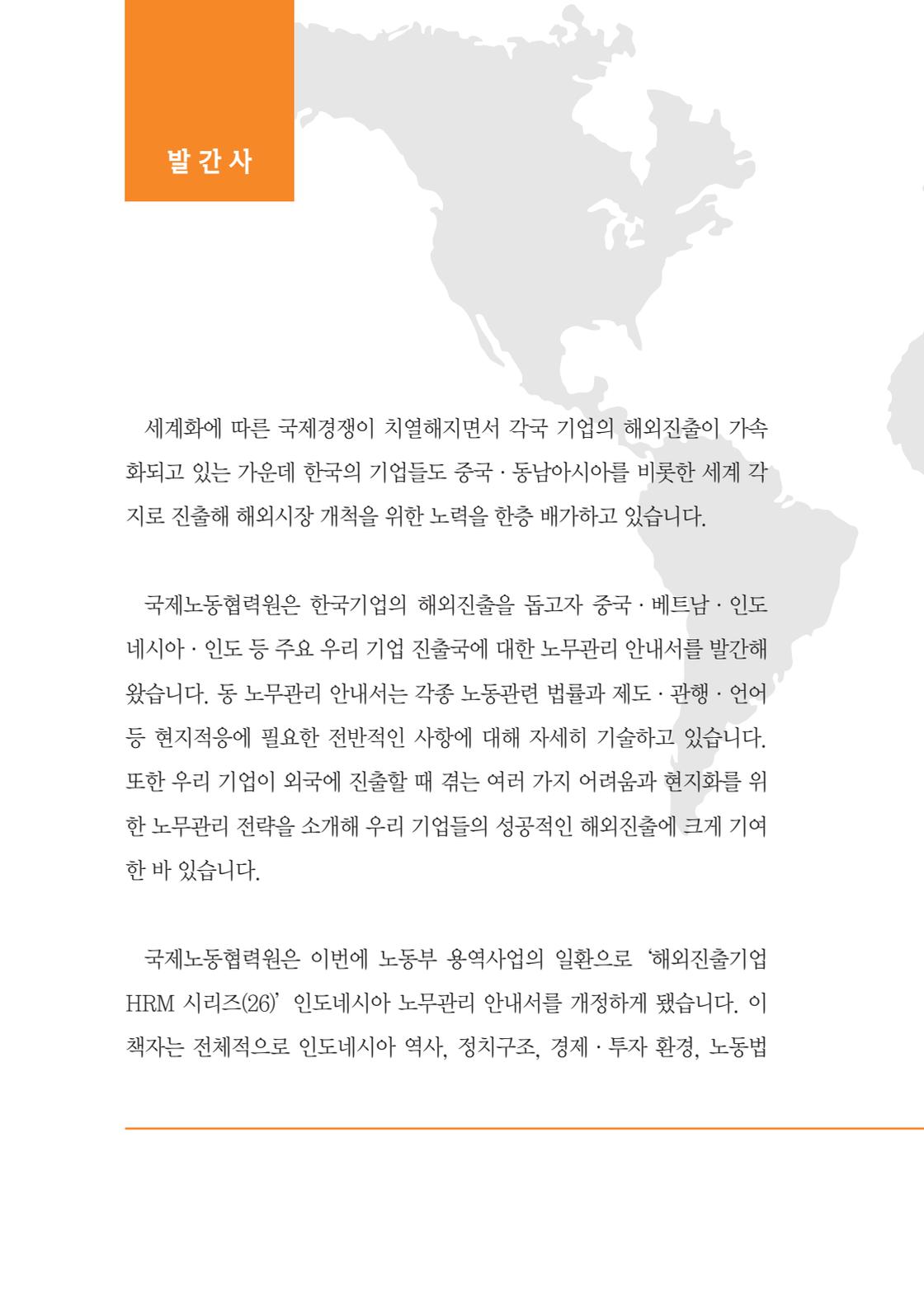


인도네시아 진출기업 노무관리 안내서

현지 근로자들과의 노사갈등을 예방하기 위한 노무관리 전략



발간사

세계화에 따른 국제경쟁이 치열해지면서 각국 기업의 해외진출이 가속화되고 있는 가운데 한국의 기업들도 중국·동남아시아를 비롯한 세계 각지로 진출해 해외시장 개척을 위한 노력을 한층 배가하고 있습니다.

국제노동협력원은 한국기업의 해외진출을 돕고자 중국·베트남·인도네시아·인도 등 주요 우리 기업 진출국에 대한 노무관리 안내서를 발간해 왔습니다. 동 노무관리 안내서는 각종 노동관련 법률과 제도·관행·언어 등 현지적응에 필요한 전반적인 사항에 대해 자세히 기술하고 있습니다. 또한 우리 기업이 외국에 진출할 때 겪는 여러 가지 어려움과 현지화를 위한 노무관리 전략을 소개해 우리 기업들의 성공적인 해외진출에 크게 기여한 바 있습니다.

국제노동협력원은 이번에 노동부 용역사업의 일환으로 ‘해외진출기업 HRM 시리즈(26)’ 인도네시아 노무관리 안내서를 개정하게 됐습니다. 이 책자는 전체적으로 인도네시아 역사, 정치구조, 경제·투자 환경, 노동법



해설, 진출기업 노무관리 전략 등 주요 내용의 기본구조는 기존 책자를 따르고 있습니다. 여기에 그간 변경된 인도네시아 노동법 내용, 최근 노사분규 현황, 새로운 인도네시아 경제·노동 환경에 맞는 노무관리 기법, 새로운 유형의 노무관리 사례 등 내용을 대폭 보완했습니다.

아무쪼록 개정판이 인도네시아 진출 한국기업과 앞으로 인도네시아에 진출하고자 하는 기업 관계자 여러분에게 유익하게 활용될 수 있기를 바라며, 원고를 집필해 주신 김형준 강원대 교수님, 책자 발간을 후원해 주신 노동부와 인도네시아 대사관 등 정부 관계자, 그리고 편집 관계자 분들의 노고에 깊이 감사드립니다.

2009년 12월

국제노동협력원 운영위원장 박인상



I. 인도네시아 일반 현황 C 8

1. 자연지리 _ 10
2. 인구와 행정구역 _ 11
3. 역사 _ 15
4. 문화 _ 17
5. 정치외교 _ 21
6. 법과 관습 _ 24
7. 경제 동향 _ 31
8. 외국인 투자환경 _ 36
 - 1) 대인도네시아 외국인 직접투자 현황
 - 2) 외국인 투자법 관련 변화
 - 3) 기업 활동 용이도 평가 결과

II. 인도네시아의 노동환경 C 49

1. 노동시장 _ 50
 - 1) 노동시장의 변화 추이
 - 2) 노동 및 직업에 대한 태도
2. 노동관련 법률 _ 58
 - 1) 인도네시아 노동법 개정 과정과 특징
 - 2) 노동 관련 법규

-
- 3. 최저임금제도 _ 69
 - 4. 노동조합 _ 76
 - 1) 노동조합의 역사
 - 2) 노동조합 설립조건
 - 3) 노동조합 연합체
 - 5. 노사분쟁 및 노동쟁의 _ 87
 - 1) 노사분쟁 해결 방식
 - 2) 노동쟁의 관련 법률
 - 3) 노동쟁의 추이
 - 4) 노동쟁의에 대한 대응
 - 6. 사회관계 및 문화적 3특성 _ 103
 - 1) 수평적 사회관계 및 문화적 특성
 - 2) 수직적 사회관계 및 문화적 특성
 - 3) 노동자의 태도 및 행동

III. 노무관리 매뉴얼 C 119

- 1. 인사관리 _ 120
 - 1) 채용
 - 2) 교육훈련
 - 3) 보수 및 임금
 - 4) 평가
 - 5) 승진
-
- 



- 6) 해고(고용관계 종결)
- 7) 산재·사망·노후·건강보장

2. 노사관리 _ 176

- 1) 노조 및 파업관리
- 2) 파업 대처 방식
- 3) 업무지시 및 업무피드백
- 4) 칭찬 및 꾸중
- 5) 회의
- 6) 면담 및 대화

3. 대외 관리 _ 187

- 1) 노동부 등 정부기관과의 관계
- 2) 일반 지역사회와의 관계
- 3) 한국 유관기관과의 관계

IV. 유형별 노무관리전략 C 193

- 1. 인도네시아 노동자에 대한 이해 _ 194
- 2. 투자단계에 따른 노사관계 대응방안 _ 206
- 3. 중소 제조투자기업 인사노무관리 중점 항목 _ 208
- 4. 대기업 제조투자기업
인사노무관리 제도의 단계적 개발 _ 210

참고자료 _ 214

V. 부록 C 217

- 〈부록1〉 인도네시아 노동법의 주요 내용 _ 218
 - 〈부록2〉 노무관련 Q&A(I) _ 229
 - 〈부록3〉 노무관련 Q&A(II) _ 235
 - 〈부록4〉 성공적인 노사관리 사례 _ 242
 - 〈부록5〉 성공적인 노사관리 사례 _ 244
 - 〈부록6〉 산업재해로 인한 신체 장애시 보상 준비비율(장애급여표) _ 246
 - 〈부록7〉 고용계약서(Perjanjian Kerja) _ 248
 - 〈부록8〉 회사 규정(Peraturan Perusahaan) 예시 _ 257
 - 〈부록9〉 인도네시아 기본 정보 _ 259
 - 〈부록10〉 인도네시아 입출국시, 체류시 유의사항 _ 262
 - 〈부록11〉 관공서 업무시간 및 휴일 _ 267
 - 〈부록12〉 인도네시아의 주요 언론, 신문과 비즈니스 저널 목록 _ 269
 - 〈부록13〉 인도네시아 주요 병원 및 시설(자카르타) _ 275
 - 〈부록14〉 인도네시아 노동관련 및 경제 유관기관 _ 278
 - 〈부록15〉 인도네시아 노무관련 컨설팅 및 법률회사 _ 279
-



I. 인도네시아 일반 현황





1. 자연지리

적도를 사이에 두고 크고 작은 섬으로 이뤄진 인도네시아는 북위 6도 8분~남위 11도 15분, 동경 94도 45분~141도 5분에 위치한 세계 최대의 도서국가다. 2008년 인도네시아정부 자료에 따르면 섬의 숫자는 17,508개이고, 이 중 6,000여개의 섬에 사람들이 거주하고 있다.

국토 총 면적이 약 192만km²로 한반도의 9배, 대한민국 면적의 약 20배에 달한다. 세계에서 16번째로 크다. 동서 간의 거리는 5,120km로 서울에서 인도네시아의 수도인 자카르타에 이르는 거리와 비슷하고, 남북 간 거리는 1,888km다.

가장 큰 면적을 가진 섬은 칼리만탄(약 54만km²)이며 그 다음으로 수마트라(약 47만km²), 빠뿌아(약 42만km²), 술라웨시(약 19만km²), 자바(약 13만km²)



순으로 넓다. 칼리만탄섬(보르네오섬) 북부는 말레이시아의 영토이고, 빠뿌아섬은 파푸아뉴기니와 접해 있으며, 띠모르섬의 동부에는 최근 분리 독립한 동티모르가 위치하고 있다. 인도네시아는 싱가포르·말레이시아·필리핀·베트남·호주와 국경을 맞대고 있다.

환태평양 조산대에 속해 있는 인도네시아에는 대략 150여개의 활화산이 있다. 크라카타우(Krakatau)는 19세기 후반 대재앙을 가져온 화산으로 유명하다. 최근 대규모 자연재해가 빈번하게 보고되고 있다. 지난 2004년 아제 지역과 2006년 중부자바의 족자까르따 지역에서 해일과 지진이 발생하기도 했다. 화산폭발은 많은 인명피해를 불러오지만 동시에 양질의 화산재를 공급함으로써 농업 발달에 유리한 환경을 조성한다.

기후는 고온다습한 열대성 해양기후에 속하며 연평균 기온은 섭씨 26~30도 정도다. 강수량은 저지대의 경우 연평균 1,800~3,200mm이며, 고지대의 경우 6,000mm에 이른다. 계절은 건기와 우기로 구분된다. 적도 이남의 경우 건기는 보통 4~9월이고 우기는 10~3월이지만, 최근 기후변화에 따라 건기 및 우기가 불규칙해졌다.

2. 인구나 행정구역

인도네시아 인구는 2008년 기준으로 대략 2억3,000만명 정도로 추산된다. 인구 규모로 세계 4위에 해당된다. 넓은 국토로 인해 인구밀도는 평방킬로미터당 350여명에 불과하지만, 지역 간 편차가 매우 심하다. 인구가 밀집돼 있는 자바섬의 경우 평방킬로미터당 2,500여명에 이른다.

■ <표 1> 연도별 인구 및 증가율 추이(추산치)

(단위 : 100만명, %)

| 구분 | 1985 | 2000 | 2005 | 2008 |
|-----|-------|-------|-------|-------|
| 인구 | 163,0 | 205,1 | 219,8 | 228,5 |
| 증가율 | 1,9 | 1,3 | 1,3 | 1,2 |

자료 : BPS(인도네시아 통계청)

2008년 기준으로 출생률은 1,000명당 19.24명(출산율 여성당 2.34명), 사망률은 1,000명당 6.24명(기대수명 71세)으로 전년 대비 인구증가율은 1.2%다. 전체 인구 중 15세 미만의 인구비율은 28.4%로 추산된다. 15~64세 인구가 65.7%, 65세 이상이 5.8%를 차지하고 있다. 경제활동을 왕성하게 할 수 있는 인구비율이 상대적으로 높은 편이다.

■ <표 2> 연령별 인구구성 추이(추산치)

(단위 : %)

| 구분 | 1990 | 2000 | 2005 | 2008 |
|--------|------|------|------|------|
| 0~14세 | 36 | 31 | 28 | 28 |
| 15~64세 | 60 | 64 | 66 | 66 |
| 64세 이상 | 4 | 5 | 6 | 6 |

자료 : BPS(인도네시아 통계청)

인도네시아 주민은 다수 종족인 말레이 계통을 포함해 크고 작은 300여 종족으로 구성돼 있다. 이들 중 대다수는 고유 언어와 문화를 갖고 있다. 이같이 다양한 종족 구성으로 인해 국가통합의 문제가 독립 이후부터 현재 까지 가장 중요한 정치적 문제로 대두되고 있다.

행정구역상으로 보면, 가장 상위에는 주(州)로 이해될 수 있는 프로빈시(propinsi; provinsi)가 위치한다. 각각의 주에는 지방정부가 세워져 있으

며, 주지사(구버누르[gubenuur]라 불림)가 행정적 권한을, 주 의회가 입법 권한을 행사한다. 주지사와 주의원은 선거를 통해 선출되며 임기는 5년이다.

현재 인도네시아에는 33개의 주가 존재하고 있는데, 그중 7개 주는 2000년 이후 지방분권화 과정에서 새롭게 만들어졌다. 33개 주 가운데 5개 주가 특별한 위치를 부여받고 있는데, 아찌 · 족자까르따 · 빠뿌아 · 서빠뿌아 · 자까르따다. 아찌와 족자까르따 · 자까르따는 50년대부터 특별주로 지정됐던 반면, 빠뿌아 · 서빠뿌아는 2001년에 특별주로 지정됐다. 분리주의 움직임에 대한 중앙정부 차원의 대응에 따른 것이다. 2000년대 이후 아찌 특별주는 독립적인 법체계 구축이라는 자율권을 중앙정부로부터 얻었는데, 2003년 이슬람법인 샤리아에 기반한 법체계가 지역수준에서 공포됐다.

주 하위의 행정구역으로는 까부빠텐(kabupaten)과 꼬따(kota), 그 하위에는 꼬짜마판(kecamatan), 그리고 그 아래에는 데사(desa)나 끝루라한(kelurahan)이라 불리는 구역이 존재한다. 인구규모나 면적 · 경제력 등에 있어 각각의 주와 그 하부구역은 큰 편차를 보인다.

하나의 예로 가장 많은 인구가 살고 있는 자바섬의 주인 서부자바 · 중부자바 · 동부자바의 인구는 각각 3천만명 이상인 반면, 고론탈로(Gorontalo)와 방까 벌리똥(Bangka Belitung)의 인구는 100만명이 채 되지 않는다. 이러한 지역적 편차로 인해 우리 행정구역과 인도네시아 행정구역을 직접적으로 비교하기는 거의 불가능하다. 그러나 자바를 기준으로 볼 때 대략적으로 까부빠텐과 꼬다는 각각 도(道)와 시(市)에, 꼬짜마판은 군(郡)에, 데사나 끝루라한은 면(面)이나 동(洞)에 해당한다고 할 수 있다. 농촌지역의 경우 면 아래의 리(里)에 해당하는 두순(dusun)이 존재하며,



그 하위 조직으로 에르외 · 에르페라 불리는 통반(統班)이 위치한다.

■ <표 3> 행정구역



주(州)뿐만 아니라 꼬짜마뎌를 제외한 하위 행정구역은 지방자치제에 기반하고 있으며, 선거를 통해 선출되는 행정의 수장과 입법부에 해당하는 지방의회 의원에 의해 운영된다. 2001년 지방자치제가 강화됨에 따라 도와 시는 핵심적인 행정단위로 그 위상을 확고히 했으며, 대다수의 정부서비스가 이 수준에서 이뤄지고 있다. 주민의 일상적 삶에 가장 큰 영향을 미치는 행정단위는 면이다. 주민에 의해 직접 선출되는 면장인 루라(lurah)는 일반적으로 면내의 활동에 관여해 영향력을 행사한다.



3. 역사

역사적으로 인도네시아는 한 왕국으로 묶여 있지 않았다. 힌두불교왕국인 스리위자야와 사이렌트라, 이슬람왕국인 마파람 등이 몇 개의 섬을 포괄하는 대규모 왕국을 설립했다. 하지만 이들 왕국의 통치 영역이 인도네시아 전체를 포괄한 것은 아니었다. 이들 왕국은 중앙집권적 통치체계를 구축하지 않았다. 조공 관계를 통해 다른 지역과 느슨한 정치적 주종 관계를 유지했다. 인도네시아라는 국가로 탄생하기까지 네덜란드 식민통치가 중요한 계기가 됐다.

16세기 향료무역을 위해 인도네시아 지역에서 활동을 시작했던 네덜란드 동인도회사(VOC)는 각 지역의 군소왕국과 정치·군사적 대립, 혹은 연대를 통해 정치·경제적 영향력을 확대했다. 18세기 말 동인도회사가 파산한 이후에는 네덜란드 정부에 의한 식민화가 가속화됐으며, 20세기 초반 발리와 아찌 지역을 물리적으로 통합함으로써 현재의 인도네시아 영토 대부분이 식민 통치하에 놓이게 됐다.

네덜란드 식민지 정부는 일본의 인도네시아 침공 이후 와해됐다. 일본이 항복한 1945년 8월, 수까르노(Sukarno)를 중심으로 한 토착 지도자에 의해 인도네시아 독립이 선포됐다. 이후 네덜란드가 식민지 회복을 위한 군사작전을 감행해 약 4년에 걸친 독립전쟁기간이 지속됐다. 1949년 국제적 압력에 굴복한 네덜란드가 인도네시아의 독립을 인정했고, 비로소 독립국가로서의 완전한 지위를 부여받았다.

네덜란드의 식민통치라는 점 외에는 공통점이 없던 인도네시아는 독립 후에도 전역에서 몇 차례 분리운동이 일어나기도 했다. 이후 공유된 역사

를 발굴해 확립하려는 시도가 첫 번째 대통령인 수카르노에 의해 진행됐다. 이 과정에서 수리위자야와 사이렌드라와 같은 고대왕국과 인도네시아의 역사적 연결성이 강조됐다. 또 서부 파푸아섬의 강제 합병, 말레이시아와의 영토 분쟁, 그리고 네덜란드와의 독립전쟁의 신성화 등을 통해 인도네시아 민족주의를 확산시키고자 하는 시도가 진행됐다. 이런 과정을 통해 인도네시아 국민의 역사적 자긍심이 고취됐고, 이는 현재까지도 인도네시아가 통합을 유지하는 주요 요인이 됐다.

민족주의자·군부·공산당이라는 서로 쉽게 조화될 수 없는 세 집단의 연합에 의해 유지되던 수카르노 정권은 1965년 쿠데타 이후 군부와 이슬람세력의 공세 과정에서 와해됐다. 이후 수하르토(Suharto) 정권이 성립됐는데, 이러한 정치적 혼란기 동안 공산당원에 대한 공격이 감행돼 수십만명의 희생자가 발생했다.

새롭게 정권을 획득한 수하르토는 경제개발을 앞세워 독재체계를 구축했으며 1998년 민주화운동으로 인해 퇴임할 때까지 30여년간 신질서라고 불리는 철권통치를 유지했다.

수하르토 퇴진 이후 인도네시아 사회는 견잡을 수 없는 혼란 속에 빠져들었고, 독재정권하에서 억압돼 있던 불만이 여과 없이 외부로 표출됐다. 이 과정을 통해 소수집단이 많은 피해를 받았는데, 소수 종족인 화교와 종교적 소수집단인 기독교도가 많은 희생을 치러야 했다. 종족적·종교적 갈등은 수실로 밤방 유도요노(Susilo Bambang Yudhoyono) 대통령이 당선된 2004년 이후 급격히 사그라졌고, 현재까지 사회정치적 안정세가 유지되고 있다.

수하르토 퇴진 이후의 상황은 1965년 수카르노 퇴진 후와 많이 비슷하



다. 이는 혼돈과 안정의 순환이라는 전통적 문화로 설명할 수 있다. 일정기간 동안 안정기가 지속된 후 혼돈의 시기가 도래하며, 이후 또 다른 안정기로 접어들게 된다. 이를 감안해 볼 때, 인도네시아 사람들은 혼돈기가 도래하면 억압돼 있던 불만과 욕구를 단기간에 폭발적으로 드러내는 경향을 보인다. 또 혼돈기가 종료될 징후가 나타나면 이전의 안정적 상태로 급속하게 복귀한다.

4. 문화

종족적·역사적 다양성으로 인해 인도네시아 사람 전체에 적용될 수 있을 문화적 특성을 찾아보기는 쉽지 않다. 하지만 독립 이후 가장 많은 인구를 차지하는 자바인들이 정치·경제·사회·문화 영역에서 주도적인 역할을 하고 있다. 이에 따라 자바의 문화적 특성이 인도네시아 전체로 확산되는 경향이 나타났다.

자바인의 우월적 지위에 대한 거부감이 한동안 지역적 수준의 반란으로 나타나기도 했지만, 독립 후 60여년이 지난 현재까지 단일국가로의 통합은 순조롭게 이뤄지고 있다. 독립 후 인도네시아로 합병된 빠뿌아와 아체에서 분리 독립을 요구하는 목소리가 여전히 나오고 있지만, 1999년 동티모르의 독립 직후 우려됐던 것과 같은 대규모 분리 움직임이 현실화되지는 않았다.

인도네시아의 통합을 가능하게 한 주요 요인 중의 하나는 언어다. 인도네시아 국어는 다수 종족의 언어인 자바어가 아닌 소수민족인 수마트라어를 기초로 하고 있다. 인도네시아어(바하사 인도네시아[Bahasa Indonesia]로 불림)는 독립 이후 지정됐다. 이후 초·중등교육 확대와 함

깨 인도네시아어는 일부의 노령층을 제외하고는 거의 대다수의 주민에 의해 사용되고 있다. 하지만 이러한 인도네시아어의 기능이 일상에까지 확대 적용된 것은 아니다. 고유의 언어를 갖고 있는 종족의 경우 대다수가 고유어를 일상어로 사용한다. 상당수의 인도네시아 사람은 두 가지 언어를 사용하고 있다. 가정이나 이웃과의 의사소통에서는 고유어를, 직장과 학교와 같은 공적 영역에서는 인도네시아어를 쓰는 것이다.

인도네시아어가 쉽게 수용될 수 있었던 이유 중의 하나는 과거 상인들의 의사소통 수단으로 이용됐던 역사를 갖고 있기 때문이다. 상인들은 언어구조가 상대적으로 단순하고 그 발음이 용이하며, 다른 언어에 개방적이라는 점 때문에 인도네시아어를 많이 사용했다. 또 토착 문자가 아닌 알파벳이 표기어로 사용됨으로써 지역적·종족적 제약을 쉽게 뛰어넘을 수 있다는 점도 인도네시아어의 특징이다. 그렇지만 이 언어는 언어구조의 측면에서 보면 동사 및 다른 품사의 활용이 제한적이다. 발음상의 특성을 보면 한국어와 같이 경음의 사용이 많다. 어휘의 측면에서 보면 외부로부터의 언어적 영향 흡수에 개방적이어서 외래어의 토착화 과정이 용이하게 진행돼 왔다. 따라서 인도네시아어는 그 언어를 모국어로 사용하지 않는 사람들의 초기 접근을 용이하게 한다는 특성을 갖고 있다.

■ 인도네시아어의 주요 특징

- 어순 : 주어+동사+목적어
- 주어 생략 가능
- 제한적 동사 활용 (시제·성·수에 따른 변화 없음)
- 제한적 복수 사용
- 발음 : 알파벳식 발음과 거의 유사하게 발화(a=아, b=브, ba=바), 경음 사용 (p, t, k, c는 '쁘', '뜨', '꼬', '쯔'에 가깝게 발음됨)

(예) Jakarta=자카르타

· 접두사· 접미사를 통해 어근을 동사· 형용사· 명사로 변환

· 형용사는 명사 뒤에서 꾸밈

(예) 빨간색 차=mobil(차)+merah(빨간)

· 외래어 : 영어· 아랍어에서 차용된 어휘가 광범위하게 사용됨

(예) adaptasi(영어, adaptation), musyawarah(아랍어, 협의)

종교적으로 봤을 때 인도네시아인의 85% 정도가 이슬람을 믿고 있다. 15%의 인구는 개신교도· 천주교도· 힌두교도· 불교도· 유교도 등으로 구성돼 있다. 하지만 종교도의 지역적 분포를 볼 때, 이슬람이 모든 지역에서 다수 종교로서의 지위를 차지하고 있지는 않다. 수마트라섬의 바탐, 술라웨시섬의 토라자· 미나하사 지역, 뼈뿌아섬의 다수 종교는 개신교다. 천주교는 프로레스섬과 서띠모르지역에서, 힌두교는 발리에서 주요 종교로 자리 잡고 있다. 또 인도네시아 인구가 2억3,000만명에 이르고 있기 때문에 15%의 비무슬림 인구 역시 3천500만명에 이를 정도로 대규모다.

인도네시아 이슬람의 주류는 중도적 성향의 무슬림이며, 급진적인 방식으로 종교를 실천하려는 종교도는 많지 않다. 그러나 이러한 수적 열세에도 불구하고 지난 20여년간 급진적 이슬람의 영향력이 점차 확산되고 있다. 특히 수하르토 퇴진 이후 기독교도와와의 대립 과정에서 급진적 무슬림의 활동이 활발하게 전개되고 있다.

이러한 분위기로 인해 이슬람을 비하하거나 이슬람의 가르침에 위배되는 행동이 공식화될 경우 물리적인 방식으로 해결하려는 움직임이 발생하기도 한다. 정부 역시 이들 집단에 대해 적극적인 대응을 자제하고 있다. 대규모 테러집단을 제외한 급진적 종교집단의 활동은 큰 제약 없이 진행되



고 있다.

급진주의적 무슬림의 존재는 2000년대 들어 발리와 자카르타에서 발생한 테러로 가시화됐는데, 유도요노 정부의 적극적인 대응으로 인해 활동이 소강상태에 접어드는 분위기다. 하지만 2009년 자카르타 메리엇호텔 테러가 보여 주듯이 급진주의자들의 기반이 완전히 와해된 것은 아니며, 외국인 특히 서양인 밀집지역을 위주로 한 테러 위협은 상존한다.

