

프랑스의 비정규직

장신철 (주OECD대표부 노무관)

■ 머리말

일반적으로 유럽국가들의 노동시장 기제들은 우리나라와 다른 측면이 많은데, 대륙계 유럽국가인 프랑스의 경우는 더더욱 그러하다. 프랑스는 자유, 평등, 박애라는 공화국 이념하에 사회민주주의 체제를 운영하고 있으며, 노르딕 국가 못지 않은 복지수준을 자랑하는 나라이다.

노사가 부담하는 사회보험료율은 2007년 65%(근로자 21.5%+사업주 43.8%)로, 18%에 불과한 우리나라와 비교할 때 상당히 높다. 노동조합 조직률은 10%에도 못 미치지만 노조의 힘은 강하고 정책 형성에도 많은 영향력을 행사한다. 조세와 공적이전으로 대표되는 사회지출이 매우 크기 때문에 빈곤율은 OECD 국가 중 최저 수준이다. 최저임금(SMIC)도 2008년 현재 8.71유로로서 중위 임금 대비 OECD 최고 수준이다.

비정규직 문제에 있어서도 프랑스는 다른 국가에 비해 매우 강한 법적 규제를 가지고 사용을 억제하고 있다. 비정규직 고용은 '정규직의 보완' 차원에서만 허용할 뿐 '원칙적 금지, 예외적 허용'이라는 입장을 취하고 있다.¹⁾ 1990년대 이후 유럽 각국은 노동시장 유연화 조치를 취하면서 비정규직 사용에 대한 규제 완화를 추진하고 있지만 프랑스는 아직 이렇다 할 개혁을 추진한 바 없다. 물론 프랑스에서도 비정규직 비중은 날로 높아지고 있고 정규직 근로자와의 노동시장 이중구조화가

심화되고 있는 상황이다. 그러나 우리나라에서와 같은 심각한 사회적 갈등 양상은 표출되지 않고, 있는 데에는 그럴 만한 이유가 있다.

이하에서는 프랑스 비정규직 제도 현황과 비정규직 규모의 추이에 대해 살펴보기로 하겠다. 노동시장이 고도로 유연화되어 있어 '모든 근로자가 비정규직'이라 할 수 있는 미국과 대비할 때, 노동시장의 경직성이 매우 크고 비정규직 고용을 엄격히 통제하고 있는 프랑스는 흥미로운 대비가 될 것이다.

■ 프랑스에서의 비정규직의 개념

프랑스에서 비정규직이라 함은 기간제계약(CDD: Contrat à Durée Déterminée)과 파견근로(intérimaires)를 말하며 비정규직이라는 용어보다는 CDD와 Interim이라는 용어를 흔히 사용하고 있다. 시간제근로는 한국·일본 등에서는 비정규직에 포함되나 프랑스 및 다른 OECD 국가에서는 기간의 정함이 없는 시간제근로도 충분히 가능하므로 비정규직에 포함시키지 않고 있다. 그러나 프랑스 노동법전에는 시간제근로자에 대한 별도의 장을 두어 차별금지 및 시간비례급부 원칙 등을 규정하고 있다.

프랑스 노동법전(Code du Travail)²⁾상 고용계약은 무기한의 정규직 계약(CDI: Contrat à Durée Déterminée)이 원칙이며, 비정규직은 예외적인 경우에만 일정 기간 한도 내에서 사용 가능하다³⁾. 따

- 1) 2003년 기준 OECD의 고용보호법제(Employment Protection Legislation)의 유연성 평가에서 프랑스는 비정규직 고용의 경우 조사대상 28개국 중 26번째였고(27위 멕시코, 28위 터키), 정규직의 경우 28개국 중 20위였다.
- 2) 프랑스 노동법전의 원문은 www.legifrance.gouv.fr에서 검색해 볼 수 있다.
- 3) 외무원·대리인·외판원, 재택근무자, 연예인·예술가, 모델, 공동주택의 수위·고용원, 가사사용인 등 '특수형태 종사근로자'는 노동법전 제7장에서 별도로 규정하고 있다.

라서 정규직 업무를 지속적으로 대체하기 위해 비정규직을 사용하는 것은 법적으로 금지되어 있으며, 기업의 항시적인 업무에는 비정규직을 쓸 수 없다. 비정규직을 사용할 수 있는 사유와 사용기간을 동시에 제한함으로써 유럽국가 중에서도 가장 엄격하게 비정규직 고용을 억제하고 있다. 프랑스 정부는 비정규직 고용이 노동비용을 낮추기 위한 목적이 되어서는 안 된다는 철학을 견지하고 있으며 이러한 철학이 입법적으로 반영되어 있다.

