

企業所有權과 勞働者管理企業*

趙 英 哲**

논문 초록 :

경제학에서는 그 동안 勞働者管理企業이 비효율적이라면서 이에 관한 연구를 등한시한 편이었다. 그러나 선진국의 경우 택시, 트럭운송, 법률회사, 회계법인, 병원, 농업, 건설업, 목재사업 등의 분야에서는 종업원이 기업소유권을 갖는 예가 많이 있다. 勞働者管理企業은 종업원의 지나친 危險負擔, 集團的 意思決定費用 등의 한계를 지니고 있는 반면 노사 간의 去來費用을 감소시키고 經濟民主主義를 확산시키는 장점을 지니고 있다. 특히 자본시장의 발달로 資本去來費用은 감소하는 대신 노사 간 거래비용은 점점 증대하고 있기 때문에 勞働者管理企業의 장점이 더욱 부각되고 있다. 이 글은 勞働者管理企業과 자본주의기업의 장단점을 비교·분석하고 勞働者管理企業을 실현하기 위한 효과적 전략으로 從業員持株制 방식을 제시한다.

핵심주제어 : 거래비용, 기업조직, 경제민주주의
경제학문헌목록 주제분류 : M2

I. 企業所有權과 企業組織

資源配分の 調整方式은 계획을 통한 事前的 調整과 시장을 통한 事後的 調整으로 구분된다. 왈라스모형의 競賣人은 임의의 가격을 제시하고, 이에 따라 나타난 수급상태를 조정하는 모색과정을 통해 균형가격을 찾는다. 불균형상태의 모색과정에서는 거래가 이루어질 수 없고 일반균형가격이 설정되어야만 자원배분이 집행된다. 즉, 각 경제주체들이 불균형상태의 모색과정에서 미리 독자적인 거래를 한다면 왈라스모형의 事前的 調整은 불가능하다. 따라서, 왈라스모형은 불균형가격에서의 거래를 금지하고 일반균형에 대한 가격순응을 강제하는 권력을 경매인이 갖고 있다는 것을 전제하는 것이다. 그러나 현실의 시

* 유익한 논평을 해 주신 익명의 심사위원들께 깊이 감사드린다. 물론 이 글의 오류는 전적으로 필자의 책임이다.

** 국회 입법조사분석실 연구관.

장에서는 그러한 권력을 보유한 경매인이 없기 때문에 事後的 調整이 이루어진다. 기업조직은 기업 내의 자원배분을 사전적으로 조정함으로써 事後的 調整費用을 절약하는 계획경제이다. 따라서, 기업조직은 누군가가 경매인의 권력을 행사하고 조직구성원들이 경매인의 事前的 調整에 복종한다는 것을 전제한다(Pagano, 1992). 즉, 기업조직은 권력관계에 의해 事前的 調整을 하는 위계적 조직일 수밖에 없다. 그러나 위계와 민주주의가 兩立不可能할 논리적 필연은 없다. 기업조직은 경매인의 역할을 수행하는 권력행사자가 있어야 하지만 권력행사자를 민주적으로 선출할 수도 있는 것이다.

자본투입이 노동생산성을 높이는 것은 분명하며, 노동비용이 지불되듯이 생산에 사용된 자본비용도 당연히 지불되어야 한다. 문제는 자본과 노동이 투입된 결과인 생산물을 전유(appropriation)할 법적 권리를 누가 갖는가이다. 산출 Q 와 노동 L , 자본 K 의 투입-산출관계를 $(Q, -L, -K)$ 의 조합으로 표시한다면, $(Q, -L, -K)$ 의 조합은 신고전파 경제학에서 말하듯이 기술적 생산관계만이 아니라, 투입물에 대한 비용지불의 의무와 산출물에 대한 전유권이라는 사회적·법률적 관계도 함의하고 있다. 즉, 누군가가 L, K 의 투입에 대한 요소비용을 지불해야 하며 누군가가 Q 에 대한 전유권을 가져야 하는데, $(Q, -L, -K)$ 의 조합은 요소비용에 대한 부채와 Q 에 대한 전유권이 분리될 수 없는 하나의 조합적 법률관계임을 함의한다(Ellerman, 1992).¹⁾ 기업소유권²⁾이란 $-L, -K$ 에 대한 부채와 Q 에 대한 전유권을 하나의 소유권체제 속에 통합함으로써 투입과 산출 간의 時·空의 간극(gap)에서 비롯되는 불확실성을 최소화하려는 제도인 것이다.

Knight(1921)의 ‘순수한 기업가’란 생산수단 소유자가 아니라 생산결과에 대해 최종적 책임을 지는 전유권자를 의미한다. 만일 투자자가 아닌 ‘순수한 기업가’가 고정임대료를 주는 조건으로 생산수단을 임대받고 시장임금을 주는 조

1) 사적 소유권은 권한과 의무, 권리와 책임의 복합개념이다. 즉, 소유한 물건에 대한 배타적 소비권, 통제권, 사용권, 처분권, 임대권, 양도·증여·상속권, 타인의 탈취로부터 보호받을 권리뿐만이 아니라 채무변제를 위해 차압을 감수하는 책임 등을 포괄하는 개념이다(Dahl, 1985, p. 84). 즉, 소유권은 단순한 권리가 아니라 부채에 대한 의무를 전제한 개념이다.

2) Fama and Jensen(1983)은 기업경영의 의사결정을 ① 새로운 아이디어 및 투자의 제안, ② 투자안의 최종승인, ③ 투자안의 집행, ④ 경영실적의 평가 및 감독 등으로 구분하면서 ①과 ③을 경영기능, ②와 ④를 통제(혹은 지배)기능으로 정의하는데, 기업소유권은 통제기능을 담당하는 기업지배권(corporate governance)과 殘餘請求權(residual claims)으로 구성된다.

건으로 노동자와 고용계약을 한 후 생산수단과 노동을 결합하여 생산했다면, 생산물에 대한 전유권은 당연히 '순수한 기업가'가 보유할 수밖에 없다. 생산수단이나 노동력 임대계약을 한 자본가나 노동자는 계약이행만으로 자기 책임을 다한 것이다. '순수한 기업가'가 사전계약에 따른 요소비용 지불과 이익 또는 손실이 발생할 수 있는 생산결과에 대한 최종적 책임을 지기 때문에 생산에 대한 통제권도 보유한다. 잔여청구권이란 총수입에서 자본비용과 노동비용을 제외한 잔여소득에 대한 권리이므로 결국 생산물에 대한 전유권을 의미한다. 그러므로 '순수한 기업가'가 잔여청구권과 통제권이라는 기업소유권을 갖는 것은 생산수단의 소유권에서 비롯되는 것이 아니라 요소비용 지불에 대한 사전적 책임과 불확실한 생산결과에 대한 사후적 책임을 지기 때문이다.

그렇다면 Knight가 말하는 '순수한 기업가'의 역할을 누가 하는가? 자본가가 반드시 기업가의 역할을 맡고 기업소유권을 가져야 할 필연적 이유는 없다. 생산결과에 대한 최종적 책임을 노동자가 진다고 계약을 한다면 기업소유권은 노동자에게 귀속된다. 자본주의기업에서 노동자가 직접적 생산자임에도 불구하고 생산물을 전유할 수 없는 것은 노동력 사용권을 기업가에게 매각하면서 생산비용 지불에 대한 사전적 책임과 불확실한 생산결과에 대해 사후적 책임을 지지 않기로 계약함으로써 생산물 전유에 대한 권리포기(quitclaim)를 했기 때문이며, 이것이 고용계약의 본질이다. 그러므로 기업과 거래관계에 있는 당사자들 간의 계약관계에 따라서 기업소유권의 소속은 달라진다(Ellerman, 1992).

기업이란 여러 경제주체들 간의 거래계약들로 구성된 연계망(nexus)이다. 기업과 거래를 하고 있는 자본투자자, 노동자, 소비자, 원료공급자 중 누가 기업소유권을 갖는가에 따라 각각 자본주의기업(capitalist firm), 勞働者管理企業, 소비자협동조합, 판매자협동조합으로 분류된다. 즉, 현실의 기업들은 기업과 거래를 하고 있는 특정 집단이 소유하게 되며, 이에 따라 기업조직의 형태(소유지배구조)가 결정된다. 그렇다면 기업조직의 형태를 결정하는 요인은 무엇인가?

Coase(1937)는 불확실성에 기인한 거래비용 때문에 기업이 조직된다고 한다. 거래비용을 줄이는 방법은 기업과 거래를 하고 있는 거래자들 중 거래비용이 가장 큰 거래자와 기업이 수직적으로 통합하는 것이다. 즉, 어떤 특정 거래자가 기업을 소유하는 것이다.³⁾ 그런데 기업소유에도 비용이 든다. 所有費用이

3) 기업이 상대 거래당사자를 소유하는 방법도 있으나 주제와 무관하기 때문에 논의에서 제외함.

란 소유자들 간의 利害關係를 조정함으로써 집단적 의사를 결정하고 경영자 대리인문제를 감시하는 支配費用(governance cost)과 위험부담(risk bearing) 비용을 말한다. 그러므로 가장 효율적인 기업소유권이란 특정 거래자가 기업을 소유할 때 감소하는 거래비용과 그 거래자가 기업을 소유할 때 발생하는 소유비용의 합을 최소화하는 것이다. 기업이 처한 조건에 따라서 거래비용과 所有費用의 합을 최소화하는 기업조직 형태는 달라질 수 있다(Hansmann, 1996).

시장의 불완전성 때문에 시장기능만으로 企業效率를 보장하지 못한다면 企業效率를 높일 수 있도록 시장기능을 보완하는 소유지배구조와 제도적 장치가 발전하게 된다.⁴⁾ 오늘날처럼 자본시장이 발달하지 못했고 경영자와 자본투자자가 기업가로 통합되어 있던 역사적 조건에서는 所有者經營 방식의 자본주의 기업조직 형태가 거래비용을 최소화하는 기업조직이었을 것이다. 상대적 과잉인구가 광범하게 존재해 노동자의 道德的 解弛(moral hazard)문제가 심각하지 않았을 뿐만 아니라 직무의 대부분이 단순반복적이어서 기업과 노동자 간의 關係特殊投資(relationship-specific investments)나 逆選擇(adverse selection)이 중요하지 않았던 과거에는 노동자가 기업을 소유하더라도 거래비용은 별로 감소하지 않았을 것이다.⁵⁾

그러나 현대자본주의의 상황은 과거에 비해서 크게 달라졌다. 첫째, 자본시장과 경영자시장의 발달로 소유와 경영의 분리가 보편화되었고, 둘째 노조의 교섭력 강화로 勞使間 교섭비용이 증가했고, 노동자의 道德的 解弛, 逆選擇과 關係特殊投資가 중요해지면서 기업과 노동자 간의 거래비용이 과거에 비해서 크게 증가하고 있으며, 셋째 소득불평등이 완화되고 노동자의 저축자산규모가 증가하고 있어 勞資間 위험부담능력의 격차가 완화되고 있고, 특히 노동자와 관련된 각종 社會基金이 자본시장에서 차지하는 비중이 크게 증가한 상황이다. 그러므로 과거에 비해서 투자자 소유에 따른 거래비용 감소효과는 줄어들

4) Berglöf(1997)는 시장기능이 발달한 나라(영국, 미국)일수록 잔여청구권 중심의 소유권제도가 발달하고, 시장기능이 취약한 나라(일본, 독일, 개도국)일수록 통제권 중심의 소유권제도가 발달한다고 한다.

5) 자연독점에 의해서 기업과 소비자 간의 거래비용이 매우 큰 경우에는 소비자, 즉 시민에 의해서 사회적으로 통제되는 공기업이 거래비용을 최소화하는 기업조직이고, 농산물 구매 기업의 독과점으로 인해서 농산물 공급자인 다수의 농민과 소수의 농산물 수요자 간의 거래비용이 상당히 큰 경우에는 농민들에 의한 판매자협동조합이 거래비용을 최소화하는 기업조직일 것이다(Hansmann, 1996).

있는 데 반해서 勞働者所有에 따른 거래비용 감소효과는 훨씬 증가한 상황 변화를 고려할 때,⁶⁾ 투자자가 소유하는 자본주의기업조직이 과연 효율적인지, 그리고 노동자가 소유하는 勞働者管理企業의 가능성은 없는 것인지의 문제를 논의할 필요가 있다.

