

인도 파견근로 현황과 관련 논쟁

International Labor Trends

국제노동동향 ⑦ - 인도

신진영 (인도 네루대학교 사회학 박사과정)

■ 머리말

2008년 금융위기로 위축되었던 인도 노동시장은 작년 하반기부터 회복하기 시작하였고, 올해는 금융위기 이전으로 회복할 것으로 예측되었다. 이에 증명이라도 하듯 인도는 최근 전문인력에 대한 수요가 급격히 늘어나면서 일부 기업은 퇴직 근로자들의 재취업을 권유하거나 이들에 대한 특별 취업 전형을 마련하는 등 고용시장이 활성화되는 모습을 보이고 있다.

그러나 노동계는 최근의 고용 활성화를 반기지만은 않는다. 이는 기업들이 최근 고용이 정규직이 아닌 파견직(contract labour)을 중심으로 이루어지기 때문이다. 즉 2008년 금융위기로 인해 대량해고의 주요 희생자였던 파견근로자들이 경기가 회복되면서 다시 이전 위치로 복귀하는 양상을 나타내는 것이다.

따라서 이들이 다시 취업되더라도 고용안정성에 대한 문제는 여전히 남게 되는 것이다. 이는 소규모의 제조업에서뿐 아니라, 부가가치가 높은 IT 관련 산업에서도 파견근로를 중심으로 고용하고 있고 최근에는 전문지식을 요하는 각종 연구직에도 파견근로가 확대되고 있어 파견근로법(Contract Labour Act)은 논쟁의 쟁점이 되고 있다.

이 글에서는 인도의 파견근로의 내용과 그 현황에 대해 살펴보고 관련 논쟁에 대해 살펴보기로 한다.

■ 파견근로법의 주요 내용

세계은행(World Bank) <Doing Business 2010> 보고서에 따르면, 인도의 노동환경 경쟁력(Employing workers)은 183개국 중 104위로, 이는 인도의 노동 관련 법규와 행정절차 면에서 해고가 어렵고 해고비용이 높기 때문이다¹⁾. 이 보고서에서는 인도의 경우, 해고의 어려움을 나타내는 지수는 OECD 국가에 비해 3배 이상 높게 나타났다²⁾. 그러나 세계은행(World Bank) 보고서는 공식 부문의 정규직 근로자를 대상으로 한 것으로, 인도 전체 근로자의 93%가 종사하고 있는 비공식 부문 혹은 파견근로자와는 거리가 멀다.

인도는 1970년에 파견근로법(Contract Labour Act)을 제정하여, 다른 국가에 비해 파견근로의 역사가 과히 짧지 않다. 이 법에 따라, 파견근로자는 정년을 보장받는 정규직 근로자를 대신하여 기업의 노동유연성 유지와 비용절감에 기여하고 있다. 이 법이 시행된 지 40년 가까운 시간이 흘렀지만, 파견근로법에 대해 노동조합과 기업 그리고 정부 측은 각기 다른 입장에서 대립하고 있다.

파견근로법의 목적과 정의

인도의 파견근로법(Contract Labour – Regulation and Abolition– Act, 1970)은 환경이 열악하거나 위험한 근로환경에서의 파견근로를 규제 및 근절하여 파견근로자를 보호하기 위해 제정되었다³⁾. 파견근로자는 사용사업주에 인지 여부와 관계 없이 업무를 매개로 하여 파견사업주(Contractor)에게 고용된 근로자로서⁴⁾ 사용사업주(Principal Employer)의 업무를 수행한다. 파견근로자를 고용하는 파견사업주는 기업이나 기관의 업무를 맡아 파견근로자에게 일자리를 제공하는 사람으로⁵⁾ 정부의 허가를 받아야 한다.

1) <http://www.doingbusiness.org/ExploreEconomies/?economyid=89>

2) <http://www.doingbusiness.org/ExploreTopics/EmployingWorkers/Details.aspx?economyid=89>

3) 파견근로법 서문

4) 파견근로법 제2조 제1항 (b)

5) 파견근로법 제2조 제1항 (c)

