



프랑스 정규직의 지나친 보호 논란과 단일노동계약

김상배 (프랑스 파리제1대학교 노동경제학 박사과정)

일반적으로 프랑스에서 주거 시설을 임대하고자 할 경우 세입자는 두 가지 조건을 충족하여야 한다. 첫째는 정규직 직장을 가지고 있어야 하며, 둘째는 월 임대료의 세 배가 넘는 임금을 받고 있어야 한다. 이와 같은 조건을 만족시키지 못할 경우 보증인이 필요하며, 보증인 역시 두 가지 조건을 모두 충족시켜야 한다. 이러한 상황은 은행 융자를 통해 주택을 구매하는 경우에도 똑같이 나타난다. 따라서 보증인을 구하지 못한 비정규직 근로자의 경우 주거 공간을 확보하는 데 어려움을 겪을 수밖에 없다. 비정규직이 겪고 있는 이러한 사회적 고충은 현재 프랑스에서 정규직과 비정규직 사이에 존재하는 가장 심각한 불평등 중 하나이다. 하지만 정규직과 비정규직 간 불평등은 비단 프랑스에서만 나타나는 문제가 아니며, 또한 최근에 대두된 화두도 아니다. 그러나 정부의 지속적인 개입 및 노력에도 불구하고, 고용 시장은 얼어붙었고, 이에 대한 원인을 노동시장의 경직성으로 돌리는 움직임이 늘었다. 즉 정규직과 비정규직 사이의 균형은, 정규직의 해고 유연성을 확대하고 비정규직의 사회적 보호를 강화함으로써 찾을 수 있다는 사회적 분위기가 형성되고 있는 것이다. 이에 본고는 최근에 회자되는 몇 가지 논의를 중심으로 정규직과 비정규직 사이의 불평등 문제를 짚어보고자 한다.

■ 노동계약형태 현황

프랑스에서 계약만료일이 정해져 있지 않은 무기노동계약(CDI)은 여전히 가장 주된 형태의

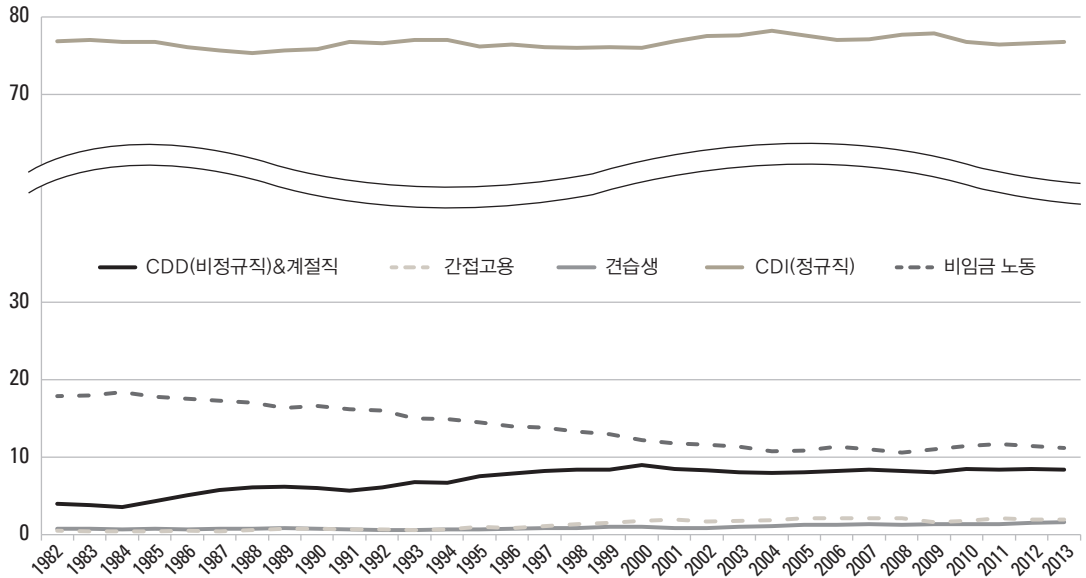
계약방식이다. 주된 고용방식이라고 할 수 있는 이유는 두 가지 측면에서 나타난다. 첫째, 일자리 창출 정책의 대다수가 정규직 채용을 조건으로 시행되기 때문이다. 1990년대 적극적인 시·간제 일자리 창출 정책은 정규직을 전제로 적용되었고, 현 정부의 대표적인 고용대책인 ‘미래의 일자리’와 ‘세대계약’ 역시 정규직 채용만을 대상으로 하고 있다. 둘째, 이러한 이유로 노동 시장에서 정규직의 비중이 압도적으로 높기 때문이다. 정규직이라고 표현할 수 있는 이 계약 형태의 비중은, 2013년 기준 전체 노동인구의 76.8%, 전체 임금근로자의 86.5%에 달할 정도로 높은 편이다. 물론 수년 전부터 노동시장 유연화에 대한 사용자 단체의 요구가 높아짐에 따라, 신규 노동계약 체결에서 비정규직(CDD)의 비중은 크게 늘었다. 최근 사용자와 근로자 사이에 체결된 노동계약 중 84.2%가 비정규직이었다. 그러나 정규직의 비중에는 큰 변화가 없다. 단기 계약직 형태로 체결된 일자리의 정규직 전환이 이뤄지고 있다는 뜻이다. 반면, 대표적인 비정규직 혹은 불안정 고용 형태에는 유기계약직(CDD)과 간접고용(Intérim), 그리고 견습생(Apprenti) 계약이 있다. 이 중 간접고용과 견습생계약이 특별한 노동 관계 및 성격을 지니고 있는 반면, 유기계약직(CDD)은 가장 보편적인 형태의 비정규직이다.¹⁾ 하지만 지난 10년간 이 유기계약직의 비중은 크게 늘어나지 않았고, 전체 노동인구의 9% 미만을 차지하고 있다(전체 임금근로자 대비 9.5%, 그림 1 참조).

