

모디 정권에 맞선 인도 노동자들의 총파업

윤효원 (인더스트리얼 글로벌노조 컨설턴트)

2019년 1월 8~9일 인도 노동자들이 총파업을 감행했다. 모두 10개 노총이 참여한 총파업에는 낫과 망치 깃발을 흔드는 공산당 계열 노동조합들이 적극 가담했으며, 참가 인원은 최대 200만 명 정도로 파악되었다. 집권여당인 인도인민당(BJP) 계열의 노총 BMS(Bharatiya Mazdoor Sangh)는 2014년 BJP의 나렌드라 모디 정부가 출범한 이후 노총들이 연합하여 전개하는 총파업에 불참해왔다.

총파업의 직접적인 이유는 노동계가 제안한 12개항 요구를 정부에 촉구하기 위한 것이다. 인플레이션 억제, 최저임금 월 21,000루피로 인상, 동일노동 동일임금 실현, 보편적 사회보장 제공, 철도 은행 보험에 대한 외국인 투자 중단, 청년 실업자를 위한 일자리 제공에 더해 노동유연화를 강화하고 노동조합의 독립적 기능을 침해할 가능성이 큰 방향으로의 노동조합법 개악을 반대하는 것이 파업의 주된 이유였다. 인도 노동운동은 모디 수상이 이끄는 중앙정부가 노동조합 등록(registration) 제도를 노동조합 승인(recognition) 제도로 변경하는 것에 우려한다. 총파업에 참여한 노총들은 2015년 9월 2일 이후 중앙정부 장관과의 어떠한 만남도 거부되고 있는 사회적 대화의 부재도 파업의 이유로 거론했다.

■ 중앙 노동조합 조직(CTUO)

총파업을 주도한 10개 노총은 INTUC, AITUC, HMS, CITU, AIUTUC, TUCC, SEWA, AICCTU, LPF, UTUC이다. 인도에서 노총은 중앙 노동조합 조직(Central Trade Union Organisations: CTUO)으로 불린다. 중앙정부인 노동부로부터 중앙 노동조합 조직으로 인정받으려면 최소 4개 주와 4개 산업(농림업 포함)에 걸쳐 조합원 50만 명을 조직하고 있어

<표 1> 주요 중앙 노동조합 조직 현황(2008년 1월 기준)

	조직 이름	설립연도	연계정당/이념 성향	조합원 수	
				1989년 8월	2002년 12월
1	All India Trade Union Congress (AITUC)	1920	인도공산당(CPI)	92만	344만
2	Indian National Trade Union Congress (INTUC)	1947	인도국민회의(INC)	271만	395만
3	Hind Mazdoor Sangh (HMS)	1948	사회주의 성향	148만	334만
4	United Trade Union Congress (UTUC)	1949	혁명사회당(RSP)		60만
5	Bharatiya Mazdoor Sangh (BMS)	1955	인도인민당(BJP), 힌두민족주의	312만	622만
6	All India United Trade Union Centre (AIUTUC)	1958	인도사회주의 단결 중심(공산주의), 2008년 UTUC-LS에서 개명		137만
7	Labour Progressive Federation (LPF)		드라비다진보연맹(DMK), 인도 남부 타밀 Nadu 에 기반한 지역주의		61만
8	Centre of Indian Trade Unions (CITU)	1970	인도공산당(마르크스주의), CPI(M)	180만	268만
9	Self Employed Women's Association (SEWA)	1972	무당파		69만
10	Trade Union Coordination Center (TUCC)	1980	전인도전진블록(AIFB)		73만
11	All India Central Council of Trade Unions (AICCTU)	1989	인도해방공산당(마르크스레닌주의)		64만
12	National Front of Indian Trade Unions-Dhanbad (NFITU-DHN)	1969	우익 민족주의		57만
13	National Front of Indian Trade Unions-Kolkata (NFITU-Kol)		우익 민족주의		3만

자료 : 조합원 수는 2002년 12월 31일 기준.

야 한다. 노동부가 집행하는 조합원 수 검증(membership verification)을 통해서 국제노동기구(ILO)와 최저임금 자문기구 등 국내외의 각종 위원회나 회의에 대표성을 갖고 참가할 중앙 조직을 결정하게 된다.

