Global Investment Report 제 09-3 호

인도, 노사관리 성공전략

CONTENTS

Ⅰ. 인도 노동법 개요 | 1
1. 노동개혁 | 1
2. 인도의 주요 노동법 | 2
3. 노동법의 특징 | 4
4. 노동법 주요 내용 | 5

Ⅱ. 채용 유형별 분석 | 14
1. 일반적 분석 | 14
2. 근로자 직급 유형별 분석 | 19

Ⅲ. 해고 유형별 분석 | 25
1. 일반적 분석 | 25
2. 사례연구 | 29

Ⅳ. 노사관리 분석 | 36
1. 임금체계 | 36
2. 복리후생 제도 | 41
3. 인도의 노사분규 개요 및 유형 | 43
4. 현지기업 노사관리 사례연구 | 50

Ⅴ. 시사점 | 58
1. 인도 진출기업 유의 사항 | 58
2. 우리나라 제도와의 차이점 | 59

머 리 말

인도는 지난 5년간 우리의 예상을 훨씬 앞질러 그 무한한 가능성과 잠재력을 현실로 이루어 나가며 지구촌 경제를 좌우하는 세계의 소비시장으로서 그 위상을 날로 격상시키고 있습니다. 여기에는 바로 인도의 11억이 넘는 거대한 인구를 바탕으로 한 내수시장과 세계 최대의 우수한 젊은 인력, 영어의 공용어, 과학기술력 등의 생산 요소가 인도를 세계 최대의 신흥강국으로 변화시킨 중요한 원천이라고 볼 수 있습니다.

최근 인도 중앙정부는 국가의 지속적이고 안정적인 발전을 위해서는 제조업의 경쟁력 강화가 필요함을 인식, 과거 서비스업 지향 모델에서 제조업과 서비스업을 동시에 발전시키는 전략적 모델을 채택하였습니다. 이에 따라 인도는 제11차 경제개발계획(2007~2012년)에 따라 전력, 철도, 도로, 통신 분야의 확충 및 산업단지 개발 등의 인프라 구축에 약 5,000억 달러 이상의 투자를 진행하며 제조업 분야를 빠른 속도로 발전시키고자 노력하고 있습니다. 이에 다른 어떤 분야보다도 급속도로 변해가고 있는 인도의 노사관계와 공생할 수 있는 현지 인재(HR) 경영을 다룬 보고서의 필요성이 대두되고 있는 실정입니다.

금번 보고서는 문헌수집 및 인도정부의 각종 법률과 통계 등을 통해 인도의 노동법의 개념, 주요 법안과 특성, 2009년 총선 이후 국민의회당(INC)이 주도하는 통일진보연합(UPA)정부의 재집권으로 인한 노동법의 개혁 전망, 노사분규 등을 주제로 일반적이고 객관적인 사실을 제공하도록 하였으며, 아울러, 자료수집 및 설문조사 등을 통해 인도 현지기업뿐만 아니라 인도에 진출한 한국기업과 외국기업들의 현지 HR 경영 사례를 통해 인도의 직원 채용의 유형별 분석, 해고 유형별 분석, 노사관계, 임금 및 복지체계, 그리고 효과적인 인사관리 방책 등을 세부 항목별로 분석하였습니다.

이 보고서가 이미 인도에 진출하였거나 앞으로 진출하고자 하는 우리기업 및 관련 분야 종사자들의 안정적이며 효율적인 현지 경영을 하는데 도움이 되기를 기대하며, 자료 집필에 수고하신 맥스틴경영자문(주) 김봉훈 대표와 인도리서치센터 관계자분들의 노고에 감사를 드립니다.

2009년 7월

지식경제부 해외진출기업지원단 **임 성 영** 과장

I. 인도 노동법 개요

1. 노동개혁

노동개혁의 정의

- 인도의 노동개혁은 1991년 인도의 경제개혁과 더불어 본격적으로 발전하였으며 전반적인 근로자에 대한 권익옹호 위주에서 사용자측 입장에서 근로자를 설득하고 쟁의 발생을 억제하는 노사 간 새로운 관계 회복, 노동법의 개혁을 핵심으로 하고 있음.
- 노동개혁의 핵심 요소인 노동법은 인도 근로자의 이익을 보호하기 위해 과거부터 꾸준히 변화되어 왔으나 현재까지도 전반적으로 고용자 측에 유리한 법으로 평가 받고 있음.

| 〈표 1-1〉 노동개혁의 정의 |

인도 중앙정부의 'India Yearbook 2009'에 따르면, 노동개혁은 근로자 기술발달, 재교육, 재배치, 리더십 프로모션 등을 통해 노동자의 경제활동 기회를 증진시키고 이를 통해 제품의 질적·양적 증진과, 생산성을 향상시키는 것을 목적으로 하는 것을 의미함

노동법 현황

- 인도의 노동법은 크게 경제발전과 사회정의 구현을 주요 목표로 삼고 있으며 노동정책의 틀 안에서 산업평화유지와 근로자 복지 증진을 이루도록 하고 있음.
- 인도의 노동법은 1850년에 만들어진 도제법(Apprentices Act)에서 시작하여 1855년의 치명적 사고법, 공장법, 광산법 등의 일련의 법들이 제정되면서 이후 현재까지 중앙정부 및 지방정부에 의해 백여 종류 이상의 노동관련 법규들이 제정되었음.
  - 이 중에서 현재까지 중요한 의미를 지니는 노동법규들은 1923년의 근로자 보상법(Workmen's Compensation

Act, 1923), 1926년의 노동조합법, 1936년의 급여지급법, 1947년의 분규조정법, 1948년의 최저 임금법, 1948년의 근로자 보험법, 1952년의 근로자 저축법, 1965년의 보너스법, 1972년의 퇴직금법 등이 존재함.

- 2007년 기준, 현재 인도의 중앙정부 차원의 노동법은 47개이며 주정부 차원의 노동법은 157개로 인도 노동시장에 직접적 영향을 끼치고 있음.

노동법 개혁 전망

- 지난 수년간 인도 연립정부는 정당간의 공동정책을 통해서 근로자를 위한 정책을 추진하여 왔으며 노동법 개혁을 시도해 왔으나 지속적인 노동조합의 반대로 노동법 개혁은 지연되어 왔음.
- 최근 인도 총선에서 승리한 UPA정부는 2009년 5월 근로자 중심의 인도 노동 관련 법률을 개혁해 기업들이 더 원활한 사업을 전개할 수 있도록 노동 규제를 개혁할 것으로 밝힘으로써 노동개혁에 자유노선이 그어진바 인도의 노동법이 유연성을 갖추게 될 것으로 분석되고 있음.

2. 인도의 주요 노동법

- 인도 중앙정부의 노동법은 크게 8가지로 노사관계관련법, 급여관련법, 사회약자 보호법, 근로조건 관련법, 사회보장 관련법, 노동복지 관련법, 고용 및 훈련 관련법, 그 외 기타 법으로 분류할 수 있음.
- 인도에 진출 시 유념해야 할 핵심적 노동법
  - 산업분쟁법(Industrial Disputes Act, 1947), 계약노동법(Contract Labour Act, 1970), 공장법(Factories Act 1948), 최저임금법(Minimum Wages Act, 1948), 산업고용법(Industrial Employment Standing Orders Act, 1946), 근로자 재해보상법(Workmen Compensation Act, 1923), 노동조합법(The Trade Unions Act, 1926)이 존재. 상세 내용 〈표 1-2〉참조

| 〈표 1-2〉 인도의 주요 노동법 |

산업분쟁법 (Industrial Disputes Act, 1947)	– 100명 이상 고용기업 해당사항 • 정부 허가 없이 근로자를 일시 해고할 수 없음(자연재해, 화재, 전력 부족 등의 특별사항 제외) • 1년 이상 근무자 감축 시 3개월 전 서면통보 후 정부의 허가 필요, 감축 시 보상으로 1년 근무기간마다 15일분 임금 지급 • 사업장 폐쇄 시 3개월 전 정부허가 필요, 근로자에게 사본 통보 – 100명 미만 고용기업 해당사항 • 1년 이상 근무한 근로자 일시 해고 시 해고 기간 중에도 임금의 50% 지불 할 것 • 1년 이상 근무자 감축 시 1개월 전 서면 통보, 1년 근무기간 마다 15일분 평균임금 지급 • 사업장 폐쇄 시 2개월 전 서면 통보, 1년 근무기간 마다 15일분 평균 임금 지불 – 근로자 파업 인정
계약노동법 (Contract Labour Act, 1970)	– 근로자 보호를 위해 기업 측이 근로자를 정규직으로 직접 고용해야 하며 계약노동은 원칙적으로 금지됨. 자유로운 고용 및 해고조치가 제약 – 병원, 인프라, 교육, 청소, 서비스, 건설 등은 계약노동 가능 – 계약 노동자가 상용근로자와 동일한 업무를 할 경우, 계약노동자 급여 및 복지 등이 상용근로자와 동일해야 함
공장법 (Factories Act 1948)	– 10인 이상 사업장에 적용, 8.33%의 보너스 지급이 의무적임 – 공장 등록과 허가를 규정, 공장 건설 전에 승인 필요 – 여성과 청소년을 위한 작업시간, 휴가, 연차 규정
최저임금법 (Minimum Wages Act, 1948)	– 일일 최저임금은 지역에 따라 1,500 루피와 4,000루피 내에서 규정 – 각 주에서 발표한 최저임금 수준에서 책정 가능(제 4장 참조)
산업고용법 (Industrial Imployment Standing Orders Act, 1946)	– 100인 이상 근로자를 고용한 모든 산업시설에 적용되는 법안으로 모든 사업장은 사업개시 6개월 이내에 관계당국에 자신들의 고용조건 등을 제출해야 하며 이러한 규칙을 지켜야 함
근로자재해보상법 (Workmen Compensation Act, 1923)	– 사망이나 신체적 장애를 수발하는 고용기간 또는 사고가 발생하는 기간에 근로자 및 부양가족에게 원조를 제공 – 고용주는 자신의 사업장에 6개월 이상 근무한 근로자가 특정 직업병이 발생한 경우 책임의무가 있음
노동조합법 (The Trade Unions Act, 1926)	– 7인 이상의 조합원이 있는 노동조합은 정식 등록 가능 – 정부는 등록된 노동조합의 권리와 책임 규정

자료: 인도 노동법 재구성

• 중앙정부 차원의 노동법

– 임금 지급법 1936, 임금지급법 개정안 2005, 임금지급 원칙법 1937, 최저임금법 1948, 저널리스트 임금결정법 1958, 보너스 지급법 1965, 노예제도 폐지법 1976, 어린이 근로 규정 1986, The Beedi & Cigar 근로자 고용조건법 1966, 계약근로 규정 및 삭제법 1970, 영업직 근로자 법 1976, 영업직 근로자 규칙 1976, The Inter-State 근로자 고용규정 및 작업조건법 1979, 극장근로자 고용규정법 1981 & 1984, 근로자보상법 1923, 청소부 및 공공화장실 청소 근로자 고용법 1993 등이 있음.

3. 노동법의 특징

제한성, 다양성

- 인도의 노동법은 이상주의를 추구하나 해석의 다양함과 주별 법적 해석의 차이에 따라 효과는 매우 제한적임. 하지만 노동법 위반은 공공연히 이루어지며 위반이 쉽고 위반 시 지불하는 벌금도 크지 않기 때문에 이에 대한 법의 위반 역시 빈번하게 이루어지는 실정임.
- 인도에는 중앙 및 지방정부 차원의 수많은 노동법이 존재하나 대부분 공식부문에만 적용되고 있음. 최저임금 및 근로조건을 규정하는 노동법은 존재하고 있으나 국가 전 지역을 아우르는 최저임금제는 존재하지 않으며 공공기금으로 조성된 사회보장제도 역시 없는 실정임.
- 주정부는 중앙정부의 노동관계법들을 그대로 받아들일 수도 있으나 각 주의 상황에 맞게 수정하거나 심지어 새로운 법을 만들 수도 있음. 또한 적용되는 법적조항에는 수백 가지의 예외사항이 존재하기도 함.

경직성

- 현재 인도 노동시장 경직성과 관련된 논란의 중심이기도한 해고 문제에 있어서도 노동법에 저촉되는 노동자를 해고 시 매우 복잡하여 실질적으로 해고를 불가능하게 만든다고 할 수 있음.

| 〈표 1-3〉 노동법 숙지 시 유의사항 |

① 노동법의 다양성으로 인해 인도에 진출하는 기업들의 경우 혼란이 발생할 수 있으므로 중앙정부에서 관할하는 노동법을 숙지하는 태도가 요구됨.
② 일반적으로 인도 노동법에서 사용되는 'Labor'는 우리나라에서 사용하는 '근로자'의 개념상 오해의 소지가 발생되기도 하는데 인도 노동법에서의 'Labor'는 월 소득 4,000루피 이하의 노동자들을 의미하며 우리나라 개념으로는 최저 임금 근로자들을 의미함.
③ 월 10,000루피 이상의 소득 근로자들은 인도 노동법의 강제성에 적용되지 않는다고 할 수 있음.

직종별 차등

- 인도는 노동법의 적용에 있어서 직종별로 차등을 두는 것으로 분석되고 있는데 일반적으로 사회적 약자로 취급되는 여성 및 아동을 보호하는 특별법이 중앙정부 차원에서 존재하며, 근로자들 중에서도 사회적 지위가 가장 낮은 계층인 생산직에 대한 보호주의 성향이 강한 것으로 나타나고 있음.
- 예를 들어, 인도의 노동법은 사무직의 경우에는 일반적으로 시간 외 근무수당을 인정하지 않는 것과는 달리 생산직의 근로자의 경우에는 시간 외 근무수당을 인정하고 있으며 수당 역시 원래 금액의 2배를

지급하고 있음. 또한 생산직 근로자는 사무직 및 서비스직 근로자 해고 시 1개월의 서면 통보 기간이 필요한 것과는 달리 통상 3개월 전 서면 통보 기간의 확보가 필요하며 이를 어길 시 법정 분쟁의 소지가 생길 수 있음.

- 반면, 서비스직의 경우 인도 정부는 타인에게 서비스를 제공한다는 업무의 특성을 반영하여 계약노동법이 가능한 직종으로 분류하였으며, 주별로 지정한 필수 서비스 업종의 경우에는 근로자의 파업을 금지, 직종별로 노동법의 적용을 달리하고 있음.

| 〈표 1-4〉 직종별 노동법의 적용 |

직종별	적 용 기 준
생산직	– 사무직, 서비스직 근로자에 비해 해고에 있어 이른 서면 통보 기간 확보 필요(생산직 3개월 전 통보, 사무직, 서비스직 1개월 전 통보) – 시간 외 근무수당 인정, 2배 지급
사무직	– 일반적으로 시간 외 근무수당 불(不)인정
서비스직	– 주별 필수 서비스업종의 근로자 파업 금지(ex. 비하르주 인력거 운전, 케랄라주 사제). – 계약노동가능

자료: 인도 노동법 재구성

4. 노동법 주요 내용

가. 고용

고용의 근로형태

- 영구직(Permanent) : 일년 동안 지속적인 고용상태를 유지하고, 업무 자체도 계절적 업무를 제외하고 영구적 특성을 지녀야 함.
- 수습직(Probationers) : 영구직으로 3개월 이상 근무하거나 공석인 영구직에 대한 일시적 고용의 형태이며 고용주는 그 지위를 확인해 주어야 함.
  – 수습직의 수습기간은 6개월을 초과할 수 없으며 수습기간 중, 수습완료 시, 지위확인서 발행 이전에는 고용주가 수습상태를 해지할 수 없음. 단, 부정 등 이해 가능한 사유 시 예외. 수습 종료 시 업무 수행에 대한 만족여부에 따라 계약 해지가 가능함.

- 임시대체 근로자(Badlis) : 지속적인 업무의 일시적 공석 발생 시 근무하는 형태이며 각종 혜택이나 수당을 받을 수 없음. 법률상 수의 제한은 없으며 영구직 근로자가 은퇴 후 Badlis 상태로 재고용되는 것이 통상적이며 고용가능 기간도 무한함.
- 임시직 1(Temporary) : 임시적 업무에 고용되는 형태로 임시적 업무가 영구적 업무로 전환할 경우 임시직 1도 영구직으로의 전환 요구가 가능함.
- 임시직 2(Casual) : 고용상태가 임시적인 성격을 갖는 경우. 단, 영구직의 형태로도 고용될 수 있는 업무에 종사하나 영구직과 동일한 급여는 기대할 수 없음.
- 도제(Apprentice) : 훈련기간 중 수당을 받는 훈련생으로 법상 도제에 대한 수당은 임금(Wage) 이 아님.
  - 도제기간은 6개월에서 4년까지 다양하며 1973년의 개정법에서는 졸업생이나 학위소지자에 대한 교육도 도제의 범주에 포함됨.

채용 시 관련 서류

- 채용은 고용주나 대행자가 발급한 공식 채용서에 의거 이루어짐. 모든 근로자는 근무시작 시 정확한 출생일을 제시하고 그 증거를 제시하여야 함. 출생일을 입증할 공식 서류가 없든지, 정부 의료담당자의 증빙을 구할 수 없다면 지방관서장 (First Class Magistrate 또는 Oath Commissioner)앞에서 자신이나, 부모 혹은 가장 가까운 친척이 선서를 해야만 함.
  - 채용서에는 근무조건이 명시되어야 하고 고용주는 문서화된 조건에 따라 채용 확인서를 발행하며 피고용인은 30일 이내에 근무를 시작하여야 함.

