

인도의 노동법제와 노사관계 현안

Debi S. Saini (인도 경영개발대학원 원장)

■ 머리말

인도는 근로층에 사회적 정의를 제공하는 데 목표를 둔 종합적인 고용법제를 갖추고 있다. 이 글에서 고용법과 노동법이라는 용어는 서로 바꾸어 써도 무방하다. 이 법률 분야는 인도 법제에서 특별한 지위를 누리고 있다. 이에 따라 대부분의 노동사안은 민사법원의 관할 밖으로 노동관련 청원의 신속한 심판을 목적으로 하는 별도의 노동법규에 의해 특별 심판기구를 두고 있다. 인도 사법부는 산업평화와 사회정의 증진이라는 목표를 천명한 이러한 법을 해석하는데 있어 중요한 역할을 담당하여 왔다.

인도 노동법의 내용 대부분은 헌법으로 정한 사회적·경제적·정치적 정의의 실현이라는 인도 국가의 의무에 근간을 두고 있다. 인도 헌법 제4장은 ‘국가정책지침(Directive Principles of State Policy)’을 포함하고 있는데, 노동법 대부분은 이 지침에서 비롯한다. 이 지침에는 정당하고 인간적인 근로조건, 모성구제, 근로, 생활임금, 병약자에 대한 사회보호 등의 권리가 포함된다. 흥미로운 점은 헌법의 이 부분이 다른 법원에서는 집행되지 않으며, 단지 국가와 국가기관이 시민들에 대한 사회정의 실현을 위해 이러한 규정에 부합되도록 정책을 추구하여야 한다는 헌법 지침인 경우가 대부분이라는 점이다. 그럼에도 불구하고 인도 대법원은 이 국가정책지침이 국가의 통치에 있어 근본적으로 중요하다는 입장을 천명하여 왔다. 사법부는 국가에 대해 이러한 원칙의 정신에 따른 입법 의무를 수시로 상기키시고 있다.

■ 노동법의 기본구조

인도 노동법은 편의상 네 개의 범주로 구분할 수 있다. 즉 근로조건 관련법, 임금 및 현금급여 관련법, 사회보장법, 노사관계법이다. 인도 고용법은 매우 복잡해서, 약 50건의 중앙(연방) 노동법과 거의 150건에 이르는 주 노동법으로 구성되어 있다. 그중 일부는 1947년 인도가 영국의 지배에서 독립한 때부터 이미 존재하였고, 이후 인도 헌법에 명시된 약속에 따라 새로이 추가되었다. 그러나 노동법의 주요 수혜자인 조직화된 근로자(organized sector workers)의 규모는 항상 적은 비중을 차지하고 있는데 인도 전체 노동력의 10%를 초과한 적이 없다. 현재 조직화된 근로자는 비공식 노동자를 포함하여 약 7%인 것으로 추산된다.

주요 연방 노동법은 아래와 같으며, 대부분은 모든 사업체에 적용되지만 일부는 특정 유형의 근로자에 한하여 적용된다.

- 1947년 노동쟁의법(Industrial Disputes Act)
- 1926년 노동조합법(Trade Union Act)
- 1946년 산업고용(업무규정)법(Industrial Employment (Standing Orders) Act)
- 1970년 계약노동(규제 및 폐지)법(Contract Labour (Regulation & Abolition) Act)
- 1961년 수습근로자법(Apprentices Act)
- 1966년 비디 및 담배근로자(고용조건)법(Beedi & Cigar Workers (Conditions of Employment) Act)
- 1976년 담보노동제도(폐지)법(Bonded Labour System (Abolition) Act)
- 1996년 건축 및 기타 건설근로자(고용규제)법(Building and Other Construction Workers (Regulation of Employment Service) Act)
- 1986년 아동노동(금지 및 규제)법(Child Labour (Prohibition & Regulation) Act)
- 1981년 영화산업근로자 및 영화관근로자(고용규제)법(Cine-Workers and Cinema Theatre Workers (Regulation of Employment) Act)
- 1983년 위험기계(규제)법(Dangerous Machines (Regulation) Act)
- 1948년 항만근로자(고용규제)법(Dock Workers (Regulation of Employment) Act)