민주주의는 본질적으로 自治(self-government)의 원리이기 때문에 기업의 조직구성원이 기업을 민주적으로 운영하는 勞働者管理企業이 經濟民主主義 핵심이다.⁷⁾ 그러나 우리는 기업소유권과 기업조직문제를 經濟民主主義의 당위성 차원에서만 다룰 수는 없으며, 현실적으로 경제적 효율이라는 제약조건 속에서 다룰 수밖에 없다. 이 글은 勞働者管理企業의 장단점을 분석하면서 왜 勞働者管理企業이 자본주의 경제에서 지배적 조직형태가 될 수 없었는지를 검토하고, 經濟民主主義 실현을 위해서 이를 극복할 현실적 방안이 없는지를 논하려고 한다.

II. 勞働者管理企業의 效率性

1. 勞動效率

勞働者管理企業에 관한 실증연구에 따르면 자본주의기업보다 勞働者管理企業이 대체로 감독투입비율이 낮고(Gui, 1996), 노동생산성과 기업의 생존율도

- 6) 역사적으로 자본시장의 불확실성 문제가 노동시장 불확실성 문제보다 더 중요했다(Nutzing, 1976, p. 382).
- 7) 민주주의란 시민생활에 영향을 미치는 의사결정에 시민들이 어떤 형태로든(직접적이든 간접적이든) 참가하는 것이다. 기업경영은 어떤 의미에서는 정치적 의사결정보다도 종업원들의 일상생활에 더 큰 영향을 미치는 권력을 행사한다(Dahl, 1985). 고용계약의 본질은 사용자의 노동력 사용에 대한 한계를 규정한 것이다. 즉, 사용자는 고용계약의 한계 내에서 임의로 노동력을 사용할 수 있다. 사회적 분업에서는 수평적인 노동서비스의 거래였던 것이 자본주의 고용관계에서는 수직적인 노동력의 거래로 전환되며 노동자는 위계적 조직 내 분업의 구성원이 된다(Nutzing, 1976). 자유주의자들은 종업원이 자유의사에 의해서 고용된 것이고, 기업가의 명령이 불만스러운 경우 언제든지 이직할 수 있기 때문에 經濟民主主義를 정치민주주의와 같이 다룰 수 없다고 주장한다. 그러나 사용자 권력은 이직에 의해서 제한받지만 노동자 이직은 이직비용에 의해 제약되기 때문에 고용관계는 자유경쟁의 시장관계가 아니라 계약에 따른 권력관계이다(Arrow, 1974). 자본이 노동을 통제할 수 있는 공공적 힘의 원천은 해고위험이기 때문에 시장이탈(exit)의 권력행사는 노사 간에 비대칭적이다. 따라서, 정치민주주의와 經濟民主主義는 본질적으로 달라야 할 이유가 없으며, 당위적으로는 정치민주주의와 마찬가지로 經濟民主主義도 타인에게 양도할 수 없는 시민권리이다(Bowles and Gintis, 1996a).

높다.⁸⁾ 노동자 태만(shirking)이 발생하는 원인은 두 가지로 구분된다. 첫째, 소유와 노동의 분리로 인해 발생하는 노동소외, 둘째 팀작업에 의한 개별 노동성과 측정의 어려움 때문에 발생하는 동료노동자에 대한 무임승차문제이다. 전자의 道德的 解弛는 노동자소유를 통해서 해결되지만, Holmström(1982)은 노동자소유가 후자의 道德的 解弛를 해결하지 못한다고 주장한다. 그러나 노동자가 감시의 대상인 객체가 아니라 주체로 등장하면 동료효과(peer effect)가 강화되기 때문에 勞働者管理企業은 노동자 태만에 대한 수평적 감시와 근로자발성을 높인다(Bowles and Gintis, 1996b). 勞働者管理企業의 경우 노동자는 동료노동자의 노동활동에 관한 정보를 적은 비용으로 얻을 수 있고 동료노동자의 태만을 상호 규제하기 때문에 감독자의 노동통제보다 훨씬 효율적으로 유효노동을 증가시킨다(Greenberg, 1986). 또한 근로자의 자발적인 작업장혁신이나 신참노동자에 대한 적극적인 훈련협력 등은 화폐적 보상이나 해고위협만으로는 쉽게 얻어질 수 없으며 내부화 동인이 필요하다. 勞働者管理企業은 작업현장에서 노동자의 민주적 참여를 끌어내는 데 자본주의기업보다 효과적이다(Gui, 1996, p. 171). 노동자 간의 담합이 자본주의기업에서는 유효노동을 감소시키지만 勞働者管理企業에서는 안정적 고용관계로 협조적인 반복게임의 성격을 강화하기 때문에 유효노동을 증가시킨다.

2. 機會主義問題

기업을 구성하는 자본가와 노동자는 서로 이해관계가 대립적이다. 그런데 사용자는 기업경영에 대한 정보에서 노동자보다 우월한 데 반해 노동자는 자신의 일에 대한 정보에서 사용자보다 우월하다. 이와 같이 노사 간에 情報의 非對稱性이 존재하는 경우 양자는 모두 자신에게 불리한 정보를 감추고 자신에게 유리하도록 왜곡된 정보를 상대방에게 전달하면서 노사 간의 교섭에 임하게 된다. 즉, 교섭과정에서 노동자와 자본가 모두 기회주의적인 전략적 행동

8) 기업이 위기에 처할 때 기업을 구하기 위해서 최선을 다해 노력할 사람이 기업지배권을 가져야 기업의 도산확률은 떨어진다고(Gui, 1996, p. 169). 따라서, 外部株主보다는 노동자가 기업지배권을 갖는 것이 기업의 생존율을 높인다. 그러나 勞働者管理企業이 자본주의기업에 비해서 단기적으로 이윤극대화가 아니라 조합원 1인당 소득극대화를 추구해 파소고용을 하고 위험기피적 성격으로 보수적 경영을 했기 때문에 노동생산성과 기업의 생존율이 높은 것일 수도 있다.

을 할 가능성이 높기 때문에 자본주의기업에서는 교섭비용이 높고 타협의 결과도 비효율적인 자원배분을 초래할 가능성이 높다. 특히 기업규모가 클수록 情報의 非對稱性問題는 심각하다(Hansmann, 1990, p. 1749). 그러나 勞働者管理企業에서는 情報의 非對稱性에 기인하는 비용을 줄인다.

勞使間의 關係特殊投資는 고용관계가 과기되면 회수하기 힘든 매몰비용이기 때문에 노사 어느 한 쪽이 투자비용을 부담하면 상대방이 기회주의적 행동을 할 가능성이 높다. 따라서, 關係特殊投資費用은 노사 양자가 공동분담하고 그 수익도 나누어 갖는 묵시적 계약에 의존한다. 평판(reputation)효과에 의존하는 묵시적 계약은 계약이행을 강제할 수 없는 불완전한 계약이다. 關係特殊投資라고 해도 실제로는 특수자산과 일반자산의 성격이 섞여 있는 경우가 대부분이고 양자 간의 관계 속에서만 성립하는 것이기 때문에 객관적인 시장평가가 이루어질 수 없다. 결국 關係特殊投資에 대한 투자비용 분담과 수익배분은 양자 간의 교섭능력과 신뢰관계에 의해서 결정될 수밖에 없다. 따라서, 노사 간 신뢰관계가 취약할수록 노사 양자는 情報의 非對稱性을 최대한 이용하여 기회주의적인 교섭행동을 하게 된다. 자본주의기업은 노사 모두 상대의 기회주의적 행동가능성 때문에 企業特殊熟練에 대해서 과소투자를 한다. 즉, 자본주의에서는 關係特殊投資를 기피하고 인적 자본보다는 물적 자본에 더 많이 투자하는 'Ure-Marx 효과'가 나타날 수밖에 없다. 勞使間의 關係特殊投資가 중요해질수록 노동자의 투자위험 분담을 무시하는 株主 중심의 기존 기업소유권은 再定義되어야 한다. 자본주의기업의 생산방식이 애덤 스미스가 말하는 숙련심화의 분업원리보다는 Braverman이 말하듯이 Babbage원리에 기초한 테일러주의가 지나치게 강조되고 低熟練均衡이 발생하는 것도 이 때문이다. 또한 자본주의기업에서 작업현장의 組織革新을 위해서 노동자가 적극적으로 나서지 않는 것도 노동자가 이를 위해서 투입해야 하는 투자가 관계특수적이기 때문이다(Pagano, 1991). 기업 간 거래관계에서 關係特殊投資가 중요해질 때 垂直的 統合이 발생하듯이 勞働者所有는 關係特殊投資와 관련한 거래비용을 줄인다.⁹⁾

9) Bartlett, Cable, Estrin, Jones, and Smith(1992)의 실증분석에 따르면 자본주의기업보다 노동자협동조합이 인적 자본투자를 더 적극적으로 하는 것으로 나타났다.

3. 勞働者選好

효율임금론은 노동을 기피하는 노동자의 선호가 외생적으로 주어지고 보상과 감독이라는 2차원 속에서 기업의 최적노동통제전략이 결정된다고 본다. 즉, 보상이나 통제방식의 변화가 근로의욕을 증가시킨다고 했을 때의 의미는 엄격하게 사전적으로 주어진 선호체계에 대해서 보상과 처벌이라는 인센티브 체계의 변동을 통해 노동시간과 유효노동에 대한 노동자들의 최적선택을 변경시키는 것이다(조영철, 1996a).

그러나 보상과 감독만이 근로동기를 촉진시키는 것은 아니다. 조직구성원이 조직의 목표를 자신과 동일시(identification)하게 되면 조직구성원은 조직목표를 위해 열심히 일하는 동인이 발생한다(Simon, 1991). 조직구성원이 조직의 목표와 자기를 동일시하는 것은 조직목표 달성에서 자기 만족을 얻는 것이며, 여가와 태만에 대한 노동자들의 선호체계 자체가 변하는 것이다.

“인간은 본질적으로 노동을 원한다.” 대부분의 사람들은 기업에서 하게 될 자신의 행동에 대해서 사전적으로 분명히 규정된 선호를 갖고 기업에 들어가지 않는다. 모든 사람들이 엄격하게 사전적으로 규정된, 노동을 기피하는 선호체계를 갖고 있지 않다면 결국 기업조직이 노동자의 선호를 형성하는 데 영향을 미치는 중요한 역할을 한다는 것을 의미한다(Nix, 1994). 노동자의 선호체계가 외생적으로 주어지고 있지 않고 노동자가 속한 조직의 성격에 따라 변하는 내생변수라면 노사관계는 보상과 감독이라는 2차원이 아니라 보상, 감독, 조직이라는 3차원에서 분석되어야 한다.

대부분의 자본주의기업도 조직구성원의 충성을 유도하기 위해 구성원들이 조직과 자신을 동일시하도록 유도한다. 그러나 노동자들이 조직과 자신을 동일시하는 정도와 그 효과는 자본주의기업보다 勞働者管理企業에서 훨씬 더 클 것이다. 勞働者管理企業은 노사 간의 적대성, 노동소외와 노동자 간의 경쟁관계를 완화시키고 고용안정성을 높인다. 따라서, 자본주의기업보다 勞働者管理企業의 노동자는 심리적으로 안정되며 화합적인 인간관계를 느낀다. 특히 기업의 중요 정책결정에 대한 노동자들의 집단적 참가경험은 노동자들이 자긍심을 갖게 한다. 이를 통해서 노동자의 효용이 증대한다면 노동자는 임금하락과 같은 일정한 개인적 희생도 감수할 것이다.¹⁰⁾

10) 자본주의기업이 노동 자체의 만족과 같은 본질적 보상(intrinsic rewards)보다 임금 같은

4. 戰略的 行動

경제적 효율성이란 기존의 요소보유조건에서 각 경제주체의 효용을 극대화하는 것이다. i 노동자 효용은 $U_i = f(L_i, S_i, W_i, J_i)$ 으로 근무 외 여가(off the job leisure; L), 태만 정도를 의미하는 근무 내 여가(on the job leisure; S), 소득(W)과 조직관계 만족도(J)에 의해서 결정된다. L, S, W, J 에 대한 노동자 선호의 대체(trade-off)관계 정보가 기업의 의사결정과정에 제대로 전달되고 반영되어야 효율적 자원배분이 가능하다. 그러나 개별 노동자의 L, S, W, J 에 대한 정보가 사용자에게 노출될 때 사용자는 이 정보를 이용하여 노동자에게 불리한 의사결정을 할 수 있다. 예를 들면, 작업과정을 약간 변화시킴으로써 노동자의 태만을 더욱 줄일 수 있는 상황이라는 정보가 기업가에게 노출된다면 W 나 J 에 대한 보상 없이 노동강도만 강화될 수도 있다. 限界勞働者¹¹⁾는 自發的 離職을 통해 사용자의 전략적 행동에 저항할 수 있지만 그렇지 못한 노동자는 사용자의 전략적 의사결정에 복종할 수밖에 없다.

