

# 유럽의 여성고용정책: 양성평등과 일·가정 양립을 향해

김영아 (한국노동연구원 연구위원)

지난 40년간 주요 선진국의 여성 경제활동참가율은 꾸준히 증가해왔다. 이는 여성의 교육 수준 향상, 가족 형태 변화, 그리고 서비스 부문 일자리의 증가 등 여성의 고용 여건이 달라졌기 때문이다. 하지만 2021년 현재 OECD 회원국의 15~64세 여성 평균 고용률은 49.1%로 남성고용률 64.5%와 15.4%p의 격차를 보인다.<sup>1)</sup> 이러한 성별 고용격차는 여성고용률이 상대적으로 높은 유럽 국가에서도 주요하게 다루어지는 정책 이슈이다. 2017년 유럽연합(EU)의 사회적 권리 기동 액션플랜은 2030년까지 남성과 여성의 고용격차를 절반으로 줄이는 것을 목표로 하였다. EU의 20~64세 여성고용률은 2019년 68.2%에 도달하여 그 어느 때보다 높은 수치를 기록하였지만, 성별 고용격차는 2014년 이후 12% 수준에 머물러 있다. 이에 노동시장 참여, 고용 조건, 그리고 돌봄 영역에서 여성과 남성에게 기회와 대우의 평등을 보장하려는 정책적 노력을 하고 있다.<sup>2)</sup>

최근 EU의 여성고용 관련 정책의 핵심 키워드는 “양성평등”이다(European Commission, 2021).<sup>3)</sup> 노동시장 내에서의 성별 격차 완화는 양성평등 정책에서 중요한 부분을 차지하고

1) OECD.Stat(2022), “Employment : Employment/Population Ratio, by Sex and Age Group”, <https://stats.oecd.org/> (2022.8.8).

2) Eurofound and European Commission Joint Research Centre(2021), *European Jobs Monitor 2021 : Gender Gaps and the Employment Structure*, *European Jobs Monitor Series*, Luxembourg : Publications Office of the European Union.

3) European Commission(2021), “The European Pillar of Social Rights Action Plan”, <https://op.europa.eu/> (2022.8.8).

있다. 전문대학 이상의 고등교육 이수자에서 여성의 비중이 남성보다 높아지고 있음에도 불구하고 노동시장에서 남녀의 임금격차는 여전하다. 유럽 여성의 2019년 시간당 평균 임금은 남성보다 14.1% 낮다. 성별 임금격차는 노동시장에서 여성이 직면하는 일자리 접근성, 승진, 그리고 보상에서의 불평등이 만들어낸 결과이다. 여성은 남성과 같은 직종에서 일하지 않고 있다. 여성 대다수가 저임금 일자리가 많은 보건 및 사회복지, 그리고 서비스업 분야에서 일하고 있다. 성별에 따른 직종분리가 수평적 직종분리라면 여성의 낮은 고위직 진출로 인한 수직적 직종분리도 중요한 불평등 현상이다. 실제 유럽 대기업의 여성 CEO의 비율은 7.9%로 낮다. 이러한 수직적 직종분리는 성별 임금격차에 영향을 미친다. 또한 동일임금 원칙에도 불구하고 동일노동 또는 동일가치노동에 대해 여성의 임금이 남성보다 적은 경우가 있다. 이에 EU는 임금 투명성 강화를 통해 동일노동 또는 동일가치노동에 대한 부당한 성별 임금격차의 현상을 명확히 밝히고, 임금차별의 피해자가 동일 임금 권리를 행사할 수 있도록 하고 있다. 남성과 여성이 동등하게 노동시장에 참여하기 위해서는 가구 내 돌봄 노동의 공평한 분담이 필수적이다. 여성의 유급 노동에도 불구하고, 가구 내 가사 및 가족 돌봄 등 전통적인 무급노동에 대한 부담은 대부분 여성의 몫으로 남아 있다. 즉 여성의 유급 노동시간 증가가 자동적으로 부부간 균형 잡힌 가사 및 돌봄 노동 분담으로 이어지지 않음을 의미한다. 이러한 이유로 유럽의 많은 여성이 시간제로 일한다. 시간제 일자리가 여성화된 것은 불평등한 무급 돌봄 노동의 분담이 여성의 직업 선택에도 영향을 미칠 수 있음을 보여준다. 이것이 EU가 남성의 육아휴직 사용을 통해 돌봄의 평등한 분배를 장려하고, 공공 보육서비스와 유연한 근무시간 제도를 확대하는 정책을 시행하는 이유이다.