OECD 국가중 기간제 사용 사유제한은 프랑스, 이탈리아, 스페인 등 11개국이 두고 있고, 한국, 일본, 독일, 영국 등 17개국은 제한이 없다. 파견근로에 대해서는 영국, 미국 등 영미계 국가들은 파견대상, 파견기간 등에 제한이 없으나, 다수의 유럽국가들은 아래 표와 같이 다양한 제한을 가하고 있다.

〈표 1〉 근로자 파견에 대한 유럽의 법적 규제

| 국 가 | 동등 처우 | 사용이유 제한 | 파견기간 제한 | 산업/직종 제한 |
|--------------------|-------|---------|---------|----------|
| 벨기에 | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 포르투갈 | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 프랑스 | ○ | ○ | ○ | × |
| 스페인 | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 독일 | ○ | × | × | 건설업만 금지 |
| 이탈리아 | ○ | ○ | × | × |
| 오스트리아, 핀란드, 네덜란드 | ○ | × | × | × |
| 노르웨이 | × | ○ | × | × |
| 영국, 덴마크, 스웨덴, 아일랜드 | × | × | × | × |

* 자료: European Foundation, "Temporary agency work in an enlarged European Union", 2006.

■ 프랑스의 기간제/파견근로 사용과 관련한 법규정

기간제와 파견근로에 대해서는 노동법전 제2장 제4절과 제5절에 각각의 장을 두고 관련 내용을 규정하고 있지만 많은 측면에서 유사한 내용을 담고 있다. 이하에서는 공통적인 사항을 중심으로 내용을 살펴보겠다.

기간제/파견근로를 쓸 수 있는 사유와 절대금지 업무

기간제(CDD)와 파견근로는 다음과 같은 구체적인 사유가 있을 때에만 사용가능하다. 그 사유를 보면 정규직원의 일시 부재(휴가, 병가, 육아휴직, 국방의무 수행 등 이유는 어떤 것이라도 가능)를 위한 대체, 일시적인 경영활동의 증가, 계절적 고용, 시간제근로자를 일시 대체하는 경우, 이직이 예정되어 있는 근로자의 일시 대체, 일의 완성 기한이 정해진 구체적인 임무 수행시, 연극·호텔·레스토랑, 청소, 벌목, 쇼 등 문화활동, 교습, 전문스포츠 등 관행적으로 정규직(CDI) 계약이 없는 직종, 긴급한 위협의 방지를 위해 필요한 경우, 실업자의 고용촉진을 위한 목적, 직업훈련 계약, 견습계약 등이다. 단, 파견근로의 경우에는 파견근로자를 고용해야 하는 특정 임무(mission)가 존재해야 한다. 그리고 실업신고 후 3개월 이상 실직상태에 있고 정부 보조금을 받고 있는 57세 이상 고령자는 이상의 각종 제한에 관계없이 기간제로 채용 가능하다(18개월 이내. 1번의 갱신을 포함하여 최대 36개월)

그러나 기간제와 파견근로를 절대 쓸 수 없는 업무도 존재한다. 파업중인 근로자의 대체, 정부에서 위험작업으로 분류한 작업, 지난 6개월간 경영상의 이유에 의한 해고가 있었던 경우⁴⁾ 등이다.

4) 이 경우에도 3개월 미만의 CDD 고용과 일시적인 수출 주문의 급증이 발생하여 노사대표 간의 사전 협의를 거친 경우에는 채용 가능하다.

기간제/파견근로 사용시 문서에 담아야 할 내용

계약서가 문서로 작성되지 않으면 법원은 그 계약을 정규직 계약(CDI)으로 간주한다. 근로자가 소송 제기시 노동법원은 1개월 안에 신속하게 판정을 하며 가집행 권한을 부여하고 있다.

기간제와 파견근로 계약서 작성시 포함되어야 할 내용은 비교적 유사하다. 기간제의 경우 교체된 근로자의 이름과 직종(업무 대체인 경우), 계약 만료일(근무기간), 직책, 건강상 위험이 발생할 수 있는지의 여부, 단체협약이 적용되는 경우 그 단체협약의 명칭, 수습기간, 급여총액(각종 수당, 현물혜택 등 부가급여 포함) 등이다. 파견근로의 경우에는 파견근로를 써야 하는 이유, 임무수행(mission) 기간, 작업의 특성, 요구되는 자격, 근로시간, 보수, 수습기간 등이 계약서에 포함되어야 한다. 사업주는 비정규직 계약을 맺은 경우 고용 시점으로부터 48시간 이내에 사회보험료를 징수하는 '사회보장 및 가족수당징수연합(URSSAF)⁵⁾에 신고하고, 신고한 사본을 근로자에게 주어야 한다.