이슬람의 영향력 확대는 여성의 삶에도 커다란 영향을 미쳤다. 머리스카프(인도네시아어로 질밥[jilbab])를 착용한 여성이 급증했으며, 여성에게 유리한 방식으로 적용되던 전통법이 이슬람법으로 대체되는 경향이 나타났다. 예컨대, 일부 지역에서 남녀균등상속방식이 적용되던 상속이 남녀 불균등 상속(2:1의 비율)으로 바뀌었다.

전통 인도네시아 사회에서 여성의 지위는 상대적으로 높은 편에 속했다. 이는 친족제도와 긴밀히 연계돼 있는데, 아버지쪽 친족과 어머니쪽 친족을 동등하게 대우하는 경향이 존재했다. 부계를 통해 혈통이 전승된다는 개념이 존재하지 않고 남아선호사상 역시 확립되지 않았다. 가족관계는 핵가족을 중심으로 운용되고 있고, 특히 여성이 가정 내의 제반 의사결정권을 행사하는 경우가 많았다. 이러한 전통적 친족·가족 관계는 이슬람과 서구의 영향으로 인해 변화의 조짐을 보이고 있다. 하지만 현재까지도, 특히 자바인의 경우 대부분 가정사를 부인이 주도적으로 운용하고 있다.

인구의 다수를 차지하는 자바인들 사이에서는 다른 소수 종족에 대한 편견이 일부 존재한다. 자바인들은 자신이 찬란한 문화적 전통을 가진 종족의 후손이라는 것에 자긍심을 갖고 있다. 독립 이후 사회의 모든 영역에서 주도적으로 활동함으로써 자바인의 이러한 인식은 지속적으로 강화돼 왔

다. 자바인의 주도적인 활동과 타 지역으로의 대규모 이주 등으로 인해 자바문화는 다른 지역으로 확산되고 있다.

5. 정치외교

인도네시아 정부구조는 국가이념인 팠짜실라(Pancasila) 이념을 토대로 한 ‘1945년 헌법’에 근거를 두고 있다. 팠짜실라는 독립 후 수카르노에 의해 공포된 국가이념이다. 1945년 헌법은 △유일신에 대한 믿음 △공정하고 교화된 인본주의(인간에) △인도네시아 통합 △대표자들의 토론 및 합의에 기초한 민주주의 △사회정의 등 5가지 원칙으로 구성돼 있다. 현재까지도 팠짜실라는 가장 빈번하게 이용되는 이데올로기이지만, 그 원칙이 갖는 불명확성으로 인해 현실 정치와 정책에 직접적으로 적용되기에는 한계를 갖고 있다.

1945년 독립을 전후한 혼란기에 제정된 헌법은 정치체제와 관련돼 다의적 해석을 가능하게 하는 내용을 상당수 포함하고 있다. 이로 인해 수하르또는 강력한 대통령 중심제를 유지할 수 있었다. 이후의 민주화 과정을 통해 헌법 개정이 이뤄져 지금과 같은 대통령 직선제가 시행됐다. 헌법 개정 과정에서 수하르또 정권하에서 유지됐던 군의 이중기능 중 하나였던 정치안정 유지기능이 삭제됐다. 이에 따라 군부의 정치 참여가 공식적으로 불가능해졌다.

헌법 개정으로 대통령 직선제가 시행됨에 따라 2004년과 2009년 두 차례 선거가 치러졌는데, 수실로 밤방 유도요노(SBY)가 대통령으로 선출됐다. 2009년 선거에서 유도요노는 자신의 2004년 부통령 러닝메이트였던



유슈 깔라(Yusuf Kalla) 후보와 전직 대통령 메가와띠(Megawati) 후보를 압도적으로 누르고 당선됐다. 그의 높은 대중적 인기는 사회정치 안정과 지속적인 경제성장, 부패척결과 같은 정책적 성과뿐만 아니라 온화하고 갈등을 피하려는 리더십에서 비롯됐다.

인도네시아의 국민대표기관으로는 국민협의회(MPR)와 국회(DPR)가 있다. 2003년 헌법 개정 이전 국민협의회는 대통령과 부통령을 선출하고, 헌법 제·개정과 국가 주요 시책을 결정하는 최고기구이자 정치권력의 원천이었다. 그러나 직선제 이후 권한이 많이 축소됐다. 5년 임기의 692명(국회의원 560명, 지역대표 132명)으로 구성된 국민협의회는 헌법 제·개정권을 포함해 정·부통령 탄핵권을 갖고 있다.

국회는 560명의 국회의원으로 구성돼 있다. 임기는 5년이다. 주요 기능은 입법, 예산결정 및 집행 감독, 행정부 견제다. 그러나 정부 불신임권과 같은 강력한 통제수단은 없다. 각 주에서 4명씩 선출된 의원 132명으로 구성되는 지역대표의회(DPD)는 2004년 처음 성립됐는데, 그 활동이 지역과 관련한 문제에 국한돼 국회보다 제한적인 권한을 가지고 있다.

2009년 선거에서 가장 두각을 나타낸 정당은 유도요노 대통령이 속해 있는 민주(주의자)당(PD)이었다. 약 21%의 득표율로 150석을 확보했다. 골까르당(Golkar)과 투쟁민주당(PDIP)은 각각 107석과 95석을 얻었다. 이들 3개 정당은 세속적 민족주의(뽀짜실라)에 기반을 둔 정당으로, 이념적·정책적 측면에서 큰 차이가 없다.

이슬람 성향을 띠거나 이슬람 조직에 기반한 정당은 2009년 선거에서 영향력 확대에 실패했다. 번영정의당(PKS)·국가위임당(PAN)·개발통일당(PPP)·국민부흥당(PKB) 등 4개 정당이 164석을 확보했지만, 종교적·



인적 성격차이로 인해 단일세력으로 활동하는 데에는 한계를 갖고 있다. 수하르토 퇴진 이후 세 차례 선거에서 이슬람 정당들은 30% 안팎의 득표율을 지속적으로 얻었다.

2004년과 2009년 두 차례 대선과 총선이 성공적으로 진행됨에 따라 인도네시아 민주화는 순항하고 있다는 평가를 받고 있다. 하지만 일부에서는 민주주의가 실질적인 성장이 아닌 형식적인 면에서만 발전하고 있다는 주장을 제기하고 있다. 금권선거 및 부정부패 관행이 광범위하게 이뤄지고 있으며, 정당 간 이합집산이 정책적 차이가 아닌 정치인의 사적 이익을 중심으로 진행되고 있기 때문이다. 이런 의미에서 현재까지 실질적 의미의 민주주의의 정착을 기대하기는 요원하다고 할 수 있다.

인도네시아의 정치, 나아가 집단 간 대립의 해결 과정을 이해하기 위해 검토돼야 하는 핵심 개념은 무사와라(musyawah)와 무파캇(mufakat)이다. 뽀짜실라의 한 원칙에도 포함돼 있는 이 개념은 협의와 합의를 의미한다. 즉 의견이나 이해관계가 충돌할 경우 강자가 일방적으로 의사결정을 하는 것이 아니라 협의를 통해 합의에 이르는 방식이다.

이런 원칙하에 인도네시아 정당 정치에서는 야당의 존재가 당연시되지 않으며, 모든 정당이 집권정당과 연합해 여당의 일원으로 포함되는 경우가 많다. 현재의 유도요노 정부 역시 주요 야당 출신 정치인을 장관으로 임명하기도 했다. 이 같은 시스템이 정착돼 국회에서 투표를 통해 법안이 통과되는 경우는 드물다.

협의와 합의는 다수의 횡포를 막고 소수의 입장을 배려할 수 있다는 긍정적 효과를 갖고 있지만 동시에 주고받기식의 타협을 일상화시키며, 궁극적으로는 원칙의 무시, 부정부패의 정당화와 같은 부정적 결과를 야기할

수도 있다.

독립 이후 인도네시아는 능동적이고 자주적인 비동맹 중립외교를 견지했다. 수카르노 정권하에서 반서구·반미 성향이 뚜렷하게 나타난 반면, 수하르토 정권에서는 다른 흐름을 보였다. 이런 외교적 기조는 현재까지 유지되고 있다. 세계 최대의 이슬람 국가임에도 불구하고 같은 이슬람권 국가와 긴밀한 외교관계를 유지하기보다 동남아권 내에서 외교적 위상을 높이는 데 주력하고 있다.

유도요노 정부에서 나타난 변화 중 한 가지는 인도네시아에 경제원조를 제공했던 주요 서방국가 및 일본의 연합체인 CGI(인도네시아 원조그룹)를 해체하고 이를 각 국가와 인도네시아 간의 쌍무협상으로 전환시킨 것이다. 이는 일반인들에게 자주적 외교관계를 확립한 계기로 받아들여졌고, 유도요노 정부의 외교정책에 대한 대중적 지지를 이끌어 낼 수 있었다.

인도네시아는 아세안권 내 협력체제 강화, 아세안권 외의 대화상대국과 정치·안보 관계를 강화하는 데 중점을 두고 있다. 아세안 사무국이 자카르타에 위치해있다는 점은 아세안에서 인도네시아의 주도적 위치를 상징적으로 표현하고 있다.

6. 법과 관습

법을 해석·운용·집행하는 사법부와 경찰, 나아가 관료는 인도네시아에서 막강한 권력을 행사하고 있다. 하지만 이러한 권력의 근원이 법 자체는 아니다. 바꿔 말하면 규정보다는 관행과 관습에 근거해 법이 해석되고 집행되고 있다. 이로 인해 법을 적용하는 주체에 과도한 권력이 집중됐다.



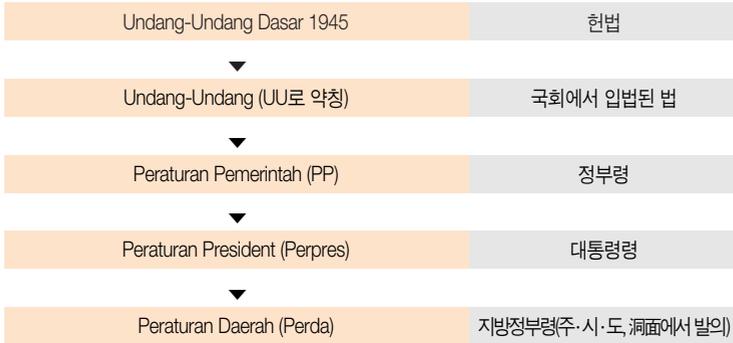
인도네시아 법체계는 경제적 활동을 보호해 주는 중요한 기제이지만, 동시에 전적으로 의존될 수 있는 성격을 갖고 있다.

일부에서는 사법부·경찰·관료 등은 외국기업뿐 아니라 내국인 기업의 경제활동을 원활하게 만들기보다는 그 활동을 통제하기 위해 존재한다는 극단적인 평가를 내리기도 한다. 이들 중 상당수는 자신들의 서비스 제공을 공무원으로서의 의무라기보다는 특별한 대우나 혜택으로 취급하고 있다는 것이다. 이들의 태도는 ‘당신을 위해 내가 무엇을 해 줄까요’보다는 ‘나를 위해 당신이 무엇을 해 줄 수 있나요’로 요약될 수 있다.

수하르토 퇴진 이후 인도네시아 정부는 국가 법체계를 정비하기 위해 다각적인 시도를 전개했다. 지자체법·독점관련법·소비자 보호법·파산법·노동법·외국인 투자법 등의 영역에서 많은 변화가 일어났지만, 이러한 법체계가 현실에서 실제 적용될 수 있는지에 대해서는 의문이다.

사법부가 연루된 뇌물수수가 일상적으로 일어나고 있으며, 법률조항 및 법정신에 위배되는 판결이 지속적으로 이뤄지고 있다. 이에 따라 법 자체가 아닌 사법부의 관행을 바꿔야 한다는 목소리가 제기되고 있다. 외국으로부터 판사를 수입해야 한다는 극단적 주장까지 나오기도 한다. 하지만 이러한 요구는 수용되지 않고 있다. 자의적 판단과 관행은 여전히 유지되고 있다. 외국계 기업 혹은 외국인의 경우 문제는 더욱 심각하다. 부패뿐 아니라 문화적 오해나 민족주의적 태도로 인해 공정한 판결이나 처우를 기대하기는 거의 불가능하기 때문이다.

■ <표 4> 법령과 훈령체계



법체계가 자의적으로 운용된다는 것이 법적 질서나 관행을 완전히 예측할 수 없다는 의미는 아니다. 관습적으로 이어져 온 질서와 관행은 여전히 존재하고, 이를 따를 경우 예측가능한 결과를 얻어 낼 수 있다. 개인 간 그리고 집단 간의 상충된 이해관계나 갈등 해결을 위한 전통적 관행은 앞서 지적한 무사와라와 무파жат, 즉 협의와 합의를 통한 문제해결이다.

무사와라는 특정 문제와 관련된 모든 집단이 참여해 자신의 의사를 개진하고 타협과 양보를 통해 합의점을 찾아내는 집단적 협의의 과정이다. 이러한 특성으로 인해 무사와라의 방식이 사용될 경우 합의점에 도달될 때까지 많은 시간이 소요된다. 바꾸어 말하면 시간제한이 없어 상호 양보에 의한 접점을 찾는 작업이 가능하다는 것이다. 상호타협과 양보를 기본 전제로 하고 있어 무사와라의 결과는 한쪽의 일방적 승리가 아닌 상호간의 부분적 양보라는 결과를 낳게 된다.

무사와라 과정에는 때로 문제에 직접 관련되지 않은 사람이 중재인으로 참여한다. 지역에서 지도자로 인정되는 사람, 즉 공무원·경찰 등이 중재



자의 역할을 수행하는데, 이들이 참여함으로써 무사와라는 보다 공식적 성격을 띠게 된다. 그 결과에 대한 신뢰도 높아지게 된다.

무사와라를 통해 얻어진 결과는 강한 합법성을 갖게 되며, 관련된 개인이나 집단에 의해 반드시 준수돼야 하는 것으로 이해된다. 때로는 그 결과가 문서로 작성되고 중재자를 포함한 관련 집단이 서명하는 경우도 있지만, 문서화 여부와 관계없이 무사와라의 결과는 존중되고 지켜져야 하는 것으로 이해된다. 새로운 상황 변화가 나타나기 전까지는 일반적으로 지켜진다.

무사와라에 대한 강조에서 볼 수 있는 것처럼 인도네시아에서 일상적으로 이뤄지는 계약은 그 세부적 내용을 세세히 포함하고 있지 않다. 글로 쓰이지 않은 많은 부분이 일반적 관습과 계약의 상황적 맥락에 의해 규정된다. 이로 인해 인도네시아의 상황에 익숙하지 않은 외국인의 경우 많은 어려움에 직면할 수 있다. 따라서 계약서에 있는 내용만을 전적으로 신봉하기보다는 계약이 지속적인 흥정과 타협·재해석을 필요로 하는 것임을 명확하게 인지해야 한다.

계약이 갖는 법적 효력뿐만 아니라 계약의 사회문화적 정당성을 공고히 하기 위한 노력을 추가적으로 병행하는 것이 요구된다. 이를 위해 계약체 결식과 같은 사회적 공식모임을 개최하고, 여기에 직·간접적으로 관련 집단을 초대할 수도 있다. 비합리적이고 낭비적으로 보일 수 있지만 계약이 갖는 사회문화적 정당성을 확보하는 방법이다.

법 적용에 깊이 간여하는 관습의 중요성을 이해하기 위해 두 가지 사례를 살펴보자. 이 사례를 통해 일상적으로 전개되는 계약에서 외국인이 느낄 수 있는 문제점과 이러한 상황을 해결하는 방법을 이해할 수 있을 것이다.

〈사례 1〉 자의적 계약 적용과 타협 I

중부 자바에서 사업을 하는 호주회사가 회사차를 판매하고자 했다. 곧 구매자가 나타났고, 계약금을 건넨 후 그 차액을 그날 오후에 지불하기로 했다. 하지만 구매자는 그날 잔액을 입금하지 않았고, 이에 회사는 다음 날 다른 구매자에게 100만 루피아를 더 받고 그 차를 팔았다. 이들이 지나고 회사를 방문한 원구매자가 이 사실을 알게 된 후 자신의 친구들과 함께 재차 회사를 방문했다.

회사측은 원구매자가 약속시간에 잔금을 치르지 않았음을 지적하며 자신들에게 잘못이 없다고 목소리를 높였다. 구매자는 계약금까지 받았던 회사가 타인에게 더 높은 가격에 차를 팔았기에 자신이 사기를 당했다고 느꼈으며, 만일 회사가 잔금을 시급하게 받아야 했다면 자신에게 연락했어야 했다고 주장했다.

몇 시간 동안 열띤 논쟁이 이어졌고 결국 무사와라를 통해 합의가 도출됐다. 회사가 원구매자에게 팔기로 약속한 가격과 실제 판매가격 사이의 차이 중 절반인 50만 루피아를 원구매자에게 지급하기로 한 것이다. 어느 쪽도 완전히 만족하지는 못했지만, 양측은 악수를 하며 해결안을 받아들였다.

〈사례 2〉 자의적 계약 적용과 타협 II

한 미국인이 친구와 같이 특급호텔에 투숙했다. 친구가 화장실을 이용하던 중 물탱크 뚜껑이 떨어졌는데, 다행히 친구는 다치지 않았다. 그가 호텔 측에 수리를 요청하고 기다리던 중 호텔 매니저로부터 화장실 파손 비용을 변상해 달라는 황당한 메모를 받게 됐다.

이후 몇 차례의 만남을 통해 그는 자신들에게 어떤 잘못도 없으며, 자신들이 피해자임을 주장했지만 호텔 매니저 역시 원래의 요구를 철회하려 하지 않았다.

화가 난 그는 자신이 알고 있던 변호사에게 전화를 했다. 상황설명을 들은 후 변호사는 놀라운 충고를 했다. 법률상으로는 그에게 잘못이 없지만 일반적 관행에 따라 일을 처리하는 편이 좋다는 것이다. 즉 일정 금액을 제시해 호의를 보인 후 매니저가 제시한 액수보다 적은 금액에서 타협을 하도록 제안했다.

이후 호텔 매니저와의 대화를 통해 결국 그는 피해액의 25%를 배상하기로 하고 일을 마무리할 수 있었다.

위 사례와 유사한 상황을 인도네시아에서 접하기는 그리 어렵지 않다.

법적으로 시시비비를 따지기보다는 타협을 통해 해결하려는 모습은 일상적 문제에 국한되지 않는다. 커다란 이익이 걸린 문제에서도 일반적으로 나타난다. 이 같은 상황에 대해 외국인들, 특히 사업을 운영하는 경영인은 많은 불만을 가질 수 있다. 때로 자신들에게 보다 익숙한 방식인 법 절차를 통해 문제를 해결하려고 생각할 수도 있을 것이다.

하지만 ‘갈 때까지 가 보자’, ‘무슨 일이 있어도 내가 옳다는 점을 밝히겠다’는 식의 태도는 심리적·감정적·시간적 에너지를 소모시킨다. 더 많은 경제적 자원의 낭비도 초래할 것이다. 예를 들어 불합리하다고 느끼는 문제를 신고한다면, 경찰서에서는 이를 법적인 방식이 아닌 대화로써 해결하도록 요구할 것이다. 이를 무시하고 법적 처리를 고집한다면 고소된 사건은 규정된 법 절차에 따라 진행되겠지만, 그 과정에서 수많은 장애물을 만날 것이다. 많은 시간이 소요될 수 있다는 것이다. 경찰서에서의 과정은 이후 법원에서도 그대로 반복될 것이다. 따라서 고소인이 유리한 판결을 받을 때쯤 되면, 이미 정신적으로 피폐해져 있을 것이다. 동시에 수많은 자원을 낭비했다는 사실을 느낄 것이다.

이와 관련해 세계은행 산하 국제금융공사(IFC)의 기업환경 보고서는 매우 흥미로운 자료를 발표했다(자세한 내용은 다음 절 참조). 상품을 구매자에게 인도했지만 구매자가 그 품질을 문제 삼아 지불을 거부한 상황을 설정한 후 보고서는 법적 방식을 통해, 즉 법원에서 승소 후 구매자의 자산을 공매해 채권을 회수하는데 소요되는 시간과 비용을 계산했다. 인도네시아에서 이러한 법적 과정을 통해 문제를 해결하기 위해 필요한 절차는 39가지였으며, 570일이 소요됐다. 이를 위해 필요한 경비는 판매자가 받아야만 하는 금액의 122%에 달했다. 순수하게 비용의 측면에서만 본다면, 법



적 절차를 통해 판매대금을 회수하기보다 처음부터 이를 포기하는 편이 오히려 유리하다는 것이다.

이에 따라 인도네시아 내국인 역시 법적 절차에 호소하지 않고 타협과 양보를 통해 문제를 해결하려고 노력한다. 따라서 '외국인이기에 이러한 불합리한 상황에 놓였고 그러기에 더더욱 물러설 수 없다'는 식의 사고를 갖고 있을 경우 행정적·법적·경제적 나아가 감정적으로 적지 않은 불이익을 받게 될 것이다. 이는 궁극적으로 인도네시아에서의 경제활동을 어렵게 만드는 장애요인이 된다. 무엇보다도 의견대립과 관련한 관행을 적절하게 이해하고 이를 수용하려는 태도가 요구된다.

법과 관행 사이의 관계를 이해하기 어려운 또 다른 이유는 관행이 우선되더라도 법적 조항이 무시되지는 않는다는 데 있다. 인도네시아 사회에서도 어떤 문제를 설명하거나 문제해결의 근거로 법률 조항을 사용하는 경향 역시 뚜렷하게 나타난다. 따라서 인도네시아에서 갈등을 해결하기 위해서는 이러한 복합적 측면이 상황에 따라 자의적으로 적용될 수 있음을 명확하게 이해해야 한다.

요약하면, 인도네시아 사회에서는 일반적으로 법보다는 관행이나 협의에 기초한 의사결정이 문제해결 과정에서 선호된다. 이러한 의사결정이나 문제해결 과정에서 법적 조항이 무시되는 듯하지만, 때로는 중요한 논거로 이용되기도 한다. 이해관계가 충돌하는 두 편의 협의 과정에서 그 협의가 원만하게 이뤄질 경우에는 법률적 문제는 크게 문제되지 않는다. 하지만 협의가 원만하게 이뤄지지 않을 경우 협의 과정의 주요 요소로 법적 규정이 개입된다. 그렇다고 이러한 이유로 인해 법적 규정이 관행에 우선한다고 평가될 할 수도 없다. 법적 조항은 극단적인 경우를 제외하고는 협상을



용이하게 하는 도구로 이용되기 때문이다.

이러한 점을 고려하면, 계약이나 분쟁시 최악의 상태에 대비해 법적 요구조건을 충족시킬 수 있도록 노력해야 한다. 동시에 이러한 법적 규정만으로는 문제 해결이 이뤄지지 않는다는 사실을 인식하고, 협상이라는 관행을 통해 문제 해결에 접근하는 태도가 요구된다.

법 혹은 관습이 이분법적으로 명확히 구분되는 경우 보통 둘 중 한 요소에 근거해 문제를 해결하는 것이 일반적이다. 이와 같은 상황은 인도네시아에는 적용되지 않는다. 법과 관행 모두를 필요에 따라 선택적이고 자의적으로 이용해야 한다.

7. 경제 동향

1997년 태국에서 시작된 동아시아의 외환위기로 인도네시아 경제 역시 큰 어려움을 겪었다. IMF 구제금융을 받아야 할 만큼 어려웠던 인도네시아는 금융 및 기업부문의 구조조정을 통한 경제개혁과 세계경제의 회복 등으로 2000년 이후 4~5%대의 성장세를 회복했다. 이후 유도요노 정부하에서 경제성장률은 5~6%대까지 상승했다. 인도네시아는 2008년 미국에서 촉발된 국제적 수준의 경제위기로 심각한 영향을 타격을 받았음에도 다른 나라와 비교할 때 비교적 견실한 성장세를 유지하고 있다. 2009년 1분기 경제성장률은 4%대로 추산된다.

■ <표 5> 경제성장률과 1인당 국민소득

(단위: %, \$)

| | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 |
|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 경제 성장률 | 4.7 | 5.1 | 5.7 | 5.5 | 6.3 | 6.1 |
| 1인당 국민소득 | 1,116 | 1,167 | 1,321 | 1,663 | 1,947 | 2,271 |

자료: BPS(인도네시아 통계청), BI(인도네시아 은행)

1인당 국민소득(per capita income)은 1996년에 미화 1,000달러를 넘어선 후 외환위기 과정에서 그 미만으로 떨어졌다. 이어 2003년에 1,000달러를 상회한 뒤 급속히 증가해 2008년 2,000달러대에 안착했다. 하지만 국민소득 증가가 국민의 경제적 삶의 질을 급격히 향상시키지는 못했다. 높은 인플레이션과 실업률, 빈부 격차 때문이다.

■ <표 6> 물가상승률 및 빈곤인구비율(%)

| | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 |
|----------|------|------|------|------|------|------|
| 물가상승률 | 5.1 | 6.4 | 17.1 | 6.6 | 6.6 | 11.1 |
| 빈곤층 인구비율 | 17.4 | 16.7 | 16.0 | 17.8 | 16.6 | 15.4 |
| 실업률 | 9.5 | 9.4 | 11.2 | 10.3 | 9.1 | 8.4 |

자료: BPS(인도네시아 통계청), BI(인도네시아 은행)

<표 6>에서 볼 수 있는 것처럼 2005년 17.1%까지 상승했던 물가상승률은 2006~2007년 하락 추세를 보였다. 하지만 2008년 다시 10%대로 복귀했다. 높은 물가상승률은 유가인상과 긴밀하게 연결된다. 2004년 12월 인도네시아 국내 시판용 고급유류, LPG에 대한 가격인상, 2005년 3월 서민용 연료비 인상, 같은해 10월 유류제품에 대한 정부보조금 축소에 따른 대폭적인 유가 인상, 2008년 유류비 인상과 인하 등으로 인해 생활필수품·교통비·전기료 등의 요금이 동반 인상됐고, 이는 큰 폭의 물가상승을 야기했다.



높은 물가상승률로 인해 유도요노 대통령 정권하에서 빈곤층 인구비율은 16%대 전후를 지속적으로 유지하고 있다. 2007년을 기준으로 할 때 빈곤층의 기준이 월소득 16만6,700루피아(미화로 대략 16달러) 정도인데, 4인 가족으로 환산할 경우 월 60~70달러에 불과하다. 높은 빈곤층 인구비율은 인도네시아가 직면한 심각한 문제 중 하나다.

〈표 6〉에 제시된 흥미로운 결과는 실업률이 2005년을 정점으로 소폭이지만 지속적으로 감소 추세를 보이고 있다는 점이다. 이러한 추세는 2009년 초반에도 계속되고 있다. 통계청 발표에 따르면 2009년 2월의 잠정 실업률은 8.14%였다. 고용이 증가한 주요 부문은 사회서비스업(108만명)·상업(67만명)·운송업(22만명)이다. 실업률 감소 추세는 세계 경제위기 이후 일부 외국계 기업을 중심으로 대량 해고가 이뤄졌는데도 불구하고 부정적인 영향이 국내 노동시장에서 상당부분 흡수될 수 있었기 때문이다.

지난 몇 년간 인도네시아 경제의 흐름을 보여 줄 주요 경제지표를 살펴보면 다음과 같다.

