

스위스의 일학습 듀얼시스템과 시사점

강순희 (경기대학교 일반대학원 직업학과 교수)

■ 왜 스위스인가?

학업과 일을 병행하는 국가일수록 고용성과가 상대적으로 높으므로 일과 학습이 결합된 현장훈련을 적극 활용하는 것이 필요하다고 OECD는 권고하고 있다(OECD, 2010). EU(2010)의 Bruges Communiqué에서는 청년 실업률을 줄이기 위해 도제제도를 포함한 일 기반 학습활동을 최대화하기로 합의하기도 하였다. 일 기반 학습(work-based learning)은 산업현장에서 요구하는 직무와 관련한 기능·기술(hard skill)과 기업 등의 조직생활에서 요구되는 인성이나 태도적 소양(soft skill)을 효과적으로 기르기 위해 일터에서 이루어지는 체계화된 학습을 말한다. 이러한 일 기반 학습의 대표적인 성공 모델로는 그간 독일의 이원화제도(dual system)가 지적되어 왔으나, 최근 들어 독일어권을 중심으로 한 다른 유럽국가의 유사제도, 특히 스위스의 일 기반 학습 모델로서 도제제도가 주목받고 있다. 스위스는 독일과 마찬가지로 고교단계 직업교육의 대표적인 제도로 학교에서의 이론교육과 기업에서의 현장훈련이 결합된 형태의 듀얼시스템(도제훈련)을 운영 중인데, 참여 비중 및 주요 성과 측면에서 독일보다 더욱 우수한 사례로 평가받고 있다(전승환, 2014).

우리에게 스위스는 융프라우로 대표되는 알프스 산맥과 관광산업, 'Made in Swiss'의 자부심인 시계산업, 국제기구들의 도시인 제네바 등의 이미지가 강하여 경제부국이나 강소국으로서의 위상은 잘 드러나지 않고 있다. 하지만 실제로 스위스는 세계경제포럼(WEF)의 국가경쟁

력 평가에서 2013년까지 5년 연속 1위를 기록하였으며 1인당 GDP도 7만 9천 달러로 세계 4위를 차지하고 있다. 이러한 스위스 경제발전의 핵심 원동력은 ‘실용적 직업교육훈련’과 그 근간인 듀얼시스템에 있는 것으로 확인되고 있는데, 이러한 스위스 특유의 직업교육훈련이 뒷받침되어 국가경쟁력 평가의 ‘노동시장 효율성’ 분야에서도 굳건히 1위를 지키고 있다. 우리나라가 전체에서 25위, 노동시장 효율성 분야에서 78위에 머무르고 있는 것과 대조되는 측면이다.

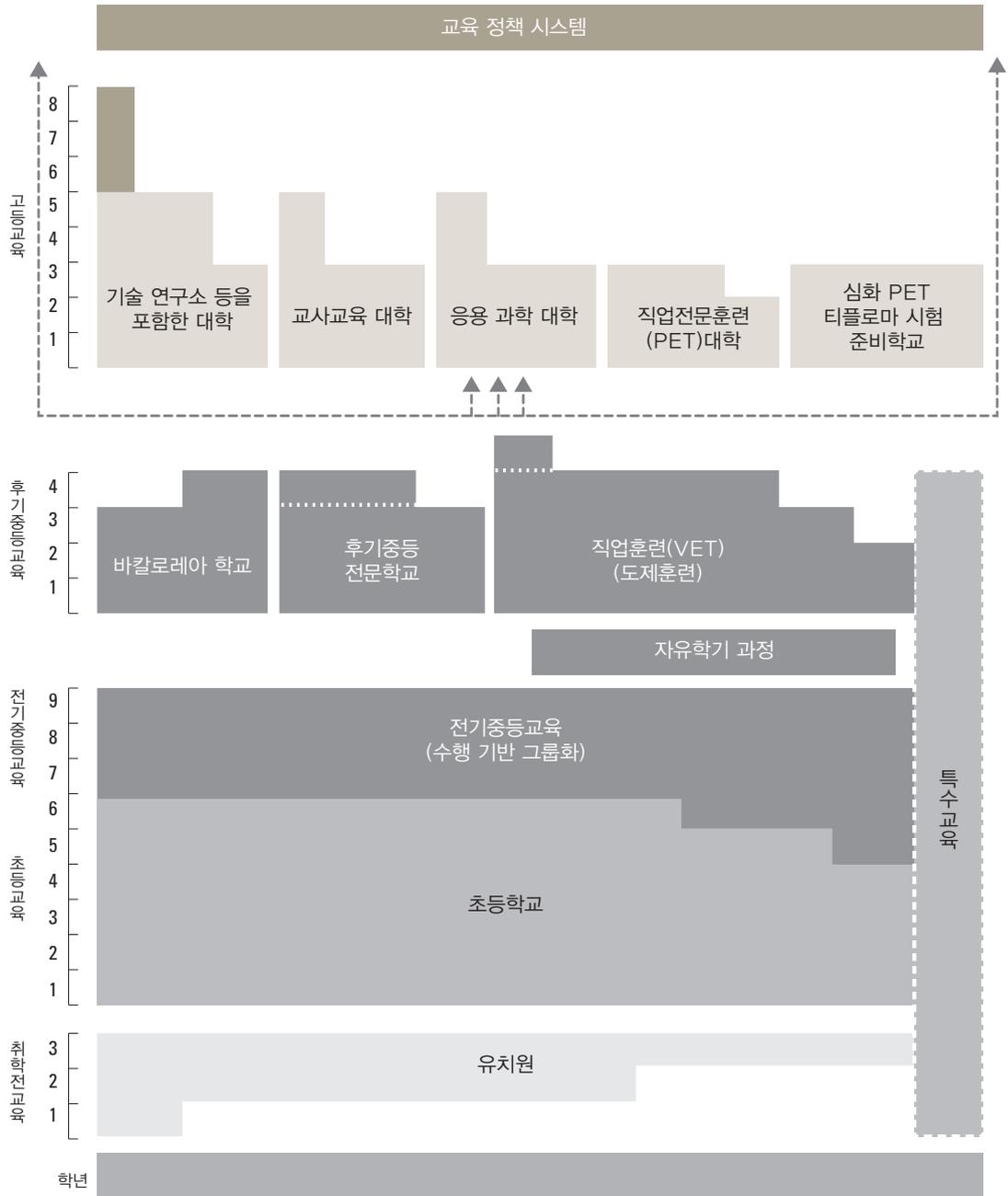
스위스의 도제훈련은 산업계의 적극적인 참여, 정부의 체계적인 지원을 바탕으로 제도가 운영됨과 동시에 기업 내 현장훈련에 대한 철저한 질 관리가 이루어지고 있기 때문에 입직연령 단축을 통한 조기취업, 청년 실업률 감소, 생산성과 기업 수익 증가 등의 가시적인 성과를 달성하고 있는 것으로 평가되고 있다. 이에 따라 본고에서는 스위스의 직업교육훈련 시스템과 일학습 듀얼시스템의 특징 및 성공 요인을 살펴보고, 이를 중심으로 우리나라의 직업교육훈련 및 일학습 병행제에 주는 시사점을 살펴보고자 한다.