기간제/파견근로 사용기간

비정규직은 1번의 갱신을 포함하더라도 18~24개월을 초과할 수 없으며 사용사유별로 다음과 같이 사용기간이 상이하다. 최대 사용기간 이내라면 1번의 갱신 계약은 당초 계약기간보다 짧거나 같거나 길어도 상관없다. 즉, 최대 사용기간이 18개월인 CDD의 경우 당초 계약이 8개월이었으면 최대 10개월의 갱신 계약이 가능한 것이다. 그러나 계약 갱신이 불가능한 경우도 있는데, 가령 질병·부상으로 부재중인 정규직의 대체와 같이 불확정 기한부 계약인 경우에는 부재 사유가 종료되면 CDD 계약이 종료되는 것이기 때문에 계약 갱신은 불가능하다.

5) 1960년 설립된 준국가기관으로 사회보험료 징수와 관련 소송처리 업무를 맡고 있다. 단, 실업보험료는 상공업고용협회(ASSEDIC)가 별도로 징수한다.

〈표 2〉 기간제/파견근로 사용 가능기간

| 사용 사유 | 최대 사용가능 기간 | 사용 사유 | 최대 사용가능 기간 |
|--------------------|------------|----------------|-------------|
| 부재중인 정규직의 대체 | 18개월 | 수출주문의 급증 | 24개월 |
| 전문직종(CEO)의 대체 | 18개월 | 안전상의 긴급작업 필요시 | 9개월 |
| 정규직 일자리 총원시까지 | 9개월 | 계절근로 | 해당 계절 종료시까지 |
| 없어지는 정규직 업무의 일시 수행 | 24개월 | 해외에서의 작업 | 24개월 |
| 기업활동의 일시 증가 | 18개월 | 정규고용 관행이 없는 직종 | 18개월 |

기간제/파견근로 계약 갱신시의 휴지기간

기간제/파견근로 계약기간이 일단 종료되면 곧바로 다시 갱신 계약을 체결하여 같은 자리에 근로자를 쓸 수 없다. 계약기간이 14일 이상인 기간제/파견근로는 이전 계약기간(갱신한 기간 포함)의 1/3이 지나야만 새로운 계약을 체결할 수 있다. 계약기간이 14일 미만인 경우에는 이전 계약기간(갱신한 기간 포함)의 1/2이 지나야 새로운 계약이 가능하다. 그러나 계약이 갱신되는 경우 휴지기간은 근속기간 계산시에 포함된다.

기간제/파견근로의 해지

계약 만료일 이전에는 계약을 해지할 수 없는 것이 원칙이며, 경영상 해고가 불가능하기 때문에, 즉 계약기간 종료시에만 해고가 가능하다. 그러나 서면으로 작성한 쌍방의 합의, 근로자의 중과실 (faute grave), 천재지변 등 불가항력적인 사유, 다른 업체로부터 정규계약(CDI) 고용 약속을 받은 경우에는 예외로 인정된다.

■ 기간제/파견근로의 근로조건

동일노동, 동일임금 원칙("Travail égal, salaire égal") 적용

임금과 관련하여 '동일가치노동 동일임금'이 적용되며, 이를 위반한 경우 3,750유로의 벌금 또는 6개월 이하의 징역에 처해질 수 있다. 프랑스는 연공급 임금체계로서 동일한 직무를 행하는 경우(예: 은행 창구업무)에도 근속연수 차이에 따라 임금이 상이하다(각종 수당도 차이). 다만, 근속연수가 동일한 경우라면 동일한 직무에 대해 정규·비정규 간 임금차별은 허용되지 않는다. '동일가치노동 동일임금' 원칙 위반시에는 다음과 같은 근로자 구제 장치를 두고 있다. 구제수단을 이원화하여 근로자는 ① 감독관에 대한 진정제기(원칙적으로 사업주 처벌을 목적) 또는 ② 노사로 구성된 노동중재위원회(Conseil de Prud'hommes)⁶⁾에 대한 구제요청(임금확보 목적) 등 2가지 수단이 활용 가능하다. 감독관은 근로자 진정 접수시, 자신이 작성한 임금지수표(Wage Index)에 의거, '동일가치노동 동일임금' 원칙 위반 여부를 조사하여 1차적으로 시정을 유도하고, 최종적으로는 검찰에 송치한다. 임금지수표는 감독관이 근로자의 학력, 직급, 전문성, 근무조건, 근무연한, 업무강도 등을 종합적으로 고려하여 작성한다. 어떠한 경우에도 근로자는 최종적으로 법원의 판단을 받을 권한을 보유한다.

