



스웨덴 기업의 유리천장 깨뜨리기 어디까지 왔나

International Labor Trends

국제노동동향 ⑤ - 스웨덴

송지원 (스웨덴 스톡홀름 경제대학교 박사후 연구원)

■ 머리말

유럽연합 집행위원회(European Commission)가 2012년 11월 14일 기업 이사진의 성평등 확대 지침(Improving the gender balance among non-executive directors of companies listed on stock exchanges and related measures : COM(2012) 614)을 제안하면서 유럽연합 내 기업들의 노력을 촉구했다. 이 지침의 기본적인 목표는 유럽연합의 근로자 250인 이상 상장기업에 한해 2020년까지 비상임 이사의 최소 40%를 여성으로 채우도록 하는 것이다. 하지만 집행위원회의 지침 제안은 유럽연합 국가들 중 다수의 반대로 인해 아직까지 통과되지 못했다.

하지만 이사진 성평등 확대 지침 제안 이후, 집행위원회가 성평등 전략 및 정치적 가이드라인에 여성 이사진 40% 목표를 포함하자 유럽연합 국가들은 다양한 방식으로 여성 이사진 확대를 도모했다. 몇몇 국가들은 이 목표를 달성하기 위해 적극적인 조치인 여성 이사 할당제 법을 두기도 했으나 기업들의 자율적 역할을 기대하는 소극적 조치를 취한 국가들도 있었다. 스웨덴의 경우, 할당제 법을 둔 국가들과 달리 정책적 개입을 최소화한 채 기업들의 자율적 노력을 촉구하는 방식을 택했다. 2017년 스웨덴 정부는 여성 이사진의 확대 추이가 지지부진하자 여성 이사 할당제 법안 도입을 준비한 바 있으나 최종 부결되었고 기업의 자율적 노력을 강조하는 방향을 유지하고 있다.

이 글에서는 2020년 이사진 내 여성의 비율을 40%까지 높이기로 한 유럽연합 국가들의

실적을 최신 통계들을 통해 살펴보고 할당제를 택한 국가들과 소극적 조치를 취한 국가들 간의 성과 차이를 비교한다. 그리고 기업의 자율적 역할을 강조한 스웨덴의 사례를 살펴본다.

■ 유럽연합 국가 기업들의 여성 이사진 비율

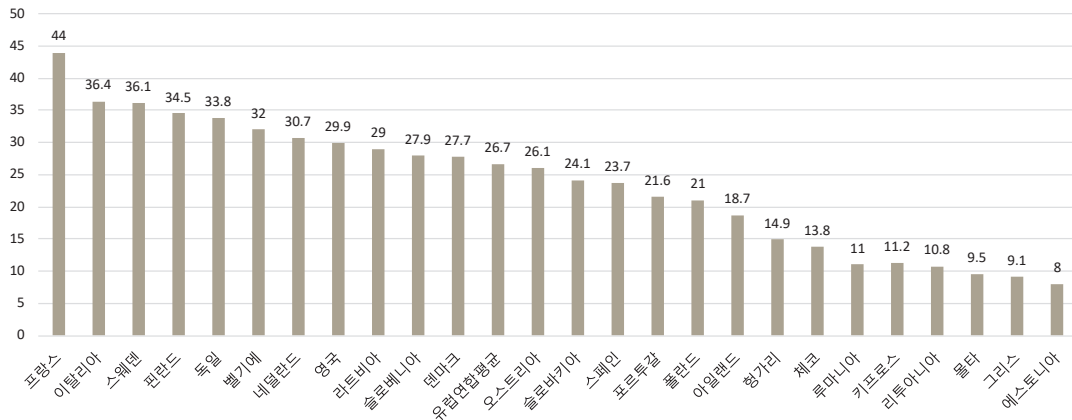
비록 이사진 성평등 확대 지침은 채택되지 못했지만 유럽연합 집행위원회의 이사진 성평등 확대 지침 제안은 유럽연합 국가들의 해당 문제에 대한 관심과 제도적 변화를 이끌어냈다. 2012년 집행위원회가 지침을 제안한 시기 전후(2010~2015년) 유럽연합 국가들의 기업 여성 이사진 비율은 가파르게 상승했다(연 2.2%포인트). 이는 2003~2010년의 상승폭(연 0.5%포인트) 및 2010~2015년의 상승폭(연 1.3%포인트)에 비해 높은 것으로 유럽연합 집행위원회는 지침 제안 시도가 유럽연합 국가들의 정책적 움직임에 큰 영향을 주었다고 보았다.¹⁾

