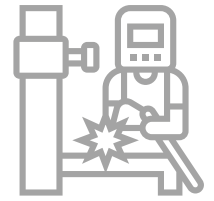


제 5 장

산업 인력





## 1. 말레이시아의 노동력

## 2. 인력 개발

- 2.1 산업 기능 훈련 시설물
- 2.2 인적 자원 개발 기금

## 3. 노동 비용

## 4. 취업 알선 시설

## 5. 근로 기준

- 5.1 1955년의 고용법
- 5.2 노동 조례, 사바주(Sabah)와 노동 조례, 사라왁주(Sarawak)
- 5.3 1991년의 근로자공제기금법
- 5.4 1969년의 근로자사회보장법(Employees' Social Security Act 1969)
- 5.5 1952년의 근로자보상법
- 5.6 1994년의 직업안전보건법(OSHA)

## 6. 산업 관계

- 6.1 노조
- 6.2 1967년의 노사관계법(Industrial Relations Act)
- 6.3 무노조 사업장의 노사관계



# 산업 인력

## 1. 말레이시아의 노동력

말레이시아는 근면하고, 규율을 잘 지키며, 교육받고, 훈련을 시킬 수 있는 노동력을 투자자에게 공급합니다. 인력 시장에 진입하는 말레이시아 청년층은 적어도 11년 간의 학교 교육, 즉 중등학교까지의 교육을 이수했으므로 새로운 기술에 대한 훈련을 쉽게 받을 수 있습니다. 더욱이, 노동력의 27%는 제 3차 교육(대학 및 직업 교육 과정)을 이수했습니다.

기술 훈련을 받은 근로자에 대한 제조 부문의 수요 증대에 부응하기 위해 말레이시아 정부는 기술자, 기능공 및 기타 숙련된 기능 인력의 수를 늘리기 위한 조치를 취해 왔습니다. 기술 직업교육훈련(TVET) 제공자와 협업할 수 있는 플랫폼을 산업계에 제공하여 산업계의 수요를 충족시킬 있도록 졸업생을 공급하기 위한 목적으로 기술직업교육훈련(TVET)이 강조됩니다.

더욱이, 말레이시아는 돈독하고 화목한 노사 관계를 바탕으로 자유롭고 경쟁력 있는 노동 시장을 구축하고 있습니다. 정부는 노동 관련 규정을 지속적으로 검토하여 노동 시장의 수요를 충족시키고 있습니다. 안정된 노사 관계를 구축하기 위해 기술 증진 및 기술 재교육 프로그램을 활용할 수 있습니다.

산업화된 국가들과 비교하여 말레이시아의 노동 비용 수준은 상대적으로 낮은 반면 노동 생산성은 높은 수준을 계속 유지하고 있습니다. 생산성과 연계된 급여제도, 자동화 및 기술 훈련을 비롯하여 생산성 증대를 위한 많은 프로그램과 편의시설을 활용할 수 있습니다.

## 2. 인력 개발

현재 인적자원부(Ministry of Human Resources)의 인력국(Manpower Department)은 32 개의 기술 훈련 기관, 즉 23 개의 산업훈련대학(Industrial Training Institute, ITI), 8 개의 첨단기술훈련센터(Advanced Technology and Training Centre, ADTEC) 및 일본말레이시아기술대학(Japan Malaysia Technical Institute, JMTI)을 운영하고 있습니다. 산업훈련대학(ITI)은 취업 전 또는 신입직원 단계에서 기초, 중급, 고급 과정의 산업기술훈련 프로그램을 제공합니다. 이 산업기술훈련 프로그램에는 기계, 전기 및 전자, 인쇄, 건축 기술, 정보통신기술(ICT) 및 비금속 기술 등 5개 분야가 있습니다. 추가로, 인적자원부는 또한 기존 인력의 기술을 향상시키는 프로그램은 물론이고 강사고급기술훈련센터(CIAST) 산하에서 강사들에 대한 훈련도 실시하고 있습니다.

## 2.1 산업 기능 훈련 시설물

말레이시아에서는 전문학교, 기술학교, 종합기술전문대학(polytechnics) 및 산업훈련기관에서 다양한 산업 업종에서 근무할 청년 인력을 양성하고 있습니다. 이들 기관은 대부분 정부기관에 의해 운영되나, 여러 민간 주도 기관들도 산업계에서 필요로 하는 숙련 근로자를 배출하기 위한 정부의 노력에 보완적인 역할을 수행하고 있습니다.

훈련에 관여하고 있는 주요 정부기관은 다음과 같습니다.