고용관련 법

- 서비스조건법(Conditions of Services Act, 1976, – The Sales Promotion Employee)
  - 채용서에 명기되어야 할 모든 내역을 규정(임명, 채용일, 수습기간, 급여수준, 이익 보상률, 총 급여, 근로자를 규제할 근무 조건 등 모두 포함)하고 있음.
- 산업고용법(The Industrial Employment Standing Orders Act, 1946)
  - 50명 이상 고용 시 작업규정(Standing Order)을 정부로 부터 공인받아야 함.
- 계약노동법(Contract Labor Act, 1970)
  - 기업측이 근로자를 정규직으로 고용해야 함을 규정. 몇 가지 비핵심 업종은 계약노동이 가능하다고 보고 있음.
  - 계약노동이 가능한 비핵심 업종 분야는 다음과 같으며 계약직 근로자의 경우 정규직 전환 없이 고용기간을

연장하는 것이 원칙적으로 금지됨.

① 유지보수 ② 서비스 ③ 기계수리 ④ 건설 ⑤ 교량. 도로. 인프라 보수

⑥ 병원 ⑦ 교육기관 ⑧ 청소 ⑨ 쓰레기처리 ⑩ 정원관리 등

나. 해고

⊠ 산업분쟁법

- 100명 이상 고용한 기업은 원칙적으로 해고 및 폐업을 3개월전 근로자에게 서면 통보하고, 정부 허가 받도록 규제하고 있으며 100명 미만을 고용한 기업 또한 1년 이상 근무한 근로자 일시 해고 시 1개월 전 서면 통보하고, 해고 기간 중에도 임금의 50%를 지불하도록 법적으로 규정하고 있음.

⊠ 개인분쟁법(The ID Act, 1971)

- S-11A항은 계약해지에 불만을 품은 근로자가 상소할 수 있고, 해고가 불공정한 것으로 판단되면 복직 또는 충분한 보상을 받도록 보장함.
- S-11A항은 노동법정이 노동분쟁을 해결토록 하고 있으며, 법정이 부당하다고 판정할 경우 해당 근로자에게 즉각 복귀 및 보상을 받게 해 주고 있음. 그러나 실직에 대한 금전적 보상 규정은 없음.
- 법안에 따르면 보통 고용주가 아래 내용과 같을 경우 복직이 명령됨.
  - 조사의 불이행
  - 조사절차의 의구심
  - 부적절한 사전통보
  - 적극적 노조 활동자를 해고하기 위한 계약 해지

⊠ 해고절차

❋ 인도 노동법에 따르면 인도에서 근로자에 대한 일반적인 해고 절차는 다음과 같은 절차가 요구됨.

| 〈표 1-5〉 인도의 해고절차 |

① 해당자에게 서면 통보하고, 서면으로 해명의 기회 제공함
② 사용자와 피고용인 사이에 의견이 다를 때 회사 내 사용자 측과 노조 측 대표로 구성되는 '불만해결위원회'에 회부하겠다는 통보를 해야 함
③ 회사 내의 '불만해결위원회'에서 해고사유가 인정되면 해고할 수 있음
④ 해고를 당한 자는 불만이 있을 경우 노동법정에 제소할 수 있음
⑤ 노동법정에서 해고당한 측에 유리한 결정을 하는 경우 재고용해야 하며, 그 기간 내 발생할 수 있었던 승진과 급여 등 모든 불이익을 보상해야 함

주: 100명 이상 고용기업 해고절차

⊠ 유의사항

- 해고의 경우 해고이유에 대한 명확한 증거자료의 확보가 중요함. 실직된 근로자들의 경우 법적인 절차보다 금전적 보상을 요구하는 경우가 많은데 명확한 해고사유와 증거자료가 확보된 경우 실직자들의 요구가 크게 실효성이 없음.

다. 임금

- 1948년 최저임금법(The Minimum Wages Act)이 통과됨과 동시에 인도정부는 공정급여 위원회를 설립하였음. 공정임금은 하한선은 있으나 상한선은 없으며 하한선은 최저임금, 상한선은 산업체의 급여 지급능력에 따라 결정됨.

| 〈표 1-6〉 최저임금의 개념 |

1957년 ILC(International Longevity Center)는 최저임금의 개념을 아래와 같이 재정리
① 최저임금 계산 시 근로자 1인당 부양가족은 3인, 여성 및 어린이의 수입 제외
② 성인 1인당 2,700칼로리의 흡수 기준으로 최소 식품 필요량을 결정
③ 인당 18야드(약 16.3미터)나 4인 가족 기준 연간 72야드로 의복 소요량을 책정
④ 저소득계층을 위한 정부의 Subsidized Industrial Housing Scheme에 의거한 최소 임차료 수준과 동등한 주택 기준을 적용
⑤ 연료·조명, 기타 잡비를 최저 임금의 20% 책정

임금기준

- 최저임금의 기준으로 가난의 정도, 동일지역 내 혹은 인근지역 내 타 산업의 일반적인 임금, 지불능력, 고용 시 기술요구 정도, 위험수준 등을 고려

  – 동부·북동부·남부·북부·서부·중부 등 6개의 지역별 Regional Minimum Wages Advisory Committee가 결성되어 이를 결정

임금의 정의

- 보편적인 임금에 대한 정의는 1937년 제정, 1982년 개정된 임금지급법(The Payment of Wages Act)에 규정되어 있는데, 이에 따르면 임금은 현금으로 지급되고, 고용상태에서의 업무 측면에서 그의 고용이 만족하게 이루어졌을 경우 그 사람에게 지불될 수 있는 모든 지급액을 의미함.

  – 실제 급여의 정의는 다음과 같음.

    - 노동생산성
    - 동 지역 내 동종 산업의 보편적 급여
    - 국민소득 수준 및 그 분포
    - 국가 경제에서 동 산업이 차지하는 상대적 비중을 고려하여 상한선과 하한선 사이에서 결정

노동법에 규정된 임금항목

- 노동법은 세부 임금항목을 마련하여 임금에 포함되는 항목과 임금에 포함되지 않는 항목을 구분하였으며 주요 항목의 상세 내용은 아래와 같음.

| 〈표 1-7〉 노동법에서 규정하고 있는 세부 임금 항목 |

임금에 포함되는 항목	임금에 포함되지 않는 항목
포상·협상·법원의 명령에 의해 지불되어야 할 모든 지급액	상여에 포함되지 않는 상여 항목
휴일·공휴일 근무에 따른 잔업 비용	주택·조명·수도, 시설 등 제공에서 받는 혜택
상여금 고용조건하의 추가지급액	연금 및 기타 기금에 대한 고용주의 지원과 이로부터의 이자
계약종류에 따라 일시에 주어야 할 법적 지급액 합계(시기가 불명확해도 가능)	여행경비
피고용인이 현존하는 모든 법률에 의거하여 받을 권리가 있는 지급액 합계	특별비용에 쓰도록 지급된 금액합계

자료: 인도 노동법 재구성

⊠ 임금 지급 원칙

- **고용주나 그 대행자는 한 달을 초과하지 않는 기간을 임금 기간으로 결정, 종업원 천명 이하의 모든 업체는 지급기간의 매 7일째에 임금을 지급하도록 규정**

  – 기타 경우에는 매 10일째에 지불하여야 함. 계약이 끝나거나, 직장이 폐쇄된 경우에 있는 근로자에게도 유사한 규정이 적용됨.

- **임금은 현금으로 지급되는 것이 원칙이지만 일부 주에서는 상여의 경우 일부 현금, 일부 저축예금 형태로 지급할 수 있도록 법을 개정함.**

  – 마하라쉬트라 주에서는 상여금이 연소득의 1/4를 초과하면, 초과분은 저축예금으로 지급하도록 하고 있으며 무노동시 무임금 원칙을 준수하고 있음.

라. 수당

⊠ 상여금

- **보너스 지급법(The Payment of Bonus Act, 1965)은 강제집행, 벌과금 부과 등까지도 규정. 상여금의 지급 시기는 회계연도 종료시점에서 8개월째로, 별도의 명령이나 합의가 있는 경우에는 그 시점에서 1개월 내에 지급하여야 함. 이때, 상여금은 현금으로 지급됨.**

  – 상여금은 임금지급법(The Payment of Wages Act, 1936)에 따라서도 지급되어야 하는데, 이는 상여가 Wages 개념에 포함되기 때문임.

⊠ 생산 상여금

- **종업원 20인 이상의 공장이나 기업에도 보너스법(The Bonus Act, 1965)은 적용됨. 또한 생산 상여금은 장려금의 하나로 간주되며, 수익과 무관하며, 원칙적으로 기본급과도 관련이 없음.**

- **임금지급법(The Payment of Wages Act, 1936)에 따르면 생산 상여나 장려금은 그것이 고용 계약 조건에 들어가거나 명령, 중재에 의해 규정된 것이라면 임금의 일부가 됨.**

- **추가급은 수익증대가 아니라 생산증대에 따라 지급됨.**

  – 비생산직 종사자도 사실상 생산에 기여하면 추가급의 지급대상이 되어야 하며, 생산 증가에 따라 근로자들이 임금인상을 요구하기 전에 동 제도가 적용되어야 함. 만약, 경영자가 생산증대에 기여한 것이라면, 근로자들은 이를 자신이 성취한 것으로 주장할 수는 없음.

초과근로수당(Overtime Pay)

- 공장법(The Factory Act, 1948)의 59조항은 하루 9시간 이상, 주 48시간 이상 근무한 경우 잔업으로 규정하며, 이에 따른 수당은 정상수당의 2배로 산정하고 있음. 시간제 근로자에 대해서는 고용주와 근로자의 협의 하에 정부가 지급률을 결정함. 1976년 개정법에서 지급률을 전월이나 전주의 일 평균액으로 고정하였음.
  - 정상수당은 기본급 및 기타 근로자가 받을 권리가 있는 수당 (DA)및 기타 부가급여(Benefit: 양곡권 등)의 합을 의미함. 정부는 양곡권 및 기타 부가급여를 금전으로 환산하는 권한을 가짐. 상여금은 정상수당이나 잔업수당에 포함 안 됨.
- 이전에는 비밀직 종사자에게 잔업청구권이 없었으나 1976년 법 개정에 따라 월 정상급여가 750 루피를 넘지 않는 사람에게는 적용토록 바뀌었으며, 1987년 개정법은 동 금액한도를 철폐하였음.

잔업수당(Overtime Allowance)

- 비생산직 근로자에 대한 잔업수당 지급은 공장법(The Factories Act, 1948), 광업법(The Mines Act, 1952), 상점설립법(Shops and Establishments Act, 1954) 등에 명기되어 있으며 잔업 수당률은 정상급여의 1.25배 지급이 합리적임.
  - 마하라쉬트라주에서는 공장법(The Factories Act, 1948)상의 근로자가 아닌 비생산직 근로자의 경우에게도 잔업수당을 지급토록 하고 있으며 법정에서는 잔업수당률을 1.5배 지급토록 결정한 적도 있음.
  - 이 경우 잔업수당은 반드시 물가연동지수를 포함한 일일급여액, 동 지역 내 보편화된 관행 및 고용주의 지불능력과 연계하여 결정함.
- 만약 기업이 당국으로부터 사전에 승인을 받았고, 급여결정 시 특수한 업무 성격을 미리 반영한 것이라면 일과 중 휴식시간에 근무하는 것에 대하여 잔업수당을 요구할 수 없음.

보상수당

- 보상수당은 비생산직 근로자가 공휴일이나 휴일에 수행한 업무에 대해 지급되며 정상수당의 2배가 지급됨. 동 업무 수행에 대해 대체 휴가가 주어지면 낮은 비율의 수당 지급이 가능함.

퇴직금

- 1972년의 퇴직금지급법(Payment of Gratuity Act)은 모든 공장·광산·유전·재배지·철도 및 종업원 10인 이상의 가게에서 5년 이상 근무하는 종업원들에 대한 퇴직금 지급을 규정하고 있으며 1984년과 1987년

의 개정법은 월 급여 2,500루피를 초과하는 관리자까지 적용하고 있음.

- 1987년 개정법에서는 모든 민간 고용주들의 퇴직금 지급 의무를 보장하기 위해 LIC(Life Insurance Corporation of India)에 보험가입을 규정함.

  – 단, 사망의 경우에는 5년 이상 근로조건이 적용되지 않으며, 지급상한은 과거 12개월치 급여에서 1987년 개정에 의해 50,000 루피로 대체 됨. 사망 시 퇴직금은 사망자가 지명한 사람, 혹은 지명자의 보호자에게 지급 될 수 있으며 지명자가 없을 경우에는 상속자에게 지급됨을 원칙으로 함.

퇴직연금

- 인도에서는 일반적으로 위의 퇴직금 제도를 제외한 기타 퇴직관련 혜택은 없으나 Provident Fund(PF)나 동 Fund와 연관된 연금, 사례금 형태의 퇴직혜택이 존재함.

| 〈표 1-8〉 인도의 퇴직연금 |

① 대학, 지방자치단체, 철도, 정부 및 반정부 기업 등에 적용되는 Statutory PF(1925 Provident Funds Act)
② 대부분의 민간기업에서 채택하고 있고 1961년의 Income-Tax Act에서 규정한 세액공제가 인정한 기금에서 나오는 Recognized PF
③ 민간부분에 적용되나 세액공제가 인정되지 않는 Unrecognized PF
④ 주로 자영업자에 적용되는 Public PF(1968 Public Provident Fund Act)

- 정부 이외에도 일반기업들의 경우도 동 규정의 적용범위에 들게 되는데 일반적으로 정부가 동 법의 적용 대상이 되는 산업 또는 업체를 지정, 공포하게 되며 공포일로부터 법의 적용을 받게 됨.

※ 단, 새로 설립된 기업의 경우 종업원 50인 이하 5년, 50인 이상 3년의 적용 예외기간을 갖게 됨.

출산수당

- 출산수당은 중앙정부나 주정부 법에서 규정하고 있으며 1961년의 임산부 복지법(Maternity Benefit Act)과 같은 중앙정부의 법은 모두에게 적용 가능함(단, 근로자보험법이 적용되는 사람 제외).

  – 임산부 복지법(Maternity Benefit Act, 1961) : 수혜 조건, 수혜 기간, 혜택 금액 등이 규정되어 있고, 출산 후 6주 및 출산 전 실제 결근일수에 대해서 평균일 급여 기준으로 보상금이 지급되며, 최대 수혜가능 기간은 12주로 규정됨. 또한, 임신과 관련된 질병·합병증 발생 시에도 보상이 이루어짐. 동 기간 중 여근로자의 일자리는 보호됨.

• 출산수당 청구권을 행사하기 위해서는 이전 12개월 중 160일 이상을 근무하여야 하며, 타 주로 이주 시 임신 중이었다면 법안의 혜택이 적용되지 않음.

– 근로자보험법(Employee's State Insurance Act, 1948) : 근로자의 질병, 산모상태, 일시적이나 영구적인 신체적 손상, 질병으로 인한 사별로 인해 임금의 손실과 임금의 유용성을 사회적 보험 체계로 기본적 권리를 보장하는 법이다. 근로자와 그의 친인척들에게 합리적인 의료보호를 보장한다.

통근수당

• 통근수단에 따라 버스, 자전거, 기타 통근수당을 요구, 기존의 공공 운송 수단 및 이용비용을 감안하여 기업의 고용주는 운송 수단을 제공할 책임을 갖게 됨.

Ⅱ. 채용 유형별 분석

1. 일반적 분석

가. 인력계획의 수립

- 인력계획은 필요직무 및 기능 등을 고려해 가급적 매년 초, 가능한 최소 1개월 전에 수립하는 것이 바람직하며 해당직무, 직위 등 내부에서 요구되는 자격과 신입 및 경력 등 선발 부문을 명확히 하는 것이 필요함.
- 평균 이직율, 급여 및 근로조건 등 노동시장의 여건, 인력수급기관(정부 기관, 학교, 서비스기관) 등 여타 여건을 충분히 고려해야 함.

| 〈표 2-1〉 인도 인력수급계획 수립 시 고려사항 |

○ 법적 요건 확인
○ 해당 직무, 기능부문 및 직위별 소요인력 및 필요 자격요건
○ 최근 3~5년간 평균 이직율 및 결근율
○ 예상 퇴직율
○ 법인의 생산, 판매, 성장 계획 등 경영계획
○ 인건비 효율, 생산성, 교대조 운영, 임금 수준 등 인건비 관리현황
○ 인근지역 및 전국의 노동시장 여건(인력 질적 양적 수준, 공급처, 최저임금, 임금수준)
○ 현장 관리자의 인력수급 요청내역
○ 인력구조 분석(근속, 직급, 부문별)

나. 채용방법

• 인도의 채용방법은 크게 신입사원(경력 0~3년차), 주니어레벨(4~7년차), 중급레벨(8~12년차), 시니어레벨(경력 13년~)의 경력 직급에 따라 분류되며 각각의 수준에 따라 선호되는 채용방식이 있는 것으로 나타남.

| 〈표 2-2〉 선호 면접 방법 |

면 접 방 식	대 상 자	면 접 방 법
개별	신입, 경력	1:1 면접, 혹은 단체 면접이 행해짐
전화	신입, 경력	전화상 면접, 당황스러운 질문 시 대처 능력 체크
비정규 방문	경력자	HRM 구직자 불시 방문 후 면접

자료: 현지 언론보도, PSA, 2008

– 비정규 방문 면접은 기업의 HRM(Human Resource Management) 담당자가 구직자의 일터를 방문하여 근무태도를 체크하고 구직자와 대화를 나누어 인터뷰를 하는 방식으로 기업체 입장에서 비용절감 및 시간 단축, 근무자의 진실성 등을 테스트 할 수 있는 혁신적인 채용방식으로 알려지고 있음.

• 면접은 근로자의 능력과 품성을 직접 확인하는 것이므로 관리자나 경영자가 면접에 참가하는 것이 좋으며 중간관리자급 이상인 경우 가급적 현지인 인사과장과 담당 주재원이 동석하는 것이 좋음.

