간행물등록번호

B552146 - 국제협력팀 - 2020-0007 - 01



인도네시아 진출기업

인사노무관리 안내서

개정판

INDONESIA







인도네시아는 팜유 생산량 세계 1위, 고무 생산량 세계 2위 등 보유 자원이 풍부하며 1만 7,000여 개의 섬으로 구성된 군도 국가 로서, 2억 6,000여 만 명에 달하여 세계에서 4번째로 많은 인구를 보유한 나라입니다.

또한, 조코 위도도 정부 취임 후 부정부패 척결 및 인프라 구축에 주력하며 관광, 온라인 유통산업을 육성하고 국가산업 발전을 통한 경제 부양에 집중하면서 2019년 6%대의 높은 경제성장률을 지속하고 있는 아세안의 떠오르는 다크호스 국가입니다.

풍부한 자원, 젊은 노동력 및 저임금을 기초로, 제조업, 에너지, 봉제업 등 노동집약적 산업 분야에 우리기업 진출이 매년 증가 하면서 기업의 지속가능한 경영을 위해 진출기업의 현지화, 안정된 노사관계 시스템 마련, 노사분쟁 예방 노력 등 인사 노무관리의 중요성이 더욱 강조되고 있습니다.

노사발전재단은 한국기업의 해외진출을 돕고자 중국, 베트남, 인도네시아, 인도 등 우리기업 주요 진출국에 대한 노무관리 안내서를 발간해왔습니다. 국가별 진출기업 노무관리 안내서는 각종 노동관련 법률과 제도, 관행, 언어 등 현지적응에 필요한 전반적인 사항에 대해 자세히 기술하고 있고, 우리기업이 외국에 진출할 때 겪는 여러 가지 어려움과 현지화를 위한 노무관리 전략을 소개해 성공적인 해외진출에 크게 기여한 바 있습니다.

이번 노무관리 안내서는 우리기업이 외국에 진출할 때 겪는 여러 가지 어려움과 현지화를 위해 전체적으로 정치구조, 경제, 투자환경, 노동법 해설 및 사례를 바탕으로 하는 노무관리 전략 등 주요내용의 기본구조는 유지하되, 최근 개정된 노동법 내용, 노사분규 해결사례, 경제, 정치, 노동환경에 맞는 노무관리 및 인사기법, 새로운 유형의 노무관리 사례를 대폭 보완했습니다.

아무쪼록 이 개정판이 인도네시아 진출 한국기업과 앞으로 현지에 진출하고자 하는 기업 관계자 여러분에게 유익하게 활용될 수 있기를 바라며 책자발간을 지원해주신 대한민국 고용노동부, 그리고 편집자 여러분의 노고에 깊이 감사드립니다.

> 2020년 8월 노사발전재단 사무총장

> > 정형우

인도네시아 진출기업 인사노무관리 안내서

Contents

발간사 • 02

I 인도네시아 개관

제1장 • 지리와 문화 08 제2장 • 역사 11 제3장 • 교육제도 14 제4장 • 정치적 동향 및 대외정책 16 1. 정치제도 및 특징 16 2. 인도네시아 외교정책 20 3. 조꼬위 정부 정치 동향 21 제5장 • 경제 현황 24 1. 주요 경제 지표 24 2. 무역 정책 32 3. 투자 환경 개선 34 제6장 • 한국-인도네시아 관계 38 1. 외교관계 38 2. 교역 및 투자 현황 3. 한-인도네시아 CEPA 타결 41 4. 한국기업의 인도네시아 진출 43

Ⅲ 인도네시아 노동환경

제1장 • 노동시장	48
1. 노동시장의 변화	48
2. 노동 및 직업에 대한 태도	53
제2장 • 인도네시아 노동법의 변천과 특징	56
1. 민주화 이전 노동관련 법률	56
2. 민주화 이후 노동관련 법률	57
제3장 • 주요 노동관련 법률	61
1. 노동법	61
2. 노동조합법	64
3. 노사분쟁해결법	65
4. 외국인근로자 사용(한국 기업의	
현지 파견 직원)에 관한 법률	66
5. 옴니법스법	67
제4장 • 노동관련 제도	73
1. 최저임금제도	73
2. 사회보장제도	80

Ⅲ 노사관계와 노사분규

제1장 • 노동조합의 역사와 현황	88
1. 노동조합의 역사	88
2. 노동조합의 설립	90
3. 노동조합 현황	91
제2장 • 노사분규의 원인과 해결	93
1. 노동운동의 동향과 주요 이슈	93
2. 노사분규의 해결 절차	104
제3장 ● 노사 관리	109
1. 노사협의회 및 노동조합 활용	109
2. 파업	113
3. 대외 관계를 활용한 노사 관리	119

₩ 인사·노무관리 지침

례1장 •	인력관리	123
	1. 채용	123
	2. 근로계약	136
	3. 임금	149

데 <mark>2장 •</mark> 노무관리	• 노무관리에 대한 조언과 사례							
1. 현지호	나를 통한 노무관리	157						
2. 시스팀	넴을 통한 노무관리	166						
3. 적극적	적인 소통을 통한 노무관리	168						

(S) 부록

제1장 • 근로계약서(Perjandian Kerja): 정규직, 계약직, 임시직	172
제2장 • 인도네시아 입출국시, 체류시 유의사항	187
제3장 • 인도네시아 주요 언론, 신문과 비즈니스 저널 목록	203
제4장 • 인도네시아 법률 및 컨설팅 회사	207
제5장 • 인도네시아 주요 병원 및 시설	214
• 참고문헌	222



인도네시아

지리와 문화

■ 자연지리

태평양과 인도양 사이에 징검다리처럼 위치한 섬나라 인도네시아는 적도를 사이에 두고 크고 작은 섬으로 이루어져 있는 세계 최대 군도국가다. 인도네시아는 '인도'를 뜻하는 라틴어 'indus'와 '섬'을 뜻하는 'nesos'가 합쳐진 단어로서 '인도의 섬나라'를 의미한다. 인도양과 태평양에 걸쳐 길게 이어져 있는 국 토는 동서로 5,120km, 남북으로 1,760km로 한반도의 9배(190km), 남한 면적의 20배에 맞먹는다. 약 1만 7천여 개의 섬으로 이루어진 인도네시아는 5개의 큰 섬-자바(Java), 수마뜨라(Sumatra), 깔리만딴(Kalimantan), 술라웨시(Sulawesi), 빠뿌아(Papua)-으로 구분된다. 열대몬순 기후대에 속하며 전 지역이 연평균 25~28도(자카르타는 32~33도), 습도 73~87%로 고온다습하며, 적절한 강수량과 비옥한 토양으로 농업이 발달했다.

고림 Ⅰ -1 인도네시아 지도¹⁾



■ 문화적 다양성

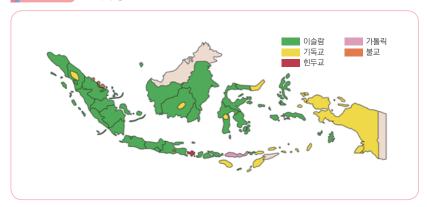
인도네시아는 다양한 종족과 언어가 융합된 다문화, 다종족 국가이다. 약 300여 종족이 600여 지역 언어를 사용하며 제각기 고유한 문화를 지니고 있다. 문화적 다양성을 추구하면서도 하나의 정체성을 유지하는 것은 국민국가를 유지하는 데 매우 중차대한 과업임과 동시에 국가적 자부심이다. 인도네시아 국장(國章) 하단에 '비네까 뚱갈 이까(Bhineka Tunggal Ika)'라는 표어가 명시되어 있는데, '다양성 속의 통일'라는 뜻으로 포용과 화합을 통한 다양성의 통합이 국가의 이념이다.

1945년 인도네시아 정부는 가장 많은 인구를 보유하고 있는 자바족의 언어가 아닌, 멀라유어 계통의 바하사 인도네시아어(Bahasa Indonesia)를 공식 언어로 채택했다. 이러한 선택의 이유를 자바어의 복잡성에서 찾을 수도 있지만, 더근본적으로는 '바하사 인도네시아'가 자바외 다른 지역으로부터의 반발을 억제하고 종족적·언어적 이질성을 극복하기 위한 사회통합의 방편으로 사용되었다는 점에서 찾을 수 있다.

¹⁾ Australian National University. 2013. "Provinces of Indonesia."

인도네시아는 세계 최대 무슬림 보유국으로 이슬람은 사회 전반에 깊이 스며있다. 하지만 인도네시아 정부는 이슬람 국가가 아닌 세속주의를 표방하고 있으며, 헌법은 종교의 자유를 보장하고 있다. 이슬람이 전파되기 이전 이미 뿌리내린 힌두교와 불교, 인도 및 중동의 무슬림 상인들에 의한 이슬람 전파, 네덜란드 식민지 시대를 통한 기독교 전파 등 인도네시아는 오랜 세월에 걸쳐 다양한종교를 받아들였다. 그 결과 오늘날에는 인구의 87.2%가 이슬람이지만 개신교(6.9%), 가톨릭(2.9%), 힌두교(1.7%), 불교(0.7%), 유교(0.05%)가함께 공존하고 있다.

그림 I-2 지역적 종교 분포²⁾





제2장

역사

기원 전 50만 년 최초 인류가 거주한 것으로 추정되는 인도네시아는 그로부터 16 세기 까지 주요 왕국들을 중심으로 찬란한 힌두-불교 문화를 꽃피웠다. 7세기에는 스리위자야(Sriwijaya) 왕국이 수마뜨라·말레이반도를, 보로부드르 사원을 축조한 불교 샤일렌드라(Shailendra) 왕국이 자바섬을 지배했다. 이슬람이 본격적으로 확산된 14~15세기를 기점으로 인도네시아의 지배세력이었던 불교 및 힌두왕조는 이슬람 왕조와 공존하기 시작했다. 16세기 후반에는 인도네시아 최초의이슬람 왕국인 마따람(Mataram)이 등장했다.

대항해 시대 1610년에는 네덜란드 상인들이 동인도회사(Vereenigde Oostindische Compagnie, VOC)를 설립하고 향신료 전쟁에 뛰어들면서, 인도 네시아의 식민지 시대가 시작되었다. 네덜란드 식민통치는 제2차 세계대전 중 일본에 패배할 때까지 약 350년간 지속되었다. 그로부터 인도네시아는 일본에 3년반의 식민지배를 당했다. 인도네시아 연방공화국은 일본 패망 후 재식민지화를위해 인도네시아를 찾은 네덜란드와 4년간의 독립전쟁(1945~1949년)을 치르고나서야 출범할 수 있었다.

²⁾ 김영수. 2011. "무슬림의 나라 인도네시아 이해하기."

그림 I -3 주요 역사



인도네시아의 국부인 초대 대통령인 수까르노(Sukarno)는 집권 초기 실시했던 서구식 의회 민주주의 제도가 인도네시아에 적합하지 않다며 대통령에게 권력이 집중된 교도민주주의(guided democracy) 체제를 수립하고 종신 대통령에 취임하였다. 하지만 1965년 9월 인도네시아 공산당에 영향을 받은 군부가 일으킨 쿠데타(9.30사태)에 수까르노 대통령이 연루되었다는 주장이 제기되면서, 쿠데타를 진압한 수하르또(Suharto) 장군에게 권력을 이양해야만 했다.

1967년 집권하여 32년간 절대 권력을 유지했던 수하르또 정권은 경제개발을 앞세워 개방적 시장구조와 자본주의 경제체제를 구축한 반면 정치적으로는 철권통치를 실시했다. 미국과 일본으로부터 대규모 원조 유입이 있었고, 수출 주도산업에 주력한 경제개발 5개년 계획을 추진하였다. 원만한 경제성장은 달성하였으나장기 집권으로 인한 부정부패가 심각했다. 1997년 아시아금융위기로 국가경제가붕괴 위기에 직면하게 되자 학생과 노동자를 중심으로 대규모 시위가 발생했다. 개혁 조치로는 사태 수습이 불가능하다고 판단한 정치지도부가 수하르또의 퇴진을 요구했고, 결국 수하르또 대통령은 1998년 5월 21일 하비비(Bacharuddin Jusuf Habibie) 부통령에게 대통령직을 이양했다. 수하르또의 통치의 종말과 함께 인도네시아는 리포르마시(개혁)라고 불리는 민주화 국면을 맞이하게 되었다.

수하르또 퇴진 이후 정치와 경제 분야에서는 전면적인 개혁이 단행되었고 사회는

혼돈과 안정의 순환을 반복했다. 1998년부터 2004년까지 짧은 기간 동안 3명의 대통령(하비비, 와히드, 메가와티)이 정권을 잡았다. 이 기간 동안 군의 정치참여 제한, 정당 수 및 활동에 대한 규제 완화, 족벌주의 및 정실주의 타파, 인권문제 개선 등 민주주의 실현을 위한 제도적 기반이 마련되었다.

2004년에는 인도네시아 역사상 최초로 대통령 직접선거가 실행되어 유도요노 (Susilo Bambang Yudhoyono) 대통령이 당선되었고, 잇따른 헌법 개정은 국회의 기능 강화와 지방분권화의 심화를 가져왔다. 2014년 취임한 조꼬 위도도 (Joko Widodo, 이하 조꼬위) 대통령은 정치엘리트와 군부 출신이 아닌 최초의 대통령이다. 사업가 출신의 조꼬위 대통령은 인도네시아가 중진국 함정에서 벗어나 선진국에 진입하는 데 필요한 인프라 사업과 투자환경 개선을 시도하고 있으며, 국가의 오랜 숙원사업인 수도이전을 추진하고 있다.

그림 I -4 역대 대통령



제3장

교육제도

인도네시아의 교육과정은 초등학교(Sekolah Dasar, SD) 6년, 중학교(Sekolah Menengah Pertama, SMP) 3년, 고등학교(Sekolah Menengah Atas, SMA) 3 년, 대학 4년으로 총 교육기간은 16년으로, 한국의 교육제도와 같다. 그러나 인 도네시아의 의무교육 기간은 중학교까지로 되어 있어 한국과 비교해 볼 때 교육 적 혜택은 상대적으로 낮은 편이다. 2013년 인도네시아 정부는 9년 의무교육을 12년으로 확대했지만, 비용 등 여러 문제로 아직까지 시행되지 않고 있다. 학교 는 문화교육부 관할의 국·공·사립 일반학교와 종교부 관할의 이슬람계 학교(마 드라사, madrasa)로 구분된다. 고등학교는 인문계 고등학교(SMA)와 실업계 고 등학교(Sekolah Menengah Kejuruan, SMK)로 구분되며, 실업계 고등학교 는 다시 일반 실업계 고등학교와 이슬람식 실업계 고등학교(Madrasah Aliyah Keiuruan, MAK)로 구별된다. 정규교육 이외에도, 교육 접근기회가 낮아 나이 에 맞는 학습을 받지 못한 학생들은 인도네시아 문화교육부에서 운영하는 패키지 A·B·C 프로그램을 통해 대체 정규 교육을 받을 수 있다.³⁾

표 T-1 교육제도

학교	교육 기간	졸업 제도	비고
초등학교	6년	-	일반, 종교학교
중학교	3년	-	일반, 종교학교
고등학교	3년	-	일반, 종교학교, 실업고교(SMK)
	전문대(Diploma)	학점/졸업 시험	1년, 2년 또는 3년 과정 별도 운용
전문대/	학부과정(S1)	논문/졸업 시험	학사
대학교	석사과정(S2)	논문	석사
	박사과정(S3)	논문	박사

• 15 14 • 인도네시아 진출기업 인사노무관리 안내서

³⁾ 비형식 교육(nonformal education)의 패키지 A·B·C 프로그램은 학교가 아닌 지역 교육 활동 센터(Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat, PKBM)에서 이루어진다. 패키지 A·B·C는 각각 초등·중등·고등 교육에 해당 되며, 학생들은 각 과정을 이수하고 평가에 통과하면 정규 교육과 동등한 학력을 인정하는 수료증을 받는다.



제4장

정치적 동향 및 대외정책

1. 정치제도 및 특징

■ 건국이념

인도네시아의 건국이념인 빤짜실라는 산스크리트어의 '빤짜(panca, 다섯)'와 '실라(sila, 원칙)'가 결합된 단어로서 다섯 가지 원칙이라는 뜻이다. 인도네시아에서 빤짜실라는 사회의 다양성을 인정하고 국가적 통합을 달성하기 위한 핵심적 이데올로기이다. 더 나아가 인도네시아인들의 생활양식의 근간을 이루는 철학이기도하다. 5대 원칙은 다음과 같다.

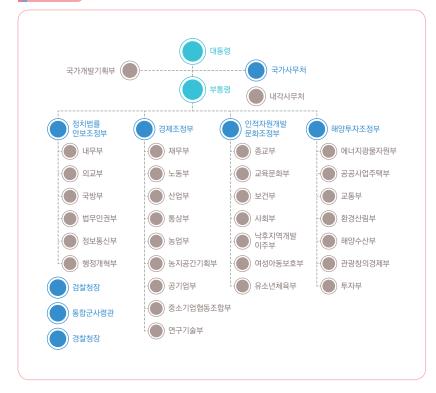
표 I-2 빤짜실라

첫 번째 원칙	두 번째 원칙	세 번째 원칙	네 번째 원칙	다섯 번째 원칙
*				
전지전능한 유일신에 대한 믿음 또는 신앙의 존엄성	인간의 존엄성	인도네시아 통합	대중적 합의와 대의제를 통한 민주주의	사회정의 구현

■행정부

인도네시아는 대통령 중심제 국가이다. 국민이 대통령과 부통령을 직접 선출하며, 대통령의 임기는 5년이고 중임이 가능하다. 과거 정·부통령은 국민협의회 (MPR)에 의해 선출되었지만 민주화 이후 직선제가 도입되었다. 대통령은 인도네시아의 원수 겸 군대의 총사령관이며, 국민협의회 의장의 임무를 수행하고, 각 부처의 장관을 임명한다. 인도네시아에서는 '정당의 정·부통령 후보지명 봉쇄조항'에 따라 총선에서 25% 이상을 득표했거나 국회의원 의석 20% 이상을 확보한 정당 또는 정당 연합만이 정·부통령 후보자를 등록할 수 있다.

그림 I -5 인도네시아 행정부 조직도

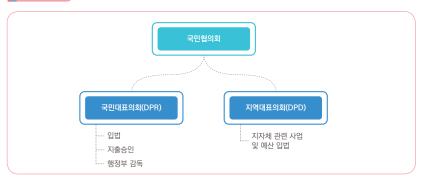


■입법부

인도네시아의 국회는 한국의 국회와 유사한 개념의 '국민대표의회(Dewan Perwakilan Rakyat, DPR)'와 정당에 소속되지 않지만 지역을 대표하는 '지역 대표의회(Dewan Perwakilan Daerah, DPD)'로 구성된다. 전자는 한국의 국회와 유사한 권한과 책임을 가지지만 특정 지역을 대표하지는 않는다는 점에서는 차이가 있다. DPR와 DPD 모두 헌법 제정과 주요 국가방향을 결정하지만, 법안을 발의할 수 있는 권한은 DPR만 가지며 DPD는 조언을 할 수 있는 권한을 갖는다는 점에서 구별된다. DPR이 입법, 지출승인, 행정부 감독 등의 역할을 수행한다면, DPD는 지방자치와 관련된 사업과 예산에 대한 입법 등 지방정부의 기능을 관리한다. 2019년 4월 12대 총선에서 선출된 DPR 의원은 575명이며 DPD 의원은 34개 주 136명이다.

인도네시아 국회의원 선거는 '개방형 정당명부식 비례대표제'를 채택하고 있다. 모든 국회의원이 비례대표제로 선출되는데, 개방형 비례대표제이기 때문에 유권자는 정당 혹은 특정 후보를 선택할 수 있다. 한 선거구에 같은 당의 다수의 후보가 입후보할 수 있다. 봉쇄조항인 전국적 지지율 4% 이상을 획득한 정당만이 의회 진입이 가능하다. 국회는 여러 정당들이 경쟁하는 다당제적 정당구조를 갖는다. 주요한 정당으로는 오늘날 인도네시아의 주요 정당으로는 투쟁민주당(PDI-P), 골까르당(Golkar), 그린드라당(Gerindra), 나스템당(Nasdem), 국민계몽당(PKB), 통일개발당(PPP), 민주당(Demokrat), 복지정의당(PKS), 국민수권당(PAN) 등이 있다.

그림 I-6 / 인도네시아 입법부 조직도



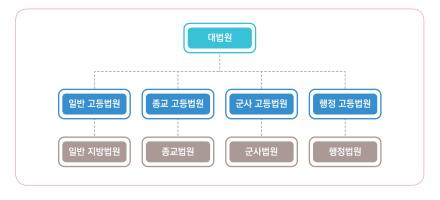
■사법부

사법부는 일반법원, 종교법원, 군사법원, 행정법원으로 구성된다. 일반·종교·군 사·행정 법원은 각각 1심, 2심 법원이 있으며, 최고·최종심 법원으로서 대법원 이 존재한다. 독립적인 헌법재판소(Mahkamah Konstitusi, MK)는 2003년에 신설되었다. 헌법재판소에서는 위헌법률심판, 헌법소원, 선거소송, 정당해산 심 판, 주 정부 권한 범위의 분쟁 조정, 권한쟁의 등의 사건을 심리하고 있다.

표 I -3 법원의 종류 및 역할

종류	역할
일반법원	법관 3인의 합의부 또는 단독 판사가 재판을 진행한다. 수도를 제외한 지방의 1심 법 원에서는 전문 인력의 부족으로 단독 판사가 재판을 진행하는 경우가 빈번하다.
종교법원	네덜란드 식민지 시절부터 존속해 온 기관으로, 무슬림 부부 사이의 결혼 지참금이나 이혼에 관한 분쟁·상속·증여 등 이슬람법 관련 민사 사건을 심리한다. 종교법원의 재판관은 국립이슬람연구소나 국립이슬람교육원의 이슬람 전공자 중에서 정부가 임명한다.
군사법원	군인이나 군인에 준하는 직책을 가진 사람의 범죄, 군대 내의 행정 분쟁, 군사 범죄에 관한 민사소송을 관할한다.
행정법원	국가기관 혹은 공무원과 일반인 사이의 분쟁을 관할한다.

그림 I-7 인도네시아 사법부 조직도



2. 인도네시아 외교정책

인도네시아의 기본 외교노선은 1948년 부통령인 하타(Mohammed Hatta)가 개념화한 것으로 '자주적이고 능동적인 외교'를 추구한다. 이는 국가 이익을 위해특정 국가나 이데올로기에 구속되지 않고 적극적으로 외국과 우호협력을 추구하는 정책이다. 독립 당시에는 미국과 소련 양 진영에 속하지 않는다는 비동맹 정책의 주창이라는 평가를 받았는데, 1955년 반둥회의 개최를 통해 비동맹·중립 진영의 결속을 주도한 비동맹의 주도국 역할을 자임했다. 최근에는 미국의 역내 관여강화와 중국의 부상 등 강대국의 경쟁 심화 속에서 아세안의 중심성 유지 및 강화를 통해 지역 안정을 확보하려는 노력을 경주하고 있다. 초대 대통령 수까르노부터 현조꼬위 대통령까지 이러한 '자주적이고 능동적인 외교'를 기본 외교 노선으로 유지하면서, 국제 상황에 따라 유동적이며 차별화된 외교 전략을 펼쳐왔다.

표 ፲ −4 외교정책의 변화

	주요 외교정책
수까르노 정부	- 반서구적, 반미적, 반제국주의에 입각한 제3세계 비동맹 중립외교를 추진함. 제3세계 및 사회주의 국가와 우호적인 관계를 수립.
수하르토 정부	- 서방진영 국가와의 관계를 회복함과 동시에 이슬람권 국가와 친밀관계를 형성하고 동남아 지역공동체 건설 및 위상 향상에 주력함.
유도요노 정부	- "국제사회에서 모든 국가와 친구가 되고 어떤 세력에게도 적이 되지 않겠다(A Thousand Friends, Zero Enemies)"라는 정치적 수사 아래, 편향된 아군이나 완 벽히 배제된 적군 없이 '동적 평형(Dynamic Equilibrium)' 외교로 동서양을 넘나드 는 다양한 국가들과 우호관계를 수립함.
조꼬위 정부	- 인도네시아 주권 수호, 경제외교, 재외국민 보호강화 등 자국민의 이익을 최우선시 하는 대외정책 기조(1기) - 아세안 중심성 유지에 보다 적극적인 리더십을 발휘할 것으로 전망(2기)

3. 조꼬위 정부 정치 동향

🗋 2019년 대통령 선거와 2기 조꼬위 정부 출범

▶ 2019년 대선 결과

2019년 4월 17일 대선은 인도네시아 역사상 최초로 총선과 함께 치러 졌다. 선거관리위원회의 공식 발표에 따르면, 55.5%의 득표율을 획득한 조꼬 위도도(Joko Widodo)-마루프 아민(Ma'ruf Amin) 후보가 쁘라보 위 수비안또(Probowo Subianto)-산디아가 우노(Sandiaga Uno) 후보 를 11.1%의 격차로 누르고 대통령과 부통령으로 선출되었다.

▶ 집권 2기 조꼬위 정부 출범

2기 조꼬위 정부는 2019년 10월에 출범했다. 조꼬위 대통령은 재선 취임식 연설에서 자신의 야심찬 목표를 밝혔다. 그는 독립 100년이 되는 2045년까지 인도네시아를 선진국의 반열에 진입시키겠다는 의지를 드러냈다. 또한 GDP를 7조 달러까지 증가시켜 경제 규모면에서 세계 5위에 진입하고 빈곤율을 0%로 만드는 것이 꿈이라고 말했다. 이 목표를 달성하기 위해 그는 인재개발, 규제 및 관료주의의 단순화, 천연자원에 의존하는 경제에서 고부가가치 상품을 생산하는 경제로 탈바꿈해야 한다고 주장했다. 조꼬위 대통령은 이러한 목표가 이성적인 것이며 현실 가능한 것이라고 언급하면서, 혁신이 단순한 지식으로 머물러있는 것이 아니라 문화가 되어야 함을 강조했다.

② 부패방지법 및 형법 개정

인도네시아 의회는 2019년 9월 17일 반부패위원회(KPK)의 독립성과 권한을 약화시키는 내용의 관련법 개정안을 통과시켰으며, 혼외성관계를 금지하고, 대통령 모욕 및 신성 모독에 대한 처벌 기준을 강화시키는 형법 개정을 추진 중에 있다. 본래 9월 17일 반부패법 개정과 함께 형법 개정안도 의회에서 표결에 부치려고 하였으나, 여론의 반발을 의식해서 대통령이 연기를 요청하였고 의회가 이를 수용하였다. 1998년 수하르또 대통령의 하야를 이끌었던 시위 이후 최대 규모의 시위가 학생들을 중심으로 전국에서 동시다발적으로 발생하였다. 부패방지법 및 형법 개정안으로 촉발된 시위는 다양한 문제의 해결을 촉구하는 방향으로 확산되었다.

③ 수도 이전

재선에 성공한 조꼬위 대통령은 2019년 8월 26일 수도 이전 계획을 발표했다. 인도네시아 정부는 지난 3년 동안 심도 있는 조사를 실시했고, 이를 바탕으로 수도를 동부 깔리만딴주의 뻰아잠 빠세르 우따라(Penajam Paser Utara) 지역 일부와 꾸따이 꺼르따느가라(Kutai Kertanegara)의 일부 지역으로 옮기기로 결정했다. 수도를 이전하려는 이유로는 국가균형발전과 더불어 자카르타가 직면하고 있는 인구문제, 교통체증, 지반 침하 및 홍수, 대기오염등이 있다.

인도네시아 정부는 수도 이전에 필요한 비용을 486조 루피아(약 한화 42조)로 전망하고, 이 중 대통령궁, 군부대, 경찰서, 공무원 주거지 건설에 필요한 비용(19.2%)을 국가 예산으로 충당할 계획이다. 주거 및 상업 지구 조성에 필요한 비용(26.2%)은 민간 회사가, 그리고 나머지 인프라 시설에 필요한 자금 (54.6%)을 민관협력(PPP)으로 조달할 계획이다.

그림 I-8 수도 이전 후보지4)



⁴⁾ BBC News. 2019. "Indonesia Picks Borneo Island as Site of New Capital."

제5장

경제 현황

1. 주요 경제 지표

세계 인구 4위의 인구 대국 인도네시아는 국내충생산 1조 422억 달러(세계 17위)로 아세안(ASEAN) 회원국 전체에서 40%에 이르는 경제 규모를 가지고 있다 (2019년 기준). 세계은행에 따르면 인도네시아는 차세대 중소득국으로 구매력 평가지수면에서 세계 10위이다(2020년 기준). 인도네시아는 아세안 국가 중 유일한 G20 국가이기도 하다. 하지만 1인당 국민소득은 3,871달러로 아세안 10개국 중 싱가포르, 브루나이, 말레이시아, 태국에 이어 중간에 위치하는데, 이는 아세안 평균수치(4,601.3달러)보다 다소 낮다(2018년 기준).

표 I -5 주요 경제 지표 추이⁵⁾

	2014	2015	2016	2017	2018
GDP 성장률(%)	5.0	4.9	5.0	5.1	5.2
GDP(억 달러)	8,911	8,607	9,321	10,153	10,225
1인당 GDP(달러)	3,533.6	3,367.7	3,605.7	3,884.7	3,870.6
실업률(%, 연평균)	5.9	6.2	5.6	5.5	5.3
물가상승률(%)	6.4	6.4	3.5	3.8	3.2
수출(억 달러)	1,763	1,504	1,368	1,687	1,710
수입(억 달러)	1,782	1,427	1,356	1,566	1,798
환율(연평균)	11,865	13,389	13,308	13,381	14,237

5) IMF(환율은 세계은행)

1 경제성장률

인도네시아 경제는 세계적 경기침체 속에서도 꾸준히 5%대 성장률을 보이고 있다. 2010~2012년 자원개발, 내수시장 및 FDI 유입 확대로 연 6% 이상을 상회하던 경제성장률은, 2015년 원자재 가격과 루피아 통화가치 하락, 수출 및 내수 부진 등으로 5% 아래로 하락했다. 이러한 경기 침체를 극복하기 위한 정부의 노력과 투자 확대에 따라 2016~2018년에는 5%대를 유지했다. 2019년에 들어서는 민간소비의 유지와 인프라 투자 확대 등으로 꾸준히 5%를 상회하는 5.03%를 기록했다. 이는 조꼬위 대통령이 후보시절 약속했던 7%의 경제성장률에는 미치지 못하는 수치이나, 미-중 무역 갈등, 글로벌 경기 침체 등을 고려할 때 양호한 것으로 평가되고 있다. 다만 2020년 인도네시아를 강타하고 있는 코로나19 사태가 장기화됨에 따라 경기침체의 우려가 현실화되고 있다.

표 I -6 2010~2019년 인도네시아 경제성장률 추이

연도	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
경제 성장률(%)	6.22	6.17	6.03	5.56	5.01	4.88	5.03	5.07	5.17	5.03

2 산업구조

전체 산업 규모에서 1차 산업과 2차 산업의 규모가 비슷하지만 점차적으로 무게의 중심이 2차, 3차 산업으로 이동하고 있고, 특히 최근에는 3차 산업이 크게 성장하고 있다.

1차 산업

인도네시아의 연중 고온다습한 기후는 농업에 적합하고 전체 국토의 60% 이상이 산림으로 구성되어 있어 천연자원이 풍부하다. 1차 산업은 2018년 GDP 기준 전체 산업규모의 20.9%를 차지하는데, 농업, 임업, 어업, 광산업이 주를 이룬다. 농수산업은 인도네시아 GDP에 14% 이상을 기여를 하고 있으며, 인구의 약 32%가 농업에 종사하고 있다.

2차 산업

인도네시아는 전통적으로 노동집약적 산업이 발달했으며, 많은 글로벌기업의 생산 거점으로 이용되고 있다. 2차 산업은 2018년 GDP 기준 인도네시아 전체 산업규모의 19.9%를 차지한다. 인도네시아는 풍부한 노동력과 저렴한 임금을 바탕으로 제조업이 크게 발달했다. 2018년 제조업에서 가장 높은 비중을 차지하는 분야는 식음료 분야(31.5%)이며, 그다음으로 석탄·석유·가스분야(11.3%), 수송기기(8.9%), 금속·전자·광학기기·전력기자재(8.7%), 화학 및 의약품(8.1%) 순서로 비중이 높다. 직물, 의류 산업의 경우 다년간 임금상승, 설비 노후화 및 인프라 부족등으로 인해 생산성이 크게 하락하면서 현지 제조공장 철수 현상이 지속되고 있다.

최근 인도네시아뿐만 아니라 아세안의 여러 국가들에서 나타나는 현상 중 하나가 '미성숙 탈공업화'다. 미성숙 탈공업화는 공업화가 성숙 단계에 도달하기 전에 제조업의 비중과 역할이 감소하는 현상을 의미한다. 일반적으로 경제가 발전하고 고도화되면 자연스레 경제에서 서비스 산업이 차지하는 비중이 높아지지만 현재 인도네시아에서 나타나는 현상을 발전 단계의 자연스러운 이행으로 보기는 어렵다. 선진국에서 나타나는 탈공업화와 달리 중진국 초입에 들어선 인도네시아에서 제조업이 감소하는 문제는 제조업의 수출 경쟁력 문제와 직접적인 연관성이 있다.

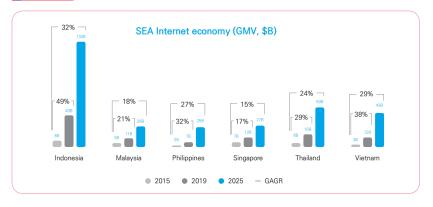
3차 산업

3차 산업은 2018년 GDP 기준 인도네시아 전체 산업규모의 55.2%로 가장 큰 비중을 차지한다. 그 규모의 확장 및 발전 속도는 아세안 시장에서 독보적이다. 아세안 인구의 40%를 차지하는 큰 인구 규모에서 기인한 서비스 수요와 최근 급격하게 성장하고 있는 디지털 경제는 3차 산업의 성장을 추동하는 가장 큰 동력이다. 최근 서비스, 정보통신업, 보건의료서비스, 물류산업 및 교통시설, 전기·가스 등이 큰 폭으로 성장하고 있다.

그림 I -9 국내총생산(GDP) 내 산업별 비중⁶ (2015~2019년)



그림 I -10 / 아세안 6개국의 인터넷 경제 규모와 성장^끼



⁶⁾ 인도네시아 중앙 통계청(BPS), 매년 2월 자료 참고,

⁷⁾ Google, Temasek and Bain & Company. 2019. "e-Conomy SEA 2019."

참고자료 1-1 인도네시아 디지털 경제의 성장⁸⁾

인도네시아를 포함한 동남아 사회에서 최근 발견되는 사회적 현상 중 하나는 선진국들이 순차적으로 발전시켜온 기술발달 과정의 한 부분을 생략하고 그다음 단계로 바로 건너뛰는 일종의 '도약(leapfrogging)'이다. 예컨대 유선전화에서 무선전화로 그리고 일반 휴대폰에서 스마트폰이라는 발전의 전철을 밟지 않은 채 일부의 사람들은 유선전화도 사용한 경험이 없는 상태에서 바로스마트폰을 사용하는 시대로 진입하고 있다. 많은 인도네시아인들은 가정용 PC로 인터넷을 사용한 경험 없이 바로 스마트폰을 통해 인터넷을 처음으로 접하고 있다. 불과 몇 년 사이에 인도네시아에서 인터넷에 기반 한 디지털 경제(digital economy)가 빠르게 성장했다. 디지털 경제의성장은 단순히 경제 영역에 국한된 것이 아니라 삶의 방식에 새로운 변화를 초래하고 있다. 예컨대과 거에 주로 대도시에 거주하는 주민들에게만 주어졌던 최신 상품과 서비스의 혜택이 2차·3차 도시(tier 2~3 city)뿐만 아니라 지방의 산간오지에 거주하는 주민들에게도 주어지고, 지역에서 생산된 상품을 전국으로 판매할 판로를 제공한다. 또한 직업이 없던 서민들에게 오토바이 택시 기사, 차량호출 서비스 기사, 전자상거래상품 판매자 같은 새로운 일자리를 제공하고 있다. 더불어 핀테크의 등장은 은행계좌가 없어서 금융 서비스를 이용하지 못했던 사람들에게 금융 서비스를 이용할 수 있는 기회를 제공해 준다.

디지털 경제는 흔히 '인터넷 경제(Internet Economy)라고도 불리는데 2019년 'Google-Temasek·Bain&Company'가 출판한 'e-Conomy SEA 2019'라는 보고서에 따르면 인터넷 경제는 크게 '온라인 여행', '온라인 미디어', '차량호출 서비스', '전자상거래', '디지털 금융 서비스'로 구분된다. 디지털 경제가 빠르게 성장하고 있는 동남아 6개국 중에서도 인도네시아의 성장 속도가 가장 빠르고 규모 면에서도 가장 크다. 2019년 인도네시아 디지털 경제의 거래액은 400억 달러로 추정되고 있는데 2025년까지 1천 300억 원까지 성장할 것으로 전망된다. 2015년 이후로 해마다 평균 49%씩 성장하고 있으며 규모 면에서도 2015년 대비 현재 네 배나 성장하였다. 현재 동남아에는 10개의 유니콘 기업이 있는데 이 중 네 개가 인도네시아 기업이다. 유니콘 기업으로는 전자상거래 마켓플레이스인 또꼬피디아(Tokopedia)와 부까라빡(Bukalapak), 차량호출 서비스를 제공하는 고젝(Gojek), 항공권 및 숙박 예약 서비스를 제공하는 트레블로까 (Traveloka)가 있다.

큰 내수시장, 젊은 디지털 네이티브(digital native)가 다수인 인구구조, 외국 자본의 유입, 국가의 육성 정책 등은 모두 인도네시아 디지털 경제의 성장 동력이다. 하지만 높은 성장 잠재력에도 불구하고 아직은 미성숙한 시장이라는 점을 간과하지 말아야 한다. 낮은 수준의 ICT 인프라, 높은 물류비용을 초래하는 군도 국가라는 태생적 한계, 선진국에 비해 낮은 소비자 구매력, 지역 간은 개발 격차 등은 장밋빛 전망에 가려진 가시들이다. 반복적으로 강조된 '높은 성장 속도와 잠재력'을 다르게 해석하면, 지금은 그 수준에 이르지 못했다는 뜻이다. 예컨대 전자상거래의 경우 현지 및 글로벌 기업 간의 치열한 치킨게임이 지속되고 있는데, 참여한 플레이어들이 수익을 나눠 갖기에는 파이가 충분히 크지 않다. 인도네시아 디지털 경제가 충분히 성숙하기 까지는 더 많은 시간이 필요하다. 투자를 계획하는 기업이 있다면 장기전을 대비해야 할 것이다.

▶ 4차 산업: 인도네시아 산업 4.0 로드맵

인도네시아 산업부는 2018년 4월 18일, 사물 인터넷(Internet of Things, IoT) 산업 육성을 기반으로 하는 '인도네시아 산업 4.0 로드맵'을 발표했다. IoT는 인터넷을 통해 센서와 통신을 결합하여 데이터를 처리하는 디지털 기기를 가리킨다. 4.0 로드맵은 이러한 IoT를 기반으로 한 디지털 기술, 바이오산업, 하드웨어 자동차 등의 혁신을 목표로 내건 인도네시아 정부의 전략 정책이다. 정부는 2017년 국내총생산의 약1/10을 기여한 자동차, 식음료, 섬유봉제, 전자, 화학을 4.0 로드맵의 5대 육성 분야로 지정하여 중점적으로 추진하고 있다. 이를 통해 궁극적으로는 국가 제조업 분야 활성화와 수출 증대로 인한 GDP 창출을 기대하고 있다.

③ 투자

과거부터 인도네시아에 대한 투자는 풍부한 천연 자원과 저렴한 노동력을 앞세운 노동집약형 산업군으로 크게 집중되었다. 이러한 산업 경쟁력을 활용하기 위해 그동안 글로벌 기업들은 인도네시아에 새로운 생산 공장을 설립하거나 본래의 생산기지를 이전해왔다. 또한 인도네시아는 중국을 대체할 새로운 기대주로 떠오르면서 이미 많은 다국적 기업들이 인도네시아 시장에 진출하여 적극적인 투자활동을 펼쳐오고 있다.

⁸⁾ 이지혁. 2010. "인도네시아 디지털 경제(Digital Economy)의 부상." 이머릭스.

♪ 최근 인도네시아 FDI 현황

2019년 한 해 동안 인도네시아로 유입된 외국인직접투자(FDI)는 총 282억 달러로 목표치의 87.5%를 달성했다. 이는 2018년의 FDI 총 금액인 293억 달러와 비교해서도 저조한 금액이다. 새로운 일자리를 창출하기 위해 조꼬위 정부가 FDI 확대를 국가 최우선 과제로 삼고 있음에도 불구하고 투자가 목표치에 미치지 못한 요인으로는 글로벌 경기 침체와 더불어 외투기업들이 4월에 있었던 선거의 결과를 지켜보고 투자를 결정하려고 했던 심리를 꼽을 수 있다. 분기별 FDI 실적을 보면 선거를 전후로 큰 변화가 있었음을 알 수 있다. 1, 2분기 동안 전년대비 각각 -11.6%, -0.9%의 저조한 유치 성과를 기록했지만 3, 4분기 동안 각각 9.6%와 17.8%가 상승했다.

표 ፲ -7 인도네시아 전체 투자 추이⁹⁾

연도	2014	2015	2016	2017	2018	2019*
내국인 직접투자	56.1	179.5	216.2	249.8	328.6	182.8
외국인 직접투자	307.0	365.9	396.6	429.0	392.7	212.8
총투자	463.1	545.4	612.8	678.8	721.3	395.6
증가율(%)	16.2%	17.8%	12.4%	13.1%	4.1%	9.4%

^{*} 상반기

♪ FDI 투자국 비교

2019년 기준 인도네시아의 FDI 상위 3개 투자국은 싱가포르, 중국, 일본이다. 2018년 한화 약 1조 9,000억으로 6위 투자국이었던 한국은 2019년에는 약 6,400억 원의 투자액 감소로 한 단계 하락했다. 10 2019년 1년 간 FDI 유입이 가장 많았던 산업은 전기·가스·수도(21.0%), 교통·물류창고·통신(16.8%), 금속(12.6%), 주택·토지·빌딩 분야(10.2%) 순으로 나타났다.

그림 ፲-11 對인도네시아 국가별 외국인 직접투자 (2019년) (백만 달러 기준)



4 수출입 동향

인도네시아는 2009년 이후 지속적인 무역 흑자를 이루었지만, 2012~2016 년 세계 경기침체 시기 원자재 가격 하락에 따라 석유가스 및 에너지 등의 원자재 수출입 교역이 감소했다. 그 후 2014년까지 계속되던 무역적자는 2017년 환율 안정으로 경제가 회복됨에 따라 큰 무역 흑자를 기록했다. 그러나 2018년 미-중 무역 갈등 및 글로벌 경기 침체 여파와 더불어 루피아 하락과 유가가 상승함에 따라 무역수지는 다시금 적자를 기록했다.

2019년 기준 무역이 인도네시아 국가 GDP에 차지하는 비율은 약 20%로, 수출액(159.9억 달러)이 수입액(168.8억 달러)보다 약 8.9억 달러 적다. 1997년 아시아금융위기 직전 80%를 웃돌았던 무역개방도는 지속적으로 감소하여 현재 35% 정도에 달하고 있다. 인도네시아의 최대 수출국은 중국(14%)이며, 그 뒤를 미국(11%)과 일본(10%)이 있다. 한국(4.9%)은 6위의 수출 대상국가이다. 인도네시아의 주요 수출품은 석탄, 팜유, 석유 등이다. 석유의 최대수요국은 중국과 미국이며, 팜유의 대부분은 아시아(63%)로 공급되고, 석유의 대부분은 일본과 싱가포르로 향한다.

⁹⁾ 인도네시아 투자조정청(BKPM)

¹⁰⁾ FDI 증가를 가져오는 요소로는 인구, 노동력, 교통 및 전력 인프라, 수출 등 다양하지만, 국내총생산(GDP) 의 성장과 생산 비용 최적화가 FDI 유입증가의 변수로 작용했다.

표 I -8 2013~2019년 인도네시아 무역수지 추이

(단위: 억 달러)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
수출	1,763	1,504	1,445	1,676	1,802	1,675
수입	1,782	1,457	1,357	1,569	1,887	1,707
무역수지	-19	77	88	107	-85	-32

2. 무역 정책

■ 다자 무역체계

인도네시아의 무역정책은 양면성을 띠고 있다. 인도네시아는 '보호무역 정책'을 추진하면서 동시에 국제사회에서 외교적 위상 제고를 위해 '다자무역체계(multilateral trading system)'를 추구한다. 인도네시아는 세계무역기구(WTO)의 농산물수입 개도국그룹(G33)의 주요 일원이자 G33 설립을 주도한 국가이다. G33활동을 통해 인도네시아는 농산품에 경제 의존성이 높은 최번개도국들의 특별품목(Special Products, SP) 및 특별수입구제조치(Special Safeguard Mechanism, SSM) 협상에 앞장서고 있다. 그러나 역설적이게도인도네시아는 같은 세계무역기구 내 농업무역자유화를 주장하는 케언즈 그룹(Cairns Group)의 소속국이기도하다. 케언즈 그룹의 일원으로 인도네시아는 높은 무역장벽과 보조금 철폐를 지지하고 팜유, 커피, 고무, 코코아 등의 농산물수출 자유화를 지지하고 수출증대에 힘쓰고 있다.

■양자 및 국제 무역 협정 체결

인도네시아는 양자, 지역, 그리고 다자 무역 협정을 전방위로 펼치고 있다. 2018 년 7월 까지 협정된 인도네시아의 양자 및 지역, 다자 무역 협정은 다음과 같다.

표 I -9 인도네시아 FTA 체결현황 (2019년 12월 기준)¹¹⁾

	-11ml ml tul =	ALLE	-1
	체결 및 발효	협상중	검토중
	한국 FTA	RCEP ¹⁾	FTAAP ²⁾
OLUIO!	중국 FTA	EU FTA (협상중단)	
아세안 공동추진	일본 FTA		
OOTL	인도 FTA		
	호주·뉴질랜드 FTA		
	AFTA ³⁾	인도 CEPA	이집트 PTA
	일본 EPA	EU CEPA	GCC ⁴⁾ FTA
	파키스탄 PTA	터키 FTA	페루 FTA
인도네시아	이란 PTA	모잠비크 PTA	파키스탄 FTA
단독추진	D-8 ⁵⁾ PTA	튀니지 PTA	미국 FTA
	한국 CEPA	방글라데시 PTA	튀니지 PTA
	EFTA CEPA	모로코 PTA	
	칠레 FTA	호주 CEPA	

- 1) 역내포괄적경제동반자협정(Regional Comprehensive Economic Partnership, RCEP): 아세안 10개 회원국과 한·중·일, 호주, 뉴질랜드, 인도 간의 관세철폐를 목표로 한 일종의 자유무역협정.
- 2) 아시아·태평양자유무역지대(Free Trade Area of the Asia-Pacific, FTAAP): 한·중·일, 인니 등 세계 주요 21개국이 참여하고 있으며, 아시아·태평양 지역에 자유무역지대를 건설하는 것을 최종 목표로 함.
- 3) 아세안자유무역협정(ASEAN Free Trade Area, AFTA): 싱가포르, 말레이시아, 인도네시아, 필리핀, 브루나이, 태국으로 구성된 동남아국가연합(ASEAN) 지역을 단일시장으로 묶는 자유무역협정.

¹¹⁾ 관세청 & 국제원산지정보원, 2020. "신남방국 통관·통상환경 및 FTA 활용방안"

- 4) 걸프협력회의(Gulf Cooperation Council, GCC): 사우디아라비아, 쿠웨이트, 아랍에미리트, 카타르, 오만, 바레인 등 6개 아랍산유국이 역내협력을 강화하기 위해 결성한 지역협력기구.
- 5) D-8 PTA(Developing-8 Preferential Trade Agreement): 인도네시아, 말 레이시아, 방글라데시, 이집트, 이란, 나이지리아, 파키스탄, 터키 등 이슬람 개발도상국 간의 특혜무역협정.

■무역규제

인도네시아는 1997년 외환위기 직전 무역개방도가 높았지만, 점차적으로 보호무역규제를 강화하고 있다. 글로벌 무역규제 경보단체(Global Trade Alert, GTA)의 데이터베이스에 따르면, 2009년부터 2020년까지 인도네시아는 30개의 황색과 315개의 적색에 해당하는 무역규제가 도입되었고, 그 중 231개의 무역규제가 여전히 활성화되고 있는 것으로 보인다. 12 보호무역 규제로 가장 큰 영향을 받는 분야는 자동차 차체 및 트레일러 제조업이며, 상품으로는 공기진공펌 프와 자동자료처리기계인 것으로 나타났다.

3. 투자 환경 개선

1 네거티브리스트 개정

'외국인 투자제한 리스트'(Negative Investment List) 혹은 줄여서 '네거티브리스트'는 인도네시아 정부가 100% 외국자본을 허용할 것인지(개방 업종), 일정 부분만 허용할 것인지(조건부 개방 업종), 아님 국내기업에게만 허용(금지 업종)할 것인지를 대통령령으로 규정한 것을 일컫는다. 네거티브리스트를 시행함으로써 정부는 경제 발전에 필요한 외국자본을 유치하면서도, 지분제한 업종을 규정하여 국내 산업을 보호할 수 있다.

인도네시아 정부는 2018년 11월 제16차 경제정책 패키지를 발표했다. 경제 정책 패키지에는 조세감면혜택, 외국인 투자제한 리스트(Drafter Negatif Investasi, DNI) 수정, 정부지정계좌로의 수출자금 예치에 대한 인센티브 제 공을 패키지의 주요정책으로 포함하고 있다.

2018년 네거티브리스트 개정에는 총 87개의 업종에 대해 외국인 투자 제한을 완화했다. 그 중 54개의 사업영역은 투자제한 리스트에서 완전히 제외되면서 100%의 외국인 투자가 허용되었다. 외국인 직접투자가 100% 허용된업종은 다음과 같다.

표 I-10 외국인 직접투자 100% 개방 업종 리스트¹³⁾

해양/수산	장식용 산호 양식
에너지/광업	석유가스 건설 서비스, 지열 탐사 서비스, 해양 석유 굴착 서비스, 지열 굴착 서비스, 지열 운영 및 유지 서비스, 10MW 초과의 발전소, 고압/초고압 전기 설치와 전기설비 공사 테스트 및 분석
산업/제조	정향담배 제조, 크레텍담배 제조, 그 외 담배 제조, 펄프 제조, 싸이클라메이트 (cyclamate) 및 사카린(saccharin) 제조, 크럼버 고무(crumber rubber) 제조, 감자 세척 및 스트리핑 기계 제조, 원단 인쇄, 니트 및 레이스 원단 제조
무역/도소매	자금조달 및 물류창고 관리 서비스, 파괴/비파괴 검사 서비스, 수량 조사 서비스, 품질 조사 서비스, 표준에 따른 작업 과정 검사 서비스, 여론조사 및 시장조사 서비스, 건설 기계 대여, 다른 부문으로 분류되지 않은 기계 및 장비 대여, 특정 상품에 대한 우편 주문 또는 인터넷 주문 등을 통한 소매업, 연간 2,000m 초과의 제재목(製材水) 제조, 베니어판 제조, 합판 제조, 단판적층재(laminated veener lumber) 제조, 목재칩 제조, 목재 파렛트 제조
관광/창조경제	미술관, 공연예술공간 (콘서트 홀 등), 인터넷 카페, 숲속 에코 투어리즘(생태관광)
운송	비지정 구간 육상 승객 운송, 국외 해상 승객 운송

¹²⁾ GTA는 각 국가의 무역 조치를 녹색, 황색, 적색으로 구분하여 보호무역으로 인한 무역 상대국의 상업적 이 익침해 수준을 나타낸다. 녹색은 무역의 자유화, 황색과 적색은 보호무역규제를 일컬으며, 적색이 가장 심각 한 정도이다.

¹³⁾ EY. 2018. "Indonesian Government Launches the 16th Economic Policy Package."

정보/통신	데이터 통신 시스템, 고정통신망 운영, 이동통신망 운영, 콘텐츠 네트워크 서비스, 콜센터 및 전화 부가서비스, 인터넷 서비스 제공자, 전화기 인터넷 서비스, 네트워크 액세스 포인트 및 멀티미디어 서비스
인력	직업교육
보건	완제의약품 제조, 침술기기, 해충 방제 및 훈증 서비스, 의료기기 사업 Class B (의료수술 마스크, 수술용장갑모니터 등), 의료기기 사업 Class C (엑스레이, 임플란트 등), 의료기기 사업 Class D (MRI, CT, HIV 테스트 등), 세포 은행(stem cell banks) 및 실험실 운영

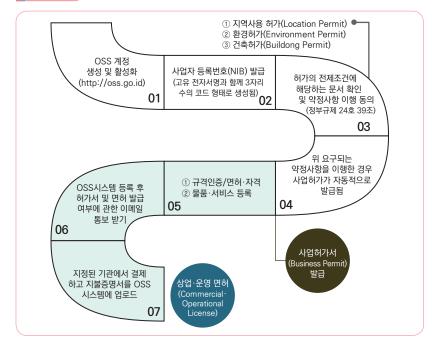
② 온라인 통합 시스템(OSS) 도입

사업 허가 절차 변경

인허가 절차의 투명성, 신속성, 정확성을 도모하기 위해 2018년 7월 9일부터 온라인 통합시스템(Online Single Submission, OSS)이 새롭게 도입되면서 사업 신청 시 간소한 인허가 프로세스가 가능해졌다. 과거 행정부처 또는 지역정부에서 관리되던 사업 인허가 절차가 인도네시아 경제조정부가 운영하는 OSS 관리기관(OSS Agency) 산하에서 한 번에 처리될 수 있도록 변경된 것이다.

