

이야기 시리즈 2

경영권 이야기

공병호 지음



훔 어 보 기

이 글에서는 우리 사회에 막 유행하기 시작한 대중경제지식들, 예를 들면 노동조합의 경영참가, 이해당사자 자본주의stakeholder's capitalism, 경영투명성 강화 등과 같은 구호와 이를 관철하기 위한 정책들의 옳고 그름을 따져보고자 한다. 필자는 이 같은 구호나 정책들의 대다수가 누구나 잘 알고 있는 기업경영과 경영하는 권리, 즉 경영권에 대한 잘못된 대중경제지식에서 나온다고 생각한다.

기업의 본질을 '계약의 종합체a nexus of contracts'로 이해한다면, 계약에 참여한 사람들은 권리의 주체이자 의무의 주체가 된다. 기업의 소유자는 계약 수행을 주도하는 위치에서 세 가지의 권리를 갖게 된다. 첫째, 계약을 맺은 생산요소 공급자들의 활동을 감독, 조정, 명령할 수 있는 권한을 갖게 된다. 둘째, 기업활동에서 발생한 이익 가운데 계약에 따라 일정한 급여와 이자를 지불한 나머지를 가질 수 있는 권리, 다시 말하면 잔여이익에 대한 청구권, 즉 잔여청구권residual claim을 가진다. 셋째, 생산요소 공급자들과 계약관계를 조정할 수 있는 계약갱신권을 갖게 된다. 또한 기업 소유자는 이 같은 권리의 주체가 됨과 동시에 생산요소 공급자에 대해서 계약조건에 따라 일정한 급여와 이자 등을 지불할 의무를 지게 된다. 반면에 생산요소 공급자는 기업의 소유자에게 자신이 제공한 생산요소의 대가를 요구할 수 있는 권리를 가짐과 동시에 소유자의 지시와 명령에 따라서 기업활동에 종사할 의무를 지게 된다.

주식회사corporation는 자본이 주식으로 분할되어 주식의 인수를 통해 출자하거나 기발생주식을 취득함으로써 주주가 되며, 주주는 주식의 인수가격의 한도에서 출자의무를 질 뿐有限責任, 회사채무에 대해서는 직접 책임을 지지 않는 형태의 회사를 뜻한다. 주식회사의 지배주주가 갖는 의사결정이나 이익배분 권한은 고전기업에서 소유주가 갖는 권한의 본질이나 속성에서 크게 달라진 것이 없다.

주식회사에서 지배주주가 자본조달을 위해 불가피하게 일정한 계약에 따라 자신의 권리를 양보한 점을 고려하면, 지배주주나 그밖에 주식회사의 이해당사자들이 기업경영에서 차지하고 있는 위치는 동등하다고 할 수 없다. 지배주주(혹은 지배주주가 인정한 경영자)가 계약의 주체인 반면 다른 이해당사자들은 계약파트너의 관계에 있다고 할 수 있다. 때문에 주식회사에서 기업경영이나 지배문제는 기업활동과 관련된 다른 이해당사자들이 참여할 명확한 근거가 없다. 고전기업이건 주식회사건 간에 경영하는 권리에 대한 문제는 회사에 대한 소유권을 가진 사람들의 권리라고 할 수 있다.

'경영권'의 본질과 그 속성은 어떤 것이라고 할 수 있을까? 대표이사는 단순히 결의된 사항을 집행하는 수동적인 사람이 아니다. 이사회와 주주총회에서는 고작해야 회

사가 수행해 나갈 사업의 전체 윤곽만을 예상하고, 이를 승인할 뿐이다. 전체 윤곽내에서 구체적으로 어떤 내용물을 채워갈 것인지, 그리고 이를 추진하는 이해당사자들을 어떻게 독려해 나갈 것인지는 전적으로 대표이사의 업무에 속한다. 일단 사업기획에 대해서 판단을 내리고 난 다음, 경영자는 사업을 성공시키기 위해서 인적자원이나 금융자원 등을 포함한 기업의 자원을 효과적으로 배분할 수 있는 권한을 갖게 된다.

경영권의 두 번째 핵심요소는 기업자원을 경영자가 추구하는 목적을 달성하는 데 가장 효율적으로 조정, 통제, 명령할 수 있는 권한이다. 따라서 경영권은 대표이사가 가진 판단과 결정을 내리는 권한과 사업수행에 필요한 조정, 통제, 명령할 수 있는 권한을 뜻한다.

어떤 경영자가 회사의 공금을 유용하거나, 공금을 이사회나 주주총회의 결의도 없이 사적인 용도로 사용한다면 이는 경영자의 전횡이라고 할 수 있다. 그러나 많은 사람들이 경영자의 전횡을 이야기할 때 경영권 행사가 관련 이해당사자들의 합의의 대상이 되어야 하는 것으로 간주한다는 점에 문제가 있다. 대표이사가 다른 임직원들의 의사를 무시하고 자신의 의사를 관철하는 것을 경영자의 전횡이라고 비난한다면, 이는 마땅히 제고되어야 한다. 경영자가 직무수행과 관련하여 임무를 소홀히 하여 발생했다고 판단되는 경우는 세심한 주의가 필요하다.

소액투자자로부터 예상되는 빈번한 소송을 방지하기 위하여 상법은 경영판단의 법칙 business judgement rule을 규정하고 있다. 대표이사 또는 임원이 성실하게 그리고 자신의 독자적이고 합리적인 판단에 의해 회사에 최선의 이익이라고 생각되는 방법으로 경영권을 행사했다면, 법원은 그 판단에 대해 잘잘못을 평가할 수 없다는 상법의 대원칙이 경영판단의 법칙이다. 한편 경영자의 전횡과 같은 맥락에서 기업경영의 투명성을 이해할 수 있다. 공금의 유용이나 분식결산 등은 명백한 불법이다. 이 같은 행위는 투명성 자체를 운운할 여지가 없다. 그러나 경영권의 행사는 투명성의 대상이 될 수 없다. 경쟁자들이 존재하는 상황에서 개인이 일상생활에서 내리는 중대한 판단이나 결심은 결코 투명이나 불투명의 대상이 될 수 없다. 마찬가지로 치열한 경쟁이 존재하는 상황에서 행사되는 경영권에 대해서도 투명이나 불투명이니를 논할 수가 없다.

경영자의 전횡을 막기 위해서, 혹은 기업경영의 투명성을 높이기 위해서 소액주주권 행사를 강화해야 한다고 믿는다면 신중한 접근이 필요하다. 경영진이 위법적인 활동을 통해서 내린 의사결정이 소액주주에게 결정적인 피해를 입힌 경우에 경영진은 그 책임을 져야 한다. 그러나 소수 주주들의 권리행사가 위법 활동에 대한 것을 상대로 하는 것이 아니라, 상법의 대원칙인 경영판단의 원칙에 관한 것, 다시 말하면 고유한 경영권 행사에 대한 간섭으로 나타난다면 이는 우려하지 않을 수 없다.

지배주주의 전횡방지를 위해 소액주주의 권리 행사를 더욱 강화할 필요가 있다고 주장하는 사람들에게 필자는 다음의 두 가지를 신중하게 고려해야 한다고 말하고 싶다. 하나는 제도 개선을 고려함에 있어서 어떤 사회라도 소송비용의 증대와 이로 인한 기회비용의 증대를 충분히 고려해야 한다. 다른 하나는 소수 주주권 강화를 위한 각종 규제조치들이 지배주주 혹은 소유주 경영자에 대한 잘못된 가정 혹은 편견에 기초하고 있다는 점이다. 소액주주권 강화를 주장하는 사람들은 일반적으로 지배주주가 소액주주의 이익에 반해서 행동하는 것이 보편적이라는 가정에 기반을 두고 있다. 자신이 내린 의사결정에 따라서 가장 큰 이익이 걸려있는 지배주주가 자신의 이익에 반하게 행동할 가능성은 확률로 보면 아무래도 아주 낮을 수밖에 없다.

경영민주화란 기업의 주식을 가진 자들이 경영권을 분점해야 한다는 주장으로 이해할 수 있다. 여기에다 경영권의 분점도 주주 개인의 자격으로 하는 것이 아니라, 출신성분이나 이해가 같은 사람들끼리 함께 모여서 단체를 만든 다음 이 단체가 경영권 분점의 구심체 역할을 해야 한다는 것으로 이해할 수 있다. 때로는 주식을 갖지 않은 사람이라도 주식회사의 이해에 깊은 관련을 맺고 있는 이해당사자들이 경영권을 나누어서 행사하는 것이 경영민주화라고 이해할 수 있다. 일부 노동단체가 주장하는 경영민주화의 핵심은 노동조합이라는 단체가 이해당사자의 입장에서 경영권 행사를 분점하는 교섭력을 가져야 한다는 것을 뜻한다.

결국 경영민주화라는 용어는 노동조합의 경영참가를 정당화하기 위한 구호로 사용되고 있고, 이를 위해 만들어진 용어라고 이해된다. 앞에서 이미 설명한 바와 같이 주식회사란 주주의 것이고, 주주를 대표하는 지배주주가 지명하는 경영자나 지배주주 자신이 계약의 주체가 되어 다른 이해당사자들과 맺은 계약관계로 이루어지기 때문에 경영권이란 노동조합을 포함하여 다른 이해당사자들과 나누어 가질 수 있는 것이 아니다. 경영권의 분점을 인정하지 않는다는 주요한 명분뿐만 아니라 보다 중요한 실질적인 이유가 숨어 있다. 경영권이 노동조합을 비롯한 이해당사자들에 의해서 분점되기 시작할 때, 그 기업경영은 반드시 오도된 길로 들어설 수밖에 없다. 이런 점에서 산업민주주의론이나 경영민주화론에 대해서 이론적인 토대를 제공하는 일부 지식인들은 낭만적인 견해를 갖고 있다는 비난을 면하기 어렵다.

경영권 공유와 관련해서 또 하나의 새로운 개념으로 등장한 것이 이른바 이해당사자 자본주의라는 것이다. 이해당사자 자본주의라는 아이디어가 부활하는 데 결정적인 기여를 한 사람으로는 아무래도 토니 블레어 영국 수상을 들 수 있다. 토니 블레어의 아이디어는 기업지배구조를 연구하는 일부 학자들에 의해서 이론적인 정당성을 제공받고 있다. 이른바 이해당사자 이론stakeholder theory, 혹은 모델model에 입각해서 기업경영을 바라보는 사람들이 있다. 이들은 기업이란 단순히 주주들의 이익을 극대화하는 것이 아니라는 점을 강조하면서, 기업은 사회적으로 책임있게 행동해야 하

며 종종 다른 목적을 위해서 이윤극대화라는 목적을 양보하기도 해야 한다고 강조한다. 이해당사자 모델의 입장에서 보면 기업은 기업에 직접적인 금전적 이익을 갖고 있는 주주들뿐만 아니라 넓은 의미의 개인과 그룹에 대해서도 책임을 져야 한다. 넓은 의미의 이해당사자들에는 기업이 위치해 있는 지역사회의 구성원들, 소비자들, 채권자들, 종업원들, 때때로 사회나 환경 그리고 미래 세대까지도 포함된다.

특히 이해당사자 모델은 노동조합의 경영참가의 정당성을 제공할 수 있는 실마리를 제공하고 있다. 필자는 이해당사자 자본주의나 이를 옹호하는 논객들의 주장이 앞에서 이미 설명한 경영민주주의나 산업민주주의를 주장하는 사람들의 주장과 별반 다르지 않다고 생각한다. 오히려 이해당사자 자본주의는 새롭게 포장되어 기업경영의 본질을 오도하는 좌파 이데올로기 이상도, 그 이하도 아니라고 생각한다. 이해당사자 자본주의는 근본적으로 기업과 경영권에 대한 잘못된 가정에서 출발한 개념이며, 주주 이외의 이해당사자들 모두를 위해 경영하는 것은 기업경영이 정치논리에 따라 움직이는 것을 뜻한다.