■ 스위스 도제제도의 특징

스위스의 교육체제는 독일과 매우 유사한 복선형 학제인데, 직업교육훈련은 후기중등교육과정(Upper Secondary Education)과 고등교육과정(Tertiary Education)에서 제공된다. 후기중등교육과정은 일반교육과 직업교육훈련 과정인 VET(Vocational Education and Training)의 두 개 과정으로 구분된다. VET 과정은 상대적으로 낮은 전문성을 요하는 직업을 준비하는 2년 과정과, 보다 높은 수준의 전문인력을 양성하는 3~4년 과정으로 구분되는데, 이 부분이 독일보다 강점이라고 볼 수 있다. 즉 전기중등교육과정을 이수하지 못한 학생도 VET의 듀얼시스템에 참가할 수 있는 것이다. 2012년 기준으로 보면, 후기중등교육과정 학생 중 72.3%가 VET 과정이며, 일반교육과정은 27.7%에 불과하다(한국직업능력개발원, 2014. 2).

고등교육과정은 레벨 A와 레벨 B의 PET(Professional Education and Training)로 구분되는데, 이 B단계 PET 교육과정이 VET 과정을 이수한 학생들이 심화된 지식과 기술을 습득할 수 있도록 하는 과정으로서 고등직업교육훈련에 해당한다. 스위스 노동시장의 인력 중 약 20% 정도

[그림 1] 스위스의 교육시스템



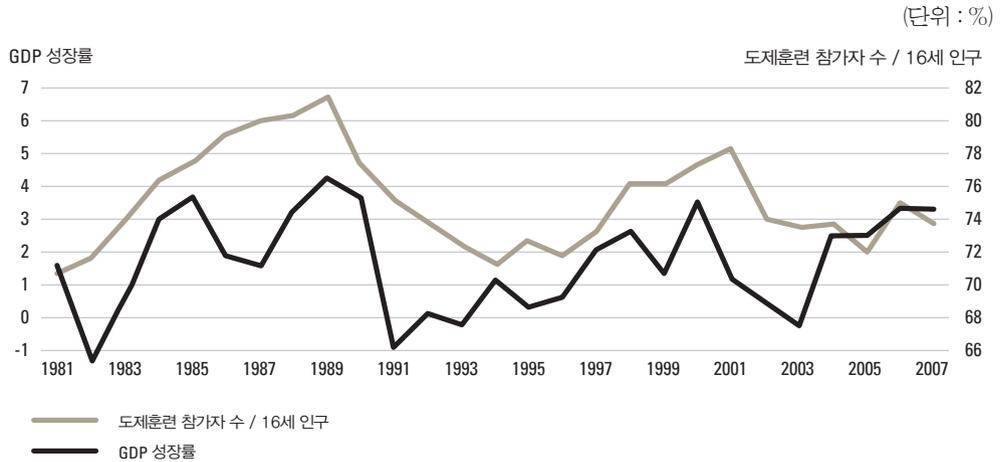
자료 : Swiss Education Server(2014), The Swiss Education System, 전승환(2013)에서 재인용.

가 PET 과정 이수자인데, 2011년 기준으로 공학, 보건, 예술 및 디자인 분야 등 52개의 PET 과정이 존재한다(OECD, 2013).

스위스에서 도제훈련은 후기중등교육의 다수를 차지하는 VET 과정에서 이루어지는데, 학교에서의 이론교육과 훈련센터(training center)에서의 실무기술 습득, 그리고 기업에서의 현장훈련이 유기적으로 결합되어 진행된다. 연간 약 8만 명의 훈련생이 주 3~4일은 계약된 기업에서 현장훈련을 받고, 1~2일은 학교에서 직업교육을 수강하는 전형적인 이원화(dual) 과정이다. 도제훈련기간 중 몇 주간은 학교와 기업에서의 교육훈련 이외로 훈련센터에서 실무기술을 습득하는 과정이 제공된다. 6만 개에 달하는 기업은 실습장을 제공하고, 교육훈련을 이수한 훈련생을 채용하는 직업교육훈련-고용창출 간의 유기적인 시스템이 잘 갖추어져 있다고 평가되고 있다. 이러한 스위스의 듀얼시스템은 독일의 듀얼시스템과 거의 유사하게 운영되고 있으나, 스위스 내 독어권 지역에서의 참여 비중은 독일보다도 높으며(최수정 외, 2012), 전체 기업의 3분의 1가량이 도제훈련에 참여하고 있고, 참여기업 중 3분의 2가 도제훈련으로부터 순이익이 발생한다고 한다(Muhleman et al., 2007, 한국직업능력개발원, 2014. 2에서 재인용).

