

# 독일의 파견근로 고용 현황 : 파견근로기간의 상한 규제 에 따른 영향을 중심으로

International Labor Trends

국제노동동향 ① - 독일

이승현 (독일 프랑크푸르트대학교 노동법 박사과정)

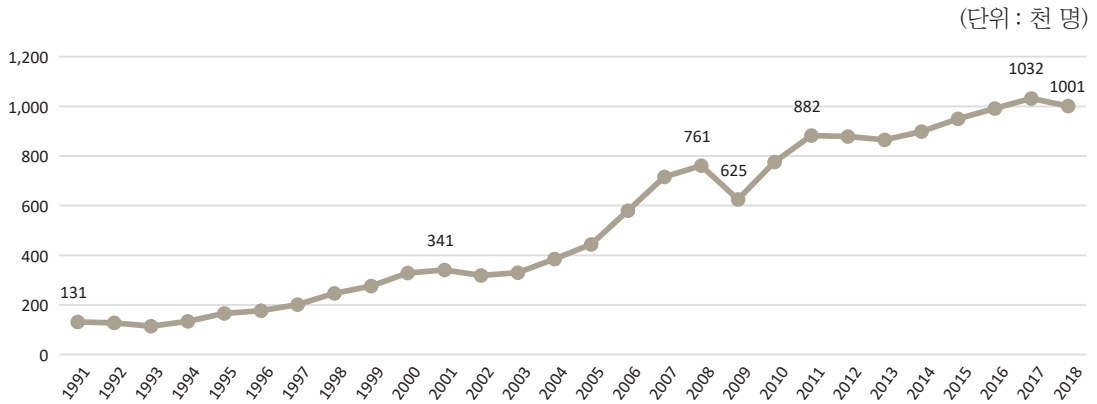
## ■ 머리말

임시적 비정규 고용, 특히 파견근로 부분의 고용은 경제적 상황은 물론이고 법 제도적인 변화에도 크게 영향을 받는 특징이 있다. 독일의 경우 2003년 소위 하르츠(Hartz) 개혁을 통해 재고용 금지, 최장 파견기간 제한 폐지 등과 같은 법 규정의 정비를 거치며 파견근로 형태의 고용이 한 차례 크게 확대된 바 있다. 한편 2008년과 2009년 국제적인 경제 및 금융시장의 위기는 독일의 노동시장에도 영향을 미치며 전체적인 실업률 증가와 함께 파견근로 고용 부문도 축소되는 듯 보였다. 하지만 경기회복 과정에서 파견근로 고용 부문이 이전보다 더욱 확대되면서 2003년 법 개정 이후 가장 뚜렷한 증가세를 나타내는 결과를 가져왔다(그림 1 참조).

1990년 파견근로자 수가 처음으로 10만 명을 넘어선 이래 약 10년에 걸쳐 세 배 수준에 이르는 지속적인 증가 추세를 보이던 파견근로 노동시장은, 2000년대 들어 맞이한 위와 같은 두 번곡점을 거치며 급격하게 확대되면서 2017년에는 파견근로자 수가 100만 명을 넘어 서게 되었다(그림 1 참조). 다만 2017년 2월에 독일의 근로자파견법(AÜG)의 전면개정<sup>1)</sup>이 이루어져 4월부터 시행되면서 파견근로 고용 부분의 지속적인 확대 추세는 일단 주춤한 상황이다.

1) BGBl. I S. 3154, 2017.02.21.

[그림 1] 독일의 파견근로 고용 추세



자료: 1) BA(연방노동청)(2020).  
2) WSI Gender Daten Portal(2018).

## ■ 2017년 근로자파견법 개정

### 개정의 배경 및 경과

2013년 연방하원선거의 결과를 바탕으로 기민/기사당(CDU/CSU)과 사민당(SPD)이 대연정 정부를 구성하는 과정에서 체결된 연정협약(Koalitionsvertrag)을 통해 파견근로제도에 대한 규제 강화가 예정된 바 있었다.<sup>2)</sup> 핵심적인 내용은 2003년 노동법 및 사회법의 유연화를 내용으로 하였던 하르츠(Hartz) 개혁 과정에서 폐지되었던 파견근로자의 고용기간 제한 규정을 다시금 부활시키는 것이었다. 또한 파견근로자로서 9개월 이상 해당 사업장에 소속된 근로자들과 동일한 노동을 수행한 경우 임금에 있어서도 동등한 대우를 받도록 하며, 파업 시 파견근로자를 대체인력으로 활용하는 것을 금지하는 내용도 포함되었다. 이와 같이 규제강화를 내용으로 한 법안은 연방노동사회부(BMAS)를 통해 2015년 11월 구체화되었으나, 사용

2) (Hrsg.) CDU/CSU/SPD(2013), Deutschlands Zukunft gestalten - Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, S. 49 f.

