

우리가 주인

노동조합 추천 사외이사 진출

KT노동조합 / 발행인 이재식 / 편집인 허진 / 463-717 경기도 성남시 분당구 정자동 206 / 전화 031-727-4820~4854 / 전송 02-750-5404

홈페이지 www.kttu.or.kr / 편집디자인 길컴(02-2272-7114)

사외이사 진출 반드시 이뤄내야 한다

고용보장 · 조합원의 권리 찾기 · 경영투명성 확보 위해 반드시 필요

소유와 경영의 분리는 원칙에 따라 회사의 업무 집행은 주주가 아니라 이사회가 결정한다.(상법 제 393조) 즉 주주는 단지 법과 정관에서 정한 소정의 중대 이해사항에 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 원래 취지는 법형식에 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 있

어 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 이사회의 이사에 대한 감독권은 사외이사가 주도적인 입장을 취할 때 비로서 실효적인 기능을 할 수 있는 것이다.

사외이사가 아무리 전문적인 지식과 경영기법을 가지고 있더라도 주도적인 감독이 이뤄지지 않는다면 그것은 유명무실한 제도가 되고 말 것이다. 이러한 관점에서 볼 때 결국 사외이사는 수적인 우위나 제도적 구성보다는 인물이 달려있다. 전문성과 함께 중립성을 가지고 경영진을 견제할 수 있는 인물이 사외이사에 선출되어야 한다.

왜 노동조합 추천 사외이사인가?

회사는 외국인 주주를 의식해 사외이사로 외국인을 선임하고 있다. 주주의 입장에서 본다면 당연한 결과라고 평가할지 모른다. 그러나 기간통신사업자로서의 KT는 외국인의 경영참여를 배제하고 있다. 그것은 정보통신시대에 통신산업의 국적성과 정보보안의 중요성을 인식하고 있기 때문이다. 외국인 주주의 직접적인 경영참여가 아니라고 부인

할 지 모르지만 외국인 사외이사를 통한 경영참여를 우회적으로 인정하고 있는 것이다.

그런데도 6%가 넘는 주식을 소유한 종사원의 이익을 위한 보호장치는 전무하다. 오히려 회사의 경영직 임원이 조직적으로 주권위임을 받기 위해 나서고 있는 실정이다. 경영진이 종사원을 투자자로 생각하지 않고 단지 회사의 주식을 맡겨둔 예탁원 수준으로 생각하고 있는 것이다.

노동조합 추천 사외이사진출을 통한 경영참여는 종사원의 고용보장 뿐만 아니라 투명경영, 발전적인 노사관계 등 조합과 회사의 비약적인 관계가 형성될 것으로 예상된다. 또한 조합원이 진정한 KT의 주인으로 자리매김할 수 있을 것이다.

이사회 개념

이사회는 회사의 집무집행에 관한 의사결정 및 이사의 집무집행을 감독할 권한을 갖는 이사전원으로 구성되는 주식회사의 필요상설기관이다. 기관인 이사회는 상설적 존재이나, 그 활동은 정기 또는 임시의 회의형식으로 한다.

이사회의 구성원인 이사는 주주총회의 주주로부터 선임되며 주주총회의 권한 사항 이외의 경영활동에 대한 세밀한 영역까지 관여하는 의사결정기구이다. 이사회의 구성인 이사는 사내이사과 사외이사로 구분되며 현행법규는 사외이사의 수가 과반수를 초과하도록 규정하고 있다.

노동조합은 이사회가 주주로부터 위임받은 권한을 남용하거나 또는 잘못된 의사결정을 할 때 이를 견제해야 한다. 또한 궁극적으로는 이사회의 일원으로 참여해 적극적인 경영활동에도 참가해야 한다.

사외이사 무엇을 할 수 있을까?

- ◆대표이사를 포함한 다른 이사에 대한 감사권 및 이사회의 감독권 행사에 참여하는 권한
- ◆대표이사과 회사의 상무에 종사하는 자에 대한 정보의 제공을 요구할 권한 및 설명을 요구할 권한
- ◆회사의 자산상태를 조사할 권한
- ◆회사의 장부 등 주요서류를 열람할 권한
- ◆주주총회 결의취소소송 등 상법상의 각종 소제권
- ◆주주총회 소집
- ◆예산의 승인
- ◆해산, 영업양도, 합병 등 조직의 중요한 변경
- ◆지점의 설치, 이전 및 폐지 등



지재식위원장 메시지

우리가 만든 사외이사가 KT를 바꿉니다

조합원여러분!

