

스웨덴 성별 노동시장 격차

International Labor Trends

국제노동동향 ② - 스웨덴

송지원 (스웨덴 스톡홀름대학교 경영학 박사과정)

■ 들어가는 말

스웨덴의 유럽연합(EU) 양성평등지수(EU Gender Equality Index, 2012년 기준)는 74.2로 유럽연합 국가들의 평균인 52.9보다 상당히 높다.¹⁾ 2014년 세계경제포럼(World Economic Forum)에서 측정한 양성격차지수(Global Gender Gap Index)²⁾에서도 스웨덴은 아이슬란드, 핀란드, 노르웨이에 이어 4위를 차지했다. 이러한 지수들은 스웨덴이 양성평등에 있어 가장 선진적인 국가 중 하나임을 보여준다. 스웨덴 헌법(1974) 내 정부조직법 2조(Regeringsformen)에 명시된 바와 같이 스웨덴 사회는 양성평등 및 양성 간 동등 대우를 가장 기본적인 가치 중 하나로 여기고 있다. 또한 스웨덴 사회민주노동당(Sveriges Socialdemokratiska Arbetareparti)과 녹색당(Miljöpartiet de Gröna)이 연합정부를 구성하고 있는 현 스웨덴 정부는 스스로를 페미니스트 정부라 일컬을 만큼 양성평등 문제에 많은 노력을 기울이고 있다.³⁾

- 1) 유럽 성평등연구소(European Institute for Gender Equality), "Gender Equality Index 2012", <http://eige.europa.eu/gender-statistics/gender-equality-index>
- 2) 세계경제포럼(World Economic Forum), "Global Gender Gap Index 2014", <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2014/rankings/>
- 3) 스웨덴 정부, "Gender equality part of the solution to challenges in society", <http://www.government.se/articles/2015/11/gender-equality-part-of-the-solution-to-challenges-in-society/>

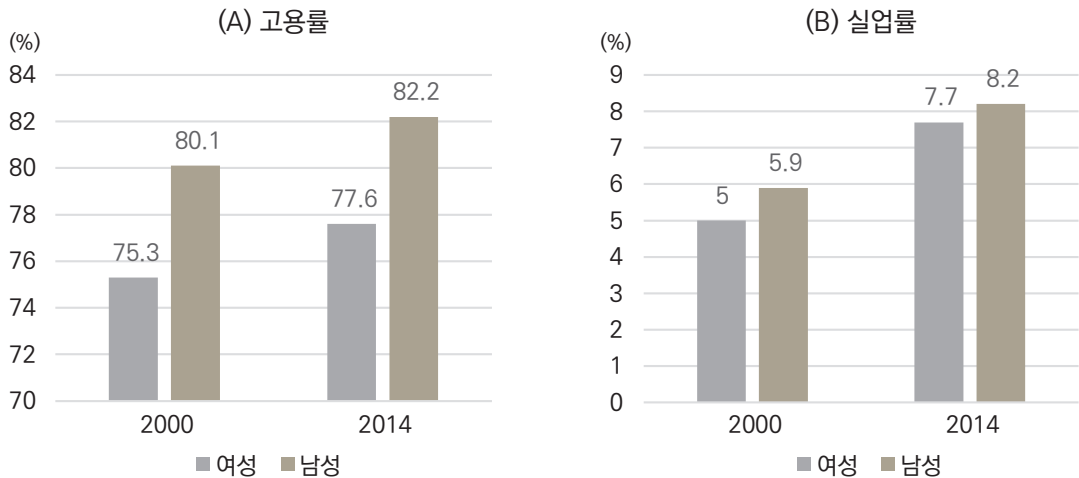
유럽연합의 양성평등지수와 세계경제포럼에서 측정하는 양성격차지수 등을 통해 스웨덴 사회의 양성평등 수준이 높을 것이라는 점은 예상할 수 있으나 그동안 스웨덴 노동시장의 양성평등을 구체적으로 보여주는 성별 임금, 근로형태, 고용률, 실업률 등의 통계는 자세히 소개되지 않았다. 이에 이 글에서는 노동시장의 주요 지표인 임금, 근로시간 등의 성별 통계를 제시하여 스웨덴 내 양성평등의 정도를 살펴본다.