- **인적자원부 인력국**은 23개의 산업훈련 단과대학(ITI)을 운영하고 있습니다. 산업훈련대학(ITI)은 취업 전 또는 신입사원 단계에서 기초, 중급, 고급 과정의 산업기술훈련 프로그램을 제공합니다. 산업기술훈련 프로그램에는 기계, 전기, 건축 및 인쇄 업종의 산업체 실습훈련(apprenticeship)은 물론이고 기술 향상 및 강사 훈련 프로그램도 포함되어 있습니다. 인적자원부는 또한 강사고급기술 훈련센터(Centre for Instructors and Advanced Skills Training, CIAST), 일본말레이시아기술대학(Japan-Malaysia Technical Institute, JMTI) 그리고 8 곳의 첨단기술훈련센터(Advanced Technology Training Centres, ADTEC)를 운영하고 있습니다.
- **교육부(Ministry of Education)**는 기술 직업 과정이 있는 기술학교를 90여 개 운영하고 있습니다. 기술학교 졸업자는 회사에 신입사원으로 취직하거나 또는 종합기술전문대학(Polytechnics)의 준학사 학위(diploma) 과정이나 지역대학(Community College) 또는 정부 부서의 감독을 받는 기타 훈련 기관의 수료 과정으로 중등학교 졸업 후의 교육 과정으로 진학할 수 있습니다.
- **청년스포츠부(Ministry of Youth and Sports)**는 16 개 국립청소년기술훈련센터 (National Youth Skills Training Centre)와 고등국립청소년기술훈련센터 (Higher National Youth Skills Training Centre)를 통해 초급, 중급, 고급 산업 기술 훈련을 제공하고 있습니다. 또한 단기 과정 및 기술 향상 프로그램도 실시하고 있습니다.
- **농촌지역개발부(Ministry of Rural and Regional Development)** 산하의 **Majlis Amanah Rakyat (MARA)**, 즉, 원주민보호위원회(Council of Trust for the Indigenous People) MARA는 전국의 여러 지역에서 기술훈련기관을 20여개 운영하고 있으며, 기초, 중급, 고급 및 전문 과정의 프로그램을 제공하고 있습니다.

## 2.2 인적 자원 개발 기금

그 기원이 1993년의 Majlis Pembangunan Sumber Manusia로 거슬러 올라가는 Pembangunan Sumber Manusia Berhad (PSMB)는 말레이시아 인적자원부(Ministry of Human Resources Malaysia) 산하 기관으로 인적자원개발 기금(Human Resources Development Fund (HRDF))으로도 알려져 있습니다.

2001년의 Pembangunan Sumber Manusia Berhad Act 법의 통제를 받는 HRDF(인적자원개발기금)는 말레이시아 정부로부터 고소득 경제국가가 되겠다는 말레이시아의 국가 비전에 기여할 유능한 지역 인력의 개발에 촉매 역할을 하라는 명령을 하달 받은 바 있습니다.

출범 이래 HRDF는 상당한 규모의 기금을 관리하는 일에서 출발하여 결국에는 이 기금에 등록된 고용주에게 신규 인력 자본 개발 해결책과 말레이시아 중소기업에 필요한 충분한 인적 자원을 제공하는 원스톱 센터로 발전해 왔습니다.

이 외에도, 빠르게 발전하는 글로벌 비즈니스 환경에 발 맞추는 한편, 각 회사의 열망에 부합하기 위해 2001년의 PSMB Act 법에서 다루고 있는 바와 같이 고용주에게 그들의 지역별 직원, 도제 및 훈련생의 기술을 재훈련 및 증진시키도록 장려하기 위한 자체의 노력을 HRDF는 일관되게 계속 펼쳐 나가고 있습니다.

### • 2001년의 PSMB Act 법(인적자원개발기금법)

직원, 도제 및 훈련생의 훈련 및 개발, 기금의 설립과 행정, 그리고 그와 관련된 문제 등을 촉진하기 위한 목적의 인적 자원 개발(HRD) 부담금의 부과 및 징수를 규정하는 법

2001년의 PSMB Act에서 다룬 부문

- » 제조업
- » 서비스
- » 광업 및 채석업

### • 등록을 위한 자격 기준

2001년의 PSMB Act 법은 63개의 하위 부문 안에 속해 있는 고용주에게 적용될 수 있습니다 (63개 하위 부문의 전체 목록은 HRDF 포털 [www.hrdf.com.my](http://www.hrdf.com.my)에서 다운로드할 수 있습니다)

범주	기준
강제적 (1% 부담금)	말레이시아 직원이 10명 이상인 고용주
자발적 (0.5% 부담금)	말레이시아 직원이 5~9명인 고용주

자료 공급원: Pembangunan Sumber Manusia Berhad (PSMB) - [www.hrdf.com.my](http://www.hrdf.com.my)

## 3. 노동 비용

근로자에 대한 급여와 부가 급부는 업종, 지역과 고용 규모에 따라 차이가 있습니다. 회사가 제공하는 공통적인 휴가 종류로는 연차 휴가, 공휴일, 병가, 입원 휴가, 출산휴가, 특별 휴가가 있습니다. 일부 회사는 근무복 무상 지급, 교통비, 인센티브, 교대수당, 보험료와 같은 추가적인 부가 급부를 제공합니다. 일부 회사는 회사 실적과 개인 실적에 따라 상여금을 지급하기도 합니다.

