

# 말레이시아의 노동관계 법·제도

박 영 범

## 목 차

요 약 .....	i
I. 서 .....	1
II. 일반현황 .....	3
1. 경 제 .....	3
2. 노동시장 .....	6
3. 노사관계 .....	15
III. 노동관계법 체계 .....	22
1. 고용법 .....	22
2. 청소년고용법 .....	22
3. 근로자공제기금법 .....	22
4. 사회보장법 .....	22
5. 근로자재해보상법 .....	23
6. 노사관계법 .....	23
7. 노동조합법 .....	23
8. 산업안전보건법 .....	23
9. 공장법 .....	23
IV. 고 용 .....	24
1. 고용법상의 보호대상 피고용인 .....	24

2. 고용계약의 체결 .....	24
3. 고용계약의 종료 .....	26
4. 정 직 .....	29
5. 견습기간 .....	29
6. 정리해고 .....	30
7. 퇴직금 및 정리해고수당 .....	32
8. 실질적인 해고 .....	33
9. 피고용인 명부 및 임금대장 .....	34
10. 용역계약 .....	35
11. 비숙련 외국인 근로자의 고용 .....	35
12. 전문직 외국인의 고용 .....	36
13. 여성근로자의 고용 .....	37
14. 청소년근로자의 고용 .....	38

## V. 임금 및 근로조건 .....

1. 고용법상 임금의 범위 .....	47
2. 임금의 지급 .....	47
3. 임금대장 .....	50
4. 통상임률의 정의 .....	50
5. 각종 수당의 지급기준 .....	51
6. 근로시간의 의미 .....	53
7. 휴식시간의 기준 .....	53
8. 통상근로시간 .....	53
9. 교대근무의 기준 .....	55
10. 초과근로의 기준 .....	56
11. 휴 일 .....	56
12. 휴 가 .....	58

VI. 노사관계 .....	62
1. 노사관계법상의 근로자의 의미 .....	62
2. 노동조합 .....	62
3. 노사관계법상 근로자와 사용자의 권리보호 .....	67
4. 노사분쟁 .....	69
5. 노동법원 .....	71
6. 노조의 단체교섭권 .....	74
7. 파업 및 직장폐쇄 .....	77
VII. 기    타 .....	82
1. 근로자공제기금제도하의 고용주 의무 .....	82
2. 사회보장법에 의한 근로자재해보상 .....	84
3. 인적자원개발기금의 분담금 .....	87

## 표 목 차

<표 1> 주요 경제지표(1999~2002) .....	5
<표 2> 주요 노동시장지표 추이 (1995~2001) .....	9
<표 3> 말레이시아 노조 및 노조원의 변화추이(1952~2001) .....	18
<표 4> 외국인 전문직의 고용분담금 및 비자요금 .....	39
<표 5> 초과근무수당, 휴일근무수당, 공휴일근무수당 요약비교 - 한국포함 .....	51
<표 6> 말레이시아와 한국의 근로시간제도의 비교 .....	55
<표 7> 각종 법의 임금의 정의 비교 .....	83

## 요 약

본 보고서는 말레이시아의 노동관계 법과 제도를 우리나라에 소개하기 위한 목적으로 쓰여졌다. 특히 말레이시아에 진출하고자 하거나 혹은 이미 투자한 우리나라 기업의 노무관리를 돕기 위해 말레이시아의 노무관리 법제 및 관행을 우리나라와의 차이를 고려하여 서술하였다.

말레이시아의 노동시장 및 노사관계 현황과 함께 고용, 임금 및 근로조건, 노사관계가 법적 측면에서 분석되었다. 이와 함께 우리나라 투자기업들이 말레이시아 근로자들을 관리하는데 있어서 유의할 점들이 제시되었다.

## I. 서

본 보고서는 말레이시아의 노동관계 법과 제도를 소개하기 위한 목적으로 쓰여졌다. 특히 말레이시아에 진출하고자 하는 혹은 이미 투자한 우리나라 기업의 노무관리를 돕기 위해 말레이시아의 노무관리 법제 및 관행을 우리나라와의 차이를 고려하여 서술하였다.

말레이시아의 노동법 및 고용관리에 대한 자료는 M.N.D'Cruz의 *A Comprehensive Guide to Current Malaysian Labour Laws*(Leeds Publications; 2000), K. Rajkumar의 *Malaysian Labour Laws Made Simple*(Pelanduk Publications; 2001), Ibrahim Ariff의 *A Practical Guide to Effective Human Resource Management*(Leeds Publications; 2000)를 주로 참조하였다. 말레이시아의 전반적인 노동시장 및 고용관계에 대한 자료는 David Peetz와 Trish Todd의 *Globalization and Industrial Relations in Malaysia*(ILO Bangkok; 2000), Roslan Ali의 '국제화와 말레이시아의 고용관계'(박영법편저 한국노동연구원간 국제화와 노동관계; 1998)를 참조하였다. 그 밖에 말레이시아산업진흥청(Malaysian Industrial Development Agency)의 말레이시아 투자안내책자, 대한무역투자진흥공사 쿠알라룸푸르 한국무역관의 자료, 진출 한국기업의 내부자료 등이 많은 도움이 되었다. 앞에서 언급한 자료의 많은 부분이 본 보고서의 작성을 위해 인용되었으나 본문에 인용사실은 별도로 밝히지 않았다. 말레이시아 인적자원부의 website homepage인 [http:// www.jaring.my/ksm](http://www.jaring.my/ksm)도 많은 도움이 되었다. 기타 말레이시아 정부부처의 website의 homepage 주소는 <http://www.gksoft.com/govt/en/my.html>에서 찾을 수 있다.

본 보고서는 필자가 수행한 2001년도 노동부용역과제인 '말레이시아의 노무관리 법제 및 관행'을 기초로 하여 쓰여졌다. 많은 분들이 도움을 주셨다. 노동부의 김환공사무관, 대한무역투자진흥공사의 쿠알라룸푸르

## 2 말레이시아의 노동관계 법·제도

한국무역관의 김성준관장, 정형식차장, 고광범과장, 대한무역투자진흥공사의 우기훈부장과 신남식과장, Nenikwon Busduct System & Transformer의 권병하사장, 삼성SDI의 홍승덕차장, Younggreen Electronics의 정용준부장, Elentec의 최현주과장과 Jesudas A/L Kolandasamy 공장장, JoonHee Micron의 안동진공장장, Haxim Electronics의 라도진사장, 주한말레이시아대사관 투자부의 신윤정님께 특히 감사드립니다.



## II. 노동동향

### 1. 경 제

60년대 말레이시아는 수입대체전략에 의존하여 산업화를 추진하였다. 당시 수출의 75%를 차지하던 고무와 주석에 의존하여 연평균 5%의 성장을 하였다. 수입대체전략은 국내소비를 충족시키는데는 성공적이었으나 늘어나는 노동자들에게 충분한 고용기회를 제공하여 줄 수는 없었다.

70년대 초 정부는 자유무역지대의 설립을 통하여 수출진흥전략을 추진하였는데 무역자유지대에는 주로 전기제품과 전기기계류를 생산하는 다국적기업이 입주하였다. 이와 같은 전략의 추진 결과 말레이시아 경제의 성장은 선진국의 경제변동에 민감하게 되었으나 고용창출에는 성공적이었다.

80년대 중반을 기점으로 말레이시아의 경제발전 전략은 고부가가치 산업의 육성에 중점을 두는 수출진흥전략으로 전환되었다. 1985년부터 1995년까지 추진된 산업화종합계획(Industrial Master Plan)하에서 정부는 시장에 기초한 경제제도의 확립을 정부의 주역할이라고 보았다. 그러나 중앙계획경제에 의해 정부주도로 일관성이 있게 산업화정책이 추진되었다. 정부주도의 중공업정책이 시작된 80년대 세계경제가 불황에 접어들었고 정부는 중공업에 대해 강력한 보호를 하였다.

1995년부터 2005년까지 추진예정인 신산업화정책(New Industrial Master Plan)에서는 Manufacturing Plus 전략이 도입되어 1차 계획의 성공에 기초하여 제조업의 성장추진력을 지속시키고 강화하기 위한 조치들이 추진되고 있다. 특히 global market의 개념을 도입하여 경제적인 기초의 향상, 제조업 각 부문의 다양화, 심층화 및 계층화, 내재적인 기술능력, 국제마케팅과 유통능력의 강화, 정보 및 지식집약산업의 집

#### 4 말레이시아의 노동관계 법·제도

중적 육성 등이 강조되고 있다. 2020년 선진국 진입을 위한 슬로건인 Vision 2020에 정책의 장기목표를 두고 관련 정책을 추진하고 있다.

연평균 8.7%의 경제성장률(1992~96), 평균 3.8%의 낮은 물가상승률(1992~96), 낮은 실업률(1996년 2.5%) 등 90년대 초반부터 중반까지 말레이시아 경제의 성과는 괄목할 만한 것이었다. 그러나 경상수지 적자는 GDP의 10%로 높았고 총요소생산성이 저하되고 차입금이 연 25% 이상 늘어나는(1995~1997년까지의 차입금 증가율은 그 전 3년에 비해 2배임) 등 문제점이 드러나기 시작하였다.

1997년 중 금융위기의 여파로 US\$1당 링깃의 가치가 1997년 4월 RM 2.48에서 RM4.88로 떨어졌다. 링깃의 가치는 1998년 3월 RM3.65/US\$1로 올랐으나 1998년 9월 고정화되기 전까지 불안정하게 변화하였다. 금융위기에 대한 정부의 초기 처방은 우리 나라와 같이 IMF권고를 따라서 이자율을 올리고 부실기업에 대한 대출을 제한하는 것 등이었다. 그러나 금융위기에 대한 IMF처방이 경기불황을 더욱 심화시킨다는 것을 인식한 정부는 경제정책기조를 바꾸어 경기부양책을 실시하였다. 이자율을 떨어뜨리고 경기부양을 위한 대규모의 예산을 편성하였다.

또한 정부는 1998년 1월 국가경제위원회(National Economic Action Council)를 설치하여 정부부처뿐만 아니라 산업계, 노동조합대표 그리고 소비자대표들을 경제재건계획의 수립에 참여시켰다.

1998년 마이너스 7.5% 성장을 기록하였던 경제는 1999년 5.4%로 급속한 회복세로 돌아섰고 2000년에는 8.5%의 실질성장률을 달성하였다. 산업별 성장률은 제조업 21.0%, 건설업 1.1%, 서비스업 4.7%, 광업 -1.8%, 농림수산업 0.4%로 제조업이 성장을 주도하고 있다. 2000년 무역수지 흑자는 US\$160.3억이며 지속적인 무역수지 흑자로 외환보유고가 늘어나서 2000년말 현재 외환보유고는 US\$299억이다. 총외채는 2000년말 현재 US\$413억으로 GNP대비 50.5%이다. 단기외채가 총외채에서 차지하는 비중은 11.2%로 1999년의 20.6%에서 줄어들어 재무건전성이 향상되고 있다(표 1).

그러나 대외경제여건의 악화로 2001년의 실질경제성장률은 0.4%에 그쳤다. 수출과 수입도 전년대비 각각 10.4%, 9.9% 감소하였다. 2002년

에는 미국의 경기회복 움직임, 정부의 재정지출 확대, 내수의 활성화 등에 힘입어 실질GDP성장률이 3.5%에 이를 것으로 추정된다. 2003년에도 낙관적인 요인과 비관적인 요인이 상존하나 팜오일가격의 급등과 공공투자의 확대로 실질GDP성장률이 6.5%에 이를 것으로 전망되고 있다.

2001년부터 2010년까지 추진될 The Third Outline Perspective Plan에 의하면 연평균 실질 GDP성장률 7.5% 달성을 목표로 하고 있고 원주민인 부미푸트라와 기업체 지분 보유비중을 1999년 19.3% 수준에서 2010년까지 최소 30%까지 증대시킬 계획이다.

<표 1> 주요 경제지표(1999~2002)

	1999	2000	2001	2002(전망)
인 구 (백만명)	22.7	23.3	23.8	24.3
실업률 (%)	3.0	3.1	3.7	3.6
실질 GDP 성장률 (%)	5.8	8.5	0.4	3.5
GNP (RM십억)				
- 1987 불변가격	179.2	190.3	192.4	198.3
· 증가율(%)	3.7	6.6	1.1	3.1
- 경상가격	279.5	312.2	306.7	323.1
· 증가율(%)	3.8	11.7	-1.7	5.3
- 1인당국민소득 (US\$)	3,238	3,529	3,392	3,493
경상수지 (RM십억)	47.9	32.0	27.4	25.5
- 상품수지	86.5	79.2	69.9	73.0
- 서비스수지	▲ 32.1	▲ 39.8	▲ 34.3	▲ 39.1
- 이전수지	▲ 6.5	▲ 7.5	▲ 8.1	▲ 8.4
재정수지 (RM십억)	▲ 9.5	▲ 19.7	▲ 18.4	▲ 18.6
- 세 입	58.7	61.9	79.6	73.4
- 세 출	68.2	81.6	97.9	92.0
외 채 (US\$ 십억)	42.3	41.8	42.4	38.3
소비자물가상승률 (%)	2.8	1.6	1.4	1.8
이자율(% , 3개월 은행간)	3.14	3.2	3.3	3.3
환 율(RM/US\$)	3.8	3.8	3.8	3.8
외환보유고 (US\$십억)	30.9	29.9	30.8	30.5

자료: 대한무역투자진흥공사, 『세계 비즈니스 정보: 말레이시아』, 2002.

## 2. 노동시장

### 가. 고용상황

말레이시아의 급속한 경제발전은 급속한 산업화에 필요한 인력의 적절한 공급에서 가능하였으며 필요인력 조달은 내국인력뿐만 아니라 외국인력에 의해서도 이루어져 왔다. 농촌인구의 도시 및 수출자유지역으로의 이주는 가장 중요한 인력의 공급원이었다.

90년대 초부터 중반까지 경제활동참가율은 안정적이었다. 경제활동참가율은 1991년 66.7%, 1997년 66.6%로 거의 변화하지 않았었다. 금융위기의 여파로 경제활동참가율은 1998년 64.3%로 떨어졌다. 1999년 현재 남성의 경제활동참가율은 83.4%인 반면 여성은 44.2%이다.

금융위기 이전 말레이시아는 주로 제조업과 서비스산업의 성장에 힘입어 모든 부문과 직종에 걸쳐 많은 고용기회가 창출되었었다. 숙련직뿐 아니라 비숙련직에 대한 수요도 꾸준하였었다.

90년대 중반 이루어진 외국인 근로자의 수입 동결 그리고 불법근로자의 합법화로 외국인력의 도입이 어려워지자 내국인 인력만으로는 노동시장의 수요를 충당할 수 없었으므로 노동시장 상황이 어려워져서 실업률은 1997년 2.3%까지 떨어졌다. 직장을 얻는 것이 쉬웠으므로 인력청에 등록하여 새로운 일자리를 찾으려는 사람이 1995년 111,314명에서 1996년 106,483명으로 4.3% 줄어들었다. 일자리를 찾고자 하는 사람은 거의 일자리를 구할 수 있었다.

그러나 금융위기의 여파로 고용기회가 축소되어 실업률은 1998년 4.3%, 1999년 3.4%로 증가하였다. 노동시장의 위기상황은 1998년 상반기에 가장 심각하였다. 인적자원부의 자료에 의하면 정리해고지수(정리해고된 근로자의 수를 Henderson five-point의 이동평균으로 환산한 수치: Peetsz and Todd 참조)는 1998년 3월에서 7월까지 가장 높았고 그 이후 지속적으로 감소하여 1999년 2월에는 7개월 전에 비해 절반이하로 줄어들었다.

인적자원부에 의하면 금융위기 발생이후 1999년 9월까지 약 8만명의

근로자가 정리해고 되었다. 그러나 노조들은 이 수치가 실상을 과소평가하고 있다고 주장하고 있다.

건설과 자동차제조업의 고용이 가장 크게 위축되었다. 그러나 건설업의 경우 고용축소가 통계상 정리해고로 분류되지 않는다. 하청업자에 의한 도급계약에 의해 작업이 수행되거나 계약직 근로자들이 상당 수 해고되기 때문이다. 1998년 정리해고된 근로자의 산업별 비중을 보면 제조업이 54%로 가장 높고, 그 다음이 식당업(12%), 건설업(12%)의 순이다. 정리해고율(정리해고된 근로자수를 근로자수로 나눈 수치)은 광업이 제일 높고 그 다음이 제조업이다.

금융위기 발생이후 수요가 줄자 고용주들은 외국인 근로자들을 우선적으로 해고하였다. 1998년 정리해고된 근로자 중 외국인의 비중은 11%였다. 인적자원부에 보고가 되지 않는 불법취업 외국인 근로자 및 계약만료로 귀국한 외국인까지 고려하면 이 수치는 금융위기로 실제로 정리해고된 외국인 근로자의 수치보다 훨씬 적은 것이다. 정리해고된 외국인 근로자는 비숙련과 반숙련 그리고 농업직에 집중되어 있다.

금융위기로 가장 어려움을 겪은 계층의 하나는 고학력자이다. 대졸자의 실업률이 무학력자에 비해 매우 높았으며 이는 금융위기 이후 관리직들의 구직난을 반영하는 것이다. 특히 금융부문에서의 관리직의 고용 기회가 대폭적으로 축소되었다.

금융위기의 고용에 대한 부정적인 영향은 당초 우려하였던 수준보다는 덜 심각한 것이었다. 우선 외국인 근로자가 완충역할을 하였다. 금융위기를 전후하여 외국인 근로자가 약150만명에서 70만명으로 줄어들었다.

대폭적인 정리해고에 대한 사회의 우려가 높았고 많은 기업들이 이와 같은 사회분위기를 반영하여 정리해고를 적극적으로 시행하지 못하였다. 정부기업의 경우 대규모 정리해고는 경제에 대한 자신감 상실로 인식되므로 많은 정부기업들이 정리해고를 자제하였다. 특히 사회보장 제도가 미미한 상황에서 대대적인 정리해고는 자제하여야 한다는 것이 사회나 경영계 지도층의 기본인식이었다.

1987년과 1989년의 불황기에 많은 기업들은 미국식 고용관행에 따라

## 8 말레이시아의 노동관계 법·제도

잉여인력을 과감히 정리하였다. 그러나 많은 말레이시아 기업들은 이와 같은 정리해고의 부정적인 반작용을 경험하였고 불황기에 될 수 있는 한 잉여인력을 보유하는 일본식 고용관행을 받아들이게 되었다. 이와 같은 관행의 변화도 이번 경제위기에 기업들이 대폭적인 정리해고를 하지 않은 이유의 하나이다. 또한 정부도 기업들이 정리해고를 자제하여 줄 것을 직·간접적으로 종용하였다. 정리해고를 대대적으로 단행하고자 하는 기업은 단계적이고 점진적으로 조치를 취하도록 요구하였고 관계당국에 정리해고의 불가피성을 설명하여야 하였다. 정리해고를 자제한 기업에 대해서는 정부나 언론이 찬사를 보냈다.

정리해고를 하는 데 소요되는 비용이 적지 않다는 것도 기업들이 정리해고를 주저하게 한 요인이다. 정리해고시 근속년수에 따라 수당을 지급하여야 하며 사전통보도 하여야 한다. 뿐만 아니라 회사는 정부의 지침에 규정된 각종 사전단계(임시해고, 임금삭감, 희망퇴직)를 거쳤다는 증거를 제시하여야만 정리해고가 정당화되었다.