『국제노동브리프』 이번 호 기획특집에서는 독일, 프랑스, 이탈리아의 여성고용 관련 정책을 살펴본다. EU 양성평등 정책의 기초하에 각국 여성 노동시장의 불평등 상황이 어떠한지를 소개하며, 이에 따른 정책 방향과 특성을 논의한다. 독일 연방정부의 여성고용에 관한 최근 정책 동향에 따르면 독일 여성은 노동시장 참여와 임금 및 고위직 진출에서 성불평등을 겪는다. 노동시장에서의 양성평등을 위해 청소년을 대상으로 하는 성별 고정관념을 탈피한 진로 탐색 프로그램부터 핵심 노동 연령대를 대상으로 하는 여성 자영업 지원, 여성 고위직 진출

확대, 성별 임금격차 완화, 무급 돌봄 노동의 공평한 분담, 그리고 일·가정 양립 지원 등의 정책을 펼치고 있다. 프랑스 여성은 다른 EU 회원국의 여성보다 고용률이 높음에도 불구하고, 여전히 임금, 노동시간, 노동조건, 직종분리, 경력 및 훈련 기회에서 불평등하다. 프랑스의 고용정책은 성별에 따라 특화되지 않았지만, EU의 성주류화 전략에 따라 성별 영향을 고려하여 설계되었다. 최근에는 직장 내 양성평등 촉진을 위해 50인 이상 기업은 성평등 이슈에 관한 노사협약을 관할 지방정부에 제출하도록 의무화하였고, 경영기구에 여성 할당제를 부과하였다. 이탈리아 여성의 고용 특성과 가족 정책으로서 일·가정 양립 정책을 다룬 글에 따르면 이탈리아 여성의 낮은 고용률은 약한 직업 정체성과 가구 내 부소득자로서의 역할과 관련이 있다. 코로나19 팬데믹 이후 악화된 노동시장 차별을 완화하기 위해 2021년 도입된 국가회복 및 복원계획은 성별 격차 완화를 위해 여성 노동시장 참여 촉진, 일·가정 양립 지원, 성 고정 관념 해소 등의 내용을 담고 있다. 또한 2021~2026년 국가 성평등 전략은 성별 고용격차를 줄이고, 유자녀와 무자녀 여성 간의 고용격차를 줄이는 것을 목표로 하고 있다.

일·가정 양립 정책은 가구 내 무급 돌봄노동의 양성평등뿐 아니라 자녀가 있는 기혼여성의 고용에도 중요한 정책이다. 출산 이후 자녀 돌봄을 위해 노동시장을 이탈한 뒤 자녀가 성장함에 따라 재진입함으로써 생겨나는 가족형성기의 경력단절은 여성고용의 주요한 특징이었다. 하지만 생애주기 사건으로 인한 여성의 경력단절은 1980년대 이후 주요 OECD 회원국에서 희미해지기 시작했으며, 2000년대부터 경력단절 없이 지속적으로 경제활동에 참여하는 형태가 지배적인 모델이 되었다.<sup>4)</sup> 최근 주요 선진국의 핵심 노동 연령대의 여성들은 결혼·출산·양육 등의 생애주기 사건으로 노동시장을 이탈하지 않고 고용을 지속하여 남성과 유사한 역 U자형의 경제활동 참여 패턴을 보인다.<sup>5)</sup> 이는 일·가정 양립 정책을 통해 출산과 양육이 여성의 고용에 미칠 수 있는 영향을 최소화하였기 때문이다.<sup>6)</sup>

4) 김영아·곽서희·이자연·윤태영(2021), 『여성고용정책 연구: 유럽 4개국의 현황과 특성』, 한국노동연구원.

