

이 연구용역은 2007년 노동부의 「우리사주제도 실태 조사 및 개선방안」에 관한 연구용역사업의 일환으로 연구되었음.

# 우리사주제도 실태조사 및 개선방안에 관한 연구

2007. 12.

연구기관 : 한국노동연구원

노동부

## 제 출 문

노동부 장관 귀하

본 보고서를 노동부 노사협력복지팀 수탁연구과제 『우리사주제도 실태 조사 및 개선방안 연구』에 대한 최종보고서로 제출합니다.

2007. 12.

한국노동연구원

원장 최 영 기

## 연 구 진

연구책임자 : 김동배(한국노동연구원 연구위원)

참여연구자 : 노용진(서울산업대학교 경영학과 교수)

강병식(한국노동연구원 전문위원)

송민수(한국노동연구원 책임연구원)

## 목 차

|                                    |    |
|------------------------------------|----|
| I. 서론 .....                        | 1  |
| 1. 연구목적 .....                      | 1  |
| 2. 연구내용 및 연구방법 .....               | 2  |
| II. 우리사주제도의 전개과정과 특성 .....         | 3  |
| 1. 우리사주 제도의 전개과정 .....             | 3  |
| 2. 우리사주 제도의 특성 .....               | 6  |
| 3. 우리사주제도의 운영현황 .....              | 10 |
| 4. 제도개선에 대한 논의 .....               | 15 |
| 5. 요약 .....                        | 16 |
| III. 외국 사례: 영국의 근로자자사주보유프로그램 ..... | 17 |
| 1. 서론 .....                        | 17 |
| 2. 영국의 근로자주식소유 정책 .....            | 18 |
| 3. 영국의 근로자주식소유제도들 .....            | 26 |
| 4. 주식인센티브제도(SIP) .....             | 32 |
| 5. 요약 .....                        | 45 |
| IV. 사례연구 .....                     | 48 |
| 1. 사례조사 개요 .....                   | 48 |
| 2. 개별기업 사례 .....                   | 48 |
| 2-1. 포스코 .....                     | 48 |
| 2-2. 대우자동차판매 .....                 | 54 |
| 2-3. 모두투어 네트워크 .....               | 61 |
| 2-4. 웅진씽크빅 .....                   | 68 |
| 2-5. 리바트 .....                     | 74 |
| 2-6. FST .....                     | 81 |

|                                        |     |
|----------------------------------------|-----|
| 3. 사례분석 결과 요약 .....                    | 87  |
| V. 실태조사 .....                          | 89  |
| 1. 조사 개요 .....                         | 89  |
| 2. 우리사주조합의 개요 .....                    | 92  |
| 3. 지배구조 .....                          | 100 |
| 4. 제도개선 효과 .....                       | 103 |
| 5. 제도개선 효과 평가 및 필요성 인식 .....           | 110 |
| 6. 제도특성 종합분석 .....                     | 112 |
| 7. 요약 .....                            | 114 |
| VI. 결론 .....                           | 115 |
| 1. 연구 요약 .....                         | 115 |
| 2. 정책 함의 .....                         | 122 |
| [참고문헌] .....                           | 125 |
| <부록 2-1> 우리사주조합에 대한 세제지원관련 법률 내역 ..... | 126 |
| <부록 2-2> 우리사주 관련 기타 법규 .....           | 129 |
| [부표 2-1] 우리사주운영상황 보고서식 .....           | 134 |
| [부록] 설문지 .....                         | 135 |
| [부록] 통계표 .....                         | 147 |

## 표 목 차

|                                 |    |
|---------------------------------|----|
| <표 II-1> 우리사주제도의 전개과정 .....     | 5  |
| <표 II-2> 년도별 우리사주조합 결성율 등 ..... | 11 |
| <표 II-3> 우리사주 제도 실태 .....       | 12 |
| <표 II-4> 우리사주조합 운영실태 .....      | 12 |

|                                           |    |
|-------------------------------------------|----|
| <표 II-5> 자사주 취득 및 자금조달 .....              | 13 |
| <표 II-6> 의결권 행사 .....                     | 14 |
| <표 IV-1> 포스코 요약재무정보 .....                 | 49 |
| <표 IV-2> 포스코 직원 현황 .....                  | 49 |
| <표 IV-3> 포스코 주요 주주의 주식소유 현황 .....         | 50 |
| <표 IV-4> 포스코 연도별 자사주 취득 현황 .....          | 53 |
| <표 IV-5> 대우자동차판매 직원 현황 .....              | 55 |
| <표 IV-6> 대우자동차판매 요약재무정보 .....             | 55 |
| <표 IV-7> 대우자동차판매 5% 이상 주주의 주식소유 현황 .....  | 56 |
| <표 IV-8> 대우자동차판매 우리사주조합 주식보유내역 .....      | 57 |
| <표 IV-9> 모두투어 매출형태별 실적 .....              | 62 |
| <표 IV-10> 모두투어 5% 이상 주주의 주식소유 현황 .....    | 63 |
| <표 IV-11> 모두투어 연도별 우리사주조합 주식보유내역 .....    | 63 |
| <표 IV-12> 모두투어 사주조합의 자사주 취득 및 보유 내역 ..... | 67 |
| <표 IV-13> 모두투어 자사주 배정 기준 .....            | 68 |
| <표 IV-14> 웅진씽크빅 직원 현황 .....               | 69 |
| <표 IV-15> 웅진씽크빅 5%이상 주주의 주식소유 현황 .....    | 70 |
| <표 IV-16> 웅진씽크빅 조합원 및 우리사주 현황 .....       | 70 |
| <표 IV-17> 웅진씽크빅 자사주 보유 현황 .....           | 73 |
| <표 IV-18> 리바트 요약재무정보 추이 .....             | 75 |
| <표 IV-19> 리바트 직원 현황 .....                 | 76 |
| <표 IV-20> 리바트 5% 이상 주주의 주식소유 현황 .....     | 77 |
| <표 IV-21> 리바트 사주조합 자사주 보유 현황 .....        | 77 |
| <표 IV-22> 리바트 사주조합 자사주 취득 내역 .....        | 79 |
| <표 IV-23> FST 요약재무정보 추이 .....             | 81 |
| <표 IV-24> FST 직원 현황 .....                 | 82 |
| <표 IV-25> FST 주요 주주의 주식소유 현황 .....        | 83 |
| <표 IV-26> FST 사주조합 자사주 보유 현황 .....        | 83 |
| <표 IV-27> FST 사주조합 자사주 취득 내역 .....        | 86 |
| <표 IV-28> 사례조사 대상기업별 특징 요약 .....          | 87 |

|                                        |     |
|----------------------------------------|-----|
| <표 V-1> 표본과 모집단의 규모 분포 .....           | 89  |
| <표 V-2> 우리사주주식 예탁 여부별 특성 (로짓 분석) ..... | 89  |
| <표 V-2-1> 표본의 특성 .....                 | 90  |
| <표 V-3> 우리사주지분 상이 체크 현황 .....          | 91  |
| <표 V-4> 증권금융에 미예탁, 실사결과 보유 .....       | 91  |
| <표 V-5> 증권금융에 예탁 실사결과 없음 .....         | 91  |
| <표 V-6> 우리사주제도의 목표와 효과 .....           | 99  |
| <표 V-7> 추후 제도개선 필요성 .....              | 111 |
| <표 V-8> 상관관계 .....                     | 112 |
| <표 V-9> 노동조합과 우리사주제도간 편상관계수 .....      | 113 |

## 그림목차

|                                                |    |
|------------------------------------------------|----|
| [그림 II-1] 우리사주조합설립년도 분포 .....                  | 11 |
| [그림 II-2] 자금조달 유형별 적정보유기간에 대한 우리사주 조합장 의견 .... | 14 |
| [그림 IV-1] 모두투어 최근 5년간 매출액 및 영업이익 추이 .....      | 62 |
| [그림 V-1] 설립년도 .....                            | 92 |
| [그림 V-2] 지분을 .....                             | 93 |
| [그림 V-3] 지분을 중 회사출연분(N=335) .....              | 93 |
| [그림 V-4] 현금성과배분제 유무 .....                      | 94 |
| [그림 V-5] 비정규직 지분소유 .....                       | 94 |
| [그림 V-6] 보유기간_개인부담(N=335) .....                | 95 |
| [그림 V-7] 보유기간_회사출연(N=46) .....                 | 95 |
| [그림 V-8] 장기보유 장애요인 .....                       | 96 |
| [그림 V-9] 2000년 이후 우선배정 횟수 .....                | 96 |
| [그림 V-10] 2000년 이후 우선배정 년도별 분포 .....           | 97 |
| [그림 V-11] 우선배정시 회사 대출 여부(N=281) .....          | 97 |
| [그림 V-12] 회사 대출시 금리(N=130) .....               | 98 |
| [그림 V-13] 우선배정포기 사유: .....                     | 98 |

|                                              |     |
|----------------------------------------------|-----|
| [그림 V-14] 비상장회사 매도 방식(N=193) .....           | 99  |
| [그림 V-15] 조합장 선출 .....                       | 100 |
| [그림 V-16] 조합장 직무 .....                       | 100 |
| [그림 V-17] 조합장 담당업무(복수응답) .....               | 101 |
| [그림 V-18] 전임자 및 운영위원회 존재 여부 .....            | 101 |
| [그림 V-19] 우리사주조합총회 개최 .....                  | 102 |
| [그림 V-20] 의결권 행사 방식 .....                    | 102 |
| [그림 V-21] 2000년 이후 무상출연여부 .....              | 103 |
| [그림 V-22] 무상출연 횟수(N=62) .....                | 103 |
| [그림 V-23] 무상출연 년도별 분포(N=79, 복수가능) .....      | 104 |
| [그림 V-24] 무상출연 주도(N=62) .....                | 104 |
| [그림 V-25] 무상출연시 대응출연 여부(N=62) .....          | 105 |
| [그림 V-26] 무상출연시 배분기준 여부(N=62) .....          | 105 |
| [그림 V-27] 무상출연시 배분기준별 비중(N=62) .....         | 106 |
| [그림 V-28] 무상출연시 주가동향(N=62) .....             | 106 |
| [그림 V-29] 향후 무상출연 계획 .....                   | 107 |
| [그림 V-30] 무상출연 장애 요인 .....                   | 107 |
| [그림 V-31] 우리사주매수선택권 정관 개정 .....              | 108 |
| [그림 V-32] 정관 개정의 경우 도입 여부(N=69) .....        | 108 |
| [그림 V-33] 차입형 우리사주 도입 .....                  | 109 |
| [그림 V-34] 차입형 미도입의 경우 추후 도입계획(N=490) .....   | 109 |
| [그림 V-34] 차입형 미도입 및 무계획의 경우 사유(N=459) .....  | 110 |
| [그림 V-35] 2002년 이후 제도개선의 우리사주제도 활성화 효과 ..... | 110 |
| [그림 V-36] 취득형태별 바람직한 의무예탁기간 .....            | 111 |



## I. 서론

### 1. 연구목적

정부는 2001년 이후 우리사주제 관련 법제도 개정을 통해 우리사주제의 혁신을 시도해 왔는데, 제도 개혁 이후 우리나라 우리사주제도가 어떻게 변화했는지에 대한 체계적인 조사 자료가 없다. 우리사주제도의 운영 실태에 대한 대표성 있는 조사 자료가 없기 때문에 법제도 개편이 어떤 효과나 문제점을 발휘하고 있는지, 추가적인 제도 개혁의 영역은 무엇인지에 대해서 자신 있는 처방이나 진단을 내리는 것도 쉽지 않은 것이 또한 현실이다.

우리나라의 우리사주제도는 근로자가 구입금액을 부담하기 때문에 서구적 의미의 ESOP이 아니라 근로자 우리사주 할인구입 옵션부여제(employee share purchase option program)로 명명해야할 정도로 제도적 취약성을 내포하고 있었는데, 2001년 및 2005년 근로자복지기본법 개정을 통해 각각 기업출연의 확대와 비상장기업으로의 확대, 차입형 우리사주제의 도입과 우리사주매수선택권제 그리고 조합원 자격범위 확대 등을 통해 우리사주제도의 혁신을 추구해왔다. 이러한 정부의 제도적 개입이 어떤 효과를 낳는지, 실제 우리나라 우리사주제의 운영에 어떤 변화가 있는지를 체계적으로 진단할 필요가 있다고 할 것이다.

이처럼 2002년부터 시행되기 시작한 우리사주제도 변화에 따라 실제 운영상에 어떤 변화가 있었는지에 대한 체계적 진단에 근거해서 우리나라 우리사주제도의 중장기 전망과 비전을 수립할 수 있을 것이며, 또 추가로 필요한 제도혁신의 영역과 방향이 무엇인지를 살펴볼 수도 있을 것이다. 우리사주제도에 대한 다기한 접근들이 공존하고 있는바, 제도의 다양성을 감안하되 중장기적인 우리나라형 우리사주제도의 포지셔닝 작업이 필요하다. 외국의 우리사주제도를 크게 보면 재산형성을 통한 근로자 복지로서의 우리사주와 미국과 같은 연금형(퇴직금과 연계)우리사주제로 대별할 수 있다. 크게 대별되는 이러한 두 유형 이외에도, 우리사주를 통한 근로자 참여수단으로서의 우리사주제, 일상적인 근로자 참여 및 민영화 등의 경우 근로자 인수기업과 연계된 우리사주제, Capital wage로서의 우리사

주제 등 동 제도는 매우 다차원적인 성격을 지니고 있는 것이 현실이다. 사실 우리사주제도의 다면적 속성을 파악하기 위해서는 보상관리, 사내근로복지기금과 복지제도, 우리사주제도간 연계성에 대한 실태 분석도 추후 요망된다고 하겠다.

이상에서 검토한 바와 같이 우리사주제도는 매우 다차원적인 속성을 지니고 있고, 우리나라는 2001년부터 법제도 변화를 통해 기존 우리사주제도의 변화를 추구하여 왔다. 본 연구는 이러한 법제도의 변화가 실제로 우리사주제도의 성격을 변화시키고 있는지를 실태조사를 통해서 살펴보고자 한다. 이러한 실태조사에 근거해서 그 동안의 제도 개선에 대한 평가가 가능할 것이고, 추후 우리사주제도를 활성화시키기 위해서는 어떤 제도적 보완이 필요할 것인지에 대한 정책적 판단의 자료도 제공할 수 있을 것이다.

## 2. 연구내용 및 연구방법

연구의 구성은 다음과 같다.

제1장은 연구의 목적과 내용 및 방법을 수록하고 있다. 제2장은 우리사주제도의 역사적 전개과정과 제도특성을 살펴본다. 제3장은 그 동안 자세하게 소개되지 않았던 영국의 사례를 분석한다. 제IV장은 국내의 우리사주운영사례를 유형별로 분석한다. 5장은 설문조사 결과를 분석한다. 제VI장은 분석결과를 종합하고 정책함의를 도출한다.

본 연구는 연구방법으로서 문헌연구, 사례조사, 실태조사, 전문가 간담회를 활용한다. 문헌연구는 우리사주제도 관련 국내외 선행연구 및 문헌자료 연구로 구성된다. 사례연구는 국내 우수사례와 영국의 우리사주제도에 대한 사례연구로 구성된다. 설문조사에서는 한국증권금융의 우리사주조합 모집단 자료에서 무작위로 추출한 표본에 대해 우리사주제도의 운영실태를 조사한다. 연구의 방향설정 및 연구조사와 관련해서 2~3차례의 전문가 및 이해관계자 간담회를 개최한다.

## II. 우리사주제도의 전개과정과 특성

### 1. 우리사주 제도의 전개과정

우리나라 기업에서 우리사주제도의 효시는 (주)유한양행으로 알려지고 있다. (주)유한양행은 1958년 10월 간부에게는 공로주를 그리고 사원에게는 희망자에 한하여 자사주를 매입하도록 하되 매입대금을 상여금에서 공제한 것으로도 알려지고 있고, 일제하인 1937년 이미 우리사주제를 도입했으며 주식의 30%를 근로자에 배분했던 것으로도 알려지고 있다. 1960년대에는 삼양사, 해운공사, 해동화재, 남한제지 등 기업에서 우리사주제와 유사한 제도를 시행했던 것으로 파악되기도 한다.

우리사주제도가 법제화되기 시작한 것은 1968년의 [자본시장 육성에 관한 법률]이다. 정부는 주식 발행시장을 육성하여 내자를 동원하기 위해 1968년 11월 22일 법률 제2046호 「자본시장육성에 관한 법률」을 제정 공포하였는데, 동 법률에서는 소유분산을 위해 유상증자시 신규 발생주식의 10%를 종업원에게 우선 배정하도록 규정하였고, 1972년 12월 위 법률의 개정을 통해 우선 배정의 범위를 확대(이미 발행된 주식과 신규발행 주식 총수의 10%)하였다.

우리사주제도는 1974년에 국가적 차원에서 공식적 제도로서의 면모를 갖추었다. 1974년 5월 29일 [기업공개와 건전한 기업풍토 조성]을 위한 대통령 특별지시와 그 대책의 일환으로 1974년 7월 13일 [종업원지주제도 확대실시 방안]이 발표하였는데 그 주요 내용은 아래와 같다. 첫째, 우리사주제도를 비공개법인으로 확대(비공개법인도 유상증자시 10%우선배정 허용)하고, 둘째, 종업원 취득 주식의 관리를 위한 우리사주조합 도입하며, 셋째, 종업원 취득 주식의 의무예탁제를 시행(공개법인 1년, 비공개법인 상장시까지 한국투자공사에 예탁)하며, 마지막으로 자사주 취득 금액의 5%에 대해서 세액공제한다.

2001년 근로자 복지기본법 제정 이전까지 여러 차례 제도 변화가 있었는데 주요 내용은 다음과 같다. 1987년 9월 15일 [종업원지주제도의 확충방안]을 마련, 익년 1월1일부터 자사

주 우선배정비율을 20%로 확대하고 취득자금에 대한 세액 공제도 15%로 확대하였다. 1988년 6월 [자본시장 육성에 관한 법률]시행령 개정으로 의무예탁기간을 1년에서 퇴직시까지 그리고 특별인출은 3년 경과로 개정하였다. 1993년 7월 [자본시장 육성에 관한 법률]시행령 개정으로 의무예탁기간을 퇴직시에서 7년 그리고 특별인출은 2년 경과로 개정하였다. 1994년 12월 [조세감면규정법] 개정으로 조합원에 대한 세액공제제도 폐지하였고, 외환 위기를 거친 이후인 1999년 8월 의무예탁기간을 7년에서 1년으로 단축하였다.

2001년 근로자복지기본법의 제정으로 이른바 ‘신우리사주제’가 시작되었다. 2001년 8월 14일 근로자복지기본법 제정 및 2002년 1월1일부터 시행함으로써 그간의 종업원지주제 단계를 벗어나 우리사주시대로 접어들게 되었다. 2001년 제정된 우리사주제도관련 법제도의 주요 내용은 다음과 같다. 기업출연 자사주는 3년-7년간 의무예탁기간을 갖고(법률 제33조 및 34조), 사업주나 대주주 등이 우리사주조합에 자사주 또는 금품을 출연하거나 자사주 구입자금에 대한 융자 또는 융자보증 등의 지원을 허용하며(법률 제36조 1항), 법률 제40조에서 국가가 필요한 세제 지원을 할 수 있다고 규정하였고, 우리사주조합 기능을 강화했으며, 우리사주조합 의결권 행사기능을 강화했으며, 우리사주조합의 결성을 비상장기업으로 적용을 확대하였다.

2005년 근로자복지기본법 개정 등을 통해 중요한 제도상의 변화가 있었다. 우선 우리사주매수선택권 제도가 도입되었고, 우리사주 조합원 자격을 관계회사까지 확대하였으며, 우리사주조합의 차입기준을 마련하였으며, 무상출연 주식에 대한 배정방법을 개선하였다. (가배정 절차 폐지 및 즉시 개인계정 배정 등). 2005년 12월 9일 증권거래법 시행령 일부 개정하여 상장법인의 조합차입을 금지하던 규정을 삭제함으로써 상장법인도 근로자복지기본법에 의한 차입형 우리사주제도를 활용할 수 있도록 허용하였고, 상장법인의 우리사주조합 요건을 근로자복지기본법 규정으로 일원화, 증권예탁결제원에 재 예탁한 주식의 수량 산정 방식의 오류를 수정하였다.

이상 우리사주제도의 변화를 연도별로 요약 정리하면 <표 II-1>과 같다.

〈표 II-1〉 우리사주제도의 전개과정

- 
- 1968년 [자본시장육성에 관한 법률]제정
    - 우리사주제도에 관한 법률적 근거 마련
    - 상장법인 신규발행주식의 10% 종업원 우선 배정
    - 1972년 동 법률 개정 및 [기업공개촉진법] 제정을 통해 우선배정 범위 확대(기발생주식과 신규발행주식의 10%)
  - 1974년 [우리사주제도 확대실시 방안]발표
    - 우리사주제도를 비공개법인으로 확대(비공개법인도 유상 증자시 10%우선 배정 허용)
    - 종업원 취득 주식의 관리를 위한 우리사주조합 도입
    - 종업원 취득 주식의 의무예탁제 시행(공개법인 1년, 비공개법인 상장시까지 한국투자공사에 예탁)
    - 자사주 취득 금액의 5% 세액공제
  - 1987년 [우리사주제도 확충방안] 발표
    - 1988년부터 우선배정비율 20%확대 및 취득자금 세액공제 15%로 확충
  - 1988년 [우리사주제도의 개선방안] 발표
    - 주식의 장기보유와 우리사주조합의 건전운영
    - [자본시장육성에 관한 법률] 시행령 개정하여 퇴직시까지 의무예탁(단 예탁후 3년 경과시 사유인출 가능)
    - 우리사주조합 운영 기준 제정
  - 1993년 [자본시장육성에 관한 법률] 시행령 개정
    - 의무 예탁기간 7년으로 단축 및 예탁후 2년 경과시 사유인출
  - 1994년 [조세감면규제법] 개정
    - 조합원에 대한 세제혜택 축소(주식 취득자금 및 적립금에 대한 세액공제 폐지)
  - 1997년 [자본시장육성에 관한 법률]폐지 및 우리사주 관련 규정 일부개정하여 [증권거래법]으로 이관
  - 1999년 [증권거래법]시행령 개정
    - 의무예탁기간 1년으로 단축
    - 조합장의 의결권 행사 방식 변경: 조합원의 의사표시 내용에 따라 하거나 또는 조합원에게 위임. 의사표시나 위임요청이 없는 주식은 shadow voting
  - 2001년 [근로자복지기본법]제정
    - 2001년 8월 14일 근로자복지기본법 제정 및 2002년 1월1일부터 시행함으로써 우리사주제도의 일반적 근거를 규정. 기존 증권거래법은 상장기업우선배정제도에 관하여 규율
    - 기업출연 자사주의 장기보유(3년-7년), 기업출연 확대, 세제지원 확대, 우리사주조합 기능강화, 우리사주조합 의결권 행사기능강화, 비상장기업으로 적용 확대
  - 2005년 [근로자복지기본법]개정
    - 우리사주매수선택권 도입, 우리사주 조합원 자격을 비상장 관계회사까지 확대, 우리사주조합의 차입기준 마련(차입형우리사주제)
    - 무상출연 주식에 대한 배정방법 개선 등
- 

자료: 노용진외(2001), 우리사주지원센터(2005), 안병룡(2007) 등 참조 작성.

## 2. 우리사주 제도의 특성

### 가. 우리사주조합의 설립

우리사주조합원 자격이 있는 근로자 1/5이상의 동의를 얻어 준비위원회를 구성하고, 동 위원회는 규약작성, 회사와의 협의, 창립총회, 기타 사안을 담당한다. 준비위원회는 근로자 과반수가 참석하는 창립총회를 통해 규약확정과 임원을 선출하고, 3주 이내에 수탁기관과 우리사주 관리위탁계약을 체결하여야 하며, 계약체결 3주 이내에 노동부령이 정하는 서식에 따라 노동부 장관에게 신고해야 한다(근로자복지기본법 28조 및 동시행령 11조). 조합원 자격범위는 비상장 관계회사(지분의 50%이상을 소유하고 있는 비상장 자회사 및 손자회사 포함)를 포함하고, 조합원 자격이 없는 사람은 다음과 같다(근로자복지기본법 제29조 및 동시행령 12조).

#### .임원

.발행주식의 1/100이상 또는 장부가액 3억원 이상의 금액해당 주식 소유자

.소득세법시행령 20조의 일용근로자(비건설업 3개월미만 건설업 1년미만 고용 일급 또는 시급 근로자)

.증권거래법 제54조의5제4항2호의 최대주주 및 증권거래법시행령 제10조의3제2항제1호 가목내지 자목에 의한 최대주주의 특수관계인

관계회사 근로자가 지배회사 우리사주조합에 가입하기 위한 조건은 다음과 같다(근로자복지기본법 제29조3항). 첫째, 해당 관계회사 근로자 전원의 과반수의 동의 취득, 둘째, 지배회사 우리사주조합의 동의, 셋째, 당해관계회사의 우리사주조합을 해산해야 한다. 우리사주 관리위탁계약을 체결하는 수탁기관은 근로자복지기본법 시행령 제24조에서 노동부령으로 이관하고 있으며, 동법 시행규칙 제15조에서 ‘수탁기관은 한국증권금융주식회사로 한다’로 규정하고 있다.

### 나. 자사주의 취득

#### 1) 우선배정

우선배정은 과거 2002년 이전 우리사주를 취득할 수 있는 거의 유일한 원천이었고 2002년 이후에도 우리사주취득의 지배적인 원천이기도 하다. 우선배정에 대한 법제도적 규정은 다음과 같다. 상장법인 또는 상장하고자 하는 법인이 증권거래법에 따라 주식을 모집 또는 매출하는 경우 우리사주조합은 증권거래법 제191조7의 규정에 따라 우선배정 권리(근로자복지기본법 제32조). 여기서 증권거래법 제191조7의 규정이란 아래 박스의 내용과 같다.

---

증권거래법 제191조의7 (우리사주조합원에 대한 우선배정)

① 주권상장법인 또는 주식을 신규로 상장하고자 하는 법인이 주식을 모집 또는 매출하는 경우에 당해 법인의 우리사주조합원은 모집 또는 매출하는 주식총수의 100분의 20범위 안에서 우선적으로 주식의 배정을 받을 권리가 있다. 다만, 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.<개정 1998.9.16, 2007.7.19>

1. 「외국인투자촉진법」에 의한 외국인투자기업중 대통령령이 정하는 법인이 주식을 발행하는 경우
2. 기타 우리사주조합원에 대한 우선배정이 곤란한 경우로서 대통령령이 정하는 경우

② 제1항의 규정은 우리사주조합원이 소유하는 주식수가 신규로 발행되는 주식과 이미 발행한 주식의 총수의 100분의 20을 초과하는 경우에는 이를 적용하지 아니한다.

③ 재정경제부장관은 제1항의 규정에 의한 우리사주조합원에 대한 주식의 배정과 그 주식의 처분 등에 관하여 필요한 기준을 정할 수 있다.<개정 1998.5.25>

---

그리고 위 이외의 법인이 증권거래법에 따라 주식을 모집 또는 매출하거나 유상증자를 할 경우 증권거래법 제191조의7이 정하는 한도 내에서 상법 제418조의 규정에도 불구하고 우리사주조합원에게 우선 배정할 수 있다(근로자복지기본법 제32조). 여기서 상법 제418조의 규정이란 아래 박스의 내용과 같다.

---

상법 제418조 (신주인수권의 내용 및 배정일의 지정·공고)

① 주주는 그가 가진 주식 수에 따라서 신주의 배정을 받을 권리가 있다. <개정 2001.7.24>

② 회사는 제1항의 규정에 불구하고 정관에 정하는 바에 따라 주주 외의 자에게 신주를 배정할 수 있다. 다만, 이 경우에는 신기술의 도입, 재무구조의 개선 등 회사의 경영상 목적을 달성하기 위하여 필요한 경우에 한한다. <신설 2001.7.24>

③ 회사는 일정한 날을 정하여 그 날에 주주명부에 기재된 주주가 제1항의 권리를 가진다는 뜻과 신주인수권을 양도할 수 있을 경우에는 그 뜻을, 그 날의 2주간 전에 공고하여야 한다. 그러나 그 날이 제354조 제1항의 기간 중인 때에는 그 기간의 초일의 2주간 전에 공고하여야 한다.<신설 1984.4.10>

---

## 2) 우리사주매수선택권

근로복지기본법 제32조2 및 동시행령 제17조2에서는 우리사주매수선택권 제도를 규정

하고 있다. 동 제도는 2005년 법 개정을 통해 제정된 것으로서, 그 취지는 근로자들이 자사주를 취득할 수 있는 기회를 확장하고자 한 것이다. 우리사주매수선택권제도를 도입하기 위해서 회사는 정관이 정하는 바에 따라 주주총회 결의로는 발행주식총수의 20% 그리고 이사회결의로 10% 범위내에서 자사주나 신주를 우리사주조합원 인당 연간 600만원(행사가격기준)을 한도로 우리사주매수선택권을 부여할 수 있다. 제공기간은 6월 이상 2년 이내이며 권리 행사는 6개월 또는 1년 단위이며, 권리행사로 취득한 주식은 1년간 의무예탁기간을 갖는다. 권리행사 가격은 권리 부여시 평가가격의 80% 이상으로 정한다.

### 3) 우리사주조합의 자사주 취득

근로자복지기본법 제32조4 및 제35조 동시행령 제19조는 우리사주조합의 자사주 취득을 규정하고 있다. 동 제도로 2005년 법 개정을 통해 제정된 것으로서, 그 취지는 근로자들이 자사주를 취득할 수 있는 기회를 확장하고자 한 것이다. 이에 의하면 우리사주 조합은 회사·주주 등의 자사주 출연이나 우리사주조합기금을 통해 자사주를 취득할 수 있고, 이렇게 취득된 자사주는 즉시 또는 차입금 상환단계에 따라 개인별 계정에 배정한다. 여기에서 우리사주조합기금은 금융기관으로부터의 차입, 회사·주주의 출연금, 조합원의 출자금, 우리사주조합보유자사주배당금, 기타 수익금으로 조성한다. 회사·주주 등의 자사주 출연이나 출연금으로 취득, 조합원 출자금으로 취득, 기타 수익금으로 취득한 경우 개인별 계정에 즉시 배정한다. 조합차입형의 경우 차입금으로 매수한 자사주를 담보로 제공가능하고(근로자복지기본법 제32조4), 회사·주주가 우리사주조합의 차입금 상환을 약정한 기금(이른바 회사상환 차입형)으로 취득한 자사주의 경우 차입금 상환액 상당금액을 개인별 계정에 배정한다.

위에서 회사상환 차입형이란 회사·주주는 우리사주조합의 차입금 상환을 약정할 수 있다는 근로자복지기본법 제32조4의 규정에 의한 것이다. 이를 위해서 회사는 이사회 결의를 거쳐야 하고, 차입금의 최대한도는 직전년도 조합원 급여총액(소득세과세대상)이고, 한해 차입금 상환은 급여총액의 10%에 차입기간(3년-7년)을 곱한 금액이며, 상환은 매년 차입금 잔액의 10% 이상인데, 상환 단계별로 개인별 계정에 즉시 배정한다(근로자복지기본법 시행령 제17조의3). 참고로 우선배정과 우리사주매수선택권을 제외한 방법으로 자사주를 취득하는 경우에는 발행주식의 20%범위의 제약을 받지 않는다.



#### 다. 예탁과 인출, 의결권 행사

우리사주의 의무예탁기간은 근로자복지기본법 제37조 및 동 시행령 20조와 21조에 규정되어 있는데, 그 내용은 다음과 같다. 회사주주의 자사주 출연이나 출연금 그리고 회사상환형 차입금으로 취득한 자사주, 우리사주기금의 기타수익으로 취득한 자사주는 4년 이상 8년 이내 기간에서 출연자와 협의하여 결정한다. 조합원출자, 비회사차입형조합기금, 개인계정에 배정된 자사주나 우리사주조합보유 자사주 배당금으로 취득한 자사주로서 개인계정에 배정된 자사주 등은 1년의 의무예탁기간을 갖는다. 다만 조합의 해산, 조합원의 사망이나 퇴직, 기타의 경우에는 특별인출이 가능하고, 퇴직이나 기타의 경우 잔여예탁기간이 1년 이상이면 조합이 회수한다. 인출된 자사주에 대해서는 우리사주조합, 우리사주조합원의 순서로 우선 매입권을 갖는다. 그리고 비상장기업의 자사주 환매수가격 설정관련 규정을 두고 있다.

우리사주의 의결권 행사는 근로자복지기본법 제31조 및 동 시행령 제17조에 규정하고 있는데 그 내용은 다음과 같다. 조합원이 의결권 위임을 요청하면 지분에 따른 의결권을 위임해야 하는데, 7일 이상의 기간을 통해 주주총회 의안에 대한 의사표시를 받거나 의결권행사의 위임요청 여부를 확인하여 의결권을 행사하거나 위임을 받아야 한다. 의사표시가 없거나 의결권위임이 없는 주식에 대해서는 shadow voting의 원칙에 따라 의결권을 행사해야 하고, 우리사주조합이 보유하고 있는 지분의 의결권행사에 대해서는 회사와 협의하여 결정한다.

#### 라. 우리사주조합의 지배구조

우리사주조합의 조직운영에 대해서는 근로자복지기본법 제30조 및 36조 동 시행령 13조, 15조 및 23조에서 규정하고 있는데, 그 내용은 다음과 같다. 대표자, 임원, 대의원은 직접-비밀-무기명투표로 선출한다. 매년 1회 이상 총회를 개최해야 하고, 조합원의 1/5이상이 총회 개최를 요청하는 경우 3주 이내에 총회를 개최해야 한다. 총회의 의결사항은 규약제 개정, 우리사주기금의 설치, 예결사항, 대표자 등 임원선출, 기타 사안이 있는데, 이 중 규약 제개정은 반드시 총회를 거쳐야 하지만 나머지 사안은 대의원대회로 갈음 가능하도록 되어 있다.

우리사주조합의 규약은 목적, 명칭, 소재지, 임원, 의결권 행사방법, 우리사주조합기금의

조성과 운용, 자사주 취득 및 배정, 예탁주식의 인출, 조합해산시 잔여재산처분에 관한 사항을 반드시 담고 있어야 한다. 그리고 우리사주조합은 매 회계연도 종료후 3개월 이내에 운영상황을 노동부 장관에게 보고하도록 되어 있다. 마지막으로 2001년 근로자복지기본법에서 도입했고 2005년 법률로 개정된 조항으로서 회사와 조합 동수로 구성되는(각각 2인 이상 10인 이하) 우리사주운영위원회를 두어 우리사주조합관련 노사가 상설적인 협의체를 가질 수 있도록 하고 있다.

#### 마. 우리사주조합에 대한 세제혜택

우리사주 조합에 대한 세제혜택은 개인과 기업으로 구분된다. 조합원 출연 연간 소득공제 한도는 400만원이며, 배당소득은 비과세이고, 과세인출주식 보유기간별 소득세가 감면되는데 2년이상 4년미만 인출금의 경우 50%, 4년이상 인출금의 경우 소득세의 75%를 감면해준다. 우리사주조합기금에서 발생하거나 우리사주조합이 보유하고 있는 자사주에서 발생하는 소득에 대하여는 소득세를 부과치 않고(조세특례법 제88조의4), 우리사주조합원의 자사주 취득가와 시가와의 차액을 근로소득에서 배제하며(소득세법 제20조), 기타 취득가와 시가간 차액에 대한 증여세 비과세 및 상속시 상속세 비과세, 그리고 대주주 출연시 대주주 소득금액의 30% 한도내에서 소득공제를 부여한다(조세특례법 제88조4).

회사출연 자사주 또는 금품은 손금으로 인정하고(법인세법시행령 제19조), 상장법인이 우리사주조합에 자사주로써 성과급을 지급하거나 또는 조합을 대신하여 자사주 취득금액을 성과급으로 지급하는 경우도 손금으로 인정하며(법인세법시행령 제20조), 우리사주조합 운영비지원도 손금으로 인정하며(법인세법시행령 제45조), 우리사주조합(원)의 자사주취득을 위한 대여금 인정이자는 익금에 불산입한다(법인세법시행규칙 제44조).

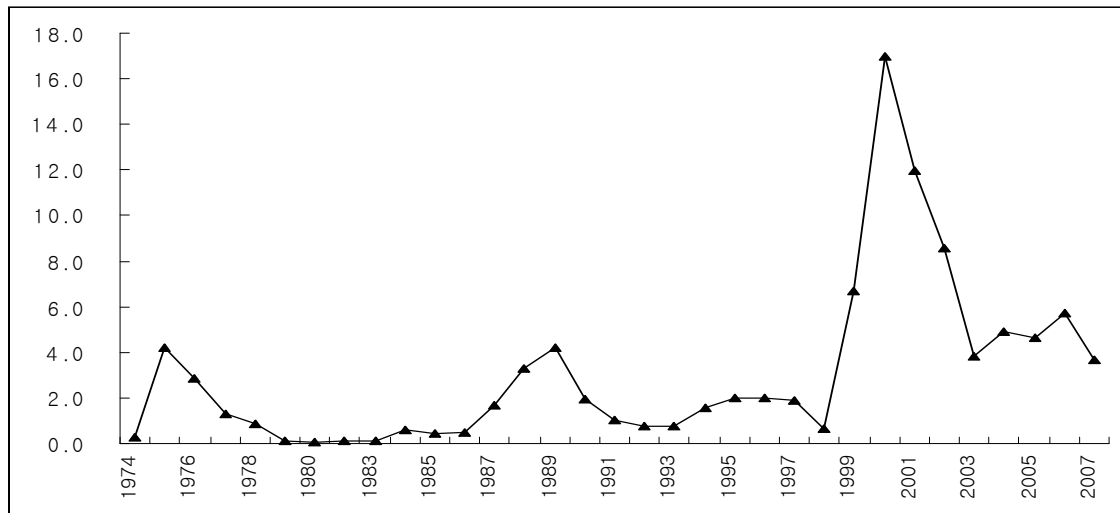
### 3. 우리사주제도의 운영현황

#### 가. 2차 자료 분석

한국증권금융으로부터 동 예탁기관에 신고한 우리사주조합 통계자료를 받아 분석에 사용하였다. 2007년 9월 현재 한국증권금융원에 등록된 우리사주조합의 설립년도를 보면 2000년에 17% 그리고 2001년에 12%가 설립된 것으로 나타나는데, 전체적으로 보면 2000

년 이후 설립된 조합의 비중이 60.3%로 다수를 차지하고 있다.

[그림 II-1] 우리사주조합설립년도 분포



주: 2007년 9월 현재 한국증권금융에 등록된 2,604개 우리사주 조합.

1999년 이후 추세를 살펴보면 우리사주조합 설립 건수는 증가하고 있으나 증권금융에 자사주를 예탁하고 있는 조합수는 상대적으로 증가하지 않고 있다. <표 II-2>에서 살펴본 바와 같이 2000년 이후 설립조합수가 크게 증가하고 있다. 이는 대부분의 개인출연에 의한 자사주취득이 지배적이며, 이 경우 의무예탁기간이 1년인 점이 반영된 것으로 보인다. 자사주를 예탁하고 있는 조합을 설립된 총 조합으로 나누어보면 근래에는 그 수치가 34%정도로 세 개의 조합 중 한 개 정도가 주식을 예탁하고 있는 것으로 나타난다.

<표 II-2> 년도별 우리사주조합 결성을 등

|           | 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  |

자료원: 우리사주협회(<http://www.esop.kr/>) 자료 수정 보완.

2002년 및 2005년의 관련 법제도 변화에도 불구하고 우리나라 우리사주조합은 개인출연에 의한 자사주 취득이 지배적인 것으로 나타나고 있다. 회사출연에 의한 자사주 취득이

약간씩 증가하고 있으나 이것이 추세적 경향성을 반영하는 것인지 아니면 일시적인 것인지에 대해서는 추후 변화추세를 살펴볼 필요가 있을 것이다.

〈표 II-3〉 우리사주 제도 실태

(단위: 개, %)

|      | 결성 조합 수 |     |     |       | 예탁 조합수 |     |     |     | 지분율<br>(%) | 취득 방법 |      |          |
|------|---------|-----|-----|-------|--------|-----|-----|-----|------------|-------|------|----------|
|      | 합계      | 상장  | 코스닥 | 기타    | 합계     | 상장  | 코스닥 | 기타  |            | 개인    | 회사   | 조합<br>차입 |
| 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: 지분율을 예탁 기업들의 총 발행주식 대비 예탁 주식의 비중.

주: 취득방법은 총 예탁주식수의 취득원천별 분류. 취득원 중 회사는 “회사출연”과 “대주주 등 출연”을 합한 수치.

자료: 증권금융원.

#### 나. 기존 실태조사 자료 검토

〈표 II-4〉 우리사주조합 운영실태

|                 |          | 빈도  | 비율    | 비고   |
|-----------------|----------|-----|-------|------|
| 임원선출            | 조합원 총회   | 81  | 70.4  | (개인) |
|                 | 대의원대회    | 28  | 24.3  |      |
|                 | 회사지명     | 6   | 5.2   |      |
|                 | 합계       | 115 | 100.0 |      |
| 조합장직책           | 인사-총무담당자 | 117 | 48.5  | (조직) |
|                 | 노조위원장    | 6   | 2.5   |      |
|                 | 노조간부     | 1   | 0.4   |      |
|                 | 일반조합원    | 117 | 48.5  |      |
|                 | 합계       | 241 | 100.0 |      |
| 조합장<br>노조위원장겸직  | 예        | 3   | 2.5   | (개인) |
|                 | 아니오      | 117 | 97.5  |      |
|                 | 합계       | 120 | 100.0 |      |
| 전임자             | 있다       | 33  | 27.5  | (개인) |
|                 | 없다       | 87  | 72.5  |      |
|                 | 합계       | 120 | 100.0 |      |
| 우리사주<br>운영위원회설치 | 있다       | 41  | 35.3  | (개인) |
|                 | 없다       | 75  | 64.7  |      |
|                 | 합계       | 116 | 100.0 |      |

우리사주조합에 대한 실태조사 자료로는 신범철외(2003)조직수준 조사 및 신범철외(2004)의 개인수준 조사의 두 가지가 있다. 그런데 두 조사 자료가 모집단 특성을 어느 정도 반영하고 있는지에 대해서는 분명하지 않다. 특히 개인조사의 경우 이 문제는 심각할

수 있기에 해석에 주의할 필요가 있다. 신범철외(2003)는 244개 우리사주결성기업의 우리사주조합장 조사 자료이며(이하 조직), 신범철외(2004)는 2004년 9월-10월까지 다기업의 우리사주 조합원 121명에 대한 조사이다(이하 개인). 우선 우리사주조합의 운영상황에 대한 선행 실태조사 결과를 보면 다음과 같다. 우리사주조합의 임원선출은 총회가 가장 많고, 조합장은 인사-총무담당자와 일반조합원이 반반 정도로 나타났다.

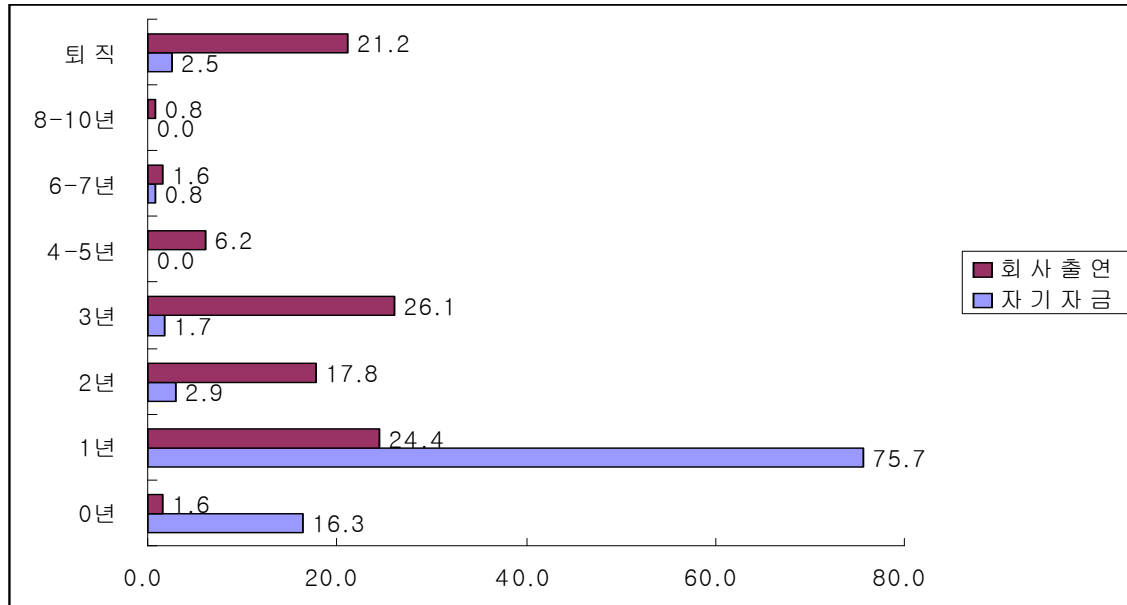
자사주취득 동기는 재산형성이 가장 많았고, 지난 3년간 회사의 무상출연에 의한 자사주 취득기회는 없었던 곳이 86.4%로 대부분 이었다.

〈표 II-5〉 자사주 취득 및 자금조달

|                          |          | 빈도   | 비율    | 비고   |
|--------------------------|----------|------|-------|------|
| 자사주<br>취득이유<br>(복수응답)    | 재산형성     | 107  | 51.2  | (개인) |
|                          | 경영참여     | 50   | 23.9  |      |
|                          | 회사압력     | 18   | 8.6   |      |
|                          | 일자리보전    | 23   | 11    |      |
|                          | 기업인수     | 11   | 5.3   |      |
|                          | 합계       | 209  | 100.0 |      |
| 3년간<br>취득<br>기회          | 유상증자     | 없음   | 41.7  | (조직) |
|                          |          | 1회   | 40.2  |      |
|                          |          | 2회   | 14.2  |      |
|                          |          | 3회이상 | 3.9   |      |
|                          |          | 합계   | 100.0 |      |
|                          | 회사출연     | 없음   | 86.4  |      |
|                          |          | 1회   | 9.3   |      |
|                          |          | 2회   | 4.2   |      |
|                          |          | 3회이상 | 0     |      |
|                          |          | 합계   | 100.0 |      |
|                          |          | 합계   | 118   |      |
| 자사주<br>취득방법<br>(복수응답)    | 우선배정     | 61   | 37    | (개인) |
|                          | 퇴직자주식    | 12   | 7.3   |      |
|                          | 회사무상출연   | 28   | 17    |      |
|                          | 시장매입     | 37   | 22.4  |      |
|                          | 대주주로부터매입 | 11   | 6.7   |      |
|                          | 회사로부터 매입 | 16   | 9.7   |      |
|                          | 합계       | 165  | 100.0 |      |
| 우선배정<br>청약비율             | 10%미만    | 10   | 12.8  |      |
|                          | 10~30%   | 20   | 25.6  |      |
|                          | 30~50%   | 2    | 2.6   |      |
|                          | 50~70%   | 5    | 6.4   |      |
|                          | 70%이상    | 41   | 52.6  |      |
|                          | 합계       | 78   | 100   |      |
| 우선배정<br>청약포기이유<br>(복수응답) | 자금부족     | 45   | 34.9  |      |
|                          | 재산손실우려   | 54   | 41.9  |      |
|                          | 환금성제한    | 28   | 21.7  |      |
|                          | 취득초과한도   | 1    | 0.8   |      |
|                          | 상장시가불명   | 1    | 0.8   |      |
|                          | 합계       | 129  | 100.0 |      |

자금조달 유형별 적정보유기간에 대해서는 현행 법제도와 유사한 응답이 나타나는데, 조합원개인자금으로 구입한 경우에는 1년이 가장 많았고 회사출연에 대해서는 3년이 가장 많이 나타났다.

[그림 II-2] 자금조달 유형별 적정보유기간에 대한 우리사주 조합장 의견



주: 응답자수는 자기자금 236명, 회사출연 241명임.

의결권 행사는 조합장에 위임하는 경우가 가장 많았고 향후에도 이런 방식이 바람직하다는 의견이 지배적이었다.

<표 II-6> 의결권 행사

|                    |           | 빈도  | 비율    | 비고   |
|--------------------|-----------|-----|-------|------|
| 현행<br>의결권<br>행사    | 조합원각자     | 46  | 19.4  | (조직) |
|                    | 조합장위임     | 159 | 67.1  |      |
|                    | 노조위원장위임   | 3   | 1.3   |      |
|                    | 조합장과위원장위임 | 2   | 0.8   |      |
|                    | 미행사       | 27  | 11.4  |      |
|                    | 합계        | 238 | 100.0 |      |
| 향후<br>의결권<br>행사 방향 | 현행        | 159 | 66.3  | (조직) |
|                    | 네거티브      | 63  | 26.3  |      |
|                    | 지정인위임     | 18  | 7.5   |      |
|                    | 합계        | 240 | 100.0 |      |

#### 4. 제도개선에 대한 논의

앞서 살펴본 바와 같이 2001년 및 2005년에 우리사주제도 관련 법제도 개선이 많이 이루어졌다. 이러한 법제도 개선에도 불구하고 또 다른 제도개선의 필요성에 대한 주장들이 여러 곳에서 제기되고 있는데, 이하에서는 대표적인 제도 개선안을 살펴보기로 한다. 여기에서 검토하고 있는 주요한 제도 개선안에 대해서는 제5장에서 설문조사를 통해 우리사주조합 담당자들은 그 필요성을 어느 정도 느끼고 있는지를 조사하게 될 것이다.

##### 가. 현재 진행 중인 제도 개선안

이는 송영길 의원등이 국회에서 논의하고 있는 법안으로서 주요한 내용은 크게 2가지이다. 먼저 정부 등(산업은행, 한국자산관리공사, 예금보호공사)이 취득한 주식 매각시 우선배정 권리를 부여하자는 안이다. 이에 대해 재정경제부는 공적자금이 투입된 기업의 정부보유주식 매각시 공적자금의 회수율을 최대한 높이기 위해 私募(50인 미만)형식을 취하고 있어 우리사주조합 우선배정권을 배제하고 있다. 제도개선을 주장하는 편은 근로자복지기본법 제32조에 3항을 신설하여 위 私募의 경우에도 우리사주조합이 우선 배정을 받을 수 있도록 규정하자는 안을 제시한다. 재정부나 공적자금관리 위원회는 부정적 입장을 취하고 있으나 단 컨소시엄 구성으로 참여는 용인한다는 의견이고, 주무부처의 경우 신중하게 검토하자는 입장을 취하고 있다. 다음으로 회생가능 기업에 대한 주식취득자금 지원조항이 있다. 현행 근로자복지기본법 제42조는 근로자 기업인수를 지원할 수 있다고 규정하고 있으나 선언적 의미에 그치고 있는바, 지원범위 및 방법을 규정하기 위해 법안을 신설하자는 것인데, 주무부처는 신중하게 검토할 필요가 있다는 입장을 취하고 있다.

##### 나. 우리사주연합회(2006)

우리사주 연합회는 2006년의 보고서를 통해 다음과 같은 제도개선안을 제시한 바 있다.

- 조합원 대응출연 취득 자사주 의무예탁기간을 회사출연과 같이 4-8년으로 설정
- 우리사주조합의 차입금 규모나 방식에 대한 규정 삭제
- 근로자기업인수 지원관련 시행령등 신설
- 법인세법시행령 제20조 성과급등의 범위에서 우리사주제 규정
- 대주주의 시가 등으로의 매각촉진을 위한 조세지원제도 신설

- 조합비 징수 규정의 명문화
- 우리사주조합기금 등의 관련규정에서 조합비등 조합자산 관련 규정의 신설-기금의 구성항목으로 신설하고 이를 통한 자사주취득은 조합계정에 귀속
- 조합 대표자 조합원 직선제 명문화

#### 다. 학계의 제도 개선안

우리사주제도를 연구하고 있는 학자들을 중심으로 제시되고 있는 법제도 개선안을 요약하면 다음과 같다.

- 조합원범위: 일본과 같이 특정 거래관계 회사 근로자에 적용, 퇴직자 포함
- 소득불평등개선: 소득과 주식배분간 엄격한 규제
- 인센티브 강화: 회사-대주주 출연/매각 인센티브(미국의 exit-strategy) & 차입관련 금융기관 인센티브(미국), 개인의 장기보유인센티브
- 민영화기업(공적자금 투입기업 지분매각시)에 우선배정 적용
- 근로자재산보호: 포트폴리오(ERISA, 401(k)) 나 환매수 의무화, 중도인출
- 각종 규제완화/철폐
  - .사단법인의 법적 지위는 한계
  - .조합차입의 제한 철폐
  - .종업원매수선택권제도에 대한 20% 취득 상한제 철폐
  - .의무보유기간 규제=>할인 폭을 감안한 자율화
  - .우리사주조합기금의 익년도 6개월 이내 자사주 매수의무조항 철폐
- 자본참가/복지와 결정참가의 결합
- 우리사주조합운영관리 지원기관 설립

#### 5. 요약

여기서는 우리나라 우리사주제도의 역사적 전개과정을 먼저 살펴보았고, 그 제도적 특성을 법제도 분석을 통해 살펴보았으며, 운영현황을 한국증권금융의 2007년 9월말 통계자료와 선행실태조사 자료를 분석함으로써 살펴보았으며, 마지막으로 최근 논의되고 있는 다양한 제도개선 논의들을 정리하였다.



### Ⅲ. 외국 사례: 영국의 근로자자사주보유프로그램

#### 1. 서론

그 동안 우리나라에 가장 많이 소개된 외국의 근로자주식소유제도는 미국의 종업원지주제이다. 여러 나라의 근로자주식소유제도 중 미국의 종업원지주제가 가장 안정적으로 발전하고 있기 때문에 그것은 충분한 사례연구의 가치가 있다. 그러나 미국의 종업원지주제는 환경이나 제도의 구체적 내용 등 여러 가지 측면에서 우리나라의 우리사주제와 다르기 때문에 그에 대한 벤치마킹은 자칫 우리나라의 우리사주제를 오도할 우려도 있다는 점을 주의할 필요가 있다. 이 점에서 우리의 눈을 여러 나라의 근로자주식소유제도로 돌려서 각국의 근로자주식제도를 비교 연구할 필요가 있다. 이러한 문제의식에서 본 장은 우리나라의 제도와 유사성이 가장 높은 영국의 근로자주식소유제도를 중심으로 살펴보고자 한다.

그 동안 영국의 근로자주식소유제도에 대한 사례연구가 없었던 것은 아니다. 대표적으로 한국증권금융(2001), 신범철 외(2004) 등이 영국의 근로자주식소유제도에 관한 사례연구들이 있다. 이들 연구들은 대체로 그 제도의 내용을 소개하는데 초점을 맞추고 있는데, 본 연구는 제도의 정책적 배경, 제도의 보다 구체적인 내용, 제도의 함의들을 포괄하면서 보다 체계적인 접근을 시도하고 있다. 특히, 영국의 경우에는 근로자주식소유제도를 둘러싸고 정치집단 사이에 오랜 논쟁이 있었기 때문에 그 논쟁과 제도의 내용의 비교 검토가 우리에게 주는 함의가 있을 것으로 기대된다.

본 장은 다음과 같이 구성되어 있다. 제 2 절에서는 보수당과 노동당, 노동조합 등 영국의 주요 정치집단이 근로자주식소유제도에 대해서 가지고 있던 입장들을 중심으로 영국 정부의 근로자주식소유 정책을 개괄하고, 제 3 절에서는 영국의 근로자주식소유제도 중 저축 관련 옵션제도(SAYE), 자사주옵션제도(CSOP), 기업경영자인센티브제도(EMI) 등 3 주식옵션제도 등을 중심으로 살펴보고, 제 4 절에서는 가장 최근에 도입된 주식소유제도로써 주식인센티브제도(SIP)의 내용들을 보다 구체적으로 살펴보고자 한다. 마지막으로 제 5 절

에서는 영국의 근로자주식소유제도의 특성을 개괄하고 그것이 우리나라의 우리사주제에 주는 함의를 정리하고자 한다.

## 2. 영국의 근로자주식소유 정책<sup>1)</sup>

근로자주식소유제도는 내용적으로는 부분적으로 사회주의적 성격을 가지고 있지만, 그 형식과 주식취득과정, 취득 이후의 근로자의 위상 등 그 제도의 방법론에 있어서는 지극히 자본주의적인 제도이다. 이러한 특성 때문에 근로자주식소유제도는 보수당이나 노동당의 정치노선들 사이의 중간에 위치하게 되고, 근로자소유제도에 대한 정치집단의 입장이 해당 시기의 정치적 상황에 따라 엇갈릴 정도로 변화하는 경향을 보였다.

근로자소유제도에 대한 각 정치집단들의 입장이 상당히 복잡하게 전개되고 있지만, 그것을 개략적으로 정리하면 1980년대까지는 대체로 보수당과 경영계가 근로자소유제도의 도입에 적극적인 입장을 보였고, 노동당과 노동조합은 그에 반대하고 있었다. 그러나 1990년대 이후 노동당이 정치노선을 제3의 길로 선회하면서 근로자주식소유제도에 대해 전향적인 입장으로 전환하게 되었다. 이처럼 근로자주식소유제도에 대한 정치노선의 선회가 있었던 집단은 주로 노동당과 노동조합이었다. 그에 따라 현재는 보수당이나 노동당, 그리고 경영자와 노동조합 모두 근로자소유제도의 도입이나 활성화에 대해 기본적으로 찬성하는 입장을 보이고 있다. 다만, 각 집단이 그 제도로부터 얻고자 하는 목적함수가 서로 다르기 때문에 그 제도의 구체적인 내용에 대해서는 여전히 입장을 달리하고 있다.

각 정치집단은 근로자주식소유제도가 근로자의 직무·조직태도 변화와 기업의 성과제고에 긍정적 영향을 미칠 것이라는 점에는 공감하지만, 보수당과 경영계는 근로자의 재산형성과 부의 확산을 근로자주식소유제도의 주된 기능으로 보고 있음에 반면에 노동당과 노동조합들은 그 제도의 주안점을 산업민주주의의 확산을 위한 토대로서의 가치에 두고 있는데 양 집단간의 입장 차이가 있다. 이처럼 부분적으로는 공감을 하고 부분적으로는 차이를 보이고 있는 다소 애매한 입장들 때문에 현재의 근로자주식소유제도는 보수-노동 양 정당과 노사 양측의 논쟁 속에서 이들 집단들에게 공히 수용되는 내용들을 중심으로 구성되어 있다. 이 맥락에서 Pendalton(2001)은 어떤 정치집단도 근로자주식소유제도의 도입에 적극적인 입장을 보이지 않고 있다는 평가를 내리고 있다.

---

1) 본 절의 많은 부분은 Pendalton(2001)에 근거하여 작성되었으며, 영국의 근로자주식소유제도 정책에 관한 보다 상세한 내용은 Pendalton(2001)을 참조하길 바람.

그러나 각 정치집단의 입장과는 별개로 근로자주식소유제도가 다른 정책목적을 위한 수단으로 실용적으로 활용되는 측면도 있었다는 점을 주의할 필요가 있다. 1980년대 대처 정부가 국영기업의 민영화를 추진하는데 근로자들의 동의를 얻기 위한 수단으로 근로자주식소유제도를 활용한 것, 노동당 정부가 제3의 길로 정치노선의 선회를 하는 과정에서 근로자주식소유제도를 공적 소유로부터의 이탈을 위한 대안적 방안으로 활용하였던 점 등이 그 대표적인 사례들이다.

#### 가. 보수당 정부의 근로자주식소유 정책

앞서 살펴본 것처럼 근로자주식소유제도의 도입에 대해 먼저 적극적인 입장을 보인 것은 보수당과 경영계이었다. 보수당은 노동당의 주요 기업들의 국유화정책에 대한 대안적 방안으로 근로자들이 주식을 소유하는 대중자본주의 이념을 내세우는데, 그 대중자본주의 실현의 주된 지렛대 중 하나가 근로자주식소유제도였다. 이 점에서 근로자주식소유의 확산은 보수당 이념과 정치노선의 핵심 조항 중 하나였고, 그에 따라 근로자주식소유의 확산이 보수당 정부의 위대한 업적 중 하나로 여겨지고 있다. 국유화에 대한 대안적 방안으로서의 근로자주식소유제도의 성격은 대처정부에 의한 국영기업의 민영화 과정에서 뚜렷하게 드러났다. 대처정부는 당시 대규모 국영기업의 민영화 프로그램을 주식발행을 통한 방식으로 진행시켰는데, 이 때 근로자주식소유 프로그램이 그 민영화 프로그램의 일부로 통합되었다. 근로자들이 주식소유를 함으로써 기업과의 정체성 강화, 직무만족 및 동기부여의 제고, 기업의 성과 제고, 그에 따른 근로자들의 재산 형성 등의 선순환구조를 통해 근로자와 국민 모두 이익을 볼 것이라는 주장이 제기되었다. 또한 근로자주식소유가 노사 공통의 이해의식을 촉진하여 근로자들의 노조몰입을 떨어뜨릴 수 있다는 잠재적 가능성이 보수당 정부가 자사주프로그램을 지지하게 된 내면적 이유 중 하나일 것이라는 추측도 제기되고 있다(Pendalton, 2001).

보수당 정부의 근로자주식소유제도 촉진정책 중 하나는 근로자주식소유제도가 발전할 수 있는 토대로서 관련 법제도의 재정비였다. 우선 1980년과 1984년 순차적으로 Finance Act의 개정을 통해 저축연계옵션제도(SAYE)와 기업주식옵션제도(CSOP)를 도입했고, 그 밖에 기업에서 정부의 세제 혜택 없이 자의적으로 운영할 수 있는 비승인 주식옵션제도를 권장하였다. 또한 1989년 Companies Act의 개정을 통해 성문법적 ESOP<sup>2)</sup> 트러스트 조

2) 영국에서는 ESOP가 근로자소유기업을 의미하는 용어로서 사용되고 있어서, 미국의 종업원지주제(ESOP)

항의 신설과 상장기업들이 근로자주식소유제도에 사용되는 주식의 매입자금에 대한 차입과 재무보증을 할 수 있도록 허용한 것, 그리고 1994년 재개정을 통한 그 규정들의 완화, 1991년 자본이득세 혜택 등도 보수당 정부에서 집행된 중요한 근로자주식소유제도 촉진정책들이다. 또한 보수당 정부는 국영기업의 민영화과정 중 일부 기업들에 대해서는 근로자들의 기업인수를 위한 특혜적 조항을 제공하기도 했다. Scottish Bus Group companies가 그 대표적인 사례인데, 이 기업의 민영화에서는 근로자 기업인수팀에게 경쟁입찰가의 5%에 대해 특혜를 주었다. 보수당 정부가 근로자주식소유제도를 위해 이처럼 폭넓은 정책을 구사할 수 있었던 것은 그것이 가지고 있었던 대중자본주의의 한 형태로서 근로자 주식소유에 대해 강력한 지지를 보내고 있었기 때문이다.

그러나 보수당 정부가 근로자주식소유제도에 대해 이처럼 이념적으로 지지하고 있음에도 불구하고 그것이 근로자주식소유 정책에서 한 가지 선을 분명하게 긋고 있는 부분이 있었다. 그것은 근로자주식소유가 산업민주주의의 기초가 되는 것에 대한 경계에서 비롯된 것이다. 그에 따라 보수당 정부는 근로자주식소유제도가 집단적 목소리 기제로 전환되기 어렵도록 다음과 같은 몇 가지 장치들을 추가하고 있었다.

첫째, 성문법적 ESOP 트러스트가 세제 혜택을 얻기 위해서는 여러 가지 엄격한 조건들의 기준을 통과하도록 규정하고, 동시에 ESOP트러스트에 대한 세제혜택도 제한적으로만 허용하고 있다. 근로자기업인수의 가능성을 열어두기는 했지만 근로자 소유기업의 실제적 증가를 허용하지는 않았다.

둘째, 동일한 이유로 성문법적 ESOP 트러스트는 개별 근로자들에게 자신의 보유 주식을 7년 이내에 배분할 것을 주된 조건으로 명시하고 있다. 그 조건에 따르면, 원래 집단적 형태를 취하면서 시작한 ESOP도 7년이 지나면 근로자들의 주식소유 양태가 다른 전통적인 근로자주식소유제도와 다를 바가 없게 될 가능성이 높다.

이처럼 보수당 정부는 근로자주식소유제도가 산업민주주의의 토대로 활용되는 것에 대해서 경계를 하고 있음에도 불구하고, 1989년의 성문법적 ESOP는 근로자들이 트러스트를 근로자들의 집단적 목소리 기제로 활용할 수 있는 요건을 하나 가지고 있다. 즉, 그 법은 트러스트가 전문적인 trustee를 제외한 대다수의 trustee를 종업원으로 채울 것을 규정하고 있다. 이들 근로자 trustee들은 해당 근로자들에 의해 선출되는 근로자대표들이어야 한다.

언뜻 보기에 이 규정은 근로자주식소유제도로부터 산업민주주의적 요소를 배제시키려

---

와 다른 의미라는 점에 주의할 필요가 있다. 이 점에서 영국의 ESOP는 미국의 Majority ESOP와 유사한 형태라고 할 수 있다.

하는 보수당 정부의 정책과 맞지 않아 보인다. 그럼에도 불구하고 그 규정이 도입된 것은 경영자들에 의한 근로자주식소유제도의 오용을 방지할 필요성에 따른 것이다(Pendalton, 2001). 즉, 근로자대표들을 대다수의 trustee 구성원 중에 포함하여 근로자대표들에게 넓은 역할을 부여함으로써 근로자주식소유제도에 대한 경영진의 기회주의적 남용을 견제하려는 의도가 그 배경에 있는 것이다. 이것은 일부 소수 엘리트들에게 집중되는 특혜적 주식 공여, 인수합병의 방어 기제, 은밀한 방식으로 이루어지는 다른 연금형태의 대체 등 미국에서의 ESOPs 오용에 대한 반성적 검토에 기초하고 있다.

