

브라질의 고용관련 법제 현안

정 흥 준

(고려대학교 노동문제연구소 연구교수 / 미국 럿거스대 방문교수)

I. 들어가며

II. 브라질 노동법의 역사

III. 브라질의 노동법의 주요내용

1. 개요
2. 노동법의 기본 원칙
3. 개별적 노동법의 주요내용
4. 집단적 노동법의 주요내용

IV. 브라질의 노동이슈

1. 인권침해
2. 비정규직의 고용

V. 맺으며

“글로벌(Global)”은 글로벌(global)과 로컬(local)의 합성어로서, 교통, 통신수단 등의 발달로 생활권이 글로벌화 되어 경제문제를 비롯한 환경문제, 평화문제 등에서는 국가 간 상호의존이 높아지면서도 국가를 대신하는 단위로서의 지역의 역할이 여전히 강조됨을 의미합니다. 이에 최신외국법제정보는 글로벌과 로컬의 주요 현안들을 살펴보고 시사점을 찾고자 합니다.

1. 들어가며

브라질은 먼 나라이다. 한국에서 24시간 이상을 날아가야 한다. 비행기로 가더라도 급유 때문에 한 번에 갈 수 없으며 미국 LA나 프랑스 파리를 경유해서 가야한다. 그런 먼 나라에 한국기업들이 앞 다투어 진출하고 있다. 국내 대기업으로는 처음으로 삼성전자와 LG전자가 1996년 브라질에 공장을 지으며 현지판매를 시작하였으며 20여년 지난 지금은 현대자동차, CJ, 현대중공업, 두산중공업, 포스코 등 굴지의 대기업 및 다수의 협력업체들이 브라질에서 사업을 하고 있다. 브라질은 분명매력적인 판매시장이다. BRICs(브라질, 러시아, 인도, 중국)의 다른 나라들처럼 브라질 인구는 약 2억이지만 그 중 소득상위 10%에 해당하는 2천 만 명이 상당한 소비능력을 가지고 있기 때문이다. 그러나 브라질에는 위험요인이 존재한다. 바로 고용과 노동관련 법조항이다. 법 자체가 상당히 복잡하고 구체적일뿐만 아니라 사회적 약자인 노동자들에게 유리하도록 제정, 적용되고 있어 미국, 한국, 일본 등 시장경제 자유주의 국가정책에 익숙한 기업들은 이로 인한 고충이 적지 않다. 본 글은 국제경영, 좁게는 노사관계 측면에서 브라질의 고용, 노동법을 대략적으로 살펴봄으로써 브라질에서의 기업의 성공적인 현지화에 도움이 되고자 한다.

2. 브라질 노동법의 역사¹⁾

브라질의 노동법을 이해하기 위해서는 브라질의 노사관계에 관한 역사적 배경을 간략하게나마 살펴볼 필요가 있다. 브라질 노사관계시스템의 변화는 시기에 따라 큰 변동을 겪었으므로 시기적 구분에 대한 이해가 필요하다. 첫 번째 시기는 1822년 포르투갈로부터 독립한 브라질이 구연방공화국을 선포하여 1964년 군사정권에 의해 붕괴되기 전까지로, 이 시기의 특징은 노동헌법(CLT)의 제정을 통한 노사관계시스템의 구축이다. 두 번째 시기는 군사정권(1964~1985년) 동안으로 권위주의적이고 국가사회주의에 기초한 노사관계의 공고화를 특징으로 한다. 세 번째 시기는 1985년 민주화이후의 현재까지로, 1988년 노동헌법의 개정 이후의 노사관계의 변화와 노조의 사회적, 정치적 영향력 확대가 주목할 만하다. 각 시기별 특징을 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

1) 정홍준·김윤호·김동원, “브라질 단체교섭 구조변화에 대한 인과적 분석”, 산업관계연구 제23권 제1호 (93~118), 2013의 논문을 참조.