노동조합은 지난해에 이어 올해에도 사외이사 진출 투쟁을 전개하고자 합니다. 노동조합의 경영참가는 이미 시대적인 흐름이 되고 있습니다. 이제 노사관계는 투쟁과 갈등에서 대화와 책임을 가진 관계가 되어야 합니다. 그렇기 위해서는 경영자나 노동조합의 어느 한쪽이 경영권과 노동권을 고유의 권한이라고 주장해서는 안 되는 것입니다. 또한 동등한 지위를 가지고 대화에 나서야 합니다. 노동조합이 이사회에 진출하려는 목적이 이러한 방편입니다. 정부도 이러한 움직임에 적극 지지하고 있습니다.

조합원여러분!

노동조합의 경영참여가 가능해진다면 노동자의 고용이 한층 안정될 것입니다. 과거 일방적인 구조조정 에 얼마나 많은 조합원들이 KT를 떠나야 했습니까. 노동조합은 뒤늦게 경영진의 속셈을 알고 투쟁할 수밖에 없었습니다. 특히 필수공기업사업자인 KT에서 파

업은 항상 불법이 될 수 밖에 없었습니다. 한겨울과 파업으로 노상에서 잠을 청하기도 했으며 본사점거도 했지만 결국 많은 동료 그리고 선후배가 일터를 떠나야 했습니다. 더 이상 이러한 악순환을 계속할 수는 없습니다.

또한 회사내부의 사정을 누구보다 잘 아는 노동자들이 경영에 참여한다면 훨씬 더 투명해질 것입니다. 아무리 사외이사가 많아도 그들이 취득할 수 있는 정보는 한계가 있습니다. 이런 이유로 대부분의 사외이사들이 이사회를 주도적으로 이끌지 못한 측면이 강합니다. 그러나 노동조합이 추천하는 사외이사라면 그러한 한계를 충분히 극복할 수 있을 것이며 회사발전 에 유익한 대안을 마련할 수 있을 것입니다.

조합원여러분의 힘이 하나하나 응집된다면 노동조합이 추천하는 사외이사를 진출시킬 수 있습니다. 그리고 KT를 바꿀 수 있습니다.

조합원여러분! 노동조합에 주권을 위임해주십시오.



노동조합의 사외이사 진출은 회사의 체질자체를 변화시켰다



현대증권 노동조합은 2004년 주주총회에서 노동조합이 추천하는 하승수 후보를 사외이사로 선임하는 쾌거를 이루어 냈으로써 KT노동조합이 추구하는 노동조합의 사외이사 진출에 좋은 교훈이 되고 있다. 지난 12월 21일 편집팀이 현대증권 노동조합을 방문해 민경윤위원장과 인터뷰를 하였다.

현대증권노동조합은 사외이사추천을 위해 다양한 노력을 기울인 것으로 안다. 사외이사 추천을 하게 된 목적과 과정에 대해 간략하게 설명하자면

현대증권은 대기업 그룹의 영향을 벗어나기 힘든 현실 속에서 1년내내 투쟁을 벌여가며 사측에 맞서다가는 노동조합이 먼저 지칠 수 밖에 없다. 2000년도에 단체협약에 노동조합이 경영참여 활동을 하도록 명문화했지만 지켜지지 않았다. 4년에 걸친 장기간의 매각반대 투쟁을 통해 얻은 교훈은 바로 노동조합이 직접 경영권에 접근하는 것이다. 노동조합의 경영참여의 목적은 대주주 위주의 경영관행을 바로잡고 조합원과 전체주주가 모두 이익이 되는 방향으로 경영의사결정이 이루어져야 한다. 물론 많은 조합원들의 걱정과 반대가 있었고 조합원 사이에서 불신과 반목으로 이어졌다. 하지만 이러한 과정들을 딛고 일어나 이제는 현대증권 노동조합이 우리사주조합 지분과 노동조합이 보유한 지분을 합해 회사의 2대주주로 등극되었다. 또 결국 2004년 주주총회에서 노동조합이 사외이사 선임에 성공할 수 있었다.

회사의 부당개입은 없었는지? 있었다면 이를 어떻게 극복했나?

노동조합은 사전에 많은 준비를 했지만 법적인 지식과 실무에 대한 경험부족으로 실패의 아픔도 있었다. 노동조합이 사외이사를 추천하려고 하면 추천을 승낙하는 사외이사 후보를 찾기가 쉽지 않

았고 그나마 노동조합이 추천한 사외이사에 대해 사측이 사외의 압력을 넣은 적도 있었다. 의결권 받는 과정에서 발생할 수 있는 사측의 개입을 미연에 방지하고자 법적 요건을 충실히 지키려고 했었고 녹취 등 증거자료 수집으로 만일에 발생할 수 있는 상황에 대비하여 최선을 다했다.

