재해 발생 현황, 2005-2009

구 분	2005년	2006년	2007년	2008년	2009년
재해발생건수(건)	4,050	5,881	5,951	5,836	6,250
재해자수(명)	4,164	6,088	6,337	6,047	6,421
사망발생건수(건)	443	505	505	508	507
사망자수(명)	473	536	621	573	550

※ Source : Labour and Social Trends (ILO/MOLISA) 2009/10

2010년 현재 재해자수는 년간 20명으로 감전에 의한 사고가 가장 많이 발생하고 있으며 산업분야별 산업재해 현황은 다음과 같습니다.

산업분야별 산업재해 현황(2005-2007)

단위 : 명

구 분	2005년	2006년	2007년	계
건 설	172	174	276	817
전기조립, 수리	68	55	94	370
광산	38	91	89	287
안전작업을 요하는 기계	28	40	59	162
기 타	167	176	103	1,082
계	473	536	621	2,718

※ Source : Labour and Social Trends (ILO/MOLISA) 2009/10

○ 베트남에서 규정하고 있는 산업재해는 무엇입니까?

노동법 105조에 따라 산업재해는 “작업도중이나 작업 및 근로의무와 밀접한 관련이 있는 일 또는 근로 활동 수행 시 종업원의 신체부위 또는 기능을 손상시키거나 죽음을 초래한 사고“를 말한다고 정의되어 있습니다.

○ 사업장내에서 산업재해가 발생하면 어떻게 하여야 합니까?

모든 산업재해는 사업주, 동료 또는 목격자에 의하여 바로 보고하여야 합니다.

사망재해(fatal accident) 또는 심각한 재해(serious one)인 경우에는 사업주는 반드시 사고가 발생한 지역의 지방노동관서(Provincial Department of Labour, Invalids and Social Affairs, DoLISA), 경찰서와 지역관공서(its direct administration agency)에 보고하여야 하며 치료 중 또는 재발하여 사망한 경우에 사업주는 지방노동관서 감독관에게 즉각 보고하여야 합니다.

일반 산업재해기록은 재해발생 이후 5일 이내(Within 5 working days)에 작성하여 지방노동관서에 제출하시면 됩니다.
이외, 사업주는 매 6개월 마다 연례적으로 【별첨 1】산업재해 현황 보고서양식을 작성하여 관할 지방 노동관서(DoLISA) 및 지방감독기관에 7월 5일, 1월 10일 전에 보고해야합니다. 보고될 때 사용되는 언어는 영어와 베트남어만 허용됩니다.

만약, 재해가 발생하지 않았다면, 무재해(no occupational accident)를 명기하여 제출하여야 합니다.

○ 사업장내에서 산업재해가 발생하면 어디에 신고를 하여야 합니까?

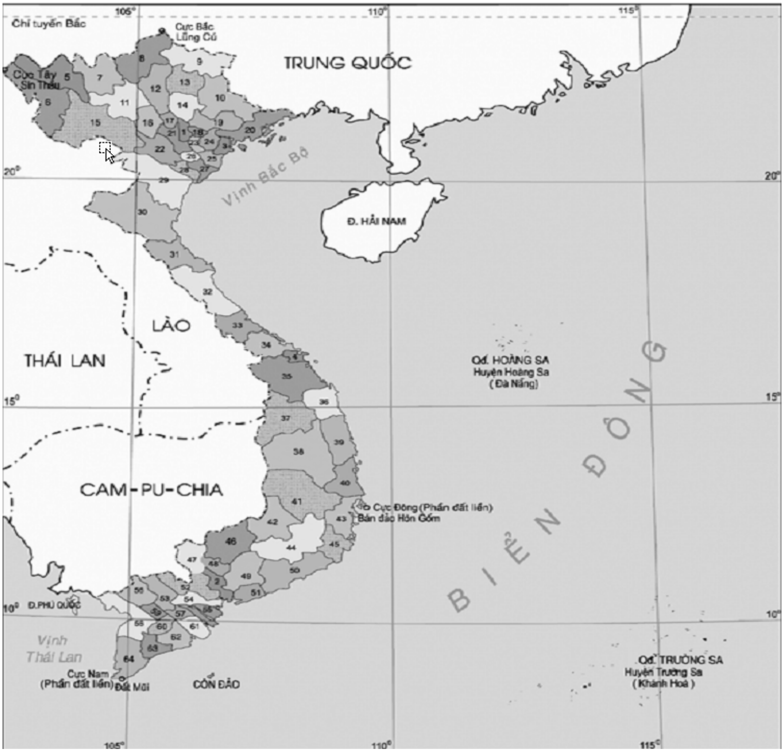
사망재해(fatal accident) 또는 심각한 재해(serious one)인 경우에는 사업주는 반드시 사고가 발생한 지역의 지방노동관서(Provincial Department of Labour, Invalids and Social Affairs, DoLISA), 경찰서와 지역관공서(its direct administration agency)에 보고하여야 하며 산업재해가 발생한 경우 노동보훈사회부와 보건부

그리고 베트남 노동조합총연맹의 안내에 따라 조사를 조직 실시하며 단위사업장 노동조합집행위원회 도는 임시노동 집행위원회의 대표도 참석을 하여야 합니다. 베트남은 4개의 특별시와 60개의 성(Province)으로 행정구역이 다음과 같이 구분되어 있습니다.

번호	시, 성	번호	시, 성	번호	시, 성
1	Ha Noi City	11	Yen Bai	21	Ha Tay
2	Ho Chi Minh City	12	Tuyen Quang	22	Hoa Binh
3	Hai Phong City	13	Bac Kan	23	Hung Yen
4	Da Nang City	14	Thai Nguyen	24	Hai Duong
5	Lai Chau	15	Son La	25	Thai Binh
6	Dien Bien	16	Phu Tho	26	Ha Nam
7	Lao Cai	17	Vinh Phuc	27	Nam Dinh
8	Ha Giang	18	Bac Ninh	28	Ninh Binh
9	Cao Bang	19	Bac Giang	29	Thanh Hoa
10	Lang Son	20	Quang Ninh	30	Nghe An

번호	시, 성	번호	시, 성	번호	시, 성
31	Ha Tinh	43	Khanh Hoa	55	Ben Tre
32	Quang binh	44	Lam Dong	56	An Giang
33	Quang Tri	45	Ninh Thuan	57	Vinh Long
34	Thua Thien - Hue	46	Binh Phuoc	58	Kien Giang
35	Quang Nam	47	Tay Ninh	59	Can Tho City
36	Quang Ngai	48	Binh Duong	60	Hau Giang
37	Kon Tum	49	Dong Nai	61	Tra Vinh
38	Gia Lai	50	Binh Thuan	62	Soc Trang
39	Binh Dinh	51	Ba Ria - Vung Tau	63	Bac Lieu
40	Phu Yen	52	Long An	64	Ca Mau
41	Dak Lak	53	Dong Thap		
42	Dak Nong	54	Tien Giang		

관련 부서의 주요연락처는 산업안전보건행정기관 연락처를 참조하시기 바랍니다.



○ 사업장내에서 근로자가 산업재해가 발생한 경우 사업자를 위하여 산재보상보험법에 따른 보험가입제도가 있습니까?

산업재해 및 직업병에 대한 산재보상기금은 없으며 사업주가 진료비 전액과 진료기간의 급여를 100% 지급하여야 합니다.

5%의 이상의 장애가 남으면 보상을 해야 하는데, 사업주의 책임이 있으면 최소 1.5개월(5-10%)에서 29.5 개월(80%)의 평균급여를 지급해야 하고 사업주의 책임이 없으면 이것의 40% 즉 0.6개월(5-10%)에서 11.8 개월치를 지급하여야 합니다.

81% 이상의 장애가 있거나 사망한 경우에는 사업주의 책임이 있으면 30개월 치의 평균급여, 사업주의 책임이 없으면 12개월치의 평균급여를 지급하여야 합니다. 이것은 최소기준이므로 이 보다 많은 금액을 보상할 것을 권장하고 있습니다.

직업병인 경우에는 사망하거나, 작업전환하거나 퇴직을 하는 경우에는 그 때까지의 장애를 평가하여 장애에 대해 일시금을 지급하여야 합니다. 향후 추가 장애가 발생하면 차액만큼을 지급하여야 하며 사업주는 사업장에 적을 두고 진료를 받는 한은 진료비와 휴업급여를 지급해야합니다. 사업장을 그만두고 다른 사업장으로 옮기면 원 사업주는 더 이상 책임을 지지 않고 사회보장에서 일반질병과 같이 진료비와 휴업급여를 지급합니다.

40세가 넘는 여성 근로자에게 진폐증이 발견되면 같은 일을 하는 것을 허용하지 않으며 반드시 작업전환을 해야 합니다.

나 안전인증·검사제도

○ 베트남에서 수출품을 포함하여 허가, 인증 또는 검사를 받아야 할 품목이 있습니까?

노동법 96조 제2조에 의거하여 "기계, 설비, 자재, 에너지, 전력, 화학제품, 농약, 제초제, 살충제를 생산・사용・보관・수송하는 경우 또는 기술의 변경과 더불어 신기술을 수입하도록 하는 경우에는 산업안전 및 위생의 기준에 따라 행해져야 하며 엄격한 기준의 산업안전 및 위생이 요구되는 기계설비자재물품등은 정부의 관계규정에 따라 등록되고 검사되어야 한다"고 규정하고 있습니다.

산업안전규정(1995.1.20,제6호/CP,수상령)에 따라 근로안전과 위생이 엄격히 요구되는 기계류・장비・원자재・물질은 아래와 같으며 동 설비 또는 보호구에 대하여 수출 또는 제조 시에 인증을 받으셔야 합니다.

1. 증기의 표준운전압력이 0.7 Bar인 보일러(과열기 및 열보일러 포함) (TCVN 6004:1995)
2. 온도가 115℃이상인 가열물을 이용하여 물을 가열하기 위해 사용되는 보일러 (분류기준 TCVN 6004:1995)
3. 증기의 표준운전압력이 0.7Bar 이상인 보일러(TCVN 6153:1996)
4. 표준운전압력이 0.7Bar 이상인 액화가스, 액체 또는 0.7Bar 이상의 공기압을 사용하여 개방이 가능한 파우더형태의 고체를 저장하는 탱크 및 용기(TCVN 6153:1996)
5. 공조설비(물, 공기에 의한 것은 제외), Group 1의 냉매부하가 5kg이하, Group

2의 냉매부하가 2.5kg이하, Group3의 냉매를 사용하는 공조설비(냉매 부하는 제한없음)

6. Category I 및 Category II에서 배관 외경이 51mm이상, Category III 및 Category IV에서 배관 외경이 76mm이상인 증기, 온수 등의 배관(TCVN 6158,6159:1996)
7. 금속재질로 고정된 배관
8. 크레인 : Car crane, rubber wheel cranes, chain wheel cranes, rail cranes, pyramid cranes, console cranes, motor winch cranes, small cranes
9. 교량용 크레인 : rolling bridge cranes, hinge cranes
10. 천정크레인 : semi-bridge cranes, travelling cranes
11. 재료운반을 위한 윈치 호이스트, 승객운반을 위한 윈치 호이스트, 일을 수행하는데 사용하는 윈치 호이스트, 경사진 벽에서 사용하는 윈치 호이스트, 승객용 공중케이블 카
12. 전기식 로프 호이스트; 1000kg이상의 부하에서 수동식으로 작동되는 호이스트
13. 철로위에 설치되는 전기 케이블 카
14. 전기로 작동되는 윈치 호이스트, 경사진 바닥에 설치된 전기식 윈치, 승객용 리트프 테이블, 리프트 플랫폼
15. 수동식으로 작동되고 부하용량이 1000kg이상인 케이블
16. 재료를 운반하기 위해 사용되는 리프트, 승객과 재료를 동시에 운반하기 위하여 사용되는 리프트, 승객을 운반하기 위해 사용되는 리프트
17. 운전압력 0.7Bar이상의 압축가스, 액화가스, 용해가스를 보유한 용기(TCVN 6153:1996 과 ISO 1119-2002)
18. 토출가스, 액화가스, 용해가스를 제조하는데 사용하는 밸브 시스템
19. 여러종류의 엘리베이터
20. 승객용 에스칼레이터
21. 여러종류의 폭발물
22. 폭발장치(폭발물 기폭장치, 폭발물 전선 등)
23. 1000kg 이상의 부하를 가진 엔진에 의해 작동되는 포크 리프트 트럭 와 승객을 운반하기 위해 사용되는 자체추진력을 가진 포크 리프트 트럭
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)

또한, 노동법 제101조에 따라 “위험·유해업무를 하는 근로자는 개인 보호의복 및 장비를 공급받아야 한다. 사용자는 모든 개인 보호의복 및 장비에 대해 법이 규

정하는 품질기준을 준수해야 한다"라고 규정하고 있으며 개인 보호의복 및 장비를 수출하는 경우 베트남내에서 개인 보호의복 및 장비에 대한 인증을 받아야 합니다.

1998-10/TT-BLDTBXH에 따른 개인 보호의복 및 장비는 아래와 같습니다.

1. 안전모
2. 보안경 및 보안면
3. 귀마개 및 귀덮개
4. 호흡용 보호구
5. 안전화 및 안전장갑
6. 보호복 및 방열복
7. 안전대
8. 감전방지용 기구, 장갑, 부츠

○ 베트남에서 수출품을 포함하여 허가, 인증 또는 검사를 받아야 한다면 어디에다 신청을 하여야 합니까?

제품에 대한 품질 보증, 인증은 과학기술부(Ministry of Science and Technology, MOST)에서 다음절차에 따라 수행되며,
일반상품에 대한 인증마크는 a)와 같고 안전인증검사제도에서와 같은 규제에 따른 기술규제 인증마크는 b)와 같은 마크를 부착하여야 합니다.

PRODUCT STANDARD CERTIFICATION MARK

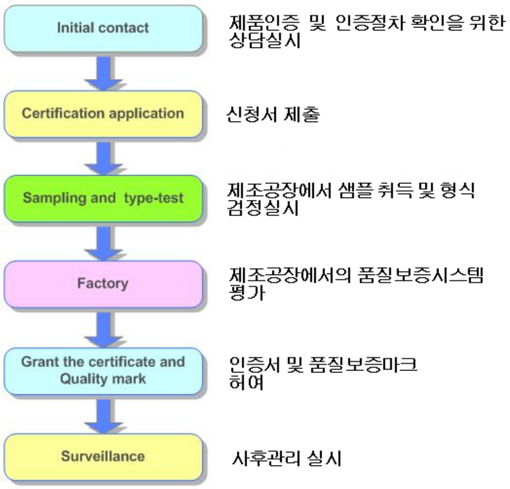
a) 제품표준인증마크

TECHNICAL REGULATION MARK

b) 기술규제인증마크

수수료, 샘플 수 등 자세한 내용은 홈페이지(www3.quatest3.com.vn.)를 참조하시기 바랍니다.

품질보증 및 제품 인증절차



사업장내에 설치 및 사용 중인 기계류・장비 ・원자재 ・물질은 각 성(Province)의 노동보훈사회부(MOLISA)의 검사부(Inspectorate)에서 수행합니다.

자세한 사항은 http://www.molisa.gov.vn을 참조하기 바랍니다.

다 위험성평가

○ 베트남에 제조공장을 설립할 때 공장에 설치된 기계, 전기, 화재등의 안전을 위하여 공장의 위험성평가를 해야 합니까?

산업부(Ministry of Industry and Trade)에서는 광산업에 대하여 2010년 12월 29일자로 모든 투자기업들은 매년 산업안전보건계획을 수립하도록 하는 내용이 포함된 Circular No. 03/2011/TT-BCT 규정을 공표하였습니다.

주요내용으로는

1. "위험 관리"는 모든 활동단계에서의 작업 기계, 장비, 생산라인, 생산 기술에 대하여 평가, 분석등 모든 잠재적인 위험을 확실하게 나타내기 위한 기술적인 측정 및 관리 응용프로그램 임

2. “위험성 평가”의 목적은 위험 허용 수준과 승인 목표에 기초하여 잠재적인 위험을 평가하여 수용 가능한 조치와 합리적인 수준으로 위험을 줄이는 것임
3. “위험 수준 평가”는 일련의 손실가능성을 기초로 확인된 위험평가 임
4. 모든 기업은 안전한 작업을 위해 안전설계, 화재예방을 위한 장비 및 투자를 기본내용으로 하는 산업안전보건계획(OSH Plan)을 매년 수립하여야 함
5. 기계설계, 야금, 전기, 신생에너지, 재생에너지, 석유 및 가스, 화학제품, 산업용 폭발물, 광산 및 용수 가공, 소비산업, 음식산업 및 가공산업분야에서 무역 및 제품을 생산하는 기업들은 다음 내용을 포함하는 위험관리 계획을 수립하여야 함
   a) 위험 식별, 리스크 평가, 제어 및 위험을 최소화 대책.
   b) 정성적인 위험성 평가 또는 정량적인 위험성 평가 ; 정량적인 위험성평가에 대한 규정이 없다면 기업체들은 정성적인 평가를 채택할 수 있음
   c) 생산라인, 기계, 장비, 위험물질 등 모든 프로젝트에서 평가, 분석 및 결정된 분석 및 위험성 평가 보고서는 현장에 적용되는 규정에 의해 주기적으로 갱신하여야 하며 현장에 적용되는 규정이 없는 경우 적어도 3년에 1회 이상 갱신하여야 함
   d) 사고 전・후 기술, 기계, 장비, 규모, 생산현장이 변경된 기업체들은 기업의 변경 사항에 맞도록 위험 평가를 실시하여야 한다.

모든 업종으로 확대될 것으로 생각되나 아직까지 관련 시행규칙은 제정되지 않았습니다.

라 직업병

○ 베트남에서 법으로 규정하고 있는 직업병이 있습니까? 있다면 어떤 종류가 있습니까?

베트남에서 직업병과 관련된 예방업무는 보건부(Ministry of Health, MOH)에서 수행하고 있으며 2006년 4개의 직업병이 추가되어 현재 25가지를 직업병으로 규정하고 있습니다.

사업주는 매년 정기적으로 매 분기 또는 6개월 마다 사업장 근로자건강 결과를 지방 보건관청에 보고하여야 합니다.

No	업무상 질병	Legal document
1	Silicosis(진폐)	Circular No. 08/TTLB dated May 19th 1976
2	Asbestos(석면)	
3	Lead Poisoning(납 중독)	
4	Benzene and its coequals' poisoning (벤젠 및 유사 화합물 중독)	
5	Mercury and its compound poisoning (수은 및 유사 화합물 중독)	
6	Manganese and its compound poisoning (망간 및 유사 화합물 중독)	
7	X-ray and radio-active substances (x-레이 및 방사성물질)	
8	Occupational Deafness due to noise (소음에 따른 직업성 난청)	
9	Byssinosis(폐 질환)	Circular No. 29/TT-LB dated December 25th 1991
10	TNT Poisoning(Trinitrotoluene)(TNT 중독)	
11	Vibration(진동)	
12	Occupational sking discoloring(피부 변색)	
13	Skin ulcer, nose partition ulcer, dermatitis eczema (피부암, 궤양, 피부습진)	
14	Tuberculosis(결핵)	
15	Hepatitis(간염)	
16	Leptospirosis(렙토스피라증)	

No	업무상 질병	Legal document
17	Chronic Bronchitis(만성 기관지염)	Decision No. 167/BYT-QD dated February 4th 1997 by MOH
18	Arsenic and its compound poisoning (방향족 및 그 화합물 중독)	
19	Nicotine Poisoning(니코틴 중독)	
20	Agro-chemical poisoning(농업화학물질 중독)	
21	Chronic low blood pressure(만성적인 저혈압)	
22	Occupational bronchial asthma(직업적 기관지천식)	Directives No.27/QD-BYT dated September 21st 2006 by MOH
23	Occupational carbon monooxide contaminated disease (직업적 일산화탄소관련 질환)	
24	Occupational ile acne disease(직업적 여드름질환)	
25	Occupational ulcerative skin disease, occupational inflammation around the nails and occupational nail inflammation disease	

○ 베트남에서 직업병 사례가 있습니까? 있다면 어떤 종류가 있습니까?

베트남에서는 직업병의 높은 위험을 가진 사업장 중에서 10%를 선정하여 103,859명의 근로자에 대한 건강진단을 실시하여 2007년까지 23,872명의 직업병 사례가 보고되었습니다.

이 중 17,921명은 진폐증(silicosis cases)으로 전체의 74.5%차지하고 있으며 다음으로는 소음에 의한 난청질환으로 3,872명이 해당되어 16.2%를 차지하고 있습니다.

2 기타관련제도

가 최소임금제도

○ 베트남에서 근로자에게 지불해야 할 최소임금제도가 있습니까?

1992년에 개정된 노동법 제6장(임금) 제55조에 의거하여 시행령 107/2010/ND-CP (외국인투자기업 등의 베트남 직원 최저임금)와 시행령 108/2010/ND-CP(베트남 기업 등의 직원 최저임금)이 매년 발표, 상승되고 있으며 다음은 2011년 1월 1일부터 적용됩니다.

지 역	베트남 기업 최저 임금 (VND/월)	외국인투자기업 최저 임금 (VND/월)
I 지역 □ 하노이 내 지역 □ 호치민 내 지역	1,350,000 (2010년 현재980,000)	1,550,000 (2010년 현재1,340,000)
II 지역 □ 하노이 특정외곽 지역 (Dan Phuong, Dong Anh, Soc Son, Thanh Tri, Thuong Tin 등) □ 호치민 외곽 지역 □ 일부 성에 소속된 시와 특정지역	1,200,000 (2010년 현재880,000)	1,350,000 (2010년 현재1,190,000)
III 지역 □ 하노이 기타 지역 □ 각 성의 현 등의 지역	1,050,000 (2010년 현재810,000)	1,170,000 (2010년 현재1,040,000)
IV 지역 □ 다른 모든 지역 (즉, 기타 군, 시, 성)	830,000 (2010년 현재730,000)	1,100,000 (2010년 현재1,000,000)

일부 지역은 2011년 7월 1일부로 지역개편을 할 예정입니다. 그러므로 2011년 1월 1일부터 상기의 최저임금을 적용한 후, 2011년 7월1일 지역 개편에 따라 또 한번 최저임금이 조정될 예정입니다.

나 노사분규현황

○ 최근 동남아시아 지역에서 노사분규가 증가하고 있는데 베트남은 어떠합니까?

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 있으므로 베트남 문화에 대한 이해와 자주 변경되는 관련법 및 시행규칙에 대한 내용을 지속적으로 관리할 필요가 있습니다.

2000년부터 2008년까지 파업을 일으킨 사업장 수

년도	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Total	70	90	99	142	124	152	390	551	720
국영기업체	15	9	5	3	2	8	4	1	0
외국인 투자업체	35	55	65	104	92	105	287	438	584
국내 개인업체	17	26	29	35	30	39	99	112	136
Share of total (%)									
국영기업체	21.4	10.0	5.1	2.1	1.6	5.3	1.0	0.2	0.0
외국인 투자업체	54.3	61.1	65.7	73.2	74.2	69.1	73.6	79.5	81.1
국내 개인업체	24.3	28.9	29.3	24.6	24.2	25.7	25.4	20.3	18.9

※ Source: MOLISA, Report of the National Industrial Relations Committee.

다 여성근로자 신고제도

○ 베트남에는 여성근로자에 대한 관련 규정이 별도로 있습니까?

노동법 제10장 여성근로에 관한 특별규정이 제109조 ~ 제118조까지 규정되어 있으며 시행령 1996-23/CP, 수상령 및 1997-3/LDTBXH-TT, 노동보훈사회부령에 여성근로자 관련규정을 정하고 있습니다.

베트남은 여성근로자 다수고용업체에 대한 우대정책을 추진하고 있으며 다음 조건을 만족하는 경우 여성근로자 다수 고용 사업체로 인정받습니다.

1. 여성근로자를 10 ~ 100명 상시 고용하고 있는 기업으로서 그 기업의 상시 출근 총 근로자 수에 대한 여성근로자 수의 비가 50%이상일 때

2. 여성근로자를 100인이상 상시 고용하고 있는 기업으로서 그 기업의 상시 출근 총 근로자 수에 대한 여성근로자 수의 비가 30%이상일 때

○ 여성근로자에 대한 규정이 있는 경우 사업장은 어떤 내용을, 어디에 제출하여야 합니까?

여성근로자 다수고용업체로 인정받는 경우 국가고용기금으로부터 저리 자금대여를 받을 수 있으며 매년 11월 말까지 【붙임2】의 서류를 노동보훈사회부 각 지방노동관서로 2부를 제출하여 심사 확인을 받으시면 됩니다.

라 벌금제도

○ 산업안전보건제도와 관련하여 베트남에는 처벌 규정이 있습니까?

2010년 5월 6일 제정된 노동법 위반에 대한 행정처벌 규정(2010-47/ND_CP, 수상령)이 있으며 노동 안전 및 위생에 대한 벌금조항은 아래와 같습니다.

Ⅱ. 노동 안전, 노동 위생 관련 규정 위반

【제18조】 근로자에 대한 안전, 위생에 관한 설비 관련 규정 위반

1. 고용주가 장비를 갖추어 주었으나, 근로자가 개인 보호 장비를 사용하지 않거나, 장비를 목적에 맞지 않게 사용하는 경우, 근로자에게 경고 또는 200,000동에서 1,000,000동 사이의 벌금을 부과한다.

2. 근로자를 위한 개인 보호 장비를 충분히 갖추어 주지 않은 고용주에게 1,000,000동에서 5,000,000동의 벌금을 부과한다.

