



# 스웨덴 기업의 여성 이사 현황과 할당제 법안을 준비 중인 스웨덴 정부

송지원 (스웨덴 스톡홀름 경제대학교 경영학 박사과정)

## ■ 머리말

스웨덴은 양성평등 이슈를 중요하게 여기는 대표적인 국가로 알려져 있다. 최근 유럽연합 역시 양성평등 이슈에 예민하게 반응하고 있으며, 이에 따라 기업 내 이사진, 최고경영자와 같은 의사결정 직위에 여성을 할당하는 제도에 관심을 가지고 있다. 특히 2010년 이래 유럽연합 집행위원회(European Commission)에서는 양성평등을 위한 전략(Strategy for Equality between women and men(2010~2015))을 발표하며 고위직 내 낮은 여성 비율 해결에 관심을 갖기 시작했다. 그 이후 여성 이사진의 비율이 4.8%에서 매년 1.9% 정도 상승했고 2003년부터 2010년 사이 약 4배가량 증가했다. 이러한 증가 추이는 유럽연합 집행위원회가 2012년 11월 14일 제안한 여성이사지침(COM(2012) 614)에 의해 더욱 확대되었다. 이 지침의 기본적인 목표는 2020년까지 유럽연합의 근로자 250인 이상 상장기업에 한해, 비상임 이사의 최소 40%를 여성으로 채우도록 하는 것이다.

한편 스웨덴 정부는 유럽연합의 여성이사지침 채택 이전부터 여성의 고위직, 이사진 진출을 통한 양성평등 달성에 관심을 가지고 있었다. 2005년 등장한 스웨덴 기업지배구조준칙(Swedish Corporate Governance Code)을 통해 스웨덴의 상장기업들은 이사진의 양성평등을 위해 자발적으로 노력할 것을 요구받게 되었고 이후 여성 이사진의 비율은 꾸준히 상승하고 있는 중이다. 이와 같은 비율 증가에도 불구하고 2014년부터 정부를 구성한 좌파연정에서는 유럽연합에서 목표로 한 이사진 내 여성 비율인 40%를 더 빠른 시일 내에 달성하기 위해 미준수 기업을 제재

하는 할당제 법안을 도입할 것이라 예고했다.

이 글에서는 스웨덴 기업의 여성 이사진의 비율의 변화와 현재, 그리고 스웨덴 정부가 예고한 여성 이사 할당제 법안에 대해 다루고자 한다.

## ■ 스웨덴 여성 이사 관련 통계

스웨덴은 기업 전반의 문제를 다루는 기업법(Company Act)에 기업 내 이사진들의 활동 내용을 명시하고 있다. 이와 별개로 기업의 지배구조 개선과 이사진의 역할을 더욱 구체적으로 담은 기업지배구조준칙(Corporate Governance Code)을 2005년 도입하였다. 이는 법의 형태가 아니라 권고(Recommendation)의 형태로 이미 제도화되어 있는 기업법을 보완하는 차원에서 도입되었다.<sup>1)</sup> 이 기업지배구조준칙에서는 특히 모든 상장기업들이 이사진의 양성평등을 달성하기 위해 노력해야 함을 강조했는데 이 준칙 도입을 전후로 스웨덴의 여성 이사진 비율은 급격하게 증가했다.

