



# 스웨덴 내 상장회사 이사회 구성원의 양성평등 추진방법에 대한 논의

손혜경 (스웨덴 옉살라대학교 연구원)

## ■ 머리말

전 세계 자유민주국가들은 정치·사회 각 분야별로 양성평등의 목표를 세우고 각종 양성평등 정책을 통해 이를 실현하려는 노력을 지속하여 왔다. 복지국가인 스웨덴의 경우도 예외가 아니다. 스웨덴 정부는 1987년 “남녀 모두 동등한 기회, 권력, 의무를 지니며 이런 이유로 사회생활과 개인 생활에 평등한 권력과 영향력을 발휘하도록 해야 한다”는 정치 목표를 발표하였다. 그 이후 정권이 여러 번 바뀌었음에도 불구하고 양성평등의 목적을 달성하려고 여러 가지 정책을 통해 계속 적극적인 노력을 펼쳐 왔다. 하지만 양성평등정책의 성공 여부는 분야에 따라 많은 차이가 나고 있다. 정부의 개입이 비교적 용이한 정치·교육·직업 등의 분야에서 양성평등정책은 상당히 성공적인 것으로 판단되고 있다. 한 예를 들어 정부기관의 책임자급 양성평등 정도는 지난 10년간 상당히 향상되어 여성 책임자의 수가 2010년 현재 38%이다. 현재까지의 향상 속도를 볼 때 정부기관 책임자급의 경우 앞으로 7년 이내에 양성평등의 목표를 달성할 수 있으리라고 예상되고 있다.<sup>1)</sup> 이와 대조적으로 민간부문의 여성 책임자 양성평등 정도는 상당히 느리게 향상되고 있다. 특히 민간부문의 대표격이며 기업경영 관리의 최고결정기관인 이사회 임원 구성을 볼 때 스웨덴의 양성평등 정도는 그렇게 자랑거리가 되지 못한다. 구체적으로 2008년의 통계를 볼 때 스웨덴 50대 상장기업

1) Svenska Dagbladet, 2010-05-18, “Kvinnor framåt i staten.”

의 이사회 구성원의 79%는 남성이며 특히 이사회 의장의 경우 96%가 남성이고 상임위원회 위원 중의 98%도 남성인 것으로 밝혀졌다<sup>2)</sup>. 스웨덴 기업 이사회들의 남성 주도 현상은 그 이후로도 특별한 변화가 없는 상황이다. 스웨덴 내의 양성평등 주창자들은 이렇게 대부분 상장기업들의 이사회에 남성들이 주도하고 있는 사실을 주목하며 민간부문이 자발적으로 양성평등의 목표를 달성하려면 그에 소요되는 시간이 무한정일지 모른다고 우려하고 있다. 이런 문제를 조속히 해결하려면 정부가 적극적 우대조치(könskvotering)를 취해 기업 내 여성 이사의 수를 늘릴 필요성을 계속 강조해 왔다. 하지만 스웨덴의 경우 아직도 전반적으로 상장회사 이사회 구성원의 양성평등을 목표로 하는 적극적 우대조치법 제정에 대해서는 부정적인 입장이 더 우세한 상황이다<sup>3)</sup>. 이 글은 이러한 배경을 스웨덴 내 상장회사 이사회 구성원의 양성평등에 대한 스웨덴 각 분야의 의견을 살펴보고자 한다.

## ■ 유럽 각국의 상장회사 이사회 구성원의 양성평등 추구 노력 현황

스웨덴뿐만 아니라 기타 유럽국가에서도 상장회사 이사회 구성원의 양성평등 달성을 위해 노력을 하고 있다. 하지만 각국이 상장회사 이사회 구성원의 양성평등을 이루려는 목적은 같지만 목적을 달성하려고 이용하는 수단에는 약간 차이가 있다. 예를 들어 프랑스의 경우 지난 1월 국회 하원에서 2016년까지 상장회사 이사회 구성원의 40%를 목표로 하자는 보수정부의 법안을 통과시켰다. 이 법안에 따르면 양성평등이 이루어지지 않은 기업 이사회가 내린 결정은 무효로 간주하게끔 되어 있다. 스페인의 경우도 법률을 통해 상장회사는 2015년까지 이사회 구성원 중 여성의 비율을 40%로 높이도록 하게 되어 있다<sup>4)</sup>. 스웨덴의 바로 인접 국가인 노르웨이의 양성평등 법률은 가장 강제력이 높다고 할 수 있다. 노르웨이는 2003년 노르웨이 국회의 결정에 따라 대규모 주식회사들

2) Svenska Dagbladet, 2009-02-03, "Kvinnor behövs som företagare."

