



KEMNAKER



International
Labour
Organization

의류수출 기업을 위한 근로계약 지침서'



인사 말씀

인용: K3 교육 및 관찰 담당 국장 인도네시아 노동부	3
인용: 산업관계 법정 총국과 사회보장 총국장 인도네시아 노동부	3
인용: 인도네시아 및 동티무르 국제 노동기구 대표	3

I 장:

서론	5
개요	5
목적	5
법적 근거	5

II 장:

수출 지향의 의류 기업 현황	9
수출 지향의 의류 산업 개관	9
인도네시아 의류 분야의 근로계약에 대한 개관	11
발생한 그 외 문제	12

III 장:

의류 분야에서의 계약과 고용관계는 어떻게 적용해야 하는가?	14
----------------------------------	----

IV 장:

수출 공장에서 노동 관계에 대한 근로계약 적용우수 사례	25
--------------------------------	----

V 장:

결론	29
----	----

인용

“이 지침서는 수출지향의 의류 기업을 포함하여 현장에서 의심이 제기되는 설명을 제공한다. 이 지침서는 현재 헌법에 의해 근로계약과 관련해서 교육 및 관찰을 하는 데에 있어 도움이 될 수 있기를 바랍니다. 또한 인도네시아 의류 기업에서 경쟁률을 유지하고 향상하기 위해 노력하는 데 근로자들의 기본권을 보장하기 위해 유용한 자료가 되기를 바랍니다.”



수궁 프리안토
K3 교육 및 관찰 담당 국장
인도네시아 노동부

“산업관계 법정 총국과 사회보장에서는 수출지향의 의류 기업의 근로계약 적용에 대한 지침서가 발간되는 것을 맞이합니다. 이 지침서를 통해 수출지향의 의류기업에서의 고용주들은 인도네시아에서 적용하고 있는 근로계약에 관한 규정을 더 쉽게 이해하시길 바랍니다.”



Direktur Jenderal,
Haiyani Rumondang
NIP.19640419 198903 2 001

하이야니 루몽당
산업관계 법정 총국과 사회보장 총국
장 인도네시아 노동부

“수출지향의 의류기업에서의 기간제근로계약(비 정규직 근로계약)에 대한 지침서를 마련하는 데에 있어 Better Work Indonesia(BWI)의 프로그램을 통한 국제노동기구가 인도네시아 노동부 근로감독 및 지도 총국, 노사관계 및 사회보호 총국과 긴밀히 협력하게 되어 기쁘게 생각합니다. 또한 지침서를 개발하는 과정에서 의류 및 섬유분야에서의 노동조합인 APINDO를 비롯하여 GARTEKS, SPN(국내 근로자 노동조합)과 그 외 2 조합과 TSK, 뿐만 아니라 BWI 프로그램의 일부가 되는 공장들의 경영진 및 국제 구매자들과 같은 관계 당사자들을 참여시켜 나를 만족합니다.

지침서에 기술되는 사항들은 답이 되지 못한 기간제근로계약의 적용에 대한 실용적 질문이 많을 것입니다. 본 지침서의 사항들은 기간제근로계약에 대해서 다 설명할 수 없습니다. 그런데도 불구하고 지침서는 근로자와 기업의 이익을 위해 인도네시아 노동법 및 노동 관련 규정을 개선할 수 있도록 모든 관계 당사자들이 보여주고 있는 함께 일하자는 호의에 대한 강한 증거입니다. 국제노동기구에서 독자, 정부 관계자들, 노동조합장들, 공장 경영진들은 본 지침서가 유용하고 옳은 방향으로 도움이 되기를 바랍니다.”



미치코 미야모토
인도네시아 및 동티무르 국제 노동기구 대표



I 장

서론

개요

의류 분야 사업모형 및 현황

수출 주도형 의류 기업은 의류, 신발, 주 재료가 가죽인 제품, 섬유, 자수 품, 세탁 회사가 포함된다. 의류 기업은 이동이 빠르고 경쟁적 발주에 기초를 두는 기업이다. 상품종류(가령 계절별 의류), 신 기술이나 특수 기술을 이용하는 수요와 사업 확대에 의한 고려는 근로자 채용 규모에 영향을 미칠 수 있다. 131 회사 중의 35% ~ 75%는 기간제근로계약서에 의한 고용관계를 맺는 근로자가 있다.

고용주와 노동조합은 정규직 근로계약 위험이 적고 근로자의 생계와 복지에 아주 중요하다고 생각한다. 그러나 계절에 따르거나 신 상품과 관련한 임시적 작업을 하는 수출 지향의 기업은 기간제근로계약은 헌법을 따르는 한 적용할 수 있다. 헌법을 준수하는 데에 있어 기간제근로계약을 적용할 시 헌법에 대한 미 준수가 몇 개의 발견되었다. 가령 많은 고용주가 정부에서 지정하는 기간제근로계약의 최대 기간 연장이나 갱신에 관한 규정을 따르지 아니한다. 뿐만 아니라, 의류 분야 기간제근로계약의 적용에 대한 해석도 각각이 다르다. 이는 법률집행이 균등하지 않아

결국 근로자의 권리도 제대로 취득할 수 없다.

지침”이 왜 필요한가?

규정에 따라 제대로 적용되지 못한 기간제근로계약은 많은 대중에게 관심을 받고 있으며, 그 중의 제일 관심을 많이 받고 있는 것은 기간제근로계약의 기간과 절차가 어떻게 되는지에 대한 것이다¹.

이는 의류 기업에서 기간제근로계약을 적용할 수 있는지에 대한 다양한 해석으로 인한 미 준수와 혼동이 일어나기 때문이다. 이에 조화롭고 사이 좋고 근로자 보호의 균형을 이루고 경쟁력이 있도록 현장에서 기간제근로계약 적용에 대한 안내로서 노사관계 정립을 위한 지침이 필요하다.

목적

본 지침의 목적은 다음과 같다:

- 기간제근로계약의 적용 관련 규정에 대한 노동부장관 부령 KEP. 100/MEN/VI/2004 및 고용에 대한 헌법 2013년도 13호에 표기되는 기간제근로계약의 적용을 명확하게 한다.

- 수출 지향의 의류기업에서의 고용관계 정립에 대한 인식 및 해석을 동일하게 한다.
- 수출 지향의 의류기업에서 더 양호한 일자리를 제공하고 경쟁력을 향상시킨다.

법적 근거

1. 기간제근로계약에 대한 규정은 아래와 같이 정리되어 있다. 고용에 대한 헌법 2013년도 13호

59조 및 해석

1. 기간제근로계약은 종류와 특성에 따라 일정한 기간으로 완료될 특정 작업을 정리할 때만 적용된다. 이를 해당하는 작업은 다음과 같다:
 - a. 한 번이나 일시적으로 완성할 수 있는 작업.
 - b. 단기간에 끝날 것으로 예상되거나 최대한 3년 이내로 완성할 작업.
 - c. 계절적 작업, 또는.
 - d. P신 제품, 신 활동, 시험 중인 추가제품 관련한 작업.
2. 기간제근로계약은 영구적 작업에 적용될 수 있다.

