



자유주의 정보 19-217

본 내용은 아래 기사 및 칼럼 내용을 요약 번역한 내용임

Doug McCullough,

Why do CEOs make so much money?

11 October, 2019

CEO들은 왜 그렇게 많이 벌까?

대기업 CEO의 수익이 그 회사의 직원에 비해 몇배나 많은 것에 대해 어떤 정치인이나 언론은 우리가 화나도록 한다. 경영진들이 중간관리자, 보좌관이나 조립라인 근로자보다 상당한 임금을 받는 것은 불공정할까? 그 임금은 어떻게 정해지는 걸까? 이러한 임금의 큰 격차는 정의롭지 않을까? 이러한 질문들을 위해 최고 경영자(CEO)의 특수한 역할과 그 책임에 대해 알아보자.

CEO가 하는 일은 무엇일까?

최고 경영자(CEO)는 회사의 최고 임원이며 그/그녀는 회사의 주주들로 구성된 이사회에 의해 선출된다. CEO는 이사회에 승인받은 경영계획을 실행해가며 회사의 이상을 실현하는 것을 돕는다. 그/그녀는 회사의 목표에 이해관계가 얽힌 사람들(직원, 손님, 유통상인)과 그 구성원들을 모으고 영업권을 이용하여 기업 문화를 구성해간다. 하지만 궁극적으로, CEO는 회사의 소유자, 즉 주주들을 위해 부를 창조해야 할 책임을 가지고 있다.

이러한 고유의 책임을 비추어서 경영진 임금의 몇가지 요소를 살펴보자.

CEO가 열심히 일해서 돈을 더 버는 것일까?

CEO의 일상적 업무는 어렵기에 개인적 희생과 긴 시간 그리고 스트레스와 역경을 잘 관리할 수 있는 능력이 필요하다. 하지만 일이 힘들어서 CEO가 돈을 잘 버는 것은 아니다. 힘들걸로 치면 덩고 습한 화장실 청소부가 더 힘들겠지만 CEO 수준의 임금을 받지는 못한다. 물론 CEO들이 많은 노력을 하는 것은 사실이지만 그러한 고된 노력만으로는 CEO의 높은 임금의 충분한 설명이 될 수 없다.

능력에 대한 수요와 공급

가격이 수요와 공급의 상호작용으로 인해 결정된다는 사실은 아주 기본적인데, 노동의 가격 역시, 예외가 될 수 없다.

대기업들은 많은 경험과 입증된 능력을 가진 좋은 CEO를 자기 회사의 경영자로 고용하기 위해 경쟁한다. 기업의 이사회는 CEO를 채용하고 그들의 보수를 결정하는 데에 있어 주관적인 의사결정을 내린다. 하지만 그 보수체계는 경영자와 이사회 사이의 협상의 여지가 크다.

비슷한 양상을 스포츠 업계에서도 관찰할 수 있다. 앞선 성공으로 인해 좋은 평판을 얻고 있는 선수들은 입증되지 않은 유망주들보다 훨씬 많은 돈을 받는다. 지도 경험과 성공적인 경력을 갖고 있는 전문가의 인재 풀은 중간관리직이나 낮은 직급의 마케터에 비해 매우 작다.

구체적으로 말하자면, Fortune 500대 기업의 CEO들은 오직 500명뿐이다. 하지만 여기에 속하는 기업들은 수백 수천의 직원을 고용하고 있을 것이다. 이런 회사들은 낮은 직급의 홍보직부터 중간관리직 뿐만 아니라 고도의 인공지능 개발 또는 설계와 같은 첨단 기술 직군을 포함하고 있다. 어떤 경우에도, 경험 많은 임원을 고용할 수 있는 풀은 더 작다.