3) Svenska Dagbladet, 2010-05-21, "Svenskar emot könskvotering."

4) Ibid.

대상으로 이사회 구성원 선출에 대한 적극적 우대조치법을 따르도록 권장하였다. 구체적으로 이 법률은 기업이 이사회 구성원 중 적어도 40%는 각기 다른 성으로 선발하도록 규정하고 있다. 이 법률은 또한 기업들이 2005년 가을까지 자발적으로 법률에서 정한 수준에 이르지 않을 경우 강제적으로 적용하도록 되어 있다. 2005년 가을에 이르러 기업이 자발적으로 법률을 따르지 않은 것으로 판명되자 이 법률은 2006년 1월을 기해 2년간의 과도기를 거쳐 강제성을 발휘하기 시작하였다. 이 법률은 395개의 대기업을 특별 대상으로 하고 있는데 흥미로운 것은 2008년 1월이 되기 전에 모든 대상 기업이 법률을 따른 것으로 밝혀졌다<sup>5)</sup>. 사실 노르웨이 국회에서 이 법률안이 바로 통과했을 때 회의와 저항하는 태도가 높았는데 이런 회의와 저항은 최근 긍정적인 태도로 바뀌었다. 심한 경제위기를 겪은 아이슬란드도 상장회사 이사회 구성원의 양성평등 정도를 높이기 위해 이미 비슷한 법률을 제정한 상태이다. 또한 네덜란드, 독일, 이탈리아도 곧 이들 국가의 예를 따르려 하는 조짐을 보이고 있다<sup>6)</sup>. 스웨덴 내의 양성평등 주창자들은 스웨덴 정부도 노르웨이의 예를 따라 적극적 우대조치법을 시행할 것을 계속 건의하고 있는 상황이다.

## ■ 중도우파 연합정부의 입장

스웨덴의 경우 상장회사 이사회 구성원의 성별 불균형을 교정하는 데 일반적으로 중도우파 연합정부와 중도좌파 야당연합의 입장은 상당한 차이가 있다<sup>7)</sup>. 기본적으로 사회 발전을 이룸에 있어 개인의 능력과 자질을 중시하고 또는 기업의 자율성을 중시하는 중도우파 연합정부는 노르웨이처럼 법률을 통해 상장회사 이사회 구성원의 양성평등 정도를 높이려는 데 대해 기본적으로 반대하는 입장이다. 하지만 중도우파 구성 정당에 따라서도 약간의 의견이 차이가 있기는 하지만 모두 나름대로 양성평등을 위해 노력을 하고 있는 것도 사실이다.

5) Svenska Dagbladet, 2010-03-30, "Få kvinnor når toppen i Norge."

6) Svenska Dagbladet, 2010-05-21, "Svenskar emot könskvotering."

7) 스웨덴의 중도우파 연합정부는 보수당, 기독교민주당, 국민자유당, 중앙당으로 구성되어 있다. 이와 상대하는 중도좌파 야당연합은 사회민주당, 좌익당, 환경녹색당으로 구성되어 있다.