자본주의기업은 한계노동자의 선호관계 정보만을 고려하는 기업경영을 하더라도, 노동시장이 완전한 경우 노동수요측 특성과 노동자 선호는 완전히 일치하도록 조정되어 사회적으로 최적의 자원배분이 달성된다. 그러나 노동시장의 불완전성 때문에 노동수요측의 특성과 노동자 선호는 완전히 일치할 수 없으며 최적의 자원배분도 달성되지 않는다. 그러므로 한계노동자의 선호와 평균적 노동자의 선호가 크게 다르다면 자본주의기업이 이해관계를 조정하는 경영방식은 비효율적인 자원배분을 초래할 수 있다. 이러한 자본주의기업의 한계를 노동조합의 발언효과(voice effect)가 부분적으로 완화시키는 것이 사실이지만 그 효과는 제한적이다. 그러나 勞働者管理企業의 의사결정은 평균적인 대표적 노동자의 선호를 반영한다(Gui, 1996). 더욱이 시장의 존재는 평균적인 대표적 노동자의 선호를 반영한 勞働者管理企業의 의사결정이 한계노동자의 권익을 침해할 때 한계노동자의 이탈을 통한 거부권 행사를 허용한다. 따라서, 勞働者管理企業의 의사결정은 한계노동자의 선호를 보장하는 제약조건 속

비본질적 보상(extrinsic rewards)을 강조하는 경향이 있는 데 반해, 민주적·참여적 조직 일수록 본질적 보상이 더 중요한 근로동인이다(McLagan and Nel, 1995). 최근 노동경제학에서는 자원봉사에 대한 노동공급이 중요해지면서 본질적 보상에 관한 연구가 활발해지고 있다.

11) 轉職을 통해서 現職場에서 얻고 있는 효용을 유지할 수 있는 노동자를 말한다.

에서 평균적인 대표적 노동자의 선호를 최대한 반영하는 자원배분을 달성한다.

5. 代理人費用

자본주의기업과 마찬가지로 勞働者管理企業도 분업의 효율성을 추구해야 하기 때문에 소유노동자와 경영자의 분리가 불가피하며 경영자 대리인문제가 존재한다. 그러나 경영자가 사적 이익을 추구했을 때 주주는 투자한 자본에 대해서만 손해를 보지만, 노동자는 자본주의기업의 주주보다 더 집중된 형태의 자본투자를 할 뿐만 아니라 인적 자본까지 투자했기 때문에 더 큰 손해를 본다. 그리고 노동자는 企業內部者이기 때문에 外部株主에 비해서 기업경영에 대한 정보를 보다 쉽게 얻는다. 따라서, 자본주의기업의 外部少數株主보다는 노동관리기업의 노동자가 보다 적극적이고 효과적으로 기업경영을 감시할 유인을 갖고 있다. 그러므로 경영자 대리인비용은 자본주의기업보다 勞働者管理企業에서 더 작을 것이다.

주주와 채권자 간의 대리인비용¹²⁾도 財務構造가 동일한 상태라면 勞働者管理企業이 자본주의기업보다 작을 가능성이 높다. 왜냐하면, 勞働者管理企業의 노동자가 포트폴리오투자를 한 자본주의기업의 주주보다 위험기피적이기 때문에 위험성이 높은 경영전략을 추구해 위험을 채권자에게 전가할 가능성이 작기 때문이다.¹³⁾

12) 투자가 실패해 기업이 도산한 경우 주주는 자신이 투자한 주식만큼만 손실을 보기 때문에 채권자와 손실을 공동분담하는 데 반해, 투자가 성공한 경우에는 고정된 이자소득을 제한 殘餘所得은 모두 주주에게 귀속되기 때문에 주주는 채권자보다 위험한 투자전략을 선호한다. 주주가 最適의 투자계획보다 위험성이 큰 투자계획을 선택하여 채권자로부터 富를 이전하려는(Jensen and Meckling, 1976) 代理人問題는 기업내부자와 외부자 간의 情報의 非對稱性이 존재하고 여러 은행이 대출을 한 경우 경영감시의 공공재적 성격으로 각 은행들이 경영감시에 無賃乘車하려는 경향이 있기 때문에 해결되기 힘들다. 따라서, 금융시장이 효율적으로 기능하려면 기업과 은행 간 情報의 非對稱性 문제와 채무자에 관한 정보를 생산하고 분배하는 데 드는 公共財 費用負擔問題가 효과적으로 해결되어야 한다. 바로 이런 문제를 해결하는 방안의 하나가 主來銀行制度이다(조영철, 1996b).

13) Stiglitz(1991)는 대리인문제를 효율적으로 감시하려면 우선 감시비용이 작아야 하고 감시를 하려는 강한 인센티브가 있어야 한다고 지적하면서 주거래은행과 노동조합이 이러한 조건을 충족하고 있다고 주장한다.

Ⅲ. 勞働者管理企業 問題點에 관한 제 논

1. 危險負擔

Williamson(1993)은 기업자산을 다른 용도로 전환할 수 있는(redeployable) 一般資産(general asset)과 그렇지 못한 特殊資産(specific asset)으로 구분한다. 채권자는 채무불이행의 가능성에 대비해 부동산과 같이 일반자산의 성격이 클수록 대부하는 것을 선호하고 특수자산의 성격이 클수록 대부하는 것을 기피한다. 특수자산의 투자는 이탈이 어렵기 때문에 발언, 즉 기업지배권에 대한 참여 필요성을 증대시킨다(Pagano, 1991, p. 326). 특수자산에 대한 투자는 殘餘請求權과 경영통제권이 부여되는 주식발행을 통해 조달되는 것이 합리적이다. 따라서, 自己資本 없이 他人資本에만 의존해 기업을 운영하는 것은 예외적인 경우가 아니면 불가능하다.

자본투자자는 포트폴리오투자를 하기 때문에 위험중립적이다. 이에 반해 노동자의 인적 자본은 금융자산처럼 분산시킬 수 없다. 勞働者管理企業이 도산하는 경우 노동자는 기업특수적 인적 자산과 주식자산을 동시에 잃게 된다. 이처럼 勞働者管理企業의 노동자들은 위험부담률이 높기 때문에 당연히 기대수익률도 높아진다. 따라서, 勞働者管理企業은 노동자의 위험기피성으로 인해 自己資本 조달이 어렵고, 보수적 경영과 과소투자가 발생하기 쉽다.¹⁴⁾

勞働者管理企業은 잔여청구권자인 노동자가 위험을 부담함으로써 경기순환에 대해서 자본주의기업보다 신축적인 비용조정이 가능하고 높은 고용안정성을 갖는다(Gui, 1996).¹⁵⁾ 즉, 자본주의기업은 임금의 하방경직성 때문에 不況時에 수량조정이 불가피하며 그만큼 노동자의 고용안정성은 떨어진다. 따라서, 勞働者管理企業의 고용안정성이 노동자의 자본공급에 따른 위험부담을 상쇄시킬 것이다.

14) 勞働者管理企業의 노동자가 부담하는 높은 위험부담률은 장기적으로 완화될 수 있다. 왜냐하면, 높은 위험을 부담하는 노동자는 미래의 안정성을 위해서 현재소비를 줄이고 저축을 증가시키고 위험자산 구성비율을 낮추기 위해서 안정성이 높은 일반자산에 투자하게 된다. 결국 장기적으로 勞働者管理企業의 노동자도 위험부담률이 떨어지고 덜 위험기피적으로 되며 기대수익률도 떨어진다(Bowles and Gintis, 1996b, p. 91).

15) 또한 勞働者管理企業의 경우 노동자가 자본기여를 이유로 고용보장을 요구할 수 있으며, 인원정리가 자기자본의 축소를 초래하기 때문에 인원축소전략을 선택하기 어렵다.

만일 자본주의기업이 지배적인 이유가 資產所有構造의 불평등에 기인한 勞資間의 위험부담 능력의 격차 때문이라면 소득분배정책은 勞働者管理企業을 확산시키는 역할을 할 수 있다. 또한 노동력의 재생산을 안정화하고 노동력을 탈상품화하는 복지국가제도도 勞資間의 위험부담 능력의 격차를 완화시켜 勞働者管理企業을 확산시키는 데 기여할 것이다.

2. 자금조달의 어려움

자본주의 체제의 정당성을 주장하는 핵심적 논리는 자본의 中立性이다. 저축과 투자의 분리로 인해 사업과 금융의 경제활동에 대한 실질적 통제는 자산 소유권과 분리된다. 금융시장이 완전하다면 자산이 없는 노동자라도 사업성이 있는 사업계획만 있다면 사업에 필요한 신용을 쉽게 발견할 수 있다. 그러나 금융시장은 불완전하기 때문에 대부자는 逆選擇과 道德的 解弛의 문제를 해결하기 위해 시장 수급균형 이자율보다 낮은 이자율을 제시하는 대신 신용이 높거나 담보물을 확보한 차입자에게 신용할당을 한다. 따라서, 차입자 간 경쟁에서 자산보유자는 절대적으로 유리하다. 또한 미래의 기대이윤이 陰인 경우에 노동자는 기회임금 이상의 임금이 보장된다면 기업의 지속을 원하지만 채권자는 이런 상황에서 파산선언을 선호하는 이해불일치가 존재한다(Gintis, 1989). 미국의 경우 노동자협동조합이 자본주의기업보다 자본의 장기한계비용이 높고(Berman and Berman, 1989), 차입금 금리도 약 4% 포인트 정도 높은데, 이러한 금리격차는 동일한 비율의 순이윤율격차를 초래한다(Bowles and Gintis, 1987). 즉, 차입자 간 경쟁에서 勞働者管理企業은 자본주의기업보다 불리한 위치에 있다.

몬드라곤 협동조합¹⁶⁾이 성공할 수 있었던 중요한 요인 중의 하나는 몬드라곤 협동조합은행이 관련협동조합들에 대해서 창업 때부터 관계투자, 규제와 지원을 하는 ‘인내하는 자본’의 역할을 함으로써 안정적 기업-은행관계를 확립했기 때문이다. 협동조합 관련자들은 협동조합은행에 저축을 하고 협동조합은행은 관련협동조합들에게 대부를 함으로써 조합원이 직접 기업에 출자할 때 갖는 위험을 분산시켜 資金調達費用을 낮출 수 있었고 경영상태를 은행이 체크하면

16) 스페인의 몬드라곤 협동조합은 대규모 노동자협동조합으로 성공한 대표적 예임. 이에 관한 자세한 설명은 Whyte(1991)를 참조.

서 협동조합의 안정성과 수익성을 규제하고 지원했던 것이다. 그리고 몬드라곤은 관련업종별로 협동조합기업 연합체를 형성함으로써 1차적으로는 각 기업의 조합원이 위험책임을 지지만 업종별 연합체에 속한 기업들이 위험을 상호 분담하고 최종적으로 협동조합은행이 위험을 부담하는 형태를 취하고 있다 (Leete-Guy, 1991).

