

## 종업원지주제와 스톡옵션의 비교

### I. 서설

종업원지주제와 스톡옵션은 모두 종업원에게 자사주와 관련된 경제적 이익을 부여함으로써 종업원의 주인의식과 장기적 동기부여를 유도하는 제도이다. 양자는 임금이나 복리후생을 단순한 비용이 아니라 인적자원에 대한 투자로 이해하는 현대적 인사관리의 흐름과 관련된다.

### II. 의의

종업원지주제란 회사가 종업원에게 특별한 조건이나 방법으로 자사주를 취득·보유하도록 장려하는 제도이다. 즉 종업원이 자사주를 실제로 취득·보유함으로써 기업의 소유에 일정 부분 참여하는 자본참가제도이다. 따라서 종업원지주제는 회사가 특전이나 혜택을 제공하여 종업원으로 하여금 자사주를 취득·보유하게 하는 제도로 설명할 수 있다.

스톡옵션이란 회사가 임직원에게 장래의 일정 기간 내에 사전에 약정된 가격으로 일정 수량의 자사주를 매입할 수 있는 권리를 부여하는 제도이다. 이는 임직원과 주주의 경제적 이해를 일치시켜 기업성과 향상과 혁신을 유도하기 위한 제도이다.

### III. 공통점

첫째, 양자는 모두 주식(자사주)를 매개로 한 보상제도이다. 일반적인 임금이나 복리후생과 달리 기업의 주식가치와 종업원의 경제적 이익을 연결한다.

둘째, 양자는 모두 자본참가적 성격을 가진다. 종업원에게 기업의 소유 또는 소유 가능성을 부여함으로써 단순한 근로제공자를 넘어 기업성과의 이해관계자로 기능하게 한다.

셋째, 양자는 모두 주인의식과 장기적 동기부여를 제고하는 데 목적이 있다. 기업성고가 향상되어 주가가 상승할수록 종업원도 이익을 얻을 수 있으므로, 종업원의 노력과 기업성고를 연결시키는 효과가 있다.

넷째, 양자는 모두 노사관계 안정과 우수인재 유지에 기여할 수 있다. 종업원이 기업성과의 수혜자가 되면 노사 간 이해대립이 완화될 수 있고, 특히 장기 보유 또는 장기 인센티브 구조를 통해 핵심인력의 이탈을 억제할 수 있다.

### IV. 차이점

첫째, 적용대상에서 차이가 있다. 종업원지주제는 원칙적으로 일반 종업원 또는 우리사주조합원을 대상으로 하는 반면, 스톡옵션은 특정 임직원, 특히 핵심인재나 경영자에게 선택적으로 부여되는 경우가 많다.

둘째, 권리의 성격에서 차이가 있다. 종업원지주제는 종업원이 실제로 자사주를 취득·보유하는 제도이다. 반면 스톡옵션은 당장 주식을 보유하는 것이 아니라 장래 일정한 조건하에서 자사주를 살 수 있는 권리를 부여받는 제도이다.

셋째, 보상의 확정성에서 차이가 있다. 종업원지주제는 주식을 실제로 취득하므로 배당, 주가 상승, 의결권 행사 등 주주로서의 권리와 위험이 비교적 직접적으로 발생한다. 반면 스톡옵션은 주가가 행사가격보다 상승한 경우에 권리행사의 이익이 발생하므로 보상효과가 주가상승 여부에 더 강하게 의존한다.

넷째, 운영목적에서 차이가 있다. 종업원지주제는 종업원의 복지증진, 재산형성, 노사협력, 경제민주주의 실현 등 집단적·복리후생적 목적이 강하다. 반면 스톡옵션은 핵심인재 확보·유지, 경영성과 향상, 기술혁신 유도 등 성과주의적·인센티브적 목적이 강하다.

다섯째, 주식 또는 현금 지급 방식에서도 차이가 있다. 교재상 종업원지주제는 반드시 주식으로 교부되는 반면, 스톡옵션은 현금 또는 주식의 방식으로 운영될 수 있다. 또한 종업원지주제는 일정 기간 의무예탁 후 처분이 가능한 반면, 스톡옵션은 권리행사 후 바로 처분이 가능하다는 차이가 있다.

## V. 결론

결국 종업원지주제와 스톡옵션은 모두 종업원의 경제적 이해와 기업성장을 연결하여 주인의식, 장기몰입, 성과향상을 도모한다는 점에서 공통된다. 그러나 종업원지주제는 일반 종업원을 대상으로 한 실제 주식소유 및 복지·협력 중심의 제도인 반면, 스톡옵션은 특정 임직원에게 장래 주식매수권을 부여하는 성과주의적 장기 인센티브라는 점에서 차이가 있다. 따라서 기업은 제도의 목적, 적용대상, 조직문화, 노사관계 상황을 고려하여 양 제도를 적절히 설계·운영할 필요가 있다.