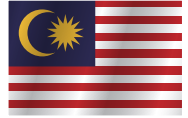


간행물등록번호

B552146 - 국제협력팀 - 2021 - 0009 - 01



말레이시아 진출기업 인사노무관리 안내서

개정판

MALAYSIA



고용노동부



노사발전재단

Korea Labor and Employment Service



풍부한 자원과 우수한 인프라를 보유하고 있음은 물론, 인구 1천만명 이상 동남아 국가 중 1인당 GDP가 1만달러를 넘는 유일한 국가인 말레이시아는 2020년 세계경제포럼(WEF) 국가경쟁력 순위 27위를 차지한 ASEAN 중심국가입니다. 인근 동남아 국가들에 비해 높은 수준의 경쟁력을 유지하며, 중동과 아시아를 연결하는 전략적 위치라는 이점과 좋은 비즈니스 환경으로 최근에는 글로벌 할랄 허브이자 ASEAN의 첨단산업·서비스 분야의 허브로 주목 받고 있습니다.

한국은 말레이시아의 10대 교역 대상국으로 우리기업의 현지 진출은 1989년부터 제조업체를 중심으로 꾸준히 이어져 왔으며 최근에는 홈쇼핑 기업들과 물류업체, 스타트업의 진출도 본격화하고 있습니다. 말레이시아는 Industry 4.0 등을 활용한 고부가가치 신산업 육성, 할랄 산업, 국토균형 발전 등의 국가 정책과 대규모 프로젝트를 통해 코로나 19로 인한 경제위기 극복을 적극 시도하고 있어 우리 기업의 진출 기회는 더욱 많아질 것으로 기대됩니다.

한편, 최근 코로나 팬데믹 이후 ESG(환경·사회·지배구조) 중심 경영 기조가 전 세계적으로 새로운 기준으로 자리매김하면서 주요 수출국에서 공급망 인권 경영이 법제화되고 포괄적·점진적 환태평양경제동반자협정(CPTPP) 등 양·다자간 무역협정에서 엄격한 노동기준을 적용하면서 노동권 보호와 노동기준 준수가 기업 경영과 무역에서 중요한 조건으로 대두하고 있습니다.

코로나19 장기화로 인한 어려움과 대내외적 변화에 대응해야 하는 말레이시아 진출 우리기업들이 현지 정책과 제도를 정확하게 이해하고 잘 활용하면서, 기업 운영과 관련한 인사노무관리 방향을 잘 수립하는 것이 그 어느 때 보다 중요 해졌다고 하겠습니다.

노사발전재단은 한국기업의 해외진출을 돕고자 우리기업 주요 진출국에 대한 노무관리 안내서를 발간해왔습니다. 국가별 진출기업 노무관리 안내서는 각종 노동관련 법률과 제도, 관행, 언어 등 현지적응에 필요한 전반적인 사항에 대해 자세히 기술하면서, 우리 기업이 외국에 진출할 때 겪는 여러 가지 어려움과 현지화를 위한 노무관리 전략을 소개함으로써 우리 기업의 성공적인 해외 진출에 크게 기여해 왔다고 자부합니다.

이번 노무관리 안내서는 우리 기업이 외국에 진출할 때 겪는 여러 가지 어려움과 현지화 등 문제에 잘 대응할 수 있도록 전체적으로 정치구조, 경제, 투자환경, 노동법 해설 및 사례를 바탕으로 하는 노무관리 전략 등 주요내용의 기본구조는 유지하되, 최근 개정된 노동법 내용, 우리 진출 기업의 노동분쟁 사례 및 시사점 등 실무에 활용할 수 있는 노무관리 및 인사기법 내용을 대폭 강화했습니다.

아무쪼록 이 개정판이 말레이시아 진출 한국기업과 앞으로 현지에 진출하고자 하는 기업 관계자 여러분에게 유익하게 활용될 수 있기를 희망하며, 끝으로 책자 발간을 지원해주신 대한민국 고용노동부, 그리고 편집자 여러분의 노고에 깊이 감사드립니다.

2021년 11월

노사발전재단

사무총장 정 형 우



CONTENTS

● 발간사	2
-------	---

I 말레이시아 개관	1. 지리 13 2. 문화 15 3. 역사 16 4. 교육 18 5. 정치 20 6. 경제 26 7. 한국-말레이시아 관계 40
-------------------------	---

II 말레이시아 노동환경	1. 노동시장 50 2. 노사관계 64
----------------------------	--------------------------

III 말레이시아 노동 관계법 개관	1. 연혁 94 2. 체계 96
-------------------------------------	----------------------

IV

말레이시아 노동법의 주요 내용

1. 채용	118
2. 임금	124
3. 근로시간	132
4. 주휴 및 공휴일	135
5. 휴가	139
6. 해고	143
7. 사회보장제도	148
8. 노사관계제도	154

V

말레이시아 진출 한국기업의 인사노무관리 사례 및 시사점

1. 말레이시아 진출 한국기업의 인사노무관리 여건 평가	178
2. 말레이시아 노사분쟁 사례	191
3. 말레이시아 진출 한국기업의 인사노무관리 시사점	198





CONTENTS

VI

부록

1. 말레이시아 고용법 주요 개정안 신구대조표(2020)	208
2. 말레이시아 진출 한국기업의 인사노무관리 등에 관한 설문	225
3. 말레이시아 진출 한국기업의 인사노무관리 등에 관한 설문 응답 내용	236
4. 말레이시아 표준근로계약서	253
5. 말레이시아 주요 기관 주소 및 연락처	264

● 참고문헌	267
--------	-----

Table contents

말레이시아 진출기업
인사노무관리 안내서(개정판)

표 1	말레이시아 국가 개관	12
표 2	비균질적인 식민지배와 발전의 차이	17
표 3	말레이시아 의회 구성	22
표 4	말레이시아 주요 정당	23
표 5	말레이시아 주요 경제지표	26
표 6	말레이시아 및 인근 동남아 국가 국가경쟁력 순위	38
표 7	제조업 부문의 임원직 급여	59
표 8	제조업 부문의 일반직 급여	61
표 9	비숙련 외국인 근로자 현황(추정치)	69
표 10	기술 수준에 따른 말레이시아인과 외국인 임금 비교	70
표 11	외국인 근로자 업종별 규모와 임금수준	70
표 12	노동조합 통계	75
표 13	섹터별 노동조합 가입 통계 2014-2018 (2)	76
표 14	부문별 노동조합의 수	77
표 15	노동조합 지역별 통계	78
표 16	산업별 노동조합 수	79
표 17	산업별 노동조합원 수	80
표 18	외국인 근로자 조합원 보유 노조 수	81
표 19	외국인 근로자 조합원 보유 노조 수 - 산업별	82
표 20	외국인 근로자 노조 조합원 수 - 산업별	83
표 21	외국인 근로자 조합원 보유 노조 수 - 부분별	84



Table contents

표 22	외국인 근로자 노조 조합원 수 - 지역별	84
표 23	외국인 근로자 노조 조합원 수 - 국적별	85
표 24	말레이시아 고용법 목차	98
표 25	고용 상해보험(employment injury scheme) 보상	112
표 26	말레이시아 취업 패스 구분	121
표 27	아동 및 청(소)년 고용 제한	122
표 28	말레이시아 최저임금	130
표 29	교대근무 총 근로시간	134
표 30	말레이시아 2021년 공휴일	138
표 31	연차유급휴가 일수	139
표 32	병가 휴가 일수	140
표 33	사전 통보 기간	143

Figure contents

말레이시아 진출기업
인사노무관리 안내서(개정판)

그림 1	말레이시아 행정체계	14
그림 2	말레이시아 연방정부의 구성	20
그림 3	말레이시아 코로나19 확진자 수	32
그림 4	외국인 직접투자 2005~2020 & 2018 1사분기~2020 4사분기	37
그림 5	한국의 대아세안 4개국 투자현황: 1980~2019	42
그림 6	고용인구 및 고용률	54
그림 7	실업인구 및 실업률	54
그림 8	1991~2019년 동안 말레이시아 15~24세 청년 실업률 추이	58
그림 9	섹터별 노동조합 가입 통계 2014~2018 (1)	76
그림 10	노동조합의 형태 추이	77
그림 11	말레이시아 최저임금 변화	131
그림 12	노사분쟁 조정 절차	167



MALAYSIA

주의사항: 본 자료는 교육 및 참고용으로 작성되었으며 법적 효력이 없습니다. 현지 법령 및 판례 등 법적 효력 판단을 위해서는 반드시 현지 법령(원문)을 확인하시기 바랍니다.



I 말레이시아 개관

1. 지리
2. 문화
3. 역사
4. 교육
5. 정치
6. 경제
7. 한국-말레이시아 관계



말레이시아 개관



표 1 말레이시아 국가 개관

국명	말레이시아 연방(Federation of Malaysia)
위치	말레이반도의 남부를 차지하는 서말레이시아(약 13만km ²)와 보르네오섬 북서부의 사라왁 및 사바로 이루어지는 동말레이시아(약 20만km ²)로 구성
면적	330,621km ² (한국의 약 3.3배/ 한반도의 약 1.5배)
기후	전형적인 열대우림 형으로 고온다습하며, 연평균기온은 27℃, 연평균 강수량 2,410mm임. 말레이반도의 동해안에서는 북동 몬순기(10~2월)에 상당한 집중 강우를 볼 수 있음
수도	쿠알라룸푸르(Kuala Lumpur)
인구	3,277만 명(2021년)
주요 도시	쿠알라룸푸르(180만), 조호바루(50만), 페낭(170만), 이보(66만), 말라카(90만)
민족(인종)	말레이계(69.6%), 중국계(22.6%), 인도계(6.8%), 외국인 및 기타(1.0%)
언어	말레이어(공용어), 영어(상용), 중국어 - 약 140개 언어가 사용되고 있음(말레이시아 반도 40개, 사바 54개, 사라왁 46개)
종교	이슬람교(61%, 국교), 불교(20%), 기독교(9%), 힌두교(6%), 기타(4%)

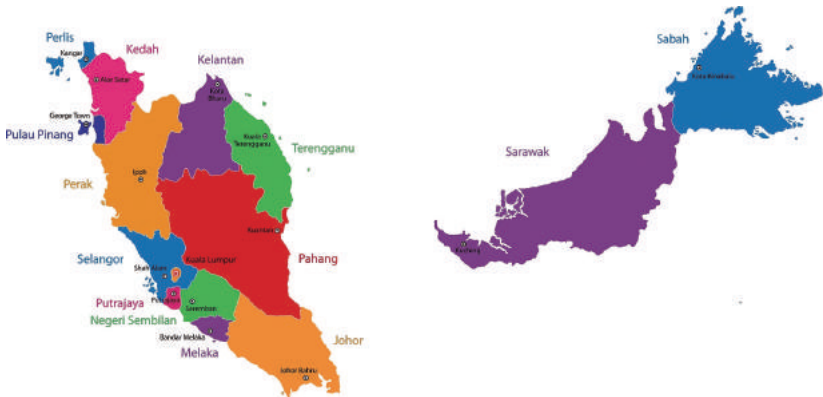
국가 형태	연방 입헌군주제(Federated constitutional monarchy) - 3개 연방 직할지, 서말레이시아(말레이반도) 11개 주 및 동말레이시아 2개 주 등 13개 주로 구성 * 연방 직할지: 쿠알라룸푸르, 라부안, 푸트라자야 * 지방정부가 국방, 외교 분야를 제외하고 상당한 실권 행사 - 말레이계 9개조 술탄이 5년마다 순환하며 국왕 역할 수행 * 4개 주(페낭, 말라카, 사바, 사라왁)에는 국왕이 임명하는 총독 존재
정부 형태	내각책임제 - 총리: 이스마일 사브리 야콥 (9대 총리, 2021.8.21. 취임)
국가 원수	압둘라 이브니 술탄 아흐맛 샤 (16대 국왕, 2019.1.31. 취임)

1. 지리

- ▶ 말레이시아는 말레이반도(Peninsular Malaysia)의 일부인 '서말레이시아'와 보르네오섬(Island of Borneo)의 북부인 '동말레이시아'로 이루어져 있음
 - 서말레이시아는 북으로는 태국과 남으로는 싱가포르와 국경을 접하고 있으며, 동말레이시아는 인도네시아와 브루나이와 국경이 맞닿아 있음
- ▶ 행정구역은 13개의 주와 3개의 연방 직할시로 구성되어 있음
 - 말레이반도는 11개 주와 2개 직할시로 구성되어 있음
 - 11개의 주는 프롤리스(Perlis), 크다(Kedah), 트렝가누(Trengganu), 페낭(Penang), 페락(Perak), 파항(Pahang), 슬랑오르(Selangor), 느르리슴빌란(Negeri Sembilan), 말라카(Malacca), 조호르(Johor), 클란탄(Kelantan)이며, 두 개인 직할시로는 쿠알라룸푸르(Kuala Lumpur), 푸트라자야(Putrajaya)가 있음

- 쿠알라룸푸르는 말레이시아의 수도이며 가장 큰 도시이며, 푸트라자야는 신행정수도로서 쿠알라룸푸르에서 남쪽으로 약 25km 정도 떨어진 곳에 있음
- 한편 동말레이시아는 2개 주-사바(Sabah), 사라왁(Sarawak)-와 1개 직할시-라부안(Labuan)-로 구성되어 있음

그림 1 말레이시아 행정체계



출처: <https://register.iqiglobal.com/property-guide/malaysia/regions/>

2. 문화

» 말레이시아는 다종족으로 이루어진 복합사회(plural society)임

- 말레이계(69.6%), 화인(중국계, 22.6%), 인도계(6.8%)뿐만 아니라 상당수의 외국인이 거주하고 있음
- 기본적으로 다양한 문화가 공존하고 있지만, 종족 간 갈등이 존재함
 - 특히 말레이계와 중국계의 갈등은 국민 통합의 큰 걸림돌이 되고 있음
 - 소수인 중국계가 경제 실권을 장악하고 다수 종족인 말레이계가 주변화되는 경제구조로 인하여 말레이계와 중국계 간의 긴장 관계나 알력이 존재함
 - 말레이계에 비해 중국계의 가구 소득이 약 40% 정도 높은 편임
- » 말레이시아는 다양한 종교의 공존을 인정하지만, 공식적으로는 이슬람이 국교임
- 이슬람이 국교이고, 모든 말레이인은 이슬람을 믿어야 한다고 헌법에 명시하고 있음(헌법 제160조)¹⁾

1) '말레이시아인'이란 이슬람교를 믿고, 관습적으로 말레이어를 사용하며, 말레이 관습을 따르고 다음에 해당하는 자를 말한다. (a) 독립기념일 이전에 말레이시아 연방 또는 싱가포르에서 출생하거나 부모 중 일방이 말레이시아 연방 또는 싱가포르에서 출생하거나 독립기념일에 말레이시아 연방 또는 싱가포르에 거주하고 있는 자 (b) 이러한 자의 자녀인 자 (말레이시아 헌법 제160조)

- 말레이계는 모두 무슬림인 반면 중국계는 대부분 비-무슬림이며, 인도계는 무슬림과 힌두교도가 섞여 있음
- 중동의 이슬람 국가와 비교해 말레이시아의 이슬람은 온건한 편이지만, 1970년대 이후로 이슬람 부흥 운동과 정부의 이슬람 친화적인 정책으로 이슬람화가 강화되고 있음
- 신실한 무슬림이던 명목상 무슬림이던 이슬람의 5대 의무(신앙고백, 기도, 금식, 순례, 회사)와 음식, 복장과 관련된 금기 사항은 무슬림의 당연한 권리이자 의무라는 관념이 말레이시아 무슬림들의 의식 속에 깊게 뿌리내리고 있음
- 종교와 관련된 사안은 말레이시아에서 매우 민감한 것으로 항상 주의를 기울여야 하며, 특히 할랄 음식 제공, 기도 시간 보장, 라마단 기간 중의 금식, 금요일 오후 예배 참석 같은 종교적 요구사항은 기본적으로 보장되어야 함

3. 역사

- » 20세기 전반기 동안 파항, 슬랑오르, 페락, 느그리슴빌란으로 구성된 '연합 말레이 주'를 영국이 통치하였음
- 연합 말레이 주에 포함되지 않은 5개의 '비 연합 말레이 주'(조호르, 크다, 클란탄, 프틀리스, 트렝가누)는 영국의 보호령에 속해 있었지만, 직접적인 통치에서 벗어나 있었음

- » 현재의 사바주에 해당하는 지역은 1878년 영국령 북보르네오가 되었고, 사라왁주에 해당하는 지역은 영국인 모험가인 1842년 제임스 브룩(James Brooke)이 브루나이 술탄으로부터 영토를 양도받은 뒤 사라왁 왕국이 되었음
- » 1946년에 싱가포르, 사바, 사라왁을 제외하고 영국령 말라야 지역에 ‘말라야 연합’이 만들어졌고, 1948년에는 말라야 연합이 ‘말라야 연방’으로 바뀌었으며, 1957년에는 영국으로부터 말라야 연방이 독립하였음
- » 1963년 말라야 연방과 싱가포르, 사바 및 사라왁 지역을 합쳐서 ‘말레이시아 연방’이 결성되었지만, 1965년 싱가포르는 말레이시아에서 분리 독립했음
- » 비균질적인 식민지배의 결과로 독립할 당시 지역에 따라 소득, 경제구조, 인프라 발전에 큰 차이가 존재했음

표 2 비균질적인 식민지배와 발전의 차이

말레이 연합	비말레이 연합
<ul style="list-style-type: none"> · 오랜 시간 동안의 광범위한 식민지배 · 외부 지향적 경제구조 · 높은 수준의 세수 확보 	<ul style="list-style-type: none"> · 덜 직접적인 식민지배 · 농촌 지향적, 종족 지향적 성향이 강함
<ul style="list-style-type: none"> · 상대적으로 높은 수준의 사회복지 · 많은 수의 이주민(중국계, 인도계) 유입 	<ul style="list-style-type: none"> · 적은 수의 이주민 유입 (조호르 지역 제외)

4. 교육

» 말레이시아는 다종족으로 구성되어 있고 비교적 많은 외국인이 거주하고 있어서 다양한 교육제도와 교육프로그램이 존재함

- 말레이어로 수업하는 말레이 학교와 중국어로 수업하는 중국계 학교, 인도-타밀어로 수업을 하는 인도계 학교, 영어로만 수업하는 국제학교가 있음

- 초등학교 6년이 의무교육이며, 중학교 3년, 고등학교 2년, 그리고 예비대학 과정(pre-university senior secondary study)으로 구성됨

- 무상교육은 공립 초등 6년과 공립 중등 초급 3년 과정까지임. 이후의 교육은 유료로 진행되고, 외국인이 공립학교에 입학하려면 부모 중 한 명이 정식 노동 허가증(Work Permit)이 있거나 '말레이시아 세컨홈 비자'를 취득해야 하며 교육부의 승인과 별도의 학생 비자를 받아야 함

- 사립학교의 경우 학비를 부담해야 하지만 교사의 자질, 교육 시설, 그리고 학급별 학생 수에서 일반 공립학교 우수함. 사립학교는 말레이시아 교육제도를 따르는 학교 중 정부의 지원을 받지 않는다는 점에서 국제학교와는 차이가 있으며, 일부 사립학교의 경우 국제학교보다 우수한 것으로 평가됨

» 대학의 교육 연한은 3~6년으로 학교의 종류에 따라 다양함

- 말레이시아는 4년제 정규대학(University)의 수가 부족할 뿐 아니라 인종적인 문제 등으로 다양한 형태의 대학 제도가 발전해 왔음

- 대학의 종류는 국립대학교, 사립대학교, 외국대학교의 말레이시아 분교, 한국의 전문대학과 비슷한 칼리지가 있음

» 말레이시아 Pre-school·중·고등교육 진학률은 1957년 독립 이래 지속 상승했으며, 2016년 초등교육 진학률은 94%, 중등교육 진학률은 85%, 고등교육은 75%를 달성하고 있음

● 말레이시아의 사립 교육은 생활 수준이 올라가면서 자녀들에게 더 나은 교육 기회를 제공하려는 부모들에 의해 최근 몇 년간 급격하게 증가하고 있으며, 상당수의 학생이 사립학교에 진학하는 추세임

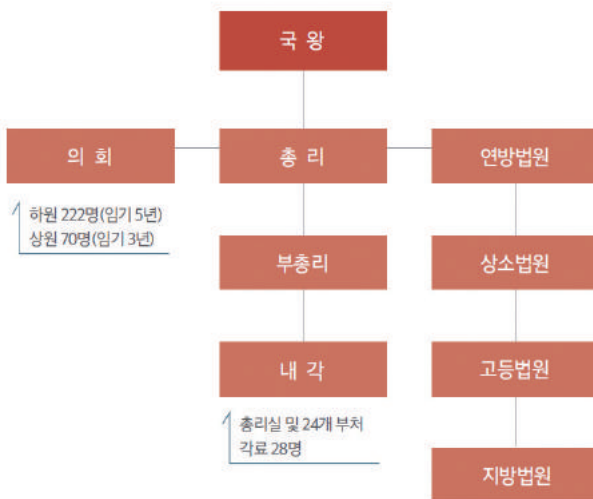
5. 정치

1) 정치 체제

■ 연방형 입헌군주제

- 말레이시아는 입헌군주국으로서, 국가 원수인 국왕은 9개의 주²⁾에 있는 술탄(주왕) 중에서 5년에 한 번씩 교대로 선출됨

그림 2 말레이시아 연방정부의 구성



출처: 외교부, 말레이시아 개황, 2019.

2) 역사적인 이유로 인해 페낭(Penang), 말라카(Melaka), 사라왁(Sarawak), 사바(Sabah)주의 대표는 왕이 될 수 없으며, 영국 식민지배 시기에도 군주제는 영국 식민행정부의 인정을 받아 지속되었음

- 말레이시아 지도자 회의(Conference of Rulers)는 9명의 주왕 중에서 1인을 국왕으로 선출하는데, 국왕은 국회와 내각의 권고에 따라 총리가 추천한 대법원 및 고등법원 판사와 군 총사령관을 임명하는 등의 인사권을 포함한 각종 행정권을 행사할 수 있음
- 하지만 국왕은 주로 국가의 원수(Head of State)로서 이슬람교와 말레이 관습을 수호하는 상징적 역할을 하며, 실권은 정부의 수장(Head of Government)인 총리가 갖고 있음. 영국에서처럼 ‘군주는 군림 하지만 통치하지는 않는다(The King reigns but does not govern.)’ 상징적인 존재임
- 이처럼 왕은 주로 정치권 밖에서 의전과 예식에 참여하는 상징적인 인물이지만 수상을 임명하는 것과 국가 비상사태를 선포하는 중대한 일에 직접 관여하기도 함
- 말레이시아는 헌법상 국왕이 의원 다수의 지지를 받은 사람을 총리로 임명함

■ 양원제 국회

● 의회는 연방의회와 주의회로 구분됨

- 연방의회는 상원(원로원)과 하원(대의원)으로 구성되는 반면 주의회는 단원제임
- 70명으로 구성된 상원의원은 임기가 3년인데 한 번만 재임 가능함. 70명 중 26명은 13개의 주의회에서 선출되고, 나머지 44명은 총리의 제안에 따라 국왕이 임명함

- 단일 선거구에서 투표에 의해 당선된 하원 의원은 총 222명으로서, 최대 임기가 5년임
- 총리의 요청으로 왕은 언제나 국회를 해산할 수 있음. 총선은 총리의 재량에 따라 5년 이내에 반드시 치러져야 함. 각 주에는 단일 선거구에서 선출된 의원으로 구성된 단원제의 의회가 있음

표 3 말레이시아 의회 구성

지위	의석수	선출 방법	임기
상원	70	<ul style="list-style-type: none"> • 26석: 13개 주의회가 각각 2명씩 선출 • 44석: 총리 권고를 따라 국왕이 임명, 각계 직능 및 소수민족 대표, 공로자 등으로 구성되며, 연방 직할령인 쿠알라룸푸르(2명), 푸트라자야(1명), 라부안(1명)에서도 임명 	3년 (2회까지 가능)
하원	222	<ul style="list-style-type: none"> • 비밀, 평등, 보통, 직접선거 • 의회 임기 만료(5년) 후 또는 의회 해산 후 60일 이내 총선 실시 	5년

출처: 외교부, 말레이시아 개황, 2019.

■ 주요 정당

표 4 말레이시아 주요 정당

정당 연합	주요 정당*	내용
희망연대 (Pakatan Harapan, PH)	<ul style="list-style-type: none"> 인민공정당(Parti Keadilan Rakyat, PKR), 민주행동당(Parti Tindakan Demokratik, DAP) 국가신뢰당(Parti Amanah Negara, AN) 	<ul style="list-style-type: none"> 2018년 5월 총선에서 국민전선(BN)을 이기고 연립여당이 되었음. 2018년 총선 당시 말레이시아 원주민연합당(Bersatu)이 희망연대(PH)에 속해 있었지만 무히딘 야신이 총리로 임명되는 과정 중 말레이시아 원주민연합당(Bersatu)은 희망연대(PH)에서 나와서 새로운 집권 여당 연합인 국민연대(PN)를 형성하였음 희망연대(PH)는 이전의 야당 연합이었던 민중 연합(Pakatan Rakyat, PR)이 범말레이시아이슬람정당(PAS)의 탈퇴로 해체된 후, 인민공정당과 민주행동당, 그리고 범 말레이시아 이슬람정당(PAS)로부터 분당한 국가신뢰당(AN)이 2016년 9월에 출범시킨 야당 연합이었음
국민연대 (Perikatan Nasional, PN)	<ul style="list-style-type: none"> 말레이시아 원주민연합당 (Parti Pribumi Bersatu Malaysia, Bersatu) 범 말레이시아 이슬람정당(Parti Islam Se-Malaysia, PAS) 	<ul style="list-style-type: none"> 2020년 3월 다종족으로 구성된 희망연대(PH)가 붕괴하면서 새로운 집권 여당 연합으로 말레이 정당 연합인 국민연대(PN)가 집권하게 됨

정당 연합	주요 정당*	내용
국민전선 (Barisan Nasiona, BN)	<ul style="list-style-type: none"> • 통일말레이국민조직 (Pertubuhan Kebangsaan Melayu Bersatu, UMNO) • 말레이시아화교협회 (Persatuan Cina Malaysia, MCA) • 말레이시아인도인회의 (Kongres India Malaysia, MIC) 	<ul style="list-style-type: none"> • 종족정당의 연합체인 국민전선(BN)은 1957년부터 2018년 총선까지 61년 동 안 장기 집권하였음 • 사바주와 사라왁주 각각의 최대 정당 으로 'Sabah UMNO'와 'PBB(Parti Pesaka Bumiputera Bersatu)'가 있 음

* 국회의원 의석수가 없는 정당과 지역 정당은 생략하였음

2) 최근 정치 동향

- » 2018년 5월 치러진 말레이시아 총선에서 마하티르가 이끈 희망연대(PH)가 여당 연합인 국민전선(BN)을 누르고 승리하면서 61년 동안 지속된 국민전선(BN)의 집권은 끝이 나고, 독립 후 최초의 수평적 정권 교체가 일어났음
- 마하티르는 한때 정치적 후계자였을 뿐만 아니라 오랜 양숙 관계였던 이브라힘 안와르에게 2년 이내에 총리직을 물려줄 것을 약속하고 전 세계 최고령 정치지도자(총리)가 되었음

- 하지만 희망연대(PH) 내의 갈등 속에서 마하티르가 재집권을 기대하고 돌연 총리직을 사퇴했고, 국왕은 마하티르를 다시 총리로 임명할 것이라는 기대와는 달리 무히딘 야신을 2020년 3월 말레이시아의 제8대 총리로 임명했음
- 이 과정에서 여당 연합인 희망연대(PH)가 붕괴했고, 무히딘 야신을 지지하기로 약속했던 통일말레이국민조직(UMNO)이 지지를 철회하면서 새 총리는 사임과 함께 총선 시행의 압박을 받고 있음
- 코로나19로 국가 비상사태가 선포된 가운데 무히딘 야신 총리는 비상사태가 끝나는 시점까지는 총리직을 유지할 수 있을 것으로 예상하였는데, 2021년 8월 16일 코로나19 방역 실패에 책임을 지고 물러남
- 2021년 8월 21일 이스마일 사브리 야콥이 9대 총리로 취임함

6. 경제

표 5 말레이시아 주요 경제지표

	단위	2016	2017	2018	2019	2020
명목 GDP (1인당 GDP)	십억 달러	301.26	318.96	358.58	365.3	337.3
경제성장률	%	4.45	5.74	4.74	4.5	-5.6
1인당 GDP	달러	27,731	29,513	31,311	32,880	27,400
1인당 명목 GDP	달러	9,523	9,960	11,072	11,136	10,370
물가상승률	%	2.08	3.80	0.97	1.02	-1.20
실업률	%	3.45	3.43	3.23	3.43	4.5
수출액	백만 달러	189,659	217,722	247,365	238,189	234,100
수입액	백만 달러	168,429	194,749	217,470	205,012	189,900
무역수지	백만 달러	21,229	22,972	29,894	33,176	44,200
외환보유고	백만 달러	93,129	100,938	99,911	101,786	101,020
환율 (연평균)	현지국/ US달러	4.15	4.30	4.04	4.14	4.20

출처: KOTRA, DOSM(말레이시아 통계청), IMF

1) 부미푸트라 정책

■ 배경

- 부미푸트라³⁾정책은 말레이인 우대정책으로 식민지 시절 이래 쌓인 종족 간 불평등을 해소하려는 일환으로 시작되었음
 - 식민지 시절 주석광산이 개발되면서 많은 영국과 중국 광산 노동자들의 유입이 그 시작점이었음. 주석광산뿐만 아니라 고무 플랜테이션, 정부 서비스 노동자로 인도 이민자들이 대거 유입되었으며, 중국 및 인도 노동자들이 소매업과 상인으로 성장하며 경제 각 부문에서 약진하자 말레이와의 격차가 발생하게 되었음
 - 인구의 50% 이상을 차지하는 말레이계(Bumiputera)와 중국계, 인도계 사이에 사회-경제적 차이가 '인종-계급' 집단형성으로 이어지면서 갈등이 심화 되었음

■ 정책도입

- 1957년 독립과 함께 '통일말레이국민조직(UMNO)', '말레이시아 화인연합(MCA)', '말레이시아인도의회(MIC)' 등 각 인종을 대표하는 세 집단이 말레이시아 동맹당(Malaysian Alliance Party)을 구성하고 독립헌법이 마련되었음

3) 부미푸트라(Bumiputera)란 '땅의 자식'이라는 뜻으로, 말레이시아 원주민(말레이시아 토착민)을 일컫는 말레이시아 용어임

- 독립헌법 제153조의 "특별권리프로그램(Special Rights Programme)" 조항이 독립헌법만큼 중요하게 취급되었음
- 이 프로그램은 경제개발 우선순위에서 말레이 특혜정책을 담고 있으며 사업 및 전문면허취득, 토지 보존, 공무원 및 공공부문 고용 쿼터, 교육장학금 등 여러 부문에서 말레이인과 말레이인 회사에 우선적 지위 부여와 할당을 정당화했음
- 부미푸트라 경제 회의 (Bumiputera Economic Congress, BEC)가 말레이 부르주아지 육성과 자본주의발전을 목표로 구성되었음
- 말레이인들은 여러 말레이 우대/특혜조치를 의무사항으로 이해하고 있어서 이의 실행을 강요해왔음
- 비록 이런 조치들이 전방위적으로 이행되었으나 말레이의 실질적 사회경제적 지위 향상에는 역부족이었으며, 1969년 선거 결과에 대한 불만이 결합되면서 대규모 폭동과 유혈사태가 발생하기도 하였음

■ 신경제정책(1971-1990)

- 1969년 사태로 정치권의 보다 전향적인 사회경제적 전환을 위한 정책과 리더십이 요구되면서 2차 말레이시아 계획(1971-1975)과 더불어 신경제정책(New Economic Policy) 도입, 추진되었음
- 신경제정책은 국가경제발전을 위한 광범위한 프레임워크이자 부미푸트라의 경제적 불평등 해소를 위한 특혜조치들이 포함되어 있음

- 말레이 빈곤층감소 및 자본 소유 30%라는 목표를 두고 말레이시아 계획과 함께 신경제정책이 1990년까지 추진되었음

■ 국가개발정책(1991-2000)

- 신경제정책을 계승하며 구조조정을 통한 성장과 산업화, 근대화, 사적 부문을 강조하는 국가개발정책이 1991년부터 추진되었음
- 부미푸트라 중소기업지원 프로그램: 제조업(통신장비, 자동차), 건설, 근대 서비스 부문(통신)
- 그러나 외국인 투자유치와 파트너십, 민영화 추진과정에서 정격유착과 과도한 부채 등의 문제점이 발생하였음
- 신경제정책 기간 후반기인 1997년 아시아 금융위기가 발생하였으며, 해결 과정에서 막대한 구제자금 지원과 구조조정이 불가피하게 이루어졌음

■ 국가 비전 정책(2001-2010)

- Vision 2020은 2020년까지 완전한 선진 경제(fully developed country)를 목표로 추진되었음
- 과거의 대기업 중심 성장지원이 인종 간 부의 격차를 확대하는 결과를 가져왔다고 판단한 아흐마드 바다위 총리는 국가 중소기업개발 위원회를 설치하고 부미푸트라 중소기업 지원을 강화하는 데 중점을 두었음

- 2008년 글로벌 금융위기가 발생하자 이에 대응으로 1차 70억 링깃, 2차 600억 링깃의 지원패키지를 실행하였음

■ 신경제 모델/국가 전환정책(2011-2020)

- 금융위기를 극복하고 포괄적 성장을 지향하는 신 경제모델(New Economic Model)이 2010년 발표되었으며 이는 국가 전환정책(National Transformation Policy)으로 구현되었음
 - 국가 전환정책은 과거와는 달리 말레이와 다른 종족 사이의 균형 발전을 추진하는 이른바 시장 친화적 우대프로그램(market-friendly affirmative action programme)이 추진되었음
- 나집 라작 총리는 고성장 달성을 위해 서비스 및 금융 부문의 자유화 및 규제 완화 조치를 단행하고 자산운용사의 경우 외국인 지분 100% 허용하였음
 - 이 과정에서 주식시장 상장기업 말레이 지분 30% 요건이 폐지되었으나, 이 요건은 부미푸트라 투자자에게 공개주식 스프레드의 50%를 제공할 경우에만 해당하도록 제한 조건을 남겨두었음
 - 시장 친화적 우대프로그램은 기존의 우대정책과 달리 말레이계에게 주어진 특혜가 축소되면서 말레이계의 반발을 초래하였음

■ 공동번영 비전(2020-2030)

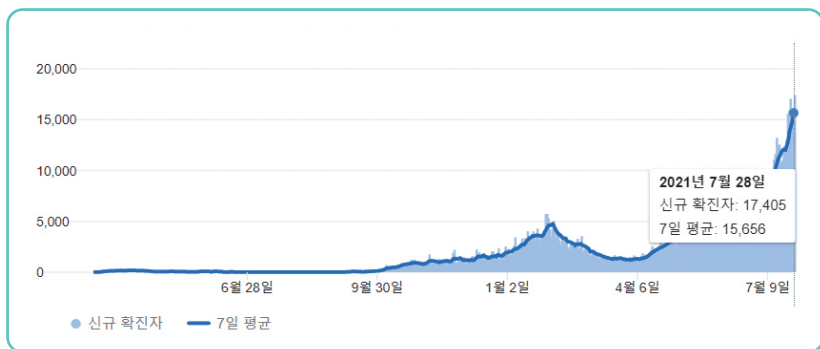
- 2019년, 향후 10년간 국가발전전략으로 'Share Prosperity Vision 2030'이 발표되었음
 - 공동번영 비전은 지속 가능한 경제발전, 공정하고 포괄적인 경제적 배분을 목표로 하고 있음
- 신경제 모델을 추진했었음에도 불구하고 가계소득 하위 40%의 다수가 말레이계이며, 중국계 가계와 소득 격차는 더 벌어졌고 말레이계 자본 소유(equity ownership) 30% 목표치에도 도달하지 못했음
 - 오히려 부미푸트라 정책이 말레이계의 경제적 성장과 기회를 침해하는 것으로 이용됐다는 평가를 받았음
 - 그리하여 가계소득 격차를 해소하고, 경영진 및 전문직의 인종 비율, 말레이계 중소기업의 GDP 기여도 증대, 공정한 경제적 배분을 달성하기 위한 근본적인 경제구조조정 필요성이 제기되었음
- 말레이계에 대한 우대정책인 부미푸트라 정책은 말레이계의 근본적인 경쟁력을 높이는 방향으로 보완·유지 중

2) 코로나19와 말레이시아 경제

■ 코로나19 현지 상황

- 2021년 5월 이래 신규 확진자 수가 연일 최고치를 경신하며, 7월 28일 기준 1일 확진자 수 17,000명 이상을 기록함
 - 2021년 5월까지 발생한 총 누적 확진자 수는 55만9천 명이며, 이 가운데 사망자 수는 2,650명임
 - 2021년 5월 한 달간 발생한 확진자는 모두 15만 명을 넘어섰으며, 인구 백만 명 당 확진자 수가 인도보다 많아짐
 - 이러한 확진자 수 폭증은 이슬람 금식 기간인 라마단과 이후 이어진 하리 라야(Hari Raya) 기간 동안 모임이 이어졌고, 외부로부터의 전염성이 강한 바이러스가 유입된 것이 주된 원인으로 추정됨

그림 3 말레이시아 코로나19 확진자 수



■ 코로나19에 대한 정부 대응

- 2021년 5월 28일, 무히딘 총리는 2021년 6.1(화)-6.14(월) 2주간 전국적인 이동 제한 조치(Full Movement Control Order, FMCO)를 실시한다고 발표하였으며, 이후 확진자가 지속적으로 증가해 전국적인 이동 제한 조치(FMCO)가 무기한 연장되었음
 - 확진자가 큰 폭으로 늘어나 병원에서 환자를 감당할 수 있는 능력에 한계에 다다르고 있어 경제에 미치는 악영향에도 불구하고 전면 봉쇄를 유지하지 않을 수 없는 상황임
 - 전국적인 이동 제한 조치(FMCO)는 전면 봉쇄에 해당하는 가장 높은 수위의 조치로서, 이 기간에 일부 필수 서비스 섹터*를 제외하고, 모든 경제적 및 사회적 활동이 허락되지 않음
 - * 17개의 필수 서비스: 식음료, 건강 및 의료, 동물병원, 식수, 에너지, 보안, 커뮤니케이션, 우편 및 특송 서비스, 은행, 보험, 농업, 어업 등
- 전국적인 이동 제한 조치(FMCO)는 2020년 최초 이동 제한조치와 같은 수준으로 자제한 운영지침은 별도의 Standard Operating Procedures(SOP)로 발표되며, 말레이시아 전역에서 동일하게 적용됨
 - 거주지 반경 10km 이내에서만 이동 가능
 - 식료품, 약 구입 목적으로만 외출 가능
 - 승용차 1대당 2명까지 탑승 가능
 - 필수산업(식료품, 물, 에너지, 안전/국방/재난관리, 폐기물/환경관리, 교통, 항만/해운, 통신/언론/인터넷/우편/택배, 은행, 전자상거래,

연료, 호텔(격리목적), 중요한 보수 수리작업, 산림, 물류)를 제외한
경제, 사회활동 금지

- 제조업은 12개 부분만 운영 허용, 인력 60%로 제한
 - 농업, 어업, 축산업, 플랜테이션과 관련 산업 운영 허용
 - 노동자 숙소가 제대로 갖춰진 건설 현장은 작업 허용
 - 밤 8시 이후 운동 또는 외출 자제
 - 어린이집, 유치원 운영 불가(부모 모두 일을 하는 자녀만 등원 가능)
 - 운동은 조깅이나 가벼운 체조만 가능하며, 2~3m 이내 접촉 금지
 - 몰(Malls) 운영은 안 되나, 필수적 서비스 임차인은 운영 가능
- 또한, 말레이시아 정부는 중앙은행 및 보건부와 함께 개발한 신규
HIDE (Hotspots Identification for Dynamic Engagement)
시스템을 출시하였음
- HIDE는 말레이시아의 출입/이용 등록 앱 MySejahtera 시스템의
데이터를 이용해 코로나19 위험 지역을 식별해 잠재적 핫스팟인
지역을 표시해주는 기능이 있음
 - HIDE는 자체 데이터 분석에 기반해 일부 쇼핑몰과 슈퍼마켓,
대중교통 역 등을 위험 리스트에 올렸으며, 코로나19 확산을 미리
방지하고자 리스트에 해당된 지역은 3일 동안 문을 닫는 조치가
취해졌음

■ 코로나19의 경제적 타격

- 코로나19의 전 세계적 유행으로 인해 이동금지조치가 시행되었고, 봉쇄 수준의 강화와 완화를 반복하는 사이 말레이시아 경제성장률 및 GDP는 크게 하락하였음

- 2020년 3월 18일에 시작된 이동금지조치(Movement Control Order, MCO) 시행과 연장으로 제조업, 서비스업을 비롯 모든 부문에서 생산이 감소함

- GDP 성장률은 1998년 이래 최악의 성적을 기록함

● 1차 경제 부양정책

- 코로나19의 경제적 충격을 완화하기 위해 2020년 2월 말 발표 (200억 링깃 규모/ 금리 인하: 기존 2.85%에서 2.5%로 인하)

● 2차 경제 부양정책

- 1차 경기부양책이 실효성을 지적받자 2020년 3월 27일 대폭 확대된 지원책을 발표(2,500억 링깃 규모/ 국민복지, 중소기업 등 기업지원, 국가 경제 강화/ 인프라 집중 투자 및 집행을 강조)

■ 말레이시아 GDP 성장률과 전망

- 말레이시아는 2020년 팬데믹 발생 이후 2020년 2사분기부터 2021년 1사분기까지 4분기 연속 마이너스 성장률을 기록하고 있음

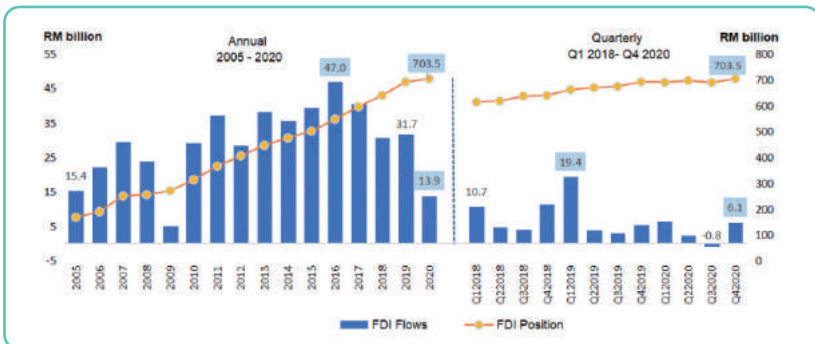
- 2020년 2사분기 -17.2%라는 최악의 경제성장률을 기록한 이후 회복되는 모습을 보여주며 2021년 1사분기에는 0.5%까지 반등했음
- 말레이시아의 2021년 1사분기 경제성장률은 다른 아세안 국가와 비교해서 최악의 성적을 기록한 것은 아니나, 인도네시아와 태국 필리핀과 마찬가지로 코로나19 확진자 수 증가가 경제회복을 지연시키고 있음
- 말레이시아는 2021년 1월 봉쇄조치로 필수 부문만 영업이 허가되었고, 정부 발표에 따르면 말레이시아 경제는 1일 7억 달러의 손실을 보았다고 추정하고 있음
- 그런데도 불구하고 2020년 4사분기 -3.4%에서 -0.5%로 역성장의 폭이 줄어든 것은 제조업과 농업 부문의 생산증가, 특히 수출 증가에 기인함
- 이는 이동금지조치(MCO) 2.0이 이전보다는 완화된 조치로 생산 감소가 상대적으로 적게 발생하고 경기 부양조치의 효과가 드러난 것으로 볼 수 있음
- 코로나19 확진자의 지속적 증가함에 따라 2020년 5월 10일 말레이시아 정부는 전국적으로 강화된 이동금지조치(MCO) 3.0을 발표함
- 말레이시아 정부는 코로나19의 재확산을 방지해야 하면서도 경제 붕괴를 막기 위해 전면적인 봉쇄를 할 수 없다면서, 균형을 잡아야 한다는 것을 강조했으나, 영업시간 제한과 집합금지, 여행 금지 등으로 말레이시아의 경제회복은 다시 지연될 수밖에 없을 것으로 예상됨

- 이동금지조치(MCO) 3.0이 실시되었으나 코로나19 확진자 수가 쉽게 감소하지 않고 있으며, 인구 백만 명 당 확진자 수는 인도보다 많아지는 상황까지 물리면서 2021년 경제성장률 예상치 6%~7.5% 달성이 어려울 수 있다는 전망이 나오고 있음

■ 외국인 투자유치

- 외국인 투자유치는 2018년과 2019년 사이에는 큰 변화를 보이지 않음
 - 반면에 해외투자는 23% 증가하여 46억 달러를 기록하였음. 외국인 투자는 부동산, 금융 등 서비스업에 집중되어 있으며 제조업과 광업 등이 그 뒤를 잇고 있음
- 코로나19의 여파로 2019년 317억 링깃에서 2020년 139억 링깃으로 외국인 투자가 많이 감소하였음

그림 4 외국인 직접투자 2005~2020 & 2018 1사분기~2020 4사분기



출처: 말레이시아 통계청

■ 투자 환경

- 말레이시아는 지리적으로 아세안(ASEAN) 지역의 중심에 있다는 이점 외에 무슬림, 화교, 인도계의 다양한 문화가 공존하며 영어가 통용된다는 점에서 대내외에 기회가 많은 시장임
- IMD(International Institute for Management Development) 국가경쟁력 분석에 따르면, 말레이시아의 2018년 국가경쟁력은 22위이며 이는 인근 동남아 국가들에 비해 높은 수준의 경쟁력 순위를 차지하고 있음

표 6 말레이시아 및 인근 동남아 국가 국가경쟁력 순위

구분	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
말레이시아	14위	15위	12위	14위	19위	24위	22위
인도네시아	42위	39위	27위	42위	48위	42위	43위
태국	30위	27위	29위	30위	28위	27위	30위
필리핀	42위	38위	42위	41위	42위	41위	50위

출처: KOTRA, 2020 국별 진출전략 말레이시아, 2020.