■ 스웨덴 노동시장 내 남녀 차이

남녀 고용률 및 실업률

2014년 기준 스웨덴의 여성 고용률은 77.6%로 유럽연합 국가들의 평균인 63.5%를 상회한다.⁴⁾ 성별 고용률을 살펴보면, 남성 고용률은 82.2%로 여성 고용률보다 4.6%포인트 높다. 유

[그림 1] 스웨덴 남녀의 고용률 및 실업률 비교(2000년, 2014년)



자료: 스웨덴 통계청(Statistiska centralbyrån).

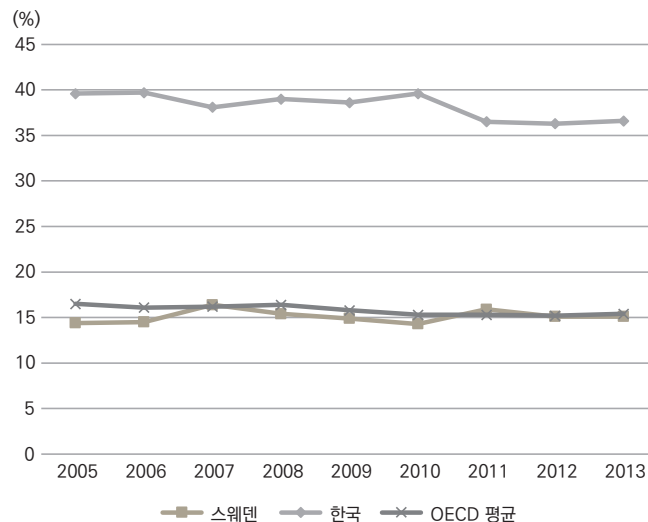
4) 유럽연합 통계청(Eurostat), "Gender Statistics", http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_statistics

유럽연합 국가들의 남성 고용률(75.1%)과 여성 고용률(63.5%)의 차이는 11.6%포인트로 그 격차가 스웨덴보다 두 배 이상 높다. 또한 2014년 기준 스웨덴의 남성 및 여성 실업률은 각각 8.2%, 7.7%로 같은 해 유럽연합 전체 국가의 남성 실업률(10.1%) 및 여성 실업률(10.3%)보다 상대적으로 낮다. 이러한 수치는 다른 유럽연합 국가들과 비교해 스웨덴의 노동시장 참여율이 높다는 점과 여성 실업률이 낮다는 점을 동시에 보여준다. 따라서 고용률과 실업률을 바탕으로 보면, 스웨덴의 양성평등 수준은 유럽연합 전체의 평균보다 높다는 것을 알 수 있다.

성별 임금 격차

OECD(Organization for Economic Co-operation and Development)가 발표한 자료에 따르면, 한국은 2013년 기준 성별 임금 격차(Gender pay gap) 부문에서 1위를 차지하고 있다.⁵⁾ OECD 국가의 남녀 임금 격차(정규직 기준)는 평균 15.3%인 데 비해 한국은 OECD 평균의 두 배를 넘는 36.6%에 달하는 것으로 나타났다(그림 2 참조). 반면 스웨덴의 남녀 임

[그림 2] 성별 임금격차: 스웨덴, 한국, OECD 평균(2005~2013년)

