International Labor Brief 국제노동브리프 | 2010년 3월호 pp.42~48
ⓒ 한국노동연구원

International Labor Trends
국제노동동향 ① - 미국

최근 미국 대학가의 안티스웨트숍(anti-sweatshop) 운동: 러셀(Russell) 사례

정선욱 (미국 코넬대학교 노사관계학 박사과정)

■ 머리말

1990년 이후 미국 대학에는 안티스웨트숍(anti-sweatshop) 운동이 활발하게 전개되고 있다. 학생들은 자신들이 즐겨 입는 대학 로고가 달려 있는 후드 티셔츠 및 운동복 등이 남미 개발도상국의 공장의 불편한 진실 속에 만들어진다는 것을 알게 된 후 이를 시정해 조금이라도 보탬이 되자는 측면에서 대학마다 단체들이 생겨나기 시작했다. 이러한 학생들의 움직임 덕분에 많은 대학에서 윤리강령을 채택해 계약 파트너에게 준수할 것을 요구하기 시작하였다. 하지만, 지난 20년 동안 이 운동은 괄목할 만한 성장에도 불구하고 구체적이고 실질적인 성과는 드물었다. 뉴욕타임스의 평가를 빌리자면, "대부분 학생들의 구호는 이상주의에 머물렀고, 학교와 계약관계에 있는 대형 의류업체들도 이 단체들의 요구를 들어주는 시늉만 하는" 정도였다. 그리고 대학들의 계약 윤리강령은 그냥 서류상에 머무는 경우가 많았다.

이런 상황을 감안할 때 최근의 러셀(Russell) 사례는 기업을 비롯한 여러 이해당사자들에게 시사하는 바가 크다. 핵심부터 말하면, 미국의 대형 의류업체 중 하나인 러셀(Russell)이 현지 근로자들의 노동조합 결성 및 임금인상을 이유로 남미 온두라스에 운영중인 공장을 폐쇄했었는데, 안티스웨트숍 운동을 비롯한 이해당사자들의 조직화된 안티 운동으로 인해 회사 측이 그 결정을 번복했다는 것이다.

러셀(Russell)은 원가절감을 위한 경영상의 이유로 공장을 폐쇄했다고 재차 주장했지만 이해관계당사자들은(stakeholders) 그 주장을 믿지 않았다. 이들은, 회사 측이 근로자들의 노동조합 설립의

자유, 작업장 조건 향상에 대한 요구 등 정상적인 단체행동을 억누른, 대형 의류업체에게 어울리지 않는 비신사적인 결정이라고 간주하였다. 그래서, 해고된 1,200여 명의 온두라스 근로자들을 재고용하고 지난 1년 동안의 그들의 경제적인 피해에 대해 보상해 줄 것을 요구하였고, 러셀(Russell)은 점증하는 미국내 이해관계 당사자들의 압력이 회사에 더 큰 피해를 줄 것이라고 여기고 과감하게 결정을 번복, 전향적인 해결책을 제시하고 현재 이를 실행하는 중이다.

이 글에서는 2008년 10월(온두라스 공장폐쇄)부터 2009년 11월(러셀의 재결정), 2010년 2월(합의안 실행 중간 발표)에 이르기까지 지난 1년 반 사이 일어난 러셀 사례를 소개함으로써 미국 대학가의 안티스웨트숍 운동 및 이 사례가 국내 안티스웨트숍 운동 및 기업들에게 시사하는 바를 알아보고자 한다.

