

아시아 국가의 산업안전보건법 비교 연구

- 중국, 베트남, 말레이시아, 인도네시아, 태국, 필리핀 -

조 흠 학*

제1장 서론

법학분야에 있어서 외국법제에 대한 연구는 유럽, 일본 등의 선진국에 대하여 집중적으로 이루어져 왔으며 아시아 국가들에 대한 법제는 크게 이루지지 않았다. 그러나 최근에 우리나라가 해외투자가 급증하게 되었고, 2006년도 아시아국가의 해외투자건수를 살펴보면 전체 총 신고 건수 24,509건에서 실제 투자 건수는 21,748건(88.7%), 아시아 국가 총 해외투자예정금액은 46,442,429천\$에서 실제 투자금액은 28,600,655천\$(61.5%), 달하고 있으며¹⁾, 계속적인 투자 증가 추세를 보이고 있는 실정이다. 아시아 국가의 해외투자가 꾸준히 늘어나면서 해당 투자국에서 기업을 운영하게 될 경우에는 투자기업국가의 노동관계와 노동법적 문제점과 그리고 산업안전 기준의 준수가 기업 이익에 커다란 영향을 미치고 있다고 볼 수 있다. 따라서 아시아 투자국의 노동관계법과 아울러 산업안전보건제도의 실태와 운영에 관한 연구가 필요하게 되었다.

아시아국가의 산업안전보건법체계의 비교 연구는 크게 2부분으로 나누어 동아시아(중국)와 동남아시아(베트남, 인도네시아, 말레이시아, 태국, 필리핀)로 구분하여 산업안전보건에 관한 법률을 비교해 보도록 한다.

* 법학박사, 산업안전보건연구원 연구위원

1) <http://www.koreaexim.go.kr/kr/>, 한국수출입은행 투자자료 분석

제2장 동 아시아 국가의 산업안전보건법(중국)

1. 입법적 특징

1) 중국법의 연원

중국에서 법의 범위는 광의의 범으로는 헌법, 법률, 행정법규, 지방성법규, 부문규장 등을 의미하고 있으며, 협의의 의미는 전국인민대표대회와 전국인민대표대회상무위원회에서 입법절차에 따라 제정한 법률들을 말한다²⁾. 그러므로 중국법에서 만들어지는 법률의 연원적 특징은 律令格式이라는 의미로 제정되어지고 있고, 律令의 의미를 보면 律令은 勅(칙: 王)에 의한 格(격 : 형식)에 따라 변경이 가능하도록 되어있다. 勅(칙)은 전제시대에 왕의 명령으로 나타나는 것이며, 勅(칙)에 의하여 명령이 바뀌어지는 것을 법률로 만들어 格에 의한 형태의 법전을 제정하였다. 따라서 格(격)은 수시칙의 명령을 모은 법전으로 律令(율령)을 보충하는 역할을 하며³⁾, 式(식)은 율령을 시행하는 세칙을 정한 것으로 우리나라의 시행규칙과 같은 의미를 나타내고 있다⁴⁾.

2) 산업안전보건법의 입법적 특징

중화인민공화국 노동법은 1994년 7월 5일 통과되어 1995년 1월 1일부터 시행하여 왔다. 총 13개장의 107개 조문으로 되어 고용, 근로, 임금, 휴가, 여성, 안전보건, 산재보험등으로 구성⁵⁾ 되어 있으며, 안전보건에 관한 규정은 제6장에 나와 있는 근로안전 및 보건⁶⁾에 관한 규정으로 근로자의 안전보건에 관한 내용을 규정하고 있다. 이외에도 전문적인 안전보건에 관한 법률이 제정되어 있는데, 하나는 2002년 6월 29일 중화인민공화국 국가주석령 제70호로 공포하여, 일명 작업안전법⁷⁾이라고도 하는 중화인민공화국 안전생산법⁸⁾으로 7개의 장 97개조문으로 되어 2002년 11월 1일부터 시행되고 있다.

2) 강효백, 중국법통론, 경희대학교출판국, 2006,15쪽

3) 장진배, 이철, 포진, 장화과(윤진기 :한기종, 김진주, 임대희,한상돈, 윤진기), 중국법제사, 소나무, 2006. 770쪽

4) 우리나라 말에 있는 격식(格式)의 의미와는 다르며 법률의 형태 및 부분을 말하는 것이라고 볼 수 있다. 우리나라에서의 격식은 일정한 방식을 말하는 것으로 '격식을 갖추다/격식을 따지다/격식을 차리다/격식에 맞다'등을 의미한다고 볼 수 있다.

5) 조계수, 중국노동법실무, 동원출판사, 2003, 287쪽

6) 중국노동법에서의 안전보건에 관한 규정은 제 6장과 제7장에 나와 있다. 제6장은 근로 안전 및 보건에 관내용으로 제52조 사용자의 근로안전보건 규정과 기준 준수, 제53조 근로안전보건시설은 국가가 정하는 기준에 부합, 제54조 사용자는 근로자에 대해 정기적으로 건강진단 실시, 제55조 특종작업에 종사하는 근로자는 전문강습과 자격취득, 제56조 근로자는 안전조작규칙 준수, 제57조 국가는 통계, 보고, 처리제도를 수립하도록보호규정을 두고 있다. 또한 제7장에서는 여성근로자와 미성년근로자에 대한 특별보호를 두고 있는데 제58조 국가는 여성근로자와 미성년근로자에 대해 특별 근로보호, 제59조 갱년근로 여성 금지, 제60조 생리기간중의 보호, 제61조 임신여성근로자의 보호, 제62조 90일의 산전산후휴가, 제63조 근로시간연장과 야근금지, 제64조 미성년근로자의 보호, 제65조 사용자는 미성년자의 건강진단을 하도록 보호규정이 되어있다.