3. 기간제근로계약은 연장되거나 갱신될 수 있다.
4. 일정 기간에 의한 기간제근로계약은 최대한 2년으로 체결할 수 있으며 최대한 1년으로 1회까지만 연장할 수 있다.
5. 고용주가 기간제근로자계약을 연장하려고 하면 근로자나 작업자에게 서면으로 계약이 만료되기 전 최대한 7일 이내로 통지해야 한다.
6. 기간제근로계약 갱신은 계약이 만료된 날로부터 30일 유예기간이 끝난 후에 할 수 있으며 그것도 최대한 2년 이내로 1회만 할 수 있다.
7. 기간제근로계약은 1항, 2항, 4항, 5항과 6항에 의해 적용되지 않을 경우 법률에 따라 체결된 기간제근로계약이 무기한근로계약이 될 것이다.
8. 보 조항에서 정리되지 않은 타 사항은 추후 부령에 정리될 것이다.

59조 2항 해석

이 항에 말하는 영구적 일은 어떤 회사에서 연속적이고 중단되지 않고 기간으로 제한되지 않고 어떤 회사에서 생산 과정의 일부가 되는 일이거나 계절적 일이 아닌 일이다. 계절적 일이 아니라는

것은 날씨나 특정 조건에 따라 달라지지 않는 일이다. 연속적이고 중단되지 않고 기간으로 제한되지 않고 생산 과정의 일부가 되는 일이라고 하지만 어떤 날씨나 특정 조건에 해야만 하는 일이라면 그 일은 영구적 일에 해당되지 않은 계절적 일이기 때문에 기간제근로계약으로 체결해야 하는 일에 해당된다.

2. 기간제근로계약 적용 관련 규정에 대한 노동부장관 부령100/MEN/VI/2004호

3 조

1. 일시적이거나 1회에 완성하는 일을 정리하는 기간제근로계약이 특정 일의 완료에 의한 기간제근로계약이다.
2. 기간제근로계약은 (1)항에 언급되었듯이 최대한 3년까지 적용될 수 있다.
3. (1)항에 언급되었듯이 기간제근로계약에 약속한 대로 일이 일찍 끝날 수 있을 경우 기간제근로계약이 일이 끝나는 대로 종료될 것이다.
4. 특정 일의 완료에 의한 기간제근로계약에는 일의 완료 일을 기재해야 한다.
5. 특정 일의 완료에 의해 기간제근로계약을 작성하여 일이 완료되지 못할 경우 기간제근로계약을 갱신할 수 있다.

6. (5)항에 언급되었듯이 갱신은 계약이 만료되었을 때부터 30일 유예기간이 지난 후 할 수 있다.
7. (6) 항에 언급되었듯이 30일 유예기간 동안 작업자/근로자와 고용주 간에 고용계약이 없다.
8. 양자는 (5)항과 (6)항에 대한 규정에 있어 합의하여 조절할 수 있다.

4 조

1. P계절적 일은 계절이나 날씨에 의해 하게 되는 일이다.
2. 기간제근로계약은 (1)항에 언급되었듯이 어느 계절에 한 가지의 일에 대해서만 작성할 수 있다.

5 조

1. 발주가 나가야 되거나 어떤 목표를 달성하기 위해 해야만 하는 일들을 기간제근로계약을 체결한 후 할 수 있으며 이 때 근로자가 계절적 작업자가 된다.
2. (1)항에 언급된 기간제근로계약은 추가 일을 하는 작업자/근로자에게만 해당된다.

6 조

(5) 항에 언급된 기간제근로계약에 의해 작업자/근로자를 고용한 고용주는 먼저 추가 일을 하는 작업자/근로자 명단을 작성해야 한다.

7 조

4(항)과 (5)항에 언급된 기간제근로계약은 갱신할 수 없다.

8 조

1. P기간제근로계약은 시범 중인 신 제품, 신 활동, 추가 제품을 만드는 데에 있어 작업자/근로자와 체결할 수 있다.
2. 기간제근로계약은 (1)항에서 언급되듯이 최재한 2년 간 적용할 수 있고 1 년에 1회만 연장할 수 있다.
3. 기간제근로계약은 (1)항에 언급되듯이 갱신할 수 없다.

9 조

기간제근로계약은 (8)항에 언급되듯이 회사에서 회사 일을 정규적으로 하는지 않는 작업자/근로자에게만 적용할 수 있다.





II 장

수출 지향의 의류 기업 현황

수출 지향의 의류 산업 개관

의류 산업은 섬유 산업과 마찬가지로 인도네시아 경제에 크게 기여하고 있다. 인도네시아는 세계에서 상위 10위에 있는 의류 수출국이며 2017년 수출 총액이 백20억 불에 일켰다. 의류 산업 또는 옷은 섬유제품 수출 총액에서 65% 차지했다.

수출지향의 의류 분야는 다른 수출 사업처럼 국제 구매자의 발주에 달려 있다. 구매자의 발주량이 변동하고 시장 수요에 달린다. 회사가 보통 운송하기 3개월에서 6개월 전까지 구매자의 발주를 확인한다. 국제 구매자와 협상을 계속해서 하고 상표와 제품 종류에 따라 가격도 달라 질 수 있다.

본 산업은 1년에 네 다섯 달 정도 조용할 때(발주량 40% 감소)가 있을 것이다. 하지만, 여자 속옷을 만드는 회사일 경우 총 발주량의 중에 10%만 감소된다.

일부의 회사는 다른 회사에 비하면 재정적으로 더 안정하다. 그 회사들은 구매자의 관심을 많이 끌고 있고 무역관계를 잘 유지하기 때문에 중기적이고 장기적인 생산 수요를 예상할 수 있다.

다음은 원재료 제공으로부터 포장과 재고 작업까지의 생산 단계를 보여주는 의류 생산의 과정 흐름이다.



의류 생산 과정



옷감 창고



커팅/절단



재봉



마무리/포장



완품 창고

- ◆ 필요하면 자수/남염, 특정 패널 작업도 있을 것이다. 예를 들어, 주머니.
- ◆ 기계 수용력이 안될 경우 외주업체 의뢰할 것임.

- ◆ 세탁/염색 작업을 사내에서 할 수 있다면 외주업체에 의뢰하지 않고 그 대신 할 수 없다면 외주업체에 맡길 것이다.



인도네시아 의류 분야의 근로계약에 대한 개관

BWI 감독 하에 있는 회사들에서 고용한 40만 명 근로자들의 중 반쯤이 기간제근로계약서로 고용하였다. 2017년에는 BWI에 등록된 절반의 회사들이 기간제근로계약 적용에 대한 제약을 준수하지 않았다. 흔히 하는 위반이 기간제근로계약을 적용하는 데에 기간을 넘거나 계약 연장 최대 기간을 초과했다.

기간제근로계약을 체결하여 고용한 근로자 비율이 더 높을 경우 회사는 근로자에 영향을 미칠 수 있는 중요한 분야들에 문제가 있을 가능성이 있다는 뜻이다. BWI 수집한 자료에 의하면 2017년과 2018년에는 141개 회사가 비 정규직 근로자 고용률에 대한 규정을 준수하지 않고, 이런 회사들은 비 정규직에게 잔업 수당, 최저임금 등의 지급에 대한 규정도 준수하지 않을 가능성이 있다.