이상에서 볼 수 있는 것처럼, 보수당 정부는 근로자주식소유촉진정책을 펴고 있지만, 그것이 산업민주주의로 전환하는 것, 근로자기업인수 등에 대해서는 경계를 하고 있음을 알 수 있다. 그에 따라 보수당 정부는 근로자주식소유제도와 근로자들의 경영참여가 서로 결합하는 것에도 대체로 부정적인 태도를 보이고 있다. 이는 근로자들의 자주관리가 기업의 효율적 경영에 장애가 될 것이라는 보수당 정부의 비판적 시각에 기초하고 있다. 이 점에서 보수당 정부의 근로자주식소유 촉진정책은 근로자주식소유제도를 기본적으로 근로자들의 재산형성 촉진 수단으로 보는 시각에 기초하고 있음을 알 수 있다. 근로자주식소유가 근로자의 경영참여와 결합될 때 기업의 경영성과 제고에 긍정적 영향을 미친다는 기존의 실증 분석결과가 사실이라면, 보수당 정부의 근로자주식소유정책은 근로자들에게 부의 단순 이전 이상을 의미하지 않게 된다. 이 점에서 보수당 정부의 근로자주식소유정책은 근로자주식소유를 촉진하는데 분명한 한계를 가지고 있다.

#### 나. 노동당 정부의 근로자주식소유 정책

노동당은 전통적으로 근로자주식소유제도에 반대하여 왔는데, 그 논거는 그것이 자본의 재분배에 대한 효과적인 수단이 아니라는 점에 있었다. 근로자주식소유제도는 근로자의 주식소유를 허용하지만 그것이 근로자들의 경영참여 확대와 의사결정에 대한 영향력 증대 등에 기여할 여지가 거의 없고, 그것이 더구나 잠재적으로 노조의 대표성을 훼손할 우려가 있기 때문이었다. 근로자주식소유에 대한 이러한 부정적 시각은 노동당과 긴밀한 협조적 관계를 유지해오고 있었던 노동조합의 시각을 반영하고 있는 것이었다. 그에 따라 1970년대의 노동당 정부는 근로자주식소유제도를 도입하는데 적극적이지 않았다. 1978년 노동당 정부 시절에 이익배분제와 연계된 근로자주식소유프로그램을 도입했지만, 그것은 자유당과의 연합에 따른 결과였을 뿐 노동당의 정책은 아니었다(Pendalton, 2001). 노동당은 전체적

으로 근로자주식소유제도보다는 공적 소유를 기초로 한 공동 소유, 대기업에서는 근로자대표의 이사회 참가, 중소기업에서는 근로자협동조합(Co-ops) 등을 통한 경제·산업민주주의의 활성화에 초점을 맞추고 있었다.

이처럼 근로자주식소유제도에 대해 부정적이었던 노동당의 입장은 1980년대의 점진적 변화 과정을 거치고 난 후 1990년대에는 산업민주주의의 한 형태로 수용하게 된다. 노동당의 정책 변화는 1980년대에 두 번에 걸친 총선에서 패배를 경험하면서 이루어진 노동당의 경제 및 산업철학 및 정책의 실제적 변화를 반영하였는데, 그 변화 과정은 매우 복잡한 과정을 거치게 된다.

1980년대 초기에도 노동당의 정책은 근로자주식소유제도에 대해 반대하는 좌파의 전통을 이어받고 있었다. 그에 따라 1983년 총선에서 노동당은 민영화에 초점을 맞춰 보수당을 공격하면서, 보수당에 의해 민영화된 기업의 재국유화, 공적 소유의 확대 등을 천명하였다. 근로자들의 기업 소유와 관련해서도 근로자주식소유에 관해서도 여전히 부정적 입장을 갖고 있었고, 근로자들의 생산자조합(Co-ops)을 근로자 기업 소유와 산업민주주의를 촉진하는 유용한 장치로 여기고 있었다. 그에 따라 노동당은 선거강령으로 근로자들이 기업자산의 인수를 통해 생산자조합으로 전환할 수 있도록 하는 근로자들의 법적 권리 창출만을 제안하였다.

1983년 총선에서 노동당이 대패하게 되자, 공기업 및 공적 소유 정책의 타당성에 대한 논쟁이 촉발되었다. 우선 당 내 좌파가 약화되었고 분열되었으며, 주요 국영기업의 민영화를 위한 주식발행에 대해 대중적 참여의 열기가 높게 되면서, 국영기업을 현행대로 유지하는 것이 어떤 의미가 있는지에 대해 당내 논쟁이 촉발되었다. 더구나 근로자들도 국영기업 주식발행의 일환으로 진행된 특혜적 스톡옵션프로그램에 적극적으로 참여하게 되었고 상당수의 근로자들이 1980년대에 도입된 저축연계 주식옵션제도(SAYE)에 참여하게 되면서, 노동당의 근로자주식소유제도에 대한 전통적인 비판 입장이 흔들리고 있었다.

노동당은 80년대 후반에도 공적 소유와 공기업을 여전히 중시하고 있었지만, 이번에는 그에 대해 도구적 시각에서 접근하고 있었다. 그 결과 노동당은 사회적 소유의 새로운 형태로서 근로자주식소유제도에 대해서도 주목하기 시작했다. 그에 따라 노동당은 근로자주식소유 중 의결권 참여와 근로자들에 대한 균등한 개방 등 집단적 요소가 강조된 ESOPs에 대한 관심을 보이기 시작했다. 그러나 그러한 관심은 아직 내부적인 것에 불과했다. 1987년의 선거강령은 사회의 공동 소유가 공적 소유에 기초하는 것으로 보고, 정부의 주식매입을 통한 민영화된 기업의 통제권 회복을 전면에 내세우고 있다.

1987년 총선 패배 이후 노동당은 근로자주식소유에 관한 입장을 바꾸게 되었다. 그 선거 패배 이후 노동당은 정책 목표로서 국유화를 제외하게 되었고 근로자들에 의한 기업의 소유와 관리를 이상적인 경제상으로 제시하게 되었다. 노동당은 근로자들의 기업소유 및 관리를 실현하는 방안 중 하나로서 산업민주주의적인 근로자주식소유제도, 즉 실질적 통제권이 근로자에게 있는 ESOP를 수용하고 그에 대한 적절한 세제혜택의 제공을 약속하였다. 이러한 과정을 거쳐 1990년대 중반이 되면, 노동당의 경제 및 산업정책으로 ESOP와 근로자 주식소유제도는 이견 없는 당 정책의 일부를 구성하게 되었다. 그에 따라 1993년 노동당의 선거강령에서는 근로자들이 산업민주주의적인 ESOP나 생산자조합(co-ops)을 통한 집단적 소유 기회를 가져야 한다고 언급하게 되었다. 여기에서 주의할 점은, 노동당이 여전히 근로자주식소유제도 일반을 수용한 것이 아니라는 점이다. 노동당은 여전히 대중 자본주의는 허구라고 주장하고, 더 많은 근로자들의 의사결정 참여를 제공하는데 도움이 되지 않는 자의적인 근로자주식소유제도에 대해서는 여전히 비판적 입장을 견지하고 있다.

이처럼 산업민주주의적인 ESOP가 1990년대 중반이 되면 노동당 정책의 일부가 되고 있었지만, 핵심 강령은 아니었다. 그러나 90년대 후반에 노동당 정책으로서 ESOP의 중요성이 높아지게 된 두 가지 계기가 발생했다. 하나는 당시 노동당 당수였던 토니 블레어가 이해관계자 자본주의(stakeholder capitalism) 철학을 수용하였던 1996년의 싱가포르 연설이었다. 이 시각에서 보면, ESOP은 현행 지배구조를 통해서 기업에 대한 근로자의 이해관계를 만들 수 있는 장점이 있다. 즉, 기업법의 개정 없이 이사들이 근로자들에 대해 공식적 의무를 가지게 할 수 있다는 점이다. 다른 하나는 토니 블레어가 국유화와 공적 소유의 정당성을 제공하는 당헌 4조를 폐기하려는 움직임을 보였다는 점이다. 이 움직임은 잠재적으로 ESOP에 대한 지지를 함축하고 있었다. 그 이유는 노동당이 자신의 정책 목표를 달성하기 위한 대안적 수단을 추구하게 되면 그 방안으로 ESOP가 제기될 가능성이 높았기 때문이다. 그러나 당시 블레어와 그의 동료들은 그에 대한 대안적 정책을 추구하지는 않았다.

1990년대 후반에도 노동당은 산업민주주의적인 ESOP을 노동당 정책의 일부로 유지하고 있지만, 핵심적 지위를 부여하고는 있지 않았다. 노동당은 1997년 선거 강령에서도 민주적 ESOP와 생산자협동조합에 대한 지지를 재확인하고 있지만, 그것의 실현을 위한 구체적인 정책은 언급하지 않았다. 이와 관련하여 노동당은 집권 후 민주적 ESOP보다도 오히려 전통적인 근로자주식소유제도에 대해 더 많은 관심을 보이고 있었다는 사실도 주목할 점이다. 가령, 1998년 노동당 정부의 예산 보고는 근로자주식소유제도와 관련한 정부의 목적을

산업 내 파트너십 정신의 구축과 생산성 제고를 위해 근로자들의 장기적 주식보유 제고에 힘으로써 보수당 정부의 그것과 거의 동일한 용어로 표현하고 있다. 이 정책 목적을 위해 노동당 정부는 Finance Act 2000에 전근로자주식제도(All-employee Share Plan)를 도입하고 그것을 2001년에 주식인센티브제도(SIP)으로 통합하였다. 주식제도의 이점을 근로자의 이해와 기업의 이해를 일치시키고 근로자의 조직몰입을 높이는 것 등으로 표현한 Finance 2000 및 2001 법안의 지향점도 친기업적인 것이었다. 이러한 정책 지향성은 실용적인 목적에서 비롯된 것이다. 근로자주식소유제도의 후원자는 근로자나 노동조합이 아니고 경영자이기 때문에 근로자주식소유제도의 활성화를 위해서는 결국 경영계에 의존해야 하기 때문이다.

노동당 정부의 근로자주식소유 정책이 보수당 정부의 그것과 차이를 보인 점은 근로자의 의사결정 참여를 강조한데 있다. 즉, 노동당 정부는 근로자주식소유제도의 생산성 이득이 근로자의 참여를 촉진하는 근대적 경영기법과 결합될 때 발생한다는 점을 지적하면서 근로자 참여를 강조하고 있다. 그러나 노동당 정부에 의해 도입된 현재의 Finance 법은 성문법적 ESOP를 규정한 보수당 정부의 그것보다 부족한데, 그 이유는 주식보유제도와 연계하여 어떤 근로자 의사결정참여 기제를 도입해야 하는지를 규정하거나 명시하지 않다.

#### 다. 노동조합의 근로자주식소유에 대한 입장

근로자주식소유에 대한 노동조합의 입장은 역사적으로 노동당의 그것과 유사한 흐름을 타고 있다. 노동당과 같이 노동조합도 지난 15 년 동안 근로자주식소유제도에 대한 지배적인 관점이 변화해 왔다.

노동조합은 전통적으로 근로자주식소유제도에 대해 부정적 입장을 취해 왔는데, 그 배경은 다음과 같다. 첫째, 주식제도는 근로자의 참여가 선택적이거나 운영의 기준이 외부의 법적 제도에 의해 확립되어 있기 때문에 단체교섭의 범위 밖에 있고 교섭가능하지 않은 경우가 많다. 둘째, 근로자주식소유제도가 노동조합과 단체교섭을 회피하기 위한 수단으로 사용될 수 있다. 근로자가 기업의 소유자가 되면, 그들은 노조 조직의 필요성을 더 적게 느끼고 일반 주주와 동일한 태도를 보일 수 있다. 셋째, 근로자소유기업에서는 피고용인과 고용주간의 구분이 명료화되지 않을 위험이 있다. 그에 따라 노조는 근로자뿐 아니라 소유자의 이익을 대변해야 하는 상황에 빠질 수 있다. 넷째, 재무적 참가는 경영진의 의사결정에 대한 실제적 통제를 제한적으로만 허용한다. 근로자에게 제공되는 주식의 수는 제한적



이어서 통제권의 실제적 변동이 일어날 정도가 되지 못하고 공동소유의 원칙도 잘 적용되지 않는다. 다섯째, 주식소유는 근로자의 저축을 리스크와 연계시키고 그에 노출시키고 있다. 여섯째, 근로자의 주식소유는 부의 불평등을 해소하는데 크게 기여하지 못한다.

이처럼 부정적 시각은 1980년대에 변화하기 시작했는데, 그 변화에는 다음의 두 가지 압력이 작용하고 있었다. 하나는 근로자들이 민영화주식 공모에 광범위하게 참여했다는 사실이고 다른 하나는 근로자주식소유제도가 널리 확산되고 있었다는 점이다. 주식연계형 이익배분제와 근로자주식옵션제도가 유노조기업에서 더 많이 발견되고 있었고, 일부 노동조합들은 이익배분제를 단체교섭의제 속에 통합하고 있었다.

이처럼 개별 노동조합들에 의한 근로자주식소유의 움직임이 노동조합운동 전체의 의제로 등장하기 시작한 것은 1980년대 후반이다. 1987년 영국 노동조합총연맹인 TUC는 1987년 Post Office & British Telecom 노동조합이 주도한 주식관련 제안, 즉 ESOP를 사회적 소유의 한 형태로 인정할 것을 요구하는 제안을 가결시킨 반면, 그 다음 해에 ESOP를 비판하는 제안은 부결시켰다. 이 당시 근로자주식소유제도에 대한 노동조합 전략은 참여적 회의(engaged scepticism)의 성격을 가지고 있었다.

이와 관련하여 1980년대에 출현한 ESOPs는 노조가 수용할 수밖에 없는 주식소유의 유형이었다는 점을 주목할 필요가 있다. 노동조합이 그 전에 가지고 있었던 두 가지 유보적 판단, 즉 리스크에의 노출과 의사결정에의 영향력 제한은 대규모의 무상주식, 집단적 성격의 소유, 핵심적 의사결정에 대한 잠재성 등을 제공할 가능성에 의해서 해소되었기 때문에 근로자주식소유를 통한 민영화는 수용할만한 것으로 여겨졌다. 이러한 점들 때문에 TUC가 ESOPs에 대해서는 긍정적 시각을 보냈다.

그러나 TUC가 근로자의 의사결정참여가 없는 전통적인 근로자주식소유제도에 대해서는 여전히 회의적 시각을 유지하고 있었다는 점을 주의할 필요가 있다. TUC는 근로자들이 단지 주식소유만 하는 근로자주식소유제도는 근로자의 동기부여와 몰입제고를 낳지 않을 것이라고 비판하고 있다. 그보다는 오히려 근로자의 참여를 높이는 패키지의 일환으로 주식소유제도를 활용하는 것이 기업과 근로자에게 모두 이득이 될 것이라는 TUC의 주장이다. 결국 TUC 비판의 핵심은 근로자주식소유제도의 일시성에 있다. 이 문제를 해결하기 위해 TUC는 근로자신탁이 주식소유를 항구적으로 할 수 있도록 법을 개정해야 한다고 제시하고 있다.

### 3. 영국의 근로자주식소유제도들

#### 가. 개요

영국 정부의 경우에 근로자주식소유제도의 담당 부처는 국세청(HM Revenues & Customs, HMRC)이다. 2007년 현재 HMRC에 의해 승인된 근로자주식소유제도는 4 개이다. 첫째는 1980년에 도입되었던 저축 연계 주식옵션제도인 SAYE(Save As You Earn)이다. 이는 근로자 전체를 대상으로 한 주식제도이다. 둘째는 참여 근로자를 회사가 선택할 수 있다는 의미에서 재량적 주식옵션제도(discretionary plan)인 CSOP(Company Share Option Plans)이다. 셋째는 소규모의 리스크가 높은 기업을 특별히 겨냥해서 2000년에 도입된 주식옵션제도인 EMI(Enterprise Management Incentives)이다. 넷째는 2000년에 시작된 전체 근로자를 대상으로 한 자사주제도인 SIP(Share Incentive Plan)이다. 위 제도들 중 SIP만 주식을 제공하고 나머지는 모두 옵션을 제공하고 있다. 우리나라 우리카주제와 관련해서 SIP이 함축하는 의미가 크기 때문에 본 장에서는 SIP를 따로 분리하여 다른 절에서 소개하고자 한다.

그 밖에 HMRC에 의해 승인되지 않은 비승인 근로자주식소유제도들이 있다. 비승인 제도는 세금혜택(tax relief)을 받지 못하지만, 그 대신 제도 설계에서 유연성을 더 많이 구사할 수 있는 장점이 있다. 비승인 제도들로는 Long Term Incentive Plans(LTIP), Restricted Share Plan, Unapproved Option Plans 등이 있다.

#### 나. SAYE(또는 Sharesave)

SAYE는 1980년 보수당 정부에 의해 도입된 근로자주식제도이다. 2007년 6월 현재 약 200만 명이 참여하는 960 개의 승인된 SAYE 플랜이 운영되고 있다(HMRC 홈페이지).

SAYE는 근로자들이 미래의 특정한 날에 옵션이 부여되기 직전에 설정된 가격으로 주식을 살 수 있는 권리를 가지는 근로자주식옵션제도이다. 이 때 기업은 행사가격을 시장가격으로부터 약 20%까지 할인된 가격으로 부여할 수 있다. 주식의 구입은 은행 또는 주택금융조합(building society)과 3-5 년 기간 동안 체결한 특별한 SAYE 저축계약에 의해 불입된 저축액으로만 할 수 있다. 옵션의 기간은 3, 5, 7 중 하나가 될 수 있지만, 옵션 기간이 7 년인 경우에는 저축이 5 년 동안만 이루어지고, 나머지 2년 동안은 그 저축액이 계좌

에 남아 있기만 하면 된다. 저축은 참여자의 급여로부터의 공제(payroll deduction)에 의해서 이루어지고, 그 저축액을 고용주가 은행이나 주택금융조합(building society)에게 송금하게 된다.

SAYE에의 참여는 모든 유자격 근로자에게 개방되어야 한다. 자격 기준으로 최소 고용기간을 설정할 수 있지만, 그것이 5년 이상이 되어서는 안 된다. 실제로 SAYE를 운영하는 대부분의 기업들에서는 5년보다 훨씬 짧은 고용기간을 가입 자격의 기준으로 설정하고 있고, 시행일에 고용된 모든 근로자를 포함하는 기업도 드물지 않다.

SAYE의 저축액 한도는 최소 월 £5, 최고 월 £250이다. 저축을 납입하지 않은 적이 없다면, 만기일(계약일로부터 계약기간(3년 또는 5년 또는 7년째 되는 날)에 누적된 저축액에 세금이 면제된 보너스가 주어지는데, 보너스 비율은 HMRC에 의해 설정된다. 다만, 옵션 행사를 통해 주식을 구입하기 이전에는 주식옵션만을 보유하고 있기 때문에 배당금이 발생하지 않는다.

주식옵션의 소멸은 다음과 같은 경우에 발생한다. (1) 옵션 소유자가 계약기간 종료 이전에 저축 계좌를 취소하고 저축액의 지불을 요청하는 경우 또는 (2) 근로자가 6개월 이상 저축 납입을 이행하지 못하는 경우이다. 후자의 경우 저축 계약이 취소된 것으로 간주되며 이미 저축된 액수는 자동적으로 해당 근로자에게 지불된다.

옵션 만기 시점에 근로자들에게 옵션의 행사기간으로 6개월이 주어진다. 그 때 그들에게 열린 선택 대안은 다음과 같다. (1) 계좌를 폐지하고 저축액과 면세된 보너스를 받든가 또는 (2) 계좌를 폐지하고 모든 저축액을 사용하여 옵션을 인수하든가 또는 (3) 계좌를 폐지하고 옵션 중 일부만을 인수하든가 또는 (4) 근로자가 최대 6개월까지 몇 달에 걸쳐 저축을 납입하지 않았다면 만기일은 해당 개월만큼 순연된다. 세 번째 경우에는 나머지 저축액은 근로자에게 지급된다. SAYE 참여 근로자들은 옵션이 행사되지 않은 시점에서는 손해가 없고 주가가 옵션 가격 밑으로 떨어지면 옵션을 행사할 필요가 없게 되고, 그 경우 근로자는 만기 시 면세된 보너스를 포함하여 계약된 저축액을 받으면 된다.

다음에서 볼 수 있는 특수한 상황 때문에 고용이 종료된 경우가 아니라면 근로자의 고용이 종료되는 경우 옵션은 더 이상 행사될 수 없다. 이 때 근로자는 저축을 지속해서 저축 만기일에 현금과 보너스를 받거나, 또는 계좌를 취소하고 이자와 함께 원금을 찾을 수 있다. 이자는 HMRC에서 정한 이자율로 지급될 수 있다. 다만, 계약 개시일로부터 1년이 경과하지 않은 경우에는 이자 지급이 없다.

그러나 근로자가 고용조정, 부상, 불구 등과 같은 특수한 상황으로 회사를 떠나는 경우

에는 옵션행사기간이 이직일로부터 6개월 동안 주어진다. 그는 저축 원금과 이자를 합산한 액수만큼 옵션을 행사할 수 있다. 근로자가 사망한 경우에는 사적 대리인이 옵션을 행사할 수 있다. 이 상황에서는 사망일 이후 12 개월 또는 만기일(둘 중 먼저 도달한 날자) 이내에 옵션이 행사되어야 한다. 사적 대리인이 옵션을 행사하지 않기로 결정하면 그 근로자의 저축액, 보너스, 이자의 합산액이 유산으로 지급된다.

SAYE의 참여근로자에 대한 세금혜택은 크게 소득세와 자본이득세 혜택이 있다. 먼저 소득세(income tax) 혜택으로는 근로자가 주식을 매입할 때 세금납부 의무를 면제받고 있다. 다만, 옵션 부여일로부터 3 년 이내에 조기 옵션행사가 이루어지는 경우(회사가 매각되는 경우 등)에는 근로자는 발생한 어떤 이득에 대해서도 소득세를 내야 한다.

SAYE 옵션의 행사 후 매각가격과 행사가격 사이의 차이에 대해서 자본이득세 의무가 있다. 즉, 근로자가 주식을 매각할 때 이득을 보았다면, 그는 그 이득 중 일부에 대해 자본이득세를 내야 한다. 그러나 자본이득세율은 근로자의 소득세율에 의존하기 때문에 특정 액수(2007-8년 조세연도에는 £9,200)보다 낮은 이득의 경우에는 면세가 되는데, 대부분의 근로자들이 면세점 이하에 해당되고 있다. 그리고 자본이득을 계산할 때 주식의 매매 과정에서 소요된 비용은 공제할 수 있다. 만약 주식매각으로부터 손실을 보았다면, 그 손실액은 그 조세연도의 다른 이득에서 삭감할 수 있다. 1998년부터 자본이득의 점감(tapering) 제도가 도입되어서, 해당 자산의 보유기간에 따라서 세금이 부과되는 이득의 액수가 줄어들게 되었다. 마지막으로, SAYE에서 인출된 주식은 1999년부터는 ISA로, 2006년부터는 인정된 연금플랜(recognized pension plan)으로 이전할 수 있게 되었다.

SAYE의 고용주에 대한 세제혜택은 승인된 SAYE 플랜을 설립하는데 드는 비용은 기업의 세금 목적상 기업의 수익에서 공제될 수 있고, Finance Act 2003에 의해 2003년부터 근로자의 옵션이득을 법인세에서 공제할 수 있게 되었다.

SAYE를 위한 저축기관은 HMRC가 승인한 은행 또는 주택금융조합으로 선정되어야 한다. 저축기관이 저축계약의 관리(administration)를 대행할 수 있으며, 옵션이 행사될 등록기관(Registrar)과 연락을 취할 수 있다. 저축기관은 동시에 그 프로그램이 성공하기 위해 중요한 근로자와의 의사소통에 관해서도 도움을 줄 수 있다. 옵션등록 장부는 저축기관이나 또는 기업 내에서 보관할 수 있다.

#### 다. CSOP

CSOP는 원래 1984년 Finance Act에 의해 도입되었다. 그것은 기업 내 상위 관리자들에 동기부여하고 보상을 주려는 회사의 니즈를 충족하도록 설계되었다. 2007년 6월 현재, CSOP 참여자는 SAYE보다 훨씬 적지만 약 3000 개의 승인된 CSOP이 있으며, 세제 혜택으로 정부가 부담하는 비용은 매년 £16000만이다(HMRC 홈페이지).

CSOP는 근로자들에게 옵션을 부여하는 제도이지만, 근로자들의 참여 자격과 옵션 부여 요건에 관해서는 회사에게 재량권을 준다는 점에서 SAYE와 차이가 있다. 근로자들이 보통 옵션을 행사할 경우에는 소득세 의무가 있지만, 승인된 CSOP의 경우에는 근로자들에게 대한 소득세 감면 혜택이 있다.

부여할 수 있는 옵션의 한도는 CSOP 또는 다른 승인된 재량적 프로그램에 의해 보유된 근로자 1인의 총 옵션이 주식가격으로 £30,000을 초과해서는 안 된다. £30,000을 초과하는 옵션은 물론 비승인된 옵션으로 보유될 수 있다. 이 때 비승인된 옵션은 세금감면 혜택이 주어지지 않는다. 옵션의 가격은 부여 시점에서 고정되는데, 그것은 주식의 시장가격보다 낮아서는 안 된다. 옵션 행사시기는 부여시점부터 10년간 유효하지만, 첫 3년 이내에는 행사될 수 없다. 옵션 행사로 주식을 받기 이전에는 옵션만을 보유하고 있기 때문에 배당금 지급은 없다. 회사는 옵션 행사자금을 충당하고 다음에 그 차입금을 상환할 수 있도록 차입이나 매매 편의를 주선했을 수 있다.

회사는 참여자들에게 자신의 옵션을 행사할 자격을 얻기 위해 충족해야 할 특정한 조건을 설정할 수 있다. 가장 흔히 부과되는 조건들은 총주주수익률(Total Shareholder return; TSR), 조정된 주당소득(earnings per share; EPS), 세전이익 또는 회전을 등으로서, 비상장기업보다 상장기업에 더 적합한 것들이다. 이들 조건이 부과된다면 그것은 옵션이 부여된 시점에서 분명하게 명시될 필요가 있다.

CSOP의 기본 목표가 집행 임원 및 간부들의 이직을 막는데 있기 때문에 이직 시 옵션이 소멸된다는 규칙을 세울 수 있다. 동시에 사망 시에도 사적 대리인이 옵션을 행사할 수 있도록 특정한 요건을 포함할 수 있는데, 그 때 옵션은 통상 사망 12개월 이내에 행사되어야 한다. 다만, 근로자가 고용조정이나 질병, 정년퇴임으로 회사를 떠난다면, 소득세나 국가보험의 납부 없이 옵션을 부여한 후 3년 이내에 행사할 수 있도록 하는 조항을 넣을 수 있다. 자발적 이직이나 해고 등으로 3년 이내에 떠나는 근로자는 옵션 규칙이 허용하면 옵션을 행사할 수 있지만, 옵션 이득에 대해 소득세나 국가보험료는 납부해야 한다.

앞서 언급한 것처럼 CSOP 플랜이 승인된 경우에는 옵션행사에 대한 소득세 의무가 없는데, 그 조건은 옵션이 3-10 년 사이에 행사된다는 조건 속에서 그렇다. CSOP에 대한 자본이득세 혜택은 기본적으로 SAYE와 동일하다. 즉, 옵션 행사 이후 판매가와 행사가 사이의 격차에 대해 자본이득세 의무가 부과될 수 있으며, 근로자가 주식을 매각할 때 이득을 보았다면, 그는 그 이윤 중 일부에 대해 자본이득세를 내야 한다. 자본이득세율은 근로자의 소득세율에 의존하는데, 특정 액수(2007-8년 조세연도에는 £9,200)보다 낮은 이득은 면세된다. 자본이득을 계산할 때 주식의 매매 과정에서 소요된 비용은 공제할 수 있다. 주식으로부터 손실을 보았다면, 그 손실액은 그 조세연도의 다른 이득에서 삭감할 수 있다. 1998년부터 도입된 자본이득의 점감(tapering)제도에 따라 해당 자산의 보유기간에 따라 세금이 부과되는 이득의 액수가 줄어들게 되었다.

승인된 CSOP 플랜을 설립하는데 드는 비용은 세금 목적상 기업의 이익에서 공제될 수 있고, Finance Act 2003에 의해 근로자의 옵션 이득이 법인세에서 공제되고 있다.

#### 라. EMI(Enterprise Management Incentives)

EMI는 2000년 Finance Act에 의해 소규모의, 리스크가 높은 기업을 겨냥한 주식옵션제도이다. EMI는 소기업이 그들이 필요로 하는 사람들을 유인하고 유지할 수 있고, 이들 근로자들이 리스크를 택해서 이들 소기업의 잠재력에 자신의 에너지와 숙련을 투자하는 것에 대해 보상을 줄 수 있도록 설계되었다. 그것은 2001년 Finance Act에 의해 1차 개정되었는데, 그 개정은 EMI에 대한 접근성을 높이고 그것이 세금혜택을 받는 전체 근로자주식 소유 플랜으로 변모될 잠재적 가능성을 높였다. EMI는 2005-6년 현재 2,580 개의 플랜이 도입되었고 27,000 명의 근로자에게 옵션이 부여되고 있다(HMRC, 2007).

EMI의 일반적 특성은 다음과 같다. 먼저 EMI를 제공할 수 있는 기업의 자격 기준은 그 회사가 UK에서 운영되는 독립적인 회사로서 총자산이 £3000만 이하인 기업이어야 한다. 자격을 얻기 위해 그 회사가 UK 내에 거주하거나 incorporated될 필요는 없지만, 전적으로 또는 주되게 UK 내에서 운영되어야 한다. 다만, 실제적 사업 내용이 토지거래, 농업, 임대, 은행 등인 기업은 제외된다. 회사는 상장회사이거나 비상장회사일 수 있다.

이상의 자격요건을 충족하는 기업은 최대 £300만까지 EMI 옵션을 줄 수 있다. 각 근로자는 부여 시 £100,000까지의 주식 가치에 대해 옵션을 가질 수 있는데, 이것은 옵션 부여일로부터 3 년 동안의 최대한도이다. EMI 옵션을 £100,000 가지고 있는 근로자로서 부

여일로부터 3년 이내에 그 옵션을 행사한 사람은 3년이 종료되기 전까지는 그들의 EMI 옵션을 최대한도까지 다시 채울 수 없다. 이에 따르면, 어떤 특정 시점에서 근로자들은 부여일에 £100,000까지의 가치를 가진 주식에 대해 EMI 옵션을 보유할 수 있다. 그 한도 이상의 옵션이 부여된 근로자는 그 한도까지의 옵션에 대해서는 세금혜택을 받을 수 있다.

유자격 기업은 인원수에 상관없이 그 기업에 종사하는 근로자들에게도 EMI 옵션을 부여할 수 있다. 다만, 유자격 회사나 그룹에 주당 25 시간 이상 고용되어 있거나 자신의 노동 시간 중 75% 이상이 그 기업에 고용되어 있는 근로자에 한해서만 EMI 옵션의 자격을 얻게 된다. 그리고 EMI 옵션은 그 회사의 보통주 자본의 30% 이상을 통제하는 근로자에게는 부여될 수 없다. 그 비율에 도달하기 전에 이미 부여되어 있던 옵션은 무시될 수 있다. HMRC에 의해 승인된 자사주플랜의 옵션 보유는 해당 근로자의 EMI 권한에 영향을 주지 않지만, CSOP에 의한 미행사 옵션은 개별 EMI 한도 £100,000에 산입된다.

EMI 자격의 상실로 인해 EMI 플랜의 세금혜택이 정지될 수 있다. 가령, 회사가 더 이상 상거래 회사가 아니게 되거나 근로자가 근로시간 요건을 충족하지 못하게 되거나 CSOP 옵션과 합산한 금액이 £100,000을 초과하는 경우 등이 좋은 사례들이다. 자격 상실 사건은 그 시점 이후 주식가격 증가분에 대해 세금혜택을 중지하게 되는데, 다만, 세금혜택의 상실 이전에 40일의 유예기간(grace period)이 주어진다.

EMI 옵션을 부여할 수 있는 주식의 유형에 관해서는 한 가지 현저한(significant) 제한이 있다. 그것은 근로자가 그 회사의 이윤을 공유할 권리를 가질 수 있도록 그 주식은 완전 납입된 보통주(fully paid up ordinary share)이어야 한다는 점이다. 상환 가능한(redeemable) 주식이나 전환주(convertible)는 EMI에 사용될 수 없다.

회사는 성과의 조건에 관한 유연성을 주고 그들의 주식에 될 옵션을 확실히 관리할 수 있도록 하기 위해 주식에 관한 제한적이고 조건적인(restricted and conditional) 옵션을 제공할 수 있다. 제한과 조건의 세부적 내용은 근로자의 EMI 옵션 협약에서 설정되어 있어야 한다. 그 조건이나 제한이 풀리면 적용가능한 정상적 세금과 국민보험 규칙은 EMI 옵션에 의해 획득된 주식에 관해서 적용될 수 있다. 기업에게 추가적인 유연성을 주기 위해 EMI 옵션을 통해 매입하는 주식에 대해 의결권을 제한하고, EMI 행사시 얻을 수 있는 주식에 대해 우선매수권을 제공하거나 다른 조건을 설정할 수 있게 허용하고 있다.

고용주에 대한 비용 억제를 위해 EMI의 운영적 측면은 최소화하고 있다. EMI 플랜에 대한 승인절차는 없고 대신 HMRC에게 EMI 옵션의 부여를 공지하도록 되어 있다. 다만, HMRC는 EMI 옵션의 부여가 규칙을 충족하는가를 체크하기 위해 최고 12 개월의 기한을

가지고 있다. 그에 따라 회사는 개별 근로자와 EMI 주식옵션 협약을 체결하고 HMRC에 신고만 하면 되지만, 회사의 요청으로 HMRC가 EMI 사용의 자격 여부에 관한 사전적인 협의를 제공해줄 수는 있다.

회사는 EMI 옵션 부여를 위해 근로자들과 문서화된 협약을 규정하고 있어야 한다. 그 규정에 포함되는 내용들은 부여일, 주식이 EMI 조항에 의해 부여된다는 점, EMI 옵션에서 최대 주식수, 부여일의 주식 시장가격, 행사가격, 옵션이 행사되는 시점과 방식, 주식에 부가되어 있는 제한이나 조건의 상세 조항, 성과 요건의 상세 조항 등이다. 회사는 부여일로부터 92일 이내에 EMI옵션의 부여 사실을 HMRC에게 공지해야 한다. 그리고 EMI와 관련된 어떤 주식평가도 HMRC의 주식평가와 일치해야 한다.

EMI 옵션에 따른 세금혜택은 SAYE나 CSOP와 유사하다. 우선 EMI옵션이 부여될 때 소득세나 국민보험 지급 의무가 없다. 기업이 EMI 옵션의 행사기간을 설정할 수 있지만, 소득세와 국민보험 면제 혜택 자격을 얻기 위해서는 옵션이 부여일로부터 10년 이내의 행사기간을 설정해야 한다. 즉, 회사가 옵션 부여시점의 시장가격에 행사가격이 설정된 옵션을 부여하는 한, 근로자가 옵션을 행사할 때 행사가 부여일로부터 10년 이내에 이루어진다면 소득세나 국민보험 부담은 없다. 주식이 매각될 때 발생하는 이득은 더 큰 자본이득세 혜택(CGT business taper relief)의 자격이 주어지고, 이들 혜택은 옵션 부여일로부터 발생한다. 이들 특수조항은 근로자에게 상당한 자본이득세 혜택을 주게 되는데, 4년 후 최대 세율을 10% 정도로 축소하게 된다.

EMI옵션을 제공하는 기업은 필요한 제도를 설립하고 관리하는데 소요되는 비용을 법인세 계상 시 공제할 수 있다. 정부는 동시에 근로자의 옵션 이득을 법인세에서 공제할 수 있도록 제안하고 있다.

#### 4. 주식인센티브제도(SIP)

주식인센티브제도(SIP)는 2000년에 전근로자주식플랜으로 도입되었다가 2001년에 현재의 주식인센티브제도로 개정되었다. 이 자사주제도는 영국에 기존의 자사주 플랜이었던 승인 이익배분제<sup>3)</sup>보다 훨씬 더 포괄적인 형태의 전체 종업원을 대상으로 한 주식제도이다.

3) 승인 이익배분제(Approved Profit Sharing)는 이익배분제와 자사주플랜이 결합된 근로자주식소유제도이다. 앞서 언급한 것처럼 승인 이익배분제는 노동당과 자유당의 연합정부 시절이었던 1978년 자유당의 주도로 도입된 제도이다. 승인 이익배분제를 위해 회사는 세적 이익의 5%까지 회사의 보통주를 매입하는데 사용될 수 있었다. 근로자들 개인에게는 3,000주, 또는 급여의 10% 가치 중 더 높은 주식수를 부여받을



SIP은 2007년 6월 현재 830 개가 운영되고 정부가 그로 인한 세금감면으로 £32000만의 비용을 부담하고 있다(HMRC 홈페이지)

주식인센티브제도는 정규직이든 비정규직이든 종업원들 전체를 대상으로 하고 있다. 최소 근속년수를 참여의 기준으로 설정하게 되면 일부 근로자들이 제외될 수 있으나 실제 관행은 전 근로자에게 주식을 제공하는 경향이 있다. 회사는 무상주식, 파트너십주식, 매칭주식 등 3 가지 유형의 주식 제공 방식을 유연하게 배합하여 사용할 수 있는 장점이 있다. 여기서 무상주식은 회사가 근로자들에게 무상으로 제공하는 주식이고 파트너십주식은 근로자가 세전 급여로 매입한 주식이다. 근로자들이 매입한 파트너십 주식에 대해 그것의 2 배까지 회사가 주식을 무상으로 제공할 수 있는데, 그것이 매칭주식이다. 이들 자사주 중 회사가 무상으로 제공한 무상주식이나 매칭주식의 경우에는 최소 3년, 최고 5년까지 의무 보유기간이 설정되어 있다.

#### 가. 주식인센티브제도의 승인요건

주식인센티브제도는 HMRC의 승인 없이도 운영될 수 있지만, 세제 혜택을 받기 위해서는 HMRC의 승인이 필요하다. 주식인센티브제도가 HMRC의 승인을 얻기 위해서는 SIP의 목적, 전근로자 요건, 근로자의 참여자격, 유자격 근속기간, 주식의 종류(types of shares) 등의 요건을 충족해야 한다.

##### · 주식인센티브제도의 목적

주식인센티브제도의 기본 설립 목적은 법적으로 근로자들에게 기업에 대한 지속적 이해관계(stake)를 맺어주는 주식급여(share benefits)를 제공하는데 있기 때문에 세금혜택을 받기 위해서는 각 기업의 주식인센티브제도가 이 목적의 충족을 조건으로 하고 있어야 한다. 이 목적을 달성하는데 본질적으로 필요하거나 또는 합리적으로 그에 부수적이지 않은 특성(features)이 개별 기업의 주식인센티브제도에 포함되는 것을 허용하지 않는다. 가령,

---

수 있는데, 다만 최고한도가 £8,000으로 제한되어 있다. 이렇게 해서 매입된 주식은 최소한 2년 동안 이 액배분신탁에 예탁되어야 한다. 근로자들이 그 주식을 3 년 이상 더 예탁하게 되면 소득세 감면 혜택을 받게 되고, 대신 주가 상승분에 대해 자본이득세 의무가 발생한다. 대부분의 근로자들은 자본이득세의 면세점 아래에 있기 때문에 사실상 자본이득세도 감면되는 경우가 많다. 근로자가 소유하고 있는 주식에 대해서는 배당금과 의결권을 행사할 수 있었다. 다만, 신탁된 주식의 의결권은 법적으로 신탁이 행사하고 있다.

주식 £3,000과 현금 £7,000 대 현금 보너스 £10,000 중 택일하도록 허용하는 방식과 같이 주식급여에 대한 대안으로 현금보너스를 포함하는 플랜은 승인되지 않는다. SIP와 무관하게 운영되는 현금보너스 제도는 승인 요건과 무관하지만, 위와 같이 주식급여에 대한 대안으로 현금보너스를 포함하면 그것은 SIP의 승인요건을 충족하지 못한다.

#### · 전근로자 요건

SIP는 Finance Act 2001에 의해 참여 자격이 있고, 그 고용을 통한 일반적 수입에 대해 영국의 조세의무를 지고 있는 모든 근로자에게 개방되어야 한다. 기업은 모든 근로자에게 참여를 제안해야 하지만, 근로자들은 물론 불참을 결정할 수 있다. 파트타임근로자들도 그 제안에 포함되어야 하고, 풀타임근로자와 정확하게 동일한 방식으로 취급되어야 한다. 다만, 무상 주식의 제공은 근로시간 수에 조정될 수 있다. 부가적으로, 회사는 그 회사와의 고용과 관련하여 조세 의무가 없는 유자격 근로자에게 참여를 제안할 수 있다.

Finance Act 2001에 의해 허용되지 않은 참여요건을 재량적으로 설정해서 유자격 근로자의 참여를 억제해서는 안 된다. 가령, 주거 지역을 참여 조건으로 내세우는 것, 주식 제공 전에 특정한 회사 활동에의 참여를 조건으로 내세우는 것, SIP 이외의 분야에서 주식 매입을 조건으로 내세우는 것 등이다.

Finance Act 2001은 모든 근로자가 동일한 조건(the same terms) 속에 SIP에 참여해야 한다고 규정하고 있다. 이 규정에도 불구하고 그 법은 근로자별로 제공하는 무상주식의 수에 차이를 두는 몇 가지 방식을 허용하고 있다. 그 법이 무상주식의 수를 근로자별로 차이를 둘 수 있도록 허용한 기준들로는 근로자의 급여, 근속년수, 근로시간 등이 있다. 회사가 급여, 근속년수, 근로시간 등을 기준으로 주식의 수에 차이를 두고자 결정했다면, 이들 요소들을 각각 구별하여 처리하여야 하고, 구별된 각각의 권한들(entitlements)에 따라 제공될 주식의 수들을 합산하여 총 주식의 수를 구하여야 한다.

주식인센티브제도와 관련해서 임원에 대한 특혜적 취급(preferential treatment)도 금지되어 있다. 그에 따라 주로 임원이나 고임금 근로자에게만 혜택이 돌아가는 특징을 담은 플랜은 승인되지 않고 있다. 가령 임원이나 고임금 집단에게 특혜가 돌아가도록 불비례적인(disproportionate) 수의 주식을 제공할 수 있는 여지를 두는 SIP도 승인되지 않고 있다. 그러나 앞서 살펴본 대로 이 조항이 근로자의 급여 수준에 따라 제공되는 주식의 수에 차이를 두는 것을 막지는 않는다.

한편 주식인센티브제도에서는 근로자가 고용주로부터 차입해서 주식을 매입하는 것을

엄격하게 금지하고 있다. 이는 채무노동을 금지하는 것과 동일한 원칙에 서 있는 것으로 보인다. 이 점은 유상증자 시 우선 배정 조항에 기초하고 있어서 회사의 자금대여를 합법적인 것으로 허용하고 있는 우리나라 제도와 좋은 대조를 이룬다.

#### · 근로자의 자격기준

근로자가 참여 자격을 갖기 위해서는 규칙이 참여자는 그 플랜을 설립한 기업의 근로자이어야 하고, 그룹 플랜인 경우에는 구성기업(constituent company)의 근로자이어야 한다. 무상주식인 경우에는 근로자는 무상주식의 제공 시점에 자격을 가지고 있어야 하고, 파트너주식과 매칭주식의 경우에는 근로자가 다음 두 시점 중 하나에서 자격을 가지고 있어야 한다. 즉, 누적기간(accumulation period)이 없는 경우에는 파트너주식 구입 자금이 급여로부터 공제되는 시점(급여일)이고 누적기간이 있는 경우에는 첫 급여 공제의 시점(급여일)이다.

그러나 모든 플랜은 그 기업에 중대한 이해(material interest)를 가진 근로자들의 경우에는 참여를 막는 규정을 담고 있어야 한다. 이것을 물질적 이해 규칙(material interest rule)이라고 하는데, 그것은 그 회사의 주식 상당량을 이미 보유한 근로자가 그 플랜으로부터 이득을 보는 것을 금지하는 규칙이다. 여기서 회사에 대한 물질적 이해는 회사의 보통주 자본금 중 25% 이상의 수익적 소유(beneficial ownership)를 하고 있거나 직접적 또는 간접적으로 그것을 통제할 능력을 가지고 있는 경우인데, 비공개기업인 경우에는 해산 시 회사 자산의 25% 이상을 수령할 권한을 가진 경우를 의미한다. 이 규칙은 지난 12개월 이내에 그 주식이 SIP제도 아래 공여되는 비공개회사, 그런 회사를 통제하는 회사, 그런 회사를 소유한 콘소시움의 구성원인 회사 등에 물질적 이해를 가진 사람의 참여를 막고 있다. 이 규칙의 적용 범위는 매우 넓어서, 본인 혼자 그 회사에 물질적 이해를 가진 경우, 본인 또는 그 이상의 특수관계인(associate)과 함께 그 회사에 물질적 이해를 가진 경우, 그 특수관계인의 특수관계인이 그 회사에 물질적 이해를 가진 경우 등도 그 회사에 물질적 이해를 가진 것으로 취급한다. 옵션 주식의 경우에는 종전에 발행되지 않은 주식으로 옵션 행사를 충족해야 하는 계약적 의무 속에 있을 때에만 옵션 주식이 물질적 이해의 목적으로 편입된다.

#### · 유자격 근속년수

근로자의 SIP 참여자격 기준으로 최소 근속년수를 규정할 수 있는데, 최소 근속년수의

산정일과 기간은 주식의 종류에 따라 다소간 차이가 있다. 무상주식의 경우에는 주식을 제공하는 날을 기준으로 최장 18 개월까지, 누적기간이 없는 파트너십 주식 및 매칭주식의 경우에는 주식구입 자금을 위한 공제가 이루어지던 날을 기준으로 최장 18 개월까지, 누적기간이 있는 파트너십 주식 및 매칭 주식의 경우에는 그 누적기간이 시작하는 날을 기준으로 최장 6 개월까지 설정할 수 있다. 제공된 주식에 따라 유자격 기간을 달리 설정할 수 있지만, 각 주식을 제공할 때에는 모든 근로자가 동일한 유자격 근속기간의 기준을 적용 받아야 한다. SIP의 참여자격 근속년수가 설정되면, 참여 근로자는 유자격기간 동안 내내 유자격 기업의 근로자로 남아 있어야 한다.

여기서 유자격 기업은 유자격기간 말에 구성기업(constituent company)이거나 근로자가 고용되어 있을 때 유자격기업이었거나, 근로자가 고용되어 있을 때 참여기업들의 연합체(associate)이거나 또는 다른 유자격 기업이어야 한다. 상장회사든 비상장회사든 상관없이 SIP을 설립할 수 있다. SIP를 설립 자격이 있는 회사는 자신의 근로자를 위해서, 또는 그 회사가 다른 회사를 통제한다면, 그 플랜을 이들 회사들 중 하나 또는 그 이상의 근로자들에게 그 플랜을 확장하여 적용할 수도 있다. 후자를 통상 그룹플랜(group plan)이라 부른다.

#### · 주식의 종류

SIP에 사용될 수 있는 주식은 다음의 요건을 충족하는 경우에만 해당된다. 첫째로, SIP 주식은 SIP를 세운 기업, 또는 그 기업을 통제하는 기업, 또는 SIP를 세운 기업을 통제하거나 그것을 소유한 콘소시움의 구성원이거나 그 구성원을 통제하는 기업의 보통주이어야 한다. 둘째로, SIP 주식은 공인된 주식거래소에 상장되었거나 또는 그런 다른 기업의 통제를 받고 있거나 영국 내 존재하는 비공개법인 또는 그런 다른 기업의 통제를 받는 기업의 주식이어야 한다. 셋째, SIP 주식은 완전히 납입된(fully paid up), 그리고 상환할 수 없는(not redeemable) 주식이어야 한다. 다만, 예외적으로 1965년의 Provident Societies Act 또는 1969년의 the Industrial and Provident Societies Act의 규정에 따라 industrial and provident societies로 등록된 협업기업(co-operatives)의 상환주는 허용되고 있다.

그렇다면 회사가 SIP 주식에 제한(restrictions)을 가할 수 있는가? SIP의 목적은 근로자들이 다른 주주들과 같은 방식으로 기업에 대한 이해관계(stake)를 갖는 주주가 되게 하는데 있기 때문에 다른 주주들에게 적용되지 않는 제약을 SIP 주식에도 적용하지 않도록 하고 있다. 그러나 역으로 주식거래현장(Stock Exchange Model Code)의 규정이 SIP의 목적

에 대한 규제에 여겨져서는 안 된다. 더 많은 기업들이 SIP를 도입하도록 하기 위해 어떤 제한된 제약은 SIP 주식에 가해질 수 있다. SIP 관련 법은 다음과 같은 제약을 허용하고 있다. (1) 주식의 의무보유기간을 설정할 수 있다. (2) 다른 주주들과 달리 주식의 의결권을 제한할 수 있다. (3) 몰수조항으로서 근로자들이 주어진 기간 내에 이직하는 경우, 또는 파트너십 주식을 인출하는 경우에는 무상주식 또는 매칭주식의 일부 또는 전부를 포기하도록 요구할 수 있다. (4) 우선매수조항(pre-emption provisions)으로서 특별한 상황이 발생하면 특정 주주들에게 주식을 팔도록 요구할 수 있다. 이 우선매수조항이 허용되는 경우는 근로자들이 회사를 떠날 때 그들의 SIP 주식을 매출하라고 요구하는 경우이다. 이 조항은 그 회사의 SIP 규약(Articles of Association)에 담겨져 있어야 하고, 그 회사의 모든 근로자에게 적용되어야 하며, 주식을 특정한, 사전에 결정된 가격으로 매출호가를 하도록 요구해야 한다. 부가적으로, 그 규약은 동일한 등급의 주식을 매출하는 어떤 사람이 다른 사람보다 더 양호한 조건으로 매출할 수 있어서는 안 된다는 점을 규정해야 한다.

#### 나. 주식인센티브제도의 운영

승인된 주식인센티브제도에서 제공되는 주식의 종류는 무상주식, 파트너십주식, 매칭주식, 배당주식 등 4 가지이다. 이들 주식의 종류에 대해 각각 다른 규칙이 적용되기 때문에 여기에서는 SIP의 운영을 주식종류별로 구분하여 살펴보려고 한다.

##### (1) 무상주식

고용주는 유자격 근로자들에게 무상주식(Free Shares)으로 매회계년도마다 £3,000까지 줄 수 있다. 그 주식의 가치는 그것이 제공되는 시점에서 평가된다. 제약이나 몰수의 위험이 있는 주식일지라도 그러한 제약이나 위험이 없는 것으로 가정하고 가치를 산정한다. 이들 무상주식에 대해서 근로자들은 소득세와 국가보험의 납부 의무가 없다.

회사는 무상주식을 성과에 연계하여 제공할 수 있기 때문에 성과를 무상주식의 수나 가치와 연계할 수 있다. 성과 측정은 기업 전체, 부문(부서, 조직 단위), 개인 근로자의 성과를 기준으로 할 수 있는데, 성과측정치는 사업의 결과나 다른 객관적인 기준에 기초해야 하고, 공정하고 객관적인 성과측정치에 기초해야 한다. 그에 따라 정성적인 지표를 포함하는 인사고과는 무상주식의 제공 기준으로 사용될 수 없다. 여기서 성과측정이 법에서 규정한 요건을 충족하면, 동일 조건(the same terms)의 규정은 성과와 연계된 주식에는 적용

되지 않는다.

Finance 2001은 성과와의 연계 방식으로 다음 두 가지 방안을 제시하고 있는데, 회사는 그 중 하나를 선택할 수 있다. 첫 번째 방안은 최소한 주식의 20%는 동일 조항에 기초하면서 성과에 준거하지 않고 제공하고, 나머지 80%는 성과에 준거해서 제공하는 방안이다. 이 때 성과에 준거해서 근로자들에게 제공된 최대 주식수가 성과에 준거하지 않고 근로자들에게 제공된 최고 주식수의 4 배 이상이 되어서는 안 된다.

다른 한 방안은 회사는 성과에 따라 일부 또는 모든 주식을 제공하되, 각각의 성과단위 내에 있는 모든 근로자들을 동일 조항에 근거해서 SIP에 참여하게 하는 것이다. 성과 단위는 한 명 또는 그 이상의 집단이 될 수 있다. 이 때 성과 기준이 사업 단위마다 다를 수 있기 때문에 단위별로 성과측정 기준을 달리 할 수 있다. 기업이 사업의 니즈를 충족하고 개인들이 속한 집단들에게 직접적 연관성을 갖는 성과기준을 설계하게 할 수 있다. 그러나 성과단위별로 다른 조건이 설정되었다면 각 단위의 목표가 상호 비교 가능하도록 해야 한다. SIP이 도입된 시점에서 그 목표들이 합리적인 선에서 서로 비교가능하지 않으면, 그것은 자격 요건을 충족하지 않게 되어서 승인이 취소될 수 있다.

회사는 근로자들에게 그 성과기준을 전달할 필요가 있다. 즉, 회사는 합리적인 기준에서 실제적인(practical) 순간에 들어서자마자 모든 유자격 근로자들에게 사용될 성과기준을 알려주어야 한다. 그 정보의 제공이 영업 비밀에 손상을 줄 수 있을 때만 유일한 예외가 인정되고 있다. 그리고 SIP에 참여하는 모든 근로자들은 개인에게 적용되는 성과측정에 관해 들을 수 있어야 하고, 회사는 사업적 민감성을 이유로 그 정보의 제공을 제한할 수 없다. 마지막으로, 근로자는 둘 이상의 성과단위에서 성과와 연계된 주식을 동시에 제공받을 수 없다.

SIP 무상주식은 의무보유기간이 설정되어 있는데, 그 기간 동안에는 주식이 트러스트에 예탁되어 있어야 한다. 정상적인 상황 속에서 무상주식의 의무보유기간은 3 년이지만, 회사는 그 기간을 5년까지 연장할 수 있다. 의무보유기간은 동일하게 제공된 무상주식에 대해서는 동일해야 하지만, 다른 건수로 제공된 무상주식에 대해서는 의무보유기간을 달리 설정할 수 있다. 그러나 일단 무상주식이 제공된 뒤에는 의무보유기간을 늘릴 수 없다.

근로자들은 회사를 떠나거나 설정된 기간 동안 파트너십 주식을 취소할 때 무상주식이나 매칭주식을 포기해야만 하는 몰수기간을 설정할 수 있다. 몰수기간은 제공일로부터 최장 3 년까지 설정할 수 있다. 몰수는 어떤 식으로든 근로자의 성과와 연계시킬 수 없고, 동일한 주식제공에 대해서는 동일한 몰수조건이 부과되어야 한다. 그러나 회사는 다음과

같은 이유로 회사를 떠나는 경우에 무상주식의 몰수를 조건화할 수 없다: (1) 부상 또는 불구 (2) 고용조정 (3) Transfer of Undertakings Regulations(TUPE)가 적용되는 고용의 이전 (4) 기업이 연합적 지위(associated status)를 상실하는 기업의 재조직 (5) 정년 연령에 도달하거나 또는 그 이후 (6) 사망.

회사는 사전에 설정된 스케일에 따라 몰수되는 주식의 비율을 가변화시킬 수 있다. 가령, 주식이 제공된 지 1년 이내는 무상주식의 전량 몰수, 1-2년 사이에는 50% 몰수, 2-3년 사이에는 20% 몰수 등과 같은 몰수 스케일을 짤 수 있다. 또는 주식이 제공된 지 1년 이내는 취소된 파트너십주식에 대응하는 매칭주식의 전량 몰수, 1-2년 사이에는 그 매칭주식의 50% 몰수, 2-3년 사이에는 그 매칭주식의 20% 몰수 등과 같은 스케일도 가능하다.

## (2) 파트너십 주식

파트너십주식은 근로자가 자기 급여에서 공제된 자금으로 구입한 주식을 말하는데, 그것의 구입 자금에 대해서는 소득세 의무가 없다. 그리고 파트너십주식에 대해서는 의무보유기간이 없다. 회사가 자신의 SIP 플랜에 파트너십 주식을 사용하고자 한다면, 유자격근로자들이 파트너십협약에 참여할 수 있도록 주선해야 한다. 파트너십협약은 주 단위 또는 월 단위 또는 다른 주기로 지불되는 임금이나 봉급으로부터 공제되는 금액을 규정해야 하고 그 액수로 주식을 구입할 수 있게 해야 한다.

파트너십 주식을 사용하는 SIP플랜은 누적기간(accumulation period)을 둘 수도 있고 그렇지 않을 수도 있다. 여기서 누적기간은 급여로부터 공제가 이루어지는 총 기간을 말한다. 공제된 파트너십주식 자금은 누적기간 말로부터 30일 이내에 파트너십주식을 구입하는데 사용되어야 한다. 회사는 누적기간을 최장 12개월까지 설정할 수 있다. 누적기간이 없다면, 파트너십 주식 자금은 그 자금이 그 달의 마지막 공제 일자로부터 30일 이내에 주식을 구입하는데 사용되어야 한다. 근로자들이 파트너십주식에 참여하기 위해서는 파트너십 주식 자금의 첫 공제가 이루어지던 시점에 참여자격을 유지해야 하기 때문에 누적기간 중에 고용이 시작된 근로자들은 SIP에 참여할 수 없다. 파트너십주식 협약은 특정한 사건이 발생하면 축적기간이 종료된다는 점을 명시해야 한다. 가령, 파트너십협약은 인수되는 시점 또는 12개월 이내에, 또는 기업의 재조직 시점 또는 12개월 이내에 그것이 종료된다는 규정과 같은 사례이다.

파트너십주식의 최고한도는 과세년도에 £1500와 연봉의 10% 중 낮은 액수이다. 이 최

최고한도는 급여로부터 공제된 현금액을 의미하는 것이고 구입된 주식의 가치는 아니다. 대안적으로, 근로자는 일시불로 £1500를 투자할 수 있지만, 근로자가 이 주식매입자금을 기업으로부터 차입하지 못하도록 금지되어 있다. 최고한도는 누적기간의 존재와 상관없이 주식매입이 이루어지기 전에 설정되어 있어야 한다. 파트너십주식의 건수마다 다른 최고한도를 설정할 수 있지만, 누적기간에 한도를 일방적으로 변경할 수는 없다. 회사는 동시에 급여로부터의 월 공제액에 대해 최저한도를 설정할 수 있는데, 월 공제액의 최저한도는 어떤 경우에도 10파운드를 초과할 수 없다.

근로자의 급여에서 공제된 파트너십주식 구입자금은 실제적이게(practicable) 되는 순간 트러스트의 피신탁인에게 이체되어야 하고, 각 참여자의 주식을 매입할 때까지 그것은 트러스트에 보관되어 있어야 한다. 이 때 피신탁인은 은행이나 주택공제조합계좌에 파트너십자금을 저축하고 있어야 하는데, 그 저축으로부터 이자가 발생할 수도, 발생하지 않을 수도 있다. 이자가 발생하게 되면 그 이자는 근로자에게 귀속되고, 세금납부 의무의 대상이 된다. 발생한 이자는 주식을 더 매입할 수 있도록 파트너십 자금에 추가될 수 없다. 이자는 SIP플랜의 운영비용을 충당하는데 사용되도록 기업과 근로자가 협약을 맺을 수 있는데, 이 경우에도 세금은 근로자에게 부과된다.

급여로부터 공제된 현금액수가 정해져 있기 때문에 각 참여자에게 제공되는 주식의 수는 주식의 시장가격에 의해 결정된다. 그 결과 경우에 따라서는 온전한 개수의 주식을 살 수 없게 되고, 그만큼 파트너십주식 자금이 남을 수 있게 된다. 이 경우에 그 남은 자금은 근로자의 동의를 얻어 익년으로 이월되어 다음의 공제자금에 합산되든가, 아니면 실제적이게 되는 순간 근로자에게 반환되어야 한다.

누적기간이 없는 경우에는 각 근로자에게 제공되는 주식의 수는 피신탁인이 주식을 제공하는 일자의 주식 시장가격에 따라 결정된다. 그런데 이 일자는 파트너십자금이 공제된 날로부터 30일을 초과할 수 없다. 반면, 누적기간이 있는 경우에는 각 근로자에게 제공되는 주식의 수는 누적기간의 개시 시점의 주가와 피신탁인이 근로자들에게 주식을 제공하는 시점의 주가 중 낮은 것에 의해 결정된다.

회사는 파트너십주식 제공에 포함되는 주식의 최고한도를 규정할 수 있다. 이 경우에 회사는 모든 근로자에게 그 제한의 존재를 공지해야 한다. 그 시점은 누적기간이 없는 경우에는 파트너십 자금의 공제 이전이고, 누적기간이 있는 경우에는 누적기간이 개시되기 전이어야 한다.

근로자는 어느 때에나 회사에게 문서로 급여로부터의 공제를 중지해줄 것을 요청할 수



있다. 누적기간이 있는 경우에는 참여 근로자가 급여로부터의 공제를 재개할 수 있도록 허용해야 한다. 다만, 그 경우에도 과거에 이행하지 못했던 공제를 보충할 수 없다. 그리고 참여 근로자가 특정한 누적기간 동안 공제 재개를 할 수 있는 횟수를 1회로 제한할 수 있다. 그러나 누적기간이 없는 경우에는 공제의 재개 횟수를 제한할 수 없다.

근로자는 회사에게 문서로 통보하는 한 파트너십협약을 언제라도 취소할 수 있다. 근로자가 달리 명기하지 않았다면, 그 취소는 공지가 도착한지 30 일 이후에 유효하게 된다. 그 때 아직 사용하지 않은 파트너십자금은 실제적이게 되는 순간 그 근로자에게 반납되어야 한다. 주식의 취소 비용을 근로자에게 부담시키는 경우에는 HMRC의 승인이 이루어지지 않게 된다.

근로자의 취소 외에 파트너십주식이 근로자에게 반납되어야 하는 상황은 다음과 같은 것들이 있다. (1) 누적기간 동안 근로자의 이직 (2) SIP 플랜의 승인 취소 (3) 종료 공지의 발행. 그 경우들에서는 피신탁인이 고용주의 급여지급 통로를 통해 근로자에게 그 자금을 반납해야 한다.

### (3) 매칭주식

매칭주식은 근로자가 매입한 파트너십주식에 대응하여 회사가 제공하는 무상주식이다. 그것들은 파트너십주식에 대한 특정 비율로 제공되는데, 그 비율의 최고한도는 파트너십주식의 2 배이다. 그 비율은 파트너십주식마다 달리 적용할 수 있다. 가령 처음의 파트너십주식 5 주에 대해서는 2 배의 매칭주식을 적용하고, 다음의 5 주에 대해서는 1 배의 매칭주식을 적용하는 방식도 허용된다.

매칭주식은 그것이 대응하는 파트너십주식과 동일한 등급이고 동일한 권한을 갖는 주식이어야 하고, 그것이 대응하는 파트너십주식과 동일한 일자에 제공되어야 하며, 그것에 참여하는 모든 사람에게 정확히 동일한 근거로 제공되어야 한다.

매칭주식에는 무상주식과 동일한 의무보유기간 즉, 최저 3 년 최장 5 년이 설정된다. 몰수기간도 무상주식과 동일하게 3 년까지 설정될 수 있다.

### (4) 배당주식

배당주식은 SIP 플랜 주식의 배당금을 투자하여 얻은 주식이다. 배당주식은 참여 근로자 1인당 연 £1,500이 최고 한도로 정해져 있다. £1,500를 초과하는 현금 배당금, 또는 해당 근로자가 재투자하지 말도록 요청한 현금 배당금 등은 본인에게 지급해야 한다. 배당

주식은 그 배당금을 낳은 주식과 동일한 등급, 동일한 권한을 가져야 하고, 배당주식은 몰수 대상이 되지 않는다. 배당주식에도 의무보유기간이 있는데, 무상주식이나 매칭주식과 달리 3 년으로 고정되어 있다.

이들 4 가지 주식유형 중 배당주식은 파생적인 형태의 주식이다. 나머지 3 가지 종류의 주식이 초기에 운영되는데, 그 3 가지 종류도 반드시 모두 제공될 필요는 없다. 그에 따라 무상주식만 운영하는 경우, 파트너십주식만 운영하는 경우, 파트너십주식과 매칭주식을 운영하는 경우, 무상주식과 파트너십주식을 운영하는 경우, 그리고 무상주식과 파트너십주식과 매칭주식을 운영하는 경우 등이 발생할 수 있다. 다만, 파트너십주식이 없이 매칭주식만 운영하는 것은 불가능하다.

## 다. 세제 혜택

### (1) 근로자에 대한 세제 혜택

근로자에 대한 세제 혜택은 크게 소득세 혜택과 자본이득세 혜택으로 구분되는데, 그것들도 회사의 지원으로 구입한 무상주식 및 매칭주식과 근로자 개인의 자금으로 구입한 파트너십주식에 따라 차이가 있다.

먼저 무상주식과 매칭주식은 먼저 소득세 혜택이 주어지는데, 근로자들의 주식보유기간에 따라 그 혜택이 다르다. 먼저 주식보유기간이 주식 제공일 이후 3 년 이내인 경우에는 소득세와 국민보험료를 회사를 떠나는 날의 주식 시장가격에 의거하여 납부해야 한다. 보유기간이 주식 제공일 이후 3-5 년 사이이면, 처음 제공되었을 때의 시장가격과 떠나는 날의 주식 시장가격 중 더 낮은 가격을 기준으로 소득세와 국민보험료를 납부해야 한다. 근로자가 의무보유기간 이후까지 주식을 보유하면 의무보유기간의 만기 시점에서 무조건적으로 주식소유 권한을 가지게 된다. 이 경우 근로자들은 그 주식을 그 플랜에 그대로 두거나 또는 다른 곳으로 이관하거나 또는 매각하는 것 중 하나를 선택할 수 있다. 이 때 근로자들이 5 년 동안 그 플랜에 주식을 보관하게 되면 소득세와 국민보험료 납부 의무가 없어지게 된다.