첫 번째 시기는 1822년 브라질이 포르투갈로부터 독립하면서 시작되었다. 브라질은 포르투갈로부터 독립을 했지만 1889년까지 군주제를 유지하고 있었다. 그 후, 군대가 군주를 끌어내리고 공화국을 설립하면서 브라질 구 연방공화국이 출범하였다. 이러한 체제는 베가스(Vegas) 정부의 리더십아래 1930년까지 유지되었다. 이 당시 노사관계는 정부의 개입이 적고, 노사관계 이해당사자 중심으로 이루어졌다. 그러나 1930년 이후 Vegas정권은 정부의 역할을 확대하면서 노사관계에 있어서도 새로운 시스템을 구축하게 되었다. 먼저, 정부는 공기업을 설립하고 시장경제에 대한 제도적 규제를 만들었다. 노조에 대해서도 정치, 경제, 사회 전 분야에서 정부와의 협력을 요구하였다. 1937년 Vegas정부가 독재적 리더십을 강화하면서 노조활동에 대한 제한은 더욱 공고해 졌으며 아예 노조역할의 상당부분을 법으로 명문화하기에 이르렀다. 즉, 정부는 1943년 노동헌법을 제정하여 이민노동, 연금, 소수자 및 여성노동, 휴일, 노동시간, 최소임금 등과 같은 노사관계 이슈를 법으로 명문화하였다. 이러한 측면에서 첫 번째 시기는 국가조합주의(state corporatist)를 바탕으로 한 노사관계시스템의 출발이라고 할 수 있다.

두 번째 시기는 1965년 군사정권이 출범하면서 시작되었다. 당시 정치적 환경은 변화하였지만 Vegas정권부터 유지되어 온 국가조합주의는 오히려 더 강화되어 갔다. 군사정권은 Vegas정부와 마찬가지로 국가주도의 경제발전전략을 추진하였으며 그 과정에서 노동조합을 지역단위로 통제하여 브라질의 급진주의를 막고자 노력하였다. 구체적으로 노조는 시(市) 단위를 중심으로 한 독점적인 대표권한을 부여하고 국가의 통제아래 두고 관리하려고 노력하였다²⁾. 예를 들어 시 단위(city level)에는 1개의 산업별(업종별) 노동조합만이 국가로부터 유일한 단위노조로 인정을 받아 교섭권을 행사하고 있으며 복수노조는 법적으로 금지되어 있다. 시 단위 산별노조의 발달은 브라질의 강한 연방공화국 특징에 기초해 있는데, 독립이후 약한 중앙정부는 주 정부를 상대로 강력한 리더십을 발휘하기보다 주 정부의 권한을 최대한 많이 인정해 주려고 노력하였기 때문이다. 이러한 연방정부에 기초한 국가주의적 관행에 따라 노조의 지역적 독점권이 지금도 유지되고 있다. 또 노조와 사용자단체가 조직되면 국가의 승인을 받아야 했는데, 당시 노조는 노동부장관의 승인으로 설립될 수 있었다. 정부의 노조활동에 대한 개입도 늘어났다. 정부는 노조선거에의 개입을 포함하여 노조 전임자 수 결정 및 노조예산 등에 대한 통제를 강화하였다³⁾. 이러한 상황이다 보니 자율적

2) Houtzager, P. P. & Kurtz, M. J., The institutional roots of popular mobilization: State transformation and rural politics in Brazil and Chile, 1960-1995, *Comparative Studies in Society and History*, 42(2): 394-424, 2000.

3) Cardoso, A. & Gindin, J., Industrial relations and collective bargaining: Argentina, Brazil, and Mexico compared, Working Paper, No5, ILO, Geneva, 2009.

