

프랑스의 공공정책과 성평등

Mathilde Guergoat-Larivière (Full Professor of Economics at the University of Lille, Clersé, Associate Researcher at CEET)

■ 프랑스의 여성고용

전통적으로 높은 프랑스의 여성 경제활동참가율

다른 선진국들과 비교할 때 역사적으로 프랑스의 여성 경제활동참가율은 높은 수준을 유지했다. 1901~1946년 사이 프랑스 여성의 경제활동참가율은 50~60%를 기록했다. 물론 같은 기간에 90%가 넘는 남성의 경제활동참가율보다는 낮은 수치였으나 제2차 세계대전 이후 여성고용은 남성과는 더욱 다른 궤적을 그리기 시작했다(Maruani and Meron, 2012). 제2차 세계대전 당시 및 이후 약 30년 동안 육아를 위해 경력을 중단하는 여성이 점차 증가하면서 25~45세 여성의 경제활동참가율은 약 40%에 그쳤다. 1968년부터는 여성의 경제활동참가율이 증가하면서 생애과정 전반에 걸쳐 남성과 여성의 고용패턴이 유사한 양상을 나타냈다. 2021년 기준 프랑스의 15~64세 여성고용률은 64.5%, 남성고용률은 70%이다. 프랑스의 여성고용률은 EU 평균보다 조금 높고 OECD 평균보다는 4%p 높아 미국과 비슷한 수준이다.

노동시장에 여전히 존재하는 성불평등

상대적으로 높은 여성고용률에도 불구하고 프랑스의 노동시장은 임금, 노동시간(시간제/전

일제), 노동조건, 경력 및 훈련 기회, 직종 및 업종 분리, 상시직 기회 및 연금 등에 있어 남녀 간 불평등이 여전히 두드러지는 특징을 보인다.

많은 서구 국가와 마찬가지로 프랑스에서도 여성의 시간제 근무는 최근 5년 동안 다소 감소하기는 했지만 지난 40년간 지속적으로 증가해왔다. 1980년대 초 일·가정 조화를 위한 여러 가지 법규에 의해 여성의 시간제 근무가 장려되었고(Maruani and Meron, 2012) 이에 따라 1980년대와 1990년대에 시간제로 근무하는 여성이 크게 늘어났다. 2000년대 초반 이후 취업 여성의 약 30%가 시간제 일자리에 고용되어 있고(남성은 5~7%) 이는 EU 평균에 근접한 수치이지만 EU 회원국별로는 상당한 차이가 있다(동유럽 국가 2~12%, 독일, 오스트리아 및 네덜란드 50% 이상). 프랑스 시간제 일자리의 특징 중 하나는 비자발성이다. 즉 시간제 노동자의 38%가 전일제 일자리를 구하지 못해 시간제로 일하고 있는 것으로 나타난다. 어린 자녀가 있을 가능성이 높은 25~49세 여성이 비자발적 시간제로 근무하는 비율(35%)도 이와 크게 다르지 않은데, 이는 어린 자녀를 둔 여성에게도 전일제 근무가 사회적 규범으로 자리잡고 있으며 시간제 근무가 항상 자발적인 선택은 아니라는 것을 보여준다.

노동시장의 성불평등은 임금에 있어서도 확연하게 드러난다. 여성이 남성보다 고학력자가 많은데도 불구하고 더 낮은 임금을 받는다. 2020년 성별 임금격차는 22%로 나타났는데

<표 1> 가족구성별 경제활동참가율 및 시간제 고용 비율(2020년)

(단위: %)

	경제활동참가율		전체 고용 대비 시간제 고용 비율	
	여성	남성	여성	남성
미혼, 무자녀	85.3	84.4	16.5	9.5
유자녀 부부	81.3	95.5	29.9	4.8
3세 미만 자녀 1명	82.2	94.7	23.2	5.5
3세 이상 자녀 1명	86.8	95.0	23.5	4.3
자녀 2명, 1명 이상이 3세 미만	74.9	96.5	37.3	5.8
자녀 2명, 모두 3세 이상	89.3	96.6	28.2	4.1
자녀 3명, 1명 이상이 3세 미만	47.5	92.6	45.7	7.3
자녀 3명, 모두 3세 이상	73.4	94.4	40.6	4.7
전체	82.5	91.9	25.0	6.1

자료: Insee(2022).

