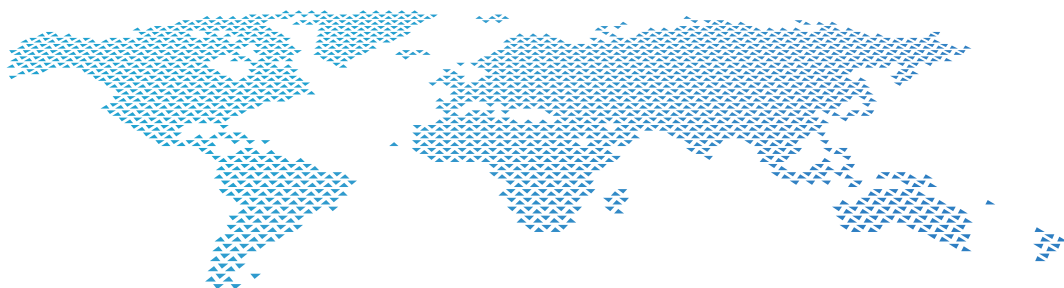


독일 외국인력 관련 법제의 역사적 변천과 한국 입법과정에 관한 시사점 연구

A Study on the Historical Transition of German Foreign Human Resources and
its Implications for the Korean Legislative Process

최윤철 | 이보연

Yooncheol Choi | Boyeon Lee



독일 외국인력 관련 법제의 역사적 변천과 한국 입법과정에 관한 시사점 연구

A Study on the Historical Transition of German Foreign Human Resources and
its Implications for the Korean Legislative Process

연구책임자: 최윤철 (건국대학교 이주·사회통합연구소 교수)
Yooncheol Choi (Migration and Social-Integration
Research Center)
공동연구자: 이보연 (건국대학교 이주·사회통합연구소 학술연구교수/변호사)
Boyeon Lee (Migration and Social-Integration Research
Center)



독일 외국인력 관련 법제의 역사적 변천과 한국 입법과정에 관한 시사점 연구

이민정책연구원 정책보고서 시리즈
No. 2023-01

초 록: 저출산·고령화로 인한 인구구조 변화는 노동시장의 구조적 변화를 초래하여 한국 사회의 지속가능성에 심각한 장애가 될 것으로 예상된다. 외국인 노동력 공급정책이 지속되어 왔으나 노동력 부족을 해결하지 못하고 있으며, 특히 전문인력과 숙련노동인력이 부족한 상황이다. 독일은 외국인 노동력을 자국 노동시장에 공급해온 대표적 국가로서, 비교대상으로 의미가 있다. 특히 최근에는 인구구조 변화와 노동시장의 구조적 변화에 대응하고 경제발전을 지속하기 위해 전문인력 및 숙련노동인력 도입을 위한 법제와 정책을 마련하는데 주력하고 있어 한국이 참조할 만한 사례가 될 수 있다. 이 보고서는 비교법적 연구를 통해 외국인 노동력의 질적 개선을 위해 전문인력의 개념 정의, 외국인노동자의 전문자격·숙련 정도에 따른 차별적 정책 수립, 외국인력 도입 대상을 저숙련노동자에서 전문노동인력으로 전환, 국내 유학생 활용방안 확대, 외국학위자 유치를 위한 방안을 마련 등 대안을 제시했다. 이를 위하여 외국인노동자 정주화를 대비한 법제와 정책, 사회통합과 공존을 위한 법제를 마련해야 할 것이다.

주제어: 외국인노동자법제, 독일, 외국인전문인력, 고용허가제, 노동허가제

인 용: 최윤철, 이보연. 2023. *독일 외국인력 관련 법제의 역사적 변천과 한국 입법과정에 관한 시사점 연구*. 이민정책연구원 정책보고서. No. 2023-01. 이민정책연구원. 대한민국. 서울

언 어: 한국어 (초록, 연구요약, 본문)
영어 (초록)

발행일: 2023년 12월

이민정책연구원

발행처: 서울특별시 양천구 목동남로 93(신정동) 양천빌딩 별관 2, 3층 08100

© 2023 이민정책연구원 (MRTC)

본 보고서에 수록된 내용은 집필자의 개인적인 견해이며 당 연구원(MRTC)과 국제이주기구의 공식적인 의견을 반영하는 것이 아님을 밝힙니다. 본 보고서에 수록된 국가, 영토, 도시, 지역, 당국의 법적 지위나 국경 혹은 경계선에 대한 명칭과 자료의 구성은 국제이주기구의 공식적인 의견을 반영하는 것은 아닙니다.

모든 권리는 저작권자에 있습니다. 본 출판물에 실린 내용은 출판사의 사전 서면 승인 없이 어떤 형태로든 복제, 정보 시스템에 의한 저장, 전자식, 기계식, 복사, 녹음 등 어떠한 형태나 방법을 통한 전송 등을 할 수 없습니다.



A Study on the Historical Transition of German Foreign Human Resources and its Implications for the Korean Legislative Process

MRTC Policy Report Series
No. 2023-01

Abstract: The demographic shifts caused by a low birth rate and an aging population are anticipated to bring about structural changes in the labor market. This development poses a significant obstacle to the long-term sustainability of Korean society. Germany serves as a representative example, having effectively integrated foreign labor into its workforce. Through comparative research, our goal is to pinpoint areas for improvement within the current laws and policies governing the introduction of foreign labor forces.

This study investigate the progression of foreign employment legislation in Germany, tracing the development from 1948 to the present. A detailed review of the legislative processes and contents of the recently enacted Skilled Immigration Act(FEG) and the new Skilled Immigration Act(FEG) is undertaken to extract insights and implications for the current study.

Insights derived from examining the German case suggest the need to define the concept of professional manpower, establish policies based on the professional qualifications and skills of foreign workers, shift the focus of introducing the foreign workforce from low-skilled to professional workers, expand the involvement of domestic students, and implement measures to attract foreign degrees. Legislation and policies should address various settlement aspects for foreign workers. Legislation related to the stay of foreign workers and legislation based on stay legislation for foreign workers were reorganized. Efforts are needed to enhance support for the entry and stay of professional manpower, family union, permanent residence system, and nationality system. Legislation should be established to address social integration and coexistence.

Keywords: Legislation for foreign workers, Germany, professional foreign workers, employment permit system, labor permit system

Citation: Yooncheol Choi & Boyeon Lee. 2023. *A Study on the Historical Transition of German Foreign Human Resources and its Implications for the Korean Legislative Process*. MRTC Policy Report Series. No. 2023-01. Migration Research & Training Centre. Seoul. Republic of Korea

Languages: Korean (Abstract, Executive Summary, Main text)
English (Abstract, Executive Summary)

Date: December 2023

Published by: Migration Research and Training Centre, Annex Building of Yangcheon Building, 2nd and 3rd FL, 93 Mokdongnam-ro, Yangcheon-gu, Seoul, KOREA(ROK) 08100

© 2023 Migration Research & Training Centre (MRTC)

The opinions expressed in this report are those of the authors and do not necessarily reflect the views of the International Organization for Migration or the Migration Research and Training Centre. The designations employed and the presentation of material throughout the report do not imply the expression of any opinion whatsoever on the part of IOM or MRTC concerning the legal status of any country, territory, city or area, or of its authorities, or concerning its frontiers or boundaries.

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted in any form or by any means, electronic, mechanical, photocopying, recording, or otherwise without the prior written permission of the publisher.



목 차 <<

연구요약	i
Executive Summary	v
1. 서론	1
1.1. 연구의 배경과 목적	1
1.2. 연구방법과 범위	3
2. 독일의 외국인 노동력·전문인력 도입법제 및 정책연혁	4
2.1 독일의 인구구조 및 이주 현황과 전문인력 부족	4
2.2 독일의 외국인 인력 도입 연혁	10
2.3 독일의 외국인 인력 도입 관련 주요 법제 및 정책	26
3. 독일의 「전문인력이주법」	32
3.1 「전문인력이주법」(2020)	32
3.2 「전문인력이주촉진법」(2023)	48
3.3 소결	66
4. 결론-시사점	67
4.1 한국의 현황	67
4.2 시사점	73
참고문헌	77

» 표 목차

〈표 2-1〉 독일 연도별 이주자 수 증감	8
〈표 2-2〉 독일의 연도별 난민신청 신청인 수	8
〈표 2-3〉 독일의 연도별 유학생 신규 유입자 수	9
〈표 2-4〉 연도별 귀환독일인(외국국적독일인, Spätsiedler)	9
〈표 2-5〉 이주 외국국적자 중 최소 1년 이상 체류자	10
〈표 2-6〉 2015년 이후 연도별 독일 체류 외국학자 수	21
〈표 2-7〉 국가별 학위과정 이수 유학생 중 구직자 수 (2021년 말 기준)	22
〈표 2-8〉 연도별 외국인 신규 취업이주자 수(비 유럽연합)	25
〈표 2-9〉 제3국 출신 취업비자별 체류자 수	26
〈표 3-1〉 2019년 전문인력이주법 관련 연방장관과 연방의회 의원 발언 정리	37
〈표 3-2〉 2019년 연방의회 공청회 중 전문가 발언 정리	40
〈표 3-3〉 2023년 연방의회 공청회 중 전문가 발언 정리	57
〈표 3-4〉 2023년 전문인력이주촉진법 관련 연방장관과 연방의회 의원 발언 정리	59
〈표 4-1〉 취업자격체류외국인 업무유형별 현황	68
〈표 4-2〉 전문인력 취업자격 외국인 현황	68
〈표 4-3〉 단순기능인력 및 기타	68
〈표 4-4〉 2024년 업종별 E-9 도입 계획 인원	69
〈표 4-5〉 취업활동 제한을 받지 않는 자격 체류외국인 현황	69
〈표 4-6〉 방문취업자(H-2) 현황	70
〈표 4-7〉 특정활동(E-7) 유형별·국적별 현황	70
〈표 4-8〉 외국인 취업자에 대한 인식조사	73






그림 목차 <<

<그림 2-1> 독일 인구 연령구조 변화: 1950년과 2021년 비교 5

<그림 3-1> 제3국 전문인력 및 기타인력 이주 추이(2014~2021년) · 49



연구요약

1. 연구배경 및 목적

- 저출산·고령화로 인한 인구구조 변화는 노동시장의 구조적 변화를 초래하여 한국 사회의 지속가능성에 심각한 장애가 될 것으로 예상됨
- 외국인 노동력 공급정책이 지속되어 왔으나 노동력 부족을 해결하지 못함. 특히 전문인력과 숙련노동인력이 부족함
- 독일은 외국인 노동력을 자국 노동시장에 공급해온 대표적 국가로서, 비교대상으로 의미가 있음. 특히 최근에는 인구구조 변화와 노동시장의 구조적 변화에 대응하고 경제발전을 지속하기 위해 전문인력 및 숙련 노동인력 도입을 위한 법제와 정책을 마련하는데 주력하고 있어 한국이 참조할 만한 사례임
- 비교법적 연구를 통해 현행 외국인 노동력 도입 법제와 정책을 개선하고, 외국인 전문노동인력 도입을 위한 법제·정책적 대안을 수립하고자 함

2. 주요 내용

- 독일의 외국인고용법제가 어떻게 변천해 왔는지 연구함. 독일 노동시장과 경제상황에 따른 외국인 고용과 독일은 이주국가가 아니라는 원칙에 근거한 외국인법의 제정(1965년), 비독일인의 이주, 사회통합, 체류에 대한 전반적 개혁을 담은 이주법의 제정(2005년) 등 1948년부터



터 현재에 이르기까지 독일의 외국인 노동자 관련 법제의 발전과정을 살펴봄. 특히 최근 제정된 전문인력이주법과 전문인력이주촉진법의 입법과정과 그 내용을 자세히 검토함으로써 시사점을 도출함

- 기대여명 상승과 출생률 저하로 인한 인구구조 변화는 독일의 생산가능 인구에 영향을 미침. 또한, 인력 부족을 겪는 직업군 수가 급격히 증가하면서 국가경쟁력과 경제발전의 지속가능성에 대한 우려의 목소리가 커지면서 전문인력을 독일로 이주시키기 위한 다양한 방안을 모색하고 있음
- 2020년 3월 시행된 독일의 전문인력이주법은 고학력이 아니더라도 공인된 자격을 갖춘 기술인력이 독일로 들어올 수 있는 길을 확대했다는 의의가 있음. 기존 독일의 이민정책이 대학졸업자와 고급인력에 집중되었다면, 직업교육을 받은 숙련기술자에게도 독일 체류 및 노동시장 접근의 문을 확대함
- 독일 연방정부는 전문인력이주법의 한계를 극복하기 위해 2022년 이주요건 완화 및 투명화, 사회통합을 통하여 제3국 출신 전문인력이 독일 노동시장에 더 쉽고 빠르게 진입할 수 있도록 추가적인 입법 조치를 마련할 계획을 밝힘
- 전문인력이주촉진법의 제정으로 2023년 11월부터 2024년 6월까지 전문인력의 이주 촉진을 위한 조치가 단계적으로 도입됨. EU 블루카드 발급 요건 완화, 전문인력에 대한 체류허가 요건 및 가족결합 완화, 외국인 대학생과 직업훈련생의 체류 및 취업 요건 완화, 구직을 위한 기회카드 도입 등이 주요 내용임

3. 정책 제언

- 한국은 노동환경 및 임금 문제로 인한 저숙련노동시장의 노동력 공급 부족과 법제도 및 기반조성 미비로 인한 전문기술분야 노동력 부족을 겪고 있음
- 외국인 노동력 중 전문인력과 단순 기능인력 간 현저한 불균형이 존재함. 고용허가제는 저숙련 노동시장에 국한되어 운영되며 숙련수준에 도달한 후 귀환이 강제됨. 저숙련 노동자의 숙련노동 전환 및 정주유인을 위한 적극적 제도 필요
- 외국인 노동자의 정주를 방지하기 위한 강력한 순환형 노동정책은 미등록 외국인노동자 증가의 원인이 되며, 노동자 권리를 침해할 가능성이 있음. 정주 방지 원칙에 기초한 외국인노동자 도입제도는 한계가 있음. 숙련노동자의 장기체류 및 정주를 위한 체류관리가 필요함
- 한국 노동시장은 전문인력 외국인 노동자 수가 절대적으로 부족함. 단순 노무시장 중심 외국인노동력 공급방식으로 인한 한계 존재. 전문노동인력과 숙련노동인력(E-7) 간 구분이 불명확함
- 유학생이 졸업 후 한국에 정주할 수 있는 유인 부족. 유학생 집단에 대한 이주당국의 인식 부족. 정주를 유도할 수 있는 적극적 체류정책과 결합 필요
- 전문인력수요 분야에 대한 조사가 부족함. 급여, 언어, 자녀교육, 주거 등 전문인력 체류 및 정주 유입요건이 미흡. 전문인력의 경우 내국 경제수요보다는 전문인력 외국인의 한국 입국 및 정주 희망의사가 더욱 중요한 요소임. 전문인력(숙련인력 포함) 이주는 소득수준보다 고용계약, 자격증, 언어능력 등이 주요 수용요건이 되어야 함



- 독일 사례를 통해 한국 전문인력 도입을 위한 시사점을 도출함. 외국인 노동력의 질적 개선을 위하여 전문인력의 개념 정의, 외국인노동자의 전문자격·숙련 정도에 따른 차별적 정책 수립, 외국인력 도입 대상을 저숙련노동자에서 전문노동인력으로 전환, 국내 유학생 활용방안 확대, 외국학위자 유치를 위한 방안을 마련할 필요가 있음
- 외국인노동자 정주화를 대비한 법제와 정책을 수립해야 함. 외국인노동자 체류 관련 법제와 체류법제를 기초로 한 외국인노동자 관련 법제를 정비. 전문인력도입을 위한 별도의 법률 제정 고려. 전문인력의 입국 및 체류 지원, 가족결합, 영주제도, 국적제도 정비 필요
- 사회통합과 공존을 위한 법제 마련. 외국인노동자를 대상으로 한 한국어 교육 실시. 외국인노동자에 대한 내국인의 부정적 인식을 개선하기 위한 국가의 노력 필요. 외국인의 필요에 맞춘 사회통합 프로그램과 내국인 대상 사회통합프로그램 개발 필요

Executive Summary

1. Background and Purpose

- The demographic shifts caused by a low birth rate and an aging population are anticipated to bring about structural changes in the labor market. This development poses a significant obstacle to the long-term sustainability of Korean society.
- Although foreign labor supply policies persist, the issue of labor shortage persists, notably in key sectors that lack professional and skilled workers.
- Germany serves as a representative example, having effectively integrated foreign labor into its workforce. It holds particular significance as a benchmark for comparison. Notably, Korea can draw valuable insights from Germany's recent focus on crafting legislation and policies for the introduction of professional and skilled workers. This initiative aims to address demographic and labor market structural changes while fostering sustainable economic development.
- Through comparative research, our goal is to pinpoint areas for improvement within the current laws and policies governing the introduction of foreign labor forces.



2. The Main Content

- Investigate the progression of foreign employment legislation in Germany, tracing the development from 1948 to the present. This includes pivotal moments such as the enactment of the Foreigner Act in 1965, founded on the principle that Germany is not traditionally seen as a migrant country. Additionally, the Migration Act in 2005 is examined, covering extensive reforms in migration, social integration, and the stay of non-Germans. A detailed review of the legislative processes and contents of the recently enacted Skilled Immigration Act(FEG) and the new Skilled Immigration Act(FEG) is undertaken to extract insights and implications for the current study.
- Changes in Germany's demographic structure, influenced by increased life expectancy and a declining birth rate, have repercussions on the working-age population. As the number of occupational groups facing shortages of skilled workers rises, concerns about national competitiveness and the sustainability of economic development intensify. Consequently, various measures are being sought to attract and integrate skilled workers into Germany.
- The Skilled Immigration Act(FEG), effective since March 2020, holds significance as it broadened the pathway for certified technical personnel to enter Germany, even with-

out advanced degrees. In contrast to the previous German immigration policy, which primarily targeted university graduates and high-quality human resources, this expansion now includes skilled workers with vocational education.

- To address limitations in the FEG, the German federal government aims to introduce additional legislative measures in 2022. These measures are designed to simplify and expedite the entry of skilled workers from third countries by easing entry requirements, enhancing transparency, and promoting social integration.
- With the enactment of the new FEG, various measures facilitating the migration of skilled workers were introduced between November 2023 and June 2024. Key components include relaxing requirements for issuing EU blue cards, easing conditions for stay permits and family reunification for skilled workers, simplifying stay and employment requirements for foreign college students and vocational trainees, and introducing opportunity cards for job searches.

3. Policy Suggestions

- Korea faces a labor shortage in the low-skilled labor market due to issues with the labor environment and wages. Furthermore, there is a shortage of labor in the professional technology sector due to the absence of a legal system and foundation.



