

캐나다의 견습제도와 현황 : 앨버타 주를 중심으로

International Labor Trends

국제노동동향 ⑤ - 캐나다

최유진 (캐나다 웨스턴온타리오대학교 경제학 박사과정)

■ 머리말

견습제도는 산업표준에 맞는 업무를 수행할 수 있는 역량을 성취하기 위해 기술직에서 필요한 기술을 작업장에서 가르치는 과정이다. 캐나다에서도 상당수의 고숙련 기능기술인력이 견습제도를 통해 양성되고 있다. 캐나다는 숙련기능인력의 수요에 비해 공급이 많지 않아 고숙련 기능인력의 부족을 겪어왔다. 이러한 상황에서 숙련기능인력의 수를 늘리는 것이 캐나다 정부와 경제의 우선 과제 중 하나가 되었다. 이 글에서는 캐나다에서 숙련기능인력을 양성하기 위한 견습제도가 어떻게 시행되는지 알아보고, 최근 발표된 캐나다의 견습과정에 대한 전국 조사의 결과를 간략히 소개한다.

■ 캐나다 견습제도의 개괄

캐나다는 숙련 기술직 견습과정을 양성에 있어서 다른 선진국들에 비해 조금 뒤쳐져 있는 편이다. 견습제도가 발달한 독일의 경우 고등교육기관 재학생의 절반 이상이 견습과정에 들어가는 반면 캐나다에서 견습생은 전체 노동력의 2%를 차지한다.

캐나다에서는 일반적으로 고용주가 견습생의 훈련을 지원한다. 견습과정을 시작하기를 희망 경우, 견습생을 고용하고 지원해줄 고용주를 찾는 것이 첫 단계이다. 훈련을 위한 기금이

필요의 증가보다 느린 속도로 증가하면서 견습과정에 등록하기를 희망하는 젊은이가 종종 오랜 기간 대기하기도 한다. 고용주를 찾고 견습과정에 등록하면, 현장에서 견습생은 기능장인의 지도로 작업을 하게 된다. 훈련은 현장훈련과 기술훈련을 번갈아가며 받게 된다. 현장훈련이 전체 훈련의 80~85%를 차지하고 나머지 15~20%가 기술훈련이다. 기술마다 필수요건이 다르긴 하지만 대부분의 기술이 매년 6~10주의 기술훈련을 필요로 한다.

일단 견습생이 필수 훈련 시간을 이수하거나 기술을 위한 훈련과정을 이수하면, 견습생은 각 주 및 준주에서 자격시험을 치를 수 있게 된다. 견습과정의 마지막 단계인 공인 단계는 견습생이 숙련 기술인으로서 일할 준비가 되었다는 것을 인증받는 단계이다. 견습생이 주 정부나 준주의 자격인증(Certificate of Qualification: CoQ)을 받으면 기능장인으로 공인된다. 캐나다에서 장인(journey person)은 가장 높은 수준의 기능이 있음을 나타내는 자격명이다. 그러나 견습과정을 거치지 않고도 장인 자격인증을 받을 수도 있다.

1990년대에 연방정부는 성인 훈련에 대한 책임과 재정 마련을 주 정부에 양도하며, 주 정부 간 노동의 이동성과 같은 범캐나다 활동에만 관여하고 있다. 캐나다 견습제도이사위원회(Canadian Council of Directors of Apprenticeship: CCDA)는 모든 주에서 인정되는 기능인 지정 프로그램인 레드 씬(Interprovincial Standards Red Seal Program)의 견습훈련에 대한 국가 표준을 설립하는 등 해당 프로그램의 행정을 담당한다. 레드 씬은 최고 수준의 산업표준으로 인정되어 기능장인의 이동성을 높인데, 총 55개의 기능이 레드 씬 기능으로 지정되어 있다. 업계 사람들이 모여 공통된 표준과 기술에 대한 역량을 결정한다. 이러한 공통된 산업표준은 적어도 두 개의 주와 준주에서 인정된다. 레드 씬 인증을 받은 장인은 레드 씬이 인정되는 어느 지역에서나 일자리를 찾을 수 있다.

