

■ 특집 ■

## 프랑스 기업 내의 이주여성노동자들의 고용불평등 실태

최향란

### I. 들어가며

북아프리카 마그레브계 이민자들은 프랑스 출신 및 유럽계 이민자 출신에 비해 현저히 높은 실업률과 고용이 불안정한 상태에 놓여 있다. 주지하다시피 아랍식 이름만으로도 취업을 원천적으로 거부당하는 고용차별 사례도 빈번하다. 그리고 이들이 겪는 노동시장에서의 불평등과 소외, 배제 문제는 이들 후손에게까지 그대로 세습되고 있다.<sup>1)</sup> 여기에 젠더 문제가 추가된다면, 북아프리카 마그레브계 이주여성들이 노동시장에서 더욱 심한 불평등을 겪고 있음을 발견할 수 있다. 본고는 이러한 마그레브계 출신 이주여성 노동의 불평등 상황을 전 세대를 아울러 점검해보려 한다.

사실 이주 여성들에 관한 연구는 역사적 시각 또는 사회적 시각에서 상당한 연구성과를 내놓고 있다. 그러나 주된 관심 범위는 사회적

---

1) 김승민, 「프랑스 노동시장에서의 이민자 불평등 문제」, 『국제정치연구』, 제14집 1호(2011), 54쪽. 뒤게 엠마뉴엘 등이 2006년 실시한 취업지원자의 인종 출신에 따른 이력서 송부와 관련된 실증조사 결과에 따르면 프랑스에서는 같은 이력서를 내밀더라도 아랍계나 아프리카계 이름의 지원자는 프랑스계 이름의 지원자에 비해 취업이 훨씬 힘든 것을 보여준다. 실제 실험에서 입사 이력서의 내용이 똑같다하더라도 모로코 출신 이름을 기재한 구직자는 프랑스 이름을 기재한 구직자보다 면접 기회를 가질 확률이 2.8배~3.5배나 적은 것으로 나타났다.- 김승민, 「프랑스 노동시장에서의 이민자 불평등 문제」, 『국제정치연구』, 제14집 1호(2011), 56쪽 인용.

통합에만 집중되어 있음을 발견할 수 있다. 보다 실질적 측면, 즉 노동의 현장 내부에서 벌어지고 있는 현상에 대해 깊이 들여다볼 수 있는 연구 성과는 사실 미흡하다. 이런 문제의식에서 출발하여 노동이 행해지는 공간인 기업 내에서 여성들이 직접적으로 그리고 구체적으로 어떤 차별을 받고 있는지 그 실체적 측면을 살펴보려는 것이 본 연구의 주목적이다. 또한 선행 연구 대부분은 시대적으로 90년대 말까지에 초점을 맞추고 있다. 그러나 기업의 내부를 면밀히 들여다보는 것은 현재의 삶과 밀접한 연관을 맺기에 본 논문은 2000년대 이후의 상황을 보다 집중적으로 고찰해보려 한다. 이와 더불어 분석대상은 주로 호텔과 연관된 청소하청업체, 그리고 식품유통업체와 일부 레스토랑 부문이다. 이 직종들은 이주여성들이 대다수를 차지하며, 그들이 쉽게 접할 수 있는 직종이기 때문에 대표적 연구범위로 설정하였다.

주지하다시피 프랑스식 통합모델은 프랑스가 인종주의와 차별행위에 필요한 해답이나 틀을 제시할 수 있도록 준비시키지 못했다. 반대로 프랑스식 모델은 민족 및 인종적 구분을 혼란스럽게 하면서 차별시스템을 형성하는 데 기여했고, 차별에 대한 관심이 증가하면서 통합패러다임은 도전받기 시작했다.<sup>2)</sup> 게다가 프랑스 사회의 변화, 수차례의 테러로 인한 프랑스인들의 이민자들에 대한 태도, 그리고 아랍세계에 대한 부정적 인식 등으로 인해, 이주민들은 프랑스 사회에는 위협의 상징이며, 테러에 노출되고 있다는 잠재적 위협의 표시로 간주될 수 있는<sup>3)</sup> 부정적 시선을 한 몸에 받기 시작했다. 이와 더불어 이주자들의 취업은 여성들의 테러화가

2) Steven Vertovec, Susanne Wessendorf, 부산대학교 사회과학연구원 옮김, 『흔들리는 다문화주의』 (박영사, 2014), 196-197쪽.

3) 김민정, 「여성이민자는 이민의 수혜자인가?: 프랑스 내의 북아프리카 출신 여성이민자의 경우」, 『유럽연구』, 제28권 2호(2010), 54쪽. 2013년 초 취업현황에 따르면 2012년 프랑스에 들어온 마그레브인 남성의 경우 45, 알제리 30퍼센트 이하, 튀니지 45퍼센트라면, 여성의 경우 모로코 여성은 10퍼센트 상회, 알제리 여성은 10퍼센트 미만, 튀니지 여성이 간신히 10퍼센트를 넘는 정도이다. 여성이민자는 전체적으로 시간제 고용과 같은 불안정한 형태로 고용되고 있다. 공직을 제외한 임시직의 10퍼센트가 이민자들인데 여성이민자 세 명 중 한 명이 임시직에 종사하는 것으로 나타났다(34퍼센트, 전체 고용인 가운데 임시직은 28퍼센트). 특히 노동자로 일하고 있는 여성이민자 중의 37퍼센트가 임시직으로 상당히 불안한 고용상태이다. - 김민정, 「여성이민자는 이민의 수혜자인가?: 프랑스 내의 북아프리카 출신 여성이민자의 경우」, 『유럽연구』, 제28권 2호 (2010), 42쪽 인용.

진척되면서 더욱 열악한 상황에 놓여 있다.