[그림 1]은 유럽연합 국가들의 여성 이사진 현황을 보여주는 2018년 통계로, 프랑스의 경우 2020년 이전 목표로 한 40% 달성에 성공하였으며 이탈리아, 스웨덴, 핀란드, 독일이 그 뒤를 이었다(European Commission, 2019). 유럽연합 회원국의 평균은 26.7%였고 평균에 미치지 못하는 국가로는 스페인, 헝가리, 체코 등이 있었다. 유럽연합 내 이익집단인 유럽 여성 이사진(European Women on Boards)이 유럽연합의 권리, 평등, 시민권 프로그램(Rights, Equality, Citizenship programme)과 함께 조사한 유럽 여성 이사진 성평등 지수(European Women on Boards Gender Diversity Index)에서도 프랑스는 노르웨이에 이어 2위에 올랐다. 같은 조사에서 실시한 STOXX Europe 600 상장기업 중 이사진 성평등 기업 순위에서도 상위 10개 기업 안에 프랑스 기업이 6개나 포함되었다. 프랑스가 이처럼 의사결정직(이사진, 고위직) 내 성평등 분야에서 선진국이 될 수 있었던 이유는 무엇일까? 많은 전문가들은 프랑스가 택한 할당제를 그 원인으로 꼽는다.

1) European Commission(2019), "2019 Report on equality between women and men in the EU," https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2019_en.pdf

[그림 1] 유럽연합 국가들의 여성 이사진 비율(2018)

(단위 : %)



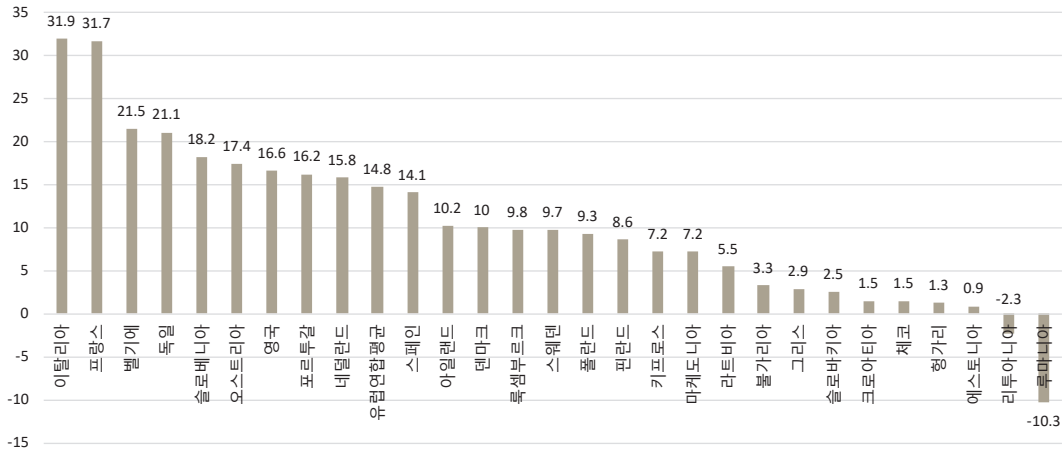
자료 : 2019 Report on equality between women and men in the EU.

프랑스 정부는 2010년부터 이사진 내 성평등을 달성할 수 있는 방안에 대해 고민하고 노력하기 시작했다. 2010년 기업지배구조준칙(AFEP/MEDEF)을 개정하였고, 기업지배구조준칙 개정 이후 2011년 Copé-Zimmerman 할당제 법이 도입되었다. 이 법은 프랑스 내 모든 상장기업의 이사진 내 여성 비율을 40% 이상으로 둘 것을 강제하는 법이었으며 근로자 500인 이상, 연간 매출액 5천만 유로 이상인 프랑스 기업이 이사회를 구성함에 있어 성별 균형을 반드시 고려해야 함을 원칙으로 삼았다. 이를 통해 2014년 1월 1일까지 여성 이사진의 비율을 20%까지 높이고, 2017년 이후로는 이 비율을 40%까지 높이는 할당제를 제도화했다. 이사진의 수가 9명보다 적을 경우, 이사진의 성별 간 인원 차이는 2명 이상이 되지 않도록 하였으며 이사진에 과소 대표한 성별이 있을 경우, 다음 연례 총회에서 반드시 해당 성별에서 한 명을 이사진에 포함시킬 것을 담은 내용이었다.²⁾ 또한 기업은 매년 의무적으로 이사회 내 성별 비율의 변화에 대한 보고서를 제출하고 할당제 목표 달성을 위한 노력을 점검받는다. 이러한 노력에 힘입어 프랑스의 상장기업 내 여성 이사진 비율은 높아졌으며 많은 연구는 프랑스

2) Ben Slama, R., Ajina, A., & Lakhil, F.(2019), "Board gender diversity and firm financial performance in France: Empirical evidence using quantile difference-in-differences and dose-response models," *Cogent Economics & Finance* 7(1), <https://doi.org/10.1080/23322039.2019.1626526>.