7) 중화인민공화국의 작업안전법이라고도 하는 안전생산법(2002.6.29. 제9차 전인대회의 28차 상임위원회에서 채택)2002년 6월 29일 중화인민공화국의 제9차 전국인민대표자회의 제28차 상임위원회 회의에서 채택되었던 작업 안전에 대한 중화인민공화국의 법률을 여기에 공포하며 2002년 11월 1일부터 효력을 발생한다.(중화인민공화국 국가주석 강택민,2002.6.29.)

제정과 시행에 관한 경과를 간단히 살펴보면, 중국은 안전생산에 관한 법령으로 공장 안전위생규정(1956년, 국무원령)과 1956년에는 건설 및 건축근로자를 위한 건축조립공정안전기술규정(1956년, 국무원령)을 제정하여 시행해왔다. 이후 중국이 1970년대말 개혁 및 개방정책에 의한 산업화과정에서 산업재해가 증가하자 중국 정부는 국무원의 안전생산업무의 강화에 관한 통지(1993년)를 통해 안전을 강화하였으며, 그 결과 광산 근로자를 위한 광산안전법(1992년)과 함께 현재의 중국노동법을 1994년 제정하여 시행하도록 하였다⁹⁾. 그 이후에도 산업안전보건에 관한 관련정책 및 법령정비를 실시하여 왔으나, 고도 경제성장을 지속하는 가운데 생산을 중시하고, 안전문제를 경시하는 풍조가 만연되어 생산에 따른 안전사고가 매년 크게 증가하여 엄청난 인적(2001년도 산재사망자 12,554명), 물질 손실이 발생하게 되었으며, 이에 따라 기존 안전생산관련법령의 미비 등으로 안전생산문제를 효율적으로 대처하기 어렵다고 판단하여 안전생산법을 제정하여 2002년 11월 1일부터 시행하여 오고 있다.

또 하나는 중화인민공화국직업병방지법으로 2001년 10월 27일 공포하여 2002년 5월 1일부터 시행하고 있는 안전법률로 총 제7장 79개조문으로 구성 되어 직업병에 관련한 자료제공과 방지를 목적으로 제정되었다¹⁰⁾. 직업병방지법은 노동법의 제6장 근로안전 및 보건규정의 근거에 따라 주석령 제60호(2002년 5월 1일)로 제정하여 시행되어 왔다. 직업병방지법이 제정되고 시행하게 된 주변 노동환경을 보면 중국에서의 직업병 발생상황은 매우 다양하게 발생하고 있었다. 직업병에 관련한 직업병 위험자수와 직업병 환자가 많고, 특히 진폐(塵肺)환자수는 세계 최다를 차지하고 있어 이 법을 제정하게 되었다. 최근 2000년말 현재 총 55만8천건의 진폐병(塵肺病)이 발생, 이중 13만3천명이 사망하여 病死率이 23.85%에 이르고 있으며, 진폐환자가 42만5천명이 발생하였으며, 탄광, 야금, 건축재료, 유색금속, 기계, 화공 등의 분야에서 직업병이 급증하고 있다. 이에 대한 결과로 급성직업중독이 총 230건이 발생하여 785명이 중독, 169명이 사망하는 결과가 나타나고 있으며, 직업병 발생에 대한 대책을 본격적으로 추진하기 위하여 職業病防治法을 제정, 2002년 5월 1일부터 시행해 오고 있다¹¹⁾.

2. 산업안전보건법의 내용

1) 안전생산법

생산활동에 따른 근로자의 작업안전의 보호를 위하여 제정된 법률이며, 국가가 행하는 책임부분과 국무원이 행하는 부분, 인민정부가 행하는 책임 부분으로 구분하여 명시되어 있다. 동법 제11조에는 각급 인민정부 및 관련부문은 다양한 형식을 취하여 안전생산 관련 법률, 법규와 안전생산지식에 대한 선전을 강화하고, 근로자의 안전생산

8) 국제노동재단, 중국의 주요노동법령, 국제노동재단, 2003, 165쪽

9) 국제노동재단, 위의책, 172쪽

10) <http://www.jicosh.gr.jp/japanese/topics/law/law.html>

11) <http://www.jicosh.gr.jp/japanese/topics/law/law.html>

의식을 제고하도록 하고 있다. 동법 제12조에는 안전생산을 위하여 기술서비스를 제공하는 중개기구는, 법률·행정법규와 작업집행준칙에 의하여 생산경영단위의 위탁을 받아 그 단위의 안전생산작업에 기술서비스를 제공하도록 규정하고 있다.

생산경영단위는 직접적인 생산활동을 하는 기업의 단위이며, 생산경영 단위책임자는 기업의 책임자 즉, 사용자를 말하는 것이며, 이외에도 안전관리책임자의 선임과 생산교육실시에 관한 책임들을 두어 사용자가 근로자를 위한 안전책임을 다하도록 하고 있다¹²⁾. 직접적인 근로자에게 주어진 권리로 근로현장이탈권(제47조)이 주어지는데, 이외에도 工會(노동조합)가 안전생산에 대한 참여와 역할(제52조)을 할 수 있도록 규정하고 있다¹³⁾.

2) 직업병방지법

기업체의 고용단위에서는 직업병에 관하여 근로자를 위한 국가직업위생표준과 위생요구에 부합되는 업무환경과 조건을 만들어야 하며, 근로자가 직업위생 보호를 받도록 보장하는 조치를 실시(제4조)하도록 규정하고 있고, 직업병에 관련된 예방조치를 위하여 직업병 위해사항에 관한 신고제도(제14조)를 두고 있다. 기업단위의 직업병 방지와 치료에 관한 관리조치(제19조)속에 직업위생관리기구 또는 조직 설치와 지정, 사업장에서 관리조치 등을 규정하고 있다. 그리고 직업병 위해요소 검사(제24조)로 직업병 일상검사, 직업건강검사의 실시(제32조)등을, 직업병 진단기구(제39조, 제40조)로는省 정도 이상의 인민정부 위생행정부서에서 비준한 의료위생기구를 두어 담당하게 하였으며, 직업병환자 보고(제43조)를 통하여 직업병으로 확정된 경우에는 소재지 노동보장행정부서에 보고하여 관리하도록 하고 있다. 그리고 직업병진단감정위원회(제46조)를 두어 직업병 정의에 대한 진단감정이 요구될 때에 진단감정위원회에 참가하는 전문가를 확정하여 판단하도록 하고 있다.

