

말레이시아의 산업안전보건제도 및 재해예방활동

‘10. 9.



한국 산업 안전 보건공단

목 차

1. 국가 현황	1
가. 국가 개요	1
나. 한-말 양국 관계	3
다. 주요 국내정세	4
라. 경제	5
마. 노동법 체계	10
바. 노동행정부처	15
2. 산업재해 현황	16
가. 산업재해통계	16
3. 재해예방의 법적 체계	19
가. 법률적 개요	19
나. 고용관계 노동법규	19
다. 고용관계외의 노동법규	20
라. 산업안전관련법	20
마. 산업안전보건법	21
바. 처벌규정	24
사. 기타규정	24
아. 국내산업안전보건법과의 비교	25
4. 산업안전보건제도 및 주요활동	28
가. 산업안전보건 조직체계	28
나. 여성과 연소자 보호규정	30
다. 외국인 고용제도	34
라. 처벌제도	37

< 별첨 자료 >

[별첨 1] 말레이시아 주요 휴일 및 대사관 정보	38
-----------------------------------	----

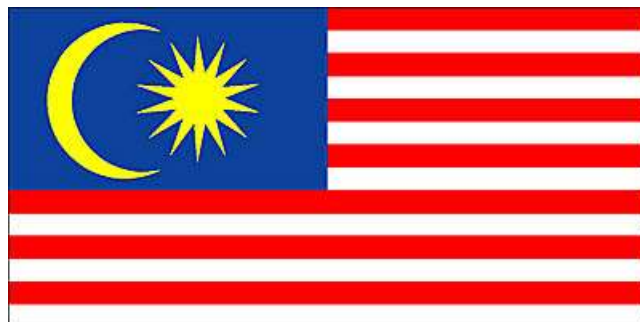
< 참고문헌 >	40
----------------	----

1. 국가 현황

가. 국가개요

- 국 명 : 말레이시아(Malaysia)
- 수 도 : 쿠알라룸푸르(인구 180만명)
- 면 적 : 329,733km²(한반도의 1.5배)
 - 말레이반도(서말레이시아, 131,598 km²) 및 사라왁/사바주(동말레이시아, 198,160 km²)의 13개주로 구성되어 있다. 적도 북단에 위치하고 있고, 남쪽으로는 싱가포르와 인도네시아, 북쪽으로는 태국, 동쪽으로는 필리핀과 브루나이에 국경선을 두고 있다. 배타적 경제수역으로는 베트남과 중국과도 경계를 두고 있다.
- 인 구 : 2,717만명('07년)
 - 연령별 인구구성 비율을 보면, 0 세 - 14세(32.2%), 15세 - 64세(63.4%), 65세 이상(4.4%)로 전형적인 항아리형 인구분포를 보인다. 평균수명은 남자 71.9세, 여자 76.4세이다. 인구증가율은 2.0%이며 인구밀도는 82명/km²이다
- 민족구성 : 말레이계(58%), 중국계(25%), 인도계(7%), 기타(10%)
- 종 교 : 회교(국교), 불교, 힌두교 (종교의 자유)
 - 국민의 종교분포는 회교 54%, 불교 18%, 기독교 3%, 힌두교 7% 기타 18%이다.
- 언 어 : 말레이어(공용어), 영어, 중국어
- 시 차: 우리시간 -1
- 정 체 : 연방형 입헌군주제
- 정부형태 : 의원내각제(양원제, 하원우위)
- 주요 지도자

- 국 왕 : 미잔 자이날 아비딘('06.12월 취임) (The Yang di-Pertuan Agong Tuanku Mizan Zainal Abidin)
- 총 리: 나집 ('09.4월 취임) (Datuk Sri Mohd Najib bin Haji Abdul Razak)
- 부총리 : 무히딘 (Tan Sri Muhyiddin Yassin)
- 외무장관 : 아니파 아만 (Datuk Anifah Aman)
- 국민총생산 : 1,864억불('07)
- 1인당 국민소득 : 6,721불 ('07)
- 화폐단위 : Ringgit Malaysis(US\$1 = RM 3.2('08.3월))
 - 지폐 : 1, 2, 5, 10, 20, 50, 100 (RM)
 - 주화 : 1, 5, 10, 50 (Sen)
 - 1 RM = 100 Sen(2005년 12월 6일부터 1링깃 주화 사용금지)
- 수 출 : 1,893억불(2006)
- 수 입 : 1,577억불(2006)
- 국기



- 말레이시아 국기는 '말레이시아 연방' 결성(1963.9.16) 직후 채택되었다. 국기에 있는 14개의 적색선과 백색선은 연방정부와 13개주가 평등한 구성원

임을, 좌측 상단의 감색은 단결을, 초승달은 회교를 각각 상징하고 있다.
14개의 성광을 발산하는 별은 13개주와 연방정부로 구성된 말레이시아 연방을, 별과 초승달의 황색은 국왕에 대한 충성을 각각 상징한다.

나. 한-말 양국 관계

1) 외교 관계

- '60.2.23 외교관계 수립
- '62.5 주말련 한국대사관 설치
- '64.4 주한 말련대사관 설치
- '07.9 현 양봉렬 대사 부임

2) 수출입동향 및 주요품목(한국기준, '07)

- 교역액: 141억불(아세안국가 중 2위)
- 수출 : 57억불(반도체, 선박, 자동차, 컴퓨터, 철강판)
- 수입 : 84억불(LNG, 반도체, 원유, 컴퓨터, 목재류)

3) 양국간 투자 현황

- 우리의 대말련 투자: 30억불('08.3월까지 누계)
- 말련의 대한 투자: '07.10월 Berjaya 그룹이 제주도에 관광레저사업 8억불 투자 결정

4) 최근 주요인사 상호방문 현황

- 1997.8 압둘라 외무장관 방한

- 1997.12 고건 총리 방문(ASENA+3 참석)
- 1998.11 김대중 대통령 방문(APEC 참석)
- 1999.6 하미드 외교장관 방한
- 2000.10 마하티르 총리 방한(ASEM 참석)
- 2001.5 살라후딘 11대국왕 방한
- 2002.5 마하티르 총리 공식방한
- 2003.4 무사 교육부장관 방한
- 2003.7 윤영관A 외교장관 공식방문
- 2003.10 아세안+3 정상회의계기 양국 정상회담(발리)
- 2003.12 마하티르 전 총리 방한 (동아시아 포럼 참석)
- 2004.8 압둘라 총리 공식 방한
- 2004.10 김원기 국회의장 공식 방문
- 2005.12 노무현 대통령 국민방문
- 2007.3 나집 부총리 방한

5) ODA 현황('07 누계) : 무상원조 1.9백만불(EDCF없음)

6) 협정체결 현황

- 무역협정(62.12), 문화협정(65.12), 항공협정(67.7), 이중과세방지협정(83.9),
사증면제협정(83.9), 과학기술협력협정(85.7), 투자보장협정(88.4), 해운협정
(88.7), 자원협력MOU(95.11)

7) 북한과의 관계

- '73.6 말련-북한간 외교관계 수립
- '73.12 주말련 북한 대사관 개설(현 박용연 대사 : '06.8 부임)
- '04.3 주북한 말련 대사관 개설(현 Mohammad Yusof 대사)

다. 주요 국내정세

- Abdullah 총리, '03.10.31 마하티르 전 총리로 부터 총리직 승계
- '04 총선 및 '08 총선 후 총리직 취임

- 압둘라 총리는 국정우선과제로 공직사회 쇄신 및 국토의 균형개발 정책 추진 중
- 2020년까지 명실상부한 선진국 진입을 목표로 'Vision 2020'(장기국가발전 계획) 수립·시행
- 경제적, 사회적으로 말레이계를 우대하는 부미뿌트라(BumiPutra) 정책 시행

라. 경제

- 60년대 말레이시아는 수입대체전략에 의존하여 산업화를 추진하였다. 당시 수출의 75%를 차지하던 고무와 주석에 의존하여 연평균 5%의 성장을 하였다. 수입대체전략은 국내소비를 충족시키는 데는 성공적이었으나 늘어나는 노동자들 에게 충분한 고용기회를 제공하지는 못했다.
- 70년대 초 정부는 자유무역지대의 설립을 통하여 수출촉진전략을 추진하였는데 무역자유지대에는 주로 전기제품과 전기기계류를 생산하는 다국적기업이 입주하였다. 이와 같은 전략의 추진 결과 말레이시아 경제의 성장은 선진국의 경제변동에 민감하게 되었으나 고용창출에는 성공적이었다.
- 80년대 중반을 기점으로 말레이시아의 경제발전 전략은 고부가가치산업의 육성에 중점을 두는 수출촉진전략으로 전환되었다. 1985년부터 1995년까지 추진된 산업화종합계획(Industrial Master Plan)하에서 정부는 시장에 기초한 경제 제도의 확립을 정부의 주된 역할이라고 보았다. 그러나 중앙계획경제에 의해 정부주도로 일관성 있게 산업화정책이 추진되었다. 정부주도의 중공업정책이 시작된 80년대 초반 세계경제가 불황에 접어들었고 정부는 중공업에 대해 강력한 보호를 하였다
- 1995년부터 2005년까지 추진예정인 신산업화정책(New Industrial Master Plan)에서는 Manufacturing Plus 전략이 도입되어 1차 계획의 성공에 기초하여 제조업의 성장추진력을 지속시키고 강화하기 위한 조치들이 추진되고 있다. 특히 global market의 개념을 도입하여 경제적인 기초의 향상,

제조업 각 부문의 다양화, 심층화 및 계층화, 내재적인 기술능력, 국제마케팅과 유통능력의 강화, 정보 및 지식집약산업의 집중적 육성 등이 강조되고 있다. 2020년 선진국 진입을 위한 슬로건인 'Vision 2020'에 정책의 장기 목표를 두고 관련 정책을 추진하고 있다.

