일자리
찾아
세계로

해외
취업
완전
정복

말레
이시아

일자리 찾아 세계로

해외취업 완전정복

말레이시아

고용노동부 HRDK 한국산업인력공단

말레이시아 취업 한눈에 보기

01 구직초기단계

말레이시아 국가정보 탐색

1. 국가 일반 및 경제·노동현황 p.12
2. 정착 및 생활정보 p.159
3. 고용관련제도 p.36

말레이시아 취업을 위한 준비상태 점검

1. 적성 및 역량 등과 관련한 자기분석 p.90
2. 말레이시아 취업의 성공·실패 사례를 참고한 나의 강점 및 약점 파악 p.119

02 본격적인 구직준비단계

말레이시아 취업정보 탐색

1. 한국산업인력공단 또는 Kotra 와 같은 공공기관 활용 p.104
2. 말레이시아 취업관련 정보를 제공하는 웹사이트 활용 p.100

취업지원 프로그램 활용

공공기관, 대학교, 지방자치단체 또는 민간취업알선업체를 이용하여 구직준비 p.104

취업유망분야 및 취업절차 파악

1. 말레이시아의 취업유망분야 및 필요 역량 p.76
2. 말레이시아 취업 절차 p.84

03 구직 및 면접 진행단계

채용공고 확인

월드잡 홈페이지, 개별 기업 홈페이지, 현지 구인구직사이트, 소셜네트워크 등 활용 p.114

입사 지원

1. 각 사이트에 이력서 및 자기소개서 등록
2. 취업절차 핵심포인트 확인 p.86

면접 진행

1차 인사담당자 인터뷰 및 2차 실무담당자 인터뷰로 구분하여 지원한 회사에 대한 조사와 예상 질문을 철저히 준비 p.87

승인허가서 및 비자 발급

채용이 확정되면 근로계약서를 작성하고 채용기업이 이민국에 취업패스 발급 신청. 취업자는 이민국의 승인허가서를 지참하여 말레이시아에 입국한 후 취업패스 날인 p.151

04 성공적인 말레이시아 정착 및 생활

말레이시아 정착 및 생활정보

1. 집 구하기 p.160
2. 은행 및 통장개설 p.165
3. 각종 유틸리티 개설 p.166
4. 생활 에티켓 p.172

말레이시아 취업 SUMMARY

왜 말레이시아인가?

- 말레이시아는 지정학적으로 동남아의 중심에 위치하고 있고 인프라와 교육수준이 높아 글로벌기업의 진출이 가장 활발한 국가이며, 경제적으로도 대외개방적인 경제구조와 풍부한 자원, 적극적인 투자유치 등을 통해 동남아시아에서 가장 빠르게 성장하고 있습니다.
- 말레이시아의 근로문화는 정시출근과 정시퇴근이 보편화되어 있어 업무와 일상생활의 균형잡인 삶이 가능하며, 조직문화가 유연하여 개인의 노력 여하에 따라 성장의 기회가 많은 점이 장점입니다. 또한 연중 온화한 기후와 주변국으로의 여행이 용이하고, 생활여건과 치안이 안정되어 있어서 쾌적한 삶을 누릴 수 있습니다.
- 말레이시아에 취업하는 한국인은 대부분 외국계기업에서 근무하고 있는데, 외국계기업의 경우 현지기업에 비해 급여 수준이 높고 경력에 따라 이직과 부서이동을 통해 커리어패스를 만들어 나가는데 유리한 편입니다.

말레이시아 취업 유망분야

- 말레이시아는 자국민 우선 채용정책을 고수하고 있기 때문에 한국인의 취업가능성이 높고 유망한 직종은 업무상 한국어를 사용하거나 한국을 대상으로 하는 비즈니스여서 한국인이 꼭 필요한 분야에서 찾을 수 있습니다. 업무상 한국어를 사용하는 경우에는 현지인에 비해 높은 급여를 제공하더라도 구조적으로 한국인을 채용해야 하기 때문에 가장 취업이 용이하고, 한국을 대상으로 하는 비즈니스의 경우에는 말레이시아 현지인과의 경쟁을 피할 수 있으면서 상대적으로 좋은 조건으로 취업할 수 있다는 점에서 유망하다고 볼 수 있습니다.
- 말레이시아에서 한국인에 대한 고용 수요가 가장 많은 분야는 글로벌 BPO 기업을 중심으로 한 고객서비스(CS) 분야이고, 이 외에 IT서비스센터와 경영관련 사무직 등이 한국인이 취업하기에 유망한 분야입니다.

말레이시아 채용 트렌드 및 핵심역량

- 말레이시아에 취업 시 구직자가 가장 기본적으로 갖추어야 할 역량은 바로 영어능력입니다. 직종에 따라 요구하는 수준은 차이가 있으나 일반적으로 업무상 의사소통이 가능한 정도인 중상급의 영어실력을 갖추어야 합니다. 심지어 실제 담당하는 업무가 영어를 전혀 사용하지 않는 경우에도 영어능력이 좋을수록 승진이나 이직 시에 더 많은 기회를 가질 수 있습니다.
- 대부분의 경우 말레이시아 기업은 채용 시 특별한 자격증을 요구하지 않는 반면 담당업무에 대한 경력이나 경험을 중시합니다. 따라서 인턴십 등을 통해 희망직종과 관련된 경력관리를 잘 준비하면 구직자의 취업가능성이 높아지며, 심지어 비관련 분야이더라도 다양한 경험을 쌓을 수 있다면 적극적으로 도전해보는 것이 좋습니다.
- 말레이시아의 경우 면접은 대체로 1차 인사담당자 인터뷰와 2차 실무담당자 인터뷰로 진행되며, 인사담당자들이 말하는 '원하는 인재상'을 살펴보면 어느 기업이나 '인성'을 강조하고 있음을 알 수 있습니다. 말레이시아의 글로벌기업은 다양한 국적과 문화적 배경을 가진 인력의 집합체이기 때문에 조직 내 융화력과 성실하고 열심히 주어진 업무를 수행할 수 있는 자질을 가장 중요하게 여깁니다. 따라서 우선적으로 인성 측면에서 기업이 원하는 인재상에 부합한다면 면접을 통과할 가능성이 매우 높아질 것입니다.

말레이시아 취업을 위한 자기분석 체크리스트

자기분석 체크리스트

	항목	YES	NO
1	해외취업의 목적을 명확하게 설정하였는가?		
2	해외취업에 대한 의지와 열정이 충분한가?		
3	말레이시아의 고용시장 및 외국인 취업 유망직종(예: 고객서비스, IT, 경영관련 사무직 등)을 이해하고 있는가?		
4	채용기업이 요구하는 자격요건과 역량을 확인하였는가?		
5	현지에서 의사소통이 가능한 정도의 영어능력을 갖추었는가?		
6	자신의 전문성과 경력개발을 위한 장기적 계획을 수립하고 있는가?		
7	자격증보다는 경력과 경험을 중시하는 현지 채용문화를 알고 있는가?		
8	현지 생활에서 경험할 수 있는 문화, 언어, 생활 등의 어려움에 현명하게 대처할 수 있는가?		
9	말레이시아 취업을 위한 다양한 취업경로/채널(월드잡플러스, K-move센터, 알선업체, 현지 구인구직사이트 등)을 알고 있는가?		
10	말레이시아 비자의 종류와 발급절차, 준비서류 등에 대해 상세히 이해하고 있는가?		
11	채용 및 취업비자 발급과 관련하여 결격사유는 없는가?		
12	영문 이력서 및 자기소개서를 효과적으로 작성할 수 있는가?		
13	인터뷰의 형식과 내용 등을 숙지하고 있는가?		

CONTENTS

PART 01

노동시장 동향 및 고용제도

01 국가정보 — 012
02 노동시장 동향 — 026
03 고용관련 제도 — 036
04 임금제도 — 050
05 사회보장제도 — 056
06 개인 소득세 — 060

PART 02

산업 및 업종별 취업전략

01 취업 유망직종 현황 — 068
02 채용 트렌드 및 취업역량 — 076
03 산업 및 직무별 효과적인 취업방법 — 084
04 취업전략 및 로드맵 — 090
05 주요 기업 및 우리나라 진출기업 현황 — 094

PART 03

해외취업 성공 포인트

01 해외취업 정보찾기 — 100
02 정부의 해외취업 지원프로그램 활용하기 — 104
03 스스로 취업하기 — 114
04 해외취업 업무지원 기관현황 — 116

PART 04

해외취업 사례

01 성공·실패사례 — 120
02 현지 멘토 인터뷰 — 138

PART 05

취업비자

01 취업비자 종류 152
02 취업비자 신청 및 취득 154

PART 06

정착 및 생활정보

01 정착 160
02 생활 164
03 생활 에티켓 172

PART 07

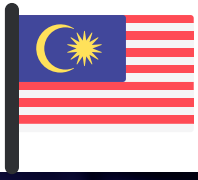
해외 취업 Q&A

01 비자 178
02 유망직종 178
03 현지 언어 실력 179
04 갖추어야 할 스펙 179
05 면접 시 유의사항 180
06 졸업 경과 후 취업가능성 180
07 근로계약 시 유의사항 181
08 급여수준 181
09 외국인 복리후생 제도 182
10 현지생활 시 주의사항 182

PART

01

노동시장 동향 및 고용제도



01
국가정보
-
02
노동시장 동향
-
03
고용관련 제도
-
04
임금제도
-
05
사회보장제도
-
06
개인 소득세

01. 일반사항

국가 일반사항

국명	말레이시아 연방(Federation of Malaysia)
위치	동남아 적도 북단
시차	KST-1(한국보다 1시간 늦음)
면적	330,252 ㎢(한국의 3.3배 / 한반도의 1.5배)
기후	전형적인 열대우림형으로 고온다습하며, 연평균 기온은 27°C, 연 평균 강우량은 2,410㎜임. 말레이반도의 동해안에서는 북동 몬순기(10월~2월)에 상당한 집중 강우를 볼 수 있음.
수도	쿠알라룸푸르(Kuala Lumpur)
인구	3,258만 명(2020년), 3,265만 명(2021년)
주요도시	쿠알라룸푸르(173만 명), 셀랑고르주(657만 명), 조호주(380만 명), 페락주(250만 명), 사바주(381만 명), 사라왁주(280만 명), 케다(220만 명), 피낭주(177만 명), 멜라카(94만)
민족	말레이계(69.6%), 중국계(22.6%), 인도계(6.8%), 외국인 및 기타(1.0%)
언어	공용어: 말레이어(Bahasa Malaysia), 상용어: 영어
종교	이슬람교(61%, 국교), 불교(20%), 기독교(9%), 힌두교(6%), 기타(4%)
건국일(독립일)	1957년 8월 31일(영국으로부터 독립)
국가원수	- 국왕: Sultan Abdullah (16대 국왕, 2019.1.31. 취임) 말레이계 9개 주 술탄이 5년마다 순환하며 국왕 역할 수행 - 총리: Ismail Sabri Yaakob(2021.8.21~)

자료: KOTRA 국가정보, 말레이시아 통계청(DoSM, Department of Statistics Malaysia)

02. 한국-말레이시아 관계

한국-말레이시아 관계

체결협정	• 외교관계수립(1960년) • 무역 협정(1962년) • 문화 협정(1965년) • 항공 협정(1967년) • 이중과세방지 협정(1983년) • 사증면제 협정(1983년)	• 과학기술협력 협정(1985년) • 투자보장 협정(1988년) • 해운 협정(1988년) • 자원협력 양해각서(1995년) • 범죄인인도조약 및 형사사법공조조약(2013년)
교역규모	**한국 수출** - 88억 4,349만 달러(2019년) - 90억 7,815만 달러(2020년) - 101억 732만 달러(2021년)	**한국 수입** - 92억 7,994만 달러(2019년) - 88억 9,256만 달러(2020년) - 104억 5,618만 달러(2021년)
교역품	**한국 수출** 반도체, 휘발유, 합성고무 및 합성수지, 정밀화학원료, 경유, 철구조물 등	**한국 수입** 천연가스, 원유, 중유, 반도체 및 컴퓨터 부품, 목재류 등
투자교류	**한국의 말레이시아 투자(신고기준)** - 9억 1,100만 달러(2021년 누계)	**말레이시아의 한국 투자(신고기준)** - 4억 700만 달러(2021년 누계)

자료: KOTRA 국가정보, 외교부, 한국무역협회, 말레이시아 통계청

03. 경제지표

주요 경제지표

지표	단위	2018년	2019년	2020년	2021년
실질 GDP	US$십억	329.1	347.4	333.6	332.1
실질 GDP 성장률	%	4.74	4.5	-5.6	3.1
1인당 실질 GDP	US$	10,162	10,683	10,238	10,168
소비자물가상승률	%	1.0	0.7	-1.2	2.5
실업률	%	3.23	3.43	4.5	4.6
US$1 당 환율(연도말)	링깃화	4.1445	4.0995	4.0285	4.174
외환보유고	US$백만	99,911	101,786	101,020	-
수출실적	US$백만	247,365	238,189	234,100	297,881
수입실적	US$백만	217,470	205,012	189,900	238,144
무역수지	US$백만	29,894	33,176	44,200	59,738
투자유치액	US$백만	10,619	9,857	13,515	-
해외투자액	US$백만	16,369	9,899	5,601	-

자료: KOTRA 국가정보, 말레이시아 통계청(DoSM, Department of Statistics Malaysia), 말레이시아 중앙은행(BNM, Bank of Negara Malaysia)

04. 경제동향

개요

말레이시아는 1957년 영국으로부터 독립한 이후 대외개방적인 경제구조와 풍부한 자원, 적극적인 투자유치 등을 통해 동남아시아에서 가장 빠르게 성장하고 있는 국가이다. 말레이시아 경제는 재정적자 지속과 높은 무역의존도 등의 구조적인 취약점을 가지고 있으나, 정부 주도의 경제개발 정책 추진에 따라 인프라 수준이 우수하고, 원유를 비롯한 팜오일, 천연고무, 목재, 주석 등 풍부한 자원을 보유하고 있으며, 1차 산업뿐만 아니라 제조업이나 서비스업 등 다변화된 산업구조 등의 장점을 바탕으로 성장을 이어가고 있다. 전체 GDP에서 차지하는 산업별 비중은 2021년 말 기준으로 서비스업이 57.0%로 가장 높게 나타나고 있으며, 제조업(24.3%), 광산채굴업(6.7%), 농업(7.2)%, 건설업(3.7%) 등의 순이다.

말레이시아 주요 산업별 GDP 비중 (단위: 십억 링깃, %)

구분	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년
전체 GDP 규모	1,229.3	1,300.8	1,363.8	1,424.3	1,343.9	1,386.0
- 농업 (Agriculture)	7.6%	7.6%	7.3%	7.1%	7.4%	7.2%
- 광산채굴업 (Mining and quarrying)	8.6%	8.1%	7.6%	7.2%	6.8%	6.7%
- 제조업 (Manufacturing)	22.3%	22.3%	22.3%	22.2%	22.9%	24.3%
- 건설업 (Construction)	4.8%	4.9%	4.9%	4.7%	4.0%	3.7%
- 서비스업 (Services)	55.4%	55.6%	56.7%	57.6%	57.7%	57.0%

자료: 말레이시아 통계청(DoSM)

말레이시아 시장의 특성

말레이시아 시장은 지정학적 위치, 경제 구조, 인구 구성 등에 따라 크게 세 가지 측면에서 차별적인 특징을 갖는다. 우선 지정학적 위치 측면에서 말레이시아는 육로로는 말레이반도 북쪽으로 태국, 남쪽으로 싱가포르를 인접하고 있으며 동말레이시아는 남쪽으로 인도네시아를 인접하고 있어 타 국가와 우수한 연결성을 보유하고 있다. 역사적으로도 말레이반도가 서쪽으로 끼고 있는 말라카 해협은 동·서양 교역의 허브로서 현재도 전세계 Oil 수송량의 약 25% 이상이 통과하고 있으며, 전 세계 최대 저가항공사인 Air Asia는 말레이시아 기업으로서 동남아 인근의 연결성이 가장 좋은 항공사로 자리매김하여 기존의 해상뿐 아니라 항공연결성도 우수하다.

경제 구조 측면에서는 정부 주도형 경제발전, 대외 개방형 통상국가 지향, 자원채취 및 가공 등 제조업 중심의 경제를 꼽을 수 있다. 말레이시아는 정부 주도의 5년 단위 경제개발계획(말레이시아 계획)을 입안하여 추진하고 있는데, 이는 말레이시아의 경제발전 방향과 예산투입 방향을 설정하는 중요한 계획에 해당하며, 1980년대 중반 이후 정부주도로 적극적인 외국인 투자유치 정책을 추진 중이고 현재는 첨단·고부가가치 산업과 지식기반서비스 분야에서 외국자본 유치 노력을 하고 있다. 또한 말레이시아는 인구(3,258만명)에 비해 교역규모가 상대적으로 큰 편으로, RCEP, FTA 등 다양한 통상협정체결에 적극적이며 아세안을 선도하는 리더 국가로서 일반제조업, 자동차, 자원, 해양플랜트, IT 기술 등 모든 면에서 ASEAN 역내 공급망의 허브를 지향하는 국가이다. 게다가 말레이

시아는 도로, 공항, 항만, 인터넷 등 발달된 인프라와 풍부한 영어구사 인력, 천연자원 등의 강점을 바탕으로 외국자본과 제조업을 꾸준히 유치하고 있는데, 전기·전자, 석유화학, 자동차 및 자동차부품 중심으로 글로벌 제조기업들이 진출해 있으며 한국기업의 경우 노동집약적 단순조립이 아닌 기술집약적 제조업(전기·전자, 기계·장치, 석유화학 등) 등이 진출해 있다. 말레이시아에 진출하고 있는 대표적인 글로벌 기업으로는 전기·전자 부문의 Intel, Toshiba, Hitach, Philips 등과 석유화학 부문의 Shell, Exxon Mobil 등, 그리고 자동차 부문의 Honda, Toyota, Denso 등을 들 수 있다.

끝으로 인구 구성면에서 기인한 특징으로 화교자본의 영향력이 큰 내수시장, 말레이계 기업 우대정책 지속, 영어 통용을 들 수 있다. 말레이시아는 인구의 25%를 차지하는 중국계 말레이시아인들이 전체 상권의 절반 이상을 차지하고 있어 화교와의 비즈니스 및 유대 관계 형성이 중요하며, 화교자본은 금융, 부동산, 식품, 유통 등 내수시장 거의 전 분야에서 기타 인종의 자본 대비 우위를 점하고 있어 중국, 대만, 동남아 등 타국 화교자본과의 네트워크가 강점이다. 또한 국가적인 보호가 필요하다고 판단이 되는 업종 또는 일부 국책사업에 대해서는 외국인 기업의 진출에 제한을 두고 말레이계를 우대하는 부미푸트라 정책 적용하고 있는데, 말레이계 과잉보호라는 비판에 직면하자 말레이계의 근본적인 경쟁력을 강화하고 궁극에는 타인종과의 격차를 줄이는 방향으로 부미푸트라 정책의 변화를 꾀하고 있다. 한편, 말레이시아의 공식언어는 말레이어이나 역사적으로 영어 교육의 뿌리가 깊으며, 사회 모든 계층에서 영어가 자유롭게 통해 비즈니스에 특히 강점으로 작용하고 있다.

정부 주도 경제발전전략

말레이시아는 정부 주도의 경제발전전략을 수립하여 시기별로 다양한 혁신정책을 추진한다는 점에서 주변 아세안국가와 다른 행보를 보인다. 정부 주도의 성장 정책은 장단점이 존재하겠지만 그 간의 혁신정책은 말레이시아를 개도국 중 선도 국가이자 ASEAN 국가 중에서 싱가포르, 부르나이, 태국 등과 함께 부유한 국가군의 위치를 확보하는데 중요한 역할을 한 것으로 평가된다. 최근에 말레이시아 정부는 기존 Vision 2020을 대체하여 향후 10년 간 국가발전 전략의 토대에 해당하는 'SPV2030(Shared Prosperity Vision 2030)'을 발표(2019년 10월)하였다. SPV2030은 2021년~2030년에 걸친 장기 국가발전 로드맵으로, 2030년까지 말레이시아 전체 국민들이 적절한 생활수준을 영위할 수 있도록 하는 것을 주된 목표로 한다. 특히 각 소득계층·인종·지역·

공급부문별로 공정·공평한 분배를 통해 지속가능한 성장을 달성하는 국가 건설을 추구하며, 정치적 안정 강화와 국가번영 향상을 추구하고 인종·문화의 다양성을 존중하면서 국민의 통합을 지향하는 점이 특징이다. 또한 2021년 9월에는 SPV2030의 첫 청사진에 해당하는 제12차 말레이시아 계획을 발표하였는데, 동 계획은 지속가능한 경제성장과 기회 및 결과의 공평한 분배 달성을 주요 목표로 하며 연 4.5~5.5% GDP 성장률, 가계별 평균월소득 약 10,000링깃(2025년 기준) 달성 등을 제시하고 있다. 이러한 일련의 경제 정책은 2015년 이후 정체되고 있는 말레이시아의 성장 동력을 활성화하고 미래 경제 성장 모멘텀을 확보한다는 분명한 목표를 가지고 추진되는 만큼 대규모 투자 계획도 가시화되고 있는데, 고소득 첨단기술 국가로 거듭나기 위해 제12차 계획 상 주요 경제성장 요인으로 디지털화, 인프라 투자, 첨단기술 R&D 등이 거론되는 만큼 관련 산업의 수혜가 예상된다. 또한 SPV2030의 기조가 전반적으로 자국민 우선을 주요 골자로 함에 따라 리스크가 존재하나 경제 성장 정책이 본격화되면 신성장 산업을 중심으로 고용이 확대될 것으로 예상되는 점은 해외취업의 관점에서 기회요인이 될 수 있을 것이다.

경제성장률

코로나 사태 이전 말레이시아의 경제성장률은 연평균 5% 수준을 보였으나 코로나 사태가 발발한 2020년에는 −5.6%를 기록하여 경제적으로 큰 타격을 입었다. 산업별로는 건설업이 −19.4%로 전체 산업 중 가장 낮은 성장률을 보였으며, 광산채굴업 -10.6%, 서비스업 -5.5%, 제조업 -2.6%, 농업 -2.4%를 각각 기록하였다. 특히 전체 기업 중 97.2%를 차지하고 있는 말레이시아 중소기업의 경우 2010년 이후 법인 설립 건수 기준으로 연평균 6% 이상 빠르게 성장해 왔으나, 코로나 발발에 따른 다양한 봉쇄령(MCO, 이동제한명령)으로 인해 시장에 대한 접근이 제한되면서 많은 중소기업들이 수익원을 얻지 못해 봉쇄령 기간 동안 매출실적이 없는 기업만 67.8%에 도달했으며 2020년 3월부터 9월까지 폐업한 법인기업만 최소 31,190개사에 달하는 등 코로나 펜데믹으로 인해 많은 피해를 입은 것으로 나타나고 있다.

하지만 2021년에 들어서는 경제성장률이 빠르게 회복하는 것으로 나타나고 있다. 말레이시아 중앙은행에 의하면 2021년 4/4분기 말레이시아 GDP 성장률은 3.6%을 기록한데 이어, 2022년 1/4분기에는 GDP 성장률이 예상치를 뛰어넘는 5%를 기록하여 코로나로 인해 정체되었던 경기 반등이 본격화하고 있다. 말레이시아 중앙은행은 소

비 수요가 회복되고 노동시장이 강세를 보임에 따라 양호한 실적을 보인 것으로 분석하고 있으며, 부문별로는 말레이시아 GDP에서 가장 큰 비중을 차지하고 있는 서비스 부문의 경우 2022년 1/4분기에 전년 동기 대비 10.4% 성장하면서 전반적인 경제 성장을 견인하는 것으로 나타나고 있다. 최근 발발한 우크라이나 전쟁의 영향이 크고 코로나19 유행 차단을 위한 중국의 봉쇄 정책, 물가상승 등 대내외적 위험 요인에 대한 우려가 있지만, 말레이시아 중앙은행과 IMF는 말레이시아의 탄탄한 내수와 말레이시아 상품에 대한 대외수요 팽창을 바탕으로 2022년 말레이시아 경제성장률 전망을 각각 5.3~6.3%와 5.75%로 제시한 것으로 볼 때, 2022년도에 말레이시아 경제 성장이 탄력을 받을 것으로 전망된다.

말레이시아 부문별 GDP 성장률 추이 (단위: %)

구분	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년
전체 GDP 성장률	4.44	5.82	4.84	4.43	-5.64	3.13
- 농업 (Agriculture)	-3.7	5.9	0.1	2.0	-2.2	-0.2
- 광산채굴업 (Mining and quarrying)	2.2	0.4	-2.2	-0.6	-10.6	0.7
- 제조업 (Manufacturing)	4.4	6.0	5.0	3.8	-2.6	9.5
- 건설업 (Construction)	7.4	6.7	4.2	0.4	-19.4	-5.2
- 서비스업 (Services)	5.7	6.3	6.9	6.2	-5.5	1.9

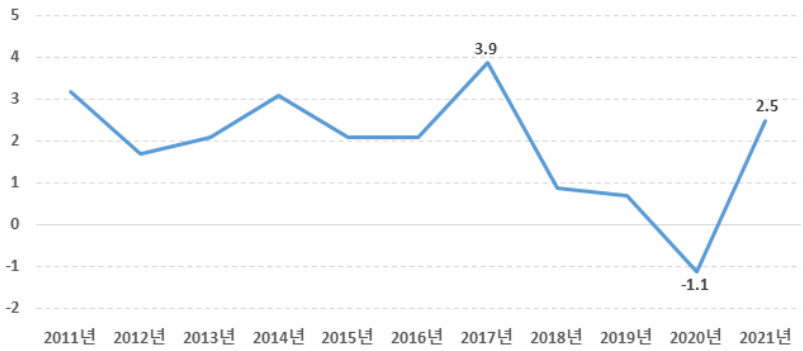
자료: 말레이시아 통계청(DoSM)

소비자물가지수(CPI)

지난 10년간 말레이시아의 소비자물가상승률은 3% 내외에서 안정적인 흐름을 보이고 있다. 2020년에 코로나로 인한 경기침체로 인해 소비자물가상승률이 마이너스를 기록하기도 하였으나 2021년에는 2.5%를 기록하였고, 2022년에 들어서는 전세계적으로 인플레이션 압력이 높아지는 가운데 홍수 피해와 국제적 공급 및 수요 쇼크로 인해 말레이시아도 소비자물가지수가 높아지고 있다. 2022년 상반기 말레이시아 소비자물가지수 상승은 운송 부문과 식료품 부문의 가격 상승에 기인하는데 특히 식료품 부문은 소비자물가지수에서 차지하는 비중이 가장 높은 부문으로 인플레이션 상승의 주

요 요인이 되고 있다. 또한 소비자물가지수는 코로나 지속 및 우크라이나 전쟁 등으로 인한 공급 부족과 가축 사료 가격 상승으로 인해 식품 가격이 지속적으로 상승할 것으로 전망되고 있어 상승세가 지속될 것으로 예상된다. 한편, 2022년 5월에 말레이시아 중앙은행은 물가 상승 억제를 위해 2018년 이후 처음으로 기준금리를 인상하였다. 말레이시아는 2018년 1월에 기준금리를 3.25%로 0.25%p 올린 이후 경기둔화와 코로나 사태에 대응하기 위해 기준금리의 인하와 동결을 반복해 2020년 7월부터 최저수준인 1.75%를 유지해 왔다. 하지만 우크라이나 전쟁과 공급망 차질 등에 따른 인플레이션 압력이 높아짐에 따라 물가 통제 정책의 일환으로 기준금리를 인상하였으며, 물가 상승이 지속될 경우 기준금리를 점진적으로 인상할 것으로 전망된다. 말레이시아 정부는 2022년 소비자물가상승률을 2.5% 내외로 유지하는 것을 목표로 하고 있다.

최근 10년간 말레이시아 소비자물가상승률 추이



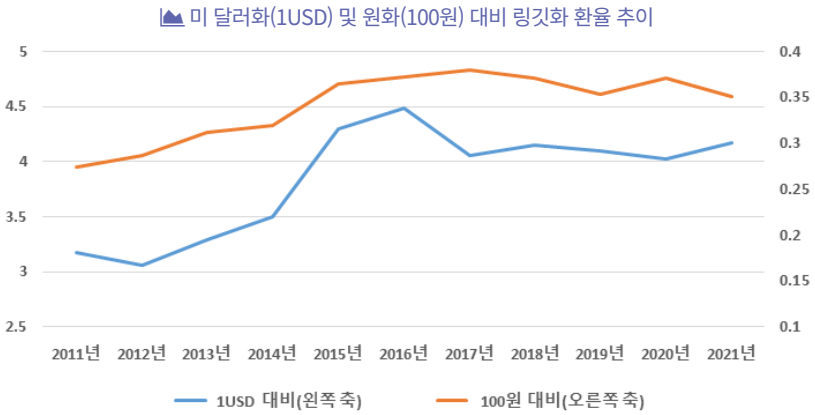
자료: 말레이시아 통계청(DoSM)

환율

말레이시아 링깃화(Ringgit)는 2014년 하반기 이후 미 달러화에 대해 큰 폭 약세를 지속하고 있다. 링깃화의 약세는 저유가 지속에 따른 재정악화, 1MDB 스캔들 관련 정정불안, 말레이시아 외환보유고 감소, 미국의 금리인상 등이 원인으로 지적되고 있다. 특히 2022년에 들어서는 2016년 이후 최대폭으로 링깃화 가치가 하락하면서 한국 원화에 이어 신흥 아시아 국가들의 통화 중 최악의 성적을 기록하고 있다. 링깃화 약세의 가장 큰 요인 중 하나는 말레이시아의 주요 수출품인 원유 가격 하락을 들 수 있으며, 최대 수출국인 중국이 부진한 경제 성장률을 기록하면서 말레이시아

링깃화 약세에 큰 영향을 미치는 것으로 분석된다. 말레이시아의 경제가 중국과 긴밀한 관계를 맺고 있는 상황에서 중국의 경제성장 위험이 고조된다면 링깃화는 앞으로 추가 약세를 기록할 것으로 전망되는 가운데, 일각에서는 미국이 금리 인상으로 물가를 잡는 데 성공할 경우 달러가 다시 약세로 돌아서며 링깃화 가치가 다시 상승할 수 있을 것이라는 전망도 있다.

한편, 원화 대비 링깃화 환율은 달러화 대비 링깃화 환율에 비해서는 보다 완만한 추이를 보이는데, 이는 링깃화 뿐만 아니라 원화 또한 약세를 보임에 따른 것이다. 최근 5년간 1링깃 당 원화는 265원 ~ 290원 정도에서 형성되고 있다.



자료: 말레이시아 중앙은행(BNM)

05. 산업동향

ICT산업

말레이시아 ICT산업 규모는 2020년 기준 481.9억 달러로 말레이시아 GDP에 대한 기여율이 22.6%에 달하는 주요 산업이다. 또한, 고용 측면에서도 2020년 ICT산업의 고용은 116만명으로 총 고용에 7.7%를 기여하고 있다. 전세계적으로 ICT를 중심으로 하는 기술융합을 통해 미래 성장 동력을 마련하고 산업 전반에 걸쳐 생산성과 효율성 향상을 추구하는 가운데, 말레이시아도 4차 산업혁명의 수혜를 누리고자 정부 주도로 적극적인 ICT산업 육성 정책을 펼치고 있다. 주요 정책으로는 디지털 전환 지원을 위

한 디지털 인프라 구축 계획인 '국가 디지털 네트워크 사업', 말레이시아 지식재산 집약 산업 발전 전략인 '과학ㆍ기술ㆍ혁신 프레임워크 10-10', 과학기술 분야 인재 육성을 위한 '테크림픽((Techlympics)' 진행, 진화하는 사이버 위협 완화를 위한 '말레이시아 사이버보안 전략' 등을 들 수 있다. 또한 코로나 팬데믹으로 인한 공급망 중단 우려에도 말레이시아는 전 세계에서 활발한 기술 투자를 받고 있는데, 반도체 패키징 테스트의 경우 대만과 중국을 대체할 대안으로 평가받으면서, 2021년 11월 미국 상무부와 말레이시아 국제무역산업부는 장기적 공급망 문제 협력을 위한 공동성명을 발표한 바 있으며, 인텔, 넥스페리아, 인피니언 등 글로벌 기업들이 말레이시아 투자를 결정하며 이목이 집중되고 있다. 특히 인텔은 말레이시아 페낭에 300억 링깃(약 8조 7천억원)을 투자해 새로운 반도체 패키징ㆍ테스트 공장을 설립하기로 결정하였는데, 2024년부터 생산을 시작할 예정으로 4,000명 이상의 인텔 직원 고용 및 5,000명 이상의 건설 관련 일자리를 창출할 것으로 기대된다. 또한 2022년 3월에 말레이시아 재무부는 단일 국영 기업이 5G 네트워크 인프라를 구축하도록 하는 계획을 진행하기로 결정하고 에릭슨(Ericsson)과 10년간의 파트너십 계약을 체결하기도 하였다.

말레이시아 통계청에 따르면 말레이시아 ICT 산업구조는 2021년 기준 서비스 부문 47.5%, 제조 부문 36.1%, 커머스 부문 11.6%, 콘텐츠 및 미디어 부문 4.8% 구성되는데, ICT 제조부문과 서비스부문의 성장세가 두드러진다.

말레이시아 ICT 시장 규모 및 부문별 비중 (단위: USD, %)

구분	2018년	2019년	2020년	2021년
총 규모	437.2억	464.9억	481.9억	487.2억
ICT Manufacturing	33.9%	33.9%	34.5%	36.1%
ICT Services	43.3%	43.7%	45.0%	47.5%
ICT Trade	15.4%	15.1%	14.2%	11.6%
Content & Media	7.4%	7.4%	6.3%	4.8%

자료: 말레이시아 통계청(DoSM)

자동차산업

말레이시아 자동차 산업은 1960년대 초반부터 시작됐다. 말레이시아 정부는 이때부터 자동차 산업을 부흥시키기 위한 정책들을 시행하면서 Proton를 설립해 첫 번째 국산 자동차인 Proton Saga를 1985년 출시하였고, 1994년에는 말레이시아 두 번째 자

동차 기업인 Perodua가 설립됐다. Proton과 Perodua의 노력과 다른 자동차 제조업체의 투자 증가로 25개 이상의 자동차 제조업체 및 조립업체, 600개의 현지 공급업체 및 5만 개 애프터마켓 시설로 구성된 자동차 생태계가 형성하였으며, 60만 개 이상의 일자리를 유지하고 있다. 2021년 기준 말레이시아의 자동차 판매량은 45만대 수준으로 자국 기업 2개사의 시장 점유율이 60% 이상을 차지하고 있으며, 나머지는 일본 자동차 기업이 대부분을 차지하고 있다. 말레이시아의 자국산 자동차 Proton과 Perodua는 전반적으로 내수용이며, 말레이시아에 진출한 다국적 자동차 제조사 역시 말레이시아 시장을 중심으로 사업을 하고 있다. 이에 따라 말레이시아 자동차 시장은 수출보다는 수입이 큰 교역구조를 가지고 있으며, 중고차와 소형차량 부문이 경쟁이 심하다. 최근에는 연비에 대한 인식이 높아지면서 에너지 효율이 높은 차량을 선호하는 추세이며, 2014년 개정된 National Automotive Policy에 따라 말레이시아 정부는 에너지 효율성이 높은 EEV 차량 관련 투자 인센티브를 제공하고 있다. 말레이시아는 차세대 차량(NxGV), 통합이동 서비스(MaaS), 4차 산업혁명(IR 4.0)이라는 세 가지 핵심 목표를 담은 새로운 NAP 2020을 발표했는데, 차세대 차량(NxGV): 고효율 자동차, 친환경 자동차, 자율주행 자동차 등이 유망분야로 거론되고 있다.

말레이시아 자동차 판매 동향

제조사	2020년		2021년	
	판매량(대)	점유율(%)	판매량(대)	점유율(%)
Perodua	220,163	41.7%	190,291	37.4%
Proton	108,524	20.5%	111,695	21.9%
Toyota	58,501	11.1%	71,585	14.1%
Honda	60,468	11.4%	53,031	10.4%
Mitsubishi	9,163	1.7%	17,489	3.4%
기타	72,695	13.7%	64,820	12.7%

자료: 말레이시아 자동차협회(Malaysia Automotive Association)

건설업

말레이시아는 1957년 영국으로부터의 독립한 이래 농촌개발 및 주거시설 공급, 인프라 투자를 시작으로 건설수요가 꾸준히 발생하고 있다. 말레이시아 경제개발 5개년 계획인 제10차 말레이시아 계획 기간 중 연평균 11.5% 성장했고, 제11차 말레이시아 계획에서는 건설산업의 전략적 육성을 목표로 하여 고성장을 지속하였으나 2019년부

터 대규모 건설 프로젝트의 취소와 코로나사태로 인해 불황을 겪고 있다. 코로나사태로 인해 2020년 건설 인프라 분야의 전체 성장률은 -19.4% 기록하였으며, 주거용 및 비주거용 건물 관련 분야에서 가장 타격을 크게 입었다. 하지만 2021년에 들어서는 3분기부터 고부가가치 도로 및 철도 프로젝트 등 전국적으로 다수의 대규모 프로젝트가 시행되고 있으며, 특히 최근 발표된 제12차 말레이시아 계획 및 2022년 주요 예산안에서 공통적으로 Sabah 및 Sarawak 주에 대한 투자를 계획하고 있어 말레이시아 건설부문이 회복세를 보일 것으로 예상된다. 주택 시장의 경우 현재 공급 과잉 상태로 주거용 건물 부문의 성장은 향후에도 전망이 밝지는 않으나 비주거 부문의 경우 말레이시아 정부가 산업 및 제조 역량을 확장하고 다각화하기 위해 노력하고 있어 성장 전망은 긍정적인 상황이다. 교통 부문에서는 도로, 교량 및 철도 부문은 쿠알라룸푸르의 MRT(Mass Rapid Transit) 확장 등에 힘입어 높은 성장을 예상하지만, 싱가포르와 공동개발하기로 한 고속철도 건설 프로젝트가 취소되어 장기적인 성장 전망이 조금은 약화된 상황이다. 말레이시아 에너지 및 유틸리티 인프라 부문은 늘어나는 소비량을 따라잡기 위해 새로운 전력 용량에 투자함에 따라 꾸준히 성장할 것으로 예상된다. 화력 발전 부문은 계속해서 말레이시아 시장에서 높은 비중을 차지할 것이지만, 신재생 에너지 부문 또한 지속적으로 투자 유치를 하고 있는 만큼 점차적으로 비중이 늘어날 것으로 사료된다.

말레이시아 건설 및 인프라 산업 성장 전망

구분	2022년	2023년	2024년	2025년	2026년
건설산업 규모(10억 링깃)	69.0	74.0	78.3	82.9	87.5
산업 연간성장률(%)	5.6	5.0	3.7	3.6	3.4
GDP 비중(%)	4.2	4.3	4.3	4.3	4.3
인프라산업 규모(10억 링깃)	29.8	31.8	33.9	36.1	38.2
인프라산업 연간성장률(%)	5.2	4.6	4.3	4.1	3.7

자료: KOTRA 해외시장뉴스

유통 및 물류(소매업)

동남아시아에서 소비문화가 잘 발달돼 있는 편인 말레이시아는 번화가 중심으로 백화점 및 대형할인매장 등 오프라인 유통망이 꾸준히 개발돼 왔으며, 최근 온라인 유통망 역시 활발히 진출 중이다. 소매업 발달은 말레이시아의 수도인 쿠알라룸푸르와 수

도권인 Klang Valley 중심으로 이루어지고 있다. 쿠알라룸푸르 내에는 약 66개의 쇼핑몰이 있는 것으로 추정된다. 외국계 유통망으로는 TESCO, IKEA, AEON 등이 진출해 있다. 말레이시아의 무역 및 물류산업은 국가의 투자 환경에서 중요한 역할을 맡고 있는데, 말레이시아 정부는 물류산업이 핵심산업인 점과 개선해야 할 점을 잘 인지하고 있으며, 물류산업의 개선과 증진을 위해 대규모 투자를 할 것으로 예상된다. 말레이시아 운송 및 물류산업의 경쟁력 향상은 '국가 생산성 향상, 경제 성장 촉진 및 국민의 복지 향상'을 위한 제12차 말레이시아 계획(2021~2025년, 12th Malaysia Plan)의 핵심 중 하나다. 말레이시아 정부가 발표한 12차 계획에 따르면 말레이시아는 2025년까지 동남아시아 지역의 운송 및 물류 중심지가 되는 것이 주된 목표다. 또한, 운송 및 물류 서비스의 효율성을 높이고 디지털을 활용해 화물 처리의 프로세스 개선과 화물량 증가 및 무역 향상에 기여하도록 할 계획이다. 다만, 제12차 계획을 통해 알 수 있듯이, 말레이시아가 물류 허브가 되기 위해서는 인프라 구축 및 전문 인력의 양성이 필요함에 따라 이를 실행하기 위해서는 다소 시간이 소요될 전망이다.

할랄 제품 시장

말레이시아는 개방적이고 현대적인 무슬림 소비문화를 대표하는 국가이며, 할랄 관련 산업에서 가장 활발한 정책을 펼치고 있다. 말레이시아는 이미 지난 1974년 할랄 선언서를 공표하고, 정부 부처인 이슬람개발부를 운영하고 있다. 세계 최대 할랄 박람회인 미하스(MIHAS)도 매년 4월 말레이시아 쿠알라룸푸르에서 개최되고 있다. 말레이시아는 2012년부터 할랄법(Halal Act)을 시행 중인데, 할랄법에 따르면 말레이시아 내에서 유통되는 식품 및 화장품 등에 부착되는 할랄 인증은 연방정부 산하의 이슬람개발부(JAKIM, Department of Islamic Development Malaysia)와 JAKIM이 공인한 56개의 해외 할랄 인증기관에서 발급한 인증이어야 한다. 말레이시아의 할랄 인증이 갖는 가장 큰 장점은 상호주의로 말레이시아에서 할랄 인증을 받으면 JAKIM이 공인한 할랄 인증기관이 있는 국가로의 수출이 가능하다는 점이다. 최근 전세계적으로 할랄시장이 크게 주목을 받는 데는 무엇보다 할랄식품시장 규모가 크고 빠르게 성장하고 있기 때문이다. 할랄 시장은 전세계 인구의 약 25%를 차지하는 무슬림 소비자를 보유하고 있는 유망한 시장이다. 코로나19의 영향으로 세계 경제가 불황을 겪으면서 할랄 시장 또한 침체됐으나, 장기적인 관점에서 보면 할랄 산업은 계속 성장해 나갈 것으로 전망된다. Dinar Standard research에 따르면 2020년 코로나19 대유행 이

후 전세계 무슬림의 지출이 8% 감소했지만, 향후 5년간 연간 성장률 3.1%를 기록할 것이라고 예상했다. 최근에는 무슬림 소비자뿐 아니라 비무슬림 소비자에게도 할랄 제품이 안전하다는 인식이 퍼지며, 할랄 제품의 판매량이 증가하고 있다. 또한 할랄 산업이 세분화되면서 식품, 화장품, 전자기기 등의 분야에서 할랄 인증을 취득한 제품이 늘어나고 있다. 2020/2021 글로벌 이슬람 경제 보고서에 따르면 산업별 할랄 시장의 규모는 할랄금융(2조8,800억 달러), 할랄식품(1조1,700억 달러), 할랄패션(2,770억 달러), 할랄미디어 및 레크리에이션(2,220억 달러), 할랄제약(940억 달러), 할랄화장품(660억 달러) 등의 순이다. 말레이시아는 무슬링 경제 선도국가로서 할랄패션과 할랄미디어 및 레크리에이션을 제외한 전 할랄산업 분야에서 꾸준한 성장을 하고 있으며, 할랄산업 성장의 가장 큰 수혜국이 될 것으로 전망된다.

01. 인구구조

2021년말 현재 말레이시아의 인구는 3,265만명으로 ASEAN 국가 중 인구밀도가 가장 낮은 편이며 전체 인구의 약 68.1%가 도시에 거주하고 있다. 2021년을 기준으로 말레이시아 인구 구성을 살펴보면 토착민과 말레이계를 합한 부미푸트라(Bumiputera)가 69.8%, 중국계가 22.4%, 인도계 6.8%, 기타 1.0%의 구성비를 보이고 있으며, 외국인은 8.2%를 차지하고 있다. 전반적으로 말레이시아의 인구증가율이 둔화되는 가운데 부미푸트라의 출산율이 중국계를 비롯한 타 종족에 비해 높은 편이어서 부미푸트라의 비중이 점차 확대되는 추세이다. 성비는 내국인의 경우 106:100으로 비슷한 수준인 반면, 외국인의 경우에는 157:100 으로 남성이 압도적으로 많은데, 이는 말레이시아의 외국인이 남성 노동자 위주로 구성되어 있는데 기인한다.

말레이시아 인구 추이 및 구성 (단위: 천 명, %)

구분	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년
총 인구	32,023	32,382	32,523	32,584	32,655
- 부미푸트라	68.8%	69.1%	69.3%	69.6%	69.8%
- 중국계	23.2%	23.0%	22.8%	22.6%	22.4%
- 인도계	7.0%	6.9%	6.9%	6.8%	6.8%
- 기타	1.0%	1.0%	1.0%	1.0%	1.0%

자료: 말레이시아 통계청(DoSM)

연령별로는 15세 이상 64세 미만의 생산가능인구의 비중이 전체 인구의 70%에 달해 타 국가에 비해 노동력이 풍부한 편이다. 다만 말레이시아도 인구고령화의 영향으로 인해 65세 이상 인구 비중이 점차 증가해 2010년 6.2%에서 2021년에는 7.4%로 높아졌으며, 말레이시아 통계청의 장래 인구추계에 따르면 인구고령화가 가속화 하면서 65세 이상 고령인구가 2040년에는 14.5%로 크게 증가하고 평균 연령도 2010년 26.3세에서 2040년에는 38.3세로 증가할 전망이다.

말레이시아 연령별 인구 분포 (단위: %)

연령 구분	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년
14세 미만	24.1%	23.8%	23.5%	23.3%	23.0%
15세 이상 64세 미만	69.6%	69.7%	69.7%	69.7%	69.6%
65세 이상	6.3%	6.5%	6.7%	7.0%	7.4%

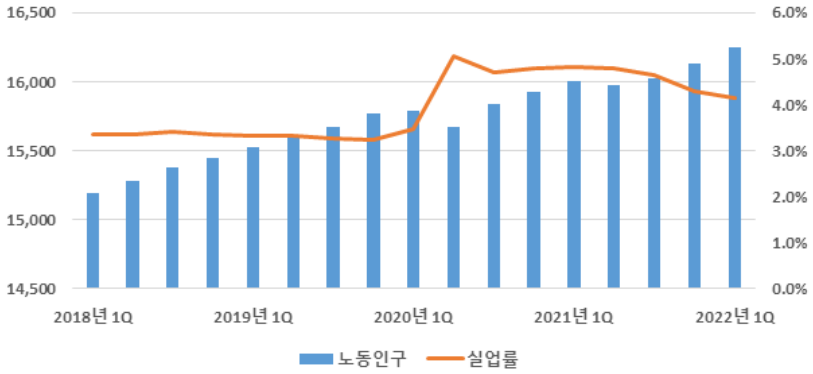
자료: 말레이시아 통계청(DoSM)

02. 노동시장 동향

노동인구 및 실업률

말레이시아는 동남아 국가 중 노동시장 진출입이 가장 자유롭고 실업률이 낮은 국가이다. 이는 말레이시아가 1980년대 이후 제조업 위주의 빠른 경제성장을 이룩하면서 노동력 수요가 꾸준히 증가한 반면 출산율 저하로 인해 노동공급이 수요에 미치지 못한 것에 기인한다. 특히 1990년대의 고도성장기에 노동수요는 연평균 3.2%이었으나 노동공급은 연평균 2.9%에 그침에 따라 1980년대 중반에 6.9%였던 실업률이 1990년대 중반에는 2.8%로 감소하게 된다. 이후 말레이시아의 경제성장이 견고하게 유지되면서 실업률도 3% 내외의 완전고용에 가까운 수준을 유지하고 있다. 말레이시아 통계청의 노동인구통계에 따르면 2022년 1분기 기준 노동인구(labour force)는 1,624.6만명이고, 이 중 고용인구(employed persons)는 1,557.5만명으로 실업률은 4.1%를 기록하고 있다.