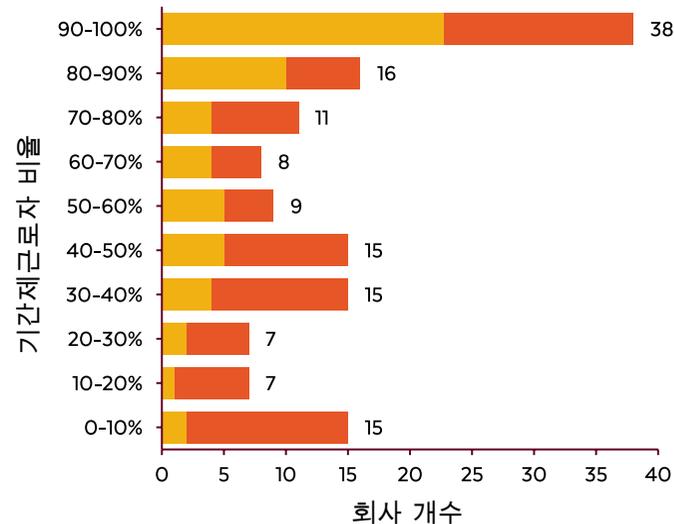
기간제근로계약에 대한 규정을 준수하지 않은 회사들은 기간제근로자에게 최저임금도 제대로 지급하지 않을 가능성이 3배나 더 높다. 기간제근로계약으로 고용하는 데에 조항들을 준수하는 회사들은 야간 시간에 있어서 3배나 준수하지 않을 가능성이 있고, 기간제근로계약을 준수하는 회사에 비해 야간 수당에 있어서 2배나 준수하지 않을 수도 있다.

뿐만 아니라, 비 정규직 비율이 더 높을 경우 위반율이 더욱더 증가했다. 다음 도표는 141개 회사의 중 38개 회사는 생산직 직원이 전부 기간제근로자임을 나타내고 있다.

기간제근로자를 사용하는 것은 노사관계에 대한 문제를 일으킬 수 있다. 어떤 문제가 일어날 수 있는지를 아래와 같이 확인할 수 있다:

- 기간제근로자가 임신할 경우 계약이 연장될 수 없다.
- 기간제근로계약 동안 휴가 시 유급 휴가를 받지 않는다.
- 근로자가 회사에서 제공하는 건강보험을 받는 대신에 사회보장연금(국가에서 제공하는 무료 건강보험, 무료 쌀, 무료 학비, 등)을 포기하고 싶지 않는다. 이는 회사에서 단기적인 기간제근로계약만 제안했기 때문이다.
- 노동조합은 회사에서 노동조합에 인원으로 등록된 근로자들의 계약을 연장하지 않은 이유가 노동조합에서 하는 일 때문이라고 하였다.
- 기간제근로계약이 명절 수당 지급이 다가올 때 종료된다.

기간제근로자 비율에 따른 회사 분포



해석

■ 미준수

■ 준수

발생한 그 외 문제

노동법에 대해 미준수로 인해 안 좋은 영향이 있는 것 외에도 잘못 적용하는 기간제근로계약으로 또 다른 문제가 생겼다. 기간제근로계약은 근로자가 동일한 작업을 하지만 다양한 조건으로 된 근로자자를 어떻게 취급하는지에 있어 도전적인 일이 될 수 있다. 또한 기간제근로계약이 있어 직원을 대상으로 하는 교육을 위한 투자와 혁신이 비교적 낮다. 이는 회사 영업 성장에 나쁜 영향을 줄 수 있다.

인도네시아에서는 대부분 회사들이 정규직 직원을 채용하는 것을 선호한다. 또한 국제 상호로 된 회사들은 기간제근로계약으로 인한 위험을 대비하기 위해 협력업체들에 정규직 직원만 채용하라는 지시를 했다. 기간제근로자를 채용하기를 원하지 않는 고용주가 정규직 근로계약을 체결하여 고용한 근로자를 해고할 때 퇴직금을 많이 줘야 하기 때문이다.





III 장

의류 분야에서의 계약과 고용관계는 어떻게 적용해야 하는가?

1. 지향의 의류 기업에서 기간제근로계약은 수출 지향의 의류 기업에서 사용할 수 있는가? 법적 근거와 자격이 무엇인가?

예, 기간제근로계약은 수출 지향의 의류 기업에서 사용할 수 있다. 기간제근로계약은 수출 지향의 의류 기업에서 사용할 때 헌법 2003년 13호 59조 (1)항 (a)와 (d)에 따라 적용해야 합니다. 이 분야에 해당되는 일은 다음과 같다:

- a. 계절적 일에 대해 처리하는 헌법은 2003년 13호 59조 (1)항 (c) 또는.
- b. 신 제품, 신 활동, 시험 중인 추가제품 관련한 일에 대해 처리하는 헌법헌법은 2003년 13호 59조 (1)항 (d)이다.

기간제근로계약은 일의 종류와 특성에서 보면 일정한 기간으로 완료할 수 있기 때문에 **특정한 일에만** 적용된다. 이는 지속적이고 기간으로 한정되지 않고 중단적이지 않고 회사에서의 정규적인 생산 공정의 일부이기 때문에 정규적 일과 반대이다.

이에 대해 더 깊은 설명은 다음 2번 질문의 답으로 받을 수 있다.

2. 정상 조업 도를 초과하거나 뜻밖의 수요가 들어오기 때문에 생산이 증가하여 일이 생기는데 이 일은 계절적 일이라고 분류될 수 있는가? 변동되는 발주나 뜻밖의 발주로 인해 생기는 일은 계절적 일이라고 분류될 수 있는가?

예, 생산 증가 혹은 뜻밖의 수요로 인해 생기는 일은 계절적 일이라고 분류될 수 있다.

계절적 일에 대한 정이가 2003년 13호 59조 (1)항 (c)에 처리되고 있다. 장관 성령 2004년 100호에 또한 다음과 같이 처리되고 있다:

1. 계절이나 날씨에 따라 하는 일이나 작업 (장광 성령 2004년도 100호 4조)
2. 발주 또는 목표를 달성하기 위해 하는 일이나 작업 (장광 성령 2004년도 100호 5조)

상기 2가지의 계절적 일을 볼 때 계절이나 날씨에 따라 하는 일(가령 우기에만 할 수 있는 농사일)은 수출지향의 의류 기업에서 적용될 수 없다.

장관 부령 2004년 100호 5조 (1)항과 (2)항에 처리되듯이 계절적 일은 발주 또는 목표를 달성하기

위해 하는 일이나 작업이라고 한다. 이런 일을 하기 위해 체결하는 계약은 기간제근로계약이라는데 이 계약으로 채용할 수 있는 근로자는 추가 일을 하는 근로자이다.

