

우리사주제도 운영실태 및 정책과제*

김동배·송민수**

I. 들어가는 말

근로자복지기본법 제27조는 우리사주제의 목적을 “...근로자로 하여금 우리사주조합을 통하여 당해 우리사주조합이 설립된 회사의 주식(자사주)을 취득·보유하게 함으로써 근로자의 경제·사회적 지위향상과 노사협력증진을 도모함”으로 정하고 있다. 그런데 우리나라 우리사주제의 경우 근로자가 자사주 구입 금액을 부담하기 때문에 이를 주로 기업이 부담하는 서구적 의미의 종업원주식소유제도(Employess Stock Ownership Plan: ESOP)와는 근본적인 차이가 있고, 바로 이 문제와 취득기회의 제한 그리고 주식시장의 불안정성 등 여타 요인들이 복합적으로 작용하여 근로자부담 취득 자사주 의무예탁기간이 1년으로 단축된 1999년 이후부터는 제도의 취지 자체가 위협받을 정도로 제도의 취약성이 부각되었다.

이러한 문제점을 개선하기 위해 일련의 법제도 개편이 있었다. 우선 2001년 8월 14일 근로자복지기본법을 제정하여(2002년 1월 1일부터 시행) 그간 증권거래법의 규율을 받던 단계를 벗어나 이른바 ‘신우리사주’ 시대로 접어들었는데, 이때 기업이나 대주주의 무상출연이나 지원을 허용하고, 이 경우 의무예탁 기간을 연장하고(4년 이상 8년 이내), 우리사주조합 결성을 비상장기업으로 확대하는 등 제도를 개편하였다. 이어서 2005년 근로자복지기본법 개정 및 증권거래법 시행령을 개정하여 우리사주매수선택권 제도의

* 본 논문은 노동부(2007), 「우리사주제도 실태조사 및 개선방안」에 관한 연구의 내용을 주로 요약한 것이다.

** 김동배=한국노동연구원 연구위원(dongbae@kli.re.kr).
송민수=한국노동연구원 책임연구원(song@kli.re.kr).

도입과 차입형 우리사주제도 도입을 통한 자사주 취득기회의 다원화와 우리사주 조합원 자격을 관계회사까지 확대하였다.

이처럼 2001년 이후 일련의 제도 개편을 통해 그간 제도의 취약점으로 제기되어 왔던 근로자 자기부담에 의한 자사주 구입이나 우선배정 중심의 제한된 취득기회 문제를 해결할 수 있는 법적 근거는 마련하였기에 우리사주제도의 비전을 영국처럼 재산형성을 통한 근로자복지형으로 정립할 것인지 아니면 미국처럼 퇴직연금과 연계된 연금형 우리사주제도로 정립할 것인지가 마치 향후의 과제인 것처럼 여겨지기도 한다.

그러나 법제도의 변화와 기업에서 운영하는 우리사주제도의 변화는 별개의 문제일 수 있는바, 2001년 이후 시행된 이른바 ‘신우리사주제도’의 법제도가 얼마나 현장에서 정착되고 있는지에 대한 실태파악이 중요하다. 과연 우리나라 우리사주제도는 법제도의 개편 취지대로 ‘근로자 부담에 의한 자사주 취득 및 우선배정 중심의 취득기회’로부터 벗어나고 있는 것인가? 그러나 아쉽게도 지금까지 이와 관련해서 대표성 있는 표본을 사용한 실태조사 자료는 없다고 해도 과언이 아니다. 우리는 대표성 있는 실태조사 자료를 사용해서 2001년 이후 법제도 변화가 현장의 우리사주제도에 어느 정도 영향을 미치고 있는지를 살펴보고자 한다.

II. 우리사주제도의 운영현황

1. 2차 자료 분석

2007년 9월 현재 한국증권금융원에 등록된 2,604개 우리사주조합의 설립년도를 살펴보면 1970년대 9.6%, 1980년대 10.9%, 1990년대 19.2%, 2000년대 60.3%로 2000년 이후 설립된 조합이 다수를 차지한다. <표 1>에서와 같이 1999년 이후 추세를 살펴보면 우리사주조합 설립건수는 증가하지만 한국증권금융에 자사주를 예탁하고 있는 조합수는 그만큼 증가하지 않는데, 설립조합 대비 예탁조합의 비중이 계속 감소하고 있는 것도 같은 의미이다. 2006년 말 기준으로 자사주를 예탁하고 있는 조합을 설립된 총조합으로 나누어 보면 근래에는 그 수치가 34% 정도로서 세 개의 조합 중 한 개 정도가 주식을 예탁하고 있는 것으로 나타난다. <표 1>의 예탁조합 수치는 근로자 부담에 의한 자사주 구입과 취득기회 제한이라는 제도적 여건에서 단기보유가 지배적이었던 우리사주제도의 기본특성 중 최소한 단기보유 특성은 2001년 이후에도 큰 변화가 없었다는 점을 시사한다.

