

프랑스 최초고용계약(CPE) 제도의 시사점

- 노동시장의 유연성 및 고용창출을 중심으로 -

변 양 규

한국경제연구원 연구위원

프랑스 최초고용계약(CPE) 제도의 시사점

1판1쇄 인쇄/2008년 1월 3일

1판1쇄 발행/2008년 1월 9일

발행처 · 한국경제연구원

발행인 · 김종석

편집인 · 김종석

등록번호 · 제318-1982-000003호

(150-756) 서울특별시 영등포구 여의도동 28-1 전경련회관
전화(대표)3771-0001 (직통)3771-0057 팩시밀리 785-0270~1
<http://www.keri.org/>

© 한국경제연구원, 2008

한국경제연구원에서 발간한 간행물은
전국 대형서점에서 구입하실 수 있습니다.
(구입문의) 3771-0057

ISBN 978-89-8031-480-5

값 4,000원

목 차

<요 약>	5
I. 문제제기	9
II. 프랑스 노동시장의 특징과 최초고용계약제도	12
1. 프랑스 노동시장의 특징	12
(1) 엄격한 고용보호	12
(2) 적극적 노동시장정책	13
(3) 노동시장 여건의 악화	15
2. 최초고용계약제도의 도입 추진	20
(1) 최초고용계약제도의 개요	20
(2) 전개과정	23
III. 최초고용계약제도의 고용창출효과 예상	26
1. 해고비용의 비교	27
2. 고용창출효과의 예상	32
(1) 프랑스 정부의 신규고용계약제도 고용창출효과 평가	33
(2) 시뮬레이션을 통한 신규고용계약제도의 예상 고용창출효과	34
(3) 유사한 입법례	37
IV. 최초고용계약제도의 정책적 시사점	41
1. 정책적 시사점	41
2. 최초고용계약제도의 문제점과 개선책	44
참고문헌	47

표 목 차

<표 1> 프랑스 실업률의 최근 추이	1
<표 2> 프랑스 고용의 구성	9
<표 3> 프랑스 고용계약의 종류	2
<표 4> 청년실업률 비교	2
<표 5> 최초고용계약제도 도입 추진의 전개과정	2
<표 6> 해고보상금의 정도	8

그림목차

<그림 1> 프랑스 노동시장의 장기 추이	6
------------------------------	---

<요 약>

□ 청년실업의 문제를 해결하기 위해 도입이 추진된 프랑스의 최초고용계약 (Contrat Première Embauche; CPE)제도는 우리에게 많은 시사점을 남김.

- 프랑스는 경직적인 노동시장으로 인해 높은 실업률을 보임.
 - 강력한 정규직 고용보호조항은 노동시장의 경직성 유발
 - 이를 개선하기 위한 시도가 수차례 있었음.

- 최초고용계약제도는 청년노동시장의 유연성을 제고하여 고용창출 및 고용안정화를 달성하려는 제도
 - 신규고용계약(Contrat Nouvelles Embauches; CNE)제도는 20인 미만 사업장의 신규고용에 대해 고용보호조항의 완화를 부여하는 제도
 - 신규고용계약제도를 청년실업문제 해결에 적용한 것이 최초고용계약 제도
 - 이는 20인 이상 사업장의 청년근로자 신규 고용에 대해 고용보호조항의 완화를 적용하는 제도
 - 대학생 및 노조의 거센 반대로 도입이 좌절

- 노동시장의 부분적 개혁이라는 근본적 한계 때문에 예상했던 효과를 기대하기 어려움.
 - 유한기간계약(기간제계약)보다 낮은 해고의 비용을 보장함으로써 고용창출을 유도
 - 기존의 무한기간계약(정규직계약)을 대체하는 효과가 존재하여 순고용창출의 효과는 기대 이하
 - 정규직 고용보호조항의 완화를 통해 무한기간계약으로의 전환을 유도하는 개선이 필요

□ 이런 프랑스의 시도가 우리에게 시사하는 바는 다음과 같음.

- 정규직 고용보호조항의 완화도 포함하는 전체 노동시장 유연화 정책은 보다 큰 고용창출의 효과를 이룰 수 있게 함.
 - 최초고용계약제도와 같이 노동시장참여자 중 일부를 대상으로 하는 고용보호조항 완화는 고용계약 및 근로자 간의 대체를 유발해 고용창출의 효과가 감소
 - 정규직의 고용보호조항도 완화하는 과감한 개혁이 필요
 - 이는 노동시장 전체의 유연성을 제고하여 고용창출에 기여
 - 또한 장기적으로 비정규직의 정규직 전환을 유도하여 고용안정화에도 기여

- 고용안정화를 위한 보조적 정책의 병행 역시 중요
 - 실업자에 대한 직업훈련, 공공고용서비스 및 구직의무 강화 등과 같은 보조적 정책의 병행이 필요
 - 이는 고용창출뿐만 아니라 장기적 고용안정화에도 기여하여 노동시장의 성공적 개혁을 유도

- 우리나라 비정규직보호법의 개선이 필요함을 보여줌.
 - 비정규직보호법은 노동시장 유연성 제고와 차별시정의 효과를 목적으로 함.
 - 비정규직 노동시장에만 제한된 유연화 정책은 근로계약 간의 대체를 통해 비정규직의 양산이라는 부작용을 낳을 수 있음.
 - 정규직의 고용보호조항 완화까지 포함한 전반적인 개혁이 병행되어야 소기의 목적을 달성할 수 있음.

프랑스 최초고용계약(CPE) 제도의 시사점

- I. 문제제기
- II. 프랑스 노동시장의 특징과 최초고용계약제도
- III. 최초고용계약제도의 고용창출효과 예상
- IV. 최초고용계약제도의 정책적 시사점

I. 문제제기

□ 현재 일자리창출 부진은 심각한 수준이며 노동시장 유연성 제고를 통한 고용창출의 과제를 제시함.

- 현 노동시장의 여러 문제들은 심각한 수준
 - 우리가 당면하고 있는 노동시장의 문제들은 청년실업, 인구구조 고령화 그리고 비정규직 근로자 문제
 - 청년층 근로자의 실업의 문제는 여전히 심각한 수준
 - 비정규직보호법의 효과 역시 사회적 논란의 대상

- 노동시장의 경직성 또한 심각한 수준
 - 세계경제포럼(WEF)의 『2007~2008년 세계경쟁력보고서』에 의하면 우리나라의 국가경쟁력은 종합순위에서 총 131개국 중 11위로 사상 최고
 - 그러나 고용의 경직성은 50위, 해고의 비용은 107위로 노동시장의 경직성이 상당히 심각한 상황
 - 다른 경제여건에 비해 노동시장의 구조적 개선이 시급함을 보여줌.

- 이런 문제들의 궁극적 해결책은 노동시장 유연화를 통한 고용창출
 - 이는 고용의 안정성뿐만 아니라 고용확대를 통한 근로자 전체의 권익 증대도 중요하다는 시각에 근거
 - 또한 세계화·개방화에 대응하여 생산의 유연화를 이루기 위해서도 노동시장의 유연화는 중요

□ 노동시장 유연성 제고를 위한 프랑스의 시도

- 프랑스 역시 노동시장의 경직성이 심각한 수준
 - 2007년 세계경제포럼(WEF) 발표 국가경쟁력 종합순위는 18위이며 세부항목에서도 상당 부분 상위에 위치
 - 그러나 고용의 경직성(104위), 해고의 비용(53위), 노사협력관계(131위) 등은 심각한 수준
 - 프랑스는 정규직 해고의 용이성 경우 OECD 28개국 중 21위, 임시직 고용의 용이성 경우 28개국 중 26위(OECD(2004))
 - 스위스 국제경영개발원(IMD)의 2004년 세계경쟁력보고서에 의하면 프랑스는 노동관련 규제부문에서 60개국 중 56위
 - 대부분의 보고서에서 프랑스 노동시장의 유연성 결여가 지적됨.
- 2006년 1월 최초고용계약(Contrat Première Embauche; CPE)¹⁾제도의 도입을 시도했으나 실패
 - 최초고용계약제도는 20인 이상 기업이 26세 미만의 근로자를 신규 채용할 경우 처음 2년간 해고제한 규정의 적용을 유예하는 제도
 - 노동시장의 유연성을 제고하여 20%를 넘는 청년실업률을 낮추려는 취지
 - 전국대학생연합(UNEF)과 프랑스 노동총연맹(CGT)의 거센 반대로 2006년 4월 도입 실패

□ 본 보고서는 다음의 관점에서 프랑스의 최초고용계약제도²⁾를 분석하여 시사점을 도출코자 함.

- 노동시장의 유연성 제고를 통한 고용창출 유도
 - 고용창출효과를 극대화하기 위한 조건

1) 불어로 'embauche'는 고용이 되어 있는 상태보다는 취직하는 행위를 나타내는 동태적 개념이라는 점에서 '최초채용계약'제도라는 번역이 쓰이기도 한다(박제성(2006), p.76. 각주).

2) McNeil(2007)은 임의고용(employment at will)이 고용계약의 근간인 미국의 관점에서 고용보호의 한 방편으로 최초고용계약제도를 분석했다.

－ 도입 실패의 원인을 분석

- 최초고용계약제도의 제도상 취약점과 도입절차상 미비점을 살펴봄.
- 유사한 제도를 도입할 경우 고려해야 할 조건들을 살펴봄.