■ 〈표 7〉 인도네시아 주요 경제지표

| | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 |
|------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 환율(연평균) (1달러 대 루피아) | 8,572 | 8,940 | 9,713 | 9167 | 9,140 | 9,666 |
| 수출(f.o.b) (억달러) | 611 | 716 | 857 | 1,008 | 1,141 | 1,370 |
| 수입(f.o.b) (억달러) | 325 | 465 | 577 | 611 | 745 | 1,292 |
| 무역수지 (억달러) | 286 | 251 | 280 | 397 | 396 | 78 |
| 외환보유고 (억달러) | 363 | 363 | 347 | 425 | 569 | 516 |
| 외채 (억달러) | 1,354 | 1,370 | 1,307 | 1,287 | 1,366 | 1,491 |

자료 : B(인도네시아 중앙은행) BPS(인도네시아 통계청)

〈표 7〉은 2005년 이후 거시경제적 수준에서 안정세를 유지한 인도네시아 경제가 2008년 이후 변화의 흐름에 있다는 것을 보여 준다. 인도네시아 루피아의 대미 환율은 외환위기 이후 10,000루피아를 상회했다가 2000년대 중반을 거치며 9,000루피아대로 절상됐다. 2007년과 비교할 때 2008년 환율은 500루피아 정도 절하됐다. 이는 세계 경제위기의 영향으로 환율 절하압력이 강해졌기 때문이다. 이 같은 추세는 2009년 상반기에도 완화된 형태로 지속되고 있다.

2006년 1,000억달러를 돌파한 인도네시아의 수출은 이후 꾸준히 증가하고 있다. 2008년 수출액은 1,370억달러로 전년 대비 20% 증가했는데, 석유가스부문이 27.4%, 비석유가스부문이 15.5% 상승했다. 수입액은 2008년 들어 급증하고 있다. 소비재·원재료·자본재 수입이 2007년과 비교해 각각 24.7%, 37.9%, 52.8% 상승했다.

석유가스를 제외한 인도네시아의 주요 수출 대상국은 2005~2008년 사이에 큰 변화가 없었던 반면 수입 대상국은 약간의 변동이 있었다. 일본·미국·중국·싱가포르·한국 등이 인도네시아의 주요한 수출입 파트너다. 한국은 인도네시아의 6번째 수출국이자, 5번째 수입국이다. 인도네시아의 주요 수출품목은 전자기기, 기계류 및 전기기기, 동식물 지방 및 기름, 의류(편물 제외), 광물성 원료, 광·슬랙 및 회, 고무 및 제품, 종이 및 제품, 편물의료, 신발 등이다. 주요 수입품목은 기계류 및 전기기기, 화학제품, 자동차 및 부품, 전자제품, 철강, 플라스틱 및 제품, 면, 밀, 철강제품, 펄프 등이다.

■ <표 8> 2005년과 2008년 주요 수출입 대상국

(단위: %)

| 국가 | 수출순위 | | 전체수출비중 | | 국가 | 수입순위 | | 전체수입비중 | |
|-------|------|------|--------|------|-------|------|------|--------|------|
| | 2005 | 2008 | 2005 | 2008 | | 2005 | 2008 | 2005 | 2008 |
| 일본 | 1 | 1 | 14.8 | 12.5 | 일본 | 1 | 1 | 17.7 | 13.8 |
| 미국 | 2 | 2 | 14.0 | 11.6 | 싱가포르 | 2 | 3 | 16.9 | 11.3 |
| 싱가포르 | 3 | 3 | 10.6 | 9.8 | 중국 | 3 | 2 | 9.4 | 12.6 |
| 중국 | 4 | 4 | 6.0 | 6.8 | 미국 | 4 | 4 | 7.4 | 8.8 |
| 말레이시아 | 5 | 5 | 4.9 | 5.8 | 한국 | 5 | 5 | 5.6 | 4.4 |
| 한국 | 6 | 6 | 4.0 | 3.9 | 호주 | 6 | 5 | 4.7 | 4.4 |
| 네덜란드 | 7 | 7 | 3.2 | 3.6 | 말레이시아 | 7 | 5 | 3.3 | 4.4 |
| 독일 | 8 | 8 | 2.8 | 2.3 | 대만 | 8 | 10 | 3.2 | 2.9 |
| 대만 | 9 | 9 | 2.7 | 2.7 | 인도 | 9 | 8 | 1.9 | 3.8 |
| 호주 | 10 | 10 | 2.3 | 2.5 | 독일 | 10 | 9 | 0.8 | 3.0 |

자료: BI(인도네시아 중앙은행), BPS(인도네시아 통계청)

거시경제 지표를 보면, 인도네시아 경제는 상대적으로 안정적인 상태를 유지해 왔다. 그런데 2008년 후반 들어 환율 절하와 수입 급증에 따른 무역수지 흑자 폭 감소, 55억달러에 이르는 외환보유고 감소, 125억달러의 대외부채 증가 등 어려운 상황에 직면했다.

인도네시아 국내에서 경제적 안정성을 보여 주는 지표로 활용되는 환율의 경우 2008년 평균치는 1달러당 9,666루피아였지만, 3분기 이후 심리적 마지노선이라 할 수 있는 1만루피아가 무너졌고, 11월에는 1만2,150루피아까지 절하됐다. 같은 시기 신용부도스와프(Credit default swap)가 153bps에서 1,248bps까지 상승하자, 외환위기 가능성에 대한 우려가 급속히 제기됐다. 이로 인해 무역수지 흑자에도 불구하고 인도네시아의 경상수지는 2007년 127억달러 흑자에서 2008년 19억달러 적자로 돌아섰다.

2009년 들어 수출 감소세가 뚜렷하게 나타나고 있지만, 정부지출 증대



및 내수증가에 힘입어 경제성장률(GDP)이 1분기 동안 4.4% 성장하는 놀라운 결과를 가져왔다. 환율 역시 안정세를 유지해 2009년 7월 9,000루피아 후반대를 회복했다. 국제적 수준의 경제가 매우 유동적이라는 점을 감안한다고 해도, 이러한 추세는 인도네시아가 세계 경제위기에 적절하게 적응하고 있고, 외부 충격이 추가적으로 발생하지 않는 한 견실한 경제성장 기조를 회복할 수 있을 것이라는 기대를 갖게 한다.

8. 외국인 투자환경

1) 대인도네시아 외국인 직접투자 현황

인도네시아는 한국기업이 최초로 해외 직접투자를 실시한 나라다. 현재 까지 상당한 규모의 투자가 진행돼 왔다. 수하르토 퇴진 이전 일부 노동집약적 산업체를 제외하고는 전반적으로 안정적인 노사관계가 유지됐다. 하지만 1997년 외환위기 이후 민주화의 진전, 노조활동 강화, 정부의 통제력 약화 등으로 인해 사측에 유리한 방식으로 유지되던 노사관계가 점진적으로 변화하는 모습을 보이고 있다.

인도네시아 외국인 직접투자 추이를 살펴보면 승인건수 면에서는 외환위기 이전 연간 1,000건 이하에서 2003년 1,238건, 2005년에 1,648건으로 꾸준히 증가했다. 투자승인 금액 역시 100억달러 이상의 규모를 유지했다. 2007년 투자승인 건수는 1,976건으로 전년 대비 소폭 상승했지만, 투자 승인액은 400억달러로 대폭 증가하는 양상을 보였다.

■ <표 9> 인도네시아 외국인투자(승인기준)

(단위: 건, US\$백만)

| 구 분 | | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 |
|-------|----|--------|--------|--------|--------|--------|
| 외국인투자 | 건수 | 1,238 | 1,226 | 1,648 | 1,718 | 1,976 |
| | 금액 | 13,207 | 10,277 | 13,579 | 15,624 | 40,145 |
| 한국의투자 | 건수 | 201 | 212 | 309 | 313 | na |
| | 금액 | 122.1 | 402.3 | 617.5 | 877.4 | 895.4 |

자료: BKPM(인도네시아 투자조정원), BI(인도네시아 중앙은행)

한국의 인도네시아 투자 승인건수 및 규모 역시 점진적인 증가 추세를 보였다. 특히 2006년과 2007년에는 8억달러 이상의 투자승인이 이뤄짐으로써 2000년대 초반에 비해 급증하는 모습이 나타났다.

외국인 직접투자 실현규모는 승인규모의 절반 이하인데, 2003~2008년 사이에 실제로 실행된 외국인 투자규모를 살펴보면 다음과 같다.

■ <표 10> 인도네시아 외국인투자(실행실적기준)

(단위: 건, US\$백만)

| 구 분 | | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 |
|-----------|----|-------|-------|-------|-------|--------|--------|
| 외국인 투자 | 건수 | 569 | 548 | 907 | 869 | 982 | 1,138 |
| | 금액 | 5,445 | 4,572 | 8,911 | 5,991 | 10,341 | 14,871 |

자료: BKPM(인도네시아 투자조정원), BI(인도네시아 중앙은행)

2000년대 초반부터 증가세를 계속하던 투자건수와 투자액은 2005년 유가인상 이후 주춤하는 양상을 보였다. 그런데 2007년과 2008년에 투자 규모가 급속히 회복됐다. 2008년의 경우 5년 전과 비교해 거의 3배 정도 증가한 148억달러를 기록했다. 이는 인도네시아 경제성장 및 투자환경에 대한 외국기업의 호의적 태도가 확산된 데다, 유도요노 정부에서 진행한 투자유인정책이 시장의 신뢰를 얻었기 때문으로 풀이된다.

국가별 인도네시아 직접투자 현황을 살펴보면, 2008년도 투자실현액을



기준으로 한 국가별 순위는 모리셔스·싱가포르·일본·영국·말레이시아 순이다. 2008년 한국은 인도네시아 투자 6위국에 올라 있는데, 2007년 3위에서 3단계 하락한 것이다.

2008년 투자액으로 1위에 오른 모리셔스는 아프리카의 작은 섬나라로 조세피난처로 활용되는 지역이다. 따라서 모리셔스와 2006년과 2007년 투자국 상위에 오른 세이셸제도의 투자는 외국인자본으로만 추정될 뿐 그 국적은 명확하지 않다. 모리셔스의 투자는 텔레커뮤니케이션 부문에 집중돼 있다. 2008년 투자금액 64억8,000만달러 중 64억3,000만달러가 1건의 텔레커뮤니케이션 프로젝트에 투자됐다.

■ <표 11> 주요 국가별 외국인투자 실현실적

(단위: US \$백만)

| 순위 (투자액기준) | 2006 | | | 2007 | | | 2008 | | |
|---------------|-------|-----|-----|-------|-----|-------|-------|-----|-------|
| | 국가 | 건수 | 금액 | 국가 | 건수 | 금액 | 국가 | 건수 | 금액 |
| 1 | 일본 | 113 | 903 | 싱가포르 | 124 | 3,748 | 모리셔스 | 5 | 6,478 |
| 2 | 영국 | 49 | 660 | 영국 | 63 | 1,686 | 싱가포르 | 184 | 1,487 |
| 3 | 싱가포르 | 81 | 508 | 한국 | 164 | 628 | 일본 | 130 | 1,365 |
| 4 | 한국 | 140 | 476 | 일본 | 113 | 618 | 영국 | 57 | 513 |
| 5 | 말레이시아 | 36 | 407 | 대만 | 33 | 470 | 말레이시아 | 74 | 363 |
| 6 | 모리셔스 | 5 | 386 | 세이셸 | 3 | 281 | 한국 | 182 | 301 |
| 7 | 세이셸 | 2 | 307 | 모리셔스 | 7 | 224 | 독일 | 22 | 198 |
| 8 | 홍콩 | 15 | 188 | 말레이시아 | 56 | 217 | 프랑스 | 18 | 164 |
| 9 | 프랑스 | 20 | 105 | 호주 | 26 | 195 | 미국 | 35 | 151 |
| 10 | 인도 | 14 | 88 | 홍콩 | 14 | 157 | 중국 | 27 | 140 |

자료: BKPM(인도네시아 투자조정원), BI(인도네시아 중앙은행)

모리셔스를 제외할 경우 한국·일본·싱가포르·영국·말레이시아 등이 주요 외국인 투자자들이다. 각 국가의 투자 패턴은 지역별로 일정한 특징이 나타난다. 싱가포르의 경우 지리적으로 근접한 수마트라의 리아우주

에 대한 투자, 말레이시아의 경우 남수마트라주에 대한 투자 비중이 높은 반면, 한국·일본·영국은 자카르타를 포함해 서부자바 및 반딴 지역에 대한 투자를 많이 늘리고 있다.

업종별로 살펴보면, 한국·싱가포르·일본·영국은 다양한 경제 영역에 걸쳐 투자하고 있다. 한국은 금속·기계·전자산업, 일본은 자동차 관련 산업, 싱가포르는 화학 및 제약업, 영국은 건설업에 가장 많이 투자했다. 말레이시아는 식료품업과 농업부문에 투자를 집중하는 경향을 보인다.

한국 투자의 특징 중 하나는 투자건수가 다른 나라보다 많다는 점이다. 한국·일본·싱가포르의 투자건수와 투자액을 비교해 보면 다음과 같다.

■ <표 12> 한국·일본·싱가포르의 투자실현건수와 투자액 (단위: US \$백만)

| 구 분 | | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 평균 |
|------|------|-------|------|-------|-------|---------|
| 한국 | 건수 | 101 | 140 | 164 | 182 | 146.8 |
| | 금액 | 430 | 476 | 628 | 301 | 458.8 |
| | 금액/건 | 4.3 | 3.4 | 3.8 | 1.7 | 3.1 |
| 일본 | 건수 | 144 | 113 | 113 | 130 | 125 |
| | 금액 | 1,144 | 902 | 618 | 1,385 | 1,012.3 |
| | 금액/건 | 7.9 | 8 | 5.5 | 10.7 | 8.1 |
| 싱가포르 | 건수 | 107 | 81 | 124 | 184 | 124 |
| | 금액 | 2,163 | 508 | 3,748 | 1,487 | 1,976.5 |
| | 금액/건 | 20.2 | 6.3 | 30.2 | 8.1 | 15.9 |

자료: BKPM(인도네시아 투자조정원), 미(인도네시아 중앙은행)

<표 12>에 제시돼 있는 것처럼 2005~2008년 한국의 평균 투자건수는 146.8건으로 일본과 싱가포르에 비해 많은 편에 속하지만, 건당 투자액은 평균 300만달러 정도로, 일본(800만달러)이나 싱가포르(1천600만달러)보다는 적다. 이는 한국의 투자가 초기투자비용이 높지 않은 중소기업도 노동

집약산업에 집중돼 있음을 뜻한다.

인도네시아에 대한 외국인 직접투자와 관련해 흥미로운 점은 중국의 투자 규모가 상위 10개국 안에도 들어가지 못할 정도로 미미하다는 것이다. 중국의 투자규모는 2005년 4,500만달러, 2006년 3,200만달러, 2007년 2,900만달러, 2008년 1억4,000만달러로 규모에 있어 다른 주요 투자국에 비해 적은 편에 속한다. 네덜란드인이 인도네시아 경제에서 주요한 역할을 담당하고 있고, 중국과의 교역이 인도네시아의 전체 교역에서 큰 비중을 차지하고 있다는 것을 고려해 보면, 상대적으로 부진한 중국의 인도네시아 투자는 중국과의 불편한 역사적·외교적 관계가 영향을 미쳤을 것으로 추정된다.

외국인 기업의 투자규모가 큰 부문은 3차 산업, 2차 산업, 1차 산업 순이다. 2008년을 기준으로 투자 상위 업종 10개를 살펴보면 아래와 같다.

■ <표 13> 2006~2008 투자실현기준 상위 10개 업종

(단위: US \$백만)

| | 2006* | | | 2007** | | | 2008 | | |
|------------|-------|-------|------|--------|----------|----|------|----------|----|
| | 건수 | 금액 | 순위 | 건수 | 금액 | 순위 | 건수 | 금액 | 순위 |
| 운송, 저장, 통신 | 37 | 646.9 | 3 | 43 | 3305.2 | 1 | 35 | 8,529.9 | 1 |
| 금속, 기계, 전자 | 86 | 955.2 | 1 | 99 | 714.1 | 3 | 141 | 1,281.40 | 2 |
| 자동차, 운송기계 | 28 | 438.5 | 4 | 38 | 412.3 | 9 | 47 | 756.2 | 3 |
| 화학, 제약 | 32 | 264.6 | 9 | 32 | 1,611.70 | 2 | 42 | 627.8 | 4 |
| 상업, 수리 | 266 | 434.3 | 5 | 312 | 482.9 | 7 | 375 | 582.2 | 5 |
| 식품가공 | 45 | 354.4 | 7 | 53 | 704.1 | 4 | 42 | 491.4 | 6 |
| 건설 | 18 | 144.2 | -*** | 16 | 448.2 | 8 | 21 | 426.7 | 7 |
| 제지, 인쇄 | 16 | 747 | 2 | 11 | 672.5 | 5 | 15 | 294.7 | 8 |
| 고무, 플라스틱 | 33 | 112.7 | - | 36 | 157.9 | - | 50 | 271.6 | 9 |
| 비철금속 | 7 | 94.8 | - | 6 | 27.8 | - | 11 | 266.4 | 10 |

자료: BKPM(인도네시아 투자조정원), B(인도네시아 중앙은행)

* 2006년: 6위 섬유, 8위 농업, 플랜테이션, 10위 부동산

** 2007년: 6위 기타서비스업, 10위 광업

*** 2006년 10위권에 진입하지 못했음.



산업부문별 인도네시아 외국인 투자 추이를 살펴보면 2008년 기준으로 '운송·저장·통신'이 1위, '금속·기계·전자'가 2위, '자동차·운송기계'가 3위를 차지하고 있다. 이들 세 부문은 2006년부터 2008년까지 3년 동안 지속적으로 높은 투자를 받았던 영역이다. 이들 세 부문의 투자금액은 2006년 총 외국인 투자금액의 34%, 2007년 투자액의 43%, 2008년 투자액의 71%를 차지하고 있다. 점차 증가하는 모습을 보이고 있어 이들 업종이 주요 외국인 투자대상으로 확고히 자리 잡았다는 것을 알 수 있다.

이들 세 업종과 비교할 때 섬유업은 반대의 경향을 보이는 대표적인 업종이다. 2006년 4억2,400만달러의 투자액으로 6위에 랭크됐던 섬유사업은 2007년 1억3,200만달러, 2008년 2억1,000만달러로 그 투자액이 오히려 감소하는 양상을 보이고 있다.

지역적으로는 전통적으로 외국인 핵심 투자지역이었던 자바지역, 특히 자카르타 주변 지역이 여전히 강세를 보이고 있다. 2008년 통계에 따르면 전체 투자액의 91%가 자바지역 특히 자카르타 근교에 집중돼 있다. 전년도와 비교할 때 자카르타 집중도는 더 높아졌는데, 이는 투자승인 권한이 지방정부로 이양된 데다 지방정부 차원의 투자유치 노력이 큰 성과를 거두지 못했기 때문으로 분석된다.

■ <표14> 2008년 투자지역

(단위: US \$백만)

| 지역 | | 건수 | 투자액 | 지역 | | 건수 | 투자액 |
|--------------|-------|----|---------|-----|------|-----|----------|
| 수마트라 | [전체] | 95 | 1,009.9 | 자바 | [전체] | 947 | 13,566.8 |
| | 북수마트라 | 18 | 127.3 | | 자카르따 | 434 | 9,927.8 |
| | 리아우 | 8 | 460.9 | | 서부자바 | 293 | 2,552.1 |
| | 리아우군도 | 51 | 161.2 | | 중부자바 | 42 | 135.3 |
| | 남수마트라 | 7 | 114.6 | | 동부자바 | 73 | 457.3 |
| | | | | | 반딤 | 99 | 477.8 |
| 발리, 누사똥가라 | [전체] | 59 | 95.5 | | | | |
| 깔리만탄 | [전체] | 19 | 115.2 | 말루꾸 | [전체] | 0 | 0 |
| 술라웨시 | [전체] | 14 | 65.4 | 빠뿌아 | [전체] | 4 | 18.7 |

자료: BKPM(인도네시아 투자조정원), BI(인도네시아 중앙은행)

2) 외국인 투자법 관련 변화

인도네시아의 외국인투자자와 관련된 법은 1967년에 제정됐고, 1970년에 개정된 외국인투자법(Foreign investment law)이 주축이 되고 있다. 인도네시아는 2000년대 들어 외국의 자본과 경영기법 유치, 기술이전 및 개발을 통한 고용창출, 수출증대 및 자원개발을 위해 외국인투자법을 개정했다. 외국인투자자와 관련한 업무는 전체적으로 인도네시아 투자조정원(BKPM, Badan Koordinasi Penanaman Modal)에서 관장한다. BKPM에서는 은행과 기타금융·보험·석유·가스과 같은 부문의 투자를 취급하지 않으며, 이는 중앙정부와 지방정부 관할하에 놓여 있다.

유도요노 정권에서 정부는 외국인 직접투자를 촉진하기 위해 일련의 투자관련법을 개정했고, 이를 통해 외국인 투자에 대한 제약이 어느 정도 완화되고 투자에 유리한 분위기가 형성됐다. 2007년 4월에 발효된 신투자법

의 주요 내용은 다음과 같다.

- 국내투자자와 외국투자자에 동일한 지위 부여
- 투자허가업무의 주체가 BKPM에서 지방정부로 전환(환경파괴위험을 갖는 재생불가능한 자원 관련 업종, 높은 우선순위를 갖는 국가산업, 커뮤니케이션, 국방과 안보 관련 산업, 외국 정부에 의한 투자 등은 중앙정부 소관)
- 투자허가와 관련된 통합서비스 제공, 승인과정 및 일자 단축
- 투자허용 업종의 확대(negative list의 축소)
- 외국 투자에 대한 조세 혜택 확대(2007년과 2008년 관련 시행령 공포)
- 토지이용권리의 확대 : 60년간 임차, 이후 35년 동안 재허가 가능 ; 건물임대 50년 임차, 이후 30년 재허가
- 출입국상의 혜택 제공
- 외국인 고용 확대
- 분쟁시 국제중재기관의 중재 선택 가능
- 경제특구에 대한 조세혜택 확대

신투자법에 따르면 외국인 투자(PMA: Penanaman Modal Asing) 영역이나 업종은 몇 가지 범주로 나뉘는데, 이를 개괄적으로 살펴보면 다음과 같다.

- 외국인 투자가 완전히 금지된 업종
- 외국인 소유지분이 95%까지 허용된 '전략적 활동' 업종



- 항구와 화물선적
- 공중을 대상으로 한 전기 송전 및 분배
- 텔레커뮤니케이션
- 항공 · 수도
- 철도
- 원자력
- 국내 주주와의 합자를 통해 투자할 수 있는 업종
- 제한된 조건하에서 투자가 허용된 업종
- 국내의 소규모 사업자에게만 허용되며 외국인 투자가 금지된 업종
- 국내의 중대규모 사업자에게 개방돼 있으며, 국내 소규모 사업체와의 파트너십 프로그램을 통해 외국인이 투자할 수 있는 영역

신투자법 개정에 따라 2007년에 이뤄진 조세법 개정의 주요 내용은 다음과 같다.

- 일반과세
 - 우량납세자에 대한 세금환급을 3개월 이내 실시
(일반납세자는 12개월 이내 환급)
 - 환급 지연시 납세자 신고를 통해 담당 세무공무원 처벌 가능
 - 연차납세신고서의 전자송부제도 도입
 - 탈세 방지 및 징세대상 확대를 위해 국세청에 은행 및 정부기관 관련 자료 요청권 부여

· 소득세법

- 법인세 최고세율을 현행 30%에서 2007년 28%, 2010년 25%로 인하
- 개인소득세는 현행 35%에서 2007년 33%, 2010년 30%로 인하

3) 기업활동의 용이도 평가 결과

세계은행 산하 국제금융공사(IFC)가 2009년 전 세계 181개국을 대상으로 기업환경을 조사해 발표한 결과에 따르면 인도네시아는 기업하기 좋은 국가 129위에 랭크됐다. 2008년 127위에서 2단계 하락한 것이다. 이는 투자법 개정의 효과가 현실에서 실제적으로 느껴질 수 있을 정도로 확산되지 못하고 있음을 의미한다. 부문별 랭킹을 2007년 및 2008년과 비교해 살펴보면 다음과 같다. 1위는 기업하기에 가장 용이한 국가다.



■ <표 15> 인도네시아에서의 기업 활동 용이도 분야별 세계 랭킹 (단위: US \$백만)

| | 2007 | 2008 | 2009 |
|------------|------|------|------|
| 사업 환경 (전체) | 135 | 127 | 129 |
| 개업 (회사설립) | 161 | 168 | 171 |
| 건축허가 | 131 | 99 | 80 |
| 노동자 고용 | 140 | 153 | 157 |
| 부동산 등록 | 120 | 121 | 107 |
| 대출 | 83 | 68 | 109 |
| 투자자 보호 | 60 | 51 | 53 |
| 세금 납부 | 133 | 110 | 116 |
| 수출입 | 60 | 41 | 37 |
| 계약 강제이행 | 145 | 141 | 140 |
| 기업청산 | 136 | 136 | 139 |

자료: Doing Business 2007 · 2008 · 2009, International Finance Corporation, World Bank

서 100위권 이하의 낮은 순위에 속한다. 특히 회사 설립과 폐업, 노동자 고용, 세금과 계약 강제이행 분야에서는 열악한 상황이 전개되고 있다. 주변 동남아 국가와 비교할 때에도 인도네시아의 기업환경은 좋지 않은 것으로 평가됐다. 예를 들어 1위인 싱가포르를 제외하더라도, 태국(13위)·말레이시아 (20위)·부르나이(88위)·베트남(90위)·라오스(92위) 등이 더 높은 순위에 랭크됐다. 인도네시아보다 낮은 순위에 놓인 국가는 캄보디아(135위)와 필리핀(140위) 정도였다.

IFC 자료를 항목별로 검토할 경우 인도네시아 기업환경의 문제점을 보다 쉽게 이해할 수 있다. 앞에 제시된 기업활동 영역 중 일부와 관련해 필요한 절차·기간·비용이 상세하게 제시돼 있다.

| | | | |
|---|------|----------------|-------|
| (1) 회사설립: 10~50명 규모의 100% 내국인 소유의 주식회사 ; 자본금은 1인당 국민소득의 10배 규모이며, 매출액은 1인당 국민소득의 100배 | | | |
| 필요 절차 | 11가지 | 비용(1인당 국민소득대비) | 77.9% |
| 소요기간 (일) | 97일 | | |

회사설립을 위한 11가지 절차는 1) 법무부에서 회사등록증 양식 취득, 공증, 회사명 검토 2) 공증인 앞에서 설립증서 서명 3) 지역정부로부터 회사 허가증 취득 4) 납세번호(NPWP) 및 부가가치세 번호(NPPKP) 취득 5) 회사설립 관련 세금 지불 6) 법무부에 설립인가 요청 7) 회사정관 공증 (SIUP) 8) 사업허가증 신청(TDP) 9) 통상부에 사업자등록 10) 노동부에 등록 11) 노동자 사회보장 프로그램(Jamsostek) 신청 등이다.

| | | | |
|---|--------|---------------|----------|
| (2) 건축허가: 1,300m ² 의 2층 참고 건축 ; 전기·수도·하수·전화가 설치되어야 하며, 건축 자체에는 30주가 소요 | | | |
| 필요 절차 | 18가지비용 | (1인당 국민소득 대비) | 221.1%소요 |
| 기간 (일) | 176일 | | |



건축허가를 얻기 위해 필요한 절차는 다음과 같다. 1) 지방정부로부터 부지허가 취득 2) 상위행정기관으로부터 부지허가 취득 3) 지도와 함께 부지이용계획 취득 4) 토지용도와 관련한 규정에 부합하는지 확인 5) 기존 혹은 계획 도로와 부지와의 관계 확인 6) 도시계획지도 획득 7) 도시건설위원회로부터 건축물 평가 받음 8) 세무서에 부지와 건물 등록 9) 토지 분쟁과 관련돼 있지 않는다는 서류 취득 10) 건축허가 취득 11) 환경영향평가 12) 완공 허가 취득 13) 건물 사용 허가 취득(IPB) 14) 건축물 사용이 적절함을 보여 주는 문서(KMB) 취득 15) 산업통상부에 창고 등록 16) 전기 연결 17) 상하수도 연결 18) 전화 연결

| | | | |
|--|-----|----------------|-------|
| (3) 노동자 고용 : 대도시에 소재한 제조업 회사로서 201명의 노동자를 고용, 회사는 단체교섭을 해야 하도록 법적으로 규정됨. | | | |
| 해고 비용 (주급기준) | | 108주 | |
| (4) 부동산 등록 : 부동산 구입 후 본인 이름으로 등록 | | | |
| 필요 절차 | 6가지 | 비용 (부동산 가치 대비) | 10.7% |
| 소요기간 (일) | 39일 | | |

부동산 등록에 요구되는 절차로는 1) 지역행정관청에서 부동산 등기서류 검토 2) 은행에서 토지판매 세금 납부 (판매자) 3) 은행에서 토지구입 관련 세금 납부 (구매자) 4) 공증사무실에서 토지거래서 작성 5) 토지증서를 지역행정관청에 등록 6) 토지증서를 세무서의 토지 및 건축물관리부서(PBB)에 등록 등이 있다.