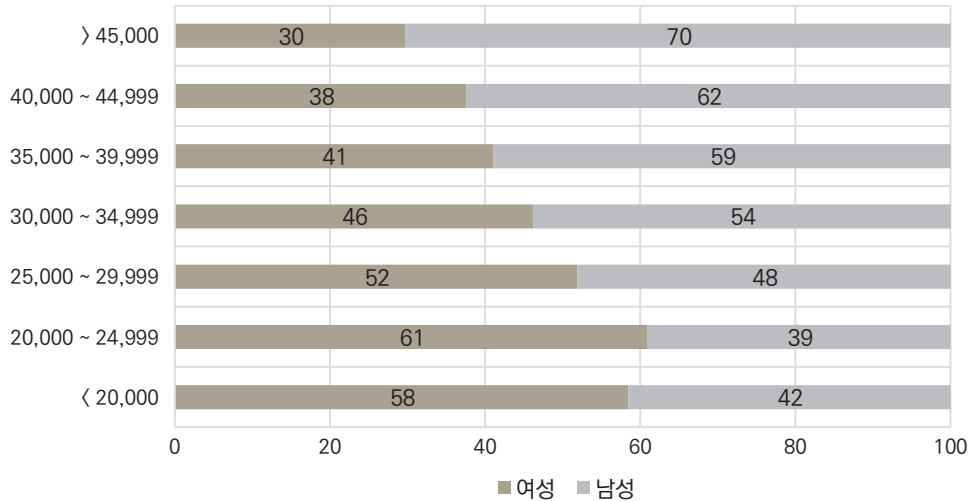


자료: OECD 통계, Gender Wage Gap.

5) OECD, "Gender Wage Gap", <https://www.oecd.org/gender/data/genderwagegap.htm>

[그림 3] 스웨덴의 임금구간별 남녀 근로자 비율(2014년)

(단위 : 크로나, %)



자료 : 스웨덴 통계청(Statistiska centralbyrån).

금격차는 OECD 평균보다 약간 낮은 15.1%로 나타났다. 이 수치는 지난 2007년에 조사된 16.4%에 비해 조금 낮아진 것이긴 하나 양성평등에 있어 선진국으로 분류되는 스웨덴의 명성에 비해서는 다소 높은 수치로 보인다.

스웨덴 내 남녀 임금격차를 임금수준에 따라 자세히 살펴보면(그림 3 참조), 월 35,000크로나(한화 494만 원가량) 이상의 구간에서 남녀 임금격차가 두드러지는 것을 확인할 수 있다. 특히 45,000크로나(한화 636만 원가량) 이상의 임금을 받는 근로자 가운데 70%가 남성, 30%가 여성으로 그 격차가 가장 크게 나타난다.

한편 Meyersson et al.(2001)는 스웨덴 남녀 근로자가 주로 종사하는 산업의 차이를 성별 임금격차의 원인으로 지적했다. 2013년 유럽연합 통계청 노동력 조사(Eurostat Labour Force Survey, 2013)에 따르면, 스웨덴 여성이 가장 많이 진출하는 산업은 사회복지 및 보건 의료, 교육, 도·소매업, 공공기관 순이었고, 남성의 경우 제조업, 도·소매업, 건설, 전문직 순이었다(표 1 참조). 이와 같은 성별 직종 분리는 여성의 고용률을 높이는 데 일조했지만 한편으로는 진정한 의미의 양성평등 달성에 장애가 되는 요인으로 지적되어 왔다(김혜원 외, 2007). 특히 여성의 주요 종사 산업이라 할 수 있는 교육분야는 저임금으로 인해 스웨덴 내

<표 1> 스웨덴 여성 및 남성의 진입 비율이 높은 5대 산업

(단위 : %)

여성의 진입 비율이 높은 산업		남성의 진입 비율이 높은 산업	
사회복지 및 보건의료	26.3	제조업	17.0
교육	17.0	도·소매업	12.9
도·소매업	10.9	건설	12.0
공공기관	7.0	전문직	8.7
전문직	6.8	교통	7.6
전체	68.0	전체	58.2

자료 : 유럽연합 통계청 노동력 조사(Eurostat Labour Force Survey, 2013).