- 연평균 8.7%의 경제성장률(1992~96), 평균 3.8%의 낮은 물가상승율(1992~96), 낮은 실업율(1996년 2.5%) 등 90년대 초반부터 중반까지 말레이시아 경제의 성과는 괄목할 만한 것이었다. 그러나 경상수지 적자는 GDP의 10%로 높았고 총 요소생산성이 저하되고 차입금이 연 25%이상 늘어나는(1995~1997년까지의 차입금 증가율은 그 전 3년에 비해 2배임) 등 문제점이 드러나기 시작하였다
- 1997년 중 금융위기의 여파로 미달러당 링깃의 가치가 1997년 4월 RM2.48에서 RM4.88로 떨어졌다. 링깃의 가치는 1998년 9월 고정환율제로 전환 되기 전까지 환율의 극심한 변동 폭을 경험했다. 금융위기에 대한 말레이시아 정부의 초기 처방은 우리나라와 같이 IMF권고를 따라서 이자율을 올리고 부실기업에 대한 대출을 제한하는 것 등이었다. 그러나 금융위기에 대한 IMF 처방이 경기 불황을 더욱 심화시킨다는 것을 인식한 마하티르 정부는 거시경제정책기조를 바꾸어 경기부양책을 실시하였다. 즉 이자율 수준을 인하하여 기업의 투자의욕을 제고하고 확대재정정책을 실시하여 대규모의 적자예산을 편성하였다. 즉 IMF 권고안과는 정반대의 정책(확대정책)을 시행하였다
- 또한 정부는 1998년 1월 국가경제실행위원회(National Economic Action Council)를 설치하여 정부부처뿐만 아니라 산업계, 노동조합대표 그리고 소비자 대표들을 경제재건계획의 수립에 참여시켰다.
- 2007년도 말레이시아의 최대 교역 국가는 미국으로서 총교역의 13.4%를 차지하였고, 싱가포르가 제2위 교역 국가이며, 말레이시아 총 교역의 30% 정도가 싱가포르의 중개무역에 의해 수출입이 이루어졌다. 한국은 제6위 교역국으로 전체의 4.3%를 점하였으며, 일본은 3위, 중국이 4위, 인접국인 태국은 5위의 교역상대국으로 나타났다.<표 1-1> 참조)

<표 1-1> 2007년도 말레이시아의 10대 교역(수출입포함)국가

국가명	교역규모(RM십억)	비중(%)
미국	149.21	13.4
싱가포르	146.46	13.2
일본	120.78	10.9
중국	117.94	10.6
태국	56.99	5.1
한국	47.97	4.3
대만	45.17	4.1
홍콩	42.65	3.8
인도네시아	39.13	3.5
독일	38.25	3.4
기타	305.42	27.5
총교역	1,109.97	100

자료 : MATRADE, Malaysia Trade Performance 2007

<표 1-2> 말레이시아 10대 수출입 상대 국가(2007년 기준)

(단위 : RM, %)

수출상대국			수입상대국		
국가	수출규모	비중(%)	국가	수출규모	비중(%)
미국	94.52	15.6	일본	65.54	13.0
싱가포르	88.51	14.6	중국	64.90	12.9
일본	55.24	9.1	싱가포르	57.96	11.5
중국	53.04	8.8	미국	54.69	10.8
태국	29.98	5.0	대만	28.71	5.7
홍콩	27.97	4.6	태국	27.01	5.3
네덜란드	23.60	3.9	한국	24.93	4.9
한국	23.03	3.8	독일	23.42	4.6
호주	20.40	3.4	인도네시아	21.38	4.2
인도	20.20	3.3	홍콩	14.68	2.9
기타	168.66	27.9	기타	121.60	24.1
총 교역	605.15	100.0	총 교역	504.81	100.0

자료 : MATRADE, Malaysia Trade Performance 2007

- 말레이시아의 주요 수출상대국은 미국(15.6%), 싱가포르(14.6), 일본 (9.1%), 중국(8.8%)의 순위로 나타났고, 한국(3.8%)은 네덜란드에 이어 말레이시아 8대 수출국으로 기록되었다. 한편 말레이시아의 수입대상국으로는 일본 (13.0%), 중국(12.9%) 그리고 싱가포르(11.5%), 미국(10.8%) 순으로 나타났다. 특이한 사항은 중국이 2000년 이후 대말레이시아의 주요 수출입 상대

국으로 급부상하고 있다는 점이다. 2010년 이후에는 중국이 말레이시아의 제1의 교역 상대국으로 자리매김을 할 것으로 전망되고 있다. 한국(4.9%)은 말레이시아 수입 상대국 7위에 기록되었다.<표 1-2> 참조)

<표 1-3> 주요 경제지표(2004-2007)

구분	2004	2005	2006	2007
인구(백만명)	25.58	26.13	26.64	27.17
실업율(%)	3.5	3.5	3.3	3.2
실질 GDP 성장률(%)	6.8	5.0	5.9	6.3
GDP(RM 백만)				
- 2000년 불변가격	426,508	449,250	475,192	505,353
- 경상가격	474,048	522,445	573,736	641,864
1인당 국민소득(US\$)	4,877	5,280	5,871	6,871
경상수지(RM백만)	57,302	75,681	93,419	89,964
- 상품수지	107,774	125,562	134,558	128,791
- 서비스수지	-8,199	-9,010	-6,391	-3,985
- 소득	-24,402	-23,908	-17,356	-17,840
- 이전수지	-14,871	-16,963	-16,852	-17,002
재정수지(RM백만)	-19,419	-18,724	-19,109	-20,659
- 세입	99,397	106,304	123,546	139,885
- 세출	118,816	125,028	142,655	160,544
외채(US\$)	528	518	517	566
소비자 물가상승률(%)	1.4	3.1	3.6	2.0
이자율(%, 1년 정기예금)	3.7	3.7	3.73	3.7
환율(RM/US\$, 연평균)	3.8	3.79	3.67	3.44
외환보유고(US\$억)	659	699	822	1,010

자료 : Annual Report, Ministry of Finance, Malaysia, 각 호

- 금융위기를 겪었던 말레이시아 경제는 2000년에 세계경제회복에 힘입어 8.3%의 높은 성장률을 달성하였다. 이후 2004년에 6.8%, 2005년 5.0%, 2006년에는 5.9%의 실질 성장을 기록하였다. 2007년에는 세계경제가 고유가로 어려움을 겪었지만 고용의 안정, 낮은 물가상승률, 달러화에 대한 링깃화 강세 등으로 6.3%의 양호한 성장을 달성하였다. 이러한 안정적인 성장을 가능하게 했던 산업은 서비스, 건설 및 광업 분야로 전년대비 각각 9.8%, 4.5%, 3.0% 증가하였다. 그러나 제조업 및 농업은 각각 전년대비 1.8%, 0.8% 증가에 그쳤다. 2007년 무역수지 흑자는 1,288억 링깃이나 소득 및 이전수지와 더불어 서비스수지가 적자를 시현하면서 경상수지는 899억 링깃으로 전년도에 비해 감소하였다.

- 이러한 지속적인 무역수지 흑자로 외환보유고는 2004년 말 659억 달러에서 2007년에는 1,010억 달러로 4년 동안 약 350억 달러가 늘어났다. 총외채는 2004년 말 528억 달러에서 2007년에는 566억 달러로 안정적이고 양호한 평균잔액을 유지하였는데, 특히 총 외채 중 단기 외채가 차지하는 비중이 같은 기간 동안 15% 전후를 기록하였고, 총 외채규모도 외환보유고의 55% 수준을 유지하고 있기 때문에 안정적인 채무 관리를 하고 있다고 평가할 수 있다.

- 환율제도는 1998년 외환위기를 극복하기 위한 독자적인 정책으로 외국자본에 대한 유출통제와 더불어 변동환율제에서 고정환율제(달러당 3.8링깃)로 변경하였다. 2005년 7월 21일에 중국 정부가 자국화폐인 위안화를 평가절상하자 말레이시아 정부는 1998년 이전의 환율제도인 변동환율제로 환원시켰다. 2008년 11월 20일 현재 달러당 3.59링깃에 거래되고 있다. 링깃화는 변동환율제 복귀 이후 말레이시아의 안정적인 거시경제 기초여건을 반영하여 지속적인 고평가가 유지되고 있다. (<표1-3> 참조).

- 2001년부터 2010년까지 추진되는 제3차 장기발전계획(OPP III : The Third Outline Perspective Plan)과 9차 말레이시아 계획(2006 - 2010)에서 말레이계를 우대하는 부미 푸트라(Bumi Putra) 우대정책에 의해 상장기업체 지분 중 말레이계 자본 보유비중을 2004년에 18.9%, 2010년에는 20 - 25%로 확대하여 마지막 해인 2020년에는 원래의 목표치 30%의 지분확보를 달성한다는 계획을 세워놓고 있다.

- 말레이시아 이슬람 금융시장은 1985년 시장규모가 50억불 정도에 불과한 틈새시장의 금융상품 정도로 인식되었으나, 2001년 미국의 9.11 테러 사건 이후 중동자본의 미국 내 이탈현상과 석유자본의 고성장에 힘입어 이슬람 금융은 연평균 15% - 20% 성장하는 국제금융의 한 분야로 등장하였다. 이에 따라 말레이시아는 이슬람 법체계(샤리아)에 맞는 규정 제정, 추진기관 설립, 인센티브 제공 등 금융 인프라 구축을 체계적으로 추진하였다. 말레이시아 정부기관 및 공기업들이 이슬람채권(sukuk) 발행을 적극 활용하면서 말레이시아는 세계 최대의 이슬람채권(sukuk) 시장으로 발전하였다.

- 2008년도 주요 시책으로는 이슬람 기금운용회사에 대한 지원을 강화하는 차원에서 이슬람 기금운용회사의 경우 100% 외국인 지분을 허용하였다.

(현행 금융기관 외국인 지분 제한은 30%, 이슬람금융의 경우는 49%임) 그리고 중동의 투자 자본의 유치를 촉진하기 위해 기존 증권사가 이슬람 증권 중개 자회사를 설치할 경우 조세감면을 허용할 방침이다. 또한 이슬람 보험의 일종인 Takaful 산업을 집중 육성할 계획인 것으로 알려졌다.

마. 노동법 체계

- 고용관계를 규제하는 가장 기본적인 법은 우리나라의 근로기준법에 해당되는 고용법(1955년), 노사관계법(1967년)과 노동조합법(1959)년이다

1) 고용법(Employment Act 1955)

- 1955년 제정된 이 법은 고용의 최저조건, 즉 임금, 근로시간, 모성보호, 외국인 근로자의 고용, 사용자의 의무와 같은 개별적 고용관계를 규정하는 법이다. 법의 주적용 대상은 월급여 1,500링깃 미만인 모든 근로자이거나 육체근로자이다. 1988년에 대폭적으로 개정되었다. 고용법이 정한 최저 고용조건은 다음과 같다.
 - 사용자는 모든 근로자에 대해 해고에 대한 사전통지기간 등 근로조건을 명확히 기재한 근로 계약서를 작성하여 교부하여야 한다.
 - 임금은 임금기간의 마지막 날로부터 7일 이내에 지급되어야 하며 임금과 정당한 공제에 대한 내역을 상세하게 기재한 지급명세서를 첨부하여야 한다.
 - 산업체와 농업부문 업체의 여성 근로자는 심야 야간근무(오후 10:00 ~ 오전 05:00)가 원칙적으로 금지된다. 단, 노동국장의 사전 승인을 얻은 때는 예외로 한다.
 - 여성 근로자는 생존자녀 5명까지 각각 60일의 유급출산휴가를 받을 수 있다. 이때 급여는 통상임금으로 하고 하한선은 1일당 6링깃으로 한다.
 - 통상적인 근로시간은 1일 8시간 주 48시간을 초과할 수 없다.
 - 근로자는 1년에 10일 이상의 국정공휴일과 기타 1951년 휴일법 (Holiday Act 1951)에 의해 공휴일로 지정된 날에 대해 유급휴가를 사용할 수 있다.