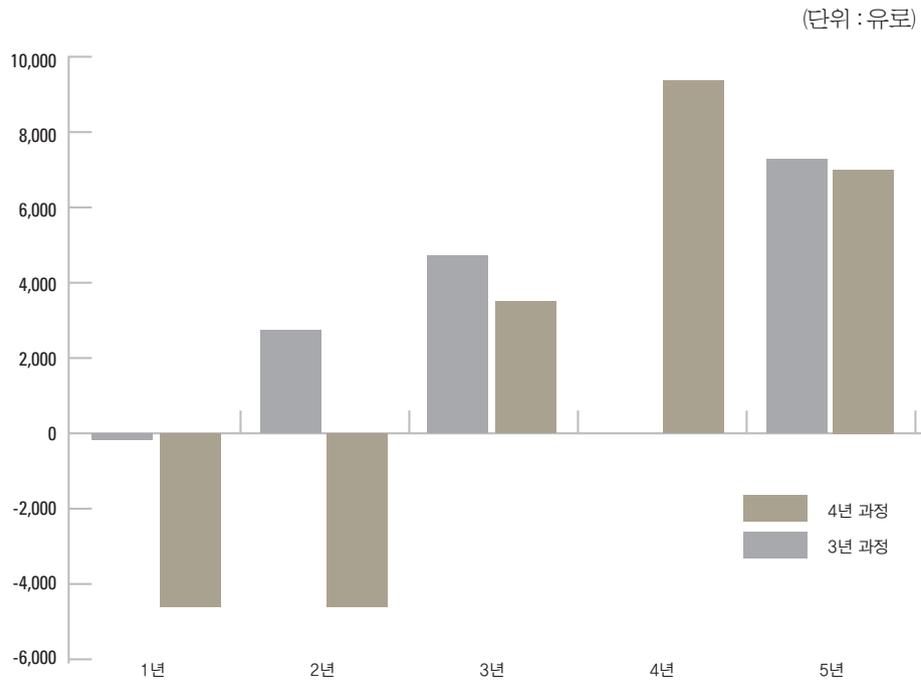
도제훈련의 장점은 기업현장에서 인력양성이 이루어지기 때문에 스킬 미스매치를 완화하며, 노동시장으로의 원활한 이행을 촉진한다는 점이다. OECD(2010)는 도제훈련을 운영함으로써 기업이 얻게 되는 편익을 ‘채용상의 편익(recruitment benefit)’과 ‘생산성의 편익(productive benefit)’으로 구분하고 있다. 즉 도제훈련을 통하여 고용주는 인력풀 중에서도 가장 우수한 이들을 미리 선발할 수 있고, 또한 도제훈련 과정과 그 이후의 숙련향상을 통하여 기업에 높은 생산성을 가져다줄 수 있다. 도제훈련은 이에 참가하는 견습생에게도 편익을 가져다주는데, 무엇보다도 ‘학교에서 노동시장으로의 원활한 이행’이 가장 큰 것이다. 도제제도와 같이 구조화되고 장기적인 프로그램의 경우 취업과 연계될 확률이 매우 높는데, 도제제도와 같은 일터 기반의 직업교육훈련과 그렇지 않은 학교 기반의 직업교육훈련을 비교했을 때 노동시장으로의 이행 속도에 뚜렷한 차이가 나타난다. 25~29세를 기준으로 졸업 후 취업에 소요되는 기간이 6개월 미만인 학생들의 비중이 학교 기반 직업교육은 51.4%인 데 반해, 일터 기반 직업교육은 71.1%인 것으로 나타났다(최수정 외, 2012). 또한 Myriad는 학교교육을 통해 얻는 역량보다 도제훈련을 통해 획득하는 직업역량이 노동시장으로의 이행을 더욱 용이하게 만든다고 하였고, Miller and Gangl(2003)는 10년간 유럽국가들을 조사한 결과, 강력한 도제시스

[그림 2] 도제훈련 참가자 수와 GDP 성장률과의 관계



자료 : SKBF, CSRE(2010), Swiss Education Report 2010, 한국직업능력개발원(2014)에서 재인용.

[그림 3] 도제훈련 시 훈련생 1인당 기업의 순이익(스위스)



자료 : Woter, S. C.(2012). apprenticeship training can be profitable for firms and apprentices alike, EENEE Policy Brief 3, 최수정(2014)에서 재인용.

템을 바탕으로 한 국가에서 직업교육과 직업구조에 선순환 고리가 만들어졌음을 주장하였다(OECD, 2013). 이러한 결과 도제훈련은 GDP 성장률과 밀접한 상관관계에 있다고 한다(SKBF, CSRE, 2010, 한국직업능력개발원, 2014. 2에서 재인용).

스위스는 후기중등직업교육의 VET에서 고등직업교육인 PET로의 연계와 기업 중심의 도제훈련 운영 등에서 성공한 사례로 평가되고 있다. 즉 스위스의 선취업-후진학 시스템과 도제훈련은 청년 실업률을 감소시키고, 기업의 생산성 향상에 크게 기여하고 있다는 것이다. 스위스의 청년 실업률은 유럽에서 가장 낮은 수준이며(Global HR Forum, 2013), [그림 3]에서 보듯이 스위스의 평균적인 기업이 도제훈련을 운영함에 따라 연계 되는 순이익도 해를 거듭할수록 증가하고 있다. 예를 들면, 도제훈련 3년 과정의 경우 첫해에는 순이익이 발생하지 않았지만 견습생의 숙련도가 높아짐에 따라 순이익이 증가하는 것을 볼 수 있다. 결과적으로는 견습생 1인당 약 7,000유로(1,025만 원가량)의 순이익이 발생하는 것이다.

