

인도 노동개혁, 기업인이 발벗고 나서다

작성자 : 신진영 (한국외국어대학교 북캄골만 연구사업단 전임연구원)

작성일 : 2013년 5월 28일

올 4월 말, 콜카타에서는 CII(Confederation of Indian Industry, 인도 전경련), FICCI(Federation of Indian Chambers of Commerce and Industry, 인도상공회의소), ASSOCHAM(Associated Chambers of Commerce and Industry of India, 인도연합상공회의소), EFI(Employers' Federation of India, 인도경영자협회) 등 인도기업인 협회 관계자들이 모여 인도 '노동 개혁'에 관해 논의 했다. 2008년부터 노사 간의 마찰로 경영진이 사망하는 사건이 끊이지 않고, 노사 갈등으로 손실이 늘어나면서 인도 기업인들은 노동 개혁의 필요성을 절감했던 것이다.

인도 노동법 개정은 오랫동안 뜨거운 감자였다. 노사 양측은 각 자에 유리한 쪽으로 노동법 개정을 강력히 주장하며 팽팽히 맞서왔다. 이들을 중재해야 할 인도정부와 정치권은 노동법 개정이 제조업 활성화의 발목을 잡는 것을 알면서도 표심을 의식하여 선뜻 노동법 개정을 위해 나서지 않았다. '가만히 있으면 중간은 간다'는 심리가 노동법 개정을 지지부진하게 했다.

11차 경제 개발 기간 동안 재해보상법, 퇴직금법, 근로자 보험법, 노동쟁의법의 개정이 있었다. 재해보상법에서는 보상금 인상, 성별차별 철폐, 보상처리기간 규정, 퇴직금법에서는 퇴직금 상한선 인상, 퇴직금법 교원에 적용이었다. 근로자 보험법에서는 법률서비스의 질적인 향상과 비공식 근로자에도 보험법을 적용할 수 있도록 개정되었으며, 노동쟁의법(Industrial disputes act)은 정의(definition) 조정, 그리고 부당해고 시 담당정부의 조정을 거치지 않고 바로 노동법원에 소송이 가능하도록 개정하였다. 11차 경제개발 계획 기간 동안 근로자 복지 및 권리가 확대되는 방향으로 노동법이 추진되긴 했지만, 그 내용이 획기적이었다고 보기는 어렵다.

노동법에 대한 노사정의 요구 인도 노동부는 제 12차 경제개발 계획 기간 동안 노동법 개정 추진을 위해 노, 사, 정의 요구를 조사하였다. 여기서 노동조합측은 보너스 법에서 상한선 제한 삭제, 사업장 규모에 관계없이 노동법 적용, 근로자 2/3 혹은 3/4가 동의 할 경우 합법 파업 인정, 노동쟁의법에서 100인 이상 사업장 제한 규정 삭제, 주 간(inter State) 이주 노동자에 대한 최저 임금과 각종 보호 규정 마련, 방만한 노동법 5~6개로 통합, 파견/계약 고용체제 폐지, 모든 근로자의 정규직화, 노동법 실행 감시 기구 설치 등이다.

반면 기업은 각종 규정이 간소화된 소기업법 시행, 기업인에게 사회적 안전망 제공, 노동법에서 정의 단순화(각 종 노동법의 목적이 다르기 때문에 통합은 힘들), 정부의 규제 축소, 대기업에도 각종 혜택과 보조금 확대, 노동 조합구성에 대한 규

정 강화, 파견/계약직 근로자에 최저임금 보상(이외의 요구는 수용되기 힘들), 단체 교섭의 효율성을 위해 단체교섭기구 설정, 각종 규정 전산화 등을 요구했다.

인도 정부의 입장은 고용을 활성화하고 효율적으로 추진 할 수 있도록 규정 마련, 노동조합법에서 조합 폐지 관련 조항 개정, 노동법 위반 시 부과되는 벌금에 물가 인상분 반영, 조직화 비조직화 부문에 관계없이 모든 근로자를 보호할 규정 마련, 노동법에서 정의 단일화, 노사 관계에 대한 통합된 법률 필요, 근로자 보장 확대 등이다.

