



# 프랑스의 견습생 제도 활성화 대책과 방향

International Labor Trends

국제노동동향 ③ - 프랑스

김상배 (프랑스 파리제1대학교 노동경제학 박사과정)

## ■ 머리말

‘도제’, 혹은 ‘견습’이라는 말로 풀이되는 아프렝티사지(Apprentissage, 영어로 Apprenticeship)는 교육과 실무 경험이 동시에 이루어지는 것으로 중세 봉건사회부터 내려오는 교육 및 채용 방식이다. 독일과 오스트리아, 스위스 등의 나라에서는 여전히 이 견습생 제도가 활발히 시행되고 있으며, 이는 고용문제, 특히 청년실업 문제가 제기될 때마다 자주 인용되는 사례이기도 하다. 프랑스에서도 견습생의 수는 1992년 21만 1천 명에서 2013년 40만 5천 명으로, 10년 사이 두 배가량 증가했다. 그러나 높아져가는 실업률이 국가의 최우선 해결 과제가 된 지 3년째에 접어들었지만, 여전히 실업률 곡선은 꺾이지 않았고, 사회당 정부는 또 다른 대책으로 견습생 제도의 활성화를 시도하고 있다.

## ■ 프랑스의 견습생 현황

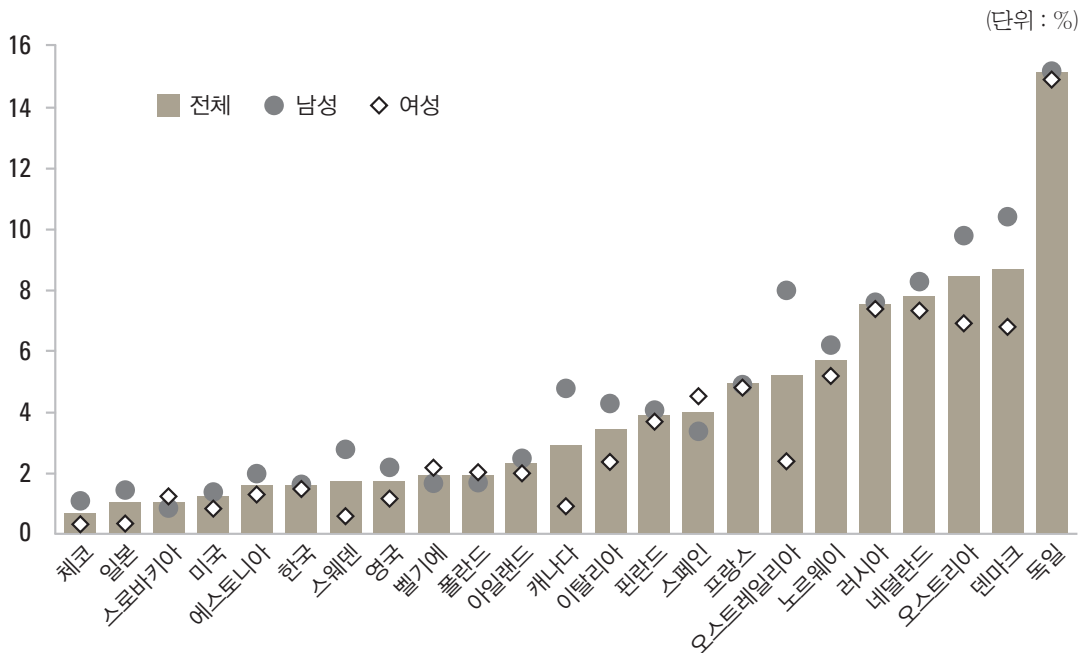
지난 2014년 7월 사회대토론회 이후 올랑드 대통령은 견습생 제도 육성 방안과 관련하여, 2017년까지 견습생 수를 50만 명까지 늘리겠다는 목표를 제시했다.<sup>1)</sup> 하지만 이 목표는 1990

1) Le Monde(2014. 9. 19), «François Hollande fait un nouveau geste pour l'apprentissage».

