

# 대노협의 구조조정 내용투쟁

**정종승**

대우그룹노조협의회 정책국장

구조조정을 결정하고  
추진하는데 있어서  
노동조합은 심각한 문제점을  
느끼고 있다.  
모든 것이 총수의 독단적인  
판단에 좌우되고 일방적으로  
결정-추진되어 노동조합은 물론  
직원들의 참여와 의견은 철저히  
배제되고 밀실에서 진행되고  
있다.

## 1. 대우그룹 구조조정 내용과 문제점

지난 4.19 대우 김우중 회장이 '대우 구조혁신계획'을 발표했을 때, 관심있는 사람들 중에는 "김우중 회장이 진짜 발표대로 할까? 아마 발표 따로 실제 따로 되는 거 아니냐?"는 반응이 적지 않았다. 또 지하철 투쟁이 한참 진행되는 시점이어서 어떤 사람들은 "김우중 회장이 정부에 은근히 개기는 차원에서 터트린 측면도 있는 게 아니냐?"고 말하는 사람도 있었다.

그러나 김우중 회장의 진의가 어떻든 현장의 여론은 종전에 대우구조조정 방침이 발표됐을 때보다는 훨씬 심각한 반응들이었다. 한마디로 "곁눈질 안하고 새빠지게 벌어서 흑자회사 만들고 자식새끼 먹여 살리고 있는데 무슨 개소리냐"는 분위기였다. 이같이 상당한 반응을 불러일으킨 대우구조조정정책의 핵심은 이렇다.

첫째는 자동차 사업 중심으로 사업을 재편해 자동차, 종합상사, 금융의 삼각 경영 축을 구축한다는 것이다. 자동차 사업을 현재 11개국 12개 해외공장을 포함해 2000년 말까지 연간 270만대 생산 규모를 갖춘다는 것이다. 둘째는 자동차 이외 주력업종, 우량기업도 대거

매각해 올 10월 이내에 현재 34개 계열사를 8개 계열사로 줄인다는 것이다. 마지막으로 이러한 계열사 감축과 함께 자산매각, 외자유치 등을 통해 9조원 이상의 추가 조성자금을 포함 39조원 가까이 자금을 조성해 부채비율을 감축한다는 것이 끝된다.

이번 발표를 포함해 그동안 대우가 밝힌 구조조정방침을 보면, 대우조선·대우중공업·대우자동차·대우정밀·대우기전·힐튼호텔·오리온전기 등이 사업 전부 혹은 부분 매각되고, 그외 분사화(105건, 1만5천명), 연봉제 도입, 고용조정 등 다양하게 추진될 것이다.

이러한 구조조정을 결정하고 추진하는데 있어서 노동조합은 실각한 문제점을 느끼고 있다. 먼저 정책 결정 과정과 추진절차 면에서 보면, 모든 것이 충수의 독단적인 판단에 좌우되고 일방적으로 결정·추진되어 노동조합은 물론 직원들의 참여와 의견은 철저히 배제되고 밀실에서 진행되고 있다는 것이다. 또 내용 면에서는 매각, 합병, 분사, 인원정리, 임금복지 삭감, 제도개편 등 다양한 형태로

구조조정이 진행되고 있음에도 불구하고 고용, 근로조건, 단체협약의 보장은 명확히 되지 않고 노동자 회생 편향으로 추진되고 있다. 심지어 구조조정을 노조 공격용이나 단체교섭에 악용하는 일마저 나타나고 있다. 특히 문제는 정부와 자본이 추진하는 정책의 핵심이 계열사 감축과 재무구조 개선에 집중되고 소유·지배구조 개선과 부실경영에 대한 충수와 최고경영진의 책임을 묻는 내용은 없다는 것이다.

