

초점 기획

중소기업의 기술개발과 기술인력

독일의 중소기업 기술인력 육성 지원제도

宋鍾國¹⁾

목차

1. 교육제도
2. 직업훈련과 이원화 제도(Dual System)
3. 이원화 제도의 구조와 권한
4. 이원화 제도의 발전 방향과 전망

1. 교육제도

독일의 교육제도는 매우 다양하고 주마다 차이는 있으나 그 기본구조는 대체로 초등교육과정, 중등교육과정 I, II, 고등교육과정의 4단계로 구분되며, 이는 다시 일반학교와 직업학교로 나누어진다. 의무교육은 우리나라의 고등학교 까지는 해당하는 6세부터 18세까지 12년간이며 학생은 자신의 능력에 맞는 교육과정을 선택할 수 있고, 중등교육 단계 중에 능력과 적성에 따라 성격이 다른 학교로 전학이 가능하도록 제도화되어 있다. 또 교과과정에 '직장생활을 위한 안내'라는 과목을 설치하여 경제와 직업에 대한 학생들의 이해를 돕고 있으며 직업에 대한 학생들의 이해를 돕고 있으며 산업체 견학 등을 통해 일찍부터 직업에 관한 생생한 정보를 제공하고 있다.

가. 초등교육과정(Kindergarten)

국민학교에 해당하는 4년의 교육과정으로 만 6세 아동은 의무적으로 입학하며, 이 초등교육단계에서 장차 아동의 진로가 결정되는 학교 형태가 선택된다. 즉, 초등교육을 마친 학생은 학생 자신의 희망과 학생의 지능, 적성, 능력을 관찰한 제3자의 종합의견을 토대로 부모와 담당교사 그리고 심리학 관계자가 의논하여 중등교육과정을 결정한다.

나. 중등교육 I 과정(Sekundärbereich I)

우리나라 중학교교육과 유사한 교육단계로 대개 5학년부터 10학년까지가 해당되며 직업훈련과 직접 연결되는 주요학교, 실업교육과정인 실과학교, 대학진학코스인 문과학교와 이 3학교의 장점을 띤 종합학교의 4가지 유형이 있다.

① 주요학교(Hauptschule)

광범위한 직종에 관한 실제 훈련의 기초가 되는 일반교육과 직업훈련과 관련된 기술, 경제, 가정교육을 실시하여 직업선택에 도움을 주고, 대개 상급학교 진학에 뜻을 두지 않고 직업훈련을 원하는 학생들이 진학하며 졸업 후에는 대부분이 직업학교에 입학한다.

② 실과학교(Realschule)

실업계 고교와 연결되는 중학과정으로 주요 학교보다 높은 차원의 이론과 실기를 교육하며 특히 외국어, 수학, 물리, 화학 등의 과목이 중요시된다. 재학중에도 주요 학교나 문과학교로 진학할 수 있으며 졸업 후 직업교육을 받을 수 있다.

③ 문과학교(Gymnasium)

대학진학을 목표로 한 우수한 학생들이 진학하는 학교로 최고학부까지 연결되며 중등교육과정의 교육기간은 총 9년(13학년)이고 중등교육 I 과정은 6년(10학년)까지이다. 이 과정을 마친 대부분의 학생은 문과학교 상급과정에 진학하나 소수의 졸업생은 직업학교에 입학하기도 한다.

한편 중등학교 I 과정의 학교별 학생현황을 보면 직업훈련과 연관이 있는 주요학교와 실과학교의 경우 '80년에는 전체 학생수의 66.1%를 점하였으나, '85년에는 64.9%, '89년에는 60.5%, '91년에는 58.8%로 비중이 점차 낮아지는 반면 문과학교와 종합학교의 비중이 높아지고 있다.

