

인도의 기본원칙으로서 안전하고 건강한 노동환경에 대한 권리 : 나아갈 방향

Special Feature

Saurabh Bhattacharjee (Associate Professor,
National Law School of India University, Bengaluru)

■ 머리말

국제노동기구는 산업안전보건을 양질의 일자리 보장이라는 상위 의제의 필수 구성요소로 간주한다.¹⁾ 실제로 ILO 산업안전보건 협약(제155호) 제4조는 “작업환경에 내재하는 위험의 원인을 합리적으로 실행 가능한 수준까지 최소화함으로써 작업에 기인하거나 작업과 관련있는 것 또는 작업과정에서 발생하는 사고 및 상해를 예방하는 것”을 산업안전보건 관련 노동 기준의 목표로 삼고 있다. 위 목표를 실현하기 위한 노력은 최근 제110차 ILO 총회에서 안전하고 건강한 노동환경을 노동 기본원리 및 권리에 포함하는 것에 관한 결의안이 채택되면서 추진력을 얻게 되었다.²⁾ 이 결의안의 채택으로 산업안전보건 협약(제155호)과 산업안전보건 증진체계 협약(제187호)이 ILO 기본협약으로 전환되었고, 인도를 포함한 모든 ILO 회원국은 산업안전 기준을 엄격히 이행해야 할 보다 강한 의무를 갖게 된다.

노동 보호는 인도 헌법의 변혁적 비전에서도 필수불가결한 요소이다.³⁾ 따라서 일부 노동권

1) Valentina Forastieri(2014), “Improving health in the workplace : ILO’s framework for action”, <https://www.ilo.org/> (2022.7.14).

2) ILO(2022), “Resolution on the inclusion of a safe and healthy working environment in the ILO’s framework of fundamental principles and rights at work, 110th Session of the International Labour Conference”, <https://www.ilo.org/> (2022.7.11).

3) Niraja Gopal Jayal(2013), *Citizenship and its Discontents - An Indian History*, Cambridge,

이 인도 헌법에 명시적으로 인정되어 있는 것은 놀라운 일이 아니다.⁴⁾ “노동자의 건강과 노동력 확보”와 “공정하고 인간적인 노동조건”은 헌법에 새겨진 권리이다. 따라서 산업안전보건의 보호는 인도에서 헌법적 의무로 볼 수 있다.⁵⁾ 이러한 의미에서 인도 헌법은 안전하고 건강한 노동환경을 ILO 노동 기본원리 및 권리에 추가하고자 채택된 결의안의 취지와 궤를 같이한다. 하지만 이와 동시에 헌법적 의무의 이행은 법률적 설계와 법률·정책의 이행, 이 두 가지 측면에서 몇몇 제약을 받는다.

이러한 맥락에서 본고는 산업안전보건과 관련된 인도의 헌법 및 법률적 체계를 개괄적으로 소개하고자 한다. 이를 바탕으로 ILO의 노동 기본원리 및 권리에 관한 인도의 입장을 설명하고, 더 나아가 인도 노동자의 산업안전보건 권리를 완전히 실현하기 위한 과정에서 마주하게 될 주요 기회와 장애물을 분석할 것이다.

■ 헌법적 권리로서 산업안전보건 권리

인도 헌법 전문은 독립 후 수립된 새로운 공화국의 주요 열망 중 하나로 정치·사회·경제적 정의를 명시하고 있다. 노동권은 이러한 사회경제적 변혁의 가능성에서 주요한 역할을 수행했으며 다수의 제헌의회 의원들은 노동권을 재판에 회부되어야 할 기본권으로 인정하는 것에 찬성했다.⁶⁾ 실제로 독립 이전 시기에 진행된 미래 헌법의 성격에 관한 논의를 살펴보면 “아직 성안되지 않은 인도 헌법이 소극적인 정치적 자유뿐만 아니라 국가의 사회적 변혁에 필수적인 사회적 권리를 포함하는 일련의 포괄적 권리를 수립해야 한다.”⁷⁾라는 명확한 의지가 담겨 있음을 알 수 있다. 그러나 강제노동과 아동노동 금지를 제외한 기타 노동 보호 관련 주요 권리는 재판에 회부 불가능한 국가 정책 지침 원리로 규정되어 있다. 지침 원리는 법원

Mass.: Harvard University Press, pp.144~160.

