

독일 직업훈련의 효율과 특성

Gisela Dybowski (독일 연방직업훈련연구소 국제직업훈련국 전 국장)

■ 독일 직업훈련의 체계와 특징

독일의 일관성 있는 직업훈련과 계속교육(Fortbildung), 그리고 무엇보다도 이원적 직업훈련 제도는 독일 교육체계의 가장 성공적인 요소이며 독일이 최근 경제위기와 금융위기를 비교적 잘 견딜 수 있었던 가장 큰 이유이기도 하다. 입지요소이자 입지장점으로서 '제조업-독일제(Manufacturing-Made in Germany)'가 가진 경쟁력은 무엇보다도 이원적 직업훈련 제도로 인한 장점 때문이다.

독일에서 학교와 기업 현장에서 동시에 이루어지는 이원적 직업훈련을 직업교육의 특수한 형태로 간주하기 시작한 것은 그리 오래전 일이 아니다. 독일은 늘 OECD 회원국 중 대학졸업자 비율이 가장 낮은 나라 중 하나라는 지적을 받았다. 지난 15년간 독일의 대졸자 비율은 2배 이상 증가(14% → 29%)했지만, 여전히 다른 나라와 비교하면 낮은 편이다. 그러나 최근에는 OECD에서도 독일의 이원적 직업훈련 제도가 독일 국민의 높은 교육수준에 기여하고 있다고 인정하고 있으며, EU에서는 현장실습이 이루어지는 독일의 직업훈련 제도를 다른 나라의 직업교육 제도의 현대화를 위한 참고모델로 제안하고 있다.

독일의 직업훈련 제도

독일에서는 기본교육 과정을 마친 청소년의 절반 이상(약 51%)이 여전히 이원적 직업훈련 제도 안에서 직업훈련을 받는다. 기본교육 과정을 마치고 직업학교를 졸업하거나 중등교육 II 단계에서 대학 입학자격을 취득한 후 이원적 직업훈련 과정에 입학하는 학생까지 고려하면, 같은 연령대에서 이원적 직업훈련 과정을 통해 직업을 위한 자격능력을 갖춘 학생의 비율은 60%에 이른다.

전일제 직업학교에서 이루어지는 직업교육은 청소년이 학교를 떠나 직업현장으로 이행하기 위해 선택할 수 있는 또 다른 방법이다. 전일제 직업학교는 주로 이원적 직업훈련 제도에서 다루지 않는 분야의 직업을 준비하는 교육과정을 제공한다. 대표적인 직업으로는 환자간호 및 교육 분야의 직업이 있는데, 서비스부문의 몇몇 분야도 전일제 직업학교에서 교육한다.

직업교육에 있어서 이원적 직업훈련과 전일제 직업학교 교육이 차지하는 비중은 지난 몇 년 사이 전일제 직업학교 교육 쪽으로 다소 기울었다. 2011년에는 직업교육 과정에 입문한 전체 학생(74만 1천 명)의 28.3%인 21만 명의 학생이 전일제 직업학교에 입학하였다.

이원적 직업훈련 제도의 특징

독일의 이원적 직업훈련 제도는 오랜 역사적 뿌리를 가지고 있으며, 바로 이 때문에 독일의 사회, 경제, 교육제도에 잘 정착했고 독일에서 중요한 교육분야로 간주되었다. 이원적 직업훈련이 예나 지금이나 변함 없이 높은 매력을 자랑하는 것은 고용현장과의 밀접한 연계 때문이다. 이원적이라고 하는 이유는 직업훈련이 기업과 직업학교에서 동시에 이루어지기 때문이다. 훈련생은 기업에서 주로 실습 위주의 훈련을 받으며 실질적인 업무에 투입되면서 동시에 직업학교에서 이론적인 토대를 쌓는다. 이때 ‘기업’이라는 교육 장소는 이원적 직업훈련 제도에 있어서 결정적인 역할을 담당한다. 전체 훈련시간의 3분의 2가 기업에서 이루어지는 현장교육이라 기업은 미래의 인력을 현실적으로 그리고 수요에 맞게 훈련시킬 수 있기 때문이다. 또한 이원적 제도는 훈련생에게 훈련 과정 이수 후 높은 고용 가능성을 보장한다.

2012년 조사 결과, 직업훈련 과정을 마친 졸업생 3명 중 2명 꼴로 직업훈련을 받은 기업에

곧바로 채용되었다. 물론 훈련생의 채용 비율은 기업의 규모에 따라 달라진다. 기업의 규모와 훈련생의 채용 비율은 정비례하는데, (종업원 50인 미만의) 소규모 기업의 경우 채용 비율이 약 59%인 데 비해, (종업원 500인 이상인) 대기업의 경우 성공적으로 훈련과정을 마친 훈련생 중 약 80%를 채용하였다.

