

인도네시아의 산업안전보건제도 및 재해예방활동

'10. 9.



한국산업안전보건공단

목 차

1. 국가 현황	1
가. 국가 개요	1
나. 정치약사	2
다. 자연지리	5
라. 인구와 행정구역	6
마. 역사	8
바. 문화	10
사. 정치외교	13
아. 법과 관습	16
자. 경제동향	17
차. 노동시장	21
타. 노동관련 법규	24
2. 산업재해 현황	32
가. 산업재해통계	32
3. 재해예방의 법적 체계	34
가. 법률적 개요	34
나. 노동법 주요내용	34
다. 산업안전위생관련 시행령	39
라. 우리나라 산업안전보건법과의 비교	45
4. 산업안전보건제도 및 주요활동	48
가. 산업안전보건 조직체계	48
나. 여성과 연소자 보호규정	49

< 별첨 자료 >

[별첨 1] 인도네시아 2003년 노동법 주요내용 51

[별첨 2] 관공서 업무시간 및 휴일 62

< 참고문헌 > 64

1. 국가 현황

가. 국가개요

- 국 명 : 인도네시아 공화국(Republic of Indonesia)

- 정부형태 : 대통령 중심제

- 입법부
 - 통상적인 입법권을 행사하는 국회(550명)와 지역대표 협의회 (128명)의 2원적 조직(양원제와 유사)
 - 국회와 지역대표 협의회 의원으로 구성된 국민협의회(678명)가 총괄 기구로 기능

- 국경일 : 8월 17일(Independence Day)

- 수 도 : 자카르타(인구 약 1050만명, 면적 662km²)

- 면 적 : 190만km²(한반도의 9배)
 - 도서수 : 17,508개(무인도 7,133개)
 - 주요 도서 : 자바, 칼리만탄, 수마트라, 술라웨시, 이리안자야

- 인 구 : 2억 3천만(세계 4위, 인구증가율 1.4%)
 - 자바 1억 1,500만명, 수마트라 4,100만명, 술라웨시 1,400만명, 칼리만탄 1,000만명, 이리안자야 200만명

- 종 족 : 자바족(45%), 순다족(13.6%), 아체족, 바딕족, 발리족등 300여 종족

- 종 교 : 회교(87%), 기독교(6%), 카톨릭(3%), 힌두교(2%), 불교(1%), 기타

- 언 어 : Bahasa Indonesia(인도네시아어)
(자바어, 순다어등 지방어 및 지방사투리를 포함 모두 583종)

- 문 맹 율 : 16%

- 국민총생산 : 4,381억불(2007)

- 1인당 국민소득 : 1,947불(2007)
- 화폐단위 : Rupiah(US\$1 = 9,150 Rupiah, 2008.3월)
- 수 출 : 1,139억불(2007)
- 수 입 : 744억불(2007)
- 주요자원 : 석유, 천연가스, 목재, 주석, 석탄, 보크사이트, 망간, 동, 니켈, 금, 은, 고무
- 기 후 : 열대성 몬순기후, 고온무풍다습
 - 년평균기온 : 25-28℃(자카르타 : 32-33℃), 습도 : 73-87%
 - 우기(11-2월), 건기(3-10월)
- 표 준 시 : 서부(자카르타) : GMT + 7 (한국과 시차 : -2)
 중부(발리) : GMT + 8 (한국과 시차 : -1)
 동부(이리안자야) : GMT + 9 (한국과 시차 : 0)

나. 정치약사

- 1942. 3 일본점령 시작
- 1945. 8 수카르노 대통령하 공화국 독립 선포
- 1949.11 화란과의 4년간 무력항쟁끝에 인도네시아가 주권 국가임을 승인하는 헤이그 협정에 조인
- 1949.12 인도네시아 연방공화국 수립
- 1950. 8 인도네시아 공화국으로 복귀
- 1950. 9 유엔가입
- 1956. 2 1949 헤이그 협정을 일방적으로 폐기, 완전한 자유독립 국가로 됨.
- 1965. 9 인도네시아 공산당(PKI)에 의한 쿠데타 시도가 있었으나 인니군은 이를 진압
- 1966. 3 수하르토 전략사령관에 대한 수카르노 대통령의 실질적인 권한 이양
- 1967. 3 수하르토 사령관, 대통령권한 대행에 취임
- 1968. 3 수하르토, 5년 임기의 대통령 취임

- 1969. 8 이리안자야 귀속 공포
- 1973. 3 수하르토 대통령 재선
- 1976. 7 동티모르 합병(27번째 주)
- 1978. 3 수하르토 대통령 3선
- 1982. 5 제4차 총선 실시
- 1983. 3 수하르토 대통령 4선
- 1987. 4 제5차 총선 실시
- 1988. 4 수하르토 대통령 5선
- 1992. 6 제6차 총선 실시
- 1993. 3 수하르토 대통령 6선
- 1997. 5 제7차 총선 실시
- 1998. 5 수하르토 대통령 하야(하비비 부통령 승계)
- 1999. 6 제8차 총선 실시
- 1999. 8 동티모르 자치 주민투표 실시
- 1999.10 와히드 대통령 당선
- 2001. 7 메가와티 대통령 취임
- 2004. 4 제9차 총선 실시
- 2004. 7. 5 대통령 선거 실시
- 2004. 9.20 대통령 선거 결선 투표 실시
- 2004.10.20 유도요노 대통령 취임
- 2004.12.26 아체, 북부 수마트라 지역 강진 및 해일 발생(약 12만명 사망)
- 2005.8.15 아체 평화협정 체결

○ 2009.4.9 인도네시아 총선이 실시되었으며 총선 결과 정당별 의석 배분은 아래와 같음.

연번	정당명	의석수
1	민주당(PD)	148
2	골까르당	107
3	투쟁민주당(PDI-P)	94
4	복지정의당(PKS)	57
5	국민수권당(PAN)	46
6	통일개발당(PPP)	37
7	그린트라당	26
8	국민계몽당(PKB)	28
9	하누라당	17

- 상기 총선 결과, 유도요노 대통령의 민주당(PD)은 국회 총 의석 560석 중 148석(26%)을 획득하여 제4당에서 제1당으로 부상함.
- 이번 총선에 대해 인니 국내외 언론들은 과거 인니 총선 보다 평화적인 분위기 속에서 원만히 실시되어 향후 인니 민주주의 발전에 있어 긍정적인 신호라고 평가하고 있음.
- 2009.7.9 인도네시아 대통령 선거(1차투표)가 실시되었음.
- 5.12 민주당의 유도요노 대통령은 부디오노 인니 중앙은행 총재를 부통령 후보로 지명하였으며, 골까르당의 칼라 후보(당시 부통령)는 위란토 하누라당 당수를, 투쟁민주당의 메가와티 후보(前대통령)는 프라보오 그린드라당 당수를 각각 부통령 러닝메이트로 지명하였음.
- 7.8 1차 투표에서 과반득표자가 없을 경우 9.8 제2차 투표가 실시될 예정이었으나, 1차 투표에서 유도요노 대통령이 60.80%의 지지로 당선을 확정함.
 - 메가와티 후보는 26.79%, 칼라 후보는 12.41%의 지지를 기록
- 2009.10.20 5년간의 새 임기를 개시한 유도요노 대통령은 2009.10.21 신임 내각을 발표함.

직급	직책	이름	특기사항
조정장관 (Coordinating Minister)	정치·사법·안보조정부장관	Djoko Suyanto	전 합참의장
	국민복지조정부장관	Agung Laksono	전 국회의장(골까르당)
	경제조정부장관	M. Hatta Radjasa	전 내각국무장관
장관 (Minister)	내무장관	Gamawan Fauzi	
	외교장관	R. M. Marty M. Natalegawa	전 유엔대사
	국방장관	Purnomo Yusgiantoro	전 에너지광물자원부장관
	법무인권장관	Patrialis Akbar	
	재무장관	Sri Mulyani	재임/여성
	에너지광물자원부장관	Darwin Z. Saleh	
	산업부장관	M.S. Hidayat	
	무역부장관	Mari Elka Pangestu	재임/여성/기독교
	농업부장관	Suswono	
	산림부장관	Zulkifli Hasan	
	교통부장관	Freddy Numberi	기독교
	해양수산부장관	Fadel Muhammad	
인력이민부장관	Muhaimin Iskandar		

	공공사업부장관	Djoko Kirmanto	
	보건부장관	Engang Rahayu Sedyaningsih	
	교육부장관	Mohammad Nuh	전 통신정보부장관
	사회부장관	Salim Segaf Al Jufri	
	종교부장관	Suryadharma Ali	전 중소기업국무장관
	문화관광부장관	Jero Wacik	재임
	통신정보부장관	Tifatul Sembiring	
국무장관 (State Minster)	내각장관	Sudi Silalahi	
	연구기술국무장관	Sugarna Surapranata	
	중소기업국무장관	Syarifuddin Hasan	
	환경국무장관	Gusti M. Hatta	여성
	여성아동보호국무장관	Linda A. Gumelar	여성
	행정개혁국무장관	E.E. Mangindaan	
	낙후지역개발국무장관	Ahmad Helim Faisal Zaini	최연소(1972년생)
	국가개발기획국무장관	Armida Alisjahbana	여성
	공공기업국무장관	Mustafa Abubakar	
	청소년스포츠국무장관	Andi Mallarangeng	전 대통령 대변인
공공주택국무장관	Sugarso Manoarfa		
기타	국가정보부장	Sutanto	
	투자조정위원회위원장	Gita Irwan Wirjawan	
	개혁프로그램관리위원장	Kuntoro Mangkusubroto	

- 유도요노 대통령은 37개 보직 중 20개를 집권 민주당(6석), 제2야당 골카르당(3석) 및 이슬람계 군소정당(11석) 인사들에게 배정하는 연립내각을 구성함으로써, 원내에서 70%의 세력을 확보하게 되었으며, 메가와티 전 대통령의 투쟁민주당(제1야당)과 하누라당은 동 연립내각에서 제외됨.

다. 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 17,508개 이고, 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 깔리만판(약 54만km²)이며 그 다음으로 수마트라(약 47만km²), 빠뿌아(약 42만km²), 술라웨시(약 19만km²), 자바(약 13만km²) 순으로 넓다. 깔리만판섬(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 아쎬 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.

라. 인구의 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(추산지)

(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 있으며, 주지사(구버누르[gubernur]라 불림)가 행정적 권한을, 주 의회가 입법 권한을 행사한다. 주 지사와 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, 아제, 족자까르따, 빠뿌아, 서 빠뿌아, 자카르따다.
- 2000년대 이 후 아제 특별주는 독립적인 법체계 구축이라는 자율권을 중앙정부로부터 얻었는데, 2003년 이슬람법인 샤리아에 기반한 법체계가 지역수준에서 공포됐다. 주 하위의 행정구역으로는 까부빠텐(kabupaten)과 꼬따(kota), 그 하위에는 꼬짜마탄(kecamatan), 그리고 그 아래에는 데사(des)나 끌루라한(kelurahan)이라 불리는 구역이 존재한다. 인구규모나 면적.경제력 등에 있어 각각의 주와 그 하부구역은 큰 편차를 보인다. 지역적 편차로 인해 우리 행정구역과 인도네시아 행정 구역을 직접적으로 비교하기는 거의 불가능하다. 그러나 자바를 기준으로 볼 때 대략적으로

까부빠뎨과 꼬다는 각각 도(道)와 시(市)에, 꼬짜마뎨은 군(郡)에, 데사나 끌루라한은 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 꼬짜마뎨을 제외한 하위 행정구역은 지방자치체에 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.

마. 역사

- 역사적으로 인도네시아는 한 왕국으로 묶여 있지 않았다. 힌두불교왕국인 스리위자야와 사이렌드라, 이슬람왕국인 마따람 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 아체 지역을 물리적으로 통합함으로써 현재의 인도네시아 영토 대부분이 식민 통치하에 놓이게 됐다.
- 네덜란드 식민지 정부는 일본의 인도네시아 침공 이후 와해됐다. 일본이 항복한 1945년 8월, 수카르노(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 역사를 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 수십만

명의 희생자가 발생했다.

- 새롭게 정권을 획득한 수하르토는 경제개발을 앞세워 독재체계를 구축 했으며 1998년 민주화운동으로 인해 퇴임할 때까지 30여년간 신질서라고 불리는 철권통치를 유지했다.
- 수하르토 퇴진 이후 인도네시아 사회는 견잡을 수 없는 혼란 속에 빠져 들었고, 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 갈 등은 수실로 밤방 유도요노(Susilo Bambang Yudhoyono) 대통령이 당선 된 2004년 이후 급격히 사그라졌고, 현재까지 사회정치적 안정세가 유지 되고 있다.
- 수하르토 퇴진 이후의 상황은 1965년 수카르노 퇴진 후와 많이 비슷하다. 이는 혼돈과 안정의 순환이라는 전통적 문화로 설명할 수 있다. 일정기간 동안 안정기가 지속된 후 혼돈의 시기가 도래하며, 이후 또 다른 안정기 로 접어들게 된다. 이를 감안해 볼 때, 인도네시아 사람들은 혼돈기가 도래 하면 억압돼 있던 불만과 욕구를 단기간에 폭발적으로 드러내는 경향을 보인다. 또 혼돈기가 종료될 징후가 나타나면 이전의 안정적 상태로 급속하게 복귀한다.

