

프랑스 출산장려정책에서 국가와 기업의 역할*

김민정 ■ 서울시립대학교**

〈국문요약〉

이 논문은 2000년대 이후 프랑스 출산장려정책에 있어서 국가와 기업의 역할에 대해서 상세히 기술하고 이를 통해서 성평등의 관점에서 어떠한 한계가 있는지 알아보는 것이 주요 내용이다. 프랑스는 오래전부터 출산장려를 위한 가족정책을 추진해왔고 최근에 오면서 양육에 있어서 선택의 자유를 존중하여 재가보육사 제도를 확대시켜왔다. 프랑스 가족정책의 핵심은 출산과 양육에 대한 정부의 재정적 지원, 일가정 양립을 위한 보육시설의 확충, 양육과 돌봄에 있어서 남녀 동등 역할 분담이다. 특히 일가정 양립을 위해서는 기업과 더불어 이를 추진하는 정책을 발전시켜서 프랑스는 가족세금크레딧제도, 기업세에 있어서 기업양육시설 운영비용 공제, 기업내 양육시설 트자와 운영에 대한 재정적 지원 등을 보장하고 있다. 이를 기반으로 하여 프랑스 기업들은 일가정양립을 위하여 기업내 탁아소 뿐만이 아니라 선불바우처제도 등을 통하여 부모 근로자들을 지원해왔다. 이러한 프랑스의 변화는 유럽내에서 최고의 출산율과 여성고용율을 유지하는데 크게 기여해왔다. 그러나 양육방식의 자유선택제도는 결국 저소득층 여성들을 가정으로 복귀하게 하였고 기업내의 다양한 제도들은 여성근로자들이 주로 이용함으로써 일가정양립은 여성들의 부담을 가중시키는 한계를 가지고 있다. 결국 프랑스 출산장려를 위한 다양한 제도적 기반은 양육과 돌봄의 모성책임이라는 대명제를 변화시키는데에는 기여하지 못하고 있다.

*주제어: 프랑스 출산장려정책, 기업의 역할, 양육방식의 자유선택제도, 보육시설의 확충, 일가정양립

I. 서 론

오늘날 세계는 인구 감소를 겪고 있거나 혹은 인구 감소의 경향으로 진행되

* 이 논문은 한반도미래인구연구원 2023년 연구사업에 의하여 지원받아 수행된 연구임.

** 서울시립대학교 국제관계학과 교수(E-mail: mjkim@uos.ac.kr)

고 있다고 해도 과언은 아니다. 자녀 숫자가 줄어드는 과정은 이미 프랑스에서는 18세기부터 진행되었고 21세기에는 전세계로 이러한 경향이 확대되고 있다. 이러한 현상은 사실상 지구 상 어느 국가도 예외라고 하기는 어렵다. 인구의 감소는 국가에게는 큰 문제일 수밖에 없다. 인구는 국가 경제 발전을 위한 중요한 조건 중 하나인 노동력을 공급하는 원천이며 국가 안보에 있어서도 가장 중요한 조건 가운데 하나인 군인의 공급과 관련이 된다. 물론 오늘날 정보산업 기술의 발전으로 노동력의 상당한 부분이 대체되고 있고 안보에 있어서도 인력의 역할은 이전에 비해서는 감소되었지만 인구의 중요성 자체를 부인하기는 어렵다. 이와 더불어 인구는 다른 측면에서 인구발전의 원동력이다. 인구의 규모는 그 국가의 시장 규모를 의미하게 되며 시장 규모가 축소되면 그만큼 시장으로서의 매력도 사라지게 되어 투자도 감소하게 되며 생산도 줄어들게 되어 경제적 하락이 나타날 수밖에 없다. 이와 더불어 오늘날과 같은 복지국가 제도하에 서인구는 이러한 복지국가를 지지하는 중요한 기반이 된다. 경제활동 인구의 감소는 복지국가의 재정적인 출처가 축소되는 것을 의미하기 때문에 복지국가를 현재 상태로 유지하기가 어려워지게 된다. 인구 감소와 더불어 노령인구가 증가하면서 노령인구의 의료비 및 돌봄 비용과 연금부담 증가하게 되는 것이 맞물리면서 인구 감소는 사회에 심각한 문제로 인식되었다. 이런 모든 점을 감안하면 아무리 오늘날 4차 산업 시대가 노동력에 근간을 둔 경제가 아니라고 하더라도 인구는 한 국가 경제의 중요한 기반임을 부인할 수 없다. 그렇기 때문에 모든 국가는 이러한 인구 감소를 늦추거나 혹은 전환하기 위해서 공적 자금을 투입하고 각종 정책을 통해서 개입하고 있다.

인구 감소의 가장 직접적인 원인은 출산율의 저하이다. 결국 출산율이 떨어지면 인구는 줄어들고, 인구가 줄어들면 국가 경제발전, 안보 문제에 치명적인 영향을 미친다. 유럽의 많은 국가들은 이렇게 중요한 인구 감소 혹은 저출산 문제를 해결하기 위하여 이미 오래 전부터 출산 장려정책을 추구해왔다. 그 가운데에서도 프랑스는 저출산 문제 해결에 있어서 관심을 가질 만한 국가이다. 프랑스가 관심을 끄는 이유는 첫째로 출산율이 대체수준을 밑도는 유럽의 대부분의 국가 가운데 출산율이 상대적으로 높은 국가로서 여성일인당 출산율이 1.83(2020년)¹⁾ 명으로 유럽국가들 가운데 가장 높다. 유럽연합 전체 평균은 1.50이다. 프랑스의 뒤를 이어 스웨덴이 1.66명이고 아일랜드가 1.63, 영국 1.56으로 그 뒤를 따르고 있다. 유럽연합 평균에 비해서도 월등히 높으며 최근 몇 년 사이에 다소 감소하

1) <https://data.worldbank.org/indicator/SP.DYN.TFRT.IN>. accessed 21 April 2023

고는 있지만 여전히 유럽국가들 가운데 가장 높은 출산율을 보이는 곳이 프랑스이다. 두 번째는 여성의 경제활동 비율이 상당히 높다는 것이다. 일반적으로 출생율이 높은 국가에서는 여성들의 경제활동 참가비율이 낮는데 프랑스는 출생율도 높으면서 여성의 경제활동 참가율도 높은 구조를 가지고 있다. 여성이 자녀를 많이 출산하면 그만큼 임금노동에 참여할 시간적 여유가 적어지고 자기개발을 통해서 직업적 성장을 가질 수 있는 기회가 적어진다. 그러나 프랑스 경우 농업을 제외한 분야에서 여성이 임금노동에 참여하는 비율은 51.9%로서 여성의 여성경제활동 참가비율이 87.2%로서 비교적 높은 편이며 지속적으로 높아지고 있다²⁾. 세 번째의 특이점은 출산장려정책을 이미 오래전부터 사용해왔다는 것이다. 프랑스의 가족정책은 일반적으로 1870년 보불전쟁이후부터 시작되었고 이 가족정책의 핵심은 출산장려정책이다. 국력약화에 대한 두려움으로 인해 인구 감소에 대한 대비책을 마련하게 되었고 그 근간에 놓여있던 것이 가족정책이었다. 네 번째의 특이점은 프랑스는 젠더개발지수가 인간개발지수보다 높은 몇 안되는 국가 가운데 하나이다. 프랑스는 격렬한 제2기 여성운동과정을 거쳤고 여성의 사회참여가 활발한 국가로 인식되고 있다. 그래서인지 여성의 사회참여, 경제참여의 비율이 높고 교육수혜율이 높으며 회사 간부에 여성의 비율도 상당히 높아서 전반적으로 여성의 권리가 상당히 신장되어 있다.

이러한 상이한 모습이 어디로부터 나오는 것일까? 일반적으로 여성의 교육수준이 낮고 사회참여에 대한 의지가 적은 경우, 여성들은 경제활동에 종사하지 않고 가정에서 양육 및 가사일을 담당하는 형태로 역할을 담당한다고 알려졌다. 그러나 교육 수준이 높고 젠더개발지수가 높음에도 불구하고 여성들의 출산율이 높고 경제활동과 가사활동을 병행하는 비율이 높은 것은 선진산업민주국의 특징이다. 특히 프랑스는 이들 국가 가운데에서도 출산율이 높고 여성의 경제활동 참가율이 높는데 그 배경에는 프랑스의 출산장려정책이 있을 것으로 예상된다. 즉 일반적으로 교육을 많이 받고 경제활동 참여가 높으면 사회활동을 하는 대신 자녀 출산은 미루거나 적게 할 가능성이 높지만 정부의 적극적인 정책 개입이 자녀를 출산할 동인을 부여하는 것이 아닌지 생각된다. 그렇다면 여성들은 직장생활도 하면서 자녀도 많이 출산해야 하는 이중 부담을 겪는 것이 아닌지 의심이 든다.

이러한 프랑스적인 상황을 염두에 두고 본 논문은 프랑스 출산장려를 위한

2) <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FM.NE.ZS?locations=FR>. accessed 03 June 2023

정책적 개입에 있어서 국가와 기업의 역할을 살펴보고자 한다. 특히 최근에는 출산장려에 있어서 국가의 가족정책도 중요하지만 출산이후 양육과 직장생활을 병행할 수 있는 지원이 실질적으로 필요하기 때문에 기업의 역할이 강조되고 있다. 여성의 경제활동 비율이 높고 출산율이 높은 프랑스의 사례를 보면서 국가의 역할과 기업의 역할을 살펴보고자 한다. 본 논문은 우선 2000년대 프랑스 가족정책의 변화와 기업의 역할 강화를 살펴보고 프랑스 가족정책의 젠더적 함의를 알아보는 것으로 논문을 갈음한다.

