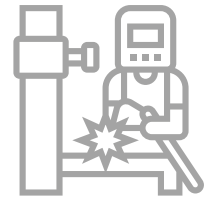


第5章

工业人力





## 1. 马来西亚的劳动力

## 2. 人力发展

- 2.1 工业技能培训设施
- 2.2 人力资源发展基金

## 3. 劳工成本

## 4. 招聘设施

## 5. 劳动标准

- 5.1 1955年雇佣法
- 5.2 沙巴劳工法和砂拉越劳工法
- 5.3 1991年雇员公积金法
- 5.4 1969年雇员社会保险法
- 5.5 1952年劳工赔偿法
- 5.6 1994年职业安全与卫生法

## 6. 劳资关系

- 6.1 职工会
- 6.2 1967年劳资关系法
- 6.3 无职工会机构内的劳资关系

# 工业人力

## 1. 马来西亚的劳动力

马来西亚为投资者提供了勤奋、自律、受过良好教育和训练有素的劳动力。进入劳动力市场的马来西亚青年已经接受至少11年的学校教育，即达到中学水平，因此容易接受新技能的培训。此外，27%的劳动力受过高等教育。

为了满足制造业对技术型工人不断增长的需求，马来西亚政府已采取措施增加工程师、技术人员和其他技术型工人的数量。重点将放在技术和技职教育与培训（TVET）上，而行业将被给予和TVET提供者合作的平台，以确保毕业生的供应能够满足行业的需求。

此外，马来西亚享有自由和有竞争的劳动力市场，是一个劳资关系亲切和睦的地方。政府不断审查与劳工有关的法规，以满足劳动力市场的要求。提供技能提升和技能再培训的计划是存在的，以确保稳定的劳资关系。

与工业化国家相比，马来西亚的劳动力成本相对较低，而生产率水平仍然很高。许多计划和促进措施可用于提高生产力，包括与生产率挂钩的工资系统，自动化和技能培训。

## 2. 人力发展

目前，人力资源部人力部正在经营着32个技能培训学院，例如：23个工业培训学院（ITI），八（8）个先进技术和培训中心（ADTEC）以及日本马来西亚技术学院（JMTI）。工业培训学院（ITIs）提供基础、中级和高级的工业技能培训计划，适用于职前或入职等级。该计划在5个领域进行，即机械、电器与电子、印刷、建筑技术、ICT和非金属技术。此外，该部还开展计划以提高现有劳动力的技能以及在教员和高级技能培训中心（CIAST）给予教员培训。

### 2.1 工业技能培训设施

在马来西亚，职业技术学校、理工学院和工业培训机构为年轻人提供了以后在各个工业贸易就职的准备。尽管它们主要由政府机构管理，但一些私人计划也协助了政府在生产工业所需的技术工人这方面的付出。

参与培训的主要政府机构是：

- 人力资源部人力部运营着23个工业培训机构（ITIs）。工业培训学院（ITIs）提供基础、中级和高级的行业技能培训计划，适用于职前或入职等级。这些包括机械、电器、建筑和印刷行业的学徒计划，以及技能升级和讲师培训的计划。该部还同时经营教员和高级技能培训中心（CIAST）、日本马来西亚技术学院（JMTI）以及八个先进技术和培训中心（ADTECs）。
- 教育部运营着90余所技术学校，提供技术和职业课程。技工学校的离校生可以在入门级就职，也可以进修专上教育，即在理工学院就读文凭课程，或在社区学院修读证书级别，或在其他部门监督下的其他培训机构。
- 青年体育部，通过旗下16个国家青年技能培训中心和高级国家青年技能培训中心，提供基础、中级和高级水平的工业技能培训。短期课程和技能提升计划也在进行中。
- 人民信托基金会（MARA），或通称为土著人民信托委员会，由乡村及区域发展部负责。人民信托基金会（MARA）在全国各地设有20多家技能培训机构，提供基础、中级、高级和专业级别的课程。

### 2.2 人力资源发展基金

追溯到1993年的起点为人力资源发展理事会，人力资源发展有限公司（PSMB），也被称为人力资源发展基金（HRDF），是马来西亚人力资源部管辖下的机构。

受2001年人力资源发展有限公司法令（2001年PSMB法令）的管制，人力资源发展基金（HRDF）被马来西亚政府授权催化称职的本土劳动力的发展，以便有助于实现马来西亚成为高收入经济体的愿景。

