

## 6. 노무

### 가. 임금 수준

기준환율 : 1달러 = 14,550루피아(2020년 7월 16일 인도네시아 중앙은행 환율)

대졸-사무직 초임 (평균임금, 달러)	435.9	고졸-생산직 초임 (평균임금, 달러)	290.5	최저임금 (시간당, 달러)	1.78
비고	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 대졸 사무직 월평균 임금                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 직급별 평균 임금</li> <li>· 신입 : 최저임금 ~ 4,000,000루피아</li> <li>· Assistant Manager : 5,000,000 ~ 8,000,000루피아</li> <li>· Head of Division : 10,000,000 ~ 18,000,000루피아</li> <li>· General Manager : 20,000,000 ~ 30,000,000루피아</li> <li>· Executive / Director : 50,000,000 ~ 150,000,000루피아</li> </ul> </li> <li>○ 최저임금: 상기 최저임금(월급)을 근로 기본시간 40시간으로 나눈 수이며, 일반적으로 최저 시급의 개념이 없어 최저 월급 개념으로 산정해야 함</li> </ul> <p>인도네시아 노동법은 국가에서 정하는 최저임금의 준수를 강조하며, 최저임금보다 낮은 수준의 임금이 단체협약을 통해 결정될 수 없고 노사합의로 최저임금 이하의 임금에 합의하더라도 불법으로 규정하고 있다. 임금은 현물 급여와 현금 급여로 나뉘나 현물 급여의 비중은 줄어드는 추세이다. 급여 지급 형태는 월급, 일급, 주급 등이 있으며 도시와 인근 지역 대기업은 월급제가 대부분이다. 중소기업이나 지방소재 기업의 경우 단순 노동에는 주급을 적용한다. 임금은 크게 기본급과 수당으로 구성되며, 기본급은 전체의 75% 이상이 되어야 한다. 주별 최저임금제를 실시하고 있는 인도네시아의 경우 주별로 최저임금 수준이 천차만별이다. 자카르타의 경우, 2016년 310만 루피아였던 최저임금이 2017년에 335만 루피아로 8% 인상됐다. 이어 2018년에도 365만 루피아로 전년 대비 8.71% 인상했다. 2019년에도 8.03% 인상을 394만 루피아가 되어 3년 사이에 최저임금이 고공행진하면서 경영자 협회 등 고용주, 사업자의 반발이 있었다. 2020년도 마찬가지로 임금인상률이 8.51%로 월 최저임금이 427만 루피아로 책정됐다. 4년 사이에 최저임금이 8.38%의 평균 상승률을 보임에 따라, 진출 기업 입장에서 이전보다 더 효율적으로 운전 자본(working capital)을 관리할 필요가 있다. (출처: 2019년 10월, 노동부 장관의 회람서)</p>				

<자료원 : 인도네시아 노동부, 각지자체 및 기업, BCA, 인도네시아 중앙은행(2020.7)>

### 나. 노무관리

#### 고용계약

##### 1) 고용 계약의 형태

##### 1-1) 무기한부 고용(정규직: perjanjian kerja waktu tidak tertentu)

노동자가 법적 정년인 만 57세에 이를 때까지 유효한 고용 계약으로 일단 고용하고 나면 사용자 필요에 의해 해고하는 것이 어려우며, 해고 시 많은 부담이 요구된다. 무기한부 계약 노동자는 처음 3개월 간의 수습 기간을 거쳐 정식 직원이 되며, 수습기간 동안에는 관련 기관의 허가 없이 자유롭게 고용계약을 종결할 수 있다.

##### 1-2) 기한부 고용계약(계약직: perjanjian kerja waktu tertentu)

2003년 노동법에서 새롭게 도입된 계약 형식으로 일정 기간이 지난 후 자동으로 계약이 종결된다. 노동자 보호를 위해 기한부 고용을 엄격하게 규정하고 있으며, 같은 종류의 제품을 반복적으로 생산하는 사업장에서는 기한부 고용계약 노동자 고용이 불가능하다. 기한부 고