자단체의 반대는 물론이고 함께 정부를 구성하고 있는 기민/기사당 진영에서도 반대하며 법 개정 절차가 신속하게 진행되지는 못하였다. 결국 해당 내용을 담은 연방노동사회부(BMAS)의 법안<sup>3)</sup>이 2016년 4월까지 세 차례에 걸쳐 내각에 제출된 후에서야 연방정부의 의결을 거쳐 연방의회에 제출될 수 있었다.<sup>4)</sup> 이후에도 약 8개월에 걸친 개정 절차가 진행되며 많은 논의가 있었지만, 다음 세 가지의 주요 규제사항이 개정 법안에 포함될 수 있었다.

- 최장 파견기간을 18개월로 제한
- 파견근로 개시 후 9개월부터 동일임금 원칙 적용
- 파업 시 대체 인력으로 파견근로자 사용 금지

## 파견기간의 상한 제한

### 파견기간 제한의 연혁적 전개 상황

1972년 독일에서 근로자파견법(AÜG)이 제정된 이후 파견기간의 상한 제한에 관한 규정은 파견법 개정의 가장 주요한 쟁점이 되어 왔다. 근로자파견법(AÜG)은 기업의 유연적 고용 관계를 가능하게 하는 법적인 틀을 제공하고 파견근로자의 보호를 내용으로 하는 법률이지만, 동시에 노동시장에 대한 정책적인 목적을 위한 수단으로서도 기능하게 된다.<sup>5)</sup> 이러한 근로자파견법(AÜG)의 특성은 파견기간에 대한 상한 규정의 개정 연혁을 통해 잘 드러난다.

근로자파견법(AÜG) 제정 당시 3개월로 제한되었던 파견기간은, 1985년 노동시장의 활성화를 목표로 노동법 전반에 걸친 개정 사항들을 포함한 「고용촉진을 위한 노동법 규정의 개정에 관한 법률(BeschFG 1985)」이 발표되며, 6개월로 연장되었다.<sup>6)</sup> 다만 1985년 개정법에

3) (Hrsg.) BMAS(2016), Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales - Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze, [https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Gesetze/Referentenentwuerfe/ref-aug-werk.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=3](https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Gesetze/Referentenentwuerfe/ref-aug-werk.pdf?__blob=publicationFile&v=3)

4) BR-Drucksache 294/16, 2016.06.02; BT-Drucksache 18/9232, 2016.07.20

5) Kock(2018), in Rolfs/Giesen/Kreikebohm/Udsching BeckOK Arbeitsrecht, 48. Ed., AÜG 1 Rn. 1

6) BGBl. I S. 715, 1985.04.30.

서는 해당 연장 조항의 효력이 1989년 12월 31일로 만료되고, 1990년부터는 다시 3개월로 복귀한다는 규정이 개정법에 명시적으로 포함되었다.<sup>7)</sup> 하지만 그와 같이 설정된 시한이 만료되기 이전인 1989년 12월에 파견기간의 상한 연장 규정이 포함되었던 「고용촉진을 위한 노동법 규정의 개정에 관한 법률(BeschFG 1985)」의 효력 만료 기한이 1995년 말까지 연장되며,<sup>8)</sup> 파견기간의 상한은 계속 6개월로 유지될 수 있었다. 그러나 다시 한 번 이러한 한시적 규정의 기한이 도래하기 이전인 1993년, 파견기간의 상한을 6개월에서 9개월로 연장하는 내용이 담긴 개정 법안이 다시금 연방의회를 통과하였다.<sup>9)</sup> 이 당시의 개정 역시 1985년과 마찬가지로 경제성장을 위한 정책적인 배경을 바탕으로 추진된 법적 조치였던, 긴축, 안정화 및 성장프로그램의 실현을 위한 1차 법률(1. SKWPG)의 내용으로 포함된 것이었으며, 2000년도 말까지로 해당 법안의 유효기한을 설정한 바 있다. 하지만 독일 통일 이후 경기침체가 지속되자 1997년 다시 한 번 「고용 촉진을 위한 개혁법(AFRG)」을 발표하며 각종 규제를 완화하는 정책을 실시하였다.<sup>10)</sup> 이 법안을 통해 근로자파견의 상한 기간은 9개월에서 12개월로 연장되었다. 하지만 경기침체는 2000년대 들어서도 지속되었고, 그에 대한 대책으로 당시 사민당 정부는 다시 한 번 규제의 완화를 내용으로 하는 「노동시장정책적 수단의 개혁을 위한 법률(Job-AQTIV-Gesetz)」을 발표하였다. 이 법안을 통해서 12개월의 파견기간 상한 제한을 24개월까지 연장하였다. 이와 같은 규제완화 정책에도 불구하고 독일의 경제상황이 돌파구를 찾지 못하자 결국 사민당 정부는 2002년 2월 하르츠(Hartz) 위원회를 구성하여 노동법 및 사회법 전반에 걸쳐 대규모 개혁작업을 진행하게 된다.<sup>11)</sup> 이러한 개혁정책의 핵심이 된 소위 ‘하르츠 I(Hartz I)’ 법안에서는 실효기간도 규정하지 않은 채 파견근로기간의 상한 제한이 완전히 폐지되었다.<sup>12)</sup>

