

1970년대 중반 이후 미국 여성임원 비율의 추세와 그 원인들

International Labor Trends

국제노동동향 ① - 미국

김정명 (미국 위스콘신주립대학교 매디슨캠퍼스 사회학 박사과정)

■ 머리말

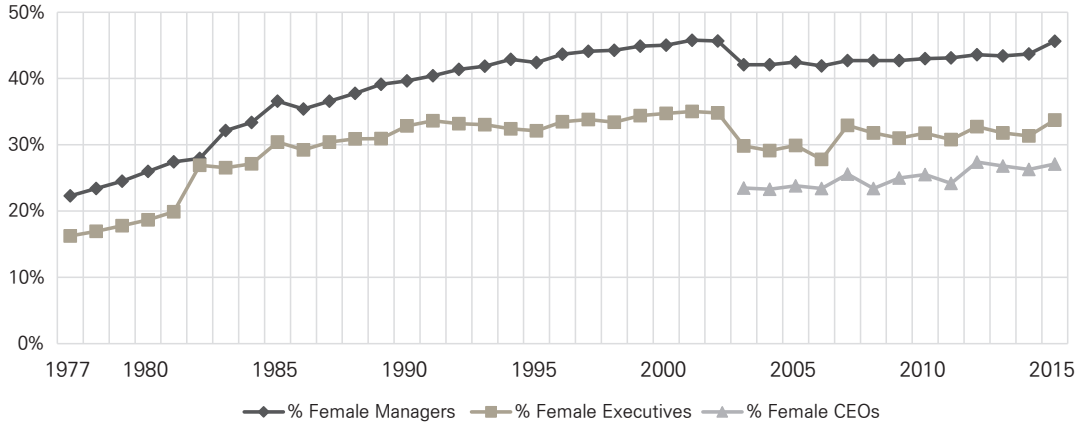
1970년대 중반 이후, 미국에서는 여성들의 노동시장 진출이 활발해지면서 기업 내 여성 임원의 비율이 꾸준히 증가하는 경향을 보여왔다. 하지만 그 증가 추세는 점차 느려지다가 2000년대 초반 이후부터는 미국 여성임원의 비율이 오히려 감소하는 경향까지 관찰되었다. 또한 대기업에서 눈에 띄게 적은 미국 여성임원 비율의 추세가 조직 특성에 따라서 상당한 격차를 보이고 있다는 점을 알 수 있다(Haveman & Beresford, 2012). 이에 본 글에서는 1970년대 중반 이후 기업 내 미국 여성임원 비율의 추세와 그 원인들에 대해서 분석한 최근의 논의를 헤이브만과 베레스포드(Haveman & Beresford, 2012)의 글을 중심으로 살펴보되 이를 재구성하고 추가적인 논의를 덧붙여 소개하고자 한다.

■ 1970년대 중반 이후 미국 내 여성임원 비율의 추세

본 글의 목적을 위해, 먼저 1970년대 중반 이후 미국 내 여성임원 비율의 다양한 추세를 소개하고자 한다. 더 구체적으로는 미국 내 여성임원이 어떻게 시간대별, 직무 위계별, 그리고 기업 규모별로 차이를 보이는지, 그리고 이들 차이는 서로 어떻게 교차하는지를 분석하고자 한다. 특히 본 글에서는 정부 기관들과 기업 간 조직 특성과 환경 등이 매우 다르다는 점을 감

[그림 1] 미국 기업 내 여성 관리자 및 임원 비율(1977~2015)

(단위 : %)



자료 : U.S. Census Bureau(2015).

안하여, 후자에 초점을 맞추어 미국 내 여성임원 비율의 추세를 분석하고자 한다.

시간대별 추세

미국 센서스국의 자료(2015)에 따르면, 미국 기업 내 여성임원의 비율은 1977년에 16.3%로 매우 낮은 수준이었으나, 그 비율이 꾸준히 증가하여 2001년에 35.0%까지 기록하는 추세를 보였다. 하지만 그 이후부터는 오히려 그 추세가 역전되어 2006년에는 27.8%까지 줄어들게 되었다. 2006년 이후로는 그 추세가 약간 반등하여, 2015년 미국 기업 내 여성임원 비율은 33.7%를 기록하였다. 이는 미국 기업 내 여성임원의 비율이 꾸준히 증가하고 있을 것이라는 상식적인 예상과는 다른 것이라 볼 수 있다(그림 1 참조).

