



영국의 견습제도에 대한 고찰

International Labor Trends

국제노동동향 ② - 영국

김성욱 (영국 UCL 박사과정(보건경제학))

■ 머리말

최근 영국 리버풀 항구에서 근래 20년간 가장 많은 견습생을 고용하였다는 소식이 전해졌는데, 그중에는 최초로 여성도 포함되어 있었다고 한다.¹⁾ 이 견습생은 2015년부터 새로 준공되는 화물터미널에서 일하게 된다. 최근 영국에서는 다른 분야에서도 청소년들의 견습생 지원율이 눈에 띄게 늘고 있고, 영국 정부도 견습생 자리를 지원하는 정책을 적극적으로 펴고 있다. 영국에서 견습제도는 전통적으로 존재해 왔으나 최근 들어 전통적으로 존재해 온 이 제도를 영국 정부가 실행 해결책으로 연계하는 과정이 새롭게 부각되고 있다. 정부는 견습제도를 청년실업 해소를 위한 효과적인 방법으로 바라보고 있는데, 대학 등록금의 대폭 인상과 장기 침체로 인한 기업의 고용부담에 압박을 느낀 정부가 양쪽을 모두 만족시킬 수 있는 돌파구로서 찾은 대안이라는 것이다. 이 글에서는 최근 눈에 띄게 늘어난 견습생의 증가와 그 원인을 현재 영국 사회의 다양한 이슈와 관련하여 분석해보고 정책의 실효성에 대한 비판적인 시각도 검토해 보고자 한다.

1) BBC NEWS, 2012년 9월 29일자, "First female apprentice taken on at Port of Liverpool."

■ 대학 등록금 인상으로 늘어난 젊은 구직자

영국 학생들 사이에서 대학 진학이 더 나은 커리어를 보장하지 않는다는 생각이 점점 지배적이 되고 있다. 이런 인식 전환의 직접적인 계기는 2011년을 기하여 1년에 약 9,000파운드(약 1천 7백만 원)로 파격적으로 인상된 영국 대학 등록금으로, 잉글랜드 지역의 경우 작년에 비해 대학 지원자가 8.8%가량 줄어들었다.²⁾

견습생은 고등학교를 졸업한 젊은이들이 대학 진학 대신에 고려할 수 있는 선택으로 각광받고 있다. 직업교육 전문기관인 City & Guild의 데이터에 의하면 14세에서 19세 사이의 청년들이 직업교육을 받는 비율은 작년에 비해 올해 두 배 이상 증가하였다.³⁾ 회계법인 PWC(Price Waterhouse Coopers) 역시 고졸학력 소지자를 대상으로 견습생을 고용하는데, 첫 시행인 2008년 이후 현재 지원자 수가 64%가량 증가하였다.⁴⁾

인턴과 견습생의 가장 큰 차이는 ‘qualification’, 즉 자격증 혹은 자격 부여이다. 영국의 견습제도 공식사이트인 apprenticeship.org.uk에 따르면, ‘견습생이 무엇인가?’라는 질문에 대해 국가취업자격(NVQ, National Vocational Qualification)을 수여한다는 점을 강조하고 있다. 견습제도를 마치면 국가취업자격을 수여받지만, 인턴제도는 단지 ‘경험’을 해보는 데 그치는 것이 가장 큰 차이이다. 게다가 견습생은 돈을 벌면서(earning while you are learning) 하지만, 인턴은 무급이 대부분이다. 즉 견습제도는 ‘직업 교육’에 가까운 데 반해 인턴제도는 직업 ‘경험’에 가까운 것으로 이해할 수 있다.

견습제도가 현재 대학 입학의 대안으로 이상적으로 여겨지고 있는 것은 치솟은 수업료와 현저히 줄어든 일자리 사이에서 현명한 방안을 찾고자 하는 학생들의 긍정적인 반응 때문이다. 견습제도를 통해 예비 근로자의 근로경험, 그리고 직업과 직결되는 기술을 임금까지 지급받으며 배울 수 있다는 것은 취업을 목표로 하는 젊은이들에게는 분명 매력적이다. 현 제도에서는 최대 4년까지 견습기간을 연장할 수 있으며 이후 전망도 매우 좋은 편이다.