사회 전반에 걸친 개혁정책에도 불구하고 독일 경제가 회복되지 못하며 결국 사민당 정부는 기민/기사당 진영에 정권을 넘겨주게 되었고, 기민/기사당의 메르켈 정부는 사민당 정부

7) BeschFG 1985 Artikel 8 제1항 참조.

8) BGBl. I S. 2406, 1989.12.29.

9) BGBl. I S. 2353, 1993.12.29.

10) BGBl. I S. 594, 1997.03.24.

11) (Hrsg.) Hartz, Peter(2002), Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt 참조.

12) Kock(2018), in Rolfs/Giesen/Kreikebohm/Udsching BeckOK Arbeitsrecht, 48. Ed., AÜG 1 Rn. 86.

가 시작한 개혁적 정책들의 기초를 그대로 이어받았다. 2010년을 개혁정책의 1차적인 마무리 시점으로 예상하였으나, 2008년 국제적인 금융위기의 여파 속에서 충분한 성과를 나타내지 못하면서 완화되었던 규제들을 다시 부활시키기에는 다소 불안한 상황이 지속되고 있었다. 이러한 상황 속에서 다시금 파견근로기간의 제한 규정이 부활되는 과정에는 2008년의 「파견근로에 관한 유럽연합지침」<sup>13)</sup>이 크게 영향을 미쳤다. 이 지침은 3년의 기한 내에 EU 회원국들이 국내법적으로 수용할 것을 규정하였고,<sup>14)</sup> 독일 역시 2011년 말까지 파견법 개정 작업을 진행하였다. 파견사업의 허가 대상을 추가하고, 파견근로자에 대한 균등대우원칙의 적용 및 최저임금에 관한 사항 등 다양한 보호 규정들이 추가로 규정되었지만, 파견근로기간의 상한에 관해서는 다시 규정되지 못하였다.

파견근로에 관한 유럽연합지침은 무엇보다 파견근로관계가 ‘일시적 근로관계’임을 분명히 하였고,<sup>15)</sup> 이러한 내용에 기초하여 독일의 파견법에도 파견근로가 일시적 근로관계임을 명시적으로 규정하였다.<sup>16)</sup> 하지만 파견근로기간의 상한을 규제하지 않음으로써 그 실효성에 대한 비판이 계속되었다.<sup>17)</sup> 2013년 연방의회 선거를 앞두고 야당 진영에서는 지난 10년간의 개혁이 ‘재규제(Re-regulierung)을 위한 탈규제(De-regulierung)’가 되어야 한다며, 완화되었던 규제들을 다시금 강화할 것을 요구하였다.<sup>18)</sup> 2013년 연방의회 선거 결과는 앞서 살펴본 바와 같이 이러한 분위기를 반영하며, 다시 한 번 사민당(SPD)이 연정 파트너로서 내각을 구성하게 되었고, 연방노동사회부(BMAS) 장관을 사민당(SPD)에서 넘겨 받으며 규제 강화를 위한 움직임이 본격적으로 시작되었다. 앞의 개정 경과에서 확인한 바와 같이 파견근로기간의 상한에 관한 규정이 포함된 2017년의 개정법에서는 일단 18개월로 최장 파견근로기간이 설정되었다.

13) Richtlinie 2008/104/EG.

14) Richtlinie 2008/104/EG 제12조 참조.

15) Richtlinie 2008/104/EG 제1조 제1항 및 제3조 제1항 제e호 참조.

16) BGBl. I S. 642, 2011.04.29.

17) Hamann, Wolfgang, Kurswechsel bei der Arbeitnehmerüberlassung, NZA 02/2011, S. 72.

18) Butterwegge, Christoph(2013), Gerhard Schröders Agenda 2010 - 10 Jahre unsoziale Politik, Die Linke 참조.