(5) 세금 : 설립 후 1년 된 중간규모 회사의 세금.

| | | | |
|---------------------|-------|--------|-----|
| 세금관련 업무 처리에 요구되는 시간 | 266시간 | 세금의 종류 | 51개 |
| 세율(이익대비) | 37.3% | | |

(6) 수출입 : 60명을 고용하는 도시근교의 회사, 20 FCL의 컨테이너를 항구를 통해 운송

| | | | |
|--------------------|--------|--------------------|--------|
| 수출 서류 | 5 개 | 수입 서류 | 6개 |
| 수출 소요기간 | 21일 | 수입 소요기간 | 27일 |
| 수출 비용(컨테이너당 US \$) | 704 \$ | 수입비용 (컨테이너당 US \$) | 660 \$ |

(7) 계약 강제이행 : 1인당 국민소득의 2배에 달하는 상품을 인도했지만 구매자가 품질을 문제 삼아 지불을 거부함. 이에 판매자가 법원에 제소해 승소한 후 구매자의 자산을 공매해 판매 대금을 회수함.

| | | | |
|------|------|--------------|--------|
| 절차 | 39개 | 비용 (상품가격 대비) | 122.7% |
| 소요시간 | 570일 | | |

(8) 기업청산 : 201명의 노동자가 있는 회사로서 1명의 담보채권자와 50명의 무담보 채권자가 있음.

| | | | |
|----------|------|-------|-------|
| 소요기간 | 5.5년 | 회수 비율 | 13.7% |
| 비용(자산대비) | 18% | | |

변화된 것이 없다고 지적하고 있다. 개업과 관련해서는 오히려 우호적이지 않은 개정이 이뤄졌다고 평가한다. IFC 보고서는 전반적으로 인도네시아가 동남아지역에서 기업활동의 경쟁력을 확보하기에는 현재까지 많은 한계를 갖고 있다고 평가하고 있다. 이는 인도네시아에서 활동을 하려는 기업이 보다 세심한 노력과 주의가 필요하다는 것을 시사한다.



II. 인도네시아 노동환경



1. 노동시장

1) 노동시장의 변화 추이

인도네시아의 총 인구는 2008년 대략 2억3,000만명으로 추산되는데, 세계 4위에 해당하는 인구 규모는 풍부한 노동력 제공이라는 장점을 갖는다. 전체 인구 중 15세 이상 64세 미만 인구는 2008년 66%에 이른다. 매년 300만명 정도의 신규취업인구가 발생하지만 고용기회가 충분하지 않기 때문에 실업·반실업 상태의 노동인구가 많다.

■ <표 16> 노동인력(2004~2008)

(단위: 천명, %)

| 구 분 | 2004 | 2005* | 2006 | 2007 | 2008 |
|-----------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 15세 이상 인구 | 153,924 | 155,549 | 159,258 | 162,352 | 165,566 |
| 노동인력 | 103,973 | 105,802 | 106,281 | 108,131 | 111,477 |
| 노동시장 참여율 | 67.5 | 68.0 | 66.7 | 66.6 | 67.3 |
| 실제고용인원 | 93,722 | 94,948 | 95,177 | 97,583 | 102,050 |
| 실업자수 | 10,251 | 10,854 | 11,104 | 10,54 | 89,413 |
| 실업률 | 9.9 | 10.3 | 10.5 | 9.8 | 8.5 |

자료: 인도네시아 통계청(BPS)
* 2005-8년 자료: 매년 2월 자료.

15세 이상 인구의 노동시장 참여율은 2008년 67.3%로 2006~2007년 감소 이후 소폭 증가하는 추세를 보이고 있다. 실업률은 2005년 증가 이후 감소세를 보이는데, 특히 2008년 실업률은 8.5%로 2년 전에 비해 2%가량 감소했다. 최근 5년 동안 산업별 노동인력의 취업현황을 살펴보면 아래와 같다.

■ <표 17> 15세 이상 산업별 노동인력 취업현황(2004~2008)

(단위: 천명,%)

| | 2004 | | 2005 | | 2006 | | 2007 | | 2008 | |
|-------------|--------|-------|--------|--------|--------|---------|---------|-------|------|--|
| | 취업자 | 구성비 | 취업자 | 취업자 | 취업자 | 취업자 | 취업자 | 취업자 | 구성비 | |
| 농업/임업/수산업 | 40,608 | 43.3 | 41,814 | 42,323 | 42,609 | 42,690 | 42,690 | 41.8 | | |
| 광산업 | 1,034 | 1.1 | 808 | 947 | 1,021 | 1,062 | 1,062 | 1.0 | | |
| 제조업 | 11,070 | 11.8 | 11,652 | 11,578 | 12,094 | 12,440 | 12,440 | 12.2 | | |
| 전기/가스/수도 | 228 | 0.2 | 187 | 207 | 247 | 208 | 208 | 0.2 | | |
| 건설 | 4,540 | 4.8 | 4,417 | 4,373 | 4,397 | 4,734 | 4,734 | 4.6 | | |
| 도소매/식당/호텔 | 19,119 | 20.4 | 18,897 | 18,555 | 19,425 | 20,684 | 20,684 | 20.3 | | |
| 운송/보관/통신 | 5,480 | 5.8 | 5,553 | 5,467 | 5,575 | 6,014 | 6,014 | 5.9 | | |
| 금융/보험/부동산등 | 1,125 | 1.2 | 1,043 | 1,153 | 1,252 | 1,440 | 1,440 | 1.4 | | |
| 공공,사회,개인서비스 | 10,518 | 11.2 | 10,577 | 10,572 | 10,962 | 12,778 | 12,778 | 12.5 | | |
| 계 | 93,722 | 100.0 | 94,948 | 95,177 | 97,583 | 102,050 | 102,050 | 100.0 | | |

자료: 인도네시아 통계청(BPS)

2008년 산업별 노동자 분포를 보면 농업·임업·수산업 등 1차 산업이 41.8%로 가장 큰 비중을 차지하고 있다. 이어 도소매·식당·호텔 등 서비스산업이 그 뒤를 잇고, 제조업이 가장 낮은 비율이다. 2004년 취업자 구성비와 비교할 때 1차 산업은 감소세, 제조업은 증가세를 보였지만, 그 변화 폭이 크지 않다. 전체적으로 지난 5년간 취업자의 취업 분야는 큰 변화를 겪지 않은 것으로 볼 수 있다.

교육수준별 실업자 수를 비교해 보면 다음과 같다.



■ <표 18> 15세 이상 교육수준별 실업자(2004~2008)

(단위: 천명)

| 교육수준 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 증감(2004-8) |
|-----------|--------|--------|--------|--------|-------|------------|
| 무학력 | 1,004 | 1,013 | 849 | 666 | 528 | ▼ 476 |
| 초등졸 | 2,275 | 2,541 | 2,675 | 2,754 | 2,217 | ▼ 58 |
| 중졸 | 2,690 | 2,681 | 2,860 | 2,643 | 2,167 | ▼ 523 |
| 고졸 | 3,695 | 3,912 | 4,047 | 3,745 | 3,370 | ▼ 325 |
| 전문대/직업학교졸 | 237 | 323 | 297 | 330 | 520 | ▲ 283 |
| 대졸 | 348 | 385 | 376 | 410 | 626 | ▲ 278 |
| 계 | 10,251 | 10,854 | 11,104 | 10,548 | 9,413 | ▼ 838 |

자료 : 인도네시아 통계청(BPS)

2005년 실업자 1,085만명의 교육수준을 보면 고등학교 졸업자 출신 실업자가 337만명으로 가장 많다. 이어 초등학교 졸업과 중학교 졸업이 뒤를 이었다. 그러나 증가율을 기준으로 보면 전문대 졸업(49.0%)·직업학교 졸업(15.9%)·대학교 졸업(10.7%) 순으로 나타났다. 고학력 실업자가 증가하는 추세를 보이고 있다. 실업·취업자와 관련된 공식 통계자료를 검토할 때 주의해야 할 점은 취업자 중 상당수가 불완전 고용상태에 놓여 있다는 점이다. 이는 고용상태에 따른 취업자자료를 보면 명확하게 알 수 있다.

■ <표 19> 고용상태에 따른 취업자 변화

(단위: 천명)

| | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 |
|--------------------|--------|--------|--------|--------|---------|
| 자영업 | 18,309 | 17,480 | 18,301 | 18,667 | 20,081 |
| 비정규직이나 무급노동자 고용사업자 | 21,512 | 21,239 | 20,632 | 20,849 | 21,600 |
| 정규직, 유급노동자 고용사업자 | 2,966 | 2,909 | 2,814 | 2,848 | 2,979 |
| 노동자/사원/공무원 | 25,460 | 25,741 | 25,973 | 26,869 | 28,515 |
| 농업부분 자유업 | 4,450 | 4,951 | 5,886 | 6,278 | 6,130 |
| 비농업부분 자유업 | 3,733 | 4,090 | 4,244 | 4,267 | 4,799 |
| 가족노동/무급노동 | 17,292 | 18,538 | 17,325 | 17,805 | 17,945 |
| 계 | 93,722 | 94,948 | 95,177 | 97,583 | 102,050 |



가족노동이나 무급노동의 지위를 갖는 피고용자는 전체 취업자 중 18%에 이르고 있다. 이 범주에 속하는 취업자 중 상당수, 농업 및 비농업부분 자유업 종사자 중 상당수가 완전취업 상태이기보다는 불완전 고용상태에 놓여 있는 것으로 판단된다. 이들을 잠재 실업집단에 포함시킬 경우 실업률은 10%를 훨씬 상회할 것으로 추정된다.

높은 실질실업률을 고려해 보면, 인도네시아가 풍부한 노동력을 제공할 수 있는 환경에 있다는 것을 알 수 있다. 전체적인 교육수준의 향상에 따라 실업인구중 상당수가 고등학교 이상의 교육을 받는 사람들이고, 이들 중 전문대학이나 대학을 졸업한 인구 역시 상당 규모에 달하고 있다는 사실은 보다 양질의 노동력 공급이 가능함을 의미한다.

2) 노동 및 직업에 대한 태도

풍부한 노동력과 교육수준 상승에 따라 노동력의 질 역시 개선되고 있다. 그럼에도 불구하고 외국계 기업, 특히 한국 기업들은 구인의 어려움을 호소하고 있는 실정이다. 한국적 기준에 부합할 수 있는 인력, 즉 다재다능해 여러 가지 일을 동시에 처리할 수 있고, 책임감과 열의를 갖고 맡은 임무를 수행하는 믿음직스러운 인력을 찾기는 쉽지 않기 때문이다. 한편으로 이는 교육방식과 수준, 상대적으로 열악한 교육여건 등에 기인하지만 다른 한편으로는 직업 나아가 노동에 대한 한국과 차별적인 인도네시아인의 태도와도 관련이 있다.

인도네시아에서 성인 이후의 일에 대한 태도는 학창시절에 형성된다. 일부의 부유층 가족을 제외한 대부분 가정의 학생들은 일상적으로 방과 후에

많은 여가시간을 갖는다. 이들에게는 아침부터 저녁까지 공부를 해야 한다는 부담이 없고 밤샘 공부와 같은 관행은 상상하기조차 힘든 일로 인식된다. 경제적 수준이 낮은 가정일수록 이러한 경향은 보다 뚜렷하다. 대다수 중산층 가정에서도 공부 문제로 자식을 압박하는 부모를 찾아보기 쉽지 않다.

이러한 학업 태도는 노동에 대한 태도로 이어진다. 일에 집중하는 경향을 찾아보기 쉽지 않다. 좋은 예가 관공서인데, 근무시간 중임에도 불구하고 자리를 지키지 않는 공무원이 적지 않다. 비공식적으로 개인의 일 처리를 위해 조퇴하는 관행이 일상적이다. 여유롭게 일하는 것, 인도네시아말로 표현하면 '산타이' (santai)하게 일하는 방식은 일상화돼 있다. 인도네시아 노동자의 상당수는 이를 당연한 것으로 여긴다.

하지만 노동에 대한 이러한 특성이 인도네시아 사람이 게으르거나, 일에 대한 집중력이 떨어지거나, 일과 관련한 직업윤리를 갖고 있는 것을 의미하지 않는다. 한국에서 일하는 인도네시아 노동자가 국내 노동자와 동일한 방식으로 직무를 처리할 수 있고 유학 간 인도네시아 학생이 타국 학생과 동등한 수준에서 경쟁하고 있다. 이는 인도네시아 노동자들이 한국이나 타 국가에서 요구되는 의무를 충족시킬 능력을 갖고 있다는 것으로 볼 수 있다. 다만 일에 대한 이들의 접근방식과 태도, 수행양식에 차이가 있을 뿐이다.

여유롭게 일하려는 경향, 스트레스를 가져올 정도의 작업을 부과하지 않고 기대하지 않는 경향은 작업을 수행하는 데 있어 많은 노동력을 고용하는 관행을 만들었다. 인도네시아의 상점이나 음식점에서 한국 사람이 과도하다고 생각할 수 있을 정도로 많은 종업원들이 일하는 모습을 어렵지 않게 발견할 수 있다. 이는 외국계 패밀리 레스토랑도 마찬가지다. 맥도날드나 피자헛과 같은 레스토랑에서 손님을 응대하는 종업원 수는 한국의 2~3

배에 이른다.

여유롭게 일하려 하는 태도, 그리고, 그에 따라 보다 많은 인원을 고용하는 관행은 인도네시아 전통사회, 특히 자바사회에서 오랜 기간을 거쳐 형성된 것으로 보인다. 농업부문에서는 이러한 관행이 클리포드 기어츠(Clifford Geertz)라는 문화인류학자에 의해 일감 나누기(work sharing)로 개념화됐는데, 이와 관련한 그의 연구를 요약하면 다음과 같다.

(사례 3) 클리포드 기어츠가 제시한 자바 노동과정의 특성 : 일감 나누기

19세기 말 자바에서 인구가 급증하자 경작할 수 있는 토지가 부족해졌다. 같은 상황에 직면한 서구에서 소규모 토지 소유주나 일거리를 찾지 못한 무토지 농민이 도시로 이주해 노동자가 되는 변화가 일어났다. 이와 달리 자바에서는 보다 많은 인구에게 노동 기회를 부여하기 위해 일감 나누기가 확산됐다. 이는 자바사람들이 다른 국가 사람들보다 빈곤집단에 대해 많은 배려를 했기 때문이 아니다. 환경적 요인에 기인한다. 즉 경작지의 비옥도가 높은 조건에서 노동력을 추가로 투입하면 제한적이지만 더 많은 생산량을 산출할 수 있었다. 이로 인해 단위 면적당 보다 많은 노동력이 투입되는 관행이 만들어졌다. 가장 좋은 사례는 수확이다. 몇 백평 규모밖에 되지 않는 논에서 수백명의 여성이 단 한 톨의 벼도 논에 남기지 않으려는 듯 동시에 수확하는 모습을 어렵지 않게 찾아볼 수 있었다. 생산에 있어서의 이러한 양상은 사회 제도에도 반영돼 상호부조를 중시하는 사회규범이 형성됐다.

인구 증가에 따른 실업자 수가 증가했을 때 흔히 사용되는 방법은 경쟁을 통해 기존 노동자의 생산성을 증가시키는 것이다. 또한 임금을 낮춰 더 많은 사람을 고용하는 방법도 있다. 전체적으로 인도네시아는 후자의 길을 선택해 왔다. 보다 많은 사람에게 일감이 분배됨에 따라 개인의 노동량을 감소시켰고 이는 ‘산파이’ 한 노동환경을 확립시키는 데 일조했다.

‘산파이’ 한 노동환경이 유지될 수 있는 또 다른 이유는 실업에 대한 태



도다. 일적이라고 할 수는 없지만 흔히 나타나는 모습 중의 하나는 실업자에 대한 주변의, 특히 가족구성원의 태도가 상대적으로 관대하다. 일반적으로 실직상태에 놓인 사람에 대해 질책이나 구직 요구를 하는데, 이로 인해 실직이 구직을 위한 필사적인 노력으로 직접 연결되지는 않는다. 개별 가정의 경제적 상황에 따라 정도 차이는 있지만, 최소한의 생계가 유지될 수 있는 경우 실업자에 대한 직접적 압력은 없다.

실업자가 완전한 실업상태로 남아 있는 경우 역시 많지 않다. 이들 중 상당수는 불완전 고용, 특히 적은 규모의 자본으로 쉽게 행할 수 있는 상업이나 서비스업에서 최소한의 이윤을 얻으려는 활동을 한다. 이러한 활동을 통해 실업에서 오는 스트레스를 감소시킬 수 있고, 주변으로부터의 부정적 시각도 완화시킬 수 있다.

실업과 관련한 이런 특성을 이해하기 위해 한 여성의 사례를 보자.

〈사례 4〉 실업에 대한 태도 및 대응 방식 : 한 여성의 사례

산씨는 20대 중반의 여성으로 그녀의 가족은 경제적으로 풍족한 계층에 속한다. 그녀는 중부 지바 족자까르따의 명문대학을 졸업했고, 부모가 졸업까지의 학비 모두를 지원했다. 졸업 후 그녀는 수라비아의 특급호텔에 인턴사원으로 취직했지만, 1년 후 정식사원으로 선발되지는 못했다. 새로운 일자리를 찾으려고 시도했지만 여의치 않자 그녀는 집으로 귀향했다. 하지만 족자까르따에는 그녀를 만족시킬 만한 일자리의 수가 훨씬 적었다. 그녀 역시 대도시로 가지 않는 한 만족할 만한 일자리를 찾기 힘들다는 사실을 명확하게 인식하고 있었다.

부모가 취업을 종용한 것은 아니었지만, 졸업 후에도 용돈을 받아야 하는 것이 달갑지 않던 그녀는 소비를 최소화하는 길을 택했고 동시에 지인을 통해 새로운 길을 모색했다. 결국 그녀가 선택한 길은 자영업이다. 그녀는 대학교 내의 조그만 공간을 임차해 식당을 시작했다. 비록 하루 매출이 4~5만루피아(미화 4~5 달러)에 불과한 영세한 사업이었지만, 그녀는 이 결정에 만족하고 있었다. 앞으로의 사업을 위한 경험축적이 가능하기 때문이다. 그녀의 부모 역시 장사를 하는 것에 반대하지 않았고 장사에 필요한 자금을 지원해 줬다.

산띠의 사례는 개인의 독특한 경우이지만, 실업을 바라보고 그에 대처하는 한 가지 방식을 보여 주고 있다. 이러한 태도는 만성적 실업상태가 오랫동안 유지됨에 따라 형성된 것으로 추정된다. 실업을 있는 그대로 수용하고, 외부에서 이유를 찾으려는 경향이 있고, 자영업으로 쉽게 전환할 수 있어 인도네시아 실업자들은 구직과 관련해 상대적으로 여유롭다. 이러한 태도는 해고에도 적용된다. 해고 상황에 처했을 때 이를 회피하기 위해 필사적으로 노력하기보다는 이를 받아들이고 다음 단계를 준비하려는 경향이 강하게 나타난다.

개인 간 경쟁보다는 일자리 나누기를 선호하고, 여유 있는 작업 과정과 실직에 대한 수용적 태도 등이 한국 노동자의 태도와 많은 차이를 보인다. 이로 인해 한국 기업에서 요구하는 빠르고 주도적인 일처리, 성과지향적 노동 등을 처음부터 인도네시아 노동자에게 기대하기는 쉽지 않다. 그렇다고 인도네시아 노동자들이 한국 기업의 요구를 따라갈 능력이나 태도가 부족하지는 않다. 현지의 노동환경을 이해하고 그에 부합하는 방식으로 노동자의 동기를 유발시키려는 노력을 수행할 때, 기업에서 요구되는 노동자의 태도와 행동이 무엇인지를 반복적으로 설명하고 보여 주려고 노력할 때 장기적으로 기업의 요구에 부응할 수 있는 노동자를 확보할 수 있다.



2. 노동관련 법률

1) 인도네시아 노동법 개정 과정과 특징

1998년 이전까지 인도네시아의 노사관계는 규제를 기본 모델로 하고 있었다. 노사관계에 대한 정부의 직접적인 간섭 및 통제가 당연시되고 노사 모두 이를 받아들였다. 이러한 특성은 네덜란드 식민지시기에서 기원하는데, 당시 노사관계는 노사 간 계약의 틀이 아닌 사회안정이라는 공공의 틀 내에서 이해됐다.

노사관계에 대한 정부의 간섭이 전체적으로 노동자의 권리를 제약했던 것은 사실이었지만, 그렇다고 사용자 측에 일방적으로 유리했던 것은 아니었다. 노동자의 결사 및 행동의 자유를 제한하는 규정이 제정됐지만, 동시에 노동자의 권익을 보호하고 사용자의 자의적 행동을 규제하려는 규정도 포함됐다. 1998년 이전의 노동관련 법규에서 이를 찾아보면 다음과 같다.

- 1964년 법률 12호 : 고용주는 노동분쟁해결위원회의 승인을 얻기 전에는 와병·파업·국가에 대한 임무 불충족 등의 이유로 피고용인을 해고할 수 없음.
- 1970년 법률 1호 : 고용주는 직업상의 건강 및 안전을 위한 장치를 피고용인에게 제공해야 함.
- 1981년 정부조례 8호 : 피고용인 자신이 통제할 수 없는 이유(병·결혼·사망 등)로 인해 결근할 경우 고용주는 임금을 지불해야 함. 치료를 위한 휴직시 12개월 동안 일부 삭감된 임금을 지불해야 함.

· 1992년 법률 3호 : 10명 이상의 피고용인을 갖는 고용주는 정부의 사회보장시스템에 등록해야 함.

90년대 들어 수하르토 정권은 결사의 자유·인권 등과 같은 문제로 인해 국제적 압력에 봉착하게 되는데, 외국단체들은 노사관계의 기본틀을 규제 모델에서 계약 모델로 전환할 것을 요구했다. 이에 수하르토 정권은 포괄적인 노동법을 입법하고자 하는 시도를 90년대 중반에 시작했고, 그의 퇴임 직전 관련법안이 완성됐다.

1997년 노동법(1997년 법률 25호, 1998년 10월1일 발효)은 노동계의 강한 반발을 불러일으켰다. 노동조합 관련 규정, 해고 규정, 파업 규정 등에 있어 기존 법률보다도 노동자의 권리를 보장하지 못한다는 것이 이들의 주장이었다. 이후 이 법안은 하비비 정부 시절 공포됐는데, 흥미로운 점은 노동법 개정과 함께 하비비 대통령이 ILO의 국제노동조약을 인준했다는 것이다. 이는 수하르토 퇴진 이후 가열차게 전개된 민주화운동에 기인한 것이라 할 수 있다. 1998년 인도네시아가 인준한 항목은 결사의 자유 관련 조약(87호)·강제노동 철폐 조약(105호)·노동가능한 최소연령관련 조약(138호)·고용과 관련된 차별철폐 조항(111호)·어린이노동 금지 관련 조약(182호) 등이었고, 이는 곧 입법화됐다. 1998년 이전에 비준된 3가지 조약을 포함할 경우 인도네시아는 노동자 보호와 관련한 8가지 ILO 핵심 조약을 모두 비준한 첫 번째 아시아 국가가 됐다.

ILO조약이 입법화됨에 따라 노동조합 결성이 용이해졌다. 10명의 노동자만으로도 노조결성이 가능해졌고, 노조 등록 의무가 신고로 전환됐다. 또 복수노조 설립이 작업장 내에서 뿐만 아니라 단위사업장 이상의 수준에



서도 가능해졌다. 과거 정부가 공인한 SPSI와 FBSI만이 전국단위 노조연합으로 존재했다면 새로운 법령하에서 모든 조직적 수준에서 단위사업장을 뛰어넘는 노조 간 연대가 가능해졌다.

노조 결성이 확대되던 2000년대 들어 정부는 1997년 노동법을 개정하려고 시도했다. 메가와띠 정부에서 이뤄진 개정 작업은 친사업가 성격을 강하게 띠었고, 노동계는 강하게 반발했다. 2003년 법률과 관련돼 특히 논란이 됐던 문제는 다음과 같다.

- 아웃소싱의 합법화
- 기한부 고용계약(계약직)의 합법화
- 특정 노동분쟁 형태와 관련한 파업권의 제한
- 법원의 확정판결이 없는 상태에서 범죄혐의가 있는 노동자의 해고 허용
- 해고 사유 확대와 보상 제한

투자자와 기업활동에 유리한 환경을 만들어야 한다는 메가와띠 정부의 확고한 의지와 정치 안정화 등으로 인해 노동자들과 노동조직의 격렬한 반대에도 불구하고 2003년 노동법 개정이 가능했다. 논란이 됐던 문제와 관련한 법령 중 일부를 개괄적으로 살펴보면 다음과 같다(상세한 내용은 다음 절 참조).

- 계약제 노동 관련(59조) : 계약직 근로계약은 정규직 성격을 갖는 직종에 적용될 수 없음; 계약은 2년 동안 체결할 수 있으며, 한 차례에 걸쳐 1년 동안 연장 가능.

- 아웃소싱(65조) : 기업의 핵심적 업무가 아니며 회사 전체 업무와 연결되지 않는 업무에 한해 아웃소싱 가능.
- 파업(140조) : 파업 7일 전 파업사실을 고지해야 하며, 작업장에서의 파업은 금지됨. 공공의 이익을 해치거나 생명을 위협하지 않는 범위 내에서만 파업 허용.
- 불법파업자 해고 : 장관령에 따라 규정된 절차에 의해 진행.
- 해고수당(156조) : 해고에 따라 노동자에게 지불하는 목록이 해고금(uang pesangon) · 근속수당(uang penghargaan) · 보상금(uang penggantian hak) 등 세 가지로 규정됨.

2003년 노동법 개정 이후 2004년 노사분쟁 해결법이 통과됐다. 새로운 법률에 따르면 중재자의 개입 이후에도 해결책을 찾지 못할 경우 노사는 새롭게 형성된 노동법원에 심판을 청구하도록 규정됐다. 분쟁의 내용이 이익의 충돌 혹은 노조 내 분쟁일 경우 상급법원에 재심청구가 불가능하다. 분쟁이 취업 및 해고일 경우 상급법원 재심청구가 가능한 것으로 규정돼 있다.

