

우리가 주인

2004년 1월 12일 (월)

노동조합추천 사외이사 진출

KT노동조합 / 발행인 이재식 / 편집인 김세홍 / 463-717 경기도 성남시 분당구 정자동 206
전화 031-727-4820-4854/전송 02-750-5404/홈페이지 www.kttu.or.kr /편집디자인 김립(02-222-7114)

사외이사진출이 고용보장의 안전핀

노동조합추천 사외이사 진출은 종사원의 의견개진과 고용보장의 창구가 될 것



97년부터 지금까지 회사는 11번의 고용보장 약속이 있었다. 그러나 종사원은 98년을 정점으로 해서 계속 줄었다.

<표참조>

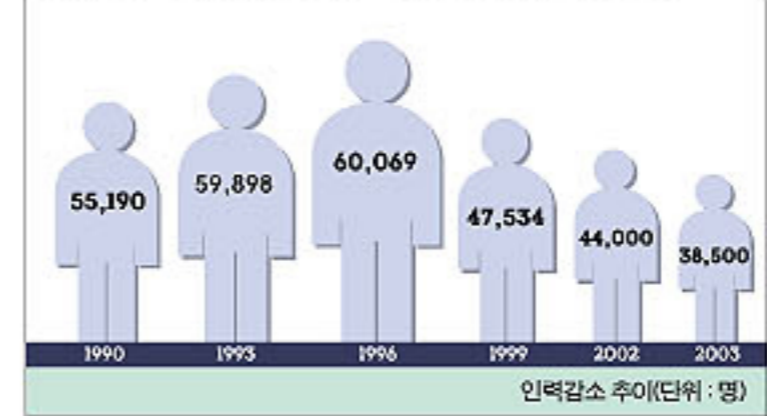
이는 회사의 고용보장 약속이 단기간의 효과를 있을지라도 장기적인 효과를 거두기는 어렵다는 것을 단적으로 알 수 있다. 회사의 인원은 상시적인 이동이 일어나고 사장 또한 임기에서 자유로울 수 없기 때문에 쉽게 약속하고 그 약속을 쉽게 버릴 수도 있는 것이다. 이러한 약속 위반사태가 거듭될수록 노동조합과 회사의 관계는 악화될 수 밖에 없다.

특히 KT는 경영권을 장악한 지배주주가 없기 때문에 경영진의 책임성이 떨어진다. 어차피 잘해야 임기를 마치는 것이라고 생각하기 쉽기 때문이다. 반면 무리수를 두고서라도 단기적인 경영평가에 맞추기 위해 회사의 업무환경과 종사원의 고용은 생각하지 않는 경우도 많다.

그러나 노동조합은 정보력 부족으로 인해 회사의 고용문제 등에 대해 대처하기 어렵다. 이는 현재 한국의 노사관계에서 발생할 수 밖에 없는 한계다. 결국 회사의 인원감축이나 분리분사 등 발표가 이뤄진 다음에야 대응할 수밖에 없

고 이와 같은 대응은 물리력을 충돌로 이어질 수밖에 없다. 지금까지의 노사관계는 21세기에는 지양되어야 한다. 물리력으로 겨루는 노사관계는 서로를 적대적으로 바라볼 수 밖에 없고 어느 방향으로 결론이 내려지든 노사 모두 피해를 입게 되는 것이다.

노동조합은 회사의 정책입안에서부터 동참해 종사원의 의견을 반영할 수 있는 길을 만들어야 한다. 그것이 바로 노동조합이 추천하는 사외이사의 진출이다. 종사원의 고용과 권리를 보장해줄 수 있는 창구가 마련된다는 것은 노사간 충돌을 막을 수 있을 뿐만 아니라 서로에게 책임을 부여하게 돼 신뢰적 관계를 만들 수 있는 협력이 될 것이다.