용계약은 최장 2년까지이며, 1회에 한해 최장 1년까지 연장이 가능하다. 기한부 고용계약의 갱신은 최초 고용 기간이 끝난 뒤 7일 이내에 직원에게 사전 통보해야 할 것이며, 연장을 위한 갱신은 1회에 한해 가능하며, 연장기간은 최장 2년까지 허용된다. 무기한부 고용과 달리 3개월 수습 기간 설정을 금하며, 계약 기간이 끝나기 전에 노사 한편에서 적법한 이유 없이 노동관계를 종결시킬 경우, 노동관계를 종결시킨 측에서 계약 기간이 끝날 때까지의 임금에 상응하는 보상을 해야 한다. 노동법에 따라 기한부 고용계약 노동자를 고용할 수 있는 사업장은 아래와 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

### 1-3) 일용직(pekerja harian lepas)

출근 상황에 따라 임금을 지불하는 고용 형태로 업무의 연속성이 없는 일을 수행할 경우 고용이 가능하다. 일용직 노동자에게 계약직과 같이 일상적, 연속적 업무를 시켜서는 안 되며, 일용직을 3개월 이상 연속해서 매월 20일 이상 고용했을 경우 정규직과 같은 대우를 해야 하며 퇴직금도 지불해야 한다.

- o 일용직 임금은 최저임금을 충족시켜야 하며, 그 일급은 아래와 같이 산출
  - 1주당 6일간 근무하는 경우: 월 임금을 25로 나눔
  - 1주당 5일간 근무하는 경우: 월 임금을 21로 나눔
- o 일용직이 고용될 수 있는 경우는 아래와 같다.
  - 출근에 따라 시간 및 업무량, 임금 등에서 변화가 있는 특정 작업
  - 3개월을 넘지 않는 단기간에 실시되는 작업
  - 회사가 정한 근무시간에 구속되지 않으며 1개월에 20일을 넘기지 않는 작업

※ 참고 : DECREE OF THE MINISTER OF MANPOWER AND TRANSMIGRATION (노동 및 전송 장관령)에 의거한 내용으로, 일용직 근로자를 고용하는 고용주는 근로자와 서면으로 일용직 근로계약을 체결해야 한다.

### 1-4) 아웃소싱(pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasapekerja/buruh)

사용자는 작업 중 일부를 타 회사 혹은 용역서비스 제공회사에 아웃소싱할 수 있으며, 용역의 대상이 되는 작업은 다음과 같은 조건을 충족해야 한다. 아웃소싱은 인도네시아 노무 문제의 핵심으로 떠오를 만큼 중요하게 다뤄지고 있으며, 노조연합에서 인권문제와 결부시켜 아웃소싱 법규를 지키지 않는 고용주에 대해 데모 등의 강경 대응을 하고 있으니 주의를 요한다.

- 회사의 주요 업무와 분리돼 행해지는 작업
- 아웃소싱을 이용하는 사용자의 직접적 지시에 따라 혹은 직접적 지시 없이 행해지는 작업
- 전체적으로 회사 업무를 보좌하는 작업
- 직접적으로 생산 과정에 연관되지 않는 작업(환경미화, 캐터링서비스, 안전경비, 석유·광업 관련 지원서비스, 및 교통수단 관리지원)

## 2) 근로 계약서 관련

근로계약서는 인도네시아어로 2부를 작성해 양측이 1부씩 보관한다. 근로조건에 명시해야 할 기본적인 내용들은 다음과 같다.

- 계약 기간 : 계약직의 경우 계약 기간을 명시하며, 만일 계약 기간을 명시하지 않을 경우 계약직이 아닌 일반적이 종신 고용으로 취급된다.
- 직업 훈련 : 작업소질의 증진, 개발은 사업주의 의무사항으로, 별도 장관령으로 규정될 예정이기 때문에 정부 관련 규정에 의거한다는

내용을 명시해야 한다.

- 작업장/근무장소 : 작업장의 변경 여부를 명시해야 한다. 작업장의 변경이 명시돼 있지 않고 작업장이 변경된 경우, 해당 근로자는 퇴직을 요구할 수 있으며 해고수당을 받을 권리가 있게 된다.
- 해고 : 해고에 대한 명확한 협의 사항을 명시해야 한다.
- 근무시간 : 교대근무, 특정근무, 초과근무에 대한 회사의 규정 및 방침을 명시해야 한다. 휴일근무가 필요한 경우 휴일근무 가능성에 대해서 명시한다.
- 연가, 휴가 : 연가에 대한 규정, 생리휴가를 할 수 있는 조건과 방법, 임금이 지불되는 휴가, 병가 사용조건과 방법 등을 명시한다.

이 외의 퇴직연금보험, 작업장 안전, 노조활동 등에 대해서도 계약서에 명시해야 한다.