그 결과 독일의 청년 실업률은 과거와 마찬가지로 현재에도 여전히 낮다. 청년 실업률에 대한 국제비교에서 독일은 2013년 7.6%를 기록하여 오스트리아 및 스위스와 함께 25세 미만 청년의 실업률이 가장 낮은 나라인 것으로 조사되었다(Eurostat). 직업세계와의 밀접성, 현장실습 중심의 직업훈련, 낮은 청년 실업률은 이미 국제적으로도 인정받고 있는 이원적 직업훈련 제도의 특징이며, 바로 이 특징 때문에 이원적 직업훈련 제도는 독일의 입지요소이자 입지장점으로서 명성이 높다.

독일의 직업교육 제도, 특히 이원적 직업훈련 제도의 강점의 토대는 무엇인가?

이원적 직업훈련의 핵심은 ‘민관파트너십(Public-Private Partnership)’ 모델, 즉 국가와 경제의 책임 분담이다. 전체 훈련의 약 3분의 1이 이루어지는 교육 장소인 ‘학교’에서의 교육에 대한 책임은 국가가 지는 대신, 나머지 3분의 2의 훈련이 이루어지는 교육 장소인 ‘기업’에서의 교육비용과 책임은 기업이 담당한다. 기업과 학교에서 이루어지는 이원적 직업훈련은 현재 340개 직업을 대상으로 실시되는데, 훈련기간은 평균 3년이고 훈련대상 직업은 독일 경제의 전체 분야에 걸쳐 존재하는 직업이다. 교육 관련 사항(내용, 기간, 시험기준)은 법으로 규정되어 있으며, 이 규정은 기업과 직업학교 모두에 적용된다. 이 규정은 독일 전역에서 직업훈련의 일관된 기준을 보장해줌으로써 직업훈련의 높은 품질과 포괄적인 활용성을 보장한다.

또 다른 중요한 특징은 이원적 직업훈련이 폭넓은 능력 함양을 목표로 삼고 있고, 전문적 지식과 숙련기술 축적 외에도 사회성과 인간관계 능력 배양을 목표로 한다는 점이다. 바로 이 점이 독일의 직업훈련이 ‘기술(skills)’ 습득 위주로 이루어지는 영국이나 미국 등 다른 나라의 전통적인 직업교육과 다른 점이다. 현재 독일에서 340개 직업에 대해 실시되는 이원적 직업훈련을 통해 중간 수준의 자격을 획득할 수 있다(자격체계 단계 3, 4). 직업훈련은 독일 경제에서 다수의 기업과 분야에 필요한 전문인력을 배출하며, 계속교육, 직업적 성공 그리고 경제활동인구의 높은 직업적 이동을 위한 토대를 마련한다.

청소년이 이원적 제도 안에서 직업훈련을 받을 경우, 훈련기간 전체에 대해서 기업과 직업훈

련계약(Ausbildungsvertrag)을 체결하고 그 기간 동안 직업훈련수당을 지급받는다라는 장점이 있다. 직업훈련수당의 액수는 (사회적 파트너인) 노동조합과 사용자단체 간 교섭을 통해 정해지며, 일반적으로 해당 산업분야에서 자격요건을 갖춘 전문인력이 지급받는 임금의 약 3분의 1 수준이다. 직업훈련수당은 기업이 직업훈련 제도에 투자하는 전체 비용의 약 46%를 차지하는 가장 큰 비용항목이다.

직업훈련에 대한 기업의 투자

현재 독일 전체 기업의 23.5%인 450,100개 기업만이 이원적 직업훈련 제도 안에서 훈련 기회를 제공하고 있다. 즉 독일의 모든 기업이 다 훈련장소가 될 수 있는 것은 아니다. 훈련생에게 직업훈련규정에 명시되어 있는 자격능력을 충분히 함양시켜줄 수 있고, 훈련을 담당하는 인력이 개인적, 전문적 자격을 갖춘 기업만이 직업훈련 기회를 제공할 수 있다. 경제계 담당 기관(회의소)은 훈련기업의 적합성, 훈련을 담당하는 인력의 여부, 규정에 입각한 훈련 시행 여부 등을 감독한다.

기업에서 이루어지는 직업훈련을 위한 재정은 각 기업이 담당한다. 기업은 직업훈련 자리를 제공할 것인지 어떠한 직업에 대한 훈련 자리를 마련하고 규정이 정하는 범위 내에서 몇 명의 훈련생을 수용할 것인지, 그리고 예산을 어떻게 총당할 것인지 등에 대해 자율적으로 결정할 수 있다. 독일에서 기업이 직업훈련에 지출하는 전체 예산은 연간 약 238억 유로에 달한다. 투자금액과 훈련생들이 창출하는 이익을 감안하면, 기업이 직업훈련에 투입하는 순비용은 연간 약 56억 유로가 된다. 평균적으로는 개별 기업이 훈련생 1명당 연간 지출하는 총비용은 약 15,288유로이며, 순비용은 3,596유로이다.

