

| 사회적 대화 국제동향 |

남아시아의 회복력 있는 사회적 대화를 향해

남아시아의 주요 사회적 대화 메커니즘 비교

코로나19 위기에 대한 대응과 회복력 구축을 위한 행동

손옥이 경사노위 전문위원

본 내용은 ILO 보고서 「Towards resilient social dialogue in South Asia: A collation of key social dialogue mechanisms in South Asia, their responses to the COVID-19 crisis and actions to build resilience」에서 발췌 번역한 내용입니다.

1. 코로나19 대응에서 노사정 및 노사 간 사회적 대화 메커니즘의 역할

코로나19는 사람들의 생명과 생활, 경제, 사회 전반에 걸쳐 파괴적인 영향을 미쳤고 이미 존재하던 불평등을 악화시켰다. 여성들과 교육수준이 낮은 사람들, 육체노동 종사자, 비공식 노동자, 전반적으로 가난한 사람들이 이 위기에 정면으로 타격을 입었고 해고와 감원은 널리 퍼져있던 불평등을 더 악화시켰다.

이 위기로부터 회복하여 더 나은 일상으로 돌아가는 길은 길고 어려운 여정이 될 것이다. 부인할 수 없는 것은 이 여정이 노사정의 강력한 파트너십과 공동의 노력을 요구한다는 점이다. 이에, 2020년 5월 발표된 「ILO 정책브리프: 코로나19 이슈를 해결하는데 있어 사회적 대화의 필요성(Policy Brief: The need for social dialogue in addressing the COVID-19 crisis)」에서는 사회적 대화 및 파트너십의 일반적인 중요성뿐만 아니라 특히 위기 상황에서의

중요성을 강조하였다.

코로나19에 대한 효과적이고 포용적인 대응을 위해서는 남아시아의 통합적인 대응이 매우 중요하다. 따라서 이 장에서는 사회적 대화를 기반으로 한 남아시아의 코로나19 대응에 대해 알아본다.

1-1. 아프가니스탄

아직 코로나19를 논의하기 위하여 고위노동위원회(Labor High Council)를 소집하지는 않았으며 동 위원회는 현재 그 이름만 존재하는 상황이다. 코로나가 미치는 영향을 논의하기 위한 노사 간 사회적 대화도 아직 없었다.

그러나 ‘양질의 일자리 실무단(Decent Work Technical Working Group)’이 2020년 5월 회의를 개최하였고 노동사회부 장관이 이 회의에 참석하였다. 이 회의의 주요 성과는 미국 국무부에 보낼 사업제안서를 노사정이 승인한 것이다. 이 제안서의 핵심은 ‘일자리를 향한 길(Road to Jobs)’ 프로젝트를 2020~22년 발크 주(Balkh Province)로 확대하는 것이다. ‘일자리를 향한 길’ 프로젝트는 기업들의 시장 접근성을 향상시키는데 목적을 두고 있다. 노사정은 코로나19로 인한 기업의 피해를 구제하는데 이 계획이 중대한 역할을 할 것으로 기대하며 동 제안서를 지지하였다.

1-2. 방글라데시

방글라데시의 국가 노사정협의회(TCC: Tripartite Consultative Council)는 2020년 이드 알 피트르(Eid al-Fitr) 기간 및 코로나19에 대응하기 위해 정부가 선포한 공휴일 기간 동안의 임금 및 고용을 보호하기 위한 협정을 체결하는데 역할을 수행하였다.

이와 관련하여, TCC는 공휴일 기간 동안 사업장 단위의 임금 및 보너스 계산에 관한 지침을 개발하였다. TCC는 동 지침을 배포하였고 2020년 이드 알 피트르 기간까지 해고와 삭감을 예방하는 효과를 달성하였다. 그러나 노동조합들은 대화가 충분하지 않았고 의제의 범위

가 좁았다고 주장하였다.

2020년 4월 12일 노동고용부는 코로나 위기에 대한 조기대응을 위하여 23개의 노사정 위기관리 위원회를 설치하였다. 이 위원회들은 정부가 우선시하는 지역경제거점에 설치되었다. 위기관리 위원회의 목표는 다음과 같다.