직무 위계별 비교

이와 같은 미국 기업 내 여성임원의 비율이 어떠한 기제에 의해서 변동하는지를 이해하기 위해서는, 여성임원과 여성 관리자의 직무 위계별 비교와 여성임원 내의 직무 위계별 비교가

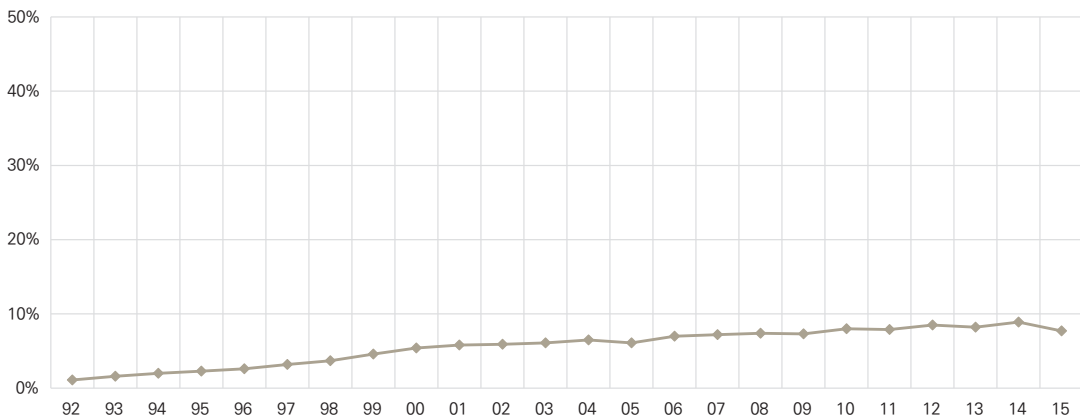
중요한 역할을 할 것으로 보인다. 위와 같은 여성임원 비율의 추세는 기업 내 여성 관리직의 비율과는 다른 것으로 관찰된다. 위에서 사용된 것과 같은 2015년 미국 센서스국의 자료에 따르면, 미국 기업 내 여성 관리직의 비율은 1977년에 22.3%로 매우 낮은 수준이었으나, 그 비율이 꾸준히 증가하여 2001년에는 45.8%까지 기록하는 추세를 보였다. 그 이후로 완전히 50%를 이루지는 못하였고 여성 관리직의 비율이 약간 떨어져 2015년에는 45.6%를 기록하였으나, 대체적으로 미국 기업 내 여성 관리직의 비율은 40%를 웃도는 수준을 보이고 있다 (그림 1 참조; Census Bureau, 2015).

기업 규모별 비교

다음으로는 기업 규모별로 성별 임원 비율의 격차가 어떠한 패턴을 보이고 있는지를 분석하여 볼 수 있다. 미국 사기업 내 임원 구성의 성별 격차는 대기업에서 더 심화된 양상을 보이는 것으로 나타났다. 스탠다드 앤드 푸어스(Standard & Poor's)가 선정한 500개 대기업(S&P 500)에서 임금을 가장 높게 받는 5명의 임원 중 여성의 비율은 1992년에 1.1%였으며, 2010년에는 8.0%, 2015년에는 7.7%였다(그림 2 참조). 시간에 따라 증가하는 양상을 보이고 있

[그림 2] S&P 500 기업들의 연봉 상위 임원 5명 중 여성 비율(1992~2015)

(단위: %)



자료: Standard & Poor's(2016).

기는 하지만, 전체적으로 대기업의 여성임원 비율은 미국 내 기업들 전체에 비해서는 상당히 낮은 것으로 드러난다는 점을 알 수 있다.