바. 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 아체

에서 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 함께 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 알파벳이표기어로 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 한국 어와 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.
- 종교적으로 봤을 때 인도네시아인의 85% 정도가 이슬람을 믿고 있다. 15%의 인구는 개신교도·천주교도·힌두교도·불교도·유교도 등으로 구성되어 있다. 하지만 종교도의 지역적 분포를 볼 때, 이슬람이 모든 지역에서 다

수 종교로서의 지위를 차지하고 있지는 않다. 수마트라섬의 바딕, 술 라웨 시섬의 또라자.미나하사 지역, 빠뿌아섬의 다수 종교는 개신교다. 천 주교는 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 기독교도와의 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 진행되고 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 친족

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

사. 정치외교

- 인도네시아 정부구조는 국가이념인 팡짜실라(Pancasila) 이념을 토대로 한 '1945년 헌법'에 근거를 두고 있다. 팡짜실라는 독립 후 수카르노에 의해 공포된 국가이념이다. 1945년 헌법은 △유일신에 대한 믿음 △공정하고 교화된 인본주의(인간애) △인도네시아 통합 △대표자들의 토론 및 합의에 기초한 민주주의 △사회정의 등 5가지 원칙으로 구성돼 있다. 현재까지도 팡짜실라는 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 수하르 또는 강력한 대통령 중심제를 유지할 수 있었다. 이후의 민주화 과정을 통해 헌법 개정이 이뤄져 지금과 같은 대통령 직선제가 시행됐다. 헌법 개정 과정에서 수하르도 정권하에서 유지됐던 군의 이증기능 중 하나였던 정치 안정 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 원 천이었다. 그러나 직선제 이후 권한이 많이 축소됐다. 5년 임기의 692명 (국회의원 560명, 지역대표 132명)으로 구성된 국민협의회는 헌법 제.개 정권을 포함해 정.부통령 탄핵권을 갖고 있다.
- 국회는 560명의 국회의원으로 구성돼 있다. 임기는 5년이다. 주요 기능 은 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. 골카 르당(Golkar)과 투쟁민주당(PDIP)은 각각 107석과 95석을 얻었다. 이들 3 개 정당은 세속적 민족주의(뻘짜실라)에 기반을 둔 정당으로, 이념 적.정 책적 측면에서 큰 차이가 없다.
- 이슬람 성향을 띠거나 이슬람 조직에 기반한 정당은 2009년 선거에서 영 향력 확대에 실패했다. 번영정의당(PKS).국가위임당(PAN).개발통일 당 (PPP).국민부흥당(PKB) 등 4개 정당이 164석을 확보했지만, 종교적.인적 성격차이로 인해 단일세력으로 활동하는 데에는 한계를 갖고 있다. 수하 르또 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 무샤와라(musyawah)와 무파캇(mufakat)이다. 뻘짜실라의 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 통과 되는 경우는 드물다.
- 협의와 합의는 다수의 횡포를 막고 소수의 입장을 배려할 수 있다는 궁극적 효과를 갖고 있지만 동시에 주고받기식의 타협을 일상화시키며, 궁극적으로는 원칙의 무시, 부정부패의 정당화와 같은 부정적 결과를 야기할 수도 있다. 독립 이후 인도네시아는 능동적이고 자주적인 비동맹 중립 외교를 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, 유도 요노 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.

아. 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 법체제는 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.파산 법.노동 법.외국인 투자법 등의 영역에서 많은 변화가 일어났지만, 이러한 법체계가 현실에서 실제 적용될 수 있는지에 대해서는 의문이다.

- 사법부가 연루된 뇌물수수가 일상적으로 일어나고 있으며, 법률조항 및 법 정신에 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.



자. 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 넘 어선 후 외환위기 과정에서 그 미만으로 떨어졌다. 이어 2003년에 1,000 달러를 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 2009

년 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 살펴 보면 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) EPS(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, 편물외료, 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: E(인도네시아 중앙은행); EPI(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 신용부도스왑(Credit default swap)이 153bps에서 1,248bps까지 상승하자, 외환위기 가능성에 대한 우려가 급속

히 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 후 반대를 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.

차. 노동시장

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

타. 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 구성되어 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 비전문 성과 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 국민 전체를 대상으로 한 법률이며, 그 중 일부에 노동 관련, 특히 산재와 관련한 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

- 1993년 7월1일부터 노동자 본인과 배우자, 그리고 세 자녀에 대한 사회보장제도(Jaminan Social Tenaga Kerja[JAMSOSTEK])에 의무적으로 가입해야 한다. 이는 산업재해.사망.노후.건강 등의 문제로부터 노동자를 보호하기 위한 것이다
- 10명 이상의 노동자를 고용하는 회사 또는 1개월에 최저 100만루pee 이하의 임금을 지불하는 모든 조직은 노동자를 사회보장에 가입시켜야 한다.
- 계약직.일용직.도급직의 경우 계약기간 3개월 미만의 노동자 역시 산재 및 사망보험에 가입해야 하며, 계약기간이 3개월 이상인 경우 산재.노후.사망.건강 보험에 모두 가입해야 한다.
- 산재.사망과 건강 보장을 위한 분담금은 회사에서 부담하며, 노후 보장을 위한 분담금은 회사와 노동자 모두 부담한다. 보험료 산정기준은 다음과 같다

■ <표 41> 사회보장 보험료 산정기준

구분	보험료율
산재보험	월급여의 0.24~1.74%(회사)*
사망보험	월급여의 0.3%(회사)
노후보험	월급여의 5.7%(회사 3.7%, 개인 2%)
건강보험	월급여의 3%(미혼자), 6%(기혼자)

* 업종별 보험료율:
 I 업종(농림업 등): 급여의 0.24%
 II 업종(약기제조업 등): 급여의 0.54%
 III 업종(목재업 등): 급여의 0.89%
 IV 업종(차량조립업 등): 급여의 1.27%
 V 업종(건설업 등): 급여의 1.74%

○ 산재 처리 과정

- 사고가 나면 48시간 이내에 관할 노동부에 1차로 서면신고를 한 후(구두신고를 먼저하고 이후 서면보고도 가능), 의사의 소견서를 받고 48시간 이내에 서면으로 보고한다. 의사의 소견서에 따라 노동자의 상태는 다음 중 하나로 규정해야 한다.

- 노동이 불가능한 상태가 종결됨
- 영구적 일부 장애
- 영구적 전체 장애
- 사망

○ 산재 관련 보상

- 산재로 인해 일을 할 수 없게 된 노동자에게는 규정에 따라 급여를 지불해야 한다.

- 산재 발생 후 사용자는 2차 보고를 한 뒤 늦어도 7일 이내에 그 보상금을 지불해야 한다.

- 회사 지불금액이 현행 규정에 부합하지 않는다고 노동 관련 기관 공무원이 판단할 경우 피해자 측의 제소 없이도 공무원이 보상금 규모를 정할 수 있다.

- 보상금액을 사용자가 계산하지 못할 경우 근로감독관이 규정에 맞춰 보상금액을 계산한다. 사용자와 노동자(혹은 그 가족)가 그 결정을 수용할 수 없다면, 보상액 확정 이후 14일 이내에 감독관의 상관에게 재 심사를 요구할 수 있다. 상관은 30일 이내에 결과를 내놓아야 한다. 이 결정에도 불복할 경우 노동부장관에게 14일 이내에 재심사를 요구 하거나, 제소할 수 있다. 노동부장관이 마지막 결정을 내린다.

- 이미 보상받은 금액이 최종결정 보상액보다 적다면, 사용자는 그 차액을 추가로 지불해야 한다. 보상받은 금액이 많을 경우 사용자측은 그 차액의 지불을 피해자 측에게 요구할 수 없다

○ 산재 보상기준(2007년 기준)

■ <표 42> 산재 보상기준

보험범위		금액
산재로 인한 일시적 근로불가	1~4개월	월급여의 100%
	5~8개월	월급여의 75%
	9~12개월	월급여의 50%
신체장애	신체 일부의 영구적 장애	일시급 : 장애급여기준비율* × 80월
	신체의 영구적 장애	일시급 : 월급여의 70% × 80월
	기능 장애	일시급 : 기능장애정도 × 장애급여기준비율 × 70월
사망		일시급 : 월급여의 60% × 80월
		장례비용 : Rp 2,000,000
기타비용	치료비	최대 Rp 12,000,000
	재활비	최대 Rp 2,000,000
	응급수송비	최대 Rp 1,500,000

* 신체 일부의 영구 장애시 산재보상의 기준이 되는 장애급여기준비율은 부록 참조

○ 사망 보장(2007년 기준)

- 사망 위로금의 종류와 규모는 다음과 같다.
 - 일시위로금 : Rp 10,000,000
 - 분할금 : Rp 200,000 × 24월
 - 장례비용: Rp 2,000,000

○ 노후 보장 연금

- 노동자가 55세에 도달하거나 영구 완전 장애로 인해 노동이 불가능할 경우 지급되며, 일시급 또는 분할금, 양자의 조합을 통해 지불된다.

- 본인 사망시 노후 보장 연금은 배우자나 자녀에게 지불된다. 연금수령 시기에 도달하지 않은 상태에서 본인이 사망했을 경우에도 연금 수령권은 배우자나 자녀에게 주어진다.

- 정년퇴직 혹은 영구 전신 장애를 입었을 경우

- 보상금이 300만루뻐아 미만인 경우 : 일괄 지급

- 보상금이 300만루뻐아 이상인 경우 : 최장 5년 이내에 정기적으로 지급

- 정년 도달 이전에 중도 퇴직했거나, 연금 가입기간이 5년 이상일 경우에는 일괄 지급 받을 수 있음.

○ 건강 보장

- 노동자 본인과 배우자.자녀(21세 이하로 미혼이며 미취업자)는 건강보험의 혜택을 받을 수 있다.

- 긴급 치료로 지정병원 외의 기관을 이용할 경우 최고 7일 동안 보험금이 Pt Jamsostek에 의해 지급된다.

2. 산업재해 현황

가. 산업재해통계

- 인도네시아의 재해통계는 비교적 보고처리와 규정에 따라 효과적으로 재해통계가 만들어지고 있다. 그러나 산업재해의 분포를 보면 업종별 분포가 산업구조의 특성에 따라 평이하게 나타나고 있다. 특징은 산재처리와 보고형태는 일반적인 형태를 나타내고 있다¹⁾.

