

우리사주조합, 노사모두에 WinWin(윈윈)

조합의 적극적인 경영참여가 투명경영 선도

송태경
민주노동당 정책국장

누가 기업을 소유·경영할 것인가 하는 문제에서 흔히 일하는 사람들이 배제되어왔던 것은 어제오늘의 일이 아닙니다. KT에서도 마찬가지입니다. 비록 증거과정에서 우리사주조합이 5.73%의 지분을 보유하게 되었지만 기업구성원인 여러분들이 소유·경영의 문제에서 당당하게 자기 목소리를 내고 있다는 얘기를 저는 들어 본 바 없습니다. 여러 가지 이유들로 인해 우리사주제도가 도입된 거의 모든 기업에 공통적인 현상이 KT에서도 나타나고 있기 때문입니다.

첫째는 우리사주조합 운영상의 결함으로, 우리사주조합장과 이사 등이 비민주적으로 구성되었거나 또는 이들 우리사주조합 대표자가 소유자로서의 권리를 적절히 행사하기 위해 필요한 노력을 기울이지 않는 경우 발생하는 문제입니다. KT의 경우, 소유에 참여하는 노동자들의 경제적·사회적 지위향상을 위해 우리사주조합의 운영상의 결함은 아마도 당면과제로 풀어가야할 숙제일 것입니다.

둘째는 주식취득방식에서 자금조달의 문제다. 즉, 현행 우리사주제도에는 노동자 자기자금조달방식(회사가 대출해준 경우조차도 대출금 등은 본인이 갚아야 한다)을 취하고 있으며, 바로 이 때문에 크게 두 가지 문제가 발생한다. 하나는 피 같은 돈을 끌어 박으면서 개개인이 주식을 취득하게 되는 주된 이유는 주식의 시세차익과 배당이며 따라서 주된 관심은 개개인의 투기적 이익(현행 우리사주제도에선 여러 가지 이유로 심증할수 큰 손실이 난다)에 있게 된다는 것이다. 다른 하나는 장기보유를 도모할 수 없고, 예탁기간이 종결과 동시에 주식을 인출·처분함으로써 우리사주조합에 남아 있는 지분이 없게 된다는 사정이다. 그리고 이런 사정으로 소유자로서의 권리행사 등을 통해 제도의 유의미성을 살리는 일은 대개 요원하게 된다.

어쨌든 현행 제도에서 자금조달의 문제로부터 발생하는 문제를 해소할 수 있는 유일한 길은 기업출연제도를 도입하는 방법 이외에는 없다. 즉, 회사가 우리사주조합에 기금을 출연하고, 이렇게 출연한 기금으로 우리사주를 취득·보유함으로써 장기보유와 함께 종업원 복지증진도 동시에 도모하는 방법이다.

세번째 문제는 의결권 행사와 결함이다. 현행 의결권 행사제도는 우리사주조합이 통합관리하는 우리사주의

의결권 행사시 주총목적사항에 찬반 또는 위임의 의사표시에 따라 행사하는 방법, 직접참가를 통해 행사하는 방법, 의사표시권이 없는 주식은 주총표결결과에 따라 처리하는 방법 등만을 인정하고 있으며, 이외의 다양한 의결권 행사방법은 허용하지 않고 있다(단, 기금으로 취득·보유하는 경우에만 규약에 따라 다른 방법을 허용하고 있다). 그러나 법의 강제하는 방식에 따를 때 노동자들의 의결권 행사는 무력화될 수밖에 없다. 즉, 주총 목적사항에 대해 찬·반을 묻는 것은 예컨대 주총목적사항이 "이사선임의 건" "대차대조표, 손익계산서 및 결산금 처리계산서(안) 승인의 건" "정관일부 변경의 건"과 같이 매우

위를 갖는 KT 우리사주조합장이 주주제안이나 회계장부 열람권 행사 등 경영참여를 위한 노력을 기울이고 있기 때문이기도 하며, 일정한 지분을 갖는 우리사주조합에 대해서 이사회 감사 선임권 등을 부여하는 제도적 장치 없기 때문이기도 하다.

그렇다면 KT 우리사주조합이 처한 문제들을 어떻게 해소할 것인가. 무엇보다도 노동조합의 역할이 중요하다. 우선 운영상의 결함과 관련해서는 우리사주조합의 임원 선출 등에 관심을 가질 필요가 있으며, 이와 관련하여 불법·부당한 부분이 있다면 관련법의 규정 등을 활용하여 시정해야 할 것이다(관련법령: 근로자복지기본법 제30조, 제54조 등).

