

스페인의 급여세 인하를 통한 고용촉진

Juan F. Jimeno (스페인은행 연구본부장)

■ 머리말

고실업, 특히, 저숙련 근로자들의 고실업은 근로자의 고용 가능성을 높이기 위한 노동비용 삭감을 옹호하는 이유로 종종 인용된다. 가령, 1990년대 초반에 발표된 유럽의 실업 감소 대책안은 “미숙련 근로의 간접비용 대폭 절감 및 특정부문 투자 활성화”를 목표로 하고 있었다.¹⁾ 최근에는 국가간 비교 자료를 바탕으로 실업의 결정요인을 파악하고자 한 실증적 연구들을 통해 조세격차(tax wedge) (즉, 근로자가 수령하는 세후급여와 기업의 총 노동비용의 차이)의 중대한 효과가 나타났으며, 일부 연구에서는 이러한 조세격차 효과의 정도가 유연성과 관련된 노동시장 제도에 의해 크게 좌우된다는 주장이 제기되었다.²⁾

이와 같이, 여러 국가에서 실업을 극복하기 위해 급여세 인하, 사회보험료 환급, 임금지원 등의 정책을 실시하고 있다(이 세 방안이 실제로 어떻게 적용되느냐에 따라 다른 효과가 나타날 수 있으나, 이는 여기서 논의되고 있는 이슈들에 대한 2차적 차이이므로, 이 글에서는 이 세 용어를 모두 유사한 의미로 사용한다).

1) Dréze and Malinvaud (1994) 참조.

2) 이 연구 문헌에 대한 논평은 Nickell(2003) 참조.

OECD에 의하면, 최근 경제위기의 영향으로 여러 유럽 국가가 현재 겪고 있는 고용위기 속에서 “모든 (OECD) 국가들은 직접적으로 노동수요를 유지하기 위해 제도적 변화를 한 가지 이상 추진하여 왔는데, 그 방법으로 고용지원금이나 공공부문 고용창출 프로그램 확대, 사용자 사회 보험료 인하, 단시간 근로제도 신설이나 확충, 또는 이 세 가지 방법이 결합된 형태를 취하고 있다.”³⁾ 급여세 인하와 고용지원금은 노동시장에서 특히 취약한 집단을 보호하기 위한 조치로서 종종 추진된다. 취약집단은 연령, 성별, 기술, 실업 기간과 같은 일부 개인적 특성에 있어 근로자 생산성과 부정적 상관관계가 있는 집단으로 정의된다.

또한, 일부 국가에서는 ‘고용보호법(Employment Protection Legislation, 이하 ‘EPL)’을 통해 근로자 집단별로 차등 대우를 하고 있다. 특히, 해고 규정은 연령, 성별, 기술, 기업규모, 계약 유형에 따라 달라서, 근로자 간 해고비용 격차를 야기한다. 특히, EPL 일부 수정을 통해 기간제 및 임시직 계약직 근로자의 사용을 자유화하는 반면에 무기계약직 또는 상용직 근로자들의 수에 영향을 미치는 법률은 대부분 그대로 유지함으로써 노동시장 유연성 증진을 꾀한 여러 유럽 및 남미 국가들의 경우가 대표적인 예다.⁴⁾ 이 국가들에서 급여세 인하 및 고용지원금은 ‘전형적인’ 고용계약에 의한 고용(풀타임, 상용직)을 조건으로 한다.

이중 노동시장(dual labor market)에서 급여세 인하와 고용지원금의 효과를 살펴볼 수 있는 대표적인 국가는 스페인이다. 이 글에서는 스페인에서 급여세 인하와 고용지원금이 어떻게 실시되었는지를 간략하게 서술하고 그러한 정책들의 효과에 관한 실증적 증거를 살펴본 후, 이러한 고용정책을 어떻게 개선할 것인가에 대해 정책적 결론을 끌어내고자 한다.

