

การจ้างงาน

1. กฎระเบียบเกี่ยวกับการจ้างงาน

กฎระเบียบในมาเลเซียที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน ได้แก่

1.1 พระราชบัญญัติการจ้างงาน (Employment Act 1955)

พระราชบัญญัติการจ้างงานปี 2498 (Employment Act 1955) จะใช้บังคับบุคคลใดๆ ที่ทำงานภายใต้สัญญาจ้างงาน (contract of service) และมีเงินเดือนต่ำกว่าเดือนละ 2,000 ริงกิต

สำหรับลูกจ้างที่ได้รับเงินเดือนมากกว่า 2,000 ริงกิตแต่ไม่เกิน 5,000 ริงกิต สามารถใช้พระราชบัญญัติการจ้างงานในส่วนมาตรการที่เกี่ยวข้องกับการบังคับใช้กฎหมาย (enforcement provision) เพื่อเรียกร้องเงินภายใต้สัญญาจ้างก็ทำได้

พรบ.ดังกล่าวมีผลบังคับใช้เฉพาะมาเลเซียฝั่งตะวันตกเท่านั้น ในส่วนของมาเลเซียฝั่งตะวันออกหรือรัฐซาราวักและซาบฮ์ จะมีพระราชกฤษฎีกา Sabah and Sarawak Ordinances ครอบคลุมลูกจ้างบางประเภทที่ทำงานภายใต้สัญญาจ้าง รวมถึงลูกจ้างต่างชาติด้วยในบางอาชีพที่ระบุไว้ สำหรับลูกจ้างที่ไม่อยู่ภายใต้การบังคับใช้ของ พรบ. จ้างงานและพรก. ดังกล่าว ก็จะอยู่ใต้ภายใต้กฎหมาย common law หรือกฎหมายจารีตประเพณี

ทั้งนี้ Employment Act กำหนดให้นายจ้างต้องกระทำตามกฎข้อบังคับ ดังนี้

(1) ลูกจ้างทุกคนต้องได้รับสัญญาการจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร ประกอบด้วย ข้อกำหนด เวลา และสภาพในการทำงาน รวมทั้งเงื่อนไขในการเลิกสัญญา

(2) บันทึกรายละเอียดเกี่ยวกับลูกจ้าง ได้แก่ ประวัติลูกจ้าง เงินค่าจ้าง และการหักเงินค่าจ้าง

(3) ข้อกำหนดพิเศษสำหรับลูกจ้างผู้หญิง เกี่ยวกับการทำงานกลางคืน และการมีบุตร

(4) จำนวนเวลาทำงาน และข้อกำหนดอื่นๆ เกี่ยวกับจำนวนเวลาทำงาน

(5) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการลาประจำปี การลาป่วย วันหยุดราชการ โดยได้รับเงินค่าจ้าง

(6) รายละเอียดเกี่ยวกับอัตราค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลา และงานพิเศษ

(7) ระเบียบการและความรับผิดชอบของนายจ้างต่อแรงงานต่างชาติ

1.2 พระราชบัญญัติอุตสาหกรรมสัมพันธ์ (Industrial Relations Act 1967)

พระราชบัญญัติอุตสาหกรรมสัมพันธ์ (Industrial Relations Act 1967) และระเบียบเกี่ยวกับอุตสาหกรรมสัมพันธ์ (Industrial Relations Regulations 1980) จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดกฎเกณฑ์ด้านความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้าง นายจ้าง และสหภาพแรงงาน เพื่อป้องกันหรือยุติข้อพิพาทหรือความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างกลุ่มคนดังกล่าว รวมทั้งปกป้องสิทธิ สิทธิประโยชน์ หรือผลประโยชน์อันพึงได้รับตามกฎหมายของลูกจ้าง รวมทั้งนายจ้าง และสหภาพแรงงาน ตลอดจนเพื่อรับประกันว่าข้อพิพาทที่เกิดขึ้นจะได้รับการยุติอย่างรวดเร็วด้วยแนวทางที่เป็นธรรม และไม่ขัดต่อประโยชน์ต่อสาธารณะและของชาติ

หน่วยงานที่รับผิดชอบดูแลคือ Department of Industrial Relations Malaysia ภายใต้กระทรวงทรัพยากรมนุษย์

ในกรณีที่เกิดข้อพิพาท นายจ้าง ลูกจ้าง และสหภาพแรงงานมีอิสระในการเจรจาต่อรองโดยความสมัครใจ แต่สามารถรายงานข้อพิพาทให้รัฐมนตรีเพื่อการประนีประนอม และจะให้ศาลอุตสาหกรรม (Industrial Court) พิจารณาหาข้อยุติก็ได้ คำสั่งศาลอุตสาหกรรมถือเป็นที่สุดและมีผลบังคับใช้ ทั้งนี้ พรบ. อุตสาหกรรมสัมพันธ์ห้ามไม่ให้นัดหยุดงาน (strikes or lockouts) หลังจากที่น่าข้อพิพาทเข้าสู่การพิจารณาของศาลแล้ว