파견근로자 고용 제한 규정

파견근로자를 고용할 수 있는 사용사업장은 20인 이상 근로자(workman)의 고용사업장으로 제한되며⁶⁾, 간헐적(120일/년 미만) 혹은 계절적인 업무(60일/년 미만)에는 적용될 수 없다. 파견근로 제한 업무에 대해 의문이 있는 경우, 관할 정부에 문의할 수 있다⁷⁾. 사용사업주는 관보에 공지된 기간에 필요한 서류와 함께 지원서를 제출하여 등록 사무소에 사용사업주로 등록한다⁸⁾. 관할 정부(일반 기업은 주정부)는 관보에 공고를 통해 특정 기업의 파견근로를 금지시킬 수 있다. 이에 대한 판단 기준은 앞에서 언급된 근무일수 이외에, 파견근로자가 수행하는 업무가 이전에 정규직에 의해 수행되지 않았어야 하며⁹⁾, 파견근로자를 파트타임이 아닌 전일제로 고용이 가능해야 한다¹⁰⁾. 일부 주(state)는 주요 산업과 부차 산업을 분류하여 주요 산업에서의 파견근로를 금지한다. 파견근로법에 포함되지 않은 사항에 대해서는 사용사업주 혹은 파견사업주와 상호 협의를 통해 계약서에 명시할 수 있으며, 계약 내용은 파견근로법에 따른 권리나 혜택보다 근로자에게 유리해야 한다¹¹⁾.

파견근로자의 임금 및 근무조건

일반적으로 파견근로자의 임금은 최저임금 이상의 수준으로 상호 합의에 따르며, 파견사업주가 임금을 지불해야 한다¹²⁾. 만약 파견사업주가 임금을 지불하지 못할 경우 사용사업주가 임금 지불에 대한 책임을 지게 된다. 파견근로자가 정규직과 비슷한 일을 할 경우 파견근로자는 정규직과 동일한 임금과 근무조건을 제공받을 수 있다는 판례도 있다. 파견사업주는 산업재해 및 상해, 근로

6) 파견근로법 제1조 제4항.

7) 파견근로법 제1조 제5항.

8) 파견근로법 제7조.

9) 이는 정규직 일자리를 보호하기 위함이다.

10) 파견근로법 제10조 제1항, 제2항.

11) 파견근로법 제30조 제2항.

12) 파견근로법 제21조.

자의 임신 및 출산 등에서 근로자를 보호하고 각종 혜택을 제공하는 근로자 보험(employees' state insurance)에 가입하여 파견근로자에게 이에 따른 혜택을 제공할 수 있다¹³⁾.

파견근로자는 파견사업주에 고용된 피고용인으로, 사용자사업주인 기업은 이들의 간접 고용인이 된다. 따라서 기업은 특정 파견근로자의 근로나 퇴출에 대해 요구할 권리가 없고 이들에 대한 고용과 해고에 직접적인 책임도 없다. 파견근로는 영구 혹은 정년 고용을 보장하지 않으며, 파견근로자의 계약 기간 종료로 인한 서비스 종료는 해고에 해당되지 않으며¹⁴⁾, 파견사업주는 파견근로자를 재고용할 책임은 없다. 따라서 파견근로법은 이들의 고용안정성을 보장하지 않는다.

■ 파견근로자 현황

정확한 통계는 나오지 않았지만, 인도 노동부는 약 5억 노동인구의 28% 정도가 파견근로자일 것으로 추정하고 있다¹⁵⁾. 회계 연 2007~2008년 인도 노동부의 통계에 의하면 파견사업주 허가증 발행 건수는 9,587건이고, 같은 기간 공식적으로 등록된 파견근로자는 1,313,722명이었다.

국제연구기관인 경제성장평가원(Institute of Economic Growth)의 “인도 산업에 대한 2007~2008 연차보고서(India's Annual Survey of Industry)는 주(state)별 공식적인 통계에 따른 인도 제조업 분야의 파견근로자 비율은 15~26%가 가장 일반적”이라고 밝혔다¹⁶⁾ 그러나 이는 공식적인 통계로 실제로는 이보다 훨씬 많을 것으로 추정된다고 밝혔다¹⁷⁾. 파견근로자의 비율이 가장 높은 주는 인도의 구자라트와 웨스트 벵갈 주로 이들 주의 제조업 부문의 파견근로자는 60~70%에 이르는 것으로 보고 되었다.

13) Kumar, H. L. (2008), *Contract Labour? Regulation and Abolition- Act & Rule*, Universal Law Publishing Co., New Delhi, pp 104-105.