4) 인도 헌법의 제23조, 제24조 참조.

5) 인도 헌법의 제39조 제d항, 제39조 제e항, 제42조 참조.

6) Kamala Sankaran(2011), “Fundamental Principles and Rights at Work : India and the ILO”, *Economic and Political Weekly*, 46(10), pp.68~70.

7) *Ibid.*

의 재판 대상이 될 수는 없지만 “그럼에도 불구하고 국가 거버넌스에서 근본적”이며 헌법은 “입법 시 지침 원리의 적용을 국가의 의무로 한다.”⁸⁾라고 명시하고 있다. 따라서 “동일 노동 동일 임금”,⁹⁾ “노동자의 건강 및 체력 보호”,¹⁰⁾ “공정하고 인간적인 노동조건”¹¹⁾ 등에 관한 지침이 포함되었다는 사실은 산업안전보건의 보호가 입법부와 행정부에 부여된 헌법적 의무임을 의미한다. 인도 의회는 이러한 헌법적 의무에 의거하여 산업안전보건을 비롯한 몇몇 노동 권리 법률을 제정했다.

인도 헌법이 “노동자의 건강 및 노동세력 보호”를 사법 심사가 불가능한 지침으로만 포함한 점에도 불구하고 산업안전보건 권리는 사법적 해석을 통해 기본권으로 여겨져 왔다. 소비자 교육 및 연구센터 대 인도 노조(Consumer Education and Research Centre v. Union of India)¹²⁾ 소송에서 대법원은 “노동자에게 있어 보건에 관한 권리는 생존에 대한 의미 있는 권리의 핵심적 측면”이므로 인도 헌법 제21조가 보장하는 생존에 대한 기본권의 일부로 판결했다. 대법원은 더 나아가 다음과 같이 적시했다.

“생존권은 노동자의 보건 및 노동세력 보호를 포함하며 인간이 존엄성을 갖고 살아가는 데 필요한 최소한의 요건이다. 주 정부나 중앙정부, 모든 민관 기업은 건강하고 행복한 삶을 영위하기 위한 기본 조건으로서 고용 기간 노동자의 건강, 세력, 활력의 보호, 그리고 은퇴 이후 여가와 건강을 촉진하는 모든 조치를 취할 것을 촉구한다.”¹³⁾

이 판결은 인도 헌법 체계에서 산업안전보건의 중요성을 강조하고 노동자의 건강 보호에 필요한 적절한 조치를 취해야 할 의무를 지닌 정부와 사용자의 역할을 명확히 했다. 기본권으로 인정받은 산업안전의 집행은 추동력을 얻었으며 법원은 헌법 소송을 활용하여 각 부문에서 산업보건 가이드라인을 수립하였고,¹⁴⁾ 기존 법규의 이행에 대한 감독을 실시하며¹⁵⁾ 직업

8) 인도 헌법 제37조.

9) 인도 헌법 제39조 제d항.

10) 인도 헌법 제39조 제e항.

11) 인도 헌법 제42조.

12) AIR 1995 SC 922.

13) *Ibid.*, p.940.

14) *Consumer Education Research Centre v Union of India*, *supra* note 13.

15) *Occupational Health and Safety Association v Union of India*, AIR 2014 SC 1469.

병 피해자들에게 보상금을 지급할 수 있게 되었다.¹⁶⁾

■ 산업안전 관련 인도의 법규 체계

산업안전보건 권리가 헌법적 권리로서 사법부의 인정을 받기 전에도 인도는 산업안전을 다루는 몇몇 법률을 마련했었다. 인도 의회는 독립 직후인 1948년에 「공장법」을 제정했다. 이어 1952년 탄광 노동조건 규제를 목표로 「광산법」을 통과시켰다. 중앙정부와 주정부는 이외 다양한 부문에서도 산업안전보건의 여러 측면을 다루는 법률들을 다수 제정했다. 노동 및 고용 조건을 다루는 법률 중 산업안전 기준 관련 법률은 약 16개로 추산된다.¹⁷⁾ 주요 법률로는 1986년 「항만노동자(안전·보건·복지)법」, 1996년 「건축물 등 건설노동자(고용 및 근로조건 규율)법」, 1983년 「위험기계(규제)법」, 1923년 「인도보일러법」 등을 들 수 있다.

