

스웨덴 정부의 양성평등 정책 개선 방안

The Swedish Government's Plan to Improve Gender Equality

송지원, 스웨덴 스톡홀름 경제대학 경영학과 박사과정
(Jiwon Song, Stockholm University)

1. 머리말

2012년 기준, 유럽연합에서 측정한 스웨덴의 양성평등지수(EU Gender Equality Index)는 74.2로 유럽연합 28개국의 평균인 52.9보다 상당히 높게 나타났을 뿐만 아니라 최상위에 위치해 있다.¹⁾ 이처럼 유럽연합 내 가장 높은 양성평등지수를 통해 스웨덴 사회의 성숙한 양성평등 수준을 짐작할 수 있지만 스웨덴 정부는 현재의 위치에 안주하는 것이 아니라 완전한 양성평등에 도달하기 위해 노력해야 함을 주장하고 있다. 최근 스웨덴 정부는 더욱 효과적인 양성평등 정책의 목표를 달성하기 위해 양성평등기구 설립과

새로운 법안 및 목표를 담은 계획안을 발표했다.²⁾ 이 글에서는 스웨덴 정부의 계획안 내용을 통해 스웨덴 정부가 추구하고자 하는 양성평등 정책 개선 방향을 살펴본다.

2. 계획안에 담긴 양성평등 정책 개선 방향

가. 새로운 양성평등기구

스웨덴 정부는 양성평등 정책의 효과적인 이행과 양성평등 문제의 일관성 있고 지속 가능한 관리를 위해 새로운 양성평등기구를 2018년 1월 설립하겠다는 계획을 발표했다. 정부는 이 기구를 통해 양성평등을 둘러싼 다양한 과제, 이를테면 매춘과 인신매매

1) EIGE. (2015). Gender Equality Index 2015 – Measuring gender equality in the European Union 2005–2012, *EIGE Report*, p. 75. <http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0215616enn.pdf>에서 2017. 5. 14 인출.

2) Government Offices of Sweden. (2017). *Government Communication 'Power, goals and agency – a feminist policy for a gender-equal future.'* <http://www.government.se/information-material/2017/03/summary-of-the-government-communication-power-goals-and-agency--a-feminist-policy/>에서 2017. 5. 12 인출.

문제, 성 주류화 문제 등에 대해 장기적으로 접근할 수 있는 토대를 만들 수 있을 것이라 기대하고 있다. 그동안 스웨덴 내 대부분의 양성평등 관련 정책과 과제는 다양한 기구와 조직에 의해 1년 단위로 다루어져 왔던 지라 정책의 목표가 지나치게 분절화되어 있고 단기적인 해결책에만 매달린다는 비판을 받아 왔다. 스웨덴 정부는 이러한 비판을 극복하고 더욱 효과적으로 정책 목표를 달성하기 위해 일원화된 조직인 새로운 양성평등기구의 설립 계획을 발표했다.

나. 양성평등 정책 목표의 범위 확대

스웨덴 정부는 양성평등 정책의 궁극적인 목표로 스웨덴 사회를 구성하는 남성과 여성 모두 동등한 기회와 권한을 확보해야 함을 강조하고 있다. 현재 스웨덴 정부는 이 목표를 바탕으로 1) 양성 간 균등한 힘과 권한 부여, 2) 경제 영역에서의 양성평등, 3) 가사노동과 보육에서의 양성평등, 4) 여성에 대한 남성의 폭력 금지 등의 네 가지 하위 목표를 두고 있다. 스웨덴 정부가 발표한 계획안에 따르면 양성평등 정책의 범위를 확대하기 위해 두 가지 하위 목표를 새로 설정했다. 이는 양성평등 교육 확대, 양성 간 건강 불평등 해소이다.

다. 효과적인 정책 목표 달성을 위한

성별 통계 제공 확대

특히 스웨덴 정부는 양성평등 정책의 올바른 목표 설정을 위해 성별 통계, 조사 등의 정보가 더욱 많이 공개되어야 한다고 주장한다. 성별 통계, 설문조사와 분석 등은 양성 간 불평등 문제를 공론화하기 위해 반드시 필요한 자료이기 때문에 이러한 통계에 대한 접근성을 높여야 한다는 것이다. 이를 위해 정부는 공공기관을 비롯해 사기업 역시 임금과 병가, 육아휴직 등 다양한 영역의 성별 통계를 연간보고서를 통해 제공하게끔 하는 법안을 준비 중이다.