<표> 사업의 종류별 노동 재해 통계

No.	事業分野	総数					治外					身体機能障害					一時的労働不能障害					永久労働不能障害					死亡				
		1996	1996	1997	1998	1999	1995	1996	1997	1998	1999	1995	1996	1997	1998	1999	1995	1996	1997	1998	1999	1995	1996	1997	1998	1999	1995	1996	1997	1998	1999
1	農業、牧畜業	8525	11,748	12,882	11,981	11,055	7,951	10,801	11,978	10,683	9,769	114	400	429	563	492	295	220	194	563	436	120	82	105	21	12	146	127	146	225	246
2	林業	542	876	887	788	952	472	621	598	629	480	23	17	16	102	86	37	27	28	102	96	9	10	11	14	8	1	0	2	32	34
3	木材の採掘	3,253	4,070	5,208	5,894	4,534	2,460	3,291	4,572	4,840	3,571	366	383	132	487	422	207	203	235	447	383	109	111	131	21	29	103	102	118	88	129
4	漁業	306	378	784	977	594	216	304	273	874	474	42	15	422	63	69	35	41	47	63	36	0	2	3	0	1	13	16	19	11	12
5	炭鉱	506	833	6,207	2,093	2,856	346	597	8,257	1,789	2,608	78	49	17	178	152	69	6	2	178	33	9	7	8	7	8	4	4	3	78	44
6	金屬採掘業	543	600	1,387	1,695	1,096	504	637	1,359	1,459	895	15	16	18	144	111	11	17	4	144	32	12	7	1	2	4	1	3	5	11	13
7	石油、ガス採掘	986	1,234	1,395	1,223	1,223	564	1,056	1,287	1,008	978	81	83	3	95	73	213	36	37	95	107	93	17	19	14	17	35	42	40	25	58
8	土砂の採掘	800	1,000	1,110	1,412	1,169	696	907	945	976	843	47	60	95	189	161	54	33	53	189	97	0	0	2	18	21	1	0	14	32	37
9	採石	706	682	2,338	2,232	1,501	567	740	2,157	1,840	1,198	61	87	70	231	175	30	31	33	231	53	22	13	13	21	32	26	31	35	74	13
10	食品産業	2,542	3,100	3,772	2,978	3,056	2,408	2,993	3,678	2,951	2,718	123	117	75	253	243	0	59	3	253	57	11	11	11	1	4	0	0	5	7	1
11	飲料業	1,578	1,971	1,916	1,814	1,783	1,487	1,870	1,720	1,559	1,523	36	41	132	154	176	42	46	50	154	75	10	12	13	4	0	3	2	1	8	9
12	化学産業	2,110	2,640	2,389	2,471	2,354	1,918	2,403	2,216	2,147	2,020	112	131	46	210	198	66	89	95	210	122	14	16	17	0	2	0	1	15	16	12
13	礦物業	6,119	7,843	7,729	7,832	7,184	5,245	7,213	7,412	7,066	8,445	473	234	142	486	424	349	145	119	486	281	39	39	39	9	5	13	12	17	23	29
14	衣料品産業	7,417	9,280	6,472	6,511	7,038	6,506	8,432	4,980	5,732	6,044	563	594	232	583	498	298	211	223	583	265	7	4	1	0	2	43	39	36	33	21
15	木材、木製品製造業	2,282	2,007	3,233	3,582	2,708	1,940	1,640	2,415	3,010	2,018	615	250	660	302	493	275	49	82	302	160	95	22	26	4	19	57	43	50	54	66
16	家具製造業	685	1,108	1,846	1,455	1,257	556	872	1,490	1,266	1,126	172	190	291	119	102	54	35	33	119	63	3	1	0	2	1	0	0	23	5	15
17	パルプ、紙加工製造業	913	1,016	1,061	1,689	1,122	583	923	792	1,283	869	130	52	225	144	120	87	27	29	144	123	7	8	9	0	2	5	6	6	2	8
18	印刷、出版業	655	819	830	1,009	812	314	807	736	455	666	211	0	60	85	64	129	10	18	85	60	2	2	3	1	*	0	0	13	14	18
19	皮革産業	376	470	587	998	595	237	385	524	666	457	38	22	0	82	86	88	42	48	82	53	5	4	5	1	3	8	7	9	8	6
20	ゴム製品製造業	1,049	1,312	1,040	1,517	1,205	758	1,280	947	1,074	899	97	16	74	229	203	187	2	3	229	84	5	6	7	2	2	4	8	9	11	17
21	化学工業	2,259	2,686	2,293	2,423	2,346	1,766	2,300	2,116	2,165	1,929	256	230	14	26	284	208	83	118	26	119	14	2	0	4	5	14	11	43	28	31
22	金屬製造業	2,409	2,707	2,476	2,215	2,443	1,489	1,2148	2,273	1,895	1,604	380	325	22	187	245	432	320	117	187	287	68	5	2	*	3	12	0	62	56	
23	機械修理業	1,496	1,872	1,583	2,216	1,778	1,198	1,598	1,520	1,739	1,387	127	153	10	175	175	126	82	88	175	183	26	26	29	3	6	19	15	16	12	25
24	機械、機器製造業	2,475	3,097	2,950	2,414	2,679	1,877	2,826	2,632	2,957	2,304	278	141	179	278	243	199	79	82	278	143	28	29	33	7	12	93	22	24	24	17
25	自動車修理業	2,785	3,484	5,082	3,326	379*	1,550	2,919	5,268	2,627	2,649	433	388	185	433	484	754	226	107	433	329	9	6	2	3	4	31	57	112	7	52
26	その他の工業	2,181	2,629	8,942	5,113	4,005	1,704	2,111	6,594	4,825	3,315	184	221	192	244	323	145	131	114	244	142	21	25	29	5	14	117	141	13	18*	211
27	建設業	5,863	7,351	2,397	3,967	3,402	3,300	5,686	1,769	4,995	2,762	865	430	260	437	392	1,553	973	190	437	471	28	34	12	4	9	23	12	167	216	148
28	電気、ガス、蒸気供給業	692	965	1,604	1,314	1,046	607	768	813	1,286	768	12	27	680	283	221	67	79	108	283	73	1	1	2	2	7	5	2	1	5	7
29	水道、清掃業	309	387	451	349	387	247	336	390	297	299	8	0	0	44	17	47	41	40	44	47	2	2	3	*	1	5	0	2	2	
30	大型商店、小売店	578	709	776	651	477	546	819	692	566	628	5	17	1	55	6	8	61	72	55	33	4	4	4	0	2	15	0	6	4	8
31	銀行、福祉	505	631	724	597	602	456	591	669	517	608	6	1	19	51	44	5	34	21	51	30	1	1	0	0	2	0	37	14	16	15
32	運送業	1,121	1,402	1,938	2,045	1,876	983	1,249	1,853	1,604	1,544	12	15	127	330	282	51	47	59	330	23	15	49	52	9	5	80	42	48	19	52
33	総合安全保健サービス業	986	992	1,498	1,108	988	723	908	1,459	452	855	65	15	2	110	82	87	62	110	110	32	6	2	5	4	2	4	5	4	37	15
34	その他	388	498	534	447	383	378	300	483	405	317	7	17	4	41	27	3	76	33	41	37	8	15	4	2	5	4	2	0	4	*
	総計	65,940	83,065	95,789	88,336	80,542	51,765	72,375	86,773	78,183	67,195	6,262	4,680	4,916	7,823	7,166	6,217	3,623	2,400	3,943	4,507	803	585	601	194	248	902	704	1,089	1,376	1,478

(출처: <http://www.jicosh.gr.jp/japanese/topics/law/law.html>)

- 인도네시아의 재해통계는 비교적 보고처리와 규정에 따라 효과적으로 재해통계가 만들어지고 있다. 그러나 산업재해의 분포를 보면 업종별 분포가 산업구조의 특성에 따라 평이하게 나타나고 있다. 특징은 산재처리와 보고형태는 일반적인 형태를 나타내고 있다.

1) 자료 출처(소) : JAMSOSTEK (노동자 사회보험 공단)

○ 산업안전 사고 및 직업병 현황

구 분	내 용	2006년도	2007년도
1	산업재해수	95,624	65,474
	- 사망자수	1,784	1,451
	- 영구 장애	8,013	5,326
	- 일시적 장애	85,827	58,697
2	보상	222,24백만 루피아	165,95백만 루피아

(출처: 국가보고서, 인도네시아 노동·이주부)

○ 불안전한 행동 및 환경에 따른 재해자수(1995~1999년)

구 분	불안전한 행동 및 환경	재해자수	%
1	불승인 작업	101,501	24.6
2	기계 방호장치 오작동	86,422	20.94
3	불안전한 장비	79,806	19.34
4	신기 작업	42,839	10.38
5	불안전한 자세	33,917	8.22
6	부주의	26,871	6.51

3. 재해예방의 법적체계

가. 법률적 개요

- 인도네시아의 법률규정은 우리나라와 같은 대륙법체계와는 다른 형태를 나타내고 있다. 따라서 산업안전보건법이 노동법의 특별법형태로 제정되어진 것이 아니고 헌법에 기본규정을 정리하여 놓고 각각 법률, 행정명령을 통해 노동자의 권리와 노동조건, 산업안전에 관한 내용을 규정하고 있다. 인도네시아가 네덜란드의 지배를 받아 과거 네덜란드 식민통치시대의 법률(총독칙령)을 계승하고 있어 고용·노동조건은 비교적 상세하게 규정되어 있으며 많은 부분은 매우 합리적으로 구성되어 있다. 인도네시아의 노사관계를 다루는 법은 직접적인 노동법규 이외에도 민법과 상법이 있으며, 민법과 상법은 네덜란드 식민통치시대에 제정되었지만, 노사관계에 관련된 조항은 지금도 상당 부분 유효하며, 특히 민법은 노사관계를 자세하게 규정하고 있다. 민법의 노사관계는 개발도상국 중에서 고용, 노동조건이 매우 상세하고 선진적인 수준이며, 대규모 사업장, 특히 외국투자기업(PMA)에서는 이의 준수가 엄격히 요구되기도 한다.
- 노동법은 1999년 10월3일에 공포되어(1997년 법률 제25호, 1998년 10월 1일 발효) 국회 통과과정에서 이해관계 당사자들(노동조합 및 인권단체, 사용자)의 많은 항의를 받아, 내용의 일부가 수정되어 공포되었다. 그 후 지속적인 노조와 기업주들의 반발로 시행하지 못하다가 많은 보완을 거친 후 2006년 12월에 2003년 개정된 노동법을 시행 하였다. 특히 인도네시아의 법률은 대륙법 체계의 법률이 아니고 영미형태의 법률체계를 가지고 있어 노동법속에 산업안전보건의 법률규정이 있는 것이 아니고 헌법 속에 산업안전에 관한 법률규정을 만들고 필요에 따라 시행령과 규칙을 만들어 적용하고 있다는 것이 그 특징이라고 볼 수 있다.

나. 노동법 주요내용

(1) 노동법규

- 노동관련법규 중에 근로기준법에서는 근로조건 관련 주요 규정을 살펴보면 노동조건에 아동(14세 이하)의 노동 금지규정, 미성년자(18세 미만)의

야간노동 금지, 여성의 야간노동 금지를 통하여 근로관계를 보호하고 있다. 그리고 근로시간은 법정근로시간을 준수하도록 하며, 주 6일 근무제 5일간 매일 7시간, 나머지 하루는 5시간 근무, 주 5일 근무제 5일간 매일 8시간 근무, 4시간 근로 후 30분 이상 휴식, 초과근무 1주 최대 14시간 허용하도록 하는 근로시간으로 근로자를 보호하고 있다.

- 노동법(2003년 법률 제13호)이 2003년 3월 25일 공포되고 이 법률은 15개의 노동관련 기존 법률을 폐지하여 대치하는 등 노동에 관해 매우 광범위하게 규정하고 있다. 이외에도 구공화국노동재해법(1947년 법률 제33호)및 이법률의시행을위한법률(1951년 법률 제2호), 민간기업의해고에관한법률(1964년 법률 제12호), 직장안전기준법(1970년 법률 제1호)등이 제정되어 시행되고 있다.
- 그리고 노동조합법에 관련된 법으로는 노동조합의 등록에 관한 노동부수(1975년 제1호)과노동쟁의해결에관한법률(1957년 제22호), 노사분쟁해결에 관한법률(2004년 제2조)등이 있으며, 외국인노동자 관련법으로는 인도네시아 이주노동자 취업과 보호에 관한 법률(2004년 제39호)등이 있다. 또한 사회보장제도 관련법으로 국가사회보장 제도에 관한 법률(2004년 제40조)들이 있으며, 이외에도 지역의 지방공공단체가 특별한 규칙을 규정하고 있는 경우도 있다. 영세한 중소기업이나 지방기업에 대한 적용은 그다지 엄격하지 않으나 대기업 특히 외국계 기업에 대해서는 상당히 엄격히 적용하고 있지만 산업안전보건에 관하여는 특별법으로 정하여 규제하도록 하고 있다.

(2) 헌법의 작업안전규정

- 노동안전에 관한 법률로는 작업안전법 제1호(1970년, Act No.1 on Safety)에서 근로자를 보호하는 규정을 두고 있다. 이 법은 헌법 속에서 근로자안전보호기준을 만들어 법률명은 '작업안전법제1호(1970년)'이라고 하여 근로자를 보호하도록 제정되었다. 인도네시아의 법률은 우리나라와 같은 대륙법체계가 아니기 때문에 특별법 형태의 독립적인 법률은 아니고 헌법 속에 필요한 법률을 제정하여 준수하도록 하는 영미식 법률체계를 따르고 있다. 그러므로 노동법을 만들고 필요한 근로기준법과 산업안전에 관한 법률을 만드는 것이 아니라 헌법에 필요한 산업안전보건에 관한 규정을 만

들고 총리령이나 부령으로 시행령, 규칙등을 만들어 적용하는 법률 체제이다. 그러므로 산업안전에 기준의 법률은 앞서 소개한 헌법의 작업안전법제 1호(1970년)이고, 이 법은 인도네시아의 산업안전에 관한 기본법이며, 모든 산업안전에 관한 기준을 제시하고, 이 규정에 따라 적용 받으며, 필요한 경우에 특별 규정으로 령이나 시행규칙을 만들어 적용하고 있다.

- 이 법의 목적을 보면 모든 근로자는 생활의 번영을 위하고, 국가의 생산성 향상을 위해 근로 할 때마다 안전에 대하여 보호를 받을 권리를 가지고 있으며, 직장에 있는 다른 모든 사람에 대해서도 안전이 보호 될 필요가 있으며, 모든 생산에 관한 재료들은 안전하고 효율적으로 이용할 필요가 있고, 이와 관련하여 근로자의 보호를 위한 규범을 만들어 가는 것에 모든 수단을 강구할 필요가 있어 이 규정을 준수하여야 한다는 것이다. 이 규정은 사회, 산업, 기술에 대한 노동 안전에 대한 일반적인 규정을 정한 법률이며, 반드시 실현이 필요한 것임을 규정하고 있다²⁾. 총 11장 18개의 조문으로 구성되어 있다.

1) 적용 대상 및 적용 범위

(가). 적용대상

- 이 법에서 적용되고 있는 적용범위는 근로자가 그 직무를 위해서, 근로자가 근로를 하기 위한 장소로 밀폐되거나 개방된 장소 또는 이동하거나 고정된 장소를 말하며, 위험한 재료를 모아놓은 장소와 작업실, 운동장, 그 주위를 포함한 모든 장소 혹은 공간을 말한다(법 제1조).
- 그리고 관리자란 어떠한 작업장소 그 일부를 직접 관리하는 것을 업무로 하는 사람을 말하며 사용자란 자신의 사업을 실시하는 개인 혹은 법인, 자신의 사업이 아닌 사업을 실시하는 개인 혹은 법인, 인도네시아 이외의 장소에서 직접 소유와 관계없이 운영하는 사업 및 사업체에 대리하는 개인 혹은 법인을 말한다.
- 상급입원은 이 법률의 실시를 위해서 노동부장관에 의해 임명된 공무원을

2) 노동안전에관한법률 제1호(Act No.1 on Safety (1970))에 근거하여 인도네시아 공화국 대통령은 이하의 사항을 고려하여,이 근거에 따라 1945년 헌법 제5조, 제20조, 및 제27조에 의하여 노동자의 기본적 사항 결정에 관한 1969년 법률 제14호 제9조 및 제10조에 의한 국민 협의회의 지지를 얻고, 이하의 사항을 결정하도록 규정하고 있다.

말한다. 감독관은 노동부 장관에 임명된 기술적 사항의 전문가인 노동부 직원을 말한다.

- 그리고 노동 안전 위생 전문가란, 이 법률의 준수를 감독하기 위해서 노동 장관이 임명한 노동부외부에서 파견된 전문기술인력을 말한다.

(나). 적용대상

- 적용 범위는 제2장 제2조에 작업 장소에 관한 규정을 두고 있는데, 이 법은 인도네시아 공화국 법의 효력 하에 있는 수중(水中), 공중(空中)뿐만 아니라 수면(水面), 지하(地下), 지상(地上)을 포함한 모든 작업 장소에서³⁾ 작업안전사항을 규정하고 있다. 그리고 위 규정에 따라 언급된 작업장소는 법안 규정에 따라 바뀔 수도 있도록 규정하고 있다.

