

금융산업구조조정과 노동조합의 대응

곽태원

전국사무노동조합연맹 부위원장

최고의 직장으로 여겨지던
금융부문에 구조조정의 태풍이
몰아치고 있다. 관치금융의
독소가 뿌리까지 번지고
노동자들의 감시와 참여가
봉쇄당한 상황에서 한국
금융산업은 한국 경제의 미래를
암담케하는 걸림돌이 되고 있다.
금융산업구조조정에 있어서
노동조합의 고민과
대응방향을 짚어보았다.

1. 상황의 변화

IMF라는 괴물이 한국을 집어삼키고 있다. 그 괴물은 우리 사회가 그 동안 애써 이룩해 놓은 경제 성과들을 일거에 파괴시키고 있다. 그러나 '재벌해체'와 '군비축소'라는 엄청난 해결책을 내놓으며 한반도를 점령했던 그 괴물은 엉뚱하게 민초들만 들들볶는 '고질라'로 변해 버렸다. 고급 룸싸롱에서 '이대로'를 외치는 자들이 있 는가 하면, 노숙자들, 실직자들의 신음소리는 삼천리 방방곡곡을 메아리치고 있다. 엎친 데 덮친 격으로 이 땅 을 덮친 '개릴라성 호우'로 수조원의 재산 손실까지 나 버렸으니, 가히 조선왕조실록 어느 모진 임금 시절의 참담하고 끔찍한 모습이 재현되고 있는 것이다.

듣도 보도 못한 괴물의 출현에 놀란 한국 정부는 '줄 속'으로라도 뭔가 사고를 치지 않으면 안된다는 강박관념에 사로잡혀 마치 조자룡 헌 칼 쓰듯이 문단을 기업들과 금융기관들의 명단을 연일 발표하고 있어 나뒹구는 것은 한 때 '산업의 역군'들의 날라간 모가지들뿐이다. '노사정위원회'를 가동시키고 있으나 이미 정부정책의



Photo: Kang Hyun-Sub

생명보험사 노동자들이 금감위의 퇴출조치에 항의하는 집회에서 구호를 외치고 있다.

발표장이나 정당성 선파장으로 형해화된
지 오래되었다.

어찌되었든 이 사태를 어떻게 볼 것이며, 우리의 대응이 어떠해야 나라와 기업
이 살게 될 것인가에 대한 고민의 첫 단
주를 열어보기로 하자.

IMF가 가져다준 두드러진 변화는 다
름 아닌 금융기관도 망할 수 있게 되었다
는 사실이다. 즉, 금융 기관도 건전성 이
부에 따라서는 폐쇄조차 가능하게 된 점은
우리에게 이때까지와는 완전히 다른
사고와 대책을 요구하고 있다. 또한 IMF
가 요구하는 요건(은행의 BIS기준, 증권
의 영업용 순자본비율, 보험의 지급여력
등)을 충족하고 살아남기 위해서는
M&A를 자청해서 시도하거나, 그렇지

않더라도 비용을 줄이기 위한 건축 경영
을 경영전략으로 하고 있다. 특히 노사정
합의로 올해 도입되게 된 정리해고제는
이미 노동현장에서 합법적으로 인원을
정리하는 수단으로 자리를 잡아가고 있
는 것이 현실이다.

이런 상황 속에서 금융노동자들은 과
거 어떤 시절에도 없었던 고용불안정에
봉착하고 있어 향후 금융산업의 구조조
정 방향에 대해 예측하고 이에 대한 노동
조합의 구체적이고 실질적인 대책이 절
실히 시점이다.

2. 금융산업구조개선에 관한 법

금융산업 구조조정의 방향을 예측하기

위해서는 우선 법적 제도적 장치를 살펴보는 일이 필요하다. 금융산업의 구조조정은 기본적으로 '금융산업구조개선에 관한 법'을 근거로 해서 이루어진다. 법의 내용을 간략하게나마 살펴보기로 하자.

(1) 부실금융기관의 정의

법 제2조에 의하면 부실금융기관은 채무가 재산을 초과하고 정상적인 경영이 어렵다고 판단되거나, 예금 지급이 정지 상태에 있는 금융기관으로서 금융감독원회가 결정한 금융기관을 말한다.

(2) 부실금융기관의 정비

이러한 부실금융기관에 대해 금융감독위원회는 경영개선조치나 경영개선명령을 내릴 수 있다. 경영개선조치(제10조)는 주의, 경고, 자본금의 증액 또는 감액, 보유자산의 처분, 점포·조직의 축소, 고위험 자산의 취득금지, 영업의 일부 정지 등을 말한다.

경영개선명령(제11조)은 주식의 일부 소각(일부주주소유주식 전부의 소각을 포함한다) 또는 병합, 임원의 직무집행정지 및 관리인의 선임, 합병, 영업의 전부 또는 일부의 양도, 제3자에 의한 당해 금융기관의 인수 등을 말한다.