말레이시아 노동인구 및 실업률 추이 (단위: 천명, %)



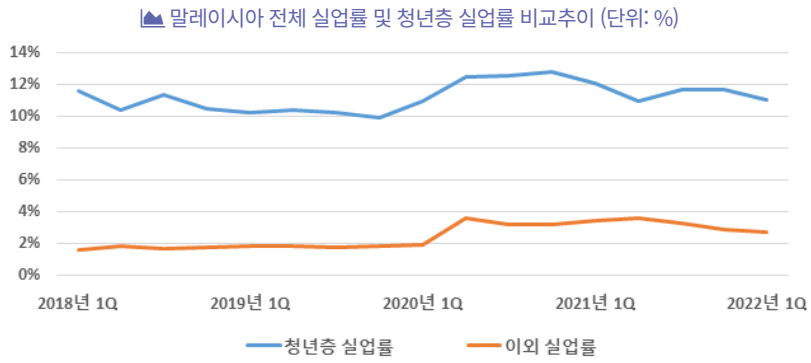
자료: 말레이시아 통계청(DoSM)

말레이시아 전체 실업률 및 민족(Ethnic)별 비교추이 (단위: %)

구분	2018년	2019년	2020년	2021년	2022년 1Q
전체 실업률	3.3%	3.2%	4.8%	4.3%	4.1%
자국민 실업률	3.6%	3.5%	4.8%	4.2%	4.1%
- 부미푸트라	3.8%	3.7%	4.7%	4.5%	3.9%
- 중국계	2.6%	2.3%	4.3%	3.6%	4.2%
- 인도계	5.4%	6.0%	6.0%	4.3%	4.3%
- 기타	3.7%	3.9%	12.3%	3.0%	6.8%
외국인 실업률	1.8%	1.7%	4.8%	4.7%	4.6%

자료: 말레이시아 통계청(DoSM)

최근 몇 년간 말레이시아의 경제성장세가 다소 둔화되면서 실업률이 높아지는 양상을 보이고 있는데, 특히 청년층의 실업률이 심각해지고 있다. 2018년 이후 말레이시아의 전체 실업률은 3% 내외를 유지하는 가운데, 청년층(15세~24세)의 실업률이 10%를 상회하는 반면 그 외 연령층은 3% 내외를 기록하고 있어 상반된 수치를 보이고 있다. 전세계 다른 나라들과 마찬가지로 실업률이 낮은 말레이시아도 청년 일자리 문제는 사회문제로 대두되고 있다.



자료: 말레이시아 통계청(DoSM)

고용인구의 직업별 분포

말레이시아 고용인구의 직업별 분포를 살펴보면 2021년을 기준으로 서비스 및 판매직에 종사하는 비중이 24.0%로 가장 높고, 뒤를 이어 전문가(13.0%), 단순노무직(12.7%), 장치, 기술 및 준전문가(12.0) 등의 순으로 나타나고 있다. 특이한 점은 민족(ethnic)별로 직업별 분포가 상이하다는 것을 들 수 있다. 부미푸트라의 경우 상대적

으로 1차산업 종사자가 높게 나타났고, 중국계는 매니저, 전문가, 기술 및 준전문가, 사무직 등 높은 숙련과 교육수준을 요하는 직업군에서 평균보다 높은 비중을 보이고 있다. 반면 외국인의 경우 단순노무직의 비중이 압도적으로 높게 나타나고 있는데, 이는 말레이시아 노동시장에서 내국인이 기피하는 직업에 외국인 노동자 유입이 많음을 시사한다.

말레이시아 고용인구의 직업별 분포 (2021년 기준, %)

구분	전체	내국인계	내국인 유형별				외국인계
			부미푸트라	중국계	인도계	기타	
매니저	4.6	4.9	3.3	9.3	5.1	3.8	2.0
전문가	13.0	14.4	14.2	15.4	12.9	10.9	3.4
기술 및 준전문가	12.0	13.4	12.6	15.1	14.4	10.1	2.6
사무직	10.0	11.1	10.9	12.3	9.1	11.8	2.3
서비스/판매종사자	24.0	24.2	24.5	23.7	23.6	25.9	22.2
농업, 임업, 어업 숙련종사자	4.8	5.1	6.4	2.3	1.3	10.0	2.9
기능직 및 관련 기능종사자	8.6	9.0	8.8	10.4	6.8	8.0	5.8
장치, 기계조작 및 조립 종사자	10.3	10.4	10.9	6.8	18.4	8.4	9.6
단순노무직	12.7	7.4	8.3	4.6	8.5	11.1	49.1

자료: 말레이시아 통계청(DoSM)

말레이시아 노동문화

말레이시아는 동남아 이웃 국가들보다 상대적으로 산업국가의 면모를 지니고 있기는 하지만 노동 문화에서는 열대지역에 있는 많은 국가들처럼 느긋하고 주어진 임무에 최선을 다하기보다는 순간을 즐기려는 경향이 강하다. 또한 다양한 민족(ethnic)이 함께 공존하고 있기 때문에 종족별로 큰 차이가 있지만, 말레이시아 근로자들은 근무 시간의 상당 부분을 동료와의 유대관계나 사회화에 할애하는 경우가 많으며 낙천적이고 압박감이 높은 근무환경을 싫어하는 경향을 보인다. 이러한 느긋한 노동 문화는 낮은 노동 생산성에 부분적인 이유이기도 하다. 말레이시아 언론사인 더 스타(The Star)의 조사에 따르면 오전 9시부터 5시까지 근로하는 사무직 노동자들이 정규 근무

시간 동안 4시간만 업무에 전념하고 나머지 시간을 SNS, 인터넷 검색, 긴 점심, 담배 휴식, 티 브레이크, 잡담 등에 소비하는 것으로 나타났다.
한편, 말레이시아 비즈니스 문화의 특징 중의 하나는 명예를 매우 존중하는 문화라는 점을 들 수 있다. 말레이시아 원주민들은 명예를 매우 중요시하고, 창피당하는 것을 매우 싫어하는데, 전통 말레이 사회에서는 사형을 당하는 것보다 불명예스러움이나 창피당하는 것을 더 무거운 형벌로 간주하고 있다. 이러한 문화적 전통을 살펴보건대, 말레이인들의 명예를 훼손하는 언행을 삼가야 할 필요가 있다. 또한 말레이인들은 직설적인 의사표시를 꺼리고, 의사를 간접적인 방식으로 전달하는 것을 선호한다는 점에서, 너무 직설적인 표현을 조심하는 것이 필요하다.

03. 노동정책 동향

코로나로 악화된 고용시장 지원 정책

말레이시아는 안정적인 실업률을 보여왔으나 코로나 기간에 최근 10년 간 가장 높은 실업률을 기록하고 있으며, 말레이시아 노동자를 대상으로 실시한 설문조사에 의하면 실직 위기를 느끼고 있는 응답자가 코로나 이전 5%에 비해 크게 높아진 25%로 나타나는 등 실직 위기감이 팽배해지고 있다. 이에 따라 최근 말레이시아 정부는 일자리 창출과 보존을 위한 다각도의 노력을 진행하고 있다. 우선 말레이시아 정부는 고용위원회(National Employment Council)를 세우고 50만 개의 일자리를 새로 창출할 계획을 밝혔다. 고용위원회는 취업과 직무 교육, 커리어 전환 교육만을 전담하는 부서로 이전까지 고용위원회와 같은 역할을 담당하는 기관은 없었으며, 이는 말레이시아 정부가 실업 문제를 심각하게 인식하고 있다는 의미로 해석된다. 또한 말레이시아 경영자연합(MEF, Malaysian Employers Federation)이 추산한 바에 따르면 말레이시아 총 기업의 99% 이상이 중소기업이며 고용의 66%를 중소기업이 담당하는 상황에서 코로나로 인한 중소기업의 영업 중지나 도산 확대가 실업 문제로 직결되고 있다. 이에 말레이시아 정부는 중소기업에 대한 지원을 강화하고자 대출 상환 유예 정책의 연장, 임금 보조 프로그램 연장, 제조기업을 대상으로 새로운 세금 혜택 정책 적용, 하이테크 기업의 비용 공제 혜택 확대 등 일자리 창출 및 보존을 위한 노력을 기울이고 있다.

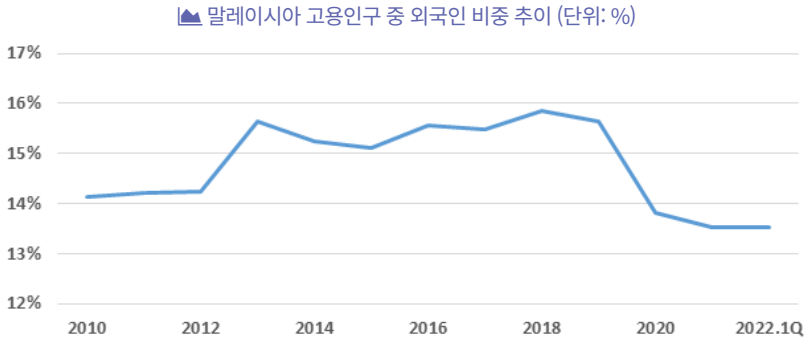
2021년 노동법 개정

2021년 발의된 말레이시아 노동법 개정안이 2022년 3월 상원에서 만장일치로 통과되었다. 동 개정안은 임산부의 출산휴가 일수를 늘리고, 성범죄 처벌 강화, 강제노동 금지 등 노동자 권리 강화를 위한 내용을 포함하고 있다. 우선 여성 노동자 권리 강화 측면에서 첫째, 출산휴가 기간을 국제노동기구 권고 수준으로 확대하기 위해 임산부의 출산휴가를 60일에서 98일로 늘리고 배우자 출산휴가도 도입하였는데, 배우자 출산휴가는 최초 3일로 규정했으나 하원에서는 투표를 거쳐 7일로 연장하였다. 둘째, 임산부 차별을 금지하고자 고용주가 여성 노동자의 임신, 출산 혹은 임신과 관계된 건강 상태 등을 이유로 해고를 통보할 수 없다는 조항을 새롭게 추가하였다. 셋째, 기존 고용법 81조F에 따라 고용주가 성범죄가 의심되는 사실을 알고도 보고하지 않을 경우 부과하는 최대 10만 링깃(약 2,800만 원)의 벌금을 50만 링깃(약 1억 4,000만 원)으로 5배 인상하여 성범죄 처벌을 강화하였다. 노동자 권리 강화 측면에서는 주간 노동시간 상한을 48시간에서 45시간으로 축소하였고 국제노동기구 협약에 따라 강제노동을 금지하는 90조B 조항을 신설하였다. 90조B에 따르면, 고용주가 노동자에게 업무를 강요하거나 퇴근을 보장하지 않는 경우 10만 링깃(약 2,800만 원) 이하의 벌금형과 2년 이하의 징역형을 부과할 수 있는데, 이로서 말레이시아는 전 세계에서 58번째, 아세안 국가에서는 베트남에 이어 두 번째로 국제노동기구 협약 29호인 강제노동 금지 관련 협약을 비준하게 되었다. 끝으로 개정안은 고용법 적용 확대 내용을 담고 있는데, 남녀 동등권 보장을 저해하는 관련 조항을 폐지하여 남녀 고용 평등을 꾀하고, 고용법 적용 대상을 확대하였다. 기존 고용법 81조G는 월 소득 2,000링깃(약 57만 원) 이하, 고정 소득이 없는 노동자, 이륜차로 영업하는 노동자, 가사도우미 등을 포함하는 제1범주(First Schedule)에 속한 노동자만 고용법 적용 대상으로 포함함에 따라 일부 노동자는 출산휴가, 성차별 금지 등 임금 수준과 상관없이 적용돼야 할 조항에서 적용이 제외되는 문제 발생하고 있는데, 이번 고용법 개정안은 제1범주를 수정하고 기존 고용법 44조A, 69조B, 69조C, 69조E, 81조G에 규정된 임금에 따른 제한사항을 철폐해 노동자 차별규정을 정비하였다.

비숙련 외국인노동자에 대한 정책

비숙련 외국인노동자는 임시 고용 방문 패스(Temporary Employment Visit Pass)를 소지한 외국인으로 농업, 제조업, 건설업, 플랜테이션, 서비스업 등에 종사하는 단

순 근로자를 의미한다. 이들은 취업 패스(Employment pass)를 소지한 숙련 외국인인 파견외국인과 구분된다. 말레이시아 노동시장의 경우 고도성장기에 실업률 감소를 넘어 오히려 일부 산업에서는 노동력 부족 문제가 대두되었다. 특히 경제가 성장하면서 국민의 교육수준이 높아지고 노동시장에 진입하는 연령이 높아지면서 노동자들의 임금수준과 작업환경에 대한 욕구도 커지게 되었다. 이로 인해 소위 3D업종에 대한 기피현상과 전문직 선호현상이 나타나면서 업종별로 노동불균형이 나타났으며, 노동력이 부족한 업종과 직군에서 외국인 노동자를 대거 받아들임에 따라 말레이시아는 주변국에 비해 외국인 노동자의 비중이 매우 큰 구조를 갖게 되었다. 실제로 코로나사태 발생 전인 2019년까지 말레이시아의 고용인구 중 외국인의 비중은 지속적으로 증가해 16%까지 높아졌다가 2020년에 들어서는 13%대를 기록하고 있다. 2020년 이후 외국인 비중의 축소는 코로나로 인한 이동제한조치 등으로 인해 전반적으로 고용사정이 악화되는 가운데 취약계층인 비숙련근로자를 중심으로 외국인의 고용이 크게 감소한데 따른 것이다.



자료: 말레이시아 통계청(DoSM)

말레이시아 정부는 그 동안 외국인 노동자를 통해 노동력 부족 문제를 해결해 왔으나, 외국인 노동자가 증가하면서 정확한 외국인 근로자 숫자 파악 문제부터 처우 개선 등 다양한 문제를 안고 있다. 우선 경제전반적으로 자동화에 대한 관심이 낮아 부가가치 성장이나 기술산업의 발전이 정체되고, 현금을 비롯한 자원의 해외유출 증가, 외국인 노동력을 통한 성장의 한계로 국가생산성이 답보되면서 야기된 중진국 함정(middle-income) 등의 문제가 불거지고 있다.

또한 노동정책적인 측면에서는 효과적인 노동정책의 실행이 어려워지고 산업간 구조적 부조화, 현지인 고용 기회 저하, 임금 상승 억제 등의 부작용도 발생하고 있다. 게다가 불법체류, 문화차이로 인한 분쟁 증가, 외국인 이주민에 대한 사회적 비용 증가 등의 사회문제 또한 증대되고 있다. 2010년대에 들어서면서 말레이시아 정부는 이러한 문제를 해결하고자 외국인 고용부담금을 인상하고 신규 비자 발급을 제한하는 등 외국인 노동자에 대한 의존을 줄이기 위한 정책을 도입하고 있다. 하지만 이러한 정책들이 노동시장의 현실을 충분히 반영하지 못하고 있어 산업계로부터 반발이 있는데다 경제에 부정적인 영향을 줄 것으로 예상되고 있어 앞으로 정책개선이 필요한 것으로 지적되고 있다.

최근에는 말레이시아 정부도 외국인 근로자의 복지를 개선하기 위해 노력하고 있는 모습을 보이고 있는데, 정부는 2019년 1월부터 외국인 근로자의 SOCSO(업무상 재해보험) 가입을 의무화했다. SOCSO는 한국의 산재보험과 비슷한 개념으로 통근 중이나 근무 중 질병 또는 상해 발생 시 일정 급여를 보상으로 받을 수 있다. SOCSO의 보험료 부담률은 급여의 약 1.25%로 이는 전액 고용주가 부담하게 된다. 둘째, 외국인 근로자에 대한 코로나19 검사를 의무화했다. 지난 5월 이스마일 사브리 야콥 국방부 장관은 외국인 근로자의 코로나19 검사를 의무화하고 고용주는 이 검사비용을 지급할 의무가 있다고 밝혔다. 국제노동기구(International Labour Organization, ILO)와 SOCSO는 코로나19를 산재(occupational disease)로 범주화하고 고용주가 의료 혜택과 보상을 제공해야 한다고 발표했다. 셋째, 영화계에서도 외국인 근로자 문제를 사회적으로 알리는 영화를 제작하는 등 외국인 근로자 문제에 경각심을 드러내고 있다. 2019년에 열린 말레이시아 최고 권위 영화제인 '제30회 말레이시아 영화제'에서는 불법 외국인 근로자를 둘러싼 말레이시아 비리 경찰에 대한 영화 <회색지대: 원 투 자가>가 9개 부문에 수상 후보로 이름을 올리고 최고의 영화상 등 6개 부문을 수상했다. 외국인 근로자 문제를 담은 영화가 평단의 주목을 받았다는 것은 영화계에서도 외국인 근로자에 대한 시선이 달라졌음을 보여주고 있다.

01. 개요

말레이시아의 고용관계를 규제하는 가장 기본적인 법은 고용법(Employment Act, 1955)으로, 동법은 고용과 관련된 모든 사안을 규율한다(사바주와 사라왁주는 노동법령 적용). 고용법이 적용되는 주된 영역은 고용의 최저조건, 즉 임금, 근무시간 및 근로시간, 외국인 근로자의 고용, 여성의 고용, 고용 종료 및 해고시 해고수당 등 근로자가 받을 수 있는 최저혜택을 포괄한다. 고용법 이외의 노동관계 법규는 우리나라의 국민연금법에 해당되는 근로자공제기금법(Employee Provident Fund Act 1991), 산재보상보험법에 해당되는 사회보장법(Social Security Act 1969)과 근로자재해보상법(Workmen's Compensation Act 1952)이 있으며, 집단적 노사관계를 규정한 1967년에 제정된 노사관계법(Industrial Relations Act 1967), 1959년에 제정된 노동조합법(Trade Union Act 1959) 등이 시행되고 있다.
참고로 'KOTRA 해외시장뉴스'에 게재된 기고문을 발췌하여 소개하고자 한다. 이 기고문은 말레이시아 현지에서 노무관리를 담당하고 있는 관리자가 작성한 것으로서, 말레이시아의 노무관리 전반에 대해 한눈에 살펴볼 수 있을 것이다.

02. 취업규칙 및 고용법에 따른 최저 고용요건

말레이시아의 경우 법령상 고용주가 취업규칙이나 감독당국의 고용가이드 등을 도입하도록 강제하고 있지는 않다. 하지만 고용시에는 고용계약서를 작성하여야 하므로 고용계약서 상에 관련 내용이 포함되는 것이 일반적이다. 말레이시아에서 고용계약은 구두 또는 서면으로 성립될 수 있지만, 계약기간이 한달을 초과하거나 업무를 완료하는데 한달을 초과하는 기간이 소요되는 도급계약의 경우 반드시 서면으로 작성된 고용계약서를 근로자에게 전달하여야 한다. 이 때 고용계약서에는 다음의 사항이 포함되어야 하며, 사용자는 동 계약서를 해당 계약 만료 후 6년 간 보관해야 한다.

전문가 기고 – 말레이시아의 인사 및 노무 관리 현장 경험기

작성자 : 이승엽 Elentec Malaysia Sdn. Bhd 부장 출처 : KOTRA 해외시장뉴스

지난 2012년 봄부터 이곳 말레이시아에 유학하고 있는 내 아이들과 이들을 돌보고 있는 내 아내와 함께 하고자 한국에서의 직장생활을 뒤로한 채 현재 재직 중에 있는 한국계 제조회사에 관리부장으로 일을 시작했다.
800명이 넘는 현지 및 외국인 직원과 함께 한지도 어느덧 2년 10개월이란 시간이 빠르게 흘렀다. 내가 근무하는 회사는 전자부품 제조회사로 45% 정도는 이곳 현지 – 말레이계, 중국계, 인도계 – 말레이시아인으로 관리자부터 해서 현장 작업자 및 검사자로 근무하고 있으며, 나머지 55%는 방글라데시, 네팔, 인도네시아, 스리랑카, 미얀마 등 외국인으로 이 직원 대부분은 현장에서 작업자 및 검사자로 근무하고 있다.
현지 직원은 온라인 및 인력 소개업체 등 오프라인을 통해 채용하고 있으며 외국인 직원은 외국인력 소개업체를 통해 채용하고 있다. 외국인 직원은 회사가 직접 관리하는 직원과 외주업체 아웃소싱 형태의 직원 그리고 외주 업체 파견 직원으로 구성돼 있다.
참고로 말레이시아에서 외국인 근로자는 제조, 건설, 플랜테이션, 농업, 서비스 등 5개 분야에만 한정 허용되며 제조업체의 경우, 내가 근무하는 회사와 같이 50% 이상 수출하는 업체에서만 사용 가능하다. 아울러 일정 매출액 이상 그리고 일정 납입자본금 이상 조건을 충족해야 사용할 수 있다.
현지 직원 중 사무직 및 현장 관리자 직원은 서류전형, 1차 및 2차 면접을 – 경우에 따라서는 OA 테스트를 – 통해 채용하며 현장 작업자 및 검사자 직원은 면접과 간단한 계산, 쓰기, 읽기, SURE 테스트를 통해 채용하고 있다.
현장 작업자 및 검사자 직원은 테스트 결과에 따라 라인 배치를 하며 채용 후 오리엔테이션을 실시한다. 미흡하지만 매년 고성과 직원 육성을 위한 직원 개발과 직원 대상 직무교육을 실시하고 있다. 최근 품질의 중요성이 대두돼 지난 5월부터 매월 1차례 품질교육을 실시하고 있다. 올해는 우수 직원을 선발해 지난 10월 베트남 법인에 벤치마킹 교육을 받도록 했다.
근무는 24시간 교대 근무를 실시하고 있고 사무직 근무자는 격주 휴무제를 실시하고 있다. 평일 1일 8시간 근무 및 1시간 휴게시간을 제공한다. 금요일은 회교도 직원의 기도시간을 위해 2시간 이상 휴게시간을 제공한다. 토요일은 4시간 근무하고 있다. 주 1회 일요일은 쉬지만 제조업체인 관계로 바쁠 때는 일요일도 특근을 하고 있다.
급여는 지난해 1월 최저 임금제 실시로 외국인 직원 포함 월 최저 기본급 900링깃 이상 지급하고 평일 연장 근무 시 1.5배, 휴일 2배, 휴일 연장 근무 시 2.5배를 지급하고 있다. 외국인 직원은 수당을 많이 받으려고 특근을 계속하고자 한다. 그러나 말레이시아 고용법에 의거 월 104시간을 초과할 수는 없다. 이 부분도 최근 고객사의 요청에 의거해 내년도에는 더 줄여야 하는데 외국인 근로자에게는 애로사항의 하나가 되고 있다. 급여조정은 매월 상반기에 하고 있으며 연말에는 평가를 통해 성과 인센티브를 지급하고 있다.
외주업체 파견 직원의 경우 회사에서는 그 업체에 인력 공급 서비스비 명목으로 매월 지급하고 이 업체에서 급여를 지급받고 있다. 1년에 두 번 정도 임금체불 여부를 관리 감독하고 있다.
직원은 연차휴가, 이곳에서는 MC라고 하는데 유급병가, 출산휴가, 특별 휴가 등을 사용하고 있다. 그러나 MC(Medical Certificate) 유급병가의 경우 좀 더 구체적인 규정을 두어 관리해야 함을 알리고 싶다.
한국 직원과는 달리 이곳 현지 직원은 1년에 두 번 평가를 실시하고 있다. 평가를 통해 직원이 보다 나은 성과를 내도록 피드백 해주며, 한번은 급여 인상 및 진급에 반영하고 나머지 한번은 성과급에 반영시킨다.
고용법 15조 2항 2일 이상 무단결근하면 해고의 사유가 되며 직원이 계약조건을 위반했을 경우에도 임금 삭감, 1주 이내 무급 정직을 포함 예고 없이 해고할 수 있다. 단, 정당한 조사 절차를 거쳐야 한다. 해고를 위해 - 우리 한국 직원이 간과하는 것이 있는데 - 근거 서류를 남겨 두어야 한다. 이곳 말레이시아 역시 경영상의 이유로 정리 및 임시 해고와 임금 삭감이 가능하다.
퇴직 정년은 지난해 7월부터 55세에서 60세로 연장됐다. 퇴직 시 – 해고 보상과 마찬가지 – 근속 1년 이상 2년 미만은 근무연수 X 10일분 임금, 근속 2년 이상 5년 미만은 근무연수 X 15일 임금, 그리고 근속 5년 이상은 근무연수 X 20일 임금을 산정 퇴직금을 지급한다.
퇴직금 이외에 현지 직원은 퇴직 후 연금 혜택을 위해 국민연금 EPF(Employees Provident Fund)를 - 매월 기본급의 8~11% - 내고 있다. 사업주인 회사도 마찬가지로 부담하고 있다. 추가로 직원의 의료보험 혜택을 위해 사업주인 회사가 SOCSO(Social Security Organization)를 부담하고 있다.
이곳 현재 회사에서 근무하기 전 나의 현지 인사관리 지인으로부터 – 참고로 내가 이전에 근무했던 외국계 회사 현지 HR 책임자로부터 – 노조가 강하고, 아울러 직원이 소송을 좋아한다는 말을 들었다. 그런데 현재 회사에는 노조가 없이 노사협의회만 있지만 지난 몇 차례 징계해고를 통해 크게 우려할 사항이 아니었음을 알게 됐다.
징계는 우리와 마찬가지로 경고부터 해고까지 있으며 정직 이상 중징계의 경우, 부당징계 관련 해명 기회 (Show Cause라 함)와 징계위원회(DI, Domestic Inquiry라 함)를 열어 징계 결정을 내린다.
참고로 현재 회사 입사 전 회사의 이곳 현지 법인은 단일노조가 있다. 직접 경험하지 않았지만 우리와 마찬가지로 매년 임금협상을 하며 2년마다 단체협약(CBA)을 하고 있다. 고용에 관련된 사항 – 특히, 인원 감축 -에 대해서는 노조와 사전 의논하는 것이 바람직하다.

※ 이 원고는 외부 글로벌 지역전문가가 작성한 정보로 KOTRA의 공식의견이 아님을 알려드립니다.

고용계약서에 포함되는내용

- 근로자의 이름과 국가등록번호
- 직업이나 지위
- 일일 통상근로시간
- 유급휴일 및 연차휴가
- 임금지급시기
- 수당을 제외한 임금율
- 수당의 지급기준
- 초과근무 수당율
- 계약 종료 시 사전통보기간 혹은 이를 대신할 지불임금
- 기타 복지혜택(각종 편의 및 서비스 시설 포함)

한편, 고용법에 따르면 고용계약시 근로조건은 동법에 정한 기준 이상이어야 하고, 근로자가 노동조합의 결성, 참여 그리고 노조활동을 할 수 있는 권리를 제한할 수 없으며, 근로자의 임금사용 장소, 방법 혹은 대상에 대해 제한할 수 없도록 하고 있다.

고용법에 따른 최저 고용요건

① 사용자는 모든 근로자에 대해 해고에 대한 사전통지기간 등 근로조건을 명확히 기재한 근로계약서를 작성하여 교부하여야 한다.

② 임금은 임금기간의 마지막 날로부터 7일 이내에 지급되어야 하며 임금과 정당한 공제에 대한 내역을 상세하게 기재한 지급명세서를 첨부하여야 한다.

③ 산업체와 농업부문 업체의 여성근로자는 심야야간근무(오후10:00~오전05:00)가 원칙적으로 금지된다. 단, 노동국장의 사전승인을 얻은 때는 예외로 한다.

④ 여성근로자는 생존 자녀 5명까지 각각 60일의 유급 출산휴가를 받을 수 있다. 이때 급여는 통상임금으로 하고 하한선은 1일당 6링깃으로 한다

⑤ 통상적인 근로시간은 1일 8시간, 주 48시간을 초과할 수 없다.

⑥ 근로자는 1년에 11일 이상의 국정 공휴일과 기타 1951년 휴일법(Holiday Act 1951)에 의해 공휴일로 지정된 날에 대해 유급휴가를 사용할 수 있다.

⑦ 근속기간이 2년 미만인 근로자는 8일, 2년 이상 5년 미만의 근로자는 12일, 5년 이상인 근로자는 16일의 유급연차 휴가를 사용할 수 있다.

⑧ 근속기간이 2년 미만인 근로자는 연간 14일, 2년 이상 5년 미만의 근로자는18일, 그리고 5년 이상인 근로자는 22일의 유급병가가 허용된다. 입원을 요하는 때에는 연간 60일 한도내에서 유급병가를 인정한다.

⑨ 시간 외 연장근무에 대한 수당은 통상임금 시간급의 1.5배 이상, 휴일의 경우는 시간급의 2배, 그리고 공휴일에는 시간급의 3배를 지급한다.

03. 최저임금제도

말레이시아는 저임금 외국인 노동에 의존하는 경제 시스템에서 벗어나 고부가가치 산업 중심으로 산업 구조를 재편하려는 정책적 목적에 따라 2012년에 최저임금시행령(Minimum Wages Order)를 발표하고 2013년 1월 1일부터 시행하고 있다. 시행 초기에는 종업원 6인 이상 업체 및 일부 전문직종에만 적용되었으나 이후 5인 이하 업체로 확대되었고, 말레이시아에서 고용계약을 맺은 모든 국내외 근로자에게 적용된다. 다만 가정부, 요리사, 경비, 정원사, 개인운전사, 2년 미만 견습생 등은 최저임금제 적용대상에서 제외된다. 최저임금은 고용법에서 정한 임금 중 기본급을 최저임금으로 정하고 있으며, 기본급 외의 현금 지급분은 최저임금에 산입되지 않는다. 최저임금 관련 법규 위반시 통상 벌금이 부과되는데, 최저임금 이상의 임금을 지불받지 못한 근로자 1인당 최고 10,000링깃의 벌금이 부과되며, 반복적으로 위반하는 경우에는 구속형도 가능하다. 말레이시아 최저임금은 국가임금협의회(National Wages Consultative Council)의 논의를 거쳐 정부에서 최종적으로 결정하는데, 2020년 2월부터 월 최저임금을 1,200링깃(57개 주요 도시)과 1,100링깃(이외 지역)으로 유지하다가 2022년 5월부터는 지역구분 없이 전 지역에 대해 1,500링깃으로 인상되었다.

04. 계약기간 및 근로시간

말레이시아에서 고용법에서는 최소 근로조건만을 규율하고 있으며, 고용계약시 계약의 기간은 고용주와 근로자 간의 합의에 의해 결정된다. 다만 고용계약시 계약 종료에 대한 규정을 명시하도록 하고 있다. 특정한 기한이나 업무 진행을 위한 특정 부분에 대한 고용계약은 계약해지에 대해 명시돼 있지 않는 한 계약서에 명시된 시간이 종료되거나 계약서에 명시된 특정부분의 업무가 완료되면 계약이 해지되는 것으로 간주되고, 기간이 명시되지 않은 고용 계약의 경우에는 어느 한쪽에서 계약을 해지할 때까지 유효하다. 한편, 고용법에 따르면 근로시간은 주당 45시간을 상한으로 하며, 근로시간의 연장시에는 1일 통상근로시간을 포함하여 최장 12시간, 월간으로는 104시간을 초과할 수는 없다. 여기서 근로시간은 고용주의 지시감독하에 있고 시간을 근로자 마음대로 사용할 수 없는 시간을 의미하고, 통상근로시간은 고용주와 근로자가 하루

에 통상적으로 일하기로 고용계약에서 합의한 시간(고용주는 법에 정한 통상근로시간의 제반 기준을 준수하여야 함)을 의미한다. 통상근로일의 초과근무수당은 통상임금 시간급의 1.5배 이상 지급하도록 정해져 있다.
또한, 사용자는 적어도 30분 이상의 휴식 시간 없이 5시간을 초과하여 연속적으로 일하도록 강제할 수 없으며, 일반적인 관례상으로 모든 무슬림 신자들이 금요일 오후(정오에서 오후 2시 45분 사이) 기도에 참석할 수 있도록 허용하고 있다.

05. 휴일 및 휴가

휴일

고용법에 의하면 휴일의 경우 일주일에 적어도 하루 이상 제공되는 주말휴일 외에, 1년당 적어도 11일의 법정공휴일이 유급휴일로 제공된다. 주말휴일의 날짜는 사용자의 의하여 결정되는데, 근로자마다 휴일이 다르더라도 상관없으므로 매달 초에 사용자는 그달의 휴일을 근로자에게 통보하여야 한다. 그러나 모든 근로자의 휴일이 같은 날짜에 주어진다면 작업장의 보이는 장소에 게시하는 것으로 충분하다. 일반적으로 휴일은 묶어서 사용할 수 없으나, 특별한 경우(예를 들어, 작업장이 멀어서 귀가하는데 상당한 시간이 소요되는 경우) 사용자는 인적자원부장관의 허가를 얻어 해당 근로자가 월 단위로 휴일을 묶어서 사용하도록 할 수 있다.
11일의 법정공휴일에는 국가독립일과 근로자의 날 등 지정된 5일(National Day, Birthday of the Yang Dipertuan Agong, Birthday of Ruler/Federal Territory Day, Labour Day and Malaysia day)은 반드시 포함되어야 하고, 나머지 6일은 고용주가 결정한다. 법정공휴일이 휴일과 겹치는 경우에는 그 다음날이 유급 공휴일이 된다. 그리고 휴가의 경우 출산휴가, 연차휴가, 병가휴가 등이 주어진다. 한편 휴일에 근무하는 경우에는 통상임금 시간급의 2배를 지급하고, 공휴일에는 통상임금 시간급의 3배를 지급하도록 정하고 있다.

휴가

연차휴가는 근속연수에 따라 차이가 있는데, 연차휴가는 발생한 시점에서 12개월 안에 사용하여야 하지만 사용자 서면 요청이 있고, 근로자가 동의한 경우 수당으로 대체

될 수 있다. 하지만 지난 12개월 동안 사용자의 사전 동의와 적절한 이유 없이 11일 이상 결근하였다면 해당기간 동안의 연차휴가는 주어지지 않는다. 또한 고용법 제60F조의 유급 병가 휴가에 의하면 사용자가 지정한 등록된 의사의 진단에 따라 또는 만약 지정된 의사가 없을 경우, 또는 일반적으로 건강 상태가 좋지 않다고 판단되지만, 합리적인 시간이나 거리를 따져볼 때 지정된 의사에게 갈 수 없는 경우에는 다른 등록된 의사나 기타 의료계 종사자의 진단에 따라 유급 병가를 사용할 수 있다.

근로자에게 제공되는 휴가 일수

근속기간	연간 유급 연차	연간 유급 병가
2년 미만	8일	14일
2년이상 5년 미만	12일	18일
5년 이상	16일	22일

자료: KOTRA 국가정보, MyLabourLaw.com

06. 고용의 종료

특정한 기한이나 업무진행을 위한 특정부분에 대한 고용 계약은 계약 해지에 대해 명시되어 있지 않는 한 계약서에 명시된 시간이 종료되거나 계약서에 명시된 특정부분의 업무가 완료되면 계약이 해지되는 것으로 간주되며, 기간이 명시되지 않은 고용 계약의 경우 어느 일방에서 계약을 해지할 때까지 유효하다. 고용계약 해지시에는 일반적으로 사전통보를 통해 상대방에게 고용계약을 해지하려는 의도를 알린 후 고용계약을 종료한다. 특히 노사관계법에 의하면 고용주는 근로자의 해고시 "정당한 근거(just cause or excuse)"가 요구되며, 이는 고용법으로 보호받는 근로자뿐만 아니라 모든 근로자에게도 동일하게 적용된다. 고용계약의 해지 통보 기한은 고용주와 고용인 양쪽 모두 같아야 하며, 고용계약을 해지하려는 의도를 통지하여야 하는 바, 고용법은 합의된 사전 통보 규정이 없는 경우 근무 연수에 따라 4~8주의 통보기한을 규정하고 있다. 만일 양 당사자가 사전통보 없이 고용계약을 종료하는 경우 상대방에게 배상금을 지불해야 한다. 하지만 특정 사유로 인한 계약 해지의 경우에는 사전통보가 없더라도 고용계약이 해지된 것으로 간주되기도 한다. 예를 들어, 근로자가 계약서에 명

기돼 있거나 암묵적으로 지켜야하는 규정(이유없는 지각, 근무시간 중 취침 등)을 위반한 경우에는 고용주가 적절한 조사를 거친 후 사전통보 없이 근로자를 해고 할 수 있다. 관행상 근로자를 해고하기 위해서는 고용주가 최소한 3회 이상 경고 조치를 하여야 하며, 이와 관련 노동청은 해고 적법성에 대해 조사, 중재할 수 있는데, 노동청의 유권해석에 있어 무단결근 등 명백한 근무태만행위가 있다 해도 결근에 대한 합리적 사유가 있거나, 고용주에게 알리려고 시도한 경우는 해고사유로 인정하지 않는 등 노동자를 보호하는 유권해석을 내리고 있다. 또 다른 예로 고용주가 고용기준에 의거한 임금을 지급기준일로부터 7일 이내에 지급하지 못하면 고용주가 계약을 파기한 것으로 간주된다. 하지만 고용법상 사전통보없이 고용계약을 종료할 수 있는 조항에도 불구하고 실제 법적용시 분쟁의 소지가 많으므로 고용계약을 종료하려는 경우에는 되도록 사전통보를 거치는 편이 좋다.

체크포인트

1년 미만 혹은 2년 미만 근무 후 퇴사를 하게 되면 기업에 따라 일정 금액의 퇴사 penalty를 요구하는 경우도 있으므로, 입사 전에 노동계약서의 penalty 란을 자세하게 살펴볼 필요가 있다.

07. 퇴직금제도

고용법(고용법이 보호하는 근로자에게만 적용)에 의하면 고용주는 고용관계 종료시 근로자에게 근속연수에 따라 각 1년당 10일~20일에 해당하는 임금을 퇴직금(해고수당 또는 위로금)으로 지급하여야 한다. 이 때 퇴직금의 산정시 적용되는 일당 임금은 지난 12개월 임금의 평균치로 계산하되 1년에서 모자라는 달은 비례적으로 산정하고, 퇴직금은 퇴직한 날로부터 7일 이내에 지급되어야 한다. 고용법의 적용대상이 아닌 근로자의 경우에는 퇴직시 계약서에 따라 퇴직금을 받게 되는데, 복무년당 1개월치 임금 지급이 일반적이다. 한편, 고용계약서상에 명시된 퇴직연령에 도달한 경우나, 부적절하거나 위법한 행위를 하여 해고된 경우, 그리고 자발적으로 이직한 경우에는 퇴직금을 받을 수 없다.

근속연수에 따른 퇴직금 산정액

근속기간 2년 미만	근속기간 2년 이상 5년 미만	근속기간 5년 이상
각 1년에 대해 10일의 임금	각 1년에 대해 15일의 임금	각 1년에 대해 20일의 임금

08. 외국인 근로자 고용제도

말레이시아정부는 궁극적으로 모든 근로직종에 말레이시아인이 교육훈련을 받아 고용될 것을 희망한다. 따라서 회사 조직의 모든 직위에 말레이시아의 다민족구성이 반영된 고용이 이루어질 수 있도록 회사가 보다 많은 말레이시아인 인력을 양성할 것을 장려하고 있다. 이러한 정책에도 불구하고 훈련된 내국인 인력이 부족한 경우에 회사는 외국인을 채용할 수 있다. 말레이시아 투자개발청(MIDA. Malaysian Industrial Development Authority)에 따르면 말레이시아에서 일하는 외국인은 파견외국인(Expatriate)과 외국인노동자(Foreign Worker)로 구분된다. 파견외국인은 관리직, 전문직, 기술직 등에 종사하는 외국인을 말하며, 외국인노동자는 제조, 건설, 플랜테이션, 농업, 서비스 등 5개 분야에 종사하는 단순 노무자를 말한다. 외국인노동자는 업종에 따라 고용가능한 국적이 정해져 있기 때문에 한국인 취업자는 외국인노동자로 일을 할 수가 없다. 파견외국인의 직위는 주요직위와 한시적직위로 나뉘며 각각의 구분기준은 아래와 같다.

파견외국인(Expatriate)의 종류

- **주요 직위** : 주요 직위란 말레이시아에서 사업을 영위하는 외국인 소유 개인회사와 법인의 고위 관리직을 말한다. 주요 직위는 회사의 이익과 투자를 보호하기 위해 필수적인 직위이다. 주요 직위 파견 외국인들은 회사의 장기적인 목적과 경영목표 달성을 위해 회사 정책을 결정하는 책임을 진다.
- **한시적 직위** : 한시적 직위는 임원직과 비임원직으로 구분된다. 임원직은 중간 관리직과 전문가 직위를 말한다. 임원직에는 해당 직종 관련 전문자격, 실무 경험, 기술과 전문지식이 요구된다. 임원직 파견 외국인은 회사 정책의 집행과 직원 감독을 담당한다. 비임원직은 특정한 기능 또는 실무 기술과 경험이 필요한 기능직을 수행하는 직위를 말한다.

2020년 10월 말레이시아 이민국(Expatriate Services Division: ESD)은 기업의 외국인 고용 절차의 신규 정책을 발표했는데, 코로나19의 확산과 이를 막으려는 말레이시아 정부의 이동제한조치(MCO)로 인해 높아진 자국민의 실업률을 타개하기 위한 것으로 외국인 고용 절차에 번거로운 요건을 추가함으로써 외국인이 차지하고 있는 일자리를 자국민에게 분배한다는 것이다. 신규 정책에 따르면 말레이시아에서 사업을 영위하는 기업이 외국인 고용 비자(Employment Pass, EP)를 신청하려면 반드시 정부 일자리 주선 프로그램(Job Placement Program)에 등록하고 'MYFutureJobs' 포털에 최소 30일간 구인 광고를 게재해야 한다. 공고 게재 종료 시점에 적합한 현지 인재가 없다고 판단될 경우 기업은 해당 직책에 외국인을 고용할 수 있다는 '신고서(Declaration Letter)'를 받을 수 있으며, 이후 외국인 고용 비자(EP)를 신청하기 위한 절차인 FKWP(Foreign Knowledge Worker Projection)에 외국인 고용 신고서를 다른 서류와 함께 제출해야 한다.

☑ 외국인 고용 절차

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

파견외국인을 고용하는 경우 먼저 사업 성격별 해당 주무기관에 파견외국인을 신청하고, 승인기관으로부터 외국인 파견직에 대한 승인을 얻은 후에 회사는 이민국에 취업비자 승인신청서를 제출하는 2단계로 이루어진다. 예를 들어 제조 부문과 관련 서

비스 부문의 신규 및 기존 회사(확대/다변화를 하지 않는 회사 포함)는 파견외국인에 대한 모든 신청서를 말레이시아 투자개발청(MIDA)에 제출하여 승인을 얻어야 하며, 이를 위해 필요한 요건은 다음과 같다.

☑ 제조부문 파견외국인의 고용에 관한 지침

- **외국인 투자금액이 미화 2백만 달러 이상인 제조업체**
  - 5개의 주요직위를 포함하여 10개까지 외국인 파견직이 자동 승인
  - 파견외국인은 임원직에는 최장 10년까지, 비임원직에는 5년까지 고용
- **외국인 투자금액이 미화 20만 달러 이상 2백만 달러 미만인 제조업체**
  - 1개 이상의 주요직위를 포함하여 5개까지 외국인 파견직이 자동승인
  - 파견 외국인은 임원직에는 최장 10년까지, 비임원직에는 5년까지 고용
- **외국인 투자금액이 미화 20만 달러 미만인 제조업체**
  - 주요직위와 한시적지위 모두 고려될 수 있으나 허용되는 주요직위와 한시적직위의 수는 신청 건별 타당성에 따라 달라질 수 있음
- **말레이시아인 소유의 제조업체**
  - 업체의 요청에 따라 R&D 직위 등의 기술직에 외국인의 고용이 승인

말레이시아에는 파견외국인 신청에 대해 승인을 할 수 있는 5개의 정부기관과 1개의 협의체가 있다. 5개 주무기관은 아래 표와 같으며, 이 5개 기관이 승인권을 보유하고 있는 산업이나 기업을 제외하고는 외국인 위원회(Expatriate Committee)에 신청해야 한다. 외국인 위원회에 신청할 경우는 ①최소 자본금 요건 ②감독 정부부처(Monitoring agency)의 추천(Recommendation)혹은 ③감독 정부부처에 등록(Registration) ④최소 급여 월 5천링깃 조건을 기본적으로 갖추어야 한다. 외국인 위원회는 파견 외국인 직위를 신청한 기업이 이상의 조건을 충족한다고 해서 무조건적으로 파견 외국인 직위를 승인해 주는 것은 아니며 회사의 지분구조(Company's Equity), 회사의 사업 활동(Company's Activities), 회사 내 말레이시아 직원 구성(Local Human Resource), 신청한 파견 외국인 직위와 회사 사업 활동과의 연관성(Relevance of post to company's activities), 월 급여(Monthly Income), 나이 및 경력(Age and Working Experience) 등을 심사하여 최종 승인 여부를 결정하게 된다. 파견 외국인 직위 신청에 대한 승인을 받은 후 이민국에 취업패스(Employment Pass)를 신청하는 절차는 상대적으로 간단하여 관련 서류를 준비하여 이민국에 접수를 하면 된다.

외국인 파견직 신청 승인 기관

승인 기관	승인 담당 산업 및 기업
Malaysian Industrial Development Authority (MIDA)	• 제조업(Manufacturing company) • 제조업 관련 서비스(Manufacturing Related Services) - Regional Office, Operational Headquarters, Overseas Mission, International Procurement Centre 등 • 호텔 및 여행업(Hotel & Tourism Industry) • 연구 및 개발(Research & Development Sector)
Multimedia Development Corporation(MDeC)	• MSC로 지정받은 정보통신 기술 관련 업체(IT based companies which have been granted "Multimedia Super Corridor" (MSC) status)
Public Service Department (PSD)	• 정부병원 및 클리닉에서 일하는 의사 및 간호사(Doctors and nurses working in government hospitals or clinics) • IPTA에 고용된 강사(Lecturers and tutors employed in Government Institutes of Higher Education (IPTA)) • 공공서비스의 계약직(Contract Posts in Public Services) • 정부관련기관 및 SPA가 제공한 채용절차업무(Recruitment process jobs offered by the Public Service Commission (SPA) or government related agencies)
Central Bank of Malaysia (BNM)	• 은행(Banking), 금융(Finance), 보험(Insurance)
Securities Commission (SC)	• 증권(Securities and Share market)

* 자료원 : Immigration Department of Malaysia

09. 노동 분쟁 담당기구 및 역할

말레이시아에서 고용주는 관리자로서 조직 내의 근로자 관리의 책임을 지며, 분쟁 발생시 고용주, 근로자/노동조합, 정부(노동부)의 세 주체가 관련된다. 말레이시아에서는 노동 관련 분쟁이 있으면 노동부나 산업관련부(Industrial Relation Department)에서 개입하기 전에 인사방침과 기타 고용인에 대한 의무를 규정한 서비스관련 계약을 통해 내부적으로 해결을 위해 충분한 노력을 해야 하는 것을 표준규정으로 두고 있다. 통상적인 분쟁 해결절차는 근로자가 자신의 상사나 현장주임 또는 고용주에 직접 시정을 요구하는 것이고, 요구가 수용되지 않는다면 행정관청인 인적자원부에 고충을 제기(고발)한 후 감독관(director general of Labour)의 조사를 거쳐 조정을 통해 해

결할 수도 있다. 감독관은 고용법 제69조에 의해 근로자와 고용주 사이에 체결된 계약 조건이나 급여를 비롯한 현금지급 등에 관련된 분쟁에 관해 조사하고 결정할 수 있다. 부당해고의 경우 근로자는 노사관계법(Industrial Relations Act 1967)에 의거하여 노사관계국(Department of Industrial Relations, Malaysia)에 고발할 수 있다.