1.3 ระเบียบเกี่ยวกับการจ้างงานไม่เต็มเวลา The Employment (Part-Time Employees) Regulations 2010 : EPTER

EPTER มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2510 เพื่อปกป้องลูกจ้างประเภทจ้างงานไม่เต็มเวลา ซึ่งเคยไม่ได้รับการปกป้องจากกฎหมายแรงงานใดๆ มาก่อน EPTER ครอบคลุมการจ่ายเงินค่าจ้างตามจำนวนที่ทำงานที่อยู่นอกเวลาปกติ วันหยุด การลาหยุด การพักร้อน การลาป่วยซึ่งยังได้รับการจ่ายเงิน และวันหยุดผ่อนรายสัปดาห์ รวมทั้งกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของลูกจ้าง Employees Provident Fund (EPF) และองค์กรประกันสังคม Social Security Organization (SOCSO)

1.4 พระราชบัญญัติโรงงานและเครื่องจักร (Factories and Machinery Act : FMA) 1967

พระราชบัญญัติโรงงานและเครื่องจักร (FMA1967) กำหนดขึ้นเพื่อใช้บังคับแก่โรงงานในเรื่องเกี่ยวกับความปลอดภัย สุขภาพ และสวัสดิการของบุคลากร การจดทะเบียนและการตรวจสอบเครื่องจักร โดยเฉพาะอย่างยิ่งเครื่องจักรที่มีความเสี่ยงสูง เช่น เครื่องต้มไอน้ำ (boiler) ท่อความดันสูง (unfired pressure vessels) ลิฟท์โดยสาร และอุปกรณ์ที่ใช้ในการยกของ ได้แก่ ปั่นจั่นยกของหนักที่เคลื่อนที่ได้ (mobile cranes) ปั่นจั่นประจำที่ (tower crane) กระจะเข้าโดยสาร (passenger hoists) เครนเคลื่อนตามรางบนคาน (overhead travelling cranes) รถกอนโดลา (gondolas) สำหรับบรรทุกซีเมนต์ จะต้องได้รับการรับรองและตรวจสอบจากกรมความปลอดภัยด้านอาชีวอนามัย (DOSH) ก่อนที่จะติดตั้งและนำมาใช้

ในการปฏิบัติการ การติดตั้ง การบำรุงรักษา และการรื้อถอนอุปกรณ์และกระบวนการบางอย่าง ต้องการผู้มีความชำนาญเฉพาะ ดังนั้น ในการติดตั้งเครื่องจักรและอุปกรณ์ เช่น ปั่นจั่น ลิฟท์ และระบบการระบายอากาศเสีย (local exhaust ventilation system) ต้องอาศัยผู้มีความรู้ในการติดตั้ง อาทิ การใช้อุปกรณ์ที่มีความเสี่ยงสูง เช่น เครื่องต้มไอน้ำ (boiler) ต้องการผู้เชี่ยวชาญด้านระบบ boiler และวิศวกรผู้เชี่ยวชาญด้านเครื่องจักรไอน้ำ (steam engineer) เป็นต้น

1.4 พระราชบัญญัติความปลอดภัยด้านอาชีวอนามัย (Occupational Safety and Health Act : OSHA) 1994

พระราชบัญญัติความปลอดภัยด้านอาชีวอนามัย (OSHA 1994) ได้บัญญัติโครงสร้างทางกฎหมายเพื่อที่จะส่งเสริมและกระตุ้นลูกจ้างและนายจ้างในมาเลเซียให้มีมาตรฐานด้านสุขภาพและนิสัยการทำงานอย่างปลอดภัย โดยการจัดตั้งโครงการของตนเอง เพื่อความเหมาะสมในสภาพการณ์ของแต่ละอุตสาหกรรมหรือองค์กร โดยตามพระราชบัญญัติดังกล่าว นายจ้างมีหน้าที่รับผิดชอบในการดูแลสุขภาพ ความปลอดภัยและสวัสดิการของผู้ที่ทำงานให้ตน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการจัดหาและบำรุงรักษาโรงงาน เครื่องจักร และระบบการทำงานที่ปลอดภัย กฎหมายมีข้อกำหนดให้มีการจัดการที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ ในการใช้ ควบคุม เก็บรักษา และเคลื่อนย้ายเครื่องจักรโรงงาน (เครื่องจักร อุปกรณ์ เครื่องใช้ เครื่องมือ) และวัสดุ (สิ่งต่างๆ ตามธรรมชาติหรือสิ่งประดิษฐ์ ในรูปแบบของแข็ง ของเหลว หรือแก๊ส) ทั้งนี้ เพื่อเป็นการลดความเสี่ยงให้เหลือน้อยที่สุด นายจ้างต้องให้ข้อมูล คำแนะนำ ฝึกอบรมและให้คำปรึกษาที่จำเป็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย รวมทั้งข้อมูลด้านกฎหมายแก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับกระบวนการผลิตที่มีอันตรายสูง รวมทั้งนายจ้างจะต้องรายงานอุบัติเหตุ เหตุการณ์รุนแรง สิ่งเป็นพิษและโรคที่เกิดขึ้นหรืออาจเกิดขึ้นได้ในที่ทำงานต่อสำนักงานด้านอาชีวอนามัยที่ใกล้ชิดที่สุด ในกรณีที่กระบวนการผลิตต้องใช้สารเคมีที่มีอันตราย ต้องจ้างบุคลากรที่มีความรู้ในด้านความปลอดภัยมาควบคุม