동등대우의 원칙

프랑스는 차별금지에서 더 나아가 몇 가지 항목에 대해서는 '동등대우' 원칙을 요구하고 있는데

6) 민간부문의 개별 노사분쟁을 해결하는 기구로서 고용계약의 체결, 이행 및 해지 등과 관련된 일체의 소송에 대한 관할권을 보유한다. 전국에 270개가 설치되어 있다. 사용자와 근로자를 대표하는 각각 동수의 비상임 법관이 회의를 진행한다. 법관은 5년마다 프랑스 노동부의 주관으로 직접선거를 통하여 선출되며, 재임 가능하다.

동일노동 동일임금, 파견근로자의 동등임금 보장, 단시간근로자의 비례적 임금 보장, 기간제근로자에 대한 동등임금 보장 등이 그것이다. 기타 근로시간, 야간근로, 공휴일, 보건위생, 통근수단, 식당/체육시설/샤워실/사물함 등 시설이용, 노동조합 권리 및 종업원 대표권에 있어서도 동등한 대우를 받는다.

또한 명시적인 예외규정이 없는 한, 기간 약정이 없는 근로자(CDI)에게 적용되는 법, 단체협약⁷⁾, 취업규칙 등은 기간제/파견근로자에게도 적용되기 때문에 또 다른 비정규직 보호장치로 작용하고 있다.

기간제/파견근로 계약해지시의 금전적 보상

기간제/파견근로 계약 해지시에는 근로자에게 재직중 지급한 총임금(세전)의 최소 10%를 하고 수당으로 근로자에게 지급해야 한다. 기업 내에 보다 좋은 조건의 단체협약 또는 취업규칙이 있다면 10% 이상 받는 것도 가능하다.

그러나 해당 비정규직을 정규직(CDI)으로 고용한 경우, 근로자가 중대과실을 범한 경우, 계절근로자로 고용한 경우, 신분이 학생으로서 여름휴가 또는 대학의 강의가 없는 기간중 근로한 경우, 근로자가 자발적으로 이직한 경우 또는 공석이 된 CDI 자리를 거부한 경우에는 이를 지급하지 않아도 된다.

사회보험 가입

비정규직이라 해서 사회보험에서 누락되는 일은 없다. 시간제근로자를 단기간 고용하더라도 사업주가 노동신고서를 제출하는 것이 원칙이기 때문에 통상 불법체류 외국인, 학생 등이 아니면 사

7) 프랑스 근로자들의 단체협약 적용률은 97%에 이르고 있다.

회보험에서 누락되는 사례는 거의 없다. 따라서 사회보험 가입 누락은 비정규직과 관련된 이슈가 아니다.⁸⁾ 우리나라 비정규직의 경우 2007년 연금, 건강보험, 고용보험 가입률이 각각 40.0%, 42.5%, 39.2%로서 기본적인 사회안전망에서 누락되고 있는 것과는 크게 대비된다.

산재

견습생(9.6%)과 파견근로자(8.6%)의 산재발생률은 정규직(4.3%)에 비해 2배 정도 높은 수준인데, 그 이유는 정규·비정규 간의 차이이기보다는 그들이 대체로 젊고 경험이 부족하나 주로 육체 노동에 종사하기 때문이라고 분석되고 있다.

■ 법 위반 사업주에 대한 처벌

사업주가 다음과 같은 사항을 위반했을 때에는 3,750유로의 벌금 또는 6개월 이하의 징역 등 형벌이 주어질 수 있다.

- 정규직 대체 목적으로 기간제/파견근로자를 고용한 경우
- 계약서의 미작성
- 고용 후 2일 이내에 계약서 사본을 근로자에게 주지 않은 경우
- 사용기간을 초과한 경우
- 새로운 계약 체결시 대기기간을 지키지 않은 경우
- ‘동일노동 동일임금’ 원칙을 위반한 경우 등

8) 프랑스 등 EU 국가들은 국가간 인력이동이 자유롭기 때문에 보다 관심을 두는 이슈는 고용 사실 자체를 숨기면서 일을 시키는 미신고노동(undeclared labor)을 억제하는 일이다. 미신고노동은 주로 호텔, 음식점, 건설업, 유흥업에 집중되어 있으나 정확한 규모는 추정하지 못하고 있다.