2018년의 최저임금령(개정) (Minimum Wages Order (Amendment) 2018)[P.U. (A) 305/2018]이 2019년 1월 1일에 발효되었습니다. 이 개정안으로 민간 부문의 모든 근로자는 직원 수에 상관없이 새로운 최저임금을 준수하여야 합니다.

2019년 1월 1일부터 적용되는 최저임금은 다음과 같습니다.

최저임금		
월급	일급	
	근무일자 수	시급
RM1,100	6	RM42.31
	5	RM50.77
	4	RM63.46
		RM5.29

제조 부문의 급여와 부가 급부에 대해 더 자세히 알고 싶으면, 말레이시아고용주연맹 (Malaysia Employers Federation, MEF) [www.mef.org.my](http://www.mef.org.my)를 방문하시기 바랍니다.

## 4. 취업 알선 시설

등록된 민간 취업 알선 기관 이외에도, 고용주와 구직자는 전국에 걸쳐 적합한 취업 후보자와 빈 일자리를 물색하기 위해 JobsMalaysia 포털을 통해 무료로 등록할 수 있습니다. 전국에 걸쳐 도시탈바꿈센터(Urban Transformation Center, UTC), 농촌탈바꿈센터(Rural Transformation Center, RTC) 및 노동사무소를 운영했던 약 90개의 JobsMalaysia 센터가 있습니다. 고용주와 구직자는 또한 JobsMalaysia가 조직하는 Jobs Carnival에 참여하라는 초대를 받기도 합니다.

## 5. 근로 기준

노동국(Department of Labour)은 노사 화합을 유지하기 위해 노동법의 시행을 관장하고 있습니다. 노동법은 근로자의 권리와 혜택을 보호하기 위해 고용주가 반드시 따라야 할 최저 요건을 규정하고 있습니다. 또한 사업 운영상 다소의 유연성을 확보하기 위해 노동국(Department of Labour)의 노동국장(Director of Labour)에게 이 규정의 면제를 신청할 수도 있습니다.

## 5.1 1955년의 고용법

주요 법 중의 하나인 1955년의 고용법(Employment Act 1955)은 말레이시아 반도 (Peninsular Malaysia)와 라부안 연방령(Federal Territory of Labuan)의 월 급여 RM2,000 이하인 모든 근로자와 그리고 모든 육체 노동자에게는 급료를 불문하고 적용됩니다. 고용주는 고용 계약을 작성할 수는 있으나 당해 고용 계약이 이 법에서 규정한 최소한의 급부 규정을 위반하지 않아야 합니다. 급료, 근무의 시간 근로에 대한 급료 청구, 퇴사 시 혜택, 출산 혜택 등과 같은 근로자에 제공되는 혜택과 관련하여 고용주와 근로자 간에 이견이 있을 경우, 근로자는 노동법원(Labour Court)을 통해 금전적 청구를 제기할 수 있는 권리를 가집니다. 이 외에도, 월 급여가 RM2,001-RM5,000 사이인 근로자는 고용 계약의 조건과 관련하여 노동법원을 통해 시정을 요구할 수도 있습니다. 1955년의 고용법에 따른 고용주의 의무 가운데 일부는 다음과 같습니다.

- i. 모든 근로자에게는 고용 계약의 해지에 관한 조항을 비롯, 고용 조건을 담고 있는 서면 고용 계약을 교부하여야 합니다.
- ii. 근로자의 신상 명세, 급여 지급 및 급여 공제에 관한 근로자 명부의 보관.
- iii. 야간 근무 및 여성 근로자에 대한 혜택(maternity benefit)과 관련하여 여성 근로자 보호를 위한 특별 조항.
- iv. 정상 근무 시간과 작업 시간 수와 관련한 기타 조항.
- v. 유급 연차 휴가, 병가, 입원 휴가 및 공휴일을 사용할 권리. 근무 시간외 근로에 대한 수당
- vi. 외국인 근로자 고용 시 고용주의 책임
- vii. 근무 장소에서의 성희롱에 관한 특별 조항

## 5.2 사바주(Sabah)의 노동 조례와 사라왁주(Sarawak)의 노동 조례

사바주 노동 조례(Sabah Cap. 67)와 사라왁주 노동 조례(Sarawak Cap. 76)는 그들 주에서 노동법(Labour Laws)을 시행할 것을 규정하고 있습니다. 사바주 노동 조례와 사라왁주 노동 조례의 조항들은 1955년의 고용법(Employment Act) 조항들과 비슷합니다. 그러나 일부 조항은 서로 다르고 주목할 만합니다.

이들 조항은 다음과 같습니다.

### 적용 대상

1955년의 고용법(Employment Act 1955)에서는 월급이 RM2,000을 초과하지 않는 근로자를 다루고 있는 반면, 사라왁주(Sarawak) 노동 조례의 경우 월급이 RM2,500까지로 확대됩니다. 사바주(Sabah) 노동 조례에 관한 한, 일부 가사 도우미를 제외하고는, 적용 대상이 되는 근로자는 고용주와 서비스 계약을 체결하고 RM2,500 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 말합니다.