- Within the foreign labor force, there is a significant imbalance between professional and low-skilled workers. The employment permit system, currently confined to the low-skilled labor market, mandates the return of workers once they reach a certain skill level. There is a necessity for an active system to transition low-skilled workers into skilled labor and encourage settlement.
- A strict circular labor policy aimed at preventing the settlement of foreign workers has led to an increase in unregistered foreign workers, potentially infringing on workers' rights. The system for introducing foreign workers, based on the principle of short-term circulation, has limitations. It is crucial to manage the stay for long-term residency and settlement of skilled workers.
- The Korean labor market significantly lacks foreign workers with professional skills. Limitations arise due to the supply method of foreign labor, centered on the low-skilled labor market. The distinction between professional and skilled workers(E-7) is unclear.
- Insufficient incentives for international students to settle in Korea after graduation and a lack of awareness among migrant authorities about this group of international students. There is a need to combine these issues with an active stay policy that can induce settlement.

- There is a deficiency in research conducted on the demand for professional manpower in the field. The inducements for the settlement of professional manpower, such as salary, language, child education, and housing, are insufficient. For professional manpower, the intention of foreigners to enter and settle in Korea is more critical than domestic economic demand. Employment contracts, certificates, and language skills should be the primary requirements for the migration of professional manpower(including skilled workers), rather than income level.
- Insights derived from examining the German case suggest the need to define the concept of professional manpower, establish policies based on the professional qualifications and skills of foreign workers, shift the focus of introducing the foreign workforce from low-skilled to professional workers, expand the involvement of domestic students, and implement measures to attract foreign degrees.
- Legislation and policies should address various settlement aspects for foreign workers. Legislation related to the stay of foreign workers and legislation based on stay legislation for foreign workers were reorganized. Consideration should be given to enacting a separate law specifically addressing the introduction of professional manpower. Efforts are needed to enhance support for the entry and stay of professional



manpower, family union, permanent residence system, and nationality system.

- Legislation should be established to address social integration and coexistence. This legislation should cover implementing Korean language education for foreign workers, national efforts to improve the negative perception of foreign workers, and the development of social integration programs tailored to the needs of foreigners and Koreans alike.

01 서론

1.1 연구의 배경과 목적

□ 연구배경

- 저출산·고령화로 인한 인구구조 변화는 노동시장의 구조적 변화를 초래
 - 국내 노동시장의 불균형과 만성적 부족을 야기함
 - 한국 사회의 지속가능성에 심각한 장애가 될 것으로 예상
- 외국인 노동력 공급정책이 지속되어 왔으나 노동력 부족을 해결하지 못함
 - 특히, 전문인력과 숙련노동인력이 부족함
 - 인구구조 변화에 따른 노동력 부족 예측이 정확하지 못하였음
 - 고용허가제에 따른 외국인 단순 노무 인력도입은 한계가 있음
 - 전문 외국인 노동력 도입이 불가피한 상황이 됨
- 현행 외국인 노동력 도입 법제와 정책이 개선이 시급함
 - 현행 법제와 제도는 30년 전 모델임
 - 현행 외국인고용법은 저숙련노동력 활용을 위한 법률임
 - 정주방지를 위한 강력한 순환형 고용허가제¹⁾는 전문 외국인력 도입에 기여하지 못함



- 한국의 노동시장은 전문인력 부족을 겪고 있으나 내국인력으로 해결하지 못함
- 외국인 전문노동인력 도입이 효과적인 대안임
- 외국인 전문노동인력 도입을 위한 법제적·정책적 대안 수립 필요
 - 한국 시장 내 전문인력 부족 현황과 수요에 대한 정확한 조사 병행
 - 주요 국가의 전문인력 도입과 공급 관련 법제 및 정책 비교 조사 및 연구 필요
 - 조사결과를 법제와 정책에 반영하기 위한 컨센서스 확보 노력 필요

□ 연구목적

- 저출산 고령화로 인한 전문노동인력 부족 해결을 위한 법제 및 정책 대안 수립
- 한국사회의 지속가능을 위한 외국인 수용 법제 및 정책수립을 위한 시사점 도출
- 외국인 전문인력 도입 필요성에 대한 근거 제시
- 해외사례 연구를 통한 시사점 도출
- 외국인 전문인력도입을 위한 법률제정 필요성 제기

1) 현재 2021.12.23. 2020헌마395; 현재 2016.03.31. 2014헌마367 등. “외국인고용법이 채택한 고용허가제는 사용자에 대한 규율을 중심으로 하는 제도이기 때문에, 외국인근로자에 대한 입국에서의 완화된 통제를 체류와 출국에서의 강화된 규제로 만회할 필요성을 가지며...”

1.2 연구방법과 범위

□ 연구방법

○ 문헌 분석

- 국내·외 외국인 전문인력 도입관련 연구, 정책자료 및 연구 분석
- 독일의 외국인 전문인력 도입 법제 및 정책자료 분석

○ 독일의 관련 분야 통계자료 분석

□ 연구범위

- 독일 정부의 외국인 전문인력 도입 법제 및 정책 주요 내용 분석
- 외국인 전문인력 도입과 관련한 독일의 연구 문헌 분석
- 1990년 독일 통일 이전은 서독의 노동이민법제와 정책만을 대상으로 분석



02

독일의 외국인 노동력·전문인력 도입법제 및 정책연혁

2.1 독일의 인구구조 및 이주 현황과 전문인력 부족

□ 독일의 인구구조 변화

- 독일 연방통계청(Statistische Bundesamt)에 따르면, 2022년 말 기준 독일 총인구는 8,430만 명으로 집계됨.²⁾ 이는 2021년 말에 비하여 110만 명이 증가한 수치로, 순이민자 수가 크게 증가한 데 따른 것임. 2022년 말 기준 외국인 수는 1,338만 명으로, 전체 인구의 15%를 구성³⁾
- 인구의 연령구조는 지난 70년간 큰 변화가 있었음. 독일 연방통계청에 따르면, 전체 인구 중 65세 이상 인구 비율은 1950년 10%였으나, 2021년에는 22%를 차지.⁴⁾ 15세 이하 인구 비율은 같은 23%(1950년)에서 14%(2021년)로 감소. 다만, 전체 인구 중 생산가능인구(15~64세)가 차지하는 비율은 1950년 67%에서 2021년 64%로 크게 달라지지 않았음

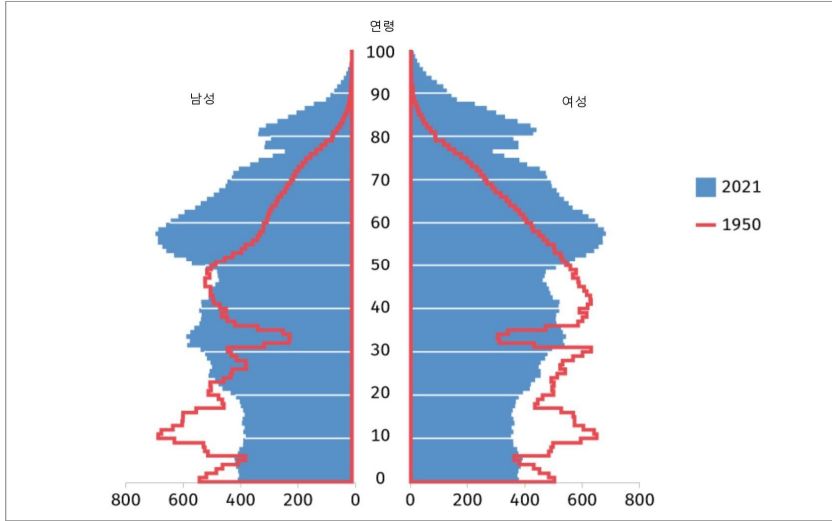
2) Statistisches Bundesamt, Bevölkerung im Jahr 2022 auf 84,3 Millionen gewachsen. (www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/01/PD23_026_124.html). (검색일: 2023. 11. 19.)

3) Statistisches Bundesamt, Bevölkerung nach Nationalität und Geschlecht. (www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Tabellen/auslaendische-bevoelkerung-geschlecht.html). (검색일: 2023. 11. 19.)

4) Statistisches Bundesamt, Bevölkerung im Jahr 2022 auf 84,3 Millionen gewachsen. (www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/01/PD23_026_124.html). (검색일: 2023. 11. 19.)

〈그림 2-1〉 독일 인구 연령구조 변화: 1950년과 2021년 비교

(단위: 천 명)



자료: 독일연방통계청(Destatis)

- 기대여명 상승과 출생률 저하로 인한 독일 사회의 고령화. 지난 70년간 기대여명은 64.6세(1950년)에서 78.5세(2020년)로 늘어났고, 특히 여성의 기대여명은 68.5세에서 83.4세로 늘어남. 이에 비해 1950년 출생아 수는 110만 명이었으나, 2022년에는 73만 9,000명(여성 1명당 출생아 수는 1.42명)이 되었음
- 인구구조의 변화는 독일의 생산가능인구에 영향을 미침. 독일 노동시장 및 직업 연구소(IAB) 보고서에 따르면, 30세 미만 경제활동인구는 2020년 941만 명이나, 2035년에는 846만 명, 2060년에는 725만 명이 될 것으로 전망.⁵⁾ 매년 40만 명의 순이민이 발생한다면, 생산인구

5) Johann Fuchs, Doris Söhnlein und Brigitte Weber. 2021. Projektion des Erwerbspersonenpotenzials bis 2060. Institut für Arbeitsmarkt-und Berufsforschung, S.8.



수가 2035년 917만 명, 2060년 927만 명으로 유지될 것으로 예측

- 독일은 이주배경 국민이 전체 인구의 27.3%(2021현재)를 차지⁶⁾

□ 인력부족 직업군 수의 급증

- 인력 부족을 겪는 직업군 수가 급격히 증가함. 독일에서는 인력 부족이 독일의 경쟁력에 장애물이 될 것이며, 독일의 번영을 위협할 것이라는 우려의 목소리가 커지고 있음
- 2011년 전체 직업 중 인력부족 직업의 비율은 7.6%였으나 2018년에는 23%에 달함.⁷⁾ 학술 분야뿐 아니라 기술, 간호, 건축, 건강 관련 분야의 인력부족이 심화.⁸⁾ 독일 재계에서는 전문인력 또는 숙련노동자(Fachkräfte) 부족을 심각한 문제로 간주
- 전문인력 확보를 위한 지식센터(Kompetenzzentrum Fachkräfte-sicherung, KOFA)의 연구보고서에 따르면, 2018년 753개 직업 중 391개에서 전문인력이 부족한 것으로 조사됨⁹⁾
- 2022년 베르텔스만 재단 보고서에 따르면, 독일 전역의 기업 중 현재 전문인력 부족을 겪고 있다고 응답한 기업이 72.7%로, 2021년(66%), 2020년(55%)보다 증가¹⁰⁾
 - 특히 심각한 직역은 간호·간병인으로, 81.6%의 기업이 전문인력 부족을

6) BMIH, Bericht, a.a.O., S. 15.

7) Bundestag, Entwurf eines Fachkräfteeinwanderungsgesetzes(Drs. 19/8285), S. 72.

8) Ibid.

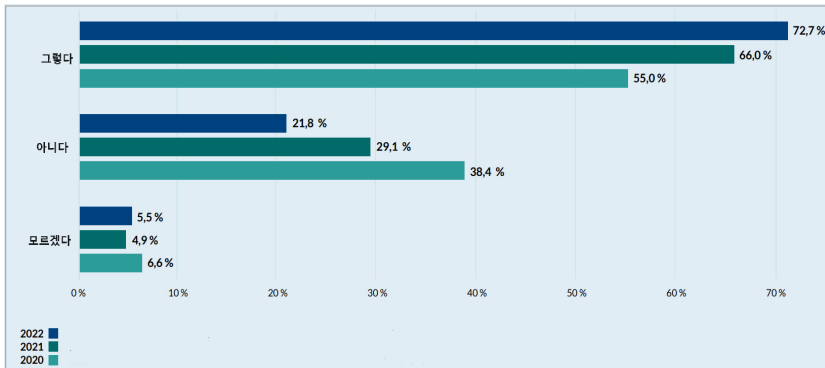
9) Lydia Malin et al. *Fachkräftesicherung in Deutschland -diese Potenziale gibt es noch*, KOFA 2019. S. 4.

10) Susanne U. Schultz. 2022. *Fachkräftemigrationsmonitor 2022*, Bertelsmann Stiftung, SS.12-13. 설문조사기관 Civey, 피고용자 10인 이상 기업, 무작위추출범위 7,500개.

호소. 여행업(62.9%), 건설·수공업(61.3%) 분야도 전문인력이 부족한 상위군에 포함

〈그림 2-2〉 “귀 회사에서 현재 전문인력 부족을 겪고 있습니까?”

(단위: %)



자료: Civey(베르텔스만재단, 2022)

○ 2022년 독일상공회의소(Deutsche Industrie-und Handelskammer, DIHK)가 기업 2만 2000개를 대상으로 조사한 바에 따르면, 적합한 인력을 구하지 못해서 장기간 인원을 충원하지 못하고 있는 자리가 있느냐는 질문에 53%가 그렇다고 답변¹¹⁾

- 기업의 56%는 숙련노동자 부족을 향후 기업 전망에서 위험요소로 꼽음.¹²⁾ 이는 첫 번째 위험으로 꼽힌 에너지·원자재 가격(81%)에 이어 두 번째 위험으로, 국내 수유 둔화(52%), 노동비용 증가(51%)보다 앞자리를 차지

11) DIHK. 2023. Fachkräfteengpässe-weiter steigend, DIHK-Report Fachkräfte 2022, SS.5-6.

12) Welt, “Studie sieht kaum Anreize für ausländische Akademiker”(2019. 12. 16.) (www.welt.de/wirtschaft/article204353166/Fachkraeftemangel-Studie-sieht-kaum-Anreize-fuer-auslaendische-Akademiker.html). (검색일: 2023. 11. 20.)



□ 독일의 이주자 현황

- 코로나 19 발병으로 이주자 증가추세가 다소 약화됨
- 그러나 매년 33만 명 이상 꾸준한 증가

〈표 2-1〉 독일 연도별 이주자 수 증감

(단위: 명)

연도	증감
2021	+329,163
2020	+220,251
2019	+327,060
2018	+399,680
2017	+416,080
2016	+499,944

자료: Bundesministerium des Innern und für Heimat(BMIH), Migrationsbericht der Bundesregierung 2021, S. 12.(그래프를 표로 편집)

〈표 2-2〉 독일의 연도별 난민인청 신청인 수

(단위: 명)

연도	신청인
2021	148,233
2020	102,581
2019	142,509
2018	161,939
2017	198,317
2016	723,370

자료: BMIH, Bericht, a.a.O., S. 13.

- 독일 인구 증가에서 난민이 상당한 부분을 차지함
- 2015년 시리아 내전 발발 후 2016년 난민수가 대폭 증가
- 2017년 이후 일정 정도의 규모를 계속 유지함

〈표 2-3〉 독일의 연도별 유학생 신규 유입자 수

(단위: 명)

연도	신규 유학생 수
2021	102,549
2020	86,529
2019	110,974
2018	109,995
2017	104,940
2016	101,294

자료: BMIH, Bericht, a.a.O., S. 14.

- 코로나19 발병시기를 제외하고 매년 10만 명 이상 유학생이 독일에 유입
- 유학생은 잠재적 전문인력으로 파악됨

〈표 2-4〉 연도별 귀환독일인(외국국적독일인, Spätsiedler)

(단위: 명)

연도	귀환독일인
2021	7,052
2020	4,309
2019	7,155
2018	7,126
2017	7,059
2016	6,588

자료: BMIH, Bericht, a.a.O., S. 15.

- 1990~2000년 귀환독일인 수가 많았음
- 2010년 이후 이주자 수는 안정적인 추세를 보임
- 코로나19 기간 중 외국인 유입이 대폭 감소



〈표 2-5〉 이주 외국국적자 중 최소 1년 이상 체류자

(단위: 명)

연도	1년 이상 체류 외국인
2010	340,303
2011	441,459
2012	530,415
2013	640,097
2014	851,318
2015	1,554,760
2016	925,981
2017	849,012
2018	808,004
2019	817,201
2020	637,985

자료: BMIH, Bericht, a.a.O., S. 15.

- 2015년 시리아 내전이 중대한 영향을 미침
- 독일 내 장기 체류외국인 수가 증가하고 있음

2.2 독일의 외국인 인력 도입 연혁

□ 1948~1973년(오일쇼크)

- 전후 복구와 경제부흥에 따른 노동력 수요 증가
 - 서독은 2차대전 후 경제부흥시기(경제기적, Wirtschaftswunder)인 1950년대부터 1970년대 초까지 부족한 노동력 공급을 위하여 유럽국가들과 송출협약 체결(Zwischenstaatlichen Vereinbarungen zur Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte, “Anwerbeabkommen”)¹³⁾

13) Roland Conradt/Ulrike Hornung, Die Entwicklung des Rechts der Arbeitsmigration

- 1955년 이탈리아와 최초 송출협약 체결
- 그리스와 스페인(1960), 터키(1961), 모로코(1963), 포르투갈(1964), 튀니지(1965), 유고슬라비아(1968) 송출협약 체결
- 1969년 독일 내 거주 외국인 전체인구 3.9%: 약 2,381,100명(외국인 취업인구: 1,501,400명)
- 1971년 독일 내 거주 외국인 전체인구 5.6%: 약 3,438,700명(외국인 취업인구: 2,240,800명)¹⁴⁾

○ 외국인 정책의 특징

- 외국인의 체류와 관련한 특별한 정책은 없었음
- 외국인법(das Ausländergesetz)도 외국인이 독일연방공화국의 이익을 해치지 않는 경우에는 체류를 허가한다는 일반적인 규정만 존재
- 이 당시 외국인 “손님노동자”(Gastarbeiter)는 대부분 저숙련 노동력으로 노동 기간이 특정된 순환형 제도
- 이주관리는 송출협약 자체에서 이루어짐: 도입분야, 도입 규모 등에 대한 대강의 계획
- 경제계의 수요와 노동시장 변화가 도입규모를 결정
- 송출협약은 독일 고용자의 채용공고는 물론, 지원자의 해당 분야 적합성을 결정하는 위원회 파견을 규정함

in der Bundesrepublik Deutschland, ZAR 2020, S. 171.

14) Roland Conradt/Ulrike Hornung, a.a.O., ZAR 2020, S. 171.



□ 오일쇼크~독일 통일

○ 오일쇼크와 외국인 노동자 모집 중지

- 1973년 11월 23일 서독 정부 외국인 노동자 모집 중지 결정
- 서독 정부는 모집 중지를 통해 향후 10년간 4백만 명에 달하는 외국인 인구가 절반 수준으로 감소할 것으로 예상
- 그러나 기존 노동자들의 가족 초청(Familiennachzug) 등으로 외국인 인구는 4백만 명 유지
- 외국인노동자 모집 중지가 이민을 중단시키지 못함
- 모집 중지에도 불구하고 연방정부와 지방정부는 특정 직업집단을 예외 범주로 정하고 이러한 직업을 가진 외국인을 계속 유치
 - 예) 의사, 학자, 관리직 종사자, 성직자, 출신국가 언어교사, 특별요리사, 운동선수 등에 대한 이주와 고용을 허가
- 부분적으로 여전히 특정 기간을 설정하여 허가를 함¹⁵⁾

○ 외국인의 지속적 증가와 서독정부의 대응

- 도입 중단 이후에도 외국인 및 외국인 노동자 수는 계속 늘어 1980년에는 외국인이 약 4,450,000명으로 증가
- 사민당 중심 외국인 문제 전담위원회 구성¹⁶⁾
- 보고서: 외국인 노동자 모집 영구 중지를 전제로 하여 실질적인 이민의 인정, 외국인 아동과 청소년의 교육 및 직업훈련의 사회적 통

15) Roland Conradt/Ulrike Hornung, a.a.O., ZAR 2020, S. 171.

