



创造就业综合法案更新 / 2021 年 1 月 / 第 4 期

解析劳工政策变化 及其对财务报告的影响

劳工政策重要变化^{p1}

劳工政策变更对财务报告
的影响^{p4}

下一步行动指南^{p5}

综合法案劳工政策变化：如何促进投资以及对财务报告的潜在影响

众所周知，印尼人力资源丰富。如果可以有效利用，则可以在拉动经济增长、提升印尼竞争力方面起到关键作用。

然而，印尼劳动生产力问题一直被众多投资者视为印尼招商引资的绊脚石之一，尤其是与周边东南亚国家相比，印尼劳工政策问题尤为突出。因此，印尼政府决意提升和创造更加友善的劳工政策法规来解决目前面临的劳动生产力窘境。

2020 年第 11 号法律，即综合法案针对现行的印尼劳工法律法规作了重要修订。此次修订旨在提升劳动生产力，增加竞争力，为广大的劳工提供保障；同时也希望能够创造更多的就业机会，带动就业市场的蓬勃发展。

本期综合法案解读将聚焦重要的条款修订案，及其带来的针对劳动密集型产业的财报披露影响。

劳工政策重要变化

外籍雇员工作许可

作为印尼经济重要引擎之一，外商投资往往也会雇佣外籍员工。因此，简化外籍员工的工作许可流程，对促进招商引资有着积极的影响。

近来，劳工部及其他政府部门都出台了条例以简化外籍雇员的工作许可申办流程。综合法案有关简化申办流程的条款内容如下：

- a. 2003 年第 13 号劳工法（Law No. 13/2003 concerning Labour (“Labour Law”)）“劳工法”规定，雇佣外籍员工的雇主须获取外籍雇员用工计划核准（*Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing/RPTKA*）以及许可文件。综合法案修订此条款，允许雇主仅需获取 RPTKA 核准，13 号法律的许可文件被通知函取代；
- b. 外商投资公司的股东如果兼任董事或监事的，可以免除 RPTKA 核准申请；

c. 诸如职业教育、高科技初创企业等外商投资的，也可免除 RPTKA 申请。

与此同时，综合法案保留了保障当地劳工的部分条款，比如外籍员工须要配对当地雇员并要提供技能培训等转让技术和知识条款；以及某些职位仅限外籍雇员担任一定期限且要具备相关能力技术的条款。

固定期限雇佣合同

综合法案对固定期限的雇佣合同条款作了重大修订。其中，最主要的变化为雇佣合同中的可允许的期限以及合同结束义务偿付报酬的部分。劳工法规定，固定期限合同一般而言最长可以签订 5 年。综合法案下，雇主与雇员可自行协商雇佣期限以订立固定期限的雇佣合同。

同时，为了保障雇员的权益以及平衡雇主雇员自行商定合同期限的灵活性，综合法案要求雇主在合同执行完毕或者具体职责履行完毕时有义务支付报酬。此修订弥补了劳工法条款对报酬支付的缺失。

此外，与劳工法条款不同的是，综合法案对于未在固定期限合同中列明雇佣期限的，并不认定为永久雇佣合同。为了避免潜在的纠纷，强烈建议在合同条款中明确落实雇佣期限。

后续出台的政府条例将对固定期限合同的类别、性质、内容、期限以及报酬安排等作出详细的指导。

工作外包

综合法案删除劳工法有关企业寻求劳务/工作外包的可能性以及可外包的工作清单的条款。该删减的考量旨在希望行业条例代替劳工法对上述事宜提供详细的指导意见。

删除可外包的工作清单条款亦可解读为综合法案下所有的工作都可以外包。然而，我们对此的解析为，政府确信企业进行外包工作安排时应该参考印尼民法总则（Indonesian Civil Code）相关的条款，包括行业条例。因此，企业需要密切关注行业条款中有关工作服务外包的规定。

针对未来更多的劳务外包安排，综合法案的修订更加侧重和关注雇员和服务外包公司的雇佣关系并提供了雇员保障条款。综合法案强调，外包劳工的权益应该由劳务派遣公司保障，包括变更劳务派遣公司时需要转移固定期限合同的保障条款等。综合法案删除了因未满足某些条件的劳务外包雇佣关系由雇员与劳务派遣公司依法转移至雇主的条款。