### 아동 및 청소년 고용 관련 특별 조항

조례에서는 "아동"과 "청소년"을 채용할 수 있는 조건에 대해 규정하고 있습니다. '아동'이란 15세 미만의 사람을 말하며, '청소년'이란 15세 이상 18세 미만의 사람을 말합니다. 이는 말레이시아 반도에 적용되는 1966년의 아동 및 청소년(고용)법에 규정된 것과 같은 적용 대상입니다.

### 비거주자 근로자의 고용

'비거주자 근로자'를 고용하고자 하는 고용주는 반드시 먼저 사바주/사라왁주 노동국장으로부터 '비거주자 근로자' 고용 허가를 득하여 합니다. '비거주자 근로자'란 1959/1963년의 이민법(Immigration Act) 제 71절(Section 71)에 규정된 대로 사바주/사라왁주에 주민이 아닌 모든 사람으로 규정됩니다.

### 근로자 공급 관련 정보

1955년의 고용법(Employment Act 1955)에 따라 외국인 근로자를 채용한 고용주는 고용한지 14일 이내에 소정의 양식으로 노동국장에게 통지하여야 합니다.

## 5.3 1991년의 근로자공제기금법

2019년 1월 1일부터는 1991년의 근로자공제기금법(Employee Provident Fund (EPF) Act 1991)에 따라 근로자공제기금을 의무적으로 납부하여야 합니다.



## 60세 이하

### i. 고용주 부담

#### a) 월 임금 RM5,000 (US\$1,171) 이하의 경우

근로자 월 임금의 13% 이상

#### b) 월 임금 RM5,000 (US\$1,171) 초과인 경우

근로자 월 임금의 12% 이상

### ii. 근로자 부담 -

근로자 월 임금의 11% 이상

[1991년의 근로자공제기금법(EPF) 세 번째 별표(Part A) 참조]

## 60-75세

### i. 말레이시아 국민

#### a) 고용주 부담

근로자 월 임금의 4% 이상

#### b) 근로자 부담 -

근로자 월 임금의 0%

### ii. 영주권자

#### a) 고용주 부담

##### (i) 월 임금 RM5,000 (US\$1,171) 이하의 경우

근로자 월 임금의 6.5% 이상

##### (ii) 월 임금 RM5,000 (US\$1,171) 초과인 경우

근로자 월 임금의 6% 이상

#### b) 근로자 부담 -

근로자 월 임금의 5.5% 이상

[1991년의 근로자공제기금법(EPF) 세 번째 별표(Part A) 참조]

모든 외국인 근로자와 파견직 외국인 및 그들의 고용주는 의무 가입이 면제됩니다. 그러나 이들도 가입을 선택할 수 있으며, 적용 요율은 다음과 같습니다.

## 60세 이하

### i. 고용주 부담

근로자별 월 RM5.00 (US\$1.17)

### ii. 근로자 부담 -

근로자 월 임금의 11%

[1991년의 근로자공제기금(EPF)법 세 번째 별표(Part A) 참조]

## 60-75세

### i. 고용주 부담

근로자별 월 RM5.00 (US\$1.17)

### ii. 근로자 부담 -

근로자 월 임금의 5.5%

[1991년의 근로자공제기금(EPF)법 세 번째 별표(Part A) 참조]

## 5.4 1969년의 근로자사회보장법(Employees' Social Security Act 1969)

사회보장기구(Social Security Organisation, SOCSO)는 1969년의 근로자사회보장법 (Employees' Social Security Act 1969)에 따라 근로자 본인과 그 부양 가족의 복지 보호를 위해 두 가지 사회보장제도를 제공하고 있습니다. 두 가지 사회보장제도는 다음과 같습니다.

i. 고용상해보험제도(Employment Injury Insurance Scheme)

ii. 상병제도(Invalidity Scheme)

### 고용상해보험제도(Employment Injury Insurance Scheme)

고용상해보험제도는 업무상 사고 또는 관련 산업에서 업무 수행 중 발생한 직업병에 걸린 근로자에 대해 혜택을 보장해 줍니다. 고용상해보험제도에 따라 제공되는 혜택은 요양혜택, 단기장해혜택, 영구장해혜택, 상시간병수당, 부양가족혜택, 장례혜택, 재활혜택 및 교육혜택 등입니다.

### 상병제도(Invalidity Scheme)

상병제도는 고용과 관련 없는 원인으로 인한 장애 또는 사망 시의 근로자에 대해 24시간 적용됩니다. 단, 근로자는 반드시 상병 연금을 받을 수 있는 자격 요건을 충족하여야 합니다. 상병제도에 따라 제공되는 혜택으로는 상병 연금, 상병 보조금, 상시 간병수당, 유족 연금, 장례 혜택, 재활 혜택 및 교육 혜택 등이 있습니다.

