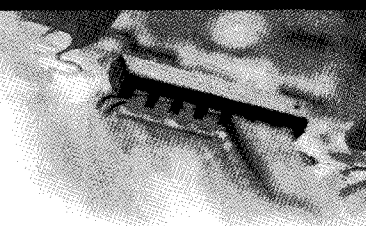


인도 노사관리 성공전략



인도 노사관리 성공전략

한-인도간 CEPA가 조만간 공식 서명, 우리기업의 인도에 대한 진출이 보다 활발하게 이루어질 것으로 예상하고, 인도시장에 진출하였거나 진출을 희망하는 기업의 현지경영에 반드시 필요한 “인도 노사관리 성공전략” 보고서를 지식경제부 해외진출기업지원단이 발표하였다.

지난 2008년 미국발 금융위기로 인한 세계적 경기 침체로 인도 역시 구조조정 회오리를 거치면서 새로운 노사관계가 정립되고 있으며, 지난 5월 총선에서 재집권한 인도정부는 복잡한 노동관련 법규에 대한 강력한 개혁을 추진하고 있다.

그러나, 인도는 우리와는 너무나 다른 문화와 제도로 인하여 인도에 진출한 우리기업들이 많은 어려움을 겪고 있으므로 인도에 대한 자료수집과 현지 설문조사 등을 통하여 효과적인 인사관리 방안을 제시하였으며, 우리기업들이 우선적으로 고려하여야 할 성공전략 10가지를 강조하였다.

10가지 성공전략

① 이력서 검증은 사실여부 검증을 철저히 하라. 직원 채용시 이력서에 대한 진실성 검증은 기본, 상위 경력직 관리자의 경우 비정규 방문 면접을 통한 철저한 검증절차를 거쳐야 한다. 비정규 방문 면접이란 기업의 HRM(Human Resource Management) 담당자가 구직자의 일터를 직접 방문하여 근무태도를 체크하고 구직자와 대화를 나누어 인터뷰를 실시하는 것이다. 기업체 입장에서 비용절감 및 시간단축, 근무자의 진실성 등을 테스트 하는 채용방식이다. ② 근로계약 조건을 명확하게 문서화 하라. 근로계약서 및 사내 규범, 단체 근로협약의 존재는 매우 중요하므로 최대한 계약의 내용을 구체적으로 명시하되, 특히 해고에 관한 규정을 명확히 하여야 한다.

이력서, 근로계약조건 명확히

③ 관리자의 특성을 파악하여 노사관리에 적극 활용하라. 인도인 관리자 및 근로자의 계층별, 지역별, 종교별 특성을 파악하여 노사관리에 적극 활용할 필요가 있다. ④ 노사관리는 인사관리 전문 인도인 관리자에게

맡겨라. 인도 현지 노사관리의 성공은 인사관리 경험이 풍부하고 책임감 있는 인도 관리자의 채용에 달려 있다고 해도 과언이 아니다.

⑤ 근로자의 인격을 무시하는 발언을 하지 마라. 인도는 오랜 역사와 전통을 가진 국가로 인도 근로자의 인격과 문화를 무시하는 발언을 하지 말고, 어려운 노사관리는 인도인에게 맡겨 효율적으로 대처하여야 한다. ⑥ 감성경영을 통하여 이직률을 낮추어라. 인도 노사관리의 최대 난제인 이직률을 낮추기 위해서는 근로자 가족에 대한 배려는 물론이고, 급여 외 복리후생에 대한 점진적인 개선 노력을 하여야 한다.

대체 인력 양성

⑦ 근로자의 이직에 대비한 대체 인력을 같이 키워라. 유사한 직무를 수행하는 대체인력을 꾸준히 양성하고, 근로자 이직에 항시 대비하여 생산성 저하를 막아야 한다. ⑧ 노사분규 해결을 뒤로 미루지 마라. 노사분규를 감추지 말고 전문가의 도움을 받아 신속하게 해결하여야 하며, 폭탄 돌리기식 대처는 더 큰 화를 불러올 수 있음을 간과해서는 안된다. ⑨ 제도변화를 예의주시하고 정부 방침에 따라 대응하라. 인도 고용관련 노동법의 변화를 예의주시하고, 중앙정부와 주정부의 방침을 비교하여 적절히 대응하여야 한다. ⑩ 근로자 우대제도를 이해하고, 절세전략을 마련하라. 인도의 근로자 이익보호와 우대제도를 이해하고, 인도의 소득세·법인세·부가급부세 등 조세제도를 활용한 절세전략을 마련할 필요가 있다.

경제개혁과 더불어 노동개혁 추진

인도 노동법을 살펴보면, 인도의 노동개혁은 1991년 인도의 경제개혁과 더불어 발전하였으며 전반적인 근로자에 대한 권익옹호 위주에서 사용자측 입장에서 근로자를 설득하고 쟁의 발생을 억제하는 노사간 새로운 관계 회복, 노동법의 개혁을 핵심으로 한다. 노동개혁

의 핵심 요소인 노동법은 인도 근로자의 이익을 보호하기 위해 과거부터 변화되어 왔으며 현재까지도 전반적으로 고용자 측에 유리한 법으로 평가된다.

2007년 기준 인도 중앙정부 차원의 노동법은 47개이며 주정부 차원의 노동법은 157개로 인도 노동시장에 직접적인 영향을 미치고 있다. 주요 노동법을 보면, 산업분쟁법에서는 근로자의 파업이 인정되며, 백명 이상 고용업체의 경우 정부 허가없이 근로자를 일시 해고할 수 없고, 일년 이상 근무자 감축시 3개월 전 서면 통보 후 정부의 허가가 필요하다. 감축시 보상으로 일년 근무기간마다 15일분 임금이 지급되어야 한다. 백명 미만 고용기업의 경우 일년 근무한 근로자를 일시해고할 때 해고기간 중에도 임금의 50% 지불해야 한다.