-
- 1986년 항만근로자(안전, 보건 및 복지)법(Dock Workers (Safety, Health and Welfare) Act)
 - 1983년 이민법(Emigration Act)
 - 1923년 근로자보상법(Employees' Compensation Act)
 - 1952년 근로자공제기금 및 기타 총당금법(Employees' Provident Fund & Miscellaneous Provisions Act)
 - 1948년 근로자주보험법(Employees' State Insurance Act)
 - 1959년 고용관리공단(의무적 공석통보)법(Employment exchanges (Compulsory Notification of vacancies) Act)
 - 1938년 사용자책임법(Employers' Liability Act)
 - 1976년 동등보수법(Equal Remuneration Act)
 - 1948년 공장법(Factories Act)
 - 1979년 주간이주인력(고용 및 근무조건 규제)법(Inter-State Migrant Workmen (Regulation of Employment & Conditions of Service) Act)
 - 1988년 노동법률(특정 사업체의 보고서 작성 및 등기부 유지 의무 면제)법(Labour Laws (Exemption from Furnishing Returns & Maintaining Registers by Certain Establishments) Act)
 - 1961년 모성급여법(Maternity Benefit Act)
 - 1952년 탄광법(Mines Act)
 - 1948년 최저임금법(Minimum Wages Act)
 - 1961년 차량운송근로자법(Motor Transport Workers Act)
 - 1993년 사파이 카람차리(분뇨처리근로자) 위원회법(National Commission for Safai Karamcharis Act)
 - 1965년 상여금지급법(Payment of Bonus Act)
 - 1972년 팁지급법(Payment of Gratuity Act)
 - 1936년 임금지급법(Payment of Wages Act)
 - 1951년 플랜테이션노동법(Plantations Labour Act)
 - 1991년 공공배상책임보험법(Public Liability Insurance Act)

- 1976년 판매촉진근로자(서비스 조건)법(Sales Promotion Employees(Conditions of Service) Act)
- 1948년 주휴일법(Weekly Holidays Act)

인도 고용법의 가장 중요한 출처는 국회 및 주입법부이다. 그러나 주정부뿐 아니라 연방정부에도 여러 법률의 보완을 위해 규칙제정 권한이 주어져 있다. 이러한 규칙과 규정도 노동법의 일부로서 주 행정부에 의해 제정된다. 인도 노동법의 또 다른 주요 출처는 사법부 상급기관의 결정이다. 인도는 일반적으로 대륙국가들이 따르고 있는 민사법 제도(civil law system)가 아니라 관습법 제도(common law system)를 따른다. 관습법 제도에서는 판례를 법의 주요 원천으로 매우 중시한다. 특히 조직화된 노동자는 단체협약의 혜택을 받을 수 있는데, 이에 따라 고용계약에 함축적으로 언급된 고용조건이 개선될 수 있다.

■ 노사관계 관련법

인도의 노동법 제도는 사용자와 근로자의 관계를 규정하는 세 가지 주요 노사관계법을 갖추고 있는데, 1926년 노동조합법(TUA), 1946년 산업고용(업무규정)법, 1947년 노동쟁의법(IDA)이다. 세 법률은 모두 인도 독립 이전에 제정된 것이다. 이와 관련하여, 1970년 계약노동(규제 및 폐지)법(CLA)도 중요한 의미를 지닌다. 이 법은 주로 근로조건과 관련되지만, 인도에서 광범위한 노사관계 문제를 야기하여 왔다. 따라서 이 글의 목적상 이 법도 논의에 포함할 수 있을 것이다. 위 세 법률의 주요 특징은 다음과 같다.

