



M&A와 노동조합의 대응

재벌에 의한 무분별한 M&A는 우리의 경제의 독과점을 더욱 심화시킬 수 있는 가능성이 매우 높다. 또한 M&A의 단기적인 이익은 인권 감축에서 나타난다는 일부 주장들에 힘입어 고용불안은 더욱 심해질 것이다.

곽태원

한국사무노동조합연맹 신원홍보국장

지 권거래법 200조가 폐지되어 M&A가 활성화될 것이라고 한다. 요즘 주식시장에서 가장 각광 받는 종목은 M&A관련주라고 한다. 금융개혁위원회는 2차과제로 M&A를 보다 용이하게 하는 제도를 검토할 것이라고 발표했다.

도대체 M&A는 무엇이며 이에 대해 노동조합은 어떻게 대응해야 하는가? 노동조합이 M&A에 대응한 사례는 그리 많지 않다. 이제 본격적으로 시작될 M&A시대에 과연 노동조합은 어떤 대응을 해야 하는지에 대해 논의의 단초를 열어보고자 한다.

1. M&A란 무엇인가?

M&A는 합병(Merger)과 인수(Acquisition)를 일컫는 용어로, 주식지분의 이동을 통해 경영권을 획득하는 것을 목표로 한다.

1) 인수

(1) 지분의 인수

봉제, 가죽제품을 생산 수출하는 신성무역이라는 회사가 있다. 사장인 1대주주가 소유하고 있는 주식 지분은 29.26%이다.

사보이호텔은 24.7%를 소유하고 있었다. 당연히 경영권은 1대주주인 신성무역 사장이 쥐고 있다. 그런데 4월 16일 느닷없이 전 나산설업대표인 임정훈이라는 사람이 신성무역 주식의 9.38%를 단순투자 목적으로 취득했노라고 증권감독원에 신고하는 사건이 벌어졌다.

만약 임정훈의 9.38%가 단순투자목적이 아니라 실제로는 사보이호텔과 함께 경영권을 인수할 목적으로 사들인 것이라면 신성무역의 경영권은 사보이호텔로 넘어가게 된다. 이러한 경영권 변동은 인수라고 한다. 이 경우 신성무역의 법인격은 그대로 존속한다.

(2) 자산의 인수

이외에 간혹 일정한 사업부문만을 인수하는 경우가 있다. 지난 2월 포항제철이 삼미특수강의 봉강, 강관부문을 인수해서 설립한 창원특수강이 그 예이다. 이러한 인수 방식을 자산의 인수라고 한다.

2) 합병

(1) 흡수합병

3월 31일, 대성산업은 경영합리화를 위해 계열사인 대성자원을 8월 1일자로 흡수 합병한다고 증권거래소에 공시했다. 흡수 합병의 경우는 2개 회사의 주당 주식이치에 의한 합병비율(피합병회사 주식 1주를 합병회사 주식 몇주로 인정하느냐)을 결정해야 하는데, 이 경우 합병비율은 대성자원 1주당 대성산업 주식 1.6947주로 결

정되었다.

합병을 하면 주가가 높은 회사의 주식을 보유하고 있는 주주들은 주가하락에 따른 불이익을 받을 수 있기 때문에, 일정한 기간을 정해 주식매수청구권을 행사하여 현재의 가격으로 팔 수 있도록 하고 있다. 이러한 경영권 변동을 흡수합병이라고 한다. 흡수합병이후 피합병회사는 법인격을 상실한다.

흡수합병은 간혹 비상장사를 상장사가 흡수합병함으로써 빈직적인 상장을 시키는 방편으로도 활용되어 왔다. 3월 31일 상장사인 대우자동차판매가 사업다각화라는 명분으로 비상장사인 한독종합건설을 흡수합병한다고 공시한 것이 좋은 예이다. 한독종합건설은 상장요건을 갖추지 못한 기업으로, 이 합병을 통해 상장 효과로 갖게 된다.