3. 勞働者管理企業의 變質

소수의 조합원과 다수의 지분 없는 종업원으로 구성된 勞働者管理企業은 사실상 자본주의기업으로 變質(degeneration)된 것이나 마찬가지이다.¹⁷⁾ 勞働者管理企業이 자본주의기업으로 변질되는 근본적인 이유는 勞働者管理企業 노동자의 위험부담비용 때문이다. 勞働者管理企業은 고용안정성으로 노동자의 위험부담을 상쇄하지만 금융자산 운영 측면에서만 보면 노동자 자신이 근무하는 기업에 금융자산을 집중투자하는 것보다는 자본시장에서 포트폴리오투자를 하는 것이 훨씬 합리적이다. 따라서, 노동자는 종업원지분을 보유하더라도 주가가 오르면 자기 주식을 매각해 버리는 경향이 발생한다. 따라서, 勞働者管理企業이 유지되기 위해서는 종업원의 지분매각을 막아야 한다. 종업원지분 유지방안으로 종업원지분을 개인이 매각할 수 없도록 종업원들의 공동자산화하고 퇴직할 때에만 자기지분의 가치를 상환받거나 매각할 수 있게 하는 內部計定化 방안이 있다. 이렇게 되면 지분가격은 자본시장에서 결정되지 않아 자본시장의 외부통제를 받지 않는다. 그러나 종업원은 일단 공동계정에 출자하면 자신의 금융자산이 위험자산에 묶임으로써 소비와 저축의 최적화를 달성할 수 없기 때문에 출자 자체를 꺼리게 된다. 종업원출자를 유인하려면 높은 수익률을 보장해야 하는데, 이것은 勞働者管理企業이 자본주의기업보다 효율적일 때에만 가능하다. 또한 유한책임은 주식의 거래비용을 낮추며 주식이 공개되면 주식시장의 주가형성을 통해 미래이윤을 미리 現在資本化할 수 있다(Eg-

17) Mandel은 시장경쟁 때문에 勞働者管理企業이 자본주의기업으로 변질되는 것은 불가피하다고 본다. Marx는 勞働者管理企業이 자본주의 사회에서 갖는 진보적 역할을 인정하면서 노동자협동조합의 세 가지 원칙을 제시한다. 첫째, 勞働者管理企業이 자본주의기업으로 변질되는 것을 막기 위해 모든 노동자가 기업지분을 소유해야 하고 지분 없는 피용자를 고용해서는 안 된다. 둘째, 노동자협동조합은 사회적 연대조직에 속해 있어야 한다. 셋째, 노동자협동조합 임여의 일부는 신규협동조합을 만들기 위한 기금으로 적립되어야 한다(Egan, 1990 재인용).

gertsson, 1990, p. 228). 즉, 기업의 미래 수익성이 높으면 기업의 현재가치가 올라가고 자금조달비용은 떨어진다. 종업원지분의 기업 내부 계정화는 미래이윤을 현재자본화하는 자본시장기능을 이용할 수 없게 한다.

우리 나라 중소기업의 창업형태를 보면 개인기업은 자기자본이 2억 4,000만 원, 타인자본이 2억 6,000만 원이고 법인기업은 자기자본이 3억 4,900만 원, 타인자본이 4억 6,700만 원이 들며, 창업한 지 3년 내에 70%가 실패하는 것으로 나타났다(산업연구원, 1996). 위험의 대가로 창업자에게 창업이윤을 보장하지 않는다면 기업의 창업은 불가능하다. 그러므로 勞働者管理企業의 사업성공시 창업이윤은 창업조합원들에게 돌아가야 한다.

勞働者管理企業의 1인당 소득이 시장임금률보다 높다면 기존의 조합원은 시장임금률만 지급해도 되는 피용자로서 신규채용을 하려는 인센티브를 갖는다. 일단 의결권이 없는 피용자를 채용하여 조합원으로만 구성된다는 勞働者管理企業의 원칙을 깨고 나면 이후에는 기업성장에 따라 피용자 종업원 채용이 확대되는 경향이 발생한다.¹⁸⁾ 그러나 신규노동자가 이윤을 분배받는 조합원으로 채용되기 위해서 가입비를 낸다면 기존 조합원은 이것을 반대할 이유가 없다. 설사 신규노동자가 가입비를 일시불로 낼 능력이 없더라도 고용 초기에 분할상환하고 고용 후기에 이윤분배를 받는 遲延賃金制 방식으로 신규조합원의 급속-소득곡선을 조정한다면 기존 조합원의 기득권은 보장된다. 따라서, 신규노동자가 어떤 형태로든 가입비를 낸다면 기존조합원이 신규채용을 피용자만으로 고집할 이유는 없다.

勞働者管理企業이 피용자 형태로 신규채용을 하는 경향이 발생하는 이유는 고용확대가 필요한 경우 조합원의 자격을 갖춘 적당한 지원자를 발견하기 어렵기 때문이다. 즉, 노동기능도 갖추고 동시에 위험을 분담하고 자본을 투자할 의사와 능력을 갖춘 신규노동자를 확보하기 어려운 것이다. 신규노동자들은 같은 조건이라면 자본시장에 포트폴리오투자를 하는 것을 선호할 것이기 때문에 勞働者管理企業에 자본투자를 하면서 조합원으로 취업하는 것을 기피한다. 따라서, 기존조합원은 신규조합원을 확보하기 위해서 자본시장에 포트폴리오 투자를 하는 것보다 조합원 가입비로 자본투자를 하는 것이 유리하도록 가입비를 낮추는 양보를 해야 한다. 이것이 가능하려면 기존조합원들이 勞働者管

18) 몬드라곤 협동조합은 비조합원 노동자가 전체의 10%를 넘을 수 없다는 자체 규칙을 세워 이를 지키고 있다(Whyte, 1991).

理企業의 원칙을 지키려는 강한 이념적 지향성을 갖고 있거나 피용자를 채용하는 것보다 조합원으로 채용하여 勞働者管理企業의 순수성을 지키는 것이 기업의 효율성을 높이는 것이고 결과적으로 자신에게도 이익이 된다는 확신을 갖고 있어야 한다. 결국 勞働者管理企業의 변질은 勞働者管理企業이 자본주의 기업보다 효율적이나 여부에 의해 결정되는 문제이다.

4. 資金調達과 議決權

민주주의는 본질적으로 1인 1표의 원리이지만¹⁹⁾ 기업조직과 같은 미시적 의사결정에서 1인 1표의 원리를 무차별적으로 적용하는 것은 신중해야 한다. 같은 기업 내의 노동자라 해도 이직성향, 기업특수 인적 자본이나 종업원 지분투자 차이에 따라 위험부담과 이해관계의 정도가 다르다.²⁰⁾ 따라서, 미시적 경제조직의 의사결정에서는 이해관계와 책임 정도에 따라 가중치를 두어 노동자들의 의결권을 어느 정도 차등화하는 것은 불가피할 것이다. 물론 의결권 차등화에는 일정한 한계를 둘 필요가 있다.

만일 자기자본 조달이 종업원 투자만으로 해결하기 어려워 外部株主에 의존하지 않을 수 없는 상황이라면 주식지분율에 따라 의결권을 부여하는 것은 불가피하며, 外部株主와 종업원은 차별 없이 지분율에 따라 주총에서 동일한 의결권을 가져야 할 것이다. 그러나 이 경우에도 주총에서 종업원들이 종업원 지분의 의결권을 각자 행사하는 것이 아니라 일종의 트러스트를 형성해 종업원 대표가 종업원 총회의 결의에 따라 집단적으로 의결권을 행사해야 한다.

勞働者管理企業이 의결권을 침해받지 않으면서 외부자본을 조달하는 방법으로 은행차입 외에 채권과 우선주 발행을 들 수 있다. 채권은 고정적 이자부담으로 기업자금 흐름의 경직성을 높이기 때문에 한계가 있다. 우선주는 의결권이 없는 대신 기업도산시 보통주에 우선해 채권을 확보하고 보통주보다 더 높은 배당률을 보장함으로써 자본을 조달하는 것이다.

Ellerman(1993, p. 361)은 현대자본주의에서 소액주주는 사실상 채권자

19) 勞働者管理企業의 원칙은 노동자가 기업을 소유하기 때문이 아니라 노동자가 기업에서 일하기 때문에 기업을 지배하는 것이다. 노동자가 자본을 고용하는 노동자협동조합의 경우 모든 조합원은 1인 1표의 동일한 의결권을 갖는 것이 원칙이다(Holmström, 1993).

20) 勞働者管理企業은 노동자들의 위험기피성으로 인해 자기자본 조달능력이 취약한데 1인 1표 원리를 지나치게 강조하면 勞働者管理企業의 자기자본 조달능력은 더욱 약화된다.

화하였기 때문에 기업인수 경쟁이 발생하지 않는 한 주주의 의결권은 별 의미가 없다고 본다. 따라서, 勞働者管理企業에서 기업지배자인 노동자들이 外部株主의 기대수익률을 장기적으로 충실히 보장한다면 의결권을 주지 않으면서 외부자본을 들여올 수 있다.

이에 대해서 Putterman(1993)은 外部少額株主가 의결권에 무관심하거나 무의결권주의 발행이 가능한 것은 일종의 무임승차현상이라고 본다. 미국 자본시장에서 우선주와 보통주 간의 株價 차이가 별로 없는 경우가 많은 것은 우선주주와 보통주주 간에는 대리인문제가 없고 의결권을 갖고 있는 다른 주주들이 우선주주를 대신해 경영자 대리인문제를 감시할 것이라고 우선주주들이 믿기 때문이다. 그러나 勞働者管理企業의 목적은 이윤극대화가 아니라 근로자당 소득극대화이고, 노동자는 보너스, 임금 등으로 기업이윤을 얼마든지 빼돌릴 수 있는 입장에 있다. 우선주가 발행되더라도 外部株主는 노동자가 충실히 外部株主의 이익을 보장할 것이라고 믿기 힘들다. 따라서, 勞働者管理企業이 자본시장으로부터 신뢰를 확보하지 못한다면 우선주로 자기자본을 조달하기 힘들 것이고 조달하더라도 조달비용이 매우 클 것이다. 따라서, 勞働者管理企業의 우선주는 조합원의 1인당 소득을 기준으로 배당률을 결정하거나 이자율 변동을 어느 정도 허용하고 동시에 상환의 강제성도 부여하는 채권과 우선주를 혼합하는 형태의 dequity 증권을 발행하는 방안을 강구해야 한다(Ellerman, 1993). dequity가 발행되면 勞働者管理企業은 외부차입에만 의존할 때보다 자금흐름의 경직성이 완화되며, 적대적 M&A로부터 경영권을 보호할 수 있다. 勞働者管理企業이 발행한 dequity가격은 자본시장에서 결정되기 때문에 자본시장의 외부통제를 받는다. 그러나 dequity는 우선주의 대리인비용을 줄이는 것이지 근본적으로 제거하지는 못한다. 勞働者管理企業이 자본시장에서 신뢰를 받지 못하면 dequity 발행이 어렵고 발행하더라도 자금조달비용이 높을 것이기 때문에 dequity 발행만으로 勞働者管理企業의 자금조달문제가 해결되는 것은 아니다.

몬드라곤 협동조합을 비롯한 상당수의 勞働者管理企業들이 外部株主로부터 자기자본을 조달하지 않고 있다. 그러나 자기자본의 조달을 100% 조합원을 통해서만 해야 할 것인가의 문제도 검토될 필요가 있다. 종업원이 支配株主의 역할을 하는 한, 자기자본을 外部株主에 의존하는 것은 勞働者管理企業의 의사결정에 큰 영향을 미치지 않는다. 勞働者管理企業이 外部株主에게는 보통주를

발행하지 않더라도 자금조달의 상당부분을 우선주나 회사채 발행을 통해 하게 되면 어차피 자본시장의 외부통제를 받을 수밖에 없다. 따라서, 勞働者管理企業이 자금조달비용을 줄이기 위해서 노동자의 支配株主로서의 지분율이 침해되지 않는 범위 내에서 보통주 발행을 통해 자본시장에서 자기자본을 조달하는 것은 필요하다.