■ 시작 단계

미국 주요 의류업체중의 하나인 러셀(Russell)은 NFL(National Football League), NCAA(National Collegiate Athletic Association) 등 스포츠 리그 및 미국 대부분의 대학과 계약을 통해 대학 로고가 새겨진 의류용품을 공급하는 회사이다. 이 회사는 원가절감을 위해 중남미에 공장을 운영하면서 제품을 생산하고 있다. 러셀(Russell)과 그의 모기업인 Fruit of Loom은 8개의 공장을 운영하며 만여 명을 고용하는, 온두라스 최대의 민간 고용업체이기도 하다. 하지만 러셀은 온두라스 근로자들에게 그리 큰 환영을 받지 못했다. 좀 더 나은 작업장 환경을 요구하며 2007년 근로자들이 단체행동에 들어가자 145명을 해고했다. Norma Mejia 노조 부위원장은 이후에 이 회사의 주요 주주인 버크셔헤더웨이 주주 미팅에서 "노동조합 설립에 나섰다는 이유로 살해 위협을 받았다"고 밝혔다. 근로자들의 이러한 지속적인 요구 속에 러셀 측은 마침내 2008년 10월 공장을 폐쇄했다. 미국 대형의류업체들이 중남미 국가에서 공장을 열고 닫는 일은 늘상 벌어지는 일들이었기 때문에, 러셀(Russell)은 공장 내 문제가 근로자들의 집단적 요구로 점점 더 복잡해지는 상황을 맞이하여 좀 더 상대하기 쉬운 새로운 지역에 새 공장을 오픈함으로써 이 문제를 해결하고자 하였던 것이다. 러셀은 대외적으로는 공장을 폐쇄한 주요 이유가 원가경쟁력이 떨어지기 때문이라고 발표했다.

■ 전개 단계

러셀의 온두라스 공장 운영실태를 이전부터 지켜본 대학생들의 안티스웨트숍 연합단체들(USAS, WRC)은 즉각 문제를 제기하였다. 공장폐쇄 결정이 비신사적이므로 이를 철회할 것을 요구했고 피해를 본 근로자들에게 정당한 보상을 해줄 것으로 주장하였다. 하지만 러셀 측은 '원가절감'이라는 경제적인 이유에서 공장을 폐쇄한 것이기 때문에 문제될 것이 없고 회사의 경영전략은 외부로부터 간섭받을 이유가 전혀 없음을 강조하였다. 이에 맞서 학생단체들은 다각도로 러셀을 압박하기로 결정하고 세부 실천에 돌입했다. 첫째, USAS의 각 학교 지부와(학교 지부가 설립되어 있지 않는 경우에는) 각 대학의 사회 정의(Social justice) 관련 학생단체들을 통해 그 소속 대학 본부가 러셀과 맺은 의류용품 계약을 해지할 것을 설득하도록 하였다. 이러한 학생들의 설득은 효과를 발휘해서 점점 더 많은 대학에서 학생들의 요구를 받아들여 계약자 윤리강령 위반으로 러셀과의 계약 해지를 결정하였다. 둘째, 학생들은 러셀이 스포츠용품을 공급하는 미국농구협회NBA 결승전 경기장에서 러셀 규탄시위를 통해 러셀의 결정이 문제가 있었음을 보다 많은 사람들에게 알렸다. 또한, 러셀 제품을 판매하는 스포츠용품 매장에도 유인물을 배포해 그 점포는 물론 점포를 찾는 소비자들에게 러셀제품 보이콧 운동을 설득하였다. 셋째, 주주 설득의 일환으로, 러셀의 모회사인 Fruit of Loom의 대주주로 되어 있는 버크셔헤더웨이의 주주 미팅에 참석해 러셀의 근로자 부당대우에 대해 주주 측의 시정 압력을 설득하였다. 넷째, 65명의 하원의원을 설득해, 러셀의 노동권 위반에 대해 65명 하원의원 명의로 우려를 표명하는 서한을 러셀 CEO에게 전달하게 하는 데 성공하였다.

■ 긴장고조 단계

학생들의 안티스웨트숍 운동에 따라 점점 더 많은 수의 대학들이 러셀의 생산행동강령 위반을 이유로 러셀과 계약을 해지하기 시작했다. 마이애미 대학을 시작으로 해서 보스턴 컬리지, 콜롬비아대학, 하버드대학, 뉴욕대학, 스탠포드대학, 미시건대학, 노스캐롤라이나대학, 코넬대학 등 점점 더 많은 대학들이 이 운동에 동참하기 시작해 96개 대학으로 숫자가 불어났다. 심지어 러셀의 모

회사인 Fruit of Loom이 위치한 Bowling Green의 웨스턴 켄터키대학도 이 운동에 동참했다.