II. 프랑스 가족정책의 세가지 기본 축

프랑스는 2023년 현재 여성1인당 평생 출산하는 아기의 수는 1.83명으로 유럽에서 가장 높은 수치이다. 2020년 발표된 통계에 의하면 2020년 한해동안 출생한 아기는 74만명에 가까우며 이 수치는 1945년 이후 최저 수치로서 프랑스도 인구 감소를 걱정하고 있다. 2014년 이후로 지속적으로 매년 출생하는 신생아 숫자가 적어지고 있는데 2014년 80만명 밑으로 내려가기 시작하여 2015년에는 798,000명, 2019년에는 753,000명으로 줄어들다가 마침내 2020년에는 74만명으로까지 줄어서 긴장하고 있다. 이러한 감소는 일정 부분 코비드19라는 전대미문의 상황과 연관이 있다. 프랑스에서의 연이은 봉쇄와 이로 인한 미래에 대한 불안 등이 가중되면서 출생아수는 감소된 것으로 전문가들은 평가하고 있다. 이렇게 출생아수가 2012년이후 감소함에 따라서 6세이하, 3세이하 어린이의 숫자가 감소하고 있다. 2012년부터 조금씩 감소하여서 2021년 현재 6세 이하 어린이수는 440만명이고 3세이하 어린이는 210만에 이르고 있다. 정부에서는 2012년부터의 감소를 심각하게 받아들이고 각종 정책을 통하여 적극적으로 출산을 장려하기 위해서 노력하고 있다.

그러나 프랑스는 유럽연합 회원국 가운데 가장 출산율이 좋은 국가로서 2019년 통계에 의하면 여성 1인당 평생 출산하는 아기의 숫자가 1.86명이며 그 뒤를 이어서 루마니아 1.77명, 스웨덴 1.71명이다. 전세계적인 평균은 2020년 통계에 의하면 2.3명(3) 이는 사하라 이남 아프리카국가들(평균 4.6명), 아랍국가들(평균 3.18명) 지역의 영향이 큰 것으로 이 지역을 제외한 대부분의 국가는

3) https://wdi.worldbank.org/table/2.14?_gl=1*13ukair*_gcl_au*MzQ3NjkyNjY5LjE3MjU2NzI5NTI. accessed 21 April 2023

2명이 되지 않은 상황이다. 전세계적인 상황을 고려한다면 프랑스와 같은 선진 국가의 출산율이 1.83명⁴⁾이라는 것은 상당히 높은 숫자라고 해야 할 것이다.

이렇게 프랑스의 출산율이 유럽국가들보다 높은 것은 이미 오래전부터 국가의 기본 과제로 출산장려정책을 추진해왔기 때문이다. 프랑스 출산 장려정책의 기본 방향은 두가지이다. 첫째는 출산과 양육에 따르는 가계의 경제적 부담을 도와주기 위한 재정적 지원이며 둘째는 출산과 양육이 부부의 직장생활에 부담이 되지 않고 일가정양립이 되도록 지원하는 정책이며 마지막은 양육에 있어서 부부의 공동부담을 지향하는 것이다.

1. 재정적 지원

첫째는 자녀가 생기면 생활비가 올라가기 때문에 경제적 이유로 출산과 양육을 주저하는 가계를 위해서 국가는 출산과 양육에 따른 경제적 부담을 지원한다. 연구에 따르면 자녀가 생기면 생활비의 11%가 상승하며 자녀 수에 따라서 이러한 상승의 폭은 더욱 가파르게 증가한다. 자녀가 3명 이상인 경우에는 자녀가 없는 가계에 비해서 26% 이상으로 생활비가 증가한다.⁵⁾ 이러한 경제적 부담을 지원하는 것이 국가의 출산장려정책 기본이다. 또한 자녀가 있는 가정에 대한 재정적인 지원 정책은 저소득층과 고소득층 간의 격차를 줄이는 용도로도 사용되고 있다. 자녀양육에 따른 경제적 부담은 저소득층에서 더욱 두드러져서 저소득층과 고소득층 가계 간의 경제적 격차가 자녀양육으로 인해서 더욱 커질 수 있기 때문에 저소득층이 보다 많은 경제적 지원을 받도록 하는 것이 이 정책의 또 다른 기본 목표이다. 이와 더불어 가계 당 자녀의 수 또한 수당 지급의 중요한 기준이 되기 때문에 3명 이상의 자녀를 가진 가계에는 보다 폭넓은 지원이 이루어지고 있다.

2. 일가정 양립

두 번째는 여성이 출산 이후에도 직장에 복귀하여 직장생활과 양육을 병행할 수 있는

4) <https://data.worldbank.org/indicator/SP.DYN.TFRT.IN?locations=FR>. accessed 21 April 2023

5) www.vie-publique.fr/fiches/37958-politique-fiscale-et-prestations-sociales-en-faveurs-des-familles. accessed 05 June 2023

제도적 지원과 사회적인 분위기 형성이다. 여성이 출산 이후 직장으로 복귀할 수 없다면 경제적인 손실뿐만이 아니라 여성의 자아실현욕구가 크게 제한을 받게 된다. 이는 결국 여성이 출산을 꺼리게 하는 요인이 되며 사회 구성원으로서의 여성이라는 자원을 상실하게 되어 사회적으로 큰 손실이 된다. 출산율의 유지와 더불어 여성의 경제활동참가율이 떨어지지 않도록 해야 한다는 것이 프랑스 정부의 기본적인 관점이다. 이런 점에서 출산과 양육에 대한 재정적 지원과 더불어 여성의 경력이 단절되지 않고 지속적으로 유지될 수 있도록 지원하는 정책이 출산장려 정책의 다른 축을 구성하고 있다. 이를 위해서는 3세 이하의 자녀를 맡길 수 있는 보육시설의 확충이 무엇보다도 중요하다. 3세-6세 사이에는 유치원이 마련되어 있고 의무화되어 있어서 대부분의 어린이들은 유치원에 가지만 3세 이하의 자녀를 맡길 수 있는 보육시설(Crèche)은 부족하기 때문에 이에 대한 대책 마련에 큰 관심을 가지고 있다.

프랑스는 영유아 보육시설 확충을 위해서 재정적인 지원과 다양한 제도들을 마련해두고 있다. 프랑스 출산장려를 위한 재정적 지원의 기본적인 원칙 중 하나는 자유선택의 원칙인데 이는 부모가 자유롭게 자신의 자녀 양육 형태를 선택할 수 있도록 한다는 것이다. 이에 따라서 자녀를 집에서 양육하기로 선택할 경우에도 양육비용을 지원하고 양육을 전담하는 보육사를 검증, 자격증을 주는 제도를 마련하고 있다. 프랑스에는 자격증을 가진 보육사가 744,300명이 있으며 이들은 필요한 프랑스 가정에서 직접 고용할 수 있다.⁶⁾ 다양한 형태의 탁아소가 있는데 규모가 큰 집단탁아소에서 규모가 작은 미니 탁아소(Micro-crèche), 부모조합에서 운영한 탁아소(Crèche parentale), 보육사가 자신의 가정에서 돌보는 가정탁아소(Crèche familiale)등 그 형태가 다양하다. 또한 유치원은 기본적으로 4세이상의 어린이 교육기관이지만 자리가 있을 경우 3세 유아도 맡길 수 있는 곳이 있다. 이러한 탁아소들은 모두 국가의 재정적 지원을 받고 있으며 부모가 이러한 탁아소에 자녀를 맡길 경우 가계의 형편(자녀 수, 부모의 월급)에 따라 국가가 정한 시간당 비용을 지불하게 된다. 2019년 통계에 의하면 국가에서 지원하는 탁아소는 전체 3세이하 영유아의 59.8%를 수용할 수 있는 규모로, 여전히 40% 가량의 3세이하 영유아는 집에서 부모나 친척 혹은 개인 도우미의 도움을 받아야 한다.⁷⁾ 실제로 프랑스는 부모가 자녀를 돌보는 것을 선호하기 때문에 3세이하의 영유아 중 56%는 부모 중 한명이 직접 돌보고 있는 것으로 나타났다.⁸⁾ 부모

6) https://www.caf.fr/sites/default/files/medias/cnaf/Nous_connaitre/Recherche_et_statistiques/Onape/Cnaf_Rapport%20Onape_Accueil%20du%20jeune%20enfant2021.pdf. accessed 25 May 2023

7) *Ibid.*

8) <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/sites/default/files/2023-02/ER1257MAJ.pdf>. accessed

가 직접 돌보는 비율은 2002년에 비해서 13p% 가량 줄었는데 보육사의 증가와 탁아소 시설의 증가 덕분이라고 할 수 있다.

국가의 지원을 받는 탁아소 가운데에는 최근 기업내 탁아소의 숫자가 늘고 있다. 기업에서는 보다 좋은 인재를 충원하기 위해서 혹은 기존 근로자의 편의를 위해서 회사 내에 탁아소를 설치하고 있다. 시설 투자에는 정부의 지원을 받을 수도 있고 지방정부의 지원을 받을 수도 있다. 때로는 지방정부와 연계하여 해당 지역에 기반을 둔 기업이 탁아소를 설치하기도 하여 그 지방 주민 자녀 일부, 기업 임직원 자녀 일부를 돌보는 서비스를 제공하기도 한다⁹⁾. 일반적으로 이러한 기업내 혹은 기업-지자체 연계 탁아소의 경우 운영비의 일부는 국가의 지원 혹은 지방정부의 지원을 받을 수 있다.

〈표 1〉 프랑스 영유아 2개월~3세까지의 보육시설과 수용율

	2016		2017		2018		2019	
	수용인원	전체 3세이하 유아 대상 비율(%)	수용인원	전체 3세이하 유아 대상 비율(%)	수용인원	전체 3세이하 유아 대상 비율(%)	수용인원	전체 3세이하 유아 대상 비율(%)
자격증을 가진 보육사	782500	33.2	770800	33.4	759000	33.2	744300	33.0
국가의 지원을 받는 탁아소*	437200	18.5	448800	19.5	460200	20.1	471000	20.9
유치원**	96300	4.0	92600	4.0	88800	3.9	82700	3.7
집에 상주하는 돌봄이	46700	1.9	46100	2.0	47000	2.1	47700	2.1
합계	1368300	57.7	1358300	58.9	1354900	59.3	1345700	59.8

출처: https://www.caf.fr/sites/default/files/medias/cnaf/Nous_connaitre/Recherche_et_statistiques/Onape/Cnaf_Rapport%20Onape_Accueil%20du%20jeune%20enfant2021.pdf. accessed 25 May 2023

* 집단탁아소, 가정탁아소, 미니탁아소, 조합탁아소

** 유치원은 원칙적으로 3-6세까지 아동교육기관이지만 자리가 있을 경우 2세 아동을 받는 곳도 있다.

10 June 2023

9) 완전 기업인 아레바(Areva)는 2010년 가르 호다니엔(Gard Rhodanien)지역에 지자체와 함께 탁아소를 창설하였다. 이 지역은 세즈 쉬드(Cèze sud)지역으로 세 도시(Codolet, Chuscla, Orsan)의 지역공동체 지역인데 아레바와 함께 60명 수용 규모의 탁아소를 설치하고 아레바 근무자 자녀 40명, 이 지역 주민 자녀 20명을 돌보게 되었다(www.sa.aveva.com. accessed 23 May 2023).