우리는 기업경영의 실체를 정확히 이해해야 할 필요가 있다. 왜냐하면 우리가 기업의 본질을 정확히 이해하지 못한다면 생활수준의 향상은 고사하고 어려움에 처할 수 밖에 없기 때문이다. 여러 가지 기업형태 가운데서도 주식회사라는 기업조직은 인류가 발견해 낸 괄목할 만한 발견물 가운데 한 가지이다. 주식회사란 지배주주나 지배주주가 임명한 경영자가 계약의 주체가 되어 만든 계약의 총합체이다. 그리고 지배주주나 경영자가 행사하는 경영권이란 고도의 종합적인 판단과 실천을 요구하는 것으로, 정치권력처럼 나누어 가지는 대상이 될 수 없는 지배주주나 경영자의 재산권이다.

이런 점에서 보면 경영민주화, 산업민주주의론, 이해당사자 자본주의, 소수주주의 이익보호라는 대의명분을 달성하기 위해 경영권의 공유를 주장하는 것은 대단히 위험한 생각이라 하지 않을 수 없다. 경영권이 공유되기 시작하면 기업은 소비자 만족을 위해 존재하는 조직이 아니라 기업내에 있는 각종 이익집단 만족을 위해 존재하는 조직으로 타락하게 될 것이다. 경영권의 공유가 이루어진 기업은 결코 시장에서 살아남을 수 없다. 합의를 얻는 데 따르는 비용이 너무 크기 때문이다. 필자가 걱정하는 점은 우리 사회에서 점점 경영권이 공유의 대상이 될 수 있다고 믿는 사람들이 늘어나고 있다는 것이다. 이것이 가져 올 파괴적인 결과를 생각할 때 우려하지 않을 수 없다.

1. 시작하는 말

경제력집중의 완화가 필요하다는 주장은 우리 사회에서 누구도 의문을 품을 수 없을 만큼 성역화된 지 오래되었다. 경제력집중의 완화는 새로운 정권이 등장할 때마다 다양한 정책이나 규제로 포장되어 나타나는데, 제 6공화국 동안에는 ‘업종전문화로 국제경쟁력 향상을’이라는 전문화정책이 눈길을 끈 적이 있다. 문민정부 동안은 ‘기업 경영의 투명성transparency을 높이기 위해 기업지배구조의 개선을’이라는 구호가 자주 등장한 바 있다.

정치가나 관료들이 구호를 좋아하는 것은 어제 오늘의 일이 아니다. 그러나 경제는 꿈과 낭만이 아니라 현실 그 자체이기 때문에 검증받지 않은 구호에 토대를 두고 정책을 펴는 것은 커다란 사회적 비용을 발생시킬 수 있다. 따라서 경제활동에 영향을 끼치는 경제관료나 정치가들, 그리고 이들에게 이론을 제공하는 지식인들이 경제정책의 목표를 결정하거나 경제관련 구호를 선정할 때는 주의하지 않으면 안된다.

특별히 경제학 교육을 받지 않은 사람들이 갖고 있는 상식 수준의 대중경제지식이 반드시 옳은 것은 아니다. 특히 자신의 이해가 직접 연관되지 않은 대부분의 경제현상에 대해서 사람들이 갖고 있는 대중경제지식은 틀리기 쉽다. 물론 배움이 많은 지식인이라고 해서 이 같은 보통 사람들의 특성에서 크게 벗어나는 것은 아니다.

지위나 학력 면에서 여러 사람들의 존경을 받을 만한 위치에 있는 지식인들이나 정치가들 역시 마치 텔레비전을 관전하듯이 바라보는 경제현상이나 경제정책에 대해 진실과 거리가 먼 판단을 내릴 수 있다. 이를 두고 필자는 이렇게 말한 적이 있다.

“시장경제를 바라보는 시각은 일종의 공공재이다. 노력을 하든 안하든 간에 모두가 같은 비용을 지불하게 된다. 결과적으로 사람들이 시장경제를 관람하는 비용은 자신의 선택이 옳고 그른지에 관계없이 지불할 수밖에 없다. 따라서 누구도 정확한 관점에 입각해서 시장경제를 바라보려고 노력하지 않는다.”¹⁾

이 글에서는 우리 사회에 막 유행하기 시작한 대중경제지식들, 예를 들면 노동조합의 경영참가, 이해당사자 자본주의Stakeholder Capitalism, 경영투명성 강화 등과 같은 구호와 이를 관철하기 위한 정책들의 옳고 그름을 따져보고자 한다. 필자는 이 같은 구호나 정책들의 대다수가 누구나 잘 알고 있는 기업경영과 경영하는 권리, 즉 경영권에 대한 잘못된 대중경제지식에서 나온다고 생각한다.

1) 김정호.공병호, 『갈등하는 본능』, 한길사, 1996, p. 243.

2. 기업이란

기업이란 자유롭게 행동할 수 있는 개인이 강요가 아닌 자발적 의사에 따라 영리를 추구할 목적으로 만든 결사체라고 할 수 있다. 우리 헌법의 제21조는 다른 많은 나라의 헌법과 마찬가지로 결사의 자유를 인정하고 있다. 결사는 다수의 자연인 또는 법인이 공동의 목적을 위하여 단체를 결성할 수 있는 것을 말한다. 여기서 단체란 정당, 종교단체, 주식회사, 그리고 노동조합 등 다양한 목적과 특성을 갖춘 여러 종류의 조직들을 모두 포함한다.

기업이라는 결사체는 어떤 특징을 갖고 있는가? 우리들이 의식주 문제를 어떻게 해결해 나가고 있는지를 생각해 보자. 시장경제에 참여한 사람들은 자신이 원하는 모든 상품이나 서비스를 직접 만들어서 사용할 수는 없다. 설령 직접 만들어서 사용할 수 있다 하더라도, 자신이 잘 만들 수 있는 상품이나 서비스를 만들고 나머지는 시장에서 다른 사람들과 교환으로 해결하는 것이 훨씬 유리하다. 이른바 분업의 이점 때문에 사람들은 자신이 가진 특기를 한껏 발휘할 수 있는 상품이나 서비스만을 생산하게 된다.

사람들이 서로서로 교환을 한다는 것은 달리 이야기하면 교환을 행할 때마다 묵시적이건 아니면 명시적이건 간에 계약을 맺는다는 것을 의미한다. 계약은 공짜가 아니다. 자신이 원하는 가격과 품질의 상품이나 서비스를 공급하는 공급자를 매번 찾아야 하는 일은 여간 번거로운 일이 아니다. 번거롭다는 이야기는 비용이 많이 든다는 것을 뜻한다.

여기에 기업이 탄생하게 되는 이유가 있다. 일일이 적절한 공급자를 찾아서 계약을 체결하는 데 필요한 비용을 줄이기 위해 기업과 같은 조직이 등장하게 된다. 물론 기업과 같은 조직이라고 해서 계약에 따르는 비용을 완전히 없앨 수는 없다. 다만 기업을 만들면 시장에서 매번 계약하는 것에 비해 훨씬 저렴한 비용으로 상품이나 서비스를 공급할 수 있는 유리한 위치를 차지할 수 있다.

우리들이 생각해 볼 수 있는 가장 단순한 형태의 기업은 어떤 것일까? 시장에서 이윤을 남길 수 있는 기회를 포착한 어떤 기업가가 생산에 필요한 근로자들을 고용하고, 자금을 공급할 수 있는 사람들을 구해서 만들어내는 조직을 들 수 있다. 이 같은 조직을 경제학자들은 흔히 고전기업classical firm이라고 부른다. 고전기업은 생산요소를 공급하는 여러 사람들과 기업가 사이에 맺어진 일련의 계약체, 다시 말하면 ‘계약의 종합체a nexus of contracts’ 라 할 수 있다.²⁾

2) Paul Milgrom and John Roberts, Economics, Organization and Management, Prentice-Hall, 1992, p. 293.

뿐만 아니라 고전기업은 효율적으로 생산활동을 조직화하는 한 가지 방법으로써 생산요소 소유자들 간에 만들어진 일종의 협동체 내지 협력질서라 할 수 있으며, 달리 말하면 팀워크를 이용한 팀 생산team production방식이라고 할 수 있다.

“자산소유자들은 다양한 계약을 통해 이해를 증진한다. 시장에서의 거래는 소유자들 간에 협상을 통해 발생하는 자발적이고 암묵적인 계약이다. 자산의 일부는 다른 자산들과 결합되어 재화를 생산하는 데 사용되며, 자산들의 조직형태는 생산성을 결정한다. 기업에 관한 조직이론은 기본적으로 기업 내에서 일어나는 자산의 결합이 시장거래보다 유리한 이유와 기업조직의 구조를 설명해야 한다. …… 상점-고객 관계와 사용자-근로자(필자 주 : 시장에서의 거래와 기업) 관계는 어디에서 차이가 나는가? 그 차이는 투입요소의 사용이 팀team으로 이루어진다는 것과 한 계약관계자가 중심이 되어 모든 다른 투입요소의 소유자들과 계약을 성립시킨다는 사실에 있다. 즉 팀의 생산과정에서 계약의 중심이 되는 계약자의 존재에 차이가 있다.”³⁾

기업의 본질을 계약체로 이해한다면, 계약에 참여한 사람들은 권리의 주체이자 의무의 주체가 된다. 기업의 소유자는 계약 수행을 주도하는 위치에서 세 가지의 권리를 갖게 된다. 첫째, 계약을 맺은 생산요소 공급자들의 활동을 감독, 조정, 명령할 수 있는 권한을 갖게 된다. 둘째, 기업활동에서 발생한 이익 가운데 계약에 따라 일정한 급여와 이자를 지불한 나머지를 가질 수 있는 권리, 다시 말하면 잔여이익에 대한 청구권, 즉 잔여청구권residual claim을 가진다. 셋째, 생산요소 공급자들과 계약관계를 조정할 수 있는 계약갱신권을 갖게 된다. 또한 기업 소유자는 이 같은 권리의 주체가 되는 동시에 생산요소 공급자에 대해서 계약조건에 따라 일정한 급여와 이자 등을 지불할 의무를 지게 된다.

반면에 생산요소 공급자는 기업의 소유자에게 자신이 제공한 생산요소의 대가를 요구할 수 있는 권리를 가지는 동시에 소유자의 지시와 명령에 따라 기업활동에 종사할 의무를 지게 된다.⁴⁾

그러나 현대에 와서 대기업들은 고전기업에서 주식회사 등과 같은 회사기업 corporate firm으로 변화해가고 있다. 하지만 기업의 주인이 유한책임을 지는 주주라는 점과 주식이 자유롭게 처분될 수 있다는 점을 제외하면 계약체로서의 기업 속성이나 특성은 크게 변화하지 않았다.

3) 원동철, 『기업이론과 한국기업』, 한국경제연구원, 1996, pp. 31-32.

4) Ronald H. Coase, “The Nature of Firm”, *Economica* 4, 1937, p. 389.

3. 기업은 누구의 것인가

원래 의미의 기업인 고전기업은 당연히 소유주의 것이다. 그렇다면 주식회사는 누구의 것인가? 주식회사는 주주의 것이다. 주주는 주식을 취득함으로써 주식회사의 주인 자격을 얻게 된다. 이에 대한 예외는 인정되지 않으며, 이같은 원칙을 위반한 어떤 법령도 그 정당성을 인정받을 수 없다.