- 근속기간이 2년 미만인 근로자는 8일, 2년 이상 5년 미만의 근로자는 12일, 5년 이상인 근로자는 16일의 유급 연차 휴가를 사용할 수 있다.
- 근속기간이 2년 미만인 근로자는 연간 14일, 2년 이상 5년 미만의 근로자는 18일, 그리고 5년 이상인 근로자는 22일의 유급 병가가 허용된다. 입원가료를 요하는 때에는 연간 60일 한도 내에서 유급병가를 인정한다.
- 시간외 연장근무에 대한 수당은 통상임금 시간급의 1.5배 이상, 휴일의 경우는 시간급의 2배, 그리고 공휴일에는 시간급의 3배를 지급한다

2) 청소년 고용법(Children and Young Persons Employment Act 1966)

- 1966년에 제정된 이 법은 14세미만과 14세 이상 16세 미만 근로자의 고용과 관련된 법적 기준을 제시하고 있다

3) 근로자 공제기금법(Employee Provident Fund Act 1991)

- 우리나라의 국민연금법에 해당된 이 법은 1991년에 제정되었으며 근로자가 55세 이상이 되면 수급자격이 된다.

4) 사회보장법(Social Security Act 1969)

- 사회보장법은 피고용인과 그 가족을 부상이나 사망으로 인한 경제적 역경으로부터 보호하기 위해 1969년 제정되었다. 급여(benefits)의 종류에 따라 작업 중의 재해여부와 관계없이 보상이 이루어진다.

- 일과 연관되어 발생한 재해에 대한 보상과 원인에 관계없이 근로능력을 상실한 경우에 지급되는 보상(우리나라에는 없는 제도임) 두 가지 제도가 있으며 고용주가 보험료 납부의 의무를 진다.

○ 적용 제외 피고용인

- 일반적으로 1인 이상의 피고용인을 고용한 모든 사업장에 적용된다.
- 그러나 다음의 피고용인은 적용대상이 아니다.

- 월 급여액이 RM3,000 이상인 사람(그러나 일단 적용이 되면 후에 월 급여액이 RM3,000 이상이더라도 계속 적용대상이다)
- 고용계약의 성격이 임시적인 경우(임시 피고용인, 파트타임피고용인)
- 가정부나 집사
- 고용주의 배우자
- 군인, 경찰
- 교정기관, 정신병원, 재활 센터 등에 격리된 사람
- 완전장애연금(invalidity pension)은 50세 이상이고 분담금납부 실적이 없거나 55세 이상인 피고용인, 기타 자격상실자는 지급대상이 아니다.

○ 임금의 범위

- 임금은 고용계약에 의해 이루어진 작업에 대해 현찰로 피고용인에게 지불된 기본임금과 다른 모든 급여를 포함한다. 그러나 다음은 임금의 범주에 속하지 않는다
- 연금, 저축기금, 고용조정기금, 해고기금, 퇴직기금 등 피고용인의 복지를 위한 기금에 대한 고용주의 분담금
- 출장경비
- 고용의 성격상 발생한 일과 연관되어 피고용인이 지출한 비용에 대한 환급금
- 해고나 퇴직위로금
- 연간보너스
- 비정기적 급여

○ 고용주의 의무

- 사회보장법하에서 고용주는 경우에 따라 주고용주(principal employer)와 직접고용주(immediate employer)로 구분될 수 있다. 직접고용주는 주고용주의 감시 하에 주고용주의 작업을 대행하거나 주고용주에게 피고용인을

파견한 고용주를 의미한다.

- 주고용주가 직접고용의 여부와 관계없이 고용주, 피고용인 사회보장보험료를 납부할 의무를 지게된다
 - 직접고용인 경우 피고용인의 보험료를 급여로부터 공제할 수 있다.
 - 직접고용주를 고용한 경우 직접적 고용주와 피고용인의 보험료를 직접적 고용주에 대한 지급에서 공제할 수 있다.
- 모든 고용주는 피고용인의 특정사항을 포함한 양식을 관계당국(Social Security Organization)에 제출하여야 하며 피고용인대장과 관계기록을 보관하여야 한다.
- 작업 중 재해가 발생한 경우 고용주는 48시간 내에 관련당국에 보고하여야 한다.

○ 보험료

- 고용재해보상제도(Employment Injury Insurance Scheme)
 - 고용주는 피고용인 임금의 1.25%
 - 피고용인이 부담하는 보험료는 없음
- 완전장애연금제도(Invalidity Pension Scheme)
 - 그 원인에 관계없이 55세 이전에 발생한 재해로 인한 사망이나 완전장애에 이른 피고용인에 대한 보상임
 - 피고용인 급여의 1%에 해당되는 금액을 고용주와 피고용인이 50%씩 공동으로 부담한다.

5) 근로자재해보상법 (Workmen's Compensation Act 1952)

- 1952년 제정된 근로자재해보상법은 작업 중 발생한 재해로 피해를 입은 피고용인을 보상하기 위한 법이었으나 1969년 사회보장법의 시행으로 그 대상이 민간부문의 월 급여 RM500이하의 근로자와 육체근로자로 축소되었었다.

- 그러나 1993년 사회보장법이 외국인피고용인을 제외하도록 개정됨에 따라 외국인 피고용인의 재해보상을 규제하는 법으로 되었다. 그러나 1998년 사회보장 법의 적용대상에 월급여액 RM2,000미만인 모든 피고용인이 포함되자 적용대상 이 그만큼 축소되었다.

- 외국인 근로자 외에 공무원과 공공기관종사자가 이 법의 적용대상이다.

6) 노사관계법(Industrial Relations Act 1967)

- 1967년에 제정된 이 법은 사용자, 근로자 그리고 노동조합간의 관계를 규제하는 법이다. 노사분쟁이나 분규의 해결에 관한 절차 및 요건을 규정하고 있다.

7) 노동조합법(Trade Union Act 1959)

- 1959년에 제정되었으며 노동조합의 설립과 운영에 관한 기준을 규정하고 있다.

8) 산업안전보건법(Occupational Safety Act and Health Act 1994)

- 선원법 적용 근로자나 군인을 제외하고는 모든 근로자에게 적용된다.

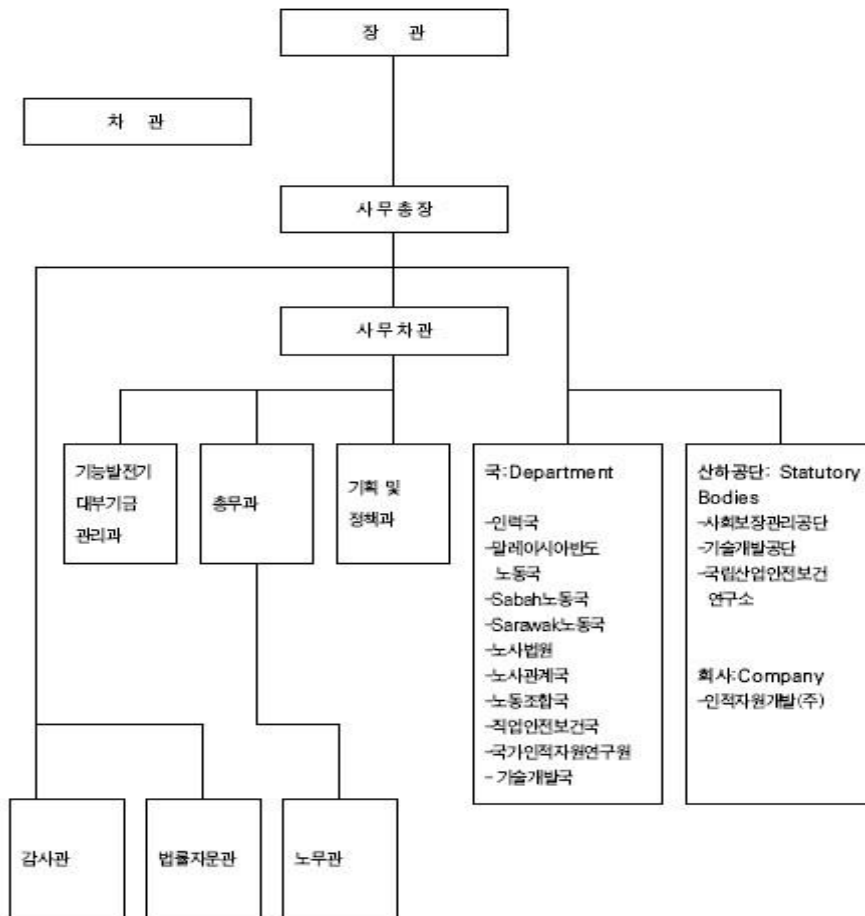
9) 공장법(Factories and Machinery Act 1967)

- 공장의 가동과 관련하여 안전, 보건, 복지시설, 기계의 등록과 검사 및 기타 공장관련 사항에 대한 기준을 규정하고 있다. 1957년에 제정되었다.

바. 노동행정부처

- 1) 노동행정의 주무부처는 인적자원부(Ministry of Human Resources)이다

〈그림 1〉 인적자원부의 조직도



- 2) 2008년 12월 현재 3개의 과(Division) 및 10개의 국(Department)으로 구성되어 있으며 4개의 산하기관이 있다.
- 3) 10개 국에는 우리나라의 근로기준국에 해당되는 말레이 반도, 사바, 사라와크노동국(Labour Department), 인력부, 기술개발부, 노사쟁의 중재기관인 노사법원(Industrial Court), 노사관계 전담부서인 노사관계국(Industrial Relations Department), 노동조합의 등록과 운영, 관련 제반사항 전담부서인 노동조합국(Trade Union Affairs Department) 등이 주요부서이다
- 4) website 주소는 <http://www.mohr.gov.my/>이다.

2. 산업재해 현황

가. 산업재해통계

- 말레이시아의 사회 안전 협회 및 노동부에 보고된 산재보고를 보면 발생률이 적지만, 감소하고 있는 경향이 나타나고 있다.
- 1993년부터 산업 재해의 수는 해마다 감소하고 있으며, 1992년에 총수 132,982건이었던 사고는 1996년에는 108,418건에 서서히 감소해, 이것은 대략 5년간에 18.5%의 감소 또는 연간 평균 3.7%의 감소하고 있다. 이 통계를 보면 1992년부터 1996년에 걸쳐 연간 사고 발생률이 서서히 감소하고 있는 일도 나타내 보이고 있다. 1996년에 있어서의 근로자 1,000명 당의 사고 발생수는 13으로, 1992년의 19와 비교하면 5년간에 31.6%, 연간 평균 6.3%의 감소하고 있다.
- 전체의 사고 발생률은 감소하고 있지만, 1992년부터 1996년까지의 사고 통계는 제조업, 광업·채석업, 농업 및 임업·어업 부문에서의 사고 발생 총수가 많음을 나타내고 있다. 사고 발생수 및 사고 발생률 모두 감소하고 있는 이 경향은, 이 시기에 급속한 공업 발전을 이룬 것으로 보이나 감소경향이 나타나고 있음을 알 수 있다.