## 규제의 내용

기본적으로 파견근로기간의 상한을 18개월로 설정하였고, 파견사업주가 이 상한 기간 이상 파견근로자를 파견할 수 없고, 사용사업주는 이 기간을 넘어서 동일한 파견근로자를 업무에 투입하지 못하도록 규정하였다.<sup>19)</sup> 이 기간을 산정함에 있어서 개시일은 사용사업장에서 업무배치가 이루어지는 날이다. 파견근로에 대한 정의 및 허가 의무와 마찬가지로 사용사업장에서 실제로 업무가 이전되는 것이 중요한 기준이 된다.<sup>20)</sup> 이러한 기간 산정의 원칙은 종료일에 있어서도 마찬가지로 적용되어 파견계약에 기재된 기간이 18개월을 넘는 경우라도 실제 파견 업무 종료일이 18개월 이전이면 법 위반에 해당하지 않는다.<sup>21)</sup> 만약 파견사업자의 의지에 위반하여 사용사업자가 파견근로자를 계속하여 업무에 투입하는 경우에는, 더 이상 파견사업자와 사용사업자 사이에 합의된 파견계약이 존재하지 않는 것으로 간주되어, 파견기간 제한 규정의 위반에 대한 책임은 사용사업자만이 부담하게 된다.<sup>22)</sup>

또한 파견근로기간의 산정에 있어서 법률은 동일한 사용사업자에게 연속하여 18개월 이상 고용이 이루어질 수 없도록 규정하고 있어, 파견근로의 근로조건이 전일제인지 파트타임인지의 여부, 주당 근로시간 또는 근무일수의 장단은 영향을 미치지 않는다.<sup>23)</sup> 예를 들어 파견근로자가 1월부터 4월까지 한 달에 단지 일주일만 해당 사용사업장에서 근무하는 경우에도 4개월 연속으로 파견이 이루어진 것으로 계산된다. 만약 독일 민법(BGB) 제191조에 따라 실제로 사업장에서 근로한 시간 또는 근로일만을 파견기간의 산정 대상으로 하면 파견근로자를 파트타임 형식으로 업무에 사용하는 경우 18개월의 제한은 사실상 실효성을 갖지 못하여 입법자의 의도와 부합하지 않게 된다.<sup>24)</sup> 다만 동일한 사용사업자에게 파견이 이루어지는 경우라도 3개월 이상의 휴지 기간이 포함된 경우에는 하나의 파견관계로 볼 수 없어, 휴지 기

19) 독일 근로자파견법(AÜG) 제1조 제1b항 참조.

20) Henssler, Martin(2017), Fremdpersonaleinsatz durch On-Site-Werk-verträge und Arbeitnehmerüberlassung - offene Fragen und Anwendungsprobleme des neuen Rechts, RdA, S. 95

21) Alexander Bissels/Kira Falter(2017), Ausgewählte Rechtsprobleme der AÜG-Reform, ArbRAktuell, S. 5

22) Kock(2018), in Rolf/Giesen/Kreikebohm/Udsching BeckOK Arbeitsrecht, 48. Ed., AÜG 1 Rn. 92.

23) Kock(2018), in Rolf/Giesen/Kreikebohm/Udsching BeckOK Arbeitsrecht, 48. Ed., AÜG 1 Rn. 95.

24) Frank Bayreuther(2017), Vergütungsstrukturen und Equal-pay in der Arbeitnehmerüberlassung nach der AÜG-Reform, NZA, S. 19.

간의 경과 후 새롭게 시작된 파견근로만을 대상으로 기간을 산정하게 된다.<sup>25)</sup> 반대로 동일한 사용사업주의 사업장에서 파견근로가 이루어지는 이상 파견사업주의 동일성은 문제가 되지 않는다.<sup>26)</sup> 즉 파견사업주가 변경되더라도 3개월 이상의 휴지기가 없이 동일한 사용사업주에게 파견이 이루어지는 경우에는 전체를 하나의 파견관계로 보고 18개월의 기간을 산정하게 된다. 이는 파견근로자를 사용사업장에서 계속 고용하기 위한 편법적인 수단을 방지하기 위해 마련된 규정이다.<sup>27)</sup> 동일한 사용사업주에 대한 파견 사이의 휴지 기간이 3개월 미만인 경우, 해당 사용사업주는 18개월에서 휴지 기간 전의 파견근로기간을 제외하고 남아 있는 기간만을 고용할 수 있고, 이때 파견 사이의 휴지 기간은 18개월을 산정함에 있어서 제외된다.<sup>28)</sup>