(Insee, 2022), 이러한 격차는 부분적으로(약 3분의 1) 노동시간 차이에 기인한다. 직종 및 업종 분리 역시 임금격차와 관련이 있다. 즉 여성은 “유리천장”뿐만 아니라 “밑바닥 일자리”에 직면하고 있다. 성별 임금격차의 모든 관찰 가능한 결정요소를 감안하더라도 민간부문의 성별 임금격차는 5.3%로 나타났다(Georges-Kot, 2020).

끝으로 여성의 경력에는 자녀 유무가 중요한 영향을 미친다. 자녀가 없는 미혼자의 경우 경제활동참가율에서 남녀 차이가 거의 없었지만, 3세 미만의 어린 자녀 또는 셋 이상의 자녀를 둔 부부에서는 남녀 차이가 급증했다. <표 1>에서 보는 바와 같이 출산도 시간제 근무의 가능성을 높였다. 이러한 불평등은 프랑스에서 여전히 여성이 가사 및 육아의 약 3분의 2를 맡고 있다는 사실과 관련이 깊다(Champagne et al., 2015).

■ 노동시장에서의 성불평등 해소를 위한 공공정책

성평등에 직접적인 영향을 미치는 정책은 세 가지 유형으로 나눌 수 있다. 첫째, 고용정책은 성별에 따라 특화되어 있지는 않지만 그럼에도 남녀에게 다른 효과를 가져올 수 있다. 둘째는 기업의 남녀 동등처우 촉진을 장려하는 정책이 있고, 마지막으로 가족 및 보육 정책이 있다.

일률적 고용정책

고용정책에 대해 OECD의 정의를 따르든 일반적 대책(가령 프랑스에서 잘 발달되어 있는 사용자의 사회보장기여금 면제 제도)을 포괄하는 광범위한 정의를 따르든, 프랑스는 성별에 따라 각기 다른 고용정책을 두고 있지 않은 것으로 보인다.

하지만 1980년대부터 발전된 고용정책은 기본적으로 전형적인 남성의 상황, 즉 제조업 전 일제 일자리를 잃어가는 남성에게 중점을 두었다는 것을 알 수 있다. 고용정책을 마련하는 과정에서 여성의 상황은 충분히 고려되지 않았으며, 여성을 위한 세부 대책은 특별한 경우에만 마련되곤 했다. 이는 중앙 및 지방 정부의 정책 결정자들에게 영향을 미치고 있으며, 일률적인

대책을 추구하는 보편주의적 방식과 관련이 있을 수 있다(Fouquet and Rack, 1999). 하지만 성별 차이를 고려하지 않는 방식은 기존의 불평등을 심화시킬 수 있으며, 고용정책의 혜택을 받는 여성의 비중은 1990년대 내내 지속적으로 감소했다.

1990년대 말 프랑스의 고용정책은 모든 정책에서 성별 영향을 고려하도록 유럽 차원에서 개발된 성주류화 방식에 맞추어야 했다. 그러나 최근 연구에서 지적된 바와 같이 EU의 성주류화 정책은 고용 차별, 성별 고정관념, 성폭력 등의 영역에는 직접적으로, 의사결정에서의 여성 할당제와 같은 영역에서는 간접적으로 효과가 있었지만, 일선의 분석에서 알 수 있듯이 고용정책에서의 성평등 실현과 관련해서는 그 효과가 미약했다(Lechevalier, 2019). 결국 넓은 의미에서 보더라도 고용정책은 여성고용과 노동시장에서의 성평등에 대해 최상의 효과는 거두지 못하고 있다.

기업의 성평등 이행을 유도 및 강제하는 법규

프랑스 최초의 성평등 관련법은 1972년에 제정되었으며 동일노동 동일임금 원칙을 담고 있다. 몇 년 후 EU는 “고용, 직업훈련, 승진 및 노동조건에 대한 남녀 동등대우 원칙” 이행에 관한 지침을 만들고 각 회원국이 이를 국내법으로 채택하게 했다. 이에 따라 프랑스는 1983년에 고용과 관련된 모든 영역(채용, 임금, 승진, 훈련)에서 남녀 차별 금지 및 동등 처우를 명시한 「루디 법」을 제정했다. 이 법은 개별 기업 내에 남아 있는 불평등 관행을 파악하고 이를 해소하기 위해 기업이 매년 성평등 보고서를 작성하도록 의무화했고 기업 차원에서 적극적 우대 조치를 허용했다.