■ 비정규직 규모의 추이와 비정규직의 특성

프랑스에서도 1980년대 초반 5% 미만에 머물던 비정규직 비중이 1990년대 들어서부터 본격 상승하였고 2000년대 들어서도 꾸준한 증가세를 보이고 있다. 2007년 기준으로 기간제와 파견근로의 합은 전체 근로자의 11.8%를 차지하고 있다.

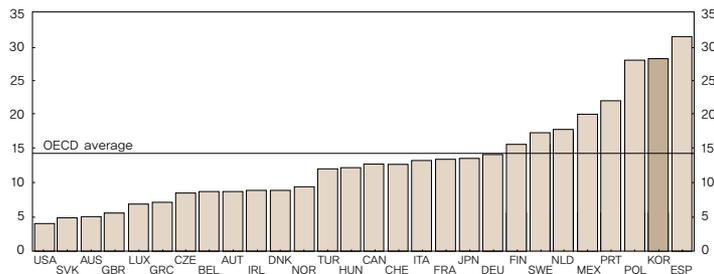
〈표 3〉 고용형태별 '07년 비정규 근로자수 및 비중(%)

| | 1993 | 1997 | 2000 | 2005 | 2006 | 2007 | |
|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|----------|
| 전체 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 22,850천명 |
| 기간제(CDD) | 5.3 | 6.4 | 6.9 | 9.4 | 9.5 | 9.4 | 2,156천명 |
| 파견근로 | 0.9 | 1.7 | 2.6 | 2.4 | 2.5 | 2.4 | 547천명 |
| 건설 | 0.9 | 1.2 | 1.4 | 1.5 | 1.5 | 1.5 | 353천명 |
| 정규직(CDI) | 92.9 | 90.7 | 89.1 | 86.7 | 86.5 | 87.0 | 19,794천명 |

* 자료: INSEE(프랑스 통계청), Enquetes Emploi, 각 년도

비정규직 개념을 국제적으로 통일시켜 그 비중을 비교해 보면 프랑스의 비정규직 비중은 OECD 평균에 비해 약간 낮은 수준이다.

〔그림 1〕 고용형태별 '2007년 비정규 근로자 수 및 비중(%)



* 자료: OECD Employment Outlook DB

* R.S. Jones and M. Tsutsumi, "Sustaining growth in Korea by reforming the labor market and improving the education system", OECD Economics Department Working Papers, No.672, Feb 2009에서 재인용.

* 시간제 근로자는 제외한 수치임.

과거 10여년간 비정규직 관련 법 내용에 큰 변화가 없었음에도 불구하고 비정규직이 증가하고 있는 이유를 어떻게 설명할 수 있을까? 프랑스 정부 관계자들의 답변은 법의 내용은 그대로이지만 비정규직을 사용할 수 사유를 폭넓게 해석하는 것이 가능하고, 사업주들이 고용유연성 확보 차원에서 비정규직 사용을 선호하기 때문이라고 말한다. 또한 사업주들이 지능적으로 비정규직 사용 사유를 바꿔가면서 비정규직을 사용하는 악용 사례도 갈수록 증가하고 있는 것으로 판단하고 있다. CGT(노동총동맹) 등 프랑스 노조에서는 대학생들이 졸업 후 정규직 일자리를 갖는 데 평균 10년이 소요된다고 주장하고 있는데, 이러한 사업주들의 악용사례에 근거한 것이다.

파견근로자들의 특성은 PRISME⁹이라는 파견사업주단체의 보고서에 의해 매년 소상하게 외부에 공개되고 있다. 직종별로는 2007년 기준으로 간부직 1.7%, 중간전문직 7.2%, 기술직 40%, 단순직 39% 등이다. 성별로는 파견근로자의 72.2%가 남자이다(기간제의 61%는 여성). 연령대별로는 파견근로자의 51.5%(남자 37.4% + 여자 14.1%)가 30세 미만으로서 젊은층들과 기성세대들

〈표 4〉 연령대별 파견근로자 비중

| 남자(72.2%) | 연령 | 여자(27.8%) |
|-----------|--------|-----------|
| 0.1% | 65세 이상 | 0.0% |
| 0.4% | 60-64세 | 0.1% |
| 1.9% | 55-60세 | 0.5% |
| 3.2% | 50-54세 | 1.3% |
| 4.5% | 45-49세 | 2.1% |
| 6.4% | 40-44세 | 2.9% |
| 8.2% | 35-39세 | 3.2% |
| 10.1% | 30-34세 | 3.6% |
| 14.6% | 25-29세 | 5.7% |
| 19.5% | 20-24세 | 7.3% |
| 3.3% | 20세 미만 | 1.1% |

* 자료: PRISME, "Rapport, économique et social 2007"

9) 대부분의 파견사업체들은 PRISME에 가입해 있으며, PRISME과 정부는 정례적으로 근로자 파견에 대해 협의를 하고 있다.