이를 여성 CEO의 비율로 좁히게 될 경우 존재하는 성별 격차는 대기업에서 더욱 극명하게 드러난다. 포춘 지가 1995년부터 선정하기 시작한 포춘 대기업의 기록에 따르면, 1995년에는 500대 기업의 여성 CEO가 존재하지 않았으며 501~1,000대 기업에서는 2명만이 여성 CEO였다. 결과적으로 1995년의 여성 CEO 비율은 1%가 채 되지 않았음을 의미한다. 2010년에는 500대 기업 중 11명이 여성 CEO였으며, 501~1,000대 기업에서는 14명의 여성 CEO들이 있었다. 이는 2010년 1,000대 기업의 여성 CEO 비율이 2.5%임을 의미한다(Catalyst, 2010). 이는 대기업 내에서 여성 CEO 비율이 시간에 따라 약간 증가하였을지라도, 비교적 최근까지 대기업의 여성 CEO 비율이 미국 전체의 비율보다 현저하게 낮은 수준임을 보여준다.

■ 1970년대 중반 이후 미국 내 여성임원 비율에 대한 설명들

이와 같은 추세 뒤에는 어떠한 원인들이 있을 것인가에 대하여 현재까지 다양한 가설적, 경험적 설명들이 있어 왔다. 본 글에서는 이들을 크게 인적자원이론, 문화적 스키마, 조직 특성으로 나누어 설명하고자 한다. 물론 이들 원인이 완전히 독립적인 방향으로 미국 내 여성임원 비율에 영향을 주는 것은 아니나, 본 글에서는 설명의 명확성을 위하여 이들을 따로 구분하는 방식을 취하였다.

인적자원이론(human capital theory)

인적자원이론은 여성임원 비율이 적은 이유로 여성들과 남성들 간 인적자원(human capital)의 생산성 차이를 들고 있다. 이들은 더 구체적으로 남녀간 교육 경험의 차이, 임원 직무에 대한 선호도, 축적된 직무 경험을 가능한 이유로 들고 있다(Haveman & Beresford, 2012 참조). 교육수준 자체는 남녀간 차이가 없으며 오히려 여성이 남성보다 교육수준이 높

은 경향이 있으나, 주요 임원직을 맡기 수월한 분야인 수학 및 과학, 경영 분야에서 여성들의 비율이 적다는 점은 기업 내 임원 비율의 성별 차이를 설명할 수 있다(Lucas, 2001). 남녀간 직무에 대한 선호도의 경우, 인적자원이라는 여성이 높은 임금, 직무 안정성, 승진 가능성보다는 보람과 짧은 노동시간에 대한 선호도를 더 강하게 가지기 때문에 여성이 남성보다 임원 직무를 덜 선호할 것이라는 예측을 내놓고 있다. 경험적인 연구 결과 남녀간 직무의 선호도가 크게 다른지에 대하여도 이견이 있으나(Rowe & Snizek, 1995; Tolbert & Moen, 1998), 남녀간 직무 선호도가 다르다고 하여도 이것이 사실 여성이 낮은 위계의 직무에 종사하기 때문에 승진 가능성에 크게 의미를 두지 않기 때문이라는 분석이 존재한다(Kanter, 1977). 또한 관련 연구들에 따르면 여성들이 가사노동 및 돌봄노동으로 인하여 남성에 비하여 더 짧은 시간을 일하기 때문에 직무 경험을 쌓을 기회가 적고, 이에 따라 여성들이 임원직에 있을 확률이 적다는 점을 지적한다(Bertrand, Goldin & Katz, 2010). 그러나 이는 여성들이 남성과 일하는 시간의 격차를 상당 부분 줄여왔음에도 1990년부터 오히려 임원 비율의 성별 격차가 늘어났다는 점을 설명할 수 없다(Goldin & Katz, 2008).