사실은 모든 사업도 결국 발주에 따라 달린다. 하지만 수출지향의 의류 기업에서는 발주의 불확실성이 높다. 그런데도 불구하고 일부의 기업들은 일정하거나 정규적 생산력이 정해져 있다. 이는 절반의 근로자들은 영구적이고 정규적 일을 하는 데에 정규직 근로계약으로 채용되어 있게 한다(상기 BWI 통계자료 참고). 따라서 추가 발주 또는 일정 목표를 달성하기 위해 필요한 작업은 비정규적 작업으로 간주된다. 이 작업은 추가 발주나 주문이 들어오는데 정규직 근로자들이 더 이상 하지 못하기 때문에 생기게 된 작업이나 일이다.

제품 종류, 디자인 작업 종류(커팅, 재봉이나 포장), 또한 그 발주하는 구매자, 제품 가격 상관없이 그 일은 1년 내내 한 달에 한 번씩 하는 일이라면 계절적 일로 간주될 수 없다.

상기에 언급되었듯이 수출 지향의 의류 기업에서 적용할 수 있는 계절적 일은 추가 발주에 응하기 위한

추가 일이다. 그렇기 때문에 어떤 일을 계절적이라고 판단할 때 고용노동부 출장소가 지난 1년의 기업의 생산 형식을 조사해야 한다. 출장소의 직원은 기업이 1년 간 몇 개월 동안 생산할 수 있고 평균 근로자의 수를 결정해야 한다. 해당 출장소는 회사의 정규 발주를 처리할 때와 추가 발주를 처리할 때의 생산의 상태를 비교할 필요가 있다. 어떤 기업이 1년 안에 2천 장의 옷을 생산하는 것으로 평균 생산력을 가지고 있는데 해당 해에 추가 발주가 들어오고 이는 1년의 정규 생산력을 초과하면 고용주는 추가 발주를 처리하기 위해 발주량을 반영해서 기간제근로자를 고용할 수 있다.

사례 1

수출 지향의 의류 고용주가 정규직 근로계약을 체결하여 근로자를 고용했다. 그 고용주는 6개월 동안 추가 발주를 하겠다고 약속한 새 구매자가 들어와서 생산력을 늘리려고 했다. 그 고용주는 그 새 구매자의 발주를 처리하기 위해 100명의 근로자를 채용한다. 이는 정규 근로자(1000명 근로자)가 할 수 없는 추가 업무 외에 생기는 업무가 필요한 추가 발주이기 때문이다. 이런 경우에는 고용주가 최대한 2년 기간제근로계약으로 근로자를 고용할 수 있고 계약은 최대한 1년까지 연장할 수 있다.

3. 옷의 디자인 변경이나 신 제품에 대한 발주 (생산하고 있는 정규 발주 외)가 기간제근로계약을 적용하는 이유가 될 수 있는가? 과연 '신제품'이라는 것이 무엇인가(헌법 2003년도 13호 59조 1항 (d)자)?

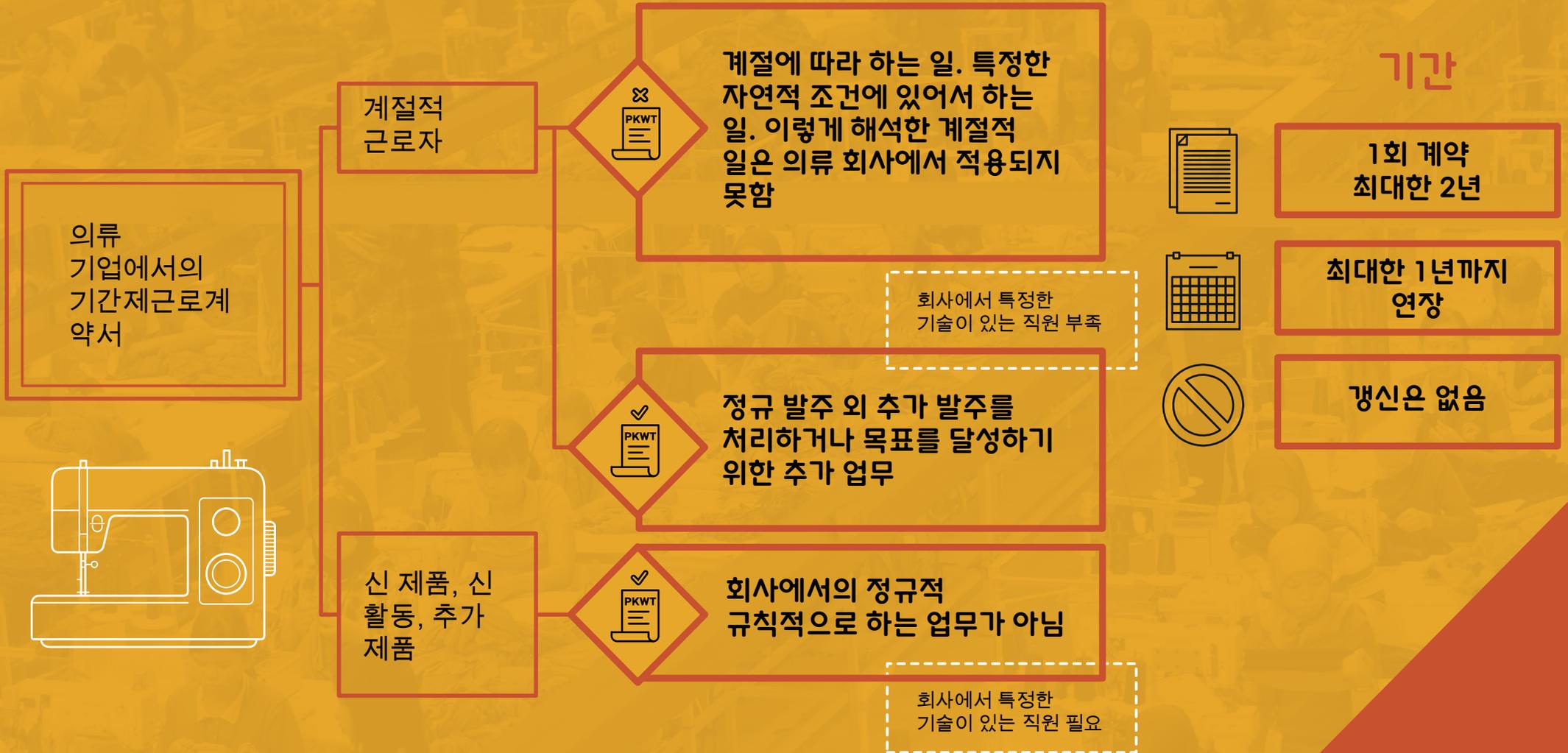
신제품에 관한 기간제근로계약은 그런 경우에 적용할 수 있으나 다음과 같은 제약 있다:

- 정규 업무의 일부가 아니다.
- 정규직 근로자가 정기적으로 하는 업무가 아닌 업무를 하는 근로자에게만 적용된다. (노동부령 2004년도 100호 9조) 신 제품이라는 것은 회사에서 한번도 생산해 본적이 없는 제품을 뜻한다.

신 제품이라는 것은 회사에서 한 번도 생산하지 않은 제품을 말한다.