말레이시아의 경우 분쟁해결기관으로 노사관계재판소(IC, Industrial Court)와 노동재판소(LC, Labour Court)가 있다. 1967년에 설립된 노사관계재판소는 법원의 형식이 아닌 위원회의 형식으로 사건을 진행하며, 판사와 노사대표로 구성되고 접수한 노사분쟁에 대해서는 30일 이내 공익, 경제 및 산업에 미치는 영향 등을 고려해 재정이나 명령을 내려야 한다. 다만 노사관계재판소의 결정에 대해 사법적인 월권이나 오심 등이 있다고 판단하면 고등재판소에 이의신청을 할 수 있다. 말레이시아는 노조 미가입자의 최저노동조건을 보호하기 위해 인적자원부 노동국 산하에 노동재판소를 설치해 두고 있다. 노동재판소는 준사법기관으로 노동국 담당관(Labour Officer)이 판사 역할을 수행하고 있다.

말레이시아에서 노동쟁의의 주요 원인

① 근로자의 고충에 제대로 귀 기울이지 않거나 전달되지 않아서 불만이 고조되는 경우
② 서비스나 단체협약의 내용을 양쪽 모두 제대로 이행하지 않는 경우
③ 근로자의 서비스에 대한 기간과 조건의 적용에 대해 근로자/노조와 고용주 간의 의견이 다른 경우
④ 고용주가 어떤 문제에 대해 잘못 다루는 경우
⑤ 제기된 문제에 대한 늑장 대응
⑥ 불공평한 인사정책

10. 노동법 관련 기타사항

견습제도

대부분의 근로자들은 채용초기 견습기간을 거친다. 견습기간이 지난 후 근로자의 업무성과나 능력이 고용주의 기대수준에 미치지 못하면 고용계약을 종료시킬 수 있다. 그러나 고용주가 요구하는 기대수준이 적절하여야 하며 자의적이거나

임의적이어서는 아니된다. 견습근로자의 고용계약 종료가 법적분쟁으로 발전하는 경우 고용주는 그의 기준이 자의적이거나 임의적이 아니라는 것을 증명하여야한다. 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 근로자에게 서면으로 통보하여야 한다. 견습중인 근로자가 잘못된 행동을 한 경우 적절한 조사절차를 거쳐 견습기간 중에도 해고할 수 있다. 법적으로 고용주로부터 견습기간이 종료되었음을 확인하는 절차가 없다면 해당 근로자는 견습기간이 종료되었음을 임의로 추정할 수 없다. 따라서 견습근로자의 성과가 만족스럽고 정식직원으로 채용하기로 결정하였다면 이를 확인하는 절차를 거쳐야 한다. 말레이시아고용주협회(Malaysia Employers Federation, MEF)의 조사에 의하면 관리직의 평균 견습기간은 6개월이고 일반직원의 견습기간은 3개월인 것으로 조사된 바 있다.

정리해고

법적으로 정리해고는 고용계약상 주어지기로 되어 있는 업무가 근로자에게 지난 4개월간 12일 이상 주어지지 않았고, 그 기간 동안 임금도 지급되지 않는 경우 정리해고를 당한 것으로 간주된다. 정리해고를 하는 경우에는 "정리해고에 관한 지침(Guideline on the Implementation of Retrenchment)"을 준수하도록 하고 있다. 동 지침에서는 정리해고를 회피하기 위해 고용주가 행해야 하는 노력과 정리해고 시행을 위해 필요한 조치 등을 제시하고 있다.

정리해고를 회피하기 위한 고용주의 노력

- 원칙적으로 신규 채용의 금지
- 초과근무의 제한
- 휴일 및 공휴일 근무의 제한
- 주간 근로시간이나 교대근무의 축소
- 1일 근로시간의 축소
- 재훈련 축소
- 회사내의 다른 일자리로의 전보노력 : 근로자의 동의 필요
- 임시해고의 시행, 즉 적정한 임금을 지급하고 공장을 일정기간 휴무하고 다른 곳에서 임시적으로 일을 하도록 함 : 근로자의 동의 필요
- 다른 비용 절감노력을 한 후 임금삭감 : 근로자의 동의 필요

정리해고 시행 시 필요한 조치

- 근로자 대표나 노조에 그 사실을 통보하고 의논함
- 가능한 최대로 보상하는 정리해고 계획 시행
- 정상 퇴직연령에 이른 근로자의 해고
- 인적자원부와의 협조하에 정리해고 대상 근로자의 구직을 도와줌
- 순차적으로 정리해고를 시행함
- 같은 분야의 외국인근로자를 먼저 해고하고 내국인근로자를 해고함
- 내국인근로자를 해고하는 경우 같은 분야의 근로자는 늦게 입사한 사람이 정리해고의 우선 대상이 됨

실질적인 해고(Constructive Dismissal)

실질적인 해고는 근로자가 고용주의 행위로 인하여 사전통보 없이 고용계약을 종료시킬 수 있는 상황에서 고용계약을 종료시키는 것이라고 정의된다. 즉, 근로자가 고용계약을 종료시킨 듯하지만 이와 같은 상황을 만든 것이 고용주라는 것이다. 근로자가 실질적인 해고를 주장하고 법원에 의해 인정된다면 고용주의 자의적인 해고로 간주돼 근로자는 부당해고와 같은 보상을 받는다. 다음의 상황에서 근로자는 실질적인 해고라고 주장할 수 있다.

실질적인 해고라고 주장할 수 있는 상황

- 임금이나 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
- 직무내용의 상당한 변경
- 임명서에 분명하게 기재되지 않은 다른 지역으로의 전보
- 근로자를 모욕할 의도가 있는 고용주의 행위
- 달성될 수 없는 목표를 제시하거나 계속해서 잘못을 지적하는 등 희생양을 만들기 위한 고용주의 행동
- 사직하지 않으면 해고하겠다는 위협

01. 임금의 체계

말레이시아의 급여체계는 우리나라와 같이 기본급과 제수당 및 상여금 등으로 이루어져 있다. 수당의 종류는 우리나라에 비해 적으며 상여금은 기업성과에 관계없이 지급되는 고정적상여금과 기업의 성과에 연관되어 지급되는 변동성상여금으로 구성되어 있다. 그리고 근로자는 임금 외에 주거비나 통근비 지원을 비롯하여 의료진료, 입원치료, 종업원 상해보험, 연차 상여금, 퇴직금, 근로자공제기금(EPF) 기여금 등 부가급여를 받을 수 있다. 일반적으로 말레이시아에서 근로자의 임금은 회사 수익성, 업종, 직원의 역량에 따라 편차가 크고, 부가급여 지원 사항도 회사별로 차이가 있다. 또한 관리직/간부직 인력에 제공되는 급여와 부가급여 또한 회사의 업종과 고용방침에 따라 차이가 있다.

임금은 일단위, 주단위, 격주단위로 지급될 수 있는데, 원칙적으로 근로자의 계좌로 입금되어야 하고, 현물로 지불되어서는 안된다. 그리고 임금의 지급시 임금명세서가 제시되어야 하고, 계약으로 정해진 지급예정일보다 7일이 초과하기 전에 지급되어야 한다. 계약상 지급예정일이 없다면 임금은 통상적으로 한달 이내에 지급되어야 한다. 해고되거나 고용이 종료되는 경우 마지막 날에 지불되어야 하지만 통보없이 사직한 경우에는 3일 이내에 지불하면 된다.

02. 임금의 구성요소

말레이시아의 고용법에 의하면 임금(wages)이란 기본급(basic wages)과 근로자의 노동에 대한 대가로 여타 현금으로 주어지는 지급금(payments)으로 정의하고 있다. 즉 임금은 근로계약으로 이루어지는 작업에 대하여 현금으로 근로자에게 지급되는 기본임금과 다른 모든 급여를 포함한다. 그러나 고용법상 임금에는 주거지원비, 퇴직연금을 포함한 각종 연금, 여비, 식대보조비, 연료보조비, 연간보너스 등의 부가급여는 포함되지 않는다.

말레이시아 임금 구성요소

① 기본급

- 근로자의 교육수준이나 경력에 의해 결정
- 임금 인상은 연 1회 이루어지며, 인상률은 근무기간과 성과에 따라 결정
- 국가노동감독위원회(National Labor Advisory Council)는 임금협약에서 단체협상을 촉진하기 위해서 성과주의 임금 시스템에 대한 가이드라인을 도입

② 제수당

- 보통 직무의 성격과 관련되며 변동급으로 분류
- 직무 관련 수당은 수행하는 직무라든지 과업의 난이도, 직무 수행에서 발생하는 비용(예: 영업직 휴대전화 사용료) 등에 따라 다름
- 변동수당은 야간교대근무, 고객접대비, 사외 교육 등과 같은 경우에 발생

③ 상여금

- 고정상여금은 노조화된 부분에서, 특별상여금은 비노조화된 부분에서 보다 일반적임
- 고정상여금(contractual bonus) : 매년 변화하지 않으며 통상 월 기본급의 일정 %로 정해진다. 일반적으로 월 기본급의 100~200% 수준임
- 특별상여금(discretionary bonus) : 기업의 성과와 연관되어 있으며 기업과 개인의 성과와 연동되어 상여금의 액수가 정해짐

임금에 포함되지 않는 부가급여 요소

- 주거지원비, 음식/연료/전기/물 제공, 의료비용이나
- 근로자의 복지를 위한 각종 연금 납입액 중 고용주 부담분
- 출장경비

- 순차적으로 정리해고를 시행함
- 같은 분야의 외국인 근로자를 먼저 해고하고 내국인 근로자를 해고함
- 내국인 근로자를 해고하는 경우 같은 분야의 근로자는 늦게 입사한 사람이 정리해고의 우선 대상이 됨

03. 임금수준 현황

임금수준 개요

말레이시아 통계청(DoSM)의 자료에 따르면 2021년 말레이시아 근로자의 평균 월급여(salaries and wages)는 2,062링깃으로 조사되었다. 코로나 이전에 말레이시아의 임금수준이 경제성장률이나 인플레이션율에 비해 빠른 증가세를 보였으나 2020년 이후 코로나 발발과 이로 인한 봉쇄령(MCO)의 영향으로 2021년에는 전년도 수치인 2,442링깃에 비해 약 15.6% 가량 크게 감소한 것으로 나타났다. 일반적으로 한국인 취업자의 경우 Language allowance 및 Experts 관련 급여 상향분 등이 고려되므로 같은 업무를 수행하는 현지인과 비교하여 더 많은 급여를 받게 된다.

성별 및 지역별 임금수준

말레이시아 임금 수준을 분석해 보면 성별로는 상대적으로 여성에 비해 남성의 급여수준이 더 높은 것으로 나타나고 있으며, 도시 지역과 그 외 지역 간 급여 수준이 상당히 큰 차이를 보이는 점이 특징이다.

2016-2020년 말레이시아 근로자의 성별 월급여 중위(median) 수준 (단위: 링깃)

구분		2016년	2017년	2018년	2019년	2020년
전체	중위 임금	2,000	2,160	2,308	2,442	2,062
	증감률	3.0%	8.0%	6.9%	5.8%	-15.6%
남성	중위 임금	2,000	2,170	2,342	2,477	2,093
	증감률	0.0%	8.5%	7.9%	5.8%	-15.5%
여성	중위 임금	2,000	2,145	2,227	2,370	2,019
	증감률	7.8%	7.3%	3.8%	6.4%	-14.8%

자료: 말레이시아 통계청(DoSM), Principal Statistics of Salaries & Wages for Citizens Malaysia, 2021

2016-2020년 말레이시아 근로자의 지역별 월급여 중위(median) 수준 (단위: 링깃)

구분		2016년	2017년	2018년	2019년	2020년
전체	중위 임금	2,000	2,160	2,308	2,442	2,062
	증감률	3.0%	8.0%	6.9%	5.8%	-15.6%
도시(urban)	중위 임금	2,115	2,260	2,415	2,565	2,268
	증감률	5.8%	6.9%	6.9%	6.2%	-11.6%
도시 외(rural)	중위 임금	1,350	1,400	1,481	1,560	1,340
	증감률	3.8%	3.7%	5.8%	5.3%	-14.1%

자료: 말레이시아 통계청(DoSM), Principal Statistics of Salaries & Wages for Citizens Malaysia, 2021

직급별 임금수준

한편, 말레이시아고용주협회(Malaysia Employers Federation, MEF)는 매년 회원사를 대상으로 임금 및 근로조건에 관한 조사를 실시하여 그 결과를 발표하고 있다. 제조부문의 급여와 복리후생에 관한 보다 자세한 정보는 말레이시아고용주협회 홈페이지(www.mef.org.my)를 참조할 수 있다. 아래에 제시된 표는 제조업의 관리직/간부직과 일반직 근로자를 대상으로 말레이시아고용주협회가 조사한 평균적인 월임금의 최저액과 최고액을 표시한 것으로, 이를 통해 말레이시아 취업 시 받게 되는 월임금을 가늠해 볼 수 있을 것이다.

제조업 관리직/간부직 월급여 (단위: 링깃, US$)

관리직/간부직 직책	링깃		US$	
	최저	최고	최저	최고
본부장	17,164	29,149	3,948	6,704
재무관리자/이사	20,275	36,953	4,663	8,499
재무/회계 부장	7,411	13,356	1,705	3,072
회계사	5,104	8,910	1,174	2,049
경영지원 임원	2,767	5,686	636	1,308
영업 부장	7,047	14,203	1,621	3,267
사업개발 부장	7,787	13,588	1,791	3,125
고객서비스/지원 임원	2,886	5,932	664	1,364
인사 부장	6,993	13,207	1,608	3,038
인시 임원	2,910	5,781	669	1,330
생산/제조 총괄부장	13,202	23,933	3,036	5,505
생산기획자/관리자	3,522	6,730	810	1,548
수석 엔지니어/엔지니어링 부장	8,873	15,757	2,041	3,624
공정 엔지니어	3,651	7,127	840	1,639
생산 엔지니어	3,504	6,725	806	1,547
산업 엔지니어	3,570	6,650	821	1,530
보안 부장	7,150	13,800	1,645	3,174
안전 임원	3,217	6,049	740	1,391
품질보증 부장	7,541	13,613	1,734	3,131
품질보증 임원	3,069	5,219	706	1,200
구매 부장	7,270	13,087	1,672	3,010
물류/발송 부장	7,079	13,425	1,628	3,088
창고 부장	7,120	12,138	1,638	2,792
IT 임원	2,868	5,434	660	1,250
시스템지원 임원/엔지니어	3,244	6,229	746	1,433

자료: 말레이시아 투자진흥청(MIDA), MEF 'Salary Survey for Executives 2019'재인용

직종별 일반직 월급여(단위: 링깃, US$)

일반직 직책	링깃		US$	
	최저	최고	최저	최고
경영지원 주임	2,419	4,308	556	991
경영지원 직원	1,402	3,230	322	743
총무 직원	1,491	3,005	343	691
선임 경리 직원	2,052	3,634	472	836
인사 주임	2,277	4,023	524	925
인사 직원	1,432	2,835	329	652
안전 주임	2,428	4,845	558	1,114
발파공(중간 압력)	2,315	4,537	532	1,044
생산 주임	2,373	4,528	546	1,041
조장	1,399	2,846	322	655
보일러공	2,118	3,879	487	892
전기 기사	1,582	3,465	364	797
생산 직원	1,434	2,889	330	664
기계공	1,530	3,232	352	743
생산직(반숙련공)	1,187	2,479	273	570
생산직(미숙련공)	1,112	2,208	256	508
구매 주임	2,801	4,396	644	1,011
구매 보조	2,018	3,386	464	779
물류/발송 주임	2,751	4,529	633	1,042
발송 보조	1,703	3,172	392	730
마케팅/영업 보조	1,942	3,872	447	891
품질보증/관리 검사원/기능사	1,399	3,114	322	716
품질보증/관리 직원	1,401	2,921	322	672
화물차/트럭 운전기사	1,611	2,967	371	682
지게차 운전기사	1,449	3,040	333	699

자료: 말레이시아 투자진흥청(MIDA), MEF ‘Salary Survey for Non-Executives 2019’재인용

말레이시아에서 근로자를 위한 사회보험제도는 크게 근로자공제기금(EPF, Employment Provident Fund)과 사회보장국(SOCSO, Social Security Organisation)에 의한 사회보험제도의 두 축으로 구성되어 있다. 근로자공제기금은 근로자의 은퇴 후 소득을 위한 것이고, 사회보험제도는 질병이나 상해를 입은 근로자를 돕기 위한 보험프로그램이다.

근로자공제기금

근로자공제기금은 근로자공제기금법(Employee Provident Fund Act, 1991)에 따라 민간 부문에 종사하는 근로자들이 퇴직 후에도 생계를 이어갈 수 있도록 하기 위해 고안된 의무저축제도로서, 우리나라의 국민연금과 유사한 제도이다. 근로자공제기금법(The Employees Provident Fund Act, 1991)에 따르면 모든 근로자와 고용주는 의무적으로 기금에 가입해야 하고, 고용주와 근로자가 분담하여 기여금을 납부하게 된다. 일반적으로 고용주의 월 적립액은 근로자 급여의 12%(근로자의 급여가 5,000링깃 이하인 경우13%)이고, 근로자의 최소 적립액은 11% 정도이다. 고용주는 근로자 공제 기금 적립에 대해 최대 19%까지 세금 공제를 할 수 있고, 근로자공제기금 위원회는 적립금에 대해 매년 이자를 지급한다.

근로자공제기금(EPF) 분담금 의무한도

60세 이하 연령층

- 고용주
  - 월 임금 5,000링깃 이하인 경우 근로자 월 임금의 최소 13% 이상
  - 월 임금 5,000링깃 초과 시 근로자 월 임금의 최소 12% 이상
- 근로자
  - 월 임금의 최소 11% 이상

60세 초과 75세 이하 연령층

- 고용주
  - 월 임금 5,000링깃 이하인 경우 근로자 월 임금의 최소 6.5% 이상
  - 월 임금 5,000링깃 초과 시 근로자 월 임금의 최소 6% 이상
- 근로자
  - 월 임금의 최소 5.5% 이상

파견근로자를 비롯한 외국인 근로자와 이들의 고용주는 근로자공제기금에 대한 의무가입이 면제되지만 희망하는 경우에는 가입을 선택할 수 있으며, 이 때 적용되는 요율은 내국인 근로자와 차이가 있다. 일단 가입을 하게 되면 탈퇴하는 것은 불가능하며

말레이시아에서 회사를 그만 두고 떠날 때 되돌려 받을 수 있다.

외국인 근로자의 근로자공제기금(EPF) 선택 시 적용 요율

60세 이하 연령층
- 고용주 : 월 임금 5링깃
- 근로자 : 월 임금의 11%

60세 초과 75세 이하 연령층
- 고용주 : 월 임금 5링깃
- 근로자 : 월 임금의 5.5%

사회보험제도

사회보장법(Employees' Social Security Act 1969)에 의하면 3,000링깃 미만의 월 급여를 받는 1명 이상의 근로자를 고용한 고용주는 동법에 따라 근로자의 상해 및 질병에 대한 보험에 의무적으로 가입하도록 하고 있다. 담당기관은 사회보장국(SOCSO)이며, 고용상해보험(Employment Injury Insurance Scheme)과 취업불능연금(Invalidity Pension Scheme), 그리고 외국인근로자고용상해보험((Employment Injury Scheme for Foreign Workers)을 제공하고 있다. 고용상해보험은 업무와 관련하여 사고를 당한 근로자를 지원하기 위한 제도이고, 취업불능연금은 근로자가 고용에 의하지 않은 장애 혹은 사망 시 지원하기 위한 제도이다. 이 두 가지 지원은 기본적으로 월 급여 3,000링깃 이하의 근로자를 지원하는 것으로 목적으로 하고 있기 때문에 월 급여 3,000링깃 이하의 근로자는 의무가입 대상이다. 하지만 월 급여 3,000링깃을 초과하는 근로자도 고용주와 근로자 쌍방이 합의한 경우에는 가입이 가능하며 일단 가입하면 탈퇴는 불가능하다. 그리고 말레이시아 내각은 2019년 1월 1일부터 사회보장국(SOCSO)에 외국인 근로자를 등록시키고 업무상 재해 발생에 대해 보장하기로 하였다. 그동안 중노동에 종사하는 외국인 근로자와 월 급여 500링깃 미만인 외국인 근로자만 노동국에서 시행하는 외국인근로자보상제도(SPPA)에 가입하였으나, 새롭게 시행되는 업무상 재해보험은 가사도우미를 제외한 모든 외국인이 가입 대상이며 근로자사회보장법(1969)에 따라 사회보장국이 관리하게 되었다. 외국인 근로자를 고용한 사용자는 직원을 사회보장국에 등록시키고 근로자 월 급여의 1.25%를 부담해야 하며, 근로자가 따로 부담하는 금액은 없다.

사회보험제도는 우리나라의 산업재해보상보험제도와 유사하지만 작업 중 재해와 아무런 관련 없는 상해로 인해 근로능력을 상실하는 경우에도 보장해주는 부분은 우리나라와 차이가 있다. 일단 동 제도에 가입한 후에는 근로자의 임금이 3,000링깃을 초과하더라도 임금 액수에 관계없이 계속 보장대상이 된다. 말레이시아의 경우 일반 국민을 대상으로 한 공적 사회보장제도가 아직 정립되지 않았기 때문에 일반근로자를 대상으로 하는 사회보험제도를 통해 산재뿐만 아니라 상해 및 질병에 대해서도 보장을 하고 있다. 근로자는 동 사회보험제도에 근거하여 의료급여, 단기 장해급여, 영구장애급여, 상시 간병 수당, 부양가족급여 또는 유족연금, 장례급여, 재활급여 및 교육급여, 그리고 상병연금을 받을 수 있다. 고용상해제도에 의한 고용상해보험료는 근로자 임금의 1.25%로 고용주가 전액 부담하며, 상병제도에 의한 상병연금보험료는 근로자 임금의 1%로 고용주와 근로자가 각각 0.5%씩 균등 부담한다.

☑ SOCSO에 의한 사회보험제도

- **고용상해제도(Employment Injury Insurance Scheme)**
  - 업무와 관련하여 직업병 또는 사고를 당한 근로자를 보호하기 위한 것으로 작업장 재해, 직업성 질환과 출퇴근 시 발생한 통근재해에 대해 보장을 제공
  - 보험료는 근로자 월 임금의 1.25%이며, 고용주가 전액 부담
  - 고용상해보험제도에 따라 지급되는 급여는 요양급여, 단기장해급여, 영구장애급여, 상시간병수당, 부양가족급여, 장례급여, 재활급여 및 교육급여 등임
- **취업불능연금(Invalidity Pension Scheme)**
  - 반드시 작업환경과 관련되지 않더라도 원인 여하를 불문하고 발생한 모든 상병에 대해 24시간 보장을 제공
  - 보험료는 근로자 월 임금의 1%이며, 고용주와 근로자가 균등 부담
  - 상병연금제도에 따라 지급되는 급여는 상병연금, 상병 보조금, 상시간병수당, 유족연금, 장례급여, 재활급여 및 교육급여 등임
- **외국인근로자고용상해보험((Employment Injury Scheme for Foreign Workers)**
  - 통근 중이나 업무 중 발생한 질병이나 상해에 대하여 의료급여, 일시장애급여, 영구장애급여, 유족급여, 장제급여, 장기간호급여, 재활급여(투석, 직업재활 또는 근로복귀 프로그램, 교육급여 제외)를 지급
  - 보험료는 월 임금의 약 1.25%로 전액 고용주가 부담하며, 월 임금이 4,000링깃 이상인 경우 보험료는 49.5링깃으로 제한됨

01. 소득세 개요

말레이시아에서 모든 개인은 어떤 국가에서 임금을 지급받는지에 상관없이 말레이시아에 고용의 근거를 두고 있을 경우 해당 소득은 과세당국(IRBM, Inland Revenue Board Of Malaysia)에 의해 과세된다. 즉, 국내에서 발생하거나 획득한 소득 또는 국외에서 획득하여 말레이시아에서 수령한 소득에 대해 납세의무가 있다. 말레이시아는 소득세법(Income Tax Act)에 따라 대부분의 급여 및 보상(기본급, 성야금, 소득세 환급, 복제혜택, 주거비수당 등)이 과세소득으로 간주된다.

말레이시아에서 근로활동을 통해 창출된 소득에 대한 과세

과세대상	비과세대상
• 기본금, 커미션(수수료) 및 상여금 • 현금성 수당(휴가수당 등) • 퇴직금 • 고용주로부터 제공된 공과금 지원액 • 고용주로부터 제공된 소득세 지원액 • 클럽 멤버십 월회비 • 고용주로부터 제공된 학비지원 • 고용주로부터 제공된 차량 - 가액에 따라 차등 • 고용주로부터 제공된 주거시설 - 주거시설의 가격 또는 파견근로자가 지급받는 총소득의 30%까지 - 호텔/숙소 : 파견근로자가 지급받는 총소득의 3%까지	• 의료지원비(치의비용 포함) • 주차지원 및 주차수당(현금성) • 식대 • 주유카드, 유류비 수당 및 출장비, 공무 목적의 유료통행카드 • 고용주 또는 피고용인의 명의로 등록된 인터넷 네트워크, 유선전화, 무선전화, 무선 호출기, PDA 단말기 중 1개 항목의 월 사용료와 설치비 • 주거시설, 차량, 교육을 목적으로 제공된 대출한도 300,000링깃까지의 이자보조기금

자료: KOTRA 국가정보

납세자에게 적용되는 세율은 과세목적상 거주자인지 아닌지 여부에 따라 달라지는데, 거주자의 경우 인적공제와 환급을 받을 수 있는 반면 비거주자의 경우에는 혜택을 받을 수 없다. 그리고 거주자의 경우 말레이시아로 송금한 소득은 비과세되고, 비거주자에 대해서는 말레이시아 내에서 번 근로소득에 대하여만 과세된다. 거주자/비거주자 여부

는 1967년 소득세법 제7절(Section 7)에 따라 체류기간에 의해 결정된다. 일반적으로 1년에 182일 이상 말레이시아에 물리적으로 거주하는 개인은 과세목적상 거주자 자격을 얻게 되는데, 그렇지 않은 경우도 거주자 자격을 얻을 수 있다.

과세 목적상 거주자 판별 기준

- 1과세연도 기준 182일 이상 물리적으로 거주한 경우 거주자로 인정.
- 1과세연도 기준 182일 이상 말레이시아에 물리적으로 거주하지 않았으나 전년도 혹은 차년도 과세연도에 출입국 공백 없이 이어서 182일 이상 연속하여 거주하였을(할 것으로 예상되는) 경우 거주자로 인정. 다만 전/후 즉각적인 말레이시아로의 입국이 이루어지는 한 다음 유형에 속하는 출입국 공백 기록 및 일수는 연속체류 일수로 인정.
  - 말레이시아에서 운영하는 사업활동 및 말레이시아에 제공하는 용역의 일환으로 국외 세미나, 컨퍼런스, 연구에 참여한 경우
  - 본인 및 직계가족의 건강상의 악화로 출국한 경우
  - 단순방문(social visits)을 위한 출국일이 도합 14일을 넘지 않는 경우
- 1과세연도 기준 90일 이상 말레이시아에 물리적으로 거주, 해당 과세연도와 직접적으로 연결되는 이전 4개 과세연도 중 3개 이상의 과세연도가 아래 항목에 해당할 경우 거주자로 간주.
  - 거주자로 간주되었던 경우
  - 해당 과세연도(들) 상 90일 이상 거주한 경우
- 해당 과세연도와 직접적으로 연결되는 3개 과세 연도상 거주자로 간주된 이력이 있고, 차년도 과세연도에 공백이 없이 이어서 거주했을(할 것으로 예상되는) 경우 거주자로 인정.

02. 소득세율 및 세액

거주자 개인

거주자 개인은 각종 인적공제를 차감한 후의 과세소득에 대해 0~30%의 누진세율로 과세된다. 과세소득 금액별로 적용되는 세율과 사용가능한 인적공제 항목은 다음과 같다.

거주자에게 적용되는 소득세율(2022년)

과세소득(링깃)		적용 세율 및 세액
초과	미만	
0	5,000	0%
5,001	20,000	5,000링깃을 초과하는 금액의 1%
20,001	35,000	150링깃 + 20,000링깃을 초과하는 금액의 3%
35,001	50,000	600링깃 + 35,000링깃을 초과하는 금액의 8%
50,001	70,000	1,800링깃 + 50,000링깃을 초과하는 금액의 13%
70,001	100,000	4,400링깃 + 70,000링깃을 초과하는 금액의 21%
100,001	250,000	10,700링깃 + 100,000링깃을 초과하는 금액의 24%
250,001	400,000	46,700링깃 + 250,000링깃을 초과하는 금액의 24.5%
400,001	600,000	83,450링깃 + 400,000링깃을 초과하는 금액의 25%
600,001	1,000,000	133,450링깃 + 600,000링깃을 초과하는 금액의 26%
1,000,001	2,000,000	237,450링깃 + 1,000,000링깃을 초과하는 금액의 28%
2,000,000	-	517,450링깃 + 2,000,000링깃을 초과하는 금액의 30%

자료 : Inland Revenue Board Of Malaysia(IRBM)

거주자에게 적용되는 주요 인적공제(2022년)

인적공제 항목	최대 공제액(링깃)
• 본인 공제	9,000
• 장애인(추가 공제) - 납세자 본인이 장애인일 경우 - 배우자가 장애인일 경우	 6,000 5,000
• 배우자 공제(소득이 없는 배우자)	4,000
• 3차 교육비 공제	7,000
• 자녀 공제 - 18세 미만 자녀 - 미혼인 장애인 자녀 - 18세 이상 자녀 중 교육과정 중인 자녀	 2,000 6,000 8,000
• 납세자 본인의 부모를 위해 지출된 의료비(단, 말레이시아 의료협회에 등록된 의사에게 지불된 금액에 한함)	8,000
• 양육비(조건에 따라 공제 가능)	1,500
• 본인, 배우자 혹은 자녀의 중증질환 진료비, 예방접종 비용, 코로나 검사 및 백신 비용 등(각 1,000링깃을 넘지 않는 금액)	8,000
• 납세자 본인, 배우자, 자녀 혹은 부모의 장애 관련 장비 구입액	6,000
• 생명보험 보험료와 준비기금 기여분	7,000
• 거치연금보험료, 개인퇴직연금 납부액	3,000
• 교육이나 의료혜택을 위한 보험료	3,000
• 생활 관련(도서, 개인용 컴퓨터, 스마트폰/태블릿, 스포츠장비 등 구입 비용 및 인터넷 구독 비용	2,500
• 사회보장국(SOCSO) 기여액	250

자료: Inland Revenue Board Of Malaysia(IRBM)

비거주자 개인

비거주자 관련 과세는 원천과세(Withholding Tax)와 단일세율이 핵심을 이룬다. 즉, 비거주자가 말레이시아에서 근로소득, 배당소득, 사업소득, 임대소득이 발생한 경우에는 소득을 지급하는 자가 30%의 소득세를 공제한 후 지급하고 소득을 지급하는 자는 이를 매달 납부하게 된다. 비거주자에게 적용되는 30%의 단일세율은 거주자와 달리 어떠한 공제도 적용되지 않고 소득 총액에 대해 적용되므로 거주자에 비교해 상당히 큰 금액의 소득세 부담이 된다. 일반적으로 말레이시아에 소재하는 기업에 근로를 제공하기 위해 한국에서 워크퍼밋을 이미 득한 상태에서 입국하는 경우에는 입국일로부터 182일까지는 비거주자의 신분이다. 따라서 이 기간동안에는

우선 비거주자의 과세방법이 적용되고 이후에는 거주자의 과세방법으로 변경되는 과정을 거치게 된다. 비거주자 신분으로 납부한 세액에 대해 다음연도 7월에 신고를 통해 거주자 기준 세액을 초과하여 납부한 금액을 환급받을 수 있다.

03. 신고 및 납부

말레이시아에서 고용주는 근로자의 급여(기본급, 상여, 복지혜택 등을 포함한 금액)에서 일정 부분을 원천과세하여 매월 납부할 의무가 있으며, 원천징수 한 납부세액(MTD, Monthly Tax Deduction)은 급여가 발생한 달의 차월 15일 이내에 납부되어야 한다. 고용주가 직원의 월별 근로소득을 원천징수하는 것은 고용주의 의무를 다할 뿐만 아니라 직원(납세자)의 소득세 신고와 연결된다는 점에서 고용주가 정확한 세금을 원천징수하고 납부하는 것이 고용주와 직원 모두에게 중요한 문제라고 할 수 있다. 고용주가 직원의 월별소득에 대하여 정확하게 원천징수를 해야만 직원도 이를 바탕으로 자기의 소득을 정확히 신고할 수 있기 때문이다.
그리고 우리나라의 연말정산과 유사하게 특정 과세연도에 과세되는 소득을 얻은 근로자는 반드시 차년도 4월말까지 소득세를 신고하여야 한다. 이 때 산출세액이 납부한 월

별 원천과세액의 합계보다 높을 경우에는 반드시 4월말 이전에 소득신고 후 납부되어야 하고, 환급액이 존재할 경우에는 IRBM으로부터 환급받게 된다. 예를 들어 2021년에 취득한 소득에 대해서는 2022년 4월 30일 이전까지 신고 및 납부를 완료하여야 한다. 해당 납부기간 내에 신고 및 납부를 하지 않는 경우에는 위법행위로 간주되어 200링깃 이상 20,000링깃 미만의 과징금이 부과되거나 6개월 미만의 징역에 처할 수 있다.

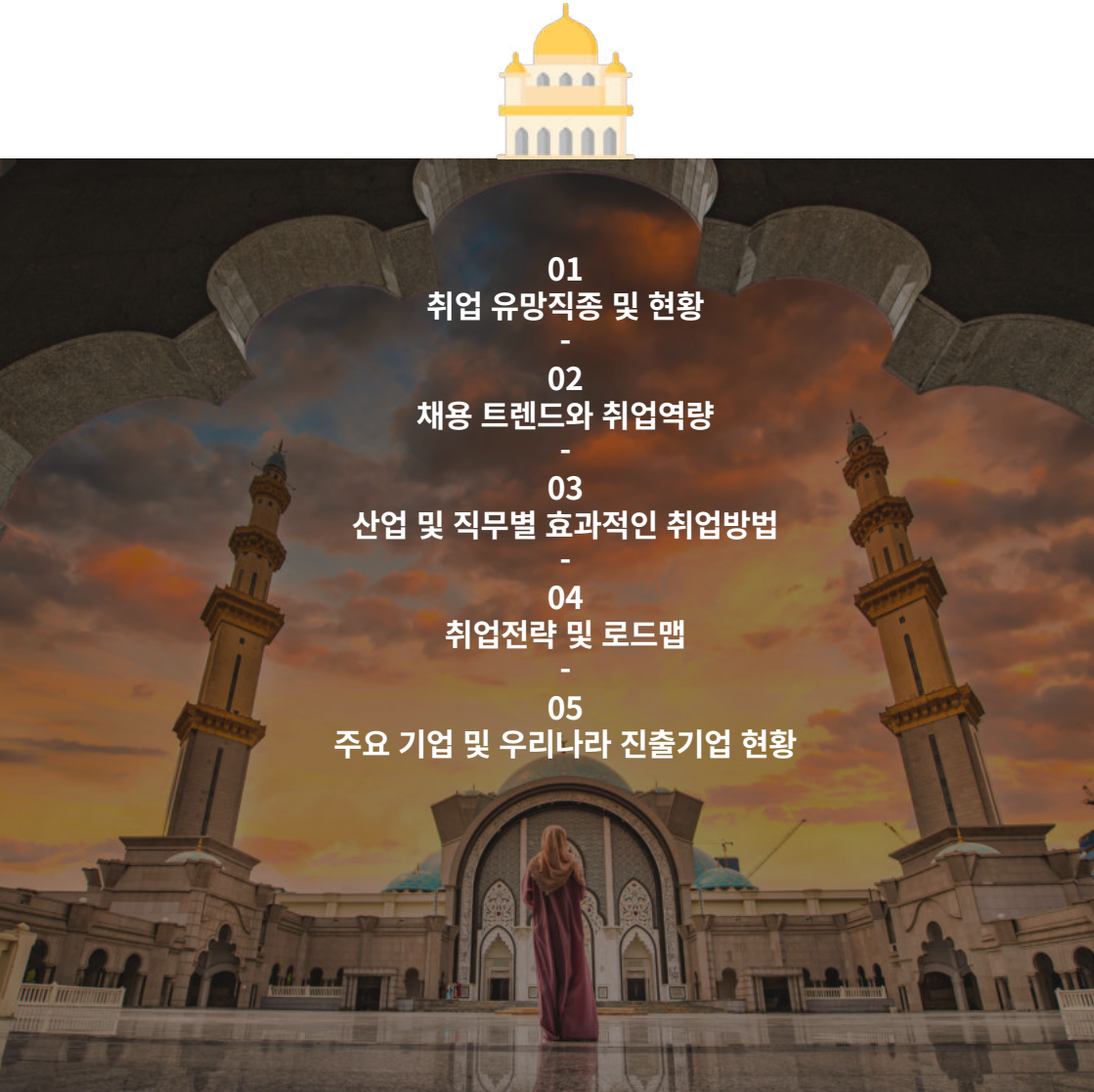
말레이시아 소득세 정산 및 환급 절차

자료: KOTRA 해외시장뉴스, '말레이시아 2022 세금 정산 – 해외취업 멘토링 스케치', Jenia Kim 멘토 자료

PART

02

산업 및 업종별 취업 전략



01
취업 유망직종 및 현황
-
02
채용 트렌드와 취업역량
-
03
산업 및 직무별 효과적인 취업방법
-
04
취업전략 및 로드맵
-
05
주요 기업 및 우리나라 진출기업 현황

01. 개요

취업 유망직종을 도출하기에 앞서 외국인 취업에 대한 말레이시아 정부의 정책기조와 채용기업의 입장에서 말레이시아의 취업환경을 살펴볼 필요가 있다. 우선 말레이시아는 아세안 국가 중 가장 빠르게 경제성장을 하고 있는 나라로서 스위스 국제경영개발연구원(IMD)의 국가경쟁력보고서에서도 2021년 기준 64개국 중 25위(한국은 23위)로 평가될 정도로 경쟁력을 갖춘 나라이다. 이러한 배경에는 정부 주도의 경제개발 정책 추진에 따른 우수한 인프라 수준, 원유를 풍부한 자원, 1차 산업뿐만 아니라 제조업이나 서비스업 등 다변화된 산업구조 등과 더불어 고도성장기에 자국민이 기피하는 3D 직업군에서 나타난 산업별 노동불균형을 주변국인 인도네시아, 방글라데시, 미얀마 등으로부터 이주해 온 외국인노동자를 대거 받아들임으로써 해소하는 정책이 상당한 역할을 한 것으로 평가된다. 말레이시아 통계청에 따르면 2021년 말 현재 말레이시아 고용인구 중 외국인의 비중은 13.6%에 달하고 있으며, 등록되지 않은 외국인노동자를 고려하면 외국인의 비중이 20%~30% 달할 것으로 추정되고 있다. 외국인 이주노동자는 말레이시아의 급격한 경제 성장 시기에 도움이 되었으나, 외국인노동자가 증가하면서 경제성장의 답보, 노동정책의 유연성 저하, 문화차이로 인한 마찰 증대 등 사회경제적으로 여러 가지 문제가 나타나는데다 우수한 인적 자본 부족이 말레이시아가 중진국 함정을 겪는 주요 원인으로 지적됨에 따라 저숙련 외국인노동자에 대한 의존을 줄이는 방향으로 정책기조가 진행되고 있다. 실제로 말레이시아 정부는 모든 직종 및 산업에서 말레이시아 국민이 적정한 교육과 훈련을 받아 우선적으로 고용되는 것을 원칙으로 삼고 있다. 특히 최근에 말레이시아의 전체 실업률은 양호한 편이지만 청년층의 실업률이 악화되고 있는 상황이어서 앞으로 외국인의 취업에 대한 말레이시아 정부의 정책은 더욱 강화될 것으로 예상된다. 이와 함께 한국인이 말레이시아에 취업하는 경우 파견외국인의 신분이어야 한다는 구조적인 어려움도 존재한다(PART 05. 취업비자 참조). 즉, 파견외국인으로서 취업비자를 취득하기 위해서는 적어도 월급여가 5,000링깃을 초과해야 하는데, 이는 4년제 대학을 졸업한 현지인들의 평균 초임과 비교할 때 약 2배에 해당하는 높은 수준이다. 따라서 말레이시아 현지기업의 입장에서는 비자문제를 고려하면 임금수준 때문에 한국인을 고용하기

가 쉽지 않은 상황이고, 한국인 구직자의 입장에서는 비자문제가 해결된다고 하더라도 현지인의 낮은 임금수준으로는 말레이시아 현지기업에 취업할만한 유인은 적다고 볼 수 있다.

하지만 이런 어려움에도 불구하고 말레이시아로 해외 취업을 고려하는 취업준비생들에게 기회는 여전히 존재한다. 첫째, 말레이시아 정부의 외국인 취업에 대한 정책이 호의적이지는 않지만 이는 주로 저숙련 외국인노동자를 대상으로 한 것으로, 우수한 해외 인력 유치에는 오히려 적극적이어서 실력을 갖춘 한국인에게는 취업기회가 여전하다. 말레이시아 정부의 인재육성 분야를 담당하는 Talent Corp(Talent Corporation Malaysia Berhad)에 따르면 고급인재유치 방안으로 자국 인재의 최적화뿐만 아니라 글로벌 인재 유치의 활성화를 주요 정책방향으로 설정하고 있으며, 이를 위한 핵심과업 중 하나로 숙련(skilled) 외국인들의 말레이시아 취업경로를 간소화하여 지원하는 것을 포함하고 있다. 예를 들어, MDEC(Malaysia Design Development Centre)는 기술력이나 사원수, 매출액 등이 인정기준에 부합하는 경우 MSC 인증을 부여하는데, MSC 인증기업의 경우 미인증기업에 비해 비자진행이 간소화되어 보다 수월하게 외국인을 채용할 수 있는 혜택이 주어진다. 또 다른 예로 Talent Corp이 운영하는 MyAPEC YouthConnect Programme을 들 수 있다. 이 프로그램은 APEC 지역의 청년(21세~30세)들 간 교류를 확대하여 글로벌 경쟁력을 높일 수 있게 하려는 취지에서 만들어졌으며, APEC 회원국의 청년이 말레이시아내 약 54개의 협업기업에서 4~12개월간의 단기 취업경험이 가능하도록 비자와 고용에 대한 지원을 제공한다. 동 프로그램에 지원하기 위해서는 학사 이상의 학력과 CGPA 3.0 이상, 영어로 의사소통 능력 등을 갖추어야 한다. Talent Corp 홈페이지에 이력서(Resume)를 등록하는 것만으로 지원이 가능하며, Talent Corp이 협력기업에 이력서를 송부하여 적합한 인재를 선발한다.

둘째, 말레이시아에서 서비스업은 외국인 고용 비율이 가장 높은 업종으로서, 서비스업이 확대됨에 따라 한국인의 취업기회도 함께 증가하고 있다. 말레이시아는 전체 산업에서 서비스업의 비중이 57%에 달할 정도로 서비스업 중심의 국가이며, 제12차 말레이시아 계획에서도 경제활성화 정책으로 역내 서비스 허브가 되기 위한 현대화가 주요 정책으로 설정되는 등 서비스 부문을 활성화하기 위한 정책을 추진하고 있기 때문에 앞으

로 동 비중은 더 높아질 것으로 예상된다. 또한 말레이시아 서비스업의 경우 2021년말 기준으로 외국인의 비중이 저숙련 직군을 제외하고는 가장 높은 22%에 달하고 있어 외국인을 가장 많이 고용하는 분야이다. 말레이시아에 진출한 한국인의 주요 직종이 서비스 부문임을 고려할 때 말레이시아 취업 기회도 확대될 것으로 예상할 수 있다.

셋째, 말레이시아가 관련 인프라 및 지원을 통해 동남아 HUB를 표방하면서 말레이시아로 유입되는 글로벌 다국적기업들이 빠르게 증가하고 있는 점 또한 한국인의 취업에 긍정적 요인이다. 최근에 글로벌기업들이 동남아지역의 본부 및 물류센터를 싱가포르 등지에서 말레이시아로 옮겨오는 추세임에 따라 외국계 글로벌기업을 중심으로 외국인에 대한 고용수요가 증가하고 있는 상황이다. 외국계기업은 인력 고용시 다양한 분야에서 이질적인 능력을 요구하고 있기 때문에 말레이시아 현지인과 경쟁하지 않고 말레이시아에 취업할 수 있다는 장점이 있다.

02. 취업통계자료(한국인의 취업현황)

월드잡플러스의 통계에 따르면 한국인의 해외취업은 2013년 1,607명에서 2019년에는 6,816명까지 증가하였다가 코로나로 인해 2020년과 2021년에는 다소 주춤한 상황이다. 말레이시아의 경우에도 코로나 이후 취업자 수가 감소하였으나 한국산업인력공단의 해외취업알선사업과 연수사업을 통해 말레이시아에 취업한 사례가 2016년 85명에서 2018년 197건으로 크게 증가하였으며, 2017년 이후에는 연간 100명 이상의 취업자를 기록하고 있다. 2021년 기준으로 말레이시아는 미국, 일본 등에 이어 7번째로 해외취업자 수가 많은 국가이다.

최근 4년간 주요국가 취업현황(단위: 명)

구분	미국	일본	베트남	중국	캐나다	싱가포르	말레이시아	멕시코	독일
2018년	1380	1810	383	198	86	405	197	67	88
2019년	1524	2469	483	208	122	473	191	87	86
2020년	901	1220	497	161	108	304	165	44	89
2021년	1075	586	357	211	138	137	122	116	100

자료: 고용노동부 해외취업지원사업을 통한 취업현황(한국산업인력공단)

취업통계로 살펴본 말레이시아 취업의 특징은 다음과 같다. 우선 취업직종별로는 사무 및 서비스에 속하는 직종의 비중이 절대적이며, IT, 기타 등으로 분포하고 있다. 세부직종으로 살펴보면 콜센터 중심의 고객서비스 부문이 가장 많은 비중을 차지하고 있으며, 이 외에는 경영 관련 사무직, IT, 기타서비스 등 특정 직종으로 취업이 집중되고 있는 점도 특징이다. 사무직에는 관리자급을 비롯하여 회계 및 경리 사무원, 경영관련 사무원, 행정 및 경영지원 관리자. 영업종사자, 상품기획 등이 포함되고, IT의 경우 정보시스템 운영자, 정보시스템 개발 전문가, 그 외 응용소프트웨어 프로그래머 등이 있다. 한편, 2021년에 말레이시아에 취업한 한국인의 평균 계약연봉액은 2,457만원 가량이고, 구간별로는 대부분이 2,000만원 초과 3,000만원 이하에 속하는 것으로 나타났다.