กรณีนายจ้างที่มีลูกจ้าง 40 คนขึ้นไป จะต้องแต่งตั้งคณะกรรมการด้านรักษาความปลอดภัยและสุขภาพในสถานที่ทำงาน เพื่อความมั่นใจว่า มีการประเมินมาตรการความปลอดภัยและสุขภาพอยู่เสมอ ในขณะเดียวกัน ต้องมีเจ้าหน้าที่สาธารณสุขและแพทย์อาชีวอนามัยควบคุมความปลอดภัยของสถานที่ทำงานด้วย

1.5 พระราชบัญญัติปิโตรเลียม (Petroleum Act (Safety Measure) 1985)

ข้อบังคับในพระราชบัญญัติความปลอดภัยด้านปิโตรเลียมมีเป็นจำนวนมาก อาทิ พระราชบัญญัติการลำเลียงปิโตรเลียมโดยผ่านทางท่อปี 2528 (Transportation of Petroleum by Pipelines Regulations 1985) ซึ่งมีกฎข้อบังคับได้แก่ กฎข้อบังคับเกี่ยวกับการขออนุญาตติดตั้ง กฎข้อบังคับเกี่ยวกับการดำเนินการ กฎข้อบังคับเกี่ยวกับการตรวจสอบ กฎข้อบังคับเกี่ยวกับการอุทธรณ์ กฎข้อบังคับเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็น กฎข้อบังคับเกี่ยวกับการเกิดอันตราย เป็นต้น รายละเอียดเพิ่มเติมดูได้ที่เว็บไซต์ www.dosh.gov.my

1.6 พระราชกฤษฎีกาแรงงานในรัฐซาบฮ์ และรัฐซาราวัก

พระราชกฤษฎีกาแรงงานรัฐซาบฮ์และรัฐซาราวัก (Labour Ordinance, Sabah; Labour Ordinance, Sarawak) มีข้อกำหนดคล้ายคลึงกับข้อกำหนดในพระราชบัญญัติการว่าจ้างปี 2498 (Employment Act 1955) แต่มีข้อแตกต่างที่สำคัญเกี่ยวกับข้อกำหนดพิเศษในการจ้างเด็กและเยาวชน และการจ้างงานผู้ที่ไม่ใช่ถิ่นพำนักถาวร (Non Resident Employee) ในรัฐซาบฮ์และรัฐซาราวัก

พระราชกฤษฎีกาแรงงานอนุญาตให้ “เด็ก” และ “เยาวชน” ทำงานได้ “เด็ก” ในที่นี้หมายถึง ผู้ที่อายุต่ำกว่า 15 ปี และ “เยาวชน” หมายถึงผู้ที่มีอายุระหว่าง 15 - 18 ปี ส่วน “ผู้ไม่มีถิ่นพำนักถาวร (Non Resident)” ต้องขอใบอนุญาตทำงานจาก Director ฝ่ายแรงงานของรัฐซาบฮ์/รัฐซาราวักก่อน “ผู้ไม่มีถิ่นพำนักถาวร” หมายถึง ผู้ที่ไม่ใช่ชาวซาบฮ์หรือซาราวัก ตามคำจำกัดความในประมวลกฎหมาย มาตรา 71 ของพระราชบัญญัติการตรวจคนเข้าเมืองปี 2502/2506 (Immigration Act 1959/1963)

1.7 Code of Practice on the Prevention and Eradication of Sexual Harassment in the Workplace เป็นแนวทางปฏิบัติที่กำหนดให้นายจ้างจัดให้มีกลไกภายในองค์กรที่จะป้องกันหรือลดการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2555

2. กองทุนเลี้ยงชีพของลูกจ้าง (Employees Provident Fund (EPF))

พระราชบัญญัติกองทุนเลี้ยงชีพของลูกจ้างปี 2534 (Employee Provident Fund Act 1991) กำหนดไว้ว่า นายจ้างและลูกจ้างทุกคน (ยกเว้น ผู้ที่ถูกจำแนกตามบัญชีใน First Schedule ของ พระราชบัญญัติ) ต้องจ่ายเงินสมทบทุนต่อกองทุนเลี้ยงชีพของลูกจ้าง (Employee Provident Fund : EPF) นายจ้างทุกคนต้องจดทะเบียนลูกจ้างกับ EPF ทันทีที่มีการว่าจ้าง ยกเว้นผู้ที่ได้รับยกเว้นตามกฎหมายเท่านั้น