년대 초반부터 종종 언급된 수치이다. 견습생 제도가 고용문제, 특히 청년실업 문제에 있어 매우 효과적인 역할을 하고 있기 때문이다. 실제로, 교육기관을 떠난 지 3년 후, 견습생들의 고용률은 같은 시기 일반 교육기관 졸업자들의 고용률에 비해 10%포인트가량 높으며, 일자리 질 측면에서도 정규직과 전일제보다 높은 경우가 많다.<sup>2)</sup> 국제적인 수준에서 16세 이상 29세 이하 청년인구 중 견습생의 비중을 볼 때, 프랑스의 경우 약 5%로 OECD국가의 평균을 유지하고 있다(그림 1).

노동부 통계에 따르면, 2013년 말 견습생 수는 41만 5천여 명이며, 2013년 신규 체결된 견습생 계약 건수는 27만 3,295건으로 2012년에 비해 약 8.1% 하락했다. 1990년대 초반부터 견습생 제도로 유입되는 인구는 꾸준히 증가했다. 2007년 경제위기 이후 2009년에는 하락세를 보였지만, 그 이듬해부터 다시 증가 추세를 보였다. 하지만 2013년 큰 폭으로 하락한 것이다

[그림 1] 견습생 계약을 맺고 있는 청년층 비중(2012년, 16세 이상 29세 이하)



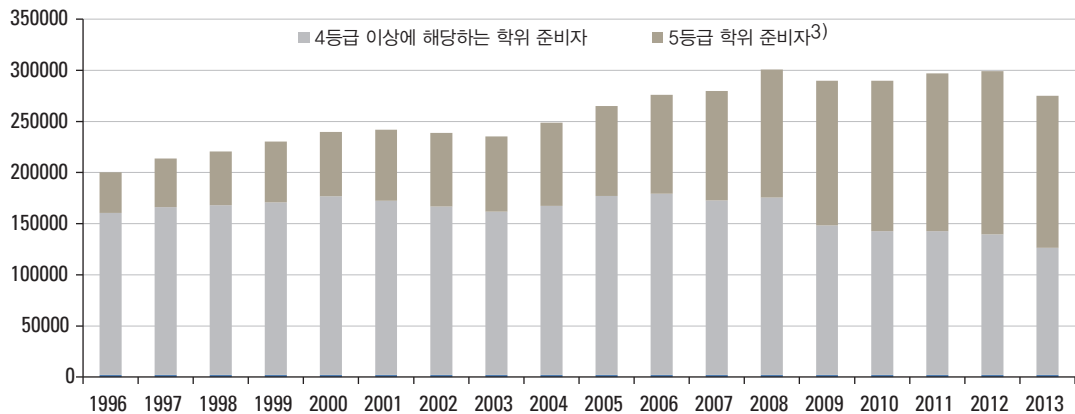
자료 : OECD Survey of Adult Skills(PIAAC)(2012).

2) Vincent Grimault(2014), «Pourquoi l'apprentissage ne décolle pas?», Alternatives Economiques, n°338, septembre 2014.

(그림 2). 누적된 견습생 계약자 수 역시 경제위기 이전까지 빠른 속도로 증가해왔지만, 2008년부터 2013년까지 그 수는 43만 명 수준에서 큰 변동없이 유지되고 있다(그림 3). 따라서 현재 상황에서 특별한 대책이나 제도적인 변화없이 견습생 수를 50만 명까지 끌어올리는 것은 최근의 프랑스 경제적 상황에 비추어볼 때 그리 쉽지 않은 일이다.

하지만 한 가지 흥미로운 사실은, [그림 2]에서 알 수 있듯이, 견습생 제도로 유입되는 인구의 학력수준이 점점 높아지고 있다는 점이다. 1990년대 초반까지만 해도 견습생의 절대다수

