

아웃소싱 공급 제조업체 관련 해외 민간주도의 노동기준인증제도에 관한 탐색적 조사

황용식[†]

세종대학교 경영학과

An Exploratory Study on Foreign Labor Standards Accreditation Systems on Outsourcing Manufacturing Firms

Yong-Sik Hwang[†]

School of Business, Sejong University

Key Words : Labor accreditation system, Labor practice, Outsourcing

Abstract

Recently, foreign labor standards accreditation system has been emerged as more firms outsource manufacturing works to global vendors focused manufacturing. This paper discuss and compare three major private labor accreditation systems and evaluate what kind of problems may emerge if they become the major global standards for labor practices. This paper concludes that private labor standards accreditation system needs more transparency in the process and should improve accountability by including other stakeholders in the process.

1. 서 론

글로벌 경제 환경에 직면한 많은 기업들은 비용절감의 목적으로 생산, 제조 분야의 활동을 해외의 외부 기업이나 업체에게 위탁하는 ‘역의 아웃소싱’을 활용 하게 되었다. 이러한 제조업체들의 해외 아웃소싱은 지난 20여 년 동안 꾸준히 증가해왔다. Hummels et al. (2001)의 연구에 의하면 미국, 영국, 호주, 캐나다 등 선진국 사이에서는 지난 20년 동안 (1980-2000) 평균 25% 가량 해외 아웃소싱이 증가한 것으로 보고되고 있다. 국내 기업들의 해외 아웃소싱 비중은 2007년 기준 전체 조사 기업의 24.2%로써 이 중 80.8%는 제조업체 중심으로 이루어지고 있다 (현해정 외, 2007).

하지만 지난 몇 년간 해외의 많은 아웃소싱 전문 제조업체들의 열악한 노동환경이 사회적 이슈가 되면서 다국적 기업들이 외부업체에게 아웃소싱으로 생산 업무를 맡기는 것에 대해 많은 주의를 요하고 있다 (Chan, 2001;

Block, et. al., 2001). 특히 1990년대 Nike사가 아웃소싱을 하고 있는 동남아 현지 공장에서의 아동노동, 착취 노동이 언론에 알려지면서 소비자들의 Nike 제품에 대한 불매 운동 및 여론의 질타에 Nike는 실추된 브랜드 이미지를 회복하는데 오랜 시간이 걸렸다 (한국과학기술원, 2006). 그만큼 기업들은 직접 관리해도 되지 않는 아웃소싱 업체마저도 관여해야 한다는 것을 인식하게 되었고 최근에 들어 자체적으로 아웃소싱 제조업체를 관리하거나 아니면 민간단체에서 주도하는 노동기준인증제도에 의존하는 추세이다.

기업들이 아웃소싱 업체들의 노동환경 개선 및 감독에 대한 연구는 기업의 사회적 책임이라는 큰 틀 아래 지속적으로 연구가 수행되고 있는 반면 (한국과학기술원, 2006), 민간단체에서 주도하고 있는 노동기준인증제도에 관해서는 아직까지 연구가 미비한 실정이다. 실제로 여러 민간주도 노동표준인증제도 중 하나인 WRAP (Worldwide Responsible Accredited Production)은 전세계 570여개의 아웃소싱 전문 제조업체들에게 노동기준인증을 주어 다국적기업 및 아웃소싱 제조업체를 사

[†] 교신저자 yhwang@sejong.ac.kr

이에서 큰 영향력을 행사한다고 볼 수 있다.

무엇보다도 제조업체의 노동기준이 기업의 품질경영에 미치는 영향은 크다고 볼 수 있다. Frankel과 Scott (2002)가 조사한 글로벌 스포츠 의류업체인 Adidas사의 아웃소싱 납품제조업체의 노동기준과 품질경영의 상관관계를 연구한 결과, Adidas사의 엄격한 노동기준을 준수하는 아웃소싱 제조업체일수록 생산성, 제품품질, 재무적 성과가 노동기준을 준수하지 않는 업체보다 높다는 결과가 나왔다. 유사한 연구로 Huselid (1995)는 기업의 체계적인 노동기준과 관행이 기업의 생산성을 높이고 이직률을 낮춤으로써 장기적으로 기업이 재무적인 성과를 낼 수 있다는 결론을 내렸다.

그러므로, 본 연구에서는 최근 대두되고 있는 민간단체들의 주도하에 있는 여러 종류의 노동기준인증제도에 대해 심층적으로 비교, 분석하고 실제로 효과적인 민간주도의 인증제도로 거듭나기 위해 보완해야 할 점들에 대해 다양한 방안을 제시하고자 한다.

2. 노동기준인증제도

2.1 ILO(국제노동기구)의 국제노동기준

앞에서도 언급되었듯이 많은 글로벌 기업들이 아웃소싱 제조업체에 생산을 맡기게 되는 새로운 패러다임의 제조환경에 직면하게 되면서 아웃소싱 제조가 집중되어있는 개발도상국가업체들의 노동환경 개선에 대한 중요성이 최근에 들어 부각되고 있는 현실이다. 아웃소싱 제조업체들이 자율적으로 노동환경 개선에 앞장서는 경우도 많이 있지만 자율규제에 의존하는 제조업체들은 대규모의 다국적 기업에서 직접 관리하는 업체에 국한되어 있어서 (한국과학기술원, 2006), 현실적으로 노동기준을 체계적으로 정착시킬 수 있는 제도가 시급한 현실이다.