เงินสมทบทุนกองทุนเลี้ยงชีพของลูกจ้าง

	ชาวมาเลเซียและผู้มีถิ่นพำนักถาวร		บุคลากรหรือแรงงานต่างชาติ**	
	% อัตราเงินสมทบต่อค่าจ้างของลูกจ้าง (ขั้นต่ำ)			
	นายจ้าง	ลูกจ้าง	นายจ้าง	ลูกจ้าง
ผู้มีอายุต่ำกว่า 60 และมีเงินเดือนน้อยกว่า 5,000 ริงกิต*	13%	8%	5 ริงกิตต่อคน	8%
ผู้มีอายุต่ำกว่า 60 และมีเงินเดือนมากกว่า 5,000 ริงกิต	12%	8%	5 ริงกิตต่อคน	8%
ผู้มีอายุมากกว่า 60 ปีแต่ไม่เกิน 75 ปี	6%	4%	5 ริงกิตต่อคน	4%

	ชาวมาเลเซียและผู้มีถิ่นพำนักถาวร		บุคลากรหรือแรงงานต่างชาติ**	
	% อัตราเงินสมทบต่อค่าจ้างของลูกจ้าง (ขั้นต่ำ)			
	นายจ้าง	ลูกจ้าง	นายจ้าง	ลูกจ้าง
ผู้มีอายุมากกว่า 60 ปีแต่ไม่เกิน 75 ปี และมีเงินเดือนน้อยกว่า 5,000 ริงกิต*	6.5%	4%	5 ริงกิตต่อคน	4%

หมายเหตุ (*) ในกรณีที่นายจ้างมีการจ่ายเงินโบนัสแก่ลูกจ้างที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 5,000 ริงกิต และหลังจากได้รับโบนัสแล้วทำให้เดือนนั้นได้รับเงินค่าจ้างมากกว่า 5,000 ริงกิต การคำนวณอัตราเงินสมทบให้ใช้อัตรา 13%: 6.5% เศษสตางค์ให้ปัดขึ้นเป็นหน่วยเต็ม

(**) แรงงานต่างชาติและบุคลากรต่างชาติไม่ได้ถูกบังคับให้จ่ายเงินสมทบ แต่หากต้องการจ่ายเงินสนับสนุน สามารถจ่ายในอัตราดังกล่าวได้

3. การประกันสังคม (Employee's Social Security)

สำนักงานประกันสังคม (Social Security Organisation : SOCSO) มีโครงการ 2 ประเภท เพื่อคุ้มครองสวัสดิการของลูกจ้างและผู้อยู่ในความอุปถัมภ์ ภายใต้พระราชบัญญัติประกันสังคม (Social Security Act 1969) ได้แก่

(1) โครงการประกันอันตรายในระหว่างการทำงาน (Employment Injury Insurance Scheme: EIS)

โครงการประกันอันตรายในระหว่างการทำงานให้ความคุ้มครองลูกจ้างซึ่งได้รับอันตรายเนื่องจากการทำงาน ได้แก่ การเจ็บป่วยหรืออุบัติเหตุ ผลประโยชน์ที่ได้รับภายใต้โครงการนี้ ได้แก่ เบี้ยชดเชยค่ารักษาพยาบาล เบี้ยชดเชยชั่วคราว เบี้ยชดเชยกรณีทุพพลภาพถาวร ค่าเบี่ยงผู้ดูแลรักษาต่อเนื่อง เบี้ยชดเชยผู้อยู่ในความอุปถัมภ์ เบี้ยชดเชยค่าทำศพ เบี้ยชดเชยด้านการฟื้นฟูสุขภาพ และเบี้ยชดเชยด้านการศึกษา

(2) โครงการทุพพลภาพบำนาญ (Invalidity Pension Scheme: IPS)

โครงการทุพพลภาพบำนาญให้ความคุ้มครองลูกจ้างตลอด 24 ชั่วโมง ในกรณีพิการหรือมีการตายเกิดขึ้นนอกเวลาทำงาน นายจ้างมีข้อผูกพันที่จะต้องให้ทุพพลภาพบำนาญ ประกอบด้วย เงินทุพพลภาพบำนาญ เงินช่วยเหลือผู้พิการ เบี่ยงผู้ดูแลรักษาต่อเนื่อง บำนาญสำหรับทายาท (Survivor's Pension) เบี้ยชดเชยค่าทำศพ เบี้ยชดเชยด้านการฟื้นฟูสุขภาพ และเบี้ยชดเชยด้านการศึกษา

นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไปตามคำจำกัดความของพระราชบัญญัติ ต้องจดทะเบียนและสมทบทุนกับสำนักงานประกันสังคม (SOCSO) การจ่ายเงินสมทบเป็นกฎข้อบังคับทั้งนายจ้างและลูกจ้างที่มีคุณสมบัติ โดยการจ่ายเงินสมทบแบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่