국가의 지원을 받는 탁아소의 설치에 국가가 일가정 양립을 위해서 가장 관심을 가지는 일이다. 기본적으로 프랑스는 가족내에서 친밀하게 자녀를 양육하는 분위기를 선호하기 때문에 유럽의 다른 국가와 같이 집단 탁아소보다는 가정탁아소, 미니탁아소 혹은 조합탁아소, 기업내 탁아소와 같은 형태를 선호한다. 이런 점에서 국가에서는 다양한 형태의 탁아소 설립을 지원하고 부모들의 선택의 폭을 넓히는데 관심을 가지고 있다. 탁아소의 숫자는 지속적으로 증가하여서 2009년에 35만명의 영유아를 돌볼 수 있는 시설을 가지고 있었으나 10년 사이 그 숫자가 많이 늘어서 471,000명의 영유아를 돌볼 수 있는 시설을 가지게 되었다.¹⁰⁾ 가장 규모가 작은 탁아소는 미니탁아소로서 10명 미만을 돌볼 수 있으며 50명 이상의 영유아를 돌볼 수 있는 규모가 큰 시설은 전체 시설 가운데 18.2%밖에 되지 않는다. 2019년 통계에 의하면 전체 125,00개의 탁아소 가운데 규모가 가장 작은 미니탁아소는 800개 정도, 중간 규모의 조합탁아소는 200개 정도로 전체에 10% 정도에 해당한다.¹¹⁾

3. 양육 및 돌봄에 있어서 남녀 동등 부담

마지막 출산장려 정책의 축은 양육 및 돌봄에 있어서 부모가 함께 책임지는 문화를 만드는 것이다. 이 세 번째가 중요한 이유는 이 부분은 사회문화적인 합의이기 때문에 하나의 제도 혹은 일시적인 정책으로 단기간에 효과를 거두기가 어렵다. 그래서 장기간에 걸친 꾸준한 노력으로 사회적 인식이 변화되어서 육이는 공히 부모 양쪽의 공동 부담이며 동시에 국가와 사회가 함께 지원해야 하는 사회적 합의가 마련되어야 한다. 프랑스는 기본적으로 3세이하 영유아를 가정에서 부모가 직접 돌보는 것을 선호하는 국가이다. 그렇기 때문에 3세 이하의 자녀를 둔 부모는 어머니나 아버지 한 쪽이 양육휴직을 신청하여 돌보는 것을 선택한다.

이러한 상황을 고려하여 국가에서는 어머니만 양육휴직을 택하지 않도록 하고 있다. 2014년 ‘진정한 양성평등법’이 시행되기 이전만 해도 부모 양육휴직 관련 법규정에는 아버지 휴직에 대한 언급이 없었기 때문에 사실상 3세 이하 자녀를 가진 프랑스 부모 가운데 아버지가 양육휴직을 신청하는 경우는 1%도 되지 않

10) https://www.ff-entreprises-creches.com/wp-content/uploads/2016/06/Guide_club_entreprises.pdf. accessed 25 May 2023

11) https://www.caf.fr/sites/default/files/medias/cnaf/Nous_connaitre/Recherche_et_statistiques/Onape/Cnaf_Rapport%20Onape_Accueil%20du%20jeune%20enfant2021.pdf. accessed 25 May 2023

있다. 이러한 상황을 고려하여 아버지와 어머니가 함께 자녀양육에 참여하도록 하기 위하여, 그리고 어머니가 출산이후 보다 일찍 직장으로 복귀하도록 하기 위하여 2014년 ‘진정한 양성평등법’에서는 아버지의 양육휴직을 강제하였다. 이 법에서는 양육휴직은 첫 자녀의 경우 1년까지 가능하지만 부모 한쪽이 6개월까지만 할 수 있고 다른 한쪽의 부모가 나머지 6개월을 신청해야한다. 다른 한쪽의 부모가 이를 신청하지 않으면 6개월의 양육휴직은 없어진다. 첫 번째 자녀의 경우 양육휴직은 2년까지 연장 가능하다. 두 번째 자녀부터는 3년까지 양육휴직을 할 수 있지만 부모 한 쪽이 최대한 24개월을 초과할 수 없기 때문에 아버지가 적어도 12개월의 양육휴직을 신청하도록 유도하고 있다. 이 법의 시행 이후 정규직 아버지의 양육휴직 신청비율이 이전에 비해서 약간 증가하였지만 아직 1%에 미치지 않고 있다(0.5%에서 0.8%로 증가함) (Périer & Verdugo 2021). 한 자녀에 시간제 고용이었던 아버지의 경우에는 법시행전 0.7%에서 법시행후 0.9%로 증가하였고 두자녀 이상인 경우에는 1%에서 1.8%로 약간의 증가를 보였다. 어머니의 양육휴직 신청 비율이 14%에 달하는 것을 볼 때 아버지의 양육휴직 신청은 프랑스에서 아직 상당히 낮은 편이다. 이렇게 아버지의 양육휴직 신청 비율이 낮은 것은 양육휴직이 무급이고 가족수당기금(Caf)으로부터 약간의 수당(한 달에 최대 600유로)을 수령할 수 있기 때문에 연봉이 높은 아버지의 경우에는 양육휴직을 신청하지 않는 것이다. 이렇게 정부는 출산장려정책의 세 번째 축으로 부모의 양육공동책임을 강조하고 있지만 아직 그 효과는 미미하다.

III. 프랑스 출산 장려를 위한 국가와 기업의 역할

1. 국가의 역할: 가족정책을 통한 재정적 지원

1) 재정적 지원

프랑스의 가족정책은 사실상 프랑스 사회보장정책의 핵심 가운데 하나이다.¹²⁾ 프랑스는 GDP의 3.5% 이상을 가족정책에 지출하고 있다. OECD 국가들이 평균 GDP 중 2.3%를 사용하고 있는데 비해 프랑스는 훨씬 많은 비용을 가족정책에 사용하는데 현금지원, 현물지원 그리고 세금감면 등의 형태로 다양하

12) 프랑스 5대 사회보장정책은 첫째 실업자 정책, 둘째 고령화 정책, 셋째 보건정책, 넷째 장애인 정책 다섯째 가족정책이다.

게 가족을 지원하고 있다.¹³⁾ 이렇게 가족 지원에 막대한 국가 재정을 사용한다는 것은 그만큼 국가가 가족을 중요한 사회적 단위로 생각하고 있으며 건강한 가족이 국가 발전에 중요한 기초라는 것에 대한 국민적 합의가 존재하고 있음을 보여주는 좋은 예이다. 프랑스가 가족정책에 사용하는 재정의 원천은 기업의 사회적 기여금과 지자체의 조세, 중앙정부의 지원이다. 기업의 사회적 기여는 자영업자와 고용인들이 내는 기여금이다. 이것은 프랑스에서는 앵글로 색슨국가에서와는 달리 세금으로 간주되지 않는다. 세금은 생산, 수입, 재산, 수입에 부과되는 것이고 사회적 기여(cotisations sociales)는 고용주가 고용인에게 임금을 지불할 때 전체 임금의 일부를 사회보장에 지불하는 것을 의미한다. 프랑스의 사회보장은 국가의 세금에서 지불되는 것이 아니라 고용주가 고용인에게 지불하는 임금의 일부를 징수하여 모은 사회보장기금으로 주로 운영이 되며 병자, 산모, 장애인, 사망, 노년, 미망인, 산업재해 등의 명목으로 지불되어지고 있다. 여기에 2004년 새로운 기여금이 생겼는데 그것은 자율연대기여금으로 공기업의 고용주가 고용인의 건강보험을 위해서 지불하는 기여금이다. 사회적 기여금은 가족정책에 사용되는 전체 재정의 66%를 차지하고 있다.¹⁴⁾

두 번째는 지자체의 조세이다. 이 조세는 주로 알콜이나 담배에 붙는 관세, 자동차 보험세, 공해세, 임금에 대한 세금, 재산세등의 일부로 구성된다. 지자체의 조세가 가족정책에서 차지하는 비중은 점차 확대되고 있다. 세 번째의 재정 원천은 중앙정부에서 이관된 재정이다. 중앙정부는 연대 목적을 위한 지출 즉 최저임금 보장을 위한 지출, 연금 등의 재정적 지원을 한다. 또한 저소득층의 세금 면세 혹은 감면 등에 사용된다.

2020년 0세~6세까지 유아환영정책에 정부가 사용한 재정은 총 322억 유로이다. 이 재정은 3세까지의 영유아에게 147억유로를 사용하였고 이 재정은 주로 가족수당기금의 재정으로 사용되었다. 나머지 175억유로는 3세~6세 아동에게 사용되었는데 주로 교육부와 지자체가 이들의 교육비에 사용한 금액이다.¹⁵⁾ 3세 이하 아동들에게 사용한 재정은 주로 정부의 일가족 양립정책의 일환으로 사용되었으며 보육시설에 대한 지원, 보육방식의 자유선택에 따른 부모에게 지

13) www.oecd.org/els/soc/PF1_1_Public_spending_on_family_benefits.pdf. accessed 07 June 2023

14) www.vie-publique.fr/fiches/21967-queles-sont-les-differentes-ressources-de-laprotection-sociale. accessed 07 June 2023

15) https://www.caf.fr/sites/default/files/medias/cnaf/Nous_connaitre/Recherche_et_statistiques/Onape/Cnaf_Rapport%20Onape_Accueil%20du%20jeune%20enfant2021.pdf. accessed 25 May 2023

급한 수당 등의 명목으로 사용되었다. 3세~6세는 유치원 교육이 의무화되면서 이들에게 사용된 재정은 주로 교육비라고 할 수 있다.