다. 중등교육 II 과정(Sekund rbereich II)

우리나라의 고등학교에 해당되며 상급과정의 문과학교와 특수문과학교, 이원화 제도의 직업학교, 전일제 직업학교 직업전문학교 및 실

<표 1> 중등교육 I 과정의 학교별 학생 현황

(단위: 천 명, %)

구 분	1980	1985	1989	1991
주요 학교	1,934(38.9)	1,333(36.3)	1,044(33.2)	1,055(32.1)
실과 학교	1,351(27.2)	1,049(28.6)	858(27.3)	877(26.7)
(소계)	3,285(66.1)	2,382(64.9)	1,902(60.5)	1,932(58.8)
문과 학교	1,496(30.1)	1,110(30.2)	1,023(32.5)	1,088(33.1)
종합 학교	189(3.8)	178(4.9)	219(7.0)	264(8.0)
합 계	4,970(100.0)	3,670(100.0)	3,144(100.0)	3,284(100.0)

자료: 연방교육과학성, 『독일의 교육에 관한 기본 통계 1992/93』, 1992
 주: () 안은 구성비

업상급학교 등 다양한 직업학교가 있다.

① 문과학교(Gymnasium)

대학진학을 희망하는 학생들이 진학하는 3년(13학년)기간의 상급과정으로 대입학력고사(Abitur)를 거쳐 자신의 능력에 따라 각 대학에 입학할 수 있다.

② 특수문과학교(Berufliches Gymnasium/Fachgymnasium)

직업교육 중심의 문과학교로서 실과학교 졸업 또는 그와 동등한 자격을 가진 자가 입학하는 3년 과정으로 이수자는 대학에 진학할 수 있다.

③ 이원화 제도의 직업학교(Berufsschule u. Betrieb)

독일의 직업훈련을 대표하는 3년제 직업교육으로 이를 통해 이론과 실기를 겸한 전문기능공이 양성된다. 전통적인 도제제도에서 발전된 것으로 일반지식과 직업활동에 필요한 기초 이론지식을 가르치며 산업현장에서 실기를 가르치는 소위 이원화 제도에 의해 직업교육을 실시한다.

④ 전일제 직업학교(Berufsoberschulen)

<표 2> 중등교육 II 과정의 학교별 학생 현황

(단위: 천 명, %)

구분		1980	1985	1989	1991
문과학교(Gymnasium)	F	624(20.5)	640(20.6)	524(20.1)	482(19.9)
특수문과학교(Fachgymnasium)	F	55(1.8)	61(2.0)	63(2.4)	63(2.6)
직업학교(Berufsschule)	P	1,548(60.7)	1,893(60.9)	1,556(59.6)	1,422(58.8)
전일제 직업학교(Berufsoberschulen)	F	326	340	263	233
	P	-	-	-	9
	S	326(10.7)	340(10.9)	263(10.1)	242(10.0)
직업전문학교(Berufsoverschule, Technische Oberschulen)	F	4(0.1)	4(0.1)	6(0.2)	6(0.2)
실업상급학교(Fachoberschule)	F	56	51	56	54
	P	24	24	22	21
	S	80(2.6)	75(2.4)	78(3.0)	75(3.1)
상공학교(Fachschulen)	F	74	71	80	85
	P	11	20	32	35
	S	85(2.8)	91(2.9)	112(4.3)	120(5.0)
직업향상학교(Berufsaufbauschulen)	F	16	8	8	7
	P	6	2	1	1
	S	22(0.7)	10(0.3)	9(0.3)	8(0.3)
합계		3,044(100.0)	3,114(100.0)	2,611(100.0)	2,418(100.0)

자료: 연방교육과학성, 「독일의 교육에 관한 기본 통계 1992/93, 1992

주: () 안은 구성비.

F = 전일제(Full-time), P = 시간제(Part-time), S = 합계(Sum)

중등학교 1 과정을 마쳤으나 취업준비 또는 실제 직업교육을 받지 않은 학생을 대상으로 전면적인 직업훈련을 실시하고, 교육기간은 최소 1년인데 2년 과정의 수료자에게는 상급학교의 입학자격을 부여한다.