OSS 시스템의 도입으로 전기·전자, 임업, 금융, 교통 등 최소 20개 이상의 사업 분야의 인허가 절차는 간소해졌다. 하지만 금융 및 광업, 석유·가스 산업에 대한 사업허가는 OSS 서비스에서 배제되어 중앙은행과 에너지광물부에서 각각 받아야 한다. OSS 시스템 사업 인허가 신청 절차는 다음과 같다.

그림 I -12 OSS 시스템을 통한 사업 인허가 신청 절차¹⁴⁾¹⁵⁾



OSS 시스템이 도입되고 나서 이를 사용하려는 투자자도 이를 관리하는 현지 공무원들도 아직 시스템을 잘 이해하지 못해서 다양한 혼선이 발생하고 있다. 예컨 대 OSS 시스템 도입 전 이미 사업허가서를 획득한 기업은 OSS 시스템 등록 필요 없이 기존의 허가서로 사업 운영이 가능하다. 그러나 기존 사업의 투자확장을 하기 위해서는 OSS 시스템에서 모든 절차를 처음부터 시작해야 한다. 동일한 장소에서의 사업 확장일 경우 OSS 시스템에서 사업 확장에 대한 정보 업데이트가 필요하다. 그러나 본래 허가된 장소와 다른 장소에서의 사업 확장일 경우, 사업주는 OSS 시스템에 새로운 사업허가서 신청을 등록하고 제출해야 한다.

¹⁴⁾ SEEK Indonesian Legan Consultants. 2019. "Indonesia: Indonesia Looks To Simplify Business Licensing with OSS system."

¹⁵⁾ Coordinating Ministry for Economic Affairs Republic of Indonesia. 2018. "Getting Your Business License through Online Single Submission (OSS)"



제6장

한국-인도네시아 관계

1. 외교관계

한국정부는 1966년 8월 인도네시아와 영사관계를 수립하고 그 해 12월 자카르 타에 총영사관을 개설하였다. 1973년 9월 17일 정식 외교관계를 수립하고 양국은 상주대사관을 설치하였다. 노무현 정부시절인 2006년 12월 '전략적 동반자 관계'를 수립하였고, 문재인 정부시절인 2017년 11월 양국의 관계를 '특별 전략적 동반자 관계'로 격상하였다. 인도네시아는 남북한 모두와 긴밀한 외교관계를 유지하고 있으며, 조꼬위 대통령은 2018년 자카르타-빨렘방 아시안 게임 개막식에 남북한 정상의 초대를 제안하기도 했다. 문재인 대통령은 신남방정책의 일환으로 재임기간 아세안 10개국을 모두 방문했는데, 첫 국빈 방문국으로 인도네시아를 찾았다.

2. 교역 및 투자 현황

■ 한국-인도네시아 교역의 규모

2019년 양국 간 교역규모는 약 165억 달러로, 한국은 인도네시아의 제4위 교역 국이며 인도네시아는 한국의 제13위 교역국이다. 인도네시아는 동남아 10개국 중 베트남 다음의 제2위 교역상대국임에도 불구하고, 양국 간 교역은 정점이었 던 2011년 약300억 달러 이후 계속해서 줄어들어 2016년에는 149억 달러까지

축소되었다. 그 후 조금씩 회복세를 보이고 있으며 2018년에는 200억 달러까지 늘어났다. 하지만 2019년에는 교역액이 전년대비 17.6%가 감소했는데, 이는 교역액 148억 9,000만 달러를 기록했던 2016년 이래 최저 교역 규모이다. 미-중 무역갈등, 글로벌 경기 침체, 글로벌 트렌드 변경으로 인한 인니 진출기업의 생산 계획 변동 등이 주요 교역감소의 원인으로는 추정된다.

표 I -11 한-인도네시아 교역액 추이¹⁶⁾

(단위: 백만 달러, 전년동기대비 %)

	총 교역액	수출(증가율)	수입(증가율)	무역수지
2015	16,723	7,872(-30.7)	8,850(-27.8)	-987
2016	14,894	6,609(-16.1)	8,285(-6.4)	-1,676
2017	17,975	8,404(27.2)	9,571(15.5)	-1,167
2018	19,994	8,833(5.1)	11,161(16.6)	-2,328
2019	16,470	7,650(-13.4)	8,820(-21.0)	-1,170

■ 한국-인도네시아 주요 교역품

한국의 상위 10대 수출품은 석유제품(휘발유, 경유), 철강판, 합성수지, 편직물, 반도체, 합성고무, 정밀화학원료, 종이제품, 기타석유화학제품, 섬유 및 화학 기계이며, 최대 수입품은 원유, 석탄, 구리, 목재류, 제지원료 등이다. 흥미로운 점은 인도네시아가 세계 27위의 원유보유국이자 23위의 원유생산국이기는 하나, 원유 정제역량 부족과 석유 순수입국으로의 전환에 따라 한국으로부터 정제된 경유와 휘발유를 대량 수입하고 있다는 것이다.

¹⁶⁾ 한국무역협회

표 I -12 한-인도네시아 품목별 교역현황¹⁷⁾

(MTI 3단위; 백만 달러, 전년동기대비 %)

순위	수출(2018년)			수입(2018년)		
근기	품목명	금액	증가율	품목명	금액	증가율
1	석유제품	1,333	38.5	석탄	2,586	1.0
2	철강판	629	△11.1	천연가스	1,498	19.6
3	합성수지	570	19.3	동광	699	96.1
4	편직물	482	△7.2	의류	633	14.9
5	선박 해양 구조물 및 부품	438	△42.7	원유	563	25.7
	총계	3,452	-	총계	5,979	_

표 I-13 한국과 인도네시아의 주요 교역국¹⁸⁾

(단위: 백만 달러)

				(한테· 팩한 필니)
순위	한	국	인도년	세시아
프피	국가명	교역액	국가명	교역액
1	중국	243463.4	중국	74742.33
2	미국	135965.2	말레이시아	15882.18
3	일본	75894.09	인도	15642.11
4	베트남	69285.89	한국	15391.31
5	홍콩	33689.35	일본	15050.48
6	대만	31428.62	태국	14765.02
7	호주	28447.32	싱가포르	14736.2
8	러시아	22321.29	미국	8893.67
9	인도	20658.37	필리핀	7958.69
10	싱가포르	19484.66	베트남	7933.39
11	말레이시아	18160.79	대만	7227.53
12	멕시코	17083.24	홍콩	5108.96
13	인도네시아	16486.08	네덜란드	4179.95

■투자 현황

인도네시아는 한국의 해외직접투자 규모 면에서 열 손가락에 꼽히는 매력적인 투자처이다. 2018년 기준 한국의 對인도네시아 투자 누계(신고기준)는 157억달 러로, 인도네시아는 한국의 10대 투자대상국이고 아세안 국가 중에서는 베트남, 싱가포르에 이어 3위 투자처이다. 2018년 對 인도네시아 투자액은 약 7.5억 달러이다. 인도네시아 입장에서 한국은 싱가포르, 일본, 중국, 홍콩, 말레이시아에 이어 6번째 투자국이다. 2018년 기준 인도네시아의 對 한국 투자 누계(신고기준)는 24억 달러이다.

對인도네시아 투자는 노동집약산업에서 점차적으로 내수시장을 겨냥한 유통·제조·IT·서비스·금융업뿐만 아니라 포스코 일관제철소(2010년~), 한국 타이어 (2013년~), 삼성전자 휴대폰(2013년~), 현대자동차(2019년~) 등 고부가가치산업으로 확대되고 있다. 최근 한국기업의 투자는 주로 금속·기계·전기전자, 석유화학, 제약, 전기·가스·수도, 가죽·신발, 광업 분야에 집중되고 있다.

- 업종별 투자 순위 : ① 제조업(78억 달러, 49.7%), ② 광업(30억 달러, 19.1%), ③ 금융보험 (16억 달러, 10.2%), ④ 농림어업(7.4억 달러, 4.7%), ⑤ 도소매업(6.9억 달러, 4.4%), ⑥ 전기가스업(5.6억 달러, 3.6%)
- 업종별 기업 수: 도소매(472), 의류·섬유(454), 음식점(101), 전자부품(94), 기계부품(57), 금속(54), IT통신(50), 광업(46), 관광(42), 가죽피혁(33) 등.

3. 한-인도네시아 CEPA 타결

■ CEPA 최종타결

2019년 11월 25일 부산에서 개최된 한-아세안 특별정상회의 동안 진행된 한-인도네시아 정상회담에서 양국은 한-인니 포괄적 경제동반자협정(CEPA)을 최종 타결했다. 이는 2018년 9월 조꼬위 대통령의 방한을 계기로 정상간 CEPA 협상 재개를 위한 노력이 촉진되어 실현된 중요한 결실이다. CEPA는 포괄적 경제동반자 협정(Comprehensive Economic Partnership Agreement, CEPA)

¹⁷⁾ 산업통상자원부 보도자료, 2019.

¹⁸⁾ IMF. 2019. "Direction of Trade Statistics (DOTS)." 자료 토대로 저자 재구성

을 의미하며 자유무역협정(FTA)의 일종이지만 양국 간 상품 및 인력 이동뿐만 아니라 포괄적 교류·협력까지 포함하는 무역협정이다.

표 I -14 CEPA 주요 협상 내용

		한국	인도네시아	
시장 개방		93%(한-아세안 FTA 80.1%)		
고니니저제	품목수	95.5%(90.2%)	93.0%(80.1%)	
관세철폐	수입액	97.3%(93.6%)	97.0%(88.5%)	
주요	내용	한국의 수출 주력 상품인 자동차용 철 강제품인 열연강판(5%), 냉연강판 (5~15%), 도금강판(5~15%) 및 합성 수지(5%), 자동차 부품(5%)의 관세 철폐.	섬유와 기계부품 등 기술력이 필요한 중소기업 관련 품목 상당수에 대해 관세 철폐.	

^{*()}는 CEPA 타결 전 기존 %를 의미

■ CEPA 타결의 의의

기존 한-아세안 FTA 대비 인도네시아 측 시장개방 수준을 약 13% 높여 다른 경쟁국과 대등한 수준의 시장 접근성을 확보했다. 기존의 한-아세안 FTA를 통한 인도네시아의 시장 개방 수준은 80.1%였는데, 이번 한-인니 CEPA합의를 통해 개방수준이 93%까지 확장될 것으로 전망된다. 더불어 CEPA협정에 협력 챕터를 대폭 강화함으로써, 자동차를 포함한 산업개발, 에너지, 문화컨텐츠, 인프라, 보건 분야 등 정부 및 기업 간 협력 강화를 위한 상생 협력의 틀을 마련했다. 인도네시아는 문재인 대통령의 아세안 첫 순방국가이자 현 정부가 신남방정책에 따라 아세안 국가를 대상으로 추진하는 양자협의의 첫 결실이다. 한-인니 CEPA 도약의 기점으로 신남방 지역과의 FTA 네트워크 가속화는 더욱 탄력을 받을 전망이다.

4. 한국기업의 인도네시아 진출

한국기업의 진출 형태는 시대에 따라 다양하게 변모해왔다. 진출 형태를 시기별로 구분해보면, 자원을 확보하는 형태에서 노동집약적 우회수출형 투자로, 수출과 내수를 동시 겨냥한 형태, 그리고 최근에는 인도네시아 소비시장을 겨냥한 진출이 주목받고 있다.

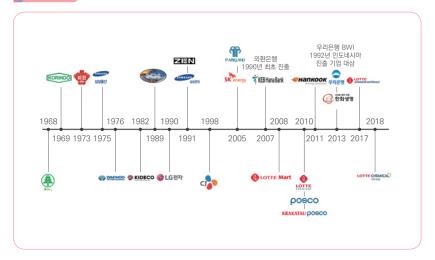
표 I -15 한국기업 진출형태

시기	내용
1970년대 ~1980년대 중반	 산림자원개발회사, 건설사, 식품회사, 종합상사 등이 자원을 확보하기 위한 투자와 건설 및 무역 분야로의 진출을 시작함. 1960-70년대 일본으로부터 전수받은 기술로 합판산업이 성장했는데, 원목공급지인 인도네시아에 관심을 갖게 되면서 산림자원개발회사들의 진출이 본격화되었음. (예: 대림산업, 미원인도네시아, 현대건설, 삼성물산상사)
1980년대 후반	- 풍부하고 저렴한 노동력 확보를 위한 노동집약적인 경공업 분야의 기업 진출 - TGF라고 불리는 섬유(textile), 의복(garment), 신발(footwear) 제조업이 주류를 이룸. 1992년 한국정부의 신발산업 합리화 조치 및 민주화로 인한 노동자 운동이라는 한국 국내 이슈에 더해, 한국이 개도국으로 주어지는 일반특혜관세 수혜 대상국의 지위를 상실하게 되면서 많은 기업들이 인도네시아를 비롯한 동남아로 진출함.
1990년대	- 생산에 직결되는 원부자재 확보와 조립 공정에 필요한 양질의 노동력으로 활용하려는 기업들이 진출이 증가함. (예: 한국도자기, 삼성전자, LG전자)
1990년대 중반	- 거대한 내수시장과 수출을 동시에 겨냥한 투자진출이 활발해짐. (예: 끄라까따우 포스코)
2010년대	- 내수를 겨냥한 투자가 본격적으로 이루어짐. (예: 롯데마트) - 인도네시아에 진출한 한국기업을 위한 회계·법률, 금융 기업의 진출

표 I-16 한국과 인도네시아의 주요 교역국¹⁹⁾

기업 순위	사업 내용	기업 순위	사업 내용
① 포스코	철강생산	⑥ LG상사	석탄·팜오일
② 한국타이어	타이어 생산	⑦ 윈텍스타일	섬유 생산
③ CJ인도네시아	식품·영화	⑧ 중부발전	발전소 운영
④ 코린도그룹	목재·제지·부동산	⑨ 삼탄	천연가스
⑤ SK	윤활유	⑩ 대상	조미료

□ 그림 I -13 ○ 한국기업의 인도네시아 진출역사²⁰⁾



■ 인도네시아 시장 SWOT 분석

표 I -17 SWOT 분석²¹⁾

강점(Strength)	약점(Weakness)
- 아세안 최대 국내총생산 규모 - 연 5% 이상의 높은 경제성장률 - 세계 4위 인구가 소비하는 거대한 내수시장 - 15~64세 노동인구 68%의 풍부한 노동력 - 29세 미만 젊은 인구 비중 51.3% - 소득계층의 성장에 따른 구매력 상승 - 한국으로부터 지리적으로 가까운 거리	- 정책의 수시 변경 및 규제로 사업 여건 열약 - 빈약한 물류·유통을 위한 제반 인프라 - 애매하고 불확실한 사업 관련 법규 시스템 - 까다로운 유통 허가 인증 과정 - 정경유착으로 인한 높은 부정부패 지속 - 교육·의료시설 수요 대비 공급 부족
기회(Opportunity)	위협(Threat)
- 한류열풍으로 한국산 소비재·서비스 인기 - 시장개방 확대 및 외국인 투자유치 적극 - 정보통신·스마트 산업 등 4차 산업 육성 확대 - 소셜미디어 하루 평균 4시간 높은 이용률 - 모바일 인터넷 이용자수 세계 10위 - 2019년도 전자상거래 매출 증가 세계 7위 - 지역 균등 개발, 수도 이전 추진, 환경 보호	 中・日기업・재벌그룹 장악으로 높은 진입장벽 보호무역주의, 무역전쟁 등 외부위협 지속 최저 임금상승으로 제조업 강점 약화 조꼬위 마지막 정부로 과감해질 정치 개혁 낮은 평균 구매력으로 품질보다 가격경쟁력 우선

¹⁹⁾ 산업통상자원부, 2019.

²⁰⁾ 이지혁. 2019. "현대판 향신료 전쟁, 인도네시아에 진출한 한국기업의 도전과 기회."

²¹⁾ KOTRA 2019, 2020.

표 I -18 SWOT 분석을 통해 본 진출전략²²⁾

전략방향	세부전략	
SO전략 (역량 확대)	- 디지털마케팅으로 고객인 청년층 소비를 중점 공략 - 한류를 활용한 생활소비재의 유통·판매 경로 다각화 - 공유 오피스 등의 활용을 통한 창업 기회 모색	
ST전략 (강점 확용)	- 인도네시아 정책적 흐름에 부합하는 사업 추진 - 글로벌 밸류체인의 Tier1, 2 시장 진출 - 생산기지로서가 아닌 내수생산용 투자진출 확대	- (-
WO전략 (기회 포착)	 의료·교육 서비스와 테크를 결합한 사업 참여 친환경, 스마트 산업 분야로의 진출 기회 모색 기술 및 교육지원 통한 인프라 사업 참여 기회 확대 	
WT전략 (위협 대응)	- 지속 가능 발전 모델 개발을 통한 진출 기회 모색 - 무역 분쟁을 극복한 인도네시아 사업기회 증대 - 시장 및 정책의 면밀한 분석으로 사업 리스크 최소화	

	진출전략		
	청년·디지털을 공략한 시장진출 기회 확대		
	현지 생산·유통·판매 를 통한 소비 시장 집 중 공략		
- (→) -	인프라, 친환경, 스마 트 산업, 테크 기반 사 업 기회 포착		
_	지속 가능 발전, 틈새 시장 진입 통한 글로벌 무역 분쟁 리스크 대응		



²²⁾ 산업통상자원부, 2020.



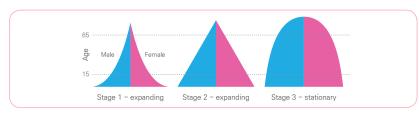
제1장

노동시장

1. 노동시장의 변화

인도네시아의 총 인구는 2020년 기준 약 2억 7천 3백만 명으로, 중국, 인도, 미국에 이어 세계 4위 규모다. 2020년 기준 중위연령은 29.7세로, 한국에 비해 노동시장이 젊은 편에 속한다. 2018년 기준 한국은 중위연령이 42.7세로, 인도네시아에 비해 대략 13세 높다. 한국의 중위연령은 고령화로 인하여 계속 높아지고 있지만, 인도네시아의 노동시장은 여전히 젊다. 특히 15세부터 64세까지의경제활동에 참여할 수 있는 생산가능 인구는 전체의 65% 이상으로 매우 높은 편이다. UN의 자료에 따르면, 인도네시아의 인구 피라미드는 2050년에 출생률과 사망률이 모두 낮아지는 종형이 될 것으로 전망된다.





²³⁾ Worldometers. https://www.worldometers.info/demographics/indonesia-demographics/#def-population-pyramid, 검색일: 2020/6/20)

■생산가능 인구

인도네시아의 생산가능 인구는 꾸준히 증가하고 있다. 2018년 1억 9천 3백 명에서 2020년 1억 9천 9백 명으로 약 6백 명의 인구가 증가하였다. 이러한 증가세는 지속되어, 2050년 인구는 약 3억 3천만 명으로 증가할 것으로 예측된다. 이러한 인구 증가와 분포는 풍부한 노동력이 지속적으로 제공될 수 있음을 의미한다.

노동시장의 참여율 역시 매년 증가 추세로, 2000년대 초반과 비교해 보면 대략 2% 정도 증가한 것을 알 수 있다. 노동시장의 참여율은 2000년대 초반 67%에서 2020년 2월 기준 69.17%로 증가했다. 실업률은 2013년 이후 5~6%를 유지하고 있다. 2020년에는 실업률이 조금 더 감소하여 4.99%를 기록했다. 하지만인도네시아의 실업률은 태국, 베트남 등 다른 동남아 국가들보다는 다소 높은편이다. 태국은 2020년 5월 기준 1%, 베트남은 2019년 기준 3.11%의 실업률을 기록했다.

표 II-1 노동력(2018~2020년)²⁵⁾

(단위: 명. %)

			(11.0,70)
구분	2018년	2019년	2020년
경제활동인구(15세 이상)	193,544,922	196,462,765	199,381,069
노동인력	133,939,099	136,183,032	137,906,008
노동시장 참여율	69.2	69.32	69.17
실제 고용인원	127,067,835	129,366,192	131,023,808
실업자 수	6,871,264	6,816,840	6,882,200
실업률(%)	5.13	5.01	4.99

²⁵⁾ 인도네시아통계청(BPS), 매년 2월 자료 참고.

■산업별 노동인력 취업현황

2020년 산업별 노동인력 취업현황을 보면 1차 산업에 속하는 농업·임업·수산 업이 29.04%로 가장 큰 비중을 차지한다. 그 뒤로 도소매업 18.63%, 제조업 14.09%로 2, 3위의 비중을 차지하고 있다. 2000년대 중반 취업자 구성비와 비교할 때, 농업·임업·수산업 등의 산업의 비율은 감소세, 제조업은 증가세를 보이고 있다. 2008년과 비교해보면, 농업·임업·수산업 등의 산업은 41.8%에서 10% 이상 감소하였고, 제조업은 12.2%에서 6% 정도 증가하였다. 다른 분야의 노동인력 비율은 높지 않은 것을 알 수 있다.

표 II-2 15세 이상 산업별 노동인력 취업현황(2018~2020년)²⁶⁾

(단위: 만명. %)

(원위· 원 경, 개			⊒TI· Ľ 6, 70/			
구분	201	8년	2019년		202	0년
TE	취업자	구성비	취업자	구성비	취업자	구성비
농업·임업·수산업	3,870	30.46	3,811	29.46	3,805	29.04
광산업	138	1.09	137	1.06	134	1.03
제조업	1,792	14.11	1,823	14.09	1,846	14.09
전기/가스	34	0.27	31	0.24	34	0.26
수도	44	0.34	42	0.32	45	0.35
건설	706	5.55	7.62	5.89	797	6.08
도소매	2,355	18.53	2,447	18.92	2,441	18.63
운송/보관/통신	509	4.01	520	4.02	542	4.13
숙박업/식당	810	6.37	880	6.80	895	6.83
정보/통신	100	0.79	94	0.73	95	0.72
부동산	27	0.21	34	0.26	42	0.32
공공서비스	158	1.25	169	1.31	181	1.38
지방정부 행정	535	4.21	515	3.98	533	4.07
교육	631	4.97	660	5.10	700	5.34
보건/사회활동	201	1.58	198	1.53	218	1.66
기타	627	4.93	635	4.91	616	4.70
계	12,707	100.00	12,936	100.00	13,103	100.00

²⁶⁾ 인도네시아통계청(BPS), 매년 2월 자료 참고.

■교육수준별 실업자 수

2019년 실업자의 교육수준을 보면 고등학교 졸업자 출신이 가장 많은 것을 알수 있다. 이어 직업학교 졸업, 중학교 졸업, 초등학교 졸업, 대학교 졸업 순이다. 취업률은 전문대학교 졸업자가 가장 높다. 교육수준별 실업자 통계에서 주목할점은 고학력 실업자가 지속적으로 증가하고 있다는 점이다. 특히 대학교 졸업자의 실업자 수가 증가하고 있는데, 이는 2000년대 중반부터 나타나는 현상이다. 대졸 실업자 수는 2004년 약 35만 명에서 2019년 약 84만 명으로 증가하였다. 이는 2배 이상 증가한 수치로, 고학력 실업자가 증가하는 이유에 대해서는 고용화경에 대한 이해가 필요하다.

표 II-3 15세 이상 교육수준별 실업자(2018~2020년)²⁷⁾

(단위: 만명,%)

			(211 2 0) 787
구분	2018년	2019년	2020년
무학력	488,851	472,310	375,957
초등학교 졸업	967,630	954,010	1,003,901
중학교 졸업	1,249,761	1,219,767	1,242,248
고등학교 졸업	1,650,636	1,680,794	1,743,696
직업학교 졸업	1,424,428	1,381,964	1,435,589
전문대 졸업	300,845	269,976	265,400
대학교 졸업	789,113	839,019	815,407
계	6,871,262	6,816,870	6,882,200

무학력과 초등학교 졸업의 실업자는 중·고등학교, 직업학교 졸업자의 실업자 수보다는 적은 것을 알 수 있다. 하지만 실업자 수가 적다고 해서 이들의 고용상태가 안정적인 것은 아니다. 오히려 교육수준이 낮을수록 상당수가 불완전한 고용상태에 놓여있을 수 있다. 이는 고용상태에 따른 취업자 변화 자료를 통해서도알 수 있다.

²⁷⁾ 인도네시아통계청(BPS), 매년 2월 자료 참고.

■ 고용상태에 따른 취업자 변화

고용상태에 따른 취업자 자료를 보면 취업자 중 상당수가 불완전 고용상태에 놓여 있다. 2020년 고용상태에 따른 취업자는 노동자·사원·공무원이 39.84%로 가장 많았고, 그 뒤를 자영업 18.76%, 비정규직이나 무급노동자 고용사업자가 16.42%였다. 그런데 여기서 주목할 점은 가족노동이나 무급노동의 지위를 갖는 피고용자는 전체 취업자 중 13%에 이르고 있다는 것이다. 이 범주에 속하는 취업자 중 상당수는 완전취업의 상태라고 볼 수 없으며, 불완전 고용상태에 놓여 있는 것으로 판단된다. 이들을 잠재 실업집단으로 포함시킬 경우 실업률은 상당히 증가할 것으로 추정된다.

인도네시아는 풍부한 노동력을 보유하고 있다. 또한 전체적인 교육수준이 향상 됨에 따라 실업인구 중 상당수가 고등학교 이상의 교육을 받은 근로자이다. 이 들 중 전문대학이나 대학을 졸업한 인구 역시 상당 규모에 달하고 있다. 이는 앞 으로 인도네시아에서 양질의 노동력 제공이 가능하다는 것을 의미한다.

표 II-4 고용상태에 따른 취업자 변화²⁸⁾

(단위: %)

구분	2018년	2019년	2020년
자영업	18.58	19.17	18.76
비정규직이나 무급노동자 고용사업자	16.48	16.19	16.42
정규직, 유급노동자 고용 사업자	3.68	3.60	3.66
노동자/사원/공무원	38.11	39.13	39.84
농업부분 자유업	3.60	3.63	3.74
비농업부분 자유업	4.99	4.55	4.42
가족노동/무급노동	14.56	13.73	13.16
계	100.00	100.00	100.00

28) 인도네시아통계청(BPS), 매년 2월 자료 참고.

2. 노동 및 직업에 대한 태도

최근 교육수준의 향상으로 인도네시아 노동시장이 질적으로 개선되고 있지만, 여전히 상당수의 외국투자기업들은 노무관리에 있어 어려움을 겪고 있다. 이러한 어려움은 인도네시아 근로자들의 노동에 대한 태도와 관련이 있다. 특히 멀티태스킹 (multitasking)과 빠른 업무처리를 강조하는 한국기업의 경우 인도네시아 근로자들의 여유롭고 느린 일처리 속도로 인해 노무관리에 어려움을 호소하기도 한다.

■ 노동에 대한 태도

인도네시아 사람들의 노동에 대한 여유로운 태도는 상당부분 어린 시절에 형성된다. 인도네시아 학생들은 학창시절 학업에 대한 부담감이 높지 않은 편이다. 경제적 수준이 낮은 가정일수록 이러한 경향이 더 뚜렷하지만, 중산층 가정의학생도 한국처럼 학업 문제로 큰 부담을 느끼는 경우는 많지 않다. 여유로운 학습 태도가 어느 정도 노동에 대한 태도로 이어진다고 볼 수 있다. 여유롭게 일하는 것은 인도네시아에서 일상화되어 있으며, 이러한 느긋함을 인도네시아어로 '산따이(santai)'라고 한다. 하지만 이러한 태도가 게으르거나, 일에 대한 집중력이 떨어지거나, 혹은 직업윤리의 부족을 의미하는 것은 아니다. 다만 노동에 대한 태도와 업무방식에 있어 한국과 큰 차이가 있다고 볼 수 있다.

'산따이'한 노동환경이 유지될 수 있는 또 다른 이유는 인도네시아 사람들의 실업에 대한 태도다. 인도네시아 사람들은 실업자에 대해 한국에 비해 상당히 관대한 모습을 보인다. 개별 가정의 경제적 상황에 따라 정도의 차이는 있지만, 최소한의 생계가 유지될 수 있는 경우 실업자에 대한 직접적인 압력은 없다. 물론실업자가 완전한 실업상태로 남아 있는 경우는 많지 않다. 이들 중 상당수는 불완전 고용, 즉 비정규직의 형태라도 일을 하고 있다.

사례 2-1 어부와 하버드 MBA 출신 사업가 이야기²⁹⁾

한 어부가 통나무배를 타고 집에 돌아오다가 하버드 MBA 출신 사업가를 우연히 만나게 되었다. 사업가는 어부에게 왜 그렇게 일찍 들어오느냐고 물었다. 어부는 이미 가족을 돌보기에 충분할 만큼 물고기를 잡았기에 일찍 들어왔다고 대답했다. 그러자 사업자는 그렇게 일찍 집에 들어가서 무엇을 하면서 시간을 보내는지 물었다.

어부는 "물고기는 조금만 잡고, 아이들과 함께 놀지요. 가족과 함께 시간을 보내지요"라고 대답 했다.

사업가는 어부의 말을 막으며 말했다. "밖에서 좀 더 오래 물고기를 잡으세요. 그러면 돈도 더벌게 되고, 오래지 않아 이 통나무배보다 더 큰 배를 살 수 있을 겁니다. 더 큰 배가 있으면 돈을 더 많이 벌게 되고, 오래지 않아 선단을 거느릴 수 있을 겁니다."

"그 다음에는요?" 어부가 물었다.

"그 다음에는 중개인을 통해 물고기를 파는 게 아니라, 공장하고 직접 거래를 하거나 수산물 가 공 공장을 직접 운영해 볼 수 있지요. 시골을 떠나 도시에 나가 모든 것을 관리할 수도 있을 겁니다. 더 나아가, 사업체를 주식 시장에 상장해서 거액의 돈을 벌 생각을 해 볼 수도 있지요."

"그런 일을 다 하려면 얼마나 걸릴까요?" 어부가 물었다.

"아마 15년에서 20년쯤 걸릴 겁니다." 사업가가 대답했다.

"그 다음에는요?" 어부는 계속 물었다.

"그렇게 되면 사는 재미가 생기게 되지요. 그때쯤 은퇴를 할 수 있을 겁니다. 그 모든 복잡한 생활에서 벗어나 한적한 시골로 갈 수 있게 되는 거지요."

"그 다음에는요?" 어부가 물었다.

"그 다음에는 시간이 있으니까. 물고기는 조금만 잡고 가족과 함께 시간을 보내겠지요."

이 어부의 이야기는 인도네시아 사람들의 노동에 대한 태도와 닮아 있다. 인도네시아 사람들의 노동에 대한 여유로운 태도는 게으른 것이 아니다. 인도네시아 사람들의 노동에 대한 가치관이 며, 일보다 가정을 중요시하는 경향일 뿐이다.

■ 루꾼과 사회적 관계

인도네시아 사람들은 수평적 사회관계 속에서 타인의 삶에 직접적으로 개입하는 것을 부정적으로 인식한다. 이러한 관계에 대한 태도는 자바인의 루꾼 (Rukun) 개념을 통해 이해할 수 있다. 인도네시아 말로 루꾼이란 '사이좋고 평

29) 동일한 내용의 다양한 버전이 존재함.

화로운'이란 뜻이고, '조화', '화목', '일치' 등의 개념으로 설명할 수 있다. 하지만 루꾼은 실질적 화합을 의미하는 것이 아니라, 개인의 내적 태도와 관계없이 갈등이나 불만이 외적으로 표현되지 않는 상태를 지칭한다.³⁰⁾ 루꾼으로 설명되는 자바인의 행동양식과 태도는 노사관계에서도 나타난다.

인도네시아 사람들은 타인의 삶에 직접적으로 개입하기 보다는 타인과의 사회적 거리를 유지하려고 한다. 따라서 인도네시아 사람들은 동료에게 지나친 관심을 보이거나, 가족 같은 회사를 강요하는 분위기를 오히려 부담스러워 할 수 있다. 인도네시아 사람들은 회사에 필요한 것을 요구할 때도 간접적으로 우회적인 방식을 선호하며, 당사자 간의 대면보다는 중개인을 통한 중재의 방식을 선호한다. ³¹⁾ 또한 인도네시아 사람들은 갈등 상황에서도 직접적인 표현이나 해결보다는 회피를 택하는 경우가 많다. 이러한 태도는 긍정의 의미로 해석될 수 있으나, 마지못한 긍정은 부정으로 이해해야 한다. 따라서 인도네시아 사람들과의 사회적 관계를 형성할 때는 적당한 거리두기가 필요하다. 친밀함을 강요하거나 개인의 사생활에 대한 지나친 관심은 지양해야 한다.

■ 일감 나누기

여유롭게 일하는 태도, 강도 높은 업무를 회피하려는 성향은 인도네시아에서 일 감 나누기(work sharing)를 일상적인 관행으로 만들었다. 즉, 한 가지 일을 여 러 사람이 나누어 수행하는 것으로 일감 나누기를 통해 많은 노동력이 고용되는 결과를 낳게 되었다. 인도네시아의 상점이나 음식점에서 많은 종업원들이 일하 는 모습을 어렵지 않게 발견할 수 있다.

일감 나누기는 인도네시아에서 어쩔 수 없는 선택일지도 모른다. 인도네시아에서는 실업자 수를 감소시키기 위해 경쟁을 통해 기존 노동자의 생산성을 증가시키는 것이 아니라 임금을 낮춰 더 많은 사람을 고용하는 경향이 있다. 보다 많은 사람에게 일감이 분배되면서 개인의 노동량은 감소되었고, 이러한 일감 나누기는 '산따이'한 노동환경을 확립하는 데 일조했다.

³⁰⁾ 김형준. 2008 "인도네시아 자바인의 수평적 사회관계: 루꾼 개념을 중심으로."

³¹⁾ 김형준. 2008 "인도네시아 자바인의 수평적 사회관계: 루꾼 개념을 중심으로."



제2장

인도네시아 노동법의 변천과 특징

인도네시아의 노동법은 민주화 이전과 이후로 구별된다. 민주화 이전 인도네시아의 노동법은 국제적 기준을 반영하지 못했지만, 민주화 이후 도입된 노동법은 국제적 기준을 적극적으로 수용하고 있다.

1. 민주화 이전 노동관련 법률

1998년 이전까지 인도네시아의 노사관계는 노동자에 대한 규제와 함께 사용자의 일방적 행동을 규제하는 규정을 모두 포함하고 있었다. 노사관계는 정부의 직접적인 통제로 이루어졌는데, 이러한 정부의 직접적 통제를 통해 전체적으로 노동자의 권리는 제약받았다. 하지만 정부의 직접적 통제가 사용자 측에 일방적으로 유리한 것만은 아니었다. 노동자의 결사 및 자유를 제한하는 규정은 있었지만, 동시에 노동자의 권익을 보호하고 사용자를 규제하는 규정도 포함되어 있었다. 32)

2. 민주화 이후 노동관련 법률

1990년대 들어 수하르또 정권은 인권 등의 문제에 대해 국제적 압력에 봉착하게 되는데, 이를 계기로 외국단체와 기업들은 인도네시아 정부에게 강력하게 규제되었던 법률들을 완화시켜 줄 것을 요구했다. 이에 수하르또 정권은 이러한 요구사항을 반영하여 새로운 노동법을 제정했고, 이 법안은 1998년 10월 1일하비비 정부 시절 공포됐다.

🚹 1997년 노동법

1997년에 제정된 노동법(UU No.25 Tahun 1997 Tentang Tenaga Kerja)은 근로자의 의무와 권리에 대해 명시하고 있다. 하지만 일부 조항의 경우 기존 법률보다 노동자의 권리를 보장하지 못하고 있었다. 노동조합의 설립은 의무로 규정되지 않았으며, 노조가 없는 경우 회사 규정으로 대체될 수 있었다(39~47조). 노동조합에 대한 내용 뿐 아니라 해고 및 파업 규정에 있어서도 근본적인 개선점이 없어, 노동계에서는 수용하기 어려운 법안이었다.

2) 1998년 국제노동조약 비준

1997년 노동법 개정과 함께 하비비 정부는 국제노동기구(International Labour Organization, ILO)의 국제노동조약을 비준했다. 하비비 정부가 국제노동조약을 비준한 것은 수하르또 퇴진을 이끌어낸 민주화의 영향 때문이었다. 1998년에 인준된 국제노동조약의 내용은 결사의 자유(87호), 강제노동 철폐(105호), 노동가능한 최소연령(138호), 고용과 관련된 차별철폐(111호), 아동노동 금지(182호) 등으로, 1998년 이전에 비준된 3가지 조약을 포함할 경우 인도네시아는 노동자 보호와 관련된 8가지 ILO 핵심 조약을 모두 비준한 첫 번째 아시아 국가이다. ILO의 8가지 핵심 조약을 비롯하여 ILO 비준대상 협약은 다음과 같다.

³²⁾ 노동자의 권익을 보호하고 사용자의 일방적 행동을 규제하는 규정이 포함된 노동법으로는 사용자가 노동분 쟁해결위원회의 승인을 얻기 전에는 와병·파업·국가에 대한 임무 불충족 등의 이유로 피고용인을 해고할 수 없다는 1964년 법률 제12호, 사용자가 직업상의 건강 및 안전을 위한 장치를 피고용인에게 제공해야 되는 1970년 법률 제1호, 10인 이상의 피고용인을 갖는 사용자는 정부의 사회보장시스템에 등록을 의무화하는 1992년 법률 제3호 등이 대표적이다.

표 II-5 ILO 비준대상 협약분류

핵심협약(8) (Core Conventions)	결사의 자유관련	87호, 98호	
		강제근로관련	29호, 105호
		차별금지관련	100호, 111호
		아동근로	138호, 182호
	우선협약(4) (Priority Conventions)	근로감독관련	81호, 129호
		고용정책	122호
	(i flority conventions)	3자협의	144호
비준장려협약 (37)	기타비준장려협약 (25)		
일반비준대상 협약 (62)	노동통계(160호), 선원의 건강진단에 관한 협약(73)외 60개		

③ 2000년 노동조합법

ILO 조약이 비준과 함께 2000년 노동조합법(UU No.21 Tahun 2000)의 개정으로 노동조합의 설립절차가 매우 간편해졌다. 10명 이상의 노동자만으로 도 노동조합 결성이 가능해졌고, 노조 등록이 신고로 전환되었다. 또한 복수노조 설립도 가능해졌다. 더불어 단위사업장을 뛰어넘는 노조 간 연대도 가능

해졌다. 2000년대 법률 개정으로 노동조합 결성이 확대되었는데, 이는 1997년 노동법의 개정 요구로 이어졌다.

4) 2003년 노동법

2003년 노동법은 중요한 의미를 갖는데, 2003년 노동법(UU No.13 Tahun 2003)이 현재 적용되는 인도네시아 노동법의 근간이기 때문이다. 사용자 입장에서 인도네시아 노동법은 매우 친 노동자적 성향을 띠고 있지만 당시의 인도네시아 노동 단체들은 2003년 노동법에 대해 많은 불만을 제기했다. 2003년 노동법 개정과 관련하여 논란이 되는 것으로는 아웃소싱의 합법화, 기한부 고용계약(계약직)의 합법화, 특정 노동분쟁 형태와 관련한 파업권의 제한, 법원의 확정판결이 없는 상태에서 범죄혐의가 있는 노동자 해고 허용, 해고 사유 확대와 보상 제한 등이 있다. 333 2003년 노동법 개정으로 기업의 핵심적 업무가 아니며 회사 전체 업무와 연결되지 않는 업무에 한해 아웃소싱이 가능해졌으며(65조), 계약직 근로계약은 정규직 성격을 갖는 직종에 적용될 수 없다고 규정됐다(59조). 하지만 이러한 조항은 당시의 노동계에서는 수용하기 어려운 부분이었다.

그림 II-2 **1998년 국제노동조약과 2003년 노동법**



^{33) 2003}년 노동법에 대한 자세한 설명은 37~40쪽을 참고.

5 2004년 노사분쟁해결법

2004년에는 노사분쟁해결법(UU No.2 Tahun 2004)이 국회에서 통과됐다. 새로운 노사분쟁 해결법에 의해 중재자의 개입 이후에 해결책을 찾지 못할 경우 노사는 새롭게 형성된 노동법원에 심판을 청구할 수 있게 되었다. 또한 원칙적으로 분쟁의 내용이 이익의 충돌이나 노조 내 분쟁일 경우 상급법원에 재심청구가 불가능하지만, 분쟁이 취업이나 해고와 관련이 있는 경우 상급법원에 개심청구가 가능해졌다.

6 2004년 이주노동자보호법과 국가사회보장제도에 관한 법률

2004년에는 노사분쟁해결법 외에도 노동관련 법률이 신설되었다. 인도네시아 해외이주노동자 취업과 보호에 관한 법률(UU No.39 Tahun 2004)과 국가사회보장제도에 관한 법률(UU No.40 Tahun 2004)이 바로 그것이다. 2004년 이주노동자보호법은 인력회사(PJKTI)를 통한 이주노동자의 충원·훈련·배치를 허용하는 내용이 포함되어 있다. 하지만 이주노동자 보호에만 집중하고 있으며, 인력회사(PJKTI)가 수행해야 할 구체적인 내용이 빠져있는 한계를 보이고 있다. 한편 사회보장제도와 관련된 법률의 제정으로 사회보장체계 전반을 담당하는 국가기관인 국가사회보장위원회(Dewan Jaminan Social Nasional, DJSN)가 신설됐다.

7 2020년 옴니버스 법

2020년 인도네시아는 옴니버스 법의 제정을 두고 정부와 노동계가 갈등을 겪고 있다. 2019년 조꼬위 대통령은 2기 정부를 출범한 이후 투자환경 개선을 위해 투자에 걸림돌이 되는 일부 법안을 일괄적으로 수정할 필요성을 제기하였다. 인도네시아 정부는 2020년 2월 고용창출과 투자 유치와 관련된 법률을 일괄 수정하기 위해 '옴니버스 법'(Omnibus Law)을 국회에 제출했다. 옴니버스 법은 제조업과 농업, 에너지, 광업 등 15개 분야의 사업 허가 과정을 간소화하고, 네거티브 방식의 외국인 투자 제한 리스트를 폐지하는 내용을 포함하고 있다. 추진 중에 있는 옴니버스 법은 많은 법을 포함하고 있지만, 그중 투자진출과 관련된 법률로 고용창출법(UU Cipta Lapangan Kerja)과 조세법(UU Perpaiakan)이 중심이 될 것으로 예상되고 있다.



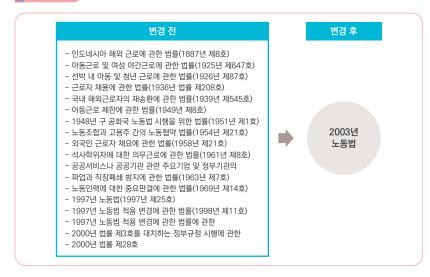
제3장

주요 노동관련 법률

1. 노동법

인도네시아의 노동법은 과거 네덜란드 식민시대의 법률을 계승하여 개발도상국 중 비교적 고용과 노동조건에 대해 상세하게 규정하고 있다. 특히 2003년 공포된 노동법으로 인해 이전에 제정되었던 수많은 법률이 폐기되었다. 인도네시아는 노동법 이외에도 각종 법률, 행정명령을 통해 노동자의 권리를 보장하고 있다.

그림 II-3 / 2003년 노동법으로 인하여 폐기된 법률



2003년 노동법은 전체 18장, 193조로 구성되어 있으며, 노동과 관련된 포괄적 인 내용을 포함한다. 노동법 제정 당시에는 노동계의 반발도 있었지만, 1997년 노동법보다 근로자를 보호하기 위한 법률을 신설하고, 근로자의 임금 및 노동환 경을 개선하고자 노력하였다.

- 총칙·기본이념·성격·목적(1~6조)
- 인력계획, 노동정보(7~8조)
- 직업훈련(9~30조)
- 인력배치(31~38조)
- 근로기회의 확대(39~41조)
- 외국인 노동인력 사용(42~49조)
- 근로관계(50~66조)
- 근로자 보호, 임금 및 복지(67~101조)
- 노사관계(102~149조)
- 근로관계 해지(150~172조)
- 근로관계 지도 및 육성(173~175조)
- 근로감독(176~181조)
- 감독관의 수사(182조)
- 형사법규정 및 행정제재(183~190조)
- 과도 규정(191조) 및 부칙(192~193조)

2003년 노동법이 인도네시아 노동법의 근간을 이루고 있지만, 노동법 관련 시행령과 법령도 매우 중요한 내용을 포함하고 있다. 2003년 노동법이 제정된 이후 직업훈련, 외국인 근로자 사용, 근로관계, 기업 노동 신고 절차 등의 많은 시행령과 관련 법령이 추가로 제정되었다. 이러한 법률 제정은 근로자의 노동환경을 상당부분 개선시킨 것으로 평가된다.

■시행령 및 관련 법령

- 직업훈련
- 직업훈련 관련 장관령(KEP. 261/MEN/XI/2004)
- 견습 프로그램 관련 장관령(PER. 21/MEN/X/2005)
- 외국인근로자사용

- 외국인 근로자 사용 절차(PER. 02/MEN/Ⅲ/2008)
- 외국인 근로자 사회보장(JAMSOSTEK) 프로그램 시행(PER. 02/MEN/XII /2004)

• 근로관계

- 기간의 정함이 있는 근로계약 관련 규정(KEP. 100/MEN/VI/2004)
- 지속적 근로업무 종류 및 형태(KEP. 233/MEN/2003)
- 일용직 근로자(BHL) 보호(PER. 06/MEN/1985)
- 인력파견회사 허가절차(KEP. 101/MEN/VI/2004)
- 일용직 근로자, 도급 근로자 및 기간을 정한 근로자(계약직)에 대한 사회보장 (JAMSOSTEK) 시행(KEP. 150/MEN/1999)
- 기업 노동 신고 절차(PER. 14/MEN/Ⅳ/2006)

• 근로자보호

- 야간 여성 근로자 고용 사용자 의무(KEP. 224/MEN/2003)
- 특정회사의 장기휴가 실시(KEP. 51/MEN/IV/2004)
- 작업안전에 관한 법령(UU No.1/1970)
- 사회보장(JAMSOSTEK) 이외의 의료보험 가입(PER. 01/MEN/1998)
- 근로자 사회보장 관련 법령(No. 3/1992)
- 해고 근로자에 대한 사회보장(JAMSOSTEK) 지원(PER. 05/MEN/Ⅲ/2010)

• 급여

- 급여 보호(PP No. 08/1981)
- 급여구조 및 기준(KEP. 49/MEN/2004)
- 연장근로시간 및 연장근로임금(KEP. 102/MEN/VI/2004)
- 최저임금(PER. 01/MEN/1999)
- 최저임금 적용 유보 절차(NO.231/MEN/2003)

- 종교명절수당(THR)(04/MEN/1994)
- 협동조합 관련 법령(UU NO. 25/1992)
- 노사관계
- 노동조합에 대한 법령(UU No. 21/2000)
- 노동조합 등록 절차(KEP. 16/MEN/2001)
- 노동조합비(KEP. 187/MEN/IX/2004)
- 사규작성·승인절차 및 단체협약 체결·등록(KEP. 48/MEN/IV/2004)
- 노사협의회 구성 절차(KEP. 255/MEN/2003)
- 불법 파업의 법적 결과(KEP. 232/MEN/2003)

2. 노동조합법

2000년 제정된 노동조합법(UU No.21 Tahun 2000)은 1975년 노동조합의 등록에 관한 노동부령을 대체하는 법안이다. 노동조합법은 노조설립의 법률부터 권리와 의무, 재정, 분쟁 해결, 노조 해산 등의 내용을 포함하고 있다. 전체 15장, 47조로 구성된다.

- 총칙·기본이념·성격·목적(1~4조)
- 노조설립(5~11조)
- 노조 조합원(12~17조)
- 노조 신고와 등록(18~24조)
- 권리와 의무(25~27조)
- 결사 권리 보호(28~29조)
- 노조의 재정 및 재산(30~34조)
- 분쟁 해결(35~36조)
- 노조 해산(37~39조)
- 감독 및 조사(40~41조)
- 제재(42~43조)
- 기타 사항(44~47조)

3. 노사분쟁해결법

2003년 노동법 개정 이후 2004년 노사분쟁 해결에 관한 법률(UU No.2 Tahun 2004)이 제정되었다. 2004년 노사분쟁해결에는 노동분쟁의 해결절차, 노동법원, 노동법원을 통한 분쟁 해결, 행정 처벌 및 형사법 규정 등의 내용을 포함하고 있다. 노사분쟁해결법은 전체 126조로 구성된다.

- 총칙(1~4조)
- 노사관계 분쟁해결 방식(6~54조)
- 노사관계 법원(55~80조)
- 노사관계 법원을 통한 분쟁해결(81~115조)
- 행정 제재 및 형법상의 규정(116~122조)
- 기타 사항(123조~126조)

■노사관계 분쟁해결 방식

2004년 노사분쟁해결법에서 주목할 점은 제6~54조의 '노사관계 분쟁해결 방식'에 대한 접근법이다. 2004년 노사분쟁해결법에서는 노사관계에서 일어나는 분쟁해결에 대한 방식을 네 가지로 제시하고 있다. 무샤와라(musyawarah)를 통한 해결, 조정(mediasi)을 통한 해결, 화해(konsiliasi)를 통한 해결, 중재 (arbitrase)를 통한 해결이다. 서로 상이한 입장을 가진 사람이나 집단이 토론과 협의를 통해 동의할 수 있는 결론에 도달하는 것을 일컫는 용어인 '무샤와라'는 자바사회에서 광범위하게 이용되어 온 분쟁해결방식이다. 위의 방식으로 분쟁을 해결하지 못한 경우 노동법원을 통한 해결방식과 사안에 따라 대법원에 상고하는 제도가 있다.

2004년 노동분쟁해결법이 제정된 이후 추가로 시행령과 관련 법령이 제정되었다. 2004년에는 조정인 선임·해지 및 중재 절차(KEP. 92/MEN/VI/2004)와 대법원내 노동분쟁 법원의 특별판사 선임 및 해지 절차(PP NO.41/2004)에 대한시행령과 법령이 제정되었고, 2008년에는 양자 협의를 통한 노동분쟁해결 지침 (PER. 31/MEN/XII/2008)이 제정되었다.

4. 외국인근로자 사용(한국 기업의 현지 파견 직원)에 관한 법률

인도네시아에 진출한 한국 기업의 수는 약 2천여 개이다. 미등록 업체까지 포함할 경우 그 이상으로 추정된다. 한국 기업들은 제조업, 자원·에너지, 봉제 등 노동집약적 산업과 유통, IT 등 다양한 산업분야에 진출해 있다.

2018년 인도네시아는 국가경제를 뒷받침하고 투자확충을 통한 취업기회 확대를 위해 외국인력 채용허가관련 규정을 대폭 정비하였다. 2018년 3월에는 외국 인력 채용에 관한 대통령령 제20호(Perpres No.20 Tahun 2018)를 제정하였고, 7월에는 노동부장관령 제10호(Permenaker No.10 Tahun 2018)를 제정하였다. 2018년 제정된 외국인력 채용에 관한 대통령령과 노동부장관령에 관한 법률로 외국인력채용계획허가(RPTKA)에 있어 많은 변화가 이루어졌다. 2018년 법률 제정으로 변화된 내용은 다음과 같다.

표 Ⅱ-6 외국인력 채용허가 관련 규정의 변화

	기존	변경 후
채용허가	- 근로허가서(IMTA)와 RPTKA 발급 필요	 - 근로허가등록증(Notifikasi) 발급으로 채용 허가 가능³⁴⁾ - 기존의 IMTA는 폐지
발급 소요기간	- IMTA 발급 3일, RPTKA 발급 3일	- RPTKA 발급 2일 통보 2일
신규 조항	-	 회사와의 계약기간에 따라 RPTKA 유효기간이 정해짐 긴급시 사전근무 후 RPTKA 신청이 가능 VITAS(Visa Tinggal Terbatas) 신청시 외국인력사용보 상금 납부 절차 변경 인력사용 보고서 제출 기한 연장 발급에 많은 시간이 소요되던 각 부처 및 관련 기관의 추 천서 관련 규정이 삭제

5. 옴니법스 법

조꼬위 대통령은 투자환경의 활성화를 위해 여러 개의 법률 조항을 한 번에 개정할 수 있는 옴니버스 법의 입법화를 시도하고 있다. 인도네시아에서 투자활성화를 위한 법 개정이 필요한 이유는 법 제도의 일관성 및 예측 가능성, 그리고고용 비용의 경쟁력 등은 외국투자기업이 인도네시아에 투자를 결정하는데 영향을 미칠 수 있기 때문이다. 이번에 옴니버스 법이 국회에서 통과되어 입법화된다면 기업의 규제가 완화될 것으로 기대되며, 이를 통해 인도네시아에 투자환경이 개선될 것으로 보인다.