2004년 입법된 또 다른 법(39호)은 이주노동자보호법이다. 이 법률은 인력회사(PJTKI)를 통한 이주노동자의 충원 · 훈련 · 배치를 허용하고 있는 반면, 이주노동자 보호와 관련해 PJTKI가 수행해야 할 구체적인 내용을 포함하고 있지 않 았 았 았 4년에는 사회보장제도와 관련된 법률 역시 제정(40호)돼 사회보장 체계 전반을 담당할 국가기관(Dewan Jaminan Social Nasional: DJSN)이 신설됐다.

2003년 개정된 노동법이 노동자의 주장처럼 사업주에게 일방적으로 유



리한 내용을 포함하고 있는지의 여부는 불확실하다. 계약제 고용·아웃소싱 등이 허용된 점은 기존의 관행에서 벗어난 획기적인 내용이라 할 수 있지만, 다른 영역에서는 노동자의 권익을 보호하려는 이전 규정이 약간 변경됐을 뿐 전체적으로는 유지됐다.

2003년 노동법이 노동자에게 전적으로 불리한 법령이 아니었다는 사실은 3년 후 노동법 재개정 논의가 불거져 나왔을 때 간접적으로 확인됐다. 재개정 논의에 대해 노동계는 반대 의사를 밝혔다. 2003년 노동법을 고수하기 위한 움직임이 전개됐다.

반면 기업인들은 투자환경 개선을 요구하며 2003년 노동법의 개정을 주장했다. 예를 들어 인도네시아 경영자협회(APINDO)와 상공회의소(KADIN)는 현행 노동법이 노동자 권익 보호에 치중돼 있고, 그 법조항이 불명해 국내외 투자를 저해하는 주요 요소로 작용한다고 지적했다. APINDO에 따르면 월 급여의 최고 30배에 이르는 인도네시아의 해고수당은 경쟁국에 비해 과도하다. 중국의 경우 최고 해고수당은 급여의 10배, 베트남은 6배, 태국은 12배에 불과하다.

2006년 노동법 개정을 주도한 경제계에서는 계약근로 조건, 아웃소싱 업무, 불법파업자 해고, 해고 수당 등과 관련해 2003년 노동법 규정을 완화시켜 줄 것을 요구했다. 개정안 논의 과정에서 제기된 경제계의 요구사항을 2003년 법안과 비교해 보면 다음과 같다.

■ <표 20> 2006년 기업인의 노동법 개정 요구안

| 구분 | 2003년 노동법 | 개정 요구안 |
|-------------|---------------------|--------------------|
| 계약직 노동의 기간 | 2년 계약 후 1년 연장 | 5년 계약 후 재연장 불허 |
| 계약직 업무의 | 분야정규 업무 제외 | 모든 업무 |
| 아웃소싱 분야 | 임시적 성격의 업무 | 모든 업무 |
| 장기 휴가 | 6년 근무 후 1달 | 제공회사 규정에 따라 제공 |
| 불법파업자 해고 | 장관 조례에 따름 | 해고 및 고소 |
| 해고에 따른 근속수당 | 24년 이상 근속시 월급여의 10배 | 25년 이상 근속시 월급여의 6배 |

2006년 정부와 경제계의 노동법 개정 시도는 불발로 끝났다. 2005년 유가 인상 이후 일반인의 불만이 고조돼 있던 상황이었다. 노동계의 시위는 이 같은 사회적 분위기로 인해 국민의 호응을 이끌어 낼 수 있었다. 노동시장 유연성 확보를 통한 투자 유치, 투자 확대를 통한 고용창출, 고용창출을 통한 실업률 감소라는 정부의 논리가 일반인들을 설득할 수 없었던 것이다.

수하르토에 의한 장기간의 독재, 외자유치를 통한 경제성장 강조, 물리력을 통한 노사관계 개입 및 통제 등에서 과거 한국과 인도네시아의 유사점을 찾을 수 있다. 이러한 조건에서 노조활동은 억압됐고 노동운동은 사회정치적 안정을 위협하는 요인으로 낙인찍혔다. 하지만 표면적으로 드러나는 이러한 유사점이 노사관계를 규정하는 방식에까지 직접적으로 적용될 수 있는 것은 아니다.

수하르토 정권의 경우 노동자에 대한 온정주의적 태도를 갖고 있었으며 이는 노동자 복지에 대한 관심으로 이어졌다. 노동운동의 탄압이라는 전체적인 흐름 속에서 노동자뿐만 아니라 정부·사용자는 일부 노동관련 규정을 반드시 지켜야 하는 것으로 이해했다. 따라서 과거 한국 상황, 즉 정부의 노동운동 통제로 인해 사업주가 노동자의 권익을 크게 고려하지 않아



도 됐던 상황을 인도네시아에 직접 적용할 수는 없다. 이러한 한국적 인식을 갖고 노사 문제에 접근할 경우 이는 노동자뿐만 아니라 공무원과 경찰 등 관련 집단으로부터 부정적 반응을 이끌어 낼 것이다.

2) 노동 관련 법규

① 노동법

2003년 3월25일 공포된 노동법(2003년 법률 제13호 : Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003)은 노동과 관련한 매우 광범위한 내용을 포함하고 있다. 노동법 개정으로 인해 폐지되는 법률을 살펴보면 다음과 같다.

- 인도네시아인의 해외 근로에 관한 법률(1887년 법률 제8호)
- 아동근로 및 여성의 야간근로에 관한 법률(1925년 법률 제647호)
- 선박 내 아동 및 청년 근로에 관한 법률(1926년 법률 제87호)
- 근로자 채용에 관한 법률(1936년 법률 제208호)
- 국내 해외근로자의 재송환에 관한 법률(1939년 법률 제545호)
- 아동근로 제한에 관한 법률(1949년 법률 제8호)
- 구공화국 노동법(1948년 법률 제12호) 시행을 위한 법률(1951년 법률 제1호)
- 노동조합과 고용주 간의 노동협약법(1954년 법률 제21호)
- 외국인 근로자 채용에 관한 법률(1958년 법률 제3호)



- 석사학위자에 대한 의무근로에 관한 법률(1961년 법률 제8호)
- 공공서비스나 공공기관 관련 주요기업 및 정부기관의 파업 및 직장폐쇄 방지에 관한 법률(1963년 법률 제7호)
- 노동인력에 대한 중요판결에 관한 법률(1969년 법률 제14호)
- 1997년 노동법(법률 제25호)
- 1997년 노동법의 적용 변경에 관한 법률(1998년 법률 제11호)
- 1997년 노동법의 적용 변경에 관한 법률(1998년 법률 제11호)에 관한 2000년 법률 제3호를 대치하는 정부규정 시행에 관한 2000년 법률 제28호

② 노동조합법

2000년 제정된 노동조합법(Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh)은 1975년에 발표된 노동조합의 등록에 관한 노동부령을 대치하는 법안이다. 전체 15장으로 구성돼 있는 이 법률의 구성과 내용을 살펴보면 다음과 같다.

- 총칙 · 기본이념 · 성격 · 목적 : 1~4조
- 노조 설립 : 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 2004년에는 노사분쟁 해결에 관한 법률 (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial)이 제정됐다. 전체 126조로 구성된 이 법률의 구성과 내용은 다음과 같다.

- 총칙 : 1~5조
- 노사관계 분쟁해결 방식 : 6~54조
 - 〈분쟁해결의 4가지 방식〉
 - 무사와라를 통한 해결
 - 조정(mediasi)을 통한 해결
 - 화해(konsiliasi)를 통한 해결
 - 조정(arbitrase)을 통한 해결
- 노사관계 법원 : 55~80조
- 노사관계 법원을 통한 분쟁해결 : 81~115조

- 행정 제재 및 형법상의 규정 : 116~122조
- 기타 사항 : 123~126조

④ 이주노동자 관련법

해외로 일자리를 찾아 떠나는 인도네시아 노동자의 수는 지속적으로 증가해 2008년 그 규모가 300만명에 이를 것으로 추산된다. 이들 인도네시아인의 주요 목적지는 말레이시아와 싱가포르 같은 동남아 역내권, 중동 지역과 동북아시아의 한국과 대만 등이다. 그 규모가 증가함에 따라, 이들에 대한 부당한 처우 문제가 국내에서 사회정치적 이슈로 대두됐다. 특히 가정부로 중동과 싱가포르에서 일하는 여성이 겪는 비인간적 대우 및 성적 학대, 말레이시아의 불법체류 노동자 문제는 뉴스의 헤드라인이 돼 왔다. 이와 관련해 중요한 이슈 중의 하나는 인도네시아 국내 송출업자의 비전문성과 무책임함이다. 이들을 규제해야 할 필요성이 제기됐고, 이는 인도네시아 해외이주노동자 취업과 보호에 관한 법률(Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga kerja Indonesia di Luar Negeri)이 제정됐다. 이 법률의 구성과 주요 내용은 다음과 같다.

- 총칙 : 1~4조
- 의무 정부의 책임과 의무 : 5~7조
- 이주노동자의 권리와 의무 : 8~9조
- 이주노동자의 외국으로의 송출 : 10~26조



| | |
|--------------------|------------|
| - 송출의 과정 및 방식 | : 27~76조 |
| - 이주노동자의 보호 | : 77~84조 |
| - 분쟁해결 | : 85조 |
| - 관리 | : 86~91조 |
| - 관리 | : 92조 |
| - 국립이주노동자 송출 및 보호원 | : 93~99조 |
| - 행정제재 | : 100조 |
| - 조사 | : 101조 |
| - 벌금 규정 | : 102~104조 |
| - 기타사항 | : 107~109조 |

⑤ 노동자 사회보장(보험) 관련법

작업장에서의 사고·건강·연금 등 복지 문제 전반을 포괄하는 규정은 1992년 제정된 노동자 사회보장에 관한 법률(Undang-undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja)이다. 1년 뒤 그 시행령이 노동자 사회보장프로그램 운영에 관한 정 부령으로 발표됐다. 이후 1998년, 2000년, 2002년, 2005년, 2007년, 2009년 부분개정을 통해 물가상승에 따른 금액 조정이 이뤄졌다.

2004년 정부는 국가사회보장제 시행을 위한 법률을 제정했다. 이는 국 민 전체를 대상으로 한 법률이며, 그중 일부에 노동 관련, 특히 산재와 관 련한 내용이 포함돼 있다.

현재까지 노동자 복지에 관한 핵심 법률인 1992년 법률의 구성과 주요

내용은 다음과 같다.

- 총칙 : 1~2조
- 노동자 사회보장 운영 : 3~5조
- 노동자 사회보장 프로그램 : 6~16조
 - 산재 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

3. 최저임금제도

인도네시아 정부가 1970년대 초반 도입한 최저임금제는 상당기간 동안 형식적인 제도로만 운영돼 오다 80년대 후반에 큰 변화를 겪게 되게 된 1989년 법률에 따라 최저임금과 최저생계비와 노동시장 조건과 연동해 산출되기 시작했다. 지역에 따른 경제적 조건도 고려됐다.

노동자 복지에서 최저임금제가 갖는 중요성이 강조되면서 최저임금제



위반은 보다 심각한 문제로 취급됐다. 이를 강제하고자 하는 행정적·사회적 압력도 행사됐다.

이러한 정부의 관심 속에서 일부 중소기업은 급격한 최저임금 인상의 부담을 덜고자 각종 편법을 동원했다. 그중 하나는 임금체계를 복잡하게 함으로써 위반 여부를 판별하기 어렵게 만드는 것이었다. 그럼에도 인도네시아 정부는 이러한 위반 사례에도 불구하고 최저임금제를 반드시 지켜야 하는 규제로 인식시키는 데 성공했다. 지금은 노사 문제에서 가장 기본적인 문제로 간주되고 있다.

최저임금은 공무원·학자·노동자·경영자로 구성된 위원회에서 심의·결정된다. 이 위원회는 자료를 수집해 최소한의 적절한 생계유지를 위해 필요한 비용을 산출하며, 이를 주지사나 시·도지사에게 보고한다. 이후 주·시·도지사는 최저임금을 결정해 공포한다.

■ <표 21> 2006~2009년 주별 월 최저임금

(단위: 루피아)

| 주(州) | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 |
|-----------------|---------|---------|-----------|-----------|
| DI Aceh | 820,000 | 850,000 | 1,000,000 | 1,200,000 |
| North Sumatera | 737,794 | 761,000 | 822,205 | 905,000 |
| Riau | 637,000 | 710,000 | 800,000 | 901,600 |
| Kepulauan Riau | 760,000 | 805,000 | 833,000 | 892,000 |
| West Sumatera | 650,000 | 750,000 | 800,000 | 880,000 |
| Jambi | 563,000 | 658,000 | 724,000 | 800,000 |
| South Sumatera | 604,000 | 753,000 | 743,000 | 824,730 |
| Bangka Belitung | 640,000 | 830,000 | 813,000 | 850,000 |
| Bengkulu | 516,000 | 644,838 | 690,0007 | 27,950 |
| Lampung | 505,000 | 555,000 | 568,193 | 628,191 |
| DKI Jakarta | 819,100 | 816,100 | 972,604 | 1,069,856 |
| West Java | 447,654 | 447,654 | 568,193 | 628,191 |
| Banten | 661,613 | 661,613 | 837,000 | 917,500 |



| | | | | |
|---------------------|---------|---------|-----------|-----------|
| Central Java | 455,000 | 500,000 | 547,000 | 575,000 |
| DI Yogyakarta | 460,000 | 460,000 | 586,000 | 700,000 |
| East Java | 390,000 | 448,500 | 500,000 | 570,000 |
| Bali | 510,000 | 622,000 | 682,650 | 760,000 |
| Nusa Tenggara Barat | 550,000 | 550,000 | 730,000 | 832,500 |
| Nusa Tenggara Timur | 550,000 | 600,000 | 650,000 | 725,000 |
| West Kalimantan | 512,000 | 560,000 | 645,000 | 705,000 |
| Central Kalimantan | 634,260 | 665,973 | 765,868 | 873,089 |
| South Kalimantan | 629,000 | 745,000 | 825,000 | 930,000 |
| East Kalimantan | 684,000 | 766,500 | 889,654 | 955,000 |
| South Sulawesi | 612,000 | 673,200 | 740,520 | 905,000 |
| Central Sulawesi | 575,000 | 615,000 | 670,000 | 720,000 |
| Southeast Sulawesi | 573,400 | 640,000 | 700,000 | 770,000 |
| North Sulawesi | 713,500 | 750,000 | 845,000 | 929,500 |
| Maluku Utara | 528,000 | 660,000 | 700,000 | 770,000 |
| Maluku | 575,000 | 635,000 | 700,000 | 775,000 |
| gorontalo | 527,000 | 560,000 | 600,000 | 675,000 |
| Papua | 822,500 | 987,000 | 1,105,500 | 1,216,100 |
| Papua Barat | 822,500 | na | 1,105,500 | 1,180,000 |

출처: 노동이주부(Deptakertrans)

2009년 주요 지역별 최저임금을 비교해 보면, 흥미롭게도 아제와 빠뿌아 지역이 가장 높게 나타난다. 경제중심지인 자카르타에서 가장 멀리 떨어져 있어 상대적으로 물가수준이 높고, 쓰나미 이후 재건 과정에서 높은 인플레이션이 나타났다는 것 등이 영향을 미쳤다. 다음으로는 자카르타의 최저임금이 100만루피아를 넘어섰으며, 깔리만탄의 수준 역시 상대적으로 높았다.

최저임금제가 각 지자체로 확대 시행되면서 일부 시·도가 자체적으로 최저임금을 결정하기 시작했다. 시·도에서 발표한 최저임금이 주에서 규

정한 최저임금과 큰 차이를 보이는 경우도 있다. 예를 들어 2008년 서부자바의 최저임금은 56만8,193루피아로 결정됐지만, 버카시의 최저임금은 99만4,000루피아, 보고르의 최저임금은 87만3,231루피아로 공포됐다. 일부 시·도의 경우 특정 분야에 종사하는 노동자의 임금을 세분화시켜 제시하기도 했다. 서부자바 내 일부 시·도의 최저임금을 살펴보면 다음과 같다.

■ <표 22> 서부자바 시·도의 2008년 최저임금

(단위 : 루피아)

| 시도 | 최저임금 |
|----------------|--|
| 보고르(Bogor)道 | 873,231 |
| 데벡(Depok)市 | 962,500 |
| 버카시(Bekasi)市 | 994,000 Upah Minimum Kelompok I 1,020,000 Upah Minimum Kelompok II 1,013,000 |
| 버카시(Bekasi)道 | 980,589 Upah Minimum Kelompok I 1,020,000 Upah Minimum Kelompok II 1,019,000 |
| 수머당(Sumedang)道 | 886,000 자띠낭오르郡 등 4개 군지역 700,000 위 4개 군 이외의 지역 |
| 까라왕(Karawang)道 | 912,225 Upah Minimum Kelompok I* 924,619 Upah Minimum Kelompok II 970,000 Upah Minimum Kelompok III 1,013,583 |
| 반둥(Bandung)市 | 939,000 |
| 반둥(Bandung)道 | 895,980 |

출처: 노동이주부(Deptakertrans)

* 까라왕도의 직종에 따른 그룹 구분은 다음과 같음:

- I 그룹: 은행과 보험, 종이·섬유·유리·목재, 건강 및 골프서비스 등
- II 그룹: 건설·가정용기구를 제외한 플라스틱·종이·음료·비철금속 등
- III 그룹: 자동차·기계·부품·전자·전기·고무 등

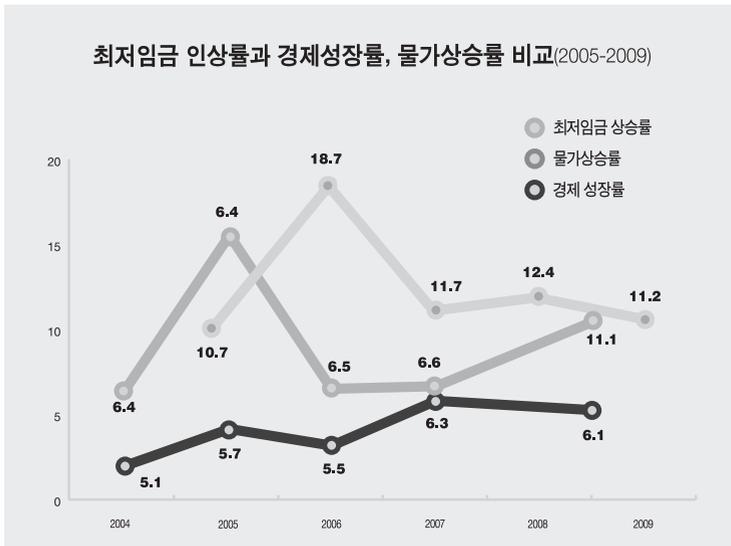
위 표에서 볼 수 있는 것처럼, 시·도가 최저임금 결정에 관여하기 시작



한 후 지역적 차이가 상대적으로 확대됐다. 각 지역의 물가수준, 산업화 정도, 노동자의 수가 다른 상황에서 이러한 세분화는 지역의 경제적 활동을 반영할 수 있다는 면에서 큰 장점을 가지고 있다.

반면 최저임금 결정에 관한 논란을 확대·재생산시킬 수 있다는 문제점을 갖는다. 최저임금위원회에 참여한 특정그룹이 최저임금 결정에 보다 많은 영향력을 행사할 수 있게 됨에 따라 이를 둘러싼 갈등이 증폭될 수 있기 때문이다. 한 지역의 높은 최저임금 수준이 인근 지역으로 확산될 수 있는 개연성도 존재한다.

최저임금은 노동계·사업주·공무원·학계 대표가 참가하는 위원회에서 결정된다. 그러나 정치적 분위기가 고조됐던 2000년 이후에는 노동계의 입장이 상대적으로 많이 반영됐다. 지난 5년 동안의 최저임금 인상률을 살펴보자.



출처: 노동이주부(Depnakertrans), 통계청(BPS)

20004~2008년 사이의 경제성장률 및 물가상승률과 비교해 볼 때 최저임금은 훨씬 높은 인상률을 나타냈다. 2004년 경제성장률이 5.1%, 물가상승률이 6.4%인 반면 이를 반영해 결정된 2005년 최저임금 인상률은 10.7%다. 매년 약간의 편차가 존재하지만 이후에도 임금인상률이 경제성장률과 물가상승률을 상당기간 초과했다. 세계 경제위기에 따른 위기감이 고조됐던 2008년 후반기에도 임금인상률은 물가상승률을 상회하는 수준에서 결정됐다.

임금인상률은 지역에 따라 큰 편차를 보였는데, 산업체의 수와 관계없이 지역의 내부 상황에 따라 인상률이 결정되는 경향이 나타났다. 2009년 자바 지역 간 인상률 차이를 살펴보면 다음과 같다.

■ <표 23> 2009년 자바의 최저임금 인상률

(단위: US \$백만)

| | 20% 이상 | 15-20% | 10-15% | 0% 미만 |
|----------|----------|---|---|------------------------------------|
| 반딤 | | | Cilegon, Serang, Tangerang, | Lebak, Tangerang, Pandeglang |
| 서부 자바 | Bogor(도) | Bekasi(도) Karawang(도) Indramayu, Kuningan, Majalenka, Sukabumi(시도), Sumedang, Tasikmalaya(시도) | Bandung, Bandung(시), Bandung Barat, Banjar(시), Bekasi(시), Ciamis, Cianjur, Cimahi(시), Cirebon(시도), Depok(시), Garut, | Subang |
| 중부 자바 | | Banyumas, Boyolali, Demak, Grobogan, Kebumen, Magelang(시도), Punworejo, Rembang, | Cilacap, Jepara, Karanganyar, Kendal, Klaten, Kudus, Pati, | Bora, Surakarta(시) |

| | 20% 이상 | 15~20% | 10~15% | 0% 미만 |
|----------|--|---|---|---------------------------------|
| | | Semarang(시), Temanggung, Wonosobo, | Salatiga, Semarang, Sragen, Sukoharjo, Wonogiri, | |
| 동부 자바 | Banyuwangi, Gresik, Madiun(시도), Mojokerto, Nganjuk, Ngawi, Pamekasan, Tuban | Batu, Jember, Kediri(시), Lamongan, Lumajang, Malang(시도), Pacitan, Pasuruan, Ponorogo, Sidoarjo, Sumenep, Surabaya(시), Trenggalek | Mojokerto (시), Pasuruan(시), proboling(시도), Situbondo, Bondowoso Kediri(도), Tulungagung, Blitar(시도), Bojonegoro, Bangkalan | Jombang, Magetan, Sampang |

출처: 노동이주부(Depnakertrans)

2009년 최저임금 인상률을 보면 동부자바가 가장 높았다. 서부 및 중부 자바와 달리 동부자바에는 20% 이상 인상된 시·도지역이 상당수 존재하고 있다. 응아위(Ngawi)도가 24.51%로 가장 높았다. 인상률 격차는 낮은 인상률을 기록한 지역에서 이후 높은 인상률을 요구하는 근거로 이용될 수 있다. 전체적으로 최저임금 인상을 유도하는 효과가 나타날 수 있는 것이다.

앞서 지적한 대로 인도네시아에서 최저임금은 지켜야 하는 첫 번째 노동 관련 규칙으로 노사는 물론 사회적으로도 인정돼 왔다. 따라서 지난 몇 년간 지속된 물가상승률을 상회하는 임금인상은 사업체의 경영을 악화시켰고, 동남아시아 다른 지역에 비해 인도네시아의 임금경쟁력을 약화시키는 요인으로 작용했다.

시·도 정부가 적극적으로 최저임금 결정에 참여함으로써, 지역적 편차를 확대시키는 결과를 낳았다. 이는 지역의 정치경제적 역학관계가 최저임금 결정에 영향을 미칠 수 있다는 것을 의미한다. 이로 인한 부작용 중의



하나는 최저임금 인상률을 예측할 수 있을 범위가 축소됐다는 것이다. 시·도 수준에 따라 임금인상률이 결정될 가능성이 높아졌다. 그만큼 기업 경영의 불확실성이 증가했다는 뜻이다.

4. 노동조합

1) 노동조합의 역사

독립 직후 결성됐고, 수카르노 정권하에서 공산당 활동의 주요 세력으로 강력한 정치활동을 펼치던 전인도네시아노동자중앙조직(SOBSI)은 1965년 와해됐다. 이후 수하르토는 노동조합을 자신의 통제하에 두고 경제개발이라는 목표를 위한 도구로 이용하기 위해 전국의 단일노조연합체인 전인도네시아노동자연합(FBSI)을 결성했다. 21개 산별노조의 연합체인 FBSI는 이후 수하르토가 천명한 빨짜실라 노사관계(Hubungan Industrial Pancasila)를 선전·확산시키는 핵심적 역할을 하게 된다.

노사관계를 대립적으로 바라보는 서구식 시각이 인도네시아 상황에 부합하지 않다는 인식에서 탄생한 빨짜실라 노사관계는 노사 양측을 서로 화합할 수 있는 상호보완적인 대상으로 이해한다. 양측 모두가 회사 발전이라는 동일한 목적을 통해 각각의 상황을 개선할 수 있다는 것이다. 이러한 시각에서 볼 때 파업이나 테업은 빨짜실라 노사관계에 부합하지 않는다. 양자 간의 갈등은 가족적 원칙에 입각한 무사와라를 통해 해결돼야 하기 때문이다.

FBSI는 1985년 전인도네시아근로자연합(SPSI)으로 재편되는데, 흥미



로운 점은 노동자(buruh)라는 표현 대신 근로자(pekerja)라는 표현이 사용됐다는 점이다. 수하르토 집권기 동안 노동자라는 표현을 근로자(perkerja)나 사원(karyawan)이라는 표현으로 대체하려는 시도가 지속적으로 이뤄져 왔다. 단순한 표현상의 문제가 아니라 과거 노사관계와 단절하려는 의도에 기초하고 있다.

국가 이념인 뻠짜실라에 기반한 뻠짜실라 노사관계의 주요 내용을 살펴보면 다음과 같다.

■ <표 24> 뻠짜실라 노사관계

| 뻠짜실라 | 뻠짜실라 노사관계 |
|----------------------------|---|
| 1. 유일신에 대한 믿음 | 1. 근로는 근로자의 생계유지를 위한 수단일 뿐만 아니라 신에 대한 헌신이다. |
| 2. 공정하고 교화된 인본주의(인간애) | 2. 근로자는 생산요소로서뿐 아니라 존귀한 인간으로서 적절히 대우받아야 한다. |
| 3. 인도네시아의 통합 | 3. 노사 양측의 이익은 상반되는 것이 아니라 상호의 존적이다. 노사는 공동의 이익을 추구한다. |
| 4. 대표자들의 토론 및 합의에 기초한 민주주의 | 4. 노사 간의 문제는 형제애의 정신으로 상호 대화를 통해 의견일치를 이뤄야 한다. |
| 5. 사회 정의 | 5. 근로자와 경영자는 상호협력과 공평하고 정의로운 사내 분위기 실현을 위해 권한과 의무를 동시에 가진다. |

자료: BKPM(인도네시아 투자조정원), BI(인도네시아 중앙은행)

뻠짜실라 노사관계에서 파업은 금지됐다. 사회치안을 교란하는 범법행위로 취급돼 군인이나 경찰에 의해 진압됐다. 정부가 파업에 적극 개입함으로써 기업활동은 외적으로 안정적인 모습을 나타냈고, 노동조합의 입지는 위축됐다.