경험과 교육연수

경영자와 낮은 직급의 임금 차이를 설명할 수 있는 또 다른 요소에는 경험과 교육연수에 있어서 차이가 있다. 낮은 직급의 직원들은 제한된 능력으로 직장에 입사하여 배워 나간다. 경험을 쌓고 새로운 기술을 개발해 나가며 그들은 더 높은 임금을 받게 된다. 많은 경우에, 경영진들은 명문대학에서 학사 학위를 받았을 뿐만 아니라 MBA 학위 역시 갖고 있다. 또한, 경영진들은 보편적으로 그 분야에서 수십년 간 현장 경험을 쌓았고 특별 연수를 받아왔다. 경험과 연수는 중요하지만 비슷한 학위와 경험을 갖고 있는 두 사람의 임금은 매우 당연하게도 다를 수 있다. 학력과 경력은 임금격차의 한 요소이지만 전부 설명하기에는 부족하다.

경쟁

학력과 경력을 넘어서, 개인이 자신의 커리어 상에 존재하는 각각의 단계에서 어떻게 대

처하는지가 임금 추이를 설명할 수 있다. 여러 직급들을 거쳐간 임원의 경우, 각각의 직급에서 더 나아가기 위해 동료들과 다른 회사의 동년배의 집단들과 몇 년에 걸쳐 경쟁했다. 어떤 면에서 이런 경쟁은 도태 과정이다. 다른 이들은 덜 경쟁적인 길을 갈 수도 있다. 또 다르게 생각하면 경쟁은 어떤 전문가의 신뢰성, 끈기 그리고 지속가능한 수행능력을 시험하기도 한다. 긴 시간에 걸친 경험과 지속적인 높은 실적을 통해, 새로운 임원은 그가 부담이 큰 역할과 책임이 있는 경영자의 자리에 적합함을 보여줄 수 있다.

가치

경영자들의 보수는 이사회에 의해서 설정된다. 이 때 거의 틀림없이, CEO의 보수를 그/그녀가 만들어내는 가치에 따라 결정하는 것이 가장 좋다.

CEO의 경우, 그들은 회사 전체를 위한 전략적 전망을 실행할 책임이 있다. 어떤 개인도 회사의 모든 가치를 만들어 낼 수 없지만 유일하게 CEO는 회사 전체의 성공과 실패의 책임이 있다. 그에 따라, 보편적으로 경영자는 충분한 양의 기본 보수 외에 대부분의 수입이 지분수여의 형태로 주어진다.

지분수여는 직원이 회사의 주식의 형태로 (혹은 주식을 구매할 권리로) 임금을 받는 것을 의미한다. 지분수여는 직원의 관심을 회사와 그 주주들과 동일 선상에 두게 한다. 왜냐하면 직원이 회사의 가치를 키우도록 장려되기 때문이다. CEO말고도 새로운 제품과 기술의 개발 또는 사업의 성장을 돕는 데에 큰 성과를 이룬 직원들이 회사와 함께하게 하기 위해 지분 수여를 제공할 수도 있다.

주식공개회사의 경우, 회사 주식의 주당 가치는 회사의 총 가치와 마찬가지로 공공 증권 거래에서 쉽게 결정된다. 회사가 성공하게 되면 회사의 주식을 가진 CEO는 주식 가치의 성장의 형태로 이익을 얻을 것이다.

성과에 대한 보상

CEO가 받는 보수는 경영자와 회사, 그리고 그 주주와의 관계의 함수이다. 주주들은 그들의 투자의 보상을 바라고 회사에 자본을 제공한다. CEO는 회사와 그 주식의 가치를 성장 시켜서 투자의 보상을 만들어내는 것을 돕는다. 신중하게 설계된 경영자에 대한 보상은 예측된 가치 창출과 측정 가능한 성과 및 주주 가치의 성장의 조합을 기반으로 한다. 경영진이 회사의 주인들을 위해 좋은 성과를 이룰 때, 그 성과에 맞는 보상이 필요하다.

번역: 고은표

출처: https://fee.org/articles/why-do-ceos-make-so-much-money/?utm_source=ribbon