

호주의 도제훈련제도

Michelle Circelli (호주 연방직업교육연구소(NCVER) 연구·자료분석팀장)

호주의 도제훈련제도(apprenticeships, 현재는 훈련제도(traineeships)까지 포함하는 용어로 사용됨)는 오랫동안 기술 개발 및 노동력 참여의 주요 요소로 기능해 왔으며, 생산가능 연령대라면 누구나 참여 가능하다. 이는 중등학교 재학생(학교 기반 도제훈련), 졸업생, 노동시장 재진입자 혹은 단순히 직종 전환을 희망하는 성인 노동자 등 모두가 도제훈련제도에 참여할 수 있음을 의미한다. ‘도제훈련제도’는 일반적으로 목공, 배관공, 이미용, 자동차 정비 등의 전통적인 기술직종(traditional trades)에 집중되어 있다. 이에 반해 ‘훈련제도’는 보육 종사자나 수의 간호사와 같은 비기술직종(non-trade jobs)에서 참여가 가능하다.

훈련제도가 도제훈련제도의 일환으로 도입된 때는 1985년으로, 도제훈련제도의 직종 범위를 확대하기 위한 방안으로 추진되었다. 도제훈련제도는 1990년대 중반에 다시 한번 더 확대되는데, 그 중점 대상을 기존의 학교 졸업생에서 연령 및 능력과 관계없이 파트타임 근로자, 기존 재직자 등 모든 이들로 확대함으로써, 예비 도제훈련제도(pre-apprenticeship), 학교 기반형 도제훈련제도, 취약계층을 위한 도제훈련제도 등을 포괄하게 되었다(Hargreaves, Stanwick & Skujins, 2017). 또한 이 시기에 고용주와 도제 및 훈련생 모두를 위한 인센티브도 도입되었다(Atkinson & Stanwick, 2016). 인센티브와 기타 지원에 대한 상세한 내용은 뒤에서 다루기로 한다.

■ 호주 도제훈련제도의 주요 특징

호주의 도제훈련제도를 개념화할 때 종종 단일 구조로 간주하는데, 사실은 그렇지 않다. 호주는 8개의 주(state)와 준주(territory)로 구성된 연방국가이며 연방 또는 중앙정부 외에 각 주와 준주에 자치정부를 두고 있다. 따라서 8개 주와 준주는 자체적으로 각각의 도제훈련제도에 대한 분류방식 및 규제체계를 갖추고 있다(Misko, 2020). 하지만 기본적으로 호주에서 실시되는 모든 도제훈련제의 특징은 다음과 같다.¹⁾

- 개인(도제 또는 훈련생)과 고용주의 양자 간 훈련계약을 기초로 한다.
- 일반적으로 직장 내(on-the-job), 직장 외(off-the-job) 훈련 및 근무가 혼재한다. 전일제 혹은 파트타임으로 가능하며, 학교 기반형으로 진행되기도 한다.
 - 전일제 도제 및 훈련생은 주당 평균 38시간 근무 및 훈련을 하며 계속 고용이 보장된다.
 - 파트타임 도제 및 훈련생은 정규직으로 등록되며 4주의 기간을 평균하여 주당 15시간 미만으로 근무 및 훈련 한다.
 - 학교 기반 도제 및 훈련생은 중등학교 학습의 일부로 훈련에 참가한다(일반적으로 10, 11, 12 학년).
 - 학교 기반 도제나 훈련생의 고용 또는 훈련 프로그램이 학교 기반 도제훈련으로 인정받기 위해서는 고용 또는 훈련이 학교 시간표에 영향을 미쳐야 한다.
 - 모든 도제와 훈련생은, 연차 또는 휴양 휴가(recreational leave), 병가, 공휴일, 휴식시간 등에 있어 다른 근로자들과 동일한 혜택을 누릴 권리가 있다. 또한 교재비뿐만 아니라 기타 발생한 훈련 비용 및 수수료를 고용주로부터 환급받을 권리가 있다. 그러나 고용주는 도제 또는 훈련생이 훈련 과정에서 만족스러운 성과를 거두지 못하거나, 고용주가 훈련기관에 직접 그 비용과 수수료를 지불하거나, 도제 또는 훈련생이 해당 비용이 환급되어야 할 시점에 더 이상 고용주를 위해 근무하지 않는 경우에는 그들에게 훈련 비용과 교재비를 환급해주지 않아도 된다.

1) 호주 도제훈련제도에 관한 더 자세한 정보는 <https://www.australianapprenticeships.gov.au/>와 <https://www.aapathways.com.au/>에서 찾아볼 수 있다.

- 통상적으로 3~4년간 실시되는 도제훈련 이수 후에는 Certificate III 또는 IV의 자격(호주 자격체계(Australian Qualification Framework: AQF) 3등급 또는 4등급²⁾)이, 훈련 프로그램 이수 후에는 Certificate II 또는 최장 2년 효력의 고급 디플로마(Advanced Diploma) 자격이 부여된다.

