

프랑스, 나아지지만 해결 되지 않는 노동현장에서의 성불평등



International Labor Trends
국제노동동향 ② - 프랑스

이두형 (프랑스 루미에르 리옹2대학교 사회학 박사과정)

2024년 3월 8일 프랑스가 전 세계에서 최초로 낙태권을 헌법에 공식 기입하면서 이를 여성의 기본권으로 보장한다는 것을 재확인하였다. 이처럼 프랑스는 여성의 권리 증진에서 가장 진취적인 모습을 보인다.¹⁾

그럼에도 불구하고 성불평등 문제는 프랑스 사회에서 꾸준히 제기되는 주요한 사회 현안 중 하나이다. 특히 남녀 사이에 존재하는 임금격차, 흔히 “유리천장”으로 표현되는 고위직 내 여성의 비중, 고용형태와 고용의 질 등에서 관련 문제제기는 활발히 이어지고 있다.

실제 프랑스 노동현장에서 남녀 사이의 불평등 정도는 얼마나 되는지 다양한 지표 등을 통해 살펴보고자 하겠다. 더 나아가 이러한 차이가 나아지는 것처럼 보이면서도 여전히 존재하는 배경과 이에 대응하는 프랑스 정부의 대책에 대해서도 살펴보고자 하겠다.

■ 노동현장에서 나타나는 남녀 불평등

프랑스 통계청은 2024년 3월 5일 민간 부문에서 나타나는 남성 노동자와 여성 노동자 사이의 임금격차 수준에 대한 보고서를 발표했다.²⁾ 이에 따르면 2022년 기준으로 여성 노동자의

1) Vie publique(2024), “Loi constitutionnelle du 8 mars 2024 relative à la liberté de recourir à l’interruption volontaire de grossesse”, <https://www.vie-publique.fr/> (2024.3.17).

2) Insee(2024), “Écart de salaire entre femmes et hommes en 2022”, <https://www.insee.fr/> (2024.3.17).

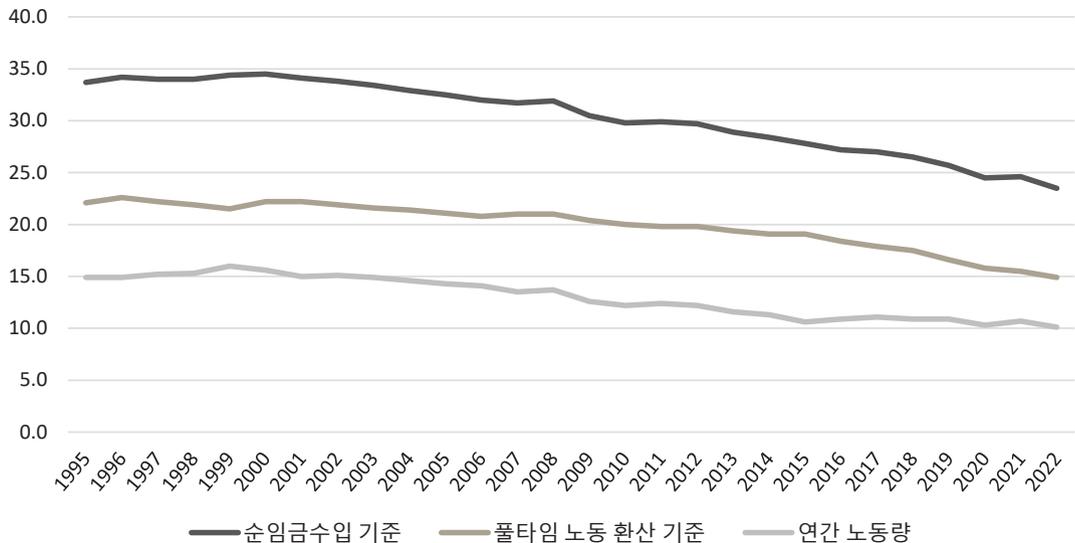
연평균 임금은 19,980유로로 남성 노동자의 연평균 임금인 26,110유로보다 약 23.5% 낮은 것으로 나타났다. 지난 약 30년간 격차가 꾸준히 줄어드는 경향을 보이지만 여전히 20% 이상의 차이가 있는 것으로 드러났다.

