

해 외 출 장 복 명 서

출 장 자	소 속	한국여성정책연구원	직 위	선임연구위원 연구위원	성 명	오은진 정가원
출장기간	2024년 5월 26일 - 6월 2일		출장지	독일		
출장목적	<input type="checkbox"/> 돌봄인력 부족 문제에 대응하기 위해 돌봄인력 양성에 관한 법(Pflegeberufegesetz)을 제정하여 관련 제도를 시행하고 있는 독일 연방정부의 정책사례를 검토 <input type="checkbox"/> 연방 직업교육훈련 기관(BIBB), 관련 연구기관(DIW), 기초자치단체 수준의 돌봄 거점기관(Pflegegestuetzpunkt) 등의 협업체계를 습득 <input type="checkbox"/> 해외출장 결과를 바탕으로 우리나라 사회서비스 돌봄인력의 확보와 사회서비스 일자리 질 제고 등 본 연구에서 제시하게 될 정책과제에 대한 시사점을 도출					
경비부담	D08-국외여비					
	방문기관 및 회의 참석자			회의내용		
독일 베를린	○ Pflegestuetzpunkte Berlin (Johanna Thalheim)			○ Pflegestuetzpunkte의 목적, 역사, 하는 일, 예산, 운영현황 및 한계, 해외 돌봄인력 활용의 문제점 등 파악		
	○ DIW (German Institute for Economic Research)			○ Gender care gap 관련 최신 연구 업데이트		
독일 본	○ ZAV (Marcel Schmutzler) - Bundesagentur fuer Arbeit/ Zentrale Auslands und Fachvermittlung (German Federal Employment Agency/International and Specialized Services)			○ ZAV의 해외인력 유치정책, 특히 해외에서 전문인력을 어떤 분야에서 어떤 과정을 통해 유입시키는지에 대한 설명 ○ 해외인력 유치를 위한 파트너십 체결 및 해외인력에 대한 검증, ‘Triple Win’ 프로젝트 등		
	○ BIBB (Peter Rechmann, Lena Dorin, Zoe Klein, Vira Bushanska, Carolin Boese) - Bundesinstitut fuer Berufsbildung (Federal Institute for Vocational Education and Training)			○ 돌봄관련 전문인력과 준전문인력에 대한 구분 및 자격요건, 최근 독일 직업훈련 및 교육에 있어서의 돌봄인력 부족에 대한 대응 노력 ○ 독일 내 해외유입 전문인력의 전문성 인증절차 및 인증기관 등		
독일 함부르크	○ KOTRA Hamburg (김영아 관장, 문기철 과장) - Korea Trade-Investment Promotion Agency			○ 독일 돌봄인력 현황 및 돌봄인력 양성에 관한 법에 대한 개괄 ○ 독일 돌봄인력 확보를 위한 비자정책 완화, 장기요양보험제도 운영 현황 등		

※ 세부내용은 별도 붙임

2024. 6. 10

출 장 복 명 자 : 오은진, 정가원

독일출장 보고서

1. 출장개요

- 과제명: 사회서비스 공급주체 다변화와 여성 일자리 고도화 전략 연구
- 출장지역: 독일 베를린, 본, 함부르크
- 출장자: (연구진) 오은진 선임연구위원, 정가원 연구위원
- 방문기간: 2024. 5. 26 - 6월 2일(6박8일)
- 비용부담: D08 사회서비스 공급주체 다변화와 여성 일자리 고도화 전략 연구-여비-국외여비