조합원 수 검증은 중앙정부와 주 정부의 노동부에 의해 진행되며, 노동부 감독관이 사업장을 방문하여 개별 노동자를 만나 노조 가입여부를 확인한다. 최근의 조합원 수 검증은 1980년, 1989년, 2002년에 이뤄졌으며, 이에 근거하여 2008년 1월 기준으로 연방정부에 의해 중앙 노동조합 조직으로 인정받은 노총은 13개로 <표 1>과 같다. 2011년에도 조합원 수 검증 절차가 진행되었으나, 그 결과는 아직 공포되지 않고 있다. 참고로 2019년 1월 전국최저임금을 논의하는 자문위원회에 참가하는 노총은 BMS, INTUC, AITUC, HMS, CITU, AIUTUC, NFITU(DHN)로 모두 7개다.

2002년 12월 기준으로 중앙정부가 인정한 13개 노총의 조합원 수를 전부 합치면 2천488만 명으로 1989년 조합원 수 검증 결과인 1천227만 명의 두 배에 달했다. 이를 산업으로 나누면, 농업 765만(30.7%), 건설 107만(4.3%), 벽돌45만8천(1.8%) 등 비공식 부문에 속한 노조원 수가 1천40만 명(41.7%)에 달했다. 공식 부문의 노조원 수를 살펴보면, 철도 245만 명(16.9%), 담배 184만 명(12.7%), 광산 124만 명(8.6%), 도로 122만 명(8.4%), 전기/가스/상수도 84만 2천 명(5.8%) 등 공공부문이 조직화된 노동(organised labour)의 주력을 형성했다. 공식 부문 노동자와 비공식 부문 노동자는 사회보험 적용과 세금부과 여부로 나뉜다. 2012년 기준으로 인도 노동시장의 80% 이상은 비공식 부문이 차지하고 있으며, 정기적으로 임금이나 봉급을 수령하는 노동자의 비율은 17.9%(남성 19.9%, 여성 12.8%)에 불과했다.

■ 정부에 등록된 노동조합 및 조합원 규모

노동조합 검증 과정에서 종업원의 과반수를 차지하는 것이 확인된 노조는 해당 사업장의 유일 교섭단체로 인정된다. 노조 인정 수단의 하나인 조합비 일괄공제(check-off)는 종업원이 서면으로 소속 노동조합을 밝힘으로써 진행되며, 사용자가 해당 사업장에 조직된 노동조합의 현황과 영향력을 파악하는 데 도움을 준다. 노동부 감독관이 주관하는 비밀투표(secret

ballot)를 통해 노동자들이 지지 노조를 결정하는 방식도 가능하다. 비밀 투표는 사업장에 조직된 복수의 노조들이 단일 지도부를 구성하는 방식(panel)이나 특정 노조에서 노조 지도부를 독식하는 방식(banner)으로 진행된다.

이러한 과정을 통해 사업장 종업원 다수의 지지를 받는 노조가 확인되면 사용자는 노사관계의 기본조건을 담은 합의서를 체결한다. 이를 규율약정(Code of Discipline)이라 하는데, 이에 따르면 노조가 사용자로부터 인정받기 위해서는 사업장에 속한 종업원의 최소 15%를 조합원으로 두어야 한다. 사업장에 복수노조가 존재할 경우, 최대 조합원을 둔 노조에 대표권이 주어지며, 노조 인정의 유효기간은 2년이다. 사용자의 인정을 받은 노조는 유일 대표권을 행사하며 단체협약 체결권을 가진다. 사업장 안에서 조합비를 거둘 수 있고 사용자에게 대하여

<표 2> 등록 노동조합 수 및 조합원 수 동향(2000~2012)

(단위: 개, %, 명)

	등록된 노동조합 수	연차보고서 제출 노조 수 및 비율	연차보고서 제출 노조 조합원 수	연차보고서 제출 노조 평균 조합원 수
2000	41,136	7,231 (17.6)	5,416,000	749
2001	41,563	6,513 (15.7)	5,871,000	901
2002	37,903	7,734 (20.4)	6,924,000	895
2003	42,207	7,229 (17.1)	6,272,000	868
2004	30,009	5,217 (17.4)	3,391,000	650
2005	45,842	8,255 (18.0)	8,711,000	1,055
2006	42,448	8,411 (19.8)	8,951,000	1,064
2007	40,175	7,405 (18.4)	7,872,000	1,063
2008	27,063	9,702 (35.8)	9,573,000	987
2009	22,284	3,861 (17.3)	6,481,000	1,679
2010	19,320	2,936 (15.2)	5,097,000	1,736
2011	10,264	2,769 (27.0)	7,421,000	2,680
2012	16,712	4,785 (28.6)	9,182,000	1,919

자료 : 2016년 통계, Labour Bureau, Ministry of Labour and Employment.