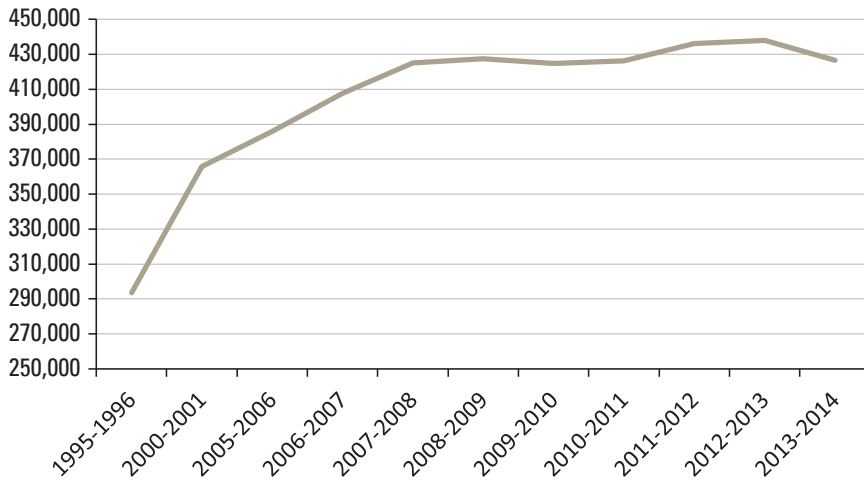
[그림 2] 신규 체결된 견습생 계약 건수 변화



자료 : DARES.

3) 고등학교 3년 과정을 마치고 나면, 중등교육과정 수료와 고등교육기관으로 진학할 수 있는 학위를 얻기 위해 바칼로레아라는 시험을 치른다. 이 시험은 크게 세 가지로 나뉘는데, 일반 대학 진학을 위한 시험(baccalauréat général), 문화, 예술, 그리고 과학기술 전공자들을 위한 시험(baccalauréat technologique), 그리고 80여 개의 전문 직업기술을 연마한 후에 치르는 시험(baccalauréat professionnel)이다. 마지막 '직업기술 바칼로레아' 학위를 목표로 하는 고등학교 교육과정에는 2년제로 시행되는 두 가지 과정이 있다. 하나는 직업능력자격증(CAP: certificat d' aptitude professionnelle)으로 제조업, 상업, 서비스업 분야에서 필요로 하는 200여 가지의 세부 기술을 연마한 후 받는 자격증이며, 나머지 하나는 직업교육수료증(BEP: brevet d' études professionnelles)으로 '직업기술 바칼로레아' 교육 과정 중 2년을 마친 후 얻을 수 있는 증서이다. 따라서 그림에서 나타난 5등급 학위란, 고등학교 2년 과정 후 받을 수 있는 자격증 및 증서를 목표로 하는 학생 및 그 학생들이 체결하는 견습생 계약을 의미하며, 4등급 이상이란, 직업기술 고등학교 3년 과정을 모두 이수한 후에 얻을 수 있는 학위와 그 이상을 목표로 하는 견습생들이 체결하는 계약을 뜻한다. 프랑스 교육제도에 대한 간략한 설명은 각주 7을 참조.

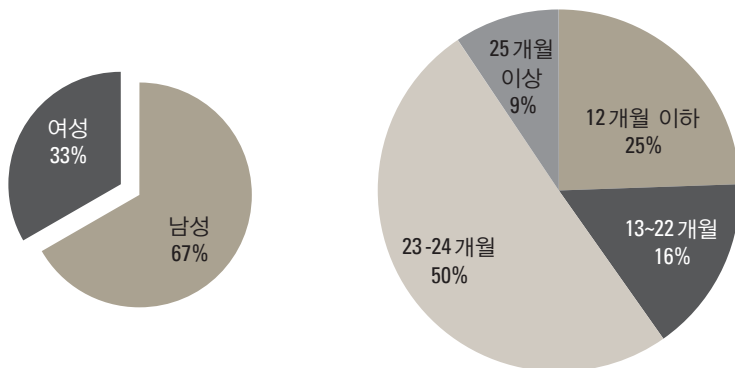
[그림 3] 전체 견습생 규모 변화



자료 : 교육부, Système d'information sur la formation des apprentis(Sifa).