금융위기 전까지 말레이시아 노동시장은 인력난을 심각하게 경험하였다. 근로자들은 한번 해고하면 경기가 회복되어 필요시 인력확보가 어려울 수 있다. 경기가 결국은 회복되리라는 기대감도 기업들이 대규모의 정리해고를 주저하게 만든 요인의 하나였다.

경기회복과 함께 노동시장 상황도 개선되어 2000년 취업자는 9,321,000명, 실업자는 294,000명, 실업률은 3.1%이다. 1999년과 대비하여 취업자는 50만명 증가하였고, 실업자는 20만명 줄어들었고 실업률은 0.3%p 떨어졌다. 그러나 2001년에는 경기침체로 실업률이 3.6%로 증가하였다(표 2).

&lt;표 2&gt; 주요 노동시장지표 추이 (1995~2001)

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
인구(백만명)	20.7	21.2	21.7	22.2	22.7	23.3	23.8
노동력(천명)	8,257	8,641	9,038	8,881	9,151	9,616	9,892
노동력증가율(%)	5.4	4.6	4.6	-1.7	3.0	5.1	2.8
취업자(천명)	8,024	8,417	8,805	8,363	8,838	9,321	9,535
취업자증가율(%)	5.5	4.9	4.6	-2.5	5.6	5.5	2.3
실업률	2.8	2.6	2.6	3.2	3.4	3.1	3.6

자료: 1998년까지의 수치는 Ministry of Human Resource website에서, 1999년 이후의 수치는 Department of Statistics website에서 인용함.

### 나. 고용구조

제조업이 말레이시아의 고용에서 차지하는 비중이 크다. 1999년 현재 전체 취업자의 21%가 제조업에 취업하고 있다. 금융위기 발생이전 제조업의 고용은 연평균 9%로 늘어나서 새로운 일자리의 절반정도가 제조업에서 창출되었다. 그러나 금융위기 발생이후 제조업에서의 일자리는 다른 부문에 비하여 상대적으로 창출되지 못하고 있다. 1999년의 제조업 취업자는 1,990,000명으로 1997년의 2,000,200명과 비슷하다.

서비스부문, 특히 건설업은 과거 고용창출의 견인차 역할을 하였다. 90년대 전반 건설업 취업자는 연간 9.2%로 증가하였고 총고용창출은 19%가 이루어졌다. 쿠알라룸푸르국제공항, 쿠알라룸푸르시민회관과 같은 기반시설에 대한 대규모의 투자, 주거 및 상업건설의 대폭적인 증가로 가능하였다. 그러나 금융위기 이후에는 제조업과 마찬가지로 고용창출에서 건설업이 차지하는 비중이 상대적으로 줄어들었다. 총취업자가 늘어났음에도 불구하고 건설업취업자는 1997년 793,000명에서 1999년 723,000명으로 줄어들었다.

금융위기 이전까지 기계화의 진전 등으로 농업부문의 고용은 지속적으로 감소하여 왔다. 90년대 전반기에 농업부문에서 약30만개의 일자리가 축소되었고 농업의 취업비중도 20% 이하로 떨어졌다. 보다 좋은 근로조건을 위해 근로자들이 다른 부문으로 지속적으로 이동함에 따라

농업의 고용주들은 주택과 위락시설을 개선하고 외국인근로자에 보다 의존하게 되었다. 그러나 금융위기 이후 제조업과 건설업에서의 고용기회 감소로 인하여 농업의 취업자가 증가하였다. 1999년 농업의 취업자는 1,623,000명으로 1992년의 1,481,000명 대비 9.5% 증가하였다.

말레이시아 정부는 금융위기 이전에 증가하는 인력부족 문제를 해소하기 위해 1990년부터 외국인 노동력의 사용을 정식으로 허용하였다. 1996년 6월 외국인력의 추가적인 도입에 대한 동결조치에도 불구하고 긴급한 경우 사안별로 여전히 도입을 허용하였다. 금융위기 발생이후 노동시장상황이 악화되자 많은 외국인력이 정리해고 되었고 계약이 만료된 경우 재계약이 되지 않았다.

외국인력은 특히 대농원과 건설분야의 비숙련인력에 대한 수요를 충족시켜 주고 있다. 제조업의 생산직, 서비스산업의 가정부, 회사의 청소부, 주방보조원으로서의 취업도 늘어나는 추세이다. 외국인투자기업에 포함된 제조업, 특히 노동집약적인 전자, 전기, 섬유 그리고 고무업종에서 외국인력은 무시못할 존재가 되고 있다. 많은 기업들이 말레이시아 인력의 높은 결근율로 인한 인력공백에 따른 생산차질의 문제를 외국인력의 사용으로 해결하고 있다.

현재 100만명 정도의 외국인력(합법적이든 불법적이든)이 국내에 있다. 외국인력의 유입은 말레이시아경제에 긍정적인 영향을, 특히 임금 상승의 억제측면에서, 미치고 있다. 그러나 내국인과의 갈등, 의료 및 사회복지시설에 대한 수요증가 등 사회적 문제를 일으키고 있다. 말레이시아는 외국인문제를 국가안전의 차원에서 접근하고 있다. 현재 외국인관련 정부의 모든 정책과 전략 수집의 주소관부처는 내무부이다.

#### 다. 정부의 임금정책

정부의 임금정책은 말레이시아의 경제발전 전략과 연관이 깊다. 말레이시아는 1960년대 말과 1970년대 초에 걸쳐 수입대체산업화전략으로부터 수출주도형발전전략으로 전환하였고 낮은 임금과 노동집약적 산업의 육성을 통해 수출경쟁력을 증가시키고자 하였다. 임금의 억제와



노조의 통제가 경쟁력유지에 필요하다고 인식한 정부는 초과근무수당 지급기준을 낮추고 수출자유지역에서 여성의 야간근로를 허용하였다. 또한 최저임금을 실질적으로 시행하지 않는 등의 조치를 취하였다. 말레이시아에는 전국에 걸쳐 시행되는 최저임금은 없고 직종별로 최저임금이 위원회를 통해 결정되는데 영향을 받는 근로자는 전체 근로자의 2%에 불과하다. 최저임금수준이 실질임금 인상률보다 낮으므로 최저임금의 효과는 실제로 없다고 할 수 있다.

산업화가 진전되고 임금이 지속적으로 상승하자 말레이시아는 저임금산업으로부터 고부가가치산업으로의 이행이 불가피하여졌고 80년대 말과 90년대 초에 걸쳐 경제정책의 기조가 고부가가치수출전략으로 이행되었다. 이와 같은 경제발전 전략의 기조변화는 'Vision 2020'에 명시되어 있다. 정부는 인적자원개발의 촉진을 위해 인적자원개발기금(Human Resource Development Fund)을 설치하고 일본식 인적자원관리법과 관행을 도입할 것을 민간기업에 촉구하였다.

고부가가치전략하에서도 비숙련근로자들의 임금은 지속적인 노조활동에 대한 통제와 외국인 근로자의 존재로 인하여 과도한 상승이 억제되고 있다. 정부는 외국인 노동력을 인력부족과 임금상승에 대처하는 효과적인 수단으로 보고 있다. 많은 다국적기업들이 외국인 근로자를 고용하여 노동집약적인 저임금제조업에 투자하고 있고 정부는 낮은 노동비용이 외국인투자를 유치하는데 필요하다고 보고 있다. 외국인력은 말레이시아의 저임금산업이 유지되는데 기여하고 있으며 이와 같은 측면에서 고부가가치경제로의 이행을 더디게 하고 있다.

말레이시아정부는 90년대 초 이후 성과임금제도로의 개혁을 민간부문에 장려하여 왔다. 1985년과 1986년의 불황기의 경험을 통해 고정적 요소가 지배적인 임금제도로는 경제환경의 변화에 적절하게 대처할 수 없고 임금의 변화는 생산성과 연관되어야 한다는 것을 정부는 인식하게 되었다.

미리 정해진 호봉표와 단체교섭에 의해 정해진 고정적 보너스제도로 특징되는 임금제도는 너무 경직적이고 경제 전체와 기업의 변화에 적절히 반응하지 못하고 있다고 지적되었다. 직장경력에 기초하고 있고

생산성, 이익 혹은 개인의 성과와 무관한 경직적인 제도에 근거한 높은 임금인상으로 불황기에 일부 회사는 심한 어려움에 직면하였고 유연성이 확보가 안 된 상황에서 대폭적인 정리해고나 도산으로 연결되었다. 이에 정부는 임금개혁에 대한 가이드라인(guidelines on wage reform system)을 제시하게 되었다.

정부지침에 의하면 임금은 이익이나 생산성과 연관되어야 하며 개별 기업의 상황에 맞는 적절한 이익이나 생산성 측정지표를 개발하고 임금지급기준을 노사가 합의할 것을 촉구하고 있다.

노조는 유연적 임금제도를 어렵게 투쟁하여 얻은 임금안정과 고용조건을 훼손하려는 시도로 보고 있다. 노조는 이와 같은 임금개혁이 기존의 제도를 손상하지 않고 그 외에 추가적인 임금인상의 기준으로 되어야 한다고 주장하고 있다. 정부의 간섭에 의해서보다는 양자의 단체교섭에 의해 임금개혁이 이루어져야 한다고 주장하고 있다.

노조가 유연적 임금제도로의 개혁을 반대하는 이유는 임금의 불안정성에 대한 우려 및 성과측정의 수단에 대한 신뢰성부족, 그리고 일부 고용주들이 임금대장을 이중으로 작성하는 관행에도 있다. 일부 고용주들은 세무서보고용 임금대장과 실제 임금대장을 별도로 관리하고 있고 이와 같은 관행이 존재하는 한 유연적 임금제도는 도입이 될 수 없다고 주장하고 있다.

정부는 이와 함께 개별 근로자의 성과도 임금인상시 고려되어야 하며 호봉표에 의한 자동임금인상의 축소를 촉구하고 있다. 이와 함께 초과근무수당과 연금 산정의 기준에서 보너스를 제외함으로써 고용주로 하여금 유연적 임금체계 도입에 적극적이도록 하는 동기를 제공하였다.

정부는 공무원에 대해 개개인의 성과와 임금인상분을 연동시키는 신 보수제도(New Remuneration System)를 도입하였다. 정부의 이와 같은 노력에도 불구하고 성과에 근거한 유연적 임금제도로의 이행은 더디다. 그러나 우리나라에 비해서는 임금인상이 기업이나 개개인의 성과와 연관되어 결정되고 있다.

인적자원부 통계에 의하면 금융위기 직후인 1998년 8월에서 12월까지 795개의 기업에서 임금삭감이 이루어졌다. 그러나 임금삭감을 단행

한 기업의 모든 근로자의 임금이 삭감된 것은 아니다. 보수가 높은 근로자의 임금이 보다 많이 삭감되어야 한다는 것이 일반적으로 받아들여지고 있는 원칙이다. 임금이 삭감된 기업에서도 비관리직의 임금이 삭감되는 경우는 드물다. 특히 노조가 있는 기업은 임금삭감이 거의 이루어지지 않았다.

#### 라. 임금 및 근로조건 현황: 2000년

말레이시아경영자협회(Malaysian Employers' Federation: MEF)는 매년 회원사를 대상으로 임금 및 근로조건에 대한 조사를 실시하고 있다. 관리직(executive)과 일반직원(non-executive)으로 나누어 조사하고 있는데 2000년의 경우 관리직은 257개사, 일반직원은 259개사가 조사에 참여하였다. 조사결과를 바탕으로 16,775명의 관리직을 대상으로 하는 175개의 기준직위(benchmarking position), 89,607명의 일반직원을 대상으로 하는 138개의 기준직위의 임금 및 근로조건이 분석된다.

관리직의 월기본급은 평균 RM2,655(US\$698)(executives)에서 RM8,584(US\$2,259)(senior manager) 그리고 RM12,645(US\$3,500)(top executives)에 이르기까지 큰 폭의 차이를 보이고 있다.

일반직원의 월기본급은 평균 RM615(US\$162)(unskilled workers)에서 RM933(US\$246)(semi-skilled workers) 그리고 RM1,320(US\$347)(skilled workers/craftmen)에 이르기까지 큰 폭의 차이를 보이고 있다.

52%와 65%의 기업에서 2000년에 각각 관리직과 무경력 일반직원을 새로이 채용하였다. 무경력자의 월기본급의 최저액은 Honorary Degree 소지자가 RM1,815, Basic Degree 소지자 RM1,663, Diploma Holder 소지자가 RM1,178, SPM(고등학교 학력 해당) 소지자가 RM629였다.

80%가 넘는 기업에서 급여가 인상되었는데 1999년도에는 60% 미만의 기업에서 급여가 인상되었었다. 10%의 기업에서는 직원을 선별하여 급여를 인상하였다. 5%와 4%의 기업에서 각각 관리직과 일반직원의 급여가 동결되었다. 급여를 삭감한 기업은 없었다. 급여인상액을 결정하는 가장 일반적인 기준은 근로자의 성과와 기업의 성과였다.

기준직위를 기준으로 하면 2000년의 급여인상률이 1999년보다 높았다. 2000년의 관리직과 일반직원의 급여인상률은 각각 7.27%, 6.8%로서 전년도인 5.75%, 6%보다 높았다. 1994년 이후의 급여인상추이를 보면 호황이었던 1997년까지 인상률이 높아지다가 1998년에 떨어진 이후 다시 인상률이 높아지고 있다. IT산업의 인상률이 숙련근로자의 부족과 높은 이직률로 인해 다른 부문보다 높았다.

상여금을 지급하는 기업도 전년도보다 많아졌다. 90%의 기업이 상여금을 지급하여 전년도인 77%보다 높았다. 상여금을 지급하는데 있어서 개별 근로자의 성과와 기업의 성과가 같이 고려되었다.

고정적상여금의 평균액수는 관리직과 일반직원이 각각 1.72개월, 1.74개월의 기본급이었다. 변동적 상여금은 관리직과 일반직원이 각각 2.05개월, 1.73개월의 기본급이었다. 고정과 변동적 상여금을 모두 포함하는 평균적인 상여금 지급률은 관리직과 일반직원이 각각 2.76개월, 2.46개월의 기본급이었다.

모든 조사대상 기업에서 연가, 병가, 출산휴가를 주고 있다. 연가의 가장 일반적인 기준은 근속연수이다. 대다수의 기업이 고용법에 정한 병가의 기준을 따르고 있다. 장기간의 치료를 요하는 질병에 대한 규정은 비제조업보다는 제조업의 기업에 보다 많다. 대부분의 기업은 자녀수에 따라 유급출산휴가에 대해 제한을 두고 있다. 근친의 사망에 따른 휴가, 결혼휴가, 부성휴가 등도 많은 기업에서 실시하고 있다.

거의 모든 기업에서 근로자들에게 의료상담, 치료 및 입원과 관련된 혜택을 제공하고 있다. 가족에 대한 의료상담과 치료혜택은 관리직은 55%, 일반직원은 35%의 기업에서 제공하고 있다. 입원의 경우 가족에 대한 혜택은 관리직 60%, 일반직원 36%이다. 3분의 1이상(관리직 48%, 일반직원 39%)의 기업이 치과치료에 대한 혜택도 제공하고 있다.

개인사고보험이 가장 일반적인 보험의 형태이다. 사고보험과 생명보험은 기본급이나 미리 정해진 기준에 의해 사고시 지급률이 정해진다.

관리직의 경우 가장 일반적인 수당은 교대수당(70%), 전근수당(32%), 초과근무식대(29%), 대행수당(acting allowance)(28%)이다. 일반직원의 수당은 교대수당(96%), 초과근무식대(64%), 대행수당(38%), 출근수당

(attendance allowance)(38%), 외지수당(29%)이다.

회사의 업무를 위해 개인소유의 자동차를 이용하는 경우 고정적인 수당을 지급하기보다는 운행거리에 따른 비용을 지급하는 것이 일반적이다. 50% 이상의 기업에서 관리직은 km당 40sen에서 50sen, 일반직원은 35sen에서 50sen의 경비를 지원하고 있다. 2륜차를 이용하는 경우 km당 20sen에서 30sen이다.

해외여행경비는 영수증에 기준하여 경비를 지급한다. 비행기 좌석등급은 관리직의 직위에 따라 다르다. Top/senior manager는 일반적으로 비즈니스등급이 주어진다.

25% 미만의 기업에서 각종 대출을 하여주고 있다. 자동차와 주택구입자금에 대해 각각 2.1%와 4.0%의 이자율이 적용된다. 다른 대출은 이자가 없다.

대부분의 기업의 강제퇴직연령은 55세이다. 퇴직연령에 대한 선택권을 부여하는 기업의 경우 선택적 퇴직연령은 남녀 각각 50세와 45세이다. 50% 이상의 기업이 법에 정한 근로자연금에 대한 보험료지급을 통해 퇴직금을 지급하고 있다. 일부 기업에서는 퇴직시 위로금을 지급하기도 한다.

55%와 67%의 기업에서 각각 그들의 관리직과 일반직원에게 구조조정수당을 지급하고 있다. 일반적으로 구조조정 수당의 지급기준은 법에 정한 기준(Employment (Termination and Lay-Off Benefits) Regulations 1980)에 따르고 있다.

회사차, 휴대전화가 top/senior manager에게 제공된다. 50% 이상의 기업이 직원들에게 주차공간을 제공하고 있다. 25%와 20%의 기업에서 각각 그들의 관리직과 일반직원에게 stock option을 제공하고 있다. 직원의 지위와 근속연수에 따라 stock option의 내용이 달라진다.

### 3. 노사관계

말레이시아의 노사관계는 비교적 자율적인 노사관계가 인정되었던 1965년 이전(싱가포르와의 전쟁 전), 자율적 제도로부터 강제중재제도

로의 전환기인 1965~67년의 시기, 그리고 강제중재제도의 발전시기 등 3단계로 나누어질 수 있다.

1965년 이전의 시기에는 노와 사는 그들의 집단적 관계와 분쟁을 자율적으로 해결하도록 고무되었다. 정부는 단지 노동조합의 법적 설립근거를 마련해주고 단체교섭과 분쟁조정을 위한 포괄적이고 유연성이 있는 법을 운영하는 역할만을 하였다. 정부의 역할과 개입은 최소한으로 당사자의 요청에 의해서만 이루어지고 중재는 분쟁 양측의 요구에 의해서만 이루어졌다.

1965년 전쟁으로 노사관계의 불안정에 대한 국민적인 우려가 높아지고 보다 안정되고 평화로우며 공평한 노사관계 환경을 확보할 수 있는 방법이 강구되었다. 그 결과 1965년 5월 파업을 금지하는 법이 제정되었다. 모든 형태의 단체행동이 금지되었으며 노동부는 민간부문과 정부기구의 모든 산업분류를 해결하는 권한을 가지게 되었다. 이 조치는 1967년 노사관계법이 제정되는 기초가 되고, 당사자가 원하지 않는 경우에도 구속력 있는 중재를 할 수 있는 노동법원이 설립되는 중요한 출발점이 되었다. 노동부는 스스로의 결정에 의해 실제로 발생한 분규뿐만 아니라 분규가 일어날 가능성이 있는 경우에도 조정을 위해 개입할 수 있게 되었다.

1967년의 노사관계법의 제정으로 강제중재제도가 도입되고 노사관계에 있어서 자율성이 개입될 소지는 대폭 축소되었다. 국가노동자문위원회에서 오랜 시간에 걸쳐 노사정간에 논의한 결과인 이 법으로 노동법원은 말레이시아 노사관계에서 상당히 중심적인 위치를 차지하게 되었다. 공평하고 선의에 의해 운영되는 각 사건의 증거에 의해서만 판결하는 법원은 사용자와 근로자간의 집단적 관계의 형성에 큰 역할을 하게 되었다. 노동법원의 중재결정은 노사가 그들의 분쟁시 통상 마지막으로 의존할 수 있는 파업과 직장폐쇄를 효과적으로 대체하게 되었다.