“주식회사corporation는 자본이 주식으로 분할되어 주식의 인수를 통해 출자하거나 기발생주식을 취득함으로써 주주가 되며, 주주는 주식의 인수가격의 한도에서 출자의무를 질 뿐(有限責任), 회사채무에 대해서는 직접 책임을 지지 않는 형태의 회사를 뜻한다. 회사라는 제도가 생겨난 지 수백 년을 경과하면서 주식회사 형태의 이용이 압도적으로 많았던 까닭은 자본이 주식을 단위로 하여 구성된다는 독특한 자본구성 방식을 가지고 있어 자본집중이 용이하며, 주주가 유한책임을 지므로 과감한 운영을 시도할 수 있다는 장점 때문이다. 그러므로 자본.주식.주주의 유한책임을 주식회사의 본질적 요소라고 부를 만하다. 주식회사는 전형적인 물적회사로서 주주의 개성이 중시되지 않는 순수한 자본단체라고 하는데, 이러한 성격은 자본.주식.주주의 유한책임이라는 주식회사의 본질을 통하여 볼 때 더욱 뚜렷하다.”⁵⁾

주식회사를 채택하고 있는 나라에서 상법은 주주에게 특별한 몇 가지의 권리를 인정하는데 우선 주총소집권이나 의결권 등과 같이 회사운영에 참가할 수 있는 권리, 즉 공익권共益權을 주주에게 인정하고 있다. 여기에다 상법은 이익배당청구권, 잔여재산 분배청구권 등 경제적 이익을 받을 수 있는 권리, 즉 자익권自益權을 주주에게 인정하고 있다. 요컨대 주식회사의 주인인 주주는 공익권과 자익권이라는 두 가지의 권리를 동시에 갖게 된다.

주주가 권리를 행사할 때 반드시 따라야 하는 하나의 대원칙으로 주식평등의 원칙이 있다. 이 원칙은 주주가 회사의 수익이나 재산, 그리고 회사지배 등과 같은 권리를 행사할 때 주주가 갖고 있는 주식수에 비례해서 권리를 행사할 수 있도록 허용하고 있는데, 강제규범이기 때문에 이 같은 원칙을 무시한 정관 규정이나 주주총회의 결의 그리고 업무집행은 효력이 없다.

주주총회에 참가한 주주가 어떤 안건을 의결하는 경우 주식을 가졌다는 이유만으로 모든 주주가 똑같이 대접받을 수는 없다. 예를 들어, 100주를 가진 주주는 단 1주를 가진 주주에 비해서 100배의 권리를 인정받게 된다. 민주주의 국가의 국민이 1인당 1

5) 이태노, 이철송, 『회사법 강의』, 박영사, 1994, p. 171.

표를 행사하는 것이 평등권이듯이, 주식회사의 주주는 1주당 1표를 행사하는 것이 평등이라고 할 수 있다.⁶⁾ 따라서 주주가 행사할 수 있는 권리는 그가 가진 주식총수에 비례하게 된다. 이 같은 사실은 주식이 '주식회사에 대한 소유권을 분할한 단위'임을 뜻한다.

고전기업에서 주식회사가 출현하는 과정을 보면, 고전기업의 소유주가 주식회사의 지배주주로 변화하는 것을 관찰할 수 있다. 소규모 기업은 굳이 주식회사 형태를 취하지 않더라도 커다란 문제가 없다. 그러나 기업의 규모가 커짐에 따라 고전기업의 소유주는 대규모 자금을 조달해야 할 과제를 안게 된다. 이런 이유 때문에 소유주는 자신의 지위를 지배주주로 변화시키고 동시에 자신이 가진 권리 중의 일부를 자발적으로 다른 주주들에게 제공한다. 여기서 중요한 점은 지배주주가 자본조달을 목적으로 다른 사람들에게 자발적으로 양보하는 권리는 지배주주가 주도권을 갖고 결정하는 것이다. 다시 말하면 자본조달 방법을 은행차입으로 할 것인가, 아니면 보통주로 할 것인가, 무의결주로 할 것인가 등에 대한 다양한 선택들은 지배주주의 의사에 따라 결정된다.

따라서 주식회사의 지배주주가 가진 의사결정이나 이익배분 권한은 고전기업에서 소유주가 가진 권한의 본질이나 속성에서 크게 달라진 것이 없다. 주식회사에서 지배주주가 자본조달을 위해 불가피하게 일정한 계약에 따라 자신의 권리를 양보한 점을 고려하면, 지배주주나 그밖에 주식회사의 이해당사자들이 기업경영에서 차지하고 있는 위치는 동등하다고 할 수 없다. 지배주주 (혹은 지배주주가 인정한 경영자)가 계약의 주체인 반면에 다른 이해당사자들은 계약파트너의 관계에 있다고 할 수 있다.

때문에 주식회사에서 기업 경영이나 지배 문제에 기업활동과 관련된 다른 이해당사자들이 참여할 명확한 근거는 없다. 고전기업이건 주식회사건 간에 경영하는 권리에 대한 문제는 회사에 대한 소유권을 가진 사람들의 권리라 할 수 있다.

그러나 주식회사를 다르게 정의한다면 이해당사자들이 기업경영이나 지배에 참여할 근거를 찾을 수 있다. 주식회사에 대한 올바른 정의는 주식회사가 지배주주에 의해 주도적으로 추진되고, 이런 과정에서 다른 이해당사자들이 지배주주와 맺은 계약을 통해 참여하게 된다.

하지만 만약 어떤 사람이 주식회사를 모두가 동일 시점에 동등한 자격을 갖고 참여하는 것으로 이해한다면, 지배주주에게 특별한 위치를 허용할 수 없게 된다. 이는 곧바로 이해당사자들의 경영참가를 인정할 수 있음을 뜻한다.

6) 奥村 宏, 『日本の株式會社』, 東洋經濟新報社, 1989, p. 14.

예를 들어, 주식회사에서 채권자를 생각해 보자. 지배주주나 그가 인정한 경영자는 계약을 주도하는 사람이다. 반면에 채권자는 자신이 빌려준 돈에 대해서 일정한 이자를 지불받는 조건으로 계약을 맺는 사람들이다. 이들 사이의 관계를 보면 누가 계약의 주체인지 아니면 객체인지 확연히 알 수 있다. 그러나 만약에 지배주주와 채권자가 주식회사를 만들기 위해 동일한 시점에 계약관계를 맺는 사람들이라고 가정한다면 채권자 역시 경영에 간여할 수 있는 근거를 가지게 된다. 그러나 주식회사를 후자로 이해하는 것은 옳바르지 못하다.

이에 대해 하버드대 법대의 이스터브루크 Frank H. Easterbrook와 피셔 Daniel R. Fischel는 주식회사의 다양한 이해당사자들이 동등한 자격을 갖고 있다는 일부 학자들의 견해를 이렇게 반박하고 있다.

“주식회사와 회사법에 대한 사람들의 생각이나 의견은 투자자, 근로자, 그리고 기업경영에 참가하는 다른 이해당사자들이 사업에 서로 서로 어떻게 관련되어 있는가에 대한 사람들의 가정에 의존한다. 만약 사람들이 경영자나 근로자, 그리고 투자자들이 서로 보완관계라고 가정한다면, 사람들은 이해당사자들이 주식회사의 경영에 관여하기 위해 다양한 규제조치들이 필요하다는 의견을 갖게 될 것이다. 그러나 주식회사는 이해당사자들이 동시에 참가함으로써 만들어진 것은 아니다.(필자 주 : 지배주주가 주도권을 쥐 상태에서 다른 이해당사자들이 참여한 것이 주식회사이지, 지배주주를 포함한 모든 이해당사자들이 동등한 자격을 갖고 동시에 계약관계를 맺는 것이 주식회사는 아니다)”⁷⁾

요컨대 누가 ‘주식회사는 누구의 것인가’라고 묻는다면, 올바른 답은 주식회사는 주주의 것이라는 대답이다. 특히 주주 가운데서도 지배주주의 것에 가깝다고 할 수 있다. 주식회사에 이해관계를 가진 근로자, 소액주주, 채권자, 그밖에 소비자 등의 이해당사자들 모두는 지배주주 혹은 지배주주의 의중을 강하게 반영하는 경영자와 계약관계를 통해서 주식회사에 참여하게 된 사람들이다. 따라서 기업의 다양한 이해당사자들은 지배주주나 그가 임명한 경영자와 맺은 계약의 범위 내에서 권리를 주장할 수 있다. 그러므로 회사의 다양한 이해당사자들이 요구할 수 있는 권리 가운데 경영권 행사는 포함되지 않는다.

7) Frank H. Easterbrook and Daniel R. Fischel, *The Economic Structure of Corporate Law*, Harvard University Press, 1991, p. 4.

4. 누가 기업을 경영하는가

민주주의 체제를 선택하고 있는 나라의 지도자는 어떻게 선출되는가? 일정한 자격을 갖춘 사람들이 투표권을 행사하고, 투표에서 다수의 지지를 얻은 사람이 나라를 이끌어 가게 된다. 1인 1표의 원칙과 다수결의 원리가 민주주의 정체를 가진 나라들이 지도자를 뽑는 과정이라 할 수 있다.

한편 주식회사에서 지도자는 어떻게 선출되는가? 민주주의 정체와 마찬가지로 1주 1표의 원칙과 다수결의 원리에 의해서 주식회사의 경영자가 선출되게 된다. 나라의 지도자는 국민투표에서, 주식회사의 지도자는 주주총회에서 선출되는 것을 제외하면 민주주의의 지도자 선출과정과 주식회사의 경영자 선출과정은 비슷한 점이 한 둘이 아니다.

주식회사의 경영자는 흔히 대표이사Chief Executive Office(CEO)로 불리우며 회사를 대표하고 업무를 집행하는 권한을 갖게 된다. 원래 주식회사는 회사의 업무집행에 관한 의사결정을 위해 이사 전원으로 구성되는 이사회board of directors라는 상설기관을 갖고 있다.

주식회사는 업무집행에 관한 의사결정권을 이사회에 부여하고 있으나 이사회는 여러 명의 이사들로 구성되어지는 회의체 기관이다. 따라서 업무집행에 관한 결정권에도 불구하고, 주요한 업무들을 제외한 모든 업무집행권을 가질 수는 없을 뿐만 아니라 회의체 기구로는 업무집행을 수행하기가 적당하지 않다. 이런 점에서 보면 주식회사의 경영에서 실질적인 권한은 대표이사가 갖고 있다고 할 수 있다.

대표이사의 선임은 지배주주의 이익이 가장 크게 걸려 있기 때문에 지배주주는 대표이사의 선임에 비상한 관심을 가지게 된다. 지배주주 자신이 대표이사로 활동하는 경우와 지배주주가 선임하는 사람이 대표이사가 되는 두가지 경우가 있다. 앞의 경우를 소유주 경영이라 부를 수 있고, 뒤의 경우 가운데서 특히 전문경영인이 등장하는 경우 기업경영은 전문경영인에 의해서 운영되며 소유와 경영이 분리된 경우라 할 수 있을 것이다. 어떤 경우건 간에 지배주주의 영향력에 의해서 대표이사가 선임될 수 밖에 없다.

주식회사를 책임지는 대표이사는 상법상 주주총회 또는 이사회에서 결의된 사항을 집행하고 일상적인 회사의 대내적 관리업무를 집행할 권한을 갖는 것으로 정의되어 있다. 하지만 기업경영에서 대표이사는 실제로 회사 경영에 막강한 권한을 소유하게 된다.

대표이사가 가진 권한을 포괄적인 ‘경영권’이라고 할 수 있을 것이다. 경영권의 본질과 그 속성은 어떤 것이라고 할 수 있을까? 대표이사는 단순히 결의된 사항을 집행하는 수동적인 사람이 아니다. 이사회와 주주총회에서는 고작해야 회사가 수행해나갈 사업의 전체 윤곽만을 예상하고, 이를 승인할 뿐이다. 전체 윤곽내에서 구체적으로 어떤 내용물을 채워갈 것인지, 그리고 이를 추진하는 이해당사자들을 어떻게 독려해 나갈 것인지는 전적으로 대표이사의 업무에 속한다.