1) 목적

- ☐ 돌봄인력 부족 문제에 대응하기 위해 돌봄인력 양성에 관한 법(Pflegeberufegesetz)을 제정하여 대응하고 있는 독일 연방정부의 정책사례를 검토
- ☐ 연방 직업교육훈련 기관(BIBB), 관련 연구기관(DIW), 기초자치단체 수준의 돌봄거점기관(Pflegegepunkt) 등의 협업체계를 습득
- ☐ 해외출장 결과를 바탕으로 우리나라 사회서비스 돌봄인력의 확보와 사회서비스 일자리 질 제고 등 본 연구에서 제시하게 될 정책과제에 대한 시사점을 도출
 - 독일의 돌봄노동자들의 직업전문성 강화를 위한 ‘돌봄인력양성에 관한 법’과 이민자 돌봄인력 활용과 관련된 법과 제도의 사례를 연구결과에 반영
 - 독일 돌봄인력의 전문성과 숙련도 제고 및 이를 반영한 경력개발 사례를 정책과제에 반영
 - 외국인 돌봄노동자가 제공하는 돌봄의 질을 관리하기 위한 지역사회 및 지역기반 돌봄거점기관의 노력 파악
 - 돌봄노동 관련 최신 독일 연구동향 파악 및 관련 연구자와 국제협력 네트워크 구축

2) 방문지역 및 기간

- ☐ 주요 방문지역: 독일 베를린, 본, 함부르크
- ☐ 2024년 5월 26일(출국) - 6월 2일(입국): 6박 8일

3) 방문 일정

날짜	일정	상세내용
5/26 (일)	◆ 출국 인천(한국) → 프랑크푸르트(독일)	
5/27 (월)	◆ 이동 프랑크푸르트(독일) → 베를린(독일) ◆ 기관방문 DIW	- Gender care gap 관련 최신 연구 업데이트
5/28 (화)	◆ 기관방문 Pflegestuetzpunkte Berlin ◆ 이동 베를린(독일) → 본(독일)	- Pflegestuetzpunkte의 목적, 역사, 하는 일, 예산, 운영현황 및 한계, 해외 돌봄인력 활용의 문제점 등 파악
5/29 (수)	◆ 기관방문 ZAV	- ZAV의 해외인력 유치정책, 특히 해외에서 전문인력을 어떤 분야에서 어떤 과정을 통해 유입시키는지에 대한 설명 - 해외인력 유치를 위한 파트너십 체결 및 해외인력에 대한 검증, 'Triple Win'프로젝트 등
	◆ 기관방문 BIBB	- 돌봄관련 전문인력과 준전문인력에 대한 구분 및 자격요건, 최근 독일직업훈련 및 교육에 있어서의 돌봄인력 부족에 대한 대응 노력 - 독일 내 해외유입 전문인력의 전문성 인증절차 및 인증기관 등
5/30 (목)	◆ 이동 본(독일) → 함부르크(독일)	
5/31 (금)	◆ 기관방문 KOTRA	- 독일 돌봄인력 현황 및 돌봄인력 양성에 관한 법에 대한 개괄 - 독일 돌봄인력 확보를 위한 비자정책 완화, 장기요양보험제도 운영 현황 등
6/1 (토)	◆ 이동 함부르크(독일) → 프랑크푸르트(독일) ◆ 출국 프랑크푸르트(독일) → 인천(한국)	
6/2 (일)	◆ 도착 인천(한국)	

2. 기관방문 및 면담내용 요약

□ 5월 27일 - DIW

- DIW는 독일경제연구소(German Institute for Economic Research)로 국제 표준에 부합하는 사회적으로 중요한 연구를 수행하며, 지식 이전에 참여하고, 젊은 연구자를 지원함. 또한 사회 및 경제과학 분야의 국가 및 국제적인 연구 데이터 인프라를 크게 확장하는 데 중요한 역할을 담당하고 있음. 경제관련 연구뿐만 아니라 정책 조언

을 담당함. DIW는 경제연구소로 돌봄인력과 관련된 직접적인 연구가 수행되지는 않았기에 대신 Gender Care Gap(성별 돌봄격차)에 대한 최근 보고서를 검토하였음.

