

독일 : 노동력 부족 현상과 대응방안

강하림 (독일 하이델베르크대학교 법학 박사과정)

■ 머리말

독일 노동시장은 전반적인 안정세에도 불구하고 산업부문에 따라 인력부족 현상이 두드러지는 특징을 보인다. 특히 베이비부머 세대의 은퇴와 맞물린 고령화 가속화는 전문인력 확보와 미래 성장동력 유지에 심각한 우려를 낳고 있다. 정부와 기업은 인력부족 현상을 완화하기 위해 국내외의 잠재력을 활용하는 방안에 대해 논의하고 있다. 이 글에서는 최근 독일 노동시장에서 나타나는 인력부족 현상과 현재 제시되고 있는 대응책들을 살펴본다.

■ 독일의 노동력 부족 현황

전문인력 부족 현상의 심화

독일경제연구소(IW)의 2023년 4월 조사에 따르면 2022년 한 해 동안 전국적으로 63만 개 이상의 일자리가 자격요건을 갖춘 지원자를 구하지 못해 공석으로 남았다. 이는 전문기술인력이 필요한 분야에서 노동자 부족 문제가 심각한 상황을 보여주는 지표로, 기술인력 부족 현상은 특히 보건, 사회, 교육 및 유아 돌봄 분야와 건설 등 기술 분야에서 뚜렷하게 나타났다.¹⁾

1) Tagesschau, "IW-Chef Hüther fordert längere Arbeitszeiten", 2023.7.18.

한편 최근 독일노동청은 총 1,200개의 직업분류 중 200개의 직업에서 인력부족을 겪고 있다고 밝혔다. 이는 2022년 조사 결과와 비교해 52개가 증가한 것으로, 조사 이래 가장 많은 부족직업군(Engpassberufe)을 기록했다. 특히 간호 및 IT직업군²⁾과 같은 기존의 부족직업군뿐만 아니라 요식업 및 숙박업, 금속 가공, 버스 운전을 포함한 다양한 직업군에서 인력부족 문제가 나타나는 것으로 조사되었다. 또한 이 조사에서 기술직업군 구직자 중 부족직업군의 구직자는 26%뿐인 것으로 나타나 현재 노동시장에서 수요와 공급 사이에 얼마나 큰 불균형이 있는지를 보여준다.³⁾

직업교육(Ausbildung)의 쇠퇴

독일 인력부족 현상의 주요 원인 중 하나는 전통적으로 기술인력 공급을 담당해온 직업교육을 받은 인구의 비율이 크게 감소한 것이다. 2022년 25~34세 청년 중 직업교육을 수료한 비율은 38%에 그쳤는데, 이는 2015년 51%에서 큰 폭으로 감소한 것이다. OECD가 발간한 연간 국가별 교육비교자료(Bildung auf einen Blick)에 의하면 독일의 직업교육 수료 비율 감소폭은 OECD 회원국 중 가장 컸다.⁴⁾

독일연방상공회의소(DIHK)의 조사 결과, 응답 기업 중 47%가 기술교육 자리에 지원자가 미달했으며, 37%는 단 한 명의 지원자도 없었다고 응답했다.⁵⁾ DIHK는 이러한 현상이 일차적으로 인구구조 변화에 기인한다고 보며, 기술교육생의 감소가 장기적으로 해당 분야의 전문인력 부족으로 이어질 것을 우려하고 있다. 기술 교육 및 훈련이 이루어지지 못하는 문제는 특히 요식업과 소매업에서 두드러지는 것으로 나타났다.⁶⁾

2) 독일 IT 분야에서는 2022년에 약 6만 8천 개의 공석이 발생해 2010년 이후 최고 수준을 기록했다지만, 해당 분야의 실업자는 약 2만 7천 명에 불과해 수요와 공급 간 불균형이 크다. 특히 고급기술 분야로 분류되는 자율주행 자동차, 인공지능, 사이버 보안 등에서 전문가 부족 문제가 두드러진다. Spiegel, "Fachkräftemangel: Die Not der IT-Branche ist so groß wie nie", 2023.6.8.

3) Tagesschau, "Fachkräfte in jedem sechsten Beruf knapp", 2023.6.2.

4) Deutschlandfunk, "Ohrfeige für das deutsche Bildungssystem", 2023.9.12.

5) 이 조사는 온라인 설문으로 이루어졌고 약 1만 4천 개 기업이 참여했다.

6) Tagesschau, "Viele Ausbildungsplätze bleiben unbesetzt", 2023.8.23.