– 이때, 면접이 끝나 최종채용이 확정되면 출근일자 및 급여, 보직 및 직급을 확정하여 통보해 주어야 함.

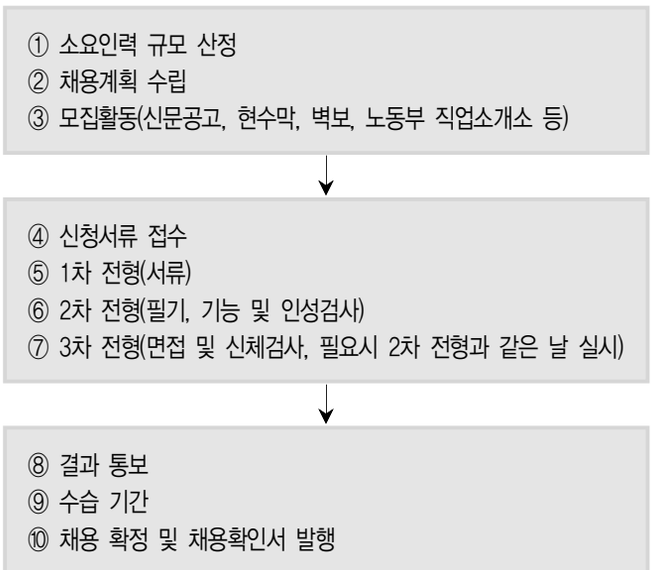
• Palmke(2007)*에 따르면, 모든 직급에서 가장 선호하는 채용방식은 개인 면접 방식으로 이를 통해 기업들은 지원자들의 가치관, 진실성과 정직성, 성실성 등을 체크하는 것으로 나타났음.

*Palmke, H. (2007) : HRM practices and diversity management in German and Indian companies. Unpublished DBA dissertation, University of Southern Queensland

다. 채용절차

⊠ 채용절차는 생산직과 관리직에 따라 분류가 되며 생산직은 주로 1, 2차 단계 채용절차를 거치며 관리직은 2, 3차 이상의 절차를 거쳐 채용되는 것으로 나타남(대기업의 경우는 5단계 이상의 절차를 거침).

| 〈그림 2-1〉 인도의 일반적인 채용절차 |



라. 채용 시기

- 인도의 주요 채용 시즌은 봄철과 여름철로 한국은 상반기와 하반기로 연중 2회에 나누어 기업들의 채용이 이루어지는 것과는 달리 인도는 봄철과 여름철에 집중적으로 채용이 이루어짐(단, IT산업의 주요 채용 시즌은 6월~12월).

  – 반면, 인력 채용과정은 연중 내내 다양한 장소에서 다양한 방법으로 이루어지고 있음.

마. 채용비용

- 근로자 채용에 사용되는 비용은 업체별, 산업별, 채용 유형별, 근로자 경력별로 상이하나 일반적으로 직업포털 사이트를 이용하는 경우가 가장 비용이 저렴한 것으로 나타남.

인력대행업체

- 외부 인력대행업체를 이용할 경우 1인당 채용비용은 평균 약 30,000~40,000 루피 정도로 이들은 근로자 연봉의 15~25% 수준의 수수료를 요구함.

  – 50,000~60,000 루피 내에서는 모든 산업의 분야에서의 다양한 직급의 인력이 채용 가능함.

신문광고

- 신문을 이용한 채용광고는 비용이 비싼 편으로 인도의 주요 경제신문에 중간급 사이즈로 채용공고를 기재할 경우의 비용은 약 미화 2,500 달러임. 이에 따라 인도의 주요 신문을 이용하여 채용광고를 하는 기업들은 주로 대기업 및 공기업에 한정됨.

대학교

- 대학교 및 캠퍼스를 이용한 채용비용은 일반적으로 기업 규모 및 학교 성격에 따라서 다르나 거의 직접적인 채용비용에 있어서는 무료로 이루어지고 있으며 기업측은 학교에 장학금 및 도서관 건립비용 등을 지원하고 있음.

직업 포털

- 기업체가 직업포털에 가입하는 비용은 무료이나 프리미엄급으로 가입하는 경우 자체적 마케팅이나 직무, HR 관련 자료 및 정보를 꾸준히 업데이트, 제공해주며 기업이 구직자를 구할 경우 메인화면에 정보를 띄어주는 등의 최고의 서비스를 제공함. 직업포털 사이트의 평균 광고비는 다음과 같음.

| 〈표 2-3〉 직업포털 사이트의 평균 광고비 |

(단위: USD)

광고수	광고비	광고수	광고비	광고수	광고비	광고수	광고비	광고수	광고비
1	59~69	3	170~180	5	302~312	7	358~368	10	515~525

자료: 인도 주요 직업포털사이트 2009, 재구성

바. 채용 시 임금

- 채용 시 임금기준은 기업체의 규모 및 산업체의 성격에 따라서 상이하나 신입직원의 경우는 채용공고에 임금수준을 공시하며 경력직의 경우는 이전 직장에 비해 10~20% 인상되며 상호 협상에 의거하여 임금이 책정됨.

사. 채용 기준

- Ronel(2008)에 따르면, 인도의 제조업체들은 자국 근로자들을 채용할 때 고려하는 사항으로 크게 8가지 요소를 꼽고 있으며 그 중에서도 근로자가 종사하는 직업에 필요로 하는 기술적 스킬은 5점 만점 중 3.91점을 기록하여 가장 중요한 척도로 여겨지고 있음.

  – 흥미있는 채용 기준으로 인도의 높은 이직률로 인하여 "회사에 장기간 머무를 것이라는 믿음"이 3.35점을 기록한 점임.

| 〈표 2-4〉 인도 채용기준 |

채 용 기 준	평균점수
1. 직업에 필요로 하는 기술적 스킬	3.91
2. 유사한 직종에서 일한 경험	3.74
3. 회사에 장기간 머무를 것이라는 믿음	2.35
4. 회사의 가치와 일하는 방식과 일치하는 정도	3.26
5. 내부 잠재력	3.09
6. 타인과 어울리는 능력	3.09
7. 인간관계	2.83
8. 타인을 설득시키는 언변능력	2.73

자료: Ronel Erwee, 2008
주: 1~5점, 5점 최대치

- 그 밖에 직장에서 일하는 동료의 의견은 단 1.81점을 기록하여 채용기준에서 중요한 요소로 자리매김 하지 못하는 것으로 나타났으며 종교, 성별, 결혼여부 등의 가족사항, 출신지역, 카스트 등은 일반적 근로자 채용 시 절대적인 평가척도가 되지 않는 것으로 나타났음.

  – 단, 관리자급 선정 시에는 카스트, 출신지역 등도 고려요소가 됨.

아. 채용 시 문제점

- 세계 최대 리쿠르팅 기업체 맨파워(Manpower)가 2009년 전 세계 33개 국가에서 3만 9천여개 회사를 대상으로 조사를 벌인 결과에 따르면, 인도의 기업체들 중 20%가 근로자 채용에 있어 어려움을 느끼고 있는 것으로 조사됨(중국 15%, 미국 19%).
- 현재 근로자 채용 시 기업들이 겪는 가장 큰 문제점은 근로자의 높은 이직률로 인한 기업체의 수익률에 부정적인 영향을 끼치는 점임.
  - 그 밖에 업무분야에 적합한 전문성을 갖춘 인재의 부족 및 전문 경력자 진위 확인 여부, 이력서 허위기재 등의 요인이 채용 시 주요 애로사항으로 나타남.

| 〈표 2-5〉 채용 시 주요 문제점과 해결방안 |

채용 시 주요 문제점	해 결 방 안
근로자의 높은 이직률	교육과 복지정책 강화 1년 이후 근무 시 상대적으로 높은 임금 인상
적합한 전문성을 갖춘 인재 부족 및 전문경력자 진위 확인 여부	전문경력자 채용 시 및 헤드헌터 이용 기존 근무자 체계적 교육 및 트레이닝 실시(내부인력 재배치) 다양한 추천제도 이용
이력서 허위기재	전 직장 인사부 연락, 학교 서류는 학교 담당부처에 연락

2. 근로자 직급 유형별 분석

인도의 근로자 직급별 채용방식은 일반적으로 사무 관리직의 경우 경력자채용이 보다 효과적임. 생산직 종사자의 경우 경험의 유무가 크게 상관이 없으나 사무직의 경우는 기업체의 조기안정을 위해서 경력자의 채용이 보다 안정적일 것으로 분석됨.

가. 신입사원 채용방법

- 신입사원의 채용선호 방식은 크게 5가지 방식으로 분류되고 있으며 기업의 특성에 따라 채용선호 방식도 각각 다른 것으로 나타남. 그러나 상대적으로 인터넷 포털 사이트 채용 공고로 인한 신입사원 채용방식은 주니어 및 중급 레벨에 비하여 전반적으로 적게 이루어지는 것으로 나타남.

| 〈표 2-6〉 신입사원 채용방법 |

채용선호 방식	장 점	방 식	선 호 기 업
기업체 홈페이지에 모집공고	• 비용 효율적 • 기업 문화와 적성에 적합한 구직자가 지원할 가능성이 높음	• 홈페이지에 HRM e-mail open 상시 채용 및 정기채용으로 모집공고	• 홈페이지 구축 기업
주요 신문사 광고	• 훌륭한 인재가 지원할 가능성이 높음 • 기업광고 효과 큼	• 주요 신문사에 모집 공고	• 고비용으로 주로 대기업 이용
대학의 온·오프 채용	• 비용 효율적 • 시간 절감 • 적재적소의 인력 배치의 가능성	• 대학교 또는 저명한 교육기관 방문 → 자격요건, 기술 수준 제시 → 구직자 지원서 및 이력서 제출 → 학교 1차 서류 검토 후 기업측 제공 → 기업 면접 실시 후 선발	• Tata • Birla group, • Proctor & Gamble, • Hindustan Lever 등
인터넷 직업포털 사이트	• 비용의 최소화 • 시간의 최소화	• 주요 직업포털 사이트에 기업체 등록하여 모집공고	• 주로 IT 기업체 • Infosys • Technologies
외부 리쿠르팅 업체	• 적재적소의 인력 배치 • 적당한 비용, 시간 절약	• 외부업체에 모든 채용을 맡기는 조건으로 일정액의 수수료를 제공	• 중소기업~대기업

자료: Kerala Calling, 2006

- 다양한 산업분야에서 선호되는 광고매체는 신문, 전문저널, 라디오, TV, 인터넷 포털 사이트로 이 중 인터넷 웹 사이트를 이용한 채용방식은 최근 급속도로 빠르게 확산되고 있는 것으로 나타남.

  – IT업체는 산업의 자연적 속성상(Speed) 웹을 이용한 채용방식을 선호하고 있는 것으로 나타나고 있으며, 이러한 습성은 타 산업에도 점차 전이되고 있음.

| 〈표 2-7〉 인도의 주요 직업포털 |

직 업 포 털	특 징
www. naukri.com	인도의 No.1. 직업포털 사이트로 다른 경쟁사들에 비해 구직자 및 기업체의 등록건수, 실적, 광고 수등이 최대이며 신뢰성 있는 취업정보로 구직자와 기업측의 신뢰를 얻고 있음.
www. monsterindia.com	미국에 본사를 두고 있는 세계적인 온라인 채용회사인 몬스터닷컴의 지사로 기업 채용과정 전반에 있어 혁신적 기술과 뛰어난 서비스를 제공하고 있음.
www. jobsahead.com	구직자를 위한 이력서 진단 컨텐츠를 개발, 전문가가 10일 이내 구직자가 이력서를 제출시 이를 분석해 주는 서비스를 제공하고 있으며 웹사이트를 인도의 주별로 구성해 놓은 것이 두드러짐
www. headhunters.com	이 1995년 설립한 글로벌 포털사이트로 주요고객은 외국기업체이며 기업에 대한 50%이상의 대폭적인 광고 할인을 주기적으로 벌이고 있음
www. mafoi.com	아시아 태평양 2008년 상을 수여한 직업포털 사이트로 로그인 기능이 없이 직업검색이 가능한 것이 특징임. 자료 서칭이 편리한 장점이 있음. 또한 직무관련 e-learning콘텐츠가 제공됨.
www. timesjob.com	실시간 HR관련 담당자와 채팅할 수 있는 콘텐츠를 실행하고 있으며 Campus Direct 사이트를 연계시켜 전문인력을 기업 측에서 쉽게 채용할 수 있도록 세심하게 고려하고 있음.

자료: Kerala Calling, 2006, 각 직업포털 사이트 홈페이지, 현지언론

나. 경력사원 채용방법

- 경력사원은 신입사원에 비해 좀 더 신중한 방식을 통해 채용되고 있으며 기업 측은 다양한 채용방식을 사용하여 최적의 인재를 기용하기 위해 노력하고 있는 것으로 나타남.
- 경력사원 채용 시 선호방법은 크게 6가지 방식으로 분류할 수 있으며 주니어 레벨 및 중급레벨은 직업 포털 채용 사이트를 이용한 방식 및 임직원 추천제를 통해 주로 채용되는 것으로 나타남.

| 〈표 2-8〉 경력사원 채용방법 |

채용 선호방식	장 점	방 식	주요 채용 직급
기업체 홈페이지에 모집공고	• 비용 효율적 • 기업 문화와 적성에 적합한 구직자가 지원할 가능성이 높음	• 홈페이지에 HRM e-mail open 상시채용 및 정기채용으로 모집공고	• 경력자 전 직급
주요 신문사 광고	• 훌륭한 인재가 지원할 가능성이 높음 • 기업광고 효과 큼	• 주요 신문사에 모집 공고	• 경력자 전 직급
임직원 추천제	• 채용에 있어서 최소의 비용으로 적재적소의 인재를 배치	• 사내 구성원들의 네트워크를 활용하여 기업에서 필요한 우수 인재를 모집하는 방법	• 주니어 레벨 주로 채용 • 최근 인도 대기업을 중심으로 점차 선호되고 있는 방식
인터넷 직업포털 사이트	• 비용의 최소화 • 시간의 최소화	• 주요 직업포털 사이트에 기업체 등록하여 모집공고	• 주니어, 중급레벨이 주로 채용됨
외부 리쿠르팅 업체 (헤드헌터 포함)	• 적재적소의 인력 배치 • 적당한 비용, 시간 절약	• 외부업체에 모든 채용을 맡기는 조건으로 일정액의 수수료 제공	• 경력자 전 직급 • 경기 침체로 점차 의존도가 낮아지고 있는 상황이나 중급레벨 이상의 경우는 컨설턴트를 통해 채용하는 경우가 많음

자료: Kerala Calling, 2006, 재구성

다. 사례 분석

2009년 TaTa 기업 계열사 지원 서식표를 살펴보면 우리나라의 기업채용 서식 기준과 상이한 점이 몇 가지 나타남.

- **지원자 부모님 이름 기재 : 인도는 부모님 성함을 통해서 지원자의 집안, 카스트 및 출신지역까지 알 수 있으며 심지어 자띠(Jati)*까지 추론할 수 있음. 이를 통해 지원자를 심층적으로 분석할 수 있음.**

*자띠(Jati) : 인도인들은 자신들의 전통사회의 구성을 바르나(varna)와 자띠(jati)의 개념으로 설명한다. 바르나는 어원적으로 색(色)을 의미하는 것으로서 사회학적으로 계급의 성격에 가까운 것으로 우리가 흔히 인도에는 네 개의 카스트가 있다고 말할 때, 그 카스트가 '바르나'이다. 반면, 자띠는 본래의 어의가 '출생'을 의미하는데, 결혼이나 음식 등과 같은 일상생활에 직접적 관계를 갖고 있는 실제 기능조직으로 바르나에 비해 실생활 하나 하나를 세세히 규제하는 단위이다.

– 현재 인도에서는 카스트 및 출신지역이 채용요건에 있어서 중요한 요소로 자리매김 하고 있지는 않지만 채용 후 인력 배치에 있어서는 고려할 만한 요소임.

- **지정카스트, 지정 부족민, 여타후진 계급여부에 대한 질문**

– 인도는 연방국가 차원에서 지정카스트 및 부족민 등 사회적 약자에게 일정의 지정 할당제를 실시하여 법적으로 이들이 선출 될 권리를 보장하고 있음.

- **개인 신용도 체크**

– 인도인들은 근무자 채용 시 은행보증수표를 기입하도록 하는데 이를 통해서 개인의 신용도를 체크함.

- **장엄한 이력서 사실 여부에 대한 맹세**

– 인도는 이력서나 경험 사실 여부에 대한 허위기재 사건이 많기 때문에 이력서 서식의 맨 아래에 이력서의 사실 여부에 대한 맹세를 길게 나열하고 있으며 자신이 작성한 글이 사실임을 약속하는 글에 대한 확인 구절이 한국에 비해 매우 긴 편임.

| 〈표 2-9〉 인도 이력서 예 |

TMC 이력서

최근에 찍은
여권사진 부착

Advt. No. 8/2009
지원자 번호: _____
(1) 이름 [정자로 기재] :_____
(2) 생년월일 :_____
(3) 성별:_____
(4) 결혼여부:_____
(5) 부모님 성함 :_____
(6) 국적 :_____
(7) 주소(우편번호):_____
(8) (i) 전화번호:_____
(ii) 핸드폰:_____
(iii) E-mail:_____
(9) 본적 주소 (우편번호):_____
(10) SC/ ST/ OBC/물리적 신체적 장애-기관에서 발행한 증명서 부착 :_____
(11) 학력 :

학위	교육기관	대학교	전공과목	개월 & 년도 표시	점수(%)	부착표

(12) 기술자격증이 필요로 하는 학위 :

학위	기간		교육기관	대학교	기술과목	개월 & 연도 표시
	연도	개월				

(13) 경험(현재 회사 세부사항 포함):

회사	연봉수준	기간		담당업무
		시작일	종료일	

(14) 개인연금/ 검약 예금 등 사항: _____
(15) TMC에 관련한 세부사항:_____
(16) 비상 연락망 주소, E-mail, 팩스, 전화번호:
1._____
2._____
3._____
(17) 은행보증수표 번호, 날짜:_____
(18) 그 외 개인 정보: _____
(19) 서류 첨부 리스트:_____
(20) 지원자로서 쓰여 있는 모든 정보와 진술이 정보에 관련하여 진실임을 맹세합니다. 만약 진술이 어떠한 구체적인 정보나 관련된 진술이 허위 사실이나 거짓 혹은 내용의 삭제나 생략되는 것으로 판명되면, 입사할 자격을 박탈당하며, 만약 입사 후에 판명될 경우 입사가 계약 종료 처리될 것입니다.