## 경과 기간 및 예외 규정

2017년 개정법률은 4월 1일부터 효력이 발생하였다. 따라서 18개월의 파견근로기간의 상한을 규정한 조항 역시 시행일부터 적용되며, 개정 전부터 이미 사용사업장에서 파견근로를 수행 중인 근로자의 근로자 파견계약도 적용대상에 해당하는 것이 원칙이다.<sup>29)</sup> 하지만 입법자는 이미 체결된 근로자 파견계약의 효력이 최소한으로 침해될 수 있도록 최장 파견기간의 기산점을 개정법 시행일인 2017년 4월 1일로 법에 규정하였다.<sup>30)</sup> 이 조항으로 인하여 최장 파견기간의 상한을 계산함에 있어서는 2017년 4월 1일 이전의 파견기간이 제외되고, 결과적으로 2018년 10월 1일 이전에는 파견기간의 상한 규정을 위반한 계약이 발생하지 않게 된다. 따라서 실질적인 규제의 효력이 발생하게 되는 2018년 9월 말까지는 새로운 규제의 적용을 위한 경과기간으로 볼 수 있다.<sup>31)</sup>

또한 사용사업체에 적용되는 단체협약을 통해 법에서 규정한 파견근로기간의 상한인 18개

25) Kock(2018), in Rolfs/Giesen/Kreikebohm/Udsching BeckOK Arbeitsrecht, 48. Ed., AÜG 1 Rn. 97.

26) (Hrsg.) Bundesagentur für Arbeit(2019), Fachliche Weisungen Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, S. 24.

27) BT-Drucksache 18/9232, S. 20.

28) Wolfgang Hamann/Tanja Rudnik(2017), Die Berechnung der Überlassungshöchstdauer nach dem neuen AÜG, NZA, S. 211.

29) (Hrsg.) Bundesagentur für Arbeit(2019), Fachliche Weisungen Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, S. 23 f.

30) 독일 근로자파견법(AÜG) 제19조 제2항 참조.

31) Kock(2018), in Rolfs/Giesen/Kreikebohm/Udsching BeckOK Arbeitsrecht, 48. Ed., AÜG 1 Rn.103; (Hrsg.) Bundesagentur für Arbeit(2019), Fachliche Weisungen Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, S. 23.



월을 단축하거나 연장하는 경우에는 그 효력을 인정하도록 하였다.<sup>32)</sup> 이는 단체 자치를 통해 협약 당사자들이 해당 사업이 처한 상황을 최대한 고려하여 가장 적합한 기간에 합의할 수 있는 가능성을 보장한 것이다.<sup>33)</sup> 여기에서의 단체협약은 반드시 산업별 단체협약일 것을 요구하지 않으며, 소위 기업별 단체협약인 경우에도 그 예외가 인정된다.<sup>34)</sup> 하지만 파견사업체에 적용되는 단체협약을 통해 별도의 최장 파견근로기간을 규정하는 것은 법적인 규제를 무력화하는 것으로 그 효력이 인정되지 않는다.<sup>35)</sup> 2019년 6월 기준으로 최장 파견근로기간을 18개월 이상으로 규정하고 있는 단체협약은 109개로, 금속산업을 비롯하여 화학 및 운송 산업에 주로 분포하는 것으로 확인된다.<sup>36)</sup>

### 위반의 효과

파견근로자의 파견기간을 제한하는 기본적인 이유는 파견근로가 ‘임시적’인 성격을 가진 고용형태로서 정의되기 때문이다.<sup>37)</sup> 이러한 의미에서 법에서 정한 최장 파견기간을 초과하여 18개월 이상 동일 사용사업주에게 노무를 제공하는 경우 파견근로자와 파견사업주 사이의 고용관계는 무효가 되고,<sup>38)</sup> 파견근로자와 사용사업주 사이에 새로운 고용관계가 성립하게 된다.<sup>39)</sup> 다만 파견근로자가 기존의 파견사업주와 파견근로계약을 유지할 의사를 문서(Festhaltungserklärung)를 통해 1개월 이내에 명시적으로 선언하는 경우에는 법에 의한 고용의제 조항은 적용되지 않는다.<sup>40)</sup>

최장 파견기간에 대한 규제의 실효성을 위해 근로자파견법(AÜG) 내에 벌칙 규정을 포함시켰다. 파견근로기간의 상한을 초과하여 파견근로자를 동일한 사용사업주에게 파견한 파견사

32) 독일 근로자파견법(AÜG) 제1조 제1b항 제3문 참조.

33) Kock(2018), in Rolfs/Giesen/Kreikebohm/Udsching BeckOK Arbeitsrecht, 48. Ed., AÜG 1 Rn.89.