노동기준에 관한 국제법규로는 ILO가 제정한 협약과 권고가 있다. ILO는 1919년 창설된 이래 근로조건, 노사관계, 강제노동 등 노동에 관한 여러 분야에 관해 185개 협약과 195개의 권고를 채택하였는데 이 협약과 권고를 통칭하여 국제노동기준이라고 한다 (www.ilo.org).

우리나라의 경우는 2005년 말까지 20개 협약을 비준하였고 ILO현장 상 미비준 협약에 대해서는 우리 정부가 준수할 의무가 없다. 동시에 ILO 국제노동기준은 국가별 단위의 노동환경 관리 제도인 만큼 민간 기업의 제조환경에 직접적인 영향력을 행사하기에는 많은 어

려움이 있다. 또한 <표1>에서 볼 수 있듯이 ILO에서 제정한 주요골자의 협약에 있어서 우리나라가 비준하고 있는 협약은 제한되어 있어서 국제노동기준이 실제로 국내의 아웃소싱 공급업체들에게 효율적으로 적용될 수 있는지도 알 수 없다.

<표1> ILO의 주요협약 내용

협약 골자	협약번호	비준국가 수 (數)	우리나라 비준 여부
결사의 자유와 단결권	제 73호	141	미비준
강제근로 폐지	제 105호	156	미비준
고용차별	제 111호	157	비준
아동노동	제 182호	132	미비준

출처: International Labor Organization
홈페이지(www.ilo.org)

2.2 민간주도의 노동기준인증제도

위에서 언급되었듯이 ILO의 국제노동기준만으로는 근로환경 개선에 큰 영향을 끼칠 수 없다는 것을 알게 된 많은 다국적 기업들이 자체적인 평가를 통하여 우수한 노동기준에 따른 근로환경을 가진 기업들을 아웃소싱 업체로 선정함과 동시에 아웃소싱 공급업체들은 다국적 기업에게 신뢰감을 줄 수 있는 민간주도의 노동기준인증을 획득하여 사회적 책임을 준수하는 기업으로 인식되기 위해 많은 노력을 하고 있다 (Cutler, Haufler, & Porter, 1999). 무엇보다도 다국적기업들이 민간주도의 노동기준인증에 대해서 환영하는 점은 아웃소싱 업체의 근로환경 개선에 대한 직접적인 투자 및 노력 없이 아웃소싱 공급업체에게 자율성을 부여하여 노동환경 개선을 유발시킬 수 있는 이점이 있다는 것이다. 다시 말해서 민간인증제도가 대두되기 전에는 다국적 기업이 주도가 되어서 자체적으로 아웃소싱 공급업체의 노동환경 개선까지 챙겨야 했지만 공신력 있는 민간주도의 노동기준인증제도를 통하여 아웃소싱 업체에 대한 감사기능을 의존하는 형태로 발전하게 된 것이다.

민간주도의 노동기준인증제도의 높아진 위상에 대한 배경에는 높아진 소비자들의 인식도 한몫을 한다. 영세한 노동환경의 아웃소싱 업체를 통하여 제조된 제품에 대해 소비자들이 부정적인 인식과 시각을 갖고 있다는

것을 알게 된 다국적 기업들은 민간주도의 노동기준인증제도를 활용해서 소비자들로부터 신뢰를 얻고자 하는 것이다. Environics International (1999)의 조사에 의하면 51%의 미국 소비자들은 다국적 기업의 열악한 노동환경에서 제조된 제품에 대해서는 불매하겠다는 의사를 표시한 것처럼 이제 소비자들의 인식은 다국적기업의 공정(工程)에까지 깊게 관여하는 수준까지 이르렀다.

하지만 민간주도의 노동기준인증제도는 여러 민간기구들이 다양한 기준을 갖고 주도하고 있는 실정이다. 이러한 배경에는 아직 노동기준인증제도가 정착되어 있지 않다는 것을 반영함과 동시에 노동기준을 통합하여 정착시킨다는 것이 쉽지 않다는 것을 뜻한다. ILO중심의 노동기준은 통합된 국제기구인 ILO와 각국 정부 주도하에 이루어지는 것이지만 민간단체들 주도의 노동기준은 크게 세 개의 대형민간단체의 주도하에 이루어지고 있는 상황이다. 단적인 비유로, 하나의 기술표준으로 통합되고 정착되기 전에 여러 기술표준이 동시에 경쟁하는 양상을 보이는 것과 같다고 볼 수 있다. 이러한 상황에서 본 논문을 통하여서 각 민간주도의 노동기준을 분석, 평가하며 향후 민간주도의 노동기준이 바르게 정착할 수 있는 토대가 마련이 되어야 한다고 보고 있다. 그러기 위해서는 민간주도의 인증제도가 갖고 있는 문제점을 파악하는 것도 중요한 과정이라고 본다.