II. 프랑스 노동시장의 특징과 최초고용계약제도

1. 프랑스 노동시장의 특징

(1) 엄격한 고용보호

□ 모든 근로계약은 원칙적으로 기간을 정하지 않고 체결

- 모든 고용계약은 고용의 기간을 정하지 않은 무한기간계약(Contrat à Durée Indeterminée; CDI)으로 체결함이 원칙
 - 즉, 모든 고용계약은 정규직 계약으로 체결함이 원칙
 - 무한기간계약은 진실하고 심각한 사유가 있는 경우를 제외하고 해제가 불가능
 - 무한기간계약의 해지는 광범위한 금전적 보상을 동반
- 유한기간계약(Contrat à Durée Déterminée; CDD)의 사용 제한
 - 잠정적으로 근로계약이 정지된 근로자의 대체, 일시적 업무 증가, 계절적 업무, 사업자나 자영업자의 대체 등에 대해서만 유한기간계약을 허용
 - 유한기간계약을 체결해야 하는 이유를 사용자가 제시
 - 유한기간계약을 무한기간계약으로 전환하지 않을 경우 비정규보상금 지급

□ 무한기간계약의 엄격한 해고제한

- 해고보상금
 - 개인적인 이유³⁾로 인한 해고의 경우 근무기간 1년당 월임금의 1/10,

10년을 초과한 근무연수에 대해서는 1년당 월임금의 2/15를 해고보상금으로 추가 지급

- 경영상의 이유⁴⁾로 인한 해고의 경우엔 각각 2/10, 2/15

－ 해고 사전통지 규정

- 사무직의 경우 근속기간에 따라 15일에서 2개월에 해당하는 해고 사전통지 규정 적용
- 위반 시 사용자는 근로자가 법정예고기간 동안 받을 수 있었던 총임금에 해당하는 해고예고보상금을 지급

－ 부당해고보상금

- 2년 이상 근속한 근로자를 해고할 경우 사용자가 해고의 이유가 진정하고 중대(real and serious)함을 입증하여야 정당한 해고로 간주
- 부당해고의 경우 개인적 이유 또는 경영상의 이유에 따라 해고 전 6개월 또는 12개월 동안의 총임금을 부당해고보상금으로 지급

(2) 적극적 노동시장정책

□ 적극적 시장개입을 통한 노동시장정책은 재정적 부담 가중

- － 특정 대상에 대하여 정부가 적극적으로 고용창출 및 직업훈련 제공 등의 정책을 실시하는 정책 유지
 - 청년, 저숙련, 장기실업자를 주 대상으로 하는 고용창출 및 직업훈련 정책에 주력
 - 평생고용의 고용체계를 이루기 위해 적극적으로 시장에 개입

3) 개인적인 이유의 대표적인 예가 무성과, 무능력이다.

4) 조직개편 등이 대표적인 예이다. 다만, 배치전환 추진, 재훈련계약 체결, 재고용 시 우선권 부여 등의 조건이 충족될 경우에만 인정이 된다.

- 적극적 노동시장정책은 재정압박의 주요 요인
 - 1990년대 중반 및 2001년 이후 저성장이 지속되면서 실업률은 급등하고 재정적 압박 가중
 - 청년실업자를 대상으로 정부가 직접 안정적인 일자리를 제공하는 적극적 시장개입 역시 재정적 압박을 가중시키는 또 다른 요인

□ 최근 노동시장정책은 고용창출 및 청년실업 해결에 중점

- 2005년 8월 신규고용계약제도(Contrat Nouvelles Embauches; CNE) 도입
 - 20인 이하 중소기업장에서 신규고용하는 근로자에 대해 처음 2년간 해고보호규정의 적용을 유예
 - 신규고용계약제도하에서 해고된 근로자에 대해 직업훈련과 금전적 보상을 제공
 - 라파랭 총리의 해임 후 새로 임명된 빌팽 총리의 ‘고용을 위한 긴급 계획’의 한 핵심
- 청년실업문제 해소를 위한 정책 실시
 - 청년실업자 고용 시 사회보장세 감면 및 최저임금 비적용
 - 공공부문의 적극적 일자리창출을 통한 청년실업문제 접근

□ 정부의 과도한 시장개입 의지와 노동시장의 경직화

- 적극적 개입을 토대로 공공부문을 통한 고용창출을 시도
 - 시장원리와 무관하게 공공부문 일자리창출을 시도
 - 이는 노동시장정책의 사회복지 정책화를 초래
- 노동시장의 기능을 대체하려는 수준⁵⁾

5) “현실의 경제에서는 각종의 시장실패 현상이 동시에 존재하기 때문에 부분적인 정부개입은 경제상황에 따라서 오히려 효율적인 자원배분을 저해할 수 있다. 또한 공공부문에

- 정부의 적극적 시장개입이 노동시장의 기능을 보완하는 수준을 넘어 그 기능을 대체하려는 수준
 - 이는 시장원리와는 상당한 차이가 있는 평생고용의 관습을 정착
- 노동시장의 경직화 초래
- 이런 정책하에서 취업자, 특히 정규직 근로자들은 기득권 세력화
 - 그 결과 노동시장의 경직성이 두드러짐.

(3) 노동시장 여건의 악화

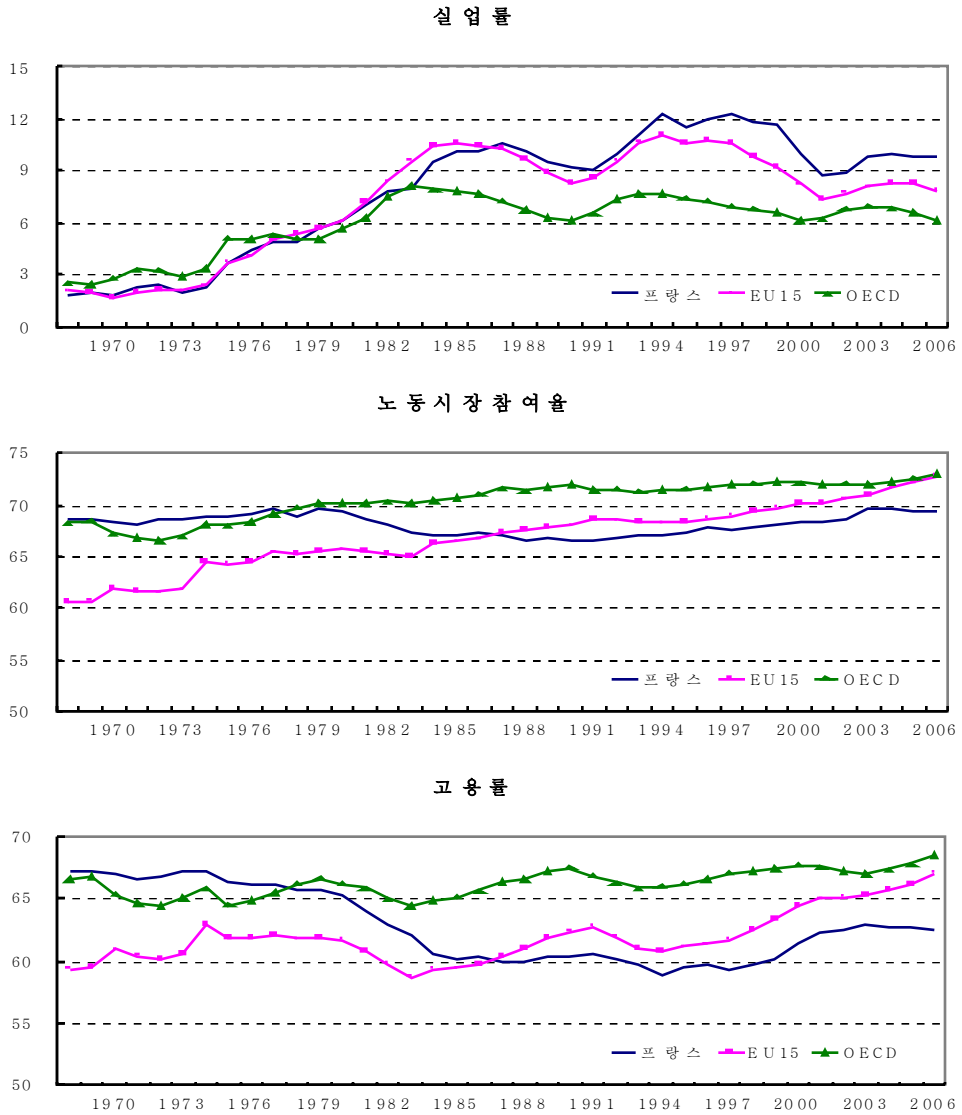
□ 프랑스 노동시장의 장기적 추세는 유럽연합⁶⁾ 및 OECD 회원국 평균과 비교하여 점차 악화되는 상황(<그림 1> 참조)

- 유럽연합 및 OECD 평균보다 높은 실업률이 지속
- 실업률은 1980년대 초반까지 유럽연합 15개국 및 OECD 회원국 평균과 유사한 수준을 유지
 - 그 이후 OECD 회원국 평균보다 높은 수준을 유지했고 1990년대 중반 이후에는 유럽연합 15개국 평균보다도 높은 수준을 유지
- 유럽연합 및 OECD 평균에 비해 저조한 노동시장참여율
- 노동시장참여율은 1980년대에 지속적인 하락
 - 1990년대에 다소 회복하였으나 여전히 유럽연합 및 OECD 평균보다 낮은 수준

서는 민간부문에서와 같은 효용극대화나 이윤극대화 등의 동기부여가 전혀 없거나 충분하지 못하므로, 관료집단에 의한 민간부문 경제활동에의 개입은 각종 폐단을 초래하여 문제를 더욱 악화시킬 수도 있다. 이러한 경우를 시장실패와 대응되는 개념으로 정부의 실패(government failure)라고 한다.”(최광, 2007에서 인용)

6) 여기서 유럽연합은 2004년 5월 10개국이 추가되기 이전의 15개 유럽연합 회원국을 의미하며 여기에는 그리스, 네덜란드, 독일, 덴마크, 룩셈부르크, 벨기에, 스웨덴, 스페인, 아일랜드, 영국, 오스트리아, 이태리, 포르투갈, 프랑스, 핀란드가 포함된다.