인 노사교섭은 거의 불가능했다. 노사의 대표적인 교섭중 하나인 임금교섭이 정부의 임금결정으로 대체되었는데, 1965년 제정된 임금법은 정부가 공식부문의 모든 임금인상률을 결정할 수 있도록 명시하였다. 군사정권 시기 내내 계속되었던 이러한 물가연동임금시스템(the wage indexation system)은 12개월의 물가인상을 반영하여 임금인상률을 결정하는 방식이었다.⁴⁾ 임금 이외의 발생할 수 있는 노사갈등은 정부의 영향력 아래에 있는 노동법원을 통해 해결되도록 유도하였다. 이러한 측면에서 두 번째 시기는 국가조합주의가 안정화 되었다고 평가할 수 있다.

세 번째 시기는 1964년부터 시작된 군사정권이 1985년 민주화로 붕괴되면서 시작되었다. 브라질의 정치적 변화는 노사관계시스템에도 영향을 미치게 되었다. 또 정치적 민주화에 기여해왔던 노동조합이 사회적, 정치적 영향력을 갖게 되면서 노사관계시스템이 크게 변화하게 되었다. 먼저, 1988년 헌법 개정을 통해 많은 부분이 달라졌는데, 당시의 헌법 개정의 배경은 다음과 같다. 브라질 노조들은 1970년대 중반 이후 경제성장과 더불어 새로운 문제들(예를 들어 고용조정, 노동강도, 작업장의 권위주의, 산업안전 등)을 적극적으로 제기하였으며 자율적 단체교섭, 복수노조 등을 요구하였다. 이러한 노력의 일환으로 정치민주화 이후 1988년 헌법 개정이 이루어져 노사자율교섭의 전기를 마련했으며 이로 인해 노사관계시스템을 변화시키는 주요한 전기를 마련했다.

이상으로, 식민지에서 벗어난 브라질이 독재와 군사정권을 거치면서 국가 조합주의적 성격의 노사관계시스템을 발전시켜 왔으나 1985년 정치민주화를 계기로 1988년 노동법 개정을 통해 정부의 개입에서 벗어나는 계기를 마련했음을 살펴보았다. 또 정치적 민주화의 주도세력 가운데 하나였던 노조의 영향력이 확대되면서 노사관계시스템이 달라진 상황도 동시에 고찰해보았다. 다만, 이러한 변화 가운데에서도 정부는 브라질의 노사관계에 여전히 많은 부분 개입을 하고 있다. 이는 브라질의 강한 국가주의 전통을 유지하고 있기 때문이다. 따라서 노사관계에 있어서도 중앙정부의 개입이 완전히 사라진 것은 아니었다. 예를 들어 정부가 임금인상률을 정하는 물가연동 임금시스템은 폐지되었지만 정부가 물가인상을 고려하여 최저임금인상률을 정하는 관행으로 이어지고 있다. 노동법원도 과거 정부의 영향력에서는 벗어났지만 새로운 권력층으로 떠오른 노조의 입장을 존중하여 노사관계에 있어 여전히 중요한 결정을 내리고 있다. 따라서 브라질 노사관계시스템은 정치적 민주화 이후 권위주의적 노사관계에서 자율적인 노사관계로 전환하였지만 노동자 정부를 배경으로 국가조합주의 특징이 여전히 작동하는 변화의 이행기에 해당한다고 할 수 있다.

4) Carneiro, F. G. & Henley, A., Wage determination in Brazil: The growth of union bargaining power and informal employment, *The Journal of Development Studies*, 34(4):117-138, 1998.

3. 브라질의 노동법의 주요내용

1. 개요

브라질의 노동기본법은 1943년에 제정된 노동법집전(CLT)으로 70년이나 된 아주 오래된 법이며 각종 노동관계보완법과 규정이 있다. 노동법은 별도 특별법을 갖고 있는 공무원과 가정부를 제외한 모든 노동자에게 적용된다. 노동법은 숙련노동자와 비숙련노동자를 구별하지 않으며 직종에 대한 구별도 없다. 연방헌법은 제2편 제2장 “사회적 권리”편에서 노동자의 기본적 권리와 보장을 자세하게 나열하고 있는데, 특히 제7조는 노동자의 권리를 무려 34종으로 열거해 놓고 있다.