대표이사, 이사회, 주주총회, 주식시장 등으로 이루어진 경영권의 결정구조를 흔히 기업지배구조Corporate Governance Structure라고 부르며, 영미식, 독일식, 그리고 일본식 등으로 대별할 수 있다. 어느 경우건 조금씩 차이가 있을지 모르지만 다른 기구에 비해서 대표이사의 권한은 강하다.

대표이사가 사업 기회를 포착하고, 사업 추진을 결정하며, 이를 추진할 수 있는 권한을 경영권이라 할 수 있다. 우선 사업기회를 포착하는 능력을 커즈너Israel M. Kirzner는 기업가적 민첩성alertness이라고 표현하는데 기업의 경영자가 갖추어야 할 귀중한 능력이라고 할 수 있다. 대표이사가 기업에서 함께 일하는 임직원들이 제시한 사업기회의 타당성을 판단하고 이를 구체적으로 실천할 것을 결정하는 것은 고도의 정신적인 능력이라고 할 수 있다. 그래서 경영권의 핵심적인 요소는 판단하고 결정하는 권리라 할 수 있다.

예를 들어, ‘갑’이란 프로젝트에 대해서 대표이사와 몇몇 이사들 사이에 서로 다른 판단을 내리는 경우를 생각해 보자. 사람들의 생각이나 관습이 다른 것 만큼 기업경영에서 만장일치라는 의사결정을 끌어내기란 쉬운 일이 아니다. 기업경영에서 주요한 결정의 많은 부분은 누군가 최종적으로 어떤 프로젝트를 수행할 것인가 말 것인가를 결정해야 하는 경우이다. 대표이사는 임직원들이 제공하는 정보를 종합할 필요가 있을 것이다. 그러나 최종적인 판단과 결정은 제3자의 눈에는 조금 독단적으로 비추어질 수 있을 뿐만 아니라 논리적으로 설득하기 어려울 수도 있을 것이다. 이를 두고 필자는 경영권의 본질을 이렇게 말한 적이 있다.

“기업가는 경영권을 갖는다. 필자가 보기에 기업경영은 의사결정과 판단의 예술art이라고 할 수 있다. 경영은 불확실성 속에서 기업가가 내리는 일련의 판단이라고 할 수 있다. 경영은 일정 부분 과학의 영역에 속한다. 그러나 과학적인 성격을 압도하는 부분이 경영의 중요한 부분을 차지한다.

‘직관을 믿어라Trust your Gut’를 집필한 콘티노Richard M Contino는 의사결정에서 차지하는 인간의 강력한 본능인 직관을 중시하고 있다. 경영과학을 중시하는 사람들에게는 다소 이단으로 보일지 모르지만 의사결정을 전부 과학적으로 할 수 있다면

의사결정에서 실패하는 사람들이 나올 수가 없다. 의사결정에서 직관적인 면이 차지하는 중요성은 인간의 불완전한 인지구조 때문에 필연적인 것이다. 그래서 의사결정 역시 좀처럼 말이나 글로 나타낼 수 없는 지식, 다시 말하면 플라니Michael Polanyi의 ‘암묵적 지식tacit knowledge(필자 주: 말이나 글로 명확히 표현하고 다른 사람들과 의견을 나눌 수 있는 과학적 지식scientific knowledge에 대항하는 지식)’에 가깝다고 할 수 있다.”⁸⁾

5. 누가 기업을 경영하는가

언제부터인가 우리 사회에는 ‘소유주의 전횡을 방지해야 한다’는 주장이 유행하기 시작했다. 이 같은 주장은 많은 사람들에게 상당한 설득력을 얻고 있다. 과연 소유주의 전횡을 어떻게 이해해야 할 것인가? 잘 알려진 바와 같이 한국의 대기업들은 아직도 창업자나 그 2세들이 기업경영에 직접 관여하고 있는 경우가 많다. 대기업에서는 소유주가 기업경영에 큰 영향을 미치고 있다. 사람들은 이들의 영향력이 필요 이상으로 커서 기업경영에 부정적인 영향을 미치고 있다고 생각하고 있는 듯하다.

타인에게 영향력을 행사할 수 있는 힘을 권력으로 이해한다면 경영권 역시 일종의 권력이라고 볼 수 있다. 때문에 판단하는 사람에 따라서 다양한 견해를 가질 수 있지만 경영권 역시 남용이나 전횡될 소지가 있다.

예를 들어, 정치권력의 경우를 생각해 보자. 정치권력의 전횡과 남용을 방지하기 위해 일찍부터 사람들은 삼권분립을 통해서 이를 끊임없이 견제해 왔다. 그러나 인류의 역사는 정치권력을 쥔 사람들에 의한 남용의 역사라고 해도 과언이 아니다. 정치권력을 견제하는 장치로는 삼권분립 외에도 유권자들이 직접 심판하는 선거제도라는 것이 있다. 그러나 선거제도란 수년마다 한 번씩 치루어지고, 정치권력을 쥔 사람들에 대해서 한 건 한 건을 심판할 수 없는 한계 때문에 정치권력을 원천적으로 제어하기가 어렵다.

사람들은 경영권이나 정치권력을 거의 동일시하는 것 같다. 그래서 사람들은 특정 분야에서 성공한 사업가를 일컬어 ‘자동차 왕’, ‘철강 왕’ 등으로 표현하기도 한다. 그러나 경영권, 다시 말하면 경제권력이라 부를 수 있는 것과 정치권력은 본질적으로 차이가 있다. 경제권력은 정치권력에 비해서 끊임없이 제어될 수 있는 시장market이라는 것이 존재한다. 상품시장, 요소시장, 주식시장, 경영자시장 등 다양한 시장들이 제대로 돌아가는 환경만 구비되어 있다면, 오랫동안 자신의 상품을 사 주는 소비자나 투자자들의 바람을 무시하고 만용이나 오만을 부릴 만큼 배짱이 두둑한 지배주주나 경영자는 존재할 수 없다. 전횡을 일삼는 지배주주나 경영자에게 소비자나 투자자는

8) 공병호, “자유기업과 대중경제지식”, 『서강 하버드 비즈니스』, 9/10월호, 1997, p. 108.

확실하게 도산이라는 선물을 줄 것이기 때문이다. 이에 대해서 필자는 통치와 경영을 이렇게 구분한 바 있다.

“정치권력과 경제권력을 견제하는 시스템의 가장 큰 차이점은 감시기능을 담당하는 시장의 존재와 그것의 완전성에 있다. 정치권력이 경합하는 정치시장은 대단히 불완전하다. 수년마다 한번씩 열리는 투표에서 유권자들은 현명한 선택을 위해 노력해야 할 인센티브가 별반 존재하지 않는다. 그런데 경제권력에는 치열한 (경제)시장이 존재한다. 우리는 습관적으로 지배주주의 전횡이나 남용 같은 말을 사용하지만, 어느 정도 시장이 작동한다면 장기에 걸쳐 소비자나 주주의 이익을 무시하고 전횡을 휘두를 수 있을 만큼 간이 큰 지배주주는 있을 수 없다. 따라서 대통령의 전횡과 지배주주의 전횡은 본질적으로 다르다. 기업들은 까다롭고 지극히 이기적인 소비자와 투자자를 만족시켜야 하는 절대절명의 과제를 안고 있다. 이들을 흡족하게 만족시킬 수 없는 대주주는 시장을 떠날 수밖에 없다. 한편 유권자들이 특정 정치권력이 마음에 들지 않을 경우 이민과 같은 수단을 통해 탈출하기에는 비용이 너무 많이 든다. 유권자에게 있어서 국가는 일종의 독점기업에 해당한다. 그러나 소비자와 투자자는 어떤가. 시장에는 수많은 기업들이 있기 때문에 본인의 기호대로 언제라도 거래하는 기업을 바꿀 수 있다.”⁹⁾

어떤 경영자가 회사의 공금을 유용하거나, 공금을 이사회나 주주총회의 결의도 없이 사적인 용도로 사용한다면 이는 경영자의 전횡이라고 할 수 있다. 두 경우 모두 소유주 경영이든 전문경영자 경영이든 어느 체제에서도 일어날 수 있는 일이다. 이 같은 일들은 위법사항이기 때문에 법의 심판을 받아야 한다.

그러나 많은 사람들이 경영자의 전횡을 이야기할 때 경영권 행사를 관련 이해당사자들의 합의의 대상이 되어야 하는 것으로 간주한다는 점에 문제가 있다. 대표이사가 다른 임직원들의 의사를 무시하고 자신의 의사를 관철하는 것을 경영자의 전횡이라고 비난한다면, 이는 마땅히 재고되어야 한다.

한 가지 사례를 들어보자. 대통령은 어떤 사안에 대해서 각료들의 의견을 구할 수 있지만 법이 인정하는 범위 안에서 내린 판결이 탄핵의 대상이 될 수는 없다. 마찬가지로 경영자는 관련 임직원들의 조언을 구할 수 있지만 최종적으로 자신의 종합적인 판단에 근거해서 의사결정을 내렸다면, 사람들은 이 경영자에 대해서 경영권 행사로 인하여 피해를 입었다고 하더라도 법적인 책임을 물을 수가 없다.

9) 공병호, “통치와 경영은 다르다: 안석교 교수의 재벌도 민주화할 때대를 읽고”, 「조선일보」, 1996. 5. 18.

만약에 제3자의 눈으로 평가할 때 설령 무모하다고 생각되는 투자결정을 어떤 경영자가 내렸다고 한다면 이를 과연 경영자의 전횡이라고 할 수 있을까? 법을 어기지 않았다면 경영자의 판단은 정당한 경영권의 행사로 보호받아야 한다. 만약에 이 같은 경영권 행사를 경영자의 전횡으로 받아들인다면, 이는 기업경영과 경영권의 본질을 오해한 데서 비롯된 것이라고 할 수 있다.

구체적인 법령이나 회사 정관 규정을 어겼을 때는 앞에서 이미 설명한 바와 같이 경영권 행사가 위법사항에 속하기 때문에 법의 처분을 따라야 한다. 그러나 경영자가 직무수행과 관련하여 임무를 소홀히 하여 발생했다고 판단되는 경우는 세심한 주의가 필요하다. 소액투자자로부터 예상되는 빈번한 소송을 방지하기 위하여 상법은 경영판단의 법칙business judgement rule을 규정하고 있다. 대표이사 또는 임원이 성실하게 그리고 자신의 독자적이고 합리적인 판단에 의해 회사에 최선의 이익이라고 생각되는 방법으로 경영권을 행사했다면 법원은 그 판단에 대해 잘잘못을 평가할 수 없다는 상법의 대원칙이 경영판단의 법칙이다.

신제품 개발투자나 설비투자 등과 같은 경영자의 주관적인 판단이나 결정이 사후적으로 법원에 의한 판결의 대상이 된다면, 경영권이라는 재산권에 대한 침해가 빈번히 일어날 수밖에 없다. 시장에서 전개되는 경쟁이 아니라 제3자에 의해서 사후적으로 평가받는 경영권이란 이미 재산권이 지는 고유한 권리를 갖고 있지 않다고 할 수 있다. 경영권의 행사가 사후적으로 이해당사자들에게 피해를 발생시킨다고 하더라도 이를 임무태만으로 몰아붙여 경영자에게 책임을 물을 수는 없다.

오늘날 한국인들이 누리고 있는 부富有라는 것도 경영자가 경영권을 행사하던 당시의 기준으로 보면 대부분이 무모한 투자결정이었을 것이다. 한국사회에서 경영판단의 법칙이 적용되지 않았더라면 오늘날 우리가 만들어 낸 산업기반은 거의 존재하지 않았을 것이다. 왜냐하면 대다수 사람들이 가진 심성은 위험을 회피하고 보수적인 투자를 선호하기 때문이다. 지배주주나 경영자를 위험회피적이고 보수적인 이해당사자들이 쉬임없이 견제했다고 한다면 우리는 어떤 성취도 얻을 수 없었을 것이다. 경영자의 판단은 이해당사자들의 동의를 구할 수 있는 사안이 아니다. 이해당사자가 경영자의 판단을 좋아하지 않으면, 그는 계약관계를 종료하고 다른 경영자를 선택하면 된다. 근로자, 투자자, 채권자, 소비자 모두는 자신이 계약을 맺은 계약주체를 언제라도 바꿀 수 있다.