스위스 도제훈련의 성공요인이자 특징으로는 무엇보다도 기업과 산업계의 주도적인 참여와 정부의 체계적인 관리체계 및 지원을 들 수 있다. 또한 우수한 도제훈련 트레이너 등 교수인원 확보, 잘 갖추어진 훈련의 질 관리 체계, 그리고 기업과 견습생의 권리와 의무, 도제훈련의 내용 등을 규율하는 법령의 체계화가 이를 뒷받침하고 있다.

기업과 산업계의 주도적 참여

스위스는 독일과 마찬가지로 직업교육훈련에 있어서는 산업계 중심의 거버넌스, 고용주 주도의 직업교육 및 훈련시스템이 잘 정착되어 있다. 스위스에서 산업계는 VET 훈련내용 및 자격시험의 내용을 정해야 할 책임을 가지고 있으며, 새로운 법령 및 훈련계획을 제안할 독점적 권리를 지니고 있다. 산업계가 주도하여 직업교육훈련 내용과 국가자격시험 내용을 결정하며, 고용주에게 새로운 규정(ordinance)의 생성 및 보완, 실행계획 수립 및 이행 과정에 주요한 권한이 주어지고 있다. 이에 따라 고용주는 도제훈련인 VET 규정을 신설하거나 보완하면서 정규 직업교육과 그 일환으로서 도제훈련에 적극 참여하고 있다.

뿐만 아니라 기업은 자발적인 예산 확보와 지원으로 도제훈련에 대한 충분한 재정을 확보하고 있다. 기업이 자체적으로 VET에 대한 훈련장비, 훈련강사 급여, 견습생 임금(정규근로자의

3분의 1 수준)을 모두 부담하고 있다. 기업이 이와 같이 훈련 예산을 부담하는 이유는 ① 우수한 숙련기술자가 필요하고, ② 순이익(net benefit)이 발생한다고 인식하고 있기 때문이다(전승환, 2014).

체계적인 정부지원과 관리체계

하지만 이러한 산업체의 적극적인 참여는 정부의 체계적인 지원과 관리체계하에서 움직인다. 예를 들면, 기업이 정하는 도제훈련 내용은 국가에서 정한 VET 훈련규정을 기반으로 하고 있는데, 2009년 기준으로 250여 개 직종에 대한 국가수준의 훈련규정이 있다. 스위스의 VET 훈련규정은 기업훈련의 품질을 관리하기 위한 법적 규정으로서, 각 직업에 대한 개요, 훈련내용, 근로자에 대해 해당 직업의 적격성을 판단하는 기준, 견습생의 최대 인원수, 검정절차 등을 포함하고 있다.

스위스에서는 도제훈련의 운영체계도 잘 갖추어져 있다. 연방정부, 주(canton), 산업별 협의체에 해당하는 전문협회(professional association)의 3자 협력으로 도제훈련이 운영되고 있다. 연방정부는 VET의 질 관리, 법령 및 평가규정 제정 등의 역할을 담당하고, 주는 지역 수준에서의 VET 운영, 직업학교에서 제공되는 훈련 모니터링, 훈련기업 및 산업훈련센터 감독 등의 역할을 담당한다. 산업계를 대표하는 전문협회는 VET 프로그램의 교육내용 결정, 자격 및 시험 개발, 도제훈련 장소 제공 등의 역할을 담당하고 있다. 또한 견습생을 공유하여 각 도제훈련 참여기업들이 행정 및 재정상의 부담을 줄이기 위해 직업훈련협의회(Lehrbetriebsverbunde)를 결성하여 운영하고 있기도 하다(전승환, 2014).

정부의 도제훈련에 대한 적극적인 재정지원도 성공의 주요한 요인이다. 앞에서 살펴보았듯이 도제훈련의 재정은 기업이 대부분을 부담하고 있어 정부의 직접적인 보조금은 없지만, 간접적인 세금공제와 도제훈련 기업에 대한 인센티브 제공 등 다양한 형태로 스위스 정부가 도제훈련 재정을 지원하고 있다. 스위스 정부의 도제훈련에 대한 재정지출은 세금공제 등을 제외하고도 견습생 1인당 11,600~23,600달러에 달한다고 한다(OECD, 2010). 또한 스위스의 경우, 견습생의 임금수준이 낮은 대신 정부가 기업에 대하여 지도·감독자 준비 및 정부의 교육 훈련과정 준수 의무를 강화하고 있다는 특징이 있다(최수정 외, 2012).

〈표 1〉 현장훈련(도제훈련) 재정지원 방식

	정부예산		기업의 공동기금 적립(훈련세)	VET에 대한 고용주 부담		
	직접 보조금	세금 공제		훈련장비	훈련강사 급여	훈련생의 여행경비
호주	유	유	무	유	유	유
오스트리아	유	유	일부 산업 부문	유	유	유
벨기에(플랜더스)	유	유	무	유	유	유
덴마크	무	무	유	유	유	무
핀란드	유	무	무	-	-	-
프랑스	무	유	유	유	유	무
헝가리	유	무	유	유	유	유
노르웨이	유	무	무	유	유	유
네덜란드	무	유	일부 산업 부문	유	유	유
스위스	무	유	일부 산업 부문	유	유	유

자료 : OECD, The OECD International Survey of VET Systems, OECD(2010)에서 재인용.