2. 노동법의 기본 원칙

브라질 노동법의 기본바탕은 고용주와 피고용주간의 경제적 지위의 불평등을 인정한다는 것이다. 즉, 노동법은 양자 간의 노동 계약이 경제적 강자와 약자간의 관계에서 체결되는 만큼 피고용주가 불리한 대우를 받을 것이라는 점을 가정하고 있다. 노동법은 이러한 불평등을 법으로 최대한 교정해야 한다는 원칙하에 제정되었기 때문에 자연스럽게 일련의 노동관계 강제규범이 형성되었다. 노동관계 강제규범은 노동계약 형태를 불문하고 준수되어야 하며 이러한 강제규범을 준수하지 않고 체결되는 노동계약은 당연히 무효로 간주된다. 특히 브라질 노동법상 강제규범의 몇 가지 예를 살펴보면 아래와 같다.

1) 최저임금 보장의 원칙(The Payment of the legal minimum wage)

연방헌법은 제7조 4항에서 “최저임금은 주거, 영양, 교육, 건강, 휴식, 의복, 위생, 교통, 사회보장 등을 포함, 노동자와 그 가족에게 절대적으로 필요한 것들을 충족시켜야 한다”고 명시하고 있다. 최저임금은 연방의회에서 결정한다. 연방의회가 최저임금을 결정하면 대통령의 비준을 거쳐 연방관보에 공고되는데, 가정부를 포함한 모든 노동자는 법적으로 최저임금 이상의 대우를 받도록 되어 있다. 따라서 노동계약상 노동자가 최저임금 이하를 받는다고 약속하더라도 법적으로 노동계약은 무효가 되며, 노동자는 헌법 제7조 4항 및 노동법 제444조에 의거하여 그 차액을 보전받을 수 있다.

2) 봉급 삭감 금지의 원칙(The irreducibility of the salary)

고용주는 피고용자의 봉급 삭감을 요구하는 제의나 강요를 할 수 없으며, 피고용자도 이러한 내용의 제의나 강요를 받아들일 법적 의무가 없다. 노동법은 이러한 노동계약을 무효화한다.

3) 동등 대우의 원칙(The principle of equal treatment)

피고용인은 지위를 낮추거나 동등한 기능이나 직위의 노동자가 받는 수준 이하의 임금을 받는 내용으로 고용주와 합의할 수 없다는 원칙이다.

3. 개별적 노동법의 주요내용

1) 채용

브라질은 이민 국가로써 다양한 인종이 혼재해 있고 과거에 노예제가 존재했기 때문에 채용 시 인종차별은 불법이다. 직원 채용 광고에 있어 나이·성별 관련 문구나 기타 차별적 문구가 들어가지 않아야 한다. 회사는 채용직원의 금융신용조회(SPC/Serasa)나 소송기록(민사나 형사소송)을 요청할 수도 없다. 회사가 이러한 개인 신용을 증명하는 증명서를 채용직원에게 요구했거나 비밀로 개인 신용조회를 한 것을 채용직원이 알게 되면 사생활침해(privacy violation)를 주장할 수 있고 심한 경우에 피해 보상 소송을 제기할 수 있다.

2) 해고

원칙적으로 해고는 언제나 가능하다. 고용주의 권리이기 때문이다. 그러나 근로자의 해고는 정당한 사유가 있어야 한다. 여기서 해고의 정당한 사유란 부정직한 행위, 업무방해행위, 형사처벌, 상습적 음주, 기업비밀누설 등이다. 노동법에 규정한 정당한 사유가 없는 고용주의 일방적인 해고는 정당한 사유에 의한 해고에 비해 해고비용을 더 부담해야 한다. 정당한 사유 없는 해고는 대략 퇴직금의 약 50%를 더 가산해서 주게 되는데 근무기간을 기준으로 대략 1년에 1개월 정도의 월급을 퇴직금으로 더 부담한다고 보면 된다.

