

M&A의 민감한 이슈 ‘구조조정’



이규화 변호사
(법무법인 광장)

‘평생직장’, 이 문구는 1990년대 말 소위 IMF 경제위기가 닥치기 전까지 우리나라의 근로관계를 형성하는 가장 기본적인 개념을 표현하는 문구였다고 생각된다. 여러 가지 이유로 노동운동이 활발하지 못하고 사회보장제도도 제대로 갖추어지지 못한 상황에서 그래도 정년까지는 한 직장에 계속 다닐 수 있다는 것은 근로자로서는 여간 든든한 보호막이 아닐 수 없었을 것이다. 또한 평생직장이기에 마치 내 회사를 키우듯 혼신의 힘을 다하여 회사의 일을 수행할 의욕도 생겼을 것이다.

IMF 이후 달라진 근로관계

그런데 IMF 경제위기가 이를 송두리째 바꾸어 놓았다. 자고 일어나면 수도 없이 회사들이 도산하던 급박했던 시절, 자의 및 타의에 의한 혹독한 구조조정의 틈바구니에서 직장을 잃고 거리에 나왔던 수많은 직장인의 애환을 우리는 지금도 기억하고 있다.

특히 이러한 혼란 속에서 새로이 회사를 인수한 인수자 측에서는 회사 경영합리화와 인력구조의 합리화 등 그럴듯한 이유를 근거로 날 선 구조조정을 하는 것을 당연히 여기는 경우도 많았다. 이런

아픈 기억이 너무 뚜렷이 남아 있어서 그런 것일까? 아직도 M&A 과정에서는 구조조정으로 대변되는 근로관계의 재정립이 날 선 공방과 대립을 일으키는 이슈가 되는 경우가 많다.

“아니 이 서류를 어떻게 가지고 나왔어요?” 황당하다는 듯이 쳐다보며 묻는 필자에게 A과장은 곤혹스러운 표정을 지으며 답을 했다. “그러면 어떻게 합니까? 그렇다고 여기서 멈출 수도 없고. 그래서 천정을 통하여 Data Room에 들어가서 찾아가고 왔지요. 다른 방법이 있어야지요.”

독자들은 앞의 대화가 이 무슨 뜬금없는 내용인가 할 것이다. 필자가 실제로 겪은 웃지 못할 ‘Data Room 자료 확보 작전’에 관한 대화 내용이다. 요즘은 VDR(Virtual Data Room)이라 하고 각종 실사자료를 컴퓨터를 통하여 볼 수 있도록 하는 경우도 많으나 이 전에는 Data Room이라는 공간을 만들어 각종 실사 자료를 한 곳에 모아 놓고 변호사 등 관련 당사자들이 그 자료를 열람하며 실사를 하는 경우가 많았다.

위 케이스의 경우도 Data Room을 만들어 인수 희망자가 실사를 진행하던 중 인수대상회사의 노조가 이런 저런 이유

로 회사의 매각을 반대하며 Data Room을 물리적으로 폐쇄하였던 경우였다. 노조를 자극하지 않기 위하여 실사가 일시 중단되기는 하였으나 Data Room에 있는 자료 중 일부를 급하게 필요로 하였던 회사 담당자가 폐쇄된 문을 훼손하지는 않으면서도 자료를 확보하기 위한 묘안(아니, 고육책이라 표현하는 것이 더 맞을 것 같다)으로 생각해 낸 것이 바로 천장을 통하여 Data Room에 들어가는 방법이었다.

노조 반대로 Data Room 폐쇄

얼마 전에 인기리에 상영되었던 ‘도둑들’이라는 영화에서나 나올 법한 상황을 멀쩡한 직장인이 연출하고 주연까지 한 경우이다. ‘오죽했으면 그랬을까’ 하며 당사자를 위로하였었다. 다행히도 이 케이스의 경우에는 모든 당사자들의 원만한 합의를 통하여 성공적으로 M&A가 성사되어서 막장 드라마가 아니라 소위 해피엔딩으로 끝난 경우이기는 하나 근로관계가 M&A에서 얼마나 민감한 이슈인가를 단적으로 보여주는 예라고 할 수 있겠다.

구조조정은 모두가 감내해야 하는 필요악일까 아니면 단순히 새로운 경영진의 횡포이고 노동권에 대한 침해일까? 물론 이 질문에 대하여 명확한 해답이 없음을 필자도 알고 독자들도 알고 있을 것이다. 굳이 답을 해야 한다면 일전에 모 개그맨이 유행시켰던 말이 적절한 답이 될 것 같다. “그 때 그 때 달라요.”

언제나 그런 것은 아니지만 회사를 새로 인수한 측에서는 그 회사의 면모를 일신하기를 원하는 경우가 대부분이다. 인수자 측의 기본적인 경영목표나 경영

“ 구조조정 최악시키는 것이 선 ‘그렇지 않으면 악’ 옳지 않아 ”

방침 등 소위 소프트웨어를 기존 조직에 새로이 이식하고 이를 위하여 각종 업무 조직이나 생산 및 인사구조를 적절히 변경하려고 시도하는 것은 전혀 나무랄 일은 아니라고 생각한다.