이러한 비정규직의 비중은 보는 각도에 따라 다르게 보일 수 있다. 타국과의 비교 시 상대적으로 낮은 수준을 보이고 있지만, 20년 전과 비교해 보면 2배 이상 증가했다고 볼 수 있다. 그러나 문제는 질적인 측면에 있다. 마누엘 발스(Manuel Valls) 국무총리는 지난 10월 한 시사 주간지와 인터뷰에서 “현재 프랑스 노동시장은 만족할 만한 수준의 일자리를 창출해 내지 못하고, 정규직 노동과 불안정 고용 사이의 심각한 불평등을 만들어 내고 있다”라고 밝히며, “정규직은 높은 수준의 보호를 받고 있는 반면, 비정규직과 간접고용의 불안정성은 매우 높다”라고 진단했다.²⁾ 국무총리의 이 발언은 오래전부터 제기되어 온 단일노동계약(contrat de travail unique)의 도입과 이를 둘러싼 논란을 불러일으켰다.

1) 따라서 본고에서 CDI(Contrat à Durée Indéterminée)는 정규직이라 표현하며, 비정규직은 간접고용과 견습생계약과 같은 여타 불안정 고용을 제외한 CDD(Contrat à Durée Déterminée)만을 지칭하기로 한다.

2) L’OBS(2014. 10. 23), Manuel Valls : « Il faut en finir avec la gauche passiste », N° 2607.

[그림 1] 지난 20년간 노동계약 형태의 비중 변화



자료 : INSEE, enquête Emploi.