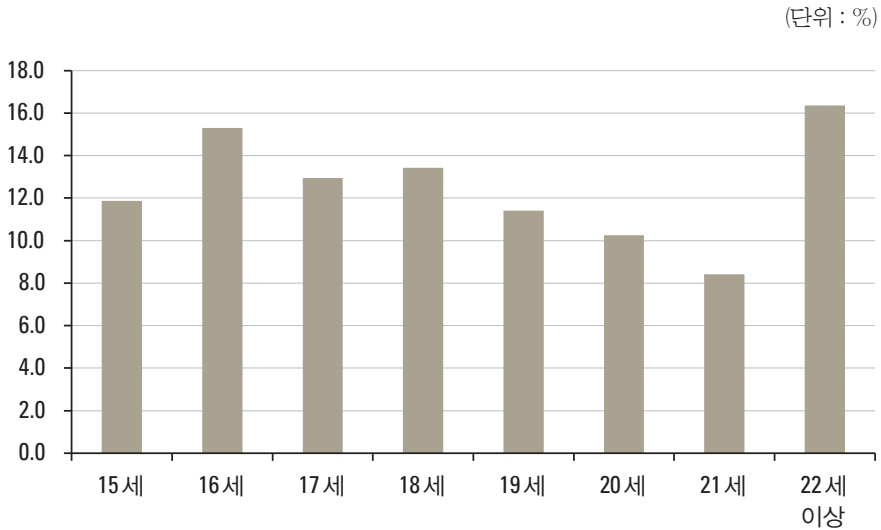
가 고등학교 2학년 수준의 자격증 및 증서를 목적으로 하고 있었지만, 최근에는 그 비중이 절반 이하의 수준으로 줄어들었다. 견습생 계약을 맺는 인구 중에서 저학력층이 줄었다기보다는, 이보다 높은 수준의 학위를 목표로 하는 인구, 즉 상대적인 고학력 인구의 유입이 급격하게 늘어났기 때문이다. 이는 '견습생이란 중학교까지의 학교 성적이 열등한 학생들만이 선택하는 직업교육 과정'이라는 인식이 변하고 있음을 보여줌과 동시에, 견습생 제도가 취업에 효

[그림 4] 신규 견습생의 성별 및 계약기간 현황(2012년 기준)



자료 : DARES.

[그림 5] 신규 견습생의 연령 분포(2012년 기준)



자료 : DARES.

올적인 수단으로 가능하고 있음을 보여주는 변화이다. 2013년 견습생 계약을 맺은 인구 중 2년제 대학 이상의 학위를 보유한 견습생의 비중이 18.8%로, 20년 전인 1.2%에 비해 급격하게 증가했다. 이와 같은 현상으로 인해 견습생의 평균 연령은 점점 높아지고 있다. 견습생의 기업별 비중 역시 변화하고 있다. 전통적으로 견습생을 채용하는 기업은 10인 미만의 영세기업(견습생의 60%가량이 10인 미만의 기업과 계약 체결)이었으나, 기업별 견습생 분포가 중소기업에서 200인 이상 대기업으로 점차 이전되고 있다. 특히 2010년 견습생의 13%가량이 250인 이상 대기업에서 학업과 실무를 병행했지만, 2012년에는 그 비중이 16%로 증가했다.

## ■ 현행 견습생 제도

견습생 제도는 ‘대안계약(contrat d’alternance)’이라는 큰 틀에서 정부의 적극적인 전략하에 발달해왔다. 전략은 크게 ‘경제적 지원’과 ‘제도적 강제’라는 범주로 나뉜다. 강제 요소에 대해 먼저 살펴보면, 250인 이상의 기업은 직원의 4%를 견습생으로 채용해야 한다. 이 비중은

2011년에 3%에서 4%로 늘어났고, 2015년부터 5%로 더 늘어나게 된다. 장애인 의무고용처럼, 견습생 고용 역시 할당제를 적용하고 있는 것으로, 이는 특히 대기업의 참여를 촉진시키기 위한 것이다. 그리고 모든 기업이 부담해야 하는 견습생 제도 세금과 견습생 제도 발전분담금, 그리고 추가분담금이 존재한다. 견습생을 고용하는 기업을 포함하여, 면제 조건이 있지만, 원칙적으로 기업은 지불 임금의 0.5%를 견습생 제도 세금으로, 0.18%를 발전분담금으로 납부해야 한다. 추가분담금의 경우 총 직원 수 대비 채용한 견습생의 비중에 따라 달라지는데, 많게는 지불 임금의 0.5%에 해당하는 분담금을 추가로 납부해야 한다.