최근 3년간 직종별 말레이시아 취업현황(단위: 명)

구분	계		IT		사무/서비스		기타	
	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성
2019년	89	102	19	17	66	77	4	8
2020년	76	89	24	13	42	70	10	6
2021년	50	72	8	3	38	65	4	4

자료: 고용노동부 해외취업지원사업을 통한 취업현황(한국산업인력공단)

최근 3년간 임금수준별 별 말레이시아 취업현황(단위: 명)

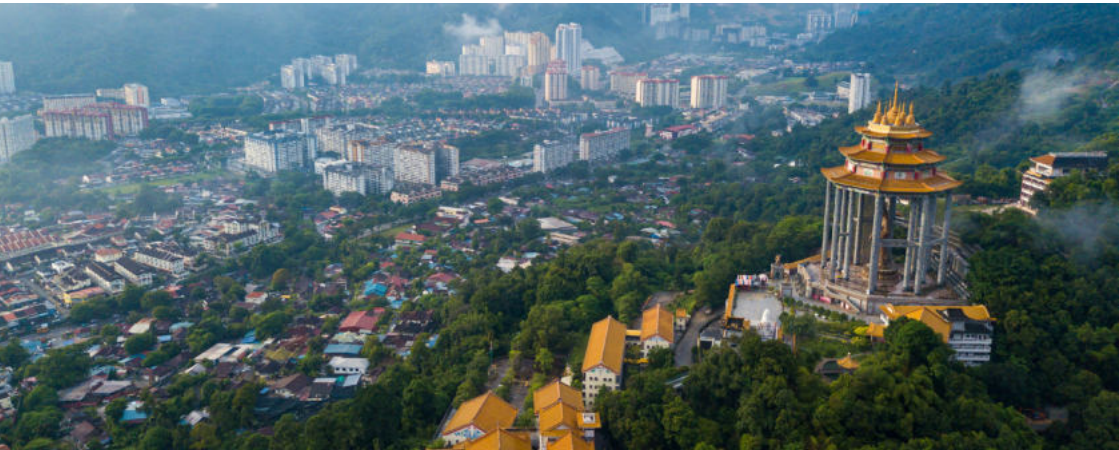
구분	2019년	2020년	2021년	총계
1,500만원~2,000만원	26	12	3	100
2,000만원~2,500만원	94	59	29	302
2,500만원~3,000만원	62	67	65	211
3,000만원 이상	9	27	25	69

자료: 고용노동부 해외취업지원사업을 통한 취업현황(한국산업인력공단)

03. 말레이시아 부족직군 현황

말레이시아 정부는 현재 중진국 수준에서 선진국으로 도약하기 위해 단순ㆍ저부가 산업에서 탈피하여 고부가 위주로 산업구조를 재편하는 방안을 주요전략으로 삼고

있으며, 산업구조재편에 필요한 인적자원의 개발이 말레이시아 노동정책의 화두가 되고 있다. 이를 위해 말레이시아 정부는 핵심역량위원회(CSC, The Critical Skills Monitoring Committee)를 설립하여 노동시장에서 분야별로 발생하고 있는 역량(skills) 간 불균형을 파악하여 해소함으로써 인적자원개발의 유기적인 협업체계를 구축하려는 노력을 하고 있다. 동 위원회의 주요 역할 중 하나는 산업구조재편을 위해 필요한 핵심직군목록(COL, Critical Occupations List)을 조사하여 발표하는 것이다. 핵심직군은 노동시장에서 인력부족이 심각한 분야여서 정부가 정책적으로 이를 완화할 필요가 있는 것으로 판단되는 직군이며, 동 목록은 필요역량(skilled), 공급부족정도(Shortage), 전략적필요성(Strategic) 등 세가지 카테고리에 부합하는 직업군으로 선정된다. 필요역량은 말레이시아 표준직군분류(MASCO, the Malaysian Standard Classification of Occupations) 중 저숙련(low-skilled)에 해당하는 기초직무(Elementary Occupations)를 제외한 8개 직군에 대해 해당 직군이 필요한 역량정도로 판단한다, 공급부족정도는 노동시장에서 수요에 비해 공급이 부족하여 발생하는 불균형의 정도이며, 전략적필요성은 전략적 측면에서 경제성장의 핵심요소가 될 수 있는가로 판단한다. 참고로 본서에서는 가장 최근의 자료인 2020/2021년도 부족직군목록을 제시하였으며, 동 자료는 Talent Corp 홈페이지(www.talentcorp.com.my)에서 확인할 수 있다. 2020/2021 핵심부족직군은 42개의 중요 직업으로 구성되어 있는데, 이는 전년도인 2019/2020에 제시된 58개 직종보다 16개 가량 감소한 것이다. 이는 주로 코로나로 인해 많은 부문에서 고용이 동결되거나 인력 감축을 겪은 데 따른 것이다. 그럼에도 불구하고, 코로나는 일부 일자리에 대한 강한 수요를 만들어내면서 2020/2021년에 7개 직종이 새롭게 추가되었는데, 이들 대부분은 디지털 관련 직업으로 코로나를 겪으면서 인력 수요가 급증한 분야이다.



2020/2021년도 핵심직군목록(COL)

MASCO Code	Job Title
1511	Information and Communications Technology (ICT) Managers
2113	Chemists
2121	Mathematicians, Actuaries & Statisticians
2141	Industrial and Production Engineers
2142	Civil Engineers
2144	Mechanical Engineers
2182	Manufacturing Professionals
2212	Specialist Medical Practitioners
2221	Nursing Professionals
2263	Environmental and Occupational Health and Hygiene Professionals
2411	Accountants and Auditors
2412	Financial and Investment Advisers
2426	Research & Development Professionals
2431	Advertising & Marketing Professionals
2511	Systems Analyst
2512	Software Developers
2513	Web And Multimedia Developers
2514	Applications Programmers
2519	Software and Applications Developers and Analysts
2522	Systems Administrators
2523	Computer Network Professionals
2524	Data Professionals
2531	Cybersecurity Professionals
2541	Animation and Visual Effects Professional
2542	Digital Games & eSports Professionals
2543	Creative Content Designers Professionals
3115	Mechanical Engineering Technicians
3119	Industrial & Production Technicians
3122	Manufacturing Supervisors
3123	Construction Supervisors
7212	Welders and Flame Cutters
7233	Agricultural and Industrial Machinery Mechanics and Repairers
7412	Electrical Mechanics and Fitters
8182	Steam Engine and Boiler Operators
8332	Heavy Truck and Lorry Drivers

자료: Talent Corp(www.talentcorp.com.my/initiatives/critical-occupations-list)

2020/2021년에 새롭게 추가된 핵심직군목록(COL)

MASCO Code	Job Title
2221	Nursing Professionals
2513	Web And Multimedia Developers
2524	Data Professionals
2531	Cybersecurity Professionals
2541	Animation and Visual Effects Professional
2542	Digital Games & eSports Professionals
2543	Creative Content Designers Professionals

자료: Talent Corp(www.talentcorp.com.my/initiatives/critical-occupations-list)

04. 취업 유망직종 도출

말레이시아가 정책적으로 자국민 우선 고용 정책을 고수하는데다 현지의 급여 수준이 한국에 비해 낮은 편이이서 전반적으로 한국인의 말레이시아 취업 유망직종은 매우 제한적이다. 따라서 한국인의 취업가능성이 높고 유망한 직종은 업무상 한국어를 사용하거나 한국을 대상으로 하는 비즈니스여서 한국인이 꼭 필요한 분야에서 찾을 수 있다. 전자의 경우 현지인에 비해 높은 급여를 제공하더라도 구조적으로 한국인을 채용해야 하기 때문에 가장 취업이 용이하고, 후자의 경우에는 말레이시아 현지인과의 경쟁을 피할 수 있으면서 상대적으로 좋은 조건으로 취업할 수 있다는 점에서 유망하다.

본서에서는 앞서 언급한 한국인의 말레이시아 취업현황 자료를 토대로 말레이시아에서의 외국인 취업환경을 고려하여 1. 고객서비스, 2. IT, 3. 사무직 등을 유망직종으로 선정하였다. 취업 유망직종 도출시 사회 초년생 혹은 경력 2~3년 미만의 구직자를 가정하여 한국인의 취업가능성을 우선적으로 고려하였기 때문에 실제 취업한 사례나 현지 핵심부족직군을 중심으로 하는 유망직종이 다양하게 존재함에도 불구하고 위의 세 가지로 한정하였다. 예를 들어 현지에서 취업 유망직종으로 거론되는 오프쇼어와 같은 경우에는 말레이시아에서 관련

산업이 성장함에 따라 현지인의 취업에는 유망한 분야이지만 외국인에 대해서는 특수분야에서 오랜 경력을 요구하기 때문에 한국인의 취업이 유망한 분야로 보기에는 어려움이 있어 제외되었다.

05. 말레이시아 해외취업은 글로벌 커리어 확장의 기회

말레이시아가 해외취업을 희망하는 구직자들에게 글로벌 커리어의 좋은 시작점이 될 수 있는 이유는 글로벌 기업에서 Korean Speaking (한국어 서포트) 직무로 커리어를 시작할 수 있기 때문이다. 핵심은 Korean Speaking이 커리어의 "시작"이라는 것이다. 단순히 Korean Speaking에 머무르지 않고 3년 후에 Business Level의 영어 구사 역량 장착을 목표로 노력을 기울일 때 훗날 글로벌 커리어 기회가 왔을 때 그 기회를 잡을 수 있기 때문이다. 그러므로 회사를 선택할 때 중요한 점은 회사가 글로벌시장에서 인지도가 높은 회사인가, CDP(Career Development Plan; 경력 개발 계획) 및 프로그램을 제공하는가, 다문화 및 다언어를 가진 팀원들이 함께하는가 등을 꼭 알아보고 선택해야 한다. 모국어가 아닌 이상 누구도 100% 언어의 완성을 이룰 수는 없다. 다만 비즈니스에서 요구하는 영어 실력을 갖추는 것은 누구에게나 가능한 일이다. BPO에 입사하셨다면 글로벌기업이라는 환경은 갖추어졌으니 향후 어학 능력 계발은 각자의 몫이다.

<본 절의 내용은 KOTRA 해외시장뉴스의 전문가기고문 중 '말레이취업 온앤오프2 - 말레이시아 취업을 커리어 기회로 만드는 법'에서 발췌>

01. 고객서비스

말레이시아에서 한국인에 대한 고용 수요가 가장 많은 분야는 글로벌 BPO 기업을 중심으로 한 고객서비스(CS) 분야로 IT(구글, 유튜브, 페이스북), 여행업(익스피디아, 호텔스닷컴) 등의 고객관리 업무를 수행한다. BPO(Business Process Outsourcing)는 회사업무 처리의 전 과정을 외부 업체에 맡기는 아웃소싱 방식을 일컬으며, 말레이시아는 지리적으로 동남아 중심에 위치하고 있으면서 영어가 상용어이고, 상대적으로 우수한 인재가 많아 BPO 사업이 활성화 되어 있다. 말레이시아에서 활성화 되어 있는 BPO 사업은 콜센터인데, 특히 Billing Officer, Senior Customer Service Officer, Customer Service Officer, Outbound Agent 등에 대한 수요가 증가하고 있다.

글로벌 BPO 기업의 콜센터업무는 말레이시아의 근로문화에 따라 대체로 개개인의 업무시간이 철저하게 지켜지는 편이어서 한국에 비해 노동강도가 낮은 편이며, 다국적 직원들의 집합체인 만큼 조직문화가 경직되어 있지 않고 직무에 대한 편견이 적다. 특히 한국의 경우 콜센터업무를 하게 되면 다른 부서로 이동할 기회가 거의 없으나, 글로벌 BPO 기업의 경우 내부승진이나 콜센터업무 외에 인사나 회계, 재무 등의 부문에서 일을 할 수 있는 기회가 주어진다. 일례로 A기업의 경우 1년 이상 근무시 그 동안의 업무성과를 Adherences(No lateness), Attendances, Quality, Quantity(Call Per Hour) 등의 기준에 따라 평가한 후 마케팅, 재무, 회계 등의 부서로 이동할 수 있는 기회를 제공하고 있다. 이 때 해당업무에 대한 직무교육도 병행되므로 다양한 분야에서 경력을 쌓을 수 있고, 외국어교육에 대한 혜택도 제공된다.

구직자의 입장에서 볼 때 말레이시아의 경우 한국어 CS산업의 규모가 크기 때문에 CS 근무경력을 통해 팀내 승진뿐만 아니라 품질관리, 세일즈 등 다양한 분야로 경력개발이 가능하고, 말레이시아는 이직이 비교적 자유롭기 때문에 다른 분야로 커리어 전향도 가능하다는 점에서 장점을 갖는다. 글로벌 기업들의 한국 진출이 증가하면서 한국어 구사가 필요한 직무를 한국내에 두기 보다는 높은 인프라를 갖추고 있고 상대적으로 물가가 낮은 말레이시아에 아태지역(Asia Pacific) 지사를 두고 인재를 채용하는 사례가 추세이다. CS라는 키워드 때문에 단순히 콜센터라는 인식을 하여 직무에 접근하게 되면 해당 직무가 가진 무한한 가능성을 지나치게 된다. CS는 단순히 End

User를 지원할 뿐만 아니라 Client Support(B2B 고객사 지원)를 통해 Customer Success(고객 성공)을 이끌며 Communication, Sales, Marketing 등 향후 커리어의 핵심 역량을 기를 수 있는 곳이기 때문이다. BPO 회사들은 글로벌 기업들의 전략적 비즈니스 파트너 역할을 수행하기 때문에 글로벌 고객사들의 다양한 비즈니스 모델, 핵심 Tool을 모두 익힐 수 있다. 이러한 글로벌 BPO 경력을 통해 싱가폴, 홍콩, 베트남 등 아시아권 국가 글로벌기업의 다양한 직무와 경력의 전환을 만들 수 있다. 이때 중요한 것은 작은 규모 기업의 한국어 서포트가 아닌 글로벌시장 인지도를 가지고 있는 글로벌 BPO 기업을 선택하여 글로벌 수준의 직무 트레이닝, 다양한 아시아 태평양 지사로의 순환, 네트워크 확장의 기회를 노려야 한다. 언어가 부족하더라도 영어로 직무 트레이닝을 받으며, 함께하는 글로벌 팀원들과 차근차근 성장할 수 있으며, 또한 영어 실력을 높이고, 마케팅, 세일즈, HR 등 관심 직무의 공부를 통해 주도적으로 커리어 패스의 전환을 이룰 수 있는 곳이 바로 말레이시아 현장이다.

또한 말레이시아 고객서비스 분야는 타분야에 비해 자격요건이 까다롭지 않아 진입장벽이 낮다는 점도 장점이다. 일반적으로 학력은 초대졸 이상이면 지원가능하고 전공이나 자격증 등에 대한 제한은 없는 편이다. 가장 중요한 요건은 언어능력인데, 영어는 조직내에서 의사소통이 가능하도록 중상급 수준을 요하는 반면 주된 업무가 한국인을 대상으로 이루어짐에 따라 한국어에 대한 강조도 많이 한다는 점이 특징적이다.

고객서비스 분야 구인광고 예시(1)

업체명	소재지	채용개요 및 자격요건		
STARTEK	Petaling Jaya	모집문야	고객서비스 관리자	
		모집인원	1명	
		근무형태	정규직	
		주요업무	- 전화로 한국 고객들의 호텔 예약 및 여행 상품 정보 등에 대한 문의 처리 - 고객의 문의에 대한 공급업체(호텔/여행사 등)와의 커뮤니케이션	
		자격요건	학력/전공	초대졸 이상/무관
			경력	무관, CS 경력 우대
			언어능력	한국어(모국어)/영어(중상)
			자격요건	MS 오피스 문서 작성 능력

고객서비스 분야 구인광고 예시(2)

업체명	소재지	채용개요 및 자격요건		
Sellbytell	Kuala Lumpur	모집문야	전화상담원	
		모집인원	2명	
		근무형태	정규직	
		주요업무	- CS팀은 고객의 반응을 토대로 서비스 전략을 수립 - 고객이 원하는 서비스를 개발하고 프로세스를 개선 - 고객의 불만사항을 온라인에서 처리 - 시스템 오류 등에 대해 처치방안을 설명	
		자격요건	학력/전공	대학(교) 졸업/무관
			경력	무관
			언어능력	영어(중상)
			자격요건	없음

02. IT

말레이시아는 외국인직접투자와 글로벌 첨단기업을 적극적으로 유치하여 IT산업을 육성함으로써 말레이시아를 IT의 국제 HUB로 만들기 위한 노력을 하고 있으며, 이를 위해 정보 및 교통 인프라의 구축, 원활한 고급인력의 수급을 위한 규제 완화, 세계적 기업의 이전 등을 추진하고 있다. 특히 말레이시아는 정부의 강력한 지원과 함께 지리적 요건과 영어의 상용과 같은 측면에서 IT BPO 산업이 발달하기에 좋은 조건을 갖추고 있어 DHL, AIG, HP, IBM 등 대형 글로벌기업을 유치하는 성과를 거두고 있다. 글로벌기업의 경우 말레이시아에 IT서비스데스크를 갖추어 고객응대를 함으로써 각 국가별로 서비스센터를 산재하여 운영하는 것보다 훨씬 효율적으로 운영할 수 있다는 장점이 있기 때문에 비즈니스 환경이 좋은 말레이시아로 IT 부문을 이전하는 사례가 늘고 있다. 이에 따라 글로벌기업의 IT서비스센터를 중심으로 한국을 담당하는 인력에 대한 수요도 빠르게 증가하고 있어 한국인의 취업전망이 가장 유망한 분야로 꼽을 수 있다. 한국인이 글로벌기업 IT서비스센터에 정보시스템 운영자로 취업시 주로 담당하는 업무는 IT와 관련한 문제 발생시 해당 국가의 언어로 즉각적인 대처서비스를 제공하는 것이다. 따라서 한국인 구직자의 입장에서는 현지인과의 경쟁이 적고 영어능력이 채용의 절대적 조건이 아닌데다, 특별한 자격을 요구하지 않기 때문에 취업에 도전해 볼 만하다. 물론 정보시스템 운영자는 근무시간 중 꾸준히 자리를 지키고

있어야 하므로 인내와 끈기가 필요한 업무이어서 근무적성이 자신과 맞아야 하는 점은 반드시 고려되어야 한다.

이 외에 IT 전문인력은 하드웨어, 소프트웨어 가리지 않고 전분야가 유망할 것으로 보이는데 하드웨어 쪽으로는 IC Design Engineer, Wafer Fabrication Engineer, Product Design Engineer 등에 대한 수요가 늘어날 것으로 보이고, 소프트웨어 분야는 Firmware Engineer, Software Developer, Java Developer, SAP Consultants 등이 유망할 것으로 분석된다. IT 산업의 성장이 지속됨에 따라 IT 산업을 분석하는 IT Business Analyst에 대한 수요도 커지고 있으며 IT 산업이 산업 전반에 미치는 영향이 커짐에 따라 IT Support Specialist나 IT Security Manager 역시 성장 가능성이 큰 직업군으로 분류된다. 또한 전자상거래 규모가 날로 커지고 있어 IT 보안관련 인력수요는 크게 늘어날 것으로 예상된다. 전자상거래시장은 말레이시아 정부가 국가전자상거래 전략 로드맵(2016 National eCommerce Strategy Roadmap)을 발표하면서 중점 육성의지를 보인 분야로서 비교적 높은 소득수준과 높은 인터넷보급율, 잘 발달된 물류인프라 등의 이점을 살려 발전 가능성이 매우 높은 분야이다. 말레이시아의 경우 자국 내 전문인력이 부족한데다 현지업체보다는 대형 글로벌 벤더들의 영향력이 매우 큰 분야여서 외국인에 대한 고용수요가 큰 분야이다. 현재 말레이시아 IT 분야에 취업하는 경우 가장 수요가 많은 부문은 글로벌기업의 IT서비스센터이지만 향후에는 경력자를 중심으로 IT 전문인력의 취업도 유망할 것으로 예상된다. 하지만 현재 말레이시아에서 IT 전문인력은 경력자 위주로 채용이 이루어지고 있어 대졸 신입자가 취업하기에는 어려움이 있다. 이 경우 눈높이를 조금 낮춰서 채용조건이 다소 나쁘더라도 경력관리 차원에서 일단 입사하여 경험을 축적하는 전략이 유용하다.

IT서비스센터 구인광고 예시

업체명	소재지	채용개요 및 자격요건		
Oracle Malaysia	Kuala Lumpur	모집문야	정보시스템 운영자	
		모집인원	1명	
		근무형태	full time, 1년 단위 계약	
		주요업무	한국에서 부여되는 080 번호로 걸려오는 오라클 고객들의 전화를 받아서 관련된 부서와 직원들에게 적절하게 전달 및 follow up	
		자격요건	학력/전공	대졸 이상/무관
			경력	2년 이상, 7년 이하
			언어능력	영어(상)-영어업무 가능자
			자격면허	없음

IT 전문인력 구인광고 예시

업체명	소재지	채용개요 및 자격요건		
Fourtitude	Petaling Jaya	모집문야	네트워크시스템 개발자	
		모집인원	1명	
		근무형태	full time, 1년 단위 계약	
		주요업무	Design, develop, maintain and support multiple web application development projects with a wide exposure to various technologies and platforms.	
		자격요건	학력/전공	전문대졸
			경력	2년 이상, 5년 이하
			언어능력	영어(최상)
			자격면허	Working knowledge/expertise in: • ASP.NET • T-SQL on MS SQL Server • VB.NET or C# • HTML5 and CSS3 • RESTful APIs or WCF Web Services • Source Control (e.g GIT, VSS)

03. 사무

인사, 회계, 마케팅 및 세일즈 등 경영 관련 사무직은 기업 활동의 핵심이 된다는 점에서 많은 취업 기회가 만들어지고 있다. 인사분야에서 유망한 일자리는 HR Business Partner, Talent Manager, Compensation and Benefits Manager 등을 들 수 있는데, 기업의 핵심인재를 유지·관리하고 효과적인 보상과 급여 체계를 운영하는 것이 중요한 만큼 이와 관련된 일자리가 유망한 것으로 평가된다. 회계분야는 Payroll Specialist, Accounting manager, Accounting analyst 등 회계 및 경리담당자에서부터 Financial Controller와 같은 고위급까지 다양한 스펙트럼에서 고용수요가 발생하고 있고, 구인규모가 크지는 않으나 다수의 다국적 기업에서 재무, 회계 인력의 수요가 지속적으로 발생하고 있다. 마케팅 및 영업은 업무의 중추 역할을 담당하는 Sales Manager, Business Development Manager, National Sales Manager 등의 일자리가 많이 늘어날 것으로 보인다. 특히 말레이시아 법인을 동남아 사업의 허브로 운영하는 다국적 기업들이 늘고 있어 업종을 가리지 않고 지역 영업을 담당할 수 있는 세일즈 인력에 대한 수요는 계속 늘어날 것으로 예상되고 있다. 한편 최근 마케팅 및 세일즈 활동이 소셜네트워크 및 인터넷과 연계됨에 따라 Social Media Manager, Digital Marketing Manager 역시 유망한 직업군으로 평가된다.

인사와 회계와 같은 경영지원 부문은 말레이시아에서 한국인의 취업이 증가함에 따라 그 필요성이 점점 더 커지는 분야이다. 월드잡 홈페이지의 구인공고를 분석해 보면, 동 분야에서 요구하는 업무는 한국인 직원들에 대한 급여 관련 요소들의 관리와 한국과의 비즈니스에 대한 회계 정산 및 재무보고 등이 주를 이루고 있다. 또한 마케팅과 세일즈 부문에서는 한국시장을 전담하여 판촉 및 판매활동을 하는 업무를 담당한다. 따라서 한국인 고용이 많은 외국계기업과 한국을 대상으로 비즈니스를 수행하는 현지기업 또는 현지진출기업 등을 중심으로 취업이 유망하다.

다른 분야와 마찬가지로 경영 관련 사무직도 채용요건이 까다롭지 않다. 특히 한국을 대상으로 하는 경영지원 사무직의 경우 영어능력도 높은 수준을 요구하지는 않는다. 다만 인사부문은 조직내 커뮤니케이션이 중요하므로 영어능력이 좀 더 강조되고, 회계부문은 관련 전공이나 경력이 요구되기도 하며, 마케팅 및 세일즈부문은 프레젠테이션 능력과 해당 제품이나 기술에 대한 지식을 요구하는 등 업무특성에 따른 채용조건의 차이는 존재한다.

회계사무원 구인광고 예시

업체명	소재지	채용개요 및 자격요건		
IBM MALAYSIA	Petaling Jaya	모집문야	회계사무원	
		모집인원	1명	
		근무형태	정규직	
		모집분야	- 아태지역 국가에 회계 지원 제공 현지 회계기준에 따라 재무제표 작성 미국 및 현지 회계기준에 대한 어드바이스 및 카운슬링 제공	
		자격요건	학력/전공	대학(교)졸업/경영 관련 전공
			경력	무관
			언어능력	영어(상) : 업무관련 거의 모든 상황에서 만족할 만한 의사소통 가능
			자격면허	재무관리 및 회계 전공자 우대

인사부문 구인광고 예시

업체명	소재지	채용개요 및 자격요건		
Chungho(M)	Kuala Lumpur	모집문야	인사 및 노무 사무원	
		모집인원	1명	
		근무형태	정규직	
		모집분야	- 인사 및 노무 관리 - 현지 직원 관리 및 커뮤니케이션 창구 역할	
		자격요건	학력/전공	대학졸업
			경력	1년 이상, 5년 이하
			언어능력	영어(상)
			자격면허	없음

마케팅 및 세일즈부문 구인광고 예시

업체명	소재지	채용개요 및 자격요건		
MATERIALISE	Petaling Jaya	모집문야	영업원	
		모집인원	1명	
		근무형태	정규직	
		모집분야	- APAC 지역(일본 및 중국 제외) 영업관리 - 판매 예측	
		자격요건	학력/전공	대학졸업/무관
			경력	1년 이상, 2년 이하
			언어능력	영어(상)
			자격면허	없음

01. 취업절차 개요

한국인 구직자가 말레이시아에 취업할 때 가장 큰 제약은 취업비자의 승인과 급여 수준이다. 2년짜리 취업비자인 category Ⅱ를 받기 위해서는 월급여가 최소 5,000링깃을 초과해야 하는데 현지인의 평균급여가 3,000링깃 전후임을 고려할 때 말레이시아 현지기업에 취업비자를 받으면서 취업하기에는 어려움이 있고, 더 낮은 급여로는 해외로 취업하는 유인이 떨어진다. 이 두 가지 제약에서 비교적 자유로운 취업처는 말레이시아에 진출한 외국계 글로벌기업이 될 것이다. 본서에서는 말레이시아 소재 외국계기업에 입사하는 경우를 가정하여 취업절차를 살펴본다.

외국계기업은 정기적인 공개채용 보다는 대부분 상시(수시)채용의 방식으로 인원을 모집한다. 따라서 외국계기업의 구인정보를 찾기 위해서는 꾸준히 관심기업의 홈페이지를 방문하거나 구인구직사이트를 검색하여 수시로 구인정보를 확인하는 노력이 필요하다. 가장 손쉬운 검색방법은 월드잡홈페이지를 이용하는 것이고 이외에 말레이시아 현지의 대표적인 구인구직사이트인 Jobstreet(www.jobstreet.com.my)와 indeed(www.indeed.com.my)를 이용할 수도 있다. Jobstreet는 말레이시아 최대 구인구직사이트여서 많은 구인정보를 확인할 수 있다는 장점이 있고, Indeed는 타사이트의 구인리스트를 종합해서 보여주기 때문에 검색의 편의성이 장점이다. 이 외에 말레이시아 외국계기업의 경우 추천을 통해 채용하는 경우도 많기 때문에 SNS 형태인 Linkedin도 동남아시아 국가 중에서 가장 활성화되어 있는 편이다.

02. 취업절차

STEP 01 **공고 확인**	- 관심있는 개별 기업 홈페이지 - 월드잡 홈페이지 - 현지 구인구직사이트 : Jobstreet, Indeed
STEP 02 **지원**	- 영문이력서(필요시 자기소개서) 준비 - 해당 기업에 직접 제출하거나 구인구직사이트에 등록 - 월드잡홈페이지에 있는 채용공고는 동 홈페이지를 통해 지원 가능
STEP 03 **서류심사**	- 서류심사 기간은 기업마다 상이하지만 대체로 서류에 합격한 경우 2주 이내에 통보 - 서류심사에서 탈락한 경우 탈락을 고지하지 않는 경우도 많음
STEP 04 **인터뷰**	- 대부분 전화 또는 화상으로 인터뷰 진행. 일부 한국에 인사담당자를 파견하여 대면 면접하는 사례도 있음 - 서류심사 통과시 일반적으로 2차례에 걸쳐 인터뷰 실시 - 1차 인터뷰 : 인사담당자 - 2차 인터뷰 : 실무자(필요시 부서장과 3차 인터뷰)
STEP 05 **계약 및 비자 신청**	- 최종적으로 채용이 확정되면 근로계약서를 작성 - 채용공고 상 제시된 근로조건과 연봉 등은 조정의 여지가 있기 때문에 근로계약서를 작성하면서 협상을 통해 조정 가능 - 채용기업은 근로계약서 등 관련 서류를 갖추어 이민국에 취업비자를 신청
STEP 06 **출국 및 취업비자 발급**	- 취업자는 출국 전에 취업비자에 대한 승인허가서를 지참하여 말레이시아 대사관에서 방문비자를 받아야 함 - 취업비자는 말레이시아에 입국한 후 발급받아 여권에 부착
STEP 07 **직무교육 및 업무시작**	- 입사 시 곧 바로 업무를 시작하기 보다는 짧게는 1개월, 길게는 2~3개월 가량의 직무교육을 진행한 후 업무에 투입되는 경우가 많음 - 내부승진이나 다른 보직으로 변경시에도 직무교육 제공 - 직무교육 중 적성에 따라 다른 보직으로 변경도 가능

03. 취업절차 핵심 포인트

왜 말레이시아인가?

많은 해외취업 대상국가 중 말레이시아를 선택한 이유를 분명히 할 필요가 있다. 취업환경적인 측면에서 말레이시아는 영어 사용, 낮은 물가, 비교적 높은 수준의 사회기반 시설로 인해 많은 다국적 기업의 아시아태평양 지역본부가 위치하는 국가로서 Shared Service, BPO(Business Process Outsourcing) 등 지역본부 업무의 아웃소싱 산업이 발달하여 구인 수요가 증가하고 있고, 한국어 구사자의 수요가 증가하고 있어 유망한 해외취업 국가로 볼 수 있다. 말레이시아 취업의 장점으로는 영어, 중국어, 말레이시아어 등 다양한 언어 체험 및 학습 기회를 가질 수 있고, 한국 대비 낮은 물가와 현지인 대비 높은 급여 수준으로 삶의 질이 높은 편이며, 비즈니스 영어 이외 외국어 요구수준이 높지 않아 구직 난이도가 낮은 점을 들 수 있다. 비록 현지인 우선 채용 원칙과 한국인을 구인하는 직군이 다소 제한적이라는 단점이 있지만, 말레이시아의 취업기회는 한국인이 현지인에 비해 차별적인 경쟁력을 가질 수 있는 분야 즉, 한국어가 필요한 업무에서 찾을 수 있다. 한국어가 필요한 부문은 한국에 있는 기업 혹은 한국인을 대상으로 하는 업무로써, 앞서 언급한 콜센터 중심의 고객서비스 분야, IT서비스센터 중심의 IT BPO 분야, 그리고 경영지원 관련 사무 분야가 유망하다. 따라서 외국계기업이나 한국 관련 비즈니스를 영위하는 기업을 위주로 구인기업을 찾는다면 원하는 결과를 얻을 가능성이 높아질 것이다. 물론 구인기업 선정시 자신의 적성과 향후 전망도 중요한 요소이기 때문에 상기 분야는 많은 이들이 선호하는 분야는 아닐 수 있다. 하지만 외국계기업의 경우 경력에 따라 미래 커리어패스를 만들어 나갈 수 있다는 점을 고려할 때, 비교적 외국계기업으로의 취업이 용이한 말레이시아에서 우선적으로 경험을 쌓은 후 다른 국가나 다른 외국계기업으로 이동하는 것도 좋은 전략이 될 수 있다. 특히 업무시간 외에는 개인시간이 보장되고, 조직문화가 유연한 편이며, 한국의 동일 직군과 비교해 볼 때 상대적으로 업무강도가 높지 않다는 점도 말레이시아 취업의 장점이 될 수 있다.

여기에 덧붙여 말레이시아에 취업하여 생활하고 있는 취업자들을 대상으로 인터뷰를 하다보면 공통적으로 생활여건이 좋다는 점을 꼽는다. 말레이시아를 선택하는 이유로 연중 온화한 기후, 편리한 기반시설, 다른 동남아국가에 비해 안정된 치안, 유하고 친절한 현지인, 영어의 상용 등 쾌적한 삶을 누릴 수 있는 점은 덤이다.

영어능력은 공통 스펙

해외취업을 위한 가장 기본적이고 공통적인 역량이 있다면 바로 언어능력이다. 말레이시아는 영어를 공용어로 사용하기 있기 때문에 영어능력이 가장 필요한데, 많은 경우 취업자가 담당하는 업무가 한국기업이나 한국인을 대상으로 하는 것이어서 채용시에 높은 수준의 영어를 필요로 하지는 않는다. 하지만 사내 또는 부서내 업무 소통이 가능한 정도인 중급 수준의 영어능력은 필수이다. 그리고 영어능력이 뛰어난 경우에는 한국뿐만이 아니라 다양한 국가로 업무영역을 확장할 수 있기 때문에 빠른 승진과 높은 연봉을 받을 수 있고, 말레이시아의 글로벌기업들은 대부분 사내에서 타국가나 다른 보직으로 전환할 수 있는 기회도 제공되므로 영어능력은 높을수록 좋다. 또한 업무별로 높은 수준의 영어능력을 요구하기도 하는데, 고위직으로 갈수록 영어능력이 중요해지고 프로젝트 단위로 팀내 협업이 중시되는 업무는 다른 분야에 비해 높은 수준의 영어능력이 필요하다.

자격증보다는 경력 우선

대부분의 경우 말레이시아 기업은 종업원 채용시 특별한 자격증을 요구하지 않는다. 이는 자격증이 구직자의 실력을 보장하진 않는다는 인식과 함께, 담당하는 업무에 필요하다면 1~2개월 간의 직무교육을 통해 충분히 보완할 수 있기 때문에 기업입장에서는 채용시 자격증보다는 담당업무와 관련된 경험이나 경력을 더 우선시한다. 따라서 인턴쉽 등을 통해 희망직종과 관련된 경력관리를 잘 준비하면 구직자의 취업가능성이 높아지며, 심지어 비관련분야이더라도 다양한 경험을 쌓을 수 있다면 적극적으로 도전해보는 것이 좋다. 특히 현지의 취업자들에 따르면 단기 아르바이트나 비관련 경험도 경력으로 인정해 주는 사례가 많으므로 자기소개서나 이력서 작성시 관련 내용을 포함할 필요가 있다.

하지만 회계나 IT 전문인력의 경우처럼 국제적으로 통용되고 인정받는 자격증이 존재하는 분야는 기업이 채용공고 시 관련 자격증을 요건으로 하는 사례도 있다. 이런 경우 채용 시 근로조건이 보다 우대되고 취업가능성 또한 높아지므로 자격증을 적극적으로 활용해 보자.

면접 시 인성을 어필하자

면접은 대체로 1차 인사담당자 인터뷰와 2차 실무담당자 인터뷰로 진행된다. 인사담당

자는 회사에 적합한 인재인가를, 그리고 실무담당자는 업무능력과 영어능력을 살펴보기 위한 것이다. 대부분의 경우 대면면접이 아니라 전화 또는 화상으로 면접이 진행됨에 따라 영어로 응답하는 것이 더욱 부담스럽기 때문에 구직자의 입장에서는 실무담당자와의 영어언터뷰에 초점을 두고 면접을 준비하게 된다. 하지만 이보다 더 중요한 것이 인사담당자와의 인터뷰라는 점을 강조하고자 한다. 말레이시아의 인사담당자들이 말하는 '원하는 인재상'을 살펴보면 어느 기업이나 '인성'을 강조하고 있음을 알 수 있다. 말레이시아의 글로벌기업은 다양한 국적과 문화적 배경을 가진 인력의 집합체이기 때문에 조직내 융화력과 성실하고 열심히 주어진 업무를 수행할 수 있는 자질을 가장 중요하게 여긴다. 업무능력과 영어능력은 교육훈련을 통해 실제 업무수행에 필요한 수준만큼 보완하는 것이 가능하지만 인성은 그렇지 않기 때문에, 우선적으로 인성 측면에서 기업이 원하는 인재상에 부합한다면 면접을 통과할 가능성이 매우 높아진다.

이력서(CV/Resume) 작성하기

말레이시아의 경우 인력 채용시 높은 역량이나 화려한 경력을 요구하지는 않으며, 직원이 이 회사에 취직하여 직무역량을 쌓으면서 경력을 개발한 후 더 좋은 조건으로 이직을 하는 것을 당연한 것으로 받아들인다. 하지만 입사지원시 제출하는 이력서는 직무 관련 역량이나 경력을 중심으로 작성할 필요가 있다. 한국과 달리 정해진 이력서 양식이 없기 때문에 채용담당자와 면접위원이 지원자가 과거에 무엇을 하였고 어떤 일을 할 수 있는지를 명확하게 이해할 수 있도록 관련 경험과 역량을 구체적으로 제시하는 것이 좋다.

학벌, 스펙보다 현직자 마인드셋과 직무역량으로 무장하기

직무 중심으로 조직이 구성되는 외국계 기업의 특성상 한국인들이 중요시하는 학벌, 공인영어성적 등의 스펙은 생각보다 중요하지 않다. 면접관은 여러분의 출신 학교, 영어성적 보다 해당 직무에서 원하는 성과(이익)를 낼 수 있는 사람인가에 더 집중한다. 이러한 직무 전문성, 직무역량 강화를 위한 중요한 키워드는 바로 현직자 마인드셋이다. 현직자 마인드셋은 취직하고 싶은 기업과 직무의 현직자라고 가정한 뒤에 필요한 스킬업(직무 스킬 강화)와 직무 경험을 스스로 창조하는 주도적인 커리어 빌드업 전 과정을 의미한다. 실현 불가능하거나 막연한 가정을 그럴듯한 말로 포장하는 것이 아닌 주도적인 현직자 마인드셋은 경력 개발(Career Development)의 전 과정인 자기 이해, 기업분석, 직무역량 및 경험 강화의 효과를 극대화하기 위한 마인드셋이다. 현직자 마인드셋 과정은 총 4단계로 구성된다.

<1단계> **희망 직무 및 기업 선정**	• **자신의 희망 직무와 기업을 선정하는 단계** - 자신의 Core Value(핵심가치), Strength(강점), Interest(흥미) 분석 - 회사의 Mission, Business Model, Value와 지원 직무가 자신에게 얼마나 잘 맞는지 분석
<2단계> **채용공고 분석**	• **자신이 지원할 채용공고를 분석하는 단계** - Responsibility(내가 할 일), Requirement(필요 역량) 분석 - 역량에서 자신의 개선할 부분 도출(예, 비즈니즈 영어 능력, MS 활용능력 강화, Python 능력 등)
<3단계> **WHAT 설정**	• **직무역량 강화와 관련 경험을 위한 목표 및 계획을 설정하는 단계** - What to learn : 직무 역량 강화를 위한 계획 - What to achieve : 직무 경험을 위한 성취 목표 설정 - What to plan : 중단기 타임라인 및 계획 설정, 빠른 취업시장 변화의 특성상 장기 목표보다는 중단기 목표를 상황에 맞게 조정
<4단계> **경험 창조**	• **앞에서 세운 계획을 실제로 경험으로 만들어가는 단계** - 3단계에서 설정한 What to plan에 맞추어 What to learn과 What to achieve를 꾸준히 실행 - 경험을 만들 때 명심해야 할 Tip : 자신을 믿고 묵묵히 실행, 주기적으로 성과를 숫자 및 수치로 평가, 현직자들에게 성과에 대한 피드백 구하기, 해당 사항을 주기적으로 이력서에 업데이트

자료: KOTRA 해외시장뉴스, '말레이취업 온앤오프2 - 말레이시아 취업을 커리어 기회로 만드는 법' 발췌

자기분석 및 필수 역량 확보

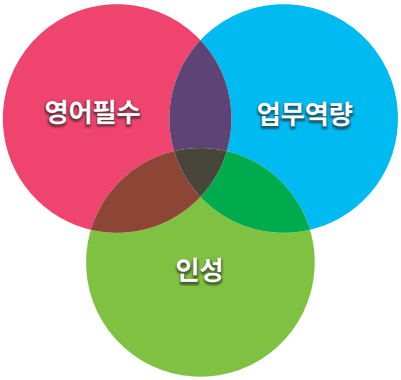
효과적인 취업전략을 위해서 취업준비는 지원자의 결심과 자기분석에서 시작한다. 자기분석이란 자신의 장점과 단점, 적성, 전문분야의 능력, 흥미와 장래 꿈, 가치관 등을 스스로 되새겨보고 정리해보는 것이다. 현재의 자신의 모습을 점검하고 되돌아보면서 자신을 객관적으로 평가해 장래의 모습을 그려보는 과정이다. 아래 자기분석 항목과 점검내용을 토대로 질문에 답해보도록 한다.

자기분석항목

	장단점	호불호	인간관계	흥미/ 가치관
개인	자신의 장점은? 자신의 단점은?	자신이 좋아하는 것? 싫어하는 것은?	사교적인가? 내성적인가?	본인의 흥미와 관심? 가장 소중한 것은?
가정	가족에게 공헌하는 것? 가족에게 부담인 것?	가족의 좋은 점? 가족생활의 싫은 점?	가족 내의 역할은? 가족 간 충돌경험은?	가족관계에서 소중한 것은?
학교	전공과 전문분야는? 적성과 안 맞는 과목은?	좋아하는 선생님, 선배? 싫어하는 학우?	학교에서 인간관계는? 상대하기 어려운경험?	어떤 과목에서 흥미?
회사	능력을 발휘한 경험? 본인이 서투른 점?	직무경험(아르바이트)에서 좋고 싫었던 경험?	직장 내 어려웠던 인간관계는?	흥미로웠던 일 경험?

자기분석표 기입 후 자신의 적성에 맞는 업계를 면밀히 검토하고 중점연구 대상 업계를 좁혀나간다. 자기 평가를 위해서 인사담당자들이 강조하는 능력밸런스를 중심으로 취업로드맵을 점검해 보도록 한다.

능력밸런스



영어 : 말레이시아는 영어가 상용어이고 글로벌기업을 중심으로 대부분의 비즈니스가 영어로 진행되므로 말레이시아 취업을 위해서 영어능력은 기본적인 취업조건이다. 업무에 따라 필요한 영어능력의 수준이 다를 수는 있으나, 적어도 영어로 업무가 가능한 수준인 중급 이상의 영어능력은 갖추어야 한다.

영어 능력 구분 기준

최하	하	중	상	최상
아주 간단한 일상 언어 정도만 구사가능	익숙한 주제에 대해 아주 간단한 의사소통 가능	업무와 관련된 제한적인 의사소통 가능	거의 모든 상황에서 만족할 만한 의사소통 가능	모든 상황에서 효과적인 의사소통 가능

업무역량 : 업무역량: 직종별로 요구하는 역량 수준이 상이하지만, 취업 유망직종의 경우 IT 전문인력과 회계 부문을 제외하고는 자격요건을 요하지 않는다.

전문능력 자기평가표 자기분석항목

	항 목	자기평가수준
1	관심업종에서의 인턴십 등의 경험이 있다.	1—네 2—아니오
2	나의 전공에서 해당 업무에 관한 특별한 과목을 제공한다.	1—네 2—아니오
3	관심업종과 관련하여 전문성이 높은 자격증을 보유하고 있다.	1—네 2—아니오

인성 : 말레이시아의 경우 업무역량뿐만 아니라 조직내 팀플레이를 할 수 있는 인성을 중시하며 원활하게 업무를 진행할 수 있는 언어능력을 갖춘 사람을 선호한다. 특히, 조직 융화력, 성실함, 적응성, 서비스마인드 등은 직종을 막론하고 면접시 인사담당자들이 주요하게 평가하는 항목이다.