2) Guardians, 2012년 8월 20일자, “And for their next trick: the students who have opted out of university.”

3) Independent, 2012년 8월 17일자, “Who needs a place at university anyway?”

4) Ibid.

■ 견습생 채용에 대한 기업들의 긍정적 움직임

과거에 대다수의 전통적인 고용주들은 대학 학력을 필수요건으로 보았다. 한국에서도 많은 기업이 대학 졸업 학력을 요구하듯이, 대부분의 고용주들이 대학을 포기한 재능 있는 자원보다는 재능이 적더라도 대학교육을 받은 자원을 선호하였기 때문이다. 그러나 2010년 이래로 학교를 중도에 그만두고 기업체의 취직을 원하는 지원자(School leaver)의 유입도 25%가량 늘었다는 사실은 대학졸업자의 취업 경쟁력을 재고하는 움직임에 힘을 실어준다.⁵⁾ 실제로 KPMG와 Emst & young과 같은 회계법인, 바클레이즈와 같은 대형은행에서도 학업 포기자를 채용하는 제도(school-leaver scheme)를 올해부터 적용하기로 하였다.

실무 취업담당자들의 견습제도에 대한 평가도 긍정적이다. 세무법인인 그랜트 손튼의 채용 담당자인 레이첼 힐은 견습제도의 도입이 대학에 진학하지 않고 바로 실무를 접하고자 하는 뛰어난 인력을 대거 유입할 것으로 보인다고 언급하였다. 바클레이즈 은행의 개인금융부 CEO인 안토니 켄킨스도 과거에는 대학 졸업자를 선호하였으나 견습생 프로그램을 가동한 후에는 견습생으로서 실무를 접해본 인력이 실제 업무에 탁월함을 확인할 수 있었다고 한다.

견습제도의 인기가 높아짐에 따라, 견습생으로 일하면서 동시에 학위를 따는 대학과정도 생겨나고 있다. 견습제도와 대학 학위 간의 다리를 놓는 “후원에 의한(sponsored)” 대학과정이다. 최근 노팅엄 트렌트 대학은 자동차 회사인 볼스 로이스와 토요타 그리고 영국의 의약품 체인인 부츠(Boots)로부터 후원을 받아 이 회사들의 견습생 학생들에게 알맞은 커리큘럼과 경영학 학위를 제공하고 있다. 바클레이즈 은행도 유사한 제도를 향후 2년 내에 도입할 예정이다. 이 제도의 가장 큰 장점은 학생들이 관심분야의 일을 하면서 학위도 받을 뿐만 아니라 무엇보다 등록금으로 빚질 일도 없다는 데 있다. 후원자의 입장에서는 학위과정 후원을 통해 지원자에게 그 회사에 특화된 교육을 제공할 수 있을 뿐만 아니라 회사에 대한 충성도도 높이게 된다. 따라서 지원자는 장기 근속을 할 가능성이 높아지며 그러면서도 이들이 기대하는 연봉수준은 대학졸업자보다 오히려 낮다. 영국의 대학 졸업생들은 대체로 초봉을 약 3만 파운드(한

5) Ibid.

화 약 5천4백만 원) 정도 예상한다고 한다.⁶⁾

근로자 교육기관인 EAL이 수행한 조사에 따르면 고용주들의 70% 이상은 견습생이 대학 졸업자와 동등한 가치를 지닌다고 응답하였다.⁷⁾ 그중 절반 이상은 견습생이 대학 졸업자보다 기술에 대한 숙련도와 이해에 대해 더 나은 가치가 있다고 하였다. 대학이 현장업무의 배경이 되는 이론을 배우기 위한 자리라면 견습제도는 과정을 마치자마자 바로 실전에 투입될 수 있는 근로자를 만드는 자리로 여겨지고 있는 것이다. 물론 대학 학위도 그만의 장점을 가지고 있을 것이지만, 앞에도 언급했듯이 실업률이 올라가고 교육비도 올라간다면 다른 선택을 고려하게 된다. 직업교육은 바로 그 대안으로 떠오르게 된 셈이다.