무상주식과 매칭주식에 대한 자본이득세는 보유기간 중의 자본이득과 보유기간 외의 자본이득에 차별적으로 적용된다. 근로자들이 그 플랜에 보관중인 주식을 바로 매각해서 얻은 자본이득에 대해서는 자본이득세의 납부 의무가 없다. 그러나 근로자들이 주식을 그 플랜에서 인출하여 나중에 그것을 매각하는 경우, 자본이득세의 부과 의무가 발생한다. 그러

나 이 경우에도 주식을 인출한 이후 증가한 가치에 대해서만 자본이득세 의무를 부담한다.

참여 근로자의 고용이 주식 제공일 이후 3년이 지나지 않으면 주식을 인출할 수 없지만, 어떤 이유로든 고용이 해지된 사람들에게는 트러스트가 주식을 인출해주어야 한다. 그 때 주식이 그 플랜에 5년 이상 보유되어 있었다면, 소득세나 국민보험료 등의 납부 의무가 없다. 주식을 보유한지 3년 이내에 고용이 종료된 경우에는 이직일의 시장가격을 기준으로 소득세와 국민보험료를 납부해야 한다. 다만, 불구, 고용조정, 정년퇴임, 사망 등의 특정한 이유로 고용이 해지되었다면, 그 주식의 인출이 3년 이내에 이루어지더라도 그에 대해 소득세 면제 혜택이 주어진다.

파트너십 주식의 자본이득세 혜택은 무상주식 및 매칭주식과 동일하고, 파트너십주식에 대해서도 소득세 혜택이 주어진다. 먼저 근로자가 파트너십주식을 매입할 때 세전 급여로 사용할 수 있다. 그러나 이것은 정년퇴직급여나 연금(retirement benefit schemes, retirement annuity schemes, personal pension plan 등) 등에 대한 기여금에는 영향을 미치지 않기 때문에 그것들에 대한 기여금은 급여 중 이미 설정된 비율에 따라 납부해야 한다. 이는 HMRC가 근로자의 권리를 보호하기 위해 파트너십주식에 할당된 급여에 대해 연금기여 목적의 지급을 제한하지 않을 것이라고 명시하고 있기 때문이다.

파트너십주식을 보유한 후 5년 이전에 인출한 근로자는 이들 주식에 대해 소득세와 국민보험료 납부 의무를 가지게 될 수 있다. 파트너십주식도 보유기간에 따라 소득세 부담의 정도가 달라지게 된다. 먼저 파트너십주식을 그 플랜에 3년 미만 동안 보유한 경우, 근로자가 주식을 인출한 시점의 주식 시장가격을 기준으로 소득세와 국민보험료를 부담하게 된다. 파트너십 주식을 그 플랜에 3년 이상 5년 미만 보유한 경우 주식구입에 사용된 급여와, 주식을 인출한 시점의 주식 시장가격 중 낮은 액수를 기준으로 소득세와 국민보험료를 부담하게 된다. 주식보유기간이 5년 이상인 경우에는 소득세와 국민보험료 납부 의무가 없다.

## (2) 기업에 대한 세제 혜택

SIP를 운영하는 기업은 다음 사항들에 대해 과세 기준 영업이익의 산정 시 공제나 관리비용으로 법인세 혜택을 받게 된다: (1) 그 플랜을 설립하고 관리하는데 드는 비용 (2) 파트너십주식을 사는데 사용된 근로자들의 급여 공제액 전액 (3) 근로자들이 매입한 주식을 제공하는데 소요되는 비용 (4) trustee가 매입할 당시의, 무상주식 및 매칭주식의 시장가격. 또한 새로운 플랜은 trustee에게 자사주를 매입하기 위해 금전 차입을 허용하고 있는

데, 차입에 대해 회사가 trustee의 비용을 부담할 때, trustee가 부담하는 이자 지급을 법인세 계상 시 공제할 수 있다. 동시에 주식을 다른 신탁으로부터 SIP 플랜으로 이전할 수 있는데, 다른 신탁으로부터 이전된 무상주식과 매칭주식에 대해서도 법인세 공제가 가능하다. 다만, 다른 신탁에 의해 이미 그 주식에 대해 법인세 공제가 이루어진 경우는 그러하지 아니 한다. 영업이익으로부터의 공제는 그 주식들이 근로자들에게 배분된(appropriated) 과세년도에 이루어진다.

### (3) Trustee에 대한 세제 혜택

Trustee에 대해서도 다음과 같은 세제 혜택이 있다. 주식을 매입한지 2년 이내에 그 플랜의 조항에 의해 근로자에게 제공될 예정이라면, 그 플랜에 보유되고 근로자들에게 할당되지 않은 주식의 배당금에 대해서 소득세 납부 의무가 없다. 그러나 그 주식들이 현금으로 전환될 예정이 아니라면, 그 기간은 매입일 이후 5년 또는 그것이 전환될 수 있는 날로부터 2년 이내로 연장될 수 있다. 이들 목적을 위해 몰수된 주식은 몰수된 날에 trustee가 얻은 것으로 취급된다. 주식이 근로자들에게 위와 같이 제공된다면, trustee가 근로자들에게 주식을 처분함에 따른 자본이득세를 부담할 필요가 없다.

### 다. 주식인센티브제도의 운영 주체

SIP을 설립할 때 그 주식을 관리하는 운영 주체로서 신탁의 설립이 필수적으로 요청된다. Finance 2001은 신탁에 대한 요건들과 피신탁인(trustee)의 의무와 권한을 상세하게 규정하고 있다.

피신탁인은 영국의 법률에 종속된다. SIP법을 준수하는 trustee deed에 의해 구성되어야 하고, 조세목적상 UK 내 거주자인 trustee에 의해 운영되어야 한다. Trust deed는 SIP법을 준수하기 위한 목적에 본질적이지 않거나 합리적으로 부수되지 않은 특징을 포함해서는 안 된다.

trustee는 신탁을 설립한 기업과 구별되는 법인이어야 하며, 개인의 집합이거나 또는 특별히 창출된 신탁회사이어야 한다. trustee는 기업의 근로자나 이사들일 수가 있고, 그룹 플랜인 경우에는 구성기업들의 근로자 또는 이사들일 수 있다. trustee들은 trust deed와 SIP법에 따라 신탁의 수혜자, 즉 그 기업의 근로자들의 최대 이익을 위해 행동해야 한다.

trustee의 의무는 trust deed에 의해 규정된다. trustee의 의무로 (1) 주식을 확보하고 그

것들을 무상 또는 매칭 주식으로서 근로자들에게 할당할 것 (2) 파트너십주식 자금을 근로자들을 위한 파트너십주식의 매입에 적용할 것 (3) 배당주식을 확보하기 위해 현금배당금을 적용할 것 등이 있다. 그리고 trustee들은 주식의 제공 이후 주식의 수와 기술서, 제공일의 주가, 의무보유기간 등에 관한 정보를 참여 근로자들에게 공지할 의무가 있다.

## 5. 요약

이상으로 살펴본 영국의 근로자주식소유제도는 다음과 같은 특성을 가지고 있다.

첫째, 영국의 근로자주식소유제도는 보수당과 노동당이라는 양대 정당의 오랜 이념 논쟁 속에 도입되었다. 특히 근로자주식소유제도에 관한 논쟁은 국유화라는 경제체제와의 연관성 속에서 이루어졌기 때문에 그 논의가 이데올로기적인 성격을 가지고 있었다. 이는 근로자주식소유제도가 내용적으로는 비자본주의적인 성격을 가지면서 접근방식에서는 지극히 자본주의적인 성격을 가지고 있기 때문이다. 근로자주식소유제도가 실제로 보수당이나 노동당의 이념적 지향성을 얼마나 충족할 수 있을까에 대해서는 논란의 여지가 있지만, 어쨌든 그것이 가지는 논의의 무게를 이해할 필요가 있다. 근로자주식소유제도에 관한 영국의 논의 풍토는 근로자주식소유에 대해 기능적으로만 접근하는 우리나라의 논의 풍토와 좋은 대조를 이루고 있다.

둘째, 근로자주식소유제도에 대한 노동당과 노동조합의 입장이 보수당이나 경영계의 그것보다 더 많은 변화를 거쳐 왔다. 노동당과 노동조합은 전통적으로 근로자주식제도에 대해서 반대해왔다. 그 주된 이유는 근로자주식제도가 사회적 소유를 실현하는데 제한적 유용성만을 가지고 있고, 또한 노동조합의 단체교섭 기능 밖에 존재함으로써 노동조합의 역할을 약화시킬 수 있다는 우려에 있었다. 그러나 노동당의 전통적인 국유화정책이 그 비효율성으로 인해 비판을 받고 보수당에 의한 국영기업의 민영화가 국민적 지지 속에 탄력을 받게 되면서 국유화 정책이 폐기되고 그 대안 중 하나로 근로자주식소유제도가 부각되었다. 그러나 노동당이나 노동조합은 근로자주식제도 전반이 아니라 경영에 대한 근로자의 영향력을 확대하는 산업민주주의적 근로자주식소유제도에 대해서만 긍정적 입장을 보이고 있다. 반면, 보수당이나 경영계는 산업민주주의적 근로자주식소유제도에 대해 경계를 하고 있다. 이 점에서 근로자주식소유제도와 관련한 현 논쟁점은 산업민주주의적 색채를 얼마나 많이 가미하는가에 있다. 산업민주주의적인 근로자주식소유제도는 우리나라에서 근로자기업인수와 연관되어 나타나고 있다는 점에서 근로자기업인수 문제는 기능적 차원이 아니라

정치적 차원에서 접근해야 할 문제임을 영국의 논의과정에서 유추할 수 있다.

셋째, 이와 같은 정치지형 속에서 현재 영국의 근로자주식소유는 각 정치집단이 가지고 있는 주장들의 공통분모를 중심으로 제도화되어 있다. 그에 따라 노동당이나 노동조합이 주장하는 산업민주주의적인 근로자주식소유제도보다 근로자의 복리증진을 주된 목적으로 하는 근로자주식소유제도가 현실화되어 있다. 우리나라의 우리사주제도 기본적으로 근로자의 복리증진 차원에서 접근하고 있기 때문에 이 점에서는 영국의 근로자주식소유제도와 우리나라의 우리사주제는 유사성이 존재한다. 이와 같은 복리증진 유형의 근로자주식소유제도가 잘 활성화되기 위해서는 근로자 주식소유를 통한 근로자들의 직무조직태도 개선, 그리고 그것을 기반으로 한 기업의 경영성과 제고, 주가 상승 등의 선순환구조가 전제될 필요가 있다. 그러나 기존의 실증분석들은 근로자들의 경영참여가 없이 위와 같은 선순환구조가 가능할 것인가에 대해 의구심을 나타내고 있다.

넷째, 노동당 정부가 근로자 복리증진에 초점을 맞추는 근로자주식소유제도를 도입하게 된다는 노동당 정부의 실용적 접근에도 기인하고 있는 것으로 알려지고 있다. 즉, 근로자 주식소유제도는 결국 경영진의 의지에 반해서 활성화되기 어려운 제도이어서 경영계의 입장을 무시할 수 없었기 때문이다.

다섯째, 영국의 근로자주식소유제도는 SAYE와 CSOP, EMI 등 주식옵션제도가 유난히 많은 이유도 그것의 기본 목적이 근로자 복리증진에 있다는 점과 무관하지 않다. 옵션제도는 기본적으로 근로자의 영향력 증대보다는 리스크가 적은 유형의 근로자 복지이기 때문에, 옵션제도들이 보수당 정부에 의해 특히 많이 도입되었다.

여섯째, 옵션이 아닌 주식의 소유와 관련된 주식인센티브제도에서 무상주식이나 매칭주식의 의무보유기간이 3-5 년으로 결정된 것도 노사정 간 협의의 산물인 것으로 알려지고 있다. 노동조합은 근로자들의 의사결정 참여를 촉진하기 위해 가능한 한 의무보유기간을 장기화시키려는 경향을 보였고, 경영계는 가능한 한 그것을 줄이려는 경향을 보였다.

일곱째, 영국에서 근로자주식소유제도는 저축과 연계된 형태로 발전하고 있다. 즉, 기업이 무상이나 매칭형태로 제공하는 것 외에 근로자들이 매입하는 형태의 주식이나 옵션이 있는데, 그 경우에는 그 주식구입 자금 마련을 위해 정기적으로 근로자들의 급여로부터 공제를 하고 있다. 이 점은 주식구입자금을 일회에 납입하는 우리나라의 우리사주제와 좋은 대조를 이루고 있다. 우리나라의 우리사주제에서 일회 납입은 우선배정 조항과 밀접한 연관성을 가지는 것인데, 리스크가 영국의 경우보다 더 크게 설계되어 있다. 이와 관련하여, 우리나라와 달리 영국에서는 기업이 근로자들에게 자사주 구입 자금을 대여하는 것을 엄

격하게 금지하고 있는 점도 주목할 점이다.

여덟째, 세제 혜택도 장기보유를 유도하도록 설계되어 있지 않다. 세제 혜택은 의무보유 기간인 3-5 년이 지나면 최고수준에 도달할 수 있게 하고, 그 이상 보유한 경우에 자본이득세 등의 추가 혜택이 주어지고 있지 않다.

아홉째, 영국의 근로자주식소유제도는 전체 근로자를 대상으로 해서 비차별적으로 적용하는 것을 엄격하게 요구하고 있다. 다만, 급여, 근속년수, 근로시간 등에 따라 제공 주식의 수를 달리 할 수 있고, 성과에 따라 주식의 수를 가변화시킬 수 있도록 허용하고 있다. 그러나 성과 연계형 주식배분의 경우에도 사용되는 성과기준을 엄격하게 규정하고 있다.

열째, 자사주플랜의 운영주체로서 신탁에 대해서는 전문성과 대표성을 동시에 갖추도록 요구하고 있다. 우선 배정에 기초하고 있는 우리나라의 우리사주제와 달리 시장매입에 기초하고 있는 영국의 근로자주식소유제도는 운영 주체의 전문성을 필요로 하기 때문에 피신탁인에 반드시 주식 전문가가 포함되어 있도록 하고 있다. 그 전문가(들)를 제외한 나머지 피신탁인은 근로자대표로 구성하도록 함으로써 인수합병 방어용, 자사 주식을 소수의 고위간부나 고임금자 중심으로 배분 등과 같은 경영진의 근로자주식소유제도 오남용을 견제하도록 하고 있다.

열한째, 근로자기업인수는 근로자주식소유제도를 부분적으로만 활용하고 있다. 이는 영국의 근로자주식소유제도가 근로자 복리증진에 초점을 맞추고 있어서 근로자기업인수가 부가적 목적이 아닌 주된 목적이 아니기 때문이다. 따라서 영국의 근로자주식소유제도에서는 근로자기업인수의 촉진과 근로자복리증진이나 경영진의 오남용 가능성이 서로 충돌하는 경우에는 후자를 선호하게 되어 있다. 이제까지 영국의 근로자기업인수와 관련하여 핵심적인 논의 사항은 트러스트의 존재였는데, 트러스트는 주식구입 자금의 차입, 그리고 장기보유 유도, 의결권 행사 등과 관련이 있다.

## IV. 사례연구

### 1. 사례조사 개요

본 사례조사는 현행 신.우리사주제도의 운용실태를 파악하고 개선방안을 모색하기 위해 지난 11월 중순부터 12월 초에 걸쳐 6개 기업을 대상으로 실시한 것이다. 연구진은 방문 조사에 앞서 이 분야 전문가들과 기업의 우리사주조합 담당자들을 초빙해 간담회를 개최하였고, 이를 통해 사례조사를 위한 체크리스트를 준비하였다. 조사의 주요 내용은 크게 우리사주조합 설립 배경, 자사주 취득 과정, 자사주 보유 실태, 사주조합 운영 실태, 그리고 제도도입 효과 및 개선 필요사항 등으로 구분되어 있다.

조사대상 기업은 우리사주제도를 도입한 배경과 기업의 규모, 업종 등을 기준으로 연구진이 임의 선정하였고, 연구진이 해당기업을 방문해 사주조합 관계자를 심층 면담하는 형식으로 조사를 진행하였다.

### 2. 개별기업 사례

#### 2-1. 포스코

##### 가. 기업개요

1968년에 설립된 포항종합제철주식회사(Pohang Iron & Steel Co., Ltd.)는 1970년대 30%대에 머물던 우리나라 철강 자급도를 90%대까지 끌어올리는 등 국가경제 발전에 기여하면서 우리나라를 대표하는 글로벌 기업의 하나로 성장했다. 포항종합제철주식회사는 2000년 10월 산업은행의 지분매각 완료로 완전 민영화되었으며, 2002년 3월 주주총회에서 상호를 주식회사 포스코(POSCO)로 변경하였다.



포스코의 매출액과 영업이익은 2003년~2005년까지 꾸준히 상승세를 기록하였으나, 2006년에는 소폭 하락하였다. 2007년 초부터 세계 철강 시황이 회복되었으나 중국의 수출억제 정책에 따른 중국 내수가격 하락과 계절적 비수기 진입 등으로 철강 가격이 다시 일시적으로 약세를 보였다. 그러나 2007년 하반기 부터 중국의 수출량 감소와 계절적 성수기 진입으로 철강 가격이 반등하였고, 중국·인도 등 신흥시장의 꾸준한 수요와 중국 정부의 구조조정 정책의 가시적인 성과가 기대되고 있어 향후 철강가격은 보합세를 유지할 것으로 전망되고 있다. 포스코는 당분간 보통강 시장을 축소하고, 고부가가치 철강 생산에 주력할 계획이라고 한다.

〈표 IV-1〉 포스코 요약재무정보

(단위: 백만원)

|      | 2003       | 2004       | 2005       | 2006       | 2007년      |
|------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 매출액  | 14,359,329 | 19,792,478 | 21,695,044 | 20,043,409 | 16,772,651 |
| 영업이익 | 3,058,534  | 5,053,728  | 5,911,886  | 3,892,307  | 3,432,970  |

주: 1) 2007년은 3/4분기 현재 수치임.

2) 2007년 9월 30일 현재

자료: 전자공시시스템 2007년 9월 분기보고서

2007년 9월 현재 포스코의 직원은 17,452명이다. 이 중 생산직은 15,955명, 관리사무직이 1,497명이다. 평균근속년수는 19년을 초과하고 있다. 한편, 포스코 노동조합은 조합원이 20명에 불과한 사실상의 휴면노조와 같은 상태로 알려져 있다.

〈표 IV-2〉 포스코 직원 현황

(단위 : 명, 년)

| 구 분 | 직 원 수 |        |        | 평균 근속년수 |
|-----|-------|--------|--------|---------|
|     | 관리사무직 | 생산직    | 합 계    |         |
| 남   | 1,230 | 15,833 | 17,063 | 19.46   |
| 여   | 267   | 122    | 389    | 10.10   |
| 합 계 | 1,497 | 15,955 | 17,452 | 19.25   |

주: 2007년 9월 30일 현재

자료: 전자공시시스템 2007년 9월 분기보고서j

## 나. 우리사주조합 개요

포스코의 우리사주조합은 원래 국민주 1호 기업공개 시점이 1988년에 유상증자에 참여하는 과정에서 설립되었다. 그 이후 명맥만 유지하다가 2002년 근로자복지기본법에 따른 새로운 우리사주제도 시행에 맞추어 사주조합을 재정비하였다. 포스코가 도입, 시행한 우리사주제도는 사실상 대기업 부문에서의 최초 사례라고 한다<sup>4)</sup>. 2007년 9월말 현재 우리사주조합에 가입해 있는 조합원은 17,500여명으로서, 포스코의 직원(17,452명)을 조금 넘는 인원 수를 나타내고 있다. 이는 사주조합에는 회사 정규직원(17,452명)뿐만 아니라 기업 홍보도우미나 사무보조직 등 3개월 이상의 임시직들도 일부 가입해 있기 때문이라고 한다.

〈표 IV-3〉 포스코 주요 주주의 주식소유 현황

(단위: 주, %)

| 성명(명칭)           | 보통주        |        | 우선주 |     | 소계         |        |
|------------------|------------|--------|-----|-----|------------|--------|
|                  | 주식수        | 지분율    | 주식수 | 지분율 | 주식수        | 지분율    |
| 국민연금관리공단         | 2,787,138  | 3.20   | -   | -   | 2,787,138  | 3.20   |
| 우리사주조합           | 3,620,492  | 4.15   | -   | -   | 3,620,492  | 4.15   |
| Bank of New York | 18,268,812 | 20.95  | -   | -   | 18,268,812 | 20.95  |
| 소 계              | 24,676,442 | 28.30  | -   | -   | 24,676,442 | 28.30  |
| 전체 발행주식          | 87,186,835 | 100.00 |     |     | 87,186,835 | 100.00 |

주: 1) 2007년 9월 30일 현재

2) Bank of New York은 포스코의 DR 예탁기관으로 의결권의 각각의 DR 소유주에게 있음.

자료: 전자공시시스템 2007년 9월 분기보고서

2007년 9월말 현재 포스코의 발행 주식 총수는 87,186,835주이다. 이 중 사주조합이 보유하고 있는 주식은 3백6십2만여 주(지분율 4.15%)에 달한다. 포스코의 최대 주주인 국민연금관리공단이 보유한 주식(2,787,138주, 3.20%)보다 오히려 많은 것으로 드러났다. 지분율이 5% 이상인 주주로서 Bank of New York(20.95%)이 있기는 하지만, 이 기관이 포스코의 DR(depositary receipt) 예탁기관인 점을 고려하면 사주조합은 상대적으로 매우 높은 지분율을 형성하고 있는 것이라 할 수 있다<sup>5)</sup>.

4) 회사측 관계자는 우리사주제도와 관련하여 몇몇 공기업 및 대기업에서 적용하고 있는 '1:1 대응출연' 시스템은 사실상 포스코가 최초로 입안, 시행한 것을 이들이 벤치마킹한 것이라고 말한다.

5) 회사측 관계자에 의하면, 사주조합의 지분율이 한 때 6.1%까지 올라간 적도 있었으나 최근에는 4%를 유지하는 수준에 머물고 있다고 한다. 그 주요한 이유는 직원들이 정년퇴직을 하면서 발생하는 것이고, 다음으로는 주택마련이나 자녀 학자금 등 긴급히 목돈을 필요로 하는 경우에 의한 이유 등이라고 한다. 한

우리사주조합의 원칙, 운영 기준 등을 규정하고 있는 규약은 기본적으로 근로자복지기본법에 있는 내용을 그대로 차용하고 있다고 한다. 그러나 사주조합 규약에 따르면, 사주조합장은 직선제가 아니라 대의원회에서 선출하고 있다고 한다. 기업의 사업장이 포항과 광양 그리고 서울사무소 등으로 분산되어 있을 뿐만 아니라 전체 조합원 규모가 워낙 커 현실적으로 조합원 총회를 개최하기가 매우 어려운 여건에 놓여 있기 때문이라는 것이다. 조합원 총회는 결산보고를 위해 1년에 1회만 개최하는 상황이라고 한다.

따라서 대부분의 안건은 대의원회로 갈음하고 있다고 한다. 대의원들은 근참법에 따라 직원들에 의해 직선으로 선출된 노사협의회 위원들로서 회사측은 한명도 없고 모두 근로자측 위원들로 이루어져 있다. 대의원들은 모두 10명인데, 사업장별 조합원 수에 비례하여 포항 5명, 광양 45명 그리고 서울 1명 등으로 구성되어져 있다고 알려져 있다.

현재 포스코의 사주조합 업무는 기본적으로 회사의 복리후생 담당파트에서 담당하고 있으며, 업무 담당자는 사주조합장을 비롯해 3인이다. 사주조합장은 조직인사실 내 노무기획 그룹장이 맡고 있고, 차장급 1인(간사)과 실무자 1인이 실무를 책임 수행하고 있다고 한다<sup>6)</sup>. 이들은 사주조합 업무 추진을 함에 있어 평소 대의원들에게 많은 자문을 구하고 있다고 한다.

그리고 사주조합의 전반적인 운영을 담당하는 운영위원회는 회사측과 조합측이 각각 4인씩, 총8인으로 구성되어 있다. 우리사주제 운영과 관련한 제반 문제에 대해 회사측과 사주조합측의 의견을 조율하는 기능을 수행하고 있다.

한편, 조합원들의 주주총회 의결권은, 조합계정은 사주조합 대의원회에서 의결하고, 조합원 개인계정은 전자의사 표시 방법으로 처리한다. 과거에는 개인계정에 대해 서면으로 의결권을 받았으나 이제는 조합원들이 회사 인트라넷(복리후생부문)에 로그인을 해 주주총회 의안에 대해 찬성, 반대 또는 직접 참석 등을 체크하고 있다는 것이다.

---

국증권금융으로부터 주식 인출사유를 파악해본 결과 시장에서 시세 차익을 목적으로 주식을 처분하는 경우는 그리 많지 않다고 덧붙였다. 이는 회사의 주가가 계속 상승할 것이라는 기대심리도 있고, 회사와 지역사회에서 ‘포스코우리사주갖기운동’도 진행하기 때문에 직원들도 이로부터 자유로울 수 없는 분위기가 있기 때문이라는 것이다.

그렇지만 최근에는 인출가능 시가가 도래했을 때 조합(원)계정에서 인출이 곧바로 이루어지는 경우도 많다고 한다. 자사주의 장기보유 현상이 점점 줄어들고 있다는 것이다. 그 이유를 파악하기 위해 계정 보유 현황을 모니터링했는데, 그 결과 직원들의 주식 인출 이유는 대부분 시장에 팔기 위한 것이 아니라 민간 증권회사에 이전을 해놓는 경우가 많은 것으로 드러났다고 한다. 더불어 이전 이유와 관련해서는 일반 주식 시장에서는 언제든지 환가가 가능한 점이 있어서 그렇게 하는 것으로 알고 있다고 한다.

6) 우리사주조합의 행정실무는 모 협력회사에 외주를 준 상태라고 한다.

## 다. 도입배경 및 특징

포스코는 2000년에 접어들어 민영화가 완료되면서 기업의 소유구조가 분산되었다. 이를 지켜보아야 하는 회사의 경영진은 물론 직원들도 정체성에 혼란을 겪으면서 기업의 새로운 장래를 개척해 나가야 하는 중요한 단계에 직면해 있었다. 이에 임직원들은 회사의 발전과 직원 개인의 발전을 위한 제도적 방안을 검토하게 되었고, 때마침 근로자복지기본법이 시행되면서 우리사주제도를 활용할 수 있는 방안을 다각적으로 검토하게 되었다. 특히 경영진은 이 제도가 직원 재산증식에 도움을 주고 이를 통해 근로자의 생산성 향상과 노사관계 안정화, 그리고 궁극적으로는 기업의 가치를 극대화할 수 있는 것으로 평가하면서 제도 도입을 역설하였다. 더군다나 2000년 말 당시 민영화 과정에서 회사가 보유하고 있는 자사주(1,160만여 주)를 활용하면 다양한 제도 설계도 가능하다고 직원들을 설득하였다. 마침내 2002년 4월 회사와 직원들은 우리사주제도의 시행을 결정하게 된다.

그러나 제도 도입과정에는 해결해야 하는 여러 걸림돌이 있었다. 가장 큰 문제는 자사주를 취득하기 위한 재원조성을 어떻게 마련할 것인가 하는 것이었다. 조합원들만 부담하기에는 주가변동에 따른 직원들의 재산손실 위험 가능성과 이로 인해 참여율(청약율)이 낮을 수 있고, 반대로 회사가 전적으로 비용을 대는 것 또한 여러 문제를 포함해 쉽지 않은 상황이었기 때문이다. 회사와 사주조합은 여러 차례의 협의를 거쳐 기업가치 제고라는 공동의 목표를 위해 노력하고 그 성과를 공유할 수 있도록 회사와 직원이 공동으로 재원을 마련하기로 하였다. 근로자가 자사주 매수를 위해 출연하면 회사도 무상으로 대응출연하는 방식을 결정한 것이다.

앞서 기술했듯이 포스코의 우리사주제도는 우리나라 대기업에서의 최초 사례라 할 수 있고, 그만큼 다른 기업들이 표본으로 삼고 그 내용에 대해 벤치마킹하고자 하는 대상이다.

포스코 우리사주제도의 가장 큰 특징은 이른바 ‘1:1 대응출연’ 시스템을 창안했다는 점이다. 1:1 대응출연은, 익히 알려진 바와 같이, 직원이 자사주 매수를 위해 출연하면 회사도 이에 부응해 무상으로 출연하는 방식을 말한다. 직원 개인의 연간 출연 한도는 연말정산 소득공제 한도로 설정하였다. 2002년의 경우 1인당 240만원으로 정해졌고, 2003년부터는 소득공제 한도가 상향(1인당 400만원)되었다. 이에 따라 2003년부터는 1인당 400만원까지 자사주를 매입할 수 있게 되었으며, 개인출연 한도는 지금까지 변하지 않고 유지되고 있다. 회사측 관계자는 한도를 더 이상 증액하지 않는 것은 2002년 당초 제도를 설계할 때

근로소득공제를 받는 범위까지만 개인출연을 할 수 있도록 제한하였기 때문이라고 말한다.

〈표 IV-4〉 포스코 연도별 자사주 취득 현황

(단위: 주)

| 구 분     | 2002년 | 2003년 | 2004년 | 2005년 | 2006년 | 2007년 | 계   |
|---------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-----|
| 개인 출연   | 17    | 23    | 39    | 32    | 26    | 6     | 143 |
| 회사 무상출연 | 17    | 23    | 39    | 32    | 26    | 6     | 143 |
| 계       | 34    | 46    | 78    | 64    | 52    | 12    | 286 |

자료: 회사측 관계자 면담내용 정리

둘째, 조합원의 개인 출연 한도는 모든 조합원에게 동일하게 적용되는 원칙이다. 직급, 권한, 직책, 근속기간 등의 조건을 전혀 고려치 않는다. 심지어 홍보도우미나 사무보조직과 같은 임시직들에게 동일한 기준이 적용되는 것이다. 이는 근로자복지기본법의 취지에 맞추어 ‘하후상박’ 원칙을 적용하고자 하는 회사와 사주조합의 의지가 반영된 결과라고 한다.

세 번째 특징은 우리사주제도의 시행기간을 제한하고 있다는 점이다. 처음 제도를 설계할 때 이사회 결의를 통해 회사가 무상으로 출연하는 기간을 5년으로 제한하는 것으로 약정하였다. 즉, 제도의 시행기간이 2002년부터 2006년까지로 정해져 있었다는 것이다. 하지만 심층면담 결과, 회사는 올해 이 제도를 2년 연장하는 것으로 정했다고 한다. 올해의 임금교섭에서 2년의 다년협상을 체결하면서, 대신 1:1 대응출연 제도를 2008년까지 연장하기로 한 것이다<sup>7)</sup>.

7) 사실 2007년부터는 더 이상 회사의 무상출연을 기대할 수가 없는 상황이었고, 사주조합으로서 새로운 제도를 도입하기 위한 논의를 주도하는 것이 필요했을 것이다. 그렇다고 이 또한 쉬운 문제는 아니었다고 보여진다. 새로운 제도를 시행하기 위해서는 사외이사가 포함된 이사회의 결의가 필요한데, 이에 대한 외부의 시각은 상당히 회의적인 것으로 평가되고 있었기 때문이다. 포스코 직원들이 지난 5년 동안 우리사주제도로 인해 취득한 금전적 이득은 상당했으며 이제는 더 이상 새로운 제도를 도입할 필요가 있겠는가 하는 시각이 많았다는 것이다. 사주조합으로서 신경이 많이 쓰이는 부분이었다고 한다. 그렇다고 해서 향후 조합원들이 모든 비용을 부담해야 하는 것으로 결정하는 것 또한 조합원들을 설득해나갈 자신이 없는 문제를 안고 있었다.

이러한 때 회사와 사주조합은 올해 임금교섭의 장에서 문제해결의 실마리를 찾게 되었다고 한다. 임금교섭에 있어 처음으로 2년의 다년협상(2007년은 정액 2만원, 2008년은 정액 3만원 인상)을 체결하는 대신 현행 우리사주제도를 2년 연장하는 것으로 전격 결정했다는 것이다.

그렇지만 향후에는 더 이상 제도를 유지하기는 현실적으로 곤란할 것으로 전망되는 분위기이다. 회사 내 외의 많은 인사들은 제도가 시행되면서 포스코 직원들은 많은 이득을 취했으나 외부의 주주들은 상대적으로 그렇지 못했다는 판단을 하고 있다고 한다. 따라서 회사측 관계자는 만약 또 다시 제도 연장이 논의되고 이로 인해 회사 외부의 주주들의 권리가 침해받을 수 있다는 문제제기가 있을 경우 더 이상 회사도 이를 수용하기는 힘들 것이라고 조심스럽게 전망하고 있다.

그러나 포스코의 경우 현재 금융기관으로부터의 차입을 통한 자사주 취득 방법은 고려하고 있지 않다고 한다. 지금까지는 회사가 1:1 대응출연이라는 기본 방침을 유지하면서 직원들의 자사주 매입에 적극 나서고 있으며, 더구나 차입을 할 경우 금융이자에 대한 부담이 있기 때문이다. 그리고 관계회사나 자회사 직원들까지 사주조합의 조합가입을 확대하는 것은 형식적이고 비현실적인 측면이 있어 아직까지는 고려하고 있지는 않다고 한다.

한편, 포스코의 경우 유상증자를 하지 않았기 때문에 사주조합에 우선배정을 한 경우는 없었다고 한다.

#### 라. 도입효과

포스코의 우리사주제도는 조합원들의 재산 증식에 큰 기여를 하면서 직원들의 직장만족도 및 업무생산성 향상에 긍정적인 영향을 미친 것으로 평가하고 있다<sup>8)</sup>. 회사 입장에서도 올해 처음으로 다년의 임금협상을 타결하는 등 제반 교섭비용을 줄일 수 있게 되고 전반적인 노사관계 안정화를 이루는 등 작지 않은 성과를 이루어냈다고 할 수 있다. 요컨대 회사와 조합원들의 노력과 협력으로 양측의 만족감을 제고할 수 있게 되고, 이것이 생산성 향상과 경영 실적으로 나타나면서 시장에서의 기업 가치를 끌어올리는 선순환 구조를 유지할 수 있는 원동력이 된 것이라 평가할 수 있다.

### 2-2. 대우자동차판매

#### 가. 기업개요

---

8) 포스코 직원들이 우리사주제도를 바라보는 시각과 이에 대한 만족도는 해가 갈수록 높아지고 있으며, 그 구체적인 내용은 사내 직원이 학위논문 작성을 위해 내부적으로 실시한 두 차례(2003년, 2004년)의 설문조사 결과에서 엿볼 수 있다. 논문에 따르면, 포스코의 우리사주제도는 직원 복지에 많은 도움을 주고 있으며, 더불어 업무생산성 향상에도 긍정적인 영향을 미치는 것으로 조사되었다. 그리고 제도 도입 이후 회사에 대한 애사심과 소속감이 상당히 커진 것으로 나타났다(한국증권금융, 2006, 참조).

이러한 직원들의 만족감은 심층면담 과정에서도 확인이 되었다. 올해 10월 주식청약 시 주가가 1주당 63만원(11월 현재 시장가는 55만원 수준)으로 결정되었지만 직원들은 크게 불안해하거나 불만족스럽다는 의사표시가 별로 없다고 한다. 직원들은 자사주의 주가는 조만간 상승할 것이라는 기대심리를 갖고 있다는 방증이며, 그 결과 조합원들의 주식청약율도 무려 98.4%에 달하는 정도로 매우 높게 나타난 것이라고 회사측 관계자는 귀뜸해 준다.

대우자동차판매는 1993년 1월 대우자동차 영업부문에서 분리하여 설립된 회사로서, 대우그룹 임직원들의 유상증자 참여에 의한 종업원지주회사로 출범하였다. 1996년 3월 (주)한독산업과 합병하였으며, 곧이어 4월에 유가증권시장에 상장했다. 1999년에는 대우그룹 해체 과정에서 워크아웃 대상기업으로 지정되는 등 위기를 겪게 되지만, 꾸준한 경영혁신 노력으로 2002년 워크아웃을 벗어날 수 있었다. 2006년 10월에는 당시 판매를 전담하는 DW직영판매(주)가 물적 분할되기도 하였다.

2007년 9월말 현재 대우자동차판매의 직원은 관리사무직 638명, 영업직 436명, 기술직 267명 등 전체 1,352명의 인력으로 구성되어 있으며, 이들의 평균 근속년수는 약 13년인 것으로 나타났다. 노동조합의 가입은 영업직만을 대상으로 하고 있으며, 노조원은 203명인 것으로 나타났다.

〈표 IV-5〉 대우자동차판매 직원 현황

(단위 : 명, 백만원)

| 구 분 | 직 원 수 |     |     |     |       | 평균 근속년수 |
|-----|-------|-----|-----|-----|-------|---------|
|     | 관리사무직 | 영업직 | 정비직 | 기술직 | 합 계   |         |
| 남   | 459   | 431 | 11  | 265 | 1,166 | 13.1    |
| 여   | 179   | 5   | 0   | 2   | 186   | 11.6    |
| 합 계 | 638   | 436 | 11  | 267 | 1,352 | 12.9    |

주: 2007년 09월 30일 현재

자료: 전자공시시스템 2007년 9월 분기보고서

〈표 IV-6〉 대우자동차판매 요약재무정보

(단위: 백만원)

|       | 2003      | 2004      | 2005      | 2006      | 2007년     |
|-------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 매출액   | 2,867,118 | 2,690,298 | 2,541,271 | 2,854,440 | 2,374,729 |
| 영업이익  | -8,941    | 21,508    | 15,429    | 37,400    | 48,547    |
| 당기순이익 | 39,328    | 31,259    | 22,344    | 20,219    | 40,279    |

주: 2007년은 3/4분기 현재 수치임.

자료: 전자공시시스템 2007년 9월 분기보고서

대우자판의 매출액은 2003년~2005년까지 소폭으로 하락하였으나, 그 후 다시 상승세를 나타내고 있다. 영업이익도 2003년 적자를 기록하였으나, 2005년부터 다시 증가하고 있음을 확인할 수 있다.

#### 나. 우리사주조합 개요

대우자동차판매는 최초 1993년 3월 우리사주조합을 결성하였으나 대우그룹 해체 및 위크아웃 개시 등으로 뚜렷한 활동을 보이지 않다가, 근로자복지기본법 제정 이후 2002년 12월 현재의 조합으로 정식 출범하였다. 회사의 무상출연을 계기로 본격적인 우리사주조합으로서의 기능을 하기 시작했다는 것이다. 2007년 9월말 현재 전체 직원 1,352명 중 노동조합 조합원 80여명을 제외한 대부분의 직원이 사주조합에 가입해 있다<sup>9)</sup>.

2007년 9월말 현재 대우자동차판매의 전체 발행 주식 수는 30,880,000주이다. 최대 주주와 3대 주주는 투자전문 회사이며, 우리사주조합은 2대 주주로서, 전체 주식 중 9.64%인 2백9십7만여 주를 보유하고 있다. 일시적으로 사주조합의 지분율이 떨어지기는 했으나 일반적인 대기업과는 달리 그 지분율이 높게 유지되고 있는 것으로 드러났다<sup>10)</sup>. 2002년 우리사주제도를 도입하게 된 배경이 회사가 외부로터의 적대적 M&A를 방지하기 위해 직원들의 자사주 보유에 매우 적극적인 방침을 취해온 것이 주요 요인이다. 지난 5년 동안 대우자동차판매는 5차례나 최대주주의 변동이 있었는데, 이는 그만큼 회사의 경영권 유지가 불안한 상황을 대변해 준다. 특히 최근 최대주주가 투자를 목적으로 하는 회사들인 상황을 맞이해 회사 경영진으로서는 이들이 경영권 참여를 공시할 가능성을 배제하지는 않고 있다. 경영진으로서는 이를 물리적으로 저지할 수 있는 방법을 고민하게 되었고, 결국 우리사주조합의 우호적 지분에 의존할 수밖에 없게 되었다는 것이다.

〈표 IV-7〉 대우자동차판매 5% 이상 주주의 주식소유 현황

(단위: 주, %)

| 순위 | 성명(명칭)  | 보통주        |        | 우선주 |     | 소 계        |        |
|----|---------|------------|--------|-----|-----|------------|--------|
|    |         | 주식수        | 지분율    | 주식수 | 지분율 | 주식수        | 지분율    |
| 1  | ○○○○○○○ | 4,064,220  | 13.60  | -   | -   | 4,064,220  | 13.16  |
| 2  | 우리사주조합  | 2,976,017  | 9.96   | -   | -   | 2,976,017  | 9.64   |
| 3  | ○○○○○○○ | 1,644,050  | 5.50   | -   | -   | 1,644,050  | 5.32   |
|    | 소 계     | 8,684,287  | 29.06  | -   | -   | 8,684,287  | 28.12  |
|    | 전체 발행주식 | 30,880,000 | 100.00 |     |     | 30,880,000 | 100.00 |

주: 2007년 9월 30일 현재

자료: 전자공시시스템 2007년 9월 분기보고서

9) 회사 노동조합은 사주조합 출범 시 회사의 방침에 반발하면서 사주조합 가입을 반대해 왔다고 한다.

10) 사주조합 관계자에 따르면, 사주조합의 자사주 지분율이 일시나마 감소한 것에 대해 대략 두 가지 측면에서 해석하고 있다. 우선, 자동차 A/S부문 인력의 구조조정에 따라 300여명이 퇴직하면서 자사주를 정리했기 때문이라는 것이다. 두 번째는 회사의 경영실적과 관련된 것으로서, 자동차 제조사인 GM대우가 수출시장에 주력하면서 상대적으로 내수시장에 소홀한 전략을 추구함에 따라 판매기업인 당해 회사의 기업가치 평가에 부정적인 영향으로 작용하게 되고, 이에 자극을 받은 조합원들도 자사주를 보유하기 보다는 시장에 매도를 하기 위해 인출을 했다는 점이다.



〈표 IV-8〉 대우자동차판매 우리사주조합 주식보유내역

(단위: 주)

|       | 2003      | 2004      | 2005      | 2006      | 2007      |
|-------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 조합계좌  | 2,490,987 | 1,616,027 | 1,541,425 | 643,302   | 34,351    |
| 조합원계좌 | -         | 2,540,886 | 3,194,520 | 3,025,248 | 2,941,666 |
| 계     | 2,490,987 | 4,156,913 | 4,735,945 | 3,668,550 | 2,976,017 |

주: 각 년도 기말기준. 2007년은 9월 현재

자료: 전자공시시스템 각 연도별 사업보고서 및 2007년 9월 분기보고서

우리사주 조합장은 대의원회에서 선출하는데, 임기는 3년이다. 현 사주조합장은 초대 조합장부터 연임하고 있다. 조합원 총회는 1년에 1~2회 정도 개최한다. 정기총회는 1회, 그리고 특정한 사안이 발생하면 임시총회를 개최한다고 한다. 현실적으로 사업장이 전국에 산개해 있어 조합원들이 모두 참여하기는 곤란한 실정이다. 따라서 대부분 대의원회로 갈음하고 있다고 한다. 규약개정 등과 같은 총회 의결안은 대의원회에서 기본적인 방향에 대해 의안을 정립하고 나머지는 조합원들에게 서면으로 의사를 확인하고 있다. 사주조합 이사회와 대의원회에서 안건을 부의하면, 이에 대해 조합원들이 서면으로 찬반을 표시한다는 것이다. 이 과정에서 발생하는 업무량이 많기는 하지만 이른바 ‘위임’ 형식보다는 좀더 민주주의적이라는 판단을 하고 있다고 한다.

사주조합 운영위원회는 회사측 3인(대표이사, 재무담당, 인사담당)과 사주조합측 3인(조합장, 관리직협의회 사무국장, 영업직노사협의회 의장) 등 총6명으로 구성되어 있다.

주주총회에서의 의결권과 관련해서는, 조합계정은 대의원회에서 가부를 의결하고, 개인계정은 전자투표 형식으로 처리하고 있다고 한다. 조합원들이 조합홈페이지에 로그인을 해서 의안별로 찬성과 반대 또는 직접참석 등을 표기토록 한다는 것이다.

현 대우자동차판매 사주조합장은 회사내 관리직협의회 의장직을 겸하고 있으면서 회사의 이사회에 옵저버로 참여하고 있다고 한다. 발언권이나 의결권이 주어지지 않지만 회사의 경영과 관련한 중요한 과정을 지켜볼 수 있다는 점에서 나름의 의미가 있다가 강조한다. 더불어 분기별로 회사로부터 경영현황 설명을 듣고 여러 가지 상세한 정보를 수집할 수 있는 기회로 적극 활용하고 있다고 한다. 그리고 현재의 우리사주조합에는 상근인력이 1명이 배치되어 있어 각종 행정업무 처리 등을 보조해주는 역할을 수행하고 있다. 상근인력의 급여는 회사에서 지원해 주고 있다고 한다.

한편 대우자동차판매 우리사주조합은 노동조합과 거의 관계가 없는 것으로 확인되고 있다. 그 이유는 첫째, 우리사주조합 조합원들의 절대 다수가 비노조원인 관리직으로 구성되

어 있기 때문이다. 노동조합 규약상 관리직도 그 가입대상에 들어가 있기는 하지만 단체협약에서 배제되어 있기 때문에 관리직들은 ‘관리직협의회’라는 별도의 협의체를 만들었고 이를 통해 회사와의 단체교섭 등을 하고 있는 실정이다. 둘째, 노동조합은 우리사주제도를 도입한 2002년에도 그랬지만 기본적으로는 회사 및 사주조합에 부정적인 시각을 견지하고 있기 때문이다. 그렇다고 해서 적대적인 입장을 취하고 있지도 않다고 한다. 노조는 사주조합에 대해 관여나 이의제기를 하지 못하고 있으며 일정한 거리를 두고 경계감만 표방하는 정도에 그치고 있는 것처럼 보인다. 회사의 사주조합 지원 및 출연 지원 등은 관리직만이 아니라 사주조합원 모두에게, 즉 노조원들도 적용되는 것이어서 노조 집행부로서도 방관자적 입장을 취할 수밖에 없는 것으로 파악된다.

#### 다. 도입배경 및 특징

대우자동차판매는 1999년 대우그룹이 해체되면서 채권단의 관리를 받게 되었고, 당시 최대주주인 대우자동차가 현 대표이사에게 2%, 그리고 아주산업에 16%를 매각하였다. 이렇듯 최대주주의 지분율은 낮은 반면 회사의 재무구조 및 자산가치차 좋게 평가되어 적대적 M&A 우선대상 기업이라는 기사가 종종 신문에 등장하였다. 이러한 과정에서 2002년 회사와 직종별 대표자(서비스노동조합, 관리직협의회, 영업직협의회)가 적대적 M&A를 방어하고 동시에 직원의 애사심을 고취할 수 있는 방안으로 우리사주제도를 도입하기로 한 것이다.

2002년 12월 회사와 사주조합은 1:1로 대응출연하기로 결정하였다. 직원들이 주식매수를 위한 현금을 사주조합에 출연하고, 이와 동일한 금액을 회사가 현금으로 지원기로 한 것이다. 그 결과 회사가 150억원을 무상출연하고 직원들이 이에 상응하는 금액을 개인출연하는 등 300억원의 사주조합기금을 조성했으며, 이 기금으로 2003년 6월까지 발행주식의 10%에 해당하는 3,098,257주를 매입하였다<sup>11)</sup>. 조합원들의 매입 기준은 직급에 의해 6단계(사원, 대리, 과장, 차장, 부장, 임원 등)로 구분<sup>12)</sup>하였으나, 개인별 사정을 고려해 50% 추가 매입도 가능하도록 설정했다고 한다. 이는 회사와 사주조합이 기금 목표로 정한 300억원을 달성하기 위한 방편이었다는 것이다. 더불어 회사측은 조합원들이 개인출연금을 보다

11) 조합관계자에 의하면 이 당시 매입한 주식은 2007년 10월 현재 거의 다 인출이 되고 1만2천주 정도만 남아있다고 전한다.

12) 직급간 2백만원 정도의 차이를 두었으며, 과장급의 경우 개인출연금이 대략 1천1백만원이었다고 한다.

쉽게 마련할 수 있도록 지급보증을 하면서 은행대출도 알선해주었다고 한다. 회사 입장에서는 경영권 방어가 일차적인 목표이었기 때문에 사주조합의 활동이나 조합원들에게 적극적인 지원책을 마련해야 하는 절박함을 엿볼 수 있는 대목이다.

이처럼 2002년 말에 최초로 회사의 현금 무상출연과 조합원의 개인출연에 의해 자사주를 취득하기는 했으나, 회사와 사주조합이 우리사주제도와 관련한 차후의 과제를 어떻게 설정하고 추진할 것인가 하는 점이 제기되었다. 다시 말해 조합원들이 자사주 지분을 유지할 수 있는 방안에 대해 고민하기 시작했다는 것이다. 양측은 여러 가지 방안을 논의했으며, 그 결과 매년 직원 성과급의 일부(50%)를 자사주 취득에 할애하는 형식을 도입하기로 합의했다고 한다. 다시 말해 회사는 직원들에게 성과급을 지급하고 이를 조합원이 다시 개인명의로 출연하는 방식이다. 이렇게 하는 이유는 회사의 무상출연 형식을 통해서는 예탁기간(4년) 중 퇴직하는 근로자의 경우 주식 인출이 어려울 수 있기 때문이라고 한다. 이 제도는 2003년부터 2007년 현재까지 계속 시행해오고 있다고 한다. 표면적으로는 개인출연의 형식이지만 사실상은 회사에서 임금인상분의 일부를 자사주 취득을 위해 지원하는 것이라고 할 수 있다<sup>13)</sup>.

자사주 취득을 위한 또 한 가지 방법으로는 주식의 현금배당을 활용한 매입이었다. 2003년과 2004년 회사는 정기 주주총회에서 현금배당을 결의하고, 사주조합은 이를 통해 7만7천여 주를 시장에서 추가로 매입할 수 있었다.

더불어 조합원들이 개인출연을 통해 추가로 자사주를 확보하는 방법도 추진되었다. 2004년 12월 사주조합은 사실상의 종업원지주회사를 추진하기로 결의하고 그 목표를 달성하기 위해 조합원들의 자기부담으로 자사주를 취득하기로 하였다. 그러나 재원을 마련하는 것이 문제였다. 사주조합은 고민 끝에 금융기관으로부터 주식을 담보로 차입기로 하였다. 직원들의 의지에 자극을 받은 회사는 대출이자를 지원하기로 했다. 회사가 지원한 내용은 대출금(100억원)에 대해 '2년 거치, 3년 균등상환'의 조건으로 이 기간 동안의 이자를 전액 부담하는 것이었다<sup>14)</sup>. 당시 회사로서는 비록 2002년처럼 무상으로 현금 출연할 수 있는 여건도 아니었고, 그렇다고 해서 직원들이 자사주 매수를 위해 자발적인 노력을 보이는 상황

---

13) 임금인상 부분을 자사주 취득으로 전환하기로 합의함으로써 회사측으로부터 좀더 많은 양보를 이끌어낼 수 있다고 조합관계자는 평가하고 있다. 예를 들어 조합원들이 성과급 100만원 중 50만원을 자사주 매입에 활용하는 것을 전제로 전체 성과급 몫을 회사측으로부터 좀더 받아낼 수 있는 효과를 예상할 수 있다는 것이다.

14) 조합 관계자에 의하면, 2006년 12월 '2년 거치'기간이 만료되었을 때 회사는 대출금의 50%에 대해 재차 '2년 거치, 3년 균등상환'의 조건으로 이자 지원을 연장해 주기로 하였다고 한다.

에서 가만히 바라만 보고 있을 수도 없는 처지였기 때문에 이같은 지원을 하게 된 것이라고 한다.

그러나 현 단계에서는 자사주를 추가로 취득하기 위한 방법으로 금융기관으로부터 차입을 통하는 방법은 고려하고 있지는 않다고 한다. 지금까지는 회사가 적극적인 지원책을 내놓고 있고 조합원들도 이에 부응해 자사주 매입에 긍정적인 공감대가 유지되고 있기 때문이다. 또 우리사주매수선택권과 관련해서는 현재 시행하고 있지는 않으나, 작년 주주총회를 앞두고 언급하면서 정관에 근거규정을 마련하자고 했으며 올해는 개정을 준비하고자 한다고 말한다. 비록 주주 입장에서는 주식의 가치를 저하시킬 수 있기 때문에 반대 분위기가 강하지만 사주조합의 입장에서는 유용한 제도라고 판단하고 있다는 것이다.

한편, 대우자동차판매의 경우 유상증자를 하지 않았기 때문에 사주조합 우선배정을 통한 신주를 인수한 적은 없다고 한다.

여하튼 회사와 사주조합은 이처럼 기업을 지키기 위해 서로 상생할 수 있는 방안을 마련하는 데 온갖 노력을 쏟아 왔으며 앞으로도 그럴 것이라고 한다. 특히 다른 회사의 우리사주제도와는 달리 개인출연에 의해 취득한 자사주의 경우 그 의무예탁기간을 4년으로 설정하고 있다는 점이 특징적이다. 이는 2002년 처음 제도를 실시할 때 회사와 사주조합이 약정한 것에 따른 것이다. 처음에는 개인출연에 대해 3년 보유를 원칙으로 하기로 약정을 했으며, 이 기간이 도래한 지난 2005년 말 보유기간을 1년 연장하기로 다시 합의하였다. 대신 회사가 연장일 종가의 10%에 해당하는 현금을 회사가 무상으로 출연했다고 한다<sup>15)</sup>. 회사의 여러 지원이 있기는 하였지만 어쨌든 현재까지 조합원들이 이 약정을 잘 따르고 있다고 한다. 그 결과 회사의 판매부문 구조조정에 의해 명예퇴직 인력이 생기면서 일시 자사주 보유율이 떨어지기는 했지만, 10%를 전후한 수준에서 유지되고 있다는 것이다<sup>16)</sup>. 사주조합에서도 자사주 보유율을 지속적으로 모니터링하면서 그 인출시기와 내역사유 등을 체크하고 있다고 한다.

대우자동차판매의 우리사주제도의 또 다른 특징으로는 관계사 직원들에게까지 사주조합의 문을 열어놓고 있다는 점이다. 2006년에 우리사주조합 규약을 개정해 가입을 추진해 왔다고 한다. 현재 대우자동차판매에는 20여 계열사가 있는데, 이중 DW직영주식회사와 우리캐피탈 등 두 회사의 직원들이 사주조합의 조합원이다. 이들 회사의 직원은 각 300명씩 대략

15) 2007년 말에도 약 90만주(전체 주식의 3%) 인출시기가 도래하는데, 사주조합은 이에 대해서도 회사측이 대응출연을 할 것인지를 놓고 교섭을 해나갈 계획이라고 말한다.

16) 2006년 6월에는 우리사주조합 지분율이

600명 정도에 이른다고 한다. 회사와 사주조합은 이들 회사의 매출규모와 영업이익 등을 고려해 조합에 가입시켰다고 하면서 향후 나머지 계열사에 대해서도 조건만 충족된다면 가입을 적극 검토·유도하겠다는 입장이라고 한다. 사실상 적자 기업으로서는 주식 취득을 지원하기 위해 매년 성과급 50%를 고정적으로 부담하는 부분은 현실적으로 쉽지 않기 때문이기도 하다고 말한다.

#### 라. 제도 도입효과

대우자동차판매의 경우 회사의 최대주주가 자주 변경되는 등 적대적 M&A에 노출되어 있는 상황에서 일차적으로는 경영권 방어를 위한 목적으로 우리사주제도를 활용하고 있다. 특히 최근의 회사 대주주는 경영보다는 투자수익을 위한 측면에 집중하고 있는 상황에서, 이들이 경영권 참여를 공시하거나 지분매각을 시도할 경우 회사 경영진으로서는 이를 저지할 수 있는 힘을 우리사주조합으로부터 얻고 있다는 것이다. 사주조합의 지분율이 평균 10% 수준으로 유지되면서 회사의 경영권 안정화에 든든한 밑거름으로 작용하고 있다.

직원들 입장에서도 기업가치의 상승과 이에 따른 시세차익에 의해 결과적으로 재산증식에 많은 도움이 되고 있다고 한다. 조합원들이 자사주를 매입할 때의 평균 취득가가 1만원 수준이었는데 비해 현재 시장가가 대략 4만3천원이라는 점에서 충분히 알 수 있다.

현재 회사와 사주조합은 우리사주제도의 활성화를 위해 조합원들의 자사주 장기보유를 계속 유도하는데 주력하고 있다고 한다. 직원들도 회사의 상황을 감안하고 수긍하면서 장기보유에 동조하는 분위기가 유지되고 있다. 그러나 이런 분위기가 계속 유지될 수 있기 위해서는 회사와 사주조합은 보완장치를 마련하는데 적극적인 자세를 취하는 것이 필수적이라고 조합관계자는 강조한다.

### 2-3. 모두투어 네트워크

#### 가. 기업개요

1989년 창업한 모두투어는 국내 최초로 ‘여행상품 도매업(wholesale)’<sup>17)</sup>을 내걸고 출범한

---

17) 여행상품을 고객에게 직접 판매하는 직판여행사와는 달리 전국의 중소여행사들을 통해 당사의 여행상품을 판매하는 형태로 영업을 영위하는 것을 의미한다.

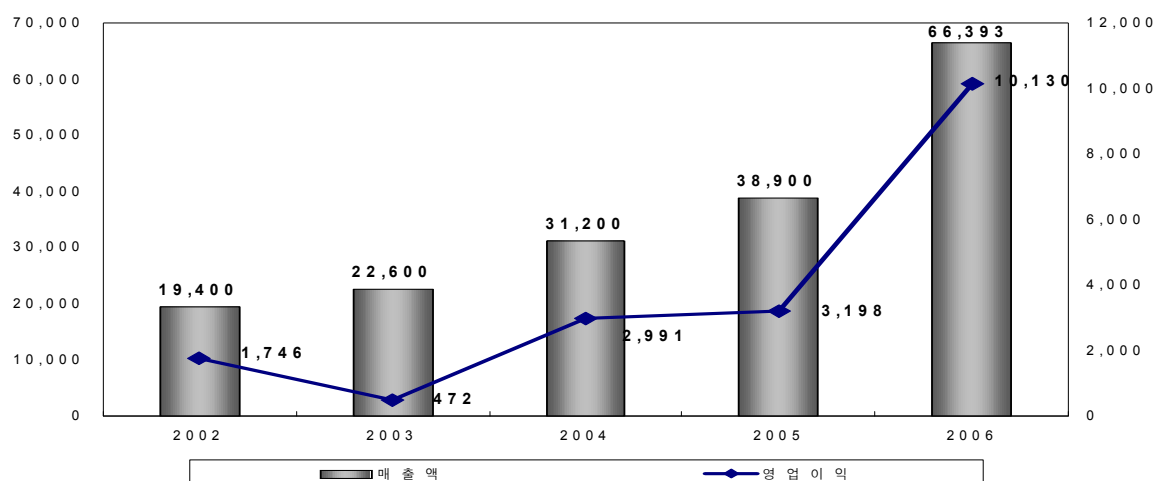
여행 전문기업이다. 일반적인 여행사의 대리점 체계와는 달리 2007년 11월 현재 서울을 비롯한 전국 주요 도시에 30개의 지점 및 영업소가 운영되고 있다. 전체 직원 수는 임원 6명을 포함해 850명이다. 이 중 90% 이상의 인력이 영업부문을 담당하는 인력으로 이루어져 있다.

모두투어의 사업부문은 일반 및 국제 여행사업으로서, 주로 해외여행 알선이나 항공권 판매 수수료 등을 통해 수입을 보이고 있다. 최근 5년간의 매출액과 영업이익을 살펴보면, 해를 거듭할수록 매출액이 급증하고 있으며, 영업이익은 2003년 일시적으로 증가세가 둔화된 적이 있으나 최근 다시 가파른 상승추세에 있는 것으로 나타나고 있다.

올해 3/4분기 현재 매출액도 약 7백16억원으로 나타나 전년 동기(4백7십억) 대비 52.3%나 증가하는 등 성장세가 당분간 지속될 것으로 전망되고 있다.

[그림 IV-1] 모두투어 최근 5년간 매출액 및 영업이익 추이

(단위 : 백만원)



자료: 회사 제출자료

<표 IV-9> 모두투어 매출형태별 실적

(단위 : 백 만원, %)

| 구분       | 2007년 9월말 현재 |       | 2006년 9월말 현재 |       | 2006년  |       |
|----------|--------------|-------|--------------|-------|--------|-------|
|          | 매출액          | 비율    | 매출액          | 비율    | 매출액    | 비율    |
| 항공권판매수수료 | 22,541       | 31.49 | 18,154       | 38.60 | 24,598 | 37.06 |
| 해외여행알선수입 | 46,405       | 64.82 | 27,550       | 58.59 | 39,909 | 60.12 |
| 기타수입     | 2,640        | 3.69  | 1,314        | 2.79  | 1,875  | 2.83  |
| 소 계      | 71,587       | 100.0 | 47,019       | 100.0 | 66,383 | 100.0 |
|          | 71,587       | 100.0 | 47,019       | 100.0 | 66,383 | 100.0 |

자료: 전자공시시스템 2007년 9월 분기보고서

## 나. 우리사주조합 개요

모두투어 사주조합은 2004년 9월 대주주에 의한 무상출연이 있기 직전에 설립되었다. 모두투어의 전체 직원(총850명) 중 20067년 11월 현재 전체 직원 중 임원(등기이사) 6명을 제외한 거의 모든 직원이 조합원으로 가입되어 있다<sup>18)</sup>.

2007년 9월말 현재 모두투어의 전체 발행주식 수는 8,400,000주이다. 모두투어의 최대 주주는 현 대표이사(회장)로서, 그가 보유한 주식은 882,000주(전체 주식의 10.50%)이다. 우리사주조합은 2대 주주로서 797,603주(전체 주식의 9.49%)를 보유하고 있는데, 이는 조합계정(340,889주)와 조합원 계정(456,714주)로 구분된다.

〈표 IV-10〉 모두투어 5% 이상 주주의 주식소유 현황

(단위: 주, %)

| 순위 | 성명(명칭)  | 보통주       |        | 우선주 |     | 소 계       |        |
|----|---------|-----------|--------|-----|-----|-----------|--------|
|    |         | 주식수       | 지분율    | 주식수 | 지분율 | 주식수       | 지분율    |
| 1  | ○○○     | 882,000   | 10.50  | -   | -   | 882,000   | 10.50  |
| 2  | 우리사주조합  | 797,603   | 9.49   | -   | -   | 797,603   | 9.49   |
| 3  | ○○○     | 486,400   | 5.79   | -   | -   | 486,400   | 5.79   |
|    | 소 계     | 2,166,003 | 25.78  | -   | -   | 2,166,003 | 25.78  |
|    | 전체 발행주식 | 8,400,000 | 100.00 |     |     | 8,400,000 | 100.00 |

주: 2007년 9월 30일 현재

자료: 전자공시시스템 2007년 9월 분기보고서

〈표 IV-11〉 모두투어 연도별 우리사주조합 주식보유내역

(단위: 주)

| 구 분   | 2005    | 2006    | 2007    |
|-------|---------|---------|---------|
| 조합계좌  | 338,884 | 340,406 | 340,889 |
| 조합원계좌 | 155,195 | 461,453 | 456,714 |
| 계     | 494,079 | 801,859 | 797,603 |

주: 각 년도 기말기준. 2007년은 9월 현재

자료: 전자공시시스템 각 연도별 사업보고서 및 2007년 11월 13일 분기보고서

사주조합규약에 의하면, 조합장의 임기는 2년이고 조합원들에 의해 직선으로 선출된다. 규약상 대의원제도를 두고 있지 않아 사주조합 설립 초창기부터 조합원 총회에서 직선제에 의해 조합장을 선출하고 있다. 그러나 모두투어는 전국의 30여 지사조직으로 구성된 회사이어서 조합원 총회를 수시로 개최하기에는 어려움이 많다. 이에 따라 전 직원이 1년에

18) 우리사주조합에는 모두투어의 100% 자회사의 직원들(12명)도 추가로 가입하고 있는 것으로 알려져 있다.

한번 모이는 하계수련회에서 사주조합 총회를 개최하는데, 하계수련회 열리기 전에 개최되는 이사회가 추천한 후보를 대상으로 조합장을 선출하고 있는 것이다.

현재 모두투어 사주조합은 2대 조합장이 임기를 맡고 있고, 회사에서는 경영지원본부 부본부장직(부장급)을 수행하고 있다. 사주조합과 관련한 실무는 경영지원본부내 IR팀과 인사총무팀에서 담당하고 있다. IR팀은 예탁, 인출, 과세 등과 같은 일반적인 주식사무와 한국증권금융과의 협조업무 등을, 그리고 주식 배분의 업무는 인사총무팀에서 수행하고 있다. 사주조합 실무를 담당하는 인원이 3명에 불과하지만 거의 모든 업무처리가 시스템화되어 있어 부담은 없는 편이라고 한다. 또한 조합원들의 각종 질의나 일반적인 사안과 관련해서는 회사내 사주조합용 인트라넷을 통해 처리하고 있어 큰 불편은 없다고 한다.

모두투어 사주조합의 운영은 운영위원회에서 담당하고 있다. 위원은 회사측 2인(영업이사, 재무담당이사)과 사주조합측 2인(조합장, 실무담당)으로 구성되어 있다. 운영위원회의 주요한 기능은 우리사주 관련문제에 대해 회사측과 사주조합측의 의견을 조율하는 것이다. 때로는 임원 이사회를 위한 내부의견 조율의 장으로도 활용되고 있다. 더불어 평소 노동조합과의 원활한 의사소통을 함으로써 노동조합과 회사의 중간자적 가교 역할도 수행하고 있다는 것이다. 예를 들어 사주조합 운영위원회의 제안에 의해 회사로 하여금 직원들에게 우리사주매수선택권을 부여하도록 함으로써 노동조합과의 2006년도 임단협 교섭을 원만히 타결할 수 있는 밑거름 역할을 하였다는 것이다. 운영위원회는 분기별 1회 개최를 정례화하고 있으나 특별한 안건이 없으면 간담회로 대체하기도 한다.