돌봄의 형태별로 재정부담 상황을 보면 전체적으로 가족수당기금에서의 지원이 가장 많고 국가의 지원 및 가계부담의 순으로 나타난다. 가족수당기금에서는 위에서 보았듯이 자녀를 보육시설에 맡기거나 부모가 돌볼 때 지원하는 수당의 형태로 지원이 이루어지며 국가는 시설투자 및 보육시설의 인력비용지원 그리고 가족에 대한 세금 혜택의 형태로 지원된다. 지자체의 지원은 주로 시립, 도립 탁아소에 대한 지원으로 이루어진다고 할 수 있다.

프랑스 가족 지원 정책의 목표는 여성들이 취업과 출산 중 하나를 선택하도록 하지 않고 일과 육아를 양립할 수 있도록 지원한다는 것이다. 프랑스는 출산율이 높음과 동시에 여성들의 경제활동 참여도 높는데 이것은 경제활동을 하려는 여성들이 직장과 출산(혹은 육아) 가운데 하나를 선택할 필요없이 양자가 양립 가능하도록 국가에서 지원을 하고 있음을 의미한다.¹⁶⁾ 유럽 대부분의 국가에서는 출산율이 높은 국가의 여성들이 취업을 역시 높은 것을 알 수 있는데 이는 부분적으로 국가 정책에 효과라고 할 수 있다. 반면 출산율이 낮은 우리나라 일본, 그리스, 이탈리아, 스페인, 헝가리 등의 국가에서는 여성의 취업을 역시 낮아서 60% 이하로 떨어져 있다. 이를 위해서 출산에 따르는 지원과 더불어 보육시설의 확충을 기본으로 하여, 자녀 양육과 관련된 다양한 수당정책을 추진함으로써 여성들에게 출산 및 육아라는 것이 자신들의 사회적 경력을 추구하는 것에 아무런 걸림돌이 되지 않도록 국가가 지원해 주고 있다.

〈표 2〉 임신, 출산, 양육에 따른 국가의 재정적 지원

	수당 및 보조금	지원내용	조건
임신 및 출산	출산 및 입양 특별 수당	출산 및 입양시 한번	중산층 이하에만 지급
	3세까지 기초수당	매월 지급	중산층 이하에만 지급
0-3세	경제활동자유선택수당	취업중단 혹은 단축시	
	보육방식에 대한 자유선택 보조금	취업계속시	3자녀 이상 가정에만

16) 0-2세의 자녀를 가진 어머니의 고용율이 프랑스의 경우 60%가 넘는데 이는 OECD 회원국 가운데 비교적 높은 편에 속한다, 가장 높은 국가는 덴마크인데 거의 80%에 육박한다. 그러나 많은 국가들의 경우 0-2세의 자녀를 둔 어머니들의 상당 부분이 양육 휴직을 선택할 수도 있기 때문에 0-2세 자녀를 둔 어머니의 고용율이 높다고 반드시 일가정 양립이 잘되어 있다고 보기는 어렵다(www.oecd.org/els/family/database.htm, accessed 01 December 2023).

	보육서비스에 대한 지원		부모의 소득수준에 따라 차등 지원
3-6세	유치원 무상교육		
	보육담당사회복지사의 고용을 위한 가족 보조금	가정에서 보육사를 고용하여 보육할 때	부모 소득 수준에 따라 차등지급
	재가보육수당	보육도우미 고용 시 비용의 50% 지원받음	
6-18세	가족수당	월 129.47유로(2명) 월 295.35유로(3명) 월 441.48유로(4명)	-둘이상의 자녀 가정 -자녀 나이들에 따라 지원금 증가 -부부 월소득이 5600유로 이상인 경우 이 금액의 1/2 수령
	가족보조금		-세명이상의 자녀 가정 -중산층 이하에만 지원
특별 지원금	가족지원수당	한부모 가정에 지급	-소득수준에 관계없이 생후 4개월까지 매월 지원
	장애아교육수당		-자녀의 장애정도에 따라 부모의 직업활동 중단 및 감소 여부에 따라 차등 지원 -자녀 20세까지 지원
	아이 곁에 있어야하는 부모의 매일 수당	아이가 아프거나 사고를 당한 경우 혹은 장애인 경우 부모가 곁에 있어야할 때	-양부모나 한부모나에 따라 차등지급
	개학수당	자녀의 취학기간에만 지원	-저소득층에만 지원 -자녀의 연령에 따라 차등 지원
세제 혜택	소득세, 주거세 공제		2 자녀 이상 가정

출처: (www.caf.fr. accessed 14 May 2023) 정리(2023년 현재)

2) 일가정양립을 위한 기업 지원

(1) 법 규정

정부는 법 및 규정을 통하여 기업들이 이 문제에 관심을 가지도록 촉구하고 있다. 프랑스에서 일가정양립 문제는 노동시간과 유연노동시간 등과 같은 내용이 35시간 근무제의 시행과 더불어 법적으로 규정되어 있다. 이와 더불어 2006년 통과된 ‘남녀간 동일임금에 관한 법’¹⁷⁾에서는 성평등 이슈에 관하여 단체

협상을 장려하면서 남녀임금격차를 줄이려고 시도하였다. 출산휴가 혹은 양육휴직 이후에 승진 및 임금에서 불이익을 당하지 않아야 한다고 규정하고 있다(1조). 또한 일가정 양립에 관계되는 내용들이 많이 포함되어 있다. 이 법에서는 회사가 국회에 매년 제출하는 회사내 남녀 상황에 관한 보고서를 활용하여 정부는 기업의 가족친화성을 평가하도록 명문화하고 있다. 정부는 기업에 출산휴가 직원의 대체 인력 채용에 사용하도록 재정적 지원을 하여 회사가 출산을 앞둔 여성을 고용하는 것을 꺼리지 않도록 하고 있다(7조). 훈련수당(Training allowance)은 훈련기간동안 양육비용을 부담해야하는 고용인을 위해서 마련되어 있고(8조), 부모휴직이후 재교육에 접근하는 것을 장려하도록 마련된 것이다(9조). 출산휴가는 유급이며 일할 때와 마찬가지로 급여를 받는다(12조).

이러한 법규정을 통하여 정부는 기업들이 출산휴가 혹은 양육휴직 이후에 직장으로 복귀한 여성들의 임금이 삭감되는 일이 없도록 법적 조치를 마련해 둔 것이며 출산휴가 중인 여성들의 일자리에 대체 인력을 고용하는 비용을 지원해주어 기업들이 출산을 앞둔 여성들의 고용을 꺼리지 않도록 법적 장치를 마련해 두었고 출산 및 양육과 관련된 경력단절 이후 여성들이 재교육에 적극 참여할 수 있는 지원도 마련해두었다.

(2) 평등기업선정

두 번째 정부의 정책은 남녀평등기업(Labelle égalité professionnelle)이라는 표식을 붙여주는 것이다. 이것은 회사들이 성평등문제와 더불어 가족친화적인 전략을 개발하도록 무언의 압력을 행사하는 프로그램이다. 2004년에 도입된 이 프로그램은 사회적 파트너와 여성권리부가 주창한 프로그램으로서 회사들이 성평등과 더불어 가족친화적인 전략을 적극 추진하도록 하기 위한 프로그램이다. 감사기관에서 시행하고 확인부서에서 증명하는 방식으로 진행된다. 이 감사제도는 회사들의 자발적인 참여로 이루어진다. 참여의 전제조건은 직장내 성평등과 가족친화성을 개선하기 위한 프로그램의 존재이다. 이렇게 받은 인 증은 4년동안 유지되며 인증 후 2년째에 다시 한번 감사를 받아서 그 인증을 유지하는 방식으로 진행된다. 이 인증은 회사내 단체협상이 남녀평등의 성취여부와 회사내 남녀평등 조치 유무가 기준이며 고용과 훈련, 동등임금, 부모의 일가정균형이 평등조치의 내용이 된다. 이 가운데 특히 부모의 일가정 균형의 문제, 출산휴가, 양육휴직 및 회사내에 자녀를 둔 부모 직원을 위한 시설 마련 등이 포함된다.

17) La loi relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

다¹⁸⁾. 2023년 현재 총 56개 기업이 이 인증을 가지고 있다.

(3) 일가정양립 기업 활동을 위한 정부의 재정적 지원

기업이 일가정양립을 위하여 기업내 양육시설을 두거나 지자체와 협약을 통해서 양육시설을 설치하는 경우 국가는 다양한 혜택을 제공한다. 기업내 양육시설을 지원하기 위해서 정부 및 지자체, 사회복지기관에서는 2004년부터 다음과 같은 조치를 취하고 있다.

첫째 가족 세금 크레딧(credit d'impôt famille: Cif)으로 기업내 양육시설 투자와 운영 비용의 50%까지 세금 감면을 받을 수 있다. 그 상한선은 50만 유로이다. 두 번째는 세금 공제로서 기업세 상정시 기업양육시설 운영비용을 공제한다. 세 번째는 2004년 2월부터 고용주는 기업내 양육시설 투자와 운영에 가족수당기금(Caf)의 지원을 받을 수 있게 되었다. 이것은 국가와 가족수당 국가기금 사이의 협상 결과 체결된 목표와 운영 관련 협약(conventions d'objectifs et gestion) 혹은 농업사회뮤추알리테 중앙금고(Caisse centrale de la mutualité)의 테두리 내에서 이루어진다. 이 협약은 5년 단위로 체결되며 2018~2022년에 체결된 협약에 의하면 자녀의 돌봄시설 및 교육시설 관련 내용으로 3만 자리 확보를 위한 탁아소 시설의 확대, 교육적 목적의 돌봄 시설¹⁹⁾과 방과후학교의 확충, 청소년을 위한 시설 확충 등이 포함되어 있다²⁰⁾. 마지막으로 지방자치단체가 지자체 의회의 승인을 받아 해당 지역의 기업 탁아소의 운영을 지원하기도 한다. 이러한 지원의 합은 운영비의 상당부분에 해당한다. 이러한 정책의 발전을 통해서 정부의 가족정책은 좀더 발전할 수 있었다.

2. 기업의 역할: 일가정양립 지원

1) 출산장려에 있어서 기업의 역할

출산장려라는 국가적 과제를 수행하는데 있어서 정부는 가장 앞에서 이를 추

18) certification.afnor.org/ressources-humaines/label-egalite-professionnelle-entre-femmes-hommes. accessed 07 June 2023

19) 일반 탁아소와 달리 교육적 목적을 가진 탁아소 시설로는 어린이집(jardin d'enfant), halte-garderie 등이 있다.

