



자유주의 정보 19-18

\*본 내용은 아래 기사 및 칼럼 내용을 요약 번역한 내용임\*

Vanessa Brown Calder,

How Will California's Gender Quotas Impact Women?

5 January, 2019

### 캘리포니아의 여성할당제가 끼치는 영향

올해 캘리포니아주는 기업들이 임원직의 약 40%를 여성으로 충원하도록 하는 새로운 정책을 시행한다. 주지사 제리 브라운은 작년에 여성할당제를 발효했고, 향후 3년에 걸쳐 단계적으로 도입될 것이다. 즉, 2021년까지 기업들은 총 다섯 명의 임원들 중 두 명을 여성 임원으로 임명해야 한다. 임원직의 수에 따라 이 비율을 유지해야 한다.

미국에서는 전례가 없지만, 캘리포니아의 여성할당제는 처음 시도되는 정책이 아니다. 이 제안은 최근 유사한 법안을 통과시킨 노르웨이, 프랑스, 이탈리아, 독일, 스페인을 포함한 다른 유럽 국가들의 발자취를 따라간다. 그리고 일부 정책이 이미 10년 이상 존재해왔다는 점을 감안할 때, 캘리포니아 유권자들과 정책입안자들은 기존의 개혁의 결과를 고려하고 그에 따라 기대를 거는 것이 현명할 것이다.

캘리포니아는 노르웨이의 경험을 우선 살펴봐야 한다. 노르웨이는 2003년 기업 이사회의 여성할당제를 요구한 첫 번째 국가였고, 그들이 캘리포니아와 거의 같은 수준으로 쿼터를 정했다. 노르웨이 법에 따르면 기업 임원 중 40%는 여성이어야 한다. 이에 순응하지 않은 노르웨이 기업들은 해체되었다. 캘리포니아는 십만 달러에서 삼십만 달러의 벌금을 부과할 예정이다.

노르웨이와 캘리포니아의 개혁은 같은 목표를 가지고 있다. 캘리포니아 법안에 따르면 공공기업 이사회의 여성 임원은 더 늘어날 것이다. 여성 직장인들의 기회를 장려한다. 마찬가지로 노르웨이의 개혁의 주요 목적은 기업 지도부의 여성 대표성을 높이고 기업 내 성별 불균형을 줄이는 것이다. 만약 여성이 기업 내에서 차별을 받거나, 발전하는 데 필요한 기업 네트워크가 결여되면 여성할당제가 그것을 극복하는 데 도움이 될 수 있다는 것이 핵심 명분이다.

이 연구의 책임자들은 노르웨이의 여성할당제가 기업 이사회에서 여성 임원의 명목 수준을 증가시켰고 이사회 임원으로 선정된 엘리트 여성들에게는 혜택을 주었지만, 그 영향은 대부분 그 수준에서 끝났다는 것을 발견했다. 특히 노르웨이의 여성할당제는 전반적으로 리더십 부문에서 여성의 대표성을 높이지 않았고, 높은 자격을 갖춘 여성에 대한 성비 격차도 줄이지 못했으며 임원직으로 선발되지 않은 유자격 여성에게도 이득이 되지 않았다고 한다. 또한, 젊은 여성들도 결혼과 출산이 장기적으로 여성의 일과 소득 궤도에 영향을 미치기 때문에, 이 제도가 도입됐다고 해서 결혼이나 출산 계획을 조정하지 않았다. 연구원들은 노르웨이의 여성할당제 정책이 완전히 발효된 지 7년 동안, 단순히 여성들이 임원으로 임명된 것 이상의 효과는 없었다고 결론지었다.

이러한 결과를 도출한 것은 본 연구뿐만이 아니다. Cato 연구 논문 <노르웨이의 유리천장> 등에 기술된 다른 연구는 최근 연구의 결과를 뒷받침한다. 예를 들어, 스웨덴의 한 연구에서는 여성할당제가 효과적이라는 증거를 찾지 못했다고 한다. 또한 북유럽 노동저널에 발표된 한 연구에서, 여성할당제는 여성들에게 더 높은 소득을 제공하지 못했다고 보고했다. 2018년 이코노미스트지가 말했듯, 노르웨이의 여성할당제는 기업의 실적을 높이는 데 도움이 되지 않았다.

캘리포니아의 개혁이 여성들에게 어떤 영향을 미칠지 알 수 없지만, 기존의 증거는 그것이 유권자들과 정책입안자들이 기대했던 것과는 다르다는 것을 암시한다. 유권자들과 정책입안자들은 그에 따라 기대를 저버려야 한다.

번역: 이희망

출처: <https://www.cato.org/publications/commentary/how-will-californias-gender-quotas-impact-women>