1926년 노동조합법

1926년 노조법(TUA)은 노조 등록 방식을 정함으로써 노사관계에 있어 근로자 계층을 위한 대항세력을 구성하는 데 목적이 있다. 흥미롭게도 이 법은 관리자를 포함하여 산업에 고용된 모든 근로자들이 노조에 가입할 수 있도록 하고 있다. 심지어 근로자, 관리자, 사용자를 조합원

으로 하는 노조도 결성이 가능하다. 그러나 실제로는 대부분의 노조원이 근로자이다. 이 법에 의하면, 7인 이상이면 노조를 등록할 수 있다. 단 해당 산업에 고용된 근로자의 10% 이상 또는 100인 중 적은 쪽의 요건을 충족해야 한다. 이 규정이 인도에서, 특히 공공부문에서 복수노조가 인정되는 근거이다. 노조는 등록되면 단체로서의 지위 또는 법인 자격을 획득한다. 등록 노조는 매년 해당 관청에 임원 변경, 규정 변경 및 재무상태와 관련하여 연간보고서를 제출하여야 한다. 등록 노조의 가장 중요한 권리는 노동쟁의 진행과정에서 행해진 특정 민사상, 형사상 과실(이러한 과실이 인도 형법에 의한 공모죄에 해당한다면 처벌 대상이 될 수 있음)에 대한 면책권이라 할 수 있다. 또한 이 법에 의하면 일정한 수 이하의 외부인도 노조에 가입할 수 있다. 이들은 특별회원이라 불리며, 노조 집행부에 임명될 수도 있다. 흥미로운 점은 이 규정에 의해 정치인들도 자신이 속한 정당의 연합 노조를 통해 노조에 가입할 수 있다는 사실이다. 현재 외부인은 노조 집행부 인원의 1/3을 초과할 수 없다. 전통적으로 대부분의 노조는 임원의 일부를 정당 산하 노조를 통해 선임하고 있다. 그러나 점차적으로 정치적 제휴로부터 자유롭고자 하는 노조가 생겨나면서 이러한 경향은 줄어들고 있다.

노조와 노조임원에게 면책권을 부여하는 취지는 착취를 감지한 경우 노동을 철회하고 그러한 근로중단 상황을 협상과정에서 전술로서 사용할 수 있도록 하기 위함이다. 1947년 노동쟁의법(IDA)은 인도의 노동쟁의 과정을 다루는 주된 법률이다. IDA에 노동쟁의를 지지하는 방법과 관련한 조항은 없지만, 인도 대법원은 판례를 통해 노동쟁의는 상당한 인원수로 볼 수 있는 노동력의 약 20%가 찬성하면 성립할 수 있다고 보고 있다. 따라서 기술적으로 보면 노동쟁의 또는 단체교섭에 대한 지지는 노조설립 없이도 가능하다. 그러나 실제로 그러한 경우는 거의 없다.

노조 인정은 순전히 해당 사용자의 재량적 문제로, 사용자는 노조 인정을 거부할 수 있으며 이에 따른 법적 조치도 없다. 노조법에는 노조 인정 관련 조항이 전혀 없다. 노조 인정은 근로자들이 자신들의 힘을 보여줌으로써 얻을 수 있다. 사용자로서는 조합원이 많은 강력한 노조를 인정하지 않는 일은 위험을 수반하기 때문이다. 세계화 이후의 시나리오로, 다국적기업을 포함한 대부분의 사용자들은 적합한 인적자원관리(HRM) 전략을 수립, 시행하거나 근로자들에게 공포를 주입함으로써 ‘무노조(no-union)’ 전략을 추구하고 있다. 이는 결과적으로 노조 결성 및 인정건수의 감소로 이어졌으며, 특히 민간부문에서 더욱 그러하다. 그러나 여전히 대

부분의 대규모 제조업에서는 노조가 결성되고 있으며, 부분적으로는 주요 정당의 연합 노조들이 이에 관여하고 있다.