민간주도의 노동기준인증제도는 최근 미국을 중심으로 활발히 확산되고 있다. 노동기준인증제도는 크게 Fair Labor Association (FLA), Social Accountability International (SA8000), Worldwide Responsible Accredited Production (WRAP)의 3개의 민간주도의 인증제도로 이루어지고 있다. 이 세 기관은 감사기능, 인증부여, 보고체계 차원에서 약간의 차이를 보이고 있다 (표2 참조).

2.2.1 Fair Labor Association (FLA)

FLA는 1996년 클린턴 대통령 재임 시절 정부와 시민단체의 합작으로 설립된 민간단체로써 아웃소싱 제조업체 중 의류, 신발 제조업체에게 노동기준인증을 부여해 왔고 최근까지 200여곳의 아웃소싱 제조업체를 감사해 왔다.

FLA는 인증을 원하는 신청업체를 대상으로 첫째는 업체가 소유한 30%의 공장을 감사하게 된다. FLA는 설립 초기에 NGO나 여러 시민운동 단체로부터 아웃소싱 제조업체의 최저 임금 문제나 노조와의 관계, 여성근로자들의 인권문제에 대해 소홀히 감독하고 있다는 비판을 받고 있다. 동시에 인증 실사에 대한 투명

성 문제도 설립 초반에 지속적으로 지적을 받아왔다. 이러한 비판에 대응하여 FLA는 2002년 4월에 모든 인증과정을 외부에 공개할 용의가 있다는 것을 외부에 알렸고 공신력 있는 인증기관으로 거듭나기 위해 NGO나 외부기관으로부터 인증과정에 대한 감사를 받겠다는 의지를 표명해 왔지만 아직 실천에는 옮기지 못하고 있는 실정이다. 구체적인 인증과정과 FLA에 대한 설명은 <표2>와 <표3>에 정리해 놓았다.

2.2.2 Social Accountability International (SA8000)

SA8000은 1997년 미국에서 Council of Economic Priorities 라는 NGO단체로 시작되어서 현재는 이사진을 다수의 다국적기업, 국제노동조합기구, NGO 멤버로 포함시키고 있다. SA8000의 특징은 다른 인증기구와는 달리 모든 산업의 제조업체를 포함시키고 있다.

SA8000이 FLA나 WRAP와 같은 다른 민간인증기구와의 차이점이 있다면 노조의 단체협상에 관한 자유 부분에서도 예외국가를 인정하지 않는다는 것이다. 다시 말해서 중국과 같이 노조가 인정되지 않은 국가의 제조업체들은 노조의 단체협상이 성사가 될 수 없기 때문에 중국의 아웃소싱 제조업체가 SA8000의 인증을 받는 것은 쉬운 일이 아니다. 또한 임금부분에 있어서도 FLA나 WRAP는 해당 국가의 최저임금을 적용하도록 권고 하지만 SA8000에서는 최저임금제도와 생활비를 포함하는 기본급을 부여하는지에 대한 여부를 인증심사에 결부시키고 있다. 전체적으로 보았을 때 SA8000이 다른 인증구에 비해 국가별 제도적 특성을 적용시키는데 있어서 유연하지 않음을 알 수 있다.

SA8000은 현재 27개 국가에 150여개의 제조업체에게 노동기준인증을 주었고 이중 28개 업체는 의류 및 섬유 제조업체이다. 하지만 SA8000의 문제점도 지속적으로 지적되고 있는 현실이다. 실제로 공장에 대한 실사가 일 년에 한 번 그것도 하루 만에 이루어지며 인증 이후 6개월에 한번씩 SA8000 본부에 보고해야 하는 리포트도 자율적으로 이루어지기 때문에 인증 이후의 사후점검 부분이 취약하다고 볼 수 있다.

2.2.3 Worldwide Responsible Accredited Production (WRAP)

WRAP는 1998년에 미국 의류제조협회로부터 창설되었고 2000년 6월부터 인증심사에 들어갔다. WRAP의 이사회는 유명 기업체로 구성되어 있고 대부분의 기

업체들은 의류산업과 이해관계가 없는 다른 산업에 종사하는 기업으로 이루어지고 있다.

WRAP도 FLA와 SA8000과 같이 “WRAP 심사기준”을 갖추고 있고 주요한 내용은 <표2>에서 제시해 놓았다. WRAP는 심사기준에 있어서 FLA나 SA8000보다는 많이 유연하다고 평가받고 있다. 현재 WRAP는 570여개의 공장에 노동기준인증을 부여하였고 이 중 한국에서는 2개 업체가 인증을 받은 상태이다.

인증의 유효기간은 업체의 근로환경 준수 상황에 따라 유동적으로 정해지고 인증 부여 이후에도 불시로 WRAP 이사회로부터 방문을 받을 수 있다. 불시 방문 받은 업체는 WRAP으로부터 권고안을 받게 되면 여기에 상응하는 조치를 취해야 한다. 인증 이후에도 인증 유지 교육 프로그램에 참가할 수 있는 자격이 부여되며 이후에도 지속적으로 자체적인 실사를 통한 근로환경 개선을 도모하도록 권고하고 있다.