언뜻 보기에는 이와 같은 기업의 적극적 참여가 놀라울 수도 있지만, 이러한 적극적 참여는 전문인력 확보를 위한 직업훈련이 기업에 주는 효용을 통해 설명된다. 연방직업훈련연구소(Bundesinstituts für Berufsbildung, BIBB)가 실시한 조사 결과, 기업이 직업훈련에 동참하는 이유는 다음과 같다.

- 기업의 전문인력 수요 충족

- 구인 및 신규 인력의 실무 적응으로 인해 발생하는 비용 절감
- 직업훈련 내용과 구조에 영향을 미치는 것이 가능
- 실무에서 요구하는 자격능력
- 동기 강화 및 기업에 대한 충성심 제고
- 훈련기간 중 직업훈련생의 생산적 기여

■ 독일의 직업훈련 제도 개혁: 직업훈련법 개정, 더 많은 이동기회 제공, 교육과정 간 '통용성' 높이기

경제적, 기술적, 사회적 변화에 맞춰 끊임없이 이루어지는 직업훈련 제도의 진화와 적응은 이원적 직업훈련 제도의 또 다른 특징이다. 이원적 직업훈련 제도의 우수성과 현대화는 무엇보다도 국가와 경제계의 긴밀한 협력과 공동 책임을 통해, 그리고 국가, 경제, 사회적 파트너가 공동으로 개발하고 지속적으로 현대화하여 일관성 있는 훈련 및 시험기준을 만들어 나가는 과정을 통해 달성된다. 지난 10년 동안 집중적으로 훈련대상 직업의 현대화가 이루어졌다. 총 340개의 기존 직업 중 2003년과 2012년 사이 159개의 직업이 현대화되고 35개의 새로운 직업이 추가되었다. 신규 도입되거나 현대화된 훈련대상 직업의 수는 2012년 말 기준 194개였다. 그 밖에도 신규직업 도입절차(Neuordnungsverfahren) 기간이 대폭 간소화되었다. 우수한 역량을 갖춘 전문인력을 위한 직업 중에서 추가 교육기회를 제공하며 취업전망이 좋은 현대화된 직업 및 신규 직업은 대개 1년 안에 훈련대상 직업으로 도입될 수 있다.

직업훈련규정 제정과 이원적 직업훈련 제도에서 경제계와 국가 간 협력의 토대는 1969년 발효되었고 거의 40년 후인 2005년에 포괄적으로 개정된 직업훈련법(Berufsbildungsgesetz, BBiG)에서 제공하였다. 개정된 직업훈련법은 법으로 정해진 자문위원회의 수를 줄여 훈련대상 직업의 빠른 현대화를 촉진하며, 지역 차원에서 기업과 직업학교의 협력을 위한 새로운 장을 마련해준다. 게다가 개정된 직업훈련법에는 훈련기간이 2년인 직업도 새로 도입되었고, 2년제 직업훈련 과정을 마친 후 보다 높은 자격능력을 요하는 직업을 위한 교육을 시간적 손실 없이 이어서 할 수 있도록 보다 개선된 단계적 교육을 위한 새로운 규정들이 제정되었다.

목표는 무엇보다도 지속적인 현대화를 통해 서비스사회로의 변화를 반영한 직업훈련을 가능케 하는 것이다. 이러한 노력은 어느 정도 성과가 있었다. 이미 이원적 직업훈련 과정을 졸업한 청년 중 약 60%가 서비스 관련 직업을 위한 훈련을 받는다. 독일 경제계는 서비스업 분야에 자격수준이 높은 전문인력을 시급하게 필요로 하고 있기 때문에, 이는 독일 경제계를 위해 매우 중요한 일이다. 물론 직업훈련을 받는 당사자에게도 중요한 일이다. 그들은 최신식 교육을 받기를 원한다. 끊임없는 현대화를 통해서만이 기업은 지속적으로 많은 수의 청년들, 다시 말해 졸업 후 안정적인 직업을 갖게 될 인재를 훈련할 수 있다.

2005년 직업훈련법 개정과 함께, 이원적 직업훈련 제도뿐 아니라 직업준비에서부터 시작해 전통적인 직업교육 과정과 계속교육 과정에 이르는 직업교육 전반을 포괄하는 규정과, 학교에서 직업현장으로의 이동과 직업훈련 과정에서 계속교육 단계로의 이동을 위한 새로운 방법들을 제시해주는 규정들이 제정되었다. 법 개정을 통한 대표적인 혁신은 다음과 같다.