제3장 동남아시아 산업안전보건법

I. 베트남 산업안전보건법

1. 산업안전보건법의 내용

베트남은 자본주의에서와 같은 세련된 노동법체계를 갖추고 있지 못하다고 할 수 있다. 1986년 쇠퇴정책(도이머이 정책) 이후 별도의 노동법 없이 외자법에 의해 임시적으로 노동법규를 운영하다가 1992년 4월 신헌법 제정 이후 1994년 6월에 노동법을 정식으로 공포하여 1995년부터 시행하였다. 2002년 4월에 56개 조항을 개정하였고, 우

12) 조계수, 앞의책, 288쪽

13) 안전생산법 제7조 노동조합의 규정 : 노동조합은 이 법률에 의해, 근로자들에게 자신의 사업장에서 작업 안전에 대한 감독과 민주적인 관리에 참여하게 하고, 작업 안전에 대한 근로자의 관심을 유도하고 법적 권리를 보호하도록 조정한다.

리와 다른 점은 우리 나라는 노동관계법이 몇 개의 법률로 나누어져 있으나 베트남의 노동법규는 베트남 노동법에 집약되어 있다. 노동법(Labor Code)은 전문, 17장, 198개 조문으로 구성되어 있고, 임금, 근로시간 등 분야별로 수시로 시행령(Decree), 시행규칙(Circular)을 별도로 마련하여 시행하고 있다.

2. 노동법의 산업안전규정

노동법의 안전보건규정은 제9장에 제95조부터 제108조까지 총 14개의 조문으로 구성되어 있으며, 사용자의 책임은 법 제95조에 “사용자는 산업안전 설비를 구비하여, 산업안전 및 위생을 유지할 책임을 진다.”라고 사용자의 책임을 명확하게 규정하고 있으며, 작업장의 근무여건을 개선할 책임을 지도록 하고 있다. 그리고 정부의 책임으로 동법 제95조 제2항에 “근로보호, 산업안전 및 위생에 대한 국가차원의 프로그램을 입안해 그것을 사회경제개발계획 및 국가예산에 넣어야 한다”라고 하여, 정부가 국가적 차원에서 책임지고 관리할 수 있도록 규정하고 있다. 이외에 과학적 연구에 투자하여 산업안전·위생을 위한 기구나 개인의 안전을 확보하기 위한 수단을 생산하는 사업체의 발전을 지원하도록 하며, 정부는 산업안전·위생 기준, 규정 및 규범을 만들어 공포하도록 하고 있다.

근로자는 산업안전·위생규정과 더불어 사업체의 취업규칙의 준수(동법 제95조 제1항)와, 근로에 관계하는 모든 조직 및 개인은 산업안전·위생과 더불어 환경보호 관련 법규를 준수해야 할 의무를 가지고 있다. 동법 제95조 제3항에는 베트남노동총연합회의 의무규정이 있는데 정부와 협력하여 근로보호, 산업안전위생국과 프로그램작성에 참가하고 근로보호, 산업안전 위생에 관한 과학연구프로그램을 작성해 법규를 제정에 참여하도록 하게 되어있다.

3. 위험설비에 관한 규정

위험설비에 관한 규정은 동법 제96조에 산업안전·위생에 필요한 기계, 설비, 자재, 물질관리에 관한 규정과¹⁴⁾ 동법 제97조에는 사용자는 사업장에 대해 작업환경의 기준을 준수할 의무가 있다¹⁵⁾. 이외에 설비시설의 검사와 수리규정(동법 제98조)¹⁶⁾, 위험이 발생할 경우 중지 명령(동법 제99조)¹⁷⁾, 안전사고나 재해가 발생한 경우에 적시에 구

14) 산업안전·위생에 요구되는 기계, 설비, 자재, 물질에 관하여 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(법 제96조).

15) 공간·통기성·조명기준 및 전자·증기·유독가스·방사선·자기·열·소음·진동 및 그 외의 위험, 유해인자등 건강기준을 만족시키는 작업기준을 보장해야 한다. 이들 인자에 대해서는 정기적으로 수치를 측정해야 한다(법제97조).

16) 사용자는 산업안전위생의 기준에 따라 기계, 설비, 건조물 및 창고등 정기적으로 검사하고 수리해야 한다. 사용자는 사업체의 기계 및 설비상의 민간한 부분에 이를 보호하는 수단을 구비해야 한다. 직장, 기계 및 설비를 고정할 장소, 사업체에 있어서는 위험 또는 유해한 요소가 존재하는 장소는 사고방지 조치를 강구하고 또한 산업안전위생의 표시이나 경보신호를 쉽게 알아 볼 수 있게 하거나 또는 관독할 수 있는 장소에 알리지 않으면 안된다(법 제98조).

17) 직장 혹은 기계나 설비가 산업재해 또는 직업병이 일어날 경우에 사용자는 즉시 예방 조치를 강구하거나 혹은 위험이 제거될 때까지 당해 장소에서의 작업 혹은 당해 기계 및 설비의 운전중지를 명해야 한다. 근로자는 산업재해의

제할 수 있도록 기술, 의료수단 및 적절한 보호장치를 구비에 관한 규정들이 있다(동법 제100조)¹⁸⁾.