신제품이나 디자인 변경에 있어 기간제근로계약의 적용은 회사 업무 외 업무 또는 회사에서 정기적으로 하는 업무 외 업무인 회사에서의 신 업무 혹은 신 활동인 한 할 수 있다. (노동부령 2004년도 100호 8호와 9호) 가령 어느 시기에 인기가 많은 특수 방법 있기 때문에 어떤 기술이나 기계 또는 한번도 한 적이 없는 자수 작업이나 특별한 기술, 즉 주름장식 기술을 지니는 근로자만 할 수 있는 디자인 변경이 필요하다.

의류 기업에서는 언제 기간제근로자를 고용할 수 있는가?



정규직 근로자는 그런 제품을 생산할 수 있는 필요한 기술을 가지고 있지 않기 때문에 이럴 경우 기간제근로자를 고용하는 것이 적합하다. 그러나, 신 제품이 있는데 새롭게 생긴 작업이나 추가 작업이 없을 경우 정규 작업이나 업무로 분류될 수 있어 이에 적용해야 하는 계약은 정규직 근로계약이다.

4. 재봉이 “정규직 업무/작업”으로 분류되는가? (커팅, 마무리, 행정 업무 등도 정규직 작업인가?)

이 질문을 대답하기 위해, 우리는 먼저 정규직 일이 지속적이고 기간으로 한정되지 않고 중단적이고 지 회사에서의 정규적 생산 공정의 일부가 되는 일인 것을 기억해야 한다.

“재봉”은 “정규직 업무”라고 볼 수 있고 “비 정규직 업무”라고도 볼 수 있습니다. 의류 분야에서의 재봉 공정 또는 다른 생산 공정은 다음과 같이 몇 가지로 분류될 수 있다:

1. 정규직 업무와 규칙적으로 하는 활동인 재봉의 공정(헌법 2003년도 13호 59조 (2)항)
2. 신 제품, 신 활동 혹은 시범 중인 제품에 관한 재봉의 공정(노동부령 2004년도 100호 8조)
3. 추가 업무인 재봉의 공정(노동부령 2004년도 100호 5조)

공정은 1번에 해당하면 근로계약은 정규직 근로계약이다. 2번과 3번의 경우 기간제근로계약을 적용할 수 있다. 이는 커팅, 마무리, 행정 업무 등)에도 해당된다.

5. 수출 지향의 의류 기업에서는 기간제근로자의 최대한 계약 기간이 어떻게 되는가? 몇 번이나 연장이 가능하고 연장 조건이 어떤가?

수출 지향의 의류 기업에서는 기간제근로계약 적용은 다음과 같이 적용한다:

- a. 계절적 업무는;
 - 일정한 발주를 처리하거나 어떤 목표를 달성하기 위한 추가 업무의 경우에는 계약 기간은 해당 추가 업무가 끝날 때까지이다. 예를 들어, 어떤 행사가 있기 때문에 발주를 처리하기 한 추가 업무이다.
 - 일정한 발주를 처리하거나 어떤 목표를 달성하기 위해 적용하는 기간제근로계약은 기간(헌법 2003년도 13호 59조 (4)항)에 따른 기간제근로계약으로 분류된다. 그렇기 때문에 기간은 최대한 2년까지만 적용할 수 있다.
 - 이런 기간제근로계약은 갱신할 수 없으나 다음과 같은 조건으로 연장할 수 있다:
 - 정해진 기간에 발주를 처리할 수

없거나 목표를 달성할 수 없을 경우 기간제근로계약은 최대한 1년까지만 연장할 수 있습니다(헌법 2003년도 13호 59조 (1)항).

- 근로계약의 연장을 진행하고 현지 고용노동부 출장소에 신고하여 기록해야 한다.
- b. 신 제품, 신 활동 혹은 시범 중인 제품을 생산하기 위한 업무에 대한 계약은 최대한 2년까지 적용할 수 있고 최대한 1년까지만 연장할 수 있지만 갱신할 수 없다. 이런 경우의 기간제근로계약의 조건은 다음과 같다:
 - 정해진 기간에 발주를 처리할 수 없거나 목표를 달성할 수 없을 경우 기간제근로계약은 최대한 1년까지만 연장할 수 있다(헌법 2003년도 13호 59조 (1)항).
 - 근로계약의 연장을 진행하고 현지 고용노동부 출장소에 신고하여 기록해야 한다.
- 의류 기업은 헌법에 따라 적용할 수 있는 근로계약의 종류를 정할 경우 다음 사항들을 고려해야 한다:
- 기간제근로계약의 종류 중의 하나를 정한다.
 - 정해진 종류에 따른 내용을 계약에 반영한다.
 - 연장 및 갱신에 대한 조건은 적용할 정해진

기간제근로계약의 종류를 맞추어야 한다.

- 모든 기간제근로계약은 현지 고용노동부 출장소에 신고하여 기록해야 한다.

사례: 계속 반복하여 적용하는 기간제근로계약

어떤 근로자가 6개월 기간제근로계약으로 고용하게 되어 있다. 그 계약은 2년 동안 계속하여 몇 번이나 연장되었다. 즉:

1회 계약은 6개월로 하였다.

1회 연장은 6개월로 하였다.

2 회 연장은 6개월로 하였다.

각각에 6개월 기간을 두고 정한 계약 연장 수는 1년이다.

이렇게 적용해도 되는가?

안 됩니다. 이렇게 해서 하는 연장은 적합하지 않는다. 6개월 기간을 두고 하는 계약을 연장하고자 할 경우 1년 간에 1회만 연장할 수 있다.





6. 의류 기업에서의 기간근로자계약을 양자 합의 하에 변경할 수 있나요?

할 수 있다. 하지만 기간과 업무 종류에 관한 변경을 헌법에 따라 적용해야 한다. (5번 질문에 대한 답을 참고).

7. 현지 고용 노동부 출장소에 기간제근로계약을 기록하려고 할 때 절차가 어떻게 되는가?

기간제 근로계약을 연장하거나 갱신하거나 변경할 때 절차는 다음과 같다:

1. 헌법 2003년도 54조 (1)항에 따른 규정을 반영하는 기간제근로계약을 참고하여 기록신청서를 작성한다. 서면으로 작성된 근로계약은 다음과 같은 내용들 기술해야 한다:
 - a. 회사명, 회사 주소, 회사 사업 종류
 - b. 근로자의 이름, 성별, 연령, 주소
 - c. 직위 및 업무
 - d. 업무 장소
 - e. 보수 및 보수 지급 방법
 - f. 고용주 및 근로자에 대한 의무 및 권리
 - g. 계약의 유효 기간
 - h. 계약이 이루어진 시간 및 장소
 - i. 양자의 서명

근로계약은 헌법 및 회사 규정/노동협약에 반대되면 안된다. 예를 들어, 유효 기간과 관련해서 헌법 2003년도 13호 54조 (1) 항 (g)자에 따라야 한다. 이런 경우에는 **고용주가 업무의 종류 및 특징을 잘 파악하여 유효기간을 정해야 한다.**

2. 기간제근로계약을 2부로 작성하여, 1부는 고용자, 1부는 근로자가 보관해야 한다.
3. 현지 고용 노동 출장소에서 수정한 것이 있을 경우 회사에서는 수정한 것을 반영하여 교정해야 한다.
4. 근로계약은 서면으로 작성하여야 되고 인도네시아어를 사용해야 한다.
5. 근로계약을 서명한 날로부터 7일 이내로 현지 노동 출장소에 기록을 해야 한다.
6. 헌법 재판소6/PUU-XVI/2018에 의하면 2018년 5월 31일부터 재판소는 “헌법2003년도 13호 59조 및 그의 설명이 기간제근로계약을 기록해야 하여 정해진 기간에 **기록하지 않은 경우 법적으로 정규직 근로계약으로 변경될 것이라는 증거가 된다고 하였다.**

8. 의류 기업에서의 기간제근로계약의 관찰 및 위반에 대한 벌칙이 어떻게 되는가?