3. 다음과 같은 행위 중 한 가지를 한 고용주에게 5,000,000동에서 10,000,000동 사이의 벌금을 부과한다.

   a) 위험을 유발하는 기계, 설비가 있는곳에 안전 펜스를 설치하지 않는 행위, 또는 규정에 따라 유해한 요소, 위험한 요소가 있는 곳, 기계, 설비가 장치되어있는 곳과 작업장 등에 노동 안전에 대한 표지판을 설치해놓지 않는 행위.
   b) 위험요소가 있는 곳에 사고가 일어났을 시 적시에 대응하기 위해 기술, 의료 시설, 개인보호 장비를 갖추지 않는 행위.
   c) 유해하고 위험한 요소가 있는 작업장의 근로자를 위해 개인 보호 장비를 충분히 공급하지 않거나, 또는 공급은 하였으나 품질과 규격이 표준 기준에 도달하지 않는 경우.

4. 부정적 효과 극복 방법 : 이 조 2, 3 항을 위반 하였을 시, 고용주는 규정에 따라 근로자를 위해 기술장비, 의료장비, 개인 보호 장비 등을 반드시 갖추어야 한다.

【제19조】 근로자의 안전 건강 보장 관련 규정 위반

1. 다음과 같은 행위 중 한 가지를 행한 고용주에게 벌금을 부과한다.
위험, 유해 요소가 있는 작업을 하는 근로자를 위해 현물 보양 제도를 실현하지 않는 경우; 근로자의 직업병을 위해 건강검진을 실시하지 않는 경우, 근로자의 충분한 수대로 정기적으로 건강검진을 하지 않는 행위; 직업병에 걸린

근로자를 위해 정기적으로 건강검진과 치료를 하지 않거나 개별 건강 기록을 작성하지 않는 경우;

a) 위반대상이 근로자 1명에서 10명인 경우 : 300,000동에서 2,000,000동
b) 위반대상이 근로자 11명에서 50명인 경우 : 2,000,000동에서 5,000,000동
c) 위반대상이 근로자 51명에서 100명인 경우 : 5,000,000동에서 10,000,000동

d) 위반대상이 근로자 101명에서 500명인 경우 : 10,000,000동에서 15,000,000동
e) 위반대상이 근로자 500명이상인 경우 : 15,000,000동에서 20,000,000동

2. 다음과 같은 행위 중 한 가지를 위반한 고용주에게 5,000,000동에서 10,000,000동의 벌금을 부과한다.

a) 예방이 필요한 산재 가능성, 안전한 근무 방법 등에 대한 규정에 대해 근로자에게 조직 훈련, 안내, 통보 하지 않는 행위
b) 근로자를 위한 정기 건강 검진과 건강관리를 실시하지 않는 경우
c) 위험, 유해 요소가 있는 작업을 하는 근로자를 위한 소독 살균, 개인 위생 조치에 관한 규정들을 실현하지 않는 경우
d) 규정에 따라 유해 요소가 있는 작업장의 환경을 측정, 검사하지 않는 경우
e) 각 제도를 규정에 따라 실현하기 위해, 유해작업, 위험작업, 중히 어려운 작업으로 업종목록에 따라서 노동을 분류하지 않는 경우

3. 부정적 효과 극복 방법 :

a) 이 조 1항과 2항 a호, b호의 규정 위반 시 근로자에 대해 산재 가능성, 안전 방법에 관한 안내, 훈련을 하고 건강검진, 치료, 건강 기록부를 작성한다.
b) 이 조 1항을 위반 시 현행 시세에 따른 금액을 근로자에게 보상액만큼 현물로 반드시 배상해야 한다.

【제20조】 노동 위생, 노동 안전 기준 관련 규정 위반

1. 다음과 같은 행위 중 한 가지를 행한 고용주에게 5,000,000동에서 10,000,000동의 벌금을 부과한다.

a) 노동 안전 위생 표준에 따라서, 기계, 설비, 공장, 창고의 정기 점검 및 보수를 하지 않은 경우
b) 노동 위생, 노동 안전에 관련된 엄격한 요구가 필요한 물자, 설비와 기계 운송, 생산, 사용, 보관, 유지, 저장에 대한 노동 안전 기준 규범을 위반한 경우
c) 노동 위생, 노동 안전에 관련된 엄격한 요구가 필요한 각 종 기계, 설비, 물질에 대해 등록을 하지 않은 경우
d) 작업장에 대한 각 기준을 보장하지 않는 경우 또는, 그 기준을 정기적으로 검사, 측정 하지 않는 경우

2. 다음과 같은 행위 중 한 가지를 행한 고용주에게 15,000,000동에서20,000,000동의 벌금을 부과한다:

a) 노동 위생, 노동 안전에 대한 엄격한 요구가 필요한 물질, 기계, 설비를 저장, 유지, 보관, 사용, 생산을 위한 기반 신축 및 개조시 노동 안전 보장 방법에 관한 논증이 없는 경우
b) 노동 안전, 노동 위생에 관한 엄격한 요구가 필요한 기계, 설비, 물자, 각 종 물질에 대한 점검을 시행하지 않는 경우
c) 직업병, 산재의 위험이 있는 작업공간, 기계 설비에 대해 활동을 정지시키거나 극복 방법을 실현하지 않은 경우

3. 부정적 효과 극복 방법 :

a) 이 조 1항 b호, d호와 2항 a호의 규정을 위반 한 경우 노동 안전과 노동 위생을 보장하는 방법 실현; 안전 기준과 각 규범 실현을 강제함
b) 노동보훈사회부에 의해 공포된 목록에 따라 노동 안전 기준을 보장하지 않는 기계, 설비에 대해 수리를 강제함
c) 이 조 1항 c호의 규정 위반시 노동 안전, 노동 위생에 관한 엄격한 요구가 필요한 각종 기계, 설비, 물질을 관할 기관에 등록할 것을 강제함

【제21조】 산재, 직업병 관련 규정 위반

1. 다음과 같은 행위를 한 고용주에게 300,000동에서3,000,000동의 벌금을 부과한다.

a) 의학감정회의 결론에 따라 직업병에 걸리거나 산재를 당한 근로자에게 적합한 작업 배치 관련 규정을 시행하지 않은 경우
b) 직업병에 걸리거나 산재를 당한 근로자에 대해 응급조치와 구조를 할 때부터 치료를 마칠 때까지 의료비를 결제하지 않은 경우
c) 수정 노동법률 제107조 2, 3항에 규정된 직업병에 걸리거나 산재를 당한 근로자에게 지원이나 보상을 시행하지 않은 경우

2. 산재, 직업병에 관해서 조사하지 않거나, 보고, 통계를 내지 않거나, 또는 사실과는 다르게 보고경우; 규정에 따라 산재, 직업병의 건수의 정기보고 통계를 내지 않는 고용주에게는 2,000,000동에서 5,000,000동의 벌금을 부과한다.

3. 부정적 효과 극복 방법 : 이 조 1항 b호, c호를 위반 하는 경우 근로자에게 손해 보상을 해야 한다.

○ 산업안전보건관련 규정에 대하여 어떤 기관이 현장에서 감독하며 감독기관의 또는 처벌받은 업체가 있습니까?

우리나라 고용노동부와 유사기능을 갖고 있는 노동보훈사회부(Ministry of Labour Invalids, Social and Affairs, MOLISA)의 Labour Inspectorate에서 수행하며 그 기능과 역할은 2003년 10월 9일 제정된 시행령 2003-1118/QD-BLDTBXH에 자세히 명시되어 있습니다.

주요업무에 대하여 간단히 기술하면 다음과 같습니다.
(가) 노동법, 산업안전보건 규정에 의한 감독업무 수행
(나) 노동법 및 산업위생 규범(occupational hygiene standards)위반에 대한 보고서 작성 및 조사 및 산업재해 통계 작성
(다) 산업안전보건 기준의 적용, 안내, 개발에 참여
(라) 법에 의거 노동과 관련된 불평, 비난 조정 등

MOLISA Labour Inspectorate에서 ILO에 보고한 자료에 따르면 2009년도 기준으로 2,610개 사업장에 대한 감독을 수행하여 사업장 당 5건의 위반건수가 적발되어 행정조치된 건수는 0.25건으로 사업장당 6.52백만동의 벌금의 부과되었습니다.

3 일반사항

○ 베트남에서의 사업장 수 또는 현황을 알 수 있습니까?

사업장 수로는 도소매 및 자동차수리업, 제조업, 건설업등에 사업장 및 근로자 수가 집중되어 있음을 알 수 있으며 농업 및 임업에 종사하는 근로자수는 사업장 수와 달리 생계형 농민 등을 모두 집계하여 근로자수에 포함시킨 것으로 추정되어 농업 또는 임업에 종사하는 근로자가 전체 근로자의 약 50%에 이르고 있으므로 현재에도 농업 중심국임을 알 수 있습니다.

사업장 현황 및 근로자 수

번호	경제분야	사업장수	성장률(%)	근로자수
	계	155,771		44,668,800
1	농업 및 임업	1,151	105.40	21,950,400
2	어업	1,296	99.16	1,684,300
3	광업 및 채석업	1,692	123.59	431,200
4	제조업	31,057	11561	6,306,200
5	전기, 가스, 수도공급업	2,804	109.79	224,600
6	건설업	21,029	118.25	2,394,000
7	도・소매 및 자동차 수리업	61,525	117.18	5,371,900
8	음식・숙박업	6,062	118.49	830,900
9	운수・창고・통신업	9,858	128.11	1,221,700
10	금융대부업	1,494	85.81	220,100
11	금융중개업	15,219	137.73	866,900
12	과학활동 및 기술업	54	163.64	251,500
13	교육훈련	721	91.85	1,401,400
14	보건 및 사회복지사업	344	134.38	399,800
15	여가, 문화, 스포츠 활동	584	118.94	134,700
16	공동체, 사회 및 개인서비스 활동	881	129.94	979,200

※ Source : Labour and Social Trends (ILO/MOLISA) 2009/10

○ 베트남에서 사업장 설립 시 저촉되는 노동법규는 어떤 것이 있습니까?

2002년에 개정된 노동법은 제1장부터 제17장으로 구성되어 있고 25개의 시행령(Decrees)있으며 그 하위 규정으로 시행규칙(Joint circulars) 및 고시(Directives)로 구성되어 있습니다.

구 분	주 요 내 용
전문	노동법의 목적과 기본정신
제1장 총칙 (제1조～제12조)	적용범위, 강제근로 및 폭행금지 등 기본적 인권보장, 근로연령, 근로자의 권리 의무, 사업주의 권리 의무, 노사관계 기본원칙, 국가의 노동정책 방향 등
제2장 고용 (제13조～제19조)	국가 고용정책 및 고용창출 의무, 직업선택권, 고용서비스조직 설립, 집단해고시 준수사항, 근로자 착취 및 불법모집 행위 금지 등
제3장 직업훈련 (제20조～제25조)	직업훈련 선택 및 실시권, 견습훈련, 훈련관련 부당 이익 추구 금지 등
제4장 근로계약 (제26조～제43조)	근로계약 체결방법, 내용, 시용계약, 전보원칙, 근로계약의 정지, 종료, 일방적 종료, 퇴직금, 체불임금 청산 등
제5장 단체협약 (제44～제54조)	단체협약의 효력, 체결방법, 유효기간 등
제6장 임금 (제55조～제67조)	임금의 결정원칙, 임금규모와 임금표 공표, 임금지급 원칙, 초과근로 수당, 휴업시 임금 보너스 지급, 가불 및 임금의 선지급
제7장 근로시간, 휴식 (제68조～제81조)	근로시간, 초과근로시간, 야간근로시간, 휴식, 휴일, 연차휴가, 사용의 유급휴가 등
제8장 취업규칙 및 손해배상 (제82조～제94조)	노동규칙 작성의무, 내용, 징계방법, 징계사유, 손해배상, 징계처분 부당시 조치사항 등
제9장 노동안전, 위생(제95조～제108조)	**사업주의 노동안전 대책의무, 직업병 방지대책, 노동재해 치료 및 보상 등**
제10장 여성근로에 관한 특별규정(제109조～제118조)	남녀 고용평등 원칙, 여성 적합 직업훈련 및 일자리 창출, 결혼 임신 등을 이유로 한 해고 금지, 여성 작업환경 개선, 출산휴가, 여성 편의시설, 임신 여성근로자 보호 등
제11장 미성년자 등 기타근로자에 관한 특별규정 (제119조~제139조)	미성년근로자, 고령근로자, 장애인근로자의 정의, 근로조건 및 보호조치 등, 고급 전문기술자의 근로계약 및 우대조치, 베트남 근로자 모집방법, 외국인 근로자의 노동허가, 해외취업, 가내근로 등
제12장 사회보험 (제140조~제152조)	적용사업장, 사회보험 혜택, 사회보험 수혜 요건, 사회보험 납부 및 재원
제13장 노동조합 (제153조~제156조)	노동조합의 설립 의무, 노동조합 인정 및 부당 대우 금지, 노조활동 지원사항 등
제14장 노동쟁의해결 (제157조～179조)	노동쟁의의 정의, 해결원칙, 개별 및 집단노동쟁의 해결절차, 파업권 및 행사 제한 등

구 분	주 요 내 용
제15장 노동에 대한 국가 관리 (제180조~제184조)	노동력 수급정책, 노사관계 정책 등 국가의 노동관리사항, 사업주의 노동력 사용, 변동, 중지사항 등 신고의무, 고용 임금 사회보험기록부 작성
제16장 국가의 근로감독/노동법 위반제재 (제185조~제195조)	근로감독의 실시, 근로감독관의 권한, 근로감독 조직의 설치 등
제17장 부칙 (제196조~제198조)	경과규정, 효력 발생시기 등

○ 2011년도에 개정 되거나 강화 예정인 법률이 있습니까?

□ **환경법**

2007년8월 30일에 재무부와 자원환경부가 함께 폐기물 수입과 관련된 조건, 허가, 절차 등의 구체적인 규정을 담은 시행규칙 02/2007/TTLT-BTC-BTNMT를 공표하였습니다.

2008년 12월 31일에는 자원환경부가 환경에 대한 국가 기준을 담은 결정문 16/2008/QD-BTNMT를 공표하였으며, 2009년 12월 31일 환경보호법규의 위반 처리에 대한 규정을 담은 시행령 11/2009/ND-CP을 공표하는 등 베트남 정부도 환경보호를 위해 강력하고 구속력 있는 법률의 제정과 시행을 하려는 추세입니다.

□ **기업법**

2006 년 7월 발효된 통합투자법 이전의 외국인 투자법과 시행령 24/2000/ND-CP에 따라 등록된 외국인투자회사는 시행령 101/2006/ND-CP의 제4조1항에 의거하여 외국자본에 대한 새로운 통합법인 투자법(Law on Investment)과 기업법(law on Enterprises)에 따라 재등록 할 수 있으며 현재 재등록은 2006년 7월 1일부터 5년간 가능하므로 재등록에 필요한 서류는 늦어도 2011년 상반기 중까지는 준비하여야 합니다.

□ **환경세에 관한 법률 개정안 공포**

Decree No. 57-2010-QH12 (2010년 11월 15일자)

베트남 정부는 2001년 12월 25일에 제정된 환경에 관한 법률 개정안을 2010

년 11월 15일자로 발표하였습니다.. 동 법률안은 과세 및 비과세 대상 내역, 납세자, 과세기준 및 신고와 측정기준, 납부방법 및 환급방법에 관한 내용을 담고 있습니다.

환경세는 환경에 부정적인 영향을 미치는 또는 영향을 미치는데 사용되는 일련의 재화 및 제품에 대해 부과되는 간접세의 일종임. 여기에 적용되는 절대세율은 과세대상 목적물의 한 단위당 계산되는 화폐금액의 크기에 따라 적용됩니다.

□ 기업의 통계보고서 제출의무에 관한 새로운 규정

- Decree No. 77-2010-QD-TTg(2010년 11월 30일자)

○ 국영기업과 외국계 투자기업에 대한 통계보고와 관련된 모든 규정을 하나로 통합하기 위해 2010년 11월 30일자로 수상령 Decision77이 공포하였습니다. 동 규정에 의하면 월별, 분기별, 반기 및 연간으로 총 4가지 종류의 보고서를 제출하도록하였으며,동 규정에서는 외국계 투자기업에 대해서는 Circular 01/LB-TCTK-BKHDT에서 기 제공한 양식은 더 이상 사용하지 않아도 된다고 밝히고 있습니다.

○ 각각의 보고서는 통계국, 각 관할 지역에서의 외국직접투자를 담당하는 관리관청 및 특별시에 제출해야 합니다.

○ 제출대상(1)

- 광산업, 전기, 천연가스, 용수공급, 폐기물 관리, 정보통신, 부동산업, 운송 및 저장, 상업 및 서비스업을 영위하는 국영기업과 외국계기업
- 제출시기 : 매월 12월까지
- 제출내용
  . 각각의 가동중인 공장 또는 지점의 순매출
  . 각각의 가동중인 공장 또는 지점의 제품 생산량
  . 수출입 기업의 경우, 수입한 품목의 양과 가치
  . 외국직접투자자본을 보유한 기업이나 프로젝트의 경우, 정관자본금, 이행된 투자자본금 및 세금과 정부에 납부한 기타항목들

○ 제출대상(2)

- 국영기업, 외국계기업과 외국직접투자로 인한 프로젝트로서 농림업 및 양식업, 건설업, 외국상대방과의 서비스제공 용역을 통해 지급하거나

수취한 대가가 있는 기업 그리고 투자자로서 업을 행하는 기업

- 제출시기 : 분기별, 매 분기 마지막 월 12일까지
- 제출내용
  . 건설회사의 경우, 각 유형별 시공건물 또는 토목공사에 있어서 건설 산출물에 대한 금액
  . 서비스용역대가를 지급 또는 수취하는 기업의 경우, 각각의 서비스 유형별로 대가지급 및 수취금액
  . 투자자로서 업을 행하는 기업의 경우, 각 자본금의 원천별 그리고 각 투자되는 항목별에 따라 이행된 투자자본금

○ 제출대상(3)

모든 국영기업 및 모든 외국계기업과 외국직접투자로 인한 프로젝트,

- 제출시기 : 반기별, 매년 6월12일과 12월 12일까지
- 제출내용
  . 종업원 리스트와 종업원들의 소득내역
  . 농업분야에 속해 있는 기업의 경우 연간 씨 뿌려지는 작물과 현재 다년생 작물이 경작되는 지역
  . 양식업에 속해 있는 기업의 경우, 양식대상의 산출량과 내역
  . 산림업에 속해 있는 기업의 경우, 경작지와 개발된 산림과 비산림 내역
  . 수산업에 속해 있는 기업의 경우, 양식대상과 양식된 품목

○ 제출대상(4)

모든 국영기업 및 모든 외국계기업과 외국직접투자로 인한 프로젝트

- 제출시기 : 연간, 익년도 3월 31일까지
- 제출내용
  . 기업이 영위하는 사업 및 최종생산물의 내역, 각각의 가동중인 공장 또는 지점의 매출, 세금, 지출비용 및 제 공과금 등 정부에납부한 내역
  . 종업원 리스트와 종업원들의 소득내역, 그리고 기업이 납부한 사회보험료, 의료보험료, 실업보험료 및 협회비등
  . 각 자본금의 원천별 그리고 각 투자되는 항목별에 따라 당해 연도에 이행된 투자자본금
  . 과학적 조사와 기술개발 그리고 환경보호와 관리에 지출되고 투자된 금액
  . 기업체가 정보기술의 적용을 위해 지출한 금액
  . 폐기물 처리와 환경보호상태

가 행정기관 연락처

○ 산업안전보건과 관련된 행정기관에는 어떤 기관이 있습니까?

대표적인 기관으로 노동보훈사회부(MOLISA)가 있으며 작업환경측정을 수행하는 보건부(Ministry of Health, MOH)와 노동부산하 작업환경연구센터, 보건부산하 작업환경보호연구원(NIOEH)등이 있으며 그 기능과 역할은 다음과 같습니다.

○ **노동보훈사회부(MOLISA)**

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

- 노동보훈사회부

2001년 12월 25일 법률에 따라 그 기능과 권한이 2007-186/ND-CP시령에 의해 규정된 정부기관으로 8개 부서로 구분되어 있으며 그 업무는 크게 26가지로 규정하고 있습니다.

1) 인사행정부(Division of Personnel & Administration)
2) 기획 및 국제협력부(Division of Planning & External Relations)
3) 노동관계연구부(Division of Labour Relation Research)
4) 인구, 노동 및 고용연구센터(Centre of Research on Population, Labour & Employment)
5) 여성근로자 연구센터(Centre of Research on Female Workers & Gender Issues)
6) 작업환경 및 조건연구센터(Centre of Research on Working Environment and Conditions)
7) 정보분석 및 예측센터(Centre of Informatics, Analyze and Strategy Forecast)
8) 금융 및 회계부(Division of Finance & Accounting)

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) 사회보험분야
9) 산업안전분야
10) 빈곤퇴치를 위한 사회보호분야 등이 있으며

홈페이지(http://www.molisa.gov.vn)를 보시면 좀 더 자세한 내용을 알 수 있습니다
노동보훈사회부의 64개 지부는 아래와 같으며 자세한 사항은 연락처 : (84-4)38248193, 팩스번호 : (84-4)38241005 이메일:lasic@molisa.gov.vn로 알아보실 수 있습니다.
그 외 보건부(MOH) 등은 행정기관 웹사이트를 방문하시면 좀 더 자세한 사항을 파악하실 수 있습니다.

○ 산업안전보건기관의 연락처 등을 알 수 있습니까?

산업안전보건관련 주요기관 연락처는 아래와 같습니다.

산업안전보건관련 주요기관 연락처		
주요 기관명	전화번호	팩스번호/이메일
o 베트남 노동보훈 사회부 (MOLISA)	(84-4)38.248193	(84-4)38.241005
- 노동보훈사회부 감독청(Labour Inspectorate)		
Nguyen Van Tien실장	(84-4)38.261958	TienNV@molisa.gov.vn
Phan Dang Tho부장	(84-4)38.269516	ThoPD@molisa.gov.vn
Ta Van Thieu부장	(84-4)39.362918	Thieu@molisa.gov.vn
Ninh Thi Hong부장	(84-4)38.367430	HongNT@molisa.gov.vn
- 산업안전 보건부(Department of Occupational Safety and Health)		
Vu Nhu Van 부국장	(84-4)39.362952	VanVN@molisa.gov.vn
Pham Gia Luong부국장	(84-4)38.362951	LuongPG@molisa.gov.vn
- 고용부(Department of Employment)		
Nguyen Dai Dong국장	(84-4)38.244953	DongND@molisa.gov.vn
Nguyen Thi Hai Van부국장	(84-4)39.368939	VanNTH@molisa.gov.vn
Le Quang Trung부국장	(84-4)38.258874	TrungLQ@molisa.gov.vn
Tao Bang Huy부국장	(84-4)38.269513	HuyTB@molisa.gov.vn

주요 기관명	전화번호	팩스번호/이메일
o 베트남 과학기술부(MOST)		
- 본부(Ho Chi Minh)	(84-8)3829.4274	info@quatest3.com.vn
- 시험실(Dong Nai)	(84-61)383.6212	qt-kythuattn@quatest3.com.vn
- 지부(Quang Nai)	(84-55)383.6487	cn-quangngai@quatest3.com.vn
- 품질보증 훈련 및 상담부	(84-8)3829.4274	tt-nscl@quatest3.com.vn
- 계측기 실험실	(84-8)3923.2431	dl-thietbi@quatest3.com.vn
o 노동보호연구원(NILP)	(84-4)221.72412	nilp@hn.vnn.vn

나 웹사이트 주소록

○ 베트남에 있는 행정기관의 홈페이지를 알 수 있습니까?

□ 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

4 기 타

가 베트남 현황

○ 베트남은 어떤 나라입니까?

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 수립하였으며 인구 8500만명에 남한 면적의 약 3.3배인 329,560㎢으로 기후는 아열대 및 열대몬순이며 행정구역은 하노이, 호치민, 하이퐁, 다낭의 4개 특별시와 60개의 성으로 구성되어 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	

나 경제현황 및 교역량

○ 베트남과 우리나라의 교역량은 얼마나 됩니까?

베트남은 2010년 기준 우리나라 수출 대상국 중 10위, 수입대상국 중 29위의 흑자 교역국으로 동남아시아 지역에서 투자순위 1위를 차지하고 있습니다.

대 베트남 교역현황

(단위: 백만달러)

구 분	2006	2007	2008	2009	2010.11
수 출	3,927	5,760	7,805	7,149	9,652
수 입	925	1,392	2,037	2,370	3,331
수 지	3,003	4,368	5,768	4,780	6,321

자료 : 한국무역협회(www.kita.net)

한국의 대 베트남 수출증가는 2001년 미국-베트남 무역협정 발효 이후 한국의 현지 투자진출이 활기를 띠면서 이들 투자기업들의 각종 설비류/원부자재 수요 증가에 따라 지속적으로 수출이 증가하였습니다.

최근에는 베트남 신도시 개발계획 추진 등 건축, 건설경기 활성화와 관련된 품목의 수출이 두각을 나타내고 있으며 주종 수출품목은 현지 투자기업생산과 관련된 직물등 섬유봉제, 원부자재, 광물성 연료, 수송 및 산업용 기계류, 석유화학제품, 철강제품 등이며 수입품목은 광물성 연료 섬유제품(섬유사), 수산물, 신변잡화, 임산물, 농산물 등이 있습니다.

○ 베트남의 경제 현황은 어떻습니까?

세계경기 회복이 가시화됨에 따라 2011년~2015년 평균경제 성장률 약 7%전망되고 있으며 국제 원자재가격 동향에 민감한 경제구조로 인하여 원자재 가격 상승에 따른 베트남 물가 동반 상승이 예상되고 있습니다.
베트남의 '10년 GDP 대비 공공부채비율은 신흥국가들의 평균값인 34.6%보다 높은 49.8%로 계속 누적되고 있습니다.