“새 술은 새 부대에 담아야”

우리의 옛말에도 있지 않은가, “새 술은 새 부대에 담아야”라고. 또 경우에 따라서는 회사가 살아나기 위하여 대담한 구조조정이 필요한 경우도 있음을 부인할 수도 없다. 따라서 구조조정을 무조건 최악시하거나 백안시하는 것이 선이고 그렇지 않으면 악이라는 자세는 옳지 않다고 생각한다.

홍길동도 아닐진대 문제를 문제라고 지적하지 못한다면, 또한 이를 개선하지 못한다면 어떤 의미에서 그 경영진은 회사와 당해 근로자들에 대한 경영자로서의 책무를 다하지 못한 것이라고 할 수도 있다. 다만, 인수대상회사를 그리고 그 구성원인 근로자들을 단지 자신의 이익을 극대화하기 위한 하나의 도구로만 생각하는 것은 결국에는 자신에게도 독이 된다는 생각을 하면 인수 후 구조조정이 필연적이라 하더라도 나름 공감대를 얻을 수 있는 합리적인 구조조정이 가능할 것이라고 본다.

필자가 관여했던 케이스 중에는 구조조정과 관련하여 이견 정말 너무 하는구

나 하는 경우도 있었다.

사전구조조정 요구

M&A 협상을 하는 도중에 인력의 구조 조정에 관한 이야기를 하게 되었다. 매수인은 객관적인 근거들을 제시하며 이러 저러한 이유로 구조조정이 필요하다는 점을 강조하더니 인수 후에 구조조정을 하는 것 보다는 사전에 미리 구조조정을 한 후에 인수를 하는 것이 더 효율적일 것 같다는 주장을 하며 인수의 조건 중의 하나로 구조조정의 대상인 구체적인 직종과 그 각각의 인원수를 제시하면서 매수인이 요구하는 정도의 사전구조조정이 성공적으로 이루어져야만 거래를 종결하는 것으로 하자는 제안을 하였다. 이에 더하여 매수인은 위와 같은 전제조건이 만족되지 않더라도 종결을 할 수는 있지만 그 경우에는 사전구조조정이 미흡한 정도에 따라 일정한 공식을 사용하여 정하여지는 액수만큼 매수가 격이 인하되는 것으로 하자는 요구를 하였다.

당시 필자는 '이거 완전히 손 안대고 풀겠다는 거 아닌가' 하면서 꽤 불쾌 하였던 기억이 남아있다. 회사를 위하여 구조조정이 필요하다면 인수 후 어려움이 있더라도 그 필요성을 설명하며 근로자들을 설득하는 과정을 거쳐야 그 진정성을 이해할 수 있는 것인데, 이와 같이

사전구조조정을 요구하는 것은 근로자들을 단순히 돈을 벌기 위하여 필요한 하나의 부속품 정도로 보는 것 아닌가 하는 생각이 들면서 이런 인수자가 새로운 주인이 되면 그 조직이 과연 잘 유지될 수 있을까 하는 생각이 들었었다. 그 거래는 여러 가지 이유로 불발이 되었는데 필자는 오히려 다행스럽다는 생각을 했었다.

부속품 정도로 근로자 생각

물론 그 반대의 경우도 얼마든지 있다. 누가 회사를 인수하는 것이 정말로 당해 회사의 장래에 도움이 될 것인가에 대한 고려는 전혀 없이 단지 그 후보자가 인수를 하게 되면 구조조정을 할 가능성이 더 클 것 같다는 이유만으로 무조건적으로 특정인에 의한 인수·합병을 반대하는 경우를 많이 보았다. 그런 회사는 결국 어려움을 이기지 못하고 좌초하게 되는 것을 보면서 안타까웠던 기억이 새롭다.

근로문제는 너무 조심스러워 사실 언급하기 꺼끄러운 주제이다. 더구나 필자 처럼 경영 일선에서 체험을 통하여 경영의 어려움을 절절히 체득한 적도 없고 구조조정으로 인하여 일자리를 잃을지도 모르는 근로자의 절박한 심정을 제대로 알지도 못하는 국외자가 이렇다 저렇다 하기에는 구조조정은 너무나도 민감하고 어려운 문제이다. '서로 이해하고 서로 양보하는 것이 결국에는 모두에게 득이 될 것이다' 라는 공자님 말씀 같은 소리밖에 할 수 없어 답답할 뿐이다. 세상사에 정답이 있는 문제가 어디 있겠느냐마는 구조조정은 정말 필자로서는 풀 수 없는 난제이다. ■

“ 필요성 설명하며 근로자 설득해야 구조조정 진정성 이해할 수 있어 ”