요컨대 경영자의 판단은 사전적으로 평가받을 수 있는 것이 아니며, 더욱이 이해당사자들의 동의를 얻어서 행할 수 있는 것도 아니다. 경영자의 판단이야말로 시장에서 치열한 경쟁과정을 거친 다음에 비로소 옳고 그름을 평가받을 수 있는 것이다. 비즈니스란 미리미리 알 수 있는 것이 아니기 때문이다.

한편 경영자의 전횡과 같은 맥락에서 기업경영의 투명성을 이해할 수 있다. 언어란 사용하는 사람의 의식을 반영하고 있다. 기업경영의 투명성 강화라는 슬로건을 사용하는 지식인들은 기업경영이야말로 이해당사자들이 명명백백히 알 수 있을 만큼 투명해야 할 대상이라고 이해하고 있다. 그리고 경영권 행사가 투명해지도록 각종 규제장치를 마련해야 한다고 믿는다.

공금의 유용이나 분식결산 등은 명백한 불법이다. 이같은 행위는 투명성 자체를 운운할 소지가 없다. 그러나 경영권의 행사는 투명성의 대상이 될 수 없다. 경쟁자들이 존재하는 상황에서 개인이 일상생활에서 내리는 중대한 판단이나 결심은 결코 투명이나 불투명의 대상이 될 수 없다. 마찬가지로 치열한 경쟁이 늘 존재하는 상황에서 행사되는 경영권에 대해서도 투명이나 불투명이냐를 논할 수가 없다. 기업경영의 투명성 강화를 외치는 사람들의 속마음은 경영자의 판단이나 결심이 기업 내 이해당사자들로부터 명백한 동의나 협의의 대상이 될 정도로 투명해야 한다는 것으로 추측된다. 일부 지식인들의 이같은 경영 투명성에 대한 믿음은 경쟁자들이 모르는 사이에 한발 앞서서 사업기회를 포착하고 이용하는 비즈니스의 본질을 전혀 이해하지 못한 데서 비롯된다. 만약 지식인들이 경영권 행사와 관련되어 투명성이 옳다고 믿고 이를 뒷받침할 입법을 생각한다면, 그들은 중대한 오류를 범하고 있는 것이다.

6. 소액투자자 보호가 유념해야 할 것은 무엇인가

경영자의 전횡을 막기 위해서 혹은 기업경영의 투명성을 높이기 위해서 소액주주권 행사를 강화해야 한다고 믿는다면 신중한 접근이 필요하다. 경영진이 위법적인 활동을 통해서 내린 의사결정이 소액주주에게 결정적인 피해를 입힌 경우에 경영진은 그 책임을 져야 한다.¹⁰⁾

그러나 어떤 상황에서 어떤 경우를 경영진의 실수로 간주할 것이냐 하는 문제는 그렇게 쉽게 판단할 수 있는 문제가 아니다. 물론 사안 사안별로 법관이 판단을 내려야 할 문제이지만 말이다.

소수 주주들의 주주권을 보호하기 위해 선진국들은 예전부터 여러 가지 제도를 만들어 왔다. 특히 미국에서는 1940년대 후반에 기업의 투자자 관련 불법행위를 구체적으로 명시한 '규칙 10B-5'가 증권관리위원회에 의해 제정되면서 소수 주주의 집단소송 붐이 일어난 적이 있다. 일본의 경우는 1993년 상법 개정을 통해 소수 주주의 권한이 강화되기 시작하였다.

10) 전인우, 공병호, 『한국기업의 지배구조』, 한국경제연구원, 1995, pp. 87-93.

우리나라에서도 소수 주주들이 부실 회계처리를 일삼고 부도를 낸 기업에게 소송을 걸어 배상금을 받아낼 뿐만 아니라, 임시 주주총회를 소집해 경영진을 교체하려는 계획이 추진되고 있어 소수 주주권이 강화되고 있다고 볼 수 있다. 물론 이처럼 명백한 사기나 기만과 같은 불법행위에 대해서 소수 주주들의 권한 행사는 당연하다고 할 수 있다.

<표 1> 소수 주주의 배상금 소송사례

기업명	주요내용
홍양	- 소송제기자 : 투자자 6명 - 소송내역 : 공인회계사 2명을 대상으로 2억 1천 1백만 원의 손해배상 청구소송을 제기하여, 1심에서 7천 3백만 원의 배상판결이 내려짐.
신정제지	- 소송제기자 : 투자자 2명 - 소송내역 : 회사와 공인회계사, 주간사 증권회사 등을 대상으로 6천만 원의 손해배상 청구 소송을 제기하여 1심에서 4천 6백만 원의 배상판결이 내려졌으며, 현재 항소중임.
영원통신	- 소송제기자 : 투자자 5명 - 소송내역 : 회사와 증권사, 공인회계사를 대상으로 8천 7백만 원의 손해배상 청구소송을 제기하여, 1심에 계류중임.
한국강관	- 담당 회계법인이었던 청운회계법인이 주식투자자들에게 2억 3천 1백만 원의 합의금을 지불함.

자료 : 조선일보 및 매일경제신문, 1995년 4월 14일.
전인우, 공병호(1995), p. 112.

그러나 소수 주주들의 권리 행사가 위법활동에 대한 것을 상대로 하는 것이 아니라, 상법의 대원칙인 경영판단의 원칙에 관한 것, 다시 말하면 고유한 경영권 행사에 대한 간섭으로 나타난다면 이는 우려하지 않을 수 없다. 우리 사회에서도 이미 사업재 구축, 사업재편, 인력재배치 등과 같은 경영권 행사에 소액주주와 연대한 이해당사자들의 움직임이 전개된 적이 있다.

이 같은 사회적인 여건을 반영해서 우리 사회에서도 소수 주주권의 요건을 국제적인 수준으로 대폭 완화하자는 주장이 나오고 있다. 최근의 상법 개정안은 소액주주의 주주권 행사 기준을 과거 5%에서 1%까지 대폭 낮춘 바 있다. 그러나 정부는 지배주주의 전횡을 방지한다는 목적하에 소수 주주권의 행사가 가능한 지분율을 0.5%로 낮출 것을 고려하고 있다. 특히 자본금 1천억 원 이상의 상장법인에 대해서는 지분율

0.25%까지 대표소송제도(주주가 회사를 대표하여 소송을 제기하고 승소로 인한 이익이 회사에 귀속되도록 하는 제도)를 활성화해야 한다는 주장도 나오고 있다. 뿐만 아니라 1주 이상을 보유한 모든 주주에게 대표소송을 허용하는 방안과 집단소송제도(주주가 모든 주주를 대신하여 소송을 제기하고 주주에게 그 배상이익이 귀속되는 제도)의 도입도 검토하고 있다고 한다.¹¹⁾

일부에서 1% 이상으로 완화할 예정인 소수주주권의 내용은 대표소송, 이사의 불법행위 중지 청구, 부당이득을 취한 주주에 대한 이익반환 청구 소송 제기, 감사 및 공인회계사의 부실감사에 따른 손해배상 청구 소송 제기 등이다. 2% 이상으로 완화할 예정인 소수주주권의 내용은 불법행위를 한 이사에 대한 해임 청구 소송 제기, 주주총회 소집의 청구, 회사의 서류·장부 등에 대한 열람청구, 법원에 대한 회사업무 및 재산상태에 관한 감사인 선임 청구 등이다. 그밖에 일정 기간(1년) 동안 일정 규모(1%) 이상 주식을 보유한 주주가 주총 의안을 제안할 수 있도록 주주 제안권을 부여할 것을 검토하고 있다고 한다.¹²⁾ 그러나 지배주주의 전횡을 방지하기 위해서 소액주주의 권리 행사를 강화해야 한다고 주장하는 사람들이라면 좀더 신중해질 필요가 있다.

<표 2> 소액 주주권 행사 요건의 국제비교

한 국	일 본	미 국
- 5%:임시총회 소집권, 유지청구권 대표소송권	- 1주 : 대표소송권 (6개월 이상 보유) - 1% : 주주제안권 - 3% : 총회소집권, 회계장부 열람 청구권	- 1주 : 대표소송권 - 1% : 주주제안권 (1년 이상 보유)

자료: 전국경제인연합회(1996).

지배주주의 전횡 방지를 위해 소액주주의 권리행사를 더욱 강화할 필요가 있다고 주장하는 사람들에게 필자는 다음의 두 가지를 신중하게 고려해야 한다고 말하고 싶다. 하나는 제도 개선을 고려함에 있어서 어떤 사회라도 소송비용의 증대와 이로 인한 기회비용의 증대를 충분히 고려해야 한다는 것이다. 바몰William J Baumol 교수는 어떤 사회라도 소송비용을 증대시키는 제도 설정이나 변경에 유의해야 한다는 점을 이렇게 강조하고 있다. 바몰 교수의 지적은 소액 주주권 행사에서도 충분한 의미를 지니고 있다.

11) 한국개발연구원, 「경영투명성 제고 및 기업지배구조 선진화」, 1997. 8.

12) 전국경제인연합회, 『기업투명성 제고정책에 관한 검토』, 1996. 6, pp. 45-46.

“사람들은 이 같은 차이점(일본이 미국에 비해서 소송이 빈번하지 않은 점)의 원인을 종종 소송에 대한 사람들의 문화적인 거부감이라고 일컬어지는 국가 간의 차이에서 찾는다. 일면 이것은 사실이다. 그러나 미·일간의 이 같은 차이를 면밀히 살펴보면, 역시 다른 영향이 있음을 알 수 있다. 미국의 손해배상과 같은 법체제는 기업들이 독점금지법 위반을 이유로 서로 소송을 걸도록 충분한 인센티브를 제공하고 있다. 그러나 일본의 법체제는 완전히 다르다. …… 전반적인 교훈은 우리가 기업가적 활동의 흐름이 더욱 생산적인 용도를 향하도록 하기 위해서 천천히 이루어지는 문화적인 변화를 끈기있게 기다릴 필요는 없다는 사실이다. 앞에서 이미 설명한 바와 같이, 바람직하지 않은 제도적 영향력을 상쇄하거나 혹은 유익한 방향으로 취해질 다른 영향력을 보충하도록 돕는 방향으로 법제를 변화시키는 것이 가능하다.”¹³⁾

다른 하나는 소수 주주권 강화를 위한 각종 규제 조치들이 지배주주 혹은 소유주 경영자에 대한 잘못된 가정 혹은 편견에 기초하고 있다는 점이다. 소액 주주권 강화를 주장하는 사람들은 일반적인 지배주주가 소액 주주의 이익에 반해서 행동하는 것이 보편적이라는 가정에 기반을 두고 있다.

많은 회사들 가운데 지배주주가 임명한 일부 경영자나 소유주 경영자는 다른 주주의 이익에 반하게 행동할 수 있다. 그러나 대부분의 경우는 주주의 이익을 위해서 행동할 것이라고 예상할 수 있다. 왜냐하면 보통의 인간이라면 자신의 이익이 걸려있는 경우 최선의 다하기 마련이기 때문이다. 기업을 망하게 할 작정을 하지 않은 경영자라면 대부분이 최선을 다해서 의사결정을 내리고 이를 성공시키기 위해 노력하기 마련이다.