■ 재원 및 지원

2018년에 도입된 연방정부의 ‘호주 스킬 향상 기금(Skilling Australians Fund)³⁾은 각 주 및 준주에서 다양한 주요 우선 분야에 걸쳐 도제훈련제도, 훈련제도, 예비도제훈련 및 예비훈련과 기타 고용 관련 훈련기회 지원을 중점으로 하는 사업을 실시할 수 있도록 별도의 재원을 제공한다. 이러한 자금 지원은 국가 차원의 파트너십 및 호주 연방정부와 도제훈련제도에 참여하는 주 정부 사이의 개별 협약을 통해 이루어진다. 자금 지원은 수요가 높은 것으로 판단되는 산업 및 직업에 우선적으로 제공되며, 이러한 진로를 택하는 사람의 수를 늘리는 것을 목표로 삼는 동시에 기업이 혁신과 성장에 필요한 숙련 노동자를 확보할 수 있도록 도와준다(Misko, 2020).

또한 연방정부와 주정부 및 준주정부는 모두 고용주와 도제 및 훈련생을 위한 금전적 인센티브 혹은 지원을 제공하고 있다. 이는 고용주에 대해서는 도제 또는 훈련생의 훈련과 훈련기간 동안 이들의 고용유지를 장려하고, 도제 및 훈련생에 대해서는 훈련에 끝까지 참여하여 과정을 이수할 수 있도록 지원하기 위해서이다. 이 밖의 다양한 계획과 관련 정책을 요약한 내용은 호주 연방직업교육연구소(National Centre for Vocational Education Research, 이하 NCVER)가 개발한 대화형 정책 연대표 툴을 통해 제공되고 있으며 VOCEDplus 웹사이트⁴⁾

2) 호주자격체계(Australian Qualifications Framework: AQF)는 호주의 교육훈련제도에서 규율하고 있는 자격에 관한 정책이다. AQF는 고등교육, 직업교육훈련(VET) 및 학교를 총괄하는 호주 국가자격제도의 토대를 마련하기 위해 1995년에 처음 도입되었다. AQF의 등급과 그 기준은 상대적 난이도 또는 성취도와 그러한 성취를 입증하는 데 필요한 자율성의 지표이다. AQF 1등급은 가장 낮은 난이도를, 10등급은 가장 높은 난이도를 의미한다. 더 자세한 내용은 <https://www.aqf.edu.au/> 참조.

3) <https://www.employment.gov.au/skilling-australians-fund>

4) 웹사이트(<https://www.voced.edu.au/vet-knowledge-bank-timeline-australian-vet-policy-initiatives>)의 “Select a category” 메뉴에서 “Apprentices & trainees”을 선택하면 도제훈련제도 및

에서 확인할 수 있다.

이하에서는 연방정부가 현재 호주 도제훈련제도 인센티브 프로그램(Australian Apprenticeships Incentives Program, 이하 AAIP)을 통해 제공하고 있는 금전적 인센티브와 지원에 대해 기술한다.

고용주 지원

현재 AAIP는 도제훈련 신규 참여 또는 재참여 및 이수를 지원하기 위해 고용주에게 다수의 금전적 인센티브를 제공하고 있다. AAIP는 2020년 7월 1일부로 더욱 체계적인 인센티브 프로그램으로 개편될 예정이다. 자세한 내용은 후술하기로 한다.

‘신규 참여 인센티브(commencement incentives)’는 도제 1인당 AUD\$750~1,500가 지급된다. 비도시 지역 및 스킬 부족을 겪는 지역의 고용주, 가뭄 피해 선포 지역의 고용주, 장년층(mature-aged) 노동자나 학교 기반 도제를 받고 있는 고용주에 대해서는 별도의 신규 참여 인센티브 프로그램이 운영되고 있다.

AUD\$750의 인센티브는 중등학교를 마친 후 학교 기반 도제훈련에 참여하는 도제를 계속하여 최소 12주 동안 고용하는 고용주도 받을 수 있다. 이를 가리켜 ‘호주 학교 기반 도제훈련 유지 인센티브(Australian School-based Apprenticeship Retention Incentives)’라고 부른다. 도제 1인당 AUD\$750의 인센티브는 신규 노동자 또는 기존 노동자를 도제로 재참여(recommence)시키는 고용주도 받을 수 있다.

‘이수 인센티브(completion incentives)’는 고용주가 근로자의 도제훈련 과정 이수를 지원하도록 장려하는 것이 목적이며 AUD\$750~3,000가 지급된다.⁵⁾

훈련제도의 신규 참여 또는 이수에 직접적인 영향을 미치는 (과거와 현재의) 모든 계획을 볼 수 있다. 이 정책 연대표는 정기적으로 업데이트된다.

5) 이상의 인센티브 지급액 및 수급자격 조건에 관한 자세한 내용은 <https://austapprent.govcms.gov.au/sites/default/files/2019-06/AAIP%20summary%20Final.pdf>에서 확인할 수 있다.

