

베트남 안전관련 법

- 노동법 -

동북아 시대를 맞이하여 아시아가 중심이 되고 있고, 노동력에 있어 경쟁력 우위를 점하고 있는 국가로 기업들이 이동하는 등 국제적 환경이 변하고 있다. 그러나 해당 국가의 안전관련법을 이해를 못해 예기치 않은 곳에서 어려움을 겪는 사례를 극복하기 위해 최근 급속도로 경제적 발전을 이룩하면서 서방 유럽 및 아시아의 시선을 끄는 베트남의 산업안전과 관련한 법을 소개하고자 한다.

대한산업안전협회 채수현 국장

1. 베트남 노동관련 법

베트남에는 모법인 노동법이 있으며, 시행령 및 규칙과 같은 규정이 29개 있다. 이 중 안전·보건과 관련된 규정이 3개이며, 1개 규칙은 행정처벌

에 관해 규정하고 있다.(<표 1> 참조)

상기 규정 중 노동법에 안전과 관련 내용이 무엇이 있는지 소개하며 이와 관련하여 산업안전관련규정, 산업안전과 보건에 관한 규정, 산업재해와 직업

<표 1> 노동 관련법 구조

법 명	수상령	개정일	규정 No.
노동법		2002. 4. 2	
근로계약 관련 규정	수상령	2003. 5. 9	44/2003/ND-CP
근로계약 관련 규정	노동부령	2003. 9. 22	21/2003/TT-BLDTBXH
고용 및 근로자 채용 관련 규정	수상령	2003. 4. 18	39/2003/ND-CP
근로자 채용 관련 규정	노동부령	2003. 9. 22	20/2003/TT-BLDTBXH
외국인 노동자 선발 관련 규정	수상령	2003. 9. 17	105/2003/ND-CP
취업규칙 관련 규정	수상령	1995. 7. 6	41/CP
취업규칙 관련 규정	수상령	2003. 4. 2	33/2003/ND-CP
취업규칙 위반 관련 규정	노동부령	2003. 9. 22	19/2003/TT-BLDTBXH
임금 관련 규정	수상령	2002. 12. 31	114/2002/ND-CP
외투 기업의 최저임금에 관한 규정	노동부령	1999. 6. 15	708/BLDTBXH
외투 기업 노동자 임금 관련 규정	노동부령	2003. 5. 30	14/2003/TT-BLDTBXH
근무 시간과 휴식 시간에 관한 규정	수상령	1994. 12. 31	195/CP
근무 시간과 휴식 시간에 관한 규정	수상령	2002. 12. 27	109/2002/ND-CP
추가 근무시간 관련 규정	노동부령	2003. 6. 3	15/2003/TT-BLDTBXH
산업안전 관련 규정	수상령	1995. 1. 20	6/CP
산업안전과 보건에 관한 규정	수상령	2002. 12. 27	110/2002/ND-CP
산업재해와 직업병 관련 규정	노동부령	2003. 4. 18	10/2003
여성 근로자 관련 규정	수상령	1996. 4. 18	23/CP
여성 근로자 관련 규정	노동부령	1997. 1. 13	3/LDTBXH-TT
사회보험 관련 규정	수상령	1995. 1. 26	12/CP
사회보험 조례	수상령 부속	1995. 1. 26	12/CP
사회보험 관련 규정	노동부령	2003. 1. 9	1/2003/ND-CP
사회보험 관련 규정	수상령	1995. 4. 4	6/LDTBXH-TT
사회보험 관련 규정	수상령	2003. 3. 12	7/2003/TT-BLDTBXH
단체협약에 관한 규정	노동부령	1994. 12. 31	196/CP
단체협약 관련 규정	노동부령	2002. 11. 11	93/2003/ND-CP
노동쟁의 해결절차 관련 규정	국회법령	1996. 4. 11	
파업참가자의 임금지불에 대한 규정	수상령	1997. 5. 31	58/CP
노동법 위반에 대한 행정처벌 규정	수상령	2004. 4. 16	113/2004/ND-CP

병 관련 규정을 알아보고 이를 지키지 않음으로써 받을 수 있는 행정처벌에 대해 소개하고자 한다.

2. 노동법 개요

베트남 노동법은 다음과 같은 취지와 의미를 가지고 있다.

『노동은 인간이 행하는 가장 중요한 활동으로 사회의 물질 자산과 정신적 가치를 창출한다. 생산성과 질 및 효율성이 높은 노동은 국가발전을 결정하는 핵심요인이다.