<표 2>노동기준인증의 기본항목

	Fair Labor Association (FLA)	Social Accountability International (SA8000)	Worldwide Responsible Accredited Production (WRAP)
미성년자 노동	최하연령을 14-15세로 제한하거나 의무교육을 마친 경우 제외.	최하연령을 14-15세로 제한하거나 개발도상국가의 경우에는 자체적인 최하연령을 적용.	최하연령을 14세로 제한하거나 개발도상국가의 최하연령 중 높은 연령을 최하연령으로 적용.
노동 착취	고용주는 근로자에게 육체적, 성적, 정신적, 언어적인 폭력을 행사해서는 안 됨.	고용주는 근로자에게 정신적이나 육체적인 행동을 해서는 안 되며 노동착취를 금해야 함.	어떠한 경우에도 노동자에게 학대를 해서는 안 됨.
무차별주의	근로자의 성별, 인종, 종교, 육체적 장애, 국적, 정치적 성향에 의해서 채용, 임금, 인사문제가 적용되면 안 됨.	근로자의 인종, 사회적 계급, 종교, 육체적 장애, 성별, 노조가입 여부, 정치적 성향에 의해서 채용, 임금, 복지, 진급문제가 적용되면 안 됨.	근로자의 개인적 성향에 따른 차별을 금함.
보건과 안전	고용주는 근로자에게 안전하고 쾌적한 근로환경을 제공해야 한다. 근로자에게 주거지 제공시에는 쾌적한 환경을 유지해야 함.	고용주는 근로자에게 안전하고 쾌적한 근로환경을 제공해야 한다. 위와 같은 사항은 근로자에게 주거지 제공시에도 똑같이 적용된다. 동시에 안전사고 시 조치사항에 대해서 대비할 수 있는 주기적인 안전교육도 실시해야 함.	고용주는 근로자에게 안전하고 쾌적한 근로환경을 제공해야 함. 근로자에게 주거지가 제공된다면 안전하고 쾌적한 환경이 유지 되어야 함.
임금	지역의 최저임금제도 적용.	지역의 최저임금제도 적용 및 기본급 제공.	지역의 최저임금제도 적용.
근로 시간	일주일에 48시간 이내 근로 및 12시간 이내 초과시간 적용. 일주일에 하루는 의무적으로 휴일 적용.	일주일에 48시간 이내 근로 및 12시간 이내 초과시간 적용. 일주일에 하루는 의무적으로 휴일 적용. 초과시간 근무에 대해서는 최대 보상함.	지역의 근로법 적용. 업무량이 많은 경우를 제외하고는 일주일에 하루는 의무적으로 휴일 적용.
노조의 단체협상에 관한 자유	노조의 단체협상을 금하는 국가에서는 적용이 안됨.	노조의 단체협상을 금하는 국가라 해도 적용 권고.	현지국가의 노동법 존중.

출처: Maquila Solidarity Network

하지만 WRAP는 세부적인 인증관련 절차를 외부에 공개하지 않고 있어서 인증절차에 관한 투명도가 약하다는 것을 단점으로 들 수 있다. 또한 실사단도 기업중심으로만 구성되어 있고 NGO와 같은 사회참여기구를 배제하고 있어서 인증과정에 있어서 노동자의 입장이 반영되고 있지 않고 있다.

중국에 위치한 Y사는 520명 근로자 규모의 아웃소싱 전문 의류제조업체이다. Y사는 FLA측에 인증 신청과 함께 자체보고서를 제출 후 2007년 6월에 FLA가 선정한 외부 실사기관인 L사로부터 자체보고서에 따른 실사를 받게 되었다. 실사결과 <표4 참조>는 FLA가 권고한 미준수 사항에 대해 시정조치를 취했을 시에 인증을 부여하기로 한 상태이다.

2.3 노동기준인증제도의 실사결과 사례

2.3.1 Fair Labor Association (FLA)

실사결과에 대한 구체적인 내용을 보자면 FLA의 실사의 주안점은 객관적인 증거이다. 다시 말해서 인증신청의 1단계인 자체보고서를 입증할 수 있는 문서화된 자료 구비 여부가 노동기준 준수여부의 관건이 된다.