- 임금, 체불임금, 보너스 및 기타 노동자에게 제공되는 수당이 지불되는지 모니터링
- 노동자의 일자리 안정성 보장
- 코로나19 기간 동안 조화로운 노사관계 장려.

이 위기관리 위원회들이 활동 중인지 역할을 효과적으로 실행하고 있는지는 현재 불확실하다.

1-3. 인도

노동고용부 장관은 2020년 5월 7일 코로나19의 영향에 대해 논의하기 위하여 노동조합들과 회의를 개최하였다. 그러나 노동조합들은 정부가 자신들이 동 회의에서 제안한 권고에 대해 아직 응답하지 않고 있다는 우려를 제기하였다. 노동조합뿐만 아니라 ILO도 지역경제 활성화를 위해 노동법을 개정하고 노동권을 약화시키려는 여러 주정부의 시도에 대하여 공식적으로 우려를 표명하였다. 이러한 시도는 그간 상당부분 철회된 것으로 보인다.

2020년 3월 노동부는 사용자들과 주정부의 수석차관들, 다른 부처의 장관들에게 인원감축을 자제하고 노동자들의 안전과 보건을 보장하라는 권고문을 보냈다. 노동부는 또한 코로나19로 인한 노동자들의 불만을 접수하고 해결하기 위해 20개의 고충해결센터를 설치하였다. 이 과정에 사회적 파트너들이 참여하지는 않았다.

1-4. 몰디브

몰디브의 코로나19 대응 과정에서 사회적 대화는 이루어지지 않았다. 그러나 정부는 코로

나 확산을 막고 경제를 활성화시키기 위한 여러 조치를 취하였다. 봉쇄, 여행제한, 좀 더 최근에는 여행사와 중소기업, 영세자영업자들에게 재정적 지원을 제공하는 등의 조치를 취하였다.

1-5. 네팔

네팔 정부는 봉쇄 기간 임금지불에 관한 관보를 발간하였다. 2020년 4월 27일 발표된 이 통지문은 봉쇄 기간 동안 모든 노동자(정부 노동자 포함)의 휴가는 휴일휴가로 전환되고, 봉쇄 기간(2020년 3-6월) 동안 모든 노동자에게 임금 및 수당 전체가 지급되어야 한다고 명시하였다.

노동고용사회보장부는 그 후 이 통지의 이행을 논의하기 위하여 중앙노동자문위원회(Central Labour Advisor Committee) 회의를 소집하였다. 코로나19로 인해 발생할 수 있는 임금지급 문제 등 노사관계 어려움을 해결하기 위하여 중앙노동자문위원회에 노사정 TF 팀이 설치되었다.

노동조합공동협력센터(Joint Trade Union Coordination Centre)는 봉쇄조치가 비즈니스에 미친 영향을 고려할 때 사용자가 전체 임금을 지급하는 것은 감당하기 어려운 측면이 있어 아직 전체 임금이 지급되지는 못하고 있다고 전하였다.¹⁾ 노동조합들은 소독제, 마스크, 장갑, 비누 등 기본적인 개인 보호장구 없이 운영 중인 사업장이 있다고 우려를 표명하였다.

1-6. 파키스탄

파키스탄에서 코로나19 위기에 대응하기 위하여 사회적 대화를 활용한 사례는 주로 신드 주에서 발견되었다. 신드 주의 노사정상임위원회(Tripartite Standing Committee)는 2020년 3월 회의를 개최하였고, 신드 주 노동부는 동 회의를 거쳐 다음의 두 가지 사항을 발표하였다.²⁾

1) Joint Trade Union Coordination Committee response to the survey questionnaire, June 2020.

2) Caroline Bates, Project Manager, International Labour and Environmental Standards, in Pakistan's SMEs project.

- 모든 노동자는 유급휴가 중인 것으로 처리하고 봉쇄 기간 동안 해고되지 않음
- 미지급된 임금은 2020년 3월 31일까지 노동자에게 지급되어야 함.