이와 반대로, 경제적 지원은 국가 및 지방정부가 견습생을 채용하는 기업에게 직간접적인 방법으로 보조금, 상여금, 세금공제 등의 혜택을 제공하는 것이었다. 2010년 기업에 제공된 경제적 혜택은 41억 유로(당시 환율 기준 한화 6조 원 이상)에 달했다. 먼저, 사회적 분담금이 전면 혹은 부분적으로 면제된다(산업재해와 직업병 관련 분담금은 제외). 완전면제의 대상은 수공업자 목록에 등록되어 있는 수공업자(장인)와 10인 이하의 기업이다. 11인 이상 기업의 경우 일부의 사회적 분담금이 면제된다. 상여금의 경우, 2014년 1월 1일부터 새롭게 견습생을 채용하는 10인 이하 기업에 지방정부는 최소 1천 유로에 달하는 상여금을 지급하게 된다. 이 상여금 이외의 지원금도 있다. 앞서 소개한 250인 이상의 기업에 적용되는 견습생 의무 채용 기준을 초과하여(현재 4%) 견습생을 채용한 기업에 대해서는 직원 대비 최고 6%에 이르는 견습생까지 1인당 매년 400유로의 지원금이 지급된다. 마지막으로 세금공제의 경우, 견습생을 채용한 첫해에만 적용되며, 2년제 대학 이하의 학위를 준비하는 견습생을 채용하는 기업에만 해당된다. 한 해 동안 채용한 평균 견습생 수를 기준으로 한 명당 1,600유로에 해당하는 금액의 법인세를 공제받을 수 있다.

이상에서 살펴본 제도 및 정책의 내용은 대부분 2014년 이후에 도입되거나 변경된 것이다. 2012년 집권 이후 사회당 정부는 견습생 제도 활성화를 위한 정부지원을 대폭 감소하거나 폐지했기 때문이다. 그러나 정부가 주된 고용정책으로 추진했던 ‘세대계약’과 ‘미래의 일자리’ 계획에도 불구하고, 2013년 말까지 실업률이 감소되지 않자, 견습생 제도 확대 정책을 부활시켰다. 특히 7월 사회대토론회를 기점으로 대통령과 국무총리는 실업 극복의 일환으로 견습생 제도의 중요성을 여러 차례 강조했고, 이에 따라 몇 가지 중요한 변화가 예고된다.

## ■ 견습생 제도의 제도적 변화

2014년 9월 10일 ‘직업교육에 관한 법’(2014년 3월 5일 시행)에 따라 시행령<sup>4)</sup>이 공포됨으로써, 몇 가지 변화가 예상된다. 첫째, 15세 미만의 청소년들도 견습생 계약을 맺을 수 있으며, 둘째, 견습생 계약이 정규직(CDI) 및 비정규직(CDD)형식으로 체결될 수 있고, 셋째, 앞서 언급한 바대로, 2014년부터 새롭게 견습생 계약을 체결하는 10인 이하의 기업은, 그 기업이 위치한 지역에서 상여금을 받을 수 있게 되며, 마지막으로 직업교육센터의 설립이 더 이상 국가가 아닌 지방자치단체의 결정에 의해 가능해졌다.<sup>5)</sup>

### 연령 제한 완화

기존 제도에서 견습생 계약은 16세 이상 25세 이하 연령층을 대상으로 제한되어 있었다. 하지만 최소연령 제한이 다소 완화된다. 중학교 과정을 이수했고, 직업고등학교(lycée professionnel) 혹은 직업교육센터(CFA: Centre de Formation d’Apprentis)에 등록할 경우, 그 해 12월 31일 안에 15세에 도달하는 청소년까지 견습생 계약을 체결할 수 있게 됐다.<sup>6)</sup> 즉 법적 연령보다 학년을 기준으로 삼음으로써 견습생 제도에 편입할 수 있는 연령을 낮춘 것이다.<sup>7)</sup> 견습생 제도를 통해 이른 나이에 직업활동을 시작하고자 하는 청소년의 경우 이르면 고등학교 1학년에 해당하는 시기부터 견습생 계약을 맺을 수 있게 되었다.