<표 3> 노동기준인증 절차

	Fair Labor Association (FLA)	Social Accountability International (SA8000)	Worldwide Responsible Accredited Production (WRAP)
산업 분야	의류, 신발 제조 산업.	모든 산업 포함.	의류 산업.
인증 심의 구성원	12명의 이사회 멤버 (산업 관계자 6명, NGO 6명)	5명의 이사회 멤버 (변호사 4명, 산업 관계자 1명). 이사회를 감독하는 별도의 감독기구도 있음.	11명의 인증심의 이사회. (산업관계자로 구성)
실사 과정	<ul style="list-style-type: none"> - 자체 시설의 근로 환경 조사 및 FLA에 자체 보고서 제출. - 이후 FLA가 지정한 외부기관이 직접 실사 (업체가 보유한 시설의 30%만 실사). - 실사는 업체에 사전에 보고를 하고 방문 하거나 불시에 방문 할 수 있음. 	<ul style="list-style-type: none"> - 자체 시설의 근로 환경 조사 및 SAI에 자체 보고서 제출. - 인증 신청 첫해에는 이사회가 SAI가 선정한 지역 NGO나 노동단체로부터 인증 신청 업체에 대한 객관적인 보고 받음. 보고 이후 이사회가 특이사항에 대해서 실사 진행. 	<ul style="list-style-type: none"> - 크게 세 단계로 이루어짐. - 업체의 자체 보고. - 실사단 방문. - 실사단 시정 조치 요구. 및 시정 조치에 대한 점검.
인증 효과	인증을 받게 되면 업체가 제조하는 모든 제품에 FLA 인증 마크가 새겨지게 됨.	인증을 받음으로써 해당 제조업체는 SAI가 인정하는 노동기준을 준수하는 업체로 인정됨.	인증을 받음으로써 해당 제조업체는 WRAP가 인정하는 노동기준을 준수하는 업체로 인정됨.
인증 유지 조건	인증 이후에도 업체는 FLA의 노동기준을 준수해야 함. 매년마다 자체적인 평가와 지역 NGO를 포함한 외부 실사를 병행하여 FLA에 보고해야 함.	SA8000의 모든 기준을 준수해야 함. 지속적인 근로환경 유지를 위해 업체는 SAI가 주관하는 불시방문을 6개월에 한 번씩 받을 수도 있음.	인증의 유효기간은 업체의 근로환경 준수 상황에 따라 유동적으로 정해짐. 동시에 인증 부여 이후에도 불시로 WRAP이 사회로부터 방문을 받을 수 있음. 불시 방문 받은 업체는 WRAP으로부터 권고안을 받아 조치를 취해야 함.
외부 공개	인증 받은 업체에 대한 기본적인 정보만 외부에 공개함.	인증 받은 업체에 대한 기본적인 정보만 외부에 공개함.	인증 받은 업체에 대한 기본적인 정보만 외부에 공개함.

출처: Maquila Solidarity Network

<표 4> FLA의 노동기준인증 실시 결과 사례

항목	준수여부	미준수 사유
1. 노동기준의 공지 의무	X	- 노동기준 강령이 문서화 되지 않았음 - 노동기준 강령이 공장 내에 공지되어 있지 않음
2. 노동 착취 및 강압적인 노동	O	-
3. 미성년자 노동	O	-
4. 노동자 폭행 및 추행 여부	O	-
5. 무차별주의	O	-
6. 보건과 안전	X	소방안전시설 미비
7. 노조의 단체협상에 관한 자유	△	중국 노동법 상 단체협상을 위한 노조설립이 허가되지 않은 관계로 FLA기준에 적용 할 수 없음
8. 근로시간	X	근로 시간 기록일지에 초과근로시간과 휴무일에 대한 기록이 안 되어 있음
9. 임금	X	근로 시간 기록일지에 초과근로시간과 휴무일에 대한 기록이 안 되어 있으므로 정확한 임금지급 여부를 파악하기 어려움

출처: Fair Labor Association (FLA)

실제로 항목1인 노동기준의 공지 의무, 항목8인 근로 시간, 항목9인 임금부분이 문서화되지 않은 이유로 미준수 판정을 받았다. 또한 보건과 안전 실사는 공장 시설 방문을 통해서 이루어지는데 근로환경 중 중요한 사항인 소방안전시설에 대해 불합격 판정을 받게 되었다.

항목7인 노조의 단체협상에 관한 부분은 중국의 현지 노동법을 적용시킨 만큼 FLA의 노동기준에 적용되지 않게 되었다. 준수판정을 받은 항목 2,3,4,5 중 일부 항목(항목3: 미성년자 노동)을 제외하고는 객관적인 문서나 자료로 파악되기 힘들기 때문에 사전에 업체가 보고한 자체보고서에 의존해서 평가할 수밖에 없다. 그러므로 뒤에서도 언급되었지만 정확한 평가를 위해서는 평가방법의 다원화가 불가피 할 것으로 보인다.

2.3.2 Social Accountability International (SA8000)

태국에 위치한 B사는 600여명 근로자를 둔 중견 아웃소싱 전문 의류제조업체이다. 75%이상의 제품을 주로 미국의 중저가 의류회사에 납품하고 있고 본 조사가 이루어지기 전에 생산 품질 인증의 하나인 ISO9002를 획득한 상태이고 추가적으로 SA8000인증 심사과정에 있는 상태이다.

<표5>에서 보듯이 항목 7(근로시간)과 항목 8 (임금) 외에는 준수판정을 받은 상태이고 항목7과 항목8은

초과 근로시간을 준수하지 않은데서 비롯한 미준수 사항으로 분류되었다. 이는 SA8000이 선정한 태국 NGO 단체의 불시 방문으로 확인 되었고 현재 최종인증을 받기 위해서는 NGO단체의 한차례 실사를 받아야 하는 단계이다. 위에서 언급된 FLA의 실사과정과 비교해 보았을 때 실사 초기단계에 NGO단체가 불시방문으로 실사가 이루어 졌고 이로 인하여 미준수 사항이 확인 되었다는 점을 주목할 만하다.

한편 B사는 이미 ISO 9002를 획득한 상태였고 SA 8000 인증을 위한 3년여의 준비기간이 있었다는 점에서 SA8000은 B사의 향후 인증여부를 긍정적으로 보고 있다.

