

제36차 여성정책포럼

공기업 여성 비상임 이사의 현황과 정책과제

| 일 시 | 2006년 11월 20일 (월) 13:30~16:00

| 장 소 | 코리아나호텔 7층 글로리아 홀

한국여성개발원·여성가족부·사)한국인사관리학회

초대의 글

한국여성개발원은 ‘공기업 여성 비상임 이사의 현황과 정책과제’를 주제로 여성가족부·한국인사관리학회와 제36차 여성정책포럼을 공동주최합니다.

정부가 여성의 공공부문 진출 확대를 위해 균형 인사 정책을 추진하고 있으나 여성 고위 관리직 비율은 여전히 저조한 실정입니다. 특히 공기업은 임원직 여성 비율이 매우 낮아서 공기업 비상임 이사직의 여성 진출 확대를 위한 방안을 마련하고자 자리를 마련했습니다.

공기업의 여성 임원 확대는 양성평등을 위한 사회적 인식개선과 경제분야 여성 대표성 제고의 중요한 밑거름이 될 것입니다. 바쁘시더라도 참석하시어 좋은 의견을 나눠주시길 부탁드립니다.

2006년 11월

한국여성개발원 원장 서 명 선

행사 일정

13:30 등 록

14:00~14:20 사 회 김 영 옥 (한국여성개발원 인적자원연구실 실장)

인 사 말 서 명 선 (한국여성개발원 원장)

축 사 김 창 순 (여성가족부 차관)

차 동 옥 (한국인사관리학회 부회장,

성균관대학교 대외협력처장)

14:20~14:50 주제발표 공기업 여성 비상임 이사의 현황과 정책과제

양 인 숙 (한국여성개발원 연구위원)

14:50~15:30 토 론 고 혜 원 (한국직업능력개발원 부연구위원)

김 향 숙 (한국관광공사 비상임이사, 충북대학교 교수)

손 계 충 (충남대학교 교수)

최 환 용 (한국법제연구원 부연구위원)

15:30~16:00 종합토론

16:00 폐 회

공기업 여성 비상임 이사의 현황과 정책과제

양 인 숙

(한국여성개발원 연구위원)

요 약

□ 연구의 필요성 및 배경

- 여성 인적자원의 개발 및 활용은 국민소득 2만불, 나아가 3만불 진입을 위한 국가적 과제로, 그 중요성에 대한 사회적 공감대를 형성하고 있음.
- 우리나라의 세계 경제지위에 비하여 극히 낮은 여성의 지위향상을 위하여 공공 부문의 선도적 조치가 마련되어야 함.
- 공공분야의 여성 고위직 확대 제도의 마련은 민간부문으로의 파급효과가 클 것으로 기대되며, 나아가 양성평등을 위한 사회적 인식개선의 중요한 밑거름이 될 것임.
- 주요 선진국에서도 이사회 구성의 다양성(board Diversity) 관점에서 여성 이사 확대 방안을 추진하고 있음.

□ 여성의 지위개선에 대한 성과 및 한계

- 여성참여 및 지위개선의 제도의 내용 및 성과
 - ※ 여성의원공천할당제, 양성평등채용목표제, 정부 고위직 여성임용 확대, 여교수채용목표제, 여교원 관리직 임용 확대, 여성과학기술인력 채용목표제, 정부 각종위원회 여성 참여 확대 등의 제도 도입으로 전체 여성 비율 또는 전문·고위직 여성 비율이 상승하였음.
- 여성참여 및 지위개선을 위한 제도의 한계
 - 노동시장: 여성의 양적 확대에 비하여 질적 활용은 개선되고 있지 못함.
 - 비전통 분야: 여성이 소수자인 분야에서 고위직 역할모델이 없기 때문에, 여성들이 그 분야로 진출을 꺼리게 되어 여성 유입이 확대되지 않는 악순환을 겪게 됨.
 - 정부위원회: ① 한 두명의 여성이 상징적으로 참여하는 경우, 남성중심적 구조 하에서 여성의 역량을 제대로 발휘하기 어려움. ② 여성 고급인력 풀이 적기 때문에 각종 위원회에 중복되어 선임되어 있음.

□ 공기업·준정부기관 여성 비상임이사의 현주소 및 전망

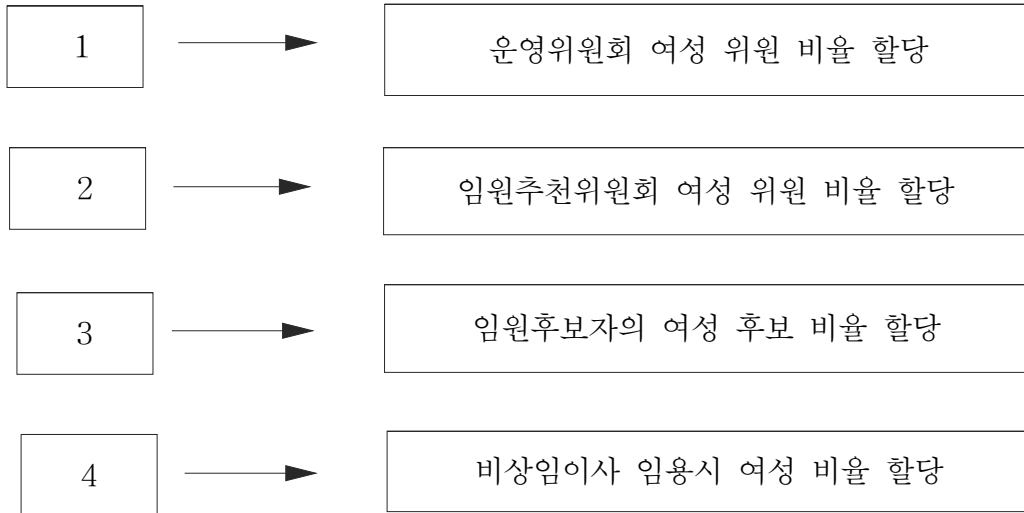
- 정부투자기관 여성 비상임이사는 6.5%임.

- ※ 정부투자기관(14개) 비상임이사 총 92명 중 여성은 6명(6.5%)(2006년 9월 현재)
- 정부산하기관의 여성 비상임이사는 11.1%임.
 - ※ 정부산하기관(91개)은 비상임이사 총 704명 중 여성은 78명(11.1%)(2006년 9월 현재)
- 정부의 ‘공공기관 지배구조 혁신’ 방안이 마련됨에 따라 비상임이사의 확대와 더불어 그 역할과 책임이 강화될 것으로 전망되나, 정부의 적절한 개입과 체계적인 준비 없이는 비상임이사의 여성 진출이 확대되리라 기대하기 어려움.