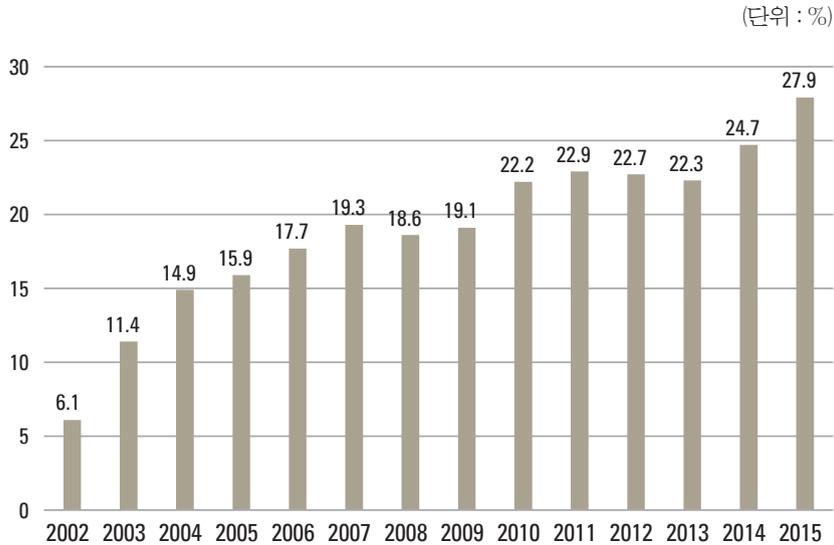
스웨덴 국가연금기금(AP2)에서는 2003년 1월 이후 여성 대표성 지수(Female Representation Index)를 통해 기업 이사진과 의사결정 직위 내 여성 비율을 측정하는 작업을 실시해왔다. 이들의 통계자료에 따르면, 스웨덴 상장기업 내 여성 이사진의 비율이 2002년에는 6.1%였으나 2015년 현재 27.9%로 나타나 그 비율이 꾸준히 상승하고 있음을 확인할 수 있다. 특히 최근 2014년과 2015년 사이 1년간 증가 비율은 3.2%포인트(24.7% → 27.9%)로 2010년 이후 정체되었던 상승세에 다시 추진력을 가져다 준 것으로 평가되고 있다.<sup>2)</sup>

한편 스웨덴의 이익집단 올브라이트(Allbright)의 최고경영자 아만다 룬데텍(Amantha Lundeteg)은 지난 1년 사이 여성 이사진의 비율이 갑작스레 증가한 가장 큰 이유로 정치적 압력을 꼽았다. 지난 5월 스테판 뢰벤 총리가 기업들이 2017년에 입안될 여성 이사 할당 법안을 따르지 않을 경우 처벌을 받게 될 것이라 경고한 것처럼 정부의 압력이 크게 작용했다는 것이다.

1) 기업지배구조 이사회 홈페이지(<http://www.corporategovernanceboard.se/the-code/evolution-of-the-code>).

2) <http://www.ap2.se/Global/Kvinnoindex/Female%20Index%202015.pdf>

[그림 1] 스웨덴 상장기업 내 여성 이사진 비율(2002~2015년)



자료 : AP2 Female Index 2015.

또한 그녀는 지난 2014년의 선거에서 많은 정당이 양성평등을 중요한 정치적 안건으로 삼고 그와 관련된 토론들을 지속적으로 진행한 점을 예로 들며 여성 이사진 비율의 급격한 증가 원인이 바로 양성평등 이슈에 대한 스웨덴 내부의 커다란 관심에 있다고 말했다.

또 다른 이익집단인 스웨덴여성로비(Swedish Women's Lobby) 역시 이사회내 여성 비율이 28%까지 증가한 점을 높이 평가했다. 스웨덴여성로비의 대표 클라라 베룬드(Clara Berglund)는 The Local 지와의 인터뷰를 통해 “여성 이사진이 단순히 여성 근로자를 대표하는 역할에 머무르는 것이 아니라, 이사진의 결정과 기업운영 전반에 있어 양성평등을 적극적으로 주장해야 하는 때가 온 것”이라고 언급했다.<sup>3)</sup>

AP2 Female Index는 일반 상장기업의 여성 이사진의 비율 통계 외에도 기업규모별로 비교를 가능케 하는 통계자료도 제공하고 있다. 2015년 5월 기준 스웨덴 대기업 내 여성 이사의 비율은 31.5%에 달하며 중소기업의 비율에 비해 높은 것으로 나타난다. 즉 대기업이 중소기업에 비해

3) The local, 2015년 9월 7일자. <http://www.thelocal.se/20150907/sweden-could-have-equal-boards-in-four-years>

여성 이사진의 확대에 더 적극적임을 확인할 수 있다.<sup>4)</sup>

〈표 1〉 기업규모별 여성 이사 수

(단위 : 명, %)

	여성 이사 수	총 이사 수	비율
대기업	171	543	31.5
중기업	178	598	29.8
소기업	145	627	23.1
전 체	494	1,768	27.9

자료 : AP2 Female Index 2015.