- Gender care gap and Gender pay gap increase substantially until middle age: 독일에서 남성과 여성 간의 성별 임금 격차는 여전히 18%에 머무르고 있지만, 이 수치가 모든 직원에게 동일한 것은 아니며 연령에 따라 차이가 있음. 성별 임금 격차는 30세부터 크게 증가하고, 퇴직할 때까지 20%가 유지됨. 성별 돌봄 격차가 이와 밀접한 관련성을 보이는데, 이는 여성과 남성 간의 무급 돌봄의 차이를 나타냄. 성별 돌봄 격차는 중년까지 증가하며 특히 35세에서 39세 사이의 여성은 하루에 약 9시간의 돌봄을 함. 이는 동일 연령대의 남성보다 두 배 이상 많은 시간임. 이를 통해 자녀출산 및 양육기간은 여성의 무급 돌봄 배분과 임금 결정에 중요한 영향을 미침을 알 수 있음. 따라서 여성과 남성 간의 돌봄을 보다 공평하게 나누기 위한 정책적 인센티브가 마련되어야 함.
- Expanding long-term care insurance could reduce the gender care gap in Germany: 여러 유럽 국가에서 남성과 여성의 비공식적인 돌봄에 큰 차이가 확인됨. 여성이 남성보다 돌봄자 역할을 자주, 많이 맡고 있음. 분석결과에 따르면 공적돌봄체계에 더 많은 지출을 하는 국가일수록 성별 돌봄 격차가 작음. 성불평등과 남녀의 노동시장 참여의 불평등이 높은 국가일수록 성별 돌봄 격차가 더 커짐. 성별 돌봄 격차를 줄이기 위해서는 공식적인 돌봄에 대한 지출을 늘려서 비공식적인 간병인들의 부담을 줄이고 전문 시설에서의 돌봄의 질을 개선해야 함. 동시에 세제와 가족정책 인센티브를 활용하여 여성의 노동시장 참여를 증가시켜 유급 노동과 돌봄을 고르게 배분해야 함.
- No lasting increase in the gender care gap in Germany after the coronavirus pandemic: 성별 돌봄 격차는 가족을 이루는 순간부터 꾸준히 증가하며, 2020년 코로나 팬데믹이 시작될 때 성별 돌봄 격차가 더 커질 것으로 예상되었음. 실제 분석결과에 따르면 유치원 및 학교 폐쇄로 인한 추가 돌봄은 주로 여성이 맡은 것으로 나타났다. 다만 팬데믹 종료 이후 성별 돌봄 격차는 그 이전 수준으로 돌아갔음. 노동시장에서의 성불평등을 효과적으로 해소하기 위해 가족 내 돌봄의 성평등한 배분에 초점을 맞출 필요가 있음. 결하려면 더 많은 초점을 보살핌 업무의 불평등한 분담에 맞춰야 함.



□ 5월 28일 - Pflegestuetzpunkte Berlin

- 현재 독일 내 기초자치단체 수준에서 운영되고 있는 Pflegestuetzpunkte(이하 돌봄상담소)는 1988년 민간영역에서 처음으로 설립되었고 자원봉사자들로 운영이 되었음. 1995년 독일에서 장기요양보험(수발보험)이 처음 도입되었고 이를 통해 2008년에 독일 국민은 누구든지 돌봄이 필요한 경우 무료 상담을 받을 수 있게 되었음. 2009년에 12개의 돌봄상담소가 처음으로 설립되면서(민간영역에서 운영되었던 우수사례를 바탕으로) 정부예산(기초자치단체)이 투입되기 시작하였음. 다만 모든 주에서 돌봄상담소를 운영하고 있지는 않음(예: 작센 주, 니더작센주 등).
- 베를린(광역자치단체와 기초자치단체의 지위를 모두 가지고 있음)에는 현재 이와 같은 돌봄상담소가 36개 존재하며 그 중 12개가 기초자치단체로부터 예산을 지원받고 나머지 24개는 건강보험 및 장기요양보험에서 예산을 지원받음. 기초자치단체 예산으로 운영되는 돌봄상담소가 아닌 경우 고용인력이 적은 편이며 상담의 질 측면에 있어서도 상대적으로 낮은 편임.
- 돌봄상담소의 가장 큰 목표는 돌봄과 관련하여 개인의 자기결정권을 보호하는 것임. 또한 돌봄이 필요하다더라도 가능한 오래 살던 집과 지역사회에 머물 수 있도록 지원하는 것임. 이를 위해 돌봄이 필요한 사람이 어떤 돌봄서비스를 고용할 수 있는지 안내하고, 동시에 심리사회적(psychosocial) 상담과 필요한 경우 사례관리 서비스를 제공함. 또한 사회복지 혜택을 신청하거나, 살고 있는 집을 개조하거나 서류작성과 사안의 복잡성을 경험하고 있는 의사소통 능력 및 이해력이 부족한 노인을 위한 도움도 제공함. 2023년을 기준으로 2,413 케이스, 1,066명의 상담자가 있었으며 총 4.4 명이 일하였음.
- 돌봄상담소에서는 공보험을 가진 사람들에게 상담을 제공하며 사보험을 가진 사람들은 보험회사가 운영하는 핫라인을 통해 비슷한 도움을 받을 수 있음. 노인에게는 자기결정권이 매우 중요하며 특히 dignity와 flexibility가 이에 영향을 미치는 요인이