4. 노동안전위생규정

노동안전위생규정은 정부가 1995년 1월 20 일자 정령 제06/CP호¹⁹⁾로 1992년 9월 30일 공포된 노동법의 안전보건부분에 관한 시행령이다. 이 규정은 행정기구법과 1994년 6월 23일 공포한 노동법에 따른 노동사회 대신 및 보건 대신의 제안에 의하여 규정하였다. 노동안전 위생 규정의 적용 대상과 적용 범위는, 베트남 영토내에 소재하는, 노동력을 고용하는 모든 조직과 개인, 모든 공무원, 공영기업의 피고용자, 및 베트남의 영토내에 소재하는 모든 경제활동 및 경제지역과 군대, 외국의 사업체·조직·사업소 및 국제기관으로 일하는, 훈련생·실습생·시용 기간 중의 사람을 포함한 모든 근로자로 규정하고 있다(법 제1조).

5. 위험물질에 관한 시행령

위험물질안전에 관한 시행령은 노동법에 근거한 정부의 시행령으로 법률 No.68/2005/ND-CP²⁰⁾ 공업부 장관의 의견에 따라 2001년 12월 25일 정부법무부에 근거하여 제정하였다.

이 시행령은 생산(생산의 전과정 가공, 개별포장, 묶음포장), 매매, 운송, 폐기, 보관, 사용,수거, 폐기 과정의 위험물질 안전에 관한 규정을 다루는 것으로 화학물질을 사용하는 참가하는 개인이나 기관은 자신의 사업장에서 법률의 규정에 따라 화학물질의 안전을 보장할 책임을 규정하고 있다.

6. 처벌규정

처벌규정²¹⁾은 대상과 범위를 베트남인 및 조직에 대한 행정처벌을 규정하여 처벌하도록 되어있다.

노동법을 관련 모든 행정위반행위에 대하여 위반행위를 범한 조직, 개인은 (a) 경고, (b) 벌금 중 한 가지를 받아야 한다. 또한 위반 정도와 성질에 따라, 노동 법률에 관한 행정위반을 범한 개인 및 조직은 취업증명서, 각 종 면허증 사용권을 박탈당하는 추가 처벌형식을 적용받을 수도 있다.

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. 사용자는 위험이 제거되지 않는 한, 근로자에게 작업의 지속이나 작업장으로서의 복귀를 강요해서는 안된다(법 제99조).

18) 사용자는 산업재해를 일으키거나 일어날지도 모르는 위험, 유해인자가 존재하는 작업장에서 안전사고나 재해가 발생한 경우에 적시에 구제할 수 있도록 기술, 의료수단 및 적절한 보호장치를 구비해야 한다(법 제100조).

19) 자료 출처(소): NGUYEN DINH THIEM 발행 「Occupational Safety and Health Legislation in Vietnam」

20) 위험물질안전에 관한 정부의 시행령 No.68/2005/ND-CP의 공업부 장관의 의견으로 2001년 12월 25일 정부법무부에 제정.

21) 노동법 위반에 대한 행정 처벌 규정 (2004.4.16, 113/2004/ND-CP, 수상령)

II. 인도네시아 산업안전보건법

1. 입법적 특징

인도네시아의 법률규정은 대륙법체계와는 다른 형태를 나타내고 있어 산업안전보건법이 노동법의 특별법형태로 제정되어진 것이 아니고 헌법에 기본규정을 두고 각각 법률, 행정명령을 통해 노동자의 권리와 노동조건, 산업안전에 관한 내용을 규정하고 있다. 인도네시아가 네덜란드의 지배를 받아 과거 네덜란드 식민통치시대의 법률(총독 칙령)을 계승하고 있다. 노동법은 1999년 10월3일에 공포되어(1997년 법률 제25호, 1998년 10월 1일 발효) 국회 통과과정에서 이해관계 당사자들(노동조합 및 인권단체, 사용자)의 많은 항의를 받아, 내용의 일부가 수정되어 공포되었다. 그 후 지속적인 노조와 기업주들의 반발로 시행하지 못하다가 많은 보완을 거친 후 2006년 12월에 2003년 개정된 노동법을 시행하고 있다. 특히 인도네시아의 법률은 대륙법 체계의 법률이 아니라 영미형태의 법률체계를 가지고 있어 노동법속에 산업안전보건의 법률규정이 있는 것이 아니고 헌법 속에 산업안전에 관한 법률규정을 만들고 필요에 따라 시행령과 규칙을 만들어 적용하고 있다는 것이 그 특징이라고 볼 수 있다.

2. 산업안전보건법

1) 헌법의 작업안전규정

산업안전에 관한 법률은 헌법 속에서 근로자안전보호기준을 만들어 작업안전법 제1호(1970년, Act No.1 on Safety)라고 하여 근로자를 보호하는 규정을 두고 있다. 인도네시아의 법률은 우리나라와 같은 대륙법체계가 아니기 때문에 특별법 형태의 독립적인 법률은 아니고 헌법 속에 필요한 법률을 제정하여 준수하도록 하는 영미식 법률체계를 따르고 있다.

2) 작업안전의 조건

작업에 관한 안전의 조건은(법 제3조) 사업장에서 작업도중에 안전사고를 줄이기 위한 목적으로 작업현장에서 작업기준을 준수하도록 만들어진 기준을 말한다. 그래서 작업현장에서의 기준은 화염, 화재, 보호구, 온도, 습도, 환기, 청결, 가공신속, 저장의 안전등을 안전조건으로 보고 작업현장에서 안전하게 작업을 할 수 있는 여건을 만들어 주도록 하고 있다. 그리고 제해의 우려가 있는 원로, 물건, 제품, 제조기구, 제조, 운반, 유통등에 대한하여 법령에 따라 안전기준을 정할 수 있도록 하고 있다(법제4조). 그리고 제3조 제2항에는 작업안전보건의 세부사항은 과학, 기술, 지식의 발전에 따라 변할 수 있음을 규정하고 있다.