현재 추진 중에 있는 옴니버스 법은 투자진출과 관련된 고용창출법과 조세법을 중심으로 구성되어 있다. 고용창출법에는 사업 인허가를 간소화시키기 위한 투자조정청(Badan Koordinasi Penanaman Modal, BKPM)의 역할 강화를 중심으로 투자제한리스트(DNI)의 개정, 해고 규정 완화, 외국인 근로자 근로 허가완화, 아웃소싱 규정 완화, 유연한 최저임금 적용 허락 등의 내용이 포함되어 있다. 뿐만 아니라 허가 간소화, 투자 조건, 중소 및 초소형 기업환경과 권한부여 편리화, 기업설립 편리화, 연구혁신 및 지원, 정부 행정업무, 토지취득, 정부프로젝트와 투자, 경제구역 및 산업구역 지정 등의 내용도함께 구성되어 있다.

1 옴니버스 법의 추진 이유

법의 중복과 과잉규제

인도네시아는 2003년 노동법 제정 이후, 노동관련 법률을 재정비하거나 혹은 새로운 규정을 신설하였다. 하지만 중앙정부에서 제정된 법률과 함께 수많은 지방정부령, 장관령 등 43,511개의 지나치게 많은 규정으로 인해 기업이 과잉 규제되고 있다. 351 세계은행이 2019년 10월에 발표한 '2020 Ease of Doing Business(EODB) Index'에서 인도네시아는 73 위에 그쳤다. 이는 엄격한 고용조건과 최저임금 규정으로 '사업 용이성'이 떨어진다고 평가받았기 때문이다. 이러한 결과는 그동안 인도네시아

³⁴⁾ 근로허가등록증은 노동부를 통해 발급이 되며, ITAS 발급을 위한 기초가 된다. 근로허가등록증의 유효기간 은 RPTKA 진행 시 첨부된 회사와의 근로 계약 기간에 준한다. 근로허가등록증은 근로자 1인에게 1회 발급 되며, 연장이 불가하다. 1년 이상의 근로허가등록증 취득을 원할 시, RPTKA 진행 자체를 1년 이상으로 해야 하며, 이에 준하는 근로계약서가 첨부되어야 한다.

정부가 시행한 다양한 경제 개혁이 노력에 비해 효율성면에서 기대치를 밑돌고 있다는 증거다.

▶ 외국인직접투자(FDI) 유치 저조

2019년 인도네시아로 유입된 외국인직접투자(FDI)는 총 282억 달러로 목표치의 87.5%를 달성했다. 이는 2018년의 FDI 총 금액인 293억 달러와 비교해서도 저조한 금액이다. 새로운 일자리를 창출하기 위해 조꼬위 정부가 FDI 확대를 국가 최우선 과제로 삼고 있음에도 불구하고 투자가 목표치에 미치지 못한 요인은 글로벌 경기 침체와 더불어 외국투자기업들이 4월에 있었던 선거의 결과를 지켜보고 투자를 결정하려고 했던 심리를 꼽을 수 있다.³⁶⁾

하지만 무엇보다 노동시장의 경직성으로 인하여 FDI 유치가 저조한 것으로 보인다. 노동시장의 경직성은 외국계 기업이 해당 국가에 투자를 결정하는 데 매우 중요한 요소이다. 인도네시아의 경제성장률 자체만을 보면 그리 나쁜 성적표가 아니지만 GDP의 50% 이상을 차지하는 민간소비가 위축되고 있는 점과 투자 유치에 걸림돌이 되는 많은 규제로 인해 주변국에 비해 투자처로서 매력이 상실되고 있는 점은 인도네시아 경제의 근본적인 문제로 지적되고 있다.

♪ 미-중 갈등으로 중국에서 철수를 결정한 기업의 이전

인도네시아 정부는 지난 5년 동안 투자 유치를 위해 많은 노력을 기울였지만 노력 대비 좋은 결과를 만들지 못했다. 투자유치 측면에서 미중 무역 갈등의 수혜국이 될 것을 은근히 기대했었다. 하지만 2019년 미중무역 갈등으로 중국에서 철수를 결정한 기업 33개 중 인도네시아를 선택한 기업은 단 하나도 없었다. 33개의 기업 중 23개가 베트남으로 그리고 나머지 10개는 말레이시아, 캄보디아, 태국으로 이전했다. 조꼬위 대통

령은 2019년 9월 국무회의를 주재하는 자리에서 "이전 기업들이 인도네 시아에서 인허가를 받으려면 몇 년이 걸리는데, 베트남에서는 두 달이면 해결되니 베트남을 선호하는 것"이라고 질책하면서 "글로벌 경기 침체 를 탈출할 수 있는 열쇠가 바로 투자유치"라고 강조했다.³⁷⁾

효율성

옴니버스 법은 서로 다른 영역의 법률을 한 번에 개정할 수 있다는 점에서 매우 효율적이다. 조꼬위 대통령 역시 옴니버스 법의 효율성을 장점으로 강조하고 있다. 조꼬위 대통령은 국무회의에서 "법을 하나하나 뜯어 고치려면 50년이 소요될 것이다"고 말하면서 "국회에서 빨리 처리해주면 국민과 기업, 중소기업에 대한 서비스가 개선되고, 경제성장에 엄청난 도움이 될 것"이라고 덧붙였다. 즉, 법안의 신속한 통과의 필요성을 강조했다. 인도네시아 법률개발 기관장인 베니 리얀또(Benny Rianto)역시 "현재 개정을 준비하고 있는 법률들은 법 간의 일관성 부족, 법의 중복, 과잉 규제 등의 문제가 있어서 법의 불확실성, 국가 예산의 비효율적 집행, 투자 감소, 기업 경쟁력 약화, 실업률 증가 등을 초래하고 있다"고 설명하면서 옴니버스 법의 필요성에 대해 역설하였다. 38)

② 옴니버스 법의 주요 내용

고용창출법

고용창출법은 유연 근로 시간 도입 및 해고 규정 완화, 외국인 근로자에 대한 근로 허가 규정 완화 및 외국인 근로자의 납세 규정 완화, 보수 체계 변경(고용주는 주 40시간 또는 일 8시간 근무하는 근로자에 한해 월급을 지불하고 주 35시간 이내로 근무하는 근로자에게는 시급 단위로 급여 지불) 및 시급 단위로 급여 수령자의 복수 기업 근로 가능, 계약에 근거해 중소기

³⁵⁾ Samboh, Esther. 2020. "Guide to Omnibus Bill on Job Creation: 1,028 Pages in 10 Minutes." Jakarta Post. February 24.

³⁶⁾ Star. 2020. "FDI into Indonesia Falls Below 2019 Target, But Seen Rising in 2020." January 30.

³⁷⁾ 연합뉴스. 2019. "조코위 인니 대통령 "중국 이탈 기업 33개 중 23개가 베트남행."" 9월 6일. https://www.yna.co.kr/view/AKR20190906062600104.

³⁸⁾ 허유진. 2020. "인도네시아, 투자 유치 확대를 위한 옴니버스 법 마련한다."

업 직원 간의 관계 규정 등의 내용을 포함하고 있다. 고용창출에 관한 옴니 버스 법은 노동계의 반대에 부딪혀 법안이 국회에 제출이 지연되었다가, 2020년 2월 12일 국회에 법안이 제출되었다. 하지만 노동조합의 반발로 해당 법안 초안은 아직 대중에게 공개되지 않고 있다. 고용창출에 관한 옴 니버스 법은 전체 8장, 553개조로 구성되어 있다.

- 사업에 따라 저위험, 중간 위험, 고위험군으로 구분하고, 이에 따라 사업인허가 기준을 변경하고 간소화
- 투자 요건을 개선하기 위해 투자 개방 확대에 관한 규정을 수정하고, 이와 함께 투자 개방 및 투자 금지 업종을 구분
- 아웃소싱, 해고절차 등 노동법 관련 규정을 하나로 통합
- 비즈니스 환경을 개선하기 위해 재단의 법적 지위를 합법화하고, 특허 관련 법률을 수정
- 중소기업의 개발과 보호를 위하여 영세, 소기업, 중견기업 기준을 설정하고, 등록과 인증 절차 가소화
- 경제특구(Kawasan Ekonomi Khusus, KEK)³⁹⁾의 준수 사항과 설립을 위해 필요한 서류 등을 규정
- 연구개발 및 혁신을 위한 지원
- 토지와 관련하여 산림지대(Pengukuhan Kawasan Hutan) 지정, 산림지대 사용용도 및 기능 변경, 산림지대 사용 등을 규정

▶ 조세법

인도네시아 재무부는 7개의 조세법과 28개조에 대한 규정한 조화작업을 거쳐 조세법에 관한 옴니버스 법을 추진하고 있다. ⁴⁰⁾ 개정이 추진되고 있는 7개의 조세법은 선납법인세(PPH)법, 부가가치세(PPN)법, 과세절차법, 관세법, 특별소비세법, 지방조세법 및 지방정부법 등이다. 외국투자기업의 경우 주목해야 되는 부분은 기업법인세(PPH) 부분이다. 옴니버스 법에서는 기업법인세를 2021~2022년까지 22%, 2023년까지 20%대로 인하(2020년 현재 25%), 상장기업의 경우 2021~2022년까지 19%, 2023년까지 17%대까지 인하할 예정이다.

③ 옴니버스 법에 대한 각계의 반응

옴니버스 법에 대한 인도네시아의 각계의 반응은 상이하다. 인도네시아 노동 조합들은 옴니버스 법에 대해 국내 노동자들의 폐해가 크다며 강하게 반발하 는 반면, 경영단체를 비롯하여 외국인 투자자들과 외국계 기업들은 사업 환경 개성에 기대감을 나타내고 있다.

노동계

노동조합들은 최저임금제도 무산, 퇴직금 삭제, 노동시장의 유연성 및 아웃소싱 및 계약직 사용 확대, 외국인 근로자 확대, 사회보장제도 손실 위험, 기업가에 대한 형사 제제 완화 등의 이유로 옴니버스 법의 제정을 반대하고 있다. 노동조합들은 해외투자 유치라는 명목하에 외국 인력의 고용을 늘릴 경우 자국 노동자들의 일자리 감소로 이어질 것이라는 주장한다. 노동계가 반발하고 있는 부분은 퇴직급여 규정이다. 인도네시아의퇴직자는 퇴직금에 근속사례금, 보상금, 전별금을 받는데, 정부는 퇴직급여 규정을 손보는 방안을 검토하고 있다.

▶ 경영단체 및 외국투자기업

경영단체와 외국투자기업들은 옴니버스 법을 대체로 환영하고 있다. 경영 단체들은 옴니버스 법의 중요성에 대해 공감하면서 인도네시아의 발전을 지원하기 위해 투자 환경 개선과 국가 및 지역 경제 성장을 지원할 것에 대해 기대하고 있다. 특히 경제 및 고용 분야에서 인적자원 및 경쟁력 향 상을 위해 옴니버스 법이 실행되어야 한다며 지지의시를 표명하였다.

4 옴니버스 법의 향후 전망: 국회 심의 연기와 집회 철회

노동조합들은 옴니버스 법 제정에 막기 위해 자카르타 국회 앞에서 대규모 시위를 개최하는 등 강하게 반발하고 있다. 2020년 5월 1일 강력한 시위를 예고했던 인도네시아 노동자총회(MPBI)는 코로나19로 인하여 가두시위를 포함한 강력한 시위를 진행하지는 못하였지만, 옴니버스 법의 국회통과는 지연

³⁹⁾ 경제특구는 외국 자본 유치 등을 위해 법률적 혜택을 준 지역을 말한다.

⁴⁰⁾ 허유진. 2020. "인도네시아, 투자 유치 확대를 위한 옴니버스 법 마련한다."

시킬 수 있었다. 노동계는 조꼬위 대통령의 옴니버스 법에 대한 강행의지를 지연시켰다는 것만으로 어느 정도의 성과를 거두었다고 평가하고 있다. 노동 단체들은 옴니버스 법안의 심의 연기 소식에 환영한다는 뜻을 밝히면서, 심의 지연이 아니라 궁극적으로 옴니버스 법안을 폐기할 것을 요구하고 있다. 41)

현재 노동단체들의 강력한 반대에 부딪힌 옴니버스 법의 입법 가능성을 예측하기는 어렵다. 노동단체들의 강력한 반대, 노동법이 정치적으로 매우 민감한 사안이라는 점, 대통령이 속한 투쟁민주당이 과거 노조연합의 지지를 받은점, 과거 정권에서도 노동법을 개선하려던 시도가 실패로 끝난점, 여당연합의 결속력이 높지 않다는점 등은 상황을 낙관적으로 보기 어렵게 만든다. 따라서 옴니버스 법의 국회 통과여부는 앞으로 상황을 지켜봐야할 것이다.



제4장

노동관련 제도

1. 최저임금제도

1 최저임금의 도입과 변화

인도네시아에서 최저임금 개념이 도입된 것은 1950년대 중반이고, 실제적으로 최저임금을 산정하기 위해 담당기구를 설립해서 논의를 시작한 것은 1969년 무렵이다. 1971년 최초의 최저임금과 관련된 법률이 통과됐다. 하지만이 시기의 최저임금제도는 상당히 형식적인 제도에 불과했다. 1980년 후반에 들어서 최저임금은 최저생계비, 노동시장 조건 등과 연동되어 산출되기 시작했으며, 지역에 따른 경제적 조건이 고려되었다. 이러한 정부의 관심이 최저임금제도에 집중되자 일부 중소기업은 최저임금 인상의 부담을 덜고자 각종 편법을 동원하기도 했다. 하지만 이러한 위반 사례에도 불구하고 최저임금제도는 반드시 지켜져야 하는 규제로서의 인식되었고, 노사문제에 있어 가장 기본적인 문제로 취급되었다.

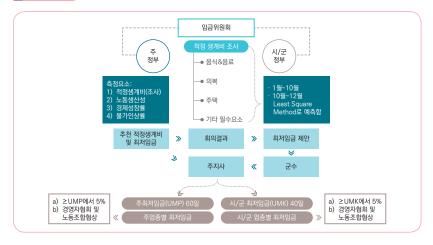
최저임금이라는 개념과 이를 산정하는 요소는 시간이 지나면서 꾸준히 진화해왔다. 1990년대 초반까지 최저임금과 관련된 문제는 최저임금이 '최저육체 적필요(Kebutuhan Fisik Minimun, KFM)' 이하로 산정되었다. 1995년부터는 '최저필요생활비(Kebutuhan Hiduk Minimum, KHM)' 개념이 사용되었고, 1999년 법률로 제정되었다. 2003년에는 '적정생계비(Kebutuhan Hidup

⁴¹⁾ Haninpost Indonesia. "2020 MAY DAY, 코로나19 때문 노동절 시위대신 구호모금 운동." 5월 1일. (http://haninpost.com/archives/30727).

Layak, KHL) 라는 개념이 도입되었고, 생산성, 경제성장률, 기업의 임금 지불 능력 등 최저임금을 산정하는 데 고려해야 할 요소들이 합의되었다. 이러한 요소들 중에서 생산성과 경제성장률은 공식적인 통계를 통해 획득되는 수치였기 때문에 실질적으로 최저임금을 결정하는 가장 중요한 요소는 적정생계비였다.

2013년에는 근로자 복지향상 및 사업자 지속성을 위한 최저임금결정정책에 관한 대통령지시(Instruksi Presiden No.9 Tahun 2013)와 최저임금에 관한 인력이주부장관령(Permenaker No.7 Tahun 2013)이 제정되었고, 이는 2014년 다시 개정되었다. 최저임금에 관한 인력이주부장관령(Permenaker No.7 Tahun 2014)에 의해 최정임금은 기본급(Upah Pokok)과 고정수당 (Tunjungan Tetap)이 포함된 '최저 월임금'으로 규정되었다. 최저임금은 생산성과 경제성장을 고려해 적정생계비(KHL)를 기초로 결정되며, 적정생계비(KHL)의 달성을 목적으로 한다(제3조 제1항). 또한 주지사는 사업여건 능력을 고려해 특정 노동집약적 산업기업과 다른 기업들에 대한 적정생계비(KHL)의 달성 로드맵 형태로 달성단계를 설정해야 한다(제3조 제4항).

그림 II-4 인도네시아 최저임금 결정 메커니즘 $^{42)}$



42) Kotra 수라바야 무역관. 2018. "인도네시아 노동부. 2018년 최저임금 8.71% 인상."

2 2015년 최저임금법

2015년 9월에는 새로운 최저임금 산정 공식을 만들어졌다. 2015년 최저임 금을 결정하는 정부령(Peraturan Presiden No.78 Tahun 2015)에서 새롭게 바뀐 규정을 통해 최저임금은 적정생계비가 아니라 인플레이션과 국내총생산(GDP)의 증가율에 의해 결정되다.

그림 II-5 인도네시아 최저임금 산정공식



예컨대 전년도 A주의 최저임금이 30만원이고 금년 인플레이션과 연 경제 성장률이 각각 5%이면, 다음 해 A주의 최저임금은 30만원에서 [30만원×(5%+5%)]이 더해져 33만원이 된다. 새 규정에 따르면 5년이 지난 후 최저임금이 정부가 정한 적정생계비의 수준에 미치지 못하는 경우 최저임금을 조정할 수 있다. 매년 적정생계비를 갱신하고 이를 반영하여 최저임금 인상률 권고치를 도출하던 지역별 임금위원회의 역할은 5년에 한 번씩 적정생계비를 갱신하는 것으로 축소되었다. 2016년 새로운 규정에 의해 새로운 방식으로 산출된 최저임금이 정부가 정한 적정생계비에 미치지 못하는 8개 주의 경우에는 4년 동안 5%의 추가 인상률이 적용되었다.

최저임금은 크게 주 최저임금(UMP), 시·군 최저임금(UKM), 주업종별 최저임금(UMSP), 시·군 업종별 최저임금(UMSK)의 4가지로 구성된다. 최저임금제도에서 업종별 지역 최저임금(UMSP)은 지역별 최저임금(UMP) 보다 높아야 하며, 시·군 업종별 최저임금(UMSK)은 시·군 지역별 최저임금

(UMK) 보다 높아야 한다. 예를 들어 2018년 자카르타 최저임금(UMP)은 RP.3,648,035이지만, 오토모티브 섹터의 업종별 최저임금은 RP.4,470,465로 자카르타 최저임금(UMP)보다 높게 책정되었다. 이러한 경우 최저임금의 결정은 업종별 최저임금(UMSP)을 따라야 한다.

③ 2020년 최저임금

2020년 최저임금 인상 폭은 평균 8.51%였다. 300만 루피아 이상의 최저임 금을 보이는 지역은 9개 지역으로, 자카르타, 아쩨, 남부 수마뜨라, 리아우 군도, 방까 블리뚱, 북부 깔리만딴, 남부 슬라웨시, 북부 슬라웨시, 빠뿌아, 서부 빠뿌아였다. 이 중 빠뿌아 지역의 최저임금이 높은 이유는 경제중심지인 자카르타에서 가장 멀리 떨어져 있어 상대적으로 물가수준이 높다는 것, 쓰나미이후 재건 과정에서 인플레이션이 높아진 영향 때문이다.

표 II-7 2019~2020년 주별 월 최저임금21⁴³⁾

(단위: 루피아)

		(= 11 1 1 1)
주	2019년	2020년
아쩨	2,916,810	3,165,030
북부 수마뜨라	2,303,403	2,499,422
서부 수마뜨라	2,289,228	2,484,041
남부 수마뜨라	2,804,453	3,043,111
리아우	2,662,025	2,888,563
리아우 군도	2,769,683	3,005,383
잠비	2,423,889	2,630,161
방까 발레뚱	2,976,705	3,230,022
벵 끌루	2,040,000	2,213,604
람뿡	2,240,646	2,431,324
자카르타	3,940,973	4,276,349
반땀	2,267,965	2,460,968
서부 자바	1,668,372	1,810,350

주	2019년	2020년
중부 자바	1,605,396	1,742,015
동부 자바	1,630,059	1,768,777
욕자카르타 특별지역	1,570,922	1,704,607
발리	2,297,967	2,493,523
서부 누사 뜽가라	2,012,610	2,183,883
동부 누사 뜽가라	1,793,293	1,945,902
남부 깔리만딴	2,651,781	2,877,447
동부 깔리만딴	2,747,561	2,981,378
서부 깔리만딴	2,211,500	2,399,698
중부 깔리만딴	2,663,435	2,890,093
북부 깔리만딴	2,765,463	3,000,803
남부 술라웨시	2,860,382	3,103,800
북부 술라웨시	3,051,076	3,310,722
남동부 술라웨시	2,351,870	2,552,014
중부 술라웨시	2,123,040	2,303,710
서부 술라웨시	2,369,670	2,571,328
고론딸로	2,384,020	2,586,900
말루꾸	2,400,664	2,604,960
북부 말루꾸	2,508,092	2,721,530
바뿌아	3,240,900	3,516,700
서부 빠뿌아	2,934,500	3,184,225

최저임금이 가장 높은 지역은 수도인 자카르타이다. 자카르타의 최저임금은 RP.4,276,349로 가장 높게 나타났으며, 2019년에 비해 최저임금 인상의 평균 수치는 8.51% 상승하였다. 자카르타의 최저임금은 아주 가파르게 상승하고 있다. 2008년 100만 루피아를 넘어선 이후, 2013년에는 200만 루피아, 2016년에는 300만 루피아를 넘어섰고 12년 만에 400만 루피아를 넘어서게 됐다. 최저임금 인상률은 2013년 43.87%로 가장 가파르게 상승하였다. 2016년까지 10% 이상의 상승률을 보였고, 2017년부터는 8%대의 상승률을 보이고 있다.

⁴³⁾ BPS(인도네시아 통계청), 노동부 자료 토대로 저자 재구성.

그림 Ⅱ-6 자카르타 최저임금 인상 추이(2011~2020년)⁴⁴⁾

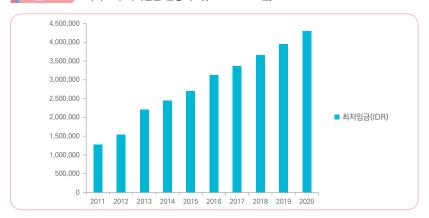


그림 II-7 자카르타 최저임금 인상률(2011~2020년)⁴⁵⁾

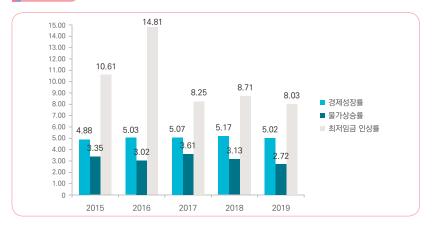


2015년 이후 경제성장률 및 물가상승률과 비교해보면, 최저임금은 훨씬 높은 인상률을 보여 왔다. 2015년 경제성장률이 4.88%, 물가상승률이 3.35% 였던 반면, 최저임금 인상률은 10.61%였다. 2016년에는 경제성장률은 2015

년과 큰 차이 없이 5.03%, 물가상승률은 3.02%이었지만, 최저임금 인상률은 14.81%로 전년도에 비해 4% 이상 상승했다. 2020년 초 인도네시아 중앙은행(BI)은 경제성장률은 5.1%~5.5%로 예상하면서, 물가상승률 역시 3% ± 1%p 범위 내에서 유지할 계획이었다.

하지만 코로나19가 전 세계적으로 유행하자 상황은 달라졌다. 경제성장률은 0.5%로 하향 조정됐고, 루피아화 가치는 1998년 IMF 외환위기 당시와 비슷해졌다. 인도네시아 정부는 2020년 2분기와 3분기 연속 '마이너스 경제성장률'을 기록할 수 있다고 내다보고 있다.

그림 II-8 최저임금인상률과 경제성장률, 물가상승률 비교(2015~2019년)⁴⁶⁾



♪ 최저임금 적용 유예제도

최저임금은 기업이 따라야 하는 의무제도이다. 하지만, 2003년 노동 법 제90조에 따르면 기업의 사정이 좋지 않을 경우 최저임금 적용 유예 제도(Penangguhan)를 신청할 수 있다. 단, 최저임금 유예제도는 최저 임금이 적용되기 10일 전까지 신청되어야 하며 주지사의 승인을 받아 야 한다. 또한, 최저임금 적용 유예 신청서에는 사용자와 근로자와의 합

⁴⁴⁾ BPS(인도네시아 통계청), 노동부 자료 토대로 저자 재구성

⁴⁵⁾ BPS(인도네시아 통계청), 노동부 자료 토대로 저자 재구성

⁴⁶⁾ BPS(인도네시아 통계청) 자료 토대로 저자 재구성

의가 되었다는 서면합의서(서면 노사합의서 원본)가 있어야만 한다. 최저임금 유예가 승인되었을 경우 기업은 승인서에 기재된 임금을 근로자에게 지불하는 것이 가능하다. 단, 2015년 헌법재판소 결정문(No.72/PUU-XIII/2015)에 따라 유예 기간이 끝나면 유예 기간 동안 지급된 임금과 최저임금 간의 차액을 근로자에게 지불해야만 한다. 즉, 기업에게 유예기간을 승인해 주는 것이 근로자에게 최저임금을 지급할 의무가 없다는 것은 아니다.

2. 사회보장제도

1 사회보장제도의 도입과 변화

인도네시아의 사회보장제도는 1992년 노동자 사회보장에 관한 법률(UU No.3 Tahun 1992 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional)에 기반하고 있다. 1992년 노동자 사회보장에 관한 법률이 제정된 다음 해 시행령으로 노동자 사회보장프로그램 운영에 관한 정부령이 발표됐다. 이후 1998년, 2000년, 2002년, 2005년, 2007년, 2009년 부분개정을 통해 물가상승에 따른 금액 조정이 이루어졌다. 노동자 복지에 관한 핵심 법률인 1992년 노동자 사회보장에 관한 법률은 노동자 사회보장 운영과 프로그램, 보장의 규모와 지불방법, 운영 조직 등의 내용을 포함한다.

- 총칙(1~2조)
- 노동자 사회보장 운영(3~5조)
- 노동자 사회보장 프로그램(6~16조): 산업재해 보장, 사망 보장, 은퇴 보장, 건강 보장
- 참가자(17~19조)
- 공제액, 보장의 규모, 지불 방법(20~24조)
- 운영 조직(25~28조)
- 벌금규정(29~30조)
- 감사(31조)
- 기타사항(32~35조)

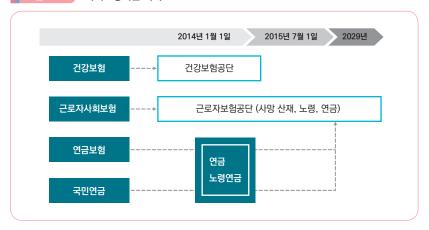
이후 2004년 정부는 국가사회보장제 시행을 위한 법률을 제정하였다(UU No. 40 Tanhun 2004). 이는 국민 전체를 대상으로 한 사회보장 법률로, 사회보장프로그램의 의무적 가입을 강조하고 있다(제4조). 또한 보험료를 납부하기 어려운 사람들에 대한 보조금 조항이 포함되었으며(제5조), 건강보험, 산업재해, 노후보장, 연금보장, 사망보장 등의 사회보장프로그램 운영에 대한 내용을 규정하고 있다(제18~46조).

2 사회보장제도의 구축

2011년 인도네시아 정부와 국회는 전 국민이 중·장기적으로 사회보장의 혜택을 받을 수 있도록 제도적 장치를 마련하였다. 2011년 당시 인도네시아 근로자에 대한 사회보험은 제대로 정착하지 못했었다. 법으로 근로자에 대해 산재보험, 사망보험, 노후 보장보험, 의료보험 등을 가입하도록 권고하고 있지만, 대상기업이 근로자사회보험(JAMSOSTEK)에 가입하고 있는 비율은 현저히 낮았다. 이러한 상황에서 근로자에 대한 사회보험 가입을 노동조합이 강력하게 요구하였고, 정부의 정책도 입법화되어 국민들의 사회보장제도가 강화되었다.

2011년 BPJS에 관한 24호 법령(UU No.24 Tahun 2011)을 통해 2014년 1월 1일부터 건강보험, 근로자사회보험, 연금보험, 국민연금이 개혁되었고, 이를 바탕으로 건강보험공단과 근로자사회보험공단 등 사회보장기관을 개혁하고 통합하였다. 건강보험은 건강보험공단에서 관리하고, 근로자사회보험, 연금보험, 국민연금은 근로자사회보험공단에서 함께 관리하게 된다. 근로자사회보험공단 사회보장기관 개혁은 2029년 완성될 예정이다.

그림 II-9 / 사회보장기관 개혁



③ 근로자사회보험의 체계화와 전 국민 건강보험의 실시

2014년 1월 기존의 JAMSOSTEK은 근로사회보장관리공단(BPIS)으로 개편하였고, 이를 통해 근로자사회보험을 체계화하였다. 또한 건강사회보장관리공단이 출범하면서 2019년 전 국민 건강보험이 실시되었다. 2011년 BPJS에관한 24호와 2013년 건강보험제도 변경에 관한 대통령령 111호(Peraturan Presiden No.111 Tahun 2013)에 따라 2015년부터 사회보장제도가 변경되었다. 건강보험은 사회보장관리공단 중에서 BPJS Kesehatan(Social Security Agency for health insurance)에서, 산재·사망·노후·연금보험은 BPJS Ketenagakerjaan (Social Security Agency for social security)에서 담당하고 있다.

표 II-8 근로자사회보험과 건강보험제도의 변경내용

	변경내용
근로자사회보험	- JAMSOSTEK은 근로사회보장관리공단(BPIS)으로 개편
건강보험	- 건강사회보장관리공단 출범 - BPJS Kesehatan에서 관리
산재·사망·노후·연금보험	- BPJS Ketenagakerjaan에서 관리

더불어 2015년에는 사회보장제도와 관련된 다양한 법령이 공포되었다. 노후보장프로그램 운영에 관한 정부령(Peraturan Presiden No.46 Tahun 2015), 노후보장급여 지급의 요건 및 절차에 관한 노동부장관령 (Permenaker No.19 Tahun 2015), 산업재해보장 및 사망보장 프로그램 운영에 관한 정부령(Peraturan Presiden No.44 Tahun 2015), 연금보장프로그램 운영에 관한 정부령(Peraturan Presiden No.45 Tahun 2015)을 통해노후보장 및 연금보장과 관련된 근로자 연금보장이 가능해졌다.

4 5대 사회보험체계 완성

2015년 1월 1일 근로자건강보험과 함께 2015년 7월 1일부터는 근로자연금 보장이 최초로 실시되면서 산재·사망·노후·연금·건강의 5대 사회보험체계가 완성되었다. 이로써 인도네시아는 전 국민을 대상으로 하는 보편적 복지를 향해 나아가고 있는 중이다.

건강보험의 의무가입

건강보험은 전 국민이 의무가입 대상으로, 건강보험의 의무가입은 단계 별로 적용되었다. 국영기업, 대규모기업 및 중소법인은 2015년 1월 1일 부터 적용되었고, 영세기업은 2016년 1월 1일부터 적용되었다. 마지막으로 개인사업자와 비근로자는 2019년 1월 1일부터 적용되었다.

계약직, 일용직, 도급직의 사회보험제도

정규직 뿐 아니라 계약직, 일용직, 도급직의 계약기간이 3개월 미만인 경우에도 산재 및 사망보험에 가입해야 한다. 계약기간이 3개월 이상이

면 산재보험, 노후보험, 사망보험, 건강보험에 모두 가입해야 한다. 모든 근로자는 사회보장제도에 의무적으로 가입해야 하며 인도네시아에서 6 개월 이상 근무한 외국인 근로자 역시 의무가입대상이다.

보험료

임금을 받는 근로자의 경우 사용자와 근로자가 공동 부담하고, 보험료 보조 수급자인 가입자의 경우에는 보험료를 정부가 납부한다. 다만 산재 보험과 사망보험의 보험료는 사용자만 부담하고, 근로자는 보험료를 부 담하지 않는다. 산재보험은 고용주가 0.24~1.74% 부담하고, 사망보험 은 고용주가 0.3% 부담한다. 건강보험의 경우, 지방정부가 가입자로 등 록해준 주민의 건강보장프로그램 보험료는 지방정부가 납부하고, 임금 을 받지 않는 근로자와 근로자가 아닌 가입자의 건강보장프로그램 보험 료는 해당 가입자가 납부한다. 477 산재보험, 사망보험, 노후보험, 건강보 힘, 연금보험의 통상임금대비 보험 요율은 다음과 같다.

표 II-9 5대 보험 요율용

(단위: %)

구분	통상임금대비 요율		
干型	사용자 부담	근로자 부담	
산재보험	0.24~1.74	_	
사망보험	0.3	_	
노후보험	3.7	2	
건강보험	4	1	
연금보험	2	1	

산재보험의 경우, 업종별로 보험료 산정 기준이 다르다. 1업종의 보험료가 가장 낮고, 5업종의 보험료가 가장 높다. 봉제업체 등은 1업종, 악기·제조업 등은 2업종, 삼림업체 등은 3업종, 차량조립업종 등은 4업종, 건설업체 등은 5업종으로 구분한다. 산재보험의 업종별 보험료 산정 기준은 다음과 같다. ⁴⁸⁾

표 Ⅱ-10 ✓ 산재보험의 업종별 보험료 산정기준

(단위: %)

구분	통상임금대비 요율
1업종(봉제업체 등)	급여의 0.24%
2업종(악기 제조업체 등)	급여의 0.54%
3업종(삼림업체 등)	급여의 0.89%
4업종(차량조립업종 등)	급여의 1.27%
5업종(건설업체 등)	급여의 1.74%

인도네시아는 전 국민을 대상으로 하는 보편적 복지를 추구하고 있다. 국민복지 향상을 위해 건강보험과 근로자사회보험을 통해 사회보장제도 를 강화하였다. 건강보험의 의무화로 수급자 수는 증가하였고, 무료 예 방접종 서비스의 제공으로 의료 예방의 질적 수준은 향상되었다. 이와 함께 기업들의 근로자사회보험 가입의무를 준수하도록 근로감독을 강화 하여 근로자들의 복지향상을 위해 노력하고 있다.

^{47) 2013}년 건강보험제도 변경에 관한 대통령령 111호 제16조.

^{48) 2015}년 산업재해보장 및 사망보장 프로그램 운영에 관한 정부령 44호 제16조.





제1장

노동조합의 역사와 현황

1. 노동조합의 역사

1 노동 운동의 태동

인도네시아의 노동운동은 20세기 초 네덜란드 식민 지배 때 처음으로 생겨났다. 1945년 독립 후에는 노동조합 활동이 노동자의 권익보호보다는 정당에 예속되어 정치적 목적에 조직적으로 이용되는 경향이 있었다. 수까르노 집권시기의 대표적인 노총으로 1947년에서 창설된 '전인도네시아근로자중앙조직(Sentral Organisasi Buruh Seluruh Indonesia, SOBSI)'이 있었는데, 초창기에는 공산당(PKI)과 느슨한 관계를 맺고 있었지만 시간이 흐를수록 공산당이 조직을 장악하게 되면서 정치활동에 깊게 관여하게 되었다. 1960년대 SOBSI는 당시 국영기업을 통제하던 군부와 마찰을 빚게 되었다. 수하르또의 신질서 시대를 연 1965년 군사 쿠데타 후 SOBSI의 활동이 불법으로 간주되면서 SOBSI와 산하의 노조들은 와해되었다.

2 신질서 시대

수하르또 정권은 경제 개발에 집중하고 노동운동을 통제하기 위해 1973년 전 국의 21개 산별노조를 총괄하는 '전인도네시아노동자연합(Federasi Buruh Seluruh Indonesia, FBSI)'을 결성했다. 민간 영역의 노조를 대표하는 유일 한 노총이었던 FBSI는 수하르또가 천명한 빤짜실라 노사관계(Hubungan Industrial Pancasila)를 선전하는 데 핵심적인 역할을 담당했다. 수하르또 정권은 국가 철학인 빤짜실라를 산업현장에 적용시켜 노조와 기업이 대립하는 관계가 아니라 조화롭고 가족적인 것이라는 개념을 만들었다. 하지만 노조의 투쟁을 바람직하지 못한 것으로 규정한 빤짜실라 노사관계는 파업을 금지하고 노조의 일방적인 희생을 요구하는 경우가 많았다. 1985년 FBSI는 조직의 명칭을 '전인도네시아근로자총연합(Serikat Pekerja Seluruh Indonesia, SPSI)'으로 변경했는데, 명칭에서 '노동자(buruh)'라는 단어가 '근로자(pekerja)'로 바뀌었다. SPSI는 노동자의 입장보다는 국가의 입장을 대변하는 기능을 했는데, 노조 간부는 당시 여당이었던 골까르당(Golkar)의 당원으로서 국가 최고 의사결정 기구인 국민협의회의(MPR)의 직능대표로 활동하였다. 국가의 강한 통제로인해 신질서 시대 동안 노조의 활동은 전반적으로 침체되었다.

③ 민주화 이후

1990년대 후반 동아시아를 강하게 강타했던 아시아 금융위기는 인도네시아에 경제적으로뿐만 아니라 정치적으로도 큰 변화를 불러일으켰다. 32년 동안 지속되었던 수하르또 권위주의 정부가 무너지고 민주주의가 도입되면서 노동운동도 활성화되었다. 수하르또의 퇴진 후 하비비 정부는 1998년 개혁 정책의 일환으로 ILO 핵심 협약 중 하나인 87번(결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 협약)을 비준하고 2년 만에 5개 핵심 협약을 비준하는 등 국제 기준에 맞추어 결사의 자유를 일정 수준까지 보장하는 조치를 취했다. 이후 노조설립이 쉬워졌을 뿐만 아니라 단위사업장 수준에서 복수의 노조 설립이 가능해졌고, 파업을 포함한 노조활동을 할 수 있는 법적 근거가 마련되었다.한편 더 이상 독점적 지위를 인정받지 못했던 SPSI는 1998년 8월 SPSI와 SPSI-Reformasi로 분열되었는데, SPSI에 남아 있었던 노동조합과 노조연맹은 KSPSI라는 노동총연맹으로 재편되었고, 그후 다시 본부가 위치한 지역을 중심으로 KSPSI-Kalibata와 KSPSI-Pasar Mingggu로 나눠졌다. SPSI-Reformasi로 분리해서 나온 노동조합 및 노조연맹도 KSPI로 재편되었다.

2. 노동조합의 설립

1 노동조합 설립 조건

수하르또의 신질서 시대와 달리 민주화 이후 노동조합의 설립 절차는 매우 간단해졌다. 과거에는 노조 설립을 위해 노사정 3자 협의회 주관으로 설립에 대한 찬반투표를 실시하여 노동자의 과반의 찬성을 얻어야했을 뿐만 아니라 사용자로부터의 동의와 노동부의 허가를 받아야 했다. 하지만 2000년에 개정된 '노동조합에 관한 법령(UU No. 21/2000)'에 따르면 회사 내에 노조 설립 시10명 이상의 노동자의 동의를 구하고 사용자와 노동부에 통보하면 된다. 통보내용에는 회원 명단, 정관 및 규약, 집행부 조직 및 명단이 포함되어야 한다. 노동조합연맹은(이하 노조연맹) 최소 5개의 노동조합으로 구성되어야 하고 노동조합총연맹(이하 노조총연맹)은 최소 3개의 노동조합연맹으로 구성되어야한다. 하나의 사업 혹은 사업장 내에 2개 이상의 노동조합을 설립할 수 있다. ⁴⁹⁾하지만 동일노동자는 단일 회사 내에서 1개 이상의 조합에 가입할 수 없다.

5개의 노동조합





노동조합총연맹

2 노동조합의 목적과 기능

노동조합은 노동자의 근로조건 유지 및 개선과 지위항상을 위해 조직된 단체이며 이러한 노동조합의 목적은 단체교섭을 통해 달성된다. 단체교섭은 노동조합이 사용자 또는 사용자단체와 임금, 근로시간, 후생, 해고, 기타 대우 등에 관하여 단결력을 바탕으로 교섭하는 것을 의미한다. 회사와 원만한 협의가이뤄지지 않을 경우 시위를 계획하고 집행함으로써 조합원의 의사를 회사에관철시키는 역할을 담당한다. 사용자는 단체협약 체결 협상권을 가지고 있는 노동조합이 단체협상5⁵⁰을 요구할 경우 이에 응해야 할 의무가 있다.

3. 노동조합 현황

수하르또의 퇴진과 함께 찾아온 개혁(reformasi)은 노동운동의 큰 변화를 일으켰다. 결사의 자유에 관한 ILO 협약 비준과 그에 따른 노동법 21-2000호 제정을 통한 노동 민주화, 노동법 13-2003호에 근거한 노사관계 및 고용 구조 조정, 노사관계법원 설립 등이 대표적인 사례다. 노동법 21-2000호가 제정되고 나서 10년 동안 전국 단위의 노동조합 단체가 100개에 육박할 정도로 증가했고, 2005년부터 2016년 사이에 노동조합의 조직화 수준은 83%의 증가율을 보였다. 하지만 양적 성장은 예상치 못한 상황을 초래하기도 했다. 노동조합의 수는 증가했지만 반대로 조합원의 수는 크게 감소했다. 노조 간부들은 새로운 조합원을 확보하기보다는 이미 노동조합에 등록된 노동자들을 경쟁적으로 영입해서 새로운 노조단체를 설립했고, 노조 설립이 쉬워짐에 따라 사내 노조 간 갈등이 발생하기도 했다. 또한 노조 지도부가 과두정치적 형태로 변하면서 노조 지도자와 일반 조합원 사이의 간극이 심화되었다.

2015년 노동부 자료에 따르면 인도네시아 전역에 총 6개의 노조총연맹(KSPSI, KSPSI, KSPSI(R), KSPI, KSPN, KSARBUMUSI)이 있고 100개의 노조연맹 6,808개의 단위 노동조합과 1,678,364명의 회원이 있다. 노동계는 2백 50만 명의 노동자가 회원으로 등록했다고 주장하지만 노동부가 자체적으로 검증한 결과에 따르면 실제 등록된 노조회원은 1백 60만 명이다. 인도네시아 노동조합의 특징은 대중노선의 추구로 정당에 깊이 관여되어 있지 않고 이념적 지형에서 대부분 실리를 추구한다. 따라서 이슬람노조나 진보적 노조는 큰 세력을 형성하지 못하고 있다. 노총 중 적극적으로 활동하고 있는 노총은 다음과 같은 3개이다.

⁴⁹⁾ 단일 회사 내에 2개 이상의 복수노동조합이 있을 경우 노동조합은 교섭대표기구를 정하여 교섭을 요구하여야 한다. 50) 노동조합의 단체협약 체결 협상권에 대해서는 2장 3절의 단체협약 참조.

표 Ⅲ-1 3대 노동총연맹 조직 현황

	KSPSI(Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh, 전국근로조합총연맹)	KSPI(Kongres Serikat Pekerja Indonesia, 근로조합총연맹)	KSBSI(Konfederasi Serikat Buruh Sejatera Indonesia, 번영노조총연맹)
연맹 로고	KSPSV	KSPI KONFEDERASI SERIKAT PEKERJA INDONESIA	KSBSI James Par Part Rock House
설립연도	1973	2003	1992
위원장	Andi Gani Yorris Raweyai	Said Iqbal	Elly Rosita Silaban
국제 연대	-	ITUC	ICFTU, CNVInternational
조합원*	1,289,380	397,226	386,295
업종노련	21개(8+13)	6개	11개
	KSPSI(AGN): FSPPP, FSP PPMI, FSP KEP, FSP NIBA, FSP TSK, KSPSI AGN, FSPTD KSPSI KSPSI(Yorris): FSPPP, FSP PPMI, FSP KEP, FSP	SPN, FSPMI, FSP KEP KSPI, FSP PAR REF, FSP Farkes Ref	FPE, F.NIKEUBA, F.HUKATAN, F.KAMIPARHO, F.FESDIKARI, FTA, FKUI,
	RTMM, FSP NIBA, FSP FARKES, FSP LEM, FSP TSK, FSP PAR, FSP BPU, FSPTI, FSP KAHUT	Aspek Indonesia	F.KIKES, F.GARTEKS, F.LOMENIK, F.BUPELA
단위노조	6,122	1,101	1,307

^{*}조합원의 수의 경우 노동조합이 보고한 수치와 노동부에서 확인한 수치 사이에 큰 차이가 있음. KSPI 자료 참조.



제2장

노사분규의 원인과 해결

1. 노동운동의 동향과 주요 이슈

1 노사분규의 추이 및 동향

● 민주화 직후: 양적 성장과 분열

수하르또 신질서 동안 억압되었던 노동운동은 민주화 이후 활력을 되찾 았다. 회사 내에서 복수노조가 등장하고 전국 단위의 노조총연맹이 경쟁적으로 생겨났다. 하지만 민주화의 물결에 맞춰 우후죽순 등장한 노조는 분열되어 조직화된 힘을 집결시키지 못했다. 노동조합의 수가 늘어나면서 노조의 극심한 분열을 경험하기도 했다. 개혁 이후 첫 5년 동안 등록된 노조연맹만 80개에 달할 정도로 극심하게 분화되었고, 민주화에 따른 다양한 기회와 과제는 독재시절 노동운동에 몸담았던 중간계급 활동가들의 이탈을 낳았다. 한편 민주화 국면은 유연화와 함께 진행되었다. 인도네시아 노사갈등의 핵심 쟁점인 계약직 근로자와 아웃소싱 근로자가 빠르게 늘어났다.

▶ 노동운동의 연대

2010년을 전후로 인도네시아 노동운동은 사회보장 입법, 최저임금 인상, 아웃소싱 폐지 등을 요구하면서 연대운동을 활발히 진행했다. 2011년 67개의 노동자, 농민, 어민과 대학생 조직이 참가하는 '사회보장

을 위한 행동위원회(Komite Aksi Jaminan Sosial, KAJS)'는 2004년 40호법으로 제정된 '전국사회보장제도(SJSN)'를 조속히 가동시킬 것을 요구하였고, 이를 위해 차일피일 미뤄지고 있는 '사회보장청(Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan, BPJS)'에 관한 법안이 의회에서 조속히 통과되어야 한다고 강조하였다. 법안은 시효 만료를 하루 앞둔 시점에서 의회 통과가 이루어졌다. 민주화 국면에서 도입된 사회보 장법이 사용자 단체의 반대에 부딪혀 표류하고 있는 현실에서 이념적 그리고 정치적 지향이 크게 다른 노조들이 모여 행동위원회를 구성한 경험은 이후 2014년에 서로 경쟁적인 3개 노총이 '인도네시아노동자의회 (Majelis Permusyawaratan Buruh Indonesia, MPBI)'를 구성할 수있는 밑거름이 되었다. 이후에는 거대노총들이 군소노련들과 좌파노련까지 포함하는 더 광범위한 '노동운동전국회의(Konsolidasi Nasional Gerakan Buruh, KNGB)'를 결성했다. 이념과 조직을 초월한 노동자들의 연대에 대해 언론은 인도네시아 노동운동이 아시아에서 가장 역동적인 수준으로 격상되었다고 보도하기도 했다.

조꼬위 정부: 정치적 노선에 따른 갈등

역동적이라고 칭찬 받았던 노동운동은 2014년 대선 때 정치적 노선에 따라 다시 분열되었다. 노동단체는 두 대선후보였던 조꼬위 대통령과 그의 라이벌 쁘라보워(Prabowo Subianto)를 지지하는 노선으로 갈라졌다. 2014년 대선 당시 조꼬위 후보는 '뜨리라약(trilayak)'을 약속하면서 노동자의 지지를 호소했다. 'trilayak'은 '숫자 3'을 의미하는 'tri'와 '온당한', '적당한'이라는 의미의 'layak'의 합성어로서 '일다운 일', '적절한 보상', '더 나은 삶의 기준'을 제공하겠다는 것이다. 그런데 이는 다분히 쁘라보워 진영의 친 노동자 정책에 대한 응수였다.

KSPI의 대표이자 금속노조(FSPMI)의 대표인 사이드 이크발(Said Iqbal)이 10가지 조항의 '정치적 계약(10-point Political Contract)'을 이행한다는 조건 하에 조꼬위의 강력한 라이벌이었던 쁘라보워를 공개적으로 지지하고, 자신의 노조워들에게 쁘라보위에게 투표할 것을 호

소했다. 10가지 항목에는 노동계의 임금, 연금, 건강보험, 아웃소싱처럼 근로자와 직접적으로 관련된 것과 사회적 보장, 주택 및 교육 문제 등 보다 포괄적인 것들이 포함됐다. 또한 쁘라보워가 대통령이 되면 사이드 이크발을 노동 정책에 큰 영향력을 행사할 수 있는 인력이주부장관(현노동부장관)에 임명하는 것도 계약에 포함되어 있었다.

조꼬위 대통령은 2014년 대선 기간 동안 '뜨리라약' 공약을 통해 사이 드 이크발을 지지하지 않았던 거대 노동총연맹으로부터 지지를 확보했지만, 2015년 공식에 의해 최저임금을 산출하는 방식을 도입하는 과정에서 노동조합에 큰 실망을 안겼다. 사실 2015년에 노동조합 연합의 극렬한 저항 없이 최저임금 가이드라인의 법적 근거가 되는 정부령(PP No.78/2015)을 통과시킬 수 있었던 이유도 부분적으로는 지난 2014년 대선 때 인도네시아 노총이 조꼬위 후보와 쁘라보워 후보로 양분되어서 강력한 힘을 발휘하지 못했기 때문이었다. 인도네시아의 다른 두 거대 노총인 KSBSI와 KSPSI는 조꼬위를 지지했다.

2 노동운동의 주요 이슈

민주화 국면 이후 10년 동안 흩어졌던 노조들은 2011년을 전후로 최저임금, 아웃소싱, 사회보장제도 등과 같은 굵직굵직한 사안들을 중심으로 조직적으로 연대하는 모습을 보였다. 2011년부터 2013년까지 조직화된 노동운동이 인도네시아 전역에서 활발하게 전개되었다. 2012년 10월 3일에는 200만 명이 넘는 노조원이 20개 주 35개의 도시에서 진행된 총파업에 동참했다. 이것은 수하르또 퇴진 후 처음 있는 전국 단위의 총파업이었다. 두 번째 전국단위 총파업은 2013년 10월 31일과 11월 1일 양일 동안 일어났다. 약 300만 명이 넘는 노동자들이 참여했는데, 파업이 일어나기 일주일 전부터 이미 여러 도시에서 파업이 진행되었다.

2011년부터 2013년까지 전개된 일련의 시위는 최저임금, 아웃소싱 폐지, 사회 안정망 구축에 상당한 변화를 가져왔다. 노동자들의 요구사항이 새로운 규정에 반영되었다. 예컨대 최저임금을 책정하기 위해서는 기준이 되는 생계비

가 결정되어야 하는데, 생계비를 산출하는 데 기준이 되는 항목을 추가하는데 성공하였다. 또한 아웃소싱에 대한 노동자들의 사법 심사 요구가 법원에서 받아들여졌는데, 법원은 인도네시아 정부에게 보다 강력한 법안 제정을 요구했다. 이에 따라 정부는 아웃소싱을 보다 명확하게 제한하는 노동부 장관령 (NO. 19/2012)을 제정했다. 더불어 인도네시아 전 국민을 대상으로 하는 건 강보험을 실현할 수 있는 법적 장치를 마련했다. 이전 보험의 경우 정규직 근로자, 공무원, 군인에게만 적용되었다.

보다 최근에는 코로나19 발발 이후 문제가 되고 있는 해고, 강요된 무급 휴가, 명절상여금 지급, 그리고 옴니버스 법(Omnibus Law)이 노동 운동의 주요 사안이 되고 있다. 앞의 세 가지는 모두 코로나19와 직접적으로 관련이 있는 것으로 경제활동의 위축으로 발생한 사안들인 반면 옴니버스 법은 현정부가 투자환경을 개선하기 위해 관련된 법을 일괄적으로 수정하기 위한 조치다.

한편 노동운동과 관련하여 회사의 고위 간부가 구속된 대표적인 사건으로는 PT Kim Jim Pasuruan(KJI)의 파토니 쁘라와따(Fathoni Prawata)의 구속이 있다. PT KJI는 일본 회사인 King Jim Co Ltd. 의 인도네시아 자회사로서 전자기기 부품을 생산하는 회사이다. 파토니 쁘라와따가 단체협상 과정 중시위에 가담했던 인도네시아금속노조연맹(FSPMI)의 노조원들을 해고하자, FSPMI는 해고가 부당하다고 주장하면서 이 사건을 법원에 고소했다. 법원은해고가 부당하고 파토니 쁘라와따의 행위가 불법이라고 판단했다. 이는 인도네시아에서 처음으로 회사의 고위 간부가 ILO협정 98조와 노동법 21조를 위반한 혐의로 법정 구속되 사건이다.

♪ 최저임금

2015년 국가에서 최저임금을 계산하는 가이드라인을 발표하기 전까지 최저임금은 시군단위 임금위원회에서 결정하고 주지사가 인준하는 방식으로 이루어졌다. 즉 각 주의 임금위원회에 의해 상향식으로 결정되었다. 최저임금이 지역별로 결정되다 보니 지역의 노조들은 힘을 합쳐 최

저임금 인상에 전략적 우선순위를 둘 수밖에 없었다. 또한 지방선거 때마다 임금 문제가 중요한 이슈로 부각되자, 자치단체장은 노동자의 임금 인상 요구를 외면할 수 없었다. 최저임금이 결정되는 연말이면 최저임금 인상을 위해 전국단위의 대규모 시위가 벌어졌다. 2012년의 경우노동단체는 전국 총파업을 성사시키며 자카르타에서 무려 44%의 최저임금 인상을 이끌어 냈다. 2013년에도 200만 명이 20개 주에서 최저임금 50% 인상을 요구하며 파업을 벌인 바 있다. 이러한 문제를 보완하고임금 변동에 대한 불확실성을 줄이기 위해 인도네시아 정부는 2015년에 관련법을 개정하여 새로운 최저임금 산정 공식을 만들었는데, 새로운 규정에서는 최저임금을 결정하는 기준을 이전에 사용했던 적정생계비가아니라 인플레이션과 국내총생산(GDP)의 증가율로 변경했다.