## II. 이주의 여성화와 이주 여성의 직종별 노동 차별

프랑스에서 여성들의 이주는 역사적으로 여러 차례의 단계를 거치고 있으며, 주로 세 번째 유입 시기인 1974년 이후 프랑스에 대거 유입된다.<sup>4)</sup> 유입여성은 남성에 비해 수적으로 많은 편이 아니었지만, 2000년 중반부터 국제 이주 속에서 여성 비율은 50%라는 상징적 증가 현상을 보여주고 있으며, 이는 ‘이주의 여성화’로서 해석된다. 1990-2000년을 기준으로 볼 때, OECD국가로 들어온 여성의 85%가 프랑스에 정착하며, 이주 당시 평균 나이는 47.1세로서 여자는 46.3세이다. 그리고 이 나이는 점점 더 젊어지고 있다. 특히 고등교육 수준의 이주 여성 비율은 1990-2000년도 1.8%에서 2000-2006년 2.7%로 증가하였다. 이는 능력있는 여성들의 증가와 밀접한 관련이 있다. 이러한 세대별 이주의 진화와 여성화는 이주민 정책재고에 큰 영향을 주게 되었고, 이주의 여성화의 비율은 1990년 38%, 1999년 41% 그리고 2006년에는 46%로 증가하였다.<sup>5)</sup> 이와 더불어 새롭게 관찰할 수 있는 것은 21세기 전환기에 국제 이주흐름의 또 다른 특징을 형성하는 ‘지식인의 도피(*fuite des cerveaux*)’ 현상이다. 즉 소위 배운 여성들이 이주하는 것으로, 과학 분야에서 최근 여성화와 젠더를 통합하는 학문의 다양성들이 생겨나면서 더욱 이러한 이주 경향을 가시화시키고 있다.<sup>6)</sup>

그러나 위의 경우는 극히 미미한 비율을 차지하고 있으며 아직까지 대부분의 여성들은 고용불안의 어려움에 처해 있다. 최근에는 경제적 불황을 계기로 이주국의 국내 환경이 변하고 이주자들에 대한 관용이 한계에 다다른 실정이고, 이주여성의 젠더차별, 이로 인한 이주여성의

4) 박단, 『프랑스공화국과 이방인들』 (서강대학교 출판부, 2013), 301쪽.

5) Rafik Boukha-Hassane, Fatiha Talahite, “une féminisation de l’immigration algérienne dans les pays de l’OCDE au tournant du XX I e siècle”, *homme & migrations*, n° 1311, pp. 66-67.

6) *Ibid.*, p. 63.

빈곤화 등 새로운 현상이 부각되고 있다.<sup>7)</sup> 가족 부양자로서의 남성 중심 정책으로 인한 장벽도 있지만, 여성들은 남성에 비해 직업 선택의 폭 또한 좁다. 여성의 노동 형태나 실업 상황에 근거하여 볼 때 ‘이주’와 ‘젠더’라는 요소가 투입되면 더욱더 복잡한 노동상황을 연출하게 된다. 일반적으로 이주여성들은 이주 전에 전문직을 가졌던 사람이라도 가족 부양책임이나 언어의 문제를 마주하며 이주 이전과 다를 바 없거나 더 못한 사회적 지위를 갖게 된다. 여성들은 시간제로 고용되기 쉽고 또한 가장 싼 노동력으로 취급되어 가사일의 연속인 가정부, 식당 보조, 의류공장 등에 취직될 수 있다.<sup>8)</sup> 또한 저임금과 장시간의 노동을 감수하면서 자신들의 공동체에 속해 있는 산업체에 취직을 하여 언어, 인종차별의 경험을 피하기도 한다.

이주여성들이 접하는 근로유형을 보면, “육아”와 “가사노동”, 독거노인 보호 등 “간호, 보살핌”의 업무를 담당하고 있다. 여성의 경우, 이주민의 경제활동 참가율은 프랑스인 경제활동률보다 훨씬 낮다. 이주여성의 활동인구율은 2008년 기준 평균 56.32%이며 알제리 출신은 45%를 차지하며, 마그레브국가 출신의 이주여성들이 낮은 경제활동률을 보여주었다.

2008년 출신국가에 따른 이주민들의 활동 비율

	남성	여성
프랑스에서 출생한자	74,2	66,3
스페인	66,3	63,2
이탈리아	60,2	56,9
포르투갈	81,5	74,7
알제리	79,3	45,9
튀니지	80,7	50,3
모로코	77,2	51,0
아프리카의 다른지역	82,0	65,4
터키	84,3	30,1
유럽경제공동체 국가	75,0	56,4

출처: 2008년 지속적인 직업에 대한 프랑스국립통계청 자료

7) 전경옥, 「젠더 관점에서 본 다문화 사회의 사회통합」, 『아시아여성연구』, 46 (2007), 8쪽.

8) 같은 논문, 18쪽.

선행연구에 따르면 일반적으로 여성들은 남성보다 심각한 실업상태에 놓여 있고, 특히 전체 이주여성 중 30% 이상이 단순사무직에 종사하는 반면, 전체 프랑스 여성 중 20%만이 단순사무직에 종사하고 있다. 이주여성들은 주로 직접적 고용이 이루어지는 개인서비스업 직종에 집중적으로 분포했다. 그들의 32%는 “청소, 관리”에, 그 다음으로 “개인 및 가정 내 일”(25%), “보안, 조사”(21%) 업종이 주요 퍼센트를 차지한다.<sup>9)</sup> 위의 세 가지 업종이 이주여성들이 프랑스 사회에서 경제활동을 담당하고 있는 대표적 직업군이다.

한편 노동문제는 주거문제와 연결되어 있다. 일반적으로 프랑스에서 스튜디오를 구하기 위해서는 한 달 집세의 4배에 해당하는 봉급명세서를 제출해야 한다. 또한 많은 여성들은 생계비를 맞추기 위해 보통 2개의 일을 병행해야 한다. 아침에는 간호학교에서 식사담당의 일을, 저녁에는 세탁업으로 정신없이 하루를 보내곤 한다.<sup>10)</sup> 이와 더불어 경제적 상황에 반응하여 프랑스 기업들은 근로자들을 고용하는 데 있어서 혜택이 적은 단기적인 고용을 선호하였다. 이에 따라 고학력자 여성을 포함하여 이 일에서 저 일로 옮겨 다녀야 하는 비정규직 계약이 관행화되었다.<sup>11)</sup> 이주여성들은 일반적으로 노동조건이 열악하고 노동의 선호도가 떨어지는 직종에 분포한다. 통상 3d업종으로 분류되는 일들을 하면서 그들은 낮은 봉급과 열악한 노동환경 속에서 불평등한 고용 격차를 유지하고 있다.<sup>12)</sup> 2010년에 프랑스국립통계청이 16~65세의 프랑스 출신 및 이주민 2세대 남녀를 대상으로 실시한 조사결과에 따르면, 부모 2명 모두 마그레브 태생인 이주여성 2세의 65%가 고용상태를 유지하고 있었는데, 이 역시 프랑스출신 여성 고용률 86%에 비해 18%나 낮았다.<sup>13)</sup>

9) 임지영, 「프랑스 노동시장에 나타난 이주민의 경제적 관계와 사회통합」, 『지중해지역연구』, 제13권 제4호 (2011), 65-74쪽.