2) 작업안전의 조건

- 작업에 관한 안전의 조건은(법 제3조) 사업장에서 작업도중에 안전사고를 줄이기 위한 목적으로 작업현장과 작업기준을 준수하도록 만들어진 기준을 말한다.

그래서 작업현장에서의 기준은 화염, 화재, 보호구, 온도, 습도, 환기, 청결, 가공신속, 저장의 안전등을 안전조건으로 보고 작업현장에서 안전하게 작업을 할 수 있는 여건을 만들어 주도록 하고 있다. 그리고 재해의 우려가 있는 원로, 물건, 제품, 제조기기의 제조, 운반, 유통, 등에 대한하여 법령에 따라 안전기준을 정할 수 있도록 하고 있다(법제4조).

그리고 제3조 제2항에는 작업안전보건의 세부사항은 과학, 기술, 지식의 발전에 따라 변할 수 있음을 규정하고 있다.

3) 법제2조의 규정에 따라 다음과 작업장소에 적용된다: a. 사고나 폭발을 유발시킬 수 있는 위험한 도구나 기계, 기구(器具), 장비, 설비를 사용하고, 만들고, 시험하는 곳, b. 고온(高溫)의 물질, 감염(感染)을 유발하는 물질, 유독성물질, 인화성(引火性) 물질이나 폭발할 수 있는 물질을 보관, 운반, 거래, 사용, 가공, 혹은 만드는 곳, c. 건설, 보수공사, 청소, 건물해체작업, 지하의 하수도 및 건물수도관 건설 등과 이를 위한 준비 작업이 이루어지는 곳, d. 정원관리, 목재생산, 벌목(伐木) 등의 산림 관련 생산업, 축산업, 어업, 농업이 이루어지는 곳, e. 채광(採鑛), 가공(加工) : 지표면(地表面)이나 지하(地下)뿐만 아니라 수면(水面)에서 금, 은, 금속, 가스, 석유 혹은 다른 광물들에 대한 작업이 이루어지는 곳, f. 땅, 터널, 수면(水面), 수중(水中)뿐만 아니라 공중(空中)에서 물건, 가축, 사람들을 운반이 이루어지는 곳, g. 방과제, 부두, 요트, 배, 역이나 창고 등 물건의 선적(船積)이나 하치(荷置)를 하는 곳.h. 수중(水中)에서 물건인양(引揚)이나 다른 안전작업을 하는 곳, i. 수면(水面)이나 지표면(地表面)에서 멀리 떨어진 높이가 높은 곳, j. 온도나 기압이 높거나 낮은 곳, k. 흙을 쌓거나, 물건을 던져 올리거나, 떨어질 수 있는 위험한 곳, l. 탱크, 우물, 맨홀에서 이루어지는 작업, m. 습기, 오물, 불, 연기, 증기, 가스, 바람부는 곳, 빛이나 방사선이 있는 곳, n. 쓰레기 버리는 곳이나, 하수도 처리장, o. 전화, 라디오나 텔레비전과 같은 방송 송출, 수신 장소, p. 기술적인 방법을 이용한 교육, 개발, 테스트, 조사, 혹은 리서치를 행하는 곳, q. 가스, 석유, 물, 전기를 분배하거나, 보관, 수집, 발전(發電)시키는 곳, r. 전기설비나 기구(器具)를 이용한 연극, 콘서트, 영화를 상영하는 곳.

3) 작업안전 감독규정

- 작업안전에 관한 감독은 노동부에서 하도록 되어 있으며, 감독의 주무공무원을 국장이라 하여 이 법률의 일반적 시행을 실시해, 감독관 및 안전전문가는 이 법률의 준수 상황을 직접 감독하도록 하고 있다(법 제5조). 그리고 국장의 결정을 인정 할 수 없는 경우는, 심사 위원회에 심사의 청구를 할 수 있으며(법제6조), 심사청구의 절차, 위원회의 구성, 위원회의 직무와 그 외 필요한 사항은 노동부 장관이 정하도록 되어 있다.

안전한 작업을 위하여 사용자는 근로자의 신체검사를 실시할 의무가 있고(법제8조), 사업장내에서 안전을 감독하고 안전관리를 준수(법 제9조)하도록 되어있다. 그리고 사용자는 이 법률의 감독사항에 대하여 이의가 있는 경우 법령에 따라 요금(retribusi : 수수료 : 역주)을 지불하도록 되어 있다(법제7조).

4) 작업안전심사위원회

- 작업안전 및 보건 심사위원회를 두어 노동부 장관은 작업장소에서의 원활한 작업과 생산 활동을 위해 사업주, 관리자, 그리고 노동자가 안전과 보건부분에서 서로 상호 이해를 하고, 효율을 높이기 위하여 작업안전심사위원회를 구성하여 이를 지원해 줄 의무가 있다(제10조). 특히 사고가 발생 하였을 경우에는 관리자는 자신이 관리하는 작업장소에서 사고가 발생할 때마다 노동부 장관이 지정한 공무원에게 이를 보고할 책임이 있다(법제11조).

5) 노동자의 책임과 권리

- 작업시에는 안전한 작업을 위하여 노동자의 책임과 권리를 법으로 부여하고 있으며(법제12조)4), 작업장에서 안전보호장비와 안전사항을 준수하도록 하는 의무규정도 있다(법제13조).

그리고 사용자의 의무규정도 두어 안전하게 작업할 수 있는 조건을 만들도록 하고 있다(법제14조)5).

4) 법 제12조에 안전에 관한 근로자의 권리규정을 두고 있다(a. 법안 규정으로 노동자의 권리와 의무를 결정한다: 감독관이나 안전전문가가 설명을 요구하면, 자세한 설명을 해야 한다. b. 지정된 보호 장비를 의무적으로 착용한다. c. 지정된 안전 및 보건조건을 충실히 따른다. d. 관리자가 안전 및 보건조건을 따르도록 요구한다. e. 안전조건이나 보건조건을 관리자가 따르지 않을 경우, 작업에 이의를 제기 할 수 있다. 단, 감독관에 의해서 특별히 지정되어 있는 일인 경우에는 이를 제외한다.).

5) 법 제14조에는 사업주의 안전의무규정이 되어 있다(a. 관리자는 자신이 관리하는 작업 장소 및 관련장소에 감독관과 안전전문가가 지정한 보기 쉬운 장소에 모든 안전조건을 명시해야 한다. b. 관리자는 자신이 관리하는 작업 장소 및 관련장소에 감독관과 안전전문가가 지정한 보기 쉽고 읽기 쉬운 곳에 모든 설치 자료와 작업안전도표 및 그림을 설

6) 처벌 규정

- 작업안전법에서 산업안전보건에 관한 준수규정을 위반하면 헌법에 주어진 법률적 효력에 따라 처벌이 주어진다. 법 제11장 부칙 제15조 규정에는 '위의 조항들에서 규정된 규칙들은 구체적으로 법안 규정에 의해 정해진다. 위의 제 1항에서 언급된 법안 규정 위반 시에는 최장 3개월의 구속과 최대 10만 루피아의 벌금이 부과된다.'라고 규정하고 있다. 그런데 특징은 이 법들의 처벌규정이 중국이나 베트남에 비하여 처벌규정이 경미하다는 것이다. 특히 법 제15조 제3항에는 이 법의 범법행위는 경미의 범죄에 해당한다고 하여 중한 처벌을 하지 않는 것으로 규정되어있다.

다. 산업안전위생 관련 시행령

- 산업안전위생에 관련한 구체적인 법령들은 헌법의 작업안전규정을 기준으로 하여 필요한 목적에 따라 특별법 형태로 주무부서인 노동부에서 제정하고 있으며, 우리나라의 시행령과 시행규칙에 해당하는 법규들이다. 그러므로 산업안전보건에 관한 규정들은 산업의에 대한 노동위생연수규칙 제1호(1976년), 감독관 및 노동안전위생전문가규칙 제3호, 노동위생전문가 위생연수 의무(1979년), 사람운반용 승강기안전위생규칙 제6호(1978년), 청소년 안전보호규정, 작업관련 질병발생에 관한 대통령령등이 있으며 각각의 규정 목적에 따라 제정 되었다. 그러나 기본적인 틀은 헌법의 작업안전규정을 기준으로 제정 되었고, 처벌 규정 또한 작업안전규정의 벌칙을 준수하고 있다.

1) 산업의에 대한 노동위생연수규칙 제1호(1976년)

- 산업의에 대한 노동 위생 연수를 실시하는 의무 부여에 대하여 1976년 노동 이주 협동조합 장관 규칙 제1호로 모든 노동자는, 노동의 안전 위생에 대하고 보호를 받아 그 일을 양호하게 수행할 수 있을 권리를 가지고 있으며, 이에 따라 산업의는 노동자를 보호하고 감시를 위하여 산업안전위생 연수를 받을 수 있도록 그의 의무 사항을 제7개조문으로 규정하였다⁶⁾. 이 연수규칙은 모든 기업은 그 산업의를 노동 안전 위생 및 기업 위생의 분야의 연수를 받기 위해서 파견해야 하도록 규정하고 있고(규칙 제1조),

치해야 한다. c. 관리자는 자신이 관리하는 작업 장소 및 관련장소에 근무하는 노동자와 출입하는 모든 사람들에게 일체의 보호 장비를 무료로 지급하여야 하며, 감독관과 안전전문가가 지시한 지침(指針)도 전달하여야 한다.

6) 산업의 안전위생에 관한 법률의 근거는 1970년 법률 제1호, 1972년 대통령 결정 제34호, 1974년 대통령 결정 제9호, 1974년 대통령 지령 제15호, 1967년 노동대신 결정 제158호에 규정되어 있다.

산업의에 대한 명확한 개념으로 노동 안전 위생, 기업 위생에 대한 일을 가져 혹은 거기에 책임을 가지는 지명된 혹은 기업에 일하는 의사를 말하고 있다(규칙 제2조). 이외에 중앙노동안전위생연구 연구소 및 지방노동안전 위생연구 연구소의 지도의 관리책임규정을 두고 있으며 준수하지 아니한 경우에는 작업안전법 제15조 제2항에 의하여 3개월이하의 금고 또는 10만원이하 이하의 벌금형에 처하도록 되어있다.

2) 감독관 및 노동안전위생전문가규칙 제3호

- 안전보건에 관하여 사업체를 지시 감독할 위생감독관과 위생전문가에 관한 규칙을 제정하여 노동안전 위생 감독관 및 노동안전 위생 전문가의 기준과 업무를 규칙 제3호(1978년)로 제정하여 시행하고 있다.

이 규칙의 제정 의미는 1970년 작업안전법률 제1호의 국장에 관한 내용을 근거로 하여 1977년 노동이주 협동조합 장관 결정 제79호에서 노동 안전 위생 감독관 및 노동 안전 위생 전문가의 직권 및 책무에 관한 노동 이주 협동조합 규칙을 제정하였다(7).

가) 감독관 및 위생전문가의 범위

- 노동 안전 위생 감독관 및 노동 안전 위생 전문가는, 노동 보호 감독 총국장의 추천에 근거해 노동부장관이 임명하며, 노동 안전 위생 감독관으로 되는 요건은 노동 이주 협동조합성의 직원이거나 전문성을 가지거나 노동 이주 협동조합성이 실시하는 감독관 후보에 대한 연수를 종료하고 있는 경우에 해당된다(규칙 제2조). 그리고 노동 안전 위생 전문가로 지명되는 요건은 노동 이주 협동조합성이 실시하는 전문가의 후보에 대한 연수를 받았거나 노동에 관한 법령 특히 노동 안전 위생에 관한 법령의 지식을 가지거나 전문성이 있는 경우에 해당된다(규칙 제3조).

나) 감독관 및 위생전문가의 권한

- 노동 안전 위생 감독관의 권한은 모든 작업장에 들어가서 감독 할 수 있으며, 노동 안전 위생에 관한 제조건에 대해 사업자, 관리자, 노동자로부터 서면 혹은 구두에 의한 설명을 얻을 수 있으며, 해당 작업장에 있어 노동자 안전 위생의 조건 채우도록(듯이) 사업자, 관리자, 노동자에 대해 명령

7) 위생감독관과 위생전문가의 직권 및 책무에 관한 근거는 1978년 노동 이주 협동조합 장관 규칙 제3호로 제정되었고, 1970년 법률 제1호에 근거한 노동 안전 위생의 감독관 및 전문가의 직권과 책무에 대하여 규정을 마련하는 것을 필요로 하여, 노동 감독에 관한 1951년 법률 제3호, 노동안전위생에 관한 1970년 법률 제1호, 제2차 개발내각조각에관한 1973년 대통령결정 제9호, 1974년 대통령결정 제44호 및 제45호의 법령들을 노동 이주 협동조합 장관 명으로 제정하였다.

하며, 또한 그 외의 사항에 대한 노동안전법 및 그 시행을 위한 규칙의 준수 상황을 직접 감독하도록 되어있다(규칙 제4조)⁸⁾. 그리고 노동안전 위생 감독관의 의무는 모든 작업장의 임검, 노동 안전 위생 보호 장치 검사, 사업자, 관리자, 노동자에 대해 노동자 안전 위생에 관한 모든 조건에 대해 지시, 설명과 직무의 모든 결과를 노동자 이주 협동조합성의 직계에 따라 국장에 보고하며, 그 직무에 관해서 얻은 기업의 비밀을 지키도록 되어있다.