□ 공기업·준정부기관 비상임이사의 여성 확대 방안

- ※ 2006년 6월 발의된 「공공기관의운영에관한법률(안)」에서는 정부투자(산하)기관의 통합 운영방안을 포함하고 있음.
- 「공공기관운영법률(안)」에 비상임이사를 임용할 때, 여성을 일정비율 이상으로 하라는 의무를 강제적으로 또는 노력의무로 부여함.
- 공공기관 비상임이사 후보자의 여성 추천 비율 포함
- 「공공기관운영법률(안)」에 비상임이사를 추천할 때, 임원추천위원회와 공공기관운영위원회의 여성 위원 할당을 강제 또는 권고함.
- 공공기관 경영평가에 여성 비상임이사 비율의 지표를 포함시킴.
- 전문성과 경영책임을 갖춘 적절한 수준의 여성인력 풀이 확보되어야 함.

< 공기업·준정부기관 비상임이사의 여성 확대를 위한 경로별 접근 >



□ 여성 비상임이사 확대의 기대효과

- 세계 10위권의 한국 경제 순위에 걸맞는 경제사회분야의 여성지위 향상에 기여함.
- 공기업 여성 이사에 대한 가시성(visibility) 제고로 성 인지력 제고 등의 사회적 인식 변화를 유도할 수 있음.
- 공공부문의 비상임 여성 이사 확대를 위한 선도적 조치는 민간기업의 여성 이사 확대로 연결될 수 있음.
- 다양한 경험, 배경, 사고 등을 가진 여성의 이사회 참여(board diversity)는 기업 지배구조를 향상시키는 데 기여할 수 있음.

목 차

I. 연구의 배경 및 필요성	1
II. 여성의 지위개선에 대한 성과 및 한계	4
III. 공기업·준정부기관의 여성 비상임이사의 현주소 및 전망	7
IV. 공기업·준정부기관의 비상임이사의 여성 확대 방안	11
V. 여성 비상임이사 확대의 기대효과	3
참고문헌	15
참고자료	16

I. 연구의 배경 및 필요성

□ 여성 인적자원의 개발 및 활용은 국민소득 2만불, 나아가 3만불 진입을 위한 국가적 과제로, 그 중요성에 대한 사회적 공감대를 형성하고 있음.

- 여성의 고학력화와 사회참여 욕구, 특히 경제활동참여 욕구의 증대로 인하여 노동시장내 여성인력의 공급은 지속적으로 증가할 것으로 전망됨.
- 정부는 저출산·고령화 시대의 향후 부족한 노동력의 대체수단으로 여성을 성장동력의 원천으로 꼽고 있음.
- 다양성, 창의성, 유연성을 요구하는 지식기반 사회의 경제시스템에서는 과거의 대량생산 중심의 획일적 사고방식으로 경쟁력을 확보할 수 없음. 따라서 남성 중심적 노동시장의 성장 한계를 극복하기 위해서는 여성인력을 새로운 성장 잠재력으로 활용할 필요가 있음.

□ 우리나라의 경제규모는 세계 12위(2005년 국내총생산 기준)로 성장하였으며 여성의 경제활동참여 비중도 50%를 넘고 있으나, 여성의 지위향상은 이에 미치지 못하고 있음.

- 2006년 5월 현재, 우리나라 여성경제활동참가율은 51.1%로 과반수를 넘어섰으며 여성경제활동인구도 천만 명을 넘어섰으나, 고위 관리직의 여성 비율은 6%로 OECD 국가 중 최하위 수준임.
 - ※ 2006년 5월 현재 여성경제활동인구 10,166천명, 여성경제활동참가율 51.1%임.
 - ※ OECD 국가(2005년), 의원·임원및관리직의 여성 비율 평균은 28.3%임(UNDP, 2005). 미국 46%, 호주 36%, 캐나다 35%, 멕시코 25%, 한국 6%임.
- 또한 우리나라 여성권한지수(GEM)는 75개국 중 53위(2006년)로 여전히 최하위 수준에 머물러 있어, 여성지위 향상을 위한 법적, 제도적 조치의 강화가 필요함.
 - ※ 여성권한지수(GEM; Gender Empowerment Measure)는 정치·경제 분야의 중요한 정책결정의 행사에서 여성참여 정도를 지표화한 것으로 UNDP 인간개발보고서에 발표
 - ※ 지표구성 : ① 국회의원 여성비율 ② 입법·고위임직원 및 관리직 여성비율 ③ 전문기술직 여성비율 ④ 남녀소득비
 - ※ 우리나라는 2004년 68위, 2005년 59위로, 2006년 53위로 상승하고 있음. 이는 정치관련법 개정으로 인하여 국회위원의 여성 비율이 5.9%(2004년)에서 13.4%(2006년)까

지 7.5%p가 증가한 결과임.

※ GEM 상위 30위 국가 및 전체 평균과 우리나라 비교(2006년)

	여성의원	행정관리직	전문기술직	남녀소득
상위 30위 국가 평균	26.7%	31.1%	51.9%	0.60
전체 75개 국가 평균	18.5%	28.3%	48.5%	0.54
우리나라	13.4%	7%	38%	0.46

자료: UNDP(2006), Human Development Report 2006

□ 공공분야에서의 여성 대표성 제고와 함께 고위직으로의 여성 진출을 촉진하기 위한 적극적 조치의 강화 필요

- 정치를 포함한 공공부문의 여성참여는 여전히 국제적 수준에 미치지 못하고 있어 적극적 조치의 도입 및 강화가 요구되고 있음.

※ 『정당법』(2002년 개정), 『공직선거및선거부정방지법』(2002년 개정)에서 일정 비율 이상의 여성 후보자를 추천하도록 규정하여 여성의 국회의원 및 지방의회 의원 비중이 큰 폭으로 증가하는 성과를 거두었음.

※ 그러나 2005년 현재 한국의 여성 국회의원비율(13.0%)은 OECD 국가 중 여전히 최하위 수준에 머물러 있음. OECD 국가의 여성 국회의원 비율 평균은 23.3%이며, 스웨덴 45.3%, 독일 31.3%, 캐나다 24.7%, 미국 17.9%임.

- 또한 여성의 공직 진출 확대를 위한 균형인사 정책이 추진되고 있으나, 여성 고위 관리직 비율은 여전히 저조한 실정임.

※ 관리직 여성 비율을 10%까지 확대하는 「여성관리자 임용계획 5개년 계획」(2002년)이 수립되었으나, 5급 이상 관리직 여성 공무원 비율은 6.7%(2004년)로 여전히 저조한 실정임.

□ 공공기관 경영혁신 추진과제의 하나인 조직의 경영투명성 제고를 위하여 외부 감사 시스템의 도입과 함께 여성의 참여가 필요

- 공공기관 경영혁신의 추진으로 경영투명성 제고를 위하여 비상임 이사 의 역할 강화방안이 마련되고 있음.