장소: _____ 날짜:_____ (지원자 서명)

주의: 미완성된 지원서는 탈락 될 것임.

자료: TATA Memorial Hospital Home Page, 2009

라. 채용 시 유의점

⊠ 높은 이직률에 항시 대비

- 인도 현지 근로자들은 이직률이 매우 높기 때문에 인력의 이동이 매우 유동적인 특징을 지님. 이에 따라 기업 측에서는 높은 이직률에 대응할 수 있는 체계를 갖출 필요가 있음.

⊠ 채용 시 각종 서류 절차 및 고용 계약서 작성 유의

- 한국에서는 일반적으로 계약 관념이 희박해 기업체와 근로자가 입사 이후 고용계약서의 존재를 거의 의식하지 않는 경우가 많음. 그러나 오랫동안 영국의 영향력 아래 있었던 인도에서는 고용관계상 당사자 간의 계약이 중시됨.
- 기업이 근로자를 고용할 때 근로계약서 및 사내 규범, 단체근로협약의 존재는 매우 중요하므로 최대한 계약서를 구체적으로 기록하는 것이 좋음.
  - 인도에서 기업은 계약에 의해 종업원을 구속하는 동시에 기업도 이를 근거로 구속되는 경향이 있음.
- 근로계약서 작성 시 기본적으로 갖추어야 할 서류는 근로자의 주민등록증 사본, 이력서, 학력 증명서 등임.
  - 인도는 이력서를 허위 기재하는 경우가 많으므로 이전 근무지에 대한 조회 및 서류 확인 절차가 필요함.

⊠ 중간관리자 선출 시 신중

- 풍부한 직무지식과 경력을 갖춘 책임감 있는 중간 관리자 선출이 무엇보다 중요함.
  - 중간 관리자는 사내 안전사고 처리, 대정부 접촉 등 수 많은 기업의 업무수행이 요구되며 관리자 선출의 성공유무가 인도 현지 근로자 관리 성공유무에 달렸다고 해도 과언이 아님.
- 관리자의 채용에 있어서는 무엇보다 일의 내용, 권한의 폭 등을 명확히 하여 사람을 모집하는 것이 중요하며 유력한 공인 회계사나 변호사 사무소, 거래처 등 회사 사정을 잘 알고 있는 곳에서 추천 받는 것도 좋은 방법임.

Ⅲ. 해고 유형별 분석

1. 일반적 분석

가. 해고계획의 수립

기업의 해고계획은 동시에 근로자의 해고기준으로 규정되며 근로자의 업무성과 외 회사 내부의 사규와 명확한 증거자료로 남길 수 있는 근무자의 부정행위, 지속적인 부정적 업무태도(3개월 이상), 비즈니스 상황(경영상의 문제)을 주요 요인으로 수반하고 있음.

⊠ 경영상의 이유에 의한 해고

- 기업측이 경제적, 산업구조적, 기술적 성격에 기인한 기업합리화 계획에 따라 재직 근로자를 감축시키거나 그 인원구성을 바꾸기 위하여 실시하는 경영상의 해고.

⊠ 징계해고

- 사회통념상 근로관계 지속시킬 수 없을 정도로 근로자에게 책임 있는 사유가 발생한 경우, 취할 수 있는 징계적 해고

⊠ 계약만료에 따른 해고

- 원칙적으로 기간을 정한 근로계약은 특별한 사정이 없다면 기간이 만료함에 따라 해고 등 별도의 조치 없이 근로계약 관계가 종료됨.

나. 해고방법

기업 측은 근로자를 해고할 경우 근로자에게 충분한 시간적 여유를 주기 위해서 최소 1달 전에 해고 사실에 대해 통보하며 해고 시 근로자에게 퇴직금을 지급하고 타 기관에 취업할 수 있는 지원시스템을 갖추도록 함. 또한 해고의 근본적인 원칙을 필수적으로 인지해야만 함.

| 〈표 3-1〉 해고의 근본적인 원칙 |

① 기업측은 해고를 최종 해결수단으로 여기도록 함
② 기업측은 해고 시 근로자에 대한 생계안정, 재취업 등을 고려할 것
③ 해고는 근로자와 기업측의 상호합의를 원칙으로 할 것

다. 해고절차

- 해고의 절차는 해고의 각 유형별로 차이가 존재하며 상대적으로 징계 해고와 통상해고가 기업 측에서 실행상 어렵지 않은 편이며, 정리해고와 계약기간 종결에 따른 해고가 실행하기 어려운 것으로 나타남.
- 정리해고의 절차는 다음과 같으며 일반적으로 제조업의 경우는 3개월 전, 사무직의 경우는 1개월 전 해고 통지서를 발부하는 것을 권장함.
  - 긴박한 경영상의 필요에 의해 근로자를 해고한 경우, 기업의 재정상태가 좋아질 경우, 해고 근로자를 우선적으로 고용하도록 규정하고 있음.

| 〈표 3-2〉 인도의 정리해고 절차 |

① 본사의 경영상(재정상)의 문제점
② 본사의 해고 결정
③ 해당지점으로 해고 통지서 발부
④ 해고 근로자 결정
⑤ 근로자에게 해고 통지서 발부
⑥ 기업과 근로자와의 해고 협의
⑦ 퇴직금 지급

자료: Lets build India, PSA 2008 재구성

• 징계해고의 절차는 다음과 같으며 기업들은 근로자의 문제점으로 인한 해고일 경우에도 강제적인 해고보다는 권고사직을 유도하는 것이 바람직.

– 회사 사규에 의거하여 경고장을 2차(3차) 발부하여 서면을 통한 증거를 확보한 후 해고절차를 밟는 것이 사후 분쟁을 방지할 수 있음.

| 〈표 3-3〉 인도의 징계해고 절차 |

① 근로자의 문제점 발견	② 경고장 1차 발부
③ 근로자 행실 비개선	④ 경고장 2차 발부(사내 규정에 따라 3차까지 발부)
⑤ 근로자 문제시 해고 또는 권고사직	⑥ 근로자의 징계 정도에 따른 퇴직금 합의

자료: Lets build India, PSA 2008 재구성

• 계약기간 만료에 따른 해고절차는 타 유형별 해고에 비해서 비교적 간단한 절차를 거치나 240일 이상 근무한 근로자는 사실상 정규직 근로자와 같은 권리를 취할 수 있음.

| 〈표 3-4〉 인도 계약기간 만료에 따른 해고절차 |

① 계약기간 만료 근로자에게 3달 전 해고 통지서 발부
② 근로자와 기업측의 해고에 관한 협의
③ 퇴직금 지급(240일 이상 근무자 정규직과 동등한 대우)

자료: Lets build India, PSA 2008 재구성

라. 해고비용

해고에 소모되는 비용으로는 크게 퇴직금(연금), 근로자 해고에 따른 노동부 감사에 수반되는 기타 비용으로 구분할 수 있으며 퇴직금은 근로자 개인의 직업 특성과 근속기준에 따라 다르나 일반적으로 해고 유형별 특성에 따라 구분이 가능함. 다음은 유형별 특성에 따른 퇴직금 평균 비용임.

| 〈표 3-5〉 인도 퇴직금과 기타비용 |

퇴 직 금 (연 금)	
정리해고	2~3개월 분 급여지급(사규 및 상황에 노사간 협의에 따라 매우 유동적)
징계해고	근무과실(음주, 중대실수) : 1개월 분 급여지급
	공금 횡령 시 : 퇴직금 無
	학력위조 등의 거짓말 : 퇴직금 無
	근무태만(상습적 지각, 무단이탈, 무단결근) : 1개월 분 급여지급
	동료와의 충돌 : 1개월 분 급여지급
	계약기간 만료와 해고 : 2~3개월 분 급여지급(사규 및 상황에 노사간 협의에 따라 매우 유동적)
기 타 비 용	
• 현재까지 인도에서는 근로자 해고 시 근로자가 보복 차원으로 노동부에 고발하여 문제가 되는 경우가 발생하기도 함 • 노동부에서 감사가 나올 경우 수반되는 기타 비용은 약 3,000~5,000루피로 해결 가능	

자료: Lets build India, PSA, 2008, 재구성

마. 해고 시 유의점

근로자 해고 시 유의점은 총 6가지로 다음과 같음.

① 업무태도 등의 데이터화 및 조직 충성도, 기여도, 출퇴근 시간 등 기록

② 계약서상의 해고 규정 등을 명확히 명시

③ 이직관련 서류를 서면 작성

④ 해고 사유가 발생할 경우, 근로자에게 정확한 이유 설명

⑤ 근로자 퇴직 시 퇴직 서약서 보유

⑥ 근로자와 해고로 인한 분쟁 시 변호사를 통한 분쟁 해결

2. 사례연구

가. 해고 유형별 분석

- 근로자 해고 시 최소 2~3개월 전에 서면통보를 통해 서류상의 근거를 충분히 확보.
  - 인도 근로자의 해고 유형별 최근 사례를(2007~09년) 살펴보면, 인도는 법적으로 노사간의 문제가 생길 시 근로자편에 손을 들어주며 모든 유형별 정규직 근로자의 해고를 사실상 엄격히 금하고 있는 것으로 분석됨.
- 해고 유형별 어려운 정도는 정리해고와 계약기간 만료로 인한 해고가 가장 까다로움.
  - 상대적으로 통상해고 및 징계해고는 큰 어려움이 없는 것으로 분석되고 있음.

징계해고

- 징계 해고의 경우에는 근로자가 업무상의 과실을 범하였을 때, 과실 부분을 참작하여 금전적인 보상은 기업 측으로부터 부과하지 않음으로 인해서 근로자의 과실 부분을 참작하고 있음.
  - 그러나 인도 법원은 실제로 징계로 인한 해고는 최대 발생하지 않게 하기 위해 근로자 편에 손을 들어 판결을 내리도록 하고 있으며 기업측과 근로자의 합의에 대한 절충선을 찾도록 권유하고 있음.
- 반면, 노동분쟁을 일으킨 근로자에 대한 해고는 인정치 않고 있으며 이에 따라 법원은 기업측에게 근로자에 대한 금전적 보상 및 복직을 명하였음.

〈사례 1〉

사건 판결일자	원 고 (항소)	피 고
2008. 12. 12	M.D, Balasahed Desai Sahakari S.K.Ltd.	Kashinath Ganapati Kambale
사 건 요 약		
원 인	• 업무과실 및 근무태만 근로자의 해고 요청에 대한 청원(서비스직 고용기간 종료 근로자)	
결과(판결)	• 근로자는 기업의 회계업무의 과실, 근무태만을 상속적으로 범하였고 이에 따라 기업측은 고용기간 종료의 피고를 해고하고자 요청함 • 법정은 근로자의 업무태만에 대한 기업측의 벌칙은 허용가능하나 해고는 부당한 것으로 판결	

자료: Supremecourtcaselaw, times of india, 2009, 재구성

〈사례 2〉

사건 판결일자	원 고 (항소)	피 고
2009. 8. 17	North West Karnataka Road Transport Corpn.	H.H Pujar
사 건 요 약		
원 인	• 버스 서비스직 근로자가 136명의 승객 중 20명분의 버스 티켓을 끊지 않는 근무상 과실 발생 • 기업측은 근로자의 잘못을 지적, 근로자를 해고 • 노동법원(Labour Court)은 산업분쟁법 10(4-A) 조항에 따라 이것이 부당하다고 판결, 근로자의 복직과 체불된 임금을 지급할 것을 요청 • 원고는 노동법원에 대한 판결을 대법원에 항소	
결과(판결)	• 법정은 근로자의 해고는 부당함으로 복직을 판결하나 체불된 임금은 지급하지 않아도 됨을 판결	

자료: Supremecourtcaselaw, times of india, 2009, 재구성

〈사례 3〉

사건 판결일자	원 고 (항소)	피 고
2007. 3. 15	State of Punjab & Ors. Appellants	Des Bandhu
사 건 요 약		
원 인	• 1년 240일 이상 근무한 계약문서 없는 비정규직 근로자 (경력 4~5년차)의 노동분쟁으로 인한 근로자 해고 • 이에 대한 노동법원의 부당 판결 조치에 대한 의의 제기	
결과(판결)	• 법정은 피고인에게 원고가 계약기간 만료로부터 체불된 모든 임금을 지급할 것을 판결	

자료: Supremecourtcaselaw, times of india, 2009, 재구성

정리해고

- 정리해고의 경우 인도 법원은 근로자의 근무일수를 기준(240일 이상, 이하 근무여부)으로 복직 여부를 판단하고 있으며 기업의 부실책임으로 인한 구조조정으로 인한 근로자의 피해를 원칙상 금지하고 있음.
  - 법원은 정리해고로 인한 근로자의 피해가 최소한이 되도록 규정하고 있으며 근로자가 피해를 입었을 경우, 이에 따른 보상을 기업측이 제공하도록 판결하고 있음.
  - 정리해고로 인한 근로자의 반발을 완화하기 위해서 인도는 자발적 퇴직제도(VRS: Voluntary Retirement Scheme, 1992)를 도입하고 있으며 이를 거부하는 근로자 역시 법적으로 보호하고 있음.
- Reliance Retail India의 경우에는 정리해고를 할 경우 일시해고 지원 패키지를 제공, HR 부서에서 지원 및 담당하고 있으며 정리대상자 중 몇 명은 고정직으로 재배치되도록, 혹은 타 직장에서 새로운 근무를 할 수 있는 지원 시스템을 갖추고 있음.

〈사례 1〉

사건 판결일자	원 고 (항소)	피 고
2009. 2. 3	M/s P.V.K. Distillery Ltd.	Mahendra Ram
사 건 요 약		
원 인	• 기업의 부실기업으로 처리되어 구조조정되는 도중 사실상 고용기간 종료된 근로자를 해고하고자 했으나 노동법정에서 부당한 것으로 판결되어 대법원에 청원된 사건(서비스직 비문서상 고용기간 종료 근로자)	
결과(판결)	• 법정은 근로자가 240일 이상 근무하였으므로 기업에 재고용 되어야하며 또한 U.P 분쟁법의 6-N 조항에 따라 체불된 임금의 50%를 받을 수 있도록 판결	

자료: Supremecourtcaselaw, times of india, 2009, 재구성

〈사례 2〉

사건 판결일자	원 고 (항소)	피 고
2007. 11. 28	Sarva Shramik Sanghatana(K.V) Mumbai	State of Maharashtra
사 건 요 약		
원 인	• 섬유제조공장의 과도한 경쟁 및 적자로 인해 자발적 퇴직제도를 도입 • 7,500명의 근로자를 보유하고 있는 섬유제조공장의 6,700명의 근로자들은 자발적 퇴직제도를 선택하였으며 275명의 근로자들은 자발적 퇴직제도에 반대하여 이를 법원에 청원	
결과(판결)	• 법정은 산업분쟁법 25-O 조항에 따라 기업측이 근로자가 정리해고로 인한 지원자를 해고하는 것을 제약하고 있음을 규정 • 자발적 퇴직제도 지원을 거부하는 근로자들 역시 법적으로 인정하는 판결을 내림	

자료: Supremecourtcaselaw, times of india, 2009, 재구성

⊠ 계약기간 만료와 해고

- 계약기간 만료로 인한 해고사례를 살펴보면, 인도법원은 정규직 및 비정규직 근로자 모두의 경우 근로자가 기업에서 사실상 240일 이상 근무했을 경우, 계약기간이 만료가 된 상황이라도 실질적으로 이들이 잘못을 저지르거나, 회사에 해가 되지 않는 한 해고될 이유가 없음을 명시하면서 이들 근로자를 손쉽게 해고할 수 없도록 판결하고 있음.

  – 만약 기업측에서 근로자를 해고하고자 할 경우에는 해고에 대한 대가를 지불하도록 하고 있음.

- 이러한 계약기간 만료에 따른 해고 판결은 일용직 근로자에게도 적용되고 있기 때문에 기업측은 근로자 채용 후 240일 이전에 근로자에 대한 평가를 행한 후 고용여부를 결정하도록 해야 함.

〈사례 1〉

사건 판결일자	원 고 (항소)	피 고
2008. 11. 11	Awadesh Chandra Agarwal	Divisional Manager, L.I.C. of India
사 건 요 약		
원 인	• 비정규직 근로자의(원고) 계약기간 만료에 따른 해고 청원	
결과(판결)	• 법정은 산업분쟁법 1947의 33-c(2)조항에 따라 원고가 피고 기업에서 240일 기간 이상 근무하였으므로 피고인에게 복직의 기회를 주거나 이것이 불가능할 경우 이에 대한 대가로 40,000루피를 판결이 내려진 후 3개월 이내 지불할 것으로 판결	

자료: Supremecourtcaselaw, times of india, 2009, 재구성

〈사례 2〉

사건 판결일자	원 고 (항소)	피 고
2008. 3. 10	Div. Manager, New India Assurance Co. Ltd	Sankaralingam
사 건 요 약		
원 인	• 일용직 근로자의(원고) 계약기간 만료에 따른 해고 청원	
결과(판결)	• 법정은 산업분쟁법 1997의 2(5)조항의 일용직 근로자에 대한 정의에 따라 피고를 25B항에 위치한 근로자로 규정하고 피고에게 근무서비스를 계속 할 수 있도록 판결	

자료: Supremecourtcaselaw, times of india, 2009, 재구성

나. 해고로 인한 노사분규

공기업

- 인도 국영은행노조와 공항직원노조의 파업은 정부의 민영화 및 구조조정으로 인한 정리해고 과정에서 시작, 직원들의 고용불안을 자극한 것이 문제가 되어 발생함.