다른 한편 노동조합은 집단협 등을 통해 회사가 우리사주조합에 기금을 출연케 하여 주식의 장기·안정적 보유와 종업원복지증진을 동시에 도모하게 해야 할 것이다. 예를 들면 최근 언론의 보도처럼, 자사주의 일부를 회사가 출연하는 방법도 "일회성이기는 하지만" 한 가지 방법이 될 수 있으며, 이보다 더 진전된 방법은 LG화재처럼 노사공동출연제도를 도입하여 기금을 누적하고 누적된 기금으로 주식을 취득 배분하는 방법이다. 점연하면 우리사주조합에 기금을 출연하는 방식은 노사모두에게 큰 이익을 가져다 줄 수 있는 윈윈이 되기도 하다. 왜냐하면 노동자들에게는 직접적인 복지증진, 투기적 관심의 해소, 부가급여 및 안정적인 소유와 경영참여의 기초가 되기 때문이며, 회사로서는 자사주 펀드 조성의 효과, 안정주주 확보의 효과, 생산성 향상, 노사간 협력 증진 등 다양한 효과를 얻을 수 있기 때문이다.

끝으로 노동조합은 우리사주조합장과 임원이 경영참여에 나서도록 강제해야 한다. 작게는 소수주주권의 활용에서부터 크게는 쌍용자동차 우리사주조합처럼 직접적으로 이사회 감사에 대한 추천권을 가질 수 있도록 집단협 등을 통해 회사로부터 보장받을 필요가 있다.

어쨌든 한 가지 분명한 것은 KT구성원들은 KT를 "말로만 우리회사가 아니라 진짜 우리회사로 바꿀 필요"가 있으며, 이 경우 우리사주조합 문제는 싹든 좋은 풀어야 한다는 것이다.

추상적으로 등장하므로 의사표시의 의미 자체가 상실되며, 직접참가방법의 경우는 일반 노동자들의 주총 참여를 보장해주지 않는 현실적 조건이 완강하게 버티고 있고, 위임조차도 목적 사안별로 위임을 조직해야 하는 문제가 있다. 그리고 이런 이유로 일반 노동자들의 경우, 의결권 행사의 문제가 생길 때는 형식적인 의미의 찬반의 의사표시를 통해 거수기 역할만하거나 의결권 행사를 처음부터 포기하는 일이 비일비재하게 되는 것이다. 어쨌든 이 문제는 직접적으로 법개정(제도 개선)이 필요한 부분이며, 법개정 전까지는 최대한 위임을 조직함으로써 의결권 행사의 힘을 극대화시킬 필요가 있다.

넷째는 소유참여가 경영참여로 이어지지 않고 있다는 것이다. 이는 우리사주조합과 관련해서 법적 주주의 지



<제공:민주노총>

인터뷰

현대자동차 우리사주조합장 하부영

우리사주조합은 노동운동의 보조축



우리사주조합을 통한 회사의 소유 및 경영참여에 나서게 된 배경과 그 의미는 무엇입니까?

노동조합이 노동3권만 가지고 안되는 게 있습니다. IMF 사태와 마찬가지로 한 회사의 경영이 부실해지고 부도위기로 몰린다면 노동자들의 고용과 노동3권은 '조자룡의 녹슨 칼'에 지나지 않습니다. 결국은 "살 사람이 라도 살자"며 일부 고용조정과 임금삭감을 받아 드리고, 양보교섭으로 끝나는 게 현실의 한계입니다. 투병경영을 통해 회사의 부실을 예방하고 노동자들의 고용안정을 지키는 일이 중요한데 이는 노동자들이 '소유경영참여운동'을 통해 종업원주주로서 경영에 참여하고 견제와 감시를 통해 투명경영과 분배의 정의를 실현할 때 가능해 집니다. 자본주의 사회적 현행 법체제하에서 '우리사주조합'이라는 제도를 잘 활용하면 기업의 소유지배권 활동까지 할 수 있다고 생각합니다.

사용자 주도의 우리사주조합에서 노동조합이 적극적으로 참여하는 민주적인 우리사주조합으로 전환된 과정에 대해 말씀해 주십시오.