예를 들어 2009년 초에 중도우파 연정 소속 양성평등부 장관과 산업부 장관은 이들 둘의 공동 명의로 약 342개의 기업체에게 공문을 보내 그들 기업이 이사회 구성원의 양성평등 목표 달성을 위해 어떤 노력을 하고 있는지에 대해 문의하였다. 이후 단지 77개의 기업체만이 정부의 공문에 대한 답변서를 보낸 것으로 밝혀졌다. 스웨덴의 양성평등 주창자들은 정부의 문서에 아무런 법률적 제재조치가 포함되지 않았기 때문에 기업들의 응답률이 낮은 것이라고 해석하고 있다. 또한 일부 양성평등 주창자들은 산업부 장관이 상장회사 이사회 구성원의 양성평등 문제는 정치인들이 책임질 일이 아니라고 누누이 강조하고 있는 사실에 대해 정치인이 스스로의 정치적 임무를 저버리는 일이라고 비판하고 있다<sup>8)</sup>. 산업부 장관의 소극적인 태도에 대해 일부 중앙당 당원 스스로도 약간 실망의 뜻을 표하고 있다. 중앙당 당원들도 개인의 능력과 자질을 중시하고 또는 기업의 자율성을 중시하기는 하지만 현재까지 중도우파 정부가 민간부문이 자율성을 발휘해 상장회사 이사회 구성원의 양성평등 정도를 높이도록 권장해 왔지만 그 결과가 전무한 상황이고 또 앞으로의 전망도 그리 밝지 않다는 것을 볼 때 정부가 더욱 적극성을 발휘해 노르웨이의 예를 따라 강제성이 있는 법률안을 도입할 수밖에 없다는 입장이다. 이런 상황에서 중앙당 내 사업추진 그룹은 법률안 도입을 추진하기 위해 양성평등 추진 과학위원회를 설치하자고 건의하고 있다<sup>9)</sup>.

중도우파 연정의 구성 정당인 중앙당 당수 겸 산업부 장관과 국민자유당 소속 양성평등부 장관은 만일 금년 9월에 열리는 총선에서 집권 중도우파가 승리해도 상장회사 이사회 구성원에 대한 적극적 우대조치법을 시행하지 않을 것이라고 밝혔다<sup>10)</sup>. 사실 양성평등부 장관의 입장은 얼마 전 중도우파 연정의 최대당인 보수당 서기가 그런 법의 시행 가능성을 배제하지 않을 것이라는 발표와 어느 정도 차이가 있다. 사실 보수당 내 책임자 그룹의 양성평등 정도가 다른 어느 정당보다 낮았는데 금년 가을 총선의 경우 국회의원 후보자 명단 작성에 있어 50%를 여성으로 할 목표를 세우고 새로운 국회의원 후보자 모색에 노력을 기울이고 있다. 하지만 상장회사 이사회 구성원의 성별 불균형 수정을 위한 법안 도입에는 기업의 자율성 침해 문제를 언급하며 주저하고 있다<sup>11)</sup>. 중도

8) Svenska Dagbladet, 2009-02-14, "Regerings flathet undergräver jämställdhetsarbetet."

9) Svenska Dagbladet, 2009-05-04, "Centerförslag om styrelsekvotering."

10) Dagens nyheter, 2009-03-04, "Regeringen ska peka ut ojämslällda börsbolag."

11) Svenska Dagbladet, 2009-03-06, "M lanserar varannan damemas i valet."

우파 연정의 최소 정당인 기독교민주당도 상장회사 이사회 구성원에 대한 적극적 우대조치법 제정은 기업의 소유권에 침해한다는 이유로 반대하고 있다<sup>12)</sup>.

## ■ 중도좌파 야당연합의 입장

중도좌파 야당연합은 중도우파 연정이 양성평등을 추진해야 하는 정치적인 책임을 등한시한다고 계속 비평하고 있다. 그래서 중도좌파의 경우 중도우파와 달리 적극적 우대조치법을 통해 상장회사 이사회 구성원의 양성평등을 이루려는 데 더욱 큰 관심을 보이고 있다. 예를 들어 중도좌파 야당연합의 최대당인 사회민주당 당수는 금년 9월 총선에서 중도좌파 연합이 승리를 하면 2012년 이전에 적극적 우대조치법을 제정할 의사가 있음을 밝혔다<sup>13)</sup>. 중도좌파 소속 좌익당과 환경녹색당도 사회민주당의 노르웨이의 법과 비슷한 적극적 우대조치법 도입 입장에 기본적으로 동의하고 있다<sup>14)</sup>.

## ■ 경제계 및 노조의 입장

민간 경제계는 기본적으로 정부가 상장회사 이사회 구성원 양성평등을 목표로 하는 적극적 우대조치법 제정에 반대하고 있다. 민간 경제계의 경우 양성평등은 성별에 관계없이 능력에 따른 정당한 대우를 중시하고 있는데 이사회 구성원 선발을 성별에 기준으로 두고 한다는 것은 불공평한 결과를 낳을 수 있다고 우려한다. 스웨덴 기업가 연맹이 소속 기업들을 대상으로 실시한 조사에서 대부분의 기업들은 이사회 구성원 결정은 기업 스스로 결정할 일이며 정부가 법률을 제정해 강제

12) Kristdemokraterna, 2006-06-07, "Kvotering moraliskt fel."