(2) 동등한 자격에서의 합병

이외에 동등한 자격에서의 합병이 있을 수 있는데 굳이 예를 가져오자면 서울은행과 신한은행이 합병하여 서울신탁은행으로 비뀐 것을 들 수 있다.

2. M&A 제도의 변화

1) 증권거래법 200조의 폐지

올해 4월 1일자로 증권거래법 200조가 폐지되었다. 200조는 기존주주의 경영권을 보호하기 위한 조항으로 한마디로 창업주의에는 비밀리에 주식을 10%이상 살

수 없다는 것이 법의 핵심 내용이었다. 이 주식소유 상한제는 세계에서 우리나라에 만 있는 제도였다.

사실 우리나라 전체적으로 기업의 주식 분포를 보면 대주주가 평균 28%를 가지고 있고, 기관투자자가 34%, 개인이 43%, 기타 외국인이 12%정도를 가지고 있다. 결국 28%밖에 안가지고 있는 대주주가 기업을 배타적으로 지배하고 있는 이상한 소유관계가 형성되어 있었다. 200조는 28%밖에 보유하지 않은 기존 대주주가 경영을 전황하고 경영권을 세습하는 구조를 인정하는 조항이었던 것이다.

200조의 폐지는 기업 M&A 시장의 자유경쟁을 의미한다. 이는 기존 대주주가 법의 보호하에 편안하게 - 비자금 조성을 지시하는데도 이견을 제기할 수 없는 무소불위의 권력을 휘두르며 경영에 깊이 개입해 온 방식의 종지부를 의미할 수도 있다. 이는 상장회사 대주주는 M&A에 대응하기 위한 방어노력을 필사적으로 전개해야 한다는 의미이며, 투명한 경영을 위한 노력을 전개해야 한다는 의미이다.

2) 새로운 제도

증권거래법 200조가 폐지되면서 이를 보완하는 새로운 제도가 도입되었다. 새 제도는 M&A에서의 공정한 게임, M&A 과정의 투명화, 소수주주권 강화를 주된 내용으로 한다는 것이 당국의 발표이다.

새로 시행되는 법에서 특별히 주의해서 알아두어야 할 사항은 5%룰과 공개매수

제도이다. 이들 제도에 의하면 공동으로 의결권을 행사하기로 합의한 사람과 가족, 그리고 30%이상을 출자한 자회사나 사실상 지배하는 법인 및 임원 등 특별관계자가 보유한 주식의 합이 5%를 초과하면 반드시 공시를 해야하고, 25%를 넘으면 적어도 50%이상의 수량을 무조건 의무적으로 공개매수 해야한다.

만약 이 제도를 어기거나 불성실하게 하는 경우에는 의결권 자체가 제한이 되기 때문에 매우 중요한 사항이다.

소액주주의 권한이 대폭 강화된 것도 특징적이다. 소액주주권은 2인이상이 공동으로 행사가 가능하며 요건은 과거 5%에서 사인별로 1~3%로 낮췄다.

1%이상(자본금 1천억 이상인 기업은 0.5%이상)을 6개월 넘게 소유한 소액주주의 경우 이사, 감사에 대한 대표소송제 기권, 해임청구권, 위법행위 중지요구권이 있다.

구법에는 5%이상 보유주주에게만 부여되었던 주주제안권은 1%이상 6개월넘게 보유하면 행사가 가능하도록 변경되었다. 주주제안권은 주총이 열리기 전에 미리 안건을 제안할 수 있는 권리이다.

3%이상(자본금 1천억이상인 기업은 1.5%이상)을 1년 넘게 소유한 소액주주의 경우 서류장부열람권, 주총소집요구권이 있다.

3. 어떻게 대응할 것인가

1) M&A를 어떻게 볼 것인가?

M&A는 주식지분의 이동을 통한 경영권의 장악을 의미한다. 그러므로 우리 사회에서 M&A가 일반화되는 상황은 대주주의 지위가 흔들리는 것이 일반화되는 상황을 뜻한다. 이러한 상황속에서 경영자의 위치는 과거보다 격상될 것이 분명하다.