(1) ส่วนแรกเป็นการจ่ายเงินสมทบจากทั้งลูกจ้างและนายจ้างเพื่อเข้าสู่ 2 โครงการทั้ง EIS และ IPS โดยมีอัตราเงินสมทบตามเงินเดือนของลูกจ้าง ตามที่ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการประกันสังคม กล่าวคือ นายจ้างสมทบ 1.75% แต่ไม่เกิน 69.05 ริงกิต ลูกจ้างสมทบ 0.5% แต่ไม่เกิน 19.75 ริงกิต

ทั้งนี้ ลูกจ้างที่มีรายได้เดือนละ 3,000 ริงกิตหรือต่ำกว่าจะต้องจ่ายเงินสมทบทุนกับ SOCSO ส่วนกรณีผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 3,000 ริงกิต และยังไม่ได้จดทะเบียนก็มีสิทธิที่จะจดทะเบียนและจ่ายเงินสมทบทุนได้ ถ้าทั้งลูกจ้างและนายจ้างตกลงกันที่จะเข้าโครงการ สำหรับลูกจ้างที่ได้จดทะเบียนกับ SOCSO แล้ว ก็มีสิทธิที่จะสมทบทุนอีก และได้รับการคุ้มครองต่อไป ไม่ว่ารายได้ในภายหลังจะอยู่ในระดับใดก็ตาม

(2) ส่วนที่สองเป็นการสมทบเข้าโครงการ EIS ซึ่งบังคับต่อนายจ้างเท่านั้น เพื่อสมทบทุนแก่ลูกจ้างที่ไม่ได้รับการคุ้มครองจากโครงการ IPS แต่ไม่เกิน 49.40 ริงกิต

4. กองทุนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Development Fund : HRDF)

HRDF ตั้งขึ้นในปี 2536 โดยมีคณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Development Council : HRDC) เป็นผู้บริหารจัดการ ปัจจุบัน HRDC ได้ยกฐานะเป็นบริษัทเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือ Pembangunan Sumber Manusia Berhad (PSMB)

HRDF เป็นโครงการให้ความช่วยเหลือด้านการเงินสำหรับการอบรมลูกจ้างในสาขาที่กำหนด โดยนายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป และอยู่ในอุตสาหกรรมตามบัญชีของ HRDF จะต้องขึ้นทะเบียนต่อ HRDF และจ่ายเงินสมทบแก่ลูกจ้างที่เป็นชาวมาเลเซียในอัตราร้อยละ 1 สำหรับนายจ้างที่มีลูกจ้างระหว่าง 5 – 9 คน สามารถเลือกขึ้นทะเบียนหรือไม่ก็ได้ตามความสมัครใจ โดยจ่ายเงินสมทบในอัตราร้อยละ 0.5 ของค่าจ้างรายเดือน

ปัจจุบันอุตสาหกรรมตามบัญชีดังกล่าวมี 63 กลุ่ม ทั้งในภาคการผลิต ภาคบริการ และเหมืองแร่ อาทิ อุตสาหกรรมการผลิตเครื่องไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ อาหารและเครื่องดื่ม พลาสติก ผลิตภัณฑ์ไม้ เครื่องจักรกล เคมีภัณฑ์ กระดาษและเยื่อกระดาษ เหล็กและเหล็กกล้า เพอร์นิเจอร์ ผลิตภัณฑ์ยาง สิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม สิ่งพิมพ์ แก้ว โรงกลั่นปิโตรเลียม รองเท้า เซรามิก ยาสูบ และเครื่องหนัง การขุดเจาะปิโตรเลียมและเหมืองแร่ ภาคบริการด้านพลังงาน ห้างค้าปลีก การขายตรง การให้บริการขนส่งเชิงพาณิชย์ คลังสินค้า ท่าเรือ โรงแรม ทัวร์ การสื่อสารและโทรคมนาคม การให้บริการด้านวิศวกรรม บริการด้านการศึกษา การโฆษณา การวิจัยและพัฒนา บริการส่งพัสดุ บริการคอมพิวเตอร์ การบำบัดน้ำเสีย ธุรกิจบริการอาหารและเครื่องดื่ม อุตสาหกรรมภาพยนตร์ โทรทัศน์และค่ายเพลง การก่อสร้าง การจัดงาน แฟรนไชส์ บริการสุขภาพ การซ่อมบำรุงและการขายรถยนต์ ฯลฯ

การฝึกอบรมในประเทศอนุญาตให้เบิกความช่วยเหลือด้านการเงินได้ 100% ของค่าใช้จ่าย ส่วนการฝึกอบรมในต่างประเทศสามารถเบิกได้ไม่เกิน 50% ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับเงินสมทบทุน (levy) ในบัญชีของนายจ้างที่มีอยู่กับ PSMB บริษัทเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (PSMB) ได้พัฒนาและดำเนินการโครงการฝึกอบรมหลายโครงการ เพื่อฝึกอบรมแรงงานให้มีทักษะระดับสูงเข้าสู่ตลาดแรงงาน อาทิ การฝึกอบรมจากผู้ชำนาญงานทั้งในขณะปฏิบัติงาน (apprenticeship) และนอกเวลาการปฏิบัติงาน และโครงการให้เงินสนับสนุน (grant) การฝึกทักษะเบื้องต้นอื่นๆ ภายใต้โครงการฝึกอบรมจากผู้ชำนาญงานในขณะปฏิบัติงาน (apprenticeship) บริษัทนายจ้างจะได้รับเงินสนับสนุนช่วยเหลือ 100% ของค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ได้แก่ เบี้ยเลี้ยงต่อเดือนของผู้ชำนาญงาน ค่าประกันภัย และวัสดุสิ้นเปลืองที่ใช้ในการฝึกอบรม