<표> 사업주 및 근로자 수(2006년~2007년)

BILANGAN PEKERJA BAGI SETIAP MAJIKAN NUMBER OF EMPLOYEES PER EMPLOYER	BILANGAN MAJIKAN MENCARUM NUMBER OF CONTRIBUTED EMPLOYERS		BILANGAN PEKERJA MENCARUM NUMBER OF CONTRIBUTED EMPLOYEES	
	2006	2007	2006	2007
<11	295,220	313,195	863,911	1,011,871
11 - 20	34,670	34,723	488,496	501,091
21 - 40	18,324	17,876	503,189	503,822
41 - 60	6,075	5,922	294,789	290,924
61 - 80	3,000	2,937	206,196	204,355
81 - 100	1,880	1,709	166,626	153,215
101 - 200	3,660	3,522	500,502	490,067
201 - 400	1,873	1,805	513,027	499,837
401 - 600	616	593	299,544	287,686
601 - 800	318	302	217,913	207,800
801 - 1000	169	162	147,473	144,719
1001 - 2000	318	294	422,885	406,196
2001 - 4000	133	124	376,064	336,231
> 4000	57	51	454,184	413,129
JUMLAH/TOTAL	366,312	383,115	5,454,799	5,450,943

(출처: 「Social Security Organisation Annual Report 2007」 p.115)

<표> 노동 재해의 건수(1998년~2002년)

	1998년	1999년	2000년	2001년	2002년
전체 재해건수	85,338	92,074	95,006	85,926	81,810
업무상재해건수	68,579	73,765	73,386	67,163	63,423

(출처: 「SOC SO ANNUAL REPORT 2002」 p.71~Statistical Report)

- 2003년의 전체 재해건수는 73,868건에서 2007년도에는 56,339건으로 감소하였으며 2007년도 56,339건 중 영구 부상건수는 48,627건이었으며, 사망건수는 9,555건, 일시적인 부상건수는 755건으로 보고되었다.

<표> 재해건수(2003년~2007년)

Perkara-perkara / Details	Tahun / Year				
	2003	2004	2005	2006	2007
Jumlah kemalangan dilaporkan / Total accidents reported	73,858	69,132	61,182	58,321	56,339
Jumlah kemalangan semasa perjalanan dilaporkan/ Total Commuting accidents reported	17,609	18,329	17,297	17,704	17,682
Kemalangan dilaporkan tolak kemalangan semasa perjalanan/ Accidents reportedless commuting accidents	56,249	50,803	43,885	40,617	38,657
Jumlah kemalangan dilaporkan (per 10,000 pekerja)/ Total Accidents reported (per 10,000 employees)	167	151	125	107	103
Kemalangan dilaporkan tolak kemalangan semasa perjalanan (per 10,000 pekerja)/ Accidents reportedless commuting accidents (per 10,000 employees)	127	111	90	74	71

(출처: 「Social Security Organisation Annual Report 2007」 p.115)

- 2007년도까지 전체의 사고 발생율은 감소하고 있지만, 사고 통계는 제조업, 상업, 공공서비스, 서비스업 부문에서의 사고 발생 총수가 많음을 나타내고 있다.

<표> 2007년 업종별 재해건수

업 종	보고된 재해건수	영구 장애건수	사망건수	일시적인 장애건수
임업 및 어업	3,255	2,809	352	50
광업 및 채석	362	309	55	6
제조업	19,607	17,587	3,622	164
전기가스 및 상수도업	476	377	105	12
건설업	3,703	3,033	589	76
상 업	11,658	9,870	1,664	145
운 송	3,639	3,081	638	74
금융업 및 보험	612	523	157	12
서비스업	4,718	3,956	830	82
공공 서비스	8,309	7,082	1,543	134
합 계	56,339	48,627	9,555	755

(출처: 「Social Security Organisation Annual Report 2007」 p.116)

3. 재해예방의 법적체계

가. 법률적 개요

- 말레이시아는 이슬람교등 각종 종교의 영향을 받아 관습법이 발달하였지만 19세기 후반에 영국의 식민지가 되어 형사법이나 상거래법에서는 영국법이 도입되었다. 말레이시아의 말레이반도에는 영국의 식민지인 해협의 식민지와 말레인 연합주 및 비말레인연합주로 구분되었다. 말레인연합주와 비말레이 연합주는 영국법의 계수는 1937년 및 1951년 민사에 관한 법령 제정이전에 판례법 및 영국의 또는 영연방인 인도법을 모델로 하여 입법화하였다. 양법령은 말라야 연방에 적용 되었던 1956년 민사법에 관한 법령에 의해 폐지되었고, 이 법령은 1956년 민사법에 관한 법률 1972년으로 개정되어 현재의 영국법적용의 근거로 되었다. 특히 이러한 관계로 만들어진 노동법은 고용관계를 규율하는 법령으로 나타나고 있다.
- 고용관계를 규제하는 가장 기본적인 법은 우리 나라의 근로기준법에 해당하는 고용법(1955년), 노사관계법(1967년)과 노동조합법(1959)년이다

나. 고용관계 노동법규

- 고용관계를 규제하는 가장 기본적인 법은 우리 나라의 근로기준법에 해당하는 고용법(Employment Act, 1955)으로 1955년 제정된 이 법은 고용의 최저조건, 즉 임금, 근로시간, 모성보호, 외국인 근로자의 고용, 사용자의 의무와 같은 개별적 고용관계를 규정하는 법이다. 법의 주적용 대상은 월급여 RM1,500 미만인 모든 근로자이거나 육체근로자이며, 1988년에 대폭적으로 개정되었다. 고용법이 정한 최저 고용조건은 다음과 같다.
- 사용자는 모든 근로자에 대해 해고에 대한 사전통지기간 등 근로조건을 명확히 기재한 근로계약서를 작성하여 교부와 임금과 정당한 공제에 대한 내역을 상세하게 기재한 지급명세서를 첨부등이 있으며, 산업체와 농업부문 업체의 여성 근로자는 10:00pm~05:00am간의 야간근무가 금지된다. 단, 노동국장의 사전 승인을 얻은 때는 예외로 한다.
- 여성 근로자는 생존 자녀 5명까지 각각 60일의 유급출산휴가를 받을 수

있으며, 통상적인 근로시간은 1일 8시간 주 48시간을 초과할 수 없다. 1년에 10일 이상의 국정공휴일과 기타 1951년 휴일법(Holiday Act 1951)에 의해 공휴일로 지정된 날에 대해 유급휴가를 사용할 수 있고, 근속기간이 2년 미만인 근로자는 8일, 2년 이상 5년 미만의 근로자는 12일, 5년 이상인 근로자는 16일의 유급 연차 휴가를 사용할 수 있다. 근속기간이 2년 미만인 근로자는 1억원 당 14일, 2년 이상 5년 미만의 근로자는 18일, 그리고 5년 이상인 근로자는 22일의 유급 병가가 허용된다. 입원가료를 요하는 때에는 1년 당 60일 한도 내에서 유급병가를 사용할 수 있다. 시간외 연장근로에 대한 지급은 통상근무일의 경우는 시간급의 1.5배 이상, 휴일의 경우는 시간급의 2배, 그리고 공휴일에는 시간급의 3배를 지급한다.

다. 고용관계외의 노동법규

- 고용법 이외의 노동관계 법규는 청소년고용법(Children and Young Persons Employment Act 1966)으로 1966년에 제정되어 14세 미만(Child)과 14세 이상 16세 미만(Young Person) 근로자의 고용과 관련된 법적 기준을 제시하고 있다. 우리 나라의 국민연금법에 해당되는 근로자공제기금법(Employee Provident Fund Act 1991), 산재보상보험법에 해당되는 사회보장법(Social Security Act 1969)과 근로자재해보상법¹⁾ (Workmen's Compensation Act 1952)이 있다. 또한 집단적 노사관계를 규정한 1967년에 제정된 법노사관계법(Industrial Relations Act 1967), 1959년에 제정된 노동조합법(Trade Union Act 1959)등이 시행 되고 있다.

라. 산업안전관련법

- 산업안전에 관련한 법률로는 선원법 적용 근로자나 군인을 제외한 모든 근로자에게 적용되는 산업안전보건법(Occupational Safety Act and Health Act 1994)과 1957년에 제정된 공장의 가동과 관련하여 안전, 보건, 복지시설, 기계의 등록과 검사 및 기타 공장관련 사항에 대한 기준을 규정하고 있는 공장법(Factories and Machinery Act 1967)이 있다.

1) 1952년에 제정된 이 법은 1969년 사회보장법의 제정되었으며, 1993년까지는 모든 외국인 근로자가 이 법의 적용대상이었으나 사회보장법의 적용대상 확대로 월급여 RM 2,000 미만인 외국인 근로자는 제외되었다.

마. 산업안전보건법

1) 제정이유

- 산업안전에 관련한 법률은(법률번호 제514호) 노동안전위생법으로 1994년 제정되어 취업시의 노동자의 안전과 건강과 복지를 확보하고 노동자의 활동에 관련한 안전과 건강하게 대하는 위험으로부터 근로자를 보호하기 위하여 제정된 법이다. 노동 안전 위생 전국 협의회를 설치하는 것에 관한 추가 규정, 및 관련 규정을 정한 법률이다.
- 말레이시아의 법률 제정은 소집된 의회에서 국왕이 국가 위원장 및 국민 위원회의 조언과 동의를 받아 의회의 허가를 얻어 제정하며, 말레이시아 산업안전보건법은 1967년 공장 및 기계류법에서 간헐적으로 규정을 하고 있었던 것을 1994년 독자적인 법으로 구성되면서 체계화시켜 제정되었다.

2) 적용범위 및 대상

- 1994년에 제정된 노동안전위생법은 말레이시아 전 국토에서 정하는 산업에 적용되는 것으로 하며, 1952년 연간매상선 수송 조례(조례 제70호/52년), 사바주 또는 사라 범위주의 1960 연간매상선 수송 조례(사바주 조례 제 11호/60년, 사라 범위주 조례 제2호/60년)에 준거하는 항해중의 선박에 있어서의 작업 및 군대에 있어서의 작업에는 적용되지 않는 것으로 하고 있다. 그리고 본법에서 규정하는 규정과 노동 안전 위생에 관한 그 외의 성문법과의 사이에 모순 또는 저촉이 생겼을 경우는, 본법이 우선하는 것으로 하며, 또 그 외의 성문법의 모순 또는 저촉하는 부분은 본법으로 대체된다고 해석하고 있다.
- 본법의 목적으로 노동자의 안전과 건강을, 그 활동에 기인하는 안전과 건강하게 대하는 위험으로부터 보호하는 것을 그 주된 목적으로 하고 있다.

