

달인문을 열어 희망을 모으자! 우리가 주인!

[노동조합이 추천하는 사외이사가
경영에 참가해야 합니다

소속 지부장을 통해 위임장을 받고 있으니 적극 참여해 주십시오.

- 노동조합의 경영참가는 시대적 요구
- 왜 노동조합 추천의 사외이사 진출 하려고 하나
- 사외이사 진출 방안은 무엇인가?
- 외국의 노동자 경영참가



노동조합의 경영참가는 시대적 요구

IMF 이후 한국의 많은 기업들은 경영의 합리화라는 명목아래 노동과 경영의 합리화에 따른 수량적 유연성과 스피드업(speed-up)만을 강조해왔다. 결국 노동의 질보다는 수량적 측면만을, 자율성보다는 통제와 관리가 강화되는 방향으로 합리화의 초점이 맞춰지다 보니 대량해고가 빈번해지고 청년실업은 나날이 그 치유한계를 넘어서고 있다. 이러한 합리화는 단기적으로는 유연성과 생산성 증대에 기여할지 모르지만 장기적인 생산성과 품질 향상에는 기여하지 못한다.

협력적 노사관계는 어느 일방의 힘에 의해 좌우되는 것이 아니라 쌍방의 설득과 이해의 과정을 거치면서 이뤄지는 것이다. 이러한 사고를 토대로 독일을 비롯한 유럽과 미국, 일본 등은 이미 수십년 전부터 노동자의 경영참여를 긍정적으로 받아들이고 시행해왔다. 이제 한국사회도 과거의 낮은 신뢰수준을 넘어 노사간에 고수준의 신뢰가 바탕이 되어야만 기업의 경쟁력과 함께 고용안정에 기여할 수 있다는 것을 인식해야 한다.

노동조합의 경영참가 요구에 한국의 많은 기업들은 반사적으로 반대하는 입장을 취하고 있다. 그러나 그 내용을 자세히 들여다 보면 매우 긍정적인 측면이 많다.

첫째 '정보공유'를 통한 신뢰구축이다. 신뢰란 외곡되지 않은 의사소통과 정보공유가 가능할 때만이 형성될 수 있다. 현재 KT의 상황은 정보유통의 차단으로 인해 야기되는 문제들이 심각한 수준에 이르고 있다. 본사는 현업의 실태를 제대로 파악하지 못하고 현업은 본사 또는 경영진의 방침이나 정책을 이해하지 못한다. KT는 민영화과정 속에서 명예퇴직, 강제할당 상품판매, 잦은 인력이동 등으로 회사에 대한 종사원들의 충성도는 바닥에 까지 떨어졌으며 불신의 골은 매우 깊어졌다. 회사에 대한 불신이 깊다 보니 현업에서는 3.6.9대란설, 분리·분사설 등 온갖 거짓 루머들이 종사원들을 불안하게 하고 있다. 이는 결국 부메랑이 되어 전체적인 업무효율을 떨어뜨리고 있으며 회사는 이에 대한 많은 비용을 감수할 수 밖에 없는 것이 현실이다.

둘째 거래 비용, 통제 비용, 관리 비용 등 제비용의 감소 효과가 있다. 참여를 통한 자발적 헌신이 효율적인 이유는 이를 통해 조직 내부에서 발생하는 '거래비용'을 획기적으로 줄일 수 있기 때문이다. 여기에서 거래비용이란 노동자들의 통제와 감시, 감독에 드는 비용을 의미한다. 자발적 헌신은 또한 제품의 품질과 생산성을 높이는 결정적 요인이 된다. 특히 KT와 같은 통신서비스업은 서비스가 곧 제품을 의미하기 때문에 통제나 감시보다는 노동자의 자발적인 헌신에 의해 기업의 흥망이 좌우될 수 있다. 외국의 경영자들이 노동자 경영참여를 적극적인 유도 또는 수용하는 데에는 이처럼 자발적 헌신을 통한 거래 비용의 절감의 필요성을 인식했기 때문이다.