※ 정부는 공기업 경영투명성 제고를 위하여 “외부회계감사인 선정위원회”를 구성·운영하며, 위원회는 비상임이사, 감사 등으로 구성하도록 함(기획예산처 ‘2006년도 공공기관 경영혁신 지침’)

- 여성의 정치·경제활동의 증대는 국가 투명성 제고로 연결되며, 부정부패의 감소는 국가경쟁력 향상의 효과를 가짐.
 - 부패행위 및 부패행위 용인도에 있어 여성이 남성보다 낮게 나타남.
 - ※ 부패행위 용인도에 있어 여성이 남성보다 부패행위를 덜 용인하는 것으로 나타났으며 (World Value Survey, 1991), 여성기업가들이 남성기업가들에 비해 부패행위(뇌물 제공)가 낮게 나타남(세계은행, 1997).
 - 여성의 정치·경제 참여율의 제고는 부패감소 효과가 있음.
 - ※ 의회, 정부부처, 노동시장 여성 참가율이 높은 나라일수록 국가청렴도가 높게 나타남 (KDI, 2000).
 - 투명성 지수는 국가경쟁력 지수에 높게 반영되고 있음.

□ OECD·주요 선진국에서도 이사회 구성의 다양성(Board Diversity)의 필요성을 인식하고, 이사회의 여성 참여를 확대하기 위한 조치들을 마련하고 있음.

- 선진 기업들은 여성, 소수인종의 이사회 참여를 통한 이사회 구성의 다양성 (Board Diversity) 제고와 사외이사와 같은 외부 참여를 확대시켜야 한다는 사회적 압력이 증가하고 있어, 이사회 구성에 있어 이를 위한 조치들이 우선되고 있음.
 - ※ 미국 공기업 사외이사의 여성 비중은 14%임. 최근 공기업의 이사회 다양성 확보를 위한 우선적 조치(deliberate priority) 마련이 촉구되고 있음.
 - ※ 노르웨이: 2003년 현재, 공기업 여성 이사 비율 45.7%
2006년 1월부터 신생 상장기업의 이사회 여성 이사 비율 40% 의무화, 기존 기업에게는 2년 유예기간 둠.
 - ※ 스웨덴: 2006년 공기업 여성 비율 40% 의무화 법안 추진 중임.
- 이사회 구성의 다양성(diversity)이 기업의 재무적 성과에 긍정적으로 작용한다는 결과들이 보고되고 있음.
 - 성(gender), 인종과 같은 이사회 다양성이 기업성과와 통계적으로 유의한 긍정적 관련이 있다고 보고되고 있음.
 - ※ 여성 소비자의 욕구를 파악하고 새로운 시장을 창출하기 위해서는 성 다양성(gender diversity)이 필요함.

II. 여성의 지위개선에 대한 성과 및 한계

□ 여성의 지위개선에 대한 2가지 관점

- 차별금지: 현재 진행되고 있는 차별을 중단시키는 목적
 - 성을 판단기준으로 삼지 않는다는 원칙으로 특정 성에 대한 우대조치를 금지
 - 인간의 평등권 침해의 행위로 정의
 - ※ 국가인권위원회는 ‘차별행위’를 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역, 출신국가, 출신민족, 용모 등 신체조건, 혼인여부, 임신 또는 출산, 가족상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과, 성적(性的) 지향, 병력을 이유로 고용에 있어서 특정한 사람을 우대, 배제, 구별하거나 불리하게 대우하는 행위
 - 남녀고용평등법의 차별 및 간접차별의 정의
 - ※ 고용 관련 차별의 정의는 사업주가 근로자에게 성별, 혼인 또는 가족상의 지위, 임신 등의 사유로 합리적인 이유 없이 채용 또는 근로의 조건을 달리하거나 기타 불이익한 조치를 취하는 것(남녀고용평등법, 1989년 해당조항 신설).
 - ※ 동 법에서 정의하는 간접차별은 사업주가 채용 또는 근로조건을 동일하게 적용하더라도 그 조건을 충족시킬 수 있는 남성 또는 여성이 다른 한 성에 비하여 현저히 적고 그로 인하여 특정 성에게 불리한 결과를 초래하며 그 기준이 정당한 것임을 입증할 수 없는 경우
- 적극적 조치: 오랜 차별구조를 완전히 해소하기 위해서 과거 누적된 차별의 결과를 시정하고자 하는 목적
 - 성 인지적 의사결정을 요구, 즉 성을 판단기준으로 삼지 않는다는 원칙 하에 결정하는 경우에 실제로는 사회에서 지배적인 위치를 차지하고 있는 성(남성)에게 유리한 방식으로 결정된다는 문제의식에서 출발
 - 기업 스스로 소수집단을 위한 목표치를 설정하고 이를 달성하기 위하여 적절한 수준의 우대조치를 시행
 - ※ 상시 근로자 1,000인 이상의 사업장을 대상으로 여성고용이 저조한 기업에 대해 여성고용목표를 수립하여 시행하도록 하는 적극적고용개선조치(Affirmative Action)를 도입(남녀고용평등법, 2005년 개정),

□ 여성참여 및 지위개선 제도의 성과 및 한계

- 여성참여 및 지위개선 제도의 내용 및 성과

(1) 여성의원 공천 할당제

- 「정당법」(2002년 3월, 2004년 3월 개정) 제31조에 의해 정당의 국회의원 비례대표의 50% 이상 여성공천 할당제를 도입, 임기만료에 의한 지역구 국회의원과 광역의회 의원 후보로 30% 이상 여성공천을 권장사항으로 하고, 이를 준수한 정당에 대해서 보조금을 지급할 수 있도록 함.

※ 제17대 총선(2004년 4월)에서 여성이 비례대표 29명, 지역구 10명으로 총 39명(13%)으로 확대되는 성과를 거둠.

(2) 양성평등채용목표제

- 2002년 ‘여성채용목표제’가 종료된 후, 2003년부터 ‘양성평등채용목표제’로 전환(2003년~2007년 한시적 적용)

※ 공무원 채용시 어느 한 쪽 성의 합격자 비율이 30% 미만일 때 합격선 범위 내에서 해당 성의 응시자를 목표비율만큼 추가 합격시키는 방식으로 적용

※ 공무원 채용시험에서 여성 합격자 비율: 2003년 39.3%, 2004년 40.1%

(3) 정부 고위직 여성임용 확대

- 「여성관리자 임용계획 5개년 계획」(2002년), 기관별로 1인 이상의 여성 국장 또는 과정을 임용하도록 권고

※ 2001년 중앙, 지자체 관리직 여성 공무원 비율이 4.8%에서 2004년 중앙 7.4%, 지자체 5.9%로 소폭 상승함.