■ 대응방안의 논의

개요

독일이 직면한 인력부족 현상은 앞으로 더욱 가속화될 것으로 예상된다. 이에 그 심각성이 있다. 노동시장 및 직업연구소(IAB)는 인력부족 현상에 대한 적절한 대응이 이루어지지 않을 경우 2035년까지 노동시장에서 약 700만 명의 노동력이 사라질 수 있다고 경고해 왔다. 엔초 베버 소장은 베이비붐 세대의 은퇴가 노동시장에서 대규모 인력 상실을 초래할 것으로 예상되는 만큼, 이러한 추세를 멈추려면 현재 활용되지 않은 잠재력을 이용한 모든 수단을 동원해야 한다고 강조한다.⁷⁾ 최근 정부와 기업, 전문가들은 아래 소개하는 바와 같이 다양한 관점에서 인력난에 대한 대응책을 논의하고 있다.

해외인력 유치

해외인력 유치의 필요성

독일 노동시장은 오래전부터 국내 인력부족 현상을 완화하기 위해 국외의 잠재력을 활용해 왔다. 그동안 유럽 국가에서 온 기술인력이 부족직업군의 인력 확충에 기여해 왔으나, 최근에는 독일 이외의 유럽 국가들에서도 고령화가 빠르게 진행되어 유럽 출신 기술인력에 더 이상 의존하기 어려워졌다. 독일 정부의 자문위원회를 이끄는 경제학자 모니카 슈니처는 독일이 노동시장 경쟁력을 유지하려면 연평균 150만 명의 해외전문인력이 필요하다고 본다.⁸⁾

해외인력 유치 현황

2023년에 후베르투스 하일 노동부 장관은 해외 노동자 유치를 위해 현지 유치방문(Werbe-tour)을 수회 진행하며, 신속한 비자 처리를 약속하기 위해 외무부 장관과 동행하는 등 적극적

7) WirtschaftsWoche, "IAB: 2060 über fünf Millionen Arbeitskräfte weniger in Deutschland", 2023.5.5.

8) Süddeutsche Zeitung, "Schnitzer: Deutschland braucht 1.5 Millionen Zuwanderer", 2023.6.3.

인 행보를 보였다. 주요 목적지는 인도, 브라질 등 인구 고령화에서 비교적 자유로운 비유럽 지역에 집중되었고, 인력 유치 분야는 국내 부족직업군인 간호 및 기술직군이다.⁹⁾

독일은 연방노동청 차원에서 비EU 회원국의 간호 및 요양인력을 유치하기 위한 트리플 윈 프로그램(Triple Win Programm)을 운영하고 있으며, 2022년에는 브라질과 간호사, 수공업, 엔지니어 및 IT 직업군의 인력중개 계약을 맺기도 했다. 베를린의 샬리테(Charité) 대학병원은 지난 4년간 브라질, 콜롬비아, 멕시코, 인도네시아 출신의 간호사 약 640명을 채용하며 성공적인 해외 노동자 영입 사례로 평가받고 있다.¹⁰⁾

전문인력이주법 제정

독일 정부의 해외인력 유치 노력에도 불구하고 OECD 및 베어텔스만 재단(Bertelsmann-Stiftung)의 최근 연구에 따르면 독일은 이주 노동자가 선호하는 국가에서 중간 순위에 머무르고 있다. 이는 영어 또는 스페인어권 국가와 비교했을 때 높은 언어 장벽과 세금 부담 때문인 것으로 보이며, 독일이 다른 국가들에 비해 이민자 수용에 대한 태도가 부족한 점도 영향을 미치는 것으로 지적되어 왔다.¹¹⁾ 2019년 이후에는 고급 전문가의 이민이 감소하는 추세를 보이며 현대적인 이민법에 대한 요구가 더욱 높아졌다.¹²⁾

독일 연방의회는 2023년 6월 아시아, 아프리카 및 라틴아메리카 등 비EU 지역에서 노동력을 확보하기 위한 취지로 “전문인력 이민 활성화를 위한 법률(Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung)”을 통과시켰다.¹³⁾ 이 법은 독일 이주를 희망하는 해외 노동자에게 가장 큰 장애물 중 하나인 “독일 외에서 취득한 자격조건”의 인정 절차를 대폭 간소화하는 내용을 중점으로 한다. 또한 2012년부터 독일에서 사용되고 있는 전문인력 이주 프로그램인 “EU 블루카드”를 개선해 거주허가 발급을 위한 최저급여 기준을 낮추고 해당 노동자의 직장 변경, 가족 이주 및 EU 영주 허가를 더 쉽게 부여하도록 한다. 특히 IT 전문가에게 학위 없이도 다른

9) Tagesschau, “Wie Deutschland um Fachkräfte buhlt”, 2023.6.8.