## 근로시간

인도네시아는 각종 법률 및 행정명령 등에 의해 노동자의 권리와 노동조건을 규정하고 있으며, 현재는 2003년 3월에 공포된 신노동법을 근간으로 노동 관련 정책이 시행되고 있으며 2019년 10월 기준으로도 당시의 기본적인 노동법을 따르고 있다. 한국과 비교해 인도네시아 노동법의 특징을 보면 다음과 같다.

### 1) 근로시간 기본 사항

- 근로시간 : 1일 7시간, 주당 40시간(주 5일 근무제 혹은 주 6일 근무제)
  - 주 6일 근로 시 하루 7시간(5일간 7시간, 1일 5시간)
  - 주 5일 근로 시 하루 8시간
- 유해위험 작업시간 : 1일 6시간, 주당 35시간
- 휴식시간 : 연속 4시간 근로 시 최소 30분
- 휴가 : 12개월 근무 시 연 12일의 휴가
- 6년 근속 시 7년 8년째 1개월의 휴가
- 종교활동 : 근무 중 근로자들에 대한 종교활동 허용
- 초과근무 : 기본근로시간 외, 첫 시간 1.5배, 두 번째 시간 2배

### 2) 인도네시아 초과근로 규정

- 노동자의 동의가 필요함
- 하루 최대 3시간, 한 주 최대 14시간까지 허용
- 초과근로임금 지급(초과 첫 시간 150%, 이후부터 200%)
- 휴식시간 : 4시간 근로 후 최소 30분 휴식(휴식시간은 근로시간에 포함되지 않음)

## 휴가

인도네시아 노동법은 무노동 무임금 원칙이다. 일을 하지 않으면 임금을 지급하지 않도록 되어 있다. 파업 기간 중의 임금이나 무단결근에 대하여는 임금을 지급하지 않아도 된다. 그러나 법정 공휴일에 대하여는 일을 하지 않아도 임금을 지급하도록 되어 있다. 다음은 2003년 3월에 공포된 신 인도네시아 노동법에서 명시되어 있는 휴가제도이며 현재까지 유효하다.

유급 휴식시간 및 휴가 : 연차휴가 실시 관련 사항은 근로계약, 사규 및 단체협약서에 정하며 장기휴가 실시는 특정 회사 관련 근로자에 한해 적용된다.

### 1) 휴가 기본사항

- 근무시간 사이의 휴식은 연속 4시간 근무 시 30분간 휴식하며 동 휴식 시간은 근무시간에 포함되지 않음

- 주간 휴무는 6일 근로 시 1주 1일, 5일 근로 시 1주 2일
- 연차휴가는 근로자가 연속으로 12개월간 근무 시 최소 12일간의 휴가 부여
- 장기휴가는 연속적으로 6년간 동일 회사에 근속한 근로자에 대해 최소 2개월간 휴가를 부여하는데 근속 7년 차, 8년 차에 각각 1개월씩 부여하며 해당 근로자는 장기휴가 실시 2년간 연차에 대한 권한이 없으며 이후 6년 주기로 장기휴가 적용(8년 차 이후 근속 기간이 새로 계산됨)

## 2) 여성 및 모성 보호 휴가

- 생리 중인 여성 근로자 중 생리통이 있으며 사용자에게 통보했을 시 생리 첫째 날과 둘째 날에 작업에 종사할 의무가 면제됨
- 여성 근로자는 산부인과 또는 조산소 의사의 진단에 근거하여 출산 전 1.5개월, 출산 후 1.5개월의 출산 휴가를 받을 권한을 가짐
- 유산한 여성 근로자는 산부인과 또는 조산소 의사의 진단에 근거하여 1.5개월의 휴가를 받을 권한을 가짐
- 작업시간 중 자녀에게 수유를 해야 하는 여성 근로자에게는 적당한 수유 기회를 제공하여야 함

## 3) 질병 휴가

- 근로자가 질병으로 인해 근무를 할 수 없는 경우
  - 첫 4개월은 급여의 100% 지급
  - 두 번째 4개월은 급여의 75% 지급
  - 세 번째 4개월은 급여의 50% 지급
  - 그 이후는 사용자가 근로해지를 하기 전까지 급여의 25% 지급