제도특성 변화를 추적할 수 있는 약간 더 구체적인 자료는 <표 2>에 정리되어 있다. 이에 의하면 2001년 이후 일련의 법제도 변화에도 불구하고 우리사주제도는 근로자 부담에 의한 자사주 취득이 지배적인데, 이것이 <표 1>에서 살펴본 단기보유와 불가분의 관계가 있다. 회사출연에 의한 자사주 취득이 약간씩 증가하고 있으나 이것이 추세적 경향성을 반영하는 것인지 아니면 일시적인 것인지에 대해서는 추후 변화추세를 살펴볼 필요가 있을 것이다.

근로자 부담의 취득과 주로 이에 기인한 단기보유가 여전히 지배적인 특성이라 할 때 단기보유의 정도는 과연 어느 정도일까? <표 3>은 2007년 9월 말 현재 한국증권금융에 등록된 2,604개 우리사주조합 중 2005년 말 현재 동 기관에 자사주를 예탁하고 있던 804개 우리사주조합의 자사주 보유지표들이 1년 이후인 2006년 말 그리고 1년 9개월 이후인 2007년 9월 말 현재 어떻게 변했는지를 분석한 결과이다. 이 표의 상단부분은 804개 조합 전체를 대상으로 한 것이며 하단의 699개 조합은 2006년과 2007년에 신규 자사주 취득이 없는 경우에 한정해서 동 지표의 변화를 분석한 것이다.¹⁾ <표 3>의 하단에서와

<표 1> 우리사주조합 추세

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
설립조합수	1,011	1,165	1,546	1,861	2,036	2,136	2,259	2,376	2,514
예탁조합수	744	641	752	752	793	772	766	808	855
예탁조합÷설립조합	73.6	55.0	48.6	40.4	38.9	36.1	33.9	34.0	34.0
예탁주식수(백만)	259	456	421	288	325	312	308	301	316
주식취득가(조원)	2.92	4.49	3.6	1.85	2.97	2.81	2.96	3.29	3.85

자료: 우리사주협회(<http://www.esop.kr/>) 자료 수정보완.

<표 2> 우리사주제도 실태

(단위: 개, %)

	결성조합수				예탁조합수				지분율	취득방법		
	전체	상장	코스닥	기타	전체	상장	코스닥	기타		개인	회사	조합차입
2004	2,259	665	695	899	766	155	208	403	1.90	83.9	11.0	3.7
2005	2,376	645	722	1,009	808	166	219	423	1.82	78.4	15.5	3.9
2006	2,514	657	768	1,089	855	170	231	454	1.95	78.3	15.8	3.8

주: 지분율은 예탁기업들의 총발행주식 대비 예탁주식의 비중.

취득방법은 총예탁주식수의 취득원천별 분류. 취득원 중 회사는 '회사출연'과 '대주주 등 출연'을 합한 수치.

자료: 한국증권금융원.

1) 신규 자사주 취득에 대한 정보가 없어 2005년 말 대비 예탁주식이 증가한 경우에는 신규 자사주 취득이 있었다고 가정하였다.

〈표 3〉 우리사주조합 예탁주식 변동

		2005(a)	2006	2007.9(b)	비 고
2005년 말 예탁주식 있는 경우 (N=804)	예탁조합원 비율	42.2	34.5	31.2	-26.2
	예탁주식수	374,449	321,845	291,185	-22.2
	인당주식수	4,874	3,809	3,445	-29.3
위 중 2006년 및 2007년도 예탁주식 순증이 없는 경우 (N=699)	예탁조합원 비율	41.7	30.4	26.5	-36.5
	예탁주식수	349,913	244,184	194,506	-44.4
	인당주식수	4,755	3,871	3,443	-27.6

주: 예탁조합원 비율은 전체 종업원 중 우리사주를 예탁하고 있는 조합원 비중, 예탁주식수는 한국증권금융에 예탁하고 있는 우리사주조합 주식수, 인당주식수는 예탁주식수를 예탁조합원수로 나눈값. 열(列)의 비고 계산식은 $((b-a)/a) \times 100$.

자료: 한국증권금융, 「우리사주조합 운영현황」, 원자료.