라고 할 수 있음. 돌봄상담소에서 직접 돌봄서비스를 제공하고 있지는 않지만 돌봄이 노인의 존엄성을 보호하고 최대한 그들의 요구를 수용적으로 받아들여 제공될 수 있도록 노력함.

- 돌봄상담소가 직접적으로 중앙부처 또는 주정부와 연결되어 있지는 않음. 다만 예산을 지원해주는 기초자치단체에 매 1년 정기적으로 사업운영 실적을 보고해야 함. 예를 들어 서비스 이용자 현황, 성별, 이민자 여부, 연령, 상담방식과 상담대상, 치매여부, 돌봄상담소를 알게된 계기 등을 보고하고 있음. 또한 유관기관과의 협업과 대외 업무를 수행함. 돌봄상담소 직원이 공무원은 아님.
- 돌봄서비스 직접제공자의 종류에는 전문인력인 fachkrafte와 준전문인력인 helfer가 있음. 전문인력인 경우 투약이나 상처관리 등에 투입되며 준전문인력은 돌봄대상자의 일상생활 유지를 위해 가사 등의 업무를 담당함. 전문인력을 보낼 것인지, 준전문인력을 보낼 것인지는 돌봄대상자의 욕구에 따라 돌봄서비스 회사(nursing services company)에서 결정함. 준전문인력에는 이민자가 많으며 폴란드, 아프리카, 아시아 출신임. 전문인력이 되기 위해서는 3년간의 교육훈련과 독일어 수준 B1이 요구됨. 준전문인력의 독일어 수준이 B1에 미치지 못하여 돌봄대상자와 빗어지는 갈등이 많이 있는 편임.
- 돌봄인력 양성에 관한 법이 돌봄인력에 큰 영향을 미쳤다고 평가하지는 않음. 이 법은 새로운 법으로 이 법에 따라 새로운 교육훈련을 받은 사람들이 아직 본격적으로 노동시장에 진출하지 않은 상태이기 때문임. 돌봄인력 양성에 관한 법 제정 이전에는 교육훈련을 받기 전에 미리 영유아 및 아동, 노인, 장애인 중 누구를 돌볼 것인지를 미리 정해야 했으나 이 법 제정 이후로는 돌봄영역에서 어떤 돌봄대상에게도 돌봄을 제공할 수 있도록 교육훈련 과정이 바뀌었음. 이를 통해 3년의 교육훈련 후에는 돌봄대상이 누구든지 돌볼 수 있게 되었으나 돌봄인력의 ‘전문성’이 제고되었다고 보기는 어려움. 즉 이 법은 돌봄인력의 확대에 초점을 더 맞추고 있음.
- 해외에서 유입된 돌봄인력 활용에는 장단점이 있음. 독일과 다른 문화적 배경을 가진 돌봄인력의 경우 더 친절하고 따뜻하여 돌봄환경을 풍성하게 만들어주기도 하지만 돌봄대상자의 사생활이나 존엄을 보호하는데는 부족한 경우가 있음. 해외인력의 활용에 있어 가장 큰 걸림돌은 높은 주거비용임.