그후 성평등 촉진을 위해 주로 두 가지 법적 장치가 활용되어 왔는데, 기업이 여러 가지 성평등 이슈에 대한 노사교섭이 이루어질 수 있는 공식적인 협의의 장을 마련하도록 의무화한 한편, 경영기구에 여성 할당제를 실시하도록 했다. 최근에는 근거 없는 5%의 성별 임금격차를 해소하기 위한 새로운 법적 장치가 마련되었다.

사회적 대화를 통한 성평등 촉진

2001년에 제정된 「제니송 법」은 기업에 노사교섭을 통해 성평등 협약을 체결할 의무를 부

과하고 임금, 훈련 기회, 경력개발 및 노동조건과 관련하여 성불평등을 완화할 수 있는 후속 방안을 채택하도록 독려하고 있다. 이러한 조치는 성별 임금격차 해소를 위한 교섭 의무를 재차 강조한 2006년 신설법에 의해 더욱 강화되었다.

2014년에는 실질적 평등을 보장하기 위한 법이 제정되면서 50인 초과 기업에 성평등 노사 협약을 관할 지방정부에 제출해야 하는 의무가 부과되었고, 성평등 평가 기준을 이행하지 않는 기업은 공공사업 조달에 참여할 수 없게 되었다.

여성 할당제를 통한 성평등 촉진

2011년 「코페-짐머만 법」은 공공기업과 상장기업의 이사회 및 감독이사회에 일정 비율 이상의 여성을 선임해야 하는 여성 할당제를 부과했다. 이에 따라 법 시행 3년 후에는 이사회 의 여성 비율이 20%, 6년 후에는 40%를 차지해야 하며, 이를 충족하지 못할 경우 모든 남성 이사의 선임이 취소된다. 2015년에는 노동자 대표기구에서 성비 균형을 의무화하는 법이 제정되었다.

동일한 맥락에서 2021년에 신설된 법도 있다. 이사회 의 여성 비율이 지속적으로 증가하여 2020년에는 45%를 차지하는 등 2011년 법이 성공적이라는 평가를 받고는 있지만 최고 경영진의 여성 비율 측면에서는 여전히 여러 문제가 있다. 첫째, 비상장 대기업의 경우 이사회에서 여성이 차지하는 비율이 여전히 낮다. 둘째, 고위 경영진에는 여성이 거의 전무한 상태이다. CAC 40(프랑스 40대 기업이 포함된 주가지수)의 기업 중 단 한 곳에만 여성 전무이사가 있고, SBF 120(최대 상장기업 120개)의 중 3개 기업만이 여성 CEO를 두고 있다. 또한 SBF 120 기업의 모든 경영이사회에서도 여성 이사의 비율이 낮다(평균 약 20%). 2021년 법은 향후 달성해야 할 여성 고위 임원직 비율을 설정하고 있는데, 2027년까지 30%, 2030년까지 40% 달성이 목표이며 이를 이행하지 못하는 기업에는 금전적 제재가 가해질 예정이다.

근거 없는 성별 임금격차 해소를 위한 최근 장치

기업을 대상으로 성평등을 촉진하기 위한 가장 중요한 법안이 2018년에 가결되었다. 이 법은 근거 없는 성별 임금격차, 즉 남녀 간 관찰되는 차이(노동시간, 자격, 업무 유형, 업종 등의 차이)로는 설명할 수 없는 임금격차를 중점적으로 해소하는 데 목적이 있다. 이러한 격차는 곧

차별이며 해결되어야 할 문제이다. 그러나 이 접근 방식에 문제가 있을 수 있는데, 성별 임금격차는 기업 내 차별과도 연관성이 있지만 위에서 언급한 관찰 가능한 결정요소들과 훨씬 더 큰 관련이 있으므로 그러한 요소 역시 성평등에 중요하게 작용하는 것으로 간주해야 한다.

프랑스의 성평등 지수는 다음의 5개 지표를 고려하여 100점 만점으로 산출된다.

- 남녀 임금격차(40점)
- 임금인상률 격차(20점)
- 승진을 격차(15점)
- 육아휴직 후 복직한 자에 대한 임금 인상(15점)
- 기업 내 최고임금을 받는 10명 중 여성 포함 여부(10점, 250인 초과 기업에 한함)

50인 초과 기업은 매년 이 지수를 산출하고 점수가 75점 미만인 경우 3년간 시정 조치를 실시해야 하며, 시정 조치를 실시하지 않으면 총매출액의 최고 1%에 해당하는 벌금을 납부해야 한다. 이는 기업의 성평등 촉진을 위한 수단이나 의도뿐만 아니라 그 결과까지 평가하는데 취지가 있다.