5. ค่าชดเชยแรงงาน

พระราชบัญญัติค่าชดเชยแก่ลูกจ้างปี 2495 (Workmen's Compensation Act 1952) ให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับเรื่องการจ่ายเบี้ยชดเชยในกรณีเกิดอุบัติเหตุในระหว่างการทำงาน และมีผลบังคับให้นายจ้างทำประกันให้แก่ลูกจ้างในกรณีบริษัทได้มีการออกระเบียบตามโครงการเบี้ยชดเชยสำหรับแรงงานต่างชาติดีปี 2548 (Foreign Workers' Compensation Scheme (Insurance) Order 2005) นายจ้างที่จ้างแรงงานต่างชาตินั้นจะทำประกันให้แก่ลูกจ้างกับบริษัทประกันตามรายชื่อที่กำหนดเพื่อสามารถจ่ายเงินค่าชดเชยกรณีลูกจ้างต่างชาติประสบอุบัติเหตุในระหว่างและนอกเวลาทำงาน

6. ความปลอดภัยด้านอาชีวอนามัย

กรมความปลอดภัยด้านอาชีวอนามัย (Department of Occupational Safety and Health : DOSH) ภายใต้กระทรวงทรัพยากรมนุษย์ มีหน้าที่รับผิดชอบและทำตามกฎข้อบังคับในด้านกฎหมาย เพื่อต้องการให้ความมั่นใจว่าผู้ที่อยู่ในระหว่างการทำงานหรือผู้อื่นที่เกี่ยวข้อง ได้รับการคุ้มครองด้านความปลอดภัย สุขภาพ และสวัสดิการจากอันตรายอันเป็นผลมาจากกิจกรรมในภาคเศรษฐกิจต่างๆ ได้แก่ ภาคอุตสาหกรรม เหมืองแร่และการระเบิดหิน การก่อสร้าง การเกษตร การป่าไม้และการประมง สาธารณูปโภค (แก๊ส ไฟฟ้า น้ำประปาและสาธารณสุข) การขนส่ง การเก็บรักษาและการคมนาคม การค้า

ส่งและปลีก โรงแรมและร้านอาหาร การเงิน การประกันภัย บริการด้านอสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ การบริการสาธารณะ และการบริการของหน่วยงานตามกฎหมาย (Statutory Authority) โดยกิจกรรมเหล่านี้ขึ้นอยู่กับประมวลกฎหมายดังต่อไปนี้

7. การจ้างงานบุคลากรต่างชาติ

การอนุญาตจ้างงานบุคลากรต่างชาติ (Expatriate Posts) อยู่ภายใต้อำนาจของคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนของมาเลเซีย (Malaysia Investment Development Authority: MIDA) โดยขึ้นอยู่กับประเภทธุรกิจที่เป็นธุรกิจหลักของบริษัท โดยสาขาที่ MIDA อนุญาตให้มีการจ้างบุคลากรต่างชาติครอบคลุมทั้งอุตสาหกรรมการผลิต การให้บริการที่เกี่ยวข้องกับการผลิต เช่น สำนักงานภูมิภาค สำนักงานใหญ่ปฏิบัติการ ศูนย์จัดซื้อระหว่างประเทศ และคณะผู้แทนต่างประเทศ

หน่วยงานอื่นๆ ที่มีอำนาจอนุญาตจ้างงานบุคลากรต่างชาติ ได้แก่ Multimedia Development Corporation (MDec) สำหรับบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ Public Service Department (PSD) สำหรับแพทย์ พยาบาล ในโรงพยาบาลหรือคลินิกของรัฐ เลคเซอร์เลอร์ในสถาบันการศึกษาของรัฐ หรือภายใต้สัญญาจ้างเพื่อให้บริการสาธารณะ ธนาคารกลางสำหรับบุคลากรด้านการธนาคาร การเงิน และประกันภัย Securities Commission สำหรับบุคลากรในตลาดเงินตลาดทุน Department of Immigration Malaysia สำหรับการจ้างงานในภาคธุรกิจอื่นๆ

ข้อกำหนดเงินทุนชำระแล้วขั้นต่ำของบริษัทที่มีสิทธิยื่นขออนุญาตจ้างแรงงานต่างชาติ มีดังนี้