노동법은 근로자 및 사용자의 권리와 의무, 근로 기준, 노동의 사용과 관리에 관한 원칙을 규정함으로써 생산활동 강화에 기여한다. 따라서 노동법은 사회생산과 국가 법체계에 있어 매우 중요한 위치를 차지한다.

1945년 8월 혁명 이후 현재까지 베트남 노동법을 계승, 발전시킨 노동법전은 베트남 공산당의 혁명노선을 제도화하고, 베트남사회주의 공화국의 1992년 헌법에 명시되어 있는 노동 및 노동의 사용과 관리에 관련한 규정을 구체화한다.

노동법전은 근로자의 일할 권리, 노동에 관한 기타 이익을 보호하고, 동시에 사용자의 권리와 법적 이익을 보호함으로써 조화 있고 안정된 근로관계 구축을 위한 조건을 창출하고, 노동의 생산성, 질과 사회진보, 그리고 생산, 서비스, 노동의 사용과 관리에서의 효율성을 확보하기 위하여 정신·육체 근로자·관리자의 창의력과 재능 개발에 도움을 준다.

또한 국민번영, 국력강화 및 공정한 문명사회 건설을 위한 국가의 산업화와 현대화에 기여한다.』

3. 베트남 노동법 중 안전관련 조항

베트남 노동법은 총 16장 198조로 이루어져 있다. 이 중 “제9장 노동안전 및 보건”에서 산업 안전에 대해 규정하고 있다.

제9장 이외에 안전에 대해 언급된 조항으로는 제1장 총칙에서의 제7조, 제3장 직업훈련 제37조 g항, 제5장 단체협약 제46조 2항, 제65조 1항, 제7장 노동시간·휴식 제1절 노동시간 제68조 2항, 제2절 제71조, 제4절 특수업무종사자의 노동시간·휴식 제80조, 제8장 취업규칙 및 손해배상 책임 제83조가 있으며 그 내용은 다음과 같다.

가. 제1장 총칙

(1) 제7조(근로자 보호)

이 조항에서는 근로자와 사용자간의 계약에 의거 임금을 지급해야 한다는 내용과 함께 『근로자는 보호장비가 제공되어야 하고, 산업안전과 보건을 보증하는 환경에서 근무하여야 한다.』라고 근로자의 안전권리를 규정하고 있다.

나. 제3장 직업훈련

(1) 제29조(근로계약 내용)

베트남은 근로자와 사용자간의 임금을 지급받을 수 있는 고용, 근로조건, 근로관계에 대해 쌍방의 권리와 의무를 1년에서 3년 단위(계절적, 특정사업의 경우 1년 미만)로 근로계약을 체결함에 있어 계약 내용에 노동, 근로시간, 휴식시간, 급여, 취업장소, 계약기간을 비롯해 『산업안전·보건에 관한 조건』이 계약내용에 되고 있다.

(2) 제37조(근로계약 종료)

제27조에 의해 체결된 계약 기간 이내에 계약내용과 부합하지 않으면 계약이 일방적으로 종료된다. 이 중 g항 『질병 또는 재해로 3월간 치료중인 근로자가 12월 내지 36개월 기간의 근로계약, 3월의 근로계약 또는 12월 미만의 계절적 사업 등의 근로계약하에 각각 근로하였으나 근로능력이 아직 회복되지 아니한 때』도 근로계약이 일방적으로 종료됨을 규정하고 있다.

다. 제5장 단체협약

(1) 제46조(단체협약 내용)

제45조에 의해 근로자측과 사용자측 쌍방의 단체협약시 『협약은 근로의 수행 및 근로의 보장, 근로시간, 휴식시간, 임금, 상여금 및 임금보조금, 근로규범, 산업안전·보건 및 사회보험 등을 주된 내용으로 한다.』라고 단체협약시 근로자의 안전·보건 사항이 포함되어야 한다고 규정하고 있다.

라. 제6장 임금

(1) 제65조(사업주의 책임)

근로자의 이익을 대변하는 노동중간계약자가 임금을 지급하지 않거나, 근로자의 이익을 보장하지 않을 경우 사업주의 책임으로 하고 있으며, 노동중간계약자가 근로자의 근로조건을 잘 이행하고 있는지를 확인해야 한다는 의무 조항을 다음과 같이 규정하고 있다.