■ 앨버타 주의 견습제도

캐나다에서 교육은 주/준주의 관할에 속하기 때문에 기술교육의 일부인 견습제 역시 각 주/준주의 관할로 캐나다에는 각 13개 행정구역의 서로 다른 체계가 나란히 운영되고 있다. 견습제의 설계는 행정구역별로 다르다. 앨버타 주의 경우 정부지원 및 협조가 많은 대규모 프

로그래밍으로 운영되고, 퀘벡 주의 경우 전통적 견습의 변형에서 벗어나 주로 고등교육기관에서 기술훈련이 이루어진다. 13개의 시스템 중 온타리오 주 다음으로 가장 많은 수의 견습생이 등록되어 있다. 이하에서는 캐나다 내에서 성공적인 모델로 꼽히는 앨버타 주의 견습제도를 자세히 소개한다.

앨버타 주의 주요 산업인 에너지 산업은 2000년대 후반 국제 유가 상승으로 오랜 기간 호황을 누렸다. 에너지 산업이 급격한 성장을 보이며 여섯 명 중 한 명이 에너지 및 에너지 관련 산업에서 일하고 있다. 원유와 천연가스 생산수준이 사상 최대에 이르고 있고, 계속해서 생산 및 가공 시설을 건설할 계획을 하고 있다. 이러한 급격한 성장과 건설 계획으로 이에 필요한 고속련 기능인력에 대한 수요가 높다. 이런 상황에서 고속련 기능인력을 양성하기 위한 교육 시스템은 필수적이다. 앨버타 주는 캐나다에서 가장 성공적인 직업훈련모델을 갖고 있다.

견습제도 및 산업훈련위원회(Apprenticeship and Industry Training Board)는 견습제도 및 산업훈련법(Apprenticeship and Industry Training Act)에 근거해 훈련과 인증에 대한 필수요건과 표준을 정한다. 가장 최근에 지정된 기능직종은 천연가스 압축기 기술자로 최근 에너지 산업 호황의 결과이다. 위원회가 견습과정을 지정한 49개 기능 중 19개는 인증필수직종(compulsory certification trades)으로 지정되어, 관련 직종에서 일하기 위해서는 인증을 받은 기능인이거나 등록된 견습생이어야 한다. 이 위원회는 주 정부에 앨버타 주의 숙련노동 시장에 대한 권고사항을 전달한다.

앨버타의 견습제도 및 산업훈련 시스템은 산업의 수요를 기반으로 구축되었다. 두 단계의 산업계 위원회 네트워크가 앨버타 견습제도의 근간을 이룬다. 기능별로 각 지역에 의장, 고용주 대표, 피고용인 대표로 구성된 지역견습위원회(local apprenticeship committees)가 설립되어 있다. 대규모 기능에 대해 많게는 10개 지역견습위원회가 있다. 기능별로 지역견습위원회의 상위에 주(州)견습위원회(provincial apprenticeship committee)가 있다. 지역견습위원회는 주 정부의 주 정부 견습 위원회에 해당 기능직종에 대한 지역 정보를 제공한다. 주(州)견습위원회는 지역견습위원회에서 정보와 권고사항들을 모아 훈련과 인증에 대한 필요조건과 표준을 견습제도 및 산업훈련위원회에 권고한다. 견습제도 및 산업훈련위원회가 지역견습위원회와 주(州)견습위원회의 위원들을 임명한다.

앨버타 주 정부는 고등교육 및 기술부(Ministry of Advanced Education and Technology)

를 통해 견습 시스템을 지원한다. 이 시스템에서 정부는 산업훈련 및 인증 표준을 개발, 유지하고, 견습생과 고용주들에게 등록과 상담서비스를 제공하고, 훈련제공자와 협력하여 기술훈련을 조정하고, 견습생과 산업표준을 충족하는 사람들을 인증하는 역할을 한다.

고용주는 앨버타 견습 시스템의 핵심 중 하나이다. 고용주는 위원회에 참가하는 것 이외에도 견습생들을 고용하고 현장실습을 제공하며 기술교육에 필요한 장비와 기타 자원을 지원한다.