더 나아가 인도 중앙정부는 산업안전보건 기준을 강화하기 위한 제도적 틀을 수립했다. 산업보건을 포함한 중앙정부의 모든 노동 관련 법규 행정은 인도 노동고용부가 담당한다.¹⁸⁾ 인도 노동고용부는 산업안전보건의 기술적 측면을 다루기 위해 공장자문및노동연구총국(DGFASLI)과 광산안전총국(DGMS) 등의 전문기관을 설립했다.¹⁹⁾ DGFASLI는 「공장법」의 집행에 관해 노동고용부의 자문에 응하고, “공장 감독관과 업계 기술진을 교육하며 여러 산업 시설과 항구에서 다학제적 연구를 실시한다.”²⁰⁾ 또한 주정부 차원에서 「공장법」을 관리하는 산업안전보건국과 공장 수석 감독관 사이에서 조율 역할도 수행한다.²¹⁾ DGFASLI는 「공장법」의 관리 이외에도 전국 12개 주요 항구와 관련한 「부두노동자법」의 집행에 기술적 자문에 응하는 역할도 맡고 있다.²²⁾ 이와 유사하게 DGMS는 광산 산업안전보건 관련 사안에

16) *Peoples' Rights and Social Research Centre v Union of India*, AIR 2016 SC 546.

17) R. K. Saha(2018), “Occupational Health in India”, *Annals of Global Health*, 84(3), pp.330~333.

18) DGFASLI and ILO(2020), “National Occupational Safety and Health(OSH) Profile : India”, <https://dgfasli.gov.in/> (2022.7.9).

19) ILO(2013), “India - 2013”, <https://www.ilo.org/> (2022.7.9).

20) *Ibid.*

21) DGFASLI and ILO, *supra* note 25.

22) Ministry of Labour and Employment(2011), “Report of the Working Group on Occupational

대해 노동고용부를 지원하며 「광산법」에 관해 전문적 기술 자문에 응한다.²³⁾

이러한 제도적 틀은 2009년 2월 중앙정부가 승인, 채택한 작업장 안전·보건·환경 국가 정책에 의해 보완되었다.²⁴⁾ 이 정책은 “관련된 국가적 목표를 작업장의 안전, 보건, 환경 개선 조치로서 초점을 맞출”²⁵⁾ 뿐만 아니라 산업안전 관련 연구, 적합한 국가 기준 수립, 수립된 기준의 집행 및 준수 등에 관한 행동계획을 제시했다.²⁶⁾

■ 인도, ILO, 산업안전과 노동의 기본원리 및 권리

산업안전보건에 관한 법률 및 제도적 체계를 다수 마련했음에도 불구하고 ILO 내의 법적 발전에 대한 인도의 접근법은 혼재된 양상을 보인다. 인도는 ILO의 창립 회원국이며 1922년 이후 줄곧 ILO 이사회 상임이사국으로 활동해 왔다.²⁷⁾ 하지만 다른 한편으로는 ILO 기본협약 중 다수를 비준하지 않는다. 결사의 자유 및 단결권 보호 협약(제87호), 단결권 및 단체교섭 협약(제98호)이 대표적인 예이다.²⁸⁾

이러한 패턴은 ILO 산업안전보건 기준에 대한 인도의 접근 방식에서도 명확히 나타난다. 인도는 고용 조건 및 노동자의 안전과 건강에 관련된 기술협약을 다수 비준했다. 대표적으로 근로자재해보상(직업병) 협약(제18호), 내·외국인 노동자 균등 대우(재해보상) 협약(제19호), 노동자 보상(직업병) 협약(개정)(제42호), 중대 산업재해 방지 협약(제74호)을 들 수 있다.²⁹⁾ 그러나 그와 동시에 인도는 이 분야 주요 협약인 산업안전보건 협약(제155호)을 비준

Safety and Health”, <https://www.ilo.org/> (2022.7.9).

23) ILO, *supra* note 26.