자신이 내린 의사결정에 따라서 가장 큰 이익이 걸려 있는 지배주주가 자신의 이익에 반하게 행동할 가능성은 확률로 보면 아무래도 아주 낮을 수밖에 없다. 아주 예외적인 조치를 방지하기 위해(물론 이 같은 조치들이 지배주주의 전횡을 효과적으로 방지할 수 있다는 보장도 없다) 각종 규제조치를 강화하는 것은 마치 ‘빈대를 잡기 위해 초가삼간을 태우는’ 우물에 비유될 수 있을 것이다. 규제로 인한 편익에 비해서 그 비용이 무척 크다고 할 수 있다.

이 점에 대해서 하버드 법대의 이스터브룩Easterbrook과 피셀Fischel 교수는 다음과 같은 이야기를 들려주고 있다.¹⁴⁾

“판사들은 설령 경영자들이 의사결정 과정에서 다소 태만했다고 하더라도 경영자의 책임을 묻지 않는 원칙, 즉 ‘경영책임의 원칙business judgement rule’에 호소한다.

13) William J. Baumol, “Entrepreneurship: Productive, Unproductive, and Destructive”, *Journal of Political Economy*, 1990, vol. 98, pp. 918-919.

14) 이문지, “회사법의 경제적 분석”, 『사회과학연구』, 제12집, 1995. 7, pp. 176-177.

경영책임의 원칙을 표현하는 방식은 사안별로 다르다. 그러나 이 원칙을 어떻게 표현하느냐는 중요한 문제가 아니다. 경영자가 스스로의 결정에 따라 최대한 이윤을 남기도록 위임받은 투자자의 부를 극대화하지 않을 이유라도 있는가(필자 주: 경영자의 판단을 법관의 판결을 적용할 수 없는 영역으로 정한 경영책임의 원칙은 경영자가 투자자의 부를 극대화한다는 것을 가정하고 있다)? 경영책임의 원칙은 만약 법관이 경영자가 내리는 의사결정을 늘 엄격히 판단해야 하는 상황이 발생한다면, 투자자의 부는 오히려 줄어들 것이라는 문제인식에 바탕을 두고 있다.

경영책임의 원리를 무시하고 법관이 경영자의 책임을 간섭한다면 투자자의 부가 오히려 줄어들게 되는 이유를 정확히 알 수는 없다. 대체적인 이유로, 첫째, 법관은 기업 경영에 대한 판단을 내리는 능력이 부족하다는 사실을 들 수 있다. 둘째, 경영자가 의사결정에 대한 법적인 책임을 져야 한다면 그는 보수적으로 행동함으로써 최적의 의사결정과는 거리가 먼 결정을 내리게 될 뿐만 아니라 자질이 없는 사람들이 경영자에 자원하는 결과를 낳게 될 것이다. 그러나 이들 요인들이 법관이 경영자의 의사결정을 할 때 오히려 투자자의 부를 줄이는 결과를 낳게 되는 모든 이유를 다 포괄하고 있는 것은 아니다.”¹⁵⁾

7. 경영민주화는 정당한가

경영민주화는 곧바로 노동조합의 경영참가가 필요하다는 것을 의미한다는 논리를 어느 노동단체는 다음과 같이 펴고 있다.

“대기업 개혁의 핵심과제는 경영민주화이다. 경영민주화는 사회개혁 차원의 대기업 개혁과 노사관계 개혁 차원의 경영참가가 맞물리는 지점이기도 하다. 1997년 하반기에는 사회개혁위원회 주관하에 현장 조합원 대중이 참여할 수 있는 실천 방안을 해당 조직과 함께 강구하면서 교육선전을 강화하고, 대기업·공기업·금융기관 노조 등 가능한 조직별로 ‘1노조 1경영 민주화’를 의무화하도록 한다. 그리고 1998년에는 임단투와 결합해서 경영민주화 투쟁을 대대적으로 전개하도록 한다.”¹⁶⁾

이들은 구체적으로 경영민주화를 어떻게 이해하고 있는지 밝히고 있지는 않다. 그러나 필자는 노동조합의 운동방향을 이렇게 결정한 사람들이 경영민주화를 경영권과 민주주의를 합친 단어로 이해하고 있다는 생각을 갖게 된다. 경영권에다 민주주의를 더한다는 이야기는 경영권을 민주주의 원리에 따라 집행하자는 주장으로 이해할 수 있다. 민주주의란 모두가 함께 참여하는 것을 뜻한다.

15) Frank H. Easterbrook and Daniel R. Fischel(1991), pp. 93-94.

16) 전국민주노동조합총연맹, 「1997년 하반기 정세 전망과 사업방침(안)」, 1997. 8. pp. 11-13.

그렇기 때문에 경영민주화란 기업의 주식을 가진 자들이 경영권을 분점해야 한다는 주장으로 이해할 수 있다. 여기에서 경영권의 분점도 주주 개인의 자격으로 하는 것이 아니라, 출신성분이나 이해가 같은 사람들끼리 함께 모여서 단체를 만든 다음 이 단체가 경영권 분점의 구심체 역할을 해야 한다는 것으로 이해할 수 있다. 때로는 주식을 갖지 않은 사람이라도 주식회사의 이해에 깊은 관련을 맺고 있는 이해당사자들이 경영권을 나누어서 행사하는 것이 경영민주화라고 이해할 수 있다.

일부 노동단체가 주장하는 경영민주화의 핵심은 노동조합이라는 단체가 이해당사자의 입장에서 경영권 행사를 분점하는 교섭력을 가져야 한다는 것이다. 결국 경영민주화라는 용어는 노동조합의 경영참가를 정당화하기 위한 구호로 사용되고 있고, 이를 위해 만들어진 용어라고 이해된다.

한편으로 경영민주화는 일부 지식인들이 내세우는 산업민주주의론과 그 의미를 같이 한다고 할 수 있다. 산업과 민주주의의 합성어로 구성되는 산업민주주의론 역시 노동조합의 경영참가를 정당화하는 주요한 논리의 하나라고 할 수 있다. 송실대 조우현 교수는 '신노동자경영참가론'에서 일부 노동단체의 주장과 비슷한 논리를 다음과 같이 전개하고 있다.

“필자는 현대적 기업(지력기업)에서 노동자의 경영참가가 필수불가결하다는 논리를 논리적으로 일관된 체계를 갖추어 설명하고자 하는데 이것이 노동자 경영참가의 신경제 이론이 된다. …… 산업민주주의라 함은 시장경제에 민주주의 원리를 도입하는 것으로, 노사 간의 교섭불평등을 교정하는 노동 3권의 보장 및 생산과정에서의 종속.소외를 교정하는 노동자의 경영참가 보장이 그 주된 내용이다. 따라서 단체교섭에서 노사 대등의 교섭이 이루어지고, 기업의 위계적 상하관계에서 노사 공동결정이 보장되는 산업에서 민주주의 원리가 구현되는 것이라 할 수 있다. 이 글에서는 산업민주주의의 두 요소 가운데 핵심적인 요소로 간주될 수 있는 노동자의 경영참가를 중점적으로 다루게 된다. …… 노동자 경영참가 기업은 두 종류로 구분된다. 하나는 노사공동결정 기업으로서 작업장 단위 또는 최고경영결정 단위에서 노동자들이 기업의 통제권에 참여하는 기업이며, 다른 하나는 종업원지주제, 이윤분배제 등에 의해 노동자가 기업의 잔여수익 청구권에 참여하는 형태이다. 노동자 자주관리기업은 노동자조직이 기업의 통제권과 잔여수익청구권을 장악하는 기업형태이다. …… 경제민주화란 주요 경제문제에 있어서 의사결정의 분권화와 자율적 개인의 의사결정 참여라고 정의할 수 있을 것이다.”¹⁷⁾

17) 조우현 엮음, 『세계의 노동자 경영참가』, 창작과 비평사, 1995, pp. 11-59.

앞에서 이미 설명한 바와 같이 주식회사란 주주의 것이고, 주주를 대표하는 지배주주가 지명하는 경영자나 지배주주 자신이 계약의 주체가 되어 다른 이해당사자들과 맺은 계약관계로 이루어지기 때문에 경영권이란 노동조합을 포함하여 다른 이해당사자들과 나누어 가질 수 있는 것이 아니다.

세상에는 타협의 대상이 될 수 있는 것이 있고, 그렇지 않은 것이 있다. 시장경제를 유지하는 나라에서 아주 예외적인 경우를 제외하고는 재산권에 대한 침해를 인정하지 않는 것은 그 체제의 근간이 되기 때문이다. 경영권의 분점을 인정하지 않는 것은 법적 재산권과 계약의 원칙처럼 시장경제를 뒷받침하는 주요한 골격이 되기 때문이다.

그렇다고 해서 경영권의 분점을 인정하지 않는다는 주요한 명분뿐만 아니라 보다 중요한 실질적인 이유가 숨어있다. 경영권이 노동조합을 비롯한 이해당사자들에 의해서 분점되기 시작할 때 그 기업경영은 반드시 오도된 길로 들어설 수밖에 없다. 이런 점에서 산업민주주의론이나 경영민주화론에 대해서 이론적인 토대를 제공하는 일부 지식인들은 낭만적인 견해를 갖고 있다는 비난을 면할 수가 없다.

원래 지식인들이란 기업경영의 본질을 이해하기가 대단히 힘들다. 막대한 이익이 걸려 있는 의사결정을 내려 볼 수 있는 경험이 거의 없는 상황이다. 보수적인 삶의 방식을 생각해 보면 결단에 상응하는 기업경영의 실체를 이해하기란 대단히 어려운 일이라고 추측된다.

경영이란 일련의 의사판단을 내리는 것을 의미한다. 최고경영자는 자신의 이익이 걸려 있는 의사결정을 내릴 때 주변의 임직원들이 제공하는 정보나 지식을 참고하게 된다. 하지만 의사결정이란 늘 불확실성 속에서 위험을 감수하고 내리는 결단이라고 할 수 있다.

특히 기업경영에서 의사결정이란 고도의 종합적인 판단이라고 할 수 있다. 이 같은 의사결정 과정에서 기업내 이익단체들이 입김을 행사하기 시작하면 자연스럽게 그 이익단체들의 이익을 보호하는 쪽으로 기업의 의사결정이 왜곡될 수밖에 없다. 기업은 시장의 소비자들에게 최선의 이익을 바치는 쪽으로 판단을 내릴 때 시장에서 승자의 위치에 설 수 있다.

그러나 기업이 노동조합과 같은 이익단체의 이익을 의식한 의사결정을 내리게 될 때 그 결정은 소비자 대신 노조의 구성원들을 만족시키는 방향으로 작용할 수밖에 없다. 이때 기업은 이윤을 만들어내는 결사체가 아니라 마치 컨트리클럽과 같은 친목단체로 바뀌게 될 가능성도 배제할 수 없는 일이다.

최근 어려움으로 사회적인 파장을 불러 일으킨 A사의 경우 위기가 닥친 후에야 경영진과 노동조합 사이에 맺어진 단체협약 내용이 외부로 알려지게 되었다. 인사위원회 및 징계위원회는 사용자측과 노조측이 똑같은 수로 구성되어 있다. 게다가 해고와 같은 중징계의 경우 위원회 구성원의 3분의 2 이상의 찬성이 필요하다는 조항이 들어 있다.

뿐만 아니라 하도급, 용역, 합병, 양도, 공장이전 등 주요한 경영결정에도 사전합의를 요구하고 있다. 또한 노조 조합원 진출시 협의를 의무화하고 특히 노조 간부의 경우는 합의를 명문화하고 있다. 단체협약 내용을 세밀히 살펴보면 경영권의 행사가 철저하게 노조와 분점 되어 있었음을 확인할 수 있다. 이런 상황에서는 기업경영이 기업이 맡아야 할 원래의 사명 대신 노동조합의 이익을 극대화하는 방향을 선택하였음을 쉽게 짐작할 수 있다.