주 정부의 재원으로 운영되는 11개의 기술원과 대학들이 견습 프로그램의 기술훈련 부분을 맡는다. 이 기관들은 업계에서 수립한 견습과정 개요에 따라 훈련을 제공하기 위한 강의 계획, 강의실, 실험실과 장비를 제공한다. 정부의 견습제도 및 산업훈련위원회에서 훈련 제공 기관들과 협력하여 학생들이 모든 훈련 교육기관에서 동등한 내용을 배우도록 하고 있다.

대부분의 지정된 기능의 견습 프로그램은 3~4년 과정이며, 전통적인 기술훈련은 매년 3~12주간의 대면 교육을 통해 이루어진다. 몇몇 기능은 역량기반견습훈련(competency-based apprenticeship training)과 매주견습훈련시스템(weekly apprenticeship training system), 모바일 훈련 및 사업체에서의 현장 수업 등 다른 형태의 기술훈련을 제공하기도 한다. 또한 용접공, 전기기사 및 배관공 같은 몇몇 기능의 견습 프로그램은 온라인 대화형 훈련을 제공하기도 한다. 온라인 기술교육은 견습생이 산업현장에서 이탈하는 시간이 적다는 장점이 있다.

각 훈련 기간 말에 견습생은 다음 훈련 단계에서 필요한 역량을 갖추었는지 확인하기 위해 시험을 치른다. 최종 훈련 단계에서 마지막 시험을 성공적으로 통과하면 장인 인증(Journey-person Certificate)을 받게 되고, 이후 견습생은 레드 씬 인증을 받기 위한 시험에 응시할 자격이 생긴다.

앨버타 주는 52개의 레드 씬 기능 중 47개의 프로그램에 참여하고 있고, 캐나다에서 가장 많은 레드 씬 인증을 받은 기능인을 배출했다. 공인된 장인은 사업역량취득프로그램(Achievement in Business Competencies (Blue Seal) Program)을 통해 금융, 마케팅, 경영 및 기업가 활동의 영역에서 비즈니스 기술을 개발할 기회를 가질 수 있다.

견습훈련은 고등학교 졸업 후에 시작하는 것이 일반적이나, 기능 관련 분야로 진로를 일찍 정한 학생의 경우 고등학교에 다니는 동안 등록된 견습 프로그램(Registered Apprentice-

ship Program: RAP)을 통해 이르면 10학년부터 견습생이 될 수 있다. RAP 학생은 전일제 학생이면서 등록된 견습생으로, 학교와 작업장에서 시간을 나누어 보낸다. 학교에서 영어, 사회과목, 과학, 수학 등 앨버타에서 고등학교 졸업을 위해 필요한 기본 과목 수업을 들으며, 견습훈련을 받게 된다. 학생, 학교, 고용주가 함께 적절한 일정을 정한다. RAP 견습생이 고등학교를 마치게 되면 RAP 견습과정도 함께 끝나게 되고, RAP 견습생은 자동으로 견습생으로 등록되고 RAP 과정 동안의 이수학점(credit)을 이어지는 견습프로그램으로 연계해 갈 수 있다.

■ 2015년 전국견습제도조사

캐나다 통계청은 2017년 3월에 2015년 전국견습제도조사(National Apprenticeship Survey: NAS) 보고서를 발표했다. 전국견습제도조사는 기능직종 노동시장에 관심이 큰 캐나다 정부의 지원으로 1990년부터 네 차례 진행되었다. 2015년 전국견습제도조사는 캐나다 통계청과 연방정부 고용사회발전부(Employment and Social Development Canada)가 협력하여 시행되었는데, 조사대상은 주 정부와 준주 정부에 등록된 견습생 데이터베이스인 등록견습제도정보시스템(Registered Apprenticeship Information System: RAIS)에서 무작위로 추출되었다.

2015년 조사의 주요 목적은 사람들이 견습을 어떻게 시작하게 되고, 왜 더 일찍 시작하지는 않았는지 알아보고, 견습과정을 마치지 않는 이유를 분석하는 것, 또한 여성, 원주민, 이민자와 장애가 있는 사람들이 견습과정에서 겪는 경험들에 대해 이해하고, 견습훈련에 대한 재정지원의 이용률에 대해 알아보는 것이다. 전국견습제도조사 보고서는 견습생의 인구통계적 특성, 견습생의 재정지원프로그램 사용 여부, 그리고 견습을 중단한 사람들이 견습과정을 마치지 않은 이유 등을 포함하고 있다.