금융산업 구조조정의 방향을 예측하기 위해서는 우선 법적 제도적 장치를 살펴보는 일이 필요하다. 금융산업의 구조조정은 기본적으로 '금융산업구조개선에 관한 법'을 근거로 해서 이루어진다.

(3) 행정처분(제14조)

이러한 경영개선조치를 위반하거나 이행하지 않는 경우 금융감독위원회는 당해 금융기관 임원의 업무집행 정지를 명하거나 그 임원의 해임을 권고할 수 있다. 특히 경영개선명령을 이행하지 않거나 못하는 경우나 채무가 재산을 현저히

초과함으로써 예금자보호를 위해 긴급조치가 필요하다고 인정되는 경우 금감위는 6개월 내의 기간동안 영업정지 처분을 할 수 있고, 재정경제원장에게 영업의 인가·허가등의 취소를 요청할 수 있다. 금융기관이 영업의 인가·허가 등이 취소된 때에는 해산하여야 한다.

3. 대응의 기조

금융산업구조개선에 관한 법은 금융기관도 부실하면 M&A는 물론, 영업정지, 폐쇄와 같은 극단적인 경영개선조치가 내려질 수 있다는 것을 보여주고 있다. 그리고 그 가능성은 이미 우리가 경험하고 있는 바와 같다.

이와 같은 상황에서 우리 노동조합은 폐쇄, M&A 등 각각의 상황에 대한 특수성을 감안한 다양한 대책을 가져야 한다. 특히 금융기관의 도산 가능성이라는 전혀 경험해 보지 못한 상황은 기존에 우리

가 갖고 있던 사고의 한계를 벗어나는 전혀 새로운 대책을 요구하고 있다.

그렇다면 우리가 세워야 할 대책의 가장 큰 기조는 무엇일까? 그것은 한 마디로 ‘고용’이라고 할 수 있다. 물론 그것은 부실금융기관의 회생과 관련이 있으며 금융기관인 직장을 견전한 직장으로 만드는 일과도 역시 밀접한 관련이 있다. 부실하면 직장이 없어지는 상황은 부실하면 고용도 없다는 위기감과 같은 맥락에서 볼 수밖에 없는 현실에 있는 것이다.

결론을 말하자면, 기업이 없어지는 극단적인 상황에서 대두되는 고용 문제는 기업의 유지와 밀접하게 관련이 있을 수 밖에 없고, 그러므로 노동조합은 기업의 존폐에 대한 고민을 대주주, 경영진과 함께 하지 않으면 고용의 문제를 원천적으로 해결할 수 없는 상황이 올 수도 있는 것이 바로 오늘의 상황이라는 것이 필자의 문제의식이다.

기업들이 요구하고 있는 인원정리, 임금삭감 등의 문제에 대한 대응 역시 국가부도라는 비상한 상황에서는 단순히 반대하는 투쟁만으로는 이데올로기적으로 역부족일 수 있다는 것이 필자의 또 다른 문제의식이기도 하다.

4. 대응

(1) 인원정리등 비용을 줄이자는 주장에 대한 대응논리

기업의 견전성을 유지 발전시키기 위해서는 여러 가지 방안이 있다. 그럼에도 불구하고 현재 재벌과 언론, 정부는 비용을 줄여야 한다는 주장만을 하고 있고, 이는 근로자의 정리해고 등 고용 문제로 나타나고 있다. 그러나 이는 과거의 ‘고비용 저효율론’의 연장일 뿐 한국 경제의 발전과 아무런 관계가 없다.

기업을 견전하게 발전시키기 위해서는 첫째, 부채 비율을 줄이는 것(이는 곧 증자를 의미한다)과 둘째, 이익을 많이 내는 것, 마지막으로 비용을 줄이는 것과 같은 3가지의 방법이 있다. 이 3가지 방법 중에서 긴축경영, 인원정리, 임금삭감 등은 모두 세 번째 비용을 줄이는 방법이다.

그러나 앞의 두 가지 방법, 특히 현재와 같은 초단기적 상황에서는 첫 번째 방법인 증자가 없이는 IMF가 요구하는 BIS기준은 결코 맞출 수 없다. 그러므로 견실한 금융기관으로 살리기 위해 가장 먼저 해야하는 조치인 부채비율 줄이기 곧, 증자를 실시하는 전제가 없이 비용을 줄이려고만 하는 태도에 대해 우리는 동의해서도 안되고 동의할 수도 없음을 명확히 밝히고 이를 촉구함으로써 시측의 공세에 대응해야 한다.

(2) 폐쇄, 부도 우려에 대한 대응

회사가 부도의 우려에 처해 있거나, 정리해고 등 인원의 정리를 강력하게 요구

하는 경우의 대응은 매우 어렵다. 그러나 집행부의 의지만 있다면 불가능하지 않다. 우선 무수익 대출인 부실여신, 부실 지급보증을 비롯하여 자산운용상 평가손 등 업종별로 IMF가 요구하는 재무 전진성 평가요소에 대한 회사상태를 정확히 조사하는 일에서부터 시작해야 한다. 사실 그동안 노동조합이 경영에 대한 감시자로써 꼭 해왔어야 하는 일이었지만, 지금도 늦지 않다.