24) Ministry of Labour and Employment(2009), “National Policy on Safety, Health and Environment at Workplace”, <https://labour.gov.in/> (2022.7.9).

25) *Ibid.*

26) *Ibid.*

27) ILO(n.d.), “ILO in India”, <https://www.ilo.org/> (2022.7.11).

28) Ministry of Labour and Employment(2019), “India & ILO”, <https://labour.gov.in/> (2022.7.11).

29) International Trade Union Confederation(2019), “Labour Law deregulation in India: A threat to the application of international labour standards and workers’ rights”, <https://www.ituc-csi.org/> (2022.7.11).

하지 않았다.³⁰⁾ 미비준 사유로는 산업안전 관련 인도의 현행 노동법이 국내 최대 고용 부문에 속하는 농업과 중소기업 분야에 적용되지 않는다는 사실을 들 수 있다.³¹⁾

동일한 이중성은 “노동에서의 기본적 원리와 권리에 관한 ILO 선언”에 대한 인도의 접근법에도 나타난다. 인도는 “노동에서의 기본적 원리와 권리에 관한 ILO 선언의 채택으로 귀결된 ILO 내 프로세스를 지지했다.”³²⁾ 그러나 기본원리들 다수의 취지와 내용에 효력을 부여하는 일관된 공식 표현이나 행동을 제시하지 않았다.

특히 주목할 만한 사실은 인도 정부가 제110차 ILO 총회와 안전하고 건강한 노동환경을 노동 기본원리 및 권리에 포함하는 것에 관한 결의안의 채택에 대해 눈에 띄게 침묵하고 있다는 점이다. 인도 노동고용부 부펜더 야다브 장관이 총회에 참석했지만 발언 중 이 결의안을 언급하지 않았으며,³³⁾ 노동고용부 차원에서도 공식 성명을 발표하지 않았다.

그럼에도 불구하고 안전하고 건강한 노동환경을 노동 기본원리 및 권리에 추가하기로 한 결정은 인도 입장에서 매우 중요한 의미를 갖는다. 노동 기본원리와 권리는 ILO 헌장에 명시되어 있기 때문에 이 결의안이 채택되면서 모든 ILO 회원국은 회원국이라는 그 자체의 이유만으로도 추가된 원리를 촉진할 의무를 갖게 된다.³⁴⁾ “노동자의 건강 및 안전보호를 기본원리로 인정”한 사실에도 동일한 논리를 적용할 수 있다.³⁵⁾ 따라서 관련 협약들의 비준 여부와 관계 없이 모든 회원국이 이 원리의 실현과 촉진에 필요한 조치를 취하도록 요구된다는 점이 이 결의안이 갖는 실제적 의미라고 할 수 있다. 인도가 협약 제155호나 산업안전보건에 관한 기타 다수의 주요 협약을 비준하지 않았다는 사실을 고려해 볼 때, 산업보건을 기본원리에 추가하기로 한 ILO의 결정은 앞서 언급한 협약들에 대한 인도의 비준 거부 상태와 무관하게 안전하고 건강한 노동환경을 노동자에게 보장해야 할 엄숙한 의무를 인도에게 부여한다는 사

30) The Leaflet, “Occupational Safety and Health: Why India should endorse the ILO’s Fundamental Principles and Rights at Work”, 2022.7.21.

31) KR Shyam Sunder(2020), “Occupational Safety Continues to be Ignored as a Right”, *Economic and Political Weekly*, 55 (39), <https://www.epw.in/> (2022.7.23).

32) Kamala Sankaran, *supra* note 7, p.73.

33) 2022년 6월 9일 제110차 ILO 총회 중 인도 노동고용부 부펜더 야다브 장관의 연설에서 발췌하였다.

34) ILO(2022), “Inclusion of safe and healthy working conditions in the ILO’s framework of fundamental principles and rights at work”, <https://www.ilo.org/> (2022.7.21).

35) *Ibid.*, p.9.

실을 재확인한다.

■ 안전하고 건강한 노동환경 실현을 위한 인도의 도전과제와 나아갈 방향

안전하고 건강한 노동환경 원리를 ILO 노동 기본원리 및 권리에 포함하는 결정은 인도의 노동 법규가 기로에 서 있는 시점에 이루어졌다.