〈사례 1〉

사건 판결일자	원 고 (항소)	피 고
2008/1월~2월	인도 국영은행(State Bank of India) 노조	인도 정부
사 건 요 약		
원 인	• 금융통합과 비용절감 차원에서 인도 사우라쉬트라 국영은행과 합병 결정 • 인도 전역에 있는 인도 국영은행 직원 파업 돌입	
노조 요구사항	• 합병 금지 • 은행 구조조정 과정에서 감축된 직원 복직 • 줄어든 연금 및 수당을 이전으로 되돌릴 것	
결 과	• 정부와 은행노조의 타협 • 정부측의 구체적 조사 진행 후 노조측과 재합의 • 은행 합병 진행 멈춤	

자료: 현지언론 재구성

〈사례 2〉

사건 판결일자	원 고 (항소)	피 고
2008. 3월	공항직원노조(Airport Authority Employee's Union)	인도 정부
사 건 요 약		
원 인	• 하이데라바드와 뱅갈로 신항공 개발로 구공항 폐쇄 • 구공항 폐쇄로 인한 근로자들의 전근 및 구조조정 발생	
노조 요구사항	• 구공항 폐쇄 반대, 원거리 전근 반대	
결 과	• 정부와 노조측 합의 • 대도시를 제외한 35개 중소도시 공항 현대화 진행 과정에 노조측 참여 허용 • 정부는 신공항 개장 연기	

자료: 현지언론 재구성

민간기업

- 사기업 근로자의 파업은 기업측의 생산량 감소 및 경기침체로 인한 근로자 해고와 근로자의 재정적, 고용 불안감을 자극하게 되면서부터 발생함.

〈사례 1〉

사건 판결일자	원 고 (항소)	피 고
2007. 9월	모터인더스트리(MICO) Bosch 노조와 근로자	모터인더스트리(MICO) Bosch 경영진
사 건 요 약		
원 인	• 모터인더스트리(MICO) Bosch 기업측의 노조위원에 대한 징계로 인한 직원해고	
노조 요구사항	• 노조위원 징계 철회, 제품생산 보너스	
결 과	• 2008 Bosch로 브랜드 교체 • 2008 MICO Bosch 노조 평화협의 각서에 서명 • 2008 라자스탄 주정부 MICO Bosch 노조에 파업 금지 선포	

자료: 현지언론 재구성

〈사례 2〉

사건 판결일자	원 고 (항소)	피 고
2009. 4월	인도 현대자동차 노조와 직원(전체인력의 30%)	인도 현대자동차 경영진
사 건 요 약		
원 인	• 노조를 부정하고, 조합활동을 이유로 65명 해고, 34명 정직 처분	
노조 요구사항	• 노조 인정 • 임금·단체협약 체결 • 부당해고·징계자 원상복귀 • 비정규직의 정규직화	
결 과	• 타밀나두 노동청에 조정신청 조정기간을 거쳐 파업 • 노조간부에 대한 해고·전보·장기정직 진행 • 파업 18일 만에 타밀라두 주 노동청이 제시한 중재안 수용 • 노조의 파업이 일단락	

자료: 현지언론 재구성

〈사례 3〉

사건 판결일자	원 고 (항소)	피 고
2007. 12월	Centre of Indian Trade Unions & 가지아바드 2개 기업 근로자 200여명	근로자 소속기업 경영진
사 건 요 약		
원 인	• 노이다 Centre of Indian Trade Unions 소속 기업 근로자 일시해고	
노조 요구사항	• 일시해고에 대한 보상 • 업무 복귀	
결 과	• 폭력쟁의로 인한 시민 20여명 부상 • 방화, 무기보유로 파업단체 경찰에 체포	

자료: 현지언론 재구성

Ⅳ. 노사관리 분석

1. 임금체계

가. 임금추이

현재 인도의 평균임금, 최저임금 등은 주요 도시별, 주별, 산업별로 차이가 존재하나 일반적인 평균임금 수준은 〈표 4-1〉과 같이 구분할 수 있으며 수도 뉴델리의 경우는 일반적으로 평균 임금치의 2.4배 정도 수준인 것으로 나타나고 있음.

| 〈표 4-1〉 인도 평균 임금 수준(2008) |

(단위: USD)

직 급	월평균급여	직 급	월평균급여
미숙련 노동자	50~80	준 전문직	250~500
숙련 노동자	90~100	과 장 급	500~750
일반 사무직	200~420	최고관리직	1,400 이상

자료: Ministry of Labor, FY 07

직종별 임금수준

- 인도 미숙련 노동자의 월 평균 급여는 미화 50~80달러 수준이며 숙련노동자의 경우는 월 90~100 달러 수준에 불과하지만 고급인력의 경우는 월 500달러 이상, 심지어 1,000달러 이상의 임금 수준을 기록하고 있는 것으로 심한 편차를 보이고 있음.
- 최근 임금 상승률은 매년 평균 약 10~15%씩 인상되고 있는 추세로 인도의 고급인력에 대한 저임금 혜택은 향후 몇 년 이내 기대하기 힘들 것으로 예측되고 있음.

⊠ 부가급여

- 연봉의 최저 8.33%, 최고 20%에 상당하는 연간보너스가 지급되며 고용자 공제 기금법에 따라 연금 또한 지급되고 있음.
- 고용자는 근로자의 연봉 중 6.5%~8.1%를 근로자 퇴직연금으로 적립하기 때문에 개인상황에 적합한 퇴직연금이 근로자에게 부여되고 있음.

나. 임금정책

⊠ 최저임금법

- 인도의 임금정책은 1948년 제정된 최저임금법(Minimum Wages Act, 1948)이 가장 기본이 되며 이 법에 의하면 중앙정부 및 주정부는 시장상황에 의해 근로자들이 착취당할 수 있다고 간주되는 특정 직업들에 대한 최저임금을 결정할 수 있음.
  - 2003년 9월 최저임금법에 의거 최대 5년을 초과하지 않는 간격으로 일일 최저임금을 수정하도록 되어 있음.
- 최저임금 수준은 전국적으로 일률적으로 적용되는 것이 아니라 지역 및 직업에 따라 차이가 나타나며 각 주는 중앙정부가 발표한 최저임금 이상 수준에서 주 각자의 최저임금을 지정할 수 있음.
  - 기본적으로 최저임금법에 따라 중앙정부 규정 하에서 40개 직업에 최저 임금을 적용하고 있으며 월 최저임금은 기술 수준, 지역에 따라 1,500루피에서 4,000 루피 정도의 차이가 발생함.
  - 지방정부의 경우 적용 직업의 종류가 최저 5개에서 최고 80여 개 이상의 지역별 차이를 나타내고 있음.
  - 최저임금 금액의 지역별 격차도 심하게 나타나는데 예를 들면, 2008년도 기준 트리뿌라(Tripura)에서의 최저임금은 업종에 따라 35루피에서 209루피까지 큰 차이가 나며 다드라 엔 나갈 하벨리(Dadra & N. Haveli)의 경우 업종에 상관없이 99루피에서 100루피로 큰 격차가 나타나지 않음.

⊠ 물가상승연동수당(Industrial Dearness Allowance)

- 물가상승연동수당은 소비자 물가지수가 1포인트 오를 때 추가 지불하여야 하는 고정급여 지불을 의무화하여 생계비용증가에 따른 임금 연동성을 법제화 한 것임.

보너스 지급법

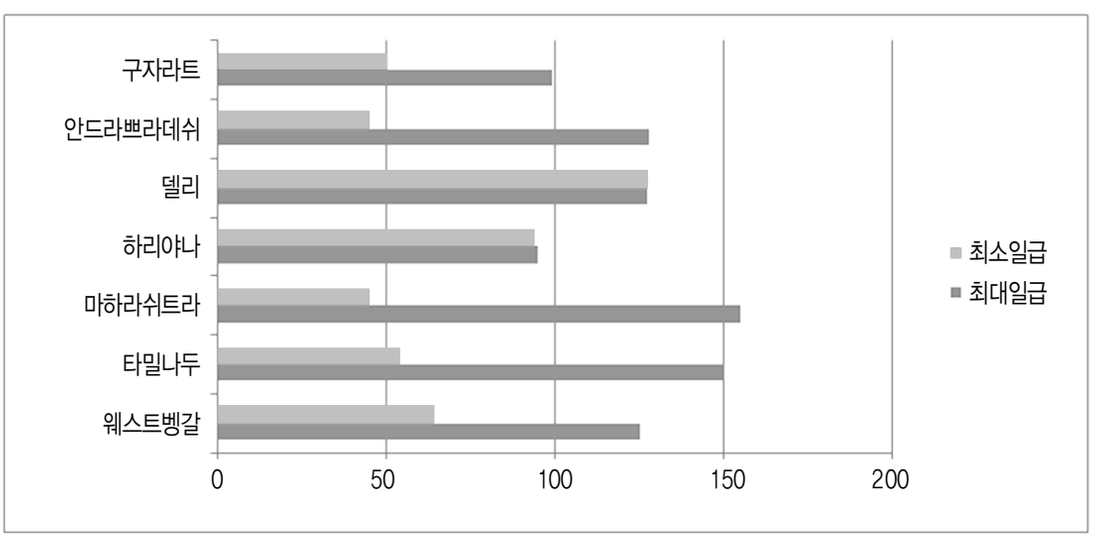
- 20인 이상의 근로자를 고용하고 있는 사업장에서는 한 달에 3,500 루피 이하의 급여를 받는 근로자들에게 1년 급여의 (기본급과 물가상승 연동수당 포함 기준) 8.33%의 최소 보너스를 지급하고 연봉의 20%를 최대 보너스로 규정.
  - 이때, 신규 설립 법인에 한해서 영업 개시 후 5년간 또는 이익 창출까지 보너스를 지급할 의무는 없음. 30일 이하 근속 직원의 경우 보너스 수령 자격이 주어지지 않음.

기타 정책대안

- 물가상승연동수당 및 보너스 지급법 외의 정책 대안으로 임금을 규정하는 제도로는 1948년에 제정된 법에 의한 공정급여위원회(Committee on Fair Wages)가 있음.
  - 본 위원회는 노사정 3자 대표에 의하여 운영되며, 산업별 임금 가이드라인을 정할 수 있음.
  - 19개 산업에 27개의 중앙임금위원회가 선정되었으나 현재는 저널리스트를 위한 단 하나의 위원회만 실질적으로 운영되고 있는 상황임.

〈그림 4-1〉 인도의 주요지역 법적 임금 수준(2008)

(단위: Rs.)



자료: Ministry of labour, FY 07

- 정부의 임금 정책과 관련한 가장 중요한 수단들 중의 하나는 일반적으로 매 4년마다 한 번씩 결정되는 중앙공기업들의 임금 결정임. 정부의 공공 기업부서(Department of Public Enterprises)에서는 상세한 임금 가이드라인을 발표하는데, 이러한 정부 공기업 임금 가이드라인은 인도 근로자들의 임금 인상 기준으로서 중요한 역할을 하고 있음.

– 권고안들은 정부 산하 근로자들에 대한 급여 조건으로 한정되어 있으나, 이러한 기준들은 일반 사기업에서도 널리 적용되고 있다고 볼 수 있음.

※ 최근 제 5차 임금 권고안의 내용은 임금연동수당의 경우 물가상승을 급여에 100% 적용시킬 것을 권고하고 있는데 예를 들면 물가가 3% 상승하면 임금연동수당도 동일하게 3% 상승하여야 함을 명시됨.

다. 기업의 임금관리

⊠ 급여체계

- 인도 한국기업들의 임금관리 중 급여체계의 경우 전 직원 일당월급제 형식을 취하고 있으며 일반직의 경우도 결근 시 결근일수만큼 급여공제를 실시하고 있음.
- 대기업은 한국의 완전한 호봉 시스템이 어느 정도 변형 된 직급별 임금표를 가지고 있음. 반면, 중소기업은 호봉시스템을 운영하고 있지 않음.
  – 일당월급제는 인도가 영국의 영향 하에 있음으로 인해 임금체계상 직무급적 영향 하에 있었으며 그로 인해 직무급적 개념(직무별 임금의 차등적용)이 적용될 수 있음에도 직급별 월급제를 실시 한 것은 한국적 임금관리의 한 단면임.
  – 특히 인도와 같이 복수노조가 인정되는 경우 직무급적 임금관리의 도입은 다양한 직종별 노조의 등장을 야기하는 노사관계상의 불안정 요소가 될 수도 있음.

⊠ 평가제도

- 생산직, 사무직, 생산 엔지니어 및 현장 감독직 모두 평가를 통한 임금의 차등적용이 실시되고 있어 한국에 비해 훨씬 유연하며 성과주의적 임금체계를 어느 정도 실시하고 있다고 볼 수 있음.
  – 단순생산직의 경우 근태가 가장 중요한 평가기준이나 다기능화 여부, 생산목표 달성 정도 등도 고려됨.
- 설문조사 대상기업의 하나는 직군별 임금체계는 달리 운영하고 있는데 직군 분류의 경우 크게 workmen라고 불리는 생산직군, 생산 엔지니어 직군, 일반사무직군, 관리직군으로 나눌 수 있으며 각 직군은 기본적으로 근속연수와 연동하는 직급체계가 존재함.

⊠ 급여인상 시기

- 급여 인상 시기는 매년 1회인데, 인도의 회계연도가 시작되는 4월 1일, 혹은 1월1일이 임금인상시기임. 인도의 회계 연도는 매년 4월1일에서 후년 3월 31일로 정해져 운영됨.

– 회사에 따라서는 사무 관리직과 생산직의 임금인상 시기를 다르게 하고 있는데 사무 관리직과 생산직 간의 신분차이를 고려한 조치임.

• 임금 인상 시 노동조합이 없는 경우 노사협의회가 활용되기도 하나 보통 주로 현지인인 관리직과의 통상적인 회의에서 임금 인상에 대한 의견을 수렴하여 고용주 주도적으로 결정하는 것이 일반적임.

급여수준

• 인도의 평균임금, 최저임금 등은 주요 도시별, 주별, 산업별로 차이가 있으나 인도 노동부에 따르면 2008년 2월 기준 인도 노동자 최저 임금 기준은 월 226달러이며 최근 2006년 이후 인도의 임금상승률은 연 10% 이상을 기록하여 더 이상 인도를 저임금 노동시장으로 볼 수 없을 것으로 분석됨.

| 〈표 4-2〉 인도의 주요 산업 분야별 인건비 상승률('06, '07년) |

(단위: %)

구 분	연도	IT	ITES/BPO	제조	제약	통신
신입사원	2006	57	7	4	-27	-2
	2007	20	18	13	15	13
초급사원	2006	81	10	11	40	5
	2007	17	15	17	15	13
중견사원	2006	80	1	10	6	21
	2007	18	15	17	20	20
관리자급	2006	8	-14	43	47	75
	2007	15	12	15	20	18

자료: Kelly Service, India Salary 2006, The Week-Ma Foi, 2008 재구성
주: 2008년 인건비 상승률 예상치는 15%

근로시간

• 근로시간은 공장법에 의해 주당 48시간으로 제한되고 있으나 통상 사무직은 주 5일에 37~38시간, 공장 근로자는 주 6일에 43~48시간을 기본임.

• 생산직은 일당 9시간(휴식 시간 포함 시 10시간)을 초과하는 근무 및 공휴일 근무는 시간외 근무로 간주, 통상 하루 일일 수당의 2배를 지불함.

– 사무직은 시간외근무수당을 지급하지 않는 것이 관례임.

복리후생

- 대기업은 모두 점심이나 작업복을 제공하고 있으며 중소기업도 점심이나 작업복을 제공하는 곳도 있음. 교통편도 제공되는데, 특히 여성 근로자를 야간작업시키는 경우 교통편을 제공하는 것이 필수적임.

2. 복리후생 제도

가. 정부

- 인도정부에서 정책적으로 제공하고 있는 복리후생은 공장법에서 주로 규정하고 있으며 크게 근로자 기술 발달을 위한 훈련, 고용서비스, 근로자 건강, 근로자 관리 행정기구 운영으로 분류할 수 있음.
  - 인도정부는 이러한 복리후생을 실시하기 위해서 의무적 보너스나 생계비용 조정 관련된 법규 외에도 다양한 법적 조항들을 토대로 근로자들의 복지와 관련된 보호 규정을 설립, 이를 실시하고 있음.

| 〈표 4-3〉 공장법 주요내용 |

◆공장법(The Factories Act, 1948)◆
① 공장의 등록과 허가를 규정하는 법으로 각 공장은 사업장 전반에 걸쳐 최종 결정권자인 점유자를 표시해야 하며, 2인 이상 이사를 보유한 기업은 그 중 1인을 점유자로 지정할 수 있음. ② 점유자는 공장 등록, 허가, 건설 및 운영 전반에 걸쳐 법규의 위반에 대한 모든 책임을 지며 형사상 고소를 당할 수 있음. 또한 법안은 형사상 최소한의 건강 및 안전, 작업시간 그리고 미성년자 근로와 관련된 법들을 규정하고 있음. ③ 본 법규에 의하면 10인 이상의 작업자들이 근무하는 사업장의 경우, 통풍, 온도, 식수 및 기타 위생 시설과 관련된 자세한 규정이 언급되어 있으며, 14세 미만의 어린이의 고용은 금지되어 있고, 18세 미만의 경우 주간 근무만 할 수 있도록 규정하고 있음. ④ 추가 근로의 경우 일반 근로 임금(일일 급료의 시간당 급여)의 2배를 지급할 것으로 규정함. ⑤ 500인 이상이 근무하는 공장 및 광산의 경우 복지사(Welfare Officer)를 두게 하여 노사관계, 생산, 안전 및 건강, 복지, 채용, 훈련 및 다양한 조사를 수행하도록 하여 근로자에게 적절한 제안을 하거나 도움을 주는 역할을 함.