몇몇 굴지의 섬유산업 기업가들이 그 후 상무부를 방문하여 재정지원과 조기 공장가동 재개를 요청하였다. 일부, 특히 신드 공업무역지역(Sindh Industrial and Trading Estate: SITE Town)은 봉쇄조치를 위반하여 계속 가동 중인 것으로 알려졌다. 노사정상임위원회는 정부에 이러한 위반사항을 전달하였고 결과적으로 다음과 같은 추가적인 통지 및 조치가 내려졌다.

- 노동 감독관들은 지역을 감독하고 봉쇄조치를 위반하여 이루어지는 노동행위가 접수 되면 이를 해결할 것
- 연락처가 첨부된 위기대응조직 구성
- 위기대응반 운영을 위해 노동부서에 당번표를 만들기

2020년 3월 28일 신드 노사정상임위원회는 온라인으로 회의를 개최하여 다음과 같은 노사공동성명을 채택하였다.

- 채택된 조치에 대한 지지 표명
- 노사정 관리메커니즘 설치 요청
- 안전한 노동방식을 고안하여 제144장 통지가 해제되면 적용할 수 있도록 조치 요청 (파키스탄 형사소송법 제144장은 지방행정기관이 공공의 이익을 위하여 특정 기간 동안 특정 행동을 금지하는 명령을 내릴 수 있는 권한을 부여)
- 코로나19의 영향을 조사하고 보편적인 사회보장제도를 향한 계획을 수립하기 위하여 전문가위원회 설치 요청
- 위기대응반 운영을 위해 노동부서에 당번표를 만들기

이러한 희망적인 시작에도 불구하고 현재 노사정 협력과 예전의 사업들은 경제에 대한 우려와 연방 차원에서 내려진 관련 결정에 의해 뒤로 밀려난 상태이다. 2020년 4월 14일 신드주 정부는 기업 재운영을 위한 기본운영절차를 발표하였다.

구성원들과의 협의는 거의 없었으며, 일부는 기본운영절차와 그간 내려진 명령들에 대한 아무런 정보도 받지 못한 것으로 보인다. 이는 사회적 파트너들 사이에 우려와 혼란을 야기하고 있는 것으로 알려졌다.

노사 간 사회적 대화 측면에서는 파키스탄 사용자연합(Employers' Federation of Pakistan: EFP)과 파키스탄 노동자연합(Pakistan Workers Federation: PWF)이 코로나 19 위기 동안 건설적인 노사관계를 장려하기 위한 공동선언문을 발표하였다.

이 선언문은 다음 내용을 담았다.³⁾

- 사용자연합(EFP)은 모든 사용자들이 법을 존중·준수하고 인정으로 노동자들을 대하고 노동자들의 산업안전보건을 보장할 것을 요청함
- 노동자연합(PWF)은 노동자의 건강과 안전을 보장하고 봉쇄조치를 준수하기 위해 사용자와 정부가 시행하는 조치에 완전히 협력하도록 노동자들의 인식개선 프로그램을 강화하기 위한 조치를 취함

1-7. 스리랑카

스리랑카 정부는 코로나19가 노사관계에 미치는 영향을 해결하기 위해 사회적 대화를 충분히 활용하기로 하였다. 정부는 특히 이 목적을 위하여 국가노동자문위원회(National Labour Advisory Council) 위원으로 구성된 코로나19 TF팀을 설치하였다. 이 TF팀은 위기

3) Joint Declaration by Employers Federation of Pakistan and Pakistan Workers Federation on the outbreak of COVID-19 challenges in Pakistan, April 2020.

4) IndustriALL Global Union, "Tripartite agreement to protect Sri Lankan workers", 25 May 2020..

대응 과정에서 사회적 대화를 통하여 노동자와 사용자의 이익을 보호하는데 주력하였다.⁴⁾

2020년 5월 5일 TF팀은 현존하는 법제도 내에서 임금지급을 보장하기 위한 모든 산업에 적용되는 협정을 체결하였다. 2020년 5월 14일 스리랑카 내각에서 동 협정이 인준되었다. 동 협정은 2020년 5월과 6월에 적용되는 협정이며, 노동을 수행한 노동자와 대기상태의 노동자(수행할 작업이 없는 자) 사이에 임금지급의 차이를 두지 않도록 정하였다. 이 조치는 보건 관련 제재 때문에 기업들이 노동력 전체를 동원하지 못하는 상황을 해결하기 위한 것이다.