노동 권리 보호는 정부가 존중해야 하는 헌법적 가치로 규정되어 있음에도 불구하고 지난 30년간 진행된 경제 자유화는 노동에 대한 정부의 의지를 꾸준히 잠식해 왔다.³⁶⁾ 실제로 국가의 역할이 노동과 자본 간 중재자에서 사업과 투자의 조력자로 변화되었다는 인식이 증가하는 추세이다.³⁷⁾ 이로 인해 노동 기준의 집행이 감소세를 보이고 있으며, 일부 경우 노동 권리에 대한 노골적인 적대감으로 이어지기도 했다. ILO 총회기준적용위원회(CAS)는 과거 “노동 감독관의 권한을 경제특구 투자 촉진을 담당하는 개발위원들이 행사하고 있다.”라는 사실을 지적한 바 있다.³⁸⁾

코로나19 팬데믹과 정부의 공중보건 위기 대응, 그리고 봉쇄조치로 인해 노동자의 산업안전보건을 보호하는 도전은 더 큰 어려움에 봉착했다. ILO에 따르면 코로나19에 대한 대응으로 노동과 업무가 대대적으로 중단되면서 코로나19 확산 첫해에만 전 세계적으로 약 3억 500만 개의 일자리가 사라졌다.³⁹⁾ 나아가 봉쇄조치는 안정성이 낮고 생계 손실의 타격을 흡수할 능력이 약한 비공식노동자에게 가장 심각한 영향을 미쳤다.⁴⁰⁾ 흥미로운 점은 인도 정부가 팬데믹 대응을 위해 분투하는 시기에 몇몇 주정부는 중앙정부의 간접적 권유로 「공장법」과 다양한 주 차원 노동법 조항의 예외를 허용하는 고시를 발표했다는 사실이다. 여기서 한걸

36) EPW Engage(2019), “How Globalisation Has Diluted Workers’ Rights”, Economic and Political Weekly, <https://www.epw.in/engage/article/how-globalisation-diluted-workers-rights>.

37) International Trade Union Confederation, *supra* note 36.

38) CEACR(2022), “Observation(CEACR) - adopted 2021, published 110th ILC session(2022) Labour Inspection Convention, 1947(No. 81) - India(Ratification : 1949)”, <https://www.ilo.org/>.

39) ILO(2020), “COVID 19 and the World of Work : Concept Note”, <https://www.ilo.org/>.

40) Food and Agricultural Organisation(2020), “Impact of COVID-19 on informal workers”, <https://www.fao.org/>.

음 더 나아가 일부 주의 경우에는 상당수의 노동 법규의 완전한 면제 허용을 발표하기도 했다. 예를 들어 우타르 프라데시 주는 네 가지 법률을 제외한 모든 노동법의 일시적 면제를 허용하는 법령을 도입했다. 이와 유사하게 마디아 프라데시 주는 「공장법」, 「인도노동쟁의법」, 「마디아프라데시 노사관계법」의 다양한 핵심 조항에 대한 예외 허용을 발표했다. 또한 「공장법」을 비롯한 주요 노동법이 적용되는 수적 기준치를 높이는 법령이 여러 주에서 잇따라 제정되었다. 이로 인해 한편으로는 노동자의 취약성이 두드러지고, 다른 한편으로는 노동자에게 가용한 법적 보호 약화를 위해 노동법이 희석되는 코로나19의 이중 위기가 부각되었다.

코로나19가 제기한 도전을 인도의 산업안전보건 관련 법률 체계의 전통적 한계와 연관 지어 조명할 필요가 있다.⁴¹⁾ 관련 법률과 기준이 확산되긴 했지만 단일한 주요 법안은 부재한 상황이다. 입법부는 부문마다 상이한 법률 체계를 도입하는 부문별 접근법을 채택해 왔다.⁴²⁾ 이러한 모델은 노동 유형의 개별적 특징에 법률을 맞출 수 있다는 장점은 있는 반면, 노동자의 건강 보호에 관한 보편적 기준 결여와 여러 법 제도 사이의 균열에 빠지게 되는 많은 유형의 노동과 노동자의 소외를 야기했다.⁴³⁾