한편 조합원들의 주주총회 의결권은 기본적으로 조합장이 사내 인트라넷을 통해 의사표시를 받아 행사하고 있다고 한다. 직원들이 전국적으로 산개해 있어 조합원 총회와 마찬가지로 주주총회에 참석하기가 어려운 이유 때문이다. 예외적으로는 가끔 대표자에게 위임요청을 하여 직접 행사하는 경우도 있다고 한다. 더불어 별도의 의사 표시가 없는 주식의 의결권은 조합의 대표자가 이른바 shadow voting<sup>19)</sup> 방식으로 행사하고 있다고 한다.

#### 다. 도입배경 및 특징

모두투어는 1989년 창업 때부터 우리사주제도를 도입, 운영해오고 있다. 회사설립 초창

19) 자본투자 관련 경제용어로서, 원래의 뜻은 기관 투자가가 기업 경영을 좌지우지할 수 없도록 하기 위해 기관 투자가가 주주총회에 주주로서 투표에는 참여할 수 있지만 투표 결과에는 영향을 미치지 못하도록 하는 ‘중립투표’ 방식을 의미한다. 즉, 기관 투자자를 제외한 나머지 주주들이 투표한 투표수의 비율대로 기관 투자자의 투표수를 분할한다는 것이다.



기부터 직원들의 자사주 매수를 적극 장려하는 기업문화적 특성을 지녀왔었고, 이는 직원들에게 근로의욕과 애사심을 고취할 수 있는 최선의 방법을 모색한 회사 최고경영진의 경영철학에서 비롯된 것이라고 한다. 모두투어 직원들이 자사주를 매입하는 방법은 첫째, 직원들이 최고경영자의 권고에 의해 개인적인 차원에서 매입하는 것과 둘째, 회사가 직원 성과급을 자사주 취득(액면가로 지급)형식으로 보유하게 하는 것 등이다. 이에 따라 직원들이 회사 주식을 소유하는 것은 자연스러운 뿐만 아니라 당연한 현상으로 여겨졌으며, 직원들이 취득한 자사주의 비중도 꽤 높았다고 한다<sup>20)</sup>.

그러나 직원들이 주식을 ‘보유’하는 것 자체만으로는 직원들의 만족감을 충족시켜 주기에는 한계가 있었다. 회사 주식이 증권시장에 상장되어 있지 않아 장외에서의 거래만으로는 별도의 이익을 실현하기가 어려웠기 때문이다. 이런 가운데 회사는 기업내외 경영환경이 급속히 변화함에 따라 새로운 도전에 직면하게 되었다. 회사의 여행상품과 사업영역이 확대됨에 따라 전체적인 매출규모가 커지고 직원 수가 늘어나는 등 여러 면에서 기업환경이 변화하였다. 회사는 기업경영의 새로운 틀을 모색하는 것이 필요하게 되었고, 2003년 기업 공개를 결정하면서 주식시장 상장을 준비하게 되었다.

회사가 코스닥 상장을 준비하는 과정에서, 2004년 10월 회사 대주주가 우리사주조합에 34만주(당시 전체 주식의 10%)를 무상 출연하게 되었다<sup>21)</sup>. 회사측 담당자는 최고경영진이 이러한 결정을 한 배경에 대해 대략 두 가지로 설명하고 있다. 하나는 주식시장 상장을 앞두고 직원들이 자사주를 보다 용이하게 취득할 수 있게 하기 위해 회사가 보유한 자사주를 우리사주조합에 무상으로 출연하는 방법을 적극 활용했다는 점이며, 또 하나는 회사 경영진이 소속 구성원들에게 실질적인 보상을 하기 위한 나름의 방편으로 우리사주제도를 활성화하게 되었다는 점이다. 특히 모두투어와 같은 여행 기업은 업종의 특성상 인적자원 관리에 대한 관리와 보상이 중요하며, 더불어 회사 창업 후 일정한 규모로 성장하기까지에는 마진을 확보가 용이하지 않아 현금보다는 주식으로 보상함으로써 구성원들의 소속감과 만족감을 제고할 수 있다는 것이다<sup>22)</sup>. 회사 관계자는 물론 이런 내용을 추진하는 밑바탕에는 정부가 지난 2001년 제정한 근로자복지기본법이 제도적 장치로서 이미 갖추어져 있었던 측면도 중요한 배경요인이었다고 말한다.

20) 회사의 주식시장 상장(2005년 7월) 직전에 회사가 파악한 바에 의하면, 일반 직원들이 보유한 주식 지분이 이익이 대략 40%까지 달했고 나머지 60%는 임원들이 보유하고 있었다고 한다.

21) 회장과 대표이사가 각각 5%씩 사주조합에 무상으로 출연하였다.

22) 모두투어와 함께 여행 업종의 대표회사 중 하나인 하나투어의 경우 직원들을 대상으로 스톡옵션을 부여하고 있는 것으로 알려져 있다.

요컨대 모두투어는 창업 때부터 (구)우리사주제도를 도입해왔으며, 특히 2003년 이후 회사의 주식시장 상장을 앞둔 상황에서 우리사주조합을 결성하고 대주주가 자사주를 사주조합에 무상으로 출연하면서 본격적으로 (신)우리사주제도를 활성화는 계기를 마련하게 되었다. 이를 통해 회사의 전 직원들이 적합한 절차를 통해 큰 부담 없이 실리적인 수준에서 자사주를 취득할 수 있게 되었다는 것이다.

모두투어의 우리사주조합이 자사주를 취득하는 과정을 요약해보면 다음과 같다.

앞서 기술한 바와 같이, 우리사주조합이 최초로 자사주를 취득하게 된 것은 2004년 10월 대주주가 우리사주조합에 34만주(전체 주식의 10%)를 무상으로 출연함에 따른 것이다. 당시 회사 자본금이 24억원인 점을 감안하면, 회장과 대표이사가 2억4천만원을 사주조합에 무상으로 출연한 것이다<sup>23)</sup>.

두 번째는 우선배정에 의한 것이다. 2005년 7월 IPO(주식공개 상장)때 전체 공모주식(80만주)의 20%(16만주)를 사주조합에 우선배정하면서 자사를 취득하였다.

다음은 증자에 의한 것이다. 2006년 6월 대주주 무상출연 주식의 25%를 유상증자, 그리고 곧이어 60%를 무상으로 증자하는 과정에서 사주조합이 자사주를 취득하였다. 유상증자 시 사주조합에 우선 배정하지는 않았으나, 대신 대주주 및 임원들이 가진 신주인수권 중 이들이 금전적 부담으로 취득하지 못한 주식 일부(8만4천여 주)를 합쳐 사주조합이 약 16만9천여 주를 취득할 수 있었다는 것이다. 무상증자 시 사주조합이 취득한 주식은 20만3천여 주인으로 나타났다.

마지막으로 우리사주매수선택권에 의한 취득이다<sup>24)</sup>. 2006년 8월 사주조합이 회사로부터 자사주를 매입할 수 있는 우리사주매수선택권을 부여받았고, 이를 올해 8월말 행사해 6만주(전체 주식의 0.71%)를 새롭게 취득하게 되었다.

아래 표를 보면, 2004년 10월 회사의 무상출연 이후 2007년 11월 현재 모두투어의 사주조합이 취득한 전체 주식 수는 총93만3천여 주에 이르고, 이 중 인출하지 않고 한국증권금융에 예탁하고 있는 조합 계정과 조합원 계정에 남아있는 주식 수는 78만6천여 주(자사주 보유율 84.3%)인 것으로 나타났다. 시기별 취득주식의 보유율을 세분해보면, 우선배정이나 유상증자 시 배정받은 주식은 의무예탁기간이 경과해서인지 보유율이 높지 않은 편이다. 또한 대주주 무상출연분의 의무예탁기간이 만료(2009년 10월)하고 또 시간이 지날수록 전

23) 이 시기 장외 거래가는 액면가(5천원)의 3배 정도이었으므로 무상출연 주식의 전체 시장가는 대략 7억2천만원 정도로 평가할 수 있다.

24) 모두투어 노사는 2006년도 단체교섭을 통해 매년 당기순이익의 10~20%를 우리사주매수선택권으로 부여하기로 합의하였고, 이에 따라 2006년 8월 전 조합원 547명에게 균등배정하였다.

체적인 자사주 보유율이 현재보다 다소 떨어질 가능성도 많다. 그러나 회사측 관계자는 현재 전반적인 자사주 보유율이 급격히 떨어질 가능성은 크지 않다고 전망하고 있다. 관계법령 및 사주조합 규약에 의거 자사주 예탁기간(개인 출연 1년, 회사 출연 4년)에 의한 측면도 있지만, 회사 최고경영진의 경영철학을 믿고 따르고자 하는 소속 직원들의 의지 또한 반영된 점도 중요한 요인이라는 것이다. 더불어 현 단계에서 볼 때 여러 여건상 여행업종의 시장규모가 지속적으로 확대되면서 회사의 매출과 영업이익이 늘어나는 등 경영전망이 밝은 측면도 직원들의 회사에 대한 신뢰를 유지시켜주는 긍정적 요소로 작용한다고 회사측 관계자는 전한다.

〈표 IV-12〉 모두투어 사주조합의 자사주 취득 및 보유 내역

(단위: 주, %)

| 예탁일자       | 취득주식 수  | 예탁주식 수  | 예탁 비율 | 내역                |
|------------|---------|---------|-------|-------------------|
| 2004.10.26 | 340,000 | 336,704 | 99.0  | 대주주 무상출연          |
| 2005. 7.29 | 160,000 | 69,203  | 43.3  | 기업공개 우선배정         |
| 2006. 6. 8 | 84,621  | 118,294 | 69.7  | 유상증자 시 임원신주인수권 양수 |
|            | 85,000  |         |       | 조합계정 신주           |
| 2006. 6.21 | 203,330 | 202,293 | 99.5  | 무상증자 채권리행사분       |
| 2007. 9. 3 | 60,000  | 59,537  | 99.2  | 우리사주매수선택권 행사      |
| 계          | 932,951 | 786,031 | 84.3  |                   |

주: 2007년 11월 현재

자료: 회사 제출자료

한편, 모두투어는 조합원의 자사주 취득 기준과 관련해서는 아래 표에서도 나타나고 있는 것처럼 기본적으로 균등배분 원칙을 적용하고 있다. 기존 직원들은 과거 자사주를 취득할 수 있는 기회가 있었고 이로 인해 이미 주식을 다량 보유하고 있었기 때문에 신.우리사주제부터는 주식 미보유자를 우대한다는 원칙에 따라 동일하게 배정하고 있다는 것이다. 직급이나 근속기간 등에 의한 차등배분보다는 ‘하후상박’의 이념을 적용해 주식 취득으로 인해 발생하는 이익을 전체 직원들에게 골고루 나누고자 하는 의지가 반영된 것이라고 한다. 물론 구체적인 배정 기준과 관련해서는 분배 사안이 발생했을 때 이사회를 통해 당해 사안에 대한 세부적인 기준에 대해 결정을 한다.

현재 직원들의 자사주 보유 현황을 살펴보면, 2004년 대주주의 무상출연 이전 입사자의 경우 1인당 평균 2천5백에서 3천주 정도를, 2005년 이후 입사자들은 7~8백 주 정도를 보유하고 있는 것으로 알려져 있다. 그러나 최근에 입사한 신입사원들의 경우 자사주 배정 기회가 없어 이들이 보유하고 있는 자사주는 없다고 한다.

〈표 IV-13〉 모두투어 자사주 배정 기준

(단위: 주, %)

| 예탁일자              | 취득주식 수  | 배정 기준              |
|-------------------|---------|--------------------|
| 대주주 무상출연분         | 340,000 | 균등 83.5 / 근속 16.5  |
| 기업공개 우선배정         | 160,000 | 균등 60.0 / 근속 40.0  |
| 유상증자 시 임원신주인수권 양수 | 84,621  | 균등 100.0           |
| 유상증자 시 조합계정 신주 취득 | 85,000  | 균등 100.0           |
| 무상증자 시 채권리행사분     | 203,330 | 균등 100.0           |
| 우리사주매수선택권         | 60,000  | 균등 100.0 / 이후 성과기준 |
| 계                 | 932,951 |                    |

주: 2007년 11월 현재

자료: 회사 제출자료 및 노동부-한국증권금융(2007), 「2006 우리사주대상 우수기업 사례집」

그러나 모두투어는 우선배정 혹은 유상증자 시 조합원들의 자사주 취득을 지원하기 위한 별도의 대책은 시행하지 않았다고 한다. 회사측으로서는 기업이 상장되어 있기 때문에 외부의 개인 또는 법인 주주들의 입장을 살펴야 하는 처지일 수밖에 없다는 것이다. 다만, 한국증권금융에 예탁함에 따른 수수료 부분에 대해서는 회사가 비용을 부담해 왔다고 한다.

#### 라. 제도 도입효과

회사측 관계자는 모두투어의 우리사주제도는 최고경영진의 배려와 직원들의 협조하에 성공적으로 이루어지고 있다고 평가한다. 회사 창업 때부터 내부고객 만족을 위한 최고경영진이 보여준 경영철학의 산물이기도 하지만 2005년 기업공개 이후 직원들이 보유한 자사주가 코스닥시장에서 높은 시장가치를 형성하면서 개인 재산증식에 크게 기여함에 따라 업무의 생산성과 회사에 대한 헌신성을 제고하는 밑거름으로 작용하고 있다는 판단에서다.

### 2-4. 웅진씽크빅

#### 가. 기업개요

1980년 3월 도서출판 해임인터내셔널이란 이름으로 설립된 웅진씽크빅은 2007년 5월 (주)웅진홀딩스를 존속법인으로 하는 인적분할에 의해 재설립되었다. 웅진씽크빅은 지난

25년간 출판과 교육서비스 사업을 통해 쌓아온 다양한 영역의 우수한 콘텐츠를 확보하고 있으며, 양질의 콘텐츠를 생산해 낼 수 있는 우수한 생산 인력 인프라와 기존 오프라인 사업을 통해 D/B화된 회원 수백만명을 확보하고 있다. 이러한 오프라인 경쟁력을 바탕으로 해 웅진씽크빅은 다양한 온라인 부가 교육서비스 제공을 통한 시너지 효과 창출을 극대화하고 있다. 또한 새로운 성장 동력으로 단행본사업부문에 임프린트 시스템을 도입, 정착시켜 나가고 있으며, 교육환경 변화에 능동적으로 대응하기 위해 2004년 10월 1일자로 스쿨사업본부를 출범시켜 방과 후 교육 시장에서의 입지를 구축해 가고 있다.

기존 사업부문의 안정적인 성장과 이러한 신규 사업들의 추가 성장 모멘텀 공급을 통해 웅진씽크빅은 종합교육전문기업으로서의 면모를 갖추어 나가고 있다. 과주출판단지 내 50여개 기업 중 가장 규모가 큰 웅진씽크빅은 국내 출판, 교육서비스 회사 중 (주)대교(6.14%)에 이은 두 번째로 높은 시장점유율(4.35%)을 확보하고 있다. 매출액과 영업이익의 경우, 2004년 전기 대비 매출액은 4.5%, 영업이익은 12.4%가 증가하였다. 2005년에는 전기 대비 매출액 12.44%, 영업이익 69.0%가 향상되었다. 올해 매출액과 영업이익의 경우 6월에 1100억원, 93억원에서 12월에는 2780억원, 23,3억원으로 나타나 최근 가파른 상승추세에 있는 것으로 나타나고 있다.

웅진씽크빅은 1994년 증권거래소에 상장했으며, 건전한 재무구조를 실현하여 2002년 4월부터는 무차입 경영을 실시하고 있다. 2002년에는 경제정의기업상을 받은 70여개 회사 중 10개사를 엄선한 ‘경영 모범 사례 기업’으로 선정되는 등 웅진씽크빅의 내실 있고 투명한 경영 활동은 대외적으로도 인정받고 있다.

웅진씽크빅에는 2007년 현재 관리사무직 1073명과 생산직 1,169명을 포함하여 총 2,242명의 직원이 재직 중이다. 이 중 노동조합원은 35명으로 가입율이 매우 저조한 편이지만, 1989년에 결성된 노사협의회가 그 기능을 대신하고 있다.

〈표 IV-14〉 웅진씽크빅 직원 현황

(단위 : 명, 년)

| 구 분 | 직 원 수 |       |       | 평균 근속년수 |
|-----|-------|-------|-------|---------|
|     | 관리사무직 | 생산직   | 합 계   |         |
| 남   | 328   | 153   | 481   | 5.6     |
| 여   | 745   | 1,016 | 1,761 | 3.7     |
| 합 계 | 1,073 | 1,169 | 2,242 | 4.7     |

주: 2007년 9월 30일 현재  
자료: 전자공시시스템 2007년 9월 분기보고서

## 나. 우리사주조합 개요

상기한 바와 같이, 웅진씽크빅은 올해 인적분할에 의해 재설립되었다. 이에 따라 현 우리사주조합의 결성일은 2007년 8월로 명시되어있으나, 사실은 2003년부터 우리사주제도가 시행되었다. 현재 2,061명의 직원 중 95%인 1,966명이 우리사주조합에 가입되어 있다.

2007년 9월 말을 기준으로 웅진씽크빅이 발행한 주식의 총수는 24,485,152 주이다. 최대 주주는 현 웅진그룹의 회장으로 전체 주식의 31.9%의 지분을 확보하고 있고, 그 다음으로 는 호주계 투자회사인 Hunter Hall Investment 가 14% 가량의 지분율을 보유하고 있다. 2007년 9월 현재 우리사주조합이 보유하고 있는 자사주사 '0'을 기록하고 있는 것은 예탁 기간이 만료된 후 조합원들이 모든 주식을 인출한 때문이다.

〈표 IV-15〉 웅진씽크빅 5%이상 주주의 주식소유 현황

(단위 : 주, %)

| 순위     | 성명(명칭)                 | 보통주        |        | 우선주 |     | 소 계        |        |
|--------|------------------------|------------|--------|-----|-----|------------|--------|
|        |                        | 주식수        | 지분율    | 주식수 | 지분율 | 주식수        | 지분율    |
| 1      | ○○○                    | 7,804,548  | 31.87  | -   | -   | 7,804,548  | 31.87  |
| 2      | HUNTER HALL INVESTMENT | 3,424,059  | 13.98  | -   | -   | 3,424,059  | 13.98  |
| 소 계    |                        | 11,228,607 | 45.85  | -   | -   | 11,228,607 | 45.85  |
| 전체발행주식 |                        | 24,485,152 | 100.00 | -   | -   | 24,485,152 | 100.00 |

주: 2007년 09월 30일 현재

자료: 전자공시시스템 2007년 9월 분기보고서

〈표 IV-16〉 웅진씽크빅 조합원 및 우리사주 현황

(단위 : 명, 주)

| 구 분  | 2004      | 2005    | 2006  | 2007. 9.30 |
|------|-----------|---------|-------|------------|
| 근로자수 | 2,192     | 2,068   | 2,042 | 2,242      |
| 조합원수 | 1,213     | 861     | 522   | 1,966      |
| 우리사주 | 4,752,390 | 663,480 | 1,490 | 0          |

주: 1) 2003년 12월 : 자기주식을 우리사주 조합에 매각함

2) 2004년 12월 : 보호예수기간 종료

3) 2006년 12월 : 우리사주에 대한 지급보증 기간 종료

4) 2007년 08월 : 회사분할로 인하여 우리사주조합 신설

☐자료: 회사 제출자료

웅진씽크빅은 2003년 처음으로 총회에서 직선으로 사주조합장을 선출했다. 조합장의 임기는 3년이며, 현재 3대 조합장(2007년 8월 임시 시작)이 활동 중에 있다. 총회는 주요 사안이 있을 때만 개최하는데, 조합원들이 직접 참여하는 경우는 매우 드물다고 한다.

웅진씽크빅에는 별도의 우리사주 운영위원회가 존재하는 것은 아니다. 하지만 이사회가 우리사주 운영위원회의 기능을 대신하고 있다. 이사회는 우리사주조합장 1명을 비롯하여 사측 3인, 감사 1인 등 총 5명으로 구성되어 있다. 이사회에 노동조합 간부는 관여하지 않는다. 사주조합 기금은 운용하고 있지 않으며, 우리사주매수선택권을 활용한 적도 없다. 다만 스톡옵션제는 시행하고 있는데, 일반직원들까지 적용대상에 포함되긴 하지만 실제로는 주로 외부 영입자에게 배정되고 있다고 한다.

웅진씽크빅의 노사관계는 비교적 안정되어 있다. 현재 2,242명의 직원 가운데 노조원은 35인 뿐으로 노동조합 조직률도 매우 낮은 편이다. 담당자는 이러한 특성이 업종의 특성에 기인한다고 평가한다. 많은 직원들이 편집업무를 하고 있는데, 이들은 직무 특성상 경제적 여건과는 크게 상관없이 근무하는 경우가 대부분이며, 그렇기 때문에 경영진과의 갈등도 거의 없다는 것이다. 관리직의 경우 후생 복지와 관련한 약간의 불만을 표출하기도 하지만 전반적으로 전체 사업장 분위기에 크게 벗어나지 않고 있다. 이러한 특성상 노조 및 우리사주조합 내 의견 개선 및 공유도 원활하지 않은 편이다.

우리사주 업무를 전담하는 IR팀은 주식에 관한 일반적인 사항을 담당하는데, 유상증자 시 금융감독원에 신고하는 업무와 투자자관리가 주요 업무이다. IR팀의 최대 목표는 주식 가치를 올리는 것이라고 한다.

#### 다. 우리사주 도입배경 및 특징

웅진출판은 창업 10년 만인 1990년 이후 매출액과 발행 부수 면에서 업계 선두주자로 우뚝 서게 된다. 1989년 웅진출판은 창업 10주년을 한 해 앞두고 매출 570억원을 돌파하게 되었는데, 총 매출액의 10%에 달하는 이익 실현이 달성되었다는 측면에서 큰 의미가 있는 것이었다고 한다. 회사의 고성장에도 따라 동년 10월 웅진출판에 최초의 사주조합이 설립된다. 하지만 당시의 사주조합은 일방적으로 회사 주도에 의해 운영되었다.

웅진씽크빅은 1994년 11월 5일 기업공개에 성공한다. 당시 1주당 액면가 5000원의 주식을 1만7000원에 상장하였는데, 웅진출판 주식은 계속 상승세를 타고 2년 후에는 7만원선까지 오르게 되었다. 그 전까지 유명무실하게 운영되었던 우리사주조합은 상장을 하면서 정

관의 대대적 재정비를 통해 모습을 갖추어 나갔다. 1994년에서 2002년까지의 웅진씽크빅  
우리사주제도는 기업이 유상증자를 시행할 때마다 20% 우선배정하는 형태로만 운영되었  
다. 이는 직원의 복지증진을 위해서라기보다는 주식회사 정관에 명시된 사항을 이행한 것  
으로서 신.우리사주제도의 운영과는 다른 형태이었다.

2003년 웅진씽크빅은 경영실적이 부진하고 시장의 경쟁이 가속화되는 상황에서 구조조  
정을 단행하는 등 경영합리화 작업을 강도 높게 추진하기에 이른다. 구조조정의 결과 조직  
이 침체되면서 직원의 근로의욕이 저하되는 양상이 곳곳에서 관찰되었고, 경영진으로서는  
당분간 유상증자가 이루어지기는 어려울 것이라는 판단을 했다. 이에 웅진씽크빅의 경영진  
은 이 같은 난관을 극복하고자 직원의 사기 진작 및 주인의식 고취를 위해 당시 유명무실  
하게 운영되고 있었던 우리사주제도를 활성화하기로 결정하게 된 것이다.

2003년부터는 근로자 복지 기본법의 취지대로 회사가 자사주를 직접 매입하여 직원들에  
게 지급하는 형식으로 바뀌게 되었다. 하지만 당시 경영진에는 또 다른 고민이 있었다. 회  
사가 자사주 500만주를 보유하긴 했지만, 우리사주조합에 무상출연하기에는 비용측면에서  
매우 부담스러운 상황이었기 때문이다. 그렇다고 시장에서 매도하는 것도 곤란했는데, 이  
는 자칫 잘못하면 주가의 하락으로 이어질지도 모른다는 판단을 했기 때문이다. 결국 경영  
진은 사주조합원들에게 시가대로 유상매각하는 방법을 선택했다.

당시 경영환경이 매우 불안정한 상황에서 직원들이 자사주를 매입할 만한 유인책이 별  
로 없었다. 경영진은 수차례의 경영설명회를 통해 회사의 절박한 사정을 직원들에게 알렸  
고, 결국 조합원들은 자진하여 자사주를 매수하기로 결정하게 되었다. 하지만 직원들 입장  
에서는 자사주를 직접 구입하는데 큰 부담감을 느끼지 않을 수 없었다. 이에 경영진은 한  
국증권금융을 통해 조합원의 자사주 취득에 대한 주식담보대출을 주선하였고, 대출시 금리  
인하를 위해 회사의 채무보증 등을 실시했다.

결국 웅진씽크빅은 2003년 12월 보유 주식 총수의 13.4%에 해당하는 500만주(162억원  
상당) 전부를 우리사주 조합원에게 매각하였다. 사주조합 관계자는 당시 기업의 경영사정  
이 어려웠음에도 불구하고 직원들 사이에서는 향후 자사주 주가가 재상승할 것이라는 기  
대심이 팽배했기 때문에 전량 조합원들이 매수할 수 있었다고 기억한다. 조합원들이 제공  
받은 주식의 액면가는 3,245원이었는데, 그 후 3년 뒤 6배 정도의 수익을 내게 된다. 배정  
기준은 직급 및 직군에 따라 9단계로 차등하여 배정하였다.

웅진씽크빅은 올해 5월 회사분할로 8월에 신규로 조합설립을 신고했다. 이 때 직원 수는  
2,000여명이었으며, 이 중 1,700여명의 직원이 사주조합에 가입했다. 당시 조합에 가입하지



많은 직원들에게 특별한 이유가 있었던 것은 아니었다. 이 들 약300인은 책을 제작하는 편집업무 담당자들이 많았는데, 이들은 직무 특성상 책을 잘 만드는 것 이외에는 관심이 없는 분들이며, 컴퓨터 사용이 익숙하지 않은 분들이 많다고 한다. 그 외에 학습지 교사 관리를 주로 담당하는 영업직 직원들은 회사에 대한 로열티가 상대적으로 낮은 편에 속한다.

2004년부터 2007년까지 우리사주 현황은 다음과 같다. 조합원수는 2004년 1,213명에서 계속 하락하여 2006년에는 522명에 이르지만, 2007년 회사분할과 함께 우리사주조합이 재신설되고, 현재 전체 직원 2061명 중 1,966명의 직원이 사주조합에 가입되어 있다.

웅진씽크빅은 자사주 무상출연이 없었고, 조합원들이 회사가 보유한 자사주를 매수하는 형태이었기 때문에 의무예탁기간은 1년이었다. 2003년 조합원들이 매수한 자사주는 의무예탁기간이 종료됨에 따라 2007년 현재 전부 매각된 것으로 나타났다. 이와 관련해 경영진은 주가의 측면에서는 사주조합이 보유한 주식이 적을수록 유리하다고 역설적으로 판단하고 있다. 전체 증권시장에서 볼 때 주식의 유통물량이 그만큼 늘어나는 것이므로 유동성이 증가하기 때문이라는 설명이다. 웅진씽크빅은 향후에도 무상출연에 대한 고려는 하지 않고 있다.

〈표 IV-17〉 웅진씽크빅 자사주 보유 현황

(단위: 명, 주)

| 구분   | 2004      | 2005    | 2006  | 2007  |
|------|-----------|---------|-------|-------|
| 조합원수 | 1,213     | 861     | 522   | 1,966 |
| 자사주  | 4,752,390 | 663,480 | 1,490 | 0     |

주: 각 년도 연말 기준. 2007년은 9월 현재

자료: 회사 제출자료

#### 라. 제도도입효과

종합적으로 평가해볼 때 웅진씽크빅의 우리사주의 의미는 동기부여 차원보다는 금전적 보상 측면이 강한 것으로 평가된다. 직원 입장에서는 회사 실적이 부진한 상황에서 자사주를 시가로 매입했기 때문에 부담감도 컸다. 하지만 결과적으로 웅진씽크빅의 우리사주도입은 성공적이었다.

우선 우리사주의 도입은 직원들의 주인의식 증대에 일정정도 기여했다. 우리사주 배정 이후 직원들은 회사의 가치에 대한 관심이 커졌으며, 회사 경영 프로세스 혁신에 자발적으

로 동참하게 되었다. 이러한 분위기는 경영실적의 향상으로 이어졌으며, 이는 다시 기업 이미지 개선과 주가 상승의 선순환을 이루어 냈다. 이러한 우리사주의 효과성은 회사 성장성이 밝을수록 증대될 것임은 자명하다.

우리사주조합 관계자는 제도의 활성화를 위해 근로자 복지 기본법의 명확화가 필요하다는 점을 지적한다. 현 제도는 실무를 처리함에 있어 모호한 측면이 많은데, 관련기관인 증권금융이나 노동부가 이에 대한 명확한 자문을 역할을 수행하지 못하고 있다는 것이다. 기업에 자율권을 부여하기 위함이라는 의도는 이해하지만 현실적으로 실무를 함에 있어서는 답답한 경우가 종종 발생하며, 제도의 추상화를 낮추게 되면 어느 정도 문제가 해결되리라 기대하고 있다.

더불어 우리사주조합 관계자는 사주조합원의 자격범위의 확대에 대해서는 긍정적이었으며, 비정규직 보호를 위한 법적 보완이 필요하다는 점을 지적했다. 웅진씽크빅의 경우 현재 학습지 교사 등의 신분은 비정규직이며, 우리사주조합 대상에서 제외된다. 실제로 웅진씽크빅 경영진은 작년 말, 학습지 교사들에게 우리사주 혜택을 주고자 검토한 적이 있으나, 법적 요인 등에 의해 좌절되었다고 한다. 사주조합 관계자는 사주조합 가입자격을 관계회사까지 확대하는 것은 현실적으로 어렵고, 학습지 교사의 경우 물론 특수고용직의 근로자성 인정에 대한 합의가 선행되어야 하겠지만, 계약직이라고 할지라도 직접고용, 상시고용을 하는 직원들에겐 우리사주의 혜택을 줄 수 있는 방안 모색이 필요하다고 강조했다.

## 2-5. 리바트

### 가. 기업개요

리바트는 1999년 6월 구.현대종합목재<sup>25)</sup>의 임직원들이 퇴직금을 출자해서 설립한 법인으로, 아파트용, 사무용 및 가구용 가구를 생산, 판매하는 종합가구 회사이다. 회사가 흡수합병되게 되자 임직원들은 신설 법인을 설립한 뒤 고려산업개발이 가져간 가구사업부문에 대한 영업권양수도계약을 체결하여 회사를 회생한 것이다. 리바트의 임직원들이 사실상 구.현대종합목재에서 그대로 넘어왔다고 보면 된다.

당시 300명의 임직원들이 법인을 설립하기 위해 출자한 퇴직금은 대략 42억원에 달했다

---

25) 구.현대종합목재는 1998년 12월 금융감독원이 발표(1998년 5월)한 5대 그룹의 계열사 청산 조치에 따라 현대그룹의 고려산업개발로 흡수합병된 회사이다.

고 한다. 직원 1인당 1천만원이 넘는 것이다. 전체 회사 지분의 70%는 임직원이 소유하고 있었고, 나머지는 대리점이나 협력사 대표들을 통해 자본금을 마련했다고 한다.

초창기부터 리바트는 친환경 경영을 매우 중시해오고 있다. 가구업계로는 처음으로 환경 전과정 평가 시스템을 도입하였으며, 신규 제품에 대해서는 친환경 마크 인증을 의무화했을 뿐 아니라, 원자재의 유해성분을 최소화하기 위해 노력하고 있다. 2005년 10월 종합가구업계에서는 유일하게 환경인증시스템인 ISO 14001을 획득했으며, 2007년 6월 국가환경 경영대상 대통령상을 수상하기도 했다.

2007년 11월 현재 리바트 직원은 360명이다. 관계회사인 리바트서비스<sup>26)</sup>(77명)까지 합치면 총 437명이다. 직원의 대다수는 영업과 가구 디자인 분야에 종사하고 있다. 회사가 디자인 분야 개발에 집중적인 투자를 확대한 결과라는 것이다, 가구 생산공장은 용인과 안성에 위치해 있으며, 정규직원은 생산관리만 담당하고 직접적인 생산공정은 사내하도급 업체에 위탁하고 있다.

(주)리바트의 매출액은 최근 5년간 꾸준히 상승하고 있다. 영업이익의 경우도 2003년부터 2005년까지 소폭으로 하락했으나, 2006년부터 다시 증가추세에 있다.

〈표 IV-18〉 리바트 요약재무정보 추이

(단위 : 백만원)

| 구 분  | 2003    | 2004    | 2005    | 2006    | 2007 3분기 |
|------|---------|---------|---------|---------|----------|
| 매출액  | 269,163 | 274,494 | 288,557 | 300,848 | 248,739  |
| 영업이익 | 13,201  | 6,041   | 12,783  | 15,066  | 12,668   |

자료: 전자공시시스템 2007년 9월 분기보고서

2007년 9월 현재 (주)리바트의 주요주주로는 현 대표이사인 경규한(11%), 우리사주조합(10.3%), 유리자산운용(6.3%), 시디즈(6.2%) 등이 있다.

(주)리바트에는 관리사무직 357인을 포함하여 총 360명의 직원이 재직 중이며, 이들의 평균 근속년수는 5년이다. 이에 관계회사인 리바트서비스<sup>27)</sup>(77명)까지 합치면 총 437명이다. 직원의 대다수는 영업과 가구 디자인 분야에 종사하고 있다.

26) 리바트서비스는 2006년 3월 리바트가 100% 출자한 회사로서 생산관리, A/S 및 물류 업무 등을 수행하는 업체이다.

27) 리바트서비스는 2006년 3월 리바트가 100% 출자한 회사로서 생산관리, A/S 및 물류업무 등을 수행하는 업체이다.

〈표 IV-19〉 리바트 직원 현황

(단위 : 명, 년)

| 구 분 | 직 원 수 |     |     |     | 평균 근속년수 |
|-----|-------|-----|-----|-----|---------|
|     | 관리사무직 | 생산직 | 기 타 | 합 계 |         |
| 남   | 291   | 2   | 0   | 293 | 5.0     |
| 여   | 66    | 0   | 1   | 67  | 4.2     |
| 합 계 | 357   | 2   | 1   | 360 | 4.9     |

주: 2007년 09월 30일 현재

자료: 전자공시시스템 2007년 9월 분기보고서

회사는 디자인 분야 개발에 집중적인 투자를 확대해 왔는데, 2004년과 2007년에 디자인 대상을 수상하기도 하였다. 가구 생산공장은 용인과 안성에 위치해 있으며, 정규직원은 생산관리만 담당하고 직접적인 생산공정은 사내하도급 업체에 위탁하고 있다. 향후 (주)리바트는 해외시장 개척 등을 통한 새로운 성장동력 확보와 신생산시스템 도입 및 기술력확보, 디자인 선도를 통해 국내 최대 가구회사이자 글로벌 기업으로의 성장을 목표로 하고 있다.

#### 나. 우리사주조합 개요

리바트의 우리사주조합은 2004년 7월 설립되었다. 1999년 법인 설립 시 직원들이 퇴직금을 출자해 만든 회사이어서, 모든 임직원들이 주주 신분을 보유하고 있었고 또한 직원들 사이에 종업원 지주회사라는 개념이 지배적이었다. 그러다가 직원들이 퇴직하고 또 신입사원이 들어오면서 모든 직원들이 자사주를 보유할 수 있는, 즉 진정한 의미에서의 종업원 지주회사로 거듭날 수 있는 방법을 고민하게 되었다고 한다.

이런 와중에 2004년 2월 고려산업개발(2001년 부도처리 후 법정관리 상태이었음)이 두산건설에 합병되는 일이 발생했다. 두 회사의 합병과정에서 리바트 설립 시 고려산업개발이 출자한 지분<sup>28)</sup>에 대한 처리 문제가 대두되었다. 이 때 리바트가 두산건설과의 협상을 통해 해당 지분을 인수해 직원들에 나누어 주는 것으로 결정하였고, 이 과정에서 자사주를 매수하기 위해 우리사주조합을 결성하게 되었다는 것이다. 2007년 11월 현재 우리사주조합의 조합원은 261명으로서 조합 가입률은 72.5%이고, 자사주 보유율은 100%이다. 2005년 주식시장 상장 이후에 입사한 직원들은 아직 조합에 가입해 있지 않다고 한다. 입사 시 사주조합에 관해 설명을 하고 조합가입을 유도하고는 있지만 가입 유인이 없어 설득력이 떨어진다는 것이다.

28) 고려산업개발은 리바트 설립 당시 액면가 기준 6억원(전체 지분의 15%)을 출자했었다고 한다.

리바트가 발행한 주식의 총수는 8,800,000주이다. 최대 주주는 11.01%의 지분을 보유하고 있는 대표이사이며, 2대 주주는 10.29% 지분을 보유한 우리사주조합이다. 두 개의 투자전문기관이 5%이상의 지분을 보유하고 있는 것으로 나타나 있지만, 사주조합의 지분율이 상대적으로 매우 높은 것을 알 수 있다. 또 사주조합 관계자에 의하면 직원들이 개인 차원에서 보유하고 있는 지분도 상당하다고 한다. 이는 앞서 언급하였듯이 임직원들이 출자해서 법인을 설립한 배경 때문이라고 해석된다. 이에 따라 리바트는 경영권 방어에는 전혀 문제가 없는 상태라고 사주조합 관계자는 말한다.

〈표 IV-20〉 리바트 5% 이상 주주의 주식소유 현황

(단위: 주, %)

| 성명(명칭)   | 보통주       |        | 우선주 |     | 소 계       |        |
|----------|-----------|--------|-----|-----|-----------|--------|
|          | 주식수       | 지분율    | 주식수 | 지분율 | 주식수       | 지분율    |
| 대표이사 ○○○ | 950,225   | 11.01  | -   | -   | 950,225   | 11.01  |
| 우리사주조합   | 887,658   | 10.29  | -   | -   | 887,658   | 10.29  |
| ○○○○○○○  | 545,170   | 6.32   | -   | -   | 545,170   | 6.32   |
| ○○○○○○○  | 532,780   | 6.17   | -   | -   | 532,780   | 6.17   |
| 소 계      | 2,915,833 | 33.79  |     |     | 2,915,833 | 33.79  |
| 전체 발행주식  | 8,800,000 | 100.00 |     |     | 8,800,000 | 100.00 |

주: 2007년 9월 30일 현재

자료: 전자공시시스템 2007년 9월 분기보고서

〈표 IV-21〉 리바트 사주조합 자사주 보유 현황

(단위: 주)

| 구 분   | 2005      | 2006      | 2007      |
|-------|-----------|-----------|-----------|
| 조합계좌  | 896,815   | 893,866   | 887,658   |
| 조합원계좌 | 258,751   | 244,340   | 229,174   |
| 계     | 1,155,566 | 1,138,206 | 1,116,832 |

주: 2007년 9월 현재

자료: 전자공시시스템 각 연도별 사업보고서 및 2007년 9월 분기보고서

리바트 우리사주조합은 사주조합규약을 제정, 근로자복지기본법에서 정하고 있는 원칙과 운영 기준 등을 그대로 준수하고 있다고 한다. 사주조합장은 대의원회에서 선출하는데, 임기는 3년이다<sup>29)</sup>. 회사 재정팀장이 사주조합장을 맡고 있으며, 초대 때부터 연임하고 있다. 조합원 총회는 거의 대부분 대의원회로 같음하고 있다고 한다. 현실적으로 사업장이 여러 곳에 흩어져 있어 조합원들이 모두 참여하기는 곤란할 때문이다. 대의원회는 사주조합장과

29) 2004년 7월 사주조합 창립총회에서는 사주조합장 임기를 1년으로 정하고 직선제로 선출했으나, 이후 사주조합 규약을 변경해 2대 사주조합장은 임기를 3년으로 늘이고 대의원회에서 선출했다고 한다.

3명의 이사와 감사 등 총10명이다. 대의원은 직원들에 의해 선출되는데, 리바트의 노동조합의 역할을 하는 경영개선위원회의 근로자측 위원의 역할도 병행하고 있다고 한다.

사주조합에서는 별도의 운영위원회를 두고 있지 않다고 한다. 조합원 수도 적고 자사주 매수를 위한 출연이나 그에 따른 배정 등의 업무가 발생하지 않고 있어 업무량도 부담이 없는 수준이기 때문이라고 한다. 이에 따라 조합의 실무는 회사 재정팀의 과장 1인이 전담하고 있다. 회사의 자금 업무를 담당하는 파트에서 주식 및 사주조합 업무를 수행하는 것이 용이하다는 내부의 판단에 의해서이다.

주주총회에서의 의결권과 관련해서는, 조합계정은 대의원회에서 결정하고, 조합원계정은 위임장을 통해 처리하고 있다고 한다. 사주조합이 사내 인트라넷에 주주총회 소집사항을 공고하면 이에 대해 조합원들이 위임장에 의사 표시를 하여 조합에 제출하는 방식이다.

#### 다. 도입배경 및 특징

리바트가 우리사주제도를 도입, 시행한 것은 2004년이다. 앞서 설명했듯이, 2004년 자사에 출자한 회사의 주식 지분을 인수하기 위해 우리사주조합을 설립하면서부터이다. 2004년 7월 결성한 사주조합은 회사로부터 현금 54억원을 무상으로 출연받고 이를 통해 시장에서 자사주를 취득하였다<sup>30)</sup>. 이를 토대로 리바트 우리사주조합이 본격적인 운영에 들어갈 수 있었다고 한다. 우리사주를 배정하는 기준은 세 가지 사항에 의해 정했다고 한다. 직급(기본급)은 65%, 근속년수와 균등배분을 각각 17.5%씩 반영해서 모든 조합원들에게 고루 분배해 최상위와 최하위간의 차이가 많이 나지 않도록 안배를 했다는 것이다.

요컨대 회사는 직원들에게 자사주를 보유케 함으로써 회사에 대한 애사심도 고취시키고 생산성을 제고하여 궁극적으로는 기업의 경쟁력과 성과 및 비전을 함께 공유하고자 기꺼이 무상출연을 결정했다고 한다. 회사가 이런 결정을 한 배경은 무엇보다 임직원들이 출자해서 설립한 법인을 진정한 의미에서의 종업원 지주회사로서의 모습을 갖추고자 한 경영진의 의지가 밑바탕에 깔려 있었기 때문이다. 직원들 또한 2004년 법인 설립 시 퇴직금을 출자한 경험도 있고 또 경영진이 나서서 자신들의 자사주 취득에 적극적이었기 때문에

---

30)이 때 사주조합이 매입한 주식은 총 60만주이다. 시장가에 비해 싸게 매수를 할 수 있었기 때문이다. 당시 시장가는 주당 12만원이었지만 사주조합은 이를 주당 4만5천원에 매입했다고 한다. 고려산업개발을 인수한 두산건설로서는 리바트 주식을 보유할 필요가 없었고, 리바트가 고려산업개발이 보유했던 주식을 전량 인수한다는 조건으로 시장가에 비해 싼 값으로 매수할 수 있었다는 것이다.

사주조합 설립을 위한 모든 노력을 아끼지 않았던 것이다. 그 결과 직원들은 자사주를 보유함에 따른 소속감을 통해 스스로 회사의 주인이라는 의식을 가질 수 있었고, 이에 더해 개인의 재산 증식이라는 보너스까지 덤으로 챙길 수 있게 되었다고 한다. 그렇지만 회사 차원의 무상출연은 더 이상 없었으며, 현재로서는 당분간 그러한 계획도 세우고 있지 않다고 사주조합 관계자는 전한다. 아마도 상장회사라면 외부 주주들의 눈치를 보느라 대부분 비슷한 상황일 것이라고 덧붙인다.

한편, 우리사주조합은 4회에 걸쳐 자사주를 추가로 취득하게 된다. 즉, 무상증자, 기업공개 시 우선배정, 그리고 2회의 배당금 등을 통한 취득했다는 것이다. 2005년 5월 사주조합이 기 보유하고 있는 주식에 의한 무상증자로 29만7천주<sup>31)</sup>를, 그 다음 달에는 배당금(2005년 3월 주주총회에서 결정)을 통해 2,240주를 추가로 취득하게 되었다. 2006년에도 배당금에 의해 자사주 4,227주를 취득하였다. 또 리바트는 2005년 11월 기업공개(IPO)를 결정하였는데, 이 때 사주조합은 공모 주식(130만주)의 20%인 26만주를 모두 취득하였다<sup>32)</sup>. 이때는 조합원들이 개인출연을 해서 매입을 하였고, 대신 회사측은 조합원들이 자사주를 취득하기 위한 자금을 1년 동안 무이자 대출을 해주었다고 한다<sup>33)</sup>.

〈표 IV-22〉 리바트 사주조합 자사주 취득 내역

(단위: 주, %)

| 예탁일자       | 재원       | 예탁주식수   | 만기일자       | 예탁사유       |
|------------|----------|---------|------------|------------|
| 2004.08.20 | 회사의 무상출연 | 600,000 | 2011.07.26 | 대주주양도      |
| 2005.05.06 | 무상증자     | 297,000 | 2012.04.07 | 무상증자       |
| 2005.06.20 | 배당금      | 2,240   | 2012.05.20 | 상장 전 매입    |
| 2005.11.30 | 조합원출연    | 260,000 | 2006.11.30 | 기업공개시 우선배정 |
| 2006.06.19 | 배당금      | 4,227   | 2012.06.19 | 상장 후 시장매입  |

주: 2007년 12월 현재

자료: 회사 제출자료

리바트 우리사주제도의 가장 큰 특징은 의무예탁기간을 길게 설정하고 있다는 점이다. 조합원 개인출연을 통해 취득한 자사주는 다른 기업과 마찬가지로 1년이지만, 그 외 회사

31) 사주조합 관계자는 무상증자 시 추가로 받은 주식은 기 보유주식(60만주)의 49.5%였다고 한다.

32) 기업공개 시 공모가는 11,500원이었다고 한다.

33) 사주조합 관계자는 회사측이 금융기관을 통하지 않고 회사 자금으로 대출해 주면서 당초 대출기간을 1년으로 설정했지만 대출기간이 만료되면 6개월씩 연장해 주는 식으로 조합원들의 편의를 봐주고 있다고 전한다. 직원들 입장로서는 자사주 취득을 위해 비록 개인이 출연은 했지만 회사가 무이자 대출을 해주어서 그런지 예탁기간 만료 후 1년이 더 지난 현재까지도 22만6천주(80% 정도)가 조합원계정에 남아 있다고 말한다.

의 무상출연이나 증자, 배당금에 의해 사주조합이 취득한 자사주는 그 기간을 8년으로 정하고 있다는 것이다. 이렇게 결정할 수 있었던 것은 회사의 임직원들이 자사주를 많이, 그리고 장기간 보유하는 것이 더욱 필요하다는 회사 경영진의 판단에 직원들이 적극적으로 호응한 덕분이다. 회사를 창립할 때의 임직원들의 의지가 현재까지 직원들에 내재되어 나타난 결과로 보인다. 그 만큼 회사 임직원들 사이에서 자사주에 대한 장기보유 필요성이 공감대를 형성하고 있다는 방증이라 하겠다.

이것이 가능할 수 있었던 것은 근본적으로는 회사가 직원들의 자사주 보유를 높이기 위한 정책에서 비롯되었다는 것이다. 예를 들어 리바트는 성과급을 지급할 때 성과급의 30% 정도는 회사 경영진이 보유한 자사주를 직원들에게 직접 배분한다고 한다. 올해 1월 처음 시도한 것으로 내년 이후에도 계속 시행할 계획이라고 한다. 이렇듯 회사 경영진은 끊임없이 기업의 비전을 제시하면서 성과를 공유하는 방향으로 정책을 마련하여 직원들의 자사주 취득과 보유를 위한 분위기 형성에 적극적이라고 한다.

또 다른 특징으로는 관계사 직원들에까지 우리사주조합에 가입을 허용하고 있다는 점이다. 현재 리바트서비스에 근무하고 있는 77명 중 67명의 직원이 사주조합에 가입해 있다고 한다. 사주조합 관계자는 이 회사에 근무하는 거의 모든 직원이 리바트 출신이라는 점이 고려된 측면이라고 말한다.

한편, 리바트 사주조합은 현 단계에서는 자사주를 추가로 취득하기 위한 방법으로 금융기관으로부터 차입을 통하는 방법은 검토는 했지만 고려하고 있지는 않다고 한다. 차입에 따른 비용(이자) 부담도 있지만 실효성이 크지 않다는 판단에서다. 또 우리사주매수선택권도 행사하고 있지 않으며, 더불어 회사가 현 단계에서 증자할 계획도 없는 것으로 말한다.

## 라. 도입 효과

리바트가 우리사주제도를 도입, 시행한 것은 상기한 바와 같이 진정한 의미에서의 종업원 지주회사로서의 모습을 갖추고 상생의 노사관계를 정착하기 위한 임직원의 노력에 의한 결과라 평가할 수 있다. 사주조합 관계자는 법인 설립 후 회사가 경쟁력을 갖추고 안정 단계에 접어들 수 있었던 것도 모든 임직원들이 주인의식을 가졌던 덕분이라고 강조한다.

한편으로는 직원들의 주인의식 및 애사심을 고취함으로써 생산성 제고와 이를 통한 기업 경영성과 향상을 견인할 수 있게 되었고, 다른 한편으로는 직원들의 재산형성에도 크게 기여하게 되었다. 직원들의 생산성이 올라가고 경영실적이 호전됨에 따라 기업가치가 상승



하게 되고 이는 결과적으로 자사주를 보유하고 있는 조합원들의 재산 증식에도 도움이 되는 것으로 나타났다는 것이다.

우리사주제도를 도입해 나타난 가장 큰 효과는 노사간에 신뢰가 형성되면서 이를 바탕으로 한 노사관계 안정화가 정착되었다는 점이다. 비록 리바트의 경우 노동조합이 없음에도 불구하고 회사에 대한 직원들의 소속감, 애사심 및 만족도가 높은 것은 바로 노사 상호간에 존중하고 배려하는 기업문화가 형성되었기 때문이다. 이러한 노사간 신뢰관계 형성에 결정적인 역할을 한 것이 바로 우리사주제도라는 것이다.

## 2-6. FST

### 가. 기업개요

에프에스티는 1987년 9월 설립되어 올해로 창립 20주년을 맞게 된다. 자본금 5천만원으로 설립된 화인반도체기술(주)이 에프에스티의 원형이다. 에프에스티는 반도체 제품의 수율을 향상시키고, 포토마스크의 오염으로부터 보호해주는 펠리클(pellicle)을 주력으로 생산하는 업체이다. 1988년부터 국내외 유수의 반도체 업체에 안정적인 제품을 공급하고 있으며, 최근에는 6세대 LCD Pellicle 개발을 완료하였다. 또한 반도체 생산 장비 국산화를 위한 지속적인 R&D 투자의 결과로 자체 기술력에 의한 반도체 공정용 온도를 조절함으로써 공정 효율을 개선하는 Chiller 개발에 성공하고, 그 품질의 우수성을 인정받는 등 반도체 종합 Maker로서의 입지를 구축하였다.

이러한 노력의 결과로 에프에스티는 1994년 자사 보유기술로 Venture기업대상(과학기술처 장관상)을 수상했으며, ISO9001인증을 획득할 수 있었다. 2000년에는 KOSDAQ에 등록했으며, 2001년 8월 화인반도체기술에서 (주)에프에스티로 상호를 변경하게 되었다. 2004년 2월 LCD용 펠리클 개발을 완료했으며, 2006년에는 ISO14001인증을 획득하였다. 에프에스티의 현 사업장은 화성 동탄에 위치하고 있다.

〈표 IV-23〉 FST 요약재무정보 추이

(단위: 천원)

| 구 분  | 2003       | 2004       | 2005       | 2006       | 2007 3분기   |
|------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 매출액  | 21,042,786 | 29,941,445 | 34,241,219 | 45,605,318 | 40,776,842 |
| 영업이익 | 1,888,862  | 2,861,324  | 1,227,217  | 3,168,007  | 4,685,018  |

자료: 전자공시시스템 2007년 9월 분기보고서

에프에스티는 국내 유일의 펠리클 제조업체로 2006년 내수시장 점유율이 약 70% 정도인 것으로 파악되고 있다. 2002년 1월 삼성전자로부터 차세대제품인 ArF에 대한 품질인증을 획득하여 이에 대한 준비를 공고히 함으로써 시장선도적 지위를 지속적으로 유지할 수 있을 것으로 관계자들은 전망하고 있다.

2007년 9월말 현재 에프에스티에는 관리사무직 29인과 생산관리직 127인을 포함하여 총 176명의 종업원들이 근무하고 있으며, 이들의 근속년수는 3년을 약간 상회한다. 노동조합은 없다.

〈표 IV-24〉 FST 직원 현황

(단위 : 명)

| 구 분 | 직 원 수 |       |     |     | 평균근속년수 |
|-----|-------|-------|-----|-----|--------|
|     | 관리사무직 | 생산관리직 | 기 타 | 합 계 |        |
| 남   | 22    | 72    | 20  | 114 | 3년     |
| 여   | 7     | 55    | 0   | 62  | 3년10개월 |
| 합 계 | 29    | 127   | 20  | 176 | 3년 3개월 |

주: 2007년 09월 30일 현재

자료: 전자공시시스템 2007년 9월 분기보고서

#### 나. 우리사주조합 개요

FST는 2000년 코스닥 상장 과정에서 구.사주조합을 설립하였으나 2005년까지는 그 명맥만 유지했을 뿐 뚜렷한 활동 내역이 없었다. 현재의 우리사주조합은 2006년 2월 구.사주조합의 규약을 변경하고 임원 선임 등을 통해 새롭게 출범한 것이다. 2007년 10월 현재 우리사주조합에 가입해 있는 조합원은 106명(직원의 59.6%)으로서, 우리사주제도를 시행하고 있는 다른 기업에 상대적으로 조직률이 낮은 편이다<sup>34)</sup>.

FST의 발행 주식 총수는 2007년 9월말 현재 총 13,958,529주이다. 최대 주주는 대표이사이고, 그가 보유하고 있는 주식은 2백3십만주(지분율 16.53%)에 달한다. 우리사주조합 보유하고 있는 주식은 13만6천여 주(지분율 0.98%)인데, 대부분 조합원계정(135,040주)에 배정되어 있으며 조합계정에 있는 주식(1,410주)은 얼마되지 않는다<sup>35)</sup>. FST 주주분포에서

34) 회사측 관계자는 이 점에 대해 다음과 같이 설명한다. 직원들이 경제적인 여력이 없기도 하고 우리사주제도를 도입·시행한 것도 겨우 2년에 불과해 아직까지는 주식에 대해 큰 관심이 없다는 것이다. 직원들이 이렇게 인식하는 것은 아마도 반도체산업의 특성상 회사의 중장기적 안정성을 장담할 수 없는 측면도 작용했을 것이라고 진단하고 있다.

35) 조합계정에 남아있는 주식은 구.사주조합으로부터 넘어온 주식이라고 한다.

특징적인 점은 최대 주주를 제외하고는 5%이상의 주식을 보유하고 있는 주주가 없다는 것이다.

〈표 IV-25〉 FST 주요 주주의 주식소유 현황

(단위: 주, %)

| 성명(명칭)    | 보통주        |        | 우선주 |     | 소 계        |        |
|-----------|------------|--------|-----|-----|------------|--------|
|           | 주식수        | 지분율    | 주식수 | 지분율 | 주식수        | 지분율    |
| 대표이사 ○○○○ | 2,306,746  | 16.53  | -   | -   | 2,306,746  | 16.53  |
| ○○○       | 30,000     | 0.21   |     |     | 30,000     | 0.21   |
| ○○○       | 25,000     | 0.18   |     |     | 25,000     | 0.18   |
| ○○○       | 25,000     | 0.18   |     |     | 25,000     | 0.18   |
| ○○○       | 25,000     | 0.18   |     |     | 25,000     | 0.18   |
| 우리사주조합    | 136,450    | 0.98   | -   | -   | 136,450    | 0.98   |
| 소 계       | 2,361,746  | 16.92  | -   | -   | 2,361,746  | 16.92  |
| 전체 발행주식   | 13,958,529 | 100.00 |     |     | 13,958,529 | 100.00 |

주: 1) 최대 주주를 제외한 나머지 4인은 특수관계인임.

2) 2007년 9월 30일 현재

자료: 전자공시시스템 2007년 9월 분기보고서

〈표 IV-26〉 FST 사주조합 자사주 보유 현황

(단위: 주)

|       | 2002  | 2003  | 2004  | 2005  | 2006   | 2007    |
|-------|-------|-------|-------|-------|--------|---------|
| 조합계좌  | 2,200 | 2,200 | 2,200 | 2,200 | 2,200  | 1,410   |
| 조합원계좌 |       |       |       |       | 84,419 | 135,040 |
| 계     | 2,200 | 2,200 | 2,200 | 2,200 | 86,619 | 136,450 |

주: 각 년도 기말기준. 2007년은 9월 현재

자료: 전자공시시스템 각 연도별 사업보고서 및 2007년 9월 분기보고서

FST 우리사주조합은 제도를 도입하기는 했으나, 시행시기가 얼마 지나지 않았고 구체적인 운용에 있어서는 아직은 초보적인 단계에 머물러 있다고 한다. 근로자복지기본법에 나와 있는 내용을 그대로 차용해 사주조합규약을 마련해 놓았으나, 현재까지는 형식적인 측면으로만 볼 수밖에 없는 실정이다. 예를 들어, 조합원 총회의 경우 개최의 어려움은 없으나 조합원들이 앞서 언급한 바와 같이 주식과 관련하여 관심도가 낮아 사안이 있을 경우 직원 설명회나 간담회 등을 통해 갈음하고 있다는 것이다.

사주조합은 조합 이사회를 설치, 운영하고 있다. 사주조합장을 비롯해 생산부 1인, 사업부 2인, 그리고 감사 1인 등 5명의 이사가 있다고 한다. 조합 이사회는 회사와 사주조합간의 약정서 체결, 자사주 취득 및 그 관리에 관한 사항 등 사주조합 운영에 관한 사항을 결의하는 기구이다. 그렇지만 이 또한 아직까지는 형식적으로 운영되는 측면이 많다고 한다.

이는 제도와 관련한 직원들의 관심도가 낮은 측면에서도 기인하고, 더불어 회사 경영진이 추진하는 정책에 대해 신뢰하는 분위기가 유지되고 있는 데에서 원인을 찾을 수 있다. 회사 경영진이 직원들에게 자사주 매수를 적극적으로 장려하고 지원하는 상황에서 직원들 입장에서는 굳이 회사의 조치에 적극적으로 문제제기를 하거나 반발할 필요성을 느끼지 못하고, 이에 제도의 운영 및 그에 따른 제반 활동은 회사측에 일임을 하고 있다는 것이다. 사주조합이 별도의 운영위원회를 두고 있지 않은 이유를 짐작할 수 있는 대목이다.

사주조합 업무는 회사의 경영혁신지원팀에서 담당하고 있다. 임기 3년의 사주조합장은 담당 부서장이 겸직하고 있고 팀원들이 실무를 처리하고 있다<sup>36)</sup>.

#### 다. 도입배경 및 특징

FST 우리사주조합이 최초 설립된 시점은 2000년이지만 사실은 사주조합이 본격적으로 설립, 활동을 한 시기는 2006년부터이다. 그 이전에는 비록 2000년 1월 코스닥 시장에 회사를 상장하고 이 과정에서 자사주를 배정받았지만, 직원들이 이에 의미를 부여할 수 있는 상황이 아니었다고 한다. 당시의 경영여건이 좋지 않아 회사가 도산위기에 빠지는 등 우여곡절을 겪고 있었기 때문이다.

회사는 2005년에 접어들어 본격적으로 신.우리사주제도를 검토하고 도입을 준비하기 시작했다. 이는 전적으로 회사 대표이사의 경영 방침에 의한 결과라고 한다. FST와 같은 중소기업은 급여수준도 높지 않을 뿐만 아니라 시장의 변화에 민감하게 반응할 수 있어 이를 상쇄할 수 있는 직원 복리후생이 긴요하다는 대표이사의 판단 하에 제도 도입을 추진하게 되었다는 것이다. 대표이사와 사주조합장은 자신들의 경험과 국내 다른 기업의 사례를 참조하면서 제도 도입을 추진했는데, 초창기에는 대다수 직원들이 소극적으로 받아들이는 분위기였다고 사주조합 관계자는 기억한다. 이에 회사측은 직원들을 상대로 자사주 보유의 필요성과 효과를 역설하면서 가능하면 대부분 사주조합에 가입할 것을 독려하는 방식으로 추진했다고 한다.

FST의 사주조합 설립경과를 간략히 요약해보면 다음과 같다. 먼저, 회사는 2006년 1월 우리사주조합 설립을 검토하고, 2월에는 사주조합 설립위원회를 구성했다. 설립위원회는

36) 사주조합장은 회사의 HR부문 팀장이 사주조합장을 담당하게 된 것은 대표이사가 앞장서 제도의 도입을 추진했고, 대표이사의 의지를 실현할 책임자로서 자신이 선정되었기 때문이라고 한다. 지금은 제도를 조정·정착시키는 단계이고, 회사내 제반 조건이 좋아지면 재무담당팀으로 업무가 이관될 것으로 예상한다고 전한다.

조합규약(안)을 만든 뒤, 곧바로 회사와 자사주 취득 지원 방법 및 취득자금 용자방법 등을 협의하였다. 전 직원들을 상대로 제도 설명회를 개최한 후 직원들의 사주조합 가입신청을 받은 뒤 마침내 2월 20일 창립총회를 개최하기에 이르렀다는 것이다.

FST의 자사주 취득과 관련한 특징은 다음과 같이 요약된다. 첫째, 조합원이 사주조합에 현금을 출연하고, 회사도 무상으로 대응출연한다는 것이다. 이 때 회사의 대응출연은 전액 현금 출연방식에 의한다고 한다. 둘째, 조합원의 출연에 대해서는 회사가 전액 선지급하는 형식이다. 즉, 사주조합이 자사주 매수를 공고한 뒤 조합원이 매입 출연금액을 신청하면 그 금액을 회사가 사주조합에 선 지불한다는 것이다. 대신 조합원은 해당 금액을 12개월 나누어 매월 월급에서 회사에 상환해야 하는 방식이다. 마지막으로 자사주 취득 기준에 대한 부분이다. 회사와 사주조합은 자사주 취득을 위한 조합원의 출연금을 일정 금액으로 정했으며, 이는 근속이나 직급에 상관없이 모든 직원에 동일하게 적용하는 것이라고 한다. 상위직급보다는 하위직급을 고려한 이른바 ‘하후상박’의 원칙이 반영된 결과라고 할 수 있다. 이에 따라 1차 매수를 시도한 2006년에는 월 10만원의 기준금액을 정했다고 한다. 2차 매입 시점부터는 직원간의 형평성 문제를 고려하고 선택의 폭을 넓힌다는 차원에서 월 10만원과 30만원의 두 가지 기준금액을 제시했다고 한다. 다만 30만원 출연의 경우 회사는 10만원 초과분의 30%만 추가로 지원하는 것으로 정했다. 사주조합은 2007년 12월 이사회 결의를 통해 4차 매수를 준비하고 있는데, 이번에는 월 기준금액을 좀 더 세분화(10만원, 20만원, 30만원 등)해서 조합원들의 신청을 받았다고 한다.

자사주 취득내역을 좀더 자세히 살펴보면 아래와 같다.

사주조합이 출범한 2006년에는 6개월 단위로 나누어 2회에 걸쳐 자사주를 매입하였다고 한다. 제도 시행의 첫 해이어서 그런지 대부분 월 10만원 출연을 선택한 것으로 나타났다<sup>37)</sup>. 1차 매입 시 자사주 매입에 참여한 조합원은 115명이었고, 조합원과 회사의 무상출연을 합쳐 총 35,995주를 취득하게 되었다. 2차 매입 시에는 105명의 조합원이 참여해 50,400주를 추가로 취득하였다. 2007년 3차 매입에서는 93명의 조합원이 참여해 93,700주를 일시에 취득한 것으로 드러났다. 그리고 2008년의 4차 매수를 위한 신청을 받은 12월 현재 모두 68명의 조합원이 참여해 약 9만3천여 주를 취득할 계획이라고 한다.

그러나 아래 표에서도 알 수 있듯이, 과거에 비해 참여하는 조합원 수가 점점 줄어드는

---

37) 사주조합 관계자는 이에 대해 한편으로는 직원들이 주식에 대한 관심이나 지식이 없었던 측면에서 연유한 것이기도 하고, 다른 한편으로는 회사의 시장가치가 별로 좋지 않은 상태이다 보니 직원들이 자사주 매입에 따른 불안감을 떨쳐버리지 못한 결과이기도 하다고 평가한다.

것으로 나타났다. 이에 대해 사주조합 관계자는 제도 시행 초창기에는 회사가 직원들에게 반강제성을 부여하였지만 이제는 전적으로 직원들의 자발적 참여에 의한 결과라고 말한다. 나아가 그는 시행 2년이 경과하면서 이제는 직원들이 제도의 도입 취지나 그 내용에 대해 충분히 숙지를 하고 있고, 더불어 회사의 최근 경영성과를 고려해 볼 때 향후 조합원들의 참여율은 늘어날 것이라고 조심스럽게 전망한다.

〈표 IV-27〉 FST 사주조합 자사주 취득 내역

(단위: 원, 명, 주)

| 구분            | 출연금액        |             |             | 매수참여<br>조합원 | 매수 주식수 | 이사회 결의<br>일자 |
|---------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------|--------------|
|               | 조합원         | 회사          | 계           |             |        |              |
| 1차 매입         | 57,500,000  | 57,500,000  | 115,000,000 | 115         | 35,995 | 2006.3.10    |
| 2차 매입         | 63,000,000  | 63,000,000  | 126,000,000 | 105         | 50,400 | 2006.7.11    |
| 3차 매입         | 142,800,000 | 120,960,000 | 263,760,000 | 93          | 93,700 | 2007.1.16    |
| 4차 매입<br>(예정) | 144,600,000 | 98,220,000  | 242,820,000 | 68          | 93,392 | 2007.12.3    |

주: 4차 매수 주식수는 2007년 12월 4일 종가기준임.