## 2. 4~5월 구조조정대응투쟁

지난 해 말 대우그룹이 구조조정정책을 발표했을 때부터 대노협은 이에 대한 대응투쟁을 99년도 중심사업으로 보고 준비를 해왔고, 지난 4월 20일부터 28일 까지 대우조선 매각투쟁 시기에 집중해서 투쟁을 전개했다. 그간 투쟁과정을 보면 이렇다.

4월 초 전노조 위원장단회의를 열어 일단투는 각급 연맹 중심으로 집중하고 구조조정대응투쟁은 사안의 성질상 그룹차

(표) 대우 구조조정 이행 실적 및 계획(99.5)

부채액 (조원)	부채 비율(%)	자산매각 (조원)	자본확충 (조원)	외자유치 (억불)	상호지폐소 (조원)	분사회 (건)	계열사 점리(개)
97년 42.8	473.6	계획	3.1	3.4	2.2	9.9	27 7
98년 59.9	526.5	실적	1.1	0.1	3.2	10.5	32 7
99년 계획	181.8	99년 중 추진	8.9	4.8	74.6	1.6	30 27

\* 출처 : 99.5.18 수장재투구조개선역정 / 금융감독위원회

\* 계획, 실적은 98년 + 99년 1분기

원에서 대응하지 않으면 안 된다는 결의를 했다. 이러한 기조에 따라 12일에는 대우정밀 등 합병사업장 공동대책위원회를 결성해 대우구조조정본부와 합병회사를 상대로 집단교섭을 요구하고 공동행동에 돌입했다. 이어서 14일에는 대우구조조정본부를 방문, 구조조정에 대한 노동조합의 공동입장을 전달했다. 이러한

기초사업이 진행되고 있는 시점인 19일 김우중회장이 '구조혁신방안'을 전격적으로 발표했다.

이 발표가 나오자마자 대우조선은 20일부터 전면파업에 들어갔다. 이에 대노협은 21일 비상위원장단회의를 열어 대우조선과 같은 매각사업장은 파업, 그외 사업장은 조합원총회(집회)를 열기로 하고(23일, 28일), 김우중회장 면담을 요구하면서 대우센타 빌딩 앞에서 집회를 개최키로 했다(24일). 이러한 가운데 28일 대우조선투쟁은 마무리됐다. 대우조선 합의 후, 연속해 5월 7일은 대우정밀이, 5월 13일에는 오리온전기가 매각관련 노사합의에 이르렀고, 같은 날 합병공대위와 대우구조본부 및 합병회사인 대우통신사이에 합병관련 노사합의에 이르렀다.

지하철투쟁이 벌어지고 있는 도중인 4

**대우조선은 매각방침이 발표되자마자 초기에 노조가 주도권을 잡고 전격적으로 투쟁을 전개하여 투쟁력을 극대화했으나, 그외 사업장은 이같은 전술형태 보다도 지속적인 사업을 통해 계기를 만들고 결과를 내려는 편이었다.**

월 20일 대우조선노조가 전격적으로 투쟁에 돌입하고 8~9년만에 조합원들을 최대로 결집시키면서 '공공부문의 투쟁이 민간사업장으로 과연 확산되느냐'는 점에서, '4월 투쟁이 5월 투쟁으로 이어지는 게 아니냐'는 점에서 대우조선투쟁과 대노협 공동투쟁은 대외적으로 커다란 관심사로 떠올랐다. 금속연맹 소속노조

가 주류를 이루는 대노협 소속노조들이 투쟁에 나설 때 금속연맹의 4.27~28 총력투쟁지침이 맞물리기도 했으나 지하철 투쟁 직후 우리가 밀리는 국면이었고, 현대그룹의 구조조정 계획 발표에 대응해 현노협 소속노조가 즉각 투쟁에 돌입하는 방침이 아니어서 투쟁을 확산시키지는 못했다.