현재의 말레이시아 노사관계는 정부의 강력한 개입으로, 특히 노조와 단체교섭의 통제측면에서, 특징지을 수 있다. 노사관계정책은 경제정책의 하부구조로 집행된다. 즉 외국인투자를 유치하는 데 유리한 적절한 가격의 양순한 노동력을 공급하는 데 필요한 환경을 조성하는 것이 노

사관계정책의 목표이다.

이와 같은 정책기조는 80년대 중반 정부의 초과근무수당 지급기준 하향조정, 특별경제구역(special economic zone)에 대한 여성의 야간근로 허용, 일부 선도산업에 대해 법에 정한 최저기준 이상의 고용조건을 허용하지 않는 정책에 반영되어 있다. 법적으로는 단체교섭을 허용하지만 실제적으로는 경영측에 의해 고용조건이 일방적으로 결정되고 있다. 반도로나 자동차와 같은 고부가가치산업의 육성에 정부의 산업정책의 중심이 주어진 후에도 이와 같은 노사관계 정책기조는 유지되고 있다.

말레이시아 헌법에 의하면 노사관계를 규제하는 법은 1959년의 노동조합법(Trade Union Act), 1955년의 고용법(Employment Act) 그리고 1967년의 노사관계법(Industrial Relations Act)이다. 이 법들은 노사관계제도가 운영되는 법적제도의 기초이다. 노동조합법에 의해 노조와 노조연합체가 규제된다. 이 법에 의해 노동조합이 정의되고 노조원의 자격이 규정되고 노조의 등록, 권리 및 의무가 규정된다. 사용자단체도 이 법에 의해 규정된다. 말레이시아에서 노동조합(trade union)은 사용자단체를 포함하는 보다 포괄적인 의미이다.

1955년의 고용법에 의해 고용관계와 사용자가 근로자를 고용하는 조건이 규제된다. 이 법에 의한 고용관계는 고용주(master)와 피고용인(servants)의 관계이다. 법에 의해 근로시간, 임금 및 고용의 다른 조건이 규제된다.

1967년의 노사관계법은 사용자와 근로자 그리고 그들의 노조간의 관계를 규제하고 그들간의 다툼이나 분쟁의 방지와 해결의 절차를 정하고 있다. 이 법은 말레이시아 노사관계의 기초를 이루는 원칙들, 열거하면 노조주의, 노조인정, 단체교섭 그리고 분쟁조정 등에 관하여 규정하고 있다. 이 법에 의하면 이와 같은 원칙들은 민간부문에만 적용된다.

1975년 말레이시아 정부는 산업평화를 위한 행동규약(Code of Conduct for Industrial Harmony)을 도입하였다. 노사간의 분쟁은 생산적인 결과를 지향하여야 하며 정부의 개입이 없이 최소화되도록 노사가 노력한다는 것이 규약의 기본골격이다. 정부는 양자가 합의에 도달하는 제반여건을 제공하고 적극적으로 개입하여 해결책을 강요하여서는 안

된다는 것이 일반적으로 선진국에서 받아들여지는 노사관계의 원칙이다. 그러나 산업구조의 고도화, 과학과 기술의 급속한 진보속에서 전통적인 사용자와 근로자의 관계도 근본적인 변화를 요구받고 있으며 노사관계에 있어서도 보다 적극적인 정부의 역할이 필요하다는 것이 말레이시아 정부의 기본인식이다. 정부의 지도하에 노사를 대표하여 말레이시아노동조합총연맹(Malayan Trade Union Congress)과 말레이시아 사용자협의회(Malayan Council of Employers' Organization)가 서명하였는데, 말레이시아정부는 노사가 행동규약을 준수하여 정부의 개입이 필요가 없는 생산적인 노사관계가 정착되기를 희망하고 있다.

2001년 현재 말레이시아에는 578개의 노동조합(14개의 사용자협회 제외)이 있고 총노조원수는 784,881명이다. 총취업자수를 기준으로 하면 노조조직률은 8%이다. 1995년 노조조직률이 9%였는데 금융위기를 겪으면서 노조조직률이 약간 하락하였다(표 3).

<표 3> 말레이시아 노조 및 노조원의 변화추이(1952~2001)

	노조수의 증감	노조원수의 증감
1952~1960	17%	44%
1960~1968	-2%	63%
1968~1976	8%	44%
1976~1984	5%	27%
1984~1992	36%	16%
1995~2000	12%	3.6%
2000~2001	2.6%	6.9%

주: 1992년까지는 말레이시아반도만, 1995년 이후는 말레이시아 전체기준임.

노조의 영향력은 각종 법적 규제에 의해 제한된다. 노조인정, 단체교섭의 대상, 파업권 등에 대해 법으로 강력하게 규제하고 있기 때문이다. 노조의 크기와 구조는 노조등록을 인정하지 않을 수 있는 등록처(Register)에 의해 통제된다. 노조는 여러 개의 직종이나 업종의 근로자를 대상으로 조직될 수 없으며 노조의 영향력을 축소하기 위하여 산업



들은 세세히 분류된다. 예를 들어 외국인투자를 유치하기 위하여 전자노조(Electrical Workers Union)는 다국적기업이 대다수인 전자산업의 근로자를 조직대상으로 할 수 없도록 하는 조치를 취하였다. 1988년 9월 국내외의 압력으로 전자산업의 노조허용 조치가 발표되었지만 실제로는 현재도 강력히 규제하고 있다.

소규모 노조가 발달하고 있다. 50% 이상의 노조가 노조원수 500인 미만인 소형노조이다. 정부는 대형 노조의 발전을 억제하는 방향으로 노사관계법을 운영하여 오고 있으며 그와 같은 추세는 정부가 80년대 초 이후 기업내노조(in-house union)를 적극적으로 육성함에 따라 더욱 강화되었다. 1982년과 1992년 사이 기업노조의 노조원수는 98% 증가한 반면 다른 노조의 노조원수는 15% 감소하였다.

전국적으로 2개의 노조연합단체가 있다. 공공부문 노조의 연합체인 공공근로자노조총연맹(CUEPACS: Congress of Unions of Employees in Public and Civil Services)과 민간부문 노조의 연합체인 말레이시아 노조총연맹(MTUC: Malayan Trade Union Congress)이다.

말레이시아 정부는 결사의 자유를 보장하는 ILO협약 87조를 아직 비준하지 않고 있다. 노조를 인정하지 않으려는 사용자의 행태는 일반적이고 정부는 이를 어느 정도 묵인하고 있다. 사용자들은 노조인정을 무기한 연기한다든지, 노조지도자를 해고 내지 전보하거나 어용노조를 만드는 등의 전략을 구사하여 노조의 결성을 저지하고자 한다.

대부분의 말레이시아 노조는 단체교섭에 참여하고 있는데 단체협약에 구속되는 근로자의 수는 산업별로 차이가 난다. 예를 들어 농원(plantation) 산업에는 산별교섭이 이루어지고 있으나 건설업에는 두 개의 단체협약만이 있다(1994년부터 1996년까지).

노사관계법에 의해 단체교섭의 과정이 규제되고 단체교섭에서 노조의 역할이 제한된다. 경영전권에 속하는 채용, 해고, 정리해고, 승진, 전보 등은 단체교섭의 대상이 아니며 1986년의 투자촉진법(Promotion of Investment Act)에 의거 선도산업(pioneer industry)의 경우 고용법에서 정한 최저기준 이상의 근로조건에 대해 협상하는 것이 금지된다. 즉 이 산업의 근로자들은 노조설립으로 혜택을 볼 수 없다.

역사적으로 노조가 전투적이었던 적도 있으나 1970년대 이후 파업발생건수는 미미하다. 2000년 11건의 파업이 발생하여 2,969명의 근로자가 참여하였고 총근로손실일수는 6,068일에 불과하였다.

많은 노사분쟁이 노사관계청의 중재를 통하여 해결되고 있다. 예를 들어 1994년의 경우 503건의 분규가 보고되었고 170건이 전년도에서 이첩되어 총 673건의 분규가 다음과 같이 처리되었다.

- 473건은 노사관계청의 조정
- 43건은 노동법원으로 이관
- 24건은 기각
- 128건은 1995년으로 이월

말레이시아에서는 파업을 하는 것이 어렵다. 파업이 일어나는 경우 사용자가 파업근로자를 대체고용하거나 직장폐쇄를 단행하는 경우도 있다. 합법적인 파업이 어려운 법적 체계로 인하여 많은 노조들은 그들의 주장을 관철시키기 위해 파업이라는 극단적인 방법보다는 보다 온건한 방법에 의존하고 있다.

피케팅(picketing)이 노조에 의해 가장 일반적으로 사용되는 대사용자에 대한 압력수단이다. 노조의 주장에 대한 대중의 지지를 얻을 수 있고 회사의 대외이미지를 훼손시킬 수 있기 때문이다. 피케팅이 유효한 대사용자투쟁수단이나, 피케팅도 생산활동을 방해한다는 이유로 법에 의해 금지되므로 제조업보다는 고객접촉이 많은 서비스산업에서 보다 많이 사용되고 있다.

취약한 노조의 존재에도 불구하고 금융위기를 겪으면서 노사정간의 삼자협약이 강화되었다. MTUC가 경제발전전략을 총괄하는 국가경제위원회(National Economic Action Council)에 참여하게 되었고 정리해고문제를 다루는 노사정협의회인 국가노동자문위원회(National Labor Advisory Council)가 창설되었다. 경제위기 극복과정중의 노동층의 노력에 대해 수상이 공식적으로 치하하고 MTUC의 사무총장이 상원의원에 임명되었다.

이와 같은 노사정의 협조분위기 하에서 정부는 노동층이 제시한 구

조조정중 실직한 근로자의 생계보장을 위해 MTUC가 제안한 “dollar fund”를 긍정적으로 검토하였고 임금동결 및 단체협약 효력정지를 시행하려던 당초의 계획을 버리고 보다 협조주의적 접근방식을 채택하게 되었다. 업종별로 볼 때 제조업협회(Federation of Malaysian Manufacturers)와 MTUC간에 가장 모범적인 구조조정과 관련된 협조가 있었다.

일부 노조주의자들은 금융위기를 극복한 현시점에서 이와 같은 노사정협조주의가 지속될 것인가에 의문을 표시하고 있다. 과거의 노동측의 국가의사결정과정에서의 참여는 형식적이었으나 금융위기중 어느 정도 실질적인 참여가 이루어졌다. 특히 노동측은 금융위기가 극복되면서 사용자들이 지속적으로 노동측의 협조가 필요하다고 인식하지 않을 수도 있다는 것에 우려하고 있다.

### III. 노동관계법 체계

고용관계를 규제하는 가장 기본적인 법은 우리 나라의 근로기준법에 해당되는 고용법(1955년), 노사관계법(1967년)과 노동조합법(1959년)이다.

#### 1. 고용법(Employment Act 1955)

1955년 제정된 이 법은 임금, 근로시간, 모성보호, 외국인 근로자의 고용, 사용자의 의무와 같은 개별적 고용관계를 규정하는 법이다. 법의 주적용대상은 월급여 RM1,500 이하인 근로자이거나 육체근로자이다. 1988년에 대폭적으로 개정되었다.

#### 2. 청소년고용법(Children and Young Persons(Employment) Act 1966)

1966년에 제정된 이 법은 14세 미만(Child)과 14세 이상 16세 미만(Young Person) 근로자의 고용과 관련된 법적 기준을 제시하고 있다.

#### 3. 근로자공제기금법(Employee Provident Fund Act 1991)

우리 나라의 국민연금법에 해당되는 이 법은 1991년에 제정되었으며 근로자가 55세 이상이 되면 수급자격이 된다.

#### 4. 사회보장법(Social Security Act 1969)

우리 나라의 산재보상보험법에 해당되는 사회보장법은 작업중 재해의 보상에 대한 기준을 제시하고 있으며 1969년 제정되었다.

#### 5. 근로자재해보상법(Workmen's Compensation Act 1952)

작업장에서 발생한 재해에 대한 보상을 목적으로 1952년에 제정된 이 법은 1969년 사회보장법의 제정으로 그 적용대상이 줄어들었다.

1993년까지는 모든 외국인 근로자가 이 법의 적용대상이었으나 사회보장법의 적용대상 확대에 월급여 RM2,000 미만인 외국인 근로자는 제외되었다.

#### 6. 노사관계법(Industrial Relations Act 1967)

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

#### 7. 노동조합법(Trade Union Act 1959)

1959년에 제정되었으며 노동조합의 설립과 운영에 관한 기준을 규정하고 있다.

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

선원법 적용 근로자나 군인을 제외하고는 모든 근로자에게 적용된다.

#### 9. 공장법(Factories and Machinery Act 1967)

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

## IV. 고용

### 1. 고용법상의 보호대상 피고용인(employee)

고용법상 피고용인은

- 직업에 관계없이 고용주와의 계약에 의해 한달 평균임금이 RM 1,500을 초과하지 않는 자
- 월평균임금의 액수는 상관없이
  - 견습생을 포함하여 육체노동을 하는 사람
  - 승객의 수송이나 화물의 운송을 위해 기계추진 운반수단을 작동 시키거나 유지관리하는 사람(운전기사나 정비사)
  - 육체노동을 하는 사람을 작업이 이루어지는 동안 관리감독하는 사람
  - 말레이시아등록 선박과 연관이 되는 일을 하는 사람(단 영국의 화물운송법에 의한 항해사, 화물운송령에 의한 인증소지자 등은 제외됨)
  - 개인가정(private dwelling)의 하인(domestic servant)을 의미한다.

월급이 RM1,500을 초과하나 RM5,000이하인 피고용인은 임금 및 다른 근로조건에 관련하여 고용주와 분쟁이 있을 때 노동국에 고발하여 노동국의 심의를 받을 수 있다.

고용법은 말레이시아반도에만 적용된다; Sabah와 Sarwak는 별도의 고용법이 적용된다.

### 2. 고용계약의 체결

#### 가. 고용계약의 의미

한사람이 다른 사람을 피고용인으로 고용하기로, 다른 한사람은 그를

고용주로 하여 피고용인으로 일하는 것을 동의한 합의를 의미한다. 고용계약은 도제계약(apprenticeship contract)도 포함한다.

#### 나. 고용계약의 형태

고용계약은 구두로 혹은 서면으로, 명시적으로 혹은 묵시적일 수 있으나 다음과 같은 고용계약은 서면으로 작성되어야 한다.

- 계약기간이 한달을 초과하거나 업무를 완료하는데 한달을 초과하는 기간이 소요되는 도급계약

#### 다. 도제계약(apprenticeship contract)의 기간

도제계약의 기간은 2년을 초과할 수 없다.

#### 라. 고용계약서

고용계약은 구두로 혹은 서면으로 성립될 수 있지만, 다음의 사항을 포함하는 고용계약서가 작성되어 피고용인에게 주어져야 한다.

- 피고용인의 이름과 국가등록번호(National Registration Identification Card No.)
- 직업이나 직위
- 수당을 제외한 임금률
- 수당의 지급기준
- 초과근무수당률
- 다른 복지혜택
- 주당 통상근로시간
- 계약종료시 사전통보기간 혹은 이를 대신할 위약금
- 유급휴일 및 연차휴가
- 임금지급시기

#### 마. 고용계약시 금지되는 사항

고용계약의 근로조건은 고용법에 정한 기준 이상이어야 한다. 피고용인이 노동조합에 참여하고 활동할 수 있는 권리를 제한할 수 없다. 피고용인이 임금을 쓰는 장소, 방법 혹은 동료에 대해 제한할 수 없다.

### 3. 고용계약의 종료

우리나라와는 달리 해고등 고용계약 종료에 관한 법적 절차나 기준이 매우 엄격하여 이를 준수하지 않은 경우 배상금을 물어야 하므로 해고 등을 하려는 경우 법에 저촉되지 않도록 하여야 한다.

말레이시아 근로자는 개별적 권리보호에 대해 매우 적극적이며 법에 위반된다고 판단되는 경우 노동국에 고발한다. 2000년(말레이시아반도만)의 경우 총 11,471건의 고용주에 대한 고발(노동법위반 11,157; 정부정책 미준수 136; 부당노동행위 176)이 근로자에 의해 이루어졌다.

#### 가. 고용계약 종료의 사전통보

고용계약 기간이나 도급계약의 업무량이 사전에 정해져 있다면 계약기간이 끝나거나 일이 완료되는 시점에서 계약이 종료되며 사전통보를 필요로 하지 않는다.

고용계약시 계약종료의 사전통보기간을 명시하여야 하며 사전통보기간은 양측에 동일하게 적용되어야 한다.

고용계약에 사전통보기간이 명시되어 있지 않으면 양측(고용주와 피고용인 모두)은 다음의 사전통보기간을 준수하여야 한다. 우리나라는 해고의 경우만 30일 전에 통보하도록 되어 있다.

- 피고용인의 근속기간이 2년 미만이면 4주
- 피고용인의 근속기간이 2년 이상 5년 미만이면 6주
- 피고용인의 근속기간이 5년 이상이면 8주



고용계약을 사전통보 없이 종료하고자 하는 경우 상대방에게 사전통보를 하지 않은 기간에 해당피고용인이 받을 수 있었던 급여를 지급하여야 한다. 이 경우의 임률(Rate of Pay)의 산정방식은 다음과 같다.

- 하루 임률 = 월급 ÷ 달의 날짜
- 일주일 임률 = 하루 임률 × 7

고용주와 피고용인은 다음의 경우 사전통보 없이 고용계약을 종료시킬 수 있다. 그러나 실제로 다음의 조항을 적용하려고 하는 경우 분쟁의 소지가 많다.

- 상대방이 계약의 조건을 의도적으로 지키지 않은 경우
- 피고용인 및 피고용인의 피부양자가 폭력에 의한 신체적 위협이나 채용당시 가지고 있지 않았던 질병에 즉각적으로 노출될 때
- 고용주가 급여를 정한대로 혹은 정해진 날짜에 지급하지 않을 때
- 피고용인이 적절한 이유가 없이 혹은 그와 같은 이유를 고용주에게 즉각적으로 알리지 않고 고용주의 사전동의 없이 2일을 초과하여 결근한 경우
- 병가의 경우 공인의사가 인정하지 않거나 병가를 시작한 이후 48시간 이내에 고용주에 통보하거나 통보하려고 시도하지 않은 경우
- 피고용인이 고용계약의 조건과 부합되지 않는 행위를 한 경우

#### 나. 고용주에 의한 고용계약의 종료

고용계약서나 단체협약서에 퇴직연령이 명시되어 있는 경우 고용주는 퇴직연령이 도달한 피고용인을 퇴직시킬 수 있다.

고용계약의 내용과 부합되지 않는 행동을 피고용인이 한 경우 적절한 조사를 거쳐 해당피고용인을 사전통보 없이 해고할 수 있다. 단 해당피고용인이 부적절한 행동을 하였다는 것을 입증할 책임은 고용주에 있다. 보다 가벼운 조치로 직급을 내리거나 일정기간 임금의 지급을 정지할 수 있다. 임금을 지급하지 않는 경우 그 기간은 2주를 초과할 수 없다.

피고용인이 고용계약의 조건을 의도적으로 지키지 않은 경우 사전통보 없이 해고할 수 있다.