- CEO World Magazine “World’s Best Countries to invest in or Do business for 2019” 1위
- Bloomberg의 Emerging Market Scorecard 2018, “Most Attractive Emerging Market in Asia” 1위
- World Bank, Ease of Doing Business에서 아세안 국가 가운데 2위(Doing Business Report, 2020)

- World Economic Forum, 글로벌 경쟁력에서 아세안 국가 가운데 2위(Global Competitiveness Report 2019/2020)
- UNCTAD, 디지털 준비성에서 Developing Asian Economies 가운데 5위(Business to Consumer, B2C, Ecommerce Index 2018)
- 말레이시아 정부는 경제회복의 일환으로 2020년 6월 국가경제회복계획(PENJANA)이라는 국가 단기 경제회복계획을 도입했음
- 여기에는 말레이시아로 이전하는 외국기업을 위한 최장 15년의 완전한 법인세 면제, 무역 및 투자 목적으로 말레이시아에 입국하는 적격 비즈니스 여행자들의 신청을 평가하고 승인하는 MIDA(Malaysian Investment Development Authority) 내 원스톱 센터(OSC) 설립 등이 국가 경제회복 계획에 해당함

7. 한국-말레이시아 관계

1) 교역 동향

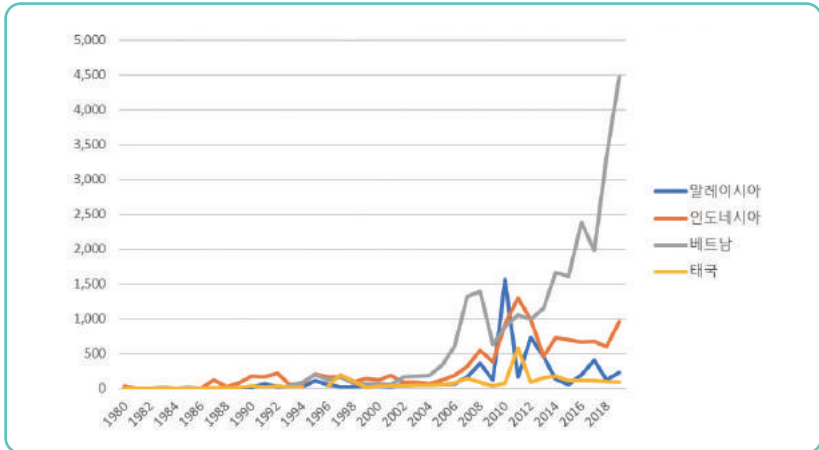
- » 한국과는 1960년 외교 관계를 수립하고 1962년 무역협정이 체결되었음
- » 1980년대 마하티르 총리가 동방 정책을 추진하면서 양국 사이의 경제적, 인적교류가 증가하였음
- 양국 사이의 교역량은 꾸준히 증가추세를 보이거나, 2015년부터 2019년 사이에는 반도체 및 경유/중유 수출 현황에 따라 교역량이 증감하는 현상을 보이고 있음
 - 2020년 코로나19의 영향으로 대말레이시아 수출은 증가하였으나 수입은 감소하였음
 - 대 말레이시아 1위 품목은 천연가스로 2019년 전체 수입금액의 22.6%를 차지하고 있으며, 운송장비, 전기·전자 제품 제조 판매 증가에 따라 산업기계 수요도 증가세를 보였음
- 2019년 기준으로 말레이시아에 방문한 한국인은 67만여 명임
 - 한국을 방문한 말레이시아인은 41만여 명으로 양국을 합쳐 연간 100만 명 이상 인적교류가 이뤄지고 있으며, 2009년에 비해 3배 이상 증가하였음

2) 투자 동향

- » 한국의 대말레이시아 투자는 1980년 이래 2010년대 초반까지 꾸준히 증가추세를 보였음
- 1980년 이후 2019년까지 한국의 대말레이시아 투자 진출 실적은 신고기준으로 2,355건, 총 82.9억 달러, 824개의 신규법인이 진출함
- 투자금액은 2013년, 2016년, 2017년 등 일부 기업의 대규모 투자가 진행된 해를 제외하면 한국의 대말레이시아 투자금액의 증가세는 보이지 않음
- » 반면, 아세안 주요 4개국에 대한 전체 투자액이 증가하고 있으나 말레이시아에 대한 투자 비중으로 보면 일부 특정 연도를 제외하면 계속 하락하고 있음
- 베트남으로의 투자가 집중되면서 말레이시아를 포함한 아세안 주요국 투자 비중이 줄어드는 현상으로 해석됨

그림 5 한국의 대아세안 4개국 투자현황: 1980~2019

(단위: 백만 달러)



출처: 한국수출입은행

3) 진출 한국기업 현황⁴⁾

- ▶ 말레이시아에 진출하여 비즈니스를 영위하는 진출기업의 수는 2019년 기준 약 530개사이며, 주요 진출 업종은 전자, 철강, 석유화학 등 제조업 분야와 건설 분야, 수출입·유통업 및 물류업 분야 등임

4) KOTRA, 2020 국별 진출전략 말레이시아, 2020; KOTRA, 2021 국별 진출전략 말레이시아, 2021.

■ 제조업

- 말레이시아에는 삼성전자, 롯데케미칼, 한화큐셀, CJ바이오, 포스코, 고려제강, OCI 등 현지에 상당 규모의 제조업 기지를 구축한 한국기업들이 존재함
 - 삼성전자는 1989년도에 쿠알라룸푸르 동남 쪽 80km 근방의 세렘반 지역에 삼성SDI 등과 복합산업단지를 구축하여 진출한 이래 현재 전 세계 전자레인저 생산량 1위의 생산기지를 말레이시아에서 운영
 - 롯데케미칼은 2010년 말레이시아 최대 석유화학 기업 중 하나인 타이탄 케미칼을 약 1조 5천억 원에 인수하여 폴리에틸렌 등 석유화학제품 생산을 위한 제조업 기지를 구축하였고 2017년도에는 말레이시아 증권거래소에 상장
 - 한화는 2012년도에 독일 태양광 패널 생산업체 큐셀을 인수하여 한화큐셀을 창립, 말레이시아에서 약 1.8GW 규모의 태양광셀 및 모듈 생산
 - CJ바이오는 2015년에 바이오 발효공법을 사용한 사료용 필수 아미노산(메치오닌) 생산을 위한 공장을 준공하였음
 - 포스코는 전기아연도금강판 등 철강 제품 생산, 고려제강은 철근 케이블 및 산업용 스프링 등 생산, 동말레이시아에 위치한 OCI는 태양전지 소재인 폴리실리콘 등 제조, 생산하고 있음
 - 글로벌 공급망의 변화에 따라 말레이시아 생산 규모의 증감 혹은 시설이동: 삼성전자의 경우 베트남을 생산거점으로 삼으면서 2016년 TV 생산시설을 폐쇄했으며 단계적인 축소, 이동이 진행 중

■ 건설업

- 말레이시아 랜드마크 빌딩과 주요 전시장, 교량, 발전소 및 플랜트 등 분야에서 한국 건설기업들의 진출이 활발함
 - 현대건설이 1985년 완공한 13.5km 길이 페낭 대교의 경우 말레이시아 서북부 대표 지역인 페낭의 섬과 육지를 잇는 대표적인 인프라임
 - 삼성물산과 극동건설이 1999년에 말레이시아 대표 랜드마크인 페트로나스 트윈타워(쌍둥이 빌딩)의 타워2(동측)를 완공하였고 2015년에는 현지의 대표적 부동산 개발사인 UEM사와 함께 새로운 동남아 최고층 빌딩이 될 KL118타워 건설을 수주하여 공사 진행 중
 - 대우건설은 쿠알라룸푸르 내 대표적인 국제회의·전시 인프라인 MITEC 전시장을 2017년도에 완공함
 - 삼성엔지니어링은 뽕어랑 지역의 석유화학단지를 2016년도에 수주
 - 현대엔지니어링은 2017년도에 말레이시아 최대 규모 화력발전소인 말라카 종합화력발전소 건설을 수주
 - 한국전력공사는 2017년도에 Tadmax사와 공동으로 플라우인다 가스복합발전소 건설 수주

■ 소매/유통/서비스업

- 말레이시아가 아세안 선두 소비 시장이고 동남아시아의 허브 역할을 한다는 차원에서 여러 소매업 및 서비스업 관련 기업들이 진출함

- 정수기 시장은 코웨이, 쿠크, 청호 등 한국의 대표기업들이 장악하고 있음. 코웨이는 현지 식수 등에 대한 안정성 이슈가 꾸준히 제기됨에 따라 2006년에 진출, 현재 70만이 넘는 고객에게 정수기 렌탈 서비스를 제공하여 말레이시아 정수기 시장에서 시장점유율 1위 기록. 2020년 팬데믹에서 매출이 더 늘어 7천억을 초과하며 역사상 최고치를 매년 경신하고 있으며 인도네시아와 베트남 등 인근 국가 시장으로 확대 중
- GS홈쇼핑은 말레이시아의 방송·통신·인터넷 환경이 동남아 지역 중 우수하고 쇼핑문화도 발달해 있는 점에 착안, 2015년에 말레이시아 최대 미디어 그룹인 Astro 사와 합작으로 홈쇼핑 채널 Go Shop 개국
- CJ오쇼핑은 2016년 말레이시아 최대 민영 방송사인 미디어 프리마와 손잡고 CJ Wow 홈쇼핑 채널을 통해 현지 소비자들에게 친숙하게 접근
- KMT는 한국 식료품을 말레이시아 도소매 업체에 공급하는 현지 한국인 운영 유통회사이며 이마태오 대표는 말라카 주의 왕인 툰 스티아 모하마드 알리 모하마드 루스탐으로부터 ‘다툽(DATUK)’ 작위를 받았음
- 2015년 SK플래닛이 통신사 셀콤과 함께 11번가 브랜드로 이커머스에 진출했으나 지분 매각으로 완전히 철수했으며, 2020년 CJ오쇼핑도 지분 매각으로 말레이시아에서 철수함

- 한국계 편의점이 진출하며 말레이시아 유통업과 간편 식품 등 부문에서
 붐을 일으키고 있음
 - BGF 리테일이 2020년 말레이시아 기업 마이뉴스 홀딩스와 브랜드
 라이선스 계약을 체결하고 2021년 편의점 CU 1호점 개점하였음.
 10일 동안 1만 명이 다녀가는 등 현지에서 인기를 끌고 있음.
 마이뉴스 홀딩스는 'myNews.com' 이라는 자체 브랜드로 530여 개
 지점을 보유하고 있으며 시장점유율 2위 업체임
 - 이마트24 역시 2021년 6월 말레이시아에 1호점을 개점하고 시장
 진출
 - 편의점 시장은 소비자들의 소득수준, 1인 가구증가, 구매행위
 변화와 관련이 있음. 한국계 편의점의 장점은 자체상품(PB) 우수성,
 즉석조리식품 및 상품선택, 진열 등 운영관리와 마케팅 노하우,
 K-food, K-beauty, K-culture 열풍이 한국 편의점 해외시장 진출에
 긍정적인 요인으로 작용함
- 현지에서 흔히 볼 수 있는 한식 식음료 프랜차이즈들의 진출도 많이
 증가하는 추세
 - 중국계뿐 아니라 말레이계도 선호하는 한국식 치킨 프랜차이즈
 (교촌, 비비큐, 네네 등)와 달콤(Dalkomm)커피, 이삭토스트 등
 커피·디저트 프랜차이즈 및 최근에는 국산 키즈 콘텐츠·VR 장비를
 활용한 키즈카페 진출 등 새로운 프랜차이즈 분야도 말레이시아에
 진출 타진하고 있음
 - 다만 프랜차이즈 진출의 성과는 제한적이며 팬데믹으로 수혜와
 피해가 엇갈리고 있음

- 운송 분야에서는 대한항공이 말레이시아가 갖는 지리적 이점과 발달된 통신, 영어 인프라 등을 활용하기 위해 아시아 지역 본부를 말레이시아에 두고 있음
 - CJ대한통운은 2016년도에 현지 2위 종합 물류 업체인 센추리 로지스틱스를 인수하여 현지 민간 물류 업체 1위 등극하였고, 2020년 CJ센추리가 CJ대한통운 말레이시아 현지법인 지분을 100% 인수하는 방식으로 통합함
- 미래 성장 분야에서의 투자 및 진출 가속화
 - 삼성SDI의 말레이시아 법인은 1990년 설립된 삼성SDI의 첫 해외 생산 법인이나, 2011년 말레이시아 세렘방에 위치한 브라운관 공장을 단계적으로 철수하고 배터리 생산 라인을 설치하였음. 원형, 각형, 폴리머 타입 등 모든 형태의 소형 배터리를 생산 2021년 2천억 원 규모의 신규 투자를 결정했으며, 시장 상황을 보고 추가 증설도 검토 중
 - 일진머티어리얼스는 2017년 말레이시아 법인을 설립, 2천억 원을 투자했음. 전기차 배터리에 필수적인 동박을 생산. 최근 수요가 증가하면서 말레이시아 공장 추가로 6천억 원을 투자해 생산량을 대폭 증가시킬 계획임
 - 차량 공유 서비스 쏘카(SOCAR)는 말레이시아에서 사업 운영 중
 - SK넥실리스가 해외 첫 동박 공장을 말레이시아 코타키나발루에 건설함

- 금융 분야와 관련, 말레이시아가 이슬람 금융의 허브를 지향함에도 현실적으로 높은 자본금 설정 등 여러 장벽이 있어 실제로 은행업을 하는 한국 금융회사는 없으나 우리은행이 연락사무소 형태로 진출



Ⅱ

말레이시아 노동환경

1. 노동시장

2. 노사관계

II

말레이시아 노동환경



1. 노동시장

1) 노동시장 동향

- ▶ 말레이시아 노동시장은 지난 30년 동안 큰 변화를 겪어왔음
- 노동시장은 도시화되었고, 여성 노동자의 비율이 현격히 높아졌으며, 고등교육을 받은 노동자들이 늘어났음
- 고용은 고용 공급과 보조를 맞추면서 안정된 모습을 보여 왔음
- 내국인 인구 증가가 정체됨에 따라 외국인 노동자의 비율이 점차 증가했음
- ▶ 2020년 기준 세계은행이 발행하는 기업환경평가(Easy of Doing Business Report)에서 12위를 차지함
- 이는 동남아 국가 중 싱가포르를 제외하고 가장 높은 순위일 뿐만 아니라 산업화한 여러 나라보다 앞선 순위임

- » 코로나19가 발발하기 전까지 높은 수준의 노동 생산성과 기술력으로 말레이시아 노동시장은 안정된 모습을 보여주었음
 - 세계경제포럼(WEF)의 세계경쟁력보고서(Global Competitive Report)에 따르면 말레이시아는 숙련노동자 고용의 용이성(Ease of Finding Skilled Employee) 부문에서 세계 11위를 기록한 바 있음
 - » 고소득 국가를 희망하는 말레이시아는 경제적 변화를 피하면서 노동시장도 그에 걸맞게 변화하고 있음
 - 예컨대 더 많은 여성 노동자와 숙련노동자의 고용을 지탱할 수 있고 노동 생산성을 높이는 방향으로 나아가고 있음
 - 말레이시아는 다른 동남아 국가보다 상대적으로 노동 생산성이 높고 노동시장이 안정되었지만, 말레이시아가 열망하는 고소득 국가에 진입하기 위해서는 노동시장의 구조적 개선이 필요함. 주요 과제는 다음과 같음
 - 첫째, 만연된 저임금 생산 모델(low-cost production)과 미숙련 외국인 노동자에 대한 높은 의존도가 생산성을 낮추고, 노동 시간을 늘리고, 임금 환경을 왜곡시키는 문제를 야기함
 - 둘째, 고숙련 일자리 창출이 미비해서 고학력 노동자 공급을 따라가지 못하고 있음
- * 2010년부터 2019년 동안 말레이시아의 고숙련 일자리 창출이 평균 27%인데 이는 이전 10년의 51%에 비해 매우 낮은 수준임

* 미숙련 노동 부분에 종사하는 젊은 노동자의 상당수는 업무에 비해 높은 수준의 교육을 수료했음

* 청년 실업률이 일반 실업률보다 2~3배 높은 현상이 지속되고 있고, 일반 실업률보다 고등교육을 수료한 청년 실업률이 훨씬 상회함

* 예컨대 2019년 고등교육을 수료한 청년 실업률이 17.5%인데 반해 전체 청년 실업률은 10.5%임

- 셋째, 산업이 필요로 하는 기술과 노동자들이 보유하고 있는 기술의 불일치가 발생함

* 특히 ICT 분야 관리자, 소프트웨어 개발자, 전자 기술자 등에서 전문 기술 인력이 부족한 상황임

* 코로나19 이전 10년 동안 평균 GDP 성장률이 4.8%였으며 이를 견인한 주요 산업으로는 IT, 에너지, 석유화학, 제조업, 건설, 통신 부문이었음

» 전 세계를 강타한 코로나19 팬데믹이 말레이시아의 노동시장에도 큰 변화를 야기하고 있음

● 2020년에 시행된 1차 이동금지조치(MCO)으로 2020년 2분기에 말레이시아의 경제성장률이 -17.1%의 역성장을 기록하면서 2020년 전체 말레이시아 GDP 성장률은 -5.6%를 기록했다음

● 이동금지조치(MCO) 실시 전 3.3%였던 실업률은 2000년 5월 5.3%까지 높아졌지만, 2020년 말에는 4.8%로 낮아졌음

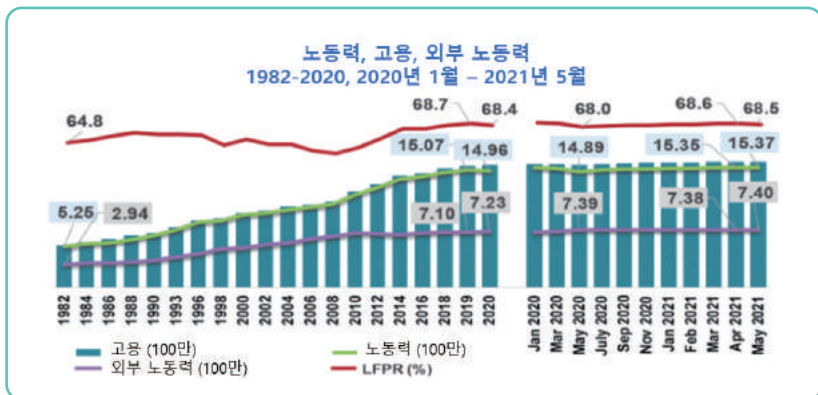
- 일시적으로 공장 가동을 중단한 기업도 있지만, 공장을 완전히 폐쇄한 기업도 늘어나고 있음

- 말레이시아 정부는 2020년에 고용위원회(National Employment Council)를 세우고 50만 개의 일자리를 새로 창출할 것이라고 발표했다
- 고용위원회는 취업과 직무 교육, 커리어 전환 교육만을 전담하는 부서로 이전까지 고용위원회와 같은 역할을 담당하는 기관은 없었음
- 고용위원회 의장직을 총리가 직접 맡기로 했는데, 이는 실업 문제를 심각하게 인식하고 있다는 것의 방증임

2) 실업률

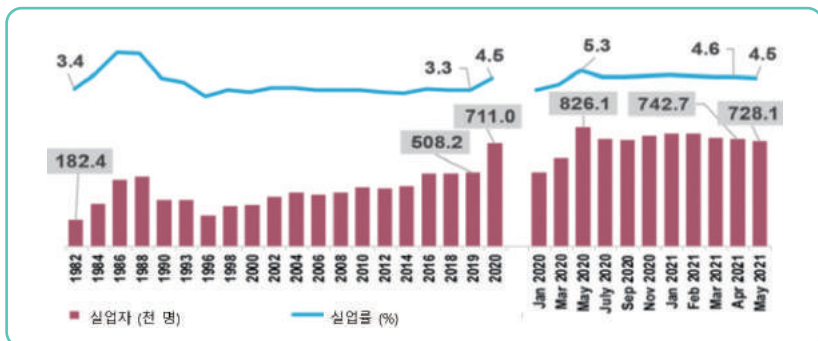
- » 2020년 코로나19 팬데믹과 이동금지조치(MCO)로 인해 고용 사정이 좋지 못하고 실업률이 4.5%에서 4.9%까지 치솟았으나 2021년 2월과 3월 0.1% 포인트 낮아진 4.8%, 4.7%를 기록하며 경제회복의 기대감이 있었음. 그러나 2021년 5월 28일 전국적인 이동금지조치(FMCO)가 시행되며 고용시장은 다시 악화될 것으로 전망됨

그림 6 고용인구 및 고용률



출처: 말레이시아 통계청 (Department of Statistics Malaysia)

그림 7 실업인구 및 실업률



출처: 말레이시아 통계청 (Department of Statistics Malaysia)

- 중소기업과 저소득 노동자일수록 이동 제한 명령에 따른 손실이나 소득 감소가 크다 보니 말레이시아 정부 역시 경제부양책을 통해 임금 보조 프로그램과 중소기업과 저소득 노동자 지원에 우선적으로 자원을 배분하고자 하였음

● 임금 보조 프로그램(Wage Subsidy Programme: PSU)

- 2020년 4월 이동금지조치(MCO)에 따라 운영중단 및 단축에 협조해 손실을 감수한 기업을 지원하기 위해 마련된 프로그램임
- 월 소득 4,000링깃 (한화 약 110만 원) 이하인 노동자에게 월 임금 중 600링깃(한화 약 16만 5,000원)을 정부가 지원하며, 직원 200명 이하의 기업은 모든 노동자가 임금 보조를 받을 수 있으며, 200명을 초과하는 기업의 경우는 최대 200명까지 임금 보조 프로그램을 신청할 수 있음. 임금 보조 프로그램을 3개월 동안 시행할 예정이었으나, 2020년 9월에는 기존 프로그램을 일부 조정한 임금 보조 프로그램 2.0 (PSU 2.0)을 2020년 10월부터 12월 말까지 3개월간 실시한다고 발표하였음. 2021년 임금 보조프로그램 3.0 (PSU 3.0)으로 개편해 시행함
- 임금 보조프로그램 1.0: 128억 6,000만 링깃 (한화 약 3조 5,243억 원)을 투입함. 이 혜택을 받은 기업은 322,177개였으며, 이를 통해 264만 명의 노동자가 임금의 일부를 정부로부터 지원받았음
- 임금 보조프로그램 2.0: 추가 혜택을 받은 기업은 73,567개, 지원 대상 노동자는 635,748명이었으며, 말레이시아 정부는 임금 보조프로그램 2.0 명목으로는 지금까지 11억 7,000만 링깃 (한화 약 3,206억 원)의 예산을 투입하였음

● 중소기업 지원

- 중소기업개발위원회는 코로나19 팬데믹의 타격을 입은 중소기업을 대상으로 총 2,570억 링깃 (한화 약 70조 3,563억 원)을 특별 대출 형식으로 지원함. 조사 결과 정부의 이동 제한 명령 기간에 말레이시아

기업의 약 53%가 ‘심대한’ 타격을 입은 것으로 나타났으며, 규모가 작은 중소기업일수록 타격을 크게 받음. 특별 대출로 현금을 지원하는 한편, 신용도가 낮거나 담보 제공 능력이 부족한 경우에는 말레이시아 신용보증공사(CREDIT Guarantee Corporation Malaysia Bhd)를 이용할 것을 권고하고 있음

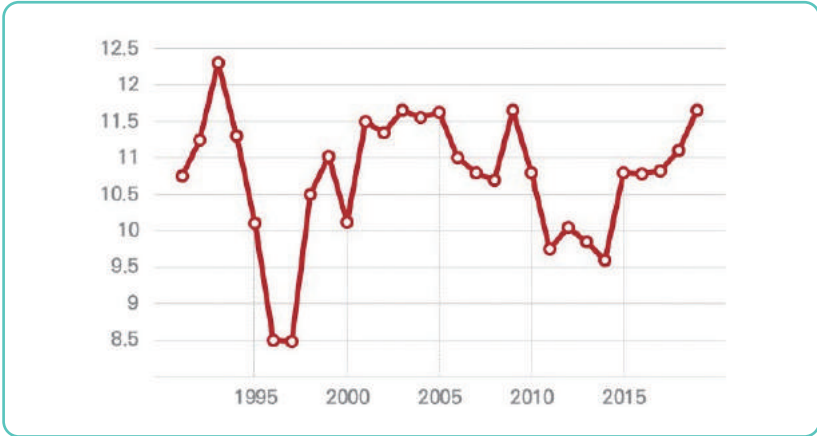
- » 최근 말레이시아가 겪고 있는 사회문제 중에서 가장 중요하게 다루어지는 것은 청년 실업의 문제임
- 말레이시아의 청년 실업률은 지난 10여 년간 서서히 증가해 왔으며, 2019년에는 10.9%로 전체실업률 3.3%에 3배를 넘어서게 되었음

 - 미취업 청년은 전체 미취업자 50만 4천 명의 약 60%에 다다르며, 그중에서도 가장 심각한 것은 대졸자 실업 문제로, 2018년 말 기준 전체 실업자의 41.1%가 대졸자이며 그 숫자는 20만 4천 명에 달함
- 이미 취업한 대졸자의 경우도 상당수는 대학 졸업장이 필요로 하지 않는 직종에 고용되어 있음

 - 최근 20년간 말레이시아에서 대학교육을 받는 사람들의 숫자는 가파르게 증가했지만, 말레이시아 고용시장은 구조적으로 많은 수의 대졸자를 요구하지 않음
 - 정부가 내세우는 해외직접투자의 고용효과는 여전히 저숙련 저임금 인력에 의존하는 노동집약적 제조업, 특히 전자 산업에 집중되기 때문임
 - 2019년 고용시장에 나온 147만 건의 일자리 중 86.9%가 저숙련 직종에 집중되어 있었던 반면, 겨우 4만 7천 개의 일자리가 대학 졸업장을 요구하는 것이었음

- 분석가들은 이를 고용시장과 교육 시장의 “구조적 불일치”와 대졸자의 “과잉공급”으로 요약함
- 2000년 이후 갑자기 넓어진 대학의 문을 통과하여 수년간 교육에 시간과 돈을 투자한 청년들은 졸업 후에도 이전과 크게 달라지지 않은 저임금 일자리 중심의 노동시장에서 어려움을 겪고 있음
- » 청년들에게 취업의 기회가 보장되지 않음에도 불구하고 일자리가 집중된 도시를 중심으로 물가와 생활비는 가파르게 상승하고 있으며, 도시지역의 생활임금은 최저임금의 두 배를 훌쩍 넘어섬
- 주택가격 또한 급상승하는 가운데, 일부 부동산 전문가들은 월급이 상당한 수준에 이르지 않는다면 젊은이들이 도시에서 자립적인 삶을 꿈꾸는 것은 현실적으로 어려우니, 도시 청년은 그냥 부모랑 살고 농촌 청년은 농촌으로 돌아가는 것이 현명한 선택이라고도 함
- 2018년 총선에서 희망연대(PH)는 청년층의 표를 겨냥하여 월급 2,500링깃 이상의 일자리를 100만 개 창출하겠다고 공약을 내세웠음
- 이는 도시지역의 1인 생활임금에도 미치지 못하지만, 현재 말레이시아의 노동시장 구조를 고려하면 그나마도 실현 가능성이 높아 보이지는 않음

그림 8 1991~2019년 동안 말레이시아 15~24세 청년 실업률 추이



출처: <http://diverseasia.snu.ac.kr/?p=3654>

3) 임금 체계

» 말레이시아 통계청 자료(2016)⁵⁾

- 말레이계 임금노동자들의 중위임금은 2,000링깃, 중국계의 경우 2,350링깃, 외국인의 경우, 1,200링깃을 기록함
- 지역별로 볼 때, 푸트라자야의 임금노동자는 말레이시아 내에서 가장 높은 중위임금(3,250링깃)을 기록하였으며, 끌란탄은 1,200링깃으로 가장 낮은 중위임금을 기록함

5) <https://says.com/my/news/half-of-malaysians-are-still-earning-below-rm2-000-a-month>

- 성별에 따른 임금 소득은 큰 차이가 없음. 노동력의 약 62.9%를 차지하는 남성의 경우 중위임금이 1,721링깃이지만, 37.1%를 차지하는 여성의 경우 1,685링깃의 중위임금을 기록함

» 말레이시아고용주연합(MEF) 시행 급여 조사(2019)⁶⁾

● 제조업 부문의 임원직 급여

- 제조업 부문에서 임원의 월평균 기본급은 4,151링깃 (955달러)(임원)에서 33,783링깃 (7,770달러) (최고 임원) 수준임
- 다음 표는 조사 대상으로 선정된 임원직의 평균적인 월 급여 최저액과 최고액을 보여줌

표 7 제조업 부문의 임원직 급여

임원 직책	링깃		달러	
	최저	최고	최저	최고
본부장	17,164	29,149	3,948	6,704
재무관리자/이사	20,275	36,953	4,663	8,499
재무/회계 부장	7,411	13,356	1,705	3,072
회계사	5,104	8,910	1,174	2,049
경영지원 임원	2,767	5,686	636	1,308
영업 부장	7,047	14,203	1,621	3,267

6) <https://www.mida.gov.my/wp-content/uploads/2021/01/FINAL-CODB-KOREA-2020.pdf>

임원 직책	링깃		달러	
	최저	최고	최저	최고
사업개발 부장	7,787	13,588	1,791	3,125
고객서비스/지원 임원	2,886	5,932	664	1,364
인사 부장	6,993	13,207	1,608	3,038
인사 임원	2,910	5,781	669	1,330
생산/제조총괄 부장	13,202	23,933	3,036	5,505
생산기획자/관리자	3,522	6,730	810	1,548
수석 엔지니어/엔지니어링 부장	8,873	15,757	2,041	3,624
공정 엔지니어	3,651	7,127	840	1,639
생산 엔지니어	3,504	6,725	806	1,547
산업 엔지니어	3,570	6,650	821	1,530
보안 부장	7,150	13,800	1,645	3,174
안전 임원	3,217	6,049	740	1,391
품질보증 부장	7,541	13,613	1,734	3,131
품질보증 임원	3,069	5,219	706	1,200
구매 부장	7,270	13,087	1,672	3,010
물류/발송 부장	7,079	13,425	1,628	3,088
창고 부장	7,120	12,138	1,638	2,792
IT 임원	2,868	5,434	660	1,250
시스템 지원 임원/엔지니어	3,244	6,229	746	1,433

출처: 2019년 말레이시아고용주연합(MEF) 시행 일반직 급여 조사 - www.mef.org.my

● 제조업 부문의 일반직 급여

- 제조업 부문 일반직의 급여를 분석한 결과 월평균 기본급은 1,543링깃 (미숙련 근로자)에서 3,872링깃(주임)으로 나타났음
- 다음 표는 조사 대상으로 선정된 제조업 부문 일반직의 월평균 급여 최저액과 최고액을 보여줌

표 8 제조업 부문의 일반직 급여

임원 직책	링깃		달러	
	최저	최고	최저	최고
경영지원 주임	2,419	4,308	556	991
경영지원 직원	1,402	3,230	322	743
총무 직원	1,491	3,005	343	691
선임 경리 직원	2,052	3,634	472	836
인사 주임	2,277	4,023	524	925
인사 직원	1,432	2,835	329	652
안전 주임	2,428	4,845	558	1,119
발파공(중간 압력)	2,315	4,537	532	1,044
생산 주임	2,191	4,528	546	1,041
조장	1,399	2,846	322	655
보일러공	2,118	3,879	487	892
전기 기사	1,582	3,465	364	797
생산 직원	1,434	2,889	330	664
기계공	1,530	3,232	352	743
생산직(반숙련공)	1,187	2,479	273	570
생산직(미숙련공)	1,112	2,208	256	508

임원 직책	링깃		달러	
	최저	최고	최저	최고
구매 주임	2,801	4,396	644	1,011
구매 보조	2,018	3,386	464	779
물류/발송 주임	2,751	4,529	633	1,042
발송 보조	1,703	3,172	392	730
마케팅/영업 보조	1,942	3,872	447	891
품질보증/관리 검사원/ 기능사	1,399	3,114	322	716
품질보증/관리 직원	1,401	2,921	322	672
화물차/트럭 운전기사	1,611	2,967	371	682
지게차 운전기사	1,449	3,040	333	699

출처: 2019년 말레이시아고용주연합(MEF) 시행 일반직 급여 조사 - www.mef.org.my

4) 노동 문화

- » 말레이시아는 동남아 이웃 국가들보다 상대적으로 산업국가의 면모를 지니고 있기는 하지만 노동 문화에서는 열대지역에 있는 많은 국가들처럼 느긋하고 주어진 임무에 최선을 다하기보다는 순간을 즐기려는 경향이 강함
- 다양한 종족이 함께 공존하고 있기 때문에 종족별로 큰 차이가 있지만, 낙천적이고 압박감이 높은 근무환경을 싫어함

- 느긋한 노동 문화는 낮은 노동 생산성에 부분적인 이유이기도 함
 - 노동자들이 근무 시간의 상당 부분을 동료와의 유대관계나 사회화에 할애하는 경우가 많음
 - 말레이시아 언론사인 더 스타(The Star)의 조사에 따르면 오전 9시부터 5시까지 근로하는 사무직 노동자들이 정규 근무 시간 동안 4시간만 업무에 전념하고 나머지 시간을 SNS, 인터넷 검색, 긴 점심, 담배 휴식, 티 브레이크, 잡담 등에 소비하는 것으로 나타났음
- 경영자들은 적절한 핵심 성과 지수 시스템을 개발하고 노동자들이 생산 현장에서 비생산적인 활동을 스스로 식별할 수 있는 자체 감사를 시행할 필요가 있음
- » 말레이시아 비즈니스 문화의 특징 중의 하나는 명예를 매우 존중하는 문화라는 점임
- 말레이시아 원주민들은 명예를 매우 중요시하고, 창피당하는 것을 매우 싫어함
 - 전통 말레이 사회에서는 사형을 당하는 것보다 불명예스러움, 창피당하는 것을 더 무거운 형벌로 간주하고 있음
 - 이러한 문화적 전통을 살펴보면, 말레이인들의 명예를 훼손하는 언행을 삼가야 할 필요가 있음
- 말레이인들은 직설적인 의사표시를 꺼리고, 의사를 간접적인 방식으로 전달하는 것을 선호한다는 점에서, 너무 직설적인 표현을 조심하는 것이 필요함

2. 노사관계

1) 정부 정책에 따른 노사관계의 프레임과 변화

- 말레이시아의 노사관계에 대한 기본적인 접근법과 관련 법규는 정부의 경제정책과 이어져 있음
 - 수입대체화에서 수출 중심의 산업화 전략을 이행해가는 동안, 정부의 경제발전 정책은 외국인 투자에 의존할 수밖에 없는 상황임
 - 말레이시아 정부는 세제와 세제 혜택, 특별 경제구역을 선정 등을 이용해 글로벌 기업들이 말레이시아로 진출해 자국 기업으로부터 공급받을 수 있는 환경을 조성하는 데 주력해 왔음
 - 이러한 산업화 전략은 제조업과 건설, 팜오일 부문에 대규모 노동자 고용시장을 창출했음
 - 실업 문제는 해결되는 것으로 보일 수 있으나 고용 질이나 정당한 몫을 배분하겠다는 정부의 약속은 지켜지지 않음
- 1990년대 고부가가치 경제로의 이전을 담은 Vision 2020 전략이 수출 및 내수 부문의 질적 향상과 교육 기반의 지식 경제를 강조했으나, 노동집약적 제조업은 이주 노동자로 대체되는 결과를 초래하였음
 - 따라서 노사관계의 정책은 정부 경제정책의 하부구조로 집행되어 왔으며, 말레이시아 노사관계의 환경 및 특징에 영향을 미치는 가장 강력한 요소로 작용하였음
 - 그러나 이주근로자가 대거 증가하면서 자국 근로자와 외국인 이주근로자가 분리되는 현상이 나타남

- 자국 근로자의 노조 가입률이 저조한 상태에서 노사관계에서 노조의 협상, 대응 능력도 크게 낮아졌고, 외국인 이주근로자 문제는 별개의 문제로 취급됨

■ 말레이시아 시기별 노사관계

- 말레이시아의 노사관계는 1965~1967년 자율적 제도로부터 강제 중재제도로의 전환의 시기, 강제중재제도의 발전 시기, 그리고 이주 노동자와 국내 노동자 사이의 간극이 발생하는 시기로 나누어 볼 수 있음

● 1965년 이전 자율적 제도

- 자율적인 노사관계 설립 및 직접적 개입 최소화 시기
- 정부는 노동조합의 법적 설립 근거를 마련하고 단체교섭과 분쟁 조정을 위한 포괄적이고 유연성 있는 법의 운영자 역할을 추구함. 따라서 직접적인 개입은 최소한으로 이루어지는 상태

● 1965년 이후 강제중재제도로의 전환 시기

- 1965년 싱가포르와 전쟁이 발생으로 노사관계가 불안정해지며 정부의 입장도 변화함
- 1965년 6월 파업 금지 및 모든 형태의 단체행동이 금지되었으며, 노동부가 산업분규를 해결하는 권한을 갖는 강력한 법이 제정되었음. 이 조치는 1967년 노사관계법 제정의 기초가 되었음. 노동부는 발생한 분규뿐만 아니라 분규가 일어날 가능성이 있는 경우에도 조정을 위해 개입할 수 있는 여지가 주어짐

- 1967년 국가노동자문위원회에서 노사정간에 논의한 결과인 노사관계법이 제정되었음. 이로 인해 강제중재제도가 도입되고, 노사관계의 자율성은 많이 축소되었음. 또한, 노동법원이 말레이시아 노사관계에서 상당히 중심적인 위치를 차지하는 계기가 됨

* 노사관계법(Industrial Relations Act): 1967년의 노사관계법 (Industrial Relations Act)은 말레이시아 노사관계를 규제하는 중요한 법적 근거. 사용자와 근로자, 노조 관계를 규제하고 갈등이나 분쟁의 방지, 해결의 절차를 규정하는 법률적 근거이며, 말레이시아 노사관계의 기초를 이루는 노조 주의, 노조 인정, 단체교섭 그리고 분쟁 조정 등에 관하여 규정을 포함하고 있음

● 1967년 이후 강제중재제도 발전기

- 말레이시아 정부는 강력한 개입을 통해 외국인 투자를 유치하는데 유리하고 적절한 임금의 노동력을 안정적으로 공급하는 것을 노사관계정책의 목표로 삼음
- 노사관계법에 의해 단체교섭의 과정이 규제되고 단체교섭에서 노조의 역할이 제한되었음. 경영 전권에 속하는 채용, 해고, 정리해고, 승진, 전보 등은 단체교섭의 대상에서 제외됨

* 산업평화를 위한 행동규약(Code of Conduct for Industrial Harmony): 1975년 말레이시아 정부는 산업평화를 위한 행동규약(Code of Conduct for Industrial Harmony)을 도입. 노사분쟁은 생산적인 결과를 지향하여야 하며 정부의 개입이 없거나 최소화되도록 노사가 노력한다는 것이 규약의 기본골격임