또한 스웨덴 내 산업분야별 여성 이사진의 비율도 통계를 통해 확인할 수 있다. 금융업과 소매업 분야의 여성 이사 비율이 높은 것(각각 33.1%, 32.5%)으로 나타났으며, 미디어, 방송 부문과 원자재 관련 산업 내 여성 이사의 비율은 18.2%, 14.3%로 낮은 편이었다. 특히 금융기업의 여성 이사진 비율은 지난해 27.6%에서 올해 33.1%로 가장 큰 폭의 상승률을 보였다.<sup>5)</sup>

〈표 2〉 산업 부문별 여성 이사진 비율

(단위 : 명, %)

	여성 이사 수	총 이사 수	총 이사진 중 여성 이사 비율
금융업	105	317	33.1
소매업	89	274	32.5
서비스업	26	81	32.1
제조업	116	418	27.8
IT	47	182	25.8
통신	26	103	25.2
보건의료	52	209	24.9
원자재	31	170	18.2
방송, 미디어	2	14	14.3
전 체	494	1768	27.9

자료 : AP2 Female Index 2015.

4) <http://www.ap2.se/Global/Kvinnoindex/Female%20Index%202015.pdf>

5) Ibid.

## ■ 기업지배구조준칙과 스웨덴 정부가 준비 중인 할당제 법

현재 유럽연합 국가 중 여성 이사진의 비율이 높은 국가는 노르웨이, 스웨덴, 핀란드, 프랑스 순으로 알려져 있다. 이들 중 스웨덴이 유일하게 할당제를 법제화하지 않은 국가로, 나머지 국가들은 여성 이사 할당제를 법으로 하여 기업에 강제하는 방식을 택하고 있다.<sup>6)</sup> 특히 노르웨이는 2003년 최초로 여성 이사 할당제를 법제화한 국가로 현재 상장기업 내 이사진 중 여성의 비율이 35.5%로 높은 수준을 자랑하고 있다.

스웨덴은 앞서 밝혔듯 2005년 이후 기업지배구조준칙을 두어 모든 상장기업에 양성평등한 이사진 구성을 위해 노력할 것을 요구하고 있다. 준칙의 도입과 함께 스웨덴에서는 더 나은 기업지배구조 확립과 양성평등을 유지하는 이사진 구성, 의사결정을 돕기 위한 기업지배구조 이사회 기구(Corporate Governance Board)가 창설되었다. 이 이사회에서는 매년 1월과 6월 상장기업들이 이사진의 양성평등 실현을 위해 어떤 노력을 기울이고 있는지 평가하고 그에 대한 통계와 보고서를 만들고 있다. 이런 작업들을 통해 스웨덴기업지배구조 이사회는 다음과 같은 목표를 달성하고자 한다.

우선, 유럽연합에서 목표로 제시한 2020년 연례총회까지 스웨덴 전체 상장기업 이사진의 각 성별 비율을 최소 40%로 만들겠다는 것이다. 스웨덴 기업지배구조이사회에서 정의한 이사진의 범위는 근로자 대표이사를 제외하고 최고경영자를 포함한다. 그리고 2017년 연례총회까지 스웨덴 대기업 이사진의 각 성별 비율을 최소 35%로 늘리는 것을 목표로 삼고 있다. 중소기업의 경우 해당 기간까지 이사진 중 최소 30%를 여성으로 두는 것을 목표로 하고 있다.<sup>7)</sup>

이처럼 스웨덴에서는 여성의 이사직 진출 확대를 위해 법 대신 준칙과 이를 돕는 조직체를 두어 기업의 자발적인 역할을 강조하는 방식을 채택해 왔다. 하지만 지난 총선을 앞두고 녹색당의 구스타브 프리돌린(Gustav Fridolin)은 2016년까지 대기업들의 여성 이사진 비율이 40%를 넘지 못한다면, 할당제를 법으로 입안하기 위해 시도할 것이라 밝혔으며<sup>8)</sup> 현 스웨덴 정부를 이끌

6) 가디언지, 2013년 5월 21일자. <http://www.theguardian.com/women-in-leadership/2013/may/21/can-voluntary-change-succeed>

7) 스웨덴 기업지배구조이사회 홈페이지. <http://www.corporategovernanceboard.se/media/68520/pressrelease%20gender%202014-02-03.pdf>

8) 로이터, 2014년 9월 30일자. <http://www.reuters.com/article/2014/09/30/us-sweden-equality->