16) Heinz Kühn, ed., Stand und Weiterentwicklung der Integration der ausländischen Arbeitnehmer und ihrer Familien in der Bundesrepublik Deutschland. Memorandum des Beauftragten der Beundesregierung, Bonn, 1979.

합조치 강화, 외국인 차별 폐지, 서독 출생 외국인 청소년의 시민권 획득 선택권 제공, 외국인에 대한 법적 보장 확대와 정치적 권리 강화를 담음

- 보고서의 내용대로 법제가 실시되지 못한 채 외국인 노동자의 대량 실업, 서독의 전반적인 실업률 상승으로 외국인에 대한 적대 감정 고조¹⁷⁾
- 오일쇼크로 인하여 서독에는 전체 일자리의 1.5%에 해당하는 331,839명의 실업이 발생¹⁸⁾
- 그 당시 만 16세 이하 아동은 체류허가가 불필요하였음

○ 서독은 ‘이주국가’를 부인

- “외국인 고용 고정”(Konsolidierung der Ausländerbeschäftigung)이 “독일 내 가족안정”(Konsolidierung der Familieneinheit)으로 변질¹⁹⁾
- 1983년 2월 24일 포괄적 외국인고용정책 발전을 위한 연방과 주간 위원회의 제안: 처음으로 기본입장을 담은 통합원칙을 포함²⁰⁾
- 위원회의 기본 입장
 - 1) 독일 연방공화국은 이주국가가 아니며, 외국인은 보통의 경우 일정 기간 체류 후 스스로 결정으로 자국으로 돌아가야 함

17) 박명선. 2007: 275.

18) Roland Conradt/Ulrike Hornung, a.a.O., ZAR 2020, S. 171.

19) Barwig, Ein halbes Jahrhundert Arbeitsmigration nach Deutschland – Ein halbes Jahrhundert Familiennachzug, S.44.

20) Kommission „Ausländerpolitik“ aus Vertretern von Bund, Ländern und Gemeinden. Bericht. Bonn 1983.



2) 외국인 고용정책은 장래에는 독일 연방공화국에서 성장하는 다음 세대에 중요한 문제라는 점을 받아들일 것

- 예외 요건과 관련한 노동허가는 노동행정 당국의 광범위한 재량의 범위에 속함
- 노동이주는 1990년 제정된 외국인법은 물론 체류법에도 규정

○ 평가

- 이 시기의 노동이주 관련 법제는 노동이주에 대해서 여전히 정해진 체류 기간과 결부되어 있어서 장기적이고 안정적 체류에 대한 전망 부재²¹⁾
- 외국인들은 노동을 위해서 노동 관련 행정청으로부터 노동 기간이 정해진 노동허가를 받아야만 하였음
- 외국인 노동력의 수준과 질적 구분 부재

□ 독일 통일 이후~유럽연합 성립

○ 통일 독일과 노동시장 변화

- 독일 내부의 급변(통일)과 외부환경 변화(귀환독일인과 난민)는 기존의 노동시장에 변화를 초래
- 독일 통일은 한편으로는 독일 부흥의 계기가 되었지만, 동독지역의 실업, 구 서독과의 생활수준의 차이 등으로 인한 갈등 고조
- 통일 이후 외국인 노동자 및 이주배경 독일인들에 대한 배타적 인식 고조

21) Roland Conrardt/Ulrike Hornung, a.a.O., ZAR 2020, S. 171.

- 동유럽권 붕괴에 따른 동유럽계 이주가 증가함: 미등록 이주노동자 증가 원인이 됨
- 발칸 지역 분쟁과 해당 지역 출신 난민의 급증과 수용을 둘러싼 사회적 갈등 발생
- 구 소련 지역 등에 거주 중이던 독일인의 귀환(Spät-Siedler)도 노동 시장에 영향을 미침

○ 노동시장 변화와 독일정부의 대응

- 노동시장의 변화는 관련 법령들에 대한 보완으로 이어짐
- 예를 들면, 직업교육과 보수교육, 국제 인력교류, 계절노동 관련 규정들
- 1990년대 말 2000년 초반 ICT 기술의 발전은 해당 분야 전문인력에 대한 폭발적 수요로 이어짐
- ICT 영역 전문인력 부족을 해소하기 위한 법제의 변화와 정책수립이 이어짐
- 2000년 8월 1일 ICT 관련 외국 전문인력 유치를 위해 그린카드 법령들(Green-Card-Verordnungen)이 제정됨
- 1993년 난민합의안은 '손님'노동자 방안 실패에서 야기된 통합 문제의 결과

○ 유럽연합 형성과정 중 독일의 외국인 노동자 관련 법제의 변화

- 특히 소위 Green-Card -Initiative는 이민정책에 대한 포괄적인 재편성 필요성을 강조하는 지속적이고 광범위한 토론으로 이어짐
- 쥐스무트위원회(Süßmuth-Kommission)는 2001년 권고안에 따라



수년에 걸친 입법과정 끝에 2005년 1월 1일에 이주법 (Zuwanderungsgesetz)이 시행

- 2차 입법과정에서는 기존의 취업 규정에 담고 있던 몇몇 특정한 활동과 직업에 대한 입국과 체류 가능성을 선호
- 1차 입법과정에서 법률안에 담고 있던 직업적 자격을 가진 전문인력과 학술적 전문인력을 위한 이주가능성에 대한 광범위하고 일반적인 내용이 수정됨

○ 「이주법」 제정과 평가

- 새로운 노동 이주 규정들은 학계 특히 기술 분야영역에 대한 경제부문 수요 증가에 대한 반응으로 평가할 수 있음
- 법률 시행 후 실제 입법영향은 입법 당시 기대하였던 계획에 크게 미치지 못함
- 2004년 약 440만 명의 실업자가 발생한 노동시장 상황이 결정적 영향
- 쥐스무트위원회 권고에 담고 있던 원칙과 다르게 일자리와 독립된 접수방식은 미시행
- 그럼에도 불구하고 「이주법」에 따라 독일 노동시장의 상당한 구조적인 개방으로 이어져 현재에 이르고 있음
- 채용·이주중단정책의 종식을 의미

○ 「이주법」 제정과 주요 내용

- 특별히 고급능력을 가진 제3국 국민에게 독일영주권을 신속히 부여하고 독일 노동시장에 대한 유연한 진입과 노동을 가능하게 함: 다만, Green Card와 마찬가지로 특정한 자격 또는 직위 또는 평균 이상

의 급여가 조건

- 백 만유로 투자와 10개 일 자리 제공을 요건으로 처음으로 자영업자에 대한 체류허가가 발부 가능성을 규정
- 학업을 성공적으로 마친 외국인 학생에게 상응하는 일자리를 얻거나 찾기 위한 목적의 1년간 체류허가 제공
- 이주가 직업내용과 특정활동에 의해서만 관리되지 않고 자격에 따라 관리되면서 독일 대학 졸업 유학생들이 경제계에서 선호됨
- 젊은 학자들이 계획과 다르게, 학업종료 후 자국으로 돌아가지 않고 다른 선진국에서 일하는 경우가 많다는 것이 알려진 후 순수한 학업 목적 체류 허가 부여는 포기됨
- 외국에서 학업을 마친 학자들의 경우는 그들의 전문지식에 따른 고용이 공익을 해하지 않는 경우에만 허용됨
- 구조적으로 독일 노동시장은 이들에게 여전히 폐쇄적임
- 직업적으로 낮은 수준 또는 자격이 없는 외국인에게는 더욱 폐쇄적
- 그러나, 처음으로 장기체류가능성이 노동이민과 결부되었고 ‘체류법’에 ‘통합’이라는 별도의 장을 두고 국가적인 통합원칙과 의무를 규정
- 또한 해당 외국인의 가족구성원에게도 노동시장 접근이 보장됨

□ 유럽연합~현재

1) 유럽연합

○ 유럽연합 출범과 유럽연합의 이주노동입법 권한

- 유럽연합의 규범적 기초가 된 1999년 암스테르담 협약은 이주정책



을 유럽연합의 권한에 포함

- 유럽연합 헌법적 성격을 가지는 2009년의 리스본 협약이후 유럽연합은 제3국 국민의 유럽연합 노동시장 진입에 관한 입법권한을 행사
 - 다만, 리스본 협약 제79조에 따라 노동이주의 범위 결정은 여전히 회원국들의 권한으로 유보
 - 유럽연합 전체에 적용되는 일반적인 노동이주정책은 지금까지 크게 발전하지 못하고 있음
 - 2001년 유럽집행위원회가 의도하였던 취업기준에 따른 수평적 조화방안은 회원국들의 반대로 인해 2006년 거부됨
 - 결과적으로 유럽연합은 광범위한 이주 입법 권한에도 불구하고 일부 부문에 대해서만 규정
 - 유럽연합은 대학생과 연구자, 고급전문인력, 계절노동자, 사내파견, 실습생, 가사도우미 및 자영업 보조, 교환학생 프로그램에 대한 규정을 정함
 - 그 밖에 체류 및 취업허가를 조합한 절차규정을 정하였음
 - 학업과 학업에 연계된 실습 및 연구 분야에 대하여 유럽연합 지침에서 정하고 있는 인적범위와 관련해서는 회원 국가가 개별규정을 정하는 것은 불가능
- 유럽연합 이주노동 입법권한의 한계
- 유럽연합 입법자는 항상 회원국들의 이행 여지를 포함한 지침제정을 선택
 - 유럽 자영업자 이외의 자영업 부문에서 학생, 가사도우미 및 체류와

관련된 부분들에 해당하는 유럽연합 다른 규정들은 회원국들에게 선택사항으로 유보되어 있음

- 유럽연합 집행위원회는 블루카드지침에 대한 현실적 개혁의 일환으로 포괄적인 고급전문인력 이주와 관련한 완전한 조화를 제안하였으나 유럽연합 평의회 내에서 다수의결을 얻지 못함
- 유럽연합 집행위원회가 2017/2018에 걸쳐 실시한 합법이주에 관한 유럽연합 입법에 대한 적정성 점검(Fitness-Check)에서 다양한 관련 지침들에 대한 회원국들의 보다 확대된 통일성 요구를 밝혀내기는 했지만, 실제에서는 유럽차원에서 광범위한 분야별 규정에 대한 회원국들간 상당한 이해관계만을 확인

○ 유럽연합 이주입법 평가

- 오늘날까지 완전한 조화를 위한 유럽연합 전체에 통용되는 통합의지가 결여된 상태
- 유럽연합 공통의 노동정책 실시가 되지 못하고 회원국별로 특징지워진 노동시장은 부분적으로 큰 차이를 부각시키는데 기여
- 회원국들은 제3국 국민들의 자국 노동시장 진입허가에 관한 권한을 계속 자신들이 행사하는 것을 원함
- 결국, 유럽연합 규정의 장점이 유럽연합입법자가 의도하였던 것보다는 아직 활용되지 못하고 있음: 특히, 명확한 장점인 이동권 이용이 기대에 현저히 미치지 못함
- 체류 및 고용법 분야의 구조적인 변화는 고용이주 관련법들의 유럽화와 관련이 있음이 명확
- 체류자격 확대 이외에 회원국의 체류허가를 가진 학생, 연구자 기업



내 파견노동자 및 유럽연합 블루카드 소지자 등이 다른 회원국가 내에서 누리는 이동권이 특히 두드러진 모습

- 해당 분야의 사람들이 기대하는 유럽연합에 대한 수요는 체류법의 복합적 성격을 높이는 것과 밀접한 관련
- 그러나 지금까지의 발전에도 불구하고 유럽연합 입법자를 통한 이주가능성에 대한 근본적인 변화는 아직 성공하지 못함²²⁾

2) 독일의 변화

○ 유럽연합 입법과 독일의 변화

- 시행 「이주법」은 경제계에서 요구하는 전문인력 수요에 부응하지 못하고 있었음
- 독일 내에서 교육받고 대학을 졸업한 제3국 출신 학생에 대한 우선 심사가 2007년에 폐지됨
- 2008년 「노동이주관리법」은 해외 출신 학자들에게 노동시장을 구조적으로 개방하지 못한 점을 보완하고 해외 출신 학자들을 고용하는 경우 공익목적이 있어야 한다는 요건을 삭제함
- 해외출신학자의 해외 대학졸업이 독일기준에 따라 인정(즉, 독일 대학의 교육 수준과 성과와 비교 가능)되어야 한다는 새로운 기준을 두어서 이들의 이주가 가능해 짐
- 외국인 학자들에 대한 노동시장 개방과 함께 외국에서 취득한 자격이 독일 내에서 인정되거나 동등한 자격이어야 한다는 점은 그러한 내용을 인정하는 절차가 중요해 짐

22) Roland Conradt/Ulrike a.a.O., ZAR 2020, S. 173-174.

〈표 2-6〉 2015년 이후 연도별 독일 체류 외국학자 수

(단위: 명)

국적	2015	2016	2017	2018	2019	2020
중국	1,878	1,914	1,497	2,080	2,202	1,813
인도	1,631	1,774	1,294	1,961	2,122	1,548
이탈리아	1,512	1,670	1,059	1,799	1,843	1,413
러시아	2,243	1,939	1,687	1,957	1,830	986
미국	1,644	1,589	1,382	1,606	1,584	954
이란	797	818	703	976	941	784
스페인	742	749	525	817	879	741
프랑스	611	703	547	762	857	633
기타 국적	24,578	20,982	24,362	20,713	20,536	14,103
합계	35,636	32,138	33,056	32,671	32,794	22,975

자료: Bundesministerium des Innern und für Heimat(BMIH), Migrationsbericht der Bundesregierung. 2021. 표 3-6. 2012~2014 삭제.

- 2012년 제2차 유럽연합 블루카드 지침이 독일에 도입됨과 함께 연구자에 대한 보다 실질적인 개방이 이루어짐
- 제3국 출신에게 학업 이외에 근무일 기준 연 120일, 경우에 따라서 240일 범위 내에서 반일(half day)간 취업이 허용되는 방식으로 유리하게 변경
- 특히, 제3국 출신 유학생들에게 학업 종료 후 구직을 위해 12개월을 넘어서 18개월까지 체류하도록 함
- 동시에 이 기간 동안 노동계약 관계를 시작하기 위해 더 이상 연방 노동청의 승인이 필요하지 않으며 영주허가로 전환하는 것도 용이하여 짐



- 외국대학 졸업자에게도 구직목적의 입국을 허용하였음. 다만, 이 경우에는 구직 기간 중 취업은 불허
- 이러한 개방정책은 시행에 이르지 못했던 「이주법」에도 담고 있었던 내용으로 연수생 분야에도 확대
- 독일 기업 내에서 산업연수과정을 이수한 외국인은 연수를 받은 직업을 영위하게 되었으며 이러한 정책을 통해 처음으로 직업연수를 통해 전문화된 부분까지 서서히 개방
- 이에 따라 직업연수 교육을 수료한 사람들에게 1년의 구직기간보장
- 또한 회사설립 요건이던 250,000 유로 이상 투자와 5개 이상의 일자리를 만들어야 한다는 법정 요구사항 폐지
- 생계를 위해서 모든 취업 활동을 하는 것이 허용

〈표 2-7〉 국가별 학위과정 이수 유학생 중 구직자 수(2021년 말 기준)

(단위: 명, %)

국적	합계(명)	그 가운데 여성	
		수(명)	비율(%)
인도	2,338	546	23.4%
중국	1,675	936	55.9%
튀르키예	401	190	47.4%
러시아	380	288	75.8%
파키스탄	367	76	20.7%
이란	311	147	47.3%
미국	257	140	54.5%
콜롬비아	256	137	53.5%
대한민국	232	166	71.6%
나이지리아	222	58	26.1%
우크라이나	218	155	71.1%

(단위: 명, %)

국적	합계(명)	그 가운데 여성	
		수(명)	비율(%)
베트남	206	118	57.3%
이집트	204	64	31.4%
방글라데시	200	46	23.0%
멕시코	186	82	44.1%
기타 국적	3,078	1,428	46.4%
합계	10,531	4,577	43.5%

○ 직업자격 인정과 개방정책 확대

- 2012년 제정된 「직업자격 확인과 확정에 관한 법률」(Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz)에 따라 인정신청이 외국에서도 가능해지고 절차도 명확하게 마련됨
- 2013년 새로운 고용 명령을 통해 외국인을 위한 고용법이 체계적으로 개편되면서 훈련 직종에 대한 이민이 더욱 개방
- 독일 내 직업훈련 이수자 외에도 독일 내 인력 부족 직종에는 외국 직업훈련 졸업자도 대학 학위와 마찬가지로 독일에서 자격이 인정되는 경우 독일에서 취업가능 변경
- 연방 노동청이 고시하는 인력 부족 직업 목록이 늘어남에 따라 이러한 개방정책의 중요성이 증대
- 2013년의 첫 번째 고시한 해당 직종 목록에는 55개의 직업이, 2019년에는 149개의 직업이 인력부족분야 직업으로 고시
- 이러한 제반 상황의 변화는 이주법에 의해 제시된 구조에 의해 더욱 발전하였으며, 자격과 결부된 노동이주가 가능



○ 서발칸반도규정 도입

- 이와는 대조적으로, 2015년 망명 절차 신속화 법에 관한 명령을 통해 소위 서발칸반도 규정²³⁾을 도입 한 것은 이례적
- 이 규정은 특정 지역의 노동력 수요에 따른 것이 아니라 전반적인 이주 정책 맥락의 일부로, 서발칸 국가를 안전한 출신 국가로 분류하는 것을 보완하기 위해 해당 국가 국민에게 노동 이주 기회의 문턱을 낮춘 것임

○ 2020년 3월 1일 노동이주법 발전의 시금석이 된 「전문인력이주법」(Fachkräfteeinwanderungsgesetz)이 실시

- 「전문인력이주법」은 입법자가 외국인력의 지속적 유입을 희망한다는 의사가 담겨있는 - 수십년간 정치적 논쟁 끝에- 연방독일의 최초의 “단일”이주법이지만, 법률명에 “전문인력”이라고 명확하게, 의도적으로 강조
- 대학 졸업자는 물론 직업훈련을 거친 독일 국내 잠재적 인력과 유럽 연합 역내 이주만으로는 전문인력을 충족할 수 없으며 그러한 경향이 더욱 증가할 것이라는 경제계의 강력한 요청이 법률의 입법 배경²⁴⁾
- 「이주법」과 「전문인력이주법」 사이에는 약 15년의 간극이 있음

23) 서발칸반도규정(Westbalkan-Regelung)은 구 유고슬라비아 연방이 해체되면서 6개국으로 분리가 되었고 이들 국가가 발칸반도 서쪽에 위치하고 있는 관계로 소위 서발칸 6개국으로 불리움. 유고슬라비아 해체과정에서 발생한 내전으로 인한 대량의 난민이 유럽국가, 특히 독일로 유입되어 1990년대 독일 내 사회문제가 되었음. 이후 2015년 독일정부는 이들 서발칸국가 출신 국민들의 입국, 체류, 취업 및 정착에 관한 특별 규정을 제정하였는데 이 규정을 서발칸반도규정이라고 부름. 이 규정은 2015년 제정되어 2023년 12월 31일 까지 적용이 연장되었음.