노동조합의 경영참가는 단순한 노사협의에서 수준에서부터 단체협약을 통한 참여, 주권을 통한 경영참가까지 다양한 형식이 존재한다. 이사회 진출을 통한 경영참가를 시도하게 된 계기는?

노동조합이 추천하는 사외이사의 경영참가는 곧 노동조합이 이사회에 참여함을 말한다. 현재 노동조합이 추구하는 경영참여 활동을 실제 단체협약에 정리되었다 하더라도 의무적인 교섭사항으로 회사가 인정하지 않고 있다. 단체협약에 명시된 사외이사의 선임 및 거부권 행사와 관련한 경영참여에 대한 부분은 사실상 효력이 없다. 왜냐하면 경영진이 이를 이행하지 않는다 하더라도 제재할 수 있는 방법이 없기 때문이다. 이러한 이유로 노동조합의 경영참여 활동이 단체협약을 중심으로 이루어지는 것은 바람직하지 않다. 더구나 노사가 가장 민감한 충돌상황에 대처되었을 때 경영진은 법적인 문제를 제시하면서 단체협약을 이행치 않을 것이기 때문이다.

일부에서는 노동조합의 자본과 결탁이라는 우려도 있

는데?

결코 아니라고 본다. 현대 변화된 사회시스템을 이용한 투쟁방식의 일부이라고 본다. 이사회에 참여치 않고 노동조합이 경영에 진정으로 참여하고자 한다면 실제 파업 외에는 대안이 없다. 용기와 대안도 없이 무조건적으로 자본과 결탁 운운하는 것은 옳지 않다. 인터넷 시대가 세상을 변화시키고 실제적인 대중속에서 뿌리내리는 노동운동이 이제는 필요한 것처럼 사회시스템의 변화 속에 세상을 바꾸는 큰 틀에서 노동자가 경영에 참여하는 방법도 바뀌어야 한다.

감사이사 진출후 회사발전에 어떠한 영향을 미쳤는가?

조합이 추천하는 하승수 감사이사는 서면결의를 인정하지 않았다. 그 동안 이사회에 출석하지 않고 서면 결의를 해왔던 기존 이사진들의 관행을 바꾸고, 이사진들이 전원 이사회에 실제 출석하도록 만들어 놓았다. 또한 현재 대부분 기업의 이사회가 공동직임을 요구하며 만장일치제로 운영이 되고 있다. 조합이 추천한 하승수 감사는 혼자만의 반대로 이사회를 두번이나 결렬시키고, 계열사에 대한 지원을 7억에서 1억으로 줄였으며 그 결정 또한 내년도에는 지원을 전혀 없기로 하고 내린 결정이었다.

회사는 스스로가 알아서 투명해지고 있다. 회사는 따로 돈을 빼돌릴 수도 없으며 되지도 않는 무

모한 안건은 아예 상정조차 않고 있다.

일회성 참여보다는 지속적으로 이사회에 참여할 수 있는 제도적인 장치나 대책이 필요할 것으로 보이는데 현대증권노동조합은 이러한 대책을 마련하고 계십니까?

지금까지 우리사주주식과 조합원이 개별적으로 보유한 주식, 그리고 조합에서 매수한 주식으로 의결권을 행사했다.

그러나 장기적으로는 조직적이고 안정된 지분이 마련되어야 한다. 즉 의결권을 집중할 수 있고 매도하지 않는 주식을 말한다. 조합은 이러한 주식을 확보하기 위해 조합원으로부터 매월 5만원씩 출자를 받고 있으며 이를 현대증권 주식을 매수하는데 사용하고 있다.

노동조합에서는 전체주식의 3%정도를 보유하기 위해 추가적인 재정사업을 진행하더라도 매년 확대할 것이다.

2005년 KT노동조합의 사외이사추천 투쟁과 관련한 위원장님의 격려 말씀은?

사외이사 추천투쟁은 현시대를 살아가는 노동조합의 최선의 투쟁방향이다. 지재식위원장이 이 방향을 택했다는 것에 먼저 감사드린다. 열심히 투쟁해 조합원이 행복하게 회사생활을 했으면 한다. 현대증권 노동조합은 KT노동조합의 투쟁에 적극 지지하며 현대증권조합원을 동원해서라도 지분모집에 힘을 모아 드리겠다.