동 협정에 따르면 사용자는 기본급 기준으로 일한 날만큼 임금을 배분하여 지급한다. 일하지 않은 날(수행할 작업이 없어 대기한 날)에 대해서는 기본급의 50% 또는 14,500루피 중 높은 금액을 배분하여 지급한다.

동 협정은 또한 노동을 다시 시작하고 따라서 실적을 최소화할 수 있는 기회를 가능한 한 많은 노동자에게 제공하기 위하여 사용자들이 가능한 한도 내에서 노동자들을 교대로 근무 시킬 것을 권고하였다.

실론 사용자연합(Employers' Federation of Ceylon)은 동 협정 이행을 촉진하기 위하여 회원들이 사업장 단위에서 노사 간 사회적 대화를 활용하도록 요청하였다. 또한 사용자들이 단체교섭대표로 인정된 노조를 참여시키거나 기업 내 노동자위원회가 있는 경우 동 위원회를 참여시킬 것을 장려했다.⁵⁾

남아시아 일부 국가가 코로나19 대응책을 설계하는데 사회적 대화를 활용하기는 했지만, 이 장에서의 전반적인 검토결과를 보면 대부분의 국가가 사회적 대화를 효과적으로 적용하지는 않았다는 것을 알 수 있다. 스리랑카 외에는 사회적 대화 활용이 제한적이고 한정적이었음이 분명하다. 사회적 대화를 활용한 경우에도 대화가 폭넓은 사회경제적 우선순위 이외의 노동이슈에 한정되었다. 이 점은 우려할만한 사항이다. 기본적으로 사회적 파트너들이 국가의

5) The Employers' Federation of Ceylon, EFC News, "Historic Tripartite Deal Reached on Wages Board Pay for Employees during COVID-19", 13 May 2020.

전반적인 위기대응 정책개발에서 배제되었다는 의미이기 때문이다.

사회적 파트너들은 또한 대응책을 이행하기 위해 정부와 같이 작업하는 과정에서도 배제되었다. 이는 사용자와 노동조합의 파트너십과 공동책임을 전제로 할 때 가능한 영향력 있는 대응책 개발 및 시행에 전혀 도움이 되지 않는다.

또한 국가 간 사회적대화도 부재한 상태이다. 각국의 노사정은 인접국 노사정의 경험으로부터 배우고 코로나19로 인해 공동으로 겪고 있는 어려움을 공동으로 극복하기 위하여 그들과의 연대를 구축하려는 노력을 하지 않았다. 비슷한 제도적 메커니즘과 어려움을 가지고 있음에도 불구하고 그러하였다.

2. 사회적 대화 강화를 위한 주요 도전과제 및 행동계획

이 장은 주로 사용자 단체와 노동조합, ILO 국가사무소에서 질문지에 답변한 내용을 기반으로 한다. 이전에 ILO가 회원국 노사정과의 협의를 통해 획득한 정보도 사용되었다. 이 장에서는 사회적 대화와 관련한 주요 도전과제를 파악하고 이러한 어려움을 해결하기 위한 실용적인 행동계획을 논의하고자 한다.

2.1 주요 도전과제

남아시아의 효과적인 사회적 대화는 노동행정 약화, 사회적 파트너 지위의 양극화 심화, 사용자단체와 노동조합의 회원 감소 등 여러 이슈에 의해 제약을 받고 있다. 이 장에서는 코로나19 위기로 인해 더 두드러진 주요 도전과제와 질문답변서에 나타난 도전과제에 주목하고자 한다.

2.1.1 주요 노사정 사회적 대화 메커니즘의 비활동 추세

남아시아 전체적으로 사회적 대화를 위한 규정과 메커니즘은 과다할 정도이다. 이 보고

서에서 강조하듯이 코로나19 대응을 위한 국가적 노력에 있어 사회적 대화는 매우 적은 역할만 하였다. 이는 많은 노사정 사회적 대화 메커니즘이 위기 이전에 비활동 상태가 되었거나 비정기적으로만 기능했다는 점을 감안할 때 예상하지 못한 것은 아니다. 예를 들어, 인도노동회의(ILC)는 2015년 이후 소집되지 않았고 인도 노사정 산업위원회(industrial tripartite committees)도 비활동 상태였다. 파키스탄의 노사정 노동회의(Tripartite Labour Conference)의 마지막 회의는 2009년이었고, 몰디브의 국가 노사정 노동자문위원회(National Tripartite Labour Advisory Council)의 마지막 회의는 2016년이였다.