- 노동 안전 위생 전문가의 권한은 임용서에 기록되고 있는 혹은 국장으로부터 요청이 있던 작업장점검과 노동 안전 위생에 관한 조건에 대해 사업자, 관리자, 노동자로부터 서면 혹은 구두에 의한 설명을 받고, 해당 작업장에 있어서의 노동자 안전 위생조건의 준수 명령과 노동안전법 및 그 시행을 위한 규칙의 준수 상황을 직접 감독하는 것으로 되어있다(규칙 제5조)⁹⁾. 그리고 노동 안전 위생 전문가의 의무는 그 임용서에 기재되어 있는 혹은 국장으로부터 요청이 있던 작업장을 임검과 해당 작업장에 있어서의 노동 보호 설비의 검사와 직무의 결과에 대해 노동 이주 협동조합성의 직계에 따라서 국장에 보고, 모든 노동 안전 위생의 조건에 대해 사업자, 관리자, 노동자에 대해 지시 및 설명과 함께 그 직무에 관계되어 얻은 비밀을 지키도록 되어있다.

다) 벌칙 규정

- 노동 안전 위생 감독관 및 노동 안전 위생 전문가는 업무 중에 얻은 비밀을 고의로 외부에 알렸을 경우 노동 감독에 관한 1951년 법률 제3조 제6조 제1항에 근거해 처벌되며(규칙제6조), 그 직무 뛰어난 지식등의 관리를 잘못해 밖에 흘렸을 경우는 노동 감독에 관한 1951년 법률 제3조 제6항, 제2항에 근거하여 처벌된다(동규칙 제6조)¹⁰⁾.

3) 노동위생전문가 위생연수 의무(1979년)

- 노동 위생 전문가에 대한 노동 안전 위생연구 연구소로의 연수의 의무에

8) 기계, 장치, 기기, 원료, 그 외 상태, 작업 환경, 노동의 상황, 노동의 방법, 생산 공정, 노동 안전 위생의 조건에 대해 부족, 잘못이 있었을 경우에는, 이것을 개선, 변경, 교체를 명령하는 것, 위험한 장치, 기기, 생산 공정을 금지하는 것, 1951년 법률 제3호에 근거해, 노동 안전 위생에 관한 법령의 위반을 수사하는 권한을 가진다.

9) 기회, 장치, 기기, 원료, 그 외 상태와 작업 환경, 노동 상태, 노동의 방법, 생산의 공정, 노동 안전 위생의 조건에 부족, 잘못이 있었을 경우는, 사업자, 관리자, 노동자에 대해 개선, 변경, 교환을 명령하며 위험한 장치, 기기, 생산 공정을 금지등에 관하여 감독한다.

10) 처벌규정은 작업안전법 제15조에 근거하여 3개월이하의 금고 또는 10만 루피어이하의 벌금형에 처하도록 되어있다.

대한 규정은 노동이주장관규칙 제1호(1979년)에 의하여 제정되었는데, 이것을 제정한 궁극적인 목적은 안전보건을 담당할 산업위생전문가의 양상과 전문성을 필요로 하여 제정되었다.

- 이 규칙의 제정한 의미를 보면 근로자의 복지를 추구하기 위해서는, 기업에 있어서의 근로자의 노동 안전 위생에 대한 보호 및 감독을 실시할 필요가 있으며, 노동 안전 위생, 기업 위생의 전문가는, 각각의 기업에 대해 노동 안전 위생, 기업 위생에 관한 직무를 수행할 필요가 있고, 상기의 직무를 수행하기 위해서는, 노동 안전 위생 기업 위생 전문가에 대해 연수를 베풀 필요가 있어 산업 위생 전문가에 대한 연수의 의무에 관한 규칙을 정하였다¹¹⁾.
- 내용을 보면 산업 위생 전문가를 고용하는 모든 기업은, 이것을 노동 안전 위생연구 연구소에 있어서의 연수를 받게 하며(규칙 제1조), 산업 위생 전문가와 산업의 지도 및 지시는 기업의 노동 안전 위생, 기업 위생에 관한 직무를 실시해 혹은 보조를 하기 위해서 지명되어 혹은 배치되는 산업 위생의 전문가를 대상으로 하고 있다.
그리고 이러한 연구규정을 준수하지 아니 할 경우에는 제1조의 규정을 준수하지 않는 기업에는, 노동 안전 위생에 관한 1970년 법률 제1호 제 15조 제2항의 벌칙을 과하고 있다¹²⁾.

4) 사람운반용 승강기안전위생규칙 제6호(1978년)

- 사람운반용 전동 엘리베이터의 사용에 관한 노동 안전 위생의 요건에 관한 규정을 1978년 노동 이주 장관령으로 규칙 제5호로 제정하였다. 이 규칙은 승강기안전과 운행에 관한 안전위생 요건을 제30개의 조문으로 규정하고 준수하도록 하고 위반하면 그에 따른 처벌규정을 두고 있다. 이 규칙을 둔 배경은 승강기가 사람과 짐을 운반할 수 있어 안전점검이 충분히 되어 있지 않으면 사업장에서 안전사고가 발생하여 인명 피해는 물론작업 환경에 위험을 초래함으로써 안전에 규정을 산업안전에 포함시켜 적용하고 있는 것이다. 이 규칙의 적용은 건물 중(안)에서 사람 혹은 짐만을 있는 층으로부터 다른 층에 운반하기 위해서 운영되고 있는 전동 엘리베이터에

11) 1969년 법률 제14호, 1970년 법률 제 1호 제9조 제3항, 1975년 대통령 결정 제 44호 및 제45호, 1976년 노동 이주 대신 규칙(Per01/Men/76), 1978년 노동 이주 대신 규칙(No71/Men/78)

12) 이 규칙 또한 작업안전법 제15조에 근거하여 3개월이하의 금고 또는 10만 루피어이하의 벌금형에 처하도록 되어있다.

대해 적용하며(규칙 제2조)¹³⁾, 엘리베이터의 설치, 해체, 수리의 작업에 종사하는 근로자는, 18세 이상이며 능력 있거나 혹은 연수를 받은 사람이 아니면 작업을 할 수 없도록 되어있다(규칙 제5조). 그리고 승강기의 건설 및 그 재료는, 충분한 강도가 있어야 하며, 안전한 것이며 근로 안전의 요건을 채우도록 하고 있으며, 기계실의 건설은, 충분히 강도가 있고, 물의 침투하지 않고, 또한 내화성의 재료로 만들어 지도록 하였다(규칙 제7조). 그리고 승강기의 관리자는 안전규칙을 준수하여야 하고 위반한 경우에는 1970년 법률 제1호 제15조 2항에 따라 3개월이하의 금고 또는 10만 루피아 이하의 벌금에 처하도록 규정하고 있다(규칙 제28조).

5) 청소년 안전보호규정

- 청소년의 작업에 관한 안전보호규정은 18세 미만의 청소년을 대상으로 발생하는 정신, 안전, 건강을 위하여 위험작업에 일하거나 고용되는 것을 금지하기 위하여 제정된 것으로 위험작업 종류에 관한 장관결정서와 지방정부령 및 내무부 장관결정서를 제정하여 청소년노동에 관한 보호기준을 준수하도록 하고 있다¹⁴⁾.

가) 노동부장관결정규칙

- 청소년 노동에 관한 작업의 종류를 정하여 청소년의 정신, 안전, 건강을 위협하게 하는작업을 정하여 사업주에게 청소년을 고용 할 수 없도록 하였다. 이 결정규칙에서는 18세 미만의 청소년고용금지규정과 15세 이상 18세 미만의 청소년은 이 규칙에서 규정한 작업을 제외하고 일을 할 수 있도록 하고 있다(규칙 제2조). 또한 사업주는 청소년에게 잔업을 시킬 수 없도록 규정하고 이 규칙에 관한 적용근거는 장관령으로 규정하고 위반하는 경우 1970년 법률 제1호의 작업안전법 근거에 따라 적용하도록 하고 있다¹⁵⁾.

13) 적용대상이 되는 승강기는 건물, 건설물의 건축, 해체, 개축, 혹은, 수리에 이용하는 승강기, 전시용의 승강기,와이어 로프와 레일을 가지는 운재 색도, 이와같은 목적으로는 이용하지 않는 그 외의 승강기등은 적용하지 않는다.

14) 청소년의 정신, 안전, 건강을 위협하게 하는 작업 종류에 관한 인도네시아 노동부 장관 결정서는(KEP.235/MEN/2003) 장관령(長官令)으로 확정할 필요가 있어 다음과 같이 근거로 제정하였다. 1. 1948년 인도네시아 공화국 노동감독에 관한 법률 제 23번의 실행에 관한 1951년 법률 제 3번(1951년 인도네시아공화국관보 제4번), 2. 1970년 작업안전에관한법률 제1번 (1970년 인도네시아공화국관보 제56번, 관보부록 제3835) 3. 1999년 ILO Convention no. 138 Convention Minimum Age For Admission to Employment 공인에관한법률 제20번 (1999년 인도네시아공화국관보 제56번, 관보부록 제3835), 4. 2000년 ILO Convention no. 182 Concerning The Prohibition and Immediate Action for the Elimination of the Worst Forms of Child Labour공인에관한법률 제1번(2000년 인도네시아공화국관보 제30번, 관보부록 제3941번), 5. 2002년 어린이보호에관한법률 제23번 (2002년 인도네시아공화국관보 제109번, 관보부록 제4235번), 6. 2003년 노동력에관한법률 제13번(2003년 인도네시아공화국관보 제39번, 관보부록 제4279번), 7. 2001년 상부상조(gotong royong)내각건립에관한대통령령 제 228번, 8. 2002년 어린이를 위협하게 하는 형태의 작업 퇴치계획에 관한 대통령령 제59번.

나) 지방자치 및 내무부 결정규칙

- 청소년은 민족의 차세대로써 발전적이고 복되며 자립적으로 건강하게 성장해야 할 권리를 보장받아야 하는 원칙하에 청소년에 대한 보호를 위해서 취해져야 할 조치 중의 하나가 청소년 노동자 발생의 근절과 억제이다. 따라서 청소년노동자 발생 억제를 위한 내무부 및 지방자치 결정서 확정이 필요하여 2001년 지방정부령 제5번으로 지방자치 및 내무부 장관령으로 청소년 노동자에 관한 결정규칙을 제정하였다.

- 이 결정규칙에서는 청소년 노동자는 성장과 교육과정을 방해하고 건강을 위협할 수 있는 모든 종류의 작업에 종사하는 청소년을 말하며, 청소년 노동자에게 위험하고 힘든 작업인 육체적, 정신적 성장을 방해하는 활동이 적용대상이 되며, 청소년이 하는 위험하고 힘든 작업에 대하여 청소년에게 신체적, 정신적 발전과 성장을 방해하는 부정적인 영향을 근절하게 하는 취지에서 제정되어진 것이다. 따라서 이 규칙 또한 1970년 법률 제1호의 작업안전법 근거에 따라 적용하도록 하고 있다¹⁶⁾.

6) 작업관련 질병발생에 관한 대통령령

- 작업과 관련한 질병 발생의 근로자 보호에 보다 세부적인 법률을 마련하기 위하여 노동자사회보장에관한법률 제3번(1992년)에 근거하여¹⁷⁾ 1993년 대통령령 제22번으로 제정하였다. 이 대통령령은 작업과 관련한 질병의 발생이 작업환경과 작업에 의하여 발생하는 것임을 나타내고 있으며, 작업과 관련한 질병을 겪고 있는 근로자는 산재보상법에 의거 일을 하고 있을 때나 이미 그만 둔 뒤라도 보상을 받을 권리가 있음을 명시하고 있다(1993년 대통령령 제22번 제2조). 그리고 대통령령 제3조에는 이미 그만둔 뒤의 치료는 의사의 진단서에 따라 치료가 이루어지며, 이에 대한 산재보상금은 일을 그만둔 뒤 최장 3년 안에 발생한 질병 일 때에도 해당되는 것으로 규정하고 있다.

(4) 벌칙규정

-
- 15) 청소년의 건강과 안전을 위협하게 하는 작업 종류, 인도네시아 노동부 장관 결정서번호 : KEP-235/MEN/2003(2003년 10월 31일)
 - 16) 청소년 노동자에 관한 지방자치 및 내무부 결정규칙 제5번(2001년 지방정부령, 2001년 1월 8일).
 - 17) 대통령령의 근거는 1. 1945년 헌법 제1조“4조의 (1)항과 2. 1992년 노동자사회보장에관한법률 제3번, 3. 노동자사회보장프로그램설립에관한법률 1993년 정부규정 제14번 (1993년 관보 제20번, 관보부록 제3520)”에 따르고 있다.

- 산업안전에 관한 규정은 각각의 시행령, 시행규칙, 대통령령에 대한 처벌규정이 되어있으나 법률체계상 네덜란드의 법률의 영향을 받아 제정되어졌다. 우리나라와 같은 대륙법의 판례택식의 체계가 아닌 헌법에 따라 필요한 법률이 제정되고 그에 따른 시행령과 시행규칙이 만들어진 형태이다. 그러므로 위반에 관하여 처벌규정은 헌법에 기초한 작업안전법에 근거하여 처벌규정을 준수하고 있다.
- 인도네시아의 문화적 특성은 오랜 전통에서 우리나라 문화의 다양성을 기초로 종족 만큼이나 다양하고, 전통, 언어, 방언들이 각자의 특색을 갖는다. 또한 아닷 (ADAT) 이라는 관습법을 갖고 있으며, 이 아닷(ADAT)의 관습법 또한 지역적으로 다르고 특색이 달라 헌법의 기초조항을 만들고 필요에 따라 만들어진 시행령과 시행규칙을 가지고 있는 특색을 가지고 있다. 그러므로 이 법 제16조를 보면 본 법안이 발효되기 이전에 이미 작업 장소를 이용하고 있던 사업주는 본 법안이 발표된 이후 1년 안에 의무적으로 본 법안을 따르도록 규정하고 있다. 위반 규정을 보게 되면 법안 규정 위반 시에는 헌법의 작업안전법 부칙 제15조의 벌칙규정인 '위반시에 최장 3개월의 구속과 최대 10만 루피아의 벌금이 부과된다.'라는 규정이 전체적인 산업안전보건의 시행령과 시행규칙에 적용되고 있다.