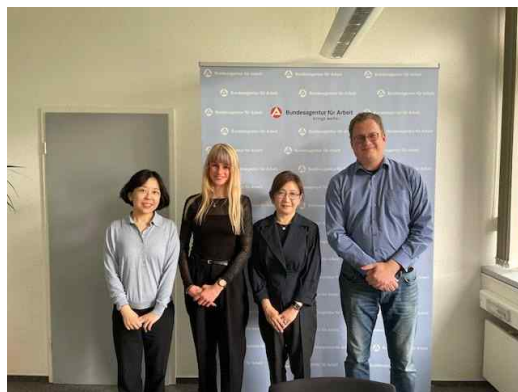


□ 5월 29일 - ZAV

- ZAV는 독일 연방고용청의 산하기관이며 특히 외국인 노동인력을 독일에 유입시키는 역할을 담당하고 있음. 독일은 대학교 진학률이 낮다보니 전문인력도 부족한 편으로 특히 간호, 숙박 및 요식업, 수공업, IT, 운송 분야에서 해외 전문인력을 집중적으로 유치하고 있음. 또한 해외의 청년을 대상으로 워킹홀리데이나 직업훈련 등을 독일 내에서 제공하고 있음.
- 간호분야의 준전문인력인 helper는 해당사항이 없음. 독일 내에서도 일자리가 없는 사람들이 주로 쉽게 접근할 수 있는 직업이 helper이고, 수요보다 공급이 더 많은 상태로 볼 수 있음. 또한 헬퍼는 기술이 없기 때문에 외국인청에서 비자를 내주지 않음. 그런데 올해부터는 바뀌어서 법적으로는 비자를 받을 수 있지만 실제로는 쉽지 않을 것임.
- 즉 해외에서 전문가를 데려오는데 초점이 맞춰져 있음. 실제로 농장 같은 데서 인력이 많이 필요해서 인도네시아 등에서 많이 지원을 하지만 비자가 나오지 않음. 왜냐하면 특별한 기술이나 전문성이 없기 때문에 지원은 하지만 다 떨어짐.
- 해외 전문인력 유입을 위해 몇몇 국가와 파트너십을 체결하고 있으며, 점점 비자 발급기준이 확대되고 있는 추세임. 파트너십을 체결한 국가들에서 전문인력을 데려오는 경우 해당 국가의 노동력이 충분해야 함. 즉 인구가 많고, 자격기준 등이 독일과 유사하거나 독일의 기준에 부합하는 자격을 갖추어야 함. 각 국가별 프로젝트 단위 명으로 운영하며 예를 들어 Pflege EU에서는 erzieher(보육교사)를 유입시키고 있음. 이미 파트너십 체결이 되어 있으므로 독일에서 요청하면 해당 국가에서 바로 대응해주는 방식임.
- 독일에서는 해당 국가로 직접 직원을 파견하여 해당 국가 사람들을 모아서 인터뷰를 먼저 실시함. 인터뷰를 통과하면 해당 국가에서 먼저 독일어 교육을 시키고 독일어 교육비는 독일에서 인력을 필요로 하는 기관이나 기업에서 부담함. 독일어 시험을 합격하면 독일에 들어오며 ZAV에서 비자신청 등 서류작업을 대행해 줌. 비자를

받고 나면 바로 일을 시작할 수 있음. 이미 자격이 있는 사람들이기 때문에 별도의 훈련이나 교육이 필수적이지는 않음. 해외 전문인력 임금이나 처우는 독일인과 모두 동일해야 하며 ZAV에서 이에 대해 모니터링을 함.