♪ 아웃소싱 및 계약직 근로자

인도네시아에서 아웃소싱 인력을 사용할 수 있는 영역은 매우 제한적이다. 하청의 경우 기업의 핵심 영역이 아닌 부분에 한정되고, 인력용역의경우 청소, 음식조리, 경비, 운전 등 비핵심 영역에 대해 예외적으로 허용된다. 하지만 이러한 규정은 실제 노동환경에서 잘 준수되지 않고 있다. 2003년에 제정된 노동법은 결사의 자유와 파업권을 인정했지만, 동시에 아웃소싱을 법제화했다. 그런데 노동단체들은 기업이 법이 정한 범위를 넘어서 아웃소싱을 지나치게 남용하고 있다는 것에 대해 정부가 강력한 조치를 취할 것을 요구하고 있다. 2012년 10월 대규모 아웃소싱 철폐를 요구하는 시위가 있을 당시 인도네시아 전체 근로자의 40%를 차지하는 1천 600만 명이 아웃소싱 인력이었다. 아웃소싱과 마찬가지로계약직도 노조들이 강한 불만을 제기하는 사안이다. 2003년 노동법에따르면계약직을 고용할 수 있는 작업이 매우 한정적임에도 불구하고 실질적으로는계약직 근로자를 고용할 수 있는 범위를 훨씬 넘어서는 영역에 계약직 노동자가 투입되고 있다.

♪ 사회보장제도

사회보장제도는 2011년 노동운동의 결과로 관련 법안이 통과되었다. 2011년 5월 1일 인도네시아의 메이데이 행사에서는 다른 이슈보다 사회보장 문제가 강조되었다. 노동자, 농민, 어민과 대학생 조직이 참가하는 '사회보장을 위한 행동위원회'는 2004년 40호법으로 제정된 '전국사회보장제도'를 조속히 가동시킬 것을 요구함과 동시에 '사회보장청 (BPJS)에 관한 법안이 의회에서 조속히 통과되어야 한다고 주장했다. 민주화 후 첫 5년 동안 극심하게 분열되었던 노동운동은 사회보장 입법을 계기로 연대운동을 활발하게 진행했다. 노동운동의 결과로 2014년 1월 1일부터 근로자사회보험과 건강보험 체계를 개편한 사회보장관리공단이 출범되었는데, 이는 전 국민을 대상으로 하는 포괄적인 복지정책의시작을 의미한다.

노동법원 철폐

인도네시아 노동단체들은 노동법원의 판결이 노동자의 권리보다는 기업에 유리한 판결을 내리는 경향이 있기 때문에 노동법원의 철폐를 주장하고 있다.

♪ 옴니버스 법

2020년 인도네시아 노동계가 가장 역점을 두고 있는 부분은 옴니버스 법안 상정을 통해 투자 및 기업 활동과 관련된 주요 법안이 수정되는 것을 저지하는 것이다. 옴니버스 법안이 통과되면 사실상 2003년 제정된 노동법의 상당 부분이 개정되는 것이다. 이러한 정부의 조치에 대해, 노동계는 잠재적으로 일어날 수 있을 노동자의 권리 축소, 임금 감소, 고용불안정성 증가 등을 염려하면서 법안 통과에 강력하게 반발하고 있다. 같은 맥락에서 수정 법안을 만드는 과정에 이해관계 당사자인 노동자 측의 인사들의 참여가 배제되었다는 것에 대해서도 불만을 제기하고 있다.

■ 코로나19 발발에 따른 경기침체: 해고, 무급휴가, 명절상여금

• 해고

코로나19 사태로 해고된 근로자의 집계는 시간이 갈수록 늘어나고 있는데, 2020년 4월 말까지 2백만 명이 넘는 노동자들이 해고된 것으로 파악된다. 2003년에 제정된 인도네시아 노동법은 사용자가 일방적으로 노동자를 해고하는 것을 아주 특별한 경우로 한정하고 있다. 사용자가 노동자를 해고하기 위해서는 노동법원의 법적 절차를 통하거나 사용자-노동자의 상호 동의에 의해서만 가능하다. 코로나19 확산으로 발생된 해고와 관련하여 제기되는 문제는 사용자가 회사의 효율성을 높이기 위해 일방적으로 노동자를 해고할 수 있느냐와 해고에 따른 합당한 퇴직금을 지급하느냐이다. 상호 동의에 의한 해고의 경우에도 사용자의 퇴직금 지불에 대한 의무가 면제되는 것은 아니다. 다만 회사가 지속되는 손실로 인해 사업을 중단할 경우 사용자는 노동자에게 원래 지급해야 할 금액보다 적은 퇴직금을 줄 수 있지만, 노동부에서 요구하는 서류 요건을 모두 충족할 경우에만 가능하다. 회사가 완전히 폐업을 하지 않고 운영되고 있는 경우라면 정상적인 고용관계 종결로 간주되고 해고되는 노동자에게 사용자는 모든 퇴직금을 지불해야 한다.

• 무급휴가

무급휴가와 관련해서는 근로자가 개인적인 이유로 무급휴가를 갖는 것은 정당한 것이다. 그런데 무급휴가를 신청하는 주체가 사용자가 아니라 근로자가 되어야 한다. 그런데 현재 실시되고 있는 대부분의 무급휴가는 근로자가 원하지 않는 소위 강요된휴가라는 점에서 문제가 되고 있다. 코로나19로 인해 많은 기업이 근로자를 해고하는 대신 대안으로 무급휴가 제도를 실시하고 있다. 한편 코로나바이러스에 감염된 근로자의 해고 문제도 대두되고 있다. 인도네시아 노동법에 의하면 근로자가 현재 일을할 수 없는 상태라고 할지라도 사용자가 근로자를 바로 해고할 수는 없다.

• 명절상여금

인구의 절대다수가 무슬림인 인도네시아에서 이슬람 금식월인 라마단이 끝나고 이어지는 명절인 르바란은 연중 가장 큰 명절이다. 근로자의 종교에 따라 명절상여금 (Tunjangan Hari Raya, THR)이 1년에 한 번 지급되는데, 무슬림 근로자들은 르바란이 시작하기 7일 전에 근속연도에 따라 명절상여금을 지급받는다. 그런데 코로나

19로 산업 전반이 어려워지자 르바란을 약 2주정도 앞둔 5월 6일에 인도네시아 정부는 노동부 장관의 회람문서⁵¹⁾를 통해 일시적으로 명절상여금에 대한 규정을 완화했다. 회람문서는 모든 주지사에게 관할 지역 내에 있는 회사들이 근로자들에게 규정에 따른 명절상여금을 지불할 수 있도록 관리감독을 촉구하는 한편, 만약 회사의 경제적여건이 허락되지 않아서 온전한 명절상여금을 지불하지 못할 경우 근로자들과 합의하에 다음과 같은 예외 사항을 인정해줄 것을 요구했다.

- 회사가 온전한 명절상여금을 제때에 지불할 수 없는 상황인 경우 분할해서 지급 할 수 있다.
- 회사가 명절상여금을 전혀 지불할 수 없는 경우에는 근로자들과의 합의 하에 지급을 연기할 수 있다.

■ 한국기업이 관련된 노사갈등

최근 인도네시아 내에서 지역에 따라 최저임금의 격차가 크게 벌어짐에 따라 자카르타, 땅그랑, 보고르, 반둥, 까라왕(Karawang) 지역에 있었던 많은 한국인투자자 기반 의류공장들이 중부 및 서부 자바로 이전하고 있다. 그런데 이 과정에서 근로자들의 자진 사퇴를 권유하는 경우가 종종 발생하고 있다. 또한 인도네시아 노동단체와 노동조합의 주장에 따르면 중부 자바의 새로운 산업 단지에서 일부 한국 기업들이 시간외근로수당 미지급, 언어 및 신체적 폭력 등과 같은노동인권 침해를 자행하고 있다고 한다. 한국기업 대표의 야반도주 사건도 언론을 통해 종종 접할 수 있다.

또한 인도네시아 노조들은 폐업 과정에서 발생하는 한국 기업의 담합 의혹을 제기한다. 정상적인 절차를 통한 폐업처리가 이루어지지 않은 채 사업주가 도주하고 시간이 흐른 후 인도네시아에 있는 지인을 통해 공장건물을 매도하거나 다른 한국기업이 공장을 인수하게 된다. 이 과정에서 근로자들에게 지급되어야 할 임금이나 보상금이 제대로 지급되지 않는 경우가 많다. 기존 공장 건물이나 기계

와 같은 자산을 매각해 확보된 자금이 근로자들의 체불임금을 지급하는 데 쓰이지 않고, 기존 업체(폐업 업체)에 납품한 한국 업체들이나 대출해준 한국은행들이 근로자들의 체불임금 지불에 앞서 자산 매각금액을 가져가는 경우가 많다. 이에 대해 근로자들은 한국 업체 간의 혹은 한국은행과 업체 간의 담합을 의심하고 있다.

최근 한국 기업들의 노사분규 원인과 그에 대한 해결책을 아래 〈표 Ⅲ-2〉와 같이 정리하였다. 노사분규는 크게 임금 등 노동비용과 관련된 경제적 요인과 한국과 인도네시아의 문화적 차이로 인한 경제외적 요인, 그리고 해고와 단체교섭및 복수노조 이슈와 같은 노사관계에 의한 요인으로 구분될 수 있다.

표 III-2 주요 노사분규 유형

	구분	원인	해결책
경제적 요인		임금 1) 최저임금 인상 2) 정규직 임금 인상 3) 상여금	 최저임금 인상은 지역 및 업종별 이슈이지만 해당 지역 사업장에 결정적 영향을 미치기 때문에 공동의 대응이 필요함. 정규직 임금 인상은 인근 유사 업종의 기업의 수준과 비교해서 조정할 필요가 있음. 어떤 경우는 임금협상이 타결되었지만 다른 기업들의 수준과 비교해서 또는 외부세력의 충동으로 재교섭을 요청하는 경우가 있으니 유의해야 함. 법정 종교 경축일 상여금을 반드시 지급해야 함.
		1) 계약직 2) 파견직 정규화 이슈는 노동 조합 중앙 조직에서 끊임없 이 내세우고 있고 현장에서 시위로 연결되기도 함. 3) 정규직화의 기간과 절차	 법이 규정하는 기간(최장 5년) 동안의 계약직 근로자 활용 파견근로자의 허용 업종은 5가지로 제한되어 있음. 원청회사의 경우에는 노조의 정규직화 요구를 단시간에 수용할 수 있겠지만, 사정이 어려운 협력업체에 미치는 영향을 고려해서 서로 협력하고 조정할 필요가 있음.
		2) 사망보험 3) 노후보장보험	사용자는 산재 및 사망 보험을 제외한 나머지 보험료를 근로자와 공동으로 부담해야 함. 산재 및 사망보험의 경우 사용자가 전액 부담해야 함.

⁵¹⁾ Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/6/HI.00.01/V/2020 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2020 di Perusahaan dalam Masa Pandemi Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)

구분	원인	해결책
경제적 요인	사내 복지 강화 1) 식사 2) 식당 3) 이슬람 예배	 인근의 회사들과 비교해서 식사의 질이 나쁘지 않아야 함. 근로자들이 편안하게 식사할 장소를 제공하고 위생관리에도 엄격하게 통제해야 함. 하루 5번의 기도를 실시할 수 있도록 회사 내 적절한 공간(기도처)을 마련해서 종교적 문제로 생산성이 저하되는 문제를 미연에 방지해야 함.
	공장이전 저렴한 인건비를 찾아 현재의 시설에서 타 지역으로 이전	회사의 장기근속자들이 이전할 공장으로 옮겨갈 수 없는 경우가 생겨서 퇴직 및 권고사직이 발생하는 문제는 법에 정해진 절차를 따라야 함.
	언어폭력 1) 빨리 빨리 문화와 천천히 문화의 대립 2) 군대식 명령조의 언어와 큰 소리 3) 욕설	1) 한국인 매니저들의 인도네시아 문화 이해 필요 2) 한국과 다른 생산성과 근로에 대한 태도의 차이 인정 3) 근로자의 자존심을 상하게 하거나, 다른 사람이 보는 가 운데 야단을 치는 것을 삼가야 함.
경제외적 요인	성희롱	한국인 관리자가 현지 여성근로자를 성희롱했다고 할 경우 그 폭발성은 매우 크기 때문에 최고경영자는 고충처리와 예방에 대한 조치를 강화할 필요가 있음.
	구타	머리를 건드리는 것을 매우 싫어하며, 아주 심하게 반항할 수 있으니, 대화와 타협 등 이해심을 높여 해결하는 것이 중요함.
	공개적 책임 추궁 직원이 회사에서 잘못된 행동 과 실수를 했을 경우	여러 직원들이 있는 공개적인 장소에서 충고를 하거나 꾸 짖는 것을 매우 싫어하기 때문에 반드시 개인적으로 불러 서 충고하는 것이 바람직함.
노사관계 요인	해고 1) 노조 간부 해고 2) 현지인 인사노무담당자 해고 3) 일반 근로자 해고	1) 노조 간부의 해고는 법정 소송의 결과와 관계없이 기업 경영에 부담이 됨으로 유의해야 함. 2) 현지인에게 전적으로 인사와 노무를 맡기는 경우, 감독 부실로 비리가 발생할 수 있고 이에 책임을 물어 해고할 경우 해고자는 인사, 노무, 세무에 까지 관련 부서에 고 발하는 경우가 있으니 적당한 수준의 책임을 맡길 필요 가 있고, 해고할 경우 감정 없이 퇴사하도록 유도할 필요 가 있음. 3) 노동법이 정하는 원칙에 의해 퇴직금을 지불해야 함.

구분	원인	해결책
노사관계 요인	1) 노조 결성 2) 회사노조 3) 상급단체 가입 노조	 1) 노조 결성을 인정해야 함. 2) 회사노조를 생산적이고 협력적인 노사관계를 구축하는 데 적절히 활용하고 협상 요구시 적극적인 자세로 임할 필요가 있음. 3) 부당 노동행위가 되지 않도록 하며, 원만한 관계를 위해 다른 노조대표도 단체교섭에 공동으로 참여시키는 방법도 있음.
#.C	노사 불신 1) 회사는 어렵다고 하면서 한국 경영자는 값비싼 자동차 구입 2) 생산성을 높이기 위해 직원 들에게 거짓 약속 3) 지키지 못할 회사 비전 제시	 진심으로 직원들과 소통하여 회사의 어려움을 설명하고 함께 경영위기를 타개하는 노력의 일환으로 오해를 살 수 있는 낭비형 지출을 자제 직원과의 약속은 반드시 지켜 상호 신뢰를 구축해야 함. 회사의 비전과 전략을 통해 직원과의 약속은 반드시 지킴 으로써 상생협력의 관계를 발전시킴.

③ 노사분규의 구분

▶ 권리에 관한 분쟁

사용자와 노동자가 노사 관계를 규정하고 있는 고용계약서, 사규, 단체 근로계약서 혹은 노동법규를 다르게 해석하기 때문에 발생한 노사분쟁을 의미한다. 예컨대 2주간 계속 무단결근한 노동자에 대하여 사용자는 자진 사퇴한 것으로 간주하여 퇴직 처리하였으나, 노동자가 제3주 첫날에 의사 진단서를 사용자에게 제출하고 계속 근무를 주장하는 경우와 같은 분쟁이다. 이는 관계 법조항을 서로 자신에게 유리하게 해석한 결과이다. 이러한 경우 노동자가 5일간 계속 무단결근하고 사용자가 즉시 2회에 걸쳐 노동자를 호출했는데도 불구하고 노동자가 계속 무단결근을했으면 사용자의 해고조치가 적법하나, 만약 사용자가 2회에 걸쳐 노동자를 호출하지 않았다면 노동자의 주장이 적법하다.

▶ 이익에 관한 분쟁

고용계약서, 사규, 단체근로계약서 혹은 노동법규에 규정되어 있지 않은 사항에 대하여 노사 간에 의견을 달리하여 발생하는 분쟁을 의미한다.

예컨대 노동자가 고용계약서, 사규, 단체근로계약서 혹은 노동법규에 보 너스 혹은 이익배당에 관한 규정이 없는데 사업이 잘 돼서 흑자가 많이 났다는 이유를 들어 사용자에게 보너스 혹은 이익배당을 요구하는 경우 에 사용자가 이에 동의하지 않아 발생하는 분쟁의 경우다.

▶ 고용관계 종결에 관한 분쟁

고용관계 종결에 관한 분쟁은 통상 고용관계 종결방법이 적법한지 여부와 고용관계 종결로 인하여 발생하는 퇴직금 등에 관한 분쟁이다. 노동법은 적법한 절차를 밟지 않은 해고는 원인무효라고 규정하고 있다.

♪ 노동조합 간의 분쟁

한 회사 내에 복수 노동조합이 있는 경우 조합 간에 발생한 분쟁을 의미하다.

♪ 관할권

- 노동부 조정(Mediasi)을 통한 분쟁 해결 방법은 노사 간의 모든 분쟁 및 노동조합 간의 분쟁을 관할함.
- 민간전문가를 통한 화해(Konsiliasi)는 이권에 관한 분쟁, 고용관계 종 결에 관한 분쟁, 노동조합 간의 분쟁을 관할함.
- 중재인에 의한 중재(Arbitrasi)는 이권에 관한 분쟁 및 노동조합 간의 분쟁을 관할함.

2. 노사분규의 해결 절차

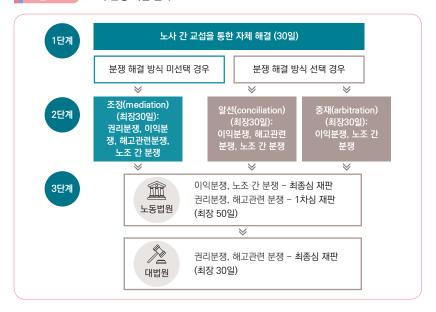
1 노사분규 해결 절차

2003년 노동법 개정 이후 2004년에 노사분쟁 해결에 관한 법률이 제정되었으며, 노사관계 분쟁해결 방식, 노사관계 법원, 법원을 통한 분쟁해결, 행정제재 및 형법상의 규정 등에 관한 사항을 다루고 있다.

법률에 따르면 노사 분쟁의 첫 번째 단계는 합의에 도달하기 위한 무샤와라

방식의 노사 양자 간 교섭이다. 양자 간 교섭은 최대 30일 동안 진행되며, 실패할 경우 이를 증명할 자료와 함께 그 사실을 노동 관련 기관에 알려야 한다. 이후 행정기관은 7일 이내에 노사 양측에 2가지 분쟁 해결방식(중재와 화해) 중 하나를 선택하도록 요청하며, 답변이 없을 경우 노동 관련 기관의 조정관에게 조정을 요청한다. 화해를 통한 분쟁 해결은 권리 분쟁과 고용관계 종결 분쟁, 노동조합 간 분쟁에서 주로 행해진다. 중재를 통한 해결은 이권 분쟁과 노동조합 간 분쟁에 활용된다. 화해나 중재를 통해서도 문제가 해결되지 않을 경우 노사는 노동법원에 문제 해결을 청구할 수 있다. 각 과정은 다음과 같다.

그림 III-1 노사 분쟁 해결 절차



♪ 조정(mediasi)

조정을 통한 해결은 시·도 수준의 노동부 관련 부서에 있는 조정관을 통해 진행되며 30일 이내에 완결돼야 한다. 노사분쟁 문제가 배당되면 조정관은 7일 이내에 사건 관련 조사를 마치고 조정회의를 소집해야 한다. 조정관은 증인 및 전문가 증인을 채택해 회의에 출석할 것을 요구할 수

있으며, 이들은 소환에 응할 의무가 있다. 조정을 통해 합의가 이뤄지면 합의에 관련된 집단 모두가 공동서명을 한 후 합의서를 노동법원에 등록한다. 조정을 통한 합의에 도달하지 못하면 첫 조정회의 개최일로부터 10일 이내에 조정관이 권고안을 노사 양측에 서면으로 제시한다. 권고 안을 받은 노사 양측은 10일 이내에 수용 혹은 거부의사를 서면으로 제출해야 한다. 의사 표시가 없을 경우 조정관의 권고안이 거부된 것으로 간주된다. 해결 권고안에 양측이 동의하면 3일 이내에 합의서를 체결하고, 노동법원에 등록한다. 합의서 체결 이후 그 합의 내용의 집행이 노사 양측 혹은 한 측에 의해 거부될 경우 이로 인해 피해를 입은 측은 노동법 원에 그 집행을 요청할 수 있다.

② 화해(konsiliasi)

화해를 통한 해결은 시·도 노동 관련 행정기관에 등록돼 있는 민간 화해 전문가(konsiliator)에 의해 진행되며, 30일 이내에 완결돼야 한다. 등 록된 민간 화해전문가는 45세 이상 최소 대학 졸업자로서 노사관계와 관련해 최소 5년 이상의 경험을 가지고 있어야 하며, 관련 법규를 잘 이 해하고 있는 사람이어야 한다. 화해 요청이 있은 후 7일 이내에 전문가 는 사건 관련 조사를 마쳐야 하고 8일 째 되는 날 회의를 소집해야 한다. 화해전문가는 증인 및 전문가 증인을 채택해 회의에 출석할 것을 요구할 수 있으며, 이들은 소환에 응할 의무가 있다. 화해를 통해 합의가 이뤄지 면 관련 집단 모두가 공동 서명을 한 후. 합의서를 노동법원에 등록한다. 화해를 통한 합의에 도달하지 못하면 첫 회의 개최일로부터 10일 이내 에 화해전문가는 권고안을 노사 양측에 서면으로 제시한다. 권고안을 받 은 노사 양측은 10일 이내에 수용 혹은 거부의사를 서면으로 제출해야 한다. 의사표시가 없을 경우 권고안은 거부된 것으로 간주된다. 해결 권 고안에 양측이 동의하면 3일 이내에 합의서를 체결하고. 노동법원에 등 록한다. 합의서 체결 이후 그 합의 내용의 집행이 노사 양측 혹은 한 측 에 의해 거부될 경우 이로 인해 피해를 입은 측은 노동법원에 그 집행을 요청할 수 있다.

중재(arbitrase)

중재를 통한 해결은 중재전문가 시험에 합격해 장관 명의의 자격증을 받은 중재전문가(arbiter)에 의해 진행된다. 30일 이내에 완결돼야 하지만, 관련 집단 모두의 합의가 있을 경우 1차례에 걸쳐 14일 연장될 수 있다. 중재전 문가는 45세 이상 최소 대학 졸업자로, 노사관계와 관련해 최소 5년 이상의 경험을 가지고 있어야 하며, 관련 법규를 잘 이해하고 있는 사람이어야 한다. 중재 요청은 노사 양측의 합의에 의해 가능하며, 합의서 형식으로 작성 해야 한다. 양측은 이후 노동부에 등록된 중재전문가 명단에서 1명 혹은 3명을 지정한다. 1명의 중재전문가를 선택한 경우 양측은 7일 이내에 합의에 도달해야 한다. 3명의 중재전문가를 선택한 경우 양측은 3일 이내에 1명의 중재전문가를 선정해야 하며, 세 번째 전문가는 이미 선정된 2명의 전문가가 합의해 7일 이내에 선정한다. 양측에 의해 중재전문가를 선정할 수 있다.

중재 절차는 민사소송 재판과 같이 진행된다. 중재 심판은 비공개로 진행되며, 노사 양측은 대리인을 선임할 수 있다. 첫 심판이나 이후 심판에 어느 한측이 불참할 경우라도 심판은 계속 진행되며 중재 판결이 내려질 수 있다. 중재는 분쟁의 평화로운 해결을 목적으로 한다. 중재가 이뤄지면 그 결과를 문서로 작성하고 이를 노동법원에 등록한다. 중재전문가는 증인 및 전문가 증인을 채택해 중재공판에 출석할 것을 요구할 수 있다. 이들에게는 소환에 응할 의무가 부여된다. 또한 자신의 종교에 따라 서약을 해야 한다. 중재전문가에 의한 판결문은 법적 효력을 가지며, 추가적인 법적 행위의 대상이아니기 때문에 노동법원에 재심을 청구할 수 없다. 중재 판결문은 중재 개시이후 30일 이내에 내려져야 하며, 그 집행은 14일 이내에 이뤄져야 한다. 집행이 이뤄지지 않으면 노동법원의 허가를 받아 강제집행을 할 수 있다.

중재 판결문에 불복할 경우 발표 이후 30일 이내에 대법원에 중재 판결문 취소 청원을 할 수 있다. 이를 위해서는 다음과 같은 조건이 충족돼야 한다.

- 심판에 제출된 서류가 판결 이후 가짜로 판명되거나 인정된 경우
- 중재 판결 이후 판결에 중요한 영향을 미치는 서류가 발견된 경우
- 중재 판결이 어느 한 측의 거짓자료에 의해 내려진 경우
- 중재 판결이 중재 전문가의 권한을 넘어 작성된 경우
- 중재 판결이 현행 법규에 반하여 내려진 경우

♪ 노동법원을 통한 분쟁해결

산업관계 분쟁해결에 관한 법률 2004년 법률 제2호(2004년 1월 14일 공포)에 근거하여 2006년에 각 주청 소재지 지방법원 내에 노동법원이 개워되어 노사관계 분쟁만 전담하는 특수법원으로서 노동법원이 있다. 노동법원은 시·도 수준의 지방법원에 설치된다. 대법원 노동전문재판부 와 함께 2심 구조를 이룬다. 심판이 청구된 후 법원은 최소한 7일 이내 에 1명의 재판장과 2명의 재판관으로 구성된 재판부를 구성해야 한다. 재판부 구성 7일 이내에 재판장은 첫 번째 공판을 개최해야 한다. 소송 에 관련된 집단 중 한 측이 공판에 참여하지 않아도 다음 공판일을 결정 할 수 있다. 소송인과 피소송인이 공판에 불참하면 2차례 공판이 연기될 수 있지만, 마지막으로 연기된 공판에 소송인이 참여하지 않을 경우 법 원은 소송인의 청구를 폐기한다. 소송인은 한 차례 더 심판 청구를 요구 할 수 있다. 피소송인이 참여하지 않을 경우 법원은 심판을 지속할 수 있 으며 판결을 내릴 수 있다. 판결은 첫 공판이 시작된 후 50일 이내에 내 려져야 한다. 이권 관련 분쟁, 노동조합 간의 분쟁과 관련 소송의 경우 노동법원은 1심 겸 최종심 재판을 행한다. 권리에 관련된 분쟁과 고용관 계 종결과 관련한 분쟁에 대한 노동법원의 판결에 대해 소송인은 14일 이내에 대법원에 상고할 수 있다.



제3장

노사 관리

1. 노사협의회 및 노동조합 활용

■노사협의회(Lembaga Bipartit)

노사협의회란 회사 내의 노사관계와 관련된 사항을 협의하고 상의하는 기구로 서, 사용자 및 노동부에 등록된 노동조합 또는 노동자대표로 구성된다. 노동자 50인 이상의 모든 회사는 의무적으로 노사협의회를 구성하여야 한다. 520 노사협의회는 사측과 노동자 간의 대화, 협의, 그리고 상의를 위한 기구다. 노사협의회는 사업의 영속성과 근로 안정성을 확보하기 위한 생산성 및 노동자 복지 향상에 그 목적을 두고 있다. 현재 노동조합이 없고 주변의 상황이 안정적이며, 사원들의 노조설립 요구도 크지 않은 경우 노동법에서 의무화하고 있는 노사협의회를 활성화하는 것이 바람직하다.

^{52) 50}인 미만의 사업장의 경우 의무적으로 노사협의회를 구성할 필요는 없다. 한국의 경우 상시 30인 미만의 노동자를 사용하는 사업이나 사업장은 노사협의회를 구성할 의무가 없다.

• 법률에 명시된 노사협의회의 역할(임무)

- 정기적 또는 필요 시 수시 회의 실시
- 사업의 영속성 및 노동자 복지와 관련된 회사의 정책 및 노동자의 요구에 대한 커뮤니케이션
- 회사 내 노사관계 문제 접수 및 조기 예방조치
- 회사 정책 결정에 대한 건의 및 검토 사항을 사용자에게 전달
- 노동조합에 대한 건의 사항 및 의견 전달

• 노사협의회 노동자 대표 선출 방법

- 회사 내 1개의 노동조합이 있고 모든 노동자가 해당 조합원일 경우 노동조합의 집행부는 자 동적으로 노사혐의회 대표를 지명할 권하을 갖는다.
- 회사 내 노동조합이 없는 경우 노사협의회에서 민주적 절차에 의해 선출된 자가 대표가 된다.
- 회사 내 1개 이상의 노동조합이 있고 모든 노동자가 조합원일 경우 각 노동조합의 대표가 비례제로 노사혐의회의 노동자를 대표한다.
- 회사 내 1개의 노동조합이 있고 조합에 가입하지 않은 노동자가 있을 경우 해당 노동조합은 노사혐의회 대표를 지명하며 조합원이 아닌 노동자는 민주적 절차에 따라 대표를 지명한다.
- -회사 내 1개 이상의 노동조합이 있고 조합에 가입하지 않은 노동자가 있을 경우 각 노동조합은 노사협의회 대표를 비례제로 선출하며 조합원이 아닌 노동자는 민주적 절차에 따라 대표를 지명한다.

■노사협의회 구성

노동자 측과 사측이 각각 절반씩 회원을 차지하도록 되어있다. 구성인원은 최소 6명, 최대 20명이다. 위원장 1인, 사무장 1인과 나머지 회원으로 구성되며 위원 장은 사측과 노동자 측이 교대로 맡을 수 있도록 한다. 회원의 임기는 2년이며 임기종료 전에 교체도 가능하다. 회원 자격은 노조 또는 노동자 대표의 건의 또는 그밖에 장애 사유가 발생함에 따라서 종료될 수 있다.

■노동조합

사용자 입장에서는 노사협의회의 역할을 최적화해 노사관계를 운영하는 것을 선호하지만, 여러 가지 정황들로 인해 노동조합을 불가피하게 설립해야 한다면 회사가 주도권을 쥐고 전국단위 노동조합이 아닌 회사 단위의 노조를 설립하도 록 유도하는 것이 바람직하다. 만일 회사단위 노동조합의 대표성 부족으로 인해 노동자들이 전국단위 노동조합을 더 선호한다면 가급적이면 온건 노선의 노총을 택하도록 노력을 기울일 필요가 있다. 그럼에도 불구하고 강성노조가 설립될 경우, 노동조합이 회사에 도움이 되는 방향으로 작동할 수 있도록 노조대표인 노조 집행부 및 기타 사원대표들을 관리, 육성, 선도하는 데 최선의 노력을 기울여야 한다.

사용자와 노조 대표가 원만한 관계를 맺고 회사 운영에 서로 건설적인 결과를 도출하는 회의를 이끌기 위해서는 사측 대표의 의지가 매우 중요하다. 사용자 대표는 노조 측의 요구조건을 경청하고 이러한 요구가 발생하게 된 근본적인 원인을 파악해야 한다. 개선이 필요한 사안은 적극적으로 수용하고, 무리하고 불합리한 요구로 판단되는 사안에 대해서는 수용할 수 없는 이유에 대해 논리적이면서도 배려있는 설명이 요구된다.

사용자 대표는 기본적으로 회사의 입장과 노동자의 입장에 차이가 있음을 인식해야 한다. 회사에 고용된 노동자는 가급적 적게 혹은 적당히 일하면서 더 많은 급여와 혜택을 받고 싶어 한다. 반면 노동자를 고용한 사용자는 비용을 적게 들이면서 회사에 더 큰 이윤이 창출되도록 효율적으로 일을 시켜 많은 성과가 나오도록 하려고 한다. 이처럼 노사는 근본적으로 다른 성격을 가지고 있지만, 그럼에도 불구하고 지향하는 최종점이 회사의 발전을 통해 서로 상생하는 것이어야 한다. 사용자는 노조 간부들로부터 신뢰를 얻고 대립이 아닌 협력 관계의 노사를 만들기 위해 경영 정보를 노동조합과 공유하면서 회사 발전을 위한 공동의방안을 찾는 데 노력을 기울여야 한다.

한편 노사관계는 중층적 구조로 이루어진다. 사측 대표와 노조위원장과의 원만한 관계가 협력적 노사관계를 견인해가는 주요한 동력 중 하나임은 분명하지만노동조합은 조합원의 고충을 노사 현안으로 구체화하고 이를 교섭과 투쟁을 통해 해결해가는 과정에서 확대 재생산하는 조직이다. 따라서 작업 현장에 종사하는 노동자들의 회사에 대한 인식과 이들의 현장 관리자들과의 관계가 회사의노사관계의 성격을 규정하게 되는 본질적 요인임을 간과해서는 안된다.

■ 단체 협상

사업장내 복수노조를 허용하고 있는 현행법 상 단체협약서의 체결은 법정 의무사항이 아니며, 쌍방 합의에 의해서 체결하도록 되어 있다. 그러나 50인 이상의사업장에서는 노동조합에서 단체협약 체결을 요구해 오면 단체협상에 응해야한다. 불응 시에는 합법적 파업을 할 수 있는 사유를 주게 된다. 노동조합이 14일간 2회에 걸쳐 사용자에게 단체협상을 요청했음에도 불구하고 사용자가 거부하였을 경우 협상이 실패한 것으로 간주된다. 따라서 노조가 파업에 돌입할 수있는 요건인 '협상 실패의 결과'가 충족되는 것이다.

노조가 한 개 있는 회사에서는 노조가 전체 노동자의 50%이상을 노조원으로 확보하고 있을 경우에만 이들을 대표하여 사용자와 노사협약 체결협상을 할 수 있다. 노조가 한 개 있는 회사에서 노조원 숫자가 전체 노동자의 50%미만일지라도 투표를 통해 총 노동자의 50%이상 지지를 확보할 경우, 전체를 대표하여 사용자와 단체협상을 할 수 있다.

회사 내 복수 노조가 있는 경우 해당 노조가 전체 노동자의 50% 이상을 노조원으로 확보하고 있다면, 노조가 이들을 대표하여 사용자와 단체협약 체결협상을할 수 있다. 그러나 만약 어느 노조도 노동자의 50% 이상을 확보하지 못한 경우다른 노조들이 합동하여 전체 노동자의 50% 이상을 합동 노조의 노조원으로 확보할 경우 전체 노동자를 대표하여 사용자와 단체협약 체결 협상을 할 수 있다.

단체협상 전 단체협상 팀 편성, 협상기간, 협상 장소, 협상 순서, 난항 시 해결방 법, 협상비용 부담 등에 대해 사전에 협의하는 것이 필요하다. 따라서 회사에 노동조합이 결성되면 단체협상에 대한 계획을 사전에 수립하여 당황하지 않는 것이 중요하다. 또한 사측이 단체협약 초안을 작성하여 단체협상 시 노동조합에 제시하거나, 제시하지 않더라도 노조의 단체협약 안에 대해 대응할 수 있도록 사전에 준비하는 것이 바람직하다.

한편 대표성 있는 노조의 요구 시 사측이 단체협상에 응해야 하지만, 반드시 단 체협약을 체결하는 것까지 규정에 강제된 것은 아니다. 협의에는 응하되 체결은 회사에서 끝까지 동의하지 않으면 불가능하다. 단체협약서가 체결되면 되돌리기 어려우므로 사측은 회사 형편에 맞게 적절하게 대처하는 것이 중요하다.

2. 파업

■ 협상 결렬과 파업

파업과 관련된 규정은 2003년 노동법(137조~145조)이며, 이와 관련된 보다 상세한 규정이 노동이주부 장관 시행령으로(KEP.232/MEN/2003) 제정되어 있다. 노동법에는 파업권을 인정하고 보장하는 내용이 명시되어 있는 반면, 장관령에는 파업의 요건을 보다 자세하게 기술함으로써 파업을 제한하려는 의도가내포되어 있다.

2003년 노동법은 파업이 노동자의 기본권으로서(137조), 그 누구도 노동자의 파업권을 방해할 수 없다고 규정하고 있다(143조). 이러한 취지에 따라 합법적 파업을 행하기 위한 절차를 매우 간단하게 규정하고 있다. 〈표 3-3〉은 파업 절차에 대한 노동법과 장관령의 비교이다. 교섭 실패 후 노동조합이 파업을 할 경우에는 업무일 기준으로 파업 예정 7일 이전에 사용자와 지방 노동청에 통보해야 한다.

표 川-3 합법적 파업을 위한 절차

지역노동관련 기관에 그 사실을 서면으로 신고 - 신고 서류에는 파업의 시작 및 종료 시간, 장소, 파업 이유, 노동자 대표의 서명이 포함돼야 함 - 파업이 공익과 대중의 안전을 저해하는 것이		
지역노동관련 기관에 그 사실을 서면으로 신고 - 신고 서류에는 파업의 시작 및 종료 시간, 장소, 파업 이유, 노동자 대표의 서명이 포함돼야 함 - 파업이 공익과 대중의 안전을 저해하는 것이	2003년 노동법	2003년 장관령
어디에서 급	지역노동관련 기관에 그 사실을 서면으로 신고 - 신고 서류에는 파업의 시작 및 종료 시간, 장소, 파업 이유, 노동자 대표의 서명이 포함돼야 함	- 협상 실패가 성립하지 않은 상태에서 행해지는 파

노동법에서 보장하는 파업권과 간편한 파업 절차는 시행령에서 보다 복잡한 방식으로 규정되어 있는데, 파업의 합법성 여부를 결정짓는 주요 기준 중의 하나가 협상 실패 후 파업이 발생했는지의 여부다. 이 규정은 사용자측에 의해 파업

권을 제약하는 수단으로 이용될 수 있는데, '협상실패'는 협상이 더 이상 가능하 지 않다는 사실이 노사 모두에 의해 인정될 때 도달하게 되는 상태다. 따라서 사 측이 지속적으로 대화하고자 하는 태도를 유지하고 있는 한 노동자는 합법적으 로 파업을 행하기 어렵게 된다.

파업의 합법 여부는 파업 과정 및 파업 이후의 상황을 처리하는 데 중요한 기준 이 된다. 합법적 파업일 경우 사측은 파업에 적극적으로 대처할 수 없으며 노동 자에 대한 제재 수단을 가지지 못하게 된다. 반면 파업이 불법으로 규정될 경우 회사가 가할 수 있는 제재의 범위는 훨씬 넓고 강력하다. 파업이 일어난 후 회사 측이 행할 수 있는 권리와 의무에 대해 노동법과 장관령은 다음과 같이 규정하 고 있다.

표 |||-4 | 파업에 대한 사측의 주요 권리와 의무

나, 필요에 따라 노동자의 회사 진입을 금지할 업 복귀를 요구하는 서한을 보낼 수 있음 수 있음

- 외부충원 불가
- 파업기간 중 혹은 파업 종료 후 파업에 참여한 불법파업자의 형사처벌 가능 노동자에게 어떤 제재나 보복을 가할 수 없음
- 파업 참가 노동자에게 불이익이 될 수 있는 보 직변경

- 파업이 생산현장에서 행해지는 것을 금지하기 비합법적 쟁의 발생 시 사측은 파업 노동자에게 작
- 7일 동안 두 차례의 서한에도 노동자가 작업에 복 - 파업기간 동안 파업 노동자를 대체할 인력의 귀하지 않을 경우 사측은 노동자가 자진 퇴사한 것으 로 간주할 수 있음⁵³⁾

노동분쟁의 합법성 판단 시 노사 양측의 입장 모두를 포함시킨 규정, 불법 파업 시 파업노동자를 해고할 수 있는 규정 등으로 인해 노동법과 달리 장관 시행령 은 사측이 유리한 방식으로 파업을 통제할 수 있는 여지를 제공하고 있다. 정치 적 민주화가 진행된 이후 사측이 자신에게 유리한 방식으로 관련 규정을 이용하 는 상황 혹은 노동자 측이 자신들에게 유리한 규정을 적용하려는 상황 모두가 현실에서 그대로 전개된 것은 아니다. 오히려 이전보다 상황이 더욱 가변적이고 불투명한 방식으로 전개될 개연성이 높아 졌는데, 이는 노사문제의 해결과 관련 하여 예측이 어려워졌다는 것을 의미한다.

이러한 상황이 야기된 데에는 노동관련 행정기관의 불확실한 태도 역시 커다란 역할을 했다. 적극적인 중재 혹은 문제 해결을 시도하기보다는 대다수 공무원들 은 관련 규정을 내세우며 소극적으로 대처하려는 경향을 보인다. 공무원들의 복 지부동적 태도로 인해 제3자에 의한 중재를 강조하는 노동법의 취지는 현실에 서 쉽사리 적용되지 못하고 있다. 다음의 토시바(PT Toshiba) 사례는 노사분규 의 해결이 현실에서 얼마나 복잡한 방식으로 이루어지는지를 잘 보여준다.

사례 Ⅲ-1 2009년 토시바 공장 파업

사측이 단체협약을 철회하고 15명의 노조지도부를 해고하자, 700여명의 노동자들이 파업을 벌 였다. 이에 회사는 참여 노동자 모두를 해고하고 외부에서 계약직 노동자를 충원하여 생산을 재 개할 것이라 선언하였다. 또한 사측은 파업 손실에 대해 민사소송을 제기하고 동시에 노동법원에 파업의 불법성 여부를 묻는 심판을 청구했다. 사측의 행보는 관련 규정을 가장 강력하게 적용한 것으로서 이를 통해 타협의 여지가 존재하지 않음을 명확하게 표현했다. 이에 노동자들은 회사 앞에서 파업을 계속함으로써 공장 가동을 불가능하게 만들었다. 이후의 사건 진행은 사측에 유리 한 방식으로 전개되었다.

사측은 7월말 노동 법원의 판결을 유리한 방향으로 이끌어냈는데. 판결문에 따르면 노동자들의 파업은 불법으로 규정되었고. 파업 이후 사측의 행보, 즉 임금 지불 거부 및 계약 노동자 충원은 합법적인 것으로 인정되었다. 판결이 발표되자 노동자들은 법원 앞에서 밤샘 농성을 하며 그 결 정에 항의를 개시했다. 이들은 공판 절차에 대해 문제를 제기했는데. 제소 후 중재과정 없이 판결 이 내려진 점, 결정이 내려졌던 공판의 원래 목적이 판결이 아닌 자료 검토였다는 점, 법원이 공 판 과정에서 파업의 적법성을 검토한 적이 없었다는 점을 그 근거로 제시하였다.

유리한 판결을 받아냈음에도 불구하고 사측이 이를 그대로 실행하기는 불가능했다. 판결 후 이 사건이 보다 많은 여론의 주목을 받게 되었고. 이 문제에 대한 노동계 전체의 반발 역시 확산되었 다. 이에 사측은 노동자에 대한 해고를 철회하고 이들의 전원 복직을 결정하였다. 이에 대해 처음 해고된 15명의 노조지도부는 복직 요구를 철회하고. 그 대신 해고와 관련된 적절한 금전적 보상 을 요구하는 것으로 선회하였다.

⁵³⁾ 장관령에는 7일 동안 두 차례의 서한에도 불구하고 작업에 복귀하지 않은 노동자를 자진 퇴사한 것으로 간주 할 수 있다고 명시하고 있지만, 실제에 있어서는 2003년 노동법 151조가 적용된다. 따라서 사용자와 노동자 의 협상이 있어야 하고, 협상이 워만하게 이루어지지 않을 경우 노사분쟁 기관의 절차를 따라서 고용관계를 종료할 수 있다.

• 117

인도네시아 노동법은 회사에 엄청난 손실을 줄 수 있는 파업을 소홀하게 다루고 있다. 파업만을 규정하는 별도의 법규 없이 파업을 노사분쟁 해결에 관한 항목 에서 불과 몇 개 조항만으로 간단하게 규정하고 있다. 1957년 노동법 제22호에 따르면 파업절차는 다음과 같다.

- 노동자 측은 파업 전에 요구사항에 대하여 사측과 직접 협의 또는 노동부의 중재에 의하여 사 측과 충분히 혐의하여야 함.
- 2주 동안에 노동자 측이 사측에 2회 이상 협의를 요청했으나 사측에서 불응 시에는 사 측의 불응사실과 파업계획을 반드시 서면으로 회사와 지방 노사분쟁해결위원회에 통보해야 함.
- 지방 노사분쟁해결위원장은 파업계획서를 접수한 사실을 접수일로부터 7일 이내에 노동자 측과 회사에 서면으로 통보해야 함.
- 지방 노사분쟁해결위원장의 통지서를 받은 노동자 측이 파업을 단행하면 합법 파업이지만 그 이외의 모든 파업은 불법 파업임.
- 상기 절차를 무시하고 파업을 감행한 자는 최고 징역 3개월에 처함. 따라서 노동자 측의 협의 요청이 있을 때마다 응해주기만 하면 합법 파업은 불가능함.

• 파업 사전 방지 대책

파업을 사전에 방지하기 위해서는 평소에 회사의 의무와 노동자의 권한에 관련된 규정을 바르게 이해하고 법규대로 시행하는 것이 중요하다. 근로계약서, 사규 혹은 단체협약서에 체결된 내용을 준수해야 한다. 특히 최저임금 이상의 임금지급, 건강보험 가입 등 최소한의 법정 의무사항을 회사가 준수하지 않을 경우 파업발생 가능성이 매우 높다. 종합적으로 보았을 때, 인근 지역 또는 동종 업종에 종사하는 다른 업체의 노동자에 비해서 임금과 근로조건 등이 저하될 경우 노동자 또는 노조의 불만이 많이 발생하므로 다른 업체들과 균형을 맞추는 것이 중요하다. 더 나아가 노동자를 위로할수 있는 행사를 개최하고 상품이나 특별 보너스 형식으로 생필품을 보조하거나 회사에서 원가로 구매하는 것도 방법이 될 수 있다.

• 노조가 없는 경우

만약 회사 내 노동조합이 설립되어 있지 않으면, 노동자들의 불만사항을 표출할 수 있는 공식적인 창구가 없기 때문에 오랜 기간 노동자들의 불만이 누적될 수가 있다. 따라서 사측이 평소에 노동자들의 불만사항이 무엇인지 관심을 갖고 특히 노동조합을 결성하려는 움직임이 있는지 등을 사전에 파악할 수 있는 정보채널을 평소에 구축해 놓는 것이 중요하다. 노동조합 설립 움직임이 감지되거나 회사가 일정규모 이상일

때에는 노사협의회를 적극적으로 활용하여 노동자들의 불만을 적절히 해소하는 것이 노무관리에 유리하다.

• 설립된 노조가 있는 경우

회사 내 노동조합이 이미 설립 되었으면 노조임원들을 멀리하거나 적대시하지 말고 이들의 의견을 존중하고 이들의 건전한 노조활동을 위해 최소한의 사무실 배정 등 배려를 하고 필요하면 적정한 수준에서 경제적 지원을 한다. 즉 노조를 회사와 노동자의 대화창구로 활용한다. 필요하면 회사의 일반상황과 제반 경영방침도 설명해서 노조임원들과 회사가 공동 운명체임을 반복적으로 깨닫도록 한다. 노조임원들에 대한특별한 배려가 필요하다. 이들에게 상식적인 선에서 보직이나 승진 뿐 아니라 개인의 신상에도 신경을 써주면 도움이 된다. 그러나 노조임원들을 지나치게 정략적으로 이용하면 노동자들로부터 어용노조라고 불신을 받는 경우가 있으니 유의해야 한다.

하지만 원칙 없이 노조의 요구를 수용한다거나 대우를 잘 해준다고 노사관계가 안정되는 것은 아니다. 항상 법과 원칙을 준수하는 범위 내에서 노조와 대화채널을 유지하고 수용 가능한 것도 순차적으로 적정수준에서 수용하는 것이 필요하다. 노사관계는 단기간의 관계가 아니고 장기간 지속되는 관계이며 아무리 회사 측에서 잘 해주더라도 늘 노조의 요구사항이 있기 마련이다. 부당하고 무리한 요구사항이 있을 때에는 무시하거나 무조건적으로 거절하지 말고 성실한 태도로 정당하고 분명한 이유를 제시해주어야 한다. 성의 있게 노사대화에 응하고 일단 합의된 사항은 가능한 성실하게시행해준다. 합의 사항 이행이 늦어질 경우 그에 대한 이유와 앞으로의 계획 등에 대해 명확하게 설명해준다.

무엇보다도 중요한 것은 사측이 노조보다 힘의 우의를 계속 유지하고 있어야 노사관 계를 안정적으로 유지할 수 있다. 힘의 우위를 유지하기 위해서는 회사 내 노무관리 부서가 잘 구축되어 있어야 한다. 노무분야에 경험이 많고 노동법에 정통하고 노동조합 간부, 유관기관들과도 협조체계를 잘 구축할 수 있는 노무관리 부서가 있으면 노조가 섣불리 움직이지 못하고 파업을 대폭 줄일 수 있다.

• 파업 시 대책

파업이 발생하면 파업의 합법성 여부를 철저히 따져서 불법파업에 적극 대처하는 것 이 매우 중요하다. 또한 파업이 발생하면 파업 노동자들이 쉽게 흥분하여 회사, 차량,

건물, 원부자재 혹은 재고 제품을 훼손시킬 가성이 높으므로, 파업이 예상될 경우 미리 관할 경찰서와 지방 노동청에 신고하고 필요하면 경찰서의 보호를 요청한다. 예고 없이 파업이 발생할 경우 즉시 관할경찰서에 신고하고 보호를 요청한다.

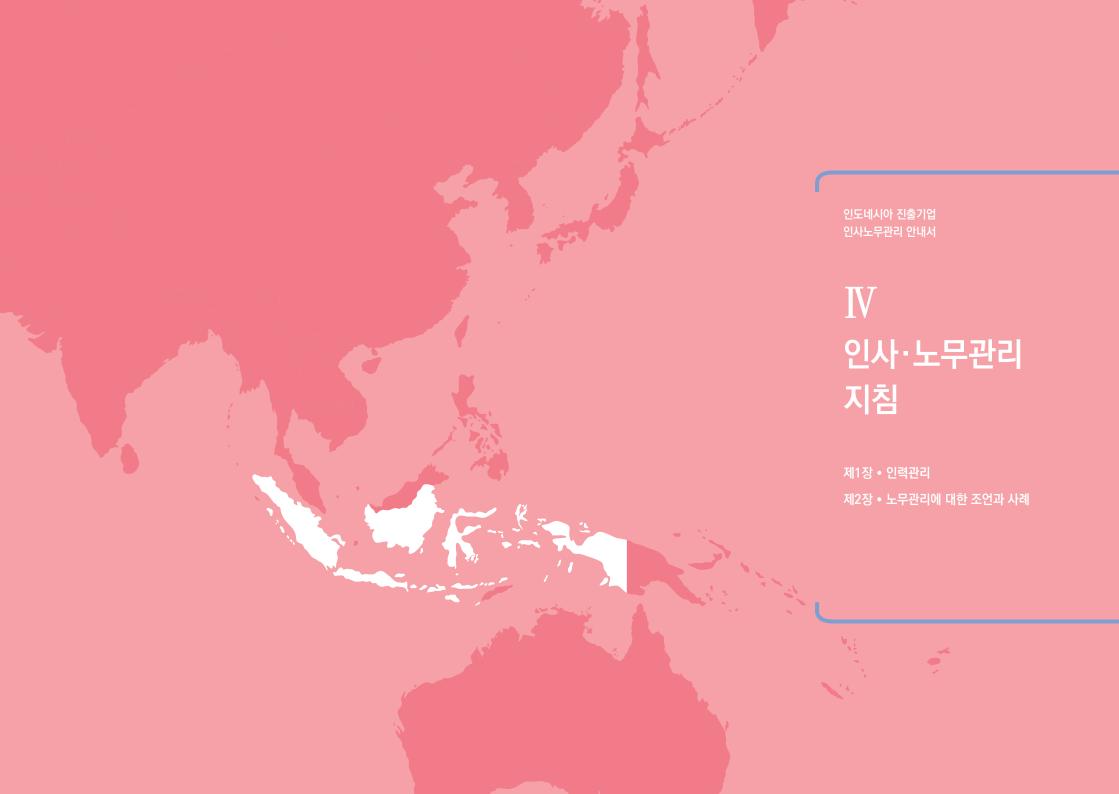
파업이 발생하면 상황이 긴박하게 전개되며 경찰과 지방노동청 근로감독관이 어떤 입장을 취하는지가 파업의 향배에 결정적인 영향을 미치는 경우가 많다. 경찰이 노조의 불법행위를 철저히 차단하고 관리자들의 신변을 보호하기 위해 적극적으로 노력하고 지방노동청 근로감독관이 파업에 대한 사측이 대응이 적법하다고 인정하면 회사가 원칙에 따라 파업에 대응해 나가기가 편리하다. 반대로 경찰이나 근로감독관이 노조의 입장을 옹호하거나 사업장 점거 등 불법행위에 미온적으로 대처하면 회사는 노조의 요구를 수용할 수밖에 없는 상황으로 몰리게 된다. 파업은 각 회사마다 상황이 다르므로 근본적으로는 자기 회사의 실정에 맞는 방법으로 해결점을 찾아야 한다. 파업은 누적된 불만의 소산이라고 생각하고, 평상시에 늘 파업이 일어날 수 있다는 생각으로 진지하게 노무관리를 해야 한다.