〈표 2〉 정부의 도제훈련에 대한 재정지출

	프로그램 참가자(1인당) 평균 지원비용(USD)	프로그램 기간(년)	현장 훈련 (전체 과정 대비 %)
오스트리아(2006)	15,300 ~ 15,900	2 ~ 4 (과정별로 상이)	80
덴마크(2008)	19,400 ~ 29,000	3.5 ~ 4 (일반적인 기간)	40 ~ 60
아일랜드(2008)	19,000	4 (일반적인 기간)	70
네덜란드(2006)	7,100 ~ 14,100	2 ~ 4 (과정별로 상이)	60
노르웨이(2006)	36,200	4	50
스위스(2007)	11,600 ~ 23,600	2 ~ 4 (과정별로 상이)	70

주 : 1) 구매력 평가 GDP 기준 USD로 환산(괄호 안 기준 연도).

2) 위 비용에는 VET기관이 제공한 현장 외 교육훈련 비용도 포함되어 있음. 덴마크와 스위스를 포함한 일부 국가에서는 이것이 정부가 부담하는 비용의 상당 부분을 차지함. 반면 노르웨이와 오스트리아에서는 학생들을 훈련하는 고용주에게 정부가 보조금을 지원하며, 이 비용이 표에 제시된 통계치에 반영되어 있음. 스위스와 네덜란드의 훈련제공 기업들은 세액공제 혜택도 누리는데, 이러한 간접적인 재정적 인센티브는 추정치의 어려움으로 인하여 수치를 반영되지 않았음. 따라서 스위스와 네덜란드의 정부지출 총액은 실제보다 과소 평가되었을 가능성이 있음. 아일랜드의 경우, VET기관에서 시행되는 교육훈련 비용(훈련강사 급여, 훈련기관 부지, 장비 등)을 정부가 부담함.

자료 : Kuczera, M.(2008), Replies to parliamentary questions by FAS(Ireland): Ref 무: 13031/09, 13027/09, 13030/09, DETE personal communication, OECD(2010)에서 재인용.

우수한 도제훈련 트레이너 등 교수요원 확보

또한 기업 내에서 현장훈련을 주도할 양질의 트레이너가 잘 육성되어 있다는 점도 성공의 또 다른 요인이다. 트레이너의 경력경로가 존재하고, 트레이너에 대한 교육도 체계적으로 이루어지고 있다. 스위스는 100시간 이상의 트레이너 양성교육 과정이 있으며, 상당수의 기업들이 직무분석을 통해 명확하게 업무분장을 하고 훈련교강사의 업무는 매뉴얼화되어 있어서 현장에서 무엇을 가르쳐야 하는지 명확하다는 것도 도제훈련이 체계적으로 이루어질 수 있는 주요한 요소이다.

국가 수준의 자격을 보유한 자만이 공식적으로 S-OJT(현장훈련) 훈련교강사로 참여하도록 규정하고 있으며, VET 규정은 각 직종에 대한 교수방법을 규정하여 모든 직업훈련교사 및 S-OJT 훈련강사는 의무적으로 직업교육 친화적 교수방법을 준수하도록 명시하고 있다. 특히 S-OJT 훈련강사의 임금이나 사회적 지위도 높아 높은 수준의 직업교육훈련이 가능한 체제를 갖추고 있다.

도제훈련에 대한 엄격한 질 관리체계

스위스는 국가 수준의 훈련규정을 통해 모든 기업에서 이루어지는 훈련이 일정 수준의 질을 확보하도록 하고 있다. 특히 도제훈련이 지나치게 개별 기업 특수적인 훈련으로 이루어지거나 학교와 기업의 훈련이 제대로 연계되지 않을 수도 있기 때문에, 이를 직업별 VET 훈련규정을 통해 효과적으로 조정하고 있다. 직업별 VET 훈련규정은 학교교육, 도제훈련 운영의 기본원칙을 제시하며, 주요 당사자인 교사, 고용주, 학생들은 이에 대하여 명확히 인지하고 있다. 이에 따라 스위스 기업들은 정부가 정한 이러한 기준을 준수하여야만 견습생을 받을 수 있다.

또한 정부 차원의 질 관리뿐만 아니라 기업 주도의 자체적인 질 관리체계도 강화하고 있다. 그 하나의 사례는 QualiCarte 프로젝트인데, 이는 현장훈련의 질을 기업 스스로 평가하고 모니터링할 수 있도록 돕기 위해 고안된 도구로서, 견습생의 모집, 계약, 훈련실시, 평가, 견습생 지원 등 현장훈련의 각 측면을 기술한 28개 품질기준 체크리스트이다.

한편 도제훈련생은 이러한 과정을 따라 3~4년제 프로그램을 이수하면 연방정부 VET 디플

로마(자격증)를, 2년제 프로그램을 이수하면 연방정부 VET 인증서(Federal VET Certificate)를 받게 된다. VET 프로그램(도제훈련)을 이수한 학생들은 취업을 하거나 상위학교에 진학이 가능하며, 진학을 위해서는 3~4년제 VET 프로그램 이수자가 추가로 연방직업 바칼로레아(FVB)를 취득하여야 한다.