■ 단일(유일)노동계약(이하 단일계약)

2014년 노벨 경제학상은 프랑스 경제학자인 장 티롤(Jean Tirole) 교수에게 돌아갔다. 이 상의 수상과 더불어, 2003년 그가 구상한 단일계약에 대한 관심이 다시 높아졌다. 특히 국무총리가 그의 제안을 흥미롭다고 표현하면서 새롭게 언론의 주목을 받고 있다. 2003년 올리비에 블랑샤르(Olivier Blanchard) 교수(현 IMF 수석연구원)와 함께 티롤 교수가 작성한 보고서³⁾는 정부 자문기관인 경제분석위원회(Conseil d'analyse économique)의 이름으로 당시 국무총리에게 보고되었다. 이 보고서에서 그는 유일한 일자리 보장 제도(système unique de protection de l'emploi)라는 이름으로 정규직과 비정규직의 통합을 제안했다. 이 단일계약에는 구체적인 계약

3) Olivier Blanchard et Jean Tirole(2003), «Protection de l'emploi et procédures de licenciement», Conseil d'Analyse Économique, La Documentation française, Paris.

기간이 명시되지 않으며, 근로자의 권리와 안정성은 근속연수와 경력에 비례한다. 이들은 또한 이러한 개혁을 위해 실업보험제도의 전면적인 수정을 요구한다. 실업보험 분담금을 총 지불금액에 비례하여 사용자에게 부담시키는 것이 아니라, 오직 근로자에게 임금에 비례하여 부과하자는 것이다. 이와 동시에 기업은 해고 시 해고세금을 지불해야 한다. 이는 해고 대상자에게 지급되는 실업보상금과 실업보험기금으로 사용된다. 즉 모든 근로자는 자신의 임금에 걸맞은 실업보험금을 납부해야 하며, 기업은 해고를 할 경우에만 해고세를 지불하자는 것이다. 이는 제조업에서 쓰이는 ‘오염자 부담원칙(polluter-pays principle)’을 노동시장에도 적용시키자는 의도이다. 이후 2004년 경제학자 피에르 카육(Pierre Cahuc), 프랑시스 크라마르즈(Francis Kramarz) 교수가 작성한 보고서⁴⁾에서 티롤 교수에 이어, 단일계약을 재차 제안하게 된다. 이들이 제안한 단일계약은, 모두 정규직(계약기간이 정해져 있지 않다는 점에서 CDI)이며, 해고 시 사용자는 근로자에게 해고 보상금을, 공공기관에는 해고 관련 비용을 지불해야 하며, 일자리를 잃었을 경우 소득 보장(소득 대체) 서비스 제공 약속을 특징으로 한다. 2건의 보고서 이후, 전 IMF 총재였던 미셸 캉드쉬(Michel Camdessus)와 같은 정치인 및 몇몇 경제학자들은 이러한 계약형태에 호의적인 자세를 보여 왔다. 특히 대중운동연합(UMP : 현 야당)에서 관심을 보인 이 단일계약은 2007년 대선 당시 니콜라 사르코지(Nicolas Sarkozy) 후보의 공약에 포함되기도 했다. 즉 전반적으로 자유주의적 노선의 노동시장 개혁을 요구하는 진영이 끊임없이 제기해 온 하나의 계약 모델이라고 할 수 있다.⁵⁾ 그러나 단일계약 형태에 대한 기본 원칙을 제외하고, 구체적인 시행 방식에 대한 논의는 진전되지 못했다. 다양한 이유가 존재했지만, 무엇보다 노동조합과 사용자 단체 모두 이 새로운 방식에 회의적이었기 때문이다. 요약하자면, 단일계약이란 기존 노동계약의 양대 축이라고 할 수 있는 정규직(CDI)과 비정규직(CDD)을 하나로 통합하는 유일한 노동계약 방식을 말한다. 정규직과 비정규직의 가장 큰 차이라고 할 수 있는 해고 비용과 해고 절차를 전면적으로 수정하는 것이다. 따라서 단일계약 내에서 기업의 해고 절차는 현

4) «De la précarité à la mobilité : vers une Sécurité sociale professionnelle». 2004년 12월 공식 발표된 이 보고서는 당시 재정경제부 장관(니콜라 사르코지)과 노동부 장관(장 루이 보를루)의 요청에 따라 ‘고용의 불안정성을 감소시키는 대신 직업 이동성을 강화시키기’ 위한 목적으로 작성된 것이다. 이 보고서에서 ‘단일노동계약’은 세 가지 주요 제안 사항 중 하나로 소개되었다.