조합비 일괄 공제를 요구할 수 있으며, 사용자와의 각종 협의기구에 대표를 임명할 수 있다.

노동조합법은 노동조합의 등록 절차를 규정하고 있다. 신설된 노동조합은 주 정부의 '노동조합과(Registrars of Trade Unions)'에 노조 규약, 조합원 명부, 임원 명부를 제출해야 한다. 등록과는 노조설립 신청서가 법령에 맞게 제출된 경우 등록증(Registration Certificate)을 발급한다. 등록된 노동조합은 연차보고서(annual statutory returns)를 노동조합과에 제출해야 한다. 보고서에는 조합원 수, 기금, 수입 출처, 지출 현황, 자산과 부채 실태를 담아야 한다. 연차보고서는 매년 6월 1일 전에 제출해야 하지만 <표 2>에서 보듯 정부에 등록된 노동조합 중에서 연차보고서를 제출하는 비율은 그리 높지 않다.

노동조합이 법률에서 정한 연차보고서를 정부에 제출하더라도 그 내용의 진위와 충실성 여부를 가름하기 어렵다. 노동조합에 의해 보고서의 과장과 축소가 이뤄지는 경우가 있기 때문이다. 동일한 문제가 중앙 노동조합 조직(CTUO)을 결정하기 위한 노동부의 조합원 수 검증(membership verification)에서도 일어난다.

인도에서 지배적인 노동조합 형태는 기업별 노조(enterprise union)다. 필자는 2010년부터 2017년까지 인도에서 프로젝트를 수행한 경험이 있는데, 그 기간 동안 산업별 노조를 만난 적은 한 번도 없었다. 공단 지역에서 두세 개의 기업을 한데 묶어 노동조합을 결성한 경우는 보았으나 예외적인 사례였다. 필자가 경험한 대부분의 노동조합은 기업별 노조로 상급단체(산업별 연맹)에 속해 있었으며 산업별 연맹은 대부분 <표 1>에 소개한 노총 중 하나에 가맹하고 있었다. 물론 외국인 직접투자(FDI) 다국적기업에 조직된 노조의 경우 상급단체를 갖지 않고 순수한 기업별 노조로 활동하는 경우도 보았다. 이들 노조의 지도부는 대체로 고학력자로 상대적으로 젊었으며 인도 노동조합의 특징인 정치적 조합주의(political unionism)에 심한 거부감을 갖고 있었다. 이들은 상급단체 가입을 특정 이념과 정당과의 연계로 생각했다.

<표 3>에서 보듯, 노동조합의 평균 조합원 수는 제조업이 918명, 금융보험업이 898명, 보건사회서비스업이 1,065명, 광업이 1,806명 등으로 기업별 수준을 넘지 못한다. 농업에서 평균 조합원 수가 1만 명을 넘는 것은 조직형태가 일반적인 노동조합이기보다는 비공식 부문을 조직하는 운동 조직이기 때문으로 보인다.

<표 3> 연차보고서를 제출한 노동조합의 산업별 현황(2012년 12월 기준)

산업	노동조합 수	조합원 수			노조당 평균 조합원 수
		남성	여성	전체	
농업, 임업, 어업	273	1,875,018	1,023,493	2,898,511	10,617
광업	51	87,917	4,185	92,102	1,806
제조업	1,774	1,151,433	477,587	1,629,020	918
전기, 가스, 열, 냉방 공급	113	179,531	9,180	188,711	1,670
상하수도, 오물 처리	55	21,190	4,059	25,249	459
건설	281	825,815	399,502	1,225,317	4,361
도소매, 자동차 수리	197	188,567	45,012	233,579	1,186
운수, 저장	652	985,284	183,441	1,168,725	1,793
숙박, 음식 서비스	75	14,421	3,473	17,894	239
정보 통신	217	109,822	4,632	114,454	527
금융 보험	216	134,891	59,074	193,965	898
전문직, 과학 기술	138	82,522	71,867	154,389	1,119
행정 지원 서비스	40	44,516	10,456	54,972	1,374
공공행정 및 국방, 의무 사회보장	181	87,456	37,040	124,496	688
교육	58	7,156	66,226	73,382	1,265
보건 및 사회 서비스	82	58,504	28,825	87,329	1,065
예술, 연예, 레크리에이션	54	25,528	1,963	27,491	509
기타 서비스	270	218,865	80,774	299,639	1,110
가사 노동, 잡무	12	579	852	1,431	119
항공 우주 산업	46	371,146	200,582	571,728	12,429
합계	4,785	6,470,161	2,712,223	9,182,384	1,919