노대통령 “노동조합, 경영참여해야”

2003년 정부관료들의 노동조합의 경영참여 발언들

3월 19일
노무현 대통령 노동부 업무보고를 받고 “종업원주주제 등으로 노동자들이 간접 참여할 수 있도록 하고 이를 위해 노사 공동의 이해기반을 마련할 필요가 있다”고 말했다.

6월 13일
한국노사관계학회(회장 박원규)가 한국산업인력공단에서 연 ‘근로자 경영참여에 관한 학술대회’에서 노사관계 갈등 해소의 방안으로 근로자 경영참가제도를 적극 활용할 필요가 있다.

6월 20일
총외대 노동개혁 태스크포스(팀장 박태주)는 비서관행정관들을 대상으로 한 국정과제 설명회 보고자료에서 “사용자측의 인사·경영과 정부정책에 관한 노조의 정보요구나, 노사 및 노정협의와 상호이해를 위한 노조의 경영과 정책 참여는 가능하다”고 밝혔다.

6월 27일
한국일보/미디어 리서치가 실시한 여론조사에서 노조의 경영 참여 주장에 대한 의견 ‘경영진의 전환을 감시하는 수준에서 제한적 경영참여를 보장해야 한다’(50.6%), ‘투명경영을 위해 완벽하게 보장해야 한다’(22.8%) 등 진보적 견해가 많았다. 기업의 의사결정을 방해하는 월권행위로 허용불가’ 응답은 20.0%에 머물렀다.

7월 1일
이정우 총외대 정책실장은 “총외대 브리핑”을 통해 “노조가 임금상승을 저지하는 대신 사용자는 제한된 범위 내에서 (경영)참여를 보장하는 ‘원-원 관계’ 형성이 유럽 일부 국가 노사모델의 핵심”이라면서 “우리나라의 노사관계도 네덜란드 등 일부 유럽국가 모델과 같은 방향으로 가야 한다”고 발언.

9월 1일
노사정위원회는 9월부터 근로자 경영참가 확대에 관한 사항을 주요 의제로 설정하고 심도있는 논의를 진행해 왔으며 특히 근로자의 경영참여를 단계적으로 확대하기 위해 우선적으로 현행 노사협의회를 활성화하도록 하는 데 인식을 같이 했다.

외국의 경영참가사례 “노사관계개선” 효과만점

독일의 폴크스바겐

자동차 강국인 독일에서는 실제로 사람을 기업가치의 핵심으로 여기고 있다. 자동차 생산대수로 세계 5위이자 독일 최대 자동차회사인 폴크스바겐그룹은 지난해 총부가가치 생산액(매출-비용) 197억유로(아우디와 기타 자회사 포함, 약 27조6천억원) 가운데, 임금과 복지비 등으로 종업원들에게 나눠준 몫이 67.4%인 133억유로(약 18조6천억원)에 이른다.

주주배당으로는 고작 2.5%(5억유로), 세금과 공과금이 8%(15억7천만유로), 채권자들에게 준 이자가 11.5%(22억7천만유로)를 차지한다. 기업 성과의 절대비중이 종업원들에게 돌아간 것이다.

폴크스바겐에서는 노동이 사용과 통제의 대상이 아니다. 경영은 창의적이고 숙련된 노동의 개발이고, 노동은 곧 경영이

다. 경제적 성과를 종업원들이 가장 많이 가져가는 것도 성과 때문에 대한 의사결정권한이 종업원들에게 있기 때문이다. 독일 회사들의 노사관계는 독특한 이중구조로 되어 있다. 임금과 근로조건을 놓고서는 기업별이 아니라 산별노조와 사용자단체가 공동으로 협상하고, 기업과 사업장 단위에서는 직장협의회라는 또다른 노사공동기구가 있다. 폴크스바겐 종업원들은 독일 금속노조의 조합원이면서, 또 각 직장협의회 회원이다. 직장협의회는 회사의 모든 정보에 대한 접근권, 직무조정이나 작업공정개선 등에 대한 협의권, 또 신규투자라든지 사업장 이전과 같은 중요 경영사항에 대해서는 공동의사결정권까지 있다. 공동의사결정은 우리나라의 이사회에 해당하는 경영감독위원회에서 이뤄지는데, 독일은 지난 1972년 헌법과 주식회사법을 개정해 종업원 2만명 이상 주식회사는 전체 이사의 절반을 종업원 대표로 구성하도록 의무화하고 있다.