	เงินทุนชำระแล้วขั้นต่ำ
สำหรับบริษัทที่มีชาวมาเลเซียเป็นเจ้าของ 100%	250,000
สำหรับบริษัทที่มีเจ้าของเป็นทั้งชาวมาเลเซียและชาวต่างชาติ	350,000
บริษัทที่ทำธุรกิจเกี่ยวกับการค้าและกระจายสินค้า (distributive trade) และร้านอาหารที่มีชาวต่างชาติเป็นเจ้าของ	1,000,000

ทั้งนี้ บุคลากรต่างชาติจะต้องขอใบอนุญาตทำงาน หรือ “Employment Pass” จึงจะมีสิทธิพำนักและทำงานในมาเลเซียได้ ยกเว้นบุคลากรต่างชาติที่มีเงินเดือน 8,000 ริงกิตต่อเดือนหรือมากกว่าจะได้รับการใบอนุญาตทำงานโดยอัตโนมัติ โดยใบอนุญาตทำงานซึ่งออกโดยกรมตรวจคนเข้าเมืองของมาเลเซีย มี 2 ประเภท (ขึ้นอยู่กับระยะเวลาการว่าจ้างงาน และค่าจ้างต่อเดือน) คือ ตำแหน่งหลัก (Key post) ตำแหน่งชั่วคราว (Term Post) ในรูปแบบ Executive Post และ Non-Executive Post

ตำแหน่ง Key Post เป็นตำแหน่งผู้จัดการระดับสูงสุดของบริษัทต่างประเทศในมาเลเซีย มีหน้าที่รับผิดชอบผลประโยชน์และการลงทุนของบริษัท รวมทั้งเป็นผู้วางนโยบายและเป้าหมายของของบริษัท ส่วนตำแหน่งชั่วคราว (Term Post) ในลักษณะ Executive Post เป็นตำแหน่งผู้จัดการระดับอาชีพ/ระดับกลาง ต้องเป็นผู้มีความรู้แบบมืออาชีพ และมีประสบการณ์ในการทำงาน และทักษะเกี่ยวกับงานที่ทำเป็นผู้รับผิดชอบในด้านการนำนโยบายบริษัทไปปฏิบัติ และควบคุมพนักงานรุ่นน้อง (junior staff) สำหรับ Non-executive Post เป็นตำแหน่งสำหรับผู้มีทักษะสูง โดยต้องเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานและมีทักษะด้านเทคนิคในด้านงานที่ทำ

Employment Pass สำหรับบุคลากรต่างชาติ

ประเภทใบอนุญาตทำงาน		ค่าธรรมเนียม
A	<p>Employment Pass</p> <p>ใบอนุญาตประเภทนี้ออกให้แก่ผู้ที่มีตำแหน่ง Key Post และผู้มีการว่าจ้างในตำแหน่ง Term Post โดยมีเงื่อนไขดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> มีสัญญาจ้างอย่างน้อย 2 ปีและประทับตรา (stamping) เป็นสำคัญ และ เงินเดือนไม่ต่ำกว่า 3,000 ริงกิต (US\$938) ต่อเดือน 	<ol style="list-style-type: none"> Employment Pass <ol style="list-style-type: none"> Key Post : 300 ริงกิต (US\$94) Term Post : 200 ริงกิต (US\$63) ค่าธรรมเนียมออกใบอนุญาต (Processing fee) : 125 ริงกิต ค่าธรรมเนียมวีซ่า 500 ริงกิต (US\$156) ต่อหนึ่งตำแหน่งต่อครั้ง (ขึ้นอยู่กับข้อกำหนดในการทำวีซ่าของแต่ละประเทศ) ไม่จ่ายเงินทุนสมทบ (Levy ของกองทุน PSMB)
B	<p>Visit Pass [VP(TE)]-PLKS – ใบอนุญาตทำงานชั่วคราว</p> <p>ใบอนุญาตประเภทนี้ออกให้แก่ผู้ที่เข้ามาทำงานประเภทแม่บ้านเท่านั้น</p>	<ol style="list-style-type: none"> PLKS/VP(TE) Pass : 60 ริงกิต (US\$19) ค่าเงินทุนสมทบ (Levy) : 410 ริงกิต (US\$128) ค่าธรรมเนียมออกใบอนุญาต (Processing fee) : 125 ริงกิต (รวมทั้งการขอใบอนุญาตทำงานประเภท Work Pass) ค่าธรรมเนียมวีซ่า (ถ้ามี) 500 ริงกิต (US\$156) (ขึ้นอยู่กับข้อกำหนดในการทำวีซ่าของประเทศ)

ที่มา: Immigration Department – www.imi.gov.my

8. เงื่อนไขขั้นต่ำของการจ้างงาน

พระราชบัญญัติแรงงานปี 2498 (Employment Act 1955) ได้ระบุข้อกำหนดและเงื่อนไขเกี่ยวกับการจ้างงานในมาเลเซียไว้ ดังนี้