의 노동시장 이중구조화가 심각함을 볼 수 있다. 2007년 기준으로 한국은 여성이 비정규직의 43.7%, 55세 이상자의 비정규직이 46.1%를 점하는 것과 대조적이다.

파견근로자 수는 제조업에서 46%, 서비스와 도소매에서 32.9%, 건설업에서 20.6%가 고용되어 있다. 파견근로자들의 평균 파견근무기간은 전 산업이 평균 2주에 약간 못 미치고 있다.

〈표 5〉 산업별 평균 파견근무기간

(단위: 주)

| 전체 산업 (농업 포함) | | 농업 | | 2차산업 | | 건설 | | 3차산업 | |
|------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 2006 | 2007 | 2006 | 2007 | 2006 | 2007 | 2006 | 2007 | 2006 | 2007 |
| 1.9 | 1.9 | 1.6 | 1.6 | 2.3 | 2.3 | 2.8 | 2.8 | 1.3 | 1.4 |

* 출처: DARES(고용사회연대부 산하 고용통계연구원)

■ 맺음말

이상으로 프랑스의 비정규직에 대해 살펴보았다. 우리나라와 비교하여 정규직·비정규직 간에 차별이 적고 비정규직들도 산업별·기업별 단체협약에 대부분 적용받고 있으며 또한 비정규직이라는 이유로 사회보험에서 배제되지 않고 있음을 보았다.

그러나 앞에서 보았듯이 프랑스도 비정규직의 비중이 꾸준히 증가하고 있고, 노동시장 기진입자들(정규직)과 신규진입자(고졸/대졸자) 간의 노동시장 이중구조화가 심화되고 있는 상황이다. 이 문제는 다른 국가에서도 마찬가지이지만 정규직에 대한 고용보호 완화를 추진하지 않고서는 해법을 찾기가 어렵다.

프랑스 노동조합들은 청년층이 정규직이 되기까지 10년이 소요됨을 비판하고 있지만, 정규직에 대한 고용보호를 양보하기 어려운 딜레마도 갖고 있다.

프랑스도 정규직(CDI)과 비정규직(기간제, 파견근로) 간의 노동시장 이중구조화 문제에 대응하기 위해 2008년 1월 노사정 간에 '단일 고용계약' 으로의 전환을 협의한 것은 의미심장하다. 결국

노사 모두의 반대로 실패하기는 했지만¹⁰⁾ 구체적인 대안을 가지고 노사 간 협의가 이루어졌다는 점에서 의미가 크며, 향후 양자 간의 의견차를 줄이기 위한 노력은 계속될 것으로 보인다.

그러나 최근의 경제위기는 프랑스의 실업률을 가파르게 상승시키면서(2009년 9.9% 전망: OECD) 프랑스의 비정규직 제도에 새로운 변수로 작용할 전망이다. 중도우파인 사르코지 프랑스 대통령은 2008년말 특별실업대책을 발표하면서 “실업보다는 아무 일이나 하는 것이 낫다”는 입장을 밝히면서 한시적으로나마 비정규직의 사용 요건 완화를 추진하겠다고 밝혔기 때문이다. 노동 시장 유연화라는 시장주의적 사조가 대세인 상황에서 선진국 중 비정규직 사용을 가장 엄격하게 규제하고 있는 프랑스가 과연 얼마나 비정규직 제도를 개혁할 수 있을지 관심을 가지고 지켜볼 일이다. **KLI**

10) 단일 고용계약은 기업 내에서의 근속기간이 늘어날수록 더 높은 고용보호를 부여하되 사업주에게는 경제적 이유에 의한 해고 재량을 넓혀주는 것이었는데, 사업주는 기존의 기간제·파견근로계약이 훨씬 더 편한 방안이라는 생각 때문에 반대하였고, 노조는 경제적 이유에 의한 해고가 늘어날 수 있다는 생각 때문에 반대하였다.