<그림 1> 프랑스 노동시장의 장기 추이: 1968~2006년



자료: OECD Labour Statistics

- 2001년 이후 유럽연합의 노동시장참여율은 지속적으로 성장하여 72.8%에 도달

- 프랑스의 경우 대조적으로 2003년 이후 소폭 하락하여 69.3%
- 고용률 역시 유럽연합 및 OECD 평균에 비해 저조
 - 15세 이상 전체 인구 중 취업자의 비율을 나타내는 고용률 역시 1970년대 중반 이후 8%포인트 이상 하락하였고 1990년대 후반 소폭 상승
 - 고용률 역시 유럽연합의 경우 67.0%까지 지속적인 성장을 보이고 있으나 프랑스의 경우 2003년 이후 62.6%에서 정체

□ 2001년 이후 청년노동시장(15~24세)을 중심으로 노동시장 상황의 악화 가속(<표 1> 참조)

<표 1> 프랑스 실업률의 최근 추이: 2001~2005년

구분	실업률				장기실업률 ¹⁾			
	15세 이상		15세~24세		15세 이상		15세~24세	
	프랑스	EU15	프랑스	EU15	프랑스	EU15	프랑스	EU15
2001	8.6	7.3	18.0	14.1	2.7	2.1	3.1	3.3
2002	8.7	7.7	18.9	14.7	2.4	2.1	3.3	3.2
2003	9.0	8.7	19.3	15.6	2.6	2.3	3.8	3.4
2004	9.6	8.3	21.3	16.2	3.0	2.4	4.3	3.5
2005 1Q	9.3	8.5	20.9	16.8	3.7	3.4	4.9	4.1
2005 2Q	8.6	8.1	19.6	16.5	3.7	3.4	4.9	4.0
2005 3Q	9.0	7.9	21.7	16.9	3.7	3.2	5.3	3.8
2005 4Q	9.6	8.1	23.6	16.6	3.7	3.4	5.2	4.2

주: 1) 12개월 이상 실업상태를 지속하고 있는 실업자가 전체 노동력에서 차지하는 비율

2) 실업률의 경우 OECD 자료와 약간의 차이를 보임.

자료: Eurostat Labour Force Survey에 근거한 저자의 계산

- 지속적인 실업률의 상승
 - 실업률의 경우 2001년 이후 지속적으로 상승하여 2005년 4/4분기에는 9.6%에 이릅니다.
 - 이는 2005년 4/4분기 유럽연합 평균 수준인 8.1%에 비해 약 1.5%포인트 가량 높은 수준

- 실업률 상승은 특히 청년노동시장에 집중
 - 2001년 청년실업률은 18.0%로 유럽연합 평균인 14.1%에 비해 약 4%포인트가량 높은 수준
 - 2005년 4/4분기에는 청년실업률이 23.6%에 이르렀고 유럽연합 평균과의 차이도 7%포인트로 확대

- 장기실업률의 증가는 실업의 부담이 일부에 집중되고 있음을 보여줌.
 - 장기실업률도 유럽연합 평균을 상회하며 지속적으로 증가
 - 청년장기실업률 역시 지속적인 상승을 보여 2005년 4/4분기 유럽연합 평균보다 1%포인트 높은 5.2%
 - 동일한 실업률하에서 장기실업률의 증가는 실업이라는 부담이 일부 근로자에게 집중됨을 의미
 - 노동시장의 경직화로 인한 경제적 부담이 일부 근로자에게 집중되고 경제적 분배의 문제⁷⁾를 일으키고 있음을 의미

7) 실업에 대한 논의에 있어 실업률 못지않게 중요한 지표가 실업기간이며 이는 실업이 가지는 일종의 분배적 효과를 나타낸다. 예를 들어 실업률은 같지만 상이한 평균 실업기간을 보이는 두 경제를 생각해 보자. 한 경제에서는 많은 수의 근로자가 번갈아 가며 짧은 기간 동안 실업상태에 처하게 되고 다른 경제에서는 소수의 근로자가 긴 실업기간을 감내해야 한다고 하자. 전자의 경우 실업상태에 있는 근로자는 낮은 수준의 저축만으로도 소비안정화(consumption smoothing)가 가능하다. 반면 후자의 경우, 실업자는 높은 수준의 저축이 있어야만 소비안정화가 가능하다. 따라서 다른 조건이 동일하다면 주어진 실업률하에서 실업기간이 길어질수록 실업자의 소비최적화가 어려워지며 이는 실업이라는 경제적 부담을 일부의 근로자에게 집중시켜 경제적 분배의 문제를 일으킨다 (Abraham & Shimer, 2002 참조).

□ 고용의 구성 측면에서도 경직적인 노동시장의 특성을 반영

- 낮은 파트타임 취업자의 비중은 경직적인 노동시장의 특성을 보여줌 (<표 2> 참조).
 - 파트타임 취업자의 비율은 2003~2005년 평균 16.8%로 동 기간 유럽 연합 평균인 19.5%보다 낮은 수준
 - 파트타임의 비율이 낮다는 것은 노동시장의 유연성이 낮아 안정적인 파트타임 일자리의 공급이 낮다고 해석될 수도 있음.
 - 프랑스보다 유연한 노동시장을 가지고 있다고 평가되는 네덜란드 및 덴마크의 경우 동기간 파트타임 고용의 비율은 각각 45.6% 및 21.8%

<표 2> 프랑스 고용의 구성

(단위: %)

구 분	2003	2004	2005	기간 평균		
				프랑스	유럽연합	네덜란드
파트타임 ¹⁾	16.7	16.6	17.2	16.8	19.5	45.6
임시고용직 ²⁾	11.7	11.8	12.2	11.9	13.5	14.9
임시직	1.9	2.0	2.2			
수습직	1.2	1.2	1.3			
유한기간 계약직	6.5	6.8	6.9			
인턴 및 기타	2.1	1.8	1.7			

주: 1) 파트타임은 임시고용직과 상호 배타적인 개념이 아님. 파트타임에는 임시고용직뿐만 아니라 가장 보편적 근로계약의 형태인 무한기간 계약직도 포함됨.

2) 임시고용직은 임시직, 수습직, 유한계약직 및 인턴의 합을 의미함.

자료: 프랑스 국립경제통계연구소 INSEE 및 Eurostat Labour Force Survey에 근거한 저자의 계산

- 경직적인 노동시장하에서 특이할 만한 불안정성을 보이지는 않음(<표 2> 참조).
 - 고용계약의 기간이 짧거나 불확실한 임시고용직 평균 비율은 2003~

2005년 11.9%로 동 기간 유럽연합 평균인 13.5%나 네덜란드 평균인 14.9%보다 낮은 수준

- 동 기간 유럽연합 평균 1.2%포인트 상승에 비해 낮은 0.5%포인트 상승
- 따라서 불안정한 고용의 비중이 타 유럽국가에 비해 높거나 급격한 변화가 있었다고 볼 수는 없음.

2. 최초고용계약제도의 도입 추진

(1) 최초고용계약제도의 개요

□ 근로계약 해지의 요건 및 절차 완화

- 20인 이상 기업이 26세 미만의 근로자를 신규 채용할 경우 처음 2년간 해고제한규정의 적용을 유예
 - 기존의 무한기간계약에 한시적으로 해고의 용이성을 추가한 형태(기존의 계약과의 비교는 <표 3> 참조)
 - 최초고용계약 역시 무한기간계약으로 체결
 - 단, 사용자에게 있는 해고의 정당성을 입증할 의무를 고용계약 처음 2년간 면제
 - 신규고용계약제도(CNE)를 청년실업문제 해결에 적용한 형태
- 사용자에게 적용되던 근로계약 해지의 요건을 완화
 - 사용자는 해고 예고 기간을 준수하여 우편으로 해고를 통지
 - 사용자는 기존의 각종 해고보상금을 지급할 의무가 없으나 최초고용계약법에서 정한 별도의 해고보상금 및 사회기여금을 납부
 - 징계를 이유로 해고할 경우에는 사업자는 기존과 동일하게 징계의 사유를 제시하고 해당 근로자에게 소명의 기회를 주어야 함.

- 인종, 성별, 종교, 민족, 장애, 노조활동, 합법적 파업 등의 이유로는 여전히 해고할 수 없음.

<표 3> 프랑스 고용계약의 종류

구 분	적용대상	계약기간	시용기간	해고보상의 조건	해고보상
무한기간계약 (CDI)	모든 근로계약	무한	당사자 간 자유롭게 협의	2년 이상 근속	해고보상금, 해고예고보상금, 부당해고보상금
유한기간계약 (CDD)	법률에서 정한 구체적이고 일시적인 경우	유한	2주~1개월	무한기간계약으로 전환이 병행되지 않은 계약 만료	비정규보상금
신규고용계약 (CNE)	20인 미만 사업장의 신규 고용	무한	2년	최초 2년 이내 해고	별도의 해고보상금
최초고용계약 (CPE)	20인 이상 사업장의 26세 미만 근로자 신규 고용	무한	2년	최초 2년 이내 해고	별도의 해고보상금

- 근로자 역시 사전예고의무로부터 면제
 - 최초고용계약하에서 근로자는 우편으로 계약해지를 통고
 - 사전예고의무⁸⁾가 적용되지 않아 근로자는 자유롭게 근로계약을 해지할 수 있음.

□ 청년실업문제의 해결을 위해 도입 추진

- 엄격한 해고제한과 유한기간계약 사용의 제한은 기업의 신규고용수요를 감소시킴.
 - 기업은 신규고용보다는 기존 인력의 활용 및 전용을 이용

8) 일반적으로 근로자는 단체협약이나 관행에 근거한 사전예고 기간을 준수할 의무가 있다. 이는 근로자의 계약해지가 남용될 소지를 제한하는 방법이다. 그러나 이런 근로자의 의무가 최초고용계약에는 적용되지 않는다.

- 이는 청년실업률을 높이게 됨.
- 유럽연합과의 비교에서 상당히 높은 청년실업률(<표 4> 참조)
 - 전반적인 상승추세는 비슷하나 타국에 비해 높은 수준 유지
 - 2004년 이후 20%를 초과하는 청년실업률을 보임.
 - 노동시장의 유연성이 높다고 평가되는 덴마크, 네덜란드에 비해 2~3 배 수준
 - 덴마크, 네덜란드에 비해 상대적으로 경직적인 노동시장을 보여 온 영국, 독일에 비해서도 높은 수준

<표 4> 청년실업률 비교

구 분	프랑스	유럽연합	영국	독일	덴마크	네덜란드
2001	18.0	14.1	10.3	7.8	8.3	4.4
2002	18.9	14.7	10.9	9.3	7.1	4.6
2003	19.3	15.6	11.4	11.0	9.8	6.6
2004	21.3	16.2	10.8	13.0	7.8	8.0
2005	21.5	16.7	12.8	15.5	8.6	8.2

자료: Eurostat Labour Force Survey

- 프랑스 정부가 주장하는 최초고용계약제도의 도입 목적은
 - 고용 및 해고와 관계된 과도한 비용으로 고용창출이 저해되는 상황에서
 - 청년층 근로자는 임시직과 실업을 오가는 불안정한 고용상황에 처해 있으며
 - 따라서 청년실업문제의 해결을 위해서는 청년실업자의 취업 및 정규직으로의 이행을 도와주어야 함.
 - 이런 청년층 근로자의 안정적인 정규직으로의 이행을 도와줄 새로운 근로계약제도를 제시하는 데 그 목적이 있음.