수하르또 정권 하에서는 경찰서나 지방 노동사무소의 역할이 파업을 진정시키는 데 매우 중요한 역할을 해 왔다. 그러나 최근의 민주화 이후 지방노동청 감독관들의 파업노동자에 대한 영향력이 감소하고 경찰의 대처도 미온적이다. 따라서 평소에 경찰과 지방노동청과의 관계를 돈독히 하고 파업발생 이전에 생산시설 보호 등의 자구 조치를 사전에 강구해 두는 것이 중요하다. 파업 발생 시 신체의 위험을 느껴 사측 대표 및 관리자가 현장을 회피하는 것은 바람직하지 못하다. 이러한 상황을 노동자들은 회사의 해결 의지가 약한 것으로 받아들이거나, 회사가 약점이 있다고 인식할 가능성이 있다. 결과적으로 파업을 이끄는 세력의 입지를 강화시킴으로써 문제해결을 더욱 어렵게 만든다. 파업 시에는 노조담당직원을 내세워 해결하기보다는 현지 회사의 한국인 책임자가 노조담당직원과 함께 정면에 나서서 해결하는 것이 바람직하다. 직접 대화가 어려운 경우는 지역 노동청의 중재를 통해 해결하도록 한다.

3. 대외 관계를 활용한 노사 관리

파업 등 유사시를 대비하여 회사가 지역의 경찰, 지방노동청, 군대 등 유관기관과 좋은 관계를 유지하는 것은 매우 중요하다. 이러한 기관들이 회사 시설 및 직원 보호에 적극 나서고 노동자들을 설득하는 데 적극 개입한다면 노동조합도 파업 돌입 여부를 결정할 때 보다 신중해질 수밖에 없다. 반대로 지역 유관기관들과의 의 의사소통이 원활하지 못하고 협조체계 구축이 되어 있지 않으면 노동조합도 그 사실을 알고 파업 등을 통해 사측을 압박할 수 있다.

지역 유관기관 뿐만 아니라 그 지역의 종교지도자, 마을 지도자 등과도 친분을 유지하여야 한다. 인도네시아는 이슬람 국가이고 지역 원로가 공동체의 의사결정에 많은 영향을 미친다. 지역사회와의 긴밀한 교류를 통해 지역에 선한 영향력을 행사하는 기업 이미지를 주민들에게 심어주는 것이 필요하다. 특히 사업장이 공단이 아닌 지역에 위치한 경우 인근 지역주민과의 원만한 유대관계를 통한 좋은 여론형성은 노사관계 안정에 효과적이다.



기업의 효율적인 관리혁신에 필요한 유형자원을 확보하고 활용하는 관리방식을 자원경영이라고 한다. 기업의 자원은 무형과 유형으로 나뉘는데 유형자원에는 물적, 인적, 재무, 기술 자원이 있다. 이중 인사·노무관리는 인적자원을 관리하는 것으로서 기업의 목표 달성에 절대적인 영향을 미치는 경영의 핵심 사안이다. 전통적인 개념의 인사·노무관리에서 근로자가 비용으로 간주되었다면 최신의 전략적인적자원관리의 개념에서 근로자는 자산으로 간주된다. 즉 인적자원이 기업의 지속적 경쟁우위를 유지하기 위한 전략적 자산이라는 것이다. 또한 과거에 인적관리가 주로 수동적이고 반응적인 것이라면 최근의 개념은 능동적이고 선행적인 것이다. 필요한 인적자원을 확보하고, 이들을 조직화하고, 기업이 필요로 하는 근로자로 교육시키고, 명확한 기준과 성과 목표를 세우고, 이에 대한 보상 기준을 수립하는 것이 인사·노무관리의 핵심이라고 할 수 있다.

표 Ⅳ-1 전략적 인적자원관리

전통적인 개념의 인사·노무관리

- 근로자=비용
- 수동적, 반응적

선탁적 인적사원

- 근로자=자산
 (기업의 지속적 경쟁우위를 유지하기 위한 전략적 자산)
 - 능동적, 선행적



제1장

인력관리

1. 채용

1 고용계약의 형태

인도네시아 노동법에 따르면 고용계약은 무기한 고용 형태인 정규직과 기한 부 고용 형태인 계약직으로 구분된다. 더불어 인도네시아 노동법에는 정식 근로계약이 체결되기 전에 별도의 견습계약을 통하여 이루어지는 일종의 직업 훈련인 견습제도가 있다.⁵⁴ 그 외에도 회사의 업무 일부를 다른 회사에 일임하는 외주계약(아웃소싱)이 있다.

▶ 무기한 고용: 정규직(Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, PKWTT)

근로자가 법적 정년인 55세에 이를 때까지 유효한 고용계약으로 일단 고용하고 나면 사용자의 필요에 의해 해고하는 것이 어렵고 절차가 복잡하다. 무기한부 계약 근로자는 처음 3개월간의 수습기간을 거쳐 정식 직원이 되며, 서면으로 수습기간을 규정하고 있는 경우 수습기간 동안에는 사용자가 노동부의 허가 없이 근로자와의 고용 계약을 자유롭게 종결할수 있다.

⁵⁴⁾ 인도네시아 노동법은 견습(apprenticeship)과 수습(probation)을 구별하여 규정한다. 정식 고용계약이 체결되기 전에 별도의 견습계약을 통하여 이루어지는 일종의 직업훈련인 견습제도와 정식 근로계약이 체결된 후 작업능력 또는 적응능력을 키워주기 위한 근로형태인 수습제도를 구분하고 있다.

▶ 기한부 고용: 계약직(Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, PKWT)

기간을 정한 고용계약은 인도네시아어와 라틴문자를 사용하여 서면으로 작성되어야하며, 기간을 정한 근로계약이 서면으로 작성되지 않았을 경우. 이는 기간을 정하지 않은 근로계약. 즉 정규직으로 간주되다.

• 제한 사항

2003년 노동법 제59조에 따르면 기한부 고용을 고정적인 업무에는 적용할수 없다고 규정하고 있으며, 계약 기간이 최대 2년까지이며, 1회에 한해 최장 1년까지 연장이 가능하다. 사용자가 기간을 정한 근로계약을 연장하고 자할 경우 고용계약 종료 7일전에 해당 근로자에게 서면으로 연장 의사를 알려야 한다. 고용 계약의 갱신은 기존 계약이 종료된 후 최소 30일이 경과한 이후 가능하다. 이러한 규정을 충족하지 못하는 고용계약은 법적으로 기간을 정하지 않은 무기한 계약(PKWTT)이 된다. 기한부 고용의 경우 무기한 고용의 경우처럼 3개월간의 수습 기간을 설정할 수 없다.

최초 2년 계약



1년 연장 가능



최소 30일 유예기간



2년 갱신 가능

2003년 노동법에 따르면 같은 종류의 제품을 반복적으로 생산하는 사업 장에서는 기한부 고용계약 근로자를 고용할 수 없다. 하지만 실질적으로 는 이러한 규정과 관계없이 많은 사업장에서 계약근로자를 고용하고 있 다. 노동법에 따라 기한부 고용계약 근로자를 고용할 수 있는 사업장은 다음과 같다.

- 한 차례 행한 후 완결될 수 있거나 그 성격이 잠정적인 작업
- 최대 3년을 초과하지 않는 기간 내에 완료될 수 있다고 추산되는 작업
- 계절적 성격을 띠는 작업
- 신상품, 새로운 활동, 앞으로의 지속 여부를 예측할 수 없는 시제품 생산과 관련한 작업

계약기간이 끝나기 전에 노사 한편에서 적법한 이유 없이 고용관계를 종결시킬 경우 고용관계를 종결시킨 측에서 계약기간이 끝날 때까지의 임금에 상응하는 보상을 해야 한다.

⊙ 아웃소싱(pekerja/buruh dari Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/ Buruh)

아웃소싱이란 회사의 업무 중 특정 분야 혹은 특정 공정을 다른 회사에 맡기는 생산공정 하청과 회사 자체의 근로자가 아닌 다른 회사의 근로자를 공급받아서 회사 업무에 투입시키는 인력 하청을 의미한다. 아웃소 싱 근로자를 쓰는 회사와 아웃소싱 회사가 공급한 근로자 간에 직접적인 고용관계가 없는 것이 특징이다. 인도네시아 노동단체는 지속적으로 아웃소싱 철폐를 요구하고 헌법재판소에 아웃소싱의 위헌 여부에 대한 심의를 요청했는데, 법률 중 한 조항에 대해서는 위헌판정이 내려졌지만 아웃소싱 자체는 위헌이 아닌 것으로 판결났다. 2012년 노동부장관은 아웃소싱의 법적 기반이 되는 법률의 일부(KEP.101/MEN/VI/2004, KEP.220/MEN/X/2004)를 페기하고, 노동이주부장관령 2012년 제19호를 공포했다. 하지만 신 법안에 노동단체들이 요구하는 핵심적인 사안들이 포함된 것은 아니다.

• 아웃소싱과 관련된 법률

- 인도네시아 민법 제1604조 제1616조
- 노동에 관한 2003년 법률 제13호(근로기준법) 제35조, 제64조, 제65조, 제66조
- 노동이주부장관령 2012년 제19호
- * 노동이주부 장관령 2004년 제KEP.101/MEN/VI/2004호(폐지)
- * 노동이주부 장관령 2004년 제KEP.220/MEN/X/2004호(폐지)

• 두 종류의 아웃소싱

2003년 노동법 제64조에 따르면 회사는 업무의 일부를 서면으로 작성된 도급계약 또는 용역계약을 통해 다른 회사에 일임할 수 있다. 위의 아웃소싱의 개념에서 언급한 것처럼 인도네시아에서 아웃소싱은 두 가지의 계약 형태로구분되다.

- 작업도급계약(Perjanjian Pemborongan Pekerjaan/PPP): 회사의 업무 중 특정 분야
 혹은 특정 공정을 타사에 맡기는 생산공정 하청
- 인력공급계약(Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh/PJPB): 다른 회사로부터 근로자를 공급받아서 아웃소싱을 공급받는 회사 업무에 투입하는 것

아웃소싱 계약은 반드시 서면으로 체결되어야 하고, 아웃소싱 계약이 허용되는 작업에 한해서 계약을 체결할 수 있다. 아웃소싱의 대상이 되는 작업은다음과 같은 조건을 만족해야 한다.

우선 작업도급계약의 경우 다음의 조건을 충족해야 한다.

- 아웃소싱 사용사의 핵심 작업(Core Business)에서 분리된 별도의 작업이어야 한다.
- 아웃소싱 사용사의 직접 혹은 간접 명령에 의거해서 작업을 시행해야 한다.
- 아웃소싱 사용사의 메인 작업에 대한 보조 작업이어야 한다.
- 아웃소싱 사용사의 생산 활동을 지연시켜서는 안 된다.

또한 작업도급계약을 원하는 회사는 이러한 계획을 관할 노동부에 보고하고 확인증을 받아야 한다. 더불어 작업이 시작되기 30일전까지 작업도급계약서가 관할 노동부에 제출되어야 한다.

인력공급계약의 경우 청소, 근로자 음식공급, 경비, 광업 및 석유가스 생산 분야의 용역, 근로자 출퇴근 수송으로 한정된다. 다른 회사로부터 아웃소싱 근로자를 쓰기 원하는 회사는 인력공급계약서를 작성 후 30일 이내에 인력 아웃소싱에 대한 동의서를 관할 노동부에 등록해야 한다. 아웃소싱 인력을 공급하는 회사 또한 동의서를 관할 노동부에 등록해야 한다.

표 Ⅳ-2 두 종류의 아웃소싱

구분	작업도급계약	인력공급계약
조건	- 핵심 작업(Core Business)에서 분리된 별도의 작업 - 사용사의 직접 혹은 간접 명령에 의거하여 작업을 시행 - 사용사의 주 작업에 대한 보조 작업 - 사용사의 생산 활동을 지연시켜서는 안 됨	 청소 근로 자 음식공급 경비 광업 및 석유가스 생산 분야의 용역 근로자 출퇴근 수송

• 아웃소싱 계약 시 고용관계

아웃소싱의 특징은 아웃소싱 근로자를 쓰는 회사와 아웃소싱 회사가 공급한 근로자 간에 직접적인 고용관계가 없다는 것이다. 즉 아웃소싱 계약은 아웃소싱 사용사와 아웃소싱 제공사 간에 체결하며, 아웃소싱 근로자에 대한 고용계약은 아웃소싱 제공사와 근로자 간에 체결하다.⁵⁵⁾

다만 아래의 사항의 경우에 예외적으로 근로자와 아웃소싱 사용사(아웃소싱 을 공급받는 회사)와의 계약으로 전화된다.

● 작업도급계약(2003년 노동법 제64조 6항, 8항):

- 아웃소싱 제공사가 법인이 아닌 경우
- 아웃소싱 제공사의 근로자 보호 및 근로조건이 아웃소싱 사용사의 근로자 보호 및 근로조건 수준에 미치지 못하거나 현행 법규에 부합하지 않는 경우

● 인력공급계약(2003년 노동법 제66조 제2항, 제4항):

- 아웃소싱 제공사의 근로자가 아웃소싱 사용사의 주요 업무수행 또는 생산과 직결된 업무에 투입되는 경우
- 아웃소싱 제공사와 동 회사가 공급하는 근로자 간의 고용계약과 아웃소싱 제공사와 아웃소싱 공급사의 계약이 법정 요건을 충족하지 못하는 경우
- 아웃소싱 제공사가 법인이 아니거나 노동관련 기관의 허가를 얻지 않은 경우

⁵⁵⁾ 근로자에 대한 임금, 안전, 근로조건, 휴가, 상벌, 산재보험 및 노사문제는 법적인 책임이 아웃소싱 사용사에 있지 아니하고 아웃소싱 제공사에 있다.

참고자료 IV-1 외 노동단체는 아웃소싱 철폐를 지속적으로 요구하는가?⁵⁶⁾

아웃소싱은 인도네시아 노동조합이 강력하게 폐지를 요구하는 노동 운동의 핵심 사안 중 하나다. 규정과 달리 실제 많은 기업이 아웃소싱 인력을 사용할 수 없는 영역에서도 외부 인력을 사용하 거나 생산공정의 일부를 하청 업체에게 맡기고 있다. 이러한 관행에서 외투기업도 자유로울 수 없다. 노동의 유연성과 기업이 전문성과 비교우위를 가지고 있는 분야에 최대한 집중할 수 있게 만드는 아웃소싱 제도를 왜 노동자들은 그토록 반대하는 것일까?

위에서 살펴본 것처럼 인도네시아에서 아웃소싱 근로자는 아웃소싱을 공급하는 회사와 고용계약을 체결한다. 즉 근로자를 사용하고 있는 회사와는 고용관계가 형성되지는 않는다. 그런데 아웃소싱 인력을 공급하는 많은 회사들이 인도네시아 근로기준법에 명시된 규정들을 준수할 수 없는 영세한 기업이거나, 준수할 수 있는 규모의 기업일지라도 이러한 규정이 잘 지켜지지 않는 것이 현실이다. 예컨대 도급계약의 경우 하청을 받은 회사의 근로자 보호 및 근로조건이 원청회사의 근로자 보호 및 근로조건과 같거나 또는 현행 법규에 부합해야 한다. 그런데 규정과 달리 하청업체 근로자의 근무조건은 원청업체의 근로자에 비해 많이 열악한 것이 사실이다. 인력공급계약의 경우 위에서 언급된 한정된 영역(청소, 음식공급, 경비, 광업 및 석유가스 생산 용역, 근로자출퇴근 수송)이 아닌 회사의 주요 업무 수행 또는 생산과 직결된 업무에 투입될 수 없다. 만약 그러한 경우, 이러한 업무를 수행하는 근로자의 고용계약은 인력을 사용하고 있는 회사(원청회사)와의 고용계약으로 전환되어야 한다. 그런데 현실은 그렇지 못하고 상당수의 근로자들은 노동법에서 금하고 있는 생산공정에 자신들이 불법적으로 투입되고 있다는 것을 알고 있다. 또 다른 문제점은 아웃소싱 인력을 쓰기를 원하는 회사가 가급적 젊은 근로자들을 선호한다는 것이다. 아웃소싱에 투입된 근로자의 평균 나이가 낮아짐에 따라, 기존의 근로자는 나이가 들어갈수록 실업자가 될 위험성이 높아진다.

그럼 이러한 문제점에도 불구하고 많은 기업이 왜 아웃소싱을 선호하는가? 쉽게 추측할 수 있는 것처럼 아웃소싱에 투입된 근로자들이 아웃소싱을 공급 받는 회사에 소속된 근로자가 아니기 때문에 기본적인 인건비 외에 지출해야 할 경제적 부담에서 자유롭고, 복잡한 고용관계 종결절차 없이 인력을 대체할 수 있는 장점이 있다. 더 근본적으로는 회사의 주 업무에 집중할 수 있기 때문에 작업의 효율성과 생산성이 제고된다.

② 일용직 고용(Perkerja Harian Lepas, PHL)

출근 상황에 따라 임금을 지불하는 고용 형태로 업무의 연속성이 없는 일을 수행할 경우 고용이 가능하다. 일용직 근로자에게 계약직과 같이 일상적이고 연속적인 업무를 시켜서는 안 되며, 일용직을 3개월 이상 연속해서 매월 20일 이상 고용했을 경우 정규직과 같은 대우를 해야 하며 퇴직금을 지불해야 한다. 기본적으로 모든 노동법 규정은 근로자의 지위구분 없이 적용되므로 일용직 근로자도 모든 노동법 규정의 적용을 받는다.

● 일용직 임금은 최저임금을 충족시켜야 하며, 그 일급은 아래와 같이 산출한다.

- 1주당 6일간 근무하는 경우: 월 임금을 25로 나눔
- 1주당 5일간 근무하는 경우: 월 임금을 21로 나눔

● 노동부 장관령(1985년 6호)에 따르면 일용직이 고용될 수 있는 경우는 아래와 같다.

- 단기간 내에 종결되는 업무(3개월을 초과할 수 없음)
- 회사 정규 업무시간에 구속되지 않으며 1개월에 20일을 넘기지 않는 업무
- 식재, 수확, 도정 등 특정 계절과 관련된 업무
- 부정기적으로 행해지는 적재 및 하역 작업

▶ 외국인 고용

인도네시아 정부는 외국인 근로자 고용 조건 및 발급 절차를 까다롭게 함으로써 외국인 고용을 엄격하게 규제하고 있다. 인도네시아 정부는 2018년 3월에 기존의 외국인 근로자 고용에 대한 법률(대통령령 2014년 제72호)을 개정한 대통령령 2018년 제20호(Perpres No.20 Tahun 2018)를 발표했다. 동년 7월에는 대통령령을 구체화하는 시행령으로 외국인력 사용 절차에 관한 노동부 장관령 2018년 제20호를 제정했다. 이시행령은 2018년 11월 1일부로 유효하다.

외국인 고용을 희망하는 사용자는 반드시 정부로부터 외국인 고용허가를 받고 외국인 기한부 체류허가(Izin Tinggal Terbatas, ITAS)를 받은

⁵⁶⁾ 재인도네시아 한인회 웹사이트 "아웃소싱(Outsourcing) 문제, 어떻게 대처해야 하나?" 재구성.

후에 고용할 수 있다. 채용될 외국인 근로자 본인이 직접 고용허가를 신청할 수는 없다.

- 인도네시아 정부는 외국인을 고용할 수 있는 사용자를 다음과 같이 제한하고 있다.
- 정부 기관
- 공식 국제기구(UN 등)
- 외국정부의 대표기구(대사관. 영사관)
- 공식 국제단체(NGO 등)
- 외국정부의 무역대표사무소, 외국회사의 대표사무소, 외국통신 언론사의 대표사무소
- 관계 기관에 등록된 외국회사 혹은 외국단체의 대표사무소
- 주식회사(PT) 혹은 재단(Yayasna) 형태로 인도네시아법에 따라 설립된 법인
- 사회단체, 종교단체, 교육기관 및 문화단체
- 흥행사업자(영화연극업체, 쇼업체 등)
- 외국인 고용을 법으로 금하고 있지 않은 단체사업자
- *개인 사업자가 외국인을 고용하는 것을 금함.

외국인을 고용하는 사용자는 채용 허가를 득하기 위해 외국인력채용계획 허가(RPTKA)와 제한체류허가(ITAS) 발급의 기초가 되는 근로허가등록증 (Notifikasi)을 노동부로부터 발급받아야 한다. 이전 규정에서 요구되었던 근로허가서(IMTA)는 폐지되었다.

RPTKA

외국인 근로자(Tenaga Kerja Asing, TKA)를 고용하는 사용자가 RPTKA를 발급받을 때 관련 장관이나 지정한 기관장에 의해 허가를 받아야 한다. 신속한 처리를 위해 외국인 근로자 고용에 관한 대통령령에 RPTKA가 접수된 후 2일 이내에 처리하라고 명시되어 있다. 다음의 경우 발급대상에서 제외되다.

- 주주이사(direksi)나 법인감사(anggota dewan komisaris)로 근무하는 외국인 근로자
- 대사관이나 영사관에 근무하는 외국인 근로자
- 정부가 고용하는 외국인 근로자

ITAS

외국인 근로자는 체류허가를 받아야 하고, 사용자는 인권법무부와 관련기관에서 외국인 근로자를 위해 기한부 체류허가(ITAS)를 받아 야 한다. ITAS는 최장 2년까지 유효하며(기존 1년) 연장이 가능하다. 사용자는 외국인 근로자를 위해 ITAS를 진행할 때, 외국인 근로자와 관련된 서류를 담당 기관에 제출해야 한다. 외국인 근로자는 근로자 보험공사(BPJS Tenaga Kerja)에 등록되어야 하고 보험 약정서가 있어야 한다.

• 외국인 근로자 근무제한

외국인 근로자 고용에 관한 대통령령(Perpres Nomor 72 Tahun 2014) 제 4조 1-2항에 사용자는 모든 직책에서 인도네시아 근로자 고용을 우선해야 함을 명시하고 있다. 또한 제5조에는 외국인 근로자가 특정 분야 또는 직위 및 직책을 수행하는 것을 금지하고 있으며, 특정 직위 근무는 노동부 장관의 허가를 받아야 한다. 외국인 근로자의 복수업종의 근무는 제한된다. 또한 인도네시아 근로자 일자리를 빼앗는 육체노동 현장근로 취업허가는 제한한다. 현지법인의 주주가 아닌 이사회원, 감사회원, 그리고 직원을 고용하려는 사용자는 반드시 사전에 노동부(중앙정부)에 RPTKA를 제출하고 승인을 득해야한다. 외국인 근로자의 채용이 긴급할 경우 사용자는 외국인 직원 채용 후 2일 안에 RPTKA를 신청할 수 있다. RPTKA는 아래의 정보를 포함해야 한다.

- 해당 외국인 직원 채용 사유서
- 해당 외국인 직원의 직책
- 해당 외국인 직원의 고용 기간
- 해당 외국인 직원이 일시적으로 고용되는 것임을 명시

사용자는 매년 외국인 고용 보상펀드에 일정 금액을 지급해야 하고, 6개월 이상 근무하는 외국인 근로자는 사회보장보험(BPJS)에 의무적으로 가입해야 한다. 또한 인도네시아어 교육 훈련을 필하고 교육 인증서를 수령해야 한다. 외국인 근로자는 ITAS 유효기간 내에 복수 출입국이 가능하다.

• 133

표 IV-3 근로기준법상 근로계약⁵⁷⁾

	근거	내용	기간	업무
정규직 (PKWTT	2003년 노동법 제 60조	- 최장 3개월간의 수습기간 - 수습기간 중 최저임금 보장	- 기한을 정함이 없음	제한 없음
계약직 (PKWT)	2003년 노동법 제50조 ~63조	- 수습기간을 설정할 수 없음 - 고정적인 업무에는 적용될 수 없음	- 최장 5년 가능 - 2년-1년 -1년	- 한 번에 종료되거나 임시적 인 성격을 띤 업무 - 최장 3년 미만의 길지 않은 시간에 종료될 수 있는 업무 - 계절적 성격을 띤 업무 - 신상품, 새로운 서비스 또 는 시험 기간 중인 제품관 련 업무
견습 계익	2003년 노동법 제22조 ~30조	- 사용자 및 견습근로자 간의 서면 견습 - 견습 계약서에 사용자 및 견 습근로자 간의 권리와 의무 및 기간이 포함되어야 함 - 퇴직 및 최저임금과 관련된 노동법의 규정이 적용되지 않음	- 견습 계약서 에 정해진 대 로 따름	- 견습 계약서에 정해진 대로 따름
외주 인력	2003년 노동법 제65조 ·2012 년 노동 부장관 령 19호	- 도급계약 - 용역계약	- 계약직 혹은 정규직(외주· 도급 업체와 해당 사원 간 계약에 따라 다름	[도급 계약] - 주된 업무와 별개로 진행 - 업무 제공자의 직간접 명령에 따른 진행 - 주요 업무를 지원하는 활동 [용역계약] - 청소업 - 도시락 납품업 - 경비업 - 광산 및 석유 시추 보조 업무 - 근로자용 교통수단 제공

	근거	내용	기간	업무
일용직	노동부 장관령 1986년 6호	 3개월 미만의 단기간 작업 으로 1개월에 20일이 넘지 않는 작업 연속성이 없는 일, 계절적 작업, 		

2 고용대상 및 조건

아동고용금지

아동 고용은 원칙적으로 금지되지만, 13-15세 아동의 경우 제한된 조건 과 정해진 규정 내에서 고용할 수 있다. 예컨대 부모의 서면 허가를 받아 야 하고, 최장 노동시간이 3시간을 넘기지 말아야 한다. 야간노동은 금지된다.

여성고용제한

18세 미만의 여성 근로자는 23:00-07:00 사이에 노동이 금지된다. 임신한 여성의 경우 의사의 소견서가 있어야 하고, 23:00-07:00 사이에 노동이 금지된다. 23:00-07:00 사이에 여성 근로자를 고용한 회사는 식사와 음료를 제공해야 하며 작업장에서 안전을 보장해야 한다. 또한 집과 작업장 사이를 오가는 데 필요한 운송수단을 제공해야 한다.

▶ 근로 시간, 휴식 및 휴가

인도네시아 노동법은 무노동 무임금을 원칙으로 하고 있다. 일을 하지 않으면 임금을 지급하지 않는 것이 원칙이다. 따라서 파업기간 중의 임금이나 무단결근에 대하여는 임금을 지급지 않아도 된다. 하지만 법정 공휴일에 대해서는 노동을 하지 않아도 임금을 지급해야 한다.

• 근로 시간

2003년 노동법에서 근로시간에 대해 규정하고 있다. 동법 제77조에 따르면 법정 근로시간은 주 6일 근무 시 1일 7시간, 주 5일 근무 시 1일 8시간, 1주 40시간으로 정해져 있다. 법정 허용 시간외 근무의 경우 평일 최장 3시간,

⁵⁷⁾ 노사발전재단. 2015. 『2015년 인도네시아 노무관리 Q&A』

한 주 최장 14시간까지 허용된다. 법정공휴일의 경우 허용되는 근무시간이 주간 근무 시 최장 8시간 야간 근무 시 최장 7시간이다.

- 근로시간: 6일 근무 시 1일 7시간, 주 5일 근무 시 1일 8시간, 1주 40시간
- 유해위험작업시간: 1일 6시간, 주당 35시간
- 점심시간: 1일 1시간
- 종교 활동: 근무 중 근로자들에 대한 종교 활동 허용
- 초과근무: 기본 근로시간 외 첫 시간 1.5배, 두 번째 시간 2배

• 휴식 및 휴가

휴식의 경우 4시간 근무 후 최소 30분간의 휴식, 주 6일 근무제는 6일 근무후 1일의 휴식, 주 5일 근무제는 5일 근무 후 2일의 휴식을 제공해야 한다. 근로자가 12개월 연속하여 근무한 경우 최소 12일의 연차가 부여되며, 동일한 회사에서 6년 이상 근로 시 근속 7년 차, 8년 차에 각각 1개월의 장기휴가를 받을 수 있다.

- 휴식시간: 연속 4시간 근로 시 최소 30분 이상 보장
- 출산휴가: 산전, 산후 각각 45일간 유급휴가
- 유산휴가: 45일
- 병가: 최대 12개월
- 연차: 최대 2주
- 르바란 휴가: 2일 (관례)

인도네시아에서는 질병으로 인한 결근을 휴가일수에 포함시키지 않는데, 이는 왕왕 근로자들에 의해 악용되기도 한다. 의사의 진단서만 있으면 병결에 대해 회사에서 이의를 제기하지 못하는 근로환경으로 인해, 병가가 빈번하게 발생하고 이는 결과적으로 생산성에도 영향을 미치고 있다. 병가가 연차휴가에 반영이 되지 않는 것은 인도네시아 근로자의 권리가 그만큼 높다는 뜻으로, 이러한 부분이 잘 처리되지 않는 경우 종종 단체행동을 단행하기도 한다. 또한 가족을 매우 중요시하는 문화 환경으로, 가족사로 인한 결근, 조퇴 등이 일반적이다. 직계가족 행사가 아닌 경우도 가족 행사로 인정하여 반차 등의 공식 휴가로 처리되지 않으며, 하루 이틀이 아니라 장기간 결근을하는 경우도 잦은 편이다.

표 IV-4 근로 시간 및 휴식·휴가

기본 근로 시간	− 주당 40시간 − 주 6일 근로 시 하루 7시간(5일간 7시간, 1일 5시간) − 주 5일 근로 시 하루 8시간
초과 근로 시간	근로자의 동의가 필요함하루 최대 3시간, 한 주 최대 14시간까지 허용초과근로임금 지급(초과 첫 시간 150%, 이후부터는 200%)
휴식 시간	- 4시간 근로 후 최소 30분 휴식(휴식시간은 근로시간에 포함되지 않음)
휴가 기간	- 12개월 계속 근무 시 12일의 휴가 제공 - 6년 근속 시 7년차와 8년차에 각각 1개월간의 휴가 제공, 단 이 기간 동안 연차휴가에 대한 권리가 없으며, 8년차 이후 근속기간이 새로 계산됨
여성의 유급 휴가	- 생리휴가 : 월 2일 - 산전휴가, 산후휴가 : 각 1.5개월 - 유산휴가 : 1.5개월

• 법정 공휴일

표 IV-5 2020년 인도네시아 공휴일

이름	날짜	인도네시아어 이름	비고
양력설	1월 1일	Tahun Baru Masehi	
춘절	1월 25일	Tahun Baru Imlek	음력 1월 1일
네베	3월 25일	Hari Raya Nyepi (Tahun Baru Saka)	발리의 인도 국정력설
성금요일	4월 10일	Wafat Yesus Kristus (Jumat Agung)	
미라지	3월 22일	Isra Mi'raj Nabi Muhammad	이슬람력 라자브
근로자의 날	5월 1일	Hari Buruh Internasional	
예수 승천일	5월 21일	Kenaikan Yesus Kristus	
석가탄신일	5월 7일	Hari Raya Waisak	
빤짜실라의 날	6월 1일	Hari Lahir Pancasila	2017년부터 공휴일
이둘 피뜨리	5월 24일 ~ 5월 25일	Hari Raya Idul Fitri	이슬람력 샤우왈
이둘 아드하	7월 31일	Hari Raya Idul Adha	이슬람력 두 알히자
독립기념일	8월 17일	Hari Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia	

이름	날짜	인도네시아어 이름	비고
이슬람의 설	8월 20일	Tahun Baru Hiji'riyah	이슬람력 무하람
무함마드 탄신일	10월 29일	Maulid Nabi Muhammad	이슬람력 라비 알아우왈
크리스마스	12월 25일	Hari Raya Natal	

참고자료 IV-2 ✓ 생산성 문제: 공휴일과 라마단

인도네시아에서 사업을 막 시작한 기업인들은 생각보다 많은 공휴일과 긴 휴가에 놀라는 경우가 많은데, 이는 제조업의 경우 생산성에 큰 영향을 줄 수도 있기 때문에 연중 계획을 세울 때 꼭 고려해야 할 사항이다. 일반적으로 인도네시아에는 12~15일의 공식적인 공휴일에 일주일이 넘는 긴 르바란 휴가, 그리고 이와는 별도의 12일의 유급 휴가⁵⁰⁾가 있다. 2018년의 경우 국가에서 르바란 휴가기간을 10일로 연장하였다. ⁵⁰⁾ 이슬람의 금식월인 라마단 동안 무슬림 신자들은 해가 있는 낮 시간 동안 단식을 해야 하기 때문에 육체적인 노동을 요구하는 생산 활동에 종사하는 근로자의 생산성이 저하되는 현상이 나타난다. 매주 금요일 무슬림 남성들은 11시에서 12시 사이에 이슬람 사원에서 이루어지는 기도회에 참석하기 때문에 금요일에는 관공서의 근무 시간이 평상시보다 짧다. 인터뷰에 응한 한 사업가의 설명에 따르면 인도네시아와 베트남의 근로자가 동일한 급여조건에서 근무를 한다고 가정할 때 인도네시아 근로자들이 베트남 근로자들에 비해 1년에 약한 달가량의 근무일이 적은데 이는 약 10%의 생산성 감소로 이어지고 있다.

2. 근로계약

1 근로계약의 종류

개별 근로계약서

근로계약은 '근로자와 사용자 간의 계약으로 근로조건 및 쌍방 간의 권리 및 의무와 관련된 사항을 포함한 계약⁶⁰⁾을 의미한다. 인도네시아 민법⁶¹⁾

에서 규정하고 있는 노동 협약도 근로계약과 동일한 개념이다. 민법에서는 노동협약을 '일방 당사자인 근로자가 상대 당사자인 사용자에게 보수를 대가로 특정한 기간 동안 용역을 제공하는 협의'라고 명시하고 있다.

근로계약은 서면 또는 구두로 작성될 수 있지만 추후 노사 간 분쟁이 발생할 경우를 대비하여 상세한 내용이 포함된 서면 계약서를 사용할 것을 권장한다. 근로계약에는 다음의 사항이 반드시 포함되어야 한다.

- 쌍방 간의 합의
- 법적 계약을 체결할 수 있는 능력
- 계약 대상으로서의 직무
- 공공질서, 도덕, 기타 법령을 위반하지 않는 계약 대상으로서의 직무

서면 근로계약서의 경우 아래의 사항을 포함해야 한다.

- 회사명, 주소, 업종
- 근로자 성명, 성별, 연령, 주소
- 직책 및 직무의 종류
- 작업이 이루어질 장소
- 급여 액수 및 지급 방법
- 사용자 및 근로자의 권리와 의무를 포함한 근로 조건
- 근로계약 발효 시점 및 기간
- 근로계약 체결 장소 및 일자
- 근로계약 체결 당사자 서명

근로계약은 근로조건을 포함해야 하고, 근로조건은 회사 사규, 단체협약, 그리고 현행 법령에 배치될 수 없다. 근로계약서가 인도네시아어와 외국어로 작성된 경우, 계약서 해석에 있어 이견이 발생하면 인도네시아어로 작성된 근로계약서가 기준이 된다. 또한 근로계약서에 별도의 '해석 관련 조항'을 두고 있더라도 인도네시아어로 작성된 근로계약서가 우선한다는 점을 유의할 필요가 있다. 근로계약서는 2부 이상 작성해 사용자와 근로자가 각각 1부씩 보관한다.

개별 근로계약서가 회사의 특성과 필요에 관한 구체적 내용을 명시하지 아니하고, 형식적인 사항들만 열거하고 있다면 노무관리에 큰 도움을 주

^{58) 1}년 이상 근속한 근로자의 경우 1년에 12일 동안의 유급휴가를 사용할 수 있다.

⁵⁹⁾ 국가에서 정한 휴일 일수는 가이드라인으로 제시한 것이고 실제 휴일 일수는 각 업종별, 그리고 기업에 따라 차이가 있다.

⁶⁰⁾ UU KETENAGAKERJAAN NO. 13 TAHUN 2003. 제1조 14호.

⁶¹⁾ Ktab Undang Undang Hukum Perdata 1601a圣

지 못할 수 있다. 따라서 회사와 근로자의 직무의 특수성이 잘 반영된 근로계약서를 작성하는 것은 추후 있을 수도 있을 분쟁을 미연에 방지하는 기본적인 제도적 조치이다.

사례 IV-1 ✓ 영문으로만 이루어진 계약서 무효 사건⁶²⁾

2013년 6월 20일 인도네시아의 제1심 법원(West Jakarta District Court)이 인도네시아 법인 PT. Bangun Karya Pratama(BKP))와 미국 법인(Nine AM Ltd.(Nine AM)이 영문만으로 작성한 대출약정서는 무효라고 판결하는 사건이 있었다(2013년 6월 20일 선고, 사건번호 No.451/Pdt.G/2012/PN.Jkt.Bar). 사건은 다음과 같다. 인도네시아 법인인 BKP가 미국 법인인 Nie AM으로부터 4,422,000달러를 차용하는 대출약정을 체결하면서 영문으로 계약서만 작성하고 인도네시아법을 준거법으로 하였고, 이와 관련하여 인도네시아어로 된 담보계약을 체결하였다. 그런데 BKP가 대출금 상환의무를 불이행하자, Nine AM은 소송을 통해 대출금의 상환을 주장하였고, 이에 대해 BKP는 영문으로만 작성된 계약이 법률 24/2009를 위반하였기 때문에 무효라고 주장했다. 법률24/2009 제31조는 아래와 같이 규정하고 있다. 제31조: (1) 인도네시아 정부기관, 법인, 개인이 양해각서 또는 계약의 당사자일 경우에는 반드시 인도네시아어를 사용하여야한다. (2) 위(1)항에 기재된 양해각서 또는 계약서의 당사자가 외국인 또는 외국법인을 포함하는 경우에는 해당 양해각서 또는 계약서는 해당 국가의 외국어 또는 영어로 계약을 체결할 수 있다.

제1심 법원은 문제된 대출약정서가 인도네시아에서 2009년 7월 9일부터 시행된 법률 2009년 제24호에 포함된 '계약 당사자 중 하나가 인도네시아 정부 기관, 법인, 개인일 경우 계약이 반드시 인도네시아어로 작성되어야 한다'는 조항을 위반하였다는 이유로 대출약정서의 무효를 선언하였다. 1심 판결에 대하여 인도네시아 법조계에서 많은 논란이 제기되었고, 항소심 또는 대법원은 1심 판결과는 다른 결론을 내릴 것이라는 전망도 상당히 많았다. 그러나 2014년 5월 7일 자카르타 고등법원은 제1심 판결과 동일하게 영문만으로 작성된 대출약정서는 여전히 무효라고 판시하였으며, 이에 불복하여 Nine AM이 제기한 상고심에서 인도네시아 대법원은 상고를 기각하고 자카르타 고등법원의 판결이 정당하다고 판시하였다.

상급심에서도 인도네시아어를 채택하지 않은 계약서를 무효로 선언한 이상, 비록 향후 다른 사건에서 다른 판결이 내려질 수 있다 하더라도, 외국계 사업가로서는 관련 법적 리스크를 최소화하기 위한 대응이 필요해 보인다. 가장 바람직한 방법은 인도네시아어 계약서와 영어(또는 한국어)계약서를 동시에 작성하는 것이다. 특히 이번 사건은 인도네시아법을 준거법으로 하는 계약에 대하여 판단한 것이므로 준거법을 인도네시아법으로 하는 경우에는 계약서를 영어(또는 한국어)와인도네시아법이 아닌 타국가 법률로 정한 계약에 대해인도네시아법원에 소송이 제기될 경우,인도네시아법이 아닌 타국가 법률로 정한 계약에 대해인도네시아법원에 소송이 제기될 경우,인도네시아법 법원이 언어법위반을이유로 계약의 무효를 선언한 가능성이 높다고 볼수는 없다.인도네시아의 경우 특별법에 의하여인도네시아어로계약서를 작성하도록요구되는계약이있으며이러한경우에는향후상급심에서인도네시아언에 대한해석이달라지더라도인도네시아어로계약서를 작성하는것이필요할 것이다.대표적인 것으로인도네시아노동법상근로계약서등이그러하다.특히노동법제57조에따르면,만일 2개이상의언어가근로계약서에사용된경우인도네시아어가우선한다고명시하고있으므로주의를요한다.

▶ 사규

사규(社規)는 '회사에서 정한 규칙'을 의미한다. 종종 정관(定款)과 사규를 혼동하는 경우가 있는데 정관이 헌법과 유사하다면 사규는 보다 구체적인 법령에 비유될 수 있다. 사규는 사용자가 주도권을 가지고 근로자대표의 제안 및 의견을 감안하여 작성하고 노동부의 승인을 얻어야만 법적으로 효력이 발생한다. 사규에는 회사의 경영 방침, 노무관리 기준, 그리고 노동 생산성과 채산성을 극대화시키는 데 필요한 방침 등이 포함된다. 종업원을 10명이상 고용하고 있는 회사는 사규 제정의 의무가 있다. 사규는 현행 법규 규정과 배치될 수 없고, 유효기간은 최장 2년이다. 노동부의 승인을 얻은 사규는 2년간 유효하나 개정이 자유로워 회사의 뜻에 따라 언제든지 개정이 가능하다. 사규의 유효기간 종료 시 의무적으로 갱신되어야 한다. 사규 유효기간 중에 노조가 단체협약 체결 협상을 희망할 경우, 사용자는 이에 응할 의무가 있다.

⁶²⁾ 법무법인 지평 글로벌 비즈니스 뉴스레터 2016년 6월호.

사규의 내용은 아래의 내용을 포함해야 한다.

- 사용자의 권리 및 의무
- 근로자의 권리 및 의무
- 근로조건
- 회사 규범
- 사규 유효기간

회사가 사규를 작성 후 노동부에 승인을 신청하면 노동부는 30일 이내에 승인해 주도록 되어 있다. 사규 내용이 정해진 법규와 부합하지 않을 경우, 노동부는 사용자에게 시정 명령을 내릴 수 있다. 사용자는 시정명령을 접수한 날로부터 업무일 기준 최장 14일 이내에 수정된 사규를 제출해야 한다. 사용자는 전종업원에게 사규를 배포해야 하며, 또한 근무지에 비치해서 누구든지 볼 수 있도록 해야 한다. 사규를 개정하고자 할 때에는 반드시사전에 근로자 측의 동의와 노동부의 승인을 얻어야 한다.

소규모의 중소기업의 경우 회사의 특수한 사정을 고려하지 않고 노동부가 초안을 잡은 일반적인 사규모델을 그대로 사용하기도 하는데, 이러한 경우 회사 업종에 따라 반드시 명시되어야할 사항들이 누락될 수 있다. 따라서 사규는 회사 업종의 특성을 반영하여 노무관리에 필요한 전반 사항을 포함시켜야 한다.

단체협약서

단체협약서는 사용자와 근로자 집단인 노동조합 간에 합의한 문서로서 근로자의 근로조건 및 경제·사회적 지위에 관하여 규정하고 있다. 개별 고용계약서와 사규 상의 노사관계는 수직관계이지만, 단체협약서 상의 노사관계는 수평관계다. 노동부에 등록된 노조만 단체협약서를 체결할 자격이 있다. 현행법상 단체협약서는 의무사항이 아니며, 쌍방 합의에 의해 체결하도록 돼 있다. 하지만 50인 이상의 근로자를 고용한 회사는 자격요건을 충족하는 노동조합의 단체협약 체결 요청서를 수락해야만 한다.

2003년 노동법 13호에 따르면 회사 내 1개의 노동조합이 있고 조합원수가 전체 근로자의 50% 이상일 경우 해당 노동조합은 사용자와 단체협약 체결 협상권을 갖는다. 회사 내에 1개의 노동조합만 있으나 조합원의수가 전체근로자의 50%에 미치지 못하는 경우에는 선거를 통해 전체 근로자 50% 이상의 지지를 얻을 경우에만 단체협약 체결 협상에서 전체근로자를 대표할수 있다. 만약 50% 이상의 지지를 얻지 못했을 경우 선거일로부터 6개월이 경과한 후 같은 절차를 통해 협상 요건을 충족할수 있다.

회사 내 1개 이상의 복수노조가 존재할 경우 근로자의 50% 이상 되는 조합원을 보유하고 있는 노동조합이 단체협약 체결권을 갖게 된다. 어느 노동조합도 근로자의 50% 이상의 조합원을 확보하지 못한 경우 협상자격 조건인 근로자 50%를 달성하기 위해 연합을 할 수 있다. 이마저도 충족하지 못하는 경우 모든 노동조합은 각각의 조합원 수에 비례한 팀을 구성하여 노동조합을 구성한다.

단체협약서에는 최소한 아래의 내용이 포함되어야 한다.

- 사용자의 권리 및 의무
- 노조와 근로자의 권리 및 의무
- 단체협약 유효기간 및 발효일
- 단체협약 체결당사자 모두의 서명

단체협약서는 최장 2년간 유효하지만, 사용자와 노조 간 서면합의를 통해 유효기간을 1년간 연장할 수 있다. 후속 단체협약 체결협상은 현재 유효한 단체협약의 종료 3개월 이전부터 시작할 수 있다. 노조 해체 또는 회사소유권 이전 사실이 발생할 경우라도 당해 단체협약은 유효기간이 만료할 때까지는 유효하다. 사용자와 노조는 단체협약의 내용을 근로자에게 통보할 의무가 있으며, 사용자는 회사 비용으로 단체협약서를 인쇄해 모든 근로자에게 배포해야 한다.

② 고용관계 종결

인도네시아에서는 해고를 '고용관계 종결(Pemutusan Hubungan Kerja, PHK)'이라고 표현한다. 사용자, 근로자, 노동조합이 근로관계 종결이 발생하지 않도록 노력할 의무를 노동법에 명시하고 있으며, "인도네시아에서 근로자해고 절차는 배우자간 이혼보다 더 까다롭다"는 표현이 있을 정도로 해고 절차가 까다롭다. 사용자는 근로자의 근로계약, 사규 또는 단체협약 규정 위반에 대해 $1\sim3$ 차 경고장을 순차적으로 발급한 후 근로관계를 해지할 수 있으며 경고장은 각각 6개월간 유효하다. 사용자는 (1) 근로자와 해고에 대한 협의, (2)조정, (3) 노동법원의 승인까지 3단계 절차를 거쳐야만 비로소 근로자를 해고할 수 있다.

인도네시아는 다양한 해고 사유 중에서 자진퇴사, 정년, 사망, 수습기간 중의 해고를 제외한 나머지 부분에 있어서 노동분쟁 해결기관의 판결에 의해서만 해고를 가능하도록 규정하고 있다. 이런 절차상의 어려움 외에도 적지 않은 해고비용(해고보상금, 근속보상금, 손해보상금 등)이 발생해 사용자에게 부담이 되고 있다. 이런 해고로 인한 어려움에 대처하고 관리 손실을 줄이기 위한 가장 근본적인 방법은 회사의 징계관리 제도 및 규정을 명확히 수립해 관리하는 것이다.

퇴직 급여

인도네시아의 퇴직급여 체계는 '퇴직수당', '근속수당', '보상금'(전별금 포함)으로 구성된다.

- 퇴직수당: 근속 기준 첫 1년까지 1개월 치 급여를 주는 것으로 시작하여 근속기간이 1년 추가될 때마다 1개월 급여가 추가되어 최대 8년 이상 근무할 경우 9개월 치 급여를 받게 된다.
- 근속사례금: 근속 3년부터 6년까지 기준으로 2개월 치 급여를 받게 되며 이후 근속 3년 마다 1개월 치 급여가 추가되어 24년 이상 근무하면 10개월 치 급여를 받 는다.
- 보상금: 미사용 연차휴가보상금, 그리고 위에서 계산한 퇴직수당과 근속수당의 15%까지 지급할 수 있는 주거 및 의료 지원비로 구성된다.

표 IV-6 퇴직금 구성(퇴직수당+근속수당+보상금)

퇴직수당(uang pesangon):	근속수당(uang penghargaan):
노동법 제156조 제2항	노동법 제156조 제3항
- 근속기간 1년 미만 시 1개월 급여 - 근속기간 1년 이상 2년 미만 2개월 급여 - 근속기간 2년 이상 3년 미만 3개월 급여 - 근속기간 3년 이상 4년 미만 4개월 급여 - 근속기간 4년 이상 5년 미만 5개월 급여 - 근속기간 5년 이상 6년 미만 6개월 급여 - 근속기간 6년 이상 7년 미만 7개월 급여 - 근속기간 7년 이상 8년 미만 8개월 급여 - 근속기간 8년 이상 9개월 급여	- 근속기간 3년 이상 6년 미만 2개월 급여 - 근속기간 6년 이상 9년 미만 3개월 급여 - 근속기간 9년 이상 12년 미만 4개월 급여 - 근속기간 12년 이상 15년 미만 5개월 급여 - 근속기간 15년 이상 18년 미만 6개월 급여 - 근속기간 18년 이상 21년 미만 7개월 급여 - 근속기간 21년 이상 24년 미만 8개월 급여 - 근속기간 24년 이상 10개월 급여

보상금(uang penggantian hak): 노동법 제156조 제4항

- 연차휴가 미 실시에 따른 보상금
- 근로자 또는 근로자 가족이 고용 전에 거주하던 지역으로 돌아가는 데 필요한 경비
- 근로자의 퇴직수당 및 근속수당의 15% 상당의 주택 및 의료지원비
- 기타 고용계약 또는 사규. 단체 근로협약에 규정에 따른 사항

참고자료 IV-3 퇴직금 기준 임금⁶³⁾

A사는 다음해인 2013년에 최저임금이 급격하게 인상될 것을 대비하여 근로자 해고를 고려중이었다. 그런데 만약 2013년에 근로자를 해고할 경우 인상된 임금을 기준으로 퇴직금을 계산해야하는가? 아님 그 이전의 임금을 기준으로 퇴직금을 지급해야하는가?

답변 인도네시아 노동법은 이를 명확하게 규정하고 있지는 않지만, 해고시의 퇴직금 기준이되는 급여는 해고하는 달(마지막 달)의 고정지급액이 기준이 된다.

▶ 고용관계 종결의 종류

고용관계 종결은 크게 법의 의한 종결, 근로자에 의한 종결, 사용자에 의한 종결로 구분된다.

⁶³⁾ 인도네시아 자카르타무역관. 2012. "사례로 들여다보는 인도네시아 노사관계."

• 법의 의한 고용관계 종결

2003년 노동법 제61조에 따르면 사용자에 의해 노동관계 종결이 요구되지 않더라도 근로자의 사망, 계약기간의 종료, 법원의 판결, 근로계약·사규 혹은 단체협약에 명시된 특정한 상황과 같은 경우 고용관계가 종결될 수 있다. 이 경우 귀책사유가 사용자에게 있지는 않지만 퇴직금은 지불해야 한다.

- 근로자의 사망
- 정해진 계약기간의 종료
- 번워의 판결
- 근로계약, 사규, 단체협약에 명시된 특정한 상황

• 근로자에 의한 고용관계 종결

- 무기한부 고용계약 상의 사직
- 기한부 고용계약 상의 사직
- 사용자의 귀책사유로 인해 발생한 고용관계 종결
- 근로자가 지병 혹은 산업재해로 인해 업무수행이 불가능하며 유급 법정시한(12개월)이 지난 경우의 고용관계 종결

* 사용자의 귀책사유로 고용관계가 종결되는 경우의 금전적 보상

2003년 노동법 제169조 제2항에 따르면, 사용자의 귀책사유로 인해 근로자가 근로관계를 해지한 경우, 사용자는 근로자에게 2배의 퇴직수당과 근속수당 및 손해보상금을 지급해야 한다.

• 사용자에 의한 고용관계 종결

2003년 노동법 제151조에 따르면, 노동관계 종료를 원하는 사용자는 노동 조합과 또는 근로자가 조합원이 아닐 경우 해당 근로자와 직접 협상하여야 한다. 협의 과정에서 합의를 도출하지 못하였을 경우 사용자는 노사분쟁기 관의 결정에 의해서만 근로관계를 해지할 수 있다.

사용자와 노동조합 또는 해당 근로자와의 협상이 이루어진 경우에는 근로관계 해지결정 요청 및 근본 사유를 서면으로 작성하여 노사분쟁 해결기관에 접수 및 제출하면 된다. 반면 노사분쟁 해결기관에 의해 사용자 및 노동조합

또는 근로자가 근로관계 해지를 협상하였으나 합의에 도달하지 못한 경우에는 근로관계 해지 요청에 대한 판결이 내려진다.

사용자가 꼭 알아야 할 사항은 근로자의 중대한 실수로 인해 근로관계가 해지되는 경우에도 보상금(uang penggantian hak)을 지불해야 할 의무가 있다는 것이다. 또한 중대한 과실을 저지른 근로자의 업무와 역할이 사업자의 직접적인 이익에 관계되지 않는 경우라면 보상금 외에 근로계약, 사규 혹은 단체협약서에 규정된 자진퇴사보상금을 지급해야 한다.

참고자료 Ⅳ-4 한국의 해고와 퇴직금

한국의 경우 해고에 대한 별도의 보상금이 존재하지 않고 근로자의 중대한 실수로 회사에 손해가 발생했을 경우 회사는 예고 없이 근로자를 해고할 수 있으며 손해에 대한 배상책임을 물을 수 있 다. 다만 퇴직금의 경우 한국은 퇴직 사유와 관계없이 퇴직하는 모든 근로자에게 지급되는 법정 퇴직금이 존재하므로 인도네시아와 마찬가지로 해고된 근로자에게도 지급된다고 해석된다.