가장 인기 없는 일자리 중 하나로 꼽히고 있다. 이에 따라 스웨덴 정부는 최근 교사의 임금을 인상할 것이라는 계획을 발표했다.⁶⁾

근로시간 및 시간제 근로

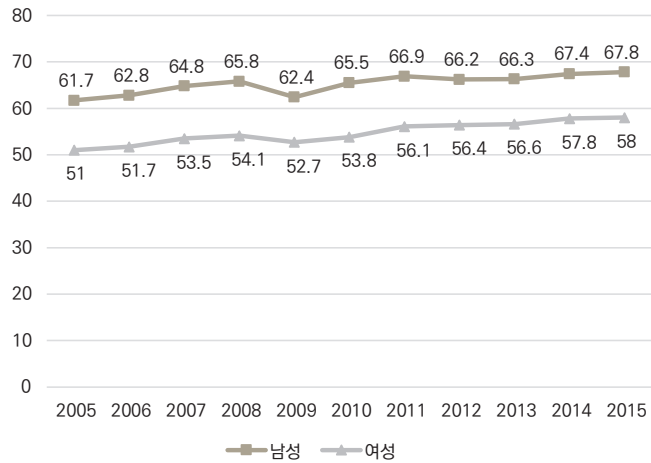
[그림 4]에서 스웨덴 남녀 근로자의 근로시간을 살펴보면, 2005년부터 2015년까지 남녀의 격차는 약 10시간가량으로 꾸준히 유지되고 있다. 이는 스웨덴 여성의 높은 시간제 근로 비율과 관련이 있다(Anxo, 2009). [그림 5]에서 나타난 바와 같이 2012년 기준 스웨덴 여성의 시간제 근로 비율(38.6%)은 남성(12.5%)에 비해 3배가량 높다. 또한 이 비율은 2002년과 2012년 사이 6.3%포인트 증가하는 등 그 격차가 증가하는 추세이다. 유럽연합위원회(European Commission)의 보고서(2013)⁷⁾에 따르면, 2012년 스웨덴 여성의 시간제 근로 비율(38.6%)이 2012년 유럽연합 국가 평균(32.1%)보다 높은 것은 스웨덴 여성이 유연근로 제도(flexible working time)를 많이 활용하기 때문이라고 설명했다. 또한 스웨덴 정부의 관

6) 스웨덴 정부, “Regeringen presenterar lärarlönelyft”, <http://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2015/06/regeringen-presenterar/>

7) 유럽연합위원회(European Commission), “The current situation of gender equality in Sweden – Country Profile”, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/epo_campaign/131006_country-profile_sweden.pdf

[그림 4] 스웨덴 남녀 근로자의 주당 근로시간 비교(2005~2015년)

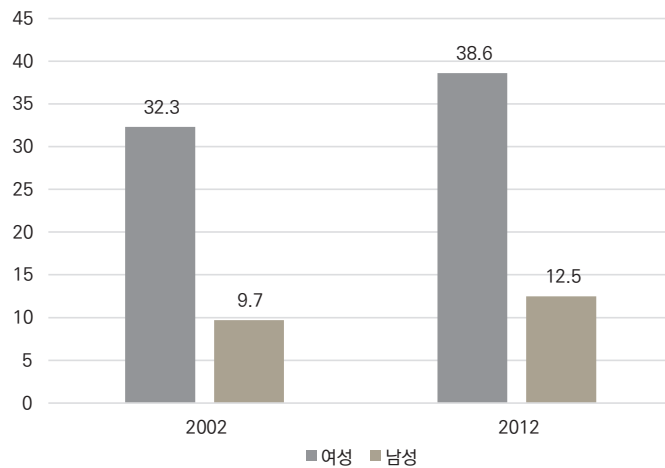
(단위 : 시간)



자료 : 스웨덴 통계청(Statistiska centralbyrån).

[그림 5] 스웨덴 남녀 근로자의 시간제 근로 비율(2002년, 2012년)

(단위 : %)



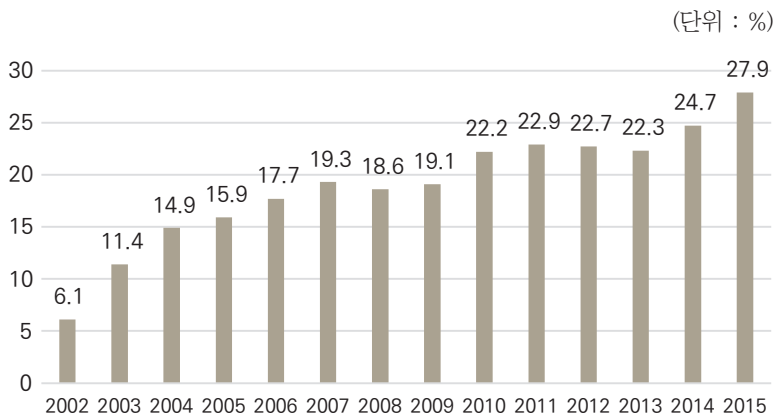
자료 : 유럽연합 통계청 노동력 조사(Eurostat Labour Force Survey, 2013).