34) (Hrsg.) Bundesagentur für Arbeit(2019), Fachliche Weisungen Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, S. 26.

35) (Hrsg.) Bundesagentur für Arbeit(2019), Fachliche Weisungen Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, S. 26.

36) (Hrsg.) Bundesagentur für Arbeit(2019), Aktuelle Entwicklungen in der Zeitarbeit, S. 5.

37) Richtlinie 2008/104/EG 제1조 제1항 및 제3조 제1항 제e호; 독일 근로자파견법(AÜG) 제1조 제1항 참조.

38) 독일 근로자파견법(AÜG) 제9조 제1항 제1b호 참조.

39) 독일 근로자파견법(AÜG) 제10조 제1항 참조.

40) 독일 근로자파견법(AÜG) 제9조 제1항 참조.



업주에게는 최대 3만 유로까지 과태료가 부과된다.<sup>41)</sup> 이러한 벌칙의 적용은 법정 파견근로기간의 상한인 18개월을 위반한 경우에만 적용되고, 단체협약 당사자들이 단체협약에 별도의 최장 파견기간을 규정한 경우에는 적용되지 않는다.<sup>42)</sup>

## ■ 규제 강화의 영향

### 파견근로 고용 현황

근로자파견법(AÜG)의 개정을 통해 최장 파견근로기간에 관한 규정을 부활시켰지만, 기존의 근로계약과 사업 운영에 있어서의 안정성을 보장하기 위해 파견근로기간의 기산점을 법 시행일로 규정하면서, 법 개정이 이루어진 2017년까지는 전체 근로자 중에서 파견근로자가 차지하는 비중이 증가하는 모습을 보였다(그림 2 참조). 그러나 법 개정 이후인 2018년부터는 비율이 감소하며 2013년 이전 수준으로 하락하고 있는 것을 확인할 수 있다.

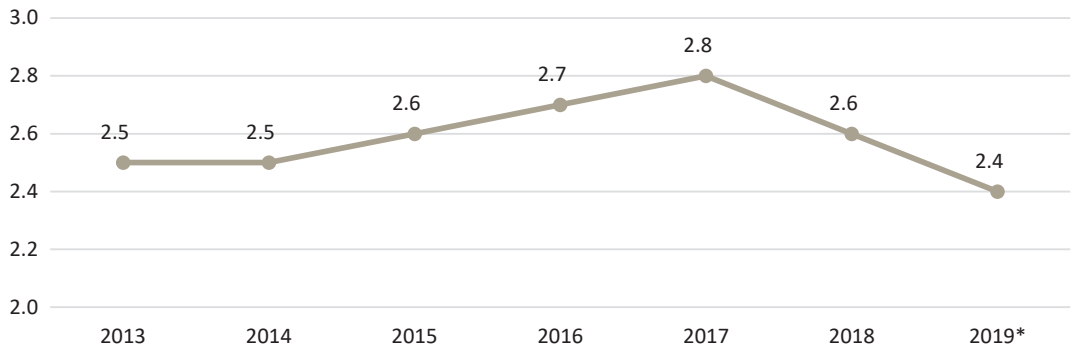
하지만 노동시장의 계절적인 영향을 고려할 때 2017년 말부터 2018년 1사분기까지의 파견근로자 수 감소를 법 개정의 영향으로 평가하기는 어렵다. 규제의 효력이 실질적으로 발생하는 시기인 2018년 10월을 앞두고 파견근로자 수의 감소가 시작된 2018년 8월부터를 규제의 영향에 따른 파견근로 노동시장의 변화로 볼 수 있을 것이다. 이러한 측면을 고려한다고 하여도 법 개정의 영향으로 현재의 독일의 파견근로 노동시장은 계속 위축되고 있는 상황으로 평가할 수 있다. 독일의 파견근로자 수는 가장 최근의 통계인 2019년 6월을 기준으로 약 89만 6천 명까지 감소하였다(표 1 참조).

41) 독일 근로자파견법(AÜG) 제16조 제1항 제1e호 참조.

42) Kock(2018), in Rofls/Giesen/Kreikebohm/Udsching BeckOK Arbeitsrecht, 48. Ed., AÜG 1 Rn.128.

[그림 2] 독일의 연평균 전체 근로자 중 파견근로자 비율

(단위 : %)



주 : \* 2019년 1월부터 6월까지의 자료 반영.

자료 : BA(연방노동청)(2020).