비활동 상태는 아니지만, 많은 노사정 사회적 대화 메커니즘도 정기적으로 회의를 개최하지는 않는다. 이러한 상황은 그들의 역할과 잠재적인 기여도를 더 약화시킨다. 시간이 지나면서 이들도 비활동 상태가 될 수 있다. 예를 들어, 네팔의 중앙노동자문위원회(Central Labour Advisor Committee), 아프가니스탄의 고위노동위원회(Labor High Council), 방글라데시의 기성복산업 노사정 협의회(Ready-made Garment Tripartite Consultative Council)도 거의 소집되지 않는다.

대부분 남아시아 국가에서 노사정 사회적 대화 메커니즘을 위한 제도적 지원은 매우 빈약하고, 전담 사무지원은 대체로 없는 실정이다. 대부분의 경우 노동부 직원이 그들의 여러 업무 중 하나로 사무국 업무를 지원한다. 정보에 기반한 사회적 대화를 위한 기초 작업으로서 연구를 수행하기 위한 지원은 없으며 의사소통 역량과 회의관련 행정업무에 대한 전담 지원도 없다. 주요 노사정 사회적 대화 메커니즘들도 그 기능을 수행하기 위한 예산을 제공받지 못하고 있다. 이러한 요인들이 모여 파트너십과 신뢰를 구축하는데 중요한 사회적 대화 메커니즘들을 더 약화시킨다.

이러한 상황은 다음과 같은 여러 요인에 그 원인이 있다. 사회적대화의 역할에 대한 평가 절하, 대화기구 간 권한 중복, 지나치게 많은 제도적 구조, 많은 구조에 참여자들이 지사참여할 수 있는 역량 부족, 일부 구조는 그야말로 너무 오래되어 그 기능이나 구성 측면에서 타당성이 결여되었을 가능성이 그것이다.

이러한 쇠퇴현상을 되돌리기 위해서는 이 지역의 사회적 대화에 대한 지지를 동원하기 위

한 기초 작업으로서 노사 및 노사정 사회적대화의 중요성과 가치를 인정하고 이해하는 등 집중적인 개입이 필요할 것이다. 이를 위해 사회적 대화와 그 역할 및 도구에 대한 인식을 강화할 필요가 있다. 인식개선은 사용자와 노동자를 대표하는 더 광범위한 참여자들을 포괄하기 위해 노사정 지도부를 넘어서 일반 사용자 및 노동자에게 확대되어야 한다.

사회적 대화 메커니즘의 기능 재정립은 기본적으로 각 메커니즘에 영향을 미치는 어려움과 광범위한 외부적 상황 및 제약을 구조적으로 파악하기 위한 각 메커니즘에 대한 체계적인 분석도 필요로 할 것이다.

2.1.2 단체교섭 및 작업장내 노사협력 약화

아프가니스탄, 몰디브, 인도를 제외한 나머지 남아시아 국가들은 단체교섭에 관한 명시적인 규정을 가지고 있다. 그러나 단체교섭 사례는 줄어들고 있다. ILO의 협약·권고전문가위원회(CEACR)은 특히 방글라데시, 파키스탄, 스리랑카의 결사의 자유 및 단체교섭의 장애물을 극복하기 위한 권고사항을 파악·채택한 바 있다.

ILO CEACR는 교섭대표 인정요건 완화, 노동조합 등록요건 완화, 반노조 차별에 대한 조치 강화 등을 권고하였다. 방글라데시의 노동조합 등록요건 완화 등 권고사항 중 일부는 부분적으로 이행되었지만 많은 권고가 아직 이행되지 않고 있다.