산업분쟁법에는 파업권 인정

계약노동법에는 근로자 보호를 위해 기업 측이 근로자를 정규직으로 직접 고용해야 하며 계약노동은 원칙적으로 금지되고 자유로운 고용 및 해고조치가 제약된다. 계약노동자가 상용근로자와 동일한 업무를 하면 계약노동자 급여 및 복지 등이 상용근로자와 동일해야 한다. 공장법에는 십인 이상 사업장에 적용되고 8.33%의 보너스 지급이 의무적이다.

최저임금법에는 일일 최저임금은 지역에 따라 천오백루피와 사천루피 내에서 규정하고, 각 주에서 발효한 최저임금 수준에서 책정 가능하다. 근로자재해보상법에는 사망이나 신체적 장애를 유발하는 고용기간 또는 사고가 발생하는 기간에 근로자 및 부양가족에게 원조를 제공해야 한다. 고용주는 자신의 사업장에 6개월 이상 근무한 근로자가 특정 직업병이 발생하면 책임의무가 있다. 노동조합법에는 7인 이상의 조합원이 있는 노동조합은 정식 등록이 가능하다.

중앙정부 각주별로 다양화

노동법의 특징으로 제한성과 다양성을 들 수 있다. 인도의 노동법은 이상주의를 추구하나 해석의 다양함과 주별 법적 해석의 차이에 따라 효과는 매우 제한적이다. 그러나 노동법 위반은 공공연히 이루어지며 위반이 쉽고 위반시 지불하는 벌금도 크지 않기 때문이다.

중앙 및 지방정부 차원의 많은 노동법이 존재하나 대부분 공식부문에만 적용되고 있다. 주정부는 각주의 상황에 맞게 중앙정부의 노동관계법을 수정하거나 심지어 새로운 법을 만들 수 있으며 수백 가지 예외사항이 존재한다. 해고문제에 있어 노동법에 저촉되는 노동자를 해고시 매우 복잡하여 실질적으로 해고를 불가능하게 만든다는 지적이 있다.

생산직, 여성 특별 보호성향

직종별 차이가 있다. 사회적 약자로 취급되는 여성, 아동을 보호하는 특별법이 중앙정부 차원에서 있으며, 생산직에 대한 보호주의 성향이 강하다. 인도는 사무직의 시간외 수당을 인정하지 않으나 생산직 근로자에게는 시간외 수당을 인정하고 있으며 원래 금액의 2배를 지급해야 한다. 사무직, 서비스직 근로자의 해고시 1개월의 서면 통보기간이 필요하나 생산직 근로자는 통상 3개월 전 서면 통보기간을 확보해야 한다.

채용방법은 크게 신입사원, 주니어레벨, 중급레벨, 시니어레벨의 경력 직급에 따라 분류된다. 면접은 근로자의 능력과 품성을 직접 확인하는 것이므로 관리자나 경영자가 면접에 참가하는 것이 좋으며 중간관리자급 이상인 경우 가급적 현직인 인사과장과 담당 주재원이 동석하는 바람직하다. 가장 선호하는 채용방식은 개인 면접 방식으로 기업들은 지원자들의 가치관, 진실성과 정직성, 성실성 등을 체크하는 것으로 나타났다.

채용시기는 봄철 여름철 집중

채용시기는 한국과 달리 인도에서는 봄철과 여름철

에 집중된다. 근로자 채용에 사용되는 비용은 직업포털 사이트가 가장 저렴한 편이다. 신문을 이용한 채용광고는 비싼 편이 AM로 주로 대기업과 공기업에서 이용한다. 대학을 이용한 채용비용은 거의 없으나 기업측은 학교에 장학금이나 건립비 등을 지원하기도 한다. 현지 근로자 채용시 기업들이 겪는 가장 큰 문제점을 근로자의 높은 이직률로 수익률에 부정적인 영향을 미친다는 점을 들고 있다.

임금은 차이가 도시별, 산업별로 차이가 존재하나, 평균적으로 2008년 기준, 미숙련노동자의 월평균급여는 50~80미국달러이고, 숙련노동자는 90~100미국달러이다. 일반사무직은 200~420미국달러이고, 과장급은 500~750미국달러이다. 수도 뉴델리의 경우는 일반적으로 평균 임금의 2.4배 정도 수준으로 나타난다.

노사분규 감소 외국기업에게 호재

최근 임금 상승률은 매년 평균 약 10~15% 인상되고 있어 향후 고급인력에 대한 저임금 혜택을 기대하기 힘들 것이다. 연봉의 최저 8.33%, 최고 20%에 상당하는 연간 보너스가 지급되며 연금도 지급된다. 고용자는 근로자의 연봉중 6.5%~8.1%를 근로자의 퇴직연금으로 적립해야 한다.

노사분규는 점차 감소하고 있다. 인도 노동부 연례 보고서에 의하면, 2002년의 경우 파업과 직장폐쇄 건수가 579건이었고 90만명의 파업 참가 및 18만명이 연관된 직장폐쇄가 있었다. 2006년에는 파업건수 246건에 직장폐쇄 214건이었고, 2008년에는 파업수 171건으로 2002년 대비 14% 감소하였다. 노사분규의 감소는 인도에 진출하고자 하는 외국기업들에게 좋은 기회가 될 것이고, 개정을 추진중인 노동법이 국회를 통과하면 인도의 노동시장은 더욱 기업친화적으로 개선될 것이다.