3) 근로자 보호규정

- 근로자의 취업시에 있어서의 근로자의 일반적 의무(법 제24조)을 정하여 놓고, 특정의 규정에 근거해 행해진 일을 방해하거나 제공된 것을 오용 하

지 않을 의무(법 제25조)와 제공된 것 또는 행해진 일에 대해서 근로자에게 요금을 부과하는 것을 금지할 의무(법제26조), 근로자에 대한 차별(법 27조)금지규정이 제정되어 있다).

4) 사업주의 의무규정

○ 동법 제4장에는 고용주와 자영업자의 일반적 의무규정을 정해 놓고 있으며, 고용주와 자영업자의 근로자에 대한 일반적 의무(법 제15조)³⁾와 안전 위생에 관한 방침을 책정할 의무(법제16조), 근로자 이외의 사람에 대한 고용주와 자영업자의 일반적 의무(법제17조), 자신의 근로자 이외의 사람에 대한 직장의 소유자의 의무(법제18조)와 이에 위반에 대한 처벌규정(법 제19조)이 만들어져 있다.

○ 그리고 취업시에 사용하는 설비에 관한 일반적 의무(법 제20조)와 취업시에 사용하는 물질에 관한 제조자등의 일반적 의무(법 제21조)와 이를 위반

2) 법 제24조(노동자의 취업시에 있어서의 일반적 의무)

제1항 모든 노동자는, 취업시에 이하의 의무를 지는 것으로 한다.

- (a) 자신의 안전 위생 및 자신의 취업시의 작위 또는 부작위에 의해서 영향을 받는 자신 이외의 사람의 안전 위생에 상당한 주의를 기울이는 것.
- (b) 본법 또는 본법에 근거하는 규칙에 의해서 고용주 또는 그 외의 사람에게 부과된 의무를 이행하는데 있어서, 고용주 또는 그 외의 사람에게 협력하는 것.
- (c) 안전 위생에 대한 리스크를 회피하기 위해서 고용주로부터 제공된 보호도구 또는 방호옷을 항상 착용 또는 사용하는 것.
- (d) 본법 또는 본법에 근거하는 규칙에 의해서 고용주 또는 그 외의 사람이 직장의 안전 위생에 관해서 준 지시, 또는 강의(강구)한 조치를 준수하는 것.

제2항 본 조의 규정에 위반한 사람은, 법률위반을 범한 것이 되어, 유죄의 판결을 받았을 경우, 1만 린깃트 이하의 벌금 또는 3개월 이하의 금고 또는 양형에 필요한 것으로 한다.

법 제25조(특정의 규정에 근거해 행해진 일을 방해하거나 제공된 것을 오용 하지 않을 의무) 본 법에 근거하는 안전, 위생 및 복지를 위해서 제공된 것 또는 행해진 일을, 고의, 무모 또는 과실에 의해서 오용 해, 또는 방해한 사람은, 법률위반을 범한 것이 되어, 유죄판결을 받았을 경우, 2만 린깃트 이하의 벌금 또는 2년 이하의 금고 또는 양형에 필요한 것으로 한다.

3) 법 제15조(고용주와 자영업자의 노동자에 대한 일반적 의무)

제1항 모든 고용주 및 모든 자영업자는, 가능한 한, 노동자 전원의 취업시의 안전, 건강 및 복지를 확보할 의무를 지는 것으로 한다. 제2항 제1항에 정하는 일반적인 것으로 한정되는 일 없이, 상기의 의무가 적용되는 사항에는 특히 아래와 같은 사항을 포함한다.

(a) 가능한 한, 안전하고 건강하게 대하는 리스크가 없는 설비 및 작업 시스템을 유지, 책정하는 것. (b) 가능한 한, 설비 및 물질의 사용, 운용, 조작, 보관 및 수송에 관련해 안전하고 건강하게 대하는 리스크가 없는 것을 확보하는 준비를 실시하는 것. (c) 가능한 한 근로자의 취업시의 안전과 건강을 지키기 위해서 필요한 정보, 지시, 훈련 및 감독을 실시하는 것. (d) 고용주 또는 자영업자가 감독하는 직장에 관해서, 가능한 한, 안전하고 건강 장해가 없는 상태에 직장을 유지해, 또 안전하고 건강하게 대하는 리스크없이 직장에 출입하는 수단을 제공해, 유지하는 것. (e) 가능한 한 안전하고 건강하게 대하는 리스크가 없고, 적절한 후생 시설을 갖춘 작업 환경을 근로자에게 제공해, 유지하는 것. 제3항은 제1항 및 제2항의 내용을 해석하여 (a) 근로자에게는, 고용주 또는 자영업자에 고용된 독립 계약자 및 독립 계약자의 근로자를 포함한다. (b) (1) 항 및(2) 항에 근거하는 고용주 또는 자영업자의 의무는, 고용주 혹은 자영업자가(i) 관리하여 또는(ii) 고용주 혹은 자영업자와 독립 계약자의 사이에 특별한 상호결정이 없으면 관리하고 있었다고 생각되는 사항에 대해서는, 독립 계약자 및 독립 계약자의 근로자에게도 확대 적용된다.

하게 될 때 처벌(법 제23조)규정이 있다.

5) 정부의 책임

- 정부의 책임으로 안전보건의 감독을 할 담당관의 임명(법 제5조)과 독립 검사기관의 임명(법 제6조)등을 통하여 안전에 관한 감독과 조사를 하도록 규정하고 있다(동법 제11장 제39조~ 제50조)⁴⁾.

6) 안전관리자제도

- 안전관리자 제도는 제3장에 노동 안전 위생 전국 협의회규정을 두어 협의회의 설치(법 제8조), 협의회의 구성원(법 제9조)과 협의회의 권한과 임무(법 제11조), 협의회의 비서관의 임명(법 제12조) 및 위원회(법 제13조)규정을 두고 있다⁵⁾.
- 또한 안전 위생 조직에 관한 규정을 두어 건강 상태의 감시(법 제28조), 안전 위생 관리자(법 제29조), 직장에 있어서의 안전 위생 위원회의 설치(법 제30조), 안전 위생 위원회의 직무(법 제31조)규정 등을 두고 있으며, 위험발생에 관한 사고조사 통지규정을 두어 위험을 방지하도록 하고 있다⁶⁾.

7) 위험물질 사용금지에 관한 보호

- 제9장에는 설비 또는 물질의 사용 금지규정으로 설비 또는 물질의 사용을 금지하는 권한(법 제35조)⁷⁾과 부당한 취급을 받은 사람은 상소규정(법 제

4) 제11장에 안전보건에 관한 시행과 조사에 관하여 출입, 감독, 조사, 압류의 권한(제39조), 수사 영장 및 압수의 권한에 근거하는 시설에의 출입(제40조), 수사 영장 및 압수의 권한을 가지지 않는 시설에의 출입(제41조), 강제적으로 시설에 들어가, 시설로부터 압수한 물품의 서명을 한 리스트의 사본을 점유자에게 송달하는 권한(제42조), 감독에 관한 추가 규정(제43조), 조사권(제44조), 참고인을 심문할 권리(제45조), 고용주등의 관리자에 대한 지원(제46조), 감독에 관한 위반(제47조), 개선 통지와 사용 금지의 통지(제48조), 통지의 불준수에 대한 처벌(제49조), 부당한 취급을 받은 사람은 상소(제50조)에 관한 규정들이 있다.

5) 법 제14조에 협의회에서 매년 6월 30일부터 12월 31일까지의 가능한 한 빠른 단계에서, 6월 30일까지의 12개월간에 실시한 협의회의 활동에 대해 보고서를 작성하고, 주무 대신에 제출하도록 규정하고 있다.

6) 제8장에 법 제32조부터 제34조 까지 사고, 위험의 발생, 업무상의 중독·직업병, 조사의 통지규정을 두어 안전위험업무를 사전에 감독하도록 하고 있다.

7) 법 제35조(설비 또는 물질의 사용을 금지하는 권한)

제1항, 특별한 규정을 정한 성문법이 있는 경우에서도, 총국장은 관보에 명령을 공시하는 것으로 취업시의 노동자의 안전 위생에 영향을 미칠 가능성이 있다고 판단하는 설비 또는 물질의 사용을 금지할 수 있다. 제2항, 노동

36조)을 두고 있다. 그리고 제10장에는 산업 활동 규범규정을 두어 산업 활동에 있어서 규범의 승인(법 제37조)을 얻어야 산업 활동을 할 수 있도록 규정하고 있다.

바. 처벌규정

- 일반적 처벌(법 제51조)규정으로 법을 위반하는 경우에는 작위 또는 부작위를 행한 사람은, 위반사실에 따라 유죄판결을 받았을 때는, 1만 링키트 이하의 벌금 또는 1년 이하의 금고 또는 형량이 높은 것으로 적용하고, 위반행위가 계속 발생하는 경우, 1일 1000 링키트 이하의 추가의 벌금이 부과되고 있다. 법인의 위반행위(법 제52조)에 관하여는 법인담당이사도 적용되며, 노동조합의 위반행위(법 제53조)도 처벌되며, 대리인의 위반행위(법 제54조)도 처벌이 이루어진다. 그리고 이러한 처벌에 항변 하는 경우는 법 제55조에 따라 처벌이 이루어지며, 법인 또는 노동조합에 대한 벌금형 규정(법 제56조)도 제정되어 있다.
- 산업안전에 관한 위험에 관하여 방조와 교사(법 제57조)이 있고, 처벌된 개인에게는 추가로 이중적 책임을 묻지 않는다(법 제58조).
이외에 위반사실에 관한 민사책임은 형사규정과 별도로 소송을 제기할 수 있도록 하고 있다(법 제59조). 입증에 관한 책임을 당사자가 지도록 하고 있으며(법 제60조), 안전위생담당관 및 총국장의 서면을 통하여 공무원이 소추할 수 있도록 되어있다(법 제61조).

사. 기타규정

1) 잡칙규정

- 잡칙규정으로 두어 동법 제67조에는 비밀을 지킬 의무를 두어 업무 중에 취득한 비밀을 보호 하도록 하고 있다.

2) 시행규칙

- 노동안전위생법 제66조를 근거로 노동안전위생위원회규칙(Safety and

부국장이(1) 항에 근거하는 권한의 행사를 기도 하는 경우, 명령을 내리기 전에, 노동부국장이 적당하다고 생각하는 정부의 부서 또는 그 외의 기관과 협의를 실시하는 것으로 한다.