참고자료 Ⅳ-5 / 해고 절차 기간 동안의 임금 지급 여부⁶⁴⁾

사용자는 '근로자와 해고에 대한 협의', '조정', '노동법원'의 승인까지 3단계 절차를 거쳐야만 비로소 근로자를 해고할 수 있다. 관련법은 위 절차에 소요되는 법정 시한을 140 영업일로 규정하고 있으나, 실제로 지켜지지 않는 경우가 빈번하고, 특히 노동법원의 판결에 불복하여 대법원에 상소할 경우 2년이 넘는 시간이 소요될 수 있다. 이와 관련하여 종래 사용자가 근로자에 대한 해고 절차를 거치는 동안 해당 근로자에게 정상 임금을 지급하여야 하는가에 대해 논란이 있었다. 이에 대해 최근 인도네시아 헌법재판소는 해고 절차가 계류 중인 동안 사용자는 해당 근로자에게 종전과 같이 정상 임금을 지급하여야 한다고 결정하였다. 결국 사용자가 근로자의 불성실한 태도 등을 이유로 해고할 계획 하에 해당 근로자에게 대기 발령 내지 휴가를 부여할 경우에도 노동법원(또는 대법원)으로부터 해고승인을 받기까지 최대 2년 이상 급여를 지급하여야 하는 불합리한 상황이 발생할 수 있다. 이러한 이유로 대부분의 사용자들은 정식 해고 절차를 거치기보다 근로자와의 합의를 통한 근로관계의 종결을 선호하고 있고, 자연히 정식 해고의 경우에 근로자에게지급할 금액보다 더 많은 경제적 지출을 감수하고 있다.

⁶⁴⁾ 권용숙. 2012. "인도네시아 노동법상 해고의 절차와 비용."

▶ 사용자 측에 의한 해고 관련 세부 규정

• 해고 금지 사유

2003년 노동법 제153조는 사용자·근로자·노동조합 모두가 고용관계 종료 를 방지하기 위해 노력해야 한다고 규정하고 있다. 사용자는 다음과 같은 이 유로 근로자를 해고해서는 안 된다.

- 와병으로 의사진단서를 제출한 후 12개월 이상 결근하지 않았을 경우
- 법규에 정해진 국민의 의무 수행을 위해 직무를 행하지 못했을 경우
- 종교에 의해 요구되는 종교적 의무의 이행
- 혼인
- 여성근로자의 임신·출산·유산 혹은 수유
- 고용계약서에 규정돼 있지 않고, 같은 공장에 친인척 관계의 근로자가 있을 경우
- 노조설립, 노조 가입, 노조 간부직 수행, 사용자와 합의하에 노조활동을 수행하거나 고 용계약서, 사규, 혹은 단체 근로계약서의 규정에 따라 근무시간이나 근무시간 외에 노 조활동을 수행한 경우
- 사용자의 형사 범죄 사실을 고발한 경우
- 이념·종교·정치성향·종족·피부색·소속집단·성별·신체조건 혹은 혼인 신분상의 차이
- 의사의 진단서에 의해 증명된, 완치 시기가 불명확한 산업재해에 의한 질병, 작업에 의해 초래된 질병 혹은 완치 불가능한 불구 등의 상태.

참고자료 IV-6 코로나19 감염과 임금

일반적으로 사용자가 근로자의 동의 없이 유급 및 무급 휴가를 강제할 수는 없다. 그런데 코로나 19가 확산되는 상황에서 근로자가 감시 대상자(Orang Dalam Pemantauan, ODP), 감독 대상 환자(Pasien Dalam Pengawasan, PDP)가 될 경우 회사에 출근하지 말 것을 요청할 수 있다. 감독 대상 환자로 판명될 경우 근로자는 정상적인 임금을 지급받는 병가를 실시할 수 있다. 병가의 경우 회사가 근로자에게 지급해야할 임금은 다음과 같다.

- 첫 4개월: 임금의 100%
- 다음 4개월: 임금의 75%
- 세 번째 4개월: 임금의 50%
- 1년 후 고용관계가 종결될 때까지: 임금의 25%

- 사용자가 정부의 허가 없이 근로자를 해고할 수 있는 경우 2003년 노동법 제154조에 따르면 다음과 같은 경우 사용자는 정부의 허가 없이 근로자와 고용관계를 종결할 수 있다.
 - 사전 서면으로 수습기간을 규정하고 있는 경우 수습기간 중인 근로자
 - 근로자가 사용자의 강요에 의하지 않고 스스로 서면으로 자진퇴사를 요청하였을 경우
 - 기간을 정한 첫 번째 근로 계약 기간이 종료됨에 따라 근로관계가 종결되는 경우
 - 근로자가 근로계약, 사규, 단체협약 또는 법령에 정한 정년에 달했을 경우
 - -근로자사망시

• 근로자의 중대한 위반에 따른 해고

2003년 노동법 제158조에 따르면 사용자는 근로자가 아래와 같은 중대한 실수를 범했을 경우 근로관계를 해지할 수 있다.

- 회사 소유 물건 또는 돈을 사기, 절도 또는 횡령의 경우
- 허위 증명서 또는 조작된 증명서 제출을 통해 회사에 손해를 입히는 행위
- 작업장 내 음주, 만취, 마약 또는 향정신성 약품 사용 혹은 보급행위
- 작업장 내 법. 도덕 위반행위 또는 도박행위
- 작업장 내에서 동료 또는 사용자에게 폭행, 기혹 행위, 협박 또는 강요를 하는 경우
- 법에 위반되는 행위를 하도록 동료 또는 사용자를 선동하는 행위
- 업무태만 또는 고의로 동료나 회사의 물건을 손상시키거나, 위험한 상황에 방치함으로 써 회사에 손해를 입히는 경우
- 작업장 내에서 업무태만 또는 고의로 동료나 사용자를 위험한 상황에 방치하는 경우
- 비밀유지를 하여야 하는 회사 기밀을 폭로하거나 누설하는 행위 단, 국가의 이익을 위한 경우는 예외
- 작업장 내에서 기타 징역 5년형 이상의 형사법 위반 행위를 저지른 경우

해당 사실을 증명하기 위해서는 잘못된 행동이 발생한 현장에서의 체포, 해당 근로자의 자백, 그리고 회사 내 관련 부서에서 작성한 보고서 및 이를 입증하는 2명 이상의 증언 등을 제출해야 한다. 상술한 이유로 해고된 근로자에게는 보상금 그리고 고용계약서, 사규, 단체협약 등에 규정된 전별금 (uang pisah)을 지불해야 한다.

• 149

• 근로자의 무단결근에 따른 해고

2003년 노동법 제168조 제1항에 따르면 사용자가 2회에 걸쳐 합당한 절차를 통해 서면 소환장을 발부했음에도 근로자가 합법적 증빙을 첨부한 서면 통보 없이 5일 또는 그 이상 연속 무단결근했을 경우, 사용자는 근로자가 자진 퇴사한 것으로 간주하여 근로관계를 해지할 수 있다. 합법적 증빙을 첨부한 서면 통보 는 늦어도 근로자 출근 첫째 날에 제출되어야 한다(동조 제2항). 무단결근으로 근로관계가 해지된 근로자는 동법 제156조 제4항의 배상금을 받을 권리가 있으며, 근로계약, 취업규칙 또는 단체협약이 정하는 자진퇴사보상금을 지급받을 수 있다.

• 형사 피의자 혹은 유죄가 확정된 근로자에 대한 고용관계 종결

사용자는 형사 절차가 끝나지 않아 6개월이 지나도 근무가 불가능한 근로자를 해고할 수 있다. 6개월이 지나기 전에 무죄판결을 받으면 계속 근무를 허용해야 한다. 6개월 이전에 유죄판결을 받을 경우 관계 당국의 허가 없이 해고할 수 있다.

2003년 노동법 제160조에 따르면 사용자가 아닌 제삼자의 형사고발로 인해 근로자가 구속됐을 경우 사용자는 근로자에게 급여를 지불할 의무는 없다. 그러나 그 가족에게 다음과 같은 금전적 도움을 줘야 한다.

- 부양가족 1명 : 급여의 25%

- 부양가족 2명 : 급여의 35%

- 부양가족 3명 : 급여의 45%

- 부양가족 4명 : 급여의 50%

구속된 근로자 가족에 대한 금전적 도움은 구속 후 최장 6개월간 지불돼야 한다. 회사는 해고 근로자에게 규정에 따라 근속수당과 보상금을 제공해야 한다.

• 회사 지위 변동에 따른 고용관계 종결

회사의 지위가 합병, 통합 혹은 소유주 변경 등으로 인해 변화할 경우 고용 관계 종결이 가능하다. 근로자가 새로운 회사에서 계속 일하는 것을 거부하 면, 사용자는 근로자에게 규정에 따라 퇴직수당, 근속수당, 보상금을 제공해 야 한다. 새로운 회사가 고용관계를 계승하지 않으면 사용자는 퇴직수당(2 배), 근속수당, 보상금을 줘야 한다.

3. 임금

인도네시아 법률은 임금을 '근로자가 이미 수행했거나 수행할 근로 혹은 서비스의 대가로서 사용자 또는 작업을 부여한 자로부터 금전의 형태로 보상을 받을 권리'로 정의한다. 임금에는 근로자 및 근로자의 가족에 대한 수당이 포함되며, 이는 근로계약서, 합의서 또는 법령에 의해 규정된다.

인도네시아 노동법은 국가에서 정하는 최저임금의 준수를 매우 강조하고 있다. 최저임금보다 낮은 수준의 임금이 단체협약을 통해 결정될 수 없으며, 노사 합의 로 최저임금 이하의 임금에 합의하더라도 이는 불법이다. 임금은 근로관계의 기 초가 되며 노사갈등 중 가장 첨예한 부분이므로 적정한 임금수준 및 임금구조를 책정하는 것이 원만한 노사관계의 기초가 된다. 항상 동종업계 혹은 인근지역의 급여 추이를 파악하여 급여 조정을 해나가야 한다.

임금은 대부분 현금급여의 형태로 지급되지만 임금 총액의 25%를 초과하지 않는 범위 내에서 알코올, 의약품, 약품 등을 제외한 다른 형태의 현물로 지급될 수 있다. 하지만 최근 현물급여의 비중은 급격하게 줄어들고 있으며 외국기업의 경우현물지급은 매우 드물다. 현금급여의 경우 인도네시아 공식 화폐로 지불되어야한다. 65 급여의 일부 또는 전부를 특정하게 사용하거나 특정 물품을 구입하도록 하는 규정은 법적으로 원천 무효다. 단, 법에 정한 바에 따라 시행되는 부분은 예외로 할 수 있다.

⁶⁵⁾ 인도네시아 중앙은행(BI)은 루피아 가치 안정화를 위해 2015년 7월 1일부터 인도네시아의 모든 국내거래에 대해 루피아 사용을 의무화하고 있다. 기존 통화법(UU No.7/2011)에서도 인도네시아 국내거래 시 루피아 사용이 의무화되어 있었으나 사용의무는 현금거래로 한정되었다. 그러나 2015년 중앙은행 규정에서는 현금 거래 이외의 거래에도 루피아 사용이 의무화되었다.

■ 2017년에 개정된 급여체계(제1호 급여체계에 관한 노동부 장관령) 주요 사항

- 기업은 사내 급여체계를 확립해야 함.
- 급여수준에 대해 전 직원에게 개별적으로 통보
- 취업규칙(PP) 또는 단체협약(PKB) 등록 시 담당자에게 보고할 의무 부담
- 급여체계를 확립하지 않고, 직원에게 통보 의무를 준수하지 않을 경우 행정 제재를 받을 수 있음.

표 IV-7 급여 구성

구분			구성 내용
	고정성 급여	기본급	직계급 혹은 직능급
급여		고정수당	직책수당, 만근수당 식대조보수당, 통근수당 교대수당, 가족수당
	변동성 급여	실적 수당	시간외 수당, 휴일 근무 수당
비급여		상여금	르바란 상여, 보너스

^{*} 변동성 급여는 최저임금 계산에 포함되지 않음.

▶ 임금 구조

급여 구조가 기본급 및 고정수당으로 구성된 경우 기본급은 기본급(Gaji Pokok)과 고정수당 (Tunjangan Tetap)의 합의 75% 이상이어야 한다. 예컨대 근로자가 100만원의 급여를 받는다고 가정하면, 기본급과 고정 수당의 합이 100만원이고 이 중 기본급이 75% 이상인 75만 원 이상으로 책정되어야 한다. 인도네시아 임금의 특징 중 하나는 수당이 차지하는 비중이 상당히 높다는 것이다. 직급이나 기업에 따라 수당 차이가 크다. 수당에는 직책수당, 만근수당, 시간외 근무수당, 식비와 교통비 관련수당 등이 있다.

• 직책수당

직위별로 기본급을 설정하고 있는 경우 통상 직급수당을 지급한다. 직급수당은 주로 현장 감독자 이상 직급에 지급되며, 일부 기업에서는 인센티브 효과를 주기 위해 동일직위 내에서도 수당에 차이를 둔다. 관리직만 직급수당을 지급하는 회사도 있다.

• 만근수당

근로자의 출근율을 제고하기 위해 일률적 혹은 직위별로 지급액에 차등을 두고 만근수당을 주는 경우가 많다. 개근자에 국한해 지급하거나 결근일수 별로 차등 지급하기도 한다. 여성근로자의 경우 생리휴가와 만근수당을 연계, 생리휴가를 사용하지 않을 때 만근수당을 지급할 수도 있다.

• 교대수당

생산이나 공무담당부문의 3교대 근무자에게 지급하는 수당이다.

• 주택보조수당

대체로 직·반장급 이상 중간관리자 이하 종업원에 대해 주거지원 측면에서 지급하는 수당이다. 회사에서 주택을 제공받을 경우 지급되지 않는다.

• 통근수당

중·하위관리자 이하 직원에게 지급되는 통근비 보조수당이다. 직급별로 약간의 격차를 두는 경우가 많다.

• 의료비 보조

생산현장직 사원을 대상으로 배우자나 자녀의 의료시설 이용에 따른 비용을 급여한도 내에서 지원해 준다.

• 상여금

인도네시아 정부는 1994년부터 근로자들에게 종교경축일에 필요한 경비를 보조해 주기 위해 경축일 상여(Tunjangan Hari Raya, THR)금을 지급하도록 장관령으로 규정하고 있다. 종교경축일에는 무슬림 근로자를 위한 이둘 피트리(Idul Fitri), 기독교인(개신교 및 천주교) 근로자를 위한 크리스마스, 힌두교 근로자를 위한 녜삐(Hari Raya Nyepi)⁶⁶⁾, 불교신자 근로자를 위한 석가탄신일(Hari Raya Waisak)이 포함된다. 상여금은 명절 7일전에 지급되어야 한다.

⁶⁶⁾ 녜삐(Nyepi)는 고요, 침묵을 뜻하는 단어로서 힌두교에서 새해를 맞이하여 하루를 조용하고 경건하게 보내는 날이다. 인도네시아에서는 발리에서 녜삐가 지켜지고 있다.

2016년 3월 노동부 장관은 회사의 근로자를 위한 르바란 명절 상여금 (Tunjangan Hari Raya, THR)에 대한 노동부장관령(Permenaker No. 6/2016)을 발표하였다. 임금 관련 2015년 78번째 정부령(PP No. 78/2015)과 연관된 규정 중 하나인 이번 노동부장관령은 이전의 노동부장 관령(No. PER.04/MEN/1994)을 공식적으로 대체한다. 개정된 장관령에는 노동부 감독관이 THR 지급 실행 여부를 감독하여 THR 미지급 또는 지급 지연 등 규정위반 사례가 적발될 경우, THR 지급액 합계의 5%에 이르는 벌금과 행정제재가 가해질 것이라고 명시하고 있다.

새로운 규정에 따르면, 사용자는 1개월 이상 근속한 근로자에게 종교행사 경축일 상여를 지급할 의무가 있다.⁶⁷⁾ 급여 기준은 다음과 같다.

- 12개월 이상 지속적으로 근속한 근로자의 경우 1개월 치 급여
- 1개월 이상 12개월 미만 근속 근로자의 경우 '근속 개월 수/12 × 급여'
- THR 지급 30일 전에 퇴직한 근로자도 THR 지급대상임

이때의 급여란 기본급에 고정수당이 추가된 금액을 말한다. 다만 근로계약서, 사규, 단체협약 또는 통상적으로 지급되는 종교경축일 상여금이 사용자가 근로자에게 지급해야 할 종교경축일 상여금보다 큰 경우 해당 근로자에게는 기존 근로계약서, 사규, 단체협약 또는 통상적 기준에 의거하여 종교행사 경축일 상여가 지급된다.

표 IV-8 종교경축일과 경축일 상여금

종교 경축일	이슬람 기독교(개신교, 천주교) 힌두교 불교	르바란(Hari Raya Idul Fitri) 성탄절(Hari Raya Natal) 힌두교 신년(Hari Raya Nyepi) 석가탄신일(Hari Raya Waisak)	
지급 시기	지급시기 연간 1회, 종교 경축일 시작 최소 7일 전		
지급 대상	지급대상 근무기간이 3개월 이상 경과한 근	근로자	
지급 금액	1년 이상 근무자 : 1개월분 급여(기본급+고정수당) 이상 지급 1개월 이상 1년 미만 근무자 : 근무월수/12×1개월분 급여		

• 시간외 근무수당

시간외 근무수당은 근로자의 급여 형태에 따라 달라진다. 시간외 근무수당을 계산하기 위해서는 먼저 근로자의 법정근로시간 내 시간 당 급여(시급)를 산출해야 한다.

- 월급자: 월급을 받는 근로자의 경우 월급을 173시간으로 나는 금액이 1시간의 기준 금액이다. 이때 급여가 기본급 및 고정수당으로 구성될 경우 시간외 근무수당의 기초는 급여의 100%이다. 급여가 기본급, 고정수당, 비-고정수당으로 구성된 경우 기본급과 고정수당의 합계가 전체 급여의 75%미만일 경우 연장근로수당의 기준은 전체 급여의 75%로 된다.
- 일급자: 일 급여를 20으로 나누고 3을 곱한 금액이 기준금액이 된다.
- 주급자: 주 급여를 7로 나는 금액이 기준금액이 된다.
- 월급자: 산출기준 급여액 × 1/173
- 일급자: 산출기준 급여액 × 3/20
- 주급자: 1일 수입의 1/7

• 평일 시간외 근무수당

평일 연장 근로의 경우에는 첫째 연장 근로시간은 시급의 1.5배, 둘째 연장 근로시간 이후의 연장근로는 시급의 2배를 지급한다.

- 기준 근로시간 이후 첫 1시간 수당: 1시간 급여액 × 1.5배
- 두 번째 시간부터 매 시간당 수당: 1시간 급여액 × 2배

⁶⁷⁾ 종전 장관령에서는 최소 3개월 이상 근무한 자에게 THR이 지급된다고 되어 있었다. 그러나 개정된 장관령 (Permenaker No. 6/2016)에 따라, 한 달 이상 근무한 자에게 THR을 지급해야 한다.

• 공휴일(일요일 혹은 법정 공휴일) 시간외 수당

주 6일 근무 및 40시간 근무제도에 있어 주휴일 연장 근로 또는 공휴일의 연장근로의 경우는 다음과 같다.

- 7째 시간까지의 근로는 시급의 2배 지급
- 8째 시간은 시급의 3배 지급
- 9번째 및 10번째 시간의 근로는 시급의 4배 지급

• 공휴일이 토요일인 경우

- 5째 시간까지의 근로는 시급의 2배 지급
- 여섯째 시간 의 근로는 시급의 3배 지급
- 7째 및 8째 시간의 근로는 시급의 4배 지급

• 시간외 근무수당 산정 사례

월 급여가 3백만 루피아인 근로자의 시간외 근무수당 계산

평일: 월~금

- 기준근로시간 : 07:00-15:00 = 7 시간
- 첫 오버타임 1 시간(15:00 -16:00): Rp.3,000,000 × 1/173 × 1.5 × 1시=Rp.26,011
- 이후 오버타임 2시간(16:00-18:00): Rp.3,000,000 × 1/173 × 2 × 2 시간 =Rp.69,364

토요일

- 기준근로시간 07:00-13:00 = 5 시간
- 첫 오버 타임 1 시간(13:00-14:00):

 $Rp.3,000,000 \times 1/173 \times 1.5 \times 1=Rp.26,011$

- 이후 오버타임 시간 4시간(14:00-18:00): Rp.3,000,000 × 1/173 × 2 ×4=Rp.138,728

일요일

- 기준근로시간 7 시간(07:00−15:00):
- Rp.3,000,000 × 1/173 × 2 × 7 시간 =Rp.242,774
- 첫 오버타임 1시간(15:00-16:00):

Rp.3,000,000 × 1/173 × 3 × 1시간 =Rp.52,023

- 이후 오버타임 2시간(16:00-18:00):

Rp.3,000,000 × 1/173 × 4 × 2시간 =Rp.138,728

표 IV-9 인도네시아 봉급 조사⁶⁸⁾

(2018, 신입 인력 기준, 단위: 루피아 연간)

산업분야	직무(신입 수준 직무)	Min	Max
	회계사	150,000,000	250,000,000
회계 및 재무	재무 관리 담당(Fincial Analysit)	200,000,000	300,000,000
	내부 감사(Internal Audit)	200,000,000	300,000,000
은행 및 금융	은행 신입(Banking Operation)	300,000,000	480,000,000
인적자원관리	이적자원 정보시스템(HRIS)	390,000,000	490,000,000
건식시전한다	보상, 교육훈련, 운영 담다	360,000,000	400,000,000
IT	시스템 엔지니어	200,000,000	400,000,000
"	소프트웨어 개발자	250,000,000	600,000,000
법무	변호사	500,000,000	600,000,000
여어미미웨티	PR 매니저	320,000,000	600,000,000
영업 및 마케팅	브랜드 매니저	340,000,000	525,000,000
무리 이 그때	구매 담당	200,000,000	300,000,000
물류 및 구매	공급사실관리 담당	200,000,000	300,000,000

154 • 인도네시아 진출기업 인사노무관리 안내서

• 155

⁶⁸⁾ Rober Walters Salary Survey 2018.



제2장

노무관리에 대한 조언과 사례

노무관리는 회사 경영의 가장 어려운 부분 중 하나다. 그 어려움의 본질은 인간관계라는 것이 당사자들이 통제할 수 없는 많은 외부환경에 노출될 뿐만 아니라 인간의 심리가 고정된 것이 아니기 때문일 것이다. 더욱이 관리자와 근로자가 서로다른 언어 환경과 문화에서 성장하였을 경우 이러한 문제는 더욱 두드러진다. 노무관리의 사전적 의미는 '노동력을 가장 효율적으로 이용하기 위하여 행하는, 일련의 계획적이고 체계적인 경영관리'이다. 그런데 일반적으로 사업자와 근로자모두가 회사의 궁극적인 목적이 지속적 성장과 이윤 창출이라는 데 동의하지만, '효율성'에 있어서는 양자가 서로 다른 입장을 견지할 수 있다. 사용자는 최소한의 비용으로 최고의 생산성을 추구하는 것이 효율적이라 생각하는 경향이 있는반면 근로자는 최소한의 노동으로 최대한의 보상(임금)을 얻는 것이 높은 효율성일 수 있다. 서로 다른 성향의 두 당사자가 원하는 접점을 찾는 것이 노무관리의핵심이다.

노무관리에는 다양한 변수가 작용하는데, 예컨대 회사의 형태, 고용인원수, 산업적 특성, 지역적 특성, 기업의 라이프 싸이클 등이 고려되어야 한다. 직원이 1-2명인 마이크로 기업부터 중소기업, 한국에 본사가 있는 대기업의 인도네시아 법인, 처음부터 인도네시아에서 창업된 한국인기업까지 다양한 형태가 존재한다. 노무관리와 관련하여 중요한 것은 해당 회사 혹은 공장의 경영자가 실제적 결정권을 가지고 있느냐이다. 예를 들어 현지의 한국인 법인장이 인도네시아 직원들과 기밀한 관계를 형성하고 현지화를 추구하려고 노력함에도 불구하고 현지 사정

을 잘 모르는 본사 경영진은 한국식 경영 방식을 고수하거나 근로자에게 최저임 금만을 지급하기를 고집하는 경우가 왕왕 있다. 이처럼 다양한 변수가 존재하기 때문에 노무관리에 정답은 없다. 하지만 실수를 최대한 줄이고 소중한 경험을 축적하는 데 들어가는 비용을 조금 절감할 수 있는 방법은 쉽게 찾을 수 있다. 한국에서 사업할 때 예상치 못했던 하든 코스트(hidden cost)를 간접 경험을 통해 빨리 예상하는 것이 무엇보다 중요하다. 장밋빛처럼 보이는 인도네시아 사업에 숨겨진 가시가 많이 있음을 빨리 깨달을 필요가 있다.

1. 현지화를 통한 노무관리

현지화라는 단어의 의미는 '현지의 상황에 맞게 만들다'이다. 즉, 인도네시아에 진출한 기업은 인도네시아 방식에 따라 노무관리가 되어야 한다는 뜻이다. 인도 네시아에 진출했으니 현지의 방식을 따라야 한다는 것은 당연한 것 같지만 한국 인 경영자가 인도네시아 방식으로 노무관리를 하는 데에는 필연적으로 동반되는 시행착오와 인식의 전환이 필요하다. 또한 현지화를 어느 수준까지 실행할 것인가도 중요한 부분이다.

■ 현지화보다 먼저 선행되어야할 국제화

현지화가 도달해야할 최종 목적지라면 국제화는 현지화로 가는 도중의 기착지 혹은 현지화와 함께 이루어져야 할 최종 목표일 수 있다. 노무관리의 현지화가 이루어지기 위해서는 인도네시아의 문화와 작업환경에 익숙해져야 한다. 그런데 많은 경우 한국인 관리자는 오랜 시간 한국식 노무관리에 노출되었을 가능성이 높다. 관리자가 직접 현지 근로자들과 오랜 시간을 함께 하면서 체득한 노하우가 축적되기까지 상당 시간이 소요된다. 따라서 기본적으로 현지화에 앞서 관리기준을 글로벌 스탠다드에 적합한 형태로 맞추는 것이 중요하다. 특히 인도네시아에 진출한 많은 한국기업이 글로벌 브랜드의 벤더(vendor)인 경우가 많기때문에 구매자(바이어)가 요구하는 컴플라이언스(compliance)를 충족해야 한다. 상황에 따라 국제화는 현지화에 필요한 과정일 수 있고, 다른 한편으론 현지화를 넘어 글로벌 기업이 되기 위한 사전 포석일 수 있다.

사례 IV-2 _ 컴플라이언스 강화⁶⁹⁾

인도네시아에 진출한 한국 의류 벤더인 M사는 2013년 6월에 5만 달러를 들여 인도네시아 공장에 소화전을 설치했다. 거래하는 미국 리테일러의 컴플라이언스 규정이 바뀌어 소화전이나 스프링쿨러를 설치해야 하는 의무 조항이 생겼기 때문이다. M사의 컴플라이언스 부서 책임자는 "바이어들의 공장 평가(evaluation)의 건강 및 안정(Health&Safety)부문에서 소방 관련 규정을 강화하는 추세로 가고 있다"며 "10-20년 전과 비교해 FOB(본선인도조건) 가격은 같거나 낮아지고 있는데 반해, 컴플라이언스 규정은 날로 강화돼 엄청난 생산비 상승 요인이 되고 있다"고 말했다. 최근 한국 의류 벤더들이 글로벌 기업으로 성장함에 따라 해외 인권단체 및 NGO들의 집중감시대상이 되고 있어 컴플라이언스 및 CSR 활동에 대한 강도 높은 규범 준수가 요구되고 있다.

■ 인도네시아 근로기준법 숙지

고용된 근로자가 많은 대기업의 경우 노무관리를 전담하는 관리자가 있기 때문 에 경영자가 노무와 관련된 세세한 규정까지 알지 못해도 크게 문제되지 않을 수 있다. 하지만 인도네시아에 진출한 많은 한국기업의 경우 창업자가 기업의 소유주, 경영자, 노무관리자를 겸하거나 한국인 사장과 관리자 몇 명을 제외하 고 모든 직원이 현지인으로 구성된다. 현지화의 기본은 현지의 근로기준법을 명 확하게 숙지하고 이해하는 것이다. 인도네시아는 2003년에 제정된 노동법이 노 무관리에 필요한 법률의 근간이 된다. 법이라고 하면 막연히 잘 모르는 영역이 라고 생각하는 관리자들이 있을 수 있지만 노무관리와 관련된 법은 복잡하지 않 고 이미 한글로 번역된 책자도 있다. 따라서 2003년 노동법을 탐독하고 최근에 개정된 법안을 숙지할 필요가 있다. 예컨대 명절상여금, 외국인 근로자고용법, 사회보장제도 등은 2003년 이후 수정되었다. 근로기준법을 분명하게 이해하고 나서 현재 이루어지고 있는 근로 형태에서 현지법에 배치되는 부분이 없는지 파 악하고. 만약 문제의 소지가 있다면 즉각 조치를 취해야 한다. 인도네시아 노동 법에 의하면 외투기업도 노무 및 인사관리 담당자와 기술직은 반드시 현지 인력 으로만 채용해야 한다. 이러한 규정으로 인해 실제 인사관리는 외국인이 하더라 도 대외적으로 현지인을 책임자로 세우는 편법적 관행이 이루어지기도 한다.

참고자료 Ⅳ-7 **법의 해석과 적용⁷⁰⁾**

각종 인허가와 법률적인 문제에서 중앙정부의 규정과 지방정부의 규정이 상충하는 경우가 많고, 일부 법률 규정이 명확하지 않아 이를 해석하는 과정에서 많은 부정부패가 발생하고 있다. 법의 모호함뿐만 아니라 국가법뿐만 아니라 지역에서 중요하게 여겨지는 관습법(adat)과 종교법이 공존하기 때문에 중앙정부의 일원화된 체제에 익숙한 한국 사람에게는 인도네시아의 법체계가 매우 생소하게 느껴질 수 있다. 법을 적용함에 있어서 법 자체뿐만 아니라 협상이 필요할 경우가 있음을 늘 염두에 두어야 한다. 일반적으로 법정에서 다투는 것은 사안의 '실체적 진실'과 '법과의관계'를 규정하고, 그 관계와 규정을 어떠한 절차를 사용하여 국가 및 사회적 가치와 정의에 부합하는 권리와 책임을 부여하는가이다. 이 과정에서 전자를 실체법 그리고 후자를 절차법이라고 한다. 인도네시아에서는 실체법의 영역보다는 권리와 의무를 실현하기 위한 수단과 방법에 대해 규정하고 있는 절차법의 테두리 안에서 재량이 발휘되거나 다툼이 일어나는 경우가 많다. 때로는누가 더 권력(?)에 가까이 있느냐에 따라 절차적 우위를 차지하기도 한다. 종종 절차적 행위가 실체적 내용보다도 더 많은 불편함과 혼란스러움을 초래하기도 한다.

인도네시아 법은 대륙법 체계하의 성문법에 근간을 두고 있으나 매우 복잡하고 다층적인 특징을 지니고 있다. 이는 넓은 군도국가라는 특징과 다양한 종족으로 이루어진 문화의 다양성에서도 기인된 것이지만, 근본적으로 독립 후 국가의 틀을 구성하는 과정에서 지나친 포괄주의적 기본법 (UUD 1945)과 국가철학(pancasila)이 법률 제정에 큰 영향을 미쳤기 때문이다. 더불어 실생활에서 실정법의 범위를 넘어서는 종교적 규범과 문화적 규범이 강하게 작동하고 있다. 그 결과 상위법과 하위법의 경계가 모호하고, 기본법(헌법)의 하위법인 법률과 명령 등이 기본법과 상충되는 경우가 있고, 지방자치 단체장의 명령이 기본법 및 법률과 충돌되는 경우도 왕왕 있다.

이처럼 인도네시아에서 외국인에게 법정은 애매모한 법률적 요소들로 매우 낮선 환경일 수 있다. 인도네시아를 설명할 때 많은 사람들이 '되는 것도 없고 안 되는 것도 없다"라는 표현을 자주 사용하는데, 후자에 역점을 두고 이 표현을 해석하면 인도네시아에서 법적인 문제를 해결하는 데보다 수월할 수 있다. 당면한 사안이 중대한 위법, 불법적 요소, 그리고 착오가 관련된 것이 아니라면 모든 가능성을 기대할 수 있는 곳이 인도네시아다. 다만 시간과 절차적 비용이 더 많이 소요될 수 있다. 법률적 문제에 접근할 때 절대적인 공정함보다는 상대적인 요소를 고려하면서 유연하게 임하는 자세가 필요하다.

⁶⁹⁾ 한국섬유신문(2013.07.24.) "韓 의류 벤더 화두는 '컴플라이언스·CSR'."

⁷⁰⁾ 김소웅. 209. "이방인의 법정."

인도네시아 계약서에 명시된 내용을 전적으로 신봉하기 보다는 계약이 지속적인 흥정과 타협, 그리고 재해석의 여지가 있음을 인지해야 한다. 이는 외국인에게만 해당되는 것이 아니라 인도네시아 내국인에게도 해당되는 것으로서 법적 절차에 호소하기 보다는 타협과 양보를 통해 합일점을 찾아야 한다. 계약 시 최악의 상황을 대비하여 법적인 요건을 잘 갖추고 있어야 하지만 이러한 법적 규정만으로 문제 해결이 이뤄지지 않을 수 있다는 것을 인식하고, 협상이라는 관행을 통해 문제를 해결하는 자세가 필요하다.

■벤치마킹

지도를 읽는 방법을 독도법이라고 하는데, 군대에서 우스갯소리로 최고의 독도법은 '물어독도법'이라는 말이 있다. 지도를 보고 찾아 가는 것에 한계가 있으면잘 아는 사람에게 물어보는 것이 쉽고 정확한 방법이라는 것이다. 노무와 관련된 규정을 모두 숙지해도 현실과 차이가 있는 부분이 있을 뿐만 아니라 이를 해석하는데 많은 어려움이 있을 수 있다. 따라서 동종업체 중 선도기업의 모범사례(best practice)를 관찰하고, 배울 점이 있거나 받아들일 필요가 있는 것은 수용하는 자세가 필요하다. 먼저 진출한 선배 기업인에게 조언을 구할 수도 있다. 다만 조언에는 충고자의 개인적인 경험이 지나치게 일반화되거나 과장되는 경우가 많이 있기 때문에, 이를 참고하지만 최종 판단은 경영인 혹은 관리자 자신의 몫이라는 것을 명심해야 한다. 인도네시아는 한국 최초의 외국인직접투자가이루어진 국가이다. 1960년대 후반부터 한국기업이 진출했기 때문에 다양한 기업인들의 네트워크가 구축되어 있다. 최근에는 소셜미디어를 통해 기업인들의 정보교환이 손쉽게 이루어지고 있다. 보다 공식적인 채널로 조언을 얻고자 한다면 한인회, 한인상공회의소(KOCHAM), 코트라(KOTRA) 등을 이용하는 것도한 방법이다.

■ 라포(rapport) 형성: 공식적 채널과 비공식적 채널

현지화에 필요한 기본을 갖추고 나면 근로자들을 적극적으로 이해하려는 자세가 필요하다. 규율이 필요한 회사에서 관리자-근로자의 상하 관계도 중요하지만, 관리자가 근로자들에게 정서적으로 다가가는 것도 매우 중요하다. 라포는

사람과 사람 사이에 형성되는 상호 신뢰관계를 지칭하는 심리학 용어다. 한국인 관리자와 인도네시아인 근로자의 공감대 형성과 친밀감 구축을 의미한다. 신뢰할 수 있는 현지인 관리자를 세워 노무관리를 하는 경우라도 한국인 간부와 현지인 근로자의 공감대는 매우 중요한 부분이다. 명확한 지시와 규율이 공식적 의사소통 채널이라면 사원들 사이에서 이루어지는 일상적 의사소통은 비공식적 채널이다. 현지 직원들 사이의 비공식적 채널로 이루어지는 수많은 정보교환에 전혀 동참할 수 없다면 진정한 라포를 형성하는 데 한계가 있다. 비공식적인 소통 네트워크를 통해 많은 정보가 생산되고 교환된다. 한국인 관리자들도 적극적으로 현지어를 학습하고 때론 비공식적 채널을 회사운영에 적절히 이용할 필요도 있다.

사례 IV-3 '휴먼중심경영(HTM)'이란?⁷¹⁾

'KMK 글로벌 스포츠그룹 인도네시아'는 신발 산업을 선도하는 대표 기업으로서 글로벌 브랜드인 나이키 컨버스 헌터 생산 등을 생산하고 있으며, 인도네시아에서 여성들이 가장 일하고 싶은회사로 두 차례 선정되었다. 인도네시아 '신발 왕'이라고 불리는 KMK의 송창근 회장의 성공스토리는 한인 사회에서 진부한 이야기가 될 정도로 잘 알려져 있으며, 종업원들의 마음을 사로잡는그의 '휴먼 경영'도 여러 차례의 방송을 통해 잘 알려졌다. 송창근 회장은 '사람이 곧 자산이다'이라는 생각을 바탕으로 'Human Touch Management(HTM)'를 회사 운영의 경영철학으로 삼고있다. 직원은 절대 기계가 아니고, 직원을 기계로 보는 한 신뢰가 존재할 수 없다고 강조하면서.좋은 회사란 직원들의 욕구를 채워줄 수 있어야 하고, 직원들의 체면을 살릴 수 있는 회사여야한다고 주장한다. 직원들이 회사에 충성하는 것이 바람직한 것이 아니라 가족에 충성하는 것이 바람직한 것이라는 철학을 가지고 있다. 1년에 두 차례 전 직원(2만여 명)과 악수하기, 깨끗한 공장환경 유지하기, 임산부 직원 10분 먼저 식사하고 10분 먼저 퇴근하기 등이 휴먼경영의 실천방법이다. 회사 자체의 메디컬 센터(5명의 전문의 보유), 복지센터(실내 체육관, 결혼식장, 동아리방, 미용실, 노조사무실) 등을 운영하여 직원들의 복지에 중점을 두고 있다.

⁷¹⁾ 재외동포신문(2014.11.18.) "인도네시아는 착한 CEO가 성공합니다."

• 163

■ 현지문화 깊게 이해하기

정이 많고 이야기하는 것을 좋아하고 체면을 중시하는 인도네시아 문화는 한국 인의 정서와 잘 맞는 부분이 많다. 주장이 강하지 않고 주어진 환경에 순응하려 는 태도로 인해 표면적으로 갈등이 드러나는 경우가 많지 않다. 하지만 인도네 시아를 조금 더 깊이 들여다보면 한국인들의 생경하게 느낄 만한 요소도 매우 많다.

• 종교

인도네시아 인구의 절대다수는 이슬람을 신봉하는 무슬림이다. 노동법에는 무슬림의 신앙생활을 보장하는 것이 명시되어 있는데, 근로와 직접적으로 관련이 있는 부분은 하루에 다섯 번 기도하는 것, 주중인 금요일 오후에 예배에 참석하는 것, 이슬람력의 아홉 번째 달인 라마단 기간의 금식 등이 있다. 또한 할랄(halal) 음식만을 취식할 수 있다. 이러한 사안들은 생산성의 측면에서 보면 분명 부정적인 요소지만 인도네시아에서 사업을 하는 이상 현지의 문화를 존중하고 감내해야 할 부분이다. 무엇보다 근무 중 근로자들의 기도 시간을 보장해 주어야 한다.

사례 IV-4 라마단 기간 금식에 동참하는 기업대표⁷²⁾

무슬림이 아님에도 불구하고 직원들의 금식에 동참하는 한국인 기업대표 사례가 있다. 자카르타에서 남쪽으로 60km 거리에 있는 보고르시(市)에 위치한 종이박스 제조업체인 '인도박스'의 이철훈 대표는 회사에서 유일한 한국인이다. 그는 라마단 기간 동안 직원들과 함께 금식을 하고 있다. 그가 라마단에 동참한 계기는 금식을 통해 직원들과 진정 한마음이 될 수 있다고 생각했기 때문이라고 한다. 회사에 오랜 시간 근무한 사원은 "처음 금식을 하겠다고 할 때는 예의 차원이라고 생각했는데 이후로도 계속하고 있다. 주변에 이렇게 하는 분이 없다"면서 "우리 문화를 존중해준다고 느껴져 기쁘고 그것이 회사의 발전 요소 중 하나가 됐다고 생각한다"고 말했다.

72) 매일경제(2016.06.06.) ""감성경영이 별건가"…10년째 라마단 금식 인니 한인기업인."

사례 IV-5 | | 움로를 활용한 노무관리

땅그랑(Tanggerang) 지역에서 인쇄소와 생활용 플라스틱을 생산하는 P 대표는 회사를 경영하면서 근로자들의 높은 이직률과 회사에 대한 낮은 충성도에 대해 고민하고 있었다. 근로자들과의 친밀감과 단합을 도모하기 위해 정기적으로 회식을 실시했지만, 종교적인 이유로 술을 마시지않는 점과 상급자가 무엇을 베푸는 것을 너무나 당연한 것으로 여기는 인도네시아의 문화로 인해의도한 분위기가 형성되지 않았다. 중소기업을 운영하는 한국인 대표의 입장에서 회식에 사용되는 비용이 적지 않은 것이었지만 회식으로는 소기의 목적을 달성할 수 없었다. 그러던 중 회식의 횟수를 줄이고 해마다 우수한 사원을 선정해서 이슬람 성지순례인 움로(umlah)⁷³⁾비용을 지원해주기로 결정했다. 무슬림임에도 불구하고 경제적 여건이 허락하지 않아서 성지순례를 가본 경험이 없는 대다수의 근로자들에게 움로는 열심히 일할 수 있는 동기를 부여해 주었다. 우수 사원으로 선정된 근로자들은 움로를 다녀온 후 회사에 매우 감사해했고 높은 애사심을 보였다. 무슬림이 아닌 근로자가 우수 사원으로 선정될 경우에는 동일한 금액으로 일반적인 여행을 다녀올 기회를 제공했다. 해외여행을 다녀온 경험이 없는 대다수의 근로자들에게 보상으로 여행의 기회를 제공하는 것은 비용대비 효과가 회식보다 훨씬 높았다.

• 여유로움 추구, 갈등 회피

열대 기후대에 속한 많은 국가에서 발견되는 생활의 느긋함과 여유로움은 관광지로서 매력적인 요소다. 하지만 이러한 환경과 삶의 태도가 일과 연관되어질 때 부정적인 요소로 변하기 쉽다. 세계인에게 '빨리 빨리'라는 단어와 한국인이 등치될 정도로일을 빠르게 처리하는 것을 선호하는 한국인에게 느림의 미학은 사치처럼 보일 수 있다. 더욱이 이러한 느림을 즐기는 상대가 경제적으로 한국보다 낙후된 국가의 사람일경우 이들을 무시하는 경향이 생겨나기도 한다. 노무관리의 현지화도 중요하지만 한국적인 요소가 기업에 장점이 된다면 이를 포기할 필요는 없다. 하지만 경영인이 요구하는 수준으로 갈 수 없는 상황이라면 근로자들의 문화를 이해하고 기다려주는 것도 중요하다.

⁷³⁾ 움로(umroh)는 하지 기간이 아닌 시기에 임의로 하는 성지순례를 지칭한다.

한국 사람은 '신속과 정확'에 목표를 두고 일사불란하게 일을 처리하고, 한 사람이 여러 가지 역할을 수행하는 멀티플레이어를 높게 평가하는 경향이 있다. 하지만 인도 네시아는 빨리 해결하는 것은 제대로 해결한 것이 아니라고 생각할 만큼 '빨리'에 대한 정서적 반감이 큰 나라이다. 예컨대 일을 처리할 때 '쁠란-쁠란 사자(pelan-pelan saja)'라는 표현을 자주 쓰는데, 이 표현의 문자 그대로의 의미는 '천천히' 하라는 뜻이나, 인도네시아인들에게는 '차분하며 정확하게'라는 의미로 사용되고 있다. 한국식의 '빨리 빨리'라는 표현은 인도네시아인들에게는 '대충대충'이라는 의미로 인식될수 있다. 반면에 인도네시아인들은 주어진 환경에 잘 순응하고 반복되는 일을 꼼꼼하게 하는 손재주가 있다.

한편 의사소통에 있어서도 한국 사람은 명확하고 직설적인 방식을 선호하는 반면 인도네시아인들은 예스와 노를 명확하게 표현하지 않고 다음과 같은 표현으로 얼버무리는 경우가 많다. 예컨대 'boleh(가능한)', 'mungkin(아마도)', 'mudahmudahan(아무쪽록)' 같은 표현을 즐겨 사용하면서 직접적인 책임을 지지 않으려고 하는 경향이 강하다. 현지인들이 자신의 의사를 분명하게 밝히지 않는 것에는 당장 눈앞에 있는 갈등을 회피하려는 문화적 요인이 작용하고 있다. 이는 루꾼(rukun)이라는 단어로 일부 설명될 수 있는데, 루꾼은 실질적인 화합이나 갈등이 존재하지 않는 상태라기보다는 내면적인 상태와 관계없이 갈등이 외부적으로 표현되지 않는 상태를 의미한다.

참고자료 Ⅳ-8 **루꾼(rukun)이란⁷⁴⁾**

화합을 뜻하는 루꾼은 표면적인 화합을 의미하며 진정성은 크게 문제되지 않는데, 루꾼은 크게 슬라맛(selamat), 와양(wayang), 고똥로용(gotong royong), 무샤와라(musyawarah)라는 네 단어로 압축될 수 있다. 아랍어가 어원인 슬라맛은 주변에서 일어나는 일이 예측된 방식대로 흘러가고 돌발적인 사건이 발생하지 않는 상태이며, 인도네시아 사람이 느끼는 이상적인 상태이다. 이는 '어제의 상태가 오늘에도 그대로 지속됨'을 의미하는데, 이것을 인간관계에 적용하면 '더 가까워지지도 않고 더 멀어지지도 않는 관계의 지속'을 의미한다. 인형극 와양은 인도의 2대 서사시인 라마야나와 마하바라타를 통해서 선과 악을 묘사하는데, 와양에서는 절대 선과 절대 악이 없으며, 악이 있어야 선이 존재한다는 상대주의적 종교관을 보여준다. 호혜성을 뜻하는 고똥로용은 서로 주고받는다는 다소 계산적인 상부상조이다. 협의와 합의라는 의미인 무샤와라는 상대방을 인정하고 서로 양보하는 방식으로 이해관계자들간 동의를 끌어내는 다자간 의사결정 방식이지만 때로는 비효율적으로 보일 수 있다. 자바사람들은 '아니오'라고 말하지 않고 직접적인 표현을 하지 않는 것이 품위 있는 언행이라 여긴다. 따라서 내면과 외면의 불일치는 자연스러운 것이고 표리부동을 인정하고, 표리의 일치를 이상적으로 생각하는 한국인은 이런 문화에 맞닥뜨렸을 때 당혹스러울 수밖에 없다.

• 부패의 문제

한국인 기업인뿐만 아니라 인도네시아에서 사업을 하는 대다수의 내·외국인들은 부패의 문제에 직면하고 있는데, 부패를 어떻게 볼 것인가에 대해서는 상당한 시각차가 있다. 인터뷰에 따르면 한인 기업인들 중 인도네시아에서 오랜 시간 기업을 경영했던 기업주들은 금전을 요구하는 관행이 매우 팽배해 있음을 인정하면서도, 이를 잘활용하면 사업에 도움이 될 수 있고, 이러한 관행을 어느 정도는 예측할 수 있다고 설명한다. 따라서 이러한 관행에 사용되는 자금을 사업에 필요한 경비로 인식하는 경향이 강하다. 반면 인도네시아 진출을 계획하고 있거나 기업주가 아닌 실무에 있는 법인장 혹은 간부들은 이러한 관행에 대해 매우 부정적인 입장을 보이고 있다. 특히 신규로 진입한 기업인의 경우 얼마의 금액을 요구하는지 알 수 없어 당황스러운 경우가 있었다고 증언하고 있다. 한인 기업을 상대로 컨설팅을 하는 A컨설팅사 대표와의 면담을 인용하면, 외국인이 신규로 투자를 할 경우 비자 발급부터 기업의 인허가에 관

⁷⁴⁾ 데일리인도네시아(2014.08.06.) "한국엔 정(情) 인도네시아엔 루꾼(Rukun)."

련된 모든 절차를 수행하기 위해서는 대략 8명 정도의 공무원 혹은 관련된 업무를 보는 현지인과의 네트워크가 형성돼 있어야 한다. 신규로 사업을 시작한 기업인의 경우지역의 청년회, 통반장, 이장, 지역 정치인들이 여러 가지 명목으로 금전을 요구할 때 어느 정도를 줘야하고 이를 어떻게 처리해야 할지 난감한 경우가 많다. 심지어 이러한 문제를 컨설팅 회사에 일임하고 컨설팅 비용으로 처리하는 경우도 있다고 한다.

2. 시스템을 통한 노무관리

동일한 언어를 사용하는 사람끼리도 의사소통의 오해가 빈번하게 발생한다. 하물 며 사용자와 근로자가 다른 언어를 사용하는 경우 이러한 문제는 더욱 빈번하게 발생할 수 있다. 잘못된 의사소통으로 인해 발생하는 오해를 최대한 줄이고 노무 관리 담당자가 바뀌는 경우에도 차질 없이 동일한 수준의 관리를 지속하기 위해 서는 체계적인 시스템을 갖추는 것이 중요하다. 특히 규모가 작고 전문적인 관리자가 없는 기업일수록 노무관리의 기준이 상황이나 경영자의 즉흥적인 판단에 따라 바뀔 가능성이 높다.

가능하다면 기업의 세부적인 인적자원관리 계획을 수립할 필요가 있다. 인적자원관리란 조직의 목표 달성을 위해 미래의 인적자원에 대한 수요를 예측하고, 이를 바탕으로 인적자원을 확보, 평가, 개발, 유지하는 일련의 업무를 의미한다. 인적자원관리의 과정을 좀 더 자세히 살펴보면, 첫 번째는 계획과정으로 기업의 전략계획수립과 실행에 필요한 인적자원에 대해 포괄적인 계획을 수립하는 과정이다. 두 번째는 충원과정으로 기업이 필요로 하는 사람을 모집하고 선발하는 과정이다. 세 번째는 선발된 인원의 역량을 개발하고 평가하는 과정으로 충원된 근로자들의 잠재된 능력을 향상시키기 위해 투자를 하는 것이다. 네 번째는 보상과정으로 근로자의 동기부여와 지속적인 기여를 위해 필요한 과정이다. 이러한 과정을 통해 인적자원의 업무능력을 향상시키고 효과적으로 유지하여 기업의 운영 효율성을 극대화하는 것이 인적자원관리의 궁극적인 목표라고 할 수 있다.

표 IV-10 ✓ 인적자원관리⁷⁵⁾

	확보관리	평가관리	개발관리	보상관리	유지관리
계획 (plan)	인적자원 적정성 인력수요예측 우수인력지원	평가기준 및 원칙 평가항목 선정 제도의 효율성	교육훈련 필요성 승진기준 결정 승진요소 반영	보상수준 기준 임금체계 유형 보상지급 방식	관계개선 문제 이직원인 규명
실행 (do)	직무분석 채용관리 (계획, 모집, 선발, 배치)	인사평가(고과) 직무평가(직무 설계)	교육훈련 승진관리 경력관리 직무순환 (배치전환)	임금관리 복리후생	이직관리 노사관계관리 안전보건관리
통제 (see)	모집효과 분석 선발 적절성	평가요소 비중 평가방법 적절성	교육효과 비용대비 효과	적정배분 여부 보상태도	욕구반영 정도 생산성 이직률

아마도 체계적인 노무관리의 필요성에 대해 반대할 경영인은 없을 것이다. 문제는 현실에서 이를 계획하고 실천할 수 있는냐에 있다. 그런데 다소 거창해 보일수 있는 이러한 인적자원관리는 사실 영세한 기업도 이미 행하고 있는 것이다. 다만 얼마나 체계적이고 조직적으로 하느냐의 문제인 것이다. 정도의 차이는 있지만 중소기업에서도 체계적인 계획과 원칙을 수립하는 것이 충분히 가능하다. 중요한 것은 경영자 혹은 관리자의 의지다. 언어적 한계와 정서적 차이가 있는 한국인 경영자·관리자가 현지인 근로자를 관리함에 있어서 가장 크게 문제가 될 수 있는 부분은 의사소통의 한계와 오해일 것이다. 이러한 문제를 미연에 방지하고 인적자원을 체계적으로 관리하기 위해서는 분명한 시스템이 필요하다. 시스템을 구축하는 데 그치지 않고 인도네시아어로 작성된 문서를 통해 인적관리의 기준과중요 사항을 근로자들이 충분히 숙지할 수 있도록 반복 교육하는 것이 중요하다.

⁷⁵⁾ https://mbanote2.tistory.com/195

3. 적극적인 소통을 통한 노무관리

• 현지어 구사: 정서적 대화, 공장말 사용 지양

현지화는 필수불가결한 것이지만 현지화에 임하는 태도와 형태는 기업마다 매우 다르다. 그런데 이미 중견기업으로 성장한 몇몇 기업을 제외하면 적극적으로 현지화를 하기 보다는 최소한의 수준에서 현지화가 이루어지는 경우가 많다. 현지화의 모범사례가 무슬림 근로자를 위한 기도실 설치와 순번을 정해서 기도할 수 있는 여건을 만들어 주는 수준에 그치는 것이 현실이다. 또한 지역공동체와 최소한의 관계 맺기만을하고 있으며, 이마저도 지역주민들의 요구를 들어주는 수준에서 이루어지는 경우가많다. 이것도 기업인의 입장에서는 많이 진일보한 것이지만, 조금 더 적극적인 현지화가 필요하다. 노무관리에 가장 기본이면서 궁극적인 수단인 언어는 외투기업에게는 태생적 한계이면서 쉽게 극복하기 어려운 문제다.