5. 投資期限(investment time horizon)

증자를 종업원에 국한하여 종업원지분을 기업내부 계정화하면 투자결정의 期限이 종업원들의 남은 근무기간에 의해서 제약된다. 즉, 노동자는 기업에 근무하는 동안에만 기업투자수익을 받고 퇴직과 함께 자기 계정에 축적된 자본금을 받는 것으로 기업과의 관계가 끝난다. 미래의 투자수익성이 현재의 기업가치로 자본화하지 않은 상태에서는 퇴직근로자의 지분보상은 자본적립금을 기준으로 하게 된다. 따라서, 본인이 퇴직한 이후에 수익이 실현되는 기업투자에 대해서 무관심하게 되고 자기가 근무하는 기간까지의 투자수익에만 관심을 가지며 퇴직이 가까운 근로자일수록 장기적·모험적 투자전략을 기피한다. 따라서, 勞働者管理企業의 투자는 장기적 이윤을 극대화하는 기준에서 볼 때 과소투자되는 경향이 발생한다.²¹⁾ 그러나 현실 자본시장의 불완전성으로 인해 자본시장의 주가가 단기적 상황에 의해 결정된다면 경영자는 적대적 M&A를 막기 위해서 장기적 이윤극대화보다는 단기적 이윤극대화에 치중한다. 따라서, 勞働者管理企業의 투자결정 기한이 자본시장의 외부통제에 의존하는 자본주의기업보다 오히려 길 수도 있다.²²⁾ 최근 미국에서 기업과 主去來銀行間의 장기적 關係投資(relationship investment)에 기초한 독일·일본식 소유지배구조를 논의하는 이유도 자본시장의 외부통제에 의존하는 소유지배구조가 기업의 장기적 투자전략을 방해하는 단점 때문이다(조영철, 1996b).

21) Hansmann(1990)은 동종업종의 자본주의기업보다 勞働者管理企業의 자본집약도가 떨어지며, 勞働者管理企業이 몰려 있는 산업일수록 기업특수자산 정도가 떨어진다고 한다. 그러나 Bonin, Jones, and Putterman(1993)은 이에 대해서 유의미한 차이가 없다고 주장한다.

22) Bartlett, Cable, Estrin, Jones, and Smith(1992)의 실증분석에 따르면 자본주의기업과 노동자협동조합 간에 투자기한의 유의미한 차이가 없다고 한다.

6. 支配費用

소유가 분산되고 소유와 경영이 분리된 자본주의기업의 경우 자본가인 株主들의 선호관계는 각자 다르지만, 株主들은 이미 여러 기업자산들에 대한 포트폴리오투자를 통해 안정성과 수익성에 대한 선호차이를 조정했기 때문에 株價極大化를 추구하는 株主들의 利害關係는 일치한다(Fama and Jensen, 1985). 그러므로 주주들의 이해관계가 동질적이기 때문에 주주들의 數가 많더라도 株總의 집단적 의사결정비용은 낮다. 설사 기업경영에 불만을 갖고 있는 주주들이 株總에서 자기 의사를 반영시키지 못하는 경우가 있더라도 자본주의기업에서는 주주가 언제든지 주식을 매각할 수 있기 때문에 자본시장의 外部統制裝置를 통해서 少額株主의 의견이 의사결정에 반영될 수 있다.

이에 반해서 기업 내 노동자들은 선호차이에 따라 공장의 이전 및 증설, 신기술도입, 직무재배치, 임금수준, 임금구조, 배당률, 증자, 신규고용, 근로시간 등의 문제를 결정하는 데 있어서 다른 이해관계를 갖는다. 특히 勞働者管理企業이 자본시장으로부터 자기자본을 조달하지 않고 종업원지분을 기업내부 계정화하면 주가가 자본시장에서 결정되지 않기 때문에 발행가 산정이나 퇴직근로자의 지분보상을 기업 내부적으로 결정해야 하며, 이 때 조합원노동자 간의 내부이해조정이 쉽지 않을 것이다. 따라서, 勞働者管理企業은 자본주의기업보다 주요 기업경영정책의 의사결정비용이 클 수밖에 없다. 기업 내 분업관계가 복잡하고 노동자들의 사회적 계층이 異質的이고 다수의 대표적 노동집단이 존재하지 않고 조정해야 할 이해관계의 내용이 복잡할수록 勞働者管理企業의 支配費用은 증가한다. 더욱이 노동자들의 선호가 다른 상황에서 다수결에 의한 의사결정은 Arrow의 불가능성정리에서 말하는 합리성 공준을 지키기 어렵고, 선거역설로 인해 동태적으로 일관성 없는 기업경영을 초래할 수 있으며, 노동자들의 선호도에 대한 절적 심도를 무시해 버리기 쉽다. 즉, 특정한 의사결정이 이루어졌을 때 다수파가 얻는 이익이 소수파의 손실보다 작더라도 다수결에서는 얼마든지 이러한 비효율적 의사결정이 가능하다. 다수파의 노동자들이 소수 노동자들의 이해를 무시하는 의사결정을 하는 경우 소수 노동자들 중 한 계노동자들은 이직을 통해서 저항할 수 있지만 그렇지 못한 소수파 노동자들은 손실을 감수하면서 내부 불만자로 남을 것이다.²³⁾

23) 자본주의기업의 노동자에 비해서 勞働者管理企業의 노동자들은 산업재해율이 훨씬 낮고

자본주의기업에서는 불완전한 노동시장에 의해서 조정된 간접적이고 의도되지 않은 결과로써 노동자들의 효용극대화 목표가 충족되는 체제이다. 이에 반해서 勞働者管理企業은 노동자들의 효용극대화 자체가 직접적인 목표이며 시장의 이탈원리와 정치적 타협과정의 발언원리에 모두 의존하여 목표를 추구하는 것이다(Gui, 1996). 따라서, 勞働者管理企業이 노동자 발언과정을 통해서 어느 정도의 支配費用을 치르면서 효율성을 높이느냐는 노동관리기업의 생존·확산에 영향을 미치는 매우 중요한 문제이다.

勞働者管理企業의 의사결정비용이 지나치게 큰 경우 이를 완화하기 위해서 소유·노동과 경영을 분리하는 간접민주주의 방식을 도입할 수 있다. 즉, 주식회사의 지배구조와 마찬가지로 주요 정책을 결정하고 비조합원인 전문경영자를 선출하고 감독하는 권한을 갖는 이사들을 노동자들이 선출하는 것이다. 간접민주주의에 의한 勞働者支配는 직접민주주의의 의사결정비용을 크게 줄이겠지만 여전히 자본주의기업의 의사결정비용보다는 클 것이다. 따라서, 勞働者管理企業은 위계와 민주주의의 최적조합을 달성하는 것이 중요하다(Putterman, 1990, p. 169).

몬드라곤 협동조합이나 영국의 John Lewis Partnership이 대규모로 성장할 수 있었던 이유의 하나는 노동자들의 이해관계 대립에 기인하는 의사결정비용을 줄이는 지배구조를 확립했기 때문이다. 즉, 몬드라곤 협동조합은 노동자들의 이해가 첨예하게 대립될 수 있는 중요 사항들에 대해서 헌법적 성격의 기본 원칙을 세워놓았고,²⁴⁾ John Lewis Partnership은 종업원의 직접소유가 아니라 트러스트를 통한 간접소유를 통해 효율적 지배구조를 확립했다.²⁵⁾

직무만족도도 높은 데 반해 인간관계 및 조직관계에 신경을 써야 하기 때문 더 많은 스트레스를 받는 것으로 나타났다(Gui, 1996).

24) 이사회를 구성하는 이사들의 임기는 4년으로 정해 노동자가 선출하되 선출시기를 다르게 하여 이사회의 일부는 계속해서 선거로 교체되도록 하였다. 이사회가 비조합원인 전문경영자를 선출하고 감독하되 전문경영자는 분명한 이유가 없는 한 최소한 4년의 임기가 보장된다. 노동자들은 몬드라곤 협동조합은행이 정한 협소한 틀 내에서만 임금체계를 조정할 수 있고 이윤의 10%는 반드시 교육, 문화 및 사회사업에 투자되고, 이윤 중 최소한 20%는 개별 노동자가 소유할 수 없는 공동계정에 적립되고, 나머지는 기업 내의 개인계정에 적립되고 6%의 이자가 지급되며 퇴직시에만 적립금을 개별적으로 회수할 수 있다. 몬드라곤 협동조합은행은 각 협동조합의 성과가 나쁜 경우 경영자를 교체하거나 경영권을 직접 인수할 수 있는 권한이 있다. 몬드라곤 협동조합은행의 이사회는 각 협동조합 경영자들에 의해서 지배된다. 그러므로 몬드라곤 협동조합은 조합원의 의사결정권이 협동조합의 기본원칙들에 의해서 매우 제한되어 있고 전문경영자의 권한이 매우 강력하게 보장되고 있다(Hansmann, 1996).

25) 존 루이스 파트너십은 1989년 매출액이 30억 달러에 달하는 소매업종의 종업원소유기업이

7. 一人當 所得極大化 生産戰略

勞働者管理企業은 이윤극대화가 아니라 조합원 1인당 소득극대화가 목적이다. 노동자협동조합이 단기적으로 시장가격과 한계비용이 일치하는 데서 생산하지 않고 組合員一人當 소득극대화 균형점에서 생산한다는 Ward 모형에 따르면 노동자협동조합은 과소고용, 陰의 공급곡선 등이 나타나 자본주의기업에 비해 비효율적으로 자원을 배분한다. 그러나 조합원 株權 매매에 대한 완전한 시장이 존재하면 노동자협동조합과 자본주의기업간의 차이는 없어진다. 그리고 완전경쟁시장의 경우 勞働者管理企業이 자본주의기업과 장기적으로 다르게 행동할 가능성은 희박하다. 왜냐 하면, 勞働者管理企業도 장기적으로는 시장경쟁 때문에 자본주의기업과 마찬가지로 정상이윤만 얻을 수 있고 장기평균 비용 최소점인 最適規模에서 생산해야 하기 때문이다(Bonin, Jones, and Putterman, 1993).

Berman and Berman(1989)은 생산함수 추정을 통해 노동자협동조합과 자본주의기업 간에 단기 한계노동생산성의 유의미한 차이가 없기 때문에 노동자협동조합이 단기적으로 비효율적인 자원배분을 한다는 증거가 없다고 주장한다. 실증연구들을 요약하면 노동자협동조합의 단기적 비효율성이나 陰의 공급곡선은 기각되며, 다만 노동자협동조합이 자본주의기업보다 단기 공급곡선이 좀더 비탄력적이었다. 협동조합은 산출수요의 변화를 임금신축성으로 흡수함으로써 고용안정을 유지하고 자금조달의 한계를 극복하고 있다.

8. 經營者市場의 外部統制

미국처럼 경영자시장이 발달한 경우 경영자시장의 외부통제가 경영자 대리인비용을 줄이는 역할을 한다. 즉, 전문경영자는 자신이 맡았던 기업의 경영성

다. 이 회사는 37,000명의 노동자 조합원으로 구성된 트러스트가 소유하고 있다. 따라서, 종업원은 통제권을 트러스트에게 위임하고 종업원대표가 트러스트를 관리하고 트러스트가 경영자를 감시하고 경영자를 해고할 권한도 갖고 있다. 社報와 같은 회사 내 언론망도 경영자를 감시하는 중요한 역할을 한다. 그러나 최고경영자가 해고된 경우도 없었고 전임경영자가 후임경영자를 선임하며 트러스트가 경영에 직접적으로 개입하지도 않기 때문에 사실상 경영자지배라고 할 수 있다(Bradley, Estrin, and Taylor, 1990). 소유권자의 이해가 이질적이어서 지배비용이 매우 큰 경우에는 통제권 행사를 트러스트 같은 전문중개기관에게 위임하고 소유자는 잔여청구권만을 행사하는 것이 효율적일 수 있다(Hansmann, 1996).

과가 좋아야 다른 기업으로 이직하더라도 지금보다 더 좋은 대우를 받을 수 있기 때문에 전문경영자로서의 경력관리에 신경을 쓰게 되고 경영자의 道德的解弛 가능성은 그만큼 줄어든다. 그런데 勞働者管理企業보다 자본주의기업의 수가 압도적으로 많은 상황에서 전문경영자는 勞働者管理企業보다 자본주의기업의 경영을 맡게 될 가능성이 훨씬 높다. 勞働者管理企業의 경영과 자본주의기업의 경영은 성격이 다를 수밖에 없기 때문에 勞働者管理企業의 경영을 맡았던 경력이 자본주의기업의 전문경영자로서 취업하는 데 큰 도움이 되지 못한다. 따라서, 같은 조건이라면 전문경영자는 자신의 경력관리를 위해서 자본주의기업의 경영을 맡는 것을 선호하기 때문에 勞働者管理企業은 우수한 전문경영자를 확보하기 어렵다. 뿐만 아니라 勞働者管理企業의 전문경영자 경력이 별로 중요하지 않다는 것은 그만큼 경영자시장의 외부통제에 의한 경영자 감시효과도 약하다는 것을 의미한다. 그러나 이러한 문제는 勞働者管理企業의 고유한 한계가 아니며 勞働者管理企業의 數가 증가되면 자연히 해결될 것이다.