- a. 관찰은 노동부에서 정해진 방법에 따라 한다.
- b. 기간제근로계약의 위반에 대한 벌칙은 다음과 같다:

1. 기간제근로계약은 다음과 같은 사항들에 의해 정규직 근로자로 변경될 것이다:
 - 인도네시아어로 기술되지 않으며 알파벳으로 되어 있지 않을 경우(노동부령 2004년도 100호 15조 (1)항).
 - 특정 발주를 처리하거나 특정 목표를 이루고자 하는 업무를 기술하기 위한 기간제근로계약은 추가 업무를 정리하기 위한 것이 아닐 경우 (헌법 2004년도 100호 5조 (2)항).
 - 수습기간 이 진행될 경우.
2. 신 제품을 생산하는 데에 체결되는 기간제근로계약은 다음과 같은 위반이 발생할 경우 정규직 근로계약으로 변경될 것입니다 :
 - 계약기간은 2년이 넘고 연장 기간은 1년 넘을 경우
 - 갱신될 경우
3. 계약이 만료되었을 때부터 30일 유예기간이 없고 연장하겠다는 약속도 주지 않을 경우 이때 기간제근로계약은 정규직 근로계약으로 변경될 것입니다. 이런 경우 기억해야 하는 것은 수출지향의 의류 기업에서 적용할 수 있는 근로계약은 갱신할 수 없습니다. 상기 5번 질문에 대한 답을 다시 참고할 수 있다.

헌법 재판소 판결7/PUU-XII/2014 및 2016장과 규정 2004년도 33호가 있어 근로자는 법원에 기간제근로계약과 관련한 노동부 근로감독으로부터 수사각서에 대한 승인을 요청할 수 있다. 근로감독 부에서 법원으로부터 승인 받은 수사각서를 진행함을 확인할 것이다.

9. 기간제근로자에게 받을 수 있는 고용보호는 무엇이 있는가?

기간제근로자는 정규직 근로자와 동일한 출산휴가 관련 권리, 노동조합 참여 관련 권리, 차별 받지 않는 권리 등과 같은 기본권을 포함하는 권리를 가지고 있다. 기간제근로자는 퇴직금, 장기근속포상 보수, 계약완료 후 받을 수 있는 보수를 받지 않는다. 다만, 고용주가 근로계약에 그것들을 받을 수 있다는 약속하여 기술하거나 회사규정이나 양자 합의 하에 받을 수 있다고 할 경우 예외이다.

10. 회사에서 수용할 수 있는 기간제근로자의 수는 얼마나 되는가? 의류회사에서 일하고 있는 근로자는 80%~100%까지 기간제근로자라면 적합한가? 고용주가 해야 할 것이 무엇인가?

노동법에 의하면 회사에서 채용할 수 있는 기간제근로자의 수를 정하지 않는다. 회사에서는 헌법에만 따르면 기간제근로자를 수용할 수 있다.

11. 설립한 지 얼마 안 된 회사와 운영한 지 오래 된 회사에 달리 대우하는가?

노동법에서 설립한 지 얼마 안 되거나 1년 안 된 회사와 운영한 지 오래 된 회사에 차별 없이 대우한다. 모든 회사들은 노동법을 준수해야 한다. 노동법에 제시하는 조건들만 갖추면 회사에서 기간제근로계약을 적용할 수 있다.

12. 노동조합에 대한 헌법 2000년도 21호 4보 (2)항 A,B,C,D자(헌법 2000년도 21호) 기간제근로자의 권리를 보호하는 데에 노동조합의 역할이 무엇인가?

노동조합을 설립하는 목적은 근로자들의 보호를 제공하고, 근로자들의 권리를 지키고 근로자와 가족의 복지를 향상하는 데에 있다. 이의 역할은 기간제근로자가 근로자로서의 권리를 취득할 수 있도록 보장해 주는 것이다. 그 역할을 수행하는 데에 노동법, 즉 헌법 2000년도 21호 4조 (2)항 a, b, c, d자를 기준으로 해야 한다.

노동조합, 노동조합 연합 및 연맹은 다음과 같은 기능이 있다:

- 단체협약 작성에 참여하는 축이고 노사관계로 인해 발생한 분쟁을 해결해 준다.

- 지위에 따라 노동 분야에서 협력을 제공해 주는 근로자의 대표이다.
- 다. 적용하는 헌법에 따라 조화롭고 원동력이 있고 정의로운 노사관계를 이루게 하는 곳이다.
- 근로자인 회원들의 권리 및 이익을 추진하도록 포부를 전달해 주는 곳이다.

13. 노동조합 회원으로 가입되어 있는 근로자인데 회사에서 기간제근로자로 채용되었고 계약이 만료될 때 신분에 의해 계약을 연장해 주지 않을 가능성이 있는가?

연장할 수 있는지와 할 수 없는지는 노동조합에서의 근로자의 신분에 의해 결정되지 않는다.

14. 회사가 폐쇄되거나 이전될 때 근로자를 해고해야 할 경우 기간제근로자와 정규직 근로자의 권리가 무엇인가?

- 폐쇄:

회사는 계속해서 2년 동안 적자를 보거나 상황이 압박하기 때문에 완전히 폐쇄되어야 할 경우 근로자는 다음과 같은 권리가 있다:

- 정규직 근로자일 경우 164조 (1)항에 따르면 (1) 퇴직금 1회, 164조 (3)항에 따르면(2)

장기근속포상 보수 1회, 156조 (4)항에 따르면 해고에 대한 보상금을 받을 권리가 있다.

2. 계속해서 2년 동안 적자를 보거나 상황이 압박한 회사에 의해 해고를 당한 기간제근로자일 경우 근로계약이 아직 만료되지 않으면 체결된 계약에 합의한 대로 기본권을 포함하여 계약기간이 남는 만큼 보수를 받을 권리가 있습니다. 가령, 야간근무수당, 지급되지 않은 명절상여금이 포함된다.

b. 회사 이전:

회사이전이라는 것은 어느 지역으로부터 어느 지역으로 운영적으로 업무를 이전하지만 법인 상태가 다른 점이 없다는 것을 말한다.

b. 1. 법인 상태가 동일할 경우:

회사 소유권리에 대한 변경으로 인해 회사를 이전해서 해고를 해야 된다면 근로자는 다음과 같은 권리가 있다:

1. 정규직 근로자:

- a. 163조 (1)에 따르면 근로자가 더 이상 노동관계를 지속하고 싶지 않은 경우 156조 (2)에 따르면 퇴직금 1회, 156조 (3)항에

따르면 장기간 근속포상 보수 1회와 156조 (4)항에 따르면 해고에 대한 보상금을 받을 권리가 있다.