● 1986년 자국 및 외국인 이주근로자의 간극 발생

- 투자촉진법(Promotion of Investment Act)에 의거 선도산업(pioneer industry)의 경우 고용법에서 정한 최저기준 이상의 근로조건에 대해 협상하는 것이 금지되었음. 해당 산업의 근로자들은 노조설립으로 혜택을 볼 수 없음

- ▶ 초과근무수당 지급 기준 하향조정
- ▶ 특별경제구역에 대한 여성의 야간근로 허용
- ▶ 선정된 선도산업에 대해 법에 정한 최저기준 이상의 고용 조건을 허용하지 않음

■ 말레이시아 비숙련 외국인 이주근로자 문제

● 말레이시아 노사관계 프레임은 국내 기업과 근로자 사이의 문제에서 자국 근로자와 외국인 이주근로자로 분리 대응 형태로 진화함

- 외국인 이주근로자는 다시 비숙련 외국인 근로자와 숙련 외국인 근로자로 구분되며, 분리된 근로자들은 노사관계에서 일관된 목표나 결집력을 갖기 어려움

● 비숙련 외국인 근로자는 임시 고용 방문 패스(Temporary Employment Visit Pass)를 소지한 외국인으로 농업, 제조업, 건설업, 플랜테이션, 서비스업 등에 종사하는 단순 근로자를 의미함

- 이들은 취업 패스(Employment pass: 전문직, 기술직 등에 종사하는 외국인)를 소지한 숙련 외국인 근로자와 구분됨

- 정부의 경제발전 정책에서 이주근로자 문제는 저임금 노동력 공급과 기업의 이익을 위해 존재하는 인력 이상의 의미가 없는 근로자들로 취급되고 있으며 노동 이슈에서 소외된 상태임
- 1969년 5월 1일 일어난 인종 분쟁 이후 1970년 신경제정책(New Economic Policy NEP)이 도입되면서 비숙련 외국인 근로자를 본격적으로 유입되기 시작함
 - 신경제정책 하에서 말레이계를 우선적으로 지원하는 부미푸트라 정책이 추진되면서 중국계·인도계 말레이시아인이 싱가포르와 대만 등으로 이주하였으며, 이들의 대거 이탈로 인력 부족해지자 외국인 근로자들이 그 수요와 인력을 대체함
- 1984년 말레이시아 정부와 인도네시아 정부가 인력 공급에 대한 협약으로 '메단 협정'을 맺었고, 1985년에는 필리핀 정부와 필리핀 근로자 고용 협정이 체결하였음
 - 1987년부터 1993년까지 말레이시아에 약 1,400만 개의 일자리가 창출되면서 아세안 지역의 많은 비숙련 외국인 근로자가 말레이시아로 이주함
 - 1990년대 중반 이후 노동력 부족과 임금상승이 지속적으로 이루어지면서 부족한 노동력을 메우기 위해 외국인 이주근로자들이 또다시 대거 유입되었음
- 2000년대 들어서 말레이시아는 아세안에서 태국, 싱가포르와 더불어 아세안 역내 최대 노동력 수입국으로 제조업과 건설업, 농업 등을 비숙련 외국인 근로자에 크게 의존하고 있음

- 말레이시아 통계청은 2019년 8월 말 기준 말레이시아에 합법적으로 체류하는 비숙련 외국인 근로자가 총 199만 명에 달한다고 발표함. 불법 체류하는 비숙련 외국인 근로자는 합법 체류자의 1.5배에서 2배에 달할 것으로 예상함
- 말레이시아 인적자원부(Ministry of Human Resources: MOHR)는 불법 체류자가 약 300만 명에 달할 것으로 보고 있으며, 말레이시아 고용주연합(Malaysian Employers Federation: MEF)은 인적자원부 예상보다 많은 400만 명으로 추정하고 있으며 말레이시아 중국계 상공인 연합회(The Associated Chinese Chambers of Commerce and Industry of Malaysia: ACCCIM)는 불법 체류자가 합법 비숙련 근로자의 2배에 달할 것으로 예상함
- 세계은행은 전체 비숙련 외국인 근로자는 약 296만 명에서 326만 명이며, 이 가운데 불법 체류자가 40.8~49.3%를 차지하는 것으로 추정함
- ISEAS Yusof Ishak Institute는 최소 385만 명에서 550만 명의 비숙련 외국인 근로자가 말레이시아에 있을 것으로 추정함

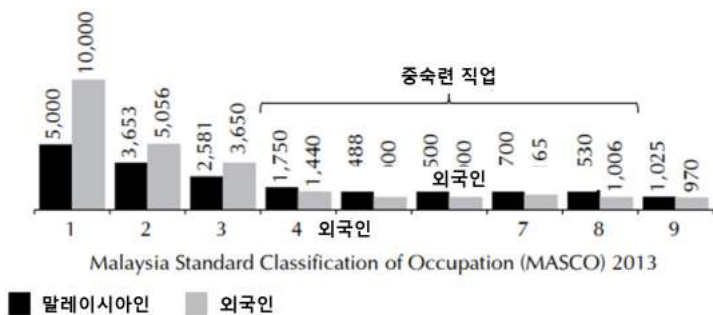
표 9 비숙련 외국인 근로자 현황(추정치)

총계	합법 체류자	불법 체류자
약 300만~600만 명	약 170만~200만 명	약 130만~400만 명

출처: [https://news.kotra.or.kr/user/globalBbs/kotranews/8/globalBbsDataView.do?](https://news.kotra.or.kr/user/globalBbs/kotranews/8/globalBbsDataView.do?setIdx=246&dataIdx=185274)

setIdx=246&dataIdx=185274

표 10 기술 수준에 따른 말레이시아인과 외국인 임금 비교

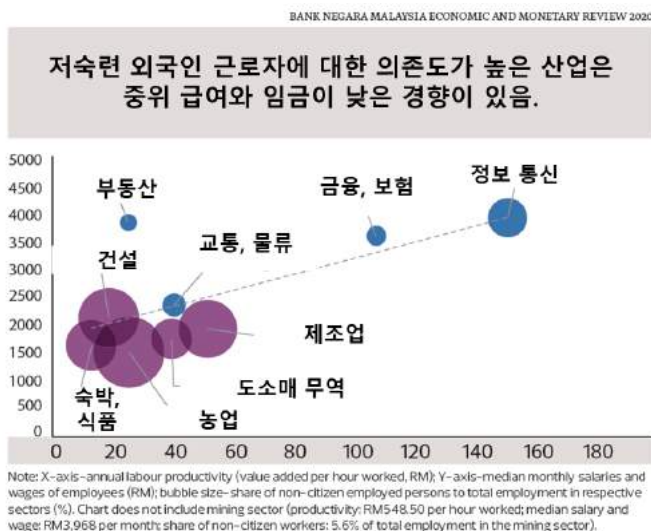


*High-skilled workers: Occupations Classification 1 to 3; Midskilled: 4 to 8; Low-skilled: 9

Note: 1. Managers; 2. Professionals; 3. Technicians and associate professionals; 4. Clerical support workers; 5. Service and sales workers; 6. Skilled agricultural, forestry, livestock and fishery workers; 7. Craft and related trade workers; 8. Plant and machine operators and assemblers; 9. Elementary occupations

출처: “Low-Skilled Foreign Workers’ Distortions to the Economy” Bank Negara Malaysia 2018.

표 11 외국인 근로자 업종별 규모와 임금수준



출처: Bank Negara Malaysia (2021) Economic and Monetary Review 2020.

2) 노동조합 현황

■ 말레이시아 주요 노동조합 결성과 연혁

- 말레이시아 노동조합회의(Malaysian Trades Union Congress: MTUC)
 - 노조들을 포괄하는 전국적인 단체는 주로 사기업 노조들로 구성된 말레이시아 노동조합회의(MTUC)임
 - 근로자들은 자신의 이익을 보호하며 자신의 견해를 대변할 조직이 없어 자유민주적 노동조합주의를 추구하는 노조 지도자들이 1949년 2월 27일과 28일에 노동조합 대표 회의를 소집한 것이 MTUC의 출발점이 되었음
 - 1950년에 설립되었으며 1955년 사회법에 따라 등록된 말레이시아 근로자를 대표하는 가장 오래된 노조 회의임
 - 1965년 말 기준으로 당시 91개 가맹조직과 조합원 30만 명이 MTUC에 속해 있었으나 말레이시아 노동조합운동은 노동기본권을 확보하지 못한 상태로 국가권력과 자본의 통제를 심하게 받아 그 세력이 점차 약화됨
 - 정부는 신경제정책에 대한 지지와 산업평화를 노동조합에 강요했고 MTUC는 ‘뉴 프런티어’ 정책과 ‘책임지는 노동조합운동’이라는 명분으로 정부 논리를 그대로 수용하는 방향으로 전환함. 그리하여 MTUC는 노동조합의 기능을 점점 상실했으며, 경제적 이익집단으로 변모했다고 평가받고 있음
 - 1972년 12월 정기대의원대회에서 ‘노동은행’ 창설을 결의, 1975년 설립되었는데 이 역시 경제적 이익집단으로의 성격을 보여주는 행위

- 1973년 정부는 노동절을 공식 공휴일로 선포하였으며, 1974년 창립 25주년을 맞은 MTUC는 노동자의 권리와 이익을 위해 싸우는 노동조합 본연의 모습에서 상당히 떨어진 “온건하고 책임지는 실용적인 조직”으로서 자리매김함.
- MTUC가 자본과 국가에 굴종함에 따라 단체교섭과 단체행동, 그리고 노동법 개정 문제는 노동조합운동의 의제에서 점차 사라졌음
- 독일의 에버트재단(Friedrich Ebert Stiftung: FES)과 미국노동총연맹산업별조합회의(American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations: AFL-CIO) 산하의 아시아 아프리카자유노동기구(Asian American Free Labor Institute: AAFLI)가 제공한 지원금은 MTUC 운동역량 강화보다는 노동조합운동 내에 부정과 부패를 조장하고 재정 자립 의지를 훼손시키는 부작용을 낳음. MTUC 지도부에 실망한 개혁파 노동조합들은 1977년 MTUC로부터 탈퇴하여 새로운 조직인 산업별노조회의(Congress of Industrial Unions)의 결성을 모색하기도 했으나, 성공하지 못함
- 1979년 3월엔 노동조합운동의 자기 개혁, 정치적 노동조합주의(political unionism)의 중요성, 노동자 경영참가를 강조한 ‘카메룬 하이랜드 선언문’이 채택되었으나 이후 실천으로 이행되지 못함
- 법원은 1987년에 “생산 속도 저하는 노동자를 위한 적법한 무기가 아니다”라면서 “그러한 행위에 가담한 노동자는 누구나 본 위원회의 동정과 관용을 받지 못할 것”이라고 선언함으로써 노동자의 단체행동권을 더욱 약화시켰음
- 1989년에 MTUC에 대항하는 말레이시아노동기구(Malaysian Labor Organization)가 설립되었으나 1996년 해체, MTUC에 편입되었음

- 전국합동노동협의회(National Joint Labour Council: NJLAC)
 - 노사정 협의기구로 노동환경 개선을 목표로 출범되었으나 정부는 NJLAC를 무력화시키고, 사용자 영향력이 더 커지면서 실질적인 효과를 거두는 데 한계를 드러냄
 - 1979년 이후 NJLAC의 교섭 기능은 크게 제한되었고, 공무원과 공공부문 근로자들의 단체교섭권은 사실상 박탈되었음. 공공부문 노동들을 중심으로 타협적 ‘경제주의’, 즉 ‘노동자 자본주의(worker capitalism)’를 추구하는 ‘뉴 프런티어(New Frontier)’ 노선이 공식 채택됨
 - 소장 개혁파들은 노동조합이 보유한 자산의 투명한 공개와 노동조합 지도부의 영리활동 참여 금지를 요구했고, 1974년 총회와 1978년 총회에서 두 차례나 개혁결의문을 통과시키기도 하였으나 결의문은 제대로 실현되지 못한 채 사라짐
- 공공부문 노동조합회의(Congress of Unions of Employees in the Public and Civil Service: CUEPACS)
 - 1957년 주로 중앙 및 지방정부의 하급 공무원으로 구성된 공무원 노동조합들의 연맹체인 공공시민서비스 종업원조합회의(CUEPACS)가 결성되었음. 그러나 공무원의 임금과 노동조건에 대한 공무원 노동조합과 정부 사이의 단체교섭은 원활하게 진행되지 못하고 정부가 각종 위원회를 꾸려서 부처와 업무의 특성에 맞는 임금 결정을 시도함
 - 1967년 공무원 일반을 대상으로 한 수피안위원회 보고서, 1971년 사법공무원을 위한 기준을 다룬 톤아지즈위원회 보고서, 1973년

사법부와 지방정부 공무원을 상대로 한 하륄위원회의 보고서, 1975년 공공부문 기준을 권고한 이브라힘알리위원회 보고서를 바탕으로 공무원과 공공부문 근로자의 임금과 근로조건 문제를 다루기 위해 전국합동협의회(National Joint Councils)가 설립되었음.

- 1977년에는 공공서비스심의위원회(Public Services Tribunal)가 설치되어 공무원과 공공부문 근로자들의 임금과 노동조건을 심의하고 결정함
- 공공부문 노조로만 구성된 CUEPAC은 주택사업을 추진했고, 전국교원직종조합(NUTP)은 신용자금 대출제도를 도입했다. 운수노동자조합(TWU)은 투자 서비스, 주택공제사업, 여행사, 소매업 등에서 사업을 벌이는 등 경제 활동에 집중함

■ 말레이시아 노동조합의 현황

- 노조 인정, 단체교섭의 대상, 파업권 등 노조 관련 사항이 각종 법규로 강력하게 규제되고 있어 노조의 영향력은 제한적임
- 노조의 규모와 구조 역시 등록관(Register)에 의해 통제, 관리되고 있음. 등록관은 노조등록을 인정하지 않을 수도 있음. 노조는 여러 개의 직종이나 업종의 근로자를 대상으로 조직될 수 없으며, 산업들은 세세히 분류되기 때문에 노조의 영향력은 더욱 축소됨

● 말레이시아 노동조합 통계

- 말레이시아 노동조합국(Department of Trade Unions Affairs) 통계에 따르면 2018년 기준 말레이시아에는 751개의 노조가 있으며 조합원 수는 약 93만 명임
- 성별로 보면 여성 노조 가입자들이 증가해 47.3%를 차지하고 있으며, 남성 가입자는 53.7% 차지하고 있으나 그 비중과 숫자는 2014년 이래 꾸준히 감소하는 추세를 보임

표 12 노동조합 통계⁷⁾

연도	노조 수	가입		합계
		남성	여성	
2014	735	527,635	402,877	930,512
2015	729	517,658	395,511	913,169
2016	734	519,682	408,120	927,802
2017	742	487,992	441,240	929,232
2018	751	489,628	441,106	930,734

출처: Trade Union Statistics in Malaysia 2014-2018

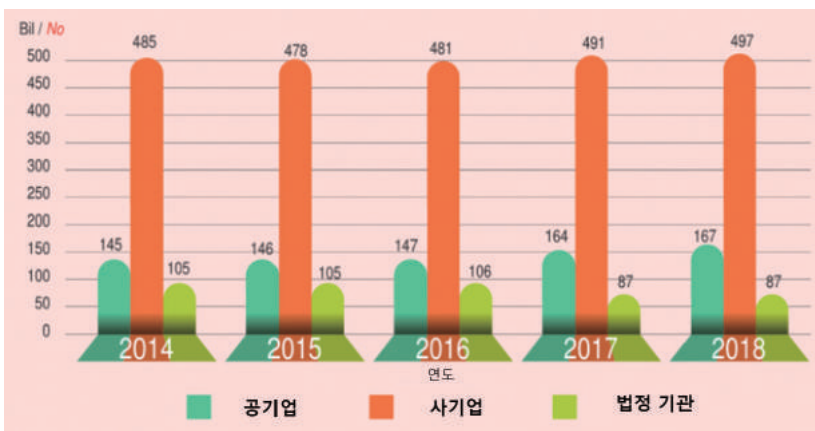
7) 노동조합 관련 이하의 통계자료는 Department of Trade Union Affairs와 Ministry of Human Resources에서 공식적으로 확인 가능한 최신자료임. 구체적 내용은 아래 링크를 참조할 것

<https://tradeunion.org.my/trade-union-statistics-2018/>

<https://jheks.mohr.gov.my/images/Penerbitan/eBookStatistik/mobile/index.html>

- 섹터별 노조 가입자들을 보면 사기업 노조 및 공공부문 노조와 가입자가 증가하였으나 증가율은 높지 않음. 성별로 보면 정부 부문 노조에 여성 가입자가 남성보다 많음. 그만큼 공공부문에 여성 인력이 많이 고용된 상태임. 이는 말레이시아 공공 근로환경에서 여성 차별 정도가 더 낮다고 볼 수 있음

그림 9 섹터별 노동조합 가입 통계 2014-2018 (1)



출처: Trade Union Statistics in Malaysia 2014-2018

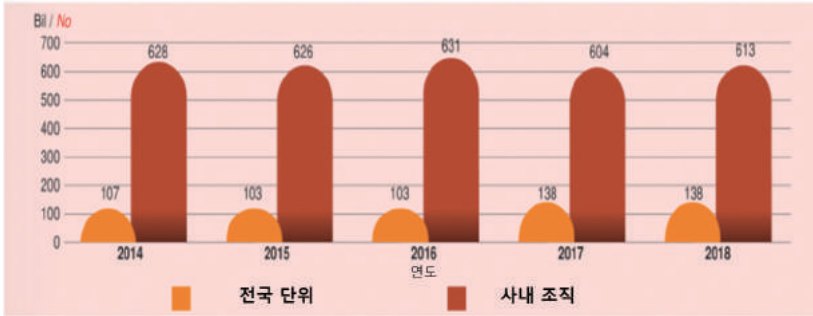
표 13 섹터별 노동조합 가입 통계 2014-2018 (2)

연도	공기업		합계	사기업		합계	법정 기관		합계
	남성	여성		남성	여성		남성	여성	
2014	225,628	246,123	471,751	255,447	120,915	376,362	46,560	35,839	82,399
2015	220,931	243,034	463,965	248,853	117,688	366,541	47,874	34,789	82,663
2016	227,709	250,850	478,559	240,961	121,070	362,031	51,012	36,200	87,212
2017	191,041	298,907	489,948	252,855	116,813	369,668	44,096	25,520	69,616
2018	173,507	297,657	471,164	271,943	117,942	389,885	44,178	25,507	69,685

출처: Trade Union Statistics in Malaysia 2014-2018

- 노동조합 형태에 따르면 2016년 사내조직 가입자 수가 최고조에 이른 이후 지속적으로 감소하는 반면 전국단위 조직 가입자가 증가함

그림 10 노동조합의 형태 추이



출처: Trade Union Statistics in Malaysia 2014-2018

- 노동조합 수는 증감을 거듭하면서 2014년 735개에서 2018년 751개로 증가하였으며, 직업별 노조의 증가가 크게 기여함

표 14 부문별 노동조합의 수

연도	노조 수				
	설립	무역	직업	산업	합계
2014	468	3	177	87	735
2015	160	3	178	88	729
2016	463	3	180	88	734
2017	446	2	205	89	742
2018	452	2	208	89	751

출처: Trade Union Statistics in Malaysia 2014-2018

- 노동조합 지역별 통계

표 15 노동조합 지역별 통계

번호	연도/국가	2017		2018	
		노조 수	가입	노조 수	가입
1	Selangor	140	183,870	140	184,477
2	W.P Kuala Lumpur	144	496,035	142	494,066
3	W.P Putrajaya	7	7,082	8	7,082
4	W.P Labuan	2	413	2	413
5	Perak	51	18,248	53	26,026
6	Johor	53	24,704	56	27,352
7	Terengganu	15	8,250	15	7,702
8	Kelantan	15	17,132	15	16,451
9	Melaka	21	11,323	23	16,999
10	Negeri Sembilan	28	24,623	25	13,809
11	Pulau Pinang	53	23,566	56	24,308
12	Kedah	26	14,489	28	14,068
13	Perlis	8	7,103	8	7,086
14	Pahang	29	9,598	29	9,577
15	Sabah	75	34,336	75	34,835
16	Sarawak	75	48,471	76	48,483
합계		742	929,232	751	930,734

출처: Trade Union Statistics in Malaysia 2014-2018

- 산업별 노동조합 수

표 16 산업별 노동조합 수

산업	노조 수				
	2014	2015	2016	2017	2018
농업, 임업, 어업	53	53	55	56	58
광업, 채석업	4	3	3	3	9
제조업	171	166	168	188	189
전기, 가스 공급 등	18	17	17	11	13
상하수도 등	23	23	22	25	26
건설	7	7	7	8	8
도소매업, 차량 수리	35	36	36	26	26
교통 및 창고(저장)	80	81	82	67	67
숙박, 식품	18	17	18	16	17
지식 정보 산업	26	25	24	22	22
금융, 보험	47	46	47	47	47
부동산	6	7	5	0	0
전문직	3	3	3	4	4
관리직	15	14	15	60	60
공공기업	122	124	124	67	68
교육	58	59	59	54	54
건강, 복지	41	40	40	35	36
예술, 레저	5	5	5	5	5
기타	3	3	4	42	42
합계	735	729	734	742	751

출처: Trade Union Statistics in Malaysia 2014-2018

- 산업별 노동조합원 수

표 17 산업별 노동조합원 수

산업	가입				
	2014	2015	2016	2017	2018
농업, 임업, 어업	75,357	74,337	74,063	68,803	85,364
광업, 채석업	962	156	156	3,466	3,433
제조업	97,439	96,328	87,162	103,065	104,612
전기, 가스 공급 등	44,435	35,472	34,454	31,405	31,482
상하수도 등	9,186	8,955	2,145	4,772	4,890
건설	2,340	2,361	2,145	4,772	4,890
도소매업, 차량 수리	39,853	40,190	38,476	34,457	35,543
교통 및 창고(저장)	49,529	67,798	51,863	62,066	46,892
숙박, 식품	13,526	13,522	13,561	11,354	11,386
지식 정보 산업	14,347	14,349	18,102	14,913	14,913
금융, 보험	43,204	44,756	44,310	44,868	44,875
부동산	272	278	224	0	0
전문직	3,319	3,319	3,280	1,025	1,025
관리직	995	683	945	39,628	39,858
공공기업	127,033	130,437	133,086	107,554	106,206
교육	340,625	329,734	346,710	307,444	306,501
건강, 복지	67,895	67,999	69,121	69,217	69,507
예술, 레저	84	84	84	73	73
기타	111	111	727	12,957	12,968
합계	930,512	913,169	927,802	929,232	930,734

출처: Trade Union Statistics in Malaysia 2014-2018

- 말레이시아노동조합회의(Malaysian Trades Union Congress: MTUC)
 - 말레이시아 노동조합회의(MTUC)는 2018년 기준으로 751개 노조(조합원 500,000명)'을 산하조직으로 거느리고 있음
 - MTUC는 노동조합법이 아니라 사회법(Societies Act)의 적용을 받음
 - 단체교섭권과 단체행동권을 가진 노동조합이 아니라 이익집단으로서의 법적 지위를 가지고 있음
- 외국인 근로자 조합원을 가진 노조 현황

표 18 외국인 근로자 조합원 보유 노조 수

연도	노동조합 수	조합원 수
2014	10	16,036
2015	11	20,514
2016	12	20,059
2017	14	20,080
2018	14	20,080

출처: Trade Union Statistics in Malaysia 2014-2018

표 19 외국인 근로자 조합원 보유 노조 수 - 산업별

산업	노조 수				
	2014	2015	2016	2017	2018
농업, 임업, 어업	3	3	3	4	4
광업, 채석업	0	0	0	0	0
제조업	5	6	7	8	8
전기, 가스 공급 등	0	0	0	0	0
상하수도 등	0	0	0	0	0
건설	0	0	0	0	0
도소매업, 차량 수리	0	0	0	0	0
교통 및 창고(저장)	1	1	1	1	1
숙박, 식품	0	0	0	0	0
지식 정보 산업	0	0	0	0	0
금융, 보험	0	0	0	0	0
부동산	0	0	0	0	0
전문직	0	0	0	0	0
관리직	0	0	0	0	0
공공기업	0	0	0	0	0
교육	1	0	0	1	1
건강, 복지	0	0	0	0	0
예술, 레저	0	0	0	0	0
기타	0	0	0	0	0
합계	10	11	12	14	14

출처: Trade Union Statistics in Malaysia 2014-2018

표 20 외국인 근로자 노조 조합원 수 - 산업별

산업	가입				
	2014	2015	2016	2017	2018
농업, 임업, 어업	15,525	19,780	19,240	19,189	19,189
광업, 채석업	0	0	0	0	0
제조업	565	518	603	639	639
전기, 가스 공급 등	0	0	0	0	0
상하수도 등	0	0	0	0	0
건설	0	0	0	0	0
도소매업, 차량 수리	0	0	0	0	0
교통 및 창고(저장)	126	126	126	126	126
숙박, 식품	0	0	0	0	0
지식 정보 산업	0	0	0	0	0
금융, 보험	0	0	0	0	0
부동산	0	0	0	0	0
전문직	0	0	0	0	0
관리직	0	0	0	0	0
공공기업	0	0	0	0	0
교육	90	90	90	90	90
건강, 복지	0	0	0	0	0
예술, 레저	0	0	0	0	0
기타	0	0	0	0	0
합계	16,036	20,514	20,059	20,080	20,080

출처: Trade Union Statistics in Malaysia 2014-2018

표 21 외국인 근로자 조합원 보유 노조 수 - 부문별

연도	설립	Trade	직업	산업
2014	3	0	0	7
2015	4	0	0	7
2016	5	0	1	6
2017	5	0	2	7
2018	5	0	2	7

출처: Trade Union Statistics in Malaysia 2014-2018

표 22 외국인 근로자 노조 조합원 수 - 지역별

국가/연도	가입				
	2014	2015	2016	2017	2018
Selangor	12,174	16,971	16,971	16,971	16,971
W.P Kuala Lumpur	520	248	230	386	386
Perak	89	41	41	39	39
Pulau Pinang	476	456	406	406	406
Johor		21	156	194	194
Sabah	2,777	2,777	2,255	2,084	2,084
합계	16,036	20,514	20,059	20,080	20,080

출처: Trade Union Statistics in Malaysia 2014-2018

표 23 외국인 근로자 노조 조합원 수 - 국적별

국가/연도	가입				
	2014	2015	2016	2017	2018
인도네시아	11,797	13,467	13,068	12,917	12,917
베트남	230	235	236	219	219
필리핀	108	108	57	47	47
미얀마	82	62	631	64	64
네팔	507	676	684	849	849
방글라데시	1,417	2,625	2,612	2,615	2,615
인도	1,634	3,114	3,112	3,104	3,104
기타	261	227	227	265	265
합계	16,036	20,514	20,059	20,080	20,080

출처: Trade Union Statistics in Malaysia 2014-2018

3) 노사관계 특징

- 일반적으로 경제가 성장하면 임금인 상을 포함하여 노동환경 개선을 요구하는 노동계의 목소리가 높아지게 마련인데, 말레이시아의 경우 경제성장과 함께 노동운동이 침체되는 예외적인 모습을 보임
 - 1970년대 노동기본권은 억제되었지만, 근로자들의 파업은 꾸준히 지속되었음. 그러나 1980년대에 다시 파업이 급격히 줄어들었으며 지금까지 노동운동은 활성화되지 못하고 있음

- 말레이시아 노동운동이 효과적으로 진행되지 못하는 이유는 노동조합의 활동노선 전환, 관계 법령의 단체행동 제한, 노동문제와 종족문제의 다층적 구조, 내국인 근로자와 외국인 근로자와의 구별된 이중구조 때문임

■ 노동조합의 문제

- 전국단위 노동조직이 말레이시아 노동조합회의(MTUC)와 공공부문 노동조합회의(CUEPACS)가 존재하나 이들은 정부와 고용주 측의 프레임에 갇혀있다고 볼 수 있음
 - 효과적인 전국조직을 구축하는데 집중하지 않으면서 개별 사업장 노조가 확산되었고, 전체 노동조합 조합원 수는 증가하는데도 불구하고 개별 사업장 노조의 협상력은 약화되었음
 - 특히 MTUC는 출발부터 사회단체로 등록되어 소속 노조의 단체교섭에 참여하거나 연대파업을 할 수 있는 법적 권한이 없으며 정부와의 대결보다는 정치적 타협을 통한 문제해결 방식을 선호해왔음
 - 따라서 MTUC와 CUEPACS는 노동조합이 아니라 이익단체로 그 성향이 변하였다고 평가됨
 - MTUC의 주된 활동은 매년 연례행사처럼 바뀌는 노동관계법을 노조원들을 재교육시키고 노조 간부들을 훈련시키는 교육사업과 미약하기는 하지만 노동법, 노동관계에 관련된 연구를 하고 책자를 발간하는 등의 역할만을 수행하고 있음

- 개별 사업장 노조의 확산으로 말레이시아의 소규모 노조들은 그 규모가 더욱 축소됨. 1981년 취임한 마하티르 수상은 일본식의 노사관계를 말레이시아의 모델로 삼았으며, 개별 사업장 노조의 수는 1982년 36개에서 1992년에는 154개로, 그리고 1997년에는 218개로 빠르게 증가하였음

- 말레이시아의 작은 규모의 노조는 흔히 '땅콩 노조(peanut union)'라고 불리기도 함
- 외국자본의 유치를 확대하기 위해 개별 사업장 노조를 확산시킴으로써 사용자에 대한 근로자의 교섭력을 약화시키고 임금상승을 억제하는 등 친자본적인 경제 환경이 조성되었음
- 일본의 경우 교섭력을 약화시키는 개별 사업장 노조의 확산이 '노동 관계법들의 민주화'와 병행되어 일방적으로 노동자의 희생을 강요받는 상황으로 진행되지는 않았으나 말레이시아에서는 그와 같은 노동 관계법의 민주화라는 요소가 생략되었기 때문에 노조의 교섭력이 약화되고 노동자의 희생만을 강요하는 결과가 초래되었음
- 이런 현상은 전통적으로 규모가 작은 말레이시아의 노조를 더욱 작아지도록 만드는 결과를 가져왔음

■ 관계 법령의 제약

- 말레이시아는 노사관계에서 국가가 주도적인 역할을 수행하고 있음. 국가는 의회를 통해 노동 관련 입법자의 역할을, 인적자원부(Ministry of Human Resources)를 통해 노동 관계법의 '적용자'이면서 가장 큰 고용자(공무원과 공기업)로서 노사관계에 있어서 한 '당사자'이기도 함. 국가는 또한 노동법원(Industrial Relation Court)을 통해서

국가는 '최종 심판자'의 역할을 담당하고 있음. 각종 법령과 기관을 통해 노동조합의 행위와 단체행동은 강력하게 규제를 받고 있음

- MTUC가 노조가 아닌 사회단체로 등록된 것 또한 노동조합법이 노조들을 하나로 묶는 노조 연맹의 결성을 금지하고 있기 때문임

- 말레이시아에서 기업의 기밀을 관리하거나, 관리·경영직 근로자, 보안 관련 직위에 있는 근로자는 노조 가입이 금지되어 있음.

- 모든 노조는 인적자원부에 등록해야 하는데, 막강한 권한을 가진 노조등록관(Registrar of Trade Union)이 그 업무를 담당함

- 노조등록관은 노조등록 신청을 거부할 수도 있고, 기존 노조의 등록을 취소할 수도 있는데, 이때 그 사유를 알릴 의무가 없음

- 등록되지 않은 노조는 불법임. 노조등록관은 노조의 활동과 관련하여 조합원 기소권, 조합비 사용 감사권, 노조 활동과 관련 조사상의 구인권, 조합시설의 압수수색 영장 청구권 등 노조 활동의 억압과 감시를 위한 포괄적인 권한을 아울러 가지고 있음. 또한, 파업은 일정 절차를 준수해야 하는데, 우선 모든 파업은 비밀투표를 통해 조합원 2/3의 찬성을 얻고 이 의결은 반드시 노조등록관에게 제출되어야 함. 만약 등록관이 파업의 사유가 적절치 않다고 판단하면 합법적으로 파업을 할 수 없게 되어 있음

- 노사관계법은 파업을 매우 광범위하게 규정하고 있어서 다수의 고용인에 의해서 사전에 모의된 작업의 중지, 또는 거부, 그리고 생산에 부정적인 영향을 줄 수 있는 제반 태만 행위 등도 파업으로 간주됨.

- 합법적인 파업이라도 인적자원부 장관은 해당 쟁의를 노동법원으로 넘길 수 있으나 이 법원은 모두 정부에서 추천한 인사로 구성되므로 중립적이라고 보기 어려움
- 쟁의행위가 노동법원의 심사대상으로 넘어가면 그때부터 일체의 쟁의행위는 모두 불법임
- 노동자의 승진, 전보, 고용, 계약의 해지, 해고, 재임용, 업무재배치에 관한 사항은 단체 협약과 협상의 대상이 될 수 없음

- 1986년 제정된 <투자촉진법>(Promotion of Investment Act)에 의해서 '선도(pioneering)산업'이라고 규정한 산업 및 품목에 관련된 기업에서는 고용법이 규정한 최저 근로조건에 대해서는 단체협상을 금하고 있어서, 사실상 노조의 설립이 금지된 상태임

■ 노동-종족 갈등의 중첩성

- 1970년 이후 신경제정책을 통해 정부가 말레이인의 근대화된 경제 부문 참여를 촉진하기 전에는 말레이인은 노동인구 구성에서 소수였음
- 농업을 제외한 1957년의 산업별 노동인구 통계를 보면 말레이인은 대부분 산업에서 30%를 넘기지 못했으나 말레이 우대정책이 추진되면서 노동조합원 통계에서 말레이 비중이 59% 늘어났음
- 노조 간부의 비율에서도 말레이인이 차지하는 비율은 점차 증가하는 추세에 있고, 중국인이 차지하는 비율은 정제되어 있으며, 인도인이 차지하는 비율은 점차 감소하는 추세에 있음

- 조합원 구성 및 지위의 장기적 변동은 노조 내에서 종족별 권력의 변화를 수반함
 - 수적 우위를 바탕으로 말레이 노동자의 노조 내에서 발언권과 권력이 강해졌지만, 비말레이인들의 권력은 약화되었음
 - 비말레이인들은 말레이 우대정책이 차별이라며 반감을 갖고 항의를 지속해왔음
- 말레이시아의 종족 문제는 노조의 내적 단결뿐만 아니라 노조의 조직물을 저하시키는 요소로 작용함
 - 식민지 정책의 결과로 특정 산업에 특정 종족집단이 집중되는 현상이 나타나는데, 플랜테이션 산업에는 인도인이 집중되어 있고, 공공부문에는 말레이인이 집중되어 있고, 상업 부문에는 중국인이 집중된 경향이 상당 기간 지속되었음
- 플랜테이션 산업에 외국인 이주근로자들이 대거 유입되면서 업종별로 차이가 있지만, 여전히 종족 문제는 대부분의 산업 분야에서 노사 관계의 어려움으로 남아 있음

■ 자국 근로자 대 외국인 이주근로자 분리

- 급속한 경제성장의 결과로 1990년대 초반부터 말레이시아는 사실상의 완전고용이 실현되었으며 노동력이 부족한 상황이어서 임금이 꾸준히 상승했음

- 그러나 부족한 시장 수요는 외국인 이주근로자로 채워졌으며 제조업과 서비스업, 플랜테이션 부문은 저임금 비숙련 외국인 근로자 의존도가 매우 높음

- 위기 상황에서 외국인 근로자들은 가장 취약한 대상으로 1997년 말레이시아를 강타한 금융위기에서도 이들이 먼저 대량 해고되었으며, 2020년 코로나19 팬데믹에서도 불법체류 근로자들이 강제 출국 대상이 되었음

- 보다 낮은 임금으로 고용할 수 있고, 노조로 조직화되지 않는 데다, 사용자가 대체할 수 있는 노동력이 존재한다는 것은 말레이시아 노조나 노동운동의 협상력을 크게 약화시켰음

- 한편으로는 외국인 근로자가 경제 한 축으로 자리를 잡고 있어서 말레이시아 정부도 복지개선책을 제시하였음

- 2019년 1월부터 모든 고용주는 외국인 근로자를 사회보장청(Social Security Organization, SOCSO)에 등록시키고 업무상 재해보험에 의무적으로 가입시켜야 함

- 업무상 재해보험은 한국의 산재보험과 비슷한 개념으로 통근 중이나 근무 중 질병 또는 상해 발생 시 일정 급여를 보상으로 받을 수 있음

- 등록은 사회보장청(SOCSO) 온라인 통합시스템(ASSIST) 또는 관할 사회보장청 사무소에서 할 수 있으며, 외국인 근로자 등록이 완료되면 12자리의 외국인 근로자 사회보장번호가 발급됨

- 보험료 부담률은 급여의 약 1.25%로 이는 전액 고용주가 부담함. 다만, 월 급여가 4,000링깃 이상인 경우 보험료가 동일하게 49.4링깃으로 제한됨

- 또한, 외국인 근로자에 대한 코로나19 검사가 의무화되었음. 2020년 5월 이스마일 사브리 야콥 당시 국방부 장관은 외국인 근로자의 코로나19 검사를 의무화하고 고용주는 이 검사 비용을 지급할 의무가 있다고 발표함.
- 국제노동기구(International Labour Organization, ILO)와 말레이시아 사회보장청(SOCSO)은 코로나19를 업무상 질병(occupational disease)으로 범주화하고 고용주가 의료 혜택과 보상을 제공해야 한다고 발표함
- 영화계에서도 외국인 근로자 문제를 사회적으로 알리는 영화를 제작하는 등 사회 전반에서 외국인 근로자 문제에 대한 경각심이 고조되고 있음
- 2019년에 열린 말레이시아 최고 권위 영화제인 ‘제30회 말레이시아 영화제’에서는 불법 외국인 근로자를 둘러싼 말레이시아 비리 경찰에 대한 영화 <회색지대: 원 투 자가>가 9개 부문에 수상 후보로 이름을 올리고 최고의 영화상 등 6개 부문을 수상했는데 외국인 근로자에 대한 시선이 달라졌음을 반영하는 사례임



Ⅲ

말레이시아 노동 관계법 개관

1. 연혁

2. 체계

III

말레이시아 노동 관계법 개관

1. 연혁

- 말레이시아는 이슬람교 등 각종 종교의 영향을 받아 관습법이 발달하였지만, 19세기 후반에 영국의 식민지가 되어 형사법이나 상거래법에서는 영국법이 도입되었음
- 영국은 멜라카를 지배할 때 많은 중국인이나 인도인을 보내 광산이나 재식농업(plantation) 등 육체노동에 종사시켰음
 - 초기에는 주로 사탕수수 산업에 채무 이민(Indenture Labourer)으로 노동력의 제공을 강요당하는 일이 많았음
 - 예를 들어, 근로자는 채무변제를 위하여 일반적으로 3년간의 노동계약을 체결하도록 하였고, 장시간 구속, 어려운 노동환경, 비위생 관리로 인하여 질병이나 사망에 이르는 사례가 많았음
- 그러나 실질적으로는 노예제에 가까운 제도라는 비판의 목소리가 높아져서 1916년에 폐지되었음
 - 이후, 정부의 일정한 보증 아래에 사용자와 근로자가 근로계약을 맺는 제도가 명확하게 되었음

- » 1912년 말라야 연방정부에 노동성(Labour Department)이 설치되면서 모든 인종에게 적용되는 노동법(Labour Code)이 시행되었음
- 그러나 이것은 광산과 재식농업에서 일하는 근로자의 보호를 목적으로 하고 있어 공장근로자 등은 대상이 되지 않아 최초의 포괄적인 노동법규로서는 1955년 고용법(Employment Act)임
 - 말레이시아 고용법은 1955년에 제정된 이후 6차례 개정을 거쳤고, 최종 개정은 2012년에 이루어졌음
 - 말레이시아 고용법(1955)은 말레이시아에서 고용 관계를 규제하는 가장 기본적인 법으로서, 한국의 근로기준법에 해당함

2. 체계

- ▶ 말레이시아의 주요 노동 관계법으로는 고용법(1955) 이외에도 노동 조합법(1959), 노사관계법(1967), 근로자 사회보장법(1969), 근로자 공제기금법(1991) 등이 있음

- 말레이시아 고용법(Employment Act 1955)

- 말레이시아 고용법은 근로자를 보호하기 위한 포괄적인 법규로 공무원과 일부 간부를 제외하고 월 급여가 2,000링깃 이하의 모든 근로자에게 적용됨
- 육체노동 종사자의 경우 소득액을 불문하고 모든 근로자에게 적용됨
- 단 사바와 사라왁의 경우 각각의 주에서 제정한 노동령이 따로 존재함

* 사바주 노동 조례(Sabah Cap. 67)와 사라왁주 노동 조례(Sarawak Cap. 76)는 그들 주에서 노동법(Labour Laws)을 시행할 것을 규정하고 있음

* 사바주 노동 조례와 사라왁주 노동 조례의 조항들은 1955년의 고용법(Employment Act) 조항들과 비슷하지만, 일부 조항은 서로 다름

- ① 적용 대상: 1955년의 고용법(1955)에서는 월급이 2,000링깃을 초과하지 않는 근로자를 다루고 있지만, 사라왁주(Sarawak) 노동 조례의 경우 월급이 2,500링깃까지로 확대됨. 사바주(Sabah) 노동 조례에 관한 한, 일부 가사 도우미를 제외하고는, 적용 대상이 되는 근로자는 사용자와 서비스 계약을 체결하고 2,500링깃 이하의 월급을 받는 사람, 그리고 월급은 불문하고 육체 노동이나 또는 운송이나 상업적 목적으로 기계로 추진되는 차량의 운전과 보수에 종사하거나,

또는 육체 노동 근로자의 감독으로 종사하거나, 또는 말레이시아에 등록된 선박 관련 일에 종사하는 사람을 말함

- ② 조례에서는 "아동"과 "청소년"을 채용할 수 있는 조건에 관한 규정하고 있음. '아동'이란 15세 미만의 사람을 말하며, '청소년'이란 15세 이상 18세 미만의 사람을 말함. 이는 말레이시아 반도에 적용되는 1966년의 아동 및 청소년(고용)법에 규정된 것과 같은 적용 대상임
- ③ '비거주자 근로자'를 고용하고자 하는 사용자는 반드시 먼저 사바주/사라왁주 노동국장으로부터 '비거주자 근로자' 고용허가를 득하여야 함. '비거주자 근로자'란 1959/1963년의 이민법(Immigration Act) Section 71에 규정한 대로 사바주/사라왁주에 주민이 아닌 모든 사람으로 규정됨

- 말레이시아 고용법은 총 19개의 장으로 이루어졌으며, 근로계약, 임금, 여성 근로자 고용, 모성보호, 어린이와 청소년 고용, 휴가, 근로시간, 휴일, 계약 종료, 해고, 연금 수당, 외국인 근로자 고용 등을 포함하고 있음
- 말레이시아 고용법의 목차는 다음과 같음⁸⁾

8) 세계법제정보센터. 2021. "1955 고용법(Employment Act 1955)"

표 24 말레이시아 고용법 목차

원문	번역문
EMPLOYMENT ACT 1955	1955 고용법
PART I	제1장
PRELIMINARY	서문
1. Short title and application	제1조 약칭과 적용 범위
2. Interpretation	제2조 해석
2A. Minister may prohibit employment other than under contract of service	제2조A 장관은 근로계약 외의 고용을 금할 수 있다.
2B. General power to exempt or exclude	제2조B 면제 또는 제외를 할 수 있는 전권
3. Appointment of officers	제3조 담당자 임명
4. Appeals	제4조 항소
5. Effect on Act of other written laws	제5조 기타 성문법에 대한 법적 효과
PART II	제2장
CONTRACTS OF SERVICE	서비스 계약
6. Saving of existing contracts	제6조 기존 계약의 유보
7. More favourable conditions of service under the Act to prevail	제7조 해당 법률 근로조건이 유리할 시 적용
7A. Validity of any term or condition of service which is more favourable	제7조A 유리한 계약조건 유효성

원문	번역문
7B. Removal of doubt in respect of matters not provided for by or under this Act	제7조B 이 법에 규정되지 않은 사항에 대한 해결
8. Contracts of service not to restrict rights of employees to join, participate in or organize trade unions	제8조 노동조합에 가입, 활동 또는 설립할 근로자의 권리를 제한하지 않는 서비스 계약
9. (Deleted)	제9조 삭제
10. Contracts to be in writing and to include provision for termination	제10조 해지조항을 포함한 계약은 서면으로 한다.
11. Provision as to termination of contracts	제11조 계약의 종료에 관한 조항
12. Notice of termination of contract	제12조 계약의 종료 시 사전 통보
13. Termination of contract without notice	제13조 예고하지 않은 계약의 종료
14. Termination of contract for special reasons	제14조 특정 이유로 인한 계약의 종료
15. When contract is deemed to be broken by employer and employee	제15조 사용자와 근로자에 의해 계약이 파기된 것으로 간주하는 경우
16. Employees on estates to be provided with minimum number of days' work in each month	제16조 공장단지 근로자는 매월 최소 근로일을 규정할 수 있다.
17. (Omitted)	제17조 (폐지)
17A. Apprenticeship contracts excluded from sections 10 to 16	제17조 견습생 계약은 제10조에서 제16조의 적용이 제외된다.