사업의 구조조정으로 해당피고용인의 업무가 필요 없이 되는 경우 고용계약을 종료할 수 있다. 단 정리대상이 되는 것은 피고용인의 업무(service)이지 그의 직위(position)나 직함(title)은 아닌 경우에만 해고가 정당화될 수 있다.

범죄행위를 한 경우 적절한 조사를 거쳐 유죄로 판명되는 경우 해고할 수 있다. 해고 후 경찰의 조사로 무죄가 밝혀진다고 할지라도 고용주는 복직시킬 의무는 없다.

다음과 같이 계약을 이행할 수 없는 상황이 된 경우 고용주는 계약을 종료시킬 수 있다.

- 질병이나 부상으로 예견할 수 있는 기간에는 업무의 수행을 기대할 수 없는 경우; 병가중의 피고용인을 해고하는 것은 부당노동행위임.
- 면허를 필요로 하는 일의 피고용인이 면허를 취소 당한 경우
- 국가안전법(Internal Security Act) 위반이나 마약사용 혹은 장기간의 복역이 수반되는 범죄로 장기간 업무를 수행할 수 없는 경우

피고용인이 계약의 이행을 거절하는 경우, 즉 피고용인이 의도적으로 일을 하는 것을 거부하거나 불법적인 파업에 참여하고 적절한 경고에도 불구하고 계속해서 그렇게 하는 경우 고용계약을 종료시킬 수 있다.

계약기간이 끝나거나 계약상 명시된 도급이 완료된 경우 고용계약은 자동적으로 소멸된다.

고용주가 고용계약에 명시된 사전통보기간을 준수하였다는 것만으로 고용계약을 종료시킬 수 없다. 고용계약의 종료에 대한 적절한 이유도 제시하여야 한다.

피고용인의 성과가 부진한 경우 해당 피고용인을 해고시킬 수 있다. 그러나 해고 전에 그의 성과를 개선하기 위한 노력, 즉 상담, 적절한 현장지도, 훈련 및 경고 등이 선행되어야 정당한 해고로 인정받을 수 있다.

다음의 경우에도 피고용인의 고용은 종료될 수 있다.

- 고용주가 피고용인이 하고 있는 업무가 속해있는 사업을 중단하거나 중단하려고 하는 경우
- 고용주가 피고용인이 도급을 받아 하고 있는 업무가 속해있는 사업을 중단하거나 중단하려고 하는 경우
- 피고용인이 하고 있는 업무의 사업이 종료되거나 줄어드는 경우
- 피고용인이 도급을 받아 하고 있는 업무의 사업이 종료되거나 줄어드는 경우
- 피고용인이 하고 있는 업무의 사업의 소유권이 변경된 경우; 이 경우 법에 정해진 계약종료시 사전통보기간이 준수되어야 한다.

#### 4. 정 직

피고용인이 올바르게 못한 행위를 한 혐의가 있는 경우 고용주는 해당피고용인을 조사한 후 해고시킬 수 있으며 조사기간 중에 정직을 시킬 수 있다. 정직기간은 2주를 초과할 수 없다.

정직기간 중의 임금은 해당 피고용인의 임금의 50% 이상이 되어야 하며 조사 후 잘못이 없는 것으로 판명되면 나머지 임금도 주어야 한다. 이 경우의 임률(Rate of Pay)의 산정방식은 다음과 같다.

- 하루 임률 = 월급 ÷ 달의 날짜
- 일주일 임률 = 하루 임률 × 7

#### 5. 견습기간

대부분의 피고용인들은 채용초기 견습기간을 거친다. 견습기간이 지난 후 피고용인의 업무성과나 능력이 고용주의 기대수준에 미치지 못하면 고용계약을 종료시킬 수 있다. 그러나 고용주가 요구하는 기대수준이 적절하여야 하며 자의적이거나 임의적이어서는 아니 된다. 견습피고용인의 고용계약종료가 법적 분쟁으로 발전하는 경우 고용주는 그의 기준이 자의적이거나 임의적이 아니라는 것을 증명하여야 한다. 견습기

간 중에도 성과가 부진한 경우 경고서한을 보내는 것은 추후의 법적인 분쟁에서 유리할 수 있다.

견습기간 종료 후 견습기간의 연장이 필요하다고 판단되면 고용주는 1개월 내지 3개월 견습기간을 연장할 수 있다. 단 연장이 된다는 사실 및 기간과 함께 개선이 필요한 부분을 피고용인에게 서면으로 통보하여야 한다.

견습중인 피고용인이 잘못된 행동을 한 경우 적절한 조사절차를 거쳐 견습기간 중에도 해고할 수 있다.

법적으로 고용주로부터 견습기간이 종료되었음을 확인하는 절차가 없는 경우 해당근로자는 견습기간이 종료되었음을 임의로 추정할 수 없다. 따라서 견습근로자의 성과가 만족스럽고 정식직원으로 채용하기로 결정하였다면 이를 확인하는 절차를 거쳐야 한다.

말레이시아경영자협회 2000년 조사에 의하면 관리직의 평균견습기간은 6개월, 일반직원은 3개월이다.

## 6. 정리해고

### 가. 정리해고의 법적 의미

고용계약상 주어진기로 되어 있는 업무가 피고용인에게 지난 4개월 간 12일 이상 주어지지 않았고 그 기간동안 임금도 지급되지 않은 경우 정리해고를 당한 것으로 간주된다

공휴일, 휴일, 병가, 출산휴가, 연차휴가, 기타 승인된 휴가 등은 정리해고 여부를 판단하는 기준기간에 포함되지 않는다.

### 나. 정리해고에 대한 정부의 지침

말레이시아정부는 “정리해고에 관한 지침(Guideline on the Implementation of Retrenchment)”을 준수하도록 하고 있다. 이 지침에 따라 정리해고를 시행하기 위하여서는 아래에서 언급되는 각종 서류를 인적

자원부에 제출하여야 한다.

정리해고를 회피하기 위해 고용주는 다음의 노력을 하는 것이 권고된다.

- 원칙적으로 신규채용의 금지
- 초과근무의 제한
- 휴일 및 공휴일 근무의 제한
- 주간근로시간이나 교대근무의 축소
- 1일 근로시간의 축소
- 재훈련 축소
- 회사내의 다른 일자리로의 전보 노력: 근로자의 동의 필요
- 임시해고의 시행, 즉 적정한 임금을 지급하고 공장을 일정기간 휴무하고 다른 곳에서 임시적으로 일을 하도록 함: 근로자의 동의 필요
- 다른 비용절감 노력을 한 후 임금삭감: 근로자의 동의 필요

정리해고를 부득이 시행하여야 한다면 다음의 조치가 시행되어야 한다.

- 근로자대표나 노조에 그 사실을 통보하고 의논함
- 가능한 최대로 보상하는 정리해고계획 시행
- 정상퇴직연령에 이른 근로자의 해고
- 인적자원부와의 협조하에 정리해고 대상 근로자의 구직을 도와줌
- 순차적으로 정리해고를 시행함
- 같은 분야의 외국인 근로자를 먼저 해고하고 내국인 근로자를 해고함
- 내국인 근로자를 해고하는 경우 같은 분야의 근로자는 LOFO원칙(last-in-first-out principle), 즉 늦게 입직한 사람이 정리해고의 우선대상이 되어야 한다. 단 근로자나 노조의 동의하에 다른 기준이 적용될 수 있다.

정리해고를 시행하기 한달전에 고용주는 다음의 서류를 작성하여 인적자원부 노동사무소에 제출하여야 한다.

- Retrenchment of workers-Form PK1/98
- Voluntary separation-Form PK2/98
- Lay-Off-Form PK3/98
- Pay-Cut-Form PK4/98

## 7. 퇴직금 및 정리해고수당

고용주는 퇴직하는 피고용인에게 다음과 같이 근속연수에 기준하여 퇴직금 및 정리해고수당을 지급하여야 한다. 우리 나라는 근속연수가 1년 이상의 근로자에 한하여 근속연수 1년당 최소 1달의 평균임금이 지급된다.

- 근속기간이 2년 미만인 피고용인은 각 1년에 대해 10일의 임금
- 근속기간이 2년 이상 5년 미만인 피고용인은 각 1년에 대해 15일의 임금
- 근속기간이 5년 이상인 피고용인은 각 1년에 대해 20일의 임금
- 퇴직금 산정시 일급은 지난 12개월 임금의 평균치로 계산한다.
- 1년에서 모자라는 달은 비례적으로 퇴직금을 산정한다.

퇴직금은 퇴직한 날로부터 7일 이내에 지급되어야 한다; 소득세를 내는 피고용인은 국세청에 소득세를 내거나 상당 부분의 퇴직금을 소득세 납부를 위해 지급을 유예한 후에 퇴직금이 지급되어야 한다.

피고용인이 다음과 같은 사유로 고용이 종료된 경우 퇴직금을 지급하지 않는다.

- 고용계약상에 명시된 퇴직연령에 도달하여 퇴직한 경우
- 부적절하거나 위법한 행위를 하여 해고된 경우
- 자발적으로 이직한 경우; 고용주가 의도적으로 계약조건을 파기하거나 신체적 위협으로 이직한 경우 자발적 이직으로 간주되지 않는다.

피고용인은 다음의 경우에도 퇴직금에 대한 권리를 상실한다.

- 피고용인이 현재의 계약이 종료된 후 즉시 현재의 계약보다 불리하지 않은 조건으로 계약이 되거나 같은 고용주 밑에서 일하게 된 경우
- 피고용인이 현재의 계약이 종료되기 직전 적어도 7일 전에 현재의 계약보다 불리하지 않은 조건의 고용계약이 제시되었으나 합리적인 이유없이 거절한 경우
- 계약종료 사전통고기간이 만료되기 전에 고용주의 동의 없이 혹은 이에 상응하는 배상금을 지불하지 않고 이직한 경우

#### 8. 실질적인 해고(constructive dismissal)

##### 가. 실질적인 해고의 의미 및 고용주의 배상책임

실질적인 해고는 피고용인이 고용주의 행위로 인하여 사전통보없이 고용계약을 종료시킬 수 있는 상황에서 고용계약을 종료시키는 것이라고 정의된다. 즉 피고용인이 고용계약을 종료시킨 듯하지만 이와 같은 상황을 만든 것이 고용주라는 것이다.

피고용인이 실질적인 해고를 주장하고 법원에 의해 인정된다면 고용주는 배상하여야 한다.

##### 나. 실질적인 해고를 주장할 수 있는 상황

다음의 상황에서 피고용인은 실질적인 해고라고 주장할 수 있다.

- 임금, 수수료, 수당 등의 자의적인 삭감
- 주택, 식사 등 고용계약상의 복지혜택의 일방적인 중단
- 지위를 반영하는 시설(직통전화, 독립적인 사무실 등)을 변경하거나 제공하지 않는 것
- 하위직으로 강등
- 임명서에 분명하게 기재되지 않은 다른 지역으로의 전보
- 직무내용의 상당한 변경

#### 34 말레이시아의 노동관계 법·제도

- 피고용인을 모욕할 의도가 있는 고용주의 행위
- 달성될 수 없는 목표를 제시하거나 계속해서 잘못을 지적하는 등 희생양을 만들기 위한 고용주의 행동
- 사직하지 않으면 해고하겠다는 위협

#### 다. 실질적인 해고라고 인정되는 상황

피고용인이 다음의 조건을 입증한다면 실질적인 해고라고 인정될 수 있다.

- 고용계약의 근간에 관계된 고용주의 계약파기 행위나 고용계약의 기본적인 내용을 준수하지 않겠다는 고용주의 의사를 보여주는 고용주의 계약파기 행위가 있었고
- 고용주의 행위가 피고용인의 즉각적인 이직을 정당화할 만큼 심각하였고
- 피고용인이 그와 같은 행위를 항의한 후 즉시 이직으로서 그의 주장을 표현한 경우; 고용주의 행위가 발생한 후 피고용인에 의한 고용계약 종료의 지체없이 이루어져야 연관성을 인정받을 수 있음.

#### 9. 피고용인명부 및 임금대장

고용주는 고용법에 정한 기준대로 개별피고용인에 관한 정보를 수록한 장부를 기록하여 보관하여야 한다. 장부는 작업장에 비치되어 노동국에 의한 검사가 항상 가능하도록 준비되어야 하고 피고용인의 고용계약이 종료된 날을 기준으로 6년간 보관되어야 한다.

장부에는 다음과 같은 사항이 포함되어야 한다.

- 인적사항(국가등록번호등)
- 고용조건
- 임금 및 각종수당



## 10. 용역계약

고용주로서의 인력관리의 부담을 줄이기 위해 많은 기업은 업무의 일부를 다른 기업이나 사람들과 용역계약(Contract for Service; Independent Contractor)을 체결하고 그들이 대신 생산하도록 위탁한다. 이 경우 기업은 고용주로서 법적 책임이 없다. 그러나 용역계약으로 업무를 위탁시 용역계약으로 고용된 피고용인에 대한 원청자의 고용주로서 법적 책임과 관련된 많은 분쟁이 노동법원에 제소되고 있다.

고용계약과 용역계약을 구별하는 기준은 다음과 같다.

- 채용과 해고의 권한
- 관계의 영속성
- 도구와 재료의 공급 및 작업현장의 관리
- 계약의 기간
- 관계의 성격에 관한 당사자의 믿음(1986년의 Award 25)

고용계약임을 나타내는 요소는 다음의 같다.

- 그의 하인(servant)을 선택하는 주인(master)의 권한
- 임금이나 다른 보상의 지급
- 정직시키거나 해고할 수 있는 주인의 권한
- 일반적으로 업무가 수행되는 방법을 통제할 수 있는 주인의 권한 (1975년의 Award 8)

인적자원부 장관은 용역계약이 제한되는 사업이나 분야를 지정할 수 있는 권한을 가진다.

## 11. 비숙련 외국인 근로자의 고용

현지 근로자의 잦은 이직으로 많은 기업은 비숙련 외국인 근로자에 많이 의존하여 생산활동을 하고 있다. 말레이시아인 근로자들은 이직이 잦고 결근율이 높으므로 일부 노동집약적인 제조업의 경우 외국인력에

대한 의존도가 매우 높다.

말레이시아경영자협회의 2000년 조사에 의하면 월평균이직률은 관리직이 1.38%, 일반직원이 2.27%이다. 조사대상 기업이 중견기업 이상이므로 영세기업의 이직률은 이보다 더욱 높다.

#### 가. 취업허용 부분

비숙련외국인 피고용인의 취업은 다음의 부문에만 허용된다.

- 농장(plantation)
- 건설업
- 제조업
- 서비스(수퍼마켓, 청소...)
- 가정부

#### 나. 취업이 허용되는 국가 및 절차

지역별로 다른데 말레이시아반도에서는 비숙련근로자는 아세안과 방글라데시, 파키스탄 출신이어야 한다. 비숙련외국인 근로자를 고용하고자 하는 고용주는 비자(단기취업) 신청 전에 내무부 외국인근로자국의 허가를 받아야 한다.

Sabah의 비숙련근로자는 인도네시아와 필리핀 출신이어야 한다. 비자신청 전에 Sabah 노동부의 허가증과 외국인근로자위원회의 쿼타승인을 받아야 한다.

연방Lubuan의 비숙련근로자는 인도네시아, 필리핀, 태국, 방글라데시 및 파키스탄 출신이어야 한다. 단기취업비자를 이민국의 외국인근로자위원회에 신청하여야 한다.

Sarawak의 비숙련근로자는 아세안과 방글라데시, 파키스탄 출신이어야 한다. 비자신청 전에 Sarawak 노동부의 허가증과 외국인근로자위원회의 쿼타승인을 받아야 한다.

#### 다. 단기취업비자 조건

외국인근로자는 비자신청이 심사되는 동안에는 말레이시아의 밖에 있어야 한다. 비자신청이 승인된 후 입국하여야 한다.

피고용인은 건강하여야 하고, 위험하고 전염성질환을 보유하여서는 안된다.

비자승인일로부터 적어도 12개월 이상 유효한 여권을 보유하여야 한다.

피고용인의 연령은 18세 이상, 45세 이하이어야 한다(가정부는 25세 이상 45세 이하이어야 한다).

피고용인은 입국후 1-2개월 이내에 정부병원이나 말레이시아의사협회가 공인한 병원에서 건강검진을 받아야 한다.

피고용인은 가족을 동반할 수 없다.

이민국의 허가없이 취업부분이나 고용주를 바꿀 수 없다.

비자 유효기간 중에는 체류할 수 있으나 연장이 필요한 경우 비자 유효기간 만료 30일 전에는 연장신청을 하여야 한다.

고용주나 취업알선업자가 보증금, 비자, 취업허가 및 분담금(levy)과 관련된 모든 책임을 진다.

보증금은 피고용인이 출국하였다거나 혹은 이민국의 승인하에 다른 고용주에게 채용되었다는 증명을 제출하여야만 반환될 수 있다.

이직하거나 해고당하거나 비자 유효기간이 만료된 경우 피고용인은 출신국으로 돌아가야 한다.

#### 라. 보고 의무

외국인 피고용인을 채용한 고용주는 채용후 14일 이내에 노동국 국장에 의해 정해진 기준에 따라 인적사항을 노동국 지방사무소에 보고하여야 한다.

노동국 국장의 요청이 있는 경우 고용주는 외국인 피고용인의 고용과 관련된 사항을 국장에게 보고하여야 한다.

마. 고용계약종료에 있어서 내국인 우대정책

외국인의 채용을 위해서 내국인의 고용계약을 종료할 수 없다.

구조조정으로 정리해고를 하는 경우 유사한 업무에 종사하는 외국인 피고용인을 먼저 해고하지 않고는 내국인 피고용인을 정리해고할 수 없다.

위의 경우를 제외하고 고용법상 외국인 피고용인도 내국인 피고용인과 같은 보호를 받는다.

영주권자(이민법의 제한조치 없이 말레이시아에 거주하도록 허용된 외국인 혹은 연방정부에 의해 말레이시아에 그와 같이 대우받은 것이 공인된 외국인)는 외국인피고용인으로 간주되지 않는다.

## 12. 전문직 외국인의 고용

가. 정책기조

외국인투자기업의 모든 일자리는 궁극적으로 말레이시아인을 훈련시켜 채워져야 한다는 것이 정부의 기본방침이다. 그러나 모든 외국기업은 필요한 말레이시아인이 부족한 경우 필요한 외국인 전문가를 채용할 수 있다. 또한 영구히 외국인이 채용되는 핵심직위(key post)가 허용된다.

외국기업은 말레이시아인을 보다 많이 훈련시켜 회사의 인적구성이 나라의 다국적구성을 반영하도록 노력하여야 한다.

나. 전문직외국인의 채용조건

투자금액이 US\$2백만 이상이면 핵심직위를 포함하여 다섯 명의 외국인 전문직의 취업이 허용된다. 필요한 경우 요청에 의해 그 이상의 전문직 취업이 허용된다.

외국인투자금액이 US\$2백만 미만이면 핵심직위는 외국인투자금액이

적어도 RM50만 이상일 경우에만 고려될 수 있다. 그러나 개별 사안에 따라 이 지침은 신축적으로 적용된다. 전문적인 자격과 실무경험을 필요로 하는 경영관리직(executive posts)의 경우 최대 10년까지 외국인이 채용될 수 있다. 그러나 말레이시아인이 훈련되어 궁극적으로 이 자리를 채워야 한다. 기술과 경험을 필요로 하는 비경영관리직(non-executive posts)의 경우 최대 5년까지 외국인이 채용될 수 있다. 그러나 말레이시아인이 훈련되어 궁극적으로 이 자리를 채워야 한다.