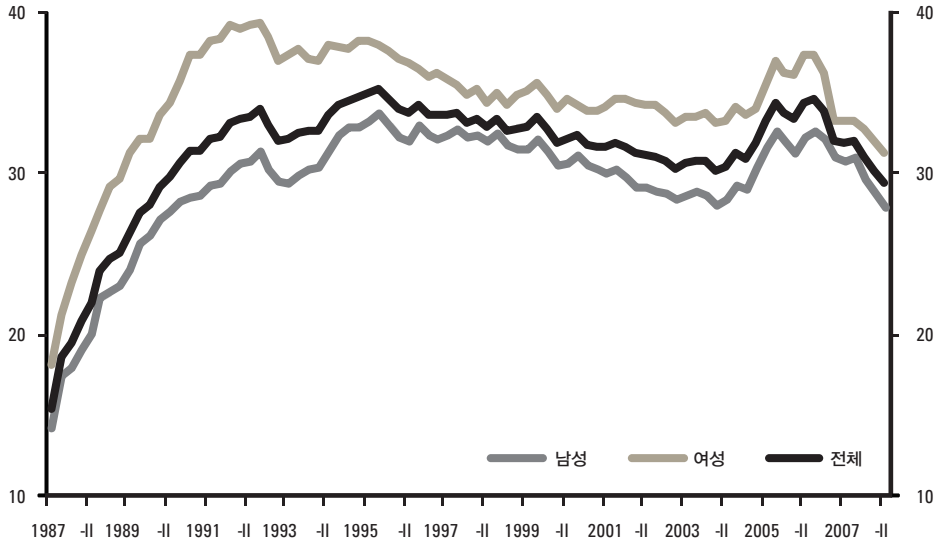
■ 스페인의 급여세와 고용지원금

1970년대 중반 스페인의 독재체제가 몰락하고 현대적 노사관계 제도로 전환하는 분수령이

3) OECD (2009) chapter 1 참조. 또한 유럽연합집행위원회는 ‘2010년 유럽의 고용(Employment in Europe 2010)’이란 보고서에서 고용위기 기간 중 실시된 고용정책을 요약하였다.

4) Dolado, Jansen, and Jimeno (2007) 참조.

[그림 1] 스페인의 임시고용 비중 (1987~2008년, 전체 근로자 대비 백분율)



되었던 1980년 근로자 법령(Workers' Statute, Ley del Estatuto de los Trabajadores)이 제정된 이후로, 노동시장 개혁은 근본적으로 EPL과 관련되어 있다. 1984년 근로자 법령 1차 개정으로 인해 해고비용이 매우 낮으면서 상용직 고용계약과는 달리 고비용의 해고 절차를 거치지 않는 임시 및 기간제 계약의 사용이 자유화되면서, 스페인 노동시장은 임시직 근로자들의 비중이 매우 높은 (1990년대 초반 이후로 대체로 30%를 초과) 이중구조를 보였다 (그림 1 참조).⁵⁾

최근에는, 1994년 EPL의 추가 개정을 시작으로, 상용직 계약근로자 대한 해고 제약을 다소 완화하고 기간제 계약체결 조건을 제한함으로써 이러한 노동시장 이중구조를 개선하려는 시도가 여러 차례 있었으며, 다른 한편으로는 상용직 계약근로자들의 공정해고 요건들이 다소 완화되었다. 일반적으로, 이러한 EPL 개정은 청년층, 45세가 넘는 중년층, 장애인, 여성고용의 비중이 낮은 산업에 종사하는 여성, 소기업에 고용된 장기 실업자 등과 같은 일부 집단을 목표로 하였다. 또한, 직접 근로자를 상용직으로 채용하거나 임시직 근로자를 상용직으로 전환하는 기업에 대해 사회보험료의 상당 부분을 환급해 주기도 하였다. 환급율은 해당 집단의 근로자를

5) 임시고용이 노동시장에 미친 영향에 대한 설명은 Dolado, García-Serrano, and Jimeno (2002) 참조.

고용하기 위한 계약이 체결된 첫 2년간 40~60%에 해당한다. 이러한 조치에도 불구하고 임시직 고용의 비중은 크게 줄어들지 않아서 2000년대 중반까지 약 33.5%에 이르렀으며, 일부 취약 집단의 고용률도 향상되지 못했다. 이렇게 되자, 추가 개혁을 통해 대상 집단의 범위를 재설정하고 급여세 인하률도 높이게 되었는데, 일부 경우에는 2,400유로에 해당하는 금액이 일시