그러나 노동조합의 경영참가는 그 부작용에도 불구하고 이미 우리 사회에서 점점 현실화되고 있다. 어느 노동단체의 산하기업들이 추진한 단체교섭 현황 자료가 일간지에 발표된 바 있다. 타결업체 228개 기업들 가운데 53개 기업이 노조가 정리해고시 노조와 합의하고 있을 뿐만 아니라 38개 기업이 인사위원회와 경영위원회에 노조참여 등을 기본으로 하는 경영참가 조항을 단협사항으로 넣는데 성공했다는 자료를 낸 바 있다.¹⁸⁾

경영민주화나 산업민주주의론을 펼치는 사람들이 산업내 민주주의나 기업내 민주주의가 가장 높은 정도로 달성되었다고 생각하는 기업은 내놓고 이야기하지 않을지 모르지만 유고슬라비아가 실험했던 자주관리기업일 것이다. 그러나 그들이 자주관리기업이 완벽하게 실패했던 데에서 그다지 큰 교훈을 얻지 못하는 것이 안타까울 뿐이다. 의외로 경영민주주의나 산업민주주의론의 허구는 인간성에 대한 조금 깊은 성찰만으로도 그 논리적 허구성과 현실적 적용 불가능성을 짐작할 수 있다.

사회주의나 복지국가를 염원했던 자들이 가졌던 오류는 지나치게 인간성에 대해서 낙관했던 점이라고 할 수 있다. 인간이란 원래 자기가 선택하고 선택의 결과에 대해 책임지는 경우 상대적으로 최선의 선택을 내리고 이를 최선의 선택으로 이끌기 위해 노력한다.

하지만 공동으로 선택하고 공동으로 책임을 지는 경우에는 개인이 선택하는 것과 완전히 다른 결과가 나오게 된다. ‘공동책임은 무책임’이란 경구처럼 ‘공유의 비극(The Tragedy of Commons)’은 인간의 본성 그 자체를 그대로 드러낸다고 할 수 있다. 장소와 시공을 초월해서 인간성의 본질은 그다지 크게 변화하지 않는다. 다시 말하면

18) 한겨레신문, 1997. 8. 26.

자기가 선택하고 자기가 책임지는 결정에 대해서 사람들은 열심히 하지만, 함께 선택하고 함께 책임지는 결정에 대해서는 누구도 신경을 쓰지 않는다. 이 같은 결정의 결과는 파국으로 연결되고 말겠지만 말이다. 이런 점에서 보면 20세기 그토록 참혹한 실험을 거치면서도 아직도 공동선택과 공동책임의 환상에서 벗어나지 못한 사람들을 어떻게 이해해야 할 지 난감할 뿐이다.

이 점에 대해서 우리는 열렬한 사회주의자로 활동하다가 전향한 영국의 대표적인 역사가이자 문필가인 폴 존슨Paul Johnson의 경구를 가슴 깊이 새겨들어야 할 필요가 있다.

“다섯 번째 죄악(필자 주: 20세기가 인류에게 남긴 일곱 가지 죄악 가운데 하나)은 노동조합에 대한 잘못된 믿음이다. 아직도 많은 사람들이 노동조합을 선한 것으로 그리고 꼭 필요한 것으로 여기고 있다. 학식이 있다는 사람들조차도 노동조합을 개혁이 필요하기는 하지만 민주주의의 순조로운 작동을 위해서는 반드시 필요한 것으로 여기고 있다. 나의 견해는 그와 정반대이다. 노동조합은 사악함 그 자체라는 사실을 20세기 동안의 경험이 증명해주고 있다고 생각한다. 노동조합의 활동을 통해서 근로조건이 개선되지 않은 것은 아니지만, 입법활동이나 시장기능에 맡겨 두었더라면 더욱 효과적으로 얻어낼 수 있었던 것들이었다. 한편 파업이나 과도한 인력배치, 노동에 대한 제한, 경영권에 대한 간섭, 노동자들의 도덕심 상실 등으로 대표되는 노동조합의 부정적 효과가 사회의 부를 파괴하는 영향은 엄청나다. 노동조합이 공익을 파괴하는 효과는 그것이 정치세력과 결탁할 때 극에 달한다. 이 같은 예가 바로 영국에서 일어났다.”¹⁹⁾

8. 이해당사자 자본주의는 정당한가

경영권의 공유와 같은 낭만적인 구호는 하이에크 교수의 표현을 빌리면 ‘더럽혀진 언어poisoned language’에서 나온다.²⁰⁾ 경영권 문제와 관련해서 또 하나의 새로운 개념으로 등장한 것이 이른바 이해당사자 자본주의라는 것이다.

한국개발연구원이 21세기 국가과제의 하나로 『경영 투명성 제고 및 기업지배구조 선진화』라는 정책보고서를 내놓았다. 재경원이 중심이 되어 추진하고 있는 21세기 국가과제 작업임을 생각하면, 장기과제로 논의할 만한 가치가 있다고 생각한다. 그러나 보고서의 기본방향이 지닌 중대한 결함을 지적하지 않을 수 없다. 어떤 정책이라도 구체적이고 세부적인 정책을 이야기하기 전에 그 정책이 지향하는 방향을 명확히 하는

19) Paul Johnson, The Seven Deadly Sins of the 20th Century, 이채영 역, 『20세기가 주는 일곱 가지 교훈』(자유나라 시리즈 제1권), 자유기업원, 1997, p. 17.

20) Friedrich Hayek, The Fatal Conceit, 신중섭 역, 『치명적 자만』, 한국경제연구원, 1996, p. 205.

일은 어느 부분보다 중요하다고 할 수 있다.

따라서 보고서가 제시하고 있는 정책의 기본방향에 경영민주화나 산업민주주의론자들이 주장하는 내용이 다소 포함되어 있음을 우려하지 않을 수 없다. 왜냐하면 이 부분만큼은 양보나 타협의 대상이 될 수 없기 때문이다.

이 보고서는 우리나라 기업구조의 장기비전이라는 제목 하에 “우리나라 대기업 지배구조는 기본적으로 기업의 주인이 주주임을 강조하는 주주자본주의를 기본으로 하고, 이해관계자들의 정당한 몫을 기업지배권의 배분에 반영하는 이해당사자 자본주의 Stakeholder Capitalism를 가미한 모델이 바람직하다고 판단된다”고 주장하고 있다. 이해당사자 자본주의를 구체화하기 위해 경영투명성이나 기업지배구조의 개선이 필요하다는 요지의 정책을 담고 있다.

오래된 사회과학 용어에 신(new 혹은 neo)이란 접두어나 다양한 형용사가 붙을 때는 일단 그 저의를 유심히 볼 필요가 있다. 자본주의란 본래 주주가 주인이 되는 자본주의를 그 뿌리로 한다. 여기에다 이해당사자 자본주의나 종업원 자본주의 혹은 사회적 자본주의와 같은 용어가 앞에 붙을 때는 일단 그 의도를 유심히 살펴 볼 필요가 있다. 특히 이해당사자 자본주의가 산업민주주의자들이 주장하는 이해당사자들이 기업 경영에 참가하는 것을 의미하는 것은 아닌지 꼼꼼히 따져 볼 필요가 있다.

이해당사자 자본주의라는 용어가 관심을 끌기 시작한 것은 현재 영국 노동당 당수로 있는 토니 블레어 수상이 1996년 싱가포르와 일본 방문길에 영국 사회가 지향해야 하는 이념적 토대에 대해 언급하고부터이다. 그러나 이 용어는 그가 독창적으로 만들어 낸 것이 아니다. 1960년대 미국 사회에서 자유방임형 자본주의에 대항하는 개념으로 좌파지식인들에 의해 이해당사자 stakeholder 개념이 출현하였다.²¹⁾

이 용어는 원래 미국의 초기 이주자들이 미개척지로 남아있던 지역에 정착함으로써 이 토지에 대한 권리를 갖고 있다는 것으로부터 유래되었다.

더욱이 1950년대와 1960년대 초반의 사업전략가들은 기업을 주주, 근로자, 은행가, 부품공급자와 경영자들 사이에 주고받는 권리의 네트워크로 생각하는 데 익숙해져 있었다. 이후 대중적인 인기를 끈 갈브레이스가 1967년에 펴낸 『새로운 산업국가 The New Industrial State』라는 책에서 이해당사자란 용어를 유행시키게 된다. 그러나 갈브레이스의 이 같은 아이디어는 학계에서 신랄한 비난을 받을 수밖에 없었다. 학계의 이 같은 분위기뿐만 아니라 미국의 지적 풍토에서 이해당사자 자본주의란 제대로 대

21) Will Hutton, “Stake that Claim”,
<http://www.guardian.co.uk/stakeholder/articles/9jan13.html>.

접을 받을 수 없었기 때문에 미국의 정치인치고 그 어느 누구도 이를 공개적으로 지지한 사람을 찾아보기란 어렵다. 미국 사회에서 그나마 이해당사자라는 아이디어를 구체화한 사례로는 종업원지주제 등의 제도를 통해서 종업원들에게 부분적인 주식 소유권 취득에 우선권을 부여한 정도를 들 수 있을 뿐이다.

이해당사자 자본주의라는 아이디어가 부활하는 데 결정적인 기여를 한 사람은 아무래도 토니 블레어 영국 수상을 들 수 있다. 그가 이해당사자 자본주의에 대해 언급한 주요한 내용들을 모으면 다음과 같다.

“나는 영국이 모든 사람들이 참여하여 성공을 거둘 수 있는 가능성을 갖는 ‘이해당사자 경제a stakeholder economy’가 되기를 원한다. 이해당사자 경제에서는 명백한 경제가 지향해야 할 명백한 국가적인 목적이 있다. 그리고 이해당사자 경제에서는 오늘날과 같은 글로벌 경제에서는 실제로 전혀 의미가 없는 좌파와 우파 사이의 대결의 일정 부분도 무시해 버릴 수 있다. … 중도파와 중도좌파 경제는 모든 사람들을 포함하는 이해당사자 경제의 건설을 지향해야 한다. 이해당사자 경제는 특혜받은 소수나 비교적 부유한 30퍼센트, 40퍼센트, 그리고 50퍼센트만을 포함하는 경제가 아니다. 만일 우리가 이해당사자 경제를 만드는 데 실패한다면 우리는 재능을 낭비하고 부를 만들어내는 잠재적인 능력을 소진해 버리며 하나의 결속력이 강한 사회나 나라가 기초해야 할 신뢰라는 기반을 거부하는 것이다. … 우리는 기업이 자본시장에서 사고팔 수 있는 단순한 상품과 같은 것이라는 관점으로부터 회사를 각 근로자들이 일정한 지분을 갖는 하나의 사회community 혹은 파트너쉽일 뿐만 아니라 기업의 책임이 더욱 명확히 언급되어야 한다는 관점으로 우리의 생각을 어떻게 변화시키고 있는가를 확실히 평가해야 할 시간을 맞았다.”²²⁾

토니 블레어의 아이디어는 기업지배구조를 연구하는 일부 학자들에 의해서 이론적인 정당성을 제공받고 있다. 이른바 이해당사자 이론Stakeholder Theory, 혹은 모델 Model에 입각해서 기업경영을 바라보는 사람들이 있다. 이들은 기업이란 단순히 주주들의 이익을 극대화하는 것이 아니라는 점을 강조하면서, 기업은 사회적으로 책임 있게 행동해야 하며 종종 다른 목적을 위해서 이윤극대화라는 목적을 양보하기도 해야 한다고 강조한다.²³⁾

이해당사자 모델의 입장에서 보면 기업은 기업에 직접적으로 금전적인 이익을 갖고 있는 주주들뿐만 아니라 넓은 의미의 개인과 그룹에 대해서도 책임을 져야 한다. 넓

22) “The Guardian Stakeholder Debate”, <http://www.guardian.co.uk/stakeholder/debate/def.html>, <http://www.guardian.co.uk/stakeholder/quotes/quotes.html>.