마지막으로 현대 기업에서 노동자 참여가 촉진되는 또 하나의 중요한 요인은 조직간 경쟁에서 인적자본이 차지하는 전략적 지위가 결정적으로 중요해지고 있기 때문이다. 정보화시대가 심화될수록 기업의 경쟁력은 지식노동의 생산성에 기반하게 된다. 이는 결국 높은 수준의 지식과 기능을 지닌 지식노동력을 효과적으로 동원하는 조직이 경쟁 우위에서 겨 뭉을 의미한다. 그런데, 명령과 통제에 의존하는 위계적이고 권위적인 경영체제는 노동자들의 지식과 기능을 효과적으로 동원할 수 없다. 조직이 구성원들의 지식과 기능을 효과적으로 동원하기 위해서는 이들을 조직의 진정한 '동반자(partner)' 참여시켜야만 한다. 오늘날 세계적 수준의 경쟁력을 유지하는 기업들이 노동자들의 강한 조직적 요구나, 법제도적 강제가 없음에도 불구하고 노동자 참여를 촉진하는 다양한 제도들을 활발히 도입하고 있는 가장 중요한 이유는 조직 구성원들의 참여를 통한 지식과 기능의 효과적인 결집 및 동원만이 조직의 발전을 유지할 수 있는 유일한 길이라는 것을 인정하고 있기 때문이다.

지금까지 지적인 바처럼 노동자 경영참여는 단순히 노동조합의 요구라는 측면 뿐 아니라 조직합리성이라는 측면에서 조직의 근대화 를 촉진한다는 측면에서 중요한 의미를 지닌다. 바로 이러한 이유 때문에 노동자 경영참여는 노동자들의 조직적 요구 뿐 아니라 조직의 합리성이라는 측면과 결합되면서 활발하게 도입되고 있는 것이다. KT노동조합은 사장의 고용보장선언과 함께 우리사주와 노동조합을 통한 사외이사 추천을 강력히 요구하고 있다. 이는 그 동안 노동조합이 밝혀온 것처럼 어느 한쪽의 일방적인 힘의 우위에 따른 노사관계가 아닌 상생의 노사관계를 실현하기 위함이다. 제조업을 기반으로 하는 근대적 산업사회를 넘어서 새로운 산업구조를 요구하는 지금, 과거 적대적 노사관계의 향수에 젖어 '도 아니면 모'라는 뺏고 뺏기는 관계에 얽매는 것은 서로를 불행하게 하는 것이다.

❶ 왜 사외이사 진출인가?

1) 거수기 사외이사는 이제 그만

연도	거수기일자	거수기내역	거수기결과	거수기결과비율
1차	1월 6일	100(저가주식취득(안))	통안거결	0/0
2차	1월 20일	200(사외이사후보추천위원회 및 운영규정제정 및 위임성외(안))	통안거결	0/0
3차	1월 23일	300(정관일부 변경(안))	통안거결	0/0
4차	2월 11일	400(제2기 대외대표 추천제안서 및 위임임명규칙분개안서 승인(안))	통안거결	7/9
		400(제2기 임명보고서(안))	통안거결	
		500(제2기 임기후추천의 소결(안))	통안거결	
		1100(상임이사 및 감사 보수(안))	통안거결	
		1200(임원회칙금 지급규정 개정(안))	수정거결	
		1300(경영계획서 일부 변경(안))	통안거결	
5차	2월 21일	1400(대구지하철 사고의연금(안))	통안거결	0/0
6차	2월 27일	1500(자사주권도 독점공정선박 계약기간 연장(안))	통안거결	7/9
		1600(2002년도 경영성과 평가보고(안))	통안거결	
8차	4월 10일	2100(KTF 지분 취득(안))	통안거결	0/0
		2200(연연 보격기성률 저감(안))	통안거결	
		2300(공사위원회운영규정 제정(안))	수정거결	
9차	4월 24일	2500(주거 안정화 계획(안))	통안거결	0/0
		2600(프로 농구단 인수/월단 계획(안))	상정거결	
10차	5월 20일	2800(KT전사 경영목표 수정(안))	수정거결	
11차	7월 24일	3900(KTF 지분 취득(안))	통안거결	7/9
		4000(대 학 기초기반 연구시설 지원사업 출연(안))	통안거결	
12차	8월 20일	4500(2003년도 사내근로복지기금 출연(안))	통안거결	7/9
		4600(주식사후추천 출연을 위한 지기주여 처분(안))	통안거결	
13차	9월 16일	4700(공통임명 보수(안))	통안거결	7/7
		4800(주식회수선택권 부여(안))	통안거결	
		4900(수제모면금 기탁(안))	통안거결	
14차	10월 17일	5100(자사주 매입 소각(안))	통안거결	0/7
		5200(re)부동산실국 부지매각(안)	통안거결	
		4900(한석로 사업 원도(안))	통안거결	

2003년 KT는 우수 지배구조 기업으로 많은 상을 수상했다. 그러나 사외이사의 수적인 많고 적음을 따지기보다 질적인 수준 즉, 사외이사가 현 경영진에 대한 견제의 역할을 얼마나 충실히 이행하고 있는가를 따져야 할 것이다.