대학들의 계약 해지와 더불어 러셀에 결정적인 압박을 가한 것은 의류업체들의 준법/윤리 생산을 모니터링하는 유명 단체인 FLA(Fair Labor Association)가 2009년 6월29일 러셀을 특별 조사대상(Special Review)으로 지정하고 90일 동안 러셀의 진전 상황을 지켜보면서 집중조사하기로 결정한 것이다. 그리고 시한을 정해, 90일이 경과한 이후에도 러셀 측의 확실한 해명이나 전향적인 조치가 없을 경우 회원단체에서 탈퇴시키기로 결정하였다. 이 단체는 러셀의 공장폐쇄가 경영상의 원가절감 이유에서 비롯된 면도 있지만 그와 더불어 노동조합 설립 등 현지 근로자들의 집단행동에서 비롯된 면도 확실하다고 진단한 것이다. 이 단체는 클린턴 대통령의 적극적인 참여로 만들어진 의류업체 중심의 독립 모니터링 단체로 미국내 유명 의류업체 거의 대부분이 이 단체의 모니터링에 참여하고 있다. 이 단체에서 탈퇴당하는 것이 법적으로는 큰 문제가 아닐 수 있으나 대외이미지를 중시하는 대형 의류업체로서는 치명적인 이미지 손상을 입을 것임은 틀림없다. FLA는 90일 동안의 특별조사(special review) 기간 동안 러셀 측에 다음과 같은 사항이 이행될 것을 주문하였다. 첫째, 성실하게 현지 노동조합과의 협상에 임해야 한다. 현지 노동조합이 요구하는 해고된 사람의 재고용 및 결사의 자유에 대한 보장 등에 대해 성실하게 임해야 한다. 둘째, 러셀 측의 공장 관리자들이 현지 근로자들에게 결사의 자유를 보장하고 그들이 가지고 있는 국제적으로 인정받는 권리에 대해 교육시켜야 한다. 셋째, 러셀 측은 여러 이해당사자들과 성실하게 대화해야 한다. 현지 시민단체는 물론 미국내 안티스웨트숍 운동단체들과도 성실하게 대화하고 그들의 현장 조사 등을 반대하면 안 된다. 넷째, 90일 동안 이 사항들에 대해서 진전된 모습을 보여주어야 한다.

■ 해결 단계

상황의 심각성을 깨달은 러셀(Russell)은 현지 노동조합 및 여러 이해당사자들과 대화를 시작했고 협상이 예상했던 것보다 지체되자 보다 원만하고 완전한 합의를 위해 러셀과 노동조합 측은 FLA에 Special Review 기간의 45일 연장을 요청, FLA는 이를 받아들였다. 긴 협상 끝에 2009년 11월14일(공장폐쇄 13개월 만에) 러셀과 현지 공장 Jerzees de Honduras(JDH)의 해고근로자들을 대표하는 노동조합 간의 합의가 이루어졌다.

러셀(Russell)에 대한 대학생들의 항의집회 모습

출처: http://usas.org/

온두라스 현지 해고근로자들의 러셀(Russell)에 대한 항의집회 모습

출처: http://usas.org/

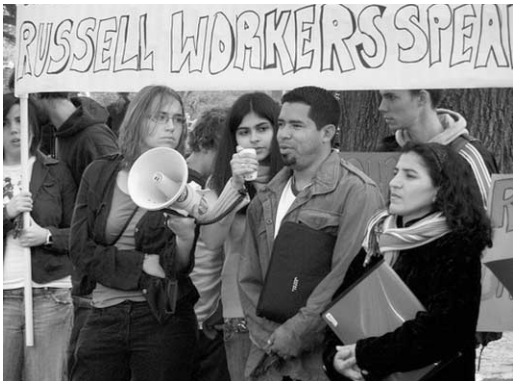
두 당사자는 온두라스에서 근로자 권리의 존중, 상생적인 노사관계 모색, 이행과정 중 중간 모니터링 보고서 제출 등을 합의하였다. 합의문의 자세한 내용은 다음과 같다.