구 분	단위	2007	2008	2009	2010^{e}	2011^{f}
경 제 성 장 률	%	8.5	6.3	5.3	7.0	6.8
물가상승률(연평균)	%	8.3	23.1	7.0	8.9	9.8
재 정 수 지/GDP	%	-7.3	-5.2	-6.9	-7.4	-6.2
환 율(U$1당, 평균)	VND	16,078	16,440	17,800	19,127	19,617
대외지급준비자산	억달러	235	239	164	151	183
수 입 개 월 수	개월	4.3	3.5	2.8	2.1	2.2
외 채 잔 액	억달러	239	262	279	333	373
외채잔액/GDP	%	33.5	29.0	29.9	32.8	33.0
D. S. R.	%	2.0	1.7	1.6	1.4	1.5
상 품 수 출	억달러	486	627	571	708	834
상 품 수 입	〃	590	755	654	786	930
경 상 수 지	〃	-70	-108	-63	-57	-73
경상수지/GDP	%	-9.8	-11.9	-6.7	-5.6	-6.5
경상수지/총수출	%	-11.18	-13.76	-8.98	-6.61	-7.27

주 : e는 추정치, f는 전망치
자료 : EIU Country Risk Service Vietnam December 2010

※ 자세한 내용은 한국무역보험공사에서 발행하는 베트남 정치 · 경제 동향보고서 참조

다 투자현황

○ 국내기업들의 베트남의 투자 현황은 어떻습니까?

2009년까지 베트남 최대 투자 진출국은 대만이었으나 2010년 투자건수 2,616건 232억 1400만 달러를 투자한 한국이 최대 투자 진출국으로 부상하였으며 투자법 시행령에 따른 투자업체의 형태는 아래와 같습니다.

시행령에 따른 BCC, BOT, BTO, BT의 정의
※ BCC(Business Cooperation Contract) 베트남에 사업을 위해 별도의 법인을 설립하지 않고 단지 쌍방간의 비즈니스 계약에 의거 사업을 공동으로 영위하는 투자형태로 별도의 법인설립이 없기 때문에 계약상의 무한책임을 짐
※ BOT(Build Operate Transfer) 베트남의 관할 국가기관과 투자자 사이에 체결한 계약으로 투자자가 일정기간 동안 사회간접자본을 건설, 운영하고 기간이 만료되면 투자자가 시설의 소유권을 베트남 정부에 무상으로 양도하는 투자형식
※ BTO(Build Transfer Operate) 베트남의 관할 국가기관과 투자자 사이에 체결한 계약으로 투자자가 사회간접자본을 건설한 후 이를 베트남에 양도하면 정부는 투자자가 투자자본 회수 및 이윤의 획득을 보장 받을 수 있도록 일정한 기간동안 해당 시설을 운영할 수 있는 권한을 부여하는 투자방식
※ BT(Build Transfer) 베트남의 관할 국가기관과 투자자 사이에 체결한 계약으로 투자자가 사회간접자본을 건설한 후 건설이 완료된 후 시설의 소유권을 베트남에 양도하면 정부는 투자자가 투자자본 회수 및 이윤의 획득을 보장받을 수 있도록 다른 프로젝트에 참여할 수 있는 조건을 마련하여 주거나 BT계약사의 조항에 근거하여 투자자에게 비용을 지불하여 주는 투자방식

※ Source : **투자법 시행령**

1988년부터 2009년까지 산업별 투자현황을 살펴보면 제조, 가공산업이 대부분이었으나 2010년 경공업 및 유통업 중심으로 부동산업 및 서비스업이 투자금액 기준으로 가장 많은 투자가 이루어지고 있습니다.

○ 베트남의 주요산업은 무엇이 있으며 베트남으로 주로 진출한 국내기업의 업종은 무엇입니까?

베트남의 주요산업으로는 건설분야, 자동차 산업분야, 에너지분야가 있으며 이에 대하여 간략히 설명하면 다음과 같습니다.

□ 건설분야

❍ 베트남 정부는 2020년까지 사회주택 건설, 노후주택 개량등을 위한 '2020년까지의 주택개발방향을 2004년 5월에 발표하여 1991년 이전에 건축된 아파트는 2015년까지 재계발 계획을 갖고 있습니다

도로, 철도 등 투자수요		2002-2010년	2011-2020년	합 계
합 계	조 VND	789.98	1,329.39	2.119.36
	억 달러	487.64	820.61	1.308.25

※ Source : MOT(Minstry of Transport), (환율 1U$ = 6,200 VND)

□ 자동차 산업분야

❍ 베트남 정부는 2020년까지 국가 기간산업으로 육성, 국내 수요를 충족하고 세계시장으로 수출할 계획을 가지고 있으며 2010년까지 자동차 엔진 생산의 국산화율을 50%까지 높이기 위한 추진 목표를 가지고 있습니다.

❍ 2006년 6월말 기준 베트남에 운행 중인 차량 수는 약 63만대로 승용차분 야는 22만 712대에서 2010년까지 28만 1250대로 수요증가가 전망되고 있습니다.

□ 에너지 분야

- ❍ 베트남의 석유가스부문은 1990년대 후반 본격적인 개발을 실시하여 현재 아시아지역 제6위의 석유가스 공급국이 되었으며 석유가스 탐사 및 생산에 대한 정책입안 담당을 위하여 2002년 8월 산업부에서 천연자원환경부(Ministry for Natural Resources and the Environment)를 신설하였습니다

- ❍ 석유가스부문은 국영기업인 페트로베트남사를 운영하고 있으며 석유부문 개혁을 위하여 2006년 그 산하기관에 대한 민영화를 추진하고 있고 1993년 9월 1일자로 시행된 석유법은 2000년 6월 개정되어 민간기업과 외국인 투자자 참여 범위를 확대하고 있습니다.

베트남에 진출한 한국기업들은 토목공사와 베트남 정부예산을 사용하는 도로, 교량, 발전소등과 같은 프로젝트와 외국인투자회사가 발주하는 산업프로젝트등에 참여하였으나 최근에는 아파트를 비롯한 주택, 오피스빌딩, 신도시 건설, 골프장과 관광리조트 분야에 진출하고 있으며 (주)대원, 포스코 건설, GS건설, 금호건설, 대우건설, 부영 등이 진출하여 있읍니다.

특히, GS 건설은 최근 호치민 2군 지역에 자이 리버뷰 아파트를 건설하여 분양을 시작하여 주목받고 있으며 과거 베트남내 고급 아파트 에서도 볼수 없었던 Home Network, Total Security 시스템을 도입하여 ‘자이’라는 한국산 브랜드 이미지 제고를 확립한 것으로 주목받고 있습니다.

자동차산업분야는 일본에 이어 2위를 차지하고 있으며 18개 외국인투자기업 중 총 4개사가 진출하여 Mekong Auto와 Vietnam Daewoo Motor Co.,Ltd(VIMDACO)가 가동중에 있으며 중장비분야는 두산중공업(주)가 진출하여 있고 Vietnam Daewoo Bus Co., Ltd(VIDABUS)와 Vietsan Automobile Joint Venture는 공장건설 또는 건설 준비중이며 자동차 부품업체의 수는 총 31개사로 추정되고 있습니다.

○ 베트남에도 투자우대분야, 투자금지분야등이 있습니까?

베트남에서는 투자법 제21조~제26조에서 규정한 투자형식에 따라 투자활동을 영위할 수 있으며 투자우대분야, 투자금지분야 등은 아래와 같습니다.

(1) 투자 우대 분야

- ❍ 신소재, 새로운 에너지의 생산, 첨단기술 상품 생산, 생명공학, 정보통신, 기계 제조 분야
- ❍ 농림수산물의 재배 및 가공, 제염, 새로운 인공 종의 개발, 새로운 수종 및 가축 종자의 개발
- ❍ 첨단 및 현대적 기술 사용, 환경생태 보호, 첨단기술 연구 개발 및 양성 분야
- ❍ 노동자 고용 효과가 큰 분야
- ❍ 대규모 프로젝트, 중요성을 띈 프로젝트, 인프라 건설 및 개발 분야
- ❍ 교육, 훈련, 의료, 체육, 스포츠 및 민족 문화 발전 사업 분야
- ❍ 전통분야 및 업종의 개발
- ❍ 기타 장려가 필요한 생산, 서비스 분야

(2) 투자 금지 분야

- ❍ 국가의 안보, 국방 및 공익을 현저히 침해하는 프로젝트
- ❍ 베트남의 교육, 문화, 도덕, 미풍양속을 현저히 저해하는 프로젝트
- ❍ 국민의 건강을 저해하거나 천연자원의 고갈, 환경의 심각한 피해를 초래하는 프로젝트
- ❍ 외국으로부터 베트남으로 반입한 유독성 폐기물 프로젝트, 국제 조약에서 금지하고 있는 유동성 화학 물질 혹은 독극물을 생산하는 프로젝트

투자허가 승인절차, 법인설립 절차, 투자관련 유관기관 및 투자허가 기관 등 자세한 내용은 【별첨】을 참조하시기 바랍니다.

개발도상국 진출기업을 위한

산업안전보건제도

베트남편

【첨부 1】 산업재해 발생 신고서 양식

【첨부 2】 여성근로자 수 신고서 양식

【첨부 3】 산업안전보건과 관련된 주요규정 전문 각 1부 끝

【첨부1】

산업재해 보고서 양식

I. Reporting forms on Labour Protection

Report form on **labour protection** as stipulated in the Inter-Ministerial Circular no. 14/2005/TTLT-BLDTBXH-BYT-TLDLDVN dated 8/3/2005

Report on Labour Protection

Name of the enterprise/company:..:.

Governing body:..

Province, city:..'.......

Labour protection criteria	Figures
1. Labour: - Total workers of which: No. of female workers: - No. of workers working in high risk conditions (Type IV, V, VI) of which : No. of females workers **2. Occupational accidents:** - Total no. of occupational accidents - Total no. of fatal occupational accidents - Total no. of occupational fatalities of which : female workers - Number of workers reducing over 31% working capacity - Average cost per fatal occupational accident - Loss caused by occupational accidents - Number of days off work due to occupational accidents - Number of workers retiring due to ill health or retiring earlier than stipulated age due to occupational accidents.	

3. Occupational diseases: - Total number of workers contracting occupational diseases of which, female workers: - Number of days off work due to occupational diseases - Number of workers retiring due to ill health or retiring earlier than stipulated due to occupational diseases **4. Training** - Number of workers trained in labour protection of which: - Retrained: **5. Machinery and equipment which have strict OSH requirements:** - Total equipment of which: - Number of registered equipment - Number of equipment verified and licensed **6. Working hours, rest hours:** - Average overtime per day - Average number of days of overtime per week - Average hours of overtime per year **7. In-kind allowance in materials for exposure to hazardous working conditions:** - Total workers - Proportion (%) of workers who cannot be provided with meals at work and can be provided with materials: **8. Total expenditure on labour protection:** - OSHequipment - Procedures, solutions for improvements in working conditions - Provision of PPEs - Allowance by materials - Dissemination, training - Fire prevention and protection - Expenditure for first-aid, treatment of occupational injuries and occupational diseases - Compensation for workers with occupational accidents and diseases - Other expenditures:	

9. Types of high risk working conditions (by percentage of the workers exposed compared to total number of workers) - Cramped - Humid - Too hot - Too cold - Noise - Vibration - Dust - Toxic gas - Electro-magnetic field - Ionizing radiation **10. Results of classification of workers' health:** + Grade 1 – Very good + Grade II – Good + Grade III – Moderate + Grade IV – Bad + Grade V – Very bad **11. Evaluation of enterprises on working conditions** + Good + Medium + Bad + Very bad	

Reporting forms on Occupational Health

Report on Occupational Health in 6 months/Year……

(*Fill in all the items in the report and send to Vietnam Administration of Preventive Medicine before5/7and10/01 everyyear (figures of June and December are estimate don the plan of the same period of the former year)*

Department of Health of province/city:

Preventive MedicineCenter of province, city/branch:

[첨부 2]

년도 제 _______ 기업에 있어서의 여성근로자에 대한 정책, 제도 이생상황 신고서

【제1호】1997.1.13 제3호 노동부 시행규칙에 따라 공포

KTQD부문과 6월, 1년....기업에 따른 각 기업내 여성근로자

.....성 또는 .... 시 ....지방노동관서

제출처 : 노동보훈사회부(근로고용정책실)

단위 : 명

차례	기업유형 KTQD부문	총수	여성	비율 (%)	국가기업			개인			외국합작기업			주식회사			TNHH회사			비고
					총수	여성	%	총수	여성	%	총수	여성	%	총수	여성	%	총수	여성	%	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
  1 2 3 4	중앙 지방 공업분야 농업분야 건설분야 GT-VT부문 .... ㅏㅂ																			
	총수																			

【제2호 서식】1997.1.13 제3호 노동부 시행규칙에 따라 공포

년도 제기업에 있어서의 여성근로자에 대한 정책, 제도 이행 상황

부

총회사

성 시 노동관서

제출처 : 노동보훈사회부(근로고용정책실)

단위 : 명

총수	기업	총수	여성	비율	분류		감세 (%)	자본차입 (1000동)	지원 일시금 (1000동)	예비직업	탄력시간표	비고
					관리간부 (간접생산)	직접생산						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1 2 3	기업 A 기업 B											

비고 : (8란) : 감세비율, (9란) : 국가고용기금으로부터의 차입, (10란) : 국가고용기금으로부터의 지원일시금 (11란) : 예비직업으로 전환된 여성근로자 수, (12란) : 탄력적 근무제도에 따라 배치 고용되는 여성근로자 수

【제3호 서식】1997.1.13 제3호 노동부 시행규칙에 따라 공포

여성근로자 고용금지업종에 종사중인 여성근로자 수

부, 총국영회사
기업명

제출처 : - 노동보훈사회부(근로고용정책실)
- 지방노동관서

단위 : 명

총수	성명	생년월일	문화 진도	전문 등급	근로계약 유형	담당업무	업무 담당기간	전환예상	직업병 (있는경우)	비고
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

비고 : (6란) : 체결한 근로계약 유형을 상세히
(9란) : 여성근로자를 타업무나 양성훈련, 교육, 기타 업종으로 배치하는 것에 대한 사업자의 예상

【제4호 서식】: 1997.1.13 노동보훈사회부 시행규칙에 따라 공포

베트남사회주의공화국

독립 - 자유 - 행복

제출처 : 성 또는 시 노동관서

- 기업명

- 부, 총회사 직속

-기업 정식 성립일

- 설립결정 기관

- 기업활동 주소

....

....

년도 여성근로자 다수고용업체 조건에 해당하는 기업인지 귀 노동관서에 심사 확인을 요청합니다.

성 또는 시 년 월 일

노동관서장

(성명, 날인)

【제5호 서식】: 1997.1.13 노동보훈사회부 시행규칙에 따라 공포

베트남사회주의공화국

독립 - 자유 - 행복

확 인 서

기업 앞

- 여성근로자에 대한 특별규정에 대한 정부의 1996.4.18 제23호/CP 정부수상령 제5조에 따라
- 여성근로자에 대한 특별규정에 관한 제23호/CP 정부수상령을 시행안내하는 1999...년...월...일 노동보훈사회부시행규칙 제 ...호 제Ⅳ장에 근거하여
- ....년 ....기업인지를 확인하는 노동보훈사회부의 .....기업에 대한 서류에 근거하여

* ....년 평균임금 수령대장상의 총 근로자 수 :
* 총 여성근로자 수 :
* 총근로자수에 대한 여성근로자 수의 비율 :

년도 여성근로자 다수고용업체 조건에 해당함.

성, 시 년 월 일

노동관서장

(성명, 날인)

【첨부 3】

≪ 노동법 제9장 노동안전, 위생(제95조~제108조) 부분 발췌내용 ≫

【제95조】① 사업주는 근로자는 산업안전 설비를 구비하여, 산업안전 및 위 생을 유지할 책임을 진다. 사업주는 작업장의 근무여건을 개선할 책임을 진다. 근로자는 산업안전.위생규정과 더불어 사업장의 취업규칙을 준수해야 한다. 근로 및 생산에 관계하는 모든 조직 및 개인은 산업안전.위생과 더불어 환경보호 관련법규를 준수해야 한다.

② 정부는 근로보호, 산업안전 및 위생에 대한 국가차원의 프로그램을 입안해 그것을 사회경제개발계획 및 국가예산에 고려해 넣어야 한다. 정부는 또한 과학적 연구에 투자해 산업안전.위생을 위한 기구나 개인의 안전을 확보하기 위한 수단을 생산하는 사업장의 발전을 지원하도록 한다. 나아가 정부는 산업안전.위생 기준, 규정 및 규범을 공포한다.

③ 베트남노동총연합은 정부와 협력하여 근로보호, 산업안전위생국과 프로그램작성에 참가하고 근로보호, 산업안전 위생에 관한 과학연구프로그램을 작성해 법규를 제정한다.

【제96조】① 엄격한 산업안전.위생에 요구되는 기계, 설비, 자재, 물질에 관해 이들을 생산, 이용, 유지, 보관 및 저장하기 위한 새로운 사업소를 건설하거나 혹은 현존하는 사업소를 확충.개조하도록 할 때에는 법률이 정하는 바에 따라 근로자의 직장 및 환경에 있어 산업안전과 위생을 확보하는 모든 조치의 개괄적으로 설명하는 타당성 조사보고서를 준비해야 한다. 「노동.전상병자.사회복지부」및 공중위생성은 높은 수준의 산업안전.위생이 요구되는 기계, 설비, 자재, 물질의 목록을 공표한다.

② 기계, 설비, 자재, 에너지, 전력, 화학제품, 농약, 제초제, 살충제를 생산·사용·보관.수송하도록 하는 경우 또는 기술의 변경과 더불어 신기술을 수입하도록 하는 경우에는 산업안전 및 위생의 기준에 따라 행해야 한다. 높은 수준의 산업안전 및 위생을 요구하는 기계, 설비, 자재, 물질은 등록되어야 하며, 정부의 법규에 의거 검사받아야 한다.

【제97조】사업주는 직장에 대해 공간·통기성·조명기준 및 먼지·증기·유 독가스·방사선·자기·열·소음·진동 및 그외의 위험, 유해인자등 건강기준을 만족시키는 작업기준을 보장해야 한다. 이들 인자에 대해서는 정기적으로 수치를 측정해야 한다.

【제98조】① 사업주는 산업안전위생의 기준에 따라 기계, 설비, 건조물 및 창고를 정기적으로 검사하고 수리해야 한다.

② 사업주는 사업장의 기계 및 설비상의 민감한 부분에 이를 보호하는 수단을 구비해야

한다. 직장, 기계 및 설비를 고정할 장소, 사업장에 있어서는 위험 또는 유해한 요소가 존재하는 장소는 사고방지 조치를 강구하고 또한 산업안전위생의 표식이나 경보신호를 쉽게 알아 볼 수 있게 하거나 또는 판독할 수 있는 장소에 알리지 않으면 안된다.

【제99조】 ① 직장 혹은 기계나 설비가 산업재해 또는 직업병이 일어날 경우에 사업주는 즉시 예방 조치를 강구하거나 혹은 위험이 제거될 때까지 당해 장소에서의 작업 혹은 당해 기계 및 설비의 운전중지를 명해야 한다.

② 근로자는 산업재해의 발생이 급박하고 또 그것이 생명이나 건강에 관계가 있을 때에는 작업을 거부하거나 혹은 직장으로부터 피신할 권리를 갖고 즉시 그 위험에 대해 직접 책임을 갖는 자에게 보고해야 한다. 사업주는 위험이 제거되지 않는 한, 근로자에게 작업의 지속이나 작업장으로의 복귀를 강요해서는 안된다.

【제100조】 사업주는 산업재해를 일으키거나 일어날지도 모르는 위험, 유해인 자가 존재하는 작업장에서 안전사고나 재해가 발생한 경우에 적시에 구제할 수 있도록 기술, 의료수단 및 적절한 보호장치를 구비해야 한다.

【제101조】 위험, 유해업무를 하는 근로자에게 보호 의류와 장비가 제공되어야 하며, 사업주는 보호의류 및 장비는 법률이 정하는 품질, 규격기준에 부합됨을 보증해야 한다.

【제102조】 근로자의 모집, 배치를 하는 경우에 있어 사업주는 각각의 직종에 대한 건강상의 기준에 의거해야 한다. 사업주는 산업안전.위생 및 지도를 하고 근로자에게 산업안전.위생 및 조치나 각 근로자의 작업에 있어 방지해야 하는 사고에 대해 주지시켜야 한다. 사업주는 근로자의 채용시 건강진단을 실시해야 하고 규정에 따라 정기검진도 해야 한다. 근로자에 대한 건강진단 비용은 사업주가 부담한다.

【제103조】 사업은 근로자의 건강관리를 실시할 책임을 갖고 또한 필요에 따라 응급 조치를 강구해야 한다.

【제104조】 위험, 유해요소가 존재하는 조건하에서 작업하는 근로자는 건강유지를 위해 물질적으로 보상 받아야하며, 법률이 정하는 바에 따라 근로시간, 휴식시간에서 우대하는 제도의 적용을 받는다. 유해물질 또는 병원체에 의해 오염된 장소에서 작업하는 근로자에 대해서는 사업주는 작업종료 후에 개인적인 해독, 탈감염조치를 할 수 있는 시설을 제공해야 한다.

【제105조】 산업재해란 업무수행에 관련하는 작업공정에 있어 발생하는 근로자 신체의 임의부위 또는 기능에 위해를 주기도 하고 근로자를 죽음에 이르게 하는 사고를

말한다. 산업재해에 노출된 자는 적시에 구제되어 더욱 철저한 치료를 받아야 한다. 사업주는 법률이 정하는 바에 따라 산업재해 발생의 책임을 져야 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.

【제107조】 ① 산업재해에 노출된 자 또는 직업병에 노출된 근로자는 그 위해 의정도와 작업능력의 감퇴정도를 확정하기 위해 의학적 판정을 받고 나아가 근로능력 회복을 위한 복직수당을 받는다. 계속해서 일하는 경우 근로자는 노동의학진단회의 결정에 따라 건강을 해치지 않는 적당한 업무로 배치된다.

② 사업주는 산업재해 또는 직업병에 노출된 자의 응급처치로부터 치료완료까지 일체의 의료비를 부담해야 한다. 근로자는 산업재해 또는 직업병에 노출된 경우에 있어 사회보험제도를 이용할 수 있다. 사업장이 어떠한 강제사회보험제도에도 가입하지 않은 경우 사업주는 사회보험조례에 따른 금액에 상당하는 비용을 근로자에게 지불해야 한다.

③ 사업주는 근로능력이 81% 감퇴한 근로자에 대해서는 적어도 30개월분의 임금에 상당하는 보상금을, 그리고 본인의 과실이 아닌 산업재해 또는 직업병으로 인해 사망한 근로자에 대해서는 그 유족에게 동등액을 지불할 책임을 갖는다. 근로자의 부상 또는 본인의 과실에 의한 경우에 있어서도 근로자는 적어도 12개월분의 임금 및 수당에 상당하는 보상을 받는다.

정부는 산업재해 또는 직업병으로 인해 5~81%의 근로능력이 감퇴로 고통받는 근로자에 대한 사업주의 책임과 보상의 수준에 대해 제시해야 한다.

【제108조】 모든 산업재해 및 직업병 사례는 법률이 정하는 바에 따르며 이를 신고, 조사, 문서화, 통계화해야 할 뿐만 아니라 정기적으로 보고 해야 한다. 산업재해 및 직업병에 관해 은폐내지 허위통지, 허위보고하는 것은 엄중히 금지한다.

※ 출처 : http://antoanlaodong.gov.vn/Desktop.aspx/Legal-Documents/Labour-Code/

(2) 산업안전보건과 관련된 주요 규정

산업안전 규정
(1995.1.20, 제6호/CP ,수상령)

이 규정은 산업안전과 위생에 관한 노동법의 일부조항에 대하여 상세히 규정한다.

제1장 적용 대상과 범위

【제1조】 산업안전과 위생 관련 제 규정이 적용되는 대상과 범위는 다음과 같다 : 근로자를 사용하는 모든 조직이나 개인, 공무원과 국가고용직원, 각 분야나 각 경제부문 그리고 인민무장조직 내에서의 직업훈련생, 견습생, 인턴을 포함한 모든 근로자, 베트남 영토상에서 활동하는 외국의 기업이나 조직 또는 기관 그리고 국제조직

제2장 산업안전과 근로위생

【제2조】 노동법 제96조 제1항에 의한 산업안전과 위생 보장방안을 담은 실시계획서에 대하여는 다음과 같이 정해진다.

1. 산업안전과 위생이 엄격히 요구되는 제 기계류, 설비, 원자재, 물질 등을 생산, 사용, 유지, 보관키 위해 작업시설이나 사업장을 신설, 확장, 보수할 경우에는 투자자나 사용자는 산업안전과 위생 보장방안을 담은 실시 계획서를 마련하여야 한다. 이 실시 계획서에는 다음과 같은 주요 내용이 포함되어 있어야 한다.
 - 작업시설의 지점이나 규모 그리고 작업시설이나 사업장으로부터 주민 거주지 타 작업시설까지 이격 거리
 - 있을 수 있는 위험, 유해요소나 작업과정 중 생길 수 있는 사고 그리고 이의 예방과 처리 방법 실시계획서는 유관기관과 연계한 산업안전과 위생에 관한 국가감독기관 의 승인을 받아야 한다.
2. 이를 실시할 때 기 승인 받은 실시 계획서에 따라 산업안전과 위생을 보장하는 각 요구사항들, 내용, 방안들을 구체화시켜야 한다.

【제3조】 노동법 제96조 제2항에 의한 산업안전과 위생 기준에 대하여는 다음과 같이 규정한다.

1. 산업안전과 위생에 대한 기준과 규범은 이행이 강제된 기준과 규범이다. 국가의 산업안전과 위생의 기준과 규범에 근거하여 사용자는 기계, 설비, 자재별 산업안전과 위생을 보장하는 규정을 제정하고 근무지에서의 안전과 위생에 관한 규칙을 정하여야 한다.
2. 산업안전과 위생상 엄격한 기준을 요하는 설비, 기계류, 자재와 물질을 수입하는 경우에는 산업안전과 위생관련 국가감독기관과의 협의와 동의를 거쳐 통상부로부터 허가를 얻어야 한다.