14) 산업분쟁법(Industrial Disputes Act, 1947) 제2조

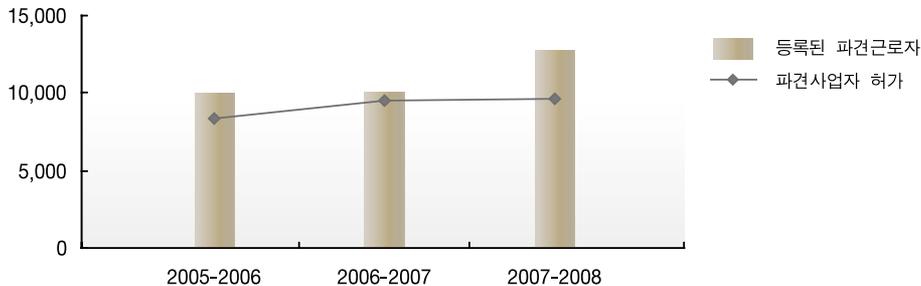
15) <http://www.livemint.com/2009/08/03214654/No-end-in-sight-to-contract-la.html>

16) <http://www.indiastat.com/industries/18/annualsurveyofindustries/13383/stats.aspx>.

17) <http://www.livemint.com/2009/08/03214654/No-end-in-sight-to-contract-la.html>

[그림 1] 노동부에 등록된 파견근로자

(단위: 100 명)



출처: 인도 노동부.

현재 파견근로자는 제조뿐 아니라 판매, 고객지원, 재무, 행정지원 IT 및 IT 관련 등에서 광범위한 분야에서 행해진다. 특히 IT 및 관련 서비스 분야의 경우는 프로젝트별로 단기 계약으로 고용되고 프로젝트가 끝나면 해고되는 경향을 뚜렷이 보인다는 것이 인력파견 업체들의 공통된 의견이다. 파견근로자의 고용 기간은 2~15개월이 평균적이며, 성과에 따라 2년까지 고용이 연장되는 경향을 보인다¹⁸.

비록 파견근로자에 대한 전체적인 파악은 힘들지만 파견근로자는 늘어나는 것은 확실하다. 문제는 이들의 고용이 정규 고용과 함께 늘어나는 것이 아니라 정규직의 일자리가 파견근로자로 대체 되는 것이다¹⁹. 그 일례로 영국이 절반 이상의 지분을 갖고 있는 바라티 알루미늄 업체의 경우 2001~2009년 약 10년 사이 파견근로자는 1,500명에서 1만 5,000명으로 10배 증가한 반면 정규직은 7,000명에서 5,400명으로 줄었다²⁰. 인도 공기업조차 정규직을 줄이고 이들의 공석을 파견근로자로 대체하는 구조조정 방식을 택하고 있다. 결국, 전체적인 고용이 늘어 인도의 실업률은 소폭 감소하고 있지만 소위 '좋은 일자리'는 축소하고 있는 것이다.

18) <http://www.naukrihub.com/hr-today/temporary-staffing.html>

19) <http://www.business-standard.com/india/news/temporary-staff-hiring-to-jump-18-this-yr-teamlease/88009/on>

20) <http://www.naukrihub.com/hr-today/temporary-staffing.html>

■ 파견근로법의 주요 쟁점

인도 정부는 노사정 3자 회담을 통해 노동관련법 개정을 꾸준히 계획하고 있으며, 올 2월에도 이러한 회담이 있었다. 특히 2009년 이후 금융위기로 인해 파견근로자의 대량해고가 이슈화되어 파견근로에 대한 연구와 이 법의 각 조항에 대한 논의가 활발하게 진행되고 있다.

정부

인도 노동부는 고용 활성화의 측면에서 파견근로법에 접근한다. 현재 노동법의 경직성이 전체적인 고용을 막고 있으며, 특히 노동집약적인 산업인 제조업 투자를 막고 결과적으로 고용창출에 지장을 주고 있음을 지적한다²¹⁾. 인도 정부는 인도 역시 중국과 같이 파견근로 적용 산업체나 사업체의 규모 등에 대한 제약 규정을 없애야 한다는 입장을 밝혔다²²⁾. 그러나 인도 정부는 파견근로자의 계약 기간에 따라 고용유연성을 유지하더라도 파견근로자를 보호하기 위해 임금이나 복리후생 혜택은 정규직과 동일하게 받을 수 있도록 해야 한다는 입장을 표명했다²³⁾.