5) 유럽위원회 역시 프랑스에게 단일계약 모델을 시행하라고 권고한 바 있다.

재 정규직(CDI)의 그것보다 훨씬 더 자유롭지만, 해고 시 사용자가 부담해야 하는 비용은 크게 늘어난다. 노동유연성을 강화시키되 해고 비용을 늘림으로써 고용의 안정성을 도모하는 것이다.

티롤 교수는 최근 기자회견⁶⁾에서 “프랑스 노동시장은 현재 재앙에 가까운 상황에 처해 있으며, 기업은 정규직 채용에 큰 두려움을 안고 있다”고 진단했다. 또한 그는 “정규직의 경우 지나치게 높은 보호를 받고 있는 반면, 비정규직과 청년층의 경우 고용 불안에 시달리며, 실업과 단기계약 노동을 반복하고 있다”라고 설명했다. 그렇다면 그가 제안한 단일계약이 이러한 정규직과 비정규직의 불평등을 해결할 수 있는 대안이 될 수 있을까?

■ 확대되는 노동유연성과 고용불안

2005년 8월 정부는 신규고용계약(CNE : Contrat Nouvelle Embauché) 제도를 시행한다. 20인 미만의 기업을 대상으로 2년이라는 시간 동안 시범채용 기간(Période d'essai)⁷⁾을 갖도록 하는 것이다. 이 기간에 실업보상금을 지불하는 조건으로 보다 손쉽게 계약을 정지할 수 있으며, 해고하지 않을 경우 2년 이후 정규직으로 전환시켜야 하는 제도이다. 이후 정부는 이 제도의 확대 시행을 위해 최고고용계약(CPE : Contrat Première Embauché)을 도입, 26세 미만의 젊은이가 처음 노동계약을 맺을 경우 기업이 2년간의 시험채용 기간을 갖도록 했다. 하지만 이 시도는 2006년 3월 거대한 사회적 저항에 부딪혀 좌초되었고, CNE 역시 2008년 최고법원인 파기원(Cour de Cassation)의 명령으로 폐지되었다.⁸⁾ 2007년에 노동부 산하 연구기관인 DARES에 의해 진행된 조사⁹⁾에 따르면, 신규고용계약 체결 1년 후 근로자의 49%만 해당 기업에 남아 있었다. 남은 이들의 대다수는 여전히 시험채용 기간에 머물러 있는 반면, 1%만 정규직으로 전환되었음이 나타났다. 즉 이 새로운 계약방식이 신규 고용 창출에 효과적이었을 수 있지

6) Challenges(2014. 10. 13), «Les idées de Jean Tirole pour inverser la courbe du chômage».

7) 현행 시범채용 기간은 일반적인 경우 3개월 미만으로 제한하고 있다.

8) Arrêt n° 1210 du 1er juillet 2008, N° de pourvoi: 06-46421.

9) DARES(2007), Le contrat nouvelles embauches un an après, *Premières Synthèses*, Mars 2007-N° 09.1.

만,¹⁰⁾ 안정적인 일자리를 찾게 하는 목적은 달성하지 못했다.

10년이 넘도록 실질적인 논의 없이 주장만 무성한 단일계약¹¹⁾ 역시 고용창출과 질적 불평 등 문제를 해결할 수 없을 것이라는 연구 결과도 존재한다. Nicolas Lepage-Saucier 외(2013)는 단일계약이 양극화된 노동시장 문제를 해결하는 데 매력적인 것으로 보이지만, 고용의 불안정성이나 일자리 보호 효과와 관련된 문제를 해결하지 못할 것으로 진단했다. 먼저, 비정규직(CDD)의 폐지가 곧바로 정규직으로의 전환 혹은 창출로 연결될지 미지수이며,¹²⁾ 그렇지 못할 경우 전체적인 일자리 감소로 이어질 수 있다고 경고한다. 따라서 일자리 보호와 관련해 유연성을 다소 늘릴 수는 있지만, 이는 실업보험이나 직업교육 제도와 같은 현행 제도의 틀 내에서 가능하다고 설명한다. 경제학자 아스크나지(Philippe Askenazy)는 “노동시장의 양분화 현상은 비단 프랑스에서만 나타나는 것이 아니며, 미국이나 영국을 비롯해 많은 나라가 겪고 있는 것”이라고 설명한다. 동시에 그는 “프랑스 노동시장은 충분히 유동적이며, 이 문제는 노동계약형태로부터 야기되는 것이 아니라 몇몇 산업 부문에서 비롯되는 것”이라고 주장한다.¹³⁾ 사실 호텔, 식당 등과 같은 업종 내에서 이미 무분별하게 비정규직 및 간접고용이 사용되고 있다. 따라서 산업 전 분야에 걸쳐 일괄적인 방식으로 노동유연성을 제공하는 것이 과연 올바른 선택인지에 대한 의문이 제기될 수 있다.