대한 육아휴직 활용 지원 및 보육시설 제공 역시 스웨덴 여성이 시간제 근로를 적극적으로 활용하게 하는 요인이라 밝혔다.

여성 이사진의 비율

스웨덴 내 양성평등 관련 이슈 중 기업에서 여성 이사진의 비율을 높이는 문제가 최근 많은 주목을 받고 있다. 2015년 10월 기준, 스웨덴 상장기업 이사진 중 여성의 비율은 27.9%로 유럽연합 국가들의 평균인 22.7%보다 높게 나타났다.⁸⁾ 그동안 스웨덴은 법 규정보다는 기업지배구조 규약(Corporate Governance Code)과 기업지배구조 이사회 기구(Corporate Governance Board)를 통하여 기업이 자발적으로 여성 이사진 확대에 기여하도록 유도했다. 하지만 기업 내 여성 이사진의 수가 기대만큼 증가하지 않아 노르웨이, 프랑스 등에서 시도한 바와 같이 여성 이사 할당제도를 법제화할 계획을 발표하였다. 예를 들어 2015년 5월 스테판 뢰벤(Stefan Löfven) 스웨덴 총리는 2017년까지 기업 내 이사진 중 40%를 여성으로 할당하는 할당제 법안을 만들고 기업들이 이를 따르지 않을 경우 제재를 받게 될 것이라고 경고하였다. 이러한 정치적 압력의 효과는 즉시 나타나, 최근 1년 사이(2014~2015년)에 스웨덴 기업 내 여성 이사진의 비율은 24.7%(2014년)에서 27.9%(2015년)로 3.2%포인트 증가하였다.

[그림 6] 스웨덴 상장기업 내 여성 이사진의 비율(2002~2015년)



자료 : AP2(스웨덴 제2국가연금펀드) Female Index 2015.⁹⁾

8) 유럽연합위원회(European Commission), "Gender balance in decision-making positions", http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/index_en.htm

9) 스웨덴 제2국가연금펀드(Andra AP-fonden), "AP2 Index of Female Representation in publicly-quoted companies: boards, executive managements and employees", <http://www.ap2.se/Global/Kvinnoindex/Female%20Index%202015.pdf>

■ 맺음말

이 글에서는 스웨덴 노동시장 내 양성평등 정도를 성별 노동통계를 활용해 살펴보았다. 스웨덴 여성의 고용률(77.6%)과 실업률(7.7%)은 여성의 노동시장 참여가 다른 유럽연합 국가들에 비해 높다는 사실을 보여주었다. 한편 스웨덴 노동시장 내 남녀 임금격차는 OECD 34개 국가 중 19번째로 중간 수준에 해당하며 OECD 평균(15.3%)보다는 약간 낮은 수준(15.1%)을 보였다. 또한 임금구간 내 남녀의 비율 차이, 남녀 근로자가 주로 속해 있는 산업의 차이, 남성에 비해 높은 여성의 시간제 근로 비율(38.6%) 및 남성에 비해 낮은 여성 이사의 비율(27.9%)을 통해 노동시장 내 양성 간 차이를 확인할 수 있었다. 이 글에서는 기초적인 통계자료를 통해 노동시장 내 성별 격차만을 확인했지만 추후 연구에서 이러한 격차의 배경과 원인을 자세히 살펴볼 수 있기를 기대한다. **KLI**

참고문헌

- 김혜원·김경희·이주희·최은영(2007), 『OECD 주요국의 여성고용정책 연구 : 영국, 캐나다, 스웨덴, 덴마크』, 한국노동연구원.
- Anxo, D.(2009), “Working Time Policy in Sweden”, in Working time: In search of new research territories beyond flexibility debates, JILPT report 7, pp.55~70.
- Meyersson, E. M., Petersen, T., and Snartland, V.(2001), “Equal pay for equal work? Evidence from Sweden and a comparison with Norway and the US,” *The Scandinavian Journal of Economics* 103(4), pp.559~583.