## 부담금

사회보장기구(Social Security Organisation, SOCSO)에 납부하는 부담금은 자격을 갖춘 고용주 및 근로자의 경우 1969년의 근로자사회보장법(Employees' Social Security Act 1969)에 따라 의무적으로 납부하여야 합니다.

이 제도는 두 가지 범주의 기여로 분류됩니다.

### i. 첫 번째 범주

고용상해보험제도(Employment Injury Insurance Scheme)와 상병연금제도(Invalidity Pension Scheme)에 따른 부담금은 고용주와 근로자 모두 납부합니다. 본 범주에 따른 부담금은 근로자 급여의 1.75%이고, 부담금 납부 당시 근로자 월 임금의 0.5%입니다.

### ii. 두 번째 범주

본 범주에 따른 부담금은 부담금 납부 당시 근로자 월 임금의 1.25%로 고용주가 부담합니다. 60세에 이른 모든 근로자에 대해서는 반드시 고용상해보험제도의 경우에만 본 범주에 따라 적용되어야 합니다.

## 고용주의 자격

1969년의 근로자사회보장법에서 규정한 대로 1명 이상의 근로자를 고용한 고용주는 SOCSO(사회보장기구)에 등록하고 납입금을 납부하여야 합니다.

## 근로자의 자격

민간 부문에서 서비스 또는 훈련생 계약으로 고용된 근로자와 연방/주 정부는 물론 연방/주 법정 단체의 계약직/임시직 직원은 SOCSO에 등록하고 납입금을 납부하여야 합니다. 납부금은 월 임금이 최고 RM4,000 이하에서만 적용됩니다.

1969년의 근로자사회보장법 적용 대상에서 면제된 근로자는 다음과 같습니다.

- i. 연방 및 주 정부 영주권 소지 근로자
- ii. 가사 도우미
- iii. 자영업자
- iv. 단독소유기업 또는 파트너회사 소유자의 배우자

## 2017년의 자영업사회보장법(Act 789)

2017년의 자영업사회보장법(Act 789)은 2017년 6월 1일자로 발효되었습니다. 현재 자영업사회보장법은 자영업 택시 운전기사 그리고 GrabCar와 같은 차량 공유 운전기사를 포함하여 이와 비슷한 서비스를 제공하는 개인은 물론이고, 무대 버스, 전세 버스, 급행 버스, 미니 버스, 회사 버스, 지선 버스, 스쿨 버스 및 공항 버스 등과 같은 자영업 버스 운전기사를 자영업고용상해제도에 따라 보호합니다.

이 제도는 자영업 피보험자 및 그 부양가족을 근로 관련 활동 중 직업병 및 사고를 포함한 고용 상해로부터 보호합니다. 이 제도는 택시 운전기사와 그 부양가족에게 의료 서비스, 신체 재활 및 직업 훈련을 제공하는 것 이외에 현금 혜택도 제공합니다. 보호 기간은 부담금을 납부한 일자 및 시간으로부터 12개월입니다. 규정된 부담율은 보험 급여 옵션에서 정한 급여의 월 1.25%입니다.

## 2017년의 고용보험제도법(Act 800)

이 고용보험제도(Employment Insurance System, EIS)는 피보험 근로자가 실직했을 때 즉시 금융 지원을 제공할 목적으로 2018년 1월에 시행에 들어갔습니다. 이 제도로부터 혜택을 받는 근로자는 새 일자리를 찾도록 지원을 받고 또한, 필요할 경우, 고용 가능성을 증대시키기 위한 훈련도 제공받습니다.

## 고용보험제도(EIS)의 목적

- i. 부담금을 납부하는 근로자가 실직했을 때 즉시 금융 지원을 제공하고
- ii. 실직 중인 근로자가 재취업프로그램(Re-Employment Placement Program)을 통해 새 일자리를 찾는 데 도움을 제공하며
- iii. 직업 훈련을 통해 실직 근로자의 취업 가능성을 높이기 위함입니다.

## 고용보험제도(EIS)의 적용 범위

- i. 민간 부문의 모든 고용주는 모든 직원의 월 부담금을 납부하여야 합니다. (정부 공무원, 국내 근로자 및 자영업자는 면제).
- ii. 직원은 고용주와 서비스 또는 훈련 계약을 맺어 급료를 받도록 고용된 자를 말합니다. 서비스 또는 훈련 계약은 명시적이거나 묵시적일 수 있으며, 구두 또는 문서로 이루어질 수 있습니다.

- iii. 18세에서 60세까지 모든 근로자는 부담금을 납부하여야 합니다. 그러나 57세 이전에 부담금을 납부한 적이 없는 57세 이상의 근로자는 면제됩니다.
- iv. 부담율은 보장된 급여 RM4,000에서 정점을 이룹니다.