영국 - NTT

영국 정부는 유방연합(NTT)의 정보 협의의 지지에 따라 사업장에서 노사관계에 중대한 변화를 가져올 수 있는 모든 결정사항에 대해 노동자들이 고용자측과 협의할 수 있는 권리를 보장하는 법안을 마련, 8일 토니 블레어 총리가 직접 법안개요를 발표할 계획이다. 영국 정부는 새 법안을 2005년부터 직원 150명 이상 사업장에서 우선적으로 시행하고, 2008년에는 50명 이상 사업장으로 확대할 방침이다.

일본

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

대만 - 중화통신

대만 대만의 중화텔레콤은 15명의 이사회 노동조합이 이사 3명을 추천할 수 있도록 법제화 돼있다. 이는 대만이 기간통신 산업을 민영화할 발표하자 노동조합이 국회에 청원활동을 펼쳐 이뤄낸 성과로 평가받고 있다.



달힌문을 열어 희망을 모으자!

조합원여러분, 주권을 위임해주십시오!

민영 KT에서 조합원(직원의) 위상은 이제 새롭게 정립되어야 합니다. 우리들은 KT의 3요소인 주주, 고객, 직원의 한 부분일 뿐만 아니라 주식 분포상 주요 주주의 자리를 차지하고 있습니다. 반면 경영진은 주주에 의해 고용된 계약직일 뿐입니다.

사외이사, 대표 및 상임이사 감독

제도나 수적 우위보다는 주도적 입장을 가진 인물이 필요

소유와 경영의 분리는 원칙에 따라 회사의 업무집행은 주주가 아니라 이사회가 결정한다(상법 제393조) 즉 주주는 단지 법과 정관에서 정한 소정의 중대 이사회에 관해서만 의사결정을 할뿐이고 회사의 업무에서는 배제되는 것이다.

이러한 이사회의 역할에도 불구하고 지배주주라는 형태로 고정적이고 단일화된 세력에 의해 이사로 선임된 자는 항상 지배주주의 영향하에 놓이게 된다. 그러므로 소유와 경영의 분리의 원칙 취지는 법령상에 그치고 실제로는 지배주주의 의사가 회사의 경영정책을 주도하는 경향이 비일비재하다.

KT의 경우 1대주주를 국민연금관리공단으로 유권해석하고 있으나 50%에 육박하는 주식을 미국 펀드사를 필두로 한 외국인이 소유하고 있어 그들의 영향력이 막대하다. 또한 국내의 대주주는 우리사주조합을 제외하면 외국인에 대항할 수 있는 세력이 없다. 이와 같은 상황에서 국가 기간통신사업자인 KT에서 사외이사의 역할은 중요해진다.

왜 사외이사가 중요한가?

이사회는 업무집행을 결정하는 것과 더불어 이사의 직무집행을 감독하는 것이다. 회사의 일상적인 업무는 대표이사를 비롯한 상근이사에 의해 집행되고 있으므로 이사회가 이사를 감독한다는 것은 주로 상근이사를 감독함을 의미한다. 그런데 상근이사는 자신의 업무집행에 대해 방어적인 태도를 취할 것이므로 이사회에 이사에 대한 감독권은 사외이사가 주도적인 입장을 취할 때에 비로소 실질적인 기능을 할 수 있는 것이다.

사외이사가 아무리 전문적인 지식과 경영기법을 가지고 있더라도

고 주도적인 감독이 이뤄지지 않는다면 그것은 유명무실한 제도가 되고말 것이다. 이러한 관점에서 볼 때 결국 사외이사는 수적이 우위나 제도적 구성보다는 인물이 달려있다. 전문성과 함께 중립성을 가지고 경영진을 견제할 수 있는 인물이 사외이사에 선출돼야 한다.