自成立以来，人力资源发展基金（HRDF）已从管理大型基金演变为，向旗下的注册雇主和大量马来西亚中小型企业提供新颖的人力资本发展解决方案的一站式中心。

另外，人力资源发展基金（HRDF）坚持不懈地作出努力，鼓励受人力资源发展有限公司法令（2001年PSMB法令）管制的雇主重新培训和提升本土员工、学徒和学员的技能，在满足快速发展的全球业务格局的同时，也满足各自公司的愿景。

## • 人力资源发展有限公司法令 (2001年PSMB法令)

一项为了以下目的规定了人力资源开发 (HRD) 税的实行和征收的法令, 包括促进员工、学徒和受训者的培训和发展、公司设立与管理基金以及与此有关的事项。

被人力资源发展有限公司法令  
(2001年PSMB法令) 管制的领域:

- » 制造业
- » 服务业
- » 采矿和采石

## • 注册资格标准

人力资源发展有限公司法令 (2001年PSMB法令) 适用于63个子行业中的雇主 (可以从以下人力资源发展基金 (HRDF) 的网站下载63个子行业的完整列表; [www.hrdf.com.my](http://www.hrdf.com.my))

类别	标准
强制性 (1%征费)	拥有10名以上马来西亚员工的雇主
自主性 (0.5%征费)	拥有5至9名马来西亚员工的雇主

来源: 人力资源发展有限公司 (PSMB)  
-[www.hrdf.com.my](http://www.hrdf.com.my)

## 3. 劳工成本

员工的薪金和附带福利将根据行业、所在地和就业规模而有所不同。公司提供的常见休假类型包括年假、公共假期、病假、住院假、产假和陪产假。在某些公司中, 其他福利包括提供制服、运输、奖励金、轮班津贴和保险保障。一些公司根据公司的绩效和个人绩效给予花红。

2018年最低工资令 (修订) [P.U. (A) 305/2018]自2019年1月1日起生效。有了这项修订案, 私人领域的所有雇主不论其雇用的员工人数如何, 都必须遵守新的最低工资标准。

由2019年1月1日起生效的最低工资率如下:

最低工资率		
每月	每天	
	日间工作次数	每小时
1,100令吉	6	42.31令吉
	5	50.77令吉
	4	63.46令吉
		5.29令吉

欲取得更多有关制造业薪金与福利的资料, 请浏览马来西亚雇主公会 (MEF) 的网站 [www.mef.org.my](http://www.mef.org.my)。

## 4. 招聘机构

除了已登记的私营职业介绍所外, 雇主和求职者还可以通过JobsMalaysia平台进行免费注册, 以在全国寻找合适的候选人和工作空缺。全国大约有90个JobsMalaysia中心, 分别设立在城市转型中心 (UTC)、农村转型中心 (RTC) 和劳工办公室。雇主和求职者也应邀参加由JobsMalaysia组织的工作嘉年华。

## 5. 劳动标准

劳工局负责执行劳工法以确保劳资和谐。劳工法规定所有行业的最低雇佣条件, 雇主必须遵循此原则以保护员工的权利和福利。企业可向劳工局局长申请某些豁免以便企业能灵活地营运。

### 5.1 1955年雇佣法

主要的劳工法是1955年雇佣法, 它适用于马来西亚半岛与纳闽联邦直辖区内所有月薪不超过2000令吉的员工以及所有的体力劳动者, 月薪不论。雇主可拟定服务合约但它不能违反或低于法律上所规定的最低福利。如果雇主和员工之间存在关于福利争议, 例如工资、加班费、离职福利、产妇福利等, 则员工有权通过劳动法院提出金钱索偿。除此之外, 月薪介于2001令吉至5,000令吉之间的员工也可根据劳工合约中的条款和条件向劳工法院寻求平反。



依据1955雇佣法，雇主的一些义务如下：

- i. 每个员工必须有书面的服务合约，阐明雇佣条款和条件，包括有关解约的条文。
- ii. 保持一份完整的劳工登记，记录员工的个人资料、工资支付和工资扣除。
- iii. 有关夜班工作及产妇福利的保护女性员工的特别条文。
- iv. 正常的工作时间及有关工作时数的其他条文。
- v. 有薪年假、病假、住院假及公共假期等应得的权利。超时工作的报酬。
- vi. 雇主就雇用外国员工的责任。
- vii. 关于工作场所性骚扰行为的特殊条文。