5) OECD Family Database(2019), “LMF1.4 Employment Profiles over the Life-course”, [www.oecd.org/els/family/database.htm/](http://www.oecd.org/els/family/database.htm/) (2022.8.8).

6) Salles, A. and M.-T. Letablier(2013), “La raison démographique dans les réformes de politiques familiales en France et en Allemagne”, *Politiques sociales et familiales*, 112(1), pp.73~88.

한 국가의 일·가정 양립 정책은 노동시장 구조, 고용정책, 그리고 가족 정책과 서로 긴밀히 연결되어 있기에 국가별 일·가정 양립 지원정책은 상이하다. 독일, 프랑스 그리고 이탈리아의 여성고용정책을 다룬 이번 호에서는 각국의 여성고용 여건을 논의하기 위해 일·가정 양립 지원 정책도 다루고 있다. 1980년대 프랑스와 독일 여성(25~54세)의 고용률은 50% 정도로 한국과 유사하였으나, 1990년대 후반부터 70%를 넘어 2021년 현재 약 80%에 이르고 있다. 한국의 25~54세 여성고용률은 2021년 현재 64.8%로 OECD 평균 69.4%보다 낮으며, 유럽 선진국 중 여성 경제참가율이 가장 낮은 이탈리아 60.1%와 유사한 수준이다. 독일은 2007년 가족 정책 개혁을 통해 3세 미만 아동의 공공보육서비스를 대폭 확대하여 어린 자녀를 둔 기혼여성의 일터 복귀를 앞당겼다. 또한 육아휴직급여를 인상하고, 육아휴직 동안 시간제로 근로할 수 있도록 하여 육아휴직 기간도 최대 28개월까지 사용할 수 있도록 하고 있다. 프랑스는 2020년 기준 합계출산율이 1.83명으로 EU 회원국에서 출산율이 가장 높은 나라이다. 프랑스의 가족 및 공공보육 정책은 여성의 일과 가정의 양립이 가능하도록 사회적 여건을 만들고 있다. 3세 미만 아동의 절반 이상이 공공보육 시설에서 주당 30시간의 돌봄서비스를 받고 있어 어린 자녀를 둔 어머니가 전일제 혹은 장시간 시간제로 일할 수 있다. 최근 프랑스는 육아휴직 제도 개혁을 통해 여성의 직장 복귀를 장려하고, 남성의 육아휴직 사용 촉진과 배우자 출산휴가를 확대하여 부부의 육아분담 비중을 개선하고자 하였다. 이탈리아의 육아휴직 기간은 3개월로 다른 유럽 국가보다 상대적으로 짧고, 급여도 이전 임금의 30%만 지급되어 낮은 수준이다. 3세 미만 아동의 공공보육서비스 이용률 또한 26%로 프랑스의 절반 수준으로 낮다. 육아분담의 양성평등을 위해 남성의 육아휴직 사용률을 50%까지 올리는 정책 목표를 가지고 있다.

이번 호 기획특집을 통해 현재 여성고용률이 높은 유럽국가들은 일·가정 양립 지원정책을 통해 생애주기 사건이 여성의 고용에 미칠 수 있는 영향을 최소화하였으며, 이러한 정책의 역사가 오래되었음을 알 수 있다. 또한 최근의 여성고용정책이 양성평등을 위해 노동시장 내 성별 격차 완화뿐 아니라 가구 내 무급 돌봄노동 분담에서의 남녀평등을 지향하고 있다는 점이 한국의 여성고용정책의 방향성에 시사점을 제공한다. **KLI**