(4) 여교수 채용목표제

- 2003년 6월 「국가인적자원개발계획」에 국립대학에 200명의 여교수를 별도 정원으로 배치

※ 국공립 여교수 비율이 2002년 9.1%, 2003년 9.2%, 2004년 9.97%, 2005년 10.7%로 지속적으로 증가하고 있음. 여교수 특별 배정인원 200명 중 2005년 9월까지 159명이 임용됨.

※ 2003년 7월 「교육공무원법」개정으로 국가 및 지방자치단체는 대학의 교원임용에 있어서 양성평등을 이루는 정책을 수립하도록 규정. 4년제 국공립 대학은 3년마다 교원 임용시 남녀평등을 위한 임용계획을 수립하여 이를 교육인적자원부 장관에게 제출하도록 함.

(5) 여교원 관리직 임용 확대

- 초중등학교 교장, 교감의 여성 임용 확대제도 도입(2001년). 학교별, 시도별 여

건을 고려하여 연차적 목표를 설정하도록 하였으며, 여교원 관리직 임용의 성과는 2년 마다 실시되는 시도교육청의 평가항목에 반영

※ 25년 이상 근무한 여교원 비율이 28.5%인데 반해 여성 교장·교감 비율은 10.6%(2004년)

(6) 여성과학기술인력 채용목표제

- 25개 정부출연연구기관을 비롯한 국공립연구소, 정부투자기관, 국공립 이공계대학 등 총 99개 기관을 대상으로 여성채용 목표를 2010년까지 25%, 최종 30% 달성하도록 목표 설정

(7) 정부 각종 위원회의 여성 참여 확대

※ 2004년 말 현재, 정부 각 부처의 자문위원회는 총 1,346개이며, 전체 위촉위원 17,470명 중 여성 32.2%임.

○ 여성참여 및 지위개선을 위한 제도의 한계

(1) 노동시장: 여성의 양적 확대에 비하여 질적 활용은 개선되고 있지 못함.

- 여성의 노동시장 참여는 확대 되었으나, 상대적 고용상황은 악화되었음. 즉, 여성 노동력이 비정규직 중심으로 확대되었으며, 기업이 고용규모를 확대할 때 여성 채용을 기피하고 있음.
- 분야별 여성채용목표제가 추진되고 있으나 여성의 하위직 집중 현상의 지속과 장기 경력형성의 어려움으로 인하여 여성의 고위직 진출이 자연적으로 확대 되리라 기대하기 어려움.

※ 공기업 여성 관리직 비율: 한국 2.6%, 영국 31.5%, 독일 34.5%, 싱가포르 25.8%임.

※ 공기업 및 민간기업의 여성고용 및 관리직 비율(2006년)

단위: 명, %

구 분	전체 여성고용률			관리직 여성비율		
	근로자	여성	여성비율 평균	관리직	여성	여성비율 평균
정부투자기관	87,121	10,751	16.5	12,456	137	1.7
정부산하기관	74,503	23,501	24.6	11,709	485	6.8
민간기업*	1,435,993	424,332	32.5	146,448	13,556	11.2

주: * 상시 근로자 1,000인 이상

자료: 노동부, '적극적고용개선조치 의무사업장 남녀근로자 현황분석'(2006.7)

- (2) 비전통 분야: 여성이 소수자인 분야에서 고위직 역할모델이 없기 때문에, 여성들이 그 분야로 진출을 꺼리게 되어 여성 유입이 확대되지 않는 악순환을 겪게 됨.
 ※ KAIST 기계공학과에서 2004년 여성 교수를 임용한 후, 한 명도 없던 여학생이 2005년 9명(20.0%), 2006년 10명(15.9%) 입학함.
- (3) 정부 위원회 등 여성비율을 맞추기 위하여 여성이 한 명만 참여하는 경우, 남성중심적 구조 하에서 여성의 역량을 제대로 발휘할 수 없음.
 - 한 두명의 여성을 상징적(tokensim)으로 참여시키는 경우, 진정한 여성 지위향상을 기대할 수 없음.
- (4) 여성 고급인력 풀이 적기 때문에, 각종 위원회에 중복해서 위촉되어 있는 경우가 많아 참여에 소홀해질 수밖에 없음.
 - 16개 광역자치단체 위원회의 여성 참여비율이 중앙부처 위원회보다 더 높은 것으로 나와 있지만, 지방 여성 위원들의 중복 참여율이 중앙보다 훨씬 높게 나타남.
 ※ 정부위원회에 참여하는 여성 위원 4,416명 중 1,023명(23.2%)이 2개 이상의 위원회에 중복 참여하고 있음.

III. 공기업 여성 비상임이사의 현주소 및 전망

1. 공기업 비상임이사의 확대

□ 최근 정부는 ‘공기업 지배구조의 혁신’ 방안으로 외부 전문가로 선임되는 비상임이사의 비중을 확대할 계획을 발표함.

- ※ ‘비상임이사’란 용어는 80년대 초반부터 공기업 등에서 사외이사를 대신하여 사용하기 시작함.
- 공기업의 투명성과 책임성 확보를 위한 견제기능을 강화하기 위하여 이사회에 비상임이사 비중이 확대될 것으로 전망됨.
 ※ 현재 「증권거래법」주권상장법인가 코스닥상장법인은 총 이사수의 4분의 1 이상을 사외이사로 선임하도록 되어 있음.
 ※ 시장형 공기업은 3/4이상, 준시장형은 2/3이상으로 현재보다 확대하고 위탁집행형 및 기금관리형 준정부기관은 1/2 이상으로 확대할 계획임(공공기관운영법안, 2006년).

※ 이사회가 경영전략결정·경영진 감시기능을 수행할 수 있도록 권한강화 → 주요선진국 동향·OECD 권고사항.

< 공공기관의 유형분류 >

유 형	분 류 기 준
국가공기업(상업성>공공성)	▪ 자체수입/총수입 $\geq 50\%$
① 시장형	▪ 자체수입/총수입 $\geq 90\%$ & 자산 2조원이상
② 준시장형	▪ 나머지 국가공기업
준정부기관(상업성<공공성)	▪ 자체수입/총수입 $< 50\%$
③ 기금관리형	▪ 중앙정부 기금을 관리하는 기관
④ 위탁집행형	▪ 나머지 준정부기관

자료: 한국개발연구원, '공공기관 지배구조 혁신 방안' 공청회 자료, 2005. 11.

□ 「공공기관운영에관한법률안」(2006년 6월)에 의하면, 비상임이사의 역할과 책임성을 강화하는 내용을 포함하고 있음. 또한 이사회의 독립적 감시역할을 뒷받침하기 위하여 비상임이사의 추천과 임명권을 조정하였음.