3) 근로시간

정상적인 하루 최대 근무시간은 8시간이며, 주 근무시간은 44시간, 월간 220시간이다. 교대 작업의 경우 어떠한 경우를 막론하고 일일 6시간이다. 대부분의 노동자층(블루칼러)은 주 44시간을 근무하고 있으며 월-금은 8시간, 토요일은 4시간으로 근무시간을 배당하고 있다. 참고로 법에 휴식 시간(점심시간)이 1 시간으로 되어 있을 경우 노사 간의 협의로 40분으로 조정하더라도 노동부의 허가가 없는 경우 법원에서는 인정하지 않는다.

4) 초과근무

기본임금의 최소 50% 이상을 지급하며, 단체교섭에 의해 그 이상의 지급이 가능하다. 일일 초과 근무시간은 최대 1시간 12분을 초과할 수 없다.

5) 산업안전

야간작업은 오후 10시부터 오전 5시까지의 작업을 지칭하며, 정상적인 주간 작업 임금보다 최소 20%이상 높은 수당이 지급되어야 한다. 야간작업 시 근무 시간은 52.5분을 1시간으로 계산한다. 위험한 근무 환경에서 일하는 근로자는 30%의 임금 인상을 요구할 수 있다.

6) 임금 및 보너스

- 임금은 최저임금 또는 그 이상이어야 한다.
- 년 근무 후 연 30일의 유급 휴가와 월급 1/3의 휴가 보너스를 지급한다.
연말보너스로 한 달 치 임금을 추가로 지급하도록 되어 있다.
- 이외에 법정수당으로 퇴직수당, 해고수당, 교통비, 가족수당 등이 존재한다.

4. 집단적 노동법의 주요내용

브라질의 집단적 노동법을 이해하기 위해서는 우선 노동조합의 기본현황을 이해할 필요가 있다.

1) 브라질 노동조합의 현황

노동조합의 현황을 살펴보면 2007년 현재 7,000여개의 노조, 19개 전국조직, 283개의 주 단위 연맹이 있으며 현행법상 기업수준의 노동조합은 허용되지 않아 노조의 기본단위는 시 단위 산별노조이다(Cardoso & Gindin, 2009). 따라서 시 단위 산별노조가 유일한 교섭당사자이며 교섭과 관련하여 단위노조는 상급조직에 교섭권을 위임하는 경우는 없으며 정부도 상급단체의 교섭권한을 인정하지 않는다. 이러한 이유로 교섭과정에서 상급조직의 역할은 다른 지역 교섭결과 등 정보제공과 지원의 역할을 하는 정도이다. 시 단위노조는 자유의지로 전국수준의 정상조직(national union)에 가입(2007년 현재 가입률 55%)을 하거나 미가맹의 독립노조로 존재할 수 있다. 시 단위 산별노조가 정상조직에 가입한 경우 노조의 구조는 4단계로 이루어져 있는데, 시 단위 노동조합 위로 주 단위 노동조합, 전국단위 노동조합, 정상조직 순으로 이어진다. 브라질의 정상조직은 이미 1970년대부터 활동해 왔으나 법적으로 인정을 받아오지 못하다가 2008년 3월 입법화를 통해 합법화되었다. 다만, 브라질에서는 노조정상조직이 다양한 정치적, 종교적 스펙트럼을 가지고 있기 때문에 정부는 합법화와 관련한 4가지 조건을 입법화하였다. 즉, 2010년 4월까지 4가지 조건을 충족할 경우 정상조직으로 인정하고 노조세를 지급하기로 결정한 것이었다. 4가지 조건이란 첫째, 5개 주에서 적어도 100개의 노조가 가입해야 한다. 둘째 각 주마다 최소한 20개 이상의 노조가 가입되어 있어야 한다. 셋째, 5개 이상의 경제활동부문을 포괄해야 한다. 넷째, 전체 임금노동자의 7% 이상의 조직률을 갖추어야 한다는 것이다. 이러한 기준에 의해 현재 6개의 노동조합(CUT, FS, NCST, UGT, CTB, CGTB)이 정상조직으로 인정받아 활동하고 있다. 아래의 <표 1>은 각 정상조직의 가입노조를 나타낸 것이다.