노동조합

각 노동조합은 파견근로법은 근로자들의 고용안정성을 위협하고 있고 파견근로자들이 임금의 차별을 받는 현실을 지적하며, 파견근로법의 근절을 요구한다²⁴⁾. 파견근로자에 대해 파견사업

21) Ministry of Labour and Employment (2010) 'Annual Report to the people on employment'.
http://labour.nic.in/Report_to_People.pdf

22) <http://www.livemint.com/2009/08/03214654/No-end-in-sight-to-contract-la.html>

23) Ministry of Labour and Employment (2010) 'Annual Report to the people on employment'.
http://labour.nic.in/Report_to_People.pdf

24) 2007년 인도 노동대회에서 상급 노조 CITU는 다음과 같은 사항을 요구하였다. a) 파견근로자의 고용과 관계된 사용사업주와 파견사업주에 대한 관계에 대한 재정의. b) 아웃 소싱에 대해서도 파견

주가 각종 보편을 제공할 책임이 있으나 실질적으로 파견사업주가 이러한 혜택을 제공하는 경우가 드물며, 사용자업주는 이에 대한 직접적인 책임이 없기 때문에 현실적으로 파견근로자는 각종 혜택을 받을 수 없고 밝혔다²⁵⁾.

그러나 고용안정성을 보장받지 못하는 상황에서 재고용 시 불이익을 받을 것을 염려하고 근로자들은 이에 대해 요구하기 어렵다. 따라서 노동조합 측은 파견근로자가 정규직과 동일한 임금 및 복지 혜택을 누리기 위해서는 파견근로를 허용해서는 안 된다는 것이다. 더 나아가 파견근로법이 노동유연성을 허용하지만, 정부가 파견근로자 보호 규정에 대한 규제를 제대로 하지 않고 있어 보호받지 못하고 있다고 주장했다.

결국 파견근로법은 '정규직과 비정규직'이 아닌 '주요 업무와 부수적 업무'라는 새로운 잣대를 통해 다수의 일자리를 부수 업무로 규정되도록 하여 결국은 대부분의 정규직을 파견근로자로 대체될 것이며, 결과적으로 전체 근로자들의 임금과 근무환경은 점차 낮아지게 될 것이라고 비판한다²⁶⁾. 노동조합 측은 "1972년 대법원은 주요 업무가 파견근로자에 의해 수행된다면, 파견근로는 근절되어야 한다고 판결한 바 있음"²⁷⁾을 지적하며, 파견근로법은 근절되어야 하고 현재 파견근로자로 고용되어 있는 근로자들은 정규직으로 채용되어야 한다는 입장을 밝혔다²⁸⁾.

근로법에 따라 강력한 규제. c) 동일한 업무에 대해 파견근로자도 정규직과 동일한 임금을 받는지에 대해 강력히 규제. d) 파견근로자의 정규직으로 배정에 대한 법률 재정. e) 최저임금 이상이 지불되는지 강력히 규제. f) 무허가 파견사업주 근절. g) 파견사업주가 바뀌더라도 이전 파견근로자의 고용 보장. h) 철저한 정부 보고와 감사를 통한 파견사업주 허가증 갱신. i) 근무 중 사망 시 정규직 근로자와 동일한 보상. k) 사용자업주가 파견근로자의 복지 관련 보편을 직접 책임지도록 부담. j) 중앙 정부와 주정부의 파견근로자 감찰 및 모니터링 제도 강화. m) 이전 상호 배타적인 판례의 영향에서 벗어난 적절한 법적 규정 제공.

25) <http://www.livemint.com/2009/08/03214654/No-end-in-sight-to-contract-la.html>

26) Datta, R.C. (2007), 'Contemporary Issues on Labour Law Reform in Inida - A Overview'. Tata Institute of Social Sciences.

27) 안드라프라데쉬 주의 경우 주요 업무와 부수적 업무로 나누어 주요 업무에서는 파견근로가 금지되고 있다.

28) Sundar, K. R. S. (2005), "Labour Flexibility Debate in India", *Economic and Political Weekly*, pp 2224~2285.

기업

기업 측은 급속하게 변화하는 글로벌 경쟁에서 살아남기 위해서 노동의 유연성을 유지할 필요가 있으며, 파견근로는 세계적인 추세임을 강조했다. 특히 인도의 경우는 정규직에 대한 보호가 강력하여 정규직 해고가 현실적으로 불가능한 상황이어서 파견근로법이 고용유연성을 유지하는 방안임을 지적했다. 따라서 현재 파견근로법에 대한 제한 사항을 없애 고용과 해고에 자율성을 최대한 보장해야 한다는 입장을 표명했다²⁹⁾.

특히 부수적인 업무뿐 아니라 주요 업무에 대해서도 파견근로가 허용되어, 효율성을 증대시키고 비용절감이 되어야 하며, 고용과 해고의 자유뿐 아니라 3년 이상의 장기간의 파견근로도 법적으로 허용되어야 한다고 표명했다. 더 나아가 사용자들에게 더욱 많은 자유가 보장되고, 사용자들의 입장이 반영된 파견근로법이 제정되어야 한다는 입장을 표명했다³⁰⁾.