<표 1> 독일의 월별 파견근로자 수 현황

(단위 : 명)

연도	1월	2월	3월	4월	5월	6월	7월	8월	9월	10월	11월	12월
2017	979,471	983,206	996,066	995,136	1,019,490	1,043,405	1,062,091	1,070,069	1,073,044	1,068,922	1,083,838	1,031,589
2018	998,920	994,964	994,195	1,002,131	1,008,721	1,023,290	1,030,856	1,022,312	998,268	979,496	975,460	923,671
2019	908,147	902,242	893,002	894,352	892,738	896,057						

자료 : BA(연방노동청)(2020).

## 파견근로 계약기간

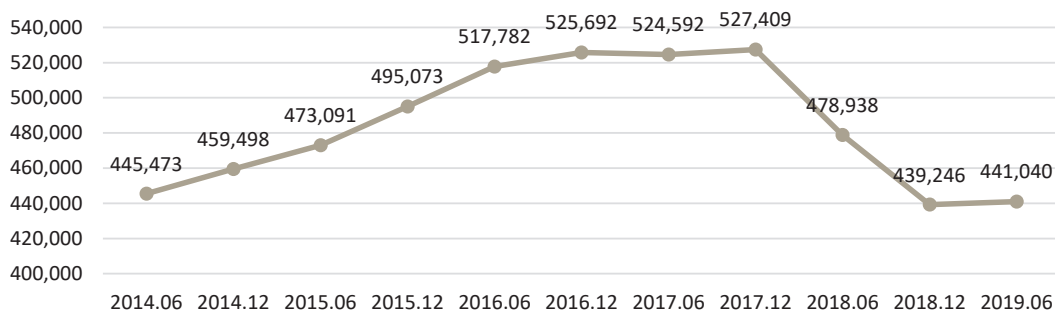
최장 파견기간을 제한하는 목적이 상시 고용이 필요한 일자리에 임시적 고용형태인 파견근로자를 사용하는 것을 방지하는 것이라고 볼 때에, 파견기간 제한에 따른 규제 효과를 가장 명확하게 확인하기 위해서는 개별 파견근로자의 파견기간을 조사해야 한다. 하지만 파견사업체와의 고용관계를 바탕으로 다수의 사용사업체에 파견이 이루어지고 있는 실태를 고려할 때 그러한 통계를 파악하기는 어려운 것이 사실이다.

이러한 의미에서 규제의 효과를 직접적으로 확인할 수 있는 통계는 아니지만, 파견사업주와 파견근로자 사이의 고용계약 체결 기간을 통해 장기적 파견의 변동 추세를 간접적으로 확인할 수는 있다. 동일 사업자에 대해 동일한 파견근로자를 장기적으로 파견하기 위해서는 파견사업주와 파견근로자 사이에 장기적인 고용계약이 전제되기 때문이다.

연방통계청의 자료에 따르면 파견사업주와 1년 이상의 장기적인 고용계약을 체결하고 있는 근로자 수는 전체 파견근로자 수의 변화 추세와 유사하게 실질적인 규제의 효력이 나타나는 2018년 중반부터 급격히 감소하는 모습을 보였다(그림 3 참조). 다만 법에서 파견기간의 상한을 18개월로 규정하고 있고, 2018년 10월부터 법 위반에 대한 제재가 시작된 상황에서 2019년 중반에는 1년 이상 계약이 이루어진 파견근로자 수가 다소 증가한 상황에 비추어 보면 1년 이상의 파견근로계약이 더 이상 급격하게 감소하지는 않을 것으로 예상된다.

[그림 3] 독일의 장기(1년 이상) 파견근로계약자 수

(단위: 명)



자료: BA(연방노동청)(2020).

## 파견사업자 현황

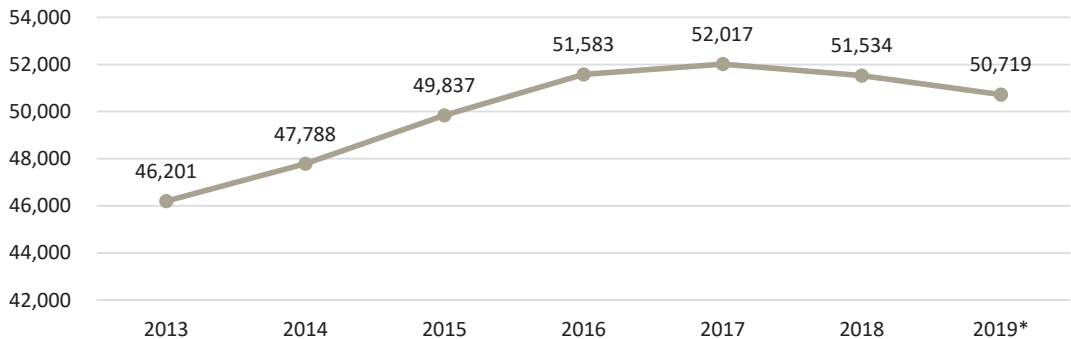
파견근로 노동시장이 위축되며 파견근로자 수가 감소하는 상황은 파견사업체의 감소와 직접적으로 연결된다. 파견근로자 수의 증가 추세와 맞물려 2013년 이후 2017년까지는 파견사업체 수가 지속적으로 증가하였으나, 2017년 법 개정 이후에는 감소 추세로 돌아선 상황이다(그림 4 참조).