원문	번역문
PART III	제3장
PAYMENT OF WAGES	임금 지급
18. Wage period	제18조 임금 기간
19. Time of payment of wages	제19조 임금지급기일
20. Payment on normal termination of contract	제20조 통상적 계약 종료 시 이루어져야 하는 지급
21. Payment on termination of contract in special circumstances and on breach of contract	제21조 특수 상황과 계약 위반으로 인해 종료된 계약에 대한 지급
22. Limitation on advances to employees	제22조 근로자에게 지급되는 선금 제한
23. Wages not due for absence from work through imprisonment or attendance in court	제23조 구금 또는 법정 출두로 인한 결근으로 인해 지급될 필요가 없는 임금
PART IV	제4장
DEDUCTIONS FROM WAGES	임금의 공제
24. Lawful deductions	제24조 합법적인 공제
PART V	제5장
SYSTEM OF PAYMENT OF WAGES	임금 지급체계
25. Wages to be paid through bank	제25조 은행을 통해 지급되는 임금
25A. Payment of wages other than through bank	제25조A 은행이 아닌 수단을 통해 지급되는 임금

원문	번역문
26. Conditions restricting place at which, manner in which and person with whom wages paid to be spent, illegal	제26조 임금이 지급되는 장소와 방식 그리고 대상이 되는 사람을 제한하는 조건은 불법
27. Interest on advances forbidden	제27조 선금에 대한 이자부과 금지
28. Restriction on places at which wages may be paid	제28조 임금이 지급되는 장소에 대한 제한
29. Remuneration other than wages	제29조 임금 이외 보수
30. (Deleted)	30. 삭제
PART VI	제6장
PRIORITY OF WAGES	임금 선취권
31. Priority of wages over other debts	제31조 다른 채무에 우선하는 임금 선취권
32. Reference by the court to Director General	제32조 법원에 의해 국장에게 전달되는 지시
PART VII	제7장
CONTRACTORS, PRINCIPALS AND CONTRACTORS FOR LABOUR	계약자, 발주자, 노동계약자
33. Liability of principals and contractors for wages	제33조 발주자 및 수급인의 임금에 대한 책임
33A. Information relating to supply of employees	제33조A 근로자 보충에 관련된 정보

원문	번역문
PART VIII	제8장
EMPLOYMENT OF WOMEN	여성 근로자의 고용
34. Prohibition of night work	제34조 야간근무의 금지
35. Prohibition of underground work	제35조 지하 업무의 금지
36. Prohibition of employment by Minister	제36조 장관에 의한 고용 금지
PART IX	제9장
MATERNITY PROTECTION	모성보호
37. Length of eligible period and entitlement to maternity allowance	제37조 출산 수당의 자격과 출산에 대한 적정기간
38. Payment of maternity allowance	제38조 출산 수당의 지급
39. Payment of allowance to nominee on death of female employee	제39조 여성 근로자 사망 시 출산 수당을 대리인에게 지급
40. Loss of maternity allowance for failure to notify employer	제40조 사용자에게 출산을 알리지 않음으로 인한 출산 수당의 손실
41. Payment of allowance to nominee	제41조 대리인에게 출산 수당의 지급
42. Restriction on dismissal of female employee after eligible period	제42조 출산 적정기간 후 여성 근로자 해고에 대한 규제
43. Conditions contrary to Part void	제43조 무효인 장에 반대되는 조건
44. Register of allowances paid	제44조 지급된 출산 수당의 등록

원문	번역문
44A. Application of this Part irrespective of wages of female employee	제44조A 이 장을 여성 근로자의 임금과 관계없이 적용
PART X	제10장
EMPLOYMENT OF CHILDREN AND YOUNG PERSONS	어린이와 청소년의 고용
45-56. (Deleted)	제45조-제56조 (삭제)
PART XI	제11장
DOMESTIC SERVANTS	가사고용인
57. Termination of contract	제57조 계약의 종료
57A. Employment of foreign domestic servant	제57조A 외국인 가사고용인의 고용
57B. Duty to inform Director General of termination of service of foreign domestic servant	제57조B 외국인 가사고용인의 서비스 종료를 기관장에게 알릴 의무
PART XII	제12장
REST DAYS, HOURS OF WORK, HOLIDAYS AND OTHER CONDITIONS OF SERVICE	휴가, 근로시간, 휴일 그리고 서비스의 기타 조건
58. (Omitted)	제58조 (폐지)
58A. Non-application of Part XII	제58조A 제12장의 무적용
59. Rest day	제59조 휴가

원문	번역문
60. Work on rest day	제60조 휴가일 근로
60A. Hours of work	제60조A 근로시간
60B. Task work	제60조B 업무
60C. Shift work	제60조C 교대 근무
60D. Holidays	제60조D 휴일
60E. Annual leave	제60조E 연차
60F. Sick leave	제60조F 병가
60G. (Omitted)	제60조G (폐지)
60H. (Omitted)	제60조H (폐지)
60I. Interpretation	제60조I 해석
PART XI A	제12장A
TERMINATION, LAY-OFF, AND RETIREMENT BENEFITS	계약의 종료, 해고, 퇴직연금
60J. Termination, lay-off and retirement benefits	제60조J 계약의 종료, 해고, 퇴직연금
PART XI B	제12장B
EMPLOYMENT OF FOREIGN EMPLOYEES	외국인 근로자의 고용
60K. Duty to furnish information and returns	제60조K 정보 제공과 상환 의무
60L. Director General may inquire into complaint	제60조L 국장은 이의제기에 대해 조사할 수 있다

원문	번역문
60M. Prohibition on termination of local for foreign employee	제60조M 외국인을 고용하기 위해 내국인 근로자를 해고하는 행위 금지
60N. Termination of employment by reason of redundancy	제60조N 정리해고 사유로 인한 고용의 종료
60O. Permanent resident exempted from this Part	제60조O 이 장의 적용이 면제되는 영주권자
PART XIII	제13장
REGISTERS, RETURNS AND NOTICE BOARDS	기록부, 집행 보고, 및 게시판
61. Duty to keep registers	제61조 기록부를 보관할 의무
62. Power to make regulations requiring information as to wages	제62조 임금에 관련된 정보를 요구하는 규정을 제정할 권한
63. Duty to submit returns	제63조 집행 보고를 제출할 의무
63A. Duty to give notice and other information	제63조A 통지하고 기타 정보를 제공할 의무
64. Duty to display notice boards	제64조 게시판에 표시할 의무
PART XIV	제14장
INSPECTION	검사
65. Powers of inspection and inquiry	제65조 검사와 질의를 할 권한
66. Inspecting officer to notify presence	제66조 출석을 공지할 검사관
67. Powers of inspecting officers	제67조 검사관의 권한

원문	번역문
68. Officers to be authorized by the Director General	제68조 국장이 임명한 관리인
PART XV	제15장
COMPLAINTS AND INQUIRIES	민원과 조사
69. Director General's power to inquire into complaints	제69조 민원에 대해 조사할 국장의 권한
69A. Limitation on power conferred by section 69	제69조A 제69조에 의해 수여된 권한의 제한
69B. Additional powers of Director General to inquire into complaints	제69조B 민원에 대해 조사할 국장의 추가 권한
69C. Claims for indemnity for termination of contract without notice	제69조C 공지 없이 종료한 계약에 대한 배상을 위한 청구
69D. Order of Director General may be in writing	제69조D 국장의 명령은 서면으로 주어질 수 있다.
69E. Penalty for offence	제69조E 위반행위에 대한 벌금
70. Procedure in Director General's inquiry	제70조 국장의 조사 절차
71. Director General's record of inquiry	제71조 국장의 조사 기록
72. Joinder of several complaints in one complaint	제72조 하나의 민원 내 여러 개의 민원의 결합
73. Prohibitory order by Director General to third party	제73조 국장에 의한 제3자에 대한 금지 명령
74. No fees for summons: service of summons	제74조 소환에 대한 수수료 없음: 소환 서비스

원문	번역문
75. Enforcement of Director General's order by Sessions Court	제75제 민사법원에 따라 국장의 명령 시행
76. Submission by Director General to High Court on point of law	제76조 법적 쟁점에 관한 국장에 의한 고등법원에의 보고
77. Appeal against Director General's order to High Court	제77조 국장의 명령에 대해 고등법원에 항소
78. Employee's remedy when employer about to abscond	제78조 사용자의 도주 시 근로자에 대한 구제
79. Powers of Director General to investigate possible Offence under this Act	제79조 이 법에 따라 가능한 위반행위를 조사할 국장의 권한
80. Examination on summons by the Director General	제80조 소환에 대한 국장의 조사
81. Right of employee to appear before the Director General	제81조 근로자가 국장의 조사에 출석할 권리
PART XVA	제15장A
SEXUAL HARASSMENT	성희롱
81A. Interpretation	제81조A 해석
81B. Inquiry into complaints of sexual harassment	제81조 B 성희롱 민원에 대한 조사
81C. Findings of inquiry by employer	제81조C 사용자에게 의한 조사 결과
81D. Complaints of sexual harassment made to the Director General	제81조D 국장에게 보고된 성희롱 민원
81E. Effects of decisions of the Director General	제81조 E 국장 결정의 효과

원문	번역문
81F. Offence	제81조F 불법행위
81G. Application of this Part irrespective of wages of employee	제81조G 근로자의 임금과 관계없이 이 장을 적용
PART XVI	제16장
PROCEDURE	절차
82. Service of summons issued under Part XV	제82조 제15장에 따른 소환장의 송달
83. Power to make reciprocal provisions between Malaysia and Singapore for the service, execution and enforcement of summonses, warrants and orders	제83조 소환장, 영장, 명령의 송달, 집행, 시행에 관한 말레이시아와 싱가포르 간 조항을 제정할 권한
84. Jurisdiction	제84조 관할권
85. Prosecution	제85조 기소
85A. Right of audience	제85조A 변론권
86. Saving clause as to civil jurisdiction of courts	제86조 법원의 민사재판권에 관한 유보 조항
87. Power of court imposing fine	제87조 법원의 벌금을 부과할 권한
88. Effect of imprisonment	제88조 구금의 효과
89. Incapacity of Director General hearing inquiry	제89조 국장이 심문 청취 수행을 할 수 없게 된 경우
90. Officers acting under Act deemed public servants	제90조 이 법에 따라 행위를 하는 사무관은 공무원으로 간주
90A. Protection of officers	제90조A 사무관의 보호

원문	번역문
PART XVII OFFENSES AND PENALTIES	제17장 위법행위와 벌금
PART XVIII REGULATIONS	제18장 규정
PART XIX REPEAL AND SAVING	19장 항소와 구제
FIRST SCHEDULE	별표 1
SECOND SCHEDULE	별표 2

● 노동조합법(The Trade Unions Act 1959)

- 1959년 노동조합법은 노조 활동을 통제함으로써 노조가 질서 있고 평화롭게 발전할 수 있도록 제정되었음
- 동 법은 노동조합의 설립과 운영을 위한 법적, 절차적 조항을 규정하고 있음
- 노동조합법의 주요 내용은 노동조합총연맹 위원장(Director General)과 다른 간부 임명, 위원장의 권한, 노조등록 절차, 노조의 권한과 책임, 규약 등을 포함하고 있음
- 동일한 무역, 직업 또는 산업에 종사하는 7인 이상의 근로자로 구성된 조직이면 노동조합을 구성할 수 있음

- 노조등록에서 가장 중요한 기준은 조합원이 동일하거나 유사한 무역, 직업 또는 산업에 종사해야 한다는 것임

● 노사관계법(Industrial Relations Act 1967)

- 노사관계법은 사용자와 근로자 그리고 노동조합 간의 관계를 규제하는 법 노사관계법은 민간 기업 근로자들이 합법적으로 노동조합을 결성하는 것과 노동조합에 가입할 수 있는 권리를 보장함
- 더불어 노사분쟁 해결에 관한 절차 및 요건을 규정하고 있는데, 합법적인 노동조합은 단체 협약에 대한 교섭권을 가짐
- 노사 간 노동쟁의가 발생할 때 노사관계 담당부처는 고용 관련 단체 협약을 기초로 중재에 나섬
- 노사가 체결한 단체 협약은 근로자의 직장 내 근로조건을 결정하는데, 이는 법정에서도 유효함
- 원칙적으로 노사관계법은 단체 협약의 유효 기간을 3년 이상 5년 이하로 규정하고 있으나, 대부분의 노사는 단체 협약의 유효 기간을 3년으로 합의하고 있음
- 노사관계법은 노동조합이 노동자를 대표하는 사용자로부터 승인을 청구할 수 있는 절차를 규정하고 있음. 오늘날 노조 활동과 관련하여 가장 우려되는 문제는 단체협상의 필수 전제조건인 사용자로부터 승인(recognition)을 받기가 어렵다는 것임
- 이 과정에서 두 가지 문제가 지속해서 발생함. 첫 번째는 사용자가 협상을 요구하는 노조가 근로자를 대표하기에 적합한 노조인지에 대해 이의를 제기할 수 있음. 이 문제에 관해 결정을 내릴 수 있는

권한은 노동조합부(the Department of Trade Union)에 있음.
노조는 많은 경우에 있어서 이러한 과정이 느리고 자의적이고,
노동자의 이익에 부합하지 않는다고 주장함

- 승인과 관련된 두 번째 문제는 노동조합부가 승인을 요청하는 노조가 해당 조직 내 근로자를 대표하는지를 판단하기 위해 사용하는 방법임. 노동조합부는 조합원의 이름과 사업주가 제공한 자격이 있는 직원의 이름표를 비교하는 조합원 실태조사를 하거나, 협상을 요구하는 노조가 자신들을 대표하기를 원하는 근로자의 비율을 파악하기 위해 근로자 비밀투표를 시행함. 많은 경우 노조는 이러한 방법에 대해 문제를 제기하는데, 이로 인해 노조 인정 절차가 더 지연되고 있음

● 근로자사회보장법(Employee's Social Security Act 1969)

- 근로자사회보장법은 부상이나 사망으로 인한 경제적 역경으로부터 근로자를 보호하기 위해 1969년 제정되었음
- 근로자사회보장법은 세 가지 제도(scheme)가 있는데 첫 번째는 ‘고용상해보험(employment injury scheme)’으로서 사용자가 고용하는 과정에서 발생하는 사고나 직업병으로부터 근로자를 보호함. 이 제도는 근무 중 사고, 출퇴근 중 사고, 긴급 상황 사고, 직업병을 보장함

표 25 고용상해보험(employment injury scheme) 보상⁹⁾

구분	내용
근무 중 사고 (the accident while doing its job)	<ul style="list-style-type: none"> • 근무 중이거나 영업일 중 사고 발생
출퇴근 중 사고 (commuting accident)	<ul style="list-style-type: none"> • 거주지와 근무지 사이의 경로 • 고용과 직결된 출장 및 여행 • 근무지와 허가받은 휴식 공간의 경로 *작업 중단이나 작업지 이탈 중에 발생한 사고는 고용 과정에서 발생한 것으로 간주되지 않음
긴급 상황 사고 (accident during emergency)	<ul style="list-style-type: none"> • 비상 혹은 재난 시에 근무지(사용자의 부지)에서 다른 사람을 지원, 구조, 보호하는 과정에서 발생한 사고
직업 관련 질병 (occupational diseases)	<ul style="list-style-type: none"> • 근로자사회보장법 1969의 별표 5에 기술된 직업으로 인해 발생하는 질병 • (예) 지속적인 과도한 소음 노출로 인한 청력 손실 • (예) 먼지 또는 유해화학물질 등의 흡입에 대한 지속적인 노출로 발생하는 직업성 천식

- 또 다른 제도는 ‘취업 불능연금(invalidity scheme)’임. 이 제도는 고용과 관계없이 어떤 이유로 인해 불구 혹은 사망에 이르게 된 근로자에게 제공되는 보험 혜택임. 불치병 또는 영구적 성격의 병으로 인해 자신의 신체적 능력과 힘을 고려하여 정상적인 근무를 통해 벌 수 있는 통상적인 수입이 3분의 1 이하로 줄어든 피보험자에게 혜택이 주어짐

9) <https://www.perkeso.gov.my/>

- 이 두 가지 제도지원은 기본적으로 월 급여 3,000링깃 이하의 근로자를 지원하는 것으로 목적으로 하고 있어서 월 급여 3,000링깃 이하의 근로자는 의무가입 대상임. 하지만 월 급여 3,000링깃을 초과하는 근로자도 사용자와 근로자 쌍방이 합의한 경우에는 가입할 수 있으며 일단 가입하면 탈퇴는 불가능함. 고용 상해보험을 위해서 사용자는 근로자 월 급여의 1.25%를 부담하고 근로자는 부담하는 금액이 없음
취업 불능연금의 경우 사용자가 월 급여의 0.5%, 근로자가 0.5%를 각각 부담하여 월 급여의 총 1%를 납부해야 함

- 세 번째는 ‘외국인근로자고용상해보험(Employment Injury Scheme for Foreign Workers)’임. 말레이시아 내각은 2019년 1월 1일부터 사회보장기구(SOCSO)에 외국인 근로자를 등록시키고 보장하기로 하였음. 외국인 근로자를 고용한 사용자는 직원을 사회보장기구에 등록시키고, 근로자 월 급여의 1.25%를 부담해야 함. 근로자가 따로 부담하는 금액은 없음

● 근로자 공제기금(Employees Provident Fund, EPF)

- 우리나라의 국민연금과 비슷한 제도로 근로자 공제기금법 1991(Employee Provident Fund Act 1991)에 의해 운영됨

- 55세가 되면 은퇴 연금이 수령 가능하였으나 2013년 7월 1일부터는 60세가 되어야 수령이 가능하게 되었음

- 사용자와 근로자 모두 기금을 내는데 근로자는 월 급여의 최소 11% 이상, 사용자는 근로자의 월 급여가 5,000링깃 이하이면 최소 13% 이상, 월 급여의 5,000링깃 초과이면 최소 12% 이상을 납부해야 함

- 외국인 근로자들은 강제 가입사항이 아니며 희망하는 경우에 한 해 가입할 수 있음

- 희망할 경우 사용자는 월 5링깃, 근로자는 월 급여의 11%를 납부해야 함
- 일단 가입하게 되면 탈퇴하는 것은 불가능하며 말레이시아에서 회사를 그만두고 떠날 때 되돌려 받을 수 있음
- » 그 밖에 어린이 및 청소년고용법, 근로자재해보상법, 산업안전보건법, 공장법 등도 있음

- 어린이 및 청소년고용법

- 1966년에 제정된 이 법은 14세 미만과 14세 이상 16세 미만(Young Person) 근로자의 고용과 관련된 법적 기준을 제시하고 있음

- 근로자재해보상법

- 1952년 제정된 근로자재해보상법은 작업 중에 발생한 재해로 피해를 본 근로자를 보상하기 위한 법이었으나, 1969년 사회보장법의 시행으로 그 대상이 민간부문의 월 급여 500링깃 이하의 근로자와 육체 근로자로 축소되었음
- 그러나 1993년 사회보장법이 외국인 근로자를 제외하도록 개정됨에 따라 외국인 근로자의 재해보상을 규제하는 법으로 되었음
- 한편, 1998년 사회보장법의 적용 대상에 급여액 2,000링깃 미만인 모든 근로자가 포함되자 적용 대상이 그만큼 축소되었음 외국인 근로자 외에 공무원과 공공기관 종사자가 이 법의 적용 대상임

● 산업안전보건법

- 선원법 적용 근로자나 군인을 제외하고는 모든 근로자에게 적용되는 것으로 직장에서의 안전과 건강을 촉진하기 위한 구조로 규정하고 있음
- 이 법의 시행은 직업안전보건국(DOSH)이 책임을 지고 있음

● 공장법

- 공장의 가동과 관련하여 안전, 보건, 복지시설, 기계의 등록과 검사 및 기타 공장 관련 사항에 대한 기준을 규정하고 있음
- 보일러, 압력 용기, 크레인이나 리프트 설비 등 위험성의 높은 기계는 직업안전보건국의 검사를 받지 않으면 안 됨



MALAYSIA

IV

말레이시아 노동법의 주요 내용

1. 채용
2. 임금
3. 근로시간
4. 주휴 및 공휴일
5. 휴가
6. 해고
7. 사회보장제도
8. 노사관계제도

IV

말레이시아 노동법의 주요 내용

1. 채용

1) 고용계약

■ 유형

● 서면 계약

- 말레이시아에서는 1개월 이상 지속되는 고용의 경우 서면 계약을 통해 공식화되어야 함
- 계약서에는 다음의 내용을 포함하는 고용 관계의 조건이 명시되어야 하며, 사용자는 계약서를 해당 계약 만료 후 6년간 보관해야 함

- * 작업 범위, 작업 위치
- * 임금, 급여기전
- * 휴가, 연차 및 병가
- * 보건 및 안전과 관련된 사항

● 구두 계약

- 사용자와 근로자 간의 구두협약을 법적 구속력이 있는 계약으로 받아들임

- 고용법(1955) 제2조에서 "근로계약(contract of service)"은 구두든, 서면이든, 명시적이든, 묵시적이든 모든 형태의 계약을 의미하며, 이는 도제 계약까지를 포함한다고 명시하고 있음

2) 외국인 고용

■ 외국인 고용정책

- 2020년 10월 2일, 말레이시아 이민국(Expatriate Services Division: ESD)은 기업의 외국인 고용 절차의 신규 정책을 발표했음
 - 이는 코로나19의 확산과 이를 막으려는 말레이시아 정부의 이동제한조치(MCO)로 인해 높아진 자국민의 실업률을 타개하기 위한 것임
 - 외국인 고용 절차에 번거로운 요건을 추가함으로써 외국인이 차지하고 있는 일자리를 자국민에게 분배한다는 것임
 - 코로나19 확산세가 꺾인 이후에도 말레이시아 정부가 해당 규제를 계속 유지할지 아니면 폐지하거나 변경할지 그 귀추를 주목해 볼 필요가 있음
- 2020년 11월 1일부터 시행된 신규 정책에 따르면 말레이시아에서 사업을 영위하는 기업이 외국인 고용 비자(Employment Pass, EP)를 신청하려면 반드시 정부 일자리 주선 프로그램(Job Placement Program)에 등록하고 'MYFutureJobs' 포털에 최소 30일간 구인 광고를 게재해야 함

- 공고 게재 종료 시점에 적합한 현지 인재가 없다고 판단될 경우, 기업은 해당 직책에 외국인을 고용할 수 있다는 '신고서(Declaration Letter)'를 받을 수 있음
- 이후 외국인 고용 비자(EP)를 신청하기 위한 절차인 FKWP(Foreign Knowledge Worker Projection)에 외국인 고용 신고서를 다른 서류와 함께 제출해야 함
- 세부 절차는 아래와 같음

- * MY Future Jobs에 사용자 정보 등록
- * MY Future Jobs에 최소 30일간 구인 공고 게재
- * 홈페이지에 등록된 구직자 중 자동 매칭된 자 및 미등록한 구직자 중 공고에 지원한 자의 이력서 제공
- * 사용자는 지원서 검토 후 (1) 최종 면접 대상자 선정 (2) 면접 진행 (3) 불합격 처리 혹은 (4) 해당되는 경우 지원자 중 블랙리스트로 지정 가능. 면접은 공정한 절차로 진행되어야 하며, 지원자의 불합격 여부와 블랙리스트 지정 여부는 정당한 근거에 따라 진행되어야 함
- * 기업은 포털 구인 공고 게재 외에도 해당 일자리를 공공에 알리기 위해 취업박람회 같은 행사에 참여하도록 요구받을 수 있음
- * 구인 광고를 게재한 직책에 30일이 경과할 때까지 적합한 말레이시아 지원자를 찾지 못하면 사용자는 신고서(Declaration Letter) 발행을 신청할 수 있음. 해당 신고서는 (1) 사용자가 포털에 구인 공고를 게재한 사실과 (2) 구인 공고에 기재된 일자리에 외국인 고용이 허가된다는 것을 입증함. 해당 레터는 3개월간 유효하며, FKWP 신청 시 제출할 서류들과 같이 제출해야 함

■ 취업 비자

- 말레이시아에서는 비자(Visa)와 패스(Pass)를 구분하여 비자는 ‘입국에 대한 허가’, 패스는 ‘거주 혹은 영리활동(현지 취업 등)에 대한 허가’로 나누어 관리됨
- 말레이시아 취업 시 발급받는 비자는 말레이시아에서는 패스의 개념에 해당하며, 패스에는 방문 패스(Visit Pass), 동반 패스(Dependent Pass), 취업 패스(Employment Pass, 이하 EP) 등이 있으며, 이 중 말레이시아 취업 시 발급받는 패스는 대부분 취업 패스에 해당함

표 26 말레이시아 취업 패스 구분

취업 패스 유형	임금	계약 기간	동반인
카테고리 1	10,000링깃	최대 5년	허락
카테고리 2	5,000~9,999링깃	최대 2년	허락
카테고리 3	3,000~4,999링깃	12개월 (최대 2회 연장 가능)	허락되지 않음

- 말레이시아 투자개발청(MIDA)에 따르면, 말레이시아 정부는 근로활동을 할 수 있는 외국인인 파견 외국인(Expatriate)과 외국인 노동자(Foreign Worker)로 구분함
- 파견 외국인은 관리직, 전문직, 기술직 등에 종사하는 외국인을 지칭하며, 외국인 노동자는 제조, 건설, 플랜테이션, 농업, 서비스 등 5개 분야에만 한정 허용됨

- 이와 같은 파견 외국인과 외국인 노동자에 대한 구분은 말레이시아 정부가 외국인의 국적에 따라 정하고 있는데, 한국인, 일본인, 미국인 등은 파견 외국인으로만 일할 수 있도록 규정되어 있으므로 한국인은 농업, 건설업, 제조업 분야의 단순 노무직으로는 취업할 수 없음

3) 아동과 청(소)년 고용

- 말레이시아에서 아동과 청소년의 고용은 아동청소년(고용)법(1966)에 의해 제한됨. 구체적인 규정은 다음과 같음

표 27 아동 및 청(소)년 고용 제한	
아동(children)	청(소)년(young person)
<ul style="list-style-type: none"> • 반드시 15세 이상이어야 함 	<ul style="list-style-type: none"> • 반드시 19세 이상이어야 함
<ul style="list-style-type: none"> • 어떠한 위험한 일(hazardous work)에도 고용될 수 없음 	
<ul style="list-style-type: none"> • 아동청소년(고용)법의 2장 2절에 명시된 일을 제외한 어떤 일에도 고용될 수 없음 • 2장 2절 가족이 운영하는 사업체에서 수행할 수 있는 경미한 작업 공공 엔터테인먼트 산업 연방정부 및 주 정부의 승인 또는 후원을 받고 모든 학교, 교육 기관, 훈련 선박 승인된 견습 계약에 따라 수습생으로 고용(승인권자 director-general) 	<ul style="list-style-type: none"> • 아동청소년(고용)법의 2장 3절에 명시된 일을 제외한 어떤 일에도 고용될 수 없음 • 2장 3절 2장 2절에 명시된 일(가족이 운영하는 사업체가 아니라도 상관없음) • 가정부로 고용 • 모든 종류의 사무실 근무, 상점, 지하창고, 공장, 예배, 상점, 하숙집, 극장, 영화관, 클럽 또는 협회 • 자신의 능력에 적합한 사업 분야 • 부모와 보호자의 책임하에 선박 고용

4) 여성고용

- 고용법(1955) 제34조는 여성 근로자의 야간근무 관련하여 규정하고 있음
 - 사용자는 여성 근로자에게 밤 10시에서 새벽 5시 사이에 일하는 것을 요구할 수 없음
 - 또한, 여성 근로자가 11시간 연속해서 쉬지 않고 일하는 것을 요구할 수 없음
 - 하지만 이 규정은 산업 분야(공장 근로)와 농업 분야에만 해당함
 - 상업, 접대(hospitality), 공중보건, 엔터테인먼트 분야에 종사하는 여성 근로자는 야간에도 합법적으로 근무할 수 있음

2. 임금

1) 임금 동향

- 민간부문의 임금 결정은 국가임금평의회법(National Wages Consultative Council Act 2011)에 의한 최저임금, 단체교섭과 시장원리에 의하여 구성되게 되어 있지만, 현실은 시장원리에 의한 임금이 결정되는 경우가 많음
 - 인적자원성 산하의 노사관계국은 임금과 노동 생산성 쌍방을 동시에 향상시켜 노사에 이익을 가져올 수 있는 임금 결정 시스템으로서 생산성연동임금시스템(PLWS)의 도입을 추진하고 있음
 - 생산성연동임금시스템에 있어서 임금의 고정부분과 변동부분으로 구성됨
- 전반적으로 산업이나 직위에 의한 임금의 격차가 큰 편임
 - 특히 1차 산업이나 제조업 비숙련근로자의 경우 저임금으로 취업하는 사람이 많음
 - 또한, 말레이시아인 중에서도 부미푸트라(말레이인 및 원주민의 총칭)보다 중국계가 높은 경향에 있음

■ 고용법상 임금의 범위

- 임금은 근로계약으로 이루어지는 작업에 대하여 현찰로 근로자에게 지급되는 기본임금과 다른 모든 급여를 포함함

- 그러나 ①숙박시설, 제공되는 음식, 연료, 전기, 물, 의료비용이나 공인된 오락의 가치, ②연금, 저축기금, 고용조정기금, 해고기금, 퇴직기금 등 근로자의 복지를 위한 기금에 대한 사용자의 부담금, ③출장경비, ④고용의 성격상 발생한 일과 연관되어 근로자가 지출한 비용에 대한 환급금, ⑤해고나 퇴직위로금, ⑥연간보너스 등은 임금의 범주에 속하지 않음

■ 임금의 지급

● 지급 방법

- 현찰 혹은 근로자가 서면 동의하에 은행 계좌로 지불되어야 한다. 그리고 일 단위, 주 단위, 격주로 지불할 수 있으며, 지급예정일을 8일 이상 경과하여 지불하여서는 안 됨
- 해고되거나 고용이 종료되는 경우 마지막 날에 지불되어야 하지만 통보 없이 사직한 경우에는 3일 이내에 지불하면 됨

● 사전공제 및 사전지급

- 사용자는 법으로 정해진 경우를 제외하고는 사전에 급여를 공제할 수 없음
- 하지만 ①착오로 인하여 과다하게 지급된 임금, ②근로자가 사용자에게 지불하여야 하는 배상금, ③이자 없이 사전에 지급된 임금 상환의 경우에는 그러하지 않음
- 그러나 근로자가 법으로 정한 협동사업(co-operative society)이 운영하는 상점으로부터 음식이나 기타 물건을 외상으로 구입한 경우

근로자의 요구와 협동사업 관리자의 동의하에 부채를 초과하지 않는 범위의 금액을 공제할 수 있음

- 또한, 노동국의 국장이 적절하다고 판단한 경우에는 공제될 수 있으나, 공제금액은 해당 월 급여의 50%를 초과할 수 없음
- 단 사용자에게 대한 부채의 상환, 퇴직하는 날의 급여로부터의 공제, 주택자금의 대출을 상환하는 경우 노동국 국장의 서면 사전승인이 있으면 추가적으로 25%의 공제가 가능함
- 사전 지급될 수 있는 임금 총액은 바로 전월의 임금액을 초과할 수 없음
- 신입 근로자의 경우는 예상되는 월급여액을 초과할 수 없음

● 임금의 우선변제

- 급여, 각종 수당, 퇴직금 등 미지급으로 발생한 부채는 상법상의 세금 및 의무와 같은 방법 및 정도로 사용자의 다른 모든 부채보다 우선하여 변제되어야 함
- 우선 변제되는 임금채권의 한도는
 - ① 채무자가 사용자인 경우 우선 변제되는 임금채권은 4개월분의 임금을 초과할 수 없음
 - ② 원청자가 채무자이고 임금채권이 원청자에 청구되었을 경우 우선 변제채권액은 원청자의 하청자에 대한 채무액을 초과할 수 없음
 - ③ 채무자가 하청자인 경우 우선 변제되는 임금채권은 4개월분의 임금을 초과할 수 없게 되어 있음

2) 최저임금제도

■ 개관

- 1947년 임금평의회법(Wages Council Act 1947)에 의하여, 영화관 종업원이나 케이터링업(Catering) 등 특정 업종에 대하여 보수와 고용 조건이 정해져 있었음
 - 하지만 제조업의 근로자는 법의 적용 대상이 아니었으며, 평균임금이 현저히 낮은 수준이었기에 현실적으로 거의 기능하지 못하는 상황이었음
 - 예를 들어, 경제성장과 물가 상승에도 불구하고, 임금인상률이 낮았고, 월수입 700링깃 이하의 근로자가 30% 이상임
 - 이로 인하여 말레이시아 정부는 2010년에 최저임금의 도입을 결정하여, 2011년에 국가임금평의회법을 제정하였음
- 2012년 최저임금령(Minimum Wages Order 2012)을 공포하였음
 - 말레이시아 정부는 최저임금 도입으로 인하여 국민의 생산수준 향상 및 경제발전을 촉구할 것으로 기대하고 있음
 - 그러나 산업계에서는 생산성의 향상을 불문하고 임금수준을 높이는 것은 기업경쟁을 압박하고, 제조업이나 노동집약산업의 악영향을 줄 수 있고, 해외투자자에게는 말레이시아 시장의 매력을 잃게 되는 등의 지적을 하고 있음

■ 최저임금 결정방식

- 2012년 최저임금령은 6명 이상의 근로자를 고용하는 사업소 및 말레이시아 표준직업분류에 근거한 전문적 업무에 종사하는 사업주(근로자 수는 관계없음)에 대하여 2013년 1월 18일부터 시행되었음
 - 국가임금평의회법에 근거하여 최소 2년에 한 번 국가임금평의회가 정부에 권고함
 - 권고의 내용은 최저임금의 금액, 적용 범위, 적용제외, 시행기일을 포함한 최저임금에 관한 전반적인 사항임
 - 권고를 받은 정부는 권고를 승인하거나 지정의 기일까지 내용을 재검토 후 재권고를 하도록 평의회에 지시할 수 있음
 - 국가임금평의회는 의장, 부의장, 서기, 공무원대표(최소 5명), 근로자대표(최소 7명), 사용자대표(최소 5명), 그 이외 노동·노사관계에 관한 지식이나 경험·전문성을 가진 자(최소 5명)로 구성됨
- 반도 말레이시아와 보르네오섬의 사바주·사라왁주 및 연방령 라부안의 최저임금액이 다름
 - 반도 말레이시아 : 월액 900링깃(시간당 4.33링깃)
 - 사바주·사라왁주·연방령 라부안 : 월액 800링깃(시간당 3.85링깃)
- 가사사용인을 제외한 모든 근로자(외국인 근로자 포함)에게 적용됨
 - 시용기간의 최초 6개월간에 한하여 최저임금의 30%를 넘지 않는 범위에서 감액이 인정됨

- 또한, 임금평의회에 신청하여 최저임금지불이 곤란하다고 인정된 사용자에 관해서는 각각 3개월에서 6개월의 시행유예가 인정됨

■ 최저임금을 둘러싼 분쟁

- 최저임금제도의 도입으로 인하여 최저임금 미만으로 일하는 근로자의 임금이 인상되는 한편, 최저임금 이상의 임금을 받는 근로자의 승급을 억제하는 사용자가 있었음
- 이와 같이 임금인상에 관한 격차에 불만을 가진 근로자가 파업을 일으키는 사례가 있었음
- 또한, 최저임금제도의 외국인 근로자의 적용이 연기되는 것에 대한 근로자의 반발때문에 2013년에 최저임금 지불을 요구하는 외국인 근로자에 의한 동맹파업이 발생한 사례가 있었음

■ 벌금

- 최저임금 이상의 임금을 지불받지 못한 근로자 1인당 최고 10,000링깃의 벌금이 부과됨

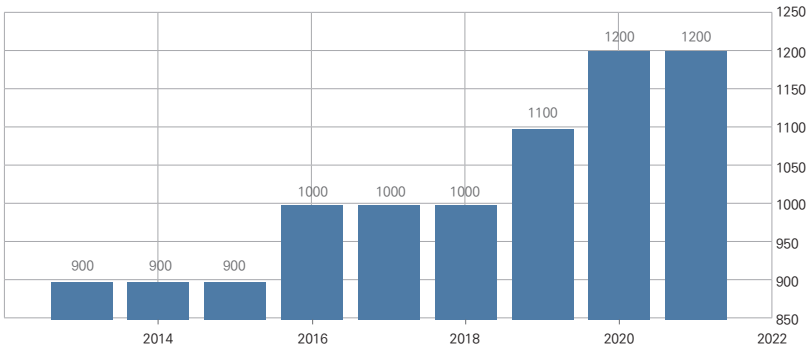
2020 최저임금

- 말레이시아 정부는 2020년 1월 1일부터, 57개 주요 도시의 최저임금을 1,100링깃(270달러)에서 1,200링깃(295달러)으로 인상하기로 발표했음
- 그러나 비도시지역 및 농촌 지역 최저임금은 1,100링깃으로 그대로 유지됐음
- 2020년 최저임금은 2021년에도 그대로 유지되고 있음. 월, 주4/5/6일제 근무, 그리고 시간당 최저임금은 다음과 같음

표 28 말레이시아 최저임금

최저임금				
월	일			시간
	주당 근무 일수			
	6	5	4	
1,200링깃	46.5RM링깃	55.38링깃	69.23링깃	5.77링깃

최저임금				
월	일			시간
	주당 근무 일수			
	6	5	4	
1,100링깃	42.31링깃	50.77링깃	63.46링깃	5.29링깃

그림 11 말레이시아 최저임금 변화¹⁰⁾

● 최저임금이 1,200링깃인 지역(57개 주요 도시)은 다음과 같음

1. Bandaraya Johor Bahru	20. Bandar Segamat	39. Bandar Taiping
2. Bandaraya Iskandar Puteri	21. Bandar Pasir Gudang	40. Bandar Teluk Intan
3. Bandaraya Alor Setar	22. Bandar Kulim	41. Bandar Kangar
4. Bandaraya Melaka Bersejarah	23. Bandar Sungai Petani	42. Bandar Ampang Jaya
5. Bandaraya Pulau Pinang	24. Bandar Langkawi	43. Bandar Kajang
6. Bandaraya Seberang Perai	25. Bandar Kubang Pasu	44. Bandar Klang
7. Bandaraya Ipoh	26. Bandar Kota Bharu	45. Bandar Selayang
8. Bandaraya Shah Alam	27. Bandar Alor Gajah	46. Bandar Subang Jaya
9. Bandaraya Petaling Jaya	28. Bandar Jasin	47. Bandar Sepang
10. Bandaraya Kuala Terengganu	29. Bandar Hang Tuah Jaya	48. Bandar Kemaman
11. Bandaraya Kuching Utara	30. Bandar Seremban	49. Bandar Dungun
12. Bandaraya Kuching Selatan	31. Bandar Nilai	50. Bandar Padawan
13. Bandaraya Miri	32. Bandar Port Dickson	51. Bandar Sibu
14. Bandaraya Kota Kinabalu	33. Bandar Jempol	52. Bandar Kota Samarahan
15. Bandaraya Kuala Lumpur	34. Bandar Kuantan	53. Bandar Bintulu
16. Bandar Batu Pahat	35. Bandar Temerloh	54. Bandar Sandakan
17. Bandar Kluang	36. Bandar Bentong	55. Bandar Tawau
18. Bandar Kulai	37. Bandar Manjung	56. Bandar Labuan
19. Bandar Muar	38. Bandar Kuala Kangsar	57. Bandar Putrajaya