라. 우리나라 산업안전보건법과의 비교

1) 산업안전보건법률의 추상적인 특징

- 다른 여러나라들은 산업안전보건법률이 노동법속에 포함되어 있어서 노동법의 구속력과 처벌규정에 따라 적용되고 있지만 인도네시아의 특징은 노동법속에 산업안전보건에 관한 규정이 정해진 것이 아니라는 것이다. 인도네시아의 노동관계 법률은 특별법형태의 법률이 아니고 각종 법률, 행정명령을 통해 노동자의 권리와 노동조건을 규정하고 있다. 과거 네덜란드 식민통치시대의 법률(총독칙령)을 계승하고 있는 부분도 있으며, 노사관계를 규제하는 직접적인 노동법규 이외에도 민법과 상법에서 노사관계에 관련된 조항을 가지고 있어 지금도 상당 부분 유효하며, 외국인기업도 적용받고 있다. 그래서 산업안전보건에 관한 법률은 노동법에 포함되어 있지 아니하고

헌법 속에 작업안전규정을 만들어 산업안전보건의 기본규정으로 적용하고 있다는 것이 우리나라와 다른 특징인 것이다. 그러므로 이 작업안전법의 규정이 산업안전에 관한 모체가 되는 법이므로 우리나라의 산업안전보건법에 해당하며, 처벌규정도 규정되어 있다. 문제점으로 나타는 것은 법률의 갈래가 헌법 속에 포함되어 있어 구속력의 면에서는 강력 할 수 있지만 총18개 조문으로 되어있어 산업안전의 모든 범위를 적용하는데 있어 넓고 추상적이라는 것이다. 따라서 통합되고 구체적인 법률의 제정이 필요하다고 본다.

2) 처벌규정의 미약함

- 산업안전보건이 근로자의 건강과 안전을 지키는데 사회적으로 커다란 영향을 끼치고 있어 여러나라에서는 처벌규정을 강화해 나가야 한다는 입장에서 반하여는 인도네시아의 처벌규정은 다른 나라에 비하여 경미한 편이라고 볼 수 있다.

- 처벌규정을 살펴보면 작업안전법 부칙 제15조의 벌칙규정에 ‘위반시에 최장 3개월의 구속과 최대 10만 루피아의 벌금이 부과된다.’라고 규정되어 있다¹⁸⁾. 인도네시아의 2006년 최저임금이 819,000루피아이며, 이를 벌칙규정과 비교하여 보면 벌금형이 10만 루피아 이므로 우리나라의 벌칙규정과 비교하면 상당히 경미함을 알 수 있다. 또한 동법 제15조 제3항을 보면 범법행위는 경미한 범죄로 인정하고 있다. 그러므로 산업안전보건 위반에 관한 보다 적절한 처벌규정이 마련되어야 한다고 본다.

18) 인도네시아 환율(2010년 8월 현재) : 1미국달러(USD) = 8,960루피아(IDR). 1원 = 7.5루피아(IDR)

3) 소 결

- 인도네시아의 법률체계와 산업안전법률들을 살펴본 결과 우리나라에서 나타나는 산업안전보건의 법률체계과는 다른 특징을 가지고 있다. 그 이유는 문화적인 영향이 크다고 볼 수 있는데 농경문화를 기초로 하는 인도네시아 문화와 인도, 중국, 아라비아, 유럽의 선교사에 의한 사회적 문화영향을 받았다. 서구의 영향은 16세기 초 여행을 목적으로 온 포르투갈 사람에 의해 도래 했으며, 그 후에 네덜란드인과 영국인이 들어왔고, 그런 영향으로 인도네시아의 법률체계는 오래된 네덜란드 형법에 기초하며, 민법과 상법을 제정하여 사용되고 있다.
- 특히 인도네시아는 다양한 종족과 전통, 언어, 방언들이 각자의 특색을 갖고 있으며 여기에 아닷(ADAT)이라는 지역마다 다른 관습법을 기준으로 하여 갖고 있다. 이러한 이유로 인도네시아의 문화적 특성에서 나온 법률들이 하나의 법률로 제정되기보다는 필요한 경우에 특별한 규칙이나 시행령을 만들어 사용하다 보니 획일화되고 통일된 법률이 없다는 것이 문제라고 볼 수 있다. 특히 산업안전이 중요함에도 인도네시아 산업안전에 관한 법률은 미흡함을 나타나고 있다. 벌칙규정의 적용여부나 산업안전보건을 적용해야 할 사업장의 범위등이 명확하지 못하므로 좀더 장기적인 면에서 근로자를 보호하기 위한 산업안전보건법률의 발전이 있어야 한다고 본다. 법의 제정이 모든 것을 해결하는 것은 아니지만 예방적 효과를 나타낼 수 있으므로 아동노동, 여성노동의 문제점이 해결 될 수 있고, 산업안전이 사회·환경적 요인에 직접적인 영향을 끼치는 원인을 해결 할 수 있다는 인식을 할 수 있으리라 본다.

4. 산업안전보건제도 및 주요활동

가. 산업안전보건 조직체계

(1) 정부기구

(가) 인도네시아 노동 안전 감독국

- 노동안전감독국을 두고 기계, 건설, 전기, 안전제도등의 분과로 나누어 안전에 관한 감독을 주목적으로 하며 정부가 관할하는 공적 기구이다.

(나) 인도네시아 노동 위생 감독국

- 노동안전위생을 담당하는 기구로 노동위생과, 노동환경과 노동위생전문제도를 담당하는 과로 구분하여 정부가 관할하고 정부기구로 강력한 권한을 행사하고 있다.

(2) 정부지원단체

(가) 전국 노동 안전 위생 평의회(DK3N)

- 노동부장관의 결정에의해 설립된 반관반민의 조직으로, 정노사로부터 되는, 노동장관에 대한 자문기관적 협의회인 전국 노동 안전 위생 평의회(DK3N)가 있다. DK3N라고 하는 약칭은 National Occupational Safety and Health Council를 나타내는 인도네시아어 Dewan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nasional의 대문자를 설명하는 것이다.

○ DK3N의 업무

- 정부수준의 활동 지원 단체로서의 DK3N의 기본 업무는, 인도네시아의 「노동 안전 위생」에 관한 문제에 대해서, 정부로 부터의 요구의 유무에 관련되지 않고, 항상 뛰어난 제안, 의견 제시하며, 기능으로는 정부수준 및 사업주 노동 안전 위생에 관한 여러 문제와 관련 데이터의 수집 및 가공. 조사, 교육, 훈련, 개선, 그리고 노동 안전 위생의 관념을 사회에 넓게 계발하는 노력등의 활동을 통해서 지방 노동 안전 위생 평의회(DK3W), 현재의 노동 안전 위생 실시 기준 위원회(NK4)의 운영에 관해서, 노동부장관을 보좌하는 업무를 수행한다.
- DK3N의 운영은 노동 안전 위생의 분야에서, 설명, 조사, 교육, 훈련등의

활동을 실시하는 비영리사업 단체를 조직하여 노동부장관의 결정에 의해 발생한 안전보건의 업무를 확대되어 DK3N는 국내외의 정부 및 비정부 관계 단체와 협력 관계를 묶는 일도 수행하고 있다.

(나) 건설 노동 안전 위생 전문가 협회(A2K4)

- A2K4(건설 노동 안전 위생 전문가 협회)는 건설안전에 관한 발전의 일익을 담당하기 위하여 A2K4의 회원의 역할, 능력, 기술, 활동을 기준으로 사회단체형태로 발족 하였다. A2K4 회원의 요망이나 의견을 모아보다 효과적인 사고등을 정리하여 국가의 발전에 참가하는 수단이나 방법을 강구하여 정부나 관련 부처에 전형·평가 프로그램에 참가하고 있던 건설 노동 안전 위생의 전문가 그룹에 의해서 설립되어 발표되었다. 시기는 1998년 12월 10일에 자카르타체마라호텔에 설립 발표된 협회는 그 후, 인도네시아 공화국의 내무성에 있어서의 건설 노동 안전 위생 분야의 전문직 단체로서 등록되어 인가서(등록 번호 132.1999년/DIV)의 교부를 받았다. 그리고 2001년 4월 19 날짜 설립서 번호 133과 함께, 공증인 라트나·코마라에 의해서, 소재지 Jalan Tanah Abang 1 no. 9E, Jakarta-Pusat 에 대해 정식으로 설립되었다. A2K4(건설 노동 안전 위생 전문가 협회)라고 하는 약칭은 Construction Safety and Health Professional Association를 나타내는 인도네시아어 Asosiasi Ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja Konstruksi의 머리 글자를 나타낸 것이다.

나. 여성과 연소자 보호규정

(1) 여성근로자 보호규정

- 여성근로자 보호규정은 제3장 여성에 관한 규정으로 제76조에 규정되어 있다. 야간근로규정과 야간근로의 출근과 퇴근에 관한 보호규정은 노동부장관령으로 규정되어지고 있으며 여성근로자 보호 내용을 살펴보면
 - 18세 이하 여성 근로자는 23시에서 아침 7시까지의 근무가 금지된다.
 - 사업주는 의사의 소견서에 따라 임신부 본인이나 태아의 건강과 안전에 위험하다고 판단되어진 작업에 23시에서 아침 7시까지 근무를 시킬 수 없다.

- 여성 근로자를 23시에서 아침 7시까지 근무시키는 사업주는 아래의 사항을 지켜야 한다.
 - 영양가 있는 음식과 음료를 제공한다.
 - 작업 장소에 있을 때에 안전을 지키고 임신부에 맞는 예의를 갖춘다.
- 사업주는 23시에서 5시까지 일하는 여성 근로자의 출근과 퇴근을 책임지는 교통수단을 제공해야 한다.

(2) 연소자 보호규정

- 사업주는 연소자 고용을 금지하고 법 제69조에 따라 정신적, 육체적 건강과 사회활동을 해치지 않는 범위내에서 고용이 가능하다¹⁹⁾. 사업주가 (1)항의 가벼운 일을 어린이에게 시킬 때에는 아래의 규정을 충족시켜야 한다.
 - 부모나 대리인의 서면허락
 - 사업주와 부모 혹은 대리인과의 계약
 - 최대 3시간의 근무시간
 - 주간 근무를 하며, 학교수업 시간은 방해하지 않는다.
 - 작업건강과 안전
 - 분명한 일의 관계
 - 현행 규정에 맞는 봉급을 준다.
- 그리고 어린이는 소질과 재능을 발전시키기 위해 일을 할 수 있도록 하며²⁰⁾ 부모나 대리인의 직접 감독 하에 하루 최대 3시간이내의 근무를 시켜야 하며 어린이의 육체적, 정신적 건강과 학교공부를 방해하지 않는 등의 보호를 해야 한다²¹⁾. 누구든지 어린이를 나쁜 작업에 관련시키거나 종사시키는 것은 금지시키며, 어린이의 정신, 건강, 안전을 위협하는 모든 종류의 작업에 금지하도록 하고 있다.

19) 법 제69조에 따라 제68조에서 언급한 규정에는 13세에서 15세의 어린이가 육체적, 정신적 건강과 사회활동을 해치지 않는 한도 내의 가벼운 일을 하는 것은 제외된다.

20) 제70조에 따라 1. 어린이는 권한을 가진 관료가 합법화 한 교육 커리큘럼(curriculum)이나 트레이닝(training) 장소에서 일을 한다. 2. (1)항에서 언급한 어린이는 최소 14세를 말한다. 3. (1)항에서 언급한 작업에는 아래의 조건이 적용된다. a. 작업을 행하는 데 있어서, 작업 방법에 관한 명확한 방법과 교육, 감독을 실시해야 한다. b. 건강과 안전을 보호해야 한다.

21) 법 제72조에 따라 성인 노동자와 함께 일할 경우에는 어린이의 작업 장소는 성인 노동자와 분리해야 한다.