#### 다. 채용절차

전문직 외국인을 채용하고자 하는 경우 취업비자 신청 전 관계기관에서 허가를 받아야 한다.

#### 라. 고용분담금 및 고용비자(employment visa) 요금

외국인 전문직을 채용하는 경우 다음과 같이 고용주는 계약기간 및 월급여액수에 따라 차별화되는 분담금과 직종에 따라 차별화되는 고용비자요금을 당국에 납부하여야 한다(표 4).

<표 4> 외국인 전문직의 고용분담금 및 비자요금

고용분담금	월평균급여가 2,500RM(US\$658)미만	고용계약기간이 2년미만	연간 RM1,200 (US\$316)
		고용계약기간이 2년이상	
	월평균급여가 2,500RM(US\$658)이상	고용계약기간이 2년미만	없 음
		고용계약기간이 2년이상	
고 용 비 자 요 금		핵심지위	연간 RM300 (US\$79)
		비핵심지위	연간 RM200 (US\$53)

### 13. 여성근로자의 고용

#### 가. 업무의 제한

법이나 노동국(Department of Labor)의 허가에 의하지 않고서는 여성피고용인은 밤10시부터 오전 5시까지 일하는 것이 그리고 11시간의 연속적인 휴식이 없이 다음날 업무를 개시하는 것이 금지된다.

노동보호국장은 특정한 경우에 신청에 의해서 서면으로 이와 같은 규정의 예외를 둘 수 있다. 그와 같은 결정에 동의하지 않는 자는 30일 이내에 인적자원부장관에게 이의를 제기할 수 있으며 장관은 재심하여 결정을 내린다. 장관의 결정은 최종적인 것으로 간주된다.

여성피고용인은 지하에서 작업하는 것이 금지된다.

이와 같은 제한조치에도 불구하고 장관은 여성피고용인에게 야간근무나 지하근무를 일정조건하에 허가할 수 있다.

#### 나. 업무제한의 예외

공공서비스차량을 운전하는 면허를 가진 여성피고용인은 저녁10시부터 오전1시까지 일하는 것이 허용된다. 그러나 오전 1시부터 오전 5시 사이의 작업은 허용되지 않는다.

#### 다. 출산휴가

다음의 조건을 만족하면 60일의 출산휴가가 주어진다.

- 적어도 28주의 임신기간 후에 출산을 하고
- 출산시 생존해 있는(연령은 관계없음) 자식의 수가 4명을 넘지 않고
- 출산직전 지난 4개월간 하루라도 고용되어 있었거나 지난 9개월간 적어도 90일을 초과하여 같은 고용주에 의해 고용되어 있고
- 출산예정 60일 전보다 빠르지 않게 출산휴가 의사를 고용주에게 통보한 경우 일찍 시작할 수 없고 출산 다음날부터는 시작되어야 한다.

출산휴가가 출산 30일 전에 시작되는 경우 30일보다 이른 기간은 병가, 연가 혹은 무급휴가로 처리되어야 한다.

출산전 9개월간의 고용주가 1인 이상인 경우 피고용인은 본인이 원하는 고용주에게 출산휴가를 신청하고 고용주간의 비용분담 문제는 고용주간 민법상의 절차에 의해 해결한다.

이직하는 여성 피고용인이 이직일로부터 4개월 이내에 출산을 할 것을 알거나 출산할 근거가 있고 그녀의 고용주에게 통보하였다면 출산휴가의 권리가 있다.

미혼모도 출산휴가의 권리가 있다.

월급제 피고용인의 경우 60일간의 임금; 그녀의 출산으로 부채중 월급이 삭감없이 지급된다면 출산휴가수당을 받은 것으로 본다. 일급제 피고용인의 경우 60일분의 통상임률(ORP)이나 RM360 중 큰 것을 휴가수당으로 본다. 휴일, 공휴일 등은 출산휴가에 포함되며 따라서 그와 같은 휴일이 출산휴가와 겹치는 것에 대한 추가적인 수당은 없다.

여성피고용인이 출산휴가중 사망한 경우 그녀의 법적상속인이 그녀의 사망시까지의 출산수당을 받는다.

출산휴가는 연장될 수 없으나 60일간의 출산휴가후 업무로 복귀하지 못하였으나 의사의 소견서가 있으면 출산휴가후 90일간은 해고되지 않는다. 그 기간은 유급휴가가 남아있다면 유급휴가로 혹은 무급휴가 혹은 병가(조건이 충족되면)로 처리될 수 있다.

여성피고용인은 정당한 이유없이 출산휴가중에 해고될 수 없다.

#### 14. 청소년 근로자의 고용

##### 가. 14세미만의 피고용인

연령을 출생시점부터 계산한다. 즉 2001년 6월 시점에서 2001년 1월에 출생한 아이의 연령은 0살이다.

14세 미만의 소년은 다음의 경우를 제외하고는 취업할 수 없다.

- 가족에 의해 이루어지는 사업에서 그의 능력에 적합한 가벼운 일

#### 42 말레이시아의 노동관계 법·제도

- 법에 의해 인정된 면허의 조건에 부합되고 노동국 국장의 사전승인이 있는 경우 엔터테인먼트(entertainment) 사업에의 취업
- 훈련기관이나 선박에서 이루어지는 연방정부나 주정부에 의해 승인되거나 지원을 받는 일
- 노동국 국장이 승인한 서면으로 작성된 견습계약하의 견습생으로서의 일; 견습생계약서는 노동국에 보관되어야 한다.

근로시간은 다음과 같이 제한된다.

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

학생의 경우 학교에 다니는 시간을 포함하여 7시간을 초과할 수 없다. 엔터테인먼트분야를 제외하면 오후 8시부터 오전 7시까지는 일할 수 없다. 하루 일을 하면 적어도 14시간의 연속적인 휴식시간이 있어야 한다.

#### 나. 14세 이상 16세 미만의 피고용인

다음의 경우를 제외하고는 취업할 수 없다.

- 14세 미만과 같이 그의 능력에 적합한 가벼운 일
- 하인(domestic servant)으로서의 취업
- 사무실, 가게, 식당, 호텔, 숙박업소, 공장, 극장, 클럽(office, shop, hotel, restaurants, bar, stall, factory, workshop, godown, store, boarding house, theatre, cinema, club 혹은 association) 등; 식당, 호텔, 바, 클럽, 숙박업소에 여자가 취업하고자 하는 경우 부모의 보호하에 있거나 노동국 국장의 승인이 있어야 한다.
- 그의 능력에 적합한 산업체에의 취업
- 그의 부모나 법적 보호자 감독하의 선박에의 취업



근로시간은 다음과 같이 제한된다.

- 30분의 휴식을 포함한 4시간을 초과하는 연속적인 일의 수행이 금지된다.
- 하루의 근로시간은 7시간을 초과할 수 없다; 훈련생의 경우 8시간.

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

#### 다. 특정조건하의 취업 허용

노동국 국장은 16세 미만 피고용인에게 위해하지 않을 것이라고 판단되는 분야에 소년의 취업을 일정조건하에 허용할 수 있다.

#### 라. 공장기계법에 의한 취업제한

16세 미만 피고용인은 공장기계법이나 전기법의 조항에 반하여 혹은 지하에의 작업을 필요로 하는 취업을 할 수 없다.

#### 마. 최저임금

16세 미만 피고용인의 최저임금에 대한 법적 규제는 없으나 임금에 대한 이의가 제기되면 조사하여 인적자원부 장관은 최저임금을 정할 수 있다.

#### 바. 계약종료시의 사전통보

16세 미만 피고용인의 경우 고용계약 종료시 피고용인의 사전통보의 의무가 면제된다.

## &lt;IV장에 대한 부록&gt;

## 우리나라 투자기업을 위한 말레이시아 근로자 고용관리 유의사항

말레이시아인은 이직률이 매우 높으므로 필요인력의 확보에 있어 이 점이 고려되어야 한다. 우리 나라와 마찬가지로 70년대 이후 급속한 경제발전을 하여 온 말레이시아 노동시장에서 근로자들은 (최근의 금융위기 때를 제외하고는) 손쉽게 새로운 일자리를 찾을 수 있었다. 특히 사무관리직의 경우 서구식 고용관행에 익숙하여 이직이 잦으므로 우수인력의 확보가 어렵다. 항구적으로 말레이시아에 공장을 운영할 계획이면 현지인 책임자를 체계적으로 양성하는 것이 중요하다. 말레이인보다는 인도인을 현지인 관리자로 양성하는 것이 유리하다는 것이 현지 한국 업체의 공통된 견해이다.

비숙련 현지인력은 주로 말레이인인데 잦은 이직 및 결근과 초과근무 기피 등으로 현지인만으로는 안정적인 공장운영이 어렵다. 따라서 외국인력에 대한 투자 제조업체들의 의존도가 크다. 외국인력의 임금비용상의 이점은 크지 않으나 결근이 없고(기숙사에서 숙식하므로) 계약기간 중에는 이직할 수 없다는 것이 투자 업체들이 외국인력을 채용하는 주된 이유이다. 외국인력을 고용하고자 하는 경우 알선업체를 통하는 것이 일반적이다. 합법적으로 외국인력을 채용하는 경우 외국인력은 취업업종과 출신국가가 제한되어 있다는 점이 고려되어야 한다.

고용법의 보호대상이 되는 피고용인은 육체노동자와 월평균임금이 일정액수 이하인(현재는 RM1,500) 자로 제한된다. 월급이 RM1,500을 초과하나 RM5,000 이하인 피고용인은 근로조건과 관련된 분쟁시 노동국에 고발하여 조정을 받을 수는 있다.

고용계약은 구두 혹은 서면으로 성립될 수 있으나 고용계약서는 서면으로 작성되어 피고용인의 동의를 받아야 한다. 고용계약서에 포함되는 사항은 법에 정하여져 있다.

고용계약 종료에 관한 법적 절차나 기준이 우리 나라보다 엄격하여 이를 준수하지 않는 경우 법적 분쟁으로 발전하여 배상금을 물어야 하

므로 유의하여야 한다. 고용계약 종료시 사전통보 기간이 명시되어야 하며 법에 정한 기준에 의해 사전통보가 없이 고용계약을 종료할 수 있으나 실제적으로는 분쟁으로 발전될 소지가 많다.

피고용인의 성과가 부진한 경우 해고할 수 있으나 해고 전 그의 성과를 개선하기 위하여 고용주가 노력하였다는 구체적인 증거가 있어야 한다. 업무개선을 촉구하는 경고서한의 발부는 해고를 위해서는 필수적이다. 이는 견습사원의 경우에도 해당된다.

정리해고는 법적으로 보장되어 있으나 실제적으로는 상당히 시행하기 힘들다. 정부는 ‘정리해고에 관한 지침’에 의거하여 사용자가 정리해고 전에 이의 회피를 위한 노력을 하는 것을 강력히 지도하고 있다. 실제로 최근의 외환위기 기간 중에 정리해고된 근로자의 수는 예상보다 적었으며 정부의 정리해고에 대한 보수적인 정책기조도 이와 같은 현상에 일조를 하였다. 또한 정리해고시 외국인 근로자가 우선적으로 해고되어야 한다.

근로자가 사전통보가 없이 이직하였으나 이와 같은 상황을 조장한 것이 사용자라는 것을 입증하는 경우 고용주의 자의적인 해고로 간주되어 근로자는 부당해고와 같은 보상을 받는다. 말레이시아의 법적으로는 실질적인 해고(constructive dismissal)로 일컬어지는데 외국인 투자기업이 매우 유의하여야 하는 사항이다. 피고용인에 대한 모욕적인 언사나 행위 등에 의한 이직도 실질적인 해고로 판정될 소지가 크다.

외국인 투자기업의 모든 일자리는 궁극적으로 내국인으로 채워져야 하여야 한다는 것이 정부의 기본방침이나 말레이시아인이 부족한 경우 외국인 전문가가 채용될 수 있다. 항구적으로 외국인 전문가로 채워질 수 있는 핵심직위(key post)를 제외하면 모든 전문직 일자리에 최장 10년까지 외국인이 채용될 수 있다. 핵심직위의 수는 투자금액에 따라 달라진다.

여성근로자에 대한 보호 조항은 우리 나라와 유사하나 출산수당 지급에 있어 출산시점이나 출산휴가 신청시 해당근로자가 고용되어 있을 필요가 없다. 일정 요건을 충족하면 과거의 고용주에게 출산휴가수당의 지급을 신청할 수 있다. 예들 들어 출산 전 9개월간의 고용주가 1인 이

#### 46 말레이시아의 노동관계 법·제도

상인 경우 피고용인은 본인이 원하는 고용주에게 출산휴가수당을 신청하고 고용주간의 비용분담문제는 고용주간의 민법상의 절차에 의해 해결된다.

## V. 임금 및 근로조건

### 1. 고용법상 임금의 범위

임금은 고용계약에 의해 이루어진 작업에 대해 현찰로 피고용인에게 지불된 기본임금과 다른 모든 급여를 포함한다. 그러나 다음은 임금의 범주에 속하지 않는다.

- 숙박시설, 제공된 음식, 연료, 전기, 물, 의료비용이나 공인된 오락의 가치
- 연금, 저축기금, 고용조정기금, 해고기금, 퇴직기금 등 피고용인의 복지를 위한 기금에 대한 고용주의 부담금
- 출장경비
- 고용의 성격상 발생한 일과 연관되어 피고용인이 지출한 비용에 대한 환급금
- 해고나 퇴직위로금
- 연간보너스

### 2. 임금의 지급

#### 가. 지급방법

현찰 혹은 피고용인의 은행구좌(서면 동의하에)에 지불되어야 한다.

현물로 지불되어서는 안된다.

명세서가 피고용인에게 주어져야 한다.

한 달 이내에 지불되어야 한다.

일단위, 주단위, 격주로 지불될 수 있다.

지급예정일을 8일 이상 경과하여 지불되어서는 안된다.

해고되거나 고용이 종료되는 경우 마지막 날에 지불되어야 한다.  
통고없이 사직한 경우 3일 이내에 지불되어야 한다.

#### 나. 사전공제

고용주는 법에 정해진 경우를 제외하고는 사전적으로 월급을 공제할 수 없다.

다음의 경우 사전공제는 적법하다.

- 착오에 의해 과다하게 지급된 임금
- 피고용인이 고용주에게 지불하여야 하는 배상금
- 이자가 없는 미리 지급된 임금의 상환

다음의 경우는 피고용인의 서면요구에 의해 공제될 수 있다.

- 노조 조합비, 대출기관에 대한 원금상환 및 이자
- 피고용인이 구입한 고용주의 사업에 대한 대금

다음의 경우는 피고용인의 서면요구와 노동국 국장의 승인을 필요로 한다.

- 연금, 저축기금, 복지기금과 관련된 피고용인 부담금
- 이자부담이 있는 미리 지급된 임금의 상환과 이자
- 피고용인을 대신하는 제3자에 대한 지급
- 피고용인이 구입한 고용주의 생산품에 대한 구입비용
- 피고용인의 요구에 의해 제공된 기숙사비, 음식비용 등

피고용인이 법에 정한 협동사업(co-operative society)이 운영하는 상점으로부터 음식이나 기타 물건을 외상으로 구입한 경우 피고용인의 요구와 협동사업 관리자의 동의하에 부채를 초과하지 않는 범위의 금액을 공제할 수 있다.

기타 노동국의 국장이 적절하다고 판단한 경우 공제될 수 있다.

공제금액은 해당 달의 월급의 50%를 초과할 수 없다. 단 다음의 경

우는 예외이다.

- 고용주에 대한 부채의 상환
- 퇴직하는 날의 월급으로부터의 공제
- 주택자금의 대출을 상환하는 경우 노동보호국 국장의 서면 사전승인이 있으면 추가적으로 25%의 공제가 가능하다.

#### 다. 사전 지급

미리 지급될 수 있는 임금의 총액은 바로 전달의 임금액을 초과할 수 없다. 새로이 채용된 피고용인의 경우는 예상되는 한달 월급액을 초과할 수 없다. 그러나 다음의 경우는 예외로 한다.

- 주택의 구입이나 주택개량을 위한 경우
- 토지의 구입을 위한 경우
- 가축의 구입을 위한 경우
- 자동차, 오토바이, 자건거의 구입을 위한 경우
- 고용주의 사업의 일부를 구입하기 위한 경우; 이 조항에 의해 피고용인주식소유제도(Employees Stock Option Scheme)하에서 주식매입을 위한 사전 지급이 가능하다.
- 기타 노동국 국장이 승인한 경우

#### 라. 임금의 우선변제

급여, 각종 수당, 퇴직금의 미지급으로 발생하는 부채는 상법상의 세금 및 의무와 같은 방법 및 정도로 고용주의 다른 모든 부채에 우선하여 변제되어야 한다.

우선 변제되는 임금채권의 한도는 다음과 같다.

- 채무자가 고용주인 경우 우선 변제되는 임금채권은 4개월분의 임금을 초과할 수 없다.
- 원청자가 채무자이고 임금채권이 원청자에 청구되었을 경우 우선 변제채권액은 원청자의 하청자에 대한 채무액을 초과할 수 없다.

- 채무자가 하청자인 경우 우선 변제되는 임금채권은 4개월분의 임금을 초과할 수 없다.

#### 마. 하청자와 원청자의 의무

고용주가 하청자인 경우 원청자는 하청자가 지급하여야 할 급여, 각종 수당, 퇴직금에 공동으로 책임지며 원청자가 하청자를 대신하여 지급한 경우 그 금액을 하청자로부터 환수할 권리가 있다.

건설업 하청의 경우 원청자가 건설업자가 아닌 경우에는 원청자에게 공동의 의무가 없다.

원청자, 하청자, 재하청자가 공동으로 책임질 임금액은 해당 피고용인의 3개월 월급을 초과할 수 없다.

원청자에 대한 임금지급 요구는 사유발생일 90일 이내에 노동국 국장에게 고발함으로써 개시된다.

### 3. 임금대장

통상근로시간, 초과근로시간, 급여 등이 포함된 임금대장을 작성하여 피고용인의 확인과 서명을 받아야 한다. 임금대장은 최소 6년간 보관하여야 한다.

### 4. 통상임률(ordinary rate of pay: ORP)의 정의

출산휴가수당, 공휴일근무수당, 휴일근무수당, 연차수당 혹은 병가 산정을 위한 ORP 계산방법은 아래와 같다.

- 월급제 피고용인의 ORP = 월급÷26
- 일급제 또는 도급제 피고용인의 ORP = 휴일과 공휴일을 제외한 전임금기간(preceding wage period) 동안 총임금÷휴일과 공휴일을 제외한 전임금기간 동안의 총근로일수
- 주급제 피고용인의 ORP = 주급÷6



## 5. 각종 수당의 지급기준

초과근무나 휴일 근무시 할증임금률이 50%인 우리 나라와는 달리 초과근무나 휴일 근무시 근무시간에 따라 할증률이 차이가 나고 주휴일이 무급이기 때문에 휴일이나 공휴일에 근무시 높은 근무수당을 지급하여야 한다(표 5).