같이 만일 다른 취득기회를 통한 자사주 추가취득이 없는 경우 1년 9개월만에 예탁조합원은 36.5% 그리고 예탁주식수는 44.4%가 감소하는데, <표 1>에서 조합수의 증가에 비해 ‘깡통’계좌를 제외한 예탁조합수는 상대적으로 정체되고 있는 이유가 바로 여기에 있다. 예컨대 2005년 말 자사주를 예탁하고 있던 804개 조합 중 124개는 2006년 말 예탁주식이 없는 ‘깡통’조합이 되고, 2006년 말 자사주를 예탁하고 있던 854개 조합 중 100개가 2007년 9월 말 현재 ‘깡통’조합이 되었다.

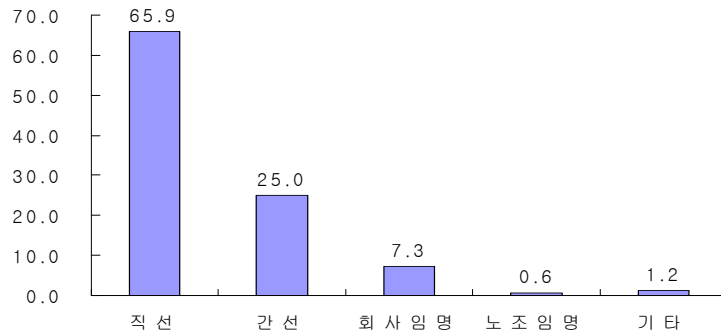
2. 실태조사 결과 분석

한국노동연구원은 노동부의 의뢰를 받아 2007년 11월에 우리사주제도 실태조사를 실시하였다. 설문조사의 모집단은 2007년 9월 말 현재 한국증권금융에 등록하고 있는 우리사주조합 2,604개이다. 우리는 이 중에서 우리사주주식을 예탁하고 있는 기업 300개 그리고 주식을 예탁하지 않고 있는 기업 200개를 최종 목표 표본으로 하여 각 3배수의 표본을 추출하였다. 그러나 실사과정에서 자사주를 예탁하지 않고 있는 ‘깡통’조합 표본은 조사에 어려움이 많았고 최종적으로 자사주를 예탁하고 있는 335개 조합과 그렇지 않은 169개 조합에 대한 조사를 완료하였다. 설문지의 응답자는 우리사주조합 업무담당 책임자이다. 주요한 분석결과를 요약하면 다음과 같다.

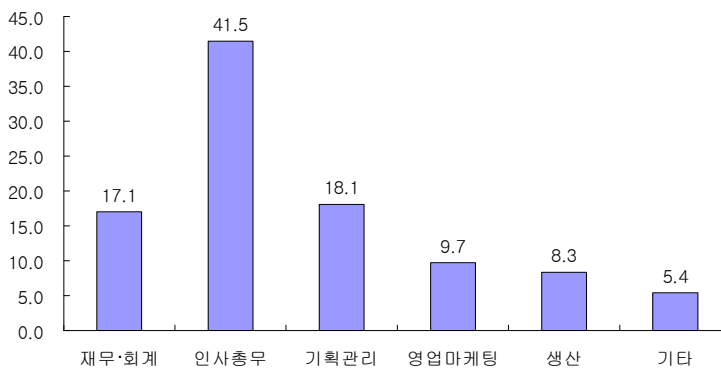
가. 지배구조

[그림 1]은 우리사주 조합장 선출방식을 나타낸 것인데, 직선제가 65.9%로 다수를 차지하고 있고, 이어서 간선제가 25%를 차지하고 있다. 직선과 간선을 합하면 근로자 투

[그림 1] 조합장 선출



[그림 2] 조합장 배경 직군



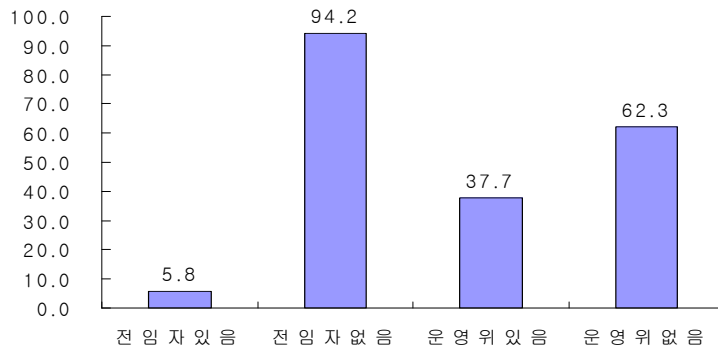
표로 결정되는 경우가 90.9%로 대부분을 차지하고 있다.

[그림 2]는 우리시주 조합장의 출신 직군을 분석한 것인데, 인사-노무-총무파트 출신이 41.5%로 가장 많고 이어서 기획관리 18.1% 그리고 재무-회계가 17.1%로 나타나고 있다.