현대자동차는 1975년 유상증자를 하며 우리사주조합이 처음 설립되었지만 폐이퍼 형태의 '유령조합'으로 운영되고 있었습니다. 1998년 1기 노사정위원회에서 우리사주제도 개선을 합의하며, 1999년 8월부터 조합장과 대의원을 직선으로 선출토록 증권거래법시행령이 개정되면서 노동조합이 우리사주조합 민주화를 요구했습니다. 당시 제가 노동조합 부위원장을 하며 요구안을 만들어 갔습니다. 그해 11월 단체교섭에서 "우리사주조합 민주적 운영을 위한 합의서"가 작성되었고, 2000년 4월 대기업에서는 처음 직선을 통한 조합장과 대의원을 선출하게 되었습니다.

현대자동차 우리사주조합은 어떻게 운영되고 있습니까?

매 2년의 임기로 조합장과 대의원을 직선으로 선출합니다. 매 1년 정기대의원대회와 9명으로 구성된 이사회, 회사와 조합 각 5명씩 동수로 운영위원회를 구성하고 있습니다. 상근은 조합장, 임명적인 사무장, 여사무원 등 3명이 일하고 있으며, 주로 우리사주조합 운영, 경영분석을 통한 견제와 감시 역할을 하고 있습니다. 특이한 점은 조합원들에게 조합비를 매월 200원씩 거출하여 운영하고 있습니다. 자주성 확보 차원에서 회사의 당면지원 사항 외에 의존을 탈피한 활동을 위해 필요했습니다.

우리사주조합에 대한 사용자의 지배를 막기 위해 어떠한 대책을 마련하고 있습니까?

민주적 절차, 즉 직선제하에서 사용자의 지배,개입은 어렵습니다. 조합장이 얼마나 독립성과 자주성을 갖고 활동에 임하느냐에 따라 양상이 달라진다고 생각합니다. 역설적으로 노동운동 내부에서 우리사주제도를 경제적 조합주의라는 개량주의 시각으로 보는 것도 문제입니다. 언제까지 경영참여와 공정한 성과분배를 뒤로 미룰 것인가? 스스로 만든 벽에 갇혀 한 발자욱도 전진을 못하기 보다는 고정관념의 벽을 깨고 나가 노동운동의 활로를 개척해야 합니다. 주체로 나서지 않으면 이용 당할 것입니다.

우리사주조합과 노동조합과의 관계는 어떠한다고 생각합니까?

'소유경영참여운동'은 노동운동의 보조 축으로 활용되어야 한다고 생각합니다. 노동조합과 적극적인 정책공조가 안되면 우리사주조합 요구만으로 회사가 자사주를 무상출연하거나 기금출연을 하기는 쉽지 않을 것입니다. 다시 간판만 있는 유명무실한 우리사주조합으로 전락하여 조합원 관심 밖의 제도가 될 수 있습니다. 우선 민주화를 시키는 과정 중이거나 보유주식이 하나도 없다면 노동조합의 임원중 한명이 결직을 하는게 혼선을 줄이고 빨리 활성화시킬 수 있는 방안이라고 생각합니다. 현대자동차노동조합의 경우 초기 합의에 이르지 못해 별도의 조합장을 선출했으나 향후 개선이 필요한 사항입니다.

노동자의 경영참여에 있어 우리사주조합의 한계는 무엇이라고 봅니까?

법,제도 개선과 회사의 기금출연 유도라는 두가지 한계를 극복해야 합니다. 현행법(근로자복지기본법)에 우선배정 20%를 받으면 1년후 개인계좌로 인체되며 사주조합 지분은 '0%'가 되고, 회사가 무상배분을 했어도 3년후엔 '0%'가 되므로 지속적으로 지분확보율을 높일 수 있도록 법과 제도가 개선되어야 합니다. 또 회사의 이익금이 올라가면 일정비율을 성과배분방식으로 기금을 출연토록 유도하는 노사협의 방식도 있을 것입니다. 일정지분을 보유한다면 경영참여의 발언권도 높아지겠지만(쌍용차 사외이사 1인 추천권), 하나도 없다면(현대차 지분 '0%') 발언권도 약화됩니다.

우리사주조합의 민주적 운영과 노동자의 경영참여 확대를 위한 향후 과제는 무엇이라고 생각합니까?