10) Tagesschau, “Gelingt es, die Fachkräfte-Lücke zu schließen?”, 2023.7.7.

11) 독일은 특히 IT전문가 유치 경쟁에서 미국, 캐나다, 호주와의 경쟁에서 뒤처지는 것으로 평가된다.

12) Handelsblatt, “Deutschland ist für ausländische Akademiker und Unternehmer wenig attraktiv”, 2023.3.9.

13) 사회민주당, 자유민주당 및 녹색당 의원 388명이 개정안에 찬성했고, 기민·기사연합과 독일을 위한 대안당의 234명은 반대, 좌파당 31명은 기권했다.

자격을 증명할 수 있다면 블루카드를 받을 수 있는 혜택을 준다. 이 법은 2023년 11월, 2024년 3월 및 6월에 걸쳐 단계적으로 시행될 예정이다.¹⁴⁾

노동시간 유연화

일부 기업 및 지방자치단체는 인력부족 문제를 해결하기 위해 주4일 근무제와 같은 유연한 노동시간 모델을 도입하고 있다. 인력난 해소를 위한 방안으로는 노동시간의 연장안과 단축안이 모두 제시되고 있다.

노동시간 연장안

독일경제연구소(IW)의 미하엘 휴터 소장은 인력부족 현상에 대응하기 위해 노동시간을 늘려야 한다고 주장한다.¹⁵⁾ 그는 스위스와 스웨덴이 독일보다 연간 노동시간이 약 300시간 더 길다고 언급하며 이들의 모델에 따라 주당 노동시간 또는 휴가 규정 조정이 필요하다고 본다. 그는 최근 노동장소에 대한 제약이 사라지고 있는 것의 반대급부로 더 긴 노동시간을 정당화할 수 있다는 입장이다.

한편 휴터 소장은 독일 노동시장의 균형을 유지하기 위해 연간 150만 명의 이민자가 필요하다는 경제전문가들의 주장에 반대한다. 그는 “이미 올해(2023년)에도 연간 42억 시간의 노동력이 부족할 것으로 예상되며, 이는 우리가 이민으로 얻을 수 있는 수준을 넘는다.”라고 지적했다.¹⁶⁾ 노르트라인-베스트팔렌 금속전자산업연합 또한 국내의 노동력을 더 잘 활용하기 위해 임시로 주당 노동시간을 2시간 늘리는 안을 제안했다.¹⁷⁾

노동시간 단축안

인력난 해소를 위해 주4일제를 활용하거나 노동시간을 단축하는 안도 제시된다. 이는 노동

14) Tagesschau, “Wie Deutschland Fachkräfte anwerben will”, 2023.6.23.

15) Rheinische Post, “Eine Million Zuwanderer sind zu viel”, 2023.7.18.

16) 휴터 소장은 노동시간 연장 없이는 추후 몇 년간 최대 0.5~0.75%의 경제성장만이 가능하며, 반면 인플레이션율은 3~3.5%로 높아져 스태그플레이션이 발생하게 될 것으로 본다. Tagesschau, “IW-Chef Hüther fordert längere Arbeitszeiten”, 2023.7.18.

17) Tagesschau, “Zwei Stunden mehr Arbeit können nicht schaden”, 2023.6.19.

자에게 일과 삶의 균형을 제공하는 것이 궁극적으로 장기적인 경제성장과 노동시장 안정에 긍정적인 영향을 가져올 수 있다는 입장이다. 주 4일 노동은 이미 일부 사기업에서 시행 중인데, 2023년 6월부터 독일 지방자치단체인 멩겐(Mengen) 시에서 공공서비스 분야 최초로 주4일제를 도입해 화제가 되었다. 다만 멩겐 시의 공공노동자는 기존과 동일한 주당 노동시간을 4일로 나누어 근무한다.¹⁸⁾

은퇴 시기 연장

노동인구 감소는 현재 노동시장에 참여 중인 노동자의 은퇴 시기와도 밀접하게 관련되어 있다. 특히 조기은퇴를 가능하게 하는 “63세 퇴직연금” 제도가 숙련노동자로 하여금 노동시장을 빨리 떠나게 만들어 인력부족 현상을 악화시킨다는 비판이 있다.¹⁹⁾ 기독교민주당 옌스 슈판 부원 내대표는 이 제도를 즉시 폐지할 것을 요구하며, 이 제도가 잘못된 인센티브를 설정해 부의 낭비를 초래하고 미래 세대에 부담을 준다고 지적했다.²⁰⁾ 바덴 뷚르템부르크 주의 다날 바야즈 재무부장관 또한 독일이 현재의 번영 수준을 유지하는 동안 일반 연금 개시연령을 67세로 영구적으로 유지할 수는 없으며, 직업군에 따라 더 긴 노동시간을 점차적으로 허용해야 한다고 본다.