1946년 산업고용(업무규정)법

1946년 산업고용(업무규정)법의 목적은 다양한 범주의 근로자에 대해 근로조건을 충분히 상세하게 규정하고, 그러한 근로조건을 균등성을 보장하며, 이를 근로자들에게 주지시켜 근로자의 고용권에 대한 인식을 고취하는 데 있다. 이 법은 근로자 100인 이상 기업에 적용된다. 그러나 다수의 주정부는 이 법의 적용범위를 그보다 작은 소규모 업체까지 확대하고 있다. 이 법에서 ‘노동자(workman)’는 1947년 노동쟁의법에서와 동일한 의미를 지닌다. 이 법에서는 관련 정부에 의해 선임된 자로서 사용자들의 업무규정 초안을 접수하고 그 초안을 해당 노조 또는 노조가 없는 경우에는 근로자들에게 전달하여 양측의 의견을 듣고 궁극적으로 양측에게 타당하고 공정하다고 판단한 업무규정을 승인하는 공증관(certifying officer)을 정하고 있다. 업무규정의 어떠한 부분에 대해 승인하고 변경할 수 있는지에 관한 사항은 이 법의 부칙(Schedule)에서 기술하고 있다. 이 부칙에 포함된 주요 사항으로는, 근로자의 분류, 징계규칙, 교대근무, 근로자의 출근과 지각, 휴가 신청조건, 징계조치 절차, 고용종료, 고충처리 수단 등이 있다. 근로자가 과실로 인해 정직을 당하는 경우, 이 법의 조항에 따라 정직수당을 지급하여야 한다. 정직수당은 지난 3개월간 받은 평균임금의 50%에 해당하며, 정직기간이 3개월을 초과하는 경우에는 75%이다. 업무규정이 승인되고 나면, 업무규정의 모든 조항은 해당 근로자의 고용계약에 서면 명시된 것으로 간주한다. 또한 이 법에 의하면, 업무규정의 변경 승인도 동일한 절차를 따른다.

1970년 계약노동(규제 및 폐지)법

1970년 계약노동(규제 및 폐지)법(CLA)은 도급근로자의 고용조건을 규정하는 데 목적이 있다. 이 법에 따라 도급근로자를 20인 이상 고용하는 모든 사용자는 관련 정부가 지정한 등록기관에 등록하여야 할 의무가 있다. 또한 20인 이상의 근로자를 계약직 노동으로 사용하고 있는

모든 도급업자(contractor)는 적절한 면허기관으로부터 면허를 받아야 한다. 이 법의 주요 조항에 의하면, 계약근로자에 대한 임금 지급은 원사용주(principle employer)의 대리인이 입회한 상태에서 이루어져야 하며, 그 대리인은 자신이 입회한 상태에서 임금이 해당 근로자에게 지급되었음을 증명하여야 한다.

이 법에서는 계약노동과 관련하여 도급업자가 해야 할 일정한 보건, 복지 조치를 정하고 있다. 특히 도급근로자를 100인 이상 고용한 경우에는 간이식당을 제공해야 한다. 해당 업무의 특성상 계약노동이 야간에 중단되는 경우에는 휴게실을 제공해야 한다. 또한 도급근로자들이 깨끗한 식수, 변소와 소변기, 세면시설 등의 응급시설을 쉽게 이용할 수 있어야 한다고 정하고 있다. 이 법에 의하면 이러한 시설 중 어느 것이라도 해당 도급사용자가 제공하지 않은 경우, 원사용자가 그러한 시설을 제공해야 할 의무가 있다. 물론 이를 위해 지출된 비용에 대해서는 해당 수급사업주에게 청구할 권리가 있다. 또한 공장에 도급근로자로 고용된 모든 사람은 1948년 공장법에 의한 근로자로 간주하여야 하며, 이는 그들도 동법에 의한 근로자 보호 제공에 한해서는 원사용자의 핵심 근로자와 동일한 처우를 받게 되지만 '노동쟁의법'에 의한 임금, 급여 및 단체교섭과 관련하여서는 동일한 처우가 보장되지 않음을 의미한다. 그러나 도급근로자가 원사용자의 핵심 근로자와 동일하거나 유사한 업무를 수행하는 경우에는, 도급근로자에게도 핵심 근로자와 동일한 임금이 지급되어야 한다. 하지만 실제로 이 조항은 전혀 지켜지지 않고 있다.