[별첨 1]

인도네시아 2003년 노동법 주요내용

장	조	주요 내용
총칙 (제1장)	1조	<p>노무·노동이란 근로기간 이전, 시행 중, 이후에 노동자와 관련된 모든 사안을 말함.(1항)</p> <p>기업이란 법인이든 아니든, 법인 소유이든 개인 또는 국가소유이든 노동자에게 봉급 또는 금품을 주고 종사하게 하는 모든 형태의 사업체를 말함.(6항)</p> <p>외국인력이라 함은 인도네시아에서 작업할 목적을 갖고 비자를 받은 외국사람을 말함.(13항)</p> <p>근로협약이라 함은 노동자와 사용자 간 근로조건 및 권리와 의무사항을 명시한 양자 간의 협약을 말함.(14항)</p> <p>노사관계라 함은 작업내용·임금·이행사항 등을 담은 근로협약에 의거해 노동자와 사용자 간에 맺어진 관계를 말함.(15항)</p> <p>노조라 함은 사업체 내외에서 노동자로부터, 노동자에 의해, 노동자를 위해 구성된 조직을 말함. 노동자와 가족의 복리 증진과 노동자 권익 쟁취·보호하기 위해 자유롭고, 공개적이고, 자율적이고, 민주적이며 스스로 책임져야 한다.(17항)</p> <p>노사관계 분류라 함은 한 회사에서 사업가와 노조·노동자 간의 권리·이익·해고를 둘러싼 분쟁 또는 노조 간 분류가 발생해 양측 간 충돌을 초래하는 입장 차이를 말함.(22항)</p> <p>미성년이라함은 18세 미만인 자를 말함.(26항)</p> <p>주간은 06:00~18:00간의 시간범위를 말함.(27항)</p> <p>1주는 7일 기간을 말함.(29항)</p> <p>임금은 노사 간 단체협약 등 합의 또는 법령에 따라 지급하도록 결정된 것으로 노동자가 자신의 근로대가를 사용자로부터 금전형태로 받을 수 있는 고유권리를 말함. 임금에는 노동자가 수행했거나 수행할 근로활동 또는 서비스 제공행위에 대한 노동자 및 가족의 수당도 포함됨.(30항)</p> <p>노동자 복지라 함은 안전, 쾌적한 사업환경은 물론 생산성 증감에도 영향을 미치는 요인인데, 사업장 내외에서 노동자가 정신적·신체적으로 필요한 요구사항 등을 충족시켜 주는 제반여건을 말함.(31항)</p>

장	조	주요 내용
준거 원리 목적 (제2장)	2~4조	노동·노무의 발전은 Pancasila와 1945년 헌법에 준거함.(2조) 노동·노무의 발전은 중앙과 지방의 업종별 기능조율이 이뤄지면서 통합원리에 따라 시행됨.(3조) 노동·노무의 발전은 노동자를 인간답게 육성·공급하고 국가 및 지역 발전에 필요한 노동자의 공급 및 고용기회의 균등을 구현하며 복지실현에 역점을 두는 것이 목적임.(4조)
균등한 기회 및 대우 (제3장)	5~6조	모든 취업을 원하는 노동자는 차별 없는 균등한 취업 기회와 차별 없는 균등한 대우를 받아야 함.(5~6조)
인력기획 및 노동· 노무 정보 (제4장)	7~8조	인력기획은 인구 및 인력·고용기회·직업 적성을 감안한 직업훈련·생산성·노사관계·작업환경, 임금 및 복지와 노동자 사회보장을 기반으로 해 노동·노무 정보에 의거해 수립돼야 함.(8조 1항)
직업훈련 (제5장)	9~30조	직업훈련은 작업 소질을 배양·제고·발전시켜 작업능력·생산성·복지향상에 기여하는 방향으로 추진돼야 함.(9조) 직업훈련은 수습제도로도 시행 가능함.(21조)
인력배치 (제6장)	31~38조	모든 노동자는 구직·취직·이직, 국내외에서 임금을 받는 데 있어 동등한 권리와 기회를 가짐.(32조) 인력배치는 국내 인력배치와 국외 인력배치로 나누어짐.(33조) 인력배치 시행자는 노동·노무 분야의 책임 있는 정부기관과 법인형태의 민간기관임.(37조 1항 b)
노동· 근로기회 확대 (제7장)	39~41조	정부는 근로관계 내·외의 근로기회 확충할 의무를 갖고(39조 1항), 이를 위한 정책을 수립함.(41조 1항)

장	조	주요 내용
외국인 인력사용 (제8장)	42~49조	<p>외국인을 채용하는 사용자는 노동부장관으로부터 서면허가를 받을 의무가 있음.(42조 1항)</p> <p>노동부장관이 승인한 외국노동자는 사용이유, 회사조직표상 직책, 사용기간, 파트너 역할을 담당할 인도네시아 노동자가 명시된 사용계획서를 소지해야 함.(43조 1, 2항)</p> <p>외국노동자는 인사업무 담당 등 특정 직책을 맡을 수 없음. 특정직책을 맡는 경우 노동부 장관령 규정에 따름.(46조 A, B항)</p>
근로관계 (제9장)	50~66조	<p>고용계약은 양자 간 합의한 문서 또는 구두로 이뤄짐. 합의는 양자 간 희망, 법행위 능력·자격, 계약대상으로서 작업의 존재, 계약대상으로서의 작업내용이 공공이익·미풍양속·법령 규정에 저촉되지 않을 것이라는 것에 기반을 두어야 함.(51조, 52조 1항)</p> <p>서면형식의 고용계약에는 회사이름·주소·업종·노동자 성명·성별·연령·주소·작업직책 및 종류·작업장·임금수준 및 지급방법·사용자와 노동자의 의무 및 권리를 담은 근로조건을 명시해야 함. 또 고용계약 발효시기·기간·체결 장소 및 시기와 관계당사자의 서명이 포함돼야 함.(54조 1항) 2부 이상 작성해 사용자와 노동자가 각각 1부씩 소지함.(54조 3항)</p> <p>고용계약은 모든 당사자의 동의가 없는 한 일방적으로 철회·변경될 수 없음.(55조)</p> <p>일정시기를 규정한 고용계약은 서면으로 작성하고 인도네시아어와 라틴 알파벳을 사용해야 함.(57조 1항)</p> <p>인도네시아어와 영어로 작성되는 고용계약에 대해 언어 간에 해석상 차이가 생길 경우 영어로 작성된 계약이 우선함.(57조 3항)</p> <p>일정시기를 목적으로 한 고용계약은 근로수습기간을 조건으로 할 수 없으며(58조1항), 일정시기에 종료되는 작업, 3년 미만의 작업 기간이 예상되는 업무, 계절작업과 아직 개발 단계에 있는 상품에 대한 작업일 경우 가능함.(59조 1항)</p> <p>일정시기를 목적으로 한 고용계약의 기한은 최장 2년까지 가능하며 1회 1년 동안 연장할 수 있음. 재계약은 30일의 휴식기를 가진 뒤 1회 2년에 한해 가능하며, 연장은 계약만료 7일 전까지 문서로 해당 노동자에게 통보해야함.(59조 4, 5, 6항)</p> <p>일정치 않은 시기를 목적으로 한 고용계약은 최장 3개월까지 근로수습</p>

장	조	주요 내용
		<p>기간을 둘 수 있으며, 이 기간 동안 사용자는 기본 최저임금보다 적은 액수의 임금을 지급하는 것이 금지돼 있음.(60조 1, 2항)</p> <p>노동자의 사망, 고용계약 유효기간의 만료, 법원의 확정판결과 고용계약, 사규 또는 단체근로 협약상 근로관계를 종료할 수 있는 일정한 상황 또는 사건이 발생할 경우 고용계약을 종료함.(61조 1항)</p> <p>일정시기를 목적으로 맺어진 고용계약의 경우 계약상 규정된 시기가 되기 전 어느 일방이 근로관계를 종료하거나 또는 노동자의 사망, 고용계약 유효기간의 만료, 법원의 확정판결, 고용계약·사규·단체협약상 근로관계가 종료될 수 있는 사건의 발생 등을 제외한 이유로 근로계약이 종료되면, 근로관계의 종료를 초래한 당사자는 당초 고용계약 만료시점까지 노동자 임금만큼의 금액을 상대방에게 보상금형식으로 지불할 의무가 있음.(62조)</p>
노동자 보호, 임금 및 복지 (제10장, 1부)	장애자 67조	장애인 노동자를 채용하는 사용자는 장애 등급 및 내용에 맞춰 보호시설 및 도구를 마련해 줄 의무가 있음.(67조1항)
	아동 68~75조	<p>회사는 아동을 채용할 수 없으나 13~15세의 아동은 자신의 신체적·정신적·사회적 발전을 저해하지 않는 경우에 한해 경미한 작업에 종사할 수 있음.(68조, 69조 1항)</p> <p>사용자가 18세 미만의 미성년자를 열악한 여건에서 작업을 시키거나 매춘·외설잡지계재·외설행위·마약재배 및 거래행위에 이용하는 것을 금지함. 또 아동의 건강, 안전·도덕률을 해치는 작업에 종사하게 하는 행위도 금지됨.</p>
	여성 76조	<p>18세 미만의 여성과 진단서가 첨부된 임신한 여성의 경우 23:00~07:00 사이의 근무를 금함.(76조 1, 2항)</p> <p>23:00~07:00 사이에 여성노동자가 근무하는 경우 사용자는 충분하고 영양가가 높은 식사를 제공하고, 사업장 내 미풍양속과 안전을 유지해야 함.(76조 3항)</p> <p>23:00~05:00 사이에 출·퇴근할 경우 사업장과 거주지 간의 안전한 교통수단을 제공해야 함.(76조 4항)</p>

장	조	주요 내용
	근무시간 77~87조	<p>1주 6일 근로시 : 1일 7시간, 1주 40시간(77조 2항) 1주 5일 근로시 : 1일 8시간, 1주 40시간(77조 2항) 초과근로시간은 최대 1일 3시간, 1주 14시간 이내(78조 1항) 초과근무시간에 대한 초과근로 임금은 노동부장관령으로 규정함.(78조 4항) 휴식·휴가시간은 4시간 계속 작업한 후 적어도 30분간(근로시간에 포함되지 않음), 1주 6일 근로하면 1일, 1주 5일 근로하면 적어도 2일 휴가를 제공해야 함. 12개월 계속 근로할 경우 적어도 12일 휴가, 6년 동안 계속해 근무할 경우 7년과 8년에 각 1개월의 휴가, 단 2년간은 연차 휴가가 없으며 매 6년마다 적용함.(79조 2항) 사용자는 노동자가 자신의 종교에 따라 예배를 할 수 있도록 충분한 기회와 적절한 시설을 마련해 줘야 함.(80조) 여성노동자는 생리시 생리통이 있을 경우 사용자에게 보고한 후 첫째 날과 둘째 날에 작업에 종사할 의무가 없음.(81조 1항) 여성노동자에게는 작업시간에 유아에게 수유할 수 있는 기회를 마련해 줘야 함.(83조) 의사 또는 조산사의 출산일 계산에 의거해 출산 전 1.5달간, 출산 후 1.5달간 휴가를 부여해야 함. 유산한 경우 의사 또는 조산사의 진단에 따라 1.5달의 휴가를 줘야 함.(82조 1, 2항) 노동자는 국경일에 근로의무가 없으나 작업 종류 및 특성상 연속하여 가동돼야 할 경우는 예외.(85조 1, 2항) 단 초과임금을 지급해야 함.(85조 3항)</p>
	안전과 건강 86~87조	<p>모든 노동자는 작업의 안전과 건강, 도덕성과 윤리성, 종교적 가치 및 인간으로서의 존엄성에 부합하는 행동을 보장받을 권리를 갖고 있음.(86조 1항) 모든 작업장은 노동안전 시스템을 운용해야 함.(87조 1항)</p>
노동자 보호, 임금 및 복지 (제10장, 2~3부)	임금 88~98조	<p>최소한 인간으로서의 생활을 유지하기 위한 최저임금은 주 또는 시·군 지역 단위의 최저임금과 주 또는 시·군 지역단위의 업종별 최저임금으로 구성됨.(89조 1, 2항) 사용자와 노동자·노조 간에 결정된 임금지표는 관계법령에서 규정하고 있는 임금수준보다 낮아서는 안 됨. 낮을 경우 관계법령에 의한 임금을 노동자에게 지급할 의무가 있음.(91조 1, 2항)</p>

장	조	주요 내용
		<p>노동자가 작업을 하지 않았을 경우 임금은 지급되지 않지만 노동자의 질병, 본인 결혼, 자녀 결혼, 할례, 세례행사 참석, 부인의 출산 및 유산, 남편·아내·자녀·부모·처부모·형제의 사망, 국가의무 이행, 종교 활동 참여, 휴가권 사용, 사용자가 동의한 노조 임무 수행, 회사 교육활동 참여, 사용자 사정에 따라 혹은 예방 가능한 장애요인 발생 등을 이유로 노동자에게 작업을 주지 않았을 경우 임금을 지급해야 함.(93조 1, 2항)</p> <p>질병을 앓고 있는 노동자에게는 처음 4개월은 임금의 100%, 두 번째 4개월은 임금의 75%, 세 번째 4개월은 임금의 50%, 이후 사용자가 해고하기 전까지는 매월 임금의 25%를 지급해야 함.(93조 3항)</p> <p>본인 결혼은 3일, 자녀 결혼·할례·세례·부인의 출산 및 유산, 남편·아내·부모·처부모의 사망은 경우 2일, 동거가족의 사망의 경우 1일 유급(93조 4항)</p> <p>임금은 본봉과 수당으로 구성되며 기본급과 고정수당은 총임금의 75% 이상 돼야 함.(94조)</p> <p>노동자의 임금지급 요구 및 근로관계로부터 생겨나는 각종 지급문제는 요구 사안 권리발생 이후 2년이 경과하면 소멸(96조)</p>
	복지 99~101조	<p>모든 노동자와 가족은 노동자 사회보장제도에 가입할 권리가 있음.(99조)</p> <p>노동자 및 가족의 복지증진을 위해 사용자는 회사에 노동자 협동조합과 매점을 개설함.(100조 1항, 101조 1항)</p>
노사관계 (제11장)	총칙 102~3조	<p>노사관계는 노조, 사업자단체, 양자협력포럼, 3자 협력포럼, 사규, 단체 근로협약, 노동법령, 노사관계 분규해결기관, 노사관계에 관한 여론을 통해 형성됨.(103조)</p>
	노조 104조	<p>모든 노동자는 노조를 구성하고 노조원이 될 권리가 있음.(104조)</p>
	사업자 조직 105조	<p>모든 사용자는 사업자단체를 조직하고 회원이 될 권리가 있음.(105조)</p>