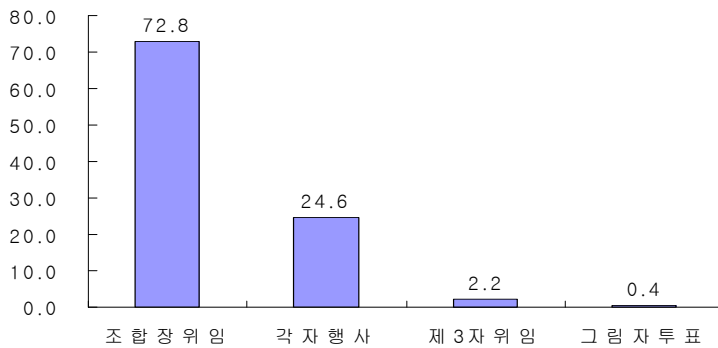
[그림 3]은 우리시주조합 업무를 전담하는 전임자가 존재하는지, 그리고 우리시주조합 운영위원회가 존재하는지를 분석한 것이다. 이에 의하면 우리시주조합 전임자가 있는 경우는 5.8%에 불과하고, 우리시주조합 운영위원회가 결성되어 있는 경우는 37.7%로 나타나고 있다. 여기에 보고하지 않았지만 운영위원의 수는 노측이 4.1명 시측이 2.0명 정도인 것으로 나타나고 있다.

여기서 도시하지 않았지만 응답조합의 59.7%가 지난해에 우리시주조합 총회를 개최한 것으로 나타났고, 조합 총회를 개최했다고 응답한 301개 기업의 총회 개최횟수는 평균 1.2회로 나타났다. [그림 4]는 우리시주의 의결권 행사방식을 분석한 것인데, 이에 의하면 조합장에 위임하는 경우가 72.8%로 지배적인 것으로 나타나지만, 조합원이 각자 행사한다고 하는 경우도 24.6%로 꽤 높은 수치가 나타나고 있다.

[그림 3] 전임자 및 운영위원회 존재 여부



[그림 4] 의결권 행사 방식



나. 회사출연과 취득기회 다양화

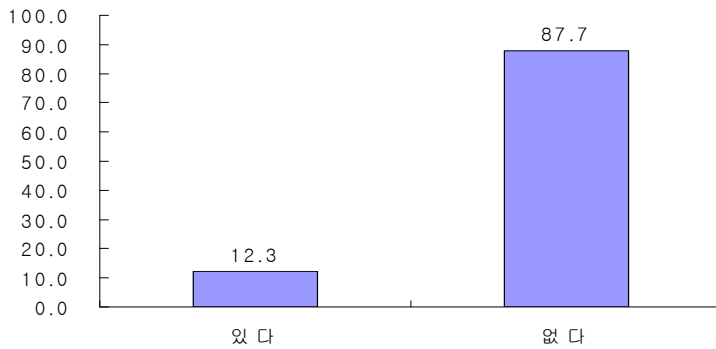
2001년 이후 이른바 ‘신우리사주제도’의 핵심은 근로자 부담이 아닌 기업측 무상출연의 확대, 우선배정 중심의 제한된 취득기회에서 스톡옵션형과 차입형이라는 취득기회의 다양화로 요약할 수 있을 것이다. 왜 근로자들이 자사주를 장기보유하지 않는가에 대한 질문에 504개 조합 중 51.2%가 주가불안을 그리고 31.3%가 장기보유에 따른 인센티브 취약으로 응답하였는데, 근로자 부담에 의해 자사주를 취득할 경우 주가에 더욱 더 민감하게 반응할 수밖에 없어 근로자 부담에 의한 자사주 취득과 단기보유간 불가분의 관계가 있는바, 이러한 맥락에서 회사출연과 취득기회 다양화가 중요한 의미를 갖는다.

[그림 5]는 2000년 이후 회사측의 무상출연이 있었는지 여부를 분석한 것인데, 회사측이 주식을 무상출연한 경우는 전체의 12.3%로 절대다수가 무상출연이 없었던 것으로 나타났다. 무상출연이 있었다고 응답했던 62개 기업의 무상출연 횟수는 1회가 82.3%로 지

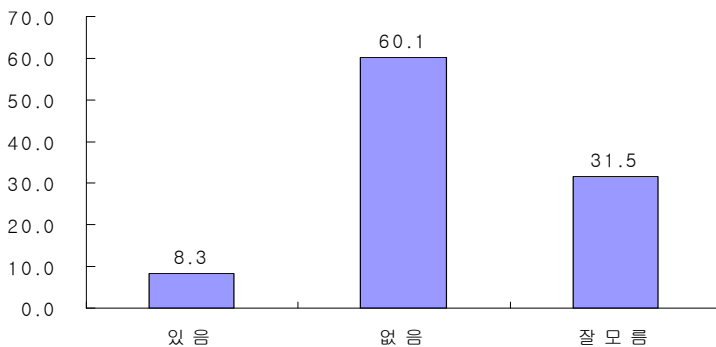
배적이었고, 주도층에 대한 질문에서는 85.5%가 회사나 대주주가 주도하였다고 응답하였으며, 회사측 무상출연시 근로자측의 대응출연이 있었던 경우가 38.7%로 나타났다. 2001년 이후 신우리시주제도하에서 회사측 무상출연과 근로자의 1 대 1 대응출연의 전 형은 포스코로 알려지고 있다.