첫째, 온두라스의 Choloma 지역에 새 공장 건설한 뒤, 1,200여 명의 해고 근로자들을 재고용하고, 만약 재고용이 어려울 경우 다른 공장에서 1순위로 채용한다. 둘째, 1,200여 명의 해고노동자에게 지난 1년간의 경제적 손실에 대해 보상한다. 셋째, 노사 양측에 의해 합의된 제3자를 통해 근로자들에게 그들이 누릴 수 있는 권리 등을 교육받게 한다. 넷째, 러셀의 모기업인 Fruit of Loom의 각 공장에서 근로자들이 노동조합을 설립하겠다고 요구할 경우 이를 허용한다. 다섯째, 강제적이고 억압적인 분위기에서 만들어진 기존 협약 등을 점진적으로 폐기해 사측이 이를 악용하는 일이 없도록 한다. 이 다섯 가지 합의사항은 현재 노동조합과 경영진으로 이뤄진 조인트 위원회에 의해 모니터링되고 있으며, 2010년 2월 발간된 중간보고서에 따르면 사측이 약속사항을 비교적 성실히 이행하고 있는 것으로 나타났다.

■ 의미 및 시사점

이번 사건은 한 미국 유명 의류업체가 중남미 온두라스의 하청공장에서 근로자들의 집단요구를 납득할 만한 선에서 제대로 해결하지 않고 공장을 폐쇄했다가 이해당사자들 및 여론의 강한

온두라스 현지 해고근로자들과 학생들의 연합 항의 집회 모습



출처: http://usas.org/

반발에 부딪쳐 회사 결정을 재빠르게 번복하고 전향적인 노사관계로 진행시켜 나간 사례이다.

여러 언론매체에서 인용된 이번 안티스웨트숍 운동의 의미를 몇가지 인용하자면 다음과 같다.[1] USAS 켐페인 간사인 Rod Palmquist는 "러셀 사례는 대학의 안티스웨트숍 운동의 이정표적인 사건(huge game changer in the university's anti-sweatshop movement)"이라고 평가했다. 온두라스 노동조합연맹(CGT)의 Evangelina Argueta는 "북미대학생들의 사회참여 의식에 큰 감동을 받았으며 이번 사건은 온두라스 근로자들에게 큰 희망으로 여겨지고 있다"고 밝혔다.[2] 러셀과의 계약 해지에 동참했던 위스컨신 매디슨대학 측은 "러셀 사례가 보여준, 가장 효과적인 방법은 행동강령을 위반한 계약업체와는 계약을 종료함으로써 이들이 행동강령을 준수하고 근로자를 존중하게 큰 압박을 가하는 것"이라고 밝혔다. 마이애미대학의 외부 계약 관련 책임자인 Mel Tenen 는 "전향적인 결정을 한 러셀 또한 칭찬받아야 한다"며 "대규모 회사가 그렇게 신속하게 기존 입장을 전향적으로 바꾸는 것이 쉽지 않기 때문"이라고 밝혔다.

이번 러셀 사례는 제품 차이보다 브랜드 이미지 차이가 큰 의류업계에서, 언론, 시민단체, 학생단체 등 여러 이해당사자들(stakeholders)의 영향력 및 소비자의 영향력이 점점 커져가는 상황에서 전개되었던 사건으로, 운동이 전개되었던 미국뿐 아니라 전 세계 어느 곳에서도 일어날 수 있다는 점에서 제3국 직접생산 및 제3국 위탁생산을 하는 기업들에게 의미하는 바가 크다고 할 수 있다. KLI

1) 참고 자료의 언론매체 및 각 단체 발표문 참조.
2) 러셀과 그의 모회사가 온두라스의 최대 민간 고용업체인 것을 감안하면 이번 협약은 온두라스 내 다른 회사들에게도 큰 영향을 줄 것이라고 예상하고 있다.

참고자료

- FLA, "FLA Board Resolution on Special Review for Russell Corporation", June 25, 2009.
- Steven Greenhouse, "Labor Fights Ends in Win for Students", *New York Times,* November 18, 2009.
- Maquilasolidarity, "Historic Victory: Jerzees de Honduras Workers Win Breakthrough Agreement", November 18, 2009.
- Caitlin Huston, "Russell Athletic Corp. relents on fired workers", *Michigan Daily*, November 19, 2009.
- Amanda Wilson, "Reining in Russell", *Labor Notes*, November 24, 2009.
- FLA, "FLA Board of Directors Resolution Ending the Special Review Period and Restoring Compliance of Russell Corporation with FLA Standards", December 1, 2009.
- Worker Rights Consortium, "Progress Report Regarding Implementation of Russell Athletic Remediation Agreements for Operations in Honduras" WRC, Feb. 17, 2010.