## 5.2 沙巴劳工法和砂拉越劳工法

沙巴劳工法 (Sabah Cap. 67)和砂拉越劳工法(Sarawak Cap. 76)规范各自州属对劳工法的管理。沙巴劳工法和砂拉越劳工法的条文与1955年雇佣法的条文相似。然而，其中一些条文有些不同，必须注意：

这些条文如下：

### 覆盖范围

1955年雇佣法涵盖了月薪不超过2,000令吉的员工，而砂拉越劳工法的覆盖范围则扩大至每月2,500令吉。就沙巴劳工法而言，所涵盖的员工是与雇主签订服务合约并每月获得不超过2,500令吉工资的劳工，以及若该劳工是体力劳动者则不论月薪，或是以运输或商业为目的，对任何机械推进的车辆进行操作和维护的劳工则不论月薪，或是担任体力劳动员工的主管则不论月薪，或是在马来西亚注册的任何船只上工作的员工则不论月薪，但不涵盖某些例外情况或家庭帮佣。

### 有关雇用儿童和少年的特别条文

该法制定可雇用“儿童”和“少年”的情况。“儿童”是指年龄在15岁以下的人士，而“少年”则是年龄已达到15岁但未到18岁的人士，与适用于马来西亚半岛的1966年儿童和少年（就业）法相同

## 雇用非居民员工

欲雇用任何“非居民员工”的雇主必须先向沙巴或砂拉越的劳工局局长申请一张雇用“非居民员工”的执照。依据1959/1963年移民法第71条的定义，“非居民员工”是指任何不属于沙巴或砂拉越的人士。

### 与员工供应有关的信息

1955年雇佣法规定雇主在雇用外国劳工后14天内须以规定的形式通知总监。

## 5.3 1991年雇员公积金法

根据1991年雇员公积金法（EPF）的法定缴款，于2019年1月1日起生效：

### 60岁和以下的年龄段

#### i. 雇主的份额

a) 月薪为5,000令吉(1,171美元)及以下者  
员工月薪的13%的法定利率。

b) 月薪超过5,000令吉(1,171美元)者  
员工月薪的12%的法定利率。

#### ii. 员工的份额

员工月薪的11%的法定利率

[参考1991年雇员公积金法附表3（A部分）]

### 60-75岁年龄段

#### i. 马来西亚公民

##### a) 雇主的份额

员工月薪的4%的法定利率。

##### b) 员工的份额

员工月薪的0%的法定利率。

[参考1991年雇员公积金法附表3（E部分）]

## ii. 永久居民

### a) 雇主的份额

I) 月薪为5,000令吉(1,171美元)及以下者  
员工月薪的6.5%的法定利率

II) 月薪超过5,000令吉(1,171美元)者  
员工月薪的6%的法定利率

### b) 员工的份额

员工月薪的5.5%的法定利率  
[参考1991年雇员公积金法附表3 (C部分)]

所有外国劳工和外籍人员及其雇主均免缴法定缴款。但是，他们若选择缴款，适用的税率如下：

## 60岁和以下的年龄段

### i. 雇主的份额

每名员工每月5令吉 (1.17美元)

### ii. 员工的份额

员工月薪的11%

[参考1991年雇员公积金法附表3 (B部分)]

## 60-75岁年龄段

### i. 雇主的份额

每名员工每月5令吉 (1.17美元)

### ii. 员工的份额

员工月薪的5.5%

[参考1991年雇员公积金法附表3 (D部分)]

## 5.4 1969年雇员社会保险法

依据1969年雇员社会保险法，社会保险机构(SOCSO)提供两项社会保险计划以保障员工及其受家属的福利。该两项保险计划是：

i. 职场工伤保险计划

ii. 伤残养老金计划

## 职场工伤保险计划

职场工伤保险计划为遭受职业相关意外或因在某行业里工作和因工作过程产生职业疾病的员工提供保障。该职场工伤保险计划提供的福利包括医疗补助、临时残废补助、永久残废补助、周期护理津贴、家属补助、丧葬补助、康复补助和教育补助。

## 伤残养老金计划

伤残养老金计划为员工就任何与工作无关的原因而导致的失能和死亡提供24小时的保障。惟员工须符合失能养老金的条件。伤残养老金计划提供的利益包括伤残抚恤金、伤残补助金、周期护理津贴、遗属抚恤金、丧葬补助、康复补助和教育补助。