〈표 1〉 스페인의 상용직 및 임시계약직에 관한 입법 조치 요약: 1980~2006

입법 조치	상용직 고용계약	임시직 고용계약
근로자 법령 (1980)	<ul style="list-style-type: none"> • 개별 해고 <ul style="list-style-type: none"> - 객관적 사유 - 경제적·조직적 또는 기술적 사유 - 징계 사유 • 항소시 법정 판결 <ul style="list-style-type: none"> - 부당해고: 근속연수 1년당 45일치 임금 (최고 42개월치 임금) + 경과기간 임금(interim wages) - 공정해고: 근속연수 1년당 20일치 임금 (최고 12개월치 임금) + 경과기간 임금 - 무효·복직 • 집단해고: 행정적 승인 해고비용은 공정한 개별해고와 동일 	부처적 고용형태 계절적 일자리에 한정 (엄격한 규제 적용)
법률(Law) 32/1984		고용촉진약정(Employment Promotion Contract, <i>Contrato Temporal de Fomento del Empleo</i>): 모든 형태의 일자리에 대해 근무기간 최저 6개월, 최장 3년 채용. 근속연수 1년당 12일치 임금이 해당하는 퇴직수당(severance pay)
훈령(Decree) 1/1992	상용직 근로자 채용시 사회보험료 환급	고용촉진 계약의 최저기간을 12개월, 최장기간을 4년으로 연장 (특정 상황의 경우)
법률 11/1994	집단해고에 대한 새로운 정의 공정해고의 정의 확대	고용촉진 계약 폐지 임시계약은 기간제 일자리에 한하여 허용 근로자파견업체 합법화
법률 63/1997	상용직고용촉진계약(Permanent Employment Promotion Contract, <i>Contrato de Fomento de la Contratación Indefinida</i>): 객관적 사유에 의한 부당해고의 경우, 특정 대상 집단에 한하여 퇴직수당은 근속연수 1년당 33일치 임금(최고 24개월치 임금)으로 인하	임시 계약의 적용에 있어 '인과율(causality principle)' 강화
법률 12/2001 법률 45/2002	상용직 고용촉진 계약의 적용범위 확대 사용자에 의한 해고가 부당하다고 인정된 경우 경과기간 임금 폐지 및 퇴직수당의 법정 공탁	일부 임시 계약의 경우 근속연수 1년당 8일치 임금이 퇴직수당
훈령 5/2006	상용직 고용촉진 계약의 적용범위 확대 상용직 근로자 채용에 대한 세금 공제 신설	동일 근로자에 대한 임시 계약 계속 체결 제한

자료: Bentolila, Dolado, and Jimeno (2008).

불로 지급되기도 하였다 (표 1 참고).

이에 더하여, 일부 지자체 정부에서는 해당 지역의 상용직을 늘리기 위한 수단으로 서로 유사한 임금지원금을 지급하였다.⁶⁾ 고용지원금은 지역에 따라 상당한 차이를 보이고 있다. 마드리드와 엑스트레마두라에서는 높은 지원금(고용계약당 각각 6,674유로와 7,818유로)을 지급하는 반면, 발렌시아와 갈리시아의 경우에는 그 보다 훨씬 낮은 지원금을 지급한다(각각 1,807유로와 2,639유로). 또한, 고용지원금은 근로자의 성별과 연령에 따라 달라서, 남성과 청년층보다

〈표 2〉 국가 및 지역 급여세 환급에 따른 평균 노동비용 절감 비율

(단위 : %)

	남성			여성		
	30세 미만	30-45세	45세 초과	30세 미만	30-45세	45세 초과
안달루시아	18.43	14.38	18.35	21.37	18.75	24.29
아라곤	15.28	13.35	17.28	18.90	16.91	23.41
아스투리아스	9.75	13.97	16.97	19.91	17.45	22.06
발레아릭 제도	12.90	8.35	15.99	14.90	10.72	19.31
카나리 제도	3.63	3.63	8.61	4.53	4.53	10.43
칸타브리아	12.77	14.02	19.21	22.45	17.56	24.49
씨레온	13.91	11.93	16.49	18.28	15.79	23.06
씨만차	19.29	11.96	16.57	21.84	14.55	20.30
카탈루냐	3.63	3.63	8.61	4.53	4.53	10.43
발렌시아	9.11	8.58	11.94	13.18	12.85	16.45
엑스트레만두라	10.88	10.88	25.84	13.60	13.60	31.28
갈리시아	9.76	8.86	13.52	12.99	11.90	17.98
마드리드	41.26	33.20	35.93	45.73	37.73	44.20
무르시아	21.00	18.54	22.99	25.37	22.42	25.62
나바라	3.63	3.63	8.61	4.53	4.53	10.43
바스크 컨트리	12.10	10.48	24.12	31.18	18.80	38.18
리오하	13.11	11.36	15.53	21.61	20.56	25.01

자료: García-Perez and Rebollo (2007).