또한 사용자는 법적으로 허용되는 방식으로 계약노동을 사용해야 한다. 일부 허위 계약건은 법원에 제소되기도 했는데, 이 건에 대해 법원은 해당 도급근로자들을 원사업의 근로자로 간주하도록 판결하였다. 이러한 판결로 해당 원사용자는 상당한 불편을 감수해야 했다. 따라서 원사용자는 사법부 판례를 통해 정해지는 세부 법조항을 준수함으로써 계약노동 사용 시 매우 신중할 필요가 있다. 모든 도급업자는 1936년 임금지급법, 1952년 공제기금(및 기타 총당금)법, 1948년 근로자주보험법, 1965년 상여금지급법, 1948년 최저임금법, 1923년 근로자보상법 등과 같은 기타 노동법규를 준수하도록 되어 있다. 불이행 시에는 대부분 원사용자의 의무가 된다.

원사용자는 면허담당관에게 반기별 보고서를, 등록기관에는 연간 보고서를 제출해야 하며, 또한 수시로 정부에 정보 및 통계자료를 제공해야 한다.

1947년 노동쟁의법

인도의 모든 노사관계 관련법 중에서, 심지어 모든 노동법 중에서, 가장 중요한 법은 1947년 노동쟁의법이라고 할 수 있다. 이 법은 최근까지도 인사관리자들에게 성서로 간주되었을 정도다. 노동쟁의법의 핵심은 당사자 상호협상으로 해결되지 못한 노사분규를 해결하기 위한 주요 방법으로 쟁의절차 및 해결 법정기제(알선, 심판, 중재)를 두고 있다는 데 있다. 이 기제는 집단 분쟁뿐만 아니라 개별분쟁도 다루고 있으며, 권리와 함께 이익 이슈도 다룬다. 노동쟁의법은 분규 또는 그와 관련된 사항을 다루기 위해 7가지 회의체(forum)를 정하고 있다. ‘업종위원회(works committee)’는 해당 업종에서 근로자 100인 이상을 고용하고 있는 모든 사용자들이 선임한다. 알선과 관련하여서는 해당 정부기관이 알선담당관(conciliation officer, CO)을 선임하고 알선위원회(board of conciliation, BOC)를 구성한다. 알선담당관은 정부관리로, 분쟁 당사자들과 회의를 개최하여 당사자 간에 신속한 분쟁 절차를 지원한다. 알선위원회는 알선담당관과 같은 상설기구가 아니라, 특정 분쟁 시 필요에 따라 구성된다. 알선위원회는 해당 사용자 및 근로자 각각에 대해 3~5명의 동수 대표자와 함께 1명의 독립적 위원으로 구성된다. 알선은 외부인들이 기대하는 만큼 그다지 효과적이지는 않지만, 분쟁절차제도의 중요한 요소다.

알선기제를 통한 조정으로 분쟁이 해결되지 않는 경우에는 심판단계로 넘어갈 수 있다. 노동쟁의법에서는 노동법원(labor court), 노동재판소(industrial tribunal), 국가재판소(national tribunal)라는 세 가지 심판기구를 정하고 있다. 각 기구는 서로 다른 관할권을 지니며, 이에 대해서는 동법의 부칙 2와 부칙 3에 명시되어 있다. 부칙 2는 주로 노동법원의 관할권에 해당하는 권리관련 사항을 포함하며, 부칙 3은 노동재판소에서만 처리될 수 있는 이익관련 사항을 기술한다. 그러나 노동재판소는 부칙 2에 포함되어 있는 권리사항도 판결할 수 있다. 민사법원과 달리, 노동쟁의법에 의한 심판기구들은 원칙적으로 당사자들에 의해 가동될 수 없으나, 2010년 노동쟁의법 최신 개정에 따라 해당 ‘근로자’가 직접 노동법원에 제소한 개별하고 분쟁의 경우는 예외로 한다. 기타 분쟁은 적합한 정부기관이 재량으로 심판기구에 상정한 경우에 한하여 그 심판기구가 절차를 진행하고 결정할 수 있다. 노동쟁의법은 ‘적합한 정부기관(appropriate government)’을 정의함으로써, 특정 분쟁의 알선 및 심판에 있어 어떠한 정부기관이 관할권을 갖는지를 명확하게 규정하고자 한다. 심판기구들은 엄밀하게 사법적이라고 할 수