자료: 회사 제출자료

FST는 당분간 이런 방식으로 자사주를 지속적으로 취득할 계획이라고 한다. 회사 입장에서 볼 때 비록 출연금의 규모가 크지는 않지만 현 단계에서는 연간 1억원은 부담할 수 있는 여력이 되기 때문이다. 그렇다고 해서 업종과 기업 규모의 특성상 언제 기업 가치가 요동을 칠 지 모르는 상황에서 사주조합의 자사주 매수를 위한 추가 지원은 고려치 않고 있다고 한다.

한편, FST 사주조합은 금융기관으로부터의 차입을 통한 자사주 취득은 전혀 고려하고 있지 않다고 한다. 코스닥 기업은 불안감을 내재하고 있기 때문에 기업 가치가 장기적으로 유지되는 것이 매우 어렵다. 이런 조건에서 대출을 통해 주식을 매입할 정도는 아니라는 것이다.

## 라. 도입 효과

FST의 우리사주제도는 직원들의 직무몰입도, 주인의식 및 책임감, 그리고 이를 기반으로 경영성과를 달성하는 데 크게 기여했다고 한다. 우선, 직원들이 제도에 대해 충분히 이해를 함에 따라 사주조합에 적극 참여하는 분위기가 형성되어 있다는 점이다. 둘째, 대표 이사의 경영철학을 기반으로 회사가 적극적으로 제도 도입을 추진한 결과, 노사간 신뢰가

형성되었고 이는 직원들의 직무몰입도와 생산성을 향상시키는 밑거름으로 작용하고 있다고 한다. 셋째, 직원들의 생산성 향상은 기업의 경영성과를 크게 변모시키고 나아가 시장에서의 기업 가치를 제고하는데 결정적인 요인으로 평가할 수 있다. 마지막으로 고평가된 기업 가치는 결국 자사주를 보유한 조합원들의 재산 증식에 기여했고 이는 다시 회사에 대한 로열티를 증가시키는 선순환 구조로 정착되어가는 단계라고 할 수 있다.

그러나 사주조합 관계자는 상당수의 조합원들이 의무예탁기간이 경과한 직후 인출을 하는 것은 문제가 있다고 지적한다. 조합원 개인 차원의 재산 증식을 위한 측면으로 이해는 할 수 있지만 그렇다고 해서 우리사주제도 시행에 적극적인 회사와 경영진의 입장을 간과할 수는 없다는 것이다. 이에 따라 FST는 2008년 자사주 매입분에 대해서는 장기보유자에게 좀 더 많은 혜택을 부여하기로 결정하고, 자사주 취득을 위한 접수과정에서 조합원들에게 취득 주식의 장기보유 여부를 확인하는 절차를 거쳤다고 한다. 특히 FST와 같은 중소기업으로서는 조합원들의 자사주 장기보유가 유의미한 측면이 많기 때문에 현행 법에서 규정하고 있는 의무예탁기간을 늘리는 방안이 강구될 필요도 있다고 강조한다.

### 3. 사례분석 결과 요약

이상 살펴본 6개 기업의 우리사주제도의 운영 실태를 요약하면 <표 IV-28>과 같다.

<표 IV-28> 사례조사 대상기업별 특징 요약

| 구분        | 포스코              | 대우자관            | 모두투어                | 웅진씽크빅             | 리바트                                 | FST                |
|-----------|------------------|-----------------|---------------------|-------------------|-------------------------------------|--------------------|
| 업종        | 철강업              | 서비스업            | 서비스업                | 출판업               | 제조업                                 | 제조업                |
| 직원 수      | 17,452           | 1,352           | 850                 | 2,242             | 360                                 | 176                |
| 기업공개 시기   | 1988             | 1978            | 2005                | 1994              | 2005                                | 2000               |
| 사주조합 설립년도 | 2002             | 2002            | 2004                | 2003              | 2004                                | 2006               |
| 사주조합 설립배경 | 민영화 후 복리후생 확대    | 적대적 M&A 방어      | 복리후생 증진 및 직원 만족도 제고 | 복리후생 증진 및 주인의식 고취 | 종업원지주 회사로 출발<br>· 타사가 보유한 자사 지분을 매수 | 복리후생 증진 및 직원 사기 진작 |
| 사주조합 가입률  | 100              | 90              | 100                 | 95                | 72.5                                | 59.6               |
| 자사주 취득방법  | 회사 대응<br>출연(자사주) | 회사 대응<br>출연(현금) | 회사 대응<br>출연(자사주)    | 회사 보유<br>주식 매수    | 회사 무상<br>출연(현금)                     | 회사 대응<br>출연(현금)    |
| - 우선배정    | ×                | ×               | ○                   | ○(2002년 이전)       | ○                                   | ×                  |
| - 배당금 활용  | ×                | ○               | ×                   | ×                 | ○                                   | ×                  |
| - 유무상 증자  |                  | ×               | ○                   | ○(2002년 이전)       | ○(무상증자)                             | ×                  |
| - 매수선택권   | ×                | ×               | ○                   | ×                 | ×                                   | ×                  |
| - 성과급 활용  | ×                | ○(50%)          | ×                   | ×                 | ○(30%)                              | ×                  |

| 구분                           | 포스코                                                   | 대우자관                                                        | 모두투어                                               | 웅진씽크빅                | 리바트                          | FST                                         |
|------------------------------|-------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|----------------------|------------------------------|---------------------------------------------|
| 취득 기준 및 한도                   | ·균등배분<br>·소득공제한<br>·도금액<br>(1인당<br>연 400만원)           | ·직급별<br>6단계로<br>구분<br>·추가 50%<br>가능                         | ·균등배분                                              | ·직급별 9단계<br>로 구분     | ·직급, 근속, 균<br>등              | ·1인당<br>월 10만원<br>출연<br>·추가금액<br>은 차등<br>지원 |
| 자사주 취득과정에서<br>의 회사의 별도<br>지원 | ×                                                     | ·대출알선<br>·이자 지원                                             | ×                                                  | ·대출알선<br>·이자 지원      | ·취득자금<br>무이자<br>대출(우선<br>배정) | ·회사가<br>개인출연분<br>선지불                        |
| 자사주 보유율(%)                   | 4.15                                                  | 9.64                                                        | 9.49                                               | 0.0                  | 10.29                        | 0.98                                        |
| 우리사주매수선택<br>권 행사             | ×                                                     | ×                                                           | ○                                                  | ×                    | ×                            | ×                                           |
| 사주조합<br>차입형제도                | ×                                                     | ×                                                           | ×                                                  | ×                    | ×                            | ×                                           |
| 사주조합장<br>선출방법                | 대의원회                                                  | 대의원회                                                        | 총회                                                 | 총회                   | 대의원회                         | 조합업무담당<br>부서장이 겸<br>직                       |
| 운영위원회 운영                     | ○                                                     | ○                                                           | ○                                                  | ×                    | ×                            | ×                                           |
|                              |                                                       |                                                             |                                                    | (이사회<br>대행)          | (실무자<br>대행)                  | (실무자<br>대행)                                 |
| 조합원 가입자격을<br>관계회사로 확대        | ×                                                     | ○<br>(100%<br>자회사)                                          | ×                                                  | ×                    | ○<br>(100%자회사)               | 해당사항<br>없음                                  |
| 기타 특징                        | ·5년 한시적<br>시행(2년<br>연장 합의)<br>·계약직에도<br>조합원 자<br>격 부여 | ·개인출연<br>예탁기간<br>4년으로<br>설정<br>·노조원<br>절반이<br>사주조합<br>에 미가입 | ·회사창업<br>시점 ('89<br>년) 부터<br>제도 활용<br>·대의원회<br>미설치 | ·자사주<br>보유율이<br>0.0% | ·회사출연<br>예탁기간을<br>8년으로 약정    | ·1년에 1회<br>취득기회<br>부여                       |



## V. 실태조사

### 1. 조사 개요

우리사주조합 실태조사의 모집단은 한국증권금융이 보유하고 있는 우리사주조합 2,604개 기업체 자료인데, 시점은 2007년 9월말 기준이다. 우리는 이중에서 우리사주주식을 예탁하고 있는 기업 300개 그리고 주식을 예탁하지 않고 있는 기업 200개를 최종 목표 표본으로 하여 각 3배수의 표본을 추출하였다.

〈표 V-1〉 표본과 모집단의 규모 분포

|          | 표본  |       | 모집단   |       |
|----------|-----|-------|-------|-------|
|          | 빈도  | 비율    | 빈도    | 비율    |
| 100인미만   | 203 | 40.3  | 1081  | 41.5  |
| 100-299인 | 167 | 33.1  | 827   | 31.8  |
| 300-999인 | 89  | 17.7  | 466   | 17.9  |
| 1000인이상  | 45  | 8.9   | 230   | 8.8   |
| 합계       | 504 | 100.0 | 2,604 | 100.0 |

〈표 V-2〉 우리사주주식 예탁 여부별 특성 (로짓 분석)

|          | 종속변수: 예탁=1 |       |
|----------|------------|-------|
|          | 계수         | 추정오차  |
| 상수       | 1.114***   | 0.224 |
| 100-299인 | 0.325      | 0.240 |
| 300-999인 | 0.676*     | 0.321 |
| 1000인 이상 | 1.227***   | 0.434 |
| 제조업      | 0.240      | 0.225 |
| 노조있음     | -0.695***  | 0.259 |
| 상장회사     | -1.357***  | 0.301 |
| 코스닥상장    | -0.961***  | 0.249 |
| 카이제곱     | 36.0***    |       |
| N        | 504        |       |

표본추출에 있어 다른 정보원을 활용할 수 없었고 유일하게 기업규모 변수만을 활용할 수 있었는데, <표 V-1>에 의하면 표본과 모집단의 규모분포가 대략 유사하게 나타나고 있어 표본의 편의는 크게 문제로 보이지 않는다.

<표 V-2-1>은 표본 기업의 특성을 전체와 우리사주주식을 증권금융에 예탁하고 있는 하위집단으로 구분해서 정리한 것이다. 전체 표본의 특성과 우리사주를 예탁하고 있는 기업의 특성은 크게 차이가 나타나지 않는데, 규모 노동조합 유무 그리고 법인형태별로는 가시적인 차이가 보이고 있다. 이를 확인하기 위해서 <표 V-2>에서는 증권금융에 우리사주를 예탁하고 있는 경우를 1로 두고 로짓 회귀분석을 실시하였는데, 규모가 클수록, 노동조합이 없을수록, 그리고 상장회사나 코스닥 회사가 아닐수록 증권금융에 우리사주를 예탁할 확률이 통계적으로 유의하게 높게 나타나고 있다.

<표 V-2-1> 표본의 특성

|          |            | 전체  |       | 지분 있음 |      |
|----------|------------|-----|-------|-------|------|
|          |            | 빈도  | 비율    | 빈도    | 비율   |
| 규모       | 100인미만     | 203 | 40.3  | 136   | 40.6 |
|          | 100-299인   | 167 | 33.1  | 110   | 32.8 |
|          | 300-999인   | 89  | 17.7  | 58    | 17.3 |
|          | 1000인이상    | 45  | 8.9   | 31    | 9.3  |
| 업종       | 농림어업축산     | 2   | 0.4   | 1     | 0.3  |
|          | 제조업        | 339 | 67.3  | 224   | 66.9 |
|          | 전기가스수도건설   | 21  | 4.2   | 16    | 4.8  |
|          | 도소매음식숙박    | 23  | 4.6   | 17    | 5.1  |
|          | 운수통신       | 16  | 3.2   | 13    | 3.9  |
|          | 금융보험       | 25  | 5.0   | 15    | 4.5  |
|          | 부동산임대사업서비스 | 67  | 13.3  | 46    | 13.7 |
|          | 보건오락문화     | 11  | 2.2   | 3     | 0.9  |
| 노동<br>조합 | 있음         | 137 | 27.2  | 78    | 23.3 |
|          | 한국노총       | 77  | 56.2  | 41    | 52.6 |
|          | 민주노총       | 48  | 35.0  | 31    | 39.7 |
|          | 미가맹        | 12  | 8.8   | 6     | 7.7  |
|          | 없음         | 367 | 72.8  | 257   | 76.7 |
| 법인형태     | 상장         | 117 | 23.2  | 62    | 18.5 |
|          | 코스닥        | 194 | 38.5  | 122   | 36.4 |
|          | 기타         | 193 | 38.3  | 151   | 45.1 |
| 지분1      | 있음         | 307 | 60.9  | -     | -    |
|          | 없음         | 197 | 39.1  | -     | -    |
| 지분2      | 있음         | 335 | 66.5  | -     | -    |
|          | 없음         | 169 | 33.5  | -     | -    |
| 전체       |            | 504 | 100.0 | 335   | 100  |

주: 지분1은 한국증권금융의 2007년 9월말 기준 우리사주조합의 예탁지분, 지분2는 설문응답 기준임. 지분 있음은 실사기준인 지분2이며, 이하 지분변수는 이를 의미함.

한편 우리사주주식 예탁여부에 대해서는 실태조사와 한국증권금융 자료간에 불일치가 발생하여, 해당 불일치가 발생한 경우에는 모두 재조사를 실시하였다. 불일치의 내역은 주로 한국증권금융에는 2007년 9월말 기준으로 예탁주식이 없는 것으로 되어 있는데, 실태조사 결과 우리사주지분율이 있다고 응답한 경우이다. <표 V-3>은 그 내역을 정리하고 있다. 이러한 경우에는 실태조사가 잘못되었든지 아니면 증권금융의 자료가 잘못되었든지 그렇지 않으면 조사기간과 증권금융 자료 시점간 약 2개월간의 차이에 기인하거나, 마지막으로 한국증권금융에 신고하지 않은 상태로 우리사주조합을 운영할 가능성도 배제할 수 없을 것이다. 이러한 이유로 인해 불일치가 발생하는 60개 기업에 대해 재조사를 실시하였던 것이다.

<표 V-3> 우리사주지분 상이 체크 현황

|     |                 | 검증결과 |    | 전체 |
|-----|-----------------|------|----|----|
|     |                 | 있음   | 없음 |    |
| 불일치 | 증권금융 없음_설문조사 있음 | 36   | 15 | 51 |
|     | 증권금융 있음_설문조사 없음 | 1    | 8  | 9  |
| 전체  |                 | 37   | 23 | 60 |

<표 V-4>와 <표 V-5>는 두 자료원간 불일치 결과를 정리한 것이다. <표 V-4>에 의하면 증권금융에는 예탁주식이 없지만 우리사주조합 지분이 있다고 응답한 경우는 개인별 계좌로 관리되고 있는 경우를 비롯해 다양한 사유가 발견되었다.

<표 V-4> 증권금융에 미예탁, 실사결과 보유

|                | 빈도 |
|----------------|----|
| 개인별 계좌로 보유     | 11 |
| 조합,조합장명의       | 3  |
| 일반 증권회사에 예탁    | 4  |
| 한국증권금융에 예탁     | 5  |
| 한국증권금융에 미신고 보유 | 2  |
| 기타 보유사실 확인됨    | 11 |
| 전체             | 36 |

<표 V-5> 증권금융에 예탁 실사결과 없음

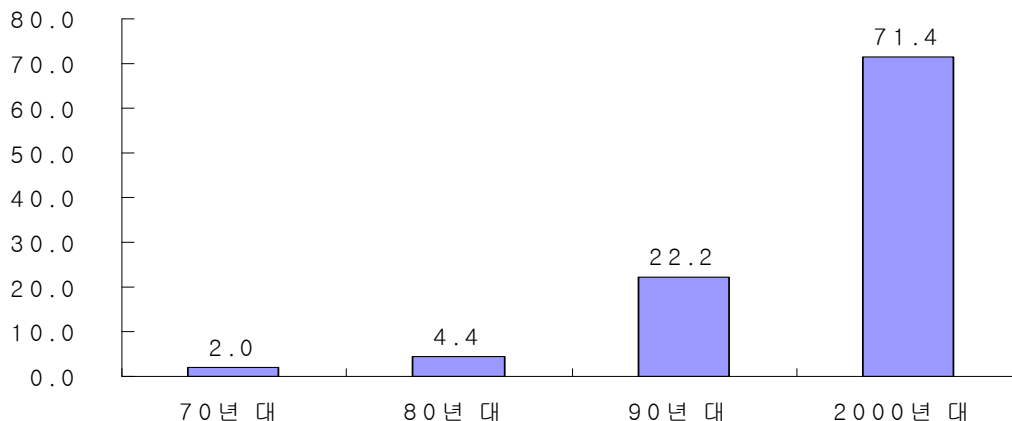
|                 | 빈도 |
|-----------------|----|
| 극히 미미, 없는 바와 같음 | 2  |
| 없는 것으로 확인됨      | 5  |
| 회사소유로 일괄 다시 매입  | 1  |
| 전체              | 8  |

한편 <표 V-5>는 그 반대로 한국증권금융의 자료에는 우리사주가 예탁되어 있지만 실사결과 우리사주조합 지분이 없다고 응답한 경우인데, 다수가 없는 것으로 확인되고 있으며 2개의 경우는 너무 적은 주식이라 없는 것으로 보고하기도 하였다.

## 2. 우리사주조합의 개요

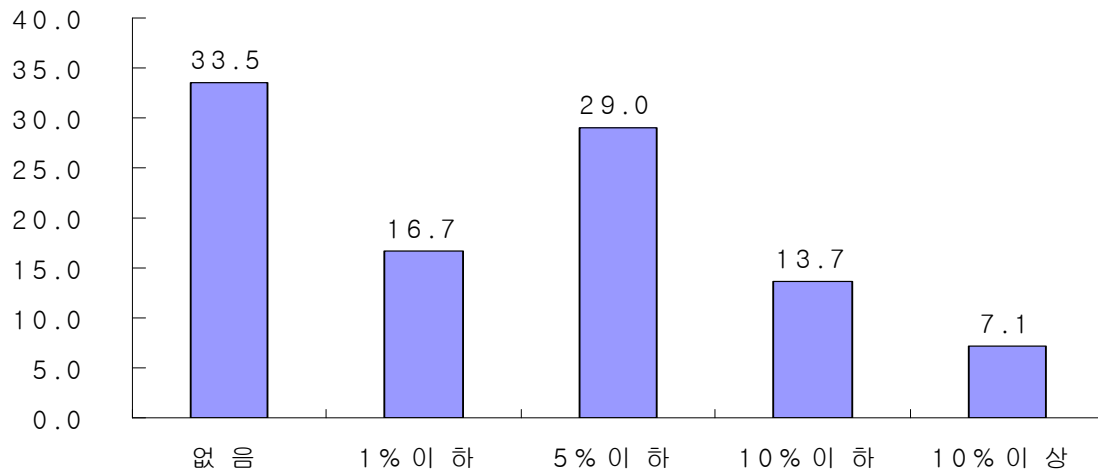
[그림 V-1]은 우리사주조합 설립년도를 도시한 것인데, 2000년대에 설립한 경우가 71.4%로 다수를 차지하고 있다. [그림 II-1]은 한국증권금융의 우리사주조합 모집단 자료를 분석한 것인데 동 자료에 의하면 2000년 이후 설립된 경우가 60.3%로 나타났었다. 설문조사 결과는 2000년 이후 설립된 수치가 모집단에 비해서 약간 높게 나타나고 있다. 우리는 우리사주설립년도를 2002년을 기준으로 구분해서 우리사주조합 운영실태에 차이가 있는지를 분석하였는데, 동 분석결과는 <부록>의 통계표들에 수록되어 있다.

[그림 V-1] 설립년도

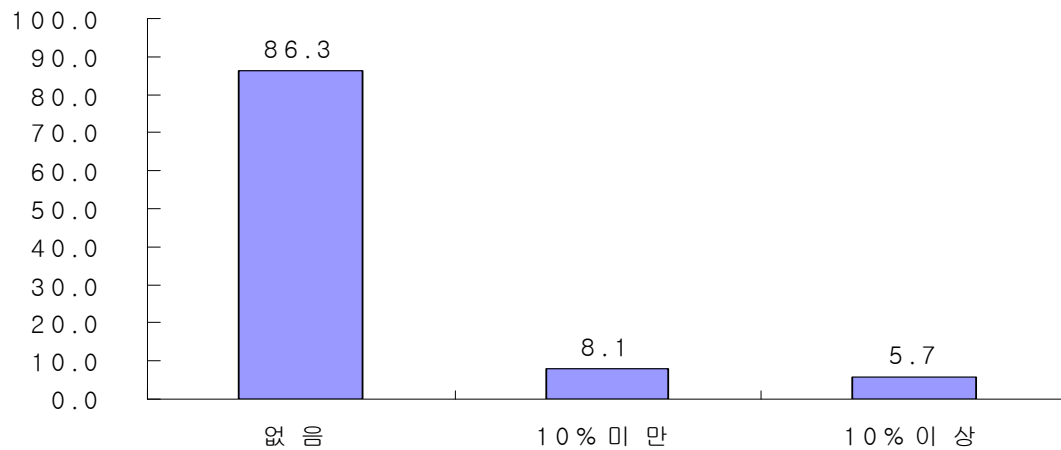


[그림 V-2]는 우리사주조합의 지분율을 도시한 것이다. 우리사주조합 지분율이 없는 경우가 33.5%로 나타나는데, 이는 모집단 분포와는 달리 우리가 500개 목표 표본 중 200개 정도를 예탁주식이 없는 경우로 설정하였기 때문이다. 실제 모집단의 수치는 <표 II-2>에서와 같이 2006년말 기준으로 34%정도가 예탁주식이 있는 경우임에 비해 66%정도가 예탁주식이 없는 경우이다. 지분율이 있는 경우에도 10%이상 지분율은 전체의 7.1%로 그 비중이 낮다. [그림 V-3]은 우리사주지분이 있는 335개 기업의 경우 회사가 출연한 주식의 지분율을 분석한 것인데, 해당 사항이 없는 경우가 86.3%로 다수를 차지하고 있다.

[그림 V-2] 지분율

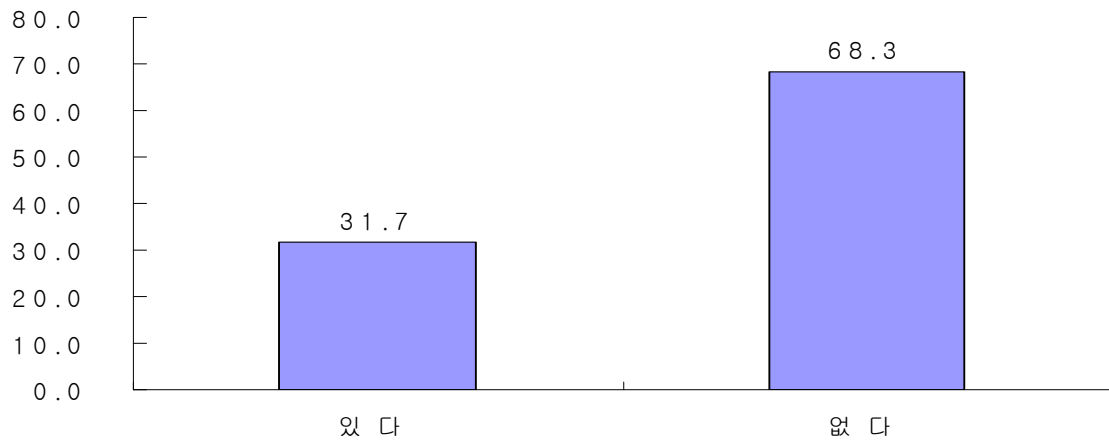


[그림 V-3] 지분율 중 회사출연분(N=335)

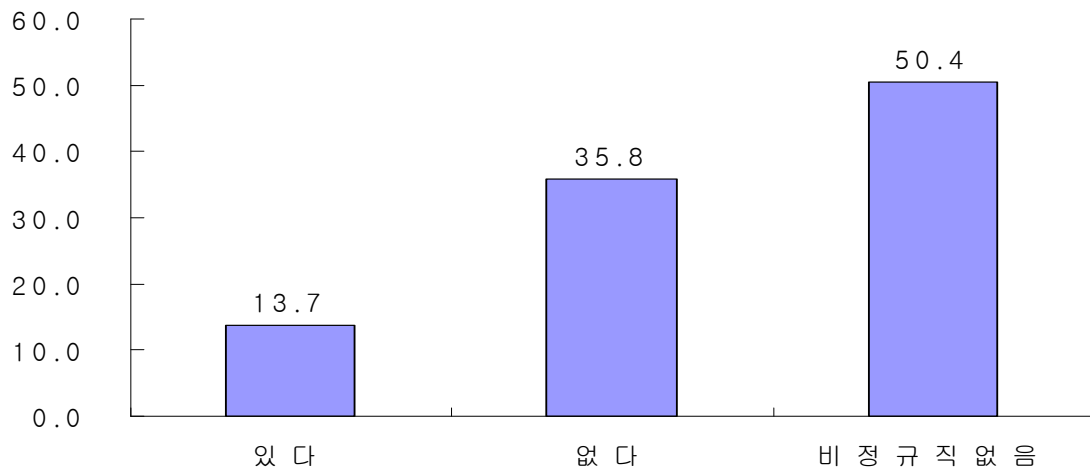


[그림 V-4]는 현금성과배분제 운영여부를 조사한 것인데, 이에 의하면 31.7%가 현금성과배분제를 운영하고 있다. [그림 V-5]는 우리사주주식을 보유하고 있는 비정규직 근로자의 비중을 분석한 것이다. 우리는 설문지에서 비정규직 근로자를 직접고용 비정규직, 즉 파트타임, 기간제 근로자로 한정하였다. 절반 정도는 해당 비정규직이 없다고 응답하였고, 나머지 중에서는 우리사주를 보유하고 있다는 응답보다는 없다는 응답이 약 3배 정도 더 많았다.

[그림 V-4] 현금성과배분제 유무



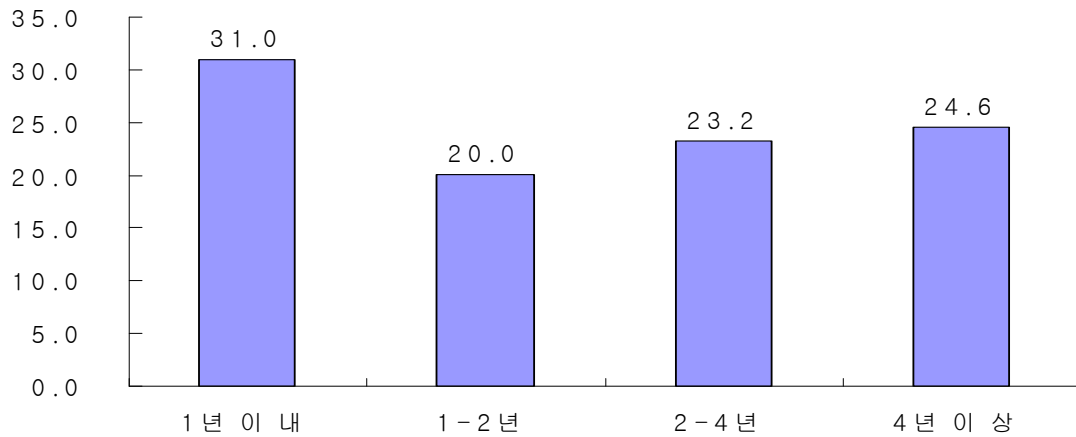
[그림 V-5] 비정규직 지분소유



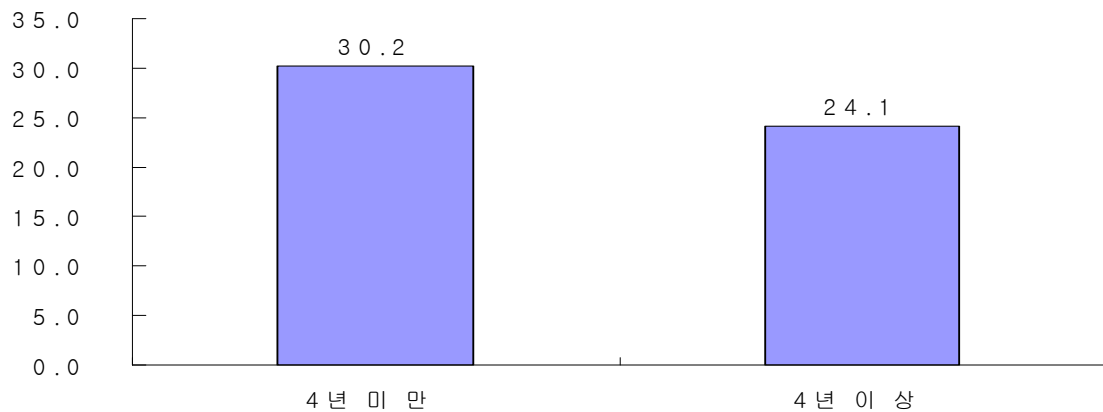
주: 우리사주조합 지분율이 있는 335개 기업 대상.

[그림 V-6] 및 [그림 V-7]은 우리사주 보유기간을 개인부담 취득과 회사출연의 두 가지 경우로 나누어서 분석한 것이다. 개인부담 취득의 경우 우리사주지분이 있는 335개 기업이 대상인 반면, 회사출연 주식의 보유기간에 대한 사례는 해당 경우가 있었던 46개 기업이다. 분석결과를 보면 개인부담의 경우 1년 이내가 31%로 가장 많았지만 전체적으로는 쌍봉형에 유사한 분포를 보이면서 4년 이상 보유의 경우가 두 번째로 많은 24.6%를 보이고 있는 것도 특징이다. 한편 [그림 V-7]과 같이 회사출연 주식의 보유기간은 4년 이내가 상대적으로 약간 높게 나타나고 있다.

[그림 V-6] 보유기간\_개인부담(N=335)

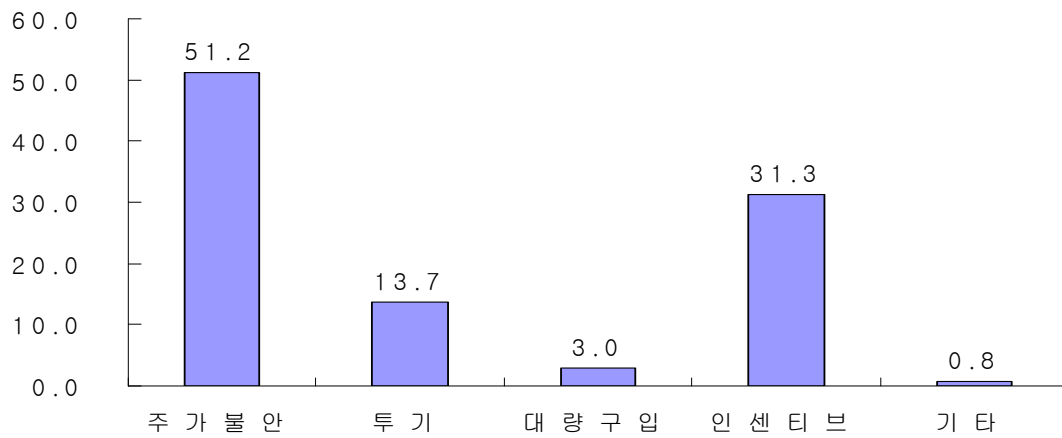


[그림 V-7] 보유기간\_회사출연(N=46)



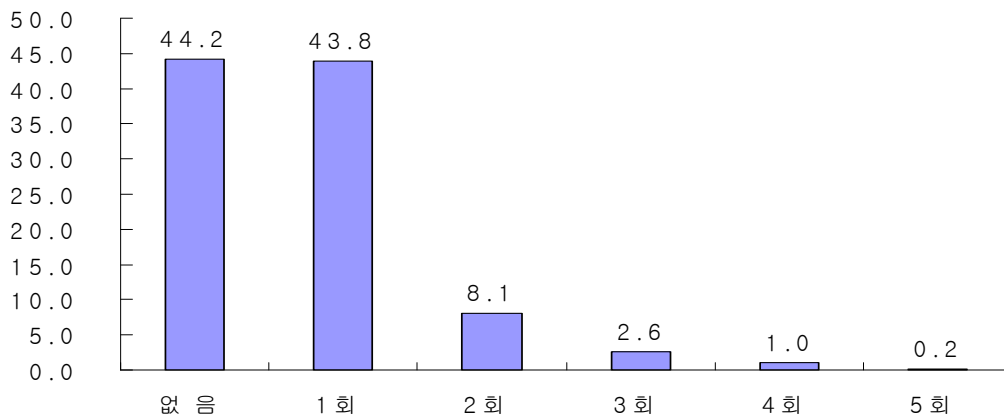
[그림 V-8]은 우리사주주식을 왜 장기보유하지 않는가에 대한 응답 결과를 도기한 것이다. 제2장에서 계속 언급한 바와 같이 우리사주의 장기보유는 우리나라 우리사주제도의 활성화와 관련해서 매우 중요한 과제이다. 설문의 응답 문항은 ① 주가가 불안하기 때문에, ② 근로자들이 투기적인 태도 때문에, ③ 근로자들이 한 묶에 너무 많은 우리사주를 구입하기 때문에, ④ 근로자들의 장기 보유에 대한 (세제 등) 인센티브가 약하기 때문에, ⑤ 기타로 구성되어 있다. 분석결과를 보면 주가불안이 51.2%로 가장 높게 나타나고, 이어서 제4장의 사례연구에서 나타난 바와 같이 장기보유에 따른 인센티브가 취약하기 때문인가 31.3%로 높게 나타나고 있다.

[그림 V-8] 장기보유 장애요인



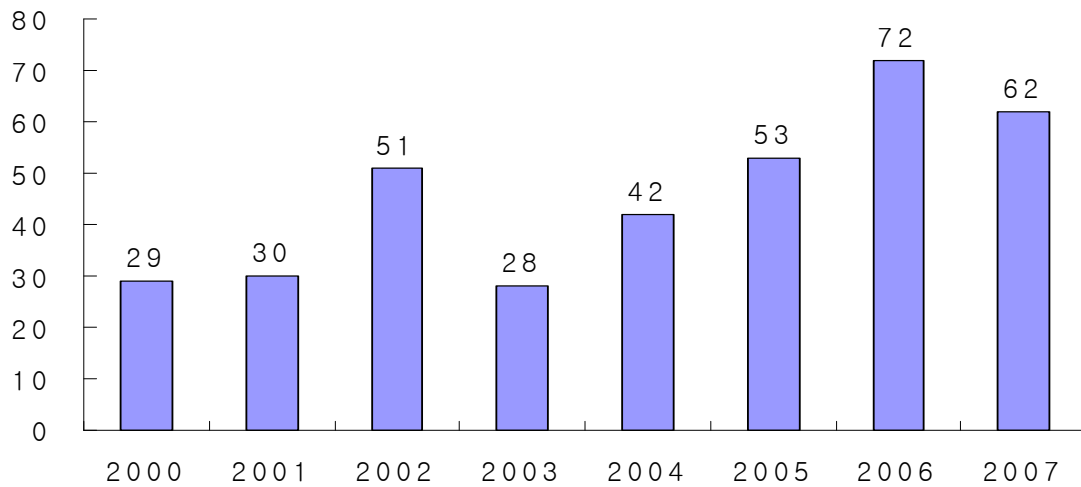
[그림 V-9]는 2000년 이후 우선배정 실시횟수를 정리한 것인데, 우선배정을 실시한 적이 없는 경우가 44.2%, 1회 실시한 경우가 43.8%, 2회 실시한 경우가 8.1%로 나타나고 있다. [그림 V-10]은 우선배정이 이루어진 년도를 보여주는데 2006년이 가장 많다.

[그림 V-9] 2000년 이후 우선배정 횟수





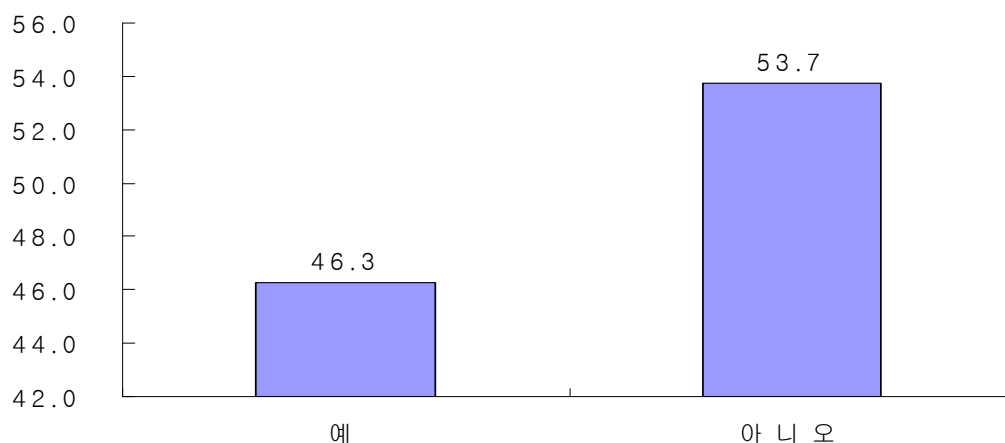
[그림 V-10] 2000년 이후 우선배정 년도별 분포



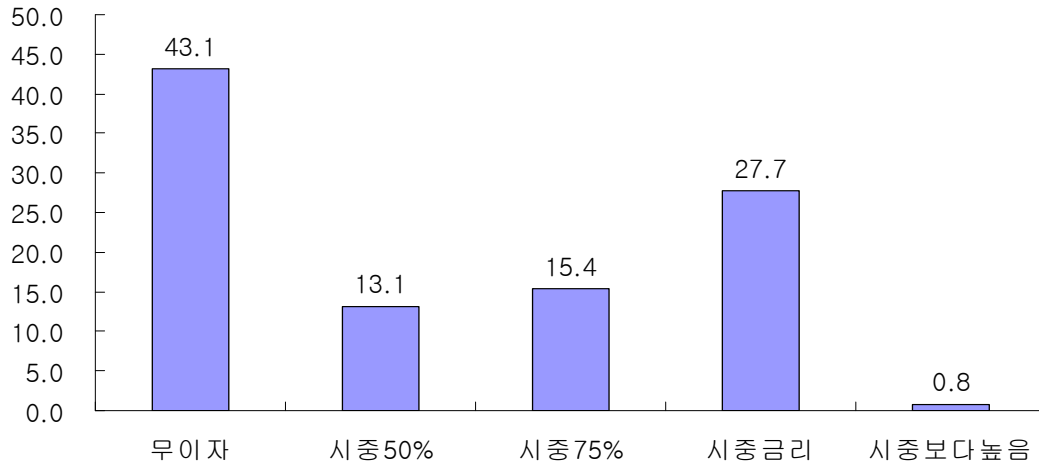
주: 우선배정이 있었던 281개 사례인데, 여러 번 우선배정이 여러 회에 걸쳐 이루어졌을 수 있기 때문에 전체 사례수는 367개임.

[그림 V-11]은 2000년 이후 우선배정이 있었다고 응답한 281개 기업에 대해 우선 배정 시 회사대출이 있었는지 여부를 분석한 것이다. 이에 의하면 46.3%(130개 기업)이 회사가 주식구입자금을 대출해주었다고 응답하고 있고, 이 경우 대출금리는 [그림 V-12]에서와 같이 43.1%가 무이자, 28.5%가 시장금리보다 낮은 금리로 대출해주었다고 응답하고 있어, 대출을 해준 경우는 70% 이상이 금리 혜택을 준 것으로 나타나고 있다.

[그림 V-11] 우선배정시 회사 대출 여부(N=281)

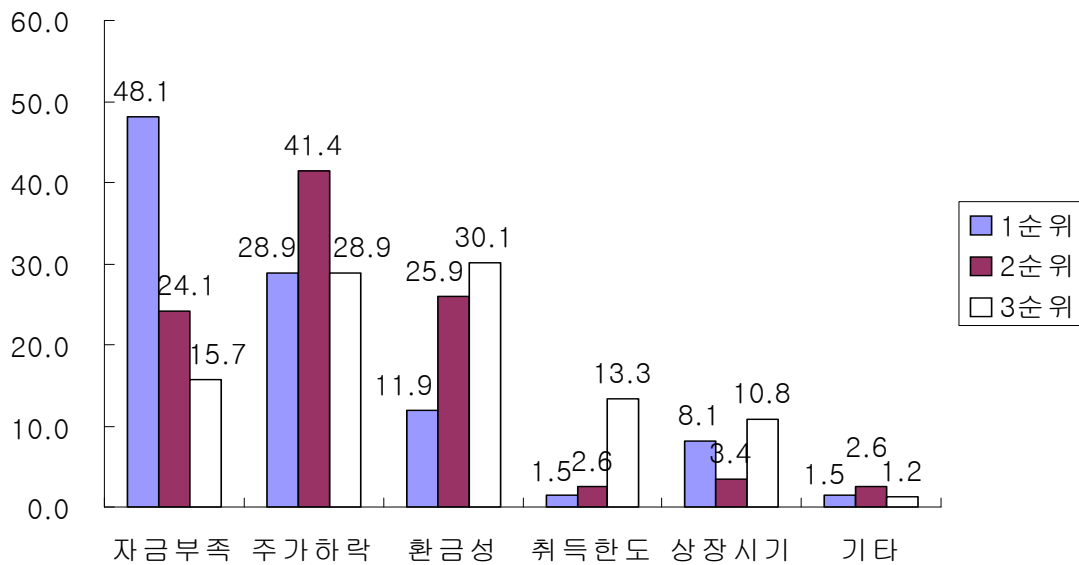


[그림 V-12] 회사 대출시 금리(N=130)

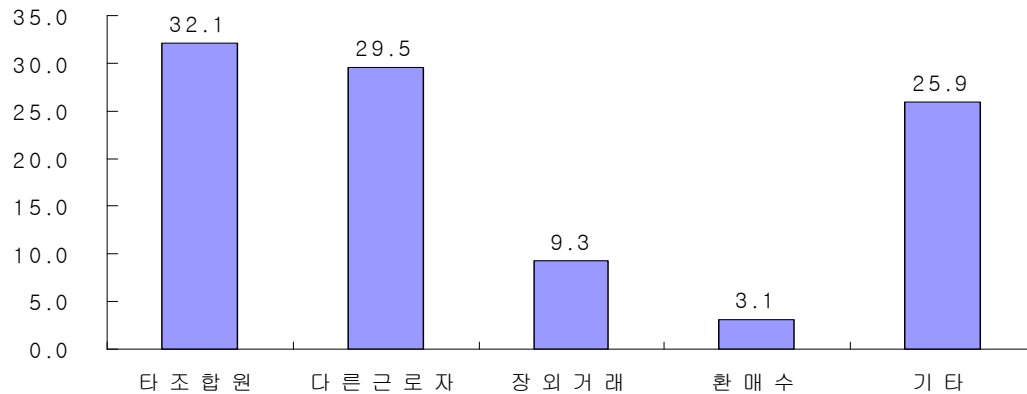


[그림 V-13]은 2000년 이후 우선배정이 있었다고 응답한 281개 기업에 대해 우선 배정 주식에 대해서 근로자들이 인수를 포기한 적이 있었는지의 여부를 분석한 것이다. 먼저 우선배정이 있었던 281개 기업 중 135개(48.4%) 기업에서 근로자들의 우선배정 주식에 대한 포기가 있었다고 응답하고 있는데, 우선 배정이 있었던 경우 그 사유를 3가지 순서대로 분석한 것이 [그림 V-13]이다. 이에 의하면 1순위는 자금부족, 2순위는 주가하락, 3순위는 환금성의 문제가 가장 많은 응답을 차지하고 있다.

[그림 V-13] 우선배정포기 사유:



[그림 V-14] 비상장회사 매도 방식(N=193)



[그림 V-14]는 거래소나 코스닥에 등록하지 않은 회사의 경우 주식매도를 어떻게 하는지를 분석한 것이다. 이에 의하면 타조합원이나 회사내 다른 근로자에게 매도하는 경우가 각각 32.1%와 29.5%로 가장 많이 나타나고 있다.

<표 V-6>은 우리사주 조합 도입시 목표와 실제 효과 그리고 양자간 격차를 분석한 것이다. 이에 의하면 우리사주조합 도입 목적으로서 가장 중요한 것은 주인의식 제고와 근로자 재산형성인 것으로 나타나고 있는데, 기대하는 목표에 대비해서 실제로 성과를 달성하고 있는지 여부를 격차(목표-실제달성)지수로 측정한 결과 근로자 재산형성이 격차가 가장 크게 나타나고 이어서 주인의식 제고가 그 다음 순서로 높게 나타나고 있다.

<표 V-6> 우리사주제도의 목표와 효과

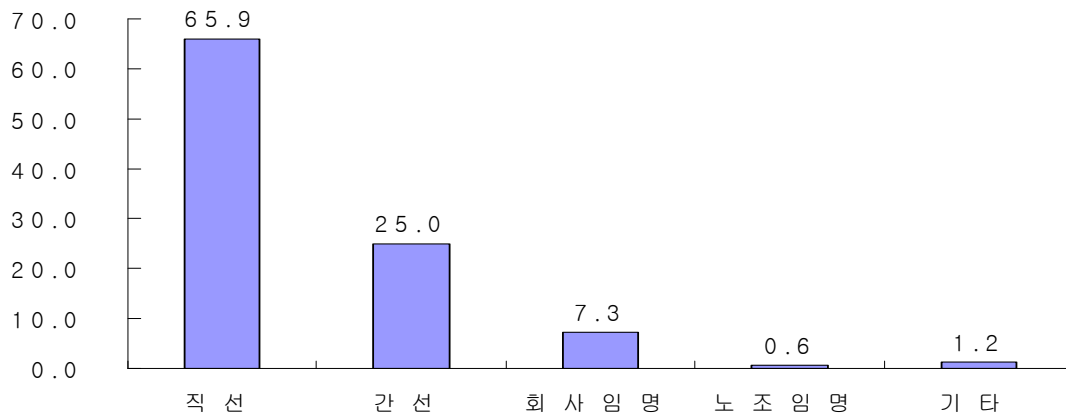
|                  | 도입시 목표(A) | 실제 성과(B) | 격차(A-B) |
|------------------|-----------|----------|---------|
| 근로자 재산형성         | 75.0      | 40.7     | 34.3    |
| 주인의식 제고          | 77.8      | 49.8     | 28.0    |
| 이직률 저하           | 61.7      | 39.5     | 22.2    |
| 생산성 향상           | 63.7      | 37.9     | 25.8    |
| 근로자들의 경영 참여기회 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: 수치는 각 효과에 대한 질문(5점 척도) 중 그렇다와 매우 그렇다에 응답한 비중.

### 3. 지배구조

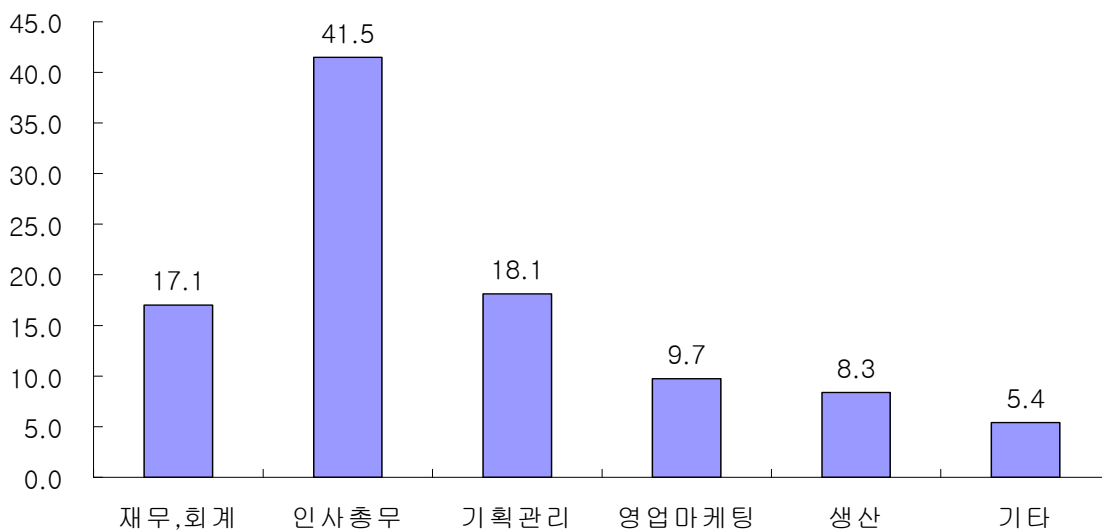
[그림 V-15]는 우리사주조합장 선출방식을 도시한 것이다. 이에 의하면 직선제가 65.9%로 다수를 차지하고 있고 이어서 간선제가 25%로, 직선과 간선을 합하면 근로자 투표로 결정되는 경우가 90.9%로 대부분을 차지하고 있다.

[그림 V-15] 조합장 선출



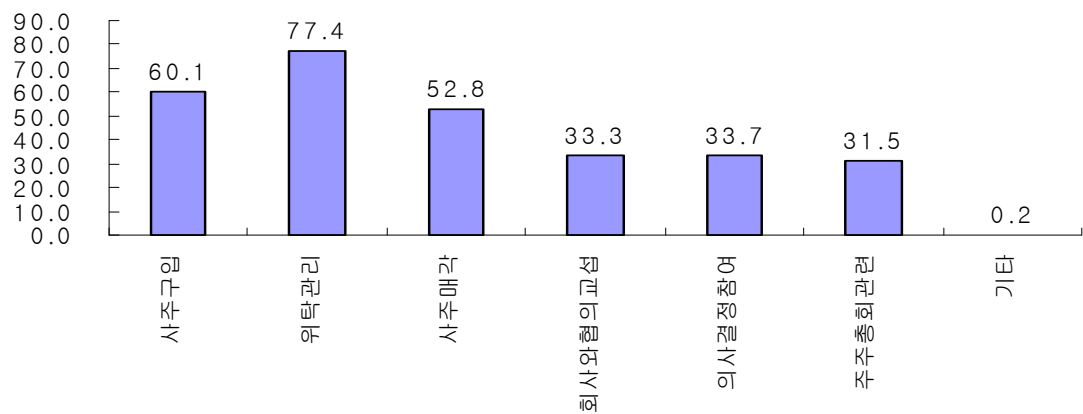
[그림 V-16]은 조합장의 직군을 분석한 것인데, 인사-노무-총무파트 출신이 41.5%로 가장 많고 이어서 기획관리 18.1% 그리고 재무-회계가 17.1%로 나타나고 있다.

[그림 V-16] 조합장 직무



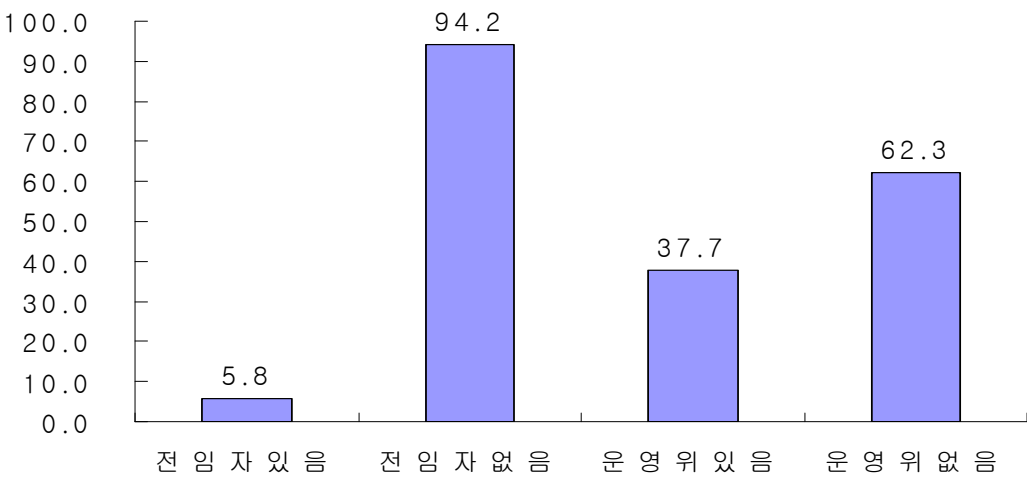
[그림 V-17]은 조합장이 실제로 하고 있는 업무를 정리한 것인데, 우리사주 위탁관리가 77.4%로 가장 높게 나타나고, 이어서 우리사주 구입이 60.1%, 우리사주의 매각 52.8%의 순서로 나타나고 있다.

[그림 V-17] 조합장 담당업무(복수응답)

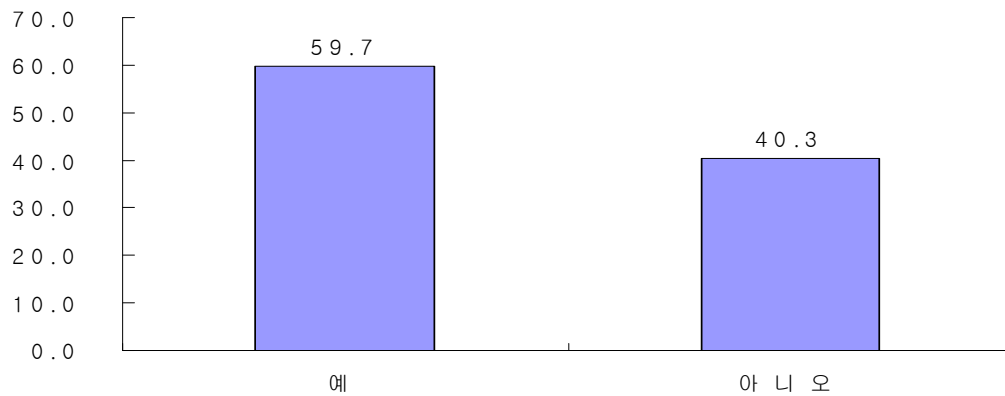


[그림 V-18]은 우리사주조합 업무를 전담하는 전임자가 존재하는지, 그리고 우리사주조합운영위원회가 존재하는지를 분석한 것이다. 이에 의하면 우리사주조합 전임자가 있는 경우는 5.8%에 불과하고, 우리사주조합 운영위원회가 결성되어 있는 경우는 37.7%로 나타나고 있다. 한편 <부록>의 부표에서와 같이 운영위원의 수는 노측이 4.1명 사측이 2.0명 정도인 것으로 나타나고 있다.

[그림 V-18] 전임자 및 운영위원회 존재 여부



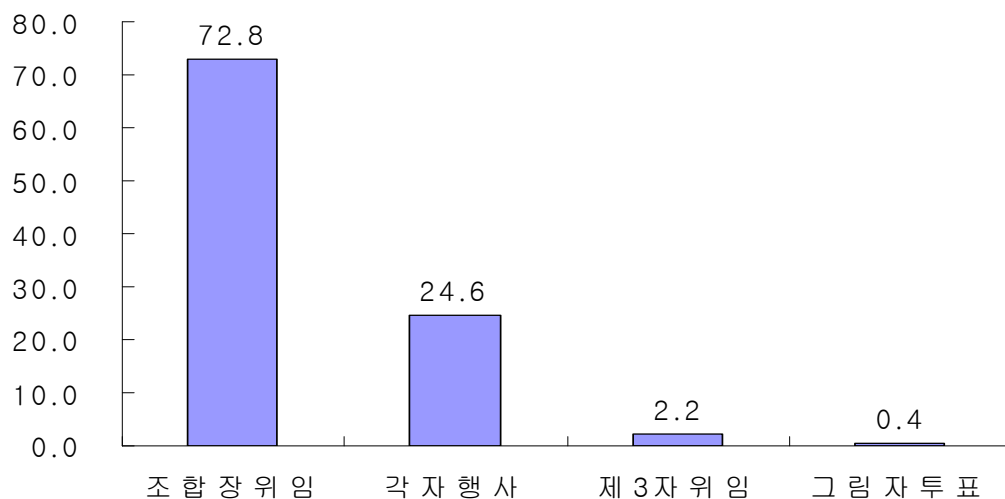
[그림 V-19] 우리사주조합총회 개최



[그림 V-19]는 지난해에 우리사주조합 총회를 개최했는지 여부를 분석한 것인데, 59.7%가 우리사주조합 총회를 개최했다고 응답하고 있다. 여기에 보고하지 않았지만 부록의 부표에서와 같이 우리사주조합총회를 개최했다고 응답한 301개 기업의 총회 개최횟수는 평균 1.2회로 나타나고 있다.

[그림 V-20]은 우리사주의 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.

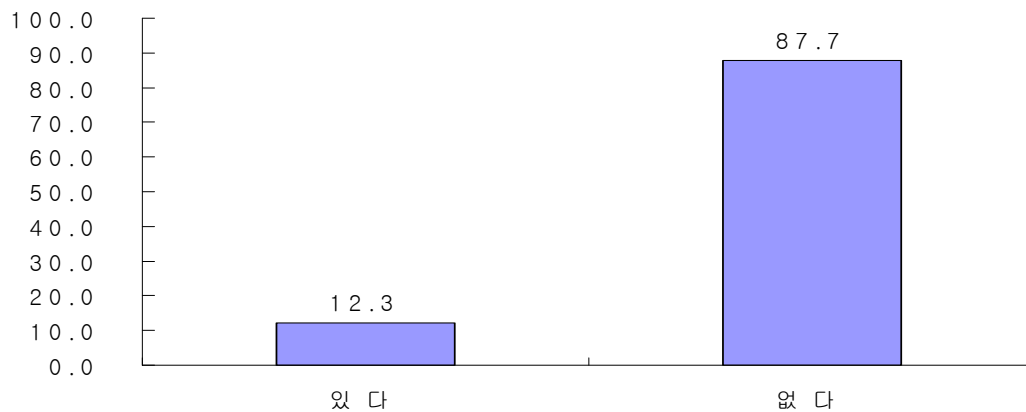
[그림 V-20] 의결권 행사 방식



#### 4. 제도개선의 효과

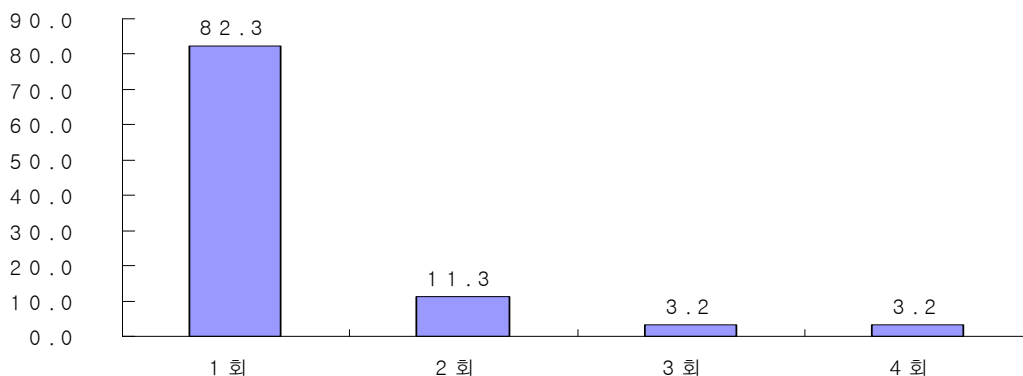
이하에서는 회사측의 무상출연, 우리사주매수선택권 제고, 차입형 우리사주와 같이 2002년 이후 이른바 “신우리사주”제도의 특징으로 대표되는 몇 가지 제도변화의 효과를 분석하고 있다. [그림 V-21]은 2000년 이후 회사측의 무상출연이 있었는지 여부를 분석한 것이다. 이에 의하면 회사측이 주식을 무상출연한 경우는 전체의 12.3%로 나타나고 있으며 절대 다수는 무상출연이 없었던 것으로 보고하고 있다.

[그림 V-21] 2000년 이후 무상출연여부

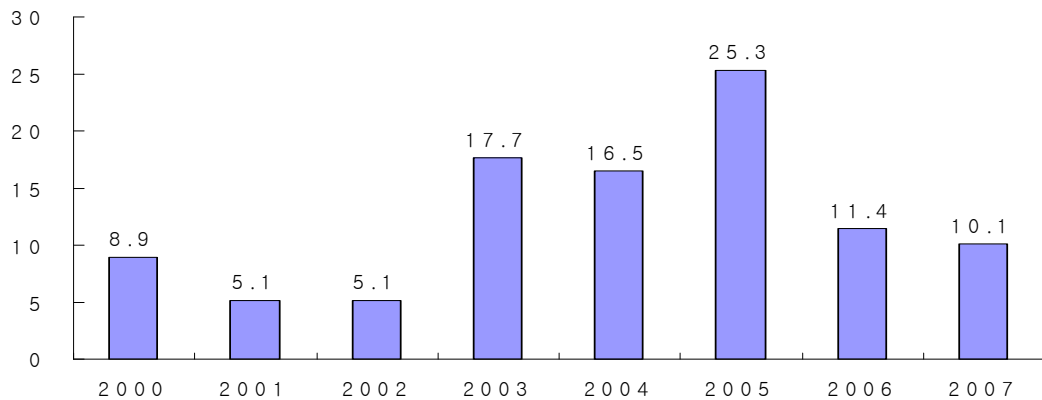


[그림 V-22]는 무상출연이 있었다고 응답했던 62개 기업의 무상출연 횟수를 분석한 것인데, 1회가 82.3%로 지배적이며 2회 실시한 경우도 11.3%로 나타나고 있다.

[그림 V-22] 무상출연 횟수(N=62)

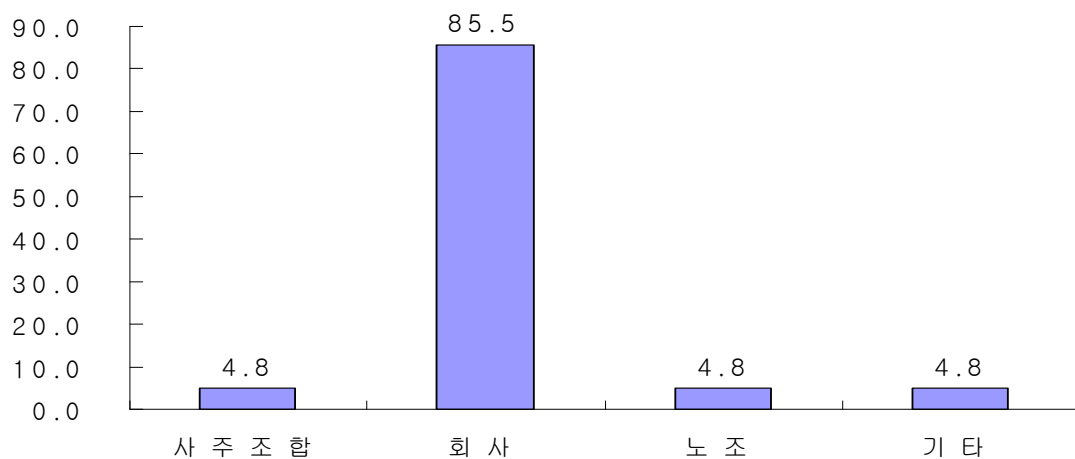


[그림 V-23] 무상출연 년도별 분포(N=79, 복수가능)



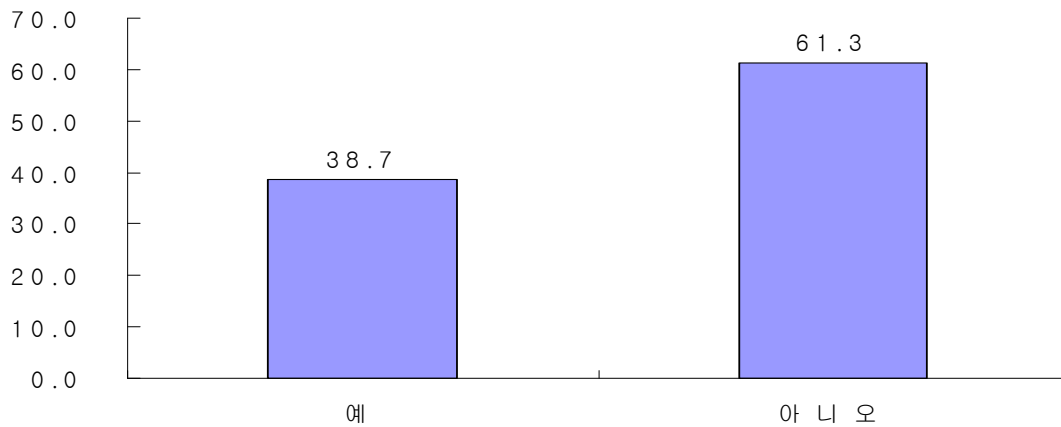
[그림 V-23]은 무상출연이 있었다고 응답한 62개 기업을 대상으로 시행 년도를 분석한 것인데 2005년이 25.3%로 가장 많았던 것으로 나타난다. [그림 V-24]는 무상출연이 있었던 62개 기업에 대해 당시 누가 무상출연을 주도하였는지에 대한 질문을 분석한 결과인데, 절대 다수인 85.5%가 회사나 대주주가 주도하였다고 응답하고 있다. 그리고 [그림 V-25]에서와 같이 회사측의 무상출연이 있었던 경우는 근로자측의 대응출연이 있었던 경우가 38.7%로 나타나, 회사측 무상출연은 근로자측의 자기부담 구입과 결합되는 방식으로 활용되고 있는 것으로 나타나고 있다.