Ⅳ. 勞働者管理企業의 實現方案

선진국의 경우 勞働者管理企業들이 많이 분포하고 있는 분야는 노동집약적이어서 자본거래비용이 상대적으로 덜 중요하고(택시, 법률회사, 회계법인), 자본집약적이지만 기업자산이 재전용 가능한 일반자산의 성격이 커서 자기자본조달의 부담이 작고(트럭운송사업, 농업, 건설업),²⁶⁾ 노동자의 전문성으로 인해 노동력 거래비용이 매우 크고(법률회사, 회계법인, 병원), 노동자들의 이해관계가 동질적이거나 대표적 노동집단이 존재해 노동자 지배비용이 작은 산업(택시, 트럭운송, 법률회사, 회계법인, 병원, 농업, 건설업, 목재사업)이다(Hansmann, 1996). 이것은 자본거래비용이 작을수록, 노동력 거래비용이 클수록, 노동자의 소유비용, 즉 위험부담비용과 지배비용이 작을수록 勞働者管理企業의 확산이 용이하다는 것을 의미한다.

자본주의기업은 所有者經營이 될 수도 있고 소유·경영이 분리될 수도 있지만, 노동과 경영의 분업은 불가피하기 때문에 勞働者管理企業은 소유·경영의 분리라는 제약조건하에 있는 기업조직이다. 따라서, 所有者經營이 효율적인

26) 미국의 농업은 자본 집약적 산업이다.

상황에서는 勞働者管理企業이 확산되기 힘들다. 그러나 자본시장의 발달, 생산과 소유의 사회화, 소유·경영의 분리라는 현대자본주의의 일반적 경향은 勞働者管理企業을 확산시키는 중요한 토대가 될 것이다.

勞働者管理企業의 장점은 잠재적 가능성일 뿐이기 때문에 실제로 실현되려면 조직구성원들의 협조와 노력이 필요하다. 만일 조직구성원들이 勞働者管理企業의 단점들을 극복할 수 있을 만큼 勞働者管理企業의 장점을 현실화하지 못한다면 勞働者管理企業은 실패할 수밖에 없다. 자본주의시장 속의 섬과 같이 고립된 상태에 있는 勞働者管理企業을 확산시키기 위해서는 사회적 지원이 필요하다. 그렇다면 勞働者管理企業의 사회적 확산을 위해 사회적으로 지원해야 하는 근거는 무엇인가?

勞働者管理企業의 확산을 위한 사회적 지원의 근거는 勞働者管理企業이 사회적으로 발생시키는 외부성이다. ① 勞働者管理企業은 감독비용과 같은 비생산적 활동을 줄이기 때문에 그만큼 사회적 자원배분의 효율성을 높인다.²⁷⁾ ② 지방자치가 풀뿌리민주주의의 역할을 하듯이 勞働者管理企業은 사회의 민주주의를 더욱 발전·강화시키는 교육·훈련의 장을 마련한다.²⁸⁾ ③ 자본가나 경영자보다는 노동자의 효용함수가 일반 국민들의 효용함수와 비슷할 것이기 때문에 경영자 혹은 자본가가 기업을 지배할 때보다 노동자가 지배할 때 국민생활에 악영향을 미치는 公共惡財(public bads) 배출에 더 신중하고, 보다 公共性을 중시하게 될 가능성이 크고(Roemer, 1994; Dahl, 1985), ④ 공동체의식, 연대주의, 민주적 의사결정과 노사화합 등 시장경제가 구축(crowding-out)해 온²⁹⁾ 사회적 공익자산을 확대시킨다. ⑤ 노동조합에 의한 경영권 인수의 잠재

27) 노동자의 유효노동을 증가시키는 방법은 임금인센티브와 대만감독이다. 자본주의기업은 양 방법에 대해서 무차별하며 비용과 효과를 비교하여 최적의 조합을 선택한다. 기업 입장에서는 임금인센티브에 지불하는 비용이나 감독투입에 지급하는 비용이나 똑같은 비용이다. 그러나 사회적으로 보면 추가적 임금지급은 그만큼 노동자들의 생활을 개선시키지만 감독투입은 비생산적 활동이다. 따라서, 기업 입장에서는 비효율적이더라도 감독투입을 줄이고 임금을 더 상승시키는 것이 사회적으로는 보다 효율적 자원배분이다(Bowles, 1985).

28) Bowles and Gintis(1976)는 학교교육이 자본주의기업의 위계적 질서에 순응하는 인간형을 만드는 데 중점을 둘 수밖에 없는 이유가 자본주의기업이 그러한 인간형의 노동력을 수요하기 때문이라고 주장한다. 勞働者管理企業은 자율적이고 민주적인 학교교육에 대한 사회적 수요를 확대시킨다.

29) 시장은 사회적으로 최소한 자원을 절약함으로써 효율성을 달성한다. 따라서, 사회적 연대감, 동정심, 복잡한 의사전달과 집단적 의사결정능력과 같이 최소한 자원의 사용을 가급적 절약한다. 그러나 그 결과 장기적으로 시장은 이러한 사회적 자원을 쇠잔·소멸시키는 데 기여한다(Bowles, 1991, p. 13).

적 가능성이 높아지면 단체교섭에 임하는 사용자의 기회주의 행동을 축소시킨다.³⁰⁾ 그러므로 자본주의기업의 비생산적 감독비용을 줄이고 민주주의와 공공선을 확산시키고 단체교섭비용을 줄인다는 차원에서 정부가 勞働者管理企業을 지원한다면 勞働者管理企業의 발전가능성은 높아진다.³¹⁾

勞働者管理企業을 사회적으로 지원하는 것은 勞働者管理企業의 단점을 사회적으로 보완하는 것이다. 우선 노동자들의 지나친 위험부담을 덜게 하는 방안으로 스웨덴식의 임금소득자기금을 고려할 수 있다. 그러나 노동자가 자기가 근무하고 있는 기업을 직접 소유하지 않고 간접적·공적으로 소유하는 사회기금의 경우 기금운영에 대한 노동자의 적극적 참여를 기대하기 힘들기 때문에 관료주의 문제를 겪을 가능성이 높다. 그리고 어떤 기준에서 기금을 관리하느냐도 문제가 된다(Langeland, 1993). 즉, 사회기금이 經濟民主主義라는 목표와 포트폴리오투자의 목표를 동시에 추구하기 힘들다. 만일 사회기금이 포트폴리오투자를 철저히 할 수 없다면 안정성과 수익성 측면에서 심각한 문제가 발생할 것이다.³²⁾ 이에 따른 자산손실은 기금가입자가 부담하게 된다. 과연 기금가입자가 노동자관리를 위해서 이러한 기금의 자산손실을 용인할지의 심스럽다(조영철, 1997a).³³⁾

30) 단체교섭과정에서 교섭비용이 증가하는 이유는 사용자는 기업성과를 지나치게 과소평가하여 낮은 임금인상안을 제기하는 데 반해, 노조는 기업성과를 지나치게 높게 평가하여 높은 인상안을 요구하기 때문이다. 따라서, 노동조합이 기업성과에 대한 자신의 높은 평가에 기초해 높은 임금인상안과 함께 기업성과에 대한 사용자의 낮은 평가에 기초해서 저가로 주식을 매수하는 기업경영권 인수안을 제기하면 사용자의 기회주의적 행동을 크게 억제시킬 수 있다(Ben-Ner and Jun, 1996). 노동자의 기업인수 가능성이 높은 사회일수록 노사관계도 안정적일 것이다.

31) 프랑스와 이탈리아에서는 노동자협동조합이 조세혜택을 받으며, 특히 건설협동조합은 관급공사 수주시 우선권이 주어지는 지원을 받고 있다(Hansmann, 1996).

32) 자본시장은 개인이 각 기업에 대한 사업전망에 기초해 자기 이익을 극대화할 수 있도록 투자하기 때문에 사업성이 높은 부문에 자금이 배분되고 비효율적인 기업을 규제하는 매우 중요한 기능을 수행한다. 물론 현실적으로 대부분의 개인투자자는 투자분석을 하지 않고 은행, 투자신탁 등에 자금을 맡기고 있지만, 금융기관이 투자활동을 제대로 못하면 고객은 이탈하고 금융기관은 고객으로부터의 평판을 유지하기 위해 노력하기 때문에 자본시장은 원래의 기능을 수행한다. 노동자와 사회기금 간의 관계는 고객과 금융기관 간의 관계처럼 자유롭게 이탈할 수 없기 때문에 사회기금은 이러한 자본시장의 기능을 약화시키고 경제의 효율성을 떨어뜨린다(Putterman, 1993).

33) 결국 임금소득자기금은 보험회사나 연기금과 동일한 방법으로 운영되었으며, 자본형성을 위한 자본투자기금의 성격을 띠게 된다(조영철, 1997a). 일단 기금이 포트폴리오투자를 하면 기금의 소유·관리를 누가 하든 자본운동에 종속되는 것은 불가피하다. 미국과 영국의 연기금은 주식시장의 1/3을 차지할 정도로 규모가 큰데, 그 대부분의 기금관리를 모건, 델론, 시티은행 등 소수의 금융자본들이 지배하게 된 것도(Minns, 1996) 이 때문이다.

従業員持株制(ESOP: employee share ownership plan)는 자본시장의 외부통제에 의해서 企業效率性を 규율하는 효과가 있을 뿐만 아니라 경영권 장악에 필요한 지분만 확보하면 勞働者管理企業으로 전환할 수 있기 때문에 勞働者管理企業을 사회적으로 확산시킬 수 있는 용이한 수단이다. 미국의 従業員持株制는 所有分散을 목적으로 1974법 제정된 종업원퇴직소득보장법(Employee Retirement Income Security Act)과 1975년 조세감면법(Tax Reduction Act)에 의해서 확립되었다. 미국의 ESOP이 본격적으로 확대된 것은 ESOP에 대해 세제혜택을 주고, 적대적 M&A에 대한 안정주주 확보를 위해서 기업이 적극적으로 ESOP을 이용했기 때문이다. 미국 公開企業(publicly held corporations)의 종업원 지분은 약 5-7% 수준이고 이 중 약 15% 정도의 기업들이 종업원지분을 支配株主로 갖고 있다(임웅기 외, 1996).³⁴⁾ 미국의 ESOP은 여러 가지 형태가 있지만 가장 일반적인 것은 차입형(leveraged) ESOP이다. 기업이 ESOP을 설립하고 기업 또는 ESOP이 기업의 신용을 기초로 금융기관으로부터 自社株買入資金을 차입하며, 차입원리금은 기업이 매년 ESOP에 출연한 자금으로 분할상환된다. 自社株買入資金 차입방식은 ESOP이 회사의 보증으로 대출기관으로부터 직접 차입하는 방식과 회사가 차입하여 이를 동일조건으로 ESOP에 재대출하는 방식이 있다. 종업원이 상환해야 할 차입원리금을 기업이 대신 상환했기 때문에 차입금으로 매입한 自社株는 종업원 개별계정에 들어가지 않고 일단 ESOP신탁의 未決計定(suspense accounts)에 보관된다. 기업이 원리금상환을 위해 ESOP에 출연한 금액을 종업원이 급여로 상환한 이후 ESOP신탁의 종업원 개인별계정에 배정된다. 종업원은 퇴직 시에 ESOP계정에서 주식 또는 현금으로 급부를 수령하게 된다. ESOP은 주로 自社株에 투자되도록 고안된 제도지만 1986년 세제개혁법(Tax Reform Act)에 의해 ESOP 참가기간이 10년 이상이면 55세에 달한 종업원은 분산투자를 통해 위험을 분산시키는 선택권이 주어져 계좌잔고의 25% 한도 내에서 自社株 이외의 자산에 분산투자할 수 있고 60세 이상인 종업원은 50%까지 분산투자를 할 수 있다. 대출원금 상환을 위해 기업이 ESOP신탁에 출연한 금액은 종업원 연간급여의 25%까지 세금감면되며 이자지급을 위해 기업이 지원하는 금액과 대출상환으로 쓰이는 배당금 잔액도 세금감면을 받는

34) 최근에 노동자가 支配株主가 된 미국의 대표적인 예가 전체 종업원의 72%인 54,000여 명의 종업원이 55%의 주식을 보유한 유나이티드항공이다(Ben-Ner and Jun, 1996).