<표> 브라질 주요 정상노조별 소속 노동조합 수 (2010년, 단위: 개)

정상조직	소속 노조 수
CUT (Central Unica dos Trabalhadores)	1,722
FS (Força Sindical)	1,275
NCST (Nova Central Sindical de Trabalhadores)	702
UGT (Unica Geral dos Trabalhadores)	666
CTB (Central dos Trabalhadores Brasil)	394
CGTB (Central Geral dos Trabalhadores Brasil)	281

자료: 브라질 고용노동부(Ministrio do Trabalho e Emprego).

2) 노조가입

연방헌법은 기업이나 종업원이나 기업조합이나 노조가입에 대해 자유원칙을 확립해 놓았다(연방헌법 제8조 V). 따라서 고용조건으로 노조가입을 의무화 하거나(closed shop), 노조가입을 금지하는 (yellow dog) 어떠한 단체협약, 법규범, 기업의 내부규정, 노동계약도 무효이다. 또한, 어떠한 법도 노조원과 비노조원을 차별하는 규정을 해서도 안된다(브라질은 ILO협약 제98호, 1949년 비준).

3) 단체교섭

단체교섭은 산별교섭과 기업별교섭이 모두 존재한다. 산별교섭은 교섭당사자인 시 단위 산별노조와 산별 사용자단체 간에 이루어지며 단체협약의 갱신은 최소1년 단위로 2년 이내에 하도록 되어 있으며 대체로 임금관련교섭은 매년 진행되지만 기타교섭은 2년에 한 번씩 체결되고 있다. 이러한 협약은 정해진 협약기간동안 준수되어야 하며 2년이 지나 새로운 내용으로 갱신되지 않으면 기존의 협약이 유지된다. 산별교섭의 내용으로 노사 모두가 가장 중요하게 생각하는 것은 임금인상률이다. 임금인상률은 전년대비 임금을 몇 %를 인상할 것 인지를 정하는 것으로 결정된 임금인상률은 지역(시)의 동일산업 혹은 동일업종의 전체 노동자들에게 모두 적용된다.

기업별 교섭은 시 단위 산별노조와 개별기업이 하게 되며 우리나라의 대각선교섭과 유사한 구조이다. 산별교섭의 사용자대표는 산별사용자단체이지만 기업별교섭의 사용자대표는 개별 기업회사가 된다. 기업별 교섭의 핵심적인 내용은 크게 두 가지로 하나는 기업성과에 대한 교섭이며 다른 하나는 근로시간관련 교섭이다.

4) 단체행동

노사 간 단체협상이 실패할 시 분쟁이 발생한다. 노사 간 분쟁에 관해 브라질은 노사분쟁에 관해 조정전치주의를 택하고 있다. 그래서 분쟁이 발생하면 우선, 조정위원회(Comissão de Conciliação Prévia)의 조정을 받아야 한다(art.625).

파업을 할 경우에는 파업에 관한 법률(제7783/89호)의 규정을 따라야 한다. 파업을 하려면 우선, 법원에 파업신고를 하고, 고용주 측에 파업 48시간 전 통보를 의무적으로 해야 하며, 핵심 중대 서비스 분야의 경우(예: 의료)에는 최소 인력을 가동해야 하는 의무가 있다(제 723조, 연방헌법 제9조). 불법파업은 노사 간 합의사항을 대상으로 한 파업, 정치파업, 단순

한 연대파업 등이다. 공장점거도 불법이다. 그러나 불법파업이라 하더라도 경찰이 직접 해결하는 경우는 드물고 노동법원에 제소하여 그 결과를 기다려야 하기 때문에 상당한 시간이 소요된다.