수하르토 퇴진 이후 거세진 민주화운동은 노조활동의 활성화를 가져왔으며, 이는 노동조합과 관련한 법률 개정으로 이어졌다. 가장 큰 변화는 SPSI의 독점적 지위를 인정하지 않았다는 것이다. 전국적 수준뿐만 아니라 단위사업장 수준에서 복수의 노조연합이나 복수노조의 설립이 가능해졌다. 또 개별회사에서 노조설립이 용이해졌다. 파업을 포함한 노조활동을 수행할 수 있는 법적 환경도 조성됐다.

2) 노동조합 설립조건

수하르토 정권 시절 작업장 내 노조설립을 위해서는 노사정 3자 협의회 주관으로 조합결성을 위한 찬반투표를 실시해 종업원 과반수 이상의 찬성을 얻어야 했다. 또 노조설립시 사용자에게 동의를 요청하고 노동부의 허가를 얻어야 했다.

그러나 신노동법으로 노조설립 과정이 훨씬 수월해졌다. 노동자는 노조설립 사실을 사용자와 노동부에 통보만 하면 된다. 과반수 찬성이라는 조건도 완화돼 최소 10명 이상의 동의를 있으면 노조를 설립할 수 있게 됐다. 노조는 자체 노조규약을 만들고 대표자를 자유롭게 선임할 수 있다. 2000년 개정된 노조 관련 법률 중 노조설립과 관련한 항목을 살펴보면 다음과 같다.

- 5조(2항) 최소 10명의 노동자에 의해 (사업장) 노동조합이 설립될 수 있다.
- 6조(2항) 최소 5개의 (사업장) 노동조합에 의해 노동조합연합

(federasi)이 설립될 수 있다.

- 7조(2항) 최소 3개의 노동조합연합에 의해 전국노동조합연합체(konfederasi)가 설립될 수 있다.
- 14조(1항) 노동자는 하나의 작업장에서 하나의 노동조합에만 가입할 수 있다.
- 14조(1항) 노동자는 하나의 노동조합연합체의 회원만이 될 수 있다.
- 18조(1항) 설립된 노동조합, 노동조합연합, 전국노동조합연합체는 (중략) 관련 정부기관에 서면으로 그 사실을 통지해야 한다.
- 23조 정부기관에 등록된 노동조합, 노동조합연합, 전국노동조합연합체는 각 수준에 부합하는 단체협약 상대방에게 그 결성사실을 서면으로 알려야 한다.
- 25조(1) 노동조합, 노동조합연합, 전국노동조합연합체는 (중략) 다음의 권리를 갖는다.
 - a. 기업체와 협약을 맺음.
 - b. 노사 문제와 관련한 의견차이를 해결함에 있어 노조원을 대표함.
- 노사가 협약한 내용에 따라 혹은 단체협약에 정해져 있는 규정에 따라 사용자측은 노동자나 노조간부가 근무시간 중 노조활동을 행할 기회를 제공해야 한다.

최소 10명의 인원으로 사업장 내 노조를 설립할 수 있다는 개정 노동조합법은 소규모 노조의 난립을 초래함으로써 노사관계를 악화시킬 가능성을 가지고 있다. 비록 1985년 장관령(Keputusan Menteri No.Per-01/Men/85)에 따라 사업장 내 50% 이상 노동자가 가입한 노조만 단체교



섭을 할 수 있는 지위를 부여받고 있지만, 복수노조는 노조 사이의 선명성 경쟁, 노조 간 알력을 야기함으로써 분쟁해결과정을 어렵게 만들 가능성이 있다. 또 특정 사업장을 대표해 작업장 외부모임에 참가할 노조 선택과 관련하여도 노노갈등을 유발할 가능성이 높다.

3) 노동조합 연합체

2000년 복수 노동조합 연합체 결성이 가능해진 이후 인도네시아에는 2개의 전국노동조합연합체(Konfederasi)가 새로 설립됐다. 전국노동조합연합체가 3개가 된 것이다. 수하르토 시절 독점적 지위를 누리던 SPSI는 KSPSI로 전환했다. 대략 600만명 정도의 회원이 가입해 있는 것으로 추정된다. KSPI(Kongress Serikat Pekerja Indonesia)는 2003년에 설립된 연합체로 복지조직의 성격이 강하다. 회원은 300만명 이상이다. 90년대 초반 단일노조라는 조건하에서 비합법노조연합체로 출범했던 노동운동가와 비정부단체 중심의 SBSI는 합법화돼 KSBSI가 됐지만, 산별노조나 작업장 노조에 대한 영향력은 제한적이다. 30만명 정도의 회원을 갖고 있는 것으로 추산된다.

아래 표에는 전국 수준의 노조연합체(Konfederasi)와 각 연합체에 가입된 산별 혹은 기타 노조연합의 리스트가 제시돼 있다.

■ <표 25> 전국 수준의 노조연합체(2006년 12월)

CONFEDERATION OF SPSI (KSPSI)

| 소속 노조연합 | | 회장 | 주소 | 전화 | 팩스 | 기타 |
|--|--|-------------------------|--|--|--------------|---|
| Confederation of All Indonesian Trade Unions | | Arief Soedjito | Jl. Raya Pasar Minggu Km, 17, no, 9, South Jakarta 12740 | 021-797 4359 021-798 8212 | 021-797 4361 | sykurs@centin.net.id http://www.spsi.or.id |
| 1 | Tourism Workers' Union= PAR SPSI | Djoko Daulat | Jl. Raya Pasar Minggu Km, 17, no, 9, South Jakarta 12740 | 021-797 4359 021-798 8212 | 021-797 4361 | |
| 2 | Printing, Publication and Media-Information Workers' Union= PPMI SPSI | Isprapto | Jl. Raya Pasar Minggu Km, 17, no, 9, South Jakarta 12740 | 021-797 4359 021-798 8212 | 021-797 4361 | |
| 3 | Agriculture and Plantation Worker's Union= PP | Hadil Hartono | Jl. Raya Pasar Minggu Km, 17, no, 9, South Jakarta 12740 | 021-797 4359 | 021-797 4361 | |
| 4 | Construction and Public Works Workers' Union= BPU | Syukur Sarto, MS | Jl. Raya Pasar Minggu Km, 17, no, 9, South Jakarta 12740 | 021-797 4359 021-797 4261 | 021-797 4361 | |
| 5 | Business, Bank, Insurance, Services and Profession Workers' Union= NIBA | T. Zoelificakib | Jl. Raya Pasar Minggu Km, 17, no, 9, South Jakarta 12740 | 021-797 4359 021-798 8212 | 021-797 4361 | |
| 6 | Pharmaceutical and Health Workers' Union= FARKES | Alexander Snaga | Jl. Raya Pasar Minggu Km, 17, no, 9, South Jakarta 12740 | 021-797 4359ext, 127021-791 91665021-798 8212 | 021-797 4361 | |
| 7 | Land, Lake, Ferry, River Transportation and Indonesian Telecommunication | H. Sofjan Soedjadja, MA | Jl. Raya Pasar Minggu Km, 17, no, 9, South Jakarta 12740 | 021-797 4359 021-798 8212 | 021-797 4361 | |
| 8 | Steel, Electronic and Machine Workers' Union= LEM | Hikayat A.K. | Jl. Raya Pasar Minggu Km, 17, no, 9, South Jakarta 12740 | 021-797 4359 021-798 8212 | 021-797 4361 | |
| 9 | Food and Allied Workers' Union= RTMM | Tosari Widjaja | Jl. Raya Pasar Minggu Km, 17, no, 9, South Jakarta 12740 | 021-797 4359 021-798 8212 | 021-797 4361 | |
| 10 | Indonesian Education Workers' Union= KPI | Firman Hadi | Jl. Raya Pasar Minggu Km, 17, no, 9, South Jakarta 12740 | 021-797 4359 021-798 8212 | 021-797 4361 | |
| 11 | Textile, Garment and Leather Workers' Union= TSK | A. Sidabutar | Jl. Raya Pasar Minggu Km, 17, no, 9, South Jakarta 12740 | 021-797 4359 021-798 8212 | 021-797 4361 | |
| 12 | Wood and Forestry Workers' Union= KAHUT | Manuhal Slahhi | Jl. Raya Pasar Minggu Km, 17, no, 9, South Jakarta 12740 | 021-797 4359 021-798 8212 | 021-797 4361 | |
| 13 | Indonesian Transport Workers' Union= SPTI | M. CH. David | Jl. Raya Pasar Minggu Km, 17, no, 9, South Jakarta 12740 | 021-797 4359 021-798 8212 | 021-797 4361 | |



| | 소속 노조연합 | 회장 | 주소 | 전화 | 팩스 | 기타 |
|----|--|-----------------|--|------------------------------|---------------|---------------------|
| 14 | Chemical, Energy and Mines Workers' Union= KEP | Jacob Nuwa Wea | Jl. Raya Pasar Minggu Km. 17, no. 9, South Jakarta 12740 | 021-797 4359 021-798 8212 | 021-797 4361 | |
| 15 | Indonesia Press Workers' Union= PEWARTA | Mas Pandy | Jl. Raya Pasar Minggu Km. 17, no. 9, South Jakarta 12740 | 021-797 4359 021-798 8212 | 021-797 4361 | |
| 16 | Indonesian Maritime Workers' Union= SPMI | Oesodo H,D,S | Jl. Sumur Batu Raya No. 6, Jakarta | 021-421 3249 021-412 3251 | 021-4287 7355 | pkpi@indosat.net.id |
| 17 | Indonesian Seafarers Union= KPI | Hanafi Rustandi | Kompleks Sentral Cikini, Cikini Raya No. 58AA, Jakarta 10930 | 021-314 1495 021-336 040 | 021-314 1491 | pi@indosat.net.id |

CONFEDERATION OF SPI (KSPI)

| | 소속 노조연합 | 회장 | 주소 | 전화 | 팩스 | 기타 |
|---|--|---------------------|---|---|---------------|---|
| | Confederation of Indonesian Trade Union Congress (ITUC) | Rustam Aksam | GRHA Selaras Building, Mampang Prapatan No. 79, Jakarta 12790 | 021-798 8212 | 021-7918 6696 | |
| 1 | Textile, Garment and Leather Workers Unions= SPTSJK | Rustam Aksam | GRHA Selaras Building, Mampang Prapatan No. 79, Jakarta 12790 | 021-7918 6696 | 021-7918 6696 | |
| 2 | Workers' Unions of KAHUTINDO | Hj. Sofiatil Mukadi | Jl. Mampang Prapatan XII/6, South Jakarta | 021-7991439 | 021-7918 6696 | |
| 3 | Association of Indonesian Trade Unions= ASPEK Indonesia | Jenal Kaludin | Jl. Tebet Dalam III/29, Tebet, South Jakarta 12810 | 021-830 3040021-830 8309021-830 5132 | 021-830 8310 | aspek@link.net.id http://www.aspek.org |
| 4 | Chemical, Energy and Mining Workers' Unions= F-KEP | Syaiful DP | Jl. Tebet Dalam III-C no. 15, Tebet Barat, South Jakarta 12810 | 021-829 4735 | 021-799 0320 | |
| 5 | Indonesian Metal Workers' Unions= SPMI | Thamrin Mosi | Jl. Raya Pondok Gede no. 5, Kramat Jati East, Jakarta 13550 | 021-8088 5358 | 021-871 0851 | |
| 6 | Indonesian Industrial Labour Unions= GASBINDO | H. Agus Sudono | Jl. Tebet Barat Dalam Raya no. 15, South Jakarta 12810 | 021-835 361 021-835 3632 | 021-829 0289 | sbindo@icdn.net.id |
| 7 | FARKES (Health and Pharmacy) Reformation | Djurnie Ashary | Jl. Pramuka Raya No. 404A, Central Jakarta | 021- | | |
| 8 | Indonesian Cement Industry Workers' Union= ISI | Muchtar Junaedi | Graha Irama, 9th floor, Jl. H.R. Rasuna Said, Kuningan, South Jakarta | 021-526 1174 021-526 1175 | 021-526 1176 | |
| 9 | Printing, Publication and Media-Information | | Jl. Tebet Dalam IV i no. 33, South | | | |

| | 소속 노조연합 | 회장 | 주소 | 전화 | 팩스 | 기타 |
|----|---------------------------------------|----------------|---------------------------|--------------|--------------|----|
| | Workers' Union= PPMI | Agus Toniman | Jakarta 12810 | | | |
| 10 | Tourism Workers' Union= SP PAR | Aminuddin Said | | | | |
| 11 | Indonesian Teachers Association= PGRI | M, Surya | Jl, Sabang, Jakarta Pusat | 021-384 1121 | 021-344 6504 | |

CONFEDERATION OF SPI (KSPI)

| | 소속 노조연합 | 회장 | 주소 | 전화 | 팩스 | 기타 |
|----|---|------------------------------|--|---|--------------|---|
| | Prosperity Trade Union Confederation of Indonesian | Slaban Rekson | Ds, Jeungging Kecamatan Cisoka, Kabupaten Tangerang, BantenorJl, Otista III/20, Bidara Cina, Jatinegara, East Jakarta 13330 | 021-5993047 021-5993048 021-8195676 | 021-599 3063 | sts@pacific.net.id http://www.kstss.or.id/ |
| 1 | Dockers and Fisherman Federation | Farida napitupulu | | | | |
| 2 | Federation of Teachers and Public service | Ir, Markus S Sidauruk, MM | | | | |
| 3 | Federation of General and Informal Construction | Mudhofir | | | | |
| 4 | Federation of Mining and Energy | Nikasi Ginting | | | | |
| 5 | Federation of transportation and Delivery Workers | Herison Pakpahan | | | | |
| 6 | Federation of Textile, Garment, Shoes and Leather | Ely Rosita S | | | | |
| 7 | Federation of Wood, Forestry and Plantation | Parulian Sianturi | | | | |
| 8 | Federation of Food, Beverage, Tobacco and Htel and Restaurants | Trisna Miharja | | | | |
| 9 | Federation of Chemical and Health Industry | Supami | | | | |
| 10 | Federation of Machine, Electronics and Metal | Edward Marpaung | | | | |
| 11 | Federation of Banking, Insurance and Information Technology | Maria Emeninta | | | | |



위의 전국노조연합체에 소속돼 있지 않지만, 5개 이상의 사업장 노조의 연합으로 구성된 주요 노조연합(federasi)의 리스트는 다음과 같다.

NON CONFEDERATION UNIONS

| 소속 노조연합 | 회장 | 주소 | 전화 | 팩스 | 기타 |
|---|---|---|--------------------------------|---------------|--------------------|
| 1 Federation of the Reform of the All Indonesian Workers Unions = FSPSI Reform | Chairperson: H, Muhammad Rodja | Gedung SPUI, K.H.Wahid Hasyim no, 59, Jakarta 10350 | 021-2306 134/5 021-2306 137 | | |
| 2 The Federation of All Indonesia Democratic Unions= FSBDSI | Chairperson: Abdoel Azis Riambo | Jl. Raya Kebon Jeruk no, 4, RT 002 RW 13, Kel, Palmerah, Rawabelong, West Jakarta 11480 | 021-5438615 | 021-5438615 | |
| 3 The Indonesian Moslem Union= SARBUMUSI | Chairperson: H, Sutanto Martoprasono | Jl, H, Soleh II no, 22A, Kel, Sukabumi Selatan, Kebon Jeruk, East Jakarta 11560 | 021-5367 0238 | 021-5367 1692 | |
| 4 The Brotherhood of Indonesian Moslem Workers= PPMI | Chairperson: Eggi Sudjana | Jl, Tebet Dalam IV i no, 33, Tebet, South Jakarta 12810 | 021-835 3315 | 021-835 3316 | info@ppmi.or.id |
| 5 The Federation of Indonesian Free Trade Unions= GASPERMINDO | Chairperson: Moh, Jumhur Hidayat | Jl, Budi no, 3A, Cawang III, Dewi Sartika, East Jakarta | 021-809 1128 | 021-809 1128 | |
| 6 Federation of Indonesian Finance and Banking Workers Organizations= FOKJUBA | Chairperson: Kodjari Darmo | Jl, Tebet Dalam IV no, 5, RT 019 RW 01, Tebet, South Jakarta 12810 | 021-835 5363 | 021-835 5363 | fokuba@indo.net.id |
| 7 The Marhaen Labour Union= KBM | Chairperson: Manganar Pasaribu | Jl, Percetakan Negara XI/131 BCentral Jakarta | 021-4287 8672 | 021-4287 8672 | |
| 8 Indonesian National Workers Union= KPNI | Chairperson: Haryono | Jl, Buncit Raya Ujung no, 1-A, Ragunan, Pasar Minggu, South Jakarta 12550 | 021-780 7647 | 021-7883 2290 | |
| 9 The Indonesian National Labour Union= KBKI | Chairperson: M, Ali | Rungkut HarapanBlok E-8, Surabaya 60293 East Java | 031-870 6475 | 031-871 5446 | |
| 10 Association of Indonesian Private Education Workers= ASOKADIKTA | Chairperson: H, Dedi Hamid | Jl, Pinang Ranti no, 68, TMII, East Jakarta 13560 | 021-841 6004 | 021-841 6005 | |

| | 소속 노조연합 | 회장 | 주소 | 전화 | 팩스 | 기타 |
|----|--|--------------------------------------|--|---------------------------|---------------|-------------------------|
| 11 | Justice Workers Unions = SPK | Chairperson: Eddy Zanur | Jl, Mesjid No, 11, Kebon Baru, Kampung Melayu, East Jakarta | 021-8379 1670 | 021-831 4666 | |
| 12 | Federation of Independent Unions = GSBI | Chairperson: Sobirin | Jl, Balai Pustaka Barat no, 23A, Rawamangun, East Jakarta 13220 | 021-489 6579 | 021-489 7959 | gbsi@indosat.net.id |
| 13 | Indonesian Civil Servants Corps = KORPRI | Chairperson: H,M, Faisal Tamim | Gedung Pola, Jl, Proklamasi, Central Jakarta | 021-390 9570 | 021-390 9573 | 021-314 9779 |
| 14 | Federation of State Enterprises Union = FSP BUMN | Chairperson: H, Bambang S, Syukur | Gedung Garuda, 17th floor, Jl, Medan Merdeka Selatan no, 13, Central Jakarta | 021-231 1801 ext, 1701 | 021-231 1831 | fspbumn@ hotmail.com |
| 15 | Solidarity and Free Trade Unions= SBM | Chairperson: Saut, H, Antonang | Jl, Timbul Jaya no, 19, Cengkareng, West Jakarta 11750 | 021-544 1619 | 021-544 1619 | |
| 16 | National Workers Unions= SPNI | Chairperson: H, Makruf Amri | Jl, Dr, Sahardjo no, 29B, South Jakarta 12850 | 021-830 3983 | 021-835 3055 | |
| 17 | Federation of All Indonesian Workers' Organizations= GOBSI | Chairperson: Yaya Yahya | Jl, Prof, Dr, Latumenten Barat no, 16, Grogol, West Jakarta | 021-565 9790 | 021-565 9790 | |
| 18 | Association of Indonesian Education Workers= ASKADIKNA | Chairperson: Soegandha Priyatna | Jl, Parakan Blok no, 9, Bandung 40266 West Java | 022-751 3434 | 022-730 4560 | soegandapri@ usa.net |
| 19 | Federation of Welfare, Justice and Unity Workers' Establishment Unions = SPKP | Chairperson: Andry WM | Jl, Lapangan Tembak Ruko/Blok A no, 13, Cibubur Indah, East Jakarta | 021-871 9671 | 021-871 9671 | |
| 20 | Indonesian Society Worker's Union= SPRI | Chairperson: Ruslan Effendy | Jl, KH, Hasyim Azhari Km, 3, Cipondoh, Kodya Tangerang 15141 | 021-554 8403 | 021-554 8413 | |
| 21 | Maritime Union of Indonesia= SBMNI | Chairperson: Tohap Simanungkalit | Jl, Tongkol No, 4 A2, Tanjung Priuk, North Jakarta | 021-4391 1684 | 021-4391 2073 | |
| 22 | National Front for Indonesian Workers' Struggle= FNPBI | Chairperson: Dita Indah Sari | Jl, Rawajati Timur II/8, RT 02/02, Kalibata, South Jakarta 12750 | 021-799 5917 | 021-799 5917 | fnpbi@iname.com |
| | Federation of Indonesian | Chairperson: | Jl, Karang Tengah no, 34, RT, 006/03, | 021-7581 8711 | 021-7581 8711 | spjio@hotmail.com |



| | 소속 노조연합 | 회장 | 주소 | 전화 | 팩스 | 기타 |
|----|---|------------------------------------|---|------------------------------|---------------|---|
| 23 | Union= SPI | Siraj El Munir Bustami | Lebak Bulus, Cilandak South Jakarta | 021-525 1550 | 021-520 1285 | siraj_bustami@sumitomorcorp.co.jp |
| 24 | Federation of Independent Union Association= GSBM | Chairperson: Amran Simanjuntak | Jl. Sindang Raya no. 16, East Jakarta 13220 | 021-489 0366 | 021-4786 6714 | |
| 25 | Federation of Independent Workers Union= FPBI | Chairperson: Yuchie S. Hidayat | Jl. Kebon Sayur I/12, Otista Raya, East Jakarta 13330 | 021-819 0067 | 021-819 0067 | lukka_99@email.pandawa.com pbi@detik.com |
| 26 | Federation of Workers Unions' Struggle=FSBP | Chairperson: Drs, H,M, Syahrin | Jl. Daan Mogot, Km, 14, West Jakarta | 021-540 7944 | 021-544 7309 | 021-540 7944 |
| 27 | Federation of Independent Journalist Alliance= AJI | Chairperson: Didik Supriyanto | Jl. LAN I no, 12A, Pejompongan, Central Jakarta 10210 | 021-571 1044 | 021-571 1063 | |
| 28 | Federation of Workers' Unions of PT Rajawali Nusantara Indonesia = GSPRNI | Chairperson: Widodo Rahardjo | Jl. Denpasar Raya Kav. D III, Kuningan, Central Jakarta | 021-252 3820 ext, 602 | 021-520 2864 | |
| 29 | Federation of Independent Trade Unions (hotel, restaurant, plaza, apartment, catering and tourism)= F-SPM | Chairperson: sep Saeput Mubarah | Jl. Budisari I no, 15, Setiabudi, Bandung, West Java | 022-203 5715 | 022-203 5715 | |
| 30 | Federation of Indonesian Free Trade Unions New = GASPERMINDO Baru | Chairperson: Miyadi Suryadi | Jl. Sunter Mitra Blok D no, 3A, Sunter Jaya, North Jakarta 14350 | 021-6530 3645 | 021-591 9989 | |
| 31 | Federation of Indonesian Trade Unions 2000 = GSBI 2000 | | Komplek Pacuan Kuda, Blok I/16, Pulomas, East Jakarta 13210 | | | |
| 32 | Federation of Indonesian Workers Abroad Workers' Union= F SP-TKI LN | Chairperson: Azwar Naclar | Jl. Raya Pasar Minggu Km, 17, no, 9, South Jakarta 12740 | 021-797 4359 021-798 8212 | 021-797 4361 | |
| 33 | Federation of Karya Utama Workers' Union = F SP-BKU | Chairperson: Dwi Agustin | Jl. Kalimantan Blok B no, 78Perum Cimone Mas Permai, Tangerang | 021-551 7764 | | |



| 소속 노조연합 | 회장 | 주소 | 전화 | 팩스 | 기타 |
|---|----------------------------|---|---------------|--------------|----|
| 34 Federation of Nusantara Plantation Workers' Union = F SP BUN | Chairperson:HM S, Ginting | Jl, K.H, Fachrudin No, 14,Central Jakarta | 021- 391 9392 | | |
| 35 DPP Marhenis Workers Movement | Chairperson:A, Takumansang | Jl, M.T, Haryono, Cikoko Timur I no, 7, South Jakarta 12770 | 021-791 82314 | | |
| 36 Moslem Workers' Union=SERPI | Chairperson: H, Ale Ermas | HJl, Kincir IV no,3, Rawamangun, est Jakarta 13220 | 021-475 2480 | 021-475 2480 | |

5. 노사분쟁 및 노동쟁의

1) 노사분쟁 해결 방식

2003년 노동법 개정 이후 제정된 2004년의 노사분쟁(Perselisihan Hubungan Industrial) 해결에 관한 법률은 노사 분쟁의 종류를 네 가지로 구분하고 있다. 첫째는 권리(hak) 분쟁, 둘째는 이권(kepentingan) 분쟁, 셋째는 고용관계 종결(pemutusan hubungan kerja) 분쟁, 넷째는 회사 내 복수 노동조합 사이(antar serikat pekerja/serikat buruh)의 분쟁이다. 각 분쟁의 성격을 보다 자세히 살펴보면 다음과 같다.

■ <표 26> 노사 분쟁의 종류

| 분쟁의 종류 | 내용 |
|---------------|--|
| 권리 관련 분쟁 | 고용계약서 · 시규 · 단체근로계약서 · 노동법규에 대한 상이한 해석으로 인해 발생한 분쟁 |
| 이권 관련 분쟁 | 고용계약서 · 시규 · 단체근로계약서 · 노동법규에 규정돼 있지 않는 사항에 대한 상이한 의견으로 인해 발생한 분쟁 |
| 고용관계 종결 관련 분쟁 | 고용관계 종결의 적법성이나 보상금의 액수와 관련한 분쟁 |
| 노동조합 사이의 분쟁 | 한 회사에 결성된 복수의 노동조합 사이에 발생한 분쟁 |

자료: BKP(인도네시아 투자조정원), BI(인도네시아 중앙은행)

법률에 따르면 노사 분쟁의 첫 번째 단계는 합의에 도달하기 위한 무사
와라 방식의 노사 양자 간 교섭이다. 양자 간 교섭은 최대 30일 동안 진행
되며, 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 분
쟁에 활용된다.

화해나 중재를 통해서도 문제가 해결되지 않을 경우 노사는 노동법원에
문제 해결을 청구할 수 있다. 각 과정을 자세히 살펴보자.

① 조정(mediasi)을 통한 해결

조정을 통한 해결은 시·도 수준의 노동부 관련 부서에 있는 조정관을
통해 진행되며 30일 이내에 완결되어야 한다.

노사분쟁 문제가 배당되면 조정관은 7일 이내에 사건 관련 조사를 마치고
조정회의를 소집해야 한다. 조정관은 증인 및 전문가 증인을 채택해 회
의에 출석할 것을 요구할 수 있으며, 이들에게는 소환에 응할 의무가 부여
된다.

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. 권고안을 받은 노사 양측은 10일 이내에 수용 혹은 거부 의사를 서면으로 제출해야 한다. 의사 표시가 없을 경우 조정관의 권고안이 거부된 것으로 간주된다. 해결 권고안에 양측이 동의하면 3일 이내에 합의서를 체결, 노동법원에 등록한다.

합의서 체결 이후 그 합의 내용의 집행이 노사 양측 혹은 한 측에 의해 거부될 경우 이로 인해 피해를 입은 측은 노동법원에 그 집행을 요청할 수 있다.

② 화해(konsiliasi)를 통한 해결

화해를 통한 해결은 시·도 노동 관련 행정기관에 등록돼 있는 민간 화해전문가(konsiliator)에 의해 진행되며, 30일 이내에 완결돼야 한다.

등록된 민간 화해전문가는 45세 이상 최소 대학 졸업자로서 노사관계와 관련해 최소 5년 이상의 경험을 가지고 있어야 하며, 관련 법규를 잘 이해하고 있는 사람이어야 한다.