다. 종업원은 주식보유기간 중 수취한 배당금을 과세소득에서 공제받는다. ESOP에게 대출한 금융기관은 ESOP 대출이자소득에 대해서 50%의 세금감면을 받기 때문에 대출이자율을 약 1.5% 정도 인하할 수 있다(한국증권금융주식회사, 1993). 이처럼 기업, 금융기관과 종업원에게 조세혜택을 주기 때문에 종업원은 매우 유리한 조건에서 주식을 보유하게 되며, ESOP를 통해서 기업과 종업원이 조세혜택을 함께 나누어 갖는다(Adams and Ellerman, 1989). 신용이 약한 노동자를 대신해서 기업이 종업원에게 신용을 제공하고 정부가 과감한 조세혜택을 줌으로써 노사 양자에게 이득이 되기 때문에 ESOP는 발전할 수 있었다.

미국의 경우 ESOP가 支配株主인 기업이 많은데도 불구하고 종업원들이 기업지배권을 행사하지 못하고 있는 것은 미국의 ESOP제도가 종업원들의 의결권 행사를 막고 있어 실제로는 경영자의 경영권을 보호하는 역할을 하고 있기 때문이다.³⁵⁾ 즉, 미국의 ESOP제도는 근본적으로 노동자의 경영참가를 촉진시키려는 제도가 아니다. 종업원들의 의결권 행사를 막는 제도적 장치를 제거한다면 ESOP은 자본주의기업을 勞働者管理企業으로 전환시키는 효과적 수단이 될 수 있다.

영국의 ESOP는 1973년 재정법(Finance Act)에 의해서 주식옵션제도 형태로 시작되었고 그 이후 여러 차례의 법개정을 거쳤다. 주식옵션제도는 종업원이 일정 시기에 自社株를 10% 범위 내에서 할인한 가격으로 매입할 선택권을 갖는 것이다. 종업원은 일정 기간 동안(대개 5년) 저축을 통해 自社株購入資金을 마련하고 일정 시점에서 주가가 옵션가격보다 낮으면 종업원은 저축금액을 현금으로 찾고, 주가가 옵션가격보다 높으면 옵션권을 행사해 自社株를 매입할 수 있는 제도이다. 1978년 재정법에 의해 기업은 稅前利潤의 일부를 自社株로 종업원에게 배분하는 경우 기업과 종업원에게 세제혜택을 부여함으로써 従業員持株制를 활성화시켰다. 특히 이 제도는 노조가 임금인상을 자제한 대신

35) 미국 증권거래법에 따르면 상장 유가증권을 발행하지 않은 비공개기업의 경우 ESOP에 참가한 종업원에게 의결권을 부여할 필요가 없다. 공개기업의 경우 종업원은 ESOP신탁 개인별 계정에 배정된 주식의 의결권을 행사할 수 있지만, ESOP신탁 운영위원회를 기업의 이사회가 선임하기 때문에 ESOP신탁 미결계정에서 보관된 주식의 의결권은 사실상 경영진이 행사한다(한국증권금융주식회사, 1993). 그런데 대부분의 ESOP 주식은 종업원의 차입금 상환이 완료되지 않아 미결계정에 보관되기 때문에 노동자의 직접적인 의결권 행사는 거의 이루어지지 못한다(Hansmann, 1990). 일본의 경우에도 종업원지주의 의결권은 사실상 경영진이 행사하고 있다.

증가한 이윤을 自社株로 노동자가 돌려받음으로써 기업은 자기자본을 조달하고 근로자는 富를 증대하는 노사 간 正舍게임을 가능하게 하는 제도이다.

1987년 런던의 한 법률회사의 변호사들이 기존의 이윤분배제도와 신탁제도에 관한 법률에 근거해서 미국과 유사한 ESOP를 조직하는 판례를 만들었다. 이러한 ESOP 판례법이 만들어진 후 영국에서도 미국과 같은 ESOP이 나타나기 시작했다. 1989년에는 재정법에 ESOP법령이 도입되었고 1990년에는 법적 ESOP에 대한 추가적인 조세혜택이 도입되었다. 따라서, 영국에는 기존의 주식옵션제도와 판례로 형성된 판례법 ESOP(case law ESOP), 그리고 법적 ESOP(statutory ESOP) 등 세 가지 ESOP제도가 공존하고 있다. 판례법 ESOP의 경우 적용대상을 관리자로 제한하고 의결권 부여도 회사측이 임의로 정할 수 있지만, 법적 ESOP의 경우 일정 기간 근무한 종업원은 모두 ESOP에 참여할 수 있도록 규정되어 있다. 그리고 미국과는 달리 7년 내에 주식이 종업원에게 양도되어야 한다(Thompson, 1993).

1983-1986년 사이에 영국에서 이루어진 기업인수들 중 8.2%가 종업원에 의한 것이었으며, ESOP이 발전할수록 종업원의 기업인수도 증가하는 추세이다. 영국에서는 ESOP신탁조합(trust)이 기존의 종업원 주식을 담보로 은행에서 차입한 돈으로 종업원지분율을 늘림으로써 경영권을 인수하기도 한다. ESOP조합을 통해서 의결권을 행사하면 종업원 지분을 분산시키지 않고 다수 종업원의 의견에 따라 ESOP지분율을 최대한 활용할 수 있다. ESOP방식은 종업원에 의한 직접적 기업인수가 어려운 경우 노조로 하여금 자본가들 간의 기업인수 경쟁에서 일정한 영향력을 행사할 수 있게 한다. 또한 종업원들이 다른 자본가와 연합을 통해서 기업인수를 하는 경우도 있다(Wright, Chiplin, Thompson, and Robbie, 1990).

勞働者管理企業이 자본주의기업으로 변질되는 것을 막기 위해 종업원 지분을 기업내부 계정으로 묶어 놓는 것은 종업원이 필요할 때 자기 지분을 화폐로 전환시키는 것을 차단하기 때문에 조합원의 효용극대화를 제약하며 종업원 지분의 유동성을 낮추어 지분가치도 떨어뜨린다. 그러나 노동자들의 경영권 유지를 위해서 종업원 지분의 장기 보유는 필수적이기 때문에 지분매각을 어느 정도 규제해야 한다. 종업원 지분을 공동자산화하여 퇴직시에만 인출하는 것을 원칙으로 하되 종업원이 시급히 자금이 필요한 경우 勞働者管理企業은 종업원 지분을 담보로 융자해 줄 수 있어야 한다. 그리고 株價變動에 따른 위험

을 줄이기 위해 퇴직시의 종업원 지분 인출은 최근 몇 년 간의 평균 株價로 보상하는 방안을 고려할 수 있다.

勞働者管理企業이 성공하기 위해서는 노동자들의 집단적 의사결정비용을 최소화해야 한다. 노동자들의 이해관계가 이질적인 경우 의사결정비용은 勞働者管理企業의 효율성을 잠식하는 심각한 문제로 부각될 수도 있다. 집단적 의사결정비용을 줄이는 방안은 몬드라곤 협동조합처럼 노동자들의 이해관계에 따라 변경될 수 없는 이념적 기본원칙을 확립하는 것이다. 이러한 이념적 원칙은 勞働者管理企業 내에서 자생적으로 확립되는 것이 가장 바람직하겠지만 현실적으로 이것이 힘들다면 ‘勞働者管理企業法’을 마련함으로써 해결할 수도 있을 것이다. 법률적 지원에 기초해서 勞働者管理企業이 세워지는 경우 기업의 신뢰성을 높여 외부자본을 도입하는 데 좀더 유리할 수도 있다.

V. 結 論

所有支配構造에 관한 많은 이론들은 다윈주의 進化論을 채택하고 있다. 즉, 경쟁시장에서 생존한 기업은 경제환경에 적합한 최적의 소유지배구조를 갖추었기 때문에 시장의 自然選擇(natural selection)과정에서 생존한 것이라고 본다. 그러나 適者生存이 상대적 의미의 適者이지 절대적 의미의 適者를 말하는 것은 아니다. 경로의존적인 역사적 진화과정에서 最適(global optimal)의 사회제도가 항상 선택되는 것은 아니다(Nelson, 1995). 설사 과거의 경제환경에서는 자본주의기업이 적합한 제도였을지도 모르지만, 일단 자본주의기업이 지배적인 사회제도로 정착되면 그 이후의 자연선택적 진화경로는 자본주의기업이 지배적이라는 사회환경을 주어진 조건으로 한 상태에서 전개될 수밖에 없다. 즉, 자본주의기업보다 더 효율적인 대안이 있는데도 불구하고 이미 지배적인 제도로 정착한 자본주의기업제도가 우리의 가치관, 선호체계, 법제도, 교육제도, 과학기술 등의 성격을 규정하고 있기 때문에 자본주의기업이 존속하고 있는지도 모른다. 경제환경과 기업제도 간의 辨證法的 상호작용 속에서 경로의존적 악순환이 나타난다면,³⁶⁾ 勞働者管理企業과 같은 새로운 소유지배구조

36) Pagano(1991)는 기술과 소유권의 관계를 통해서 경로의존적 악순환관계를 설명한다. 즉, 기존의 자본주의 소유지배구조가 關係特殊投資를 제대로 소화하지 못하는 체계이기 때문에 關係特殊投資가 필요한 기술은 발달하지 못하게 되고 一般投資의 성격을 지닌 기술만이

가 기존 소유지배구조보다 효율적이더라도 시장의 자연선택과정에서 확산되지 못할 것이다. 그리고 준최적(suboptimal)상태에서 최적상태로 이동하려면 하향의 경로를 거쳐야 하는 경우가 있을 수 있는데 자연선택은 단지 상향의 경로만을 허용한다. 그러므로 자연선택과정에서 생존했다고 해서 반드시 새로운 대안보다 우월하다는 것을 의미하는 것은 아니다(Roe, 1996). 고전적 진화론에서 말하듯이 환경변화에 따라 자연선택된 경제제도가 반드시 최적인 것만은 아니다.

자생적 질서(spontaneous order)에만 의존하는 경우 경로의존적 惡循環過程에서 탈출하거나 하향의 경로를 극복하기 힘들다. 勞働者管理企業의 사회적 확산을 위해서는 사회적 지원이 필요하다. 물론 정부가 勞働者管理企業을 지원하는 근거는 勞働者管理企業이 갖고 있는 외부성이다. 勞働者管理企業은 사회적 지원을 받더라도 상당기간 동안 자본주의기업과의 시장경쟁을 거치면서 그 생존력과 사회적 유익성을 입증해야 할 것이다.

자본주의사회에서 勞働者管理企業을 확산시키는 가장 효과적인 전략은 ESOP방식이라고 판단된다. 노동자협동조합처럼 100% 勞働者所有는 불필요할 뿐만 아니라 勞資間의 위험부담능력 격차를 고려할 때 비효율적이다. 소유와 노동의 분리는 노동소외를 야기하지만 분업의 효율이란 장점을 갖고 있다. 따라서, 勞働者所有를 통해서 노동소외를 최소화하되, 소유·노동의 분리가 갖는 분업의 효율을 최대한 이용해야 한다. 그러므로 勞働者管理企業은 支配株主로서의 종업원 지분율을 유지하는 한도 내에서 外部株主의 자본을 최대한 이용해야 한다.

자본시장의 발달로 자본 거래비용이 감소하고 熟練向上으로 노동력 거래비용이 증가하는 현대자본주의의 일반적 경향은 勞働者管理企業의 전망을 밝게 한다. 그러나 우리 나라는 소유분산과 소유·경영의 분리가 제대로 정착되지 않았고 所有者經營이 지배적이기 때문에 從業員持株制의 제도적 보완만으로 經濟民主主義를 정착시키기는 힘들다.³⁷⁾ 그러므로 經濟民主主義를 확산시키기

자본주의 사회에서 주로 발달하게 된다. 따라서, 보다 효율적인 관계특수적 기술, 그리고 그에 적합한 새로운 소유지배구조가 출현하기 힘들다는 것이다.