- b. 163조 (2)항에 따르면 고용주가 노동관계를 지속하고 싶지 않은 경우 163조 (2)에 따르면 퇴직금 2회, 156조 (2)항에 따르면 장기간 근속포상 보수 1회와 156조 (4)항에 따르면 해고에 대한 보상금을 받을 권리가 있다.

2. 해고를 당했으나 계약기간이 만료되지 않은 경우 기간제근로자가 근로계약이 아직 만료되지 않으면 체결된 계약에 합의한 대로 기본권을 포함하여 계약기간이 남는 만큼 보수를 받을 권리가 있다. 가령, 야간근무수당, 지급되지 않은 명절상여금이 포함된다.

b. 2. 법인 형태가 달라질 경우:

회사를 이전하는데 법인형태도 변할 경우 회사를 이전하기 전에 근로자들이 받아야 할 권리를 처리해야 한다.

회사 전이로 인한 해고 원인이 될 경우:

1. **회사는 계속해서 2년 동안 적자를 보거나 상황이 압박학기 때문에** 완전히 폐쇄되어야 할 경우 근로자는 다음과 같은 권리가 있다:

- a. 정규직 근로자일 경우 164조 (1)항에 따르면 (1) 퇴직금 1회, 156조 (2)항에 따르면(2)

장기근속포상 보수 1회, 156조 (3)항에 따르면 해고에 대한 보상금을 받을 권리가 있다.

- b. 계속해서 2년 동안 적자를 보거나 상황이 압박한 회사에 의해 해고를 당한 기간제근로자일 경우 근로계약이 아직 만료되지 않으면 체결된 계약에 합의한 대로 기본권을 포함하여 계약기간이 남는 만큼 보수를 받을 권리가 있다. 가령, 야간근무수당, 지급되지 않은 명절상여금이 포함된다.

2. 효율성에 있어 회사가 회사를 완전히 폐쇄해야 한다면 근로자들은 다음과 같은 권리를 받는다:

- a. 정규직 근로자일 경우 164조 (3)항에 따르면 (1) 퇴직금 1회, 156조 (2)항에 따르면(2) 장기근속포상 보수 1회, 156조 (4)항에 따르면 해고에 대한 보상금을 받을 권리가 있다.

- b. 효율성으로 인해 회사를 폐쇄하는 회사에 의해 해고를 당한 기간제근로자일 경우 근로계약이 아직 만료되지 않으면 체결된 계약에 합의한 대로 기본권을 포함하여 계약기간이 남는 만큼 보수를 받을 권리가 있습니다. 가령, 야간근무수당, 지급되지 않은 명절상여금이 포함된다.

3. 회사를 정리하거나 다른 회사와 합병할 경우
근로자들이 다음과 같이 권리들이 있다. :

a. 정규직 근로자 경우:

1. 163조 (1)에 따르면 근로자가 더 이상
노동관계를 지속하고 싶지 않은 경우
156조 (2)에 따르면 퇴직금 1회, 156조
(3)항에 따르면 장기간 근속포상 보수 1
회와 156조 (4)항에 따르면 해고에 대한
보상금을 받을 권리가 있다.
2. 163조 (2)항에 따르면 고용주가
노동관계를 지속하고 싶지 않은 경우
163조 (2)에 따르면 퇴직금 2회, 156조
(2)항에 따르면 장기간 근속포상 보수 1
회와 156조 (4)항에 따르면 해고에 대한
보상금을 받을 권리가 있다.

- b. 계속해서 2년 동안 적자를 보거나
상황이 압박한 회사에 의해 해고를 당한
기간제근로자일 경우 근로계약이 아직
만료되지 않으면 체결된 계약에 합의한
대로 기본권을 포함하여 계약기간이 남은
만큼 보수를 받을 권리가 있다. 가령,
야간근무수당, 지급되지 않은 명절상여금이
포함된다.



IV 장

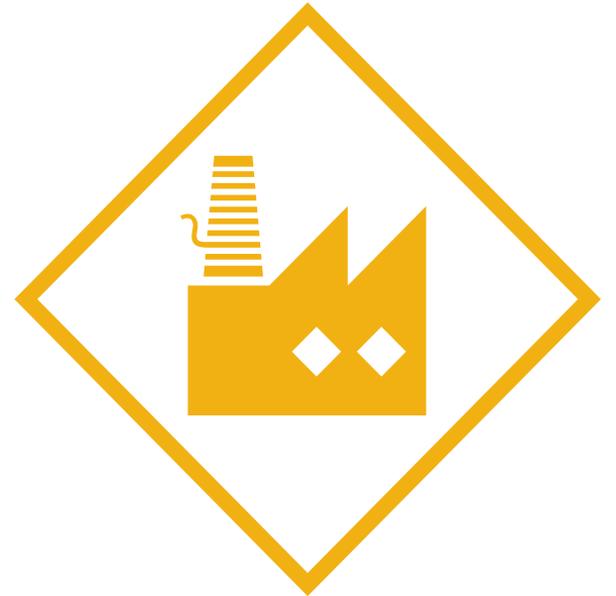
수출 공장에서 노동 관계에 대한 근로계약 적용 우수 사례

스마랑시의 PINNACLE APPARELS(주)

스마랑에 위치한 PINNACLE APPARELS(주)에서 1955명의 근로자가 있다. 근로자에 대한 지속성 및 충실성을 우선으로 보기 때문에 전 근로자나 직원을 정규직 근로계약으로 고용했다.

국제 구매자의 지속적 발주를 유지하기 위해, 회사는 외국에 위치한 영업부를 비롯하여 회사 소유자가 거주하는 인도에 있는 본사와 세밀히 조직화한다. PINNACLE APPARELS(주) 차장님께서 “발주가 지속적으로 들어올 수 있도록 하는 것은 안정성입니다. 어느 날에 회사 수요자가 우리 지사에서 근로자들이 안정하게 생산을 할 수 있도록 해외 지사에 들어온 발주를 우리 지사에 넘겨 주셨습니다. 뿐만 아니라, 우리 영업부는 발주를 잘 구해 주셔서 그 발주를 바로 우리 인사부와 생산 부에 연결해 주십니다. 이렇게 해 온 결과는 우리가 이 기업에서 수십 년 동안 살아남을 수 있습니다” 라고 밝히셨다.