6) García-Perez and Rebollo (2009) 참조.

여성과 장년층 이상이 더 높은 지원금을 받는다. 고용지원금이 높은 지역에서는 고용지원금이 노동비용을 크게 줄여주는 역할을 한다. 국가 및 지역별 고용지원금을 모두 합하면, 고용지원금으로 인한 상용직 근로자의 첫 2년 동안의 총 노동비용 절감분 평균은 30~45세 남성의 경우 약 13.5%, 청년층 여성 근로자의 경우 21.5%에 이른다 (표 2 참고).

■ 스페인 급여세 인하의 고용효과

집단별·지역별 고용지원금의 다양성은 이러한 형태의 고용정책이 고용에 미치는 효과를 파악하는 데 도움이 된다. 이전의 연구들은 사회보험료 환급 수혜자와 비수혜자 집단의 고용률 증감을 비교함으로써 고용지원금의 고용효과를 살펴보았다.⁷⁾ 이러한 연구들의 결과, 해고비용과 급여세의 감소는 대상 집단의 고용률에 있어서나 그러한 집단 내 임시직 고용 발생에 있어 효과가 적은 것으로 나타났다. 이러한 조치들은 청년층, 특히, 젊은 여성 근로자들의 고용률을 높이고 상용직 고용을 늘리는 데 더 효과적인 것으로 나타난 반면에, 중장년층 이상의 근로자들에게 있어서는 고용률이나 상용직 고용 가능성에는 큰 효과가 없이 해고와 채용이 모두 늘어난 결과를 보였다. 상용직 고용기간이 최초 체결된 계약의 형태에 따라 어떻게 달라지는지 (즉, 어떤 상용직이 처음에는 임시직이었다가 상용직으로 전환된 것인지, 아니면 처음부터 지원금 여부와 관계없이 상용직이었는지)를 살펴본 최근의 연구들에 의하면, 급여세 인하와 해고비용 지원은 상용직 고용 증대에 그다지 효과적이지 않음이 분명하다.⁸⁾

임금지원의 지역별 다양성은 임금지원이 상용직 고용을 증대한다는 주장을 실증적으로 뒷받침하고 있지도 않다.⁹⁾ 이러한 다양성에 바탕을 둔 연구들에 따르면, 지역별 임금지원금은 청년 실업자들과 30~45세 임시직 여성 근로자들의 상시직 고용 진입에 대해서만 긍정적인 효과를 보이고 있을 뿐이며, 고용안정성에 대한 효과는 계약기간과 유형에 따라 상당한 차이를 보

7) Kugler, Jimeno, and Hemanz (2003)과 Mendez (2008) 참조.

8) Cebrian, Moreno and Toharia (2010) 참조.

9) García-Pérez and Rebollo (2009) 참조.

인다. 따라서, 임금지원을 받는 근로자들은 상용직 계약 첫 해에 그 계약을 해지할 가능성이 크며, 이러한 가능성은 해당 상용직 계약에 국가 급여세 공제가 포함되는 경우에 더 커진다. 또한, 이러한 효과는 (모든 청년 근로자의 경우에는) 자격이 낮은 남성 근로자, 중소기업, 서비스 업종에, 그리고 (청년 남성 근로자의 경우에는) 공업부문에 집중되는 것으로 보인다. 전반적으로, 지역별 임금지원금은 궁극적으로 노동시장 안전성보다는 노동시장 순환을 높이는 데 일조하며, 이러한 효과는 스페인의 경우 국가 지원금으로 강화될 수 있는데, 상용직 신규 창출을 우선시하는 임금지원금은 기업이 더 많은 상용직 근로자를 채용하도록 유도할 뿐 아니라 상용직 근로자의 해고 빈도도 높이는 결과를 가져올 수 있기 때문이다.