24) Roland Conradt/Ulrike a.a.O., ZAR 2020, S. 175.

- 「이주법」 제정이 있었으나 15년이 지난 후 다시 「전문인력이주법」이 제정된 것은 해당 기간 동안 유럽연합 입법자의 노동이주 관련법 입법의 영향과 국내 입법자가 이주법으로 시작된 일정 자격에 연계한 이주를 더욱 발전시킨 것이라고 평가

〈표 2-8〉 연도별 외국인 신규 취업이주자 수(비 유럽연합)

(단위: 명)

연도	외국인 취업자 수
2021	40,421(24,744)
2020	29,747
2019	64,219
2018	60,857
2017	60,882
2016	50,964

자료: BMIH, Bericht, a.a.O., S. 14.

- 2020년 3월 1일 시행된 「전문인력이주법」 이후 취업이주 관련 법령이 본질적으로 변화
- 2021년 취업자 40,241명 가운데 27,744명(61.3%)은 전문인력 체류허가 소지자²⁵⁾

25) BMIH, Bericht, a.a.O., S. 14.



〈표 2-9〉 제3국 출신 취업비자별 체류자 수

(단위: 명, %)

취업형태	2021		
	총계	여성	여성비율
전문인력과 고급전문인력 취업			
직업교육 및 학술적 교육을 이수한 전문인력	6,558	3,275	49.9%
전문자격취업(체류법 제18조 제4항)	696	74	10.6%
고급전문인력	21	7	33.3%
EU 블루카드	11,768	3,262	27.7%
연구자	3,424	1,463	42.7%
ICT 카드와 국제교류	1,383	315	22.8%
자영업	924	375	40.6%
총계			
그 밖의 취업형태 및 구 법령에 따른 취업			
그 밖의 취업형태	15,138	4,564	30.1%
구 체류법 제18조 제3항	509	120	23.6%
취업이주자 총계	40,421	13,455	33.3%

자료: BMHI, Bericht 2012, S. 47.

2.3 독일의 외국인 인력 도입 관련 주요 법제 및 정책

□ 1948년~서독(통일 이전)

○ 「외국인법」(Ausländergesetz) 제정

- 1955년부터 시작된 외국인 고용은 두 개의 원칙에 따라 전개
 - 첫째, 외국인고용은 독일의 노동시장과 경제상황에 따름
 - 둘째, 독일은 이민국가가 아님
- 서독의 외국인정책은 외국인 고용이 시작된 1955년부터 고용중단이 이루어진 1973년까지 철저히 경제적 이익에 따라 추진

- 외국인고용은 경제상황과 맞물린 일시적인 현상이라는데 폭넓은 공감대가 형성²⁶⁾
- 외국인의 법적 지위를 정하기 위한 연방정부의 법률안이 1962년 12월 28일 제출되었고 입법과정에서 다소 변경이 되면서 1965년 4월 28일 「외국인법」(Ausländergesetz)이 제정됨
- 「외국인법」이 제정되면서 1938년 8월 28일 제정되었던 외국인치안명령(Ausländerpolizeiverordnung)이 폐지
- 「외국인법」 제1조는 “외국인은 그들의 신분과 연방 내 체류 목적에 따라 그들에게 제공되는 호혜가 적절한 외국인들은 연방 영토에 체류가 허용 된다.”고 규정
- 제3독회 때 의회에서 만장일치로 수용된 이 법률의 목표는 “외국인의 연방 내 자유로운 여행과 체류를 용이하게 하는 자유롭고 개방적인 외국인 정책”임
- 외국인과 무국적자는 고유한 권리와 의무를 가진 신의 및 법적관계에 있지 않으므로, 오히려 국가는 외국인을 정치적 목표에 따라 정당화된 목적적합성 고려에 따라 대우²⁷⁾
- 1965/1966 주 내무장관회의는 가족결합은 배우자와 만 21세 이하 자녀만으로 제한한다는 결정
- 가족결합 기본 원칙: 외국인 피고용인의 위법한 가족 초청에 따른 불이익이 계속 증가하는 것을 막기 위하여 가족의 체류허가 신청에 대한 결정을 하는 경우, 해당 외국인 피고용인은 연방 내에 최초 3년

26) Kalus Barwig, a.a.O., ZAR 2014, S.43.

27) Barwig, a.a.O., S. 43.



이상 합법적으로 체류하고 있어야 하고 연방 내에서 그 이상의 기간 동안 고용상태에 있을 것이 예견될 것을 기준

- 그 밖에 독일인 피고용인에게 일반적으로 요구되는 정도에 해당하는 주거 공간을 확보할 것을 가족 체류허가 원칙으로 규정

□ 독일 통일~유럽연합 성립

- 2005년 1월 1일부터 시행된 「이주법」(Zuwanderungsgesetz)은 비 독일인의 이주, 사회통합 및 체류법에 대한 전반적 개혁이라는 평가
- 체류법 제정은 외국인법이 더 이상 경찰법의 영역이 아니라 이민사회의 이주법으로 변화됨을 의미
- 신법에 따른 매우 중요한 새로운 의미는
 - 사실상 현상이 된 이민에 대한 최초의 공식적인 인정
 - 제3국 국민과 EU 시민 또는 이에 상응하는 법적 특권을 가진 EEA 시민²⁸⁾을 명확하게 구분함
 - 독일어 능력과 통합의 중요성, 특히 신규 이민자뿐만 아니라 이미 거주하는 외국인을 위한 ‘보충적, 추가적’ 통합의 맥락에서 통합에 대한 명확한 기대와 함께 법률에 처음으로 규정
 - 이전에는 영주 및 국적취득의 경우에만 독일어 능력 입증에 요건²⁹⁾

28) European Economic Area에 속하는 국가의 시민을 말함. 아이슬란드, 리히텐슈타인, 노르웨이, 영국 등이 해당됨.

29) Barwig, a.a.O., S. 48.

□ 유럽연합~현재

- 「동등 직업 자격 확정에 관한 법률」(Gesetz über die Feststellung der Gleichwertigkeit von Berufsqualifikationen: Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz, BQFG)제정
 - 2011년 12월 6일 「외국 취득 전문자격 평가 및 인정에 관한 법률」(자격인정법)이 제정되어 2012년 4월 1일부터 시행(2023년 8월 16일 개정)
 - 외국 전문자격 인정 절차를 법령으로 정하고 인정 절차 등을 간결하게 하여 외국인 전문인력을 유치하고 통합하는 것을 목적
 - 이 법률에 따라 EU 전문직 인정 지침 조항의 적용 범위를 규제되지 않은 전문직과 제3국의 직업 전문자격으로 확대
 - 「자격인정법」은 연방정부가 관리하는 600개 이상의 직업에 대한 절차를 정하고 있음. 반면에 주법에 따른 직업에 대한 인정은 연방 주법에 의해 규제
- 유럽연합 블루카드(Die Blaue Karte EU) 이행: 「체류법」 제18b조 제2항³⁰⁾
 - EU 블루카드는 독일 내에서 일정한 자격을 요구하는 분야에 취업을 희망하는 외국인학자를 위한 특별체류허가 종류임
 - 유럽연합의 고급전문인력지침 이행 조항

30) 체류법 제18b조(학업교육을 받은 전문인력)

제1항: 학업교육을 이수하고 자격을 갖춘 전문인력 노동자는 그 자격에 부합하는 직업수행을 위한 체류허가를 받을 수 있음

제2항: 학업교육을 이수하고 자격을 갖춘 전문인력 노동자가 일반연금보험 연간 산정 한도 3분의 2 이상의 급여를 받고 체류법 제19f조 제1항과 제2항에 규정된 발급 거부사유에 해당되지 않으면 연방노동청의 동의없이도 유럽연합 블루카드를 발급 받음



- 유학생, 졸업생, 연수생 등의 체류 및 고용법 개선
 - 외국인 학자들의 구직을 위한 체류허가제도도 도입
 - 국제직업표준분류(ISCO-08)에 관한 유럽연합 집행위원회의 2009년 10월 29일 권고에 따라 특정 직업군(21, 255, 25)에 종사하는 학업 교육을 이수하고 자격을 갖춘 전문인력 노동자들에게는 블루카드 발급요건 완화
 - 연방내무성은 매년 12월 31일까지 해당 연도의 최저급여를 연방 관보에 게재해야 함
 - 유럽연합 블루카드 소지자가 직업을 변경하는 경우 고용 최초 2년만 외국인청의 허가를 받으면 됨
- 「체류권 및 체류 종료에 관한 새로운 결정을 위한 법률」
- 2015년 8월 15일에는 「체류권 및 체류 종료에 관한 새로운 결정을 위한 법률」이 시행
 - 이 법률은 외국 전문직업 자격을 보다 용이한 절차를 통해 완전히 인정하겠다는 입법자의 의도를 반영함
 - 적응 자격이라는 체류자격 신설
 - 적응 체류자격을 가진 외국인 전문인력은 최대 18개월까지 체류하면서 적응과정, 보수교육, 언어과정 등 인정절차 내용들이 포함된 인정절차 프로그램에 따른 다양한 교육을 받을 수 있음
 - 또한 교육과정 이후 구직을 위한 체류, 능력인정시험 응시를 위한 입국하는 것도 § 17a AufenthG에 의해 가능
 - 희망하는 직업과 유사한 직역 취업하는 것은 이미 적응프로그램에 수용

- 「전문인력이주법」(Fachkräfteeinwanderungsgesetz)
 - 독일 연방의회는 2019년 6월 1일 「전문인력이주법」을 의결
 - 이 법률에 따라 자격을 갖춘 EU 외부 국가출신 전문인력의 독일 이주를 늘릴 수 있게 됨
 - ‘전문인력’의 개념이 통일되고 직업훈련 경력 및 비학술적 훈련 경력을 가진 전문인력도 구직 목적으로 독일에 이주하는 것이 이전보다 용이
 - 대학을 졸업한 전문인력들에 대한 기존 규정들의 요건은 부분적 완화
 - 전문인력의 노동시장 진입이 보다 용이하게 하기 위하여 이른바 연방노동청 우선순위 확인 절차가 폐지
 - 직업훈련을 거친 전문인력 고용분야가 더 이상 인력부족 분야로 국한되지 않게 됨에 따라 구직을 위한 입국 가능
 - 교육훈련 자리를 얻기 위한 입국도 가능
 - 자격인정 프로그램을 위한 입국과 체류가능성 확대
 - 신속 전문인력도입절차 실시
 - 해외에서 전문 자격 인정을 신청하고자 하는 사람들을 위한 연락 창구 역할의 중앙 직업 인정 서비스 센터(ZSBA) 설립
- 「전문인력이주촉진법」(Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung)
 - 독일 연방의회 2023년 6월 23일 제정
 - 2019년 「전문인력이주법」을 보완함
 - 자세한 내용은 이하 3장 참조

03

독일의 「전문인력이주법」

3.1 「전문인력이주법」(2020)

가. 「전문인력이주법」의 도입 및 배경

- 개방적 외국인력 도입 법제를 촉구하는 목소리가 커지면서 독일 연방 내무부(Bundesministerium des Innern und für Heimat, BMI)가 2018년 11월 「전문인력이주법」(Fachkräfteeinwanderungsgesetz, FEG) 초안을 마련함
 - 이 법은 2019. 6. 7. 연방의회에서 가결되어 2019. 8. 15. 연방관보에 게재되었고³¹⁾ 2020. 3. 1.부터 시행됨
 - 「전문인력이주법」은 노동이주법 발전의 이정표로서, 수십 년의 정치적 논쟁을 거쳐 입법자들이 외국인의 지속적인 유입을 바란다는 것을 동시에 표명한 독일 최초의 ‘이민법’이지만, 그 대상은 명백하게 ‘전문인력(숙련노동자)’에 한정됨³²⁾
 - 이러한 법제 도입의 배경은 경제적 측면에서 대학학위를 가진 전문인력뿐 아니라 직업훈련을 받은 전문인력의 필요성이 증가함에도, 국내와 EU 내부의 인력 공급만으로는 수요를 충족하지 못하게 되었기 때문임³³⁾

31) BGBl. 2019 I Nr. 31.

32) Roland Conrad & Ulrike Hornung, Die Entwicklung des Rechts der Arbeitsmigration in der Bundesrepublik Deutschland, ZAR 2020, 175.

- 「전문인력이주법」의 한계를 극복하기 위한 「전문인력이주촉진법」(Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung)이 2023. 6. 23. 연방의회에서 가결되어 2023. 8. 18. 연방관보에 게재됨³⁴⁾
 - 2023. 11. 18. 일부 규정이 시행되었으며, 2024년까지 단계별로 제도가 시행될 예정임

나. 입법과정 및 쟁점

□ 연방정부의 법률안 발표

- 독일 정부는 경제의 지속적인 발전을 위해 해외 우수인력 확보가 중요하다고 보고, 2018년부터 제3국의 전문인력을 유치하기 위한 법안 마련에 주력함
 - 2018년 9월 연방내무부, 연방노동사회부(Bundesministerium für Arbeit und Soziales, BMAS), 연방경제에너지부(Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, BMWE)는 제3국 전문인력 유치 확대에 합의하고 그해 10월 「전문인력이주법」 제정 계획을 발표함
- 2019년 독일 연정 파트너인 CDU/CSU(기독교민주연합/기독교사회연합)와 SPD(사회민주당)는 연정협약 이행의 일환으로 이민패키지(Migrationspaket)를 처리하기로 결정함

33) Ibid.: Sebastian Klaus & Holger Kolb, Beschäftigung nicht nur für Fachkräfte: das Gesetz und die Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung, ZAR 2023, 195.

34) BGBl. 2023 I Nr. 217.



- 이 패키지에는 전문인력의 독일 이주를 촉진하기 위한 「전문인력이주법」(Fachkräfteeinwanderungsgesetz, FEG)과 「교육 및 직업 활동 관련 추방유예에 관한 법」(Gesetz über Duldung bei Ausbildung und Beschäftigung, 이하 ‘추방유예법’)을 비롯한 7개의 법안이 포함됨³⁵⁾

○ 독일 연방내무부는 2018년 11월 「전문인력이주법」 초안을 공개함. 연방내각(Bundeskabinett)은 그 다음 달에 법안을 의결하였고 2019년 1월 연방참사원(Bundesrat)에 법안을 송부함

□ 연방참사원의 동의 표명

○ 연방참사원은 숙의를 거쳐 2018. 2. 15. 독일의 경제 발전을 위해 필요한 전문인력을 확보하고 제3국의 전문인력 이주를 촉진·관리하기 위한 정부 법안에 대해 환영하며 동의를 요하는 법률에 대하여 동의한다는 입장을 표명함.³⁶⁾ 이 법안은 3월 연방의회(Bundestag)에 송부됨

□ 연방의회에서의 논의

○ 이주패키지 법안의 처리를 논의하기 위해 열린 독일 연방의회 각 정당의 논의는 이민법을 둘러싼 여러 입장을 잘 보여줌. 야당은 이민패키지의 각 법안을 둘러싸고 각기 다른 의견을 보이며 치열한 논쟁을 벌였으나, 전문인력의 이주 필요성에 대해서는 대체로 의견이 일치했음³⁷⁾

35) 그밖에 Gesetz zur Entfristung des Integrationsgesetzes, Ausländerbeschäftigungsförderungsgesetz, Zweites Datenaustauschverbesserungsgesetz, Drittes Gesetz zur Änderung des AsylBLG, Zweites Gesetz zur besseren Durchsetzung der Ausreisepflicht이 포함되어 있음.

36) Bundesrat, Drs. 7/19. 독일 기본법 제76조 제2항에 따라 연방참사원은 송부된 법률안에 대해 원칙적으로 6주 이내에 입장을 표명할 권한이 있음.

37) Winfried Kluth, 2019. “Next Steps: Die Gesetze des Migrationspakets 2019 folgen jeweils eigenen Pfaden.” *NWZ*, S. 1305.

- 2019. 3. 9. 연방의회에서 열린 제1독회에서는 연방정부 발의안을 두고 야당의 신랄한 비판이 쏟아졌고, 당시 연방정부 장관들은 이를 방어함.³⁸⁾ 제1독회에서 나온 연방정부 장관과 연방의회 의원들의 발언을 아래에서 정리함³⁹⁾
- 연방내무부장관 호르스트 제호퍼(기독교사회연합, CSU)
 - 요양업, 수공업, 건축업, 그밖의 수많은 기술 분야의 기업들이 ‘필사적으로’ 전문인력을 찾고 있으며, 인구학적 추세는 이러한 문제를 더욱 심화시키고 있음
 - 국내와 EU의 잠재노동인구를 먼저 활용한다고 하더라도 이 문제를 해결하기엔 충분하지 않음. 이 때문에 연방정부가 「전문인력이주법」을 발의한 것이며, 이를 통해 제3국 출신 전문인력이 필요한 분야에 ‘통제되고 관리된 방식으로’ 국내에 유입될 것임. 이는 ‘역사적인 의제 설정’임
- 연방노동부장관 후베르투스 하일(사회민주당, SPD)
 - 많은 지역과 분야에서 인력부족이 성장에 제동을 걸 것이란 점이 가시화되었으며, 향후 몇 년간 더욱 악화될 것이라고 경고함. ‘보충적인 전문인력의 이주’는 유럽 국가에서만 필요한 것이 아님
 - 학문적으로 교육받은 이들에게는 이미 이주 기회가 있으나 직업적 자격을 갖춘 이들에게는 충분한 기회가 없음

38) Bundestag, “Kritik an Plänen zur Fachkräfteeinwanderung aus Nicht-EU-Staaten” (www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2019/kw23-pa-inneres-fachkraefte-644166).(검색일: 2023. 11. 20.)

39) Ibid.