이같이 외부의 관심도에 따라갈 정도로 공동투쟁의 폭발성이나 영향력을 대외적으로 발휘하지는 못했으나, 내부적으로는 구조조정투쟁은 함께 전개해야 하고 그에 따라 성과도 공유할 수 있음을 확인했다. 또 대우조선 투쟁을 전 사업장 투쟁으로 전환시키는 계기이자 전초전으로 만들 수 있었다. 한편 대우조선은 매각방침이 발표되자마자 초기에 노조가 주도권을 잡고 전격적으로 투쟁을 전개하여 투쟁력을 극대화했으나, 그외 사업장은 이같은 전술형태 보다도 지속적인

사업을 통해 계기를 만들고 결과를 내려는 편이었다. 이로 인해 동일한 유형의 구조조정 문제가 걸려 있어도 노조의 방침이나 사업장의 조건이 서로 달라서 대우조선 투쟁에 발맞춰 '동시 전면투쟁'으로 전환되지 못한 아쉬운 점이 있다. 노조에 따라서는 임단투를 앞두고 구조조정대응을 노조조직 활성화에 기여토록 하고, 현장 조합원을 노조가 먼저 장악해 나가는 방향으로 사업을 추진한 경우도 있었다.

4~5월 구조조정대응 투쟁에서 노동조합의 요구를 보면, ▲ 구조조정방침과 추진경과, 자료 등을 노조에 상세히 밝힐 것 ▲ 구조조정 과정에 노동조합을 참여

시킬 것 ▲ 고용·노조·단협·노동조건의 승계 ▲ 구조조정에 따른 피해 보상 ▲ 부당한 구조조정의 반대 등이다.

합의내용의 공통점을 보면, ▲ 구조조정 상황 공개 ▲ 고용·노조·단협·노동조건의 승계 ▲ 노조 참여보장 등이다. 이러한 합의에도 불구하고 매각사업과 같이 합의후 보다 구체적인 상황이 발생될 수 있는 경우는 이번 투쟁-합의가 1차 투쟁-합의라 볼 수 있다. 그래서 우리는 이번 투쟁은 노조의 참여를 보장할 진지 말건지를 명확히 확인하는 과정으로 투쟁의 시작에 불과하다고 보고 있다. 구조조정은 연간 계속 진행되기 때문에 일부 사업장이 5~7월 임단투 시에 합의하더라도 연말까지 투쟁은 계속되고 언제 폭

이로 인해 동일한 유형의 구조조정 문제가 걸려 있어도 노조의 방침이나 사업장의 조건이 서로 달라서 대우조선 투쟁에 발맞춰 정시 전면투쟁으로 전환되지 못한 아쉬운 점이 있다. 사진은 대우본사앞에서 열린 대노협 항의 집회



**단하고 노동조합 참여 보장!**

발할지 모르는 상황이다.

이번 투쟁에 대한 회사의 대응을 보면, 초기에는 관망하는 태도를 보이다가 정부의 강경태도가 노골화되고 지하철 투쟁이 끝나는 26일부터는 '구조조정을 반대하는 노조투쟁'에 밀려서는 안된다며 파업대오를 적극적으로 와해시키고 공동부쟁을 무산시키려고 했다. 회사는 이번 부쟁과 관련해 여러 사업장에서 수십 명을 고소했고 노사관계 자체를 공격적으

로 전환했다. 이러한 공격적인 노사관계는 상당기간 계속될 것으로 보인다.

### 3. 향후 투쟁방침

대노협의 구조조정대응 1차투쟁은 4월 지하철 공공연맹의 투쟁이 시작될 때 본격화되었다가 5월 금속산업연맹 파업·상경투쟁이 시작되면서 일단락됐다. 이번 투쟁의 가장 큰 교훈은 ▲구조조정에 대

#### ● 대우조선노조 요구(요약)

- 1) 대우중공업 조선부문은 매각하지 않는다. 이를 기자회견을 통해 발표한다.
- 2) 그동안 진행한 협상내용 등을 상세히 설명하고 향후 협상에 노조를 참여시킨다.
- 3) 만에 하나 매각하거나 합작법인을 새로 설립할 경우 고용 노조 단협 노동조건 승계, 퇴직금 정산, 보상금 지급, 단, 양수기업이 승계요구를 수용하지 않을 경우 매각을 포기한다.
- 4) 98년 단협에서 축소한 복지 및 임금삭감을 원상회복시킨다.