자료: 인도 노동법

- 인도에는 다양한 작업장 근로와 관련된 법들이 제정되어 있으나, 가장 큰 문제점은 이러한 다양한 복리후생관련 법 제도들이 올바르게 시행되지 않고 있다는 점임. 즉, 실제적으로 법정 규정과 현실 사이의 괴리가 인도 노동현황의 가장 큰 문제점임.

나. 기업

급여 외 복리후생

- 기업에서 제공하는 일반적인 급여 외 복리후생은 크게 '휴가, 인터넷 사용, 무료 음료 서비스, 생명보험'의 다섯 가지로 분류할 수 있으며 이러한 복지후생은 인도의 경제가 발전함에 따라 점차 개선되고 있음.
- 인터넷 사용은 대중적인 복지후생으로 많은 기업들이 인터넷 무료 사용 혜택을 지원하거나 혹은 인터넷 비용을 지원하고 있는 복지 서비스이며 무료 음료 서비스는 차, 커피, 아이스 드링크 등을 회사의 근무자에게 제공하는 서비스로 기업은 1순위로 차를, 2순위로 커피를 무료로 제공하고 있음.
  - 최근 2006년도부터 기업들은 점차 생명보험의 혜택을 근로자에게 제공하고 있는 추세며 건강보험에 대한 혜택 또한 차츰 늘어가고 있음.
  - 인도의 복리후생은 외국기업이 상대적으로 유급병가휴가, 인터넷 사용 및 무료 음료 서비스 등의 측면에서 근로자에게 조금 더 나은 노동환경을 제공하고 있는 것으로 나타남.

휴가기간

- 인도의 휴가기간은 인도 정부가 근무자의 법적 휴일을 17일로 명기함에 따라 법인회사들은 1년에 약 2주간의 휴가 기간을 허용하고 있으며 근무자의 경력별 휴가기간을 살펴보면, 10~19년 근무한 시니어 레벨의 근무자의 평균 휴가기간은 약 2.42주로 1~4년 근무한 주니어 레벨의 고용자의 평균 휴가기간인 1.97주보다 약 1주가 더 김.
- 근무기간이 1년이 되지 않은 신입사원의 경우에는 평균 휴가기간이 1.47주로 규정되고 있으나, 초기 입사한지 6개월까지는 휴가 사용이 금지되고 있음. 신입사원과 주니어 레벨의 사원의 경우는 업무와 학업과의 겸업으로 대학교 시험기간에 시험을 보기 위하여 휴가를 사용하는 경우가 많은 것으로 나타남.

보너스

- 보너스의 수여대상은 정규직 근무자를 대상으로 하며, 비정규직 근무자는 수여대상자가 될 수 없음. 근로자들은 매해 디왈리(인도 최대 종교 축제) 이전에 보너스를 받고 있으며 보너스 수준은 근무자의 급여정도와 근무년도에 따라 달라지나 일반적으로 근무자의 한 달 급여와 비슷한 수준임.
  - 그 밖에 기업에서 제공되는 복리후생은 각종 급여 외 수당으로 주택임차수당, 교통비수당 또는 차량유지수당, 의료수당, 휴가여행수당, 자기개발수당(서적구입, 워크샵, 세미나 등 실비 기준), 자녀교육수당 등으로 근로자 소득 공제가 가능.

| 〈표 4-4〉 인도의 복리후생 휴가제도 |

정기 휴가 (Casual Leave)	인도는 한국과 같은 경조휴가의 개념이 없고 경조사 발생 시 정기 휴가를 사용함. 입사와 동시에 휴가의 권한이 생기며 정규직원의 경우 연 8일 훈련생의 경우 연5일을 사용 할 수 있으며 중도 입사자의 경우 월할 계산하여 정산함. 연말이나 퇴직 시 남은 기간을 현금으로 지불 할 수 있음
특별 휴가 (Privilege Leave)	한국의 연월차와 같은 개념의 휴가로 근속년수에 따라 일반적으로 기간을 달리 운영하며 입사 1년 후에 사용할 수 있음. 정규직의 경우 년 20일, 훈련생의 경우 연 10일이 기준이며 최고 120일까지 적치가능하며 한꺼번에 90일까지 사용가능함. 미사용 휴가는 퇴직 시 현금화 할 수 있음
병가 휴가 (Sick Leave)	질병발생 시 사용가능하며 입사와 함께 사용권한이 주어지며 정규직원은 연10일, 훈련생은 5일 사용 가능함. 최장 90일까지 적치가능하며 초과일수는 소멸되며 미사용 휴가 일수는 퇴직 시 50%가 현금화하여 지급 받을 수 있음
출산 휴가 (Maternity Leave)	여성근로자를 위한 산전, 산후 휴가로 정규직의 경우 사용가능함
무급휴가	질병치료, 상급학교진학, 기타 특수사정 시 사용하며 최장 180일까지 사용가능함
보상 휴가 (Compensatory Leave)	생산사무직원에게만 적용되며 일요일이나 공휴일 근무 시 대체휴가제도임.

자료: 인도 노동법 재구성

3. 인도의 노사분규 개요 및 유형

가. 인도의 노사분규 현황

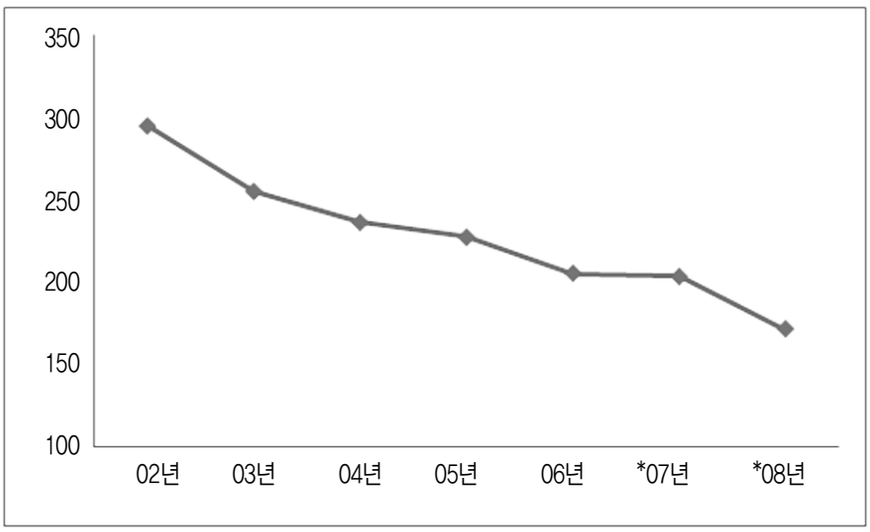
노동쟁의추이

- 인도 노동부 2007 연례보고서에 따르면 2002년부터 2008년까지 인도의 노사분규는 점차 감소하고 있는 것으로 분석되고 있음.

  – 2002년의 경우 파업과 직장폐쇄 건수가 합계 579건이었으며 2,600만일의 근로손실일수와 90만 명의 파업 참가 및 18만 명이 연관된 직장폐쇄가 존재하였으나 2006년에는 파업횟수 246건에 직장폐쇄 214건, 도합 487건으로 2002년 대비 총 5% 감소하였으며 2008년에는 파업 수 총 171건으로 2002년 대비 총 14% 감소하였음.

| 〈그림 4-2〉 인도의 노동쟁의 추이(02~08년) |

(단위: 건)



자료: Ministry of Labor, labourbureau.nic.in, 2008 재구성
주: '07, '08년은 1월부터 12월까지

- 이러한 인도의 노사분규의 점차적인 감소는 인도에 진출하고자 하는 외국기업들에게 좋은 기회가 될 것으로 예상되고 있으며 현재 개정의 필요성으로 개정을 추진 중인 노동법(산업분쟁법, 파견근로법, 임금지급법, 근로자 보상법)이 국회를 통과함과 동시에 인도의 노동시장은 더욱 기업친화적으로 개선될 것으로 보임.

※ 그러나 현재까지 인도는 노동관련 국제경쟁력 평가 순위에서 2007년 55개국 중 38위를 기록하였으며, 현재까지도 노동환경의 규제가 강하여 기업 활동에 장애가 따르는 것으로 평가 받고 있음.

– 또한 노사분규가 약화되고 있지만 근로자 해고에 의한 조건 및 규제, 노동부의 근로자 보호 성향이 강하여 기업의 인력운용에 어려움을 주고 있는 것으로 나타나고 있음.

노동쟁의 감소배경

- 인도의 노사 관계를 살펴보면 과거부터 전통적으로 갈등적 특성을 가지고 있었으며, 1990년대 이전까지 노동조합의 영향력이 강하였음. 그러나 1990년대 초, 경제 위기 이후 새로운 경제 정책으로의 방향 전환과 함께 산업경쟁력 향상을 위한 노사 간의 합리적 협력 관행의 정착을 위한 인도정부의 노력이 존재해 왔음.

- 이러한 추세와 함께 1990년대 이후 노동조합 운동의 약화가 나타나고 있으며 2000년대에는 적극적인 WTO 노동자 복지법 개정 및 확대 적용 제안으로 노동조합 운동은 더욱 약화되어가고 있으며 이에 따라 인도의 노사분규 역시 2000년 이후부터 점차 약화되고 있는 것으로 나타남.

노동쟁의 기간

- 인도 노동쟁의 분쟁기간은 통상 1일내 해결되는 경우가 22%, 5일 이내는 20%, 5~10일이 11%, 10~20일 13%, 20일 이상이 34% 정도임. 인도 법규상 노동쟁의는 6주간 이내로 제한되어 있으나 실제 해결 과정에서는 2~3개월 혹은 6개월까지도 파업이 지속되는 경우가 흔하게 발생되고 있음.
  - 이는 인도의 노동법이 너무 추상적이고 애매모호하여, 효과는 제한적이고 노동법을 위반 시에 대해 정부가 간과하거나 묵살함에 따라 지연되는 일이 발생하는 것이며, 이러한 현상은 인도 법 제도의 신뢰성이 손상되어 왔음을 의미하는 것이라고 할 수 있음.

노사 간 합의

- 인도 노동부 2007 조사에 따르면, 인도 노사 간의 합의는 최근 Central Industrial Relations Machinery(CIRM) 산하의 분쟁조정위원회를 통해 점차 대화와 타협을 통해 해결되고 있는 것으로 나타나고 있음.
  - 2007년 기간 총 133건의 노사 간 합의가 이루어졌으며 서비스개선(43%)과 임금 및 각종 수당(41%) 개선을 통해 양측 간 합의를 이루는 것으로 나타남.

나. 지역별 현황

전통적 노사분규 양상

- 일반적으로 인도의 노사분규는 지역별로 차이점을 보이는데 인도 권역별로 살펴볼 때, 노사분규가 심한 지역은 이른바 Hindi-Belt 권역인 중. 북부 지역이며, 남부지역은 다소 양호한 편으로 동부지역의 캘커타주(Calcutta)가 가장 노사분규가 빈번하게 발생하며 노동조합의 영향력이 강한 곳으로 일반적으로 외국기업들이 기피하는 지역으로 유명함.
- 이에 비해 남부의 첸나이는(Chennai) 노사분규가 적은 편으로 사람들의 성격이 온순하고 노사관계가 타 지역에 비해 안정적이고 외국기업 친화적이며 주정부의 지원 또한 호의적인 지역으로 알려져 있음.
  - 첸나이 지역과 더불어 인도서부의 뭄바이 지역도 안정적으로 기업 운영이 가능한 곳이며 인도북부의 뉴델리는 남쪽의 첸나이나 서쪽의 뭄바이에 비해 근로자 기질이나 노사관계 안정성이 조금 떨어진다고 볼 수 있음.
- 그러나 최근에는 점차 이러한 전통적인 노사분규의 트렌드가 변화하는 양상을 보이고 있는데 한 예로 2007년 7월 현대자동차는 해외공장 최초로 노조가 설립되었고 2009년 4월에는 첸나이 공장에서 현지 근로자 파업으로 생산이 중단된 바 있음.

– 현대자동차의 경우 기업의 오랜 역사로 인해 동북부 지역에서 이주해온 강성 노조 및 다양한 근로자가 혼합 근무하게 되었고 또한 기업 내 노조 간 정치적 이익관계가 형성되어 기업체가 전통적으로 안정적인 노사관계 역사를 가지고 있는 남부 지역에 위치했음에도 불구하고 노사분규가 발생한 것으로 분석되고 있음.

| 〈표 4-5〉 인도의 지역별 인구특성과 전통적 노사관계 |

지 역	인 구 특 성	노사관계
동 부	합리적이며 타협적, 다분히 외교적이며 정치적 성향	불안정
서 부	대체로 근면하고 부지런하며 비교적 신용을 중시	안정적
남 부	정직하고 섬세하며 온화한 성격, 다소 감정적이며 보수적, 이해심이 많고 정열적인 기질 강함	안정적
북 부	대체로 침착, 논리적 성향과 개인주의적인 기질 강함. 상인계층들과 거래 시 주의 요망(상호 협조나 양보보다 현재의 금전적 이익 중시)	非안정적

자료: Government of India, FY 08, 인도 현지언론 재구성

최근 노사분규 현황

- **2009 인도 노동부 조사에 따르면, 2007 회계연도 주별 각종 파업으로 인한 인(人)일 손실일에 전통적으로 노사관계가 안정적이었던 남부지역의 타밀나두 주가 최근 노사분규의 최대 지역으로 떠오른 것을 살펴볼 수 있음.**

– 타밀나두 주는 인(人)일 손실일 총합 383,101일로 전체의 33.5%를 차지, 1위를 기록하였으며 라자스탄 주가 324,360일로 28.3%를 차지, 타밀나두의 뒤를 이었음. 그 밖에 카르나타카 주가 124,379일로 10.9%를 기록하여 타밀나두, 라자스탄, 카르나타카 주의 파업으로 인한 인(人)일 손실일이 전체의 72.7%를 기록한 것으로 나타남.

| 〈표 4-6〉 인도의 주별 노동쟁의 현황(FY 07) |

주/연방직할지	인(人)일 손실일	주/연방직할지	인(人)일 손실일
Andhra Pradesh	30,590	Mizoram	0
Arunachal Pradesh	0	Orissa	5,127
Assam	7,145	Punjab	51,979
Bihar	8,247	Rajasthan	324,360
Chhatisgarh	24,774	Sikkim	0
Goa	0	Tamil Nadu	383,101
Gujarat	55,495	Tripura	0
Haryana	31,352	Uttar Pradesh	3,179
Himachal Pradesh	1,620	Uttarakhand	7,886
Jammu & Kashmir	0	West Bengal	35,217
Jharkhand	N/A	A & N Islands	0
Karnataka	124,379	Chandigarh	7,118
Kerala	10,853	Delhi NCT	10,524
Madhya Pradesh	12,353	Lakshadweep	0
Maharashtra	9,420	Puducherry	0
Manipur	0	합 계	1,144,719

자료: Labour Bureau, Shimla, 2009
주: 통계는 잠정수치

다. 노사분규 유형

- 인도정부의 공식 통계를 살펴보면, 인도에서 일반적으로 노사분규로 규정하고 있는 공식적인 유형은 파업과 조업중단으로, 파업 및 조업중단의 연관노동자와 지속기간에 따라 노사분규의 심각성을 측정함.
- 인도의 파업은 목적면에서 근로조건 및 기타 근로자의 경제적 지위향상을 도모하려는 경제적 파업이 가장 일반적으로, 산업체에 고용된 근로자가 공동의 이익을 목적으로 일정 기간 동안 고용자와의 합의를 도출하기 위해서 단체규합을 시도하는 것을 의미함.

| 〈표 4-7〉 파업을 구성하는 요소 |

① 작업 중단이 있어야 함
② 단체로 활동하는 사람들 집단에 의해서 이루어져야 함
③ 작업이나 고용을 합의하에 거부하여야 함
④ 동 산업체에서 고용관계가 존재하여야 함

⊠ 조업중단

- 1982년의 개정법은 조업중단의 개념을 고용 장소의 일시적 폐쇄나 작업의 중지, 혹은 고용주가 자신이 고용한 종업원의 수만큼을 고용을 유지하지 않는 것으로 정의하고 있음.

⊠ 단체행동

- 인도의 산업분쟁법은 단체행동의 형태를 법에 따라 규정하고 있는데 근무시간에 근무를 거부하고 작업장을 점거 농성, 연좌파업하는 행위는 평화적이건 폭력적이건 관계없이 불법적이며, 의사규정(Standing Order)에 따라 해고 여건이 된다고 보고 있음.

  – 하지만, 실제적으로 폭력이 개입되지 않으면 불법적인 것으로 간주하지 않은 사례가 존재하기도 함. 연좌파업은 본질적으로 불법적인 것은 아니지만, 만약 산업분쟁법 23조항을 위반하여 시작되거나 계속된다면 불법으로 간주되나, 동 불법파업의 단순 참여만으로 해고되었으면 복직되어야 한다고 보고 있음.

| 〈표 4-8〉 산업분쟁법 정의에 따른 파업 |

ㅇ 인도는 산업분쟁법(Industrial Disputes Act, 1947)에 따라 근로자들에게 파업을 허용하고 있으나 노동부는 근로자들이 파업통보를 하면 화해절차를 요청하고 있으며 화해가 끝나기 전에 파업을 실시하면 불법으로 간주됨.
ㅇ 산업분쟁법은 파업을 산업 내 고용된 사람 집단에 의한 작업 중단이나 현재 고용된 상태에 있거나 고용상태에 있었던 사람들의 합의에 의한 작업의 계속이나 고용 인정 거부로 정의함.