도제 및 훈련생 지원

이하에서는 현재 연방정부가 시행하고 있는 다수의 대출 및 기타 재정적 지원 제도를 요약하여 소개한다.⁶⁾

직업교육지원대출제도(Trade Support Loans Scheme)

직업교육지원대출(Trade Support Loans, 이하 TSL)은 스킬 수요가 있는 직업⁷⁾에 속하는 도제들이 이용할 수 있으며 생활비 충당을 위해 사용할 수 있다. 수급자격에 따라 최대 AUD\$21,078의 대출이 가능하다. TSL은 현재 무이자로 대출이 가능하나 대출금리는 매년 소비자물가지수에 연동된다. 성공적으로 도제훈련을 이수한 도제는 대출금의 20%를 삭감받는다. 대출금 상환은 해당 도제의 연소득이 AUD\$45,880(2019~20년도 기준)를 초과하는 시점부터 시작되며 조세제도를 통해 상환이 이루어진다.

추가스킬부족지급금(Additional Identified Skills Shortage Payment)

추가스킬부족(Additional Identified Skills Shortage, 이하 AISS) 지급금은 국가적으로 스킬 부족 현상을 겪고 있는 것으로 파악된 직업의 도제와 고용주가 받을 수 있다. AISS 지급금의 수급자격을 갖추기 위해서는 해당 도제가 해당 고용주의 신규 도제로서, 국가적 스킬 부족을 겪고 있는 10개 직업 중 하나의 자격을 갖추게 되는 Certificate III 또는 IV 등급의 자격 프로그램을 2019년 7월 1일 이후에 시작해야 한다.

고용주는 추가적인 도제, 즉 고용주의 통상적인 도제 수용인원을 초과한 도제에 대해서만 AISS 지급금을 청구할 수 있다. 이는 스킬 부족이 해결될 수 있도록 도제훈련제도의 실질적인 공급 증가를 독려하기 위함이다.

6) 각 제도와 그 수급자격 조건에 관한 더 자세한 내용은 <https://www.australianapprenticeships.gov.au/aus-apprenticeships-incentives>에서 찾아볼 수 있다.

7) 스킬 수요 우선 직업 목록: <https://www.australianapprenticeships.gov.au/sites/d8ausapps/files/2019-05/Trade%20Support%20Loans%20-%20Priority%20List.pdf>

원격지 근무수당(Living Away from Home Allowance)

이 수당은 호주의 도제훈련제도 참여를 시작하거나 지속하기 위해 부모 또는 보호자의 집을 떠나 이주해야 하는 도제가 대상이다. 수급자격을 갖춘 전일제 및 파트타임 도제훈련제도 및 학교 기반 도제훈련제도 도제에 대해 최초 3년의 훈련기간 동안 지급 가능하다. 원격지 근무수당은 비과세로, 도제는 이 수당에 대한 세금을 납부할 필요가 없다.

장애가 있는 도제 지원(Assistance for Australian Apprentices with Disability)

장애로 인해 직장 외(off-the-job) 훈련에 어려움을 겪는 장애인 도제에 대한 추가 지원도 제공된다. 이러한 지원에는 추가 개별지도, 통역, 멘토링 서비스 등이 포함된다. 도제는 금전적인 지원을 받을 수 없지만 대신 장애가 있는 도제에게 이상의 서비스를 제공하는 훈련기관이 재정적 지원을 신청할 수 있다.

훈련 부담금

호주에서는 거의 모든 주와 준주에서 기금 마련 및 관련 산업의 훈련 재투자를 위해 고용주에게 특정 부담금을 부과하고 있다. 이를 통해 마련된 기금은 대체로 산업훈련위원회(industry training board) 또는 그에 상응하는 조직이 운영한다. 건설업은 이러한 훈련 부담금이 적용되는 산업 부문 중 하나다. 이하에서는 여러 주 및 준주에서 훈련 부담금이 실제로 어떻게 시행되고 있는지 기술하며, 이 내용은 모두 Misko(2020: 18~19)에서 그대로 인용하였다.

- 퀸즈랜드 주(Queensland): '퀸즈랜드 건설업 직업능력청(Construction Skills Queensland)'이 일정 기준 이상의 사업을 수주한 기업들이 납부하는 법정 훈련 부담금을 운영한다. 해당 기업은 해당 사업 총액의 0.1%를 부담금으로 납부한다.⁸⁾
- 남호주 주(South Australia): 남호주 주에서는 건설 및 건축 사업에 대해 '건설업 훈련기금(Construction Industry Training Fund)' 부담금을 징수한다. 부담금은 AUD\$400,000(국

8) <https://csq.org.au/about-us>

세인 GST⁹⁾를 포함)를 초과하는 건설사업 계약금의 0.25%로 책정되어 있다. 그 외의 경우에 대해서는 해당 사업의 합당한 시장가격의 0.25%가 부담금으로 책정된다.¹⁰⁾