2003년도 15차례의 이사회 개최 후 농구단 인수 1건과 수정결의 3건을 제외한 25건의 의안이 전부 원안통과 됐다. 이는 경영진에 대한 견제와 통제의 역할을 담당해야 할 사외이사들이 경영진의 거수기 역할에 지나지 않았다는 것을 단적으로 보여주는 예이다.

또한 윤리와 도덕성을 겸비해야 할 사외이사가 경쟁사의 사장으로 임명되는 등 많은 문제점이 도출되고 있는 것도 현실이다.

2) 불신! 해결책은 사외이사

KT의 가장 큰 문제는 "불신"이다. 이에 대한 심각성은 경영진 또한 느끼고 있을 것이다.

아무도 회사 경영진의 말을 믿지 않는다. 더군다나 이런 불신은 노동조합의 불신으로 이어진 상태이다. 그리고 매월 대란설이 현업에 퍼들며 조합원들은 그것을 사실인냥 믿고 있는 실정이다. 노동조합은 이의 해결을 위해 백방의 노력을 다하였지만, 백약이 무효였고 이제 그 유일한 해결책이 노동조합 추천의 사외이사 진출이라는 결론에 이르거 되었다. 불신을 극복하는 것은 우리 조합원의 고용안정뿐만 아니라 신뢰회복을 통한 생산성 증대에도 큰 효과가 있을 것이다.

3) 고용안정의 희망을 현실로

“외국의 많은 기업들은 인력감축이 직원들의 하고자 하는 의욕을 저하시키고, 노사관계의 악화를 초래할 뿐만 아니라 기업의 기억상실중, 거식증을 초래하는 등의 부작용이 있음을 잘 알고 인력구조 조정을 최후의 수단으로 생각하고 있다.” -삼설경제연구소에서 발표한 인력구조조정
의 부작용과 극복방안 중에서

한국의 기업들은 이런 부작용에 둔감한 상태이다. 단지 발등에 떨어진 불을 끄기위해 인력감축이라는 독약을 마시고 있는 것이다. 경영진의 마인드가 이렇다면 결국 최고 경영논의 기구인 이사회에 노동자 현실을 잘 알고 있는 사외이사가 인력구조조정 의 피해와 고용안정의 의미를 꾸준히 설득할 수 있어야 한다.

국회에서 1명의 국회의원은 의안을 통과시키지 못하지만, 저지는 할 수 있다고 한다. 마찬가지로 노동자의 현실을 잘 알고 있는 사외이사가 있다면 부작



05

용이 큰 인력감축을 쉽게 통과시키지 않을 것이다.

4) 투쟁과 갈등에서 대화와 책임으로

매년 사장의 신년인사에서 빠지지 않는 것이 "동반자로서의 노사관계"이다. 그러나 의례 그래왔던 것처럼 인사치레에 불과했다.

회사는 노동조합이 협조하지 않을 것이라며 지레짐작하여 회사의 정보를 제공하지 않아 왔다. 또한 자신의 허물이 들끓날 경우 불이익이 있을 거라 여상해 거짓말을 일삼을 때도 있었다. 특히 조합원의 고용조건과 관련된 주요사안에 대해서 노동조합은 정보조차 입수하지 못하였습니다. 부부관계도 그렇듯이 노사관계에서도 서로가 서로의 마음을 알지 못하면 파국으로 치달곤한다.

진정한 동반자는 서로의 흥과 허물을 같이 고민해야 한다. 동반자로서의 노사관계가 성립되기 위해서는 주요경영이 논의되는 이사회에 참여가 필수적인 요소이다..

5) 우리가 KT의 참된 주인!

민영 KT에서 조합원(직원)들의 위상은 이제 새롭게 정립되어야 한다. 우리들은 KT의 3요소인 주주, 고객, 직원의 한 요소일 뿐만 아니라 주식 분포상 주요 주주(제1,2주주)이기도 하다. 우리가 사외이사를 추천하겠다는 것은 바로 이런 변화된 위상, 즉 주인으로서의 책임과 권리를 행사하겠다는 것이다.