○ 비상임이사의 역할 및 책임성 강화

- 비상임이사 및 감사의 역할과 업무를 명확히 규정하고 국가공기업·준정부기관운영위가 이들에 대한 활동성과에 대한 평가 결과에 따라 해임 또는 보수 인상 등 인센티브를 제공함.

※ 비상임이사 및 감사개별이사 활동성과 평가, 손해발생시 운영위의 배상청구 등 책임성 대폭 강화

○ 비상임이사의 임면권 및 추천경로 변화

- 기관장과 상임이사를 견제하고 감시하는 비상임이사의 경우, 공기업과 준정부기관 모두 임원추천위 복수추천→운영위 심의→기획처장관의 임명 등의 경로를 밟아야 함.

※ 현재, 공기업 비상임이사는 기관장 제청→투자기관 운영위 심의→기획처장관 임명 등의 단계를 거치고 있는데, 내년부터는 반드시 임원추천위의 추천을 거치도록 규정하고 있음.

□ 공공분야 여성 대표성 제고에 대한 인식이 확산되고 있으며, KT의 경우, 2006년 이사회 의장으로 여성 비상임이사를 선임하는 등 공기업의 이사회의 비상임 여성

이사가 확대될 것으로 전망됨.

- ※ ‘공기업 등에 여성 사외이사 확대’를 2006년 여성가족부 주요업무계획으로 추진하고 있음.
- ※ 1999년 당시 기획예산위원회는 공기업 비상임이사 선발에 여성의 참여 기회를 확대하기 위하여 여성 전문가를 우선 고려하겠다고 발표한 바 있음.

2. 공기업 여성 비상임이사 현황 및 문제점

□ 우리나라 공기업 및 준정부기관의 여성 비상임이사 현황(2006년 9월말 현재)을 보면, 정부투자기관이 6.5%, 정부산하기관이 11.1%의 비중을 차지하고 있음.

구 분	상임이사			비상임이사		
	전체	여성	여성비율	전체	여성	여성비율
정부투자기관(14개)	60	1	1.7%	92	6	6.5%
정부산하기관(91개)	240	6	2.5%	704	78	11.1%
합계(105개)	300	7	2.3%	796	84	10.6%

자료: 여성가족부 내부자료(2006년 9월 말 현재).

- 여성 상임 또는 비상임이사가 한 명도 없는 정부투자기관은 8개(57.1%)이며, 정부산하기관은 46개(52.8%)임.
 - ※ 여성 상임 또는 비상임이사가 있는 정부투자기관 6개 중 5개 기관이 여성 1명만 참여하고 있음
 - 비상임이사의 여성 참여뿐만 아니라 여성 이사의 역량을 발휘하고 기여도를 높일 수 있는 조치들이 강구되어야 할 것임.
- 현재 정부가 추진하고 있는 비상임이사 추천방식에서는 네트워크가 부족한 여성들이 후보에 들기 어려움.
- 여성 민간 전문가 풀이 적은 것을 감안하면, 몇몇 여성 전문가들이 중복해서 선임될 우려가 있음.
 - ※ 정부의 각종 위원회에 소수의 여성 전문가들이 중복되어 활동하고 있는 점을 감안하여, 여성 민간 전문가 풀 확대는 시급히 해결되어야 할 과제임.
 - ※ 상장회사협의회 발표(2006년)에 따르면, 국내 상장법인의 사외이사 수, 총 2450명 중 161명이 중복선임되어 있음.

□ 정부의 공공기관 비상임이사의 여성 참여 기회가 확대될 것으로 전망되나, 이를 위한 체계적인 준비 없이는 실질적 효과를 거두기 어려움.

- 비상임 여성 이사를 확대하고, 그 역할을 제고하기 위해서는 필요한 조치들이 강구되어야 할 것임.
 - 이사회에 여성 참여가 ‘구색맞추기’가 되지 않고, 여성의 능력과 경험이 발휘될 수 있도록 일정 비율 이상의 여성 참여를 권장할 필요가 있음.
 - 여성 비상임이사 후보자 풀을 구축하지 않고서는 공기업의 이사 추천방식인 ‘임원추천위원회’ 등으로 자격을 갖춘 여성을 발굴하기 어려움.
 - 공기업의 외부 감시기능을 강화하기 위한 비상임이사의 역할에 부합하는 여성 전문가 풀(여성기업인, 여성 법조인(변호사), 여성 CPA 등)을 구축하여야 함.
 - 공기업 이사회의 여성 참여를 권고하는 형태로는 실질적인 성과를 거두기 어려움.

IV. 공기업 여성 비상임이사의 확대 방안

□ 기본 방향

- 공공분야 고위직 여성 진출을 위한 제도화 방안으로 마련함.
- 자격을 갖춘 여성 비상임이사의 후보자를 발굴하고 육성함.
- 공공분야를 중심으로 비상임 여성 이사의 확대 조치를 선도적으로 실시하고, 점진적으로 민간부문으로 확대될 수 있도록 제반 여건을 마련함.

□ 공기업 여성 비상임이사의 확대 방안

(1) 공기업·준정부기관 비상임이사의 여성 임용 할당제 또는 목표제 도입

- 「공공기관운영법률(안)」에 비상임이사 임용시, 여성을 일정비율 임용하도록 강제 또는 권고함.
 - ※ 2003년 6월 수립한 「국가인적자원개발계획」에서는 국립대학에 200명의 여교수를 별도 정원으로 배정하였으며, 2003년 7월 『교육 공무원법』 개정으로 여교수의 임용확대를 위한 ‘적극적 조치’의 법적 근거를 마련하였음.
- 공기업·준정부기관 여성 비상임이사 임용 목표제 도입을 위해서는 법률적 검토

가 필요함.

※ 「공공기관운영법률」 및 「여성발전기본법」과는 법체계가 맞지 않음.

(2) 공기업·준정부기관 비상임이사 후보자의 여성 추천 비율 포함

- 「공공기관운영법률(안)」에 임원 후보자 추천 시 여성을 일정 비율 추천하도록 권고함.

※ 2004년 『정당법』 개정에서는 정당은 비례대표 전국선거구 국회의원 선거후보자 중 50% 이상을 여성으로 추천하여야 한다는 내용이 추가되었음.

※ 『공직선거및선거부정방지법』(2002년 3월 7일 개정·공포)은 정당이 시·도의회 의원선거에 비례대표 후보자 명부 등록 시 여성후보자 추천비율과 순위를 위반한 등록신청은 수리하지 않는다는 내용을 포함하고 있음.