[그림 V-24] 무상출연 주도(N=62)



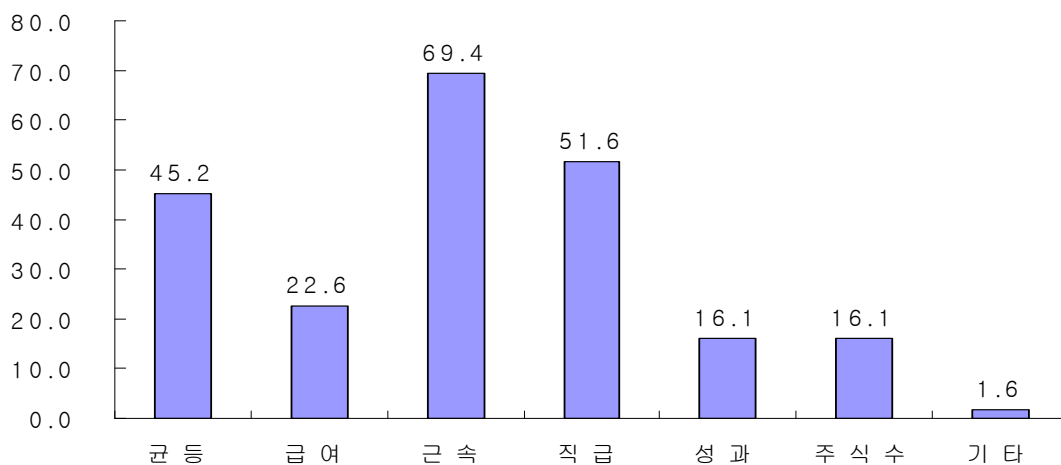


[그림 V-25] 무상출연시 대응출연 여부(N=62)

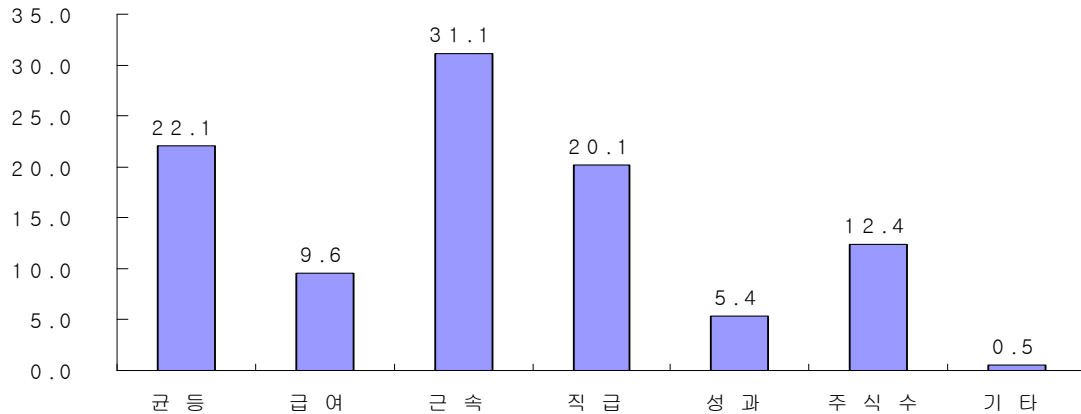


[그림 V-26]은 회사측의 무상출연이 있었다고 응답한 62개 기업의 경우 회사측의 무상출연시 근로자 개인당 배분기준으로 활용된 기준들을 분석한 결과이다. 이에 의하면 근속년수와 직급이 각각 69.4% 및 51.6%로 가장 많이 활용되는 기준인 것으로 나타나고 다음으로 균등배분도 45.2%로 나타나고 있다. 반면 개인별 성과평가에 따라서 차등하는 경우는 16.1%에 불과해서 다른 지표와 대조되는 결과를 보이고 있다. [그림 V-27]은 전체를 100으로 둘 때 각 기준별 비중을 분석한 것인데, [그림 V-26]과 유사한 순서로 결과가 나타나고 있다. 즉 근속의 비중이 31.1%로 가장 높고 균등배분 22.1% 이어서 직급이 20.1%로 나타나고 있다.

[그림 V-26] 무상출연시 배분기준 여부(N=62)



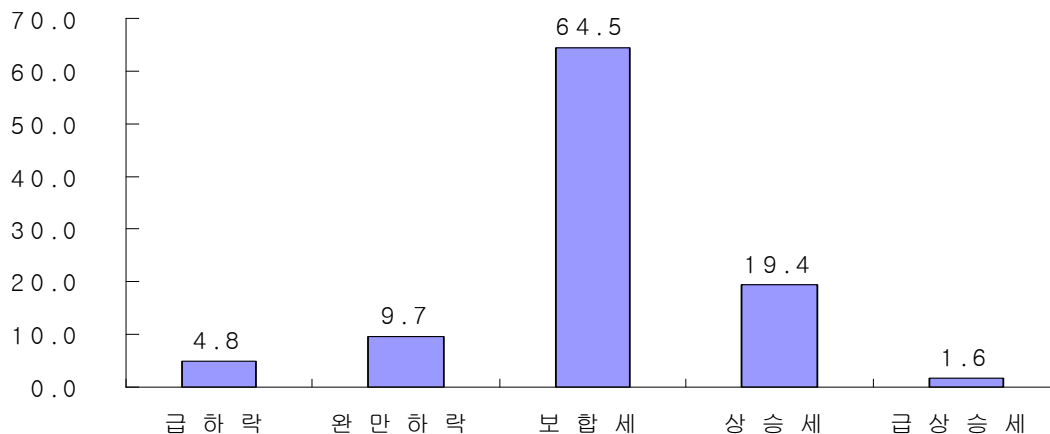
[그림 V-27] 무상출연시 배분기준별 비중(N=62)



주: 배분기준으로 활용되지 않는 경우 0값을 부여했음.

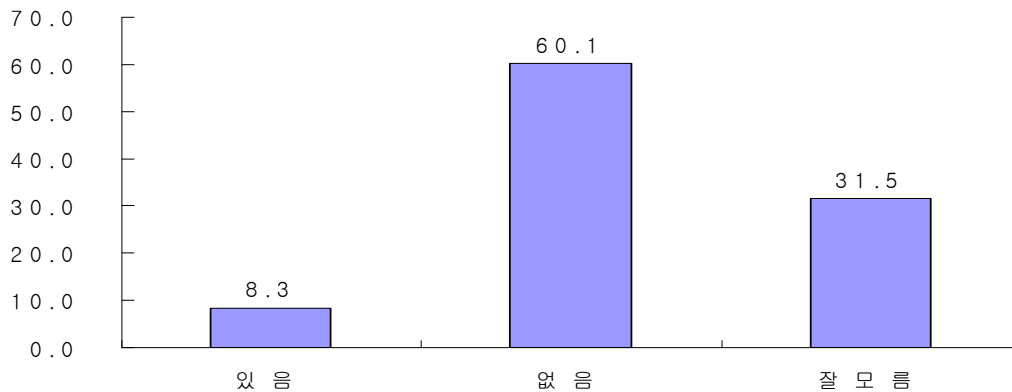
[그림 V-28]은 회사측 무상출연이 있었다고 응답한 62개 기업의 경우 무상출연 당시 주가상황에 대한 질문인데, 대다수가 보합세를 유지하고 있었던 것으로 나타나고 있다.

[그림 V-28] 무상출연시 주가동향(N=62)



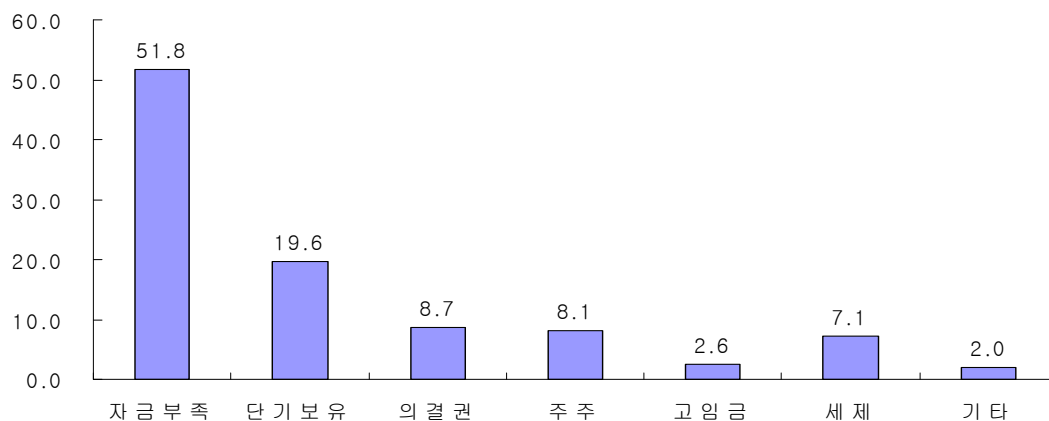
[그림 V-29]는 향후 무상출연 계획이 있는지 여부에 대한 질문이다. 이에 의하면 향후 회사측의 무상출연 계획이 있다고 응답한 경우는 전체 504개 기업 중 8.3%에 불과한 것으로 나타나고 있다. 잘 모르겠다고 응답한 31.5%를 감안한 해석이 필요하겠지만, 이를 감안 하더라도 [그림 V-21]의 결과를 참조해볼 때 회사측의 무상출연에 대한 큰 기대는 할 수 없다는 점을 시사하는 것으로 보인다.

[그림 V-29] 향후 무상출연 계획



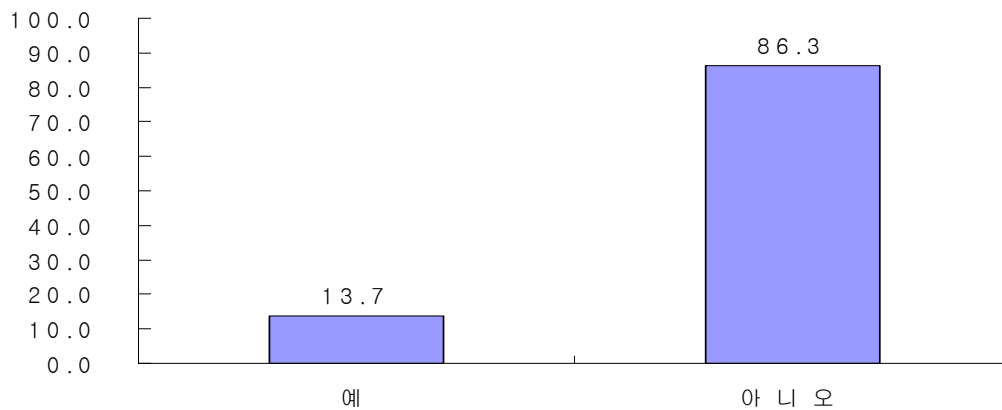
회사측의 무상출연을 어떻게 하면 확대할 것인가는 우리나라 우리사주제도의 활성화와 관련해서 핵심적인 질문이자 화두라 할 수 있을 것이다. 그리고 앞서 [그림 V-21]이나 [그림 V-29]에 의하면 현재로서는 기업의 무상출연을 크게 기대할 수 없다는 것도 설문조사로 나타나고 있다. 그러면 기업의 무상출연을 저해하는 요인은 무엇일까? [그림 V-30]은 기업측의 무상출연을 저해하는 요인에 대한 분석결과이다. 이에 의하면 51.8%가 기업의 자금부족을 그리고 19.6%가 근로자의 단기보유성향을 들고 있다. 이러한 분석결과는 제4장의 사례조사 결과와도 일치한다. 즉 사례조사에서 기업은 우리사주나 현금보상이나 모두 기업의 비용부담을 의미하는데, 만일 현재 고임금을 지급하고 있다고 가정하면 임금에 대한 양보 없이는 더 이상 우리사주를 출연할 인센티브를 갖지 못하게 되는 것이다.

[그림 V-30] 무상출연 장애 요인

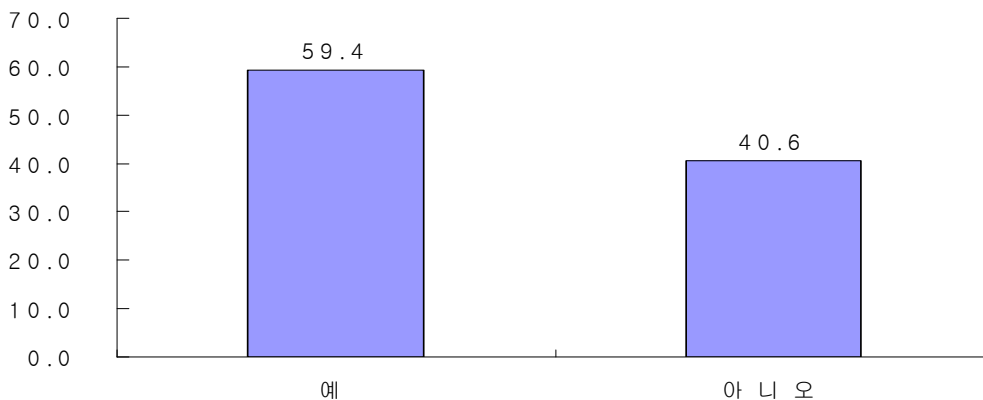


[그림 V-31]은 우리사주매수선택권제도와 관련해서 정관을 개정하였는지 여부를 분석한 것이다. 이에 의하면 응답 기업의 13.7%가 정관을 개정한 것으로 나타나고 있어 대다수의 기업이 정관조차 개정하지 않고 있는 것으로 나타난다. [그림 V-32]는 정관을 개정하였다고 응답한 69개 기업을 대상으로, 그 경우 우리사주매수선택권제도를 도입했는지 여부를 분석한 것인데, 해당 기업의 59.4%가 도입했다고 응답하고 있다.

[그림 V-31] 우리사주매수선택권 정관 개정



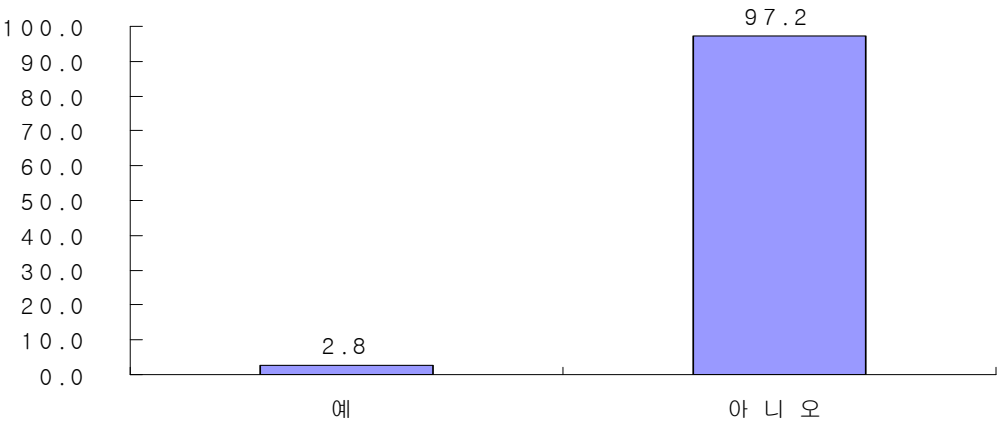
[그림 V-32] 정관 개정의 경우 도입 여부(N=69)



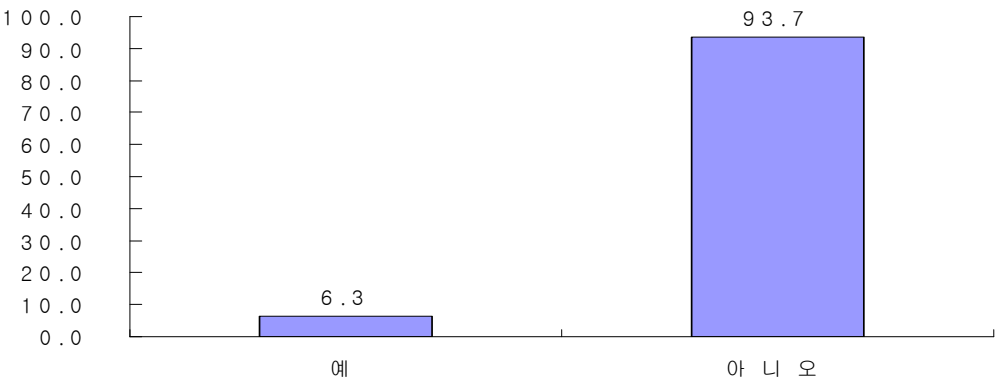
[그림 V-33]은 회사의 무상출연만큼이나 중요한 의미를 지닐 수 있는 차입형 우리사주제도에 대한 분석결과이다. 이에 의하면 회사가 상환할 조건으로 우리사주조합이 차입금으로 자사주를 취득하는 차입형 우리사주제를 도입한 경우는 전체 응답기업의

2.8%에 불과한 것으로 나타나고 있다. [그림 V-34]는 차입형 우리사주제를 도입하지 않고 있는 490개 기업에 대해서 추후 동 제도를 도입할 의사가 있는지를 질문한 것인데, 해당기업의 6.3%가 동 제도를 도입하겠다고 응답하고 있다.

[그림 V-33] 차입형 우리사주 도입

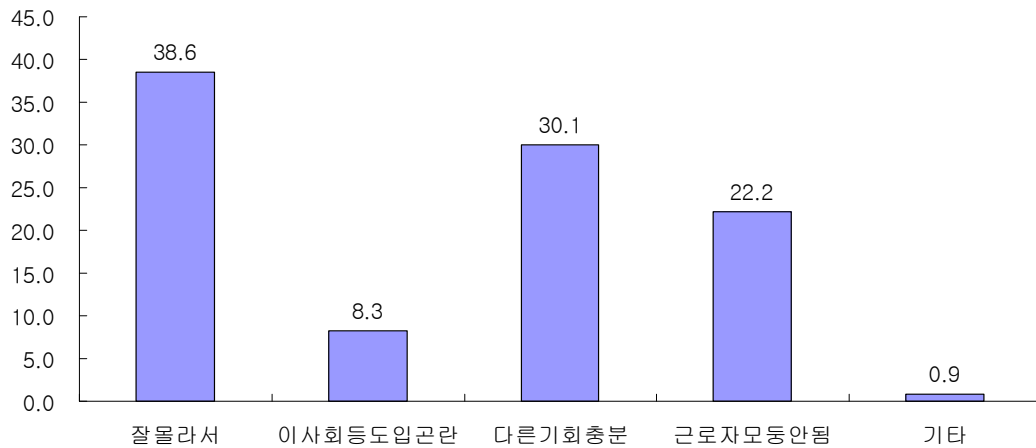


[그림 V-34] 차입형 미도입의 경우 추후 도입계획(N=490)



[그림 V-34]는 향후 차입형 우리사주를 도입할 계획이 없다고 응답한 459개 기업에 대해서 그 이유를 질문한 것을 분석한 결과이다. 이에 의하면 38.6%가 제도를 잘 몰라서, 30.1%가 다른 기회로 자사주를 취득할 기회가 충분해서, 그리고 22.2%가 근로자들에게 도움이 되지 않아서라고 응답하고 있다.

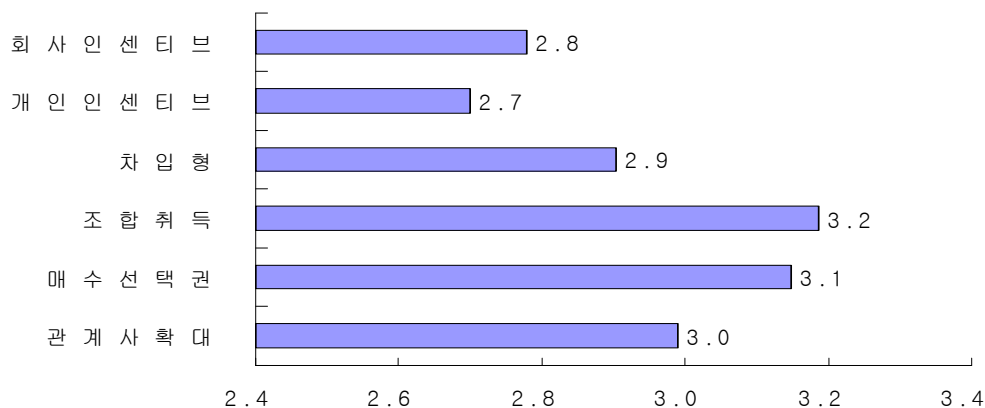
[그림 V-34] 차입형 미도입 및 무계획의 경우 사유(N=459)



## 5. 제도개선 효과 평가 및 필요성 인식

이하에서는 회사의 무상출연, 스톡옵션형 우리사주, 차입형 우리사주 등 2002년 이후 제도개선이 우리사주제도의 활성화에 어떤 영향을 미쳤는지에 대한 평가를 분석하고, 향후 필요한 제도 개선 사항에 대한 의견을 분석하고 있다. 먼저 [그림 V-35]를 보면 상대적으로 우리사주제도의 활성화에 가장 크게 기여했다고 평가하고 있는 것이 우리사주조합이 기금으로 자사주를 취득하여 배정할 수 있는 제도, 우리사주매수 선택권 제도, 우리사주조합원의 범위를 자본거래가 있는 관계사로 확대한 것의 순서로 들고 있다.

[그림 V-35] 2002년 이후 제도개선의 우리사주제도 활성화 효과



주: 5점 척도(1=매우 효과가 적다, 5=효과가 매우 크다).

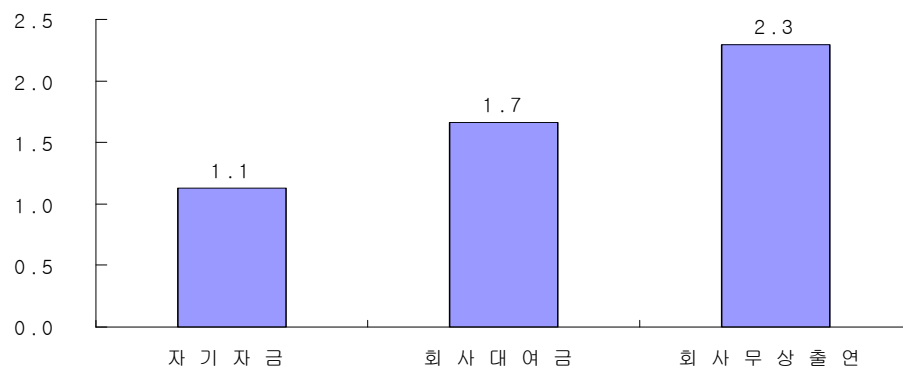
그러나 나머지 제도개선 영역들에 대해서는 중간점수인 3점미만의 점수를 부여하고 있어 해당 제도들은 우리나라의 우리스주제도를 활성화하는데 도움이 되지 않았다고 평가하고 있다.<sup>38)</sup> <표 V-7>은 추후 필요한 제도개선 사항에 대한 질문을 분석한 것인데, 우리스주대여제도의 도입, 정부취득 주식 매각시 우선배정 적용, 근로자들이 우리스주조합을 통해 기업인수를 할 경우 지원의 순서로 필요성이 높다고 응답하고 있는데, 나머지 3개의 제도개선에 대해서는 필요하다는 응답이 절반을 넘지 못하고 있다. 마지막으로 [그림 V-36]은 취득형태별 우리스주의 의무예탁기간에 대한 질문을 분석한 것인데, 개인부담으로 취득한 경우 1.1년, 회사대여금으로 취득한 경우 1.7년, 그리고 회사의 무상출연으로 취득한 경우는 2.3년으로 나타나고 있다.

<표 V-7> 추후 제도개선 필요성

|                        | 찬성   |
|------------------------|------|
| 우리스주대여 도입              | 72.2 |
| 정부 취득 주식매각시 우선 배정 적용   | 69.0 |
| 근로자 우리스주조합통한 기업인수 지원   | 69.0 |
| 차입형 우리스주제도의 차입한도 제한 철폐 | 26.2 |
| 조합비 징수 규정 명문화          | 13.7 |
| 우리스주매수권 부여시 한도 폐지      | 39.1 |
| 조합원 범위에 거래 관계회사 직원 포함  | 27.8 |

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

[그림 V-36] 취득형태별 바람직한 의무예탁기간



38) 2002년 실시된 근로자복지기본법 이전에도 조합이 조성한 기금으로 자사주를 취득하는 것이 가능하였음(우리스주조합운영기준 제7조제1항 참조).

## 6. 제도특성 종합분석

<표 V-8> 상관관계

|            | 평균    | 1            | 2          | 3            | 4             | 5           | 6             | 7            | 8             | 9            | 10            | 11            | 12         | 13           |
|------------|-------|--------------|------------|--------------|---------------|-------------|---------------|--------------|---------------|--------------|---------------|---------------|------------|--------------|
| 1 무상출연     | 0.123 |              |            |              |               |             |               |              |               |              |               |               |            |              |
| 2 차입형      | 0.028 | 0.010        |            |              |               |             |               |              |               |              |               |               |            |              |
| 3 옵션형      | 0.137 | 0.114<br>*   | 0.003      |              |               |             |               |              |               |              |               |               |            |              |
| 4 우선배정     | 0.558 | 0.042        | 0.029      | 0.088<br>*   |               |             |               |              |               |              |               |               |            |              |
| 5 성과배분     | 0.317 | 0.069        | 0.066      | 0.150<br>*** | -0.053        |             |               |              |               |              |               |               |            |              |
| 6 규모1      | 0.331 | -0.020       | -0.016     | 0.063        | -0.009        | -0.009      |               |              |               |              |               |               |            |              |
| 7 규모2      | 0.177 | 0.033        | 0.017      | -0.048       | -0.059        | 0.020       | -0.326<br>*** |              |               |              |               |               |            |              |
| 8 규모3      | 0.089 | 0.031        | 0.074      | -0.064       | -0.099<br>*   | 0.145<br>** | -0.220<br>*** | -0.145<br>** |               |              |               |               |            |              |
| 9 제조업      | 0.673 | -0.099<br>*  | -0.036     | 0.007        | 0.060         | 0.040       | 0.051         | 0.112<br>*   | -0.137<br>**  |              |               |               |            |              |
| 10 노조      | 0.272 | 0.029        | 0.087      | -0.049       | -0.165<br>*** | 0.043       | -0.023        | 0.232<br>*** | 0.356<br>***  | -0.011       |               |               |            |              |
| 11 상장      | 0.232 | 0.009        | 0.021      | -0.041       | -0.173<br>*** | 0.130<br>** | -0.078        | 0.275<br>*** | 0.289<br>***  | 0.023        | 0.425<br>***  |               |            |              |
| 12 코스닥     | 0.385 | -0.036       | -0.034     | 0.124<br>**  | 0.204<br>***  | -0.014      | 0.145<br>**   | -0.088<br>*  | -0.105<br>*   | 0.256<br>*** | -0.236<br>*** | -0.435<br>*** |            |              |
| 13 지분있음    | 0.665 | 0.202<br>*** | 0.043      | 0.161<br>*** | 0.095<br>*    | -0.003      | -0.009        | -0.013       | 0.016         | -0.012       | -0.123<br>**  | -0.157<br>*** | -0.060     |              |
| 14 2002년이후 | 0.522 | 0.056        | 0.089<br>* | 0.035        | 0.211<br>***  | -0.064      | -0.018        | -0.119<br>** | -0.174<br>*** | 0.069        | -0.281<br>*** | -0.320<br>*** | 0.096<br>* | 0.296<br>*** |

주: \*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001(two tailed), N=504.

<표 V-8>은 이상에서 살펴본 우리사주제도의 각종 특성들 및 기업 특성간 상관관계를 분석한 표이다. 각 변수의 설명은 다음과 같다. 우리사주제도의 특성 중 무상출연은 2000년 이후 회사측의 무상출연이 있었던 경우에 1의 값을 부여하였고, 차입형 우리사주제는 도입한 경우에 1의 값을 그리고 스톡옵션형 우리사주의 경우 동 제도를 위해 정관을 개정한 경우에 1의 값을 부여했으며, 우선배정은 2000년 이후 우선배정을 실시한 적이 있는 경우에 1의 값을 부여한 것이다.

성과배분은 현금성과배분제를 도입하고 있는 경우에 1의 값을 갖는 더미변수이다. 기업규모는 100인 미만을 준거범주로 규모1=100-299인, 규모2=300-999인, 규모3=1000



인 이상 더미변수이다. 제조업은 산업이 제조업인 경우에 1의 값을, 노조는 노동조합이 있는 경우에 1의 값을, 상장회사와 코스닥 등록업체는 기타 범주를 준거로 해서 각각의 경우에 1의 값을 부여한 더미변수이다. 지분 있음은 현재 우리사주조합이 지분을 갖고 있는 경우에 1의 값을, 마지막으로 2002년 이후는 우리사주조합이 2002년 이후에 설립된 경우에 1의 값을 갖는 더미변수이다.

먼저 우리사주제도 특성간 관계를 보면 우리사주매수선택권을 위한 정관 개정이 회사측의 무상출연, 우선배정 실시, 그리고 별도의 현금성과배분제도와 통계적으로 유의한 정(+)의 관계를 보인다. 이는 우리사주매수선택권을 위한 정관 개정이, 무상출연, 우선배정, 현금성과배분과 연관성을 갖고 진행되고 있다는 점을 의미하는 것으로서 우리사주제도의 활성화 정도를 의미하는 변수로도 이해될 수 있다.

특히 현금성과배분제도와 우리사주매수선택권을 위한 정관개정간의 정의 관계는 양제도가 상호보완적으로 운영되고 있다는 점에서 시사하는 바가 크다고 보인다. 즉 추후 적절한 인센티브 체계가 뒷받침 된다면 현금대신 우리사주로서 성과배분을 실시하게 되는 방식으로 우리사주제도가 활성화될 수 있을 것이다.

다음으로 각종 기업의 특성과 우리사주제도간 관계를 보면 다음과 같다. 제조업은 무상출연과 부(-)의 관계를, 차입형 우리사주제는 2002년 이후 설립된 우리사주조합과 정(+)의 관계를, 우리사주매수선택권 정관개정은 코스닥 등록업체와 정(+)의 관계를, 우선배정실시는 대규모, 노동조합, 상장업체와는 부(-)의 관계를 보이는 반면 코스닥 등록업체 및 2002년 이후 설립된 우리사주조합과 정(+)의 관계를 보인다. 참고로 우리사주제도와 밀접한 관련성이 있는 현금성과배분제도는 대기업 및 상장회사와 정(+)의 관계를 보이고 있다.

노동조합의 순 효과는 무엇일까? <표 V-9>는 노동조합과 우리사주제도간 편상관계수를 분석한 결과이다. 이에 의하면 노동조합은 우리사주제도의 어떤 제도적 특성에도 유의한 관계가 나타나지 않고 있다.

<표 V-9> 노동조합과 우리사주제도간 편상관계수

| 무상출연  | 차입형   | 매수선택권 | 우선배정   | 현금성과배분 |
|-------|-------|-------|--------|--------|
| 0.039 | 0.078 | 0.020 | -0.039 | -0.053 |

주: 수치는 규모, 업종, 법인형태, 지분소유여부, 설립시기를 통제한 편상관계수임(N=504).

## 7. 요약

여기서는 한국증권금융의 2007년 9월말 기준 우리사주조합 통계자료를 모집단으로 한 설문조사 결과를 분석하였다. 분석내용은 크게 우리사주조합의 운영현황, 우리사주조합의 지배구조, 2002년부터 새로 도입된 신우리사주제도의 핵심내용인 회사의 무상출연, 스톡옵션형 우리사주, 차입형 우리사주가 어느 정도 정착되고 있는지, 그리고 2002년 이후 제도개선이 우리사주제도의 활성화에 어떤 영향을 미쳤는지, 마지막으로 향후 필요한 제도개선에 대한 질문 결과를 분석하였다. 전체적으로 보면 사례연구에서 나타난 바와 같이 이른바 신우리사주제도로 대표되는 몇 가지 핵심적인 제도 개선이 있었음에도 불구하고 그 정착률이나 활용도는 높지 않다고 결론을 내릴 수 있을 것이다. 다만 각 제도들이 도입된 시점이 2002년이나 2005년이고, 게다가 본 연구결과와 대조할 수 있는 대표성 있는 선행실태조사가 부재함을 감안하면, 현재 발견되는 현상에 대해서 추세적 경향성을 논할 수는 없고, 아울러 현재 도입률이나 활용률 정도로 제도 효과를 논하기에는 시기상조일 수도 있다는 점에도 주목할 필요가 있다.

## VI. 결론

### 1. 연구 요약

제Ⅰ장은 연구의 목적과 연구내용 및 방법을 설정하였다.

제Ⅱ장은 우리나라 우리사주제도의 역사적 전개과정을 먼저 살펴보았고, 그 제도적 특성을 법제도 분석을 통해 살펴보았으며, 운영현황을 한국증권금융의 2007년 9월말 통계자료와 선행실태조사 자료를 분석함으로써 살펴보았으며, 마지막으로 최근 논의되고 있는 다양한 제도개선 논의들을 정리하였다.

제Ⅲ장은 영국의 자사주프로그램 사례조사 내용을 수록하였다. 그 내용을 요약하면 다음과 같다.

영국의 근로자주식소유제도는 영국의 보수당과 노동당이라는 양대 정당의 오랜 이념 논쟁 속에 도입되었는데, 특히 국유화라는 경제체제와의 연관성 속에서 이루어졌기 때문에 그 논의가 이데올로기적인 성격을 가지고 있었다. 이는 근로자주식소유에 대해 기능적으로 접근하는 우리나라의 논의 풍토와 좋은 대조를 이루고 있다.

근로자주식소유제도에 대한 노동당과 노동조합의 입장이 보수당이나 경영계의 그것보다 더 많은 변화를 거쳐 왔다. 노동당과 노동조합은 근로자주식제도가 사회적 소유를 실현하는데 제한적 유용성만을 가지고 있고, 또한 노동조합의 단체교섭 기능 밖에 존재함으로써 노동조합의 역할을 약화시킬 수 있다는 우려를 가졌다. 그러나 노동당의 전통적인 국유화 정책이 그 비효율성으로 인해 비판을 받고 보수당에 의한 국영기업의 민영화가 국민적 지지 속에 탄력을 받게 되면서 국유화 정책이 폐기되고 그 대안 중 하나로 근로자주식소유제도가 부각되었다. 현재 노동당이나 노동조합의 입장은 근로자주식제도 전반이 아니라 경영에 대한 근로자의 영향력을 확대하는 산업민주주의적 근로자주식소유제도에 대해서만 긍정적 입장을 보이고 있다.

현재 영국의 근로자주식소유는 각 정치집단이 가지고 있는 주장들의 공통분모를 중심으

로 제도화되어 있다. 산업민주주의적인 근로자주식소유제도보다 근로자의 복리증진을 주된 목적으로 하는 근로자주식소유제도가 현실화되어 있다. 기존의 실증분석들은 근로자들의 경영참여가 없이 위와 같은 선순환구조가 가능할 것인가에 대해 의구심을 나타내고 있다.

근로자 복리증진에 초점을 맞추는 근로자주식소유제도의 도입은 노동당 정부의 실용적 접근에도 기인하고 있다. 근로자주식소유제도는 결국 경영진의 의지에 반해서 활성화되기 어려운 제도이어서 경영계의 입장을 무시할 수 없었기 때문이다.

영국의 근로자주식소유제도는 SAYE와 CSOP, EMI 등 주식옵션제도가 유난히 많다. SAYE(Save As You Earn)는 1980년 도입된 저축과 연계된 옵션제도로써 가장 유명한 전 근로자 주식제도이다. CSOP(Company Share Option Plans)는 참여 근로자를 회사가 선택할 수 있다는 의미에서 재량적 제도(discretionary plan)이며, EMI(Enterprise Management Incentives)는 2000년에 도입되었는데 소규모의 리스크가 높은 기업을 겨냥한 제도이다. 옵션제도는 기본적으로 근로자의 영향력 증대보다는 리스크가 적은 유형의 근로자 복지이기 때문에 이 점은 그것의 기본 목적이 근로자 복리증진에 있다는 점과 무관하지 않다.

옵션이 아닌 주식의 제공과 관련된 제도로는 주식인센티브제도(SIP)가 있다. SIP(Share Incentive Plan)는 2000년에 전근로자 주식제도로 도입되어 2001년에 주식인센티브제도로 개정되었음. 회사가 무상주식, 파트너십주식, 매칭주식, 배당주식 등을 유연하고 적절하게 배합하여 주식을 제공할 수 있다. 무상주식(Free Shares)은 기업이 근로자에게 연 £3,000까지의 무상으로 제공할 수 있는 주식이다. 파트너십 주식(Partnership Shares)은 근로자가 세전 급여로 살 수 있는 주식이다. 매칭주식(Matching Shares)은 고용주가 근로자가 매입한 파트너십주식의 2 배까지 대응하여 줄 수 있는 주식이다. 배당주식은 SIP 플랜 주식의 배당금을 재투자하여 구입한 주식으로서 근로자 1인당 연 £1,500가 최고한도로 정해져 있다.

주식인센티브제도(SIP)에서 무상주식이나 매칭주식의 의무보유기간이 3-5 년으로 결정된 것도 노사정 간 협의의 산물이다. 노동조합은 근로자들의 의사결정 참여를 촉진하기 위해 가능한 한 의무보유기간을 장기화시키려는 경향을 보였고, 경영계는 가능한 한 그것을 줄이려는 경향을 보였다.

영국에서 근로자주식소유제도는 저축과 연계된 형태로 발전하고 있다. 근로자들이 매입하는 형태의 주식이나 옵션이 있는데, 그 경우에는 그 주식구입 자금 마련을 위해 정기적으로 근로자들의 급여로부터 공제를 하고 있다. 우리나라의 우리카주제에서 주식 구입 자금의 일회적 납입은 우선배정 조항과 밀접한 연관성을 가지고 있는데, 리스크가 영국의 경

우보다 더 크게 설계되어 있다. 이와 관련하여, 우리나라와 달리 영국에서는 기업이 근로자들에게 자사주 구입 자금을 대여하는 것을 엄격하게 금지하고 있는 점도 주목할 점이다.

영국의 근로자주식소유제도에서 세제 혜택도 장기보유를 유도하도록 설계되어 있지 않다. 세제 혜택은 의무보유기간인 3-5 년이 지나면 최고수준에 도달할 수 있게 하고, 그 이상 보유한 경우에도 자본이득세 등의 추가 혜택이 주어지고 있지 않다.

영국의 근로자주식소유제도는 전체 근로자를 대상으로 해서 비차별적으로 적용하는 것을 엄격하게 요구하고 있다. 다만, 급여, 근속년수, 근로시간 등에 따라 제공 주식의 수를 달리 할 수 있고, 성과에 따라 주식의 수를 가변화시킬 수 있도록 허용하고 있다. 그러나 성과 연계형 주식배분의 경우에도 사용되는 성과기준을 엄격하게 규정하고 있다.

자사주플랜의 운영주체로서 신탁에 대해서는 전문성과 대표성을 동시에 갖추도록 요구하고 있다. 우선 배정에 기초하고 있는 우리나라의 우리사주제와 달리 시장매입에 기초하고 있는 영국의 근로자주식소유제도는 운영 주체의 전문성을 필요로 하기 때문에 피신탁인에 반드시 주식 전문가가 포함되어 있도록 하고 있다. 전문가(들)를 제외한 나머지 피신탁인은 근로자대표로 구성하도록 함으로써 인수합병 방어용, 자사 주식을 소수의 고위간부나 고임금자 중심으로 배분 등과 같은 경영진의 근로자주식소유제도 오남용을 견제하도록 하고 있다.

근로자기업인수는 근로자주식소유제도를 부분적으로만 활용하고 있다. 이는 영국의 근로자주식소유제도가 근로자 복리증진에 초점을 맞추고 있어서 근로자기업인수가 부가적 목적이지 주된 목적이 아니기 때문이다. 이제까지 영국의 근로자기업인수와 관련하여 핵심적인 논의 사항은 트러스트의 존재였는데, 트러스트는 주식구입 자금의 차입, 그리고 장기보유 유도, 의결권 행사 등과 관련이 있다.

제IV장은 6개 기업에 대한 사례조사를 실시하였다. 그 내용을 요약하면 다음과 같다.

우선, 조사대상의 기업들이 우리사주제도를 도입, 시행하는 배경은 대부분 직원들의 복리후생 증진을 위한 것으로 나타났다. 세부적인 배경 요인은 조금씩 다르지만 궁극적으로는 직원들의 사기 진작, 주인의식 고취, 기업가치 증대, 그리고 이를 통한 개인의 재산 증식을 목표로 하고 있는 것으로 조사되었다. 대우자동차판매의 경우에도 출발은 회사의 적대적 M&A를 방어하는 차원에 의한 것이었지만 이 또한 결과적으로는 다른 기업들과 유사한 효과를 나타내는 것으로 요약할 수 있다.

또한, 회사가 어떤 형태로든 무상출연을 함으로써 해당 기업의 직원들이 자사주를 보유할 수 있는 기회가 많아졌다는 것이다. 이는 2001년 제정된 근로자복지기본법에 따른 신우

리사주제도의 핵심이 직원들의 자사주 취득방법을 다양화한 것이기 때문이다. 웅진씽크빅을 제외한 나머지 기업들은 어떤 형태로든 회사가 무상으로 출연을 한 적이 있거나 계속하고 있는 것으로 나타났다. 출연의 형태가 회사가 보유하고 있는 자사주나 아니면 자사주를 매수할 수 있는 현금출연이나 하는 차이만 보일 뿐이다.

회사가 무상출연 이외에 추가로 지원하고 있는 것을 살펴보면, 자사주 취득자금 대출을 알선하는 경우가 일반적인 지원 형태인 것으로 판단된다. 회사가 직원들이 좀 더 용이하게 자사주를 취득할 수 있도록 배려하는 기업도 있는 것으로 조사되었다. 대우자동차판매처럼 직원들이 부담해야 하는 이자를 지원해주거나 혹은 리바트처럼 주식 취득자금을 회사가 직접 대출해주는 경우, 그리고 FST처럼 회사가 미리 대납해주는 사례 등이다.

직원들의 자사주 취득 기준을 보면, 직급이나 근속 등에 의해 차등을 두는 경우도 있지만 ‘하후상박’을 기준으로 한 균등배분 원칙을 정립한 기업도 많은 것으로 보인다. 우리사주제도가 직원의 복리후생을 증진하고자 하는 취지에서 출발한 것이기 때문에 직원들간 형평성과 더불어 급여상 차이가 나는 부분을 보완해주고자 하는 의지의 산물이라고 판단된다. 직원들은 이러한 균등배분 원칙에 대해 불만이 없다는 것이 관계자들 공통된 답변이다.

사례조사 대상기업의 경우 우리사주제도 도입에 따른 효과는 분명히 긍정적인 것으로 나타났다. 기업 또는 정부의 정책적 지원으로 근로자가 자사주를 취득/보유함으로써 근로자 재산 형성, 기업 생산성 향상, 노사협력 증진을 통해 근로자 복지와 기업 발전을 도모하고자 하는 취지가 어느 정도 발현되고 있다는 것이다. 무엇보다 조합원들이 자사주 보유에 따른 여러 혜택을 체감하면서 개인차원의 만족도나 회사에 대한 애사심이 강해지고 있다는 것이다.

조사결과 제도상의 긍정적 측면에도 불구하고 제도 시행의 문제점이나 부정적인 측면 또한 제기되었다. 먼저, 제도를 시행하고 있는 기업의 직원들이 자칫 자사주를 자신들의 재산 증식을 위한 수단으로만 이용할 수 있다는 점이다. 실제로 예탁기간이 지난 후 인출하지 않고 중장기적으로 계정에 남겨두는 경우는 드물다는 것이 관계자들의 공통된 답변이다. 더불어 포스코와 같은 대기업은 기본적으로 회사의 경영방침에 의해 대응출연이 이루어지는 측면을 고려하지 않더라도 이를 견디나갈 수 있는 재정적인 여력이 있기 때문에 직원들이 느끼는 혜택 수준이 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 이에 반해 중소기업의 경우 회사 지불능력에 있어서의 어려움과 한계, 그리고 해당 근로자들의 소득수준 등을 고려해 볼 때 ‘그림의 떡’처럼 느낄 수도 있다는 것이다.

그렇다면 현행 우리사주제도가 원래의 제도도입 취지를 훼손하지 않으면서 근로자에게 실질적인 혜택을 보장하는 방안은 무엇인가. 사례조사 대상기업의 사주조합 관계자들은 공통적으로 동 제도 개선을 위해서는 몇 가지 보완조치들이 필요하다고 입을 모은다.

우선, 조합원들이 자사주를 장기간 보유할 수 있게 하기 위해서는 일정한 세제 혜택이 전제되어야 한다는 것이다. 소득공제 한도를 대폭 상향시키거나 우리사주 배정 첫 해부터 배당소득세를 비과세하는 등의 세제 혜택이 확대되어야 한다는 것이다. 특히 이연과세 문제와 관련해서는 우리사주 조합원들이 실질적인 혜택을 받을 수 있도록 제도 보완이 필요하다고 주장한다. 사실 조합원의 혜택을 보장하기 위해 법을 개정한 사례도 있다고 한다. 사례조사에 응한 한 기업의 사주조합 관계자는 2005년도 법 개정시 무상출연 주식에 대한 3년 가배정 절차를 폐지하고 즉시 개인계좌에 배정할 수 있게 함으로써 이에 대한 배당소득을 챙길 수 있게 하는 조치는 매우 긍정적인 조치였다고 평가한다.

또한 현행 제도는 대주주나 회사의 무상 출연 등으로 조합원들에게 상당한 혜택이 주어질 수 있는 기반을 마련한 것이지만 현실적으로 사주조합이 설립, 운영되고 있는 모든 회사에서 이와 같은 무상 출연을 기대하기는 어려운 것이 사실이다. 따라서 조합원(또는 조합)출연에 의해 우리사주를 취득하는 경우 우리사주제도를 통한 혜택이 체감될 수 있도록 할인된 가격으로 매입할 수 있는 방안이 마련돼야 한다고 주장한다.

마지막으로 조사 응답자들은 중소기업에 대한 정부의 지원방안이 마련되어야 한다고 지적한다. 현행 제도는 기업이 일방적으로 비용을 부담해야 하는 것으로서 여건이 어려운 중소기업으로서는 제도 도입을 시도하는 것 자체가 불가능하다는 것이다. 지불능력이 있는 대기업만이 아니라 중소기업도 제도를 도입, 적용할 수 있도록 지원책을 확대해야 한다는 것이다. 기업이 복리후생에 투자를 하면 일정한 법인세 감면의 혜택을 부여하는 것 등을 예로 들고 있다.

제V장은 실태조사 결과를 분석하였다. 분석결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 우리사주조합의 운영개요는 다음과 같다. 우리사주조합 설립년도를 보면 2000년대에 설립한 경우가 71.4%로 다수를 차지하고 있다. 보유기간을 보면 개인부담으로 취득한 경우 1년 이내가 31%로 가장 많았고 회사출연 주식의 보유기간은 4년 이내가 상대적으로 약간 높게 나타나고 있다. 우리사주주식을 왜 장기보유하지 않는가에 대해서 주가불안이 51.2%로 가장 높게 나타나고, 이어서 장기보유에 따른 인센티브 취약이 31.3%로 나타났다. 우선배정은 지금까지 우리나라 우리사주제도하에서 근로자들이 자사주를 취득할 수 있는 가장 중요한 수단이었다. 2000년 이후 우선배정을 실시한 적이 없는 경우가 44.2%, 1회 실

시한 경우가 43.8%, 2회 실시한 경우가 8.1%로 나타나고 있다. 2000년 이후 우선배정이 있었다고 응답한 281개 기업의 경우 회사대출이 있었다고 응답한 경우가 46.3%(130개 기업) 그리고 이 경우 70% 이상이 금리 혜택을 준 것으로 나타났다. 우선배정이 있었던 281개 기업 중 135개(48.4%) 기업에서 근로자들의 우선배정 주식에 대한 포기가 있었다고 응답하고 있는데, 그 사유를 보면 자금부족, 주가하락 위험 그리고 환금성의 문제로 나타나고 있다. 우리사주 조합 도입시 목표와 실제 효과 그리고 양자간 격차를 분석한 결과 근로자 재산형성이 격차가 가장 크게 나타나고 이어서 주인의식 제고가 그 다음 순서로 높게 나타나고 있다.

둘째, 우리사주조합의 지배구조를 분석한 결과는 다음과 같다. 우리사주조합장 선출방식을 보면 직선제가 65.9% 간선제가 25%로 근로자 투표로 결정되는 경우가 90.9%로 대부분을 차지하고 있다. 조합장의 출신 직군을 보면 인사-노무-총무파트 출신이 41.5%로 가장 많고 이어서 기획관리 18.1% 그리고 재무-회계가 17.1%로 나타나고 있다. 조합장이 실제로 하고 있는 업무를 보면 우리사주 위탁관리가 77.4%로 가장 높게 나타나고, 이어서 우리사주 구입이 60.1%, 우리사주의 매각 52.8%의 순서로 나타나고 있다. 우리사주조합 전임자가 있는 경우는 5.8%에 불과하고, 우리사주조합 운영위원회가 결성되어 있는 경우는 37.7%로 나타나고 있다. 지난해 우리사주조합 총회를 개최했는지 여부를 분석한 결과 59.7%가 우리사주조합 총회를 개최했다고 응답하고 있다. 우리사주의 의결권 행사방식을 분석한 결과 조합장에 위임하는 경우가 72.8%로 지배적인 것으로 나타났다.

셋째, 이른바 신우리사주제도라는 2002년 이후 제도변화가 실제로 어떻게 작동하고 있는지를 분석한 결과는 다음과 같다. 2000년 이후 회사측이 주식을 무상 출연한 경우는 전체 응답기업의 12.3%로 나타나고 있고, 무상출연이 있었다고 응답했던 62개 기업의 무상출연 횟수는 1회가 82.3%로 지배적이었고 무상출연과 근로자의 자기부담구입이 매칭형태로 실시된 경우도 38.7%에 달했으며, 이 경우 개인별 배분기준은 근속년수, 직급, 균등배분이 가장 중요한 기준인 것으로 나타나고 있다. 향후 무상출연 계획이 있다고 응답한 기업은 전체 504개 기업중 8.3%에 불과한 것으로 나타났고, 기업측의 무상출연을 저해하는 요인에 대해서는 51.8%가 기업의 자금부족 그리고 19.6%가 근로자의 단기보유성향을 들었다. 우리사주매수선택권제도와 관련해서 정관을 개정한 경우는 13.7%로 나타났고, 정관을 개정할 경우 동 제도를 도입한 경우는 59.4%로 나타났다. 차입형 우리사주제를 도입한 경우는 전체 응답기업의 2.8%에 불과한 것으로 나타났고, 추후 동 제도를 도입하겠다는 기업도 6.3%에 불과했다. 차입형 우리사주제의 활성화를 저해하는 요인에 대해서는 38.6%가



제도를 잘 몰라서, 30.1%가 다른 기회로 자사주를 취득할 기회가 충분해서, 그리고 22.2%가 근로자들에게 도움이 되지 않아서라고 응답하고 있다.

넷째, 2002년 이후 제도개선 효과 평가 및 제도 개선에 대한 필요성 인식 분석결과를 요약하면 다음과 같다. 상대적으로 우리사주제도의 활성화에 가장 크게 기여했다고 평가하고 있는 것이 우리사주조합이 기금으로 자사주를 취득하여 배정할 수 있는 제도, 우리사주매수 선택권 제도, 우리사주조합원의 범위를 자본거래가 있는 관계사로 확대한 것의 순서로 나타났지만, 개인이나 회사에 대한 인센티브 차입형 우리사주제도는 영향이 없다인 3점 미만으로 나타나고 있다. 추후 필요한 제도개선 사항에 대한 질문을 분석한 결과, 우리사주대여제도의 도입, 정부취득 주식 매각시 우선배정 적용, 근로자들이 우리사주조합을 통해 기업인수를 할 경우 지원의 순서로 필요성이 높다고 응답하고 있는 반면, 나머지 4개의 제도개선안 즉 차입형 우리사주제도의 차입한도 제한 철폐, 조합비 징수 규정 명문화, 우리사주매수권 부여시 한도 폐지, 조합원 범위에 거래 관계회사 직원 포함에 대해서는 필요하다는 응답이 절반을 넘지 못하고 있다.

다섯째, 우리사주제도 특성간 관계를 분석한 결과 현금성과배분제도와 우리사주매수선택권을 위한 정관 개정간 정(+)의 관계가 나타나서, 추후 적절한 인센티브 체계가 뒷받침 된다면 현금대신 우리사주로서 성과배분을 실시하게 되는 방식으로 우리사주제도가 활성화될 수 있다는 시사점을 얻었다. 우리사주제도 특성과 기업의 특성간 관계를 분석한 결과는 다음과 같다. 제조업은 무상출연과 부(-)의 관계를, 차입형 우리사주제는 2002년 이후 설립된 우리사주조합과 정(+)의 관계를, 우리사주매수선택권 정관개정은 코스닥 등록업체와 정(+)의 관계를, 우선배정실시는 대규모, 노동조합, 상장업체와는 부(-)의 관계를 보이는 반면 코스닥 등록업체 및 2002년 이후 설립된 우리사주조합과 정(+)의 관계를, 우리사주제도와 밀접한 관련성이 있는 현금성과배분제도는 대기업 및 상장회사와 정(+)의 관계를 보인다는 점을 발견하였다. 크게 보아 상장업체는 현금성과배분과 정(+)의 관계를 보이는 반면 코스닥 등록업체의 경우 우리사주매수선택권을 위한 정관개정 및 우선배정과 정(+)의 관계를 보이는 점은 우리사주제도가 도약·성장기 기업에서 활성화될 수 있다는 가능성을 보여주는 것으로도 해석된다. 한편 노동조합의 순효과를 살펴보기 위해 편상관계수를 분석한 결과 노동조합과 우리사주제도 특성간에는 유의한 관계가 나타나지 않았다.

## 2. 정책 함의

본 연구는 2001년 근로자복지기본법 제정 이후 우리나라 우리스주제도에 변화가 어느 정도 발생하고 있는지에 대한 실태를 파악하고자 진행하였다. 이를 위해 대표성 있는 표본 설계과정을 통해 설문조사를 실시하였고 이와 함께 국내외 사례조사를 병행하였다.

첫째, 조사결과 아직도 과거와 같이 우선 배정 시 근로자 개인부담으로 자사주를 취득하는 경우가 80% 정도로 지배적인 것으로 나타났다. 개인부담으로 자사주를 취득한 경우 의무예탁기간이 1년에 불과하고 실태조사에서 나타난 바와 같이 주식시장의 높은 불확실성으로 인해 대부분 자사주를 단기에 매각하고, 이상과 같은 사유로 인해 2006년말 기준으로 설립된 우리스주조합의 34% 정도만 실제 자사주를 예탁하고 있고 나머지는 자사주가 없는 소위 깡통조합이 다수를 차지하고 있다. 이처럼 2001년 및 2005년의 법 개정에도 불구하고 아직까지는 우리스주제도에 큰 변화는 발생하지 않고 있다. 그렇다면 왜 우리나라 우리스주제도에 근본적인 변화가 발생하지 않고 있는지에 대한 심층연구가 필요하고, 이에 근거한 정책대안 마련이 필요한 것으로 보이지만, 이는 본 연구의 범위를 벗어나는 주제이며 추후 이와 관련된 후속연구가 필요하다고 하겠다.

둘째, 2001년 이후 이른바 “신우리스주제도”의 핵심을 우리스주취득기회의 다변화로 보고, 이를 위한 법제도 변화가 현장에서 어느 정도 정착되었는지를 살펴보면 응답기업 504개중 2000년 이후 회사의 무상출연이 있었던 경우는 12.3%(62개), 우리스주매수선택권을 위한 정관개정 13.7%(69개) 및 우리스주매수선택권 도입 8.1%(41개), 차입형 우리스주 도입 2.8%(14개)로 나타났다. 우리스주매수선택권 제도와 차입형 우리스주 제도는 2005년 법 개정을 통해 도입된 제도라는 점을 감안하면 채 2년도 지나지 않은 현재 시점에서 선부른 판단을 내리기에는 시기상조로 보이나 조금씩 변화가 발생하고 있는 것도 사실이다. 특히 우리스주매수선택권을 위한 정관개정은 현금성과배분제도와 밀접한 관련성을 지닌 것으로 나타나는 점에서 추후 매수선택권을 활용한 성과배분형 우리스주제도의 활성화를 기할 수 있는 제도적 보완장치들이 필요한 것으로 보인다. 성과배분의 일환으로서의 우리스주매수선택권 제도를 활성화하기 위해서는 신중한 검토를 전제로 현행 시가의 80%로 정해져 있는 행사가격의 하향조정도 고려할 필요가 있을 것이고, 현행 연간 600만원으로 한도를 정하고 있는 우리스주매수선택권 부여한도의 재조정도 검토할 사항이며, 마지막으로 옵션 부여시점과 행사시점 중 낮은 시점의 가격에 할인율을 적용할 수 있도록 하는 방안도 아울러 고려할 필요가 있을 것이다. 이와 관련해서 주로 근로자복지 목적으로 우리스주제도를

운영하는 영국의 경우 자사주취득의 리스크를 줄일 수 있는 스톡옵션형 우리사주플랜이 발달해 있다는 연구결과를 참조할 필요도 있겠다.

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. 사례조사에서는 현금급여에 대한 양보가 없다면 이미 높은 현금보상을 해주고 있는데 추가로 자사주를 제공할 유인도 없고 그럴만한 자금도 없다는 식으로 평가하고 있다. 회사측에서 보면 총보상의 관점에서 현금 보상 대신에 자사주를 제공하는 것은 큰 부담은 아닐 것이며, 여기에 세제혜택 등이 추가 되면 회사의 무상출연이 활성화될 수도 있을 것이다. 그러나 그렇게 되기 위해서는 근로자 측이 현금보상 대신에 자사주를 선택해야 할 것인데, 실태조사에서 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 실무담당자들의 의견조사 결과를 보면 우리사주대여제도의 도입, 정부 취득 주식매각시 우선 배정 적용, 우리사주조합을 통한 근로자 기업인수 지원의 구체화에 대해서는 대략 70%정도가 그 필요성을 공감하고 있는 것으로 나타나지만, 차입형 우리사주제도의 차입한도 제한 철폐, 조합비 징수 규정 명문화, 조합원 범위에 거래 관계회사 직원 포함 등에 대해서는 필요하다는 의견이 절반에도 미치지 못하는 것으로 나타나는데, 기업체 실무 담당자들이 필요성을 높게 공감하는 항목에 대해서는 전향적인 방향으로의 제도 개선에 대한 고려가 필요한 것으로 보인다.

다섯째, 마지막으로 노동조합도 우리사주제도에 대한 정책을 가질 필요가 있는 것으로 보인다. 실태조사 결과에 의하면 노동조합은 우리사주제도 특성들과 아무런 통계적 관련성이 발견되지 않았는데, 이는 노동조합이 우리사주제도에 대해서 정책이 없거나 정책이 있더라도 관철시킬 파워가 없었기 때문인 것인데, 에피소드들을 종합하면 전자가 사실에 가까운 것으로 보인다.

마지막으로 우리사주제도에 대한 이해도를 높이기 위한 상설교육기관 설립 및 교육프로그램을 개발하여 홍보와 교육을 강화할 필요가 있다. 차입형우리사주 제도를 도입하지 않은 가장 큰 이유는 “제도를 잘 몰라서”였고, 사례조사들에서도 제도의 운영에 대해서 제대로 도움과 지원을 받을 수 있는 기관이나 단체의 부족에 대한 호소들이 많았다. 이러한 점을 종합적으로 고려해보면 교육-홍보-지원을 전담하는 기관의 설립은 이 우리사주조합의 활성화를 위해서 매우 필요한 것으로 보인다.

## [참고문헌]

- 김동배·노용진·박노근·강병식(2005), 우리사주조합등을 통한 국내외 근로자 기업인수사례와 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 활성화방안 논의자료, 2004.7.7.
- 우리사주지원센터(2005), 우리사주제도 안내.
- 전국우리사주연합회, 원-원의 노사관계 등을 위한 정책제안서, 2006. 10.

## 〈부록 2-1〉 우리사주조합에 대한 세제지원관련 법률 내역

### \* 조세특례제한법 제88조의4 (우리사주조합원 등에 대한 과세특례)

①근로자복지기본법에 의한 우리사주조합원(이하 "우리사주조합원"이라 한다)이 자사주를 취득하기 위하여 동법에 의한 우리사주조합(이하 "우리사주조합"이라 한다)에 출연하는 경우에는 당해연도의 출연금액과 400만원중 적은 금액을 당해연도의 근로소득금액에서 공제한다. <개정 2003.12. 30>

②근로자복지기본법 제35조의 규정에 의한 우리사주조합기금에서 발생하거나 우리사주조합이 보유하고 있는 자사주에서 발생하는 소득에 대하여는 소득세를 부과하지 아니한다.

③우리사주조합원이 근로자복지기본법 제33조의 규정에 따라 당해 법인 등의 출연, 증권거래법에 따라 유가증권시장 등에서의 매입으로 취득한 자사주를 우리사주조합을 통하여 배정받는 때에는 소득세를 부과하지 아니한다. (단서 삭제) <개정 2006.12. 30>

④제3항에 불구하고 우리사주조합원이 우리사주조합을 통하여 배정받은 자사주가 해당 법인이 출연하거나 해당 법인의 출연금으로 취득한 것으로서 대통령령이 정하는 한도를 초과하는 분에 대하여는 소득세를 부과한다. 이 경우 「근로자복지기본법」 제33조의 규정에 따라 당초 배정받은 자사주가 우리사주조합원으로부터 우리사주조합에 회수되어 이미 경과한 과세기간에 속하는 근로소득에서 차감되어야 할 금액이 있는 경우 해당 우리사주조합원은 회수일이 속하는 과세기간의 근로소득세액에 대한 연말정산시 해당 근로소득에서 그 금액을 차감할 수 있다. <신설 2006.12. 30>

⑤우리사주조합원이 우리사주조합으로부터 배정받은 자사주를 인출하는 경우에는 당해 인출하는 자사주에서 다음 각호의 자사주를 제외한 것(이하 이 조에서 "과세인출주식"이라 한다)에 대하여 대통령령이 정하는 바에 따라 계산한 금액(이하 이 조에서 "인출금"이라 한다)을 소득세법 제20조의 규정에 의한 근로소득으로 보아 소득세를 부과한다. 이 경우 당해 소득의 수입시기는 당해 자사주의 인출일로 하고, 당해 법인은 인출금에 소득세법 제55조제1항의 규정에 의한 세율을 적용하여 계산한 금액을 원천징수하여야 한다.

1. 제1항의 규정에 의하여 소득공제를 받지 아니한 출연금으로 취득한 자사주

2. 제4항 전단의 규정에 해당하는 자사주

3. 잉여금을 자본에 전입함에 따라 우리사주조합원에게 무상으로 교부된 자사주

⑥우리사주조합원의 과세인출주식에 대한 인출금의 경우 자사주의 보유기간에 따라 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 금액에 대하여는 소득세를 부과하지 아니한다. 이 경우 보유기간은 증권거래법에 의한 증권금융회사(이하 이 조에서 "증권금융회사"라 한다)의 우리사주조합원별 계정에 의무적으로 예탁하여야 하는 기간의 종료일의 다음날부터 인출한 날까지의 기간으로 한다.<개정 2005.12.30> <개정 2006.12. 30>

1. 과세인출주식을 2년 이상 4년 미만 보유하는 경우 인출금의 100분의 50에 해당하는 금액

2. 과세인출주식을 4년 이상 보유하는 경우 인출금의 100분의 75에 해당하는 금액

⑦우리사주조합원이 출연금을 자사주 취득에 사용하지 아니하고 인출하는 경우에는 당해 금액(제1항의 규정에 의하여 소득공제를 받지 아니한 것을 제외한다)은 제5항의 규정에 따른 인출금에 포함한다. <개정 2006.12. 30>

⑧우리사주조합원이 제1항의 규정에 의한 소득공제금액을 초과하는 출연금으로 당해 법인으로부터 대통령령

이 정하는 가액보다 낮은 가액으로 자사주를 취득한 경우에는 당해 취득가액과 대통령령이 정하는 가액과의 차액은 우리사주조합을 통하여 배정받은 때의 근로소득으로 보아 소득세를 부과한다. <신설 2002.12.11>

⑨우리사주조합원이 우리사주조합을 통하여 취득한 후 증권금융회사에 예탁한 우리사주의 배당소득에 대하여는 다음 각호의 요건을 갖춘 경우에 소득세를 과세하지 아니한다. 다만, 예탁일부터 1년 이내에 인출하는 경우 동 인출일 이전에 지급된 배당소득에 대하여는 인출일에 배당소득이 지급된 것으로 보아 소득세를 과세한다. <개정 2004.12.31> <개정 2006.12. 30>

1. 증권금융회사가 발급한 주권예탁증명서에 의하여 우리사주조합원이 보유하고 있는 자사주가 배당지급 기준일 현재 증권금융회사에 예탁되어 있음이 확인될 것
2. 우리사주조합원이 소득세법 제20조제3항의 규정에 의한 소액주주일 것
3. 우리사주조합원이 보유하고 있는 자사주의 액면가액의 개인별 합계액이 1천8백만원(2008년 12월 31일까지는 3천만원) 이하일 것

⑫우리사주조합원의 출연금의 소득공제, 배당소득 비과세, 인출한 자사주에 대한 과세, 자사주의 보유기간 계산 및 자사주의 기장 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

⑬우리사주조합에 지출하는 기부금(우리사주조합원이 지출하는 기부금을 제외한다)은 당해 과세연도의 종합소득금액에서 공제(종합소득금액에서 소득세법 제34조제2항의 규정에 의한 기부금 및 제73조의 규정에 의한 기부금을 순차적으로 공제한 금액에 100분의 30을 곱하여 계산한 금액을 한도로 한다)하거나, 당해 과세연도의 소득금액계산에 있어서 이월결손금을 차감한 후의 소득금액에 100분의 30을 곱하여 산출한 금액의 범위 안에서 이를 손금에 산입한다. <신설 2003.12.30>

⑭우리사주조합원이 보유하고 있는 자사주로서 다음 각호의 요건을 갖춘 주식을 당해 조합원이 퇴직을 원인으로 인출하여 우리사주조합에 양도하는 경우에는 소득세법 제94조제1항제3호의 규정을 적용하지 아니한다. 이 경우 그 양도차익이 3천만원을 초과하는 때에는 그 초과금액에 대하여는 그러하지 아니하다. <신설 2004.7.26>

1. 우리사주조합원이 자사주를 우리사주조합을 통하여 취득하여 1년 이상 보유할 것
2. 우리사주조합원이 보유하고 있는 자사주가 양도일 현재 증권금융회사에 1년 이상 예탁된 것일 것
3. 우리사주조합원이 보유하고 있는 자사주의 액면가액 합계액이 1천800만원 이하일 것

소득세법 제20조 (근로소득)

③내국법인의 종업원으로서 대통령령이 정하는 요건을 갖춘 종업원단체(이하 "우리사주조합"이라 한다)에 가입한 자가 당해 법인의 주식을 그 조합을 통하여 취득한 경우에 그 조합원이 당해 법인의 주주중 대통령령이 정하는 금액 미만의 주식을 소유하는 주주(대통령령이 정하는 당해 법인의 지배주주와 대통령령이 정하는 특수관계에 있는 주주를 제외하며, 이하 "소액주주"라 한다)의 기준에 해당하는 때에는 그 주식의 취득가액과 시가와의 차액으로 인하여 발생하는 소득은 근로소득으로 보지 아니한다. <개정 2000.12.29>

법인세법 제19조(損金の 범위)

①損金은 資本 또는 出資의 還給, 剩餘金の 처분 및 이 法에서 規定하는 것을 제외하고 당해 法人의 純資産을 감소시키는 去來로 인하여 발생하는 損費의 금액으로 한다.