우리는 종종 경영진들이 이 회사의 주인으로 착각하고, 우리 스스로는 피동적인 자세에 빠지는 경우가 많다. 하지만 주인 같은 경영진들은 계약직이며 우리만큼 KT에 오래 근무하지도 않으며, 또한 쉽게 KT를 떠날 수도 있는 사람들이다.

반면 우리는 정년 때까지 KT에 있어야 할 사람이며, 동시에 그 동안 청춘을 KT에 바쳐오지 않았던가. 우리가 사외이사를 추천하고 진출시키고자 하는 것은 법적 근거나 절차와 상관없이 지극히 당연한 일이며 정당한 권리인 것이다. 그리고 이런 노력은 금번에 그치지 않고, 지속적으로 전개될 것이다.

② 사외이사 진출 방안은 무엇인가?

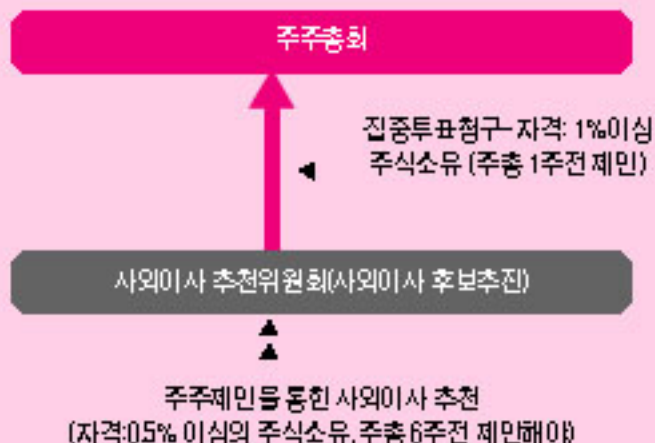
1)절차

정관 42조에 의하면 상임이사 1명, 사외이사 4명으로 구성된 사외이사추천위원회에서 주주총회에 사외이사를 추천하여, 주주총회에서 의결하게 되어 있다. 또 정관 24조와 26조에 근거하여 사외이사는 8명이며, 임기는 3년인데, 시차별로 3명씩 교체하게 되어 있다. 즉 2004년 주총에서는 3명의 사외이사가 교체될 것이다.

2004년 교체 예정인 사외이사: ▲박성득(전자신문사장) ▲장현준(포항공대 교수)

▲윤창번(하나로통신 사장)

2) 과정



※ 주주총회에서는 집중투표제를 시행한다 하더라도 주식수에 따라 사외이사선임이 결정되기 때문에 조합원의 위임장이 많을수록 조합에 유리합니다.

조합원의 힘으로 사외이사 진출을

이사추천위원회에서, 2004년 교체 대상자 3인중 1인을 노동조합추천으로 배정하면 매우 간단한 사항이지만, 현 경영진이나 사외이사 추천인은 노동조합 추천을 경계하고 반대하고 있는 실정이다. 따라서 조합간부와 조합원의 힘으로 쟁취해야 한다.

위임권이 결정적인 역할할 것

주주총회에서는 추천된 사외이사 중에서 3명을 선출하게 되는데, 이때 소액 주주들의 의견이 일정부분 반영될 수 있도록 집중투표제를 실시할 수 있다. 집중투표를 통해 주주총회 때 현 경영진이 추천한 3인과 노동조합 추천한 1인이 표대결을 통해 이사선임이 결정되게 된다. 이때문에 조합원이 위임한 표의 수가 결정적인 역할을 할 것이다.

전문역량 있는 사외이사 후보

노동조합의 경영참가를 긍정적으로 생각하는 전문가 및 시민사회단체와 연대하여 여론형성과 공청회, 노동조합의 사외이사 후보도 모색할 것이다. 노동조합이 추천할 사외이사는 노동조합의 경영참가에 의지를 갖고 있는 통신폭신 및 경영전문가 중에서 선발할 것이고, 그 누구라도 인정할 수 있는 전문역량 소지한 분을 초빙할 것이다. 그리고 주총에서 사외이사 후보로 결정된다면 노동조합 위원장 자문역을 맡아 긴밀한 관계를 유지토록 할 것이다.

07





집중투표제란 ?