23) James P.Hawley and Andrew T.Williams, “Corporate Governance in the United States:The Rise of Fiduciary Capitalism a Review of the Literature”, <http://www.lens-inc.com/info/papers96/first/firstpart2.html>.

은 의미의 이해당사자들에는 기업이 위치해 있는 지역사회의 구성원들, 소비자들, 채권자들, 종업원들, 때때로 사회나 환경 그리고 미래 세대까지도 포함된다. 특히 이해당사자 모델은 노동조합의 경영참가의 정당성을 제공할 수 있는 실마리를 제공하고 있다. 이해당사자 모델을 적극적으로 옹호하는 마가렛 블레어 Marget M. Blair는 이해당사자 모델과 근로자의 경영참가를 아래와 같이 연결시키고 있다.

필자는 이해당사자 자본주의나 이를 옹호하는 논객들이 앞에서 이미 설명한 경영민주주의나 산업민주주의를 주장하는 사람들의 주장과 별반 다르지 않다고 생각한다. 오히려 이해당사자 자본주의는 새롭게 포장되어 기업경영의 본질을 오도하는 좌파 이데올로기 이상도, 그 이하도 아니라고 생각한다. 이해당사자 자본주의는 근본적으로 기업과 경영권에 대한 잘못된 가정에서 출발하는 개념이고, 이것이 현실세계에서 성공할 수 있는 가능성은 희박하며, 이미 유고의 자주관리기업 등을 통해서 그 문제점이 낱알이 드러난 이데올로기에 불과하다고 생각한다.

이해당사자 자본주의가 정확히 무엇을 의미하고 그 영향이 어떤 것인가를 생각해 보자. 이해당사자 자본주의라는 개념은 그 자체가 그동안 좌파지식인들이 노동조합의 경영참가를 정당화하기 위해 일관되게 주장해 온 이른바 산업민주주의론의 또 다른 모습이라고 생각한다. 그러니까 사회주의의 또 다른 변형된 모습이라고 할 수 있다.

한 마디로 대주주, 소액주주, 근로자, 채권단, 소비자 등 다양한 계층이 기업의 지배 권력을 분점해야 한다는 것이다. 이해당사자 자본주의에서는 노동조합도 기업의 지배, 다시 말하면 경영권에 참여할 당연한 권한을 갖게 된다.

지식인들은 기업경영이라는 것을 잘 모른다. 그들은 엄청난 위험을 지고 의사결정을 내려본 경험이 별반 없기 때문이다. 기업경영이란 민주주의 원리로써 운영될 수 있는 것이 아니다. 기업경영이란 경영권을 쥔 실체가 존재하고, 이들이 권한을 위임받은 상태에서 이해당사자들에게 사후적으로 책임을 지는 것이다.

기업경영은 무엇인가? 판단을 내리는 일이다. 기업경영의 핵심은 적절한 시점에 적절한 판단을 내리는 일이다. 판단을 내리는 데 민주주의 원리를 도입하는 것이 옳바르다면, 보다 많은 사람들이 의사결정에 참여할 때 가장 좋은 의사결정이 만들어질 수 있다. 그러나 현실세계에 이같은 원칙이 적용된다면 의사결정을 내리는 데 막대한 시간이 소요될 뿐만 아니라 다수결에 의해 기업경영이 결정될 것이다.

이해당사자 자본주의를 주장하는 사람들의 이야기처럼 기업경영에 노조위원장, 소비자단체 대표, 채권자 단체 대표, 소액주주 대표 등이 참여한다면 도대체 기업이 어떤 결정을 내릴 수 있겠는가? 한마디로 기업경영에 민주주의 원리를 도입하자 하는 사람들

의 주장은 기업경영의 본질을 전혀 이해하지 못하는데서 나온다. 이 보고서를 액면 그대로 이해하면 앞으로 기업경영에도 정치원리가 지배하도록 대폭 허락하자는 것으로 이해할 수밖에 없다.

이해당사자 자본주의나 이해당사자 기업경영에 대해서 유키Edward W. Younkins 교수의 비판을 경청할 필요가 있다. 그는 '주주들이야말로 유일한 이해당사자들이다 Stockholders are the only true stakeholders'라는 주장을 펼치면서, 결국 주주 이외의 이해당사자들 모두를 위해 경영하는 것은 기업경영이 정치논리에 따라 움직이는 것을 뜻한다고 논하였다.

“이해당사자들의 참여를 강조하는 기업에 관한 윤리이론은 문제가 많다. 윤리이론은 기업이 거대한 사회의 소유물이고 하인이 되어야 한다는 잘못된 주장을 펴고 있다. 이해당사자stakeholder란 용어를 부노Anthony Buono와 니콜라스Laurence Nichols는 조직의 산출물과 정책, 그리고 노동과정이라는 관점에서 조직적인 수행에 영향을 줄 수 있고 영향을 받을 수도 있는 어떤 인식할 만한 그룹이나 개인을 의미하는 것이라고 정의한 바 있다. 윤리이론의 이해당사자 모델을 주장하는 사람들은 그들의 주장을 칸트의 개인에 대한 존중원리에 기초하려고 노력하고 있다.

예를 들어, 에반Willian Evans과 프리먼R. Edward Freeman에 따르면 각 이해당사자 그룹은 그것 자체가 궁극적인 목적으로 취급받을 권리를 갖고 있으며 다른 목적을 위한 수단으로 취급받아서 안된다는 주장을 받아들인다. 결과적으로 이해당사자 그룹은 기업의 미래 방향을 결정하는데 참가해야만 하며, 기업은 이해당사자들의 이익을 위하여 경영되어야만 한다. 물론 경영자들은 이해당사자들의 이익을 대변할 의무를 갖고 있다.

이 이론은 칸트의 원리Kant's Principle를 잘못 이해하고 있는 것이다. 칸트가 실제로 말한 것은 '모든 인간은 수단으로서 뿐만 아니라 그 자체가 목적으로서 권리를 받고 태어났다'는 사실이다. 인간을 목적으로 간주하는 것은 인간이 스스로 자율적인 도덕적 존재autonomus moral agents이기 때문에 인간은 자신의 목적을 추구하고 그들 자신의 선택을 할 수 있는 천부적인 권리를 존중하는 존재라는 사실이다.

이해당사자들의 자율권을 존중하는 것이 그들이 기업의 의사결정에 영향력을 행사하는 권한을 가지고 있음을 뜻하지는 않는다. 뿐만 아니라 기업이 이해당사자들의 이익을 위하여 경영되어야 하는 것을 뜻하는 것도 아니다. 그것은 이해당사자들이 강제나 기만이 없는 상태에서 자유롭게 계약관계를 맺을 수 있음을 뜻한다. 다시 말하면 어떤 이해당사자들도 자신의 동의 없이 기업과 관계를 맺는 것을 강제받지 않는다.

대신에 모든 이해당사자들이 똑같이 중요한 이해를 가지고 있는 것으로 간주하는 것은 기업의 의사결정이 이익을 극대화하는 목적으로부터 다른 길을 선택하도록 유도하는 것이다. 이처럼 이해당사자 모델은 경영자를 다양한 이해당사자들의 경쟁적인 주장에 대해서 균형을 맞추는 것과 같은 불가능한 상태에 놓이게 한다. 주주들에 대해서 가장 높은 가치를 두는 명백한 목적이 없다면, 경영자는 자신이 경영적인 결정 business decision보다는 필연적으로 정치적인 결정 political decision을 행해야만 하는 위치에 처하게 되었음을 발견하게 될 것이다(필자 주: 이해당사자를 진리로 받아들인다면 경영자는 마치 정치인처럼 기업 내에 존재하는 다양한 이익집단들에게 이익을 배분해 주는 역할을 맡게 될 것이다).²⁴⁾

9. 맺는 말

인류 역사를 통해서 상인들은 그다지 환영받지 못하는 존재였다. 일반적으로 그들은 경멸과 도덕적 오명의 대상이 되어 왔다. 왜냐하면 상인들이나 사업가들이 부를 만들어내는 과정은 눈으로 볼 수 없고 손으로도 만질 수 없을 만큼 불가사의하기 때문이다. 좀 직설적으로 이야기하면 그들은 오랜 기간 동안 사악한 존재로 여겨져 왔다.

오늘날 막대한 위험을 감수하면서 끊임없이 무엇인가를 판단하고 이를 추진해 나가는 경영자에게도 비슷한 일이 일어나고 있다. 기업경영이 마치 아무나 할 수 있는 것으로 여겨지고 있다. 게다가 기업경영은 많은 사람들의 의견을 모아서 하는 것이 옳바르고 이때 더욱 효과적인 기업경영이 이루어질 수 있다는 믿음에 동조하는 사람들이 많다. 많은 사람들의 의견을 모으기 위한 좋은 방법의 하나로 기업경영에 민주주의 원리의 도입을 주장하는 사람들도 있다. 기업경영에도 다수결원리를 도입하기 위해 기업의 이해에 직·간접으로 연결된 그룹들이 경영에 참여하는 이른바 경영민주화가 절실히 필요하다는 주장을 펼치는 사람들도 있다.

그러나 우리는 기업경영의 실체를 정확히 이해해야 할 필요가 있다. 왜냐하면 우리가 기업의 본질을 정확히 이해하지 못한다면 생활수준의 향상은 고사하고 어려움에 처할 수 밖에 없기 때문이다. 여러 가지 기업형태 가운데에서도 주식회사라는 기업조직은 인류가 발견해 낸 괄목할 만한 발견물 가운데 한 가지이다. 주식회사란 지배주주나 지배주주가 임명한 경영자가 계약의 주체가 되어 만든 계약의 총합체이다.

그리고 지배주주나 경영자가 행사하는 경영권이란 고도의 종합적인 판단과 실천을 요구하는 것으로, 정치권력처럼 나누어 가지는 대상이 될 수 없는 지배주주나 경영자의 재산권이다. 이런 점에서 보면 경영민주화, 산업민주주의론, 이해당사자 자본주의, 소

24) Edward W. Younkins, "Stockholders as Stakeholders", The Freeman, April, 1997, pp. 198-199.

수주주의 이익 보호라는 대의명분을 달성하기 위해 경영권의 공유를 주장하는 것은 대단히 위험한 생각이라 하지 않을 수 없다.

경영권이 공유되기 시작하면 기업은 소비자만족을 위해 존재하는 조직이 아니라 기업 내에 있는 각종 이익집단만족을 위해 존재하는 조직으로 타락하게 될 것이다. 경영권의 공유가 이루어진 기업은 결코 시장에서 살아남을 수 없다. 합의를 얻는 데 따르는 비용이 너무 크기 때문이다. 뿐만 아니라 주식회사라는 조직이 출현한 이후 수백년의 경험은 경영권의 공유가 가져오는 폐해가 너무나 크다는 사실을 가르쳐 주고 있다. 그러므로 경영권의 공유는 지배주주나 경영자와 기업 내 이익집단 사이에 타협의 대상이 될 수 없다.

그러나 필자가 걱정하는 점은 우리 사회에서 점점 경영권이 공유의 대상이 될 수 있다고 믿는 사람들이 늘어나고 있다는 것이다. 이것이 가져올 파괴적인 결과를 생각할 때 우려하지 않을 수 없다. 왜냐하면 경영권 공유의 정당성이야말로 잘못된 대중경제 지식을 나타내는 전형적인 사례에 속하기 때문이다.

불행하게도 한국인 가운데 경영권 공유의 정당성을 믿는 사람들이 늘어나고, 이들이 경영권 공유를 뒷받침하는 입법을 강요한다면, 우리는 진보와 번영의 길을 향해 달려갈 수 없을 것이다.

경영권 이야기

1997년 12월 26일 1판 1쇄 발행

2019년 9월 16일 1판 2쇄 발행

저자_공병호

발행자_최승노

발행처_자유기업원

주소_서울특별시 영등포구 국회대로62길 9

전화_02-3774-5000

팩스_0502-797-5058

비매품