이 격차의 배경으로 크게 두 가지 요인이 제기된다. 하나는 연간 총노동량에서 차이가 발생하기 때문에 임금격차가 발생한다는 것이다. 여성 노동자의 경우 시간제 노동에 종사하는 비중이 큼에 따라 남성 노동자에 비해 노동시간이 짧다. 2022년에 평균적으로 여성 노동자들의 연간 총노동량은 남성 노동자들보다 10.1% 적은 것으로 추산된다. 이는 곧 성별에 따른 임금격차로 이어지는데 노동시간이 짧으면 그에 비례해서 벌어들이는 수익도 적기 때문이다. 만약 여성 노동자들이 시간제가 아닌 풀타임 노동을 한다고 가정해 남성 노동자와 같은 노동시간을 투입한다고 보고 임금격차를 계산할 경우, 그 격차는 14.9%로 약 10%p 가까이 줄어드는 것을 알 수 있다.

또한 성별에 따라 주요하게 종사하는 업종이 달라지는 “직종분리” 현상으로 인해 벌어들

[그림 1] 민간 부문 여성 노동자와 남성 노동자 간의 평균 노동시간 및 임금수입 격차

(단위 : %)



주 : 2002년부터 프랑스 해외 영토 마요트(Mayotte) 제외. 2013년 1월 1일 자료부터 고용주의 의무의료보험 추가 부담금이 포함됐으나 성별 임금격차에 미치는 영향은 거의 없음.

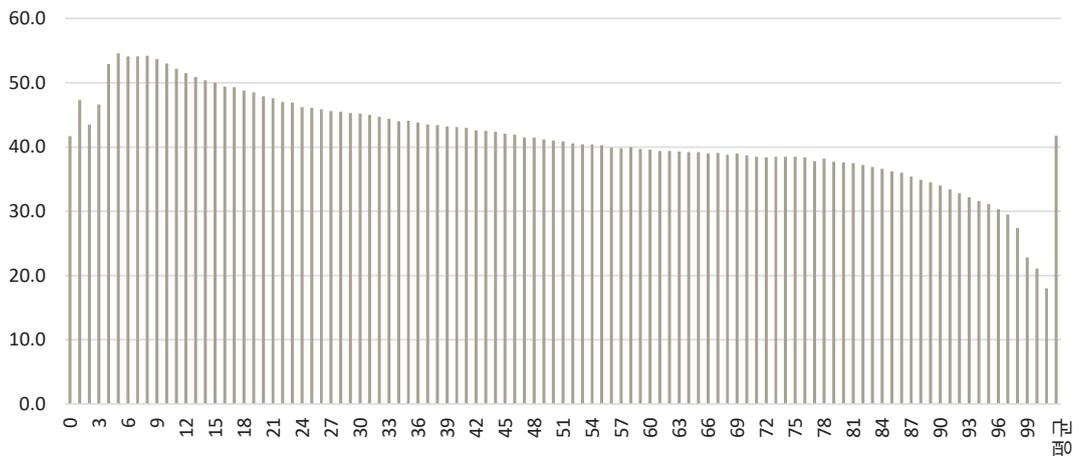
자료 : Insee(2024), “Écart de salaire entre femmes et hommes en 2022”, <https://www.insee.fr/> (2024.3.17).

는 수입에도 차이가 생긴다는 설명이다. 2022년도 남녀 노동자 각각에서 가장 높은 비중을 차지하는 3개의 직종을 보면 이는 명확하게 나타난다. 여성 노동자 전체에서 가장 높은 비중을 보이는 직종은 비서직으로 4.7% 수준이다. 이 직종에서 여성 노동자가 차지하는 비중은 95.1%에 달했다. 이어 여성 노동자 전체에서 공공·운송·금융 등 일부 부문을 제외한 기타 서비스업의 행정 단순사무직과 청소직이 차지하는 비중은 2.91%로 같았고, 해당 직종에서 여성이 차지하는 비율은 각각 73.2%와 57.1%로 나타났다. 반면 남성 노동자 전체에서 가장 큰 부분을 차지하는 직종은 트럭 화물운송직으로 3.55%를 차지했다. 이 직종에서 남성 노동자가 차지하는 비율은 97.2%로 나타났다. 이어 정보통신 분야 연구개발 엔지니어 및 관리자직이 2.6%로 전체 남성 노동자 내에서 두번째로 큰 비중을 차지했고, 운송업이 2.06%로 그 뒤를 이었다. 각 직종에서 남성이 차지하는 비중은 각각 74.5%, 81.8%였다.