#### ● 협의내용(요약)

- 1) 조선부문은 매각하지 않는다. 합작을 통해 외자를 유치하여 전략적 계획을 하고자 한다.
- 2) 합작법인 설립시 고용 노동조합 단체협약을 승계한다.
- 3) 위 내용의 협상을 시작할 단계에서는 노동조합을 참여시킨다.
- 4) 합작 신설법인으로 고용승계시 퇴직금을 정산할 수 있다.
- 5) 만에 하나 협상과정에서 매각으로 추진될 상황이 발생할 경우 타사사례를 참고하여 별도 협의한다.

한 각 노조 집행부의 방침을 대노협 차원에서 통일적으로 만들고 조합원들이 힘 있게 참여할 수 있도록 해야된다는 점 ▲ 그들의 구조조정은 한꺼번에 추진되지 않고 각사별로 추진 속도가 달라 부평이 분산되고 개별화되기 쉬우므로 이를 어떻게 극복하는냐는 점 ▲ 우리 요구를 분명히 하고 타결 수준을 어느 정도로 할 것이냐는 점 ▲ 당면하게는 임단투와 어떻게 결합하느냐는 점 ▲ 전국차원의 대정부 요구 및 부평과의 결합 문제 ▲ 노조 조직력을 강화하고 노조의 경영참가사업으로 발전시켜나가야 하는 점들을 고민해야 한다는 것이다.

우선 전술적으로 보면, 그동안 회사의

교섭거부 혜택으로 인해 각사의 단체교섭이 실질적으로 진행되지 못하다가 이제 본격화될 것이므로 6~7월 임단투와 결합해 구조조정문제를 집중 푸각하고 투쟁을 통해 노사간 타결점을 모색해 갈 것이다. 그러나 이러한 합의에도 불구하고 새로운 구체적인 상황이 발생하면 2차 투쟁을 전개할 것이다. 특히 그들의 구조조정 방침이 하반기에 집중돼 있어 임단투 이후에도 구조조정투쟁은 계속될 것으로 예상된다.

또 이번에 합병관련 사업장이 공동대용-집단교섭-합의 등을 추진한 것과 같이 동일한 구조조정 문제가 발생된 사업장은 공동대응체제를 구축하고 필요에 따라서는 [공동대책위원회]를 구성할 필요

대노협의 구조조정대응 1차투쟁은 4월 지하철 공공연맹의 투쟁이 시작될 때 본격화되었으나 5월 금속산업연맹 파업-상경투쟁이 시작되면서 임단락됐다.



도 있다. 구조조정 문제는 조합원들의 생존권과 직결되는 사안이어서 투쟁이 대우조선과 같이 걸잡을 수 없을 정도로 전개되기 때문에 회사는 노동조합의 대응을 최대한 분산시키고 농력을 최소화하려고 할 것이므로 우리는 각개전투를 지양하고 공동대응이 되도록 힘을 쏟아야 한다. 또 현노협과 금속연맹 등 유관조직의 투쟁일정과 결합되도록 해야 한다.

구조조정 사안에 따라서 차이가 있지만 사안이 발생하면 초기부터 노조가 주도권을 쥐고 대응해 나가고 투쟁계기를 포착해 끝장을 보는 투쟁을 전개해야 한다. 그렇지 않으면 회사는 조합원과 직원들의 동요를 막는다면서 거짓말을 하거나 역선전, 조직장악을 기도하기 때문이다. 임단협보다도 구조조정 문제는 생존권 박탈문제로써 조합원들이 느끼는 신작성 정도가 높으므로 조직을 강화하고 확대해 나갈 수 있는 계기로 삼아야 한다.