문화적 스키마

그렇다면 위와 같은 교육 경험, 임원 직무에 대한 선호도, 축적된 직무 경험의 성별 차이가 어떻게 형성되었는지에 대하여 분석하는 작업이 필요할 것이다. 헤이브만과 베레스포드(Haveman & Beresford, 2012)는 이에 대하여 미국 사회 내에 존재하는 문화적 스키마들이 임원 비율의 성별 격차를 가져오는 보다 근본적인 원인임을 지적하고 있다. 먼저 교육 경험의 경우, 실제 누가 수학 및 과학 분야에서 두각을 보일 수 있을지에 대한 젠더적 스테레오타입이 여성들로 하여금 수학 및 과학 분야를 전공하는 데 주저하도록 한다는 점을 지적하고 있다(Penner, 2008). 또한 여성들이 가사노동과 돌봄노동의 주 부담자가 되는 데는 여러 원인이 있을 수 있는데, 크게는 아직도 가족 내에서 가사 및 돌봄 노동상의 젠더 불평등이 존재한다는 점(Hochschild, 1989), 일하는 여성이 가족을 제대로 돌보지 못하는 것으로 드러났기 때문에 여성이 일하는 것이 좋지 않다는 문화적 역풍(cultural backlash, Stone, 2007) 등을 들 수 있다. 이는 결과적으로 여성들의 직무 선호에도 영향을 줄 수 있기 때문에 여성임원

의 비율이 적은 이유를 설명할 수 있다. 여성이 직무 경험을 남성에게 비해 덜 쌓게 되는 경향도 보다 근본적으로는 문화적 스키마들로 설명할 수 있다. 먼저 남성이 리더의 자리에 더 적합할 것이라는 스테레오타입은 여성을 리더의 자리에서 배제되도록 하기 때문에, 결과적으로 여성들이 리더십을 필요로 하는 직무 경험을 쌓지 못하도록 하는 결과를 가져온다(Schein, 2001). 또한 여성이 가사 및 돌봄 노동의 주 책임자가 됨으로써 직무 경험을 쌓을 시간이 적어지는 점도 가부장적 문화의 영향이 크다.

전반적 조직 문화

여성, 특히 임원 직무를 맡을 가능성이 있는 여성들은 공식적인 조직 내에서 직무를 수행한다. 따라서 여성의 노동시장 내 경험을 살펴보기 위해서는 조직 수준에서의 접근이 중요하다고 할 수 있다(Kanter, 1977). 본 글에서는 앞서 지적하였던 원인들에 더하여 미국 내 기업들의 전반적 조직 문화를 성별 임원 비율 격차의 원인들 중 하나로 지적하고자 한다. 구체적으로는 젠더 토큰니즘(gender tokenism)과 과업 문화(overworking culture)를 주요 원인으로 상정하여 볼 수 있다. 젠더 토큰니즘은 조직들이 젠더 평등에 관심을 두고 있다는 점을 보여주기 위해서 상징적으로 여성을 아주 적은 숫자로 고용하는 것을 의미한다(Kanter, 1977). 이는 2001년 이후 여성임원 비율이 전체적으로 하락하였음에도 불구하고 대기업의 여성임원 비율은 상승한 이유를 설명할 수 있는 기제가 된다. S&P 500 기업의 여성임원 비율이 1992년에 1.1%로 매우 낮았고, 이는 미국 내에서 많은 비판을 받았다. 대기업이 더욱 사회적 책임에 대한 강한 요구를 받았기 때문에, 위와 같은 비판이 대기업에 더욱 강했다. 결과적으로 대기업들이 여성임원 비율이 지나치게 낮다는 비판을 피하기 위하여 상징적으로 여성임원을 고용하였다는 설명이 가능하다.

또한 조직 내 과업 문화가 성별 임원 비율의 격차를 설명할 수 있는 또 다른 원인이 될 것이다. 관련 선행 연구에 따르면, 1980년대부터 최근까지도 평균 주 50시간을 일하는 과업 노동자의 비율에서 성별 격차는 크게 줄어들지 않았다(Cha & Weeden, 2014). 여성들은 가사 및 돌봄 노동의 젠더 불평등을 겪고 있기 때문에 과업이 요구되는 직업에서 일할 수 없는 상황에 놓여 있기 때문이다(Cha, 2013). 이를 임원 비율의 성별 격차로 적용하여 보면, 임원 직

무가 요구하는 장시간 노동이 가사 및 돌봄 노동의 젠더 불평등과 맞물려 여성임원의 비율이 50%가 되지 못하도록 하는 원인으로 작용하고 있음을 상정하여 볼 수 있다.