일부 경제전문가는 은퇴 시기를 기대수명에 맞추는 안을 제시한다. 이는 평균수명이 증가함에 따라 연금 개시연령이 자동으로 높아져야 한다는 주장으로, 평균수명이 1년 더 늘어날 경우 1년 중 3분의 2를 노동기간으로 할당하는 방식이 제안되었다.²¹⁾ 그러나 올라프 솔츠 총리는 연금 개시연령을 늦추는 데에 반대하는 입장을 분명히 하며 단시일 내 연금 개시연령이 늦춰질 가능성에 선을 그었다.²²⁾

18) Tagesschau, “Freitags bleibt das Rathaus dicht”, 2023.6.9.

19) 현행법상 연금 개시연령은 1964년 이전 출생자의 경우 65세부터 67세로 점진적으로 높아지며, 1964년 이후 출생자에게는 67세의 일반 연금 연령이 적용된다.

20) Spiegel, “Fachkräftemangel: Jens Spahn (CDU) will ‘Rente mit 63’ sofort abschaffen”, 2023.5.28.

21) Tagesschau, “Ökonomin will Renteneintritt an Lebenserwartung koppeln”, 2023.8.13.

22) Frankfurter Rundschau, “Neue Anhebung des Renteneintrittsalters? Olaf Scholz wird deutlich”, 2023.8.13.

인공지능 활용

인력부족 현상과 맞물린 독일 노동시장의 새로운 과제는 현재 급증하고 있는 AI의 활용이다. 후베르투스 하일 노동부 장관은 최근 업무에서의 적극적인 AI 활용을 장려하며 이를 정책적으로 구체화하겠다는 의사를 밝혔다. 그는 2035년까지 AI 응용 프로그램과 관련되지 않는 직업이 더 이상 존재하지 않을 것이라며, AI를 효과적으로 활용하면 건강하고 안전한 노동환경을 통해 인간 중심의 노동을 가능하게 할 수 있다고 본다. 이와 더불어 하일 장관은 미래 노동시장의 동향을 조사하기 위해 노동부 내 “디지털 노동사회 싱크탱크”라는 부서를 신설할 계획이며, 이 부서에서는 Horizon-Scanning이라는 인공지능 도구를 활용하여 약 2억 개의 텍스트 소스를 분석할 것이라고 밝혔다.²³⁾

국내 미실현 노동력 활용

일각에서는 독일의 인력부족 현상을 해소하기 위해 해외로 눈을 돌리는 것보다 국내의 잠재 노동력을 먼저 활용하는 방안을 모색해야 한다고 주장한다. 연방통계청 조사에 의하면 독일 내 15~74세 사이의 실직자 약 300만 명이 노동하기를 원하고 있음에도 구직하지 않고 있어 미실현 자산(Stille Reserve)으로 분류된다. 이들 중 57%는 여성으로, 육아지원 등 여성의 노동시장의 참여를 지원하는 정책이 시행될 경우 인력공급에 가시적인 효과를 가져올 수 있을 것으로 기대된다. 미실현 노동력은 2022년 비노동인구의 약 16%를 차지했다.²⁴⁾

■ 맺음말

그동안 고질적인 문제로 지적되어 온 독일 노동시장의 인력부족 현상은 베이비부머 세대의 은퇴를 앞두고 더욱 심화되고 있다. 노동시장의 장기적 안정과 지속적인 경제성장을 위해서는 노동인력을 확보하기 위한 종합적인 대책 수립이 반드시 필요하다. 현재 정책적 논의는 비EU

23) Tagesschau, “Arbeitsminister Heil will KI auf die Straße bringen”, 2023.9.5.

24) Tagesschau, “Drei Millionen Erwerbslose in der stillen Reserve”, 2023.9.5.

지역 기술인력 유치, 노동시간 유연화, 연금 개시연령 조정 및 AI 활용 등 다양한 관점에서 이루어지고 있다. 정부와 기업에는 국내외의 잠재력을 활용하여 인력부족 현상에 효과적으로 대응하기 위해 계속 노력할 것이 요청된다. **KLI**