자료 : * Manoranjan Dhal(2018), Japan Labor Issue, August-September 2018.

** 남성 조합원 수의 산업별 누계는 6,382,244명으로 합계와 비교하면 87,917명의 차이가 존재함-필자 확인.

■ 12가지 요구를 내건 총파업

역사와 이념이 상이한 노총들이 연합하여 공동의 요구를 내걸고 연대 투쟁에 나서는 경험은 2009년으로 거슬러올라간다. 이후 매년 동일한 요구를 관철하기 위한 총파업 투쟁을 진행해왔다. 공동투쟁 전선은 2014년 5월 힌두 민족주의 정당인 BJP가 주도하는 민족민주연합(National Democratic Alliance) 정부가 들어서자 최대 노총인 BMS가 2015년 9월 하루 총파업부터 이탈하면서 충격을 받지만, '중앙 노동조합 총연맹'이라는 전선체를 통해 전열을 가다듬어 왔다. 이념과 정당에 따라 분열과 갈등을 거듭해온 인도 노동운동에서 총파업을 통한 공동투쟁을 주도하는 노총들의 전선체가 출현한 점은 획기적 사건이었다.

2009년 이후 전개된 노총들의 연대 총파업은 올해도 이어졌다. 2018년 9월 28일 모인 10개 노총(INTUC, AITUC, HMS, CITU, AIUTUC, TUCC, SEWA, AICCTU, LPF, UTUC)은 전국 노동자대회(National Convention of Workers)를 열고 2018년 10월과 11월 지역단위 집회와 대회를 개최하고 그 동력을 모아 2019년 1월 이틀간의 총파업에 돌입한다는 일정을 확정했다.

2019년 1월 8~9일 이틀에 걸친 총파업은 인도 전역의 주요 도시를 중심으로 200만 명이 참가한 가운데 진행되었다. 투쟁공동위원회를 구성한 10개 노총은 나렌드라 모디 수상이 이끄는 중앙정부에 다음의 요구 사항을 내걸었다.

1. 친기업 반노동 노동법 개정 전면 중단
2. 교통 기관의 민영화 및 공사화 반대
3. 전국최저임금 월 21,000루피(한화 33만 원) 실현
4. 인플레이션과 가격 상승을 억제할 보편적 공공 분배제도 도입
5. 노동조합 등록 신청 시 45일 이내 노동조합의 의무적 인정 및 등록 허용, 그리고 ILO 협약 87호와 98호의 의회 비준
6. 계약 노동제 철폐, 동일노동 동일임금 원칙 실현, 모든 형태의 비정규 고용 철폐
7. 공공부문 투자 축소 중단 및 은행, 보험, 국방 산업에 대한 외국인 직접투자 허용 금지
8. 사회서비스 노동자의 공무원으로 정규직화와 취약 노동자층에 대한 예산 할당

9. 연차 상여금, 퇴직금, 연금, 건강보험의 보장성 개선
10. 청년 및 여성 등 비정규직의 정규직화를 통한 고용안정 보장
11. 연기금의 주식시장 투자 중단과 특정 재벌(Reliance Group)로의 전용 중단
12. 농가부채 경감 및 농민을 위한 농산물 가격 지원제 도입

공무원노조, 교원노조, 공공서비스노조가 적극 파업에 참여하여 철도와 버스 등 교통서비스가 부분적으로 마비되고 대학과 학교는 문을 닫았다. 정부의 탈현금화(demonetisation)¹⁾ 정책으로 노동강도가 올라간 은행원들도 파업에 적극 동참했다. 인도학생연맹, 전인도학생연맹, 진보민주학생조합 등 학생운동 진영도 파업지지를 선언하고 시위에 나섰다. 농민조합도 파업과 시위를 벌이는 등 총파업은 노동자 투쟁을 뛰어넘어 민중투쟁의 성격을 띠었다.