## 4) 특별휴가

- 근로자 본인 결혼, 자녀 결혼식, 자녀 할례식, 자녀 세례식, 배우자 출산 또는 유산, 배우자/자녀/며느리/사위/부모/처부모/동거 가족 구성원 사망으로 인한 특별휴가 사용 가능
  - 근로자 결혼 3일
  - 자녀 결혼 2일
  - 자녀 할례 2일
  - 자녀 세례 2일
  - 배우자 출산 또는 유산 2일
  - 배우자, 부모/처부모, 자녀, 사위/며느리 사망 시 2일
  - 동거 가족구성원 사망 1일
- 근로자가 국가 의무 수행으로 인해 근무를 할 수 없는 경우 특별휴가 사용 가능
- 근로자가 종교에서 명하는 종교활동 수행을 위해 근무를 할 수 없는 경우 특별휴가 사용 가능
- 근로자는 계약된 업무를 수행할 수 있으나 사용자가 본인의 실수나 회피 가능한 장애로 인해 근로를 시키지 않는 경우 특별휴가 사용 가능
  - 근로자가 휴가권을 실시할 경우 특별휴가 사용 가능
  - 근로자가 사용자의 승인하에 조합업무를 수행할 경우 특별휴가 사용 가능
  - 근로자가 회사에서 시행하는 교육 임무를 수행할 경우 특별휴가 사용 가능

## 해고

근로계약, 사규, 단체협약 규정 위반에 대해 1~3차 경고장 순차적 발급 후 근로관계를 해지할 수 있으며, 경고장은 각각 6개월간 유효하다. 고용 해지는 형사법상 범죄나 중대한 과실이 아닌 경우를 제외하고는 과도한 퇴직금 지급으로 인해 노동시장의 경직성을 초래하고 있다.

- 해고 절차 준수 원칙: 노·사·정은 해고가 발생하지 않도록 노력해야 한다. 그러나 해고가 불가피하다고 생각되는 경우에는 노사 간

에 충분한 협의가 있어야 하며, 해고에 합의가 이루어지지 않으면 산업관계 분쟁해결 기구에 고용관계 종결/해고 허가를 신청하여, 산업관계 분쟁해결 기구의 결정문이 떨어지는 경우에 해고가 가능하다.

○ 해고 금지 사유

- 질병으로 병원진단서를 제출하고 12개월 미만 계속 결근한 사유
- 법규에 정해진 국민의 의무수행 때문에 직무를 수행하지 못한 사유
- 종교상의 의무인 예배를 드린 사유
- 근로자 혼인 사유
- 근로자가 임신, 출산, 유산 혹은 수유를 한 사유
- 근로자가 회사 내 다른 근로자와 혈연 혹은 혼인연을 가진 사유, 그러나, 고용계약서, 사규 혹은 단체 근로 계약서에 약정된 경우에는 예외로 한다.
- 노조 설립, 노조에 가입, 노조 간부 보직, 사용자와 합의하에 혹은 고용계약서, 사규 혹은 단체근로계약서의 규정에 따라 근무 시간 중 혹은 근무시간 외에 노조 활동을 한 사유
- 사용자의 형사범죄 행위를 고발한 사유
- 사상, 종교, 정치성향, 부족, 피부색, 출신, 성별, 신체조건 혹은 혼인신분의 상이 사유
- 병원진단서에 의거, 산업재해로 인한 완치 시기가 불명한 영구 불구 혹은 질병 사유

○ 허가 없이 해고가 가능한 사유

- 견습 기간 중인 근로자
- 사용자의 압력 없이 근로자가 자의로 사직서를 제출하거나, 기한부 고용계약 만기 종료 시
- 고용계약서, 사규, 단체 근로 계약서 혹은 관계법규에 의해 정년에 도달한 근로자
- 근로자 사망 시

## 퇴직금

퇴직금은 퇴직위로금, 근속수당, 보상금, 해고 수당의 4종으로 구성돼 있으며 또한 사안별로 퇴직금의 산출방법이 정해져 있어서 매우 복잡하다. 고용관계 종결 관련 지불 보상금 규정에 의하면, 해고가 발생할 경우 사용자는 퇴직금(해고수당) 및 근속수당, 보상금을 지급할 의무가 있다.

인도네시아 근로기준법(No.13/2003)에 따른 보상금 내용은 아래와 같다.