37) 퇴직금의 본질은 遲延賃金이고 대부분의 기업이 퇴직금을 기업 외부에 적립하지 않고 기업 운영자금으로 사용하고 있기 때문에 노동자는 퇴직금적립액만큼 기업에 투자하고 있는 것이나 마찬가지이다. 국민연금과 고용보험제의 도입으로 퇴직금제도의 필요성이 약화되었기 때문에 막대한 규모의 퇴직금적립액을 우리사주로 전환시키는 문제도 고려할 필요가 있다.

해서는 從業員持株制와 노동조합운동을 적극적으로 연계시키는 전략이 필요하다.³⁸⁾ 이에 관한 보다 구체적 분석은 차후의 과제로 남겨둔다.

參 考 文 獻

1. 산업연구원, “중소기업 창업실태,” 1996.
2. 임웅기 외, 『민영화와 기업구조』, 나남출판, 1996.
3. 조영철, “規律失業과 勞動統制,” 『사회경제평론』, 제9집, 한국사회경제학회, 1996a, pp. 203-250.
4. _____, 『財閥問題의 本質 및 財閥政策의 改善方向』, 현안분석 130호, 국회 입법조사분석실, 1996b.
5. _____, “스웨덴모형의 危機와 再編,” 『산업관계연구』, 제7집, 한국노사관계학회, 1997a, pp. 317-356.
6. _____, “市場, 組織, 經濟民主主義,” 『사회경제평론』, 제10집, 한국사회경제학회, 1997b.
7. _____, “經濟民主主義와 企業의 效率性,” 『입법조사연구』, 통권 245호, 국회 입법조사분석실, 1997c, pp. 72-108.
8. 한국증권금융주식회사, 『主要國의 從業員持株制度』, 1993.
9. Adams, F., and D. P. Ellerman, “Your Own Boss: Democratic Worker Ownership,” *Social Policy*, Vol. 19, Winter 1989, pp. 12-18.
10. Arrow, K. J., ed., *The Limits of Organization*, 1974(『신조직이론: 조직의

38) 우리 나라 노동조합운동은 산업별 노동조합조직을 지향하고 있는데, 기업규모 간 임금격차가 매우 큰 상황 속에서 산업별 임금교섭체제가 정착되기는 힘들다. 따라서, 산업별 임금교섭체제의 정착 여부는 기업규모 간 임금격차를 완화하는 산업별 연대임금정책의 성패에 달려 있다. 즉, 현재처럼 기업별 지불능력 격차에 따라 임금이 결정되지 않고 산업별로 동일 노동 동일임금의 원칙을 추구하려면 지불능력이 취약한 부문을 고려한 연대임금교섭이 되어야 한다. 따라서, 산업별 연대임금은 대기업부문 노동자들의 임금자제를 필요로 하지만 실행되기 매우 힘든 일이다. 그러므로 산업별 임금교섭체제의 정착을 위해서는 대기업부문 노동자들이 기업차원에서 산업별 연대임금 수준 이상으로 실제 임금을 상승시키려는 임금부상(wage drift) 압력이 어느 정도 해소되어야 한다. 그 방안으로서 주식옵션 형태의 從業員持株制를 산별 임금교섭과 연결시키는 것을 고려할 수 있다. 즉, 대기업 노동자들이 산별차원에서 연대임금을 수용하는 대신 기업차원에서 주식옵션의 권리를 받음으로써 기업 입장에서는 노동비용을 상승시키지 않으면서 기업 투자자금을 기업 내부에 확보하고 노동자 입장에서는 저축자산이 증가하고 종업원 지분확대에 따라 經濟民主主義를 확산시키는 것이다.

- 한계』, 이하영 역, 선학사, 1996).
11. Bartlett, W., J. Cable, S. Estrin, D. C. Jones, and S. C. Smith, "Labor-managed cooperatives and private firms in north central Italy: an empirical comparison," *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 46, No. 1, October 1992, pp. 103-134.
 12. Ben-Ner, A. and B. Jun, "Employee Buyout in a Bargaining Game with Asymmetric Information," *American Economic Review*, Vol. 86, No. 3, June 1996, pp. 502-523.
 13. Berglöf, E., "Corporate Governance, Financial System and the Transition to Capitalism: Towards Conceptual Framework," J. Roemer, ed., *Property Relations, Incentives and Welfare*, Macmillan Press, 1997.
 14. Berman, K. V. and M. D. Berman, "An Empirical Test of the Theory of the Labor-Managed Firm," *Journal of Comparative Economics*, Vol. 13, No. 2, 1989, pp. 281-300.
 15. Bonin, J., D. C. Jones, and L. Putterman, "Theoretical and Empirical Studies of Producer Cooperatives: Will Ever the Twain Meet?," *Journal of Economic Literature*, Vol. 31, No. 3, 1993, pp. 1290-1320.
 16. Bowles, S., "The Production Process in a Competitive Economy: Walrasian, Neo-Hobbesian, and Marxian Models," *American Economic Review*, Vol. 75, No. 1, 1985, pp. 16-36.
 17. _____, "What markets can-and cannot-do," *Challenge*, Vol. 34, July-August 1991.
 18. Bowles, S. and H. Gintis, *Democracy and Capitalism: Property, Community, and the Contradictions of Modern Social Thought*, London: Routledge & Kegan Paul, 1987(차성수·권기돈 역, 『민주주의와 자본주의』, 백산서당, 1994).
 19. _____, "Macroeconomic policy after the conservative era: a dual agency approach to state and market," in G. A. Epstein and H. Gintis, eds., *Macroeconomic policy after the conservative era: Studies in investment, saving and finance*, Cambridge: Cambridge University Press, 1995.

20. _____, "Is the demand for workplace democracy redundant in a liberal economy?," in U. Pagano and R. Rowthorn, eds., 1996a.
21. _____, "The distribution of wealth and the viability of the democratic firm," in U. Pagano and R. Rowthorn, eds., 1996b.
22. _____, *Schooling in Capitalist America: Educated Reform and the Contradictions of Economic Life*, New York: Basic Books, 1976(이규환 역, 『자본주의와 학교교육』, 사계절, 1986).
23. Bradley, K., S. Estrin, and S. Taylor, "Employee Ownership and Company Performance," *Industrial Relations*, Vol. 29, No. 3, Fall 1990, pp. 77-97.
24. Coase, R. H., "The Nature of the Firm," *Economica*, Vol. 4, No. 4, 1937, pp. 386-405.
25. Dahl, R., *A Preface to Economic Democracy*, University of California Press, 1985(송종래 · 조영철 역, 『經濟民主主義』, 탐구당, 1990).
26. Demsetz, H., *The Economics of the Business Firm: Seven Critical Commentaries*, Cambridge University Press, 1995.
27. Ellerman, D. P., "Capital Markets and Worker Ownership," in W. M. Lafferty and E. Rosenstein, eds., *International Handbook of Participation in Organizations*, Vol. III, Oxford University Press, 1993.
28. _____, *Property and Contract in Economics: The Case for Economic Democracy*, Cambridge: Blackwell, 1992.
29. _____, "Myth and metaphor in orthodox economics," *Journal of Post Keynesian Economics*, Vol. 13, No. 4, 1991, pp. 545-564.
30. Fama, E. and M. C. Jensen, "Organizational Forms and Investment Decisions," *Journal of Financial Economics*, Vol. 14, No. 1, 1985, pp. 101-119.
31. _____, "Separation of Ownership and Control," *Journal of Law and Economics*, Vol. 26, No. 2, 1983, pp. 301-325.
32. Gamble, A. and G. Kelly, "The New Politics of Ownership," *New Left Review*, No. 220, November / December 1996.
33. Gintis, H., "Financial Markets and the Political Structure of the

- Enterprise," *Journal of Economic Behavior and Organization*, Vol. 1, 1989, pp. 311-322.
34. Greenberg, E. S., *Workplace Democracy*, Ithaca and London: Cornell University Press, 1986.
35. Gui, B., "Is there a chance for the worker-managed form of organization?," in U. Pagano and R. Rowthorn, eds., 1996.
36. Hansmann, H., "When Does Worker Ownership Work?," *Yale Law Journal*, Vol. 99, No. 8, 1990, pp. 1749-1816.
37. _____, *The Ownership of Enterprise*, Cambridge: Harvard University Press, 1996.
38. Holmström, B., "Moral Hazard in Teams," *Bell Journal of Economics*, Vol. 13, Fall 1982, pp. 324-340.
39. Knight, F., *Risk, Uncertainty and Profit*, 1921, in L. Putterman, ed., *The Economic Nature of the Firm*, Cambridge University Press, 1986.
40. Langeland, O., "Macro-Strategies for the Democratization of Capital: A Comparison of the Norwegian and Swedish Experiences," in W. M. Lafferty and E. Rosenstein, eds., *International Handbook of Participation in Organizations*, Vol. III, Oxford University Press, 1993.
41. Leete-Guy, F., "Federal Structure and the Viability of Labour-Managed Firms in Mixed Economies," in R. Russell and R. Rus, eds., *International Handbook of Participation in Organizations*, Vol. II, Oxford University Press, 1991.
42. McLagan, P. and C. Nel, *The Age of Participation: New Governance for the Workplace and the World*, Berrett-Koehler Publishers, 1995.
43. Merrill, M., "Labor Shall Not Be Property: The Horizon of Workers' Control in the United States," *Labor Studies Journal*, Vol. 21, No. 2, 1996, pp. 27-50.
44. Minns, R., "The Social Ownership of Capital," *New Left Review*, No. 219, September/October 1996, pp. 42-61.
45. Nelson, R., "Recent Evolutionary Theorizing about Economic Change," *Journal of Economic Literature*, Vol. 33, No. 1, March 1995, pp.

48-90.

46. Nix, J., "Cooperation within the entity of the firm: Is the prisoner's dilemma framework sufficient?," *American Journal of Economics and Sociology*, Vol. 53, No. 4, 1994, pp. 443-453.
47. Nutzinger, H. G., "The Firm as a Social Institution: The Failure of the Contractarian Viewpoint," *Economic Analysis and Workers' Management*, Vol. 10, No. 3-4, 1976, pp. 217-236.
48. Pagano, U., "Property rights, asset specificity, and the division of labour under alternative capitalist relations," *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 15, No. 3, 1991, pp. 315-342.
49. _____, "Authority, Coordination and Disequilibrium: An Explanation of the Co-existence of Markets and Firms," *Structural Change and Economic Dynamics*, Vol. 3, No. 1, 1992, pp. 53-77.
50. Pagano, U., and R. Rowthorn, "The Competitive Selection of Democratic Firms in a World of Self-sustaining Institutions," in V. Pagano and R. Rowthorn, eds., *Democracy and Efficiency in the Economic Enterprise*, London and New York: Routledge, 1996.
51. Putterman, L., "On some recent explanations of why capital hires labor," *Economic Inquiry*, Vol. 22, 1984, in L. Putterman, ed., *The Economic Nature of the Firm*, Cambridge University Press, 1986.
52. _____, *Division of labor and welfare: an introduction to economic system*, New York: Oxford University Press, 1990.
53. _____, "Ownership and the Nature of the Firm," *Journal of Comparative Economics*, Vol. 17, No. 2, 1993, pp. 243-263.
54. Roe, M. J., "Chaos and Evolution in Law and Economics," *Harvard Law Review*, Vol. 109, No. 3, January 1996, pp. 641-668.
55. Roemer, J. E., *A Future for socialism*, Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press, 1994(고현욱·강문구 역, 『새로운 사회주의의 미래』, 한울, 1996).
56. Simon, H. A., "Organization and Market," *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 5, No. 2, 1991.

57. Stiglitz, J. E., "Government, Financial Markets and Economic Development," *NBER Working Paper*, No. 3669, April 1991.
58. Thompson, J. K., "Promotion of Employee Ownership through Public Policy: The British Example," *Journal of Economic Issues*, Vol. 27, No. 3, September 1993.
59. Whyte, W. F., "Learning from Mondragon," in R. Russell and R. Rus, eds., *International Handbook of Participation in Organizations*, Vol. II, Oxford University Press, 1991.
60. Williamson, O. E., "The Logic of Economic Organization," in O. E. Williamson and S. D. Winter, eds., *The Nature of the Firm: Origins, Evolution, and Development*, N. Y.: Oxford University Press, 1993.
61. Wright, M., B. Chiplin, S. Thompson, and K. Robbie, "Management buy-out, trade unions and employee ownership," *Industrial Relations Journal*, Vol. 21, No. 2, Summer 1990.