10) Caitlin Killian, *North African Women in France* (Stanford University Press, 2006), p. 172.

11) *Ibid.*, p. 174.

12) 임지영, 「프랑스 노동시장에 나타난 이주민의 경제적 관계와 사회통합」, 76-77쪽.

13) 김승민, 「프랑스 노동시장에서의 이민자 불평등 문제」, 85쪽.

다시 말해 이주여성들은 프랑스 경제사회구조에서 계약직 고용형태의 열악한 노동조건을 감수하고 있다. 이는 프랑스인들에 비해 두 배가 높으며 산업재해율도 매우 높다. 이주민들의 높아진 교육수준도 고용의 불평등을 돌파하지는 못하고 있다. 실상 특정 직업군에 이주민들의 경제활동이 집중적으로 분포되는 현상은 사회경제 구조적으로 이들이 차별당하고 배제되고 있음을 말해주는 지표로서 역할을 한다. 그렇다면 사회경제 구조적으로 낮은 고용률과 열악한 근무환경에 처해 있는 이주여성들의 경제활동의 실상을 구체적으로 살펴봄으로써 차별과 배제 구조를 보다 구체적으로 이해할 필요가 있다.

### Ⅲ. 기업 안에서의 노동불평등 사례

#### 1. 청소하청업체

프랑스에는 2010년 기준 12,000개의 청소업체가 있으며, 이들은 40만 명 가까운 직원을 고용하고 있다. 청소업체들은 15년 전부터 특히 역, 공항 그리고 공공의료기관 혹은 사립기관 등에서 2주에서 4주 정도의 많은 파업과 분규를 겪고 있다. 호텔업계에서는 프랑스를 대표하는 아코르(Accor) 그룹과 그룹의 파리 지부 호텔 청소 75%를 담당하는 하청업체 아르카드(Arcade)의 갈등을 시발점으로, 2002년 2월부터 2003년 2월까지 장기적인 파업, 2004년에는 아코르 그룹의 메르퀴르(Mercure) 호텔에서 단기적인 파업이 있었다. 또한 2005년 5달간의 파업이 작은 하청 체인 아스토르(Astor)의 한 업체에서 진행되었는데, 이러한 그룹은 용역업체의 하청 시행과 함께 많은 문제점을 드러낸다.<sup>14)</sup> 아스토르는 파업이 진행되는 동안 파업자들을 대체하기 위해 새로운 업체인 인터팀(Interim)과 불법적인 하청계약을 맺음으로써 5만 유로를 파업자에게 보상하라는 법원의 판결을 받게 되었다.<sup>15)</sup>

---

14) Odile Merckling, *Femmes de l'immigration dans le travail précaire* (L'Harmattan, 2011), p. 167.

15) *Ibid.*, p. 187.

2010년에는 콩코드-루브르(Concorde-Louvre) 그룹에 속하는 특급호텔인 콩코드 호텔 산하 콩코드 몽파르나스(Concorde-Montparnasse)호텔에서 하청업체 46명의 여성들이 2일 동안 파업을 전개하였다. 그들은 새로운 하청업체가 기존 사업체를 인수하면서 자신들을 정식 호텔 직원에 통합시켜주기를 강력히 주장했다. 그들의 요구는 당연히 무시되었고, 대신 1년이 지난 첫 번째 달 100유로의 임금 인상과 25개 대신 16개의 방청소를 7시간 내에 해야만 하는 아주 조금 가지적인 성과(?)를 거두었을 뿐이다. 또한 콩코드 라파리에트에서는 계약직 직원과 방학 동안 일하는 여분의 엑스트라 근로자 사이에 임금 불평등을 강요하였다.

그렇다면 왜 하청이 발전하는가? 1985년부터 하청업이 상업과 서비스 분야에서 가속화되었다. 10년 만에 하청업체 각 지점의 총매출은 52%가 상승했으며, 소속 근로자는 10만 명에 이르렀다. 관광업의 발전으로 인해 호텔 분야의 급속한 성장이 이루어지고 이와 더불어 호텔규모의 몸집불리기라는 강한 열망에 부응하여 체인 호텔의 통합이 이루어지고 있다. 일반적으로 3성, 4성급 호텔에는 준수해야 할 근로자에게 보다 유리한 기업협약이 존재하는데, 호텔은 이러한 협약으로부터 합법적으로 피할 수 있는 방법을 모색할 필요를 강하게 느끼고 있다. 이 모든 요인들이 청소업체의 외주화의 원인을 제공하고 있다. 이러한 경제적 비용의 효율성을 위해 취해진 외주화는, 특히 청소 또는 경비 분야에서 실질적으로 지배적인 경향으로 곧 자리잡게 되었다. 이러한 현상의 확장은 특히 프랑스 북부 지역에서 많은 안정적이고 법제적인 일들을 사라지게 만듦으로써 부정적 평가를 받고 있다. 이 분야는 초기에 남성적인 노동력을 대표하는 부문이었다. 그러나 이제 이러한 일들은 하청업체에 종사하는 이주 여성들의 몫으로 대변된다. 이들에게는 평등권이 보장되지만, 조합원으로서의 권리를 보유할 수 없는 여러 장치들과 근로자들의 지위가 다르다는 이유로 차별에 대한 투쟁을 전개하는데 어려움을 겪고 있다.