○ 해고 보상금(Uang Pesangon)

- 근속 1년 미만: 1개월 급여
- 근속 1년~2년 미만: 2개월 급여
- 근속 2년~3년 미만: 3개월 급여
- 근속 3년~4년 미만: 4개월 급여
- 근속 4년~5년 미만: 5개월 급여
- 근속 5년~6년 미만: 6개월 급여
- 근속 6년~7년 미만: 7개월 급여
- 근속 7년~8년 미만: 8개월 급여
- 근속 8년 이상: 9개월 급여

○ 근속 보상금(Uang Penghargaan Masa Kerja)

- 근속 3년~6년 미만: 2개월 급여
- 근속 6년~9년 미만: 3개월 급여
- 근속 9년~12년 미만: 4개월 급여
- 근속 12년~15년 미만: 5개월 급여

- 근속 15년~18년 미만: 6개월 급여
- 근속 18년~21년 미만: 7개월 급여
- 근속 21년~24년 미만: 8개월 급여
- 근속 24년 이상: 10개월 급여

○ 손해 보상금(Uang Ganti Rugi)

- 미사용 월차휴가 보상
- 미사용 장기근속휴가 보상(장기근속휴가 적용회사 경우)
- 근로자 및 그 가족에 대한 채용지까지 귀향 여비
- 해고보상금(1항) 및 규정 충족하는 경우 근속보상금(2항) 합계 금액의 15%에 해당하는 주택 및 의료비 보상
- 지방 노동위원회 및 중앙노동위원회에서 결정하는 사항

○ 자진 퇴사 보상금 (Uang Pisah): 사규 또는 단체협약에 정함

- 금액의 크기는 명확하게 규정하지 않았으나, 일반적으로 근속보상금과 손해보상금을 지급함.

○ 퇴직보상금 지급 시 기준 임금

- 무기한부 고용계약일 경우 본봉과 각종 수당이 포함된 금액
- 일당으로 임금 지급 시 기준이 되는 월 임금은 일당의 30배
- 도급 또는 커미션 형태로 지급 시 최근 12개월 평균임금을 기준으로 하며, 최저임금보다 낮아서는 안 됨.

○ 정년퇴직 시 퇴직금

- 연금 보험료 부담 여부, 기납부 보험료의 규모 등에 따라 상이한 방식으로 퇴직금 지급함.
- 사용자가 연금 보험료를 납입하지 않았을 경우 퇴직금을 두 배로 지급함. 장기 근속금과 보상금은 정상적으로 지급함.
- 사용자가 보험료를 납입했으며, 그 분담금이 퇴직자가 받아야 하는 퇴직금의 2배, 근속수당의 1배, 보상금 등을 합한 금액보다 많은 경우 퇴직금과 근속수당 지급할 필요 없이 보상금만 지급하면 됨.
- 사용자가 보험료를 납입했으며, 그 분담금이 퇴직자가 받아야 하는 퇴직금의 2배, 근속수당의 1배, 보상금 등을 합한 금액보다 적은 경우, 차액은 사용자가 지불해야 함.

## 기타

### 1) 인도네시아 노동 인력 특성

- 저임금은 편안함, 고임금은 고연봉이 좋은 직장의 기준

봉제 노동자 월 근로소득 300만 루피아를 기준으로 저임금자 계층의 대표적인 직종으로는 봉제/피혁 등 공장 노동자(월 평균소득 300만~400만 루피아), 기사(월 평균소득 300만~500만 루피아), 가사/육아도우미(월 평균소득 200만~400만 루피아)가 있는데, 이들의 특징은 편안한 근무환경을 선호하는 것이다. 이들은 나이와 무관하게 스트레스가 적은 근무환경을 선호하며, 전반적으로 멀티태스킹에 취약하므로 업무를 가볍게 주고 감독을 느슨하게 하는 것이 근속을 유도할 수 있는 방법이다.

고임금자 계층은 주로 귀화한 중국계 인도네시아인의 자녀들로, 이들은 교육부터 외국 유학 등으로 외국인에 대해 거부감이 적고 서양식 비즈니스 스타일에 대해 잘 알고 있는 경우가 많다. 고임금 노동자들의 주 종교는 기독교, 가톨릭, 불교 등 비이슬람이 대부분이며 중급 수준의 영어를 구사해 외국인 투자회사에서는 1순위 스카우트 대상이 되는 경우가 많다. 그러나 이들의 경우 부유한 집안의 자녀들이 대부분으로, 고연봉이 이직의 원인은 되나 근속의 요인이 되지 않는다. 따라서 업무 안에서의 지속적인 성취감, 승진 등의 근속 요인을 제공하지 않으면 더 높은 연봉을 주는 자리를 찾아 쉽게 이직하는 특징이 있다.