2.3.3 Worldwide Responsible Accredited Production (WRAP)

최근 WRAP로부터 최종인증을 받은 국내 의류 제조 업체인 Y사는 연매출 200만 불의 수출 실적을 올리며 50여명의 공장직원과 10여명의 사무직 직원을 둔 중견 제조업체이다. 주요 고객은 미국의 중저가 유통업체이고 WRAP 인증을 통하여 향후 아웃소싱 제조업의 영역을 확대하고자 하는 목표를 갖고 있다.

Y사의 WRAP 인증과정은 의외로 다른 인증제도에 비해 인증 과정이 신속했다고 볼 수 있다. Y사는 2009년 1월에 서류신청과 함께 자체 보고서를 WRAP 본사에 제출하여 1월 중에 WRAP가 선정한 실사 업체인 I

<표 5> SA8000의 노동기준인증 심사 결과 사례

항목	준수여부	미준수 사유
1. 노동 착취 및 강압적인 노동	O	-
2. 미성년자 노동	O	-
3. 노동자 폭행 및 추행 여부	O	-
4. 무차별주의	O	-
5. 보건과 안전	O	-
6. 노조의 단체협상에 관한 자유	O	-
7. 근로시간	X	선정된 NGO 단체 보고에 의해 휴일 근무 확인됨. B업체는 미국의 연말 특수(特需)를 대비해서 근무일을 확대했다고 해명함.
8. 임금	X	B업체는 7항목의 초과시간노동에 대한 임금을 지급했다고 해명하였으나 이를 객관적으로 입증할만한 자료가 부족함.

출처: Social Accountability International

사가 현장에 방문하여 현장실사를 마무리 하고 2009년 2월 초에 최종 인증까지 받게 되었다. <표6>에서 보듯이 모든 항목에서의 준수판정을 받았으며 2년간 인증 유지 후, 재인증 심사에 들어가게 된다.

가 상생(相生)할 수 있는 진정한 인증제도로 정립되어 지기 위해서는 아래와 같은 개선점이 이루어져야 한다고 본다.

3. 민간주도의 노동기준인증제도의 개선점

3.1 인증과정의 객관성 및 신뢰성

위에서 보았듯이 민간주도의 노동기준인증제도도 다양한 형식으로 공존하고 발전되어지고 있다. 하지만 민간주도의 노동기준인증제도가 아웃소싱 제조업의 확산으로 인하여 표준화되고 있는 시점에서, 기업과 노동자

단적인 예로 WRAP과 FLA는 인증을 희망하는 업체가 자율적인 보고를 통해서 초반 단계에서 인증신청을 하고 이러한 보고서에 따른 실사조사가 이루어지게 된다. 이는 WRAP과 FLA가 아웃소싱 생산자에게 인증 절차상의 편의를 제공하고 있다고 해도 과언이 아닐 것이다. 반면에 최근 SA8000은 모든 인증 과정에서 NGO를 포함시켜 인증과정에서의 객관성을 높이고자 하는 의

<표 6> WRAP의 노동기준인증 심사 결과 사례

항목	준수여부	미준수 사유
1. 노동 착취 및 강압적인 노동	O	-
2. 미성년자 노동	O	-
3. 노동자 폭행 및 추행 여부	O	-
4. 무차별주의	O	-
5. 보건과 안전	O	-
6. 노조의 단체협상에 관한 자유	O	-
7. 근로시간	O	-
8. 임금	O	-

출처: Worldwide Responsible Accredited Production

지를 보이고 있다. 이러한 세 민간단체의 인증절차에서의 차이는 노동기준인증이 민간에 맡겨졌을 때 일어날 수 있는 불가피한 현상일 수 있다. 다시 말해서 노동기준인증이 어떠한 한 공식기구에서 의해서 관장되는 것이 아니라 여러 민간기구에 의해 맡겨지게 됨으로써 각각 다른 민간기구들의 이해관계에 따라 노동기준인증이 다양하게 해석될 수 있는 문제점이 있다는 것이다.

하지만 여기에 따른 문제는 노동기준인증이 한 기업의 노동환경을 나타내는 지표임과 동시에 기업의 사회적 책임을 표방할 수 있는 엄격한 품질기준이어야 하는 만큼 인증과정에 있어서 철저한 객관성을 유지해야 할 것이다. 단적인 예로 실사의 형식에 있어서 실사 담당자가 방문을 통하여 자율보고서를 작성한 사측담당자만을 인터뷰함과 동시에 현장점검을 통하여 이루어지고 있다. 실제로 노동기준의 하나인 '보건과 안전' 부문은 현장방문으로 파악이 될 수 있다고 볼 수 있으나 그 외의 다른 세부사항들을 사측의 자체보고서에 따른 현장실사만으로 얼마나 객관적인 검증이 이루어 질 수 있는지는 의문이다. 위에서 언급된 WRAP의 사례를 보더라도 국내업체가 인증신청 한 달여 만에 인증부여를 했다는 점에서 인증과정에서의 객관성과 신뢰성 여부를 의심해 보지 않을 수 없다.

이를 보완하기 위해서는 현장관찰자가 실사 사전과 실사단계에서 사측 담당자 외에도 현장 근로자를 참여시키는 다원적 평가를 유도하여 사측만의 일방적인 자율평가에 의존한 실사방법을 지양(止揚)해야 할 것이다.