『노동중간계약자 또는 유사 중개인이 있는 경우 주고용주인 사용자는 이들의 성명, 주소 등에 대한 명부를 이들이 고용한 근로자명부와 함께 보관하여야 한다. 그리고 이러한 중개인들이 임금지급, 작업안전 및 보건조건에 관한 제반규정을 준수하는지 확인하여야 한다.』

마. 제7장 근로시간·휴식

(1) 제1절 근로시간 제68조(근로시간)

근로자의 건강을 보호하기 위해 근로시간을 다음과 같이 규정하여 근로자를 노동으로부터 보호하고 있다.

『① 근로시간은 1일 8시간, 1주 48시간을 초과할 수 없다. 사용자는 근무시간을 일 또는 주 단위로 결정할 수 있으나 이를 사전에 근로자에게 통보하여야 한다. ② 1일 근로시간은 노동보훈사회부 및 보건부에서 정한 유해위험작업에 종사하는 근로자의 근로시간은 1시간에서 2시간이 단축되

어야 한다.』

(2) 제2절 휴식 제71조(휴식시간)

이 조항에서는 근로시간동안 최소한의 휴식 시간을 규정하고 있다.

『① 8시간을 계속 근로하는 근로자는 근로시간 중 적어도 30분 휴식시간을 가질 수 있다. ② 야간작업 근로자는 근로시간 중 적어도 45분의 휴식시간을 가질 수 있다. ③ 야간교대 근로자는 다음의 교대근무가 개시되기 전에 적어도 12시간의 휴식시간을 가질 수 있도록 하여야 한다.』

(3) 제3절 특수업무종사자의 근로시간·휴식 제80조

바다, 광산, 기타 특수 환경에서 근무하는 근로자의 근로시간 및 휴식은 정부가 따로 정하고 있다.

바. 제8장 취업규칙 및 손해배상 책임

(1) 제83조(취업규칙의 주요내용)

취업규칙은 10인 이상 사업체에 근로시간, 기술 및 생산과 경영에 관련한 내부규정으로 문서화 되어 있어야 한다. 이와 관련하여 주요내용으로 『근로시간 및 휴식시간, 사업체 규칙 및 질서, 사업장내의 노동안전·보건조건, 사업체의 재산·기술·경영기밀의 보호, 노동규율 위반행위와 동 행위에 대한 제재조치 및 손해 배상책임』라고 규정하고 있다.

사. 제9장 노동안전 및 보건

노동법에서 산업현장에서 지켜야할 산업안전 및 보건에 대해 법으로 제95조에서 108조까지로 우리나라의 산업안전보건법과 같은 역할을 하고 있다.

이에 대한 전문을 다음과 같이 소개한다.

(1) 제95조

① 사용자는 근로자에게 근로보호, 노동안전·보건을 위한 설비를 충분히 제공하고 또 그

근로조건을 개선하여야 한다. 근로자는 노동 안전·보건규정과 더불어 사업체의 노동규율을 준수해야 한다. 근로 및 생산에 관계하는 모든 조직 및 개인은 노동안전·보건과 함께 환경보호 관련법규를 준수하여야 한다.

- ② 정부는 근로보호, 노동안전 및 보건에 대한 국가차원의 프로그램을 입안해 그 것을 사회경제개발계획 및 국가예산에 반영하여야 한다. 또한 정부는 과학적 연구에 투자해 노동 안전·보건을 위한 기구나 개인의 안전을 확보하기 위한 수단을 생산하는 사업체의 발전을 지원하도록 한다. 나아가 정부는 노동안전·보건의 기준, 규정 및 규범을 마련한다.
- ③ 베트남 노동조합총연맹은 근로보호, 노동안전·보건에 관한 국가프로그램과 과학 연구 프로그램을 발전시키고 필요한 법률체제를 마련할 수 있도록 정부는 지원한다.

(2) 제96조

- ① 생산, 사용, 유지, 보관 등을 위해 새로운 생산 설비건설, 기존 설비의 확장 및 보수와 기계, 장비, 원자재 등 엄격한 노동안전 및 보건의 요구되는 물품을 도입하고자 하는 사업체는 법률에 따라 작업장 및 인근지역에서 노동 안전을 보장하는 각종 조치를 담은 타당성 조사를 마련하여야 한다. 노동안전 및 보건과 관련하여 특별한 표준이 요구되는 기계, 장비, 원자재, 물품 등의 리스트는 노동보호사업부 및 보건부가 마련한다.
- ② 기계, 설비, 자재, 에너지, 전력, 화학제품, 농약, 제조제, 살충제를 생산·사용·보관·수송하는 경우 또는 기술의 변경과 더불어 신기술을 수입하도록 하는 경우에는 산업안전 및 보건의 기준에 따라 행해져야 한다. 엄격한 기준의 산업안전 및 보건의 요구되는 기계,

설비, 자재, 물품 등은 정부의 관계 규정에 따라 등록되고 검사되어야 한다.