- Triple Win이라는 제일 오래된 해외 전문인력 유치 프로젝트가 있음. 2013년부터 시작되었으며 대부분 간호인력이었음. 오히려 독일에서 요구하는 전문 간호인력의 수준보다 외국에서 오는 사람들의 수준이 더 높으며 요양시설보다는 병원에서 일하고 싶어함.
- 해외 전문인력은 정규직이며 전일제로 고용되지만 계약 기간이 정해져 있음. 독일에서 처음 비자는 2년 이상 허용되지 않으며, 첫 번째 계약기간은 비자 기간만큼임. 이를 연장해서 총 5년을 일하게 되며 영주권을 신청할 수 있음. 영주권이 있으면 온전한 정규직 트랙이라고 할 수 있으며, 영주권이 없는 동안에 기관이나 기업을 옮기게 되면 외국인청에 별도로 신고해야 함. 그 외에 다른 곳에서 일하는 것은 불법임. 즉 2년을 일을 배우고 부족한 언어능력을 쌓는 기간이라고 볼 수 있음.
- 해외 전문인력이 독일에 와서 아직 자격에서 좀 부족한 부분이 있어서 독일에서 이를 보충해야 하면 임금에 감액이 있을 수는 있음. 임금은 주마다 규정이 다름. 보통 교육훈련 시간은 근로시간으로 고려됨. 자격조건이 부족한 경우 2년 내에 부족한 부분을 보충해야 하며 대부분의 해외 전문인력은 이를 빨리 해결하고 싶어 함. 2년 안에 보충하지 못하는 경우 특별 규정으로 1년 추가를 할 수 있음(건강상의 이유 등).
- 독일은 고령사회에 진입한지 오래됐음. 독일 청년들은 예전에는 기술직, 노동직이 많았으나 최근 대학에 진학하여 전문직으로 가고자 하는 수요가 급증하였음. 돌봄을 필요로 하는 노인은 많아지고 그들을 돌보고자 하는 사람들은 적어지기 때문에 해외 인력이 필수적이라고 생각하고 있음. 그런데 독일 내에도 교육을 끝까지 이수하지 못했거나 학업을 중단하는 등의 사람들이 있고 이들에게도 일자리를 만들어 주어야 하기 때문에 돌봄 분야가 타겟팅 되고, 돌봄 분야에 많은 해외 인력을 데리고 올 수가 없음. 많이 데리고 오면 나중에 연금이 유출되는 문제가 생기게 됨. 그래서 최대한 독일 내 인력을 활용하고 나머지를 해외 인력으로 활용해야 한다고 생각함.



□ 5월 29일 - BIBB

- 돌봄인력 양성에 관한 법에 따라 기존에 영유아아동, 노인, 장애인 돌봄과 간병을 위해 구분되어 있던 자격증이 하나로 통합되었음. 3년의 교육을 받으면 되고 2100시간의 이론시간과 2600시간의 실습시간이 포함되어 있음. 독일 내 간호 전문인력이 매우 부족하며 이에 대응하기 위해 돌봄인력 양성에 관한 법이 새롭게 제정되었음.
- 돌봄인력 양성에 관한 법을 실행하기 위해 필요한 연구와 모니터링을 BIBB에서 수행하고 있음. 독일의 돌봄인력에는 60%의 전문인력, 30%의 준전문인력, 7%의 연구직이 포함되어 있음. 전문인력은 3년을 받아야 하며, 준전문인력의 경우 1-2년 정도의 교육과정이 있음. 각 주마다 교육과정의 기간이 다르기 때문에 16개의 주정부에 서는 이를 18개월로 일관성있게 통일하려고 함.
- BIBB에서는 간호인력의 체계, 자격기준, 교육훈련과정 등을 통일하기 위해 연구를 바탕으로 교육자료, 커리큘럼, 홍보물 등을 개발하고 있음.
- 독일에서는 통일 후 이민자를 거의 받지 않다가 2000-2008년에 IT 중심으로 고학력자 이민을 받았음. 2013-2020년에는 전문기술을 가진 사람의 이민을 허용하였으며 2020년부터는 전 직종군이 독일에서 일할 수 있도록 규정이 변경되었음. 그리고 2024년부터는 독일에서의 recognition이 없어도 일할 수 있는 직군이 정해졌으며 돌봄·간병은 여기에서 제외되었음(즉 recognition이 여전히 필요).
- 기존에는 독일에 들어오기 전에 미리 비자를 신청하여 받은 후 입국이 가능하였는데 2024년부터는 고용주가 노동자를 초청해서 독일에 입국한 후 비자를 신청하고 받는 과정을 거침. 여기에는 3년의 여유 시간을 주며 3년 안에 필요한 자격증 등을 취득해야 함. 이제 개별 고용주가 해외인력을 초대할 수 있는 문이 열린 것임. 또한 헬퍼도 전문성은 없지만 독일에 와서 일할 수 있는 길이 열렸음. 부족한 부분을 3년 안에 교육훈련으로 채워가면서 일할 수 있게 되었기 때문임.
- 해외인력의 본국에서의 자격기준이 독일에 인정(recognition)되는지 여부를 검사하는 다수의 기관이 존재함. 인정(recognition)이 필요한 직업은 독일인에게도 동일하게 적용됨. 각 직군의 협회, 주정부나 하위 기관 등에서 검사를 실시하며 자격취득과 관련된 컨설팅도 제공함.
- 2012-2022년동안 총 280,000건의 인정(recognition) 신청 건수가 접수되었고, 이 중 간호인력의 신청 건수는 100,000건이었음. 2022년에 인정(recognition) 신청 건수는 총 40,000건이었으며, 이 중 간호인력의 신청 건수는 17,000건이었음.