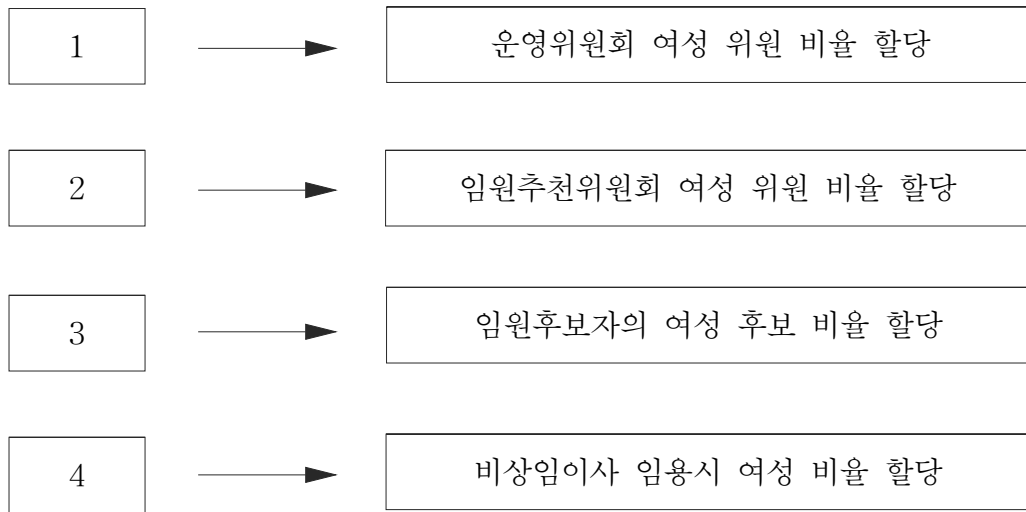
※ 2002년 3월 『정당법』개정으로 정당은 비례대표 선거구 시·도의회 의원 선거후보자 중 50% 이상을 여성으로 추천하되, 비례대표 선거구 시·도의회의원 선거후보자 명부 순위에 따라 2인마다 여성 1인이 포함시켜야 한다는 조항이 신설되었음. 또한 임기만료에 의한 지역구 국회의원 선거후보자 또는 지역구 시·도의회 의원 선거후보자를 추천할 때에는 각각 전국 지역구 총수의 30% 이상을 여성으로 추천하도록 노력하여야 한다는 조항이 포함됨.

(3) 공기업·준정부기관 비상임이사 후보자 추천과정의 추천위원회 및 운영위원회에 여성위원 할당 추진

- 「공공기관운영에관한기본법(안)」에 비상임이사의 후보자 추천위원회및 운영위원회의 여성위원 비율을 30% 이상이 되도록 권고함.

※ 2003년 7월 개정된 『교육 공무원법』에서는 대학의 교원임용에 있어 인사위원회 구성 시 여성 위원을 일정 비율 포함하도록 규정하고 있음.

< 공기업·준정부기관 비상임이사의 여성 확대를 위한 경로별 접근 >



(4) 여성 비상임이사 후보자 풀 확대

- 공공기관의 비상임이사의 책임범위를 상임이사과 같은 수준으로 요구하고 있는 점에 비추어 전문성과 경영책임을 갖춘 여성 전문인력의 확보가 선결과제임.
- 여성기업인, 비영리 기관의 여성 관리자를 비롯한 다양한 능력과 경험을 갖춘 여성 민간전문가 여성 풀을 확대하여야 함.
 - ※ 비상임이사의 자격을 갖춘 여성 민간 전문가 인력은행의 활용
- 이를 위하여 비상임이사의 자격을 갖춘 여성 민간 전문가 인력은행을 활용할 수 있음.
 - ※ 사외이사는 기업경영을 이해할 수 있고, 관련 분야에 전문성이 있으며, 충분한 노력을 할애할 수 있는 사람을 선정하는 것이 필요함.
- 여성기업인, 민간기업 여성 임원들, 비영리 기관의 여성 관리자의 네트워크를 구축하여 경험과 사례를 공유하도록 함.
 - ※ 여성이사 전문가 네트워크에서 기업경영 감독을 위한 전문교육을 실시할 필요가 있음.

(5) 공공기관 경영평가에 균형인사지수로 설정

- 공기업 등의 경영평가 지표에 균형인사지수를 설정하고 여성 비상임이사 비율을 성과지표로 포함시킴.

□ 공기업·준정부기관의 여성 비상임이사 확대 방안의 주요 쟁점

- 공기업·준정부기관 여성 비상임이사 할당 또는 목표제 도입은 정당하게 받아들여질 수 있는가 - 정당성
 - 「공공기관운영기본법(안)」에서는 공공기관의 자율·책임경영체제의 확립을 주된 목적으로 하고 있는 점에 비추어 인사권자의 과도한 권한 제한으로 인한 자율·책임경영체제를 저해할 우려가 있음.
 - 비상임이사의 추천권자 또는 임용권자의 재량 제한의 타당성 부족
- 공기업·준정부기관 이사회에 여성이 비상임이사로 참여하는 것이 여성의 지위향상에 기여할 수 있는가 - 효과성
 - 전문성과 경영책임을 갖춘 여성전문인력의 확보가 어려워 법률상 일정비율을 강제할 경우, 자격을 갖추지 못한 여성이 참여하게 될 수 있음.
 - 이사회에 여성 비상임이사가 포함된 공기업이 이사회에 여성 참여에 대한 압력에서 자유로워지기 때문에, 오히려 여성의 고위직 진출을 저해할 수 있음.

V. 여성 비상임이사 확대의 기대효과

□ 한국 경제지위에 걸맞는 경제사회분야 여성지위의 향상

- 공공분야 여성 고위직 비율을 높이는 데 긍정적 영향을 미칠 것임.
- 경제사회분야의 여성 지위향상을 위한 노력의 가시적 성과가 될 것임.
- 국제사회에서 최하위 수준인 여성권한척도(Gender Empowerment Measure) 순위가 상향될 수 있음.

□ 성 인지력 제고

- 21세기 미래의 기업에서는 여성인력뿐만 아니라 이사회에 여성 참여 없이는 기업 발전할 수 없다는 것을 인식할 필요가 있음.
- 여성의 경제사회적 지위에 대한 가시성(visibility) 제고로 성 인지력 제고 등의 사회적 인식 변화를 유도할 수 있음.

□ 공공부문의 여성 대표성 제고를 위한 적극적 조치는 민간부문으로의 확산 효과가 큼.

- 공기업을 대상으로 하는 선도적 조치는 민간기업의 여성 사외이사, 나아가 사내

이사가 확대되는 밑거름이 될 수 있음.