20) https://www.caf.fr/sites/default/files/medias/cnaf/Nous_connaître/qui%20sommes%20nous/Textes%20de%20r%C3%A9f%C3%A9rence/COG/180711%20CP%20Le%20conseil%20d'administration%20de%20la%20CNAF%20approuve%20la%20COG%202018-2022.pdf. accessed 01 June 2023

동하면서 사회를 이끌고 있다. 그렇다고 정부 혼자서 이 일을 감당할 수는 없고 사회적 파트너의 도움없이 정부의 정책만으로 출산율을 유지하는 것은 쉽지 않다. 정부는 재정적 지원과 법적 테두리 마련을 통해서 출산은 장려되어야 하고 가족이 유지되는 것이 국가의 중요한 전제라는 명제를 전해주고 사회적 파트너인 기업은 직접 현장에서 이를 실현하는 주체가 된다. 정부의 출산장려정책으로 지원을 받고 다양한 재정적 혜택으로 출산과 양육으로 인한 가계의 경제적 손실을 막을 수는 있지만 출산과 양육에 따른 무형의 어려움까지 정부의 정책으로 해결되지는 않는다. 출산과 양육에 따른 경제적 손실 이외 부분에서 사회적 파트너 특히 기업이 주체가 되고 있다. 가정에서 출산과 육아가 이루어진다면 사회의 다른 영역인 기업은 출산·양육과 동시에 부모들이 생업을 이어가는 곳이기 때문에 이곳의 도움없이 다른 한쪽인 가정에서의 출산·양육이 원활히 진행될 수없기 때문에 출산장려에 있어서 기업의 역할은 아무리 강조해도 지나치지 않는다. 이제까지 기업들은 이윤창출이 가장 중요한 목표이기 때문에 이윤창출을 위해서 근로자들의 노동력을 최대한 활용하는 방식에 관심을 가졌지만 이제 직접적인 활용뿐만이 아니라 간접적인 활용면에도 기업은 관심을 가질 때이다. 근로자가 가정에서 출산·육아로 지친 상태에서 출근하고 직장에서 가정의 출산·육아 문제로 신경을 쓰게 된다면 그만큼 기업의 생산성은 떨어지게 된다. 이런 점에서 기업들은 보다 높은 생산성의 창출을 위해서 근로자들의 출산과 육아 문제에도 관심을 가지게 되었다.

프랑스 기업은 이미 가족수당기금의 상당부분을 부담함으로써 프랑스 정부의 가족정책을 재정적으로 지원해온 셈이다. 가족수당기금 중 기업이 부담하는 부분은 1990년대 90%에 이를 정도로 상당한 재정적인 지원을 해왔다. 이러한 재정적인 기여를 제외하고는 2000년대 이전에 기업은 일가족양립 문제에는 그다지 신경을 쓰지 않았다. 일가족양립은 그야말로 정부가 하는 일이며 기업은 인사관리 차원에서 약간의 관심을 두었을 뿐이었다. 기업의 입장에서 가족문제는 개인의 영역이며 고용과 가족을 연계시키는 문제는 프랑스 기업의 경제적인 활동과 관계가 없다고 생각해 왔었다. 가족주의적 전통을 가진 기업들이 가족을 지원하는 일의 중요성을 일찍부터 인정하고 이 일을 해왔고 이들 가운데에는 평등에 대한 관심이나 사회발전에 관심을 가지고 있어서 이를 위해서 기업의 지원이 중요하다는 생각을 하는 기업이 없는 것은 아니었지만 프랑스 전반적으로 이러한 노력들은 근로자의 회사에 대한 충성심을 유발하게 하기 위함이거나 아니면 이들을 교화하여 통제하려는 목적을 가지고 이루어진 것이었다고 해도 과언은 아니다(Bernaud & Eydoux 2009).

2000년대 들어오면서 유럽연합이 이 문제에 관심을 가지면서 다양한 입법과 권고를 내놓았고 이를 회원국내에 수용하는 과정에서 이 문제에 대한 기업의 관심도 높아졌다. 자녀를 둔 근로자들이 적절한 자녀 돌봄 시설을 찾는데 어려움을 느끼고 이들의 근로시간과 자녀 돌봄 시간 조정에 어려움이 있게 되면서 이 문제가 남녀 노동자 간의 평등 문제 및 일가족 양립 문제여서 중요한 사회적 어젠다임을 느낀 유럽연합 차원에서 이 문제에 적극적으로 대처하게 되었다. 이러한 변화는 마침내 관련 노동법 조항 및 정부 정책에도 반영되게 되어서 유럽연합 회원국들은 유럽연합의 지침을 따라가게 되었다. 여기에는 크게 두가지 조치가 포함되는데 2004년 도입된 가족세금크레딧(Crédit d'impôt famille)과 2006년 도입된 선불바우처(chèques emploi service universels préfinancés)이다. 전자는 노동자 자녀의 돌봄을 지원하는 기업에 대해서 세금을 감해주는 제도이며 후자는 기업에서 근로자에게 돌봄시설의 활용 및 관련 서비스에 활용하도록 선불바우처를 제공하는 제도이다(Pailhé & Solaz 2010, 2).

이러한 변화는 프랑스에도 영향을 미쳐서 정부도 이 문제에 관심을 가지기 시작하였고 기업들도 이 문제에 신경을 쓰게 되었다. 특히 프랑스 근로자들이 기업들에게 일가족양립을 위한 조치들을 요구하면서 정부와 기업의 관심이 구체화되었다. 2009년에 이루어진 한 설문조사에 의하면 자녀를 가진 남성근로자의 62%, 자녀가 없는 남성근로자의 51%가 기업에서 적극적으로 일가족 양립을 위한 조치를 해주기를 바라고 있으며 여성근로자의 경우에는 자녀가 없는 여성근로자의 65%, 자녀를 가진 여성근로자의 62%가 이 분야에서의 기업의 조치를 요구하였다(Cornuau 2009). 코제마(Cogema)²¹⁾는 1999년에 이미 이 문제에 관심을 가지고 회사내 탁아소를 최초로 설치했다. 당시의 회장이었던 안느 로베르중(Anne Lauvergeon)은 “남성적인 핵의 세계에 하나의 혁명”이라고 부르면서 이러한 결정의 중요성을 강조했다²²⁾. 코제마의 후신인 Areva 역시 같은 맥락에서 현재 프랑스에만 10개의 탁아소시설을 가지고 있고 독일에 2개, 인도에 1개 시설을 설립하였다.

이러한 변화된 분위기에 힘입어 이 문제에 관심을 가지고 기업들은 프랑스 기업들의 일가족양립 문제 민감화를 위해서 2008년 기업내부모감시소(Observatoire de la parentalité en entreprise)를 만들었다. 2019년 단체의 명칭이 직장에서의삶의질감시소(observatoire de la qualité de vie au travail)로 바

21) Compagnie générale des matières nucléaires. 2001년 다른 기업과 합병하여 Areva가 되었다.

22) www.sa.areva.com. accessed 23 May 2023

핀 이 단체는 회사를 가진 고용주들이 회원으로 등록되어 있는 일종의 시민단체로서 매년 정해진 기준을 가지고 기업들의 일가족양립상황을 평가하며, 이 분야 좋은 사례들을 발굴하여 공유하고 원하는 기업들이 일가족양립헌장(Charte de la parentalité)에 조인하도록 장려하고 있다²³⁾.

2) 프랑스 기업의 일가정양립과 가족친화적인 활동

프랑스는 회사들이 일가정양립에 기업하는 주로 3가지 방법으로 기여한다. 첫째는 노동시간조정 두 번째는 부모휴직 및 돌봄 휴직, 세 번째는 근로자의 돌봄 조정을 위한 서비스제공이다. 노동시간은 35시간제 도입과 함께 1990년부터 중요한 이슈였는데 서비스 및 다른 가족친화적인 활동은 뒤이어서 나타났다. 그러나 가족친화적 서비스들이 노사간 단체협상보다는 법에 의해서 더 진척되었다고 할 수 있다(Lanquetin & Letablier 2005). 유럽연합의 이니셔티브로부터 시작하여 프랑스 정부가 법적인 근거를 마련해두고, 기업의 참여를 촉구하면서 가족친화적 서비스가 확대되었다고 할 수 있다.

노동시간조정은 어린 자녀를 둔 부모의 유연시간제를 의미하며 전일제에서 시간제노동으로 전환가능성과 부모휴직의 범위등을 포함하는 문제이다. 이러한 조치들의 중요성은 기업의 범주와 기업의 규모와 관련이 크다. 현금 지원은 기업내 사회경제위원회(comité social et économique)²⁴⁾에 의해서 제공될 수 있다. 현금지원에는 출산보너스, 양육 재정지원, 교육비 지원 및 휴가 비용 지원 등이 포함된다. 2023년 현재 전체 기업(최소 20인 이상)의 약 5%가 회사 양육 시설(사내 혹은 다른 시설)을 제공하고 있다. 일가정 양립이 1990년대말 노동시간단축이라는 제도적 틀의 부차적인 목적이었다고는 하지만 가족 생활에서 그 영향은 상당히 컸다(Fagnani & Letablier 2006; Letablier 2006; Méda & Orain 2002). 조사에 의하면 3명 중 2명의 부모(학령아동을 가진 아버지 혹은 어머니)는 노동시간단축이 일가정양립에 도움이 되었다고 응답했다(Klammer & Letablier 2007, 675).

어머니들의 시간제 노동 비중은 점점 커지고 있다. 프랑스는 시간제 직업을

23) www.observatoire-qvt.com. accessed 09 June 2023

24) 이 위원회는 원래 기업위원회였다가 2020년부터 중앙의 사회경제위원회와 같이 명칭을 바꾸었다. 50인 이상 모든 회사는 이 위원회를 설치해야하며 이 위원회는 고용인과 회사 이사진 사이를 연결하는 기구로서 근무조직, 훈련정책, 혜택 등과 같은 집단적 문제를 다룬다. 이 기구의 구성원은 고용인들의 선출로 이루어진다. 조직의 구성원은 매달 이사진과 회의를 하여 관련 문제를 논의한다.