일반적으로 노동법(L.1224) L. 122-12조항에 의거한 고용협약의 조건을 보면, 계약이 다른 회사에 의해 진행된다면 근로자들은 고용승계가

되어야 한다. 그러나 이러한 규칙이 항상 적용되는 것은 아니며, 이런 경우 근로자들은 사회적 이득과 그들이 확보했던 기업에서 누리던 혜택을 적용받지 못한다. 일반적으로 3년마다 발주업체는 새로운 공급처와 계약을 하는데 계약을 원하는 기업들은 저임금으로 계약을 재개한다.<sup>16)</sup> 매년 새로운 업체들은 현장에서 일하는 실무노동자들의 정원을 줄이고, 현장을 다른 직원들로 교체시킨다. 이는 자연스럽게 근로자들의 전근과

한편 1980년대 이후 호텔 분야는 많은 발전을 거듭했다. 지점들의 오픈과 함께 용역업체 파견근로자들은 종종 모회사의 규약 밖에 머물러 보호를 받고 있지 못한 실정이다. 프랑스를 대표하는 아코르 호텔그룹 안에는 6개의 별도 체인이 있으며, 체인지부와 체인에 의존적인 호텔의 청소는 하청 상태에 있다. 프랑스로용연구센터(CEREQ)연구에 따르면, 방청소의 용역화는 프랑스호텔의 1/3을 차지한다. 아코르 그룹의 인력자원부서는 2002년에 이 그룹 호텔의 1/4이 청소를 용역업체에 맡기는 것으로 파악했고 파리 지역의 호텔 대부분은 하청업체와 관련되어 있음을 발표했다.

이런 호텔과 대규모 기업의 청소를 담당하는 청소업체에서 노동력 관리는 어떻게 이루어지는가? 2000년대 들어오면서 기업합병이 성사되면서, 청소업체 한 곳에서만 근로자가 22,000명을 상회하고, 노동자들은 부문별 근로자의 94%를 차지하고, 그 중 여성이 65%에 달한다. 근로자들의 32%는 이주민이며, 69%는 학위미소지자이다. 일드프랑스 지역의 경우 프랑스국립통계청(INSEE)에 따르면, 근로자의 69%가 이주민이며, 임원급 직원을 제외하면 거의 모든 봉급자들은 해외 출신이다. 마찬가지로 이는 프랑스에서 태어난 이주민 가족 출신자들의 20%를 상회한다.<sup>17)</sup> 이를 자세히 들여다보면, 근로자의 2/3가 시간제로 고용되어 있다. 2003년 말에 이 분야는 375,000명이 시간제 근로자로, 이를 환산하면 정규직 전일제 근무자 234,000명에 맞먹는 숫자이다. 일상적인 근로시간을 초과하면 수당을 받는 시간은 하루에 단지 15%이다. 그들은 평균 8시간에서 18시간 일을 하는 데에 비해, 근로자들이

16) *Ibid.*, pp. 168-169

17) *Ibid.*, p. 172.



평균적으로 임금을 받는 노동시간은 일주일에 23시간이다.<sup>18)</sup>

청소업체의 CNT조합의 노동관리를 보다 세밀히 살펴보면, 청소 분야에서 이주여성의 참여는 현저하다. 그들은 주로 산업체보다는 호텔업체와 병원 근무, 철도객실청소가 많다. 파리버스업체나 기차에서는 오래전부터 남성들이 많았는데 최근 여성이 점차 증가하고 있다. TGV 객실 청소 부문에서 그룹 P 지부의 경우 2004년 기준으로 볼 때 3451명의 근로자가 있는데, 그 중 64%가 여성이고, 전일제 정원은 708명이며, 762명의 특정기간계약직원(CDD)이 있다. 같은 해 채용 89%가 특정기간계약직 분야에서 이루어졌다. 3년 미만의 근속연수자가 2700명이며, 근로자의 거의 대부분이 반나절 노동자로서 해외 출신의 이주민이 대부분이다. 국적으로 보면, 노동자의 경우 1300명 프랑스인, 유럽연합 출신 외 지역이 1100명, 유럽연합 출신이 300명이다. 그러나 프랑스인들 80%가 귀화한 자들로서 대부분은 마그레브인이거나 블랙아프리카 출신이다.

호텔청소를 담당하는 여성의 경우 대부분 문맹이다. 직원 승진의 사례를 보면 최근에는 10년에서 15년 정도 근무해야 승진이 이루어진다. 예전에는 20년 정도였는데, 최근에 10년 정도로 많이 단축되었다. 그들의 학력을 조사해보면, 최근에는 프랑스에서 교육받은 자들이 채용되는데 보통 bac(대학입학자격시험)+ 2이거나 혹은 더 높은 경우가 있으며, 교육받은 이들은 자기의사를 표현할 수 있기에 여기서부터 노동차별의 갈등이 더욱 배가 된다. 프랑스 국적을 가진 이주여성이 청소업체에서 근무하기는 쉽다. 특히 공공분야나 국가 방위업체에서 일을 할 경우는 더욱 그러하다. 몇몇 고객들이 독단적으로 프랑스 국적자를 요구하거나 적어도 지시사항들을 읽을 수 있는 자를 요구하며, 여러 형태의 작업장에서 다양한 기능을 갖춘 간부가 될 수 있는 자를 선호한다.<sup>19)</sup> 청소업체에서 일하는 여성들은 요통이나 디스크로 고통을 받고 있는 연장자들로서 빈번한 질병에도 불구하고 일을 해야만 하는 실정이다. 이들에게 있어 업무 중 사고, 특히 낙마와 같은 사고는 종종 빈번하며, 그들이 하는 일들은 알레르기나 암 같은 몇몇 질병을 유발하는 독성물질과의 연관성이

18) *Ibid.*, p. 173.

19) *Ibid.*, pp. 174-175.

다분하여 여러 위협에 노출되어 있다. 이렇게 호텔 형태에 따라 방을 청소하는 여성들의 노동은 전체적으로 혹은 부분적으로 하청용역 상태에 놓여 있다. 또한 노동의 초과착취는 하청업체에 속한 여성 근로자들의 희생으로 이루어지며 여기서 매우 빨리 소진되는 육체적 노동의 희생자 기능을 담당한다. 호텔업의 경우 성수기 같은 계절별 특정기간계약이라는 특수성이 있는데, 주로 관광 성수기에 근로자들을 일시적으로 대규모로 고용하는 것을 말한다. 이렇게 고용된 성수기노동자의 경우 일요일 노동은 다른 평일 임금처럼 임금을 받는 불합리한 점이 존재한다.<sup>20)</sup>