마지막으로 2013년 1월 노사합의를 통해 그 해 6월 입법화에 다다른, ‘고용안정화 협약¹⁴⁾’을 예로 들 수 있다. 이 문서는 제목과는 달리, 고용의 안정성보다는 노동의 유연성 확보를 주된 내용으로 담고 있다. 해고 시 필요한 법적 절차를 단순화하였으며, 어려움에 처한 기업이

10) 동일한 연구 자료에 의하면, 고용창출의 효과 역시 높지 않은 것으로 나타났다. 응답한 고용주의 70%가량이 신규고용계약의 유무와 상관없이 직원을 채용하려 했다고 밝혔기 때문이다.

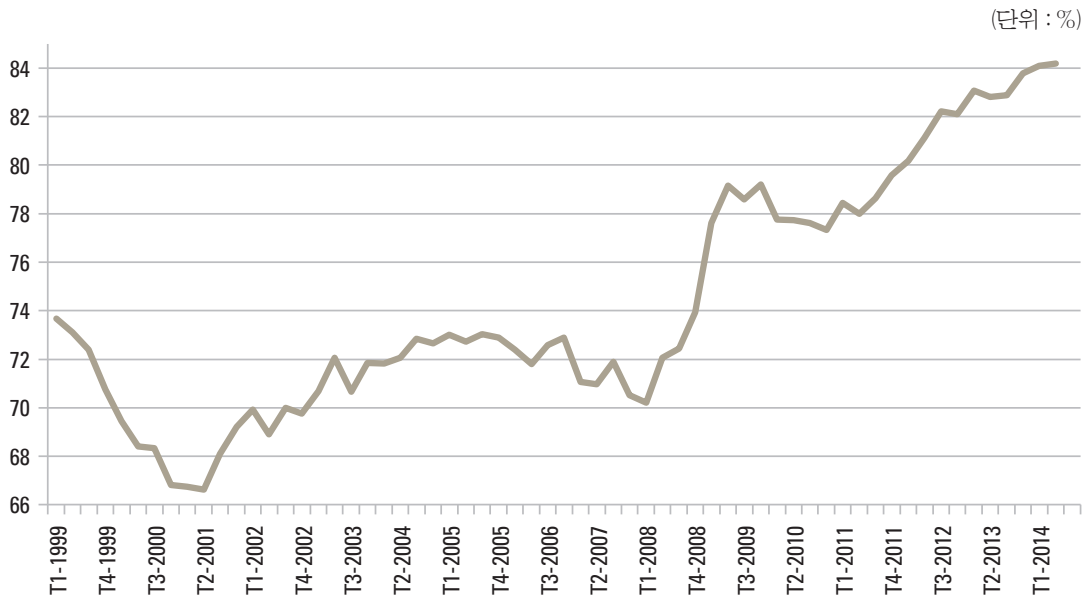
11) 2007년 대선에서 단일계약을 공약으로 내세운 사르코지 후보는 당선이 되었음에도 불구하고 이 정책을 진전시키지 못했다.