왜 노동조합 추천 사외이사인가?

회사는 홈페이지를 통해 "외국인 주주의 이익을 보호하기 위해 외국인 사외이사를 선임하여 경영투명성을 더욱 높이고 있다"고 밝히고 있다. 주주의 입장에서 본다면 당연한 결과라고 평가할지 모른다. 그러나 기간통신사업자로서의 KT는 외국인의 경영참여를 배제하고 있다. 그것은 정보통신시대에 통신산업의 국적성과 정보 보안의 중요성을 인식하고 있기 때문이다. 외국인 주주의 직접적인 경영참여가 아니라 부인할 지 모르지만 회사가 스스로 인정하고 있듯이 외국인 주주의 이익을 보호하기 위해 외국인 사외이사들 통한 경영참여를 우회적으로 인정하고 있는 것이다.

그런데도 6%가 넘는 주식을 소유한 종사원의 이익을 위한 보호 장치는 전무하다. 오히려 회사의 경영적 인원이 조직적으로 주권 위임을 받기위해 나서고 있는 실정이다. 경영진이 종사원을 투자자로 생각하지 않고 단지 회사의 주식을 맡겨둔 예탁원 수준으로 생각하고 있는 것이다.

노동조합 추천 사외이사진출을 통한 경영참여는 종사원의 고용 보장 뿐만 아니라 투명경영, 발전적인 노사관계 등 조합과 회사의 이익적인 관계가 형성될 것으로 예상된다. 또한 조합원이 사회적 약자에서 진정 주인인 주주로서 의식을 가질 수 있는 최선의 길이 될 것이다.

조합원 한마디

KT에는 조합원을 대변할 수 있는 사외이사가 필요하다



현업에서 업무를 해오면서 요즘처럼 KT가 급변하고 있고 또한 그 급변 속에서 현재 남아있는 조합원들이 고용에 대해 불안을 느끼고 생활하는 시기는 일찍이 없었던 것 같다. 실제 KT가 추구하고 있는 변화를 뜯어보면 상당수가 외형적이고 외부에 대해 보이기 위한 것이며 일부 경영진들의 자리보전을 위해 희생된 변화의 모습들이 아닌가 생각이 든다. 민영화이후 1년이라는 시간이 훌쩍 지나갔지만 우리 KT의 변화는 공기업에서 사기업으로의 내면의 의식전환보다는 회사내외의 외면적인 구조와 제도적인 면들로 민영화의 모습을 대면하고 있다. 공개적 사설의 관료적인 사고를 버리지 못한 채 폐쇄적이고 오로지 보여주기 위한 변화의 모습들이 KT의 경영인 것 같다.

같은 5월의 조직개편이후에도 고용의 불안은 느끼게 할 만큼 회사조직이 변하고 있다. KT는 주인이 없다는 외부의 소리를 들을 만큼 일관성 없이 경영진의 자리 옮김과 함께 조직도 변화한 것이다. 직원들에 대한 영업상품판매에 대한 부담감을 덜어주고 기간별로 독자적인 경영권을 갖추겠다는 취지로 조직을 개편한다고 했지만, 경영행가 지표를 그룹별로 발을 묶어놓는 이중성을 보이고 있다. 해당 지사나 망에서 기간별 평가를 잘 받는다라고 한들 해당 그룹 내 영업기간의 성적이 부진하면 경영행가는 기대할 수가 없는 것이 현재의 제도다. 물론 단기 실적 판매를 매출액에서 뺀 것처럼 그룹별 경영행가도 반드시 고쳐져야만 하는 제도의 한 모습일 뿐이다. 앞으로도 회사는 매출액 및 상품의 한계에 의한 구조조정과 불가피성을 주장하면서 조합원의 희생만 강요할 것이다.