(3) 제97조

사용자는 작업공간·통기성·조명기준 및 먼지·증기·유독가스·방사선·자기·열·소음·진동 및 기타 위험, 유해요소가 안전표준에 적합하도록 보장하여야 한다. 이들 요소는 정기적으로 수치를 검사 측정하여야 한다.

(4) 제98조

- ① 사용자는 노동안전 및 보건기준에 따라 기계, 설비, 건조물 및 창고설비를 정기적으로 검사하고 수리하여야 한다.
- ② 사용자는 사업체의 기계 및 설비중 위험요소가 있는 중요부문에 대해 충분한 보호조치를 취하여야 한다. 기계 및 설비가 있는 작업장이나 위험지역은 위험에 대비한 조치가 취해져야 하며, 모든 사람이 볼 수 있는 곳에 안전 및 보건 표지판을 설치해야 한다.

(5) 제99조

- ① 작업장내 기계, 장비가 노동재해 또는 직업병을 일으킬 우려가 있는 경우 사용자는 즉시 조치를 강구하거나 위험이 제거될 때까지 당해 장소에서의 작업 또는 당해 기계 및 설비의 운전을 중지하여야 한다.
- ② 근로자는 노동재해의 발생이 급박하고 또 그것이 생명이나 건강에 관계가 있을 때에는 작업을 거부하거나 직장으로 부터 피신할 권리를 갖고 즉시 그 위험에 대해 직접 책임을 지는 자에게 통지하여야 한다. 사용자는 위험이 제거되지 않는 한 근로자에게 작업을 속개하거나 작업장으로의 복귀를 강요할 수 없다.

(6) 제100조

사용자는 노동재해를 일으키거나 일어날지도 모르는 위험, 유해인자가 존재하는 작업장에서 안전사고나 재해가 발생할 경우에 즉시 구제할 수 있도록 기술, 의료수단 및 적절한 보호장치를 구비하여야 한다.

(7) 제101조

유해위험업무를 하는 근로자는 개인 보호의복 및 장비를 공급받아야 한다. 사용자는 모든 개인 보호의복 및 장비에 대해 법이 규정하는 품질기준을 준수해야 한다.

(8) 제102조

근로자 모집 및 배치 시 사용자는 각 업무별로 요구되는 건강 기준을 고려하며, 이에 따라 노동안전·보건교육을 제공하고, 근로자들에게 노동안전·보건규칙 및 조치나 각 근로자의 작업에 있어 발생할 수 있는 사고들을 근로자들에게 주지시켜야 한다. 사용자는 근로자 채용시 건강진단을 실시해야 하고, 규정에 따라 정기검진도 해야 한다. 근로자에 대한 건강진단 비용은 사용자가 부담한다.

(9) 제103조

사업체는 근로자의 건강관리를 실시할 책임이 있으며, 또한 필요시 신속한 조치나 응급조치를 제공하여야 한다.

(10) 제104조

위험, 유해요소가 존재하는 조건하에서 작업하는 근로자는 물질적으로 보상받고 법률에 의거 근로시간, 휴식시간에서 우대된다. 유해물질 또는 병원체에 의해 오염된 장소에서 작업하는 근로자에 대해서는 사용자는 작업종료 후에 해독, 살균 및 개인위생 수단을 제공하여야 한다.

(11) 제105조

노동재해란 작업도중이나 작업 및 근로의무와 밀접한 관련이 있는 일 또는 근로활동 수행시 종업원의 신체부위 또는 기능을 손상시키거나 죽음을 초래한 사고를 말한다. 노동재해로 부상을 당한 근로자는 즉각적인 치료와 충분한 간호를 받는다. 사용자는 법률 규정에 따라 노동재해 발생에 대해 책임을 져야 한다.

(12) 제106조

직업병이란 유해한 환경에서 작업함에 따라 발생하는 질병을 말한다. 보건부와 노동보훈사회부는 베트남 노동조합총연맹 및 사용자 대표의 의견 청취 후 직업병 리스트를 작성한다. 직업병으로 고통 받은 사람은 충분히 치료받아야 하고, 정기적인 건강진단을 받아야 하며, 개별적인 의료기록을 가지고 있어야 한다.

