

경제의 민주화와 근로자의 경영참여

박제성 (한국노동연구원 연구위원)

초기 산업자본주의 시대에는 자본가와 고용주와 경영자가 한 몸이었다. 당시의 자본가는 공장근로자들과 직접 접촉하는 공장주이자 고용주였다. 그런데 이러한 전통적인 사용자의 삼위 일체적 표상은 위기에 처해 있다. 금융자본주의의 확산과 함께 근로계약의 상대방인 사용자로서의 기업과 노동으로부터 이윤을 취하는 사용자로서의 주주와 노동을 관리하는 사용자로서의 경영자가 서로 분리되고 있다. 기업의 정체성에 대한 비판적 인식이 필요한 까닭이다. 기업이란 무엇인가? 우선, 두 가지 관점이 있다. 첫째, 주주의 소유권으로 보는 관점이다. 둘째, 기업을 그 자체의 이해관계를 갖는 독립된 존재로 보는 관점이다.

밀턴 프리드먼은 기업을 주주의 소유권으로 보는 관점을 대표하는 경제학자이다. 프리드먼은 1970년에 뉴욕타임스에 기고한 칼럼에서, 경영자는 주주의 대리인으로서 주주 가치의 극대화를 위하여 경영해야 한다고 주장하면서, 이를 논리적으로 뒷받침하기 위하여 법인은 허구에 불과하다고 주장했다. 주주와 경영자 사이에 존재하는 법인이 허구적인 존재여야 주주와 경영자를 곧바로 연결시키는 일이 가능해지기 때문이다. 프리드먼식의 관점이 관철되면, 독립된 법인격으로서 당당한 법적 주체였던 기업은 금융자본의 사업에 이용되는 하나의 금융상품으로 전락한다. 인수합병에서 인수하는 기업은 법적 주체로서 행위하지만, 인수되는 기업은 하나의 재산에 불과하게 된다. 그러나 인수했던 기업도 언제든지 하나의 상품으로 전환되어 팔릴 처

지에 놓일 수 있다. 법적인 측면에서 볼 때, 안정적이고 신뢰할 만한 법인격을 더 이상 보장할 수 없다는 사실이야말로 시장의 전일적 지배가 초래하는 가장 위험한 결과라고 할 것이다. 이는 근로자의 지위에도 심각한 영향을 초래한다. 사실, 경영자가 주주 가치의 실현을 위하여 불요불급함에도 불구하고 구조조정과 경영해고를 단행하면, 노동법상의 경영해고 관련 규정들은 무력화되기 십상이다. 경영자는 단순히 주주에 의하여 고용된 자에 불과하기 때문에 기업과 운명을 같이하지 않으며, 주주는 주식회사의 유한책임 원리에 따라 주식 가치의 등락에 따른 손실만 감내할 뿐 경영해고라는 기업의 행위에 대해서는 아무런 책임도 지지 않기 때문이다. 이 경우 기업이라는 법인의 독자성은 간단하게 부인된다.

기업을 독립된 이해관계 주체로 바라보는 관점은 프리드먼식의 주주자본주의의 폐해를 경계하고자 한다. 여기서 기업은 주주 가치를 실현하기 위한 수단이 아니라 자신의 고유한 사업을 경영하기 위한 법적 주체이다. 그러므로 기업은 노동과 자본으로부터 독립하여 법인으로 존재한다. 경영자는 법인의 기관으로서 법인을 대표할 뿐이며, 자본이나 노동의 대리인이 아니다. 그러므로 경영자는 기업의 장기적인 전망 속에서, 주주의 이익이 아니라, 기업 그 자체의 이익을 위하여 경영해야 한다. 왜냐하면 이 관점에서 볼 때, 주주는 기업의 소유자가 아니기 때문이다. 주주는 사업을 법적으로 구조화하기 위하여 기업이 발행하는 주식의 소유자일 뿐이기 때문이다. 이러한 관점에서 볼 때, 자사주 매입이나 주주 배당은 기업의 생명력을 희생시키는 대가로 주주만이 이득을 본다는 점에서 경영진의 배임이나 마찬가지로 다. 기업의 장기적 전망과는 무관하게, 심지어 종업원들이 연이어 자살하고 있음에도 불구하고, 주주 배당률이 높다는 이유로 우수 기업으로 선정된 한국의 KT나 프랑스의 France Telecom은 이에 대한 극적인 사례라고 할 만하다.

한편 이러한 두 가지 전통적인 기업관의 대립에서 벗어나, 기업을 자본과 노동이 교차하는 사회적 공간으로서 이해관계의 대립과 충돌 그리고 견제와 조정이 이루어지는 민주주의의 장으로 보는 관점도 있다. 기업은 다양한 이해관계를 하나의 이해관계로 변환하는 시스템이 아니라 다양한 이해관계, 특히 노동과 자본이 상호대립하는 공간이며, 나아가 복수의 가치평가들이 상호작용하는 공간이다. 경영자에 의하여 노동에 대한 가치평가가 수행되며, 소비자에 의

하여 상품에 대한 가치평가가 수행되고, 금융시장에 의하여 자산에 대한 가치평가가 수행된다. 판사 또한 재판에 있어서 하나의 가치평가를 수행한다. 이처럼 기업은 복수의 가치들과 그 가치들을 평가하는 권한들이 충돌하고 조정되는 공간이며, 그런 의미에서 민주적 공간이다.

이해관계의 대립과 가치의 충돌은 특히 경영상의 위기가 도래했을 때 표면화되는데, 이때 기업 자체의 이해관계란 실제로는 각 경제주체들 사이의 타협에 불과하다. 기업 자체의 이해관계란 제 이해관계의 조정과 타협이며, 이는 곧 가치평가의 과정이다. 조정을 거쳐서 타협된 이해관계 자체가 하나의 가치체계를 반영한다. A라는 가치가 B라는 가치를 누르고 채택되는 것이다. 이는 곧 가치의 위계화이다. 그러므로 중요한 것은 선형적으로 기업의 이해관계 개념에 사로잡힐 것이 아니라, 이해관계의 조정 과정을 통해서 어떠한 가치가 우월적 지위를 획득하게 되는지 실제적이고 구체적인 가치판단 과정에 주목하는 것이 중요하다. 이는 곧 정치적 공간으로서 기업을 이해하는 것이다.

최근 한국 사회를 달구었던 ‘경제민주화’ 논쟁도 이러한 구도 속에서 재음미해 볼 수 있다. 민주주의는 기본적으로 ‘피지배자의 자기 지배’라고 할 수 있다. 그렇다고 한다면, 필연에 의해서든 우연에 의해서든, 자본주의 경제에서 피지배자의 지위에 있는 근로자들이 기업의 지배 구조에 참여함으로써 최소한의 자기 지배를 실현할 수 있어야 비로소 경제의 “민주화”라 말할 수 있을 것이다. 우리는 이번 호 국제노동브리프에 실린 Aline Conchon의 「근로자의 기업 이사회 참여에 관한 유럽의 제도」라는 글에서 근로자의 경영참여가 유럽 일부 나라에 한정된 예외적인 모습이 아니라 상당히 많은 나라들에 의하여 다양한 방식으로 받아들여지고 있는 보편적 제도임을 확인할 수 있다. 국내의 논의가 한 발 더 나아가는 데 적지 않은 도움이 될 것으로 생각한다. **KLI**