4) Décret n°2014-1031 du 10 septembre 2014 publié le 12 septembre au Journal officiel.

5) L’Express(2014. 9. 16), « Apprentissage: les nouvelles règles ».

6) 생일을 기준으로 연령이 결정된다는 점과 민법상 나이(만 나이)라는 점을 참고.

7) 프랑스 초·중등 교육제도를 파악하기 위해 한국과의 차이를 중심으로 대략적인 것만 살펴보면, 먼저 새 학기는 9월에 시작하여, 이듬해 6월경에 끝난다(이러한 교육 주기는 사회 전반에 적용된다. 예를 들면, 정치 일정). 6세의 아동은 초등학교에 입학하며, 10살까지 5년간의 초등교육 과정을 거친다. 중등교육기간은 총 7년이며, 중학교 4년, 고등학교 3년(2년 과정도 존재)이다. 의무교육 연령은 16세로, 일반적인 경우 고등학교 2학년까지이다.

## 일반노동계약에 포함되는 견습생 노동기간

견습생 계약은 보통, 계약기간이 정해져 있지 않은 이른바 정규직(CDI), 최대 2년으로 제한되어 있는 계약직(CDD), 그리고 계약상의 사용자와 실질적인 사용자가 다른 간접고용(Intérim)과 함께 대표적인 고용형태로 여겨진다. 다른 측면에서 보면, 위 세 고용계약과는 다른 노동법 및 제도, 규제가 적용된다는 것을 의미한다(표 1). 특히 견습생 제도는 일반적인 노동계약과는 달리, 직업교육, 정규학교교육, 그리고 노동을 동시에 수행하기 때문에 특수한 규정이 필요할 수밖에 없다. 그러나 견습생은 간접고용 노동자와 함께 대표적인 불안정 노동 종사자로 분류된다. 여전히 저학력, 비숙련 종사자가 많기 때문이며, 노동계약기간이 한정되어 있기 때문이다. 또한 견습생 기간은 정규 노동에 포함되지 않기 때문에 정년연령 계산 시 제외되어 왔다.

따라서 견습생 계약이 계약직(CDD) 및 정규직(CDI)이라는 형태로 체결된다는 것은 적지 않은 변화를 의미한다. 먼저 계약직 견습생 계약의 경우, 그 기간은 1년 이상 3년 이내로 정해져 있다.<sup>8)</sup> 그러나 이 기간은 견습생의 숙련도, 학년 등에 따라서 달라질 수 있다. 무기계약, 즉 정규직의 형태(CDI)로 체결될 경우 계약직(CDD)과 마찬가지로 1년 이상 3년 미만에 해당하는

〈표 1〉 견습생의 법정임금(월 최저임금 기준)

| 견습생 계약 1년차 |               |        |
|------------|---------------|--------|
| 18세 미만     | 18세 이상 20세 이하 | 21세 이상 |
| 25%        | 41%           | 53%    |
| 견습생 계약 2년차 |               |        |
| 18세 미만     | 18세 이상 20세 이하 | 21세 이상 |
| 37%        | 49%           | 61%    |
| 견습생 계약 3년차 |               |        |
| 18세 미만     | 18세 이상 20세 이하 | 21세 이상 |
| 53%        | 65%           | 78%    |

주 : 직종별 단체협약의 내용이 위의 조건보다 이로우면 경우, 단체협약의 기준이 적용됨.

8) 견습생 계약은 이론 및 정규교육의 이수와 그 결과물으로써 학위 취득을 목적으로 하고 있다. 따라서 계약기간은 일반적인 교육과정의 기간에 맞춰 최대 3년까지 허용된다.