□ 정치적 목적 역시 도입 추진의 한 배경

- 2005년 6월 취임한 도미니크 드 빌팽(Dominique de Villepin) 총리의 입지를 확고히 하기 위해서 획기적인 실업정책이 요구됨.
- 2007년 7월 대선에서의 승리를 위해서도 신속한 조치가 필요

(2) 전개 과정

□ 경제적 지위에 따른 사회분열 확대와 이에 따른 수습책 시행

- 2005년 5월: 유럽연합 헌법조약안이 국민투표에서 부결됨.
 - 유럽연합보다는 프랑스 정부에 대한 불신의 표출이라고 보는 견해가 지배적
 - 정규직 근로자에 비해 저임금, 임시직, 기간제 근로자의 반대가 더 높았음.⁹⁾
- 2005년 6월: 빌팽 총리의 취임 및 ‘고용을 위한 긴급계획’ 발표
- 2005년 8월: 의회에 의해 부여된 권한으로 입법적 행정명령 발효
 - 소규모 기업의 고용절차 간소화 등 6개의 행정명령 발표
 - 이 중 하나가 신규고용계약(CNE)제도

□ 청년실업문제에 대한 추가적 조치로 최초고용계약(CPE)제도 제시

- 2005년 11월: 파리 교외 방리유지역 이민자 2세 소요사태 발생
 - 파리 교외지역 이민자 2세에 대한 사회적 차별이 소요사태의 주요

9) 이정원(2005) 참조

원인

- 이 지역 청년실업률은 40%에 달함.
- 2006년 1월: 청년실업문제 해결을 위해 ‘기회균등법’ 제출
- 2006년 1월: ‘기회균등법’에 최초고용계약제도를 추가

<표 5> 최초고용계약제도 도입 추진의 전개과정

구 분	사 건
2005년 5월	유럽연합 헌법조약안 부결
6월	빌팡 총리의 취임 및 ‘고용을 위한 긴급계획’ 발표
8월	CNE를 포함한 6개 입법적 행정명령 발효
11월	파리 교외 방리유지역 이민자 2세 소요사태 발생
2006년 1월	청년실업문제 해결을 위한 ‘기회균등법’ 제출
	‘기회균등법’에 CPE 내용 추가
2월	대학생 및 노조의 반대 시위 지속
3월	헌법위원회의 CPE 합헌 판결
	시라크 대통령의 서명으로 합법적 발효
	시라크 대통령의 수정안 모색 제안으로 실제적 발효 연기
	시위 지속
4월	CPE 철회 및 대체법안 상정

□ 대학생 및 노동계의 거센 반발로 최초고용계약제도 실시 무산

- 2006년 2, 3월: 대학생 및 노조의 거센 반대
 - 대학생 및 노조의 전국적 시위 시작
 - 최초고용계약제도의 상·하원 통과
 - 사회당의 ‘기회균등법안’ 위헌 제소

- 2006년 3월: 합헌 판결에도 불구하고 저항 지속
 - 헌법위원회의 최초고용계약제도 합헌 판결
 - 시라크 대통령의 서명으로 합법적 효력 발효¹⁰⁾
 - 빌퐁 총리의 당내 경쟁자인 사르코지(Sarkozy) 장관 역시 수정안 마련을 위한 재논의의 필요성 주장
 - 빌퐁 총리에 대한 지지율 크게 하락
 - 노동계는 그간 약화된 사회적 영향력¹¹⁾의 만회를 위해 최초고용계약제도의 완전 철폐를 주장

- 2006년 4월: 최초고용계약제도의 철회 및 대체법안 상정
 - 프랑스 정부의 최초고용계약제도 철회
 - 저기능, 빈민지역 출신의 고용에 대한 정부보조금 증액과 청년근로자에 대한 고용서비스 확대 등을 골자로 하는 대체법안 상정
 - 이는 청년실업자 중 저기능, 저학력 실업자만을 대상으로 하는 정책으로 고기능, 고학력 청년근로자와의 차별화를 도입

10) 시라크 대통령은 최초고용계약제도의 즉각적 시행을 유보할 것을 당부하며 정부가 수정안을 곧 제시할 것을 약속했다. 따라서 최초고용계약제도의 즉각적 시행은 이루어지지 않았다. 그가 제안한 수정안에는 계약기간을 2년에서 1년으로 줄이고 해고의 이유를 설명해야 하는 의무를 사용자에게 부과하는 내용이 포함되어 있다.

11) 그간 노동계는 신규고용계약제도의 시행이나 전기가스공사의 민영화 등의 문제 논의에 참여하지 못함으로써 사회적 영향력이 약화되었다고 판단한다(노동부, 2006 참조).

III. 최초고용계약제도의 고용창출효과 예상

□ 시행되지 않은 제도인 최초고용계약제도의 실증적 효과를 간접적으로 분석

- 시행되지 않은 제도의 효과분석엔 한계
 - 최초고용계약제도는 2006년 4월 시행에 앞서 철회
 - 최초고용계약제도의 고용창출에 관한 실증적 분석에는 한계
- 고용보호의 정도를 기존의 고용계약제도와 비교분석하여 고용창출효과를 예상
 - 신규고용자의 약 70%가 유한기간계약에 의해서 고용된다는 점에서 유한기간계약과의 비교가 중요함.
 - 무한기간계약으로의 전환이 궁극적 도입목적이므로 무한기간계약과의 비교도 중요함.
- 법률적으로 유사한 신규고용계약제도의 효과를 검토함으로써 최초고용계약제도의 효과를 간접적으로 예상
 - 신규고용계약제도는 적용대상의 차이만 보일 뿐 최초고용계약제도와 거의 유사한 법률적 효력을 가짐.
 - 이러한 제도의 고용창출효과를 분석한 문헌을 비교하여 최초고용계약제도의 효과를 예상
- 최초고용계약제도와 유사한 입법례의 비교
 - 전반적인 경제적 여건이 상이하다는 점에서 한계가 있으나,
 - 최초고용계약제도와 유사한 입법례를 보인 유럽 국가들의 경우를 검토

1. 해고비용의 비교

□ 최초고용계약제도의 해고비용을 다른 고용계약제도와 비교

- 프랑스 노동법의 지나친 고용보호는 고용창출을 저해한다는 지적이 있음.
 - 최초고용계약제도하에서 해고가 가지는 비용을 무한기간계약 및 유한기간계약의 경우와 비교
 - 최초고용계약제도가 고용창출에 기여할 수 있는지를 예측
 - 입법목적인 청년실업자의 취업 및 정규직으로의 이행을 도울 수 있는가를 예측

□ 낮은 해고비용으로 고용창출 유인 및 유한기간계약을 대체할 유인 존재

- 근로자에게 지급한 총임금의 8%를 해고보상금으로 지급
 - 기존 유한기간계약의 만료 후 무한기간계약이 제공되지 않는 경우 총임금의 10%가 해고보상금으로 지급
 - 따라서 2년 근속한 유한기간계약 근로자를 해고할 경우 월임금의 240%에 달하는 해고보상금이 소요(<표 6> 참조)
 - 최초고용계약제도하에서 2년 근속한 근로자를 해고할 경우 월임금 192%의 해고보상금이 소요
 - 이 차이는 최초고용계약에 의한 근로계약을 유도하기 위한 인센티브¹²⁾로 해석됨.

- 평균계약기간은 기존 유한기간계약보다 길 것으로 예상
 - 기존 유한기간계약의 평균근로기간은 5개월¹³⁾ 미만

12) 사용자는 최초고용계약의 해지와 함께 총임금의 2%에 해당하는 금액을 기여금으로 납부하며 이는 공공고용서비스의 재원으로 활용된다. 따라서 사용자가 부담하는 총비용은 기존과 같은 10%이다. 하지만 사용자는 종전에 비해 용이한 해고절차를 밟게 되므로 여전히 최초고용계약을 체결할 인센티브를 가진다.

13) EMMO-DMMO(Surveys on Labour Flows, 2002)에 의하면 유한기간계약의 평균 지

- 최초고용계약의 평균계약기간은 이보다 길 것으로 예상¹⁴⁾
 - 최초고용계약의 평균근로기간이 긴 것은 해고보상금이 적은 것을 정당화 한다는 견해도 있음.¹⁵⁾
- 청년근로자에 대한 고용창출의 효과가 예상됨.
- 신규 청년근로자의 상당 부분이 유한기간계약에 의해 취업
 - 이런 점에서 최초고용계약제도가 제공하는 인센티브는 고용창출의 효과를 가져올 것으로 기대됨.
 - 단, 기존 유한기간계약을 대체하는 효과도 고려해야 함.

<표 6> 해고보상금의 정도(월임금 대비)

구 분	해고의 이유		해고보상금
최초고용계약	무관		192%
유한기간계약	계약의 만료		240%
무한기간계약	정당한 사유	경영상 이유	40%
		개인적 이유	20%
	부당한 사유	경영상 이유	1,200%
		개인적 이유	600%

주: 최초고용계약과 유한기간계약은 2년간 지속될 수 있고 무한기간계약의 경우엔 2년 미만 근속한 근로자는 해고보상금 지급대상에서 제외된다. 따라서 위의 계산은 2년간 근속한 근로자를 해고할 경우를 기준으로 한다. 해고보상금은 월임금 대비 해고보상비의 비율을 나타냄.

속기간은 약 5개월이다(Cahuc & Carcillo, 2006 참조).

14) 사용자는 2년 만기와 함께 신규고용계약을 무한기간계약으로 전환하거나 일정 비용을 지불하고 계약해지를 해야 한다. 이런 해고의 비용을 고려해 Cahuc & Carcillo(2006)는 신규고용계약의 평균근로기간이 19.5개월이 될 것으로 추정했다. 최초고용계약의 경우에도 비록 청년근로자의 이직률이 높은 것은 사실이나 이와 유사한 추정치를 사용할 수 있을 것이다.