이러한 직종분리에는 성별에 따른 위계가 반영되어 임금의 전체 수준에도 영향을 미친다는 분석이다. 예를 들어, 남녀를 통틀어 관리자직에서 가장 큰 비중을 차지하는 것은 정보통신 엔지니어 분야이지만 해당 직종에서 여성은 약 25%에 그친다. 이때 남녀 노동자가 같은 조건, 즉 동일한 기업에서 같은 직종에서 일하고 있다고 가정하고 풀타임 노동으로 임금을 계산할 경우, 성에 따른 임금격차는 4%로 줄어든다. 이때에도 남녀 사이에 임금 차이가 발생하지만 이는 경

[그림 2] 2022년도 민간 부문 노동을 풀타임 노동으로 환산할 경우 임금 백분위수별 여성 비율

(단위: %)



주 : 프랑스 해외 영토 마요트 제외.

자료 : Insee(2024), "Écart de salaire entre femmes et hommes en 2022", <https://www.insee.fr/> (2024.3.17).

력이나 연차, 학력 등과 같은 관찰되지 않는 변수가 반영된 것이기 때문에 성별에 따른 차별이 있다고 단정하기는 어렵다고 볼 수 있다. 중요한 것은 전체적인 임금수준을 두고 봤을 때 남녀 사이에 격차가 생기는 이유는 투입하는 노동량과 종사하는 직종의 차이가 크게 영향을 미치기 때문이라는 것이다.

그럼에도 불구하고 고임금을 받는 고위직으로 갈수록 여성 노동자의 비중이 줄어드는 것도 관찰된다. 2022년에 시간제 노동을 풀타임 노동으로 환산할 경우 여성 노동자가 민간 부문에서 차지하는 비중은 41.8%에 달한다. 임금수준을 백분위수별로 나눠 볼 경우, 월 세후 임금이 1,340유로 수준일 때 여성 노동자의 비중이 54.6%까지 달하며 최고점을 찍는다. 상대적으로 저임금수준에서 여성이 차지하는 비중이 점차 높아지다 이때를 기점으로 점차 낮아지는 것이다. 월 세후 임금이 4,160유로 수준에 달하는 전체 노동자 임금 상위 9%에서 여성이 차지하는 비율은 약 33%에 그치고 임금 최상위 1%에서는 22.8%까지 떨어진다. 임금수준을 두고 봐도 여성 노동자가 고임금을 받을 가능성은 남성 노동자보다 낮게 나타난다.