독일의 파견사업체의 현황을 살펴보면 50명 이상의 파견근로자를 고용하고 있는 중간 규모 이상의 업체와 파견근로자가 10명 미만인 소규모 파견사업체들이 상대적으로 큰 폭으로 감소하는 추세인 것도 확인할 수 있다(표 2 참조).

파견사업체들은 법 개정 이후 실적이 감소함에 따라 규제의 완화를 지속적으로 요구하고 있는 상황이다. 파견사업자단체인 ‘독일 파견사업 이익단체(IGZ)’의 대표 크리스티안 바우만

[그림 4] 독일의 연평균 파견사업체 수

(단위 : 개소)



주 : \* 2019년 1월부터 6월까지의 자료 반영.

자료 : BA(연방노동청)(2020).

<표 2> 독일의 파견사업체 현황

(단위 : 개소)

	계	전년동기대비	1~9인	10~19인	20~29인	30~39인	40~49인	50~99인	100~149인	150인 이상
2018.06.	52,319	-0.8	39,656	2,979	1,786	1,341	1,018	2,936	1,234	1,369
2019.06.	51,077	-2.4	39,058	2,924	1,839	1,309	1,028	2,756	1,034	1,129

자료 : BA(연방노동청)(2020).

(Christian Baumann)은 언론과의 인터뷰를 통해, 2017년 법 개정으로 대규모 파견 사업체의 2019년 2분기 매출이 전년동기대비 최대 30% 가까이 감소하는 등 경영난에 직면해 있다고 주장하며, 정부가 파견근로자에 대해 단기근로 지원금(Kurzarbeitergeld)을 지급하는 등의 대책이 필요하고, 궁극적으로는 파견기간을 18개월까지로 제한한 상한 규정에 대해 재고해야 한다고 주장하였다.<sup>43)</sup>

## ■ 시사점

독일의 파견사업에 대한 규제 강화를 통해 법적인 조치가 노동시장에 미치는 영향에 대해 간접적으로 확인할 수 있었다. 특히 근로자파견제도에 관한 법률은 노동시장에 대한 정책적인 목적을 이유로 그 규제 수준에 지속적인 영향을 받아 온 대표적인 법률에 해당한다. 독일의 2017년 개정은 파견법의 제정 이후 지속적으로 규제완화를 내용으로 진행되었던 그간의 방향성을 일단 멈추었다는 측면에서 그 의미를 찾을 수 있다. 다만 1990년대의 장기 불황에서 벗어나고, 2008년 세계적인 금융위기를 비교적 안정적으로 방어해낼 수 있었던 요인을 노동 관련 규제의 유연화에서 찾게 된다면, 언제 다시 노동 보호법의 규제가 완화될지는 예측할 수 없는 것이 사실이다. 그럼에도 불구하고 적어도 2017년 파견법 개정을 통해서, 현재 독일의 메르켈 정부가 그간 진행되어 온 규제완화를 통해 안정적인 경제상황을 회복하는 수준을 넘어 불안정, 저임금 노동이 지속적으로 확대되고, 이를 바탕으로 기업에만 경기회복의 이익이 편중될 수 있는 규제완화적 정책 기조를 아무런 수정 없이 유지하지는 않을 것임을 확인할 수 있었다. 이러한 규제 수준의 회복은 경기안정의 효과로서 단순히 실업률 수치가 감소하는 것을 넘어 질적으로 안정적인 고용관계 확대를 목표로 하는 만큼, 규제 회복이 미치는 영향을 구체적으로 확인하기 위해서는 좀 더 다양한 형태의 불안전, 비전형 근로관계에 대한 법 개정 상황과 그에 따른 변화에 대해 다각적으로 접근할 필요가 있을 것으로 보인다. **KLI**

43) IGZ 언론 보도용 자료(Pressemitteilung), 2019년 9월 20일자, “Kurzarbeitergeld auch für externe Mitarbeiter”, <https://www.ig-zeitarbeit.de/presse/artikel/kurzarbeitergeld-auch-fuer-externe-mitarbeiter>