창출하기 위해서 노력해왔고 특히 저임금 노동자의 경우 그 비중은 상당히 높다. 그러나 시간제 직장의 주당 노동시간은 프랑스에서는 여성 시간제노동자의 경우 23.3시간으로 주변 국가보다는 다소 많은 편이다(독일 17.8). 또 비자발적 시간제 노동자는 프랑스에서 그 비중이 상당히 높은 편이다²⁵⁾.

기업들의 노동시간과 일가정양립을 조사한 유럽재단의 자료에 의하면 (Riedmann et al. 2006) 부모 휴직 기간은 급여의 대체비율, 시간제 전환 혹은 유연노동시간제 가능성과 밀접한 관련을 보인다. 부모휴직을 신청하는 비율이 프랑스에서는 그다지 높지가 않다. 보육시설이 비교적 잘 정비되어 있기 때문에 부모휴직을 신청하기보다는 보육시설을 활용하면서 일하는 것을 택한다. 일반적으로 부모 휴직 기간은 부모들이 접근 가능한 전반적인 일가정양립 패키지와의 관련이 있다.

최근까지도 프랑스 회사들 가운데 회사 양육시설을 제공하는 기업은 그렇게 많지 않다. 프랑스의 여론은 이 분야에서 기업의 역할이 중요하다고는 생각하지 않는다. 양육은 일반적으로 국가의 책임이라고 생각하는 경향이 강하다 (Letablier 2003). 그러나 회사들 가운데 보다 좋은 고용인을 채용하기 위하여 노동 스케줄(병원, 출퇴근 교통)조정 등과 같은 비물질적 조건의 혜택을 제공하는 회사들이 나타나고 있다. 점점 회사들이 출산율을 높이고 자녀가 있는 여성들의 고용율을 높이려는 정부 정책에 기여하기 위해서 직장과 양육을 병행하는 조건을 만드는 데에 관심을 보이고 있다. 2004년부터 가족세금공제나 자녀양육 협약²⁶⁾과 같은 제도들을 통해서 일가정 양립을 위한 기업의 활동이 지원을 받으면서 기업들은 이 영역에 보다 관심을 확대하고 있다. 기업들은 사내 경제사회위원회²⁷⁾에서 고용인과의 대화를 통하여 고용인들이 회사에서 양육과 일을

25) www.oecd.org/els/family/LMF2_5_Time_use_of_work_and_care.pdf. accessed 07 June 2023

26) 지역부모단체와 지자체와 회사가 체결하는 협약으로 지역에서 양육시설에 대한 지원. 기업이 직접 사내 보육시설을 설치할 수도 있고 지자체와 계약 체결의 파트너가 될 수도 있고 고용인의 양육비의 일부를 지원할 수도 있다. 이러한 투자는 지역부모정책 담당기관에서 시행하며 지역 사회정책의 일부로서 이루어진다. 그러나 이러한 조치가 도입된지 2년이 지났지만 그 결과는 상당히 제한적이고 아직 겨우 몇몇 기업들만이 이러한 투자에 참가하고 있다(<https://efe.web.ined.fr/pwp/odena.pdf>. accessed 9 June 2023).

27) 고용인을 대표하는 사내 경제사회위원회는 사주와 고용인 사이의 매개체로서 고용인의 필요를 사주에 전달하여 고용인의 필요를 지원한다. 50인 이상 프랑스 회사들은 이 위원회를 사내에 두는 것이 의무화되어 있고 위원회 활동의 제정을 국가가 지원한다. 이 위원회를 통해서 고용인들은 가족비용 및 책임에 대한 부담을 줄이는 일이나 여가시간, 문화활동, 휴가 및 자녀들을 위한 다양한 지원을 마련하는 일 등에 관심을

병행할 수 있도록 다양한 혜택을 제공해줄 것을 요구하고 있다는 점을 깨닫고 이 문제에 더욱 관심을 쏟고 있다.

기업의 가족친화적 혜택은 2000년대에 오면서 정부의 지원²⁸⁾ 및 관심과 더불어 상당히 활성화되고 있으며 특히 가족을 위한 보육서비스의 발전에 관심을 보이고 있다. 대기업 중에는 회사 휴가별장을 가지고 있는 곳도 있지만 대부분의 회사들은 고용인들의 휴가비용에 대한 재정적인 지원을 한다(holiday vouchers). 서비스 바우처(chèque emploi-service)는 가정 돌봄 서비스의 발전을 위한 주요 도구로서 재가 보모나 다른 보육시설의 비용을 이 바우처로 지불할 수 있다.

프랑스 기업 가운데 가족친화적 서비스를 제공하는 기업들이 증가하고 있지만 아직까지 다수는 아니다. 중요한 사내 탁아시설을 살펴보면 현재 프랑스에서 활용되고 있는 사내 탁아시설은 모두 4가지 종류가 있다. 단일기업탁아소, 기업간 탁아소, 기업-지역공동체 협력 탁아소, 기존 탁아시설에 수탁이 그것이다. 근로자들이 가장 선호하는 형태가 사내탁아소이지만 이것의 가장 큰 문제는 설립비용의 문제이다. 반면 설립비용이 전혀 들지않는 기존 탁아시설에 수탁할 경우 설립비용의 문제는 해결되지만 회사의 출퇴근 시간이나 근무형태에 맞는 맞춤형 운영이 어렵다는 점과 회사와 탁아시설간의 거리 문제로 인하여 실제 근로자에게는 큰 혜택이 안될 수도 있다는 어려움이 있다. 이런 점에서 최근에는 몇몇 기업이 함께 운영하는 기업간 탁아시설이나 기업과 지자체가 공동으로 운영하는 기업-지역공동체 협력 탁아시설이 관심을 모으고 있다.

기업내 탁아소는 2000년대 중반부터 기업과 정부가 일가정 양립이라는 큰 정책하에서 연계하여 추진되고 있다. 회사내의 탁아소는 이동시간의 단축 및 근무시간과 자녀 위탁 시간의 조정 등에 있어서 상당한 잇점을 가지고 있기 때문에 부모 근로자들이 가장 원하는 것 중 하나이다. 이러한 분위기에 힘입어 기업내 부모들의 편의를 도모하는 기관으로 정부의 지원하에 2008년 《기업내부모감시소(Observatoire de la parentalité en entreprise)》²⁹⁾가 만들어졌고 곧이어

가지고 있음을 보여주고 있다.

28) 회사들이 보육서비스에 재정을 투자하게 되면 이것은 세금 공제의 대상이 된다. 이러한 선불 서비스 바우처는 기업사회정책의 일환으로서 기업의 사회적 기여를 위한 현대적이며 효과적인 도구로서 인식되고 있다.

29) 이 기관은 2019년 직장과 삶의 질 감시소(Observatoire de la qualité de vie au travail)로 명칭을 바꾸었다. 이 기관은 기업내 부모 헌장(La charte de la parentalité en entreprise) 체결에 노력하여 헌장을 마련하고 기업에서 고용주와 근로자가 함께 이 헌장에 사인하여 기업 내에서 부모들이 자신의 일을 열심히 하면서 부모로서 자녀

《탁아소와 기업 클럽(Club des crèches et entreprises)》이 만들어졌다. 2010년 2월 16일 창설된 이 클럽은 기업내부모감시소와 함께 이미 기업내 탁아소를 설치한 60여개의 대기업과 중소기업 및 소규모 기업들이 참가하고 있다. 이 클럽은 고용주가 탁아소 설치 투자를 활성화하고 좋은 사례를 공유하는 것을 목표로 창설되었는데 2010년 이를 위한 가이드를 배포하였다. 좋은 경험을 공유하기 위해서 이 클럽의 회원 기업들은 매년 아직 기업내 탁아소를 설치하지 못한 기업 한두개를 후원하는 일을 하며 2012년 말까지 10,000개의 탁아소를 설치할 계획을 추진해왔다. 출산율도 높히고 어머니들의 경제활동 참가도 높힐 수 있기 때문에 일가정 양립은 기업에게도 큰 관심사라고 할 수 있다. 이를 위해서 이미 프랑스 내에 10,000개의 기업내 탁아소가 설치되어 있다.

사내 탁아소 설치 이외에도 프랑스 기업들은 2010년 이후 다양한 제도들을 도입하여 직원의 일가정양립을 도와주고 있다. 아래의 표는 《직장에서의삶의질감시소》에서 좋은 사례들로 소개한 내용을 정리한 것이다.

〈표 3〉 프랑스 기업의 일가정양립을 위한 지원 제도

	지원제도	기업	내용
서비스	Conciergerie 가사서비스	SFR (이동통신사)	한달에 5유로의 회비로 이 서비스에 가입하면 장보기, 세탁, 미용관리, 옷수선, 구두수선서비스 등을 이용할 수 있음
	가족돌봄휴가	Casino (유통기업)	일시적으로 돌봄이 필요한 가족을 위해 사원이 특별휴가를 얻을 수 있는 제도 연간 12일까지 유급으로 사용가능
	가족돌봄 정보센터	Casino (유통기업)	가족돌봄관련 상담 및 정보를 제공하는 정보센터 설치
	청소년 정보센터	La Poste (우체국)	청소년 자녀를 둔 사원을 위해 청소년 자녀 관련 스트레스, 교육에의 어려움, 소통관련 문제 등을 상담해주고 관련 정보를 제공하는 정보센터 설치
	돌봄시설 정보센터	France Television	자녀의 보육시설 및 돌봄시설을 찾는 데 어려움을 겪는 사원을 위하여 다양한 돌봄시설 관련 자료, 공식 자료 제공
	Flexi Crèche 긴급돌봄 서비스	Société générale (은행)	밤이나 아침 일찍 등 급하게 돌봄이 필요한 사원의 자녀를 돌봐주는 서비스. 한달전에 미리 신청할 경우에는 긴급이 아닌 경우에도 돌봄이 가능함

양육하는 일에도 매진할 수 있도록 기업이 적극 지원하는 일에 앞장서고 있다
(www.observatoire-qvt.com. accessed 09 June 2023).