[그림 2] 유럽연합 국가들의 여성 이사진 비율 변화(2010~2018)

(단위 : %포인트)



자료 : 2019 Report on equality between women and men in the EU.

를 노르웨이,³⁾ 이탈리아와 함께 할당제 도입의 성공적인 사례로 꼽고 있다.

유럽연합위원회의 보고서(2019)는 2018년 유럽연합 국가 기업들의 여성 이사진의 비율을 보여주는 통계(그림 1)를 제시함과 동시에 2010년 10월~2018년 10월까지의 여성 이사진 비율 변화(그림 2) 및 할당제를 도입한 국가와 기업의 자발적 노력을 강조한 국가 간의 성과 차이를 함께 보여주었다. 여성 이사진의 증가세가 두드러졌던 국가는 이탈리아, 프랑스, 벨기에, 독일이었다. 대부분의 국가들이 해당 기간 동안 여성 이사진 비율을 높이는 데 성공했으나 여성 이사진의 비율이 감소한 국가들(리투아니아, 루마니아 등)도 있었다. 증가폭이 컸던 국가들(프랑스, 이탈리아, 벨기에, 독일)은 법적 구속력을 갖춘 여성 이사 할당제를 둔 국가들이었다. 높은 상승률을 보였던 오스트리아, 포르투갈 역시 할당제를 두고 있으나 2018년 1월부터 할당제를 도입한지라 제도 도입 효과를 파악하기에는 이르다는 지적이 있다. 영국, 슬로베니아, 덴마크, 아일랜드, 스웨덴 등은 국영기업에만 이사진 구성과 관련한 법적 강제성을 두는 방법을 택하거나 기업의 자율적 노력을 강조하는 소극적 혹은 조치를 취했다. 한편 하위

3) 노르웨이는 유럽연합 회원국이 아니어서 유럽연합 통계 자료에는 빠져 있지만 이사진 성평등 부문에 있어 프랑스와 함께 항상 상위권을 유지하고 있는 국가다. 노르웨이는 2003년부터 이사진 내 성별 할당제를 두었고 2008년 노르웨이의 대기업 내 여성 이사진의 비율은 43%에 이르렀다.

권에 속한 국가들인 불가리아, 체코, 헝가리, 에스토니아, 루마니아 등은 이사진 구성과 관련하여 어떠한 조치를 취하지 않은 것으로 나타났다.⁴⁾

■ 할당제 도입을 시도했었던 스웨덴 정부

스웨덴은 할당제를 도입한 다른 유럽연합 국가들과는 다르게 기업의 지배구조와 이사진의 구성에 대한 내용을 담은 기업지배구조준칙(Corporate Governance Code)을 2005년 도입하였다. 이 준칙은 성평등한 이사진 구성을 위해 스웨덴 내 상장기업(OMX Nordic Exchange Stockholm과 NGM Equity에 포함된 기업)들이 노력해야 함을 강조하고 있다. 특히 준칙의 4조 1항은 ‘기업들은 성별로 동등한 이사진 구성을 위해 노력해야 함’이라고 언급하고 있다. 기업지배구조준칙이 도입되었지만 강제력이 없는 권고 형태인 점이 성평등한 이사진 확대에 큰 도움이 되지 않을 것이라 판단한 사민당 정부는 2006년 강제력을 갖춘 여성 이사 할당제 법안을 최초로 제안했다. 당시 할당제 법안 초안은 스웨덴 회사법(Swedish Companies Act)에 속해 있는 상장기업 및 국영기업 등 모두가 이사진 내 여성의 비율을 40%로 만들어야 한다는 점을 포함했다. 당시 초안은 2006년 6월에 발표되었으나 2006년 가을, 사민당 정부가 보수우파 연정에 정권을 내주면서 할당제 법안은 정책 논의에서 제외되었다.