### EIS 부담율

고용주: 0.2%

직원: 0.2%

### EIS 혜택

- 일자리 찾기 수당(Job Search Allowance, JSA)
- 줄어든 소득 수당(Reduced Income Allowance, RIA)
- 훈련비(Training Fee, TF)
- 훈련 수당(Training Allowance, TA)
- 조기재취업수당(Early Re-Employment Allowance, ERA)
- 재취업 프로그램
- 경력 카운슬링

### 사회보장혜택의 연장

#### i. 배우자

2018년 7월 1일자로 사회보장기구(Social Security Organisation, SOCSO)는 근로자사회보장법(Act 4)과 고용보험제도법(Act 8)에 따라 배우자와 함께 일할 때 사회보장보호 혜택을 배우자에게로 확대했습니다. 이러한 사회보장보호 혜택의 확대로, 근로자사회보장법(Act 4)과 고용보험제도법(Act 8)에 따라 배우자를 위해 일하는 자격을 가진 부인이나 남편은 이들 두 개 법에 따라 사회보장보호 혜택을 받습니다.

#### ii. 외국인 근로자

사회보장기구(SOCSO)는 또한 2019년 1월 1일부터 말레이시아에서 일하는 모든 합법적인 외국인 근로자(가사 도우미 제외)에 대해서도 적용 범위를 확대했습니다. 이에 따르면, 외국인 근로자는 근로자사회보장법(Act 4)에 따라 고용상해보험제도(EI)의 적용을 받습니다. 부담율은 보장된 월 급여의 1.25%로, 부담금은 고용주가 납부합니다. 고용상해보험제도(EI)는 사고나 근로 중 발생한 직업병은 물론이고 근로자의 출퇴근 시 발생한 사고까지도 보장합니다.

### 직장복귀프로그램(Return to Work, RTW)

직장복귀프로그램(RTW)은 고용 상해 또는 질병으로 고통받는 사회보장기구(SOCSO)의 피보험자를 도와 주는 선제적 접근책으로 2007년 도입되었습니다. 사회보장기구(SOCSO)의 직장복귀프로그램(RTW)을 성공적으로 이수한 부상당하거나 질병을 앓고 있는 근로자는 이제 재정적으로 자신과 가족을 계속 부양할 수 있을 뿐만 아니라 다시 국가의 생산 인력의 일부가 되어 국가의 경제 성장에 기여할 수 있게 되었습니다.

### 사회보장기구툰라작재활센터(SOCSO Tun Razak Rehabilitation Centre, TRRC)

말레이시아 멜라카주 반다 히자우(Banda Hijau)의 항 투아 자야(Hang Tuah Jaya)에 소재한 SOCSO TRRC는 2014년 10월 1일 출범했습니다. 이 센터는 피보험자가 적극적으로 근로 세계로 되돌아와서 가족과 지역사회 및 국가의 사회 경제적 발전에 기여할 수 있을 때까지 해당 피보험 참여자에게 종합 시설물을 제공함으로써 직장복귀프로그램(RTW)을 지원합니다.

### 건강심사프로그램(Health Screening Programme, HSP)

사회보장기구(SOCSO)는 40세가 되는 피보험자에게 건강 심사 바우처를 배포하는 건강심사프로그램(HSP)을 2013년 도입하였습니다. HSP 프로그램은 건강한 라이프스타일 운동을 촉진하는 한편 더 나아가 근로자 사이에서 비전염성 질병을 해결하려는 노력의 일환입니다.

### 5.5 1952년의 근로자보상법 (Workmen's Compensation Act 1952, Act 273)

이 법은 고용주가 근로자에게 산재보험 가입을 보장하고 근로자가 고용 기간 중 발생한 사고로 겪고 있는 상해에 대해 보상금을 지급할 의무를 정하고 있습니다. 이 법에 따르면, 평생 완전 불구, 영구 부분 불구 및 사망의 경우 등 세 가지 보호 유형이 있습니다.



## 5.6 1994년의 직업안전보건법(OSHA)

인적자원부 산하 직업안전보호국(Department of Occupational Safety and Health, DOSH)은 직업 안전과 보건 관련 규정의 관리와 집행을 담당하고 있습니다. DOSH는 근로자와 다른 사람들의 안전과 건강 및 복지는 물론이고 다음과 같은 다양한 근로 부문의 근로 활동으로 야기되는 위험으로부터 보호합니다.

- 제조업
- 광업 및 채석업
- 건설업
- 농업, 임업과 어업
- 공익사업(가스, 전기, 수도 및 위생 서비스업)
- 운수업, 저장업 및 통신업
- 도소매업
- 호텔업과 요식업
- 금융, 보험, 부동산 및 비즈니스 서비스업, 그리고
- 공공 서비스 기관 및 법정 기관

이러한 집행 활동은 다음과 같은 세 가지 규정에 의해 통제를 받습니다.

- 1994년의 직업안전보건법(OSHA)
- 1967년의 공장기계법(Factories and Machinery Act), 그리고
- 1984년의 석유법(안전조치)

1994년의 직업안전보건법(Occupational Safety and Health Act, OSHA)은 특정 산업 또는 조직에 적합하게 설계된 자율 규제 제도를 통해 모든 말레이시아 고용주와 근로자들 사이에서 높은 수준의 보건과 안전한 근로 문화를 촉진하고 장려하며 권장하기 위한 입법의 틀을 제공하고 있습니다.