■ 정부의 현 지원정책과 앞으로의 계획

영국 정부는 실업률을 낮추고 대학 진학을 포기하는 청소년들을 흡수하기 위해 견습제도를 계속적으로 조정하고 있다. 새로운 견습제도의 주목할 만한 것은 고등견습제도(higher apprenticeship)이다. 영국에서 고등(higher)이라는 용어는 흔히 대학 이상의 고등학위를 가르킬 때 쓰이는데, 2009년 공업과 IT 분야에서 높은 수준의 기술과 지식을 가진 인력에 대한 수요에 의해 도입된 고등견습제도 레벨 5는 기존 교육과정의 대학원 파운데이션 학위(대학과 대학원 사이로 주로 대학 졸업 후 대학원 진학을 준비하는 과정에 해당하는 학위)에 해당하며, 레벨 6은 석사 학위에 준한다.

정부는 현재 소규모 기업들이 견습생을 고용할 경우 1인당 1,500파운드씩을 보조하고 있으며, 영국 전역에 걸쳐 2억 5천만 파운드(한화 약 4,500억 원)를 지원하여 견습생으로 일하는 개인이 최소 1년은 일할 수 있도록 하고 있는데, 이는 영국 견습생 지원에 있어 역사상 최대 규모라고 한다. 정부에서는 부가적인 자금 지원을 통해 고등견습제도를 보조할 것을 계획 중이다. 2억 5천만 파운드의 자금을 지원할 계획이며, 2013년에는 이 펀드의 지분을 경매를 통해

6) Independent, 2012년 8월 17일자, op.cit

7) Ibid.

고용주들에게 판매하는 계획을 구상 중이다.

영국에서 전통적으로 견습제도는 한 가지 기술, 한 가지 역할에 집중하는 것이었다. 그러나 이것이 현재 실질적으로 요구되는 직업교육과 거리가 있다는 비판에 따라 과학, 기술, 공업, 수학(Science, Technology, Engineering, Mathematics, STEM) 분야와 다학제 간의 교육(multidisciplinary)에 대한 강조도 커지고 있다. 그러나 STEM 분야에서도 일자리가 부족하다고 하는데, 문제는 고용주들이 원하는 기술을 가진 STEM의 근로자를 찾기가 어렵다는 것이다. 최근 영국공업보고서(British Industry Report)에 의하면, 앞으로 3년간 STEM 기술을 가진 근로자를 찾기가 어려울 것이라는 연구 결과가 있다.⁸⁾ 예를 들어 Engineering UK에 따르면, 현재 초등학교 학생들이 근로할 나이가 되었을 때 공장과 제조업 분야에서 200만 명 이상의 근로자가 요구될 것으로 예상된다. 즉 아직까지는 견습생의 기술수준이 기업에서 원하는 수준과는 괴리가 있는 것으로 보인다.

■ 비판: 견습생 일자리는 정말 늘어났을까?

2010년 11월에 발표된 백서(white paper)에서 정부는 교육 분야에서 피교육자들을 배움의 중심(heart)으로 여김으로써 경제회복을 위한 동력을 마련하겠다고 밝혔다. 이 전략은 이른바 지속가능한 성장을 위한 기술(Skills for Sustainable Growth)로 일컬어지는데, 이는 각종 견습제도와 직업교육에 더욱 더 초점을 맞추겠다는 의미로 해석된다.

정부의 이러한 막대한 지원에도 불구하고, 영국 내에서 견습제도는 보모나 사회복지사와 같은 업종에서 주를 이루고 있는 것에 주목해 볼 필요가 있다고 여겨진다. 2012년 BBC에서는 견습제도의 현황에 대한 비판적인 다큐멘터리를 방송하였는데, 결론적으로 이 프로그램은 흔히 등장하는 12주짜리의 견습제도는 고급기술을 배우기에 여전히 너무 짧다고 비판하고 있다.⁹⁾ 결국 견습제도에 대한 가장 큰 비판은 과연 얼마나 수준 높은 기술 습득이 가능하느냐 하

8) BBC news, 2012년 8월 17일자, "Can higher apprenticeships fill the STEM skills gaps?"

9) Guardian, 2012년 5월 15일자, "A plan for apprenticeship success."