대체근로와 관련하여 회사는 대체근로를 할 수 있으나 그런 경우는 거의 없다. 공장점거가 불법이듯이 직장폐쇄도 법으로 금지되어 있다, 근로자는 직장 출근권리가 있다고 보기 때문이다.

5) 노조의 경영참여

노조의 경영참여에 대해서는 연방헌법 제7조 XI와 CLT 제621조에 규정이 있어 그 가능성이 열려있다. 노조의 경영참여의 방식과 범위는 단체협약으로 합의할 수 있다.

4. 브라질의 노동이슈

최근 브라질에서는 두 가지의 노동이슈가 존재한다. 하나는 작업장에서의 인권침해와 관련한 소송이 급증하고 있으며 다른 하나는 비정규직고용에 관한 것이다. 이 두 가지 이슈는 상대적으로 브라질 토착기업보다 해외기업의 브라질법인에서 자주 발생하는 이슈들이다. 이를 대략 살펴보면 다음과 같다.

1. 인권침해

브라질 노동법(CLT)은 정신적 폭력에 대해 명시한 규정이 없기 때문에 정신적 학대는 법적인 개념으로 명확히 정의되어 있지 않다. 그러나 정신적 폭력에 관한 소송이 급증하면서 노동법원은 사건별로 구체적인 사실을 확인하여 판단하고 있다. 현재까지 나온 판례를 볼 때, 법원은 도에 지나친 강박이나 굴욕행위(humiliation)가 있었는지, 이러한 행위가 반복적이었는지, 이로 인해 직원이 정신적 피해를 입었는지를 확인하고 있다(조희문, 2012).

노동고용부가 2010년에 배포한 책자 '작업장에서 정신적·성적 학대(moral and sexual harassment at work)'에 따르면 정신적 학대는 작업장 괴롭힘(bullying at work)으로 제시되고 있으며 대략 다음의 내용을 포함한다.

- 폭력적이고 위협한 행동
- 다른 사람들 앞에서 대중적으로 모욕을 주는 행위

- 일방적으로 경시하거나, 겁주고, 경멸하고, 조롱하고, 비웃고, 면전에서 한숨 쉬는 등 인간으로서의 명예를 훼손하는 행위
- 성적인 의미의 농담
- 작업능률을 이유로 사람을 직장에서 병으로 취급하거나 사직할 것을 제안하는 행위
- 화장실 가는 시간을 통제하거나 욕하는 행동

2. 비정규직의 고용⁵⁾

비정규직의 세계적인 확대추세와 마찬가지로 브라질에서도 비정규직의 고용에 대한 이슈가 존재한다. 그럼에도 비정규직의 고용은 제한적인 측면이 큰데, 이는 노동법이 비정규직의 활용을 구체적으로 명시하고 있기 때문이다. 이를 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 브라질의 노동법(CLT)은 기업의 일상적이고 지속적인 업무에 대해선 정규직고용을 원칙으로 하고 있기 때문이다. 브라질의 노동법은 지속적으로 행해지는 업무에 대해 비정규직을 고용할 수 없도록 규정하고 있다. 예를 들어 기간제비정규직의 경우 2년 동안만 고용할 수 있으며 2년 후에 동일한 비정규직을 계속 고용하려면 반드시 정규직으로 전환해야 한다. 그리고 기존의 기간제비정규직 일자리는 다른 사람으로 교체할 수 없도록 되어 있다.