- 개정된 직업훈련법하에서는 외국에서 받은 직업훈련도 인정된다. 외국에서 받은 직업훈련이 독일의 이원적 직업훈련 제도 안에서 이루어진 훈련과 최초로 동일하게 인정받게 된 것이다.
- 독일은 그 밖에도 EU 국가 간 상호 자격인정 제도의 개선을 위한 노력에 동참하고 있다. 이러한 노력의 일환으로 직업학점인증시스템이 개발된다.
- 개정된 직업훈련법은 직업훈련규정에서 정하는 기본자격 외에 취득하는 추가자격을 독립적으로 별도로 심사되고 인증되는 자격으로서 도입하였다. 이를 통해 기본적인 직업훈련 과정 중에 경력개발을 위한 계속교육의 일부 과정을 수료할 수 있게 되었다.
- 그 밖에도 개정된 법을 통해 연방직업훈련연구소(BIBB)의 임무가 확대되어 제도화된 직업훈련연구를 강화하도록 하고 있다.

직업훈련 과정에서 계속교육과 대학교육 과정으로의 이동 : 우수한 인재를 위한 기회

개정된 직업훈련법에 명시된 국내외 직업교육의 연계, 기본교육과 직업훈련의 연계, 직업훈

련과 계속교육의 연계는 우수한 인재의 직업적 발전을 위한 구체적인 가능성을 열어주며 이원적 직업훈련 제도의 장점을 특히 우수한 인재 지원 측면에서 강화시켜준다.

구체적으로는 직업훈련과 계속교육이 더 긴밀하게 연결되었다. 특히 직업훈련 과정에서 추가적으로 고급과정을 교육받을 수 있는 기회를 마련하였고, 직업훈련 이후에 이루어지는 계속교육 과정에서 이미 이수한 고급과정을 인정하는 제도도 마련하였다. 이를 통해 직업훈련 단계에서 계속교육 단계로의 자연스럽게 효과적인 이동이 촉진되고, 특히 우수한 청년에게 직업적 성공 및 사회적 상승 기회가 제공된다.

또한 이미 오래전부터 계속교육을 위해 단계별 또는 모듈 형태의 프로그램이 개발되었는데, 정보통신기술 분야의 계속교육 프로그램이 대표적이다. 단계별 계속교육 형태의 이 과정은 직업훈련을 통해 기본적인 직업적 자격을 갖춘 취업자에게 직업적 자기개발 기회를 제공하는데, 1단계에서는 고급 수준의 전문업무 교육, 2단계에서는 실무 관련 개발 및 관리 업무에 대한 교육, 3단계에서는 전략적 개발 및 관리 업무에 대한 교육이 실시된다. 향후 과제는 모듈 형식의 계속교육 프로그램을 다른 주요 직업분야에도 도입하여, 취업자를 위하여 대학교육 및 대학졸업과 동급으로 인정되는 교육기회와 자격 취득기회를 확대하는 것이다. 최근에는 추가교육 과정 이수를 통해 획득할 수 있는 상업분야와 산업기술분야에서 다수의 자격이 생겨났고, 이 자격은 대학졸업과 동급으로 인정된다. 지금까지의 경험은 실무중심적이고 직업적 경험에 기초한 교육단계를 통해 자격을 취득한 인력이 전문성이 높은 과업과 관리 업무를 수행하는 데 있어서 대학졸업자와 동일한 성과를 나타낼 수 있음을 입증하였다.

더 나아가 몇 년 전부터는 일정 자격을 취득한 취업자에게 대학교육 기회를 확대하며 직업적 경험과 자격을 대학교육 기간과 내용에 반영하고 인정해주는 것을 교육정책적 목표로 설정하였다. 연방교육부 주도로 2005~2008년 시범적으로 실시된 직업생활을 통해 획득한 능력을 대학교육 과정에서 인정해주는 제도의 시범사업(BMBF-Initiative ANKOM)은 이와 관련하여 중요한 시금석이라 할 수 있다. 2012년에 시작되는 ANKOM 시범사업의 제2단계는 첫 시범 단계의 결과를 반영하여, 2014년까지 직업 자격 취득자를 위한 지원조치와 대학교육 기회 제공 및 대학교육 프로그램 모델의 개발 및 시험 등 20개 프로젝트를 통해 실현된다.

결론적으로 이원적 대학교육(duales Studium) 기회를 통해 직업교육과 대학교육 사이의 교차점에서 성공적인 교육모델이 개발되었다. 전문성이 높은 직업을 준비하는 단계로서 전문인력

을 배출하는 대학교육 과정은 직업생활 중 장기적 교육과정으로서 체계적으로 연계된다. 또한 이원적 직업훈련 제도 안에서 정규 직업훈련 교육과정과도 종종 연계된다. 대학교육과 직업교육의 연계에 대한 공급과 수요는 지난 몇 년 사이 꾸준히 증가하였다. 특히 학업성취도가 높은 청소년은 이원적 직업훈련 제도가 제공하는 전통적인 직업훈련보다는 이원적 대학교육 기회를 더 선호하는 것으로 나타났기 때문이다.