[그림 6]은 향후 무상출연 계획이 있는지 여부를 분석한 것인데, 향후 회사측의 무상출연 계획이 있다고 응답한 경우는 전체 504개 기업 중 8.3%에 불과한 것으로 나타나고 있다. 잘 모르겠다고 응답한 31.5%를 감안한 해석이 필요하겠지만, 이 결과는 추후 별다른 제도 변화가 없는 한 회사측의 무상출연에 대한 큰 기대를 할 수 없다는 점을 시사하는 것으로 보인다. [그림 7]은 기업측의 무상출연을 저해하는 요인에 대한 분석결과이다. 이에 의하면 응답조합의 51.8%가 기업의 자금부족을 그리고 19.6%가 근로자의 단기보유 성향을 들고 있다. 이러한 분석결과는 우리가 수행했던 사례조사 결과와도 일치한다. 즉, 우리시주나 현금보상 모두 기업측에 비용부담을 의미하기 때문에 임금과 우리시주

[그림 5] 2000년 이후 무상출연 여부



[그림 6] 향후 무상출연 계획

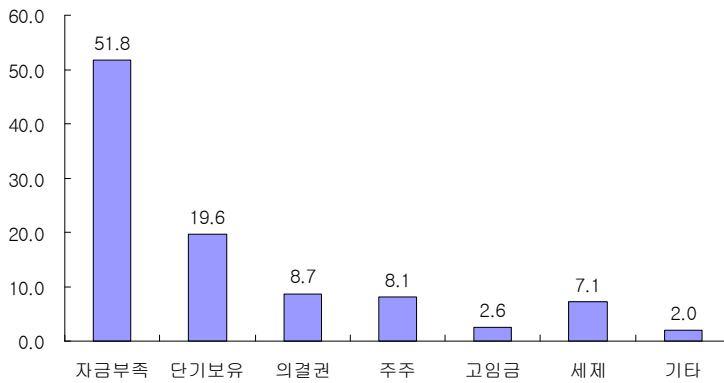


간 교환이 없는 기업으로서는 우리사주에 출연할 인센티브가 없다는 것이 사례조사를 통해 나타났다.

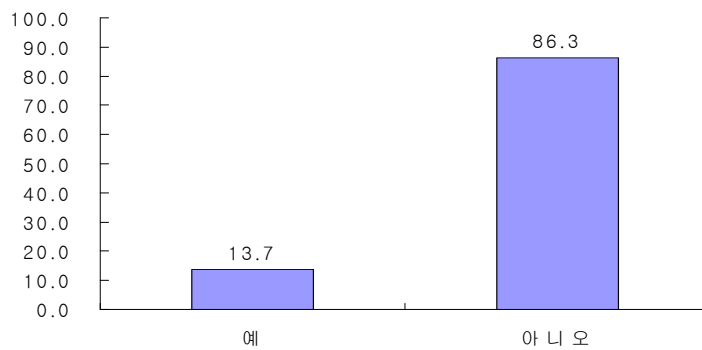
[그림 8]은 우리사주매수선택권제도와 관련하여 정관을 개정하였는지 여부를 분석한 것이다. 이에 의하면 응답기업의 13.7%가 정관을 개정한 것으로 나타나고 있어 대다수의 기업이 정관조차 개정하지 않고 있는 것으로 나타난다. [그림 9]는 정관을 개정하였다고 응답한 69개 기업을 대상으로, 그 경우 우리사주매수선택권제도를 도입했는지 여부를 분석한 것인데, 해당 기업의 59.4%가 도입했다고 응답하고 있다.