한편, 사내하청과 관련하여 노동법의 명시적 규정이 없지만 대법원판례를 통해 중개인을 통한 장기적인 간접고용은 불법이며 기업의 비핵심업무에 대해서만 아웃소싱을 할 수 있다고 규정하고 있다. 보다 구체적으로, 대법원 판례 331조는 사내하청과 관련하여 세 가지를 결정한 바 있는데, 하나는 기업의 핵심 업무는 사내하청을 할 수 없으며 다른 하나는 비핵심 업무를 사내하청 하더라도 협력업체 노동자에 대해선 원청의 관리감독이나 업무지시를 금지하고 있다.

둘째, 법 제도만이 아니라 노동법원 및 노동검찰이 기업의 비정규노동에 대한 남용행위를 활발하게 감시하고 있기 때문이다. 브라질은 3심제의 노동법원이 존재한다. 노동법원은 과거 권위주의적 정부시절, 노조에 대한 감시와 개입을 목적으로 설립되었으나 1985년 민주화 이후 노사관계에 대한 독자적인 기능을 수행하고 있다. 특히, 2001년 CUT가 주도하여 창당한 노동당이 룰라정부를 탄생시킨 이래 노동법원은 개별노동자를 사회적 약자로 바라보고 친 노동자적 판결을 해 오고 있어 기업들에게는 상당한 부담이 되고 있다.

셋째, 직무급 중심의 동일노동 동일임금제도가 인건비절감을 목적으로 한 사용자의 비정

5) 정홍준, “브라질의 제한적 비정규노동의 활용과 정규직화”, 산업노동연구, 19(1): 213-260, 2013.

규노동에 대한 활용 동기를 감소시키고 있기 때문이다. 동일노동 동일임금은 브라질의 노동법에 명시되어 있어 차별적인 임금이 어렵다. 특히, 동일노동 동일임금에 따라 기업마다 업무에 대한 구체적인 임금테이블을 가지고 있어 동일업무에 따른 정규직과 비정규직 간 임금 차별은 소송의 대상이 되기 쉽다.

5. 맺으며

지금까지 간략하게 브라질의 고용관련 노동법을 살펴보았다. 연구를 위해 여러 차례 브라질을 방문하고 주요 학자, 기업, 노동조합을 만나 본 결과, 브라질은 기업의 입장에서 매력적인 시장임에는 틀림없지만 매우 조밀한 노동관계법령과 노동친화적인 정책 등으로 인해 기업의 어려움 또한 적지 않았다. 그럼에도 불구하고 우리나라의 기업들을 포함한, 다국적 기업들이 브라질에 진출하는 것은 기업의 필요에 의해서였다. 따라서 기업의 이해를 중심으로 그 나라의 국가정책을 바꿀 수 없기에 세계적인 기업으로 거듭나기 위해선 현지의 법제도를 충분히 이해할 필요가 있다. 나아가, 노동자를 생산의 도구가 아닌 현지화를 위한 동반자로 이해할 때 기업의 궁극적인 해외진출의 목적을 달성할 수 있을 것으로 기대된다.

참고문헌

- 정홍준, “브라질의 제한적 비정규노동의 활용과 정규직화”, 산업노동연구, 19(1): 213-260, 2013.
- 정홍준 · 김윤호 · 김동원, “브라질 단체교섭 구조변화에 대한 인과적 분석”, 산업관계연구, 23(1):93-118, 2013.
- 조희문, “브라질 노무분쟁의 새로운 유형과 해결방안”, 상공회의소, 브라질노사관계 발제문, 2012.
- Cardoso, A. & Gindin, J., Industrial relations and collective bargaining: Argentina, Brazil, and Mexico compared, Working Paper, No5, ILO, 2009.
- Carneiro, F. G. & Henley, A., Wage determination in Brazil: The growth of union bargaining power and informal employment, The Journal of Development Studies, 34(4):117-138, 1998.
- Houtzager, P. P. & Kurtz, M. J., The institutional roots of popular mobilization: State transformation and rural politics in Brazil and Chile, 1960-1995, Comparative Studies in Society and History, 42(2): 394-424, 2000.