화해 요청이 있는 후 7일 이내에 전문가는 사건 관련 조사를 마쳐야 하고 8일 째 되는 날 회의를 소집해야 한다. 화해전문가는 증인 및 전문가 증인을 채택해 회의에 출석할 것을 요구할 수 있으며, 이들에게는 소환에 응할 의무가 부여된다. 화해를 통해 합의가 이뤄지면 관련 집단 모두가 공동 서명을 한 후, 합의서를 노동법원에 등록한다.

화해를 통한 합의에 도달하지 못하면 첫 회의 개최일로부터 10일 이내에 화해전문가는 권고안을 노사 양측에 서면으로 제시한다. 권고안을 받은 노

사 양측은 10일 이내에 수용 혹은 거부 의사를 서면으로 제출해야 한다. 의사 표시가 없을 경우 권고안은 거부된 것으로 간주된다. 해결 권고안에 양측이 동의하면 3일 이내에 합의서를 체결, 노동법원에 등록한다.

합의서 체결 이후 그 합의내용의 집행이 노사 양측 혹은 한 측에 의해 거부될 경우 이로 인해 피해를 입은 측은 노동법원에 그 집행을 요청할 수 있다.

③ 중재(arbitrase)를 통한 해결

중재를 통한 해결은 중재전문가 시험에 합격해 장관 명의의 자격증을 받은 중재전문가(arbiter)에 의해 진행된다. 30일 이내에 완결되어야 하지만, 관련 집단 모두의 합의가 있을 경우 1차례에 걸쳐 14일 연장될 수 있다.

중재전문가는 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 작성해야 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 중재전문가 선정이 이뤄지지 않으면, 노사 한 측의 요청에 의해 법원이 중재전문가를 선정할 수 있다.

중재 절차는 민사소송 재판과 같이 진행된다. 중재 심판은 비공개로 진

행되며, 노사 양측은 대리인을 선임할 수 있다. 첫 심판이나 이후 심판에 어느 한 측이 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 대상이 아니기 때문에 노동법원에 재심을 청구할 수 없다. 중재 판결문은 중재 개시 이후 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 충족되어야 한다.

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



④ 노동법원을 통한 분쟁 해결

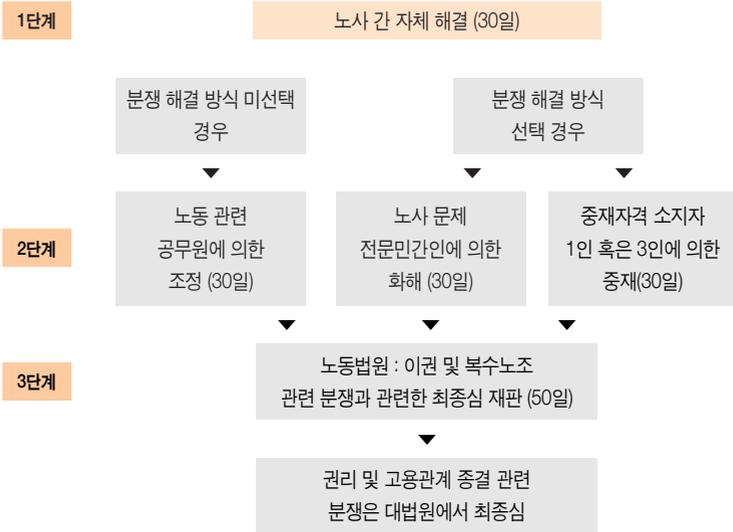
노동법원은 시·도 수준의 지방법원에 설치된다. 대법원 노동전문재판부와 함께 2심 구조를 이룬다.

심판이 청구된 후 법원은 최소한 7일 이내에 1명의 재판장과 2명의 재판관으로 구성된 재판부를 구성해야 한다. 재판부 구성 7일 이내에 재판장은 첫 번째 공판을 개최해야 한다.

소송에 관련된 집단 중 한 측이 공판에 참여하지 않아도 다음 공판일을 결정할 수 있다. 소송인과 피소송인이 공판에 불참하면 2차례 공판이 연기될 수 있지만, 마지막으로 연기된 공판에 소송인이 참여하지 않을 경우 법원은 소송인의 청구를 폐기한다. 소송인은 한 차례 더 심판 청구를 요구할 수 있다. 피소송인이 참여하지 않을 경우 법원은 심판을 지속할 수 있으며 판결을 내릴 수 있다.

판결은 첫 공판이 시작된 후 50일 이내에 내려져야 한다. 이권 관련 분쟁, 노동조합 간의 분쟁과 관련 소송의 경우 노동법원은 1심 겸 최종심 재판을 행한다. 권리에 관련된 분쟁과 고용관계 종결과 관련한 분쟁에 대한 노동법원의 판결에 대해 소송인은 14일 이내에 대법원에 상고할 수 있다.

■ 노사분쟁 해결방식



2) 노동쟁의 관련 법률

파업 관련 규정을 포함한 최상위법은 2003년 노동법(137~145조)이다. 보다 상세한 규정은 노동이주부 장관령(KEP.232/MEN/2003)에 명시돼 있다. 흥미로운 점은 노동법과 장관령이 파업에 대해 서로 다른 시각을 내포하고 있다는 것이다. 노동법에는 파업권을 인정하고 보장하려는 취지가 강하게 드러나 있는 반면, 장관령에는 이를 제약하려는 의도가 포함돼 있다.

2003년 노동법은 파업이 노동자의 기본권(137조)이며, 그 누구도 노동자의 파업권을 방해할 수 없다(143조)고 규정하고 있다. 이러한 취지에 따라 합법적 파업을 행하기 위한 절차는 매우 느슨하게 규정돼 있다.



■ <표 27> 합법적 파업을 위한 절차

| 2003년 노동법 | 2003년 장관령 |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> · 파업 예정 7일 전 노동자와 노동조합이 회사와 지역노동관련 기관에 그 사실을 서면으로 신고 · 신고 서류에는 파업의 시작 및 종료 시간 · 장소 · 파업 이유가 포함돼야 함 | <ul style="list-style-type: none"> · 파업을 행하기 전 노동자와 노조는 회사측과 협상을 해야 함 · ‘협상 실패’가 성립하지 않은 상태에서 행해지는 파업은 불법 |

노동법에서 보장하고 있는 파업권과 간편한 파업절차가 장관령에는 복잡한 방식으로 규정돼 있다. 파업의 합법성 여부를 결정짓는 주요 기준 중 하나는 ‘협상 실패’ 이후 파업이 발생했는지의 여부다. 이 규정은 사용자 측에 의해 파업권을 제약하는 수단으로 이용될 수 있는데, ‘협상 실패’는 협상이 더 이상 가능하지 않다는 사실을 노사 모두가 인정할 때 성립한다. 따라서 사측이 지속적으로 대화하고자 하는 태도를 유지하는 한 노동자는 합법적으로 파업을 진행하기 어렵다.

파업이 합법적인지의 여부는 파업과정 및 파업 이후의 상황을 처리하는데 중요한 기준이 된다. 합법적 파업일 경우 사측은 파업에 적극적으로 대처할 수 없고 노동자에 대한 제재 수단을 갖지 못한다. 반면 파업이 불법으로 규정될 경우 회사가 가할 수 있는 제재의 범위는 강력하다. 파업이 일어난 후 회사측이 행할 수 있는 권리와 의무에 대해 노동법과 장관령은 다음과 같이 규정하고 있다.

■ <표 28> 파업에 대한 회사측의 주요 권리와 의무

| 노동법(합법적 파업시) | 장관령(비합법적 파업시) |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> · 파업이 생산현장에서 행해지는 것을 금지하거나, 필요에 따라 노동자의 회사 진입을 금지할 수 있음 · 파업기간 동안 파업 노동자를 대체할 인력의 외부충원 불가 · 파업기간 중 혹은 파업 종료 후 파업에 참여한 노동자에게 어떤 제재나 보복을 가할 수 없음 | <ul style="list-style-type: none"> · 비합법적 쟁의 발생시 사측은 파업 노동자에게 작업복귀를 요구하는 서한을 보낼 수 있음 · 두 차례 서한에도 노동자가 작업에 복귀하지 않을 경우 사측은 노동자가 자진퇴사한 것으로 간주할 수 있음 · 불법파업자의 형사처벌 가능 |

장관령은 노동쟁의의 합법성 판단시 노사 양측의 입장을 모두 담고 있다. 불법파업시 파업노동자를 해고할 수 있는 규정도 포함하고 있다. 노동법과 달리 장관령은 사측에 유리한 방식으로 파업 통제가 가능하도록 하고 있다.

정치적 민주화 이후 사측이 자신에게 유리한 방식으로 관련 규정을 이용하거나, 노동자측이 자신들에게 유리한 규정을 적용하려는 의도가 현실에 그대로 반영되는 것은 아니다. 오히려 이전보다 상황이 더욱 가변적이고 불투명한 방식으로 전개될 개연성이 높아졌다. 이는 노사 문제 해결과 관련해 예측 가능성이 대폭 낮아졌음을 의미한다.

이러한 상황이 야기된 것은 노동 관련 행정기관이 불확실한 태도를 취하고 있기 때문이다. 적극적인 중재 혹은 문제해결을 위해 노력하기보다는 대다수 공무원들이 관련 규정을 내세우며 소극적으로 대처하려는 경향을 보인다. 공무원들의 복지부동한 태도로 인해 제3자에 의한 중재를 강조하는 노동법의 취지는 현실에서 쉽게 적용되지 못하고 있다.



노사분규 해결이 현실에서 얼마나 복잡한 방식으로 이뤄지는지를 이해하기 위해 2009년 발생한 토시바(Pt Toshiba) 사례를 검토해 보자.

〈사례 5〉 2009년 토시바 공장 파업

사측이 단체협약을 철저히 하고 15명의 노조지도부를 해고하자 700여명의 노동자들이 파업을 벌였다. 이에 회사는 참여 노동자 모두를 해고하고 외부에서 계약직 노동자를 총원해 생산을 재개한다고 선언했다. 또 사측은 파업 손실에 대해 민사소송을 제기하고 동시에 노동법원에 파업의 불법성 여부를 묻는 심판을 청구했다. 사측의 행보는 관련 규정을 가장 강력하게 적용한 것으로, 이를 통해 타협의 여지가 존재하지 않음을 명확하게 표현했다. 이에 노동자들은 회사 앞에서 파업을 계속함으로써 공장가동을 불가능하게 만들었다.

이후의 사건 진행은 사측에 유리한 방식으로 전개됐다. 노동법원은 7월 말 사측에게 유리한 판결을 했다. 판결문에 따르면 노동자들의 파업은 불법으로 규정됐고, 파업 이후 사측의 행보, 즉 임금 지불 거부 및 계약직 노동자 총원은 합법적인 것으로 인정됐다.

판결이 나오자 노동자들은 법원 앞에서 밤샘농성을 하며 그 결정에 항의했다. 이들은 공판 절차에 대해 문제를 제기했는데, 제소 후 중재 과정 없이 판결이 내려진 점, 결정이 내려졌던 공판의 원래 목적이 판결이 아닌 자료 검토였다는 점, 법원이 공판 과정에서 파업의 적법성을 검토한 적이 없었다는 점을 그 근거로 제시했다.

유리한 판결을 받아 냈음에도 불구하고 사측이 이를 그대로 실행하기는 불가능했다. 판결 후 이 사건은 여론의 주목을 받게 됐고, 이 문제에 대한 노동계 전체의 반발이 확산됐다. 결국 사측은 노동자에 대한 해고를 철회하고, 전원 복직을 결정했다. 처음에 해고된 15명의 노조지도부는 복직 요구를 철회하고, 그 대신 해고와 관련해 적절한 금전적 보상을 요구하는 것으로 선회했다.

위 사례에서 볼 수 있는 것처럼, 사측이 법적 절차를 통해 유리한 결정을 얻어 내더라도 현실에 적용하기는 쉽지 않다. 다만 노동자와의 추가 협상 과정에서 협상카드로는 활용할 수 있다. 따라서 법적 잣대에 기초해 문제를 해결하려 하기보다는 유연한 태도를 유지하고, 협상을 통해 합의에 도달하려는 자세를 가져야 한다. 이를 위해 협상을 유리하게 이끌 수 있도록

다양한 자료를 축적해야 한다.

3) 노동쟁의 추이

수하르토 대통령 퇴진 이후 혼란이 가중된 상황에서 급증했던 노동쟁의는 2000년대 들어 경제적 안정화와 함께 감소하는 추세를 보이고 있다. 하지만 노동법 개정, 복수노조의 허용, 노조연합체의 활성화, 정치적 자유화 등으로 인해 노동쟁의 양상은 더욱 복잡해졌다. 그 해결 역시 보다 다각적인 차원의 노력이 필요로 한다.

관련 자료가 부족해 최근 노사분규 현황을 파악하기는 힘들다. 아래에는 2005~2007년에 발생한 파업 관련 자료가 제시돼 있다.

■ (표 29) 2005~2007년 파업 건수

| 2005 월 | 2006 | | | | 2007 | | |
|-----------|------|-----|---------|-----------|------|---------|-----------|
| | 건수 | 건수 | 파업노동자 | 노동시간 손실 | 건수 | 파업노동자 | 노동시간 손실 |
| 1 | 7 | 19 | 4,427 | 25,750 | 10 | 6,486 | 45,402 |
| 2 | 6 | 14 | 12,520 | 316,440 | 18 | 7,447 | 52,120 |
| 3 | 10 | 44 | 85,929 | 928,839 | 7 | 3,200 | 21,406 |
| 4 | 8 | 51 | 199,069 | 1,358,483 | 13 | 18,520 | 339,140 |
| 5 | 10 | 41 | 176,985 | 1,247,973 | 48 | 54,963 | 382,441 |
| 6 | 11 | 8 | 3,246 | 36,022 | 13 | 6,049 | 42,343 |
| 7 | 9 | 11 | 13,980 | 97,860 | 7 | 13,740 | 96,740 |
| 8 | 10 | 13 | 11,675 | 81,725 | 12 | 9,754 | 68,259 |
| 9 | 7 | 20 | 16,409 | 127,463 | 11 | 4,351 | 33,375 |
| 10 | | 15 | 5,630 | 39,410 | 5 | 6,550 | 45,850 |
| 11 | 18 | 24 | 26,560 | 192,920 | 3 | 4,000 | 28,000 |
| 12 | | 22 | 30,400 | 212,800 | 3 | 237 | 6,337 |
| 합 | 96 | 282 | 586,830 | 4,665,685 | 150 | 135,297 | 1,161,413 |

자료 : 인도네시아 노동이주부



〈표 29〉에서 볼 수 있는 것처럼 파업 건수는 시기별로 뚜렷한 증감 추세를 보이지 않는다. 보통 금식일 종료를 앞두고 쟁의가 증가한다고 얘기하지만, 통계자료를 보면 그렇지도 않다. 가장 많은 분규가 기록된 시기는 4~5월이다. 최저임금 결정과 연관관계를 가지고 있는 것처럼 보인다.

2008년에 발생한 주요 노동쟁의의 이유 및 전개과정을 검토해 보자.

■ 〈표 30〉 2008년 주요 노동쟁의

| 월 | 관련회사 | 주요 이슈 | 전개 과정 | 결과 |
|---|--------------------------------------|---------|--|-------------------------|
| 1 | Pt Arta Glory Buana (섬유) | 임금 체불 | 일용직의 경우 3.5개월 동안, 정규직의 경우 2.5개월 동안 임금이 체불됨 | 지역 노동 사무소에 문제제기 후 임금 지불 |
| 1 | Pt Hendratna Playwood (목재) | 임금 체불 | 임금이 체불되자 그 지불기한을 사측과 합의했지만 이행되지 않았고 4일 후 파업 돌입 | |
| 3 | 자카르따 버스회사 | 정규직 전환 | 외부 인력회사에 계약직으로 고용돼 일하던 버스표 판매원, 경비원들이 자신들을 정규직으로 전환시켜 줄 것을 요구. 노동법에 따르면 아웃싱 인력 고용은 제한된 범위 내에서만 가능하지만, 자신들의 일은 정규직에 의해 수행돼야 하는 핵심적인 일이라고 주장 | |
| 3 | 국영철도회사 | 정규직 전환 | 표 판매 등의 직무를 5년 이상 수행하던 직원들이 자신들을 계약직에서 정규직으로 전환시켜 줄 것을 요구 | |
| 3 | Pt Tirta Samudera Caraka (해상운송) | 단체협약 이행 | 회사가 노조와 맺은 단체협약을 인정하지 않고, 각 노동자에게 개별계약 체결을 요구하자 파업 시작 | 노조원 40명 해고. |
| 3 | PT Smart Glove Indonesia, (말레이시아봉제) | 노조 결성 | 노동자들이 노조결성을 통보하자 이를 회사에서 거부. 이에 쟁의 돌입 | 노조결성 참여자 해고 |
| 5 | PT Angkasa Pura (공항관리) | 단체협약 이행 | 기본급·퇴직연금 등과 관련해 2006년 체결된 단체협약을 회사가 준수하려 하지 않은 데 대해 (공무원 기준으로 임금 지불을 약속했지만 공무원 임금 인상분을 지급하지 않음, 임금과 관련해 회사측이 2003년 임금에 기반해 회사분담금 지급 5개 공항에서 파업 | 노조간부 해고 |
| 6 | Pt Mitra Garment Indoraya (프랑스투자 의류) | 임금체계 변경 | 회사가 봉제공의 성과급 지급률을 57% 감소시키자 파업 | 파업노동자 600여명 계약직 전환 |



| 월 | 관련회사 | 주요 이슈 | 전개 과정 | 결과 |
|----|--|-----------|--|-------------------------------|
| 6 | Pt Benang Wama Indonusa | 복지 혜택 | 전체 사원에게 복지혜택을 제공할 것을 요구 | |
| 9 | Pt Bridgestone (타이어) | 상여금 | 노동생산성 향상에 따라 상여금을 215%에서 450%로 인상할 것을 요구 | |
| 9 | PT Trakindo Utama (중장비) | 임금 인상 | 임금 인상과 관련한 쟁의발생 통지를 회사가 비합법적인 것으로 간주하자 수백여명의 노동자들이 파업에 참여 | 주동자 해고, 나머지 노동자에게 경고 |
| 9 | Pt Rajawali Pratama Muja | 임금 연체 | 9월 급여 중 절반의 지급을 연기하려 하자 파업 | 회사에 의한 임금 지불 |
| 10 | PT Remaja Pesona Industri (의류섬유) | 상여금 | 금식월 이후에 지급되는 보너스를 둘러싸고 회사와 대립하자 파업시작 | 파업 참여 노동자 해고 |
| 10 | PT Wachyuni Mandira (새우 양식 및 가공) | 사측 연금 분담금 | 퇴직연금과 관련한 분담금을 회사가 납부 거부하자 쟁의 신고했으나 이후 노동부에 의해 불법쟁의 판결이 내려짐. 이에 노동자들이 쟁의 시작 | 노조 관계자 체포, 400여 명의 참가노동자 해고 |
| 11 | Hotel Grand Aquila | 노조 | 사측이 새롭게 조직된 노조를 인정하지 않자, 50여명의 노동자들이 사측에 노조 인정과 해고자 복직을 요구하며 시위 | 시위 참여 노동자 해고, 기타 노동자에게 경고장 발송 |
| 11 | Pt Industri Sandang Nusantara | 복지혜택 확대 | 작업환경 개선(작업복 제공)과 복지혜택(건강보험 제공) 확대를 요구하며 파업 | |
| 12 | Pt baju Indah Parungkuda | 단체협약 | 기업 소유주가 바뀌는 과정에서 이전 경영진과 맺은 협약을 새로운 경영진이 수용할 것을 요구 노동자 중 일부가 파업에 찬성하고 일부는 반대함 | |
| 12 | Rumah sakit Universitas Kristen Indonesia (병원) | 단체협약 철회 | 병원측이 단체협약을 일방적으로 위반, 예를 들어 교통비 절반 축소, 승진 및 호봉상승 규정 변경, 제한 없는 건강보험 철회 등의 규정을 원상회복하라고 요구 | |

자료: 인도네시아 주요 일간지

2008년 발생한 파업을 검토해 보면 과거 파업의 주요 요인이었던 최저 임금 준수보다는 다른 요인이 중요하게 작용하고 있다. 파업의 원인이 다양해지고 있는데, 주로 단체협약과 관련한 분쟁이 많았다. 단체협약의 이행을 촉구하거나 사측의 변경 시도를 철회시키기 위한 목적의 분쟁이 증가했다. 이외에도 임금인상과 체불, 임금체계 변경, 상여금 그리고 노조 결성

과 관련한 전통적 이유로 파업이 발생했으며, 과거와 달리 계약직의 정규직 전환 요구도 파업요인이 됐다.

파업 업종도 다양해지고 있다. 전통적으로 파업의 주요 업종이었던 제조업뿐만 아니라 서비스업 분야에서도 파업이 확산돼 공항·항만·병원·공공운송 등 과거에는 파업이 거의 인정되지 않았던 공공부문에서도 파업이 발생하고 있다.

〈표 30〉에서는 명확하게 드러나지 않지만 파업의 방식에도 변화의 흐름이 감지되고 있다. 생산정지를 목표로 하는 전면적 파업뿐만 아니라 적게는 몇 시간에서 많게는 며칠 동안 지속되는 부분파업이 진행되고 있다. 또 파업을 주요 협상 카드로 활용해 파업을 선언한 후 파업에 돌입하지 않는 경우도 적지 않다.

상급단체인 노조연합체가 사업장 문제에 개입하는 사례도 지속적으로 나타나고 있다. 예를 들어 2008년 8월, KFC에서 2명의 계약직 노동자가 해고되자, 전국 단위의 노조연합체인 KSPI가 수백명의 회원을 동원해 시위를 벌였다. KSPI는 해고뿐만 아니라 KFC의 고용계약 자체에 대해 문제를 제기했다. 이들은 KFC 사원 중 상당수가 인턴십으로 임시고용됐지만, 이들의 업무가 정규직과 동일하기 때문에 정규직으로 전환해야 한다고 주장했다. 이와 같은 외부운동단체는 분규를 야기한 직접적 문제 해결뿐만 아니라 보다 광범위한 노동관련 문제를 이슈화시킴으로써 사측에 대한 압력을 강화하고 있다. 다른 한편에서는 분쟁의 해결을 더욱 복잡하게 만드는 결과를 초래할 수도 있다.

4) 노동쟁의에 대한 대응

수하르토 정권에서 노동쟁의에 대처하는 방식은 군·경이나 정부 관료의 힘을 빌리는 것이었다. 이들과의 우호적인 관계를 유지하기 위한 비공식적 경비는 생산비의 상당액을 차지할 정도로 높았다. 정치적 변화에 의해 이러한 관행이 사라진 것은 아니지만, 사회적 변화에 따른 보다 유연한 대응책을 모색해야 할 것으로 판단된다.

법조항에 전적으로 의존해 노동쟁의에 대처하는 방식은 위험부담이 크다. 법 적용 자체가 인도네시아 국내에서 자의적으로 이뤄지는 경향이 있기 때문이다. 특히 외국계 기업의 경우 국내 기업과는 다른 잣대가 이용된다.

따라서 관련 법률을 필수적으로 이해해야 하지만, 문제해결 과정에서 관행과 협의 및 합의가 갖는 중요성을 명확하게 인지해야 한다. 타협의 자세를 유지할 때만이 유연한 접근이 가능하고 합의도 가능하다.

이를 위해 고려돼야 할 요소 중 하나는 노동자와 대화의 통로를 유지하면서 평상시 공식적·비공식적으로 지속적인 대화체계를 구축해야 한다는 것이다.

한국 기업의 경우 인도네시아 진출의 역사가 상대적으로 짧았던 1990년대에 하향식 전달방식과 문화적 이해부족에 따른 인격적 멸시 등으로 인해 불필요한 분규를 겪었던 경험을 갖고 있다. 당시 현지 노동자에 대한 폭언으로 발생한 파업사례를 살펴보자.



〈사례 6〉 경제외적 이유로 인한 노사분규

1989년에 설립된 신발제조회사인 A사는 주로 미국 등지에 수출하는 업체였다. 1995년 7월 재봉 분야 근로자 약 800명이 같은해 6월에 신규로 채용된 한국인 여성감독자의 난폭한 행동을 규탄하는 파업을 진행해 조업이 중단됐다. 이 회사는 과거에도 두 차례 임금상 요구로 분규가 발생했지만, 이번 분규에서는 임금이나 근로조건을 개선을 요구하지는 않았다.

인도네시아 진출의 역사가 길어지고 경험이 축적됨에 따라 위 사례와 같이 문화적 차이를 이해하지 못해 겪게 되는 분쟁은 줄어들었다. 하지만 노동쟁의와 같은 극단적인 분쟁과 관련해 인도네시아의 노사분쟁 해결방식에 대한 보다 깊은 이해와 이에 대처하기 위한 능력을 갖추는 것이 요구된다.

‘법대로 해 보자’는 식의 태도는 노동자와의 대화 단절을 불사함으로써 노사관계를 파국으로 이끌 수 있다는 것을 명심해야 한다. 앞서 지적한 대로 문제해결을 위한 협상은 길어질 수 있다. 이에 익숙하지 않은 한국 기업은 극도의 정신적·육체적 피로감으로 인해 협상 자체를 거부하는 방향으로 나아갈 수 있다. 그러나 이러한 협상 과정은 양측이 진정성을 확인해 합의의 도출해 낼 수 있는 주요한 기제로 작용한다.

장기적으로는 노동자와 대표가 지속적인 대화를 유지할 수 있는 대화 통로를 마련하는 것이 요구된다. 노무관리 전담자나 전담부서가 결여돼 있는 경우 비공식적인 대화 통로를 구축해야 한다. 그래야 불만을 표현할 수 있는 통로가 존재한다는 것을 노동자에게 인지시킬 수 있고, 나아가 분쟁이 발생하면 그 통로를 유용하게 활용할 수 있다.

6. 사회관계 및 문화적 특성

인도네시아는 독자적으로 역사적 전통을 갖는 수백여 종족으로 구성되어 있다. 국가 전체를 포괄하는 사회관계 및 문화적 특성을 찾아내기가 쉽지 않다. 따라서 인구가 많고, 사회 모든 분야에서 주도적 위치를 차지하고 있는 자바인을 대상으로 이들의 특성을 검토해 보기로 한다. 독립 후 50여년 이상 계속된 자바인의 대규모 이주와 정치·경제적·사회·문화적 영향력 확산 등으로 인해 자바적 특성이 자바 외부로 점차 확산되고 있다. 따라서 자바인에 대한 검토는 인도네시아 전체를 이해하는 단초를 제공한다.

아래에서는 자바인의 사회관계를 수평적 관계와 수직적 관계, 즉 사회적 지위가 동등하다고 간주되는 사람들 사이의 관계와 사회적 지위가 차이 나는 사람 사이의 관계로 나눠 살펴볼 것이다. 또 노동관행과 노동자의 행동을 이해하기에 적절하다고 사료되는 문화적 특징 중의 일부를 검토한다.

1) 수평적 사회관계 및 문화적 특성

① 루꾼(Rukun) : 표면적인 갈등 회피

자바인의 사회관계를 요약적으로 보여 주는 개념은 루꾼(rukun)이다. 인도네시아어 사전에 나오는 루꾼의 의미는 ‘사이좋고 평화로운’, ‘마음(의견)이 일치하는’이라는 뜻이다. 루꾼은 영어로 harmonious 혹은 harmony로 번역된다. 한국-인도네시아어 사전에는 영어의 뜻과 유사한 ‘일치하는’, ‘화목한’이라는 의미로 번역돼 있다. 루꾼은 영어의



harmony 그리고 한국어의 ‘조화’, ‘화목’, ‘일치’ 등에 상응하는 의미를 갖지만 동시에 그와는 차별적인 독특한 의미를 내포하고 있다.