는 것이다. 현재의 일자리는 점점 더 고차원적인 기술, 경험과 지식을 요구하고 있고, 앞서 언급된 STEM 분야와 같이 수준 높은 기술 습득이 견습직의 필요 조건이 되고 있다.

정부가 제시하는 통계의 맹점에 대한 비판도 흥미로운 점을 제시해준다. 가디안의 칼럼리스트인 폴리 토인비는 견습생이 정치인들의 포퓰리즘에 이용되고 있다는 의견을 제시한다. 최근 데이비드 카메론 총리와 닉 클레그 부총리는 올해 견습생의 일자리가 60% 늘어난 것을 자주 주장했지만, 이에 대해 토인비는 청년실업은 같은 기간 22.3%로 치솟은 데다가 16세에서 18세의 견습생 수도 지난 3달간 하락하였다며 연합 정부의 총리가 주장하는 견습생의 증가는 거짓이라고 반박하였다.¹⁰⁾

정부의 교육비 증가와 실업률 증가에 ‘이상적인 대안’으로 여겨졌던 견습제도와 대대적인 정부의 지원책이 실제로는 ‘눈 가리고 아웅’ 격으로 정책적으로 포장된 것이라는 토인비의 주장은 흥미롭게 들어볼 만하다. 현 정부는 878%의 어마어마한 증가를 가져온 노령의 근로자들을 위한 ‘labour’s train to gain scheme’을 진행하면서 대신 견습제도에 대한 지원금을 줄여버렸고, 그 결과로 견습제도는 매우 ‘짧은’ 과정이 되면서 도리어 257%의 인원 상승을 가져왔다.¹¹⁾ 게다가 이 견습생 일자리 중 대다수는 아스다(Asda), 모리슨(Morrisons), 맥도날드(McDonald’s)와 같은 슈퍼체인이나 패스트푸드점에서 일하는 단순 계약직들이라고 한다.

정부의 정책이 모순적이라는 토인비의 주장은 계속된다. 견습기간 단축을 진행하는 반면, 데이비드 카메론은 고등견습제도를 위해 6백만 파운드(약 128억 원)를 지원하려 한다는 것이다. 기간 단축은 수준 높은 기술 습득에 직접적인 장벽이며, 실제로 12주짜리 단기 견습제도가 개인 회사에서 진행되어 끝날 무렵에는 아무런 일자리도 얻지 못하는 불상사를 막기 위해 영국 정부는 19~24세였던 견습생의 나이를 16~18세로 낮춘 바 있다.¹²⁾

지난 10년간 280억 파운드(약 50조 원)가 청년실업을 위해 쓰였음에도 불구하고 교육제도와 무급 일자리가 쟁점의 표면만 긁고 있다는 토인비의 주장이 사실이라면, 실업문제는 깊고 구조적일 것이다. 결국 기술수준이 낮은(under qualified) 젊은 구직자에 대한 고용주의 수요가

10) Guardian, 2012년 2월 9일자, “These empty apprenticeship schemes are failing our young.”

11) Guardian, 2012년 2월 9일자, op.cit.

12) Ibid.

너무 적은 것이다.

영국은 금융업의 비중이 전체 GDP의 4분의 1 정도로 높으며 제조업은 상대적으로 약한 나라이다. 즉 한국처럼 물건을 만들어 파는 산업이 기반산업이 아니다. 게다가 최근 들어 공장 근로자들은 임금수준이 상대적으로 낮은 동유럽에서 유입되는 근로자로 대체 되고 있다. 따라서 단순기술만 가능한 공장 근로자를 양산하는 견습제도는 당연히 고용주에게서 외면당할 수밖에 없다. 이는 지극히 당연한 현상이지만 단기간에 많은 수의 견습생 일자리를 제공하려다 보니 단기 견습생이 양산되고 있다. 현재 영국에는 청년 다섯 명 중 한 명은 일자리가 없으며, 영국 전체 평균의 두 배가 넘는 실업률이 극심한 지역(hotspot)이 600개 정도 있다.