게다가 호텔 직영 소속 직원과 용역파견 근로자간의 분리는 아주 강력히 이루어지고 다른 범주의 근로자들은 업무시간 대부분은 서로 만날 수 없도록 배치되어 있다. 화려한 호텔에서 룸청소 담당자들은 호텔 직원과 친하게 지내지 못하도록 일부 층에 고립되어 일하게 된다. 특히 작은 체인에서 임금을 받는 여성들은 노동조건이 몇 년 전부터 악화되는 것을 지켜보았다. 이들은 노동업무의 외주화라는 끊임없는 위협에 처해있고, 스스로 조합을 구성하는 것에 대해 의심받고, 또 스스로 조합설립 가능성을 의문시하고 있다. 그들 대부분이 문맹이며 이를 악용하여 룸메이드여성을 고용하기 위해 하청업자 경영진은 테스트를 거치고 보다 덜 교육받은, 즉 읽거나 쓰는 것을 잘 못하는 여성을 선호한다.<sup>21)</sup>

이제 이러한 여성들이 의식적으로 자각, 파업을 전개하기 시작했다. 이런 점에서 체인호텔인 아코르드 호텔 안에서의 갈등은 아주 상징적인 중요성을 지녔다. 이 갈등은 아코르드 그룹 내에서 하청시스템에 문제를 제기하였다. 이 회사는 그 당시에 파리에 있는 그룹의 호텔 청소 3/4을 담당하였다. 이 기업의 35명이 2002년 파업을 하였고 그들 중 20명 정도가 2003년 4월까지 파업을 지속하였다. 이들은 작업속도 절감을 쟁취하기 위해 근로자의 품위유지의 중요성과 아코르드 호텔 안에 있는 근로조건에 대한 조정을 주장하는 파업을 감행했다. 실제로 호텔 직영 직원들이 8시간 일하는 것 대신에, 그들은 시간당 3,5에서 4개의 방청소를 강요당했고, 총 6시간 내에 21개 방을 청소했다. 그들은 방

20) *Ibid.*, p. 178.

21) *Ibid.*, p. 179.

전체를 담당했는데, 계약은 하루 5시간으로 청소해야 할 방들이 매일, 매주, 매달 다르게 배치되었다. 청소한 방 하나 당 임금은 2유로였다. 8명의 파업자들은 호텔 앞에서 시위한 파업 한 달 뒤 중대 실수를 이유로 해고당했다. 이들에 따르면, 강요된 작업강도는 비합법적 노동시간으로 취급되었고 그렇기에 아주 적은 임금을 받거나 혹은 전혀 급여로 계산되지 않았음을 폭로하였다. 전일제 노동은 거의 반나절 노동분의 급여를 지급받았다. 몇몇 호텔 방에서 고객이 주는 봉사료가 오히려 더 높았던 것에 비해 룸메이드 급여는 대조적으로 형편없었다. 이렇게 시행되는 부분적 노동계약은 일상적인 노동시수를 언급하지 않기 때문에 불법이다. 아르카드는 노동계약의 불법과 조합의 차별성으로 인해 진행된 소송을 통한 법적 압박에 굴복, 결국 2003년 2월 21일 파업이 종결되었고, 파업자들의 모든 계약시간은 월 130시간으로 정해졌다.<sup>22)</sup>

그러나 또 다시 2004년 5월 초과시간 문제로 인해 SUD 조합대표자들의 해고를 초래했고, 이에 따라 근로해고자 대표들은 조합권리를 인정하지 않는 문제를 제기하며 파업을 다시 시작했다. 8년 전부터 같은 호텔의 방청소를 담당했던 해고 대표자는 아코르 그룹의 헌장(chart)과 파업 종결의 동의사항 적용을 확인하였다.<sup>23)</sup> 그 결과 아르카드에 의해 적용된 것은 실제 동의내용의 어떠한 점도 없으며, 이루어진 개선은 파업에 직접적으로 참여했던 단지 30명의 여성에게만 이루어졌다는 점이다. 2003년 말부터 매달 지급되지 않은 노동시간과 연말 수당 등 새로운 문제들이 떠올랐다. 게다가 회사의 사주가 파업 이전과 같은 조건 속에서 여성을 새로 채용할 수 있도록 두 개의 다른 명칭의 회사를 새롭게 설립했음을 알게 되었다. 이 기업은 조합대표자의 해고에 대한 많은 서류상 법적 위반에도 불구하고 노동감독기관과 노동부로부터 인가를 받았다. 파업지시위원회는 호텔 내의 조합권리를 승인해주지 않는 호텔의 비합법적 행태를 고발하기 위해 1년 동안 활동을 재개했다. 아코르 그룹은 브랜드 이미지 타격과 함께 많은 희생을 치러야 했다. 지시위원회에 의해 행해진 파업은 아코르 그룹의 정식 근로자정원에 아르카드 파업자들이 통합되어야함을 주장하는 요구가 정당한 것으로

22) *Ibid.*, pp. 184-185.

23) *Ibid.*, p. 185.

결론이 났다. 결국 그룹 인력자원부는 2004년 6월 4일 언론 앞에서 그룹이 방청소 담당근로자들을 정식직원에 편입할 것이란 점을 공포했다. 그러나 실질적으로 이전에 파업했던 자들이 아코르 그룹에 의해 우선적으로 채용되어야 했지만, 이는 결코 검토되지 않았다. 다른 하청업체들이 이런 조건들을 수용하지 않으면서, 아코르 그룹 지도부는 또 다른 하청을 알아보고 파업 이전의 하청관행을 그대로 재개하였다. 단지 일부 특급 호텔만이 방 청소 담당근로자들을 직접 고용하였으며, 이 이후에도 대부분의 업체에서 시행하는 하청관행은 사라지지 않았다. 2006년 12월에 바뇰레(Bagnolet)의 노보텔에서는 새로운 파업이 15일간 지속되었으며, 파업자들은 여기서 승리를 거두었다. 파업자들은 시간당 2.5개 방을 청소하는 등 약간의 휴식과 함께 여러 수당들의 혜택을 취하게 되었다. 이는 그룹 경영진이 더 이상 되풀이되는 장기간의 갈등을 경험하고 싶지 않았기 때문이다.<sup>24)</sup>