관련 법령을 통한 도제훈련에 대한 체계적인 규율

스위스의 경우, 앞의 내용들을 포함하여 도제훈련생의 신분, 예산, 거버넌스, 질 보증 등을 다층적인 직업교육훈련 관계법을 통해 규율하고 있다.¹⁾

먼저 연방 직업훈련법이 있는데, 제1장에서 직업교육훈련의 기본원칙을 비롯하여 적용대상, 적용범위, 목표, 직업교육훈련 단계별 관련 규정을 제시하고 있다. 제2장 직업교육훈련(VET)과 관련하여서는 직업교육훈련을 위한 준비, 도제계약과 같은 일반조항을 비롯하여 직업교육훈련의 기본구조로서 직업교육훈련의 구성부분, 프로그램의 유형 및 기간 등을 정하고 직업교육훈련 관련 당사자의 역할과 이에 관한 감독 등에 관한 사항을 상세히 규율하고 있다. 그리고 고등직업교육훈련(PET)과 재직자훈련(CBT)에 대해서도 제3장 및 제4장에서 규율하고 있다. 제5장에서는 자격취득을 위한 시험과 절차, 요건 등을 비롯하여 각 직업교육훈련과정(VET, PET)에 부여된 자격과 관련된 내용을 규정하고 있으며, 제6장에서는 직업교육훈련과정에서 훈련가 및 교사의 요건과 직업교육훈련 관련 기관에 대한 내용을 담고 있다. 제7장에는 직업교육훈련별 가이드선스, 제8장에서는 직업교육훈련의 지원에 관한 사항, 제9장에서는 벌칙 및 감독에 관한 사항을 규율하고 있다.

연방 직업훈련법에서 정하지 아니한 도제계약에 관한 사항은 수정 민법 제344조 내지 제346a조에 따라 규율을 받고 있는데, 도제계약의 정의, 도제계약의 체결과 내용, 훈련생 및 훈련생대표의 의무, 사용자의 의무, 도제계약의 해지, 도제훈련의 자격에 대해서 상세히 규율하고 있다. 이 외로 직업훈련규정(VET ordinance)이 기업훈련의 품질을 관리하기 위하여, 각 직업에 대한 개요, 훈련내용, 근로자에 대해 해당 직업의 적격성을 판단하는 기준, 견습생의 최대 인원

1) 이하의 내용은 박지순 외(2013)를 참고하여 재정리하였음.

수, 검정절차 등을 포함하고 있다. 주정부 차원의 직업교육훈련 관련 법령도 있는데, 연방 직업 훈련법은 주정부 차원에서의 직업교육훈련 관련 법령이 있을 경우에는 적용되지 않는다.

도제훈련에 대한 주요 법적 규율을 보면 다음과 같다.

먼저, 계약과 관련하여 도제훈련생과 기업은 도제계약을 체결해야 하며, 도제계약은 지역 주 정부 당국의 승인을 받아야 하고 그러한 승인에는 비용이 발생하지 않는다. 수정 민법에 의하면, 도제계약은 사용자가 도제훈련생에게 특정 직업을 위해 요구되는 훈련을 제공하는 것을 약속하고, 도제훈련생은 그러한 훈련을 하기 위해서 사용자에게 근로를 제공하는 것을 약속하는 것을 말한다. 도제계약은 서면으로 작성된 경우에만 유효하며, 도제계약에는 직업훈련의 목적 및 기간, 임금, 수습시간, 근로시간, 휴일부여에 관한 사항을 반드시 명시하여야 한다. 그 밖에 도제계약에는 근로장비의 공급, 연금기여금, 보험급여의 지불, 도제계약을 이행하는 데 필요한 의무 등을 포함할 수 있다. 도제훈련 동안 도제훈련생의 직업활동의 자유를 제약하는 합의는 법적으로 무효이다.

사용자의 의무와 관련하여, 사용자는 직업교육훈련이 필요한 기술과 인적 요건을 갖춘 전문가에 의해 행해질 수 있도록 보장해야 하며, 도제훈련생이 전문적인 학교나 그 밖의 직업교육 훈련과정에 참석하거나 도제훈련의 종료를 위한 시험에 참석할 때 어떠한 임금도 공제해서는 안 된다. 사용자는 도제훈련이 행해지는 기간 동안 20세 미만의 미성년 도제훈련생에 대해서는 도제훈련 1년당 5주 이상의 휴일을 부여해야 하며, 사용자는 직업훈련에 지장을 주지 않고 도제훈련생이 수행해야 하는 업무와 관련된 근로라면 직종과 관련한 근로 및 그 밖의 근로 일부를 지시할 수 있다.

도제훈련생의 의무는 도제계약에 따라 정해지는데, 도제계약을 명시적으로 체결하지 않았다면 직업교육훈련을 받는 장소에 따라 그에 상응하는 의무를 준수하여야 한다. 도제훈련생은 도제훈련의 목표를 달성하기 위해서 최대한 노력해야 하며, 도제훈련생의 대표는 임무를 수행함에 있어서 사용자를 최대한 지원하여야 하고 사용자와 도제훈련생이 좋은 관계를 유지할 수 있도록 장려하여야 한다.

이 외로 상술한 관계법들은 직업교육훈련 프로그램의 내용, 프로그램의 구성, 장소, 그리고 기업과 직업교육학교, 산업계 훈련센터의 상호협력 의무 등을 규율하고 있다. 직업교육훈련 프로그램은 2년, 3년, 4년으로 구분되며, 각 과정을 수료할 경우 전술한 상응하는 자격증을 부여