- 전문인력을 독일에 유입시키고 싶다면 그들 중 다수가 이곳에 영원히 머물 것이라고 가정할 수 있어야 하며, 그러므로 우리는 사회통합 문제에 대해 생각해야 하고 더 많은 사람들이 독일어를 배울 수 있도록 노력해야 함

○ 고트프리트 쿠리오(독일을 위한 대안당, AfD)

- 정부 법안은 ‘과대포장’이며, 부족직업군에 대한 인력 유입이 아니라 ‘더 많은 타문화의 유입’이라고 비판함
- 입국 전 자격의 동등성을 증명하는 규정이 없고, 유럽에서는 2,000만 명 이상의 청년 실업자가 있음. 이 법은 자격이 부족한 사람들의 빈곤 이주를 촉진할 것이며, 아프리카 출신의 유사 전문인력은 독일 노동자들의 노동시장 상황을 더욱 악화시킬 것임. 그 결과는 “저임금 부문의 임금 덩핑”과 주택시장의 공급부족을 초래할 것

○ 린다 토이테베르크(자유민주당, FDP)

- 정부 법안은 소심하고 영감이 부족함. 연방정부 추정에 따르면, 매년 최대 2만 5,000명의 전문인력이 독일로 오며, 그 중 수천 명이 다시 독일을 떠나는데, 이는 향후 몇 년 간 수백만 명의 전문인력이 필요하다는 점을 고려하면 너무 적은 숫자임
- 합법이민을 촉진하고 불법이민에 효과적으로 대응할 수 있도록 체류권을 새롭게 재편해야 함에도, 대연정은 저항이 작은 길을 택했으며 수많은 크고 작은 개입을 통하여 오류와 문제를 통제하려고 노력하고 있음

○ 수잔네 페르슐(좌파당, Linke)

- 필요한 것은 ‘연대적 이민정책’이지 ‘노동시장에서의 경쟁과 임금약화’가

아님. EU 바깥의 사람들에게 노동시장을 개방하는 것은 옳지만, 기본조건이 결정되어야 함. 정부안은 올바른 기본이 되지 못함

- 연방정부는 백만개의 빈자리에 대해서는 이야기하나, 실업자가 세배나 많다는 사실에 대해서는 침묵함. 끊임없이 전문인력 부족을 이야기하나 144개의 직업군에서 실제 부족한 직업군은 7개에 불과함. “문제는 일자리의 질”이며 “낮은 임금과 근로조건은 장기적으로 매력적이지 않음”

○ 카트린 괴링 에카르트(녹색당, Bündnis 90/Die Grünen)

- 독일은 전문인력의 이주가 필요함. 100만 개의 채워지지 않은 일자리가 있으며 전문인력의 부족은 독일의 번영을 위협하게 함
- “우리는 이주국가이며, 이 나라는 현대화된 이민법을 필요로 함”. 그러나 연방정부가 제시한 법안은 “전문인력 이주방지법안”으로 보임. 이주를 촉진해야 하며, 이를 위해 좋은 조건을 만들어야 함. 이는 결국 독일로 오는 전문인력의 가족에게도 적용됨

〈표 3-1〉 2019년 전문인력이주법 관련 연방장관과 연방의회 의원 발언 정리

소속	직책	이름	발언내용
CDU/CSU	연방내무부 장관	호르스트 제호퍼	<ul style="list-style-type: none"> • 수많은 기술분야 기업들이 전문인력을 필사적으로 찾고 있으며, 인구학적 추세가 문제를 심화시킴 • ‘통제되고 관리된 방식으로’ 제3국 출신 전문인력을 필요한 분야에 유입시킬 것
SPD	연방노동부 장관	후베르투스 하일	<ul style="list-style-type: none"> • ‘보충적 전문인력의 이주’가 필요하며, 직업적 자격을 갖춘 이들에게 충분한 기회가 없었음 • 전문인력 다수가 이곳에 영원히 머물 것이라고 가정할 수 있어야 함
AfD	연방의회 의원	고트프리트 쿠리오	<ul style="list-style-type: none"> • 정부 법안은 ‘과대 포장’이며 ‘더 많은 타문화의 유입’ 임 자격이 부족한 사람들의 빈곤 이주를 촉진할 것
FDP	연방의회 의원	린다 토이테 베르크	<ul style="list-style-type: none"> • 소심하고 영감이 부족한 법안 • 체류권을 새로 재편해야 하나 저항이 작은 길을 택함



소속	직책	이름	발언내용
좌파당	연방의회 의원	수잔네 페르술	<ul style="list-style-type: none"> 필요한 것은 '연대적 이민정책'이지 '노동시장에서의 경쟁과 임금약화'가 아님 실제 부족한 직업군은 144개 중 7개에 불과
녹색당	연방의회 의원	카트린 괴링 에카르트	<ul style="list-style-type: none"> "현대화된 이민법"이 필요하나 이 법안은 "전문인력 이주방지법안"으로 보임 전문인력 이주를 촉진하기 위해 좋은 조건을 만들어야 함

□ 연방의회 공청회 개최

- 2019. 6. 3. 개최된 공청회에서 전문가들은 정부 법안이 대체로 올바른 방향으로 나아가고 있으나, 장기적으로 전문인력 부족에 대응하기 위해서는 아직 충분하지 않다고 평가함.⁴⁰⁾ 공청회에서 나온 전문가들의 발언을 아래에서 정리함
- 노동시장·직업연구소(Institut für Arbeitsmarkt-und Berufsforschung, IAB) 헤르베르트 브뤼커 교수
 - 새로운 법으로 인하여 전문인력이 대거 유입될 것으로 기대하지는 않음. 직업교육수로 인정이 이민의 가장 중요한 장애가 될 것임. 다른 이민국가들이 인정절차를 두지 않는 것은 이유가 있는 것이며, 정부 법안이 이에 대응하기 위하여 행정을 간소화하려 하고 있으나, 근본적인 문제 해결이 가능할지 회의적임
- 독일상공회의소(DIHK)의 슈테판 하데거 박사
 - EU로부터 유입되는 사람들 수가 줄고 있는 상황에서 비 EU 출신 이민자들을 받으려는 연방정부의 시도를 환영함

40) BT, "Fachkräfteeinwanderungsgesetz Schritt in richtige Richtung."
 (www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2019/kw23-pa-inneres-fachkraefte-644166#).(검색일: 2023. 11. 20.)

- 독일로 이주하려는 이들이 자국의 직업자격을 독일 자격과 동등한 것으로 입증하는 데 어려움을 겪을 것임. 상공회의소 관점에서는, 부분적으로 동등한 것으로 인정되어도 독일에서 일할 수 있도록 해야 함
 - 해외 독일 외교공관의 비자발급이 이민의 난관이 되고 있음이 드러나고 있음
- 독일노동조합연맹(Deutsche Gewerkschaftsbund, DGB) 요하네스 야코브 대표
- 대학교육 이수자 아래 수준의 숙련노동자에 대한 수요가 있다는 점은 인식하고 있으나, 이들이 실제로 숙련노동자인지 확인해야 함. 비숙련노동자의 이민을 허용할 필요는 없으며, 동시에 국내 잠재력을 향상시켜야 함
 - 자격인정을 위해 전문인력검증(Fachkräfteprüfung) 방식을 유지하는 것이 맞으며, 그렇지 않으면 외국인과 내국인을 위한 별도의 법률이 제정되어 문제가 될 수 있다고 말함
- 독일공공·사립사회복지연합(Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge, Deutscher Verein) 사무국 툴만 뢰어 박사
- 인정절차 구현에 발전이 있어야 함. 개인적 관점에서는 비공식 자격을 고려하는 것도 합리적일 수 있으며, 이는 유럽 자격체계를 기반으로 이루어질 수 있음
 - 직업훈련 목적의 이주에 중점을 두면서, 법적으로 규정된 자격 기준과 귀화 기준이 너무 높아서 실제로 많은 이들이 도달할 수는 없을 것임



〈표 3-2〉 2019년 연방의회 공청회 중 전문가 발언 정리

단체	직책	이름	발언
노동시장·직업 연구소(IAB)	교수	헤르베르트 브뤼커	<ul style="list-style-type: none"> 이 법으로 전문인력이 대거 유입되지는 않을 것 직업교육수료 인정이 가장 큰 장애물
독일상공회의소(DIHK)	박사	슈테판 하데거	<ul style="list-style-type: none"> 이민자들의 직업자격을 독일에서 인정받는 데 어려움을 겪을 것 해외주재 외교공관의 비자발급이 난관
독일노동조합 연맹(DGB)	대표	요하네스 야코브	<ul style="list-style-type: none"> 비숙련노동자의 이민을 허용할 필요는 없음 자격인정을 위해 전문인력검증 방식 유지 필요
독일공공·사립 사회복지연합	박사	틸만 뢰어	<ul style="list-style-type: none"> 법적 자격인정 기준과 귀화 기준이 너무 높음

□ 연방의회 의결

○ 2019. 6. 7. 연방의회는 내무위원회의 수정을 거친 법안을 표결에 부쳐 찬성 369명, 반대 257명으로 통과시킴. 토론에서 연방장관과 연방의회 의원들은 다음과 같은 의견을 피력함⁴¹⁾

○ 연방내무부장관 호르스트 제호퍼(CSU)

- 이 법이 수십년 간 이어진 논쟁을 끝낼 것임. 이 법이 불법이민을 밀어내고 “우리에게 유용하고 우리나라가 필요로 하는 사람들”의 이주를 끌어올 것이라고 말함. 그는 이 법은 “사회보장제도로의 이민이 아니라 직업으로의 이민을 불러올 것”이라면서 이 법이 “대규모 추가 이민”으로 이어질 것이라 우려에 공감하지 않는다고 강조함

○ 르네 스프링어(AfD)

- 정부 법안이 이 땅의 사람들 뜻에 따른 것이 아니며 노동이주를 통한 임금 덤핑과 사회보장제도로의 편입을 반대함

41) Bundestag, Einwanderung in den deutschen Arbeitsmarkt neu geregelt. (www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2019/kw23-pa-inneres-fachkraefte-644166). (검색일: 2023. 12. 17.)

- 노인간병인의 부족에도 불구하고 외국인 노인간병인의 실업률이 지난 8년간 64%나 증가했는지 의문이며, 새로운 전문인력을 요구할 것이 아니라 현재 여기에 있는 이들을 채용해야 함

○ 요하네스 포겔(FDP)

- 수공업, 중견기업, 요양시설에서 전문인력을 절실히 찾고 있으나 연방정부의 법률이 이러한 과제를 해결하기에 충분하지 않음. “이민정책의 중대한 돌파구”가 필요함

○ 안드레 한(좌파당)

- 「전문인력이주법」이 일방적으로 기업과 경제단체의 입장만 대변하고 있으며 공동선이나 이민자의 이익은 염두에 두고 있지 않음
- 이민이 “온전히 경제적 효용성 기준”에 근거함에 따라 “누구든지 유용한 사람은 올 수 있고, 그렇지 못한 사람은 바깥에 머물러야 한다”는 것. 좌파당은 그러한 이민정책을 지지할 수 없음

○ 필리츠 플라트(녹색당)

- 연정이 처음으로 이주국가로서의 독일을 위해 나섰으나, 절실히 필요한 이민법의 패러다임 전환은 놓치고 있음. 투명하고 세계화에 걸맞는, 공정하고 우호적인 이민법이 필요함

○ 라스 카스텔루치(SPD)

- 독일은 이주국가이며 이민은 법에 의해 만들어진 규범이 필요함. 독일은 이민이 필요하며 SPD는 20년 동안 이를 위해 분투해왔음. 엄격한 요건과 결부해 이민을 통제할 수 있는 법적 근거가 마련되었음



○ 마티아스 미텔베르크(CDU/CSU)

- 「전문인력이주법」이 “우리가 필요로 하는 이민”의 개방과 필요에 따른 방식으로 이민을 통제하기 위한 목적 사이에서 “아주 적절하고 균형잡힌 절충점”을 찾았음

□ 연방참사원의 동의

- 연방참사원이 2019. 6. 28. 「전문인력이주법」에 동의하면서, 「전문인력이주법」은 2020. 3. 1.부터 시행됨

다. 주요 내용

□ 개관

- 「전문인력이주법」의 목적은 “제3국적 전문인력을 대상으로 한 관리된 이주를 통해” 전문인력의 확보를 지원하기 위한 것임⁴²⁾
- 일괄개정법(Artikelgesetz)인 「전문인력이주법」의 제정으로 「체류법」(Aufenthaltsgesetz, AufenthG), 「체류규정」(Aufenthaltsverordnung, AufenthV)과 「취업규정」(Beschäftigungsverordnung, BeschV)에 변화가 생김
- 특히 「체류법」 제3장(직업교육)과 제4장(취업)의 조항이 새로 구성되고 전반적으로 개정됨. 「체류규정」은 「체류법」 제99조 제1항 내지 제3a항의 위임에 따른 법규명령이고, 「취업규정」은 체류법 제42조 제항 및 제2항의 위임에 따른 법규명령임

42) Bundestag, Entwurf eines Fachkräfteeinwanderungsgesetzes(BT-Drs. 19/8285), S. 171.

□ 주요내용

○ ‘전문인력(Fachkräfte)’에 관한 일관된 개념 도입

- 개정된 체류법 제18조 제3항은 전문인력의 개념을 ① 국내의 자격을 요하는 직업교육을 받았거나 이와 동등한 수준의 외국 직업자격을 지닌 외국인(직업교육을 받은 전문인력), 또는 ② 독일 대학졸업증서, 공인된 외국의 대학졸업증서, 또는 독일의 대학졸업증서와 견줄 만한 외국 대학졸업증서를 소지한 외국인(대학교육을 받은 전문인력)으로 정의함
- 대학졸업자뿐 아니라, 공인 직업교육을 받은 숙련기술자를 원하는 경제계의 요구를 수용하였음⁴³⁾
- 개정 체류법 제18a조는 직업교육을 받은 전문인력에 관하여, 제 18b조는 대학교육을 받은 전문인력에 관하여 추가적으로 규율함

○ 직업교육을 받은 전문인력의 노동시장 접근 완화

- 공인된 직업교육을 받은 전문인력의 노동시장 접근이 완화되면서 공인된 직업자격을 지닌 전문인력이 원칙적으로 모든 직군에서 일할 수 있게 됨. 법 제정 이전에는 공인된 직업교육을 받은 전문인력이 근로계약을 체결하고, 부족직업군에 종사하며,⁴⁴⁾ 동등성증명(Gleichwertigkeitsnachweis)을 해야 입국할 수 있었음
- 체류법 개정으로, 인력부족 직종에만 취업해야 한다는 제한이 사라지고, 취업이 가능한 직군이 늘어남(제18a조). 이를 통해 대학교육을

43) BT-Drs. 19/8285, S.72.

44) 인증된 직업교육을 받은 제3국적자가 독일로 이주할 수 있는 기회는 부족직업군에 해당하는 경우로 제한되었음. 이를 위해 연방노동사회부와 연방노동청은 숙련노동자가 부족한 분야를 분석해 정리한 “포지티브 리스트(Positivliste)”를 작성함.



받은 전문인력과 직업교육을 받은 전문인력 간에 균형이 맞춰짐⁴⁵⁾

- 그러나 근로계약은 존재해야 하며, 법규명령이나 국가 간 협약으로 다르게 정하지 않는 한, 연방노동청의 승인이 있어야 함. 체류법 제 39조 제2항에 따라, 연방노동청은 외국인근로자의 근로조건이 내국 인근로자와 비교해 동등한지 평가하고(제1호), 소지한 자격과 직업 활동이 일치하는지 검토함(제2호)

○ 취업우선권심사의 완화

- 공인된 자격이 있다면 소위 취업우선권심사(Vorrangprüfung)가 적용되지 않음. 이는 해당 일자리가 독일인 또는 EU 시민에 의해 채워질 수 있는지 연방노동청이 더 이상 심사하지 않아도 된다는 뜻임⁴⁶⁾
- 개정 「체류법」 제39조 제2항 제2문은 같은 법 제18a조(직업교육을 받은 전문인력) 및 제18b조(대학교육을 받은 전문인력)에 해당하는 전문인력에 대해서 취업우선권심사를 하지 않도록 함. 근로계약과 공인자격이 있을 경우 취업우선권심사를 생략함으로써 노동이주를 위한 체류허가가 보다 빠르고 쉽게 부여될 것으로 보임⁴⁷⁾
- 다만, “고용규정이 다르게 규정하지 않는 한”이라는 단서를 달아 노동시장의 상황이 변화했을 경우 위임입법을 통해 취업우선권 심사를 재개하도록 예정함⁴⁸⁾

45) BAMF(2022), Migrationsbericht 2021, S.45.

46) 취업우선권심사는 독일 취업시장에서 독일인 또는 유럽연합 시민에게 취업 우선권을 부여하는 제도임. 법 개정 전에는 § 39 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 b) AufenthG에 따라 연방노동청의 취업우선권심사를 거쳐야 했음

47) BT-Drs. 19/8285, S.72.

48) BT-Drs. 19/8285, S.2.

○ 구직을 위한 체류허가 확대

- 전문인력은 근로계약서 없어도 구직을 위해 독일에 체류할 수 있는 길이 열림. 기존에는 공인 전문인력(qualifizierte Fachkräfte, 독일 대학졸업자 또는 공인되거나 독일 대학과 견줄만한 외국대학졸업자)만이 최대 6개월간 구직을 위해 체류할 수 있었음(체류법 제 18c조)
- 직업교육을 받은 전문인력은 독일어 지식을 갖추고 있다면 자격에 적합한 직업을 찾기 위한 체류허가를 받을 수 있게 됨(「체류법」 제 20조 제1항). 체류허가 기간 동안 1주일에 10시간의 시용이 가능함. 단, 노동사회부장관이 연방참사원의 동의를 받아 법규명령으로 체류허가를 내주지 않는 직업군을 정할 수 있도록 함
- 대학교육을 받은 전문인력도 마찬가지로 구직을 위한 체류허가를 받을 수 있음(「체류법」 제20조 제2항). 그밖에 독일 내에서 대학을 졸업했거나(최대 18개월), 연구활동을 마쳤거나(최대 9개월), 또는 자격직업교육을 마쳤거나(최대 12개월), 독일과 동일한 직업자격을 인정받았다면(최대 12개월) 구직 목적의 체류허가를 받을 수 있게 됨(「체류법」 제20조 제3항). 이들은 스스로 생계를 유지할 수 있어야 하며, 체류허가의 갱신은 원칙적으로 불가함(「체류법」 제20조 제4항)

○ 경력 있는 IT 전문가의 입국 조건 완화

- 정보통신기술(IT) 전문가의 경우 정식 학위와 상관없이 3년 이상의 경력을 입증하고, 최저임금 이상의 급여와 독일어능력 조건을 입증하면 입국이 가능함(「체류법」 제19c조 제2항 및 취업규정 제6조)



○ 잠재적 노동력의 체류 조건 완화

- 24세 이하 외국인은 직업훈련원(Ausbildungsplatz)을 찾거나 공인된 직업교육을 받기 위해 6개월까지 독일에 체류할 수 있게 됨(「체류법」 제17조 제1항). 이에 따라 중개자 없이는 해외 직업교육생의 관심을 받기 어려웠던 중소기업에게 기회가 열릴 것으로 기대됨⁴⁹⁾
- 대학진학을 위한 체류는 9개월까지 가능함. 난민신청이 기각되었으나 추방을 유예하는 관용(Duldung) 처분을 받은 이들이 직업자력에 맞는 취업을 할 수 있도록 체류허가가 부여될 수 있음(제19d조 제1항)

○ 체류자격 소지자의 경제활동 허용

- 체류자격을 지닌 외국인이 원칙적으로 경제활동을 할 수 있게 됨(「체류법」 제4a조 제1항 제2문). 다만, 법으로 금지하거나 제한되는 경제활동에 대해서는 허가가 필요하며(제4a조 제1항 제3문), 이러한 경우 「체류법」 제39조에 따른 연방노동청의 승인 대상이 될 수 있음(제4a조 제2항 제2문). 종전에는 예외적으로 영리활동이 가능하도록 규정했다면, 법 개정 후에는 원칙적 가능·예외적 불가능으로 변경됨

○ 전문인력의 정주허가 취득 조건 완화

- 직업교육을 받은 전문인력은 제9조(정주허가)보다 완화된 조건으로 정주허가(Niederlassungserlaubnis)를 취득할 수 있게 됨⁵⁰⁾

49) BT-Drs.19/8285, S. 95.