2019년 총파업에서 중점적으로 제기된 쟁점은 ILO 87호 결사의 자유 협약 비준 문제, 근로감독 제도의 약화 문제, 교통 서비스 등 공공기관의 민영화 문제였다. 특히 결사의 자유를 개선하기 위해 노동조합 등록 신청서를 받아놓고도 등록증을 제때 발급하지 않아 합법적인 노동조합으로 기능하지 못하는 경우가 늘어나는 상황을 개선하기 위해 신청서 접수 45일이 지나면 자동으로 노조를 인정하는 제도의 도입을 요구하였다.

모디 정부는 중앙정부가 관장하는 노동관계법 44개를 크게 4개로 통폐합하기로 결정했다. 기존의 복잡하고 다양한 노동법들을 임금에 관한 법률(Code on Wages), 사회보장복지에 관한 노동법(Labour Code on Social Security & Welfare), 노사관계에 관한 노동법(Labour Code on Industrial Relations), 직업안전보건 및 노동조건에 관한 노동법(Labour Code on Occupational Safety, Health and Working Conditions) 등 4개로 간소화하겠다는 것이다. 이 중에서 임금법 제정안은 2017년 8월 의회에 제출되어 하원 심의를 거쳤으나 야당의 반대로 아직 입법되지 못했으며, 다른 3개 법률은 노동부가 의회에 제출할 최종 법안을 마련하는 중이다. 이러한 중앙정부의 노동법 통폐합 계획에 대해 중앙 노동조합 조직들은 친자본-반노동적 시도라며 반발하고 있다. 채용과 해고에 대한 사용자의 권한을 증대하고, 노동자를 위한

1) 편집자 주 : 인도 정부는 부정부패 척결을 위한 조치의 일환으로 2016년 11월 500루피, 1,000루피 등 고액권 사용을 금지하고 신권을 발행한 화폐개혁을 단행하며, 모바일 결제를 장려하고 있다.

사회보장 제도의 기반을 허물며, 직업안전보건을 악화시키며, 비정규직을 양산하여 고용 불안을 확산시킬 것이라는 우려를 노동조합은 제기하고 있다. 법률 통폐합이 노동자 권리 증진과 노동조건 개선이 아니라 사용자에 기업하기 좋은 환경을 제공하는 것을 목표로 진행되고 있다는 것이다.

■ 인도 노동법의 현실

연방제 국가인 인도는 중앙정부가 관장하는 노동관계법이 44개, 주 정부가 관장하는 노동관계법이 150개다. 이러한 상황은 법령으로 노동시장을 규제할 수 없는 ‘무정부’ 상황을 만들어 놓았다. 특히 법률 적용과 관련하여 산업과 고용의 형태와 기업의 규모에 따라 차별을 둬으로써 전체 노동력의 90% 안팎을 차지하는 비공식 부문 종사자의 상당수가 노동관계법의 적용을 받지 못하고 있다. 지역, 교육, 직업, 신분에서 좋은 조건에 있는 소수의 노동자들은 노동법의 혜택을 누리는 반면, 그렇지 못한 다수의 노동자들은 법의 테두리 밖에 내팽개쳐져 있는 실정이다.

노사관계의 제도적 틀을 규율하는 노동조합법, 계약노동법, 산업분쟁법, 산업고용법 등의 적용률은 전체 노동자의 2~7% 사이다. 노동조건에 관한 법률을 비롯한 개별적 노동관계법의 적용률은 전체 노동자의 10~12%에 불과하다. 의미가 명확하지 않고 시대에 맞지 않는 내용의 법률 조항도 많다. 지방정부에 따라 법적 기준이 다른 경우가 늘어나고 있다. 법령의 형식과 내용이 모두 문제가 되다 보니 사법부의 판결이 점차 중요해지고 있으나, 자본편향적인 판사들이 많아지면서 과업권 등 노동 기본권에 적대적인 판결도 늘고 있다. 이러한 사정들은 전반적으로 사용자의 권한을 강화하고 노동자의 권리를 약화시키는 결과를 낳고 있다.