하는 규정이 마련되어 있다. 도제훈련생 또는 도제훈련생대표의 요구가 있을 경우 자격증에는 도제훈련 내용과 기술, 습득내용에 관한 정보를 포함하여야 한다. 직업교육훈련 프로그램의 기간은 도제훈련생의 사정에 따라 단축되거나 연장될 수 있는데, 연방위원회는 2년의 직업교육훈련 프로그램에 어려움을 겪는 도제훈련생에 대해서는 개별적인 교육훈련이 가능하도록 관련 규정을 마련할 수 있으며, 이러한 개별적인 교육훈련에서 발생한 비용은 연방에서 지원하도록 하고 있다. 그 밖의 근로조건과 관련해서도 수습기간은 적어도 1개월 이상이고, 3개월이 넘지 않도록 도제계약에 명시하여야 하며, 계약의 양 당사자가 달리 정하지 아니한 경우에는 수습기간을 3개월로 하고 있다. 다만, 계약 당사자와 주 당국의 동의가 있을 경우에는 예외적으로 마지막 기간으로부터 6개월까지 연장이 가능하도록 하고 있다. 도제계약이 종료되면, 도제훈련을 제공하던 기업은 주정부 당국과 관련 학교에 지체없이 알려야 한다. 원칙적으로 수습기간 동안에는 7일 전에 통보하면 언제든지 도제관계를 종료할 수 있다. 사용자와 도제훈련생은 정당한 이유가 있을 경우에는 고용관계를 즉시 해지할 수 있으며, 한쪽 당사자의 요구가 있을 경우에는 해지사유를 서면으로 작성하여 교부하여야 한다. 도제관계가 즉시 해지될 수 있는 경우로는, 도제훈련생에게 요구되는 인적 자질 또는 전문적인 기술에 대한 훈련이 부족한 경우, 또는 도제훈련생이 도제훈련에 필요한 신체적 또는 지적 태도를 갖추지 않거나, 건강 또는 도덕적으로 의심이 있는 경우, 훈련에 관한 기본적인 조건이 상이하여 훈련을 수료할 수 없는 경우 등을 명시하고 있다.

■ 시사점

도제훈련은 현장에 필요한 기능·기술력을 갖춘 인력을 조기에 확보·활용할 수 있어 기업의 채용과 적응비용을 최소화하고 생산성 향상을 통하여 경쟁력 제고에 기여하며, 교육단계에서 직업단계로의 원활한 이동을 촉진하여 청년 실업률을 줄이는 데도 기여함이 그간의 선진국의 여러 사례를 통하여 확인되고 있다.

이러한 배경하에서 우리나라도 최근에 일학습 병행제를 도입하여 과잉 고학력화에 따른 인력수급 불일치, 청년실업 문제 완화, 기업의 재교육 비용 축소, 기업과 국가의 경쟁력 및 성장

를 제고를 꾀하고 있다. 만일 현재의 일학습 병행제가 성공적으로 정착된다면 선진국의 사례나 우리나라의 기존 유사 프로그램에 비추어 보았을 때 상당한 효과가 나타날 것으로 기대된다.²⁾ 우리나라에서 일학습 병행제가 성공하기 위하여 주목하여야 할 점을 스위스의 사례로부터 찾아보면 다음과 같다.

첫째, 일학습 병행제에 있어 산업계 중심의 거버넌스를 구축하는 것이다. 스위스는 물론이고 독일, 영국의 사례에서 볼 수 있듯이 성공적인 직업교육훈련체제 구축의 관건은 산업계의 참여와 합의 도출이라 할 수 있다. 그러나 우리나라의 경우 산업별협의체(SC: Sector Council) 등이 도제제도에 대한 이해나 전문성과 역량이 부족하고, 대표성을 갖고 있지 못하는 근본적인 한계가 존재한다. 따라서 SC를 비롯한 사업주단체에 제도에 대한 이해를 제고시키며 제도 실행에 있어 명확한 역할과 책임을 부여하고 지속적으로 역량을 키워나갈 수 있도록 지원할 필요가 있으며, 이를 위해 다양한 행·재정적 인센티브를 강구하여야 할 것이다. 이미 계획하고 있지만 SC 및 사업주단체의 도제훈련 참여 확대를 위한 제도 및 관련 법령을 보완하여야 할 것이다. 또한 기업의 적극적인 참가를 유인하는 지원체계를 마련하여야 한다. 특히 도제훈련 여건이 부족한 중소기업에 대한 지원책이 필요하다. 스위스와 독일의 경우 중소기업의 훈련역량 부족을 해결하기 위해서 훈련센터를 운영 중에 있다. 우리나라의 경우도 이를 참고하여 공동 훈련센터를 구성하고 있는데, 이러한 훈련센터가 일학습 병행제의 성공모델을 선도할 수 있도록 초기에 체계적인 지원 및 관리체계를 마련하여야 할 것이다.

둘째, 도제훈련의 질 관리 및 인증을 통한 사회적 신뢰의 확보이다. 먼저 스위스의 QualiCarte 사례 등을 벤치마킹하여 정부 주도의 기업 내 훈련에 대한 질 관리 체제를 안착시키고, 기업 주도의 자체적인 질 관리 체제를 구축하는 것이 필요하다. 전통적으로 도제훈련 문화가 구축되어 있는 유럽과 달리, 우리나라의 경우 학교 밖 교육에 대한 불신이 존재하기 때문에 특히 기업 내 훈련을 자격이나 학위로 공식적으로 인정받기 위해서는 국가 수준의 철저한 질 관리가 필요하다. 따라서 직업교육훈련 프로그램 인증기준 및 자격체계 개발, 국가자격체계(NQF: National Qualifications Framework)와 연계한 공식적인 제도화가 필요하다. 현재 일학습 병행

2) 국내기업을 대상으로 듀얼시스템 훈련 이수생 채용의사 조사결과와 듀얼시스템과 유사한 국내외 사례를 토대로 보면, 듀얼시스템 훈련 이수생들의 취업률은 최소 40%에서 최대 70% 이상이 될 것으로 추정되고 있다(이장원·박의경·김기선 외, 2013).

제 이수에 따른 인증자격을 구상하고 있지만 최근 시도하고 있는 신자격, 과정평가형 자격과 연계하여 국가직무능력표준(NCS: National Competency Standard) 적용이 가능한 일부 분야부터라도 선도적으로 인증 자격을 마련하여 적용할 필요가 있다. 나아가서는 NQF를 구축하고 NQF를 통하여 일학습 병행제 이수 자격이 다른 직업교육훈련 결과와의 동등성을 인정받을 수 있도록 하여야 할 것이다.