현재는 이원적 대학교육 기회를 제공하지 않는 기업이 거의 없을 정도다. 그리고 많은 기업이 이원적 대학교육 기회를 효과적인 구인 도구로 활용한다. 실무중심의 이원적 대학교육 기회 제공과 그 결과 확보되는 직업실무에 관한 전문적 지식을 보유한 고급인력은 기업 입장에서 매우 중요하기 때문이다. 기업들은 이원적 대학교육 기회를 제공하면서 많은 경우 ‘최우수 지원자 선발(Bestenauslese)’을 한다. 평균적으로 이원적 대학교육 기회가 제공되는 한 자리를 놓고 약 33명의 지원자가 경쟁하게 되기 때문에, 지원자들은 최종 취업이 되기까지 긴 선발절차를 거쳐야 하는 경우가 드물지 않다. 성공적으로 대학과정을 마친 후 취업이 될 확률은 매우 높는데, 그 비율은 약 89%에 달한다. 점점 더 많은 기업은 이원적 대학교육 과정생과 일명 ‘속박조항이 있는 계약’을 체결하여, 훈련생이 졸업 후 일정 기간(주로 2~3년) 기업에 남을 것을 의무화하고 계약 기한 이전에 퇴사할 경우 비용을 환불하게끔 한다.

학교 졸업 이후 직업훈련 과정으로의 이동 : 학업성취도가 낮은 청소년 지원

지난 몇 년 사이 졸업자격을 취득하지 못하고 학교를 마친 학생(한 학년에 약 10%)과 직업훈련 과정을 이수하지 못한 청년(약 15%)을 이원적 정규 직업훈련 과정에 보다 쉽게 입학시키기 위한 노력과 실천이 확대되었다. 직업 관련 기본지식의 축적 또는 하우스프트슐레(Hauptschule) 또는 레알슐레(Realschule) 졸업 자격 취득을 통해 직업훈련 기회를 개선하는 것이 일명 ‘접점 영역’의 수많은 조치나 프로그램의 목표다. 대표적인 조치나 프로그램은 다음과 같다.

- 교육과정 간 연결고리 확충을 통해 이원적 직업훈련 과정으로의 이동을 구조적으로 개선하고, 이전까지 이원적 직업훈련의 주된 대상집단이 아니었고 차별을 받았던 집단을 적극 수용
- 학교졸업 예정자를 대상으로 직업소개 프로그램 제공

- 이주청소년의 직업훈련에 대한 관심 촉진을 위한 새로운 이니셔티브
- 외국에서 취득한 직업 자격의 검증 및 인정 제도를 위한 법의 실천

점점 많아지고 있는 일명 접점영역의 이니셔티브와 프로그램을 통해 학교로부터 직업훈련 과정으로의 보다 효율적 이동이 가능해졌고, 그 결과 더 많은 잠재적 전문인력의 확보도 가능해졌다. 2011년 연방직업훈련연구소(BIBB)가 실시한 ‘이동시스템’에 관련한 연구 결과를 보면, 직업준비 관련 조치나 프로그램에 참여한 청소년 2명 중 1명이 정규 직업훈련 과정에 입학하였고, 직업훈련 과정으로의 이동을 촉진하기 위한 프로그램에 참가한 청소년의 약 30%는 일반교육 과정 수료 시 취득하지 못했던 (대부분 중등단계의) 학교 졸업자격을 취득하였다.

지난 몇 년 사이 직업훈련 시장의 침체화된 상황 때문에 접점영역의 프로그램에 참가한 청년이 눈에 띄게 많아졌다. 이러한 프로그램들이 전통적으로 차별받았던 청소년 집단뿐 아니라, 일명 ‘시장에서 차별을 받는’ 청소년, 즉 직업훈련 자리를 찾지 못한 청소년도 대상으로 하기 때문이다. 인구구조 및 경기 변화로 인한 직업훈련 시장의 긴장완화와 독일 정부 및 경제계의 적극적인 대응으로 일명 접점영역의 접근자 수가 지난 3년 동안 줄어들었다. 2005년에 비해 접점영역을 통해 직업훈련 과정에 진입하는 청소년 수는 15만 명, 즉 36.1% 정도 줄어 30만 명이 채 안 되었다.

■ 이원적 직업훈련 제도가 직면한 도전: 인구구조의 변화, 직업훈련 공급과 수요의 감소, 불충분한 ‘매칭’

지난 9년간 추진된 적극적인 교육정책적 조치들 덕분에 독일은 8년 전부터 장기적인 교육 침체기에서 벗어나 교육확장기로 접어들 수 있었다. 학교를 졸업자격 없이 떠나는 청년의 수는 2005~2012년 기간 동안 39% 줄어들었다. 같은 기간 동안 이원적 직업훈련을 받기 위해 지원했지만 직업훈련 자리를 찾지 못한 청소년의 수 역시 61% 줄어들었고 직업준비 프로그램에 참여한 청소년의 비율도 36% 정도 줄어들었다. 동시에 같은 기간 동안 대학입학 비율도 38% 증가하였고 대학졸업자 비율도 58% 증가하였다. 2007년 44%였던 전체 취업자 중 계속교육

과정에 진입한 직장인의 비율도 2012년 49%로 증가하였다.