견습생으로 등록을 가장 많이 한 집단은 주로 15~25세 사이의 미혼 남성이었다. 절반 이상의 견습생(약 53%)은 견습기간을 시작할 때 25세 미만이었다. 25~29세는 약 18%이고 30~34세가 약 11%로 그 뒤를 이었다. 대부분의 견습생은 캐나다에서 태어난 젊은 남성으로, 여성과 이민자의 등록 비율은 현저히 낮아서 각각 14%와 9%를 차지한다.

견습과정을 시작할 때는 견습생 과반수(56%)의 최종학력은 고졸이었고, 약 12%는 고졸 미만의 학력자였다. 약 20%의 사람들이 전문대나 대학교 등의 고등교육기관 수료자 또는 졸업자였다. 전국견습제도조사를 하는 시점에서는 46%의 응답자들이 기능기술교육기관 수료를 최종학력으로 답했고, 견습과정을 시작할 때보다 높은 비율의 사람들이 전문대졸 혹은 대졸을 최종학력으로 답했다.

조사 결과에 따르면, 견습생은 견습과정을 마치면 안정적인 고용과 높은 소득을 얻게 된다. 조사 기준 시점에서, 견습과정 수료자의 83%가 고용되어 있었다. 고용된 사람의 97%가 전일제로 일하고 있었고, 80%가 정규직으로, 10%는 한시직으로 고용되어 있었고, 나머지 10%는 자영업자였다. 견습과정을 마친 사람들은 평균 연간소득이 견습과정을 마치지 않은 사람들에 비해 높다. 견습과정을 마친 사람들의 평균 연간소득은 69,512(캐나다)달러이고 평균 시간당 임금은 시간당 33달러인 데 비해 견습과정을 마치지 않은 사람들의 평균소득은 59,782달러이고 평균 시간당 임금은 28달러였다.

견습과정을 마치는 데 걸리는 기간은 기능별로 다르다. 견습과정을 마친 사람의 약 60%가 4년 이하의 시간이 소요되었다고 답했고, 10% 미만은 8년 이상이 소요되었다고 답했다. 상위 10개 레드 썸 기능 중에서 견습과정을 수료에 소요된 기간의 중위값은 기능별로 2~5년이다. 미용사 견습생의 견습과정 수료 소요기간이 가장 짧은 2년이고, 다음으로는 조리사 견습생과 용접공 견습생이 3년이다. 미용사 견습과정의 일반적 기간은 각 주 및 준주의 규정에 따라 2~3년이다. 조리사는 일반적으로 3년으로, 퀘벡 주에서는 2년, 온타리오 주에서는 4년이다.

견습과정을 마치지 않은 이유에 대한 질문에 일자리의 불안정성(17%)이 가장 많이 언급되었고, 더 좋은 일자리를 찾았다(16%)는 답변이 그 다음으로 많이 언급되었다. 세 번째로 많이 언급된 이유는 재정적 제약(11%)이었다.

연방정부는 견습제도의 행정과 시행에는 관여하지 않지만 견습생에 대해 재정지원을 한다. 견습생에 대한 연방정부의 재정지원은 다음과 같다. 첫째, 고용보험 시스템을 통해 자격요건을 만족하는 견습생에게 학교에서의 기술훈련 기간 동안 소득지원이 제공된다. 보통의 경우, 학교에서 전일제 기술훈련을 받는 기간 동안 견습생이 일을 하지 않기 때문에 소득이 없다. 이 기간에 고용보험급여를 통해 견습생에게 소득의 일부를 제공한다. 둘째, 정부는 견습

에 대한 경제적 동기를 부여하기 위해 두 종류의 보조금을 지급한다. 하나는 견습성과지원금(Apprenticeship Incentive Grant)으로 1년 또는 1단계당 1,000달러 혹은 견습 기간당 최고 2,000달러의 과세대상 보조금을 지급한다. 이 보조금은 등록된 견습생(registered apprentices)이 레드 씰 기술직에 해당하는 견습 프로그램의 첫 1~2년 혹은 1~2단계를 성공적으로 완수한 경우 지급 가능하다. 다른 하나는 견습수료지원금(Apprenticeship Completion Grant)이다. 이 보조금은 등록된 견습생이 견습훈련을 완료하고, 지정된 레드 씰 기술직에서 장인 인증을 받는 경우, 과세대상 보조금 2,000달러를 지급한다.