## 2. 식품유통업계

1990년대 중반 이후부터 이주민들 대부분이 취업하고 있는 대규모 유통업체들이 파리와 마르세이유를 중심으로 급속도로 발전하고 있다. 그런데 이 부문에서도 상점의 규모에 따라서 노동행태가 다르게 진행된다. 대규모 상점들은 근로자들에게 사회적 혜택을 수여하며, 비유럽계 프랑스인이거나 귀화자를 고용하고 있다. 그러나 작은 상점과 도심 속에 정착한 할인 상점들은 대부분 외국인 노동자들을 고용하고 있다. 2000년부터 대규모 유통업체, 특히 슈퍼마켓이 많은 분규를 겪고 있다. 이런 유통업체 중에 카르푸(Carrefour) 그룹은 50개 이상의 자회사를 포함하고 있고, 혜택이 많은 근로자복지정책을 수행하는 것으로 알려져 있다. 하지만 이러한 복지조항들은 10년 전부터 감소되고 있다. 2004년 마르세이유 북쪽 지역의 슈퍼에서의 파업을 시작으로, 2005년 3월부터 5월 파업의 물결이 지속되었다. 2006년에는 로지스틱(창고관리, 배달) 분야가 900명의 해고를 단행하였다. 파업의 전개와 함께 결국 ‘에스푸와르 방리유(espoir banlieue)’라는 계획의 일환으로, 이 업체들은 민감한 지역의 젊은이들을 전문직 또는 직업 인턴 계약으로

24) *Ibid.*, p. 187.

참여시키기로 하고, 익명의 후보자 서류에 바탕을 둔 고용을 실시, 민감한 지역의 디플로마를 갖춘 젊은이들을 고용하였다.<sup>25)</sup>

최근에 많은 체인점을 갖춘 파리의 슈퍼 중에서 모노프리(Monoprix) 근로자들은 200유로의 획일화된 임금인상을 요구하고, 노동시간의 통합지급과 불안정한 시간제 고용계약자 중에 자질있는 자들을 우선적으로 새롭게 채용하여 근로자들에게 전일제 근무가능성을 제공하라고 요구했다. 그 결과 근로자들은 관리방법을 이유로 파업을 단행, 노동법을 적용하지 않고 조합과 이야기할 것들을 거부한 디렉터의 교체라는 성과를 얻게 되었다.<sup>26)</sup> 이러한 유통업계에서도 이주여성들은 흔히 발견할 수 있다. 그들은 대규모 유통업계의 가장 밑바닥에서 일하는 기초노동자들의 2/3을 차지한다. 근로자들은 다소 젊은 편이고 (평균 37세), 9년 정도 복무했다. 시간제 일을 하는 근로자의 34% 중에 여성이 54%를 차지한다. 그들 중 80%는 아침 7시 이전에 일을 시작하고, 38%는 저녁에 근무를 수행한다. 체인에 따라 수납직원들은 분 당 20개의 품목을 계산대에서 통과시켜야 한다.<sup>27)</sup> 이들은 수적으로 1980년대 이후 급상승하여 상업 분야에서 이주민 출신의 비율이 높아졌다. 이 분야에서 이주민 여성 13%가 일을 하고 있고, 일드프랑스 지역에는 16%의 여성이 이주민이다. 그들은 기본 학습을 받은 자들로, 프랑스어를 정확하게는 아니지만 말을 할 수 있는 프랑스어권에 속하는 사람이다. 그들은 보통 고등학교 졸업 수준이지만, 때때로 훨씬 높은 학력을 갖춘 여성들이 있다. 슈퍼에서 지배적인 여성 노동직종은 특히 수납직과 판매직으로 여기에 종사하는 이주여성들이 90%를 차지한다. 여성 비율이 체인에 따라 50에서 90%까지 다양하다. 상점 내에서 진열을 담당하는 이주여성들은 내내 감시의 대상이다. 지도부는 늘 계약직 시간제들을 고용한다. 인턴사원, 임시직 혹은 보조계약의 젊은이들 같은 특정기간계약직원들은 여름과 연말, 세일 기간에 증가하지만, 이마저도 2008년에는 없었다. 퇴직을 하면 대신할 사람을 구하지 않는다. 그만큼 남아있는 근로자에게

25) Odile Merckling, *Parcours professionnels de femmes immigrés et de filles d'immigrés* (L'Harmattan, 2012), p. 197.

26) *Ibid.*

27) *Ibid.*, p. 199.

노동강도가 강하게 부과되는 것이다. 또한 수납이 자동화되면서, 직원고용이 불안정한 상태이다.<sup>28)</sup>

한편 노동의 불평등이 철저하게 나타나는 부분은 근로조건에 관한 계약 부문이다. 노동 조건은 종종 지리적 이동의 수락을 조건으로 승진을 규정하는 조항을 담고 있다. 여성들이 슈퍼에서 낮은 임금에도 불구하고 일을 하는 이유는 일터가 바로 그들 집 근처에 연결되어 있기 때문이다. 따라서 승진은 여성에게 거의 접근 불가이며, 이주자 출신 근로자들은 그들에게 적대적인 사회적 환경 속에서 다시 일을 수행할 수 있을지 의심할 수밖에 없다.<sup>29)</sup> 게다가 지도부는 각 지역에 위치한 진열상점으로 직원들을 파견할 수 있는 권한이 있다. 이러한 이동은 근로자의 일상적 삶의 구조를 변형, 왜해시키며, 종종 해고 혹은 사임으로 결론을 맺는다. 이주여성들은 어머니로서 역할을 못하고 자녀들과 멀리 떨어져 지낼 수밖에 없어(*mère isolée*) 2세의 정서적 불안감을 키운다. 입법은 이런 점에서 근로자에게 차라리 불리하며, 노동시장의 왜곡을 가져온다.<sup>30)</sup>

에스원(S1) 그룹의 경우 중간관리자격인 진열팀장이 더 나은 자리로의 승진을 위하여 근로자들이 화장실을 가거나 휴식을 취할 때 그들을 감시해야 한다. 휴식은 15분에서 20분을 초과할 수 없으며, 성적 모독과 인격적 모독이 행해진다. 에스투(S2)에서는 그들이 감히 말할 수 없는 형편을 잘 아는 한 이사가 3명의 결혼한 여성을 성희롱하고, 이주민 여성들을 성폭행하였다.<sup>31)</sup> 이러한 유통업체에 최근 근로자들의 해고가 줄을 잇는다. 소매치기, 수납실수 혹은 개인적인 물품 구입을 위해 고객이 남긴 할인쿠폰을 사용했다는 이유를 들고 있다. 수납실수는 반복적으로 근로자해고에 유용한 구실이 된다. 종종 이민자 출신들은 의심받으며 덫에 빠지기도 한다. 이를 위해 업체는 잔돈을 일부러 요구하는 가짜 고객을 보내기도 하며, 그곳에서는 숨겨진 카메라를 이용하여 근로자의

---

28) *Ibid.*, p. 201.