기간에는 견습생 계약형태로 유지된다. 즉 이 기간에 임금 등과 같은 제반 근로조건들은 견습생 제도의 규정을 따르게 된다(표 1). 그러나 견습기간이 만료되면, 즉 견습생으로서의 지위가 끝나게 되면, 일반적인 계약직 및 정규직으로 자동전환되어 공법(일반 노동법)의 적용을 받게 된다. 또한 이 경우, 일반적인 노동계약에서 적용되는 시험채용기간(période d'essai)<sup>9)</sup>을 거치지 않아도 된다. 마지막으로 이러한 변화는 견습생 계약기간의 노동경력이 정년연령 산출에 포함됨을 예고하고 있다. 2014년 1월 20일 정년개혁법<sup>10)</sup>은 이미 견습생 기간을 공식적인 노동기간으로 인정하여, 정년연령에 고려해야 한다고 정했다. 하지만 구체적인 시행령이 아직 마련되지 않아 시행되지 못하고 있다.<sup>11)</sup>

## 견습생 계약 체결 기업에 대한 경제적 지원과 지자체의 역할 강화

앞서 언급한 내용이지만, 주목할 수 있는 것은 중앙정부가 아닌 지방정부로부터 지원금을 받는다는 것이다. 이는 네 번째 변화와 같은 맥락에서, 견습생 제도 세금 및 발전분담금의 절반 이상을 지방정부가 수령하도록 했기 때문이다. 즉 직업교육센터 설립 결정권이 국가에서 지방정부로 이전됨과 동시에, 견습생 제도에 있어 지방정부의 경제적 자립도 및 정책 결정권을 강화하는 방향으로 나아감을 의미한다.

덧붙여, 시행령과는 별개로 또 다른 지원금이 지급된다. 9월 19일 올랑드 대통령은 250인 이하 기업을 대상으로 견습생을 채용하는 기업에게 1천 유로를 추가 지급하겠다고 발표했다.<sup>12)</sup> 지난 7월 국회의 동의를 얻은, 첫번째 견습생을 채용하는 50인 이하 기업에 대해 1천 유로를 지급하기로 한 계획을, '250인 이하', 그리고 '추가채용(첫 채용 포함)'으로 확대 적용하겠다는 것이다. 따라서 10인 미만 영세기업의 경우 견습생 한 명당 총 2천 유로에 해당하는 지

9) 사용자에게는 근로자의 직무능력을 시험하고, 근로자에게는 직업의 적합성을 판단하는 기간이다. 노동법, 단체협약, 노동계약에 따라 그 기간이 정해진다. 노동법전(article L. 1221-19 du Code du travail)은 정규직의 경우, 이 기간을 각각 최대 2개월(노동자, 사원), 3개월(부서장, 기술자), 4개월(관리자)로 규정하고 있다.

10) LOI n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites.

11) 물론 견습생의 노동경력은 정규직 혹은 비정규직 노동계약과는 관계없이 인정된다.

12) L'Express(2014. 9. 19), «Apprentissage: la nouvelle prime élargie».

원금을 보조받을 수 있게 됐다. 하지만 이는 2015년 6월 15일 이전에 체결되는 계약으로 한정된다.

## ■ 쟁점과 방향

피에르 까옥(Pierre Cahuc) 교수를 비롯하여 4명의 노동문제 전문가가 최근 한 일간지에 프랑스 견습생 제도의 문제를 진단하는 기고문을 발표했다.<sup>13)</sup> 최근 20여 년 동안 저학력 견습생의 비중이 절반 이하로 감소한 점에 대해(그림 2), 이들은 부정적인 진단을 내리고 있다. 같은 기간 견습생 수의 급격한 증가는 대부분 고교 졸업장(바칼로레아) 이상의 학위를 목표로 하는 학생들의 유입에 의한 것이다. 역으로, 프랑스 견습생 제도가 저학력 청소년들을 포용하는 데 한계를 드러내고 있음을 유추할 수 있다. 노동시장에서 구직의 어려움, 장기실업, 그리고 불안정 고용 문제와 직접적인 관련을 맺고 있는 것이 바로 구직자들의 학력 및 직업능력 수준이다. 그리고 이는 사회적 불평등으로 연결된다. 이들은 이에 대한 원인을 세 가지로 설명한다. 첫째, 견습생 제도의 운영 주체가 지나치게 많아서 운영의 효율성이 떨어진다는 점이다. 둘째, 견습생 제도 세금이 견습생들을 위해 쓰이지 않고 있다는 것이다(약 38%가 다른 교육 기관을 지원함). 마지막으로 기업이 직업 교육과정을 신설하는 데 있어 그 절차가 지나치게 복잡하다는 사실이다. 종합해보면, 현재의 제도적 불완전성으로 말미암아, 기업이 견습생 계약을 통해 취업에 있어 가장 취약한 계층을 흡수하고, 이들을 위한 생산적 교육 과정을 만드는 데 어려움을 겪고 있다.