15) Roy-Loustaunau(2006)의 내용을 박제성(2006)에서 재인용

□ 보다 안정적인 무한기간계약으로의 전환을 유도하여 고용의 안정성을 높일 유인도 존재

- 높은 해고보상금의 수준을 통해 무한기간계약으로 전환 유도
 - 무한기간계약의 경우 근속연수가 10년 이하인 근로자를 해고할 경우 근속연수 1년당 월임금의 20%¹⁶⁾ 이상을 해고보상금으로 지급
 - 예를 들어, 2년간 근무한 근로자를 해고할 경우 기존 무한기간계약의 경우엔 월임금의 40%를 해고보상금으로 지급(<표 6> 참조)
- 해고보상금 적용대상의 확대로 무한기간계약으로 전환 유도
 - 무한기간계약의 경우 2년 이상 근속한 근로자의 해고에 대해서만 해고보상금을 지급
 - 최초고용계약하에서는 근속연수가 2년 미만이라도 해고보상금 지급 대상에 해당¹⁷⁾
- 이는 고용안정성 향상에도 기여할 수 있음.
 - 해고보상금의 적용범위 및 규모 확대는 정상적인 무한기간계약을 대신하여 최초고용계약을 남용할 가능성을 줄임.
 - 궁극적으로 무한기간계약으로 전환을 유도하여 고용안정성의 향상에 기여

□ 해고보상금 이외에도 해고근로자에게 유리한 권리 제공

- 기존 유한기간계약보다 유리한 조건하에서 정액실업수당, 직업훈련에 대한 권리 및 기타 혜택을 가짐.

16) 이는 경영상의 이유로 계약을 해지하는 경우에 적용되며, 계약해지의 이유가 개인적 사유인 경우에는 근속연수 1년당 월임금의 10%를 해고보상금으로 지급한다.

17) 이런 해고보상금 적용범위의 확대는 사용자가 해고의 용이성을 누리기 위해 지불하여야 하는 비용으로 해석될 수 있을 것이다.

- 4개월 이상 근속한 근로자는 계약해지 이후 2개월간 일일 16.40유로의 정액 실업수당을 받음.
 - 기존 유한기간계약하에서는 6개월 이상의 근속이 요구되며 이 기간 동안 근로자는 실업보험료를 납부해야 함.
 - 최초고용계약과 동시에 공공주택보증금의 예치의무 면제
- 기존 유한기간계약과 동일한 직업훈련권 보장
- 일정 근속연수의 조건¹⁸⁾을 충족하는 근로자는 기존 유한기간계약하에서와 동일한 직업훈련권 향유
 - 4개월 이상 근속한 근로자가 1년 이내에 해고될 경우 기존의 유한기간계약과 동일한 조건에서 개별적 직업훈련권리도 보장
 - 하지만 재취업의 확률을 높이는 직업훈련을 강화하는 것은 아님.
- 근로자를 해고한 사용자는 실업자의 재취업을 위해 기여금을 납부
- 사용자는 최초고용계약하에서 지불한 총임금의 2%를 기여금으로 지급
 - 이는 청년실업자의 재취업을 위한 공공서비스 기관의 재원으로 활용

□ 부분적으로 고용의 안정성을 저해할 가능성 존재

- 부당한 사유에 의한 해고를 방지하는 장치가 부족
- 무한기간계약하에서 근속연수 2년 이상의 근로자는 부당해고보상금을 받을 권리가 있음.
 - 이 경우 사용자는 6개월 내지 12개월 총임금(월임금의 600% 내지 1,200%)에 해당하는 해고보상금을 지불(<표 6> 참조)
 - 따라서 부당한 사유에 의한 해고를 전제로 하고 있는 사용자는 최초 고용계약을 선호¹⁹⁾

18) 현재의 근로계약(최초고용계약)뿐만 아니라 과거 5년간의 모든 근로계약을 통틀어 2년 이상 취업을 했고 최근 1년 중에 4개월 이상 유한기간계약을 유지한 경우를 말한다.

- 따라서 고용의 안정성을 저해할 가능성
 - 무한기간계약을 대신하여 최초고용계약을 체결하고
 - 고용개시 2년 내에 부당한 사유로 해고
 - 이는 고용의 안정성을 저해

□ 종합하여 보면, 사용자뿐만 아니라 유한기간계약으로 근로계약을 체결할 확률이 높은 저학력·저기능 청년근로자 모두에게 유리한 조건

- 사용자는 약간의 추가적 비용으로 고용조정 용이성을 확보
 - 사용자는 기존 유한기간계약과 동일한 총임금 10%의 해고비용(해고 보상금 8%와 기여금 2%) 지불
 - 해고사유의 정당성을 입증할 의무로부터 면제
 - 최초고용계약제도를 체결해야 하는 이유를 증명할 의무로부터 면제²⁰⁾
- 근로자 역시 약간의 비용을 상쇄할 만한 혜택 수혜
 - 총임금의 8%에 해당하는 해고보상금은 기존 유한기간계약에 적용되는 10%에 비해 약간 낮음.
 - 정액실업수당의 수혜조건 완화 및 과거와 동일한 직업훈련권 향유
 - 유한기간계약보다 긴 예상 계약기간
 - 최초고용계약제도의 도입에 따른 고용창출로 취업 가능성 상승

□ 고학력·고기능 청년근로자의 고용안정성을 저해할 가능성은 미미

19) 박제상(2006)에 의하면 “프랑스는 2001년 전체 해고 사건의 25.3%인 9만2천 건이 1심 법원인 ‘노동법원’에서 다루어졌는데, 근로자의 승소율이 75%에 이른다. 이는 비교 대상 국가(OECD 10개국) 중에서 가장 높은 수준이다.” 따라서 상당수의 사용자가 해고의 정당성을 입증하기 어려울 것으로 예상되며 이런 사용자들은 당연히 최초고용계약제도를 선호할 것이다.

20) 기존의 경우, 사용자는 법적으로 유한기간계약 체결을 허용하는 경우에만 그 계약을 맺을 수 있다.

- 고크력·고기능 청년근로자의 경우 무한기간계약을 체결할 확률이 높음.²¹⁾
 - 굳이 해고비용이 높은 최초고용계약제도를 체결할 유인이 사용자에게 없음(<표 6> 참조).
 - 따라서 최초고용계약제도의 도입이 고용계약 후 처음 2년 동안의 고용안정성을 저해한다는 논리는 다소 과장된 것
 - 단, 부당한 사유로 해고를 할 확률이 높은 사용자가 최초고용계약을 악용하여 고용계약 후 처음 2년 동안의 고용안정성을 저해할 가능성이 있음.

2. 고용창출효과의 예상

□ 시행되지 못한 최초고용계약제도의 고용창출효과를 이와 유사한 신규고용계약(CNE)제도 및 스페인, 독일의 유사 입법례를 통해 예상

- 프랑스 정부의 신규고용계약제도에 대한 평가를 검토
- 유사한 법률적 효력을 가진 신규고용계약제도의 고용창출효과를 분석한 문헌을 검토
 - 신규고용제도 역시 시행기간이 짧아 장기적 효과를 반영하는 데이터를 찾을 수는 없음.
 - 시뮬레이션을 통해 신규고용계약제도의 장기 효과를 예측한 문헌을 살펴봄.

21) 기존의 유한기간계약을 무한기간계약으로 전환할 경우 이는 새로운 계약의 체결임으로 근로자의 과거 근무한 근속연수는 무시된다. 반면, 최초고용계약은 원래 계약의 기간이 명시되지 않은 계약이므로 무한기간계약으로 전환할 경우 기존 근속연수가 유효하다. 따라서 사용자는 무한기간계약 전환 후 보다 높은 해고비용을 감당해야 한다. 하지만 이런 이유 때문에 고크력·고기능의 청년근로자를 무한기간계약이나 최초고용계약을 대신하여 구체적이고 일시적인 업무에만 사용이 가능한 유한기간계약으로 고용한다는 것은 다소 무리가 있는 주장이다.

- 유사한 입법례를 보인 스페인, 독일의 경우를 검토

(1) 프랑스 정부의 신규고용계약(CNE)제도 고용창출효과 평가

□ 짧은 시행기간에도 불구하고 고용창출에 효과적이었다고 평가

- 상반된 실업률 통계수치로 효과 판단 불가

- 프랑스 국립경제통계연구소(INSEE)의 월간 실업률²²⁾을 기준으로 보면 2005년 5~12월 사이 실업률 10.0%에서 9.5%로 0.5%포인트 감소
- Eurostat의 분기별 실업률에 의하면 2005년 2/4분기부터 4/4분기 사이에 실업률은 오히려 1%포인트 상승

- 시행 첫 8개월간 약 44만 건의 신규고용계약이 체결²³⁾

- 이는 20인 미만 사업장 평균 신규고용의 약 22%에 해당²⁴⁾
- 노동부(2006)에 의하면 시행 1년간 약 55만 건의 신규고용계약이 체결되었으며 이는 20인 미만 중소기업 총고용²⁵⁾의 약 13.7%에 해당

□ 고용창출의 장기적 효과는 아직 미지수

- 신규고용계약제도의 장기적 효과는 아직 데이터 부족으로 확인하기 어려운 상태

- 해고보상금의 규모나 적용범위 비교에서 예상하였던 것처럼 기존의

22) INSEE의 monthly unemployment rate(ILO definition) by gender and age(Taux de chômage mensuel au sens du BIT par sexe et âge) 참조

23) Cahuc & Carcillo(2006)를 참조하였다. 노동부(2006)에 의하면 시행 1년 동안 약 55만 건의 신규고용계약이 체결되었다고 한다.

24) Cahuc & Carcillo(2006)에 의하면 20인 미만 중소기업에서 매월 약 25만 명의 신규고용이 이루어진다. 따라서 8개월 간 신규고용계약제도에 의해 고용된 근로자는 전체 신규계약의 약 22%가 된다.

25) 20인 미만 사업장의 근로자 수는 2004년 1월 1일 기준으로 약 401만 명으로 전체 근로자의 약 28.6%에 해당한다(박제성, 2006 참조).