재벌에 의한 무분별한 M&A는 우리 경제의 독과점을 더욱 심화시킬 수 있는 가능성이 매우 높다. 5월부터 종목당 외국인 주식투자한도가 20%에서 23%로 확대되는 등 외국인에 의한 국내기업의 M&A가 현실화될 시점이 멀지 않았다. 또한 M&A의 가장 큰 단기적인 경영상의 이익은 인원감축에서 나타난다는 관제학자와 일부 관료들의 주장에 힘입어 고용불안은 더욱 심각해 질 것이다.

이러한 부정적인 점 외에 M&A가 가져올 수 있는 우리 경제에서의 긍정적인 점에 대해서 필자의 견해 두가지만 제시한다.

(1) 소유 경영의 분리를 여는 단초가 될 수 있다

우리사회에서 M&A는 더 이상 터부나 금기시되는 주제가 아니다. 아너 이제 M&A는 우리 경제의 중요한 화두가 되어 버린 것이다.

M&A는 주식지분의 이동을 통한 경영권의 장악을 의미한다. 그러므로 우리 사회에서 M&A가 일반화되는 상황은 대주주의 지위가 흔들리는 것이 일반화되는 상황을 뜻한다. 이러한 상황속에서 경영자의 위치는 과거보다 격상될 것이 분명하다.

또 대주주가 기득권을 가진 소유자로서

일방적으로 전횡을 휘둘러도 아무런 문제가 없었던 200조가 폐지된 것도 소유자의 위치는 떨어뜨린 반면 경영자의 위치는 올려놓았다는 의미가 있다.

이러한 사실들로 미루어 볼 때 M&A의 가속화는 소유 경영의 분리를 요구하고 있는 것이다.

(2) 재벌도 예외는 아니다

96년 12월 홍콩에 거주하는 외국인 투자자들이 미도파의 주식을 대량 매집했다. 그들과 손을 잡은 신동방은 올해 3월 6일 미도파 공개매수검토 공사를 냈다. 미도파는 사모사채를 5백억이라는 엄청난 규모로 발행해 지분을 40%대로 끌어올렸고, 재벌의 연합체인 전경련은 적대적 M&A 공동대응 성명을 발표하는 등 치열한 공방 끝에 미도파는 처절한 상처를 남기고 경영권을 겨우 수호하였다.

미도파는 대농그룹의 지주회사이다. 만약 미도파를 M&A한다면 대농그룹 전체를 먹을 수 있는 것이 M&A세계에서 비라본 우리 나라 재벌 구조의 맹점이다. 전경련의 비상식적인 성명은 그들의 위기의식을 반영한다. 신동방측이 미도파가 보유한 대농주식을 처분하지 못하도록 법원에 가치분신청을 낸 것도 미도파를 인수함으로써 대농그룹 전체를 M&A하겠다는 야

심을 드러낸 대목이 아닐 수 없다. 미국에서는 삼성을 M&A하는 계획이 검토된 적이 있다고 한다. 어쩌면 지주회사만 장악하면 헐값에도 그룹사 전체가 M&A될 지 모르는 것이 제벌의 맹점이다.

M&A는 제벌의 해체를 부추기는 기능을 할 수도 있다고 하면 필자의 지나친 생각일까?

2) 대응방안

이 글에서는 피인수, 피합병되는 사업장에 한정해서 노동조합이 할 수 있는 대응을 생각해 보았다.

(1) 대응원칙

M&A국면은 소유권이 이전하는 국면이다. 이는 소유권의 불안정한 국면을 의미하기도 한다. M&A된다고 하면 노동조합과는 상관없는 일로 판단하고 지레 손을 놓는 경우가 있으나, 이후 소유권이 안정되고 나면 직원의 신분불안, 노동조합에 대한 탄압 등이 노골화될 가능성이 매우 높다. 오히려 소유권 이전이라는 자본측의 불안정한 국면을 최대한으로 활용해 이후를 대비한다는 자세가 무엇보다 중요하다.