②第1項의 規定에 의한 損費는 이 法 및 다른 法律에 달리 정하고 있는 것을 제외하고는 그 法人의 사업과 관련하여 발생하거나 지출된 損失 또는 費用으로서 일반적으로 容認되는 통상적인 것이거나 收益과 직접 관련된 것으로 한다.

③第1項 및 第2項의 規定에 의한 損費의 범위 및 구분 등에 관하여 필요한 사항은 大統領令으로 정한다.

\* 법인세법시행령 제19조 (손비의 범위) 법 제19조제1항의 규정에 의한 손비는 법 및 이 영에서 달리 정하는 것을 제외하고는 다음 각호에 규정하는 것으로 한다. <개정 2000.12.29, 2001.12.31, 2002.12.30, 2005.2.19, 2006.2.9>

16. 「근로자복지기본법」에 의한 우리사주조합에 출연하는 자사주의 장부가액 또는 금품

※법인세법 및 시행령제20조 제1항제2호

법인세법第20條 (資本去來등으로 인한 損費의 損金不算入) 다음 各號의 損費는 內國法人의 各 事業年度의 所得金額計算에 있어서 이를 損金에 算入하지 아니한다.

1. 剩餘金의 처분을 損費로 計上한 금액. 다만, 大統領令이 정하는 成果給은 그러하지 아니하다.

시행령제20조 (성과급 등의 범위)

① 법 제20조제1호에서 "대통령령이 정하는 성과급"이라 함은 다음 각호의 1에 해당하는 것을 말한다. <개정 1999.12.31, 2001.12.31, 2005.2.19>

2. 「증권거래법」 제189조의2의 규정(자사주취득)에 의하여 취득한 자기주식으로 지급하는 성과급으로서 동법 제2조제18항의 규정에 의한 우리사주조합(이하"우리사주조합"이라 한다)을 통하여 지급하는 것. 이 경우 「증권거래법」에 의한 유가증권시장에서 당해 법인의 주식을 취득하여 조합원에게 분배한 우리사주조합에게 당해 법인이 성과급으로 그 대금을 지급하는 것을 포함한다.

법인세법시행령 제45조 (복리후생비의 손금불산입)

① 법인이 그 임원 또는 사용인을 위하여 지출한 복리후생비중 다음 각호의 1에 규정하는 비용외의 비용은 이를 손금에 산입하지 아니한다. <개정 2000.2.7, 2001.12.31, 2005.2.19>

3. 우리사주조합의 운영비

법인세법시행규칙 제44조 (인정이자 계산의 특례)

영 제89조제5항 단서에서 "재정경제부령이 정하는 금전의 대여"라 함은 다음 각호의 1에 해당하는 것을 말한다. <개정 2001.3.28, 2003.3.26, 2005.2.28, 2006.3.14>

3. 법인이 「근로자복지기본법」 제2조제4호의 규정에 의한 우리사주조합 또는 그 조합원에게 당해 법인의 주식취득(조합원간에 주식을 매매하는 경우와 조합원이 취득한 주식을 교환하거나 현물출자함으로써 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」에 의한 지주회사 또는 「금융지주회사법」에 의한 금융지주회사의 주식을 취득하는 경우를 포함한다)에 소요되는 자금을 대여한 금액(상환할 때까지의 기간에 상당하는 금액에 한한다)



## 〈부록 2-2〉 우리사주 관련 기타 법규

증권거래법시행령 제2조의4 (유가증권의 모집·매출)

- ① 법 제2조제3항의 규정에 의한 유가증권의 모집을 함에 있어서는 신규로 발행되는 유가증권의 취득의 청약을 권유받는 자의 수가 50인 이상이어야 한다.
- ② 법 제2조제4항의 규정에 의한 유가증권의 매출을 함에 있어서는 유가증권시장 또는 코스닥시장 밖(법 제52조의2제1항의 규정에 의하여 유가증권의 매매가 중개되는 경우를 제외한다)에서 이미 발행된 유가증권의 매도의 청약을 받거나 매수의 청약을 권유받는 자의 수가 50인 이상이어야 한다. <개정 2001.7.7, 2005.1.27>

증권거래법 제191조의6 (공공적 법인의 배당등의 특례)

- ① 공공적 법인(제199조제2항의 규정에 의한 공공적 법인을 말한다)은 이익이나 이자를 배당함에 있어 정부에게 지급할 배당금의 전부 또는 일부를 「상법」 제464조의 규정에 불구하고 대통령령이 정하는 바에 따라 당해 법인의 주주중 다음 각호의 1에 해당하는 자에게 지급할 수 있다. <개정 2007.7.19>

1. 당해 주식을 발행한 법인의 우리사주조합에 가입한 종업원
2. 연간소득수준 및 소유재산규모 등을 감안하여 대통령령이 정하는 기준에 해당하는 자
- ② 공공적 법인은 준비금의 전부 또는 일부를 자본에 전입함에 있어 정부에게 발행할 주식의 전부 또는 일부를 「상법」 제461조제2항의 규정에 불구하고 대통령령이 정하는 바에 따라 공공적 법인의 발행주식을 일정기간 소유하는 주주에게 발행할 수 있다. <개정 2007.7.19>

[본조신설 1997.1.13]

제191조의7 (우리사주조합원에 대한 우선배정)

- ① 주권상장법인 또는 주식을 신규로 상장하고자 하는 법인이 주식을 모집 또는 매출하는 경우에 당해 법인의 우리사주조합원은 모집 또는 매출하는 주식총수의 100분의 20범위 안에서 우선적으로 주식의 배정을 받을 권리가 있다. 다만, 다음 각호의 1에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.<개정 1998.9.16, 2007.7.19>
1. 「외국인투자촉진법」에 의한 외국인투자기업중 대통령령이 정하는 법인이 주식을 발행하는 경우
2. 기타 우리사주조합원에 대한 우선배정이 곤란한 경우로서 대통령령이 정하는 경우
- ② 제1항의 규정은 우리사주조합원이 소유하는 주식수가 신규로 발행되는 주식과 이미 발행한 주식의 총수의 100분의 20을 초과하는 경우에는 이를 적용하지 아니한다.
- ③ 재정경제부장관은 제1항의 규정에 의한 우리사주조합원에 대한 주식의 배정과 그 주식의 처분 등에 관하여 필요한 기준을 정할 수 있다.<개정 1998.5.25>

증권거래법 시행령 제84조의15 (우리사주조합원에 대한 우선배정 제외등)

①법 제191조의7제1항제2호에서 "대통령령이 정하는 경우"라 함은 다음 각호의 경우를 말한다.

1. 주권상장법인이 주식을 모집 또는 매출하는 경우 우리사주조합원의 청약액과 법 제191조의7제1항 본문의 규정에 의하여 청약직전 12월간 취득한 당해 법인의 주식의 취득가액(취득가액이 액면액에 미달하는 경우에는 액면액을 말한다. 이하 이 조에서 같다)을 합산한 금액이 당해 법인으로부터 청약직전 12월간 지급받은 급여총액(소득세과세대상이 되는 급여액을 말한다)을 초과하는 경우
2. 우리사주조합원의 청약액과 당해 청약전에 법 제191조의7제1항 본문의 규정에 의하여 취득한 주식의 취득가액의 누적액을 합산한 금액이 당해 법인의 발행주식총액 또는 출자총액의 100분의 1에 해당하는 금액과 3억원중 적은 금액을 초과하는 경우

② 제1항제2호의 규정을 적용함에 있어서 법 제191조의7제1항 본문의 규정에 의하여 취득한 주식의 취득가액의 누적액에는 재정경제부장관이 정하는 동일업종을 영위하는 다른 법인의 종업원으로서 법 제191조의7제1항 본문의 규정에 의하여 취득한 주식의 취득가액을 포함하여 이를 계산한다. <개정 1999.5.27>

③ 법 제191조의7제2항의 규정에 의한 우리사주조합원의 소유주식수의 산정은 법 제8조제1항 본문의 규정에 의하여 유가증권의 모집 또는 매출에 관한 신고서를 금융감독위원회에 제출한 날(법 제8조제1항 단서의 규정에 의하여 신고서를 제출하지 아니하는 경우에는 주주총회 또는 이사회 의 결의가 있는 날)의 직전일의 주주명부상 우리사주조합의 대표자 명의로 명의개서된 주식에 의한다. 다만, 제2조의7제2항의 규정에 따라 수탁기관이 예탁원에 예탁한 주식의 경우에는 법 제174조의2제1항의 규정에 따른 고객계좌부에 따른다. <개정 1998.2.24, 2002.2.9, 2005.12.9>

[본조신설 1997.3.22]

부칙

제11조 (우리사주조합에 관한 경과조치) 이 법 시행당시 자본시장육성에관한법률 제2조제5호의 규정에 의한 우리사주조합은 제2조제18항의 개정규정에 의한 우리사주조합으로 본다.

=>제2조 정의의 18항이란;

<18>이 법에서 "우리사주조합"이라 함은 주권상장법인, 코스닥상장법인 또는 주권을 신규로 상장하고자 하는 법인으로서 제3조의 규정에 의하여 등록된 법인의 종업원이 당해 법인의 주식을 취득·관리함으로써 종업원의 복지증진과 경제적지위향상을 도모하기 위하여 대통령령이 정하는 요건을 갖추어 조직한 단체를 말한다. <신설 1997.1.13, 2000.1.21, 2001.3.28, 2004.1.29>

=>시행령

제2조의7 (우리사주조합의 요건 등) ① 법 제2조제18항에서 "대통령령이 정하는 요건을 갖추어 조

직한 단체"라 함은 「근로자복지기본법」 제2조제4호의 규정에 따른 우리사주조합을 말한다.

- ② 「근로자복지기본법」 제37조제1항의 규정에 따른 수탁기관은 예탁받은 주식을 예탁원에 재예탁할 수 있다.[전문개정 2005.12.9]

=>시행령 부칙

- ②(우리사주조합원의 주식인출기간 제한에 관한 특례) 우리사주 조합원은 제2조의7제1항제2호 나목의 개정규정에 불구하고 1999년 12월 31일까지는 예탁후 3년이 경과하지 아니한 주식을 인출할 수 없다. 다만, 조합원이 퇴직하거나 재정경제부장관이 정하는 부득이한 경우에는 그러하지 아니하다.

- ③(우리사주조합의 규약에 관한 경과조치) 이 영 시행전에 조직된 우리사주조합은 이 영 시행후 1월 이내에 제2조의7의 개정규정 및 부칙 제2항의 규정에 적합하도록 규약을 개정하여야 한다.

**상법** 제418조 (신주인수권의 내용 및 배정일의 지정·공고)

- ①주주는 그가 가진 주식 수에 따라서 신주의 배정을 받을 권리가 있다. <개정 2001.7.24>  
②회사는 제1항의 규정에 불구하고 정관에 정하는 바에 따라 주주 외의 자에게 신주를 배정할 수 있다. 다만, 이 경우에는 신기술의 도입, 재무구조의 개선 등 회사의 경영상 목적을 달성하기 위하여 필요한 경우에 한한다. <신설 2001.7.24>  
③회사는 일정한 날을 정하여 그 날에 주주명부에 기재된 주주가 제1항의 권리를 가진다는 뜻과 신주인수권을 양도할 수 있을 경우에는 그 뜻을, 그 날의 2주간전에 공고하여야 한다. 그러나 그 날이 제354조제1항의 기간중인 때에는 그 기간의 초일의 2주간전에 공고하여야 한다.<신설 1984.4.10>

제341조 (자기주식의 취득) 회사는 다음의 경우외에는 자기의 계산으로 자기의 주식을 취득하지 못한다.<개정 1984.4.10, 1995.12.29>

1. 주식을 소각하기 위한 때
2. 회사의 합병 또는 다른 회사의 영업전부의 양수로 인한 때
3. 회사의 권리를 실행함에 있어 그 목적을 달성하기 위하여 필요한 때
4. 단주의 처리를 위하여 필요한 때
5. 주주가 주식매수청구권을 행사한 때

제341조의2 (주식매수선택권부여목적등의 자기주식취득) ①회사는 제340조의2제1항의 규정에 의하여 자기의 주식을 양도할 목적으로 취득하거나 퇴직하는 이사·감사 또는 피용자의 주식을 양수함으로써 자기의 주식을 취득함에 있어서는 발행주식총수의 100분의 10을 초과하지 아니하는 범위안에서 자기의 계산으로 자기의 주식을 취득 할 수 있다. 다만, 그 취득금액은 제462조 제1항에 규정된 이익배당이 가능한 한도이내이어야 한다.

- ②회사가 제1항의 주식을 발행주식총수의 100분의 10 이상의 주식을 가진 주주로부터 유상으로 취

득하는 경우에는 다음 각호의 사항에 관하여 제434조의 규정에 의한 주주총회의 결의가 있어야 한다. 이 경우 회사는 주주총회 결의후 6월 이내에 주식을 취득하여야 한다.

1. 주식을 양도하고자 하는 주주의 성명

2. 취득할 주식의 종류와 수

3. 취득할 주식의 가액

③회사가 제1항의 규정에 의하여 자기의 주식을 취득한 경우에는 상당한 시기에 이를 처분하여야 한다.

④제433조제2항의 규정은 제2항의 주주총회에 관하여 이를 준용한다.

[본조신설 1999.12.31] [중전제341조의2는 제341조의3으로 이동<1999.12.31>]

제341조의3 (자기주식의 질취) 회사는 발행주식의 총수의 20분의 1을 초과하여 자기의 주식을 질권의 목적으로 받지 못한다. 그러나 제341조제2호 및 제3호의 경우에는 그 한도를 초과하여 질권의 목적으로 할 수 있다.

[본조신설 1984.4.10][제341조의2에서 이동<1999.12.31>]

소득세법 제20조 (근로소득)

③내국법인의 종업원으로서 대통령령이 정하는 요건을 갖춘 종업원단체(이하 "우리사주조합"이라 한다)에 가입한 자가 당해 법인의 주식을 그 조합을 통하여 취득한 경우에 그 조합원이 당해 법인의 주주중 대통령령이 정하는 금액 미만의 주식을 소유하는 주주(대통령령이 정하는 당해 법인의 지배주주와 대통령령이 정하는 특수관계에 있는 주주를 제외하며, 이하 "소액주주"라 한다)의 기준에 해당하는 때에는 그 주식의 취득가액과 시가와의 차액으로 인하여 발생하는 소득은 근로소득으로 보지 아니한다. <개정 2000.12.29>

제21조 (기타소득)

13. 거주자·비거주자 또는 법인과 대통령령이 정하는 특수관계에 있는 자가 그 대통령령이 정하는 특수관계로 인하여 당해 거주자·비거주자 또는 법인으로부터 받는 경제적 이익으로서 급여·배당 또는 증여로 보지 아니하는 금품. 다만, 우리사주조합원이 당해 법인의 주식을 그 조합을 통하여 취득한 경우에 그 조합원이 소액주주에 해당하는 자인 때에는 그 주식의 취득가액과 시가와의 차액으로 인하여 발생하는 소득을 제외한다.

소득세법시행령

제39조 (우리사주조합) 법 제20조제3항에서 "대통령령이 정하는 요건을 갖춘 종업원단체"라 함은 「근로자복지기본법」 또는 「증권거래법」에 의한 우리사주조합(이하 "우리사주조합"이라 한다)을 말한다. <개정 1997.12.31, 2001.12.31, 2005.2.19>

제20조 (일용근로자의 범위) 법 제14조제3항제2호에서 "일용근로자"라 함은 근로를 제공한 날 또는 시간에 따라 근로대가를 계산하거나 근로를 제공한 날 또는 시간의 근로성과에 따라 급여를 계산

하여 받는 자로서 다음 각호에 규정된 자를 말한다.

1. 건설공사에 종사하는 자로서 다음 각목의 자를 제외한 자

가. 동일한 고용주에게 계속하여 1년이상 고용된 자

나. 다음의 업무에 종사하기 위하여 통상 동일한 고용주에게 계속하여 고용되는 자

(1) 작업준비를 하고 노무에 종사하는 자를 직접 지휘·감독하는 업무

(2) 작업현장에서 필요한 기술적인 업무, 사무·타자·취사·경비등의 업무

(3) 건설기계의 운전 또는 정비업무

2. 하역작업에 종사하는 자(항만근로자를 포함한다)로서 다음 각목의 자를 제외한 자

가. 통상 근로를 제공한 날에 근로대가를 받지 아니하고 정기적으로 근로대가를 받는 자

나. 다음의 업무에 종사하기 위하여 통상 동일한 고용주에게 계속하여 고용되는 자

(1) 작업준비를 하고 노무에 종사하는 자를 직접 지휘·감독하는 업무

(2) 주된 기계의 운전 또는 정비업무

3. 제1호 또는 제2호외의 업무에 종사하는 자로서 근로계약에 따라 동일한 고용주에게 3월이상 계속하여 고용되어 있지 아니한 자

증권거래법 제54조의5

④다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 제1항의 규정에 의한 증권회사의 사외이사가 되지 못하며 사외이사가 된 후 이에 해당하게 된 때에는 그 직을 상실한다. <개정 2007.7.19>

1. 제191조의12제3항제1호 내지 제4호에 해당하는 자

2. 최대주주

증권거래법시행령 제10조의3 (특별관계자의 범위)

①법 제21조제1항의 규정에 의한 특별관계자는 특수관계인 및 공동보유자를 말한다.

②제1항에서 "특수관계인"이라 함은 다음 각호의 1에 해당하는 자를 말한다.

1. 본인이 개인인 경우에는 다음 각목의 1에 해당하는 자

가. 배우자(사실상의 혼인관계에 있는 자를 포함한다. 이하 같다)

나. 6촌이내의 부계혈족 및 4촌이내의 부계혈족의 처

다. 3촌이내의 부계혈족의 남편 및 자녀

라. 3촌이내의 모계혈족과 그 배우자 및 자녀

마. 배우자의 2촌이내의 부계혈족 및 그 배우자

바. 입양자의 생가의 직계존속

사. 출양자 및 그 배우자와 출양자 양가의 직계비속

아. 혼인외의 출생자의 생모

자. 본인의 금전 기타 재산에 의하여 생계를 유지하는 자 및 생계를 함께 하는 자

[부표 2-1] 우리사주운영상황 보고서식

| <div style="font-size: 1.2em; font-weight: bold;">우리사주조합운영상황 보고서(   년도분)</div> <div style="font-size: 0.9em; margin-top: 5px;">※ 기재요령 및 구비서류는 뒤쪽을 참조하십시오                      (단위 : 천원, 명, 주)</div>                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |          |                    |                                                                                      |              |                                                                     |  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|--------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|--------------|---------------------------------------------------------------------|--|
| 조합                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | ①조 합 명   |                    | ②조합원 수                                                                               |              | ③설립신고일                                                              |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | ④소 재 지   |                    |                                                                                      |              | ⑤대표자                                                                |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | ⑥회 계 연 도 | ~   년 월 0<br>년 월 일 | ⑦우리사주운영위원회<br>설 치 여 부                                                                |              | <input checked="" type="checkbox"/> 설치 <input type="checkbox"/> 미설치 |  |
| 회사                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | ⑧상 호     | ⑨대 표 자             | ₩업 종                                                                                 | ₩근 로 자 수     | ₩납입 자본금<br>(발행주식총수)                                                 |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |          |                    |                                                                                      |              |                                                                     |  |
| 재산<br>현황                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 구 분      | ₩전기말 잔고            | ₩당 기 증 가                                                                             | ₩당 기 감 소     | ₩당기말 잔고                                                             |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 조 합 기 금  |                    |                                                                                      |              |                                                                     |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 주식       | 계                  |                                                                                      |              |                                                                     |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |          | 조합<br>계정           |                                                                                      |              |                                                                     |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |          | 개별<br>계정           |                                                                                      |              |                                                                     |  |
| 우리사주매수선택권<br>부 여 현 황                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |          | ₩부여주식수(조합원수)       | ₩부여방법                                                                                | ₩제공기간(행사 횟수) | ₩행사가격(평가가격)                                                         |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |          |                    | <input checked="" type="checkbox"/> 신주발행<br><input checked="" type="checkbox"/> 자기주식 |              |                                                                     |  |
| <div style="margin-top: 20px;">「근로자복지기본법 시행령」 제15조제6항 및 동법 시행규칙 제11조의 규정에 의하여<br/>위와 같이 보고합니다.</div> <div style="text-align: right; margin-top: 20px;"> <div style="display: inline-block; width: 150px; text-align: right;">년   월   일</div> <div style="display: inline-block; width: 150px; text-align: right;">대표자                      (서명 또는 인)</div> </div> <div style="text-align: center; margin-top: 20px;"> <div style="font-size: 1.1em; font-weight: bold;">○○ 지방노동청(사무소)장 귀하</div> </div> |          |                    |                                                                                      |              |                                                                     |  |

## 우리사주제도 실태조사

ID

안녕하십니까?

한국노동연구원은 노동부의 의뢰를 받아 우리사주제도 개선을 위해 실태조사를 하고 있습니다. 여러분들이 응답해준 내용은 익명으로 통계 처리되며, 정책 수립을 위한 소중한 자료로 반영될 것입니다. 평소 우리사주조합 관련 업무를 수행하시면서 느끼신 점을 솔직하게 응답해 주시면 감사하겠습니다. 바쁘시더라도 잠시 시간을 내어 조사에 협조하여 주실 것을 부탁드립니다. 감사합니다.

2007년 11월 한국노동연구원장 최영기

\* 본 조사와 관련하여 문의사항이 있으시면 아래로 연락주시기 바랍니다.

조사대행 : (주)메트릭스

|            |                                            |            |
|------------|--------------------------------------------|------------|
| 응답자<br>관 련 | ■ 회사명 nam                                  |            |
|            | ■ 성 명 : res_nam                            | ■ 연락처 :tel |
|            | ■ 우리사주조합 담당책임자 여부      ① 예      ② 아니오 resp |            |

|                                      |                                                                                                                                  |
|--------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| DQ1. 회사 설립년도                         | _____ 년도                                                                                                                         |
| DQ2. 종업원수                            | _____ 명                                                                                                                          |
| DQ3. 해당업종에 표시하여 주십시오                 | ① 농림어업축산업      ② 광업<br>③ 제조업      ④ 전기가스수도건설<br>⑤ 도소매음식숙박      ⑥ 운수, 통신<br>⑦ 금융, 보험      ⑧ 부동산임대사업서비스<br>⑨ 보건,오락,문화      ⑩ 기타서비스 |
| DQ4. 귀사는 다음중 어디에 해당됩니까?              | ① 증권거래소 상장회사<br>② 코스닥 등록회사<br>③ 기타                                                                                               |
| DQ5. 귀사에는 노동조합이 있습니까?                | ① 있다      ② 없다                                                                                                                   |
| DQ5-1. (노동조합이 있는 경우)<br>상급단체는 어디입니까? | ① 한국노총      ② 민주노총      ③ 미가맹                                                                                                    |

I. 다음은 귀사의 우리사주제도 일반에 대한 질문들입니다. 별다른 언급이 없으면 응답 시점을 기준으로 답변하여 주십시오. 단 현재 예탁주식이 없는 경우는 문2, 문3, 문4.1, 문4.2는 응답하지 마십시오.

1. 귀사에서 우리사주제를 처음 도입한 해는 언제입니까?

※ 정확하게 기억나지 않으면 □□□□년대 초반, 중반, 후반으로 응답하여 주십시오.

\_\_\_\_\_년

또는 \_\_\_\_\_년대 ① 초반 ② 중반 ③ 후반

2. 귀사에서 현재 근로자들의 보유한 우리사주는 전체 주식의 몇 % 정도입니까?

약 \_\_\_\_\_%

※ 계산식: [(우리사주조합이 보유한 주식수 ÷ 회사에서 발행한 주식총수) \* 100]

2.1. 우리사주조합이 보유한 총 자사주 중 회사가 출연(회사가 상환하는 조합차입금으로 취득한 경우도 포함)한 자사주의 비중은 어떻게 됩니까?

약 \_\_\_\_\_%

3. 귀사에서 우리사주를 보유한 비정규직 근로자들이 있습니까?

※ 여기서 비정규직 근로자는 계약직/기간제 근로자와 파트타임 근로자를 의미합니다.

① 예                      ② 아니오                      ③ 아니오(해당 비정규직 없음)

4. 귀 우리사주조합원의 우리사주 보유기간에 대한 질문입니다.

4.1. 개인부담으로 취득한 우리사주 보유기간별 근로자 비중은 어떻게 됩니까? (합계가 100이 되도록 하여 주십시오).

| 1년 이내 | 1-2년 미만 | 2-4년 미만 | 4년 이상 | 해당 없음 | 합계   |
|-------|---------|---------|-------|-------|------|
|       |         |         |       |       | 100% |

4.2. 회사부담으로 취득한 우리사주 보유기간별 근로자 비중은 어떻게 됩니까? (합계가 100이 되도록 하여 주십시오).



|      |      |      |      |
|------|------|------|------|
| 4년미만 | 4년이상 | 해당없음 | 합계   |
|      |      |      | 100% |

5. 귀사에서 2000년이후 유상증자 또는 주식상장으로 우리사주를 근로자들에게 우선 배정한 총 횟수는 몇 번 정도입니까?

※ 우리사주조합이 2000년 이후에 결성된 경우는 조합 결성 이후 시점부터 계산. 해당 사항이 없는 경우는 0회로 기입하시고 문6번으로 가십시오) \_\_\_\_\_회

5.1. 2000년이후 우리사주 조합원들이 우선 배정 받은 주식의 규모는 어느 정도 있었습니까?

※ 한번만 있었던 경우는 한해만 기입, 수년에 걸쳐 여러번 있었던 경우 매년 기입. 4회 이상일 경우에는 여백란에 직접 기입하여 주십시오.

\_\_\_\_\_년 1인당 약 \_\_\_\_\_주  
 \_\_\_\_\_년 1인당 약 \_\_\_\_\_주  
 \_\_\_\_\_년 1인당 약 \_\_\_\_\_주  
 \_\_\_\_\_년 1인당 약 \_\_\_\_\_주  
 \_\_\_\_\_년 1인당 약 \_\_\_\_\_주  
 \_1\_\_\_\_\_년 1인당 약 \_\_\_\_\_주

5.2. 가장 최근의 우선 배정시 우리사주 구입 자금을 위해 귀사가 근로자들에게 대출을 해주었습니까?

① 예                                      ② 아니오 (☞문5.3으로)

5.2.1.(대출 있었던 경우) 당시 대출 이자율은 어느 정도였습니까?

- ① 무이자
- ② 당시 시중은행금리의 50% 이하
- ③ 당시 시중은행금리의 75% 이하
- ④ 당시 시중은행금리
- ⑤ 당시 시중은행금리보다 높았음

5.3. 2000년 이후 귀사의 우리사주조합원이 우선 배정된 주식을 포기한 적이 있다면, 그 이유에 해당되는 것을 중요한 순서대로 3가지만 기입해 주십시오.

1순위 \_\_\_\_\_, 2순위 \_\_\_\_\_, 3순위 \_\_\_\_\_



6.4. (가장 최근 무상출연의 경우) 우리사주의 개인별 배분 기준은 무엇입니까? 해당 사항별 배분 기준 여부 및 기준별 배정 비율을 적어주십시오.

\* 100만주 중 50만주는 균등, 30만주는 근속년수, 20만주는 성과차등이라면 각각 배정비율은 (50%) (30%) (20%)로 계산.

|              | 배정 기준 여부 |   | (② 예)인 경우<br>기준별 배정비율 |
|--------------|----------|---|-----------------------|
|              | 아니오      | 예 |                       |
| 균등 배분        | ①        | ② |                       |
| 급여 수준        | ①        | ② |                       |
| 근속년수         | ①        | ② |                       |
| 직급           | ①        | ② |                       |
| 개인/부서의 성과    | ①        | ② |                       |
| 개인보유 우리사주의 수 | ①        | ② |                       |
| 기타_____      | ①        | ② |                       |

6.5. (가장 최근 무상출연의 경우) 당시 귀사의 주식 동향은 어떠했습니까?

- ① 급하락세
- ② 완만한 하락세
- ③ 보합세
- ④ 완만한 상승세
- ⑤ 급상승세

7. 우리사주조합장의 선출 방식은 어느 것입니까?

- ① 근로자들의 직접선거
- ② 근로자들의 간접선거(대의원 대회 등)
- ③ 회사가 임명
- \*④ 노조가 임명
- ⑤ 기타 \_\_\_\_\_

8. 우리사주조합장의 담당업무는 어떻게 됩니까?

\* 조합업무 전임자인 경우 전임자 이전 담당업무, 조합업무를 겸임하는 경우에는 현재 담당업무

- ① 재무, 회계 파트
- ② 인사, 노무, 총무파트

③ 기획관리 파트

④ 영업, 마케팅 파트

⑤ 생산 파트

⑥ 기타 \_\_\_\_\_

9. 우리사주조합(조합장)이 실제로 수행하는 업무에는 어떤 것들이 있습니까? 해당 사항에 모두 표시하여 주십시오.

① 근로자들의 우리사주 구입 관련 업무

② 우리사주 위탁 및 관리 업무

③ 근로자들의 우리사주 매각 관련 업무

④ 우리사주와 관련한 이슈들을 회사와 협의 또는 교섭

⑤ 회사의 일상적 의사결정에 참여

⑥ 주주총회에 참석하여 의결권 행사

⑦ 기타 ( )

10. 회사로부터 월급을 받으면서 회사 업무로부터 면제되고 우리사주조합 업무만을 전담하는 우리사주조합 전임자가 있습니까?

① 있다

② 없다

11. 귀사에는 2007년 현재 회사측과 우리사주조합측으로 구성되는 우리사주 운영위원회가 있습니까? all

① 있다

② 없다(☞ 문12로 이동)

11.1. 우리사주 운영위원회의 위원 구성은 어떻게 되어 있습니까?

① 회사측 \_\_\_\_\_명

② 우리사주조합측 \_\_\_\_\_명

12. 귀사에서는 지난해에 우리사주조합 총회가 열렸습니까?

몇 회 정도 열렸습니까?

① 예 \_\_\_\_\_회

② 아니요

13. 귀사에서는 우리사주조합원들이 주주총회에서 의결권을 주로 어떻게 행사하고 있습니까?

- ① 조합장에게 의결권 행사를 위임 (예: 특정 사안에 반대표시 등)
- ② 조합원이 각자 의결권 행사(조합원간 위임 포함)
- ③ 조합장외 제3자 위임 또는 복위임
- ④ 의사표시를 하지 않고 조합장이 그림자투표(shadow voting)

14. (비상장회사만 응답) 귀사의 근로자들은 우리사주를 주로 어떻게 매도합니까?

- ① 우리사주조합(원)에게 매도
- ② 사내의 다른 근로자들에게 매도
- ③ 장외거래를 통해 매도
- ④ 환매수
- ⑤ 기타 \_\_\_\_\_

## II. 다음은 귀사의 우리사주 도입 목적 및 효과에 대한 질문들입니다.

1. 귀사가 우리사주제를 도입했을 때 다음 목적들을 얼마나 많이 염두에 두고 있었습니까?  
각각 항목에 대해 표시하여 주십시오.

|                     | 전혀<br>없다 | 없는데 | 중간 | 많은편 | 매우<br>많다 |
|---------------------|----------|-----|----|-----|----------|
| 1) 근로자 재산형성 증진.     | ①        | ②   | ③  | ④   | ⑤        |
| 2) 근로자들의 주인의식 제고    | ①        | ②   | ③  | ④   | ⑤        |
| 3) 근로자들의 이직률 저하     | ①        | ②   | ③  | ④   | ⑤        |
| 4) 근로자들의 생산성 향상     | ①        | ②   | ③  | ④   | ⑤        |
| 5) 근로자들의 경영참여 기회 제공 | ①        | ②   | ③  | ④   | ⑤        |
| 6) 노사협력 제고          | ①        | ②   | ③  | ④   | ⑤        |
| 7) 적대적 M&A 방지.      | ①        | ②   | ③  | ④   | ⑤        |

2. 귀사의 우리사주제 도입이 다음 항목들에 얼마나 큰 성과를 올렸는지에 대한 질문입니다. 각각 항목에 대해 기입 해 주십시오.

|                     | 전혀<br>없다 | 없는편 | 중간 | 큰 편 | 매우<br>크다 |
|---------------------|----------|-----|----|-----|----------|
| 1) 근로자 재산형성 증진      | ①        | ②   | ③  | ④   | ⑤        |
| 2) 근로자들의 주인의식 제고    | ①        | ②   | ③  | ④   | ⑤        |
| 3) 근로자들의 이직률 저하     | ①        | ②   | ③  | ④   | ⑤        |
| 4) 근로자들의 생산성 향상     | ①        | ②   | ③  | ④   | ⑤        |
| 5) 근로자들의 경영참여 기회 제공 | ①        | ②   | ③  | ④   | ⑤        |
| 6) 노사협력 제고          | ①        | ②   | ③  | ④   | ⑤        |
| 7) 적대적 M&A 방지       | ①        | ②   | ③  | ④   | ⑤        |

3. 귀사에는 현금성과배분제를 운영하고 있습니까?

\* 성과배분제는 기업·공장 및 부서단위의 경영성과가 목표치를 상회할 경우 일정 부분을 집단적으로 근로자에게 현금·주식·복지기금 등의 형태로 사후적으로 배분하는 집단적 성과급입니다.

- ① 예                      ② 아니오

4. 귀사는 향후 근로자들에게 우ரி사주를 무상으로 제공할 계획이 있습니까?b4

- ① 예                      ② 아니오                      ③ 잘모르겠다

4.1. 우ரி사주제에 대한 기업의 우ரி사주 무상출연을 억제하는 가장 중요한 장애요인은 무엇이라고 보십니까?

- ① 기업의 자금부족  
 ② 근로자들이 우리사주를 단기간만 보유하기 때문에  
 ③ 우리사주제를 통한 의결권 행사에 대한 우려 때문에  
 ④ 주주가치의 희석에 대한 주주들의 우려 때문에  
 ⑤ 그러지 않아도 근로자들의 임금이 지나치게 높기 때문에  
 ⑥ 회사 지원에 대한 세금혜택이 너무 약하기 때문에  
 ⑦ 기타 \_\_\_\_\_

5. 귀사에 2007년 현재 우리사주매수선택권(스톡옵션형 우리사주) 도입을 위해 회사정관을 변경했습니까?

① 예                                  ② 아니오 (문 6으로)

\* 우리사주매수선택권은 [ I ]의 문7을 참조

① 예 \_\_\_\_\_년 (문 6으로)                      ② 아니오

① 예 (문 6으로)                      ② 아니오

- ① 제도를 잘 모른다
- ② 회사 정관 변경 등 도입하기가 힘들다
- ③ 다른 방식을 통한 자사주 취득 기회가 충분하다
- ④ 근로자 재산형성에 큰 도움이 되지 않는다
- ⑤ 기타 \_\_\_\_\_

\* 차입형 우리사주제란 우리사주조합이 금융기관을 통해 자사주 취득자금을 차입하되 차입금 상환을 위해 회사가 금품을 출연할 것을 약정하는 경우임

① 예 (문 7로)                      ② 아니오

① 예 (문 7로)                      ② 아니오

- ① 제도를 잘 모른다
- ② 이사회 결의 등 도입하기가 힘들다
- ③ 다른 방식을 통한 자사주 취득 기회가 충분하다

④ 근로자 재산형성에 큰 도움이 되지 않는다

⑤ 기타 \_\_\_\_\_

7. 근로자들의 자사주 장기 보유를 막는 장애요인은 무엇이라고 보십니까?

① 주가가 불안하기 때문에

② 근로자들이 투기적인 태도 때문에

③ 근로자들이 한 몫에 너무 많은 우리사주를 구입하기 때문에

④ 근로자들의 장기 보유에 대한 (세제 등) 인센티브가 약하기 때문에

⑤ 기타 \_\_\_\_\_

### Ⅲ. 우리사주조합 제도 개선에 대한 질문입니다.

1. 우리사주조합원의 자격을 비상장 관계회사 근로자에까지 확대한 현행 제도가 우리사주 제도 활성화에 어느 정도 효과가 있다고 보십니까?

① 매우 크다 ② 다소 큰 편 ③ 영향 없다 ④ 다소 작은 편 ⑤ 거의 없다

2. 현행 우리사주매수선택권제도(스톡옵션형 우리사주) 도입이 우리사주제도의 활성화에 어느 정도 효과가 있다고 보십니까?

① 매우 크다 ② 다소 큰 편 ③ 영향 없다 ④ 다소 작은 편 ⑤ 거의 없다

3. 우리사주조합이 다양한 방법을 통해 조성한 우리사주기금으로 자사주를 취득하여 조합 원에게 배정할 수 있게 한 현행 제도는 우리사주제도의 활성화에 어느 정도 효과가 있다고 보십니까?

① 매우 크다 ② 다소 큰 편 ③ 영향 없다 ④ 다소 작은 편 ⑤ 거의 없다

4. 현행 차입형 우리사주제도의 도입이 우리사주제도의 활성화에 어느 정도 효과가 있다고 보십니까?

\* 차입형 우리사주제도의 설명은 Ⅱ의 문6을 참조.

① 매우 크다 ② 다소 큰 편 ③ 영향 없다 ④ 다소 작은 편 ⑤ 거의 없다



5. 우리사주조합원에 대한 현행 세제혜택은 우리사주제도 활성화를 위해 충분하다고 보십니까?

① 매우 그렇다 ② 그런 편 ③ 중간 ④ 그렇지 않은 편 ⑤ 전혀 그렇지 않다

6. 회사의 무상출연이나 지원에 대한 현행 세제혜택은 우리사주제도 활성화를 위해 충분하다고 보십니까?

① 매우 그렇다 ② 그런 편 ③ 중간 ④ 그렇지 않은 편 ⑤ 전혀 그렇지 않다

7. 만약 우리사주의 의무예탁기간을 우리사주취득자금의 출처별로 달리 정한다면 조달재원별 무예탁기간을 어느 정도로 하는 것이 적절하다고 생각합니까?

| 자금조달 출처    | 적정 의무예탁기간 |
|------------|-----------|
| ① 자기 자금    | ____(년)   |
| ② 회사 대여금   | ____(년)   |
| ③ 회사 무상출연금 | ____(년)   |

※ 의무보유기간은 장기 보유시 적절한 보상이 이루어진다고 가정하여 응답하여 주시기 바랍니다. 퇴직시까지의 '퇴직'으로 기입해 주십시오.

8. 우리나라의 우리사주제도와 관련해서 다음과 같은 제도 개혁을 생각할 수 있습니다. 각각의 제안에 대해서 필요성 여부를 판단하여 주십시오.

#### 8.1. [우리사주대여]제도의 도입

\* 우리사주대여란 한국증권금융에 예탁된 우리사주를 대차중개기관(증권금융)을 통하여 기관투자가에게 일정기간 대여하고, 여기서 발생하는 수익을 우리사주조합에 돌려드리는 제도(상장회사에 한정됨).

① 필요하다                      ② 필요없다                      ③ 잘 모르겠다

#### 8.2. 정부 등(산업은행, 한국자산관리공사, 예금보호공사)이 취득한 주식 매각시 우리사주조합에 우선배정 권리를 부여

\* 유상증자나 기업공개시 우리사주 조합에 일정 범위내에서 우선 배정권을 부여하는 것과는 달리 위의 경우는 우리사주조합에 우선 배정권 없음

① 필요하다                      ② 필요없다                      ③ 잘 모르겠다

8.3. 근로자가 우리사주조합을 통해 (도산 하는 등의)기업을 인수하는 경우 이에 필요한 자금지원 등 필요한 지원을 법으로 구체적으로 규정

① 필요하다                      ② 필요없다                      ③ 잘 모르겠다

8.4. 회사가 상환하기로 약정한 우리사주조합의 금융기관을 통한 차입금 규모의 제한 철폐

\* 현재 차입금의 최대 한도는 직전년도 조합원 급여총액(소득세과세대상)이며, 한해 차입금 상한은 급여총액의 10%에 차입기간(3년-7년)을 곱한 금액으로 제한.

① 필요하다                      ② 필요없다                      ③ 잘 모르겠다

8.5. 우리사주조합의 조합비 징수 규정을 법으로 신설

① 필요하다                      ② 필요없다                      ③ 잘 모르겠다

8.6. 우리사주매수선택권 부여시 한도 폐지

\* 현재 주총결의로는 발행주식총수의 20% 그리고 이사회결의로는 10%범위로 제한.

① 필요하다                      ② 필요없다                      ③ 잘 모르겠다

8.7. 우리사주 조합원의 자격범위에 자본관계가 아니더라도 거래관계회사(예: 협력업체) 근로자를 포함시킴

① 필요하다                      ② 필요없다                      ③ 잘 모르겠다

———— 감사합니다 —————

[부록] 통계표

<부표 -> 귀사에서 우리사주제를 처음 도입한 해는 언제입니까?

|        |          | 70년대 | 80년대 | 90년대 | '00년대 | 사례수 | 평균연령1) |
|--------|----------|------|------|------|-------|-----|--------|
| 전체     |          | 2.0  | 4.4  | 22.2 | 71.4  | 504 | 8.2    |
| 규모     | 100인미만   |      | 0.5  | 11.8 | 87.7  | 203 | 5.7    |
|        | 100-299인 |      | 2.4  | 23.4 | 74.3  | 167 | 7.3    |
|        | 300-999인 | 6.7  | 9.0  | 36.0 | 48.3  | 89  | 11.8   |
|        | 1000인이상  | 8.9  | 20.0 | 37.8 | 33.3  | 45  | 15.1   |
| 업종     | 제조업      | 2.7  | 4.4  | 18.6 | 74.3  | 339 | 7.9    |
|        | 비제조업     | 0.6  | 4.2  | 29.7 | 65.5  | 165 | 8.6    |
| 노동조합   | 있음       | 6.6  | 12.4 | 40.1 | 40.9  | 137 | 13.4   |
|        | 없음       | 0.3  | 1.4  | 15.5 | 82.8  | 367 | 6.2    |
| 법인형태   | 상장       | 6.0  | 16.2 | 49.6 | 28.2  | 117 | 14.7   |
|        | 코스닥      | 1.5  |      | 12.4 | 86.1  | 194 | 6.4    |
|        | 기타       |      | 1.6  | 15.5 | 82.9  | 193 | 5.9    |
| 우리사주지분 | 있음       | 1.2  | 2.1  | 16.7 | 80.0  | 335 | 6.5    |
|        | 없음       | 3.6  | 8.9  | 33.1 | 54.4  | 169 | 11.3   |

주: 평균연령은 2008에서 우리사주조합 설립년을 뺀 수치임.

<부표 -> 귀사에서 현재 근로자들의 보유한 우리사주는 전체 주식의 몇 %정도입니까?

|              |          | 없음    | 1% 이하 | 5% 이하 | 10% 이하 | 10% 초과 | 사례수 | 평균  |
|--------------|----------|-------|-------|-------|--------|--------|-----|-----|
| 전체           |          | 33.5  | 16.7  | 29.0  | 13.7   | 7.1    | 504 | 3.7 |
| 규모           | 100인미만   | 33.0  | 13.8  | 31.0  | 15.8   | 6.4    | 203 | 4.1 |
|              | 100-299인 | 34.1  | 15.0  | 30.5  | 13.8   | 6.6    | 167 | 3.5 |
|              | 300-999인 | 34.8  | 20.2  | 23.6  | 13.5   | 7.9    | 89  | 3.2 |
|              | 1000인이상  | 31.1  | 28.9  | 24.4  | 4.4    | 11.1   | 45  | 3.5 |
| 업종           | 제조업      | 33.9  | 16.5  | 30.7  | 13.0   | 5.9    | 339 | 3.5 |
|              | 비제조업     | 32.7  | 17.0  | 25.5  | 15.2   | 9.7    | 165 | 4.0 |
| 노동조합         | 있음       | 43.1  | 19.7  | 20.4  | 10.9   | 5.8    | 137 | 3.4 |
|              | 없음       | 30.0  | 15.5  | 32.2  | 14.7   | 7.6    | 367 | 3.8 |
| 법인형태         | 상장       | 47.0  | 23.1  | 16.2  | 9.4    | 4.3    | 117 | 2.2 |
|              | 코스닥      | 37.1  | 19.1  | 32.0  | 7.2    | 4.6    | 194 | 2.5 |
|              | 기타       | 21.8  | 10.4  | 33.7  | 22.8   | 11.4   | 193 | 5.8 |
| 우리사주지분       | 있음       |       | 25.1  | 43.6  | 20.6   | 10.7   | 335 | 5.5 |
|              | 없음       | 100.0 |       |       |        |        | 169 | 0.0 |
| 우리사주<br>설립시기 | 2002년이전  | 48.1  | 20.3  | 17.0  | 9.1    | 5.4    | 241 | 2.4 |
|              | 2002년이후  | 20.2  | 13.3  | 39.9  | 17.9   | 8.7    | 263 | 4.8 |

<부표 -> 귀사에서 현금성과배분제를 운영하고 있습니까?

|      |          | 있다   | 없다   | 사례수 |
|------|----------|------|------|-----|
| 전체   |          | 31.7 | 68.3 | 504 |
| 규모   | 100인미만   | 26.6 | 73.4 | 203 |
|      | 100-299인 | 31.1 | 68.9 | 167 |
|      | 300-999인 | 33.7 | 66.3 | 89  |
|      | 1000인이상  | 53.3 | 46.7 | 45  |
| 업종   | 제조업      | 33.0 | 67.0 | 339 |
|      | 비제조업     | 29.1 | 70.9 | 165 |
| 노동조합 | 있음       | 35.0 | 65.0 | 137 |
|      | 없음       | 30.5 | 69.5 | 367 |
| 법인형태 | 상장       | 42.7 | 57.3 | 117 |
|      | 코스닥      | 30.9 | 69.1 | 194 |
|      | 기타       | 25.9 | 74.1 | 193 |
| 지분   | 있음       | 31.6 | 68.4 | 335 |
|      | 없음       | 32.0 | 68.0 | 169 |
| 설립년도 | 2002이전   | 34.9 | 65.1 | 241 |
|      | 2002년이후  | 28.9 | 71.1 | 263 |

<부표> 귀사에서 현재 보유한 총 자사주 중 회사가 출연(회사가 상환하는 조합차입금으로 취득한 경우도 포함)한 자사주의 비중은 어떻게 됩니까?

|      |          | 없음   | 10%미만 | 10%이상 | 사례수 | 평균  |
|------|----------|------|-------|-------|-----|-----|
| 전체   |          | 86.3 | 8.1   | 5.7   | 335 | 4.1 |
| 규모   | 100인미만   | 83.8 | 7.4   | 8.8   | 136 | 6.3 |
|      | 100-299인 | 89.1 | 8.2   | 2.7   | 110 | 2.3 |
|      | 300-999인 | 91.4 | 6.9   | 1.7   | 58  | 1.6 |
|      | 1000인이상  | 77.4 | 12.9  | 9.7   | 31  | 4.9 |
| 업종   | 제조업      | 86.6 | 9.4   | 4.0   | 224 | 3.0 |
|      | 비제조업     | 85.6 | 5.4   | 9.0   | 111 | 6.2 |
| 노동조합 | 있음       | 82.1 | 10.3  | 7.7   | 78  | 5.0 |
|      | 없음       | 87.5 | 7.4   | 5.1   | 257 | 3.8 |
| 법인형태 | 상장       | 80.6 | 12.9  | 6.5   | 62  | 3.9 |
|      | 코스닥      | 86.9 | 9.0   | 4.1   | 122 | 3.0 |
|      | 기타       | 88.1 | 5.3   | 6.6   | 151 | 5.0 |
| 설립년도 | 2002이전   | 82.4 | 11.2  | 6.4   | 125 | 4.6 |
|      | 2002년이후  | 88.6 | 6.2   | 5.2   | 210 | 3.8 |

<부표> 귀사에서 우리사주를 보유한 비정규직 근로자들이 있습니까?

|      |          | 있다   | 없다   | 해당없음 | 사례수 |
|------|----------|------|------|------|-----|
| 전체   |          | 13.7 | 35.8 | 50.4 | 335 |
| 규모   | 100인미만   | 8.8  | 30.1 | 61.0 | 136 |
|      | 100-299인 | 12.7 | 40.0 | 47.3 | 110 |
|      | 300-999인 | 12.1 | 37.9 | 50.0 | 58  |
|      | 1000인이상  | 41.9 | 41.9 | 16.1 | 31  |
| 업종   | 제조업      | 10.7 | 32.1 | 57.1 | 224 |
|      | 비제조업     | 19.8 | 43.2 | 36.9 | 111 |
| 노동조합 | 있음       | 20.5 | 44.9 | 34.6 | 78  |
|      | 없음       | 11.7 | 33.1 | 55.3 | 257 |
| 법인형태 | 상장       | 14.5 | 38.7 | 46.8 | 62  |
|      | 코스닥      | 13.1 | 34.4 | 52.5 | 122 |
|      | 기타       | 13.9 | 35.8 | 50.3 | 151 |
| 설립년도 | 2002이전   | 12.0 | 40.8 | 47.2 | 125 |
|      | 2002년이후  | 14.8 | 32.9 | 52.4 | 210 |

<부표> 개인부담으로 취득한 우리사주 보유기간별 근로자비중은 어떻게 됩니까?

|      |          | 1년이내 | 1-2년 | 2-4년 | 4년이상 | 사례수 |
|------|----------|------|------|------|------|-----|
| 전체   |          | 31.0 | 20.0 | 23.2 | 24.6 | 335 |
| 규모   | 100인미만   | 36.3 | 18.9 | 22.7 | 19.9 | 335 |
|      | 100-299인 | 27.7 | 23.0 | 27.6 | 20.8 | 335 |
|      | 300-999인 | 29.1 | 17.1 | 22.3 | 31.6 | 335 |
|      | 1000인이상  | 22.5 | 20.0 | 11.6 | 45.8 | 335 |
| 업종   | 제조업      | 35.1 | 20.1 | 24.0 | 20.4 | 335 |
|      | 비제조업     | 22.6 | 19.9 | 21.7 | 33.0 | 335 |
| 노동조합 | 있음       | 18.7 | 20.6 | 25.4 | 35.2 | 335 |
|      | 없음       | 34.7 | 19.9 | 22.6 | 21.4 | 335 |
| 법인형태 | 상장       | 15.0 | 21.8 | 19.4 | 43.9 | 335 |
|      | 코스닥      | 39.3 | 23.7 | 22.6 | 13.6 | 335 |
|      | 기타       | 30.8 | 16.4 | 25.3 | 25.5 | 335 |
| 설립년도 | 2002이전   | 14.5 | 14.7 | 15.2 | 54.0 | 335 |
|      | 2002년이후  | 40.8 | 23.2 | 28.0 | 7.1  | 335 |

<부표> 회사부담으로 취득한 우리사주 보유기간별 근로자비중은 어떻게 됩니까?

|      |          | 4년미만 | 4년이상 | 사례수 |
|------|----------|------|------|-----|
| 전체   |          | 30.2 | 24.1 | 46  |
| 규모   | 100인미만   | 25.9 | 19.5 | 46  |
|      | 100-299인 | 41.7 | 25.0 | 46  |
|      | 300-999인 | 22.0 | 38.0 | 46  |
|      | 1000인이상  | 30.0 | 27.1 | 46  |
| 업종   | 제조업      | 25.3 | 24.7 | 46  |
|      | 비제조업     | 39.4 | 23.1 | 46  |
| 노동조합 | 있음       | 29.3 | 20.7 | 46  |
|      | 없음       | 30.6 | 25.6 | 46  |
| 법인형태 | 상장       | 18.3 | 48.3 | 46  |
|      | 코스닥      | 31.3 | 18.8 | 46  |
|      | 기타       | 37.2 | 12.8 | 46  |
| 설립년도 | 2002이전   | 16.4 | 38.2 | 46  |
|      | 2002년이후  | 42.9 | 11.3 | 46  |

<부표> 근로자들의 자사주 장기보유를 막는 장애요인은 무엇이라고 보십니까?

|      |          | 주가불안 | 투기   | 많이구입 | 인센티브 | 기타  | 사례수 |
|------|----------|------|------|------|------|-----|-----|
| 전체   |          | 51.2 | 13.7 | 3.0  | 31.3 | 0.8 | 504 |
| 규모   | 100인미만   | 54.7 | 17.2 | 2.0  | 26.1 |     | 203 |
|      | 100-299인 | 51.5 | 9.6  | 3.6  | 33.5 | 1.8 | 167 |
|      | 300-999인 | 49.4 | 13.5 | 2.2  | 33.7 | 1.1 | 89  |
|      | 1000인이상  | 37.8 | 13.3 | 6.7  | 42.2 |     | 45  |
| 업종   | 제조업      | 51.9 | 14.2 | 2.4  | 31.0 | 0.6 | 339 |
|      | 비제조업     | 49.7 | 12.7 | 4.2  | 32.1 | 1.2 | 165 |
| 노동조합 | 있음       | 46.0 | 10.2 | 4.4  | 38.7 | 0.7 | 137 |
|      | 없음       | 53.1 | 15.0 | 2.5  | 28.6 | 0.8 | 367 |
| 법인형태 | 상장       | 45.3 | 17.1 | 5.1  | 32.5 |     | 117 |
|      | 코스닥      | 53.1 | 10.8 | 2.1  | 33.0 | 1.0 | 194 |
|      | 기타       | 52.8 | 14.5 | 2.6  | 29.0 | 1.0 | 193 |
| 지분   | 있음       | 51.3 | 16.1 | 3.3  | 28.1 | 1.2 | 335 |
|      | 없음       | 50.9 | 8.9  | 2.4  | 37.9 |     | 169 |
| 설립년도 | 2002이전   | 47.7 | 14.5 | 2.9  | 34.9 |     | 241 |
|      | 2002년이후  | 54.4 | 12.9 | 3.0  | 28.1 | 1.5 | 263 |

<부표> 귀사에서 2000년 이후 유상증자 또는 주식상장으로 우리사주를 근로자들에게 우선배정한 총 횟수는 몇 번 정도입니까?

|          | 없음   | 1회   | 2회   | 3회  | 4회  | 5회  | 사례수 |
|----------|------|------|------|-----|-----|-----|-----|
|          | 44.2 | 43.8 | 8.1  | 2.6 | 1.0 | 0.2 | 504 |
| 100인미만   | 37.4 | 53.7 | 6.4  | 2.0 | 0.5 |     | 203 |
| 100-299인 | 44.9 | 41.9 | 7.8  | 4.2 | 1.2 |     | 167 |
| 300-999인 | 50.6 | 34.8 | 10.1 | 2.2 | 1.1 | 1.1 | 89  |
| 1000인이상  | 60.0 | 24.4 | 13.3 |     | 2.2 |     | 45  |
| 제조업      | 42.2 | 45.1 | 9.1  | 2.7 | 0.9 |     | 339 |
| 비제조업     | 48.5 | 41.2 | 6.1  | 2.4 | 1.2 | 0.6 | 165 |
| 있음       | 57.7 | 32.8 | 6.6  | 1.5 | 1.5 |     | 137 |
| 없음       | 39.2 | 48.0 | 8.7  | 3.0 | 0.8 | 0.3 | 367 |
| 상장       | 59.8 | 30.8 | 5.1  | 2.6 | 1.7 |     | 117 |
| 코스닥      | 31.4 | 51.5 | 12.4 | 3.1 | 1.5 |     | 194 |
| 기타       | 47.7 | 44.0 | 5.7  | 2.1 |     | 0.5 | 193 |
| 있음       | 40.9 | 44.2 | 9.6  | 3.6 | 1.5 | 0.3 | 335 |
| 없음       | 50.9 | 43.2 | 5.3  | 0.6 |     |     | 169 |
| 2002이전   | 55.2 | 32.4 | 7.9  | 2.9 | 1.2 | 0.4 | 241 |
| 2002년이후  | 34.2 | 54.4 | 8.4  | 2.3 | 0.8 |     | 263 |

<부표> 배정시 연도

| 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 사례수 |
|------|------|------|------|------|------|------|------|-----|
| 29   | 30   | 51   | 28   | 42   | 53   | 72   | 62   | 367 |

<부표> 2000년 이후 우리사주 조합원들이 우선 배정 받은 주식의 규모는 어느 정도였습니까?

|          | 1회평균 |
|----------|------|
|          | 3716 |
| 100인미만   | 4884 |
| 100-299인 | 3220 |
| 300-999인 | 1551 |
| 1000인이상  | 1542 |
| 제조업      | 4080 |
| 비제조업     | 2883 |
| 있음       | 2611 |
| 없음       | 3969 |
| 상장       | 2656 |
| 코스닥      | 3645 |
| 기타       | 4254 |
| 있음       | 3895 |
| 없음       | 3373 |
| 사례수      | 204  |
| 2002이전   | 2793 |
| 2002년이후  | 4220 |

<부표> 가장 최근의 우선배정시 우리사주 구입자금을 위해 귀사가 근로자들에게 대출을 해주었습니까?

|      |          | 예    | 아니오  | 사례수 |
|------|----------|------|------|-----|
| 전체   |          | 46.3 | 53.7 | 281 |
| 규모   | 100인미만   | 46.5 | 53.5 | 127 |
|      | 100-299인 | 51.1 | 48.9 | 92  |
|      | 300-999인 | 29.5 | 70.5 | 44  |
|      | 1000인이상  | 61.1 | 38.9 | 18  |
| 업종   | 제조업      | 45.9 | 54.1 | 196 |
|      | 비제조업     | 47.1 | 52.9 | 85  |
| 노동조합 | 있음       | 39.7 | 60.3 | 58  |
|      | 없음       | 48.0 | 52.0 | 223 |
| 법인형태 | 상장       | 57.4 | 42.6 | 47  |
|      | 코스닥      | 49.6 | 50.4 | 133 |
|      | 기타       | 36.6 | 63.4 | 101 |
| 지분   | 있음       | 46.5 | 53.5 | 198 |
|      | 없음       | 45.8 | 54.2 | 83  |
| 설립년도 | 2002이전   | 50.0 | 50.0 | 108 |
|      | 2002년이후  | 43.9 | 56.1 | 173 |

<부표> (대출있었던 경우)당시 대출이자율은 어느 정도였습니까?

|      |          | 무이자  | 시중50% | 시중75% | 시중금리 | 시중보다<br>높음 | 사례수 |
|------|----------|------|-------|-------|------|------------|-----|
| 전체   |          | 43.1 | 13.1  | 15.4  | 27.7 | 0.8        | 130 |
| 규모   | 100인미만   | 47.5 | 11.9  | 13.6  | 25.4 | 1.7        | 59  |
|      | 100-299인 | 40.4 | 6.4   | 17.0  | 36.2 |            | 47  |
|      | 300-999인 | 38.5 | 30.8  | 15.4  | 15.4 |            | 13  |
|      | 1000인이상  | 36.4 | 27.3  | 18.2  | 18.2 |            | 11  |
| 업종   | 제조업      | 42.2 | 13.3  | 14.4  | 28.9 | 1.1        | 90  |
|      | 비제조업     | 45.0 | 12.5  | 17.5  | 25.0 |            | 40  |
| 노동조합 | 있음       | 34.8 | 21.7  | 13.0  | 30.4 |            | 23  |
|      | 없음       | 44.9 | 11.2  | 15.9  | 27.1 | 0.9        | 107 |
| 법인형태 | 상장       | 48.1 | 22.2  | 11.1  | 18.5 |            | 27  |
|      | 코스닥      | 37.9 | 13.6  | 16.7  | 30.3 | 1.5        | 66  |
|      | 기타       | 48.6 | 5.4   | 16.2  | 29.7 |            | 37  |
| 지분   | 있음       | 43.5 | 13.0  | 17.4  | 25.0 | 1.1        | 92  |
|      | 없음       | 42.1 | 13.2  | 10.5  | 34.2 |            | 38  |
| 설립년도 | 2002이전   | 48.1 | 14.8  | 11.1  | 25.9 |            | 54  |
|      | 2002년이후  | 39.5 | 11.8  | 18.4  | 28.9 | 1.3        | 76  |



<부표> 2000년 이후 우리사주조합원이 우선배정된 주식을 포기한 1순위 이유는?

|      |          | 자금   | 주가하락 | 환금성  | 취득한도 | 불투명  | 기타  | 사례수 |
|------|----------|------|------|------|------|------|-----|-----|
| 전체   |          | 48.1 | 28.9 | 11.9 | 1.5  | 8.1  | 1.5 | 135 |
| 규모   | 100인미만   | 41.7 | 27.1 | 14.6 |      | 14.6 | 2.1 | 48  |
|      | 100-299인 | 56.3 | 29.2 | 8.3  | 2.1  | 4.2  |     | 48  |
|      | 300-999인 | 41.4 | 27.6 | 17.2 | 3.4  | 6.9  | 3.4 | 29  |
|      | 1000인이상  | 60.0 | 40.0 |      |      |      |     | 10  |
| 업종   | 제조업      | 46.2 | 28.6 | 13.2 | 2.2  | 7.7  | 2.2 | 91  |
|      | 비제조업     | 52.3 | 29.5 | 9.1  |      | 9.1  |     | 44  |
| 노동조합 | 있음       | 42.5 | 30.0 | 15.0 | 5.0  | 5.0  | 2.5 | 40  |
|      | 없음       | 50.5 | 28.4 | 10.5 |      | 9.5  | 1.1 | 95  |
| 법인형태 | 상장       | 60.7 | 25.0 | 10.7 |      | 3.6  |     | 28  |
|      | 코스닥      | 51.7 | 29.3 | 15.5 |      | 1.7  | 1.7 | 58  |
|      | 기타       | 36.7 | 30.6 | 8.2  | 4.1  | 18.4 | 2.0 | 49  |
| 지분   | 있음       | 46.2 | 29.2 | 12.3 | 1.9  | 9.4  | 0.9 | 106 |
|      | 없음       | 55.2 | 27.6 | 10.3 |      | 3.4  | 3.4 | 29  |
| 설립년도 | 2002이전   | 51.7 | 31.0 | 13.8 | 1.7  | 1.7  |     | 58  |
|      | 2002년이후  | 45.5 | 27.3 | 10.4 | 1.3  | 13.0 | 2.6 | 77  |

<부표> 2000년 이후 우리사주조합원이 우선배정된 주식을 포기한 2순위 이유는?

|      |          | 자금   | 주가하락 | 환금성  | 취득한도 | 불투명 | 기타   | 사례수 |
|------|----------|------|------|------|------|-----|------|-----|
| 전체   |          | 24.1 | 41.4 | 25.9 | 2.6  | 3.4 | 2.6  | 116 |
| 규모   | 100인미만   | 31.7 | 39.0 | 24.4 | 2.4  | 2.4 |      | 41  |
|      | 100-299인 | 14.6 | 46.3 | 31.7 | 2.4  | 2.4 | 2.4  | 41  |
|      | 300-999인 | 30.8 | 34.6 | 19.2 | 3.8  | 7.7 | 3.8  | 26  |
|      | 1000인이상  | 12.5 | 50.0 | 25.0 |      |     | 12.5 | 8   |
| 업종   | 제조업      | 29.3 | 35.4 | 26.8 | 2.4  | 3.7 | 2.4  | 82  |
|      | 비제조업     | 11.8 | 55.9 | 23.5 | 2.9  | 2.9 | 2.9  | 34  |
| 노동조합 | 있음       | 22.2 | 38.9 | 22.2 | 2.8  | 8.3 | 5.6  | 36  |
|      | 없음       | 25.0 | 42.5 | 27.5 | 2.5  | 1.3 | 1.3  | 80  |
| 법인형태 | 상장       | 21.7 | 39.1 | 21.7 | 4.3  | 8.7 | 4.3  | 23  |
|      | 코스닥      | 28.3 | 34.0 | 32.1 | 3.8  | 1.9 |      | 53  |
|      | 기타       | 20.0 | 52.5 | 20.0 |      | 2.5 | 5.0  | 40  |
| 지분   | 있음       | 23.6 | 40.4 | 28.1 | 2.2  | 4.5 | 1.1  | 89  |
|      | 없음       | 25.9 | 44.4 | 18.5 | 3.7  |     | 7.4  | 27  |
| 설립년도 | 2002이전   | 26.0 | 38.0 | 28.0 | 4.0  | 2.0 | 2.0  | 50  |
|      | 2002년이후  | 22.7 | 43.9 | 24.2 | 1.5  | 4.5 | 3.0  | 66  |

<부표> 2000년 이후 우리사주조합원이 우선배정된 주식을 포기한 3순위 이유는?

|      |          | 자금   | 추가하락 | 환금성  | 취득한도 | 불투명  | 기타  | 사례수 |
|------|----------|------|------|------|------|------|-----|-----|
| 전체   |          | 15.7 | 28.9 | 30.1 | 13.3 | 10.8 | 1.2 | 83  |
| 규모   | 100인미만   | 20.0 | 40.0 | 24.0 | 8.0  | 8.0  |     | 25  |
|      | 100-299인 | 15.6 | 25.0 | 31.3 | 12.5 | 15.6 |     | 32  |
|      | 300-999인 | 13.6 | 27.3 | 36.4 | 13.6 | 4.5  | 4.5 | 22  |
|      | 1000인이상  |      |      | 25.0 | 50.0 | 25.0 |     | 4   |
| 업종   | 제조업      | 9.7  | 30.6 | 32.3 | 16.1 | 9.7  | 1.6 | 62  |
|      | 비제조업     | 33.3 | 23.8 | 23.8 | 4.8  | 14.3 |     | 21  |
| 노동조합 | 있음       | 19.2 | 30.8 | 30.8 | 11.5 | 3.8  | 3.8 | 26  |
|      | 없음       | 14.0 | 28.1 | 29.8 | 14.0 | 14.0 |     | 57  |
| 법인형태 | 상장       | 17.6 | 35.3 | 29.4 | 11.8 | 5.9  |     | 17  |
|      | 코스닥      | 5.0  | 35.0 | 32.5 | 20.0 | 7.5  |     | 40  |
|      | 기타       | 30.8 | 15.4 | 26.9 | 3.8  | 19.2 | 3.8 | 26  |
| 지분   | 있음       | 16.2 | 29.4 | 29.4 | 11.8 | 13.2 |     | 68  |
|      | 없음       | 13.3 | 26.7 | 33.3 | 20.0 |      | 6.7 | 15  |
| 설립년도 | 2002이전   | 16.2 | 35.1 | 21.6 | 16.2 | 8.1  | 2.7 | 37  |
|      | 2002년이후  | 15.2 | 23.9 | 37.0 | 10.9 | 13.0 |     | 46  |