12) 단일계약이 지닌 이론적 난점 중의 하나는, 기존 정규직(CDI)이 가지는 해고 경직성은 곧바로 완화되는 반면 기존 비정규직 일자리의 정규직 전환은 단계적으로 시행해야 한다는 점이다. 단기 계약직의 경우 갑작스런 정규직 전환이 불가능할 수도 있기 때문이다. 또한 늘어나는 해고 비용 때문에 잠정적인 비정규직 일자리 창출 역시 줄어들 가능성이 높다.

13) Le Tribune(2014. 11. 4), «Contrat de travail unique : on se trompe de cible».

14) LOI n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

[그림 2] 체결된 노동계약 중 비정규직(CDD) 비중의 변화(분기별)



자료 : DARES (2014).

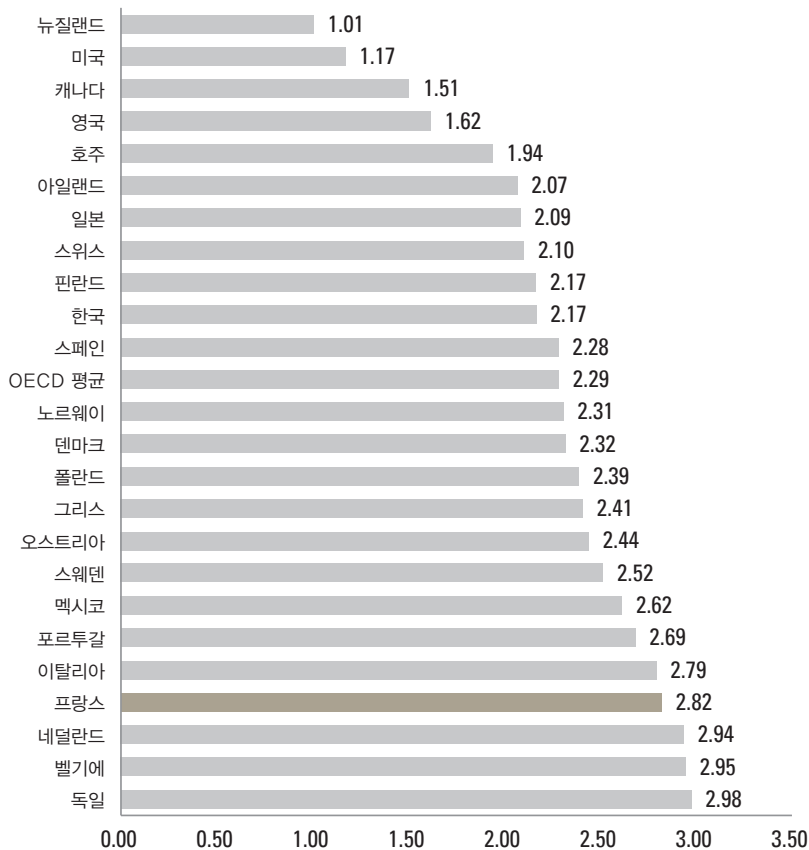
인력운영을 유동적으로 할 수 있도록 도와준 합의문이었다.¹⁵⁾ 반면 노동조합이 얻은 것은 지엽적인 것이었다. 사용자가 부담해야 할 건강보험 분담금을 다소 증가시켰고, 단기 계약직 사용에 대한 세금을 도입시켰다. 큰 틀에서 사용자에게 해고 유연성을 내어 주고, 노동자들의 사회보장 측면을 다소 강화시킨 셈이다. 이 때문에 5개 대표 노총 중 2개 노총이 서명을 거부했다. 그럼에도 불구하고, 그 이후에도 실업률은 줄어들지 않았고, 신규 노동계약에서 비정규직의 비중은 유례없는 최고치를 기록했다(그림 2 참조). 특히 2014년 초에는 책임감 협약을 통해 기업에게 300억 유로에 달하는 재정적 여유를 선물했음에도 불구하고, 고용의 양뿐만 아니라 질적인 면에서도 가시적인 성과는 나타나지 않았다.

15) 김상배 (2013), 「프랑스 고용안정화를 둘러싼 노사합의안 도출과 그 내용」, 『국제노동브리프』 11(2).