13) Svenska Dagbladet, 2010-03-13, "Sahlin: Undantagen i las kvar."

14) Dagens nyheter, 2010-3-30, "Kvotering till styrelser blir en valfråga."

할 사항이 아니라는 입장을 취했다<sup>15)</sup>.

스웨덴의 최대 노조 중앙조직인 LO는 기본적으로 양성평등을 위한 적극적 우대조치법 제정에 긍정적이다<sup>16)</sup>. 사무직노조 중앙조직인 TCO의 경우 현재 사회 각 분야에서 양성평등 달성의 진척도 늦은 것에 대해서는 비판적이나 적극적 우대조치법 제정에는 특별한 의견을 표시하지 않고 있는 상황이다. 마지막으로 전문직노조 중앙조직인 SACO의 경우 사회 각계각층에서 양성평등 달성의 기본 입장은 지지하나 양성평등을 위해 정부가 법률을 제정하는 것은 기업의 자율성을 침해할 위험이 있다는 이유로 반대하고 있다<sup>17)</sup>.

## ■ 스웨덴 일반시민들의 입장

최근 민간 컨설팅회사 Price Waterhouse Coopers의 스웨덴 지부는 스웨덴 시민 1,000명을 대상으로 이사회 구성원에 대한 적극적 우대조치법에 대한 의견을 조사하였다. 이 중 41%는 상장회사 이사회 구성원에 대한 적극적 우대조치법 제정에 긍정적이다. 여성들이 남성들에 비해 법률안 제정에 더욱 긍정적인 의견을 보였는데 구체적으로 여성들의 법률안 지지도는 50%이며 남성들의 법률안 지지도는 이보다 훨씬 낮은 31%이다. 상장회사 이사회 구성원의 양성평등이 중요한가 아닌 가라는 문항에 대해 전체적으로 65%는 중요하다는 의견이며 이를 성별로 분리하면 79%의 여성들은 상장회사 이사회 구성원의 양성평등이 중요하다는 의견이며 52%의 남성들이 비슷한 의견을 보였다<sup>18)</sup>. 결론적으로 스웨덴 일반시민들의 상장회사 이사회 구성원에 대한 적극적 우대조치법에 대해 아직도 부정적인 의견이 긍정적인 의견보다 더 강한 상황이다.

15) Svenskt Näringslivet, 2009-03-04, "Ingen kvotering till bolagsstyrelser."

Svenskt Näringslivet, 2010-06-06, "Kvotering motverkar jämställdhet."

16) LO (2006), *Klass och kön 2006*.

17) SACO, 2002-12/13, "Motioner från Lagutskottet om Könskvotering, Kvinnorepresentation, Könsfördelning."

18) Price Waterhouse Coopers, 2010-05-21, "Varannan kvinna vill införa kvotering till bolagsstyrelser."

같은 조사에서 밝혀진 한 가지 흥미로운 사실은 최근 현재 이사회 활동을 하고 있는 여성들의 모임을 대상으로 한 인터뷰 조사는 일반시민들의 입장과 분명한 차이가 보인다는 것이다. 전체 50명의 인터뷰 조사 대상 중 44명이 상장회사 이사회 구성원에 대한 적극적 우대조치법 제정에 긍정적인 입장을 밝힌 것이다. 이는 최근 2년간 상장회사 이사회 구성원에 거의 변동이 없는 점을 주시한 결과 여성 이사회 활동가들의 견해를 변동시켰을 것이라고 보고 있다<sup>19)</sup>.

## ■ 맺음말

인간이 성별에 관계없이 개인의 능력과 소질을 계발할 수 있도록 동일한 기회를 갖는 것은 상당히 중요하다. 또한 사회 각 분야에서 능력과 소질을 최대한 발휘할 수 있도록 하는 긍정적인 조치들이 취해져야 한다. 오늘날의 사회는 오랜 역사적 유산으로 인해 사회 각 분야에서 양성평등을 이루려면 상당한 시간이 걸린다.