독일의 교육수준은 이처럼 상당히 개선되긴 했지만, 직업훈련 분야에서는 2012년 이래 아무런 성장이 기록되지 못하였다. 이원적 직업훈련 제도의 이미지가 전 세계적으로 전례 없이 좋은 상황인데도 불구하고 독일 내에서는 이원적 직업훈련 제도의 매력이나 의미가 하락하는 듯하다.

직업훈련생의 수가 줄어드는 것은 지난 몇 년 사이 학교졸업자의 눈에 띄는 감소 및 직업훈련 참가 지원자의 급격한 감소를 야기한 인구구조의 변화 때문이다(2007년에 비해 2013년 말 직업훈련 참가 지원자 약 19% 감소). 학교졸업자는 앞으로도 계속해서 줄어들고 2025년이 되어야 하락세가 낮은 수준에서 멈출 것으로 예상되기 때문에 기업 입장에서는 기업 내에 마련된 직업훈련 자리를 채우기가 어려울 것이다. 이와 같은 인구구조의 변화 추세 때문에 직업훈련 시장은 큰 도전에 직면하게 된 것이다. 때문에 중장기적으로 차세대 전문인력을 확보하기 위해서는 모든 잠재적 인력, 즉 학업성취도가 높은 학생이나 낮은 학생 모두 직업훈련 시장에 진입하도록 장려할 필요가 있다.

독일 정부가 발표한 최근 직업훈련보고에는 직업훈련 자리를 제공하는 기업의 수도 지난 몇 년 사이 감소했다는 사실이 드러났다(전체 기업 대비 직업훈련 자리를 제공하는 기업의 비율 : 2008년 24%, 2009년 23.5%, 2010년 22.5%, 2011년 21.7%). 직업훈련 자리 제공에 대한 기업의 의지가 줄어들고 있는 현상은 기업으로 하여금 직업훈련 자리를 줄이거나 완전히 폐지할 수밖에 없게 만든 최근의 경제위기 때문이다. 기업 대상 설문조사 결과는 그 밖에도 직업훈련생 모집의 어려움에 또 다른 이유가 있다는 것을 보여준다. 2012년 설문에 응한 기업의 3분의 1 이상이 직업훈련생 모집에 실패했다고 답하였다. 특히 소기업, 그리고 요식 및 숙박업, 도축업과 빵제조업, 시설설치 및 건물청소업 분야 기업이 어려움을 토로하였다. 간과하지 말아야 할 것은 직업훈련 자리 채우기를 반복적으로 실패한 기업이 결국에는 직업훈련제도에서 이탈하게 되며 전문인력 확보를 위한 중요한 도구인 직업훈련생 제도를 활용하지 않게 된다는 점이다.

독일은 이민자 수의 증가와 취업률 증가에도 불구하고 중급 수준의 자격능력을 갖춘 전문인력에 대한 비교적 지속적인 수요를 장기적으로 충족하지 못하게 될 것이다. 취업가능인구의 감소 때문에도 그렇지만, 한쪽으로 치우친 교육의 확장 때문이기도 하다. 최근 고등교육을 받은

학생의 수는 증가하였지만, 직업훈련 과정을 졸업하고 자격을 취득하지 못한 사람의 비율은 체감적으로 줄어들지는 않았다. 이 문제가 해결되지 않으면, 독일 경제구조에 장기적 영향이 미칠 것이다. 만약 이러한 문제가 계속될 경우 기업은 생산프로세스를 변화시켜야 할 것이다. 예를 들어, 고급인력과 미숙련인력 간 업무를 분담하거나 일부 프로세스를 해외로 아웃소싱해야 하는 상황에 처할 것이다. 후자의 경우 독일 산업의 쇠퇴를 촉진하고 심각한 문제로 이어질 것이다. 왜냐하면 서비스업 부문의 성장도 경쟁력 있는 산업을 토대로 삼고 있기 때문이다.

때문에 독일 정부가 발표한 직업훈련보고는 ‘매칭’, 즉 제공되는 직업훈련 자리와 직업훈련에 관심이 있는 청소년의 연계를 이원적 직업훈련 제도의 매력도를 높이기 위한 미래의 핵심적 과제라고 밝힌다. 2010년에 추가로 4년이 연장된 ‘직업훈련과 전문인력 양성을 위한 협정(Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs)’은 직업훈련에 관여하는 모든 주체들이 체결한 협정으로, 이에 기여하고 직업훈련 자리를 제공하면서 이원적 제도에 참여할 기업을 새롭게 확보하는 것을 목표로 한다. 왜냐하면 직업훈련에 대한 기업의 관심과 참여 저하는 2020년을 전후해서 대학교육을 받은 고학력인력의 부족보다 더 심각하게 나타날 것으로 예상되는 중급 수준의 자격을 갖춘 전문인력의 부족 현상을 더욱 심화시킬 것이기 때문이다.