새로운 대주주는 안정적으로 경영권을 장악하는 것이 M&A국면에서 최대한의 목적이다. 그러므로 가급적이면 노동조합이 없는 사업장을 원한다. 그러나 M&A에 대해 잘 알고 적극적으로 대응하려는 강력한 노동조합이 있다면 이 노동조합과는 우호적인 관계를 맺기를 원할 것이다.

그러므로 노동조합은 첫째 M&A와 관련있는 범규인 상법, 증권거래법, 물론 공정거래법, 세법, 외자도입법, 외국환관리규정, 금융기관 여신운용규정 등에 대해 지속적인 공부를 해야 하고, 둘째 우리나라 주주합장을 직원의 편에 설 수 있는 사람으로 뽑아놓는 등 M&A에 적극적으로 대응하려는 준비와 결의가 있어야 하고, 셋째 조합원을 중심으로 하는 협있는 노동조합을 평소에 구축해 놓아야 한다.

(2) 무엇을 요구할 것인가

M&A는 자본주의의 화려한 꽃이다. 그러므로 자칫 노동조합이 잘못 대응하면 명분에서 실패할 가능성이 높고, 결국 실리도 놓칠 수 있다.

우선 노동조합은 명분있는 큰 요구를 잡아내야 한다. 예컨대 금융기관의 경우라면 금융의 공공성을 중심으로 투명한 경영, 소유경영의 분리를 큰 요구로 내걸 수 있다. 구체적으로는 자금을 편법으로 가져가지 않겠다는 약속을 요구할 수 있다.

이것은 사회적인 명분을 갖는다. 이것은 노동조합이 향후에 벌일 여러 가지 싸움에서 언론, 내정부 차원에서 큰 힘을 줄 것이다.

소유와 경영을 분리하여 대주주는 경영에 관여하지 않겠다는 합의를 요구하는 것도 중요하다. 관찮다면 현경영진의 유임을 소유와 경영의 분리 문제와 함께 묶어서 요구하면 내부에서는 물론, 사회적으로도 훨씬 설득력있는 요구가 된다. M&A 국면에서 경영진이 노동조합에 우호적인 것

전체 직원의 신분보장을 요구하여야 한다. M&A를 통해 얻을 수 있는 시너지 효과는 단기적으로 인원감축이 가장 크다는 것이 저쪽의 한결같은 주장이다. 그러므로 신분에 관한 사항은 M&A에서 핵심적인 요구가 되는 것이다.

은 대단히 중요한 힘이 되기 때문이다.

다음으로 전체 직원의 신분보장을 요구하여야 한다. 앞서 말한 것처럼 M&A를 통해 얻을 수 있는 시너지 효과는 단기적으로 인원감축이 가장 크다는 것이 저쪽의 한결같은 주장이다. 그러므로 신분에 관한 사항은 M&A에서 핵심적인 요구가 되는 것이다.

신분의 문제는 가능하면 그 범위를 최대한으로 확대하는 것이 좋다. 비조합원인 상위직급자는 M&A국면에서 가장 신분에 위협을 받기 때문에 노동조합이 그것에 강력한 관심을 가지면 그들과 함께 하는 힘있는 싸움이 될 수 있기 때문이다.

(3) 어떻게 대응할 것인가

(가) 대주주에 대해

① 탈법적 요인을 찾아보자

M&A를 방어하려는 기존 주주를 굴복시키고 공격을 성공시키기 위해서는 여러 가지 탈법적인 요인들이 있을 수 있다. 누락하고 보고하지 않은 공동보유자를 찾아낸다든지 하는, 강화된 증권거래법상의 규정을 위반한 것을 찾아낸다면 어떤 경우에는 M&A자체가 문제가 될 수 있으며 이는 싸움의 유리한 고지를 노동조합이 점하

는 것을 의미한다. 상법, 증권거래법 등에 대해 지속적으로 공부하고 연구해야 하는 이유가 여기에도 있다.

