

노사발전재단 뉴스레터 인도네시아

- 1차 -



- 법무법인(유)세종 이대호 변호사

2023년 제2호 고용창출법 신규 제정에 따른 근로 관련 변화

○ 2023년 제2호 고용창출법 신규 제정

인도네시아 국회 본회의에서 2020년 10월 5일 소위 ‘옴니버스법’이라고 불리는 『인도네시아 고용창출에 관한 법률(안)』(이하 “구 옴니버스법”)이 통과된 바 있었다. 특히, 구 옴니버스법으로 2003년 법률 제13호로 제정된 근로기준법(UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN, 이하 “근로기준법”)의 내용에도 상당한 변화가 있었다. 그 이후 위 옴니버스법에서 위임하고 있는 사항 및 인도네시아 근로기준법상 변경된 내용을 구체적으로 시행하기 위한 행정부령(한국의 시행령에 해당), 대통령령 또는 장관령(한국의 시행규칙에 해당)이 2021년 초에 마련되어 시행되었는데, 그러한 규정들은 2021년 제34호 외국 인력 사용에 관한 행정부령, 2021년 제35호 기간제 계약, 인력 파견, 근무 및 휴식시간, 근로계약 해지에 관한 행정부령, 2021년 제36호 임금제도에 관한 행정부령, 2021년 제37호 고용보험 프로그램 시행에 관한 행정부령 등을 들 수 있다.

그러나 구 옴니버스법에 대해서는 2021년 11월 25일자 인도네시아 헌법재판소 결정(번호 91/PUUXVII/2020)에 따라 조건부 위헌이라는 판단이 내려졌는데, 헌법재판소는 2023년 11월 25일까지 그 제도와 내용을 개선하는 경우에만 유효하다는 것이었다. 이에 따라 인도네시아 정부는 2022년 12월 30일 우리의 긴급명령 성격에 해당하는 『2022년 제2호 고용창출에 관한 법률 대체 긴급명령』(PERATURAN PEMERINTAH PENGANTI UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 2 TAHUN 2022 TENTANG CIPTA KERJA)을 제정하였고, 다시 최근인 2023년 3월 31일 위 긴급명령을 법률로 승인하는 2023년 제2호 고용창출법(“2023년 고용창출법”)을 제정하였다. 구 옴니버스법과 2023년 고용창출법은 그 내용이 실질적으로는 대동소이하나, 전반적으로는 2023년 고용창출법 제81조를 통하여 기존 근로기준법의 일부 규정이 다시 개정(법률적으로 옴니버스법 위헌 결정에 따라 2003년 근로기준법 규정이 2023년 고용창출법에 의하여 한 차례 개정됨)됨에 따라 사용자의 사업 과정에서 유연성이 더욱 확보되었다는 평가를 받고 있다.

○ 아웃소싱에 관한 근거 및 범위 관련

당초 2003년 근로기준법 제64조에서는 “회사는 서면으로 작성된 도급 계약 또는 아웃소싱 계약에 의하여 회사 업무의 일부를 다른 회사에 위탁할 수 있다”는 규정을 두고 있었다. 그런데 2020년 구 옴니버스법의 제정으로 위 규정을 삭제함에 따라 회사 업무의 일부를 아웃소싱하는 것에 관한 법률적 근거가 삭제되었다. 그러면서도 2021년 제35호 기간제 계약, 인력 파견, 근무 및 휴식시간, 근로계약 해지에 관한 행정부령을 통하여 아웃소싱을 위한 요건, 형태 등에 대해서 매우 간단한 규정만을 마련해둠에 따라 회사 업무의 일부 도급 또는 아웃소싱에 관한 논란이 있었다.

그러나 2023년 고용창출법에서는 위와 같은 논란을 초래한 것에 대한 반성적 고려에 기초하여, 근로기준법 제64조의 규정을 기존의 규정보다 더욱 상세하게 규정하였는바, 이는 아웃소싱에 관한 법률상의 근거를 명백히 하였다는 점에서 의의가 있다.