회사 경영진은 생산 직원들에게 특이한 교육 제도를 적용한다. 평균 이상으로 능력을 보이고 있는 직원은 의류 기업에서 필요로 하는 특정한 기술에 대한 교육을 받는다. 이렇게 특정한 기술에 대한 추가 교육을 받은 직원들은 “특정한 자격이 있는 직원 집단”으로 분류되어 특정한 재봉 기술이 필요한 의류 제품에 대한 발주들을 처리한다. PINNACLE APPARELS(주)의 어떤 경영진은 이런 기술을 가지고 있는 직원들과 다기능을 가지는 작업자로 알려지는 직원은 보통 5가지의 특정한 재봉 기술을 가지고 있습니다. 회사에서 계속 지원을 해주고 혜택을 주기 때문에 이 기술을 더 잘 익힐 수 있도록 계속 개발하고 있습니다. 생산 과정일 경우, 경영진은 그런 작업자가 언제 일시적이고 유행하고 있는 특정한 발주들을 생산할 수 있는 지와 다시 일반 생산으로 돌아와서 장기간으로 생산하는 정규 발주를 일반 기술로 생산하는 지에 대한 시기를



관리합니다. 그러한 배치를 통해, 우리는 특정한 모델을 요청하는 발주를 처리하는 일시적 작업자를 단기간에 고용할 필요가 없습니다. 따라서 영업부, 인사부와 생산 부는 생산 흐름을 지키고 기존 정규직 직원을 계속 사용할 수 있도록 수시로 서로 연락을 주고 받고 조직화를 해야 합니다” 리고 밝혔다.

회사에서 갑자기 노동관계를 지속하지 못할 경우 퇴직금을 지급해야 하는데 이는 회사 소유자를 비롯해서 회사에서 염려되는 일이다. 경영진은 회계 부에 이를 위한 기금을 마련하는데 지시를 내렸다. “우리는 일하기에 좋도록 최대한 노동관계를 계속 유지하기를 노력합니다. 그럼에도 불구하고 만약 우리의 뜻과 되지 않을 경우 그런 퇴직금을 애초부터 마련해 놓았습니다.”라고 하였다.

용아란 사리 가르멘(주)

USG는 2018년 4월부터 13,150명 직원이 있는데 그 중의 145명은 기간제근로자이다. 이 145명 직원은 기간제근로계약을 체결하여 “주름가공”, “주름장식”, 또는 기계가 처리할 수 없는 특정한 기술이 필요한 의류 제품을 생산하거나 일정한 기간이나 짧은 기간에 특정한 디자인과 유행에 따라 발주하는 제품을 생산할 때 채용한다.

USG에 따르면 직원을 채용할 때 정규직 근로계약으로 채용하는 것을 선호하는 이유가 직원들을 교육함으로써 장기간 사업지향을 위해서이다. 정규직 근로계약으로 채용하는 것은 직원들에게 “고용보장”을 줄 수 있기 때문에 업무를 실행할 때 집중할 수 있다. 이는 근무기강, 생산 결과, 수출시간 엄수에 긍정적인 영향을 미친다. 그렇기 때문에 구매자가 수요하는 생산 목표를 이룰 수 있고 구매자는 이에 만족할 것이다. 구매자의 만족은 결국 회사에 안정적 경영이 구성되게 하고 직원들의 복지를 증진할 수 있는 것이 될 것이다.

2016년부터도 HER 프로젝트를 계속하여 진행했다. 이 프로젝트의 목적은 USG의 통합적인 경영 프로그램의 일부로서 의류

산업을 포함한 세계적 제품의 연쇄적인 생산 및 공급 과정의 일부가 되는 회사들에서 여직원을 위한 보호를 추진하는 데에 있다. 이 프로그램에서는 임신하는 여직원의 건강 검진, 태아 건강 상태 검진, 임신부 및 태아의 건강을 주제로 하는 세미나, 임신하는 여직원에게 추가로 주는 음식제공, 면역 프로그램, 함께 운동하기와 같은 활동들이 임신하고 있는 USG 전 여직원들에게 정규직 직원인지 기간제근로자인지에 대한 신분 차별 없이 제공되어 있다. 이 회사에서는 상기 언급되었듯이 정규직 직원과 기간제근로자로 구성되어 있다. 하지만 이 회사에 있는 모든 프로그램을 전 직원들, 즉 정규직 직원과 기간제근로자에게 차별 없이 제공해 주고 있다. USG 경영진은 “그들은 우리 회사의 직원들입니다. 우리는 임신하는 여직원과 그 태아를 위한 건강의 혜택을 제공합니다. 근로계약에 따른 차별 없이 모두에게 그런 혜택을 제공하고 있습니다.” 라고 밝혔다.





V 장

결론

기간제근로계약에 대한 노동 규정은 고용주가 기간제근로자가 실제로 필요할 때만 고용하고 서서히 정규직 근로자를 고용할 수 있도록 추진하고자 설계되었다. 사업에 융통성을 제공해야 하는 필요성은 그 규정을 설계하게 되는 계기가 되었으나 동시에 본 규정은 허약한 노동관계로 인해 근로자들을 보호하고자 설계되었다.

헌법도 마찬가지로 노동 시장의 균형을 관리하고자 하고 근로자들이 안정적 업무와 보호를 더 받아야 하는 업무를 제외시키지 않도록 보장해주고자 한다. 또한 기간제근로계약을 남용하지 않도록 예방하고자 한다.

고용주와 노동조합은 정규직 근로계약에 의해 합의한 노동관계를 이루는 것이 위험도가 낮고 근로자의 생계과 복지에 중요하다고 생각하고 동의한다. 양자는 기간제근로계약 적용과 관련한 조건들에 대한 이해가 불확실한 것, 기간제근로계약 적용에 대한 조건들을 준수하지 않은 것, 기간제근로자들을 보호하기 위한 해결책을 찾는 것과 의류 기업에서 경쟁률을 유지하는 것을 염려를 두고 있다. 해결책 중의 하나가 의류 기업에서 사업의 운영에 변화가 있다는 것이다. 몇몇 회사는 장기간 발주가 들오기를 바라고 퇴직금과 사회보장연금을 포함하는 가격인 생산하는 제품의 가격에 대한 변화가 있기를 원한다. 또한

장기적인 해결책을 말하자면 퇴직금과 근로계약에 대한 헌법이나 규정에 관한 개정과 사회보장 제도의 역할이나 기능과 관련 검토이다.



끝말

- 1 2016년 세계은행 종합 보고서에 따르면 70%의 기업들이 기간제근로계약의 제약을 준수하지 않는 것으로 나타났다. 또한 2017년 종합 보고서에도 50%의 기업들은 여전히 그렇게 하고 있는 것으로 나타났다. 이는 그 기업들은 기간제근로계약을 3년 이상이나 적용하거나 다수 연장한 것으로 볼 수 있다.



BetterWork
Indonesia

Betterwork은 국제노동기구(ILO), 국제금융공사(IFC), 국내와 국제 주요 회사들, 인도네시아에서 재료를 수입하는 국제 브랜드 회사들과 간 협력 관계로 추진한 프로그램이다.

이 프로그램은 요청에 따라 인도네시아 정부와 사회 파트너의 지원을 받아 2011 년에 시작되었다. 이 프로그램은 인도네시아 노동법 및 ILO 핵심 노동 기준을 준수하고 기업 차원에서 경제적 성과를 향상시킴으로써 수출 지향 의류 산업의 경쟁력을 향상시키는 것을 목표로 한다. 향상하는 목적을 가진다.



International
Labour
Organization



International
Finance
Corporation
WORLD BANK GROUP