또한 사회적 파트너들의 단체교섭 관련 역량도 향상시킬 필요가 있다. 단체교섭 과정 자체뿐만 아니라 협상기술의 향상도 필요하다. 이와 관련하여 추가적으로 감안해야 하는 요소는 남아시아 기업의 대부분이 (초)소기업이라는 점이다. 이들 기업에는 역량 측면의 제약뿐만 아니라 노동법의 충분한 보장을 받지 못하는 추가적인 어려움이 있다.

방글라데시와 인도, 네팔, 파키스탄, 스리랑카에는 사업장 단위의 작업장 노사협력 메커니즘 설치에 관한 규정이 마련되어 있다. 아프가니스탄과 몰디브는 아직 이러한 메커니즘을 위한 규정이 없다. 인도에서는 이러한 메커니즘이 주로 대기업에 설치되어 있고 그밖의 다른 기업에서는 일반적으로 찾기 어렵다. 방글라데시에서는 참여위원회가 좀 더 널리 퍼져있지만 대

부분 기성복제조공장에 설치되어 있다. 네팔과 파키스탄에서는 작업장 노사협력 메커니즘을 찾기가 좀 더 어렵다.

작업장 내 노사협력 메커니즘이 신뢰와 정당성을 확보하기 위해서는 노동자대표가 노동자들에 의해 투명하게 선출되어야 한다. 이는 남아시아 지역에서 여전히 어려운 과제이다.

작업장 내 노사협력 시스템은 코로나 이후 일자리로 복귀하는 단계에서 특히 의미가 있다. 협력시스템은 기업을 다시 안전하게 운영하기 위한 협의 및 노사 공동행동의 기반을 제공한다는 측면에서 중요하다. 따라서 작업장 내 노사협력의 중요성과 투명하고 적법한 노사협력을 촉진하기 위한 조치의 중요성에 대한 인식을 고취할 필요가 있다.

2.1.3 제한적인 취약 노동자 대표성

남아시아의 노사정 사회적 대화 메커니즘은 대부분 여성의 대표성에 관한 별도의 규정이 없다. 네팔의 중앙노동자문위원회(Central Labour Advisory Council)와 5번주 노동자문위원회(Province Five Labour Advisory Council)는 비록 제한적이기는 하지만 각각 여성의 대표성을 규정하고 있다.

비공식 부문의 대표성과 관련한 상황은 더 심각하다. 비공식 부문 대표는 건축 및 기타 서(Building and Other Construction Workers Welfare Board)⁶⁾ 등 인도의 복지위원회에 한정되어 있다. 다른 남아시아 국가에서는 비공식 부문 대표가 전반적으로 부재한 상황이다. 그러나 비공식부문 노동자들은 남아시아 노동력의 가장 큰 부분을 차지한다.⁷⁾ 동시에, 비공식성은 노동에서의 기본원칙과 권리, 사회적 보호, 양질의 근로조건, 법의 지배 등 노동자의 노동권에 부정적인 영향을 미친다.

6) 2003년 제17차 ILO 국제노동통계총회(International Conference of Labour Statisticians)에서 비공식고용을 "현재 법적·규제적 틀 내에서 등록·규제·보호되지 않은 보수를 받는 모든 일직, 자영업과 임금고용 둘 다 포함)과 소득을 산출하는 기업에서 행해지는 보수를 받지 않는 일. 비공식부문 노동자는 안정적인 고용계약, 노동자 혜택, 사회적 보호, 노동자 대표성을 보장받지 못한다."고 정의하였다.

7) ILO, Men and Women in the Informal Economy: A Statistical Picture, 2018.

여성들과 비공식 노동자들은 코로나19의 영향을 크게 받았고 코로나는 이미 불안정한 그들의 사회·경제적 상황을 더 악화시켰다. 코로나19 대응조치를 요구하는 여성과 비공식부문 노동자들의 목소리는 약하다.

비공식성과 관련한 노사정의 논의를 촉진하기 위해서는 연구가 매우 중요하다. 남아시아의 국가단위 노사정 사회적 대화 메커니즘 내에 이러한 종류의 논의가 전반적으로 부재한 상황이다. 이 논의는 ILO 제204호 권고에 기반 할 필요가 있다. 제204호 권고는 모두를 위한 양질의 일자리와 포용적 발전을 달성하기 위한 실용적인 접근법을 지지한다. 또한 공식경제로의 이전을 촉진하고, 새로운 공식부문 일자리를 창출하고, 추가적인 비공식화를 방지하기 위한 통합적인 전략을 강조한다.