- 연차 휴가에 포함되지 않는 병가와 다양한 무슬림 행사

인도네시아 근로자는 아프면 결근하는 것이 당연하다고 생각하는데, 이는 질병으로 인한 결근을 휴가일수에 포함시키지 않는 인도네시아 노동법과 결부돼 종종 악용되기도 한다. 질병으로 인해 쉬어야 한다는 의사의 진단서만 있으면 회사에서 병결에 이의를 제기하지 못하는 근로환경으로 인해, 생산직의 경우 잦은 병가가 생산성에 치명적 복병으로 작용하는 경우가 많으니 주의를 요한다.

가족 간 유대를 중시하기 때문에 주말 특근 등을 선호하지 않으며, 가족사로 인한 결근, 조퇴 등이 일반적이다. 직계가족 행사가 아닌 경우도 가족행사로 인정, 반차 등의 공식 휴가로 처리되지 않으며, 하루 이틀이 아니라 장기간 자리를 비우는 경우도 잦은 편이다. 병가가 연차 휴가에 반영되지 않는 것은 인도네시아 근로자 권리가 그만큼 높다는 뜻으로, 외국인 고용주가 이를 이해하지 못할 경우 피소를 당하는 경우도 발생하므로 주의가 요망된다.

전체 인구의 약 87%가 무슬림(이슬람교도)인 인도네시아는 무슬림 문화가 일상생활 곳곳을 지배하는 경우가 많은데 그 대표적 예가 30일간의 금식 기간인 라마단과, 라마단 이후의 무슬림 최대명절인 르바란으로 동 기간에는 바이어 미팅, 관계자 미팅이 불가피한 경우 오전에 일정을 잡는 것이 유리하며 가급적 중대한 미팅, 계약 건을 진행하지 않는 것이 바람직하다.

- 제조 인력에 적합하다는 인식과 반비례하는 근속연수

한국 기업의 인도네시아 진출 시 고려되는 인도네시아 노동자의 강점은 유순한 성격, 경쟁대상 아시아국과 비교했을 때 낮은 임금, 단순 반복 작업에 강하다는 점이며, 단점은 지자체 결정도 번복시킬 수 있는 막강한 노동조합, 외국인 투자자에 부과되는 과도한 숨은 비용을 들 수 있다. 업무 매뉴얼 등 시스템을 정립해 숙련기를 거쳐도 반복적인 지시와 감독, 지속적인 교육과 상기가 필요한 인도네시아 근로자는 단순 반복 작업에서 변경이 있을 경우 쉽게 수용하거나 적응하지 못하는 특징이 있으며 상명하달식 관계를 싫어한다. 고용주라도 일방적 지시와 복종을 요구할 경우, 고의성 입증에 불가능한 '부주의성 손실'을 발생시키거나 고용주의 법률 위반 사례 신고 등으로 보복하기도 하니 주의를 요한다.

## 2) 노동 분쟁 해결 절차

고용주는 원칙적으로 지역노동분쟁 조정위원회(P4D)의 승인 없이 근로자를 해고할 수 없으며, 특히 1개월 이내에 10명 이상의 근로자를 해고하고자 하는 경우에는 중앙노동 위원회(P4P)의 사전 승인을 얻은 후에 해고가 가능하다. 만일 해고 신청이 부결됐을 경우는 인력부장관에게 제소할 수 있으며, 인력부 장관은 제소 후 7일 이내에 중재 및 조정에 나서도록 돼 있다.

## 다. 사회보장세

### 건강보험

- 인도네시아 원어 : Jaminan Kesehatan
- 관할 기관: 건강보장보험기구(BPJS Kesehatan)
- 보험료율: 건강보험의 경우 고용주 4% 부담, 종업원 부담은 1%로 총 5%의 요율임
  - 상기 보험의 경우 급여의 상한선까지만 적용되며, 이 상한선은 매년 변경되어 해당 정부기관에서 고지됨
  - 2020년의 적용 상한선은 12,000,000 루피아
  - 2020년의 적용 최저한도는 근로자는 월급이 (district / city / provincial minimum wage) 지역/도시/지방 최저 임금임
  - 3등급 서비스를 받고자 하는 근로자의 기여분은 1인당 월 25,500 루피아
  - 2등급 서비스를 받고자 하는 근로자의 기여분은 1인당 월 100,000 루피아
  - 1등급 서비스를 받고자 하는 근로자의 기여분은 1인당 월 150,000 루피아
- 건강보험 기본 정보
  - 사회보장청(BPJS)의 법률(UU No. 24 Tahun 2011)에 따르면 인도네시아에서 6개월 이상 근무하는 외국인 근로자를 포함한 모든