■ 해석과 정책적 결론

급여세가 고용에 어떠한 영향을 미치는가는 임금의 결정 방법과 급여세와 사회보장 혜택의 연관 정도에 달려 있다. 이론적 관점에서 보면, 임금은 장기적으로 생산성에 의해서만 결정되기 때문에 급여세는 전적으로 근로자들에게 전가되므로, 급여세는 총 노동비용에 대해 어떠한 장기적 효과도 지니지 못하며, 따라서 고용에 어떠한 영향도 미치지 못한다. 급여세 인상으로 고용이 감소하는 것은 임금이 (하방)경직되어 있을 때뿐이다. (덧붙이자면, 급여세 인하가 주로 저숙련 근로자들을 위해 주장되는 이유가 바로 여기에 있다. 저숙련 근로자들의 임금은 법률 또는 단체협약에 의해 결정된 최저임금에 더 근접하고 있는데, 임금의 조정 능력이 없기 때문에, 세제로 인해 총 노동비용은 증가하고 고용은 줄어든다.) (1980년대 칠레의 사례에서 볼 수 있듯이) 부과방식(pay-as-you-go system)에서 적립방식(funded Social Security system)으로 전환하는 과정에서 나타나는 큰 폭의 급여세 증감에 관한 실증적 자료는, 고용에 대한 급여세의 중립성을 뒷받침하고 있다.¹⁰⁾ 근로자들이 급여세를 “이연 임금(deferred wage)”으로 인식하는 경우, 즉 급여세/사회보험료와 향후에 받게 될 사회보장 혜택(노령연금, 실업급여, 장해급여 등) 사이에는 1대1의 관계가 성립한다고 간주할 때에도 유사한 중립성 결과가 나타날 수 있다.¹¹⁾

10) Gruber (1997) 참조.

11) Kugler, Jimeno, and Hemanz (2003) 참조.

따라서, 급여세의 고용효과는 임금 유연성의 정도에 따라 감소하는 것으로 볼 수 있다. 그러나 유연성이 급여세의 고용효과를 줄어줄게 한다는 가설을 뒷받침하는 실증적 증거는 강력하지 않다.¹²⁾ 이러한 실증적 결과가 나온 데에는 여러 이유가 있을 수 있다. 그 중 두 가지는 이미 앞서 논의한 바 있다. 즉 이러한 효과를 측정하기 위해 일반적으로 거론하는 국가들(주로 OECD 회원국)의 대부분에서 임금 관성(wage inertia)으로 인해 노동비용에 대한 급여세의 효과는 지속적이며, 이 국가들은 부과방식의 사회보장제도를 갖추고 있는데 이러한 제도에서는 사회보험료와 급부의 관계가 비교적 모호하다. 또 다른 이유로, 일반적으로 급여세는 비례세가 아니기 때문에 모든 근로자들에게 동등하게 부과되지 않는다. 대부분 국가의 경우, 급여세의 영향을 받는 임금의 상한선과 하한선을 정해두고 있어서, 실제로 고임금의 과세율이 저임금보다 낮다. 또한 급여세는 직종, 업종, 계약 기간, 근로자 집단에 따라, 그리고 중립성 가정하에서는 의미가 없겠지만, 급여세가 직접적으로 사용자와 근로자에게 부과되는 정도에 따라 차이가 나는 경우가 많지만, 급여세가 비례세가 아니며 근로자 간 차이가 있는 경우라도 어느 정도의 고용효과를 생각해 볼 수는 있다. 그러나 일부 연구 결과에 의하면, 저임금 근로자를 대상으로 하는 세금 환급의 경우에도, 그러한 세금 혜택이 파트타임 근로자들의 풀타임직 전환 가능성을 높여주는 것으로 보여 고용 구성에는 어느 정도 효과를 지니지만 고용률에는 아무런 영향도 끼치지 못했다.¹³⁾

이 외에도, 이중구조의 노동시장에서 급여세 환급이나 임금지원금으로 ‘정규직’ 고용을 촉진하려는 정책들은 앞서 기술한 스페인 사례에 관한 실증적 자료에서 본 바와 같이 예기치 않은 결과를 가져올 수 있다는 점에 주목해야 한다. 일반적으로, 이중 노동시장은 유연한 노동시장 분야와 경직된 분야들의 ‘선형 결합’으로 인식되고 있다. 그러나 이는 개념적 오류로서, 이중 노동시장은 비분화 노동시장(non-segmented labor market)과는 다르게 작동한다. 이중 노동시장에서 노동이동(turnover)과 고용 변동성(employment volatility)은 비분화 시장에 비해 훨씬 더 높는데, 일자리 창출 및 일자리 소멸에 관한 기업의 결정은 다양한 해고비용과 급여세의 고용 계약 체결 가능성에 의해 크게 영향을 받기 때문이다.¹⁴⁾ 또한 이 점은 근로자의 고용전망을 개

12) Nickell (2003) 참조.