현행의 노동관계법 제도가 제대로 작동하지 않고 있음은 명확하지만 향후 개혁방향을 둘러 싸고는 노사정의 입장이 엇갈린다. 모디 정부는 현행 산업분쟁법, 산업고용법, 노동조합법을 통폐합하여 행정 당국의 허락을 받지 않고 사용자가 자유롭게 해고하거나 사업장을 폐업할 수 있는 사업장 규모를 현행 100인 이하에서 300인 이하로 확대하려 한다. 또 노동조합을 결성할 수 있는 자격도 복수노조의 ‘난립’을 방지한다는 미명하에 전체 종업원의 15%를 조합원

으로 둔 경우로 하는 현행 제도를 고쳐 전체 종업원의 30%를 조합원으로 둔 경우로 상향하
 려 한다. 한국의 근로기준법 격인 공장법(Factory Act)을 적용할 수 있는 기준도 전기를 사용
 하는 공장에서는 10인 이상 사업장에서 20인 이상 사업장으로, 전기를 쓰지 않는 공장에서
 는 20명 이상 사업장에서 40인 이상 사업장으로 완화하러 한다. 또한 여성의 야간노동을 금
 지한 현행 규정을 고쳐 여성의 야간노동을 허용하러 한다. 파견노동 규제법인 계약노동법의
 적용대상도 현행 파견노동자 20인 이상 기업에서 50인 이상으로 완화하러 한다.

모디 정부의 안이 법령으로 완성될 경우, 사용자는 노동자의 채용과 해고에서 더 많은 권한
 을 누리게 되고 사회보장 비용과 의무를 상당 부분 면제받는 혜택을 누리는 반면, 노동자들의
 노동조건은 악화되고 노동조합을 결성할 기회는 더욱 좁아진다는 것이 노동운동의 주장이다.

<표 4> 모디 정부의 노동관계법 통폐합 계획

법령 통폐합 전	법령 통폐합 후
산업분쟁법, 1947 산업고용법, 1946 노동조합법, 1925	노사관계법
최저임금법, 1948 임금지급법, 1936 보너스지급법, 1965	임금법
공장법, 1948 상점설립법 모성혜택법, 1961 종업원보상법, 1952 계약노동(규제 및 철폐)법, 1970	노동기준법
연금 및 기타 지원법, 1952 종업원보험법, 1948 퇴직금지급법, 1972	노동자복지법

노동운동은 모디 정부의 노동개혁이 전체 노동시장의 20% 남짓 차지하는 공식 부문 노동
 자는 물론이거니와 80% 이상을 차지하는 비공식 부문 노동자들의 노동조건도 하락시킬 것
 이라 주장하면서 연대 전선을 구축하였고 1월 총파업을 진행했다.

■ 최저임금 문제

최저임금은 노동고용부가 결정하여 고시한다. 최저임금을 결정할 때 노동고용부는 최저임금자문위원회(Minimum Wages Advisory Board)를 소집해 의견을 듣는 절차를 거칠 수 있지만, 모디 정부하에서 제대로 된 회의가 열린 경우는 많지 않다. 최저임금은 업종, 노동자의 지위, 지역에 따라 복잡하게 나뉜다. 농업, 광업, 전기, 청소, 감시, 운송 분야의 최저임금이 서로 다르고, 같은 업종 안에서도 미숙련, 반숙련, 숙련/사무, 고숙련 등 노동자의 지위에 따라 최저임금이 서로 다르며 심지어는 지역별로 쪼개는 경우도 있다. 최저임금은 하루 일당으로 계산된다. <표 5>는 2018년 9월 28일 고시된 광산업 최저임금이다.

<표 5> 광산업 최저임금(2018년 9월 28일 노동고용부 고시)

노동자 지위	일당	
	지상 근무	지하 근무
미숙련 광부	373 루피	466 루피
반숙련 광부 및 미숙련 감독직	466 루피	558 루피
숙련 광부 및 사무직	558 루피	651 루피
고숙련	651 루피	728 루피

자료 : File No.1/38(1)/2018-LS-II, Officer of the Chief Labour Commissioner, Ministry of Labour and Employment, Government of India.