셋째, 현장훈련(S-OJT) 교수자를 확보하여 이들을 양성하고 역량을 강화하는 것이다. 현재의 산업현장교수단은 물론 명장, 무형문화재, 품질명장, 기능한국인, 기능올림픽입상자, 숙련기술전수자, 우수숙련기술자 등과 각 분야별로 선발된 ‘스타·우수훈련교사’, 폴리텍대학 교원, 한기대 교수, NCS 개발자 등으로 풀을 구축하여 일학습 병행제 참여기업이 현장훈련 교수자로 활용할 수 있도록 할 필요가 있다. 또한 기업현장에서 자체 S-OJT 트레이너(기업현장교수)를 육성할 수 있도록 경력경로를 구축해나갈 수 있는 여건을 마련하고, 이를 위한 기본적인 교육훈련, 자격 등의 요건도 마련할 필요가 있다.³⁾ 현장훈련 교수자에 대한 체계적인 교육시스템도 강화되어야 할 것이다. 여기에는 NCS에 대한 이해를 포함하여 강의스킬 및 교수기법, NCS 기반 산업현장 맞춤형 교육훈련과정 개발, 운영 및 연수 등의 내용이 포함될 수 있을 것이다.

넷째, 도제훈련생(학습근로자)에 대한 촘촘한 보호책 마련과 노사정의 책무성을 구체화하는 것이다. 이미 보았듯이 스위스 등 도제훈련 선진국에서는 도제훈련의 질 보장과 훈련생 보호를 위해 관련 법령을 체계적으로 마련하고 있다. 법령을 통해 기업이 단기적 필요로 인해 도제제도의 교육적·경제적 목적을 왜곡하지 않도록 규제하여야 하며, 동시에 참여기업의 권리와 훈련생의 의무도 규정하여 일학습 병행제가 기업과 근로자 모두에게 윈-윈이 되도록 하는 지속가능한 프로그램으로 정착되도록 하여야 할 것이다. 이를 위해서는 노사정위원회 등에서 일학습 병행제에 있어 노사정의 역할을 규정하는 표준합의서를 마련할 필요가 있다고 본다.

다섯째, 일학습 병행제가 정규직업교육의 중심 프로그램으로 확산되어야 한다. 현재 특성화고, 전문대학 등 정규직업교육 과정에서도 NCS 기반 역량중심 교육을 강조하고 있어 그 기반

3) 독일의 경우 마이스터(명장) 자격 소지자만이 기업 내에서 훈련을 담당하도록 하며, 나아가 이들이 가르친 견습생이 다시 마이스터로 성장하는 선순환 구조를 갖추고 있다.

은 마련되고 있다고 본다. Eurostat(2010)에서도 명시하고 있듯이 본래 도제훈련은 정규교육시스템의 한 부분이어야 한다. NCS를 기반으로 교양 및 전공기초지식, 이론 및 실무에 관한 사항은 학교 내에서 체계적으로 교육하고, 학교 내에서 습득하기 어려운 현장경험 등은 기업 내 훈련을 통해 습득할 수 있도록 지원하는 시스템으로서 일학습 병행제가 자리매김되어야 할 것이다. 당장은 청년 재직자를 대상으로 ‘일학습 병행제’를 운영하지만 단계적으로 학교교육과 기업 내 훈련의 체계적인 연계를 추진하여 온전한 일학습 듀얼시스템으로 일학습 병행제가 자리잡도록 하여야 할 것이다.

스위스가 현재의 직업교육훈련 제도를 구축하는 데에는 오랜 시간이 걸렸듯이, 우리도 인재를 통한 혁신주도형 경제로 체질을 개선하고, 능력중심 사회로의 전진을 위한 일학습 병행제를 성공적으로 정착시키기 위해서는 해결하여야 할 과제들이 많다. 그렇지만 우리나라는 국제기능올림픽대회에서 스위스도 이루지 못했던 18회의 종합우승을 이룩한 기능·기술 강국이며, 반도체, 전자, 자동차, 조선 산업분야의 글로벌 리더이고, 양질의 인력과 저력 있는 기업이 많은 나라이다. 노사정 각 주체들이 합심하여 이를 잘 모아 가꾸기만 한다면 세계적으로 성공적인 일학습 시스템을 선보이는 것도 그리 어려운 일이 아닐 것이다. **KDI**

참고문헌

- 박지순 · 김기선 · 최수정(2013), 『한국형 일학습 듀얼시스템 법제화 방안 연구』, 고려대학교 산학협력단, 고용노동부 용역보고서.
- 이장원 · 박의경 · 김기선 외(2013), 『한국형 일·학습 Dual시스템 고용영향평가』, 한국노동연구원, 고용노동부 용역보고서.
- 전승환(2014), 「스위스의 직업교육훈련 체제」, 『The HRD Review』 3월호, 한국직업능력개발원.
- 최수정(2014), 「일·학습병행제 해외 동향과 시사점」, 『The HRD Review』 3월호, 한국직업능력개발원.
- 최수정 · 강경종 · 김종우 · 장명희(2012), 『일 기반 학습 활성화를 위한 산학협력 제도 및 법

령 정비 방안 연구(I)』. 한국직업능력개발원, 고용노동부 용역보고서.

- 한국직업능력개발원(2014. 2), 「스위스의 직업교육훈련체제」, 내부자료.
- Eurostat(2010), “Task Force on the improvement of the quality of education variables in the LFS an other household surveys”.
- Global HR Forum(2013), 한국직업능력개발원 · 한국경제신문.
- OECD(2010), *Learning for jobs*.
- OECD(2013), *OECD Reviews of Vocational Education and Training : A Skills beyond School Review of Switzerland*.