□ 기업의 이사회 다양성(Board Diversity) 향상에 기여

- 이사회 구성의 성 다양성(gender diversity) 제고는 여성 소비자의 욕구를 파악하고 다양한 시장을 창출하는 데 도움을 줄 수 있음.
- 다양한 경험, 배경, 사고 등을 가진 여성의 이사회 참여는 기업 지배구조를 향상시키는 데 기여할 수 있음.

참고문헌

- 권경득(2000), “공직인사상의 여성차별 실태와 개선 방안”, 『정부와 여성참여』세미나 자료집, 한국행정학회.
- 송혜경(2004), “한국 여성정책의 현황 및 공적 부문 대표성 제고 정책의 평가”, 『연세대학교 사회과학논집』, 제34집, pp.51~87.
- 양인숙·김난주(2005), 『제6차 유엔여성차별철폐협약 이행보고서』, 여성가족부.
- 양인숙·문유경(2004), 『성 인지적 국제통계집』, 여성가족부.
- 유옥준(2006), “현장에서 바라보는 여성 과학기술인력: 무엇이 문제인가”, 『여성과학기술인력 현황: 실제적 문제점과 과제』토론회 자료집(2006. 11. 8), 한국과학기술단체총연합회.
- 여성가족부(2004), 『여성백서』.
- 장지연(2006), “미국의 적극적조치 논쟁과 시사점”, 『남녀고용평등 토론회』자료집(2004. 4. 6), 한국노동연구원, pp.63-85.
- 전원보(1997), “행정에서의 여성의 지위개선에 대한 관한 연구”, 『동의법정』, 제13집, pp.157~175.
- 한국개발연구원(2005), 『공공기관 지배구조 혁신방안』 공청회 자료(2005. 11.30)

<참고 1> 노르웨이의 여성 이사의 비율 의무화

□ 평등지위보장법(Equal Status Act) 개정을 통한 이사회 여성 비율 40% 의무화

- 1999년 공기업 및 민간기업의 이사회 구성에서 한 쪽 성별이 최소 40%가 되도록 하는 평등지위보장법(Equal Status Act) 개정안 발의
- 2002년 법안 통과, 상장기업들이 2년(2005년까지) 안에 이를 채우지 못하면 제재 조치(기업 해산)를 취하도록 함.
 - ※ 신생기업의 등록 불가, 기존 기업의 경우, 법 규정을 충족시키지 못하면 법원의 명령에 의해 해산될 수 있음. 개인(유한)회사는 제외함.
- 2005년 7월까지 519개 회사 중 68개만이 요건을 충족시킴. 상장기업 이사회 여성 비율은 16%이었음.
- 2006년 1월부터 신생 상장법인에 적용함. 기존 회사는 2년의 유예기간을 둠 (2008년 1월부터 적용).
- 2006년 봄, 이사회 구성의 변화에 있어서의 불규칙성(irregularities) 감안하여 정부가 충분한 사회적 고려에 의해 기업 해산 조치를 방지할 수 있도록 법률을 수정함. 벌금 부과하는 방안을 고려 중임.

(자료: 노르웨이, Ministry of Children and Family Affairs 홈페이지)

□ 노르웨이 이사회 여성 할당 법률이 유럽경제지역(EEA; European Economic Area) 법률과 충돌하는지 조사 중임.

- 2006년 유럽자유무역협회(EFTA; European Free Trade Association)는 감시기구(ESA; EFTA Surveillance Authority)는 노르웨이 규정에 대한 공식적 조사를 실시하고 있음.
- 노르웨이 정부는 기업 이사회에 여성 비율 40% 충족시키지 못할 경우, 벌금을 부과하거나 하는 제재 조치가 적극적 차별(positive discrimination)을 금지하는 EU(European Union) 지침(directive)과 충돌할 수 있음.
- 노르웨이의 동 법률이 EU의 평등 규정(equality regulations)과 충돌하는 것으로 결정되면 중지될 수 있음.

(자료: 노르웨이 Aftenposten 신문, <http://www.aftenposten.no/>)

<참고 2> 스웨덴의 공기업 여성 이사 비율 의무화

□ 2006년 공기업의 여성 이사 비율 40% 의무화 법안 추진 중

- 2002년부터 이사회 여성 대표성을 25%까지 제고시킬 것을 권고하였음.
- 2008년 1월부터 모든 상장 법인에 적용하는 법안을 추진하였으나, 2006년 5월 공기업으로 대상으로 수정함.
- 이 법안이 통과되면, 여성 이사 40%를 충족시키지 못한 기업에게 15만 스웨덴 크로네(15천불)의 벌금을 부과하게 됨.

(자료: 핀란드 Ministry of Social Affairs and Health 홈페이지, "Informal Ministerial Meeting on Gender Equality 6 - 7 October 2006" 부록자료, <http://www.stm.fi/Resource.phx/eng/subject/inter/eu2006/>)

<참고 3> 미국 공기업 여성 이사의 참여 현황 및 문제점

- 이사회 여성 이사는 대부분 사외이사(outside directors)로 참여하고 있음.
 - ※ 미국의 경우, 여성 이사의 86%가 사외이사(outside directors)임.
- 공기업 여성 이사 비율 14%, Fortune지 100대 기업의 여성 이사 비율 16.2%이며, 여성 이사의 86%가 사외이사로 참여하고 있음.
 - ※ 상당수의 여성최고경영자들이 타 기업의 사외이사를 겸하고 있음(세계경영자포럼)
- 이사회 구성에 있어서 성 다양성(gender diversity)을 원하는 많은 기업들이 현재의 이사회 선임 장치(device)와 네트워크로는 경험을 갖춘 적합한 여성 후보자를 쉽게 찾을 수 없다고 토로함.
- 이사회에 한 명의 여성 이사를 선임한 기업들은 이제 충분하다고 생각하지만, 상징적(token)으로 참여하는 한 명의 여성 이사는 지배적 집단의 사고(의견)를 받아들이기 쉽다고 보고하고 있음.
- 이사회 추천위원회에서는 여성 이사를 확보하기 위한 지침(guidelines)과 계획의 마련이 필요하다고 인식하고 있음.
 - ※ 특히 공기업의 이사회 다양성 확보를 위한 우선적 조치(deliberate priority) 마련이 촉구되고 있음.
- 미국 기업에서 이사회 다양성(board diversity)은 미래 기업의 이사회에서 요구되는 독립성, 정직성, 새로운 경험과 관점을 도입하기 위한 '21세기 기업과제'로 인식되고 있음.
- '국제 여성이사 모임'에서는 콜로키엄 등을 개최하여 기업의 여성 이사 확대를 위한

필요성을 촉구하고 이러한 변화를 확대하기 위한 운동을 전개하고 있음.