그러나 성평등 지수는 다양한 방식으로 산출이 가능하다는 점에서 비판의 대상이 되고 있다. 게다가 대부분의 기업(특히 대기업)의 성평등 지수가 이미 75점을 크게 웃돌고 있기 때문에 이러한 평가 방식은 현재 남아 있는 격차를 정당화할 뿐 아니라 성평등 지수에서 드러나지 않는 불평등 관행을 감추는 부작용이 있을 수도 있다. 그럼에도 불구하고 성평등 지수는 시행 초기에 긍정적인 효과를 거두었다. 특히 네 번째 지표와 관련하여 대부분의 기업이 육아휴직 복직 후 임금 인상에 관한 법(휴직 중인 여성도 다른 직원들과 동일하게 임금이 인상되어야 함)을 제대로 이행하지 않았던 것으로 드러났다. 또한 1천 명 초과 기업의 40%에서 상위 소득자 10명 중 여성이 2명 미만인 것으로 나타나 해당 기업들은 최고임금을 받는 10명 중 남녀 비율을 동등하게 하기 위한 조치를 취해야 한다.

가족 및 보육 공공정책

여성고용에 큰 영향을 미치는 또 다른 정책은 가족 및 보육 정책이다. 다른 선진국에 비해

프랑스는 늘 양호한 수준의 가족 지원 및 보육 정책을 운영했고 이는 전반적으로 여성고용에 유리하게 작용하고 있다. 프랑스는 2020년 기준 여성 1인당 출생아 수가 1.83명으로 EU 회원국 중 가장 높은 출산율을 기록했다(Eurostat, 2022).

프랑스에서는 6세부터 의무교육이 시작되지만 모든 아동이 3세가 되면 이미 유치원을 다니기 시작한다. 또한 3세 미만 아동의 약 50%는 공식적인 돌봄(집단 탁아소, 보육교사 혹은 아동의 집에서 보육교사 돌봄 등)을 받는데, 이 수치의 유럽 평균은 35%에 불과하며 국가별로도 큰 차이가 있다(2019년 기준 6~66%). 프랑스 아동이 보육시설의 돌봄을 받는 시간은 일반적으로 주 30시간이며 따라서 어린 자녀를 둔 여성은 대부분 전일제 혹은 장시간 시간제(전일제 노동시간의 80%)로 일할 수 있다. 프랑스의 보육제도는 지난 20년에 걸쳐 지속적으로 발전해왔다. 2000년 이후로 집단 탁아소 15만 곳이 신설되었고 아동 100명을 동시에 돌볼 수 있는 시설은 2000년 47곳에서 2015년 56곳으로 늘어났다(IGAS and IGF, 2017). 프랑스 정부는 1991년부터 보육교사를 고용하는 가정에 세제감면을 포함한 재정적 지원을 제공하고 있다. 보육교사가 직접 본인의 집에서 아동을 돌보는 곳도 1990년대 초부터 급격하게 증가해 2019년에는 약 120만 곳에 달했다.

지난 수십 년 동안 지속적으로 발전해온 보육 정책은 여성고용에 전반적으로 유리하게 작용한 반면, 육아휴직 정책은 이와는 다소 다른 양상을 보였다. 1977년에 육아휴직이 처음 도입되면서 여성은 자녀 돌봄을 위해 2년간 휴직할 수 있게 되었고 복직은 보장되었지만 급여는 제공되지 않았다. 이후 1984~85년 두 차례에 걸친 개혁으로 육아휴직 동안 보장되는 고용 기간이 3년으로 늘어났고 남성 역시 육아휴직을 사용할 수 있게 되었으며, 세 자녀 이상 출산하는 부모에게는 휴직 보조금이 지급되었다. 하지만 보조금은 여전히 낮은 수준의 정액으로 지급되고 있다(2021년 전일제 휴직자 기준 월 400유로).

이러한 초기 개혁 이후 육아휴직 제도에서 세 차례의 추가 개혁이 이루어졌다. 1994년부터 둘째 자녀에 대한 육아휴직에 보조금이 지급됐고 2004년에는 첫째 자녀에게도 적용되기 시작했다(지급기간은 6개월로 한정). 마지막으로 2015년 개혁에서는 둘째 및 그 이후의 자녀에 대해 부모가 함께 육아휴직을 하지 않는 경우 보조금 지급기간이 단축되는 대신, 첫째 자녀에 대해 부모가 동일한 기간의 육아휴직을 사용하는 경우에는 보조금 지급기간이 6개월에서 1년으로 연장되었다.