- 서호주 주(Western Australia): AUD\$20,000를 초과하는 모든 건설 사업에 대해, '서호주 건설업 훈련기금(Western Australian Construction Training Fund)'에서 해당 사업 총액의 0.2%에 해당하는 부담금을 부과한다. 사업 금액에 대한 상하한선은 두고 있지 않다.¹¹⁾
- 태즈메이니아(Tasmania): '태즈메이니아 건설업 훈련기금(Tasmanian Construction Industry Training Fund)' 부담금은 사업비가 AUD\$20,000를 초과하는 건설사업에 대해 사업비의 0.2%로 책정되어 있다.¹²⁾
- 노던 테리토리(Northern Territory)를 제외한 모든 주와 준주: '호주 벽돌 미장공 훈련재단(Australian Brick and Block Training Foundation, 이하 ABBTF)'¹³⁾은 벽돌 및 미장 인력의 스킬 부족에 대처하기 위한 자발적 부담금이다. 이 부담금은 정해진 단위의 벽돌이나 콘크리트 공사 시행을 기준으로 산정된다. 예를 들어 점토 벽돌은 1,000장당 AUD\$1.50, 콘크리트 벽돌 공사는 1평방미터당 7.5센트로 계산된다. ABBTF의 '브릭스 타트 보조금(Brick-start Subsidy)'은 벽돌공 도제를 고용하는 고용주에 대해 3년간 최대 AUD\$3,000를 지급한다.

9) 편집자 주: GST(Goods and Services Tax)는 호주 정부가 2000년에 도입한 일종의 부가가치세로 소비자가 물건을 구매할 때 부과되는 세금이다.

10) <https://citb.org.au/pay-a-levy/about-the-levy>

11) 자원(resources) 부문의 건설사업에 대해서는 특정 기준이 적용된다. https://www.legislation.wa.gov.au/legislation/statutes.nsf/main_mrtitle_98_homepage.html; https://ctf.wa.gov.au/wp-content/uploads/2018/10/V10_FAQ_Guidelines.pdf; <https://ctf.wa.gov.au/>

12) <https://www.tbccitb.com.au/levy/faqs/>

13) <https://www.becomeabricklayer.com.au/abbtf/abbtf-funding/>

■ 도제훈련의 신규 참여 및 이수

NCVER이 최근 발표한 도제 및 훈련생 관련 자료에 의하면, 2019년 9월 30일 기준으로 훈련 중인 도제와 훈련생(기술 및 비기술직종)은 272,580명으로, 2018년 9월 30일에 비해 0.5% 감소하였다. 2019년 9월 30일 기준의 도제와 훈련생 수는 호주 전체 노동력의 2.1%를 차지한다(NCVER, 2019).

〈표 1〉을 보면, 2019년 9월 30일에 종료된 12개월의 기간에는 2018년 9월 30일까지의 12개월과 비교할 때 기술 직종의 도제훈련 신규 참여는 4.3% 감소한 71,035건을 기록하였으며, 이에 비해 비기술 직종의 신규 참여는 1.3% 증가한 85,110건에 달했다. 전체 신규 참여는 2018년에 비해 1.3% 감소하여 156,265건을 기록하였다. 이 기간에 신규 참여가 가장 크게 증가한 기술 직종은 ‘엔지니어링, ICT 및 과학 기술자’로 13.0%가 증가한 2,675건이었고, 신규 참여가 가장 크게 감소한 기술 직종은 ‘건설업 노동자’(12.2% 감소한 19,720건), ‘기

<표 1> 호주 도제훈련 인구통계: 2015~2019년(각 연도 9월 30일까지의 12개월) - 신규 참여

	2015	2016	2017	2018	2019	2018~2019 (증감, %)	2015~2019 (증감, %)
연령							
19세 이하	75,980	77,215	76,015	75,190	73,385	-2.4	-3.4
20~24세	37,515	36,250	33,840	33,530	32,590	-2.8	-13.1
25~44세	48,130	44,095	40,535	39,340	39,705	0.9	-17.5
45세 이상	14,920	12,140	10,820	10,185	10,575	3.8	-29.1
성별							
남성	115,480	109,470	105,135	105,020	101,060	-3.8	-12.5
여성	61,070	60,245	56,090	53,255	55,205	3.7	-9.6
전일제/파트타임 구분							
전일제	130,030	120,610	116,325	118,920	115,005	-3.3	-11.6
파트타임	46,520	49,110	44,900	39,360	41,255	4.8	-11.3
고용주 유형							
정부	6,935	6,330	6,320	7,230	8,080	11.8	16.5
민간부문	154,640	148,480	139,905	136,200	134,645	-1.1	-12.9
집단 훈련제도	14,975	14,905	15,000	14,850	13,535	-8.8	-9.6