하지만 이러한 현상은 견습생 제도가 가장 잘 발달한 독일에서도 이미 나타나고 있는 현상이다. 독일에서는 수년 전부터 기업이 노동시장에서 취약한 청년층을 위한 견습 일자리를 축소시키면서 견습생 제도가 위기를 겪고 있다.<sup>14)</sup> 2011년 프랑스에서 기업의 80%가 견습생의

13) Pierre Cahuc, Marc Ferracci, Jean Tirole, Etienne Wasmer(2014. 9. 18), «Il faut réorienter l'apprentissage en faveur des plus fragiles», Les echos.

14) Guillaume Duval(2013), «L'apprentissage en Allemagne, un modèle à suivre?», Alternatives Economiques Poche n° 060, février 2013.

무고용 할당 기준을 채우기보다는 추가적인 세금 납부를 선택했다.<sup>15)</sup> 견습생 제도는 경제위기의 영향을 가장 강하게 받는 고용형태 중의 하나이며, 교육을 동반하는 견습생 제도를 기업의 자율에만 맡겨서는 안 되는 이유를 보여주는 사례이다.

그럼에도 불구하고 독일이나 스위스에서 견습생 제도가 발달한 공통된 이유 중 하나는, 견습생 제도가 가지는 자체의 경쟁력이다. 엄격한 선발과정을 통해 진입한 견습생들에게 수준 높은 직업교육을 실시하고 있기 때문이다. 따라서 직업교육은, 학업능력 수준이 열등한 학생들의 전유물이라는 사회적 인식의 정도가 약할 수밖에 없다. 하지만 이러한 사회적 인식은 견습생 제도 발달의 결과이자 동시에 원인일 가능성도 있다. 다른 한 가지 이유는 직업의 이동 가능성이 비교적 높다는 점이다. 즉 직업교육 및 실무과정을 거친 이후에도, 다른 분야로의 이동이나 재교육의 가능성이 높기 때문에<sup>16)</sup> 그만큼 견습생 제도의 가치가 높아지는 것이다.

## ■ 맺음말

2017년까지 50만 견습생에 도달한다는 목표는 현재로서는 달성하기 쉽지 않은 수치이다. 그러나 2013년 급감한 견습생의 수가 2014년과 2015년 얼마만큼 반등할지는 주의깊게 지켜볼 만한 부분이다. 그 결과에 따라 대책 및 정책의 효과를 평가할 수 있기 때문이다. 하지만 견습생 제도는 현재의 실업률 문제와는 다른 차원에서, 즉 보다 장기적이고 제도적인 측면에서 접근해야 할 필요가 있다. 고용의 양보다는 질적인 측면이 훨씬 중요한 까닭은 견습생의 대부분이 사회초년생 혹은 미성년자이기 때문이다. 뿐만 아니라 사회전체적으로 볼 때, 이들에게 수준 높은 직업교육만큼이나 필요한 것은 올바른 시민으로 성장하기 위한 공교육일 수 있기 때문이다. **KLI**

15) Vincent Grimault(2014), «Pourquoi l'apprentissage ne décolle pas?», Alternatives Economiques, n°338, septembre 2014.

16) 독일의 슈뢰더(Gerhard Fritz Kurt Schröder) 수상이 자기(그릇) 판매 견습생이었다는 점은 자주 인용되는 사례이다.

---

---

## 참고문헌

---

---

- Annie Delort(2013), «La dépense nationale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage, en 2011», Dares Analyses, DARES, n° 080.
- Guillaume Delautre(2014), «Le modèle dual allemand : Caractéristiques et évolutions de l'apprentissage en Allemagne», Document d'études, N°185, Septembre 2014.
- Ruby Sanchez(2014), «L'apprentissage en 2012 : Quasi-stabilité des entrées, hausse de la part des contrats courts», Dares Analyses, DARES, N° 042.