<표 5> 초과근무수당, 휴일근무수당, 공휴일근무수당 요약비교 - 한국포함

	피고용인	초과급여	휴 일	공휴일(공휴일급여제외)
말 레 이 시 아	월 급	피고용인 시간급의 1½	4시간 미만: 통상임률의 50% 4시간 미만 8시간: 통상임률의 100% 8시간 초과: 시간급의 200% 이상	8시간 이하: 통상임률의 200% 8시간 초과: 시간급의 300% 이상
	시간급/일급	피고용인 시간급의 1½	4시간 미만: 통상임률의 100% 4시간 미만 8시간: 통상임률의 200% 8시간 초과: 시간급의 200%이상	8시간 이하: 통상임률의 200% 8시간초과: 시간급의 300% 이상
	도 급 (piece rate)	피고용인 시간급의 1½	통상임률의 200%	8시간 이하: 통상임률의 200% 8시간 초과: 통상임률의 300% 이상
한국	통상임금의 50% 이상을 추가적으로 지급			

주: 일통상근로시간은 8시간으로 가정함.

### 가. 휴일근무수당

일급 혹은 시간급 피고용인의 휴일근무수당은

- 근무시간이 통상근로시간의 1/2 이하면 ORP의 100%
- 근무시간이 통상근로시간의 1/2을 초과하면 ORP의 200% 이상이어야 한다.

도급피고용인의 휴일근무수당은 ORP의 200% 이상이어야 한다.

월급피고용인의 휴일근무수당은

- 근무시간이 통상근로시간의 1/2 이하면 ORP의 50%
- 근무시간이 통상근로시간의 1/2을 초과하면 ORP의 100% 이상이어야 한다.

#### 나. 공휴일근무수당

일급, 시간급, 월급 피고용인의 휴일근무수당은 ORP의 200%

도급피고용인의 휴일근무수당은 ORP의 200% 이상이어야 한다.

공휴일이 반휴일과 겹쳐도 휴일근무수당은 같다.

#### 다. 초과근무수당

초과근무수당의 기준이 되는 시간당임률(hourly rate of pay: HRP)은  $ORP \div \text{통상근로시간}$ 으로 정의된다.

통상근로일의 초과근무수당은 HRP의 150% 이상이 되어야 한다.

휴일의 초과근무수당은 HRP의 200% 이상이 되어야 한다.

공휴일의 초과근무수당은 HRP의 300% 이상이 되어야 한다.

#### 라. 연차수당

연차수당은 통상임률(ORP) 기준에 따라 지급한다.

월급피고용인이 연가를 사용하고 월급이 공제없이 지급되었으면 연차수당을 지급받은 것으로 간주한다.

일급피고용인이 연가를 사용하면 사용한 일수만큼의 ORP가 지급되어야 한다. 일급근로자도 유료연가의 권리가 있다.

#### 마. 병가수당

병가수당은 통상임률(ORP) 기준에 따라 지급한다.

월급피고용인이 병가를 사용하고 월급이 공제없이 지급되었으면 병가수당을 지급받은 것으로 간주한다.

일급피고용인이 병가를 사용하면 사용한 일수만큼의 ORP가 지급되어야 한다. 즉 일급근로자도 유급병가가 주어진다.

#### 6. 근로시간의 의미

근로시간이란 고용주의 지시감독하에 있고 시간을 피고용인 마음대로 사용할 수 없는 시간을 의미한다.

1일은 한밤중(midnight)에서 시작하여 24시간을 의미한다, 단 교대피고용인의 1일은 시작시점에 관계없이 24시간 연속된 기간을 의미한다.

1주일은 1주 중 시작시점과 관계없이 7일 연속된 기간을 의미한다.

#### 7. 휴식시간의 기준

고용주는 적어도 30분 이상의 휴식시간 없이 5시간을 초과하여 연속적으로 일하도록 강제할 수 없다.

예외적으로 작업이 지속적으로 이루어지고 피고용인이 지속적으로 근무하는 것이 필요로 하는 일의 경우 피고용인은 8시간동안 연속적으로 일하도록 요구될 수 있으나 고용주는 중간에 45분 이상의 식사시간을 제공하여야 한다.

#### 8. 통상근로시간

통상근로시간이란 고용주와 피고용인이 하루에 통상적으로 일하기로 고용계약에서 합의한 시간이다.

고용주는 법에 정한 통상근로시간의 제기준을 준수하여야 하나 다음

의 경우 예외이다.

- 사고가 발생하였거나 사고발생의 위험이 있는 경우
- 지역사회 생명이나 국가의 방위나 안전에 필요한 경우
- 공장이나 기계의 사정상 긴급한 작업이 필요한 경우
- 작업의 중단을 예측할 수 없는 경우
- 국가경제에 필수적인 사업장에서의 작업이 이루어져야 하는 경우
- 노사관계법에 정한 공익사업장에서 작업이 이루어져야 하는 경우

#### 가. 1일 통상근로시간

고용주는 하루에 8시간을 초과하여 통상적으로 일하도록 강제할 수 없다; 근로시간에는 피고용인이 마음대로 시간을 쓸 수 있는 휴식시간을 포함하지 않는다.

예외적으로 고용주와 피고용인이 주일의 어느 하루에 8시간 미만 일하는 것을 사전에 합의하였다면 고용주는 하루에 8시간을 초과하여 통상근로시간으로 간주되는 일을 하도록 할 수 있다; 단 최장 9시간이 한도이고 1주일의 총통상근로시간은 48시간을 초과할 수 없다.

#### 나. 작업의 시작과 종료시간

1일 8시간의 통상근로시간은 10시간을 초과하여 분산시킬 수 없다. 즉 작업이 시작되어서 종료되는 시간이 10시간을 초과할 수는 없다.

#### 다. 1주 통상근로시간

고용주는 1주일에 48시간을 초과하여 통상적으로 일하도록 강제할 수 없다.



교대근무를 하는 피고용인은 하루에 두 교대(two shifts)를 하도록 할 수 없다.

## 10. 초과근로의 기준

초과근로란 통상근로시간을 초과하여 일한 시간을 의미한다.

초과근로는 통상근로시간 전 혹은 후 어느 때든지 이루어질 수 있다.

통상근로시간을 포함하여 하루에 12시간을 초과하여 일할 것을 강요할 수 없다. 즉 통상근로시간이 하루 7시간이면 초과근로는 5시간까지 될 수 있다.

한달 초과근로는 104시간을 초과할 수 없다. 그러나 고용주가 서면으로 노동국 국장에게 요구하여 승인된 경우 한달 104시간을 초과하여 초과근로를 시킬 수 있다; 주휴일이나 10일의 법정공휴일의 초과근무는 104시간에 포함되지 않는다.

초과근무의 일반 원칙은 피고용인에게 초과근로를 강요할 수 없다는 것이다. 그러나 다음의 경우는 예외로 한다.

- 사고가 발생하였거나 사고발생의 위험이 있는 경우
- 지역사회의 생명이나 국가의 방위나 안전에 필요한 경우
- 공장이나 기계의 사정상 긴급한 작업이 필요한 경우
- 작업의 중단을 예측할 수 없었던 경우
- 국가경제에 필수적인 사업장에서의 작업이 이루어져야 하는 경우
- 노사관계법에 정한 공익사업장에서 작업이 이루어져야 하는 경우

## 11. 휴 일

### 가. 주 휴

일주일에 적어도 하루의 휴일이 주어져야 하며 주휴의 날짜는 고용주에 의해 결정된다.

매달 초 고용주는 그 달의 휴일을 피고용인에게 통보하여야 한다. 그

러나 모든 피고용인의 휴일이 같은 날짜에 주어진다면 작업장의 보이는 장소에 게시하는 것으로 충분하다.

일반적으로 휴일은 묶어서 사용할 수 없다. 그러나 특별한 경우(예를 들어 작업장이 떨어져 귀가하는데 상당한 시간이 소요되는 경우) 고용주는 인적자원부장관의 허가를 얻어 해당피고용인이 월 단위로 휴일을 묶어서 사용하도록 할 수 있다.

교대근무를 하는 피고용인(shift worker)은 30시간을 연속하여 휴식하는 것을 하루의 휴식으로 간주한다.

다음의 피고용인은 휴일의 권리를 상실한다.

- 출산휴가중인 피고용인
- 병가중인 피고용인
- 재해보상법 혹은 피고용인사회보장법에 의해 일시적으로 근로능력을 상실한 피고용인

고용주는 다음의 경우를 제외하고는 피고용인에게 휴일에 근무하도록 강요할 수 없다.

- 사고가 발생하였거나 사고발생의 위험이 있는 경우
- 지역사회의 생명이나 국가의 방위나 안전에 필요한 경우
- 공장이나 기계의 사정상 긴급한 작업이 필요한 경우
- 작업의 중단을 예측할 수 없었던 경우
- 국가경제에 필수적인 사업장에서의 작업이 이루어져야 하는 경우
- 노사관계법에 정한 공익사업장에서 작업이 이루어져야 하는 경우

#### 나. 공휴일(public holidays)

1년에 적어도 10일의 법정공휴일에 쉴 수 있어야 한다.

10일의 법정공휴일에는 다음의 공휴일이 포함되어야 한다.

- 국가창립일(National Day)
- Yang di-Pertuan Agong(국왕)의 생일
- Yang di-Pertuan Negeri(주왕)의 생일 혹은 연방영토일(Federal Territory Day)

- 근로자의 날(Workers Celebration Day)

나머지 6일은 고용주에 의해 결정되거나 일단 결정된 후 피고용인과의 합의에 의해 바꿀 수 있다. 나머지 6일은 연도가 시작되기 전에 작업장에 고시되어야 한다.

공휴일이 휴일과 겹치는 경우 그 다음날이 유급 공휴일로 된다.

다음의 피고용인은 유급공휴일의 권리를 상실한다.

- 출산휴가중인 피고용인
- 병가중인 피고용인
- 재해보상법 혹은 피고용인사회보장법에 의해 일시적으로 근로능력을 상실한 피고용인

공휴일 바로 직전 혹은 직후에 정당한 이유가 없이 결근한 피고용인은 해당 공휴일의 급여에 대한 권리를 상실한다.

## 12. 휴 가

### 가. 연차휴가(annual leave)

근속기간에 따라 차등적으로 다음과 같이 연차휴가가 주어진다.

- 근속기간 2년 미만은 최소 연간 8일
- 근속기간 2년 이상 5년 미만은 최소 연간 12일
- 근속기간 5년 이상은 최소 연간 16일

지난 12개월동안 고용주의 사전동의와 적절한 이유없이 11일 이상 결근하였다면 해당기간 동안의 연차휴가는 주어지지 않는다.

연차휴가는 발생한 시점에서 12개월 안에 사용하여야 한다. 고용주의 서면요청이 있고 피고용인이 동의한 경우 수당으로 대체될 수 있다.

연가는 사직 직전의 사전통고기간에 갈음하여 사용될 수 있다.

귀책사유가 아닌 이유로 고용이 종료되거나 사전통고와 함께 사직하면 해당연도의 근무한 달 만큼 비율적으로 연차휴가의 권리가 있다.

무급휴가 기간이 60일을 넘는 경우 해당연도의 연차휴가 산정시 무



급휴가기간을 기준에서 제외한다.

#### 나. 병가(sick leave)

병가도 근속연수에 따라 차등화되며 그 기준은 다음과 같다.

- 근속기간 2년 미만은 최소 연간 14일
- 근속기간 2년 이상 5년 미만은 최소 연간 18일
- 근속기간 5년 이상은 최소 연간 22일

입원이 필요한 경우 최장 60일의 병가가 주어진다. 그러나 피고용인이 통상적인 병가(위에서 언급된)를 이미 사용하였다면 그 기간은 입원으로 인한 60일의 병가기간에 포함된다.

병가가 면허소지 의사에 의해 공인되지 않거나 병가시작 48시간 이내에 고용주에게 통보하지 않은 경우 고용주의 허가과 적절한 이유없이 결근한 것으로 간주된다.

다음의 피고용인은 병가의 권리를 상실한다.

- 출산휴가중인 피고용인
- 재해보상법 혹은 사회보장법에 의해 일시적으로 근로능력을 상실한 피고용인

#### 다. 출산휴가

월급제 피고용인의 경우 60일간의 임금;출산으로 부재중 월급이 삭감없이 지급된다면 출산휴가수당을 받은 것으로 본다.

일급제 피고용인의 경우 60일분의 통상임률(ORP)이나 360루피 중 큰 것.

휴일, 공휴일 등은 출산휴가에 포함되며 따라서 그와 같은 휴일이 출산휴가와 겹치는 것에 대한 추가적인 수당은 없다.

## &lt;V장에 대한 부록&gt;

우리나라 투자기업을 위한 말레이시아 근로자 임금 및  
근로조건 관리 유의사항

말레이시아의 전반적인 임금수준은 정부에 의해 효과적으로 관리되어 왔다. 정부가 저임금에 기초한 노동집약적인 산업의 육성을 통해 수출경쟁력을 유지시켜 왔기 때문이다. 정부의 정책기조가 고부가가치산업의 육성으로 바뀐 이후에도 이와 같은 정부의 기본방침은 변하지 않고 있다. 최저임금도 실질적으로 시행되지 않고 있으며 노조도 통제되고 있다. 정부는 외국인 노동력을 인력부족과 임금상승에 대처하는 효과적인 수단으로 보고 있다. 90년대 이후 정부는 유연한 임금제도로의 개혁을 추구하고 있는데 그 이행은 정부가 기대하는 것에 비해서는 더디다.

우리 나라와 같이 임금구성은 기본급, 수당, 상여금으로 이루어져 있다. 수당의 종류는 우리 나라에 비해 적으며 상여금은 기업성과에 관계 없이 지급되는 고정적 상여금과 기업의 성과에 연관되어 지급되는 변동적 상여금으로 구성되어 있다. 호봉표에 의한 자동적인 임금인상도 이루어지나 대부분의 중소기업은 호봉표가 없다.

개별 근로자의 임금결정에 있어서 우리 나라보다는 개별근로자의 성과나 태도 등이 고려되고 있다. 개별근로자의 태도, 출근율, 초과근무 수용 여부 등이 개별근로자를 평가하는데 고려되는 요소이다. 평가결과가 상여금이나 연례적인 임금인상률의 결정시 사용되고 있다. 특히 출근율이 중요시된다. 그러나 평가결과에 따라 개별 근로자간의 임금인상률이 과도한 차이가 나는 것은 피하여야 한다.

관리직의 경우 노동시장이 매우 경직적이다. 미국식 고용관행이 일반화되어 있어 회사보다는 근로자 자신의 경력관리를 우선하여 전직여부를 근로자들이 결정한다. 필요인력을 채용하고 지속적으로 회사내에 머물도록 하기 위하여서는 적어도 해당 근로자가 다른 기업에서 받을 수 있는 임금을 지급하여야 한다. 말레이시아경영자협회는 매년 회원사를

대상으로 임금 및 근로조건에 관한 조사를 실시하여 그 결과를 발표하고 있다. 정부부처의 통계보다 신속하고 신뢰성이 있는 것으로 평가받고 있다. 적지 않은 수의 기업에서 임금장부를 이중으로 작성하는 관행이 있으므로 정부발표 임금통계는 신뢰성이 부족하다.

일정 규모 이상의 기업은 체계적인 승진·승격제도를 갖추는 것이 현지인 근로자들로 하여금 평생직장의 의식을 가지도록 하는데 도움이 된다.

남국인 특유의 이완된 근무분위기를 쇠신하기 위하여서는 투명하고 공정한 절차에 기준한 상벌제도를 운영하는 것이 바람직하다.

1일 통상근로시간은 8시간, 1주 통상근로시간은 48시간이다. 하루 근로시간은 12시간을, 한달 초과근로는 104시간을 초과할 수 없다. 1주일에 적어도 1일의 무급주휴가 주어져야 하며 주휴의 날짜는 고용주에 의해 결정된다. 공휴일은 법정 공휴일을 포함하여 적어도 10일 이상이 되어야 한다. 월차휴가는 없으며 연차휴가와 병가는 근속연수에 따라 그 기간이 차등화된다.

## VI. 노사관계

### 1. 노사관계법상의 근로자(workman)의 의미

노사관계법상의 근로자는 고용법상의 근로자보다 넓은 의미로 쓰이고 있다. 노사관계법상의 근로자해당 여부에 관한 많은 분쟁이 발생하고 분쟁이 해결 안되면 노동법원의 결정에 따라야 한다.

근로자여부를 결정하는데 고용계약의 존재여부가 중요하며 통상적으로 다음과 같은 것이 고려된다.

- 계약의 여부
- 근로자가 그의 개인적 용역과 기술을 제공하기로 합의하였는가
- 근로자가 사용자를 위해 개인적으로 일하는가
- 사용자가 근로자의 일을 수행하는 것을 관리할 권리가 있는가
- 사용자에 의해 보수가 지급되는가

### 2. 노동조합

#### 가. 노동조합의 등록요건

노조는 설립 후 1개월 이내에 노동조합등록처에 등록을 하여 확인증을 교부받기 전에는 활동을 할 수 없으며 등록요건은 다음과 같다.

- 적어도 7명의 조합원이 신청서에 서명하여야 한다.
- 신청서는 소정의 양식에 의해 작성되어야 하며 등록비가 첨부되어야 한다.
- 7명이 서명한 노조 규약이 제출되어야 한다.
- 노조의 이름과 주소가 포함되어야 한다.
- 노조간부의 이름, 연령, 국적, 직종이 제출되어야 한다.

#### 나. 노동조합의 등록을 거부할 수 있는 노동국 국장의 권한

노조가 기존의 노조와 조직대상이 중복되는 경우 제2의 노조의 등록이 두 노조간의 경쟁관계를 발생시킬 수 있다고 판단되면 제2의 노조의 등록을 거부할 수 있다.

다음의 경우에는 등록을 거부할 수 있다.

- 노조가 불법적인 목적을 위해 이용되거나 목적이나 규약에 부합되지 않는 목표를 가졌다고 판단되는 경우
- 노조의 목적이 불법적일 때
- 노조가 노사관계법과 시행규칙을 준수하지 않는다고 판단될 때
- 노조의 목적, 규약, 조직이 노사관계법이나 시행규칙에 부합되지 않는다고 판단될 때
- 노조의 명칭이 기존의 노조와 같거나 매우 유사하여 대중의 혼란을 일으킬 소지가 있거나 이름이 적절치 못하다고 판단되나 노조가 그 명칭을 고치지 않은 경우

#### 다. 등록된 노조의 책임

노동조합은 노동조합법을 비롯한 모든 법을 준수하기 위해서는

- 조합원이 불법적 행동을 하는 것을 저지하여야 한다.
- 노조자금의 관리는 적절하여야 하며 노조규약에 맞추어 관리하여야 한다.
- 파업이나 다른 형태의 단체행동을 시작하고 조직하기 위해서는 조합원 3분의 2가 포함된 비밀투표에 의해 승인을 받아야 한다.

#### 라. 인적자원부 장관에 의한 노동조합의 활동의 정지

인적자원부 장관은 내무부장관과 함께 노조가 불법적 목적을 위해 활동함으로써 국가안전이나 공공이익에 위배된다고 판단되면 노조활동을 최장 6개월까지 정지시킬 수 있다.

#### 마. 노조의 인정

사용자와의 단체교섭의 당사자로 인정받기 위해서 노조는 소정양식에 따라 서면으로 조직하고자 하는 근로자를 대변하는 노조로서의 인정을 사용자에게 요구하여야 한다; 조직대상에는 관리직, 이사, 기밀이나 보완관련 근로자들을 포함시킬 수 없다(이들도 자신들의 대변단체를 조직할 수 있다).

사용자는 인정요구를 접수한 이후 21일 이내에 다음 중 하나의 조치를 취하여야 한다.