การลาคลอดโดยได้รับเงินค่าจ้าง	60 วัน
เวลาการทำงานปกติ	ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์
วันหยุดที่ได้รับเงินค่าจ้าง	อย่างน้อยในวันหยุดราชการ 11 ครั้ง ต่อปีปฏิทิน (ซึ่งรวมวันหยุดราชการที่ต้องหยุดคือ วันชาติ วันสมภพพระราชินี วันรัฐบาลกลาง วันแรงงาน และวันมาเลเซีย) และวันหยุดราชการอื่นๆ ซึ่งประกาศเป็นวันหยุดราชการ ตามมาตรา 8 ของพระราชบัญญัติ Holiday Act 1951

วันลาหยุดประจำปีของพนักงานโดยได้รับเงินค่าจ้าง	
อายุการทำงานน้อยกว่า 2 ปี	8 วัน
อายุการทำงาน 2 ปีหรือมากกว่า แต่น้อยกว่า 5 ปี	12 วัน
อายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป	16 วัน

วันลาป่วยประจำปี	
อายุการทำงานน้อยกว่า 2 ปี	14 วัน
อายุการทำงาน 2 ปีหรือมากกว่า แต่น้อยกว่า 5 ปี	18 วัน
อายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป	22 วัน
การเข้าพักรักษาตัวในโรงพยาบาล	ไม่เกิน 60 วัน (รวมวันลาป่วยที่ได้รับข้างต้นด้วย)

ที่มา: MIDA: www.mida.gov.my

การจ่ายเงินค่าล่วงเวลา	
วันทำงานปกติ	1.5 เท่าของอัตราจ้างต่อชั่วโมง
วันหยุด	2 เท่าของอัตราจ้างต่อชั่วโมง
วันหยุดราชการ	2 เท่าของอัตราจ้างต่อชั่วโมง

ที่มา: กระทรวงทรัพยากรมนุษย์ (www.mohr.gov.my)

9. ค่าจ้างแรงงาน

ข้อมูลจากสหพันธ์นายจ้างแห่งมาเลเซีย (Malaysian Employers Federation : MEF) (www.mef.org.my) ค่าจ้างแรงงานพื้นฐานขึ้นกับสถานที่ตั้งของที่ประกอบการและภาคส่วนอุตสาหกรรม ส่วนผลประโยชน์ชดเชยอื่นๆ ได้แก่ วันหยุดราชการ วันหยุดประจำปี การลาป่วย การลาคลอด การลาเนื่องจากเหตุฉุกเฉิน การให้เงินค่าเครื่องแบบ การสนับสนุนเป็นบางส่วนหรือออกค่าเดินทางให้ทั้งหมด สิ่งจูงใจที่ขึ้นกับสมรรถนะ การให้ค่าเบี่ยงเลี้ยง และค่าตอบแทนพิเศษอื่นๆ แตกต่างกันไปในแต่ละบริษัท เงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษแก่บุคลากรด้านการบริหารและจัดการก็แตกต่างกันไปในแต่ละภาคอุตสาหกรรม และนโยบายการว่าจ้างของแต่ละบริษัท บริษัทส่วนใหญ่จ่ายค่าบริการด้านสุขภาพและการเข้ารักษาพยาบาลในโรงพยาบาล มีการออกค่าประกันด้านอุบัติเหตุและการประกันชีวิต การเบิกค่าเดินทาง โบนัสประจำปี ค่าตอบแทนตอนเกษียณอายุ และการเพิ่มเงินทุนสมทบในกองทุนเลี้ยงชีพของพนักงาน (Employment Provident Fund (EPF))

10. การอำนวยความสะดวกในการสรรหางาน

ผู้ทำงานทำอาจหางานโดยผ่านสำนักงานจัดหางาน หรือขอความช่วยเหลือจากสำนักงานการจ้างงานของรัฐบาลซึ่งมีสาขาทั่วประเทศ บริษัทผู้จ้างอาจหาข้อมูลเกี่ยวกับผู้ที่ต้องการหางานทำได้ลงทะเบียนกับสำนักงานเหล่านี้ ซึ่งมีหน้าที่ในการช่วยโฆษณา สรรหาลูกจ้างของบริษัทนายจ้าง และเตรียมงานเกี่ยวกับการสัมภาษณ์และทดสอบ วิทยาลัยโปลีเทคนิคและวิทยาลัยชุมชนก็ให้ความสะดวกต่อนายจ้างในการสัมภาษณ์นักศึกษาที่ต้องการทำงานภายในสถาบันของตน

11. มาตรฐานแรงงาน

กรมแรงงานมีหน้ารับผิดชอบในด้านการกำหนดนโยบายและกำหนดแผนเกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน เพื่อความเป็นระเบียบในภาคอุตสาหกรรม พระราชบัญญัติแรงงานกำหนดข้อบังคับขั้นต่ำที่ใช้กับการว่าจ้างแรงงานโดยทั่วไป ในกรณีที่ต้องการความยืดหยุ่นในทางปฏิบัติ อาจขออนุมัติยกเว้นข้อกำหนดบางประการได้จาก Director ฝ่ายแรงงานของกรมแรงงาน