인도의 법정 노동시간은 하루 8시간, 주 48시간이다. 한 달 26일을 일했다고 가정할 때, 지하 근무를 하는 미숙련 광부의 월 급여는 11,184루피(한화 약 17만 7,000원)다. 대부분의 경우 최저임금 수준과 비정규직 노동자의 임금수준은 같다. 낮은 임금으로 인해 비정규직 노동자는 연장근무를 하지 않을 수 없다. 물론 비정규직 노동자가 원하지 않더라도 관리자가 연장근무를 지시하면 거절할 수 없다. 공식 부문이라 하더라도 광산업은 물론 노동시장 전반에 저임금이라는 사회경제적 강제에 더해 사용자의 일방적 결정이라는 노사관계에서의 강제가 만연해 있다.

열악한 최저임금 수준에 더해 비정규직과 정규직 간의 임금과 노동조건 격차는 심각

한 실정이다. 인더스트리올 글로벌 노조의 인도 활동가 아슈토시 브hatta차르야(Ashutosh Bhattacharya)가 2018년 단위노조 간부를 상대로 면접 조사한 바에 따르면, 정규직과 비정규직의 임금격차는 무려 5배에 달했다. 노동시간에서 정규직은 하루 8시간 주 48시간 근무가 주를 이루는 데 반해, 비정규직은 하루 10~12시간, 주 60~70시간 근무가 주를 이룬다.

<표 6> 정규직과 비정규직 임금격차(2018년)

업종	정규직 평균 월급 (A)	비정규직 평균 월급 (B)	정규직 월급을 100으로 할 때, 임금 격차 (B/A)
광산	65,000 루피	14,000 루피	21.50%
시멘트	55,000 루피	10,200 루피	18.50%
철강	65,000 루피	11,500 루피	17.70%
자동차	40,500 루피	10,200 루피	25.20%
전기	55,000 루피	11,500 루피	20.90%

자료 : Ashutosh Bhattacharya가 행한 2018년 면접 조사.

기본급에 더해 각종 수당을 합한 월급 총액이 10,000루피를 조금 넘는 현실을 감안할 때, 10개 노총이 총파업을 통해 요구한 21,000루피는 비현실적이지 않냐는 진단에 대해 활동가 아슈토시는 다음과 같이 의견을 피력했다.

“한국 자본인 현대자동차가 진출해 있는 자동차산업을 예로 들어보자. 10,200루피는 143달러다. 2017년 인도의 1인당 국민총생산이 1,964달러다. 비정규직의 경우 일년 내 내 하루 10시간 넘게, 주 70시간 가까이 일해도 연 수입이 1,716달러에 불과하다. 노동운동이 요구하는 월 최저임금 21,000루피는 295달러다. 산업화된 도시에서 이 정도는 되야 노동자들이 가정경제를 꾸려나갈 수 있다. 참고로 2016년 총파업에서는 최저임금 18,000루피를 요구했다.”

■ 총파업 투쟁 이후의 전망과 인도 노동운동의 과제

지난 십년 동안 비슷한 요구를 내걸고 매년 되풀이되는 총파업이기 때문일까. 모디 정부는 노동계의 요구에 별다른 반응을 보이지 않고 있다. 오히려 오는 5월로 예정된 총선에서 노동법 개정을 공약으로 내걸고 정면 돌파하겠다고 강경한 목소리를 내고 있다. 인도 최대 노총인 BMS가 집권여당인 BJP에 반기를 들지 않는 이상, 모디 정부의 노선 수정은 없을 것으로 예상된다.

노동운동 진영은 10개 노총에 더해 연대 투쟁 전선을 넓혀가는 모양새다. 이는 특정 노총에 속하지 않은 은행노조협회와 전력노조협회가 총파업에 동참한 데서 잘 드러난다. 비공식 부문 노동자 조직인 ‘일하는 사람들의 헌장(Working People's Charter)’을 이끌고 있는 찬단 쿠마르(Chandan Kumar)는 총파업을 해도 모디 정부의 방침에는 변화가 없으니 총파업은 실패한 것이 아니냐는 진단에 반대하면서 이렇게 말했다.

“노동자 동원의 측면에서 1월 총파업은 대단한 성공이었다. 물론 정부는 늘 그랬듯 노동자들의 목소리에 귀를 기울이지 않았다. 노동조합으로 조직되지 않은 비공식 부문 노동자들이 총파업에 관심을 기울이기 시작한 것도 의미 있는 일이다. 총파업의 산업적 영향이 크지 못한 아쉬움은 있지만, 정치적 영향은 컸다고 본다.”