- 유한기간계약을 대체하는 면에서는 성공적이라 평가할 수 있음.
 - 고용창출의 효과는 장기적 관점에서 평가되어야 할 것임.
 - 신규고용계약의 일정부분 이상이 시행 약 2년 후 무한기간계약으로 전환된다면 신규고용계약제도는 입법목적을 달성하는 것임.
- 최초고용계약제도의 고용창출효과 평가 역시 장기적 관점이 요구됨.
- 신규고용계약제도와 유사한 최초고용계약제도의 도입 역시 기존의 유한기간계약을 대체하는 효과가 클 것으로 예상
 - 최초고용계약의 일정 부분이 무한기간계약으로 전환된다면 청년실업 문제의 해결에 도움이 될 것임.
 - 신규고용계약 중 약 10%만이 고용창출에 해당하고 나머지는 기존의 유한기간계약 및 무한기간계약을 대체하는 것이란 비판적 연구결과²⁶⁾도 있음.

(2) 시뮬레이션을 통한 신규고용계약(CNE)제도의 예상 고용창출효과

□ 전반적 노동시장의 개혁은 실업률을 약 2.7% 낮출 수 있음.

- Zhou(2006)에 의하면 제한적 노동시장개혁에 해당하는 신규고용계약제도의 고용창출효과는 미미
- 신규고용계약제도는 무한기간계약의 해고제한은 유지하는 부분적 노동시장 개혁
 - 이는 일자리창출(job creation)뿐만 아니라 일자리 파괴(job destruction)도 용이하게 함.
 - 탐색모형(search model)의 시뮬레이션 결과 오히려 실업률 0.9%포인트 상승
 - 무한기간계약에 대한 고용보호조항의 완화를 병행하지 않는 경우 신

26) 프랑스 국립경제통계연구소의 2006년 6월 연구를 노동부(2006)에서 재인용

규고용계약제도의 고용창출효과가 미미함을 보임.

- 전반적 노동시장의 개혁을 병행할 경우 고용창출의 효과 극대화
 - 무한고용계약의 고용보호조항 완화를 병행할 경우 실업률은 약 1.8% 포인트 가량 낮아지고 이는 2006년을 기준으로 약 49만 개의 신규 일자리가 창출됨을 의미
 - 무한 및 유한기간계약의 고용보호조항을 철폐할 경우 실업률은 약 2.7%포인트 낮아지며 약 74만 개의 일자리가 창출됨.
 - 이는 기존의 무한·유한기간계약을 단일화하고 고용보호조항을 완화·철폐하는 전반적인 노동시장 개혁이 필요함을 의미²⁷⁾

□ 전반적 노동시장의 개혁은 약 25만 개의 신규 일자리를 창출

- Cahuc & Carcillo(2006)에 의하면 제한적 노동시장 개혁인 신규고용계약 제도의 고용창출효과는 기대 이하
 - 20인 미만 중소기업의 고용비중 및 고용지속기간을 고려할 경우 신규고용계약제도의 도입은 장기적으로 약 7만여 개의 신규 일자리를 창출²⁸⁾
 - 이는 2004년 기준 20인 미만 사업장 총고용의 약 1.7%, 경제 전체 총 고용의 0.3%에 해당
 - 실업률은 약 0.3%포인트 하락하나 그 효과는 기대 이하²⁹⁾

27) Blanchard & Landier(2001)와 Cahuc & Postel-Vinay(2001) 역시 무한기간계약의 고용보호조항 완화를 병행하지 않는 부분적 개혁은 유한기간계약 근로자의 이직률을 높여 궁극적으로 실업률을 높이게 될 것이라 예상하였다.

28) 이는 노동시장참여율이 고정되어 있다고 가정하고 계산된 수치이다. 새로운 제도의 도입은 노동수요 및 공급의 변화를 통해 노동시장참여율의 변화를 일으킨다. 하지만 노동시장참여율이 변화하는 경우에도 약 7만여 개의 신규고용이 창출되는 결과가 보고되었다.

29) Blanchard & Landier(2002), Cahuc & Postel-Vinay(2002)와 Zhou(2006)에서 지적되었듯이 유한기간계약만을 대상으로 하는 부분적 노동시장개혁은 미미한 고용창출의 효과를 보인다.

- 무한기간계약도 고용보호조항 완화의 대상으로 포함할 경우 고용창출효과 확대
 - 무한기간계약 근로자의 고용보호조항 완화³⁰⁾를 포함한 전반적인 노동시장의 개혁은 약 25만 개의 신규 일자리를 창출
 - 2004년을 기준으로 실업률을 약 1.0%포인트 낮춤.
 - 전체 고용의 2/3를 담당하는 20인 이상의 사업장으로 적용범위를 확대할 경우 약 58만 개의 신규 일자리가 창출되고 실업률은 약 2.2%포인트 감소³¹⁾

□ 노동시장의 부분적 개혁은 제한된 고용창출효과를 유발

- 최초고용계약제도와 유사한 신규고용계약제도는 부분적 노동시장 개혁
 - 유한기간계약의 해고제한규정의 완화에만 초점
 - 무한기간계약에 대한 고용보호조항 완화는 동반되지 않음.
- 부분적 노동시장개혁의 순고용창출효과는 기대 이하
 - 고용·해고제한규정의 완화를 통한 노동시장 유연성 제고는 고용창출의 효과를 보임.
 - 그러나 부분적 노동시장 개혁은 고용계약 간의 상대적 해고비용을 변화시킴으로써 고용계약 간의 대체를 유발
 - 이는 노동시장 유연화의 고용창출효과를 상쇄

30) 이러한 무한기간계약 근로자의 고용보호조항 완화를 포함한 전반적인 개혁의 예는 Cahuc & Melherbet(2004)에서 찾을 수 있다. 이는 또한 2004년 10월 전 국제통화기금 총재인 캄드쉬(Camdessus)의 보고서 『제도약: 프랑스의 새로운 성장을 위하여』에서 제안된 단일근로계약(contrat de travail unique: CTU)과도 일맥상통한다. 그는 기존의 유한·무한기간계약을 통합하여 무한기간계약화 하되 일정기간 동안은 정당한 해고를 용이하게 하는 계약제도를 제안했다. 이런 제도는 기존 유한기간계약의 정규직화를 안정적으로 이룰 것이라 그는 예상했다.

31) 20인 이상 사업장의 고용비중과 평균 고용기간을 고려하여 계산한 결과이다. 58만 개의 신규 일자리는 2004년 기준 프랑스 총고용의 약 2.4%에 해당한다. 참고로 우리나라 총고용의 2.4%는 2007년 11월 기준 약 57만 개의 일자리에 해당한다.

(3) 유사한 입법례

□ 스페인의 사회협약을 통한 전반적 노동시장 개혁은 성공적

- 엄격한 정규직 고용보호로 유한기간계약직의 증가
 - 1984년 부분적인 노동시장 개혁을 통해 유한기간계약제도를 도입
 - 과도한 정규직 부당해고보상금과 사회보장분담금으로 인해 고용창출에 실패하고 실업률은 여전히 높은 수준(1987년 20.6%, 1997년 20.7%)
 - 유한기간계약직의 남용으로 전체 고용 중 임시직 비율 급증(1987년 15.6%, 1997년 33.6%)
- 1997년 고용보호조항이 대폭 완화된 새로운 정규직 고용계약제도 도입
 - ‘고용안정에 관한 총연합단체간 협약(Interconfederal Agreement for Employment Stability)’을 통해 청년실업자, 1년 이상 실업상태에 있는 장기실업자, 장년실업자 등을 대상으로 새로운 정규직 고용계약제도 도입
 - 사회보장부담금과 해고보상금의 부담이 현저히 낮음³²⁾ 새로운 계약 형태
 - 정당한 해고의 적용범위를 경제상황 변화, 기업조직 개편, 생산방식 변화 등으로 확대
 - 2001년도에는 적용대상을 16~45세 실업여성, 6개월 이상 실업상태에 있는 실업자 등으로 확대하여 노동시장의 유연성 제고
- 고용창출 및 실업률 감소의 긍정적 효과
 - 1997년 20.7%에 달하던 실업률은 2006년 8.5%로 감소
 - 1997년과 2003년 사이에 약 150만 개의 일자리가 창출³³⁾

32) 새로운 정규직 고용계약하에서 해고보상금은 1년 근무당 45일분 임금에서 33일분으로 경감되었고 또한 중소기업의 해고보상금 일부를 정부가 지급하여 준다.

33) 배규식(2005) 참조

- 그러나 임시직의 비율은 1997년 33.6%에서 2006년 32.8%로 큰 변화 없음.
 - 이는 여전히 정규직의 해고가 어려운 점을 반영³⁴⁾
 - OECD(2005)는 정규직 고용보호 완화, 적극적 노동시장정책의 효율성 개선 및 공공 고용서비스 개선 등을 권고
 - 2006년 비정규직의 정규직 전환에 대한 보조금 지급 등 추가적 조치를 통해 정규직 고용을 도모
- 민간부문 주체 간의 협약³⁵⁾을 통한 지속적 개혁이 중요함을 보여줌.
- 1991년 발족한 ‘경제사회위원회(Economic and Social Council)’는 노조와 사용자단체, 소비자 등이 참여하는 사회적 대화의 틀
 - 정부는 ‘경제사회위원회’에서 사회개혁에 관한 자문을 구함.
 - 이는 노사정 3자 합의보다는 사회적 주체의 양자합의에 의한 사회협약³⁶⁾을 이룸.

□ 독일의 ‘어젠다 2010’을 통한 노동시장 유연성 제고

- 저성장·고실업으로 시작한 2000년대
- 1980·90년대와는 달리 2002년 0.1%, 2003년 -0.2%의 저성장 지속
 - 실업률 역시 2002년 9.8%, 2003년 10.5%로 상승
 - 전반적인 고용보호법규의 강도는 지난 15년간 지속적으로 완화되었으나 정규직 해고의 경직성은 OECD 28개국 중 7위로 변화를 보이지 않음.³⁷⁾

34) OECD(2004)에 의하면 스페인은 정규직 해고의 난이도는 2003년 28개 대상국 중 7위로 여전히 높았다.