는 없는 준사법적(quasi-judiciary) 성격을 띤다. 이 기구들은 분쟁당사자들에게 구속력을 지니는 판정을 내린다. 노동쟁의법은 상호 합의로 선임한 중재인에 의한 노동쟁의 중재에 대해서도 명시하고 있지만, 실제로 이 제도에 대해 당사자들의 신뢰가 거의 없기 때문에 사장된 것이나 다름없고 오랫동안 노동중재건은 거의 전무한 상태다.

개발국가들과는 달리, 인도에는 실업보험이나 실업부조제도가 없다. 그러나 특정 범주 재직 근로자의 경우에는 사용자가 처한 문제로 인해 실직하는 경우 제한적이거나 보호를 받을 수 있다. 이러한 보호에 대해서는 노동쟁의법 제5-A장, 제5-B장에서 기술하고 있다. 여기서는 특정 이유 또는 사업의 폐쇄로 인한 근로자 일시해고 및 감원의 경우 보상금을 지급하는 문제를 다룬다. 해고/폐쇄 보상금은 해당 근로자에게 근속기간 1년마다 15일치 임금으로 지급되며, 이 보상금은 곤궁에 처한 근로자에게 어느 정도 도움이 되고 있다.

전체적으로 노동쟁의법은 적합한 정부에게 막대한 통제력을 부여하였으며, 이는 해당 정부의 관할권 내 노사관계 통제에 기여하고 있다. 해당 정부는 노동쟁의의 심판 회부 여부를 결정할 수 있는 재량권을 지닌다. 또한 무엇보다도 분쟁건을 심판에 회부하기로 결정한 경우에는 동법 제10조 제3항에 의해 파업이나 공장폐쇄를 금지할 수 있는 권한이 있으며, 심판 회부 결정 후에도 지속되는 파업은 불법파업에 해당한다. 이 외에도 해당 정부는 일반적인 노동행정 관련 권한을 지닌다. 따라서 경영관리자는 노동쟁의법에 의해 막대한 권한을 누리는 정부기관을 응대하고 그와 협상하는 법을 배워야 한다.

■ 사용자 및 근로자 관련 주요 이슈

인도의 노사관계법은, 특히 세계화 경향의 확산으로 인해, 많은 경우에 일부 사용자에게 가혹한 것으로 알려져 있는데, 그 이유는 다음과 같이 논할 수 있다.

무엇보다도 사용자가 자신의 사업을 폐쇄하거나 구조조정의 일환으로 근로자를 해고하거나 감원하고자 하는 경우에 문제가 발생한다. 이와 관련하여 노동쟁의법 제5-B장은 근로자 100인 이상의 공장, 플랜테이션, 탄광에서 사용자가 근로자를 해고, 감원하거나 사업을 폐쇄하는 경우 적합한 정부기관의 승인을 받도록 하고 있다. 이러한 법적 절차는 여러 진실한 사