경영참여에 앞서 노동조합이 해결해야할 과제

사회의 부정적 인식과 경영진의 방어 돌파해야 노동조합의 개혁의지와 노력통해 극복할 수 있어

경영권에 대한 사용자의 강력한 방어 그리고 노동조합의 경영참여에 대한 반사회적인 분위기 등 노동조합의 경영참여에는 해결해야 할 어려운 점이 많다. 또한 과거부터 현재까지 우리나라 노동법 판례는 노동조합의 경영참여에 대해 대체적으로 부정적인 해석들로 일관하고 있다. 그러나 노동조합의 경영참여를 금지하는 법조항은 없다. 그렇다면 방법을 찾아 가능하게 만들면 되는 것이다. 불필요한 논란을 피하고 법이 인정하는 범위 내에서 노동조합의 조직력을 결합해 경영참여를 이룰 수 있다. 노동조합이 경영에 참여하기 어려운 여러가지 현실적인 문제가 있다. 이를 현명하게 극복한다면 노동조합의 경영참여는 꿈이 아닌 현실이 될 것이다.

첫째, 사용자의 강력한 경영권 방어이다. 사용자는 경영권과 노동권과의 엄격한 분리를 항상 주장한다. 그러면서도 인원구조조정이나 합병 등 중대한 사항에 대해서는 노동조합과 합의를 통해 그 책임을 노동조합에 전가하고 있다. 경영상의 어려움이 있을 때 노동조합에 협의를 구하는 것은 경영권의 일부에 대해 노동조합의 권리를 인정하는 것이다.

경영진은 책임을 지기 싫은 경영사항에 대해서는 노동조합과 합의를 도출하고 그 외에 부분에 대해서는 경영권을 고수한다. 노동조합은 경영진에게 스스로 노동조합을 중요한 협상의 대상자이며 경영의 협조자로 인정하고 있다는 점을 알려줘야 한다. 이러한 상황에도 불구하고 경영진은 노동조합

의 현실 경영 참여에 대해 냉혹할 정도로 반대입장을 취해왔다.

둘째, 지금까지 노동조합의 경영참여는 단체협약상의 한계를 벗어나지 못했다. 국내 많은 노동조합들은 매년 단체교섭에서 경영참여를 요구한다. 그러나 사용자는 이를 항상 거부했으며 일부 어렵게 반영된 항목도 제대로 지켜지지 않고 있다. 그나마도 어렵게 얻은 조항이 준수되지 않은 것은 분명히 문제가 있다. 이러한 이유는 단체협약의 구속력에 관한 문제로 귀결된다. 단체협약은 사용자와 노동자의 근로조건에 관한 사항을 명문화한 것이다. 따라서 경영참여에 관한 사항은 의무교섭사항으로 인정하지 않고 있으며 이를 위반했을 경우 사실상 법적 효력을 발생하기 어려

우며 이를 이행하지 않더라도 제재할 방법이 별로 없다.

셋째, 한국사회는 노동조합의 경영참여를 바람직하게 생각하지 않는 사회적 정서가 강하다. 이러한 현상은 향후 점진적으로 개선될 것으로 보이지만 노동조합도 사회적인 편견을 없애는데 노력해야 한다. 따라서 가능한 무리한 투쟁을 줄이고 경영진보다 더 발전적인 대안을 제시해야 한다. 그리고 무엇보다도 노동자의 이기심으로 비춰질 수 있는 안건에 대해서는 사회적인 합의의 이루어 나가려는 노력을 보여야 한다. 노동조합의 경영참여는 아무리 우리가 조심한다 할지라도 노동자의 뒤통을 더 쫓기는 것으로 보일 수 있다. 일반 대중과 주주에게 인정받지 못한 노동조합의 경영참여는 장기간 지속될 수 없다.

이외에도 노동조합의 경영참여를 어렵게 하는 요인들은 많다. 그러나 이러한 어려움이 노동조합의 경영참여를 근본적으로 저지하는 것은 아니며 우리의 노력이나 방법을 개선하여 얼마든지 극복할 수 있다.

모이면 큰 힘이 됩니다

하나의 힘은 미약하지만 3만 2천 조합원의 힘은 KT를 바꿀 수 있습니다. 고용불안에 시달리는 일상이 지속해서는 안됩니다. 경영이 단지 경영진의 몫이라고 수수방관해서도 안됩니다. 우리가 만든 사외이사면 KT를 바꿀 수 있습니다. 노동조합이 경영에 참가하면 다른 세상을 맞출 수 있습니다.

조합원여러분! 지부장에게 위임장을 작성해주세요. 1월 4일 ~ 7일: 주주제안 및 집중투표제 청구를 위한 주권위임