개정된 근로기준법 제64조

- | | |
|---------------------|--|
| 개정
근로기준법
제64조 | (1) 회사는 서면으로 작성된 도급 계약 또는 아웃소싱 계약에 의하여 회사 업무의 일부를 다른 회사에 위탁할 수 있다. |
| | (2) 정부는 제1항에 규정된 업무의 위탁에 관한 사항을 결정한다. |
| | (3) 제2항의 규정에 따른 업무의 위탁에 관한 보다 상세한 사항은 행정부령으로 정한다. |

2023년 고용창출법 제184조 종결 규정에 따르면, 구 옴니버스법의 시행을 위하여 마련한 하위 법령들이 2023년 고용창출법의 내용에 위배되지 않는 한 여전히 유효하다. 이러한 점에서 사내 업무의 아웃소싱에 관한 사항은 개정 근로기준법 제64조 및 2021년 제35호 기간제 계약, 인력 파견, 근무 및 휴식시간, 근로계약 해지에 관한 행정부령에 의하여 규율되기는 하나, 위 규정들에 의하더라도 여전히 아웃소싱의 방식으로 회사 외부로 위탁할 수 있는 업무의 종류와 범위에 관한 명확한 기준이 미비되어 있다는 점에서 일각에서는 회사의 모든 사업활동이 아웃소싱의 형태로 처리되어 사내 고용의 불안정성이 가중될 수 있을 것이라는 우려도 제기되고 있다. 따라서 개정 근로기준법 제64조 제3항에서 위임하고 있는 바와 같이 아웃소싱에 의하여 수행될 수 있는 업무의 범위, 요건, 기준 등을 보다 상세하게 마련한 법률 구체화 행정부령이 조속히 마련되어야 할 필요가 있을 것으로 생각된다.

○ 최저임금 산정의 근거 추가 마련

구 옴니버스법 당시 최저임금에 관한 규정들은 상당한 수준으로 개정된 바 있다. 당시 신규로 추가된 근로기준법 제88A조 내지 제88E조에서는 최저임금의 결정을 ‘경제상황’ 및 ‘고용상황’에 근거하도록 하면서, 구체적으로는 최저임금 산정을 위한 공식에는 ‘경제성장률’ 또는 ‘인플레이션율’의 변수만을 포함하도록 하였다. 이에 따라 마련된 2021년 제36호 임금제도에 관한 행정부령에서는 최저임금의 산정 시 ‘경제성장률’과 ‘인플레이션율’ 중 더 큰 값을 반영하여 다음 연도의 최저임금을 결정하게 되어 있었다.

<기존 최저임금 산정 공식>

$$\text{최저임금}(t+1) = \text{최저임금}(t) + \left\{ \left(\text{경제성장률, 인플레이션율 중 더 큰 값} \right) \times \frac{\text{최저임금 상한} - \text{최저임금}(t)}{\text{최저임금 상한} - \text{최저임금 하한}} \right\}$$

그러나 2023년 고용창출법에 의하여 개정된 근로기준법 제88D조에 따르면 ‘경제성장률’, ‘인플레이션율’의 변수 이외에도 추가적으로 ‘특정 인덱스’를 변수로 고려할 수 있는 것으로 변경되었다. 이에 따라 인도네시아 정부는 다음 연도의 최저임금을 결정함에 있어서 ‘특정 인덱스’를 고려할 수 있게 되었고, 결과적으로 최저임금의 규모를 정부의 재량에 따라 조정할 수 있는 여지가 확대되었다. 다만, 근로기준법에서 새로이 규정한 ‘특정 인덱스’에 대한 정의, 기준, 범위에 관한 사항을 전혀 알 수 없다는 점에서 현재까지는 여전히 최저임금의 산정을 위한 ‘특정 인덱스’로 어떠한 기준이 사용될 것인지에 대한 불확실성이 존재한다. 이에 대해서는 행정부령 또는 장관령의 추가 제정을 통하여 최저임금 산정의 변수로서 ‘특정 인덱스’에 관한 정의, 기준, 범위 등이 마련되어야 할 필요가 있다고 생각된다.