4~5월 투쟁을 전개할 때, 정부·언론·자본은 “노동계는 재벌개혁하자면서 무조건 구조조정을 반대하는 것 아니냐? 구조조정을 원천적으로 반대하면 어떻게 하자는 거냐? 도대체 어떻게 구조조정하자는 거냐?”며 물어부치기도 했다. 우리 구조조정대응투쟁을 하는데 있어서

**구조조정의 내용을 보면 재무구조 개선과 계열사 감축 중심으로 추진되고 있다. 우리는 이 자체를 반대하지는 않는다. 이에 그치지 않고 부실경영에 대한 총수와 고위경영진들의 책임을 분명히 묻는 내용이 나와야 한다.**

장단기 목표와 요구를 분명히 할 필요가 있다.

한때 논란이 되기도 했지만 실제 투쟁을 전개해 보면 제일 먼저 정부와 자본이 일방적으로 구조조정을 추진하는 것이 문제가 된다. 자본이 구조조정을 일방적으로 추진하려는 것은 노조의 요구를 최대한 받아들이지 않으려는 대서 나오

는 태도이다. 따라서 우리는 노조의 참여와 합의없이 무조건 밀어부쳐 보자거나 터트려놓고 보자는 식으로 추진하는 구조조정은 반대할 수밖에 없다. 이러한 문제는 정책의 결정과 추진과정에 대한 절차적인 문제이면서도 그 동안 한국재벌이 가지고 있는 폐해로써 총수 독단경영 행태에서 나오는 것이다. 김대중 대통령이 청와대에 앉아 정-재계 간담회를 통해 재벌총수와 담판하는 식으로 일을 추진하는 것도 역시 총수 독단경영을 인정하는 태도다. 지금까지의 정부정책은 IMF 요구에 입각해 경영구조를 재편하는 것으로 받아들일 수밖에 없다. 따라서 구조조정은 좁게는 노사간의 합의를 통해 넓게는 국민적 합의 속에서 추진돼야 할 것이다.

현재 구조조정의 내용을 보면 재무구조 개선과 계열사 감축 중심으로 추진되고 있다. 우리는 이 자체를 반대하지는 않는다. 이에 그치지 않고 부실경영에 대

한 총수와 고위 경영진들의 책임을 분명히 묻는 내용이 나와야 한다. 사법처리-경영권박탈-총수의 개인재산 헌납과 부채상환-총수의 비용부담 등이다. 나아가 주주총회를 통해 부실-불법경영에 대한 이사들의 책임도 추궁돼야 할 것이다. 구조조정을 추진하면서 본질적인 접근보다도 인원정리, 임금삭감, 복지축소에 초점을 두는 경우나 노조를 압박하는 카드로 활용하는 문제점도 해결돼야 한다.

제도 법률적인 대책도 강구돼야 한다. 총수독단경영을 해소하고 소유-지배구조를 개선하여 민주적 경영을 실현할 수 있는 대책이 세워져야 한다. 사외이사 감사에 노동조합 대표나 추천하는 사람이 선임될 수 있도록 하고 주주대표소송

의 요건을 더욱 완화하는 등 소액주주의 권리를 더욱 강화해야 한다. 우리사주조합을 활성화하고 주주총회가 회사의 작전대로 무의미하게 진행되지 않도록 해야 한다. 말로는 계열사를 감축한다지만 위장계열사는 손대지 않고 있다. 법적 계열사 감축이외에 위장계열사를 찾아내 문어발 경영이 근본적으로 개선되도록 해야 한다.

진정한 구조조정이 되기 위해서는 노동조합의 적극적인 참여와 국민적 합의 속에서 노동자 희생 편향이 아니라 총수의 책임을 묻고 총수 중심의 경영구조를 극복하는 방향으로 추진해 나가고 기업 단위를 넘어 연맹-총연맹 차원의 정책 수립과 투쟁이 병행되어야 할 것이다. ♦