차입형 우리사주제도는 회사의 무상출연만큼이나 중요한 의미를 지니는데, 회사나 주주는 우리사주조합의 차입금 상환을 약정할 경우 우리사주조합이 금융기관에서 차입한 자금으로 자사주를 취득할 수 있는 제도이다. 분석결과 차입형 우리사주제를 도입한 경우는 전체 응답기업의 2.8%에 불과했고, 차입형 우리사주제를 도입하지 않고 있는 490개 기업에 대해서 추후 동 제도를 도입할 의사가 있는지를 질문한 결과 해당기업의 6.3%만

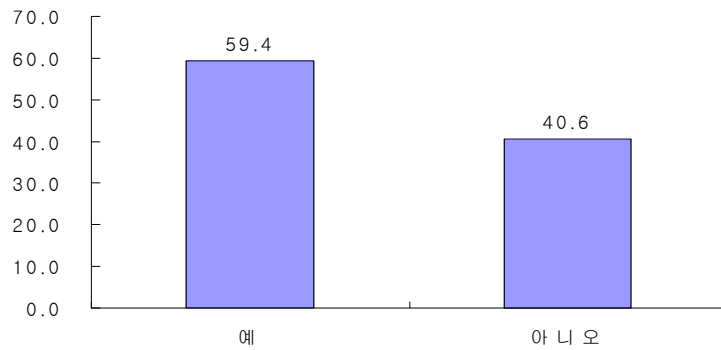
[그림 7] 무상출연 장애 요인



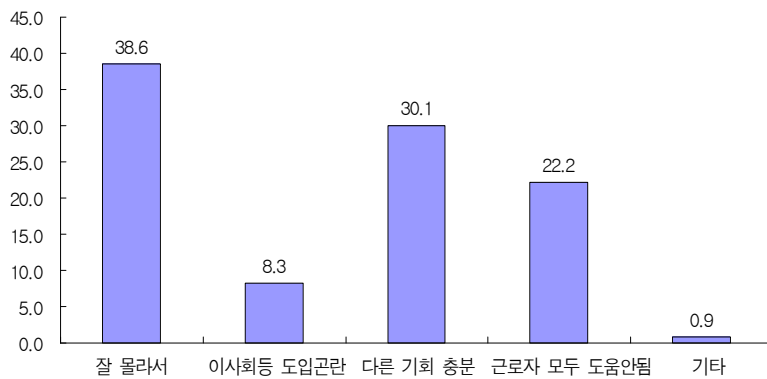
[그림 8] 우리사주 매수선택권 정관 개정



[그림 9] 정관 개정의 경우 도입 여부(N=69)



[그림 10] 차입형 미도입 및 무계획의 경우의 사유(N=459)



이 동 제도를 도입하겠다고 응답하였다. [그림 10]은 향후 차입형 우리시주를 도입할 계획이 없다고 응답한 459개 기업에 대해서 그 이유를 질문한 것을 분석한 결과인데, 38.6%가 제도를 잘 몰라서, 30.1%가 다른 기회로 자시주를 취득할 기회가 충분해서, 그리고 22.2%가 근로자들에게 도움이 되지 않아서라고 응답하고 있다.

다. 2001년 이후 제도개선 효과 평가

제도개선 효과 평가에 앞서 지금까지의 전통과 현재의 제도적 여건에서 일선 현장에서 우리시주제도를 도입하는 목적 및 목적달성 정도를 어떻게 보고 있는지를 살펴보았다. <표 4>는 우리시주조합 도입시 목표와 실제 효과 그리고 양자간 격차를 분석한 것이다. 이에 의하면 우리시주조합 도입 목적으로서 가장 중요한 것은 주인의식 제고와 근로자 재산형성인 것으로 나타나고 있다. 이는 모두에서 살펴본 근로자복지기본법상의

〈표 4〉 우리사주제도의 목표와 효과

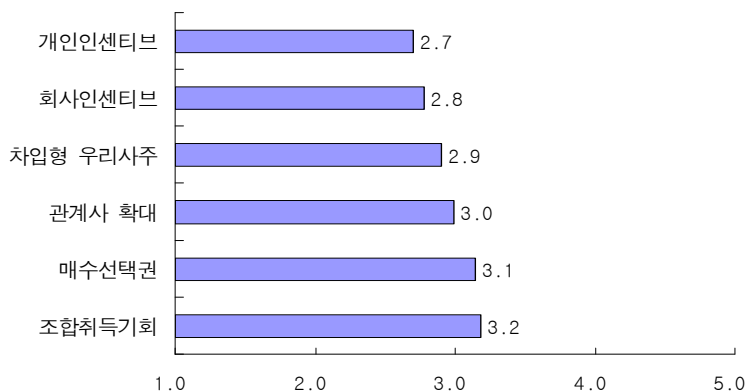
	도입시 목표(A)	실제 성과(B)	격차(A-B)
근로자 재산형성	75.0	40.7	34.3
주인의식 제고	77.8	49.8	28.0
이직률 저하	61.7	39.5	22.2
생산성 향상	63.7	37.9	25.8
근로자들의 경영참여기회 제공	46.2	23.0	23.2
노사협력 제고	44.6	25.0	19.6
적대적 M&A방어	33.3	16.3	17.1

주: 설문지의 수치는 각 목표 및 목표달성 정도에 대한 질문(5점 척도) 중 그렇다와 매우 그렇다에 응답한 비중임.