1994년의 직업안전보건법(OSHA 1994)은 고용주, 근로자, 자영업자, 설비 또는 물질의 설계자, 제조자, 수입자 및 공급자의 책무를 규정하고 있습니다. 이 법에 따라 고용주는 반드시 실행 가능한 한 최대한 자신이 고용한 근로자의 건강과 안전 및 복지를 보호하여야 합니다. 이는 특히 안전한 설비와 근로시스템의 제공과 유지에 적용됩니다.

설비와 물질의 사용, 취급, 보관과 수송 시에는 반드시 안전과 건강을 보장하는 장치도 마련되어야 합니다. '설비'에는 모든 기계류, 장비, 기구, 도구와 구성품이 포함되는 반면, '물질'이라 함은 고체, 액체, 가스, 증기 또는 이의 혼합물 등 그 형태를 불문하고 모든 자연적 또는 인위적 물질을 말합니다.

물질의 사용, 취급, 보관과 수송 시에는 반드시 건강에 대한 위험을 최소화하여야 합니다. 고용주는 반드시 특별한 위험이 있는 공정에 대해 언급하고 법적 요건에 관한 정보를 비롯, 안전한 실행에 필요한 정보, 지시, 훈련과 감독을 제공하여야 합니다.

40명 이상의 직원을 고용하고 있는 고용주는 사업장에 안전 보건위원회를 설립하여야 합니다. 이 위원회의 주 기능은 반드시 안전 및 보건 대책을 정기적으로 검토하는 것은 물론, 안전 및 보건에 관련된 문제에 대해 조사를 실시하는 것입니다.

고용주는 사업장에서 사고, 위험한 사태, 직업성 중독 또는 질환이 발생했거나 발생할 가능성이 있는 경우 가장 가까운 직업안전보건사무소에 신고하여야 합니다.

유해 화학 물질을 사용하는 공정에는 유자격자가 화학적 건강 위험 평가, 개인별 모니터링 및 안전을 실시하는 한편, 직업 보건 전문가가 작업장의 적절한 의료 감독을 실시하여야 합니다.

1994년의 직업안전보건법(OSHA)에 따라 직업안전보건국(DOSH)은 다음과 같은 8 가지 규정을 시행하고 있습니다.

1. 1995년의 고용주의 안전보건에 관한 일반정책성명서(특례) 규정
2. 1996년의 산업주요사고위험관리규정
3. 1996년의 안전보건위원회규정
4. 1997년의 안전보건책임자규정
5. 2000년의 건강에 위험한 화학물질의 사용 및 노출 기준에 관한 규정
6. 2004년의 사고, 위험사태 발생, 직업상 중독 및 직업병의 통지에 관한 규정
7. 2013년의 유해화학물질의 분류, 표시 및 안전 데이터시트에 관한 규정
8. 2019년의 소음 노출 규정

이 법의 요건을 위반할 경우 형사 기소될 수도 있습니다.

한편, 1967년의 공장기계법(FMA)은 사람의 안전, 건강 및 복지 관련 사항에 대한 공장의 관리는 물론, 기계류의 등록과 검사에 대해 규정함을 목적으로 합니다. 보일러, 비폭발 압력용기, 승객용 승강기, 천정형 이동 크레인 및 곤돌라와 같은 인증 받은 기계류는 반드시 설계 요건, 기술 규격, 시험 및 검사에서 승인을 받아야 합니다. 제조회사는 직업안전보건국(DOSH)의 설계 승인을 받기 위해 SKUD 시스템(www.dosh.gov.my)을 통해 온라인으로 도면, 기술계산서, 제조업체 인증서 및 기타 증빙 서류를 제출하여야 합니다.

말레이시아 내의 모든 공장과 일반 기계류는 반드시 설치 가동 전에 직업안전보건국(DOSH)에 등록하여야 합니다.

특수 장비와 공정의 작동, 설치, 유지관리 및 해체는 유자격자를 필요로 합니다. 따라서 크레인, 리프트 및 사다리과 같은 기계류와 장비의 설치 도중에는 안전한 설치를 보장하기 위해 유자격자가 작업을 담당하는 것이 의무적입니다. 증기 보일러와 같은 고위험 장비는 보일러 기사와 증기 기사와 같은 관련 유자격자가 운전하여야 합니다.

직업안전보건국(DOSH)은 1967년의 공장기계법(FMA)에 의거하여 15 개 규정을 시행하고 있습니다. 그 규정은 다음과 같습니다.