고 있는 스테판 뢰벤 총리 역시 2014년 10월 연설을 통해 1년 내로 스웨덴 상장기업들이 40%의 여성 이사진 비율을 달성하지 못할 경우 여성 이사 할당법을 도입하기 위한 법안을 준비할 것이라 언급했다.<sup>9)</sup> 이와 같은 배경하에 녹색당, 사민당, 좌파당이 속해 있는 이번 정부는 유럽연합에서 목표한 여성 이사진의 비율(40%)을 빠른 시일 내에 달성시키고자 할당제 법을 준비 중이며 2017년 도입할 계획을 가지고 있다. 그리고 이 비율을 달성하지 못하는 기업들에 제재를 가할 것임을 밝혔다.<sup>10)</sup>

하지만 이는 유럽연합 집행위원회의 설문조사 결과에 나타난 스웨덴 국민들의 일반적 정서와는 차이가 있어 보인다. 양성평등한 이사진을 달성하기 위한 최선의 방법을 묻는 질문에 응답자 중 37%는 기업에 재량권을 주는 것이 옳다고 밝혔다. 반면 17%는 법을 통해 강제하는 방법을, 36%는 구속력이 없는 기업지배구조준칙과 같은 방식을 택하는 것이 최선의 방법이라고 응답했다.<sup>11)</sup>

할당제 법안과 관련하여 스웨덴의 법무 및 이민 장관(Justice and Migration Minister) 모르간 요한손(Morgan Johansson)은 스웨덴 라디오와의 인터뷰를 통해 스웨덴 기업들이 할당제 법안을 따르지 않았을 때 제재를 받게 될 것이라 밝혔다. 그는 기업이 받게 될 제재에 대해 “기업이 해체될 수도, 혹은 기업에 많은 벌금을 부과할 수도 있다”며 벌금의 경우, 최소 25만 크로나(한화 약 3,500만 원)가 될 것이며 기업규모에 따라 금액에 차이가 있을 것이라 이야기했다.<sup>12)</sup> 한편 여성 이사 할당 법안이 도입되고 기업들이 이를 어겼을 때 효과적인 제재방식은 무엇인가에 대한 유럽연합 집행위원회의 질문에 56%의 응답자가 벌금으로 제재를 가하는 방식이 가장 효과적이라는 의견을 제시했다. 모르간이 언급한 기업을 해산하는 방식은 7%의 지지만을 얻었다.<sup>13)</sup>

한편 할당제 법안의 도입에 대해서 62%의 스웨덴인 응답자들은 이를 위한 법안이 마련되

idUSKCN0HP1R220140930

9) <http://sverigesradio.se/sida/artikel.aspx?programid=2054&artikel=6165754>

10) The Local, 2015년 5월 15일자, <http://www.thelocal.se/20150515/employ-more-women-or-else-swedish-companies-told>

11) [http://ec.europa.eu/public\\_opinion/archives/ebs/ebs\\_376\\_fact\\_se\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_376_fact_se_en.pdf)

12) <http://sverigesradio.se/sida/artikel.aspx?programid=2054&artikel=6165754>

13) [http://ec.europa.eu/public\\_opinion/archives/ebs/ebs\\_376\\_fact\\_se\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_376_fact_se_en.pdf)

법안이 단순히 한쪽 성을 배려하는 차원이 아닌 능력을 우선시해야 한다는 의견에 공감했다.<sup>14)</sup> 스웨덴인들은 할당제 법안에 비교적 긍정적인 태도를 가지고 있지만 이와 관련한 정부와 각 정당 간 갈등은 아직 해결되지 않고 있다. 시민당과 함께 좌파연정을 이끌고 있는 녹색, 좌파당은 할당법안을 강력하게 밀어부치고 있으나 우파연정, 그리고 스웨덴 민주당에서는 이 법안을 반대하고 있는 상황이다. 이와 관련해 모르간은 여성의 권익에 대해 신경 쓰고 있다고 주장하는 모든 정당들이 유리천장을 깨뜨리기 위해 이 할당제 도입 논의에 적극 참여해야 하며 이들이 적극적으로 관여하지 않는다면 그들의 주장은 선거만을 위한 립서비스에 불과한 것이라 지적했다.<sup>15)</sup>

할당제 법안을 도입하여 여성 이사진의 비율을 높이는 방식이 효과적이라는 것은 노르웨이와 프랑스의 사례를 통해 어느 정도 입증되었다. 벨기에, 독일 등과 같은 많은 유럽국가들 역시 할당제를 법안으로 두기 시작하며 여성 이사진의 비율을 높이기 위해 노력하고 있다. 마찬가지로 스웨덴 정부 또한 이 같은 성과들을 근거로 하여 할당제를 법으로 만들기 위한 준비를 진행하고 있다.