현금 지원	재정지원	Banque de France	출산휴가중인 여성사원 모두에게 휴가 이전 12개월 평균 임금의 100%를 지불하며 이에는 모든 상여금 및 기타 수당도 모두 포함하여 지불됨
	아버지 출산휴가	SFR	배우자의 출산후 11일 동안의 휴가 기간 중 월급의 100% 지급됨
	자녀돌봄비 지원	AREVA (원자력발전)	12세이하 자녀 돌봄서비스 이용을 위한 비용으로 자녀 한명당 매년 700유로 지원(CESU Chèque Emploi Service Universel 일종의 선불 바우처) 돌봄시설, 운동시설 등에 사용할 수 있음
	출산·입양지원금	Capgemini (디지털 서비스)	자녀 출생 혹은 입양시 120유로 지원(CESU로)
	자녀돌봄비 지원	Carrefour (유통)	자녀돌봄 서비스 비용 지원. 1년에 자녀 한명당 260유로(CESU로 지원)
	출산·양육 지원 서비스	SFR	임신중인 여성 사원은 임신 3개월부터 매일 30분, 4개월이후부터는 매일 1시간 근무 시간 단축 16세이하 자녀를 둔 사원은 자녀 병가 연간 3일 가능 자녀출생시 사회보장 월 상환 25%에 해당하는 축하금 지급 자녀 6세까지(장애자녀의 경우 8세까지) 양육 휴직 가능
근무시간조정	재택근무	France Télévision	일주일에 2일까지 재택근무 가능
	유연근무제	Banque de France	근무시간을 생활의 리듬에 맞게 유연하게 조정가능
	휴가분할사용	France Télévision	일년에 55일 휴가일수를 나누어서 시간제로 활용가능
	휴직후 도움서비스	BNP Paribas	출산휴가, 양육휴직 후 복귀시 직장에서의 적응을 도와주는 프로그램
	개학시 유연근무	Capgemini	9월 개학시에 2시간까지 근무시간 조정 가능
	출산휴가연장 Scuelle휴직	L'Oréal	출산 휴가이후 4주까지 출산휴가 연장 가능. 100% 유급

출처: www.observatoire-qvt.com/bonne-pratique. accessed 12 June 2023

IV. 결론: 프랑스 출산 장려를 위한 가족정책의 젠더적 합의

프랑스 정부가 2015년 가족부분에 지출한 비용은 총 702억 유로로서 프랑스 GDP의 3.1% 수준이다. 이러한 비용은 출산과 관련한 금전적 지원, 자녀 양육과 관련한 지원은 모두 국가가 관리하는 가족수당기금에서 충당하기 때문에 유럽연합 전체의 비율보다도 높은 비율을 보이는 것이다. 자녀의 출산과 양육과 관련된 국가의 금전적 지원이외에도 다양한 출산 장려 가족정책을 갖추고 있고 기업에서도 일가정양립을 실천할 수 있도록 정부가 적극적으로 지원하고 있는 프랑스는 이러한 정책의 효과로 유럽연합 회원국 가운데 출산율이 가장 높은 국가이다. 1990년대 35시간 노동이 확립되면서 일가정양립에 대한 관심이 높아졌고 유럽연합에서 일가정양립에 있어서 기업의 역할을 강조하는 조치들이 나오면서 프랑스에서도 출산·양육에 대한 기업의 지원이 확대되고 있다. 국가가 제도의 틀을 마련하고 재정적 지원을 하고 기업은 이를 현장에서 실천하는 형태를 이루면서 프랑스의 출산율은 산업민주국가 가운데 최상위를 차지하고 있다.

그러나 출산장려에 있어서 기업의 역할이 확대되고 있기는 하지만 프랑스 가족정책은 양육의 자유선택제도나 영유아의 가정돌봄 선호 등의 사회적 분위기로 인하여 여성들이 임신과 출산이후 직장으로 복귀하기 보다는 가정에서 자녀들의 양육에 매진하기를 바라는 측면이 있어서 성평등 관점에서는 다소 부정적이다.

첫째는 여전히 여성들의 시간제 노동 비율이 높고 임금의 젠더갭이 크다는 것이다. 임금의 젠더갭은 최근에 들어오면서 점차 줄어들고 있지만 민간 부문에서는 여성 임금이 남성의 72%, 공공부문에서 82%로 나타나서 아직 가야할 길이 남아있음을 의미한다. 이러한 젠더갭의 가장 큰 원인은 여성근로자 중 시간제 노동이 많다는 것이다. 전체 남성 근로자 가운데 8.1%만이 시간제근로자인데 비해서 여성근로자 가운데 30.4%가 시간제 근로자이다.³⁰⁾ 시간제 고용의 이유 중 여성들은 자녀 양육이 상당히 높은 비율을 차지하고 있는 것으로 보아 여전히 자녀 양육을 위해서 여성들은 시간제로 택하고 있음을 알 수 있다. 육아 휴직기간중에 시간제 근로를 신청할 수 있어서 상당히 많은 여성들이 시간제 근로를 신청하면서 여성의 시간제 비율은 좀처럼 나아지지 않고 있다. 노동시간의 유연성은 분명히 부모들이 일과 가정생활의 조화를 이루기 위한 좋은 방법

30) <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/publication-de-ledition-2022-des-chiffres-clevers-legalite-reelle-entre-les-femmes-et-les-hommes>. accessed 20 June 2023

이지만 여성근로자가 주로 활용하게 되면서 여성들의 임금, 직장내 승진 등에서 남성에게 비해서 불리한 요소가 되고 있다.

두 번째 지적할 수 있는 것은 육아휴직의 경우 어머니와 아버지 모두 육아휴직을 신청할 수 있지만 어머니의 신청이 월등히 많다는 것이다. 육아휴직에 대한 수당 지급은 1990년대에 실업률이 높아지면서 실업률의 증가라는 문제를 해결하기 위해서 정부에서 출산한 여성들이 육아휴직을 하고 이에 수당을 지급하면서 이들을 가정으로 돌려보내 실업률을 낮추려는 목적이 있었다. 이것은 양육수당 확대 이후 둘째 자녀를 가진 여성의 경제활동 참가율이 1994년 70%에서 1995년 44%를 기록할 정도로 급속히 감소한 것으로 잘 알 수 있다. 이렇게 양육휴직과 수당제도는 결국 여성들이 국가로부터 금전적 지원을 받고 양육을 선택하게 하는 효과를 가져왔다. 이에 더해서 ‘경제활동자유선택수당’의 경우 경제활동을 중단하거나 혹은 근무시간을 축소한 부모에게 국가가 지급하는 수당인데 이 수당의 신청이다(유은경 2016). 양육휴직의 경우 회사로부터는 지급되는 급여는 없고 가족수당기금으로부터 정액을 지원받는데 그 최고 금액이 600 유로인 것을 생각하면 연봉이 높은 아버지들이 이 지원금을 받고 양육 휴직을 한다는 것은 가계의 경제상황으로 봤을 때 거의 불가능일이라고 할 수 있다. 그렇기 때문에 결국 연봉이 더 낮은 어머니들이 양육휴직을 택하게 된다. 이렇게 볼 때 프랑스가 출산을 장려하기 위해서 마련한 가족정책 가운데에는 여전히 어머니가 양육의 주체이며 어머니가 집에서 자녀를 양육하는 대신 국가가 이에 대해서 금전적 지원을 하는 방식을 택하고 있어서 어머니가 자녀를 양육한다는 고정관념을 깨는 것이 쉽지 않은 분위기이다.

마지막으로 프랑스 국가가 마련한 다양한 출산 장려를 위한 가족정책들이 사실상 저소득층 여성들에게 가정에서 자녀를 양육하게 하는 경향이 있고 고소득층 여성들은 직업을 유지하게 하는 경향이 크다. 위에도 지적하였듯이 경제활동자유선택수당제도는 저소득층 여성이 자녀를 양육하는 것을 택하고 가정에 머무르게 할 가능성이 높으며 자녀가 3세이후에 다시 직장에 복귀할 때 또다시 시간제 근로나 더 열악한 조건의 근무환경으로 내몰릴 가능성이 있다는 것이다. 자녀를 보육시설에 맡기고 직장에 다니면서 받는 월급보다 경제활동자유선택수당의 혜택을 받는 것이 더 낫다고 판단할 수 있는 저소득층 여성들은 이러한 제도를 택하게 되고 반면 경제활동자유선택수당보다 훨씬 좋은 조건의 임금체계에 있는 고소득층 여성들은 이 제도를 택하지 않게 되어 결국 프랑스 사회 여성들간에 저소득층 여성들의 경제활동 참가율은 낮아지게 될 가능성이 있다. 이렇게 보면 국가의 이러한 정책은 여성들 사이의 분리를 만들고 고소득층 여

성과 저소득층 여성들의 출산과 양육을 둘러싼 서로 다른 이해관계를 형성할 가능성을 낳고 있다.

지난 10년동안 정부의 이데올로기적 지향과 관계없이 가족정책은 양육시설의 발전과 더불어 양육의 질을 제고하는데 관심을 두어왔다. 정부의 이데올로기적 지향은 결국 어떻게 국가가 지원할 것이냐 즉 지원 방식의 차이였다. 좌파 정당은 양육의 질을 강조하여 공동양육구조에 관심을 두었고 우파 정당들은 부모들이 일할 것인가, 양육할 것인가를 선택하도록 하면서 현금으로 지원하는 것을 선호했다. 정책 목표는 부모를 위한 '선택의 자유'와 더불어 자녀양육 방식의 다양성과 국가 지원형태의 다양성이었다. 어떤 형태를 택하더라도 근본적으로 어머니가 아버지보다 더 손쉽게 양육휴직을 택하게 되는 것, 그리고 저소득층 여성들이 고소득층 여성보다 쉽게 노동시장에서 물러나게 된다는 사실 자체는 변화하지 않았다.

또하나 지적해야하는 것은 프랑스 가족 정책에서 선택의 자유와 더불어 양육 방식의 다양성은 양육의 가내 혹은 개인주의적인 개념을 심화하는 경향이 있다. 보육사라는 제도는 집합 시설에서의 양육에 내재해있는 교육적인 개념을 대신해 양육의 가족화 개념으로부터 나온 방식이라고 할 수 있다. 프랑스의 가족중심 양육문화에 근거한 제도라고 할 수 있다. 이러한 보육사가 근년에 오면서 크게 확대되고 이들이 3세미만 영유아 보육에서 차지하는 비중이 점차 높아지고 있는 현상들은 결국 프랑스의 가족중심 양육문화가 변하지 않고 형태를 바꾸고 재생산되고 있음을 의미한다. 결국 이러한 보육사를 고용하기 어려운 가정이나 아니면 사회적으로 팬데믹과 같이 이러한 보육사를 고용하기 어려운 상황에 이르게 되면 다시 어머니들이 보육의 주책임자가 되어야함을 의미하기 때문에 프랑스의 독특한 제도인 이 보육사 제도는 젠더적 관점에서 재고찰이 필요하다.