사법부

인도 사법부는 전통적으로 노동자의 입장을 옹호하는 것으로 정평이 나 있으나, 최근에는 파견근로법을 인정하는 범위 내에서 판결을 하고 있다. 1996년 계약 기간 종료로 해고된 공기업 에어인디아(Air India)의 파견근로자들의 소송에 대해 인도 대법원은 “기업주는 이들의 인간적인 권리를 보장하기 위해 최대한 이들을 고용해야 한다”며 재고용을 명했다³¹⁾.

그러나 5년 후 2001년 철강 공기업 SAIL의 파견근로자의 소송에 대해서는 ‘근로자의 권리 보호도 중요하지만 이는 현존하는 법적 테두리에서 시행되어야 한다’며 계약 만료로 인한 해고를 인정했다³²⁾. 비록 파견근로자들은 계약 만료로 인한 해고 이후 재고용 혹은 정규직으로 고용을 위해

29) <http://www.livemint.com/2009/08/03214654/No-end-in-sight-to-contract-la.html>

30) Sundar, K. R. S (2005), “Labour Flexibility Debate in India”. *Economic and Political Weekly*, pp 2224~2285.

31) <http://indiankanoon.org/doc/784921/>

32) <http://indiankanoon.org/doc/1331651/>

소송을 계속하고 있지만 인도 대법원은 파견근로법 어디에도 자동 재고용 조항이 없다며 소송을 기각하는 추세이다³³⁾. 인도 노동조합들은 지속적으로 대법원에 파견근로법의 폐지를 요구하고 있다. 그러나 대법원 측은 “현재 파견근로법은 이미 합법적인 절차를 통해 제정된 법률이고, 각 기업의 파견근로 허가 여부는 정부의 결정권에 따른다”며 이에 대한 논의를 회피하고 있다.

■ 맺음말

인도의 파견근로법은 법적 테두리에서 보호를 받지 못하는 파견근로자의 보호를 위해 제정되었다. 비록 이러한 목적으로 제정되었다고 하더라도 고용안정성을 보장하지 못하기 때문에 2008년 금융위기 시 이들이 주로 해고 대상이 되어 파견근로법의 취약성을 여실히 드러냈다. 특히 인도에서는 대규모 사업장에 종사하는 정규직 근로자 해고가 현실적으로 불가능하기 때문에 파견근로법은 노동유연성을 유지하기 위한 ‘필요악’으로 받아들여지는 측면이 있다.

인도의 경제개발이 가속화된 2000년을 전후하여 정부 각처에서 고용 확대를 위해 각종 규제를 완화해야 한다는 입장을 밝히고, 근로자의 편에서 법을 해석하기로 유명한 인도 사법부도 2000년 초반부터 중립적 혹은 기업주의 편에 서는 경향으로 흐르고 있다. 단지 인도 노동조합만 파견근로법이 근로자의 고용안정성을 위협할 뿐 아니라 근로자 전체의 삶의 수준도 떨어뜨리는 악법으로 이 법의 폐지를 지속적으로 요구하고 있을 뿐이다.

특히 최근의 인도 노동시장 구조는 파견근로를 부추기는 측면이 있다. 농촌 지역에서 도시로 유입되는 11만 명에 달하는 것으로 추정되고 있는 상황이어서, 노동시장에서는 단순 노동직의 취업 경쟁이 치열해지고 있다. 이들은 일자리에 대한 선택권이 별로 없으며, 이들의 교섭력이 떨어지고 근로조건이 좋지 않은 파견근로로 몰리는 경향이 나타나는 것이다.

33) <http://www.thehindubusinessline.com/2010/03/02/stories/2010030250361100.htm>

그러나 1년 이상 지속적으로 근무한 파견근로자의 경우 “1달 이전에 해고 통보를 하고 이들에 대해 15일치의 임금 보상을 해줘야 한다”는 입장을 취한다. 따라서 그렇지 않은 경우에 대해서 재고용을 명하는 경우도 있다.

결국 노동조합에서는 파견근로의 근절을 요구하고 있지만, 인도 정부는 파견근로를 통해서라도 고용을 늘리려는 입장으로 나아가고 있고, 인도 노동시장의 상황과 세계적인 추세를 고려할 때 파견근로는 늘어날 것으로 보인다. **KLI**