이들은 건강사회보장(BPJS Kesehatan)에 가입해야 함

- 대상자 : 종업원 본인, 배우자, 자녀 3명까지(21세 이하, 미혼, 미취업)
  - 저소득층을 포함한 정부지원을 받는 국민들
  - 공무원, 군인, 경찰과 인도네시아에서 6개월 이상 근무한 외국인 근로자 등 소득이 있는 근로자와 그 가족들
  - 프리랜서, 인도네시아에서 6개월 이상 근무한 외국인 자영업자 등 자영업자와 그 가족들
  - 투자자, 고용인, 연금 수급자, 참전용사 등 비근로자와 그 가족들
- 본인이 지정한 병원에서만 이용 가능(긴급치료로 지정 병원 외에 기타기관을 이용할 경우 별도의 비용을 자체 지불할 수 있음)

## 고용보험

별도의 고용보험 카테고리는 없으며, 인도네시아의 사회보장제는 기본적으로 다음과 같은 구조로 구성되어 있다.

인도네시아는 사회보장 프로그램으로 BPJS를 운영하고 있다. 인도네시아 근로기준법(UU No 13 Tahun 2003)에 따르면 이 프로그램에는 산재보험, 노후보험, 사망보험, 건강보험이 포함되었으나 2014년 이후 변경된 신 사회보장제법에 따르면 해당 보험은 근로보장보험기구(BPJS Ketenagakerjaan)와 건강보장보험기구(BPJS Kesehatan), 총 2개의 기관에서 관리하고 있다. 근로보장보험기구의 경우 기존의 Jamsostek에서 관할하던 보험에 건강보험을 제외하고 연금보험을 추가해 산재보험, 노후보험, 사망보험, 연금보험을 관리하고 있으며, 건강보장보험기구(BPJS Kesehatan)는 건강보험을 별도로 가입하고 있다.

이들 보험은 최소 10명 이상의 노동자를 고용하는 회사 또는 1개월에 최저 100만 루피아의 임금을 지불하는 모든 조직 혹은 기관은 고용 노동자를 사회보장에 가입시킬 의무가 있다. 보험에 가입하지 않을 경우에는 징역 최장 6개월 혹은 5,000만 루피아의 벌금이 부과된다. 또한, 근로자를 보험에 가입시키도록 경고조치를 했음에도 불구하고 계속해서 보험 가입을 거부하면 형사 처분을 받을 수 있으며, 사업자가 취소될 수 있다. 정규직뿐 아니라 계약직, 일용직, 도급직의 계약 기간이 3개월 미만인 경우에도 산재 및 사망보험에 가입해야 한다. 계약 기간이 3개월 이상이면 모든 보험에 가입해야 한다. 건강보험의 경우 2019년 1월 1일부터는 의무가입으로 전환됐다. 인도네시아는 정치적, 경제적으로 안정된 기반을 갖춘 후 근로자와 국민복지 향상을 위한 정책을 적극적으로 추진하였으며 이에 따라 근로자에 대한 사회보장제도(BPJS) 가입 의무화가 법으로 규정되어 인도네시아의 모든 법인은 현지근로자, 외국인근로자(6개월 이상 근무자)를 사회보장제도(BPJS)에 가입시킬 책임과 의무가 따른다. 인도네시아가 해를 거듭할수록 자국의 근로자 보호 기준을 강화해나감에 따라 인도네시아에서의 사업을 추진하고자 하는 고용주는 근로자에 대해 해당 보험에 가입시키는 것으로 생각하는 것이 좋다. 상세한 내용은 해당 홈페이지 및 인도네시아 근로기준법(UU no.13 Tahun 2003)에서 참고하시기 바란다.