01. 한국인 채용 주요 글로벌기업 리스트

말레이시아 한국인 채용 글로벌기업 리스트

연번	기업명	업종
1	Accenture	컨설팅
2	AIG Shared Service	보험
3	Air-Asia	항공
4	Astrazeneca	제약
5	BASFAsiaPacificServiceCentre	제조
6	British American Tobacco	제조
7	Convergys	IT
8	Deloitte	회계
9	DHL	무역
10	DXC-Technology	IT
11	Expedia Group	서비스
12	Givaudan Malaysia	제조
13	IBM Malaysia	IT
14	Intel	IT
15	Kimberly-Clark	제조
16	KPMG	회계
17	MSD	제약
18	Oracle Malaysia	IT
19	Prometric	교육 서비스
20	Schneider-Electric	전기전자
21	SIEMENS	전기전자
22	Tech-Mahindra	IT
23	Zebra Technology	IT

자료: Kotra 자료: 말레이시아 쿠알라룸푸르 무역관

02. 말레이시아에 진출한 주요 한국기업 리스트

말레이시아 진출 주요 한국기업 리스트

회사명(영문)	진출년도	업종	모기업명
Dongwha Malaysia HoldinGS Sdn. Bhd.	2003	제조업	동화홀딩스㈜
Samsung SDI(M)Berhad	1990	제조업	삼성SDI
SDMA(Samsung Electronics Display(M)Sdn. Bhd.)	1995	제조업	삼성전자㈜
Samsung Corning(M)Sdn. Bhd.	1991	제조업	삼성코닝㈜
Shin Heung SEC(M)Sdn.Bhd	2014	제조업	신흥SEC㈜
Imelca Engineering Sdn. Bhd.	1997	서비스업	한라기계㈜
Samchang Precision(M)Sdn. Bhd.	1997	제조업	엔바로테크㈜
CJ GLS Malaysia Sdn. Bhd.	1997	운수업	CJ대한통운㈜
LG Electronics Malaysia Sdn. Bhd.(LGEML)	2000	도매 및 소매업	LG전자㈜㈜
Packet One Networks(Malaysia)Sdn. Bhd.	2002	서비스업	SK텔레콤㈜
Korea Marine Transport Co., Ltd.	1996	운수업	고려해운㈜
Kumkang Kind(M)Sdn. Bhd.	2007	제조업	금강공업㈜
Dongnama Shipping(M)Sdn. Bhd.	2006	운수업	동남아해운㈜
DY Power Systems(M)Sdn. Bhd.	1990	제조업	디피씨㈜
Miju Steel MFG Co., Ltd.	2008	제조업	미주제강㈜
Pantos Logistics Malaysia Sdn. Bhd.	2004	운수업	범한판토스㈜
MSSC(M)Sdn. Bhd.	1991	서비스업	삼성물산㈜
Samsung Malaysia Electronics Co., Ltd.	2003	도매 및 소매업	삼성전자㈜
YH Precision(M)Sdn. Bhd.	2000	제조업	유한㈜
Elentec Malaysia Sdn. Bhd.	1990	제조업	이랜텍㈜
POSCO-MKPC Sdn. Bhd.	1996	제조업	포스코㈜
Poongsan(M)Sdn. Bhd.	2001	제조업	풍산㈜
KE. Material Sdn. Bhd	2006	제조업	한국전자재료
Hanjin Shipping Line Malaysia	2003	운수업	한진해운㈜
Hyundai Merchant Marine Malaysia	1999	운수업	현대상선㈜
Hyundai Motor Asia Representative Office	1999	제조업	현대자동차㈜㈜
Heung-A(M)Sdn. Bhd.	1995	운수업	흥아해운㈜
Kiswire Sdn. Bhd.(KAM Asia Regional Office)	1989	제조업	고려제강㈜
MSLNG(MMHE-SHI LNG Sdn. Bhd.)	2006	건설·공사업	삼성중공업㈜
Seun Steel(M)Sdn. Bhd	2007	제조업	세운철강㈜

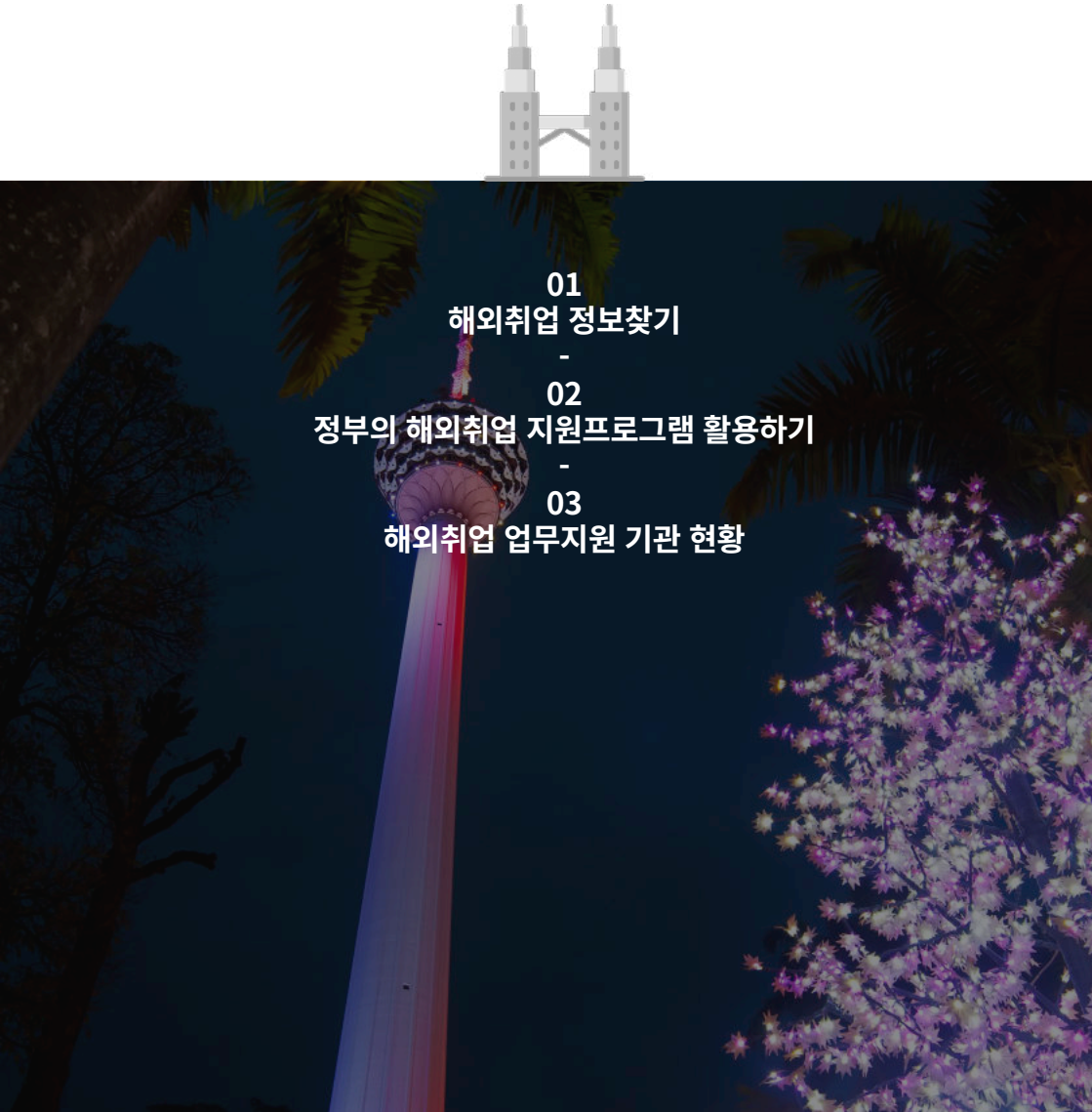
회사명(영문)	진출년도	업종	모기업명
ESTec Electronics(M)Sdn. Bhd.	1998	제조업	에스텍㈜
GS Global Corp. KL Rep. Office	2004	도매 및 소매업	GS글로벌㈜
LG International Corp.	1982	도매 및 소매업	LG상사㈜
SK Networks Trading Malaysia Sdn. Bhd.	2013	도매 및 소매업	SK네트웍스㈜
Kia Motors Corporation Regional H.Q / Asia	1999	제조업	기아자동차㈜
Daekyo Malaysia Sdn. Bhd.	2003	서비스업	대교㈜
Daelim(M) Sdn. Bhd	1990	제조업	대림산업㈜
Daewoo Corporation	1983	건설·공사업	대우건설㈜
Taihan Electric Wire Co., Ltd.	1984	건설·공사업	대한전선㈜
Korean Airlines Co., Ltd.	1977	운수업	대한항공㈜㈜
Titan Chemicals Corp. Sdn. Bhd.	2010	제조업	롯데케미칼㈜
Samsung Engineering & Construction(M)Sdn. Bhd.	1990	건설·공사업	삼성건설㈜
Samsung Engineering(M) Sdn. Bhd.	1990	건설·공사업	삼성엔지니어링㈜
Samhwa Paints(M) Sdn. Bhd	2011	제조업	삼화페인트㈜
Global M-Tech Sdn. Bhd.	2009	도매 및 소매업	엠테크㈜
Woori bank	2008	금융·보험업	우리은행㈜
Eluon Seenergy Sdn. Bhd.	2006	서비스업	이루온
Inca Internet Co., Ltd.	2010	서비스업	잉카인터넷
Coway(M)Sdn. Bhd.	2006	도매 및 소매업	코웨이㈜
Parts-Mall Malaysia Sdn. Bhd.	2005	도매 및 소매업	파츠몰㈜
POSCO Plantec	2006	건설·공사업	포스코㈜
POSCO Daewoo International(M)Sdn. Bhd.	1977	도매 및 소매업	포스코대우㈜
Korea Petroleum Sdn. Bhd.	2010	도매 및 소매업	한국석유공업
Hankook Tire Kuala Lumpur	2012	제조업	한국타이어㈜
Foremast Shipping	2001	운수업	한국특수유
Hanwha Q-Cells Malaysia Sdn Bhd	2008	제조업	한화케미칼㈜
Hyundai Engineering & Construntion Co., Ltd.	1979	건설·공사업	현대건설㈜
MKLO(Mobis Kuala Lumpur Office)	2003	제조업	현대모비스㈜
Hyundai Corporation	1980	도매 및 소매업	현대종합상사㈜
Hyosung Corporation	1999	건설·공사업	효성㈜
CJBioMalaysiaSdn.Bhd.	2011	제조업	CJ제일제당㈜
LS Cable(M)Sdn. Bhd.	1980	제조업	LS전선㈜
Dongkuk Techco Rubber Industries Sdn. Bhd.	1979	제조업	동국물산㈜
Wonpoong Corp.(M)Sdn. Bhd.	1991	도매 및 소매업	원풍㈜

자료: 월드잡플러스 홈페이지

PART

03

해외취업 성공 포인트



01
해외취업 정보찾기
-
02
정부의 해외취업 지원프로그램 활용하기
-
03
해외취업 업무지원 기관 현황

01 해외취업 정보찾기

해외취업을 희망하는 구직자는 고용노동부, 한국산업인력공단, 대한무역투자진흥공사(KOTRA), 한국무역협회 등 공공기관, 해외취업 박람회(설명회), 기타 웹사이트 등을 활용하여 정보를 얻을 수 있다

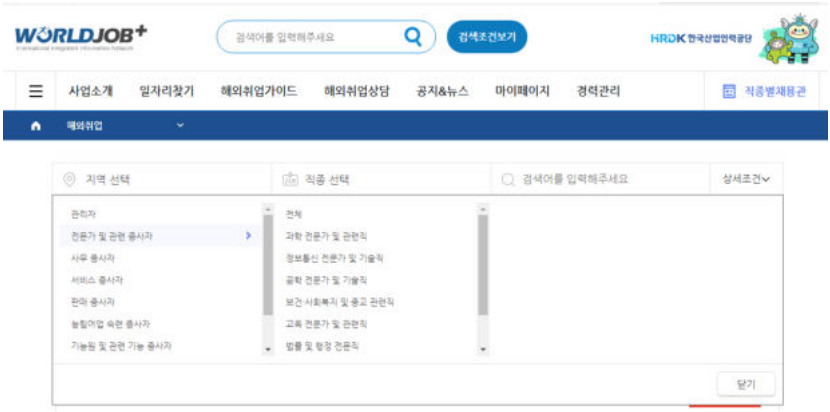
01. 월드잡플러스(웹/앱)

월드잡플러스(www.worldjob.or.kr)는 청년의 해외진출을 체계적으로 지원하기 위해 기관별로 분산된 해외진출정보(해외취업, 해외인턴, 해외봉사, 해외창업 등)를 통합하여 제공하고 있다. 국가별 기본정보 및 취업전략, 일자리(구인/구직)정보, 해외취업 후 경력관리, 국내 복귀 후 재취업 등 해외진출 전(全) 과정에 대한 다양한 정보를 확인할 수 있다.

- ✔ 진로적성 진단과 연계한 커리어플래너 제공
- ✔ 주요 국가별 기본 정보 및 유망 직종 취업전략 제공
- ✔ 외국어, 직무 등 글로벌 역량 강화를 위한 온라인 교육 콘텐츠 제공
- ✔ 실시간 채팅 기능을 활용한 해외취업 관련 상담 서비스 제공
- ✔ 영문/일문이력서 및 자기소개서 무료 첨삭 서비스 제공
- ✔ 해외취업, 해외연수(K-Move스쿨), 해외인턴, 해외봉사, 해외창업 모집 공고 제공
- ✔ 청년해외진출 멘토링, 해외취업설명회(박람회)참여, 해외취업 아카데미 신청 정보
- ✔ 취업사실 확인 및 해외취업 정착지원금 지원
- ✔ 해외진출 경력관리시스템 운영 및 국내 재취업 정보 제공
- ✔ 부당사례 신고센터 운영 등

일자리 검색하기

월드잡플러스



체크포인트

(1) 앱스토어에서 월드잡플러스 앱을 다운받을 수 있으며, 카카오톡 친구추가(월드잡플러스(해외취업)), 링크드인(Linkedin)에서 worldjob plus를 검색하는 경우 더 많은 정보를 확인할 수 있다.

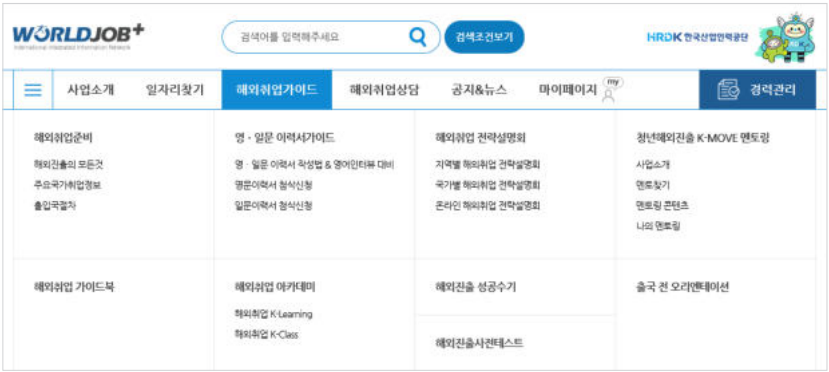
(2) 월드잡플러스 회원가입 또는 이력서 작성 시 희망 국가와 직종을 체크해두면 나에게 맞는 해외취업 정보를 [마이페이지] > [빅데이터 기반 추천정보] 메뉴에서 확인하거나 이메일로 받아볼 수 있다. 이력서를 미리 등록해두면 구인공고가 올라왔을 때 바로 지원도 가능하다.

(3) 해외일자리 BEST 20은 평균 연봉 2,400만 원 이상, 주거지원 등 근무 조건이 양호한 일자리를 골라 월 2회 선정하고 있으니, 일자리 검색 시 BEST20 스티커를 확인하자!

해외진출 정보 찾기

국가별 기본정보 및 취업전략, 비자정보, 진출현황, 취업 성공수기 등 해외진출을 위해 필요한 정보를 찾아볼 수 있다.

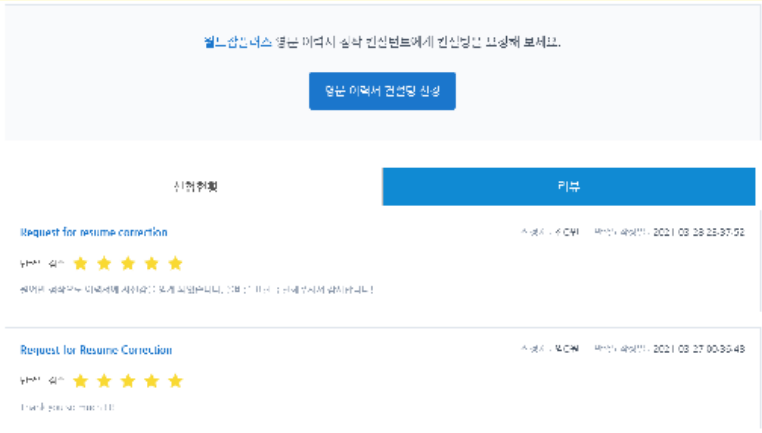
월드잡플러스 해외취업가이드 화면



체크포인트

(1) 국가별 해외취업 가이드북, 해외진출 성공수기 등 알짜정보가 곳곳에 있으니 찾아서 이용하자!

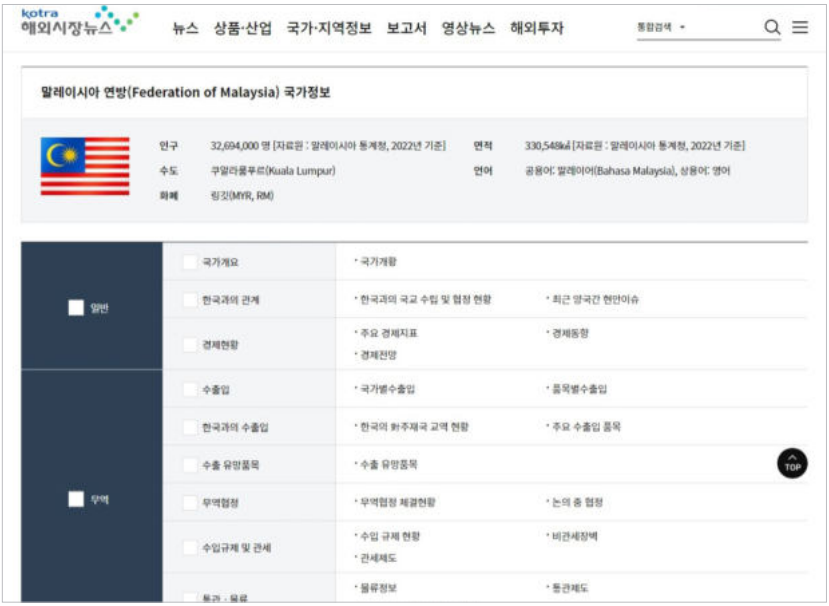
(2) 영문/일문 이력서 첨삭 서비스를 무료로 이용할 수 있다. 만족도가 높은 서비스이니 구인공고에 지원하기 전에 미리 이용하자!



02. KOTRA

KOTRA는 해외시장 뉴스(https://dream.kotra.or.kr/kotranews/index.do)를 통해 말레이시아 등 94개국에 대한 국가정보, 무역·투자진출 현황, 취업유망분야 등의 자료와 해취투게더 카페(cafe.naver.com/kotrajobinfo)를 통해 비자정보, 정착생활 후기 등 생생한 정보를 제공하고 있다.

Kotra 해외시장뉴스에서 제공하는 국가정보



03. 한국무역협회

한국무역협회(www.kita.net)는 글로벌시장 리포트를 통해 주요 국가의 해외시장 뉴스를 제공하고 있으며, 잡투게더(www.jobtogether.net)를 통해 해외 채용정보를 제공하고 있다.

02 정부 해외취업 지원프로그램 활용하기

해외 취업을 희망하는 구직자는 취업 단계별로 정부 기관에서 지원하는 프로그램 및 지원금 제도를 통해 도움을 받을 수 있다. 자격요건, 지원절차 등 사업내용은 변경될 수 있으므로 월드잡플러스(www.worldjob.or.kr)에서 세부내용에 대한 확인이 필요하다.

취업준비단계별 해외취업지원프로그램 현황

구분	추천 프로그램	비고
관심	해외취업센터 상담	• 월드잡/해외취업센터 • (카카오 실시간 채팅상담 / 전화, 이메일, 방문상담, 화상상담 등)
	· 해외취업 설명회 · 대학으로 찾아가는 설명회	• 해외취업지원 프로그램 및 참여방법, 채용정보, 비자정보, 고용동향 등 제공(월드잡 공지사항 참조)
	청년해외진출 K-MOVE멘토링	• 국가 · 직종별 멘토가 해외진출 경험과 노하우를 온라인 콘텐츠 형식으로 전달
준비	해외취업 아카데미 (K-Learnings, K-Class) (서울/부산/군산/통영 해외취업센터)	• 이력서 작성법, 면접 준비법, 글로벌 네트워킹 스킬 등 교육(월드잡을 통해 신청)
	역량 강화 온라인교육(강의)	• 월드잡을 통해 외국어, 직무 등 글로벌역량 강화 교육 콘텐츠 제공
	청해진 대학	• 저학년을 대상으로 한 예비자 과정과 K-Move스쿨, 중장기 통합지원 프로그램
	K-Move스쿨	• 직무 · 어학교육 맞춤형 교육 후 해외취업으로 연계
도전	공공알선(해외취업센터) 상담	• 실시간 채팅상담, 전화, 방문상담을 통한 상세 상담
	월드잡플러스 구인공고 지원	• 국내외 K-Move센터를 통해 발굴 · 모집된 해외구인기업과 구직자 매칭
	해외취업박람회	• (공단, KOTRA, 한국무역협회 등)기업과 구직자의 온·오프라인 채용 면접을 통해 해외취업 지원
	민간 해외취업알선 지원사업 서비스	• 국내외 민간알선 기관을 활용한 양질의 일자리 발굴 및 매칭
성공	해외 K-Move센터 헬프데스크	• 해외 17개소(KOTRA, 한국무역협회)를 통해 취업자의 해외정착 지원
	해외취업정착지원금 신청	• 취업자의 조기 정착과 장기근속을 지원하기 위하여 지원금 지급(1차, 2차, 3차)
	해외진출 성공수기 공모전 지원	• 해외취업 우수사례를 발굴하여 해외취업 정보와 노하우 제공
	취업자 경력관리 및 이(전)직 지원	• 월드잡 경력관리시스템, 설문조사 등을 통해 취업자의 현지정착 지원, 경력이동경로 파악, 이(전)직 지원 등

01. 해외취업센터

센터에서는 해외 취업 상담 서비스를 제공하고 상시 채용관 운영을 통해 면접을 지원하며, 해외취업 정보제공, 아카데미 교육과정 운영, 역량진단, 설명회 등의 행사를 개최한다.

해외취업센터 현황

구분	내용
온라인 상담신청	월드잡플러스->해외취업상담->방문상담예약
서울해외취업센터	서울시 강남구 테헤란로 410 금강타워402호(02.6964.7071~7077)
부산해외취업센터	부산 진구 중앙대로 993, 롯데골드로즈빌딩 610호(051.715.7011~7014)
군산청년 해외취업센터	전북 군산시 내항 1길 4, 상공회의소 4층(063.443.1558)
통영청년 해외취업센터	경남 통영시 충렬로 31 통영청년센터 2층(055.648.6544, 055.649.6544)

해외취업센터 이용정보

구분	내용
해외취업상담	방문, 전화, 이메일, 온라인 화상상담(해외취업 알선 지원) 실시간 채팅 상담(월드잡플러스>해외취업상담>실시간 채팅문의)
해외취업 아카데미 (무료)	해외취업 구직역량 강화를 위한 교육 프로그램 제공 (글로벌 인재의 조건, 영문/일문 이력서 작성법, 면접 요령 등 강의) 신청 : 매월 신청 진행, 기수당 정원 50명 내외로 선발
해외취업 알선	구직자 발굴 및 취업 알선
상시채용관	기업의 채용 설명회 및 (화상)면접 장소 제공 해외취업동아리 스터디 공간 제공

※ 아카데미 과정은 수요를 반영하여 유동적으로 운영(IELTS 시험대비반, 독일 취업반 등)

02. 청해진 대학

청해진 대학은 해외 구인수요에 적합한 맞춤형 연수과정을 장기적으로 대학 학년별로 단계적으로 편성·운영 후 해외취업으로 연계하는 사업이다

청해진대학 사업 운영기관 현황(2022년 6월 기준)

기관명	국가	연수과정명	연수직종
대구보건대학교	미국	대구보건대학교 치기공전문가 연수과정	의료/보건
동명대학교	미국	TU 글로벌 비즈니스 전문가 양성과정(1기)	사무
동명대학교	일본	TU 일본 IT(I-Construction) 콘텐크 전문가 양성과정(2기)	사무
동의과학대학교	일본	일본취업 자동차 부품 및 기계설계 과정	기계/금속
백석대학교	미국	호텔 스페셜리스트 육성과정	서비스
부산외국어대학교	베트남	베트남 무역물류사무직 과정	사무
선문대학교	미국	일본 IT 프로그래머 양성과정	IT
선문대학교	일본	K-서비스 전문인재 양성과정	서비스
영남이공대학교	일본	일본 기술비자 취득 IT 취업 연수과정	IT
영진전문대학교	일본	일본향 웹 모바일 프로그래머 전문가 양성과정	IT
한양여자대학교	일본	일본 스마트 IT 개발자 취업과정 2기	IT

03. K-Move스쿨

K-Move스쿨은 열정과 잠재력이 있는 청년을 대상으로 외국어, 직무, 해외문화 및 직장예절 등 구인기업 맞춤형 교육과정을 지원하는 프로그램이다.

K-Move스쿨 사업개요(2022년 6월 기준)

구분	내용
지원 대상	<지원 대상> • 대한민국 국민으로, 만 34세 이하 미취업자 (30%범위 내에서 연령초과자 선발가능) • 구인업체가 요구한 채용조건에 부합하는 자 • 최종 학교(대학교 이하) 졸업자 또는 최종학년 재학 중인 자로 연수종료 후 졸업 및 해외취업이 가능한자 <지원 제외 대상> • 연수개시일 기준 최근 1년 이내에 공단의 해외취업 연수과정에 참여한 이력이 있는 자(수료일 혹은 중도탈락일자부터 기산) • 해외취업 연수과정에 2회 이상 참여한 자(국가, 직종, 과정, 참여 연도 무관) • 연수종료 후 취업률 산정기간 내 졸업 및 해외취업이 불가능한 자 • 연수 참여(예정)일 기준 고용보험가입 또는 개인사업자 등록 중인 자 • 해외 연수 및 취업을 위한 해외 출·입국 및 비자 발급이 불가한 자 • 연수개시일 1년 이내에 8개월 이상 연수 또는 취업 대상 국가에 해외체류 사실이 있는 자(교환학생 체류기간 등 예외 인정)
연수분야	IT, 경영사무, 외식조리, 무역물류 등 해외취업이 가능한 분야
연수국가	미국, 일본, 호주, 싱가포르, 베트남, 중남미, 중동 등
연수 기간	(단기) 200시간 이상 (장기) 600시간 이상 (트랙 II) 1,000시간 * 주당 52시간 이하 자율적 운영, 주말 수업 가능 ** 단기는 6개월 이내, 장기/트랙 II 는 11개월 이내 연수 종료)
연수 유형	• 일자리 확보형 : 구인수요에 적합한 맞춤형 연수과정 후 취업으로 연계 • 자격취득 또는 훈련(교육)과정 이수형 : 해당국 부족직군, 기술·기능 및 전문 직종으로 자격취득 또는 해당국 지정 훈련과정 이수 후 취업과 연계 * 호주 유아교육 과정, 필리핀 스킨스쿠버 강사 과정 등 • 도제제도 연계형 : 호주·캐나다·독일 등 도제훈련을 운영 중인 국가의 구인업체에서 도제식 훈련으로 일하면서 배우는 과정 • 특화모델 연계형 : ①신시장 개척 연계: 새로운 국가, 직종의 구인수요가 있을 시 연수과정 운영 및 취업 연계 과정 ② 과정평가형 자격 연계: 과정평가형 자격과 연계하여 연수과정 후 취업 연계 과정
지원 금액	(단기) 1인당 최대 580만 원 (장기) 1인당 최대 800만 원 (트랙 II) 1인당 최대 1,350만 원 (청해진) 1인당 최대 1,000만 원 (대학연합) 1인당 최대 1,200만 원 ※개인부담금은 정부지원금의 20% 이내(신흥시장 취업 과정의 경우 10%), 단, 대학 과정(청해진, 대학연합 포함)은 개인부담금 편성 불가
신청방법	월드잡 플러스 검색 후 지원(일자리찾기-해외연수)

K-Move스쿨 신청 및 취업절차

구분	내용
① 월드잡 회원가입	온라인 접수(이력서, 자기소개서 등 등록)
② 모집공고 지원	과정별 모집요강 확인 및 지원
③ 연수생 선발	서류전형 및 면접심사
④ 연수 실시	오리엔테이션 및 연수실시
⑤ 취업 알선	해외기업 알선 및 면접(일반적으로 연수과정 80% 경과 후)
⑥ 사후 관리	연수 종료 후 1년까지

K-Move스쿨 주요과정(2022 6월 현재)

연수 연도	연수 국가	사업 유형	연수기관	연수과정명
2022	일본	청해진	한양여자대학	[청해진대학] 일본 스마트 IT 개발자 취업과정 2기
2022	미국	청해진	동명대학교	[청해진대학] 2022년 TU 글로벌 비즈니스 전문가 양성과정 1기
2022	일본	청해진	동명대학교	[청해진대학] 2022년 TU 일본 IT(I-Construction) 콘텐크 전문가 양성과정 2기
2022	호주	장기	연성대학교	2022년 호주 조리자격 취득 및 관광서비스 전문가양성 취업과정
2022	일본	장기	경성대학교	[일본] Global IT 융합 전문가 해외취업 연수과정(4기)
2022	미국	장기	경성대학교	[미국] Global Art Design 전문가 해외취업 연수과정 (7기)
2022	말레이시아	장기	계명문화대학교 산학협력단	말레이시아 글로벌 기업체 인력양성 연수과정
2022	미국	장기	경성대학교	[미국] Global Business 전문가 해외취업 연수과정 (7기)
2022	미국	장기	원광보건대학교	[우수과정] (북미) 디지털 심미보철사 양성과정
2022	미국	장기	한성대학교	미국 온라인 유통 전문가 양성과정
2022	일본	트랙 II	JSL 인재개발원	글로벌 ICT 전문가 양성과정 트랙 II 9기
2022	미국	장기	제이엠피코리아㈜	미국 IT Support/Developer 전문가 연수 과정(2기)
2022	미국	대학연합	청운대학교	[대학연합] 2022년 글로벌 쉐프 육성과정
2022	일본	대학연합	호서대학교	[대학연합] 2022년 글로벌 소프트웨어&게임개발자 양성과정
2022	싱가포르	대학연합	백석대학교	[대학연합] 2022년 글로벌 Taekwondo Master과정
2022	미국	대학연합	백석대학교	[대학연합]2022년 글로벌 Hospitality 전문가 과정
2022	일본	대학연합	백석대학교	[대학연합]2022년 글로벌 소프트웨어 스페셜리스트 양성과정
2022	필리핀	대학연합	백석문화대학교	[대학연합] 2022년 글로벌 스킨스쿠버다이빙 전문가과정
2022	홍콩	대학연합	백석문화대학교	[대학연합] 2022년 글로벌 호텔외식서비스과정
2022	미국	대학연합	백석대학교	[대학연합]2022년 글로벌 경영실무자 양성과정
2022	미국	단기	주식회사워싱턴 국제교류센터	제9차 패션 브랜드 전문가 연수과정
2022	미국	장기	대구보건대학교	미국 치과기공 전문가 연수과정
2022	베트남	청해진	부산외국어대학교	[청해진대학] 베트남 무역물류사무직 과정
2022	미국	장기	동아대학교	미국 테크니션 전문가 해외취업과정(12기)
2022	미국	장기	동아대학교	미국 디자인 전문가 해외취업과정(12기)
2022	미국	장기	동아대학교	미국 비즈니스 전문가 해외취업과정(12기)
2022	미국	장기	동아대학교	미국 물류무역 전문가 해외취업과정(12기)

연수 연도	연수 국가	사업 유형	연수기관	연수과정명
2022	미국	장기	아이씨에스글로벌	글로벌 E비지니스 디자인경영 실무인력 양성 과정
2022	미국	장기	순천향대학교 산학협력단	미국취업 E-BUSINESS DIGITAL 전문인력양성과정 2기
2022	태국	단기	백석대학교	태국 Global sport protector 전문인력 양성과정
2022	미국	장기	(주)외대어학연구소	2021년 미국취업 국제 하이브리드 경영실무자 양성과정 3기
2022	미국	청해진	선문대학교	[청해진대학] K-서비스 전문인재 양성과정
2022	일본	청해진	선문대학교	[청해진대학] 일본 IT 프로그래머 양성과정
2022	싱가포르	단기	한양여자대학	싱가포르 호텔실무자 취업연수과정 20기
2022	일본	장기	부산외국어대학교	일본 IT 엔지니어 집중취업 연수과정
2022	베트남	장기	디앤에스코리아(株)	베트남취업 제조기업 관리자 연수과정
2022	일본	청해진	동의과학대학교	[청해진대학] 일본취업 자동차부품 및 기계설계 과정
2022	일본	장기	코세아인재개발원(주)	일본 웹프로그램개발전문가 연수과정 38기
2022	멕시코	장기	한중남미협회	멕시코 경영지원 중간관리직 양성과정
2022	미국	장기	(주)리얼스톤	미국 취업 e-Biz 실무자 양성과정 4기
2022	미국	장기	부산외국어대학교	한미 통번역 비즈니스 실무자 양성과정(5기)
2022	미국	장기	한남대학교	미국 경영지원 실무행정인력 양성과정 8기
2022	미국	장기	한국교통대학교	미국 빅데이터 기반 경영시스템 실무자 양성과정 2기
2022	말레이시아	단기	(주)친HR	말레이시아 웹 플랫폼 마케팅관리자 양성과정
2022	미국	단기	대림대학교	미국 특급호텔 호텔리어 양성과정
2022	미국	단기	대림대학교	미국 특급호텔 셰프 양성과정
2022	대만	단기	(주)네모아이엔씨	대만 뷰티 미용실무자 5기 연수과정
2022	대만	단기	(주)네모아이엔씨	대만 뷰티 헤어실무자 3기 연수과정
2022	미국	장기	동서대학교	미국 그래픽디자이너 양성과정(8기)
2022	미국	장기	동서대학교	미국 IT융합 엔지니어 양성과정(7기)
2022	미국	장기	동서대학교	미국 패션스페셜리스트 양성과정(11기)
2022	미국	장기	동서대학교	미국 무역물류프런티어 양성과정(9기)
2022	멕시코	장기	(주)드림힐	중남미 사무관리직(자동차/전자) 취업연수과정 5기
2022	일본	단기	(주)더드림버스	일본 공항서비스직 취업과정 5기
2022	사우디 아라비아	장기	팍시아 주식회사	[우수과정]제6차 사우디 보사부 국립병원 및 협력병원 간호사 취업 연수
2022	미국	장기	아르케	미국 디지털디자인전문가 양성과정
2022	일본	장기	영진전문대학교	일본 기계자동차설계 전문가 연수과정
2022	미국	장기	경기과학기술대학교	미국 기업경영 기술직 실무자 양성과정
2022	미국	장기	경기과학기술대학교	미국 e-commerce 웹/앱 소프트웨어 개발자 양성과정 2기
2022	중국	장기	(주)드림힐	중국진출 한국기업 사무관리직 취업연수과정 13기
2022	미국	단기	백석대학교	미국 호텔리어 전문인력 양성과정
2022	일본	장기	백석대학교	일본 IT 스페셜리스트 양성과정(7기)
2022	인도	장기	아이씨에스글로벌	글로벌 INDIA 비지니스 개발/운영 실무인력 양성과정 7기
2022	일본	장기	영진전문대학교	일본 전자회로설계 전문가 연수과정
2022	미국	장기	조선대학교	미국취업 국제 품질관리 실무자 양성과정 2기
2022	미국	장기	건국대학교	미국 경영정보시스템 실무자 양성과정
2022	일본	장기	영진전문대학교	일본 전기설비 전문가 연수과정

연수 연도	연수 국가	사업 유형	연수기관	연수과정명
2022	미국	청해진	백석대학교	호텔 스페셜리스트 육성과정
2022	일본	단기	(주)더드림버스	일본 공항서비스직 취업과정 4기
2022	일본	장기	동서대학교	일본 IT엔지니어 양성과정(6기)
2022	호주	장기	(재)한국능력개발원	호주 타일 써티3 자격취득과정
2022	미국	청해진	대구보건대학교	[청해진대학] 치기공전문가 연수과정
2022	미국	장기	신라대학교 글로벌지원센터	미국 글로벌 비즈니스 실무 전문가 양성 과정 6기
2022	미국	장기	신라대학교 글로벌지원센터	미국 글로벌 테크니컬 실무 전문가 양성 과정 8기
2022	쿠웨이트	단기	(주)엘리트 네트워크센터	중동 항공여객운송서비스 취업과정
2022	호주	장기	서울현대교육재단	호주 조리사 자격취득 및 취업연수과정
2022	일본	트랙 II	혁사곤지엠아이 주식회사	일본취업 JAVA 및 ICT 전문가 양성과정
2022	미국	장기	(주)아이씨엔그룹	미국 기업맞춤형 품질공정관리 엔지니어 양성과정 7기
2022	미국	장기	(주)아이씨엔그룹	미국 경영정보전문가 양성과정 8기
2022	일본	트랙 II	(주)소프트엔지니어 소사이어티	일본 IT ABC Digital Expert (광주 10기)
2022	일본	트랙 II	(주)소프트엔지니어 소사이어티	일본 IT ABC Digital Expert (부산 3기)
2022	일본	장기	전경련 국제경영원	일본 호텔&리조트 전문가 양성과정(취업연계형)
2022	일본	청해진	영남이공대학 산학협력단	[청해진대학] 일본 기술비자취득 IT 자동차 취업 연수과정
2022	미국	장기	전경련 국제경영원	2022년 전경련IMI 미국취업 글로벌 경영·회계 인재양성과정
2022	미국	장기	신라대학교 글로벌지원센터	미국 글로벌 디자인 실무 전문가 양성 과정 7기
2022	일본	트랙 II	(사)한국무역협회	일본 ICT 2022 SMART Cloud IT마스터 Plus
2022	미국	장기	(주)코리아리크루트	미국취업 International Business 실무자 양성과정
2022	호주	장기	에이스리크루트	호주 써티3 취득과정(타일) 연수과정
2022	일본	단기	(주)엘리트 네트워크센터	일본 항공여객운송서비스 취업과정
2022	일본	장기	글로벌인	22년 2차 일본취업 호텔 및 리조트 매니저 연수과정
2022	일본	장기	글로벌인	22년 2차 일본취업 Java 및 Big Data 개발자 연수과정
2022	일본	장기	글로벌인	22년 1차 일본취업 호텔 및 리조트 매니저 연수과정
2022	일본	장기	글로벌인	22년 1차 일본취업 Java 및 Big Data 개발자 연수과정
2022	베트남	트랙 II	혁사곤지엠아이 주식회사	베트남 글로벌 비즈니스(생산품질/무역)전문가 양성과정(2기)
2022	일본	트랙 II	혁사곤지엠아이 주식회사	2022년 일본취업 기계/자동차설계 엔지니어 전문가 연수과정 (7기)
2022	일본	단기	혁사곤지엠아이 주식회사	2022년 일본취업 공항지상직 연수과정(7기)
2022	미국	장기	조선대학교	미국취업 국제경영인 양성 및 경력개발과정 7기
2022	필리핀	장기	주식회사 베스트 커리어	22 필리핀 관광서비스원 연수과정 1차

연수 연도	연수 국가	사업 유형	연수기관	연수과정명
2022	일본	장기	코세아인재개발원(주)	일본 웹프로그램개발전문가 연수과정 37기
2022	미국	장기	가톨릭관동대학교	7기 미국 해외취업 글로벌 물류유통관리자 연수과정
2022	미국	장기	가톨릭관동대학교	6기 미국 해외취업 국제 관광경영관리자 연수과정
2022	일본	장기	(주)현대CAD디자인 직업전문학교	일본 3D자동차부품기계설계 12기
2022	일본	청해진	영진전문대학교	[청해진대학] 일본향 웹/모바일 프로그래머 전문가 양성과정
2022	일본	장기	영진전문대학교	일본 웹/모바일 엔지니어 전문가 연수과정
2022	일본	장기	JSL 인재개발원	하이브리드 소프트웨어 전문가과정 54기
2022	영국	단기	해외인턴쉽 교류센터(주)	[영국] 디지털 컨텐츠 디자인 과정 4기 해외취업 연수과정
2022	사우디 아라비아	장기	(주)코사솔루션	[우수과정]2021년 제17차 사우디 왕립병원 및 협력국립병원 간호사 취업 연수과정
2021	일본	장기	JSL 인재개발원	하이브리드 소프트웨어 전문가과정 53기
2021	일본	장기	글로벌인	21년 5차 Java 및 Big Data 개발자 연수과정
2021	일본	장기	한국능력개발교육원	일본 JAVA 웹개발자 5기 연수과정
2021	일본	트랙 II	(주)소프트엔지니어 소사이어티	일본 IT 제2기 Digital ABC 마스터
2021	일본	장기	헥사곤지엠아이 주식회사	일본취업 IT 소프트웨어 엔지니어 전문가 양성과정
2021	일본	장기	코세아인재개발원(주)	일본 웹프로그램개발전문가 연수과정 36기
2021	일본	트랙 II	JSL 인재개발원	글로벌 ICT 전문가 양성과정 트랙 II 7기
2021	미국	장기	동아대학교	미국 비즈니스 전문가 해외취업과정(11기)
2021	미국	장기	동아대학교	미국 테크니션 전문가 해외취업과정(11기)
2021	일본	트랙 II	(주)소프트엔지니어 소사이어티	일본IT 제9기 SW DevOps마스터
2021	일본	트랙 II	헥사곤지엠아이 주식회사	2021년 일본취업 기계/자동차설계 엔지니어 전문가 연수과정(6기)
2021	일본	장기	경일대학교	일본취업 ICT전문가연수과정(5기)
2021	중국	트랙 II	주식회사 해성 인재개발원	중국 취업 기업혁신리더 양성과정 제2기
2021	베트남	트랙 II	(주)드림힐	[트랙 II]베트남 제조기업(전자/자동차)운영감독자 취업연수 5기
2021	일본	장기	(주)현대CAD디자인 직업전문학교	일본 3D자동차부품기계설계 11기
2021	호주	장기	에이스리크루트	호주 써티3 취득과정(타일) 연수과정
2021	베트남	트랙 II	한국능력개발직 업전문학교	베트남 한국기업 운영감독자 양성과정 11기
2021	베트남	트랙 II	(사)대우세계 경영연구회	글로벌청년사업가(GYBM)양성 베트남11th-아세안과정
2021	일본	트랙 II	(주)소프트엔지니어 소사이어티	제1기 Digital ABC 마스터

04. 민간 해외취업알선 지원사업

해외취업은 민간 해외취업알선 기관(리크루트사)을 통하여서도 가능하다. 사전에 공단의 승인을 받은 기관 중에서 월드잡플러스를 통하여 해외구인정보를 제공하고 취업이 성사된 경우 구직자를 대신하여 공단에서 알선수수료를 지원하는 사업이다. 자세한 사항은 월드잡플러스 홈페이지를 참고하거나, 관련 부서로 문의하면 된다.

05. 취업자 경력관리 및 이(전)직 지원

경력관리시스템(월드잡)				향후 계획
해외취업자의 직무 경력을 체계적으로 관리하는 개인별 경력관리 플랫폼	→	- 해외취업자의 체계적인 경력관리 지원 - 해외취업지원사업의 효과성을 분석하고 제도 개선을 통한 취업자 지원 강화	→	- 해외취업 경력증명서 발급 - 국내 재취업 등 이(전)직 지원
설문조사	→		→	**향후 계획**
해외취업자의 취업만족도, 직업이동경로, 희망서비스 등 조사				- 패널조사를 실시하여 해외취업자의 직업이동경로를 장기적으로 파악

체크포인트

경력관리시스템은 역량개발 및 직무경험을 구직 단계부터 취업 후 국내 복귀단계까지 체계적으로 관리할 수 있는 경력관리 플랫폼으로 해외취업 준비자, 취업자, 취업 후 국내복귀자 등 누구나 활용이 가능하다.

06. 해외취업 정착지원금

해외취업정착지원금은 월드잡플러스를 통한 사전 구직등록 이후 해외취업에 성공한 청년들의 원활한 현지 정착과 장기근속을 위해 공단에서 취업자에게 제공하는 지원금이다. 자격요건, 지원절차, 지원금액 등 사업 내용은 변경될 수 있으므로, 월드잡플러스(www.worldjob.or.kr)에서 세부내용에 대한 확인이 필요하다.

지원내용

구 분	지원금액	지원방식
지원금 우대국가	600만원	(1차) 취업 후 1개월 : 300만원 지급 (2차) 취업 후 6개월 : 100만원 지급 (3차) 취업 후 12개월 : 200만원 지급
선진국 분류국가	400만원	(1차) 취업 후 1개월 : 200만원 지급 (2차) 취업 후 6개월 : 100만원 지급 (3차) 취업 후 12개월 : 100만원 지급

※ 사업예산 범위 내에서 신청 후 승인 순(선착순)으로 지원
※ 지원금우대국가: 선진국 분류 25개국을 제외한 동남아, 중남미, 중동, 유라시아, 아프리카 등 신흥국
- 선진국 분류국가: 그리스, 네덜란드, 노르웨이, 뉴질랜드, 덴마크, 독일, 룩셈부르크, 미국, 벨기에, 스웨덴, 스위스, 스페인, 아이슬란드, 아일랜드, 영국, 오스트레일리아, 오스트리아, 이스라엘, 이탈리아, 일본, 캐나다, 포르투갈, 프랑스, 핀란드, 홍콩

지원대상 및 취업 인정 기준

구분	주요내용
지원대상	① 만 34세 이하인 자 ② 신청자 본인 및 부모의 합산소득이 8분위 이하인 자 ③ 월드잡플러스 사전 구직등록 후 취업한 자
취업 인정기준	① 취업비자 : 해당국가에서 합법적으로 근로 가능한 비자(취업국가 영주권자 또는 배우자 비자 소지자는 지원 대상에서 배제) - 워킹홀리데이비자는 공단사업(취업알선, 연수사업)을 통한 취업자만 인정 ② 취업직종 : 단순노무직종 제외 - 청소원, 세차원, 주유원, 가정부(가사, 육아도우미) 등 ③ 임금수준 : 연봉 1,600만원 이상 ④ 근로계약기간 : 1년 이상

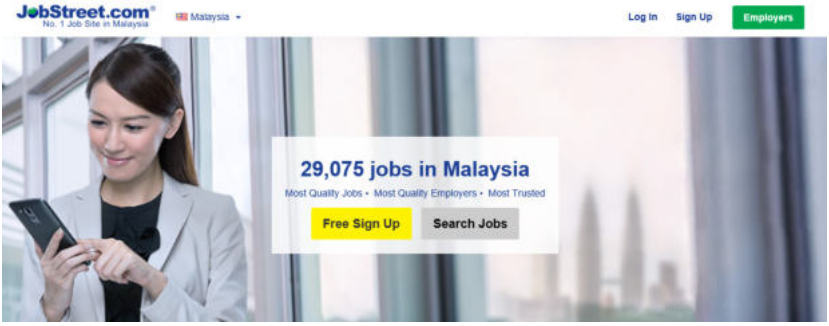
체크포인트

(1) 취업 전에 반드시 월드잡플러스 홈페이지 회원가입을 먼저 해야만 해외취업 후 정착지원금을 받을 수 있습니다.
(2) 신청은 '월드잡플러스-마이페이지-정착지원금 신청하기'메뉴에서 하세요.
(3) 신청 시 근로계약서 또는 재직증명서는 취업사실확인(K-Move/EPS센터 확인 또는 영사관 공증 또는 아포스티유)을 받아야 하며 K-Move/EPS센터 확인은 월드잡 홈페이지에서 신청 가능합니다.
(4) 1차 지원금은 근무 시작 1개월 이후부터 4개월까지, 2차 지원금은 동일기업에서 근무시작 6개월 이후부터 8개월까지, 3차 지원금은 근무시작 12개월 이후부터 14개월까지 신청해야 합니다.
(5) 정착지원금을 신청할 때는 월드잡플러스 경력관리시스템에 본인의 취업경력(취업처, 재직기간 등)을 입력하고 설문조사에 참여해야 합니다.

01. 주요 채용 사이트

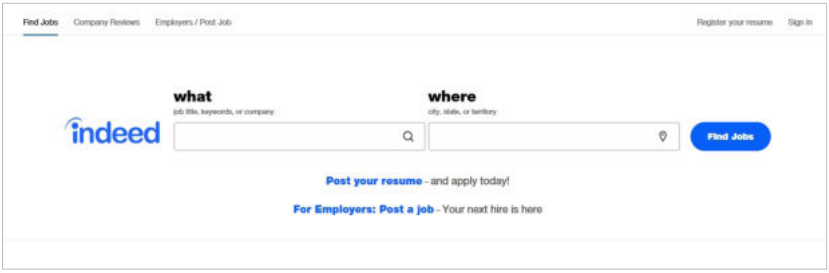
Jobstreet(www.jobstreet.com.my)

Jobstreet는 말레이시아에서 가장 많은 구인구직 정보를 제공하는 사이트이다. 본인의 희망 연봉을 지정해놓으면 채용 공고가 본인의 연봉 범위와 맞는지 아닌지도 보여준다. 한국인 네이티브 스피커를 필요로하는 공고는 Korean, Korean speaker, Korea 등을 키워드로 검색하면 채용공고를 찾아볼 수 있다. 말레이시아 외에도 싱가포르, 필리핀, 인도네시아, 베트남 등 동남아 내의 채용공고를 찾을 때 유용한 사이트이다.