■ 과연 프랑스 정규직은 지나친 보호를 받고 있는가?

이렇듯 고용의 양적인 면과 질적인 면이 모두 하락하면서 정규직이 누리는 보호장치가 지나치다는 담론이 형성되고 있다. 국제적인 측면에서 보면 프랑스 정규직 노동자들의 고용보호 수준은 OECD 평균보다 높다. 고용보호 지수란 개인 혹은 집단적 해고로부터 보호 받는 정도를 일컫기 때문에 해고와 관련된 절차 및 비용 면에서의 경직성을 뜻한다. 프랑스의 입장에서 이러한 국제적 비교는 두 가지 흥미로운 사실을 제공한다. 프랑스의 해고 경직성이 유연안정성(flexicurity) 모델을 대표하는 덴마크나 스웨덴 같은 북유럽 국가들에 비해 높다는 점이며,

[그림 3] OECD 주요국의 정규직 노동자 고용보호 지수



자료 : OECD.

노동시장 개혁을 언급할 때 자주 등장하는 이웃나라 독일보다 오히려 낫다는 점이다. 하지만 이러한 비교를 통해 프랑스의 정규직 해고 비용과 해고 절차의 복잡성이 지나치게 높다고 판단하기는 어렵다. 각국마다 지향하는 노동시장 모델이 다를 수 있기 때문이다. 더 유심히 살펴 보아야 할 부분은 정규직과 비정규직을 포함한 불안정 고용직 간의 불평등 문제이다.

프랑스에서 정규직과 비정규직 사이에 나타나는 대표적인 불평등은 서두에서 언급했듯이 주택 임대 시장과 주택구입을 위한 금융시장에서 가장 부각된다. Cahuc et Kramarz(2005)에 따르면, 30세 이상의 직장인 중 자신의 주택을 소유한 사람의 비중이 비정규직 내에서보다 정규직 내에서 10~15%포인트 높게 나타났다. 이 결과는 두 집단의 임금 수준 차이와 주택 마련을 위한 대출 가능성의 차이 때문으로 풀이된다. 그러나 주거 공간을 마련함에 있어 나타나는 불평등이 프랑스 노동시장 개혁의 주된 근거가 되기는 어렵다. 별도의 공공 정책 및 개입을 통해 이 문제를 개선시킬 수 있기 때문이다. 더욱 본질적인 것은 현재보다 더 많은 일자리 창출을 유도하면서 정규직과 비정규직 사이의 사회적 불평등의 간극을 줄일 수 있는 개혁 혹은 묘안이 있는지에 관한 문제제기이다. 보다 구체적으로, 유연성의 증대가 반드시 고용 증대로 이어질 것인지에 대해 살펴볼 필요가 있으며, 정규직과 비정규직 사이의 불평등이 어디서 비롯되었는지 역시 고찰할 필요가 있다.

먼저, 앞서 CNE 사례와 장년 계약직(CDD “senior”) 제도는 대표적인 실패 경험이다. 장년 계약직은 2005년 장년층 실업문제가 대두되면서 고안되었으며, 2006년부터 57세 이상의 노동인구를 채용할 경우, 비정규직 채용 기간을 최대 18개월까지 연장하고, 또한 1회에 한하여 갱신 가능하도록 하였다. 즉 비정규직 기간을 최대 3년까지 보장한 것이다. 당시에 이는 매우 파격적인 조건이었다. 하지만 시행 후 13개월 동안 이 계약을 통해 창출된 일자리 개수는 20개였다. 노동 유연성을 제공하는 것이 반드시 일자리 창출로 이어지지 않는 수 있다는 교훈을 남긴 정책이었다.

또한 사회적 불평등은 정규직의 직업 안정성이 강화되면서 발생한 것이 아니라 비정규직의 불안정성이 확대되면서 나타난 것이다. 즉 문제의 원인은 정규직이 누리는 강한 보호장치가 아니라, 비정규직을 보호하는 장치가 약하기 때문이다. 그럼에도 불구하고 앞서 언급한 것처럼, 최근 노동정책의 경향은 정규직의 해고 경직성을 완화하면서 비정규직 사용의 남용을 막고자 하는 방향으로 나아가고 있다. 그리고 그러한 정책은 아직까지 큰 실효를 거두지 못하고 있다.