	2015	2016	2017	2018	2019	2018~2019 (증감, %)	2015~2019 (증감, %)
기술 (직종, ANZSCO +)	84,355	74,135	71,685	74,190	71,035	-4.3	-15.8
엔지니어링, ICT 및 과학 기술자	3,720	2,240	2,330	2,370	2,675	13.0	-28.1
자동차 및 엔지니어링 기술 노동자	16,065	15,630	16,510	18,165	18,230	0.3	13.5
건설업 노동자	24,560	22,220	21,980	22,465	19,720	-12.2	-19.7
전기기술 및 통신업 노동자	14,135	13,175	12,505	13,750	13,800	0.4	-2.4
식품업 노동자	9,330	8,040	6,685	5,935	6,010	1.2	-35.6
숙련 축산 및 원예 노동자	4,080	3,565	3,565	3,715	3,790	2.0	-7.1
기타 기술자 및 노동자	12,465	9,260	8,115	7,795	6,815	-12.6	-45.3
비기술 (직종, ANZSCO +)	92,195	95,585	89,525	84,025	85,110	1.3	-7.7
관리자	3,065	3,930	2,370	1,805	2,190	21.4	-28.5
전문직	540	530	405	475	495	4.9	-8.5
공동체 및 개인 서비스 노동자	30,455	29,955	27,605	26,700	27,915	4.6	-8.3
사무 및 행정 노동자	19,025	18,510	17,185	17,230	18,250	5.9	-4.1
판매 노동자	16,290	18,120	15,455	11,050	11,225	1.6	-31.1
기계 운전자 및 기사	11,645	12,445	15,175	15,115	14,730	-2.5	26.5
육체노동자	11,175	12,095	11,330	11,650	10,300	-11.6	-7.8
AQF 자격 등급							
Certificate I 또는 II	12,245	14,755	15,005	14,940	14,310	-4.2	16.9
Certificate III	139,125	135,745	129,835	128,150	125,465	-2.1	-9.8
Certificate IV	19,970	14,560	12,465	11,330	11,965	5.6	-40.1
디플로마/고급 디플로마	5,210	4,655	3,920	3,855	4,525	17.3	-13.2
기존 근로자	31,750	22,565	20,190	18,225	17,975	-1.4	-43.4
신규 개시 근로자	144,800	147,155	141,035	140,055	138,290	-1.3	-4.5
전체	176,550	169,720	161,225	158,275	156,265	-1.3	-11.5

자료 : NCVER 2019, Apprentices and trainees 2019: September quarter - Australia, NCVER, Adelaide,
<https://www.ncver.edu.au/research-and-statistics/publications/all-publications/apprentices-and-trainees-2019-september-quarter-australia>

+ANZSCO = 호주 및 뉴질랜드 표준 직업 분류(Australian and New Zealand Standard Classification of Occupations)

타 기술자 및 노동자'(12.6% 감소한 6,815건)였다. 같은 기간 동안 비기술 직종 중에서는 '관리자' 직종의 신규 참여가 21.4% 증가한 2,190건에 이르러 가장 크게 증가했고, 신규 참여

가 가장 크게 감소한 비기술 직종은 세탁 노동자, 공장 노동자, 농장 노동자 등의 '육체노동자 (labourer)'로 11.6% 감소한 10,300건을 기록했다.

<표 2>에 따르면 도제훈련 중 중도탈락(cancellations and withdrawals) 건수는 2018년 9월 30일부터 2019년 9월 30일 사이의 총합계 증감이 미미하게 0.1% 감소하여 88,030건을 기록하였다.

<표 2> 호주 도제훈련 인구통계: 2015~2019년(각 연도 9월 30일까지의 12개월) - 중도탈락

	2015	2016	2017	2018	2019	2018~2019 (증감, %)	2015~2019 (증감, %)
연령							
19세 이하	32,665	31,670	31,805	31,595	32,130	1.7	-1.6
20~24세	30,750	29,380	28,360	28,250	28,905	2.3	-6.0
25~44세	29,270	25,940	23,800	23,010	21,885	-4.9	-25.2
45세 이상	8,650	7,300	5,920	5,215	5,070	-2.8	-41.4
성별							
남성	68,630	63,925	61,255	62,095	62,145	0.1	-9.4
여성	32,710	30,365	28,640	26,015	25,880	-0.5	-20.9
전일제/파트타임 구분							
전일제	77,550	71,245	67,640	68,585	70,100	2.2	-9.6
파트타임	23,790	23,045	22,255	19,520	17,930	-8.2	-24.6
고용주 유형							
정부	1,930	2,145	1,450	2,150	1,580	-26.6	-18.2
민간부문	91,375	83,490	80,635	78,295	78,745	0.6	-13.8
집단 훈련제도	8,030	8,650	7,810	7,660	7,705	0.5	-4.1
기술 (직종, ANZSCO +)	55,125	51,130	48,460	48,890	50,870	4.1	-7.7
엔지니어링, ICT 및 과학 기술자	1,720	1,410	920	860	835	-2.8	-51.4
자동차 및 엔지니어링 기술 노동자	9,880	9,455	8,340	9,125	10,155	11.3	2.8
건설업 노동자	15,935	15,755	16,530	17,650	17,825	1.0	11.9
전기기술 및 통신업 노동자	7,960	7,405	7,610	7,845	8,895	13.3	11.7
식품업 노동자	8,280	7,165	6,590	5,535	5,165	-6.7	-37.6
숙련 축산 및 원예 노동자	2,525	2,220	2,105	2,090	2,145	2.6	-15.1
기타 기술자 및 노동자	8,830	7,720	6,370	5,780	5,845	1.1	-33.8