(자료: 미국 Catalyst Releases 2005 Census of Women Board Directors of the Fortune 500,
<http://www.catalystwomen.org/>)

<참고 4> 기획예산처 관리대상 공공기관

① 현 기획예산처 관리대상 : 101개(정투법 14 + 정산법 87)

기 준	대상기관
정부가 최대지분 보유(20개)	조폐공사, 관광공사, 농업기반공사, 농수산물유통공사, 석유공사, 지역난방공사, 광업진흥공사, KOTRA, 석탄공사, 한진, 주택보증(주), 감정원, 주공, 도로공사, 수자원공사, 철도공사, 토공, 부산항만공사, 88관광개발, 자산관리공사
정부 출연기관 (35개)	신용보증기금, 기술신용보증기금, 주택금융공사, 한국소비자보호원, 한국과학재단, 원자력안전기술원, 한국교육학술정보원, 한국학술진흥재단, 전산원, 요업기술원, 산업기술시험원, 석탄산업합리화사업단, 에너지관리공단, 소프트웨어진흥원, 수출보험공사, 노동교육원, 산업안전공단, 원자력문화재단, 정보통신연구진흥원, 보건산업진흥원, 정보문화진흥원, 정보보호진흥원, 환경자원공사, 환경관리공단, 국립공원관리공단, 근로복지공단, 산업인력공단, 장애인고용촉진공단, 교통안전공단, 산재의료관리원, 시설안전기술공단, 도로교통안전관리공단, 컨테이너부두공단, 철도시설공단, 전국신용보증재단연합회
정부지원 50%이상 (46개)	증권예탁결제원, 예금보험공사, 과학문화재단, 사학진흥재단, 대한체육회, 마사회, 사립학교교직원연금관리공단, 공무원연금관리공단, 지적공사, 영화진흥위원회, 방송영상산업진흥원, 민주화운동기념사업회, 국제방송교류재단, 문화예술진흥원, 국민생활체육협의회, 게임산업개발원, 영상자료원, 광기술원, 문화콘텐츠진흥원, 국민체육진흥공단, 방송광고공사, 가스안전공사, 산업단지공단, 농림수산정보센터, 가축위생방역지원본부, 축산물등급판정소, 승강기안전관리원, 전력거래소, 한일산업기술협력재단, 석유품질검사소, 독립기념관, 인터넷진흥원, 전기안전공사, 디자인진흥원, 산업기술평가원, 별정우체국연합회, 건강보험심사평가원, 무선국관리사업단, 소방검정공사, 청소년수련원, 제주국제자유도시개발센터, 국민건강보험공단, 해양수산연수원, 국민연금관리공단, 선박검사기술협회, 보훈복지의료공단

* 현 관리대상인 부산교통공단은 '06년 지자체 이관 예정이므로 제외.

② 추가된 관리대상 공공기관 : 213개

기 준	대상기관
정부가 최대지분 보유(11개)	중소기업은행, 산업은행, 수출입은행, 투자공사, 조명기술연구소, 가스공사, 한국 공항공사, 인천국제공항공사, 인천항만공사, KBS, EBS
정부 출연기관 (78개)	과기계 출연연 및 연구회 22개, 과학기술연합대학원대학교, 과학기술인공제회, 대 구경북과학기술원, 광주과학기술원, 과학기술기획평가원, 한국과학기술원, 원자 력연구소, 국가원자력관리통제소, 대덕연구개발특구지원본부, 국립대학병원 12 개, 한국학중앙연구원, 한국국제협력단, 재외동포재단, 국방연구원, 정밀화학공업 진흥회, 국립암센터, 소프트웨어공제조합, 중소기업진흥공단, 국가보안기술연구 소, 국방과학연구소, 국방품질관리연구소, 총리실산하 출연연 및 연구회 24개
정부지원 50%이상 (51개)	한국은행, 국제금융센터, 과학기술한림원, 법률구조공단, 적십자사, 과학기술단체 총연합회, 민족문화추진회, 갯생보호재단, 군사문제연구원, 정동극장, 신문윤리위 원회, 저작권심의조정위, 간행물윤리위원회, 언론중재위원회, 서울예술단, 국립합 창단, 문화관광정책연, 영상물등급위원회, 문학번역원, 국립발레단, 향만연수원, 국립오페라단, 농업자금관리단, 건직연구원, 패션센터, 국제노동재단, 청소년상담 원, 부품소재산업진흥원, 전자거래진흥원, 정보통신윤리위, 대한보건협회, 사회복 지협의회, 프로그램심의조정위, 데이터베이스진흥센터, 대한에이즈예방협회, 대 한결핵협회, 장애인복지진흥회, 한국에이즈퇴치연맹, 금감원, 청소년단체협의회, 희귀의약품센터, 한국보건의료인국가시험원, 친환경상품진흥원, 선원복지고용센 터, 수도권매립지관리공사, 부산항부두관리공사, 양성평등교육진흥원, 마약퇴치 운동본부, 인천항부두관리공사, 해사위험물검사소, 중소기업정보화경영원
자회사, 재출연 및 기타 (73개)	산은캐피탈, 산은자산운용, 한국인프라자산운용, 기은신용정보(주), 기은캐피탈 (주), 아이비케이텍, 기은SG자산운용, 기보캐피탈, 한국기업데이터(주), 정리금융 공사, 예가람상호신용저축은행, 고등과학원, 원자력의학원, 극지연구소, 안전성평 가연구소, 한국국제교류재단, 전쟁기념사업회, 예술의 전당, 지방행정연구원, 문 화진흥(주), 경북관광개발공사, 체육산업개발(주), 언론재단, 농지개발, 동서발전, 농림기술관리센터, 남동발전, 남부발전, 한전기공, 수력원자력, 전력기술, 중부발 전, 원자력연료, 한전KDN, 서부발전, 안산도시개발, 강원랜드, 가스기술공사, 인 천종합에너지, 한국지역난방기술, 표준협회미디어, 철도개발(주), 보건복지인력 개발원, 학교법인기능대학, 기술교육대학교, 브이캐시(주), 철도산업개발(주), 철 도유통(주), 인터내셔널패스앤커무스(주), 철도광고(주), 코레일로직스(주), 코레 일서비스넷(주), 코레일엔지니어링(주), 파발마(주), 철도시설산업(주), 철도전기 시스템(주), 토지신탁, 철도종합서비스(주), 철도통합지원센터(주), KTX관광레 저(주), 건설관리공사, 주택관리공단, 물류정보통신, 중소기업인증센터, 중소기업 유통센터, 한국벤처투자, 자산신탁, 문화재보호재단, KBS 미디어, KBS 아트비 전, KBS 비즈니스, KBS 인터넷(주), KBS 스카이, e-KBS

자료: 한국개발연구원(2005). 「공공기관 지배구조 혁신방안」, 공청회 자료(2005.11.30)