루꾼은 외적 행동의 영역에서 드러나는 합의와 일치의 상태를 나타내기 때문에 실제적으로는 ‘표면적 수준에서의 개인 간 갈등의 부재’, ‘모든 구성원이 최소한 표면적으로 사회적 평화에 놓인 상태’, ‘표면적 갈등의 회피’를 의미한다.

루꾼의 의미 중 ‘갈등의 부재’와 ‘표면적 수준’이라는 두 요소는 동등한 위상을 갖는다. 영어의 harmony 혹은 우리말의 화합이 내포하는 의미와 루꾼 사이에 간극이 존재하고 있음을 시사한다. 다시 말해 루꾼은 실질적 화합이나 갈등의 부재, 즉 개인이 타인과 진정으로 화합함으로써 개인 간 갈등이 존재하지 않는 상태보다는 개인의 내적 태도와 관계없이 갈등이나 불만이 외적으로 표현되지 않는 상태를 지칭한다. 이런 의미에서 루꾼의 목표는 이기주의적이고 자기중심적인 태도를 극복한 이타적 상태가 아니다.

② 감정표현의 억제: Halus와 Kasar

표면적으로 갈등이 없는 상태가 유지되기 위해 각 개인은 감정을 적절히 통제할 수 있어야 한다. 자바인들은 자신의 감정적 변화를 밖으로 드러내지 않고 항상 일관된 외면의 모습을 유지하는 것을 가장 이상적인 상태로 인정한다.

자바인들이 개인의 행동을 평가하기 위해 이용하는 주요한 이분법적 틀은 할루스(halus)와 까사르(kasar)다. 할루스는 ‘세련된’, ‘품위 있는’,

‘우아한’, ‘예의 바른’, ‘문명화된’ 등의 의미를, 까사르의 ‘거친’, ‘서투른’, ‘조잡한’, ‘예의 없는’, ‘문명화되지 않은’ 과 같은 의미를 갖는다. 품위 있는 언어사용, 예의 바른 행동거지, 신중한 태도 등을 통해 표현되는 할루스의 속성은 사회적으로 높은 평가를 받는다. 반면 거친 언어사용, 경박한 행동거지, 조급한 태도 등은 까사르의 속성을 갖는 부정적 평가의 대상이다.

할루스한 행동은 자연스럽게 습득되는 것이 아니다. 부단한 노력을 통해 얻어진다. 이를 위해서는 내면의 까사르한 상태가 표현되지 않는 감정적 평형 상태의 성취를 통해 즐거움·분노·슬픔의 표출을 억제하고 외적 평정성을 유지해야 한다.

감정 통제라는 문화적 요구는 개인의 감정이 한껏 고양될 수 있는 상황에도 적용된다. 그 좋은 예가 장례식인데, 자바의 장례식에서 소리 내어 우는 사람을 찾아보기 쉽지 않다. 자바인이 죽음을 담담하게 받아들이기보다는 감정 표현을 억제하는 문화적 환경 속에서 성장했기 때문이다.

감정 통제라는 문화적 강제는 슬픔뿐 아니라 다른 감정에도 적용될 수 있다. 남녀 간의 사랑을 예로 들면, 서구문화의 영향으로 인해 자유로운 남녀 교제가 용인되고 있지만 연애 감정의 외적 표현은 여전히 제한적으로 이뤄진다. 또 목숨 바쳐 이성을 사랑하거나 사랑을 얻기 위해 이성을 끈질기게 쫓아다니는 모습은 찾아보기 힘들다. 최근 영화와 텔레비전의 영향으로 많은 변화가 나타나고 있지만, 여전히 ‘눈먼 사랑’은 감정적 불안정이나 주술의 결과로 받아들인다.



③ 표리부동의 인정

표면적 갈등 회피, 감정 통제를 뒷받침해 주는 문화적 특성은 표리부동의 상태에 대한 중립적 평가다. 외부로 표현되는 개인의 행동과 태도(인도네시아어로 라히르[lahir])가 내부의 상태(바띤[batin])를 있는 그대로 반영하는 상황이 이상적으로 간주되지만 이는 일반인이 성취될 수 없는 것으로 여겨진다. 따라서 일상에서 내면과 외면이 불일치하는 상태는 지극히 자연스러운 것으로 인정되며 부정적으로 평가되지 않는다. 원한·증오·열정·사랑·집착과 같은 감정은 내면에서 제거되어야 할 대상으로 여겨지지 않으며, 단지 그것이 여과되지 않은 채 외부로 표현될 때 부정적인 평가가 내려진다.

표리부동을 인정하는 자바사람에게 있어 사회관계의 핵심은 행동의 진실성·진정성이 아닌 감정과 불협화음의 성공적 은폐다. 자바 사람들은 자신과 타인의 관계가 표면적으로 보이는 것이 아니라는 것을 잘 알고 있다. 이 관계가 유지되는 한 이를 문제 삼지 않는다.

표리부동의 인정과 관련해 고려할 문화적 개념은 승칸(sungkan)·에톡에톡안(éthok-éthokan)·떠뽀슬리로(tepá slirá)다. 성인이면 반드시 습득해야 할 태도들이다.

승칸은 '자신을 낮춤'으로 정의되는데, 지위가 높은 사람이나 친하지 않은 사람에 대한 조심스러움을 말한다. 하지만 이 개념은 진심에서 우러나오는 존경심과 같은 감정을 의미하지는 않는다. 표면적 수준에서 타인의 우월성을 인정하고 존중해주는 상태를 뜻한다.

감정적 은폐 혹은 위장으로 번역되는 에톡에톡안은 싫어하는 사람과 웃



으면서 얘기할 수 있고 부정적 상황에 대해 긍정적 반응을 보일 수 있는 태도를 지칭한다. 개인은 자신의 진심을 표현하지 않는데, 이를 성인이 자연스럽게 습득해야 하는 태도로 여긴다. ‘예’라는 하나의 표현을 통해 수십여 개의 의미를 전달할 수 있을 정도로 자바 사람은 자기감정 은폐라는 ‘예술’에 있어 천부적 재능을 갖고 있다.

떠뽀슬리로는 타인의 느낌이나 반응을 이해하고 그에 맞춰 행동하려는 태도(Koentjaraningrat 1984: 132)를 말한다. ‘눈치 보기’ 혹은 ‘알아서 기기’ 등으로 표현된다. 타인의 의도를 읽지 못할 경우 예기치 않은 상황이 발생하고, 그에 따라 타인과의 충돌 가능성이 높아지기 때문에 떠뽀슬리로는 사회관계의 불확실성을 감소시키고 외적 평정심을 유지하게 하는 필수적 태도로 이해된다.

④ 타인에 대한 불간섭

자바 사람들은 표면적인 갈등을 회피하고, 감정 표현을 억제하기 위해 타인의 문제에 직접 개입하기를 주저한다. 타인의 일에 간섭할 경우 감정이 상하거나 감정적 충돌이 야기될 가능성이 높아지기 때문이다.

유사한 지위를 갖는 사람, 즉 친구·이웃·동료 사이에서는 불간섭 원칙이 일반적으로 적용된다. 따라서 타인이 원할 때를 제외하고 자바인들이 타인의 문제에 대해 먼저 간여하는 경우를 찾아보기 어렵다. 한국의 친구·이웃·동료 관계와는 큰 차이를 보인다. 한국 사람의 경우 친밀도가 높아질수록 사적인 문제에 개입할 여지가 확대되고, 타인의 개인적 문제에 대해 간여할 수 있는지의 여부가 친분관계의 표현으로 이해되기도 한다.

반면에 자바 사람들은 친구나 동료에게 자신의 고민을 털어놓거나 해결책을 요구하는 경우는 많지 않다. 대화의 주제는 제삼자에 관한 얘기이거나, 일상적 수준의 문제로 국한된다.

불간섭의 원칙은 부부관계에도 적용된다. 가정사는 부부가 서로 중복되지 않는 역할을 행함으로써 상호간섭을 최소화할 수 있도록 운용된다. 부부는 상대의 관심 대상이 되는 활동을 상대방에게 맡겨 두려 한다. 따라서 부부관계는 공동활동을 함으로써 얻어지게 되는 친밀한 동반자적 관계보다는 중복된 활동을 최소화시킴으로써 얻어지는 상호보완적 관계다.

불간섭의 원칙이 강하게 작용하는 지역에서는 한국식 친구관계의 형성이 불가능하다. 자바어로 친구(káncá)는 특정 상황을 공유하는 지인을 지칭하기 위해 이용될 뿐, 감정적으로 친밀하고 관심이나 경험을 공유하며 허심탄회하게 얘기할 수 있는 사람을 말하지는 않는다. 친구관계 형성이 억제되는 이유 중의 하나는 사람들이 서로 공감하며 동의하는 상태를 계속 유지할 수 없고, 집단 내 비판을 수용하지 못하기 때문이다. 사람 간의 친밀도가 높아지면 타인의 사적 영역에 대한 침범의 가능성도 높아진다. 이로 인해 긴장감과 갈등이 유발되기 때문에 친밀성과 지속성에 기초한 친구 관계를 형성하기 어렵다는 것이다.

불간섭의 원칙이 강조됨으로 인해 타인에게 특정한 의사나 요구를 전달하는 데 있어 자바 사람들은 극도의 조심스러움을 보인다. 또 자신의 의도를 우회적인 방식으로 표현한다.

이러한 상태에서 갈등의 표현도 간접적이고 우회적인 방식으로 이뤄진다. 가족관계의 경우 부부간 다툼이 타인에게 드러나는 것을 꺼려한다. 사회관계 속에서의 갈등도 비슷한 방식으로 표현되는데, 그중 하나는 갈등



상대와의 만남이나 대화를 회피하는 관행이다. 이보다 더욱 적극적인 갈등 표현 양식은 일상적으로 진행된 것과는 상이한 상황을 유발하는 것이다. 예를 들어 자신의 형제에게 불만을 품은 사람이 있다면, 그 형제의 집을 자주 방문하던 자신의 아이에게 그 집을 방문하지 못하도록 한다. 또한 평소와는 다른 말투를 사용하거나, 매일 만나던 사람을 만나지 못하거나, 초대 한 사람이 오지 않거나 하는 등 일상적으로 이뤄지던 일이 더 이상 일어나지 않는 형태로 나타난다.

우회적인 방식의 갈등 표현 이외에 자바사회에는 갈등의 극단적 표현 양상도 존재한다. 여기에는 폭력·살인과 같이 극도로 일탈적인 방법이 동원된다. 집합적 수준의 갈등 표출도 유사한 양상을 띤다. 국가 혹은 권력에 대해 수동적인 태도를 보였던 자바인들은 특정한 역사적 시점에 억눌려 왔던 불만을 극단적인 방식으로 표출했다. 실제로 인도네시아 역사상 첫 번째 정치적 혼란기인 1965년 이후 2~3년 동안 폭력사태가 발생해 수십만 명이 희생됐다. 1990년대 후반 수하르토 퇴진기를 전후해 수만명의 희생자를 낸 폭동이 수년간 지속됐다.

2) 수직적 사회관계 및 문화적 특징

① 명확한 지위 구분: Bapakism

전통 자바사회는 술탄을 중심으로 사람들의 지위가 결정됐다. 술탄은 신의 대표자로서 절대적 권력을 행사했는데, 이러한 지위로 말미암아 술탄은 오류가 없는 존재로 비춰졌고, 그 결정에 대한 공식적 영역에서의 반대는

반란행위로 간주돼 용납되지 않았다.

자바의 전통 왕국은 중앙집권적 체계를 형성하지 않았으며, 술탄을 중심으로 하는 지역 간 느슨한 연합체 형식을 취했다. 따라서 특정지역을 통치하는 관료는 명목상 술탄을 대신해 그 지역을 통치했지만, 실질적으로는 자율권을 부여받았고 그 지역 내에서 절대 권력을 행사했다. 술탄과 신하 사이의 관계를 포함한 왕궁의 행동양식은 하위 지역에서도 그대로 적용돼 지역통치자의 의견에 반하는 행동은 물리적으로 억압됐다.

독립 이후 민주주의의 도입과 함께 술탄의 영향력은 쇠퇴했지만, 이전에 존재했던 상하관계는 변형된 형태로 지금까지도 지속되고 있다. 현대 인도네시아 사회의 상하관계의 특징으로 빈번하게 거론되는 개념 중의 하나는 'Bapakism' (상급자 중심주의)이다. Bapak은 인도네시아어로 아버지와 상급자 모두를 지시하는 단어다. Bapakism에는 두 의미가 중의적으로 내포돼 있다.

Bapakism이 아버지의 지위에 비유해 권력자 혹은 상관의 절대적 권위를 나타낸다면, 하급자의 태도는 보통 'Asal Bapak senang' (상급자가 기뻐하기만 한다면)으로 표현된다. 상급자의 결정을 하급자는 거의 무조건적으로 수용하며, 상급자를 기쁘게 할 수 있는 방식으로 행동하려고 노력한다는 것이다.

상급자에 대한 태도가 Bapakism이라는 원리에 근거해 이뤄질 때 나타나게 되는 하급자의 행동 및 태도를 요약해 보면 다음과 같다. 상급자는 집단으로 바뀌어 이해될 수도 있다.

- 상급자의 결정이나 행동을 올바른 것으로 간주하며 그에 대해 비판하거나 반대하지 않는다.



- 상황에 맞춰 상급자의 의도를 읽고 그에 부합하도록 행동한다.
- 상급자를 기쁘게 할 수 있는 정보를 중심으로 얘기한다. 극단적인 경우 갈등의 유발이나 문제 발생과 관련한 정보를 상급자에게 전달하지 않는다.
- 어려움이나 문제가 있을 경우 이를 숨기며, 이와 관련한 질문을 받았을 때에는 상급자를 기쁘게 할 수 있는 방식으로 대답한다. 이 대답에 책임질 필요가 있다고 느끼지 않는다.
- 상급자에 의존적임으로 인해 하급자가 혼자서 결정하거나 일처리를 하려 하지 않는다.
- 예측불가능하고 위험이 많은 일을 행하려 하지 않는다.
- 적극적이고 주도적으로 일처리를 하려 하지 않는다.
- 자신의 행동에 대해 책임지려 하지 않는다.

기업체에서 일하는 대다수의 사람은 상급자이면서 동시에 하급자이기도 하다. 따라서 마지막 결정을 할 수 있는 최고 경영진을 제외한 사람은 앞에 제시된 방식으로 상급자를 대하려는 경향이 있다. 이러한 상황이 때로 극단적으로 발생해 대통령과 장관 사이에도 적용할 수 있다. 장관들조차 자신의 일에 책임지지 않으려 하고 그 책임을 대통령에게 미룰 수 있다는 것이다. 비록 일종의 농담이지만, 자율적 행동을 행하려 하지 않고 자신의 행동에 책임지려 하지 않는 태도를 비꼬는 이야기다.

② 하급자에 대한 태도 : Perintah Halus

자바문화에서 상급자의 절대적 권위가 인정되고 그 명령에 대한 절대적

복종이 요구된다는 사실이 꼭 상하관계가 상급자의 마음대로 결정될 수 있다는 것을 의미하지는 않는다. 모순적으로 들릴 수 있지만, 상급자가 하급자를 품위 있게 대하지 않을 경우 상급자는 권위를 인정받지 못한다.

이를 이해하기 위해서는 Bapakism에 포함돼 있는 아버지의 위상과 행동을 자바문화의 맥락에서 검토할 필요가 있다. 자바사회에서 아버지는 아들에 대해 절대적 권위를 행사할 수 있는 인물이지만, 실제로 그 권위를 행사하는 경우는 거의 없다. 역설적으로 말하면 아버지의 권위는 물리적이고 극단적인 방식이 아닐 때에만 인정받을 수 있다. 그렇지 않을 경우 오히려 권위가 약화되고 복종할 필요가 없게 된다.

아버지와 아들의 관계의 비유에서 보듯 상급자의 권위는 그것이 부드럽고 간접적인 방식으로 행사될 때 유지될 수 있다. 하급자에 대한 상급자의 명령은 보통 perintah halus라고 불리는데, 이는 '부드러운 명령'으로 번역될 수 있다. 즉, 상급자는 강압적이지 않은 방식으로 명령을 전달해야 하며, 이럴 경우에만 그것은 권위 있는 명령으로 받아들여진다. 같은 논리로 상급자는 하급자의 일에 긴밀하게 간섭할 수 없다.

다른 한편으로 상급자는 아버지처럼 하급자를 돌보고 보호해야 한다. 하급자에 대한 질책의 방식에도 적용된다. 공적인 자리에서 하급자를 질책하는 것은 배려심이 없는 행동이다. 사적인 자리에서는 부드러운 방식으로 잘못을 지적해야 한다. 이러한 의미에서 상하관계는 그 외적인 표현과 달리 지극히 호혜적인 성격을 갖는 것이라 평가될 수 있다. 상급자는 하급자를 보호하려고 노력해야 하고, 하급자는 그에 대한 대응으로 절대적인 복종을 하게 된다.

상급자가 격한 방식으로 감정을 표현하거나 하급자의 행동을 강제하면,



이는 역설적으로 그의 권위가 제대로 작동하지 않고 있다는 것을 인정하는 셈이다. 상급자의 권위가 수용되지 않기 때문에 강제적인 방식으로 이를 전달하고 수행을 요구할 수밖에 없다는 것이다.

집단 내의 갈등 표출도 유사한 방식으로 이해된다. 하급자가 상급자의 권위를 당연하게 여기는 상태가 유지될 때 집단은 외적으로 조화로운 상태를 유지할 수 있다. 반면 상급자의 권위가 수용되지 않을 때 집단 내 문제는 외부로 표출된다. 이와 같은 상황이 벌어질 경우 상급자의 권위는 급속히 와해된다. 그에 대한 복종 역시 약화된다.

③ 상하관계의 현재적 성격

표면적으로 상하관계는 뚜렷한 위계의 양상을 띠지만, 그것이 일방적이고 무조건적인 것을 의미하지는 않는다. 상하관계는 호혜적인 성격을 갖고 있다. 하급자는 상급자가 자신을 보호해 줄 수 있고, 지시가 강압적이지 않다고 느낄 때 상급자의 권위를 수용하고 인정한다.

이러한 이유로 인해 상하관계는 고정적이 아닌 상황적이고 가변적인 속성을 갖고 있다. 현재적 상황에서 지속적으로 확인·유지돼야 하는 것이다. 상급자가 권위를 갖지 못하는 것처럼 행동할 때, 강압적으로 자기의사를 관철시키려 하고 하급자를 비판하며 그 지위를 보호해 주려 하지 않을 때 권위의 정당성은 줄어든다. 하급자가 이러한 권위에 대한 불만을 즉각 표출하는 것은 아니다. 하급자는 보통 자신의 불만을 드러내면서 대립 상태를 만들기보다 간접적이고 우회적인 방식으로 이를 표현한다.

상하관계에 놓인 사람 사이에 한국식 충성이나 의리 개념이 형성될 수는

없다. 상급자의 권위에 대한 인정은 그가 그 지위를 갖고 있는 경우에만 유효하다. 상급자가 지위를 잃게 되면, 하급자는 더 이상 권위를 인정할 필요성을 느끼지 않는다.

상하관계의 현재적 성격을 보여 주는 좋은 예가 전직 대통령이다. 이들이 대통령직에서 물러나 어떤 직위도 갖고 있지 않을 경우 이들의 권위는 급속하게 추락한다(예외적인 경우가 종교지도자인데, 이 경우도 신비적 경향을 갖는 집단에서만 유효하다). 따라서 인도네시아 사회에서 정치·경제·사회·문화적 영향력을 갖고 있는 막후 인물은 별로 없다.

3) 노동자의 태도 및 행동

① 문화적 오해의 가능성

한국 사람들은 인도네시아 사람들이 우리와 많은 유사성을 갖고 있다고 느끼기 쉽다. 서양 사람과 비교했을 때 인도네시아 사람이 보이는 외모상의 유사성, 감정 표현을 명확하게 드러내지 않는 태도, 친절함, 상하관계 중시, 예절에 대한 강조 등을 통해 한국 사람은 인도네시아에서 보다 쉽게 문화적 친숙함을 경험할 수 있다.

자바사회에는 서로를 존중하는 예절이 매우 발달돼 있다. 자바어는 한국어와 같이 매우 위계화된 언어구조를 갖고 있으며, 지위·나이·친밀도·언어적 상황에 따라 상이한 수준의 언어가 사용된다. 과거와 달리 연장자에 대한 존댓말 사용규칙은 현재 많이 희석됐지만, 낯선 사람이나 외부인에 대한 존대의 경향은 그대로 유지되고 있다. 또 일상생활에서 낯선 사람

이나 지위가 높은 사람을 존대해 주고, 관행과 격식을 차려 행동하는 관행은 광범위하게 적용되고 있다. 이러한 모습은 우리에게 낯설지 않은 친숙함을 가져다준다.

인도네시아 사람과 접하면서 쉽게 발견하게 되는 낙천적이고 여유로운 모습 역시 친숙함을 느끼게 만드는 요소다. 웃음을 띠고 있는 사람, 외국인에 대해 많은 관심을 보이며 친절하게 응대하는 사람을 거리에서 쉽게 찾아볼 수 있다. 서양 국가와는 차이 나는 이러한 모습으로 인해 한국 사람들은 인도네시아 사람에게 쉽게 접근할 수 있고, 그들과 쉽게 친해질 수 있을 것 같다는 인상을 받기 쉽다. 이로 인해 인도네시아인들이 ‘만만한’ 부류의 사람이며, 쉽게 관계를 맺을 수 있는 사람으로 이해하기 쉽다.

하지만 앞에서 살펴본 자바인의 사회관계에서 보듯, 이들은 우리와는 완전히 차별적인 문화적 특성을 갖고 있다. 그 표면적 유사성으로 인해 쉽게 인식할 수 없는 이러한 문화적 차이를 명확하게 인지하지 못하면 오해할 가능성이 높아진다. 이는 궁극적으로 이들을 바라보는 부정적 시각을 강화시킨다.

인도네시아 사람과의 관계, 나아가 인도네시아 노동자와의 관계 및 노무관리를 적절하게 유지하기 위해 가장 중요한 것은 한국과 인도네시아가 완전히 상이한 문화적 특성을 갖고 있고, 이러한 차이가 한국과 서양 사이의 차이만큼이나 크다는 사실을 인지하는 것이다. 이러한 인식을 유지할 때 보다 주의 깊게 인도네시아 노동자의 행동과 태도를 관찰할 수 있다. 또한 이들과의 관계에서 발생할 수 있는 심리적·정서적 스트레스와 실망감을 최소화할 수 있다.



② 인도네시아 노동자의 문화적 특징

자바 사람들의 사회관계 및 문화적 특징은 작업장 문화에도 반영된다. 이러한 특성을 이해하지 못하면 노동자에 대한 오해 정도가 심해져 원만한 노무관계를 형성하기 힘들다.

아래에서 인도네시아 노동자의 특징으로 거론되는 요인과 이러한 특징에 기반하는 문화적 논리, 그에 대한 대응방식을 간략하게 검토해 보자.

앞서 살펴봤듯이 인도네시아의 종족적 다양성과 사회경제적 차이 등으로 인해 이들 전체에 적용할 만한 일반화된 설명을 하기는 쉽지 않다. 아래 내용은 단지 개략적 안내 수준이며, 현실에 구체적으로 적용되기 위해서는 보다 세심한 주의와 관찰이 요구된다.

■ <표 31> 인도네시아 노동자의 특성과 대응방안

| 일반적으로 거론되는 노동자의 특성 | 자바문화와의 연관성 | 대응방안 |
|--------------------------------------|-----------------------|--|
| 협상이나 회의하는 데 오랜 시간이 걸린다. | 표면적 갈등 회피 감정 통제 | 빠른 회의 진행보다는 참가자 모두의 합의를 이끌어 내는 것이 중요하다는 사실을 인식한다. |
| 현실적인 어려움이나 현재적 상황에 순응하려는 경향이 강하다. | 표면적 갈등 회피 감정 통제 | 실행결과가 명확하지 않은 일을 수행할 때에는 실패에 대한 책임 소재가 어디에 있는지를 명확하게 한다. |
| 적극성과 경쟁심리가 대체로 약한 편이다. | 표면적 갈등 회피 품위 있는 행동 | 수행해야 할 업무가 무엇인지 매우 자세하고 명확하게 규정해 준다. |
| 빨리 일을 진행하려 하지 않는다. | 품위 있는 행동 | 처벌보다는 인센티브를 명확하게 제시하고, 그 이점을 설명해 준다. |
| 의사표명이 불분명하고 매사에 소극적인 태도를 보인다. | 표면적 갈등 회피 Bapakism | |
| 거친 행동이나 시끄럽게 행동하는 사람은 좋은 평가를 받지 못한다. | 품위 있는 행동 감정 통제 | 하급자에 대한 예의를 지키면서 상급자로서의 도덕적 권위를 축적할 수 있도록 노력한다. |

| 일반적으로 거론되는 노동자의 특성 | 자비문화와의 연관성 | 대응방안 |
|--|------------------------------------|---|
| 수평적 집단주의적 성격이 나타난다. | 타인 불간섭 표면적 갈등 회피 | 직원 사이의 내부적 갈등 유발을 방지하기 위해 공적인 상황에서 직원을 평등하게 취급한다. |
| 한국보다 계약문화, 문서화 성향이 강하다. | 타인 불간섭 표면적 갈등 회피 | 고용 혹은 단체협약과 관련한 내용을 자세히 문서화한다. 문서화에 일정한 한계가 수반될 수밖에 없기 때문에 협의 및 합의의 내용을 반복적으로 공지한다. |
| 신뢰성·정직성이 낮은 편에 속하며, 자신의 말에 대해 책임을 지는 성향이 낮다. | 표면적 갈등 회피, 표리부동 인정, Bapakism | 개인의 책임소재가 어디까지인지 명확하게 규정하며, 그 범위를 넘어선 문제에 대해서는 책임을 묻지 않는다. |
| 개인별로 책임이 지워지지 않는 일에 대해서는 무관심하며 공동의 문제를 자신의 책임이라 여기지 않는다. | Bapakism 타인 불간섭 | |
| 인도네시아인은 반복된 일을 하는데 뛰어난 능력을 갖는다. | - | 작업에 요구되는 내용에 익숙하게 되도록 자세히 반복적으로 설명한다. |
| 지위를 상당히 중요시하며 서열에 따른 행동양식을 준수하려 한다. | Bapakism | 직무관련 서열을 명확하게 하고 이를 인정해 준다. |
| 잘못한 경우에 변명을 많이 늘어놓는 편이며 처음부터 잘못을 시인하는 경우가 많지 않다. | Bapakism 표면적 갈등 회피 | 잘못된 일 역시 보고해야 한다는 사실을 명확하게 주지시킨다. 잘못된 일이 전달되더라도 감정적인 반응을 자제한다. |
| 하급자라고 해도 상급자로부터 심한 말을 듣거나 강압적인 복종을 강요당하는 것을 싫어한다. | perintah halus | 공적인 장소가 아닌 사적인 장소에서 격앙되지 않은 태도로 문제점을 지적한다. |
| 집단주의가 강하게 존재함에도 불구하고 개인주의적 성향이 나타난다. | 관계의 현재적 성격 | 노동자에 대해 절대적인 신임이나 믿음을 주지 않도록 한다. |
| 타 회사와의 비교를 통해 종업원들의 임금인상 및 복리후생 증진을 요구한다. | 관계의 현재적 성격 | |