⑤ 직업전문학교(Berufsfachschule)

주요학교를 졸업하고 직업교육이 아닌 실업계 상급학교나 전문대학교에 진학이 가능한 3년간의 전일제 교육과정으로 이원화 제도에 비해 우월한 기술지식을 습득하며 사회적으로 이원화 제도 졸업자와 동등한 대우를 받는다.

⑥ 실업상급학교(Fachoberschule)

실업학교와 그에 상당한 학교를 졸업한 학생이 진학하는 상급학교로서 전문지식(이론, 실기)과 기능을 학습하며 단과대학의 진학자격이 부여된다.

⑦ 상공학교(Trade and Technical school)

대개 이원화 제도의 직업학교를 마친 학생을 대상으로 하며 경우에 따라서 수년간의 실무 경험만 있는 자도 입학 가능하고 다양한 직종에 걸쳐 추가 훈련을 실시하며 교육기간은 6개월(전일제) 내지 3년(시간제)이다.

⑧ 직업향상학교(Berufsaufbauschulen)

직업훈련 중이거나 수료자 또는 현재 취업중이거나 취업한 사실이 있는 자가 입학하며 수료하면 실과학교 졸업과 동등한 자격을 부여한다.

한편 중등교육 II 과정의 학교별 학생현황을 보면 이원화 제도의 직업학교가 전체학생의 60%로 대부분의 비중을 차지하고 있으며 고등교육과정 진학을 위주로 하는 문과학교가 약 20%, 전일제 직업학교가 약 10%를 점하고 있다.

2. 직업훈련과 이원화 제도(Dual System)

가. 이원화 제도의 의의

독일의 독특한 인력육성제도인 이원화 제도를 이해하기 위해서는 우선 이 제도가 지닌 의미를 파악해 볼 필요가 있다. 지식과 능력을 가진 숙련된 노동력은 성공적 경제발전의 비결이라는 것을 인식하는 관점에서 직업훈련은 두 가지의 주요한 목적을 가진다. 즉, 노동의 공급자에게는 성공적인 직업선택을 할 수 있게 하고, 또한 국가 경제를 위해 숙련된 노동력을 보장해 준다는 것이다. 자격취득자에 대한 노동시장의 수요는 증가하고 있으며 지식과 기술이 안정된 직업을 보장해 준다.

근래에 들어 독일의 노동시장에서 미숙련과 반숙련 노동자들을 위한 수요는 일정한 하락세를 나타내고 있어, 실업의 위험은 자격증을 가진 사람들보다는 표면적인 훈련도 받지 않는 젊은 인력들에게 심각한 위협이 되고 있다. 훈련의 급변하는 기술발전과 산업의 구조적 변화의 관점에서 볼 때 자격 있는 직업에 종사하거나, 전문적 자격을 유지하려고 하는 사람들을 위해서는 필수적인 것이다. 젊은 인력에게 좋은 직업을 선택하는 기회를 제공하는 것이 바로 일반적으로 직업학교에서의 교육과 회사에서 받는 훈련을 결합시키는 이원화 제도(dual system)의 목적이다.

이와는 별도로 전일제 직업학교의 훈련형태도 있으며, 전일제 직업학교는 상업, 사회보장직업 가정관리분야 등에는 잘 알려진 제도이다. 그 외에도 건강부문학교(health sector school) 등도 있다. 일단 학교를 졸업하면 대부분의 독일 젊은이들은 주 정부가 인정한 이원화 제도에 따른 직업훈련의 형식을 모두 달성한 것이 되고, 이러한 훈련과정의 이수여부는 학교 졸업장과 같은 특정한 조건과는 상관없이 모든 젊은 인력에게 기본적으로 개방되어 있다.