13) Huttunen, Pirttilä, and Uusitalo (2010) 참조.

14) Costain, Jimeno, and Thomas (2010) 참조.

선하기 위한 고용정책을 고안할 때에도 충분히 감안되어야 한다.

이와 관련하여 고려해야 할 중요한 사항으로, 노동시장이 상용직 고용계약(해고비용은 높지만 사회보험료 환급이 가능)과 임시직 고용계약(해고비용은 낮지만 환급은 제공되지 않거나 심지어 사회보험료 할증 부과)으로 분화되는 경우에는 채용, 해고 및 임시직의 상용직 전환에 관한 기업 결정에 있어 '문턱 효과(threshold effect)'가 발생한다. 원칙적으로, 상용 고용계약에 대해 세금 환급이 주어지는 경우에도, 기업들은 대체로 신규 채용시 기간제, 임시직 고용계약을 더 선호하는데, 특히 이러한 계약이 상용직 계약으로 전환될 때 결국 세금 환급을 받게 되는 경우라면 더욱 그러하다. 이러한 상황에서는, 상용 고용계약에 주어지는 세금 환급은 두 가지 결과를 가져온다. 첫째, 세금 환급이 기업이 인식하는 임시직 계약과 상용직 계약간 총 노동비용 및 예상 급부의 격차를 줄여주는 하지만, 기업들은 그러한 격차 감소폭이 상당히 큰 경우에만 신규 채용시 상용 계약 체결을 선호하게 될 것이다. 둘째, 기업은 임시 계약의 상용 계약 전환을 선호하였다. 하지만, 저숙련 일자리의 경우에서 그렇듯이, 상용 고용 계약의 해고비용이 근속연수가 늘어남에 따라 크게 증가하고 세금 환급이 오래 지속되지 않으며 노동이동비용이 그다지 크지 않다면, 기업은 가능할 때마다 수시로, 세금 환급 대상인 상용 고용 근로자가 높은 고용보호 자격을 축적하거나 세금 환급이 만료되기 전에 또 다른 수혜대상 근로자로 대체하는 것이 더 이익이라고 여길 것이다. 이러한 경우, 급여세 환급을 수단으로 하여 고용안정성을 높 이려는 고용정책은 결과적으로 노동이동만 증가시킬 뿐, 이 정책이 목표로 하는 집단의 고용률 에는 큰 효과를 거두지 못할 것이다. 이는 주로 임시 계약직을 사용하는 기업들에 대해 총노동 비용을 낮춰주는 역효과를 가져다 주며, 고용안정에 기여하는 기업들을 지원하기보다는 노동 이동을 증가시키는 결과가 됨에 유의하여야 한다.

이러한 점에서 볼 때, 특히 이중 노동시장에서 세금 환급 정책, EPL(고용보호입법), 사회보장 제도의 상호 효과(interaction effect)를 고려하는 일이 매우 중요함을 알 수 있다. 이 중 EPL 체제로 노동시장 유연성을 도입하고 고용 전망이 취약한 일부 집단을 대상으로 하여 세금 환급 및 사회보험료 인하를 통해 그 집단의 고용안정을 꾀하려고 한 스페인의 전략은 매우 비효과적인 것으로 드러났다. 이 이유 때문만이라도, EPL은 전체적으로 재검토되어야 할 필요가 있다.

이러한 규제가 더 이상 지속 불가능한 이유가 하나 더 있다. 현재와 같은 고실업의 상황에서 지출 규모가 너무나 큰 실업급여를 사회보험료에서 충당하고 있다는 점이다. 더 중요한 사실

은, 사회보험료는 연금 지출도 충당하고 있는데 향후 몇 십 년 간의 인구고령화 예상 속도로 볼 때, 연금지출 규모는 현행 기여금 요율에 비해 지나치게 크다. 사회보험료를 고용촉진 목적으로 사용하는 것은 노후, 유족, 장해연금 등으로 지급되는 연금 제도의 탄탄한 재정 기반을 확보하려는 원래의 취지에서 벗어난 자원 낭용이다.