마지막으로 이러한 맥락에서 기업에게 양육 부분에서의 역할을 부여한다는 것은 국가에 의해서 규제되는 공공서비스라는 개념을 다양화하자는 의미로 해석할 수 있다. 이것은 양육 활동의 다양성 혹은 불평등을 의미하게 되며 결국 가족들간의 큰 불평등을 가져올 수 있다. 양육에 있어서 기업의 역할 강화는 양육의 이원적 제도 즉 집합적, 사적 양육 제도를 유지하게 하면서 사회적, 젠더적 불평등을 줄이려는 시도는 아니라고 할 수 있다. 국가의 지원은 여전히 수당과 세금 공제 그리고 가족에 대한 사회적 기여금의 공제 형태로 이루어지고 기업들이 양육서비스의 일정부문을 담당하게 되면서 국가에서의 지원은 모든 부모에게 동일하게 혜택이 되지만 기업의 지원은 가계마다 다르게 지원이 이루어진다.

프랑스 가족 정책은 최근에 오면서 기업의 역할이 강화되고 있지만 양육의 모성 책임 문화와 완전히 결별한 것은 아니다(Orloff 2006). 사적 영역에서 성평등을 증진시키려는 정책 수단은 거의 없다. 전체 제도는 가정이던지 공적 영역이던지 간에 양육 책임을 여성에게 지우고 있다는 느낌을 지울 수 없다. 양육 방식의 선택 자유와 기업의 역할 강화라고 하는 최근의 변화는 가족이 기초라는 프랑스 사회제도의 근간을 완전히 바꾼 것은 아니다. 가족 운동의 영향은 여성이나 자녀보다는 가족이라는 명분을 프랑스 국가가 더 견고히 지키려는 것으로 보인다(Chauvière 2006).

참고문헌

국문 자료

유은경. 2016. “양육수당제도 개혁을 통해서 본 프랑스 가족정책의 변화.” 『아시아 여성연구』 55(2), 149-184.

영문 자료

Fagnani, Jeanne & Marie-Thérèse Letablier. 2006. “Work and family life: the impact of the 35 hours law on the work and family life balance in France.” *Work, Employment and Society* 18(3), 551-572.

Klammer, Ute & Marie-Thérèse Letablier. 2007. “Family Policies in Germany and France: The Role of Entreprises and Social Partners.” *Social Policy & Administration* 41(6), 672-692.

Letablier, Marie-Thérèse. 2003. “9. Work and family balance: A new challenge for policies in France.” *Advances in Life Course Research* 8, 189-209.

_____. 2006. “Childcare in a changing world: policy responses to working time flexibility in France.” in *Children, Changing families and Welfare States*, edited by J. Lewis, 201-219. Cheltenham: Edward Elgar.

OECD. n.d.a. “Public Spending on family benefits.” www.oecd.org/els/soc/PF1_1_Public_spending_on_family_benefits.pdf (accessed 07 June 2023).

_____. n.d.b. “Time use of work and care.” www.oecd.org/els/family/LMF2_5_Time_use_of_work_and_care.pdf (accessed 07 June 2023).

Riedmann, Arnold et al. 2006. “Working time and worklife balance in European companies”. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2006/working-time-and-worklife-balance-european-companies> (accessed 21 April 2023).

<https://data.worldbank.org/indicator/SP.DYN.TFRT.IN> (accessed 21 April 2023).

<https://data.worldbank.org/indicator/SP.DYN.TFRT.IN?locations=FR> (accessed 21

April 2023).

https://wdi.worldbank.org/table/2.14?_gl=1*13ukair*_gcl_au*MzQ3NjkyNjY5LjE3MjU2NzI5NTI (accessed 21 April 2023).

<https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FM.NE.ZS?locations=FR> (accessed 03 June 2023).

www.oecd.org/els/family/database.htm (accessed 01 December 2023).

프랑스어 자료

Bernaudo, Mathieu & Anne Eydoux. 2009. “Activating the Unemployed and Modernizing Public Employment Services in France: Current Challenges Regarding Security and Flexibility.” Second Aspen/ETUI-REHS conference: Activation and Security, Masaryk, March.

Chauvière, Michel. 2006. “Enjeux de la neo-familialisation de l'Etat social.” Colloque CNRS/Matisse/Universite Paris I on 'Etat et regulation social'

Cornuau, Frederic. 2009. “Salaries et employeurs: des perceptions differentes de la conciliation?” in *Entre famille et travail, des arrangements de couples aux pratiques des employeurs*, edited by Ariane Pailhe and Anne Solaz, 409-429. Paris: INEA-La decouverte Paris.

Daune-Richard, Anne-Marie, Sophie Odena & Francesca Petrella. 2006. “Innovation et diversification des modes d'accueil de la petite enfance: quelle participation des entreprises pour quelle gouvernance?” Rapport LEST pour la Caisse nationale des allocations familiales, April, <https://efe.web.ined.fr/pwp/odena.pdf> (accessed 9 June 2023).

Drees. 2023. “La part des enfants de moins de 3 ans confiés principalement à une assistante maternelle ou une crèche a presque doublé entre 2002 et 2021.” Etudes et resultats N.1257, February, <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/sites/default/files/2023-02/ER1257MAJ.pdf> (accessed 10 June 2023).

Lanquetin, Marie-Thérèse & Marie-Thérèse Letablier. 2005. “Concilier

- travail et famille en France: approches socio-juridiques.” Rapport de recherche 22, Paris: Centre d'etudes de l'emploi du travail, June, <https://ceet.cnam.fr/publications/rapports-de-recherche/rapports-de-recherche-2005-954197.kjsp?RH=1507626803290> (accessed 10 April 2023).
- Méda, Dominique & Renaud Orain. 2002. “Transformations du travail et du hors travail: le jugement des salaires.” *Travail et Emploi* 90, 23-38.
- Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances. 2022. “Chiffre-Cles-Edition 2022.” December 13, <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/publication-de-ledition-2022-des-chiffres-cles-vers-egalite-reelle-entre-les-femmes-et-les-hommes> (accessed 20 June 2023).
- Observatoire de la parentalité en entreprise. 2016. “Guide crèches & entreprises. Quelles solutions pour mon entreprise?” June, https://www.ff-entreprises-creches.com/wp-content/uploads/2016/06/Guide_club_entreprises.pdf (accessed 25 May 2023).
- Observatoire national de la petite enfance. 2021. “L'accueil du jeune enfant en 2020.” December, https://www.caf.fr/sites/default/files/medias/cnaf/Nous_connaitre/Recherche_et_statistiques/Onape/Cnaf_Rapport%20Onape_Accueil%20du%20jeune%20enfant2021.pdf (accessed 25 May 2023).
- Orloff, Ann-Shola. 2006. “L'adieu du maternalisme? Politique de l'Etat et emploi des meres en Suede et aux Etats-Unis.” *Recherches et provisions* 83, 9-28.
- Pailhé, Ariane & Anne Solaz. 2010. “L'implication des entreprises dans l'aide a la parentalite en Frane: Une initiative bienvenue mais source d'inegalites entre salaires.” *Revue interventions économiques* 41, 1-17.
- Périvier, Hélène & Grégory Verdugo. 2021. “Cinq ans apres la reforme du conge parental, les objectifs sont-ils atteints?” *Policy brief* 88, 1-16.

www.caf.fr (accessed 14 May 2023).

www.sa.areva.com (accessed 23 May 2023).

www.caf.fr/sites/default/files/medias/cnaf/Nous_connaître/qui_sommes_nous/Textes_de_r%C3%A9f%C3%A9rence/COG/180711%20CP%20Le%20conseil%20d'administration%20de%20la%20CNAF%20approuve%20la%20COG%202018-2022.pdf (accessed 01 June 2023).

www.vie-publique.fr/fiches/37958-politique-fiscale-et-prestations-sociales-en-faveurs-des-familles (accessed 05 June 2023).

certification.afnor.org/ressources-humaines/label-egalite-professionnelle-entre-femmes-hommes (accessed 07 June 2023).

www.vie-publique.fr/fiches/21967-quelles-sont-les-differentes-ressources-de-la-protection-sociale (accessed 07 June 2023).

www.observatoire-qvt.com (accessed 09 June 2023).

www.observatoire-qvt.com/bonne-pratique (accessed 12 June 2023).

Abstract

Role of State and Company in French Family Policy

Minjeoung Kim ■ University of Seoul

The main purpose of this paper is to describe in detail the role of the state and corporations in France's fertility promotion policy since the 2000s and to find out what limitations there are from the perspective of gender equality. France has long been pursuing family policies to encourage childbirth, and has recently expanded the home childcare system by respecting freedom of choice in raising children. The cores of French family policy are government financial support for childbirth and childrearing, expansion of childcare facilities for work-family balance, and equal sharing of roles between men and women in childrearing and care. In particular, in order to achieve work-family balance, France has developed policies that promote this along with companies, guaranteeing a family tax credit system, deduction of corporate childcare facility operating expenses from corporate tax, and financial support for the establishment and operation of childcare facilities within companies. Based on this, French companies have been supporting parent workers through prepaid voucher systems as well as in-house daycare centers in order to achieve work-life balance. These changes in France have greatly contributed to maintaining the highest birth rate and female employment rate in Europe. However, the system of free choice of childcare method eventually led low-income women to return to their homes, and various systems within companies are mainly used by female workers, so work-family balance has limitations that add to the burden on women. In the end, the various institutional foundations for encouraging childbirth in France do not contribute to changing the grand proposition of maternal responsibility for raising and caring.

Key Words: French Family Policy, Role of Company, Expansion of Care Service, Balance of Work and Family, In-Home Childcare Provider

□ 논문접수일: 2024년 7월 12일, 심사완료일: 2024년 8월 12일, 게재확정일: 2024년 8월 19일