Health Committee Regulations, 1996년)을 제정하여 총32개 조문으로 안전 위생위원회를 구성하도록 하고 있으며, 노동안전위생법 제29조 및 제66조에 의해 부여된 권한을 가지고 노동안전위생관리자 규칙(안전위생관리자 규칙 Safety and Health Officer Regulations 1997년)을 총 21개 조문으로 규정하고 있다. 그리고 노동안전위생법 제66조에 근거하여 중대재해위험관리규칙을 두어 (Control of Industrial Major Accident Hazards) Regulations 1996, 총 24개조)위험을 예방하고 있으며, 또한 노동안전위생법 제66조에 근거하여 위험한 화학물질의 구분 포장 및 표시에 관한규정 (Classification, Packaging and Labelling of Hazardous Chemicals, Regulations 1997년)을 두어 노동 안전위생에 관한 위험한 화학물질의 구분·포장 및 표시를 기준 고시하고 있다.

아. 국내산업안전보건법과의 비교

1) 시행규칙의 처벌규정

- 말레이시아의 산업안전보건법은 영미법형태의 법률이지만 한 개의 산업안전보건법을 두고 필요에 따른 시행규칙을 만들어 명확한 산업보건법체제를 유지하고 있다. 각각의 법률을 다양하게 만들어 시행하고 있는 것이 아니라 한 개의 산업안전보건법률 즉 노동안전위생법을 두고 필요에 따라 노동부의 관할 하에 시행규칙을 만들어 시행하고 있다. 그러나 법률의 적용의 범위는 노동안전위생법의 구속력 범위내에서 인정되고 있지만 우리나라와 다른 특징은 시행령에도 처벌규정을 두고 있다는 것이다. 즉 우리나라에서는 헌법 제12조 제1항의 “누구든지 법률에 의하지 아니하고..... 처벌.... 받지 아니한다” 라는 규정과는 다른 법률적 특징으로 나타난다고 볼 수 있다.

2) 강력한 처벌규정

- 노동안전위생법률만이 처벌규정이 되어 있는 것이 아니고 시행규칙에도 위반시에 각각의 처벌규정을 두고 있다. 다시 말하면 노동안전위생위원회 규칙 제32조를 보면 “행위 또는 부작위에 의해 본 규칙의 규정에 위반한 사람은 위법행위의 죄를 추궁받아 그 사람에 대해서는, 판결에 근거하여 5천 링기트를 넘지 않는 벌금형 또는 6개월을 넘기지 않는 징역형, 혹은 그 양쪽 모두가 부과되는 것으로 한다”라고 형사상 처벌을 두고 있다⁸⁾. 우리

8) 중대재해관리규칙 제24조(벌칙) 제1항, 제조자가 본규칙의 규정에 위반 밖에 개 그 위반에 대응하는 벌칙이 노동 안전 위생법으로 규정되어 있지 않은 경우는, 그 제조자에게는, 유죄판결에 근거해 5만 링기트를 넘지 않는 벌금형

나라 형사법의 기본원칙인 죄형법정주의에 어긋날 수도 있지만, 산업안전보건의 위반사실에 관한 강력한 형사제재는 오히려 산업안전보건의 중요성을 경가시키면 근로자의 생명과 안전을 보호 할 수 있어 효과적이라고 볼 수 있다.

3) 근로감독관의 소추권한

- 우리나라의 형사소송에 관한 소추권한은 검사로 한정되어 있지만 말레이시아는 노동안전위생법 제61조에 근거하여 관리감독 기관인 공무원도 위반사실에 관하여 소추할 수 있도록 규정하고 있다. 노동안전위생법 제61조를 보면 “본법 또는 본법에 근거해 제정된 규칙에 근거하는 위반행위의 소추는, 사전에 서면에서 검찰관의 승낙을 얻은 다음, 형사소송법의 규정에 근거하고, 안전 위생 담당관리 또는 총국장으로부터 서면에서 권한이 수권된 공무원이 제기 및 수행할 수 있다.” 라고 규정하여 소추권한을 두어 근로감독관의 권한을 폭넓게 산업안전보건감독을 할 수 있도록 하고 있다.

4) 소 결

- 영미법의 처벌규정은 대륙법보다 경미함을 나타내고 있는데 말레이시아의 법률적 특징은 영미법체계를 고수하고 있지만 산업안전보건법 처벌규정의 강력함은 대륙법 체계를 고수하는 우리나라의 처벌규정보다 높은 것을 알 수 있다. 사실 대륙법체계의 경직된 처벌규정은 경성법의 특성을 가지고 있어 제정 이후에도 개정의 어려움과 함께 처벌의 강력함이 장점이라 볼 수 있는데 말레이시아의 산업안전보건에 관한 규정들은 시행령과 시행규칙에도 강력한 벌칙규정을 두고 있다는 것이다. 우리입장에서는 이 부분을 다시 한번 생각해 볼 필요가 있다. 그리고 말레이시아의 근로감독관의 형사소추권한도 살펴볼 필요가 있다.
- 우리의 근로감독관은 수사상에 검사의 지휘를 받아 수사할 수 있지만 말레이시아는 노동부의 권한을 받아 검찰관의 승낙을 얻으면 소추를 제기할 수 있도록 되어있다. 처벌규정이 강력하다고 법의 집행이 효과적이라고

또는 2년을 넘지 않는 징역형 또는 그 양쪽 모두가 부과되는 것으로 한다. 제2항. 노동자가 본규칙의 규정에 위반 밖에 개 그 위반에 대응하는 벌칙이 노동 안전 위생법으로 규정되어 있지 않은 경우는, 그 노동자에게는, 유죄 판결에 근거해 1000 링깃트를 넘지 않는 벌금형 또는 3개월을 넘지 않는 징역형 혹은 그 양쪽 모두가 부과되는 것으로 한다.

볼 수는 없지만, 말레이시아 처벌규정이 우리나라보다 강력한 처벌규정을 두고 있어 우리가 좀 더 살펴 볼 필요가 있으며 처벌규정의 자료 또한 우리가 검토하여 활용 할 수 있으리라 생각된다.

4. 산업안전보건제도 및 주요활동

가. 산업안전보건 조직체계

1) 국립 노동 안전 위생연구 연구소 NIOSH(National Institute of Occupational Safety and Health)

○ NIOSH는 노동 안전 위생의 분야에 관하여 연수, 상담 및 어드바이스 서비스, 정보의 제공 및 연구 활동을 실시하는 곳이다. 말레이시아에 있어서의 노동 안전 위생의 가장 권위 있는 센터로 소재지⁹⁾는 Malaysia KL 시내 1km 정도 떨어져 있으며, 1988년에 계획하여 1992년에 설치가 결정되어, 1993년 7월부터 업무를 시작하였다.

○ 정관 및 목적은 다음과 같다.

- 노동자, 사용자 또 직접, 간접에 노동 안전 위생에 책임을 가지는 사람에 대한 연수의 커리큘럼 및 프로그램을 충실하는 것에 의해서, 노동 안전 위생의 수준을 향상하기 위해서 공헌하는 것.
- 노동 안전 위생에 관한 문제를 해결하기 위하여, 공업, 상업 및 관계하는 업계를 지원하는 것.
- 노동 안전 위생의 분야에 있어서의 국내 및 국외의 최신의 정보를 제공하는 것에 의해서, 노동 안전 위생에 책임을 가지는 사람을 지원하는 것.
- 국가에 이익을 가져오는 노동 안전 위생에 관한 단기적 혹은 장기적 연구를 실시하는 것.
- 연구의 성과를 가지고 안전 위생의 분야에 있어서의 중심 센터가 되는 것.

9) Lot 1, Jalan 15/1, Section 15, 43650 Bandar Baru Bangi, Selangor Darul Ehsan, Malaysia

○ NIOSH는 고객에 대한 서비스를 제공하는 7개의 부서로부터 이루어지고 있다.

- 연수과, 노동 안전과, 인간공학과, 정보기술 보급과, 노동 위생과, 산업 위생 공학과, 화학 안전과

○ 위원회의 회의의 종류

- 1.이사회, 2.운영 위원회, 3.재무 위원회, 4.연수 위원회, 5.정보기술 조언 위원회, 6.안전 위생 관리자 인증 위원회, 7.안전 위생 관리자 인증 소위원회

○ 활동 내용

- 트레이닝, 정보, 연구, 상담 조언(consultancy)을 하며 연구는 설비는 있지만 연구진이 없어 많이 하지 아니하고 대학에서 일부하고 있는 정도이며 교육으로 1998년에는 300회 약6,000명을 교육하기도 하였다¹⁰⁾.

○ 예산

- 독립채산제로 연간 예산은 400만 링깃트(약 1.2억엔)

○ 인원

- 54명. 트레이닝의 강사는 외부와 내부와 반반이다.

2) 말레이시아 노동 안전 위생 협회(MSOSH)

○ 말레이시아 산업 안전 협회(Malaysian Society for Industrial Safety)의 이름으로 알려져 있던 협회에서, 1971년 4월 27일에 정식으로 등록되었다. 1991년, 협회 멤버 합의 아래, 말레이시아 노동 안전 위생 협회

10) 인터넷 홈 페이지를 1996년부터 개설하고 있으며(<http://www.niosh.com.my/>) 또 인터넷을 이용하여 통신교육도 하고 있으며, 정부 보조로 비용이 80% 면제가 되는 제도가 있다.

(Malaysian Society for Occupational Safety and Health)와 개명되어 그 후 정부에 공식 등록되었다.

- 목적으로 산업 노동자의 안전과 위생, 및 노동 재해 방지책 추진, 부상이나 시설 손해의 방지, 사업자와 노동자의 협력 체제를 장려하고, 안전·위생 회의 및 집회를 적극적으로 추진, 실시하며 안전 위생을 바람직한 형태로 실천하기 위하여 만들어졌다.

- 그리고 노동 안전 위생부(Department of Occupational Safety and Health, DOSH), 사회 안전 기구(Social Security Organization, SOCSO), 국립 노동 안전 위생연구 연구소(National Institute of Occupational Safety and Health, NIOSH), 소방 서비스·구명부(Fire Services and Rescue Department), 말레이시아 노동조합 회의(Malaysian Trade Union Congress, MTUC)와의 긴밀한 관계를 보관 유지하면서 임무를 수행하는 것.