이러한 법률들 다수는 대다수 작업장을 제외하는 수적 기준치에 기반하고 있다. 예를 들어 「공장법」은 동력이 활용될 경우 10인 이상, 동력이 활용되지 않을 경우 20인 이상을 고용하는 제조시설에만 적용된다.⁴⁴⁾ 영세·소규모기업이 인도의 노동 경제에서 지배적인 비율을 차지하고 있다는 사실을 고려해 볼 때 이러한 수적 기준치는 대부분의 노동력을 관련 법률의 보호 범위 밖으로 밀어낸다. 실제로 2014년 실시된 제6차 경제총조사에 따르면 인도 사업장의 평균 고용 규모는 2.24명으로 나타났으며⁴⁵⁾ 비농업 부문 사업장의 94.6%가 평균 5인 이하를 고용하는 것으로 조사되었다.⁴⁶⁾ 보다 구체적으로 제조업 부문을 살펴보면 35.3%의 사

41) ILO, *supra* note 26.

42) DGFASLI and ILO, *supra* note 25.

43) KR Shyam Sunder, *supra* note 38.

44) Section 2(m), Factories Act 1948, *supra* note 18.

45) Roshan Kishore(2016), "What's the average of number of employees at a workplace in India?", <https://www.livemint.com/> (2022.7.19).

46) Ministry of Statistics and Programme Implementation(2016), "All India Report of Sixth Economic Census", <http://microdata.gov.in/> (2022.7.19).

업장만이 8인 이상을 고용했다.⁴⁷⁾ 또한 인도는 미국의 산업안전보건청과 같이 산업안전보건 기준의 집행을 전담하는 정부 부처가 따로 없다.⁴⁸⁾ 인도 노동고용부는 산업안전 기준뿐만 아니라 중앙정부의 모든 노동법을 관리한다. DGFASLI와 DGMS는 특정 부문에만 초점을 두고 있으며 다수의 선진 산업화 민주주의 국가에서 전문 규제당국이 갖고 있는 포괄적인 규제 권한은 없다.

산업안전보건 관련 법규는 2020년 복수의 법적 체계가 OSH Code로 불리는 단일한 산업 안전보건법으로 통합되면서 변화의 한가운데 놓이게 되었다.⁴⁹⁾ OSH Code는 의회를 통과했지만 아직 중앙정부의 발효 고시가 발표되지 않은 상황이다. 이 법은 산업안전보건을 포함한 다양한 고용 조건을 다루는 13개 개별 법률을 통합, 대체하게 될 것이다. 그러나 노조와 몇몇 노동자단체들은 법 설계에 내재된 배제를 이유로 반대 의사를 밝히고 있다. 일부 법 조항의 적용에 필요한 수적 기준치가 높아졌을 뿐만 아니라,⁵⁰⁾ 기존 법적 보호 중 일부가 약화되었기 때문이다.⁵¹⁾ 결과적으로 이 법은 노조 미조직 부문 종사자를 포함하여 상당수의 노동자들을 배제하고 있다.⁵²⁾ 보다 걱정스러운 점은 경제활동 및 고용창출을 위해 신설 사업장에 이 법률 조항들의 예외를 허용하는 권한을 정부에 부여하고 있다는 사실이다. 이는 재량에 따라 예외가 허용되는 법 제도를 만들게 되고 이로 인해 일부 사업장과 노동자를 배제하는 결과로 이어질 수 있다.

OSH Code의 치명적인 결함 중 하나는 일반적인 의무와 원칙 이외에 구체적인 산업안전 기준을 명시하지 않았다는 점이다. 법률적 틀 마련에 주안점을 두고 구체적 기준을 수립하는 권한은 행정부에 위임하고 있다. 입법 권한을 행정부에 위임하는 것이 인도의 헌법 구조에서 이례적이지는 않지만 OSH Code는 과도한 위임이 두드러진다.⁵³⁾ 예를 들어 다음과 같은 사

47) *Ibid.*

48) Shyam Pingle(2012), "Occupational Safety and Health in India : Now and the Future", *Industrial Health*, 50(3), pp.167~171.