실질적인 활성화의 계기는 2002년 1월부터 '근로자복지기본법'이 시행되면서부터입니다. 아직도 미흡하기 짝이 없기에 지속적으로 법,제도개선투쟁을 통해 기금출연의 강제성을 도입해야 합니다. 하지만 경영권에 참여하려는 제도를 도입하는데 사용자 단체의 방해도 만만치 않을 것입니다. 그래서 3월 28일 '가칭'우리사주조합연대회의'를 결성하여 정부 일방으로 도입하고 개정하는 관련법과 제도개선에 노동자들의 목소리를 날리고 합니다. 모범사례를 만들고 이를 확대시켜 나가야 합니다. KT노동조합의 자사주 배분요구도 관심있게 지켜보고 있습니다. 함께 하길 바랍니다.

민주적 운영이 선행된 우리사주조합 필요

우리사주조합의 경영참여로 KT중장기 발전과 고용안정 거둘 수 있어

우리사주조합에 대한 관심이 그 어느 때보다 높고, 중요함이 강조되고 있다.

이는 우리 사주가 그동안의 채택크지 수단에서 한 발 나아가 경영참가의 중요한 수단이 되기 때문이며, 특히 민영 KT로의 전환이후, KT 지배구조 변화에 결정적 역할 미치지 때문일 것이다.

하지만 아직 많은 조합원에서는 우리 사주 조합이 어떻게 구성되고 운영되고 있는지 알지 못한 채 단지 채택크지 수단으로서만 인식하고 있어 우리 사주의 본래적 기능을 다하지 못하는 한계가 있다고 본다.

KT 우리 사주조합의 과정

KT 우리 사주 조합은 지난 1993년 10월 30일 설립 승인을 받고, 11월 10일 창립 대의원 총회를 통해 만들어졌다. 갑자기 우리 사주 조합이 결성된 것은 노태우 정권의 공기업 구조조정 일환으로 정부 주식을 시장에 매각하는 과정에서 직원의 반발을 달기 위해 우리 사주에 우선 배정제를 도입함에 따라 실현된 것이다. 그리고 이후 94년 12월 29일, 96년 12월 31일 우리사주 배정도 마찬가지로 정부의 주식 매각 과정에서 이루어졌다.

93년 첫 우리사주 배정이래 94년, 96년 3차례의 배정 과정을 통해 KT 전체 주식의 약 5%를 차지했다. 특히 96년 제 3차 우리 사주 배정때에는 정부가 주식매각을 종업원에게 떠넘기고 결국 조합원들이 경제적 손실을 볼 것이라고 주장하여 반대하는 우여곡절을 겪기도 하였지만 큰 무리없이 진행되었다.

당시 조합원들은 주식시장이 활성화되지도 않았기에 관심이 크지 않았으며, 어쩔 수 없이 회사가 권유하거나 땅속에 돈을 묻어 둔다는 심정으로 우리사주를 배정 받은 것 같았다.

그러다보니 우리사주조합에 대한 관심도 크지 않았고, 노동조합에서도 일상적으로는 관심을 보이지 않다가 주주총회에 딱히면 투쟁의 일환으로 주식 위임을 받아 발언 정도하는 수준이었다.

그러다가 99년말 주가 폭등하면서 조합원들은 우리사주에 관심을 갖기 시작했다. 하루 밤 자고나면 수십만원씩 주식이치가 상승하니 조합원들은 온통 주식시장 동향에 관심을 기울였다. 하지만 이런 관심은 우리사주 조합 운영보다는 주가 상승에만 관심을 주었고, 이후 대부분의 조합원들은 앞서거나 뒤쳐거나 하면서 주식을 대부분 매각하여 2000년말에는 전체 주식중 우리 사주가 0.5%에

도 미치지 않는 상태가 되고, 동시에 우리 사주조합 운동도 거의 흐지부지되고 말았다.

우리사주조합이 새로 탄생하게 된 것은 2002년 민영화가 완료되는 시점이었다. KT 완전 민영화 과정에서 정부 주식을 한편에서 용이하게, 그리고 또 한편에서는 반발을 무마하기 위해 우리사주를 다시 배정하게 된 것이다. 그러나 우리사주 자체가 최근 2~3년동안 유명무실하였기에 다시 우리사주조합을 설립할 수밖에 없었고, 지금의 우리사주조합은 그 과정에서 다시 만들어지게 된다.