Indeed(www.indeed.com.my)

전 세계를 대상으로 하는 글로벌 채용사이트로써, 타 사이트나 기업홈페이지에 공고된 구인리스트를 취합하여 게시해주는 사이트로써 검색이 용하다는 점이 장점이다. 기업에 대한 평가나 연봉 등에 대한 정보도 제공된다.



02. 비즈니스 소셜 네트워트 서비스(BSNS) 이용

최근 BSNS는 프로페셔널 관심사에 대해 의견을 교환하고 자신의 경력, 관심 분야에 대해 어필함으로서 개인에게는 새로운 구직의 장이 되고 있다. 독일 해외취업을 위해 이용 가능한 대표적인 구직용 BSNS로는 링크드인(Linked in)과 씽(Xing)을 꼽을 수 있다. 먼저, 링크드인(Linked in)은 '18년 2월 기준 유효 가입자 수가 4억 천명 수준에 이르는 방대한 규모의 Professional Social Network로 이에 대한 활용방법을 예시하면 아래와 같다.

링크드인 활용방법

회원가입

www.LinkedIn.com 접속 > 성명, 이름, 이메일 등록 후 계정만들기

프로필 작성

프로필 : 학력, 경력 등 기재

채용공고 검색

채용 기업 검색 및 찾기

지원하기

기업 지원하기

02. 말레이시아 주요 한인 카페

말레이시아 내 한국인 직원 채용 공고는 꼭 채용 정보사이트에만 올라오는 것은 아니다. 한인 교류 사이트인 굿모닝 말레이시아(cafe.naver.com/mymalaysia)와 마이 말레이시아(cafe.naver.com/mymalaysia)가 대표적인데, 이들은 말레이시아 생활 및 정착에 관한 정보뿐만 아니라 한국인을 대상으로 하는 채용정보도 올라오고 있기 때문에 주기적으로 방문하여 체크해보는 것도 좋다.

01. 해외취업 업무지원 기관현황

주말레이시아 대한민국 대사관

주소	No.9 & 11, Jalan Nipah, Off Jalan Ampang 55000 Kuala Lumpur, Malaysia
전화번호	(+603) 4251-2336

kotra 쿠알라룸푸르 무역관

주소	9th Fl., Menara Hap Seng(Formerly known as Mui Plaza), Jalan P. Ramlee, 50250 KL, Malaysia
전화번호	(+603) 2117-7100

말레이시아한인회(www.mykorean.org)

주소	B-5-12, Plaza Mont Kiara, No 2, Jalan Kiara, Mont Kiara 50480 Kuala Lumpur, Malaysia
전화번호	(+603) 6203-2834 또는 3834

PART

04

해외취업 사례

01
성공·실패 사례
-
성공사례 1
괜찮은 시작, 말레이시아
-
성공사례 2
한국은 세상의 전부가 아니더라
-
성공사례 3
Connecting Dots: 펜팔 – 관광학부 – 해외영업 - 그리고 말레이시아
-
실패사례
Connecting Dots: 펜팔 – 관광학부 – 해외영업 - 그리고 말레이시아
-
02
말레이시아 현지 멘토와의 인터뷰

성공사례 01

괜찮은 시작, 말레이시아

출처 : 2021 청년 해외진출 성장스토리 공모전 수상작품집(장려상), 백미진

커리어 리셋, 드디어 적합한 포지션을 찾다!

과거 핸드백 제조사의 해외 영업부에서 제품 개발 업무를 담당했습니다. 세계 곳곳에 퍼져 있는 테너리 가죽, 원단 업체, 부자재 업체, 기술 협력체, 제조 공장, 바이어들과 쉴 새 없이 의사소통하며 일했습니다. 매 시즌 타이트하게 잡혀 있는 납기 일정에 맞춰 제품을 개발, 생산하기 위해서는 시차로 인해 발생하는 의사소통의 부재와 시간 지연을 최소화해야 했습니다. 그러다 보니 시간 외 근무가 필수불가결했고, 업무 스트레스가 심했습니다. 좋아하는 것, 잘하는 것을 활용할 수 있는 업무였지만 그럼에도 불구하고 매 순간 긴장 속에 일했고, 많은 면에서 저는 한계에 다다랐습니다. 근무 환경 개선이 이뤄지기 힘든 상황이었기 때문에 커리어 전환의 필요성을 느꼈고 퇴사했습니다.

퇴사 후 스마트 스토어, 인스타그램, 번개장터 등의 플랫폼을 기반으로 온라인 의류 판매 사업을 운영하면서 디지털 마케팅 분야로의 커리어 전환 목표를 세우고 준비했습니다. 2019년 말, 개인 사업을 정리하고 해당 분야에서 구직 활동을 시작했습니다. 꾸준히 문을 두드렸으나 기회를 얻진 못했습니다. 구직 기간이 점점 길어지면서 구직자라는 프레임이 저의 가장 큰 정체성이 되었습니다. 당시 약 1년 동안 제 삶은 반복되는 입사 지원·탈락의 과정으로 한동안 정체되어 있었습니다. 커리어 전환의 높은 벽을 느꼈습니다. 기존 경력을 살려 해외 영업 직무에서 재취업을 해야 할지 고민하던 차, '과연 내 삶의 무대를 한국에만 국한할 필요가 있을까?'라는 의문이 들었습니다. 취업 포털 사이트에서 해외 지역으로 눈을 돌렸습니다.

말레이시아 내 관련 포지션 공고를 보게 됐습니다. 대기업 광고지원팀의 디지털 마케팅 컨설턴트, 온라인 플랫폼 내 콘텐츠 모더레이터 포지션이었습니다. 한국이 아닌 말레이시아에서의 근무 조건이라면 '국내 해당 포지션과 비교했을 때 경쟁률과 진입 장벽이 상대적으로 낮지 않을까? 내 강점인 외국어 능력이 현장 경험에서 부족한 부분을 어느 정도 보완할 수 있지 않을까?'라고 생각하며 도전했습니다.

왜 말레이시아?

수많은 국가 중 말레이시아를 선택한 이유 몇 가지를 꼽는다면 다음과 같습니다.

① 한국보다 저렴한 생활비: 주거비, 장바구니 물가가 저렴합니다.

저는 페낭섬 남부에 위치한 바얀 레파스 지역에서 2015년 완공된 40평대 콘도에 거주하고 있습니다. 이곳에서는 방 3개 이상을 갖춘 콘도가 흔한 주거 시설 형태이며, 원룸이나 스튜디오처럼 평수가 작은 매물을 찾는 것이 오히려 어렵습니다. 더군다나 제 선택지 안에서는 평수가 작은 매물과 평수가 큰 매물의 가격이 별반 차이가 없었기 때문에 주저 없이 큰 콘도를 선택했습니다. 보증금은 한 달 치 월세, 월세는 1,600 말레이시아 링깃, 한화로 약 46만 원이며(공과금 제외) 헬스장, 사우나, 수영장 등 다양한 부대시설을 이용할 수 있습니다. 2018년 인천과 인접한 서울 변두리 지역에서 2004년 완공된 10평형 오피스텔에 보증금 2천만 원(45개월 치 월세), 월세 45만 원으로(공과금 및 관리비 제외) 거주한 경험이 있습니다. 서울과 비교했을 때 초기 정착 비용에서 오는 부담이 작고, 적은 비용으로 훨씬 더 쾌적한 환경에서 생활할 수 있다는 장점이 있습니다. 장바구니 물가도 한국보다 저렴합니다. 2009년 설립된 세계 최대 국가·도시 비교 통계 사이트 넘베오(Numbeo)에 따르면 2021년 대한민국의 장바구니 물가 지수는 버뮤다, 스위스, 노르웨이를 이어 4위에 자리한 데 반해 말레이시아의 장바구니 물가 지수는 75위에 그쳤습니다. 수입 식재료를 배제하고 현지 식재료로 식단을 꾸리면 장바구니 물가 차이를 더욱 체감할 수 있습니다.

② 두 번째, 영어로 의사소통이 가능합니다.

페낭은 말레이, 중국, 인도 등 여러 민족이 공생하는 도시입니다. 이들이 주로 사용되는 언어만 하더라도 말레이어, 영어, 호킨어, 테오츄어, 광둥어, 하카어, 만다린어, 타밀어 등 다양합니다. 하지만 과거 영국 통치 시절 영어가 공식 언어로 사용된 역사를 가지고 있고, 외국인 인구가 전체 인구의 약 9%에 달하기 때문에 여전히 영어가 널리 사용됩니다. 저는 영어를 제외하고 앞서 언급한 언어를 하나도 구사하지 못하지만 지난 1년간 일상생활에서 불편함을 느껴본 적이 손에 꼽을 정도로 적습니다. 이 외에도 연 일일 평균 기온이 27도를 웃도는 연중 따뜻한 날씨라는 점, 1년 동안 6백만 원의 해외 정착 지원금을 지원받을 수 있다는 점, 외국계 기업의 수평적인 조직 문화를 경험 할 수 있다는

점, 주변 동남아 국가로의 여행이 용이하다는 점 등이 제게 매력적으로 다가왔습니다.

취업 과정 들여다보기

① 준비 및 면접

구직 당시 본인은 플랜 A로 해외 취업, 플랜 B로 국내 해외 영업직 취업을 함께 준비했습니다. 구직에 앞서 흔히 요구되는 공인 영어 시험은 대부분 응시했고 토익 985, 토익 스피킹 200(8), 오픽 AL, 무역 영어 1급을 취득했습니다. 이 외에는 운전면허 1종 보통, 컴퓨터 활용 능력 2급, GTQ 포토샵 1급, GAIQ 자격증을 갖췄습니다. 이 상태에서 쿠알라룸푸르, 페낭에 위치한 두 회사와 면접을 진행했습니다. 쿠알라룸푸르에서 첫 번째 도전했던 디지털 마케팅 컨설턴트는 기업의 온라인 광고 계정을 사용하는 고객을 지원하는 업무로 데이터 분석 및 결과 해석 능력, 알맞은 솔루션이나 전략을 제시할 수 있는 소프트 스킬, 논리적인 상담 능력, 상당한 영어 구사 능력을 요구했습니다. 이력서, 자기소개서 제출 뒤 회사 지정 온라인 영어 시험을 별도로 진행했습니다. 시험은 문법, 듣기, 말하기, 쓰기 영역을 포함했고 마이크와 카메라를 켜고 30분간 진행됐습니다. 시험 결과 제출 후, 약 100페이지 분량의 기업 광고 시스템에 대한 자료를 전달받았고 면접에 앞서 5일의 준비 기간이 주어졌습니다. 실무진 면접은 한국어로 진행됐으며, 공부한 자료 내용을 바탕으로 광고주의 상황과 예산, 요구 사항에 따라 얼마나 응용해서 논리적으로 상담을 할 수 있는지를 중점적으로 보는 자리였습니다. 당사의 광고 시스템에 기반한 구체적인 솔루션을 제안해야 했기 때문에 실제로 광고를 집행해 보고, 시행착오를 바탕으로 한 실질적인 접근이 필요했습니다. 1회차 실무진 면접에서 면접관을 충분히 만족시키지 못했습니다. 하지만 다시 한번 면접을 진행하고 싶다는 의사를 전달받았고, 한 번 더 면접을 진행했습니다.

페낭에서 두 번째 도전했던 콘텐츠 모더레이터는 온라인 플랫폼 내 광고를 검토, 보고하는 업무로 MS 및 컴퓨터 활용 능력, 영어 의사소통 능력을 요구했습니다. 이력서, 자기소개서 제출 뒤 회사에서 요구하는 EF SET 온라인 영어 공인 시험에 응시했습니다. 문법, 듣기 영역 문항으로 15분간 진행됐습니다. 이외에도 한영 타자 검정, 성격 유형 검사 과정을 거쳐 면접을 진행했습니다. 1차로 인사팀 내 한국 채용 담당자분과 한국어로 면접, 2차로 트레이닝 팀 매니저와 영어로 면접을 진행했습니다. 공교롭게도 두 회사의 면접 일정이 겹치는 바람에 동시에 면접을 진행하면서 근무 시간, 공휴일, 급여, 복지 및 혜

택 등 다양한 조건을 비교해 볼 수 있었습니다. 조건에는 큰 차이가 없었지만, 저와 결이 더 잘 맞는 곳으로 선택했습니다. 생활비 면에서 더 경제적이고, 도시 분위기가 여유로운 페낭에 위치한 BPO 회사에 콘텐츠 모더레이터로 입사를 결정했습니다.

② 비자 신청에서 입국까지, 6개월간의 기다림

입사 의사를 전달한 뒤, 비자 발급에 필요한 몇 가지 서류들을 준비할 것을 요청받았습니다. 구직 신청서(당사 양식), 최종 학력 성적서, 졸업 증명서, 최근 3개월 동안의 급여 명세서, 백그라운드 체크(신원 조회 및 추천서)를 영문으로 준비해 여권 스캔 사본, 형식에 맞게 촬영한 증명사진과 함께 제출했습니다. 제출 후엔 오퍼레터와 근로 계약서에 사인을 마쳤고, 2020년 4월 입사 일정에 맞춰 비자 발급을 신청했습니다. 일반적으로는 최종 합격 및 오퍼레터 발급 후 비자 발급까지 5~6주 정도의 시간이 소요됩니다. 하지만 제가 입사 진행에 착수했던 2020년 3월에는 코로나바이러스감염증-19 확진자 급증으로 한국 여행객의 입국을 금지하거나 제한하는 국가가 늘어나는 추세였고, 말레이시아에서도 한국인 입국 금지 조치가 내려졌습니다. 그 결과 신규 비자 발급 업무는 중단됐고, 무기한 보류됐습니다. 정부 지침에 변화가 있기 전엔 회사 측에서도 손쓸 방법이 달리 없었기 때문에 기다리는 수밖에는 없었습니다.

각종 서류를 준비하는 것은 모르면 찾아보고 인사 담당자님께 도움을 요청하면 되는 일이었기 어렵지 않았습니다. 하지만 예측 불가능한 상황 속에서 무기한 기다려야 한다는 사실이 저를 불안하고 괴롭게 했습니다. 하지만 할 수 없는 것은 내려놓고 할 수 있는 것에 집중하기로 마음먹었습니다. 정보의 비대칭성과 격차를 줄여 불확실한 영역의 범위를 줄이는 것이 불안을 줄일 수 있는 최선의 방법이라 생각했기 때문에 기다리는 동안에도 지속적으로, 꾸준히 회사 측과 의사소통했습니다. 입사가 취소되는 일은 없을 것이라는 확답을 받았고, 회사 측에서도 상황 개선을 위해 정부 측에 호소문을 제출하는 등의 움직임을 보여 줬습니다. 비자 업무는 재개되었고, 4월 입사 예정이었던 저는 6개월의 긴 기다림 끝에 10월 마침내 입사했습니다.

③ 나누고 싶은 말

말레이시아 구직 과정에서 지원한 두 곳 모두 외국계 기업이었지만 맡게 될 업무는 한국 시장을 지원하는 업무였기 때문에 요구되는 영어 능력 수준이 생각만큼 높지는 않았습니다. 개인적으로 영어 사용이 요구되는 직무에 취업을 준비해 온 지원자라면 큰 문제 없이 면접을 진행할 수 있으리라 생각합니다. 해외 취업이라 하면 대개 업무 내

외국어 사용 비중이 높을 것이고, 언어를 훈련하고 사용할 다양한 기회에 자연스럽게 노출될 것이라 기대할 수 있습니다. 하지만 만일 맡게 되는 업무가 한국 시장을 지원하는 업무라면 기대와는 다른 현실을 마주할 가능성도 있음을 유념하시길 바랍니다. 관련 분야의 경력이 있다면 좋지만, 필요조건은 아닙니다. 그러므로 사회 초년생, 해당 분야 실무 경험이나 경력 부족으로 지원을 망설이고 있다면 과감히 도전해 볼 것을 추천합니다. 입사 후 업무 투입에 앞서 상당한 트레이닝 기간을 거치기 때문에 배움의 의지가 있다면 충분히 해낼 수 있습니다. 업무 투입 후에도 꾸준히 트레이닝을 받으니 크게 걱정하지 않아도 됩니다. 경력자의 경우 사회생활, 동종 업계 근무 경력이 인정되면 같은 포지션이라도 500-1,000링깃, 한화 14-28만 원 정도 급여 차이가 발생할 수 있습니다. 계약서 작성 전 급여 협의가 가능한지 반드시 확인하시기를 권유해 드립니다.

해외 진출 경험을 통한 현재의 모습

① 1년 차 콘텐츠 모더레이터가 이야기하는 콘텐츠 모더레이터

말레이시아는 비자 규정상 외국인 근로자 계약을 1년 단위로 연장합니다. 저는 2021년 10월 9일 자로 1년의 계약이 만료됐고, 계약 연장을 한 상태입니다. 지난 1년간 콘텐츠 모더레이터로써 일하면서 관찰하고 느낀 바를 공유해 드립니다.

콘텐츠 모더레이터는 사용자들의 SNS 플랫폼 이용 경험이 쾌적하고, 우수할 수 있도록 적정 수준의 콘텐츠 품질을 유지하는 역할을 합니다. 콘텐츠를 검토하고 보고하는 과정에서는 개인의 가치 척도, 추측이나 가정에 기반한 판단을 배제합니다. 철저하게 고객사의 정책과 합의 내용에 기반해 콘텐츠 내용을 검토합니다. 그렇기 때문에 창의력보다는 직관력, 감성보다는 이성적 판단이 요구되는 직무라고 할 수 있습니다. 업무에 근간이 되는 고객사의 정책은 광범위한 주제를 담고 있고 양이 많습니다. 또한 사회에 맞춰 함께 변화합니다. 정책 적용 후 애매하거나 논란의 여지가 있는 부분이 발견되면 추가 논의 과정을 거쳐 보다 명확한 가이드라인을 세웁니다. 최적화를 위해 끊임없이 재구성됩니다. 그러므로 호기심, 독해력, 필요한 정보를 효율적으로 찾아내는 능력, 디테일을 놓치지 않는 꼼꼼함 등이 필요합니다. 개인, 팀, 부서의 업무 수행 능력은 철저하게 정량적 값, 데이터에 따라 평가됩니다. 검토한 콘텐츠 개수, 각각의 콘텐츠 검토 시간, 검토 내용이 모두 기록됩니다. 모든 히스토리가 업무 품질 평가의 대상이 된다는 것입니다. 이 말인즉슨 업무 평가에 업무 외 요소는 개입되지 않는다는

것이므로 완전무결하고 공정하게 느껴지면서도 그 나름대로 고충이 있습니다. 촘촘하게 설계된 시스템 내에서 미리 세팅되어 있는 목표값을 가지고 일하므로 개인이 자신에게 알맞은 속도에 맞춰 자율적으로 일할 수 있는 환경은 아닙니다. 어떤 상황에서도 빠른 속도로 정확하게 일을 하는 것이 중요합니다.

모든 활동이 기록, 데이터화 되므로 근무 시간 역시 분초 단위로 정량화됩니다. 이는 PC 셧다운제와 같은 역할을 하므로 퇴근 시간이 되면 지체 없이 퇴근합니다. 초과 근무하는 일은 없습니다. 개인적으로 지난 1년 동안 딱 한 번, 퇴근 시간 30분이 지나 퇴근한 적이 있습니다. 트레이닝이 있던 날로 질의응답이 길어져 발생한 일이었습니다. 매우 특별한 경우였고 이를 제외하고는 항상 정시에 퇴근했습니다. 초과 근무 없는 직장 생활은 저녁 있는 삶을 보장해 주었습니다. 시간적 여유가 생기니 자연스레 다양한 취미가 생겼습니다. 퇴근 후엔 베란다 정원 가꾸기, 리폼, 독서와 같이 몰입할 수 있는 일들을 하고 신선한 재료로 건강하게 식사를 준비해 먹습니다. 퇴근 후 스스로를 돌보고 챙길 수 있는 여유가 생겼습니다.

② 1년 근무 후 느낀 점

사실 저는 콘텐츠 모더레이터라는 직업에 대해 충분한 정보를 가지고 있지 않은 상태에서 일을 시작했습니다. 왜냐하면 이 직업은 비교적 최근 생겨난 직업으로 구직 당시 해당 직무에 대한 정보가 그리 많지 않았기 때문입니다. 온라인 플랫폼 내 광고 콘텐츠를 검토, 보고하는 업무이니 '디지털 마케팅의 측면에서 인사이트를 얻을 기회가 많겠구나.'라고 어렴풋이 짐작했습니다. 짐작이 어느 정도는 맞았습니다. 매일 수많은 광고를 접하면서 광고주들의 광고 구성 방식을 끊임없이 관찰했습니다. 그에 따라 자연스레 다양한 마케팅 방식에 노출되고 익숙해졌습니다. 또한 광고의 집행 여부가 결정되는 시스템에 대해 자세히 알게 되면서 광고 집행 시 해도 되는 것, 안 되는 것, 주의할 점 등에 대한 정보를 얻을 수 있었습니다. 이곳에서 근무하지 않았더라면 얻지 못했을 많은 인사이트를 얻은 것은 사실입니다. 그러나 아쉽게도 실질적으로 마케팅과 접하는 면이 많은 직무는 아님을 깨달았습니다.

최적화를 삶에 적용하기

첫술에 배부를 수 있나요? 이 자리는 디지털 마케팅 분야에서 실무 경험이 전무했던 저에게 주어진 소중한 기회입니다. 하고 싶은 일이지만 아직은 잘하지 못하는 일, 저는 지

금 제가 해야 하는 일로 기초 체력, 능력치를 올리고 그런 다음 제가 원하는 일과의 접면을 점점 늘려 갈 계획입니다. 현재 해야 하는 일 안에 제가 하고 싶은 일의 요소가 포함되어 있으니 충분히 괜찮은 시작 아닌가요? 저는 성급히 대답을 찾으려는 마음을 접어두고 인내하기로, 차근차근 원을 넓혀 가기로 결심했습니다. 현 직장에서 근무하며 관찰한 것 중 흥미로웠던 점을 한 가지 꼽자면 최적화에 아주 적극적이라는 것입니다. 이용자들의 플랫폼 이용 경험 퀄리티를 높이기 위해 끊임없이 정책을 재구성하는 것과 같이 근로자들의 업무 환경을 개선해 더 좋은 퍼포먼스를 끌어내는 것에도 진심입니다. 'All Ideas Matter.'라는 모든 아이디어는 중요하다는 슬로건 아래 'ERCC' 캠페인을 전면적으로 실시합니다. 'ERRC'는 업무에서 '제거해야 할 요소(Eliminate)', '감소해야 할 요소(Reduce)', '향상시켜야 할 요소(Raise)', '새롭게 창조해야 할 요소(Create)' 등 네 가지 요인을 발굴해 활용하는 전략 도구인데 이와 관련한 의견을 제시하는 별도 플랫폼이 존재하며, 아이디어 채택 시 그에 합당한 보상과 혜택이 주어집니다.

얼마 전 업무 서버 사용 중 불편했던 점을 기록해 두었다가 목록화해서 아이디어를 제출했습니다. 오른손잡이가 왼손잡이보다 많은데도 불구하고 빠르게 사용해야 하는 버튼들이 마우스 커서를 왼쪽으로 옮긴 뒤 클릭해야 하는 위치에 집중적으로 존재하는 것, 채팅 기능을 통해 정보 전달이 빈번하게 이루어지는데 여러 채팅을 한꺼번에 전달할 수 있는 멀티 포워딩 기능이 존재하지 않아 하나하나 클릭해서 전달해야 하는 것, 채팅창에서 원하는 정보를 빠르게 검색할 수 있도록 발화자(글쓴이) 필터를 추가할 수 있는지, 단어가 완벽히 일치하지 않더라도 공백이나 일정한 오차를 포함해서 검색 결과로 표시하게 할 수 있는지 등과 같은 내용이었습니다. 아이디어를 제출하면서 이런 시도들이 가져올 수 있는 잠재적인 변화들에 대해 생각했습니다. 당사는 상시 새로운 아이디어 찾고 적용해 연평균 50% 이상의 급성장을 이루고 있습니다. 최적화 과정을 통해 불필요한 자원 낭비를 축소, 제거하는 한편 확보된 자원을 핵심 업무 및 역량 개발에 집중함으로써 업무 몰입도와 생산성을 높이면서요. 그래서 저도 다짐합니다. 모든 아이디어는 중요하다는 태도로 부지런히 최적화하는 삶을 살겠다고요. 결국 제가 하고 싶은 일 분야에서 저를 드러낼 수 있게 되길 바라면서요.

수기를 마치며

성인이 된 이래로 영국 워홀, 몰타 교환 학생, 싱가포르 인턴, 서울 말레이시아 등지에

서의 직장 생활 등 나고 자란 부산을 떠나 지낸 시간이 길었습니다. 도전의 시간을 통해 배운 것이 있다면 그것은 바로 도전은 익숙하고 편안한 환경에서는 미처 볼 수 없었던 우리의 이면을 보여준다는 것입니다. 우리는 다양한 이면을 가진 다면체입니다. 스스로가 수많은 가능성과 성장을 내포하고 있는 존재임을 인정하는 것은 타인이 자신의 가능성과 성장을 믿을 수 있도록 비춰 주는 거울이 됩니다. 나는 당신의 거울이며, 당신 역시 누군가의 거울이 될 것입니다. 그러므로 도전이 가져올 잠재적인 변화들을 믿고 시도하시기를 바랍니다. 해답은 시도에 존재할 테니까요. 아무쪼록 그 시도가 당신을 낯선 풍경들 속으로 이끌며 가능한 한 멀리 데려가 주길 바랍니다!

성공사례 02

한국은 세상의 전부가 아니더라

출처 : 말레이시아 현지 취업자 인터뷰, 익명

말레이시아 취업 배경

말레이시아 오기 전까지의 한국에서의 삶은 지극히 평범한 것이었다. 서강대학교에서 중국문화와 경영학을 전공하고 LG유플러스에 입사하여 2년 반 동안 어떻게 시간이 지나갔는지 모르게 살았다. 빠른 퇴근과 만족할 만한 급여 수준, 고용 안정성이 보장된 회사 분위기에 만족하면서 그저 옆자리의 정년이 다 된 부장님처럼 회사에서 정년퇴직을 할 수 있다면 그보다 좋은 일은 없을 것 같았다.

그러던 중 해외에서 일하고 있는 지인들과 블로그 포스팅들의 내용을 계속해서 접하게 되었는데, 그 사람들과 나의 생활의 가장 큰 차이는 주체적인 삶을 살아가는지 여부였다. 나는 회사에 종속되어 회사가 내 삶의 전부인 줄 알았는데 반해, 그 사람들은 본인 삶의 주인은 본인이고 회사와는 노동을 제공하여 보수를 받는 지극히 독립적인 관계였다. 그리고 그것은 결코 한국의 회사 문화에서는 금기시되는 것이었고, 한국에서 그러한 삶을 살 수 있을지는 의문이라는 결론이 내려졌다. 해외생활에 대한 이야기는 내 가치관에 큰 영향을 끼쳤으며, 해외취업은 주체적인 삶을 살기 위한 매력적인 대안으로 보여졌다.

하지만 해외취업은 그렇게 만만한 것이 아니었다. 한국에서의 이직도 쉽지 않은데 전

혀 경험해 보지 못한 해외취업의 길은 많은 조사와 시행착오를 요구했다. 회사를 다니면서 준비하자니, '해외취업 성공하면 좋고 아니면 말지' 라는 안일한 생각이 계속 들었다. 이대로는 생각만 하고 결코 실행할 수 없을 것 같아 아예 퇴사를 했다. 어떻게 보면 한국에서는 초등학교 입학부터 대학교 졸업까지의 모든 노력은 좋은 회사에 입사라는 단 하나의 목적인 경우가 많고, 나 또한 그 일부였기 때문에 퇴사를 결정하기까지 엄청난 고민과 앞날에 대한 불안감을 느꼈다. 하지만 지금 해외로 나가지 않으면 앞으로 내 인생에서 이러한 기회는 결코 없을 것 같다는 두려움이 당시의 안정된 생활을 박차고 나가게 해 준 원동력이었다.

취업 준비 및 프로세스

퇴사 후 본격적으로 해외취업을 준비했다. 처음부터 말레이시아만을 선택한 것은 아니었고, 중국싱가폴 홍콩 베트남 말레이시아 등 어떠한 아시아 국가든지 좋은 조건의 오퍼만 온다면 그 나라를 선택하고자 했다. 그러기 위해서는 먼저 K-MOVE 센터에서 막막한 해외취업에 대한 상세한 컨설팅을 받으면서 이력서와 면접 준비, 회사 지원 등의 프로세스를 익히게 되었다. K-MOVE 센터 지원 하에 무료로 외국인 취업 컨설턴트에게 이력서를 계속 첨삭받았고 모의 면접도 정기적으로 진행하였다. 그리고 K-MOVE 센터 주관 하에 나와 같이 해외취업을 준비하는 사람들을 알게 되어 동아리를 조직하였으며 매주마다 모의 면접과 관련된 자료를 공유하게 되었다. 그렇게 한 달 정도의 시간이 지나 이력서와 면접 준비가 어느 정도 되었을 때, 구글을 통해 각 나라의 리크루터에게 이력서를 뿌리기 시작했다. "Malaysia recruitment", "Singapore headhunter" 등을 입력 후 검색되는 모든 리크루터 사이트에 가입하고 이력서를 등록하였으며, "Job street"와 같은 채용공고 사이트도 매일 업데이트를 확인하고 좋은 채용 공고가 있으면 그때 그때 지원하였다.

그런 과정을 통해 여기저기 리크루터들에게 연락이 오기 시작했고, 면접은 스카이프 또는 전화 인터뷰로 진행되었다. 처음에는 제대로 면접 답변도 하지 못했으나, 계속 경험이 쌓이면서 면접에 대한 자신감이 생기고 좋은 답변에 대한 감을 찾아갔다.

그렇게 두 달 정도 면접을 10군데 정도에서 보고 난 후, 4군데에서 최종 오퍼를 받을 수 있었다. 그 중 말레이시아에서 "리저스"라는 기업의 연봉 및 조건, 그리고 그 나라의 물가 수준과 향후 커리어 개발 가능성 등을 고려하여 이 기업으로 선택하게 되었다.

현재 소속 기업 소개 및 직종 분야

리저스라는 회사는 공유오피스를 제공하는 회사로, 한국에서는 그렇게 인지도가 높지 않지만 전세계 업계 1위의 글로벌 기업이었다. 이곳에서 나의 역할은 한국 마켓을 담당하는 Inside Sales Manager 였는데, 영업기회를 창출하는 직무였다. (말레이시아에서 일하면서 왜 한국 마켓을 담당하는지 의문이 들 수 있는데, 고객과 대면하지 않고 전화나 이메일로 영업을 하다보니 회사는 한국에서 비싼 인건비를 지불하면서 사람을 쓰느니 상대적으로 인건비가 저렴한 말레이시아에 있는 한국 사람에게 이러한 업무를 지시하는 것이 비용 효율적이기 때문이었다. 한국 뿐만 아니라 베트남, 필리핀, 대만 등 아시아의 대부분 국가들도 이런 식으로 조직 구조가 되어 있었고, 이러한 국가들을 담당하는 사람들도 구성되어 있는 우리 팀은 아시아 퍼시픽 본부라고 불리웠다.) 리저스 웹사이트를 통해 접수되는 전화 및 이메일 문의를 응대하면서, 한국에 있는 각 리저스 지점을 소개해주고 방문 예약을 유도하는 것이었는데, 이렇게 내가 방문 예약을 성사시키면 각 지점의 지점장들이 계약까지 될 수 있게 영업을 하는 것이었다.

업무 난이도와 업무 강도는 무난하였고 다른 나라 동료들하고도 재밌게 잘 지내서 만족하면서 회사 생활을 하다가, 현지에서 알게 된 지인의 소개로 현재 회사인 “오라클”로 이직을 하게 되었다. 오라클은 구글, 아마존, IBM, HP와 같은 글로벌 IT 회사로 앞서 소개했던 리저스처럼 말레이시아에 아시아 퍼시픽 본부를 만들면서 나와 같은 “Inside Sales Manager”들을 계속해서 구하고 있었다. 이직 후에도 업무는 크게 변화가 없었다. 한국의 기업들을 대상으로 오라클의 클라우드 서비스를 팔기 위해서 영업기회를 창출하는 것이었는데, 내가 한국 기업들 대상으로 방문 미팅을 성사시키면 한국 지사에 있는 영업사원들이 직접 고객사를 방문하여 영업을 진행하는 형태였다. 오라클 뿐만 아니라 마이크로소프트, 구글 등 다양한 회사들이 이러한 영업 방식을 진행하고 있는 상황이다.

취업시 특이점

이곳에서의 취업은 영어와 경력 이 두 가지가 핵심이다. 한국 마켓을 담당하기 때문에 전화나 이메일은 한국어로 진행하지만, 회사가 외국계 회사이므로 회사의 프로세스 및 교육, 다른 나라 동료와의 커뮤니케이션은 모두 영어로 진행되기 때문에 이를 소화

할 수 있을 정도의 중급 영어는 필수적이다. 그리고 관련된 경력이 1-2년만 있어도 충분히 지원할 수 있기 때문에, 한국에서 경력이 1-2년만 쌓여도 도전해 볼 만하다. 그 경력도 꼭 관련 업종이 아닌 다른 업종에 있었어도 충분히 지원 가능하다. 지금 IT 회사인 오라클에 지원할 때 LG유플러스에서의 통신 및 IT 경력이 플러스 요인이 된 것은 맞지만 필수 조건은 아니다. 팀원 중에는 IT 분야의 경력이 전혀 없어도 영업 직무 경험만 있는 상태로 입사한 경우도 있기 때문에 직종보다는 직무가 더 중요한 것으로 보인다.

이외에도 영어를 네이티브만큼 잘 할 수 있다면 한국 마켓 이외에도 호주나 뉴질랜드 등 영어를 사용하는 다른 나라 마켓도 같이 담당할 수 있기 때문에, 영어도 잘하면 잘할수록 기회가 훨씬 많아진다.

그리고 이직이 잦은 편인데, 한국에서처럼 최소 3-5년을 채우지 않고 이직을 할 때 바라보는 부정적인 시선은 거의 없다고 보면 된다. 이곳 회사들의 대다수가 매년 연봉인상을 해주지 않는 경우가 많기 때문에, 1-2년 경력을 쌓으면 동종업계로 이직을 하여 연봉을 인상시키는 경우는 굉장히 일반적이다.

향후 커리어맵

이전에 같이 일했던 팀 동료들은 대부분 더 좋은 기회를 찾아 이직했다. 한국에 있는 오라클로 내부이전을 하기도 하고, 싱가폴이나 말레이시아 동종업계로 연봉 인상을 하여 이직한 경우도 있었다. 나 또한 좋은 기회가 있으면 이직에 대해서는 항상 오픈되어 있고, 그것은 어떤 나라든지 상관이 없다. 싱가폴이나 홍콩 등의 선진국도 괜찮고, 말레이시아나 베트남, 인도네시아 등의 개발도상국도 나쁘지 않다. 다만 IT 직종이 앞으로 전 산업에 걸쳐 적용될 것으로 보이기 때문에 이 직종은 계속해서 유지하면서, 관련된 상품과 업계 지식을 계속해서 쌓아가려고 노력하고 있다.

현지 생활 만족도

이 나라에 와서 후회한 적은 거의 없을 정도로 상당히 만족하면서 살고 있다. 우선 회사의 분위기가 한국 사람으로 구성되어 있고 팀장님도 한국분이지만 자율과 그에 따른 책임이 확실한 편이다. 내 업무와 성과에만 책임을 진다면 근무 시간은 상당히 자유롭고 재택 근무도 상황에 따라 허용된다. 그리고 오후 5시 정시 퇴근이 보장되어 있

으므로 그 시간부터 잠들기 전까지는 철저히 자유시간이다. 그래서 나는 일본어 공부도 하고 골프 레슨도 받고 있으며 볼링, 축구 등의 스포츠도 굉장히 즐기는 편이다. 이러한 여가 생활을 즐길 수 있을 정도로 퇴근 후 회사로부터 받는 스트레스나 압박감이 한국에서보다 훨씬 덜하기 때문에, 삶의 질은 굉장히 높은 수준이라고 스스로 느끼고 있다. 급여 수준이 한국에 비해서는 낮은 편이긴 하지만 현지 수준에서는 나쁘지 않기 때문에 좋은 주거 환경에서 여가 생활을 즐기며 사는 데는 무리는 없다.

후배들 당부 내용

말레이시아에서의 삶의 질은 확실히 좋아졌지만 이곳도 천국은 아니다. 행정처리가 믿을 수 없을 정도로 늦고 이 나라의 시민 의식 수준은 낮은 편이며 한국인들이 일할 수 있는 직무는 제한되어 있다. 하지만 이 나라에 온 것을 후회하지 않는 이유는 한국이 세상의 전부가 아니라는 것을 깨달았기 때문이다. 물론 한국에서도 좋은 기회와 그에 따른 충분한 보상이 주어지는 경우도 많다. 그러나 하나뿐인 인생이고 가정이 생기는 순간 해외생활의 기회는 현실적으로 굉장히 제한되기 때문에, 한살이라도 젊을 때 해외취업을 도전해 보는 것도 좋은 선택이라고 생각한다.
이 글을 통해 해외취업을 준비하는 많은 분들을 응원하며 그분들에게 조금이나마 도움이 되었으면 좋겠다는 마음으로 이 글을 마친다.

성공사례 03

Connecting Dots: 펜팔 – 관광학부 – 해외영업 - 그리고 말레이시아

출처 : 2020 청년 해외진출 성장스토리 공모전 수기부문 수상작품집(장려상), 장솔

늘 받는 '어떻게 말레이시아에 오게 됐어요?' 라는 질문에 나는 늘 '어쩌다 보니 그렇게 됐어요.'라고 대답하곤 했다. 하지만 돌이켜 보니 우연이 아니라 필연처럼 말레이시아에 오기되었고, 차근차근 쌓아온 노력과 경험으로 성공적인 해외 취업과 해외 정착을 할 수 있었다. 고등학교 시절 영어공부를 위해 시작한 펜팔을 계기로 나는 자연스럽게 외국어와 다른 나라 문화에 관심을 갖게 되었고, 이러한 관심을 살려 대학교 관광학부

문화관광콘텐츠 학과 진학을 결정했다. 학부 시절에도 3년간 경희대학교 영문 페이스북 운영 및 교환 학생 동아리 기획 팀장으로 활동하면서 외국 학생들에게 한국 음식, 한국 문화를 소개하며 많은 외국 친구들과 교류할 수 있었고, 이런 관심과 흥미는 내 진로를 결정하는데도 큰 영향을 미쳤다.

다른 친구들처럼 진로에 대해 고민하게 되었을 때 나는 내가 꾸준히 좋아했고 앞으로도 하고 싶은 일이 바로 '한국을 세계에 알리는 일'이었다는 걸 깨달았고, 해외영업과 해외사업부문으로 진로를 결정했다. 하지만, '관광학사', '인문학도', '비경상 계열' 꼬리표를 달고 해외영업 신입사원이 되는 과정은 너무나 힘들었고, 100번이 넘는 구직활동 끝에 스킨푸드 해외사업부문에 입사할 수 있었다.

스킨푸드 입사 후, 나는 말레이시아, 싱가포르, 브루나이, 터키, 러시아 5개 국가를 담당하게 되었다. 해외 파트너 사와 현지 시장 영업관리 및 마케팅 업무를 하면서 어학능력은 물론 전문적인 직무역량을 쌓을 수 있었고 이 경험은 추후 해외 취업을 하는데 큰 도움이 되었다. 특히, 담당 국가 중 하나였던 말레이시아는 가장 비중이 컸던 국가였기 때문에 나의 일상 업무는 말레이시아 업무가 가장 컸고, 말레이시아 시장 조사 및 국가에 대한 지식을 쌓으면서 개인적인 관심도 커졌다.

다인종, 다문화 국가이지만 영어가 공용어인 나라, 상대적으로 낮은 물가에 비해 인프라 구축이 잘 되어있는 나라, 한류 시장이 크고 한국에 대한 이미지가 좋은 나라인 걸 알게 되면서 말레이시아에 대한 호기심과 호감이 생겼고, 말레이시아 출장 및 개인 여행을 통해 구체적인 해외 취업 및 정착 계획을 세우게 되었다.

TIPS: 영어 이력서 & 포트폴리오 작성

해외 구직활동을 하면서 어려웠던 점은 한국과는 많이 다른 영문 이력서 작성이었다. 한국 이력서는 주어진 질문과 구조에 맞춰 서론-본론-결론에 집중하여 내용을 작성했지만, 자유 양식에 1~2 페이지 이상이 넘어가지 않는 공간에 나를 어떻게 표현해야 할지 가장 막막했다. 그래서 무작정 Google에 영업관리 마케팅 관련 이력서, 양식을 검색한 뒤 수백 개 이력서를 검토하고 참고하면서 내 경력과 직무에 어울리는 영어 단어, 구절을 하나씩 워드 파일에 필기하고 저장했다. 그렇게 영어 단어, 구절 데이터를 필기하고 공부하다 보니 내 경력을 영어로 번역하는데 더 세련되게 표현할 수 있었고, 마지막으로 원어민 친구에게 첨삭을 부탁해 문법적으로도 전혀 흠이 없고 자연스러

운 영문 이력서를 완성시킬 수 있었다.
하지만, 이렇게 열심히 만든 영문 이력서를 넣어도 면접 기회는 쉽게 찾아오지 않았다. 그래서 나는 인사 담당자에게 나의 업무 경험을 더 흥미롭게 시각적으로 보여주고자 개인 포트폴리오를 작성했다. 터키, 러시아 신규 매장 오픈 사진, 멀티숍 론칭 사진, 그랜드 오프닝 이벤트 사진, 러시아 해외박람회 참가 사진 등 내 경력과 업무역량을 더 자세하고 생동감 있게 표현할 수 있는 포트폴리오를 작성했고 해외 기업 및 해외 법인 지원 시에 영문 이력서와 함께 영문 포트폴리오도 같이 제출했다.
그 결과, 말레이시아 삼성전자 법인 마케터 직무 면접 제의를 받았고 나는 말레이시아 취업에 성공할 수 있었다. 내가 면접의 기회를 얻고 면접을 잘 볼 수 있었던 이유는 포트폴리오 덕분이었다고 생각한다. 마케터 직무였기 때문에 내 경력과 업무 성과를 글보다는 비주얼로 표현하는 것이 훨씬 효과적이었고, 면접 질문들도 모두 포트폴리오에 기반한 질문이었다. 모두 내 업무 경력에 관련된 질문이었기 때문에 어느 때보다 자신 있게 대답을 할 수 있었다.
해외 취업 합격 후 회사의 도움을 받아 나는 offer letter, 비자 발급을 차근차근 진행하였고, KOTRA 쿠알라룸푸르 무역관이 운영하는 말레이시아 취업 & 창업 카페와 개인 YouTube 및 블로그의 도움을 받아 말레이시아 취업 및 생활 정보를 쉽게 습득하고 공유 받을 수 있었다.

첫 해외 직장 : 삼성전자 말레이시아법인 서비스 마케터

2019년 1월부터 나는 삼성전자 말레이시아 법인에서 삼성전자 서비스를 홍보하는 서비스 마케터로 근무를 하면서 말레이시아 전역 삼성전자 서비스 센터 관리 및 마케팅 캠페인을 기획하고 실행했다. 2019년 지구의 날을 맞아 WWF 말레이시아 법인에 기부하는 기부 캠페인 기획 및 삼성전자 서비스센터 미스터리쇼핑 집행, 무료 핸드폰 검진 및 고객 이름을 핸드폰에 새겨주는 engraving 서비스 등 고객 만족을 위한 다양한 마케팅 캠페인을 기획하여 실행하였고, 그 결과 삼성전자 글로벌 법인 서비스 마케팅 우수 사례로 뽑혀 사내 매거진에 기사가 실리는 영광도 얻었다. 삼성전자가 한국 법인이었기 때문에, 처음 해외 직장 및 해외 생활을 할 때 더욱 수월했다. 주재원을 포함한 한국인 직원들이 해외 정착이나 생활하는 데 있어서 많은 도움을 주셨고 또한 한국어와 영어가 공용어였기 때문에 전자기기 산업 및 직무를 익히고 빠르게 업무에 적응할 수 있었다.

두 번째 도전 : Mercedes Benz Malaysia Asia & Pacific Hub

1년간 말레이시아에서 근무하면서 말레이시아 또는 싱가포르가 아시아 허브이자 물류 거점지로 많은 회사들이 모여 있다는 걸 알게 되었고, 해외 영업 경력이 있었던 나는 국제 물류 및 SCM 직무 경험을 쌓고 싶어 물류 쪽으로 이직을 준비하였다. 그 결과 올해 Mercedes Benz Malaysia 아시아 태평양 허브에서 Global Supply Chain Network 팀에서 한국 시장 담당자로 근무하고 있다.

1년간 삼성전자 해외 법인 근무를 통해 영어로 근무하는 것은 물론 다양한 문화 배경을 가진 사람들과 일하는 것에 있어 자신감이 생겼고, 그 결과 Mercedes Benz 말레이시아 법인 PT 면접 및 독일 본사 면접 합격을 할 수 있었다. 말레이시아 법인 전사에서 말레이시아인과 독일인을 제외한 유일한 한국인으로 근무하고 있으며, 아시아 태평양 글로벌 허브로서 긴급히 한국 시장에서 필요한 자동차 부품을 원활하게 조달할 수 있도록 관리하는 업무를 맡고 있다. 또한, 독일인 팀장님 특별 요청으로 말레이시아 팀원들에게 2주마다 한국어 교육 및 한국 문화를 가르치는 일도 하고 있다.

우연이 아닌 계속 걸어온 경험과 노력이 쌓여 새로운 도전의 기회를 얻을 수 있었고, 지금은 직무적으로도 개인적으로도 너무나 만족스러운 해외 생활을 하고 있다.

한국과 말레이시아를 잇는 다리

앞으로 계획은 Mercedes Benz 아시아 허브에서 유일한 한국인의 자부심을 가지고 SCM 직무 쪽으로 계속 배우고, 성장하고, 발전해서 관리자 레벨까지 성장하는 것이 내 목표이다. 그리고 내가 원하는 목표와 레벨에 도달했을 때는 한국인 직원에 대한 좋은 이미지와 평판을 쌓아 사내에서 더 많은 한국인 채용이 이루어질 수 있도록 노력할 것이다. 아직까지 말레이시아에서 많은 한국인들이 고객 서비스 산업에만 치우쳐서 구직이 이루어지고 있는데, 더 많은 분야로 진출이 가능할 수 있도록 사내에서 노력할 계획이다.

10년 뒤 나는 해외영업, 수출, 마케팅, SCM 및 물류 등 다양한 직무 경험을 바탕으로 한 아이디어를 가지고 창업을 하고 싶다. 단순히 이익만을 추구하는 사업이 아닌 한국과 말레이시아 문화의 장벽을 낮추고 한국 문화를 알리는데 기여할 수 있는 의미 있는 일을 도전할 것이다.