【제4조】 노동법 제97조 제반 유해 요소가 있는 작업장에 대하여는 다음과 같이 규정한다.

1. 최소 연 1회 이상 유해요소 수치를 검사해야 한다.
2. 특이한 현상을 발견할 경우 이를 검사한 후 즉각적인 처리조치가 있어야 한다.
3. 관리 서류의 작성과 적정한 규정의 준수

【제5조】 노동법 제100조 근로재해가 일어나기 쉬운 위험유해 요소가 있는 작업장에 대해서는 다음과 같이 규정한다.

1. 의약품, 붕대, 들것, 방독면, 구급차와 같은 적정한 기술의료 수단이 충분히 갖추어져야 한다.
2. 발생 가능한 사고의 처리와 예방을 위한 방안이 갖추어져야 한다.
3. 구급대가 조직되어야 한다.
4. 구급대나 근로자에 대해서는 지속적인 훈련이 이루어져야 한다.

소규모 단위사업장과 관련, 사용자는 긴급한 사고들을 처리하기 위해 스스로 구급대를 조직하며, 인근 단위 사업장이나 지역의 구급조직들과 유기적으로 연결하여야 하며 현장에서 응급조치를 실시하여야 한다.

【제6조】 위험, 유해 요소가 있는 작업을 하는 근로자는 노동보훈사회부가 정한 기준과 리스트에 따른 규격과 품질이 적합한 개인보호장비를 충분히 제공받아야 한다.

【제7조】 노동법 제102조 산업안전과 위생에 관한 정기적인 건강검진이나 훈련에 대하여는 다음과 같이 정한다.

1. 건강검진은 직업훈련생, 견습생을 포함한 근로자에게는 적어도 1년 1회 이상 그리고 과도·유해 작업을 하는 근로자에게는 적어도 6개월마다 1회 이상 실시되어야 한다. 건강검진 업무는 국가의 제 의료단위에 의해 실시된다.
2. 직업훈련생, 견습생을 포함한 모든 근로자들은 업무가 주어지기 이전에 산업안전과 위생에 대해 안내와 훈련을 받아야 한다. 그런 다음 담당자별 업무에 따라 적정한 산업안전과 위생을 보장하는 제 방안에 대하여 훈련 및 안내하고 그 이행에 대해 엄격하게 검사를 받도록 한다. 산업안전과 위생에 있어서 엄격한 기준을 요하는 작업에 대해서는 이에 대해 훈련받지 않거나 이를 할 수 있는 안전카드를 받지 아니한 근로자를 사용할 수 없다. 훈련을 실시하거나 훈련교실을 열고자 할 때는 노동 보훈사회부의 안내에 따라야 한다.

【제8조】 노동법 제104조의 현물방식에 의한 보양은 다음과 같이 정한다.

1. 노동보훈사회부와 보건부의 규정에 따른 수량과 체계에 맞는 보상
2. 교대근무조에 대한 현장에서의 보양
3. 현물방식에 의한 보양을 대신하여 금전으로 지급하지 못한다.

제3장 근로재해와 직업병

【제9조】 노동법 제105조 근로재해를 당한 근로자에 대한 사용자의 책임에 대하여는 다음과 같이 정한다.

1. 현장에서 적절한 응급조치 후 그 재해 근로자는 즉시 의료기관으로 이송되어야 한다.

2. 사망 또는 다수의 중상자가 있는 근로재해가 발생한 경우에는 그 재해현장을 원래대로 보존해야 하며 산업안전에 관한 국가감독기관이나 지역 공안기관에 즉시 보고하여야 한다.

【제10조】 노동법 제106조 직업병에 노출된 근로자에 대한 사용자의 책임에 대하여는 다음과 같이 정한다.

1. 직업병에 노출된 근로자는 전문과에 따를 치료를 받아야 한다.
2. 치료가 끝난 후에도 각 직업병 리스트에 따라 적어도 매 6개월마다 1회 이상 정기건강진단을 받아야 하며 건강기록서류를 별도로 유지해야 한다. 건강기록서류의 내용이나 관리보존 방식에 대해서는 보건부에 의해 규정된다.

【제11조】

1. 사용자는 노동법 제107조 제3항에 따라 근로재해나 직업병에 처한 근로자에 대해 이를 보상할 책임을 진다.
2. 노동법 제23조 제2항에 따라 사업체에서 이후 고용할 목적으로 직업 훈련 또는 견습분야에 훈련생이나 견습생을 선발한 경우 만일 그 훈련이나 견습과정 중에 근로재해가 발생했을 때에는 사용자는 근로자 자신의 과실이 아닌 근로재해로 인해 근로능력의 81% 이상을 상실한 근로자나 사망한 근로자의 유가족에게 적어도 최저임금의 30개월 상당액을 보상할 책임이 있다. 직업훈련생이나 견습생의 과실에 의한 경우라도 사용자는 적어도 최저임금의 12개월 상당액을 수당으로 지급해야한다.

【제12조】 노동법 제108조에 따라 산업재해나 직업병에 대해 조사하거나 조사록, 통계, 보고서 작성에 대하여는 다음과 같이 정한다.

1. 재해가 발생하면 사용자는 조사를 실시하고 이에 대한 조사서를 작성하며 단위사업장 노동조합집행위원회의 대표가 이에 참가해야 한다. 조사서에는 사고의 경위, 피해근로자의 부상 내용, 손해의 정도, 발생원인, 발생책임 소재 등을 상세히 기재하고, 사용자와 단위사업장 노동조합 집행위원회 대표의 서명이 있어야 한다.
2. 모든 근로재해나 각 직업병의 경우에 대하여는 노동보훈사회부와 보건부의 규정에 따라 이를 모두 신고, 통계화되고 보고되어야 한다.

제4장 사용자와 근로자의 권리와 의무.

【제13조】 사용자의 의무는 다음과 같다.

1. 매년 기업의 생산관리 계획을 작성할 때 근로안전과 위생 그리고 근로조건 개선을 위한 계획이나 방안도 작성하여야 한다.

2. 개인보호장비를 충분하게 갖추어야 한다. 또 국가규정에 따른 근로안전과 위생에 관한 기타 여러 제도를 이행하여야 한다.
3. 기업내 근로안전과 위생관련 제 규정이나 내부 및 방안을 시행하는 감독 직원을 임명하여, 단위사업장 노조와 협력하여 근로안전과 위생관련 직원과 조직에 대한 제반 업무활동을 작성하거나 이를 유지 관리한다.
4. 국가가 규정한 기준에 따라 기술, 기계, 설비, 원자재의 새로운 변화가 있을 때는 물론 기계, 설비, 자재 유형별에 맞게 그리고 근무장소에 맞게 이에 적합한 근로안전과 위생에 관한 내규나 수칙을 작성해야 한다.
5. 근로자에게 산업안전과 위생의 기준, 규정, 방안에 대하여 훈련을 실시하고 이를 안내한다.
6. 규정된 기준과 제도에 따라 근로자를 위한 정기 건강검진을 실시한다.
7. 근로재해와 직업병에 대한 신고 및, 조사 규정을 엄격히 이행해야 하며,6개월 또는 매년 정기적으로 근로안전과 위생의 시행 상황과 근로조건의 개선 결과에 대하여 기업이 활동하는 지역노동관서에 보고하여야 한다.

【제14조】 사용자의 권리는 다음과 같다.
1. 근로자로 하여금 근로안전과 위생에 관한 각 규정, 내규, 방안을 준수 하도록 강제할 수 있다.
2. 근로안전과 위생을 이행하는 과정에서 우수한 업무수행자에 대해서는 포상하고 위반자에 대해서는 징계할 수 있다.
3. 근로안전과 위생에 관한 근로감독관의 결정에 대하여 관할 국가기관에 진정을 제기할 수 있다. 그러나 그 근로감독관의 결정사항은 계속 엄격히 집행 되어야한다.

【제15조】근로자의 의무는 다음과 같다.
1. 부여받은 업무나 임무와 관련 근로안전과 위생에 관한 제 규정이 내규를 집행한다.
2. 지급받은 개인 보호장비나 작업장내 각 안전·위생 설비를 잘 사용 관리해야 한다. 만일 이를 망실 또는 손상시켰을 때에는 배상해야 한다.
3. 산업재해나 직업병을 일으키거나 유해·위험사고를 초래하는 위기상황을 발견했을 때는 이를 책임자에게 적기에 보고하여야 한다. 사용자의 명령이 있을 때에는 응급조치나 근로재해로 인한 상황을 극복하기 위한 노력에 참여해야 한다.

【제16조】근로자의 권리는 다음과 같다.
1. 근로자는 사용자에게 안전하고 위생적인 작업조건의 보장, 근로조건의 개선, 개인 보호장비의 충분한 지급, 훈련, 근로안전과 위생을 위한 방안의 시행 등을 요구할 수 있다.
2. 근로재해의 발생 위험을 목도하거나 자신의 생명이나 건강에 심각한 위협이 있는 때에는 업무를 거부하거나 작업장을 이탈할 수 있으며, 직접적인 책임있는 자에게

이를 즉각 보고해야 한다. 또 그러한 위험이 아직 해결되지 않고 남아있는 때는 작업장으로의 복귀를 거부할 수 있다.

3. 사용자가 국가가 정한 규정을 위반하거나 근로계약이나 단체협약상의 산업안전과 위생에 관한 체결 내용을 올바르게 이행하지 아니한 때에는 권한 있는 국가기관에 이를 진정 또는 고발할 수 있다.

제5장 국가기관의 책임

【제17조】 노동법 제95조 제2항의 근로보호, 안전과 위생에 관한 국가차원의 프로그램의 입안에 대하여는 다음과 같이 정한다. 노동보훈사회부와 보건부는 각 부처나 유관부문과 협력하여 근로보호, 근로안전과 위생에 관한 국가차원의 프로그램을 입안, 정부에 제출하여 사회경제발전 계획 내에 이를 반영하여 승인을 얻어야 한다.

【제18조】 수상은 근로안전위생에 관한 국가위원회를 설치하여 수상을 위한 자문업무를 수행토록하고 근로안전과 위생에 관한 각 유관부문이나 각급기관과의 연계활동을 실시한다.

【제19조】 노동법 제180조나 제181조의 근로안전과 위생에 관한 국가관리에 대하여는 다음과 같이 규정한다.

1. 노동보훈사회부는 아래사항에 대해 그 책임이 있다. 근로보호나 근로안전과 위생에 관한 법규나 정책 및 제도를 제정하며, 이를 공포할 권한이 있는 기관에 제출하거나 이를 공포한다. 근로안전에 관한 국가규정 체계나 근로조건에 따른 근로분류기준을 제정, 공포하고 이를 통일적으로 관리한다. 아울러 근로안전에 관한 감독업무를 수행하는 각 유관기관이나 각급기관을 안내 지도한다. 또 근로안전과 위생관련 정보와 훈련을 제공하고 근로안전 분야에 있어서 외국 또는 국제조직과의 합작을 도모한다.
2. 보건부는 근로위생관련 규범체계나 각 직업별, 업무별 건강 기준을 제정, 공포하고 이를 통일적으로 관리할 책임이 있다. 근로위생관련 업무를 수행하는 각 유관기관이나 각급 기관을 안내, 지도한다. 근로위생에 관하여 감독하며 건강검진과 직업병치료를 실시한다. 아울러 근로위생 분야에 있어서 외국 또는 국제조직과 합작을 도모한다.
3. 과학기술환경부는 근로안전과 위생관련 과학기술의 연구와 응용업무를 통일적으로 관리할 책임이 있다. 또 근로상 개인보호장비의 품질이나 규격에 대한 기준체계를 공포하며 노동보훈사회부, 보건부와 협력하여 근로안전과 위생관련 국가차원의 기술적 기준체계를 제정, 공포하고 이를 통일적으로 관리한다.
4. 교육부는 각 대학, 기술, 전문, 직업학교의 강의 프로그램에 근로안전과 위생내용

을 반영하도록 지도할 책임을 진다.

5. 각부, 각 유관부문은 노동보훈사회부, 보건부와 문서상의 협의를 거쳐 유관 부문별 근로안전과 위생관련 규범, 기준 체계를 공포한다.
6. 방사능, 석유가스 개발 탐사, 철도・해운・육상 운송수단, 군・경찰 소관의 사업장 분야에서의 근로안전과 위생관련 국가관리에서는 해당 분야의 관리기관이 노동보훈사회부나 보건부와 협력해야 할 책임이 있다.
7. 성 또는 중앙직속 시 인민위원회는 자신의 관할지역내에서 근로안전과 위생관련, 국가 관리를 수행한다. 즉 근로안전과 위생의 보장과 근로조건 개선을 위한 목표들을 작성하여 경제사회발전계획 및 지방예산에 반영해야 한다.

제6장 노동조합의 책임

【제20조】 국가기관이 근로보호와, 근로안전과 위생관련 국가적 프로그램을 작성할 때 또는 근로보호와 근로안전과 위생관련 과학연구 프로그램이나 법률, 정책, 제도 등을 작성할 때 베트남노동조합총연맹도 이에 참여한다.

【제21조 】

1. 노동조합 조직은 각급 노동보훈기관이나 보건기관과 협력하여 근로안전과 위생관련 국가적 관리업무나 제 규정의 시행업무의 점검 및 감독에 함께 참가 한다.
2. 단위사업장 노동조합은 근로자들이 근로안전과 위생관련 규정이나 내규를 엄격히 집행하도록 이를 교육할 책임이 있다. 아울러 기업이나 사업 단위 내의 근로안전과 위생을 보장하기위한 캠페인을 벌이며, 근로안전과 위생 시스템을 만들고, 이를 관리 유지한다.

제7장 시행부칙

【제22조】이 규정은 1995년 1월 1일부터 그 효력이 있다. 노동법과 이 규정에 반하는 근로안전과 위생 관련한 이 전의 규정은 폐지한다.

【제23조】노동보훈사회부와 보건부는 이 규정의 시행, 안내 책임을 진다.

【제24조】 장관, 부급 기관의 장, 정부소속 기관의 장, 성이나 중앙직속 시의 인민위원회 주석은 이 시행령을 시행할 책임을 진다.

산업안전과 위생에 관한 규정
(2002.12.27,제110호/2002 ND-CP,수상령)

이 규정은 근로안전과 위생에 관련된 노동법 일부 조항을 상세히 규정하는 1995.1.20 제6호/CP 수상령의 일부 조항을 수정 보충한다.

【제1조】 노동법의 일부 조항의 개정, 보충(이하 개정 노동법이라 한다)에 따라 근로안전과 위생에 관련된 노동법의 일부 조항을 상세히 규정하는 1995.1.20 제6호/CP 정부령의 일부 조항을 다음과 같이 개정 보충한다.

1. 제2조 제1항의 수정, 보충은 다음과 같다
   근로안전과 위생이 엄격히 요구되는 기계류・장비・원자재・물질 등을 생산, 사용유지, 보관 등을 위해 작업시설이나 사업장을 신설, 확장, 보수할 경우 투자자와 사용자는 근로안전과 위생의 보장 방안을 담은 '타당성 조사서'를 마련하여야 한다. 이 타당성조사서는 다음 주요내용을 포함해야 한다.
- 작업시설의 지점과 규모, 해당 작업시설이나 사업장으로부터 주민 거주지나 타 작업시설까지의 거리가 자세히 명시되어야 한다.
- 있을 수 있는 위험, 유해요소, 작업과정 중에 있을 수 사고를 적시해야한다. : 그리고 이의 예방과 처리 방안 등
  근로안전과 위생의 각 보장 방안을 담은 타당성 조사서는 권한 있는 국가기관에 의해 승인을 얻어야 한다 : 투자자나 사용자는 해당 타당성 조사서 사본을 지역 노동관련 국가 감독기관에 제출하여 법률이 정한 바에 따라 조사 감독할 수 있도록 한다.

2. 제3조 제2항의 개정 보충은 다음과 같다.
   "2. 조직이나 개인이 노동보훈사회부와 보건부가 정한 근로안전과 근로 위생상 엄격한 기준이 요구되는 기계류・장비・원자재・물질 등을 도입하고자 할 경우에는 등록 및 검정되어야 한다. 노동보훈사회부는 등록과 검정 절차를 정하고 안내한다.
3. 제9조 제2항은 다음과 같이 수정 보충한다.
   '근로안전에 관한 국가 감독'이란 용어를'근로에 관한 국가 감독' 이란 용어로 대체한다.
4. 제11조는 다음과 같이 수정 보충한다.
   개정노동법 제107조 제3항에 규정된 근로재해를 당하거나 직업병에 처한 근로자에 대한 보상에 대하여는 다음과 같이 정한다.

a. 사용자는 근로재해나 직업병에 처한 근로자에 대한 보상할 책임을 진다.
   a) 자신의 과실 없이 근로재해나 직업병으로 근로능력의 81%이상을 상실하게 된

근로자나 사망한 근로자의 유가족에게는 임금과 임금보조수당 (있는 경우) 최소 30개월분에 상당하는 금액을 지급한다. 만약 근로자 자신의 직접적인 과실에 의할 경우에는 임금과 임금보조수당(있을 경우)의 최소 12개월분에 상당하는 금액을 지급 받는다.

b) 자신의 과실 없이 근로능력의 5%~10% 까지 상실한 근로자에게는 임금과 임금보조수당(있을 경우) 최소 1.5개월분에 상당하는 금액을 지급한다. 또 근로능력을 10%이상 81% 미만까지 상실한 근로자에게 대해서는 매 1% 증가마다 임금과 임금보조 수당(있을 경우)의 0.4개월분의 금액을 추가 가산한다. 그러나 근로자의 과실이 없는 경우여야 한다. 비록 근로자의 귀책사유로 인한 경우라 하더라도 위에 언급된 상응하는 비율에 따라 정하여진 보상금의 최소 40%수준에서 일정한 보상액을 지급받을 수 있다.

c) 제11조 제1항 a, b에 의한 보상금을 산정의 기초가 되는 임금이란 근로계약에 의한 임금으로서 산업재해가 발생하기 이전 또는 직업 병으로 확정되기 이전 6개월의 평균임금이다. 이에는 정부의 현행 규정에 의한 등급 급, 직무급, 지역보조수당, 직무 보조수당(있는 경우)을 포함한다. 만일 이전의 근무기간이 연속된 6개월의 계약상의 평균인금을 산정하기에 충분하지 못한 경우에는 이전 연계된 월의 임금수준을 구하거나 산업재해나 직업병이 발생한 시점에 임금 형태로 받은 임금에 기초하여 산업재해나 직업병에 대한 보상금액을 산정한다.

b. 노동법 제13조 제2항 규정에 따라 사업체에서 근무하게 할 목적으로 직업 훈련이나 견습분야에 훈련생이나 견습생을 선발, 채용한 경우에는 만약 그 직업훈련이나 견습과정 중 그들이 산업재해나 직업병에 처했을 때에는 사용자는 제11조 1항 a와 b규정에 따라 보상 또는 지원할 책임이 있다.

이 경우에 있어서 보상 금액 또는 지원 금액 산정의 기초가 임금이란 산업재해나 직업병이 발생할 당시 시점에서의 기업, 기관, 조직, 단위의 최저임금 수준이다. 사용자와 직업훈련생(또는 견습생)간에 이미 합의되어 있는 직업훈련이나 견습의 대가로 지불되는 임금이 기업의 최저임금보다 높을 경우에는 기 합의된 임금에 따라서 보상금(지원금)을 산정한다.

c. 노동보훈사회부는 산업재해와 직업병 보상에 관한 준비 서류와 절차를 안내한다.

5. 제12조 제1항을 다음과 같이 수정, 보충한다.

“ 1. 산업재해가 발생하면 사용자는 노동보훈사회부와 보건부 그리고 베트남 노동조합총연맹의 안내에 따라 조사를 조직 실시하고, 결과 보고 록을 작성하게 되는 데, 단위사업장 노동조합집행위원회나 임시노동조합 집행위원회의 대표도 참석해야 한다.”

6. 제14조 제3항을 다음과 같이 수정 보충한다.

’근로안전과 위생에 관한 근로감독관 ’이란 용어를 ’근로감독관’으로 대체한다.

7. 제19조 제1항, 제2항, 제5항, 제6항을 다음과 같이 수정 보충한다.

“ 1. 노동보훈사회부는 근로보호와 근로안전 및 위생에 관련된 여러 법률적 문서

나 각 정책, 제도를 제정하고, 공포권한이 있는 기관에 제출하거나 또는 직접 공포할 책임을 진다.

- 근로안전이나 근로조건에 따른 근로의 분류에 관한 국가규범 체계를 통일적으로 제정, 공포, 관리
- 근로안전과 위생에 관련 검사업무를 수행하는 각 부문이나 각급 기관을 안내
- 근로에 관한 국가감독 수행
- 근로안전과 위생에 관한 정보와 훈련을 조직
- 근로안전 분야와 관련하여 외국이나 각 국제기구와의 합작 ”

“ 2. 보건부는 직종, 업무에 따른 건강기준과 근로위생기준의 체계나 법률적 규범 문서들을 제정, 공포하고 통일적으로 관리한다.

- 근로위생 및 근로자를 위한 건강보호에 관해 시행하는 각 부문이나 각급 기관을 안내
- 정기 건강검진, 채용 시 건강검진, 직업병 발생 진단 업무를 지도
- 산업재해나 직업병에 처한 근로자에 대한 치료나 근로능력 회복업무를 지도
- 근로 위생 분야와 관련 외국이나 각 국제기구와의 합작 ”

“ 5. 각 부, 부급 기관은 각 부문별, 각 기관별 근로안전과 근로위생의 기준이나 규범 체계를 제정, 공포하고 적용을 안내한다. 각 부문별 근로안전과 위생의 각 기준이나 규범들을 공포하기 전에 근로 안전의 기준이나 규범에 대해서는 노동보훈사회부, 근로위생의 기준이나 규범에 대해서는 보건부의 참여가 있어야 한다.

“ 6. 제6항을 폐기하며 제7항은 노동법의 근로안전 위생에 관한 조항을 세부적으로 규정하는 1995.1.20자 제6호 /CP 정부시행령 제19조의 새로운 제6항이 된다."

【제2조】 이 규정은 2003.1.1부터 그 효력이 있다.
노동법의 근로안전과 위생에 관한 조항을 세부적으로 정하는 1995.1.20자 제6호/CP 정부수상령을 수정, 보충하는 1999,11.9 제62호/1999/ND-CP 수상령을 폐지한다.

【제3조】 노동보훈사회부와 보건부는 이 규정을 시행 안내한다.

【제4조】 각 부 장관, 부급 기관장, 정부 소속 기관장, 성(省) 이나 중앙 직할 시(市) 인민위원회는 이 정부령의 시행 책임이 있다.

산업재해와 직업병 관련 규정
(2003.4.18, 제10호/2003, 노동보훈사회부령)

이 규정은 산업재해나 직업병에 처한 근로자에 대한 보상과 지원제도의 시행을 안내한다. 노동법의 근로안전과 위생관련 조항을 상세히 규정 하는 1995.1.20 제6호/CP 수상령을 수정 보충하는 2002.12.17 제110호/2002/ND-CP 시행이후 보건부, 재정부, 베트남 노동조합총연맹, 각 유관기관의 의견이 있어 노동사회부는 다음과 같이 그 시행을 안내 한다.

Ⅰ. 적용대상과 범위

2002.12.17 제110호/2002/ND-CP 정부 령 제1조 제4항 산업재해나 직업병 보상 수당제도의 적용대상은 다음과 같다.

1. 다음의 각 기업, 기관, 조직에서 근로계약제에 의해 근로하는 자
   a. 국영기업 법에 따라 설립·활동하는 기업 : 생산·경영활동 기업, 공익활동 기업, 인민무장조직 소관 기업
   b. 기업 법에 따라 설립, 활동하는 기업 : 유한책임회사, 주식회사, 합명 회사, 사영기업 등을 포함한다.
   c. 외국인투자법에 따라 설립, 활동하는 기업 : 합작투자기업, 100% 외국 투자기업을 포함한다.
   d. 정치조직, 정치사회조직 소관의 기업
   e. 가내공업, 개인사업, 소규모 합작조합
   f. 행정기관, 공영사업, 정치조직, 정치-사회조직, 업종별 정치-사회조직, 기타 사회조직, 무장조직들 : 행정기관, 공영사업, 당, 단체, 재정상 독립 채산하는 각 공용회관에 속하는 생산경영이나 공공서비스가 허용된 각 조직이나 단위들도 포함한다.
   g. 문화, 의료, 교육, 훈련, 과학, 스포츠 분야나 그 밖의 다른 공영사업 분야에 속한 준 공영, 민립, 개인의 사업장
   h. 면·동·읍 보건소
   I. 베트남 내의 외국기관이나 조직 또는 국제조직 이 경우 베트남 사회주의공화국이 체결 참가하는 국제조약에서 다르게 정하고 있는 경우에는 예외로 한다.
   j. 근로자를 고용하고 있으나 본 1항에 아직 규정되지 아니한 조직
2. 고위직·국가고용직원법령에 따른 간부직, 공무원, 국가고용직원
3. 합작조합법에 따라 설립, 활동하는 합작조합에서 근로계약에 따라 근로를 제공하고, 임금을 받는 근로자나 조합원
4. 이 Ⅰ장의 제1, 2, 3항에 정한 근로자에는 근로재해나 직업병 보상, 수당 제도의

시행 대상에 해당하는 기업・기관・조직에서 근로를 위하여 실습, 수습 중인 모든 자를 포함한다.

Ⅱ. 보상 및 수당제도

1. 보상제도

a. 산업재해나 직업병에 처한 근로자가 아래 규정에 따라 근로능력 의 5% 이상을 상실하거나 사망한 때에는 보상을 받을 수 있다.