따라서 필자는 스페인의 현 고용정책을 개선하기 위한 몇 가지 대책을 제안하고 싶지만, 여기서는 그러한 대책들이 준수해야 할 일반적 원칙들만을 개술(概述)하고자 한다. 앞서 언급한 여러 요소들의 상호작용을 감안할 때 EPL, 사회보장제도, 고용정책, 특히 현재 상대적으로 실업률은 더 높고 고용보호 정도는 더 낮은 저숙련 및 저임금 근로자들의 고용률 증대 및 고용안정성 향상을 목표로 상호 강화할 수 있도록 종합적인 접근법을 채택하여야 한다. 제 1단계로, 고용 기간의 첫 1년간은 해고비용이 낮고 그 이후로는 근속연수에 따라 해고비용이 높아지는 한 가지 계약만을 허용함으로써 EPL의 이중성을 제거해야 한다.¹⁵⁾ 둘째로, 고용안정성의 차이로만 정당화되고 있는 특정 집단 차등화 고용정책(targeted employment policy)은 폐지되어야 한다. 셋째, 사회보장제도는 기여금과 급부의 연계를 강화하고 개인 계좌를 확대하는 방향으로 개선되어야 한다. 끝으로, 실업급여의 재정 총당은 현재 미국에서와 같이 경험요율(experience rating) 요소들을 고려함으로써, 지금과는 달리 근로자 이직률이 높은 기업에게 더 높은 급여세가 부과되도록 하여야 한다. ■■■

참고문헌

- Bentolila, S., J. Dolado, and J.F. Jimeno (2008), “Two-tier Employment Protection Reforms: The Spanish Experience”, CESifo DICE Report, *Ifo Institute for Economic Research at the University of Munich* 6(4), pp. 49~56.
- Blanchard, O.J. and J. Tirole (2003), “Contours of Employment Protection Reform”, MIT Department of Economics Working Paper No. 03-35. Available at SSRN: <http://ssrn.com/>

15) As proposed by Blanchard and Tirole (2003).

abstract=464282 or doi:10.2139/ssm.464282

- Cebrian, I., G. Moreno, and L. Toharia (2010), “La Estabilidad Laboral y los Programas de Fomento de la Contratación Indefinida”, Universidad de Alcalá de Henares, Department of Economics, mimeo.
- Costain, J., J.F. Jimeno, and C. Thomas (2010), “Employment Fluctuations in a Dual Labour Market”, Banco de España, Working Paper 1013.
- Daveri, F. and G. Tabellini(2000), “Unemployment, Growth and Taxation in Industrial Countries”, *Economic Policy* (April), pp. 49~90.
- Dolado, J., C. García–Serrano, and J.F. Jimeno (2002), “Drawing Lessons from the Boom of Temporary Jobs in Spain”, *Economic Journal* 112. pp. 270~295.
- Dolado, J., M. Jansen, and J.F. Jimeno (2007), “A Positive Analysis of Targeted Employment Protection Legislation”, *Journal of Macroeconomics* 7, article 14.
- Dreze, J. and E. Malinvaud (1994), “Growth and Employment: The scope of a European initiative”, *European Economic Review* 38. pp. 489~504.
- García Pérez, J.I. and Y.F. Rebollo (2007), “Efectos de las políticas regionales de fomento del empleo indefinido sobre la transición a un empleo fijo, su duración y el salario en el mercado de trabajo español durante el periodo 1995~2004”, Proyecto FIPROS, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- García–Pérez, J.I. and Y.F. Rebollo (2009), “Do Wage Subsidies Affect the Subsequent Employment Stability of Permanent Workers?: The case of Spain”, Working Papers 0918, Universidad Pablo de Olavide, Department of Economics.
- Gruber, J. (1997), “The Incidence of Pay–roll Taxation. Evidence from Chile”, *Journal of Labor Economics* 15(3). pp. S72~S101.
- Huttunen, K., J. Pirttilä, and R. Uusitalo (2010), “The Employment Effects of Low–Wage Subsidies”, IZA Discussion Paper, No. 4931.
- Kugler, A., J.F. Jimeno, and V. Hemanz (2003), “Employment Consequences of Restrictive Permanent Contracts: Evidence from Spanish labor market reforms”, mimeo.

-
- Mendez, I. (2008), “Promoting Permanent Employment: Learning from the Spanish Experience”, CEMFI Working Paper, No. 0810.
 - Nickell, S. (2003), “Employment and Taxes”, CESifo Working Paper, No. 1109.
 - OECD (2009), *Employment Outlook*, OECD: Paris.