后续出台的政府条例将为外包劳工的权益保障以及劳务派遣公司的资质要求等提供更多的指导意见。



工作时长和休息时间

综合法案保留工作时长条款，即一周 40 个小时，包括 6 个工作日每天 7 个小时或 5 个工作日每天 8 个小时。

然而，为了满足某些特定行业的需求，综合法案规定：

- a. 企业在雇佣合同、企业制度或集体劳工合约（CLA）中明确规定工作时长的执行法案；
- b. 最长加班时间从每天 3 个小时，每周 16 个小时增加至每天 4 个小时，每周 18 个小时（仅适用于部分行业和职位）；
- c. 删除劳工法中有关至少可休 2 个月长假期的条款且明确规定长假期的规定应由企业在雇佣合同、企业制度或集体劳工合约中拟定。因此，长假期的规定可根据企业的需求和实力而定。

工资和最低工资

综合法案的部分条款沿用了政府条例 2015 年第 78 号有关工资的规定。综合法案对省级，区/市级最低工资的制订作出明确规定，但并未提及行业最低工资标准。

为扶持行业发展，综合法案规定小微型企业可以不参照最低工资标准，最低工资的制订由雇主和雇员双方遵照综合法案设定的最低要求协商而定。后续出台的政府条例将对此作出明确规定。

综合法案删除企业可延迟支付最低工资的相关条款。

综合法案增加职工保障条款，包括企业执行破产或清算程序时应在支付债权人之前优先支付职工未付薪酬。同时，综合法案删除了工资薪酬或任何雇佣报酬的偿付申请“超两年即失效”的条款，保障了职工在申请偿付超过两年后依然可以拥有追索权。



解雇

综合法案实质上延续劳工法有关职工解雇的条款，但为了简化流程，综合法案规定解雇流程应自告知职工解雇及陈述缘由开始。如果职工不同意解雇，则进入双方谈判过程。谈判无法达成一致的，需要启动劳资关系争议协调机制。

有关解雇理由，综合法案主要采用现行劳工法的条款并加之改进。综合法案未将企业状态变更列为解雇员工的理由，因企业状态变更与解雇员工并未有直接因果关系。此外，综合法案将劳工法中因并购导致的所有权变更修订为只有控股股权的变更方可视为解雇理由之一。此外，解雇的理由还包括企业经营持续亏损，公司关闭以及借款中断等。

综合法案保留了解雇赔偿的三个组成部分，即遣散费，服务年限以及权益补偿。其中，遣散费部分，综合法案删除了最低标准条款，即遣散费用可理解为固定金额。对于权益补偿部分，综合法案剔除了住房补贴，医疗和健康补贴部分（约占遣散费用 15%）以及服务报酬部分。该条款的删减主要是考虑到职工的住房和医疗/健康福利已经纳入到社保局 (*Badan Pengelola Jaminan Sosial/BPJS*) 的养老金和医保计划。另外，综合法案删除劳工法中有关解雇赔偿计算公式的条款（后续政府条例将作出明确规定）。

失业保险

综合法案引进失业保险计划，以进一步保障被辞退职工的权益。失业保险极有可能纳入 BPJS 的管辖范畴，政府将对失业人群提供现金救助，就业信息和职业培训等。失业保险主要由政府财政负担。综合法案暂未明确参保人群的划定和实施程序等细节。后续出台的政府条例将作出明确规定。

除上述所列变化之外，综合法案也对职业培训机构，中介机构，在境外工作的印尼籍职工和犯罪惩罚等作出明确规定。

劳工政策变更对财务报告的影响

综合法案中针对劳工条款变更带来的其中一个显著影响即为在财务报告中雇主应支付雇员的最低福利金。企业应当评估是否修订集体劳工合约 CLA。一般情况下，CLA 会包含雇员在雇佣期间（就业福利计划）以及雇佣期后（离职后福利计划）两部分的福利约定。相较劳工法，综合法案针对这些条款的修订可能会影响公司的财报产生影响。

就业福利的更正

就业福利包括短期福利（如工资报酬、奖金、年假等）和长期福利（如长期激励、长期服务奖励、长期服务假等）。综合法案相关条款的变更需要企业重新评估财务报表中就业福利的核算。企业应付在职职工的福利金额变化有可能产生推定义务。就业福利的重新核算包括但不限于计提的奖金、职工长期服务假等会计科目。

公司需要协同其律师来确认企业的推定义务何时生效。

离职后福利的更正

综合法案中针对离职后福利条款的变更可能影响企业应付职工福利的变化，比如固定期限雇佣合同结束后雇主需要支付报酬条款，辞退员工的补偿金条款等。根据印尼会计准则第 24 号准则“职工福利”，当企业引进新的或撤销变更和/或对设定离职后福利计划中应付福利作重大下调，按照“职工福利”准则，该变化应记为计划变更且要重新测算设定受益义务净值（资产）。