2.1.4 노동쟁의 증가에 따른 지속되는 양극화

남아시아의 노동쟁의 조정메커니즘은 코로나19 이전에도 취약했다. 노동부는 제한적인 조정역량을 가지고 있다. 조정역량이 발전한 곳(예를 들어 방글라데시)에서는 담당자가 노동쟁의 조정만 전담하지 않는다. 훈련된 조정자들은 다른 임무와 조정업무를 함께 수행하고, 조정 업무는 그들 임무의 작은 부분만 차지한다.

동시에, 노동법원에는 사건(대부분이 코로나 이전 사건)이 넘쳐나고 있다. 코로나 위기로 인해 노동부와 노동법원에 대한 압력이 과도하게 가중되어 왔다. 코로나 위기는 무엇보다도 폐업, 삭감, 해고로 특징 지워진다.

이러한 노동쟁의 조정역량의 심각한 취약성이 긴급하게 해결되지 않으면 파업이나 시위 등 단체행동 가능성이 상당히 높아질 것이다. 이는 코로나19 회복 과정에 부정적인 영향을 미칠 것이고 사회적 대화 절차와 메커니즘의 추가적인 양극화를 초래할 수 있다.

2.2 행동계획 제안

파악된 도전과제의 대부분은 남아시아 대부분의 국가가 공통적으로 겪는 어려움이다. 여

기서 제안하는 행동계획은 사회적 대화 메커니즘 및 실행과 관련한 회복성을 구축하기 위한 남아시아 집중 행동 프로그램을 통해 이행하고자 한다.

표 1 주요 사회적 대화 도전과제 해결을 위한 행동계획

주요 도전과제	주요 행동계획	우선순위
1. 주요 노사정 사회적 대화 메커니즘의 비활동 추세	<ul style="list-style-type: none"> • 사회적 대화 메커니즘에 영향을 미치는 특유의 어려움과 더 광범위한 조건/제약을 파악하기 위한 국가별 사회적 대화 메커니즘 분석 	단기
	<ul style="list-style-type: none"> • 행동계획에는 타겟 연구, ILO SAM-SD(사회적 대화기구 자가평가 도구)의 선택적 적용, 역량강화 등이 포함된다. 	
	<ul style="list-style-type: none"> • 노사관계 및 사회적 대화에 관한 훈련을 통해 노사정 구성원의 역량 강화 	단기
	<ul style="list-style-type: none"> • 회의록 작성, 회의준비, 의제설정, 연구기술, 자료수집, 자료분석, 보고서 작성 등에 대한 정부 공무원 훈련 및 노사정 사회적 대화 메커니즘에 대한 사무업무 지원 	단기
2. 노사 간 사회적 대화 사례 감소	<ul style="list-style-type: none"> • 특히 위기대응 과정에서 국제지역-소지역-국가 단위의 사회적 대화 실천 및 경험에 관한 연구와 정보공유를 위하여 남아시아 연구소 설치 	중기
	<ul style="list-style-type: none"> • 노사관계 툴킷(Industrial Relations Toolkit)에 기반한 사회적 파트너들(적절한 경우 정부 공무원 포함)의 단체교섭 역량강화 프로그램 	단기
	<ul style="list-style-type: none"> • 사회적 파트너들의 협상기술 역량강화 	단기
	<ul style="list-style-type: none"> • 노사관계 툴킷(Industrial Relations Toolkit)에 기반한 작업장 노사협력 역량강화 프로그램 	단기
3. 제한적인 취약노동자 대표성	<ul style="list-style-type: none"> • 남아시아 양질의 일자리팀이 ILO 노동자활동국(ACTRAV), 사용자활동국(ACTEMP), 포용적 노동시장 및 노사관계, 근로조건국(INWORK)과 협력하여 개발한 사업장 단위 코로나19 TF팀 설치에 관한 ILO 가이드라인 장려 	단기
	<ul style="list-style-type: none"> • 모든 역량강화 활동의 여성참여 할당량을 설정하고 준수여부 모니터링 	단기
	<ul style="list-style-type: none"> • 코로나19 위기로 인해 확대된 남녀격차 등 성차별이슈를 강조하기 위하여 남아시아 대학들의 연합을 결성하여 연구를 수행하고 연구결과에 대한 사회적 대화 장려 	중기
	<ul style="list-style-type: none"> • 코로나19가 비공식노동자에게 미친 영향을 파악하기 위하여 남아시아 대학들의 연합을 결성하여 연구를 수행하고 연구결과에 대한 사회적 대화 장려 • 이 행동계획들은 제204호 협약 이행을 촉진하기 위한 것임. 제204호 협약은 노사정의 공동노력을 통한 비공식에서 공식경제로의 이전에 관한 권고 	중기
4. 코로나19로 인한 노동쟁의 증가가 효과적으로 해결되지 않는 경우 지속적인 양극화 초래	<ul style="list-style-type: none"> • 노사정 구성원의 분쟁조정 훈련을 통해 분쟁조정역량 개발 	단기
	<ul style="list-style-type: none"> • 노동행정 내에 분쟁조정 전담을 마련하여 기술적 지원 제공 	중기
	<ul style="list-style-type: none"> • 전담 중재역량 구축을 위한 기술적 지원 제공 	장기
	<ul style="list-style-type: none"> • 신속대응 분쟁조정 메커니즘 설계 및 시범운영 	단기
	<ul style="list-style-type: none"> • 노사관계 툴킷(Industrial Relations Toolkit)에 기반한 사업장 단위 고충처리 역량강화; 사업장 단위 고충처리 가이드라인 개발; 동 가이드라인의 시범운영 	단기