50) 「체류법」 제9조에서는 정주허가를 취득하기 위한 조건으로 5년간 체류허가를 보유하고, 60개월 이상 연금보험을 납입할 것 등을 규정하였음.

- 독일 대학졸업자를 위한 영주권(기존 체류법 제18b조), 고급인력을 위한 영주권(제19조), 블루카드 보유자를 위한 영주권(제19a조 제6항) 등 흩어져 있던 전문인력의 영주권 취득에 관한 규정들이 개정 체류법 제18c조 “전문인력을 위한 정주허가”란 제명 아래 새로 배치됨
- 개정 「체류법」 제18c조 제1항은 전문인력에 대한 정주허가의 전제조건을 통일적으로 제시함. 직업교육이나 대학교육을 받았거나, 연구자인 전문인력은 개정 체류법 제18a조, 제18b조, 제18d조(연구목적의 체류허가)에 따른 체류허가를 4년간 보유하고, 해당 자격에 상응하는 직업에 종사하며 48개월 이상 연금보험에 가입했다면 연방노동청의 승인 없이 정주허가를 취득할 수 있음. 이를 위해서는 스스로 생계유지가 가능해야 하고, 충분한 독일어지식(B1)이 필요함. 만약 전문인력이 직업교육이나 대학교육을 독일에서 마쳤다면, 그 기간은 2년으로 단축됨

○ 신청절차 신속화

- ‘신속한 전문인력절차’ 조항이 「체류법」 제81a조로 신설됨. 고용주는 중앙외국인청에 「체류법」 제16a조(직업교육 및 직업재교육), 제16d조(해외 취득 직업자격의 인증), 제18a조(직업교육을 받은 전문인력), 제18b조(대학교육을 받은 전문인력) 및 제18c조 제3항(대학교육을 받은 고급인력)에 따른 체류허가를 받기 위해 입국하려는 외국인을 위해 신속절차를 신청할 수 있음
- 사전승인이 받아들여지면, 재외공관은 3주 이내에 비자신청을 위한 약속을 잡아야 하고, 서류가 제출된 후 다시 3주 이내에 비자신청에 대한 결정을 내려야 함(개정 체류규정 제31a조)



- 신속절차에는 가족결합을 위한 입국도 포함됨. 기타 공인된 인력(특히 IT전문가, 연구자, 기업임원)에게도 적용되지만, 저숙련 인력은 대상이 되지 않음⁵¹⁾

3.2 「전문인력이주촉진법」(2023)

가. 전문인력이주법 시행 이후 이주 통계 및 평가

□ 전문인력 이주 추이

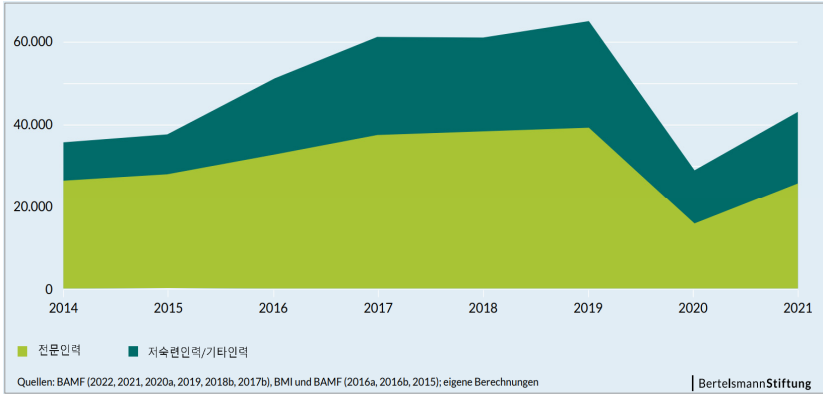
- BAMF 연간보고서 2022에 따르면, 2022년 교육이민 및 취업이민 목적으로 처음 체류허가를 받은 제3국적자는 218,755명으로 집계됨⁵²⁾
 - 이 가운데 「체류법」 제18조 내지 제21조에 따른 경제활동 목적의 체류허가를 신청한 제3국적자는 123,410명이었음
 - 이들 중 전문인력이주법에 따라 새로 규정된 직업교육을 받은 전문인력(체류법 제18a조)은 14,225명, 대학교육을 받은 전문인력(EU 블루카드 포함, 체류법 제18b조)은 55,890명으로 집계됨. 일자리를 구하기 위한 목적의 체류허가(체류법 제20조)를 받은 제3국적자는 7,365명이었음

51) BT-Drs. 19/8285, S. 113.

52) Johannes Graf, Monitoring zur Bildungs- und Erwerbsmigration: Erteilung von Aufenthaltstiteln an Drittstaatsangehörige, BAMF(2023), Jahresbericht 2022, S.5.

〈그림 3-1〉 제3국 전문인력 및 기타인력 이주 추이(2014~2021년)

(단위: 명)



자료: Bertelsmann Stiftung, Fachkräftemigrationsmonitor 2022(BAMF, BMI 자료를 구성함)

□ 전문인력이주법에 대한 평가

○ 연방이민난민청(BAMF) 연구센터(Forschungs Zentrum)가 비자 통계와 외국인증양등록부(AZR)의 데이터를 통해 「전문인력이주법」 시행의 효과를 분석하고자 했으나 「전문인력이주법」의 시행과 거의 동시에 발발한 코로나19로 인하여 이주 분야에서 동법 시행의 효과를 확인하는 데는 어려움을 겪음⁵³⁾

- 코로나19로 인하여 2020년 교육이민과 취업이민은 급격하게 감소했다가 2021년 하반기부터 다시 증가하여 코로나19 확산에 따른 입국 제한 이전 수준으로 회복됨
- 「전문인력이주법」은 대학교육을 받지 않은 전문인력에게 직장이거나

53) Eugenie Becker et al., Entwicklung der Fachkräftemigration und Auswirkungen des beschleunigten Fachkräfteverfahrens, BAMF(2023), Forschungsbericht 45, SS. 45-46.



직업훈련장을 찾을 수 있는 새로운 기회를 제공하고자 하였으나 코로나19로 인한 입국 제한에 큰 영향을 받았으며, 입국 제한이 완화된 이후에도 해당 수치에 큰 증가는 없었음

- 전문인력의 실제 이주 전체를 보여주는 공식적인 통계는 없음. 현재 제공되는 통계로는 분석에 한계가 있을 수밖에 없으므로 교육이민과 취업이민 통계를 개선할 수 있는 방안을 마련할 필요가 있음

- 위 연구보고서에 따르면, 「전문인력이주법」에 의하여 직업훈련 관련 이주에 개선이 있었고 외국에서의 직업자격 인정조치과 관련하여 긍정적인 발전이 있었으나, 이는 이주경로에서 큰 비중을 차지하지 않음. 교육 및 취업이민 분야에서 여전히 큰 비중을 차지하는 이들은 대학생, 대학교육을 받은 전문인력, ‘서발칸반도규정’⁵⁴⁾을 통한 이주자 그룹임⁵⁵⁾
- 「전문인력이주법」은 앞으로 계속 나아가야 할 경로에서 긍정적인 첫 걸음으로 평가됨.⁵⁶⁾ 이후 추가적인 계획은 연방내각의 외국인력 확보를 위한 기준문서(Eckpunkt Papier)에 표명됨

54) ‘서발칸반도규정’(취업규정 제26조 제2항)에 따라 알바니아, 보스니아-헤르체코비나, 코소보, 몬테네그로, 북마세도니아, 세르비아의 국민은 2016년부터 자격 여부나 부족직업군 해당 여부와 상관없이 독일에서 원칙적으로 취업이 가능함. 2015년 말 난민위기 상황에서 서발칸 국가를 안전한 제3국으로 분류하면서 마련된 규정으로, 2023년 말까지 적용하며 연방노동청은 연간 2만5000명에게 체류허가를 승인할 수 있었다. 새로운 전문인력이주법에 따라 기한이 폐지되었음.

55) Eugenie Becker et al., Entwicklung der Fachkräftemigration und Auswirkungen des beschleunigten Fachkräfteverfahrens, BAMF(2023), Forschungsbericht 45, S.122.

56) Ibid., S.124.

나. 입법과정 및 쟁점

□ 연방정부의 추가적 조치 발표

- 2021년 12월 정권을 잡은 ‘신호등연정’(SPD-FDP-녹색당)은 2022년 교육이민과 취업이민에서 다양한 법개정이 있을 것임을 예고함
- 연방내각은 2022. 11. 30. ‘전문인력 이주를 위한 연방정부의 기준문서(Eckpunktepapier)’를 의결함.⁵⁷⁾ 이 기준은 연방노동부, 연방내무부, 연방경제부, 연방교육부, 외교부 등 5개 연방부처에서 제시함
 - 이주요건 완화 및 투명화, 사회통합 제안을 통하여 제3국 출신 전문인력이 독일에서 미래를 설계할 수 있게 함으로써 전문인력을 확보하겠다는 목표를 밝힘
 - 제3국 출신 전문인력을 독일 노동시장에 더 쉽고 빠르게 도입하기 위하여 추가적인 입법 조치를 마련할 계획을 밝힘
 - 그밖에도 모집, 자격인정, 연결, 제3국과의 협력, 언어장려, 사회통합, 절차 개선, 이주를 환영하는 문화 등 현대적인 이주국가를 위한 조건을 조성하기 위하여 노력할 것임을 표명함
- 위 기준문서에 따라 취업이민은 전문인력-경험-잠재력이라는 3개의 기둥(drei Säulen) 모델에 근거를 둬⁵⁸⁾
 - 전문인력 기둥(Fachkräftesäule): 자격을 인정받은 외국전문인력은 독일로의 취업이민의 중추를 형성하고 있음. 인정된 자격 외에

57) Die Bundesregierung, Kabinett beschließt Eckpunkte. Mehr Fachkräfte aus Drittstaaten gewinnen.(www.bundesregierung.de/breg-de/suche/fachkraefteeinwanderungsgesetz-2146480).(검색일: 2023. 11. 26.)

58) Ibid.; Bundestag, Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung, Drs. 20/6500, S.3.



내국인과 동등한 고용계약과 고용조건을 전제로 함. 이는 EU 회원국 내 제3국 출신 고급인력의 유치를 확대하기 위하여 EU 블루카드 지침을 개정하기 위한 EU 지침(Directive(EU) 2021/1883)을 반영하기 위한 목적도 있음⁵⁹⁾

- 경험 기둥(Erfahrungssäule): 전문인력 외에도 특정 조건 하에서 자격을 갖춘 제3국 출신이 사전에 자격을 공식적으로 인정받지 못하더라도 취업을 위해 독일로 이민할 수 있도록 허용함. 비규제 직업의 고용계약을 전제로 함
- 잠재력 기둥(Potenzialsäule): 독일에서 아직 취업계약을 체결하지 않은 사람의 잠재력을 평가함. 잠재력 기둥의 핵심은 구직을 위한 '기회카드(Chancenkarte)' 도입에 있음. 점수제도를 통하여 공식적인 자격인정을 받지 못한 사람이라도 구직을 위한 이주가 가능하도록 함. 자격, 언어능력, 직업적 경험, 독일과의 관계, 연령을 기준으로 노동시장에 통합될 수 있는 잠재력이 있는지 확인함

○ 연방내무부와 연방노동사회부는 새로운 전문인력이주법안⁶⁰⁾과 하위 법령 개정안을 제안하였고, 이는 연방내각에서 2023. 3. 29. 가결됨

□ 연방의회에서의 논의

○ 연방정부의 전문인력이주촉진법안이 2023. 4. 27. 연방의회 제1독회에 상정됨. 이후 법안은 국토내무위원회에 회부되어 논의됨.⁶¹⁾ 제1독

59) Directive(EU) 2021/1883 of the European Parliament and of the Council of 20 October 2021 on the conditions of entry and residence of third-country nationals for the purpose of highly qualified employment, and repealing Council Directive 2009/50/EC. OJ L 382/1.

60) Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräftemigration.

61) Bundestag, Weiterentwicklung der Fachkräfte-Einwanderung im Bundestag beraten, (www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2023/kw17-de-fachkraefteeinwande)

회에서 연방장관들과 연방의회 의원들은 다음과 같이 발언함⁶²⁾

○ 낸시 패저 연방내무부장관(SPD)

- “독일은 이주국가”임. 이를 오랫동안 부인한 것은 오류였으며 그 결과를 모든 곳에서 확인할 수 있음. 독일은 다양한 영역에서 수십만 명의 전문인력 부족을 겪고 있음에도, 입법이 우수한 전문인력의 유입을 막고 있음. 전통적인 이민국가인 캐나다처럼 전문인력에게 귀화의 가능성을 제공하고 그들이 편안하게 느낄 수 있는 사회적 분위기를 형성해야 함. 연방정부는 그러한 변화과정을 도입하고 있는 것이며, 이를 통해 세계에서 가장 현대적인 이민법을 만들어낼 것임

○ 알렉산더 트롬(CDU/CSU)

- 연방정부가 이민자의 자격요건을 완화하려는 시도를 하고 있으며, 이는 요건을 충족하지 못하는 이민자들을 유인할 것임
- 노동시장 및 고용 연구소(IAB)는 독일에서 채워지지 못한 일자리를 180만개로 추정했는데, 그 중 80%는 직업학교를 수료하거나 대학 학위가 필요한 일자리임. 오직 20%만이 미숙련노동자가 할 수 있는 일이며, 이는 이미 독일에서 채워지고 있음. 이 법이 경제가 필요로 하는 80%를 위하여는 해주는 것이 거의 없으며, 사회보장제도의 남용을 막기 위한 장치가 없음

○ 게리트 후이(AfD)

- 전문인력은 순수입이 더 많은 곳으로 가는 것이며, 독일의 세금과 사회보험료 부담, 도시의 치안 악화, 부적합한 학교제도, 주택 부족,

rung-943936).(검색일: 2023. 11. 26.)

62) Ibid.



높은 임대료 등을 고려한다면 다른 곳에서의 삶이 더 낫기 때문임.
많은 독일인들이 독일을 떠나고 있으며 지난해에는 그 숫자가 18만 5,000명에 달함

- 이주의 장애물 완화와 관련하여 “이 법이 미숙련노동자를 우리에게 데려올 것”이며, 향후 이주해올 미숙련노동자들은 장기적으로 독일의 사회보장제도에 안주할 것임

○ 루카스 쾰러(FDP)

- 경제적인 관점에서 이주국가가 되어야 함. EU 국가에서의 이주만으로는 인구구조 변화에 대응할 수 없음. 단지 전문인력 부족뿐 아니라 노동력부족 문제가 지속되고 있으며, EU 바깥의 나라에서 사람들이 오도록 해야 함

○ 수잔네 페르슐(좌파당)

- 내국인 노동자와 외국인 노동자 모두에게 좋은 노동조건과 만족할 만한 임금이 제공되어야 함
- 전문인력 부족에는 동의하나, 상황이 과장되어 있으며 144개의 직업군 중 부족한 분야는 26개에 불과함. 인력 부족은 우선적으로 “임금이 낮고 노동조건이 형편없는 곳”에서 일어나며, 이 법이 임금텀핑에 이용되어서는 안됨

○ 후베르투스 하일 연방노동부장관(SPD)

- 2025년부터 베이비부머들이 은퇴하게 되면 노동자와 전문인력을 확보하기 위한 모든 조치를 취해야 함. 이렇게 하지 않으면 2035년까지 700만 명의 노동자와 전문인력이 부족해지고, 이로 인해 성장에 제동

○ 터크 비제(SDP)

- CDU/CSU가 이 나라로의 이민을 막기 위하여 모든 노력을 다하고 있으며 경제기저로서의 독일에 위협
- 환영하지 않는 문화가 전문인력이 독일을 피하는 이유가 되고 있으며, 극우파뿐만 아니라 CDU/CSU의 논쟁도 전문인력이 독일을 피하는 데 원인

□ 연방의회 공청회

- 2023. 5. 22. 연방의회 상임위원회 공청회에 초청된 전문가들은 독일 노동시장이 제3국의 전문인력을 필요로 한다는 데 대해 동의함.⁶³⁾ 연방정부가 제출한 「전문인력이주촉진법」이 기본적으로 올바른 방향으로 나아가고 있다고 평가
- 긴 시간이 소요되는 해외 주재 독일 공관과 독일 내 외국인청과 인정기관에서의 절차가 개선되지 않을 것이라는 비판도 제기됨. 아래에서는 공청회에서 제기된 전문가들의 의견을 정리⁶⁴⁾
- 연방노동청(Bundesagentur für Arbeit, BA) 대표 슈테펜 소통
 - 이민 장벽을 낮추기 위해 변화하려는 의도와 노동시장에 예상되는 영향을 긍정적으로 평가함. 향후 독일로 이주하려는 전문인력에게 비록 공식적으로 인정되는 직업자격이 없더라도 독일로의 이주가 가능할 것이란 신호를 보낼 것. 다만, 관련된 행정분야의 인력증원과 관련 기관 간 협력이 필요

63) Bundestag, Fachkräfteeinwanderung: Zu lange Verwaltungs - verfahren, (www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2023/kw17-de-fachkraefteeinwanderung-943936).(검색일: 2023. 11. 26.)

64) Ibid.