## 缴纳保金/贡献

根据该法案，符合资格的雇主和员工必须向社会保险机构(SOCSO)缴纳保金。

这些计划分为两种缴纳保金方式：

### i. 第一类

职场工伤保险计划以及伤残养老金计划。费用由雇主和员工共同支付。根据保金附录，这一类别的保金缴纳的利率各别是，雇主份额占1.75%和员工份额则是月工资的0.5%。

### ii. 第二类

根据保金附录，这一类的保金缴纳的利率则是员工月工资的1.25%，由雇主支付。所有年满60岁的员工都必须在此类别的职场工伤保险计划下受保。

## 雇主的资格

根据该法案的规定，雇用一名或多名员工的任何雇主都必须注册并向社会保险机构(SOCSO)缴纳保金。

## 员工的资格

在私人领域，受雇于服务或学徒合约的所有员工以及联邦/州政府，包括联邦/州法定机构雇佣的合同/临时员工需要向社会保险机构(SOCSO)注册并在旗下受保。保金的利率上限为每月工资4,000令吉。

豁免于1969年雇员社会保险法受保的员工如下：

- i. 联邦和州政府的长期员工
- ii. 家庭帮佣
- iii. 自雇人士
- iv. 独资经营者或合伙所有人的配偶

### 2017年自雇社会保险法令（第789号法案）

2017年自雇社会保险法令（第789号法案）于2017年6月1日生效。目前，这一项法案通过自雇职场工伤保险计划为自雇人士提供保护，受保对象包括自雇出租车司机以及提供类似服务的个人，包括电子叫车司机例如GrabCar，以及自雇巴士司机，例如舞台巴士、包租巴士、特快巴士、小型巴士、员工巴士、接驳巴士、学校巴士和机场巴士。该计划保护自雇人士的受保人及其家属，保障包括工伤，包含职业疾病和与工作活动有关的意外。除了提供医疗、身体康复和职业培训，它也为出租车司机及其家属提供现金福利。保护期限为缴纳保金当天算起的12个月。规定的保金缴纳的利率是受保人月工资的1.25%。

### 2017年就业保险计划法令（第800项法案）

2017年就业保险计划法令（EIS）是于2018年1月开始实施，旨在为失业的参保工人提供即时经济援助。受影响的工人将被协助寻找新工作，必要时，将给予他们培训以提高他们的就业能力。

### 2017年就业保险计划法令（EIS）宗旨

- i. 为失业的投保员工提供即时经济援助。
- ii. 通过再就业安置计划帮助待业工人找到新工作。
- iii. 通过职业培训增加待业工人的就业能力。

### 2017年就业保险计划法令（EIS）的覆盖范围

- i. 私人领域的所有雇主都必须为每个员工支付月供。（政府公务员、家庭帮佣和自雇人士除外）。
- ii. 员工是指与雇主签署服务或学徒合约，并且根据该合约获得工资的人。服务或学徒合约可以是明示或默示的，也可以是口头或书面形式的。
- iii. 所有18至60岁的员工都必须缴纳保金。但是，57岁及以上的员工，若在57岁之前没有缴纳过保金的，则可获豁免。

iv. 保金的利率最高保额为4000令吉。

### 就业保险计划法令（EIS）保金的利率

雇主：0.2%

员工：0.2%

### 就业保险计划法令（EIS）福利

- 求职津贴（JSA）
- 降低收入津贴（RIA）
- 培训费（TF）
- 培训津贴（TA）
- 提早再就业津贴（ERA）
- 再就业安置计划
- 职业咨询

### 扩大社会保险覆盖范围

#### 伴侣

根据第800号法案以及第4号法案，截至2018年7月1日，社会保险机构(SOCSO)已将社会保险的保护范围扩大至在配偶旗下企业工作的另一半。随着社会保险的扩展，被各自配偶雇用工作的合格妻子或丈夫都将享有这两项法案第4项法案和第800项法案提供的社会保障。

#### 外国劳工

社会保险机构(SOCSO)还将其保护范围扩展至所有在马来西亚工作的合法外国劳工（不包括家庭帮佣），他们将受保于第4法案的工伤计划（EI）。保金率为受保人月工资的1.25%，并由雇主支付。该工伤计划（EI）为员工提供保障，包括意外或因为工作及在工作过程产生的职业疾病，也包括通勤事故。

#### 重返工作计划（RTW）

这一项重返工作计划（RTW）是在2007年推出，作为协助遭受工伤或疾病的社会保险机构(SOCSO)受保人的一种积极方案。成功通过SOCSO的重返工作计划（RTW）的受伤或患病的工人现在能够继续为自己和家人提供经济支持，并再次成为国家生产性劳动力的一部分，从而为该国的经济增长做出贡献。