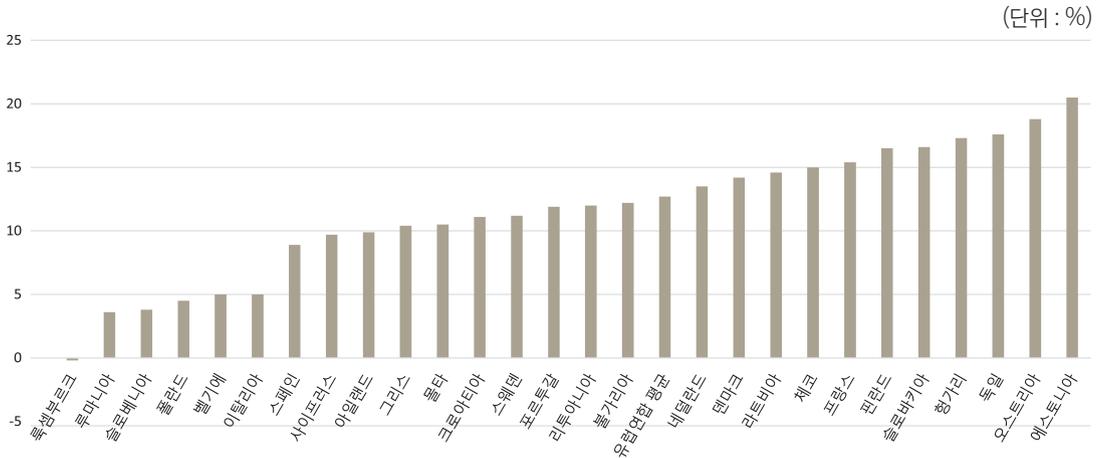
■ 프랑스 남녀 임금 불평등을 둘러싼 배경

성평등을 목적으로 발간되는 뉴스레터 “레 글로리우즈”에서 2023년 11월 6일 발표한 바에 따르면 프랑스에서 남녀 노동자 사이의 임금 차이로 인해 여성 노동자들은 2023년도에 한 달 이상 무임금으로 일하고 있는 것과 같다고 한다.³⁾ 젠더에 따른 임금격차를 고려하면 2023년 11월 6일 오전 11시 25분부터 대가 없는 노동을 하고 있는 셈이라고 강조했다.

해당 뉴스레터가 적용한 프랑스의 남녀 임금격차는 15.4%로 이는 유럽연합 통계국(Eurostat)에서 2021년을 기준으로 추산한 수치이다. 유럽연합 통계국에 따르면 2021년 유럽연합 내 평균 남녀 임금격차는 12.7%다. 이를 기준으로 보면 프랑스는 유럽연합 평균 수준보다 높은 성별 간 임금 차이를 기록하고 있다. 그 차이가 가장 높은 곳은 에스토니아로 20.5%에 달했다. 이어 오스트리아 18.8%, 독일 17.6%, 헝가리 17.3%로 이어진다. 그리고 벨기에와 이탈리아 5%, 폴

3) Les Glorieuses(2023), “En 2023, les femmes commencent à travailler gratuitement à partir du #6Novembre11h25. Et ce, jusqu’à la fin de l’année”, <https://lesglorieuses.fr/> (2024.3.18).

[그림 3] 유럽연합 회원국별 남녀 임금격차



주 : 2018년도 추정치를 적용한 그리스와 2020년 추정치를 적용한 아일랜드를 제외하고는 2021년 추정치 활용.
 자료 : Parlement européen(2023), "Écart de rémunération entre hommes et femmes en Europe: faits et chiffres (infographie)", <https://www.europarl.europa.eu/> (2024.3.18).

란드 4.5%, 슬로베니아 3.8%, 루마니아 3.6% 순이었다. 남녀 노동자 임금격차가 가장 적은 곳은 룩셈부르크로 오히려 여성 노동자들이 0.2% 더 받는 것으로 나타났다.

유럽연합 통계국은 남녀 사이의 임금격차가 낮게 나타났다고 해서 해당 국가에서 임금에 따른 성평등이 지켜지고 있는 것은 아니라고 덧붙인다. 임금격차가 낮은 국가에서는 여성의 노동 참여 자체가 낮게 관찰되기도 하기 때문이다. 또한 임금격차가 높게 나타나는 곳은 여성 노동자의 상당수가 저임금 직종에 종사하거나 시간제 형태로 일하는 경우가 많기 때문이라고 설명한다.

유럽연합 차원에서는 이러한 젠더에 따른 임금불평등의 주요한 원인 중 하나로 노동시장에서의 여성 노동자들의 과소대표성을 꼽는다.⁴⁾ 실제 2021년도 기준으로 유럽연합 내 성별에 따른 교육 수준에서는 큰 차이가 나타나지 않는다. 유럽연합 25~64세 인구에서 초등 및 하위 중등 교육까지 마친 남녀 비율은 각각 21%와 20%를 기록했다. 대학 등 3차 고등교육 이전까지 수료한 비중은 남성 48%, 여성 44%로 남성이 미세하게 높게 나타났다.

반면 3차 고등교육 이수율 기준으로 보면 여성이 36%로 남성의 31%보다 더 높은 것으로 드러났다. 이러한 경향은 전체 회원국가에서 발견된다. 유일하게 독일이 남성 33%와 여성 29%로

4) European Commission, "Education", <https://ec.europa.eu> (2024.3.18).

남성이 고등교육을 마친 경우가 많은 국가로 나타났다.