많은 한국 기업인들은 체계적으로 현지어를 배우기보다는 사업을 하면서 직접 체득해서 현지어를 구사하고 있다. 이런 경우 시간이 경과하면서 기본적인 의사소통과 업무에 필요한 최소한의 대화를 하는 데 큰 지장이 없지만 법률적 문서와 계약 등과 관련된 중요한 사안을 결정을 하는 데 많은 장애가 있을 뿐만 아니라 현지 직원들과 정서적 대화를 나누는 데에는 한계가 있다. 따라서 적극적으로 현지어를 학습할 필요가 있다. 의사소통이 공장이라는 특수한 상황 속에서 관리자의 말을 적극적으로 듣고 이해하려는 근로자의 노력으로 겨우 가능한 상태, 소위 말하는 '공장말' 수준에서 하루속히 벗어나는 것이 중요하다.

참고자료 IV-9 공장말이란?

인도네시아 공장에서 근무하는 많은 한국인 관리자는 체계적인 언어학습 없이 현장과 일상에서 체험적으로 언어를 습득하는 경우가 많은데, 이들이 사용하는 언어에서 소위 말하는 '공장말'의 특징이 많이 발견된다. 공장말이란 언어 습득의 비공식적인 성격으로 인하여 단순화된 문법 구조와 어휘를 사용하고 특정 상황 속에서 의사소통에 참여하는 사람들만 이해할 수 있는 맥락 의존성이 높은 말하기 유형이다. 한국인들이 사용하는 공장말은 문법적으로 부정확하고 직원들과의 우호적인 관계 형성이나 감정적인 표현과 같은 기능을 하지 못하는 단점이 있지만, 특수한 업무환경 속에서 작업을 지시하고 생산을 가능하게 하는 기능적인 언어로 받아들여지고 있다. 일반적으로 공장말은 한국인의 거칠고 강한 성격을 나타내는 것으로 여겨지며, 이는 한국인들에 대한 부정적인 스테레오타입으로 형성되기도 한다. 한국인 관리자와 오랜 시간을 함께한 현지인들은 한국인들이 직접적이거나 솔직하게 말하는 것에 대해 부정적으로 생각하고 한국인들의 비문법적인 언어에 대해 지적하지만 이미 이러한 표현에 익숙해져 있기 때문에 이를 이해하려고 노력하는 경우가 많다.

반뜬의 신발 제조업체에서 실제로 있었던 일화를 소개하면, 인도네시아 근로자가 수행한 작업을 못마땅하게 여겼던 한국인 관리자가 조금 역정을 내면서 "Ini Potong 하고 Ini Potong 하지마." 라는 말을 했다. 'Ini'는 인도네시아어로 '이것'을 지칭하고 'potong'은 '자르다'는 뜻이다. 즉 한 국인 관리자가 전달하고 싶었던 말은 "(신발 원단을 가리키면서) 이것은 절단하고 이것(다른 원단)은 절단 하지마"였다. 그런데 '하고'와 '하지마'라는 중요한 동사를 한국말로 말했기 때문에 한 국어를 이해하지 못했던 현지인 근로자는 모든 원단을 다 절단했고, 이를 본 한국인 관리자가 대노했다는 얘기가 전해지고 있다. 이처럼 관리자의 불분명한 지시로 직원이 고생하는 일이 없도록노력해야 하고 생산성을 저하시키는 일을 방지해야 한다.

• 현지인 관리자에게 권한 부여

중요한 회의나 의사결정 시 현지인 관리자를 참여시킬 필요가 있다. 경영의 중요한 의사결정에 참여시킴으로서 주인의식을 고취시킬 수 있고, 자부심을 갖게 하며, 그들이 갖고 있는 현지의 중요한 정보를 공유할 수 있을 것이다. 중요한 의사결정에서 현지인 관리자를 배제시키는 경우 이들은 회사에서 소외당하고 있다고 생각하거나, 적극적인 협조를 하지 않게 되거나, 반감을 가질 수도 있다. 또한 현지인 관리자가 중요한 결정 때마다 배제되는 모습을 지켜보는 현지 근로자들은 관리자를 신뢰하지 못하게 된다. 반대의 상황도 고려해 볼 필요가 있는데 경영자의 신임을 받지 못하는 현지인 관리자가 근로자들의 편에만 서서 회사에 대한 불만을 부추기거나 외국인 경영자가 모르는 자시들만의 네트워크를 조직할 수도 있다.

사례 IV-6 볼레넷(boleh.net)의 경영방식

볼레넷은 2001년에 당시 불모지나 다름없던 인도네시아에 처음으로 메일 서비스를 제공한 포털 업체다. 인도네시아 최초의 메일인 '볼레메일' 서비스, 한국의 온라인 게임 서비스 등을 제공하면 서 인도네시아에서는 최초라 할 수 있는 온라인 시장을 개척했다. 현재는 전자상거래를 포함한 다양한 방면으로 사업을 다각화하고 있다. 새로운 시장의 초기 개척자에게는 '선점자 우위(first-mover advantage)'가 있을 수 있지만, 다른 한편으로 IT 산업의 특성상 새로운 제품을 사용하는 데 반드시 필요한 인프라 및 기술적 시차의 존재로 인해 예상치 못한 변수와 맞닥뜨리는 경우도 많았다. 예컨대 한국의 앞선 온라인 환경에서는 아무런 문제없이 구동되던 프로그램이 인도네시아에서는 정상적으로 작동되지 않거나, 다른 국가에서는 인기 있었던 상품이 경제적 여건이나취향의 차이 때문에 인도네시아 시장에서는 예상보다 저조한 반응이 나타나는 경우도 있었다. 볼레넷의 대표는 이러한 문제를 해결하고 의사결정에 현지인의 의견을 적극 반영하기 위해 신제품을 출시할 때마다 제품에 대한 현지인 관리자들의 의견을 최대한 반영하여 최종 결정을 내린다. 이는 인도네시아 시장의 반응을 현지 직원을 통해 미리 예측하는 측면과 함께 직원들의 회사에 대한 충성도를 고취시키는 방편이기도 하다. 특히 IT 업계는 이직률이 높기 때문에 현지 직원과의 기민말한 의사소통은 매우 중요하다.

• 명확한 작업 지시와 확인

이미 앞에서 언급한 것처럼 인도네시아 사람들은 잘 모르는 것에 대해 분명히 대답하는 것을 회피하는 경향이 있다. 새로운 곳을 찾아갈 때 지나가는 인도네시아 행인에게 목적지를 어떻게 가야하는 지 물어보면, 대다수의 사람들은 열심히 설명해준다. 그런데 사실 이들 중 어디로 가야하는 지 정확히 모르면서 열심히 설명하는 사람도 더러 있다. 다시 말해 잘 모른다는 것을 표현하기를 꺼린다. 공장에서 작업을 지시할 때도 비슷한 상황이 일어날 수 있다. 관리자가 지시한 사항을 완전히 이해하지 못한 상황에도 작업을 수행해야 할 근로자가 이해한 것 같은 제스처를 취할 수 있다. 따라서 지시는 명확하고 간결해야하고, 반드시 지시를 받은 현지 근로자가 이를 정확하게 이해했는지 확인할 필요가 있다. 내가 아는 것을 다른 사람도 알고 있다는 생각을 버려야 한다. 무어보다 지시한 사항에 대해 아무런 질문이 없다는 것이 완벽하게 이해했다는 의미일 수 있지만 다른 한편으론 자신의 방식으로 잘못 이해하거나 대충 이해하고 넘어가려는 것일 수 있다. 작업 지시를 받은 뒤 궁금한 점이 생기면 지시자에게 바로 물어보고 구체적인 예시나 기준을 명확하게 제시해 달라고 요청할 수 있는 분위기가 형성되어야 한다.





부록 1

근로계약서: 정규직, 계약직, 임시직 (Perjandian Kerja)

1. 정규직

PERJANJIAN KERJA

Pada hari ini, tanggal telah diadakan perjanjian kerja antara:

- I. Direksi PT AAA, dalam hal ini diwakili oleh BBB, selaku Human Resources Affairs/Adm. Manager, yang bertindak untuk dan atas nama Perseroan Terbatas tersebut, berkantor di Jalan CCC, Jakarta 10330: vang selanjutnya dalam Perjanjian Kerja ini disebut sebagai PERUSAHAAN.
- II. DDD yang beralamat di EEE, warga negara Indonesia; vang selanjutnya dalam Perjanjian Kerja ini disebut sebagai KARYAWAN.

Menerangkan bahwa kedua belah pihak 양 측은 아래의 조건하에서 근로계약서를 작성하는 telah sepakat mengadakan perjanjian kerja 데 이미 합의했음을 명백하게 함: dengan syarat-syarat sebagai berikut:

근로계약서

bulan , tahun 금일 OOO년 OO월 OO일 (아래의 I 과 II 사이에) 근로계약서를 맺음:

- T. AAA 회사, 이 문제와 관련되어서 AAA 주식회 사의 이름하에 그리고 AAA 회사를 위해서 일 하는 인사관리 매니저 BBB가 이 회사를 대표 함, AAA회사의 주소는 자까르따의 CCC길, 10330: 이후 이 계약서상에 '회사'라고 명명됨
- Ⅱ. 인도네시아 국적을 갖는 EEE에 거주하는 DDD: 이후 이 계약서상에서 '노동자'라고 명명됨.

PASAL 1 JABATAN

Perusahaan bersedia menerima Karyawan untuk mengisi:

- * JABATAN:
- * Bertanggung-iawab langsung kepada:

Uraian Pekerjaan (Job Descriptions) yang 노동자의 의무와 책임을 자세히 담고 있는 직무 관 memuat rincian tugas dan tanggungjawab Karyawan akan diberikan oleh atasan 의해 제공될 것이며, 이는 노동자가 자신의 의무와 bagi Karyawan dalam melaksanakan tugas 이용된다. dan kewajibannya.

*Tanggal dimulainya hubungan kerja:

1조 직무(직책)

회사는 노동자를 아래의 자리를 채우기 위해 채용 할 준비가 되어 있다.

- * 직책:
- * 직무(직접 책임지는 일):

련 설명(job description)이 노동자의 직접 상과에

* 노동관계 시작일:

PASAL 2 MASA PERCOBAAN

Karyawan akan menjalani masa percobaan 노동자는 고용관계가 시작된 날, 즉. 부터 selama 3 (tiga) bulan terhitung dari tanggal 3개월 동안 즉 ____까지 수습기간을 수행할 것 dimulainya hubungan kerja yaitu tanggal_ dan berakhir pada tanggal dengan 기초하여 공지 없이, 그리고 근로 종료일에 그 어떤 iabatan tersebut di atas. Selama masa 결과 없이 이 계약을 종료시킬 수 있다. 수습기간 percobaan, masing-masing pihak atas keputusannya sendiri dapat mengakhiri 회사의 규정에 부합하는 근로 능력과 조건을 충족 perjanjian kerja ini tanpa pemberitahuan 할 경우, 노동자를 정식직원으로 전환할 수 있다. sebelumnya dan tanpa konsekwensi apapun pada akhir masa kerja. Setelah selesai masa 이다. percobaan dan apabila menurut penilaian Perusahaan, Karyawan dapat memenuhi persyaratan ketrampilan bekerja sesuai dengan ketentuan Perusahaan, maka Karyawan dapat diangkat menjadi karyawan tetap. Pengangkatan sebagai karyawan tetap akan diberikan secara tertulis

2조 수습기간

이다. 수습기간 동안, 양 측은 자신들의 결정에 이 끝나고 만약 회사 측의 평가에 따라 노동자가 정식직원으로서의 전환[결정]은 서면으로 주어질 것

• 173 172 • 인도네시아 진출기업 인사노무관리 안내서

PASAL 3 PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Setelah diangkat sebagai karyawan tetap, 정식직원으로 전환된 후 노동자와 회사 모두는 양 Karyawan maupun Perusahaan dapat 측이 따로 결정한 규정이 없을 경우 최소 1달 이전 mengakhiri Perjanjian Kerja ini dengan 에 서면 통지문과 함께 노동계약을 종결시킬 수 있 pemberitahuan tertulis paling sedikit 1 (satu) 다. 하지만 노동자가 근무태만, 적절하지 않은 행 bulan, kecuali ada persetujuan lain dari kedua 동, 노동계약에 어긋나는 행동 혹은 회사에 피해를 belah pihak. Namun demikian, Perusahaan mempunyai hak untuk mengakhiri hubungan 관계를 종결시킬 권리를 가지고 있다. kerja tanpa pemberitahuan sebelumnya, apabila Karyawan melakukan kelalaian, konduite yang tidak baik, penyimpangan/ penyelewengan atas perjanjian kerja atau tindakan/perbuatan yang merugikan Perusahaan.

3조 노동관계 종결

주는 행동을 했을 때, 회사는 사전 공지 없이 노동

PASAL 4 JAM KERJA

Jam keria normal Perusahaan adalah:

Senin s.d. Jum'at Masuk keria: 08.00 wib Pulang Kerja: 17.00 wib

Istirahat: 12.00 s.d. 13.00 wib atau selama 휴식: 12-13시 혹은 근무 요구에 부합하도록 변경 1 (satu) jam dengan waktu istirahat yang disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan.

Karyawan harus mampu menyesuaikan jam kerjanya dengan pekerjaan yang dibebankan oleh Perusahaan

Untuk posisi Karyawan sesuai dengan Perjanjian Kerja ini, jika lembur diperlukan sehubungan dengan beban kerja, maka Karyawan tidak memperoleh kompensasi dalam bentuk apapun.

4조 근무시간

회사의 정상적 근무 시간은: 월요일에서 금요일

출근: 아침 8시

퇴근: 17시

시킨 후 1시간 동안 노동자는 회사가 부여한 일과 근무시간을 조화롭게 조절할 수 있어야 한다.

이 계약서에 부합하는 노동자의 위상을 충족시키 기 위해 초과노동이 필요하다면, 노동자는 그 어떤 형태의 보상도 얻을 수 없다.

PASAL 5 REMUNERASI

menerima penghasilan dan fasilitas lainnya dari Perusahaan sesuai dengan jabatan/ 다른 혜택을 받는다. pekeriaannya sebagai berikut:

- * Gaji bulanan tetap sebesar Rp. yang mencakup tunjangan makan, perumahan dan transport.
- * Gaji bulanan Karyawan akan ditinjau dari waktu ke waktu sesuai dengan prestasi kerja Karvawan dan disesuaikan dengan perhitungan biaya hidup yang berlaku di Indonesia.
- * THR(Tunjangan Hari Raya) sebesar 1 (satu) bulan gaji akan diberikan sekali setahun menjelang Hari Raya Idul Fitri setelah masa percobaan selesai dan menjalani masa kerja paling kurang 1 (satu) tahun. Karyawan tetap yang masa kerjanya kurang dari 1 (satu)tahun, maka pembayaran THR akan diperhitungkan secara proporsional sesuai masa kerjanya.
- * Bonus akan diberikan, apabila Perusahaan memperoleh keuntungan yang besarnya akan ditentukan kemudian.
- * Pajak Penghasilan akan ditanggung oleh Perusahaan.
- * Perusahaan menyadari sepenuhnya bahwa karyawan adalah asset perusahaan yang paling penting. Salah satu wujud nyata perhatian Perusahaan kepada karvawannya adalah melindungi karyawannya dengan mengikutsertakan dalam Program Jamsostek, dimana semua biava yang berkaitan dengan Program Jamsostek akan ditanggung oleh Perusahaan..

5조 보수

Selama perjanjian ini berlangsung, Karyawan 이 계약이 유효한 동안, 노동자는 아래와 같이 자 신의 직책/직무에 부합하도록 회사로부터 급료와

- * 고정급 Rp 식대, 주거비, 교통비가 포함
- * 노동자의 월급은 노동자의 노동 평가에 부합하 도록 수시로 (재)평가될 것이며, 인도네시아에서 적용되는 생활비 계산에 부합하도록 변경될 것 이다.
- * 수습기간 이후 근로기간이 1년이 된후. 월급의 1 달치에 해당하는 종교경축일 상여가 이둘 피뜨리 를 앞두고 1년에 한차례 주어질 것이다. 근로기 간이 1년이 되지 않는 정규직원에게는 근로기간 에 비례하여 계산된 상여가 제공된다.
- * 만약 회사가 이윤을 얻게 될 경우 보너스가 주어 질 것이며, 그 규모는 이후에 결정될 것이다.
- * 소득세는 회사에 의해 지불될 것이다.
- * 회사는 노동자가 회사의 가장 중요한 자산임을 명확하게 인식하고 있다. 노동자에 대한 회사의 관심을 보여줄 명확한 것 중의 하나는 노동자로 하여금 사회보험프로그램에 참여하도록 보호하 는 것으로서, 사회보험프로그램과 관련된 비용 모두는 회사에 의해 지불될 것이다.

• 175 174 • 인도네시아 진출기업 인사노무관리 안내서

PASAL 6 PENGOBATAN

perusahaan. Biaya pengobatan diberikan setelah masa percobaan selesai.

* Biaya pengobatan tersebut tidak berlaku untuk : Pengobatan/perawatan/konsultasi dokter selama pra/pasca kehamilan

6조 의약비

Biaya pengobatan Karyawan dan keluarganya 노동자와 그 가족의 의약비는 사규에 제시되어 seperti tercantum dalam peraturan 있다. 의약비는 수습기간이 종료된 후부터 제공된다.

> * 의약비는 다음의 경우에는 해당되지 않는다: 임신 전후의 투약, 간호, 검진

PASAL 7 ISTIRAHAT SAKIT. CUTI DAN IJIN 7조 병가. 연차휴가. 휴가 허가 MENINGGALKAN PEKERJAAN

A Istirahat Sakit

- selama 1 (satu) hari, karena sakit harus memberitahukan kepada Perusahaan melalui telepon/surat.
- 2. Karyawan yang tidak dapat melakukan pekerjaan karena sakit lebih dari 1 (satu) hari harus menyampaikan Surat Keterangan Dokter kepada Perusahaan.
- 3. Surat Keterangan Dokter yang tersebut 3. 위의 의사의 소견서는 병가가 시작되기 전에 harus disampaikan kepada Perusahaan sebelum istirahat sakit dimulai.
- ketentuanketentuan, maka Karyawan dianggap mangkir dan hal ini akan mempengaruhi konduite Karyawan.
- 5. Karyawan yang tidak masuk kerja dalam 5. 적법한 증거와 함께 서명으로 소명서를 제출" waktu 5 (lima) hari kerja terus menerus tanpa disertai keterangan secara tertulis dengan bukti-bukti yang sah, maka karyawan tersebut dinyatakan telah mengundurkan diri atas permintaan sendiri sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 04/ MEN/1986 dan akan diproses sesuai prosedur UU No. 12/1964

A. 병가

- 1. Karyawan yang tidak dapat masuk keria 1. 병으로 인해 하루 출근하지 못하는 노동자는 전 화나 편지로 이 사실을 회사에 알려야 한다.
 - 2. 병으로 인해 하루 이상 출근할 수 없는 노동자 는 회사에 의사의 소견서를 제출해야 한다
 - 전달되어야 한다.
- 4. Apabila Karyawan tidak mengindahkan 4. 노동자가 이런 조건을 충족시키지 않을 경우, 노동자는 결근으로 간주될 것이며 이는 노동자 의 근무에 영향을 미칠 수 있다.
 - 하지 않은 채 노동자가 5일을 계속해서 출근 하지 않는다면, 이 노동자는 노동부 장관령 No. 04/Men/1986에 기초하여 자진 사퇴한 것 으로 확정되며, UU No.12/1964에 제시된 절차에 따라 처리될 것이다.

B. Cuti Tahunan

- 1. Karyawan setelah bekerja 12 (dua belas) 1. 매년 12개월을 근무한 후 노동자는 12일 동안 bulan untuk setiap tahun berhak atas cuti tahunan dengan mendapat gaji penuh selama 12 (dua belas) hari kerja.
- 2. Hak cuti tahunan gugur apabila setelah 6 (enam) bulan sejak timbulnya hak cuti tersebut tidak digunakan oleh Karyawan tanpa alasan-alasan yang dapat diterima oleh Perusahaan.
- 3. Apabila karena kepentingan Perusahaan, Karyawan belum dapat mengambil cuti tahunannya, maka cuti tahunan itu dapat diundurkan pengambilannya selambatlambatnya 6 (enam) bulan lagi.

C. Ijin Meninggalkan Pekerjaa

dengan gaii penuh dalam hal- hal sebagai 수 있다. berikut:

- 1. Perkawinan pertama karyawan sendiri: 3 hari
- 2. Isteri karyawan melahirkan anak: 2 hari
- 3. Suami/Isteri/anak karyawan meninggal 3. 본인남편/부인/자녀 사망: 3일 dunia: 3 hari
- 4. Orang tua/mertua karyawan meninggal 4. 본인 부모/장인장모(시모시부) 사망: 2일 dunia: 2 hari
- 5. Saudara kandung karyawan meninggal 5. 친형제 사망: 1일 dunia:1 hari
- 6. Perkawinan anak karvawan: 2 hari
- 7. Perkawinan saudara kandung karyawan: 1 hari 7. 친형제 결혼: 1일
- 8. Khitanan/baptisan anak karvawan: 1 hari

dengan surat-surat yang sah dari yang 한 자료와 함께 증명되어야 한다. berwajib pada waktunya.

B. 연차휴가

- 유급휴가의 권리가 있다.
- 2. 회사가 수용할 수 있는 이유 없이 그 권리가 발생한 후 6개월 내에 연가의 권리가 사용되지 않으면 철회된다.
- 3. 만약 회사의 중대한 일로 인해 노동자가 연차 휴가를 사용하지 못했다면, 이 연차휴가를 사용 하는 기간은 다음 6개월로 연장된다.

C. 휴가 허가

Karyawan diijinkan meninggalkan pekerjaan 노동자는 다음과 같은 경우 유급 휴가를 허가받을

- 1. 본인 결혼: 3일
- 2. 본인 부인 출산: 2일

- 6. 자녀 결혼: 2일
- 8. 자녀 할례/세례: 1일

Hal-hal tersebut di atas harus dibuktikan 위의 사실은 매번 관계 기관으로부터 발행된 적법

• 177 176 • 인도네시아 진출기업 인사노무관리 안내서

PASAL 8 KEWAJIBAN KARYAWAN

- dan kewajibannya sebaik-baiknya dan dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung-jawab sesuai dengan peraturan yang berlaku pada Perusahaan dan sesuai dengan instruksi-instruksi yang diberikan.
- 2. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat 2. 회사의 목표를 위해 정직하고, 엄격하고, 현명 dan bersemangat untuk kepentingan Perusahaan.
- 3. Menggunakan dan memelihara barang- 3. 회사의 소유물건을 잘 관리하고 이용한다. barang milik Perusahaan dengan sebaikbaiknya.
- bertingkah-laku sopan santun; dan hormatmenghormati antar sesama karyawan dan terhadap atasan dan masyarakat.
- 5. Memegang teguh rahasia perusahaan dan 5. 회사의 기밀을 누출하지 않으며 그에 대한 권 tidak menyampaikan kepada pihak lain yang tidak berhak.

PASAL 9 PENYELESAIAN PERSELISIHAN

dengan perjanjian kerja ini akan diselesaikan 적으로 그리고 가족적으로 해결한다. secara damai dan kekeluargaan.

Perjanjian ini dibuat dalam rangkap 2 (dua), 첨부하지 않았더라도 동일한 법적 효력을 갖는다. tanpa meterai sesuai dengan peraturan yang berlaku dan mempunyai kekuatan hukum yang sama.

8조 노동자의 의무

- 1. Karyawan harus melaksanakan tugas 1. 노동자는 회사의 규정에 부합하도록 완전한 책 임감, 주체의식, 충성심을 가지고 그리고 자신 에게 주어지는 명령에 부합하여 그 의무와 책무 를 훌륭하게 수행해야 한다.
 - 하고 열의를 가지고 일해야 한다.
- 4. Berpakaian rapi dan sopan; bersikap dan 4. 깨끗하고 품위 있는 복장을 착용한다. 예절에 맞는 태도를 취하고 행동한다. 그리고 같은 노 동자, 상관, 주민을 공경한다.
 - 리를 갖고 있지 않은 측에 기밀을 전달하지 않 는다.

9조 분쟁해결

- Perselisihan yang terjadi sehubungan 이 근로계약과 관련되어서 발생하는 분쟁은 평화
 - 이 계약서는 2부 작성되었으며, 적용되는 규칙을

2. 계약직

PPerjanjian Kerja Waktu Tertentu/Kontrak

Yang bertanda tangan dibawah ini, masing-masing:

I .Nama:

Jabatan:

Alamat:

Untuk selanjutnya disebut sebagai Pihak Pertama.

II. Nama:

Tempat & Tgl. Lahir:

Alamat:

Untuk selanjutnya disebut sebagai Pihak Kedua. Kedua belah Pihak sepakat mengadakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Kontrak) yang iatur dengan ketentuan dan syarat-syarat sebagai berikut:

- 1. Pihak Pertama menerima Pihak Kedua sebagai Karyawan Produksi pada PT. 000.
- 2. Masa percobaan/Training adalah selama 3 (tiga) 2. 수습/교육기간은 3(삼)개월이다. bulan
- 3. Gaji yang akan diberikan kepada Pihak Kedua adalah:
- Gaji Pokok : Rp. /bulan
- Uang Lembur (Over Time): Sesuai dengan Peraturan Perburuhan Republik Indonesia
- ***Gaji selama masa percobaan/training akan dibayar 70 % dari gaji tersebut.
- 4. Pajak penghasilan atas gaji tersebut di atas 4. 상기급여에 대한 소득세는 '을'이 부담한다. ditanggung oleh Pihak Kedua.
- 5. Jam Keria Pihak Kedua adalah :
 - -Hari Senen s/d Jum'at: 07:30 11:30. 12:30 -15:30
- Hari Sabtu: 07:30 12:30
- *** Apabila diperlukan, Pihak Kedua bersedia bekerja diluar jam kerja /overtime yang tersebut di atas

기간제 근로계약서

아래의

I. 성명: 직위 :

주소:

를 이후 '갑'이라 칭한다.

Ⅱ. 성명:

생년월일/출생지:

주소:

이후 '을'이라 칭한다.

양측은 다음과 같은 조건으로 기간제 근로계약 을 체결하는 것에 동의한다.

- 1. '갑'은 '을'을 PT 000의 생산직 직원으로 고용 하다.
- 3. '을'에게 지급하는 급여는 다음과 같다.
 - 기본급: Rp. /월
 - 초과근무수당(overtime) : 인도네시아 노동 법규정에 준함
 - *** 수습/교육기간에는 상기 급여의 70%를 급 여로 지급한다
- 5. 을의 근로시간은 다음과 같다.
- 월요일부터 금요일까지: 07:30 11:30, 12:30 - 15:30
- 토요일: 07:30 12:30
- *** 필요할 경우 '을'은 위 근로시간외 초과근 무/overtime를 할 수 있다.

• 179 178 • 인도네시아 진출기업 인사노무관리 안내서

- 6. Biaya pengobatan/perawatan atas kecelakaan 6. 회사업무로 입은 상해에 대한 치료·의료비용은 kerja dinas akan ditanggung oleh JAMSOSTEK atau Pihak Pertama.
- 7. Pihak Kedua tunduk kepada peraturan perusahaan 7. '을'은 '갑'의 회사규정 그리고/또는 업무지침을 dan/atau instruksi dinas Pihak Pertama.
- terhadap Pihak Pertama dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.
- dengan alasan apapun, Pihak Kedua harus memberitahukan kepada Pihak Pertama sebelum iam keria dimulai.
- 6(enam) bulan, terhitung dari tanggal 27 Januari ___ sampai dengan tanggal 26 Juli _____.
- 11. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ini dapat 11. 본 기간제 근로계약은 근로계약기간이 종료되 diperpanjang apabila habis masa berlakunya, kecuali salah satu pihak tidak akan memperpanjang perjanjian kerja ini. Demikian surat Perianiian Keria Waktu Tertentu ini dibuat dan ditanda tangani oleh kedua belah pihak dalam keadaan sehat dan normal tanpa ada paksaan dari Pihak manapun.

Jakarta. 27 Januari Pihak Pertama. Pihak Kedua.

- JAMSOSTEK 또는 '갑'이 부담한다.
- 준수한다.
- 8. Pihak Kedua harus bertanggung jawab penuh 8. '을'은 자신이 담당한 일상업무 수행에 대해 '갑' 에게 전적으로 책임진다.
- 9. Apabila Pihak Kedua tidak bisa masuk keria 9. '을'이 어떠한 이유로 회사에 출근하지 못할 경 우, 근무 시작 전에 '갑'에게 이 사실을 반드시 알려야 한다.
- 10. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ini berlaku 10. 본 기간제 근로계약은 년 월 일부터 년 월 일까지 6개월 간 유효하다.
 - 었을 때 계약을 연장할 수 있다. 단, 한 측이 본 근로계약을 연장하지 않을 경우는 예외로 한 다. '갑'과 '을' 양측은 어느 일방의 강요 없이 심신이 건강하고 정상인 상태에서 본 기간제 근로계약서를 작성하고 서명하였다.

년 1월 27일, 자카르타

갑 을

3. 일용직

PERJANJIAN KERJA HARIAN LEPAS

Hari ini Minggu Tanggal Satu bulan Januari 2012년 1월 1일 일요일, 아래 다음과 같이 서명한다. tahun Dua Ribu Dua Belas (01/01/2012).

Yang bertanda tangan dibawah ini: Nama:

Jabatan:

Alamat: PT. XXX

Selanjutnya dalam perjanjian kerja ini 본 계약 건에서 PT. XXX를 대리하며, 이후 '갑'이 bertindak mewakili PT. XXX yang selanjutnya 리 칭한다.

disebut sebagai Pihak Ke-I.

Nama:

Tempat Tal Lahir: Bagian / Jabatan:

Alamat:

Selanjutnya disebut sebagai Pihak Ke-II

tugas kepada Pihak Ke-II, sebagai karyawan pekerjaan yang diberikan kepada pihak 였다. Ke-II vang diterima oleh Pihak Ke-II. dan mengenai hal itu kedua belah Pihak sepakat membuat perjanjian sebagai berikut:

1. Terhitung sejak tanggal: 01 Januari 2012 Pihak Ke-II, telah diangkat oleh Pihak Ke-I sebagai karyawan harian lepas dan ditempatkan dibagian aaa, yang bertugas melakukan penjagaan dan melaksanakan pekerjaan dilapangan sesuai dengan kebutuhan perusahaan, dengan sistem jam kerja 3(tiga) shift: (07.00 15.00) dan (15.00 23.00) dan (23.00 07.00) serta menerima upah dan penetapan jam kerja yang menyimpang dari ketentuan UU Nomor: 13 tahun 2003 pasal 77 ayat 02 serta Kepmenaker R.I nomor: KEP.102/ MEN/VI/2004 Pasal 9 ayat 1 yaitu upah harian ditambah upah lembur perharinya yang ditetapkan sebesar:

일용직 고용계약서

성명:

직 위:

주 소: PT. XXX

성명:

생년월일•출생지:

부 서/직 위:

주 소 :

이후 '을'이라 칭한다.

Menyatakan : Bahwa Pihak Ke-I memberi '갑'이 '을'에게 부여한 근로기회를 '을'이 받아들여 근로가 종료할 때 까지, '갑'은 '을'을 aaa부서 사원 harian lepas dibagian aaa, dengan jabatan 직급의 일용직 근로자로 고용한다. 이와 관련하여 anggota sampai dengan berakhirnya 양 측은 다음과 같이 계약서를 작성하는 데 합의히

> 1. 2012년 1월 1일부터 '갑'은 '을'을 일용직근 로자로 고용하여, 경비업무를 맡아 회사의 이 해에 따라 현장에서 업무를 수행하는 aaa부서 에 배치하며. 근무는 (07:00 - 15:00). (15:00 - 23:00), (23:00 - 07:00) 3교대로 실시한 다. 노동시간과 보수가 2003년 제13호 법률 77조 2항과 인도네시아 이주노동부장관령 제 KEP.102/MEN/VI/2004호 9조 1항과 맞지 않으므로, 일급 수당과 잔업수당은 다음과 같이 정한다.

- Untuk hari Biasa Rp.
- Untuk hari Sabtu dan Minggu Rp.
- Untuk Overshift akan dihitung sesuai dengan jam kerja yang dilaksanakan. Atau sesuai jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan bilamana terdapat perubahan iam.
- Dinas minimal satu kali dalam sebulan.
- ditetapkan oleh perusahaan baik melalui Pengumuman, Himbauan, Perintah Larangan dan lain-lain yang diatur oleh Perusahaan.
- 4. Pihak Ke-II tidak mendapat uang pesangon 4. '갑'이 제시한 고용기간이 종료하여 근로관계가 pada saat putus hubungan kerja karena berakhirnya pekerjaan yang diberikan kepada Pihak Ke-I
- 5. Pihak ke-II tidak mendapat THR, Cuti Tahunan.
- diatas ditanggung dan harus dibayar oleh Pihak Ke-II
- yang diganti dengan uang yang nominalnya Rp. ooo perhari. kepada Pihak Ke-II.
- 8. Perjanjian Kerja ini berlaku sampai dengan 8. 본 고용계약서는 근로종료까지 유효하다. berakhirnya pekerjaan.
- diperpanjang dan bilamana terdapat pekerjaan baru yang dipersyaratkan dalam Kepmenaker No.KEP.100/MEN/VI/2004 Pasal 10 ayat 1 (satu), maka akan dibuatkan perjanjian baru.

Demikian Surat Perjanjian ini dibuat rangkap 본 계약서는 2부이며 각각은 동일한 법적효력을 2(dua) dan mempunyai kekuatan pembuktian 갖는다. yang sama.

Ditanda tangani di : Jakarta Pada tanggal: 01 Januari 2012

PT. XXXX Nama: Nama:

Pihak Ke-II Pihak Ke-I

- 평일 Rp
- 토요일과 일요일 Rp
- Overshift는 근무시간에 따라 계산한다. 또한 시간변동이 있을 경우 회사가 정한 근무시간에 따라 계산한다.
- 2. Pihak ke-II diberikan kesempatan untuk Istirahat 2. '을'에게 한 달에 최소 1회의 부서휴일을 제공
- 3. Pihak Ke-II harus mentaati peraturan yang 3. '을'은 공고를 통하여 회사가 정하는 규칙, 청 원, 금지명령 등을 반드시 준수한다.
 - 해지되었을 경우, '을'은 퇴직금을 받지 않는다.
 - 5. '을'은 휴일수당과 연차휴가를 받지 않는다.
- 6. Pajak atas upah yang dimaksud tersebut 6. 앞에서 언급한 임금에 부과되는 세금은 '을'이 부담한다.
- 7. Pihak Ke-I memberikan jatah makan siang 7. '갑'은 점심수당으로 1일당 최소 ○○○루피아 를 '을'에게 제공한다.
- 9. Perjanjian Kerja Harian Lepas ini dapat 9. 본 일용직 고용계약서는 연장이 가능하며, 인 도네시아 이주노동부 장관령 제No.KEP.100/ MEN/VI/2004의 10조 1항에서와 같이 새로 운 일자리가 있을 경우, 새로운 계약서를 작성 하다.

작성 장소: 자까르따 작성일자: 2012년 1월 1일

PT. XXX

이름: 이름: 을 갑

■ 사규(Peraturan Perusahaan)

• 아래에 제시된 내용은 사규에 일반적으로 포함되는 내용을 일부 요약 정리한 것 이다. 단지 참고사항으로만 활용하고, 실제 작성 시 회사에 적합한 사규를 직접 작성할 필요가 있다.

참고자료 V-1 사규 예시

순서		내용 구성
	1조	회사, 경영진, 직원에 대한 정의 규정
1장 총칙	2조	사규의 목적
	3조	사규의 범위, 사규에서 정하지 않는 문제 관련 규정
	4조	근로계약, 근로계약의 종류
이자! 그 오고나게	5조	기한부 근로계약 관련 규정 (고용관계 종결 관련 규정 포함)
2장 고용관계	6조	무기한부 근로계약 관련 규정
	7조	채용 관련 규정
	8조	직원의 권리 (승진, 임금, 보너스, 휴식, 의료, 사회보험 등에 대한 규정)
3장 직원의 권리와	9조	직무와 연관된 의무
의무	10조	직무 수행 방식 (회사 기물 이용, 복장, 보고 등)
	11조	비밀 유지 (평상시 및 퇴사 후)
	12조	회사 소유 물건 이용의 규정, 제약
4장 직원의 금지	13조	화재 방지 노력 (회사에 손해를 끼쳤을 시 제재 규정, 배상 및 해고관련 규정)
조항	14조	금품 수수 금지, 금품 수수 정의
	15조	겸직 금지 규정, 겸직이 가능한 영역
	16조	직원의 직위 결정 규정
5장 직위	17조	직위 이동 규정 (승진, 변경, 강등)
	18조	직위 이동 절차 (수습기간에 대한 규정, 임금 규정)
CTL TIQIOI 노크 게바	19조	직무 평가 관련 규정
6장 직원의 능력 개발	20조	교육 및 훈련 관련 규정
	21조	임금 결정 절차 및 방식
771.017	22조	임금의 종류, 상여금에 대한 자세한 규정
7장 임금	23조	임금 지불 방식
	24조	병가시 임금 규정

• 183 182 • 인도네시아 진출기업 인사노무관리 안내서

순서		내용구성
	25조	사회보험 프로그램 관련 규정
	26조	종교 경축일 상여금 관련 규정
	27조	건강 관리 상여금 관련 규정
	28조	사망 상여금 및 위로금 규정
8장 건강, 복지	29조	결혼 선물 규정
8성 건성, 폭시	30조	출산 선물 규정
	31조	융자관련 규정
	32조	연말 보너스 규정
	33조	인센티브 관련 규정
	34조	근무연한에 따른 상여금 규정
9장 출장	35조	출장 관련 규정
	36조	근무일과 근무시간에 대한 규정
	37조	휴일 관련 규정
	38조	잔업 관련 규정
10장 근무시간	39조	잔업 수당 규정
	40조	병가 규정
	41조	유급 휴가 관련 규정
	42조	허가 없는 결근 관련 규정
	43조	유급휴가와 관련된 일반적 규정
	44조	연차 휴가
11장 유급휴가	45조	장기휴가
110 田田市/1	46조	출산휴가
	47조	생리휴가
	48조	휴가 관련 절차
	49조	제재 관련 일반 사항
12장 제재	50조	경고장 관련 조항
	51조	정직 관련 조항
	52조	고용관계 종료와 관련된 일반 사항 (종결의 이유)
	53조	자진 사퇴에 따른 고용관계 종료
13장 고용관계	54조	퇴직 연한에 이른 고용관계 종료
종료	55조	사규 및 단체협약을 위반에 따른 고용관계 종료
	56조	회사 동료 간 혼인에 따른 고용관계 종료
	57조	장기치료에 따른 고용관계 종료

순서		내용 구성
	58조	직원의 사망에 따른 고용관계 종료
	59조	직원에 대한 회사의 잘못된 요구로 인해 직원이 요청한 고용관계 종료
	60조	결근에 따른 고용관계 종료
	61조	관계당국에 체포됨에 따른 고용관계 종료
4071 707171	62조	엄중한 잘못에 따른 고용관계 종료
13장 고용관계 종료	63조	회사의 지위 변동에 따른 고용관계 종료
0-ш	64조	회사의 효율성 제고 목적을 위한 고용관계 종료
	65조	회사의 폐업에 따른 고용관계 종료
	66조	보상 : 퇴직금, 근속수당, 보상금 관련 규정
	67조	종결 이유에 따른 보상금 계산
	68조	직무 연한에 따른 보상금 계산
14장	69조	부칙 및 발문

■ 노동관련 경제 유관기관

- 정부기관, 공공부분, 비영리 단체
 - 투자조정청(Investment Coordinating Board) www.bkpm.go.id
 - 산업부(Ministry of Industry) www.kemenperin.go.id
 - 무역부(Ministry of Trade) www.kemendag.go.id
 - 중앙통계청(Statistics Indonesia of the Republic of Indonesia) www.bps.go.id
 - 관세청(Directorate General of Customs and Excise) www.beacukai.go.id
 - 인도네시아 정부기관 포털 사이트(Portal Nasional Republic Indonesia) www.indonesia.go.id

• 인도네시아상공회의소, 조합단체

- 인도네시아 상공 회의소(Indonesia Chamber of Commerce and Industry) www.kadin-indonesia.or.id
- 인도네시아 경영자 협회(The employers Association of Indonesia) www.apindo.or.id
- 인터넷 서비스 제공자 협회(Indonesian Internet Service Porvider Association) www.apjii.or.id
- 인도네시아 옐로우 페이지(Indonesia Yellowpages) www.yellowpages.co.id

• 한국기관

- 재인도네시아 한인상공회의소(Korean Chamber of Commerce and Industry Indonesia) http://kocham.or.id
- 코트라(Korea Trade-Investment Promotion Agency) 자카르타 무역관 Wisma GKBI, 8th Fl.Suite 801,Jl.Jendral Sudirman Kav 28,Jakarta 10210. Indonesia
- ☎ (62-21) 574-1522 https://www.kotra.or.kr/KBC/jakarta/KTMIUI010M.html
- 투자조정청 코리아데스크(BKPM Korea Desk) BKPM 5th floor, Jl. Gatot Subroto No. 44, Jakarta 12190, Indonesia
- 한국무역협회 자카르타지부(KITA Jakarta Center) http://jkt.kita.net



부록2

인도네시아 입출국시, 체류시 유의사항

1. 공항에서의 입출국시 주의사항

최근 인도네시아는 더욱 더 엄격한 출입국 심사와 불시 검문을 실시하고 있다. 비자 신청 전에 대사관 홈페이지를 꼼꼼히 확인하고 목적에 알맞은 비자를 신청 하여 법령위반으로 불이익을 당하지 않도록 해야 한다. 개정된 관련 규정과 각 비자마다 상이한 체류 기간 및 연장 가능성, 필요한 서류 등 이해에 각별한 주의 가 필요하다.

■ 관광 목적의 무비자

2015년 6월 11일부터 '2015년 무사증에 관한 대통령령(Peraturan Presiden No.69 Tahun 2015)'에 따라, 관광을 목적으로 하는 대한민국 국민이라면 30 일간 인도네시아로 무비자입국이 가능해졌다.

입국 목	적 순수 관광, 가족 방문, 사회활동, 문화예술 활동, 공무, 학술회의 및 세미나 참석, 인도네시아 본사 또는 지사의 업무상담, 경유
체류 기	간 최대 30일 (연장 불가능)
준비 시	항 잔여 유효기간이 6개월 이상 남은 여권, 본국 또는 제3국행 출국 티켓
비고	124개의 지정된 공항, 항만, 국경을 통해 출입국

무비자는 관광과 친지방문만 가능하기에 회사 혹은 사업장을 방문하는 것은 삼가야 한다. 인도네시아 한국대사관은 무비자로 입국하여 회사나 사업장에 방문한 한국 국민이 인도네시아 이민청에 단속되어 징역행과 벌금형을 받고 추방조치되사례를 소개하기도 했다.

• 무비자 입국 시 공항에서의 주의사항

- 인도네시아 공항에서 입국 심사를 받을 때 귀국 항공권이나 제 3국 여행 항공권을 소지하지 않는다면 입국을 거부당할 수 있다. 출국하는 항공권을 지참하지 않는다면 불법 체류가 의심되기 때문이다.
- 인도네시아 공항 도착 시 입국심사대로 곧장 향하는 것이 현명하다. 관광이 목적 임에도 공항 이민국 측에서 도착비자 발급 창구로 외국인 방문자를 유도하여 불 필요한 35달러를 지불하는 경우가 종종 발생하기 때문이다.
- 공항을 갈 때는 정장 혹은 와이셔츠를 입는 것은 피하는 것이 좋다. 입국 심사대에서 비즈니스 목적으로 보이는 방문자에게는 관광 목적을 의심하여 도착비자를 권유할 수 있거나 "비즈니스 목적으로 온 것이 아님"이라는 스탬프를 날인할 수 있기 때문이다.
- 인도네시아 공항 입국 시에는 입국 심사관의 날인이 여권에 제대로 찍혀있는지 확인해야 한다. 날인이 없다면 입국 후 밀입국자로 의심을 받아 조사를 당하거나 불이익을 입을 수 있기 때문이다.

참고자료 V-2 ✓ 인도네시아 체류 기간 계산 및 오버스테이

인도네시아에서의 체류 기간 계산 시 두 가지 사항에 유의해야 한다. 첫째, 인도네시아 입국 날짜는 원칙적으로 항공권 기준이 아니라 '입국 도장' 기준이다. 예컨대, 한국에서 오후 비행기를 타고 출국하여 6월 17일 자정이 다된 11시50분에 인도네시아 공항에 도착했다고 가정하자. 입국심사대 통과 시간이 자정을 넘겨 입국심사대에서 6월 18일의 입국 도장을 받았다면 인도네시아에 체류 첫 날은 6월 18일인 것이다. 둘째, 인도네시아에 도착한 날부터 인도네시아에서의 체류첫 날로 산입한다. 예컨대, 관광 목적 무비자로 인도네시아에 1월 1일에 입국했다면 최대 체류가능 일자는 1월 30일이다. 만일 1월 31일에 출국 한다면 오버스테이로 적용되어 1일에 대한 범칙금을 지불해야 한다.

이전까지 하루 당 30만 루피아(미화 21달러)였던 오버스테이 범칙금은 2019년 5월 3일부터 2019년 정부령(PP에 No.28 Tahun 2019)따라 100만 루피아(미화 70달러)로 인상되었다. 하지만 오버스테이 범칙금을 지불한다고 해서 인도네시아에 무기한으로 체류할 수 있다고 생각하는 것은 오산이다. 오버스테이에 대한 범칙금은 60일 미만에 한정되기 때문이다. 즉, 오버스테이 기간이 60일 이상인 경우에는 이민국에 의해 강제 추방 명령이 떨어지고 블랙리스트에 등재되어 향후 인도네시아에 재출입국이 거부될 수도 있다.

어떤 사유에서든지 체류 가능 기간을 초과했다면 반드시 이민국에 자진 신고하여 상황을 설명해야 한다. 만일 병원에서의 입원 치료로 인한 오버스테이라면 대변인이 반드시 이민국에 신고하여 상황 설명을 해야 한다.

■도착비자(Visa On Arrival, VOA)

입국 목적	장기 여행, 공무, 교육, 사회문화, 관광, 업무상담, 가족방문, 취재, 경유 - 주의사항: 업무 관련 상담 및 미팅은 사업장이 아닌, 호텔 내에서 반드시 이루어져야 한다. 다만, 본사 혹은 지사 관계일 경우에 한해서는 회사 방문을 통한 회의 참석이 가능하다.
체류 기간	30일 이상 60일 이하 (처음 30일간 체류 + 1회에 한 해 추가적으로 30일 연장 신청이 가능한 일시 비자)
준비 사항	잔여 유효기간이 6개월 이상 남은 여권, 본국 또는 제3국행 출국 티켓
수속 방법	① 인도네시아 공항 현지 이민국에서 50만 루피아(혹은 미화 35달러)를 지불하여 도착비 자를 취득해 인도네시아로 입국 ②현지 이민국에 방문하여 50만 루피아(혹은 미화 35 달러)의 수수료를 지불하고 30일 추가 연장

수속 방법	○ 이민국에서의 연장 신청은 당사자가 직접 가거나 대행업체를 통해 가능함. 당사자기 직접 하는 경우 세 번의 이민국 방문(신청, 사진촬영 및 서명, 여권 취득)이 요구됨. 디 행업체를 통한 경우 대행요금은 발생하나 이민국 방문은 한 회(사진촬영 및 서명)로 미 칠 수 있음.
비고	- 60개 지정된 공항, 항만, 국경을 통해 인도네시아 출입국 - 국영항공인 가루다 인도네시아는 기내에서 도착 비자 발급 서비스를 실시하고 있음.

■단수 상용 비자(Visa Kunjungan Sosial Budaya, VKSB)

E 88 = 7 (Visa Kunjungan oosial baaaya, Viob)				
입국 목적	사회문화, 공무, 취재 등 상이한 입국 목적에 따라 다른 비자 명칭이 붙음. ① 사회문화비자(Visa Kunjungan Sosial Budaya, VKSB): 교육목적 (교환학생, BIPA 등), 사회문화 활동, 가족 및 친지 방문 ② 211A & 211B 비즈니스 비자: 업무 관련 미팅 및 상담과 자문, 시장조사, 무급 인턴 (급여를 받는 고정 근로자는 해당되지 않음) ③ 211C 미디어비자: 비상업적 영화제작			
체류 기간	60일 이상 180일 이하 (최초 60일 체류 + 30일씩 4회 연장하여 총 180일 체류 가능)			
수속 방법	60일 체류기간 초과 전, 최소 1~2주일 전에 이민국 방문하여 매 달 4번 연장 - 첫 연장 시에는 이민국을 방문하여 지문 날인과 사진촬영을 해야 하며, 두 번째 연장부 터는 서류 접수만으로도 가능.			
준비 사항	- 잔여 유효기간이 6개월 이상 남은 여권, 본국 또는 제3국행 출국 티켓, 초청편지, 은행 거래계좌 사본 등. 비자 목적에 따라 요구되는 증명서류가 상이함. ① 사회문화비자 - 교육: 인도네시아 학교 입학 증명서 - 사회문화 활동: 인도네시아 기관의 초청장, 한국기관의 영문 출장 증명서 - 가족 및 친지 방문: 주인도네시아 한국대사관에서 발행한 초청장, 가족관계증명서 ②-1. 211A 비즈니스 비자 - 출장 명령서나 인도네시아 내 법인의 허가증명서로 제3국 인도네시아 대사관에서 비자 발급. ②-2. 211B 비즈니스 비자 - 인도네시아 내 법인이 인도네시아 이민국에 비자 신청. 이민국은 서류 검토 후 승인 시 해외 소재 인도네시아 대사관으로 비자허가서(Cable 혹은 Telex) 발송. 허가서 발급일로부터 60일 내에 제3국 인도네시아 대사관에서 비자 취득. 비자 취득 후에 는 3개월 내 인도네시아 입국.			

준비 사항	- 그 외 잔여 유효기간이 12개월 이상 남은 여권, 3X4 칼라 증명사진, 영문 출장증명 서, 인도네시아 회사로부터의 영문 초청장 및 회사의 사업자 등록증과 납세자등록증 (NPWP), 왕복항공권, 주민등록증, 영문 건강진단서 등 필요. ③ 211C 미디어비자
	- 인도네시아 관광청 혹은 교육문화부로부터의 승인서
비고	제3국으로의 출국 시 남은 유효기간과 관계없이 비자는 말소됨.

■복수 상용 비자(Visa Kunjungan Beberapa Kali Perjalanan, VKBP)

	입국 목적	업무 관련 회의, 상담, 자문 등 (급여를 받는 고정 근로자는 해당되지 않음) 인도네시아로 의 출장이 잦은 경우 유익함.
	체류 기간	비자 유효기간 1년 (연장 불가) (1년 동안 자유로운 입출국 가능, 1회 입국 시 최대 체류 가능 기간 60일)
	준비 사항	잔여 유효기간이 18개월 이상 남은 여권, 본국 또는 제3국행 출국 티켓, 증명서류, 은행 거래계좌 사본 등.
	수속 방법	인도네시아 내 법인이 인도네시아 이민국에 비자 신청. 이민국은 서류 검토 후 승인 시 해외 소재 인도네시아 대사관으로 비자허가서(Cable 혹은 Telex) 발송. 허가서 발급일로부터 60일 내에 제3국 인도네시아 대사관에서 비자 취득. 비자 취득 후에는 3개월 내 인도네시아 입국.

4. 임시 체류 비자(Kartu Izin tinggal Terbatas, KITAS)

	입국 목적	근로·취업, 교육, 거주, 노후 (목적 및 초청기관·기업에 따라 ①취업비자, ②학생비자, ③동거비자, ④실버비자로 구분 됨.)
	체류 기간	취업비자, 학생비자: 6개월, 1년, 2년으로 구분됨 (2년씩 연장이 가능하며, 최장 체류 기간은 6년) 동거비자, 실버비자: 1년 (2년씩 연장이 가능하며, 최장 체류 기간은 6년)
	준비 서류	체류기간이 1년인 경우 잔여 유효기간이 18개월 이상 남은 여권, 2년인 경우 30개월 이상 남은 여권
	수속 방법	공통사항: 인도네시아 이민국의 비자허가서(Cable 혹은 Telex) 획득 후 인도네시아 재외 공관에서 비자를 받아 입국. 인도네시아 입국 후에는 관할 이민국 사무소에 외국인으로 등록.

- 인도네시아 법인 정관에 등재된 이사나 감사가 아닌 경우, 대졸이상 동종 경력 5년 이상, 25세 이상 55세 미만인 외국인에게만 발급.

- 배우자 및 18세 미만 동반 가족이 있는 경우 가족도 발급 받아야 함.

되며, 1년 미화 1,200만원 근로발전기금(DPKK)이 면제됨. - 유효기간이 지나면 자동으로 소멸되는 비자가 아니기에, 인도네시아 이민국에 비자 말소(Exit Permit Only) 후 출국하거나. 한국 도착 후 주한 인도네시아 대사관에서 비자 말소.