우리사주제도의 목적과도 일치하는 결과이다. 기대하는 목표에 대비해서 실제로 성과를 달성하고 있는지 여부를 격차(목표-실제달성)지수로 측정한 결과 가장 중시하는 목표와 동일하게 근로자 재산형성과 주인의식 제고의 격차가 가장 높게 나타나고 있는 점도 흥미 있다.

[그림 11]은 2001년 이후 각종 법제도 개편이 우리사주제도의 활성화에 어느 정도 기여했는지를 평가하도록 한 결과를 요약한 것인데, 상대적으로 우리사주제도의 활성화에 가장 크게 기여했다고 평가하고 있는 것이 우리사주조합이 기금으로 자사주를 취득하여 배정할 수 있는 제도, 우리사주매수선택권제도, 우리사주 조합원의 범위를 자본거래가 있는 관계사로 확대한 것의 순서로 들고 있다. 그러나 나머지 제도개선 영역들에 대해서는 중간점수인 3점 미만의 점수를 부여하고 있어 해당 제도 개편들이 우리나라의 우리사주제도를 활성화하는데 별로 도움이 되지 않았다고 평가하는 것으로 나타났다.

[그림 11] 제도개선 효과 평가



주: 5점 척도(1=매우 효과가 적다, 5=효과가 매우 크다).

<표 5> 추후 제도개선 필요성

(단위: %)

	찬 성
우리사주대여 도입	72.2
정부 취득 주식매각시 우선 배정 적용	69.0
근로자 우리사주조합 통한 기업인수 지원	69.0
차입형 우리사주제도의 차입한도 제한 철폐	26.2
조합비 징수 규정 명문화	13.7
우리사주매수권 부여시 한도 폐지	39.1
조합원 범위에 거래관계회사 직원 포함	27.8

주: 응답범주는 필요, 필요 없음, 잘 모르는데, 수치는 필요에 응답한 비중임.

2005년 법제도 개편 이후에도 학계나 정당 그리고 우리사주연합회 등 도처에서 법제도 개편에 대한 요구가 많은 것이 현실이다. 우리는 이러한 제도개편 요구의 핵심 내용들을 요약해서 그 필요성에 대해서 질문하였고 <표 5>는 이를 요약한 것인데, 우리사주대여제도의 도입, 정부 취득 주식매각시 우선배정 적용, 근로자들이 우리사주조합을 통해 기업인수를 할 경우 지원의 순서로 필요성이 높다고 응답하고 있는데, 나머지 3개의 제도개선에 대해서는 필요하다는 응답이 절반을 넘지 못하고 있다.

III. 요약 및 함의

이상의 분석결과와 함의를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 조사결과 아직도 과거와 같이 우선 배정시 근로자 개인부담으로 자사주를 취득하는 경우가 80% 정도로 지배적이다. 근로자 부담으로 자사주를 취득한 경우 의무예탁기간이 1년에 불과하고 주식시장의 높은 불확실성으로 대부분 자사주를 단기에 매각하기 때문에 단기보유가 지배적 특성이 되며 이는 우리사주제도의 취지 자체를 위협하는 요소로 부각되어 왔다. 실제로 단기보유로 인해 2006년 말 기준으로 설립된 우리사주조합의 34% 정도만 실제 자사주를 예탁하고 있고 나머지는 자사주가 없는 소위 깡통조합이다. 이처럼 2001년 및 2005년의 법개정에도 불구하고 아직까지 우리사주제도에 근본적인 변화는 없다고 판단된다.

둘째, 2001년 이후 이른바 신우리사주제도의 핵심을 우리사주 취득기회의 다변화로 보고 이를 위한 법제도 변화가 현장에서 어느 정도 정착되었는지를 살펴보면 응답기업

504개 중 2000년 이후 회사의 무상출연이 있었던 경우는 12.3%(62개), 우리사주매수선택권을 위한 정관 개정 13.7%(69개) 및 우리사주매수선택권 도입 8.1%(41개), 차입형 우리사주 도입 2.8%(14개)로 나타났다. 우리사주매수선택권제도와 차입형 우리사주제도는 2005년 법개정을 통해 도입된 제도라는 점을 감안하면 채 2년도 지나지 않은 현재 시점에서 선부른 판단을 내리기에는 시기상조로 보이나 조금씩 변화가 발생하고 있는 것도 사실이다. 특히 우리사주매수선택권을 위한 정관 개정은 현금성과배분제도와 밀접한 관련성을 지닌 것으로 나타나고 있어 추후 매수선택권을 활용한 성과배분형 우리사주제도의 활성화를 기할 수 있는 제도적 보완장치들이 필요한 것으로 보인다. 성과배분의 일환으로서의 우리사주매수선택권제도를 활성화하기 위해서는 신중한 검토를 전제로 현행 시가의 80%로 정해져 있는 행사가격의 하향조정도 고려할 필요가 있고, 현행 연간 600만 원으로 한도를 정하고 있는 우리사주매수선택권 부여한도의 재조정도 검토할 사항이며, 마지막으로 옵션 부여시점과 행사시점 중 낮은 시점의 가격에 할인율을 적용할 수 있도록 하는 방안도 아울러 고려할 필요가 있을 것이다.