특히 최근 대학진학률은 증가하였지만, 이전과 마찬가지로 중급 수준의 자격을 갖춘 전문인력을 주로 이원적 직업훈련 제도로부터 총당하고 있는 독일에서는 직업훈련 제도의 기능을 개선해야만 한다.

이 과정에서 독일자격체제(DQR)와 유럽자격체제(EQR)의 일관성 있는 적용을 통해 직업교육과 기본교육 및 대학교육 과정 사이의 통용성과 등가성을 높이는 것뿐만 아니라, 동시에 직업교육 과정을 통해 높은 DQR/EQR 수준의 최고 자격 취득자의 수를 높이기 위한 충분한 기회를 제공하는 것이 중요하다. 대표적인 사례가 독일 IT 분야의 이원적 직업훈련이다. IT 분야 직업훈련 제도는, 다른 나라의 경우 대학이나 전문대학에서만 제공되는 교육을, 직업훈련과 계속교육 과정의 연속적 연계를 통해 제공한다. 상업과 산업기술 분야에서는 다수의 고급 과정의 추가교육 졸업자격이 대학졸업 자격과 동급으로 인정된다.

독일에서 점점 더 많은 대학졸업자가 필요하다는 사실은 명백하다. 독일은 대졸자 비율이 30% 정도로 OECD 회원국 중 대졸자 비율 순위에 있어서 하위 3분의 1 수준에 머물러 있다. 특히 교육과정이 단기적이고 실무중심적인 전문대학교 과정 및 학사학위 과정 졸업자 비율을

높여야 한다. 그러나 독일에서는 청년층의 대학진학 장려만을 목표로 하지 않는다. OECD 회원국 간 비교를 보면, 다른 나라에서는 대학교에서 이루어지는 교육이 독일에서는 직업훈련을 통해서 이루어지고 있기 때문이다.

■ 훈련생의 지위와 근로조건

앞서 소개하였듯이 이원적 직업훈련 체계의 특징은 실습교육이 기업체나 기관에서, 또는 의사, 약사, 변호사, 세무사에 의해 이루어진다는 점이다. 이론교육은 직업학교에서 이루어진다. 따라서 이원적 체계 안에서 정규 직업교육에 대한 실질적인 책임 역시 기업과 직업학교가 공동으로 진다. 그러나 법적 책임에 있어서는 기업의 책임이 훨씬 더 크다.

기업에서 이루어지는 직업교육은 직업훈련법(Berufsbildungsgesetz, BBiG)에서 정하는 바에 따라 실시되는데, 이 법은 무엇보다도 기업에서 이루어지는 교육과정 중 훈련생에게 제공되는 위상과 조건에 대한 중요한 사항을 규정한다. 직업훈련법은 만 18세 미만의 청소년만이 국가가 공인한, 그리고 해당 연방부처에서 직업훈련 규정을 제정한 직업에 대해 교육을 받을 수 있다고 명시한다. 현재는 국가공인 직업이 약 340개이며, 각 직업에 대한 훈련규정이 있다. 이 규정들은 교육의 내용과 기간을 정하며 교육과정에서 실시되는 평가(시험) 관련 기준을 제시한다. 기업에서 실시되는 직업훈련을 받기 위해서는 특정 교육과정의 졸업자격을 갖추어야 하는 것은 아니지만, 기업별로 훈련생 선발 기준을 정하여 훈련생을 선별할 수 있다.

기업에서 실시되는 직업훈련에 앞서 기업은 훈련생과 직업훈련계약(Ausbildungsvertrag)을 체결하는데, 이 계약은 계약 당사자 양측 모두에게 구속력이 있다(훈련생이 만 18세 미만일 경우 부모의 동의 필요). 직업훈련계약을 체결한 기업은 (직업훈련법에 근거하여) 훈련목표 달성을 위한 모든 지식과 기술을 훈련생에게 전수해주며 직업훈련 기간 내 교육목표 달성이 가능한 훈련계획에 따라 교육을 실시할 의무를 가진다. 더 나아가 기업은 훈련생에게 직업훈련 과정 및 평가 시 필요한 모든 교육자료(도구, 교재 등)를 무료로 제공해주어야 한다. 또한 훈련생이 직업학교에서 실시되는 수업에 참가하고 시험에 응시할 수 있도록 근무를 면제해주어야 한다.