작업안전법에서 산업안전보건에 관한 준수규정을 위반하면 헌법에 주어진 법률적 효력에 따라 처벌이 주어진다. 법 제11장 부칙 제15조 규정에는 '위의 조항들에서 규정된 규칙들은 구체적으로 법안 규정에 의해 정해진다. 위의 제1항에서 언급된 법안 규정 위반 시에는 최장 3개월의 구속과 최대 10만 루피아의 벌금이 부과된다.'라고 규정하고 있다.

III. 말레이시아 산업안전보건법

1. 말레이시아의 산업안전보건법

1) 법률적 특징

말레이시아는 이슬람교 등 각종 종교의 영향을 받아 관습법이 발달하였지만 19세기 후반에는 영국의 식민지가 되어 형사법이나 상거래법에서는 영국법이 도입되었다. 말레이시아의 말레이반도에는 영국의 식민지인 말레이연합주 및 비말레이연합주로 구분되었다. 말레이연합주에서는 영국법을 계수하여 1937년과 1951년 판례법(민사제정인지)을 입법화하였고, 비말레이연합주에서는 영국 또는 영연방 인도법을 모델로 한 법령을 입법화하였다. 이 양대 법령은 후에 말라야 연방에 적용되었던 민사법령(1956년)에 의해 폐지되었고, 이 민사법령(1956년)은 1972년 개정되어 현재의 법을 이루고 있다. 이러한 영국법식법령의 체계 속에 노동법이 제정되고, 노동법은 주로 고용관계를 다루는 법으로 우리나라 근로기준법과 같은 말레이시아의 고용법(1955년)이라고 할 수 있다.

2) 산업안전보건관련법

산업안전보건에 관련한 법률로는 선원법 적용 근로자나 군인을 제외한 모든 근로자에게 적용되는 직업안전보건법(Occupational Safety Act and Health Act 1994)이 안전보건에 관한 기준이 되고 있다. 이외에 공장안전에 관한 법으로 1957년에 제정되어 공장가동의 안전에 관한 내용을 중심으로 안전, 보건, 복지시설, 기계의 등록과 검사 및 기타 공장관련 사항에 대한 기준을 규정하는 공장법(Factories and Machinery Act 1967)이 있지만 실질적인 산업안전보건에 관한 법은 직업안전보건법이라고 볼 수 있다.

3) 처벌규정

사업주가 산업안전보건에 관한 규정을 위반할 경우에 해당되는 일반적 처벌(법 제51조)규정과 법을 위반하여 작위 또는 부작위를 행한 사람에 대한 위반사실에 따라 유죄판결에 관한 처벌규정이 있다. 이 유죄판결의 처벌결과는 1만 링기트 이하의 벌금 또는 1년 이하의 금고 또는 형량이 높은 것으로 적용하고, 위반행위가 계속 발생하는 경우, 1일 1,000 링기트 이하의 추가의 벌금이 부과되고 있다. 그리고 법인의 위반행위(법 제52조)에 관해서도 법인담당이사도 적용되며, 노동조합의 산업안전보건 위반행위(법 제53조)와 대리인의 위반행위(법 제54조)도 처벌되어진다.

IV. 태국의 산업안전보건법

1. 산업안전보건에 관한 법률

태국의 산업안전보호규정은 내용은 일반 노동 조건과 함께 임금, 복지, 여성노동, 연소노동, 노동안전위생규정 등으로 구성되어 있다. 이 중에서 법 제100조부터 제107조까지가 안전보건에 관한 규정이며, 이 안전보건규정 속에는 안전규정과 함께 안전생산위

원회(우리나라의 안전보건위원회와 유사하지만 보다 권한의 폭이 넓다.)규정이 제정되어 있고²²⁾ 그 외 산업안전에 관련된 규정은 노동부령으로 제정되어진 시행령에서 세부적인 안전보건을 규정을 정해 놓고 있다. 그리고 태국의 노동관계규정을 관할하는 기관은 노동보호복지국으로 우리나라 노동부에 해당하는 정부 기관이며, 그 아래 산업안전보건기관(Occupational Safety and Health Thailand)을 두고 산업안전보건에 업무를 담당하고 있다²³⁾.

노동보호법에서 산업환경안전보건위원회설치에 관한 규정을 두고 있다(법 제100조). 산업환경안전보건위원회는 노동보호복지국 차관을 위원장으로 하여 노동보호 복지국장, 보건국 대표, 공장관리국 대표, 공무원국 대표, 공해관리청 대표를 위원으로 구성하고, 노동부 장관이 위원으로 임명한 사업주 대표, 노동자 대표 각각 7인과 노동부 장관이 위원, 비서로 임명한 노동보호복지국 공무원으로 구성하여 산업환경안전보건위원회를 두는 것을 법으로 명시하고 있다.

2. 공장법

공장법(Factory Act, 1992년)은 물건의 제작과 가공, 조립에 필요한 작업을 하는 사업장에 대하여 안전과 위생규정 및 작업하는 근로자의 보호와 환경기준을 정한 규정이다. 총 부칙을 포함 68개 조문으로 구성되어 있으며²⁴⁾, 공장법의 적용범위는 물건의 제작, 가공, 조립이라고, 포장, 수리, 보수, 시험, 개량, 변경, 공급, 저장 또는 해체를 위한 기계 장치 사업장에 적용되며, 기계를 사용의 유무와 상관없이 적용된다. 공장의 관리감독은 경제성, 환경보호, 국가의 안전보장, 국가나 국민의 안전을 고려하여 장관의 자문위원회의 승인을 얻어, 장관이 권한을 관보로 공포한 뒤 권한을 행사한다²⁵⁾. 상임 장관 또는 상임 장관의 임명에 의한 담당관은, 관할권이 있는 담당관의 명령에 따라 공장 경영자가 따르지 아니 할 경우 명령 준수를 위하여 지도를 명할 수 있는 권한을 가진다.