■ 스위스와 독일: 장기간의 견습기간과 상호신뢰를 바탕으로 한 도제 관계

견습제도가 자리 잡은 타 유럽국가와 비교해 볼 때, 영국에서 견습제도가 자리 잡기 위해서는 지원금이나 제도의 변화뿐만이 아니라, 견습제도 참여자와 종사자들의 근본적인 관계가 장기적인 시점을 통해 개선되어야 할 필요도 찾아볼 수 있다. 현재 영국은 유럽에서 외주견습제도를 시행하는 유일한 나라인 데 비해, 다른 나라는 도제 간의 유대관계에 기반을 두고 있다. 영국 런던교육연구소(IOE, Institute Of Education)의 로나 언윈 교수는 독일의 '유통견습생'은 식료품이나 전자제품 판매 등 각각의 전문분야에 대해서 마이스터라고 불리는 장인 밑에서 최소 2년에서 4년간 일을 배운다고 한다. 이들은 단시간의 일방적인 정보전달이 아니라 안정감 있는 관계 속에서 유대감을 가지고 '기술 전수'를 경험하게 된다.

영국에서 견습제도를 도입하는 중소기업 SMEs(Small and Medium Enterprises)의 가장 큰 걱정거리는 견습생들이 기술을 배운 뒤에 결국 회사를 옮길 것이라는 불신이다. 이에 따라 영국 내에는 스위스식 견습제도를 도입하자는 의견도 생겨나고 있다. 기업의 98%가 중소기업인 스위스의 견습제도는 일반적으로 3년에서 4년간 진행되며 평균적으로 일주일에 3일은 공장 혹은 직장에서, 그리고 2일은 직업학교에서 보낸다. 스위스의 커리어 카운셀러인 우르술라 피터는 견습생들이 진정한 전문가(real professionals)로 인정된다고 하며, 학교가 기술의 이론적인 배

경을 제공한다고 한다.¹³⁾ 따라서 이들은 견습제도 종료 후에도 견습생으로 일하던 회사, 혹은 직장에서 계속 일하는 성향이 강하다. 이렇듯 스위스 견습제도의 성공의 배경에는 학교와 일 자리 간의 효율적인 파트너십이 있다는 점을 고려해야 한다. 스위스 청소년 중 90% 이상이 고등학교 졸업의 최종학위를 가지고 있으며 이는 영국의 57%에 비해 훨씬 높다.¹⁴⁾ 또한 직업학교의 가치를 영국보다 높게 인정하는 경향이 있다.

■ 맺음말

영국의 견습제도는 대학 등록금의 인상으로 인한 대학 포기자가 인력시장으로 자연스럽게 공급될 수 있는 길을 열어준다는 면에서 이상적인 시도라고도 할 수 있다. 그러나 현재 정부가 제시한 정책들은 견습생의 수는 늘리되 그 기간은 짧아져 많은 기회는 생겼지만 정작 필요한 전문지식을 쌓는 데는 턱없이 부족하다고 여겨진다. 또한 견습생의 기술수준이나 실무 능력이 높아지지 않는다면 결국 고용주의 외면으로 이어지며, 이것은 다시 젊은이들을 실업과 높은 등록금 사이에서 방황하게 만드는 악순환으로 연결될 것이다. 영국 내에서도 개선을 위해 다른 유럽 국가의 견습제도를 롤모델로 삼자는 목소리가 높지만 스위스나 독일의 견습모델이 그대로 영국의 실정에 적용되기는 쉽지 않다. 글로벌 경기침체 이후 실업률의 급증을 앓고 있는 영국에서는 장기간의 안목만을 주장하기도 어려운 형편이다. 결국 단기간 목적에 맞는 견습생 ‘일자리 수’의 창출을 추구해 온 영국 정부가 차츰 장기적인 제도에 대한 정착의 길을 걸어갈 것이냐 하는 것은 영국만이 고민해야 할 문제는 분명 아니다. 인턴제도의 내용과 실효성에 대해 끊임없이 논란을 빚어오며 더 나은 방법을 위한 모색 중인 한국의 정부와 국민들 역시 관심을 가지고 지켜볼 만한 사안일 것이다. **KLI**

13) Guardian, 2012년 8월 27일자, “Apprenticeships: why we would do well to value them more highly.”

14) Ibid.