- 근로업무나 의무의 이행과 밀접한 관련 있는 근로과정(이에는 다음과 같은 노동법규정에 따른 근무시간 중에 필수적 요구사항을 처리하기 위한 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 근로재해
- 보건부와 노동보훈사회부에 의해 공포된 각 직업병 리스트(부록 1)에 따라 근로자에게 작용하는 직업상 유해한 각 노동조건 요소에 의해 발생하는 직업병.

b. 근로자가 보상받기 위한 조건

- 근로재해에 대하여

  상기 제1조 제1항 a에 따른 근로재해를 당한 근로자로서 근로재해 조사서상의 결론에 의해 그 근로재해의 발생원인이 사용자의 과실 때문에 발생한 경우 보상은 그때 그때 실시된다. 근로재해가 발생할 때마다 그 당시에 보상이 실시되며 이전에 발생한 각 근로재해 사건들을 합산하지 아니한다.
- 직업병에 대하여

  위의 제1조 a항에 따른 직업병에 처한 근로자는 다음의 경우 법의학기관 또는 권한 있는 의료진단위원회의 결과서 결과에 따라 보상된다.
  - 근무하던 중, 다른 업무로 전환 근무하기 전, 퇴직하기 전 또는 실직 하기전 또는 정년퇴직 이전에 직업병으로 인해 사망한 때
  - 근로능력 감소 정도를 확정하기 위하여 정기적으로 직업병 진단(보건부 규정에 따라)을 실시한다.
- 직업병 보상업무는 다음규정에 의한 순서에 따라 진행된다.

  먼저 일차 진단결과의 근로능력상실 정도(%)에 근거하며, 그 다음 2차 이후는 늘어난 근로능력상실의 정도에 근거하는 바, 연속된 이전 진단에 비해 늘어난 근로능력상실의 정도(%)에 대한 편차 부분을 보상한다.

c. 보상수준

  위의 제2항 규정에 의한 근로재해와 직업병 보상의 수준은 다음과 같이 정한다.
- 근로재해나 직업병으로 인해 의해 근로능력의 81% 이상을 상실하거나 또는 사망한 근로자에 대하여는 월급여와 임금보조수당(있는 경우)의 최소 30개월분에

상당하는 금액을 지급한다.

- 5%이상 10%이하 근로능력을 상실한 자에 대해서는 월급여와 임금보조 수당(있는 경우)의 최소 1.5 개월분을 지급하며, 10%이상 81%미만 근로 능력을 상실한 자에 대해서는 매 1% 증가마다 월급여와 임금보조수당(있는 경우)의 0.4개월분에 상당하는 금액을 추가로 합산한다.

* 보상수준 산정방법

- 10%이상 81%미만 근로능력을 상실한 자에 대한 보상산정방식은 아래 공식에 따라 계산하거나 또는 부록2의 5%이상 사망까지의 근로능력상실 정도에 의한 보상 수당 산정 표에 따라 지급한다,

$$Tbt = 1.5 + \{(a-10)\times 0.4\}]$$

Tbt : 10%이상 근로능력 상실한 자를 위한 보상수준(계산단위 : 월 급여와 임금보조 수당(있을 경우))
1.5 : 5% 이상 10%이하 근로능력 상실시 보상수준
a : 근로재해나 직업병에 처한 자의 근로능력상실율(%)
0.4 : 근로능력 상실이 1% 증가할 때의 보상계수

사례) 직업병에 처한 A의 근로능력 상실정도 확정을 위한 제1차 진단이 15%인 경우 보상의 수준은 아래와 같이 계산된다.

A에 대한 제1차 보상수준은

$Tbt=1.5 +\{(15-10)\times 0.4\}=3.5$(월급여와 임금보조수당(있을 경우))

A에 대한 제2차 정기건강진단에서 근로능력 상실정도가 35%일 경우(근로능력 상실정도가 처음에 비해 20% 증가)

A에 대한 제2차 보상수준은

$Tbt=20\times 0.4=8.0$(월급여와 임금보조수당(있을 경우))

2. 수당제도

a. 다음 각 경우의 근로재해를 입은 근로자는 수당을 받게 된다.

- 위 제1조 a항 규정에 의한 근로재해이나 근로재해 조사서의 결론에 따라 근로자의 직접적인 과실에 의한 재해인 경우
- 거주지에서 근무지로, 근무지에서 거주지로 돌아갈 때 근로자에게 일어난 재해 혹은 천재나 화재처럼 객관적인 원인들에 의하거나 업무나 근무를 이행에 밀접한 관련이 있는 특수한 상황에 의한 재해인 경우 또는 근무지에서 재해를 일으킨 자를 확정할 수 없는 경우

b. 지원의 수준

근로재해 지원의 수준은 다음과 같다.

- 근로재해로 인해 근로능력을 81%이상 상실하거나 사망한 근로자에 대하여는 적어도 월급여와 임금 보조수당(있을 경우)12개월 상당액
- 5%이상 10%이하 근로능력을 상실한 자에 대하여는 적어도 월 급여나 임금보조수당(있을 경우)의 0.6개월분을 그리고 10%이상 81%미만 근 로 능력을 상실한 자에 대하여는 다음 공식에 따라 계산하거나 5% 이상 사망까지의 근로 능력상실율에 따른 보상수당 산정표(부록 2)에 따라 지급한다.

* 수당수준 산정방법(보상수준 산정방식과 같으며 보상수준 산정결과에 0.4를 곱한다)

$$Ttc = Tbt \times 0.4$$

Ttc= 10%이상 근로능력을 상실한 자에 대한 수당 수준(계산단위: 월급여와 임금 보조수당(있을 경우))

예) 근로재해를 당한 B가 (원인 : 안전규정을 위반한 B의 직접적인 과실인 경우) 근로능력상실 수준을 확정키 위한 제1차 진단 결과가 15%인 경우에 수당 수준은 다음과 같이 계산된다.

먼저 B에 대한 제1차 수당 수준은
Ttc= Tbt×0.4 = 3.5×0.4 = 1.4(월급여와 임금 보조수당(있을 경우)).

두 번째로 B씨는 근무지에서 주거지로 갈 때 재해(근로재해로 간주되는 재해)를 당하고 제2차 건강진단 이후 근로능력 상실 율이 20%였다.
B에 대한 제2차 수당수준은 다음과 같다.

Ttc = 5.50×0.4 = 2.20(월 급여나 임금보조수당(있는 경우))

3. 규정에 의한 보상과 수당의 수준은 최소한의 수준일 뿐이다. 국가는 사용자로 하여금 보다 높은 수준에서 근로재해나 직업병에 처한 근로자에게 보상, 수당을 실시토록 권고한다.

4. 보상금 혹은 지원금 산정의 토대가 되는 임금이란 근로계약상의 임금을 말하며 근로재해가 발생하기 전 혹은 직업병으로 확정되기 전 연속된 6개월간의 평균을 계산하며, 현행 규정상의 직급 급, 직무급, 지역수당, 직무수당(있는 경우)을 포함한다. 근무기간이 6개월에 이르지 못한 경우에는 연속된 이전달의 임금수준을 구하거나 또는 근로재해가 발생하거나 직업병으로 확정된 시점에서의 임금 수령형태에 따른 임금수준을 구한다.

5. 이 정부수상 령에 따른 근로재해와 직업병 보상 및 수당의 대상자들은 또한 사회보험조례 공포에 관련 1995.1.26 제12호/CP 정부수상 령에서 정한 근로재난 직업병에 관한 사회보험제도(사회보험 가입이 강제된 경우)의 혜택을 받을 수 있다.

Ⅲ. 서류 및 절차

1. 서류작성 및 절차
   a. 사용자는 근로재해를 당한 근로자에게 다음과 같은 서류작성 책임을 진다
   - 법률의 현행 규정에 따른 근로재해 조사 록(부록 3, 부록 4)
   - 권한 있는 의학진단위원회의 감정서(근로재해에 의한 근로능력상실 정도를 확정한 문서)
   - 사용자의 보상, 수당 결정(부록 5)

   b. 사용자는 직업병에 처한 근로자에 대해 다음과 같이 서류작성 책임을 진다.
   - 현행 법률의 규정에 따른 근로자의 직업병 서류(부록 6)
   - 법의학 기관의 직업병으로 인한 근로자 사망확인서 또는 권한 있는 의학 진단위원회에 의한 직업병으로 인한 근로능력상실 정도를 확정한 감정서
   - 사용자의 보상 결정(부록 7)

   c. 서류는 모두 3부를 작성한다.
   - 사용자가 1부 보관
   - 근로재해를 입은 근로자(또는 사망한 근로자의 친지) 또는 직업병에 처한 근로자가 1부
   - 기업, 기관, 조직의 본 소재지 노동관서에 1부 송부
2. 보상, 수당의 이행 시한
   - 근로재해나 직업병에 처한 근로자에 대한 사용자의 보상, 수당의 결정은 의학진단위원회나 법의학기관의 감정서가 있는 날로부터 5일 이내에 처리 되어야 한다.
   - 보상금 또는 수당은 사용자의 결정이 있은 날로부터 5일 이내에 근로 재해나 직업병에 처한 근로자에게 일시에 정산되어야 한다.
3. 근로재해나 직업병에 처한 근로자에 대한 보상, 수당 경비는 기업, 생산 관리단위의 생산비용 또는 유통비용에 산정된다. 각 행정기관이나 공영사업의 경우에는 기관의 경상경비에 산정된다. 가내 업이나 개인의 경우에도 보상, 수당의 지급 책임이 있다.

Ⅳ. 시행 조직

1. 사용자의 책임은 다음과 같다
   - 근로자에게 발생할 수 있는 근로재해나 직업병을 최대한 억제하기 위한 근로조건의 개선방안, 예방대책, 인식 제고를 위한 교육홍보를 강화해야 한다.
   - 항상 근로자의 건강에 유의하고 정기적으로 건강진단을 실시한다. :만일 직업병에 처한 경우가 나타난 때에는 환자의 회복을 위해서 치료나 기능 회복을 위한

요양을 해야 한다. 또 건강진단을 실시하고 근로자가 근로능력상실 정도를 진단 받을 수 있도록 한다

- 근로재해나 직업병을 이유로 사망한 근로자 또는 근로자의 친인척을 위해 근로 재해와 직업병에 대한 보상이나 수당과 관련된 제 정책이나 규정을 적정하게 집행하도록 한다.
- 기업, 기관, 조직의 주소재지 노동관서나 지역노총에 대한 일반보고에 의거 6개 월 또는 1년마다 근로재해나 직업병의 상황 및 근로재해와 직업병에 따른 보상, 수당제도의 집행에 대하여 보고를 정기적으로 실시한다.

2. 각 노동관서는 지역노총과 연계하여 근로안전과 위생관련 정책, 제도의 이행 그리고 이 시행규칙상의 제 규정의 집행에 관하여 수시로 이를 점검 감독해야 한다. 만약 오류가 발견되면 사용자가 규정을 올바르게 집행할 수 있도록 안내하고, 그 위반 내용이 중대한 때에는 엄격하게 조치하여야 한다.
3. 각 부, 부급기관, 성이나 중앙 직속의시 인민위원회는 관리전이 있는 기업, 기관, 조직별로 이 시행규칙의 보급과 시행안내를 실시한다.
4. 2003.1.1 이후 근로재해나 직업병으로 확정된 각 근로자들은 이 시행 규칙이 정한 바에 따라서 근로재해나 직업병상의 보상 수당 제도를 적용 받는다.
5. 이 시행규칙은 공표된 날로부터 15일 후부터 그 효력이 있다. 근로재해 근로자를 위한 보상제도를 안내하는 1992.8.2 제19호/LDTB XH-TT 노동부 시행규칙은 이를 폐지한다. 시행과정상 의문이 있는 때에는 노 동보훈사회부에 의견을 제안하여 연구 조사, 해결되도록 한다.

근무시간과 휴식시간에 관한 규정 (2002.12.27, 제109호/2002/ND_CP, 수상령)

【제 1조】 노동법 일부 조항을 개정, 보충한 법률에 근거하여 근무시간과 휴식시간에 대한 노동법의 일부 조항 시행 안내와 세부 사항이 규정된 정부의 1994년 12월 31일 자 번호 195/CP 일부 조항을 다음과 같이 개정, 보충한다.

1. 제 1 조를 다음과 같이 개정, 보충한다

제 1 조. 근무 시간과 휴식 시간은 다음과 같은 기업, 기관, 조직에서 일하는 노동자에게 적용된다.

1. 국영기업법에 따라 설립, 활동하는 기업

2. 기업법에 따라 설립, 활동하는 기업
3. 주 베트남 외국투자법에 따라 활동하는 기업
4. 정치 조직, 정치-사회 조직의 기업
5. 고용계약에 따라 노동자를 고용하고 합작사법에 따라 활동하는 합작사;
6. 교육, 의학, 문화, 체육 분야 활동 장려 정책에 관한 1999년 8월 19일자 번호 73/1999/ND-CP 시행령에 따라 설립된 교육, 의학, 문화, 체육 기관
7. 노동자를 고용하는 소기업 협동조합, 개인 및 가족 소기업, 개인
8. 베트남 영토 내에서 베트남 노동자를 고용하는 국제 혹은 외국 기관 및 조직 (베트남이 체결한 국제 조약에 다른 규정이 있는 경우는 제외).

또한 이 규정은 각 행정 기관 및 단체 내의 공무원, 민간단체 및 다른 사회·정치 조직에 속하고 선출·지명·임명되는 직무를 가진 사람, 인민군대·인민공안 세력에 속한 사람에 대하여 적용된다. (위의 각 대상을 위한 개별적인 법률문서에 다른 규정이 있는 경우는 제외)

2. 제 5 조를 다음과 같이 개정, 보충한다

제 5 조. 보충, 개정된 노동법의 제 69 조에 기초하여 추가 근무시간은 다음과 같이 규정된다.

1. 초과 근무시간은 모든 업무에 대하여 하루에 규정된 시간의 50%를 초과할 수 없다. 주 근무시간에 따라 근무시간을 규정한 경우에는 정상 근무시간과 초과 근무시간의 총합이 하루 12시간을 초과할 수 없다. 1년 간의 초과 근무시간 총합은 200시간을 초과할 수 없다(이 조 3 항에 규정된 특별한 경우는 제외)

2. 고용주와 노동자는 다음과 같은 경우 이 조 1 항 규정에 기초하여 1년에 200시간을 넘지 않는 초과 근무에 대해 협의할 수 있다:
   - 생산 중의 사고 처리
   - 지연시킬 수 없는 급박한 업무 해결
   - 살아있는 상품의 기한 내 처리, 중간에 중단할 수 없는 기술의 엄격한 요구에 의한 상품 및 건설 공정의 처리
   - 노동 시장이 시간 내에 충분한 공급을 할 수 없는 고도의 전문 기술을 가진 노동자가 요구되는 업무 해결.

3. 특별한 경우 1년에 300시간을 넘지 않는 추가 근무가 가능하며, 다음과 같이 규정된다.

(a) 다음과 같은 상품을 포함하는 수출품 생산, 가공 기업, 경영·생산 기관: 방직, 봉제, 가죽, 신발, 수산물 가공. 만약 급박한 업무 해결이 필요하거나 급박한 생산 요구에 의해, 생산 시한 성질에 의해 혹은 미리 예상할 수 없는 객관적 요소에 의해 지연이 불가능할 시에는 1년에 200시간에서 300시간까지 추가 근무가 가능하나 다음과 같은 규정이 정확히 실현되어야만 한다.

- 노동자와의 협의
- 만약 노동자가 하루 10시간 이상 근무한다면 고용자는 정상 노동시간에 해당하는 휴식시간 외에 최소 30분의 추가 휴식시간을 할애해주어야 한다.
- 7일 연속 일한 경우, 고용주는 노동자에게 최소 24시간 연속된 휴식시간을 주어야 한다.

(b) 이 항 (a)에 규정된 기업, 기관과 같은 조건을 가진 그 외의 기업 및 경영·생산 기관이 만약 200시간에서 300시간까지의 추가 근무 수요가 있다면:

- 부와 관리 부문에 속한 기업 및 경영·생산 기관은 그 부와 관리 부문의 허가와 동의를 구해야 한다
- 그 외의 기업 및 경영·생산 기관은 중앙 직속 시, 성 인민위원회의 허가와 동의를 구해야 한다.

4. 기업, 기관, 조직의 범위 내에서 천재, 재앙, 화재, 전염병에 의한 엄중한 부정적 효과에 대처, 극복해야만 하는 경우, 고용주는 이 조 1 항 규정을 초과하는 초과 근무시간을 동원할 수 있는 권리를 가지나 노동자의 합의를 받아야 한다.

3. 제 12 조를 다음과 같이 개정, 보충한다

제 12 조. 노동법 제 80 조에 기초하여 노동자의 근무시간, 휴식시간은 다음과 같이 규정된다.

다음과 같이 특수성을 가진 업무에 대해: 도로, 철로, 해로, 항공로 운송; 해안 유전 탐색 개척; 예술 영역; 복사열 및 핵 기술 적용, 고주파 기술 응용 영역; 잠수부; 지하갱도 광부; 시간 제한이 있는 생산 업무; 주문서에 따른 수출품 가공 업무; 24시간 상근이 필요한 업무는 노동 - 상무 사회부와 협의 후에 각 부가 구체적인 노동시간과 휴식시간을 규정하고 직접 관리한다.“

제 12 조. 이 시행령은 2003년 1월 1일부터 효력이 발생한다.

여성근로자 관련 규정
(1997.1.13, 제3호/LDTBXH-TT,노동보훈사회부령)

1997.1.13 노동보훈사회부령 제3호/LDTBXH-TT 규정은 노동법 여성근로자 관련 규정과 관련한 1996.4.18 제23호 규정의 일부 조항에 대하여 시행 안내한다.
노동법의 여성근로자에 대한 특별규정의 일보조항을 세부적으로 규정하고 시행 안내하는 1996.4.18 제23호/CP 시행이후 베트남노동조합총연맹, 정부 부처, 유관기관의 의견이 있어 노동보훈사회부는 다음과 같이 1996.4.18 제23호 수상령의 일부 조항에 대하여 시행 안내 한다

Ⅰ. 대상과 범위

적용대상과 범위는 196.4.18 제23호/CP 수상령 제1조 규정에 따라 시행된다. 이 시행규칙은 대상에 관한 일부내용에 대해 다음과 같이 추가로 상술한다.

1. 여성근로자는 적어도 15세에 달해야 근로계약을 체결하는 근로능력이 있다. 15세에 이르지 아니한 여성은 노동보훈사회부의 규정에 따른 일부 업종과 일부 업무에 근로가 가능하다
2. 여성근로자를 사용하는 자란 다음과 같다 : 각 경제부문 소관 기업의 총사장·사장, 문서로 총 사장·사장에 위임된 자, 각 기관이나 조직의 장 또는 위임에 관한 법령에 적법하게 규정된 문서로 기관장에 위임된 자

Ⅱ 여성근로자 근무제도

1. 형식

1996.4.18 제23호/CP 상령 제3조 규정에 따른 여성근로자근무제도는
다음 형식들을 포함한다.

- 탄력적 근무시간표에 따른 업무란 기관이나 단위사업장의 일반 규정에 의한 업무시간과는 상이한 업무시간(시작과 종료 시간)을 가진 업무를 하도록 여성근로자를 배치, 사용하는 것이다.
- 전일이 아닌 업무란 기관이나, 사업장의 일반규정에 의한 1일 업무시간 수보다 더 적은 시간의 업무를 하도록 여성 근로자를 배치 사용하는 것이다. 전주(全週)가 아닌 업무란 여성근로자를 기관이나 사업장의 일반 주간 업무일수보다 적은 일수의 업무를 하도록 배치, 사용하는 것이다.
- 재택업무 부여란 생산이나 경영상의 필요에 영향을 주지 않고, 근로자나 사용 모두에게 이점을 주면서 여성근로자들에게 재택(가정)업무를 부여하는 형식이

다. 여성 근로자에게 위의 형태에 의한 근무 제도를 적용할 때 기업은 아래와 같은 몇 가지 원칙에 유의할 필요가 있다.

2. 적용원칙

- 어떤 업무가 위에 언급한 제 형태에 적합한 업무인 지를 확정하는 것은 합의와 상호이익 원칙에 따라 기업에 의해 생산관리 과정 중에서 적극적으로 고려, 적용되어야 한다. 또 생산관리상의 요구나 여성근로자의 정당한 희망에 부응해야 하며, 1일 8시간, 1주 48시간을 초과하여서는 아니된다.
- 취업규칙을 위반한 여성근로자에 대한 징계처리를 위하여 이 제도를 적용할 수 없다.
- 여성근로자로 하여금 현행 노동 법률에 위반하는 야간교대업무를 하도록 배치, 사용할 목적으로는 이 탄력근무제를 이용하지 못한다.
- 상기에 언급한 형태에 따른 업무에 배치할 경우에 있어서의 여성근로자의 수입은 문서에 의해 여성근로자와 사용자간에 상호합 되어야 한다.

3. 적용단계

a) 기업은 업무와 근무형태를 확정하기 위하여 적극적으로 노동조합과 논의하며, 근로자를 위하여 토론을 실시한다. 업무와 근무형식 등에 있어서 일단 서로 의견이 일치하면 이를 단체협약 안에 명기한다.
b) 여성근로자를 위한 조직은 단체협약 안에 명기된 업무를 하도록 등록되어야 하며, 여성근로자들의 근무형태와 희망에 부합해야 한다.
c) 기업은 노동조합과 함께 다음 우선순위에 따라 희망 근로자별로 부합한 근무시간표를 고려, 편성한다.
   즉 3개월째 이상의 임신 중 여성근로자, 12개월 미만 자녀를 양육 중인 자, 종합병원 의사의 결과에 따른 건강상 결함이 있는 경우, 가정환경이 어려운 경우 등.

Ⅲ. 여성근로자를 위한 예비직업 양성

예비직업이란 지금 종사중인 직업이 아닌 다른 직업으로서 여성근로자가 국가제도상의 퇴직연령 시까지 현재의 직업을 지속할 수 없게 될 때 채용 될 수 있는 직업을 의미한다.

1. 여성근로자를 위한 예비직업의 확정

   기업의 활동영역이나 생산관리 여건, 그리고 여성근로자의 개별적 특성에 기초하여, 기업은 노동조합과 논의하여 여성근로자를 위한 예비직업을 추가할 필요가 있는 직종을 확정하고 단체협약에 명기해야 한다.

2. 여성근로자를 위한 예비직업 양성의 실시

   기업이 예비직업 양성계획을 수립하기 위해서는 예비직업 양성을 필요로 하는 여성근로자의 수에 기초를 두고, 여성근로자들의 직업훈련 욕구에 충분하게 관심을 기울여야한다. 회사의 구체적인 여건에 따라 스스로 양성훈련을 실시하거나 다른 양성소와 훈련계약을 체결하여 기업내 예비직업 양성계획을 실시한다.

Ⅳ. 여성근로자 다수 고용업체의 확정

1996.4.18 제23호/CP 수상령 제5조 규정에 따른 여성근로자 다수고용 업체 조건을 충족하는 지를 결정하기 위해서는 다음 요건에 의한다.

1. 매년 계획 수립 시점에서의 연간 평균을 산출하기 위해서는 월별 기업 내의 임금수령대장상의 근로자 수를 결정한다.
2. 기업의 임금 수령 대장상의 연간 근로자수에 기초하여 절대 수와 상대적 수에 따른 여성근로자수를 산정하고 여성근로자 다수고용업체인지를 결정 한다.
3. 상기 각 요건을 충족하는 기업은 서류 2부를 작성, 매년 11월 노동관서에 제출한다. 이 서류에 근거하여 노동관서는 그 기업이 여성근로자 다수 고용업체로서의 제 조건을 갖추었는지 여부를 확인한 후 1부를 다시 기업에 재송부한다.(나머지 1부는 노동관서에 보관한다.) (본 규정에 첨부된 제 5호 서식)

4. 여성근로자 다수고용기업인지 확인을 요청하는 서류를 다음을 포함한다.
   - 기업의 제안서(본 시행규칙에 첨부된 제4호 서식)
   - 월별 임금수령 근로자대장 (월 급여표) 및 그 기업의 연간 평균임금 수령 명부상에 있는 근로자 수

Ⅴ. 여성근로자 다수고용업체에 대한 우대 정책

1996.4.18 제234호/CP 수상령에 따른 여성근로자다수고용업체에 대한 우대정책의

시행에 대하여 다음과 같이 안내한다.

1. 국가고용기금으로부터의 저리 자금대여 정책

a) 자금을 빌리기 위해서는 다음 요건을 충족해야 한다.
- 본 규정의 제4장의 시행안내에 따른 여성근로자 다수고용업체일 것
- 각 부의 주관과, 국영 총 회사, 성이나 중앙직속 시 인민위원회의 제안을 거쳐 정부수상의 결정에 따라 특별지원을 받는 어려움에 처한 기업일 것
- 차용자금의 효과적 사용을 입증할 수 있는 계획, 채무상환 계획, 여성 근로자를 위한 고용해결 계획이 있을 것

b) 시행방법

기업은 국가고용기금에서 저리로 자금을 차용함에 있어서 현행 규정에 따라 시행한다.

2. 상환하지 아니하는 국가고용기금으로부터 1회한도의 자금지원

a) 상환의 필요가 없는 1회 자금지원을 얻기 위해서는 기업은 다음 요건을 충족하여야 한다.
- 본 규정의 제4장 안내에 따른 여성근로자 다수고용업체일 것
- 다음 목표에 따라 작성된 계획안이 있을 것: 1994.1.28 제3호 TT-LB 노동보훈사회부, 보건부가 정한 유해 근로조건이 있는 작업장이나 여성근로자 고용금지 업종에 종사하는 여성근로자를 그들의 건강에 부합하고 출산이나 양육기능을 보호할 수 있는 다른 업무로 전환 배치하는 경우
- 이 계획안을 시행할 수 없는 자기 자본상의 재정적 어려움을 가진 기업이어야 한다.

b) 시행방법

기업은 국가고용기금으로부터 저리자금 청구계획 작성에 관해 현행 규정에 따라 계획안을 만들어야 한다.