1. 1970년의 승객용 및 화물용 전기승강기 규정
2. 1970년의 기계류의 방호책 설치 및 안전 규정
3. 1970년의 통지, 적합성 증명서 및 검사 규정
4. 1970년의 담당자 규정
5. 1970년의 안전, 건강 및 복지 규정
6. 1970년의 증기 보일러 및 비폭발 압력용기 규정
7. 1970년의 자격 증명서-시험 규정
8. 1970년의 관리 규정
9. 1978년의 화해가능범죄(Compoundable Offenses) 규정
10. 1978년의 범죄의 화해 규칙
11. 1984년의 납 규정
12. 1986년의 석면 공정 규정
13. 1986년의 건물 관리 및 토목 건설 공사(안전) 규정
14. 1989년의 광물 분진 규정
15. 2014년의 특수검사제도(위험 기반 검사) 규정

1984년에는 석유(안전조치)법이 시행에 들어갔습니다. 석유(안전조치)법은 석유의 수송, 보관과 이용상의 안전을 규제함을 목적으로 합니다. 석유(안전조치)법의 적용 범위는 도로와 철도, 선박, 파이프라인에 의한 석유의 수송 그리고 석유의 보관과 취급 등입니다.

석유 취급상의 안전에 대한 경각심과 이해도를 높일 목적으로, 1984년의 석유(안전조치)법은 2개의 하부 규정으로 관보에 공지되었습니다. 이 법의 하부 규정은 다음과 같습니다.

1. 1985년의 석유 파이프라인 수송 규정
2. 1985년의 석유 선박 수송 규정

## 6. 산업 관계

### 6.1 노조

일반적으로, 고용주와 근로자는 양쪽 모두 자신의 이익을 보호하기 위해 자신이 소속된 노조를 만들고 그 노조에 가입할 권리를 가지며, 어떤 특수 조직, 업종, 직업 또는 산업 내에서도 그와 같은 조건들을 충족해야 합니다. 노조원 자격은 지리적으로 제한됩니다. 예컨대, 말레이시아 반도의 근로자나 고용주는 이 반도 내에 근거지를 둔 노조에만 가입하여야 하는 한편, 사바주(Sabah) 또는 사라왁주(Sarawak)의 근로자나 고용주는 사바주나 사라왁주에 설립된 노조의 회원이 되어야 합니다.

노조의 주된 목적은 다음과 같습니다.

- i. 근로자와 고용주 간에 좋은 노사 관계를 촉진하거나, 근로 조건을 개선하거나, 또는 그들의 경제적 사회적 지위를 향상시키거나 생산성을 증대하기 위한 목적에서 근로자와 고용주 간의 관계를 규정함.
- ii. 근로자와 근로자 또는 근로자와 고용주 간의 관계를 규정함.
- iii. 노사 분쟁에서 근로자나 고용주를 대리함.
- iv. 노사 분쟁 및 그와 관련된 문제의 실행 또는 처리. 또는
- v. 어떤 업종이나 산업에서든 파업이나 직장폐쇄의 추진, 조직화 또는 금융 지원 또는 파업이나 직장폐쇄 도중인 회원에 대한 급료 제공 또는 기타 혜택 제공

노조의 결성, 기능, 의무 및 활동에 대한 방침과 지침은 일반적으로 인적자원부(Ministry of Human Resources), 노동조합문제국(Trade Unions Affairs Department)의 관할 하에 1959년의 노동조합법(Trade Union Act)과 1959년의 노동조합규정(Trade Union Regulations)에 그 특징이 기술되어 있습니다.

## 6.2 1967년의 노사관계법 (Industrial Relations Act)

말레이시아의 노사관계제도는 1967년의 노사관계법(Industrial Relations Act 1967)의 법적 틀 내에서 운영되고 있습니다. 노사관계법은 말레이시아 노사관계국(Department of Industrial Relations, Malaysia, DIRM)에 의해 시행되고 국내외 고용주, 근로자 및 노조 간의 관계를 규제합니다. 무엇보다도 이 법의 개략적인 주요 골자는 다음과 같습니다.

- i. 노동조합의 대표권 인정 청구 절차와 대표권 범위에 관한 개략적인 조항
- ii. 노동조합과 고용주 간의 효과적인 단체교섭과 후속 단체협약 체결의 원활한 진행에 관한 조항
- iii. 판결을 위한 인적자원부 및 노사관계법원(Industrial Court)에의 회부를 포함한 노사 간 분쟁의 예방과 해결에 관한 조항
- iv. 피켓 시위, 파업 및 직장폐쇄 등과 같은 쟁의 행위에 관한 조항
- v. 노동자의 복직 청구 대리인 관련 조항
- vi. 노사관계법원의 운영에 관한 조항. 그리고
- vii. 말레이시아 노사관계국(Department of Industrial Relations) 소속 공무원의 조사권에 관한 조항

추가로, 노사관계국(DIRM)은 전국에 소재하는 지국을 통해 노사관계 관련 제반 사항과 문의에 대해 자문 서비스를 제공합니다.

## 6.3 무 노조 사업장의 노사관계

노조가 없는 사업장의 경우 통상적인 분규 해결 절차는 근로자가 자신의 상사, 현장 십장 또는 고용주로부터 시정을 구하도록 노력하는 것입니다. 또한 근로자는 인적자원부에 고충을 제기할 수 있으며, 고충을 접수한 인적자원부는 조사를 실시하게 됩니다.