- 비자 신청 시 십억 루피아(약 8,340만원) 자본금을 투자한 경우 2년 유효 비자가 발급

■ 장기 체류 비자(Kartu Izin Tinggal Tetap, KITAP)

입국 목적	근로·취업, 투자, 교육, 거주, 노후, 종교	
체류 기간	5년 (연장 시 기간 제한 없음)	
자격 조건	① 외국인 투자자에 의해 설립된 유한책임회사 혹은 외국인투자회사(Penanaman Modal Asing, PMA)의 등재 이사 중 3년 연속 같은 법인에서 KITAS를 수속했으며 4년 차로 갱신하는 경우 ② 인도네시아 현지 회사(PT Local)에서 위원, 이사, 전무이사에 한하여 3년 연속 같은 법인으로 KITAS를 수속했고 4년 차를 갱신하는 경우 ③ 인도네시아 국적자와 결혼한 경우 ④ 은퇴 KITAS를 3년 연속 같은 법인으로 수속했고 4년 차로 갱신하는 경우	
수속 방법	두 번째 갱신 시에는 더 이상 인도네시아 이민국의 허가가 필요 없이 평생 인도네시아에 거주할 수 있는 Unlimited KITAP을 신청할 수 있음.	
비고	첫 번째 KITAP 신청 후 이민국의 無통보 실사 방문이 있음.	

■ 비자 발급 외 주의사항

• 세관 심사

2018년 이래 개정된 인도네시아 입국 시 면세품 반입 한도액은 미화 500달러다. 한 도액 초과 시 초과된 금액에 관해 10% 단일세율의 관세, 10%의 부가가치세, 7.5% 또는 15%의 소득세가 부과된다. 주류는 21세 이상 1리터, 담배는 18세 이상 200개 비 이내 면세가 적용되며, 면세범위 초과 시에는 즉시 압수되어 폐기처분된다. 또한 일반 카메라와 노트북은 문제없이 반입 가능하나. 고가의 방송장비는 사전에 여행사 를 통한 반입허가를 얻어 통과해야 한다.

• 긴급 여권 발급

여권을 분실했을 때는 관할 경찰서에 신고(110)하여 신고필증을 교부받아야 하며. 대사관 영사과 혹은 당직으로 반드시 여권 분실 신고를 해야 한다. 그 후 여권용 컬러 사진을 2매 지참하여 영사과를 당사자가 직접 방문하면 긴급 여권을 발급받을 수 있다. 하지만 재발급 받은 여권을 사용할 경우 상황에 따라 출입국 시 문제가 생길 수 있으 므로, 여권 및 도착비자 스탬프·스티커를 받은 페이지를 사진으로 찍어두거나 복사 본을 챙겨두면 공항에서의 불필요한 실랑이를 피하는 데 도움이 된다.

■ 주요 기관 연락처

- 대한민국 서울 주재
- · 주한 인도네시아 대사관
- 서울특별시 영등포구 여의대방로 380 (인도네시아대사관)
- ☎ +82-2-783-5675 (비자 및 영사), +82-2-782-8555
- (대표메일: seoul.kbri@kemlu.go.id)
- 인도네시아 자카르타 주재
- · 주 인도네시아한국대사관
- Q Jalan Jenderal Gatot Subroto Kav. 57 Jakarta 12950, Indonesia
- ☎ +62-21-2967-2555, +62-21-2967-2580 (영사과), +62-811-852-446 (비상연락)
- idn.mofa.go.kr (공관 대표메일: koremb in@mofa.go.kr, 영사과 대표 메일: consular in@mofa.go.kr)
- · 재 인도네시아 한인회
- Q Jalan Jenderal Gatot Subroto Kav.57 Jakarta 12950 (Consular Section 4th Floor
- **3** +62-21-521-2180
- 爾 www.innekorean.or.id/hanin/ (대표메일: innehaninhoe@gmail.com)

• 195

· 대한항공

- ♥ 9th Fl. Mayapada Tower Jl.Jend Surirman KAV 28. Jakarta 12910-Indonesia
- ****** +62-21-521-2515
- mww.koreanair.co.kr
- · 아시아나항공
- Q 30th Floor, Wisma-46, Lyman Wing Kota BNI, Jl.Jend. Sudirman Kav 1.
 Jakarta 10220
- **3** +62-21-572-1381
- http://www.flyasiana.com
- · 가루다항공
- ****** +62-21-625-6777
- mww.garuda-indonesia.com

5. 교통 및 도로 환경

■그랩 & 고젝

대중교통의 미발달과 교통체증으로 악명 높은 인도네시아 시내를 편하고 신속하게 이동하는 방법은 단연 차량·오토바이 호출 서비스 이용이다. 동남아시아의 우버로 불리는 인도네시아 스타트업 기업 '고젝(Go-Jek)'과 말레이시아 스타트업 기업 '그랩(Grab)'은 인도네시아에서 가장 활성화된 투톱의 차량·오토바이호출 서비스이자 경쟁업체이다. 이 두 앱은 인도네시아의 모든 도시민들의 스마트폰에 설치되어 있다고 해도 과언이 아닐 만큼 현대인들의 삶에 없어서는 안될 역할을 하고 있다.

사용방법도 간단한데, 해당 어플리케이션을 다운로드 받은 후 문자 메시지로 보내오는 코드의 인증절차가 끝나면 바로 사용할 수 있다. 고젝 앱에서는 초기 실행화면에서 GO-RIDE를 선택하면 오토바이를, GO-CAR를 선택하면 차량을 부를 수 있다. 동일한 방법으로 그랩도 GrabBike 선택시 오토바이를, GrabCar는 차량을 호출할 수 있다. 동일한 목적지를 선택하더라도 그랩과 고젝의 가격에는 차이가 있을 수 있기에, 두 앱을 실행하여 가격비교 후 저렴한 쪽을 이용하는 것을 권한다. 자신이 원하는 출발지와 목적지를 지정하면 몇 분 내에 근처에 있는 운전기사가 배정된다. 예약이 승인되면 배정받은 차량의 위치와 차종, 차량번호, 운전기사의 프로필이 공유되기 때문에, 번호판 확인 후 탑승하도록 한다.

그랩과 고젝 앱은 영어로 이용이 가능하지만, 호출을 하면 픽업위치, 예약취소 등에 대한 메시지 혹은 운전기사로부터 전화가 오기도 하기 때문에 간단한 인도 네시아어를 습득해 가는 것이 도움이 된다. 하지만 그마저 어려운 상황이라면 현지인(호텔, 백화점 앞의 경비 등)에게 도움을 요청하는 것이 최선이다. 결제는 현금, 앱 초기에 등록한 신용카드, 혹은 스마트 결제수단인 Grab Pay, GoPay,

OVO를 통해 가능하다. 특히 스마트 지불수단은 할인요금 등의 다양한 프로모 션을 자주 제공하기 때문에 현금 혹은 신용카드를 통한 결제보다 더 많은 혜택 을 받을 수 있다.

더욱이 두 앱은 오토바이·차량 호출 뿐만 아니라 음식 주문 배달, 상품배송, 마사지, 청소대행, 자동차 정비, 약품 배달 등 다양한 서비스를 제공하기 때문에 상황과 필요에 따라 편리하게 이용할 수 있다.

그림 V-1 ★량·오토바이 호출 서비스 그랩과 고젝





■ 택시

공항에 도착해 시내로 이동할 때는 블루버드(BlueBird) 택시를 타는 것을 추천한다. 공항에는 여행객들을 향해 호객행위를 하는 택시기사들이 많은데 목적지를 우회하여 터무니없이 바가지요금을 요구하는 경우가 있기 때문에 신용도가 괜찮은 블루버스 그룹 택시를 이용하는 것이 낫다. 블루버드는 파란색의 차량과 파란 운전기사의 유니폼이 대명사인데, 이를 모사한 가짜 블루버드 택시도 자주 발견된다. 따라서 택시에 쓰여진 회사 로고를 확인한 후 탑승하는 것이 현명하다.

블루버드 택시 승차방법은 다양하다. 공항 입구에서 대기하고 있는 택시를 직접 부를 수도 있고, 택시대기소에서 번호표를 받아 대기 후 탑승할 수도 있으며, 스마트폰에서 MyBlueBird 앱을 설치하여 호출할 수도 있다. 블루버드는 정찰제(미터기)로 운영되는데, 기본요금은 자카르타 기준 6,500루피아(한화 500원)이며 거리당 추가요금이 붙고 고속도로 통행료는 승객이 따로 부담한다. 블루버드 그룹에는 일반 블루버드 택시보다 두 배 비싼 모범택시 실버버드(Silver Bird) 택시도 있

으며, 해외 바이어들을 위한 영접에 많이 사용되는 골든버드(Golden Bird)리무진 택시도 있어 상황에 맞게 사용할 수 있다.

그림 V-2 블루버드 그룹의 블루버드, 실버버드, 골든버드 택시



■ 자카르타 도시철도 MRT

자카르타 시내 중심인 분다란 하이(Bundaran HI)에서 남부의 르박 불루스 (Lebak Bulus)사이 구간 내의 이동이라면, 자카르타 도시철도 MRT를 타고 자카르타 내 도심 교통체증을 피하는 것을 권한다. MRT는 조꼬위 대통령에 의해 2019년 3월 25일 공식 승인되었고, 4월 1일부터 일반인을 대상으로 상업은행이 시작되었다. 운행이 시작된 지 일 년 되었는데, 그동안 교통체증에 시달렸던 장거리 통근자들의 출퇴근길이 훨씬 수월해졌다. 승객 1명 당 승차요금은 최소 3,000루피아(한화 260원)에서 최대 14,000루피아(한화 1,190원)로 저렴한 비용으로 이용 가능하며, 승차를 위해서는 모든 MRT역의 자동발권기 및 티켓창구에서 티켓을 구매하거나 전자머니 카드(Flazz, E-Money, Brizzi 등)를 사용하여 승차할 수 있다. 운행시간은 오전 5시 30분부터 자정까지로, 매 10분 간격으로 13개역에 걸쳐 운행된다. 통근 시에는 여성들을 위한 분홍색의 여성배려간이 있으며, MRT 내에서의 음식물 섭취는 금지되어 있다.

그림 V-3 / 자카르타 MRT의 외부와 내부 모습



■버스

자카르타 지역의 트랜스 자카르타(Trans Jakarta)는 버스 전용 차선에서만 운영 되는 버스이다. 역 출입과 동일하게 버스카드를 터치하여 트랜스 자카르타 전용 승차장으로 출입할 수 있다. 버스비는 고정비용으로 환승 횟수에 관계없이 3,500루피아(한화 300원)으로 매우 저렴하게 이용할 수 있다. 같은 승차장 내에 서는 다른 버스나 역방향 행 버스로의 환승이 가능하다. 승차장 내 전광판으로 버스번호 시간 등 번호가 안내되는데, 승차장에 버스가 설 때 잠깐 내려 승객들을 돕는 각 버스의 버스승차도우미에게 방향을 재확인할 수도 있다. 버스 내부 앞 칸은 여성들만을 위한 여성 전용 칸이며 뒷 칸은 남성과 여성이 함께 이용하는데, 여성에게 자리를 양보하는 것이 일반적인 풍경이다.

그림 V-4 트랜스 자카르타 외부와 내부 모습





■교통 법규 및 문화

인도네시아는 국제협약 가입국가에서 제외되어 있어 한국에서 발급받은 국제 운전면허증은 인정되지 않기 때문에 운전 시 무면허로 처벌된다. 특히 한국인 관광객이 많은 발리 등의 관광지에서는 경찰 단속이 상당히 엄격하기 때문에 더욱 주의해야 한다. 대안으로 렌터카 업체를 이용할 수 있는데, 원하는 차종에 운전기사를 포함해서 렌터카를 활용할 수 있다.

차량 운전석 위치가 한국과 반대로 오른편이기에 교통체계가 익숙지 않을 수 있어 사고의 위험이 있다. 사고현장에서 현지인과 시비가 붙어 폭행을 당한 외국인에 관한 사례도 있기 때문에 주의하도록 한다.

• 카 프리 데이

자카르타와 반둥을 비롯한 인도네시아의 주요 도시 정부에서는 시내 교통체증과 대기 오염을 억제하기 위한 대책으로 카 프리 데이(Car Free Day)를 시행중이다. 자카르 타에서는 매주 일요일 오전 6시-11시 사이 모나스(Monas) 국가 독립 기념탑 부근 부터 잘란 수디르만(Jalan Sudirman) 등의 주요 도로에서의 차량 운행을 금지한다. 차가 다니지 않는 거리에는 수많은 인파가 몰려 노점상과 길거리 음식, 길거리 공연의 향연을 즐길 수 있다.

• 차량 홀짝제

자카르타 주 정부에서 시행하는 또 다른 교통 정책은 2016년에 도입된 차량 홀짝제이다. 이 법규에 따라 홀수 날에는 차량 끝번호가 홀수인 차량만, 짝수 날에는 끝번호가 짝수인 가진 차량만 운행이 허가된다. 오토바이와 택시는 차량 홀짝제에서 면제된다. 해당법규는 평일 시간대 오전 6-10시 사이와 오후 4-9시 사이에 적용되는데, 주말이나국가 공휴일은 배제된다. 법을 위반할 시 5십만 루피아(한화 4만 2천원)의 범칙금을부과해야 하기에 차량의 끝번호를 염두해두고 이동 계획을 세우는 것이 좋겠다.

참고자료 V-3 긴급상황 연락처

- 국제전화: 001

- 경찰·범죄 신고: 110 (SNS신고: 112, 자카르타 시경: 021-523-4001 스마트폰 이용 시지역번호 입력, 자카르타 021)

- 구급차: 118. 119

- 화재: 113

- 전화번호 문의: 108

6. 주요 범죄 및 사고

■ 범죄

인도네시아는 여전히 민생 치안이 다소 불안하여 날치기, 소매치기, 절도 범죄가 자주 발생한다. 인도네시아에서 빈번하게 나타나는 범죄 피해는 다음과 같다.

- 야간 노상 이용자를 타깃으로 한 강도
- 야간 괴한에 의한 납치와 강도
- 공항에서 피켓에 적힌 방문객의 이름을 불러 자신이 가이드인척 차량으로 유도한 후 물품 강탈
- 승객이 잠든 틈을 타 택시 기사의 소지품 절도
- 가짜 그랩(Grab). 고젝(Go-Jek) 기사의 소지품 절도
- 지나가는 오토바이 승차자의 소지품 날치기
- 백화점, 노상의 혼잡함을 틈탄 소매치기

범죄 타깃이 되지 않기 위해 심야 외출은 자제하고, 공항 안내자 및 운전기사의 인적사항 및 차량번호 등의 정보를 미리 인지해야하며, 특히 사람들이 많은 혼잡한 곳에서는 소지품 관리에 철저한 주의를 가할 필요가 있다.

■자연재해

지구상에서 가장 거대한 화산국가인 인도네시아는 불의 고리(Ring of Fire)로 불리는 환태평양 조산대에 위치하여 지진과 화산 분출, 쓰나미에 의한 피해가 빈번하다. 예컨대, 2018년 8월 5일에는 롬복(Lombok)섬 북부에서 규모 7.0 강진이 발생했다. 롬복에 인접한 길리 뜨라왕안(Gili Trawangan)섬까지 그 영향이 미쳤는데, 길리 뜨라왕안은 어느 예능프로그램에 소개되어 한국인에게 유명한 관광지였다. 당시 그 곳을 여행 중이던 한국인 관광객 80명이 고립되고 부상자가 속출했다. 같은 해 12월 22일에는 순다해협의 아낙 끄라까따우(Anak Krakatau) 화산이 폭발했고 인근 해안에 높이 5미터의 쓰나미가 발생했는데, 그 해변에 위치한 호텔과 콘서트 장을 덮쳐 관광객을 포함한 최소 280명 이상의 인명피해를 냈다.

인도네시아에는 11월부터 3월까지 네 달간 우기가 지속되는데, 이 시기에는 집 중호우로 인한 도로 범람과 교통마비가 자주 나타난다. 대도시 또한 이를 피할 수 없다. 2020년 1월 1일 새해에 자카르타에는 기록적으로 쏟아진 폭우로 홍수가 발생하여 건물 침수와 도로 차단, 정전, 감전과 익사로 인한 많은 사망자와이재민이 속출하는 불상사가 있었다. 따라서 인도네시아 체류 중에는 지진 우려지역 및 화산 주변으로의 이동은 삼가고, 특히 우기에는 지역별 기상 정보를 살 핀후 외출해야 한다.

□림 V-5 순다해협의 아낙 끄라까따우 화산분출과 자카르타의 홍수피해 모습⁷⁶⁾





7. 현지 관습 및 문화

■ 이슬람 문화에 대한 이해

인도네시아 국민의 87%가 이슬람 신자이므로 현지 이슬람 관습에 위배되는 행동은 자제해야 한다. 덥다고 노출이 심한 반바지나 짧은 치마 착용을 삼가고, 과음하여 취한 모습을 보이지 않아야 한다. 현지인과의 식사자리에서는 이슬람 교리에 위배되는 음주와 돼지고기나 돼지기름이 포함된 음식을 무슬림 현지인에게 권하지 말아야 한다. 선물을 할 때에도 술과 돼지모양 선물을 하지 않는 것이 좋다. 한 달 간 동틀 때부터 해가 질 때까지 금식을 하는 라마단(Ramadhan) 기간에는 무슬림 현지인들에게 절대 음식과 담배를 권하지 않아야 한다. 더욱이 매주 금요일에는 (보통 11:30 - 13:00) 무슬림 남성들이 모스크에서 합동예배를 드리기 때문에 비즈니스 미팅을 잡을 때에는 이를 감안하여 시간을 정해야 한다.

■ 손 조심하기

어린아이의 머리에 손을 대는 것은 영혼의 안식처를 침범하는 행위로 간주하기 때문에 귀엽다고 무심코 쓰다듬지 않도록 해야 한다. 더욱이 이슬람 문화

⁷⁶⁾ https://jakarta.bisnis.com/read/20200225/77/1205478/foto-foto-jakarta-banjir-25-februari-2020, https://jakarta.bisnis.com/read/20200225/77/1205478/foto-foto-jakarta-banjir-25-februari-2020

에서 왼손은 화장실에서 뒷일을 보는 등 지저분한 일을 할 때만 사용되기 때문에, 사람을 가리키거나(손가락이 아닌 오른손 전체를 이용) 비즈니스 카드, 수저 등을 상대방에게 건넬 때에는 반드시 오른손을 사용하도록 한다. 공식적인 자리에서 처음 만나는 사람과의 악수도 반드시 오른손으로 해야 하는데, 악수 후에는 예의의 표현으로 오른손을 가슴에 살짝 대기도 한다. 식사를 할 때도 항상 오른손을 사용하며, 수저나 포크 없이 맨손으로 음식을 먹는 자리에서는 오른손으로 밥알을 뭉쳐가며 먹는다.

■종교·지역에 따른 인사법

• 이슬람식 인사

인사하는 사람이 "아쌀라무 알라이꿈(Assalamu Alaikum, 신의 평화가 그대에게 있기를)"이라고 말하면, 상대방은 "와알라이꿈살람(Wa'alaikumsalam,당신에게도 평화를)"이라고 대답한다. 이슬람식 인사는 특히 공식적인 자리에서 청중들을 향해 하는 건네는 경우가 많다.

• 발리식 인사

두 손바닥을 손가락 끝까지 가지런히 가슴 앞에 모아 합장하듯이 인사한다.

■시간관념

일반적으로 인도네시아에서는 고무줄 시간(rubber time)이라는 의미의 잠 까렛 (jam karet)이라는 단어가 있을 정도로 약속시간보다 늦는 것이 흔하고 이를 크게 문제 삼지 않는다. 이는 17세기 네덜란드 식민지 시대, 고무 플랜테이션 에서 가혹한 노동을 견뎌내던 인도네시아 인들이 자신들이 부여받은 일을 아주 천천히 하던 데에서 유래되었다. 따라서 약속시간에 대해서는 30분에서 1시간 정도의 융통성을 가져야 하며, 약속시간에 늦은 상대방에 대해서는 관대한 마음으로 신경질적인 반응을 보이지 않도록 한다. 만일 급한 업무에 관한 업무 미팅일 경우에는, 사전에 반복적으로 강조하여 중요성을 각인시키는 것이 미팅을 제시간에 시작하는데 도움이 될 수 있다.



부록 3

인도네시아 주요 언론, 신문과 비즈니스 저널 목록

1. 언론정책

■ 언론 및 표현의 자유

1998년 5월 수하르또 대통령의 하야 이후 언론 및 표현의 자유가 급격히 신장되었다. 1999년 언론법(UU No. 40 Tahun 1999 Tentang Pers) 개정으로 공보부가 폐지되고, 출판과 언론의 자유가 보장되었다. 또한 언론인의 자유역시 일부 보장되었다. 2010년에는 인도네시아 헌법재판소는 법무장관에게 부여해 온 출판금지 권한이 폐지되었다.

■ 언론 행동수칙

2013년 4월 인도네시아 국회에서 제정된 '언론 행동수칙'이 제정되었다. '언론 행동수칙'에 의해 국회 내에서 진행되는 회의에 대한 직접 취재는 제한되며, 국회의원과의 인터뷰는 사전에 구두 또는 서면에 허가를 신청한 경우에만 허용된다. 이러한 '언론 행동수칙'은 언론의 자유를 침해한다는 측면에서 많은 비판을 받고 있다.

■ 언론제도 및 허가

인도네시아 언론 위원회(Dewan Pers Indonesia)와 인도네시아 기자협회 (Persatuan Wartawan Indonesia)에서 언론 제도를 자율적으로 관장하고

있고, 방송·통신 설립 허가는 정보통신부에서 관장하고 있다. 외신의 경우 외교 부 내 공보국에서 상주 및 취재 허가 업무 담당하고 있다.

2. 언론 현황

■일간지

전국적으로 중앙 일간지 약 70여 종, 지방 일간지 약 280종 등 총 350여 종의 일간지가 발간되고 있다.

■ 주간 격주간, 월간지

전국적으로 총 약 570여 종이 발간되고 있다.

표 V-1 주요 중앙일간지 및 주간지

발행부수	비고	
53만	조간	
33만	조간	
27만	조간	
20만	조간	
15만	조간	
8만	조간, 경제지	
7.5만	조간(Kompas 자매지)	
5만	조간, 영자지	
-	조간, 영자지	
-	주간	
-	주간	
	53만 33만 27만 20만 15만 15만 15만 15만 15만 15만 15만 15만 15만	

■텔레비전

1개의 공영방송과 다민영 TV 방송 체제로 운영되고 있다.

• 공영방송(TVR)

1962년 설립된 유일한 공영방송으로 인도네시아 내 최다 지역에서 시청 가능하다.

• 민영 방송

14개의 민영 채널과 54개의 지역 방송 채널이 운영되고 있다.

표 V-2 주요 방송 매체

채널명	개국일	분야
RCTI	1989.8.24	최대 민영방송인 종합 편성 채널
Global TV	2002.10.8	종합편성 채널 및 음악방송(M-TV)
MNC TV	2010.10.20	교육 프로그램 위주의 편성에서 리얼리티, 예능 프로그램으로 방송 영역 확대
iNEWSTV	2015.4.6	뉴스, 스포츠 전문 채널
SCTV	1990.8.24	종합 편성 채널
Indosiar	1995.1.11	드라마, 연예 및 오락 프로그램 채널
ANTV	1993.3.1	라이프 스타일, 오락 및 스포츠 프로그램 채널
TVONE	2008.2.14	뉴스, 스포츠 전문 채널
MetroTV	2000.11.25	뉴스 전문 채널
TRASTV	2006.12.15	종합 편성 채널
rTV	2014.5.3	종합 편성 채널
Kompas TV	2011.9.9	뉴스, 스포츠 전문 채널
NET.	2013.5.26	종합 편성 채널
JAK TV	2013.7.29	자카르타 지역 뉴스 전문 채널

■라디오

4개 채널을 운영하고 있는 국영 RPI 방송과 국외에 지방자치단체 운영 또는 민영 라디오 방송국이 약 3000여 개 존재한다.

표 V-3 📝 주요 라디오 매체

채널명	주파수
RI Pro I	91.3 MHz
RRI Pro II	105.0 MHz
RRI Pro III	88.8 MHz
RRI Pro IV	92.8 MHz
Radio Elshinta	90.0 MHz

■온라인 미디어

Detik.com, Komas.com, Liputan6.com, Okezone.com, Tribunnews.com, Vivanews 등 인터넷 포털과 주요 언론의 인터넷 사이트가 존재한다.



부록 4

인도네시아 법률 및 컨설팅 회사

■ 법무법인 인도양(INDOYANG & PARTNERS)

- Korea Center Building, Suite605 Jl. Jend. Gatot Subroto Kav.58 Jakarta 12950 Indonesia
- **3** 021-527-3077, 0815-8690-3000, 021-520-7212
- http://114.indoweb.org/indoyanglawfirm

■ 한인 법률 사무소 (자카르타)

- Q Gedung GMT, Jl. Wijaya 1 No. 5, Kebayoran Baru Jakarta Selatan
- **☎** 021−9199−9781, 021−9199−9782, 021−9199−9783, 0811−811−257, 0818−811−257, 021−2930−6971
- http://114.indoweb.org/haninlaw

■LSW (이소왕 변호사 사무소)

- JI.Gatot Subroto Kav.58 Jakarta Selatan Korea Center 4th floor
- **3** 021-2941-1042, 0811-953-607, 021-2941-1046
- http://www.doowang.net/

■ P.A.K. 변호사 사무실

- Wisma Korindo It.5, Jl. Letjen MT. Haryono Kav 62 Pancoran Pancoran Jakarta Selatan DKI Jakarta
- **3** 021-797-6254, 0816 -794-257, 021-797-6255
- ## http://114.indoweb.org/paklaw

■ MODA CONSULTING (모다 컨설팅)

- Menara Jamsostek Gedung Selatan Lt2, Jl.Gatot Subroto Kav.38 Jakarta Selatan
- **3** 021–2966–6922, 021–2966–6923, 0813–8030–1333, 0813–1044–8826, 021–2966–6922
- http://114.indoweb.org/modacon

■ PT.MEYZ CONSULTING(PT.MEYZ CONSULTING)

- Plaza Bisnis Kemang Gedung1 Lt2 Unit 207, No.2, Jl. Kemang Raya, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12730
- **3** 021-7179-6886, 021-7179-6887, 021-7179-6885, 0813-1430-8195
- http://meyz.co.id

■짜하야 미트라 인터네셔널 컨설팅(PT. CAHAYA MITRA INTERNATIONAL.)

- L'Avenue Office Building 21st Floor, Unit 21B2, Jl. Raya Pasar Minggu Kav. 16. Pancoran South Jakarta 12780
- **3** 021-8066-7020, 021-8066-7021, 0818-77-0469, 0812-9933-0877
- http://114.indoweb.org/cmi.consulting

■ 오롬 컨설팅(PT.OROM Consulting)

- Gd. Graha surveyor Indonesia Lt.Mezzanine Suite 1503, Jl. Gatot Subroto Kav.56 Jakarta, 12950
- **3** 021-2944-0401, 021-2944-0402, 021-2944-0403, 021-2944-0404
- http://114.indoweb.org/orom.consulting

■ 두왕컨설팅(Doowang Consulting)

- Ogd. Graha surveyor Indonesia Lt.19, Jl. Gatot Subroto Kav.56 Jakarta, 12950
- **3** 021-2941-0780, 021-2941-0785, 021-2941-0775
- http://www.doowang.net

■ 반석컨설팅(PT,BANSEOK INDONESIA)

- L'Avenue Office Tower Lt. 21E Jl.Raya Pasar Minggu Kav.16. Pancoran.
 Jakarata Selatan 12780
- **3** 021-7918-9193, 0812-8917-1027, 021-7918-9194
- http://114.indoweb.org/banseok

■비엔지 컨설팅 (PT.BNG CONSULTING)

- Patra Office Tower, 19th Floor, Suite 1940. Jl.Jend Gatot Subroto Kav.32-34
- **3** 021-522-2739, 0811-970-2256, 021-527-3079
- http://www.bngconsulting.co.kr

■노엘 컨설팅 (Noel Consulting)

- Komplek Wijaya Centre Blok F 51 /14 B Lt. 3,Jl. Wijaya II, Kel. Pulo, Kec. Kebayoran Baru, Jakarta Selatan
- **2** 021-720-7230, 0812 1004 5431, 021-739-9363
- http://band.naver.com/n/xBbD9HN5

■ 비즈인원 인도네시아 (PT Bizinone Indonesia Jaya)

- Gd.Graha Surveyor Indonesia, 15Floor suite1503 Jl.Gatot Subroto, Kav.56 Jakarta Selatan 12950 Indonesia
- **3** 0812-119-7979
- http://bizinone.com

Pt. Multi Dimensi Consullt (MDC)

- NUCIRA BUILDING 3 th Floor Jl. MT. Haryono Kav 27 Jakarta Selatan
- **☎** 021−830−3110, 021−830−2813, 0813−8807−6708, 0816−181−9752, 021−8378−5610
- http://114.indoweb.org/MDC

■ CONSULTING21 (컨설팅21)

- ♥ WISMA TENDEAN, 4FL. JL. KAPTEN TENDEAN NO.7 JAKARTA SELATAN 12790, INDONESIA(서울 메디칼 병원 4층)
- **3** 021-799-6182, 021-799-6184, 081-777-3660, 021-799-6186
- http://114.indoweb.org/consulting21

■ BNC 컨설팅

- Jl. Jend. Gatot Subroto Kav. 72, Jakarta Selatan 12780
- **3** 021-7918-8113, 0817-499-0003, 0812-1163-0084, 021-7918-8115
- http://114.indoweb.org/bnc

■ 인코멀티 컨설팅

- GANDARIA 8 OFFICE TOWER LT 10-J JI.Sultan Iskandar Muda Jakarta Selatan 12440
- **3** 021-2903-6447, 0811-188-726, 021-2903-6457
- # http://www.singexp.net/

■S & E 컨설팅

- **3** 021-7919-0417, 021-2923-2127, 0812-9416-2301, 021-7919-0417
- http://114.indoweb.org/sneconsulting

PT.KINAH CONSULTING

- **2** 021-835-0708, 021-830-1228
- ## http://114.indoweb.org/kinah

■ 인도네시아 비지니스, 유학 컨설팅 (인.비.유)

- JI wijaya 1 no 5 gdg GNT lt.4
- **2** 021-9134-7009, 0858-8207-6627
- http://114.indoweb.org/inbiyu

■ 디자인 트래벌 & 컨설팅

- Kantor Taman A9 Unit A3A Mega Kuningan 12950 Jakarta Selatan
- ☎ 021-4453-5917, 021-4453-5918, 0813-8103-1145, 0812-9320-3528, 021-576-2869
- http://www.indonesia.or.kr

■ 글로벌 컨설팅(GLOBAL CENTER, PT (CONSULTING)

- Ruko Pinangsia Bolk No.A51 Lippo Karawaci Tangerang 45811 Indonesia
- **3** 021-5524-236, 021-5577-6454, 021-5577-1523, 0811876204
- # http://blog.daum.net/ptgcc

■ 가온 컨설팅(Gaon Consulting)

- Q Ruko Pinangsia Bolk No.D37 Lippo Karawaci Tangerang 45811 Indonesia
- **2** 021-5576-4626, 0811-895-493
- http://114.indoweb.org/gaonconsulting

■주 컨설팅(Joo Consulting)

- Ruko Pinangsia Bolk No.D37 Lippo Karawaci Tangerang 45811 Indonesia
- http://114.indoweb.org/jooconsulting

■ 반석컨설팅(찌까랑)(Banseok Consulting (Cikarang)

- Cikarang Square Lt1. Block D-58 Jl. Cikarang Cibarusah Km 40.No-1
- **3** 021-2961-2285

■ PT,ANSIM INDONESIA (안심 회계)

- Rbod 2 Cibubur Country Cekas Bogor / Taman bromo GN Tretes No 66.
 Lippo Karawaci. Tangerang
- **3** 021-2923-1141, 0812-10-816602
- ## http://114.indoweb.org/ansim

■ 국제비즈니스 & 통역컨설팅

- Jl. Pegangsaan Dua Raya, Gading Nias Residence Blok LG. No. 79
- **3** 0815-997-1441, 0822-9831-1955
- http://114.indoweb.org/consulting

■ PT. PAC(Pratama Abadi Consulting)

- Q JL. GUNUNG PANDERMAN RUKO EASTON BLOK C NO 3 LIPPO CIKARANG
- **2** 021-2909-3160, 021-2909-3159, 0811-840-5300, 021-2909-3161
- http://114.indoweb.org/pac



부록 5

인도네시아 주요 병원 및 시설

인도네시아에서는 예측할 수 없는 자연 재난, 열악한 위생환경, 곤충 및 동물에 의한 감염에 노출되어 있어 각별한 건강관리와 주의가 요구된다. 특히 오염된 물과 음식 상태로 인한 장티푸스·장염·식중독, 먼지와 대기오염으로 인한 피부 질환, 모기로 인해 신체에 감염되는 말라리아·뎅기, 톰캣(Tomcat) 등의 독충에 의한 물집과 발진 등으로 인한 건강문제가 빈번히 발생하고 있다. 이 때문에 체류하는 지역의 의료기관에 대한 정보와 해외건강보험 적용에 관한 정보를 꼼꼼히 사전 체크해 두어야 한다.

인도네시아의 의료기관은 크게 종합병원(Rumah Sakit, 루마사껫), 진료과목이 적고 소규모의 의료기관(Klinik, 클리닉), 진료과목이 하나인 개인병원(Praktek Dokter, 쁘라떽 독떠르), 구 단위 보건소(Puskesmas, 뿌스케스마스)로 나뉜다. 도시 외부 지역에서는 수준 높은 의료서비스를 기대하기 어렵지만, 자카르타를 포함한 대도시 내에서는 전문병원 뿐 아니라 질 좋은 의료시설과 기본적인 영어를 구사할 수 있는 의료진을 보유한 의료기관들이 많다. 하지만 이러한 의료기관에서도 의사를 제외한 간호사와 안내데스크의 병원 관계자는 영어로의 의사소통이 어려울 수 있다. 대부분은 평균적으로 의료 수준은 양호하나 중병인 경우에는 한국으로 일시 귀국하거나 싱가포르에 방문하여 검사와 시술을 받는 것도 대안일수 있다.

대형병원에서의 입원은 오픈 시스템이기에, 환자가 입원을 희망하는 경우 의사와 상의 후 입원치료를 받을 수 있다. 더욱이 병원은 의료수준, 건물 규모 등에 따라 평가되어 순위가 매겨지는데, 특히 높은 순위의 병원은 환자를 위한 우수한 입원 환경을 자랑한다. 높은 순위의 병원에서는 일반병동과 공동병동에 더해 VIP병동 을 제공하는데, VIP병동에서는 더욱 수준 높은 개인치료와 음식을 제공 받을 수 있다.

인도네시아에서 병원은 공립병원과 사립병원으로 구분되는데, 의료 분야와 검사에 따라 다르기는 하지만 일반적으로 의료비는 공립병원보다 사립병원이 상당히 비싸다. 외국인이라면 국립병원과 사립병원 둘 다 이용 가능하지만 인도네시아 정부가 제공하는 국민건강보험 혜택은 받을 수 없기 때문에 검사와 치료에 많은 비용이 들 수 있다. 따라서 인도네시아 체류 전에 해외여행보험 혹은 해외장기체류보험을 가입한 후 출국하는 것이 현명하다.

■ 한국인 의사로부터 진료가 가능한 의료기관 (자카르타 및 주변 지역)

• 금침한의원

- JI.Puyuh Raya Blok Z2 No.1 Kelapa Gading Jakarta Utara
- **2** 021 452 0605
- http://114.indoweb.org/keumchim

• 관준한의원

- **2** 021 739 7854
- http://cafe.daum.net/kwanjun

• 뉴월드 메디칼

- Jl. Suryo No.19 Senopati, Kebayoran Baru, Jakarta Selatan
- **2** 021 7279 3809
- http://114.indoweb.org/newmedical

• 대한치과

- Jl.kyai maja no.15 kebayoran baru, Jakarta Selatan
- **2** 021 721 1850
- ## http://114.indoweb.org/daehan

• 미 프란트 치과

- Q JI.Wijaya 1 No.9 C−D Kebayoran Baru, Jakarta Selatan, Matahari Clinic
- **2** 021 9828 5488
- http://114.indoweb.org/miplant

• 백병원

- Jl.sultan iskandar muda tower B lt.6 unit 7–8
- **2** 021 2903 6447

• 살구숲 한의원

- Q Ruko Pinangsia Blok A No.8 Tangerang (로고스 교회 1층)
- **3** 021 5573 1579
- http://114.indoweb.org/sorise

• 서울 메디칼 클리닉

- Wisama Tendean 2nd Floor, Jl. Kapt. P. Tendean No.7, Jakarta Selatan
- **2** 021 799 1333
- http://114.indoweb.org/seoulmedical.rs

• 솔 한의원

- O Build. Darmawangsa Square Jl. Darmawangsa VI Jakarta Selatan
- **3** 021 7278 7410
- kang4333@chol.com

• 신농씨 한방병원

- Ruko Darmawangsa No.19 Jl.Darmawangsa VI Kebayoran Baru
- **3** 021 7278 0563
- http://band.us/n/FeHt8RNI

• 실로암 한의원

- JI. Wijaya II Grand Wijaya Centre Block C 37, Jakarta Selatan, DKI Jakarta
- **2** 021 720 1779
- # http://114.indoweb.org/siloam

• 아름다운 병원(INDAH CLINIC)

- JI. Wolter Monginsidi No.60A, Blok Q/4 persil No. 19, RT.001, RW.04, Kebayoran Baru, Jakarta Selatan
- **3** 021 720 7628
- http://114.indoweb.org/indahclinic

• 아리랑 치과 (Arirang Dental Clinic)

- Lotte Shopping Avenue 5F, Gd. Ciputra World Jl. Prof. Dr. Satrio Kav 3&5 Karet Kuningan, Jakarta Selatan
- **3** 021 2988 9512
- ## http://114.indoweb.org/arirangdental

• 우리들 병원

- **2** 021 2555 6763
- http://www.siloamhospitals.com

• 우리들 병원 협력 재활센터1 (RS. Siloam Kebon Juruk 내)

- **3** 081-2823-67400
- ## http://114.indoweb.org/SW

• 오케이 치과 병원(OK Dental Clinic)

- Ogrand Wijaya Center Blok C 38, Kebayoran Baru, Jakarta Selatan
- **3** 021 720 1779
- ## http://yon2016.cafe24.com/branch8/

• 조은내과소아과 (더웰클리닉 내) (The Well Medical Clinic)

- Jl. Kemang Raya No.15 Lt2 Bangka, Mampang Prapatan Jakarta selatan 12730 Indonesia
- **3** 021 719 1220
- http://114.indoweb.org/rs.joeunclinic

• 클리닉 마타하리

- Jalan wijaya 1 No.11 B Petogogan Kecamatan kebayoran Baru Jakarta Selatan
- **2** 021 722 6391
- http://114.indoweb.org/matahari

• 한국 치과

- Jl. wijaya 1 no 9, Kebayoran baru-Jakarta Selatan
- **2** 021 2923 9615
- http://114.indoweb.org/hankukdental

• 한방 백의원

- JI. Boulevard Bukit Gading Kokan Permata Blok No.2 kelapa gading Permai Jakarta
- **2** 021 4585 0074

• 향림당 한의원

- **2** 021 720 7727
- http://114.indoweb.org/hyang

• Sun Future (침뜸 전문 클리닉)

- Ruko Golden Road Blok C26 No.91 BSD Tangerang
- **3** 021 538 2185
- http://114.indoweb.org/sunfuture

응급실을 찾아야 하는 위급한 상황이라면 여권을 지참하여 현지 종합병원을 찾아 가도록 한다.

■ 자카르타 내 유명 종합병원 연락처

RS Pondok Indah

- Jl. Metro Duta Kav. UE, RT.4/RW.14, Pondok Indah, Kec. Kby. Lama, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12310
- **2** 021 765 7525
- https://rspondokindah.co.id/id

RS MMC (Metropolitan Medical Centre)

- Jl. H. R. Rasuna Said No.1, RW.5, Karet Kuningan, Setiabudi, South Jakarta City, Jakarta 12940
- **2** 021 520 3435
- https://rsmmc.co.id/

RS Medistra

- JI. Gatot Subroto No.Kav 59, RT.1/RW.4, Kuningan Tim., Kecamatan Setiabudi, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12950
- **2** 021 521 0200
- https://www.medistra.com/

Siloam Hospitals Kebon Jeruk

- **2** 021 2567 7888
- https://www.siloamhospitals.com/Hospitals-and-Clinics/Hospitals/Siloam-Hospitals-Kebon-Jeruk

RS Pusat Pertamina

- **2** 021 721 9000
- www.rspp.co.id

항생제를 제외한 감기나 두통약은 의사 처방 없이 약국에서 직접 구입할 수 있다.





참고문헌

[국내자료]

- 강윤희. 2017. "공장말": 인도네시아 내 한국 기업의 언어 사용과 권력." 『한국 문화인류학』. 50(2): 237-285.
- 곽성일. 2018. "신남방정책의 추진과 중소기업의 아세안시장 진출 전략." 중소 기업증앙회 Trade Insight.
- 관세청. 2020. "2019년도 FTA 활용 수출입 교역 동향." 1월 30일.
- 관세청 & 국제원산지정보원. 2020. "신남방국 통관·통상환경 및 FTA 활용 방안: 인도네시아."
- 고찬유. 2019. "조꼬위 '한국 신남방정책 덕에 印尼서 3000개 프로젝트 진행'."
 한국일보 11월 25일. https://www.hankookilbo.com/News/Read/
 201911240292755734
- 국제노동협력원. 2009. 『인도네시아 진출기업 노무관리 안내서』.
- 권용숙. 2012. "인도네시아 노동법상 해고의 절차와 비용." 지평지성 Global Business Newsletter.
- 기업인권네트워크. 2019. "인도네시아 진출 한국기업 인권침해 해결 촉구 한국 -인도네시아 공동행동 개최."
- 김소웅. 2019. "이방인의 법정." 한인뉴스 3월호.
- 김현아. 2018. "인도네시아 노동부, 2018년 최저임금 8.71% 인상." Kotra 수라바야 무역관.

- 김영훈. 2014. "조코위 시대 개막: "친(親)서민 개혁 정치의 시작" 여소야대 정국, 화교자본 등 개혁추진 걸림돌." 포스코경영연구원(POSRI).
- 김형준. 2008 "인도네시아 자바인의 수평적 사회관계: 루꾼 개념을 중심으로." 『동남아시아연구』18(2): 1-33.
- 김형준. 2014. "무샤와라: 인도네시아 자비의 분쟁해결방식." 『한국문화인류 학』 47(2): 3-45.
- 노사발전재단. 2015. 『2015년 인도네시아 노무관리 O&A』
- 남민우. 2020. "막혀서 지각하겠다고요? '고젝' 오토바이 빨리 부르세요." Weekly Biz 1월 17일.
- 노동부. 2002. 『ILO 주요 협약집』.
- 노사발전재단. 2015. 『2015년 인도네시아 노무관리 Q&A』.
- 대외경제정책연구원(KIEP). 2019. "조꼬위 2기 정부의 경제·대외 정책 방향과 신남방정책에 대한 시사점".
- 대한무역투자진흥공사(KOTRA). 2019. "인도네시아 비자."
- 대한무역투자진흥공사(KOTRA). 2019. "2019 국별 진출전략 인도네시아."
- 대한무역투자진흥공사(KOTRA). 2020. "2020 국별 진출전략 인도네시아."
- 데일리인도네시아. 2014. "한국엔 정(情) 인도네시아엔 루꾼(Rukun)." 8월 6일.
- 매일경제. 2016. "'감성경영이 별건가"…10년째 라마단 금식 인니 한인기업 인." 6월 6일.
- 밀란 쿠버. 한종극·심재선 역. 2012. 『경영컨설팅』. 새로운 제안.
- 박영실. 2014. "'목욕했어요?' 인도네시아의 인사 한국에서는 '밥 먹었어요?'." 『Business Manners』 154호 (6월 Issue 1).
- 배긍찬. 2016. "ASEAN의 역내 리더십 약화 문제: 태국, 말레이시아 그리고 인도네시아를 중심으로." 국립외교원 외교안보연구소.
- 법무법인 지평. 2016. "인도네시아 대법원, 영문만으로 작성된 계약서 무효라는 하급심 판결승인." 글로벌 비즈니스 뉴스레터.

- 변해철. 2018. "인도네시아 대통령선거제도의 현황과 과제."
- 산업통상자원부. 2019. "한-인니 포괄적경제동반자협정 '최종 타결'." 11월 25일.
- 서믿음. 2019. "[대사에게 듣다] 우마르 하디 주한 인도네시아 대사 '한국, 비슷한 역사 지닌 공통점 많은 나라'." 독서신문 8월 8일.

https://www.readersnews.com/news/articleView.html?idxno=94678

- 성혜미. "조코위 대통령, 남중국해 나투나제도 방문…중국 견제." 연합뉴스 1월 8일.
- 성혜미. 2020. "조꼬위 대통령, 남중국해 나투나제도 방문…중국 견제" 연합뉴스 1월 8일.

https://www.yna.co.kr/view/AKR20200108139400104

- 연합뉴스. 2019. "조코위 인니 대통령 "중국 이탈 기업 33개 중 23개가 베트남 행"." 9월 6일. https://www.yna.co.kr/view/AKR20190906062600104.
- 이가영. 2017. "아세안 수출 '상호대응세율' 품목인지 확인부터." 중기이코노미 6월 21일.

http://www.junggi.co.kr/article/articleView.html?no=19232

- 이지혁. 2019. 『인도네시아 반뜬(Banten)주 로컬정보: 변화하는 기업환경과 한인기업의 대응』. 서울대 사회과학연구원 신흥지역연구사업단.
- 이지혁. 2020. "인도네시아 디지털 경제(Digital Economy)의 부상." 이머릭스.
- 이지혁. 2020. "인도네시아 2019; 오른쪽으로의 선회." 『동남아시아연구』, 30(2): 39-87.
- 인도사랑. 2019. "조코 위도도(Joko Widodo) 인도네시아 대통령." 4월 15일. http://indosarang.com/indonesia/blog/141
- 임성훈. 2018. "다문화·다민족 사회의 사회 통합 정책 연구 [조직 및 인사를 중심으로]." 법무부.
- 자카르타경제신문. 2019. "대사관·정부기관 | 대사관, 인니 방문 목적에 맞는 비자 받도록 방문." 4월 11일.

- 전제성. 2013. "민주화의 위력 보여준 인도네시아 노동조합운동." 프레시안. 12월 27일.
- 정은지. 2018. "인도네시아 2018년 경제 동향 및 2019년 경제 전망." 한국무 역협회.
- 최경희. 2019. "인도네시아 조코 위도도 대통령 2기 정부 정책 전망." 외교부연 구용역과제.
- 하현수. 2019. "2000년대 이후 한-인니 교역의 흐름." KITA Market Report 1월 11일.
- 한국무역협회 국제무역연구원. "한·아세안 FTA 10년의 발자취: 경제적 성과와 FTA 활용 애로사항 분석을 중심으로." Trade Focus 2017년 24호.
- 한국섬유신문. 2013. "韓 의류 벤더 화두는 '컴플라이언스·CSR'." 07월 24일.
- 황우중. 2015. "내게는 특별한 인도네시아어를 부탁해."
- 허유진. 2018. "인도네시아, 직접투자 절차 간소화 및 조세 혜택 확대." KOTRA.
- 허유진. 2020. "인도네시아, 투자 유치 확대를 위한 옴니버스 법 마련한다." Kotra 자카르타 무역관.
- 허유진. 2020. "인도네시아, 2019 교역 동향 및 2020년 교역 전망." KOTRA 자카르타 무역관.
- BaliKitas. 2019. "장기 거주비자 KITAP 5 years/ KITAP Unlimited."
- Guru Bali TV. 2019. "인도네시아에 여행오시는 분들은 꼭 알아야 하는 비자 상식 2019 업데이트 버전." [비디오 파일]. https://www.youtube.com/watch?v=_6YlmRl9JuM
- Haninpost Indonesia. 2019. "한국과 인도네시아 협력관계는." 1월 13일. http://haninpost.com/archives/21699
- Kotra 자카르타 무역관. 2012. "사례로 들여다보는 인도네시아 노사관계."
- TRIPLE. n.d. "그랩 어떻게 이용할까?."

- Haninpost Indonesia. "2020 MAY DAY, 코로나19 때문 노동절 시위대신 구호모금 운동." 5월 1일. http://haninpost.com/archives/30727.
- Kotra 자카르타 무역관. 2012. "사례로 들여다보는 인도네시아 노사관계."
- TRIPLE. n.d. "그랩 어떻게 이용할까?."
- WooriConsulting. 2019. "[비자공통] 체류비자(ITAS/ITAP)외 인도네시아 에서 외국인이 받을 수 있는 비자는 어떤 것들이 있나요?."

[외국자료]

- Arsendy. Senza. 2019. "Mother-tongue Language Education: Improving Education Quality While Preserving Culture." The University of Melbourne.
- Associated Press(AP). 2020. "Indonesia: UAE Crown Prince to Leade New Capital Construction." VOAnews. January 14.
- Cabinet Secretariat of the Republic of Indonesia. 2016. "President Jokowi Launches National Internship Program." December 23.
- Center for Strategic and International Studies(CSIS). 2013. "Impacts of FTAs in Indonesia: Study and Business Perspective Survey."
- Dobson, Jim. 2020. "As Jakarta Sinks, A New Futuristic Capital City Will Be Built On Borneo." Forbes. January 20.
- Embassy of the Republic of Indonesia, Wahington, DC. "Visa On Arrival."
- Expatmedicare. n.d. "Living in Jakarta: Healthcare, An Expat's Guide."
- Hanke, Steve. "Misery Index: the World's Saddes (and Happiest)
 Countries." CATO Institute.
- Koswaraputra, Dandy. "Jokowi to hold Cabinet meeting on improving prosperous family program." The Jakarta Post. January 13.

- Kwak, Sungil. "A View from South Korea." The Asan Forum: National Commentaries. January 7.
- Lundry, Chris. 2018. "Assessing Indonesia's Foreign Policy under Jokowi." National Bureau of Asian Research.
- Manning, Chris & Pratomo, Devanto. 2018. "Labour Market Developments in the Jokowi Years." Journal of Southeast Asian Economics. August.
- Ministry of Finance Republic of Indonesia. 2014. "Scheme of Indonesian Health Card and Indonesian Smart Card."
- Office of Assistant to Deputy Cabinet Secretary for State Documents & Translation. 2016. "President Jokowi Launches National Internship Program." Cabinet Secretariat of the Republic of Indonesia. December 23.
- Parker, Lyn. 2014. "Religious Education for Peaceful Coexistence in Indonesia?" South East Asia Research.
- Rober Walters Salary Survey 2018.
- Samboh, Esther. 2020. "Guide to Omnibus Bill on Job Creation: 1,028 Pages in 10 Minutes." Jakarta Post. February 24. https://www.thejakartapost.com/news/2020/02/21/guide-to-omnibus-bill-on-job-creation-1028-pages-in-8-minutes.html
- SIL International. 2016. Ethnologue: Languages of the World.
- Star. 2020. "FDI into Indonesia Falls Below 2019 Target, But Seen Rising in 2020." January 30. https://www.thestar.com.my/business/business-new/2020/01/30/fdi-into-indonesia-falls-below-2019-target-but-seen-rising-in-2020
- Surya, Tjandra. 2016. "Labour Law and Development in Indonesia."
 Universiteit Leiden.

- Trading Economics. 2020. "Indonesia GDP Growth Rate."
- United Nations Population Fund(UNFPA). 2014. "A Population Projection for Indonesia, 2010-2035."
- World Education News and Reviews (WENR). 2019. "Education in Indonesia."

[웹사이트 자료]

- 담덕의 경영학노트(https://mbanote2.tistory.com)
- 주인도네시아 한국대사관 (http://overseas.mofa.go.kr/id-ko/index.do)
- 인도네시아통계청(BPS)(https://www.bps.go.id/dynamictable/2015/12/22/1056/persentase-penduduk-buta-huruf-menurut-kelompok-umur-2011-2019.html)
- 인도네시아 인력이주부 노사관계 노동사회보장실
- Worldometers(https://www.worldometers.info/demographics/indonesiademographics/#def-population-pyramid,



인도네시아 진출기업 인사노무관리 안내시

개정5판 인쇄 ····· 2020년 8월 31일

개정5판 발행 …… 2020년 8월 31일

발 행 처 …… 노사발전재단

발 행 인 …… 정형우

저 자 …… 이지혁, 고우정, 조인정

디자인·인쇄 ····· (사)아름다운사람들복지회 T. 02-6948-9650

등 록 …… 제22-1319호(1998년 5월 1일)

소 ····· 서울시 마포구 마포대로 130 별정우체국연금관리공단빌딩 6, 7, 8, 10층

전 화 ····· 02-6021-1000 팩 스 ····· 02-6021-1483 홈 페 이 지 ···· www.nosa.or.kr

I S B N ····· 978-89-89583-28-8 / 비매품

- · 본 책자의 내용은 노사발전재단의 공식 입장과 다를 수 있습니다.
- · 이 책은 신저작권법에 따라 보호받는 저작물입니다. 내용의 일부와 전부를 무단 게재하거나 복제하는 것을 금합니다.