■ 맺음말

단일노동계약 논란을 두고 사용자 단체와 노동조합의 미묘한 입장 차이에도 불구하고, 이들이 가진 공통된 입장 중의 하나는 비정규직(CDD)이 필요하다는 것이다. 노동법이 허용하는 바, 계절직이나 업무 공백을 대체하기 위한 일시적인 일자리 계약이 필요하다. 다만 사용자 단체는 비정규직의 사용에 있어 더 많은 자유를, 노동조합은 더 강한 제한을 주장하고 있을 뿐이다. 따라서 단일계약의 현실화는 다소 어려워 보인다. 하지만 단일계약을 주장하는 이들뿐만 아니라 많은 이들이 공감하는 내용은 프랑스 비정규직이 느끼는 사회적인 고통이며, 이는 단일계약과 관계없이 해결해야 할 과제로 등장했다.

지난 20년간 프랑스 노동시장이 겪은 가장 큰 변화 중의 하나는 자영업 및 개인사업자의 비중이 크게 줄었다는 점이다. 프랑스 노동인구의 10% 남짓에 불과하다. 반대의 측면에서 보면, 임금 생활자의 비중이 90%에 육박하게 되었다. 전체 경제활동 가능인구가 총 100명이라고 한다면, 이 중 11명은 실업상태에 놓여 있으며, 10명은 비임금 노동자이다. 따라서 나머지 79명은 임금을 통해 생활을 영위하는 임금근로자이다. 그리고 이 79명 중 68명은 정규직으로 노동활동을 하고 있다. 나머지 11명은 비정규직을 포함한 다양한 형태의 불안정 고용 종사자들인 셈이다. 결국 정규직의 지위를 변화시키는 것은 노동시장 전체의 질서를 바꾸는 것과 동일하다. 이러한 상황에서 비정규직의 사회적 불평등 문제를 보다 면밀하게 검토할 필요가 있다. 비정규직의 다수를 차지하고 있는 청년층을 겨냥하여 교육 및 노동 정책을 수립할 수 있을 것이며,¹⁶⁾ 공공부문과 민간부문의 차이 역시 중요한 점검사항이 될 수 있다. 민간부문에서 정규직(CDI)은 더 이상 평생 직장을 보장해 주지 못하기 때문이다(1930년대 기업의 평균 수명은 75년인 데 반해, 2000년대 초반에 15년으로 감소).¹⁷⁾ 마지막으로 경제 활동 영역별 비정규직의 비중과 부문별 특수성을 고려한 세부 정책도 필요한 시점이다. **KLI**

16) 티롤 교수가 단일계약을 제안하게 된 주된 원인은 청년층의 직업 불안정성 때문이었다.

17) Denis Pennel(2014), «Le CDI ne fait plus le bonheur», Les échos, 2014. 1. 27.

참고문헌

- DARES(2007), «Le contrat nouvelles embauches un an après», *Premières Synthèses*, Mars 2007, N° 09.1.
- _____(2014), «Hausse soutenue du taux d'entrée en CDD dans les mouvements de main-d'œuvre au 2e trimestre 2014», *Dares Indicateurs*, Novembre 2014, N° 088.
- Nicolas Lepage-Saucier & Juliette Schleich & Etienne Wasmer(2013), «Le contrat de travail unique : quid pro quo ou simple quiproquo?», *Policy Brief du LIEPP*, #8, avril 2013.
- Olivier Blanchard & Jean Tirole(2003), «Protection de l'emploi et procédures de licenciement», Conseil d'Analyse Économique, La Documentation française, Paris.
- Pierre Cahuc & Francis Kramarz(2004), «De la précarité à la mobilité : vers une Sécurité sociale professionnelle», Rapport au ministre de l'Économie, des Finances et de l'Industrie et au ministre de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale, La documentation Française.