셋째, 정부는 고용주에게 견습에 대한 경제적 동기를 부여하기 위해 견습생을 고용하는 고용주에게 견습제도 일자리창출 세액공제(Apprenticeship Job Creation Tax Credit)를 제공한다. 이 세액공제는 환급 불가능한(non-refundable) 세액공제로, 2006년 5월 1일 이후에 고용이 되고, 세액공제 자격요건을 맞추는 견습생에게 지급된 급여 및 임금의 10%에 해당한다. 최대 세액공제액은 자격요건을 만족하는 견습생 1인당 매년 2,000달러이다.

또한 견습생은 기술직 종사자 장비 소득공제(Trade-person's Tool Deduction)를 신청할 수 있다. 이 소득공제는 피고용인으로 일하는 기술직 종사자에게 그들의 기술직무에 필요한 새로운 장비 구입 비용을 지원하기 위해 연간 최대 500달러의 소득공제를 제공한다. 연방정부의 지원과 별개로 각 주 정부도 견습생, 장인과 고용주를 지원한다.

2015년 전국견습제도조사 결과에 따르면, 60%의 견습생이 이러한 연방정부의 지원금에 대해 인지하고 있었다. 3분의 1 이상의 견습생들은 견습과정 동안 세액공제를 사용했고, 이 비율은 견습과정을 마친 응답자(45%) 사이에서 견습을 중단한 응답자(26%)보다 높게 나타났다. 또한 과반의 견습생이 기술훈련과정을 받는 동안 고용보험을 신청했다고 답했다. 이 수치 역시 견습과정을 마친 응답자(66%) 사이에서 견습을 중단한 응답자(44%)보다 높게 나타났다. 재정지원을 받는 경우 재정적 제약을 덜 받아 견습과정을 마칠 가능성이 높음을 알 수 있다.

■ 맺음말

이 글에서는 캐나다의 견습제도에 대한 알아보고, 캐나다 내의 13개 지방정부의 견습제도 중 성공적인 모델로 꼽히는 앨버타 주의 견습제도를 자세히 소개했다. 그리고 2017년 초에 발표된 2015년 전국견습조사 보고서의 주요 내용을 간략히 소개했다. 2015년 전국견습조사는 캐나다 연방 및 지방정부의 견습제도를 담당하는 관련 부처, 그리고 고용주와 견습생 등 여러 이해당사자에 견습제도로부터 긍정적인 결과를 이끄는 데 필요한 견습의 현황 정보를 제공하며, 진로로 고려하고 있는 사람들에게도 유용한 정보를 제공할 것으로 예상된다. **KL1**

참고문헌

- Canada Apprenticeship Forum, “Apprenticeship in Canada”, <http://caf-fca.org/apprenticeship-in-canada/>
- _____, “Financial and Other Supports”, <http://caf-fca.org/topics-in-apprenticeship/financial-and-other-supports/>
- Frank, K. and E. Jovic(2017), “National Apprenticeship Survey: Canada Overview Report 2015”, Statistics Canada, <http://www.statcan.gc.ca/pub/81-598-x/81-598-x2017001-eng.htm>
- Globe and Mail, 2014년 4월 27일자, “Why Canada needs to harmonize apprenticeship programs”.
- Nixon, G.(2014), “The Alberta Apprenticeship System: A Model to Support Economic Development”, Canada Apprenticeship Forum Journals.
- Stewart, G. and A. Kerr(2011), “A Backgrounder on Apprenticeship Training in Canada”, Canada Apprenticeship Forum Journals.
- Tradesecrets, The Government of Alberta, <https://tradesecrets.alberta.ca/>