- 노조의 인정
- 서면으로 불인정의 이유를 첨부한 불인정의 통보
- 노사관계청 청장에게 해당 노조가 조직대상 근로자가 해당 노조의 노조원이고 다수의 근로자의 지지를 받고 있는지를 판단하여 줄 것을 요청; 이 경우 노조에게도 이와 같은 사실을 통보하여야 함.

사용자가 위와 같은 조치를 취하지 않으면 노조는 문제를 노사관계청 청장에게 보고할 수 있다.

사용자나 노조로부터 그와 같은 통보를 받으면 노사관계청 청장은 노조와 사용자 양측에 관련된 정보를 제공할 것을 요청할 권한을 가지고 있으며 노동조합국장에게 노조나 노조원의 자격을 문의할 수도 있다.

노사관계청 청장이 문제를 해결할 수 없으면 인적자원부 장관에게 통보한다. 인적자원부장관은 인정여부, 인정일자 그리고 조직대상이 되는 근로자의 범위 등에 대해 결정할 최종권한이 있다.

노사관계청 청장이나 인적자원부 장관이 노조인정 문제를 심의하는 동안 단체행동을 할 수 없으며 그 결정과 관련되어서도 마찬가지이다. 사용자의 경우도 직장폐쇄 등을 할 수 없다.

노조로 인정되지 못한 경우 그 결정일로부터 6개월 이내에는 노조인정을 다시 요구할 수 없다.

#### 바. 노조조합비의 사전공제

사용자는 노조조합비의 사전공제를 거부할 권리가 있으며 관련된 분규는 노사분규로 인정되지 않는다(연방법원 항소심 1972년도 사건번호 172; Mon-Metallic M.P.M.E. 노조대 Malaya Glass Bhd.).

#### 사. 노동조합 간부의 노조활동에 대한 인정

노동조합 간부가 근무시간에 노동조합활동을 하고자 하는 경우 서면으로 목적과 기간을 명시하여 사용자에게 요청하여야 한다. 사용자는 적절하지 않다고 판단되는 경우 노조의 요청을 거부할 수 있다.

#### 아. 노조원의 자격

일반적으로 근로자는 16살이 넘어야 노조에 가입할 수 있다. 동일한 직장, 직종 혹은 업종에 종사하여야 한다. 학교에 다니고 있다면 정식(bona fide) 근로자이고 18살이 넘어야만 노조원이 될 수 있다.

18세 미만의 노조원은 다음의 사안에 대해 투표할 수 없다.

- 파업과 관련된 사안
- 조합비의 징수
- 노조의 해체
- 조합원의 비용을 늘리거나 혜택을 줄이는 것

공무원은 The Yang di-Pertuan Agong(국왕)에 의해 면제되지 않은 노조에 가입할 수 없다. 그럼에도 불구하고 다음의 경우는 면제의 대상이 되지 않는다.

- 왕립말레이시아경찰대원
- 교정기관 종사원
- 군인

- 정보나 보안업무 종사자
- 법에 의해 노조원이 될 수 없는 공무원
- 법적기구의 근로자는 해당기구의 종사자로만 구성된 노조가 아닌 다른 노조에 가입할 수 없다. 어떠한 경우에도 정부장관(Chief Secretary to the Government)이 서면으로 허용하지 않는 한 전문직이나 관리직 종사자는 노조에 가입할 수 없다.

#### 자. 노조간부의 자격

노조간부가 되기 위하여는

- 말레이시아 국민이어야 한다.
- 노조가 조직된 직장, 직종이나 업종에 적어도 1년 이상 재직하고 있어야 한다.
- 등록이 취소된 노조의 간부인 적이 없어야 한다.
- 정당의 간부거나 고용인이어서는 안된다.
- 파산상태에 있어서는 안된다.
- 인적자원부 장관은 위의 조건을 면제하거나 면제조건을 규정할 권한을 가진다.

#### 차. 노조의 근로자가 되기 위한 조건

등록된 노조는 필요에 따라 비서, 경리 및 다른 사람들을 고용할 수 있다.

노조에 의해 고용된 사람은

- 말레이시아 국민이거나 해당지역의 영주권자이어야 한다.
- 범죄사실이 없어야 한다. 기소되었던 경우 사면을 받았어야 한다.
- 다른 노조의 간부나 고용인이어서는 안된다.
- 정당의 간부나 고용원이어서는 안된다.

인적자원부 장관은 위의 조건을 면제하거나 면제조건을 규정할 권한



을 가진다.

#### 카. 노조의 외국의 유관단체와의 유대관계

노조는 노조국 국장의 서면허가없이 말레이시아 밖에 설립된 기구와 유대관계를 설립할 수 없다.

### 3. 노사관계법상 근로자와 사용자의 권리 보호

#### 가. 근로자와 사용자의 권리

어느 누구도 근로자와 사용자가 노조나 단체를 결성하고 적법한 활동에 참여하는 것을 방해할 수 없다.

노조나 사용자단체는 상대방 단체의 설립, 기능 혹은 관리에 관여할 수 없다.

사용자나 사용자단체 혹은 그 대리인은 상대방을 통제하거나 영향을 미칠 목적으로 재정적 혹은 다른 수단으로 노동조합을 지원할 수 없다.

#### 나. 사용자 및 사용자단체의 부당노동행위

사용자, 사용자협회 혹은 그 대리인은 다음의 행위를 하는 것이 금지된다.

- 노조에 가입하거나 노조원의 신분을 유지하고자 하는 근로자의 권리를 제한하는 조건을 고용계약에 강요하는 것
- 노조원이거나 노조원이 아니라는 이유로 고용하는 것을 거부하는 것
- 노조원이거나 노조원이 아니라는 이유로 고용, 승진, 다른 고용조건에서 차별하는 것
- 노조원이 되거나 다른 사람이 노조원이 되도록 설득하거나 노조의 활성화를 위한 활동에 참여한다는 이유로 해고하거나 해고를 위협

하거나 위해를 가하거나 위해를 위협하거나 자리를 변경하거나 변경을 위협하는 것

- 노조원이 되거나 탈퇴를 유도하기 위하여 금품을 제공하는 것

위의 조항에도 불구하고 사용자가 다음의 행위를 하는 것을 금지하는 것은 아니다.

- 정당한 이유로 채용하거나 해고하거나 승진시키거나 정직시키거나 전근시키는 것
- 관리직으로 승진된 사람에게 노조원이나 노조원의 간부가 되지 못하도록 요구하는 것
- 인사관리와 연관된 대외비사항을 취급하는 근로자에게 노조원이나 노조간부가 되거나 되지 않도록 요구하는 것

전항에 구속되어 근로자를 다음의 이유로 해고하거나 해고를 위협하거나 위해를 가하거나 위해를 위협하거나 자리를 변경하거나 변경을 위협하는 것이 금지된다.

- 노조원이나 노조간부라는 혹은 되려고 한다는 것
- 단체협약이나 재정(award)의 적용을 받은 것
- 노사관계법하의 재판이나 청문회 등에 증인이 되거나 증거를 제시하는 것
- 근로조건을 개선시키려고 하거나 현재의 근로조건에 만족하지 않는 노조의 일원이라는 것
- 단체교섭을 진행중이거나 청장에 의해 조정이 진행중인 분쟁의 당사자인 노조의 일원이라는 것
- 노조간부로서의 의무나 활동을 위해 사용자에게 근무시간중의 노조활동 인정을 신청하였으나 비정상적으로 결정이 지연되어 허가 없이 조합활동에 참여한 것
- 노동법원의 근로자대표로 활동하기 위해 사용자에게 통보한 후 결근한 것

위의 조건을 위반한 사용자는 RM2,000의 벌금 혹은 1년 이하의 징역형(혹은 모두)에 부과될 수 있다.

사용자가 법의 규정을 위반한 것으로 판명되는 경우 해당 근로자는 사용자부당노동행위로 인한 임금손실분을 보상받고 복직이 필요한 경우 복직될 수 있다.

법원의 복직이나 보상명령을 이행하지 않은 사용자는 RM5,000의 벌금 혹은 2년 이하의 징역형(혹은 모두)에 부과될 수 있다.

#### 다. 근로자와 노조의 부당노동행위

사용자의 허가없이 영업장소에서 정상근무시간에 노조의 가입이나 탈퇴를 권유하는 행위, 단 그와 같은 행위가 근로자의 정상적인 의무와 상충하지 않으면 그리 할 수 있다.

노조원이나 노조간부가 되거나 되지 않도록 위협하는 것.

이익을 공여하며 노조원이나 노조간부를 사임하는 것을 유도하는 것.

#### 라. 부당노동행위의 고발에 대한 처리

부당노동행위발생시 피해를 입은 측은 청장에게 서면으로 고발한다.

고발을 받은 청장은 조사후 필요한 조치를 취하나 조정에 실패하면 장관에게 통보한다.

장관은 필요한 경우 노동법원의 청문회를 요청할 수 있다.

### 4. 노사분쟁

#### 가. 노사분쟁의 정의 및 유형

사용자와 근로자간에 고용(employment)이나 비고용(non-employment) 혹은 해당근로자의 근로조건과 관련된 분쟁으로 정의된다.

노사분쟁은 다음과 같은 문제와 연관되어 발생할 수 있다.

- 사용자에 의한 노조의 인정
- 노조와 경영층간의 고용의 조건에 관한 단체교섭
- 협약의 불이행
- 협약의 해석
- 협약의 파기
- 해고 및 고용계약의 종료, 정리해고
- 실질적인 해고(constructive dismissal)

#### 나. 노사분쟁의 해결절차

노조의 인정과 관련된 분규를 제외하면 노사분쟁은 다음의 절차를 밟아 해결된다.

- 해당당사자간의 교섭
- 해당당사자간의 교섭이 실패시 행정관청에 의한 조정
- 조정이 실패하면 노동법원에 의한 중재

노사분쟁의 조정에 있어서 노사관계청 청장은 분쟁을 신속히 해결하기 위해 필요한 조치를 취할 수 있으며 조정에 의해 분쟁이 해결될 소지가 없으면 인적자원부 장관에 보고한다. 인적자원부 장관은 분쟁을 신속히 해결하기 위해 필요한 조치를 취할 수 있으며 조정에 의해 분쟁이 해결될 소지가 없으면 노동법원에 그의 중재를 요청한다. 공공부문에 관련된 분쟁의 경우 Yang di-Pertuan Agong(국왕)이나 관련당국의 동의하에 노동법원에 중재를 요청하여야 한다. 인적자원부 장관은 분쟁의 조정과정에서 사실확인(fact finding)의 필요성이 있으면 조사위원회(Committee of Investigation)나 조사원(Board of Inquiry)에 조사를 요청할 수 있고 이들은 보고서를 장관에게 제출한다.

중재는 노동법원(Industrial Court)에 의해 이루어지며 노동법원은 중재를 요청받은 후 될 수 있는 한 30일 이내에 중재결정을 하여야 한다. 노동법원은 사법부의 일부가 아니며 분쟁의 신속한 해결을 위해 설립된 특별법원이다. 형식이나 기술적 관점보다 내용을 중요시하며 소송비

용도 저렴하다(소송을 위해 국가에 지불하는 수수료는 없음). 근로자는 본인이나 노조대리인(노조원인 경우), 사용자는 본인이나 회사직원 혹은 사용자협회(협회회원인 경우)의 대리인이 재판에 참석할 수 있으며 재판진행과정도 다른 재판보다 덜 형식적이다. 노동법원의 중재결정은 최종적이나 고등법원(High Court), 항소법원(Court of Appeal), 연방법원(Federal Court)은 분쟁의 법적인 측면과 함께 노동법원이 권한 밖의 결정을 하였는지를 심의할 권한이 있다.

## 5. 노동법원

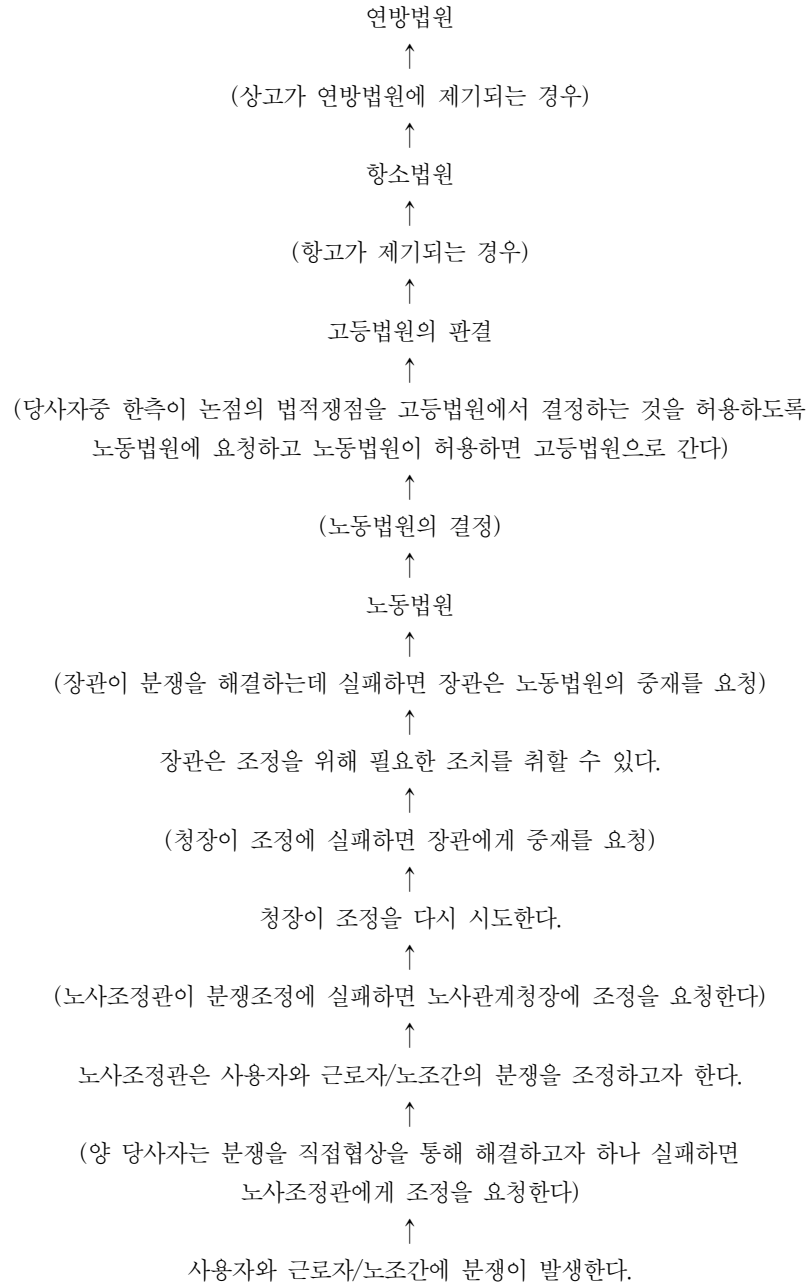
### 가. 노동법원의 구성

우리 나라의 노동위원회와 그 기능이 유사한 노동법원은 Yang di-Pertuan Agong(국왕)에 의해 지명된 1인의 법원장(President)과 8인의 위원장(Chairman)으로 구성된다.

그 외에 사용자와 근로자를 대표하는 위원으로 구성된 두 개의 위원회가 있으며 위원회의 위원은 관련단체로부터 지명되거나 인적자원부 장관은 언제든지 이유를 제시하지 않고 해임할 수 있다.

재판부는 법원장이나 위원장 1인과 노사 양측 위원 등 3인으로 구성되며 사안(비노조원의 해고관련 사건)에 따라 법원장이나 위원장의 단독심이 될 수도 있다.

[그림 1] 분쟁조정절차



### 나. 관할권

노동법원의 관할권은 말레이시아 영토에 국한되며 국외의 거주인이 관련된 사건을 심의할 수 없으며 국외의 증인도 소환할 수 없다.

노동법원은 인적자원부 장관이 요청한 부당노동행위, 부당해고, 노사분규관련 사항을 심의한다.

법원은 재정이나 단체협약(법원에 등록된)의 해석과 관련되어 법원의 독자판단 혹은 인적자원부 장관이나 양 당사자 중 일방의 요청에 의해 심의할 수 있다. 재정의 적용에 관련된 심의도 재정의 내용이 불명확하다는 근거로 양 당사자 중 일방의 요청에 의해 이루어질 수 있다.

단체협약이나 재정의 미준수와 관련된 심의도 양 당사자 중 일방의 요청에 의해 이루어진다.

인적자원부 장관의 요청은 심의가 이루어지게 하는 절차적인 요건이다.

- 장관의 심의요청이 있어도 양 당사자는 사건의 성격이 노사분쟁 혹은 관련당사자가 근로자가 아니라는 이유로 노동법원의 심의자체에 대해 반대할 수 있다.
- 노동법원의 심의 자체에 대해 당사자 중 한 측의 반대가 있는 경우 노동법원은 사건의 기각여부를 결정하여야 하며 이 결정자체가 상급법원의 심의대상이다.

### 다. 노동법원의 권한

노동법원의 권한은 노사관계법에 의해 규정된 사항에 국한된다.

법원이 중재결정시 당사자가 요청한 사항에 대해서만 국한하지 않고 노사분쟁을 신속하게 해결하기 위한 절차 등을 재정의 내용에 포함시킬 수 있다.

재정의 효력기간을 명시할 수 있다.

다른 법원의 판결과는 달리 노동법원은 고용계약보다 높은 수준의 보상이나 복직을 명령할 수 있다.

해고 등의 경우를 예외로 하면 결정이 소급되는 시한은 법원에 사건이 접수된 시점에서 6개월 전까지이다.

#### 라. 중재의 기본원칙

노동법원은 당사자의 이해관계뿐만 아니라 공공이익, 중재의 경제전체와 해당 산업에 대한 재정적 시사점 및 영향, 유사산업에 대한 영향을 고려하여 결정을 하여야 한다.

법원은 공평하고 양심적으로 그리고 형식보다는 실질적인 내용을 중요시하여 결정을 하여야 한다.

기존의 협약, 법규정 및 관행 등을 고려하여 결정하여야 한다.

### 6. 노조의 단체교섭권

노조가 사용자로부터 인정을 받으면 법에 의해 조직대상에서 제외되어야 하는 근로자를 제외한 모든 근로자를 대표하여 사용자와 근로자들의 근로조건에 관하여 단체교섭을 할 권리가 생긴다.

#### 가. 단체교섭의 제안서에 포함될 수 없는 사항

노조가 사용자에게 단체교섭을 서면으로 요구하여야 하며 요구시 구체적인 안을 제시하여야 한다. 그러나 다음의 사항은 제안서에 포함될 수 없다.

- 승진
- 조직내에서의 전보(근로자의 근로조건에 결정적(detrimental)이지 않을 경우)
- 결원시 채용
- 정리해고 및 정리해고의 기준
- 해고 및 복직
- 업무배치



그러나 단체교섭중에 승진절차에 관한 의문을 제기하는 것은 금지되지 않는다.

#### 나. 단체교섭의 절차

단체교섭의 요청을 받은 측은 요청을 받은 후 14일 이내에 요청받은 사실을 서면으로 상대방에게 통보하여야 한다.

요청확인을 통보한 후 30일 이내에 단체교섭이 시작되어야 한다. 30일 이내에 시작되지 않으면 요청한 측은 이를 노사관계청 청장에게 서면으로 통보하여야 한다.

청장은 단체교섭이 시작되도록 필요한 절차를 취하며 그럼에도 불구하고 교섭이 되지 않으면 노사분규로 인정되어 노사분규 조정의 일반적인 절차를 거치게 된다.