매년 회사는 주변KT경영 시장이 어렵다고 하는 이야기를 해오고 있다. 우선사업 영역이 줄어들고 폐기사업 시장은 포화 되어 KT의 매출이 줄어드는 위기상에는 새로운 수익을 창출할 사업을 다각화하면서 KT의 미래를 이끌어 갈 비전을 제시하지 못한 채 오로지 비용절감을 포함한 동일원에 대한 구조조정만을 대안으로 삼아 이사회의 사랑을 받는 현재의 경영진의 모습들이 현재의 KT 현주소인 것 같아 마음이 무거워진다.

이제 조합원의 목소리를 KT경영에 반영하도록 하자. 그 방법으로 이사회에 노동조합이 추천하는 사외이사를 진출시켜 조합원들이 경영에 참여할 수 있는 계기를 마련하고 이로 인해 조합원의 고용 안정을 담보 받아야 한다.

경영진의 재량권 남용을 방지하기 위해 KT경영의 투명성을 확보하고, 관료적인 공기업의 사고를 벗지 못하는 경영진에 경영의 불합리를 일탈 할 수 있는 사외이사를 선출하여 조합원의 입장을 경영에 반영토록 해야 한다.

사외이사제도는 회사의 일상적 업무를 맡고 있지 않는 인력인, 대학교수, 변호사, 기업인 등 일정 요건의 전문가들을 이사회에 참여시켜 경영에 참가하지 않는 주주들을 대신하여 경영진을 감독·감시하게 하는 제도라고 알고있다. 그렇지만 KT 경영진과의 학연, 지연 그리고 사회, 경제적 특수한 이해 관계에 있는 현 사외이사진들이 경영진과의 예측관계에서 벗어나 독립적인 지위를 확보하면서 견제기능 및 사회 역할을 강화하기는 힘들다고 본다. 업무집행을 담당하는 최고 경영자 및 사내이사와 이타 이해관계에 있는 사외이사의 권한을 분리함으로써 견제와 균형의 원리에 충실한 기업운영이 가능하리라 본다.

다수의 분산된 소수 주주들이 이사 선임에 얼마나 관심을 갖고 실질적으로 영향력을 발휘할 수가 있을 것인가도 관건이 된다. 이 문제는 결국 위임장제도의 활성화로 연결될 수 있다. 고도로 분산되어 하나 하나로는 힘이 없지만 모아놓으면 결코 무시할 수 없는 우리 KT 조합원들의 소수 주주의 권한을 위임장을 통해 집적시켜 현 KT의 지배구조 개선과 우리 조합원의 뜻을 경영에 대변하는 사외이사진을 반드시 우리 손으로 선출시켜야 한다.

물지 않는이에게 관심을 가져주는 이는 없다. 우리 KT 조합원들의 고용에 대한 불안함을 경영진들은 또한 KT 이사진들은 알지 못하고 있다. 우리 조합원들의 개개인의 작은 목소리를 주주 위임장에 담아 우리가 원하는 또 우리의 뜻을 대변하는 사외이사 추천에 힘을 모아 KT의 미래를 담보할 투명한 경영이 되도록 이제 우리 조합원들이 나서야 한다.