노동시장에서 여성 노동자들이 과소대표된다는 것은 교육 수준으로 봤을 때 성별에 따른 차이는 사실상 없는 데다 고등교육 이수 비율은 여성들이 더 높지만 이러한 맥락이 반영되지 않고 있다는 것이다. 단적으로 2022년도 3분기 기준으로 15~64세 남성 고용인구에서 시간제 노동을 하는 비율은 8%에 그쳤다. 반면 같은 기준으로 여성 고용인구에서는 그 비율이 28%까지 올라갔다.⁵⁾

유럽연합에서 나타나는 현상은 프랑스에서도 유사하게 나타난다. 프랑스 통계청에서 2022년 3월 3일 발표한 자료에 따르면 2020년도 기준으로 25~34세 인구 중 고등교육 학위를 지닌 여성은 53%로 남성의 46%에 비해 높게 나타났다.⁶⁾ 반면 15~64세 경제활동참가율을 보면 여성의 경우 1975년도의 53%에서 점진적으로 증가해 2005년도 64%, 2020년도 68%로 15%p 상승했다. 남성의 경우 1975년도의 84%에서 감소하는 추세를 보이며 2005년도 75%, 2020년도에도 75%를 보이며 약 10%p 가까이 떨어졌다. 하지만 여전히 남녀 간의 경제활동인구 비율은 7% 가량 차이를 보인다.

여성들의 교육 수준과 경제활동에 참여하는 정도는 점점 높아지는 모습을 보이지만 고용형태에서는 성별에 따른 격차가 명확히 드러난다. 유럽연합과 비슷한 수준으로 2020년도에 여성 고용인구의 27%가 시간제 노동을 하고 있었고, 남성의 경우는 그 비중이 8%에 그치며 3배 이상의 차이를 보였다. 또한 자녀 유무는 남녀 간의 경제활동참여에 주요한 영향을 미치는 요인이다. 2020년도 25~49세 남녀 경제활동인구에서 배우자 및 자녀가 있으면서 일하는 여성은 81%였지만, 남성은 96%를 기록했다.

이처럼 자녀 유무와 이에 따른 양육은 성별에 따른 노동현장 불평등을 야기하는 한 원인으로 지적된다. 2021년 기준으로 자녀가 없는 경우 성별에 따른 임금격차는 14.9%에 달했다.⁷⁾ 반면 아이가 한 명일 때에는 그 격차가 21.7%, 둘일 경우에는 29.2%, 셋 이상에서는 42.8%까지 올랐다. 시간제 노동을 풀타임 노동으로 환산할 경우 조금은 나아지지만 같은 경향을 보인다. 무

5) European Commission(2023), “Share of women working part-time higher than men”, <https://ec.europa.eu> (2024.3.18).

6) Insee(2022), “Femmes et Hommes : une lente décrue des inégalités”, <https://www.insee.fr/> (2024.3.18).

7) Insee(2024), “Écart de salaire entre femmes et hommes en 2022”, <https://www.insee.fr/> (2024.3.17).

자녀인 상황에서 남녀 간의 임금 차이는 6.1%를 보이지만 한 명일 경우에는 12.4%, 둘일 경우는 20.5%, 셋 이상에서는 29.5%로 증가한다. 자녀 나이에 따른 차이는 조금 다르게 나타난다. 자녀 나이가 3살 미만일 때는 노동자 성별에 따른 임금격차가 32.8%에 달하고, 3세에서 16세 사이에서는 28.8%로 줄어들다 16세 초과는 33.4%로 다시 늘어나는 경향을 보인다. 반면 풀타임 노동으로 환산하여 계산할 경우 각각 13.1%, 20.3%, 26.7%로 점진적으로 증가한다.

<표 1> 2021년도 자녀 수 및 자녀 나이에 따른 성별 평균 순임금수입 차이

(단위 : 유로, %)

자녀 수 및 자녀 나이	순임금수입			풀타임 노동으로 환산할 경우 순임금수입		
	여성	남성	격차	여성	남성	격차
자녀 수						
0	15,960	18,750	14.9	25,820	27,490	6.1
1	20,330	25,960	21.7	28,190	32,160	12.4
2	22,490	31,770	29.2	29,950	37,650	20.5
3 이상	17,960	31,420	42.8	27,640	39,230	29.5
자녀 나이						
3세 미만	17,170	25,560	32.8	27,410	31,530	13.1
3~16세	21,630	30,380	28.8	28,760	36,080	20.3
16세 초과	21,670	32,540	33.4	29,770	40,630	26.7

주 : 프랑스 해외 영토 마요트(Mayotte) 제외.