이 활동의 필요성은 또 하나 있다. 그것은 향후 노동조합이 경영에 참가하는 하나의 교두보가 될 수 있다는 점이다. 자기자본 비율 등 현재 기업의 부실상태를 분석하고 그 자료를 요구하는 일은 향후 노동조합이 경영에 참가하기 위한 주요한 출발점이 될 것이다.

회사의 재무상태에 대한 분석을 기초로, 대주주에 대해 재무건전성 비율을 유지하기 위한 중자를 요구한다. 만약 기업의 전진성을 유지 발전시키기 위해 대주주가 중자를 시행할 경우, 비용을 줄이는 방안을 노동조합도 적극 검토하는 것이 필요하다. 즉, 중자를 통해 자기자본 비율이 상승될 때 자본금의 증자에 적원들도 참여한다는 결의와, 비용을 줄이는 방안에 대한 일정한 동의를 적극 검토할 필요가 있다는 것이다.

■ 노동조합은 기업의 존폐에 대한 고민을 대주주, 경영진과 함께 하지 않으면 고용의 문제를 원천적으로 해결할 수 없는 상황이 올 수도 있는 것이 바로 오늘의 상황이다.

그러나 만약 중자 등의 조치를 대주주가 반대한다면 인원정리등 비용을 줄이는 일에 노동조합은 동의할 수 없음을 밝히고 일방적 고용조정에 대해 단호히 대처해야 한다. 이때를 위해 필요한 것이 대주주에 대한 제반 자료의 조사활동이다. 보험, 증권 등 세2금융권의 경우 대부분 재벌계열사이다. 이들이 대주주의 주식 보유 상황은 물론 기업으로부터 빼돌린 비자금등에 관한 자료를 일상적으로 조사해 두었다면 금융기관을 살리기 위한 노력을 강제하는 방안을 찾아낼 가능성이 높아진다. 불법을 저지른 대주주는 구속시킬 수도 있음을 밝히고 회사를 살릴 방안을 찾아내자는 것이다.

비용을 줄이는 방법에는 인원을 줄이거나 임금을 줄이는 방법이 있다. 기업의 전진성을 유지하기 위해 대주주가 부채비율을 줄이는 노력을 한다는 전제하에 사업장별 특성을 감안하여 비용을 줄이는 방안에 대해 긍정적인 논의를 할 필요성이 있다.

인원정리에 대해서는 단체협약에 구체적으로 명시해야 하고, 만약 단체협약에 없다면 최소한 인원선정 기준, 우선순위 등에 대한 노동조합과의 사전 합의를 통해 할 수 있도록 해야 한다.

기타 근로시간을 줄임으로써 비용을

줄이는 방안도 적극적으로 모색할 수 있는 바, 예컨대 일정한 비율의 직원이 순환형식으로 휴직하는 방안 등을 업종의 특성에 맞게 개발하는 노력이 필요하다.

(3) 결론에 대신해서

노동자들이 '직장'을 살리기 위해 어떤 부담을 겪어야 한다면 그것은 부수적이어야 한다. 왜냐하면 우리 사회에서 노동자는 경영에 참여해본 적도 없고 주주로서 권한을 행사해본 적도 없기 때문이다. 그러나 기업의 회생을 위해 중자와 같은 시급한 조치들이 취해진다면 노동자들도 뭔가 부담을 질 자세가 되어 있다. 그리고 현재 많은 사업장에서 노동자들이 자신의 책임과 상관없이, 그리고 위의 조치들과 상관없이 상당한 몫의 부당한 책임을 지고 있는 것이 사실이다.

가장 큰 노동자의 뜻은 물론 임금의 삭감(혹은 반납)이다. 이는 임금으로 지급해야 할 자금이 다시 회사로 돌아와 재무구조를 개선할 수 있는 방식이다. 그런데 이 삭감의 방법에 대해 필자는 한 가지 제안을 하고자 한다. 그것은 삭감하는 임금을 주식으로 지급하라는 것이다. 소위 월급대신 주식을 지급하는 방법으로, 자본금의 증자直과를 자여오기 때문에 회사의 재무구조를 개선하는 것은 물론 만약 회사의 재무상태가 개선되면 주식의 가격도 높아지기 때문에 근로자의 동의가 가능하며 생산성의 향상에도 도움이 된다.

물론 이 방법이 가능하기 위해서는 우선 대주주의 의식이 바뀌어야 한다. 주식을 근로자도 많이 보유할 수 있다는 의식의 변화를 말한다. 이를 위해 스톡옵션이나 제3자 배정의 방식을 활용하면 된다. ♦

공부하는 노동자가 됩시다

『노동의 인간화』(7,000원)

『산별노조의 과거 현재 그리고 미래』(10,000원)

『자동차산업의 원하청관계와 노동자간 격차』(7,000원)

월간『노동사회』각 월호(6,000원)

구입하실 분은 연구소로 연락바랍니다. (전화 (02)778-4225)