## SOCSO的敦拉萨康复中心 (TRRC)

SOCSO的敦拉萨康复中心 (TRRC) 坐落在马六甲州绿色城市 (Bandar Hijau) 的汉都亚再也 (Hang Tuah Jaya), 从2014年10月1日开始运营。该中心通过向被推荐的参与者提供全面的设施来支援这项重返工作计划 (RTW), 直到受保人能够重新积极进入职场世界, 为家庭、社会和国家的社会经济发展做出贡献。

## 健康检查计划 (HSP)

社会保险机构(SOCSO)在2013年推出了健康检查计划 (HSP), 向满40岁的受保工人分发健康检查优惠券。这一项健康检查计划 (HSP) 是为了促进健康的生活方式以及能够在之后解决工人之中的非传染性疾病所做出的部分努力。

## 5.5 1952年劳工赔偿法 (第273项法案)

该法规定雇主有义务为工人投保并确保支付赔偿给因为工作及在工作过程产生的事故遭受伤害的工人。该法规定了三种保护类型, 分别是永久性完全残疾、永久性部分残疾和死亡。

## 5.6 1994年职业安全与卫生法

隶属人力资源部的职业安全与卫生局 (DOSH) 负责管理及执行和职业安全与卫生相关的法律。职业安全与卫生局 (DOSH) 确保工作人员的安全、健康和福利, 同时也确保其他人也受到保护, 免受在各个工作领域内的职业活动所造成的危害, 其中包括:

- 制造业;
- 采矿和采石;
- 建筑业;
- 农业、林业和渔业;
- 公用事业 (天然气、电力、水和卫生服务);
- 运输、库存和通讯业;
- 批发和零售业;
- 旅馆和餐饮业;
- 金融业、保险业、房地产和商业服务业; 及
- 公共服务及法定机构。

该管制行动是基于以下三条法律:

- 1994年职业安全与卫生法
- 1967年工厂与机械法; 及
- 1984年石油 (安全措施) 法。

1994年职业安全与卫生法(OSHA)提供了立法框架, 通过为个别行业或机构而设计的自我调节的计划, 在所有马来西亚雇主和员工中推广、刺激和鼓励高水平的健康安全文化。

1994年职业安全与卫生法(OSHA)规定了雇主、员工、自雇人士、设计者、制造商、进口商和机器或材料供应商的职责。根据1994年职业安全与卫生法(OSHA), 雇主须尽可能在实际的情况下保障为他们工作的人士的卫生、安全与福利。这原则特别适用于在提供和维护一个安全的工厂和作业制度方面。

对机器和材料的使用、装卸、储存和运输, 也必须为确保安全与卫生作出安排。“机器”包括任何机械、设备、器具、工具和组件, 而“材料”包括任何天然的人工物质, 无论是固体、液体、气体、蒸气还是它们的组合。

使用、储存或运输物质造成的健康风险必须被降至最低。雇主必须提供与安全作法有关的必要信息、指导、培训和监督, 包括关于法律要求的信息, 特别是针对具有特殊危害的工程的信息。

雇佣40个或更多人的雇主须在工作地点设立一个安全与卫生委员会。该组的主要任务是确保安全与卫生措施得到定时的检讨, 以及小组发起调查任何与安全卫生相关的事项。

雇主须对在工地上已发生的或可能发生的任何意外、危险事件、职业上的中毒或疾病, 向最邻近的职业安全与卫生办公处报告。

涉及危险化学物的过程须由合格胜任的人士来执行化学健康风险评估、个人监督与安全, 而职业健康医生必须对工作场所进行适当的医疗监视。



由职业安全与卫生局（DOSH）执行的1994年职业安全与卫生法（OSHA）附属的8项条例是：

1. 1995年雇主的安全与卫生通用政策说明(例外)条例
2. 1996年严重工业意外危害管制条例
3. 1996年安全与卫生委员会条例
4. 1997年安全与卫生事务员条例
5. 2000年危害健康化学物的使用和接触标准条例
6. 2004年意外、危险事件、职业上的中毒与职业疾病通知条例
7. 2013年危险性化学物的分类、标签与卫生数据表条例
8. 2019年噪声排放条例