이후 사민당과 녹색당, 좌파당은 2010년 총선 때 다시 한번 여성이사 할당제 법안을 주요 공약 중 하나로 제시했다. 당시 세 정당들은 총선 승리 후 집권 시, 2012년까지 할당제 법안을 도입할 것이라는 공약을 내걸었으나 총선에서 보수우파 연정에게 패배하며 동력을 잃고 말았다. 한편 할당제와 관련해서는 보수우파 연정 내에서도 엇갈린 입장을 보였다. 온건당은 할당제 법안에 찬성하는 입장을 보였으나 자유당 및 중앙당은 반대했다. 이때 찬성 측 입장에 섰던 온건당은 당내 총회에서 할당제 법안을 도입하는 문제를 놓고 논의하였으나 연정 파트너인 자유당과 중앙당의 압력과 당 내 갈등으로 인해 결국 할당제 법안 제안을 포기하기로

4) European Commission(2019), “2019 Report on equality between women and men in the EU,” https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2019_en.pdf

결정했다.⁵⁾

2014년 가을 총선을 통해 보수우파 연정을 꺾고 마침내 정권을 되찾게 된 사민당과 연정 파트너인 녹색당은 다시 한번 여성 이사 할당제 법안 도입을 시도했다. 2015년 스테판 뢰벤(Stefan Löfven) 스웨덴 총리는 2017년까지 기업 내 이사진 중 40%를 여성으로 할당하는 할당제 법안을 만들고 기업들이 이행하지 않을 경우 제재를 받게 될 것이라고 경고하였다. 좌파연정이 내걸은 할당제 법안은 상장기업 내 여성 이사진 비율 40%를 달성하지 못한 기업에 기업규모에 따라 매년 25만~500만 크로나(한화 약 3천 300만~6억 5천만 원) 정도의 벌금을 부과하는 내용을 담고 있었으나, 해당 법안은 2017년 1월 스웨덴 의회에서 보수우파 정당들의 반대에 의해 다시 한번 좌초하게 되었다. 하지만 좌파연정의 할당제 법안 도입 시도가 정치적인 압력으로 작용하여 2014~2015년 1년 사이 스웨덴 기업 내 여성 이사진의 비율은 24.7%(2014년)에서 27.9%(2015년)로 3.2%포인트 증가하였다.

여성 이사 할당제를 두고 보수우파 정당들이 반대했던 가장 큰 이유는 할당제를 둘 경우 총회에서 이사를 선출할 수 있는 주주들의 권한을 제한할 수 있다는 점이었다. 좌파연정은 기업 내 권력 불균형 문제를 언급하며 할당제를 통한 여성 이사진의 확대가 필요함을 강조했지만 보수우파 정당들은 강제성을 가진 법인 할당제를 두기보다 기업의 자발적 노력을 촉구하는 것만으로도 목표하는 이사진 내 성평등을 달성할 수 있을 것이라 주장했다.⁶⁾

■ 스웨덴의 여성 이사진 비율 통계

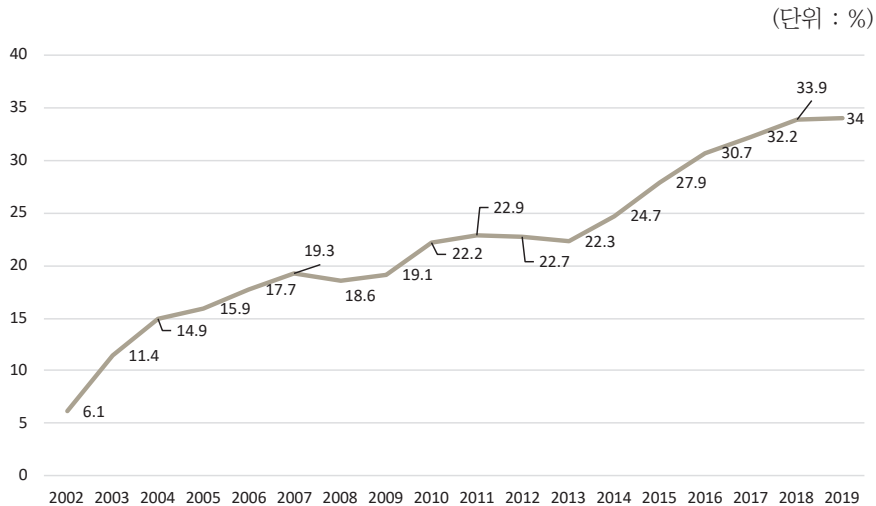
스웨덴 국가연금기금(AP2)은 2003년부터 여성 대표성 지수(Female Representation Index)를 통해 기업 이사진과 의사결정 직위 내 여성 비율을 측정하는 작업을 실시해왔다. 국가연금기금이 스웨덴 내 332개의 상장기업을 조사한 통계자료⁷⁾에 따르면, 기업 내 여성

5) European Parliament(2015), The Policy on Gender Equality in Sweden, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/510011/IPOL_STU\(2015\)510011_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/510011/IPOL_STU(2015)510011_EN.pdf)

6) Jämn könsfördelning i bolagsstyrelser, Ds 2016:32, <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/departementsserien-och-promemorior/2016/09/ds-201632/>

7) AP2(2019), Andra AP-fondens index över andel kvinnor i börsbolagen: styrelser, ledningar

[그림 3] 스웨덴 상장기업 내 여성 이사진 비율(2002~2019년)



자료 : AP2 Female Index 2019.