반면 훈련생은 (직업훈련법에 근거하여) 훈련 과정 중 자신에게 주어진 과업을 충실히 수행

하며, 기업의 지시를 따르고 기업 방침 및 규정을 준수해야 할 의무가 있다. 또한 적어도 만 18세가 될 때까지 (원칙적으로는 전 교육기간 동안) 기업에서 실시하는 훈련에 참여할 뿐만 아니라 직업학교에서 공부를 해야 한다. 훈련생은 직업학교 수업시간에는 기업에서 훈련을 받지 않으며, 훈련생의 수업참여 의무 준수는 강제될 수 있다.

기업이 충실하게 직업훈련을 실시하지 않을 경우, 해당 기업은 이에 대한 책임을 져야 한다. 기업은 책임을 다하지 않을 시 그로 인해 발생한 피해를 변상해야 할 수도 있다. 기업이 직업훈련 기업으로서 책임을 다하지 않을 경우, 직업훈련 과정을 감독하는 관할 회의소가 (직업훈련법에 근거하여) 훈련에 대한 허가를 취소할 수 있다.

회의소는 정규 직업훈련 과정에 대한 감독 시 무엇보다도 다음 사항이 준수되는지 여부를 점검한다.

- 기업에서 실시되는 직업훈련 계획
- 훈련생에게 직업훈련 교육과 관련 없는 과업 부과 금지
- 훈련생이 직업학교 수업에 참여할 수 있도록 근무 면제
- 교육자료 무료 제공
- 적용되는 법 규정들의 준수 및 적용(직업훈련법, 청소년근로보호법, 근로보호법을 비롯한 노동권 및 사회보장권 관련 규정들)

기업과 훈련생이 훈련과정 전에 체결하는 직업훈련계약은 고용주와 피고용인 간의 일반적인 노동계약과 계약내용, 계약기간, 임금, 해약고지기간 등에서 차이를 보인다.

- 직업훈련의 형태, 훈련 내용과 시간 구성, 목표:은행원, 미용사, 전기기능공과 같은 공인된 훈련대상 직업별 직업훈련 규정에 근거한다.
- 직업훈련 과정의 시작과 기간:이원적 직업훈련은 원칙적으로 매년 9월 1일에 시작된다. 교육기간은 직업별 직업훈련 규정에 명시된 기간을 따른다.
- 견습기간:1개월에서 최대 3개월. 견습기간 중에는 해약고지기간에 관계 없이 그리고 별도의 해약 이유 제시 없이 직업훈련계약이 파기될 수 있다. 견습기간이 끝난 이후에는 중

대한 이유가 있을 때에만 기업이 계약을 파기할 수 있다. 훈련생도 견습기간 이후에 계약을 파기할 수 있는데, 직업훈련을 포기하거나 다른 직업을 위한 훈련을 받고자 할 때 4주 전에 해약 여부를 알린 후 계약을 파기할 수 있다.

- 직업훈련수당 지급 및 규모: 원칙적으로는 직업훈련수당의 규모는 매년 사용자단체와 노동조합 사이에서 이루어지는 단체교섭을 통해 새롭게 정해지며 해당 산업분야에서 정규 근로자의 임금/소득을 기준으로 정해진다. 직업훈련 수당의 규모는 해당 직업분야 정규인력의 소득의 약 1/3 수준이다.

직업훈련계약은 이 밖에도 일반 노동계약에 적용되는 주요 규정들을 명시한다. 예를 들어 청소년근로보호법, 근로보호법, 기타 노동권 및 사회보장권 관련 규정들이 정하는 사항을 명시한다. 그 내용은 다음과 같다.

- 일일 직업훈련 시간: 법으로 정해진 그리고 단체협약으로 정해진 근로시간 및 청소년근로보호법의 규정을 기준으로 한다. 18세 미만의 청소년들은 청소년근로보호법(Jugendarbeitsschutzgesetz, JArbSchG)의 적용을 받기 때문에, 일일 근로시간은 8시간을 초과할 수 없다.
- 휴가: 청소년에게는 청소년근로보호법에 근거하여 연령에 비례하여 최소 25일 내지 30일 간의 휴가가 지급되어야 한다.
- 건강보험 및 실업보험: 기업과 훈련생은 훈련기간 중 건강보험과 실업보험 납부금을 일정 비율에 따라 분담한다. 훈련 과정 이후에 훈련을 받은 자가 실업자가 될 경우에는 실업수당을 받을 수 있다. 그 밖에도 훈련생이 직업훈련 과정을 최소 12개월 수료한 상태에서 과정을 마치지 못하고 중도에 훈련을 포기할 경우에는 6개월간 실업수당을 받을 수 있다.
- 근로보호보험: 모든 일반 피고용인과 마찬가지로 훈련생에게도 근로보호 규정들이 적용되며 훈련 중 사고에 대비한 산재보험이 적용된다. **IKLI**