모디 정부가 추진하는 노동개혁의 성패는 오는 5월 치뤄지는 총선거에서 그 판세가 결정될 전망이다. 2014년 선거 결과, 하원 545석 중 모디 수상의 인도인민당(BJP)이 주도하는 민족민주연합(NDA)이 305석을 차지하고 있다. BJP 단독으로는 과반에 조금 못 미치는 269석을 차지하고 있다. 집권연합에 맞서는 야당연합인 통일진보연합(UPA)은 68석으로 열세다. 야당연합을 주도하는 인도국민회의(INC)의 의석 수는 45개에 불과하다. 여당연합에는 41개 정당, 야당연합에는 22개 정당이 가담해 있다. 공산주의 성향 노총인 AITUC 및 CITU와 연계를 가진 양대 공산당 모두 국민회의가 주도하는 UPA에서 빠져 독립된 야당 그룹을 이루고 있다. 두 공산당은 2008년 인도-미국 핵 협상 때문에 당시 집권연합이던 중도좌파 성향의 UPA에서 탈퇴했다.

선거에서 가장 큰 쟁점은 농민 문제가 될 전망이다. 농촌 경제가 침체하면서 농민들의 시위가 일어나고 있다. 가장 큰 유권자 층인 농민의 표심을 누가 얻느냐가 선거 판세를 결정지을 것이다. 다음 쟁점으로 실업 위기가 거론된다. 모디 정부는 부인하지만 연 7%를 웃도는 경제 성장률이 고용 없는 성장으로 이어지고 있다. 청년 실업자의 증가로 도시지역 고학력 청년층의 불만이 커지고 있다. 2018년 하반기부터 집권 민족민주연합(NDA)의 의석수가 과반에 미달할 수 있다는 여론조사 결과가 나오고 있다. 인도 언론은 실업, 물가상승, 부패, 농민 문제가 5월 총선거의 핵심 쟁점이 될 것으로 전망한다.

모디 정부의 실책으로 5월 총선에서 정권교체가 일어나더라도 노동자를 위한 노동개혁의 전망은 그리 밝지 않다. 시대 상황에 맞지 않는 노동관계법의 유효성 상실과 현실성 부족 문제는 여전히 남아 있기 때문이다. 노동자의 권익을 개선하는 방향으로 노동개혁을 열어가기 위해서는 노동문제의 주체인 노동조합 운동의 역량이 뒷받침되어야 한다. 하지만 앞서 살펴 보았듯, 인도 노동운동은 이념과 정당으로 심하게 분열되어 있다. 노동조합 조직 구조도 기업별 노조주의(enterprise unionism)를 벗어나지 못하고 있다. 초기업 수준의 노동조합들인 지역과 산업 수준의 연맹들은 인력과 자원이 크게 부족하다. 사정이 이렇다 보니, 노동운동은 과학적인 이념과 노선을 세우지 못하고, 현실적인 전략과 전술을 만들어내지 못한다. 전반적인 정책역량의 약화는 노동운동이 주도하는 제도화(institutionalisation)를 어렵게 만들고, 결과적으로 노동운동의 동원화(mobilisation) 의존을 부추긴다.

이런 점에서 기업의 울타리를 뛰어넘어 업종과 산업을 아우르는 산업별 노조운동(industrial unionism)을 통해 초기업별 수준의 노사관계를 구축하는 작업은 노동조합운동의 발전은 물론 글로벌 경제체제로의 통합이 날로 가속화되어 가는 인도 노동시장의 조건에도 부합되는 길이라 판단된다. **KLN**

참고문헌

- 박래정·강선구·조성환(2018), 『불확실성 견히기 시작한 인도 경제』, LG경제연구원.
- ILO Country Office for India(July 2017), India Labour Market Update, New Delhi.
- Manoranjan Dhal(2018), “Trade Union Strategy and Response to Changes in Employment Structure and Forms in India,” *Japan Labor* 2(8), Japan Institute for Labour Policy and Training.
- Ministry of Labour and Employment, Government of India.
- Ministry of Statistics and Programme Implementation, TRADE UNIONS - Statistical Year Book India 2016, Government of India.
- Ruddar Datt(2008), “Regional and Industrial Spread of Trade Unions in India,” *The Indian Journal of Labour Economics* 51(4).