	2015	2016	2017	2018	2019	2018~2019 (증감, %)	2015~2019 (증감, %)
비기술 (직종, ANZSCO ⁺)	46,215	43,160	41,435	39,220	37,160	-5.3	-19.6
관리자	1,735	1,480	1,655	1,050	755	-28.1	-56.5
전문직	255	255	175	180	195	8.1	-22.4
공동체 및 개인 서비스 노동자	14,565	14,500	13,625	12,270	12,210	-0.5	-16.2
사무 및 행정 노동자	9,960	8,785	7,440	7,235	7,585	4.9	-23.8
판매 노동자	8,010	7,460	7,160	5,615	4,520	-19.5	-43.6
기계 운전자 및 기사	5,420	5,265	5,955	7,305	6,680	-8.5	23.2
육체노동자	6,270	5,420	5,420	5,570	5,220	-6.3	-16.8
AQF 자격 등급							
Certificate I 또는 II	5,455	5,450	6,050	6,095	5,945	-2.5	9.0
Certificate III	80,240	76,345	74,380	73,720	74,715	1.3	-6.9
Certificate IV	12,210	9,840	6,950	5,995	5,225	-12.8	-57.2
디플로마/고급 디플로마	3,435	2,655	2,510	2,295	2,145	-6.6	-37.6
기존 근로자	17,500	13,455	9,430	8,460	7,180	-15.1	-59.0
신규 개시 근로자	83,840	80,835	80,465	79,645	80,845	1.5	-3.6
취소/탈퇴까지의 기간							
2년 이하	89,870	84,735	81,305	79,770	79,385	-0.5	-11.7
2년 초과	11,470	9,555	8,590	8,340	8,645	3.7	-24.6
전체	101,340	94,290	89,895	88,110	88,030	-0.1	-13.1

자료 : NCVER(2019), Apprentices and trainees 2019: September quarter - Australia, NCVER, Adelaide, <https://www.ncver.edu.au/research-and-statistics/publications/all-publications/apprentices-and-trainees-2019-september-quarter-australia>

⁺ANZSCO = 호주 및 뉴질랜드 표준 직업 분류(Australian and New Zealand Standard Classification of Occupations)

〈표 3〉의 도제훈련 이수 대한 NCVER 자료에 의하면, 2019년 9월 30일에 종료된 12개월의 기간에는 2018년 9월 30일까지의 12개월에 비해 기술 직종 부문의 이수가 0.9% 소폭 증가한 38,415건을 기록하는 안정세를 보였다. 반면 비기술 직종 부문 이수는 같은 기간 5.0% 증가한 50,895건을 기록했다. 전체적인 이수 건수는 3.2% 증가한 89,310건으로 나타났다.

기술 직종에서 2018~2019년 사이의 12개월의 기간에 이수 건수가 가장 크게 증가한 직종은 ‘건설업 노동자’와 ‘기타 기술자 및 노동자’로 각각 6.5% 증가하여 11,555건, 4,160건을 기

록했다. 이수 건수가 가장 크게 감소한 기술 직종은 '숙련 축산 및 원예 노동자'(9.5% 감소한 1,630건)와 '엔지니어링, ICT 및 과학 기술자'(5.2% 감소한 1,385건)였다. 비기술 직종의 경우, 같은 기간 동안 '전문직'의 이수 증가율이 39.3%로 가장 크게 증가하여 345건을 기록했으며, 이수 건수가 가장 크게 감소한 비기술 직종은 '관리자'로 25.6% 감소한 1,180건을 나타냈다.

<표 3> 호주 도제훈련 인구통계: 2015~2019년(각 연도 9월 30일까지의 12개월) - 이수

	2015	2016	2017	2018	2019	2018~ 2019 (증감, %)	2015~ 2019 (증감, %)
연령							
19세 이하	24,235	22,800	23,205	19,805	20,415	3.1	-15.7
20~24세	41,075	37,825	37,100	34,045	35,070	3.0	-14.6
25~44세	43,250	32,170	28,690	25,785	26,715	3.6	-38.2
45세 이상	18,660	10,560	8,295	6,905	7,110	2.9	-61.9
성별							
남성	78,920	65,445	60,785	55,380	56,480	2.0	-28.4
여성	48,300	37,915	36,505	31,165	32,830	5.3	-32.0
전일제/파트타임 구분							
전일제	96,265	76,775	71,030	64,790	67,585	4.3	-29.8
파트타임	30,955	26,580	26,260	21,750	21,725	-0.1	-29.8
고용주 유형							
정부	8,000	6,190	4,935	4,685	5,140	9.7	-35.8
민간부문	108,940	87,795	83,480	72,960	75,405	3.4	-30.8
집단 훈련제도	10,235	9,365	8,875	8,900	8,760	-1.6	-14.4
기술 (직종, ANZSCO +)	52,945	46,055	42,345	38,085	38,415	0.9	-27.4
엔지니어링, ICT 및 과학 기술자	3,595	2,120	1,675	1,465	1,385	-5.2	-61.4
자동차 및 엔지니어링 기술 노동자	12,350	12,325	10,925	9,380	9,235	-1.5	-25.2
건설업 노동자	9,920	9,760	9,820	10,850	11,555	6.5	16.5
전기기술 및 통신업 노동자	10,250	9,580	8,355	7,600	7,420	-2.3	-27.6
식품업 노동자	4,565	3,825	3,600	3,085	3,030	-1.9	-33.7
숙련 축산 및 원예 노동자	2,310	2,015	1,855	1,800	1,630	-9.5	-29.4
기타 기술자 및 노동자	9,955	6,435	6,120	3,905	4,160	6.5	-58.2