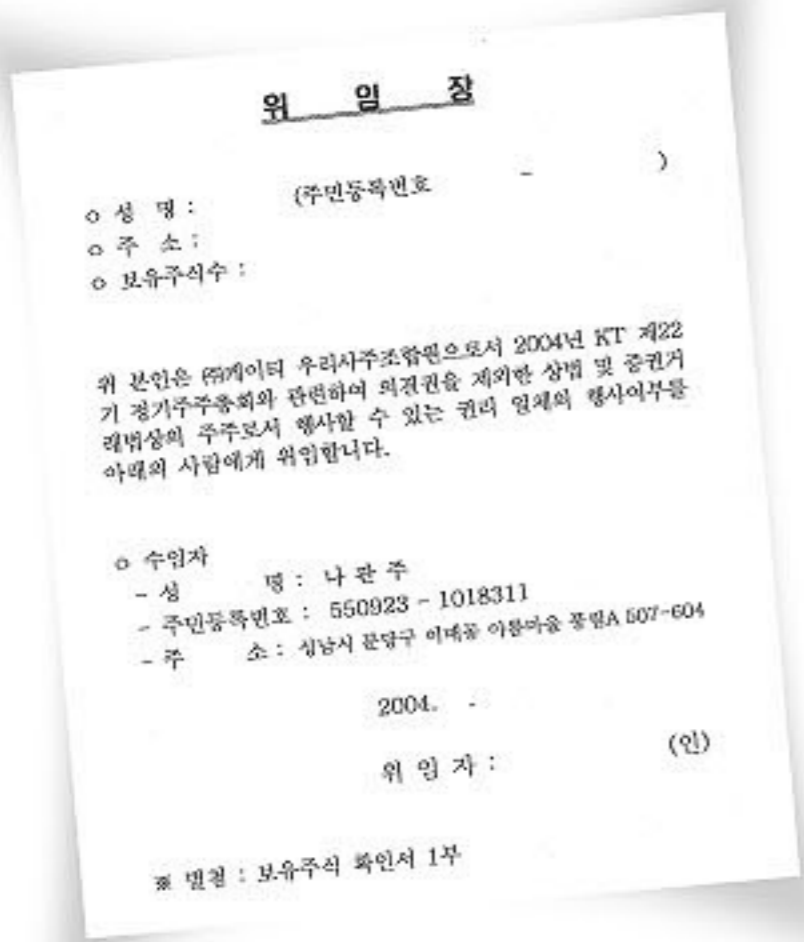
실질적인 업무집행 결정

사장감시 · 회사자산상태 점검 · 이사회소집등 경영전반의 포괄적 권한 가져

- 1 이사회에서 출석권과 의결권
의안에 대한 상호의견을 교환하고 최적의 결론을 내는 집단적 의사결정의 방법을 취해야 하기 때문에 서면결의는 불가하다. 또한 이사는 고도의 소신과 책임감을 요구하기 때문에 비밀투표도 불허하고 있다. 그리고 이사회 결의사항은 이사회가 직접 결의하여야 하며 대표이사나 어느 특정한 이사에 위임하지 못한다.
- 2 대표이사를 포함한 다른 이사에 대한 감시권 및 이사회에 감독권 행사에 참여하는 권한
- 3 이사회 소집권
- 4 대표이사외 회사의 상무에 종사하는 자에 대한 정보의 제공을 요구할 권한 및 설명을 요구할 권한
- 5 회사의 자산상태를 조사할 권한
- 6 회사의 장부 등 주요서류를 열람할 권한
- 7 주주총회 결의취소소송 등 상법상의 각종 소제기권
▲주주총회결의취소의 소 ▲주주총회결의무효확인 소 ▲신주발행무효의 소 ▲갑자무효의 소 ▲합병무효의 소 ▲분할무효의 소 등
- 8 주주총회 소집

- 9 기타
▲예산의 승인 ▲재무제표 및 영영보고서의 승인 ▲지점의 설치, 이전 및 폐지 ▲해산, 영영양도, 합병 등 조직의 중요한 변경 ▲신주의 발행, 실권주 및 단주의 처리 ▲주식매수선택권의 부여 및 취소 ▲사채모집 ▲예산상 차입규모를 초과하는 장기차입 ▲전환사채 및 신주인수권부사채 발행사항의 결정 ▲자회사의 설립 및 100억이상의 자본매각 ▲다른 기업체에 대한 출자 및 보증 ▲100억 원 이상의 토지와 건물의 취득 및 처분 ▲1억원이상의 출연 또는 기부 ▲정관의 변경 ▲이사회관련 규정의 제정 및 개정 ▲임원관련 규정의 제정 및 개정 ▲자본감소 및 주식의 소각 ▲이사의 선임 및 해임 ▲주식의 액면미달 발행 ▲이사의 회사에 대한 책임의 면제 ▲주식배당 결정 ▲회사의 최대주주 및 특수관계인과의 거래의 승인 및 주주총회에서의 보고 ▲준비금의 자본전입 ▲이사와 회사간 거래의 승인 ▲이사회내 위원회의 설치 운영 및 위원 선임 ▲이사의 전문기 조력의 결정 ▲사장추천위원회 위원중 민간위원 1인 위촉 ▲사외이사중 3인의 사장추천위원회 위원 및 위원장 선임 ▲사장후보심사기준의 결정 ▲사장의 경영계약 이행여부평가 및 해임 건의 ▲사장과 상임이사의 보수의 기준 지급방법 결정 ▲사장의 상임이사의 보수의 기준 지급방법 결정 ▲사장의 상임이사 후보추천 및 해임 건의에 대한 동의 ▲사장과 체결하는 경영목표 등에 대한 계약조건의 결정 ▲전현직 사장 중 1인의 사장추천위원회 위원 선임 ▲중장기 경영전략 등