49) 인도 "사업장에 고용된 자의 산업안전, 보건 및 근로조건 등에 관하여 규율하는 법률을 통합하고 개정하는 법률(약칭: 산업안전, 보건, 근로조건법 2020)" 참조.

50) The Daily Guardian, "An analysis of the New Labour Code and its impact", 2021.7.24.

51) *Ibid.*

52) KR Shyam Sunder, *supra* note 38.

53) Devansh Malhotra Along and Mahi Sharma, *supra* note 57.

실이 지적된 바 있다.

“「공장법」의 제41F절은 모든 유형의 제조 과정에서 화학적 독성 물질 노출의 최대 허용 한도 값을 첨부된 별표 2에 명시했으며, 전문가 의견을 토대로 별표 2에 대한 적절한 변경이 가능하다. 그러나 OSH Code는 뚜렷한 이유 없이 해당 별표를 삭제했으며 이 사안 전체를 정부의 결정에 위임했다.”⁵⁴⁾ 이는 OSH Code에서 기존 법률에 명시적으로 규정된 기준을 행정부가 구체화하도록 권한을 위임한 많은 사례 중 단 하나에 지나지 않는다.

OSH Code는 또한 노동감독관의 감독 활동에 제약을 가해 감독 및 집행 제도를 약화시킬 수 있다.⁵⁵⁾ 최근 몇 년간 몇몇 주요 주에서 공장 감독의 빈도가 현저히 감소되었다는 주장이 제기되어 왔다.⁵⁶⁾ OSH Code에 의한 감독 활동 제약은 이러한 추세를 더욱 가속화하고 노동자의 건강 및 안전보호 노력을 저해할 수 있다. 제110차 ILO 총회에서 ILO 총회 기준적용위원회가 이와 관련해 “자체 인증제도의 운영으로 노동감독 협약 제12조와 제16조에 명시된 노동감독관의 권한을 방해 또는 간섭하지 않도록” 인도 정부에 요청했다는 사실을 언급할 필요가 있다.⁵⁷⁾

이러한 배경에서 최근 몇 년간 인도의 산업안전보건 관련 법률들이 제시한 방향은 “안전하고 건강한 노동환경 원칙”을 노동 기본원리와 권리의 일부로 채택한 ILO의 취지와 상충하는 것처럼 보인다. 노동권에 대한 정부의 의례적인 언급, 느리지만 꾸준히 진행되는 노동권의 약화, 국가 기관의 법 집행 의무 방기 등으로 인해 노동권의 헌법적 가치와의 골은 더욱더 깊어지고 있다. 이러한 간극은 인도의 해당 원칙 이행을 가공할 만한 도전으로 만들 가능성이 있다.

54) KR Shyam Sunder, *supra* note 38.

55) 인도 산업안전, 보건, 근로조건법의 제34절 참조.

56) KR Shyam Sunder(2014), “The Myth of Inspector-Raj in India”, <https://www.epw.in/> (2022.7.21).

57) CEACR(2022), “Observation(CEACR) - adopted 2021, published 110th ILC session(2022) Labour Inspection Convention, 1947(No. 81) - India (Ratification : 1949)”, <https://www.ilo.org/> (2022.7.21).

■ 맺음말

산업안전보건 관련 노동법이 확산되고 기본권으로 인정되고 있음에도 불구하고 노동자의 권리보다 투자와 기업 환경을 우선시하는 국가 정책 및 노동법 개혁 방향은, 이러한 권리들을 내용적 측면에서 근본적으로 훼손하고 있다. 이로 인해 인도 노동자의 노동권 보호라는 헌법의 약속이 썩은 동아줄로 전락할 위험이 실재한다. 그럼에도 불구하고 산업안전보건이 ILO 노동 기본원리 및 권리에 추가된 것은 인도 정부의 책임성을 강화하고 안전하고 건강한 노동 환경 권리에 대한 보호 노력을 개선하는 새로운 계기를 제공한다. 안전하고 양질의 일자리를 향한 목표는, 되찾아지고 강화된 노동 기본원리와 권리가 “업무의 용이성”이라는 제단 위에서 노동 기준이 희생되는 것을 막는 방어벽이 될 때야 비로소 앞으로 추진될 수 있다. **KLI**