Ⅵ. 감세검토 근거

1996.4.18 제23호/CP 수상령 제7조에 의한 감세업무는 재정부의 시행안내에 따라 실시된다.

본 규정은 여성근로자 고용시 통상적으로 추가되는 제 비용들을 다음과 같이 상세히 안내한다.

1. 12월 미만 자녀를 양육하는 기간동안의 1일 60분 휴식시간은 금전으로 환산되는 휴가를 얻은 전체 여성근로자들의 휴가일수에 따라 계산된다.
2. 유치원, 보육원 연령에 해당하는 자녀를 가진 여성근로자를 위한 추가 보조금
3. 기업내 유치원, 보육원에 사용하기 위한 설비나 도구의 구입

4. 여성근로자의 개별위생(생리)을 위한 1일 30분 휴식시간은 금전으로 환산되는 휴가를 얻은 전체 여성근로자들의 휴가일수에 따라 계산된다.
5. 임신 7개월에 이를 때까지 임신 여성근로자를 위한 1시간 근무시간 감축은 금전으로 환산되는 휴가에 해당하는 전체 여성 근로자들의 총 휴가 일수에 따라 계산한다.
6. 출산이후의 여성근로자를 위한 추가 요양
7. 기업내 유치원, 보육원 개설을 위한 교사의 고용
8. 여성근로자에게 적합한 근로보호장비(제도 외에 추가로 보충하는)
9. 여성근로자를 위한 목욕실, 개별 위생실의 설치
10. 여성근로자를 위한 건강진단의 실시(1년 1회 정기적으로)
11. 각 여성 기념일의 실시

Ⅶ. 금지업종에 종사중인 여성근로자를 적절한 타업무로 전환배치

1996.4.18 제23호/CP 수상령 제11조에 따라 여성근로자 고용이 금지된 업종에 종사하는 여성근로자를 다른 적합한 업무로 전환 배치하는 경우 기업은 다음 몇 가지 사항을 진행하여야 한다.

1. 여성근로자 사용이 금지된 업무에 종사하는 여성근로자에 대한 분류와 통계(첨부된 제3호 서식)
2. 적절한 다른 업무로 여성근로자를 전환배치하기 위한 계획안 작성 재정상 어려움이 있는 기업으로서 국가고용기금으로부터 1회 한도 비용지원 정책을 받게 되는 조건을 충족하는 경우 본 시행규칙 제5장 제2항에 정한 안내에 따라 실시한다.
3. 계획안을 수립하는 도중인 때에는 기업은 1994.1.28 제3호/TT-LB 노동보훈사회부와 보건부 시행규칙에서 정한 여성근로자가 실습시간을 갖고 새로운 업무에 익숙해질 수 있도록 근무시간을 배정하는 등 몇 가지 조치방안을 실시하여야 한다.

Ⅷ. 시행 조직

1. 각 부, 유관기관은 소관기업에게 이 시행규칙을 시행하는 업무를 지도, 안내한다. 또 기업 책임자들의 여성근로자 관련 제도나 정책의 수행업무를 권고, 감독한다. 아울러 노동보훈사회부 규정에 의한 보고제도(본 규정에 첨부된 제2호, 제3호 서식)가 충분히 시행되도록 한다.
2. 각 성이나 중앙직할 시 인민위원회는 각 위원회, 유관 부서를 지도하며, 노동관서는 이 시행규칙을 관내 기업들이 잘 이행할 수 있도록 인민위원회를 안내한다
3. 노동관서는 진행계획을 작성하여, 성이나 시 인민위원회에 제출하여 이 계획안 이행을 실시한다. 동시에 노동보훈사회부에 적시에 보고하는 체계를 시행한다(본 시

행규칙의 제1호, 제2호, 제3호 서식)

4. 본 규정은 서명된 날로부터 15일 후 그 효력이 있다
5. 시행과정중 문제가 있는 때에는 각 부, 유관부문, 각 지방에서는 적시에 노동보훈사회부에 제안하여 연구, 해결되도록 한다.

노동법 위반에 대한 행정처벌 규정
(2010.5.6, 47/2010/ND-CP ,수상령)

정부는

o 2001년12월25일 정부조직법에 근거,

o 1994년6월23일 노동법, 2002.4.2 수정보완 노동법, 2006.11.29 수정보완 노동법, 2007.4.2 제73조 수정 보완 노동법에 근거,

o 2002년7일2일 행정처벌 법령, 2008.4.2 수정보완 법령에 근거,

o 노동보훈사회부의 제의를 검토하여 의정한다.

第1章 총칙

【제1조】 조정범위

1. 동 의정은 노동법률위반 행위에 대한 각 행정위반 행위, 처벌 형식, 벌금, 피해보상 방안, 심판권한, 행정위반에 관해 규정한다.

2. 동 의정에서 규정된 노동법률은 노동법 규정들과 노동법 시행에 관한 안내공문 규정을 포함한다.

3. 동 의정은 직업훈련, 견습, 계약서에 따른 해외파견 근로자, 사회보험 위법 행위에 대해서는 적용하지 않는다.

【제2조】 적용대상

1. 동 의정에 규정된 노동법 위반 행위가 있는 개인, 조직

베트남 영토 범위 내에서 노동법 행정위반을 범한 외국인 및 외국조직 또한 이

규정에 따라 행정 처벌을 받는다.

2. 행정기관, 정치기관, 사회정치기관의 간부, 공직자, 직원은 동 의정의 적용대상이 아니다.

【제3조】 노동법률 위반 처벌 원칙

1. 노동법률 위반행위에 대한 행정처벌 원칙은 행정 위반 처리 법령의 제3조 규정을 적용한다.

2. 심사권한을 가진 사람에 의한 노동법률 위반행위에 대한 행정처벌은 동 규정 제 22, 23, 24 조 규정을 적용한다.

3. 노동법률 위반행위에 대한 경감 또는 가중은 행정 위반 처리 법령 제8조와 제9조의 규정을 적용한다.

4. 미성년자의 노동법률 위반행위는 행정처벌은 행정위반 처리법령 제7조 1항의 규정을 적용한다.

5. 노동법률 위반행위에 대한 행정처벌 심사권한이 있는 자에 대한 행정위반 처벌은 반드시 행정위반 처리법령 제121조의 규정을 적용한다.

【제4조】 처벌형식

1. 노동법률 관련 모든 행정위반행위에 대하여 위반행위를 범한 조직, 개인은 다음과 같은 처벌 중 한 가지를 받아야한다.
   a) 경고
   b) 벌금

   벌금형을 받을 때, 벌금의 구체적인 수준은 그 행위에 상응하는 벌금 범위의 평균 수준으로 이 의정에 규정된다. 처벌경감 요소가 있다면 벌금이 낮아질 수 있으나 규정된 벌금 하한선보다 낮게 책정될 수는 없다; 처벌가중 요소가 있다면 벌금이 높아질 수 있으나 규정된 상한선을 초과할 수 없다.

2. 위반 정도와 성질에 따라, 노동 법률에 관한 행정위반을 범한 개인 및 조직은 다음 각호의 추가 처벌 형식을 적용받을 수도 있다.

   a) 직업면허의 사용권리 박탈

b) 행정위반에 사용된 현물, 수단을 압수

3. 주요 처벌형식과 동 조 1 항과 2 항에 추가 처벌방식이외에도 노동 법률에 관한 행정위반을 범한 개인 및 조직은 다음과 같이 부정적 효과를 극복하는 한 가지 혹은 여러 가지 방법이 적용될수 있다.
a) 다음과 같은 법률 규정의 정확한 실행을 강요: 실업보조 예비 기금조성; 노동 고용 입안서 시행; 근로 계약 체결; 집단 노동 조약 등록; 최저임금, 임금표, 호봉표, 급여 수준, 노동 수준, 포상 규칙수립에 관한 원칙; 노동 내규; 특수 근로자와 외국인 근로자, 노동조합 활동보장과 노동 관리 방법에 관한 제도들; 근로 안전에 관한 규정; 근로위생 보장
b) 근로자에게 보증금과 이자 환급
c) 노동 안전과 위생에 대한 기준을 보장 못하는 기계, 설비에 대한 수리 강요
d) 노동 안전과 위생에 관한 엄격한 관리가 요구되는 물자, 설비, 기계의 검사와 등록 강요
e) 동 의정 제2장에 규정된 기타 방법들.

4. 노동법률 행정위반가 있는 외국인에 대해서는 강제추방처벌을 할수 있다. 강제추방은 구체적인 경우에 따라서 주요 형벌로 적용되거나 추가 형벌로 적용하여 시행될 수 있다.

【제5조】 행정위반처리 시효

1. 이 규정에서 규정한 노동법률 관련 행정위반행위에 대한 행정위반 처벌 시효는 1 년이며, 이는 행정위반행위가 실시됐던 날부터이다. 만약 위에서 언급한 시한이 지나면 처벌하지 않으나 여전히 이 규정 제 4 조 3 항에 규정된 부정적 효과 극복 방법의 적용을 받는다.

2. 조 1 항에 규정된 시한 내에 개인 및 조직이 이전에 위반한 노동 영역에서 새로운 위반행위를 하거나 고의적으로 책임을 회피, 처벌을 지연시키면 위에서 언급한 시효를 적용받지 못한다. 행정위반처벌 시효는 새로운 행정위반이 행해진 시점 혹은 책임 회피, 처벌을 지연시키는 행위가 종결된 시점부터 다시 시작된다.

3. 기소나 소추를 당하거나 형사 재판 수속에 따라 재판이 결정된 개인이 재판 정지 혹은 조사 정지 결정을 받은 경우 만약 행정위반 징후가 있으면 행정처벌을 받는다. 조사정지 또는 재판정지 결정일로부터 3일 이내에 결정권자는 처벌 심판권자에게 결정을 통보해야 한다. 이경우의 처벌시한은 처벌심사권자가 조사정지나 재판정지 결정과 사건위반서류를 받은 날로부터 3개월이다.

【제6조】 행정 위반 처벌을 받지 않은 것으로 간주되는 시한

만약 노동법률 위반행위에 대해 행정위반 처벌을 받는 개인, 조직이 처벌 결정을 집행한 날로부터 1년이 경과하도록 재범 하지 않거나 처벌결정사항을 시행완료한 날로부터 1년이 경과하도록 재범 하지 않는 경우 노동법위반행위가 없었던 것으로 간주한다.

제 2 장 노동법률에 관한 행정위반 행위의 형식과 처벌 수준

Ⅰ. 일자리와 노동 관계에 관한 규정 위반

【제7조】 일자리 관련 규정 위반

1. 다음과 같은 행위 중 한 가지를 위반한 고용주에게 300,000동 - 3,000,000동의 벌금을 부과한다.

   a) 노동법률의 규정에 따라 퇴직자의 명단을 공포하지 않은 경우
   b) 근로자를 퇴직시킬 때 노동조합 집행위원회와 의견 교환을 하지 않은 경우
   c) 근로자를 퇴직시키기 전에 성급 노동기관에 통보하지 않은 경우
   d) 직원의 채용 시 등록서류를 받는 시점에서 7일 이전에 고용공고를 언론과 회사 본사에 개재 보도하지 않은 경우

2. 다음과 같은 위반행위 중 한 가지를 범한 조직 및 개인에게 벌금을 부과한다.; 근로자에게 실업보조를 지급하지 않거나 부족하게 지급한 경우, 규정보다 높은 직업 소개비 수수, 영수증 없는 직업 소개비 수수에 대한 벌금 수준은 다음과 같다.

   a) 위반대상이 근로자 1명에서 10명인 경우 : 200,000동에서 1,000,000 동
   b) 위반대상이 근로자 11명에서 50명인 경우 : 1,000,000동에서 5,000,000 동.
   c) 위반대상이 근로자 51명에서 100명인 경우 : 5,000,000동에서 10,000,000 동.
   d) 위반대상이 근로자 101명에서 500명인 경우 : 10,000,000동에서 20,000,000 동.
   e) 위반대상이 근로자 500명 이상인 경우 : 20,000,000동에서 30,000,000 동.

3. 다음과 같은 행위들 중 한 가지를 위반한 경우 5,000,000동에서 10,000,000동의 벌금을 부과한다.

   a) 기업이 실업보조 예비 기금을 조성하지 않을 경우
   b) 근로자를 우롱하기 위해 거짓된 유혹, 약속이나 광고를 하거나, 직업소개서비스

를 이용하여 법률위반 행위를 한 경우

4. 추가 처벌 형식 :

동 조항 3관 b점에 규정된 행정위반을 한 직업소개단체에 대해서는 1년간 직업소개 활동허가서의 사용권한을 박탈한다.

5. 부정적 효과 극복 방법

a) 동 조 2 항의 규정을 위반한 경우, 규정보다 많이 받은 근로자의 소개비용에 대해서는 근로자에게 돌려줘야한다.
b) 이 조 3 항의 a점의 규정을 위반한 경우, 실업 보조 예비 기금을 조성해야 함

【제8조】 근로계약 관련 규정 위반

1. 다음 중 한 가지 행위를 한 고용주에 대하여 경고 또는 500,000동에서 3,000,000동 사이의 벌금을 부과한다.

a) 계약 후 근로자에게 근로계약서를 주지 않은 경우.
b) 가사 도우미와 근로계약서를 체결하지 않은 경우
c) 재산 관리근로자와 근로계약서를 체결하지 않은 경우

2. 다음과 같은 위반 행위 중 한 가지를 범한 고용주에게 벌금을 부과한다. 근로계약을 체결해야 하는 경우지만, 근로 계약을 체결하지 않은 경우; 규정에 맞지 않는 근로계약형식을 체결한 경우; 한쪽의 서명이 없이 근로계약을 체결한 경우;

a) 위반대상이 근로자 1명에서 10명인 경우 : 200,000동에서 1,000,000 동.
b) 위반대상이 근로자 11명에서 50명인 경우 : 1,000,000동에서 3,000,000 동.
c) 위반대상이 근로자 51명에서 100명인 경우 : 3,000,000동에서 5,000,000 동.
d) 위반대상이 근로자 101명에서 500명인 경우 : 5,000,000동에서 7,000,000 동.
e) 위반대상이 근로자 500명 이상인 경우 : 7,000,000동에서 10,000,000 동.

3. 다음과 같은 위반 행위를 한 고용주는 다음 각 호의 정도에 따라 벌금을 부과한다. 전문대학 이상 전문, 기술 정도를 필요로 하는 직급의 근로자에게 60일을 초과하여 견습기간을 적용한 경우; 기술직 근로자, 사무업무직 직원 등 중급기술학교 교육수준 이상이 필요한 직급의 근로자에게 30일을 초과하여 견습기간을 적용하는 경우; 전문대학 보다 더 높은 전문, 기술수준을 필요로 하지만 직급명이 없는 직책이거나 또는 중급기술학교 교육수준을 요구하는 기술직 근로자와 사무업무직 직급의 근로자에게 6일 이상 초과하여 견습기간을 적용하는 경우; 근로자를 임시로 다른 근무 장소로 이동시키는 기간에 관한 규정들 위반하는 경우; 근로자에게

다른 업무를 하도록 이동시킨 임시기간 동안, 새로운 직무의 임금수준을 따르지 않고 임금을 지급하거나, 또는 새로운 직무의 수준에 따른 임금을 지급하지만 이전 직급 임금의 70% 수준보다 더 낮게 임금을 지급하거나, 또는 정부에서 규정한 최저임금 수준보다 낮게 임금을 지급하는 경우; 근로자를 임시로 다른 업무로 이동시켜 일을 하게할 때 30일간 근무한 임금이 과거 직급의 임금에 낮게 지불하는 경우; 근로자들이 동의 하지 않은 상태에서 근로계약서에 체결된 합의 내용과는 다른 직무에 근로자를 배치하는 경우; 12개월 이상 근무한 정규직 근로자에게 퇴직금과 각종 수당을 지급하지 않거나 충분하게 지급하지 않는 경우;

a) 위반대상이 근로자 1명에서 10명인 경우 : 300,000동에서 2,000,000 동.
b) 위반대상이 근로자 11명에서 50명인 경우 : 2,000,000동에서 5,000,000 동.
c) 위반대상이 근로자 51명에서 100명인 경우 : 5,000,000동에서 10,000,000 동.
d) 위반대상이 근로자 101명에서 500명인 경우 : 10,000,000동에서 20,000,000 동.
e) 위반대상이 근로자 500명이상인 경우 : 20,000,000동에서 30,000,000 동.

4. 다음 중 한 가지 행위를 한 고용주에게 15,000,000동에서 30,000,000동 사이의 벌금을 부과한다.

a) 법률 규정을 준수하지 않고 근로자에게 보증금을 지불하게 한 경우
b) 회사합병, 거점통합, 장소분할, 분리독립할 때 승계한 고용주가 사업체의 현재 있는 근로자 수를 전부다 사용할 경우에 근로계약을 계속 이행하지 않는 경우
c) 회사합병, 거점통합, 장소분할, 분리독립할 때 승계한 고용주가 현재 근로자 수를 전부 다 사용하지 않는 경우에 규정에 따라 근로자 사용 계획을 수립하지 않는 경우

5. 이 조의 처벌 형식 외에, 위반자는 다음과 같은 부정적 효과 극복 방법들 중 한 가지의 적용을 받는다.

a) 이 조 1 항을 위반한 경우, 법률 규정에 따라 근로자에게 고용계약서 1부를 넘겨준다.
b) 이 조 2 항을 위반한 경우, 법률 규정에 맞게 계약 체결을 진행하고, 양쪽 중 한쪽의 서명이 없는 경우에는 서명을 보충한다.
c) 이 조 4항 a호의 규정을 위반한 경우, 근로자에게 계약보증금을 돌려주고, 계약보증금 수령시점에 베트남 중앙은행이 공포한 기간의 비정기예금 이자율을 기준으로 그 계약보증금에 대한 이자를 지급한다.
d) 이 조 4항 b호를 위반한 경우, 근로자와 근로계약서를 계속적 이행하여야 한다.
e) 이 조 4항 c호를 위반한 경우, 노동 사용 방안을 수립하고, 승인을 받은 후에 수립한 방안을 실행해야 한다.

【제9조】 단체협약에 관한 규정 위반

1. 사업체 본사가 소속된 성급 노동 관리 기관에 단체협약을 보내지않거나 단체협약이 체결시점부터 10일이상 초과하여 늦게 보낸 고용주에 대해 500,000동에서 5,000,000동의 벌금을 부과한다.
2. 다음 중 한 가지 행위를 한 고용주 또는 사업체 노조 위원장에 대하여 2,000,000동에서 5,000,000동 사이의 벌금을 부과한다.

a) 단체협약 체결 혹은 보충, 개정을 위한 협상을 요구하는 측의 요구를 받았을 때, 이를 거부하는 경우
b) 무효 선언된 단체협약 내용을 시행하는 경우

3. 부정적 영향 결과 극복 방법:

a) 이 조 1항 규정을 위반한 경우 법률 규정에 따라 성급 노동 관리 기관과 단체노동협약을 등록 해야 함.
b) 이 조 2항 a호의 규정을 위반한 경우 협상 요구에 따라 단체노동협약을 체결 혹은 보충, 개정하기 위한 협상을 진행해야 함.

【제10조】 임금, 수당 규정 위반

1. 다음 중 한 가지 행위를 한 고용주에 대하여 경고 또는 300,000 동에서 3,000,000 동 사이의 벌금을 부과한다.

a) 법률 규정에 근거하여 호봉표, 임금표, 노동수요량의 수립 원칙을 시행하지 않는 경우
b) 노동조합집행위원회, 임시노동조합집행위원회(만약 있다면)와 합의없이 근로자의 임금을 공제한 경우.

2. 다음 중 한 가지 행위를 한 고용주에 대하여 경고 또는 2,000,000동에서 10,000,000동 사이의 벌금을 부과한다.

a) 근로자에게 임금을 전액, 시한 내에 지급하지 않거나, 급여 지급이 지연되었으나 보상을 하지 않는 경우
b) 노동재해 또는 직업병으로 인한 치료를 위해서, 근로자가 임시 휴직하는 기간 동안에 근로자에게 임금을 지급하지 않은 경우
c) 성급 노동 관리 기관에 임금 수준, 임금 지급표를 등록을 하지 않은 경우; 기업

내에서 호봉표, 임금표, 노동수요량, 포상규정을 공개적으로 공포하지 않은 경우.

3. 고용주가 다음 중 한가지를 위반하면 벌금을 부과한다. : 근로자의 임금을 공제하고 삭감이유를 알려 주지 않거나 근로자 임금의 30%를 초과하여 공제하는 행위 또는 근로자의 임금을 삭감하기 전에 사내 단위 노동조합 집행위원회와 상의 하지 않고 근로자의 임금을 공제하는 행위; 고용주의 잘못으로 인하여 작업을 정지하는 경우에 근로자에게 임금 전부를 지급하지 않고 일부만 지급하는 행위; 근로자의 과실이 아닌 조업을 중단할 때와 전기, 수도 또는 불가항력적인 원인으로 인하여 조업을 중단하는 때에 근로자의 임금을 최저임금보다 낮게 지급하는 행위; 작업을 일시정지한 기간동안에, 근로자에게 임금과 수당을 지급하지 않거나, 또는 충분히 지급하지 않는 행위;

a) 위반대상이 근로자 1명에서 10명인 경우 : 300,000에서 2,000,000 동.
b) 위반대상이 근로자 11명에서 50명인 경우 : 2,000,000에서 5,000,000 동.
c) 위반대상이 근로자 51명에서 100명인 경우 : 5,000,000에서 15,000,000 동.
d) 위반대상이 근로자 101명에서 500명인 경우 : 15,000,000에서 20,000,000 동
e) 위반대상이 근로자 500명이상인 경우 : 20,000,000에서 30,000,000 동.

4. 다음 중 한가지의 위반행위를 한 고용주는 벌금형을 부과한다: 근로자에게 최저임금 수준보다 낮은 임금을 지급하는 행위; 정식 양성 기술과정을 마친 전문 기술직 근로자에게 최저임금과 같은 수준의 임금을 지급하는 행위; 근로자의 작업능률, 작업품질, 작업효과성을 고려하지 않고 임금을 지급하는 행위; 근로자에게 임금지급을 중지하는 형식의 처벌을 적용하는 행위;

a) 위반대상이 근로자 1명에서 10명인 경우 : 300,000에서 3,000,000 동.
b) 위반대상이 근로자 11명에서 50명인 경우 : 3,000,000에서 10,000,000 동.
c) 위반대상이 근로자 51명에서 100명인 경우 : 10,000,000에서 15,000,000 동
d) 위반대상이 근로자 101명에서 500명인 경우 : 15,000,000에서 20,000,000 동.
e) 위반대상이 근로자 500명이상인 경우 : 20,000,000에서 30,000,000 동.

5. 기업 내에서 임금표, 호봉표, 노동수요량, 포상 규정, 임금지급 규정을 수립 하지 않은 고용주에 대하여 2,000,000동에서 10,000,000동사이의 벌금을 부과한다.

6. 부정적 효과 극복 방법:
a) 이 조, 2 항, C호를 위반한 경우 처벌 결정을 받은 날로부터 20일 이내에, 노동관리 기관에 임금표, 호봉표의 등록을 진행; 내에 포상규정, 노동수요량표, 호봉

표, 임금표를 반드시 공개적으로 공포해야 함.

b) 이 조 5항을 위반한 경우, 기업 내에 포상규정, 노동수준, 호봉표, 임금표를 수립 해야 함.

c) 이 조 제2, 3, 4항의 위반에 대한 법률 규정에 따라, 근로자에게 임금지급 및 기타 제도들을 시행해야 함.

【제11조】 노동 시간 및 휴가 관련 규정 위반

1. 다음 같은 위반행위 중 한 가지 행위를 한 고용주에게 벌금을 부과한다. 근로자가 1일 8시간을 초과하여 근무하도록 하거나, 1주일에 48시간을 초과하여 근무하도록 하는 행위 또는 근로자가 미성년자 또는 장애인인 경우에 1일 7시간을 초과하여 근무하도록 하거나 1주일에 42시간을 초과하여 근무하도록 하는 행위; 위험, 유독 유해하고, 어렵고 과중한 직종 등 특별한 직종에 근무하는 근로자의 근무시간을 줄이지 않는 행위; 임신 7개월이 넘었거나, 12개월 미만의 자녀를 양육하고 있는 여성근로자를 초과근무, 야간근무, 원거리 출장 근무에 사용하는 행위; 어렵고 과중한 업무를 하고 있는 임신 7개월 미만의 여성근로자를 가벼운 직무로 바꾸어 주지 않는 행위 또는 매일 1시간씩 근무시간을 줄여 주지 않는 행위; 은퇴를 1년 앞둔 고령 근로자에 대해서 매일 근무시간을 줄여 주지 않는 행위 또는 하루 종일 근무하지 않거나 일주일 내내 근무하지 않도록 우대하는 제도를 적용하지 않는 행위; 8시간 연속 근무하는 근로자에 대해서 근무 중 휴식시간 30분을 배치 하지 않는 행위, 야간 근로자에 대해서 야간 근무중 최소 45분간의 휴식시간을 근무시간에 포함시켜 주지 않는 행위; 교대 근로자가 다음 근무조에 투입하기 전 최소 12시간 이상의 휴식시간을 가질 수 있도록 배치 하지 않는 행위; 근로자에게 매주 1일(24시간 연속)의 휴식기간을 주거나, 매주 쉴 수 없는 작업주기로 인한 특별한 경우의 근로자에 대해서 1달 평균 최소 4일 이상의 휴식기간을 주도록 근무기간 배치를 하지 않는 행위; 근로자가 규정에 따라 설 등의 휴일에 쉴 수 있도록 배치 하지 않는 행위; 한 사업체나 한 고용주를 위하여 12개월 이상 근무한 근로자가 연차 휴가 또는 특별개인휴가를 규정에 따라 쉴 수 있도록 배치 하지 않는 행위;

a) 위반대상이 근로자 1명에서 10명인 경우 : 300,000에서 3,000,000 동.
b) 위반대상이 근로자 11명에서 50명인 경우 : 3,000,000에서 5,000,000 동.
c) 위반대상이 근로자 51명에서 100명인 경우 : 5,000,000에서 10,000,000 동.
d) 위반대상이 근로자 101명에서 500명인 경우 : 10,000,000에서 15,000,000 동.
e) 위반대상이 근로자 500명이상인 경우 : 15,000,000에서 20,000,000 동.