■ 맺음말

본 글에서는 1970년대 이후 미국 여성임원 비율의 추세와 현재까지 언급된 원인들에 대하여 소개하였다. 이는 한국 사회 내 여성임원들이 적은 이유에 대한 함의를 가진다. 최근 OECD에 따르면, 한국 기업 내에서 전체 여성직원 대비 여성임원의 비율은 2014년 기준으로 0.4%를 기록하였다. 이는 남성의 2.4%에 비하여 1/6의 수준이다. OECD의 여성임원 비율이 4.3%이고 남성임원 비율이 7.5%임을 감안하여 볼 때, OECD에 비하여 여성임원의 비중이 낮다는 점을 알 수 있다. 또한 국내 기업 경영성과 평가사이트인 시이오(CEO)스코어가 발표한 자료에 따르면, 2016년 6월 기준으로 전체 임원 중 여성임원의 비중은 2.3%에 그쳤다(국내 500대 기업 중 반기보고서를 제출해야 하는 348개 기업의 상근 및 비상근 임원 대상; 한겨레, 2017). 이렇듯 심각한 수준으로 낮은 여성임원의 비율을 설명하고자 할 때, 미국 여성임원 비율에 대한 분석을 한국의 상황을 설명하는 출발점으로 설정할 수 있을 것이다. **KLI**

참고문헌

- Bertrand, M., C. Goldin & L. F. Katz(2010), “Dynamics of the gender gap for young professionals in the financial and corporate sectors,” *American Economic Journal: Applied Economics* 2, pp.228-255.
- Catalyst(2010), *Women CEOs in the Fortune lists: 1972-2010*, New York, NY: Catalyst.
- Cha, Y.(2013), “Overwork and the persistence of gender segregation in occupations,” *Gender & Society* 27(2), pp.158-184.
- Cha, Y. & K. A. Weeden(2014), “Overwork and the slow convergence in the gender gap in wages,” *American Sociological Review* 79(3), pp.457-484.
- Goldin, C. & L. Katz(2008), “Transitions: Careers and family life cycles of the educational elite,” *American Economic Review* 98, pp.363-369.
- Haveman, H. A. & L. S. Beresford(2012), “If you’re so smart, why aren’t you the boss? Explaining the persistent vertical gender gap in management,” *The ANNALS of the American Academy of Political and Social science* 639(1), pp.114-130.
- Hochschild, A. R.(1989), *The second shift*, New York, NY: Avon Books.
- Kanter, R. M.(1977), *Men and women of the corporation*, New York, NY: Basic Books.
- Lucas, S. R.(2001), “Effectively maintained inequality: Education transitions, track mobility, and social background effects,” *American Journal of Sociology* 106 pp.1642-1690.
- Penner, A. M.(2008), “Gender differences in extreme mathematical achievement,” *American Journal of Sociology* 114, pp.S138-S170.
- Rowe, R. & W. E. Snizek(1995), “Gender differences in work values,” *Work and Occupations* 22, pp.215-229.
- Schein, V.(2001), “A global look at psychological barriers to women’s progress in management,” *Journal of Social Issues* 57, pp.675-688.
- Standard & Poor’s(2016), “ExecuComp Dataset(1992-2015), Retrieved on March 17th,

- 2017, Available from Wharton Research Data Services(<https://wrds-web.wharton.upenn.edu/wrds/>).
- Stone, P.(2007), *Opting out? Why women really quit careers and head home*, Berkeley: University of California Press.
 - Tolbert, P. S. & P. Moen(1998), “Men’s and women’s definitions of “good” jobs: Similarities and differences by age and across time,” *Work and Occupations* 25, pp.168-194.
 - U.S. Census Bureau(2015), “Current Population Survey,” March supplement, Available from www.census.gov/cps/.
 - 한겨레(2017.3.6), 「한국 기업 여성임원 0.4% ‘여성임원 꼴찌」, 2017년 4월 3일 자료 수집, http://www.hani.co.kr/arti/economy/economy_general/733583.html.