3.2 인증실사단의 전문성

SA8000은 NGO단체가, FLA와 WRAP는 선정한 의부기관에서 실사 업무를 담당하게 된다. 이러한 실사기관은 인증기관을 대행하여 아웃소싱 제조업체의 근로환경을 평가하여 근로환경의 개선을 유도해야 하는 중요한 역할이다. 그러나 위에서 언급된 세 민간인증기관은 실사평가기관에 대한 선정 기준에 대해 정확히 명시되어있지 않고 있다. 현장 실사기관의 역할은 실제로 현장을 방문하여 신청업체의 자체보고서에 대한 타당성, 신뢰성, 객관성 부분을 점검해야 하는 핵심적 역할을 맡고 있기 때문에 인증과정에서 주도적인 역할을 하고 있다고 해도 과언은 아니다. 무엇보다도 현장 실사자는 관찰 대상을 자신의 지각을 통하여 관찰, 평가하기 때문에 현장 실사자의 편견이나 오류가 존재할 수 있다. 이를 최소화하기 위해서는 고도의 훈련과 역량이

있는 현장관찰자의 전문성이 필요하다. 그러므로 현장 실사기관은 인증기관으로부터 위탁되어 이루어지는 만큼 인증기관이 평가하고자 하는 사항을 올바르게 평가하기 위하여 지속적인 전문가과정 교육을 통하여 평가의 전문성을 유지해야 한다. 평가의 전문성이 떨어지고 판단하게 되면 이를 보완하기 위해 평가위탁의 방법보다는 인증기관이 직접 방문하여 실사를 하는 것도 전문성 문제를 보완하는 방법일 것이다. 무엇보다도 이러한 모든 문제는 평가기관 선정과정과 기준에 있어서 투명성을 높였을 때 해결될 수 있다고 본다.

3.3 인증의 신뢰도 문제

아웃소싱 제조업체의 많은 경우, 다수(多數)의 공장을 보유한 경우가 많다. 여기서 문제는 아웃소싱 업체의 민간노동기준인증이 다수의 공장을 소유한 업체에게 전수(全數)조사를 하게끔 요구하지 않는다는 것이다. 예외가 있다면 FLA같은 경우 업체가 보유한 공장의 30%까지만 실사할 수 있지만 SA8000이나 WRAP 같은 경우는 그러한 규정조차 명시되어 있지 않다. 만약 10여개의 공장을 소유한 아웃소싱 전문 제조업체가 이 중 가장 노동환경이 좋은 한 공장만 선택하여 자체 보고 및 실사를 받고, 이후 업체 전체가 인증을 받게 된다면 표본선정에 따른 신뢰도 문제가 발생하게 된다. 이를 보완하기 위해서는 측정단위와 인증부여 단위를 업체 전체로 할 것이 아니라 각각의 공장 단위로 이루어져야 할 것이다. 또 다른 절충안으로는 FLA가 진행하는 방식과 유사하게 기업이 보유한 공장의 실사단위 비중을 전체 사업장의 50%이상으로 높여서 인증의 신뢰도를 높이는 것도 하나의 방안일 것이다.

3.4 인증 사후관리 문제

위에서 언급한 세 인증기관의 인증사후 관리의 체계에서 차이점이 있다고 볼 수 있다. FLA는 정기적인 연차보고서 형식을 갖고 있고 SA8000과 WRAP는 자체 보고서가 아닌 불시방문을 통한 평가로 사후관리 체계를 갖고 있다. 정확한 인증 사후관리를 위해서는 세 인증기관이 연차보고서와 불시방문 제도를 병행해야 한다고 본다. 연차보고서만을 의존하게 되면 평가의 현장성이 떨어지게 되고 불시방문만을 의존하게 되면 인증기관과의 체계적인 보고체계에 있어서 다소 느슨해 질 수 있는 우려가 있다. 결론적으로 다각적인 인증 사후

관리를 통해 노동기준인증이 한 번 부여받고 끝나는 것이 아니라 지속적으로 유지하는 것이 더 중요하다는 것을 제조업체로 하여금 인식 시켜야 한다.

3.5 인증과정의 외부공개 문제

아웃소싱 제조 전문 업체에 대한 노동기준인증제도에 대한 근본적인 목적은 저가로 생산되는 아웃소싱 제품이 어떠한 노동환경에서 제조되며 그 기업이 윤리적인 기업인가의 여부를 판단할 수 있는 지표를 설정하는 것이라 할 수 있다. 노동기준인증은 단순히 제조업체만을 위한 인증이 아닌 이와 관련된 이해당사자인 동종업계의 공급자 및 구매자, 최종소비자 등을 들 수 있다. 이들은 민간주도의 노동인증제도인만큼 인증과정에 있어서 신뢰할 수 있는 프로세스와 시스템을 갖추고 있는지 요구 할 것이며 인증 여부에 따라 거래 관계를 형성하게 될 것이다.

현재 3개 인증제도에서는 가장 기본적인 사항인 업체명과 연락처만을 외부에 공개하고 있다. 이보다 더 나아가서 3개 인증기관은 연차리포트 형식으로 자료를 공개해서 실제로 인증신청기관이 인증을 받게 된 결과, 과정, 수정사항을 공개해서 인증과정의 투명성을 확보하고 외부 이해당사자들로 하여금 인증과 관련한 신뢰성 있는 정보를 제공해야 할 것이다. 동시에 이러한 자료는 인증을 받고자 하는 업체나 현재 인증진행과정에 있는 업체들이 벤치마크하거나 실패사례를 답습하지 않도록 활용할 수 있을 것이다.