3. 벌칙규정

공장인가서 게시에 관한 규정을 준수하지 않는 사업주에게는 5,000바트²⁶⁾ 벌금이 적용 된다. 장관 규칙에 위반하거나 따르지 않는 경우, 공장 경영자가 조업의 안전통지

22) 산업안전 관련 법조항은 노동사회복지부 통지 CIS 99-363 (근로자 안전 관련, 1997년), 노동사회복지부 통지 CIS 99-704 (안전, 보건 및 근로환경 조건 위원회 관련, 1995), 노동복지보호국 통지 CIS 97-717 (운영 관련 종업원 대표 선출 절차 규칙 관련, 1995), (www.labour.go.th).

23) <http://www.oshthai.org/index.aspx>

24) BHUMBOL ADULYADEJ(프미폰·마돈야테이트) 국왕의 서명으로 B.E.2535년 동국왕 생전 47년 4월 2일 제정 선포되었다.

25) 전국에서 설립 혹은 확장되는 각종의 공장의 수 및 규모를 정하고, 또는, 설립 혹은 확장되지 않는 각종의 공장의 수 및 규모를 규정하며, 원료의 종류, 품질 혹은 비율, 원료 원산지, 또는 공장에서 사용하는 혹은 생산하는 에너지의 수단 혹은 종류를 규정한다. 그리고 설립 혹은 확장되는 공장에서 생산되는 제품의 종류 또는 품질을 규정하며, 특정의 업계에서 사용하기 위해서, 설립 혹은 확장되는 공장의 제품, 또는, 전부 혹은 일부가 수출되는 제품을 규정한다.

26) 태국의 1바트는 약30원(원화)이며, 1달러는 31.55바트임(2007년 11월12일 현재).

미준수, 사고발생 미통지 경영자는 2만바트 벌금이 규정되어 있다. 행정규정과 통지에 위반한 경우는 20만바트 벌금이 주어진다. 또한 공무 집행을 방해한 경우는 1개월 이하금고 혹은 2만바트 벌금이 주어지며, 공장 확장에 관하여 미신청, 안전보건 미준수 경우에는 6개월이하 금고 혹은 5만바트 벌금이 주어진다. 담당관의 명령을 준수하지 않거나, 봉인한 기계류 작동, 공무 방해는 1년이하의 금고 혹은 10만바트 벌금이 주어지고, 미인가 공장설립, 공장 확장허가를 받지 않은 경우, 작업정지 명령 또는 폐쇄 명령이후 공장을 작업한 경우는 2년이하의 금고 혹은 20만바트의 벌금이 주어진다. 또한 설립되는 공장의 규모가 큰 사업장이 규정을 준수하지 않고 공장을 가동한 경우에는 4년이하의 금고 혹은 40만바트의 벌금이 주어진다.

4. 산업환경안전보건에 관한 여러규정

이외에도 2006 산업환경안전보건 행정과 처리 규정에 관한 장관령, 2004년 밀폐된 공간에서의 산업 환경 안전보건 행정과 처리에 관한 장관령, 2004년 잠수속 밀폐된 공간에서의 산업 환경 안전보건 행정과 처리에 관한 장관령, 노동사회복지성고시에 관한 종업원의 안전고시등을 두어 안전보건에 관한 예방조치를 하고 있다.

VII. 필리핀의 산업안전보건에 관한 법률

1. 법률적 특징

필리핀 헌법의 제3조 기본권에 노동권을 보장하도록 제정되어 있으며 그 근거에 따라 노동법이 만들어 졌다. 이러한 노동법은 법률적 형태로 구성되어 있지만 내용면에서는 미국의 영향을 받아 근로자개인의 보호에 중점을 두고 있다.

노동법의 주요내용을 보면 근로시간²⁷⁾ 임금에 관한 규정이 있고, 임신부에 의한 출산휴가(Maternity Leave), 15세 미만인 경우에 고용 연령의 제한을 두고 있다. 그리고 단지 필요한 내용을 포괄적으로 구성하고 있다는 것이다. 따라서 산업안전보건에 관한 규정도 포괄적인 보호 규정만 되어있으며 구체적인 산업안전보건의 규정은 시행규정 형태로 안전보건규칙으로 따로 제정되었다는 것이다.

2. 산업안전보건법

산업안전과 관련된 법의 종류 및 연혁을 보면 필리핀 헌법 제3조 기본 노동권 보장과 필리핀 노동법(Book IV, 대통령령 제422호 1974년)과 대통령령 제626호(Presidential Decree No. 626, 1975년, 제422호 수정, EMPLOYEES' COMPENSATION AND

27) 정규 근로시간: 8시간/일, 48시간/주 이며, 야간 수당: 저녁 10시부터 일일 오전 6시 까지 근무할 경우 10% 추가하며, 시간의 근무수당: 25%가 기본이며, 휴일 (Sunday, Holiday, Restday, Special Holiday)에 근무할 경우는 8시간 기본급에 30%를 지급한다. 국경일에도 임금은 지급되어야 하며, 단 10인 이하의 소매업이나 용역업체는 제외된다. 필리핀 국경일: 1/1, 부활주일의 목요일과 금요일, 4/9, 5/1, 6/12, 7/4, 10/30, 12/25 12/30.선거일 (10월+1일<선거가 있는 경우>) Chapter III HOLIDAYS, SERVICE INCENTIVE LEAVES AND SERVICE CHARGES Art. 94. Right to holiday pay. a. Every worker shall be paid his regular daily wage during regular holidays, except in retail and service establishments regularly employing less than ten (10) workers:

STATE INSURANCE FUND 창설)를 근거로 산업안전보건법(OSH Standards, 1978년)이 제정되었고, 시행령 제307조 (Executive Order 307, 1987년, OSHC)이 제정되었다.