사측은 불법행위를 즉각 중단하라!



1월 5일 사측이 현업에서 나란주라는 사람 명의로 우리사주조합원의 주주권리를 위임해달라는 서명을 받고 있다. 나란주라는 사람이 누구인가? 위임장 양식에 의하면 55년생(50세)이며, 분당 이매촌 풍림아파트에 살고 있다고 한다. 위임양식에 속속도 직책도 없다. 놀라운 것은 본사 복지팀장이며 상무대우를 받고 있고 우리사주조합장이다. 노동조합이 그동안의 전무적 노동조합 활동을 극복하고, 참여와 책임이라는 페러다임으로 노동조합의 경영참가라는 합리적인 활동을 모색하고 있는데 사측이 이를 방해하는 활동을 한다는 것이 도저히 믿기지 않는다. 바로 어제제가 노사가 고용안정 선언을 하고, 현장 안정화와 노사관계 발전을 다짐했건만, 사장이 말하는 새로운 노사관계가 이렇게 앞에서 웃으며 뒤돌아서서 뒤뚱수를 치는 것이 새로운 노사관계란 말인가? 그것도 지부장들이 모여서 교육을 받고 있는 시간에 취재끼리 물어 조합원들을 괴롭히고 협박해서 황급히 주권을 위임받는 것이 노사신뢰란 말인가? KT민영화이후 가장 모범적인 지배구조이며, 주주의 참여와 관리 특히 소액주주의 권리를 보장된 모범적인 정관이라고 선전해더니, 종업원의 소액주주운동을 이렇게 치졸한 방법으로 방해하는 것이 모범적인 민영KT의 실제 모습이란 말인가?

사측은 불법을 저지르고 있다.

첫째 주권 위임을 받은 것은 오직 노동조합의 경영참가 활동을 방해하기 위한 목적이기에, 이는 노동조합 및 노동관계조정법 81조를 위배한 부당노동행위에 해당된다.

둘째 우리사주조합장은 오직 의견교환만을 위임받게 되어 있고, 그 또한 7일 이상의 기간을 정하여 주총 의안에 대해 의사표시를 받도록 되어 있는 근로복지법에 근거하지 않고 있다.

셋째 심각한 문제는 KT 임원이며, 우리사주조합장이면서도 마저 개인인 양 조합원을 현혹시킨 비열한 행위이다. 더군다나 현재 간접선거로 선출된 나란주 조합장에 대해 노동조합에서는 불법이라고 판단하여 우리사주조합장 직무정지소송 등을 검토중에 있다.

이제 노동조합은 새로운 고된 앞에 서었다. 참여와 책임 그리고 신뢰의 노사관계가 KT에서는 가능치 않은 것인가? 사측이 원하는 것이 머리띠를 묶고 본사를 점거하고 조합원과 조합간부를 동원하는 과거의 전무적 방법인가? 노동조합의 최종 결정에 앞서 마지막으로 사측이 위임받은 내용을 무효화하고 사과할 것을 촉구한다.