触犯上述规定将有可能被控上法庭。

另一方面，1967年工厂与机械法（FMA）的主旨是为了管制工厂，于有关工人安全、卫生与福利的事项方面，以及登记和检查机械。所有认证机械，如锅炉、未燃压力容器、载人升降机、行车起重机和吊船必须在设计要求、技术规格、测试和检查方面得到批准。为了获得由职业安全与卫生局（DOSH）的设计批准，制造商应通过SKUD system ([www.dosh.gov.my](http://www.dosh.gov.my)) 线上提交图纸、技术计算、制造商证书和其他证明文件。

所有的工厂和普通机械必须向职业安全与卫生局（DOSH）登记后方可在马来西亚安装和操作。

特定设备和过程的操作、安装、维护和拆卸需要合格胜任人员的服务。因此，在一些机械和设备的安装过程，如起重机、升降机和脚手架，必须有合格胜任人员的服务以确保安全安装。而高度危险的设备如锅炉，则须由其他合格胜任人员如锅炉技工和蒸汽工程师操作。

职业安全与卫生局（DOSH）执行1967年工厂与机械法（FMA）附属的15项条例。它们是：

1. 1970年电动载人和载货升降机条例
2. 1970年机械围栏和安全条例
3. 1970年通告、合格证明书和检查条例

4. 1970年负责人条例
5. 1970年安全、卫生与福利条例
6. 1970年蒸汽锅炉与不点燃压力容器条例
7. 1970年合格胜任考试条例
8. 1970年管理条例
9. 1978年可复合罪行条例
10. 1978年罪行加重规条
11. 1984年铅条例
12. 1986年石棉处理条例
13. 1986年建筑操作和工程建设（安全）条例
14. 1989年矿物灰尘条例
15. 2014年特殊检查方案（基于风险的检查）条例

石油（安全措施）法于1984年实施。该法案的目的是规范石油运输、储存和使用中的安全。该法令的范围涵盖的石油运输方式包括公路和铁路、水道、管道以及石油的存储和处理。

为了提高对处理石油安全方面的认识和理解，1984年石油（安全措施）法和另外两个条例在宪报一同颁布。根据该法令，这些条例是：

1. 1985年通过管道运输石油条例
2. 1985年通过水道运输石油条例

## 6. 劳资关系

### 6.1 职工工会

通常，雇主和学员均有权组建并加入自己的工会以维护他们的利益，并且必须满足在任何特定机构、贸易、职业或工业的条件。工会的成员是受到地理限制的。例如，在马来西亚半岛的雇主和员工只能加入设立在一个所有成员都是驻扎在马来西亚半岛的职工会，而在沙巴和砂拉越的雇主和员工只能成为在沙巴和砂拉越成立的职工会的成员。

职工会的主要目标如下：

- i. 规范工人与雇主之间的关系，用以促进工人与雇主之间良好劳资关系，改善工作条件或提高其经济和社会地位或提高生产率；
- ii. 规定工人与工人之间或雇主与雇主之间的关系；
- iii. 在贸易纠纷中代表工人或雇主；
- iv. 进行或处理贸易争端及其相关事项；或
- v. 促进、组织或资助任何贸易或行业的罢工或停工，或者在罢工或停工期间为其成员提供薪水或其他福利

一般上职工会的成立、职能义务和活动相关的政策和指南都注明在1959年职工会法与1959年职工会条例内，受管制于人力资源部旗下的职工会事务局。

## 6.2 1967年劳资关系法

马来西亚的劳资关系体制依据1967年劳资关系法（第177项法案）的法律框架操作。该法由劳资关系局（DIRM）执行，和它规范了国家内雇主与其工人和工会之间的关系。该法概述的一些条文如下：

- i. 有关与承认职工会的索偿和职工会表示范畴的手续的条文；
- ii. 有关便利化职工会与雇主之间有效的集体谈判和随后的集体协议总结的条文；
- iii. 有关预防和解决劳资争端，包括把争端提交给人力资源部长和工业法庭作决定的条文；
- iv. 有关工业行动，如纠察、罢工或停工的条文；
- v. 有关工人表述要求复职的条文；
- vi. 有关工业法庭运作的条文；以及
- vii. 有关劳资关系局官员调查权限的条文。

此外，劳资关系局（DIRM）也通过其分布全国的办事处就劳资关系的所有事项和疑问提供咨询服务。

## 6.3 无职工会机构内的劳资关系

在无职工会机构内，常规处理纠纷的方法是让员工尝试直接从其主管、领班或雇主那里获得补偿。员工亦可向人力资源部投诉，由后者进行调查。