□ 5월 31일 - KOTRA

- 독일에서는 전문인력의 고령화 및 부족으로 이민확대 정책을 시행하고 있음. 2022년 기준 독일의 이민자 수는 전체 인구의 14.6%에 달하며 이민배경을 가진 인구까지 범위를 확대하면 전체 인구의 28.7%임. 현재 독일의 801개 전문분야 중 352개 분야에서 전문인력 부족 현상을 겪고 있으며 특히 간호, 의료, 건축 및 수공업, IT, 중장비 운전기사 등에서 두드러짐. 전문인력 부족의 원인은 노동인구의 고령화임.
- 독일 연방정부는 제3국의 숙련인력을 적극적으로 채용하기 위한 전략을 마련하였고, 비자정책을 완화하였음. Chancenkarte를 도입하여 비유럽연합 국가 출신 노동인력이 본국에서 취업비자를 미리 발급받고 입국해야 했으나 이제는 이러한 절차가 없어지고, 독일에서도 바로 취업비자를 신청할 수 있게 됨.
- 독일 장기요양보험은 세계 최초로 시행된 노인돌봄 관련 사회보험임. 국가의 조세지원을 받지 않고 100% 사회보험 방식을 취하고 있으며, 피보험자가 일부를 부담함. 장기요양보험 가입대상은 법정 의료보험 가입자, 가족 피보험자, 자진공보험 가입자, 사보험 가입자임. 사보험 가입자는 민간 요양보험에 가입해야 함.
- 장기요양보험은 장기요양기금으로 운영되며 대상자에게 급여를 지급함. 급여는 현물급여와 현금급여로 나뉘는데 현물급여는 장기요양기금과 계약 관계가 있는 전문 수발인에게 돌봄을 받는 자에게 주어짐. 장기요양기금과 계약 관계가 없는 자로부터 돌봄을 받거나, 돌봄대상이 스스로 기본 돌봄과 가사 지원을 마련할 수 있는 경우에는 현금급여가 주어짐. 현금급여는 현물급여보다 급여 수준이 낮지만 선호도가 높으며, 현금과 현물급여 혼합 지급도 가능함.
- 장기요양보험 급여를 받기 위해서는 등급판정(0~5등급)을 받아야 하며 등급에 따라 급여를 제공받게 됨. 급여를 받는 사람은 정기적인 장기요양상담을 받아야 하며 이

를 통해 등급 조정, 돌봄자에 대한 지원 등이 이루어짐.