소액주주가 자신들의 의견을 모아 이사진출을 시킬 수 있는 유리한 방안으로, 예를 들어 4명의 후보 중에서 3명을 뽑는다고 했을 때 과거에는 각 1인마다 투표를 하여 대주주의 영향력이 결정적이었는데, 집중투표제는 4명 전체에 대해 동시에 투표를 행사하기에 소액주주들은 4명중 1명에게 표를 집중시켜, 3명에게 표를 분산시킬 수 밖에 없는 대주주에 대하여 요구 관철을 할 수 있는 가능성을 열어놓은 제도이다.

③ 외국의 노동자 경영참가

독일 독일의 직장평의회는 사용자가 법적 강제를 통해 자동적으로 설립하는 조직이 아니라 6개월 이상 근무한 상근 노동자 5명이상을 고용한 사업장에서 다수(노동자 5인일 경우 3인 이상)의 자발적 발의를 통해 설치되는 노동자의 대표기구로서 경영조직법에 의거 각종 경영참여의 권한(정보권, 제안권, 공동협의권, 공동결정권)을 갖는다. 또한 독일의 감독위원회는 노사동수로 구성되며 기업을 경영하는 이사회 이사를 임명하고, 이사회가 행하는 모든 경영상의 행위를 지휘·감독한다.

영국 영국은 국영 및 시영기업이 민영화되면서 종업원지주제가 특징적인 경영참가제도로 대두되고 있다. 그결과 공동이사회가 구성되었고 이사회에 종업원이 선출한 이사가 참여했는데 적어도 이들 일부의 지지 없이는 이사회가 경영에 영향을 미치는 결정을 내릴 수 없는 규정을 마련했다. 또한 회사의 경영상태나 정보등에 대해 노동조합이 회람 및 청취할 수 있도록 했다.

프랑스 프랑스의 공장위원회는 ▲기업의 경영관리 및 일반적 사항의 협의 ▲경영측 제안사항에 관한 조사 및 의사표시 ▲기업수익에 관한 정보수입 및 이익의 사용방법에 대한 제안 ▲사용자로부터 기업활동과 다음 연도 사업계획에 관한 연 1회 이상의 보고를 받을 권리 ▲제품가격에 관한 의사표명 ▲사용자로부터 재무제표를 제출받을 권리 ▲상장회사의 경우 위원 2~3명이 참관으로서 중역회의에 참가하는 권한등을 가지고 있다.

일본 일본의 NTT는 ▲정보통신시장에 대한 사업전략 ▲신사업 진출 사회적 요청에 대한 대응 ▲고용확보 등 경영전반에 대해 경영진과 협의하는 경영협의회를 정기적으로 운영하고 있다.

대만 대만의 중화텔레콤은 15명의 이사중 노동조합이 이사 3명을 추천할 수 있도록 법제화 되었다. 이는 대만이 기간통신산업을 민영화를 발표하자 노동조합이 국회에 청원활동을 펼쳐 이뤄낸 성과로 평가받고 있다.

위임장 작성시 주의 사항

1. 증권금융예탁번호는 미기재

2. 소유주식 중 2003년도 ESOP제도 주식분량은 제외
보유기간 6개월 이상 소유주식 주권행사가능

3. 우리사주를 통한 매입 주식 확인

인사시스템 ▶ 복지 ▶ 우리사주 ▶ 우리사주보유현황

4. 위임주식수

우리사주 보유현황 중 4차 매입분 및 1,2,3차와
주식거래를 통한 매입주식 전량 위임(본인명의)
가족 및 친지 명의 보유주식 위임 가능

5. 본인 도장 날인(서명은 지양: 원본 확인 필요)

6. 신분증 사본: 주민등록증 및 운전면허증 (앞면)

※개인 신상정보 유출 철저히 금지

작아도 모이면 큰 희망이 됩니다

새해에는 노동조합이
더 큰 희망을 만들어 가는데 앞장섭니다.
조합원여러분들의 작은 힘을 모아
노동조합이 추천한 사외이사가 경영에 참가 할수있는
제도적인 디딤돌을 만들어가고자 합니다.
열린경영, 투명경영을 통해 고용안정을 다지고
KT가 우리나라에서 가장 앞서가는
바람직한 노사관계의 상(像)을 만들어가는데
힘과 지혜를 모아주세요.

KT 민영화 이후 격변하는 시장환경에 능동적으로 대처하려면 노동조합이 자기 목소리를 낼 수 있는 제도적 환경이 필요합니다.
KT노동조합의 사외이사추천은 일관영정, 더 투명하고 요원적인 경영을 만드는 첫 출발입니다.