- 근로 보장보험기구(BPJS Ketenagakerjaan) : <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/>
- 건강보장보험기구(BPJS Kesehatan) : <https://bpjs-kesehatan.go.id/bpjs/>

## 산재보험

- 인도네시아 원어 : Jaminan Kecelakaan
- 관할 기관 : 근로 보장보험기구(BPJS Ketenagakerjaan) (구 Jamsostek)
- 보험료율 : 산재보험(JKK)\*의 경우 하기 요율을 따름
  - 산재보험의 업종별 요율
    - 제1 업종(봉제업체 등) : 급여의 0.24%
    - 제2 업종(약기 제조업체 등) : 급여의 0.54%
    - 제3 업종(삼림업체 등) : 급여의 0.895%
    - 제4 업종(차량조립업체 등) : 급여의 1.275%
    - 제5 업종(건설업체 등) : 급여의 1.74%



- 산업재해 시 교통비, 급여보상금, 치료비, 장애보상금, 기능저하 보상금, 사망보상금, 재활치료비 지급
  - 보험 클레임 기간: 재해 발생 후 최대 2년 (2년 지나면, 클레임 신청 불가)
  - 재해 발생 시 2일 안에 BPJS에 신고해야 그다음 단계가 진행됨

## 국민연금

- 인도네시아 원어 : Jaminan Pensiun
- 관할 기관 : 근로 보장보험기구(BPJS Ketenagakerjaan) (구 Jamsostek)
- 보험료율 : 연금 보험의 경우, 고용주 2% 부담, 종업원은 총 1% 부담으로 총 요율이 3%임
  - 상기 보험의 경우 급여의 상한선까지만 적용되며, 이 상한선은 매년 변경되어 해당 정부기관에서 고지됨
  - 2020년 3월부터 적용되는 2020년 상한선은 8,939,700 루피아임
- 연금보험 기본 내용
  - 연금은 가입 후 적어도 15년 동안 납입 후 퇴직 시, 56세 퇴직/사망/장애 시, 그리고 해외 이주/공무원/군인/경찰이 되는 경우 지급됨
  - 연금 종류
    - 퇴직연금 : 정년도래 및 최소 180개월 납부
    - 장애연금 : 전신 장애
    - 자녀연금 : 본인 사망 및 배우자 부재 시, 자녀가 23세가 될 때까지 매월 납부
    - 배우자연금 : 본인 사망 시 배우자가 매월 수령
    - 부모연금 : 본인 사망 및 배우자·자녀 부재 시 부모가 수령 가능
  - 정년(연금 수령 연령)은 점차 상향조정: 2018년 말까지 56세, 2019년 1월부터 : 57세, 이후 매 3년마다 1년씩 65세에 달할 때까지 상향 예정

## 사망보험

- 인도네시아 원어 : Jaminan Kematian
- 관할 기관 : 근로 보장보험기구(BPJS Ketenagakerjaan) (구 Jamsostek)
- 보험료율: 사망보험의 요율은 고용주 0.3% 종업원 0%로 총 0.3%의 요율임
  - 상기 보험의 경우 급여의 상한선까지만 적용되며, 이 상한선은 매년 변경되어 해당 정부기관에서 고지됨
- 사망보험 부보 범위
  - 사망보상 일시금, 장례비, 정기보상금(24월) 지급
    - . Santunan Kematian/사망보상금 : 20.000.000루피아-
    - . Biaya Pemakaman/장례비 : 10.000.000루피아-
    - . Santunan Berkala/정기보상금 : 월 500.000루피아-
    - . 자녀 1명의 최단 5년치 교육비 : 12.000.000루피아-
  - 근로자 사망 시, 근로자 가족 측에서 BPJS에 사망보상금 신청 가능

## 노후보험

- 인도네시아 원어 : Jaminan Hari Tua
- 관할 기관 : 근로 보장보험기구(BPJS Ketenagakerjaan) (구 Jamsostek)

○ 보험료율: 사망보험의 요율은 고용주 3.7% 종업원 2%로 총 5.7%의 요율임

○ 노후보험 기본 내용

- 나이 56세 될 시, 사망 시, 전신 상해를 입을 시, 중도 퇴직 또는 해고 시 약 1개월 후 노후보험 일시불 지급
- 56세가 되지 않았으나 입사 기간 10년 이상이 된 근로자에 한해 주택구입용 또는 퇴직 비용 적립액 등으로 일부의 적립액을 수령 가능
- 2019년 1월부터 인도네시아 퇴직대상 연령이 57세로 변경될 예정임. 인도네시아 사회보장금 BPJS 제도



국가정보(투자-노무) 항목은 "**공공누리 1유형 출처표시**" 조건에 따라 이용 할 수 있습니다.