현 우리사주조합의 특징

현재의 우리사주조합은 과거의 우리사주조합에서 한층 발전된 내용을 포함하고 있다. 그 하나는 2002년 1월1일부터 도입가능한 상위법인 근로자 복지기본법이 그대로 적용되어 ESOP제 도입근거를 마련한 것이다. 우리사주 제도가 자사주만을 구입하게 되어있고, 구입자금이 전적으로 조합원들이 공담하여야 하는 것에 비해, ESOP제는 회사와 조합원이 공동으로 출연하여 구입자금을 조성할 수 있고 특히 회사가 ESOP에 기금을 출연할 시 세제 혜택을 부여하기에 이를 적극 유도할 수 있다. 출연 방식과 주식 매입 방식이 우리사주제를 활성화시킬 수 있는 방안이다.

둘째는 대의원 배정을 노사간에 협의를 통해 선출되도록 하던 것을 노사동수로 대의원을 선출하기로 하고, 특수국 등은 노동조합측에서 맡기로 한 것이다.

세째로는 이사회 상위에 노사 동수가 참여하는 운영위원회를 설치하여 조합장의 단독의지가 아닌 운영위원회의 논의와 결정을 통해서 우리사주가 운영되도록 하였다.

이는 2002년 7월 우리사주 구입 자금을 대부받기 위해 부득이 회사측 대표가 조합장을 맡을 수밖에 없었던 상황에서 조합장을 견제하기위한 장치인 것이다.

우리사주의 활용과 우리사주조합 강화방안

첫째 민영KT에서 우리사주조합은 지배구조 결정에 결정적 역할을 하고 있다. 우리사주의 기본 목적은 조합원의 재산형성임은 두말할 나위없다. 그러나 지배 주주가 없는 현 KT의 현실에서 2대 주주인 우리사주조합은 KT 지배구조에 결정적 영향력을 갖고 있다. 특히 재벌의 M&A(감제합병) 위협이 있는 현실에서 우리사주조합의 위상은 아무리 강조해도 지나치지 않다.

둘째 우리사주 조합은 경영참가를 통해 고용안정 등 직원의 요구를 관철시킬 수 있는 중요한 수단이 될 수 있다. 과거에는 노동조합이 실질적 주인인 정부를 대상으로 고용안정과 노동조건 개선을 위해 노력해왔다. 그리고 민영화된 지금은 주주들의 요구에 기반하여 회사가 운용되고, 그 실질적 역할은 이사회 등을 통해 진행되고 있다. 하지만 현재의 이사회는 단기 주가 부양만을 요구하고, 이를 위해 인건비 감소, 인원감축의 요구하는 실정이다. 이런 현실에서 고용안정과 노동조건개선을 위해서는 당연히 2대 주주인 우리사주 조합이 이사회에 참여하여 KT의 중장기적 발전 전망과 직원의 현실을 반영시키는 주도적 역할을 하여야 한다.

다시말해 우리사주조합은 이사회 진출을 통한 고용안정에 중요한 수단이 된다는 것이다.

특히 참여정부에서 노동자의 경영참가를 위해 법적, 제도적 개선을 노력하려고 하기에 이는 어느 시기보다 가능성이 높은 방안이기도 하다.

세째, 위의 역할을 위해서 우리사주조합이 확대되어야 하는데, 이를 위해서 기존의 조합원 출연방식에서 회사의 기금출연 방식으로 발전되어야 한다. 조합원의 자기출연에 의한 주식매입은 조합원 부담 가중 등 한계를 갖을 수밖에 없다. 당연히 회사의 기금출연이 가장 좋은 방안임은 틀림없다. 실제 근로자복지기본법에는 회사의 우리사주 기금출연 시 상당한 세제혜택을 제시하고 있고 그 제도적 장치로서 ESOP를 제시하고 있다.

당연히 우리사주조합은 ESOP제로 발전되어야 한다.

넷째, 우리사주조합이 민주적으로 운영되어야 한다.

현재의 우리사주조합은 민영화 과정에서 황급히 마련되었다. 그러다 보니 대의원을 노사가동수로 선출되게 되어 있고, 조합장은 우리사주 구입자금 대출 문제 등으로 노동조합측이 출마를 하지않아 사측이 맡게 되어 있는 등의 한계를 갖고 있다. 향후에는 당연히 조합원 직접 선출에 의해 조합장이 선출되어야 한다. 회사측이 대표를 맡고있는 것은 실질 주인인 현장의 목소리를 대변할 수 없기때문이다.

이는 향후 노사교섭을 통해 해결되어야할 중요한 과제이다.

차원규 <중앙본부 정책1국장>