그외에 M&A자금의 출처에 대한 정보를 수집한다든지 하는, 대주주의 탈법적인 요인을 찾을 수 있는 데까지 찾는 노력이 필요하다.

② 되도록 많은 대항주주를 확보하자

사실 대주주가 경영권을 갖는다고는 하지만, 50%이상의 지분을 갖는 대주주는 거의 없다. 평균 30%도 안되는 지분으로 경영전권을 갖고 있는 것이 현실이다. 그렇다면 도대체 나머지 70%가 넘는 주주들은 어디에서 무엇을 하고 있는가? 대주주를 제외한 대항주주를 많이 확보한다는 것은 개념적으로는 그러한 문제의식에서 출발하고 있다.

대주주를 제외한 주주는 기본적으로 이익을 많이 내는 건실한 회사를 바란다. 대주주의 관심이 경영권 자체라면 나머지 주주는 배당이나 시세차익이 더 큰 관심일 수 있기 때문이다. 그러므로 투자한 회사가 건실하기를 바라는 것은 모든 주주의 생각이다. 만약에 부도가 나면 순식간에 재산을 날릴 것이 아닌가.

그러므로 그들 대부분은 대주주가 비자금을 조성하거나 부당하게 자금을 빼 가는

일에 반대한다. 그들의 요구를 반영하는 싸움을 전개하면서 그들의 참여를 유도하는 일은 노동조합이 해야 할 가장 중요한 일일 수도 있다.

예를 들어보자. 우리 상법은 3%이상의 주식을 가진 주주는 그 초과하는 주식에 대해 감사선임에 의결권행사를 못하도록 규정하고 있다. 그러므로 대주주도 감사를 선임함에 있어서는 3%밖에 의결권을 행사하지 못하는 것이다.

만약에 주주총회에서 우리사주 조합장이 "한보의 비자금사건을 보셨죠? 투명한 경영을 하지 않은 한보는 결국 부도가 났습니다. 우리는 투명한 경영을 통해 튼튼한 회사를 만들기 위해 대주주들이 내세운 감사가 아닌 공정한 감사를 새우고자 합니다."라고 한다면 어떨까? 아마 그 계획 자체 만으로도 대주주는 많은 것을 포기할지도 모른다. 우리나라 기업에서 감사만 제대로 해도 투명하고 건실한 경영이 가능해질 것이고, 이는 대주주로서는 M&A자체를 회의하는 심각한 상황일 수 있기 때문이다.

다만 아쉬운 것은 이러한 시도는 우리사주조합이 올바른 서 있을 때 진가를 발휘할 수 있다는 사실이다. 우리사주조합은 개별적인 지분이기 때문에 3%이상이라도 모두 의결권이 있어 더욱 그러하다. 회사의 총무부장이 조합장인 사주조합이라면 그런 일이 가능하지 않다.

(나) 회사 내부에서의 대응

동부가 한봉을 인수했을 때 그 자회사인

한정화학은 회사의 임원과 함께 전직원이 인수반대 농성을 했다. 그리고 그 기간동안 단체협약을 체결했다. 이 단체협약은 나중에 법원에서 무효판결을 받을 정도로 완벽한 협약으로 알려졌다. 임원이 참가하는 농성과 훌륭한 단체협약의 체결이라는 일련의 과정은 M&A에 대한 대응에서 시사하는 바가 크다.

M&A상황은 특수한 상황이므로 경영진을 포함하는 전직원의 공감을 끌어내는 것은 대단히 중요한 일이다. 단체협약을 유효하게 체결하는 법적인 당사자는 어쨌든 현경영자이다. 평소 회사경영에 대한 수준높은 대화를 할 수 있는 준비와 관계를 만들어 놓을 필요성이 높아졌다.