행동계획은 특히 코로나19와 같은 위기상황에서 사회적대화의 중요성에 대한 인식을 강화하기 위한 것이다. 이 행동들은 또한 기본적으로 남아시아의 사회적 대화 절차 및 제도의 회복성을 구축하기 위하여 제도적 약점과 역량부족을 해결하려는 시도이다. 필요한 경우 이러한 행동계획을 서로 결합시켜 실행하는 것도 중요하다. 예를 들어, 사회적 대화에 대한 인식제고를 위한 행동계획은 그 효과를 극대화하기 위하여 사회적 대화 메커니즘 분석 및 강화 조치와 결합시켜 실행해야 한다.

3. 결론

이 보고서에서 볼 때, 몰디브를 제외한 남아시아 각국에 국가 단위 노사정 사회적 대화 메커니즘이 수립되어 있다는 것은 분명하다. 인도와 파키스탄, 최근 네팔 등의 국가는 주 단위 사회적 대화 메커니즘을 설치하였다. 방글라데시에는 산업별 노사정 사회적 대화 메커니즘도 설치되어 있다.

그러나 코로나19 위기와 그 영향에 대응하는 과정에서 사회적 대화 메커니즘들이 매우 제한적으로만 활용되었고 몇몇 국가에서는 전혀 활용되지 않았다는 사실이 분명히 드러났다. 스리랑카만 국가 노사정 사회적 대화 메커니즘을 통하여 코로나19로 인한 노동권 이슈, 특히 임금문제를 해결하기 위하여 사회적 대화를 건설적으로 계속 활용하였다.

유감스럽게도 사회적 파트너들과 협력하여 광범위한 사회경제적 위기대응책을 마련하고 이행하기 위해 사회적 대화 메커니즘이나 사회적 대화 절차를 활용한 남아시아 국가는 없다.

이렇게 사회적 파트너들이 배제된 상황은 필연적으로 코로나19 대응책의 효율적인 이행과 효과를 약화시키고 제한할 것이다. 따라서 사회적 대화 및 그 이점에 대한 이해를 재정립하고 결과적으로 사회적대화의 제도적 메커니즘과 실천을 재건하는 것이 필수적이다.

2020년 7월 개최된 ILO 글로벌 회담에서 남아시아를 포함한 세계 각국의 노사정 대표들은 한목소리로 사회경제적 회복과정에서 사회적대화의 필요성을 강조하였다. 이를 달성하기 위해서는 노사정 구성원과 그 지도부의 완전하고 지속적인 헌신과 참여가 필요할 것이다.