(13) 제107조

① 노동재해 또는 직업병에 의해 장애자로 판명된 근로자는 피해의 정도와 근무능력 감소 정도를 파악할 목적으로 의료검사위원회가 실시하는 일반 검진을 받고 자신의 근무능력을 회복하기 위해 재활교육을 받아야 한다. 후에 다시 일할 수 있는 것으로 판단되면 의료검사위원회의 결정에 따라 자신의 건강상태에 적합한 업무에 재배치되어야 한다.

② 사용자는 노동재해 또는 직업병에 노출된 자의 응급 처치로부터 치료완료까지 일체의 의료비를 부담해야 한다. 근로자는 노동재해 또는 직업병에 대해 사회보험 혜택을 받는다. 만약 사업체가 어떠한 형태의 강제적인 사회보험제도에도 가입하지 않은 경우 사용자는 국가에 의한 사회보험에서 지급하는 금액에 상당하는 금액을 근로자에게 지급하여야 한다.

- ③ 사업주는 근로자 과실 없이 근로능력의 81% 이상을 상실한 근로자 또는 산업재해 및 직업병으로 사망한 근로자의 유가족에게 최소 30월분 이상의 급여에 상당하는 금액을 보상금으로 지급하여야 한다. 다만 근로자의 부상이나 사망이 근로자 자신의 과실에 의한 것일 경우에는 최소 12월분 이상의 임금에 상당하는 보상금을 지급하여야 한다.
- ④ 정부는 사업주의 귀책내용과 근로자 자기과실의 재해 및 직업병으로 근로능력의 5% 이상 81% 미만을 상실한 근로자의 보상기준을 따로 정할 수 있다.

(14) 제108조

모든 노동재해 및 직업병은 법률에 의거 이를 신고, 조사, 문서화, 통계화해야 할 뿐만 아니라 정기적으로 보고해야 한다. 노동재해 및 직업병을 은폐하고 허위 신고·보고하는 것은 엄격히 금지된다.

아. 제11장 기타 형태 근로자에 관한 특별 규정

(1) 제3절 장애인근로자 제127조(장애인 안전)

장애인 근로자를 고용하는 사업주에게 근로조건과 근로시간에 대해 제약함으로써 장애인 근로자를 보호하는 조항이다.

『① 장애인 근로자를 위한 직업훈련시설이나 장애인 근로자를 고용하는 사업체는 적절한 근로조건, 작업공구, 노동안전·보건에 관한 규정을 준수하고, 정기적으로 장애인 근로자의 건강검진을 하여야 한다. ② 근로능력의 51% 이상을 잃은 장애인 근로자를 시간외근로 또는 야간근로를 시키는 것을 엄격히 금지된다. ③ 사용자는 노동보훈사회부 및 보건부에 의해 규정된 목록에 따라 과중하거나 위험한 업무 또는 유독 물질에 접촉하는 업무에 장애인 근로자를 사용할 수 없다.』

자. 제16장 국가의 근로감독, 노동법위반에 대한 제제

(1) 제1절 국가의 근로감독

① 제185조

국가 근로감독제도는 노동정책, 산업안전 및 보건을 감독하는 기능을 갖는다. 노동보훈사회부 및 지방노동관서는 국가의 근로감독업무를 수행한다.

② 제186조(국가 근로감독의 주요업무)

- 근로기준, 산업안전 및 보건에 관한 규정의 준수 여부의 감독
- 산업재해 및 보건기준 위반의 조사
- 산업안전·보건에 대한 기준, 절차 및 규범 적용의 계획 수립에 참여
- 노동법령 위반에 대한 근로자의 불만 및 고발사항의 조사·해결
- 노동법령 위반사항을 다루고 다른 법령의 위반사항에 대하여는 관계기관이 다루도록 권고

③ 제187조(근로감독관의 권한)

- 관할구역내의 장소 및 검사대상물에 대하여 사전통고 없이 장소 및 시간에 구애되지 않고 검사, 조사할 수 있다.
- 사용자 및 관계인에게 검사와 관련된 상황 설명 및 서류제출을 요구할 수 있다.
- 노동법 위반에 대한 불만 및 고발을 수립하고 해결할 수 있다.
- 노동재해의 위험 및 작업환경의 중대한 오염을 일으킬 가능성이 있는 기계·설비 및 작업장 사용의 일시정지를 결정한다. 근로감독관은 자신의 결정에 책임을 지며, 국가유관기관에 지체 없이 보고하여야 한다.