안전보건에 관한 보호규정은 법 제1000조부터 제1056조까지 보호규정이 되어 있으며, 여기에는 적용범위, 사업주의무, 안전보건위원회규정이 되어 있고, 법 제1961조(일반규정)부터는 산업안전보건서비스에 관한 규정이 정리되어 있다. 그 규정에는 모든 사업주는 자신의 경영하는 장소에서 본 조항에 제시한 지침과 규정에 따라 산업보건 서비스(occupational health services)를 하도록 되어있고, 사업주, 근로자, 그리고 이들의 대표는 산업보건서비스와 관련한 조직적 및 기타 다른 조치들을 수행함에 있어 참가하고 서로 협력하도록 규정되어 있다.

근로자보호 조치와 이 규정의 적용을 받는 모든 사용자는 근로자에게 사망이나 질병, 신체적 위해를 야기할 수 있는 위험한 상태가 없는 작업장을 제공하며, 모든 근로자, 특히 신입사원에게 완전한 직업안전교육을 실시한다. 그리고 근무환경 숙지, 근로자들이 노출된 위험, 그리고 비상상태 발생시 취해야 할 조치들도 교육 할 의무가 있다. 안전보건위원회를 두어야 할 규정이 있다.

3. 노동안전위생기준

규칙은 규칙법률번호 제1000조부터 시작하여 통칙 및 규칙을 제1010조까지 규정하여 정리하였다. 필리핀의 직장에 있어서 안전위생에 대한 규칙은 노동안전위생기준(Occupational Safety and Health Standards: OSHS)으로 필리핀의 노동규정(Labor Code) 제IV권에 따라 공포되었다. 노동안전위생기준(OSHS)은 1989년 8월 11일에 개정되어 노동 고용 대신에 의한 서명 후 공포되어 시행 되어지고 있다. 노동안전위생기준(Occupational Safety and Health Standards: OSHS)이란 필리핀의 「노동 규정(Labor Code)」(P.D.442) 제IV권 제162조에 따라서 공포된 노동 안전 위생에 관한 강제 규칙이다. 이 기준은 필리핀의 노동법진 제162장을 노동부에 부여된 권한에 따라 노동안전위생기준(Occupational Safety and Health Standards: OSHS)을 두고 이들의 가이드 라인 및 준수할 수 있는 사항으로 제정되어 이 기준의 본문, 규칙 및 규정을 모두 기준이라고 부르고 있으며, 이 기준의 목표는 안전하고 위생적인 취업 환경을 통해서, 부상, 질병 또는 사망의 위험으로부터 노동자를 지키는 것이다.

4. 처벌규정

처벌규정은 안전기준에 따라 각각 법률기준에 따라 처벌기준이 제정되어 처벌되는 것이 아니라 법의 형태가 영미계열의 법이므로 벌칙규정은 규칙 제1990호에 규정하여 놓고 있으며, 이 규칙 제1990호는 최종 조항으로 노동관계에서 안전보건에 관한 위반 뿐이 아니라 일반적인 노동관계에 관한 포괄적인 벌칙규정으로 제정되어 있다. 그러므로 제1991호 : 허위의 성명 또는 진술, 제1992호 : 분리 적용 제1993호 : 관할권의 대립 및 중복의 해결위반 제1994호 기준과 모순되는 기준의 안전 위생 규칙등의 폐지의 위반에 관한 사항 제1995호 : 위반에 관한 행정벌칙 제1996호 : 위반에 관한 벌칙규정의 효력에 관한 것으로 구분되어 있다.

제4장 우리나라 법률과의 비교

1. 중국

우리나라는 노동법에 산업안전보건규정이 제76조의 한 개의 조문으로 규정되어 있고 그 근거를 규정으로 산업안전보건법이 제정되었다. 그리고 대통령령으로 시행령, 부령으로 시행규칙이 만들어져있다. 그러나 중국은 노동법이 제정되어 있고 생산을 담당하는 작업장을 대상으로 안전생산에 관련한 작업안전보호를 위한 안전생산법을 두어 산업안전보건을 규정하고 있다. 우리나라와 차이라고 하는 것은 1) 정부 책임의 명확성, 2) 사용자 처벌 규정의 엄격성, 3) 안전보건위반에 대한 근로자의 의무위반에 관한 처벌 규정, 4) 행정청의 규제와 과태료규정이 적다는 특징이 있는데 사실적인 처벌규정의 강력함이 나타나고 있다. 그러나 실효성면에서 본다면 사업주가 스스로 지켜야만이 산업안전보건법의 목적을 달성 할 수 있다고 볼 때, 경미한 사건의 경우에는 강력한 처벌을 적용하기에는 어려움이 있을 수 있다고 보겠다.

2. 베트남

산업안전보건에 관한 국가의 책무는 동 규정 제17조에서 노동법 제95조 제2항에 언급된 노동 보호 및 노동 안전 위생에 관하여 그 책임의 내용을 명확하게 규정하고 있다. 행정부의 수반인 수상이 행사하여야 할 노동부문에 관한 책임과 중요한 노동문제에 직접 관여하며, 산업안전에 책임을 정부가 지도록 부과하고 있다(동 규정 제18조). 그러므로 정부책임의 확대와 노동조합의 책임도 규정하여 노조를 통한 안전보건 예방 대책을 강구하는 것을 의무사항으로 두어 우리와 차이점이라고 할 수있다.