10) <https://ko.tradingeconomics.com/malaysia/minimum-wages>

3. 근로시간

■ 근로시간 규제

- 표준 근로시간은 주당 48시간 또는 하루 8시간으로 제한하고 있음
 - 여성의 근로시간은 연속 11시간 이상 노동시킬 수 없도록 규정되어 있음(고용법 제34조)
 - 14세에서 16세의 연소자의 경우 1일 6시간, 주 36시간을 넘어 노동을 시킬 수 없음
 - 또한, 여성 근로자 및 부모님이 있는 사업소는 제외한 14세에서 16세의 연소자의 경우 심야 근무(22:00~05:00)가 원칙적으로 금지되지만, 노동국장의 사전승인을 얻었을 때는 예외로 함
- 사용자는 적어도 30분 이상의 휴식 시간 없이 5시간을 초과하여 연속적으로 일하도록 강제할 수 없음
 - 예외적으로 작업이 지속적으로 이루어지고 근로자가 지속적으로 근무하는 것이 필요로 하는 경우 근로자는 8시간 동안 연속적으로 일하도록 요구될 수 있으나 사용자는 중간에 45분 이상의 식사 시간을 제공하여야 함
- 일반적인 관례상으로 모든 무슬림 신자들이 금요일 오후 (정오에서 오후 2시 45분 사이) 기도에 참석할 수 있도록 허용하고 있음

■ 연장근무

- 연장근무란 정상 근무일의 근무시간을 초과하여 근무하는 시간을 의미하는데, 통상근로시간 전 혹은 후 어느 때든지 이루어질 수 있지만, 통상근로시간을 포함하여 하루에 12시간을 초과하여 일할 것을 강요할 수 없음
- 또한, 한 달 초과근로는 104시간을 초과할 수 없다. 그러나 사용자가 서면으로 노동국의 장에게 승인을 얻은 경우 한 달 104시간을 초과하여 초과근로를 시킬 수 있음
- 초과근무의 일반 원칙은 근로자에게 초과근로를 강요할 수 없다는 것임
 - 그러나 사고가 발생하였거나 사고 발생의 위험이 있는 경우, 지역사회의 생명이나 국가의 방위나 안전에 필요한 경우, 공장이나 기계의 사정상 긴급한 작업이 필요한 경우, 작업의 중단을 예측할 수 없었던 경우, 국가 경제에 필수적인 사업장에서의 작업이 이루어져야 하는 경우, 노사관계법에 정한 공익사업장에서 작업이 이루어져야 하는 경우에는 그러하지 아니함
- 통상근로일의 초과근무수당은 임금 시급의 1.5배 이상, 휴일의 초과근무수당은 임금 시급의 2배 이상, 공휴일의 초과근무수당은 임금 시급의 3배 이상 지급하도록 정해져 있음

■ 교대근무

- 교대근무에 취업하고 있는 근로자는 근로계약에 근거하고 있는 일반적인 근로시간 규제와는 다른 취업이 가능하게 되어 있음(고용법 제60C조)
 - 교대근무는 승인 신청 없이 도입할 수 있음
- 교대근무를 하는 근로자는 1일(일을 시작하여 24시간) 12시간을 한도로 노동이 가능하며, 1주일에 48시간을 넘어 일하는 것도 가능하지만 연속 3주일의 평균 근로시간이 주당 48시간을 넘어서는 안 됨
 - 또한, 교대근무를 하는 근로자는 하루에 두 번 교대(two shifts)하도록 할 수 없음

표 29 교대근무 총 근로시간

구분	일 근로시간						총 근로시간
	월	화	수	목	금	토	
1주	12	12	12	12	12	112	72
2주	7	7	7	7	7	7	42
3주	5	5	5	5	5	5	30
주당 평균 근로시간 =48							144

4. 주휴 및 공휴일

■ 주휴

- 일주일에 적어도 1일의 휴일이 주어져야 하며, 주휴의 날짜는 사용자의 의하여 결정됨(고용법 제59조)
 - 근로자마다 휴일이 다르더라도 상관없음으로, 매달 초 사용자는 그달의 휴일을 근로자에게 통보하여야 함
 - 그러나 모든 근로자의 휴일이 같은 날짜에 주어진다면 작업장의 보이는 장소에 게시하는 것으로 충분함
 - 일반적으로 휴일은 묶어서 사용할 수 없으나, 특별한 경우(예를 들어, 작업장이 멀어서 귀가하는데 상당한 시간이 소요되는 경우) 사용자는 인적자원부장관의 허가를 얻어 해당 근로자가 월 단위로 휴일을 묶어서 사용하도록 할 수 있음
- 교대근무를 하는 근로자는 30시간을 연속하여 휴식하는 것을 하루의 휴식으로 간주함
 - 사용자는 사고가 발생하였거나 사고 발생의 위험이 있는 경우, 지역사회에 생명이나 국가의 방위나 안전에 필요한 경우, 공장이나 기계의 사정상 긴급한 작업이 필요한 경우, 작업의 중단을 예측할 수 없었던 경우, 국가 경제에 필수적인 사업장에서의 작업이 이루어져야 하는 경우, 노사관계법에 정한 공익사업장에서 작업이 이루어져야 하는 경우를 제외하고는 근로자에게 휴일에 근무하도록 강요할 수 없음

● 휴일근무수당은 다음과 같음

- 일급이나 시간급 근로자의 휴일근무수당은 근무시간이 통상근로시간의 1/2 이하면 통상임금의 100%, 근무시간이 통상근로시간의 1/2을 초과하면 통상임금의 200% 이상임
- 급여근로자의 휴일근무수당은 근무시간이 통상근로시간의 1/2 이하면 통상임금의 50%, 근무시간이 통상근로시간의 1/2을 초과하면 통상임금의 100% 이상임

■ 공휴일

● 1년에 적어도 10일의 법정 공휴일에 쉴 수 있어야 함

- 10일의 법정 공휴일에는 말레이시아 독립기념일(Malaysian National Day), 국왕 생일(Birthday of King), 군주·술탄·주지사의 생일, 노동절(Labour Day)의 날이 포함되어야 함
- 나머지 6일은 사용자에 의하여 결정되나 일단 결정된 후 근로자와의 합의에 따라 바꿀 수 있음
- 나머지 6일은 연도가 시작되기 전에 작업장에 고시되어야 함

● 공휴일이 휴일과 겹치는 경우 다음날이 유급 공휴일로 됨

- 또한, 공휴일 바로 직전 혹은 직후에 정당한 이유가 없이 결근한 근로자는 해당 공휴일의 급여에 대한 권리를 상실함

- 공휴일 근무수당은 다음과 같음
 - 일급, 시간급, 급여 근로자의 휴일근무수당은 평상 임금의 200%
 - 도급 근로자의 휴일근무수당은 통상임금의 200% 이상
- * 공휴일이 반휴일과 겹쳐도 상기의 휴일근무수당은 같음

표 30 말레이시아 2021년 공휴일¹¹⁾

	공휴일	종교별	일자	요일	KL	라부안	푸트라자야	조호르	크다	클란탄	말라카	N.섬비랑	파랑	페락	페리사	세랑	사바	사라와	슬랑오르	프렝가누
1	신정		1.1	금	0	0	0				0	0	0	0		0	0	0	0	
2	N. Sembilan 주왕 탄신일		1.14	목							0									
3	타이푸상 흰두 기념일	흰두교	1.28	목			0	0			0					0			0	
4	연방 기념일		2.1	월	0	0	0													
5	구정		2.12	금	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
6	구정		2.13	토	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
7	Terengganu 주왕 취임기념일		3.4	목																0
8	모하메드 술탄일	이슬람	3.11	목					0			0								0
9	Johor 주왕 탄신일		3.23	화			0													
10	부활절	기독교	4.2	금													0	0		
11	*라마단 첫날	이슬람	4.13	화			0	0		0										
12	Melaka 역사도시 등재기념일		4.15	목							0									
13	Terengganu 주왕 탄신일		4.26	월																0
14	코란 계시일 누술 알 쿠란	이슬람	4.29	목	0	0	0			0			0	0	0	0			0	0
15	노동절		5.1	토	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
16	*하리라야 푸아사	이슬람	5.13	목	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
17	*하리라야 푸아사	이슬람	5.14	금	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
18	Pahang주 기념일		5.22	토							0									
19	석가탄신일	불교	5.26	수	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20	추수감사제		5.30	일		0											0			
21	추수감사제		5.31	월		0											0			
22	Dayak족 축제일		6.1	화														0		
23	Dayak족 축제일		6.2	수														0		
24	국왕탄신일		6.7	월	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
25	Kedah 주왕 탄신일		6.20	일				0												
26	조지타운 유네스코 등재기념일		7.7	수											0					
27	페낭 주지사 탄생일		7.10	토											0					
28	Perlis 주왕 탄신일		7.17	토									0							
29	아라파의 날	이슬람	7.19	월																0
30	*하리라야 코르반	이슬람	7.20	화	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
31	*하리라야 코르반	이슬람	7.21	수				0	0				0							0
32	사라와 독립기념일		7.22	목														0		
33	Pahang 주왕 탄신일		7.30	금								0								
34	무슬림 신년 아왈 무하람	이슬람	8.10	화	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
35	말라카 주지사 탄생일		8.24	화						0										
36	말레이시아 독립기념일		8.31	화	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
37	이스칸다르 Johor 주왕 추모일		9.13	월			0													
38	말레이시아 연방설립일		9.16	목	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
39	사바 주지사 탄생일		10.2	토												0				
40	사라와 주지사 탄생일		10.9	토														0		
41	선지자 무하마드 탄신일	이슬람	10.19	화	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
42	*흰두 신년 디파발리	흰두교	11.4	목	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
43	Perak 주왕 탄신일		11.5	금								0								
44	Kelantan 주왕 탄신일		11.11	목						0										
45	Kelantan 주왕 탄신일		11.12	금						0										
46	Selangor 주왕 탄신일		12.11	토															0	
47	크리스마스 이브		12.24	금													0			
48	성탄절	기독교	12.25	토	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

*표시된 날짜는 이슬람력에 따라 변동 가능

출처: 말레이시아 총리실

11) https://overseas.mofa.go.kr/my-ko/brd/m_1923/view.do?seq=1346270

5. 휴가

■ 연차유급휴가(annual leave)

- 연차유급휴가는 이하와 같음(고용법 60E조)

표 31 연차유급휴가 일수

근속연수	2년 미만	2년 이상 5년 미만	5년 이상
취득가능일 수	연 8일	연 12일	연 16일

- 지난 12개월 동안 사용자의 사전 동의와 적절한 이유 없이 11일 이상 결근하였다면 해당기간 동안의 연차휴가는 주어지지 않음
- 연차휴가는 발생한 시점에서 12개월 안에 사용하여야 하지만 사용자 서면 요청이 있고, 근로자가 동의한 경우 수당으로 대체될 수 있음
- 연차수당은 통상임금 기준에 따라 지급함

■ 병가 휴가(sick leave)

- 고용법 제60F조의 유급 병가 휴가에 의하면 사용자가 지정한 등록된 의사의 진단에 따라 또는 만약 지정된 의사가 없을 경우, 또는 일반적으로 건강 상태가 좋지 않다고 판단되지만, 합리적인 시간이나 거리를 따져볼 때 지정된 의사에게 갈 수 없는 경우에는 다른 등록된 의사나 기타 의료계 종사자의 진단에 따라 유급 병가를 아래와 같이 사용할 수 있음

- 아래와 같이 입원이 필요한 경우 최장 60일의 병가가 주어짐

표 32 병가 휴가 일수				
근속년수	2년 미만	2년 이상 5년 미만	5년 이상	입원을 요하는 경우
취득가능일 수	연 14일	연 18일	연 22일	연 60일

- 그러나 근로자가 통상적인 병가를 이미 사용하였다면 그 기간은 입원으로 인한 60일의 병가기간에 포함됨
- 병가가 면허 소지 의사에 의하여 공인되지 않거나, 병가 시작 48시간 이내에 사용자에게 통보하지 않은 경우 사용자의 허가와 적절한 이유 없이 결근한 것으로 간주됨
- 그러나 출산휴가 중인 근로자, 재해보상법 혹은 사회보장법에 의하여 일시적으로 근로 능력을 상실한 근로자는 병가의 권리를 상실함

■ 출산 및 육아 휴가 제도

- 출산이란 최소 28주의 임신을 통하여 사망 여부와 관계없이 신생아를 분만하는 것을 의미함. 그리고 출산행위는 신생아의 실제 출생날짜에 따라 종료되며 둘 이상의 신생아인 경우에는 출산행위를 시작하여 마지막으로 태어난 아이의 출생날짜에 따라 출산이 종료됨
- 연속 60일 이상의 출산휴가를 취득할 권리가 보장되어 있음(고용법 제37조)

- 출산휴가는 출산 직전 30일 또는 출산 직후의 날로 구분됨. 출산 30일 전부터 휴가의 취득이 가능하지만, 출산 전의 휴가에 대하여서는 무급임
- 근로자는 출산휴가 중 1일에 대하여 통상의 1일에 해당하는 임금과 1일에 해당하는 6링깃과 비교하여, 높은 쪽의 금액을 출산 수당으로서 사용자에게 청구할 수 있음
- 다만, 출산휴가 중에도 급여가 지급되고 있는 경우는 출산 수당을 지급하지 않아도 됨
- 출산 수당의 취득요건은 출산 시점에 있어서 생존하고 있어야 하며, 친자식이 4명 이하이어야 함(출산 시 5명 이상의 생존 친자식이 있는 경우는 수당을 청구할 수 없음)
 - 또한, 출산 수당을 수급하려면 출산 전 4개월 시점에 해당 사용자에게 고용되어 있어야 하고, 출산에 앞서 9개월간에 합계 90일 이상 해당 사용자에게 고용되어 있어야 함
- 일반급여와 마찬가지로 출산 수당은 급여일로부터 7일 내로 지급되어야 함
 - 고용법에 지정된 사항에 따라 모든 사용자는 여성 근로자들의 유급 출산휴가 및 등록된 의사의 확인에 따라 출산휴가 기간, 그리고 산후 90일 동안 임신으로 인하여 발생하는 질병에 대한 지급 규정이 있어야 함

- 두 명 이상의 사용자가 관련되는 경우의 수당 지급은 사용자는 다른 사용자로부터 일정 비율(근로자가 임신 기간에 근무한 전체 근무 일수에 따른 사용자에게 근무한 일수만큼)의 수당을 돌려받을 수 있음
- 퇴직 후 4개월 이내에 출산을 예정하고 있는 근로자가 퇴직할 때는 사용자에게 임신한 취지를 전해야 함
 - 이 통보를 게을리했을 경우, 출산 수당의 수급권은 소멸함
- 근로자는 출산휴가를 신청한 후 사용자 측에서 무상 의료를 제공하는 경우 사용자가 지정하는 정기검진을 받지 않으면 안 됨
- 육아 휴가에 대한 법률상의 규정은 없음

6. 해고

1) 해고규제 및 일반적인 해고

■ 근로계약의 종료

- 해고 등 근로계약 종료에 관한 법적 절차나 기준이 매우 엄격하여 이를 준수하지 않으면 배상금을 내어야 하므로, 해고 등을 하려는 경우 법에 저촉되지 않도록 하여야 함

● 근로계약 종료의 사전 통보

- 근로계약 기간이나 도급계약의 업무량이 사전에 정해져 있다면 계약 기간이 끝나거나 일이 완료되는 시점에서 계약이 종료되며 사전 통보를 해야 하지 않음
- 근로계약 시 계약 종료의 사전 통보 기간을 명시하여야 하며, 사전 통보 기간은 양측에 동일하게 적용되어야 함
- 근로계약에 사전 통보 기간이 명시되어 있지 않으면 양측(사용자와 근로자 모두)은 다음의 사전 통보 기간을 준수하여야 함

표 33 사전 통보 기간

고용 기간	2년 미만	2년 이상 5년 미만	5년 이상
통보 기간	최저 4주간	최저 6주간	최저 8주간

- 근로계약을 사전 통보 없이 종료하고자 하는 경우, 상대방에게 사전 통보를 하지 않은 기간에 해당 근로자가 받을 수 있었던 급여를 지급 하여야 함

● 사용자에 의한 근로계약의 종료

- 근로계약서나 단체협약서에 퇴직연령이 명시되어 있는 경우 사용자는 퇴직연령이 도달한 근로자를 퇴직시킬 수 있음
- 근로계약의 내용과 부합되지 않는 행동을 근로자가 한 경우 적절한 조사를 거쳐 해당 근로자를 사전 통보 없이 해고할 수 있음. 단 해당 근로자가 부적절한 행동을 하였다는 것을 입증할 책임은 사용자에게 있음
- 보다 가벼운 조치로 직급을 내리거나 일정 기간 임금의 지급을 정지할 수 있음 임금을 지급하지 않는 경우 그 기간은 2주를 초과할 수 없음. 근로자가 근로계약의 조건을 의도적으로 지키지 않은 경우 사전 통보 없이 해고할 수 있음
- 범죄행위를 한 경우 적절한 조사를 거쳐 유죄로 판명되는 경우 해고할 수 있음. 해고 후 경찰의 조사로 무죄가 밝혀진다고 할지라도 사용자는 복직시킬 의무는 없음

■ 징계해고

- 징계해고는 2일 이상의 연속 무단결근, 범죄, 업무이행 곤란, 반복적 태업 등이 해고 사유가 되지만, 경고장 교부나 변명 기회 부여 등의 절차를 걸치지 않으면 정당한 해고라 할 수 없음
- 근로자에게 징계 사유에 해당하는 행위가 있었을 경우 사용자는 근로자에게 문책 이유와 관련되는 신청서를 교부하여야 함
- 근로자가 문책 이유에 납득할 수 없는 경우 사용자는 사내 조사를 하고, 근로자에게 변명의 기회를 부여하지 않으면 안 됨

- 사내 조사 때문에 근로자에게 죄가 있다고 판단되는 경우 사용자는 해당 근로자의 징계 권리를 얻음
 - 사내 조사에 앞서, 사용자는 2주일을 상한으로 해당 근로자의 취업을 정지시킬 수 있음
 - 정직 기간 중의 임금은 해당 근로자의 임금의 50% 이상이 되어야 하며, 조사 결과 근로자에게 잘못이 없다고 판명되는 경우 사용자는 나머지 임금도 주어야 함

■ 정리해고

- 지난 4개월간 12일 이상 근로계약상의 업무가 없었고, 그 기간 임금도 지급되지 않으면 정리해고를 당한 것으로 간주함
 - 말레이시아 정부는 “정리해고에 관한 지침(Guideline on the Implementation of Retrenchment)”을 준수하도록 하고 있음
 - 이 지침에 따라 정리해고를 시행하기에 앞서 사용자는 우선 각종 정리해고 회피 조치를 하지 않으면 안 됨
 - 예를 들어, 원칙적으로 신규채용의 금지, 초과근무의 제한, 휴일 및 공휴일 근무의 제한, 주간근로시간이나 교대근무의 축소, 1일 근로시간의 축소, 재훈련 축소, 배치전환, 다른 비용 절감 노력을 한 후 임금삭감 등이 있음
- 상기와 같은 노력에도 불구하고 정리해고를 부득이 시행하여야 한다면 이하의 조치를 시행함
 - 근로자나 노조에 그 사실을 통보하고 의논

- 가능한 최대로 보상하는 정리해고 계획 시행
- 정상 퇴직 나이에 이른 근로자의 해고
- 인적자원부의 협조하에 정리해고 대상 근로자의 취업처 알선 지원
- 순차적으로 정리해고를 시행
- 같은 분야의 외국인 근로자를 먼저 해고하고 내국인 근로자를 해고
- 내국인 근로자를 해고하는 경우 같은 분야에서 늦게 고용된 사람이 정리해고의 우선 대상이 됨(last-in-first-out principle)
- 다음과 같이 근속연수에 기준으로 하여 정리해고수당을 지급
 - * 근속기간이 2년 미만인 근로자는 각 1년에 대하여 10일의 임금
 - * 근속기간이 2년 이상 5년 미만인 근로자는 각 1년에 대하여 15일의 임금
 - * 근속기간이 5년 이상인 근로자는 각 1년에 대하여 20일의 임금

2) 지위 회복 신청의 권리

- 징계해고가 부당하다고 생각하는 근로자는 노사관계 국장에게 서면으로 지위 회복신청을 할 수 있음
- 노사관계 국장이 당사자 사이의 화해가 곤란하다고 판단했을 경우는 인적자원대신에게 위탁하거나, 또한, 인적자원대신이 필요하다고 판단했을 경우는 노사관계재판소의 판정을 받게 됨

3) 해고를 둘러싼 노사분쟁

- 사용자가 근로자를 해고하기는 쉽지 않을 뿐만 아니라, 해고를 둘러싼 문제는 노사분쟁의 주요 쟁점 중의 하나임
 - 노사관계재판소는 부당한 징계해고에 해당한다고 이의신청을 한 상태에서 근로자는 현재의 생계유지를 위하여 재취업을 하였고, 그 이후 노사관계재판소에서 그 근로자의 징계해고는 부당하다고 인정하였음
 - 하지만 근로자는 복직하지 않았음. 그러나 복직에는 이르지 않더라도 사용자는 미지급 임금을 지급하여야 한다고 인정된 사례가 있음
- 징계해고를 행하면서도 해당 근로자에 대하여서 경고장을 발부하거나, 조사심문위원회를 실시하는 등 적절한 절차를 밟는 것이 중요함
 - 해고를 둘러싼 분쟁의 건수가 많아 미처리안전이 축적되거나, 분쟁 처리에 시간이 걸리는 것이 문제시되고 있어 신속화가 과제로 남아 있음

7. 사회보장제도

1) 실업보험제도

- 노동관계법에 해고수당에 대한 규제는 있지만, 실업보험에 해당하는 규제는 존재하지 않음
- 현재, 실업보험 도입의 검토가 진행되고 있지만, 사용자 측의 부담이 증가되는 것이 예상되어 경제계에서 반대하고 있음

2) 근로자재해보상

- 사회보장법은 근로자와 그 가족의 부상이나 사망으로 인한 경제적 역경으로부터 보호하기 위한 제도임
- 급여의 종류에 따라 작업 중의 재해 여부와 관계없이 보상이 이루어짐
- 근무 중 발생할 수 있는 재해에 대한 보상과 원인과 관계없이 근로 능력을 상실한 경우에 지급되는 보상제도가 있음

● 적용제외 근로자

- 일반적으로 1인 이상의 근로자를 고용한 모든 사업장에 적용됨
- 그러나 근로계약의 성격이 임시적인 경우(임시근로자, 파트타임 근로자), 가정부나 집사, 사용자의 배우자, 군인·경찰, 교정기관·정신병원·재활센터 등에 격리된 사람 등은 적용 대상이 아님

● 사업주의 의무

- 사회보장법하에서 사용자는 경우에 따라 주 사용자(principal employer)와 직접 사용자(immediate employer)로 구분될 수 있음. 직접 사용자는 주 사용자의 감시하에 주 사용자의 작업을 대행하거나 주 사용자에게 근로자를 파견한 사용자를 의미함. 주 사용자가 직접 고용의 여부와 관계없이 사용자, 근로자 사회보장보험료를 납부할 의무를 지게 됨
- 모든 사용자는 근로자의 특정 사항을 포함한 양식을 관계당국(Social Security Organization)에 제출하여야 하며, 근로자 대장과 관계 기록을 보관하여야 함
- 작업 중 재해가 발생한 경우 사용자는 48시간 이내에 관련 당국에 보고하여야 함

● 보험료

- 산업재해보상제도(Employment Injury Insurance Scheme)의 경우 사용자는 근로자 임금의 1.25%를 부담하고 근로자가 부담하는 보험료는 없음
- 완전장애연금제도(Invalidity Pension Scheme)의 경우 근로자 급여의 1%에 해당하는 금액을 사용자와 근로자가 50%씩 공동으로 부담함

3) 근로자 공제기금법

- 2020년 1월 1일부터는 1991년의 근로자 공제기금법(Employee Provident Fund (EPF) Act 1991)에 따라 근로자 공제기금을 의무적으로 납부하여야 함

■ 60세 이하

- 사용자 부담
 - 월 임금 5,000링깃 이하의 경우: 근로자 월 임금 대비 13%의 법정 요율
 - 월 임금 5,000링깃 초과인 경우: 근로자 월 임금 대비 12%의 법정 요율
- 근로자 부담: 근로자 월 임금 대비 11%의 법정 요율

■ 60세~75세

- 말레이시아 국민
 - 사용자 부담: 근로자 월 임금 대비 4%의 법정 요율
 - 근로자 부담: 근로자 월 임금 대비 0%의 법정 요율

- 영주권자

- 사용자 부담

- * 월 임금 5,000링깃 이하의 경우, 근로자 월 임금 대비 6.5%의 법정 요율

- * 월 임금 5,000링깃 초과인 경우, 근로자 월 임금 대비 6%의 법정 요율

- 근로자 부담: 근로자 월 임금 대비 5.5%의 법정 요율

- 모든 외국인 근로자와 파견직 외국인 및 그들의 사용자는 의무 가입이 면제됨. 그러나 이들도 가입을 선택할 수 있으며, 적용 요율은 다음과 같음

- 60세 이하

- * 사용자 부담: 근로자별 월 5.00링깃

- * 근로자 부담: 근로자 월 임금의 11%

- 60세~75세

- * 사용자 부담: 근로자별 월 5.00링깃

- * 근로자 부담: 근로자 월 임금의 5.5%

4) 의료제도

- 공평한 의료엑세스의 실현을 최대 목표로 하고 있으며, 공적 의료보험 제도는 존재하지 않지만, 공립의료기관의 의료서비스에 대하여서 연방정부 예산에서의 지출이기 때문에 환자의 자기 부담은 적음
 - 공립의료기관에 대하여서는 의료요금법(Fee Act)에 근거하여 진료비를 설정하고 있음
 - 예를 들어, 말레이시아 국민이라면 1링깃부터 수 링깃으로 외래의 진찰을 받을 수 있음(단, 저소득자, 공무원 등은 무료)
 - 또한, 검사, 수술, 입원이나 약제와 관련되는 추가적인 비용도 저렴하게 설정되어 있음
- 민간의료기관은 고소득층, 부유한 외국인 등을 대상으로 한 비즈니스로서의 의료를 시행하고 있음
 - 큰 병원이나 전문적인 의료를 제공하는 전문진료소, NGO가 경영하는 소규모 진료소 등 다양하고, 그 대부분이 도시지역에 존재함
 - 선진적인 기술을 도입하고 있는 곳도 많고, 진찰을 위한 대기시간이 짧은 등 서비스도 충실함
 - 하지만 일반적으로 공적의료기관에 비하면 비용이 많이 들므로, 민간의료보험에 가입하거나, 근무처로부터 의료비 보조를 받는 자들이 주로 이용하고 있음

- 또한, 민간의료기관에서의 의사의 기술료(진찰, 검사, 수술 등)는 1998년 민간 의료시설·서비스법의 요금 규정(Fee schedule)에 관하여 일정한 제한이 있음(다만, 입원료, 의학관리, 투약 등에 관한 규정은 없다)
- 또한, 말레이시아 의사회(MMA)에서도 독자적인 상세한 요금 규정을 책정하고, 가이드라인으로서 공표하고 있음
- 사용자가 근로자를 위하여서 가입하는 민간의료보험에는 다양한 플랜이 있지만, 보험료를 생각한다면 입원·수술만을 커버하는 플랜이 적당하고, 외래를 보험으로 커버하지 않고 개별적으로 사용자가 의료수당을 지급하는 등으로 대응하고 있는 곳도 있음

8. 노사관계제도

1) 노사관계법상 근로자(workman)의 의미

- 노사관계법상 근로자는 고용법상의 근로자보다 넓은 의미로 쓰이고 있음
 - 노사관계법상의 근로자 해당 여부에 관한 많은 분쟁이 발생하고 분쟁이 해결하고 분쟁이 해결 안 되면 노동법원의 결정에 따라야 함
- 근로자 여부를 결정하는데 고용계약의 존재 여부가 중요하며 통상적으로 다음과 같은 내용이 고려됨
 - 계약의 여부
 - 근로자가 그의 개인적 용역과 기술을 제공하기로 합의하였는지 여부
 - 근로자가 사용자를 위해 개인적으로 일하는지 여부
 - 사용자가 근로자의 일을 수행하는 것을 관리할 권리가 있는지 여부
 - 사용자에게 의해 보수가 지급되는지 여부

2) 노동조합

■ 노동조합의 등록요건

- 노동조합은 설립 후 1개월 이내에 노동조합 등록처에 등록하여 확인증을 교부받기 전에는 활동할 수 없으며 등록요건은 다음과 같음

- 7명 이상의 조합원이 신청서에 서명하여야 함
- 신청서는 소정의 양식에 의해 작성되어야 하며 등록비가 첨부되어야 함
- 노동조합의 이름과 주소가 포함되어야 함
- 노동조합 간부의 이름, 연령, 국적, 직종이 제출되어야 함

■ 노동조합의 등록을 거부할 수 있는 노동부의 권한

- 노동조합이 기존의 노동조합과 조직대상이 중복되는 경우 제2의 노동조합의 등록이 두 노동조합 간의 경쟁 관계를 발생시킬 수 있다고 판단되면 제2의 노동조합의 등록을 거부할 수 있음
- 다음의 경우에는 등록을 거부할 수 있음
 - 노동조합이 불법적인 목적을 위해 이용되거나 목적이나 규약에 부합되지 않는 목표를 가졌다고 판단되는 경우
 - 노동조합의 목적이 불법적일 때
 - 노동조합이 노사관계법과 시행규칙을 준수하지 않는다고 판단될 때
 - 노동조합의 목적, 규약, 조직이 노사관계법이나 시행규칙에 부합되지 않는다고 판단될 때
 - 노동조합의 명칭이 기존의 노동조합과 같거나 매우 유사하여 대중의 혼란을 일으킬 소지가 있거나 이름이 적절치 못하다고 판단되거나 노동조합이 그 명칭을 고치지 않은 경우

■ 등록 노동조합의 책임

- 노동조합은 노동조합법을 비롯한 모든 법을 준수하기 위해 다음의 책임을 이행해야 함
 - 조합원이 불법적 행동을 하는 것을 저지하여야 함
 - 노동조합 자금의 관리는 적절하여야 하며 노동조합 규약에 맞추어 관리하여야 함
 - 파업이나 다른 형태의 단체행동을 시작하고 조직하기 위해서는 조합원 3분의 2가 포함된 비밀투표로 승인을 받아야 함

■ 인적자원부 장관에 의한 노동조합 활동의 정지

- 인적자원부 장관은 내무부장관과 함께 노조가 불법적 목적을 위해 활동함으로써 국가 안전이나 공공이익에 위배된다고 판단되면 노조 활동을 최장 6개월까지 정지시킬 수 있음

■ 노조의 인정

- 사용자와의 단체교섭의 당사자로 인정받기 위해서 노동조합은 소정 양식에 따라 서면으로 조직하고자 하는 근로자를 대변하는 노동조합으로서의 인정을 사용자에게 요구하여야 함
 - 조직대상에는 관리직, 이사, 기밀이나 보완 관련 근로자들을 포함시킬 수 없음

- 사용자는 인정요구를 접수한 이후 21일 이내에 다음 중 하나의 조치를 취하여야 함
 - 노동조합의 인정
 - 서면으로 불인정의 이유를 첨부한 불인정의 통보
 - 노사관계청 청장에게 해당 노동조합이 조직대상 근로자가 해당 노동조합의 노동조합원이고 다수 근로자의 지지를 받고 있는지를 판단하여 줄 것을 요청. 이 경우 노동조합에게도 이와 같은 사실을 통보하여야 함
- 사용자가 위와 같은 조치를 취하지 않으면 노동조합은 문제를 노사관계청 청장에게 보고할 수 있음
 - 사용자나 노동조합으로부터 그와 같은 통보를 받으면 노사관계청 청장은 노동조합과 사용자 양측에 관련된 정보를 제공할 것을 요청할 권한을 가지고 있으며 노동조합국장에게 노동조합이나 노동조합원의 자격을 문의할 수도 있음
- 노사관계청 청장이나 인적자원부 장관이 노동조합 인정 문제를 심의하는 동안 단체행동을 할 수 없으며 그 결정과 관련되어서도 마찬가지임
 - 사용자의 경우도 직장폐쇄 등을 할 수 없음
 - 노동조합으로 인정되지 못한 경우 그 결정일로부터 6개월 이내에는 노동조합인정을 다시 요구할 수 없음

■ 노동조합비의 사전공제

- 사용자는 노동조합비의 사전공제를 거부할 권리가 있으며 관련된 분규는 노사분규로 인정되지 않음

■ 노동조합 간부의 노동조합 활동에 대한 인정

- 노동조합 간부가 근무 시간에 노동조합 활동을 하고자 하는 경우 서면으로 목적과 기간을 명시하여 사용자에게 요청하여야 함
 - 사용자는 적절하지 않다고 판단되는 경우 노동조합의 요청을 거부할 수 있음

■ 노동조합원의 자격

- 일반적으로 근로자는 16살이 넘어야 노동조합에 가입할 수 있음
- 동일한 직장, 직종 또는 업종에 종사하여야 함
- 학교에 다니고 있다면 정식 근로자이고 18살이 넘어야만 노동조합원이 될 수 있음
- 18세 미만 노동조합원은 다음의 사안에 대해 투표할 수 없음
 - 파업과 관련된 사안
 - 조합비의 징수

- 노동조합의 해체
- 노동조합원의 비용을 늘리거나 혜택을 줄이는 것

■ 노동조합 간부의 자격

- 노동조합의 간부가 되기 위해서는 다음의 자격을 갖추어야 함
 - 말레이시아 국민이어야 함
 - 노동조합이 조직된 직장, 직종, 업종에 최소 1년 이상 재직하고 있어야 함
 - 등록이 취소된 노동조합의 간부인 적이 없어야 함
 - 정당의 간부거나 고용인이어서는 안됨
 - 파산상태에서는 안 됨
 - 인적자원부 장관은 위의 조건을 면제하거나 면제조건을 규정할 권한을 가짐

■ 노동조합 근로자가 되기 위한 조건

- 등록된 노조는 필요에 따라 비서, 경리 및 다른 사람들을 고용할 수 있음
- 노동조합에 의해 고용된 사람은 다음과 같은 자격을 갖추어야 함

- 말레이시아 국민이거나 해당 지역의 영주권자이어야 함
 - 범죄사실이 없어야 함. 기소되었던 경우 사면을 받았어야 함
 - 다른 노동조합의 간부나 고용인이어서는 안됨
 - 정당의 간부나 고용원이어서는 안됨
- 인적자원부 장관은 위의 조건을 면제하거나 면제조건을 규정할 권한을 가짐

3) 노사관계법상 근로자와 사용자의 권리 보호

■ 근로자와 사용자의 권리

- 누구도 근로자와 사용자가 노동조합이나 단체를 결성하고 적법한 활동에 참여하는 것을 방해할 수 없음
- 노동조합이나 사용자단체는 상대방 단체의 설립, 기능, 또는 관리에 관여할 수 없음
- 사용자나 사용자단체 또는 그 대리인은 상대방을 통제하거나 영향을 미칠 목적으로 재정적 또는 다른 수단으로 노동조합을 지원할 수 없음

■ 사용자나 사용자단체의 부당노동행위

- 사용자, 사용자단체 또는 그 대리인은 다음의 행위를 하는 것이 금지됨

- 노동조합에 가입하거나 노동조합원의 신분을 유지하고자 하는 근로자의 권리를 제한하는 조건을 고용계약에 강요하는 것
- 노동조합원이거나 노동조합원이 아니라는 이유로 고용하는 것을 거부하는 것
- 노동조합원이거나 노동조합원이 아니라는 이유로 고용, 승진, 다른 고용조건에서 차별하는 것
- 노동조합원이 되거나 다른 사람이 노동조합원이 되도록 설득하거나 노동조합의 활성화를 위한 활동을 참여한다는 이유로 해고하거나 해고를 위협하거나 위해를 가하거나 위해를 위협하거나 자리를 변경하거나 변경을 위협하는 것
- 노동조합원이 되거나 탈퇴를 유도하기 위하여 금품을 제공하는 것
- 위의 조항에도 불구하고 사용자가 다음의 행위를 하는 것을 금지하는 것은 아님
 - 정당한 이유로 채용하거나 해고하거나 승진시키거나 정직시키거나 전근시키는 것
 - 관리직으로 승진된 사람에게 노동조합원이나 노동조합 간부가 되지 못하도록 요구하는 것
 - 인사관리와 연관된 대외비 사항을 취합하는 근로자에게 노동조합원이나 노동조합 간부가 되거나 되지 않도록 요구하는 것
- 전항에 구속되어 근로자를 다음의 이유로 해고하거나 해고를 위협하거나 위해를 가하거나 위해를 위협하거나 자리를 변경하거나 변경을 위협하는 것이 금지됨

- 노동조합원이나 노동조합 간부라는 또는 되려고 한다는 것
 - 단체협약이나 재정의 적용을 받는 것
 - 노사관계법 하의 재판이나 청문회 등에 증인이 되거나 증거를 제시하는 것
 - 근로조건을 개선하려고 하거나 현재의 근로조건에 만족하지 않는 노동조합의 일원이라는 것
 - 단체교섭을 진행 중이거나 청장에 의해 조정이 진행 중인 분쟁의 당사자인 노조의 일원이라는 것
 - 노동조합 간부의 의무나 활동을 위해 사용자에게 근무시간 중의 노동조합 활동 인정을 신청하였으나 비정상적으로 결정이 지연되어 허가 없이 조합 활동에 참여한 것
 - 노동법원의 근로자대표로 활동하기 위해 사용자에게 통보한 후 결근한 것
- 위의 조건을 위반한 사용자는 2,000링깃의 벌금 또는 1년 이하의 징역형 또는 둘 다 부과될 수 있음
 - 사용자가 법의 규정을 위반한 것으로 판명되는 경우 해당 근로자는 사용자 부당노동행위로 인한 임금손실분을 보상받고 복직이 필요한 경우 복직될 수 있음
 - 법원의 복직이나 보상 명령을 이행하지 않은 사용자는 5,000링깃의 벌금 또는 2년 이하의 징역형 또는 둘 다 부과될 수 있음

■ 근로자와 노동조합의 부당노동행위

- 사용자가 허가 없이 영업장소에서 정상 근무시간에 노동조합의 가입이나 탈퇴를 권유하는 행위
 - 단 그와 같은 행위가 근로자의 정상적인 의무와 상충하지 않으면 그리할 수 있음
- 노동조합원이나 노동조합 간부가 되거나 되지 않도록 위협하는 것
- 이익을 공여하며 노동조합원이나 노동조합 간부를 사임하는 것을 유도하는 것

■ 부당노동행위의 고발에 대한 처리

- 부당노동행위 발생 시 피해를 본 측은 청장에게 서면으로 고발함
 - 고발을 당한 청장은 조사 후 필요한 조치를 하나 조정에 실패하면 장관에게 통보함
 - 장관은 필요한 경우 노동법원의 청문회를 요청할 수 있음

4) 노사분쟁의 해결

■ 노사분쟁의 정의 및 유형

- 사용자와 근로자 간에 고용이나 비고용 또는 해당 근로자의 근로조건과 관련된 분쟁으로 정의됨
- 노사분쟁은 다음과 같은 문제와 연관되어 발생할 수 있음
 - 사용자에 의한 노동조합의 인정
 - 노동조합과 경영층 간 고용의 조건에 관한 단체교섭
 - 협약의 불이행
 - 협약의 해석
 - 협약의 파기
 - 해고 및 고용계약의 종료, 정리해고
 - 실질적인 해고

■ 노사분쟁의 해결 절차

- 노조의 인정과 관련된 분류를 제외하면 노사분쟁은 다음의 절차를 밟아 해결됨
 - 해당 당사자 간의 교섭
 - 해당 당사자 간의 교섭이 실패 시 행정관청에 의한 조정
 - 조정이 실패하면 노동법원에 의한 중재

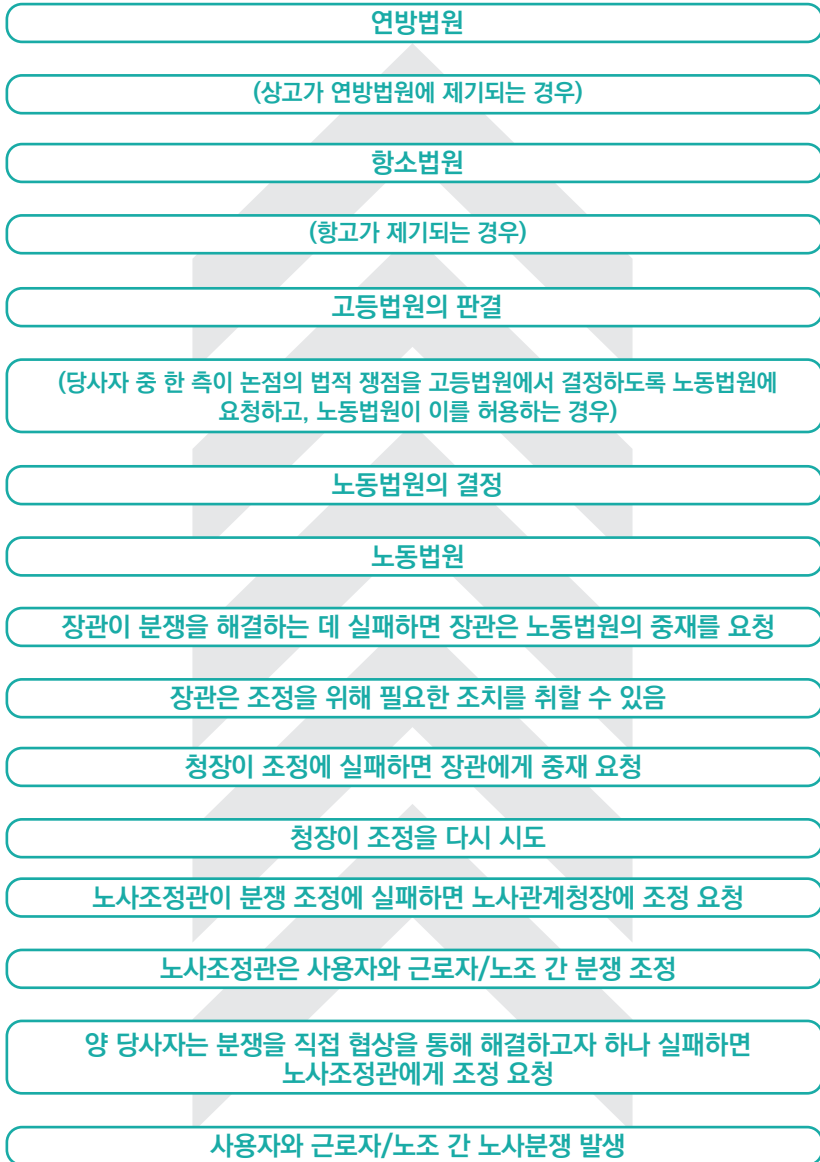
- 노사분쟁의 조정제에 있어서 노사관계청 청장은 분쟁을 신속히 해결하는데 필요한 조치를 할 수 있으며 조정에 의해 분쟁이 해결될 소지가 없으면 인적자원부 장관에 보고함
 - 인적자원부 장관은 분쟁을 신속히 해결하는 데 필요한 조치를 취할 수 있으며 조정에 의해 분쟁이 해결 될 소지가 없으면 노동법원에 그의 중재를 요청함
 - 공공부문에 관련된 분쟁의 경우 국왕이나 관련 당국의 동의하에 노동법원에 중재를 요청하여야 함
 - 인적자원부 장관은 분쟁의 조정과정에서 사실확인 필요성이 있으면 조사위원회나 조사원에 조사를 요청할 수 있고 이들은 보고서를 장관에게 제출함
- 중재는 노동법원에 의해 이루어지며 노동법원은 중재를 요청받은 후 될 수 있는 한 30일 이내에 중재 결정을 하여야 함
 - 노동법원은 사법부 일부가 아니며 분쟁의 신속한 해결을 위해 설립된 특별법원임
 - 형식이나 기술적 관점보다 내용을 중요시하며 소송비용도 저렴함
 - 노동법원의 중재 결정은 최종적이나 고등법원, 항소법원, 연방법원은 분쟁의 법적인 측면과 함께 노동법원이 권한 밖의 결정을 하였는지를 심의할 권한이 있음