노동조합의 요구는 노동법 적용 확대, 노조 권리 확대, 노동법 통일, 파견/계약직 폐지, 노동자 권리 증진에 초점이 맞춰져 있다. 반면 기업인들의 요구는 노동법 정의의 통일, 기업인에 대한 보장, 노사 협의 효율화, 노동법 적용 축소 등으로 요약할 수 있다. 결국 노동법 혹은 정의에 대한 통일을 제외하고는 3자 모두가 합일되는 내용은 없다. 노동조합과 정부는 근로자의 권익 확대를 요구하고 있지만, 기업 측은 수긍할 의사가 없다. 특히 주목할 것은 노동조합과 기업인이 첨예하게 대립되는 사항은 파견/계약 근로자(contract labour)의 문제이다. 노조 측은 해당 시스템이 없어져야 하고, 현재 파견/계약직 근로자들이 모두 정규직으로 전환될 것을 요구하고 있지만, 기업인들은 이들의 최저 임금 보장 이외에 어떤 보상도 해 줄 수 없다는 입장이다. 그러나 인도 정부는 파견/계약직 근로자들에 관해 언급하지 않음으로써 직접적인 문제 직면을 회피하고 했다.

현재 인도 노사 관계에서 파견/계약 근로자 문제는 폭풍의 핵이다. 파견/계약 근로자법은 성문화된 법으로 제조업의 경우 이 법을 통해 고용된 근로자들이 과반 수이상이다. 그러나 파견/계약 근로자들의 임금과 처우 불만으로 인한 파업이 계속되고 있고, 계약 만료로 해고된 파견/계약 근로자들이 폭도로 변해 관리자들을 폭행하고 결국 사망까지 이르게 하는 사건이 계속되고 있다. 그럼에도 이 문제를 중재하고 조정할 힘이 있는 인도 정부는 어떤 움직임도, 심지어 해당 문제를 논의하는 것조차도 꺼리고 있다.

노사관계의 악순환 끊기에 기업인이 나서고 있다. 인도 노동부의 노동법 개혁을 위한 보고서가 출간 된 지 1년 정도 지난 후 기업인들의 입장은 변해 있었다. 올해 4월에 콜카타에서 열린 기업인 대표 모임에서 기업인 협회 관계자들은 인도 노사 갈등의 악순환을 끊을 수 있도록 노동개혁 제안서를 만들어 정부에 제출하겠다는데 동의했다. 이는 기존의 기업인들이 논의하던 노동관련 의제 즉, 비용 절감과 노동 유연화 요구와는 다른 것이었다. 기업인들은 인도 제조업 발전의 중요한 과제가 ‘노사 안정화’ 임을 인정했고, 노사 안정화의 중심에 파견/계약직(Contract labour) 문제가 있음을 직시했다. 본 모임에서 기업인들은 파견/계약직의 임금을 정규직 수준으로 올려 이들의 불만을 감소시켜야 한다고 했다. 즉, 파견/계약 근로자를 고용해 노동유연성은 유지하지만, 임금에서는 한 발 양보하여 이를 통해 노사 안정화를 추구하겠다는 것이다. 이들의 임금을 올려 줄 경우 회사의 재정 부담에 대한 구체적인 결과까지 논의된 것으로 알려져 기업인들이 파견/계약직의 임금 인

상을 심각하게 고려했음을 시사했다. 기업인들의 이러한 움직임이 노동법 개정
얼마나 반영될 수 있을지, 또한 인도 노동계에 어느 정도의 영향력을 발휘할 수
있을지는 의문이다. 그러나 기업인들이 노사 갈등 문제의 심각성을 인지하고 한 발
양보하는 자세로 노사 안정화에 발 벗고 나선다는 데 의미 있는 움직임으로 보인
다.