- 독일경영자총연합회(Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitsgeberverbände, BDA) 대표 니콜라스 켈러
 - 장시간 걸리는 행정적 절차가 주요 장애물임. 이미 이민행정은 고용 계약을 맺은 사람들의 이주 신청을 충분히 다룰 수 없는 상황
- 독일 노조연맹(Deutsche Gewerkschaftsbund, DGB) 대표 게르트 비겔
 - 계절노동과 하청노동에 대해 비판적 입장을 취함. 착취적인 노동관계로 진입할 위험이 증가함. 서발칸규정에 따라 입국한 노동자들은 대부분 열악한 노동환경과 임금으로 특징지어지는 분야에서 일하고 있으며, 제3국의 이민자들이 임금협약 조건에 따라 고용되어야 함. 전문인력이 사회적 기준을 낮추는 방향으로 이끌어서는 안됨
- 독일 도시협의회(Deutschen Städtetag)의 엔겔하르트 마창케
 - 이들 규정으로는 충분치 않으며, 더 빠른 행정절차, 긴 체류허가, 관대한 가족결합, 임시비자가 필요함. 국내관청의 경우 3~4개월의 대기기간이 있고, 해외 공관의 경우 1년 이상의 시간이 소요될 정도로 이미 기능장애 직전
- 독일 지방의회(Deutschen Landkreistag)의 클라우스 리트겐
 - 체류법의 근본적인 개혁이 필요하며, 중앙 이민관청을 창설하는 것에 대해 비판적임. 이는 '비효율적인 이중구조'를 만들 위험이 있으며, 이민자에게 필요한 것은 '현지 담당자'임
- 괴팅엔 대학교 국제법·유럽법 연구소의 페르디난트 하인츠 요한 베버
 - 실질적 권한을 가진 중앙기관에 책임을 넘기는 것이 '나쁜 생각'은 아니나, 법률안이 행정부에 과도한 부담이 될 것

- 괴팅엔 대학교 공법 연구소의 로만 레너
 - 전문인력 이주에 관한 규정이 극도로 자유주의적임. 입법자들만으로는 전문인력을 독일로 안내할 수 없으며, 규정의 효과적 적용이 담보되지 않는다면 아무리 뛰어난 취업이민체계라도 소용이 없을 것
- 동등권총연합회(Paritätische Gesamtverband)의 타라 캐스마이어
 - 인도주의적 이민에서 취업이민으로 전환할 수 있게 하는 것에 찬성

〈표 3-3〉 2023년 연방의회 공청회 중 전문가 발언 정리

단체·기관	직책	이름	발언
연방노동청(BA)	대표	슈페텐 소통	<ul style="list-style-type: none"> • 독일로 이주하려는 전문인력에게 긍정적인 신호가 될 것 • 관련 행정분야의 인력증원과 기관 간 협력 필요
독일경영자총연합회(BDA)	대표	니콜라스 켈러	<ul style="list-style-type: none"> • 장시간 소요되는 행정절차가 주요 장애물
독일노동조합연맹(DGB)	대표	게르크 비겔	<ul style="list-style-type: none"> • 제3국 이민자들이 임금협약 조건에 따라 고용되어야 함 • 전문인력이 사회적 기준을 낮추는 방향으로 인도해서는 안됨
독일도시협의회	베를린이민청장	엔겔하르트 마창케	<ul style="list-style-type: none"> • 이 법으로 불충분하며, 더 빠른 행정절차, 긴 체류허가, 관대한 가족결합, 임시비자가 필요함
독일지방의회	박사	클라우스 리트겐	<ul style="list-style-type: none"> • 체류법의 근본적 개혁 필요 • 이민자에게는 중앙이민관청이 아닌 '현지 담당자'가 필요
괴팅엔대 공법연구소	박사	로만 레너	<ul style="list-style-type: none"> • 극도로 자유주의적 규정임 • 규정의 효과적 적용이 담보되지 않으면 아무리 뛰어난 취업이민체계라도 소용이 없음

□ 연방의회 의결

- 「전문인력이주촉진법」이 2023. 6. 23. 연방의회 의원 388명의 찬성으로 가결됨. 234명은 반대표를 던졌으며, 31명은 기권.⁶⁵⁾ 토론에서

65) Bundestag, Gesetzentwurf zur Fachkräfte - einwanderung angenommen. (www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2023/kw17-de-fachkraefteeinwande)



표명된 연방장관과 연방의회 의원들의 발언을 아래에서 정리⁶⁶⁾

○ 낸시 패저 연방내무부장관(SPD)

- “독일은 세계에서 가장 현대적인 이민법을 갖게 될 것”. 의회 절차를 거쳐 법률안이 훨씬 나아졌으며, “국가의 미래를 위한 큰 발걸음”이 될 것

○ 안드레아 린트홀츠(CDU/CSU)

- 이 법이 전문인력을 포함하고 있긴 하나, 주로 저숙련노동자의 이민과 고국에서 쫓겨난 이들의 머무를 권리를 보장하고 있음. 이 법은 2020년 「전문인력이주법」에서 발전된 것이 아니며, 위험스럽고, 현대적이지 않으며, 과대포장되어 있고, 전문인력 부족 문제를 해결하지 못할 것

- 이민자의 자격요건이 대거 낮추어질 것이며, 점수제가 취업 제안과 충분한 자격이 없는 외국인들에게 유리한 관료주의 괴물을 만들 것임. 25만 명 이상의 난민신청자들이 이러한 경로변경(Spurswechsel)의 혜택을 입을 것이며, 이는 불법이민의 새로운 유인이 될 것

○ 콘스탄틴 폰 노츠(녹색당)

- 이러한 비판은 터무니없으며 “이는 당신이 달성하지 못한 사회적 이정표”. 기업들이 수년간 정치인들에게 요구해온 것을 시행하는 것이며, 독일 노동시장이 미국 같은 성공적인 이민국가들과 경쟁할 수 있게 만들 것임. 경로변경을 통해 “이미 여기에 있는 사람이라면 누구나 우리나라에서 전문인력으로 일할 수 있는 기회를 얻을 것”

rung-943936). (검색일: 2023. 12. 17.)

66) Ibid.

○ 노르베르트 클라인뱌히터(AfD)

- 이 법은 “모든 사람이 들어올 수 있지만 누구도 쫓겨나지 않게 함”. 독일이 원하는 전문인력은 해외에 있지 않음. 비어 있는 일자리는 78만 개인 데 비해 사회보장급여를 받는 이들은 550만 명이고, 이들 중 390만 명은 노동이 가능한 사람들임. “이 나라에는 사회화되지 않고, 자격이 없으며, 사회보장제도를 제외하고는 통합되지 않는 사람들이 너무 많다는 것이 문제”임

○ 괴카이 아크볼르트(좌파당)

- 이 법이 “산업계와 고용주들의 이익에 치우쳐 있음”. 이민법 개혁은 무엇보다도 인권 측면에서 이루어져야 하며 “우리는 이민자의 권리가 강화되길 바람”. 회사의 임원이나 관리자, 전문가로 일하는 전문인력만이 이 법의 혜택을 받을 것이며 이는 이중적 이민정책으로 이어질 것

〈표 3-4〉 2023년 전문인력이주촉진법 관련 연방장관과 연방의회 의원 발언 정리

소속	직책	이름	발언
SPD	연방내무 부장관	낸시 패저	<ul style="list-style-type: none"> • “독일은 이주국가”. 전문인력에게 귀화 가능성을 제시하고 편안하게 느낄 수 있는 사회적 분위기를 형성해야 함 • 독일은 세계에서 가장 현대적인 이민법을 갖게 될 것
	연방노동 부장관	후베르투스 하일	<ul style="list-style-type: none"> • 2025년 베이비부머들의 은퇴에 대비하기 위해 전문인력 확보 조치 필요
	연방의회 의원	더크 비제	<ul style="list-style-type: none"> • CDU/CSU가 독일 이민을 막기 위해 노력하면서 경제기지로로서의 독일에 위협이 되고 있음
CDU/CSU	연방의회 의원	알렉산더 트롬	<ul style="list-style-type: none"> • 이민자의 자격요건 완화는 요건을 충족하지 못하는 이민자들을 유인할 것 • 사회보장제도의 남용을 막기 위한 장치가 없음



소속	직책	이름	발언
	연방의회 의원	안드레아 린트홀츠	<ul style="list-style-type: none"> 이 법이 주로 저숙련노동자의 이민과 고국에서 쫓겨난 이들의 머무를 권리를 보장함 이민자의 자격요건이 대거 낮추어지고, '경로변경'이 불법이민의 새로운 유인이 될 것
AfD	연방의회 의원	게리트 후이	<ul style="list-style-type: none"> 이주의 장애물 완화로 미숙련노동자를 데려올 것이며, 이들은 독일의 사회보장제도에 안주할 것
	연방의회 의원	노르베르트 클라인베크 히터	<ul style="list-style-type: none"> 모든 사람이 들어올 수 있지만 누구도 쫓겨나지 않게 하는 법임 사회화되지 않고 자격이 없으며 통합되지 않는 사람들이 너무 많음
FDP	연방의회 의원	루카스 쾰러	<ul style="list-style-type: none"> 경제적 관점에서 이주국가가 되어야 함
좌파당	연방의회 의원	수잔네 페르슐	<ul style="list-style-type: none"> 인력부족은 임금이 낮고 노동조건이 형편없는 곳에서 일어남 이 법이 임금덫핑에 이용되어서는 안됨
	연방의회 의원	괴카이 이크볼르트	<ul style="list-style-type: none"> 산업계와 고용주들의 이익에 치우친 법임 회사의 임원, 관리자, 전문가만이 이 법의 혜택을 받을 것이며, 이는 이중적 이민정책으로 이어질 것
녹색당	연방의회 의원	콘스탄틴 폰 노츠	<ul style="list-style-type: none"> '경로변경'을 통해 이미 여기에 있는 사람이 전문 인력으로 일할 수 있는 기회를 얻을 것

□ 연방참사원 동의

- 연방참사원은 2023. 7. 7. 전문인력이주축진법에 대하여 동의함
- 「전문인력이주축진법」은 2023. 8. 18. 연방관보에 게재됨으로써(67) 2023. 11. 18.을 시작으로 2024. 3.과 2024. 6.에 단계적으로 시행되게 됨

67) BGBl. 2023 I Nr. 217.

나. 주요 내용

○ EU블루카드 취득 요건 완화(「체류법」 제18g조 신설): 2023년 11월 시행

- EU 블루카드 지침을 개정하기 위한 EU 지침(EU Directive 2021/1883)은 제3국 출신 고급인력의 EU 회원국 입국과 거주를 촉진하기 위하여 명확하고 투명한 통일적 제도를 확립하기 위하여 제정됨. 전문인력이주촉진법은 이를 독일 법제에 수용하기 위한 규정을 담고 있음
- EU 블루카드 제도는 제3국의 고급인력에게 발급하는 EU 역내 노동허가 제도로, 가족결합과 정주허가 취득 요건이 완화됨
- 기존에는 대학졸업자만 EU 블루카드를 취득할 수 대상이 있었으나 법 개정으로 대학졸업장 없어도 EU 블루카드를 취득할 수 있는 길이 열림
- 법 개정으로 일반적 직업군에서 EU 블루카드를 받기 위한 최소 소득요건을 연간 사회보험료 산정의 기준이 되는 소득상한선의 50%(2023년 기준 연간 4만3800유로)로 낮추고, 인력이 부족한 직업군은 45.3%(2023년 기준 연간 39,682.80유로)까지 낮추어 허용함⁶⁸⁾
- 인력부족 직업군(기존 수학, IT, 과학, 공학, 의학)을 다양한 분야로 확대함. 제조·광업·건설·물류 관리자, 정보통신기술서비스 관리자, 보육이나 의료서비스 등의 전문관리자, 의사, 치과의사, 약사, 간호사, 조산사, 교육인력 등이 추가됨⁶⁹⁾

68) Alberto Povendano Peramato, Das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz im Überblick, GÖRG Legal Update Arbeitsrecht(2023), S.2.



- IT 전문가의 경우 대학졸업장이 없더라도 해당 분야에서 3년 이상 일한 경력을 증빙할 수 있다면 EU 블루카드를 받을 수 있도록 함⁷⁰⁾
- EU블루카드 소지자의 단기 이동(「체류법」 제18h조 신설): 2023년 11월 시행
 - 다른 EU 회원국에서 발급된 EU 블루카드 소지자는 연방노동청의 비자나 노동허가 없이 독일에 입국해 최대 90일까지 취업과 직접적 관련이 있는 경제활동을 할 수 있음
- EU블루카드 소지자의 장기 이동(「체류법」 제18i조 신설): 2023년 11월 시행
 - 다른 EU 회원국에서 발급한 EU 블루카드를 소지하고 12개월 이상 체류한 경우 비자 없이도 독일에서 장기체류가 가능함. 이들은 독일 입국 후 외국인청에 독일 블루카드 발급신청을 해야 함
 - 이미 다른 EU 회원국에서 가족과 함께 거주하고 있는 EU 블루카드 소지자는 가족결합권이 부여됨. 이들 가족이 국적 때문에 비자가 필요 하더라도 EU 블루카드 소지자의 가족구성원으로 독일 입국과 체류가 가능
 - 독일에서 체류허가가 발급되면 충분한 거주공간(「체류법」 제29조 제1항 제2호), 충분한 생계요건(「체류법」 제5조 제1항 제1호)이 적용되지 않음

69) Bundesregierung, Liste der Engpassberufe gemäß §18g Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AufenthG, (www.make-it-in-germany.com/fileadmin/1_Rebrush_2022/a_Fachkraefte/PDF-Dateien/3_Visum_u_Aufenthalt/2023_Engpassberufe_DE.pdf). (검색일: 2023. 11. 28.)

70) Bundesregierung, Das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz auf einen Blick, (www.make-it-in-germany.com/de/visum-aufenthalt/fachkraefteeinwanderungsgesetz). (검색일: 2023. 11. 29.)

○ 전문인력에 대한 체류허가 요건 완화: 2023년 11월 시행

- 직업경력 있는 전문인력(「체류법」 제18a조)과 대학학위 있는 전문인력(「체류법」 제18b조)에 관한 규정이 두 가지 측면에서 개정
- 첫째, 모든 조건을 충족하는 전문인력은 체류허가를 요구할 권리가 있음. ‘체류허가가 부여될 수 있다.’는 표현이 ‘부여된다.’로 변경
- 둘째, 전문인력은 자신이 취득한 직업자격이나 대학학위와 관련된 직종에서 일자리를 구해야 했으나, 이러한 제한이 사라짐. 단, 의사, 간호사, 교사, 변호사, 자영업을 하는 특정 수공업의 마이스터 등 규제직종은 제외⁷¹⁾

○ 외국 직업자격 인정을 위한 체류허가 기간 연장: 2024년 3월 시행

- 외국에서 취득한 직업자격 인정을 위해 독일에 체류할 수 있는 최초 기간이 18개월에서 24개월로 확대됨(「체류법」 제16d조 제1항). 이후 12개월에서 3년까지 기간을 연장 가능
- 기존에는 독일 입국 전 자격 인정을 위한 절차를 시작하거나 부분적 인정이 필요했으나, 법 개정으로 고용주와 전문인력 간 파트너십을 통해 전문인력이 독일에 입국한 후 자격인정을 위한 절차를 시작하는 것이 가능해짐(「체류법」 제16d조 제3a항). 파트너십을 위해 고용계약과 2년의 직업훈련 또는 대학 학위는 필요

○ 실무경력자를 위한 특별규정: 2024년 3월 시행

- 개정된 취업규정 제6조를 통해 외국인이 독일에서 직업자격을 인정

71) Bundesregierung, Das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz auf einen Blick, www.make-it-in-germany.com/de/visum-aufenthalt/fachkraefteeinwanderungsgesetz(검색일: 2023. 11. 29.)



받지 못하더라도 독일에서 체류허가를 받을 수 있게 됨

- 최소 2년의 훈련기간을 거쳐 국가가 인정하는 직업자격이나 대학학위를 취득하였으며, 최근 5년 이내에 최소 2년의 실무경력이 있으며, 사회보험료 산정 기준이 되는 소득상한선의 45%에 해당하는 급여를 받아야 함
- 정보통신기술 분야의 전문인력은 직업자격이나 대학졸업에 대한 국가인증이 필요하지 않음

○ 전문인력을 위한 정주허가(Niederlassungserlaubnis): 2024년 3월 시행

- 전문인력이 3년(기존 4년)이면 정주허가를 취득할 수 있도록 함
- 독일에서 대학이나 직업교육을 마친 전문인력이라면 정주허가 취득기간이 2년으로 단축될 수 있음
- EU 블루카드 소지자의 경우 27개월이면 정주허가를 취득할 수 있음. 충분한 독일어능력이 있다면(B1) 21개월로 단축

○ 전문인력의 가족결합 완화: 2024년 3월 시행

- 특정 전문인력의 배우자와 미성년 자녀를 독일로 이주시키기 위하여 충분한 생활공간을 확보해야 한다는 요건이 삭제됨. 전문인력의 배우자도 정주허가 대상이라면 2024. 3. 1. 이후 정주허가를 처음 받는 경우 그들의 부모도 불러올 수 있음

○ 대학생 및 직업훈련생의 취업: 2024년 3월 시행

- 외국인 대학생에게 허용된 취업시간이 연간 120시간에서 140시간으로 확대

- 고등교육을 받으려는 제3국적자의 입국과 체류가 가능하며, 교육받을 기관을 찾는 동안 주당 20시간 노동이 가능

○ 구직을 위한 기회카드(Chancenkarte) 도입: 2024년 6월 시행

- 독일에 입국한 후 일자리를 찾는 이민자들에게 주어지는 점수제 기반의 체류허가 제도 도입(「체류법」 제20a조, 20b조 신설)
- 확실한 직장을 구하지 못했으나, 독일 노동시장에서 일할 수 있는 잠재력을 가진 외국인 노동력을 위하여 도입
- 개정 「체류법」 제18조 제2항의 전문인력은 다른 조건 없이 기회카드를 받을 수 있음
- 그밖에 다른 신청자들은 해외 대학 학위나 2년 이상의 직업 자격을 입증하거나, 독일해외상공회의소의 직업인정을 받았다면 기회카드를 받을 수 있음. EU공통언어표준등급(CEFR) A1 수준의 독일어능력 또는 B2 수준의 영어능력이 기본조건으로 요구
- 그밖에 능력, 언어능력, 직장경력, 연령, 독일과의 관계, 파트너나 배우자 동반 가능성 등이 점수에 산정되며, 6점 이상 획득해야 함
- 기회카드 소지자는 독일에 체류하는 동안 주당 최대 20시간 근로 및 2주의 고용 가능
- 기회카드는 최대 1년의 기간 동안 발급되며, 추가적으로 2년간 연장될 수 있음

○ 서발칸반도규정: 2024년 6월 시행

- 알바니아, 보스니아, 헤르체코비나, 코소보, 몬테네그로, 북마세도니아, 세르비아 국적의 외국인은 독일에서 규제 직종을 제외한 모든



직종에서 취업할 수 있음

- 2023년말 폐지되는 한시규정이었으나, 「전문인력이주촉진법」을 통해 무기한 연장됨
- 2024년 6월부터 매년 5만 명 노동 허가

3.3 소결

- 「전문인력이주법」의 의의는 고학력이 아니더라도 공인된 자격을 갖춘 기술인력이 독일로 들어올 수 있는 길을 확대했다는 것
- 기존 독일의 이민정책이 대학졸업자와 고급인력에 집중되었다면, 직업 교육을 받은 숙련기술자에게도 독일 체류 및 노동시장 접근의 문을 확대
- 한국도 기술과 자격을 갖춘 기술인력이 국내 노동시장에 접근하고 장기간 체류할 수 있도록 ‘전문인력’의 범주를 넓게 설정하는 것이 필요해 보임
- 해당 법령의 내용과 더불어 지적되는 문제는 행정절차에 복잡하고, 지나친 시간이 소요된다는 것임. 이러한 문제를 해결하기 위한 신속절차 규정을 마련하긴 했으나 기대에 미치지 못함
- 2020년 「전문인력이주법」의 시행과 거의 동시에 코로나19가 발발하면서 해당 법률 시행의 효과가 제대로 확인되지 못한 점은 아쉬운 점임
- 외국인의 이주와 외국인에 대한 노동시장 개방은 국민의 삶과 사회 전반에 큰 영향을 미치는 사안인 만큼 면밀한 분석과 공감대 확대를 위한 노력이 필요함

04

결론-시사점

4.1 한국의 현황

□ 노동인구 감소와 노동시장 변화

- 노동가능인구의 감소-고령화 및 저출산
- 저숙련노동시장 노동력 공급부족-노동환경 및 임금 문제
- 전문기술분야 노동력 부족-법제도 및 기반조성 부족