3. 인도네시아

다른 여러나라들은 산업안전보건법률이 노동법속에 포함되어 있어서 노동법의 구속력과 처벌규정에 따라 적용되고 있지만 인도네시아의 특징은 노동법속에 산업안전보건에 관한 규정이 정해진 것이 아니라는 것이다. 산업안전보건에 관한 법률은 노동법에 포함되지 있지 아니하고 헌법 속에 작업안전규정을 만들어 산업안전보건의 기본규정으로 적용하고 있다는 것이 우리나라와 다른 특징인 것이다. 그러므로 이 작업안전법의 규정이 산업안전에 관한 모체가 되는 법이므로 우리나라의 산업안전보건법에 해당하지만 우리처럼 포괄적으로 구체적이지 못하다는 것이다. 즉 문제점은 산업안전보건법률의 추상적인 특징을 가지고 있다는 것이다. 법률의 갈래가 헌법 속에 포함되어 있어 구속력의 면에서는 강력 할 수 있지만 총18개 조문으로 되어있어 산업안전의 모든 범위를 적용하는데 있어 넓고 추상적이라는 것이고, 그에 따른 처벌규정의 미약함을 나타내고 있다. 산업안전보건의 근로자의 건강과 안전을 지키는데 사회적으로 커다란 영향을 끼치고 있어 여러나라에서는 처벌규정을 강화해 나가야 한다는 입장인데 반하여는 인도네시아의 처벌규정은 다른 나라에 비하여 경미한 편이라고 볼 수 있으며 범법행위는 경미한 범죄로 인정하고 있어 산업안전보건 위반에 관한 보다 적절한 처벌규정이 마련되어야 한다고 본다.

4. 말레이시아

말레이시아의 산업안전보건법은 영미법형태의 법률이지만 한 개의 산업안전보건법을 두고 필요에 따른 시행규칙을 만들어 명확한 산업안전보건법체제를 두고 노동안전위생의 필요목적에 따라 노동부의 관할하에 시행규칙을 만들어 시행하고 있다. 그러므로 법률의 적용의 범위는 직업안전보건법의 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 규정에 따라 반드시 법률에만 처벌 규정을 두고 있으며 위반시에 법률에 따라 처벌하고 있다. 따라서 시행규칙은 행정부의 권한 속에 만들어진 규정이므로 사법부의 판단이 필요한 벌칙규정은 둘 수 없고 단지 행정행위의 위무위반에 관한 과태료부분만 있으나 말레이시아는 필요한 목적에 따라 법률을 제정하다 보니 시행규칙에도 처벌규정이 있다는 특징을 나타내고 있다. 그래서 강력한 처벌규정의 특징과 근로감독관의 소추권한을 가지고 있어 근로감독관의 폭넓은 권한으로 산업안전보건감독을 하도록 하고 있다.

5. 태국

태국의 산업안전보건법은 우리나라와 유사한 법률적 체계를 가지고 있다. 특히 노동보호법이 제정되어있고, 그 법의 근거에 따라 노동부장관의 시행령과 규칙들이 제정되었다. 그리고 각각 필요한 목적에 따라 시행령이 제정되어 있지만 산업안전보건에 가장 강력한 법률은 공장법이라 볼 수 있다. 노동법에 있는 처벌규정이 강력하지는 못하지만 특별법인 공장법에서는 산업안전보건 환경에 관한 전반적인 안전규정이 마련되어 있어 처벌규정 또한 강력한 한 것이 그 특징이라 할 수 있다.

우리나라 법률체계와 유사한 법률구조의 특징, 특별법에서의 폭넓은 처벌규정의 정비등이 산업안전보건법의 특성이라고 하겠다.

6. 필리핀

필리핀의 산업안전보건의 법률은 우리나라 법률의 형식과 구성이 달라 단적으로 비교 할 수는 없지만 근로자 보호에 관한 산업안전보건의 목적은 유사하게 비교 할 수 있다고 본다. 그러므로 비교 대상이 되는 것이 여성보호의 특징과 상하위법의 규별이 없이 필요한 경우 각각의 규정이 적용 될 수 있다는 것이다. 산업안전에 관한 여성보호제도우대 정책, 포괄적인 법률적 구속력을 통하여 효과적으로 적용 할 수 있지만 단점으로 지적되는 것이 적용의 효과와 효율성은 있으나 법률의 강력함은 미약하다는 것이다. 필리핀의 산업안전보건법위반에 관한 처벌은 포괄적으로 사업자에 적용한다는 의미에서는 매우 효과적이지만 사업주의 처벌규정이 미약하기 때문에 법률의 실효성에 있어서는 떨어진다고 볼 수 있다.

제5장 결 론

아시아 각 국가의 산업안전보건법을 정리하여 본 결과 법은 지배계급의 이익을 보호하고 지키기 위한 수단이 아니라 평화의 수단이며, 평화는 법의 목표이며, 법은 평화를 위한 도구라고 생각된다. 아시아 각국의 산업안전보건법 비교 연구를 통하여 나타난 결과는 동남아시아의 국가들의 산업안전보건법의 구조와 형태는 식민지시대에 법들이 제정되어지고 문화적 특성을 무시한 채로 산업화의 구조적인 특징으로 법이 제정되어졌다는 특징이 있다. 그리고 아시아 각국의 법은 지역법으로서 아시아의 문화에 따른 가치와 서양의 법이 어우러지는 법이지만 윤리, 도덕, 종교규범과 법규범이 함께 작용하는 규범으로서, 현재는 물론 장래의 아시아 각국의 법들이 아시아 지역 및 세계의 근로자 보호와 안전에 기여하게 될 것이라 본다. 따라서 아시아지역에서의 세계화와 국제화는 아시아 각국에 서양의 가치와 서양의 법을 그대로 계수하는 것만으로 진행되어서는 아니되고 근로자 보호라는 측면에서 법의 일반원칙을 통하여 아시아 근로자의 건강보호와 안전을 도모하여야 하기 때문에 이번 연구는 그것을 이루는 단초라고 할 수 있다. 최근 근대화를 이룩한 아시아 각국이 서양의 법을 계수하였지만 서양법의 기초가 된 법의식 내지 법 감정등은 계수하지 못한 채, 아시아의 전통적인 종교, 윤리, 도덕의 바탕위에 계수한 서양법을 시행하고 있을 뿐이었다. 자국의 고유법과 자국의 사회윤리규범을 현대화하여 이미 계수된 서양법을 자국의 법속으로 토착화시켜, 자국법의 독자성과 정체성을 확립하고자 하는 노력이 있어야 한다고 본다.