35) 사회적 대화의 결과로 체결된 사회협약의 자세한 내용은 Guillén & Gutiérrez(2006)을 참조

36) 개혁의 대표적인 예인 1997년 사회협약(‘고용안정에 관한 총연합단체간 협약’, ‘격차보장범위에 관한 협약’, ‘단체교섭에 관한 총연합단체간 협약’)은 정부의 참여 없이 사용자단체 대표와 두 개의 주요 노조 간에 이루어진 협약이다(Guillén & Gutiérrez, 2006 참조).

37) OECD(2004) 참조

- 사회·노동 부문의 전반적 개혁을 위한 하르츠 보고서(Hartz Bericht)
 - 2002년 발표된 하르츠 보고서는 독일 노동시장의 현대적 개혁의 근간
 - 인력중개사무를 담당하는 개인서비스 대행사(Personal Service Agentur: PSA)의 설치, 실업자의 자영업(Ich-AG) 창업 지원, 저소득 직업(Mini-Jobs)에 대한 사회보장세 면제 확대 등을 통해 고용확대 시도
 - 실업보험금의 급여 기간을 최장 32개월에서 18개월로 단축하여 실업자의 구직활동을 유도
 - 실업보조금과 사회보조금을 통합한 실업급여Ⅱ(Arbeitslosengeld II) 실시로 실업자의 구직활동을 의무화

- 해고보호조건 완화 및 노동시장 유연성 제고를 위한 ‘어젠다 2010’³⁸⁾
 - 2004년 1월 1일부터 해고보호조건의 완화 실시
 - 10인 이하 사업장에서 신규근로자 고용 시 해고보호조항의 적용을 면제하고 유한기간계약을 체결할 수 있도록 함.
 - 신규창업의 경우에는 4년간 임시직 근로자 고용을 허락

- 2006년 가시적 효과의 발생과 지속적 개혁 추진
 - 2005년 1/4분기 이후 평균 10.9%에 달하던 실업률이 2006년 3/4분기 9.7%로 하락하였고 취업자 역시 전년동기 비교 약 83만5천 명 증가³⁹⁾
 - 그러나 OECD(2006)에 의하면 비정규직에 편향된 유연성 제고는 비정규직의 증가로 노동시장의 양극화를 초래
 - 독일 정부는 해고보호조항 적용의 면제 대상을 20인 이하 사업장, 20인 이상 사업장의 4년 미만 근속 근로자, 53세 초과 근로자의 경우로 확대 추진
 - 이러한 계획은 OECD(2006)의 권고사항⁴⁰⁾과도 유사

38) 『어젠다 2010』의 보다 자세한 내용은 박명준(2003, 2004) 참조

39) 출처: Eurostat

40) OECD(2006)는 해고보호조항 적용의 면제 대상을 유한기간계약에만 국한한 독일의 개혁을 모든 종류의 고용계약으로 확대할 것을 권고하였다.

- 전반적인 개혁의 중요성을 보여줌.
 - 실업자의 구직활동 증진책⁴¹⁾을 병행한 해고보호조항의 완화는 노동시장의 유연성 제고를 통해 고용의 확대로 이어질 수 있음을 보여줌.
 - 또한 해고보호조항의 완화가 유한기간계약에만 국한될 경우 고용계약 간의 대체가 일어나 임시직의 비율이 늘어나는 등의 부작용이 일어날 수 있음을 보여줌.
 - 모든 종류의 고용계약을 대상으로 유연성을 제고하는 전반적인 노동시장의 개혁이 중요함을 보여줌.

41) 위에서 설명한 개인서비스 대행사, 자영업 창업지원, 저소득 직업에 대한 사회보장세 면제 등이 이에 해당한다.

IV. 최초고용계약제도의 정책적 시사점

1. 정책적 시사점

□ 고용창출을 위해 노동시장 전체를 대상으로 하는 유연성 제고 정책이 필요

- 정규직을 포함한 노동시장 전체의 유연성 제고는 고용창출로 이어짐.
 - 정규직의 고용보호조항의 완화를 포함한 노동시장 전반에 걸친 유연성 제고는 고용창출의 효과를 극대화
 - 노동시장 전체를 대상으로 하는 개혁의 중요성은 학문적 연구뿐만 아니라 스페인과 독일의 실제 노동시장 개혁에서도 강조됨.
- 전반적인 노동시장의 개혁은 고용창출 외에도 경제의 효율성 제고라는 이익을 가져옴.
 - 노동시장 전체를 대상으로 하는 개혁은 분리되어 있는 정규직·비정규직 노동시장 사이에 건전한 경쟁을 도입하여 노동시장 전체의 효율성 제고
 - 또한 지역·산업·기업 간 인적자원의 효율적 배분을 통하여 국가경제 전체의 경쟁력 제고에도 도움을 줌.
- 보조적 정책의 병행은 유연성 제고 정책의 고용창출효과를 강화
 - 실업자에 대한 직업훈련 강화, 공공 고용서비스 제공, 구직의무 부과 등의 보조적 정책의 시행은 유연성 제고 정책의 고용창출효과를 증대
 - 스페인과 독일의 개혁에서도 이러한 보조적 정책의 중요성이 입증됨.

□ 노동시장 특정 부분에 국한된 개혁은 그 효과가 기대 이하이며 부작용을 초래할 수도 있음.

- 노동시장 일부만을 대상으로 하는 유연화 정책은 고용의 불안정성을 초래
 - 최초고용계약제도와 같은 부분적 유연화 정책은 고용보호조항이 완화된 고용계약의 대체를 유발해 순고용창출의 효과가 반감
 - 또한 상대적으로 해고조항이 완화된 임시직의 비율이 증가하고 이는 고용의 안정성을 저해할 수도 있음.

- 정규직 고용보호 완화를 동반하지 않는 부분적 개혁은 실업의 고통을 일부 근로자 계층에 집중
 - 과도한 수준의 고용보호는 노동시장에서 상대적으로 취약한 계층인 청년근로자와 여성근로자의 취업률을 낮추는 효과⁴²⁾
 - 따라서 높은 수준의 고용보호는 실업이라는 경제적 부담을 일부 근로자 계층에 집중시키는 부작용
 - 또한 저학력·저기능의 근로자 계층의 장기실업률을 높여 실업의 고통을 일부 근로자 계층에 집중시킴(Nickell, 1997).

- 우리나라 비정규직보호법의 개선이 필요함을 보여줌.
 - 비정규직보호법은 노동시장 유연성 제고와 차별시정의 효과를 목적으로 함.
 - 비정규직 노동시장에만 국한된 유연화 정책이므로 근로계약 간의 대체를 통해 비정규직의 양산이라는 부작용을 낳을 수 있음.
 - 정규직의 고용보호조항 완화까지 포함한 전반적인 개혁이 병행되어야 소기의 목적을 달성할 수 있음.

42) 높은 수준의 고용보호는 일자리창출과 파괴를 모두 낮춰 경기변동에 따른 고용변화의 폭을 줄일 수 있다는 연구(Blanchard & Portugal, 2001)가 있으나 일자리 파괴를 낮춘다는 결과의 통계적 유의성은 미흡하다(Gomez-Salvador et al.(2004) 참조). 또한 OECD(2004)의 표 2, 표 4에 의하면 과도한 고용보호가 26~54세 근로자의 취업률을 높이는 효과는 통계적으로 유의하지 않지만 취약계층의 취업률을 낮추는 효과는 유의하다. 따라서 과도한 고용보호는 일자리창출을 저해하는 요소가 되며 그 폐해는 일부 계층에 집중된다.

<왜 노동시장의 유연성 제고가 필요한가?>

- 과도한 고용보호는 노동시장의 자체적 조정기능을 저해
 - 강력한 고용보호는 실업상태로의 진입률을 떨어뜨리지만 실업으로부터의 탈출률 역시 저하
 - 이는 노동시장의 역동성을 낮추고 자체적 구조조정을 방해하여 노동시장의 성과에 부정적인 영향(Heckman & Pages, 2000)
 - 또한 시장여건 변화에 따른 사용자의 고용조정을 어렵게 함.
 - 이런 경직적인 노동시장은 효율적인 자원배분을 저해하여 생산성을 하락(Hopenhayn & Rogerson, 1993)
 - 또한 근로자의 기업·산업 간 원활한 이동을 저해하여 신기술의 도입에 장애요인으로도 작용(OECD, 2003)

- 근로자 역시 노동시장의 유연성을 필요
 - 장기적 관점에서 노동시장의 유연성은 근로자와 직업 간의 최적 결합을 용이하게 함.
 - 특히 직업 탐색기간에 있는 청년근로자에게 최적 직업과의 결합을 용이하게 하여 장기적 관점에서 고용의 안정성을 제고
 - 또한 여성근로자의 노동시장 참여를 용이하게 하여 고른 고용의 기회를 제공

- 국가경제 전체의 실업률 변동이라는 관점에서도 노동시장의 유연성은 중요
 - 경제 전체의 실업률 변동은 노동시장의 제도적 성격에 의존(Nickell et al., 2001)
 - 이는 인적 자원의 원활한 재분배를 저해하는 제도적 요인이 실업률 변동에 영향을 미친다는 의미
 - 엄격한 고용보호제도를 가진 국가일수록 외부충격이 실업률에 미치는 영향이 강화되는 경향(Blanchard & Wolfers, 2000)

2. 최초고용계약제도의 문제점과 개선책

□ 최초고용계약제도의 궁극적 입법목적은 청년층 고용창출 및 고용안정화

- 청년층 고용에 대해 유연성을 부여하여 고용창출을 유도
- 기존의 유한·무한기간계약을 연결하는 새로운 계약 형태를 제공하여 유한기간계약이 보다 안정적인 무한기간계약으로 전환될 수 있도록 유도함이 목적

□ 해고비용의 구조상 무한기간계약으로 전환할 유인은 제한적

- 해고의 비용 측면에서 기존의 유한기간계약을 대체할 유인은 충분
 - <표 4>에서 볼 수 있듯이 기존 유한기간계약보다 낮은 해고비용을 허용하여 최초고용계약으로 전환을 유도⁴³⁾
 - 정당한 사유로 해고할 확률이 높은 사용자의 경우 최초고용계약을 무한기간계약으로 전환할 유인 역시 충분
- 그러나 무한기간계약으로 전환할 유인은 제한적
 - 기존의 무한기간계약하에서 부당한 사유로 해고할 경우 해고보상금의 부담이 너무 커서 무한기간계약으로 전환할 유인이 없음.
 - 이는 오히려 무한기간계약을 최초고용계약으로 전환하는 유인으로 작용하여 고학력 청년근로자에게 불리하게 작용할 수 있음.