용자들에게 불필요한 고충을 야기하는 것으로 드러났다. 때로는 정부관리가 본질에서 벗어난 결정을 내리기도 한다. 지속적인 경영난을 겪고 있는 여러 사업체들이 그러한 승인을 받지 못하는 실정이다. 현재 근로자 100인 이상이라는 하한선을 300인 이상으로 높여야 한다는 주장이 오랫동안 제기되고 있으며, 한때는 정부가 그 하한선을 1,000명 이상으로 고려한 적도 있다. 1991년에 발표된 인도의 새로운 경제정책에는 사업의 퇴출을 용이하게 하기 위한 개선책이 포함되어 있었지만, 이러한 대책은 지난 20년간 세계화 의제의 추진에도 불구하고 여전히 이행되고 있지 않다. 또한 다양한 이유로 인해 사업을 지속하기가 어려운 사용자들의 퇴장이 용이할 수 있도록 노동쟁의법에서 부여하고 있는 고용안정을 사용자의 적당한 퇴직위로금 지급으로 대체해야 한다는 주장도 제기되고 있다. 그러나 노조들이 이러한 제안을 받아들일 가능성은 낮다. 기존의 감원 및 사업폐쇄 관련법의 구조에 대한 검토는 오랫동안 지체되고 있다.

또한 인도의 조직화된 부문이 근로자들에게 성과, 책임, 생산성과 무관하게 지나친 고용안정을 제공하고 있다는 비판도 있다. 특히 공공부문에서 이러한 상황은 훨씬 더 심각한 결과를 초래한다. 이는 규율문란, 무기력, 비효율 등의 원인이 된다. 결과적으로 이 법은 경쟁적 환경에서 기업의 효율적 운영의 필수요소인 노동이동성을 약화시키는 효과가 있다. 노동쟁의법 제 11-A조에 의해 노동법원은 사용자가 적절한 절차에 따라 해고한 후라도 그 해고건을 재심할 수 있는 권한이 있는데, 이러한 권한은 사용자들의 불만을 사고 있다. 태만한 근로자를 해고하기가 매우 어렵기 때문이다. 이와는 대조적으로 중국과 같은 국가에서는 세계화에 의한 필요에 따라 훨씬 더 합리적으로 노동시장을 재구성할 수 있다.

노동쟁의법 제9-A조는 사용자가 근로자의 근로조건을 변경하고자 하는 경우 노조/근로자들에게 21일 전에 이를 통보하여야 한다고 명시한다. 통보가 된 후, 근로자는 그러한 변경에 대해 노동쟁의를 개시하게 되며, 많은 경우에 사용자들은 사업환경에서 자신들의 경쟁적 입지를 강화할 수 있는 중요한 기회를 놓치게 된다. 이는 변화 관리 측면에서 가장 큰 걸림돌이 되고 있다.

인도 노동법의 복수제도는 사용자들에게 큰 장애물이다. 근로자뿐 아니라 일반 관리자들에게도 제도가 더 복잡해졌다. 이와 관련한 문제의 상당수는 노동법의 적용, 근로자/고용근로자(worker/employee), 적합한 정부기관, 임금과 같은 다양한 용어의 정의, 노동법 시행을 위한 여

러 행정구조, 특별 분쟁해결기구 설치 등과 관련이 있다. 이는 인도의 노사관계 법제화로 이어졌다.

사법부는 수많은 판례를 통해 이러한 복잡다기한 상황을 명확히 하고자 하였다. 이러한 결정의 상당수는 이해가 쉽지 않아서 사용자들의 혼란을 더욱 가중시키고 있다. 결과적으로 노동법과 노사관계법을 파악한다는 것은 복잡한 일이다. 실제로 노동법의 복잡성 때문에, 많은 노조지도자들이 근로자의 고충해결 또는 단체교섭 준비로 바쁜 업무에도 불구하고, 노동법 실무를 직업으로 하는 전업 변론인으로 활동하기도 한다.

그러나 근로자와 경쟁관계에 있는 사용자들에게 희망적인 소식도 있다. 최근 노동분야와 관련하여 사법부에서 감지되고 있는 신호는 사용자들에게 고무적이다. 사법부의 최근 노동 관련 일부 판결은 사법부가 세계화 시대에 사용자들이 당면한 고충을 이해하고 있음을 반영한다. 근로자들의 파업건수는 줄어들고 있으며, 사용자들은 노조 세력에 맞서 공장폐쇄 수단을 성공적으로 사용하여 왔다. 사법부 상급기관에서 승소한 사용자의 해고결정 건수도 증가하고 있으며 이로 인해 노사관계에서 사용자의 입지는 더욱 강화되고 있다.