실패사례

말레이시아 취업 실패사례

출처 : "[해외취업성공수기] 말레이시아 취업 경고 – 이런 사람은 오지 마세요" 발췌 및 수정

case 1 – '말레이시아의 급여 수준에 만족하지 못할 사람'

- 한국에 비하면 말레이시아의 임금수준은 낮은 편이다. 현지인보다 높은 임금을 받는 파견외국인의 경우에도 원화로 환산시 200만원 미만의 급여를 받게 된다. 낮은 급여에 실망하여 한국으로 되돌아가거나 다른 국가를 전전하는 경우도 많이 있다. 그렇다면 얼마를 받아야 만족하면서 일을 할 수 있을까? 이는 사람마다 다 다를 것이다. 말레이시아에서 생활비로 어떤 사람은 30만원만 쓸 수도 있고, 누군가는 200만원도 부족하게 느낄 것이다. 한국보다 급여가 낮지만 말레이시아는 물가가 저렴하기에 많은 한국인 취업자들이 이 정도의 급여로도 여가와 취미를 즐기면서 생활하고 있다. 현지인들은 한국인보다 2/3 정도에 불과함에도 만족하면서 지낸다.

case 2 – '단순 업무나 반복 업무는 자신에게 하등 도움이 되지 않으며, 자신은 그보다 잘났다고 생각하는 사람' 또는'같이 일하는 사람들에게서 배울 점이 없다고 생각하는 사람'

- 누구나 처음부터 폼나는 일을 하면서 직장생활을 하지는 않는다. 내게 주어진 일이 적성에 맞지 않는다면 때려치우고 싶은 마음이 생긴다. 하지만 단순、반복 업무라고 해서 배울 게 없을까? 예를 들어 콜센터업무의 경우 한국에서는 부정적인 이미지가 많지만 말레이시아에서는 전문직으로 어느 정도 인정받는 분야이다. 그래서 A기업의 경우 콜센터 직원 채용 시 1~2개월간의 직무연수 기간을 두어 동 분야의 전문가로 키워내고 있다. 그리고 내 옆자리에서 업무를 하고 있는 동료가 나보다 못한 사람일까? 이렇게 생각하는 자신이 더 못난 사람일 확률이 높다.

case 3 – '다양한 문화와 생활방식에 적응하지 못하거나 다른 문화를 무시하는 사람'

- 말레이시아는 전 세계에서 다양한 문화적 배경을 가진 사람들이 모여 사는 나라이자 이슬람을 바탕으로 한다. 따라서 한국과는 문화적 차이가 크게 느껴지는 일이 많

다. 예를 들어 식당에 갔는데 말레이시아 사람이 숟가락, 젓가락을 사용하지 않고 손으로 식사를 하는 것을 보게 되는데 이에 대해 손가락질을 할 필요는 없다. 말레이시아 사람들에게는 이것이 자연스러운 식사문화인 것이다. 타국에 살면서 내 방식만 고수하다 보면 마찰이 생길 수밖에 없다. '이 사람들은 왜 이럴까' 보다는 '이 사람들은 이렇게 사는구나'로 시각을 바꿔보면 어떨까? 로마에 가면 로마법을 따르는 것이 도리이다.

case 4 - '그저 한국 취업이 어렵기 때문에 해외 진출의 발판이라도 될까? 하고 기웃거리는 사람' 또는 '본인이 일하게 될 분야나 직무에 대해서 이해하지 못하는 사람'

- 그저 한국에서 취업이 안 되어서, 해외는 가고 싶은데 다른 나라는 비자 따기가 어려우니까, 친구가 거기에서 일하니까. 이런 단순한(?) 생각들로 말레이시아행을 선택하는 사람들이라면 정말 다시 한번 생각해보라고 말해주고 싶다. 이곳이 나쁜 곳이라서 오지 말라는 것이 아니라, 본인이 진짜 이 곳에 맞는 사람인지 생각해보라는 말이다. 해외생활을 경험해보지 않았거나, 한번도 사회경험을 가져본 적이 없는 사람이라면 더더욱 다시 한번 생각해 볼 필요가 있다.

01. Concentrix 홍승완 말레이시아 멘토

현재 멘토님이 재직하고 계시는 회사에 대해 소개해 주세요.

안녕하세요. 저는 현재 컨센트릭스(Concentrix)라는 BPO(Business Process Outsourcing, 외주업 체)에 근무중이며, Agent(Entry Level, 신입사원)로 시작하여 현재는 SME(Subject Matter Expert, 부팀장) 보직을 맡고 있는 홍승완입니다. 제가 거주하고 있는 말레이시아에는 다른 기업들의 하청업무를 외주하는 BPO업계들이 밀집 되어 있는데, 컨센트릭스의 경우 약 20~30여개의 클라이언트 사와 연계되어 있으며, 주요 업무는 해당 클라이언트 사의 프로젝트 하청업무를 진행하는 것입니다. 이러한 업무는 주로 콜센터 또는 고객센터의 CS업무를 시초로 하며, 기존에는 숙박업체 또는 항공사의 CS업무를 진행해 오다, 2015년을 전후하여 글로벌 IT 공룡 기업 프로젝트를 수주하면서 비즈니스 영역을 확장하였습니다. 현재 제가 담당하고 있는 프로젝트는 메타 광고지원팀이며, 주요 업무는 메타 플랫폼 내 광고를 집행하는 광고주 분들의 광고계정상태, 수동결제, 버그 이슈 및 환불 등 광고 집행 관련하여 발생하는 전반적인 문의사안에 대한 답변 및 솔루션을 제공하는 것입니다.

멘토님의 해외취업 성공담(해외취업을 위한 준비, 입사 절차 등)을 말씀해 주세요.

저의 경우 말레이시아 해외 취업을 위해 특별한 것을 준비하지는 않았습니다. 오히려 이 점이 말레이시아로의 취업을 준비한 이유 중 한 가지이기도 합니다. 현재 대부분의 BPO 보직군은 기본적으로 급여 상세에 언어 수당(Language Allowance)이 책정되어 있으며, 해당 언어 능력은 직무 수행에 있어 필수 역량으로, 한국어 원어민이라면 누구나 한국 마켓 내 직군으로 취업을 준비할 수 있습니다. 물론 저 같은 경우 미국 교환학생 및 인턴십 등 다양한 경험을 바탕으로 해 외취업을 결정한 부분은 있으나, 이를 통해 말레이시아 해외취업에 성공할 수 있었다고 말씀드 리기 다소 무색할 만큼 BPO업계 취업은 진입장벽이 상당히 낮기 때문에 4년제 대학을 졸업하고 원어민 수준의 한국어 구사능력만 소지하고 있다면 어렵지 않게 BPO 취업이 가능합니다. 말레이시아 BPO업계 입사절차의 경우, 우선 간단한 전화 인터뷰 또는 프로젝트마다

소정의 사정(Assessment) 및 평가를 진행하게 됩니다. 이러한 테스트에는 한국어능력수준, 영어능력수준, 그리고 타이핑속기평가 등이 진행될 수 있으며, 그 외 프로젝트마다 업무와 관련한 추가 테스트가 진행될 수 있습니다. 이를 바탕으로 소수의 프로젝트를 제외하면 합격률은 상당히 높은 편이며 추후 입사절차에 최종합격하게 되면 EP(Employment Pass) 및 SEV(Single Entry Visa) 발급 절차로 4주 가량 소요되고, SEV가 나오고 난후 1-2달 내에 말레이시아로 입국하시면 됩니다. 대개 사측에서는 입국 비행편 및 1주일 정도의 임시 숙박편을 제공하며, 프로젝트마다 배정 된 트레이닝 및 수습기간 과정을 거친 후 정식으로 근무하게 됩니다.

최근 말레이시아의 IT 부문의 외국인 채용시장은 어떤가요?

BPO 업계의 경우 주요 수입원이 IT 공룡 기업들로부터 수주한 프로젝트에서 발생하기 때문에, IT 기업들의 업황에 따라 BPO 업계 또는 해당 프로젝트의 존립 여부가 결정된다고 볼 수 있습니다. 그리고 다행스럽게도 대부분의 글로벌 IT 공룡들은 코로나 시국을 거치며 오히려 지속적인 성장을 거듭하여왔습니다. 이에 따라 현재 BPO업계의 채용시장 역시 상당히 호황인 것으로 보이며, 제가 처음 말레이시아에 온 2017년부터 2022년 현재까지도 채용시장에서의 인력공급 부족현상이 여전히 지속되고 있기 때문에, 현 IT 부문의 한국인 채용시장 전망은 상당히 밝다고 말씀드릴 수 있겠습니다.

외국인 채용 시 구사가 원하는 인재상 혹은 중요하게 생각하는 점은 무엇인지요?

기본적으로 채용되어 배정될 마켓의 언어를 할 줄 아셔야 하며, 이 부분은 한국인 원어민이라면 어려움 없이 획득 가능한 능력입니다. 다만 제가 담당하고 있는 메타 광고 지원 프로젝트의 경우, 메타 광고 집행과 관련한 상당수준의 이해가 요구됩니다. 왜냐하면 메타에서 직접 광고를 집행하는 광고주를 대상으로 CS지원을 해야 하기 때문에, 메타 광고 관련 전반에 대한 준전문 가 수준의 지식은 필수라 할 수 있습니다. 따라서 IT 플랫폼 또는 인터넷 문화에 익숙한 분들이 업무 적응에 보다 유리할 수 있으며, 현재 대부분의 BPO업계는 글로벌 IT 기업의 프로젝트를 수주해오는 바, 디지털 리터러시(Digital Literacy, 디지털 문해력)가 점차 중요해지고 있는 실정 입니다. 또한, 대개

의 BPO업무는 CS기반이기 때문에, 기본적인 고객 지향 마인드 및 커뮤니케이션 스킬이 요구되며, CS업무에서 파생되는 세일즈 부분으로의 진출을 꾀해보신다면 아웃바 운드 콜 경험이 상당한 이점이 될 수 있습니다. 마지막으로 영어의사소통능력을 충분히 갖출 경우, 업계 관리직급으로 승진하는데 상당히 유리하며, Project/Product Management(프로젝트/ 제품 관리) 경험이나, Data Analytic Skill(데이터 분석 능력) 역시 본 업계의 승진 심사 시 주요한 요건으로 작용하고 있습니다.

한국인재에 대한 전반적인 시각은 어떤지요?

말레이시아 내의 한국인 초임 급여는 현재 말레이시아 1인당 GDP의 2배 수준으로 대부분의 말레이시아 소재 일반기업의 경우 해당 급여로 신규 입사자를 고용하는 경우는 극히 드뭅니다. 다만 BPO의 경우 클라이언트 사로부터 에이전트 인당 빌링을 진행하여, 이 수입원을 바탕으로 회사를 운영하기 때문에 상대적으로 타마켓 인력대비 급여가 높은 한국인 인력은 BPO에 있어 막대한 수익원을 가져올 수 있는 중요한 인력이 됩니다. 이처럼 BPO 입장에서 한국인은 회사 수익을 위한 필수 인력이지만, 한국인 인력의 승진은 상당히 더딜 수 밖에 없는데, 첫째로 마켓 규모가 타마켓 대비 작기 때문에 관리인력에 대한 수요는 상대적으로 적은 편이기 때문이며, 둘째로 한국어 능력이 필수가 아닌 관리직급에 굳이 비싼 한국인 인력을 고용할 이유가 없기 때문입니다. 물론 승진의 기회가 전혀 없는 것은 아니지만, 저의 경험 상 아직까지 대다수 BPO 업계에서 팀장 이상의 관리인력이 필요할 정도로 한국 마켓 규모가 큰 경우는 매우 드문 것으로 인지하고 있습니다. 따라서 대개의 BPO업계의 한국인 고용은 프로젝트 유지를 위해 업무가 원활히 돌아갈 수 있는 수준에서의 신규 인력은 충분히 고용하되, 관리인력은 최소화하는 쪽으로 인선을 진행하고 있습니다.

급여 수준, 근무시간, 복리후생 등 전반적인 근로조건과 근무여건은 어떠한가요?

현재 신입 직원의 급여수준은 약 9,000링깃 전반으로 형성되어 있으며, 여기에 KPI 인센티브나, 여타 수당이 붙으면 대략 10,000링깃 정도로 간주할 수 있겠습니다. 참고로 말레이시아 1인 당 GDP 평균은 4,400링깃입니다. 따라서 한국인은 말레이시아 1 인당 평균 소득 대비 2배 가량 번다고 보실 수 있으며, 이에 따라 생활수준 역시 상당히 윤택한 편입니다. 근무시간의 경우 BPO의 특성 상 대개 24/7의 교대 근무가 정설이나, 제가 담당하고

있는 업무는 한국인 광고주들의 업무시간에 맞춰져 있기 때문에, 대략적으로 일반 근무 시간대를 따르고 있습니다. 물론 저희 프로젝트 역시 3명의 야간 근무자를 두고 있으나 현재 많은 BPO업체가 점차 일반 근무 시간대로 전환하거나 신규 프로젝트에서는 교대 근무가 지양되는 추세입니다. 근로조건의 경우 각 프로젝트마다 다르겠지만, 저의 경험을 바탕으로 말씀드려보자면, BPO업계 급여 수준은 타업계 대비 다소 높은 편이나, 직원 복지나 급여 인상에는 상당히 부족한 부분이 있습니다. 아무래도 BPO는 대량의 인력 고용을 기반으로 운영되기 때문에, 개개인의 복지 수준이 떨어질 수 밖에 없고, 그렇기 때문에 그룹단위로 하향 평준화되어 있습니다. 일례로, 직원보험의 경우도, 대개 1개의 보험사를 통해 대량의 패키지 형태로 구매하는 것으로 보이며, 이에 따라 보험 혜택은 대개 최소단위 보장으로 되어 있습니다. 추가적으로 앞서 간략히 말씀드린 것처럼, BPO의 초임 급여는 타업계 대비 다소 높은 편이나, 입사 후 급여 협의의 경우 대부분 묵과되거나 매우 미미한 수준으로 진행되고 있습니다. 다만 IT 업계 호황에 따라 BPO 업계의 초임 급여의 경우 매년 빠른 속도로 상향되는데, 이러한 상향 속도를 사내 임금 상향 속도가 따라가지 못하면서, 신입 직원의 급여가 기존 연차가 쌓인 직원의 급여 보다 높은 현상이 매년 발생하게 되고, 이는 BPO 업계에서는 이미 잘 알려진 고질적인 병폐 중 하나입니다. 마지막으로 현재 제가 근무중인 컨센트릭스가 다소 악명 높게 진행하고 있는 부분이어서 반드시 알려드려야 할 것으로 보이는데, 컨센트릭스는 말레이시아 내 이직 시 반드시 필요한 서류 중 하나인 이적동의서(Release Letter)를 발급해주지 않습니다. 이에 따라 컨센트릭스 근무 후 말레이시아 내 이직을 위해서는 다시금 한국으로 귀국하여 근로비자(EP) 발급절차를 진행해야 합니다. 이외에도 특정 근속 연수를 채우지 못할 경우 위약금을 지불해야 하거나, 퇴사 통보 기간(Notice Period)도 타사 대비 긴 편입니다. 다만 해당 부분은 제가 현재 근무중인 컨센트릭스에 한정될 수 있는 내용이기도 한 점 참고 부탁드립니다. 이를 바탕으로 근무 조건에 대해 종합적으로 말씀드려 보자면, BPO업계 한국인 취업의 경우, 신입으로써 다소 높은 급여 수준으로의 취업은 용이한 대비, 이후 프로젝트 내 승진 기회가 적고 급여 인상도 드물기 때문에, 대개의 경우 약 2년의 계약직 인력으로써 처우를 받고 있다고 보는 것이 현실적인 판단이라 하겠습니다.

한국 청년들이 말레이시아 취업을 위해 어떤 것들을 준비하면 좋을까요?

최근 BPO업계에서 강조되고 있는 디지털 문해력 및 고객지향 의사소통 능력을 겸비

하고 계시 다면 어렵지 않게 말레이시아로 취업하여 근무할 수 있습니다. 추가적으로 준수한 영어의사소 통능력과 이전 근무경험을 바탕으로 유효한 직무경험을 소지하고 계시다면 업계 내 관리직급 으로의 승진 기회도 노려볼 수 있습니다.

말레이시아 취업 시 주의해야 할 사항은 어떤 것이 있을지요?

다소 진부한 내용일 수 있겠으나, 제가 지난 6년간 BPO업계에 근무하면서 가장 중요한 부분이라고 생각하는 점이기에 다소 길더라도 이해해주시기를 부탁드리는 정중한 양해의 말씀을 먼저 구합니다. 말레이시아로 해외취업을 오시는 분들의 경우 대부분 BPO업계로 취업하게 됩니다. 그리고 BPO업계 주력사업인 CS업무는 일반기업 내의 업무중에서도 가장 말단의 보직으로 볼 수 있음과 동시에 다른 기업의 외주업무를 대리해주는 것 인만큼 직무수행에 있어 본인의 의사결정 권한이 상당부분 제한적일 수 있습니다. 이는 크게 2가지 불만으로 이어질 수 있는데, 첫째는 업무가 매우 단순하여 언제든 다른 인력으로 대체될 단순노무직군이라는 것에 대한 회의감이 들 수 있는 점이고, 둘째로 클라이언트 사와의 역학관계에 따른 업무 과중 또는 상명하복식의 근무 여건이 조성될 수 있는 점입니다. 그리고 여기에 더해, 앞서 말씀드린 신규 입사자와의 급여 갈등은 구조적으로 고착화되어 있어 대부분의 BPO업계 종사자들의 고질적인 불만사항으로 작용하고 있습니다. 이러한 불만을 바탕으로 업계 내에는 좋지 않은 선례와 관련한 소문이 지속적으로 재생산 및 확산되면서 업계 직업윤리가 점차 하향 평준화되는 경향이 있습니다. 일례로 갑작스러운 실종 또는 출국이라던지 병가를 휴가처럼 사용하는 관행 등을 꼽을 수 있습니다. 그 외에도 급여 갈등에서 발생하는 업무 배분에 대한 형평성 불만이 기존 근속 인원의 근태 문제를 야기하기도 하는데 이러한 관행들은 추후 말레이시아로의 해외 취업을 준비하고 계실 분들께 좋지 않은 영향을 끼칠 것이 다분합니다. 따라서 저는 말레이시아 취업을 준비하고 계실 분들께, 상기와 같은 직업윤리 저하에 동조하지 않을 수 있는 본인만의 근무 철학을 내재하실 것을 거듭 강조하고 싶습니다. 왜냐하면 상기와 같이 하향 평준화된 직업윤리에 동조하게 될 경우, 본인의 추후 경력에 하등 도움되는 부분이 없기 때문입니다. 우선 위와 같은 근태문제가 지속될 경우, 추후 이직 시 경력 증명(Background Check) 과정에서 좋은 피드백을 제공받기 어려울 수 있습니다. 그래서 혹자의 경우 BPO에서 일한 경력을 이력서에 적지 않기도 하는데, 그렇다 하더라도 이력서 내의 근무기간 공백은 추

후 입사 시 불리하게 작용할 여지가 충분합니다. 그리고 상기와 같은 근태에 익숙해지면 다음 직장에서도 이는 반드시 드러나게 됩니다. 세살 버릇 여든까지 간다는 속담처럼 본인도 모르게 배어든 근태는 수년을 매니징 해온 상급자에게는 쉽게 간파될 수 있고, 이는 분명 승진고과에도 영향을 미칠 수 있습니다. 사실 앞서 예를 든 여러 사례들을 차치하고라도 같은 직장 동료에게 피해를 주고 본인 스스로도 떳떳하지 못할 윤리의식을 본인 이력에 새기는 것이 어떤 의미가 있을지 한 번 곰곰히 생각해보시기 바라며, 투철한 직업윤리를 바탕으로 말레이시아 내에서의 취업만이 아닌, 성공적인 자아실현을 성취하시길 진심으로 바랍니다. 긴 글 읽어주셔서 감사드리며 그럼 여기서 본 기술을 마치도록 하겠습니다. 감사합니다.

02. Deloitte Malaysia 이성은 멘토

현재 멘토님이 재직하고 계시는 회사에 대해 소개해 주세요.

저는 현재 글로벌 컨설팅 기업 딜로이트 말레이시아에 취업해 3년 동안 한국사업본부에서 근무하고 있습니다. 우리 기업의 말레이시아 진출을 돕고, 회계 및 세무 전반적인 컨설팅을 제공하고 있습니다.

멘토님의 해외취업 성공담(해외취업을 위한 준비, 입사 절차 등)을 말씀해 주세요.

제가 처음 말레이시아 취업을 준비하던 2015년만 해도 미국이나 유럽, 중국 등 선진국에 비해 말레이시아는 한국인 구인 수요가 많지 않았습니다. 취업정보도 턱없이 부족했습니다. 어떤 기업에서 어떤 스펙을 갖춘 인재를 찾는 지, 한국에서 파악할 방법이 없는 막막한 상황을 바꿔준 건 한국산업인력공단 K-MOVE 멘토단에서 활동하는 말레이시아 현직 멘토와의 연결이었습니다. 그 분의 서면 인터뷰와 동영상을 빠짐없이 보다보니, 말레이시아 취업을 어떤 식으로 준비해야 할 지 방향이 잡혔습니다. 이를 바탕으로 업데이트한 제 이력서를 2015년부터 2017년까지 매해 멘토님께 메일로 보내드리면서 현지에서 근무하는 멘토의 회사에 한국인 충원이 나면 연락해 달라는 말을 덧붙였습니다. 2018년, 충원이 결정되자마자 바로 저에게 오퍼가 왔고, 망설임 없이 저에게 연락을 주신 멘토님은 3년 간 꾸준히 메일을 보내는 저의 열정과 성실함이라면 이 곳에서도 잘할 거라는 확신이 들었다하셨습니다.

최근 말레이시아의 외국인 채용시장은 어떤가요?

말레이시아는 해마다 발전을 거듭하고 있습니다. 한국을 비롯한 많은 여러 국가에서 말레이시아에 진출하고 있고 이를 위해 능력있는 인재들을 불러 모으고 있습니다. 이런 상황은 해외에서 커리어를 쌓고 싶거나 이를 바탕으로 선진국 이직을 준비하는 청년들에게 말레이시아가 매력적인 취업국가인 이유가 됩니다. 특히 위드코로나로 전환되는 지금이 진출의 기회라고 생각합니다. 현재 코로나로 귀국한 인력들의 비어있는 자리가 많습니다. 곧 비즈니스를 재개하려는 기업들이 많아 구인난이 심하다고 들었습니다. 신입과 경력자 모두에게 취업의 문이 넓게 열린 상황입니다.
물론 아직까지는 급여나 복지 면에서 말레이시아의 고용환경이 모두에게 매력적이진

않습니다. 저렴한 현지 물가를 감안해도 초년생이 많은 금액을 저축을 할 정도는 되지 않는 게 일반적입니다. 그럼에도 세계 무대로 도약할 발판이 되는 환경이기에 제가 해외 취업을 고민하는 후배들에게 말레이시아를 추천하는 이유입니다.

외국인 채용 시 귀사가 원하는 인재상 혹은 중요하게 생각하는 점은 무엇인지요?

제가 자랑할 만한 스펙이 없었음에도, 말레이시아(취업하고자 하는 국가)에 대한 진심으로 제 꿈을 이룰 수 있었습니다. K-move를 통해 만난 멘토님의 도움으로 인터넷에 정보가 많지 않은 상황에서 말레이시아 취업에 성공할 수 있었죠. 본인의 남다른 적극성만 있다면 기회와 도움은 어디든지 그리고 얼마든지 있습니다.

한국인재에 대한 전반적인 시각은 어떤지요?

똑똑하지만 겸손하고, 성실한 인재라는 인식이 많이 자리하고 있습니다. 한국인의 근성으로 열심히 일하는 모습을 보인다면 상대적으로 매우 돋보일 수 밖에 없습니다. 빠르게 돌아가는 한국의 근무환경에 비해 말레이시아는 상대적으로 여유롭고 천천히 돌아갑니다. 한국인 특유의 성실함이 업무 퀄리티나 성과로 이어진다면 회사는 그만큼 혹은 그 이상의 대우를 보장해 줍니다.
반대로, 한국에서 교육을 받고, 한국 문화만 익숙하며, 한국 회사에서만 일을 한 사람들은 가끔 어학적인 부분이나 글로벌 문화에 익숙하지 않아서 현지인들과 소통에 문제가 되는 경우를 보곤 했습니다. 열린 시각과 다양한 관점으로 사고하며 언어적인 문제도 취업 전에 많이 준비하고 오면 좋을 것 같습니다.

급여 수준, 근무시간, 복리후생 등 전반적인 근로조건과 근무여건은 어떠한가요?

1) 말레이시아에서의 워라밸과 복지는?

말레이시아의 법적 일 근무시간은 8시간이고 법정 근무 일수는 주 6일이지만, 한국인이 주로 취업하는 업종은 일반적으로 주 5일을 시행하고 있습니다. 야근을 강요하는 문화가 아니며, 야근하는 사람을 오히려 주어진 시간에 일을 끝내지 못한 능력 없는 사람으로 보는 현지 상사도 있을 정도입니다. 팀 회식이 있는 부서도 있지만, 보통 자주 있지도 않고 눈치 보지 않고 퇴근할 수 있는 문화이기 때문에 퇴근 후 삶을 자유로

이 계획할 수 있다는 점이 큰 장점입니다.
말레이시아는 연가 외에 병가가 따로 주어지며, 말레이시아는 다인종, 다문화에 따른 법정 공휴일이 많아 거의 한 달에 한 번은 공휴일이 있습니다. 연차 사용이 자유롭고, 공휴일이 많아서 코로나 이전에 가까운 나라 또는 말레이시아 국내 여행을 할 때 덕을 톡톡히 봤습니다.
육아 휴직은 법적으로 최소 60일까지 보장되며, 제가 다니는 회사 및 지인의 회사는 90일까지 보장됩니다.
말레이시아에는 근로자공제기금(Employee Provident Fund, EPF)라는 것이 있는데, 의무적인 저축 및 퇴직금 제도 역할을 하는 직원 연금을 위해 고용주와 고용인 모두 매달 일정 금액을 납부하게 되어있습니다. 이 제도 가입은 외국인 직원에게는 필수는 아니지만, 글로벌 기업 중에는 외국인에게도 EPF를 들어주는 경우를 많이 보았습니다. EPF는 원할 때 자유롭게 찾을 수는 없고, 외국인의 경우에는 말레이시아를 떠날 때 찾을 수 있습니다.

2) 말레이시아에서 월급은 얼마나?

2021년 2월 KOTRA에서 발간한 나만 알고 싶은 28개국 해외 취업 정보 "말레이시아편"에 따르면 말레이시아의 법정 최저임금은 월 1,200링깃(약 33만 원)입니다. 하지만, 외국인의 경우, 비자 신청 시 요구되는 최저 임금 조건이 있는데, 5,000링깃(약 138만 원)입니다. 특수한 경우를 제외하고, 한국인이 말레이시아 취업 시 최저 임금은 월 5,000링깃이 됩니다. 말레이시아에서 한국인이 취업을 가장 많이 하는 분야인 CS 분야는 보통 월 7,000링깃으로 시작합니다. 같은 직급, 직종이라도 한국인 취업자의 평균임금이 현지인보다는 높게 형성되어 있습니다.
처음에 말레이시아에 취업을 결심했을 때 생각보다 낮은 월급 때문에 고민도 되었던 게 사실입니다만, 말레이시아 물가가 저렴한 편이기 때문에 어느 정도 살만합니다. 같은 가격으로 한국 보다 더 넓은 집과 다양한 여가 생활이 가능합니다. 신입으로 입사하는 경우 적은 월급으로 저처럼 실망할 수도 있지만, 이직이 자유로운 말레이시아에서는 점점 실무 경험을 쌓고 이직하면서 몸값을 올릴 수 있습니다. 말레이시아는 성과 중심으로 연봉이 책정되기 때문에 연차가 쌓이고 경력이 쌓이면 연봉은 사람마다 천차만별이 될 수 있습니다. 또한, 말레이시아를 발판 삼아 싱가포르나 미국 등으로 이직도 할 수 있기 때문에 장기적으로 생각하면서 말레이시아 취업을 고민해 보면 좋을 것 같습니다.

3) 특별하게 다가왔던 말레이시아만 직장 문화

- 수평적이고 유연한 조직 문화

처음 말레이시아에 와서 일하면서 신선한 충격으로 다가왔던 것 중 하나가 바로 직장 내 호칭이었습니다. 한국에서는 직급으로 상사나 동료들을 부르는데, 말레이시아에서는 보통 이름을 부릅니다. 전무, 상무 급인 분께도 감히 그들의 이름을 부르자니 어색해서 Ms 또는 Mr를 붙여서 부르는 게 맞지 않을까 생각했는데 그렇게 부르는 사람이 주위에 아무도 없었습니다. 서로 이름을 부르니 상사에게 조금 더 편안하고 친근하게 다가갈 수 있어서 개인적으로는 굉장히 좋았습니다. 직장 내 상하관계를 막론하고 자유롭게 의견을 나누고 각자의 의견을 귀담아 들어주는 분위기라 일하면서 상사와 동료들과 적극적이고 활발한 커뮤니케이션이 가능했습니다.

- 하는 만큼, 보여준 만큼 연봉 협상에서 유리!

말레이시아에서 직장 생활하면서 한국과 크게 달랐던 점은, 내가 보여준 만큼 그리고 하는 만큼 인정받을 수 있는 곳이었습니다. 보여줄 결과물과 성과가 많으면 많을수록 연봉협상이나 이직할 때 상당히 유리합니다. 제가 다니는 회사에서도, 저보다 나이가 어린데도 불구하고 직급 차이가 어마어마하게 나는 현지 동료들이 많습니다. 이들을 보면서 성별, 나이, 경력 이 모든 걸 떠나서 정말 성과 위주로 평가하는 곳이구나라고 생각이 들었습니다. 그렇지만, 여전히 상사와의 관계도 중요합니다. 결국 다 사람 사는 곳이기 때문이지요. 성과 중심 평가 제도가 일반적이지만, 결국 본인의 승진과 보상을 결정하는 사람은 바로 상사기 때문에 상사와 좋은 관계를 유지하는 것도 중요하다고 생각합니다.

- 무슬림 동료들을 배려하는 문화 (근무 시간 중 기도 시간 보장, 라마단 기간)

말레이시아는 말레이계, 중국계, 인도계 및 기타 인종들이 한데 모여 살아가는 나라입니다. 직장 생활에서도 다양한 인종의 동료들과 근무를 하게 되는데 그중에서도 무슬림 동료들이 근무 중에 자꾸만 사라져서 근무시간에 이렇게 자주 자리를 비워도 되는지 의아하던 찰나, 현지 다른 동료가 귀띔을 해주었는데, 무슬림들은 하루에 다섯 번씩 시간 맞춰서 기도를 한다고 합니다. 회사마다 기도를 할 수 있는 공간을 마련하고, 무슬림이 기도 시간에 맞추어 기도를 할 수 있도록 배려하는 분위기가 형성되어 있습니다.

이뿐만 아니라, 매년 무슬림 동료들은 종교적인 이유로 금식을 하는 기간이 있는데, 이를 라마단 기간이라고 합니다. 이 기간에는 무슬림들은 해가 뜨기 전 새벽에 간단

한 식사를 하고, 해가 떠서 질 때까지 음식을 먹지 않고, 물조차 마시지 않습니다. 이런 무슬림 동료들을 배려해서 나머지 동료들은 웬만하면 금식 기간에 무슬림 동료들 앞에서 음식을 먹거나 물을 마시는 것을 조심합니다. 또한, 이 기간에는 정부 기관도 단축 운영을 합니다. 말레이시아 정부 기관에 일하는 공무원들은 대다수가 말레이계(무슬림) 들입니다.

한국 청년들이 말레이시아 취업을 위해 어떤 것들을 준비하면 좋을까요?

1) 해외취준생에게 가장 필요한 '적응력 어필'

제 경험상 말레이시아 면접관이 가장 궁금해 하는 건, '이 친구가 말레이시아에서 잘 적응할 수 있을까? 다른 근무환경에서 잘 버틸 수 있을까?'입니다. 취업자에게 익숙하면서도 전반적인 여건이 좋은 한국을 놔두고 왜 말레이시아에서 오는지, 잘 지낼 수 있을지 우려하는 시각이 있는 것이죠. 그 우려를 해소해주는 것이 중요합니다. 열악한 환경에서 잘 지냈던 경험이라든지, 새로운 환경에 잘 적응했던 사례들 들어 면접관의 의구심을 해소시키는 것이 포인트입니다.

2) 말레이시아 취업정보는 취업선배에게 얻기

말레이시아는 공개채용이 일반화 된 한국과 달리 수시채용이 대부분입니다. 인터넷에서 말레이시아 취업 정보 찾기가 쉽지 않을 거예요. 그럼 네트워킹 안에서만 공유되는 취업처, 취업정보는 어디서 찾을 수 있을까요? 취업선배를 적극 활용하라고 권해드립니다. 링크드인 동문찾기를 이용하면 말레이시아에 진출한 동문을 찾을 수 있고, 한국산업인력공단에서 진행하는 K-MOVE 멘토링을 통해서도 취업선배들과 연결될 수 있습니다. 정중하게, 그러나 적극적으로 물어보세요. 인터넷에 노출되지 않은 취업 정보와 팁은 취업선배의 도움이 가장 정확합니다.

3) 언어는 영어부터 확실하게 다지기

해외취업에서는 기본적으로 현지언어 구사능력이 필수입니다. 그래서 말레이시아 취업을 앞두고 언어에 대한 고민이 많으실텐데요. 말레이시아는 영어가 공용어로 쓰입니다. 말레이계, 중국계, 인도계 및 기타 인종들이 어울려 살아가는 다문화 다인종 국가이기 때문이죠. 따라서 현지 언어에 대한 고민보다는 영어 스피킹 능력을 꾸준히 키

우시는 것이 우선입니다. 영어실력은 전반적인 말레이시아 생활 뿐 아니라 직장에서도 지속적인 커리어를 계발하는데 도움이 되니까요.

말레이시아 취업 시 주의해야 할 사항은 어떤 것이 있을지요?

아무래도 전혀 다른 환경, 문화, 먹거리, 사람 등으로 인해 적응이 어려울 수 있고 향수병도 간간히 찾아올 수 있습니다. 주위에 향수병으로 인해 한국 귀국을 결정한 사람도 보았구요. 말레이시아 취업을 결정하기 전에 정말 내가 원하는 방향인지, 원하는 나라인지 충분히 고민하는 시간을 가진 후에 오셨으면 합니다.

향수병에 관해서 제 경험담을 들려드리자면, 사실 저는 입사 후 지금까지 4년 간, 해외거주자들이 흔히 겪는 향수병 한 번 걸리지 않을 정도로 현지생활에 적응했습니다. 사랑하는 가족, 말이 통하는 친구들과 떨어진 생활에서 외로움을 느낄 때도 있지만, 잠깐의 서러움과 우울함을 날려버리는 저만의 방법을 찾아냈습니다.

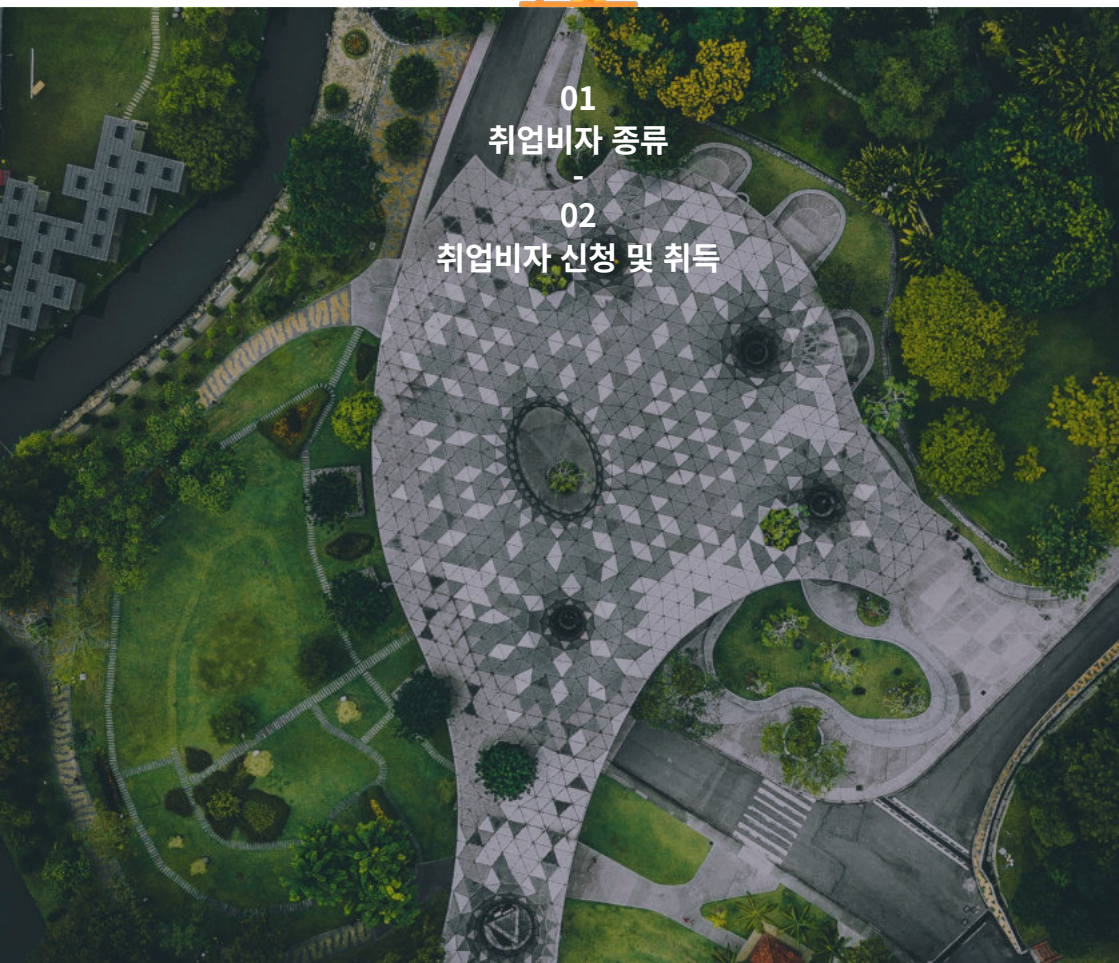
저는 현지인 친구를 많이 만들었습니다. 제가 먼저 많이 다가갔습니다. 식사시간에도 가능하면 현지인 동료들의 식탁에 앉았고, 주말에는 말레이시아 국민스포츠인 풋살을 배우러 동아리에 들어갔습니다. 현지인과 어울리며 추억을 쌓다보니 지금은 한국만큼 말레이시아가 편안하고 내 집 같을 정도로 유대감이 깊어졌지요.

다양한 인종이 함께 사는 말레이시아에서도 소통이 편한 자국인끼리 뭉치는 경우가 일반적입니다. 하지만 저는 적극적으로 현지인 속으로 들어가 어울리면서 외로움을 느낄 여지를 차단해버렸습니다. 최근에는 한류에 대한 호감도가 크게 높아지면서 되레 현지 친구들이 한국어와 한국문화를 배우고 싶다며 먼저 다가오기도 합니다.

PART

05

취업비자



01
취업비자 종류
-
02
취업비자 신청 및 취득

01 취업비자 종류

말레이시아에서는 비자(Visa)와 패스(Pass)를 구분하여 비자는 '입국에 대한 허가', 패스는 '거주 혹은 영리활동(현지취업 등)에 대한 허가'로 나누어 관리된다. 말레이시아에 취업하여 근로하는 외국인은 이민국의 규정에 따라 합법적인 체류비자를 소지하여야 하며, 이 체류비자는 일종의 승인을 증명하는 날인(Endorsement)인 스티커의 형태로 여권에 부착되어 승인을 받은 기간 동안 말레이시아에 머무를 수 있는 허가를 받았다는 것을 증명한다는 점에서 패스(Pass)로 불린다. 즉, 외국인이 말레이시아에 입국하여 체류를 하기 위해서는 우선 입국할 때 비자가 필요하고, 입국한 뒤에는 체류를 위한 패스가 필요하다. 특히 취업을 위한 패스는 취업패스(EP, Employment Pass)에 해당하며, 본 고에서는 취업비자를 취업패스와 동일한 의미로 사용한다.

말레이시아에서 합법적으로 일을 할 수 있는 외국인은 파견외국인(Expatriate)과 외국인노동자(Foreign Worker)로 구분되는데, 이 중 외국인노동자의 경우 업종별로 외국인노동자로 일을 할 수 있는 국적이 별도로 정해져 있다. 한국인의 경우 외국인노동자로 일을 할 수 없기 때문에 파견외국인으로만 말레이시아에 근무할 수 있으며, 이 경우 한국인 취업자가 파견외국인으로서 취득하게 되는 취업비자는 Category Ⅰ, Ⅱ, Ⅲ의 세 종류로 구분된다. 우선, Category Ⅰ은 월급여(basic monthly salary)가 10,000링깃 이상인 경우로 최장 5년까지 비자의 유효기간이 부여된다. 그리고 Category Ⅱ는 월급여가 5,000링깃~9,999링깃에 해당하는 경우이며 최장 2년까지 비자의 유효기간이 부여된다. 끝으로 Category Ⅲ는 월급여가 3,000링깃~4,999링깃에 해당하면서 고용계약이 12개월을 초과하지 않는 경우에 발급되며, 최대 1년까지 비자가 허용된다. Category Ⅰ과 Ⅱ의 경우 가족에 대한 동반비자가 허용되고 반복갱신이 가능한 반면, Category Ⅲ은 동반비자가 허용되지 않고 최대 2회까지만 갱신이 가능하다.

한국 청년이 말레이시아에 취업하는 경우 파견외국인에 해당하고, 임용초기에 대부분 월급여가 5,000링깃~6,000링깃 사이에서 형성되므로 주로 Category Ⅱ에 해당하는 비자를 발급받게 된다. 말레이시아의 취업비자 종류와 구분요건을 정리하면 아래와 같다.

말레이시아 취업비자 종류 및 구분요건

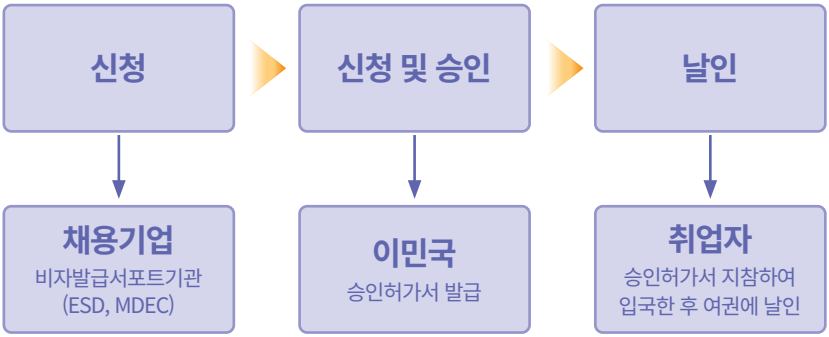
구분	월 급여(salary)	계약기간(contract)	동반인(dependents)
Category Ⅰ	10,000링깃 초과	60개월 이상	허용
Category Ⅱ	5,000링깃 ~ 9,999링깃	24개월 이상	허용
Category Ⅲ	3,000링깃 ~ 4,999링깃	12개월 이하 (최대 2회 갱신가능)	비허용

자료: Immigration Department of Malaysia

01. 취업비자 신청 및 발급절차

취업비자(Employment Pass, EP)를 취득하는 과정은 크게 (1) 취업비자의 신청, (2) 심사 및 승인, (3) 여권 날인 등의 순서로 진행된다. 이를 요약하면 다음과 같으며, 소요기간은 필요서류의 준비 정도와 이민국의 사정에 따라 보다 길어질 수 있다.

말레이시아 취업비자 신청 및 발급절차



우선, 1단계인 취업비자 신청은 취업자 본인이 아닌 취업자를 채용하려고 하는 기업이 수행하도록 되어 있다. 대부분의 경우 채용기업의 인사팀에서 비자신청에 필요한 서류를 준비하므로 이 단계에서 취업자는 기업이 비자신청에 필요하여 요청하는 서류를 준비하면 된다. 채용기업이 원본 비자신청서 및 각종 구비서류를 이민국에 제출하면 2단계로 신청건에 대한 이민국의 심사가 진행된다. 참고로 말레이시아의 외국인 취업비자서포트 기관은 ESD와 MDEC이며, ESD는 외국인 지분 50% 미만인 기업에 대한 외국인 취업비자 관련 업무를 담당하고, 외국인 지분 50% 이상인 기업의 경우 MDEC가 담당한다. 이민국의 심사를 득하여 취업비자가 승인되면 이민국으로부터 승인허가서(Approval with VDR letter)를 발급받게 된다. 승인허가서의 유효기간은 6개월이므로 이 기간내에 말레이시아에 입국하여 취업비자를 날인하여야 한다. 심사의 진행 상황과 결과는 MYXpats(Malaysia Expatriate Talent Service Centre)를 통해 즉시 확인가능하다. 취업자는 채용기업이 승인허가서를 보내주면 이를 지참

하여 주한말레이시아 대사관에서 현지 입국에 필요한 SEV(Single Entry Visa)를 발급받아야 한다. 이 때 채용기업이 MSC로 등록된 기업이라면 보다 간편하게 승인허가서만 있어도 말레이시아에 입국할 수 있다. 참고로 MSC는 MDEC(Malaysia Digital Economy Corporation)라는 기관을 통해 말레이시아 정부에서 주는 일종의 인증서와 같은 개념으로, 기술력이나 사원수, 매출액 등의 기관내 인정기준에 부합할 경우 이 인증을 받게 되며 인증을 받은 기업은 각종 혜택을 받는다. 그 중 한 가지가 바로 비자부분이며, 외국인채용을 좀 더 수월히 할 수 있도록 편의를 봐주어 진행과정이 미인증기업과 다르게 간소화된다. 3단계로 취업자는 SEV를 이용해 말레이시아에 입국을 한 후 여권에 취업비자를 날인(여권에 EP 스티커 부착)받게 된다. 따라서 취업비자는 최종적으로 말레이시아에 입국하여 받을 수 있다.

체크포인트

- 취업비자의 신청은 취업자가 말레이시아 국외에 있는 동안 말레이시아에 있는 채용기업을 통해 이루어져야 하고, 그 다음으로 취업자가 승인허가서를 사본을 가지고 말레이시아에 입국해야 함
- 파견외국인의 경우 취업비자에 명시된 회사에서만 일할 수 있으므로 회사가 바뀌는 경우에는 취업비자를 다시 신청해야 함
- 취업비자 신청자가 승인이 내려오지 않은 사이 출장 등으로 말레이시아에 입국한 경우, 입국관리국의 창구에서 왕복 항공권을 제시해야 함. 항공권을 제시하면 'Return Ticket'이라 적힌 스탬프가 찍히며, 이 스탬프가 날인된 것은 비자가 발급되지 않았다는 표시임
- Cooling-period 기간 : 기존에는 여행비자로 입국 뒤 취업비자 신청할 경우 신청기간동안 말레이시아에 머무르는 것이 가능했으나 변경된 법규에서는 여행비자로 입국 뒤 취업비자를 신청할 경우 신청 기간 중 3개월 동안 말레이시아 이외의 국가에서 체류 (Cooling-period)하는 기간 필요. 따라서 취업비자 신청 중에 말레이시아에 이미 체재하고 있을 경우에는 허가 후에 일단 출국해 다시 허가증 사본을 지참하고 재입국할 필요가 있음
- 비자 유효기간 강화: 취업 비자 취득 혹은 갱신 신청을 위해서는 최소 12개월 이상의 유효기간이 남아 있어야 함. 취업 비자 신청 후 통상적으로 3개월의 기간이 소요되므로 최소 15개월 이상의 기간이 남아있음을 추천

02. 취업비자 신청 필수 서류

앞서 제시한 취업비자 신청프로세스에서 취업자가 준비해야 하는 서류는 채용기업이 취업비자 신청 시 필요한 부분과 취업승인을 받은 후 말레이시아에 입국에 필요한 부분으로 나누어 볼 수 있으며, 각각의 경우 필요서류는 다음과 같다. 다만 상황에 따라 이민국에서 별도의 추가 서류를 요구하기도 한다.