- 종신 회원 : 17법인회원 : 448회원이며, 개인 회원 : 803명, 회원 총수 : 1268명이다.
- 운영 위원회 : 연차총회때, 회원에 의해 선임되어 산업계와 조직을 대표하는 입장에서 운영되고 있다. 선거는 매년 실시되며, 운영 위원회는 2조로 나누어져 그 각각이 2년간을 한평생으로서 업무를 수행한다. 운영 위원회 위원 이외에, 당협회에는, 노동 안전 위생부(DOSH), 사회 안전 기구(SOCSO), 국립 노동 안전 위생연구 연구소(NIOSH), 소방 서비스·구명부, 말레이시아 노동조합 회의(MTUC)로부터의 직무상의 위원도 대표로 해서 포함된다.

나. 여성과 연소근로자 보호규정

1) 여성 근로자의 보호규정

- 여성근로의 보호규정으로서는 업무 시간에 제한을 두어 보호하고 있다.

○ 법이나 노동국(Department of Labor)의 허가에 의하지 않고서는 여성피고용인은 밤10시부터 오전 5시까지 일하는 것과 그리고 11시간의 연속적인 휴식이 없이 다음날 업무를 개시하는 것이 금지된다. 노동부장관은 특정한 경우 신청에 의해서만 서면으로 이와 같은 규정의 예외를 두고 있다. 이와 같은 결정에 동의하지 않는 자는 30일 이내에 노동부 장관에게 이의를 제기할 수 있으며 장관은 재심하여 결정을 내린다. 장관의 결정은 최종적인 것으로 간주되며 여성피고용인은 지하에서 작업하는 것이 금지된다. 이와 같은 제한하지만 특별한 경우에 한하여 장관은 여성피고용인에게 야간근무나 지하근무를 일정조건하에 허가할 수 있다.

○ 출산휴가에 대한 보호규정이 마련되어 있다. 출산휴가는 기간, 고용주가 1인인 경우에 출산휴가, 이직자 출산휴가, 미혼모의 출산휴가, 출산휴가수당등에 관한 규정이 마련되어 있다¹¹⁾.

2) 연소년 근로자의 보호

○ 연소근로자는 14세 미만의 피고용인인 경우에 취업을 제한하고 있다¹²⁾.

출산효과와 조건으로 다음의 조건을 만족하면 60일의 출산휴가가 주어진다.

- 적어도 28주의 임신기간 후에 출산을 하고, 출산 시 생존해 있는 (연령은 관계없음) 자식의 수가 4명을 넘지 않고, 출산 직전 지난 4개월간 하루라도 고용되어 있었거나 지난 9개월간 적어도 90일을 초과하여 같은 고용주에 의해 고용되어 있고, 출산예정 60일 이후에 출산휴가 의사를 고용주에게 통보한 경우 일찍 시작할 수 없고 출산 다음날 부터는 시작되어야 한다.
- 1) 출산휴가가 출산 30일 전에 시작되는 경우 30일보다 이른 기간은 병가, 연가 혹은 무급휴가로 처리되어야 한다.
- 2) 고용주가 1인 이상인 경우 출산휴가
출산 전 9개월 간의 고용주가 1인 이상인 경우 피고용인은 본인이 원하는 고용주에게 출산휴가를 신청하고, 고용주 간의 비용분담 문제는 고용주 간 민법상의 절차에 의해 해결한다.
- 3) 이직자의 출산휴가
이직하는 여성 피고용인이 이직일로부터 4개월 이내에 출산을 할 것을 알거나 출산할 근거가 있고 그녀의 고용주에게 통보하였다면 출산휴가의 권리가 있다.
- 4) 미혼모의 출산휴가 : 미혼모도 출산휴가의 권리가 있다
- 5) 출산휴가수당
 - 월급제 피고용인의 경우 60일 간의 임금; 그녀의 출산으로 부재중 월급이 삭감 없이 지급된다면 출산휴가수당을 받은 것으로 본다.
 - 일급제 피고용인의 경우 60일분의 통상임액(ORP)이나 RM360 중 큰 것.
 - 휴일, 공휴일 등은 출산휴가에 포함되며, 따라서 그와 같은 휴일이 출산휴가와 겹치는 것에 대한 추가적인 수당은 없다.
- 6) 출산휴가 중 사망시 출산휴가수당
 - 여성피고용인이 출산휴가 중 사망한 경우 그녀의 법적상속인이 그녀의 사망시까지의 출산수당을 받는다.
- 7) 출산휴가의 연장
 - 출산휴가는 연장될 수 없으나 60일 간의 출산휴가 후 업무에 복귀하지 못한 경우 의사의 소견서가 있으면 출산휴가 후 90일간은 해고되지 않는다.
 - 그 기간은 유급휴가가 남아있다면 유급휴가, 무급휴가, 병가(조건이 충족되면)로 처리될 수 있다.
 - 출산휴가 여성피고용인은 정당한 이유 없이 출산휴가 중에 해고될 수 없다.

근로 할 경우에는 근로시간을 제한하게 된다¹³⁾.

- 14세 이상 16세 미만의 피고용인은 14세 미만과 같이 그의 능력에 적합한 가벼운 일등을 제외하고 제한하며¹⁴⁾, 근로시간은 30분의 휴식을 포함한 4시간을 초과하는 연속적인 일의 수행이 금지되며, 하루의 근로시간은 7시간을 초과할 수 없으며, 훈련생의 경우 8시간이 가능하도록 되어 있다¹⁵⁾.
- 특정조건하의 취업은 허용하며, 노동부 장관이 16세미만 피고용인에게 위해하지 않을 것이라고 판단되는 분야에 소년의 취업을 일정조건하에 허용할 수 있다. 그리고 공장기계법 등에 의한 취업의 제한이 이루어지며, 16세 미만 피고용인의 최저임금에 대한 법적 규제는 없으나 임금에 대한 이의가 제기되면 조사하여 노동부 장관은 최저임금을 정할 수 있다¹⁶⁾.

12) 사회 안전 기구(SOCSO), 말레이 반도 노동부, 사바주 노동부, 사라 범위주 노동부, 연령을 출생시점부터 계산한다. 즉 2001년 6월 시점에서 2000년 1월에 출생한 아이의 연령은 0살이다.

14세 미만의 소년은 다음의 경우를 제외하고는 취업할 수 없다.

- 가족에 의해 이루어지는 사업에서 그의 능력에 적합한 가벼운 일
- 법에 의해 인정된 면허의 조건에 부합되고 노동부장관의 사전승인이 있는 경우 엔터테인먼트(entertainment)사업에의 취업
- 훈련기관이나 선박에서 이루어지는 연방정부나 주 정부에 의해 승인되거나 지원을 받는 일
- 노동부장관이 승인한 서면으로 작성된 견습계약하의 견습생으로서의 일(견습생계약서는 노동부에 보관되어야 한다)

13) a. 근로시간은 다음과 같이 제한된다.

- 1주에 6일을 초과할 수 없다.
- 30분의 휴식을 포함한 3시간을 초과하는 연속적인 일의 수행이 금지된다.
- 하루의 근로시간은 6시간을 초과할 수 없다.

b. 학생의 경우 학교에 다니는 시간을 포함하여 7시간을 초과할 수 없다.

c. 엔터테인먼트분야를 제외하면 오후 8시부터 오전 7시까지는 일할 수 없다.

d. 하루 일을 하면 적어도 14시간의 연속적인 휴식시간이 있어야 한다.

14) 근로취업의 제한은

- 하인(domestic servant)으로서의 취업
- 사무실, 가게, 식당, 호텔, 숙박업소, 공장, 극장, 클럽(office, shop, hotel, restaurants, bar, stall, factory, workshop, godown, store, boarding house, theatre, cinema, club 혹은 association)등; 식당, 호텔, 바, 클럽, 숙박업소에 여자가 취업하고자 하는 경우 부모의 보호 하에 있거나 노동국 국장의 승인이 있어야 한다.
- 그의 능력에 적합한 산업체에서의 취업
- 그의 부모나 법적 보호자 감독하의 선박에서의 취업

15) 학생의 경우 학교에 다니는 시간을 포함하여 8시간을 초과할 수 없다. 엔터테인먼트분야와 선박을 제외하면 오후 8시부터 오전 6시까지는 일할 수 없으며, 하루 일을 하면 적어도 12시간의 연속적인 휴식시간이 있어야 한다.

16) 16세 미만 피고용인은 공장기계법이나 전기법의 조항에 반하여 혹은 지하에서의 작업을 필요로 하는 취업을 할 수 없으며, 16세미만 피고용인의 경우 고용계약 종료시 피고용인의 사전통보의 의무가 면제된다.

다. 외국인 고용제도

1) 고용허가 발급의 원칙

- 말레이시아 정부는 금융위기 이전에 증가하는 인력부족 문제를 해소하기 위해 1990년부터 외국인 노동력의 사용을 정식으로 허용하였다. 1996년 6월 외국인력의 추가적인 도입에 대한 동결조치에도 불구하고 긴급한 경우 사안별로 여전히 도입을 허용하였다. 금융위기 발생 이후 노동시장 상황이 악화되자 많은 외국인력이 말레이 원주민보다 우선적으로 정리해고 되었고 계약이 만료된 경우 재계약이 되지 않았다.
- 외국인력은 특히 대농원과 건설부문의 비숙련 인력에 대한 수요를 충족시켜 주고 있다. 제조업의 생산직, 서비스산업의 가정부, 회사의 청소부, 주방보조원으로서의 취업도 늘어나는 추세이다. 외국인 투자기업을 포함한 제조업, 특히 노동집약적인 전자, 전기, 섬유 그리고 고무업종에서 외국인력은 무시하지 못할 존재가 되고 있다. 많은 기업들이 말레이시아 인력의 높은 결근율로 인한 인력공백에 따른 생산차질의 문제를 외국인력의 대체 사용으로 해결하고 있다.
- 현재 100만 명 정도의 외국인력(합법적이든 불법적이든)이 국내에 있다. 외국인력의 유입은 말레이시아 경제에 긍정적인 영향을 미치고 있다. 특히 임금상승의 전반적인 억제력과 농·축산업 부문에서 말레이시아 노동공급을 대체하고 있는 것으로 나타났다. 그러나 내국인과의 갈등, 의료 및 사회복지시설에 대한 수요 증가 등 사회적 문제를 일으키고 있다. 말레이시아는 외국인 문제를 국가안전의 차원에서 접근하고 있다. 현재 외국인관련 정부의 모든 정책과 전략 수립의 주무 부처는 내무성이다. 그러나 2002년 7월 1일 외국인 단순노동자 고용에 관한 새로운 심사체제 및 가이드라인에 따르면 지금까지 내무성에서 이루어졌던 심사가 통산성(MITI), 내무성(MHA) 이민국 및 산업개발청(MIDA) 등으로 구성된 외국노동자 위원회로 이관되었다.
- 외국인 단순 노동자의 고용에 관해서 정부는 1997년의 아시아 통화위기에 따른 국내 경제 후퇴에 의한 실업률 증가를 교훈으로 극히 엄격한 가

이드라인을 도입했다. 138개 업종의 취업금지 업종을 제정, 출신 국가에 따른 고용규정 등을 2000년 9월 14일에 발표했으며, 또한 지금까지 외국인 단순 노동자의 많은 부분을 차지해 온 방글라데시 노동자 도입은 원칙적으로 금지되었다.