라. 노사분규 주요 요인

- ILO(International Labour Organization) 2007 조사에 따르면 인도 노사분규의 주요 원인은 한국의 노사분규 주요 요인이 기업의 지급여력과 생산성을 벗어난 임금인상 등 '노동자의 과도한 요구' 등에 치우쳐 있는 것과는 달리 인도의 노사분규는 1순위가 근로자 해고, 2순위가 임금체불로 근로자 방어적 성격을 취하는 것으로 분석되고 있음.

- 인도의 노사분규 요인은 여러 가지가 있으나 일반적으로 임금과 수당, 보너스, 개인적 요인(승진, 이전, 해고 등), 임금삭감, 일시해고, 근로자의 무질서한 행동, 폭력, 근무지 무단이탈, 내부 조합원간의 경쟁, 단체교섭, 기타 요인으로 구분됨.

  – 해고의 경우는 인도 근로자들의 근무태만 즉, 무단결근, 가족의 개인적인 일 등의 요인으로 인한 잦은 결근, 이로 인한 징계상의 해고가 주요 원인이 되고 있으며 이러한 기업 측의 조치에 인도 근로자들의 반발이 강한 것으로 나타났음.

– 일시해고의 원인으로는 기업의 재정적 어려움(26%), 원자재 부족(22%), 전력부족(10%) 등이 주요 원인으로 분석되었음.

※ 임금체불로 인한 노사분규는 외국투자기업에서는 임금이 밀리는 경우가 거의 발생하지 않으며 그 외 구조조정으로 인한 근로자 전근, 이직, 정규직 전환으로의 요구, 임금삭감에 대한 반발 등이 노사분규의 주요 요인으로 나타났음.

| 〈표 4-9〉 인도 노사분규의 주요 요인(FY 02~05) |

주 요 원 인 별	FY 02	FY 03	FY 04	FY 05
임금체불	21.3	20.4	26.2	21.8
개인적 이유	14.1	11.2	13.2	9.6
인원 축소	2.2	2.4	0.2	0.4
해고	0.4	0.6	–	0.2
근무 태만으로 인한 해고	29.9	36.9	40.4	41.6
폭력	0.9	1.0	0.9	0.4
근무지 이탈	0.5	1.0	0.4	–
보너스	6.7	6.7	3.5	3.6
내부 조합원간의 경쟁	0.4	0.6	0.4	0.4
보상과 협의의 미집행	3.1	1.0	1.1	0.9
작업량	0.5	0.4	0.7	1.1
의사규정/규정/업무조건/안전기준	1.8	1.0	2.4	0.2

자료: industrialrelations, 2007 재구성

- 지역별로는 인도의 전체 노사분규의 약 25%를 비중을 차지하고 있는 자르칸드 주(Jharkhand)의 dhanbad 지역의 경우 잦은 노사분규의 주요 요인은 잦은 결근으로 인한 해고가 20%를 점유, 1위를 차지하였고, 정규직 전환으로의 요구와 근로조건 개선이 각각 15%를 점유, 공동 2위를 차지한 것으로 나타났음.

4. 현지기업 노사관리 사례연구

노사관리 사례연구는 크게 보수/평가관리, 인재관리, 조직관리, 문제점 관리로 분류할 수 있으며, 기업들은 근로자들의 권익을 보장하고 업무의 효율성을 증진시켜 기업의 질적, 양적 생산성 향상에 기여하도록 노력하고 있음.

가. 보수/평가 관리

⊠ 급여결정 기준

- 인도의 급여결정 기준은 크게 채용 시 급여 평가 기준과 사내 직원의 급여 조절 시 급여 평가 기준으로 구분할 수 있음.

  – 채용 시 급여 평가 기준은 경험유무에 따른 신입사원과 경력사원으로 분류되며 사내직원의 급여 평가 기준은 기업의 경영여건과 근무평가제도에 기초함.

| 〈표 4-10〉 급여결정 기준 |

채용 시 평가 기준		사내 직원 급여조절 평가기준
신입사원	경력사원	근무평가제도
• 시장상황 • 지원자의 업무관련 경험 • 학력(교육)	• 시장상황 • 지원자의 업무경력 • 학력(교육) • 전 직장의 급여수준	• 업무태도(출근시간 등), 능력, 실적, • 팀워크, 충성도, 정직성(인도인들의 잦은 거짓말로 인해 정직성 테스트를 고려하는 점은 이례적인 특성임)

자료: 현지언론 재구성

- 인도의 세계적인 회계법인 Mazars사의 급여결정 기준은 다음과 같은 세 가지 사항을 고려함을 밝히고 있음.

① 경쟁력 있는 합당한 임금

② 회사 내 타인과의 공정성

③ 근로자의 실적과 업무수행 결과에 따른 회사가치에 적용되는 보상 패키지

급여조정 시기와 권한

- **인도의 급여조정 시기**

  – 한국과 마찬가지로 일반적으로 1년을 기본으로 하고 있으며 입사시기로 부터 1년마다 급여를 조정하거나 연초 또는 연말에 급여 조절을 실시함.

- **급여조정 권한**

  – 관리자급으로 법인장 또는 HR 전담 부서가 조율하며 최종 승인은 CEO에게 주어짐.

상여금 지급기준과 시기

- **상여금 지급기준은 인도 근로자 유형별 특성에 따라 다르게 나타나며 상여금은 일반적으로 년 1회에서 2회, 주로 인도 최대 명절인 디왈리* 또는 홀리* 등에 월 급여 기본급의 50~100% 지급됨(소규모 업체는 50%).**

| 〈표 4-11〉 상여금 지급 기준 |

생산직	사무직
생산능력 증가 시	수익창출에 기여한 직원

– 일반적으로 인도는 초과 노동 및 휴일근무를 매우 꺼리는 습성이 있어 기업 측에서는 주말 및 공휴일이나 업무 전후 시간에 열심히 일한 근로자를 선정, 연말 보너스를 수여하기도 함(ex. Mazars, Sme).

*디왈리 : 힌두교력(歷)으로 아슈비나(Āśvina) 월(月)의 후반 15일의 제13일째에 시작해서 카르티카(Kārttika)월(그레고리력의 10월말에 해당함)의 전반 15일의 제2일째까지 5일 동안 열린다(보통 10월 18일~11월 10일). 축제이름은 '빛줄기'라는 뜻의 산스크리트 디파발리(dipāvali)에서 유래했으며 인도의 3대 축제(디왈리, 홀리, 두쎄라)이다. 특히 상인 계층이 이 축제를 열광적으로 경축하는데, 이들은 부(富)의 여신 락슈미를 숭배한다(벵골에서는 칼리여신을 숭배함).

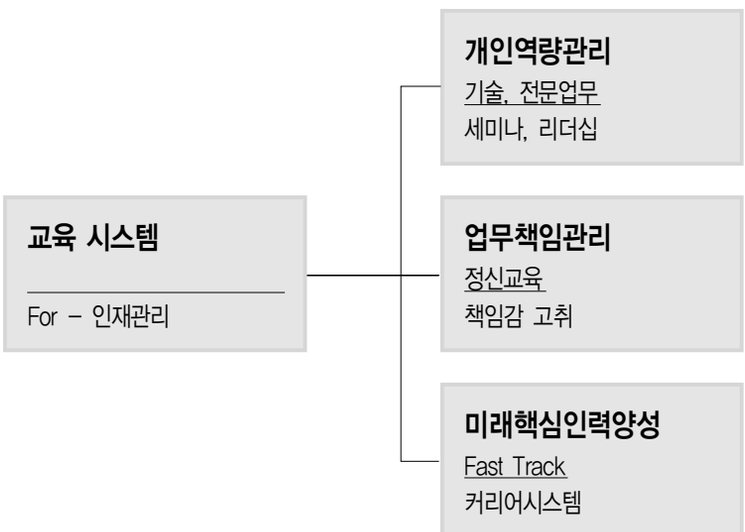
*홀리 : 북인도를 중심으로 인도 전역에서 즐기는 최고의 명절로 추운 겨울이 끝나고 여름이 시작되는 것을 축하하는 축제로 보통 2월과 3월 사이의 보름날로 정해져 있다. 홀리 기간에는 계급이나 신분, 성별에 관계없이 물감을 서로에게 뿌리며 즐기는 열광적인 퍼포먼스가 곁들여지는데 이러한 행위는 고대 인도의 힌두교 신화에서 시작되었다.

나. 인재관리

교육

- 인재관리를 위한 인도 기업들의 교육 시스템은 개인역량 관리, 업무책임 고취 관리, 미래인력 양성을 위한 세 가지 트레이닝 시스템으로 이루어짐.

| 〈그림 4-3〉 인도의 인재 교육관리 시스템 |



| 〈표 4-12〉 현지기업 인재교육 사례 |

기 업	Infosys	TCS
급여(신입사원)	540달러(월)	550달러(월)
커리큘럼	① 일반수업과정 ② 심화수업과정 –Java –Net –메인프레임 –오픈시스템	① 소프트 엔지니어링 ② Data Structure ③ OS(operating system) ④ DBMS(Database Management System) ⑤ Boot 프로그래밍 ⑥ 유닉스
테스트방식	• 일일테스트 65% • 일일 과제 부여 • 각 과정 테스트	• 오픈 테스트북 ⇒ 클로즈북 • 65% 전자채점 방식
특징	• Fast Track 과정 배치 • 무능력자 재교육 실시	• 교육 시 여성 옷차림 자유 –카미즈, 바지, 탑, 사리 모두 허용
공통사항	• 교육환경 수준급(TV, 냉장고, 청소 서비스 등 완벽히 갖춰진 교육시설 센터 제공), 그룹레벨 교육, e-learning 교육 실시	

자료: TCS, Infosys 기업홈페이지, 인도 현지언론 재구성, 2008, 2009

복리후생 서비스

• 인재관리를 위한 복리후생 서비스는 크게 정책적 제도, 급여적 제도, 기타로 분류할 수 있음.

[정책적 제도]

• 인도의 기업에서 실질적으로 근로자에게 실시, 보장해 주는 정책적 제도는 크게 6가지 정도로 규정되며 인도 근로자들은 복리후생 중에서도 유급휴가를 가장 선호하는 것으로 나타남.

① 연차휴가

– 연휴휴가 및 개인지정 휴가(이틀)등을 포함한 유급휴가, 개인이 지정한 휴가를 내고자 할 경우에는 반드시 상급자의 선 승인이 필요하며 개인지정휴가는 10일을 초과할 수 없음.

② 장례휴가

– 유급휴가, 오직 정규직 full-time 근무자만이 장례휴가 자격이 주어짐, 근무 연속일수 3일간의 유급휴가.

| 〈표 4-13〉 장례 휴가에서 인정되는 가족멤버 |

장례휴가에서 인정되는 가족멤버
• 형제, 자매, 자식, 아버지, 시아버지, 장인, 남편, 아내, 어머니, 장모, 시어머니, 의붓자식, 의붓아버지, 의붓어머니, 의붓형제, 의붓자매 • 인도는 가족을 중시하는 문화적 차이로 장례휴가에서 인정하는 가족의 범위가 한국에 비해서 광범위한 경향이 있음.

자료: ICICI Bank, India,smetoolkit.org, vacation policy, 2009 재구성

③ 병가휴가 : 2일간은 유급휴가, 증명서 제출 필요

④ 배심원 의무 휴가

– 법정시스템은 근로자에게 급여를 지급하도록 권유, 사규에 따라 다르나 일반적으로 유급으로 인정

⑤ 군복무휴가 : 무급휴가, 급여삭감 및 신용손실 無

⑥ 출산 휴가

– 정규직의 full-time 여성이 대상, 정해진 기간 동안 유급휴가(최대 1주일)

• 휴가 대상은 최소 기업에 5일 근무, 1주에 40시간을 기본으로 하며 1년 이상 근무한자를 대상으로 하며 혜택의 규모는 근로자의 근속연수에 따라 〈표 4-14〉와 같이 달라짐.

| 〈표 4-14〉 근속연수에 따른 휴가기간 |

근속연수	휴가부여(주/시간)	근속연수	휴가부여(주/시간)
1년 이후	1주/40시간	9년 이후	2주+2일/96시간
2년 이후	1주+1일/48시간	10~15년 이후	3주/120시간
3년 이후	1주+2일/56시간	16~18년 이후	3주+1일/128시간
4년 이후	1주+3일/64시간	19년 이후	3주+2일/136시간
5~7년 이후	2주/80시간	20~24년 이후	4주/160시간
8년 이후	2주+1일/88시간	25년 이후	5주/200시간

자료: ICICI Bank, India,smetoolkit.org, vacation policy, 2009

- 연차대상이 되지 못하는 신입 근무자의 경우에도 휴가가 주어지는데 고용된 월(月)을 기준으로 휴가가 부여됨. 이때, 고용된 월(月)은 역년을 기준으로 함.

| 〈표 4-15〉 신입 근무자 휴가일 |

고용월(月)	휴가일	고용월(月)	휴가일	고용월(月)	휴가일
1월	10일	4월	5일	7월	2일
2월	9일	5월	4일	8월	1일
3월	7일	6월	3일	9~12월	0일

자료: ICICI Bank, India,smetoolkit.org, vacation policy, 2009
※ 인도의 법적 공휴일은 각 주 정부 별로 매년 초 공식발표하며 연방정부 공휴일(18일)은 주 정부 공휴일과 차이가 있음.

[급여적 제도]

- 인도의 기업들은 크게 급여관련 복지로 근로자에게 각종 보험을 제공하고 있으며 장기 근무자에게는 퇴직금을 지급 또는 적립하고 있음.

① 의료보험

② 산재보험

③ 사설의료보험(관리직)

④ 퇴직금(5년 이상 근무자) 지급(적립)

[기 타]

- 그 밖에 기업들은 교통비 제공 및 출퇴근 차량 제공 등과 관련된 교통관련 서비스, 점심식사 비용 제공 또는 회사 내 무료 점심 카페테리아 운영, 통신비 지원, 여성복지회(시설) 서비스, 휴게실, 할인쇼핑카드 제공 등을 통해 근로자들의 근로의욕을 고취시키고자 노력하고 있음.
- Singh(2009)의 연구에 따르면 기업의 적절한 보상(복지 포함), 교육 및 직업훈련이 인도 현지 근로자의 생산성과 업무 참여도를 높이는 것으로 나타남.

다. 조직관리

- 인도인들의 조직관리 시 팀워크를 통한 업무생산 개선보다는 인센티브를 통한 상호간 경쟁력 고취로 생산성 개선을 이루는 방향이 업무 효율이 높은 것으로 분석됨.

  – 인도인들은 전통적으로 개인주의적 특성이 매우 강하여 근로자간의 협력이 잘 이루어지지 않는 편임.

- 기업들은 인도 현지 근로자 조직을 관리하기 위해서 유능하고 책임감 있는 상위 관리자를 고용, 이를 통해 인도의 현지 직원을 관리하고 있음.

| 〈표 4-16〉 인도인의 개인주의적 성향 |

○ Das(1998)는 인도의 개인주의적 성향에 대해서 무질서적인 개인주의의 존재가 인도 조직 안에서 내부 분쟁의 관리를 어렵게 하고 있음을 언급, 심지어 카스트 내부에서도 개인주의의 극단화에 대해서 논하였으며 Gupta(2002)역시 협동적인 성격과 인도 사람내의 팀워크가 극히 어려울 것이라고 지적하였음.
○ Kumar(2004)는 인도조직간의 팀워크가 부족함을 언급하면서 많은 기업(공기업, 민영기업) 간의 갈등이 인도의 개인주의에서 비롯되었다고 지적함.

자료: Das(1998), Gupta(2002), Kumar(2004)

라. 문제점 관리

- 인도에 진출한 현지기업이 겪는 문제점은 문화적 차이에서 비롯한 의사소통, 종교, 가족 문화 불이해 등의 문화적 문제와 이로 인한 인재 유출, 높은 이직률이 주요 문제점으로 나타나고 있으며 현지기업들은 전반적인 높은 이직률로 문제점을 겪고 있음. 이러한 문제점을 관리하기 위해 기업들은 크게 다음과 같은 방안을 마련하고 있음.

| 〈표 4-17〉 문제점 관리 방안 |

개인 보상	종업원지주제 (ESOP: employee stock ownership plan)	• 근로자의 자사주 취득을 통한 재산형성을 지원하고 경영성과 향상을 위한 유인을 제공 • 인도 IT업계에서 상용화 ex) Punj Lloyd, Godrej, Balrampur Chini,
	사인온 & 잔류 보너스제	• 일정기간의 성과에 대해 대부분의 직원들이 창출한 수익 일부를 받는 잔류 보너스제 ex) Max NY Life, Grasim, Apollo Tyre • 스카우트시 별도 보너스를 지급하는 사인온 제도
	현금인센티브	• 명절 또는 성과급, 중요한 인재에게 특별 지급되는 인센티브
	교육 및 연수 프로그램	• 시니어 근로자 프로그램 스폰서 패키지 하버드와 아이비리그 교육기관에서 지원 ex) Bharti Airtel
사내 단결	영화단체관람	• 영화를 좋아하는 현지 근로자들을 위해 손쉽게 기업들이 추진
	정기적 회식, 분기별 단합대회, 단체여행, 생일파티	• 그 밖에 기업들은 정기적 회식 및 단합대회 등 기업 특성에 맞게 추진
인간적 관심	가족 대소사 문제에 회사 차원에서 지원	• 가족 대소사 문제 뿐 아니라 사내 행사에 가족 초청 등 근로자와 가족이 직접적으로 연관됨을 항시 인지 • 인간적으로 관심을 가짐
	문제해결 위원회	• 중견업체 이상의 기업에서는 노사간 문제를 해결할 수 있는 문제해결 위원회 또는 불만해결 담당 위원회 등의 의사소통 공간 마련
기 타	• 중요인력 특별 관리(상여금, 보조인력 채용), 사규인식 강조	

자료: 해당기업 홈페이지, The hindu businessline 및 현지언론 재구성

※ 참고: 최근 미국발 금융위기에 따른 인도의 해고관련 이슈

- 인도는 여타 신흥국가에 비해 금융위기의 충격이 덜 한 편이지만 전반적으로 인도 역시 경제적 타격을 입은 바 있음. 특히 철강, 시멘트, 건설, 부동산, 항공, IT 및 ITes(IT-enable service), 금융서비스업이 가장 큰 경제적 타격을 받았으며 경비 삭감을 위한 구조조정 또한 가장 많이 행해진 것으로 나타남.