자료 : Insee(2024), "Écart de salaire entre femmes et hommes en 2022", <https://www.insee.fr/> (2024.3.17).

■ 노동현장에서의 성평등을 위한 대응

여성들의 교육 수준이 향상되고 경제활동 참여 또한 이전과 비교해 활발해지고 있지만, 성별에 따른 임금격차는 여전히 존재하고 있으며 고용형태에서 드러나듯 노동현장에서 성평등을 확립하는 것은 아직도 풀리지 않는 숙제로 남아있다. 이에 대한 문제의식과 목소리가 꾸준히 제기됨에 따라 프랑스 정부 차원에서 이와 관련한 대응책을 내놓고 있다.

앞서 보았듯 자녀 양육 등 가정활동은 여성의 지속적인 경제활동 참여를 막는 주요한 원인으로

로 지적되고 있다. 이에 따라 프랑스 정부는 자녀 양육을 위해 남성들도 육아를 목적으로 휴직을 취할 수 있는 방안을 강화하고 있다. 지난 2021년 7월 1일부로 남성 출산휴직 제도가 개정됐다.⁸⁾ 성평등 증진을 목적으로 하는 개정 제도에 따르면 자녀가 출생했을 시 기존에 14일이었던 남성 출산휴직 기간이 28일로 늘어났다. 이 중 3일에 해당하는 휴직급여 지급액은 고용주가 부담하고, 나머지 25일에 해당하는 분은 프랑스 사회보장국에서 지급한다. 만약 다둥이가 태어난 경우 추가로 7일이 더 주어진다.

또한 모든 남성 노동자들에게 의무적으로 최소한 일주일 동안의 출산휴직을 보장하도록 하면서 해당 권리의 혜택 범위가 확대될 것으로 기대되었다. 개정된 남성 출산휴직 제도가 도입된 2021년 기준으로 기간제 계약직 직원의 50%가 남성 출산휴직을 사용한 반면 정규직에서는 80%가 이를 누렸다. 이처럼 고용형태 등에 따라 나타나는 차이는 출산휴직을 일정 부분 의무화함으로써 일부 해소될 것으로 전망했다.

하지만 이러한 개정 내용에도 불구하고 이를 사용하는 정도가 미미함에 따라 프랑스 정부는 오는 2025년 시행을 목표로 새로운 육아휴직제도의 마련에 나서고 있다.⁹⁾ 에마뉘엘 마크롱 프랑스 대통령은 2024년 1월 16일 현재 시행 중인 육아휴직인 “부모휴직” 제도를 대체하는 “출산휴직” 제도를 도입할 계획이라고 밝혔다. 무엇보다 현행 출산휴직 제도가 그 기간이 짧은 데다, 육아휴직 기간 동안 지급되는 급여 수준은 적기 때문에 큰 불안을 조성한다고 보고 있다. 이에 더 긴 기간 동안 더 나은 경제적 여력이 보장되는 방향으로 제도를 손질한다는 방침이다. 실제 지난 2021년 관련 제도 개정으로 남성 출산휴직 기간이 늘어났지만 이와 별도로 쓸 수 있는 “부모휴직” 제도에서 월 지급액이 428.71유로에 불과함에 따라 여성들은 14%, 남성들은 불과 0.8%만 사용하고 있는 것으로 알려졌다.¹⁰⁾ “부모휴직”은 부모 모두가 사용하거나 또는 한 명만 사용할 수도 있으며 양육을 목적으로 여성 출산휴직 이후에 사용할 수 있다.¹¹⁾ 크게 육아휴직 기간 동안 노동계약을 일시 중단하거나, 주 16시간의 최소 노동시간을 유지하는 형태를 취할 수 있다. 휴직 기간은 1년이며 총 두 번 갱신해 최대 3년까지 쓸 수 있다.

8) Gouvernement, “La durée du congé paternité passe de 14 à 28 jours”, <https://www.gouvernement.fr/> (2024.3.18).