2. 초과근무에 관한 규정을 위반한 행위 중 한 가지 행위에 대하여 벌금을 부과한

다. : 규정에 따른 초과근무시간을 초과하는 행위, 근로자와 합의 없이 초과근무를 강요하는 행위; 법률에 허가된 초과근무 직무가 아닌 것에 대해서 초과근무를 시키는 행위; 근로자의 초과근무수당을 충분히 지급하지 않는 행위

a) 위반대상이 근로자 1명에서 50명인 경우 : 5,000,000에서 7,000,000 동.
b) 위반대상이 근로자 51명에서 100명인 경우 : 7,000,000에서 10,000,000 동.
c) 위반대상이 근로자 101명에서 500명인 경우 : 10,000,000에서 15,000,000 동.
d) 위반대상이 근로자 500명이상인 경우 : 15,000,000에서 20,000,000 동

.

3. 부정적 효과 극복 방법

고용주는 반드시:

a) 이 조 1항의 위반에 대해 근로자에게 보상 휴식시간을 배치해 주어야 한다.
b) 이 조 2항의 위반에 대해서는, 초과근무시간 한도를 초과한 시간 또는 휴가 중 근무한 것은(대체 휴일을 정하여 준 경우는 제외), 법률 규정의 수준에 맞추어서 초과근무수당을 산정하여 지급해야 한다.

【제12조】 노동 규율 및 물질적 책임 관련 규정 위반

1. 노동내규 수립 시 노동조합집행위원회, 임시노동조합집행위원회(만약 있다면)의 의견을 참고하지 않는 고용주에 대하여 경고 또는 200,000동에서 500,000동의 벌금을 부과한다.

2. 다음 행위 중 한 가지 행위를 한 고용주에 대하여 1,000,000동에서 5,000,000동 사이의 벌금을 부과한다.

a) 성 급 노동 관리 기관에 노동 내규 등록을 하지 않은 경우.
b) 근로내규가 다음 내용들 중 한가지가 누락되어 작성된 경우: 근무시간, 휴식시간, 사업체내 질서유지, 노동안전, 근무장소의 노동위생, 재산보호, 산업기술 및 사업체의 경영상 비밀 보호, 노동 규율 위반 행위들, 노동 규율 위반시 처리 방법과 재산상 보상 책임
c) 기업 내에 필요한 곳에 노동 내규가 공개적으로 공포되거나 게시되지 않은 경우
d) 특별한 경우 근로자에게 15일 이상 또는 3개월 이상의 업무 정지를 하게 한 경우

3. 다음 행위 중 한 가지 행위를 한 고용주에 대하여 5,000,000동에서 10,000,000동

사이의 벌금을 부과한다.

a) 10명 이상의 근로자를 채용하고 있는데, 노동 내규를 작성하지 않은 경우
b) 노동 규율 처리시 근로자의 잘못을 증명하지 못하는 경우
c) 근로자의 변호할 권리를 침범하는 경우
d) 노동 규율 처벌 심사시 근로자, 관련자와 단위 노동조합 집행부가 참석하지 않은 경우
e) 노동 규율 위반처리 고려시 기록하지 않는 경우
f) 손해 보상 처리의 수속절차와 차례 순서절차의 규정을 위반하는 경우
g) 규정에 반하여 근로자에게 물질적 배상을 강요하는 경우
h) 재판권을 가진 기관이 규율처벌이 그르다고 판결했을 시 법률 규정에 따라 근로자의 이권이 해결되지 않은 경우.

4. 부정적 효과 극복 방법:

a) 이 조 2항 d호, 3항 h호의 규정 위반 시 근로자에게 손해 배상을 해야 하고 3항 g호의 위반시 초과 보상액받은 금액을 환급해야 함.
b) 이 조 2항 a호의 규정을 위반한 경우 법률 규정에 따라 성 급 노동관리 기관에 내규를 등록 해야 함.
c) 이 조 2항 c호의 규정을 위반한 경우 기업 내에 노동 내규를 공개적으로 공포하고 개시해야 함.
d) 이 조 2항 b호, 3항 a호의 규정을 위반한 경우 법률 규정에 따라 노동 내규를 수립해야 함.

【제13조】 특수 노동 관련 규정 위반

1. 다음과 같은 위반행위들 중 한 가지를 행한 조직 및 개인에 대하여 300,000동에서 3,000,000동 사이의 벌금형에 처한다.

a) 여자 탈의실, 샤워실, 화장실이 없는 경우
b) 사업장내에서 여성과 어린이의 권리와 이익에 연관된 문제를 결정 시 여성 근로자 대표의 의견을 참고하지 않은 경우
c) 임신 7개월 이상 혹은 만 1 세 미만의 아이를 기르고 있는 여성 근로자에게 시간 외 근무, 야근을 시키거나, 장거리 출장을 보내는 경우; 또는 어렵고 중한 직무를 하는 여성 근로자에 대해서, 가벼운 직무로 옮길 수 있도록 해주지 않거나, 또는 매일 1시간의 근무시간을 단축해 주고도 임금은 전부 받을 수 있도록 해주지 않은 경우
d) 생리중인 여성 근로자에게 하루 30분의 휴식 시간을 주지 않거나 만 1세 미만

의 아이를 기르는 여성 근로자에게 하루 60분의 휴식 시간을 주지 않은 경우

e) 여성 차별 행위를 한 경우

f) 어렵고 위험한 일 혹은 노동보훈사회부와 보건부에서 발행한 작업권장 목록을 따르지 않은 각 종 유해물질에 접촉하는 일에 여성 근로자, 고령 근로자와 장애인 근로자를 사용한 경우

g) 여성 근로자를 출산과 양육에 나쁜 영향을 미치는 유독.유해한 물질에 접촉하도록 사용하거나 또는 여성 근로자를 자주 지하 탄광 혹은 물속에 오래 잠수하여 근무하는 일에 고용하는 행위

h) 고령 근로자를 어렵고 위험한 일 또는 고령근로자의 건강에 나쁜 영향을 미칠 수 있는 각종 유독.유해 물질에 접촉하는 일에 고용하는 행위

i) 장애 근로자를 어렵고 위험하고 유독.유해한 일을 시키거나, 노동보훈사회부와 건부가 발행한 목록에 따른 유독.유해한 물질과 접촉하는 일에 고용하는 행위

k) 근로자의 정기 건강 검진 관리 수첩을 작성하지 않거나, 미성년자의 노동력을 착취한 경우, 정부 노동 감찰관이 미성년자 근로자 건강관리 수첩을 요청했을 때 제시하지 않는 경우

l) 미성년자와 장애인을 하루 7시간 이상 혹은 주 42 시간 이상 사용한 경우

m) 노동 능력의 51% 이상을 상실한 장애인 근로자를 시간 외 근무와 야근에 사용한 경우.

2. 다음과 같은 법률 위반행위들 중 한 가지를 행한 고용주에 대하여 5,000,000동에서 10,000,000동 사이의 벌금형에 처한다

a) 결혼, 임신, 출산 휴가 또는 12개월 미만의 영아를 육아하고 있다는 이유로 여성 근로자를 해고하거나 일방적으로 근로계약을 종료하는경우, 단, 사업체가 활동을 중단하는 경우는 예외로 한다.

b) 노동보훈사회부와 보건부가 공포한 항목에 따라 어렵고 위험한 일 혹은 각 종 유해물질에 접촉하는 일 혹은 미성년자의 인격에 악영향을 주는 일에 미성년자를 고용한 경우

c) 장애인 근로자를 의무고용 비율 만큼 고용하지 않거나, 사업체에 채용해야할 의무고용비율의 충분한 수만큼 장애인을 고용하지 않은 대신 납부해야 하는 장애인 기금을 납부하지 않은 경우.

【제14조】 베트남 내 외국인 근로자 관련 규정 위반

1. 다음과 같은 위반행위들 중 한 가지를 행한 경우 15,000,000동에서 20,000,000동 사이의 벌금을 부과한다.

a) 다음과 같은 조건 중 하나를 보장하지 못하는 근로계약 형식으로 일하도록 외국인 근로자를 고용하는 행위
   - 18세 이상이 안 된 외국인 근로자
   - 직무적 요구에 부합하는 건강을 가지고 못한 외국인 근로자
   - 관리자, 사장단, 또는 전문가가 아닌 외국인 근로자
   - 베트남의 의사업, 약사업의 자영업 또는 교육, 직업훈련에 관한 법률 규정에 따른 충분한 조건을 갖추지 못한 상태에서 의사업, 약사업의 자영업종에서 일하며, 베트남에서 직접 진료하고, 치료하고 있거나 또는 교육, 직업훈련분야에서 종사하고 있는 외국인 근로자
   - 국가 안보에 위배되는 전과자 이거나, 형사 책임 수배대상에 속하거나, 베트남법률과 외국법률에 규정된 형사 형벌 집행을 받고 있는 외국인
   - 노동허가서 발급이 면제되는 근로자를 제외하고 베트남 국가기관에 의해 발급된 노동 허가서가 없는 외국인 근로자

b) 외국인 근로자를 규정된 비율보다 초과하여 채용하는 경우
c) 베트남 국가기관에서 발행된 노동허가서가 없는 외국인 근로자를 고용하는 행위
d) 규정에 따라 노동허가서의 연장 수속절차를 하지 않은 경우
e) 규정에 따라 노동허가서를 재발급받는 수속절차를 하지 않은 경우
f) 베트남 근로자가 아직 감당할 수 없는, 관리직무 또는 고급기술이 요구되는 직무에 대해서, 외국인 근로자를 대체할 베트남 근로자양성계획이 없는 경우

2. 사업체에서 일할 외국인 근로자를 선발 근로자 채용 모집 공고를 하지 않은 경우; 베트남에서 근무할 외국인을 채용 관리하는 일에 대해서 노동보훈사회부에 보고를 하지 않는 고용주에 대해서 20,000,000동에서 30,000,000동의 벌금을 부과한다.

3. 다음과 같은 행위를 한 외국인 근로자에 대하여 추방 형식으로 처벌한다.
a) 노동 허가서 없이 베트남에서 3개월 이상 일한 외국인 근로자
b) 시한이 만료된 노동 허가서를 사용한 외국인 근로자;
   외국인 근로자를 추방하는 일은 행정수속절차에 따라서 추방처벌 형식을 적용하는 정부의정 97/2006/NĐ-CP의 규정, 97호 정부의정의 수정 보완 의정서인 15호 의정서 (15/2009/NĐ-CP)에 따라 진행한다.

4. 부정적 효과 극복 방법

a) 이 조 1항 a호의 규정을 위반한 경우 고용주는 반드시 적정 비율에 따라서 외국인 근로자를 사용해야 한다.
b) 이 조 1항 đ호의 규정을 위반한 경우 외국인 근로자를 대체할 베트남 근로자 양성계획을 수립해야 한다.

【제15조】 노동분쟁과 파업 해결 관련 규정 위반

1. 다음과 같은 위반행위를 한 모든 근로자는 경고 또는 300,000동에서 2,000,000동 사이의 벌금을 부과한다.

a) 파업 일시 연기 혹은 중단에 관한 정부 수상의 결정이 있은 후에도 파업에 참가한 경우
b) 기업의 기계, 설비, 재산을 손상시키는 행위를 하거나, 또는 파업 기간 동안 공공의 안전, 질서를 침해하는 행위를 한 경우; 파업을 법률위반 행위을 위해 악용하는 경우

2. 다음과 같은 위반행위를 한 사람은 15,000,000동에서 30,000,000동의 벌금을 부과한다.

a) 파업권 실행을 방해하거나 강제하는 경우, 또는 다른 근로자가 파업을 하도록 충동시키는 행위
b) 파업에 참가하지 않은 근로자가 출근하지 못하도록 방해하는 행위
c) 파업한 근로자, 파업을 주도한 근로자에 대한 계약 종료 또는 파업을 준비하거나 파업에 참가한 근로자는 다은 직무로 이동 시키는 행위
d) 파업 참가자와 파업 주도자를 학대하고 이들에게 복수하는 행위
e) 파업을 하지 못하도록 대항하기 위해서, 사업체의 활동을 중단하는 행위

【제16조】 노동조합의 조직 및 활동 관련 규정 위반

1. 다음과 같은 위반행위 중 한 가지를 한 고용주는 1,000,000동에서 5,000,000동의 벌금을 부과한다.

a) 노동조합을 위해 필요한 업무 방편들을 보장하지 않는 행위
b) 전문노조활동을 하지 않는 노동조합원에게 노조활동 시간을 근무시간 중에 배치하지 않은 경우 또는 전문노조활동을 하지 않는 노동조합원에게 노조활동 시간에 대한 임금을 지급하지 않는 행위
c) 노동조합이 활동할 수 있도록 긴밀히 협조하고 편리한 여건을 조성해 주지 않는 행위
d) 전문노조활동원에게, 사업체내 다른 근로자들과 똑같은 권리와 근로단체의 복지제도 혜택을 누릴 수 있도록 해주지 않는 행위
e) 노동조합 설립, 가입, 활동을 이유로 차별 대우를 하는 경우; 노동조합의 조직 및 활동에 간섭하기 위해 경제적인 방법 혹은 다른 수단을 이용하는 경우

2. 다음과 같은 위반행위 중 한 가지를 한 고용주는 5,000,000동에서 10,000,000동의 벌금을 부과한다.
a) 단위노동조합 집행위원회와 합의 없이, 단위노동조합 집행위원회의 위원에 대해서 일방적으로 근로계약을 종료, 해고하는 경우; 또는 단위 노동조합의 직속 상

급 노동조합과의 합의 없이, 단위노동조합 집행위원회의 위원장에 대해서 일방적으로 근로계약을 종료, 해고하는 경우.

b) 기업 내 노동조합조직 설립을 방해하거나, 또는 노동조합조직의 활동을 방해하는 행위를 하는 사람

3. 부정적 효과 극복 방법:

a) 이 조 1항 a호의 규정을 위반한 경우 노동조합 조직에 필요한 업무를 하기 위한 조건을 보장해 주고, 노동조합 활동을 하는 조합원에게 시간을 배치해 주어야 한다.
b) 이 조 2항 a호의 규정 위반에 대하여, 근로자를 업무에 복귀시킨다.

【제17조】 기타 규정 위반

1. 다음과 같은 위반행위 중 한 가지를 한 고용주는 300,000동에서 1,000,000동의 벌금을 부과한다.

a) 노동인력사용상황을 보고하지 않은 경우; 근로자 교체 상황을 보고하지 않은 경우; 기업이 활동을 종결하는 경우에 노동인력 사용 종결을 보고하지 않은 경우
b) 규정에 따라 노동수첩, 임금수첩, 사회보험수첩을 만들지 않은 경우
c) 근로계약이 종료된 시점부터 근무일 기준 7일 이내에 근로자에게 노동수첩을 주지 않은 경우.

2. 형사책임 처벌 기소 또는 노동법률 규정에 따른 학대, 강제노동의 정도에는 미치지 못하지만 근로자의 명예와 인품을 짓밟거나 손상시키는 행위는 5,000,000 동에서 15,000,000동의 벌금을 부과한다.

3. 부정적 효과 극복 방법:

a) 이 조 1항 a호를 위반한 경우 노동인력 사용을 보고, 근로자 교체 상황을 보고하고 활동을 종결하는 기업의 경우 노동인력 사용종결을 보고 해야 함.
b) 이 조 1항 b호를 위반하는 경우 노동수첩, 임금수첩을 작성 해야함.
c) 이 조 1항 c호를 위반하는 경우 노동수첩을 근로자에게 돌려줘야함.
d) 이 조 2항의 규정을 위반하는 경우 근로자에게 건강회복을 위한 병원 진찰, 치료 경비를 배상해야 한다.

Ⅱ. 노동 안전, 노동 위생 관련 규정 위반

【제18조】 근로자에 대한 안전, 위생에 관한 설비 관련 규정 위반

1. 고용주가 장비를 갖추어 주었으나, 근로자가 개인 보호 장비를 사용하지 않거나, 장비를 목적에 맞지 않게 사용하는 경우, 근로자에게 경고 또는 200,000동에서 1,000,000동 사이의 벌금을 부과한다.

2. 근로자를 위한 개인 보호 장비를 충분히 갖추어 주지 않은 고용주에게 1,000,000동에서 5,000,000동의 벌금을 부과한다.

3. 다음과 같은 행위 중 한 가지를 한 고용주에게 5,000,000동에서 10,000,000동 사이의 벌금을 부과한다.

a) 위험을 유발하는 기계, 설비가 있는곳에 안전 펜스를 설치하지 않는 행위, 또는 규정에 따라 유해한 요소, 위험한 요소가 있는 곳, 기계, 설비가 장치되어있는 곳과 작업장 등에 노동 안전에 대한 표지판을 설치해놓지 않는 행위.
b) 위험요소가 있는 곳에 사고가 일어났을시 적시에 대응하기 위해 기술, 의료 시설, 개인보호 장비를 갖추지 않는 행위.
c) 유해하고 위험한 요소가 있는 작업장의 근로자를 위해 개인 보호 장비를 충분히 공급하지 않거나, 또는 공급은 하였으나 품질과 규격이 표준 기준에 도달하지 않는 경우.

4. 부정적 효과 극복 방법 : 이 조 2, 3 항을 위반 하였을 시, 고용주는 규정에 따라 근로자를 위해 기술장비, 의료장비, 개인 보호 장비 등을 반드시 갖추어야 한다.

【제19조】 근로자의 안전 건강 보장 관련 규정 위반

1. 다음과 같은 행위 중 한 가지를 행한 고용주에게 벌금을 부과한다.
위험, 유해 요소가 있는 작업을 하는 근로자를 위해 현물 보양 제도를 실현하지 않는 경우; 근로자의 직업병을 위해 건강검진을 실시하지 않는 경우, 근로자의 충분한 수대로 정기적으로 건강검진을 하지 않는 행위; 직업병에 걸린 근로자를 위해 정기적으로 건강검진과 치료를 하지 않거나 개별 건강 기록을 작성하지 않는 경우;

a) 위반대상이 근로자 1명에서 10명인 경우 : 300,000동에서 2,000,000동
b) 위반대상이 근로자 11명에서 50명인 경우 : 2,000,000동에서 5,000,000동
c) 위반대상이 근로자 51명에서 100명인 경우 : 5,000,000동에서 10,000,000동

d) 위반대상이 근로자 101명에서 500명인 경우 : 10,000,000동에서 15,000,000동
e) 위반대상이 근로자 500명이상인 경우 : 15,000,000동에서 20,000,000동

2. 다음과 같은 행위 중 한 가지를 위반한 고용주에게 5,000,000동에서 10,000,000동의 벌금을 부과한다.

a) 예방이 필요한 산재 가능성, 안전한 근무 방법 등에 대한 규정에 대해 근로자에게 조직 훈련, 안내, 통보 하지 않는 행위
b) 근로자를 위한 정기 건강 검진과 건강관리를 실시하지 않는 경우
c) 위험, 유해 요소가 있는 작업을 하는 근로자를 위한 소독 살균, 개인 위생조치에 관한 규정들을 실현하지 않는 경우
d) 규정에 따라 유해 요소가 있는 작업장의 환경을 측정, 검사하지 않는 경우
e) 각 제도를 규정에 따라 실현하기 위해, 유해작업, 위험작업, 중히 어려운 작업으로 업종목록에 따라서 노동을 분류하지 않는 경우

3. 부정적 효과 극복 방법 :

a) 이 조 1항과 2항 a호, b호의 규정 위반 시 근로자에 대해 산재 가능성, 안전 방법에 관한 안내, 훈련을 하고 건강검진, 치료, 건강 기록부를 작성한다.
b) 이 조 1항을 위반 시 현행 시세에 따른 금액을 근로자에게 보상액만큼 현물로 반드시 배상해야 한다.

【제20조】 노동 위생, 노동 안전 기준 관련 규정 위반

1. 다음과 같은 행위 중 한 가지를 행한 고용주에게 5,000,000동에서 10,000,000동의 벌금을 부과한다.

a) 노동 안전 위생 표준에 따라서, 기계, 설비, 공장, 창고의 정기 점검 및 보수를 하지 않은 경우
b) 노동 위생, 노동 안전에 관련된 엄격한 요구가 필요한 물자, 설비와 기계 운송, 생산, 사용, 보관, 유지, 저장에 대한 노동 안전 기준 규범을 위반한 경우
c) 노동 위생, 노동 안전에 관련된 엄격한 요구가 필요한 각 종 기계, 설비, 물질에 대해 등록을 하지 않은 경우
d) 작업장에 대한 각 기준을 보장하지 않는 경우 또는, 그 기준을 정기적으로 검사, 측정 하지 않는 경우

2. 다음과 같은 행위 중 한 가지를 행한 고용주에게 15,000,000동에서20,000,000동의

벌금을 부과한다:

a) 노동 위생, 노동 안전에 대한 엄격한 요구가 필요한 물질, 기계, 설비를 저장, 유지, 보관, 사용, 생산을 위한 기반 신축 및 개조시 노동 안전 보장 방법에 관한 논증이 없는 경우
b) 노동 안전, 노동 위생에 관한 엄격한 요구가 필요한 기계, 설비, 물자, 각종 물질에 대한 점검을 시행하지 않는 경우
c) 직업병, 산재의 위험이 있는 작업공간, 기계 설비에 대해 활동을 정지시키거나 극복 방법을 실현하지 않은 경우

3. 부정적 효과 극복 방법 :

a) 이 조 1항 b호, d호와 2항 a호의 규정을 위반 한 경우 노동 안전과 노동 위생을 보장하는 방법 실현; 안전 기준과 각 규범 실현을 강제함
b) 노동보훈사회부에 의해 공포된 목록에 따라 노동 안전 기준을 보장하지 않는 기계, 설비에 대해 수리를 강제함
c) 이 조 1항 c호의 규정 위반시 노동 안전, 노동 위생에 관한 엄격한 요구가 필요한 각종 기계, 설비, 물질을 관할 기관에 등록할 것을 강제함

【제21조】 산재, 직업병 관련 규정 위반

1. 다음과 같은 행위를 한 고용주에게 300,000동에서3,000,000동의 벌금을 부과한다.

a) 의학감정회의 결론에 따라 직업병에 걸리거나 산재를 당한 근로자에게 적합한 작업 배치 관련 규정을 시행하지 않은 경우
b) 직업병에 걸리거나 산재를 당한 근로자에 대해 응급조치와 구조를 할 때부터 치료를 마칠 때까지 의료비를 결제하지 않은 경우
c) 수정 노동법률 제107조 2, 3항에 규정된 직업병에 걸리거나 산재를 당한 근로자에게 지원이나 보상을 시행하지 않은 경우

2. 산재, 직업병에 관해서 조사하지 않거나, 보고, 통계를 내지 않거나, 또는 사실과는 다르게 보고경우; 규정에 따라 산재, 직업병의 건수의 정기보고 통계를 내지 않는 고용주에게는 2,000,000동에서 5,000,000동의 벌금을 부과한다.

3. 부정적 효과 극복 방법 : 이 조 1항 b호, c호를 위반 하는 경우 근로자에게 손해보상을 해야 한다.

제 3 장 행정처벌 결정 심판권, 처벌 수속, 시행

I. 처벌권한

【제22조】 각 급 인민위원회의 처벌권

1. 성(tinh)에 속한 시(thanh Pho), 도시(thi xa), 현(huyen), 군(quan) 인민위원회 위원장은 다음에 대한 권한을 갖는다.

a) 경고
b) 30,000,000동 이하의 벌금
c) 이 규정 제4조 2항에 규정된 추가 처벌
d) 이 규정 제4조 3항 a, b, c, d호에 규정된 부정적 효과 극복 방법의 시행

2. 중앙직할시(thanh pho), 성(tinh)급 인민위원회 위원장의 처벌권
a) 경고
b) 30,000,000동 이하의 벌금
c) 이 의정 제4조 2항에 규정된 추가 처벌
d) 이 의정 제4조 3항에 규정된 부정적 효과 극복 방법의 시행

【제23조】 노동 관련 국가 감사의 처벌권

1. 공무시행 중인 노동감찰원(thanh tra vien)의 처벌권
a) 경고
b) 500,000동 이하의 벌금
c) 2,000,000동 이하 상당의 행정위반에 사용된 증거물 몰수
d) 이 의정 제4조 3항 a, b, c, d호에 규정된 부정적 효과 극복 방법의 시행

2. 국(So)급 노동보훈사회국의 노동감찰원장(Chanh Thanh tra)의 처벌권한
a) 경고
b) 30,000,000동 이하의 벌금
c) 이 의정 제4조 2항의 규정에 따라서 추가 처벌
d) 이 의정 제4조 3항 a, b, c, d호에 규정된 부정적 효과 극복 방법의 시행

3. 부(Bo)급 노동보훈사회부의 노동감찰장(Chanh Thanh tra)의 처벌권한
a) 경고

b) 30,000,000동 이하의 벌금
c) 이 의정 제4조 2항에 규정된 추가 처벌
d) 이 의정 제4조 3항에 규정된 부정적 효과 극복 방법의 적용

【제24조】 기타 다른 기관의 행정위반 처벌권한

동 규정 제22조, 23조에 규정된 주체들 외에, 다음과 같은 권한이 있는 자들은, 자신의 관할 구역안에서 동 규정이 규정하는 노동분야행정위반 행위들을 발견했을 때, 다음과 같은 처벌 권리를 갖는다.