	2015	2016	2017	2018	2019	2018~ 2019 (증감, %)	2015~ 2019 (증감, %)
비기술 (직종, ANZSCO †)	74,275	57,300	54,945	48,455	50,895	5.0	-31.5
관리자	3,550	1,955	1,915	1,590	1,180	-25.6	-66.7
전문직	365	350	395	250	345	39.3	-5.5
공동체 및 개인 서비스 노동자	21,345	19,060	18,070	15,885	17,200	8.3	-19.4
사무 및 행정 노동자	18,285	11,310	10,015	9,910	10,385	4.8	-43.2
판매 노동자	12,300	10,950	12,285	7,070	7,300	3.2	-40.7
기계 운전자 및 기사	8,870	6,910	6,290	7,860	7,785	-1.0	-12.2
육체노동자	9,555	6,770	5,975	5,895	6,695	13.6	-29.9
AQF 자격 등급							
Certificate I 또는 II	8,545	8,370	8,990	8,520	9,115	7.0	6.7
Certificate III	93,550	79,650	76,805	68,820	71,015	3.2	-24.1
Certificate IV	20,955	11,765	8,875	6,280	6,320	0.7	-69.8
디플로마/고급 디플로마	4,170	3,565	2,620	2,925	2,855	-2.5	-31.6
기존 근로자	36,045	19,625	15,160	11,735	11,670	-0.5	-67.6
신규 개시 근로자	91,170	83,730	82,135	74,810	77,635	3.8	-14.8
실제 훈련기간							
2년 이하	89,540	69,465	66,325	56,330	58,250	3.4	-34.9
2년 초과	37,680	33,890	30,965	30,215	31,060	2.8	-17.6
전체	127,220	103,355	97,290	86,545	89,310	3.2	-29.8

자료 : NCVER(2019), Apprentices and trainees 2019: September quarter – Australia, NCVER, Adelaide, <https://www.ncver.edu.au/research-and-statistics/publications/all-publications/apprentices-and-trainees-2019-september-quarter-australia>

†ANZSCO = 호주 및 뉴질랜드 표준 직업 분류(Australian and New Zealand Standard Classification of Occupations)

■ 최근 동향 및 과제

지금까지 전 세계적으로 그랬듯이 호주의 도제훈련은 기술변화와 정부 및 산업 부문에서 정하는 규제 요건의 변화, 그리고 더 넓게는 사회적 변화의 영향을 받는다. 호주 도제훈련이 당면하고 있는 문제는 대학을 중심으로 하는 고등교육 개혁 정책이 의도치 않게 도제 인력풀

에 악영향을 미치고 있다는 점이다. 호주 연방체제에서는 대학과 고등교육 정책에 대한 책임이 중앙정부에 있는 데 반해, 직업교육훈련에 대한 책임은 주로 주정부 및 준주정부에 있다. 이에 따라 두 부문은 어느 정도 서로 독립적으로 발달되어 왔으며, 최근의 국가 정책은 대학을 통한 취업 경로에 더욱 중점을 두고 있다. 따라서 산업부문 간의 경계를 재구성하고 대학 및 직업 진로의 성격에 대한 인식 변화를 도모하는 일은 여전히 과제로 남아 있다(Loveder, 2017). 도제훈련의 양적 증가뿐만 아니라 스킬 수요의 충족을 위해 더 많은 도제훈련 참여를 장려하고자 하는 호주의 최근 동향과 계획은 다음과 같다.

고등 도제훈련제도(higher apprenticeships): 특히 주요 기술 분야에서 준학사학위(associate degree) 수준의 훈련

도제훈련의 개념을 전문학사(diploma) 및 준학사학위와 같은 고등수준의 자격으로 확대하는 것은 4차 산업혁명의 요구를 충족하고 미래의 숙련된 인력을 준비하기 위한 호주 모델의 논리적인 발전으로 인식되고 있다(Couldrey & Loveder, 2017). 또한 변화하는 노동시장 수요를 충족하기 위해서는 더욱 탄력적이고 빠르게 대응할 수 있는 도제훈련제도가 반드시 필요하다. 고등 도제훈련제도는 직장 내 훈련에 고급 수준의 훈련을 더함으로써 증가하는 고급 기술 산업부문의 스킬 수요에 대응할 잠재력을 갖는다(Loveder, 2017). 이를 위해 최근 호주 정부는 고급 도제훈련제도 전달 모델을 포함한 도제훈련의 여러 가지 대안적인 전달 모델을 시험하기 위한 자금을 지원했다.¹⁴⁾