2015년 개혁의 목표는 여성의 직장 복귀를 장려하고 육아가 제도적으로 여성에게 불리하지 않도록 부부의 육아 분담 비중을 개선하는 데 있었다. 또한 자주 거론되지는 않았지만 공공지출을 절감하려는 목적도 있었다.

2015년 개혁에 대한 초기 평가결과에 의하면 여성의 직장 복귀를 장려한다는 목적은 특히 저숙련 직종 여성의 노동시장 복귀 시점이 이전보다 앞당겨졌다는 점에서 달성되었다고 볼 수 있다(Guergoat-Larivière et al., forthcoming). 그러나 개혁의 두 번째 목적은 완수되지 못했다. 남성의 육아휴직 사용률이 약 1~2% 증가하는 데 그쳤으며 그나마도 시간제 휴직이 대부분이었다. 부부의 육아 분담 비중이 개선되지 않자 여성은 3년 차 휴직 보조금을 신청할 수 없었고 남성은 해당 보조금을 받는 경우가 거의 없었기 때문에, 결과적으로 공공지출 절감이라는 “드러내지 않은” 목표는 달성되었다.

남성과 여성의 육아 분담을 개선하기 위한 또 다른 개혁 조치로 2021년 7월 1일에 배우자 출산휴가가 확대되었다. 이에 따라 남성은 자녀 출산 후 기존의 14일보다 연장된 28일의 휴가를 사용할 수 있다. 해당 조치의 효과에 대해서는 아직까지 평가된 바 없다.

■ 맺음말

지난 수십 년 동안 프랑스의 공공정책은 성평등 개선과 일·가정 조화 촉진이라는 두 가지 목표 사이에서 고심하는 모습을 보여왔다. 1980년대 초반 이후 여성의 시간제 근무가 장려된 동시에 보육시설이 크게 늘어났고 직장 내 성평등 개선을 위한 여러 법이 제정되었다. 육아 분담 개선을 위해 최근에 실시된 육아휴직 및 배우자 출산휴가 개혁은 올바른 방향으로 나아가고 있기는 하지만 남성의 육아휴직 사용을 유도하는 재정적 지원은 부족한 상황이다. 노동시장 및 가사분야에 여전히 남아 있는 불평등을 고려했을 때, 성평등을 이루기 위해 (더욱 단호한) 공공정책을 펼칠 수 있는 여지가 분명히 남아 있는 것으로 보인다. **KLI**

참고문헌

- Champagne, C., A. Pailhé and A. Solaz(2015), “Le temps domestique et parental des hommes et des femmes : quels facteurs d'évolutions en 25 ans?”, *Economie et Statistique*, 478-480, pp.209~242.
- Eurostat(2022), “Fertility Statistics”, <https://ec.europa.eu/eurostat/> (2022.7.8).
- Fouquet, A. and C. Rack(1999), “Les femmes et les politiques d'emploi”, *Travail, genre et sociétés*, 2, pp.47~70.
- Georges-Kot, S.(2020), “Écarts de rémunération femmes-hommes : surtout l'effet du temps de travail et de l'emploi occupé”, <https://www.insee.fr/> (2022.7.7).
- Guegroat-Larivière, M., M. Narcy and F. Sari(forthcoming), “Paid Parental Leave Duration and Mothers' Labor Market Outcomes : Evaluation of the 2015 French Reform”, *France Stratégie*.
- IGAS and IGF(2017), “La politique d'accueil du jeune enfant. Revue de dépenses”, <https://www.igas.gouv.fr/> (2022.7.7).
- Insee(2022), “Femmes et hommes, l'égalité en question”, <https://www.insee.fr/> (2022.7.7).
- Lechevalier, A.(2019), “Dynamics of Gendered Employment Regimes in France and Germany”, in Berrebi-Hoffmann, I., O. Giraud, L. Renard and T. Wobbe(eds.), *International Studies in Social History*, 31 : *Categories in Context : Gender and Work in France and Germany, 1900-Present*. New York : Berghahn Books, pp.155~195.
- Maruani, M. and M. Meron(2012), *Un siècle de travail des femmes en France, 1901-2011*, Paris : la Découverte.