#### 다. 단체협약서

단체교섭이 원만히 이루어져 양자간에 합의에 이르면 단체협약이 체결된다. 단체협약서는 양측이 서명하여 노동법원에 등록되어야 한다.

단체협약서에는 다음과 같은 내용이 포함되는 것이 바람직하다.

- 당사자의 이름
- 협약의 유효기간; 단 3년이상이어야 한다.
- 협약내용의 개정 및 종료에 관한 절차
- 협약의 내용에 대한 이견이 있는 경우의 해결을 위한 절차

협약의 내용이 기존의 법에 의해 보호되는 내용보다 근로자에 불리하면 그 내용은 효력이 상실된다.

협약이 체결된 후 1개월 이내에 노사공동으로 노동법원에 협약서가 등록되어야 하며 등록된 협약서는 노동법원의 중재와 같은 효력을 가지게 된다.

라. 단체협약의 효력

노동법원에 등록된 단체협약서는 법원의 중재(award)와 같은 효력을 가지며 해당 노조와 노조원 전체 및 그 이후에 해당 사업장에 고용된 모든 근로자에게도 적용된다.

추후 다른 협약이나 노동법원의 결정에 의해 대체되지 않는 한 협약의 유효기간동안 협약에 의해 정해진 임금과 근로조건에 관한 노사간의 합의이다.

마. 단체협약의 적용이 배제되는 근로자

노동법원에 따르면(Award 86 of 1978) 일용직(casual worker)과 고용계약이 6개월 미만인 근로자는 단체협약의 적용대상이 되지 않는다.

바. 사업의 소유주 변동시 단체협약의 효력

노동법원(Award 126 of 1982)에 따르면 사업의 소유권 변동이 생겨도 기존의 단체협약은 유효하다.

사. 단체협약의 당사자

노조만이 단체협약의 당사자가 될 수 있으며 모든 협약은 협약의 적용대상이 되는 근로자를 명시하여야 한다. 단 법에 의해 보호되기로 되어 있는 근로자를 적용대상에서 제외할 수 없다(Award 277 of 1984).

아. 단체협약의 유효기간 종료후 단체협약의 효력

기존의 단체협약이 종료되고 새로운 협약이 합의되지 않으면 기존의 단체협약서의 합의 내용은 준수될 필요가 없다(Award 5 of 1980).

#### 자. 선도산업(pioneer industry)에 있어서 단체협약의 금지

투자촉진법에 의해 선도산업으로 지정되면 고용법의 12장에 정한 기준 이상의 근로조건에 대해 단체협약을 체결할 수 없다. 사용자와 근로자를 대표하는 노조에 의해 공동으로 그 보다 높은 단체협약의 안이 인적자원부장관에게 제출되면 장관의 심의후 보다 높은 근로조건에 대한 협약이 체결될 수 있다.

장관은 심의후 노사에 의해 제기된 근로조건을 변경하여 승인할 수 있다.

선도산업으로 지정되면 5년간 이 조항이 유효하며 필요에 따라 장관은 그 기간을 연장할 수 있다.

### 7. 파업 및 직장폐쇄

#### 가. 파업이나 직장폐쇄에 대한 제한

교섭의 결렬시 노조는 파업을, 사용자협회는 직장폐쇄를 할 수 있다. 그러나 다음의 경우 파업이나 직장폐쇄는 불법이다.

- 파업의 경우 조합원, 직장폐쇄는 사용자협회 회원의 적어도 3분의 2가 찬성한 비밀투표 없이
- 투표의 결과를 노사관계등록처에 등록한지 7일의 경과하기 전
- 비밀투표가 적법하지 않은 것으로 판정된 경우
- 인적자원부 장관이 관련되어 내린 결정이나 방향에 반하여
- 노조규약을 위반하거나 준수하지 않은 경우
- 노조법이나 다른 법을 위반한 경우

위의 조건을 위반하여 파업이나 직장폐쇄를 한 경우 해당 노조, 사용자협회, 노조나 협회의 간부는 RM2,000의 벌금 혹은 1년 이하의 징역형(혹은 모두)에 부과될 수 있다. 법의 위반이 지속되면 하루당 RM100,000의 벌금이 부과된다.

불법파업에 참여한 노조원은 노조로부터 제명되어야 하며 향후 노조원에 가입하고자 하는 경우 등록처의 서면승인이 필요하다. 해당 노조는 노조원의 제명과 함께 등록처에 이를 통보하고 이를 공공장소에 고시하여야 한다.

#### 나. 필수공익사업(essential services)의 파업이나 직장폐쇄

필수공익사업의 근로자는 파업을 시작하기 42일전 이후 시점에서 사용자에게 통보하고 21일이 경과한 후나 통보한 파업예정일이 되기 전에 파업을 할 수 없다.

필수공익사업의 사용자는 파업을 시작하기 42일전 이후 시점에서 근로자에게 통보하고 21일이 경과한 후나 통보한 직장폐쇄예정일이 되기 전에 직장폐쇄를 할 수 없다.

파업이나 직장폐쇄 통보를 받은 근로자나 사용자는 이 사실을 노사관계청 청장에게 보고하여야 한다.

필수공익사업은 금융, 전기, 수도, 소방, 체신, 교정, 전신, 전화, 통신, 공중위생, 관세, 출입국관리, 항공을 포함한다.

#### 다. 근로자의 단체행동권과 관련된 금지사항

근로자는 단체행동권의 행사와 관련하여 다음의 사항이 금지된다.

- 통상근로시간에 노조활동을 하는 것
- 다른 사람이 노조에 가입하거나 탈퇴하도록 위협하는 것
- 평화의 파기를 가져올 수 있는 피케팅(picketing)을 하는 것
- 다른 사람이 파업이나 피케팅에 참여하도록 위협하거나 강요하는 것
- 파업이나 피케팅을 하는 동안 공장의 출입을 막는 것
- 불법파업을 조직하거나 참여하는 것

## &lt;VI장에 대한 부록&gt;

## 우리나라 투자기업을 위한 말레이시아 노사관계 관리 유의사항

말레이시아는 강제중재제도를 채택하고 있으므로 분쟁이 발생시 노사자율로 해결할 수 있는 여지가 적다. 1967년 노사관계법의 제정으로 설립된 노동법원이 노사관계에 있어서 중심적인 위치를 차지하고 있다. 노동법원의 중재결정이 노사가 분쟁 시 통상 마지막으로 의존할 수 있는 파업과 직장폐쇄를 실질적으로 대처하고 있다.

노사관계 정책은 경제정책의 하부구조로 집행된다. 외국인 투자를 유치하는데 유리하도록 적절한 가격의 양질의 노동력을 공급하는데 필요한 환경을 조성하는 것이 정부의 노사관계정책 기조이다. 노조인정, 단체교섭의 대상, 파업권에 대한 법적인 규제가 엄격하므로 노사관계에 있어서 노동조합의 영향력은 미미하다. 정부는 노조의 크기와 구조 등을 통제하고 있으며 중요한 전략산업은 노조가 설립되어도 단체교섭을 실질적으로 금지하고 있다. 노조를 인정하지 않으려는 사용자의 행태는 일반적이고 정부는 이를 어느 정도 묵인하고 있다. 사용자들은 노조인정을 무기 연기하든지, 노조지도자를 해고 내지 전보하거나 어용노조를 만드는 등의 전략을 구사하여 노조결성을 저지하고자 한다. 노조조직률은 10% 미만이며 연간 파업건수도 10여건 정도이다.

외국인 투자기업의 경우 노조설립의 움직임이 있거나 분쟁의 소지가 있는 경우 공권력이 초기단계부터 적극 개입하여 해결하여 준다. 전자산업의 경우 외국인 투자를 유치하기 위해 노조설립이 불허되었으며 국내외의 압력으로 1998년 노조설립을 허용하였다. 그러나 실제로는 현재에도 노조 설립이 강력히 규제되고 있다.

노사관계에 대한 정부의 적극적인 개입으로 사용자우위의 노사관계가 유지되고 있으나 외국인 투자기업의 경우 말레이시아 근로자들은 서구식의 권리의식이 철저하므로 관련법규를 잘 준수하여야 한다.

말레이시아 근로자들은 질서를 잘 준수하며 양순하고 민주적인 장점이 있다. 그러나 권위적이고 체면을 중시하여 대중 앞에서 창피를 당하

는 것을 싫어하므로 주의하여야 한다. 특히 신체적인 접촉이나 폭력을 싫어하므로 업무수행 중 불만족스러운 일이 발생하더라도 모욕적인 언사나 폭력을 행사하여서는 안된다.

말레이시아는 다민족국가이다. 서로 다른 인종의 근로자간에 겉으로 내색을 하지 않으나 실제로는 인종간의 반목이 심하다. 회사내의 중요한 결정을 할 때 각종 채널을 통해 여러 인종의 다양한 의견이나 성향을 반영하도록 노력하여야 한다. 정부도 외국인 투자기업의 인력구성이 말레이시아의 인종구성비를 반영할 것을 강력히 권고하고 있다.

노사갈등을 사전에 방지하기 위하여서는 여러 경로의 의사소통제도를 마련하는 것이 필요하다. 정기적으로 전직원이 참여하는 경영현황설명회를 개최하여 회사 현황에 대한 정보를 공유하고 비전을 제시하도록 하는 것이 바람직하다. 특히 회사의 경영진이 현장의 목소리를 적극적으로 수렴하고 필요한 조치를 취할 의지가 있다는 것을 근로자들에게 인식시키는 것이 필요하다.

외국계 기업으로서의 현지인과 한국인 관리자간의 갈등 소지를 줄이기 위하여서는 다각도의 노력이 필요하다.

노동관련 주요 부서 등 유관기관과의 협조체계를 평소에 구축하여 놓는 것이 현황의 파악이나 분쟁시 도움을 받을 수 있다는 측면에서 필요하다.

외국인 투자기업은 관련법을 잘 준수하여야 한다. 다음은 필수적으로 인지하고 있어야 하는 노사관계법상의 조항이다.

- 노사관계법상의 근로자(workman)의 의미는 고용법상의 근로자(employee)보다 넓으며 이와 관련하여 노사간에 분쟁이 많이 발생하고 있다.
- 노조의 설립에는 적어도 7명의 노조원이 필요하다.
- 새로 설립되는 노조가 기존의 노조와 조직대상이 중복되는 경우 노동국 국장은 제2의 노조의 등록이 두 노조간의 경쟁관계를 발생시킬 수 있다고 판단되면 제2의 노조의 등록을 거부할 수 있다.
- 파업이나 다른 단체행동을 시작하고 조직하기 위해서는 조합원 3분의 2가 포함된 비밀투표에 의해 승인을 받아야 한다.

- 사용자가 노조로부터 인정요구를 받은 경우 거부할 수 있으며 이로 인한 분쟁의 발생 시 인적자원부 장관이 최종적으로 결정한다.
- 노동조합 간부의 근무시간 중 노조활동은 서면 요구로 가능하나 사용자는 적절하지 않다고 판단되면 이를 거부할 수 있다.
- 노조원은 16세 이상이 되어야 하고 동일한 직장, 직종 혹은 업종에 종사하여야 한다.
- 노조간부는 노조가 조직된 직장, 직종이나 업종에 적어도 1년 이상 재직하고 있어야 한다.
- 노사분쟁 시 중재는 노동법원에 의해 이루어지며 법원은 중재 요청을 받은 후 될 수 있는 한 30일 이내에 중재결정을 하여야 한다.
- 단체교섭의 대상에는 승진, 전보, 채용 등에 관한 사항은 포함될 수 없다.
- 기존의 단체협약이 종료되고 새로운 협약이 합의되지 않으면 기존의 단체협약서는 준수될 필요가 없다.

## VII. 기 타

### 1. 근로자공제기금법(Employment Provident Fund Act 1991)

#### 하의 고용주 의무

1991년 제정된 근로자공제기금법에 의해 피고용인이 55세에 수급자격이 되는 연금에 대해 고용주와 피고용인이 월급의 일정액에 해당되는 보험료를 매월 관계당국에 납부하고 있다.

피고용인이 부담하는 보험료를 포함하여 고용주는 법에서 정한 보험료를 관계당국에 납부할 의무를 지며 많은 고용주들이 분담금 미납을 이유로 관계당국에 의해 고발되고 있다.

#### 가. 적용제외 피고용인

다음의 피고용인은 공제기금법이 적용되지 않는다.

- 원주민(원주민부에 의해 추천되지 않은 한)
- 가정부나 집사(domestic servants)
- 근로자재해보상법에 규정된 야외근로자(outworker)
- 교정기관, 정신병원, 재활센터 등에 격리된 사람
- 취업비자나 단기취업비자를 소지한 월급 RM2,500 이상인 외국인 피고용인
- 국경허가로 입국한 태국 국적의 피고용인
- 선원

#### 나. 임금의 범위

임금은 고용계약에 의해 이루어진 작업에 대해 정기적으로 피고용인



에게 지불된 급여를 포함한다(표 7). 모든 보너스와 수당을 포함한다.

그러나 다음은 임금의 범주에 포함되지 않는다.

- 봉사료(service charge)
- 초과근무수당
- 사례금(gratuity)
- 출장경비
- 해고나 퇴직위로금

<표 7> 각종 법의 임금의 정의 비교

	고용법	근로자공제 기금법	사회보장법	인적자원 개발기금법
임금의 정의	모든 급여	모든 현찰급여	모든 현찰급여	기본급여와 고정적 현찰수당
초과근무수당	포함	제외	포함	포함
보너스와 중개료 (commission)	제외	포함	제외	제외
해고나 퇴직위로금	제외	제외	제외	제외
봉사료 (service charge)	제외	제외	포함	?
퇴직급여, 연금	제외	제외	제외	제외
여행경비	제외	포함	제외	제외
직무수행관련경비	제외	?	제외	제외

주: ?는 명확하게 규정되어 있지 않음을 의미함.

#### 다. 고용주의 의무

회사법에 의해 등록된 후 해당회사는 30일 이내에 근로자공제기금원 (Employment Provident Fund Board)에 등록하여야 한다. 등록을 하지 않은 경우 급여를 지급한 첫 번째 달의 첫 번째 주가 끝나기 전에 등록을 하여야 한다.

납부되지 않은 보험료는 피고용인 부담분도 회사와 함께 회사의 이사, 파트너, 조직의 간부들이 공동으로 납부의 책임을 지게된다.

고용주는 임금대장과 피고용인 명부를 작성하여 6년 이상 보관하여야 한다.

#### 라. 보험료

내국인 피고용인의 경우 고용주는 월급여액의 12%, 피고용인은 월급여액의 11%이다.

월급여액이 RM2,500 미만인 외국인피고용인의 경우 고용주는 월 RM5, 피고용인은 월급여액의 11%이다. 월급여액이 RM2,500 이상인 외국인 피고용인의 경우 고용주와 피고용인 모두 보험료가 면제된다.

### 2. 사회보장법(Social Security Act)에 의한 근로자재해보상

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

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

#### 가. 적용제외 피고용인

일반적으로 1인 이상의 피고용인을 고용한 모든 사업장에 적용된다.

그러나 다음의 피고용인은 적용대상이 아니다.

- 월급여액이 RM2,000 이상인 사람(그러나 일단 적용이 되면 후에 월급여액이 RM2,000 이상이라도 계속 적용대상이다)
- 고용계약의 성격이 임시적인 경우(임시 피고용인, 파트타임피고용인)

- 가정부나 집사
- 고용주의 배우자
- 군인, 경찰
- 교정기관, 정신병원, 재활센터 등에 격리된 사람
- 완전장애연금급여(invalidity pension)는 50세 이상이고 분담금납부 실적이 없거나 55세 이상인 피고용인, 기타 자격상실자는 지급대상이 아니다.

#### 나. 임금의 범위

임금은 고용계약에 의해 이루어진 작업에 대해 현찰로 피고용인에게 지불된 기본임금과 다른 모든 급여를 포함한다. 그러나 다음은 임금의 범주에 속하지 않는다.

- 연금, 저축기금, 고용조정기금, 해고기금, 퇴직기금 등 피고용인의 복지를 위한 기금에 대한 고용주의 분담금
- 출장경비
- 고용의 성격상 발생한 일과 연관되어 피고용인이 지출한 비용에 대한 환급금
- 해고나 퇴직위로금
- 연간보너스
- 비정기적 급여

#### 다. 고용주의 의무

사회보장법하에서 고용주는 경우에 따라 주고용주(principal employer)와 직접고용주(immediate employer)로 구분될 수 있다. 직접고용주는 주고용주의 감시하에 주고용주의 작업을 대행하거나 주고용주에게 피고용인을 파견한 고용주를 의미한다.

주고용주가 직접고용의 여부와 관계없이 고용주, 피고용인 사회보장 보험료를 납부할 의무를 지게된다.

- 직접고용인 경우 피고용인의 보험료를 급여로부터 공제할 수 있다.
- 직접고용주를 고용한 경우 직접적 고용주와 피고용인의 보험료를 직접적 고용주에 대한 지급에서 공제할 수 있다.

모든 고용주는 피고용인의 특정사항을 포함한 양식을 관계당국 (Social Security Organization)에 제출하여야 하며 피고용인대장과 관계기록을 보관하여야 한다.

작업중 재해가 발생한 경우 고용주는 48시간 내에 관련당국에 보고하여야 한다.

#### 라. 보험료

고용재해보상제도(Employment Injury Insurance Scheme)의 경우 고용주는 피고용인 임금의 1.25%이고 피고용인이 부담하는 보험료는 없다.

완전장애연금제도(Invalidity Pension Scheme)의 경우 피고용인 급여의 1%에 해당되는 금액을 고용주와 피고용인이 50%씩 공동으로 부담한다.

#### 마. 근로자재해보상법(Workmen's Compensation Act)하의 근로자재해보상

1952년 제정된 근로자재해보상법은 작업중 발생한 재해로 피해를 입은 피고용인을 보상하기 위한 법이었으나 1969년 사회보장법의 시행으로 그 대상이 민간부문의 월급여 RM500 이하의 근로자와 육체근로자로 축소되었었다.

그러나 1993년 사회보장법이 외국인피고용인을 제외하도록 개정됨에 따라 외국인 피고용인의 재해보상을 규제하는 법으로 되었다. 그러나 1998년 사회보장법의 적용대상에 월급여액 RM2,000 미만인 모든 피고용인이 포함되자 적용대상이 그만큼 축소되었다.

외국인 근로자 외에 공무원과 공공기관종사자가 이 법의 적용대상이다.

### 3. 인적자원개발기금(Human Resource Development Fund)의 분담금

#### 가. 목 적

인적자원개발기금은 과거의 우리나라 직업훈련제도와 같은 제도로 기업의 분담금으로 운영되며 분담금을 납부한 기업은 납부한 후 6개월이 경과하면 말레이시아 국적의 피고용인의 훈련비용에 대한 보조나 환급을 신청할 수 있다.

환급받을 수 있는 훈련비용의 범위는 훈련의 종류에 따라 다르다. 다음은 훈련의 종류에 따른 훈련비용의 범위이다.

- 기술훈련: 80%
- 사무훈련: 50%
- 해외훈련: 20%
- 세미나참여비용은 환급대상이 아니다.

#### 나. 적용대상

인적자원개발기금 분담금을 부담하여야 하는 회사는 다음과 같다.

- 말레이시아 피고용인을 50인 이상 고용한 제조업체
- 10인 이상 50인 미만의 피고용인을 고용하고 자본금이 RM2,500,000 (US\$658,000) 이상인 회사

#### 다. 분담금

고용주의 분담금은 피고용인 월급여액의 1%이다.