9) Les Echos, “Nouveau congé de naissance: ce qui va changer”, 2024.1.23.

10) Franceinfo, “Inégalités femmes-hommes au travail: trois raisons qui expliquent le retard de la France sur certains de ses voisins”, 2024.3.8.

11) Capital, “Congé parental: conditions, durée et rémunération”, 2024.3.11.

새로운 방안의 구체적인 내용은 아직 마련되지 않았지만 기본 방향은, 자녀 수 등에 따라 달라지겠지만, 둘째 아이 출산의 경우 여성 출산휴직 16주와 남성 출산휴직 28일을 포함해 총 6개월 동안 출산휴직을 취할 수 있도록 하는 내용이 담길 것으로 전망된다.¹²⁾ 휴직급여 지급액 수준도 현재의 고정된 지원금을 제공하는 방식에서 벗어나 직전 임금의 일정 비율에 따라 지급하는 방안이 강구 중이다. 예를 들어 프랑스 사회보장국에서 월 1,800유로 상한 내에서 일부 지원하고, 나머지 부분을 고용주가 부담하면서 임금의 100%에 도달하는 경제력을 제공하는 방안이 논의 중인 것으로 알려졌다.

이어 “성평등 지수”가 있다.¹³⁾ 이는 고위 관리자 직종에서 여성의 비중을 높여 여성 노동자들이 맞닥뜨리는 유리천장을 해소하는 것을 주요한 목적으로 한다. 이에 따라 2023년부터 매년 늦어도 3월 1일까지 기업들은 경영진 및 임원진 내에서 남녀 구성 비율을 의무적으로 신고해 공개해야 한다. 이어 2026년 3월 1일부터는 기업들의 경영진 및 임원진 내 남녀 각각의 비율이 최소 30%에 달해야 한다. 이에 도달하지 못하는 경우에는 단체협약 또는 프랑스 사회경제위원회의 결정에 따라 적절한 조치를 취해야 한다. 2029년 3월 1일부터는 경영진 및 임원진 내에서 남녀 각각의 비율이 40%에 미쳐야 한다. 그렇지 못한 기업에서는 이를 달성하기 위해 2년의 기간이 주어지지만 지키지 못할 경우 벌금이 부과된다. 또한 1년 후에는 진행 계획과 시행 조치를 보고해야 한다.

성별에 따른 고용 불평등과 임금격차는 유럽연합에서도 알 수 있듯 특정 지역이나 국가에 국한된 문제는 아니다. 또 지표상 문제가 없는 것처럼 보여도 그 이면에는 또 다른 문제가 감춰져 있기도 하다.

또한 프랑스 정부가 노동현장에서 나타나는 성불평등 이슈에 적극 대응하는 것에는 성평등 관점에서 제기되는 문제의식이 반영되어 있을 뿐만 아니라 국가 발전의 장기적 관점에서 이러한 이슈가 부정적인 영향을 미친다는 위기감도 반영되어 있다. 개정 논의 중인 출산휴직제도는 자녀 출산에 따른 육아 부담을 부모 간에 어느 정도 균형을 이루도록 하면서 동시에 국가와 기업의 사회적 책임을 강조하는 방향으로 설계되고 있다. 여기에는 사실상 여성이 양육부담을 지게 되면서 경력이 단절되고 양질의 일자리에서 점점 배제되며 그에 따라 출산율이 떨어지는 문

12) Les Echos, “Nouveau congé de naissance: ce qui va changer”, 2024.1.23.

13) Egapro, “Bienvenue sur la déclaration des écarts de représentation F/H dans les postes de direction”, <https://egapro.travail.gouv.fr/> (2024.3.18).

제가 발생하고 있다는 프랑스 정부의 문제의식도 담겨있다. 즉 국가 발전의 장기적 관점에서 저출산 문제와 노동현장에서 나타나는 성불평등 사이의 연관성에 적극 대응하려는 프랑스 정부의 의지를 볼 수 있다. 이런 점에서 프랑스 사례는 성평등 관점에서 중요한 시사점을 제공하는데, 특히 세계 최저수준의 출산율로 국가소멸이라는 말까지 등장하는 한국에는 매우 중요한 참고 사례가 될 것이다. **KLI**