5) 노동법원

■ 노동법원의 구성

- 말레이시아 노동법원은 국왕에 의해 지명된 1인의 법원장과 8인의 위원장으로 구성됨
- 그 외에 사용자와 근로자를 대표하는 위원으로 구성된 2개의 위원회가 있으며 위원회의 위원은 관련 단체로부터 지명되나 인적자원부 장관은 언제든지 이유를 제시하지 않고 해임할 수 있음
- 재판부는 법원장이나 위원장 1인과 노사 양측 위원 등 3인으로 구성되며 사인에 따라 법원장이나 위원장의 단독심이 될 수도 있음(비노조원의 해고 관련 사건)

그림 12 노사분쟁 조정 절차



■ 관할권

- 노동법원의 관할권은 말레이시아 영토에 국한되며 국외의 거주인이 관련된 사건을 심의할 수 있으며 국외의 증인도 소환할 수 없음
- 노동법원은 인적자원부 장관이 요청한 부당노동행위, 부당해고, 노사분규 관련 사항을 심의함
- 법원은 재정이나 단체협약의 해석과 관련되어 법원의 독자 판단 또는 인적자원부 장관이나 양 당사자 중 일방의 요청에 따라 심의할 수 있음
 - 재정의 적용에 관련된 심의도 재정의 내용이 불명확하다는 근거로 양 당사자 중 일방의 요청에 따라 이루어질 수 있음
- 단체협약이나 재정의 미준수와 관련된 심의도 양 당사자 중 일방의 요청에 따라 이루어짐
- 인적자원부 장관의 요청은 심의가 이루어지게 하는 절차적인 요건임
 - 장관의 심의요청이 있어도 양 당사자는 시간의 성격이 노사분쟁 또는 관련 당사자가 근로자가 아니라는 이유로 노동법원의 심의 자체에 대해 반대할 수 있음
 - 노동법원의 심의 자체에 대해 당사자 중 한 측의 반대가 있는 경우 노동법원은 사건의 기각 여부를 결정하여야 하며 이 결정 자체가 상급 법원의 심의대상임

■ 노동법원의 권한

- 노동법원의 권한은 노사관계법에 따라 규정된 사항에 국한됨
- 법원이 중재 결정 시 당사자가 요청한 사항에 대해서만 국한하지 않고 노사분쟁을 신속하게 해결하기 위한 절차 등을 재정의 내용에 포함시킬 수 있음
- 재정의 효력 기간을 명시할 수 있음
- 다른 법원의 판결과는 달리 노동법원은 고용계약보다 높은 수준의 보상이나 복직을 명령할 수 있음
- 해고 등의 경우를 예외로 하면 결정이 소급되는 시한은 법원에 사건이 접수된 시점에서 6개월 전까지임

■ 중재의 기본원칙

- 노동법원은 당사자의 이해관계뿐만 아니라 공공이익, 중재의 경제 전체와 해당 산업에 대한 재정적 시사점 및 영향, 유사 산업에 대한 영향을 고려하여 결정하여야 함
- 법원은 공평하고 양심적으로 그리고 형식보다는 실질적인 내용을 중요시하여 결정하여야 함
- 기존의 협약, 법 규정 및 관행 등을 고려하여 결정하여야 함

6) 노동조합의 단체교섭권

■ 단체교섭의 제안서에 포함될 수 없는 사항

- 노동조합이 사용자에게 단체교섭을 서면으로 요구하여야 하며 요구 시 구체적인 안을 제시하여야 함

- 단체협약에는 급여, 근로시간, 휴가, 징계, 복지, 보건 등이 포함될 수 있음

- 그러나 다음의 사항은 제안서에 포함될 수 없음

- 승진
- 결원 시 채용
- 정리해고 및 정리해고의 기준
- 해고 및 복직
- 업무배치

- 그러나 단체교섭 중에 승진 절차에 관한 의무를 제기하는 것은 금지되지 않음

■ 단체교섭의 절차

- 단체교섭의 요청을 받은 측은 요청을 받은 후 14일 이내에 요청받은 사실을 서면으로 상대방에게 통보하여야 함

- 요청확인을 통보한 후 30일 이내에 단체교섭이 시작되어야 함
 - 30일 이내에 시작되지 않으면 요청한 측은 이를 노사관계청 청장에게 서면으로 통보하여야 함
 - 청장은 단체교섭이 시작되도록 필요한 절차를 취하며 그런데도 교섭이 되지 않으면 노사분규로 인정되어 노사분규 조정의 일반적인 절차를 거치게 됨

■ 단체협약서

- 단체교섭이 원만히 이루어져 양자 간에 합의에 이르면 단체협약이 체결됨
 - 단체협약서는 양측이 서명하여 노동법원에 등록되어야 함
- 단체협약서에는 다음과 같은 내용이 포함되는 것이 바람직함
 - 당사자의 이름
 - 협약의 유효기간; 단 3년 이상이어야 함
 - 협약 내용의 개정 및 종료에 관한 절차
 - 협약의 내용에 대한 이견이 있는 경우의 해결을 위한 절차
- 협약의 내용이 기존의 법에 따라 보호되는 내용보다 근로자에 불리하면 그 내용은 효력을 상실함

- 협약이 체결된 후 1개월 이내에 노사 공동으로 노동법원에 협약서가 등록되어야 하며, 등록된 협약서는 노동법원의 중재와 같은 효력을 가짐

■ 단체협약의 효력

- 노동법원에 등록된 단체협약서는 법원의 중재와 같은 효력을 가지며 해당 노조와 노동조합원 전체 및 그 이후에 해당 사업장에 고용된 모든 근로자에게도 적용됨
- 추후 다른 협약이나 노동법원의 결정에 의해 대체되지 않는 한 협약의 유효기간 동안 협약에 의해 정해진 임금과 근로조건에 관한 노사의 합의임

■ 단체협약의 적용이 배제되는 근로자

- 노동법원에 따르면 일용직과 고용계약이 6개월 미만인 근로자는 단체협약의 적용대상이 되지 않음

■ 사업의 소유주 변동 시 단체협약의 효력

- 노동법원에 따르면 사업의 소유권 변동이 생겨도 기존의 단체협약은 유효함

■ 단체협약의 당사자

- 노동조합만이 단체협약의 당사자가 될 수 있으며 모든 협약은 협약의 적용대상이 되는 근로자를 명시하여야 함
- 단 법으로 보호되기로 되어 있는 근로자를 적용 대상에서 제외할 수 없음

■ 단체협약의 유효기간 종료 후 단체협약의 효력

- 기존의 단체협약이 종료되고 새로운 협약이 합의되지 않으면 기존의 단체협약서의 합의 내용은 준수될 필요가 없음

■ 선도산업에 있어서 단체협약의 금지

- 투자촉진법에 따라 선도산업으로 지정되면 고용법의 12장에 정한 기준 이상의 근로조건에 대해 단체협약을 체결할 수 없음
- 사용자와 근로자를 대표하는 노동조합에 의해 공동으로 그보다 높은 단체협약의 안이 인적자원부장관에게 제출되면 장관의 심의 후 보다 높은 근로조건에 대한 협약이 체결될 수 있음
- 장관은 심의 후 노사에 의해 제기된 근로조건을 변경하여 승인할 수 있음
- 선도산업으로 지정되면 5년간 이 조항이 유효하며 필요에 따라 장관은 그 기간을 연장할 수 있음

7) 파업 및 직장폐쇄

■ 파업이나 직장폐쇄에 대한 제한

- 교섭의 결렬 시 노동조합은 파업을, 사용자협회는 직장폐쇄를 할 수 있음. 그러나 다음의 경우 파업이나 직장폐쇄는 불법임
 - 파업의 경우 조합원, 직장폐쇄의 경우 사용자단체 구성원의 적어도 3분의 2가 찬성한 비밀투표가 없는 경우
 - 투표의 결과를 노사관계등록처에 등록한 지 7일의 경과하기 전
 - 비밀투표가 적법하지 않은 것으로 판정된 경우
 - 인적자원부 장관이 관련되어 내린 결정이나 방향에 반한 경우
 - 노동조합 규약을 위반하거나 준수하지 않은 경우
 - 노동조합법이나 다른 법을 위반한 경우
- 위의 조건을 위반하여 파업이나 직장폐쇄를 한 경우 해당 노동조합, 사용자단체, 노동조합이나 단체의 간부는 2,000링깃의 벌금 또는 1년 이하의 징역형 또는 모두 부과될 수 있음
 - 법의 위반이 지속되면 하루당 100,000링깃의 벌금이 부과됨
- 불법 파업에 참여한 노동조합원은 노동조합으로부터 제명되어야 하며, 향후 노동조합원에 가입하고자 하는 경우 등록처의 서면승인이 필요함
 - 해당 노동조합은 노동조합원의 제명과 함께 등록처에 이를 통보하고 이를 공공장소에 고시하여야 함

■ 필수 공익사업의 파업이나 직장폐쇄

- 필수 공익사업의 근로자는 파업을 시작하기 42일 전 이후 시점에서 사용자에게 통보하고 21일이 경과한 후나 통보한 파업 예정일이 되기 전에 파업할 수 없음
- 필수 공익사업의 사용자는 파업을 시작하기 42일 전 이후 시점에서 근로자에게 통보하고 21일이 경과한 후나 통보한 직장폐쇄 예정일이 되기 전에 직장폐쇄를 할 수 없음
- 파업이나 직장폐쇄 통보를 받은 근로자나 사용자는 이 사실을 노사 관계청 청장에게 보고하여야 함
- 필수 공익사업은 금융, 전기, 수도, 소방, 체신, 교정, 전신, 전화, 통신, 공중위생, 관세, 출입국관리, 항공을 포함함

■ 근로자의 단체행동권과 관련된 금지사항

- 근로자는 단체행동권의 행사와 관련하여 다음의 사항이 금지됨
 - 통상근로시간에 노조 활동을 하는 것
 - 다른 사람이 노동조합에 가입하거나 탈퇴하도록 위협하는 것
 - 평화의 파기를 가져올 수 있는 피케팅을 하는 것
 - 다른 사람이 파업이나 피케팅에 참여하도록 위협하거나 강요하는 것
 - 파업이나 피케팅을 하는 동안 공장의 출입을 막는 것
 - 불법 파업을 조직하거나 참여하는 것



MALAYSIA

V

말레이시아 진출 한국기업의 인사노무관리 사례 및 시사점

1. 말레이시아 진출
한국기업의 인사노무관리
여건 평가
2. 말레이시아 노사분쟁 사례
3. 말레이시아 진출 한국기업의
인사노무관리 시사점



말레이시아 진출 한국기업의 인사노무관리 사례 및 시사점



1. 말레이시아 진출 한국기업의 인사노무관리 여건 평가

1) 설문조사 개요

■ 설문조사 목표

- 말레이시아에 진출한 한국기업의 인사노무관리에 있어서 애로사항이나 해결해야 할 과제를 파악하기 위해 설문조사를 진행함
- 코로나19 확산으로 말레이시아 이동제한조치가 전국적으로 확산되고 있어 현지 조사 내지 대면 인터뷰가 쉽지 않아, 온라인 설문조사 참여를 요청함

■ 설문조사 내용

- 설문지는 4개 부문으로 구성¹²⁾

12) 세부 설문조사 내용은 부록 참조.

- 일반 정보
- 인사노무관리에 대한 설문
- 팬데믹 상황 인사노무관리에 관한 설문
- 노사관계에 관한 설문

2) 설문조사 결과

■ 설문조사 참여 기업

● 총 7개 기업이 응답

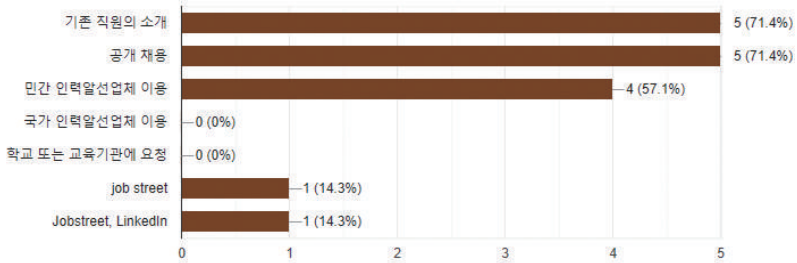
- 국내 대기업 참여: 코로나19 확진자 증가로 완전 봉쇄 기간이 장기화 하면서 중소기업이나 생산 차질을 빚고 있는 제조업 기업의 참여가 저조하였음
- 업종: 전자제품 판매/렌탈, 석유화학제품 유통, 무역서비스, 광고 마케팅, 제조업, 유통/홈쇼핑, 투자업
- 응답자: 운영담당, 법인장, 인사총무, 경영지원관리 담당자

■ 인사노무관리 설문조사 결과

● 현지 근로자 채용 경로

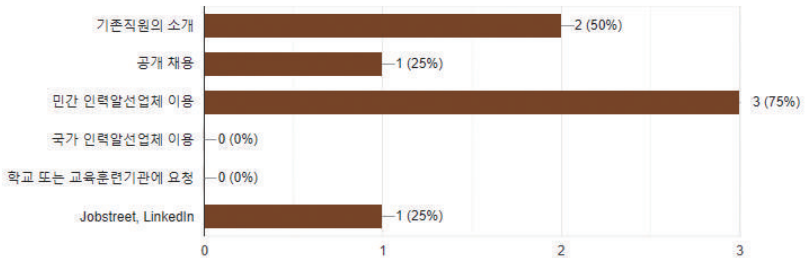
- 5개 기업이 기존 직원의 소개, 공개 채용 방식으로, 4개 기업이 민간 인력알선업체를 이용한다고 응답함.

- 2개 기업이 Job Street와 LinkedIn을 이용한다고 응답함.



● 외국인 근로자 채용 경로

- 외국인 근로자의 채용은 주로 민간 인력알선업체를 통해 이루어지고 있으며, 그 외에도 기존 직원의 소개, 공개채용 등을 활용하고 있음

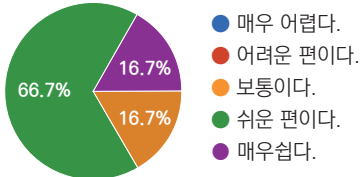


● 노동자 확보의 용이성

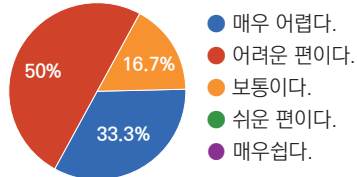
- 비숙련 노동자의 확보와 관련하여, 설문 기업의 66.7%는 쉬운 편이라고 응답했으며, 매우 쉽다고 응답한 경우도 있었음

- 반면, 숙련 노동자의 확보와 관련하여, 설문 기업의 50%는 어려운 편이라고 응답했으며, 33%는 매우 어렵다고 응답하였음

비숙련 노동자 확보

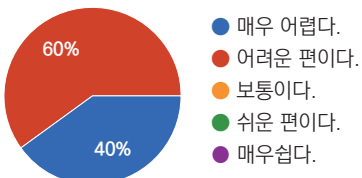


숙련 노동자 확보

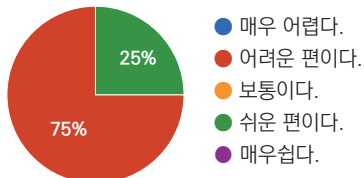


- 기술 관리자의 확보와 관련하여, 설문 기업의 60%는 어려운 편이라고 응답했으며, 40%는 매우 어렵다고 응답함
- 반면, 외국인 노동자의 확보와 관련하여, 설문 기업의 75%는 어려운 편이라고 응답했으며, 25%는 쉬운 편이라고 응답하였음

기술 관리자 확보

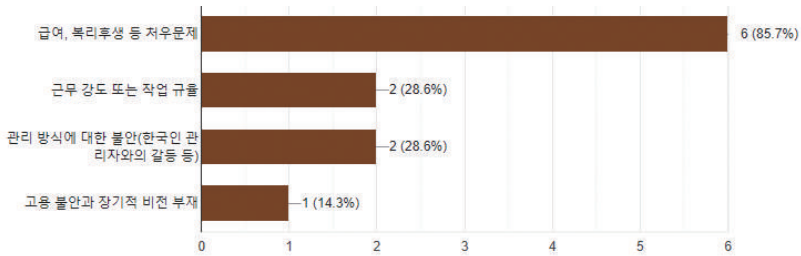


외국인 노동자 확보



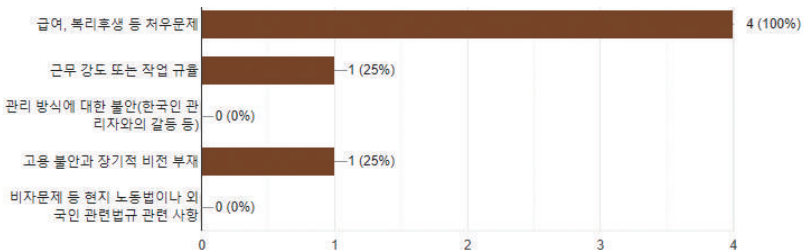
● 현지 근로자의 주요 이직 원인

- 현지 근로자의 이직 원인으로는 급여, 복리후생 등 처우 문제가 가장 주요한 사안으로 꼽혔음
- 그 외에도 근무 강도 또는 작업 규율, 관리 방식에 대한 불안(한국인 관리자와의 갈등 등), 고용 불안과 장기적 비전 부재 등도 현지 근로자 이직 원인으로 지적됨



● 외국인 근로자의 주요 이직 원인

- 외국인 근로자의 이직 원인으로도 현지 근로자의 이직 원인과 유사하게 급여, 복리후생 등 처우 문제가 가장 주요한 사안으로 꼽혔음
- 그 외에도 근무 강도 또는 작업 규율, 고용 불안과 장기적 비전 부재 등이 외국인 근로자 이직 원인으로 지적됨



● 현지 근로자들의 근무태도와 특성

- 현지 근로자들의 근무태도와 특성과 관련하여, 전반적으로 성실하고, 회사의 취업규칙을 존중하며 상관에 대해 예의가 바른편이나 수동적이라는 평가가 많았음. 그러나 이는 인종, 교육 정도에 따라 편차가 크다고 인식하고 있음.

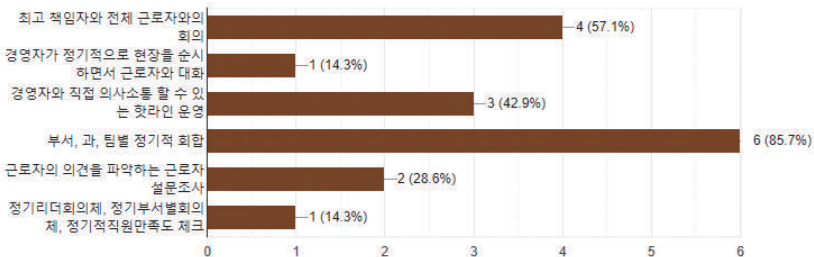
- 중국계의 경우, 성실하고 주도적이며 책임감이 강하나, 급여나 보상에 민감하고 이직이 잦다고 평가함
- 반면, 말레이 무슬림계의 경우, 일에 대한 책임감이 부족한 편이고, 근무태도가 안 좋고 생산성이 떨어지며, 숫자에 둔감하며, 정해진 매뉴얼대로 근무하고, 단순 반복 업무에 강점이 있다고 평가함
- 인도계는 말로만 일하고 업무 태도가 좋지 않은 편이라고 응답함

● 외국인 근로자들의 근무태도와 특성

- IT 분야의 경우, 인도나 파키스탄 출신의 외국인 근로자들을 고용하는 경우가 많으며, 기술적 경험과 노하우가 현지 근로자보다 나으며, 외국인 신분이라 열심히 노력하는 태도를 보인다고 응답함
- 한국인 근로자 채용 시, 책임감과 업무성도가 높으나, 이 또한 개인차가 존재한다고 평가함

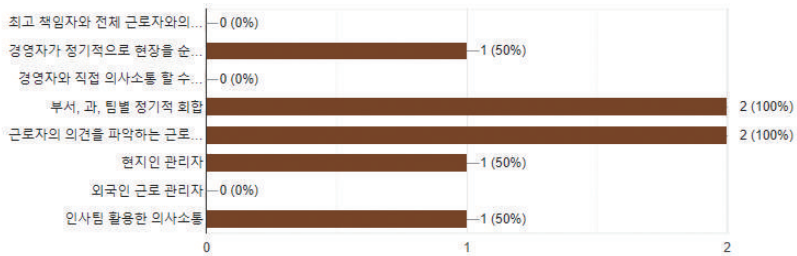
● 현지 근로자들과의 의사소통 방법

- 현지 근로자들의 의사소통 방법으로는 ‘부서, 과, 팀별 정기적 회합’을 꼽았으며, ‘최고 책임자와 전체 근로자와의 회의’, ‘경영자와 직접 의사소통할 수 있는 핫라인 운영’ 등의 방식도 활용함



● 외국인 근로자들과의 의사소통 방법

- 외국인 근로자들과의 의사소통 방법으로는 주로 ‘부서, 과, 팀별 정기적 회합’, ‘근로자의 의견을 파악하는 근로자 설문조사’ 등을 활용하고 있음



● 인사 노무 전담인력 보유 여부

- 인사 노무 전담인력을 보유하고 있는지에 관한 설문에 대하여, 응답 기업의 57.1%가 보유하고 있다고 응답했으며, 나머지 42.9%는 인사 노무 전담인력을 별도로 두고 있지 않다고 밝힘

● 근로자의 월평균 임금¹³⁾

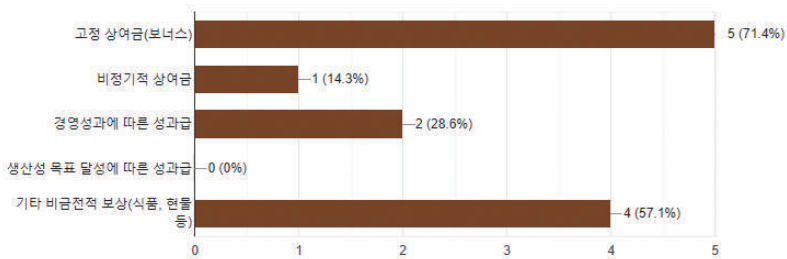
- 견습공: 3,000 링깃 이상
- 숙련공: 4,000~7,000링깃
- 신입사원(3년 이하) 사무직: 2,500~5,000링깃

13) 업종별 직군별 차이가 크기 때문에 제시된 금액은 일반화하여 적용하는 데 한계가 있음

- 경력 사무직: 3,000 링깃 이상 (업종에 따라 차이가 큼)
- 매니저급: 8,000~20,000링깃 (업종에 따라 차이가 큼)

● 기본급 이외의 보상방식

- 기본급 이외에 보상하는 방식으로는 ‘고정 상여금(보너스)’을 가장 많이 활용하고 있으며, ‘기타 비금전적인 보상(식품, 현물 등)’이나 ‘경영성과에 따른 성과급’도 이용하고 있음



● 인사노무관리 있어서 가장 큰 애로사항

- 인사 노무관리에 있어서 애로사항으로 지적된 내용으로, 먼저 잦은 이직으로 인한 적절한 인력 채용 타이밍 잡기의 어려움이 제기되었음
- 또한, 언어 차이로 인한 미세한 부분까지 의사소통에 제한이 있다는 점도 언급됨
- 광고업의 경우, 업무 특성상 높은 업무 강도와 많은 근무시간으로 인해 퇴사를 높다고 함
- 그 밖에도 신규채용과 그룹 지침에 따른 비탄력적 보상제도, 우수인력 채용 및 리텐션 등에 대하여 어려움을 호소함

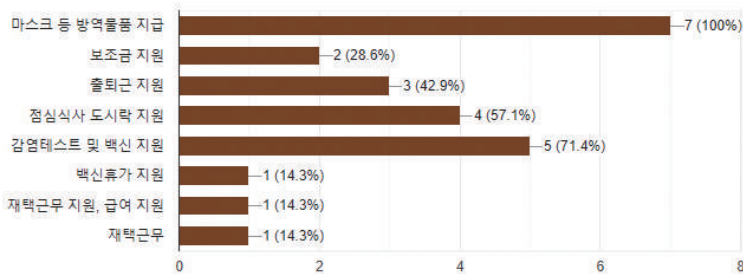
- 인사노무관리와 관련하여, 귀사가 가장 잘하고 있다고 생각하시는 점
 - 인사노무관리와 관련하여, 말레이시아 진출 한국기업들은 경쟁사, 대기업들과 비교하여 복리후생 수준 개선 노력하고 있으며, 구성원들 목소리 귀담아서 인사 정책 반영하고자 애씀
 - 또한, 적절한 보상 및 현지 직원들의 업무 자율성 보장, 책임감 고취, 분기별 정기 면담, 월간 베스트 직원 선정, 직원 외부 교육 기회 제공 등의 노력을 하고 있음
 - 직원 복리후생, 조직문화 조성을 위한 직원 참여 유도, 정기적 회사 물품 지원, 본사와의 협업을 통한 성장 기회 제공 등도 언급됨
- 말레이시아 진출기업에 있어 성공적인 인사노무관리를 위한 조언
 - 말레이시아 진출기업에 있어 성공적인 인사노무관리를 위하여 비싸더라도 초기에 인사담당자 채용 시 헤드헌터 통해서 현지의 네트워크를 가진 전문성 있는 인력을 철저한 검증을 거쳐서 구성해야 하며, 현지 직원들과의 신뢰 형성이 중요하며, 현지 직원들과 직접 소통하여, 현실적인 애로사항에 대하여 의견을 청취하고 반영하는 것이 필요함을 조언함
 - 적절한 보상 체계, 예를 들어, 기본급, 정기 성과급, 비정기 인센티브, 수당 등을 준비하고, 가급적이면 정기적으로 급여 인상 등을 통해 동기 부여를 해 주어야 한다고 조언함
 - 현지 문화 이해의 중요성을 조언함. 특히, 현지 노동자가 한국 대기업 보수적인 문화를 이해하기 어려운 측면이 있으며 한국인과 비교 불가하다는 점을 강조함

- 인력풀 확보를 위한 장치 마련의 중요성을 조언함. 말레이시아는 한번 채용 후 쉽게 인력 조정이 힘들다고 함
- 그 밖에 정확한 Job description 정의, 직업별/포지션별 역할 및 매뉴얼 정의 마련 및 종교적 존중과 인간적인 대우의 중요성을 조언함

팬데믹 상황 인사노무관리 설문조사 결과

● COVID19 방역을 위해 회사가 실시한 조치

- COVID19 방역을 위해 회사가 실시한 조치에는 ‘마스크 등 방역물품 지급’, ‘감염 테스트 및 백신 지원’, ‘점심 식사 도시락 지원’, ‘출퇴근 지원’, ‘보조금 지원’ 등이 있었음



● 재택근무 실행에서의 애로사항

- 재택근무 실행에서의 애로사항으로서 구성원과 소통감소로 업무 긴장을 유지하기 어려움, 고객사 및 벤더, 매장 등의 업무 시간 단축 및 재택으로 인해 당사도 업무 효율 저하, 불안정한 인터넷 연결 문제 등이 제기됨

● 2020년 팬데믹으로 인력 구조조정

- 2020년 팬데믹 상황에서의 인력 구조조정 여부와 관련하여, 응답자의 75%는 구조조정이 없었다고 밝힘
- 1개 회사는 현지인 8명 인력 조정했으며, 비용 절감을 구조조정 원인으로 꼽았음

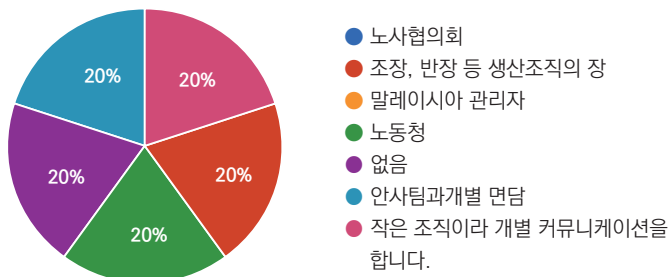
■ 노사관계 설문조사 결과

● 노동조합 유무

- 설문 응답 회사 전체가 노동조합이 없는 상황이었음

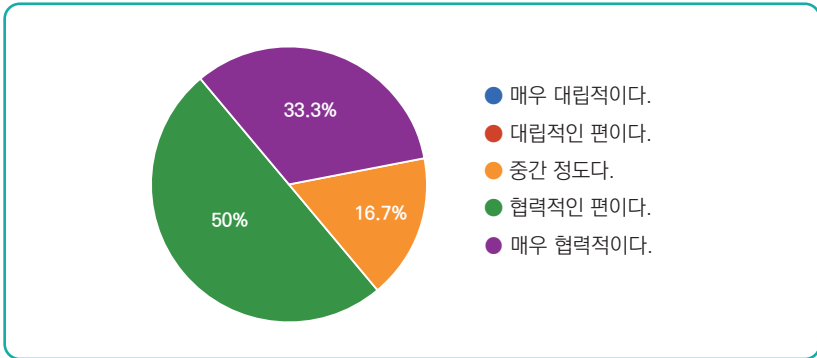
● 노동조합이 없다면, 노동조합을 대신하여 사용자와 협의하는 조직

- 노동조합 대신 사용자와 협의하는 조직으로는 인사팀과의 개별 면담, 조장, 반장 등 생산조직의 장, 노동청, 개별 커뮤니케이션 등을 활용하고 있음



● 현재 노사관계

- 현재 노사관계와 관련하여 응답 기업의 50%가 협력적인 편이라고 밝혔으며, 33.3%는 매우 협력적이라고 평가하였음



● 최근 3년간 노사분쟁

- 1개 회사에만 최근 3년 사이에 분쟁이 발생했으며, 분쟁 횟수는 3~4회였고, 분쟁의 원인은 주로, 임금, 복리후생, 해고/퇴직 문제였다고 밝힘

● 노사분쟁 중 성공적으로 해결된 대표 사례

- 노사분쟁 중 성공적으로 해결된 대표 사례에 관한 질문에 대하여 2020년 상반기 발생한 노사분쟁 관련, 비윤리적인 팀장을 해고한 사건에서, 해당 노동자는 해고의 부당함을 들어 노동청 제소하였는데, 해당 기업은 말레이시아 노동법에 따라서 법무법인, 법무팀장을 통해 사전 자문을 구하고 징계 절차를 철저히 이행, 증거자료 수집하여 노동청 제소를 해결하였다고 함

- 급여 보상에 대한 불만에 대하여 회사 측의 방침과 방향을 설명하여 해결하였다는 의견도 있었음
- 노사관계에 있어 가장 큰 애로사항
 - 노사관계에 있어 가장 큰 애로사항으로는 높은 이직률, 급여 보상 합의 등을 들었으며, 노동자가 퇴사 시 기존 구성원에게 영향을 주는 경우가 많아서 조직문화 유지를 최소화하는 것이 필요하다고 밝힘
- 노사관계와 관련하여, 귀사가 가장 잘하고 있다고 생각하시는 점
 - 말레이시아 진출 한국기업은 노사관계에 있어 윤리경영을 확립해 나가고 있으며 법령에 따라 원칙을 지키려고 노력하고 있으며, 직원들이 퇴직할 경우, 회사에 불만이 없게 해 주고 있다고 밝힘
 - 또한, 노사문제 발생 시, 전담 변호사 자문 통해 해결하고 있다고 함
- 말레이시아 진출기업에 있어 성공적인 노사관계를 위한 조언
 - 말레이시아 진출기업에 있어 성공적인 노사관계를 위하여 노동법, 노사분쟁에 관해서 사전 공부가 반드시 필요하다고 조언함
 - 한국인 관리자의 현지화(언어, 직원 관리)와 적절한 인사담당자 채용이 필요하고, 노사분쟁 시, 적합한 변호사 선정이 필요하다고 조언함
 - 적절한 보상 준비, 동기부여 할 수 있는 장치 마련도 중요함을 제안함

2. 말레이시아 노사분쟁 사례

■ 말레이시아 노동운동의 취약성

- 노동조합 결성과 활동 규제에 대한 법적 규제가 강화되었고, 정부는 세세한 산업분류를 통해 노동조합의 세력화를 저지하였음
 - 1974년 초 전기산업노동자조합(EIWU)은 전자 산업을 조직하는 작업에 들어갔지만, 사용자의 저항과 정부의 노동조합등록관의 반대로 조직화에 실패함. 노동조합등록국은 전자 산업이 전기업종을 기반으로 하는 EIWU의 조직대상에 들어가지 않는다고 결정했음
 - 이러한 결정은 정부가 주요 산업인 전자 산업에 대해 노동조합을 허용하지 않는 것이 외국 자본 유치에 유리하다는 판단을 내렸기 때문임
 - 1974년 말레이시아 항공 시스템 근로자들은 노동조건 저하에 항의해 준법투쟁을 감행했으나 정부는 내부보안법(ISA)을 이용하여 관계자 22명을 체포하고 소속 노동조합인 항공사종업원조합(AEU)의 등록을 취소하였음
- 노동조합의 요구사항 및 교섭력이 변칙적인 조항 적용으로 약화되었음
 - 단체협약에 인사경영권(management's right) 요구도 유명무실화됨
 - 대부분의 단체협약에 “노조는 모든 영역에서, 특히 노동력의 수와 작업 내용의 결정, 작업 규정과 안전 규칙의 제정, 노동력의 효율적 사용과 생산을 위한 수단·도구·재료·방법·과정·일정의 결정, 종업원에 대한 승진·감원·전직·방출·정직·징계 등 사업을 운영하고 관리하는 회사의 권리를 인정한다”는 조항이 포함되어 있음

● 노동조합에 대한 사용자 측의 억압

- 회사는 곳곳에 설치된 CCTV와 배치된 관리자들을 통해 투표참가자를 확인하거나 노조인정 투표를 앞두고 직간접으로 압력을 행사하였음. 투표 결과에 대한 보복과 해고, 결사의 자유를 저해하는 법률적 한계와 억압적 관행으로 노조의 조직 확대가 어려움
- 말레이시아 노동력의 30%가 외국인 근로자이나 이들이 노사관계에서 입지가 취약함. 회사가 채용한 전체 종업원 가운데 과반이 넘는 지지(50%+1)를 받아야 노조가 인정되고 외국인 근로자들도 노조 인정 투표의 대상이나 사용자는 외국인 근로자를 송환시킬 수 있는 권리를 자유롭게 행사할 수 있음으로 이런 분위기에서 외국인 근로자가 사업장 안에 설치된 투표장에 가서 자유롭게 자신의 의사를 표현하기는 어려운 상황임

■ 말레이시아 노사 갈등 사례

- 말레이시아 노동조합은 정부 방침에 협력이나 수용하는 자세이며, 민간과 공공부문 모두에서 조직력과 협상력이 취약함
- 노조 파업은 요건을 충족하지 않으면 불법이므로 이와 같은 극단적인 갈등 표출 사건은 거의 발생하지 않음
- 최근 발생한 노사 갈등은 임금 및 노동환경에 관한 분쟁으로 협상으로 해결하거나 사용자 측의 주장이 관철되는 경향을 보임

● Infineon Technologies(Kulim) Sdn Bhd

- 인피니온 테크놀러지는 독일계 반도체 칩 기업으로 말레이시아에 가장 큰 생산시설을 가지고 있음
- 2020년 350명 근로자들의 근속 연수를 기반으로 한 3-10% 임금 조정, 무제한 의료 혜택, 1,200링깃의 출산 보조금과 200링깃의 특근 수당을 제안함. 노조는 상여금 및 기타 근로자 복리후생 축소 반대를 요구하였으나 사용자 측이 이를 거부함
- 공장의 보건과 안전 상태를 개선 요구: 노동자들은 매일 가스와 화학 배관이 가득 찬 복도와 계단을 걸어 다녀야 함. 경영진들은 문제를 해결하겠다고 약속했지만 현재 바뀐 것은 없음
- 북부 전자 산업 노조 EIEUNR(Electronics Industry Employees' Union Northern Region)에 따르면, 회사가 2016년부터 2018년까지 4억7900만 링깃의 순이익을 낸 상태여서 임금 인상 거부는 부당하다고 주장함
- 2020년 3월 7일 EIEUNR은 단체협약 협상을 위해 사용자 측의 협상 테이블 복귀 촉구하였으나, 사측은 2월 25일 협상의 교착상태 선언하면서 시위가 발생함
- 2020년 3월 30일 사용자 측이 노조 위원들을 초청해 협상을 재개하기로 합의하면서 마무리됨. 경영진은 4월 말까지 새로운 단체협정을 체결하고 2020년 1월 1일부터 발생한 체납액을 정산하겠다는 약속을 재확인함
- Industri ALL Global Union 지역 서기관 Annie Adviento는 회사가 사회적 대화를 존중하고 노조와 선의로 협상을 재개할 것을

촉구함. 말레이시아 내 전자회사들의 상태가 대체로 양호하기 때문에 Infineon Technologies는 EIEUNR의 요구를 진지하게 고려해야 한다는 것이 노동계의 주장임

- 협상 재개 약속 이후의 진행 상황이나 협상 최종 결과 등 어떠한 정보도 노사 양측에서 나온 바 없음. 말레이시아의 코로나19 감염자 확산이 지속되면서 전국적인 봉쇄상태가 유지되고 있어서 협상이 지연되고 있거나 상호 간 협상 내용을 발표하지 않는 약속을 했을 수도 있음
- 인피니온은 공장 가동이 중단되면서 수백만 유로의 타격이 예상된다는 사용자 측의 인터뷰가 나온 신문 보도가 나온 바 있음

● Foodpanda

- 2019년 9월 30일 음식배달 앱 푸드판다를 운영하는 회사가 라이더에게 지급하는 수수료 체계를 변경하겠다고 하자 라이더들이 이에 반발함. 클랑 밸리(Klang Valley)와 코타 키나발루(Kota Kinabalu)에서 각각 100여 명의 라이더가 모여 시위를 함
- 용역계약 직원이 파업에 참여하는 것은 말레이시아에서는 일반적으로 불법임
- Foodpanda 라이더들은 회사에 고용된 직원이 아니므로 노동조합이 결성되거나 이해관계 조정에 노동조합 개입이 허용되지 않음

● J&T Logistics

- 직원들이 고객의 택배를 버리고 경영진에 대한 불만을 외치는 15초 분량의 동영상 퍼짐

- 문제점 파악을 위해 인적자원부가 택배회사 J&T 익스프레스 Perak 창고를 조사함
- 조사 결과 갑작스러운 택배 물량 증가로 인한 창고 직원들의 추가 업무량, 직원들의 급여 문제로 인한 근로자들의 불만이 표출된 것으로 드러남
- 사용자 측은 고객에게 사과문을 발표하고 문제 해결이 진행 중임

■ 노동 이슈 리스크

- 말레이시아 내에서 노사문제가 드러나지 않더라도 외국으로 수출하는 경우에는 문제가 발생할 수 있음. 글로벌 시장에서 인권 문제와 함께 ‘환경, 사회, 기업 지배구조(ESG)’¹⁴⁾가 중요한 기준으로 강화되고 있으며, 노동환경이나 착취 문제가 제기되면 강력한 규제대상이 됨
- 미 국무부는 2021년 발표한 연례 '인신매매(TIP)' 보고서에서 3년간 감시대상국에 오른 말레이시아를 최하위인 'tier3'로 떨어트림. 미국으로 수출하는 외국기업도 조사대상에 오를 수 있으므로 노동 이슈를 세심하게 다루어야 함

14) ESG는 기후(Environment), 사회책임(Social), 지배구조(Governance)를 뜻하는 영어 단어의 앞 세 알파벳을 뜻하는데 말 그대로 기후변화와 사회책임, 그리고 지배구조의 투명성을 중시하는 기업에 투자하는 전략을 말함

● Top Glove, Super Max, Hartelega

- 미국 관세국경보호국(CBP)이 강제 노동으로 만들어졌다고 명시한 말레이시아 탑 글러브(Top Glove Corporation)의 약 518,000달러 상당의 니트릴 일회용 장갑 397만 개를 압수함
- 말레이시아는 전 세계 일회용 고무장갑의 60%를 생산, 수출하고 있으며 2020년 팬데믹 발생으로 수요가 급증하였고 제조업체들은 사상 최고의 이윤을 기록함
- 그러나 장갑 제조 공장들은 외국인 이주 근로자들에게 의존하고 있으며, 최저임금, 비좁고 칙칙한 숙소사, 끔찍한 부상 등 가혹한 노동조건과 강제 노동에 시달려 왔음. 이주 근로자 일부는 말레이시아에서 일자리를 구하기 위해 5천 달러를 지불하고 이를 갚기 위해 채무노동에 묶여 있음
- 공장에서 연장근무 요청을 거절하는 것은 벌금이나 강등, 심지어 해고 까지 받을 수 있음. ILO가 제기한 11가지 문제는 다음과 같음: 취약점 남용, 신분증 보관, 이동 제한, 초과근무, 착취 노동 및 생활 환경, 속임수, 고립, 채무노동, 임금 보류, 신체적 폭력 및 성폭력, 협박 등
- 미 국무부는 이달 발간된 연례 Trafficking in Persons 보고서에서 강제 노동 확산에 주목하며 말레이시아를 최하위권으로 격하시킴. 미국 관세국경보호국(CBP)은 의료용 장갑 제조사의 생산 공정에서 다수의 강제 노동 지표를 근거로 강제 노동의 증거가 발견되었다고 발표하였으며, Top Glove 및 말레이시아에서 생산된 모든 제조사 제품에 대해 금지 확대하는 조치를 취함
- 말레이시아 고무장갑 제조업체 협회(MARGMA) 중 65%가 미국으로 수출하고 있음