최근 다양한 연구들은 이사진 내부의 성별 균형이 기업의 매출이나 생산성에 가져다주는 긍정적인 효과에 대해 입증하고 있다. 특히 이사진에 여성을 많이 배치하는 것이 기업운영에 새로운 시각을 제공하고, 다양성을 확보함으로써 기업의 생산성을 높이는 데 효과가 있다는 Ernst and Young의 보고서<sup>16)</sup>를 비롯해, 여성 이사진의 높은 비율이 기업의 성과 개선에 도움을 준다는 Catalyst(2011)의 연구<sup>17)</sup> 등은 눈여겨볼 만하다. 하지만 할당제 법안으로 인한 여성 이사진의 확대가 장기적인 문제인 기업 내 여성 고용과 여성 관리자의 비율을 높이는 데는 그다지 큰 영향을 주고 있지 못하다는 연구 결과도 존재한다.<sup>18)</sup> 연구에 따르면, 노르웨이의 할당제는 여성 이

14) Ibid.

15) The Local, 2015년 5월 15일자. <http://www.thelocal.se/20150515/employ-more-women-or-else-swedish-companies-told>

16) [http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY-Diversity-drives-diversity/\\$FILE/EY-Diversity-drives-diversity.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY-Diversity-drives-diversity/$FILE/EY-Diversity-drives-diversity.pdf)

17) [http://www.catalyst.org/system/files/the\\_bottom\\_line\\_corporate\\_performance\\_and\\_women's\\_representation\\_on\\_boards\\_\(2004-2008\).pdf](http://www.catalyst.org/system/files/the_bottom_line_corporate_performance_and_women's_representation_on_boards_(2004-2008).pdf)

18) [http://highpaycentre.org/files/REVISED\\_WOMEN\\_ON\\_BOARDS.pdf](http://highpaycentre.org/files/REVISED_WOMEN_ON_BOARDS.pdf)

사진 확대 그 자체에는 도움을 주었으나 여성 관리자 비율은 할당제를 법으로 두지 않고 기업의 자율에 맡긴 스웨덴에 비해 낮은 편으로 나타났다. 따라서 할당제를 도입하여 여성 이사진을 확대하는 것은 기업의 보여주기식 전략일 뿐, 진정한 의미의 양성평등을 이루는 데에는 큰 영향을 주지 못하고 있다는 것이다. 이처럼 할당제의 효용에 대해서는 이견이 존재하고 있기에 제도 도입에 앞서 스웨덴 정부와 정당 간의 논의가 더욱 필요한 상황이다.

## ■ 맺음말

이 글에서는 스웨덴의 여성 이사진 비율과 이 비율을 유럽연합이 목표한 수치인 40%까지 높이기 위해 스웨덴 정부가 도입하고자 하는 할당제 법안에 대해 살펴보았다. 스웨덴은 이미 자신들의 방식으로 상당히 높은 수준의 여성 이사진을 확보했음에도 불구하고 노동, 여성 관련 이슈에서 선도적인 위치에 서기 위해 할당제 법 도입을 위한 노력을 기울이고 있다. 최근 들어 스웨덴에서 기업 내 이사진의 양성평등 문제뿐 아니라 기업 내부의 국가, 인종 다양성의 부재에 대해서도 관심을 가지고 있다. 이는 스웨덴 기업의 이사진 중 대부분이 스웨덴인, 그리고 백인이라는 점에 대해 문제를 제기하고 있는 것이다.<sup>19)</sup> 물론 여성 이사진의 확대가 스웨덴 내에서 우선적으로 해결되어야 하는 과제이긴 하지만, 이 밖에도 이사진의 인종이나 국가의 다양성에 관심을 가지고 문제를 제기하는 스웨덴 기업문화는 양성평등과 다양성에 있어 다소 적은 관심을 가지고 있는 한국 기업과 사회에 교훈을 주는 대목이라고 할 수 있다. **KLI**

19) The Local, 2015년 2월 25일자, <http://www.thelocal.se/20150225/sweden-rapped-for-too-white-company-boards>