29) *Ibid.*, p. 213.

30) *Ibid.*

31) *Ibid.*, p. 215.

행동을 감시한다.<sup>32)</sup> 특히 할인쿠폰과 관련한 해고활동은 오랫동안 근무한 근로자, 특히 전일제 근무자를 대상으로 일어난다. 노동총연맹(CGT)의 대표자였던 하시바(Hassiba)의 경우가 대표적 사례이다. 에스원에 22살부터 근무했던 49세 알제리 가족의 어머니인 그녀는 2008년 2월 할인된 가격으로 물건을 사기 위해 판매물품을 횡령했다는 이유로 고소를 당했다. 결국 무죄가 증명되었지만, 이러한 씩씩한 행태들이 종종 발생하곤 한다.<sup>33)</sup>

### 3. 레스토랑-패스트푸드 업계

이제 위의 이주민 여성들의 후손인 2.3세대의 여성들이 겪는 경험을 살펴보도록 하자. 특히 프랑스 제도교육을 받고 일자리를 찾는 60년대 이후 출생한 이민자 2.3세대는 실업자 처지와 함께 고용불안정 상황에 놓이게 되었다. 그 결과 이들은 사회적 소외대상이 되면서 소요사태를 일으키는 등 사회통합정책의 결핍을 반증하고 있다. 특히 3세대가 보다 많은 비율을 차지하는 업종이 레스토랑, 그 중에서도 패스트푸드 업계이다. 이와 관련하여 보수가 극히 적은 아르바이트 같은 작은 일의 총칭을 뜻하는 맥잡(Mcjob)이라는 신조어가 2000년 이후 나타나면서 고용불안의 세태를 반영하고 있다. 다양한 분야에서 많은 근로자들은 스믹(SMIC-최저임금)에 가까운 급여를 받으며, 불안한 위치에 놓여 있다. 이들은 1000유로 세대(milleuriste)<sup>34)</sup>라는 용어가 만들어질 정도로, 기업에서의 근속연수와 함께 별로 승진이나 발전을 기대할 수 없다. 다행히도 근로자들의 훨씬 높은 학위수준은 조합활동과 쟁의 발전에 우호적인 요소로 기능하고 있다.<sup>35)</sup> 이러한 맥잡은 지난 20년 전부터 꾸준히 성장해왔는데, 근로자의 평균 60%가 여성이다. 파리 지역에서는 이주민 근로자가 높은 비율을 차지하고 있다.

---

32) *Ibid.*, p. 217.

33) *Ibid.*, p. 218.

34) 학위가 있는 근로자들로서 임금이 전일제 일을 해도 1000유로 정도 밖에 못 받는 근로자들을 지칭.

35) Odile Merckling, *Femmes de l'immigration*, p. 225.

2008년 출신별 이민자 아버지의 딸들의 사회직업별 그룹

범주	독립직업	임원	중간전문직	고용인	숙련고용인	노동자
이민자의 딸들	3	9	22	55	26	11
알제리	3	7	17	58	25	14
모로코와 튀니지	2	10	22	57	28	10
사하라아프리카	0	5	27	62	34	7
터키	2	1	10	57	25	31
포르투갈	5	9	18	59	29	9
스페인	6	7	24	54	26	9
DOM(해외도)	3	10	29	52	33	6
대다수 국민	4	13	24	49	26	10
총계	4	12	23	50	24	11

출처- INED와 INSEE, Enquête Trajectoires et origine, 2008.

2000년 초 갈등 이후 그룹 경영진은 채용방식을 변경하여 레스토랑에서 직업적으로 안정되기를 희망하는 학위가 부족한 젊은이들의 채용보다는 학생들의 채용과 외국인 대학생을 그만큼 선호하게 되었다.<sup>36)</sup> 그러나 외국인들 중에는 체류증 문제가 있고 보통 3개월의 노동 허가를 받고 있다 보니 기업은 짧은 기간의 계약을 하게 된다. 노동법상 그들은 17시간을 일해야 하지만, 일반적으로는 15시간의 계약을 진행한다. 그들이 17시간 일을 하게 되면 사회보장권의 혜택을 받을 수 있지만 그렇게 하는 경우는 드물다. 기업은 그렇게 해서 사회적 분담금을 지불하는 것을 피해왔다.

그러나 2008년의 불법체류자들의 파업에 의해 전통적 레스토랑들이 타격을 받은 이후 파리 근로자들의 대부분은 프랑스인이거나 정기적인 상태의 이주민들이고, 많은 이들이 프랑스에서 태어난 이주 가정 출신의 젊은이들이다. 파리의 스트라스부르생드니(Strasbourg Saint-Denis) 맥도날드 지부의 파업근로자 대부분은 프랑스에서 태어난 젊은이들로 알제리, 모로코, 튀니지 출신의 디플로마를 갖고 있는 자들이다. 최근 변화로 적어도 Bac+2 이상의 학위소지자 이주민 채용이 급증했다. 레스토랑의 한 지배인은 법학을 공부하고 변호사 디플로마를 갖고 있지만 1600유로를 받는다. 몇 년 전부터 이주자 출신의 근로자에게 승진의 기회가 주어졌고, 근속연수도 인정받게 되었지만 매니저가 된 팀원은

36) *Ibid.*, pp. 228-229.



회사에서 요구하는 강도 높은 관리에 신경을 쓰다 보니 곧이어 그들의 동료들과 훨씬 어려운 갈등관계에 부딪히게 된다.<sup>37)</sup>

이런 레스토랑 분야에서 2000년대 급성장한 빙(Bip) 레스토랑의 사례를 살펴봄으로서 이주민들의 면모를 파악해볼 수 있을 것이다. 이 업체의 정원 상승은 이주 노동력의 성장과 깊은 관련이 있으며 고용인들 중에 이주민의 몫이 20~29%로 증가하였다. 그렇다면 시간과 노동관리는 어떠한가? 시간측면에서 연장근무가 빈번하고, 하루 중 근로자에게 두 번의 교대시간이 있으며, 각 팀들은 근무의 시간으로 정상 시간의 20%까지 잔업을 시행한다. 호텔업무와 레스토랑 업무에서는 35시간의 입법이 적용되지 않았고 주당 기간은 39시간까지 협약을 이유로 남아 있다. 시간은 빙에서는 최저임금 시간보다 약간 상위이고 근로자는 600 유로를 받는다. 근로자 대부분은 시간제 일을 수행하며, 빙 레스토랑 근로자의 10%만을 차지하는 간부들에게만 전일제 근무가 적용된다.