장	조	주요 내용
	양자 협력 위원회 106조	노동자 50명 이상을 고용하는 모든 회사는 양자포럼을 구성할 의무가 있음.
	3자 협력 위원회 107조	국가, 주, 시·군 단위와 업종별로 구성되는 3자 협력기구는 정부, 사업자단체, 노조로 구성되는 조직. 정부 및 관련 당사에게 노동·노무 정책 수립 및 문제해결을 위한 제안 및 의견을 제공(107조 1, 2, 3항)
	사규 108~115조	사용자의 책임하에 만들어지는 사규는 적어도 10인 이상을 고용하는 모든 사용자가 의무적으로 제정해야 하며, 사규는 노동부장관 또는 권한이 있는 담당관의 승인으로 발효됨.(108조 1, 2항) 사용자와 노동자의 권리 및 의무, 근로조건, 회사규범, 사규 발효기간을 포함해야하며(111조 1항), 유효기간은 최장 2년이고 유효기간 종료시 의무적으로 갱신해야 함.(111조3항)
	단체근로 협약 116~135조	<p>단체협약은 노동사무소에 등록된 노조와 사용자 간에 맺어지는 것으로 라틴글자와 인도네시아어로 작성돼야 함. 다른 언어로 작성된 경우 공인된 번역사가 인도네시아어로 번역해 함.(116조 1, 3, 4항)</p> <p>회사 내에서는 단체협약 1개만이 모든 노동자에게 유효함.(118조) 그러나 노조가 1개 이상인 경우 해당 노조가 전체 노동자의 50% 이상을 노조원으로 확보하면 노동자를 대표해 사용자와 단체협약 체결 협상을 진행할 수 있음.(120조1항)</p> <p>단체근로협약은 사용자의 권리 및 의무, 노조와 노동자의 권리 및 의무, 단체협약 유효기간 및 발효일, 단체협약 체결 당사자 모두의 서명을 포함해야 함. 유효기간은 최장 2년, 연장은 최장 1년간 가능(123조 1, 2항, 124조 1항)</p>
해고 (제12장)	노사 분류 및 해결기구 136~149조	누구든지 합법적이고 평화적으로 이뤄지는 파업을 방해할 수 없음. 파업은 늦어도 파업 7일 전에는 서면으로 해당 사용자 및 담당관·기관에 통보해야 함.(140조1항) 합법적인 파업에 관해 사용자는 파업에 동참한 노동자를 외부 노동자와 교체할 수 없고, 파업 중이나 이후 어떤 징계나 보복조치를 할 수 없음.(143조 1항, 144조)

장	조	주요 내용
해고 (제12장)		<p>사업장 폐쇄를 위해 사용자는 노조·노동자대표와 관할 노동사무소에 늦어도 7일 전에는 서면으로 늦어도 폐쇄 개시 날짜·시간과 이유 등을 통보할 의무가 있음.(148조 1, 2항)</p>
	150~172조	<p>해고에 관한 규정은 합법·불법적이거나 개인·동업·주식·공공·민간기업 및 사회단체 모두에 적용됨.(150조)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 해고금지사유(153조1항) <ul style="list-style-type: none"> - 의사진단서에 따르면 노동자가 질병으로 12개월 미만의 기간 동안 출근할 수 없을 경우 - 노동자가 현행법규에 따른 국민 의무사항 이행으로 작업을 할 수 없을 경우 - 노동자가 소속 종교기관의 지시에 따라 종교활동을 할 경우 - 노동자가 결혼할 경우 - 여성노동자가 임신·출산·유산 및 유아 수유 등을 할 경우 - 노동자가 사규 또는 단체협약에 규정된 경우를 제외하고는 사업장 내 다른 동료와 인척 또는 혼인관계를 갖고 있을 경우 - 근로시간외 또는 사용자의 동의, 고용계약·사규·단체협약에 따라 근로시간 내에 노동자가 노조를 발족하거나 노조임원이 돼 노조활동을 하는 경우 - 경영주의 국법 위반행위를 당국에 고발할 경우 - 종교·정치·인종·성·건강상태·결혼여부·이념의 차이로 인한 경우 - 근무로 인해 장애발생 또는 병을 얻어 의사의 진단에 의해 병의 완쾌 시기가 불확실한 경우 ○ 해고가능사유 <ul style="list-style-type: none"> - 해당 노동자가 수습기간일 경우 - 일정시기를 목적으로 한 계약만료 또는 노동자 스스로 사직을 원할 경우 - 근로계약 또는 단체협약, 법에 의거해 정년퇴직할 경우(154조) - 회사 소유의 물건 또는 돈을 사기·절도·횡령했을 경우 - 허위 또는 왜곡된 설명을 해 회사에 피해를 입혔을 경우 - 사업장에서 음주를 하거나, 마약·향정신제 등을 사용·보급했을 경우

장	조	주요 내용
해고 (제12장)	150~172조	<ul style="list-style-type: none"> - 사업장에서 미풍양속을 해치는 행위 또는 도박을 했을 경우 - 사업장에서 사용자 또는 직장 동료를 폭행·고문·공갈·협박했을 경우 - 사용자 또는 직장 동료에게 법률에 저촉되는 행위를 권유했을 경우 - 회사·사용자 소유의 물품을 고의적으로 파괴하거나, 위험한 상태로 방치해 손해를 끼쳤을 경우 - 위험한 상황에 있는 사용자 또는 직장 동료를 고의적으로 방치했을 경우 - 회사 기밀을 누설했을 경우(국가이익을 위한 경우는 예외) - 사업장 내에서 특정한 행위로 5년 이상의 형사처벌을 받을 경우(158조 1항) <p>○ 퇴직금 산정(156조 2항)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 근무기간 1년 미만 : 1개월 임금 - 1~2년 : 2개월 임금, 2~3년 : 3개월 임금 - 3~4년 : 4개월 임금, 4~5년 : 5개월 임금 - 5~6년 : 6개월 임금, 6~7년 : 7개월 임금 - 7~8년 : 8개월 임금, 8년 이상 : 9개월 임금 <p>○ 근속수당 산정(156조 3항)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 근무기간 3~6년 : 2개월 임금 - 6~9년 : 3개월 임금, 9~12년 : 4개월 임금 - 12~15년 : 5개월 임금, 15~18년 : 6개월 임금 - 18~21년 : 7개월 임금, 21~24년 : 8개월 임금 - 24년 이상 : 9개월 임금 <p>노동자가 근로계약서, 사규 또는 단체협약의 규정을 준수하지 않았을 경우 사용자는 3차례 경고 후 해당 노동자를 해고 할 수 있음. 유효기간은 각각 6개월로, 경고 후 해당 노동자를 해고할 경우 노동자에게 퇴직금 1배, 장기근속금 1배와 보상금을 지급해야 함.(161조 1, 2, 3항)</p> <p>자진퇴사하는 노동자는 적어도 퇴사 30일 전에 서면으로 퇴사희망서를 사용자에게 제출하고, 이 경우 당해 노동자는 보상금을 받을 권리가 있음.(162조 1항) 그러나 일정계약기간이 설정돼 있는 경우 당해 노동자는 퇴사일까지 자신의 의무를 계속 이행해야 함.(162조 3항)</p>

장	조	주요 내용
해고 (제12장)	150~172조	<p>사용자는 노동자가 소명서를 제출하지 않고 5일간 계속해 결근하고 사용자가 서면으로 2번 출근을 요청 했을 경우 노동자를 사직 처리할 수 있음.(168조 1항)</p> <p>폐업시(2년간 계속적인 적자경영 혹은 불가항력 사유) - 사용자는 퇴직금 1배, 근속수당 1배, 보상금 1배 지급</p> <p>폐업시(경영합리화 사유) - 사용자는 퇴직금 3배, 근속수당 1배, 보상금 1배 지급(164조 1, 2항)</p> <p>폐업시(파산 사유) - 사용자는 퇴직금 1배, 근속수당 1배, 보상금 1배 지급(165조)○ 노동자가 사용자와의 근로관계 종료 요청 사유 - 노동자를 학대·경멸·모욕·공갈행위를 하는 경우 - 노동자로 하여금 법령과 도덕률에 어긋나는 행위를 하도록 권유, 지시한 경우 - 임금을 3회 이상 연속해 합의된 날짜에 지불하지 않는 경우 - 노동자와 약속한 의무사항을 등한시하는 경우 - 합의된 영역을 벗어나는 작업을 지시하는 경우 - 고용계약 명시되지 않고 생명·안전·건강 및 도덕률을 해치는 작업을 지시하는 경우</p> <p>○ 이 같은 사유로 해고되는 경우 보상 산정 - 사용자는 퇴직금 2배, 근속수당 1배, 보상금 1배 지급(169조 1, 2항)</p> <p>○ 작업으로 인해 병을 얻었거나 장애를 얻어 12개월 이상 근무하지 못했을 경우 해당 노동자는 퇴사 요청을 할 수 있고 퇴직금 2배, 근속수당 2배, 보상금 1배를 받을 권리가 있음.(172조)</p>
지도 (제13장)	173~5조	<p>정부는 노동·노무와 관련된 모든 활동의 발전을 위해 노조, 사업자단체, 기타 사회조직을 참여하도록 할 수 있음.(173조 1, 2항)</p>

장	조	주요 내용
감독 (제14장)	176~81조	노동 문제 감독은 중앙·지방·시정부 소속 독립된 단일체(Unit)인 감독관이 시행함.(176조, 177조 1항)
조사 (제15장)	182조	인도네시아 경찰 수사관 외에 노동·노무분야에 임무와 책임을 맡고 있는 정부기관의 민간공무원은 노동·노무분야 형사 문제와 관련된 보고서, 해명의 진위여부에 대한 조사, 사람 또는 법인에 대한 설명과 증거 제시 요청, 자료·증거물에 대한 조사·압수 등의 권세와 능력을 가짐.(182조 1, 2항)
형사규정 및 행정제재 (제16장)	형사규정 183~9조	사용자가 18세 미만의 미성년자를 열악한 작업환경에서 종사하게 하는 경우 징역 2~5년 또는 벌금 2억~5억루피아 부과(183조 1항) 징역이나 벌금형, 구금상황이 발생해도 노동자의 권리 및 보상금에 대한 사용자의 지불의무가 없어지지 않음.(189조)
	행정제재 190조	행정제재는 훈계·서면경고·행정벌금, 기업활동 제한 및 정지, 승인취소, 등록취소, 생산시설의 일부 또는 전부의 기동중지, 허가취소 등을 부과할 수 있음.
(제17장)	부칙	현 시행규정은 새로운 시행규정으로 변경되지 않는 이상, 새로운 근로기준법에 위배되지 않는 이상 계속 시행됨.(191조)
(제18장)	발문	이 법의 시행으로 인해 폐기되는 법 리스트

[별첨 2]

관공서 업무시간 및 휴일

(1) 업무시간

- 관공서 : 월~목요일 08:00~16:00, 금~토요일 08:00~11:00
- 은행 : 월~금요일 09:00~14:30
- 우체국 : 월~금요일 09:00~15:00
- 박물관 : 09:00~14:00
- 일반상점 : 10:00~20:00
- 백화점 : 10:00~21:00
 - 이슬람은 매주 금요일 12:00~1:00은 기도시간임.
 - 비즈니스 출장시 금요일 오후와 토요일은 미팅계획을 피해야 함.

(2) 인도네시아 주요 휴일

- 이슬람관련
 - 따훈 바루 히즈라(Tahun Baru Hijrah, 이슬람 신년)
 - 마우리드 나비(Maulid Nabi, 무함마드의 탄생일) - 이스라 미라지(Isra Miraj, 무함마드의 승천일)
 - 이돌 피뜨리 혹은 르바란(Idul Fitri, Lebaran, 라마단 금식월 후)
 - 이돌 아다(Idul Adha, 회교 희생제의의 날)
- 기독교 관련
 - 와팻 이사 알마시(Wafat Isa Almasih, 예수 수난일[聖금요일])
 - 빠스까(Paskah, 부활절)
 - 쾀나익칸 이사 알마시(Kenaikan Isa Almasih, 예수 승천일)
 - 나딸(Natal, 크리스마스)

- 힌두교 관련
 - 녀삐(Nyepi, 힌두 신년)
- 불교 관련
 - 와이삭(Waisak, 석가탄신일)
- 기타 휴일
 - 따훈 바루(Tahun Baru, 신정)
 - 임렉(Imlek, 구정)
 - 독립기념일

□ 주 인도네시아 한국대사관 □

- 주 소 : The Plaza Office Tower, 30th Floor(30층) Jl.H.M. Thamrin
Kav.28-30, Jakarta Pusat 10350
- 근무시간 : 월~금 08:30~16:30(12:00-13:30 점심시간)
- 전 화 : (62-21)2992-2500 (대사관 대표), (62-21)2992-3030 (영사과 직통)
- 팩 스 : (62-21)2992-3131 (대사관), (62-21)2992-1700(영사과)
- 이 메 일 : koremb_in@mofat.go.kr
- 시 차 : -2(서울보다 2시간 늦음)
 - 자카르타, 수마트라, 자바, 깔리만탄의 중부와 서부는 한국보다 2시간 늦음
 - 발리, 남부와 동부 깔리만탄, 술라웨시는 한국보다 1시간 늦음
 - 이리안자야, 말루꾸는 한국과 시간이 같다

□ 긴급연락처 □

- 주한 인도네시아 대사관 Tel. 02-783-5675
- 한국 외환은행 Tel. 02-848-1988
- 대한항공 Tel. 02-815-8911 / 아시아나항공 Tel. 02-892-5688
- 경찰 166 / 생명의 전화 02-523-2429

[참고문헌]

1. 아시아국가의 산업안전보건제도 체계비교연구, 한국산업안전보건연구원, 2007
2. 아시아주요국의 경제환경과 노동이슈, 국제노동협력원, 2010
3. Country Report on Occupational Safety and Health Indonesia, 2009
4. 주 인도네시아 대사관 (<http://idn.mofat.go.k>)
5. 한국국제협력단 (<http://www.koica.go.kr>)
6. 한국국제교류재단 (<http://www.kf.go.kr>)
7. 국제노동협력원 (<http://www.koilaf.org>)

【집필자】

1. 양동이 한국산업안전보건공단 국제협력팀