3. 시사점

독일의 돌봄인력 양성에 관한 법은 준전문인력인 헬퍼가 아닌 전문인력인 간호인력의 양성에 초점을 맞추고 있는 것으로 확인되었음. 즉 3년간의 단일한 교육훈련을 통해 기존에는 돌봄대상의 연령과 특성에 따라 구분되었던 돌봄·간병 자격증이 통합된 것임. 특이한 점은 영유아 돌봄과 노인 돌봄, 장애인 돌봄 간 영역 구분이 사라지고, 새로운 자격증이 있으면 어떠한 돌봄대상과도 함께 일할 수 있다는 점임. 이러한 유연한 접근은 최근 돌봄인력의 부족에 대응하기 위한 하나의 타개책인 것으로 보임. 또한 해외에서 간호 전문인력 유입을 촉진하기 위한 다양한 시도가 이루어지고 있음.

헬퍼의 경우 우리나라의 요양보호사와 유사한 것으로 판단되며 가사 및 일상생활 지원에 초점을 맞춘 돌봄업무를 수행하고 있음. 과거 헬퍼는 해외 인력으로 유입시키려는 정책적 노력은 이루어지지 않았음. 독일 내에서도 교육수준이 낮거나 무직인 경우 쉽게 진입할 수 있는 일자리로 어느 정도 공급이 이루어지고 있었기 때문인 것으로 판단됨. 다만 2024년부터 해외 인력을 고용주가 직접 초청할 수 있도록 규정이 바뀌면서 입국 후 3년 내에 교육훈련을 통해 불충분한 자격을 보충해야 한다는 전제 하에 헬퍼도 해외 인력이 담당할 수 있는 길이 열렸음. 다만 실제 돌봄현장에서는 이렇게 이주배경을 가진 헬퍼의 경우 독일 노인들과의 의사소통과 돌봄과정에서 상당 부분 갈등 및 어려움이 발생하고 있는 것으로 확인되기도 하였음.

이처럼 독일은 해외 (전문)인력의 이민정책을 지속적으로 확대하고 있으며, 이들이 독일 사회에 정착할 수 있는 기회를 제공함에 있어 관대한 편임. 이제는 독일 입국 후 취업 비자를 신청할 수 있고 2-3년의 여유기간을 두고 필요한 교육훈련을 받을 수 있음. 5년간 취업한 경우에는 바로 영주권을 신청할 수 있는 기회가 주어지는 등 독일 정부의 해외인력의 유입과 정착을 위한 정책적 노력은 매우 적극적으로 이루어지고 있음.

최근 한국은행에서도 ‘돌봄서비스 인력난 및 비용 부담 완화 방안’이라는 보고서를 통해 우리나라 돌봄서비스 부문의 인력난을 짚고, 이를 완화하기 위해 외국인 노동자를

활용하는 방안을 적극적으로 검토해야 한다는 주장을 한 바 있음. 또한 동 보고서에서는 외국인 노동자 도입과 이민정책을 명확히 구분하였음. 독일의 경우 해외 전문인력 유치는 이민(5년 취업 후 영주권 신청)을 염두에 두고 이루어지고 있다는 점과 해외 인력에게도 독일인과 동일한 임금 및 처우 제공을 원칙으로 하고 있다는 점에서 한국은행 보고서에서 제안한 방식과는 차이가 큼. 또한 중앙정부에서 외국인청 및 ZAV 등의 기관을 두어 해외 인력을 관리하고, 스크리닝한다는 점에서 개별 가구가 사적 계약을 통해 외국인 노동자를 직접 고용하는 방식을 검토하고자 하는 우리나라에 시사하는 바가 있음.

4. 면담기관 발표자료 일부 발췌

☐ Pflegestuetzpunkte Berlin



Our goals

- To support self-determination of individuals
- To enable people to remain in their homes despite needing care
- To support carers
- To prevent needless moves to nursing homes



☐ BIBB

Die Pflege zu Gast bei einer koreanischen Delegation Professionelles Pflegeverständnis in der Pflege(bildung)

Dr. Lena Dorin; Zoé Klein
Bundesinstitut für Berufsbildung; AB 2.6

Bonn, 29.05.2024