4. 결론

민간주도의 노동기준인증제도는 아웃소싱 형태의 제조업이 활성화되고 있는 시점에서 앞으로의 그 역할이 주목된다. 아웃소싱 제조의 확산과 함께 등한시 될 수 있는 제조업의 근로환경을 개선시키고 강화할 수 있는 장점이 있지만 가장 엄격히 판단되고 규제해야 할 노동근로기준을 민간에 맡김으로써 민간인증제도의 상업화가 우려되고 있는 현실이다. 무엇보다도 상업화가 부를 수 있는 위험성은 제조업체가 인증을 받기위해 지불해야 하는 실사비와 인증회비로 인하여 무분별한 인증부여를 야기하여 노동기준인증의 본연의 의미를 상실할 수 있다는 데 있다. 순수한 의미의 민간인증제도가 3개의 민간업체의 경쟁적 상황으로 과열 되게 된다면 노동기준인증제도는 공적인 기관에서 통합 관리해야 하는

상황이 오게 될 수도 있다.

이러한 문제점을 보완하기 위한 가장 중요한 첫 번째 스텝으로는 위에서 언급한 민간기구가 해당업체의 인증실사의 과정을 외부에 공개해서 심사과정의 투명성 부분에서 높이는 것이다. 심사과정의 모니터링의 일부 과정이 NGO나 외부 용역단체에 맡겨져 있다하더라도 위에서 언급된 3개 단체는 한 번 정해진 외부 모니터링을 유지하는 시스템을 갖고 있어서 외부인사기능의 고착화(固着化)를 일으킬 수 있다. 그러므로 외부 모니터링 기능을 주기적으로 유연하게 변형시켜 실사기준의 신뢰성을 강화해야 할 것이다.

동시에 실사 전반에 있어서 참여대상을 대폭 확대해야 할 것이다. 위에서 언급한 3개의 노동 인증제도에 있어서 가장 중요한 이해당사자인 노동자의 참여가 이루어지지 않고 있다. 실사가 이루어져도 공장을 관리하고 있는 관리자의 서면보고 및 인터뷰에서 국한되기 때문에 노동자가 참여하지 않는 노동기준인증제가 되어 버린 것이다.

아웃소싱 제조 주문을 받아 해외 수출에 의존하는 많은 국내기업에게는 아직 노동기준인증제도가 생소할 수 있으나 앞으로 이러한 인증제도의 영역이 커짐에 따라 국내업체들에게도 피할 수 없는 과정이 될 것이다. 그러므로 이러한 인증제도를 미리 잘 파악하고 준비하는 것이 글로벌 아웃소싱 환경에 적응하는 첩경이 될 것이다. 앞으로 민간이 주도하는 노동기준인증제도가 세계적인 표준인증제도로 정착되려면 노동자의 권익과 동시에 제조업체의 사회적 책임을 향상시키려는 본연의 목적을 잃지 않아야 할 것이다. 마지막으로 민간주도의 노동기준인증제도가 정착되고 측정방법에 있어서 신뢰성이 제고(提高)되었을 때 노동기준인증제도의 효과에 관한 연구가 향후에도 지속되어야 할 것이다.

참고문헌

- [1] 한국과학기술원 사회책임 경영연구 센터 (2006), 우리나라 기업의 사회적책임경영 현황 및 전망에 관한 조사보고서.
- [2] 현해정, 김혁황, 김민성, 박철형 (2007), 글로벌 아웃소싱 확대에 따른 한국의 과제와 대응, 대외경제정책연구원 연구보고서.
- [3] Block, R., Roberts, K. and Ozeki, C. (2001), "Models of International Labor Standards", *Industrial Relations*, Vol. 40, No. 2, pp. 258-292.
- [4] Chan, A. (2001), *China's Workers under Assault-*

- The Exploitation of Labor in a Globalizing Economy, M.E. Sharpe, New York.
- [5] Cutler, C., Hanfler, V., and Porter, J. (1999), *Private Authority in International Politics*, State University of New York Press, New York.
- [6] [6] Environics International 홈페이지, www.environmentalinternational.com
- [7] Frankel, S.J., and Scott, D. (2002), "Compliance, Collaboration, and Codes of Labor Practice: The Adidas Connection", *California Management Review*, Vol. 45, Fall, pp. 29- 49.
- [8] Hummels, D., Ishii, J., and Yi, K-M (2001), "The Nature and Growth of Vertical Specialization in World Trade", *Journal of International Economics*, Vol. 54, No. 1, pp. 75-96.
- [9] Huselid, M.A. (1995), "The Impact of Human Resource Management Practices on Turnover, Productivity, and Corporate Financial Performance", *Academy of Management Journal*, Vol 38, No. 3, pp. 635-672.
- [10] ILO 홈페이지, www.ilo.org
- [11] Maquila Solidarity Network 홈페이지, www.maquila-solidarity.org

2010년 1월 5일 접수, 2010년 2월 20일 수정, 2010년 3월 4일 채택