  – 이러한 상황과는 달리 인도의 법률 회사와 변호사들은 최근 금융위기 이후 역대 최대 호황기를 맞이하고 있는 것으로 조사되었는데 이는 기업 측이 경영악화로 인해 발생되는 인력 감축, 각종 노사분규 및 법적분쟁에 따른 업무를 처리하기 위해서 또는 근로자의 보상 패키지의 비용 절감을 위한 방안을 컨설팅 하기 위해서인 것으로 나타남.

- 인도의 기업들은 금융위기로 인한 경영손실을 만회하기 위해 크게 해고 및 구조조정 등의 1차적 방법을 시도하기 보다는 근로시간 조정, 임금 삭감, 근로일수 조정, 보너스 및 기타 보조금 삭감 등의 2차적 방법을 통해 위기를 만회하는 것으로 조사됨.

| 〈표 4-18〉 최근 금융위기로 인한 해고관련 이슈 |

해고/구조조정		
기 업	구 분	내 용
Jet Airway	2008년 10월 중순 1,900명 직원 해고 결정	• 고객 감소와 연료비 상승으로 인한 적자직면으로 직원 해고 결정 • 노조문제와 정치적 압력에 직면
India INC	2008년 11월 해고 계획	• 직원의 25%
American Express India	2008년 11월 해고 결정	• 금융 및 회계부서 120~150명
Motorola India	2008년 11월 본사의 대대적인 인력감축 계획에 따른 해고 및 인력 재배치	• 직원 총 4,000명(뉴델리, 뭄바이, 방갈로, 구르가온) 중 400~500명 재배치 • 해고의 2/3은 핸드폰 부서
해고 이외의 방법		
기 업	구 분	내 용
Siemens India	근로일수 조정	• 131,000명의 근로자들 중 7,400명의 근로자들은 2009년 4월까지 근로시간을 단축
Infosys	보너스, 보상패키지 삭감	• 20일, 유급
Hexaware	급여 삭감	• 2~10% 급여 삭감
노 사 분 규		
기 업	구 분	내 용
Air India	2009년 6월 Air India측의 금융위기로 인한 경영악화, 이로 인한 급여 지연으로 인한 직원 24,000명 파업	• ACEU, AIEG, IATA 등의 노조들 파업가담 "급여 없이 노동 없음"을 밝힘 • 인센티브 주장 및 순환근무에 대한 불만제기

자료: 인도 현지언론

V. 시사점

1. 인도 진출기업 유의 사항

인도 진출기업은 인도 현지 시장에 대한 충분한 이해와 정보의 획득 및 이를 통한 철저한 사전 계획수립이 인도 진출의 핵심 성공요인이라고 할 수 있음.

| 〈표 5-1〉 진출기업 유의사항 |

① 철저한 현지 시장 조사
② 인도 조세 및 법률제도 이해
③ 판매망 구축을 위한 거래처 정보 확보
④ 분야별 현지 전문가 및 전문기관 활용
⑤ 현지 대학과의 교류를 통한 인적자원 확보
⑥ 전문 부동산 업체를 통한 부지 및 생산기지 확보
⑦ 전문 법무법인 통한 노무 계약서 철저한 검토 필수
⑧ 인도 내 각종 인허가로 인한 지연을 대비 정부 네트워크 강화 필요

2. 우리나라 제도와의 차이점

인도와 우리나라의 제도적 차이는 크게 임금 및 급여체계, 복지혜택(근로 시간, 휴일), 유형별 해고기준에서 차이가 나타나는 것으로 분석됨.

가. 임금 및 급여체계

- 한국의 경우, 임금이란 일체의 금품 즉, 돈과 물품을 의미하며 때에 따라 통화로 지급되지 않을 수 있음을 명시하는 것과는 달리 인도는 현금만으로 지급하는 것을 원칙으로 하고 있음.
- 급여체계는 인도가 성과주의 연봉제를 따르는 것과는 달리 한국은 호봉제를 택하고 있음.
  - 그러나 점차적으로 한국 기업들은 성과주의 연봉제를 채택하고 있는 추세임.

| 〈표 5-2〉 임금 및 급여체계 |

구 분	한 국	인 도
임금의 개념	일체의 금품(돈+물품) (근로기준법 1장 총칙 5)	현금(The Payment of Wages Act, 1982)
법적최저임금(일급)	27,840원(2007년 기준)	1,740~3,031원(FY 2007년 기준)
급여체계	연공서열의 호봉제	성과주의 연봉제

자료: 최저임금위원회, 「최저임금 심의 · 의결경위」
주: 1루피=26.36원 기준

나. 복지혜택(근로시간, 휴일)

• 인도는 전반적으로 한국에 비해 주당 근로시간이 약 2시간 정도 적고 법적 휴일 및 휴가 또한 긴 편이나 각 주 및 근로자 특성에 따라 차등 적용되는 특성을 지님.

– 그러나 실제 인도의 이러한 복지혜택을 누릴 수 있는 공식부문의 인구는 약 20% 정도임.

• 반면, 한국은 사업단위 및 근로자 유형이 인도에 비해 단순하며 단일한 체계를 갖추고 있음.

| 〈표 5-3〉 복지혜택 |

법 적 근 로 시 간		
적용대상	한 국	인 도
사무직	44시간/주 (일반사업장으로 포괄 분류)	37~38시간/주
공장근로자		43~48시간/주
법 적 휴 일		
법적휴가	한 국	인 도
출산휴가	최초 61일 유급	출산 전후 6주, 최대 13주 유급
생리휴가	월 1회, 요청 시 유급	법 존재 안함
연차휴가	15일, 유급	20일, 유급
법적휴일	한 국	인 도
공휴일	17일	18일(중앙정부) 매년발표 주정부 휴일(주마다 다름)

자료: 각 국 노동부

주: 인도는 연차휴가의 개념이 특별휴가(Privilege Leave)임. 인도는 각 회사에서 근로계약서 작성 시 법적 휴일 중 기업이 휴일로 인정하고자 하는 날을 정해 이를 명시함

다. 해고 유형별 차이

• 인도는 근로자 유형별로 해고통보 시점을 달리하고 있으나 한국의 경우는 이를 단일화하고 있음.

– 인도는 사무직의 경우 30일 전 사전 해고를, 생산직의 경우는 세달 전 통보할 것을 권유하고 있으나 한국의 경우는 30일 전 통지를 기본사항으로 함.

| 〈표 5-4〉 해고 유형별 제도의 차이점 |

유형	사안	한 국	인 도
징계해고	무단결근/근태	• 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도의 상당기간으로 지정	• 연속 무단결근 및 불성실한 근무태도
		• 1년 2개월에 걸쳐 총7회	• 연속 총 3회 지속 시 (경고장 발부)
정리해고	사전협의	• 사전협의 절차보다 정리해고의 실질적 요건이 중요	• 사전협의 절차 중요 ex. 명예퇴직제도
단체행동	적법여부	• 사업장 허가관리에 위반한 행위는 원칙적으로 해고가능 • 폭력적 성격의 단체행동은 불법으로 간주	• 작업장을 점거 농성, 연좌 파업하는 행위는 평화적이건 폭력적이건 관계없이 불법적이나 폭력이 개입 되지 않으면 불법적인 것으로 간주 하지 않은 사례가 존재하기도 함
		• 정당한 단체행동 참여시 해고 불가능	• 불법파업의 단순참여시 해고될 경우 복직
계약만료	해고규제	• 근로계약의 수차례 반복 및 갱신될 경우, 근로계약서의 내용과 기간의 정함이 형식에 불과한 경우	• 240일 이상 근무 시 근로자가 기업 측에 해를 끼치지 않는 이상 해고할 수 없음
모든 종류의 해고	통보기간	• 한달 전 서면통지 • 한달 (이상) 통상임금 해고예고 • 수당지급	• 한달 전 서면통지(사무직) • 세달 전 서면통지(생산직)

자료: 근로기준법
주: 인도의 제도는 판례, 사례, 법안에서 재구성

징계해고

• 징계해고는 양국 모두 일정 기간에 있어 근로자의 근태불량 시 해고의 요건이 되는 것은 공통사안이나 인도는 근무자가 근태 및 무단결근 시 해고를 할 수 있음을 통보하도록 서류상의 절차인 경고장을 발부하도록 하고 있음.

– 경고장이 연속으로 3회 부과되었음에도 불구하고 근로자의 태도가 시정되지 않을 경우, 사규에 따라서 해고가 가능함.

⊠ 정리해고

- **정리해고의 경우 한국은 정리해고의 실질적 요건을 중시하는 것과는 달리 인도는 명예퇴직제도와 같은 기업 측의 근로자 측과의 사전협의 절차를 중요시 여기고 있음.**

  – 판례로 한국은 기업 측은 정리해고 시 이를 증명할만한 경영상의 실적, 생산물량의 축소, 사업체의 회비 등의 납부 중단의 경우를 입증자료로 주로 내세우는 것과는 달리 인도의 경우는, 기업 측이 정리해고 시 사전 노력을 했는가, 사전 협의 절차를 충분히 시행했는가가 판결을 가르는 중요한 요건이 됨.

⊠ 단체행동

- **단체행동으로 인한 해고의 사법 규제는 한국에 비해 인도가 제도적으로 관용적인 것으로 나타나며 이에 따라 인도 진출 한국기업들의 파업 리스크 및 노사관리에 대한 준비가 필요할 것으로 보임.**

  – 인도는 불법파업의 단순참여시에도 해고는 불가능하며 해고될 경우 복직하도록 판결하고 있음. 반면, 한국은 정당한 단체행동의 참여시에만 해고가 불가능함.

⊠ 계약만료

- **계약만료로 인한 해고 규제는 인도의 해고 규제가 다소 한국에 비해 까다로운 것으로 분석되며 정확한 판단척도(근속일수 240일)가 존재함.**

  – 한국의 해고규제는 근로계약서의 내용과 기간의 형식상 여부를 판단하는데 있어서 다소의 의견차가 발생할 가능성이 있음.

라. 조세 제도

⊠ 소득세(Income Tax)

- **인도의 소득세법 제3장에 따르면, 인도정부는 합법적으로 기업과 개인의 소득세 면제가 제공됨을 상세히 밝히고 있음. 이에 따라, 한국기업들은 아래와 같은 상황을 인지하고 인도에 진출할 경우, 기업 및 개인 측면에서 상당한 절세의 효과를 누릴 수 있을 것으로 예상됨.**

| 〈표 5-5〉 인도의 합법적인 소득세 면제 대상 |

기 업	
구 분	조 건
공로금 지급액	총액 350,000 루피를 초과할 수 없음
보너스 지급액	-
직원 특별수당	ex. 하우스 렌트 수당
퇴직연금 지급액	Public Provident Fund 또는 Statutory Provident Fund
자발적 퇴직제도에 사용된 총액	총액 5,00,000 루피를 초과할 수 없음
장학금	-
병원 및 유사기관 소득	봉사의 목적을 위한 기관도 소득세 면제
대학 및 교육기관 소득	인도 대중교육의 보급을 위한 목적으로
언론기관 소득	단순 기사의 수집 및 배포 시
개 인	
구 분	조 건
리서치 업무에 종사하고 있는 개인소득	인도정부 및 외국정부에 의해 허가된 경우
연금을 대체할 수 있는 각종 보험 및 유사상품 등에 지급한 금액	1인당 일정 한도 내에서 허가
퇴직연금펀드 지급 금액	-
휴가를 현금화해 지급받은 금액	최대 8개월을 초과할 수 없음
외국의 개인으로부터 지급된 소득	외환관리법(FERA)에 의거
뮤추얼 펀드의 소득	SEBI Act, 1992에 의해 등록된 뮤추얼 펀드

자료: incometaxindia.gov.in, 2009

법인세(Corporate Income Tax)

- **인도 기업과 외국 기업 간에 법인 세율에 차이가 있음.**
  - 인도에 설립한 현지 법인은 인도법인으로 간주되나, 지사 프로젝트 오피스의 경우는 외국 법인으로 간주됨. 인도 정부의 2008 회계연도 법인세율은 인도 기업의 경우 법인세율이 33.99%이며, 지사 형태의 외국 기업의 법인세율이 42.23%임.
- **2007 회계연도 교육세는 기존 2%에서 3%로 인상되며, 과세 소득 천만 루피 이하에 대해서는 과징금이 면제됨.**
  - R&D 활동을 위해 차입한 자본에 대한 이자 지급의 경우 125~150%까지 공제가 가능.

| 〈표 5-6〉 법인세 |

과표(연간 소득)	천만 루피 이상 소득세율	천만 루피 이하 소득세율
국내 기업	33.99% (30%+10% 부가세+3% 교육세)	30.9% (30%+3% 교육세)
외국 기업 *지점, 프로젝트 오피스 포함	42.23% (40%+2.5% 부가세+3% 교육세)	41.2% (40%+3% 교육세)

자료: Ministry of Finance, 2008
주: 외국 기업에는 지점, 프로젝트 오피스 포함.

배당 분배세(Dividend Distribution Tax)

- 배당 분배세(Dividend Distribution Tax)는 배당을 실시하는 회사가 부담하는 세금으로 배당금 수령 주체의 배당 소득에 대하여는 세금이 면제됨. 총 16.995%의 과세를 짐.(15%+10% 과징금+3% 교육세)

최저한세(MAT: Minium Alternative Tax)

- 최저한세란 영업 이익이 발생한 기업이 비용 공제와 손금 산입 등으로 인해 법인세가 장부상 이익의 10% 이하로 산출된 경우에라도 납부해야 하는 10%의 법인세를 의미.

| 〈표 5-7〉 최저한세율 |

(단위: %)

회사 형태	과세 소득(1천만 루피 미만)	과세 소득(1천만 루피 이상)
국내 회사	11.33	10.3
외국 회사	10.557	10.3

자료: Ministry of Finance, 2008

원천징수세(Tax Deduction at source)

- 공제한 세금은 일반적으로 공제 월말로부터 7일 이내에 인도 중앙정부에 납부해야 함. 주요 원천징수 대상에는 급여, 전문 서비스료, 기술 서비스료, 이자, 용역료, 임차료, 커미션 또는 중개료 등이 있음.

| 〈표 5-8〉 과세 대상별 원천징수세율 |

(단위: %)

과세 대상	인도 소득세율	한국(주2)
이자(Interest)	21.115	10/15
배당금(Dividends)	0(주1)	15/20
로열티(Royalties) 기술서비스(Technical Services)	10.5575	15

자료: Ministry of Finance, 2008
주1: 배당 소득에 대한 세금은 면제되나 배당 기업에 배당 분배세를 과세
주2: 이중 과세 방지 협약 세율

부가급부세(Fringe Benefit Tax)

- 고용인에게 제공된 것으로 간주되는 혜택의 가치에 대해서 고용주에게 부과하는 세금. 주로 외국 회사의 주재원이 인도에서 근무하기 위하여 지급받는 숙소, 차량 등의 편의 제공 부분에 대하여 33.99%의 비율에 의한 소득세를 별도로 부과하는 제도.
- 최근 회계연도 2008 정부예산안 발표에서 법인과 회사들에 도움을 줄 수 있는 부가급부세(유급휴가, 건강보험, 연금등)법들을 개정하고, 탁아소, 고용 스폰서십, 게스트하우스 제공, 고용인을 위한 스포츠 이벤트 조직 등은 부가급부세의 조항에서 배제하기로 됨.

부유세(Wealth Tax)

- 인도 정부는 1957년 부유세법(Wealth Tax Act, 1957)에 따라 개인과 회사에 대해 150만 루피를 초과하는 비생산자산(Non-Productive Assets)에 매년 3월 말일, 1%의 부유세를 부과.

[참고자료] (발간 연도순)

1. TATA Memorial Hospital Home Page, 2009
2. Labour Bureau, Shimla, 2009
3. India Yearbook, 2009
4. ICICI Bank, India.smetoolkit.org, vacation policy, 2009
5. Hiring, training and development practices in German and Indian manufacturing companies, Ronel, 2008
6. Let's Build India, PSA, 2008
7. Labour Bulletin, Lay off under the industrial dispute ACT, 1947, PSA, 2008
8. Ministry of Labour, Annual Report, FY 07
9. Recruitment Practice in IT, Kerala Calling, Venugopal C., Sasidharan K., 2006
10. Supreme Court Case Law, International Law Book, 2007~2009
11. Industrial Relations, Government of India, 2007
12. India Salary Handbook, Kelly Service, 2006, 2007
13. Brahmanical Idealism, Anarchical Individualism, and the Dynamics of Indian Negotiating Behavior, Kumar, 2004
14. Prevention and Settlement of Disputes in India, ILO, 2003
15. Prospects of Effective Teamwork in India, Gupta, R.K, 2002
16. Why Indians Make Poor Team Players, Das, G., 1998
17. 인도 현지언론
18. 인도 기업 홈페이지
19. 한국노동부, 노동연구원 및 관련부서
20. 국제노동협력원 "인도 노무 안내서"