(비상임) 이사진의 비율은 2002년 6.1%였으나 2019년 34%로 나타나 그 비율이 상승하였음을 확인할 수 있다(그림 3 참조).

AP2 국가연금기금이 제공하는 통계를 세부적으로 살펴보면 이사회에서 보다 적극적인 의견을 제시할 수 있는 기업 내 상임이사회에 속한 여성의 비율은 24%(2018년 23.2%)였으며 이사회 회장을 맡은 여성의 비율은 10%로 2018년 8.8%에 비해 높아졌다. 한편 여성 최고경영자 비율 역시 9.0%로 2018년 8.4%에 비해 높아졌다. AP2는 2019년 여성 대표성 지수 보고서에서 여성 상임이사과 이사회 회장, 최고경영자의 증가 추세는 이사진 내 권력구조에 변화를 가져올 수 있다는 점과 여성 친화적인 기업문화를 만드는 데 있어 의미 있는 변화라고 지적했다.⁸⁾ 이는 스웨덴의 여성 이익집단인 올브라이트(Allbright)가 실시한 스웨덴 기업의 여성 고위직과 관련한 연구 결과와 맥이 닿는 부분이 있다. 올브라이트(Allbright)는 여성 이사진을 비롯한 여성 고위직이 기업 내 많이 배치되어 있을 때 여성 직원의 관리직 진출 비율이 높다는 점을 근거로 기업 내 높은 여성 고위직이 기업 문화 및 승진에 끼치는 긍정적인 영

och anställda, <https://www.ap2.se/globalassets/hallbarhet-agarstyrning/kvinnoindex/kvinnoindex-2019.pdf>

8) Ibid.

향이 있음을 주장했다. 올브라이트(Allbright)는 여성이 최고경영자인 기업들의 관리직 중 여성의 비율은 43%였으나 남성을 최고경영자로 둔 기업의 경우, 여성 관리직의 비율은 전체의 20% 정도에 그쳤다고 밝혔다.⁹⁾

■ 맺음말

스웨덴은 성평등과 관련한 대부분의 지표에서 상위권을 차지하고 있는 국가로 잘 알려져 있지만 여성 이사진 비율 확대에 있어서는 다른 국가들에 비해 다소 뒤쳐진 모습이다. 스웨덴은 유럽연합 집행위원회에서 목표로 한 2020년까지 기업 내 여성 이사진 비율 40%를 달성하지 못할 것으로 보인다(2019년 기준, 34%). 유럽연합 국가들 중 여성 이사진 비율의 높은 상승 폭을 보였던 국가들은 대부분 강한 법적 구속력을 갖춘 할당제를 도입한 국가들이었다. 스웨덴 역시 사민당을 필두로 하여 여성 이사진 비율 확대를 위한 정책적 개입의 일환으로 여러 차례 할당제 도입을 시도했으나 정권 교체와 야당의 반대 등으로 인해 도입에 실패했다. 결국 스웨덴은 할당제 등 여성 이사진 확대와 관련한 강한 법적 규제를 시행한 다른 국가들과는 다르게 특별한 정책적 개입 없이 기업의 자발적인 노력을 강조해왔고 결국 스웨덴이 가지고 있는 성평등 선진국이라는 타이틀에 걸맞지 않은 다소 낮은 성과로 나타났다.

우리나라에서는 2020년 이사회들의 성별 구성에 관한 특례를 포함하는 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률 일부 개정안」이 통과되었다. 개정안은 ‘자산 2조 원 이상 상장사 이사회 이사 전원을 특정 성으로 구성하지 않아야 한다’는 내용을 기업 의무로 규정했다. 이는 기업 이사회의 동등한 성별 구성을 위한 중요한 첫걸음으로 큰 의미가 있다. 앞으로 법안을 바탕으로 이사진 내 성평등을 달성하기 위한 여러 가지 시도가 있을 것으로 전망된다. 이때 할당제와 같은 적극적인 법-제도적 개입을 통해 과소 대표된 여성 이사진 비율 확대에 성공한 유럽연합 내 국가들의 사례와 스웨덴의 소극적 개입 사례를 비교하여 정책 방향을 선택할 수 있을 것이다. **KLI**

9) Allbright(2017), *Women CEOs choose gender equality*.