또한 M&A상황에서는 임원을 포함한 직원 전체의 신분문제에 대해서는 어떠한 방법으로든 결연히 투쟁한다는 의지를 노동조합은 분명히 가져야 한다. 그런 전체 속에서 대의명분을 갖는 활동과 투쟁을 전개하면 경영진들로부터의 동의와 전직원의 참여 속에 단체협약을 체결할 수 있다.

여기에 앞서서 말한 것처럼 소유와 경영을 분리하여 현 경영진이 소신껏 경영을 할 수 있게 하겠다는 의사를 밝힌다면 더욱 큰 힘을 받을 수 있다.

(다) 우리사주조합의 중요성

한외종합금융의 우리사주조합이 보유하고 있는 지분은 약 7%이다. 사주조합장은 전일노동조합 위원장이다. 이러한 사주조합의 힘을 배경으로 현재 한외종합금융조합은 5월에 열릴 주주총회에서 감사 선임

사주조합이 3%이상을 보유하고 있다면 상법에 있는 소액주주의 권한을 모두 행사할 수 있다. 임원해임청구권, 주총소집요구권, 장부열람권 등은 대주주로서는 엄청난 압력이 아닐 수 없다.

을 시도하고 있다. 물론 소액주주로부터 위임장도 받을 계획이다. 경선을 하더라도 이쪽이 선임될 가능성은 충분히 있다. 설사 안되더라도 앞으로 활동방식에 상징적인 의미를 주는 사건이 아닐 수 없다.

사주조합이 3%이상을 보유하고 있다면 상법에 있는 소액주주의 권한을 모두 행사할 수 있다. 임원해임청구권, 주총소집요구권, 장부열람권 등은 대주주로서는 엄청난 압력이 아닐 수 없다.

물론 1%이상이라도 임원해임청구권등 강력한 무기가 있다.

그리고, 우리사주조합의 조합장은 자유롭게 발언하고 활동할 수 있는 전직노동조합 위원장과 같은 사람으로 바꾸어 놓아야 한다. 사주조합은 주주총회와 달리 보유하고 있는 주식수에 상관없이 1인 1표주의 이기 때문에 노동조합이 마음만 먹으면 충분히 가능한 일이다.

한 때 우리사주를 재산증식의 방편으로만 생각하고, 의무적으로 일정기간 보유하도록 한 법을 폐지할 것을 노동조합이 요구하는 때도 있었다. 그러나 M&A라는 열풍이 도사리고 있는 지금은 조합원들에게 우리사주의 중요성을 끊임없이 교육하여 그러한 의식의 변화를 시도해야 한다.

나아가 우리사주의 지분을 높이기 위한

다양한 방법을 강구해 나가야 한다. 테이콥은 우리사주대출 상환기간 동안에는 우리사주를 팔 수 없도록 못박아 놓고 있다. 우리사주를 확보하기 위해 임금인상을 포기하거나, 기금을 모으는 일도 상황에 따라서는 고리의 대상이 된다.

4. 글을 끝맺으며

지금까지 M&A에 대해 노동조합이 효과적으로 대응한 사례는 매우 부족하다. 그런 중에도 테이콥은 우리사주조합의 노력으로 M&A 자체를 막은 빛나는 사례로 남아 있다.

수십개의 연구소나 대행사, 자문회사가 대주주의 M&A전쟁에서 치열하게 싸우고 있는 것에 비해 노동조합의 연구는 일천하다. 그러나 앞으로는 열악한 상황속에서도 치열한 연구와 준비와 노력이 필요하다. 그것은 M&A의 전쟁터에서 우리의 직장을 올바르게 지켜내고 신분불안이 없는 직장을 건설하기 위해 필연적으로 해야 할 과제이다.

필자로서도 매우 불만족한 이 글이 앞으로 M&A에 직면하는 사업장 노동조합 활동에 작은 단조나마 제공할 수 있었으면 하는 바람이다. ❖