● 팜오일 수출 금지

- 미 관세국경보호국 무역사무소는 FGV Holdings & Sime Darby Berhad 의 팜오일과 팜오일 제품의 출하 금지를 발표함
- FGV는 세계 최대 팜오일 제조업체로 말레이시아 정부의 Federal Land Development Authority(Felda)와 밀접한 관련이 있음
- 학대 혐의 중 일부는 Felda 농장에서 발생했으며, Felda 농장은 로레알, 네슬레, 프록터&갬블, 유니레버와 같은 유명 식품 및 화장품 회사들로 거슬러 올라감
- 인도네시아 팜오일 산업의 노동 착취도 드러남. 두 나라가 연간 650억 달러에 달하는 세계 팜오일 생산량의 85%를 생산하고 있음. 전 세계적으로 다른 식물성 기름보다 팜오일이 더 많이 소비되고 있음. 이것은 슈퍼마켓 진열대에 있는 모든 제품의 절반가량에서 사용되는 재료임. 미국 농무부는 전 세계 팜오일 생산량이 1999년 450만 미터톤에서 현재 6530만 미터톤으로 급증했다고 밝힘

3. 말레이시아 진출 한국기업의 인사노무관리 시사점

1) 한국기업의 인사노무관리 주요 사항

■ 한국기업의 인사노무관리 장점

- 경쟁사, 대기업들과 비교하여 복리후생 수준 개선 노력함, 구성원들 목소리 귀담아서 인사 정책 반영하려고 노력함
- 적절한 보상
- 현지 직원들의 업무 자율성 보장, 책임감 고취
- 분기별 정기 면담, 월간 베스트 직원 선정, 직원 외부 교육 기회 등
- 직원 복리후생
- 조직문화 (직원 참여 유도)
- 정기적 회사 물품 지원
- 본사와의 협업을 통한 성장 기회 제공

■ 한국기업의 인사노무관리 애로사항

- 현지 직원들의 잦은 이직과 높은 퇴사율
- 언어 차이로 인한 미세한 부분까지 의사소통 제한
- 신규채용
- 우수인력 채용 및 리텐션
- 비탄력적 보상제도(그룹의 지침에 따름)로 인해 우수한 인력 유지에 한계

2) 말레이시아 인사노무관리 시사점

■ 현지 전문인력을 인사노무담당자로 영입, 활용

- 한국기업은 직종에 상관없이 현지인 근로자나 외국인 근로자, 기술 관리직 모두 채용에 어려움을 호소하고 있음
 - 비숙련 노동자의 채용은 상대적으로 쉽다고 응답하였는데 이는 인력알선업체를 이용하기 때문으로 판단됨
 - 채용 경로는 Job Street나 LinkedIn과 같은 플랫폼을 이용하지만, 실질적으로 원하는 기준의 지원자를 찾기 어려움
- 경력직의 경우 고비용을 감수하더라도 초기에 헤드헌터를 통해서 현지의 네트워크를 가진 전문성 있는 인력을 철저한 검증을 거쳐서 인사노무담당자로 영입할 경우 팀 구성 및 다른 인력 채용, 인사관리 등 모든 측면에서 효율적이고 효과적임
- 기존 직원의 소개나 공개채용 방식을 채택하고 있는데 한국기업에 대한 정보가 부족한 상황에서 공개채용보다는 기존 직원의 소개가 더욱 효율적으로 작동하는 경우가 많음. 다만 소개로 채용된 인력도 업무 능력을 충분히 검증하여야 함
 - 현지 지원자의 업무 적합성과 능력을 검증하기 위해서 수습 기간을 활용하는 방안도 고려할만함
- 우수한 인력을 채용하기 위해서는 입사 이후의 진로와 개인의 성장 기회에 대한 적극적인 안내가 필요함

- 사무직이 외국계 회사에 입사하는 경우 보다 높은 보수, 더 나은 근무 환경, 그리고 커리어에서 성장 가능성도 중요한 선택 기준으로 보고 있음
- 한국기업에 대한 전반적인 인식 개선 및 온라인 Job fair를 활용하는 방안을 모색할 필요가 있으며 신입사원의 경우 대학과 연계하여 인턴십 제도를 적극 활용할 필요가 있음

■ 근로계약서 및 취업규칙 작성

- 회사와 근로자는 계약관계이므로 현지 노동법에 대한 이해도를 높이고 법률 자문을 받아 근로계약서를 작성하여야 함
 - 말레이시아 근로자들은 병가(Medical Leave)를 많이, 자주 사용하며 말레이시아 법정공휴일이 지역별로 다름
 - 따라서 휴무, 의료비 지원, 상여금 및 기타 수당, 결근에 관한 규정도 법률적 검토를 거쳐 명확하게 제시해야 함
- 채용 시 근로자의 직무를 명확하게 명시하고 취업규칙을 상세히 설명하고 동의를 받아야 함
 - 취업규칙은 추후 분쟁 발생 시 중요한 근거로 사용될 수 있음
 - 말레이시아는 한번 채용한 후에는 인력 조정이 쉽지 않음

■ 다문화 사회에서 상호 존중하는 자세와 소통 채널 구축

● 인종 및 개인에 따라 업무 태도 및 업무에 대한 인식의 차이가 존재

- 말레이시아는 말레이 무슬림이 전체 인구의 60% 이상을 차지하고 있으나, 다종족, 다종교, 다문화 환경을 갖고 있음
- 말레이계와 중국계, 인도계 근로자의 업무 태도에 대한 인식 및 평가차이가 부분적으로 존재하나 한국 관리자들의 개인적 경험에 따른 편견의 영향도 있음
- 인종, 교육 정도에 따라 개인의 역량과 업무 태도의 차이가 크기 때문에 일반화하기는 어려움
- 업무 및 직무 범위를 받아들이는 정도의 개인 차이가 큼

● 의사소통 어려움

- 문화의 차이는 적극적인 의사소통으로 해결하고 신뢰를 구축할 수 있음
- 정기적 회의를 통해 근로자들과의 의사소통을 추진하고 있으나, 언어 차이로 인한 원활한 소통의 제약이 있음
- 의사소통의 한계는 상호 간 신뢰의 문제를 야기하고 업무 효율성을 떨어뜨리며 이직의 주요 원인이 됨
- 현지 직원의 문제 제기, 제안, 아이디어에 귀를 기울이고 유용한 사안을 적극적으로 수용하여 동기 부여할 필요가 있음
- 근로자의 불만 사항은 조기 진화가 중요하며, 혹시 발생할 수 있는 불미스러운 사건에 대해 회사 내에서 의견을 개진할 수 있는 공식 채널이 필요함

- 인사/노무관리 전문 현지 인력 충분한 활용
 - 대부분의 한국기업들은 인사 노무 전담인력을 별도로 두고 있으나, 법인 규모가 적은 경우에는 전담인력이 없는 경우도 있음
 - 인사노무관리 전담 인력에게 책임과 권한을 분명히 하는 제도 및 시스템을 구축할 필요가 있음
- 현지 및 외국인 직원에 대한 종교 및 인간적인 존중을 표현하는 것이 중요함
 - 현지인들은 한국 대기업 보수적인 문화 이해 어려우며, 한국 직원이나 관리자가 현지 문화를 이해하려고 노력하여야 함
 - 한국 관리자들은 긍정적인 표현보다 부정적인 표현이나 감정 과잉 노출이 많다는 평가가 있는데 이는 상호 문화의 차이 때문에 발생하는 오해라고 볼 수 있음
- 문화의 차이가 크기 때문에 한국인과 현지/외국인 근로자를 단순 비교하기보다는 동기부여 하려는 방법을 모색해야 함
- 인사 노무 담당자에게만 의존하지 않고, 현지 직원들과 직접 소통하여 현실적인 애로사항 의견 청취 및 반영하겠다는 적극적 자세를 직접 보여주고 실행하는 것이 필요함

■ 인사노무관리 시스템과 직무 매뉴얼 수립

- 업무 수용에 대한 개인 차이를 해결하기 위해 직업별/포지션별 역할 및 직무 매뉴얼을 명확하게 정의해 두는 것이 필요함

- 업무 처리, 근태관리 및 평가 시스템을 명확하게 구축하는 것이 중요함
 - 현지 경험이 풍부한 한국 및 외국기업들과 교류하면서 Best practice를 공유할 필요가 있음
 - 인사노무관리에 대한 지속적인 교육 제공하며 현지 관리자들을 육성하는 것도 중요함

■ 합리적이고 명확한 보상 체계를 제시

- 우수인력은 기업의 핵심 경쟁력이나 직원 이직이 한국기업들의 애로 사항임
 - 근로자 채용 및 유지, 생산성, 성과 향상에 가장 중요한 요소는 보상이라고 할 수 있음
 - 이직의 가장 큰 이유 역시 보상이며 성과평가에 대한 불만과 이견이 자주 발생함
- 기본급, 정기 성과급, 비정기 인센티브, 수당 등을 갖춘 적절한 보상 체계가 필요함
 - 정기 & 비정기 보너스와 성과급 지급 기준을 명확하게 마련하여야 함
 - 현지 근로자들은 금전적 보상 이외 복리후생도 중요시하므로 한국 기업이 제공하는 복리후생을 명확하게 자세하게 안내할 필요가 있음

- 현지 직원들과의 신뢰 형성이 중요하며, 가급적이면 정기적으로 급여 인상 등을 통해 동기 부여를 해 주어야 함
 - 경쟁사, 대기업들과 비교하여 복리후생 수준 개선하면서 구성원들 요구사항을 인사 정책 반영하는 채널이 가동되어야 함

- 평가에 따른 보상 체계
 - 평가 근거와 문서를 제시해 명확한 납득 혹은 동의를 도출해야 지속적인 신뢰 관계 및 동일한 문제 발생을 차단할 수 있음
 - 채용 및 업무 변화 발생 시에 제시된 구체적인 Job description, 직업별/포지션별 역할 및 매뉴얼을 기반으로 목표를 제시하고, 성과평가의 근거로 삼을 필요가 있음
 - 업무 수행과정을 계속해서 문서화하거나 기록으로 남겨두어 평가에 대한 문제가 발생할 시에 근거 자료로 활용해야 함

- 평가와 보상 체계를 합리적으로 운용하기 위해서는 현지 및 외국인 근로자에 대한 적절한 보상과 승진, 중요한 역할을 제시할 수 있는 인사노무관리 구조 개선이 요구됨
 - 본사 및 그룹사의 기준에 따라야 하므로 현지 사정에 맞는 유연한 적용이 어려움
 - 업종별, 직군별로 급여 수준이 다르며, 동남아에서도 국가 간 차이가 큼

■ 위기 상황에 대비한 시스템과 매뉴얼 준비

- 재택근무 증가와 위기상황에서 현장 인력 관리 문제가 대두됨
 - 팬데믹 상황에서 정부의 이동통제 및 SOP에 따라 사무직 재택근무 확대가 지속됨
 - 재택근무에서 효율적인 업무 지시 및 이행에 어려움이 있음
 - 일부 직원들은 인터넷 환경이나 디바이스 확보 문제에 어려움을 겪고 있음
 - 공장, 건설 현장, 서비스 사업장 등 일시적인 폐쇄 내지 인원 감축 상태가 지속됨
 - 코로나 19 테스트와 방역 문제에 초점을 둘 필요가 있음
- 리스크 대응 시스템과 매뉴얼
 - 팬데믹과 기타 리스크 발생에 대비한 비상상황 컨트롤 타워 및 담당자 배치가 필요함
 - 문제점 파악 및 상황에 맞는 대응 매뉴얼을 준비하는 것이 요구되며, 재택근무 시 사무직의 업무 규칙과 필요한 디바이스를 준비하도록 지원할 필요가 있음
 - 현장 인력의 경우 투입 가능 인원 규모에 따른 운영 기준을 마련할 필요가 있음
 - 정부/담당 기관과의 긴밀한 소통과 대응이 요구됨



MALAYSIA

VI

부록

1. 말레이시아 고용법 주요 개정안
신구대조표(2020)
2. 말레이시아 진출 한국기업의
인사노무관리 등에 관한 설문
3. 말레이시아 진출 한국기업의
인사노무관리 등에 관한 설문 응답 내용
4. 말레이시아 표준근로계약서
5. 말레이시아 주요 기관 주소 및 연락처

부록
1

말레이시아 고용법 주요 개정안 신구대조표(2020)

조문	구법	신법
2(1)	"근로계약자"란 수급인 또는 하도급인이 수행하기로 계약한 작업의 전체 또는 일부를 수행하는 데 필요한 노동을 공급하기 위해 원주, 수급인 또는 하도급인과 계약하는 자를 의미한다. 경우에 따라 교장 또는 계약자	<p>"근로계약자"는 다음을 의미한다.</p> <p>(a) <u>작업의 전체 또는 일부를 수행하는 데 필요한 노동을 제공하기 위해 본인과 계약을 체결한 자 또는</u></p> <p>(b) <u>계약자 또는 하도급자가 원주 또는 계약자를 위해 수행하기로 계약한 작업의 전체 또는 일부를 실행하는 데 필요한 노동을 공급하기 위해 계약자 또는 하도급자와 계약하는 사람, 경우가 될 수 있다. 또는</u></p> <p>(c) (a) 및 (b)항의 목적에 필요한 노동을 공급하기로 계약한 자</p>
2(1)	"가사도우미(domestic servant)"란 개인 주택의 작업과 관련하여 고용된 사람을 의미하며 해당 주택에서 사용자가 수행하는 무역, 사업 또는 직업과 관련이 없는 사람을 의미하며, 요리사, 가사도우미, 집사, 아동 간호사, 주차 대행,	"가사근로자(domestic employee)"는 개인 주택의 작업과 관련하여 고용되고 해당 주택에서 사용자가 수행하는 무역, 사업 또는 직업과 관련이 없는 사람을 의미하며 요리사, 가사도우미를 포함합니다. , 집사, 아동 간호사,

조문	구법	신법
	보좌관, 정원사, 세탁부 또는 세탁부, 경비원, 신랑 및 개인 사용 허가를 받은 차량의 운전사 또는 청소부;	주차 대행자, 하인, 정원사, 세탁부 또는 세탁부, 경비원, 신랑 및 운전사 또는 개인 사용 허가를 받은 차량의 청소부,
2(1)	없음	"강제 노동"은 위협이나 속임수에 의해 다음의 내용으로부터 자유롭다고 여기지 않는 조건에서 노동력과 서비스를 제공하는 자의 상태를 의미한다. (a) 노동 또는 서비스 제공 중단 또는 (b) 피해자가 노동이나 서비스를 제공하는 장소나 지역을 떠나는 것
2(1)	"외국인 가사도우미"는 시민권자나 영주권자가 아닌 가사도우미를 의미한다.	"외국인 가사근로자"는 시민권자나 영주권자가 아닌 <u>가사근로자</u> 를 의미한다.
4	69, 69B, 69C, 73조 또는 81D(4)조에 따른 명령 또는 결정 이외의 결정 또는 명령의 영향을 받는 사람은 3(2)조에 따라 임명된 공무원이 제공하거나 내린 다음 그러한 결정이나 명령이 그에게 전달된 후 14일 이내에 사무총장에게 서면으로 항소해야 한다.	69, 69B, 69C, 73조 또는 81D(4)조에 따른 명령 또는 결정 이외의 결정 또는 명령의 영향을 받는 사람은 3(2)조에 따라 임명된 공무원이 제공하거나 내린 다음 그러한 결정이나 명령이 그에게 전달된 후 14일 이내에 사무총장에게 서면으로 항소해야 한다.

조문	구법	신법
7C	없음	<p><u>Part II 서비스 계약</u></p> <p><u>누가 직원인지에 대한 추정.</u></p> <p><u>다음 중 하나 이상이 존재하는 경우, 계약 형태와 관계없이 타인에게 용역을 제공하거나 다른 사람에게 용역을 제공하는 사람은 그 반대가 종업원으로 판명될 때까지 추정한다.</u></p> <p><u>(1) 작업 방식은 상대방의 통제 또는 지시에 따른다.</u></p> <p><u>(2) 특정 근무 시간은 상대방의 통제 또는 지시에 따른다.</u></p> <p><u>(3) 개인의 업무는 타인의 사업에 필수적인 부분을 구성한다.</u></p> <p><u>(4) 작업은 오로지 또는 주로 타인의 이익을 위해 수행된다.</u></p> <p><u>(5) 상대방에게 도구, 원료 또는 작업 장비를 제공한다.</u></p> <p><u>(6) 임금의 지급은 일정한 간격으로 개인에게 이루어져야 한다. 또는</u></p> <p><u>(7) 이러한 임금은 개인의 유일한 또는 주된 소득원을 구성한다.</u></p>
10	<p>계약서 작성 및 해지</p> <p>(1) 작업 완료에 필요한 시간이 1개월을 초과하거나 초과할 수 있</p>	<p><u>계약서 작성 및 해지</u></p> <p><u>(1) 작업 완료에 필요한 시간이 1개월을 초과하거나 초과할 수 있</u></p>

조문	구법	신법
	는 경우, 특정 기간 또는 특정 작업의 수행에 대한 서비스 계약은 서면으로 작성되어야 한다.	는 경우, 특정 기간 또는 특정 작업의 수행에 대한 서비스 계약은 서면으로 작성되어야 한다.
17B	없음	<p><u>고용 차별</u></p> <p>(1) 사용자는 고용의 고유 요건으로 인해 성별, 종교, 인종 또는 장애에 기초하여 고용 및 직업에 관하여 고용인을 차별할 수 없다.</p> <p>(2) 사무장은 사용자가 성별, 종교, 인종, 장애 또는 고용 조건과 관련하여 장관이 정하는 바에 따라 차별 한다는 종업원의 불만 사항을 조사할 수 있으며, 필요하거나 필요할 수 있는 지시를 사용자에게 발행할 수 있다. 그 문제를 해결하는 데 편리하다.</p> <p>특정 직무에 관한 고유 요건에 기초한 차별, 배제 또는 선호는 차별로 간주되지 않는다.</p> <p>(3) (2)항에 따라 공표된 총장의 지시를 준수하지 않는 사용자는 범죄를 범한다.</p>
17C	없음	<p><u>강제 노동 금지</u></p> <p>(1) 연방 헌법에 따라 모든 형태의 강제 노동은 금지된다.</p> <p>(2) 그 어떤 사람도 자신의 이익을 위해서 또는 (1)항에 위배되는 강제 노동을 다른 누군가의 이익을</p>

조문	구법	신법
		<p>위해서, 야기, 요구 또는 부과할 수 없다.</p> <p>(3) (1) 또는 (2)항을 위반하는 사람은 범죄를 범하는 것이며, 유죄 판결 시 5만 링깃 이하의 벌금에 처한다.</p>
22	<p>직원의 승진 제한</p> <p>(2) 본 조의 목적상, "직계 가족 구성원"은 종업원의 부모, 자녀, 형제자매 또는 종업원의 후견하에 있는 다른 사람을 의미한다.</p>	<p>직원의 승진 제한</p> <p>(2) 본 조의 목적상, "직계 가족 구성원"은 종업원의 부모, <u>배우자</u>, 자녀, 형제자매 또는 종업원의 후견하에 있는 다른 사람을 의미한다.</p>
25	<p>은행을 통해 지급되는 임금</p> <p>(1) 적법한 공제를 제외한 모든 업무에 대해 직원이 벌거나 종업원에게 지급할 급여의 전체 금액은 1989년 「은행 및 금융기관법」에 따라 허가 또는 설립된 은행, 금융회사, 금융기관 또는 기타 기관의 계좌로 지급하여 실제로 종업원에게 지급한다. 또는 말레이시아의 어느 부분에서든 종업원 명의의 계좌 또는 종업원이 1인 이상의 다른 사람과 공동으로 규정한 기타 개인 명의의 계좌이다.</p> <p>(2) 모든 직원은 (1)항에 따라 실제로 자신에게 지급되지 않은 것처럼 4장에 따라 합법적으로 공제</p>	<p>은행 <u>금융기관</u>을 통해 지급되는 임금</p> <p>(1) 적법한 공제를 제외한 모든 업무에 관하여 종업원이 벌거나 종업원에게 지급할 급여의 전체 금액은 1989년 「<u>은행 및 금융기관법</u>」에 따라 허가 또는 설립된 은행, 금융회사, 금융기관 또는 기타 기관의 계좌로 지급하여 실제로 종업원에게 지급한다. 말레이시아의 어느 부분에서도 <u>금융기관과 함께 유지되는</u> 직원이 규정한 직원 명의의 계좌 또는 직원 명의의 계좌이다.</p> <p>(2) 모든 직원은 (1)항에 따라 실제로 자신에게 지급되지 않은 것처럼 4장에 따라 합법적으로 공제</p>

조문	구법	신법
	<p>된 금액을 제외하고 법정에서 급여의 상당 부분을 회수할 권리가 있다.</p> <p>(3) 없음</p>	<p>된 금액을 제외하고 법정에서 급여의 상당 부분을 회수할 권리가 있다.</p> <p>(3) 본 장의 목적상, "금융기관"은 다음을 가리킨다.</p> <p>(a) 2013년 금융서비스법에 따른 면허은행[법 758]</p> <p>(b) 2013년 이슬람 금융서비스법에 따른 이슬람 은행, [법 759]</p> <p>(c) 2002년 「개발금융기관법」 또는 「법 758」 및 「법 759」에 따라 승인된 기업과 유지되는 기타 계정(장관이 명령으로 명시할 수 있는 경우)</p> <p>(d) 다른 성문법에 따라 허가, 인가, 허가, 등록 또는 설립되고 보증금을 수취할 수 있는 권한이 부여된 기관</p> <p>(e) 재무장관이 본 파트의 목적을 위해 금융기관으로 규정하는 그 밖의 사람</p>
25A	<p>은행 이외의 급여 지급</p> <p>(1) 제25(1)항에도 불구하고, 사용자는 가사 노동자를 제외한 종업원의 서면 요청에 따라 종업원의 임금을 지급할 수 있다.</p>	<p>은행금융기관을 통한 급여의 지급</p> <p>(1) 제25(1)항에도 불구하고, 사용자는 가사 노동자를 제외한 종업원의 서면 요청에 따라 종업원의 임금을 지급할 수 있다.</p>

조문	구법	신법
	<p>(a) 법정 입찰 또는</p> <p>(b) 직원의 주문에 대해 지급되는 수표로.</p> <p>(2) 가정도우미의 경우, 사용자는 가사도우미의 요청에 따라 법정 입찰 또는 수표로 지급될 가사도우미의 임금 지급에 대한 사무국장의 승인을 받아야 한다.</p> <p>(2A) 없음</p>	<p>(a) 법정 입찰 또는</p> <p>(b) 직원의 주문에 대해 지급되는 수표로.</p> <p>(2) 카사도우마의 경우, 사용자는 가사도우마근로자의 서면 요청에 따라 법정 입찰 또는 수표로 지급될 가사도우마근로자의 임금 지급에 대한 사무국장의 승인을 받아야 한다.</p> <p><u>(2A) 사무총장은 (2)항에 따라 부여된 승인과 관련하여 모든 조건을 부과할 수 있다.</u></p>
25B	없음	<p><u>임금의 지급 및 기타 모든 지급과 관련하여 정보를 문의할 수 있는 책임자의 권한은 서비스 계약에서 발생한다.</u></p> <p><u>사무국장은 서비스 계약과 관련하여 체결되거나 체결된 임금 및 기타 모든 지급에 관한 모든 정보를 금융기관에 공시하도록 요구할 수 있다.</u></p>
33	<p>Part VII</p> <p>계약자, 주계약자 및 계약자 임금에 대한 본인 및 계약자의 책임</p>	<p>Part VII</p> <p><u>도급업자, 주계약자, 도급업자, 하도급업자 및 도급업자</u></p> <p>임금에 대한 주계약자, 하청업자 및 도급업자의 책임</p>

조문	구법	신법
	(1A) 없음	(1A) (1)항은 노동에 대한 도급업자에게도 적용된다.
33B	없음	<p>건설업자의 노동력 계약서 확인</p> <p>(1) 노동력 공급에 대한 모든 합의는 서면으로 작성되어야 하며, 사무총장의 확인을 받을 수 있다.</p> <p>(2) (1)항의 목적상, 책임자는 계약과 관련된 모든 문서를 요청할 수 있다.</p> <p>(3) (1)항을 위반하는 사람은 범죄를 범한다.</p>
34	<p>Part VIII 여성고용</p> <p>야간작업 금지</p> <p>(1) 이 법에 따라 만들어진 규정 또는 이 부절의 조항에 따라 부여된 면제 조항을 제외하고, 그 어떤 사용자도 어떤 여성 직원도 저녁 10시와 아침 5시 사이에 산업 또는 농업 관련 업무에 종사하도록 요구하거나 근무일 없이 하루 동안 업무를 시작하도록 요구할 수 없다. 연속 11시간 동안 해당 작업을 수행하지 않아도 됩니다.</p> <p>단, 사무국장은 어떠한 경우에도 자신에게 신청한 경우, 모든 여성 직원 또는 여성 직원의 계급에 대해 서면으로 모든 조건을 면제할 수 있다.</p>	<p>Part VIII 여성고용</p> <p>야간작업 금지</p> <p>(1) 이 법에 따라 만들어진 규정 또는 이 부절의 조항에 따라 부여된 면제 조항을 제외하고, 그 어떤 사용자도 어떤 여성 직원도 저녁 10시와 아침 5시 사이에 산업 또는 농업 관련 업무에 종사하도록 요구하거나 근무일 없이 하루 동안 업무를 시작하도록 요구할 수 없다. 연속 11시간 동안 해당 작업을 수행하지 않아도 됩니다.</p> <p>단, 사무국장은 어떠한 경우에도 자신에게 신청한 경우, 모든 여성 직원 또는 여성 직원의 계급에 대해 서면으로 모든 조건을 면제할 수 있다.</p>

조문	구법	신법
	<p>(2) 모든 사람은-</p> <p>(a) (1)항의 단서에 따라 부과된 결정 또는 조건에 영향을 받는 사람</p> <p>(b) 그러한 결정 또는 조건에 불만족한 사람,</p> <p>그러한 결정이나 조건이 전달된 후 30일 이내에 장관으로부터 서면으로 항소를 할 수 있다.</p> <p>(3) (2)항에 따라 자신에게 제기되는 항소를 결정할 때, 장관은 부과된 모든 조건의 변경 또는 제거 또는 추가 조건의 부과를 포함하여 그에 대한 결정 또는 명령을 내릴 수 있으며, 그러한 결정 또는 명령은 최종이다.</p>	<p>(2) 모든 사람은-</p> <p>(a) (1)항의 단서에 따라 부과된 결정 또는 조건에 영향을 받는 사람</p> <p>(b) 그러한 결정 또는 조건에 불만족한 사람,</p> <p>그러한 결정이나 조건이 전달된 후 30일 이내에 장관으로부터 서면으로 항소를 할 수 있다.</p> <p>(3) (2)항에 따라 자신에게 제기되는 항소를 결정할 때, 장관은 부과된 모든 조건의 변경 또는 제거 또는 추가 조건의 부과를 포함하여 그에 관한 결정 또는 명령을 내릴 수 있으며, 그러한 결정 또는 명령은 최종이다.</p>
35	<p>지하작업 금지</p> <p>어떤 여직원도 지하작업에 고용되어서는 안 된다.</p>	<p>지하작업 금지</p> <p>어떤 여직원도 지하작업에 고용되어서는 안 된다.</p>
36	<p>장관의 고용 금지</p> <p>본 파트의 규정에도 불구하고, 장관은 이러한 상황 또는 그러한 조건에서 여성 직원의 고용을 명령으로 금지 또는 허용할 수 있다.</p>	<p>장관의 고용 금지</p> <p>본 파트의 규정에도 불구하고, 장관은 이러한 상황 또는 그러한 조건에서 여성 직원의 고용을 명령으로 금지 또는 허용할 수 있다.</p>
37	<p>대상 기간 및 출산 수당 권리</p> <p>1(d) (ii) "휴가 기간"은 60일 이상의 연속 출산휴가를 의미한다.</p>	<p>대상 기간 및 출산 수당 권리</p> <p>1(d) (ii) "휴가 기간"은 60일 98일 이상의 연속 출산휴가 기간을 의미한다.</p>

조문	구법	신법
	<p>(4) 출산휴가를 받을 자격이 있는 기간 동안 여직원의 서비스를 종료하는 사용자는 다음과 같은 범 죄를 저지른다.</p> <p>단, 본 조의 목적상, 이러한 종료 는 사용자의 폐업을 이유로 인한 해지를 포함하지 않는다.</p>	<p>(4) 출산휴가를 받을 자격이 있는 기간 동안 여직원의 서비스를 종 료하는 사용자는 다음과 같은 범 죄를 저지른다.</p> <p>단, 본 조의 목적상, 이러한 종료 는 사용자의 폐업을 이유로 인한 해지를 포함하지 않는다.</p>
42	<p>해당 기간 이후 여직원 해고 제한.</p> <p>(1) 등록된 의료인에 의해 임신 및 감금 상태에서 발생하며 업무에 부적합하다고 증명된 질병으로 인 해 해당 기간이 만료된 후에도 여 직원이 결근을 유지하는 경우, 만 료 후 90일을 초과할 때까지 위법 이 된다. 사용자가 자신의 서비스 를 종료하거나 서비스 종료 통지 를 할 수 있는 적격기간의 지급.</p> <p>(2) (1)항에 따라, 구속 직전 4개 월의 기간 동안 언제든지 통지 대 신 급여로 종업원의 근무가 종료 되는 경우, 본 파트의 목적을 위한 고용 기간을 계산함에 있어, 종업 원은 정당한 통지를 받은 것처럼 고용된 것으로 간주한다.</p> <p>(3) 없음</p>	<p>적격기간 이후 또는 출산휴가 중, <u>임신을 이유로 한</u> 여직원 해고 제 한</p> <p>(1) 등록된 의료인에 의해 임신 및 감금 상태에서 발생하며 업무에 부적합하다고 증명된 질병으로 인 해 해당 기간이 만료된 후에도 여 직원이 결근을 유지하는 경우, 만 료 후 90일을 초과할 때까지 위법 이 된다. 사용자가 자신의 서비스 를 종료하거나 서비스 종료 통지 를 할 수 있는 적격기간의 지급.</p> <p>(2) (1)항에 따라, 구속 직전 4개 월의 기간 동안 언제든지 통지 대 신 급여로 종업원의 근무가 종료 되는 경우, 본 파트의 목적을 위한 고용 기간을 계산함에 있어, 종업 원은 정당한 통지를 받은 것처럼 고용된 것으로 간주한다.</p> <p>(3) <u>임신을 이유로 또는 출산휴가 를 받을 자격이 있는 기간 동안 여 직원의 서비스를 종료하는 사용자 는 다음과 같은 범 죄를 저지른다.</u></p>

조문	구법	신법
		<u>단, 본 조의 목적상, 이러한 종료는 사용자의 폐업을 이유로 인한 해지를 포함하지 않는다.</u>
44A	여직원 임금과 관계없이 본 장의 적용 44A. 별표 1의 문단 1에도 불구하고, 본 장은 급여와 관계없이 근무용역계약에 따라 고용된 모든 여성 종업원에게 적용된다.	여직원 임금과 관계없이 본 장의 적용 44A. 별표 1의 문단 1에도 불구하고, 본 장은 급여와 관계없이 근무용역계약에 따라 고용된 모든 여성 종업원에게 적용된다.
60A	근로시간 (1) (d) 한 주에 48시간 이상:	(1) (d) 한 주에 48시간 <u>44시간</u> 이상:
60A(10)	없음	(1) 저녁 10시에서 아침 5시 사이에 야간작업을 위해 직원을 고용하는 사용자는 <u>a. 직원의 안전을 보장한다.</u> <u>b. 해당 업무로부터 11시간 연속 자유로운 기간을 갖지 않고는 당일</u> 에 작업을 시작할 수 없다. (2) (1)항의 목적상, 사용자는 종업원을 위한 운송 서비스를 제공할 수 있다.
60 I A	없음	<u>60IA. 미완료 월 급여 산정</u> (1) 종업원이 월 급여율로 고용되어 근무 기간 내내 근무하지 않은 경우, 그 이유는 다음과 같다. (a) 월 1일 이후 고용을 개시한다.

조문	구법	신법
		<p>(b) 월말 전에 고용이 종료된다.</p> <p>(c) 월 중 1일 이상 무급 휴직을 한다.</p> <p>(d) Akta Latihan Khidmat Negara 2003 (Akta 628) 하에서 국가 봉사를 수행하거나 Akta Angkatan Tentera (Pindaan) 2005 (Akta A1243) 및 Akta Polis 1967 (Akta 344) 하에서 봉사 활동을 위해 휴직한다.</p> <p>(2) 임금은 다음 공식에 따라 계산된다:</p> <p>월 급여/특정 임금기간일수 x 급여기간의 적용일수</p>
60K	<p>정보 및 반품 제공 의무</p> <p>(1) 외국인 직원을 고용하는 사용자는 고용 후 14일 이내에 해당 세부 사항을 사무국장의 가장 가까운 사무실로 전달하여 사무국장에게 외국인 직원의 세부 사항을 제공해야 한다.</p>	<p>정보 및 반품 제공 의무</p> <p><u>외국인 직원고용</u></p> <p>(1) 외국인 직원을 고용하는 사용자는 고용 후 14일 이내에 해당 세부 사항을 사무국장의 가장 가까운 사무실로 전달하여 사무국장에게 외국인 직원의 세부 사항을 제공해야 한다. 그 어떤 사용자도 사무국장의 인증을 받지 않는 한 어떤 외국인 직원도 고용할 수 없다.</p>

조문	구법	신법
	<p>(2) 사용자 또는 특정 등급 또는 등급의 사용자는 사무국장이 지시할 수 있는 범위 내에서 외국인 고용과 관련된 세부 사항의 반환을 제공해야 한다.</p> <p>(3) 외국인 종업원의 근무가 종료되는 경우,</p> <p>(a) 사용자에 의한</p> <p>(b) 외국인 직원</p> <p>(c) 말레이시아 이민부가 외국인 직원에게 발급한 고용 허가서가 만료된 경우, 또는</p> <p>(d) 외국인 직원의 송환 또는 추방으로</p> <p>사용자는 서비스 종료 후 30일 이내에 사무국장이 결정할 수 있는 방식으로 사무국장에게 해고 사실을 통지해야 한다.</p>	<p>(2) 사용자 또는 특정 등급 또는 등급의 사용자는 사무국장이 지시할 수 있는 범위 내에서 외국인 고용과 관련된 세부 사항의 반환을 제공해야 한다. <u>외국인 직원을 고용하고자 하는 사용자는 제(1)항에 따른 인증을 총장이 정하는 형식과 방식으로 신청해야 한다.</u></p> <p>(3) 외국인 종업원의 근무가 종료되는 경우,</p> <p>(a) 사용자에 의한</p> <p>(b) 외국인 직원</p> <p>(c) 말레이시아 이민부가 외국인 직원에게 발급한 고용 허가서가 만료된 경우, 또는</p> <p>(d) 외국인 직원의 송환 또는 추방으로</p> <p>사용자는 서비스 종료 후 30일 이내에 사무국장이 결정할 수 있는 방식으로 사무국장에게 해고 사실을 통지해야 한다. <u>인증 받은 사업주는 외국인 종업원이 고용된 날로부터 14일 이내에 해당 세부 사항을 사무국장의 가장 가까운 사무소로 전달하여 사무국장에게 외국인 종업원의 세부 사항을 제공하여야 한다.</u></p>

조문	구법	신법
	<p>(4) (3)(b)의 목적상, 외국인 종업원의 근무 종료에는 근무처를 이탈하는 외국인 종업원의 행위가 포함된다.</p> <p>(5) (1)항을 위반하는 사용자는 범죄를 범하며, 유죄판결 시 10,000 링깃 이하의 벌금에 처한다.</p> <p>(6) 없음</p>	<p>(4) (3)(b)의 목적상, 외국인 종업원의 근무 종료에는 근무처를 이탈하는 외국인 종업원의 행위가 포함된다. (1)항을 위반하는 사용자는 범죄를 범하며, 유죄판결 시 10만 링깃 이하의 벌금 또는 3년 이하의 징역 또는 두 가지 모두에 처한다.</p> <p>(5) (1)항을 위반하는 사용자는 범죄를 범하며, 유죄판결 시 10,000 링깃 이하의 벌금에 처한다. 외국인 직원의 근무가 종료되는 경우-</p> <p>(a) <u>사용자에 의한</u></p> <p>(b) <u>말레이시아 이민부가 외국인 직원에게 발급한 고용 허가서가 만료된 경우, 또는</u></p> <p>(c) <u>외국인 종업원의 송환 또는 추방에 의해,</u></p> <p><u>사용자는 서비스 종료 후 30일 전에 사무국장이 결정할 수 있는 방식으로 사무국장에게 하고 사실을 알려야 한다.</u></p> <p>(6) <u>외국인 종업원이 고용 서비스를 종료하거나 외국인 종업원이 자신의 고용 장소에서 이탈하는 경우, 사용자는 해고 또는 해고 후 14일 이내에 사무국장이 결정할 수 있는 방식으로 사무국장에게 통지해야 한다.</u></p>

조문	구법	신법
	<p>(7) 없음</p> <p>(8) 없음</p>	<p>(7) 종업원에게 덜 유리한 기존 용역계약의 변형이나 대체는 무효로 본다.</p> <p>(8) 대규모 고용법의 위반으로 유죄판결을 받은 사용자의 경우, 특정 기간 동안 외국인 직원을 고용하는 것을 거부할 수 있다.</p>
60P	없음	<p>유연한 작업 방식</p> <p>(1) 용역계약에 포함된 어떠한 내용에도 불구하고, 종업원은 언제든지 요청할 수 있다.</p> <p>(2) 요청은 서면으로 작성되어야 하며 다음을 포함해야 한다.</p> <p>(a) 직원의 이름</p> <p>(b) 요청이 이루어진 날짜</p> <p>(c) 요청된 작업 약정의 변동과 그 변동이 영구적인지 또는 일정 기간 동안 지속되는지를 명시한다.</p> <p>(d) 종업원이 변동의 효력을 제안하는 날짜와 변동 기간이 일정 기간인 경우, 변동이 종료되는 날짜를 명시한다.</p> <p>(e) 종업원의 관점에서 종업원의 요청이 승인되면, 종업원이 사용자의 약정에 어떤 변화가 필요한지 설명한다.</p>

조문	구법	신법
		<p>(3) 사용자는 요청일로부터 1개월 이내에 요청을 고려하고, 결정을 서면으로 통지해야 한다.</p> <p>(4) 요청은 다음과 같은 경우 거부된다.</p> <p>(a) 종업원은 단체협약에 구속된다.</p> <p>(b) 이 요청은 단체협약이 적용되는 업무 약정과 관련된다.</p> <p>(c) 사용자가 요청을 승인한다면 종업원의 근로 약정은 단체협약과 일관되지 않을 것이다.</p> <p>(5) 사용자가 요청을 거부하는 경우, 사용자는 전적으로 또는 주로 다음과 같은 사실로 인한 거절에 근거하여 진술해야 한다.</p> <p>(a) 직원 간에 업무를 재구성할 수 없는 경우:</p> <p>(b) 추가 직원을 채용할 수 없는 경우:</p> <p>(c) 품질에 해로운 영향:</p> <p>(d) 성능에 대한 해로운 영향:</p> <p>(e) 종업원이 작업을 제안하는 기간의 업무의 부족:</p> <p>(f) 계획된 구조 변경:</p>

조문	구법	신법
		<p>(g) 추가 비용의 부담:</p> <p>(h) 고객 수요 충족 능력에 미치는 해로운 영향.</p> <p>(6) 종업원이 자신의 사용자가 섹션 60P (3)을 준수하지 않았다고 생각하는 경우, 종업원은 실무적으로 적용할 수 있는 범위 내에서 종업원과 사용자가 문제를 해결하도록 촉진할 수 있는 총재를 언급할 수 있다.</p> <p>(7) (6)항에 따라 공표된 총장의 지시를 준수하지 않는 사용자는 범죄를 범한다.</p> <p>본 파트의 목적상, "요청"은 직원이 본 파트에 따라 근로시간이나 근무 일수 및 근무 장소와 관련하여 종업원의 근로 약관을 변경하기 위해 사용자에게 하는 서면 요청을 의미한다.</p>
61	<p>Part XIII 등록부 및 공지 게시판</p> <p>(3) (1)항과 (2)항에도 불구하고, 사무장은 사용자가 서면 신청에 따라, 부과하기에 적합하다고 판단될 수 있는 조건에 따라 사무장이 승인할 수 있는 다른 방식으로 (1)항에 따라 요구되는 정보를 사용자가 보관하도록 허용할 수 있다.</p>	<p>(3) (1)항과 (2)항에도 불구하고, 사무장은 사용자가 서면 신청에 따라, (1)항에 따라 요구되는 정보를 사무장이 승인할 수 있다고 결정할 수 있는 다른 방식으로 사용자가 보관하도록 허용할 수 있다. 규정에서 정한 조건을 부과하는 것이 적합하다고 생각될 수 있는 모든 조건을 충족해야 한다.</p>

부록
2말레이시아 진출 한국기업의
인사노무관리 등에 관한 설문

안녕하십니까? 서울대 아시아연구소 동남아센터 연구원 이준표입니다.

노사발전재단의 연구과제 일부로서, 말레이시아 진출 한국기업의 인사노무 관리에 대해 설문을 요청드리고자 메일을 드립니다.

코로나19로 인하여 말레이시아 현지로의 출장이 쉽지 않아서, 부득이 이메일로 위 주제에 관한 귀하(경영자 또는 담당자)의 고견을 듣고자 메일을 드리게 된 점 널리 양해 부탁드립니다.

본 설문에 대한 귀하의 응답은 모두 익명으로 처리되며, 연구목적 이외의 어떠한 용도로도 사용되지 않습니다. 본 설문에 대한 귀하의 응답은 우리 기업의 인사노무관리와 노사관계의 발전을 도모할 수 있는 귀중한 자료이오니, 바쁘시더라도 꼭 응답해주시면 감사하겠습니다.

귀하의 협조를 다시 한번 부탁드립니다. 귀하와 귀사의 무궁한 발전이 있기를 진심으로 기원합니다.

2021년 7월 5일

연구 책임자: 서울대 아시아연구소 동남아센터 연구원/ 이 준 표
공동연구원: Sunway University, 서울대 아시아연구소 방문학자/ 고 영 경

I. 응답자 기본정보

1. 기업명:
2. 업종:
3. 응답자 성명:
4. 응답자 소속부서:
5. 응답자 이메일 주소:

II. 인사노무관리에 관한 설문

1. 귀사의 근로자 수 및 유형을 기입해 주시기 바랍니다.