<부표> 우리사주조합장의 선출방식은 어느 것입니까?

|      |          | 직선   | 간선   | 회사임명 | 노조임명 | 기타  | 사례수 |
|------|----------|------|------|------|------|-----|-----|
| 전체   |          | 65.9 | 25.0 | 7.3  | 0.6  | 1.2 | 504 |
| 규모   | 100인미만   | 70.9 | 18.2 | 9.9  |      | 1.0 | 203 |
|      | 100-299인 | 66.5 | 24.0 | 7.2  | 1.2  | 1.2 | 167 |
|      | 300-999인 | 55.1 | 42.7 | 1.1  |      | 1.1 | 89  |
|      | 1000인이상  | 62.2 | 24.4 | 8.9  | 2.2  | 2.2 | 45  |
| 업종   | 제조업      | 65.2 | 27.4 | 6.2  | 0.3  | 0.9 | 339 |
|      | 비제조업     | 67.3 | 20.0 | 9.7  | 1.2  | 1.8 | 165 |
| 노동조합 | 있음       | 56.2 | 32.1 | 7.3  | 2.2  | 2.2 | 137 |
|      | 없음       | 69.5 | 22.3 | 7.4  |      | 0.8 | 367 |
| 법인형태 | 상장       | 56.4 | 33.3 | 7.7  | 1.7  | 0.9 | 117 |
|      | 코스닥      | 67.5 | 23.7 | 7.7  |      | 1.0 | 194 |
|      | 기타       | 69.9 | 21.2 | 6.7  | 0.5  | 1.6 | 193 |
| 지분   | 있음       | 74.9 | 19.4 | 3.9  | 0.6  | 1.2 | 335 |
|      | 없음       | 47.9 | 36.1 | 14.2 | 0.6  | 1.2 | 169 |
| 설립년도 | 2002이전   | 51.9 | 35.7 | 10.0 | 0.4  | 2.1 | 241 |
|      | 2002년이후  | 78.7 | 15.2 | 4.9  | 0.8  | 0.4 | 263 |

<부표> 우리사주조합장의 담당업무는 어떻게 됩니까?

|      |          | 재무, 회계 | 인사총무 | 기획관리 | 영업마케팅 | 생산   | 기타  | 사례수 |
|------|----------|--------|------|------|-------|------|-----|-----|
| 전체   |          | 17.1   | 41.5 | 18.1 | 9.7   | 8.3  | 5.4 | 504 |
| 규모   | 100인미만   | 14.8   | 38.9 | 20.2 | 13.8  | 6.4  | 5.9 | 203 |
|      | 100-299인 | 21.6   | 34.1 | 15.6 | 10.2  | 12.0 | 6.6 | 167 |
|      | 300-999인 | 14.6   | 53.9 | 19.1 | 3.4   | 5.6  | 3.4 | 89  |
|      | 1000인이상  | 15.6   | 55.6 | 15.6 | 2.2   | 8.9  | 2.2 | 45  |
| 업종   | 제조업      | 16.5   | 41.9 | 19.5 | 8.6   | 8.8  | 4.7 | 339 |
|      | 비제조업     | 18.2   | 40.6 | 15.2 | 12.1  | 7.3  | 6.7 | 165 |
| 노동조합 | 있음       | 16.8   | 49.6 | 18.2 | 3.6   | 7.3  | 4.4 | 137 |
|      | 없음       | 17.2   | 38.4 | 18.0 | 12.0  | 8.7  | 5.7 | 367 |
| 법인형태 | 상장       | 16.2   | 48.7 | 23.1 | 4.3   | 5.1  | 2.6 | 117 |
|      | 코스닥      | 19.1   | 35.1 | 18.6 | 9.3   | 11.9 | 6.2 | 194 |
|      | 기타       | 15.5   | 43.5 | 14.5 | 13.5  | 6.7  | 6.2 | 193 |
| 지분   | 있음       | 18.2   | 37.9 | 15.5 | 12.2  | 9.9  | 6.3 | 335 |
|      | 없음       | 14.8   | 48.5 | 23.1 | 4.7   | 5.3  | 3.6 | 169 |
| 설립년도 | 2002이전   | 17.8   | 43.6 | 22.8 | 5.8   | 5.8  | 4.1 | 241 |
|      | 2002년이후  | 16.3   | 39.5 | 13.7 | 13.3  | 10.6 | 6.5 | 263 |

<부표> 우리사주조합(조합장)이 실제로 수행하는 업무에는 어떤 것들이 있습니까?

|      |          | 구입   | 위탁관리 | 매각   | 협의회섭 | 결정참여 | 주총   | 기타  | 사례수 |
|------|----------|------|------|------|------|------|------|-----|-----|
| 전체   |          | 60.1 | 77.4 | 52.8 | 33.3 | 33.7 | 31.5 | 0.2 | 504 |
| 규모   | 100인미만   | 59.6 | 73.4 | 48.8 | 31.0 | 31.5 | 31.5 | 0.5 | 203 |
|      | 100-299인 | 60.5 | 80.2 | 57.5 | 29.9 | 30.5 | 29.3 | 0.0 | 167 |
|      | 300-999인 | 60.7 | 79.8 | 50.6 | 39.3 | 33.7 | 32.6 | 0.0 | 89  |
|      | 1000인이상  | 60.0 | 80.0 | 57.8 | 44.4 | 55.6 | 37.8 | 0.0 | 45  |
| 업종   | 제조업      | 59.9 | 77.9 | 53.4 | 34.2 | 31.9 | 29.8 | 0.0 | 339 |
|      | 비제조업     | 60.6 | 76.4 | 51.5 | 31.5 | 37.6 | 35.2 | 0.6 | 165 |
| 노동조합 | 있음       | 54.0 | 75.9 | 47.4 | 38.7 | 35.0 | 34.3 | 0.0 | 137 |
|      | 없음       | 62.4 | 77.9 | 54.8 | 31.3 | 33.2 | 30.5 | 0.3 | 367 |
| 법인형태 | 상장       | 48.7 | 77.8 | 55.6 | 40.2 | 33.3 | 35.0 | 0.0 | 117 |
|      | 코스닥      | 63.9 | 79.9 | 52.6 | 32.0 | 34.5 | 32.0 | 0.0 | 194 |
|      | 기타       | 63.2 | 74.6 | 51.3 | 30.6 | 33.2 | 29.0 | 0.5 | 193 |
| 지분   | 있음       | 74.9 | 71.6 | 53.7 | 36.4 | 41.5 | 36.1 | 0.3 | 335 |
|      | 없음       | 30.8 | 88.8 | 50.9 | 27.2 | 18.3 | 22.5 | 0.0 | 169 |
| 설립년도 | 2002이전   | 49.8 | 82.2 | 47.3 | 31.5 | 31.5 | 29.5 | 0.4 | 241 |
|      | 2002년이후  | 69.6 | 73.0 | 57.8 | 35.0 | 35.7 | 33.5 | 0.0 | 263 |

<부표> 회사로부터 월급을 받으면서 회사 업무로부터 면제되고 우리사주조합 업무만을 전담하는 우리사주 조합 전임자가 있습니까?

|      |          | 있다   | 없다   | 사례수 |
|------|----------|------|------|-----|
| 전체   |          | 5.8  | 94.2 | 504 |
| 규모   | 100인미만   | 3.9  | 96.1 | 203 |
|      | 100-299인 | 5.4  | 94.6 | 167 |
|      | 300-999인 | 6.7  | 93.3 | 89  |
|      | 1000인이상  | 13.3 | 86.7 | 45  |
| 업종   | 제조업      | 7.1  | 92.9 | 339 |
|      | 비제조업     | 3.0  | 97.0 | 165 |
| 노동조합 | 있음       | 10.2 | 89.8 | 137 |
|      | 없음       | 4.1  | 95.9 | 367 |
| 법인형태 | 상장       | 6.0  | 94.0 | 117 |
|      | 코스닥      | 7.2  | 92.8 | 194 |
|      | 기타       | 4.1  | 95.9 | 193 |
| 지분   | 있음       | 5.1  | 94.9 | 335 |
|      | 없음       | 7.1  | 92.9 | 169 |
| 설립년도 | 2002이전   | 6.6  | 93.4 | 241 |
|      | 2002년이후  | 4.9  | 95.1 | 263 |

<부표> 귀사에는 2007년 현재 회사측과 우리사주조합측으로 구성되는 우리사주 운영위원회가 있습니까?

|      |          | 있다   | 없다   | 사례수 |
|------|----------|------|------|-----|
| 전체   |          | 37.7 | 62.3 | 504 |
| 규모   | 100인미만   | 30.0 | 70.0 | 203 |
|      | 100-299인 | 40.1 | 59.9 | 167 |
|      | 300-999인 | 44.9 | 55.1 | 89  |
|      | 1000인이상  | 48.9 | 51.1 | 45  |
| 업종   | 제조업      | 37.5 | 62.5 | 339 |
|      | 비제조업     | 38.2 | 61.8 | 165 |
| 노동조합 | 있음       | 35.8 | 64.2 | 137 |
|      | 없음       | 38.4 | 61.6 | 367 |
| 법인형태 | 상장       | 36.8 | 63.2 | 117 |
|      | 코스닥      | 35.6 | 64.4 | 194 |
|      | 기타       | 40.4 | 59.6 | 193 |
| 지분   | 있음       | 46.0 | 54.0 | 335 |
|      | 없음       | 21.3 | 78.7 | 169 |
| 설립년도 | 2002이전   | 29.5 | 70.5 | 241 |
|      | 2002년이후  | 45.2 | 54.8 | 263 |

<부표> 우리사주 운영위원회위원 위원 구성은 어떻게 되어 있습니까?

|      |          | 사측  | 노측  | 합계  |
|------|----------|-----|-----|-----|
| 전체   |          | 2.0 | 4.1 | 6.2 |
| 규모   | 100인미만   | 1.9 | 3.6 | 5.5 |
|      | 100-299인 | 1.6 | 3.9 | 5.6 |
|      | 300-999인 | 2.5 | 4.5 | 6.9 |
|      | 1000인이상  | 2.9 | 5.7 | 8.6 |
| 업종   | 제조업      | 2.1 | 4.3 | 6.3 |
|      | 비제조업     | 2.0 | 3.9 | 5.9 |
| 노동조합 | 있음       | 2.8 | 4.4 | 7.3 |
|      | 없음       | 1.8 | 4.0 | 5.8 |
| 법인형태 | 상장       | 2.8 | 4.7 | 7.5 |
|      | 코스닥      | 1.8 | 4.1 | 5.9 |
|      | 기타       | 1.8 | 3.8 | 5.7 |
| 지분   | 있음       | 1.9 | 4.1 | 5.9 |
|      | 없음       | 2.8 | 4.4 | 7.2 |
| 설립년도 | 2002이전   | 2.5 | 4.6 | 7.1 |
|      | 2002년이후  | 1.8 | 3.9 | 5.6 |

<부표> 귀사에서 지난해에 우리사주조합 총회가 열렸습니까?

|      |          | 예    | 아니오  | 전체  |
|------|----------|------|------|-----|
| 전체   |          | 59.7 | 40.3 | 504 |
| 규모   | 100인미만   | 53.2 | 46.8 | 203 |
|      | 100-299인 | 62.3 | 37.7 | 167 |
|      | 300-999인 | 62.9 | 37.1 | 89  |
|      | 1000인이상  | 73.3 | 26.7 | 45  |
| 업종   | 제조업      | 60.2 | 39.8 | 339 |
|      | 비제조업     | 58.8 | 41.2 | 165 |
| 노동조합 | 있음       | 59.1 | 40.9 | 137 |
|      | 없음       | 59.9 | 40.1 | 367 |
| 법인형태 | 상장       | 55.6 | 44.4 | 117 |
|      | 코스닥      | 66.5 | 33.5 | 194 |
|      | 기타       | 55.4 | 44.6 | 193 |
| 지분   | 있음       | 72.5 | 27.5 | 335 |
|      | 없음       | 34.3 | 65.7 | 169 |
| 설립년도 | 2002이전   | 53.5 | 46.5 | 241 |
|      | 2002년이후  | 65.4 | 34.6 | 263 |

<부표> 귀사에서 지난해에 우리사주조합 총회는 몇회정도 열렸습니까?

|      |          | 평균  | 사례수 |
|------|----------|-----|-----|
| 전체   |          | 1.2 | 301 |
| 규모   | 100인미만   | 1.3 | 108 |
|      | 100-299인 | 1.2 | 104 |
|      | 300-999인 | 1.3 | 56  |
|      | 1000인이상  | 1.1 | 33  |
| 업종   | 제조업      | 1.2 | 204 |
|      | 비제조업     | 1.3 | 97  |
| 노동조합 | 있음       | 1.3 | 81  |
|      | 없음       | 1.2 | 220 |
| 법인형태 | 상장       | 1.3 | 65  |
|      | 코스닥      | 1.2 | 129 |
|      | 기타       | 1.3 | 107 |
| 지분   | 있음       | 1.3 | 243 |
|      | 없음       | 1.1 | 58  |
| 설립년도 | 2002이전   | 1.2 | 129 |
|      | 2002년이후  | 1.3 | 172 |

<부표> 귀사에서는 우리사주조합원들이 주주총회에서 의결권을 주로 어떻게 행사하고 있습니까?

|      |          | 조합장위임 | 각자행사 | 제3자위임 | 그림자투표 | 사례수 |
|------|----------|-------|------|-------|-------|-----|
| 전체   |          | 72.8  | 24.6 | 2.2   | 0.4   | 504 |
| 규모   | 100인미만   | 70.0  | 26.6 | 3.4   |       | 203 |
|      | 100-299인 | 74.9  | 22.8 | 2.4   |       | 167 |
|      | 300-999인 | 68.5  | 30.3 |       | 1.1   | 89  |
|      | 1000인이상  | 86.7  | 11.1 |       | 2.2   | 45  |
| 업종   | 제조업      | 74.6  | 22.7 | 2.4   | 0.3   | 339 |
|      | 비제조업     | 69.1  | 28.5 | 1.8   | 0.6   | 165 |
| 노동조합 | 있음       | 75.2  | 21.9 | 1.5   | 1.5   | 137 |
|      | 없음       | 71.9  | 25.6 | 2.5   |       | 367 |
| 법인형태 | 상장       | 77.8  | 22.2 |       |       | 117 |
|      | 코스닥      | 73.2  | 23.7 | 2.6   | 0.5   | 194 |
|      | 기타       | 69.4  | 26.9 | 3.1   | 0.5   | 193 |
| 지분   | 있음       | 77.9  | 20.9 | 1.2   |       | 335 |
|      | 없음       | 62.7  | 32.0 | 4.1   | 1.2   | 169 |
| 설립년도 | 2002이전   | 71.4  | 27.0 | 1.2   | 0.4   | 241 |
|      | 2002년이후  | 74.1  | 22.4 | 3.0   | 0.4   | 263 |

<부표> (비상장회사만 응답) 귀사의 근로자들은 우리사주를 주로 어떻게 매도합니까?

|      |          | 타조합원 | 다른근로자 | 장외거래 | 환매수 | 기타   | 사례수 |
|------|----------|------|-------|------|-----|------|-----|
| 전체   |          | 32.1 | 29.5  | 9.3  | 3.1 | 25.9 | 193 |
| 규모   | 100인미만   | 34.2 | 27.9  | 6.3  | 3.6 | 27.9 | 111 |
|      | 100-299인 | 32.7 | 36.4  | 7.3  | 1.8 | 21.8 | 55  |
|      | 300-999인 | 30.0 | 25.0  | 25.0 | 5.0 | 15.0 | 20  |
|      | 1000인이상  |      | 14.3  | 28.6 |     | 57.1 | 7   |
| 업종   | 제조업      | 34.7 | 24.5  | 10.2 | 2.0 | 28.6 | 98  |
|      | 비제조업     | 29.5 | 34.7  | 8.4  | 4.2 | 23.2 | 95  |
| 노동조합 | 있음       | 28.9 | 36.8  | 13.2 |     | 21.1 | 38  |
|      | 없음       | 32.9 | 27.7  | 8.4  | 3.9 | 27.1 | 155 |
| 법인형태 | 상장       |      |       |      |     |      |     |
|      | 코스닥      |      |       |      |     |      |     |
|      | 기타       |      |       |      |     |      |     |
| 지분   | 있음       | 33.8 | 29.1  | 6.6  | 2.6 | 27.8 | 151 |
|      | 없음       | 26.2 | 31.0  | 19.0 | 4.8 | 19.0 | 42  |
| 설립년도 | 2002이전   | 25.7 | 34.3  | 8.6  | 2.9 | 28.6 | 70  |
|      | 2002년이후  | 35.8 | 26.8  | 9.8  | 3.3 | 24.4 | 123 |

<부표> 2000년이후 회사가 근로자들에게 무상으로 주식을 출연한 적이 있습니까?

|      |          | 있다   | 없다   | 사례수 |
|------|----------|------|------|-----|
| 전체   |          | 12.3 | 87.7 | 504 |
| 규모   | 100인미만   | 11.3 | 88.7 | 203 |
|      | 100-299인 | 11.4 | 88.6 | 167 |
|      | 300-999인 | 14.6 | 85.4 | 89  |
|      | 1000인이상  | 15.6 | 84.4 | 45  |
| 업종   | 제조업      | 10.0 | 90.0 | 339 |
|      | 비제조업     | 17.0 | 83.0 | 165 |
| 노동조합 | 있음       | 13.9 | 86.1 | 137 |
|      | 없음       | 11.7 | 88.3 | 367 |
| 법인형태 | 상장       | 12.8 | 87.2 | 117 |
|      | 코스닥      | 10.8 | 89.2 | 194 |
|      | 기타       | 13.5 | 86.5 | 193 |
| 지분   | 있음       | 17.0 | 83.0 | 335 |
|      | 없음       | 3.0  | 97.0 | 169 |
| 설립년도 | 2002이전   | 10.4 | 89.6 | 241 |
|      | 2002년이후  | 14.1 | 85.9 | 263 |

<부표> 무상출연횟수

|    | 빈도 | 비율    |
|----|----|-------|
| 1회 | 51 | 82.3  |
| 2회 | 7  | 11.3  |
| 3회 | 2  | 3.2   |
| 4회 | 2  | 3.2   |
| 합계 | 62 | 100.0 |

<부표> 무상출연년도(중복가능)

|      | 빈도 | 비율    |
|------|----|-------|
| 2000 | 7  | 8.9   |
| 2001 | 4  | 5.1   |
| 2002 | 4  | 5.1   |
| 2003 | 14 | 17.7  |
| 2004 | 13 | 16.5  |
| 2005 | 20 | 25.3  |
| 2006 | 9  | 11.4  |
| 2007 | 8  | 10.1  |
| 합계   | 79 | 100.0 |

<부표> (가장 최근 무상출연의 경우) 회사의 우리사주 무상출연은 누구의 주도로 이루어졌습니까?

|      |          | 우리사주조<br>합의 요구 | 회사나<br>대주주 | 노동조합 | 기타   | 사례수 |
|------|----------|----------------|------------|------|------|-----|
| 전체   |          | 4.8            | 85.5       | 4.8  | 4.8  | 62  |
| 규모   | 100인미만   |                | 100.0      |      |      | 23  |
|      | 100-299인 | 5.3            | 84.2       |      | 10.5 | 19  |
|      | 300-999인 | 15.4           | 76.9       |      | 7.7  | 13  |
|      | 1000인이상  |                | 57.1       | 42.9 |      | 7   |
| 업종   | 제조업      | 8.8            | 85.3       | 2.9  | 2.9  | 34  |
|      | 비제조업     |                | 85.7       | 7.1  | 7.1  | 28  |
| 노동조합 | 있음       | 10.5           | 63.2       | 15.8 | 10.5 | 19  |
|      | 없음       | 2.3            | 95.3       |      | 2.3  | 43  |
| 법인형태 | 상장       |                | 80.0       | 13.3 | 6.7  | 15  |
|      | 코스닥      | 9.5            | 81.0       | 4.8  | 4.8  | 21  |
|      | 기타       | 3.8            | 92.3       |      | 3.8  | 26  |
| 지분   | 있음       | 3.5            | 87.7       | 3.5  | 5.3  | 57  |
|      | 없음       | 20.0           | 60.0       | 20.0 |      | 5   |
| 설립년도 | 2002이전   | 4.0            | 84.0       | 12.0 |      | 25  |
|      | 2002년이후  | 5.4            | 86.5       |      | 8.1  | 37  |



<부표> (가장 최근 무상출연의 경우) 회사의 주식 무상출연이 근로자들의 우리사주 구입에 대한 대응출연형태로 이루어졌습니까?

|      |          | 예    | 아니오  | 사례수 |
|------|----------|------|------|-----|
| 전체   |          | 38.7 | 61.3 | 62  |
| 규모   | 100인미만   | 39.1 | 60.9 | 23  |
|      | 100-299인 | 42.1 | 57.9 | 19  |
|      | 300-999인 | 38.5 | 61.5 | 13  |
|      | 1000인이상  | 28.6 | 71.4 | 7   |
| 업종   | 제조업      | 35.3 | 64.7 | 34  |
|      | 비제조업     | 42.9 | 57.1 | 28  |
| 노동조합 | 있음       | 31.6 | 68.4 | 19  |
|      | 없음       | 41.9 | 58.1 | 43  |
| 법인형태 | 상장       | 20.0 | 80.0 | 15  |
|      | 코스닥      | 47.6 | 52.4 | 21  |
|      | 기타       | 42.3 | 57.7 | 26  |
| 지분   | 있음       | 40.4 | 59.6 | 57  |
|      | 없음       | 20.0 | 80.0 | 5   |
| 설립년도 | 2002이전   | 36.0 | 64.0 | 25  |
|      | 2002년이후  | 40.5 | 59.5 | 37  |

<부표> (가장 최근의 무상출연의 경우) 우리사주의 개인별 배분 기준은 무엇입니까?

|      |          | 균등   | 급여   | 근속   | 직급   | 성과   | 주식수  | 기타  | 사례수 |
|------|----------|------|------|------|------|------|------|-----|-----|
| 전체   |          | 45.2 | 22.6 | 69.4 | 51.6 | 16.1 | 16.1 | 1.6 | 62  |
| 규모   | 100인미만   | 43.5 | 21.7 | 78.3 | 65.2 | 17.4 | 17.4 | 4.3 |     |
|      | 100-299인 | 36.8 | 26.3 | 73.7 | 47.4 | 15.8 | 15.8 |     |     |
|      | 300-999인 | 61.5 | 15.4 | 69.2 | 53.8 | 15.4 | 15.4 |     |     |
|      | 1000인이상  | 42.9 | 28.6 | 28.6 | 14.3 | 14.3 | 14.3 |     |     |
| 업종   | 제조업      | 44.1 | 23.5 | 64.7 | 55.9 | 14.7 | 14.7 | 2.9 |     |
|      | 비제조업     | 46.4 | 21.4 | 75.0 | 46.4 | 17.9 | 17.9 |     |     |
| 노동조합 | 있음       | 52.6 | 26.3 | 63.2 | 31.6 | 10.5 | 10.5 |     |     |
|      | 없음       | 41.9 | 20.9 | 72.1 | 60.5 | 18.6 | 18.6 | 2.3 |     |
| 법인형태 | 상장       | 53.3 | 26.7 | 60.0 | 26.7 | 13.3 | 13.3 |     |     |
|      | 코스닥      | 42.9 | 33.3 | 81.0 | 61.9 | 14.3 | 14.3 | 4.8 |     |
|      | 기타       | 42.3 | 11.5 | 65.4 | 57.7 | 19.2 | 19.2 |     |     |
| 지분   | 있음       | 42.1 | 24.6 | 71.9 | 52.6 | 15.8 | 15.8 | 1.8 |     |
|      | 없음       | 80.0 |      | 40.0 | 40.0 | 20.0 | 20.0 |     |     |
| 설립년도 | 2002이전   | 36.0 | 20.0 | 68.0 | 48.0 | 16.0 | 16.0 |     |     |
|      | 2002년이후  | 51.4 | 24.3 | 70.3 | 54.1 | 16.2 | 16.2 | 2.7 |     |

<부표> 우리사주의 기준별 배정비율은?

|      |          | 균등   | 급여   | 근속   | 직급   | 성과   | 주식수  | 기타  | 사례수 |
|------|----------|------|------|------|------|------|------|-----|-----|
| 전체   |          | 22.1 | 9.6  | 31.1 | 20.1 | 5.4  | 12.4 | 0.5 | 62  |
| 규모   | 100인미만   | 18.6 | 5.9  | 34.5 | 27.1 | 4.8  | 11.3 | 1.3 |     |
|      | 100-299인 | 17.9 | 13.2 | 34.7 | 17.4 | 3.2  | 13.7 | 0.0 |     |
|      | 300-999인 | 26.3 | 6.2  | 30.6 | 20.4 | 5.0  | 11.5 | 0.0 |     |
|      | 1000인이상  | 37.1 | 18.6 | 11.4 | 4.3  | 14.3 | 14.3 | 0.0 |     |
| 업종   | 제조업      | 21.9 | 11.5 | 29.4 | 19.9 | 7.5  | 11.2 | 0.9 |     |
|      | 비제조업     | 22.3 | 7.3  | 33.2 | 20.4 | 2.9  | 13.9 | 0.0 |     |
| 노동조합 | 있음       | 33.9 | 12.9 | 27.4 | 10.3 | 8.7  | 6.8  | 0.0 |     |
|      | 없음       | 16.9 | 8.1  | 32.8 | 24.5 | 4.0  | 14.9 | 0.7 |     |
| 법인형태 | 상장       | 33.8 | 16.3 | 23.2 | 7.3  | 10.7 | 8.7  | 0.0 |     |
|      | 코스닥      | 13.7 | 13.1 | 34.4 | 20.9 | 4.5  | 11.9 | 1.4 |     |
|      | 기타       | 22.1 | 2.9  | 33.1 | 26.9 | 3.1  | 15.0 | 0.0 |     |
| 지분   | 있음       | 19.1 | 10.4 | 32.1 | 20.7 | 5.9  | 12.6 | 0.5 |     |
|      | 없음       | 56.0 | 0.0  | 20.0 | 14.0 | 0.0  | 10.0 | 0.0 |     |
| 설립년도 | 2002이전   | 21.7 | 9.6  | 33.3 | 16.5 | 4.4  | 14.4 | 0.0 |     |
|      | 2002년이후  | 22.4 | 9.6  | 29.7 | 22.6 | 6.1  | 11.1 | 0.8 |     |

<부표> (가장 최근 무상출연의 경우) 당시 귀사의 주식동향은 어떠했습니까?

|      |          | 급하락 | 완만하락 | 보합세  | 상승세  | 급상승세 | 사례수 |
|------|----------|-----|------|------|------|------|-----|
| 전체   |          | 4.8 | 9.7  | 64.5 | 19.4 | 1.6  | 62  |
| 규모   | 100인미만   | 4.3 | 4.3  | 73.9 | 13.0 | 4.3  | 23  |
|      | 100-299인 | 5.3 | 15.8 | 47.4 | 31.6 |      | 19  |
|      | 300-999인 | 7.7 | 7.7  | 76.9 | 7.7  |      | 13  |
|      | 1000인이상  |     | 14.3 | 57.1 | 28.6 |      | 7   |
| 업종   | 제조업      | 8.8 | 11.8 | 58.8 | 20.6 |      | 34  |
|      | 비제조업     |     | 7.1  | 71.4 | 17.9 | 3.6  | 28  |
| 노동조합 | 있음       |     | 10.5 | 68.4 | 21.1 |      | 19  |
|      | 없음       | 7.0 | 9.3  | 62.8 | 18.6 | 2.3  | 43  |
| 법인형태 | 상장       | 6.7 | 20.0 | 53.3 | 20.0 |      | 15  |
|      | 코스닥      | 9.5 | 14.3 | 38.1 | 33.3 | 4.8  | 21  |
|      | 기타       |     |      | 92.3 | 7.7  |      | 26  |
| 지분   | 있음       | 5.3 | 10.5 | 63.2 | 19.3 | 1.8  | 57  |
|      | 없음       |     |      | 80.0 | 20.0 |      | 5   |
| 설립년도 | 2002이전   | 8.0 | 16.0 | 44.0 | 32.0 |      | 25  |
|      | 2002년이후  | 2.7 | 5.4  | 78.4 | 10.8 | 2.7  | 37  |

<부표> 귀사는 향후 근로자들에게 우리사주를 무상으로 제공할 계획이 있습니까?

|      |          | 예    | 아니오  | 잘모름  | 사례수 |
|------|----------|------|------|------|-----|
| 전체   |          | 8.3  | 60.1 | 31.5 | 504 |
| 규모   | 100인미만   | 9.9  | 61.6 | 28.6 | 203 |
|      | 100-299인 | 7.8  | 57.5 | 34.7 | 167 |
|      | 300-999인 | 7.9  | 62.9 | 29.2 | 89  |
|      | 1000인이상  | 4.4  | 57.8 | 37.8 | 45  |
| 업종   | 제조업      | 10.0 | 59.3 | 30.7 | 339 |
|      | 비제조업     | 4.8  | 61.8 | 33.3 | 165 |
| 노동조합 | 있음       | 5.1  | 59.1 | 35.8 | 137 |
|      | 없음       | 9.5  | 60.5 | 30.0 | 367 |
| 법인형태 | 상장       | 5.1  | 59.8 | 35.0 | 117 |
|      | 코스닥      | 9.8  | 59.3 | 30.9 | 194 |
|      | 기타       | 8.8  | 61.1 | 30.1 | 193 |
| 지분   | 있음       | 10.1 | 53.7 | 36.1 | 335 |
|      | 없음       | 4.7  | 72.8 | 22.5 | 169 |
| 설립년도 | 2002이전   | 7.1  | 64.7 | 28.2 | 241 |
|      | 2002년이후  | 9.5  | 55.9 | 34.6 | 263 |

<부표> 우리사주제에 대한 기업의 우리사주 무상출연을 억제하는 가장 중요한 장애요인은 무엇이라고 보십니까?

|      |          | 자금부족 | 단기보유 | 의결권  | 주주   | 고임금 | 세제   | 기타  | 사례수 |
|------|----------|------|------|------|------|-----|------|-----|-----|
| 전체   |          | 51.8 | 19.6 | 8.7  | 8.1  | 2.6 | 7.1  | 2.0 | 504 |
| 규모   | 100인미만   | 54.2 | 21.7 | 9.9  | 3.9  | 1.5 | 5.9  | 3.0 | 203 |
|      | 100-299인 | 53.3 | 17.4 | 7.2  | 9.6  | 3.0 | 8.4  | 1.2 | 167 |
|      | 300-999인 | 50.6 | 20.2 | 7.9  | 11.2 | 4.5 | 5.6  |     | 89  |
|      | 1000인이상  | 37.8 | 17.8 | 11.1 | 15.6 | 2.2 | 11.1 | 4.4 | 45  |
| 업종   | 제조업      | 52.2 | 18.0 | 8.3  | 9.1  | 2.9 | 8.0  | 1.5 | 339 |
|      | 비제조업     | 50.9 | 23.0 | 9.7  | 6.1  | 1.8 | 5.5  | 3.0 | 165 |
| 노동조합 | 있음       | 48.9 | 20.4 | 7.3  | 9.5  | 3.6 | 8.0  | 2.2 | 137 |
|      | 없음       | 52.9 | 19.3 | 9.3  | 7.6  | 2.2 | 6.8  | 1.9 | 367 |
| 법인형태 | 상장       | 46.2 | 26.5 | 5.1  | 11.1 | 0.9 | 8.5  | 1.7 | 117 |
|      | 코스닥      | 51.0 | 16.5 | 7.2  | 9.3  | 3.1 | 8.8  | 4.1 | 194 |
|      | 기타       | 56.0 | 18.7 | 12.4 | 5.2  | 3.1 | 4.7  |     | 193 |
| 지분   | 있음       | 54.0 | 15.8 | 11.3 | 10.1 | 3.3 | 3.0  | 2.4 | 335 |
|      | 없음       | 47.3 | 27.2 | 3.6  | 4.1  | 1.2 | 15.4 | 1.2 | 169 |
| 설립년도 | 2002이전   | 51.5 | 21.6 | 5.8  | 8.3  | 1.7 | 9.1  | 2.1 | 241 |
|      | 2002년이후  | 52.1 | 17.9 | 11.4 | 8.0  | 3.4 | 5.3  | 1.9 | 263 |

<부표> 귀사에 2007년 현재 우리사주매수선택권(스톡옵션형 우리사주) 도입을 위해 회사정관을 변경했습니까?

|      |          | 예    | 아니오  | 사례수 |
|------|----------|------|------|-----|
| 전체   |          | 13.7 | 86.3 | 504 |
| 규모   | 100인미만   | 14.3 | 85.7 | 203 |
|      | 100-299인 | 16.8 | 83.2 | 167 |
|      | 300-999인 | 10.1 | 89.9 | 89  |
|      | 1000인이상  | 6.7  | 93.3 | 45  |
| 업종   | 제조업      | 13.9 | 86.1 | 339 |
|      | 비제조업     | 13.3 | 86.7 | 165 |
| 노동조합 | 있음       | 10.9 | 89.1 | 137 |
|      | 없음       | 14.7 | 85.3 | 367 |
| 법인형태 | 상장       | 11.1 | 88.9 | 117 |
|      | 코스닥      | 19.1 | 80.9 | 194 |
|      | 기타       | 9.8  | 90.2 | 193 |
| 지분   | 있음       | 17.6 | 82.4 | 335 |
|      | 없음       | 5.9  | 94.1 | 169 |
| 설립년도 | 2002이전   | 12.4 | 87.6 | 241 |
|      | 2002년이후  | 14.8 | 85.2 | 263 |

<부표> 귀사는 우리사주매수선택권(스톡옵션형 우리사주)을 도입했습니까?

|      |          | 예    | 아니오  | 사례수 |
|------|----------|------|------|-----|
| 전체   |          | 59.4 | 40.6 | 69  |
| 규모   | 100인미만   | 62.1 | 37.9 | 29  |
|      | 100-299인 | 60.7 | 39.3 | 28  |
|      | 300-999인 | 44.4 | 55.6 | 9   |
|      | 1000인이상  | 66.7 | 33.3 | 3   |
| 업종   | 제조업      | 59.6 | 40.4 | 47  |
|      | 비제조업     | 59.1 | 40.9 | 22  |
| 노동조합 | 있음       | 73.3 | 26.7 | 15  |
|      | 없음       | 55.6 | 44.4 | 54  |
| 법인형태 | 상장       | 46.2 | 53.8 | 13  |
|      | 코스닥      | 70.3 | 29.7 | 37  |
|      | 기타       | 47.4 | 52.6 | 19  |
| 지분   | 있음       | 57.6 | 42.4 | 59  |
|      | 없음       | 70.0 | 30.0 | 10  |
| 설립년도 | 2002이전   | 56.7 | 43.3 | 30  |
|      | 2002년이후  | 61.5 | 38.5 | 39  |

<부표> 귀사는 차입형우리사주제를 도입한 적이 있습니까?

|      |          | 예   | 아니오  | 사례수 |
|------|----------|-----|------|-----|
| 전체   |          | 2.8 | 97.2 | 504 |
| 규모   | 100인미만   | 2.0 | 98.0 | 203 |
|      | 100-299인 | 2.4 | 97.6 | 167 |
|      | 300-999인 | 3.4 | 96.6 | 89  |
|      | 1000인이상  | 6.7 | 93.3 | 45  |
| 업종   | 제조업      | 2.4 | 97.6 | 339 |
|      | 비제조업     | 3.6 | 96.4 | 165 |
| 노동조합 | 있음       | 5.1 | 94.9 | 137 |
|      | 없음       | 1.9 | 98.1 | 367 |
| 법인형태 | 상장       | 3.4 | 96.6 | 117 |
|      | 코스닥      | 2.1 | 97.9 | 194 |
|      | 기타       | 3.1 | 96.9 | 193 |
| 지분   | 있음       | 3.3 | 96.7 | 335 |
|      | 없음       | 1.8 | 98.2 | 169 |
| 설립년도 | 2002이전   | 1.2 | 98.8 | 241 |
|      | 2002년이후  | 4.2 | 95.8 | 263 |

<부표> 차입형 우리사주제를 도입할 계획이 있습니까?

|      |          | 예   | 아니오  | 사례수 |
|------|----------|-----|------|-----|
| 전체   |          | 6.3 | 93.7 | 490 |
| 규모   | 100인미만   | 6.0 | 94.0 | 199 |
|      | 100-299인 | 8.0 | 92.0 | 163 |
|      | 300-999인 | 5.8 | 94.2 | 86  |
|      | 1000인이상  | 2.4 | 97.6 | 42  |
| 업종   | 제조업      | 6.3 | 93.7 | 331 |
|      | 비제조업     | 6.3 | 93.7 | 159 |
| 노동조합 | 있음       | 3.1 | 96.9 | 130 |
|      | 없음       | 7.5 | 92.5 | 360 |
| 법인형태 | 상장       | 7.1 | 92.9 | 113 |
|      | 코스닥      | 5.3 | 94.7 | 190 |
|      | 기타       | 7.0 | 93.0 | 187 |
| 지분   | 있음       | 8.3 | 91.7 | 324 |
|      | 없음       | 2.4 | 97.6 | 166 |
| 설립년도 | 2002이전   | 4.2 | 95.8 | 238 |
|      | 2002년이후  | 8.3 | 91.7 | 252 |

<부표> 차입형 우리사주주제를 도입할 계획이 없는 주된 이유는 무엇입니까?

|      |          | 잘몰라서 | 이사회등<br>도입곤란 | 다른기회<br>충분 | 근로자<br>모두안됨 | 기타  | 사례수 |
|------|----------|------|--------------|------------|-------------|-----|-----|
| 전체   |          | 38.6 | 8.3          | 30.1       | 22.2        | 0.9 | 459 |
| 규모   | 100인미만   | 44.9 | 8.0          | 26.7       | 20.3        |     | 187 |
|      | 100-299인 | 37.3 | 5.3          | 30.7       | 26.0        | 0.7 | 150 |
|      | 300-999인 | 30.9 | 8.6          | 38.3       | 18.5        | 3.7 | 81  |
|      | 1000인이상  | 29.3 | 19.5         | 26.8       | 24.4        |     | 41  |
| 업종   | 제조업      | 38.1 | 6.8          | 31.9       | 21.9        | 1.3 | 310 |
|      | 비제조업     | 39.6 | 11.4         | 26.2       | 22.8        |     | 149 |
| 노동조합 | 있음       | 27.0 | 12.7         | 30.2       | 27.8        | 2.4 | 126 |
|      | 없음       | 42.9 | 6.6          | 30.0       | 20.1        | 0.3 | 333 |
| 법인형태 | 상장       | 21.9 | 10.5         | 39.0       | 28.6        |     | 105 |
|      | 코스닥      | 40.0 | 6.7          | 33.3       | 18.9        | 1.1 | 180 |
|      | 기타       | 47.1 | 8.6          | 21.3       | 21.8        | 1.1 | 174 |
| 지분   | 있음       | 44.1 | 9.1          | 30.0       | 15.8        | 1.0 | 297 |
|      | 없음       | 28.4 | 6.8          | 30.2       | 34.0        | 0.6 | 162 |
| 설립년도 | 2002이전   | 34.2 | 8.8          | 31.6       | 23.7        | 1.8 | 228 |
|      | 2002년이후  | 42.9 | 7.8          | 28.6       | 20.8        |     | 231 |

<부표> 귀사가 우리사주주제를 도입했을 때 다음 목적들을 얼마나 많이 염두에 두고 있었습니까?

|       | 목표  | 성과  |
|-------|-----|-----|
| 재산형성  | 3.8 | 3.2 |
| 주인의식  | 3.8 | 3.4 |
| 이직률저하 | 3.6 | 3.3 |
| 생산성향상 | 3.6 | 3.2 |
| 참여기회  | 3.4 | 3.0 |
| 노사협력  | 3.3 | 3.0 |
| M&A방어 | 3.2 | 2.9 |

<부표> 귀사의 우리사주제 도입이 다음 항목들에 얼마나 큰 성과를 올렸습니까?

|       | 목표(A) | 성과(B) | 격차(A-B) |
|-------|-------|-------|---------|
| 재산형성  | 75.0  | 40.7  | 34.3    |
| 주인의식  | 77.8  | 49.8  | 28.0    |
| 이직률저하 | 61.7  | 39.5  | 22.2    |
| 생산성향상 | 63.7  | 37.9  | 25.8    |
| 참여기회  | 46.2  | 23.0  | 23.2    |
| 노사협력  | 44.6  | 25.0  | 19.6    |
| M&A방어 | 33.3  | 16.3  | 17.1    |

<부표> 제도개선

| 6개평균점수 |       |     |
|--------|-------|-----|
| 1=거의없음 | (각5점) | 평균  |
| 5=매우큼  | 관계사   | 3.0 |
|        | 매수선택  | 3.1 |
|        | 조합취득  | 3.2 |
|        | 차입형   | 2.9 |
|        | 개인혜택  | 2.7 |
|        | 회사지원  | 2.8 |

<부표> 우리사주조합원의 자격을 비상장관계회사 근로자에게까지 확대한 현행제도가 우리사주제도 활성화에 어느정도 효과가 있다고 보십니까?

|      |          | 매우크다 | 크다   | 중간   | 작다   | 거의없음 | 사례수 |
|------|----------|------|------|------|------|------|-----|
| 전체   |          | 0.4  | 27.2 | 49.6 | 16.7 | 6.2  | 504 |
| 규모   | 100인미만   |      | 27.1 | 50.7 | 13.8 | 8.4  | 203 |
|      | 100-299인 | 0.6  | 25.1 | 49.7 | 18.6 | 6.0  | 167 |
|      | 300-999인 | 1.1  | 23.6 | 49.4 | 21.3 | 4.5  | 89  |
|      | 1000인이상  |      | 42.2 | 44.4 | 13.3 |      | 45  |
| 업종   | 제조업      |      | 27.7 | 50.4 | 16.8 | 5.0  | 339 |
|      | 비제조업     | 1.2  | 26.1 | 47.9 | 16.4 | 8.5  | 165 |
| 노동조합 | 있음       | 0.7  | 21.9 | 54.7 | 18.2 | 4.4  | 137 |
|      | 없음       | 0.3  | 29.2 | 47.7 | 16.1 | 6.8  | 367 |
| 법인형태 | 상장       | 0.9  | 23.1 | 63.2 | 11.1 | 1.7  | 117 |
|      | 코스닥      |      | 29.4 | 46.9 | 17.5 | 6.2  | 194 |
|      | 기타       | 0.5  | 27.5 | 44.0 | 19.2 | 8.8  | 193 |
| 지분   | 있음       | 0.6  | 37.9 | 30.1 | 22.7 | 8.7  | 335 |
|      | 없음       |      | 5.9  | 88.2 | 4.7  | 1.2  | 169 |
| 설립년도 | 2002이전   | 0.4  | 22.0 | 60.2 | 12.9 | 4.6  | 241 |
|      | 2002년이후  | 0.4  | 31.9 | 39.9 | 20.2 | 7.6  | 263 |

<부표> 현행 우리사주매수선택권제도(스톡옵션형 우리사주) 도입이 우리사주제도의 활성화에 어느정도 효과가 있다고 보십니까?

|      |          | 매우크다 | 크다   | 중간   | 작다   | 거의없음 | 사례수 |
|------|----------|------|------|------|------|------|-----|
| 전체   |          | 0.2  | 35.7 | 46.0 | 14.9 | 3.2  | 504 |
| 규모   | 100인미만   |      | 33.5 | 46.8 | 16.3 | 3.4  | 203 |
|      | 100-299인 |      | 37.1 | 44.9 | 13.8 | 4.2  | 167 |
|      | 300-999인 | 1.1  | 34.8 | 46.1 | 15.7 | 2.2  | 89  |
|      | 1000인이상  |      | 42.2 | 46.7 | 11.1 |      | 45  |
| 업종   | 제조업      | 0.3  | 37.5 | 46.9 | 12.4 | 2.9  | 339 |
|      | 비제조업     |      | 32.1 | 44.2 | 20.0 | 3.6  | 165 |
| 노동조합 | 있음       |      | 27.7 | 52.6 | 16.1 | 3.6  | 137 |
|      | 없음       | 0.3  | 38.7 | 43.6 | 14.4 | 3.0  | 367 |
| 법인형태 | 상장       | 0.9  | 26.5 | 59.0 | 12.8 | 0.9  | 117 |
|      | 코스닥      |      | 43.3 | 41.8 | 12.9 | 2.1  | 194 |
|      | 기타       |      | 33.7 | 42.5 | 18.1 | 5.7  | 193 |
| 지분   | 있음       | 0.3  | 44.5 | 31.9 | 19.4 | 3.9  | 335 |
|      | 없음       |      | 18.3 | 74.0 | 5.9  | 1.8  | 169 |
| 설립년도 | 2002이전   |      | 30.7 | 52.3 | 13.7 | 3.3  | 241 |
|      | 2002년이후  | 0.4  | 40.3 | 40.3 | 16.0 | 3.0  | 263 |

<부표> 우리사주조합이 다양한 방법을 통해 조성한 우리사주기금으로 자사주를 취득하여 조합원에게 배정할 수 있게 한 현행제도는 우리사주제도의 활성화에 어느정도 효과가 있다고 보십니까?

|      |          | 매우크다 | 크다   | 중간   | 작다   | 거의없음 | 사례수 |
|------|----------|------|------|------|------|------|-----|
| 전체   |          | 0.8  | 38.9 | 40.7 | 17.5 | 2.2  | 504 |
| 규모   | 100인미만   | 1.0  | 37.4 | 41.9 | 16.7 | 3.0  | 203 |
|      | 100-299인 |      | 39.5 | 40.7 | 17.4 | 2.4  | 167 |
|      | 300-999인 | 1.1  | 34.8 | 41.6 | 21.3 | 1.1  | 89  |
|      | 1000인이상  | 2.2  | 51.1 | 33.3 | 13.3 |      | 45  |
| 업종   | 제조업      | 1.2  | 35.7 | 42.8 | 18.0 | 2.4  | 339 |
|      | 비제조업     |      | 45.5 | 36.4 | 16.4 | 1.8  | 165 |
| 노동조합 | 있음       | 0.7  | 38.0 | 46.7 | 13.1 | 1.5  | 137 |
|      | 없음       | 0.8  | 39.2 | 38.4 | 19.1 | 2.5  | 367 |
| 법인형태 | 상장       |      | 34.2 | 54.7 | 11.1 |      | 117 |
|      | 코스닥      | 1.0  | 39.7 | 41.8 | 15.5 | 2.1  | 194 |
|      | 기타       | 1.0  | 40.9 | 31.1 | 23.3 | 3.6  | 193 |
| 지분   | 있음       | 1.2  | 47.5 | 23.6 | 24.5 | 3.3  | 335 |
|      | 없음       |      | 21.9 | 74.6 | 3.6  |      | 169 |
| 설립년도 | 2002이전   | 0.8  | 38.6 | 48.1 | 10.4 | 2.1  | 241 |
|      | 2002년이후  | 0.8  | 39.2 | 33.8 | 24.0 | 2.3  | 263 |



<부표> 현행 차입형 우리사주제도의 도입이 우리사주제도의 활성화에 어느정도 효과가 있다고 보십니까?

|      |          | 매우크다 | 크다   | 중간   | 작다   | 거의없음 | 사례수 |
|------|----------|------|------|------|------|------|-----|
| 전체   |          | 0.2  | 18.5 | 57.7 | 18.7 | 5.0  | 504 |
| 규모   | 100인미만   |      | 17.2 | 57.1 | 18.2 | 7.4  | 203 |
|      | 100-299인 |      | 21.6 | 57.5 | 16.2 | 4.8  | 167 |
|      | 300-999인 | 1.1  | 12.4 | 60.7 | 24.7 | 1.1  | 89  |
|      | 1000인이상  |      | 24.4 | 55.6 | 17.8 | 2.2  | 45  |
| 업종   | 제조업      | 0.3  | 18.9 | 58.7 | 17.7 | 4.4  | 339 |
|      | 비제조업     |      | 17.6 | 55.8 | 20.6 | 6.1  | 165 |
| 노동조합 | 있음       |      | 12.4 | 67.2 | 19.0 | 1.5  | 137 |
|      | 없음       | 0.3  | 20.7 | 54.2 | 18.5 | 6.3  | 367 |
| 법인형태 | 상장       | 0.9  | 16.2 | 65.0 | 16.2 | 1.7  | 117 |
|      | 코스닥      |      | 18.0 | 59.8 | 17.5 | 4.6  | 194 |
|      | 기타       |      | 20.2 | 51.3 | 21.2 | 7.3  | 193 |
| 지분   | 있음       | 0.3  | 26.6 | 40.9 | 25.4 | 6.9  | 335 |
|      | 없음       |      | 2.4  | 91.1 | 5.3  | 1.2  | 169 |
| 설립년도 | 2002이전   |      | 15.4 | 67.6 | 12.9 | 4.1  | 241 |
|      | 2002년이후  | 0.4  | 21.3 | 48.7 | 24.0 | 5.7  | 263 |

<부표> 우리사주조합원에 대한 현행 세제혜택은 우리사주제도 활성화를 위해 충분하,다고 보십니까?

|      |          | 매우크다 | 크다   | 중간   | 작다   | 거의없음 | 사례수 |
|------|----------|------|------|------|------|------|-----|
| 전체   |          | 0.0  | 12.5 | 45.8 | 40.9 | 0.8  | 504 |
| 규모   | 100인미만   | 0.0  | 14.3 | 46.8 | 38.4 | 0.5  | 203 |
|      | 100-299인 | 0.0  | 12.0 | 48.5 | 38.9 | 0.6  | 167 |
|      | 300-999인 | 0.0  | 11.2 | 42.7 | 44.9 | 1.1  | 89  |
|      | 1000인이상  | 0.0  | 8.9  | 37.8 | 51.1 | 2.2  | 45  |
| 업종   | 제조업      | 0.0  | 10.9 | 48.1 | 40.1 | 0.9  | 339 |
|      | 비제조업     | 0.0  | 15.8 | 41.2 | 42.4 | 0.6  | 165 |
| 노동조합 | 있음       | 0.0  | 10.9 | 45.3 | 43.1 | 0.7  | 137 |
|      | 없음       | 0.0  | 13.1 | 46.0 | 40.1 | 0.8  | 367 |
| 법인형태 | 상장       | 0.0  | 11.1 | 43.6 | 45.3 |      | 117 |
|      | 코스닥      | 0.0  | 10.8 | 45.9 | 42.3 | 1.0  | 194 |
|      | 기타       | 0.0  | 15.0 | 47.2 | 36.8 | 1.0  | 193 |
| 지분   | 있음       | 0.0  | 13.1 | 41.2 | 44.5 | 1.2  | 335 |
|      | 없음       | 0.0  | 11.2 | 55.0 | 33.7 |      | 169 |
| 설립년도 | 2002이전   | 0.0  | 12.0 | 46.5 | 40.7 | 0.8  | 241 |
|      | 2002년이후  | 0.0  | 12.9 | 45.2 | 41.1 | 0.8  | 263 |

<부표> 회사의 무상출연이나 지원에 대한 현행 세제혜택은 우리사주제도 활성화를 위해 충분하고 보십니까?

|      |          | 매우크다 | 크다   | 중간   | 작다   | 거의없음 | 사례수 |
|------|----------|------|------|------|------|------|-----|
| 전체   |          | 0.0  | 18.1 | 42.5 | 38.7 | 0.8  | 504 |
| 규모   | 100인미만   | 0.0  | 19.7 | 45.3 | 34.5 | 0.5  | 203 |
|      | 100-299인 | 0.0  | 18.0 | 44.3 | 37.1 | 0.6  | 167 |
|      | 300-999인 | 0.0  | 19.1 | 36.0 | 43.8 | 1.1  | 89  |
|      | 1000인이상  | 0.0  | 8.9  | 35.6 | 53.3 | 2.2  | 45  |
|      |          |      |      |      |      |      |     |
| 업종   | 제조업      | 0.0  | 18.3 | 43.7 | 37.2 | 0.9  | 339 |
|      | 비제조업     | 0.0  | 17.6 | 40.0 | 41.8 | 0.6  | 165 |
| 노동조합 | 있음       | 0.0  | 15.3 | 39.4 | 44.5 | 0.7  | 137 |
|      | 없음       | 0.0  | 19.1 | 43.6 | 36.5 | 0.8  | 367 |
| 법인형태 | 상장       | 0.0  | 16.2 | 39.3 | 44.4 |      | 117 |
|      | 코스닥      | 0.0  | 20.1 | 40.7 | 38.1 | 1.0  | 194 |
|      | 기타       | 0.0  | 17.1 | 46.1 | 35.8 | 1.0  | 193 |
| 지분   | 있음       | 0.0  | 14.3 | 42.4 | 42.1 | 1.2  | 335 |
|      | 없음       | 0.0  | 25.4 | 42.6 | 32.0 |      | 169 |
| 설립년도 | 2002이전   | 0.0  | 20.3 | 39.8 | 39.0 | 0.8  | 241 |
|      | 2002년이후  | 0.0  | 16.0 | 44.9 | 38.4 | 0.8  | 263 |

<부표> 만약 우리사주의 의무예탁기간을 우리사주취득자금의 출처별로 달리 정한다면 조달재원별 의무예탁기간을 어느 정도로 하는 것이 적절하다고 생각합니까?

|      |          | 자기자금 | 회사대여금 | 회사무상출연 | 사례수 |
|------|----------|------|-------|--------|-----|
| 전체   |          | 1.1  | 1.7   | 2.3    | 504 |
| 규모   | 100인미만   | 1.1  | 1.5   | 2.3    | 203 |
|      | 100-299인 | 1.2  | 1.8   | 2.2    | 167 |
|      | 300-999인 | 1.0  | 1.7   | 2.2    | 89  |
|      | 1000인이상  | 1.2  | 1.7   | 2.5    | 45  |
|      |          |      |       |        |     |
| 업종   | 제조업      | 1.1  | 1.6   | 2.2    | 339 |
|      | 비제조업     | 1.2  | 1.7   | 2.5    | 165 |
| 노동조합 | 있음       | 1.1  | 1.8   | 2.4    | 137 |
|      | 없음       | 1.1  | 1.6   | 2.3    | 367 |
| 법인형태 | 상장       | 1.1  | 2.0   | 2.4    | 117 |
|      | 코스닥      | 1.1  | 1.5   | 2.1    | 194 |
|      | 기타       | 1.2  | 1.6   | 2.3    | 193 |
| 지분   | 있음       | 1.2  | 1.5   | 2.2    | 335 |
|      | 없음       | 1.0  | 2.0   | 2.5    | 169 |
| 설립년도 | 2002이전   | 1.1  | 1.8   | 2.4    | 241 |
|      | 2002년이후  | 1.1  | 1.5   | 2.2    | 263 |

<부표>

(그렇다응답)

|        | 찬성   |
|--------|------|
| 우리사주대여 | 72.2 |
| 공공우선배정 | 69.0 |
| 기업인수지원 | 69.0 |
| 차입형제한  | 26.2 |
| 조합비징수  | 13.7 |
| 옵션한도   | 39.1 |
| 거래관계포함 | 27.8 |

<부표> 우리사주제도의 도입?

|      |          | 필요하다 | 필요없다 | 잘모름  | 사례수 |
|------|----------|------|------|------|-----|
| 전체   |          | 72.2 | 10.7 | 17.1 | 504 |
| 규모   | 100인미만   | 68.0 | 10.3 | 21.7 | 203 |
|      | 100-299인 | 73.1 | 12.0 | 15.0 | 167 |
|      | 300-999인 | 76.4 | 7.9  | 15.7 | 89  |
|      | 1000인이상  | 80.0 | 13.3 | 6.7  | 45  |
| 업종   | 제조업      | 72.9 | 11.8 | 15.3 | 339 |
|      | 비제조업     | 70.9 | 8.5  | 20.6 | 165 |
| 노동조합 | 있음       | 71.5 | 11.7 | 16.8 | 137 |
|      | 없음       | 72.5 | 10.4 | 17.2 | 367 |
| 법인형태 | 상장       | 81.2 | 12.8 | 6.0  | 117 |
|      | 코스닥      | 74.2 | 10.3 | 15.5 | 194 |
|      | 기타       | 64.8 | 9.8  | 25.4 | 193 |
| 지분   | 있음       | 66.6 | 11.3 | 22.1 | 335 |
|      | 없음       | 83.4 | 9.5  | 7.1  | 169 |
| 설립년도 | 2002이전   | 77.6 | 9.5  | 12.9 | 241 |
|      | 2002년이후  | 67.3 | 11.8 | 20.9 | 263 |

<부표> 정부 등(산업은행, 한국자산관리공사, 예금보호공사)이 취득한 주식매각시 우리사주조합에 대한 우선배정 권리를 부여?

|      |          | 필요하다 | 필요없다 | 잘모름  | 사례수 |
|------|----------|------|------|------|-----|
| 전체   |          | 69.0 | 18.3 | 12.7 | 504 |
| 규모   | 100인미만   | 68.0 | 16.7 | 15.3 | 203 |
|      | 100-299인 | 72.5 | 16.2 | 11.4 | 167 |
|      | 300-999인 | 65.2 | 23.6 | 11.2 | 89  |
|      | 1000인이상  | 68.9 | 22.2 | 8.9  | 45  |
| 업종   | 제조업      | 69.9 | 18.6 | 11.5 | 339 |
|      | 비제조업     | 67.3 | 17.6 | 15.2 | 165 |
| 노동조합 | 있음       | 65.0 | 23.4 | 11.7 | 137 |
|      | 없음       | 70.6 | 16.3 | 13.1 | 367 |
| 법인형태 | 상장       | 74.4 | 19.7 | 6.0  | 117 |
|      | 코스닥      | 71.6 | 15.5 | 12.9 | 194 |
|      | 기타       | 63.2 | 20.2 | 16.6 | 193 |
| 지분   | 있음       | 62.1 | 20.9 | 17.0 | 335 |
|      | 없음       | 82.8 | 13.0 | 4.1  | 169 |
| 설립년도 | 2002이전   | 72.2 | 16.6 | 11.2 | 241 |
|      | 2002년이후  | 66.2 | 19.8 | 14.1 | 263 |

<부표> 근로자가 우리사주조합을 통해 (도산하는 등의) 기업을 인수하는 경우 이에 필요한 자금지원 등 필요한 지원을 법으로 구체적으로 규정?

|      |          | 필요하다 | 필요없다 | 잘모름  | 사례수 |
|------|----------|------|------|------|-----|
| 전체   |          | 69.0 | 16.5 | 14.5 | 504 |
| 규모   | 100인미만   | 67.0 | 15.3 | 17.7 | 203 |
|      | 100-299인 | 71.9 | 15.0 | 13.2 | 167 |
|      | 300-999인 | 69.7 | 19.1 | 11.2 | 89  |
|      | 1000인이상  | 66.7 | 22.2 | 11.1 | 45  |
| 업종   | 제조업      | 69.3 | 16.2 | 14.5 | 339 |
|      | 비제조업     | 68.5 | 17.0 | 14.5 | 165 |
| 노동조합 | 있음       | 70.8 | 16.1 | 13.1 | 137 |
|      | 없음       | 68.4 | 16.6 | 15.0 | 367 |
| 법인형태 | 상장       | 70.1 | 17.9 | 12.0 | 117 |
|      | 코스닥      | 70.1 | 14.9 | 14.9 | 194 |
|      | 기타       | 67.4 | 17.1 | 15.5 | 193 |
| 지분   | 있음       | 68.7 | 18.8 | 12.5 | 335 |
|      | 없음       | 69.8 | 11.8 | 18.3 | 169 |
| 설립년도 | 2002이전   | 70.5 | 14.1 | 15.4 | 241 |
|      | 2002년이후  | 67.7 | 18.6 | 13.7 | 263 |

<부표> 회사가 상환하기로 약정한 우리사주조합의 금융기관을 통한 차입금 규모의 제한 철폐?

|      |          | 필요하다 | 필요없다 | 잘모름  | 사례수 |
|------|----------|------|------|------|-----|
| 전체   |          | 26.2 | 38.5 | 35.3 | 504 |
| 규모   | 100인미만   | 25.6 | 34.5 | 39.9 | 203 |
|      | 100-299인 | 26.3 | 40.7 | 32.9 | 167 |
|      | 300-999인 | 29.2 | 38.2 | 32.6 | 89  |
|      | 1000인이상  | 22.2 | 48.9 | 28.9 | 45  |
| 업종   | 제조업      | 26.8 | 40.7 | 32.4 | 339 |
|      | 비제조업     | 24.8 | 33.9 | 41.2 | 165 |
| 노동조합 | 있음       | 23.4 | 44.5 | 32.1 | 137 |
|      | 없음       | 27.2 | 36.2 | 36.5 | 367 |
| 법인형태 | 상장       | 25.6 | 43.6 | 30.8 | 117 |
|      | 코스닥      | 25.3 | 40.2 | 34.5 | 194 |
|      | 기타       | 27.5 | 33.7 | 38.9 | 193 |
| 지분   | 있음       | 29.9 | 36.1 | 34.0 | 335 |
|      | 없음       | 18.9 | 43.2 | 37.9 | 169 |
| 설립년도 | 2002이전   | 28.2 | 37.8 | 34.0 | 241 |
|      | 2002년이후  | 24.3 | 39.2 | 36.5 | 263 |

<부표> 우리사주조합의 조합비 징수 규정을 법으로 신설?

|      |          | 필요하다 | 필요없다 | 잘모름  | 사례수 |
|------|----------|------|------|------|-----|
| 전체   |          | 13.7 | 64.1 | 22.2 | 504 |
| 규모   | 100인미만   | 13.3 | 60.6 | 26.1 | 203 |
|      | 100-299인 | 13.2 | 67.1 | 19.8 | 167 |
|      | 300-999인 | 15.7 | 65.2 | 19.1 | 89  |
|      | 1000인이상  | 13.3 | 66.7 | 20.0 | 45  |
| 업종   | 제조업      | 14.5 | 64.9 | 20.6 | 339 |
|      | 비제조업     | 12.1 | 62.4 | 25.5 | 165 |
| 노동조합 | 있음       | 15.3 | 59.9 | 24.8 | 137 |
|      | 없음       | 13.1 | 65.7 | 21.3 | 367 |
| 법인형태 | 상장       | 14.5 | 59.8 | 25.6 | 117 |
|      | 코스닥      | 12.4 | 66.0 | 21.6 | 194 |
|      | 기타       | 14.5 | 64.8 | 20.7 | 193 |
| 지분   | 있음       | 17.0 | 70.1 | 12.8 | 335 |
|      | 없음       | 7.1  | 52.1 | 40.8 | 169 |
| 설립년도 | 2002이전   | 10.4 | 60.6 | 29.0 | 241 |
|      | 2002년이후  | 16.7 | 67.3 | 16.0 | 263 |

<부표> 우리사주매수선택권 부여시 한도 폐지?

|      |          | 필요하다 | 필요없다 | 잘모름  | 사례수 |
|------|----------|------|------|------|-----|
| 전체   |          | 39.1 | 36.9 | 24.0 | 504 |
| 규모   | 100인미만   | 32.5 | 36.5 | 31.0 | 203 |
|      | 100-299인 | 45.5 | 36.5 | 18.0 | 167 |
|      | 300-999인 | 44.9 | 32.6 | 22.5 | 89  |
|      | 1000인이상  | 33.3 | 48.9 | 17.8 | 45  |
| 업종   | 제조업      | 42.5 | 35.1 | 22.4 | 339 |
|      | 비제조업     | 32.1 | 40.6 | 27.3 | 165 |
| 노동조합 | 있음       | 38.0 | 40.9 | 21.2 | 137 |
|      | 없음       | 39.5 | 35.4 | 25.1 | 367 |
| 법인형태 | 상장       | 34.2 | 42.7 | 23.1 | 117 |
|      | 코스닥      | 38.1 | 40.7 | 21.1 | 194 |
|      | 기타       | 43.0 | 29.5 | 27.5 | 193 |
| 지분   | 있음       | 46.3 | 35.8 | 17.9 | 335 |
|      | 없음       | 24.9 | 39.1 | 36.1 | 169 |
| 설립년도 | 2002이전   | 34.0 | 38.6 | 27.4 | 241 |
|      | 2002년이후  | 43.7 | 35.4 | 20.9 | 263 |

<부표> 우리사주 조합원의 자격범위에 자본관계가 아니더라도 거래관계회사(예: 협력업체) 근로자를 포함시킴?

|      |          | 필요하다 | 필요없다 | 잘모름  | 사례수 |
|------|----------|------|------|------|-----|
| 전체   |          | 27.8 | 49.0 | 23.2 | 504 |
| 규모   | 100인미만   | 25.6 | 44.3 | 30.0 | 203 |
|      | 100-299인 | 32.9 | 48.5 | 18.6 | 167 |
|      | 300-999인 | 32.6 | 50.6 | 16.9 | 89  |
|      | 1000인이상  | 8.9  | 68.9 | 22.2 | 45  |
| 업종   | 제조업      | 30.4 | 49.3 | 20.4 | 339 |
|      | 비제조업     | 22.4 | 48.5 | 29.1 | 165 |
| 노동조합 | 있음       | 24.1 | 55.5 | 20.4 | 137 |
|      | 없음       | 29.2 | 46.6 | 24.3 | 367 |
| 법인형태 | 상장       | 25.6 | 55.6 | 18.8 | 117 |
|      | 코스닥      | 28.9 | 48.5 | 22.7 | 194 |
|      | 기타       | 28.0 | 45.6 | 26.4 | 193 |
| 지분   | 있음       | 29.3 | 51.0 | 19.7 | 335 |
|      | 없음       | 24.9 | 45.0 | 30.2 | 169 |
| 설립년도 | 2002이전   | 27.8 | 48.1 | 24.1 | 241 |
|      | 2002년이후  | 27.8 | 49.8 | 22.4 | 263 |