■ 주요 사항

- 인도 현지에서 활동하고 있는 다국적 기업에 고용된 모든 근로자는, 인도 국적 여부에 관계없이 인도 노동법 및 노사관계법의 적용을 받으며, 이러한 법률의 적용에 있어 해당 근로자에게 국적을 이유로 어떠한 차별도 가해지지 않는다.
- 인도의 노동법원과 노동재판소는 근로자가 사용자에게 의해 부당하게 해고되었다고 판단하는 경우 소급임금의 지급을 포함 또는 불포함하는 근로자 복직을 명령할 권한이 있다.
- 근로자의 근무조건을 변경하고자 하는 사용자는 그러한 변경이 효력을 가지기 전에 노동쟁의법 요건에 의거하여 적어도 21일 전에 사전통보하여야 한다.
- 근로자의 과실에 대해 징계조치를 취하는 경우, 사용자는 해당 과실의 중대한 정도에 비례하며 과도하지 않은 처벌을 가하여야 한다.
- 사용자가 공장, 플랜테이션 또는 탄광을 경영하고 해당 사업장에 고용된 근로자가 100인

이상인 경우, 근로자를 일시 해고 또는 감원하거나 사업장을 폐쇄하기를 원한다면 적합한 정부기관으로부터 승인을 받아야 한다. 단, 사용자가 근로자를 고용한 사업장이 항공사, 관광사, 소프트웨어업체 등으로 공장, 플랜테이션, 탄광의 범주에 속하지 않는 경우에는 그러한 승인을 받아야 할 의무가 없다.

사용자는 알선담당관이 관여하지 않고 사적으로 근로자 또는 노조와 합의할 수 있지만, 노동쟁의법에 따른 알선에 의한 해결은 현직 근로자 및 향후 근로자 모두에게 폭넓게 적용되므로 알선담당관이 관여한 해결이 더 바람직하다.

- 사용자가 도급업자를 통해 고용한 근로자는 노동쟁의법에 의한 '근로자'가 아니며, 따라서 이들은 원사용자에 대해 노동쟁의를 개시할 수 없다. 그들의 관심사는 주로 도급업자에 한정된다. 그러나 실제로 이는 복잡한 문제로서 사용자들은 도급근로자와 관련하여 다양한 문제에 직면하며, 심지어 도급근로자에 대한 심각한 착취도 발생하여 산업불안으로 이어지기도 한다.
- 사용자는 근로자에게 최저임금을 지급해야 한다. 또한 1965년 상여금지급법에 따라 모든 근로자에게 임금의 8.33%에 해당하는 최저상여금을 지급해야 한다. 이는 사용자가 사업을 시작한 지 5년 이하인 사업 초창기에 적자를 기록하는 경우에도 마찬가지이다. 따라서 인도법에 의한 최저상여금은 이연임금(deferred wage)에 해당한다. 때로 사용자가 최저임금 및/또는 최저상여금 지급을 거부하여 근로자의 항의와 노조결성 시도로 이어지기도 한다.
- 인도의 종합적인 고용법제에도 불구하고, 다국적 기업을 포함한 대부분의 사용자들은 평화로운 노사관계를 유지하고 '무노조' 전략을 성공적으로 추진하고 있다. 사용자는 이러한 정책을 신중한 인적자원관리 전략과 연계하고 사업목표와 체계적으로 병행하여야 할 것이다. 이러한 전략이 실패로 돌아간 경우도 많을 뿐더러 그러한 경우 사용자들은 그러한 실패로 매우 큰 대가를 치러야 했기 때문이다. **111**

참고문헌

- Saini, D. S.(2011), *Social Security Law in India*, The Hague: Kluwer Law International.
- Srivastava, S. C.(2007), *Labour Law and Labour Relations: cases and materials*, New Delhi: Indian Law Institute.
- Malik, P. L.(2012), *Labour and Industrial Law*, Lucknow: Eastern Book Company.