1) 근로자 수

- ① 현지 근로자: ()명
- ② 외국인 근로자: ()명
- ③ 한국인 근로자: ()명

2) 근로자 유형

- ① 관리사무직: ()명 = 현지 ()명, 외국인 ()명
- ② 전문기술직: ()명 = 현지 ()명, 외국인 ()명
- ③ 생산직: ()명 = 현지 ()명, 외국인 ()명

2. 귀사의 주된 신규 현지 근로자 채용 경로는 무엇입니까? (복수 선택 가능)

- ① 기존 직원의 소개
- ② 공개채용
- ③ 민간 인력알선업체 이용
- ④ 국가 인력알선업체 이용

⑤ 학교 또는 교육훈련기관에 요청

⑥ 기타:

3. 외국인 근로자가 있는 경우, 귀사의 주된 신규 외국인 근로자 채용 경로는 무엇입니까? (복수 선택 가능)

① 기존 직원의 소개

② 공개채용

③ 민간 인력알선업체 이용

④ 국가 인력알선업체 이용

⑤ 학교 또는 교육훈련기관에 요청

⑥ 기타:

4. 귀사의 근로자 채용(확보) 실태에 관한 사항입니다.

1) 비숙련 노동자 확보

① 매우 어렵다.

② 어려운 편이다.

③ 보통이다.

④ 쉬운 편이다.

⑤ 매우 쉽다.

2) 숙련 노동자 확보

① 매우 어렵다.

② 어려운 편이다.

③ 보통이다.

④ 쉬운 편이다.

⑤ 매우 쉽다.

3) 기술 관리자 확보

- ① 매우 어렵다.
- ② 어려운 편이다.
- ③ 보통이다.
- ④ 쉬운 편이다.
- ⑤ 매우 쉽다.

4) 외국인 근로자가 있는 경우, 외국인 근로자 확보

- ① 매우 어렵다.
- ② 어려운 편이다.
- ③ 보통이다.
- ④ 쉬운 편이다.
- ⑤ 매우 쉽다.

5. 귀사의 현지 근로자의 주요 이직 원인은 무엇입니까? (복수 선택 가능)

- ① 급여, 복리후생 등 처우 문제
- ② 근무 강도 또는 작업 규율
- ③ 관리 방식에 대한 불안(한국인 관리자와의 갈등 등)
- ④ 고용 불안과 장기적 비전 부재
- ⑤ 기타:

6. 외국인 근로자가 있는 경우, 귀사의 외국인 근로자의 주요 이직 원인은 무엇
입니까? (복수 선택 가능)

- ① 급여, 복리후생 등 처우 문제
- ② 근무 강도 또는 작업 규율

- ③ 관리 방식에 대한 불안(한국인 관리자와의 갈등 등)
- ④ 고용 불안과 장기적 비전 부재
- ⑤ 비자 문제 등 현지 노동법이나 외국인 관련 법규 관련 사항

7. 귀사의 현지 근로자들의 근무태도나 근무 특성은 어떤가요? (주관식) (예: 근로자들은 성실한지, 무단결근이나 태업을 하지는 않는지 등)

8. 외국인 근로자가 있는 경우, 외국인 근로자들의 근무태도나 근무 특성은 어떤가요? (주관식) (예: 근로자들은 성실한지, 무단결근이나 태업을 하지는 않는지 등)

9. 귀사와 현지 근로자의 의사소통 방법에는 어떤 것들이 있습니까? (복수 선택 가능)

- ① 최고 책임자와 전체 근로자와의 회의
- ② 경영자가 정기적으로 현장을 순시하면서 근로자와 대화
- ③ 경영자와 직접 의사소통할 수 있는 핫라인 운영
- ④ 부서, 과, 팀별 정기적 회합
- ⑤ 근로자의 의견을 파악하는 근로자 설문조사
- ⑥ 기타:

10. 외국인 근로자가 있는 경우, 귀사와 외국인 근로자의 의사소통 방법에는 어떤 것들이 있습니까? (복수 선택 가능)

- ① 최고 책임자와 전체 근로자와의 회의
- ② 경영자가 정기적으로 현장을 순시하면서 근로자와 대화
- ③ 경영자와 직접 의사소통 할 수 있는 핫라인 운영
- ④ 부서, 과, 팀별 정기적 회합
- ⑤ 근로자의 의견을 파악하는 근로자 설문조사
- ⑥ 현지인 관리자
- ⑦ 외국인 근로 관리자
- ⑧ 기타

11. 귀사에는 인사노무를 전담하는 인력이 있습니까?

- ① 있다.
- ② 없다.

12. 귀사 근로자의 월평균 임금은 얼마나 되나요? 아래의 분류기준이 다를 경우 내부기준으로 적어주십시오. (주관식) (예: 견습공- , 숙련공-)

13. 귀사는 기본급 이외에 어떤 보상방식을 적용하고 있습니까? (복수 선택 가능)

- ① 고정 상여금(보너스)
- ② 비정기적 상여금
- ③ 경영성과에 따른 성과급

- ④ 생산성 목표 달성에 따른 성과급
- ⑤ 기타 비금전적 보상(식품, 현물 등)

14. 귀사의 인사노무관리에 있어 가장 큰 애로사항은 무엇입니까? (주관식)

15. 인사노무관리와 관련하여, 귀사가 가장 잘하고 있다고 생각하시는 점은 무엇입니까? (주관식)

16. 말레이시아 진출기업에 있어 성공적인 인사노무관리를 위한 조언이 있다면 무엇입니까? (주관식)

III. 팬데믹 상황 인사노무관리에 관한 설문

1. COVID19 방역을 위해 귀사가 시행한 조치에 해당하는 것을 골라주십시오.
(복수 선택 가능)

- ① 마스크 등 방역물품 지급
- ② 보조금 지원
- ③ 출퇴근 지원
- ④ 점심 식사 도시락 지원
- ⑤ 감염 테스트 및 백신 지원
- ⑥ 기타:

2. 말레이시아 Movement Control Order가 실행되는 동안 기업활동이 제한되었습니다. 말레이시아 정부로부터 받은 지원이 있습니까? 있다면 어떤 것이 있는지 말씀해주십시오. (주관식)

3. COVID19 팬데믹으로 말레이시아에서 재택근무 및 생산시설 인력 제한조치가 실행되었습니다. 재택근무 실행에서 애로사항은 무엇입니까? (주관식)

4. 2020년 팬데믹으로 인력 구조조정이 있었나요? 있었다면 구조조정 대상 인원은 몇 명이었나요?

- 1) 현지 근로자 ()명
- 2) 외국인 근로자 ()명

5. 2020년 팬데믹으로 인력 구조조정이 있었다면 그 주요 원인은 무엇이었습니까?

- 1) 비용 절감
- 2) 사업축소 계획
- 3) 스마트워크 & 스마트공장으로 전환
- 4) 기타 (해외 이전 등)

IV. 노사관계에 관한 설문

1. 귀사의 노동조합에 관한 질문입니다.

1) 현재 귀사에 노동조합이 결성되어 있습니까?

- ① 예 ② 아니오

2) 귀사에 노동조합이 없다면, 노동조합을 대신하여 사용자와 협의하는 조직은?

- ① 노사협의회
- ② 조장, 반장 등 생산조직의 장
- ③ 말레이시아 관리자
- ④ 기타:

2. 현재 귀사의 노사관계는 전반적으로 어떠하다고 생각하십니까?

- ① 매우 대립적이다.
- ② 대립적인 편이다.
- ③ 중간 정도이다.
- ④ 협력적인 편이다.
- ⑤ 매우 협력적이다.

3. 귀사의 최근 3년간 노사분쟁(파업 등)은 매년 몇 번 발생하였으며, 평균 며칠 간 진행되었습니까?

- ① 2018년: ()회, 평균 ()일간
- ② 2019년: ()회, 평균 ()일간
- ③ 2020년: ()회, 평균 ()일간

4. 귀사의 최근 3년간 노사분쟁(파업 등)의 주된 원인은 무엇이었습니까? (복수 선택 가능)

- ① 임금 관련 문제
- ② 복리 후생 관련 문제
- ③ 해고/퇴직 관련 문제
- ④ 한국인 관리자와 말레이시아 근로자 사이의 갈등
- ⑤ 말레이시아 중간 관리자와 말레이시아 근로자 사이의 갈등
- ⑥ 한국 경영자의 노동 관련 법령에 대한 이해 부족
- ⑦ 한국 경영자의 비리
- ⑧ 양국 간 문화 차이에서 오는 오해
- ⑨ 기타:

5. 귀사에서 발생한 노사분쟁 중 성공적으로 해결된 대표 사례가 있다면 소개 부탁드립니다. (주관식)

1) 시기 및 기간: ()년도에 발생, 총 ()일간 진행

2) 참여근로자 수: ()명

3) 분쟁 원인:

4) 분쟁 결과:

5) 분쟁 해결 방법 및 해결의 원동력:

6. 귀사의 노사관계에 있어 가장 큰 애로사항은 무엇이라고 생각하십니까? (주관식)

7. 노사관계와 관련하여, 귀사가 가장 잘하고 있다고 생각하시는 점은 무엇입니까? (주관식)

8. 말레이시아 진출기업에 있어 성공적인 노사관계를 위한 조언을 부탁드립니다. (주관식)

부록
3

말레이시아 진출 한국기업의 인사노무관리 등에 관한 설문 응답 내용

1. 전자제품 판매 및 렌탈 업종의 A사

■ 인사노무관리

- 현지 근로자 194명, 한국인 근로자 5명을 채용하고 있는 A사의 현지 근로자 채용 경로는 기존 직원의 소개, 공개채용, 민간 인력알선업체의 이용이었으며, 외국인 근로자를 채용하고자 할 때는 주로 기존 직원의 소개를 통한다고 밝힘
- 비숙련 노동자 확보는 쉬운 편이지만, 숙련 노동자와 기술 관리자 확보는 매우 어려움
- 현지 근로자의 주요 이직 원인은 관리 방식에 대한 불안(한국인 관리자와의 갈등 등)을 꼽았고, 현지 근로자의 근무태도나 특성과 관련하여, 전반적으로 수동적이나 인종, 교육 정도에 따라 편차가 크다고 함. 중국계, 유학생 출신이 선호된다고 함
- 현지 근로자의 의사소통 방법에는 최고 책임자와 전체 근로자와의 회의와 부서, 과, 팀별 정기적 회합을 꼽았으며, 인사노무를 전담하는 인력을 보유하고 있음

- 근로자의 월평균 임금은 4~5천 링깃 수준이며, 기본급 이외에 고정 상여금(보너스), 기타 비금전적 보상(식품, 현물 등)) 방식을 적용하고 있음
- 인사노무관리에 있어 가장 큰 애로사항은 잦은 이직으로 인한 적절한 인력 채용 타이밍 잡기 어렵다는 점임
- 인사노무관리와 관련하여, 경쟁사, 대기업들과 비교하여 복리후생 수준 개선 노력함. 또한, 구성원을 목소리 귀담아서 인사 정책 반영하려고 노력하고 있음
- 말레이시아 진출기업에 있어 성공적인 인사노무관리를 위한 조언으로 비싸더라도 초기에 인사관리팀 채용 시 헤드헌터 통해서 현지의 네트워크를 가진 전문성 있는 인력을 철저한 검증을 거쳐서 구성해야 한다고 밝힘

■ 팬데믹 상황 인사노무관리

- COVID19 방역을 위해, 마스크 등 방역물품 지급, 보조금 지원, 출퇴근 지원, 점심 식사 도시락 지원, 감염 테스트 및 백신 지원, 백신 휴가 지원 등의 조치를 시행하고 있으며, 말레이시아 Movement Control Order가 실행되는 동안 말레이시아 정부로부터 고용유지 지원금 받았다고 함
- COVID19 팬데믹으로 말레이시아에서 재택근무 및 생산시설 인력 제한조치가 실행되었는데, 재택근무에 있어 구성원과 소통감소로 업무 긴장을 유지하기 어려웠다고 함

- 2020년 팬데믹으로 인력 구조조정은 없었음

■ 노사관계

- A사는 노동조합이 결성되어 있지 않으며, 노사관계는 전반적으로 협력적인 편이라고 함
- 최근 3년간 노사분쟁은 3~4회 발생하였으며, 주로 해고/퇴직 관련 문제나 한국인 관리자와 말레이시아 근로자 사이의 갈등이 주된 원인이 되었음
- 2020년 상반기 발생한 노사분쟁에서, low performer/비윤리적인 팀장을 해고하였는데, 당사자가 해고의 부당함을 들어 노동청에 제소하였고, 말레이시아 노동법에 따라 법무법인, 법무팀장을 통해 사전 자문을 구하고 징계 절차를 철저히 이행하였고, 증거자료를 수집하여 노동청에 제소하여 해결하였다고 함
- 노사관계에 있어 가장 큰 애로사항은 퇴사 시 기존 구성원의 영향을 미치는 문제라고 함. 조직문화 유지하고 영향을 최소화하는 것이 필요하다고 밝힘
- 노사관계와 관련하여, 윤리경영을 확립해나가고 있으며 법령에 따라 원칙을 지키려고 노력하고 있으며, 노동법 특히, 노사분쟁에 관해서 사전 공부가 반드시 필요하다고 조언함

2. 석유화학 제품 유통 업종의 B사

■ 인사노무관리

- 현지 근로자 4명을 채용하고 있는 B사의 현지 근로자 채용 경로는 기존 직원의 소개와 공개채용이었음
- 비숙련 노동자 확보는 쉽지만, 숙련 노동자 확보는 보통임
- 현지 근로자의 주요 이직 원인은 급여, 복리후생 등 처우 문제와 관리 방식에 대한 불안(한국인 관리자와의 갈등 등)을 꼽았고, 현지 근로자의 근무태도나 특성과 관련하여, 회사 업무 규칙을 존중하며 상관에 대해 예의 바르다고 평가함
- 현지 근로자의 의사소통 방법에는 최고 책임자와 전체 근로자와의 회의를 꼽았으며, 인사노무 전담인력은 없는 상태임
- 근로자의 월평균 임금은 수습공의 경우 100만 원, 숙련공의 경우, 150~200만 원 수준이며, 기본급 이외에 고정 상여금(보너스), 기타 비금전적 보상(식품, 현물 등) 방식을 적용하고 있음
- 인사노무관리에 있어 가장 큰 애로사항은 언어 차이로 인한 미세한 부분까지 의사소통이 제한되는 부분임
- 인사노무관리와 관련하여, 적절한 보상을 하고 있으며, 말레이시아 진출기업에 있어 성공적인 인사노무관리를 위한 조건으로 종교적 존중과 인간적인 대우를 꼽음

■ 팬데믹 상황 인사노무관리

- COVID19 방역을 위해, 마스크 등 방역물품 지급, 점심 식사 도시락 지원, 감염 테스트 및 백신 지원 등의 조치를 시행하고 있으며, 말레이시아 Movement Control Order가 실행되는 동안 말레이시아 정부로부터 1인당 월 15만 원 수준의 정부 지원금(10개월간)을 지원받음
- COVID19 팬데믹으로 말레이시아에서 재택근무 및 생산시설 인력 제한 조치가 실행되었는데, 재택근무에 있어 원활한 의사소통을 애로사항으로 지적함
- 2020년 팬데믹으로 인력 구조조정은 없었음

■ 노사관계

- B사는 노동조합이 결성되어 있지 않으며, 노동조합 대신 노동청을 통해 협의한다고 밝힘. 노사관계는 전반적으로 협력적인 편이라고 함

3. 무역 서비스 업종의 C사

■ 인사노무관리

- 현지 근로자 8명, 한국인 3명을 채용하고 있는 C사의 현지 근로자 채용 경로는 기존 직원의 소개, 공개채용임
- 비숙련 노동자 확보는 보통이지만, 숙련 노동자 확보는 매우 어려우며, 기술 관리자 및 외국인 근로자 확보는 어려운 편이라고 함
- 현지 근로자 및 외국인 근로자의 주요 이직 원인은 급여, 복리후생 등 처우 문제이며, 현지 근로자의 근무태도나 특성과 관련하여, 말레이 중국계는 성실하고 책임감 강하나, 급여에 민감하고, 말레이 무슬림들은 게으르며, 일에 대한 책임감이 부족한 편이라고 평가함
- 현지 근로자의 의사소통 방법에는 최고 책임자와 전체 근로자와 회의 부서, 과, 팀별 정기적 회합, 경영자와 직접 의사소통할 수 있는 핫라인 운영을 꼽았으며, 인사노무를 전담하는 인력은 없다고 함
- 근로자의 월평균 임금은 6천 링깃 수준이며, 기본급 이외에 고정 상여금(보너스) 방식을 적용하고 있음
- 인사노무관리에 있어 가장 큰 애로사항은 현지 직원들의 이직 문제이며, 인사노무관리와 관련하여, 현지 직원들의 업무 자율성 보장, 책임감 고취를 위해 노력하고 있다고 함

- 말레이시아 진출기업에 있어 성공적인 인사노무관리를 위한 조언으로 현지 직원들과의 신뢰 형성이 중요하며, 가급적이면 정기적으로 급여 인상 등을 통해 동기 부여를 해 주어야 함을 강조함

■ 팬데믹 상황 인사노무관리

- COVID19 방역을 위해, 마스크 등 방역물품 지급, 재택근무 지원, 급여 지원 등의 조치를 시행하고 있으며, 말레이시아 Movement Control Order가 실행되는 동안 말레이시아 정부로부터 지원받은 것은 없다고 함
- COVID19 팬데믹으로 말레이시아에서 재택근무 및 생산시설 인력 제한조치가 실행되었는데, 재택근무 자체가 애로사항이라고 함
- 2020년 팬데믹으로 인력 구조조정은 없었음

■ 노사관계

- C사는 노동조합이 결성되어 있지 않으며, 노사관계는 전반적으로 매우 협력적인 편이라고 함
- 노사관계와 관련하여, 직원들이 퇴직할 경우, 회사에 불만이 없게 해주어야 한다고 조언함

4. 광고마케팅 업종의 D사

■ 인사노무관리

- 현지 근로자 54명, 한국인 근로자 3명을 채용하고 있는 D사의 현지 근로자 채용 경로는 기존 직원의 소개, 민간 인력알선업체 및 job street 이용이었으며, 외국인 근로자를 채용하고자 할 때는 주로 민간 인력알선업체를 이용한다고 밝힘
- 비숙련 노동자 확보는 쉬운 편이지만, 숙련 노동자와 기술 관리자 확보는 어려움, 외국인 근로자의 확보는 어려운 편임
- 현지 근로자 및 외국인 근로자의 주요 이직 원인은 급여, 복리후생 등 처우 문제이며, 현지 근로자의 근무태도나 특성과 관련하여, HR 규정으로 무단결근, 근태 관리 철저하여 드러나는 태만은 없으나, 직원별 능력차, 성실성은 개인차가 존재한다고 평가함
- 현지 근로자 및 외국인 근로자와의 의사소통 방법으로 부서, 과, 팀별 정기적 회합, 근로자의 의견을 파악하는 근로자 설문조사를 폈으며, 인사노무를 전담하는 인력을 보유하고 있음
- 근로자의 월평균 임금은 7천 링깃 수준(주니어 레벨 2,500~5,000링깃, 시니어 레벨 6,000~20,000링깃)이며, 기본급 이외에 경영성과에 따른 성과급을 지급하고 있음
- 인사노무관리에 있어 가장 큰 애로사항은 광고업 특성상 높은 업무 강도와 근무시간으로 퇴사율이 높다는 점임

- 인사노무관리와 관련하여, 분기별 정기 면담, 월간 베스트 직원 선정, 직원 외부 교육 기회 등을 부여하고 있음
- 말레이시아 진출기업에 있어 성공적인 인사노무관리를 위한 조언으로 인사노무 경력/노하우 많은 HR 담당자 채용하고, 한국인 관리자 또한 HR 담당자에게만 의존하지 않고, 현지 직원들과 직접 소통하여, 현실적인 애로사항 의견을 청취하고 반영하는 것이 필요하다고 강조함

■ 팬데믹 상황 인사노무관리

- COVID19 방역을 위해, 마스크 등 방역물품 지급, 점심 식사 도시락 지원, 감염 테스트 및 백신 지원 등의 조치를 시행하고 있으며, 말레이시아 Movement Control Order가 실행되는 동안 말레이시아 정부로부터 받은 지원은 없다고 함
- COVID19 팬데믹으로 말레이시아에서 재택근무 및 생산시설 인력 제한조치가 실행되었는데, 재택근무로 고객사 및 벤더, 매장 등의 업무 시간 단축, 재택으로 당사도 업무 효율 저하되었다는 점을 애로사항으로 꼽음
- 2020년 팬데믹으로 비용 절감 차원에서 8명의 현지 근로자가 구조조정이 되었음

■ 노사관계

- D사는 노동조합이 결성되어 있지 않으며, 인사팀과 개별 면담을 활용하고 있고, 노사관계는 전반적으로 협력적인 편이라고 함
- 노사관계에 있어 가장 큰 애로사항은 높은 이직률을 꼽았음
- 노사관계와 관련하여, 노사문제 발생 시, 전담 변호사 자문 통해 해결하고 있다고 밝혔으며, 한국인 관리자의 현지화(언어, 직원 관리)와 적절한 HR 채용이 필요하고, 노사문제시, 적합한 변호사 선정이 필요하다고 조언함

5. 제조업 분야의 E사

■ 인사노무관리

- 현지 근로자 2명, 한국인 근로자 1명을 채용하고 있는 E사의 현지 근로자 채용 경로는 공개채용임
- 비숙련 노동자 확보는 쉬운 편이지만, 숙련 노동자와 기술 관리자 확보는 어려움
- 현지 근로자의 주요 이직 원인은 급여, 복리후생 등 처우 문제와 근무 강도 또는 작업 규율이며, 현지 근로자의 근무태도나 특성과 관련하여, 매우 성실하다고 평가함
- 현지 근로자의 의사소통 방법에는 경영자와 직접 의사소통할 수 있는 핫라인 운영과 부서, 과, 팀별 정기적 회합을 꼽았으며, 인사노무를 전담하는 인력이 없음
- 근로자의 월평균 임금은 3천 링깃 수준(일반 사무직 3년 차)이며, 기본급 이외에 고정 상여금(보너스), 비정기적인 상여금, 기타 비금전적 보상(식품, 현물 등) 방식을 적용하고 있음
- 인사노무관리에 있어 가장 큰 애로사항은 신규채용을 꼽음
- 인사노무관리와 관련하여, 직원 복리후생을 위해 노력하고 있음

- 말레이시아 진출기업에 있어 성공적인 인사노무관리를 위한 조언으로 현지 문화 이해를 꼽음(한국 대기업 보수적인 문화 이해 어려움/한국인과 비교 불가)

■ 팬데믹 상황 인사노무관리

- COVID19 방역을 위해, 마스크 등 방역물품 지급, 보조금 지원, 출퇴근 지원, 점심 식사 도시락 지원, 감염 테스트 및 백신 지원 등의 조치를 시행하고 있음
- COVID19 팬데믹으로 말레이시아에서 재택근무 및 생산시설 인력 제한 조치가 실행되었는데, 재택근무에 있어 불안정한 인터넷을 애로사항을 꼽음
- 2020년 팬데믹으로 인력 구조조정은 없었음

■ 노사관계

- E사는 노동조합이 결성되어 있지 않음

6. 유통, 홈쇼핑 업종의 F사

■ 인사노무관리

- 현지 근로자 180명, 외국인 근로자 2명, 한국인 근로자 5명을 채용하고 있는 F사의 현지 근로자 및 외국인 근로자 채용 경로는 공개채용, 민간 인력알선업체 및 Jobstreet, LinkedIn의 이용이었음
- 비숙련 노동자 확보는 매우 쉽지만, 숙련 노동자의 확보는 어려운 편이며, 기술 관리자 확보는 매우 어려움. 외국인 근로자 확보 역시 어려운 편임
- 현지 근로자 및 외국인 근로자의 주요 이직 원인은 급여, 복리후생 등 처우 문제, 고용 불안과 장기적 비전 부재를 꼽았고, 현지 근로자의 근무태도나 특성과 관련하여, Malay 인종은 근태가 안 좋고 생산성이 떨어지며, 숫자에 둔감하며, 정해진 매뉴얼대로 근무하고, 단순 반복 업무에 강점이 있으며, Chinese 인종은 급여 및 보상에 민감하며, 성장 주도적이며, 생산적이나 이직이 잦음. 또한, 인도계는 말로만 일하고 태도도 안 좋다고 평가함. 한편 IT는 인도나 파키스탄 출신이 많으며, 기술적 경험과 노하우가 로컬보다 낮고, 외국인 신분이라 열심히 노력한다고 평가함
- 현지 근로자의 의사소통 방법에는 경영자가 정기적으로 현장을 순시하면서 근로자와 대화, 부서, 과, 팀별 정기적 회합, 근로자의 의견을 파악하는 근로자 설문조사, 정기리더회의체, 정기부서별회의체, 정기적 직원 만족도 체크를 꼽았으며, 외국인 근로자의 경우에도, 경영자가 정기적으로 현장을 순시하면서 근로자와 대화, 부서, 과,

팀별 정기적 회합, 근로자의 의견을 파악하는 근로자 설문조사, 현지인 관리자 및 인사팀을 활용한 의사소통을 취하고 있음. 인사노무를 전담하는 인력은 없다고 함

- 근로자의 월평균 임금은 신입사원 90~100만 원 수준, 매니저 레벨 250~400만 원 수준이며, 기본급 이외에 고정 상여금(보너스), 기타 비금전적 보상(식품, 현물 등) 방식을 적용하고 있음
- 인사노무관리에 있어 가장 큰 애로사항은 비탄력적 보상제도임(그룹의 지침에 따름)
- 인사노무관리와 관련하여, 조직문화(직원 참여 유도), 정기적 회사 물품 지원을 강점으로 꼽음
- 말레이시아 진출기업에 있어 성공적인 인사노무관리를 위한 조언으로 적절한 보상 체계 (기본급, 정기 성과급, 비정기 인센티브, 수당 등 준비해야), 인력풀 확보 마련 (말레이시아는 한번 채용 후 쉽게 인력 조정이 힘들), 정확한 Job description 정의, 직업별/포지션별 역할 및 매뉴얼 정의를 강조함

■ 팬데믹 상황 인사노무관리

- COVID19 방역을 위해, 마스크 등 방역물품 지급, 감염 테스트 및 백신 지원, 재택근무 등의 조치를 시행하고 있으며, 말레이시아 Movement Control Order가 실행되는 동안 말레이시아 정부가 로컬직원들에게 통신비 지원 및 저소득층에 일부 보조금을 지원했다고 함

- COVID19 팬데믹으로 말레이시아에서 재택근무 및 생산시설 인력 제한조치가 실행되었는데, 재택근무에 있어 의사소통, 네트워크 불안정을 애로사항으로 꼽음
- 2020년 팬데믹으로 인력 구조조정은 없었음

■ 노사관계

- F사는 노동조합이 결성되어 있지 않으며, 조장, 반장 등 생산조직의 장을 활용하고 있음. 노사관계는 중간 정도라고 함
- 최근 3년간 노사분쟁은 없었지만, 주로 임금 관련 문제나 복리 후생 관련 문제가 갈등의 주된 원인이라고 함
- 급여 보상에 대한 불만에 대한 회사 측의 방침과 방향 설명을 통해 노사 간의 갈등을 해결한 경험이 있음
- 노사관계에 있어 가장 큰 애로사항은 급여 보상 합의라고 밝힘
- 노사관계와 관련하여, 인사의 의사소통, 지침 안내, 그룹의 정기적 인력 조정에 따른 단호함을 F사의 장점으로 꼽았으며, 적절한 보상 준비, 동기부여 할 수 있는 장치 마련을 말레이시아 진출기업에 있어 성공적인 노사관계를 위한 조언으로 강조함

7. 투자 업종의 G사

■ 인사노무관리

- 현지 근로자 10명, 외국인 근로자 7명, 한국인 근로자 3명을 채용하고 있는 G사의 현지 근로자와 외국인 근로자의 채용 경로는 기존 직원의 소개, 민간 인력알선업체의 이용이었음
- 외국인 근로자 확보가 쉬운 편이라고 밝힘
- 현지 근로자와 외국인 근로자의 주요 이직 원인은 급여, 복리후생 등 처우 문제를 꼽았고, 현지 근로자의 근무태도나 특성과 관련하여, 매우 성실하고 책임감이 있다고 평가함
- 현지 근로자의 의사소통 방법에는 최고 책임자와 전체 근로자와의 회의, 경영자와 직접 의사소통할 수 있는 핫라인 운영, 부서, 과, 팀별 정기적 회합을 꼽았으며, 인사노무를 전담하는 인력을 보유하고 있음
- 근로자의 월평균 임금은 15,000링깃 수준이며, 기본급 이외에 경영성과에 따른 성과급을 지급하고 있음
- 인사노무관리에 있어 가장 큰 애로사항은 우수인력 채용 및 리텐션임
- 인사노무관리와 관련하여, 본사와의 협업을 통한 성장 기회 제공을 위해 노력하고 있음

■ 팬데믹 상황 인사노무관리

- COVID19 방역을 위해, 마스크 등 방역물품 지급, 출퇴근 지원을 시행하고 있음
- COVID19 팬데믹으로 말레이시아에서 재택근무 및 생산시설 인력 제한조치가 실행되었는데, 재택근무에 있어 불안정한 인터넷 연결을 애로사항으로 꼽음

■ 노사관계

- A사는 노동조합이 결성되어 있지 않으며, 작은 조직이라 개별 커뮤니케이션을 통해 협의하고 있다고 함. 노사관계는 전반적으로 매우 협력적인 편이라고 함

부록
4말레이시아 표준 근로계약서¹⁵⁾CONTRACT OF EMPLOYMENT

This **CONTRACT OF EMPLOYMENT** is made on this day ____ month of ____ 20__ between _____. (hereinafter referred to as “the Employer”) of one part and _____ Passport No. _____ and/or Birth Registration No. _____ (hereinafter referred to as “the Worker”) of the other part.

WHEREAS the Employer shall employ the Worker in accordance with the terms and conditions of this Contract of Employment and subject to the laws, regulations, rules, national policies and directives of Malaysia.

15) <http://jtksm.mohr.gov.my/images/pdf/Borang/pekerja-asing/perakuan-pa/Contract-of-Employment.pdf>

IT IS HEREBY AGREED as follows:

1. Duration of this Contract of Employment

The duration of this Contract of Employment shall be for a period of _____ year(s) commencing on the day of arrival of the Worker in Malaysia until such time the Contract of Employment is terminated in accordance with the terms and conditions of this Contract of Employment.

2. Wages

2.1 The Worker shall receive a basic wage of RM_____ (excluding allowances and overtime). This basic wage shall comply with the national minimum wage.

2.2 Wages shall be paid by the Employer on a monthly basis not later than seventh day from the wage period.

2.3 The payment of the monthly wages shall be made through a bank account in the worker's name.

3. Working Hours

Working hours shall be eight (8) hours per day in accordance with the labour laws in Malaysia.

4. Overtime

In the event the Worker, upon the request by the Employer, agrees to work in excess of his normal working hours, the Worker shall be paid in accordance with the labour laws in Malaysia.

5. Rest Day

5.1 The Worker shall be entitled to one (1) rest day in each week

5.2 In the event the Worker, upon the request by the employer, agrees to work on such rest day, the worker shall be paid in accordance with the labour laws in Malaysia.

6. Public Holiday

6.1 The Worker shall be entitled to public holidays in accordance with the labour laws in Malaysia.

6.2 In the event the Worker, upon the request by the employer, agrees to work on such public holiday, the worker shall be paid in accordance with the labour laws in Malaysia.

7. Annual Leave

The Worker shall be entitled to annual leave in accordance with the labour laws in Malaysia.

8. Levy

The payment of levy is subject to the relevant laws, rules, regulations, national policies and directives applicable in Malaysia from time to time in force.

9. Medical and Accident Insurance

The Worker shall be insured under the Foreign Worker's Compensation Scheme (FWCS) under the Workmen's Compensation Act 1952 and if applicable, the Foreign Workers Health Insurance Scheme (SPIKPA).

10. Deductions

The Employer is entitled to make deduction for not more than 50% in a month from the Worker's wages in the event of any monetary advance in accordance with the labour laws in Malaysia.

11. Accommodation

The Employer shall provide the Worker with reasonable accommodation with basic amenities in accordance with the laws, regulations, rules, national policies and directives in Malaysia.

12. Sick Leave

The Worker shall be entitled to a paid sick leave in accordance with the labour laws in Malaysia.

13. Renewal of Worker's Visit Pass (Temporary Employment)

13.1 The Employer shall renew the Worker's Visit Pass(Temporary Employment) three (3) months before the expiry date.

13.2 Any penalty or compound due to the failure of the Employer to do so shall be borne by the Employer.

14. Air Passage

The first travelling expenses from _____ to any agreed point of entry in Malaysia shall be borne by the Worker and the expenses from any agreed point of exit in Malaysia to _____ shall be borne by the Employer upon completion of this Contract of Employment.

15. Repatriation

15.1 The repatriation cost of the Worker from his place of work in Malaysia to his original exit point in _____ shall be borne by the Employer under the following circumstances:

(i) at the completion of this Contract of Employment:

(ii) termination of this Contract of Employment by the Employer other than non-compliance of the terms and conditions of this contract of employment by the worker; or

(ii) termination of this Contract of Employment by the worker due to non-compliance of the terms and conditions of this Contract of Employment by the Employer.

15.2 The Worker shall be responsible for all expenses relating to repatriation under other circumstances that are not mentioned in Clause 15.1. The term “original exit point” in this Contract of Employment shall mean ____ .

16. Repatriation in the Case of Death of the Worker

In the event of death of the Worker, the funeral and repatriation of the remains shall be arranged at the expense of the Employer as provided for the Workmen’s Compensation Act 1952 [Act 273].

17. Termination

17.1 In the event the Employer intends to terminate this Contract of Employment, the Employer shall give two (2) months’ notice of his intention to terminate such Contract of Employment or two (2) months’ wages in lieu of notice to the Worker, and shall provide air

fare to for the Worker.

17.2 In the event the Worker intends to terminate this Contract of Employment, the Worker shall give two (2) months' notice or indemnify two (2) months' wages in lieu thereof to the Employer and the Worker shall bear the cost of air fare to .

18. Restrictions

18.1 The Worker shall not participate in any political activities or activities of those connected with political organizations in Malaysia.

18.2 The Worker shall not change employment during this Contract of Employment period and shall not carry or do other business.

18.3 If the Worker is found by the competent authority concerned creating social problems or engaging in any illegal, subversive or criminal activities, the Worker shall be dismissed from the job and shall be repatriated to _____ at the Worker's own expenses.

18.4 In the event the Worker marries any person in Malaysia during the worker's period of employment under this Contract of Employment, the Government of Malaysia reserves the right to revoke the Visit Pass (Temporary Employment) of the Worker.

19. Extension

The Employer and the Worker may agree that the contract of employment may be extended, subject to relevant laws, regulations, rules, national policies and directives relating to employment applicable in Malaysia.

20. Safekeeping of the Passport

20.1 The Employer shall not keep the passport of the Worker in his/her custody.

20.2 The Worker shall carry the passport all the time. In the event that the Worker's passport is lost or damaged, the Worker shall bear all related expenses.

20.3 The Worker shall submit the passport to the Employer for the following purposes:

- (i) medical screenings;
- (ii) application of Visit Pass (Temporary Employment);
- (iii) application of Foreign Workers Identity Card; and
- (iv) renewal of Visit Pass (Temporary Employment).

The passport shall be returned to the Worker upon completion of these purposes.

In the event that the Worker's passport is lost or damaged while in the custody of the Employer for the above mentioned purposes, the Employer shall bear all related expenses.

21. Foreign Worker Identity Card I

The employer shall ensure that each Worker receives the Foreign Worker Identity Card (I-Kad).

22. Outstanding Wages

In the event the worker is to be repatriated before the expiry of this Contract of Employment, the employer shall pay all outstanding basic wages and all other payments owed to the worker subject to the relevant laws, regulations, rules, national policies and directives relating to employment applicable in Malaysia.

23. Amendment

The Employer and the Worker may amend this Contract of Employment to incorporate any other terms and conditions which shall be more favourable to the Worker.

24. Time is an Essence

Time whenever mentioned shall be the essence of this Contract of Employment.

25. Interpretation

In the event there is a conflict of interpretation between the English text and any text in other language used in this Contract of Employment, the English text shall prevail.

26. Laws

This Contract of Employment shall be subjected to the laws of Malaysia.

27. Succession

This Contract of Employment shall be binding of the successor in title, assigns, personnel, representatives of the parties hereto.

28. Language of this Contract of Employment

This Contract of Employment shall be prepared in four (4) original texts, two (2) each in English and language of the country of origin of

the worker, all texts being equally authentic.

IN WITNESS WHEREOF the parties hereto have signed this Contract of Employment on the day and year mentioned at the beginning of this Contract of Employment.

(Employer's Signature)

Name:
NRIC No.
Address:

(Signature of Witness from
Employer)
Name:
Address:

(Worker's Signature)

Name:
Passport No.:
Emergency Contact No.

I hereby declare details of
my Dependant:
Name:
Address:
Contact No.

(Signature of Witness from
Worker)
Name:
Address:

부록
5

말레이시아 주요 기관 주소 및 연락처



1. 말레이시아 제조업 협회

(Federation of Malaysian Manufacturers)

구분	내용
주소	Wisma FMM 3, Persiaran Dagang PJU 9, Bandar Sri Damansara 52200 Kuala Lumpur, Malaysia
전화번호	(603) 6286 7200
E-Mail	webmaster@fmm.org.my
웹사이트	www.fmm.org.my

2. 말레이시아 기업위원회

(Companies Commission of Malaysia)

구분	내용
주소	Menara SSM@Sentral No. 7, Jalan Stesen Sentral 5 Kuala Lumpur Sentral 50623 Kuala Lumpur Malaysia
전화번호	(603) 7721 4400
E-Mail	enquiry@ssm.com.my
웹사이트	www.ssm.com.my

3. 말레이시아 이민국

(Immigration Department of Malaysia)

구분	내용
주소	Immigration Headquarters Level 1 – 7 (Podium) No. 15, Persiaran Perdana, Precint 2 Federal Government Administrative Centre 62550 Putrajaya, Malaysia
전화번호	(603) 8000 8000
E-Mail	webmaster@imi.gov.my
웹사이트	www.imi.gov.my

4. 근로자 공제기금

(Employees Provident Fund)

구분	내용
주소	Headquarters Bangunan KWSP, Jalan Raja Laut 50350 Kuala Lumpur, Malaysia
전화번호	(603) 8922 6000
E-Mail	enquiry@epf.gov.my
웹사이트	www.kwsp.gov.my

5. 말레이시아 고용주 연합

(Malaysian Employers Federation)

구분	내용
주소	3A06 – 3A07, Block A Pusat Dagangan Phileo Damansara II No. 15, Jalan 16/11, O Jalan Damansara 46350 Petaling Jaya Selangor Darul Ehsan, Malaysia
전화번호	(603) 7956 6353
E-Mail	mef-hq@mef.org.my
웹사이트	www.mef.org.my

6. 말레이시아 국제상공회의소

(Malaysian International Chamber of Commerce and Industry)

구분	내용
주소	C-8-8, Block C, Plaza Mont' Kiara 2, Jalan Kiara, Mont' Kiara 50480 Kuala Lumpur, Malaysia
전화번호	(603) 6201 7708
E-Mail	micci@micci.com
웹사이트	www.micci.com

7. 말레이시아 국제상공회의소

(Malaysian International Chamber of Commerce and Industry)

구분	내용
주소	Headquarters Menara PERKESO 281 Jalan Ampang 50538 Kuala Lumpur, Malaysia
전화번호	(603) 4264 5000 / 5755
E-Mail	perkeso@perkeso.gov.my
웹사이트	www.perkeso.gov.my

참고문헌

[단행본/학술논문]

- 김금수. 2016. 말레이시아 노동운동사. 세계노동운동사연구회.
- 박영범. 2003. 말레이시아 노동관계 법제도. 한국노동연구원.
- 법제처. 2018. 말레이시아 고용보험제도.
- 오명석 외. 2017. 인도네시아와 말레이시아의 소비문화: 맛, 멋, 그리고 공간. 진인진.
- 윤효원. 2018. 말레이시아 노동조합운동에 대한 이해. 국제노동동향 1호.
- 이나경. 2017. 말레이시아의 노동법 체계. 비교법학 28.
- 한국산업안전보건공단. 2010. 말레이시아의 산업안전보건제도 및 재해 예방 활동.
- 코트라. 2021. 2021 국별 진출전략: 말레이시아. KOTRA자료 21-066.
- Ang Jian Wei, Athreya Murugasu, Chai Yi Wei, Low-Skilled Foreign Workers' Distortions to the Economy, Economics Department March 2018.
- Jomo, K. S. 1990. Whiter Malaysia's New Economic Policy? Pacific Affairs 1990-1991, Vol. 63, No. 4 (Winter, 1990-1991).
- Global Legal Group. The International Comparative Legal Guide to: Employment & Labour Law 2019.
- Industri All. 2019. Unions Respond to Reform of Malaysia's Industrial Relations and Trade Union Acts.
- Law Teacher. 2019. Industrial Relations and Trade Unions in Malaysia.
- Bank Negara Malaysia. 2021. Economic and Monetary Review Report 2020.
- U.S. Department of State. 2021. 2021 Trafficking in Persons Report.

[통계자료]

- 말레이시아 통계청 (Department of Statistics Malaysia)
- 한국수출입은행

[신문 기사]

- <https://www.nst.com.my/news/nation/2021/02/665295/jt-violent-sorting-incident-due-extra-workload-payment-issue>
- <https://www.voanews.com/east-asia-pacific/us-customs-seizes-malaysian-firms-medical-gloves-after-forced-labor-finding>
- <https://www.voanews.com/usa/us-ban-malaysian-glove-maker-highlights-systemic-labor-abuse>
- <https://www.theedgemarkets.com/article/top-glove-resolves-all-11-ilo-forced-labour-indicators>

말레이시아 진출기업 MALAYSIA 인사노무관리 안내서(개정판)

개정판 인쇄 2021년 11월 30일

개정판 발행 2021년 11월 30일

발 행 처 노사발전재단

발 행 인 정형우

디자인·인쇄 빛크리에이션 Tel. 02-2266-6208

주 소 서울시 마포구 마포대로 130 별정우체국연금관리공단빌딩 6,7,8,10층

전 화 02-6021-1000

팩 스 02-6021-1483

홈 페이지 www.nosa.or.kr

I S B N 978-89-89583-39-4 / 비매품

· 본 책자의 내용은 노사발전재단의 공식 입장과 다를 수 있습니다.

· 이 책은 신저작권법에 따라 보호받는 저작물입니다. 내용의 일부와 전부를 무단 게재하거나 복제하는 것을 금합니다.