고용주의 도제훈련 실시를 장려하기 위한 고용주 대상의 인센티브 재편

앞서 간략하게 소개한 바 있는 호주 도제훈련제도 인센티브 프로그램(AAIP)은 2020년 7월 1일부터 고용주와 도제 및 훈련생을 위해 더욱 간소화되고 체계화된 인센티브 프로그램인 ‘호주 도제훈련제도 인센티브(Incentives for Australian Apprenticeships: IAA)’로 대체된다. 이

14) <https://www.australianapprenticeships.gov.au/programs>

에 따라 고용주의 인센티브 이해와 신청을 용이하게 하기 위해 인센티브의 개수가 기존 31개에서 14개로 줄어든다. 새로운 지급 구조는 기본적으로 신규 참여 인센티브와 이수 인센티브로 구성되며, 여기에 수급자격 조건에 따른 금전적 인센티브가 추가된다. 해당 도제훈련의 자격 수준과 기타 수급자격 조건에 따라 신규 참여의 기본 인센티브는 AUD\$750~1,500, 이수의 기본 인센티브는 AUD\$750~2,500 범위 내에서 지급될 예정이다.¹⁵⁾

잠재적 도제 및 고용주의 훈련계약 체결 지원을 위한 제도

호주는 주요 도제훈련 지원 계획의 하나로 ‘호주 도제훈련제도 지원 네트워크(Australian Apprenticeship Support Network, 이하 AASN)’를 도입했다.¹⁶⁾ 이 네트워크에 참여하는 서비스 공급기관은 구직자가 자신의 경력과 관련하여 생각을 정리 및 발전시키고 도제훈련제도에 참여할 수 있는 자격 여부를 확인할 수 있도록 도와준다. 또한 고용주가 도제훈련제도를 시작하도록 돕고 이후의 인센티브 및 행정 관리를 지원하고 도제 채용 후 지원과 관련하여 도움을 준다. 도제훈련을 시작하는 데 많은 고용주들에게 있어 가장 큰 저해요인은 제도적 절차, 서류 작업 및 도제 고용과 관련하여 요구되는 법적 및 계약상 요건들을 이해하는 일이다. AASN 공급기관들은 잠재적 고용주가 겪게 될 어려움을 덜어줄 수 있으며 고용주가 도제를 고용할 가능성을 크게 높일 수 있다.

Misko and Wibrow(2020)에 따르면, 훈련기관 역시 도제의 역량 확보를 지원하기 위해 도제훈련에 있어 다양한 혁신적 관행과 변화를 시행해왔다. 이러한 새로운 관행 중 일부는 도제가 기존에 받고 있는 훈련을 보완해 주는 것으로, 사례 관리자(case managers)가 한 집단의 기업들과 그 기업들에 속한 도제들을 보살피게 하거나, 자기주도 학습(self-paced learning)과 확장된 교실수업 방식을 도입하는 것을 예로 들 수 있다. 또한 학습관리시스템 이용 시간을 1일 24시간으로 연장하여 도제가 집에서 연습하게 하거나 대학에서 총괄시험을 치를 수

15) 새로운 인센티브 제도에 관한 더 자세한 내용은 <https://www.australianapprenticeships.gov.au/sites/default/files/2019-07/AA%20website%20fact%20sheet%20-%20streamlined%20incentives.pdf>에서 확인할 수 있다.

16) <https://www.australianapprenticeships.gov.au/about-aasn>

있도록 하기도 한다. 이 외에도 고용주의 요구와 업무 수요를 더욱 잘 반영할 수 있도록 직장 내/직장 외 훈련 및 평가 일정을 계획하는 데 있어 필요한 유연성과 등록의 적시성(just-in-time)이 촉진되도록 도제훈련 프로그램의 시작일을 유연하게 운영하는 방안 등이 포함된다.

KLI

참고문헌

- Atkinson, G. & Stanwick, J.(2016), *Trends in VET: policy and participation*, NCVER, Adelaide.
- Couldrey, M. & Loveder, P.(2017), *The future of Australian apprenticeships: report of the stakeholder forum*, NCVER, Adelaide.
- Hargreaves, J., Stanwick, J. & Skujins, P.(2017), *The changing nature of apprenticeships: 1996 - 2016*, NCVER, Adelaide.
- Loveder, P.(2017), "Australian apprenticeships: trends, challenges and future opportunities for dealing with Industry 4.0", NCVER, Adelaide, paper presented at the *4th KRIVET International Apprenticeships Conference*, viewed 13 Apr 2020, <https://www.ncver.edu.au/research-and-statistics/publications/all-publications/australian-apprenticeships-trends-challenges-and-future-opportunities-for-dealing-with-industry-4-0>
- Misko, J.(2020), *Traditional trade apprenticeships: training activity, employer incentives, and international practice*, NCVER, Adelaide.
- Misko, J. & Wibrow, B.(2020), *Traditional apprenticeships: learning from the field*, NCVER, Adelaide.
- NCVER(2019), *Apprentices and trainees 2019: September quarter - Australia*, NCVER, Adelaide, viewed 7 April 2020, <https://www.ncver.edu.au/research-and-statistics/publications/all-publications/apprentices-and-trainees-2019-september-quarter-australia>