离职后福利计划变更的主要会计处理指导：

A. 福利计划变化的会计处理

由福利计划变动引起的设定受益义务净值（资产）的重新核算应该体现未来的影响以及过去期间的部分（如有），即“过去服务成本”。过去服务成本是由于福利计划变化或削减导致过去期间雇员服务的设定受益义务的现值发生变化而产生的。重新测算的结果可能会导致在职员工的未来服务成本增加（反映为较高的当年度服务成本）和/或在职/前雇员有关的过去服务负债增加。

通过福利计划资产的当前公允价值和当前精算假设（包括当前市场利率和其他的当前市场价格等）重新核算设定受益负债净额（资产），由此得出与过去服

务成本调整的利得或损失。该计算应反映修订前福利计划计提的福利金额。新核算的设定受益负债净额（资产）与计划变更后的设定受益负债净额（资产）的差额即为计划变更的利得或损失。

有关过去服务成本之更详细的指导请参阅会计手册第 12 章节第 12.85-12.91 部分。

B. 何时应在财务报表中确认计划变更？

PSAK 第 24 号准则第 102 条明确过去服务成本应在损益表取 a 或 b 先于发生时点进行确认，即（a）计划变更或削减发生时或（b）企业确认相关成本或解雇福利金时。

当企业引进或撤销设定受益计划或更改计划时即确认为计划变更。计划变更也可能来自推定义务。与雇员的非正式会谈可能导致雇主只能选择支付福利。因此，企业需要协同律师一并确认推定义务的确认时点。

有关因计划变更导致的过去服务成本确认时点的指导请参阅会计手册第 12 章节常见问题解答 **12.87.1**。

截止 2020 年 9 月 30 日的财务报表需要披露的信息

如果企业还未签发截止 2020 年 9 月 30 日的财务报表（包括其他中期报告等），遵照 **PSAK 第 8 号准则第 21-22 段**，如综合法案导致的影响构成重大性，则需要在财报中进行披露。所披露的信息不仅要包括有关性质的表述性信息，同时也应披露计划变更引发的财务影响预测（如果雇主可以可靠地预估截止报告日的影响）。

下一步行动指南

除上述所列变化之外，综合法案也对职业培训机构，中介机构，印尼外籍劳工和犯罪惩罚等作出明确规定。

综合法案有关劳工部分的详细指导有待后续签发的政府条例作出进一步的规定。我们了解到政府希望在综合法案生效后的三个月内陆续颁布实施条例。

随着实施条例的陆续颁布，企业需要及时评估对雇佣条款的影响，包括是否需要修订现有的雇佣合同，公司制度和集体劳工合约，公司会计处理的影响和财报披露等，以便制定行之有效的策略来应对这些变更。

在综合法案已生效，但实施条例还未出台的过渡时期，企业需要积极寻求与政府部门和律师顾问的帮助，以期获取足够的信息确保下一步行动战略的合规性。针对财报披露，我们也强烈建议雇主与精算师保持密切沟通，全面评估测算对财务数字的影响。

普华永道专家将会持续关注综合法案的进展，为您提供及时地解读。我们愿同您一道，直面变化，制定方案，制胜未来！

联系我们

中国业务部

Toto Harsono 阳恒辉

toto.harsono@pwc.com

Ding Tian 田丁

ding.tian@pwc.com

电话/微信: +6281281489578

Prasetya Surya 叶彬富

prasetya.surya@pwc.com

电话/微信: +6282298881699

综合法案服务团队

Adi Pratikto

adi.pratikto@pwc.com

Antonius Sanyojaya

antonius.sanyojaya@pwc.com

Ay Tjhing Phan

ay.tjhing.phan@pwc.com

Brian Arnold

brian.arnold@pwc.com

Melli Darsa

melli.darsa@pwc.com

www.pwc.com/id



PwC Indonesia



@PwC_Indonesia

If you would like to be removed from this mailing list, please reply and write UNSUBSCRIBE in the subject line, or send an email to contact.us@id.pwc.com

DISCLAIMER: This content is for general information purposes only, and should not be used as a substitute for consultation with professional advisors.

© 2021 PwC. All rights reserved. PwC refers to the PwC network and/or one or more of its member firms, each of which is a separate legal entity. Please see <http://www.pwc.com/structure> for further details.