☑ 한국에서 취업하는 경우 취업비자 신청 시 필요한 서류

1. 원본 비자신청서(채용자의 서명 필요)
2. Photograph : 파란색 배경의 말레이시아 이민국의 'Photo Requirement' 에 따름
3. Passport Copies : 딱딱한 하드케이스 및 공백 페이지를 포함한 COMPLETE Passport copy
4. Academy Certificate & Transcript :반드시 영문서류로 제출해야 하며 졸업 예정자의 경우 담당 교수님의 서포팅레터 필요
5. Resume in English : 이민국에서 요구하는 양식에 따라 기재 필요

☑ 말레이시아 입국에 필요한 SEV를 위한 서류

1. 말레이시아 주재 회사 또는 보증인을 통하여 말레이시아 출입국 관리소에서 발급한 승인허가서 원본과 사본(대사관 제출용) 1부
2. 본인 여권(입국시점 유효기간 12개월 이상) 원본과 대사관 제출용 사본(인적 사항 란) 1부
3. 여권용 사진 1매(규격은 가로 3.5cm, 세로 5cm인 6개월 이내 촬영한 천연색으로 바탕색은 흰색)
4. 수수료 , 약 1만 2천원 (현금만 가능)
5. 신청서 1종 작성
   a. 양식명 , IM. 47-Pin.1/97
   b. 양식은 영사과에 비치되어 있음. 본 홈페이지 양식 사용 가능.
6. 처리기간 , 5일 (근무일 기준)
7. 대리인 신청 가능 (단, 신청서 본인 서명란은 여권과 동일 자필 서명필수)

자료 : 주한 말레이시아 대사관

PART

06

정착 및 생활정보

01
정착
-
02
생활
-
03
생활 에티켓

01. 집구하기

말레이시아에 취업을 하면 대부분 쿠알라룸프르와 주변 위성도시에 회사가 위치하므로 인근 지역에서 집을 구하게 된다. 암팡, 방사, 부킷 다만사라, 몬키아라 등이 주요 거주지역이며 이 이외에도 퍼탈링 자야, 스리 하타마스, 수방, 타만툰 닥터 이스마일 등이 주요 주거지로 손꼽힌다. 앙팡이나 몬키아라 등은 한국인이 많이 살고 있는 지역인 반면 주변에 비해 월세가 다소 높은 편이며, 최근 쿠알라룸프르 외곽 지역에 대한 개발이 빠르게 진행되고 있어 도심에서 조금만 벗어나면 보다 저렴한 가격으로 집을 구할 수 있다. 다만 말레이시아의 경우 치안과 관련하여 우리나라나 일본만큼은 안전하지 않기 때문에 방범이나 보안시스템이 잘 갖추어진 숙소를 선택할 필요는 있다. 말레이시아의 주택 형태는 방갈로우(Bungalow), 링크하우스(Link House), 아파트먼트(Apartment), 콘도(Condominium) 등으로 구분되는데, 한국인 취업자들의 경우 치안을 고려할 때 방갈로우나 링크하우스 같은 단독주택 보다는 콘도를 선호한다. 콘도의 경우 시큐리티시스템이 우수하고 짐(gym)이나 수영장 등 편의시설이 잘 갖추어져 있어 정착초기에 가장 적합한 것으로 평가된다. 지역마다 차이가 있으나 쿠알라룸프루 도심의 경우 일반적으로 월 2,000~3,000링깃 선이면 스튜디오 형태의 콘도를 구할 수 있고, 쿠알라룸푸르 외곽지역은 1,000~2,000링깃 정도에 유사한 콘도를 임차할 수 있다. 쿠알라룸투르의 경우 관리비는 보통 집주인이 내며, 공과금(전기, 수도, 가스 등)은 임차인이 부담하는 것이 일반적이다.

말레이시아에서 집을 구할 때는 대부분 부동산 사이트인 iproperty(www.iproperty.com.my)이나 probwall(www.propwall.my)에서 검색을 한 후 담당하는 에이전트를 통해 계약을 하게 된다. 에이전트와는 미리 연락해서 약속을 잡고 직접 해당 집을 방문해 본 후 최종 선택을 하게 된다. 임차 계약은 최소 1년 이상이며 최초 입주 비용은 4개월분 임차료(1개월 임차료 선불 + 2개월 보증금 + Utility Deposit(임차료의 절반))의 선납을 요구하는 경우가 일반적이다. 보증금의 경우, 관리 사무소에서 관리되는 경우 보통 임차 계약 기간 종료 후 1~2개월 내 환불이 이루어지며 개인 소유 물건의 경우 소유주 성향에 따라 보증금으로 마지막 2개월 치 월세를 대체하는 것도 가능하므로 계약 전 소유주와 직접 대면해 보는 것이 좋다.

계약 시 유의사항

1. 계약기간은 2년이 가장 많고, 계약기간이 종료되는 경우에는 자동적으로 계약이 계속된다.
2. 통상 2년 계약의 경우, 1년 계약기간 후에는 본국 귀임이나 기타 사유로 인한 계약 중도 해제가 인정된다. 1년 미만 기간 중 계약 중도해지 시에는 계약기간의 1년에 미만하는 나머지 달 수만큼의 임차료를 지불해야 한다. 또한 어떠한 경우에도 2년 계약 기간의 중도 해제가 불가능하다는 계약 내용도 있는 바, 이러한 경우에는 본국 귀임에 한하여 계약해제가 가능하도록 면책조항을 삽입하는 교섭을 할 필요가 있다.
3. 계약을 해제할 경우, 2개월 전 서면 통고가 원칙이다.
4. 사전에 주택 소유주에 의뢰하여 설비 수리나 가구 교환 등을 요청한 경우, 계약서에 이것을 이행하지 못했다면 문서로 확인해둘 필요가 있다.

02. 교통편

쿠알라룸푸르와 근교지역에서는 빠른 속도의 도시 개발과 함께 외곽 교통망도 이에 맞추어 재정비됐다. 1996년 12월에 새로운 교통 시스템으로 경전철(LRT)가 도입됐고 국영 철도 노선인 KTM Komuter가 보급됐다. 2002년 7월 시내 주요 구간에 모노레일이 개통됐으나 아직까지는 전반적인 대중교통 시스템이 취약하여 자가용이나 택시가 주요 교통수단이 되고 있다. 이에 쿠알라룸푸르 시내는 차량 대비 도로사정이 충분치 못하여 교통체증이 심하다.

택시

택시는 시내 이동시 가장 편리한 교통수단이다. 택시 승강장이나 전화로 불러서 이용 가능하며 요금이 저렴한 편이다. 택시 요금은 시간거리 병산제가 적용되며 기본요금은 3링깃이다. 심야시간(24:00-6:00)에는 50% 할증요금이 부과되며 콜택시를 이용할 경우 2링깃이 추가된다. 교통이 혼잡한 경우를 제외하고 쿠알라룸푸르 시내에서 평균 택시 요금은 10-20링깃(3-7달러) 내외이다. 출퇴근 시간 혹은 비가 내리는 때에는 택시 잡기가 힘들어 콜택시를 이용하는 것이 시간절약을 위해 효과적이다. 콜택시 전화는 03)8024-2727, 03)8945-2525, 03)6259-2020 등이다.

그랩(Grab)

시내 이동시에는 택시만큼 유용한 교통수단이 그랩(GRAB)이다. 최근 들어 그랩 이용자가 크게 증가하고 있는데, 그랩은 우리나라의 카카오택시와 유사하게 어플리케이션을 다운받아 목적지를 입력하면 자기차량을 이용한 그랩 등록자가 매칭되어 탑승자를 태우러 온다. 그랩 어플은 처음 이용하는 경우에도 사용이 쉬운데, 현재 본인의 위치가 자동으로 검색되고 배차가 되면 도착예정 시간과 차종 및 차번호, 운전자의 사진까지 바로 제공된다. 또한 구글맵과 자동으로 연동되어 실시간으로 위치를 파악할 수 있다. 그랩은 택시만큼 안전한 편이고 배차 시 정해진 정액요금만 지불하면 되므로 택시보다 저렴하다는 장점이 있다.

전철

쿠알라룸푸르 시내에는 경전철(LRT: Light Rail Transit)이 개통되어 운항 중에 있으며 암팡선 및 끌라나자냐선 2개 노선이 있다. 6:00-23:00에 운행되며 운행 간격은 4-5분(출퇴근시간), 10-15분(평상시)이다. 경전철의 기본 요금(1km 이내)은 0.7링깃으로 이 이상은 거리에 따라 요금이 부과된다. 상세한 요금은 “http://www.myrapid.com.my/fares-and-payments”를 참조하면 알 수 있다. 경전철 외에도 모노레일이 있다. 티티왕사부터 KL Sentral(중앙역)을 연결하는 노선으로운행 간격은 경전철과 동일하다. 요금은 거리에 따라 1.2링깃-2.5링깃이다.

시내버스

시내버스는 거리에 따라 1.1링깃에서 6.8링깃까지 요금에 차이가 난다. 쿠알라룸푸르 대중교통 전반에 대한 정보는 “http://www.myrapid.com.my”에 접속하면 얻을 수 있다. 교통수단별 요금뿐 아니라 출발지부터 도착지까지 적정 교통편을 찾아주는 길안내 기능도 있어 편리하게 활용할 수 있다.

#TakSuatuRan
Don't let your health
ruins you life

01. 물가정보

말레이시아의 물가 수준(2022년 5월, 쿠알라룸푸르 기준)

구분	항목	가격(RM)
레스토랑	식사(비싸지 않은 레스토랑)	15.00
	2인분(중간급 레스토랑, 3가지 코스)	100.00
	맥도날드 맥밀	18.00
	국산 맥주(0.5 liter draught)	15.00
	수입 맥주(0.33 liter bottle)	20.00
	카푸치노(레귤러)	11.18
마켓	우유(1 liter)	7.13
	신선한 흰 식빵 한덩이(500g)	3.55
	흰 쌀(1kg)	6.81
	달걀(12개)	6.99
	치즈(1kg)	42.50
	닭가슴살(1kg, 뼈,껍데기없는것)	14.73
	사과(1kg)	11.29
	바나나(1kg)	6.78
	토마토(1kg)	6.46
	감자(1kg)	4.63
	물(1.5리터)	2.61
	담배 한 갑(말보루)	18.00
교통수단	편도 티켓(시내버스)	3.00
	월간 정기권(일반 가격)	100.00
	택시 기본요금	5.00
	택시 1km	4.00
	가솔린(1리터)	2.13
	폭스바겐골프 1.4 90KW 트랜드 라인	155,000
유틸리티 (월간)	85m²아파트 기본(전기, 난방, 물, 쓰레기)	233.77
	모바일 이용 1분 선불 요금	0.33
	인터넷(60Mbps 이상. 무제한 데이터, Cable/ADSL)	111.94

구분	항목	가격(RM)
스포츠와 레저	피트니스 클럽(성인 1명 월간 이용)	169.74
	테니스 코트(주말 1시간)	29.58
	영화관 1석	18.00
한 달 집세	시내 아파트(침실1)	1.853
	시내 외곽 아파트(침실1)	1,206
	시내 아파트(침실3)	3,745
	시내 외곽 아파트(침실3)	2,358
급여 및 금융	평균 월급(세후)	5,275
	대출 이자(1년 단위)	3.67%

자료: NUMBEO

02. 은행통장개설

말레이시아에 있는 은행에서 구좌를 개설하려면 예금주의 노동허가증이 필요하다. 구좌는 주로 당좌예금(Current Account)계좌가 주를 이룬다. 당좌예금은 잔액에 대해 이자가 붙지 않고 개인수표를 발행할 수 있는 계좌이다. 말레이시아에서의 대금 지급은 현금, 신용카드, 수표 등을 통해 주로 이루어진다. 일상생활에서는 현금과 신용카드만으로 큰 불편이 없지만 자동차 구입, 학비 납부 등 금액이 큰 경우 수표를 발행해야 하는 경우도 있다. 이에 일반적으로 계좌 개설 시 수표와 체크카드를 동시에 신청하는 것이 편리하다.

계좌를 개설할 때는 여권, 노동허가증, 재직증명서 등을 가져가야 한다. 노동허가증이 신청 중인 경우이면 이를 회사 공문으로 설명하면 추후 보완 조건으로 계좌를 개설할 수 있다. 또한 일반적으로 구좌개설 희망 은행과 6개월 이상 거래한 보증인 1명을 요구하고 있으며 최초 계좌 개설 시(Current Account의 경우) 200링깃 정도의 소액 보증금을 요구하기도 한다. 국제적인 대형 은행들은 한국에 자기 은행 구좌를 보유하고 있는 예금주의 경우 노동허가증 없이도 구좌를 개설해주는 경우도 있으나 일반적이지는 않다.

03. 휴대폰 및 인터넷 개통

휴대폰 개통

말레이시아 통신시장은 Maxis, Celcom, Digi, U mobile 등 4개의 주요통신사와 그 외 군소통신사가 경쟁하고 있다. 대부분의 통신사에서는 별도로 휴대폰을 구입하지 않더라도 한국에서 가져간 휴대폰에 유심카드를 구입하여 교환함으로써 즉시 말레이시아 휴대폰번호를 개통할 수 있는 제도를 운용하고 있다. 외국인의 경우 후불요금제 가입시 500링깃 정도의 보증금을 요구하고 있기 때문에 선불요금제 사용률이 높은 편인데, 공항 및 매장에서 SIM을 구입가능하며 여권을 제시해야 한다. 구입 즉시 통화가 가능하며 Line 등록 시 보통 1~2일 후 통화가 가능하다. 통화 및 데이터 사용정도에 따라 요금에 차이가 있지만 한국의 무제한데이터 요금제와 비슷한 패키지의 경우 월 50링깃 정도에 이용할 수 있다.

인터넷 개통

말레이시아는 인터넷의 광랜화가 시작된 지 아직 얼마 안 된 국가이며, 한국에 비하면 비싼 요금으로 느린 속도의 인터넷을 사용해야 하는 단점이 있다. 또한 인터넷은 이동통신과 달리 선불요금제가 존재하지 않기에 보증금 500링깃을 내야 하는 부담도 존재한다. 주요 인터넷 공급업체는 TM Unifi, TIME, Maxis 등이 있으며, 모든 인터넷 공급업체는 인터넷 회선과 함께 유선전화를 제공한다.

04. 전압/플러그

말레이시아 전압은 230V, 주파수는 50Hz며 플러그는 3구 콘센트이다. 한국의 경우 220V, 60Hz, 2구 콘센트이다. 110V 제품의 경우 변압기를 구입하면 계속 사용 가능하나 현지 변압기 구입 가격이 비싼 편이기 때문에 110V 제품을 사용코자 한다면 변압기를 가져오는 것이 좋다. 특히, 주파수는 매우 중요하다. 한국에서의 주파수는 60Hz이기 때문에 50Hz/60Hz 겸용이 아닌 경우, 현지에서 사용한다면 오래 쓰지 못해 고장 또는 못쓰게 되는 점 유의해야 한다. 일반 전자제품은 어느 정도 사용 가능하지만 전열기구나 모터를 돌리는 제품은 작동하지 않는다.

05. 자동차 구입 및 운전면허 교환

자동차 구입

말레이시아는 동남아에서 유일하게 자국산 자동차를 생산하고 있으며 일본, 유럽 등의 자동차 회사가 일찍부터 주재국에 진출해 구입 가능한 차량은 매우 다양하다. 한국차도 현대, 기아 및 쌍용 등의 자동차가 수입 또는 현지 조립 생산되고 있다. 자국 자동차 산업의 보호를 위해 수입차에 대한 고율의 관세를 적용하고 있어 전반적인 자동차 가격은 비싼 편이다. 차량 할부 구입 시스템이 비교적 잘 갖추어져 있어 차량 구입 시 보통 차량 가격의 15~ 25% 가량을 납부한 후 차액에 대해 할부 납부가 가능하나 차량 할부 시에는 현지인 보증인이 필요하다.

일반적으로 말레이시아에 살고 있는 외국인이 자동차를 살 때 자동차 판매회사에서 요구하는 서류는 여권, 취업비자, 면허증, 최근 3개월 급여명세서 및 은행거래내역서, 재직증명 공문(Letter) 등이 필요하다. 자동차를 구입하면 자동차 등록카드(car registration card)를 발급받게 되는데 대출을 받아 자동차를 구입할 경우 등록카드는 대출을 해 준 금융회사가 보유하고 있다가 대출을 모두 상환하게 되면 구입자에게 돌려준다.

운전면허 교환

외국인의 경우 자국의 운전 면허증(면허증이 영문으로 된 경우)이나 국제 면허증으로 최대 1년까지 운전이 가능하다. 그 이후에는 말레이시아 면허를 취득하거나 교환해야 한다. 말레이시아와 상호 협정이 체결돼 있는 국가의 운전 면허증은 관련 서류를 제출하면 즉시 말레이시아 면허를 발급 받을 수 있다. 제출 서류는 여권, 노동허가증, 자국 운전 면허증(영문 번역 및 영사확인), 원본 및 사진 등이다.

한국은 말레이시아와 상호협정이 체결돼 있으므로 도로교통국(Road Transport Department, JPJ)의 운전면허 부서를 찾아가서 신청서와 관련서류를 제출하면 운전면허를 발급 받을 수 있다. 도로교통국에 가기 전에 대사관 영사과에 가서 한국여권, 노동허가증 혹은 장기체류 비자, 한국운전면허증, 말레이시아 운전면허증 교환에 필요한 양식을 작성해 영사과에 제출해 대사관 확인서를 받아 이를 한국운전면허증, 사진, 여권, 노동허가증 등과 함께 제출해야 한다.

한국 운전면허가 없다면 운전면허를 말레이시아에서 따야 하는데 말레이시아 운전면

허 시험은 필기와 실기로 나뉜다. 1차 필기시험에 합격하여야 실기시험 실습을 받을 수 있다. 실기 시험에 응시하기 위해서는 최소 16시간의 교습을 받아야 한다. 시험에 합격하면 보통 1년 만기의 운전면허가 발급되며 처음 면허를 취득한 운전자는 일정 기간 동안 차량에 P자 스티커를 붙이고 다녀야 한다. 운전면허 유효기간이 완료되면 도로교통청 지방 사무소나 우체국에서 갱신을 할 수 있다.

운전규칙

말레이시아에서는 1년에 한번씩 도로세(road tax)를 내야 하는데 도로세를 내고 나면 일종의 스티커를 받게 되며, 납부한 도로세의 유효기간이 명기되어 있는 스티커를 자동차 앞 유리에 부착하여야 한다. 자동차 번호판은 항상 식별이 용이한 상태여야 하고 전조등, 방향등 등 자동차의 조명장치는 깨지지 않은 상태로 유지되어야 한다.
말레이시아에서 교통사고가 발생하면 자동차로 인해 추가 사고가 발생하지 않도록 비상드을 켜거나 안전표지판 등을 설치해야 한다. 만약 심각한 부상자가 있으면 바로 999번으로 신고해야 하며, 다음으로 사고발생 시간 및 장소, 상대방 자동차 번호판, 성명, 연락처 등을 기록하는 것이 중요하다. 또한 사고상황에 대한 사진을 찍어 보관하는 것이 좋다.

06. 병원 및 약국 이용

민간 병원

외국인의 경우 공공병원 이용은 불가능하므로 민간병원을 이용하게 된다. 외국인뿐 아니라 말레이시아인들도 재력이 충분한 경우 편리성이나 의료 수준 등의 이유로 민간 병원을 찾고 있고, 많은 수의 민간 병원들이 도시 전역에 자리 잡고 있어 편리하게 찾아갈 수 있지만 각 병원마다 의료 수준의 차이가 있으므로 병원을 선택하기 전에 주위에 물어보는 것이 좋다.
각 지역별로 대표적인 민간 병원을 살펴보면 암팡 지역에 암팡 푸트리 병원(Ampang Puteri Hospital)과 글렌 이글 병원(Gleneagle Hospital), 방사 지역의 판타이 메디컬 센터(Pantai Medical Center), 프탈링 자야 지역의 다만사라 스페셜리스트 병원(Damansara Specialist Hospital), 선웨이 메디컬 센터(Sunway Medical Center),

시내 중심의 타와칼 메디컬 센터(Tawakal Medical Center), 수방 지역의 수방 자야 메디컬 센터(Subang Jaya Medical Center) 등을 들 수 있을 것이다. 이 병원들 모두 외래 환자, 입원 환자 진료와 치료뿐 아니라 24시간 응급 센터를 운영하고 있다.

약국

병원에서 의사들이 약을 제공해 주기도 하지만 가벼운 증상의 병의 경우 약국을 찾아가서 약사와 상담을 하고 필요한 약을 구매할 수도 있다. 말레이시아의 약품에 관한 법률에 따르면 약사는 코데인(주: 아편에서 뽑은 진통제)을 포함한 진통제를 판매할 수 없게 돼 있지만 처방전이 없어도 항생제나 천식에 필요한 약, 항히스타민제(주: 일반적으로 알러지 증상에 사용) 등을 구매할 수 있다. 약국 체인으로 Watson's 와 Guardian의 두 개 체인이 있으며 대부분의 쇼핑몰에서 볼 수 있다. 보통 약국들은 오전 10:00 에서 22:00까지 문을 열고 있으며 24시간 운영되는 약국은 주요 민간 병원 내에 있다.

07. 우편

우편은 Pos Malaysia를 이용하는데 전국 대부분 지역과 쇼핑몰에까지 지점이 있어서 이용하기 편리하다. 일반 편지나 고지서의 경우는 우편함에 두고 가지만 등기우편이나 소포의 경우 집으로 배달했을 때 집에 수령인이 없으면 나중에 Pos Malaysia로

찾으러 가면 된다. 택배 서비스가 활발하지는 않으나 말레이시아 자국회사로는 Pos Malaysia의 자회사인 Pos Laju가 있고 DHL, Fedex, UPS, TNT 등 국제 택배회사도 이용할 수 있다.

08. 여가 및 주요 쇼핑센터

말레이시아의 경우 더운 날씨로 인해 주로 시내 대형 쇼핑몰을 중심으로 실내 여가활동이 이루어진다. 말레이시아는 쇼핑몰이 매우 발달했으며 단순히 쇼핑하는 장소가 아니라 식사, 영화 관람, 스포츠 활동 등을 할 수 있는 종합 문화 레저 공간으로 인식되고 있다. 실외 활동으로는 콘도미니엄 내의 테니스장이나 수영장에서 테니스와 수영을 할 수도 있다. 또한 골프가 상대적으로 여타 국가에 비해 저렴하여 전국 각지의 다양한 골프장이 있어 골프를 즐길 수도 있다. 또한 팡코르 섬, 르당섬 등 섬을 중심으로 휴양지가 발달해 있어 고급 리조트 단지에서 여유롭게 휴가를 즐길 수도 있다. 쿠알라룸푸르 시내 주요 쇼핑몰 정보는 아래와 같다.

쇼핑몰	상세사항
파빌리온(Pavilion)	- 주소: 168 Jalan Bukit Bintang, 55100 Kuala Lumpur - 부킷 빈탕(Bukit Bintang) 모노레일 역에서 도보 3분 - 쿠알라룸푸르 최대 쇼핑몰
수리아(Suria KLCC)	- 주소: Petronas Towers, 50088 Kuala Lumpur - KLCC LRT 역 바로 옆 - 페트로나스 트윈타워의 타워를 이어주는 중간에 위치
원우타마 쇼핑센터 (1 Utama Shopping Centre)	- 주소: 1, Lebuh Bandar Utama, Bandar Utama City Centre, Bandar Utama, 47800 Petaling Jaya, Selangor Darul Ehsan, Malaysia - 페탈링자야 지역에 소재 - 클랑벨리 지역 최대의 쇼핑몰
미드벨리 메가몰 (Mid Valley Megamall)	- 주소: Mid Valley Megamall, Level 31 Lingkaran Syed Putra, 59200 Mid Valley City - KL Sental(쿠알라룸푸르 중앙역)에서 택시로 10분 - 또 다른 대형 고급 쇼핑몰인 The Garden이 바로 옆에 인접해 있음
방사쇼핑센터 (Bangsar Shopping Center)	- 주소: 285, Jalan Maarof, Bukit Bandaraya, 59000, Kuala Lumpur - 쿠알라룸푸르 고급 주택가에 소재 - 다수의 외국 브랜드 입점

09. 긴급상황 시 연락처

긴급 상황 시 연락처(쿠알라룸푸르 기준)

구분	전화번호
말레이시아 정부의 통합 구급전화번호	999번, 휴대폰 이용시 112번도 가능
쿠알라룸푸르에 한국인 도우미가 있는 종합병원	03-4271-2500 (03은 쿠알라룸푸르 지역번호임)
관광 경찰서	03-2262-6310
위험한 상황에서 구조요청 시	991번
화재신고 시	994번
여권 분실 시 주말레이시아 한국 대사관	03-4251-2336
말레이시아 한인회	03-6203-3834

01. 역사·문화적 주의사항

민족과 종교의 다양성

말레이시아는 인구 구성이 말레이계, 중국계, 인도계 등 다인종으로 구성된 국가인 관계로 민족이나 종교에 따라 생활 습관이 다양하다. 이슬람교가 말레이시아의 국교이나 불교, 기독교, 힌두교 등 종교의 자유가 보장되어 있다. 이슬람교에서는 돼지고기는 물론, 돼지고기가 함유되어 있는 일체의 식품을 금하고 있으며 음주 및 도박 또한 금지되어 있다.

무슬림은 돼지고기와 술을 입에 대지 않으므로 그들 앞에서는 이런 음식은 피하는 것이 좋으며, 음주보다는 식사 접대 또는 선물 증정이 바람직하다. 식사할 때는 할랄(halal, 이슬람율법에 따라 요리한 음식만 제공하며 할랄 인증 마크가 음식점 앞에 붙어 있음) 음식점으로 예약하는 것이 좋다. 중국계와 인도 계 중에는 불교와 힌두교의 영향으로 소고기를 먹지 않는 사람도 있으므로 요리를 시킬 때는 상대방에게 물어보는 것이 좋다.

사람을 손으로 가리킬 때

사물 또는 지역을 가리킬 때 검지손가락을 사용하기도 하지만 정중한 표현은 아니므로 엄지손가락을 사용하는 것이 좋다. 특히 사람을 가리킬 때 검지손가락을 사용하는 것은 무례한 행동으로 간주되므로 조심해야 한다. 외국인들에 대해 배타적인 감정이 거의 없기 때문에 문화 관습에 따른 실수에 대해 관대한 편이긴 하나 현지의 일반적인 관습을 존중해 주는 것이 좋다.

02. 비즈니스 에티켓

식사

점심 또는 저녁 식사에 초대하는 경우, 사전에 종교가 무엇인지를 확인하고 결례를 범하는 일이 없도록 해야 한다. 이슬람 교도들은 돼지고기를 먹지 않으며 일부 중국인과

힌두교인은 쇠고기를 먹지 않는다. 닭고기 요리는 인종 및 종교에 관계없이 제공할 수 있는 제일 무난한 요리 중의 하나로 현지인들에게 닭고기는 2005년부터 지금까지 대표적인 가격 통제 품목의 하나로 되어 있을 만큼 거의 모든 요리에 빠짐없이 들어간다. 말레이시아 정부는 축제 기간에 수요가 많은 품목에 대한 가격통제를 강화하였는데, 2010년부터 중국인 축제 기간에는 돼지고기도 가격 통제 품목에 포함시켰다. 특히 이슬람교도와 식사할 때는 식당에서 할랄 음식을 제공하는지를 미리 확인하는 것이 좋다. 식사 시 메뉴는 현지인들이 가장 선호하는 닭고기 요리가 무난하다.

선물

선물을 준비할 때에도 사전에 상대방의 종교가 무엇인지를 반드시 알아둘 필요가 있다. 화교들은 여자 사진이 나온 달력 등도 상관없지만 이슬람교도들에게는 큰 실례가 된다. 특히 이슬람에서는 교리상 사람이나 사물 형체를 본떠서 만든 물건을 거부하므로 유의하여야 한다. 또한 식품류는 종교적 금기 성분이 들어간 것을 선물하면 알지 못했다고 해도 큰 실례가 되므로 필기구, 장신구 등 인종 및 종교와 관계없는 물품이 무난한 선물로 꼽힌다.

인사

말레이이식 악수는 마주 잡지 않고 두 손을 펴서 다른 사람의 한 손을 두 손으로 감싼다. 그런 다음 두 손을 가슴에 가볍게 닿게 한다. 요즘에는 현대식으로 일반적인 악수를 한 다음 한 손을 가슴에 닿게 하기도 한다. 이렇게 악수가 가장 일반적인 인사법이지만 일부 보수적인 회교도나 여성은 이성과 악수하지 않는다. 자신의 손을 가슴에 닿게 하는 것은 가슴으로부터의 환영과 존중의 뜻을 담고 있다. 한편 말레이시아 사람 이름은 길고 발음하기가 어렵다. 인사 전에 이름을 파악할 수 있다면 미리 연습을 해두면 좋다. 특히 말레이시아 사람들은 일반적으로 여러 가지 칭호를 이름 앞에 붙이는 것을 좋아한다. 이 중 하나가 작위를 나타내는 칭호로 Dato, Datuk, Tan Sri 등이 이름 앞에 들어가 있으면 부를 때 붙여주는 것이 좋다. 또 다른 하나는 학위로 박사 학위를 소지하고 있는 사람의 경우 약칭 인 Dr, Ph을 이름 앞에, 작위가 있다면 작위와 함께 붙이는 것이 좋다.

복장

말레이시아 일반 직장인들의 출근 정장은 긴팔 와이셔츠에 넥타이 차림이 일반적이나, 비즈니스 상담 또는 외부인과의 미팅 시에는 정장 차림을 하기도 한다. 건물마다 에어컨 시설이 매우 잘되어 있어 실내 외 기온차이가 많이 나기 때문에 실내에 오래 있을 경우 반팔 와이셔츠를 입고 있으면 감기에 걸리기 쉽다. 말레이시아 사람들의 경우 중요한 행사 시에는 바틱(batik)으로 만든 전통의상을 즐겨 입기도 한다.

약속

관공서의 경우, 문서를 통해 일을 처리하려는 경향이 강하여 요청 사항 관련, 공무원과 약속을 잡기 위해서는 공식적인 레터를 통해 충분한 시간적 여유(최소 2주 이전에 통보)를 가지는 것이 좋다. 단순 미팅이 아니라 속한 회사 또는 기관의 입장을 인터뷰하는 경우에는 담당자라 할지라도 절차를 통해 상부의 공식 승인 후 인터뷰에 응하려는 경향이 있어 약속을 확정하는 데 더 오랜 시간이 소요된다.

'시간=돈'이라는 관념이 아직 분명하지 않아 간혹 약속 시간에 대한 개념이 정확하지 않은 경우도 있으나 경제 발전과 함께 차츰 개선되고 있다. 말레이시아에서 시간을 지

키는 것은 그렇게 엄격한 편이 아니지만 비록 기다리는 한이 있더라도 항상 약속 시간 전에 도착하도록 해야 한다. 말레이시아 중역들도 체면을 중요시하는 경향이 있기 때문에 그들을 기다리게 만드는 것은 부정적인 인상을 줄 수 있다.

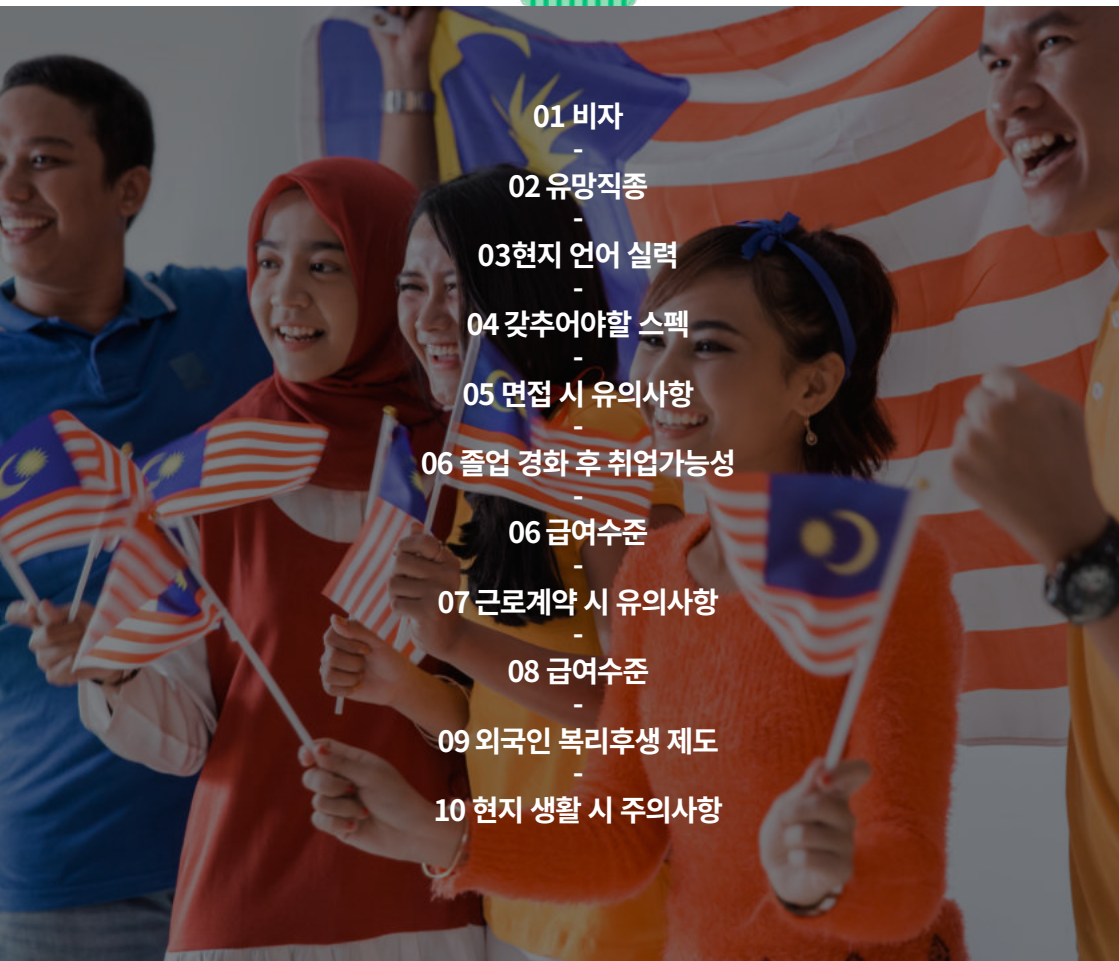
03. 방문 지양 기간

회교도들의 금식 기간 중(라마단 1달간)에는 보통 아침 5시 30분에서 오후 7시(주별로 상이)까지 일체의 음식은 물론 물도 마시지 못하므로 동 기간 중에는 회교 비즈니스맨들과 미팅 시 낮 시간을 피하는 것이 좋다. 말레이인 최고의 명절인 Hari Raya 기간에는 우리나라와 같이 고향으로의 집단 인구 이동 현상이 발생하여 동 기간 전후의 일주일은 말레이인 방문 출장을 피하는 것이 좋다. 또한 화교들은 최대 명절인 Chinese New Year(구정)를 전후하여 일주일간은 화교기업은 물론 시내 화교식당, 상점 등이 문을 닫게 되므로 이 기간 동안의 화교기업 방문 출장은 피하는 것이 좋다.

PART

07

해외취업 Q&A



01 비자

-

02 유망직종

-

03현지 언어 실력

-

04 갖추어야할 스펙

-

05 면접 시 유의사항

-

06 졸업 경화 후 취업가능성

-

06 급여수준

-

07 근로계약 시 유의사항

-

08 급여수준

-

09 외국인 복리후생 제도

-

10 현지 생활 시 주의사항

01 비자

Q. 말레이시아의 취업비자는 어떻게 취득할 수 있나요?

A. 한국인의 경우 파견외국인으로만 말레이시아에 근무할 수 있으며, 이 경우 한국인 취업자가 파견외국인으로서 취득하게 되는 취업비자는 고용기간과 급여수준에 따라 크게 Category Ⅰ, Ⅱ, Ⅲ의 세 종류로 구분된다. 우선, Category Ⅰ은 월 급여(basic salary)가 10,000링깃 이상인 경우로 최장 5년까지 비자의 유효기간이 부여된다. 그리고 Category Ⅱ는 월급여가 5,000링깃~9,999링깃에 해당하는 경우이며 최장 2년까지 비자의 유효기간이 부여된다. 끝으로 Category Ⅲ는 월급여가 3,000링깃~4,999링깃에 해당하면서 고용계약이 12개월을 초과하지 않는 경우에 발급되고, 최대 1년까지 비자가 허용된다. 채용이 확정되면 채용기업이 이민국에 취업비자를 신청하고, 취업비자가 승인되면 증명서를 지참하여 말레이시아대사관에서 입국비자를 받아 말레이시아로 출국한다. 최종적으로 취업비자는 말레이시아 입국 후에 여권에 날인 받는다.

02 유망직종

Q. 말레이시아 해외취업 유망직종은?

Q. 말레이시아는 업무상 한국어가 필요한 분야에 기회요인이 있다. 한국어가 필요한 부문은 한국에 있는 기업 혹은 한국인을 대상으로 하는 업무로써, 콜센터 중심의 고객서비스 분야, IT서비스센터 중심의 IT BPO 분야, 그리고 경영지원 관련 사무 분야가 유망하다. 따라서 외국계 글로벌 기업이나 한국 관련 비즈니스를 영위하는 기업을 위주로 구인기업을 찾는다면 원하는 결과를 얻을 가능성이 높아질 것이다.

03 현지 언어 실력

Q. 현지 취업을 위한 영어 실력은 어느 정도 수준이어야 하나요?

Q. 담당하는 업무에 따라 영어능력에 대한 요구치는 달라진다. 많은 경우 취업자가 담당하는 업무가 한국기업이나 한국인을 대상으로 하는 것이어서 채용시에 높은 수준의 영어를 필요로 하지는 않는다. 하지만 사내 또는 부서내 업무 소통이 가능한 정도인 중급 수준의 영어능력은 필수이다. 영어능력이 뛰어난 경우에는 한국뿐만이 아니라 다양한 국가로 업무영역을 확장할 수 있기 때문에 빠른 승진과 높은 연봉을 받을 수 있고, 말레이시아의 글로벌기업들은 대부분 사내에서 타국가나 다른 보직으로 전환할 수 있는 기회도 제공되므로 영어능력은 높을수록 좋다. 또한 고위직으로 갈수록 영어능력이 중요해지고 프로젝트 단위로 팀내 협업이 중시되는 업무는 다른 분야에 비해 높은 수준의 영어능력이 필요하다.

04 갖추어야 할 스펙

Q. 말레이시아 취업을 위해 갖추어야 할 스펙은?

Q. 부분의 경우 말레이시아 기업은 종업원 채용시 영어능력 외에 특별한 자격요건을 제시하지는 않으며, 업무능력에 대해서도 자격증보다는 담당업무와 관련한 경험이나 경력을 중시한다. 따라서 인턴십 등을 통해 희망직종과 관련된 경력관리를 잘 준비하면 구직자의 취업가능성이 높아지며, 심지어 비관련분야이더라도 다양한 경험을 쌓을 수 있다면 적극적으로 도전해보는 것이 좋다. 하지만 회계나 IT 전문 인력의 경우처럼 국제적으로 통용되고 인정받는 자격증이 존재하는 분야는 기업이 채용공고시 관련 자격증을 요건으로 하는 사례도 있다. 이런 경우 채용조건이 보다 우대되고 취업가능성 또한 높아지므로 잘 활용할 필요가 있다.

05 면접 시 유의사항

Q. 면접 시 유의사항은?

Q. 면접은 대체로 1차 인사담당자 인터뷰와 2차 실무담당자 인터뷰로 진행된다. 인사담당자는 회사에 적합한 인재인가를, 그리고 실무담당자는 업무능력과 영어능력을 살펴보기 위한 것이다. 대부분의 경우 대면면접이 아니라 전화 또는 화상으로 면접이 진행됨에 따라 영어로 응답하는 것이 더욱 부담스럽기 때문에 구직자의 입장에서는 실무담당자와의 영어인터뷰에 초점을 두고 면접을 준비하게 된다. 하지만 이보다 더 중요한 것이 인사담당자와의 인터뷰라는 점을 강조하고자 한다. 말레이시아의 인사담당자들이 말하는 '원하는 인재상'을 살펴보면 어느 기업이나 '인성'을 강조하고 있음을 알 수 있다. 말레이시아의 글로벌기업은 다양한 국적과 문화적 배경을 가진 인력의 집합체이기 때문에 조직내 융화력과 성실하고 열심히 주어진 업무를 수행할 수 있는 자질을 가장 중요하게 여긴다. 업무능력과 영어능력은 교육훈련을 통해 실제 업무수행에 필요한 수준만큼 보완하는 것이 가능하지만 인성은 그렇지 않기 때문에, 우선적으로 인성 측면에서 기업이 원하는 인재상에 부합한다면 면접을 통과할 가능성이 매우 높아진다.

06 졸업 경과 후 취업가능성

Q. 말레이시아의 경우 졸업 경과 후 취업가능성은?

Q. 말레이시아의 외국계 기업은 종업원 채용과정에서 나이를 중요하게 생각하지는 않는다. 따라서 채용조건에 경력을 요구하는 경우가 아니라면 졸업 경과 후 특별한 경력이 없어도 무방하다. 하지만 면접에서 이에 대한 질문을 받을 수 있기 때문에 적절한 대처는 필요하다. 이때 거짓으로 꾸며내서는 안되며, 솔직하게 대응하는 것이 좋다. 많은 경우 사소한 경험도 경력으로 인정을 해 주기 때문에 졸업 후 다양한 경험을 쌓아두는 것이 유리하다.

07 근로계약 시 유의사항

Q. 근로계약 시 유의사항은?

Q. 채용이 확정되면 근로계약서를 작성하게 되는데, 근로조건에 대해서는 채용공고와 다르게 조정이 가능하므로 근로계약서를 작성하면서 최대한 유리하게 협상할 필요가 있다. 이때 가장 우선적으로 체크해야 하는 것은 임금과 관련된 부분이다. 말레이시아의 경우 임금은 기본급(basic salary)과 각종 상여(benefits)로 구성되는데, 성과급 및 추후 이직 시 기본급을 기준으로 금액이 결정되므로 총액이 동일하더라도 기본급을 높이는 편이 좋다. 또한 benefits은 종류가 많기 때문에 어떤 benefits이 주어지는지를 확인해보고 추가 가능한 항목에 대해 인사팀에 적극적으로 문의해 보는 것이 좋다. 한편, 때때로 1년 미만 혹은 2년 미만 근무 후 퇴사를 하게 되면 기업에 따라 입사 시 주어졌던 항공료나 비자발급비 등에 대해 일정 금액의 퇴사 penalty를 요구하는 경우도 있으므로, 입사 전에 노동계약서의 penalty 란을 자세하게 살펴볼 필요가 있다. 또한 퇴사 전에 미리 통보하는 것이 관례이므로 penalty를 물지 않으려면 계약서 작성 시 관련 부분을 꼼꼼하게 확인해야 한다.

08 급여수준

Q. 말레이시아 기업들의 급여는 어느 정도 수준인가요?

Q. 직종에 따라 차이가 크지만 대체적으로 말레이시아 현지기업의 경우 대졸 초임은 평균적으로 월 3,000링깃 선에서 결정된다. 한국인의 경우 취업비자를 받아야 하므로 대체로 이보다는 높은 월 5,000링깃 이상에서 급여가 주어진다. 한국에 비해서는 낮은 수준이지만 현지 물가가 낮은 편이어서 일상생활에는 충분한 수준이다.

09 외국인 복리후생 제도

Q. 외국인에 대한 복리후생은?

Q. 말레이시아 현지인에 대해서는 근로자공제기금 (EPF, Employment Provident Fund)과 사회보장국(SOCSO, Social Security Organisation)에 의한 사회보험제도의 두 축으로 복지제도가 구성되어 있다. 하지만 외국인의 경우에는 선택적으로 근로자의 은퇴 후 소득을 위한 EPF에만 가입할 수 있다. 또한 의료와 관련하여 외국인이 공공의료서비스를 받기는 어렵고 회사별로 민간보험사의 별도 care 프로그램에 가입하여 종업원에게 제공하는 형태이다.

10 현지 생활 시 주의사항

Q. 현지 치안환경은 양호한가요?

Q. 말레이시아는 말레이계, 중국계, 인도계 등이 섞여 사는 다인종·다문화 국가로, 사회문화적으로 과격한 행위는 빈번하지 않다. 다만 오토바이 날치기 등을 주의해야 하

며, 날치기를 당했을 경우 무리하게 가방을 붙잡을 경우 부상을 입을 위험이 있어 조심해야 한다.

Q. 현지 생활 시 주의할 사항은?

Q. 말레이시아에서 생활하는 경우 한국과 다른 문화나 법으로 인해 마찰이 생길 수 있으므로 주의가 필요하다. 특히 말레이시아는 이슬람 국가이기 때문에 종교적으로 현지인을 자극하는 일은 피해야 하며, 라마단 기간 중에는 현지인들이 금식으로 인해 평상시보다 더 예민해지기 때문에 더욱 조심할 필요가 있다. 또한 현지법상 외국인은 여권을 항상 소지하도록 되어 있는데, 최근 한국인이 주로 거주하는 암팡, 몽키아라 인근, 공항 근처 등에서 여권 미소지로 인한 경찰 연행 사례가 발생하고 있어 여권을 반드시 소지하고 다녀야 한다. 그리고 말레이시아가 대체로 치안이 안전한 편이지만 소매치기를 당하는 사례가 종종 있다. 따라서 현지생활 초기에 거주지 선정시 시큐리티 여부를 고려하여야 하고, 되도록 밤늦게 외출을 삼갈 필요가 있다. 이 외에도 일상생활과 관련하여 외국에서 생활함에 따라 생길 수 있는 일들은 비슷하므로, 타국가편에 제시된 주의사항들을 한 번 더 숙지할 필요가 있다.

일자리 찾아 세계로

해외취업 **완전정복** 말레이시아

도서명	해외취업 완전정복 말레이시아
발행인	어수봉
발행처	고용노동부, 한국산업인력공단
발행일	제1판 1쇄 2018년 11월 22일 제1판 2쇄 2022년 9월 30일
주소	울산광역시 중구 종가로 345
문의처	1577-9997
홈페이지	www.worldjob.or.kr
지은이	박진모, 윤동열
디자인	초아출판사
ISBN	979-11-5799-470-0

ⓒ 고용노동부, 한국산업인력공단, 2022

본 책 내용의 전부 또는 일부를 재사용하려면 반드시 저작권자의 동의를 받으셔야 합니다.