□ 재취업의 확률을 높일 수 있는 직업훈련에 대한 개선도 부족

43) 사용자는 최초고용계약을 체결해야 하는 사유를 제시하거나 해고의 정당성을 증명해야 하는 의무 또한 없다. 따라서 기존의 유한기간계약을 대체할 유인은 충분하다고 볼 수 있다.

- 단기적 관점의 실업자 보호는 다소 확대
 - 정액실업수당의 수혜기간 및 범위를 확대
 - 이는 청년근로자들이 최초고용계약제도를 선호하도록 하는 유인

- 장기적 관점에서의 실업자 보호는 미미
 - 직업훈련을 통한 재취업 유도 등 장기적 관점에서의 실업자 보호는 기존의 유한기간계약하에서와 유사
 - 직업훈련과 같은 장기적 보호대책⁴⁴⁾이 미미할 경우 저학력·저기능 청년근로자는 단기취업과 실업을 반복할 것으로 예상
 - 이는 최초고용계약제도의 입법목적 중 하나인 무한기간계약으로의 전환을 저해

□ 프랑스 노동시장의 현 상황에 대한 충분한 이해 부족과 조급한 도입 추진

- 저학력·저기능 청년실업자의 문제를 전체 청년실업자의 문제로 확대 해석
 - 청년실업의 문제는 청년실업자의 학력별로 상당한 차이⁴⁵⁾
 - 이러한 문제를 전체 청년실업자를 대상으로 하는 정책으로 해결 시도
 - 이는 저학력 청년근로자와 동일 법률의 적용을 받게 될 고학력 청년근로자의 강력한 저항을 유발

44) 자크 마르세이유(Jacques Marseille)는 프랑스 청년실업의 근본적 원인은 학업을 마친 학생들이 곧바로 취업할 수 있는 준비가 되어 있지 않다는 것이라고 지적하며 직업훈련의 중요성을 강조했다[Marseille(2006)를 박제성(2006)에서 재인용].

45) 박제성(2006)에 인용된 내용에 의하면 프랑스의 고졸, 대학중퇴(2년 내지 3년의 대학교육 과정 수료자) 및 대졸자들은 서로 상당히 다른 취업 및 실업 경험을 하고 있다. 이런 사실을 박제성(2006)은 다음과 같이 표현하였다. “요컨대, 고등학교 과정을 제대로 마치지 못했거나 정규 대학교육 과정을 제대로 이수하지 못한 청년들에 대한 고용정책과, 대학의 정규교육 과정을 이수하여 ‘번듯한’ 학위를 취득한 또는 취득할 청년들에 대한 고용정책은 달라야 할 것이다. 심하게 말하면, 파리 교외지역의 이민 2세대들과 파리 소르본대학의 학생들 사이에 같은 것이라곤 나이뿐이다.”

- 2007년 대선을 염두에 둔 조급한 입법 추진
 - 단시일 내에 가시적 효과를 얻기 위해 입법적 행정명령이라는 방법을 통해 입법 추진
 - 이런 조급한 입법 추진은 국민적 동의를 얻는 데 실패

□ 고용창출의 효과를 극대화하기 위해 보완책 필요

- 고용조정용 용이성은 고용창출의 효과
 - 스페인과 독일의 예가 보여주듯 해고보호조항의 완화는 고용창출의 효과를 가짐.
 - 그러나 상대적으로 고용보호조항이 완화된 최초고용계약이 기존의 무한기간계약을 대체하여 남용될 수 있는 가능성을 낮출 보완책 필요
- 다음과 같은 보완책을 연구해 볼 필요
 - 해고보호조항 완화의 적용대상을 무한기간계약까지로 확대하여 노동시장 전체의 유연성을 제고하는 개혁 도입
 - 부당한 사유에 의한 해고를 예상한 사용자가 최초고용계약을 남용할 가능성을 막을 장치 도입
 - 예를 들면, 최초고용계약의 경우에도 해고의 사유는 명시하도록 하는 제도⁴⁶⁾
 - 또한, 모든 종류의 고용계약을 안정적인 무한기간계약으로 유도하기 위해 해고보호조항 적용의 완화를 전제로 하는 단일고용계약제도⁴⁷⁾의 도입

46) 이는 시락(Chirac) 대통령이 제안한 수정안에도 포함되어 있다. 단, 최초고용계약하에서도 해고의 사유를 명시해야 한다면 부당사유에 의한 해고로 밝혀진 경우를 어떻게 처리할 것인가라는 문제가 여전히 남는다. 만약 이에 대해 강한 제제를 가한다면 이는 해고보호조항의 완화라는 최초고용계약제도의 기본 성격을 해친다.

47) 앞서서도 설명하였듯이 이런 고용계약제도는 미셸 강드쉬 전 국제통화기금 총재의 『제도약: 프랑스의 새로운 성장을 위하여』 보고서에서 제안되었다.

<참고문헌>

- 노동부, 『국제노동정책동향 자료집』, 노동부 국제노동정책팀, 2006.
- 박제성, 「프랑스의 근로계약법제 변화: 신규채용계약(CNE)과 최초채용계약(CPE)-」, 『2006 노동법의 쟁점』, 한국노동연구원, 2006.
- 박명준, 「2003 독일 노동시장 개혁-」, 『국제노동브리프』 2003년 1, 2월호, 한국노동연구원, 2003.
- ___, 「독일의 개혁 프로그램 <어젠다 2010>: 어떻게, 얼마나 진행중인가?-,」 『국제노동브리프』, 2004년 5, 6월호, 한국노동연구원, 2004.
- 배규식, 「스페인과 네덜란드의 노동시장개혁 후 노사관계 개괄-」, 『국제노동브리프』, 2005년 2월호, 한국노동연구원, 2005.
- 이정원, 「프랑스, ‘신채용계약’ 관령 2005년 8월 2일 행정명령(Ordonnance n° 2005-893)-」, 『국제노동브리프』, 2005년 8월호, 한국노동연구원, 2005.
- 최 광, 『큰 시장 작은 정부를 위한 재정정책의 과제』, 한국경제연구원, 연구보고서 07-01, 2007.
- Guillén & Gutiérrez, 「스페인의 사회협약과 불평등-」, 『국제노동브리프』, 2006년 3월호, 한국노동연구원, 2006.
- Abraham, Katherine & Robert Shimer, “Changes in Unemployment Duration and Labor-Force Attachment,” in A. B. Kruger, and R. M. Solow(eds), *The Roaring Nineties: Can Full Employment Be Sustained?*, chap.8, The Russell Sage Foundation, 2001, pp.367-420.
- Blanchard, Olivier & Augustin Landier, “The Perverse Effects of Partial Labor Market Reform: Fixed Duration Contracts in France,” *Economic Journal*, Vol.112, 2002, pp.F214-244.
- Blanchard, Olivier & Pedro Portugal, “What Hides Behind an Unemployment Rate: Comparing Portuguese and U.S. Labor Markets,” *American Economic Review*, Vol.91, 2001, pp.187-207.

- Blanchard, Olivier & Justin Wolfers, “The Role of Shocks and Institutions in the Rise of European Unemployment: The Aggregate Evidence,” *Economic Journal*, Vol.110, 2000, pp.C1-33.
- Cahuc, Pierre & Stéphane Carcillo, “The Shortcomings of a Partial Release of Employment Protection Laws: The Case of the 2005 French Reform,” IMF Working Paper WP/06/301, International Monetary Fund, 2006.
- Cahuc, Pierre & Franck Malherbet, “Unemployment Compensation Finance and Labor Market Rigidity,” *Journal of Public Economics*, Vol.88, 2004, pp.481-501.
- Cahuc, Pierre & Fabien Postel-Vinay, “Temporary Jobs, Employment Protection and Labor Market Performance,” *IZA Discussion Paper*, No.260 (Bonn, Institut zur Zukunft der Arbeit), 2001.
- Gomez-Salvador, R., J. Messina & G. Vallanti, “Gross Job Flows and Institutions in Europe,” *Labour Economics* Vol.11, 2004, pp.469-485.
- Heckman, James & Carmen Pages, “The Cost of Job Security Regulation: Evidence from Latin American Labour Markets,” NBER Working Paper, No.7773, 2000.
- Hopenhayn, Hugo & Richard Rogerson, “Job Turnover and Policy Evaluation: A General Equilibrium Analysis,” *Journal of Political Economy*, Vol.101, 1993, pp.915-938.
- McNeil, Elizabeth, “Employee Protection: The French “Contrat Première Embauche” as Inspiration for American Employment System,” ExpressO, *The Berkeley Electronic Press*, Available at: http://works.bepress.com/elisabeth_yandell_mcnail/1, 2007.
- Marseille, Jacques, “CPE: la réforme impossible?,” *Le Monde*, 2006. 4. 4.
- Nickell, Stephen, “Unemployment and Labor Market Rigidities: Europe versus North America,” *Journal of Economic Perspectives*, Vol.11,

- 1997, pp.55-74.
- Nickell, Stephen, Luca Nunziata, Wolfgang Ochel & Glenda Quintini, "The Beveridge Curve, Unemployment and Wages in the OECD from the 1960s to the 1990s - Preliminary Version," *CEP Discussion Papers* 0502, Centre for Economic Performance, LSE, 2001.
- OECD, *The Sources of Economic Growth*, Paris, OECD, 2003.
- ___, "Employment Protection Regulation and Labour Market Performance," in *OECD Employment Outlook*, 2004.
- ___, "Economic Survey of Spain, 2005," *Policy Brief*, 2005.
- ___, "Economic Survey of Germany, 2006," *Policy Brief*, 2006.
- Roy-Loustaunau, Claude, "Le contrat nouvelles embauches: la flexi-sécurité à la française," *Droit social*, 2006, p.1103.
- WEF, "The Global Competitiveness Report 2007," *World Economic Forum*, 2007.
- Zhou, Jianping, "Reforming Employment Protection Legislation in France," IMF Working Paper, International Monetary Fund, WP/06/108, 2006.