라. 새로운 법안

2012년 기준 경제협력개발기구(OECD) 국가들의 남녀 임금 격차(정규직 기준)는 15.2%인데 스웨덴의 남녀 임금 격차는 OECD 평균보다 약간 낮은 15.1%로 나타났다(그림 1). 2013년 들어 이 격차는 13.42%까지 줄어들었지만 양성평등 분야에서 선진국으로 분류되는 스웨덴의 명성에 비해서는 다소 높은 수치로 여겨지는데, 스웨덴 정부는 남녀 간 임금 격차를 줄이기 위해 고용주로 하여금 임금 조사를 매년 실시할 것을 의무화하는 법안을 내놓았다. 또한 정부는 양성평등의 임금체계를 달성하기 위한 구체적인 실

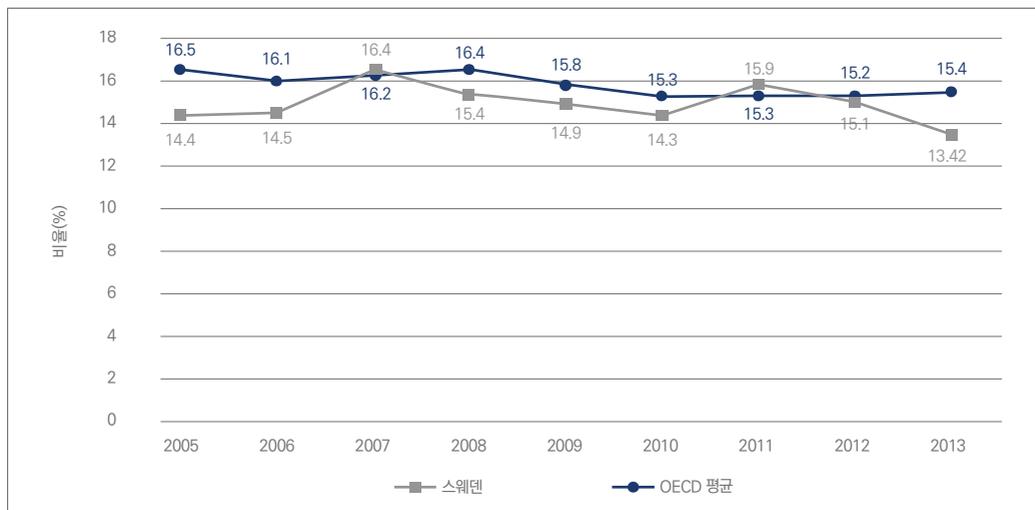
행 계획을 곧 발표할 예정이라고 밝혔다.

기업 내 이사진을 비롯한 고위직의 양성 이 평등한 구성 역시 스웨덴 내 양성평등의 주요 이슈 중 하나이다. 스웨덴 정부는 유럽 연합 집행위원회에서 설정한 목표인 ‘2020년까지 250명 이상의 근로자를 둔 상장기업 내 비상임 이사의 최소 40%를 여성으로 채우는 것’을 빠른 시일 내 달성하고자 노력하고 있다. 현 정부는 기업의 자발적 노력을 강조하면서도 할당제 미준수 시 제재를 받게 되는 법안 도입을 시도했으나 의회의 지원을 얻지 못해 2017년 이를 철회한 바 있다.³⁾ 하지만 최근 스웨덴 기업의 여성 이사

진 비율 상승세가 둔화됨에 따라 스웨덴 정부는 목표 달성을 위해 기업들에 자세한 가이드라인을 제공할 것이라고 밝혔다.

이 밖에도 스웨덴 정부는 교사나 사회복지 분야의 양성평등을 달성하기 위한 정책을 진행 중이다. 교사와 사회복지 일자리는 스웨덴 내에서 노동력 부족을 겪고 있는 대표적인 분야인 만큼 이들 인력을 양성하기 위한 교육과 훈련 외에도 양성이 평등한 근로 환경을 만들어 장기적으로 구직자들에게 매력적인 일자리로 만들기 위해 노력할 것이라고 밝혔다.

그림 1. 성별 간 임금 격차(스웨덴, OECD 평균, 2005~2013년)



자료: OECD(2017). *Gender Wage Gap*. <https://www.oecd.org/gender/data/genderwagegap.htm>에서 2017. 5. 15 인출.

3) The Local. (2017). Why Sweden is scrapping its gender equal boardrooms bid. <https://www.thelocal.se/20170112/sweden-scraps-gender-equal-boardrooms-bid>에서 2017. 5. 15 인출.

3. 시사점

스웨덴은 유럽연합 내 양성평등 분야에서 가장 선도적인 국가로 알려져 있음에도 불구하고 스웨덴 정부는 더 나은 양성평등을 달성하기 위해 지속적인 노력을 기울이고 있다. 양성평등 정책은 노동, 인권, 여성, 사회 등 다양한 정책 분야와 연결되어 있는 만큼 일관성 있는 큰 목표하에 진행되어야 한다. 스웨덴 정부는 이를 위해 양성평등을 주관하는 새로운 기구를 두어 그동안 분절되

어 있던 다양한 목표를 일원화하고 일관된 방향으로 양성평등 정책을 진행하겠다는 계획을 발표했다. 이 밖에도 양성평등 분야 내 미진한 부분을 채우기 위한 정책도 새로이 제안하였다. 이번에 발표된 계획안에서 살펴보았듯 장기적인 안목으로 양성평등 사회를 지향하고 지속적인 노력을 기울이는 스웨덴 정부의 모습은 양성평등에 대한 인식을 비롯해 정책 면에서도 아직까지는 부족한 우리나라가 배울만 한 부분이라 여겨진다.