2) 비숙련 외국인 근로자의 고용

- 현지 근로자의 잦은 이직으로 진출한 많은 투자기업은 비숙련 외국인 근로자에 많이 의존하여 생산활동을 하고 있다.
- 말레이시아인 근로자들은 이직이 잦고 결근율이 높으므로 일부 노동집약적인 제조업의 경우 외국인력에 대한 의존도가 매우 높다.
- 말레이시아경영자협회의 2000년 조사에 의하면 월평균 이직률은 관리직이 1.38%, 일반 직원이 2.27%이다. 조사대상 기업이 중견기업 이상으로 영세기업의 이직률은 이 보다 더욱 높다. 1997년 외환위기 이후 말레이시아는 비숙련 외국인 근로자의 고용에 관해서 엄격한 가이드라인을 도입했다.

3) 취업허용 부분

- 비숙련 외국인 피고용인의 취업은 다음의 부문에만 허용된다.
 - 농장(plantation), 건설업, 제조업, 서비스(슈퍼마켓, 청소 등), 가정부
 - 138개 업종에 대해서는 취업금지를 정하여 놓고 있으며 취업이 허용되는 국가 및 절차는 따로 규정해 놓고 있다¹⁷⁾.

17) - 말레이시아반도

비숙련 근로자는 아세안, 방글라데시 파키스탄 출신이어야 한다. 그런데 2000년 9월 이후, 비숙련 근로자의 대부분을 차지했던 방글라데시의 근로자는 원칙적으로 도입이 금지되었다.

비숙련 외국인 근로자를 고용하고자 하는 고용주는 비자(단기취업) 신청 전에 내무부 외국인근로자국의 허가를 받아야 한다.

- Sabah지역

비숙련 근로자는 인도네시아와 필리핀 출신이어야 한다.

비자 신청 전에 Sabah 노동부의 허가증과 외국인근로자위원회의 쿼타 승인을 받아야 한다.

- 연방Lubuan지역

비숙련 근로자는 인도네시아, 필리핀, 태국, 방글라데시 및 파키스탄 출신이어야 한다.

4) 단기 취업비자 조건

- 외국인근로자는 비자신청이 심사되는 동안에는 말레이시아의 밖에 있어야 한다. 비자신청이 승인된 후 입국하여야 한다.
- 피고용인은 건강하고 위험하고 전염성 질병을 보유하여서는 안 된다.
- 비자 승인일로부터 적어도 12개월 이상 유효한 여권을 보유하여야 한다.
- 피고용인의 연령은 18세 이상, 45세 이하이어야 한다(가정부는 25세 이상 45세 이하이어야 한다).
- 피고용인은 입국 후 1-2개월 이내에 정부 병원이나 말레이시아의사협회가 공인한 병원에서 건강검진을 받아야 한다.
- 피고용인은 가족을 동반할 수 없다.
- 이민국의 허가 없이 취업부분이나 고용주를 바꿀 수 없다.
- 비자 유효기간 중에는 체류할 수 있으나 연장이 필요한 경우 비자 유효기간 만료 30일 전에는 연장신청을 하여야 한다.
- 고용주나 취업알선업자가 보증금, 비자, 취업허가 및 분담금(levy)과 관련된 모든 책임을 진다.
- 보증금은 피고용인이 출국하였다거나 혹은 이민국의 승인 하에 다른 고용주에게 채용되었다는 증명을 제출하여야만 반환될 수 있다.
- 이직하거나 해고 당하거나 비자 유효기간이 만료된 경우 피고용인은 출신국으로 돌아가야 한다.

5) 보고 의무

- 외국인 피고용인을 채용한 고용주는 채용 후 14일 이내에 노동부장관에 의해 정해진 기준에 따라 인적사항을 노동국 지방사무소에 보고하여야 한다.
- 노동부장관의 요청이 있는 경우 고용주는 외국인 피고용인의 고용과 관련된 사항을 장관에게 보고하여야 한다.

단기 취업비자를 이민국의 외국인근로자위원회에 신청하여야 한다.

- Sarawak지역

비숙련 근로자는 아세안과 방글라데시, 파키스탄 출신이어야 한다.

비자 신청 전에 Sabah 노동부의 허가증과 외국인근로자위원회의 쿼타 승인을 받아야 한다.

6) 전문직 외국인의 고용

- 외국인투자기업의 모든 일자리는 궁극적으로 말레이시아인을 훈련시켜 채워져야 한다는 것이 정부의 기본방침이다. 그러나 모든 외국기업은 필요한 말레이시아인이 부족한 경우 필요한 외국인 전문가를 채용할 수 있다. 또한 영구히 외국인이 채용되는 핵심직위(key post)가 허용된다. 외국기업은 말레이시아인을 보다 많이 훈련시켜 회사의 인적구성이 나라의 다국적 구성을 반영하도록 노력하여야 한다¹⁸⁾.

7) 채용절차

- 전문직 외국인을 채용하고자 하는 경우 취업비자 신청 전 다음 기관 중 하나에서 허가를 받아야 한다¹⁹⁾.

<표 24> 전문직 외국인 채용허가담당 기관

제조업, 농업과 수경농업, 관광업, 호텔	Ministry of Industrial Development Authority (MIDA)
민간대학 및 학교	Ministry of Education
건설 및 엔지니어링	Construction Industry & Development Board (CIDB)
보안산업	Security Commission
금융	National Bank
국내도매 및 소매	Ministry of Domestic Trade and Consumer Affairs
주재사무소, 국제조달센터	Ministry of International Trade and Industry
Operational Headquarters	Ministry of Finance
Multimedia 와 Multimedia Super Corridor 지 위에 있는 IT	Multimedia Development Corporation Sdn. Bhd.
민간병원	Ministry of Health
위의 경우에 해당되지 않는 경우	Expatriate Committee
국립병원, 국립 대학	Public Service Department

18) 전문직 외국인의 채용조건

외국인투자금액이 US\$2백만 이상이거나 핵심직위를 포함하여 다섯 명의 외국인 전문직의 취업이 허용된다. 필요한 경우 요청에 의해 그 이상의 전문직 취업이 허용된다. 또한 외국인투자금액이 US\$2백만 미만일 때는 핵심직위는 외국인투자금액이 적어도 RM50만 이상일 경우에만 고려될 수 있다. 그러나 개별 사안에 따라 이 지침은 신축적으로 적용된다. 전문적인 자격과 실무경험을 필요로 하는 경영관리직(executive posts)의 경우 최대 10년까지 외국인이 채용될 수 있다. 그러나 말레이시아인이 훈련되어 궁극적으로 이 자리를 채워야 한다. 기술과 경험을 필요로 하는 비경영관리직(non-executive posts)의 경우 최대 5년까지 외국인이 채용될 수 있다. 그러나 말레이시아인이 훈련되어 궁극적으로 이 자리를 채워야 한다.

19) 고용분담금 및 고용비자(employment visa)요금

외국인 전문직을 채용하는 경우 고용주는 계약기간 및 월급여수에 따라 차별화 된 고용분담금 및 고용비자(employment visa)요금을 직종에 따라 차별화 된 고용비자요금을 당국에 납부하여야 한다

라. 처벌제도

- 시행령에 대한 처벌규정이 있으며, 아시아 다른 국가에 비하여 산업안전에 관하여 강력한 처벌규정이 마련되어 있다. 특히 산업안전 위험에 관하여 방조와 교사(법 제57조)이 있고, 특징은 위반사실에 관한 민사책임은 형사규정과 별도로 소송을 제기 할 수 있도록 하고 있으며(법 제59조), 민사소송의 입증에 관한 책임은 당사자입증 책임이며(법 제60조), 안전위생담당관 및 총국장의 서면을 통하여 행정공무원이 소추권한 가지고 있다(법 제61조).

[별첨 1]

말레이시아 주요 휴일 및 대사관 정보

(1) 응급전화

- 중앙 경찰서 : Tel : 03-2262 6310 Fax : 03-2272 2710
- 국립 병원(General Hospital) : Tel : 03) 2692 1044, 2698 1044
- 중앙본부 소방서 : Tel : 03) 8888 0036/0037/0038/0040
- Civil Defence 991
- 전화번호 안내 : 103
- 국제전화 안내 : 108
- 택시 서비스 (콜택시 서비스)
 - Comfort : 03) 5633 0507
 - Public Cab : 03) 6259 2020
 - Super Cab : 03) 7875 7333

(2) 말레이시아 주요 휴일 (2010년 기준)

날짜	내 용	날짜	내 용
1. 1	New Year's Day	1.30	Thaipusam
2.1	Federal Territory Day	2.15-16	Chinese New Year
2.26	Prophet Muhammad's Birthday	5.1	Labour Day
5.28	Wesak Day	6.5	Birthday of SPB Yang di-Pertuan Agong
8.31	National Day	9.10-11	Hari Raya Puasa
9.16	Malaysia Day	11.5	Deepavali
11.17	Hari Raya Qurban	12.7	Awal Muharram
12.25	Christmas Day		

□ 주 말레이시아 한국대사관 □

- 주 소 : No. 9 & 11, Jalan Nipah, Off Jalan Ampang, 55000 Kuala Lumpur, Malaysia
- 근무시간 : AM 8:30~PM 4:30 (월요일~금요일)
- 전 화 : (603) 4251-2336 (대사관 대표), (603) 4251-4904 (영사과 직통)
- 팩 스 : (603) 4252-1425 (대사관), (603) 4251-9066 (영사과)
- 이 메 일 : korem-my@mofat.go.kr
- 약 도



□ 긴급연락처 □

- 주한 말레이시아 대사관 Tel. 02-2077-8600
- 한국 외환은행 Tel. 02-848-1988
- 대한항공 Tel. 02-815-8911 / 아시아나항공 Tel. 02-892-5688
- 경찰 166 / 생명의 전화 02-523-2429

[참고문헌]

1. 아시아국가의 산업안전보건제도 체계비교연구, 한국산업안전보건연구원, 2007
2. 아시아주요국의 경제환경과 노동이슈, 국제노동협력원, 2010
3. Country Report on Occupational Safety and Health Malaysia, 2007
4. 주 말레이시아 대사관 (<http://mys.mofat.go.kr>)
5. 한국국제협력단 (<http://www.koica.go.kr>)
6. 한국국제교류재단 (<http://www.kf.go.kr>)
7. 국제노동협력원 (<http://www.koilaf.org>)
8. 말레이시아 사회안전협회 (Social Security Organisation, <http://www.perkeso.gov.my>)

【집필자】

1. 양동이 한국산업안전보건공단 국제협력팀