공공부문의 양성평등은 그 동안 각종 시스템 개혁을 통하여 비교적 빠른 속도로 변하고 있지만 민간부문의 양성평등 정도는 아직도 목표에 이르려면 상당히 시간이 걸릴 것이다. 특히 상장기업은 이윤 추구를 제일 목표로 하고 있는 상황에서 상장회사 이사회에 적극적 우대조치를 통하여 여성 이사의 숫자를 늘리는 것이 기업의 경영에 유리한가 아닌가가 관건이 되어 왔다. 문제는 실제로 기업들 중 여성 이사가 활동하는 수가 적어서 뚜렷한 결론을 내리는 일이 쉽지 않은 것이다.

앞에서 언급한 대로 스칸디나비아 삼국 중 노르웨이가 기업 이사진의 양성평등 정도를 높이는 데 가장 적극적이라고 할 수 있다. 스웨덴과 덴마크는 이사진 구성에 대한 적극적 우대조치법을 시행할지 말지 아직도 토론이 계속되고 있는 상황이다. 하지만 노르웨이는 2008년 이후 적극적 우대조치를 법제화했는데 이 사례는 이사회 구성원 선발 시 적극적 우대조치가 좋은가 아닌가에 대한 스웨덴 내의 토론에 중요한 시사점을 제공하고 있다.

노르웨이의 오슬로 경영대학원 교수 모틴 후세(Morten Huse)와 덴마크 코펜하겐 경영대학원의

19) Ibid.

연구위원 사브리넨 닐센(Sabrine Nielsen)은 직원 수가 최소 50명과 최대 5만 명인 201개에 달하는 노르웨이 회사의 이사회를 대상으로 적극적 우대조치에 대한 연구를 실시하였다. 연구 대상은 대규모의 주식회사 형태의 공기업들과 다른 형태의 기업을 포함하는데 다른 형태의 기업들은 남성 이사들만 활동하고 있다. 연구자들은 회계 및 예산 등 기업의 일반적인 업무만을 대상으로 하였을 때 여성 이사들이 있는 이사회나 남성 주도의 이사회 사이에 별다른 차이가 없다는 것을 발견하였다. 또한 연구 조사 결과에 의하면 이사회의 구성원 중 여성 이사의 수가 많으면 많을수록 기업이 건강, 환경, 안전보장에 관한 분야에 더 많은 노력을 보이는 것으로 나타났다.

하지만 이사회에서 새로운 구성원으로 받아들이는 방법을 볼 때 여성 이사들이 포함된 이사회와 남성 주도의 이사회 사이에 차이점이 있음을 발견하였다. 여성 이사의 수가 많은 이사회일수록 이사회의 업무에 관한 평가를 더 자주하는 것으로 발견하였다. 또 한 가지 차이점은 여성 이사의 수가 많으면 많을수록 이사회 구성원 간 분쟁의 정도가 낮은 것으로 밝혀졌다. 분쟁의 정도가 낮고 또한 이사회 업무에 대한 평가가 빈번하다는 사실은 결국 이사회 업무 진행이 더 효율적으로 이루어지는 결과를 산출한다고 연구자들은 주장한다. 두 연구자는 연구를 시작하기 전에 여성 이사의 수가 많으면 많을수록 이사회의 토론이 더 공개적일 것이라라는 가정을 하였는데 사실 이런 측면에서는 여성 이사들이 포함된 이사회나 남성 주도의 이사회 사이에 별다른 차이가 없다는 것이 밝혀졌다. 사실상 노르웨이의 경우 이사회 토론의 공개성 정도는 전반적으로 높은 것으로 밝혀졌다.

앞으로 스웨덴 상장기업들의 이사회의 양성평등 진행 정도는 금년 9월 총선에서 어느 파가 승리하는가에 따라 차이가 있을 것이다. 중도우파 연합은 계속 기업이 자발적으로 양성평등 정도를 교정할 것을 주장하고 있으며 중도좌파 야당연합은 양성평등의 목표 달성을 위해 법률안 제정도 불사하고 있기 때문이다. 스웨덴의 어떤 정당이 정권을 획득하건 간에 상장기업들의 이사회의 양성평등 정도 향상도 중요하지만 사회 전반에 걸친 양성평등 달성에 대한 노력을 계속해야 할 것을 잊지 말아야 할 것이다. **KLI**