1. 행정위반 처벌법령 제31조에 규정된 공안에 속한 행정위반 처리 권한이 있는 자들은, 노동분야에서 다음과 같이 안보.질서를 위협하는 위반행위들에 대해 처벌할 수 있다.; 일자리에 관한 규정 위반 행위, 근로계약에 대한 규정 위반 또는 위반 대상자가 공안부에 의해 관리되는 노동인력을 사용하는 단위기관들에 속해 있는 경우.

2. 노동법 제 191 조 3 항에 규정된 노동 안전, 노동 위생에 관한 심사권한을 가진 사람은 감사 진행 시 이 의정에 규정된 노동법률 위반 행위에 대한 노동감찰원의 처벌권에 상응하는 행정위반 처벌권을 갖는다.

II. 처벌절차

【제25조】 노동법률 관련 행정위반처벌권 확정 원칙

1. 다수 국가 기관의 처벌권한에 속한 노동법률 관련 행정 위반행위에 대한 처벌은 우선 발견한 기관이 동 규정에 따라 시행한다.

2. 동 규정 제 22, 23, 24조에 규정된 자들의 처벌권한은 한가지 행정행위에 대한 처벌권이며 벌금의 경우, 처벌 재판권한은 각각의 구체적 위반행위에 대해서 규정하고 있는 벌금 최고 한도액 범위 내에 확정된다.

3. 여러 가지 행정위반을 한 사람을 처벌하는 경우 처벌권은 다음과 같은 원칙에 따라 확정된다.
a) 만약 행위에 대한 처벌 형식 및 수준이 처벌하는 사람의 처벌권한에 속해 있으면 계속 그 사람에게 속한다.
b) 만약 행위에 대한 처벌 형식 및 수준이 처벌하는 사람의 처벌권한을 초과하면

그 사람은 재판권을 그 사건을 처벌할 수 있는 처벌권한을 가진 사람에게 이첩해야 한다.

c) 만약 그 행위가 각기 다른 기관, 다수의 사람의 처벌권한에 속해 있다면 처벌권한은 위반이 발생한 장소의 인민위원회 위원장에게 속한다.

【제26조】 행정위반 처벌권한의 위임

이 규정의 제22, 23, 24조에 규정된 처벌권자들은 동 권한을 차석급의 대리자에게 위임할 수 있다. 위임은 반드시 문서로 시행되어야 한다. 또한 차석급의 대리자는 자신의 행정 처벌 결정에 대하여 부서장과 법률 앞에서 책임을 져야 한다.

【제27조】 행정위반처벌 절차와 처벌 결정 시행

1. 노동법률 위반행위의 행정위반 처벌 절차와 처벌 결정의 시행은, 2002년 행정위반 처리법령의 제6장 제54조에서 68조까지의 규정과 2008년 행정위반 처리법령 제1조 21, 22, 24, 25, 26, 28항의 규정에 따라서 시행된다.

2. 노동법률 위반행위들에 대한 행정위반 처벌결정, 기록양식들은, 동 규정의 부록으로 첨부되어 발행된다.

【제28조】 노동법률 위반 상황과 처리 결과 공개

1. 사업체가 동 조항 제 7 조 2, 3 항; 제 8 조 3, 4 항; 제 10 조 2, 3, 4, 5 항; 제 11 조 1, 2 항; 제 12 조 3 항; 제 13 조 1 항 c, d, đ, e, g, h, i, k, l호와 2 항 a, b호; 제 15조 2 항 c, d, đ호; 제 16 조 2 항; 제 17 조 2 항; 제 18 조 2, 3 항; 제 20 조 1 항 d호; 제 21 조 1 항의 규정들을 위반한 경우, 처벌 심판권이 있는 개인이나 주체는 처벌 결정된 날로부터 30일 시한 내에, 기업의 노동법률 위반 상황과 법률 규정에 따라 처벌 받은 내용을 사업체의 본사가 위치한 곳의 대중매체(중앙 또는 지방TV, 중앙 또는 각 성, 현, 마을의 인민위원회 방송, 사회노동 신문, 인민 신민 등)를 통해, 공개적으로 최소 1회 이상을 공개적으로 공포할 책임이 있다.

2. 각 대중매체들은 기업의 위반을 공개적으로 공포하는 것에 대해서, 권한있는 기관의 요구를 받은 날부터 근무일 기준 7일 이내에 반드시 기업의 위반 정보를 공포해야 할 책임이 있다.

제 4 장 시행 조항

【제29조】 시행 효력
이 규정은 2010년 6월 25일부터 효력이 발생한다.

이 의정은 노동법률 위반행위 관련 행정처벌이 규정된 정부의 2004년 4월 16일자 113/2004/NĐ-CP호 수상령을 대체한다.

【제30조】 시행 지도책임

노동보훈사회부는 동 수상령의 시행을 감사할 책임을 가진다.

각 부 장관과 각부 기관장, 정부 산하 기관장, 중앙직할성, 시 인민위원회 위원장은 동 수상령의 시행을 책임진다.

【별첨】

☐ 외국인 투자제도

2006년 7월 이후 신투자법시행으로 외국기업도 기업법에서 정하는 모든 종류의 회사를 베트남 기업과 동일하게 설립

(1) 외국인 투자형태

❍ 투자법 시행령 제5조 투자형식
투자자는 투자법 제21,22,23,24,25,26조에서 규정한 투자형식에따라 투자활동을 영위할 수 있다.

❍ 투자업 제 21조 직접투자형식
- 국내 또는 외국투자자의 100% 자본출자로 경제단체 설립
- BCC, BOT(Build Operate Transfer), BTO, BT계약 형식에 따른 투자
- 지분의 매입 혹은 자본 출자를 통해 투자활동 관리 참여
- 기업의 인수, 합병을 위한 투자
- 기타 형태의 직접적 투자

1988-2009 한국의 對 베트남 산업별 투자

(단위: US$)

연번	산업	건수	투자금액	실행금액	비중
1	제조, 가공산업	1,569	8,944,762,008	3,812,620,731	43.48
2	부동산업	63	6,384,536,645	1,444,397,313	31.03
3	건설업	203	2,142,569,542	557,596,927	10.41
4	문화와 오락	22	850,152,665	222,820,139	4.13
5	호텔, 외식서비스업	55	847,191,392	178,432,616	4.12
6	수송, 물류창고업	46	573,239,102	216,322,000	2.79
7	의료, 복지사업	17	217,926,835	69,575,528	1.06
8	채광업	2	112,000,000	112,000,000	0.54
9	농, 임, 수산업	45	87,609,410	48,375,932	0.43

※ 자료원: 계획투자부(MPI)

연번	산업	건수	투자금액	실행금액	비중
10	금융, 은행, 보험업	7	85,000,000	80,000,000	0.41
11	정보통신 산업	64	84,574,658	74,489,915	0.41
12	도매 소매판매, 유지보수업	40	77,940,680	33,024,680	0.38
13	과학, 기술, 전문업	131	66,326,879	43,657,755	0.32
14	전력,가스,용수공급, 제조업	8	32,450,000	6,033,000	0.16
15	생활하수 공급, 폐기물처리업	4	20,700,000	13,200,000	0.10
16	기타 서비스업	22	20,152,000	8,196,394	0.10
17	행정, 지원서비스업	11	17,106,000	8,892,000	0.08
18	교육, 양성업	18	8,654,500	3,768,520	0.04
	합계	2,327	20,572,892,316	6,933,403,450	100.00

2009년 한국의 對 베트남 산업별 투자

(단위: US$)

연번	산업	건수	투자금액	실행금액
1	부동산업	7	1,237,032,407	250,308,228
2	제조 가공산업	87	169,335,032	83,277,150
3	수송, 물류창고업	1	99,335,302	39,000,000
4	건설업	37	49,006,543	15,876,543
5	도매, 소매판매, 유지보수업	20	10,408,180	6,458,180
6	호텔, 외식서비스업	8	8,860,000	3,080,000
7	기타 서비스산업	7	5,850,000	3,390,000
8	과학 기술전문사업	23	5,429,318	3,936,844
9	문화와 오락 산업	1	4,215,000	4,215,000
10	전력, 가스, 용수 공급, 제조업	5	3,650,000	1,900,000
11	정보통신 산업	4	2,042,800	2,042,800
12	농, 임, 수산업	1	1,250,000	312,500
13	교육, 양성업	2	1,200,000	170,000
14	행정, 지원서비스업	1	10,000	100,000
	합계	3	1,597,714,582	414,067,245

※ 자료원: 계획투자부(MPI)

○ 투자법 제22조 경제 단체 설립투자

본 법 제21조에 규정되어 있는 투자형식들에 근거하여 투자자는 다음과 같은 경제단체들을 설립하기 위한 투자를 진행할 수 있다.

- 기업법에 따라 조직되고 활동하는 기업
- 금융단체, 보험사, 투자기금, 법 규정에 따라 설립되는 기타 금융
- 의료, 교육,과학, 문화, 체육 및 기타 수익활동을 목적으로 하는 서비스 시설
- 법 규정에 따른 기타 경제 단체들

본 조 제1항에 규정된 경제 단체들 이외에 국내 투자자는 합작법에 따라 조직, 활동하는 합작, 합작사 연합의 설립과 법률 규정에 따른 기업설립에 투자할 수 있다.

○ 투자법 제 23조에 따른 투자

- 투자자는 이윤, 생산품의 분배를 목적으로 하는 생산협력을 위해 BCC계약을 체결하거나 기타 경영협력형식의 계약을 체결할 수 있음
  협력대상 및 내용 경영기간 각측의 권리 의무 책임 각측의 협력관게 관리조직에 대해서는 각 측이 협의하여 계약서상에 명기
  유전의 탐사 조사 개발을 위한 BCC계약 및 일부 천연자원에 대한 생산을 분배형식의 계약은 본법 및 기타 관련 법 규정에 따라 이행
- 투자자는 관할 국가기관과 BOT,BTO,BT계약을 체결하여 교통, 전력의 생산과 경영 배수시설 폐기물 처리시설 및 기타 수장이 정하는 분야들에서 기반시설의 신축, 확장, 현대화 프로젝트 및 기반시성 운영 프로젝트를 실행할 수 있음. 정부는 BOT,BTO,BT계약형식에 따라 이루어지는 투자분야, 투자프로젝트진행조건, 절차, 수속, 투자프로젝트 진행방식 및 투자프로젝트를 진행하는 각 측의 권리, 의무에 대해 규정

○ 투자법 제24조 경영개발투자

투자자는 다음 형식들을 통해 경영개발을 위한 투자를 진행할 수 있다.

① 경영규모의 확대, 생산 및 경영능력 향상

② 기술혁신, 생산품의 품질 향상, 환경 오염 축소

○ 투자법 제25조 자본 출자, 지분 매입 및 인수합병

① 투자자는 베트남 소재 기업 및 지사에 자본을 출자하거나 지분을 매입할 수 있다. 일부분야, 부문, 업종에 대한 외국 투자자의 자본 출자, 지

분 매입 비율은 정부가 정한다.

② 투자자는 기업 및 지사를 인수, 합병할 수 있는 권리를 가진다. 기업 및 지사의 인수, 합병에 대한 조건은 본 법, 경쟁에 관한 법 및 기타 관련법의 규정에 따른다.

❍ 투자법 제26조 간접투자

① 다음의 형식들에 따라 투자자들은 베트남에서 간접 투자를 진행할 수 있다.

a) 지분의 매입, 주식의 매입, 채권 및 기타 각종 유가증권의 매입을 통해

b) 증권 투자 기금을 통해

c) 금융중개 전문기관과 전문가를 통해

② 간접투자는 개인 혹은 단체의 지분, 주식, 채권 및 기타 각종 유가증권의 매매를 통해서 이루어지며 간접투자 활동 진행 수속은 증권법 및 기타 관련법의 규정에 따른다.

(2) 투자 우대 분야

❍ 신소재, 새로운 에너지의 생산, 첨단기술 상품 생산, 생명공학, 정보통신, 기계 제조 분야

❍ 농림수산물의 재배 및 가공, 제염, 새로운 인공 종의 개발, 새로운 수종 및 가축 종자의 개발

❍ 첨단 및 현대적 기술 사용, 환경생태 보호, 첨단기술 연구 개발 및 양성 분야

❍ 노동자 고용 효과가 큰 분야

❍ 대규모 프로젝트, 중요성을 띈 프로젝트, 인프라 건설 및 개발 분야

❍ 교육, 훈련, 의료, 체육, 스포츠 및 민족 문화 발전 사업 분야

❍ 전통분야 및 업종의 개발

❍ 기타 장려가 필요한 생산, 서비스 분야

(3) 투자 우대 지역

❍ 경제사회적 여건히 (특별히) 낙후된 지역

❍ 공업단지, 수출가공단지, 첨단기술단지, 경제특구

(4) 주건부 투자 분야

❍ 조건부 투자 분야

a) 국가 안보, 국방, 사회질서에 영향을 줄 수 있는 분야
b) 금융 및 은행 분야
c) 공공의 건강에 영향을 줄 수 있는 분야
d) 문화, 정보, 신문, 출판 분야
e) 엔터테인먼트 관련 서비스 분야
f) 부동산 사업
g) 천연자원, 생태환경의 고찰, 조사, 탐사, 개발 분야
h) 공적 교육 개발 분야
i) 법률에 규정된 일부 기타 분야

❍ 1항에 규정된 분야될 이외에 베트남이 참여하고 있는 국제 조약들에서 이행 약속한 조항에 속한 투자분야들이 포함된다.

❍ 외국 투자자본 기업이 조건부 투자 분야에 속하지 않는 분야들에 이미 투자를 진행하였으나 활동 과정 중에 이미 투자한 분야가 조건부 투자분야의 목록에 새로이 포함될 경우 투자자는 그 분야에서 계속 활동할 수 있다.

❍ 베트남 투자자들이 51% 이상의 설립 자본을 소유하고 있는 기업의 경우 외국 투자자는 국내 투자자와 같은 투자 조건을 적용받을 수 있다.

❍ 각 시기별 경제사회 개발 요구에 근거하여 베트남 사회주의 공화국이 참여하고 있는 각종 조약에서 이행을 약속한 조항들과 부합되도록 정부는 외국 투자에 대한 조건부 투자 분야 목록과 경제단체의 설립, 투자 형식

관련 각 조건들 및 일부 분야의 시장개방에 대해 규정한다.

(5) 투자 금지 분야

❍ 국가의 안보, 국방 및 공익을 현저히 침해하는 프로젝트

❍ 베트남의 교육, 문화, 도덕, 미풍양속을 현저히 저해하는 프로젝트

❍ 국민의 건강을 저해하거나 천연자원의 고갈, 환경의 심각한 피해를 초래하는 프로젝트

❍ 외국으로부터 베트남으로 반입한 유독성 폐기물 프로젝트, 국제 조약에서 금지하고 있는 유동성 화학 물질 혹은 독극물을 생산하는 프로젝트

(6) 수상허가 대상 프로젝트

❍ 투자자본 및 규모와는 상관 없이 다음에 속하는 프로젝트
- 공항 건설 및 경영, 항공 운송 운영
- 국립 항만 건설 및 경영
- 석유 및 희소자원의 탐사, 개발, 제조, 광물 탐사 및 개발
- TV, 라디오 방송
- 카지노 운영 투자
- 담배 생산
- 대학교육과정 시설 설립
- 공업단지, 수출가공단지, 첨단기술단지, 경제특구 설립

❍ 1항에 해당하지 않으나 아래와 같은 분야에 속한 자본규모 1조 5,000억동 이상의 프로젝트
- 전력사업, 광물제련, 금속제련
- 철도, 도로, 수로 기반시설 건설
- 주류, 맥주 생산 및 경영

❍ 다음과 같은 분야에 속한 외국 프로젝트
- 해양 운송 운영
- 우편, 통신, 인터넷망 구축 및 서비스 공급, 전파 전송망 구축
- 인쇄, 신문잡지 발행, 출판업

- 독립된 과학연구시설 설립

(7) 투자 허가서 승인 절차

구분	수상	계획투자국(DPI)	운영위원회(BOM)
제출서류	최소 원본 2부 포함하여 서류[1] 10부	최소 원본 21부 포함하여 서류 8부	최소 원본 1부 포함하여 서류 4부
적법성 심사	서류접수시관에서는 서류 접수 후 3일 이내 관련부처에 서류를 발송하여 의견을 물음		
의견제출	해당기관은 서류 접수 후 15일 이내 서면으로 의견 제출		
심사보고서 작성	서류 접수 후 25일 이내 DPI나 BOM은 수상에게 제출	서류 접수 후 20일 이내 DPI에서 작성하여 인민위원회에 제출	-
구분	수상	계획투자국(DPI)	운영위원회(BOM)
결정	심사보고서 접수 후 5일 이내 서면통보 투자승인 거절 사유도 서면으로 통보		서류 접수 후 20일 이내
투자승인 확인서 발급	승인일로부터 5일 이내	명확한 근거규정은 없으나 수상허가 대상 프로젝트의 경우를 준용하고 있음	
사본 송부	발급일로부터 7일 이내에 계획투자부, 재정부, 산업무역부, 환경자원부, 중앙은행, 관련부처, 인민위원회 등에 사본 송부		

(8) 투자 인센티브

○ 법인세 우대

외국인 투자 회사나 베트남 내국 회사나 25%의 동등한 법인세율이 적용되며 투자 우대 분야 및 우대지역 해당 여부에 따라 법인세 우대를 받을 수 있다.

○ 수입관세 면제

투자 우대 분야에 투자할 경우 투자를 수행하기 위한 설비, 원부자재, 차량 등 교통 장비, 기타 제품 구입에 대한 수입 관세를 면제하고 있다.

1) 본사 등기부 등본, 본사 사업자 등록증, 본사 대표이사 및 현지 법인장 임원의 여권사본, 본사 직전 2개년치 재무제표, 토지임대차 가계약서(이중 토지 임대차 가계약서를 제외하고는 베트남어 공증이 필요, 합작법의 경우에는 합작계약서, 정관, 사업계획서도 추가로 필요)

투자형태에 따른 장·단점

구분	장점	단점
사업 협력 계약 (BCC)	· 과도한 초기 투자 불필요 · 계약으로 모든 사항을 결정하기 때문에 사업추진상 유연성 준재 (이익분배, 경영방식 등) · 베트남 측의 토지, 건물 등 현물의 정확한 평가 불필요 · 사업기한의 설정 가능	· 독립된 법인격이 없기 때문에 분쟁으로 이어질 가능성 상존 · 독자적으로 베트남인 고용 불가능
합작 투자	· 베트남의 인재, 생산, 판매등을 이용할 수 있어 초기 투자 부담의 경감 가능 · 베트남 측 파트너의 힘을 빌려 내수시장 진입 용이 · 각종 행정수속, 인허가 취득에 유리	· 베트남 측과의 의견조정이 어렵고 경영방침, 노무관리, 이익처분 등 문제로 갈등 발생소지 존 재(중요사항의 결정에는 이사회만장일치 의결이 필요) · 베트남 측의 잉여인력, 노후설비등을 넘겨받게 되는 경우 발생 · 기술유출 가능성 · 토지 등 베트남측이 통상적으로출자하는 현물의 평가 애로 · 투자이익의 독점 불가
단독 투자	· 외국 측의 경영방식 구사 가능 · 투자이익 독점 가능 · 기술, 정보의 유출 방지	· 일부 투자제한 분야에서는 내수시장 진출에 제약 상존(합작형태만 허용) · 초기 투자부담이 큼 · 정부기관, 베트남기업의 인맥구축 애로

❍ 법인 설립 절차

투자 허가 신청은 베트남 정부가 마련한 양식에 따라 영어와 베트남어로 작성하여 제출한다.

법인설립 절차도

절차	비고
시장조사	KOTRA, 기진출 한국업체, 대사관, 주재국 정부 유관기관(MPI, 베트남상의 등 현지 국영 및 민간 컨설팅업체)
현지 파트너 선정	사업양해각서(MOU) 체결(합작계약의 경우) 사업계획서 작성
합작계약 체결	합작기업의 정관작성(합작계약의 경우)
공장입지 선정(제조법인의 경우)	프로젝트 입지관련 의결 조회(시, 성 인민위원회) 토지임차 가계약(각종 제한, 규제 확인 필요)
투자 승인신청	수상, DPI, BOM
토지사용 승인신청(제조법인의 경우)	토지임차계약서(시, 성 인민위원회 토지국) *투자허가 신청과 동시에 시행
건축허가 신청(건설 시행법인의 경우)	시, 성 인민위원회 환경허가(과학기술환경국), 설계심사(건설국), 소방허가(소방국)
법인 설립후 수속	사장, 부사장, 회계책임자 등록(시, 성 인민위원회) 회사설립 공고(신문), 법인계좌개설(은행), 회사인장신청(경찰서), 세무번호(Tax Code)신청(세무서), 노동허가 및 거주증 신청

(10) 외국인 직접투자 관련 유관기관 및 주요 Contact Point

기관명	주요업무	연락처
MPI(Ministry of Plan & Investment)	수상허가 프로젝트 신청기관	Add: 6B Hoang Dieu, Ba Dinh, Hanoi Tel: +84-4)3845 5298 Fax: 84-4)3823 4453 Web: www.mpi.gov.vn
FIA(Foreign Investment Agency)	베트남 외국 투자진출, 외국 투자 유치 관리	Add: 6B Hoang Dieu, Ba Dinh, Hanoi Tel: 84-40)48087 Fax: 84-4)3743 3769 Email: fiavietnam@mpi.gov.vn Web: fia.mpi.gov.vn
VIETNAM INDUSTRIAL PARKS	베트남 산업, 수출가공 공단 관리위원회 정보 확인 가능	Add: 6B Hoang Dieu, Ba Dinh, Hanoi Tel: (+84) 80.44888 Fax: (84+) 80.44887 Email: khucongnghiep@mpi.gov.vn Web: http://www.khoucongnghiep.co.mvn

(11) 주요시, 성 DPI(Department of Planning & Investment)관할 지역 투자 허가 기관

하노이(Honoi city)	Add: 16 Cat Linh, Dong Da dist, Honoi Tel: (84-4)3825 6637 Fax: (84-4)3825 1733 Email: sokhdthanoi@hapi.gov.vn
호치민(Hochiminh city)	Add: 32 Le Thanh Ton St. Dist 1, HCMC Tel: (84-4)38297834 Fax: (84-4)38295008 / 38290817 Email: skhdt@tphcm.gov.vn Web: www.dpi.hochiminhcity.gov.vn
하이퐁(Hai Phong province)	Add: 1 Dinh Tien Hoang, Hai Phong Tel: 84-31 3842307 Fax: 84-31 3842021 Email: haiphongdpi@hn.vnn.vn Web: www.haiphongdpi.gov.vn
동나이(Dong Nai province)	Add: 2 Nguyen Van Tri, Thanh Binh, Bien Hoa, Dong nai Tel: 84-61)821631 Fax: 84-61)941718 Email: vbskhdt@dongnail.gov.vn Web: www.dpidongnai.gov.vn
빈즁(Binh Duong province)	Add: Binh Duong Boulevard, Phu Tho Ward, Thu Dau Mot Town, Binh Duong Province Tel: (84)650 3822926 Fax: (84)650 3825194, 3824817 Email: sokhdt@binhduong.gov.vn
다낭(Da Nang province)	Add: 47 Ngo Gia Tu, Da Nang City Tel: 84-511)382 2217 Fax: 84-511)382 9184 Email: skhdt@danang.gov.vn Web: dpi.danang.gov.vn

참고문헌

o 한국무역보험공사, 베트남 정치 · 경제 동향보고서(2011.1)

o 한국의 수출입은행, 베트남 국가신용도 평가리포트 (2010.3)

o KOTRA, 베트남 건설 · 유통산업 투자진출전략 설명회 (2009.12)

o 이재용 · 김용민 저, 베트남 진출기업의 노사관계 (2009)

o 국제노동협력원, 베트남 노동법령집(개정판) (2007.12)

o 국제노동협력원, 베트남 진출기업 노무관리 안내서 (2009.12)

o 대외경제정책연구원, 베트남의 주요산업 (2007.11)

o 한국무역협회 국제무역연구원, 2009년 세계경제 및 국별 전망 (2008.12)

o KOTRA, 베트남 건설 · 유통산업 투자진출 전략 설명회 (2009.12)

o KOTRA/중소기업연구원, 2009 베트남 Grand Survey (2009.11)

o KOTRA/지식경제부, 2011년도 주요국가 해외투자 편람(2011.1)

o 대외경제정책연구원, 최근 베트남 경제와 투자현황 및 우리기업 진출전망(2010.6)

o 이정회계법인/하노이 KBC, 베트남 투자기업이 알아야할 2011년 신규법규 동향(2011.1)

o 한국산업안전보건공단, 베트남 산업안전보건제도 및 재해예방활동(2010.2)

o MOLISA/ILO, Labour and Social Trends In Vietnam 2009/10

o MOLISA/ILO, National Profile In Vietnam 2005-2009

o MOLISA/ILO, National OSH Profile In Vietnam 2008

♠ 검토자

배계완, 한국산업안전보건공단 국제협력팀

♠ 집필자

최병남, 한국산업안전보건공단 국제협력팀

김동찬, 한국산업안전보건공단 국제협력팀

김정섭, 한국산업안전보건공단 국제협력팀

개도국 진출기업을 위한

산업안전보건제도

= 베트남편 =

2011년 05월 인쇄

2011년 05월 발행

발 행 인 : 노민기

발 행 처 : 한국산업안전보건공단

등록번호 : 2011-국제-672 (등록일 : 2011년 5월 30일)

주 소 : 인천광역시 부평구 무네미로 478

TEL : (032) 510-0742~7

FAX : (032) 510-8482

당 공단의 승인 없이 무단 복제를 금합니다.〈비매품〉