레스토랑에서 여성들은 주로 홀, 계산대 그리고 고객부서 혹은 안내부서에서 일을 한다. 간부는 법정 최고시간인 48시간을 넘어 초과시간에 대한 보상 없이 종종 60에서 70시간 일을 한다. 그러나 그들은 직업적으로 발전할 가능성이 거의 없다. 그들 대부분은 승진을 기다리기 이전에 떠난다. 매니저의 대부분은 간부가 아니고 단지 1600 유로를 벌 뿐이다. 최근 여성에 대한 불평등은 몇 년 전부터 완화되기 시작했지만, 2000년 초에는 간부급이거나 마스터 급에 여성이 거의 없었던 실정이다.<sup>38)</sup>

근로자의 성별 정원변화율(%)

	2000년 말		2003년 말	
	남성	여성	남성	여성
고용인	42,2	57,8	49,3	50,7
숙련직원(마스터)	67,0	33,0	57,1	42,9
간부	75,3	24,7	73,2	26,8
총계	45,1	54,9	50,6	49,4

출처: 일드프랑스 Bip de restauration rapide 기업

37) *Ibid.*, p. 231.

38) *Ibid.*, p. 235.

그럼에도 불구하고 법에서 다양한 시간상의 이유와 늦은 시간의 노동배정을 강요하여 이주여성정원은 감소했다. 게다가 이들은 종종 차별적 이유로 일부 레스토랑에서 배제된다. 레스토랑의 경영진은 여성들이 남성보다 근로자의 압력에 덜 저항하기에 승진시키지 않는다고 말한다. 또한 그녀가 책임감을 지닌 자리를 차지할 수 있도록, 육아를 보살펴야 하는 여성의 육아시간을 자동적으로 적용하는 것을 거부하고 있는 실정이다.

#### IV. 나가며

위의 세 가지 직종별 분석을 통해 다소나마 현장에서 이주여성들이 차별받는 여러 행태들을 고찰해보았다. 이러한 연구를 통해 여성들이 사회문화적 적응을 하는 데는 개인적 또는 사회구조적 한계를 지니고 있고, 그 결과 빈곤의 여성화가 표출, 가속화될 수밖에 없음을 주목할 수 있다. 이주 여성은 경제적 빈곤과 사회적 지위의 부재라는 이중적 정체성 고민에 빠질 수밖에 없다. 가족이나 자기 문화 공동체의 고립과 소외로 빈곤층의 일원이 되기 쉽고, 인종차별, 성차별, 교육과 훈련의 기회부족으로 인한 사회참여로부터의 소외가 발생한다.<sup>39)</sup> 현실에서는 이주여성들의 빈곤과 실업이 만연하고 있으며, 이는 또 하나의 사회균열의 원인과 함께 사회통합에 커다란 장애역할을 하고 있다.<sup>40)</sup> 물론 이 문제가 비단 이주여성에게만 적용되는 것은 아니며 오늘날 취업활동에 나서는 노동인구 전체가 마주하는 현실이다. 그럼에도 불구하고 이주민이라는, 또 한편 그 속에서 여성이라는 이유로 노동시장에서 차별과 소외를 당하고 있는 것이 문제일 것이다. 결론적으로 이러한 이주여성과 관련한 사회구조적 변화와 개혁 그리고 실제적인 차별 문제에 대한 대응을 전제로 하지 않는 한 개선의 여지를 충분히 찾을 수 없을 것이다. 따라서 이주의 여성화와 세계화가 진행되는 만큼 보다 폭넓은 차원으로 새롭게 문제에 접근해야 할 것이다.

39) 전경옥, 「젠더 관점에서 본 다문화 사회의 사회통합」, 19-20쪽.

40) 같은 논문, 24쪽.

프랑스 기업 내의 이주여성노동자들의 고용불평등 실태

경주대학교, cliobleu@naver.com)

주제어(Key Words):

하청업체(Subcontractor), 마그레브 이주여성노동자(Maghreb Female Migrant Workers), 노동불평등(Labor Inequality), 맥잡(Mac-Job), 여성의 빈곤화(Impoverishment of Woman)

(투고일: 2016. 05. 06, 심사일: 2016. 05. 06, 게재확정일: 2016. 05. 17)

<국문초록>

프랑스 기업 내의 이주여성노동자들의 고용불평등 실태

최 향 란

본고는 프랑스에 거주하는 마그레브계 출신 이주 여성노동의 불평등상황을 전 세대를 아울러 점검해보았다. 사회적 통합보다는 2000년대 이후 기업 안에서 행해지는 직접적 불평등 실태와 장애를 집중적으로 조명해보았다. 주요 분석대상은 호텔과 연관된 청소하청업체, 식품유통업체와 일부 레스토랑 부문이다. 이 직종들은 이주 여성들이 대다수를 차지하며, 그들이 쉽게 접할 수 있는 직종이기 때문이다. 이 분야에서 행해지는 고용불안정과 젠더와 연결된 불평등 취업분석을 통해, 여성들이 사회문화적 적응을 하는 데는 개인적 또는 사회구조적 한계를 지니고 있고, 그 결과 빈곤의 여성화가 표출, 가속화될 수밖에 없음을 주목할 수 있다.

<Abstract>

Title: Employment Inequality of female migrant workers in the French enterprises

CHOI Hyang-Lan

This article examined inequality of maghreb female migrant workers in France through first generation to third one. It focused on the direct inequality conditions and obstacles occurred into the enterprises after 2000 years rather than social integration. The main analysis points are the cleaning subcontractor enterprises related with hotels, food distributors and a few restaurants fields. Because these areas are ones in which most of female migrant workers easily spread and participate. Through this job analysis related gender and employment instability conducted in these fields, we can take note it exists private and social-structural limit for women to socio-culturally adapt, and consequently that impoverishment of women turns up and accelerates.