셋째, 우리사주제도가 활성화되기 위해서는 회사의 무상출연이 활성화되어야 하는데, 2000년 이후 회사측 무상출연이 있었던 경우는 12.3%로 저조했고, 무상출연이 이루어지지 않는 이유로 절반 이상이 회사측의 자금부족을 들었다. 회사측에서 보면 총보상의 관점에서 현금보상 대신에 자사주를 제공하는 것은 큰 부담은 아닐 것이며, 여기에 세제혜택 등이 추가되면 회사의 무상출연이 활성화될 수도 있을 것이다. 그러나 그렇게 되기 위해서는 근로자측이 현금보상 대신에 자사주를 선택해야 하는데, 실태조사에서 간접적으로 나타난 바와 같이 자사주 단기보유의 주요한 이유가 주식시장의 불안정성으로 나타나고(51.2%) 우리사주제도가 근로자 재산형성에 기여했다고 평가하는 경우가 40.7%에 불과하다는 조사결과를 고려하면 이를 기대하기도 쉽지 않은 것으로 보인다. 요약하면 현재 상태로는 회사측도 근로자측도 자사주 무상출연에 대한 유인이 부족하기 때문에 노사양측에 대한 충분한 인센티브 제공이 없이는 현 상황을 벗어나기 힘든 것으로 보인다. 이와 관련해서 이른바 사회적 양극화 논의를 감안할 필요는 있지만 무상출연 기업에 대한 추가적 인센티브 제공을 전향적으로 검토할 필요가 있을 것이며 조합원에 대한 세제혜택도 강화할 필요가 있을 것으로 보인다.

넷째, 최근 다양한 통로를 통해 제시되고 있는 우리사주제도 개혁에 대한 의견조사 결과를 보면 우리사주대여제도의 도입, 정부 취득 주식매각시 우선배정 적용, 우리사주 조합을 통한 근로자 기업인수 지원의 구체화에 대해서는 대략 70% 정도가 그 필요성을 공감하지만, 차입형 우리사주제도의 차입한도 제한 철폐, 조합비 징수 규정 명문화, 조합원 범위에 거래관계회사 직원 포함 등에 대해서는 필요하다는 의견이 절반에도 미치지 못하는 바, 기업체 실무담당자들이 필요성을 높게 공감하는 항목에 대해서는 전향적

인 방향으로의 제도 개선에 대한 고려가 필요한 것으로 보인다.

마지막으로 우리사주제도에 대한 이해도를 높이기 위한 상설교육기관 설립 및 교육 프로그램을 개발하여 홍보와 교육을 강화할 필요가 있다. 차입형 우리사주제도를 도입하지 않은 가장 큰 이유는 ‘제도를 잘 몰라서’였고, 우리가 실시한 사례조사들에서도 제도의 운영에 대해서 제대로 도움과 지원을 받을 수 있는 기관이나 단체의 부족에 대한 호소들이 많았다. 이러한 점을 종합적으로 고려해 보면 교육-홍보-지원을 전담하는 기관의 설립은 우리사주조합의 활성화를 위해서 매우 필요한 것으로 보인다. **KLI**

<참고문헌>

- 김동배·노용진·박노근·강병식(2005), 「우리사주조합 등을 통한 국내의 근로자 기업 인수 사례와 시사점」, 노동부.
- 노용진·문무기·박성찬·길재욱·김성민(2001), 「우리사주제도 활성화 방안 연구」, 노동부.
- 신범철·남상섭·박용석(2004), 「우리사주제도 실태조사와 외국제도 비교연구」, 노동부.
- 안병룡(2007), 「참여정부 우리사주제도 활성화」, 미발표논문.
- 노사정위원회(2004), 「우리사주제도 활성화 방안 논의자료」, 2004. 7. 7.
- 우리사주지원센터(2005), 「우리사주제도 안내」.
- 전국우리사주연합회(2006), 「원-원의 노사관계 등을 위한 정책제안서」.
- Pendleton, A.(2001), *Employee Ownership, Participation and Governance: A Study of ESOPs in the UK*, London: Routledge.