□ 외국인 노동력 공급 현황

- 외국인 저숙련노동자(단순노무) 공급(E-9, E-10) 편중
 - 산업연수생 및 고용허가제 도입 당시 저숙련 노동시장에 편중
 - 사업장 일할 환경 열악, 저임금, 복리후생 미흡 발생
 - 사용자들의 외국인 노동자 처우에 대한 인식이 낮음
 - 고용허가제로 인하여 숙련노동자 계속 고용 불가능



〈표 4-1〉 취업자격체류외국인 업무유형별 현황

(단위: 명)

구분	총계	전문인력	단순기능인력	기타
취업자격 체류외국인	523,447	67,355	452,291	3,801

자료: 법무부 출입국·외국인 정책본부 통계월보(2023.10: 32)

- 전문인력과 단순 기능인력 간 현저한 불균형
- 전문인력 외국인 노동자 절대 수 부족

〈표 4-2〉 전문인력 취업자격 외국인 현황

(단위: 명)

총계	단기취업 (C-4)	교수 (E-1)	회화지도 (E-2)	연구 (E-3)	기술지도 (E-4)	전문직업 (E-5)	예술흥행 (E-6)	특정활동 (E-7)
67,355	4,213	1,931	14,058	4,001	204	226	4,714	38,008

자료: 법무부 출입국·외국인 정책본부 통계월보(2023.10: 32)

- 전문인력 노동자 특정 분야 편중
- 회화지도가 대부분(STEM 분야 현저히 부족)
- E-7은 전문인력이라기보다는 숙련노동인력

〈표 4-3〉 단순기능인력 및 기타

(단위: 명)

총계	계절근로 (E-8)	비전문취업 (E-9)	선원취업 (E-10)	방문취업 (H-2)	관광취업 (H-1)
456,092	19,732	306,883	20,493	105,183	3,801

자료: 법무부 출입국·외국인 정책본부 통계월보(2023.10: 32)

〈표 4-4〉 2024년 업종별 E-9 도입 계획 인원

(단위: 명)

구분	총계	제조업	조선업	농축 산업	어업	건설업	서비스업	탄력배정
총계	165,000	95,000	5,000	16,000	10,000	6,000	13,000	20,000
'23 대비 증감	+45,000	+16,500	+2,600	+1,050	+2,380	+2,780	+10130	+9,500

자료: 외국인력정책위원회, 2024년 외국인력 도입·운영계획; 고용노동부 보도자료(2023. 11. 27.).
https://www.moel.go.kr/news/enevs/report/enevsView.do?news_seq=15860(2023. 11. 28 방문)

- 전문인력 도입이라기보다는 국내 부족 인력 도입계획에 불과
- 체계적 전문인력 도입방안 부재

○ 외국국적동포 노동력(F-4, H-2)

- 외국국적동포 노동력 부문별 현황 파악 미흡
- 외국국적동포 전문능력 현황 조사 부재
- 재외동포 체류자격(F-4) 외국국적동포와 차별 존재

〈표 4-5〉 취업활동 제한을 받지 않는 자격 체류외국인 현황

(단위: 명)

구분	총계	거주 (F-2)	재외동포 (F-4)	영주 (F-5)	결혼이민 (F-6)
취업활동제한을 받지 않는 자격 체류 외국인	909,221	52,437	531,427	183,725	141,632

자료: 법무부 출입국·외국인 정책본부 통계월보(2023.10: 33)

- 제외동포 및 결혼이주자가 대부분을 차지하는 것으로 추정
- 전문인력으로 분류하기 어려움
- 취업 및 창업 통계자료가 부족



〈표 4-6〉 방문취업자(H-2) 현황

(단위: 명)

구분	총계	연고방취 (H-2-1)	자진방취 (H-2-3)	연수방취 (H-2-4)	추첨방취 (H-2-5)	변경방취 (H-2-6)	만기방취 (H-2-7)	기타방취 (H-2-9)
총계	105,183	425	169	8	23,347	2,248	76,885	2,101

주. 유학방취(H-2-2)는 0명이어서 표에서 삭제함

자료: 법무부 출입국·외국인 정책본부 통계월보(2023.10: 33 일부 편집)

- 외국인고용법상 특별고용허가제 대상으로서 외국국적동포
- 법령에 따른 종사가능 업종이 지정되어 있으나 전문인력으로 보기 어려운 분야가 대부분임

〈표 4-7〉 특정활동(E-7) 유형별·국적별 현황

(단위: 명)

국적별 유형별	총계	중국	베트남	네팔	미국	인도	기타
전체 (직종)	37,015	7,683	6,819	2,974	1,442	1,391	16,706
전문인력 (67개)	10,269	932	1,544	103	1,438	801	5,451
준 전문인력 (9개)	8,242	6,588	162	416	4	337	735
일반기능 인력 (8개)	6,688	105	2,567	23	0	253	3,740
숙련기능 인력 (3개)	11,816	58	2,546	2,432	0	0	6,780

자료: 법무부 출입국·외국인 정책본부 통계월보(2023.10: 34)

- 중국 등 특정 국가출신 노동력 편중
- 중국의 경우 특별고용허가제 대상이 대부분

- 그 밖의 국가는 저숙련(E-9)에서 숙련(E-7)으로 변경이 대부분
- 전문인력은 전체 27.7%에 불과
- 외국인 숙련노동자 부족
 - 고용허가제는 저숙련 노동시장 분야에 국한 운영
 - 숙련수준 도달 후 귀환 강제
 - 숙련노동 전환 및 정주유인을 위한 적극적 제도 필요
- 외국인 전문노동인력의 부족
 - 단순 노무시장 중심 외국인노동력 공급방식으로 인한 한계
 - 전문노동인력과 숙련노동인력 구분 불명확
 - 전문, 고급전문인력 필요 분야 실태조사 미흡
 - 유학생집단, 외국전문자격 인력 유인책 부재
 - 정주를 유도할 수 있는 적극적 체류정책과 결합 필요
- 외국인노동력 공급 관련 문제
 - 외국인 노동자 정주방지-강력한 순환형 노동정책
 - 사용자의 숙련노동자 수요충족 불가능: 고용생산성 저하
 - 미등록 외국인노동자 증가 원인: 사업장 이탈 및 귀국거부
 - 출국만기보험 노동자의 권리 침해가능성
 - 일할 환경문제-고용허가제
 - 고용허가제 입국 외국인 노동자의 노동권 침해 가능성 고조
 - 국제규범 및 근로기준법 위반 소지



- 사업장 변경제한 제도의 위헌성
- 전문인력 노동자 유입요인 미흡
 - 저숙련 노동자 유입 중심의 외국인 노동시장과 정책
 - 전문인력수요 분야 조사 미흡
 - 전문인력 체류 및 정주 유입요인 미흡: 급여, 언어, 자녀 교육, 주거 등
 - 숙련노동인력(E-7)과 전문노동인력 구분이 불명확함
- 유학생 정주방안 미흡
 - 유학생 졸업 후 정주 유인 부족
 - 경제계와 대학 간 소통 미흡
 - 유학생 집단에 대한 이주당국의 인식 부족
- 외국인 노동자관리와 체류관리 부정합
 - 정주방지 중심에 기초한 외국인 노동자 도입제도의 한계
 - 숙련 노동자 장기체류 및 정주를 위한 체류관리 미흡
- 외국인 노동자에 대한 내국인의 부정적 인식 내재
 - 외국인 중심의 사회통합프로그램 및 다문화 교육
 - 내국인에 대한 교육과 인식개선 노력 미흡

〈표 4-8〉 외국인 취업자에 대한 인식조사

(단위: 명, %)

인식정도별	전체	중졸 이하	고졸	전문대졸	대졸 이상
(1) 일자리 위협					
전혀 그렇지 않다	2.7%	1.3%	2.3%	1.6%	4.1%
별로 그렇지 않다	28.3%	15.2%	26.2%	28.8%	34.9%
보통이다	36.1%	26.7%	36.6%	41.9%	35.3%
대체로 그렇다	29.1%	48.7%	31.0%	24.5%	22.9%
매우 그렇다	3.8%	8.0%	3.8%	3.2%	2.9%
사례 수	4,000명	441명	1,546명	698명	1,312명
(2) 경제적 손실					
전혀 그렇지 않다	2.3%	0.7%	2.6%	1.9%	2.6%
별로 그렇지 않다	23.8%	14.4%	22.5%	20.7%	30.3%
보통이다	40.1%	38.6%	36.2%	46.1%	41.9%
대체로 그렇다	28.9%	36.2%	34.2%	25.8%	21.6%
매우 그렇다	5.0%	10.1%	4.5%	5.4%	3.7%
사례 수	4,000명	441명	1,546명	698명	1,312명

자료: 여성가족부. 2018. 「국민다문화수용성조사」

- 저학력일수록 외국인노동자에 대한 부정적 인식이 상대적으로 높음
- 전문인력 도입에 대한 조사결과 부재

4.2 시사점

가. 일반론

- 독일의 경험과 한국의 경험을 비교한 후 시사점 도출
- 한국 사회의 지속가능을 위한 경제적 기반으로서 외국인 노동력 공급
관련 법제 대안 모색
- 노동력의 질적 수준과 내용에 따른 도입 법제의 세분화 필요



- 정주화가능성 대비 법제 개선과 정책개발 필요
- 가족결합, 영주제도 및 국적제도에 대한 재검토
- 사회통합프로그램 개선
- 내국인의 외국인노동자에 대한 인식개선 노력

나. 시사점

□ 독일 전문인력 도입

○ 노동이주는 노동시장 발전에 연계됨

- 국가의 노동이주 통제의 기초는 자국 내 노동시장 상황
- 노동이주 법제는 실용주의적 근거를 가짐
- 종합적인 이주법 제정
- 합리적이고 차별화된 이민관리 시스템 개발
- 영주권 이니시어티브 이후 국가별 쿼터는 사용되지 않음
- 전문인력의 경우 내국 경제수요보다는 전문인력 외국인의 한국 입국 및 정주 희망 의사가 더욱 중요한 요소
- 전문인력(숙련인력 포함) 이주는 소득수준보다는 고용계약, 자격증(수준), 언어능력 기준이 주요 수용 요건

□ 한국 전문인력 도입을 위한 독일 사례 시사점

○ 외국인 노동력의 질적 개선

- 전문인력 개념 정의를 통한 정책의 명확화 필요

- 외국인노동자의 전문자격·숙련 정도에 따른 차별적 정책 수립
 - 숙련노동과 구별 및 전문인력의 등급(고급, 일반) 구분과 정책단계 세분
 - 저숙련노동자에서 전문노동인력으로 도입 대상 전환
 - 국내 유학생 학술전문인력 활용방안 확대
 - 외국학위 인정 및 외국학위자 유치를 위한 방안마련: 체류 연계
 - 국내 부족 전문 분야 수요조사
 - 입국희망 외국전문인력 정보망 및 경제계와 네트워크 구축
- 예) <https://www.make-it-in-germany.com> 참조
- 외국인 노동자 정주화 대비 법제 및 정책 수립
 - 외국인 노동자 도입과 체류 관련 법제 정비
 - 전문인력 외국인 노동자 법제와 단순기능인력 도입 법제 구분
 - 전문인력도입을 위한 별도의 법률 제정 필요
 - 체류법제를 기초로 한 외국인노동자 관련 법제 정비
 - 외국인 노동자 관리 및 체류관리 컨트롤 타워
 - 전문인력 외국인 노동자 가족결합, 영주제도 및 국적제도 정비
 - 전문인력 외국인 노동자 우선 입국 및 체류 지원
 - 외국인 노동자에 대한 입법자 및 내국인 인식개선 의무화 법제 마련
 - 사회통합과 공존을 위한 법제
 - 외국인 노동자 대상 한국어교육: 사용자의 협력 전제



- 내국인의 외국인노동자에 대한 인식개선을 위한 국가의 노력
- 사회통합프로그램의 다양화 및 내실화
- 내국인(사용자 포함) 대상 사회통합프로그램 개발
- 사회복지, 교육체계, 주택공급 등 수요 증가에 대한 대비가 필요

참고문헌

- 권형진. 2014. “통일 이후 독일 이민정책의 변화.” 『통일인문학』. 57: 125-160.
- 김영민. 2022. “고숙련 전문인력 수급 분석과 산업인력정책 시사점.” 『산업경제』. 280: 32-41.
- 김주영. 2022.8. 「생산연령인구 감소 시대의 외국인 전문숙련인력 유치 제도 개선에 관한 연구」. 산업연구원 정책자료.
- 박명선. 2007. “독일 이민법과 통합정책의 외국인 차별에 관한 연구.” 『한국사회학』. 41(2): 271-303.
- 박진우. 2022. “제3국 전문인력의 유치와 관련된 독일 이민정책의 주요 현안과 동향-전문인력이민법을 중심으로.” 『독어독문학』. 163:91-116.
- 법무부. 2023.10. 「출입국·외국인 정책본부 통계월보」.
- _____. 2014. 「한국의 재정착 난민 도입방안을 위한 공청회 자료집」.
- 이보연. 2020. “독일 노동이주법제 현황-2020년 3월 1일 시행 전문인력이주법(FEG)을 중심으로.” 『법학논총』. 44(1): 559-588.
- Bettina Offer and Gabriele Mastmann. 2022. “Wie Endlich den Gordischen Knoten der Fachkräftemigration Lösen?” *ZRP*.
- Bundestag, *Weiterentwicklung der Fachkräfte-Einwanderung im Bundestag beraten*.



- Alberto Povendano Peramato. 2023. Das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz im Überblick. GÖRG Legal Update Arbeitsrecht.
- Andreas Siegert. 2023. “Das weiterentwickelte Fachkräfteeinwanderungsgesetz: Auf sand gebaut-Ohne “Wumms” und erfolgsaussicht.” *ZAR*.
- BAMF. 2022. *Migrationsbericht 2021*.
- Bundestag. Fachkräfteeinwanderungsgesetz Schritt in Richtige Richtung.(www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2019/kw23-pa-inneres-fachkraefte-644166#).(검색일: 2023. 11. 20.).
- Bundesregierung. Das Neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz auf Einen Blick.(www.make-it-in-germany.com/de/visum-aufenthalt/fachkraefteeinwanderungsgesetz).(검색일: 2023. 11. 29.).
- _____. Das Neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz auf Einen Blick.(www.make-it-in-germany.com/de/visum-aufenthalt/fachkraefteeinwanderungsgesetz).(검색일: 2023. 11. 29.).
- _____. Liste der Engpassberufe Gemäß §18g Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AufenthG.
- Bundestag. Kritik an Plänen zur Fachkräfteeinwanderung aus Nicht-EU-Staaten.
- _____. Einwan - derung in den Deut - schen Arbeits - markt Neu geregelt.(www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2019/kw23-pa-inneres-fachkraefte-644166).(검색일: 2023. 12. 17.).
- _____. Fachkräfteeinwanderung: Zu Lange Verwaltungs - verfahren.(www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2023

- /kw17-de-fachkraefteeinwanderung-943936).(검색일: 2023. 11. 26.).
 _____. Gesetzentwurf zur Fachkräfte - einwanderung angenommen.
 (www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2023/kw17-de-fa-
 chkraefteeinwanderung-943936).(검색일: 2023. 12. 17.).
- Christine Langenfeld. 2020. Einwanderungsrecht in Deutschland–E-
 ntwicklungslinien, Konzeptionelle Grundentscheidungen und
 Offene Frage. ZAR.
- Die Bundesregierung. Kabinett Beschließt Eckpunkte. Mehr Fachkr-
 äfte aus Drittstaaten Gewinnen.(www.bundesregierung.de/breg-
 -de/suche/fachkraefteeinwanderungsgesetz-2146480).(검색일:
 2023. 11. 26.).
- Eugenie Becker et al. 2023. Entwicklung der Fachkräftemigration
 und Auswirkungen des Beschleunigten Fachkräfteverfahrens.
 BAMF. Forschungsbericht 45.
- Heinz Kühn, ed., 1979. Stand und Weiterentwicklung der Integratio-
 n der Ausländischen Arbeitnehmer und Ihrer Familien in der
 Bundesrepublik Deutschland. Memorandum des Beauftragten
 der Beundesregierung, Bonn.
- Holger Kolb. 2022. “Punktesystem Ante Portas–ErwerbsmigRationsr-
 echt Überlegungen zur Weiterentwicklung in der Anstehenden
 Legislaturperiode.” ZRP.
- Johannes Graf. 2020. *Monitoring zur Bildungs-und ErwerbsmigRati-
 on: Erteilung von Aufenthaltstiteln an Drittstaatsangehörige.*
 BAMF Jahresbericht 2022.

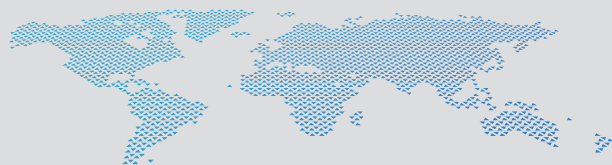


- Julia Uznanski. 2023. “Die Fachkräftesäule des Gesetzes zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung—“good on paper”?” *ZAR*.
- Klaus Barwig. 2014. “Ein Halbes Jahrhundert Arbeitsmigration Nach Deutschland—Ein Halbes Jahrhundert Familiennachzug.” *ZAR*.
- Roland Conrad and Ulrike Hornung. 2020. “Die Entwicklung des Rechts der Arbeitsmigration in der Bundesrepublik Deutschland.” *ZAR*.
- Roland Conradt and Dr. Ulrike Hornung. 2020. Die Entwicklung des Rechts der Arbeitsmigration in der Bundesrepublik Deutschland. *ZAR*.
- Ruben Fiedler. 2023. “Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung—Eine Herausforderung für die Praxis.” *NVwZ*.
- Sebastian Klaus. 2021. Der Begriff “Beschäftigung” in Fällen der Erwerbsmigration—Teil I: Grundlagen und sozialversicherungsrrechtliche Perspektive. *ZAR*.
- Sebastian Klaus & Holger Kolb. 2023. “Beschäftigung Nicht nur für Fachkräfte: Das Gesetz und die Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung.” *ZAR*.
- Winfried Kluth. 2019. “Der Migrationspakt und Seine Leitlinien für die Bessere Ordnung und Ermöglichung der Fachkräftemigration.” *ZAR*.
- _____. 2019. “Next Steps: Die Gesetze des Migrationspakets 2019 folgen jeweils eigenen Pfaden.” *NVwZ*.

- www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2019/kw23-pa-innere-s-fachkraefte-644166(검색일: 2023. 11. 20.)
- www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2023/kw17-de-fachkraefteeinwanderung-943936(검색일: 2023. 11. 26.).
- www.make-it-in-germany.com.
- www.make-it-in-germany.com/fileadmin/1_Rebrush_2022/a_Fachkraefte/PDF-Dateien/3_Visum_u_Aufenthalt/2023_Engpassberufe_DE.pdf.(검색일: 2023. 11. 28.).
- www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=15860(검색일: 2023. 11. 28).
- www-genesis.destatis.de.

독일 외국인력 관련 법제의 역사적 변천과 한국 입법과정에 관한 시사점 연구

A Study on the Historical Transition of German Foreign Human Resources and
its Implications for the Korean Legislative Process



9 791191 390551

ISBN 979-11-91390-55-1