나. 이원화 제도의 특징 및 내용

이원화 제도는 다른 나라에서 실시하는 많은 직업훈련을 위한 순수한 학교교육과 2가지 점에서 구별된다. 첫째로 우선 이원화 제도에서 주된 교육장소는 학교가 아니라 산업내의 생산설비가 있는 곳과 서비스 활동이 일어나는 곳이라는 점, 둘째로 이원화 제도에서 훈련은 훈련을 제공할 책임이 있는 회사와 직업학교에 의해 수행된다는 것이다. 독일 연방공화국(Federal Republic of Germany)의 연방법(Federal law)은 회사에서 받는 훈련을 위해 적용되고, 직업학교와 관련된 사항은 주 정부(Lander)에 책임이 있다.

이원화 제도에서 훈련 형태는 1주에 3, 4일을 회사에서 훈련을 하고, 나머지 1주에 1, 2일을 시간제 직업학교에서 훈련을 하고 있다. 이원화 제도에서 직업교육의 특성은 첫째로 낡고 부실한 장비로 인한 학교교육의 단점을 회사내의 직업훈련을 통해 현재의 기술현황을 반영하는 설비와 기술을 보완시킬 수 있는 이점이 있고, 둘째로 회사내의 교육관은 항상 새로운 기술 수요에 직면하고 이러한 수요를 훈련과정에 직접적으로 반영할 수 있으며, 셋째로 훈련이 생산적이어서 비용의 절감과 피훈련자의 동기유발을 제고시키는 등 효율적이라는 것이다.

끝으로 법규정대로 완비된 직업훈련의 교과 내용과 다양성을 제공할 수 없는 중소기업의 경우도 이원화 제도 내에서 회사간 훈련센터, 직업학교, 타회사에서의 훈련을 통해서 숙련된 훈련생들을 확보할 수 있다. 그러므로 시장경제에서 중요한 부분을 대표하는 중소기업의 고용인력도 완전하게 훈련되어질 수 있다.

이원화 제도 내에서 직업학교는 회사 내에서 받는 훈련을 동반해야 하고, 훈련생들은 독일 Lander의 교육법에 의해서 직업학교에 출석해야 하는 의무가 있다. 직업학교에서 받는 수업의 목적은 전문가에게 회사 내에서 받은 훈련을 보충 증진시키고, 동시에 이론적 수준(기술수업)을 증진시켜 일반교육과의 차이를 메꾸거나 개선하기 위해서이다. 학교에서 주어지는 교육 중에 기술수업의 비중은 약 60%이고, 40%를 일반교육으로 충당한다.

다. 이원화 제도의 추진과정

1) 훈련계약

독일의 학생들은 의무교육이 종료되기 전에 훈련계획을 결정해야 하며, 직업센터에서 하는 직업자문 서비스는 훈련시청자에게 훈련정보를 제공하는 중요한 역할을 한다. 이외에도 신문광고 혹은 친구, 친척들에 의해서도 훈련생들이 필요로 하는 정보가 제공되며, 훈련자격 교환소도 "훈련생 자격에 대한 시장"으로서의 기능을 한다. 이러한 훈련정보 서비스가 끝나면 훈련자(회사 또는 실무자)와 훈련생 또는 그의 법적 대리인이 직업훈련법에 따라 훈련계약을 한다.

회사와 훈련생 사이의 훈련계약은 직업훈련법에 의해 적용되어지고 적어도 다음과 같은

<표 3> 훈련자격을 얻기 위한 지원자수

(단위: 천 명)

구분	훈련자격을 얻기 위한 지원자수
1976	524
1978	626
1980	667
1983	724
1986	731
1989	602

정보가 포함되어야 한다.

- ① 훈련성격(nature), 내용(content)과 시간표(time table), 직업훈련의 목적
- ② 직업훈련의 기간과 시작일
- ③ 훈련수단

- ④ 하루 근무일수
- ⑤ 수습기간
- ⑥ 보수금액과 지급방법
- ⑦ 휴일수
- ⑧ 직업훈련계약이 종결되어질 수 있는 상황들

2) 보수수준

훈련생들의 직업훈련법에 따라서 설정되고 적어도 훈련직전과 나이에 따라 해마다 증가한다. 보수의 수준은 고용주들의 협회와 각 사업단위 및 회사들을 대표하는 노동조합과의 협상에서 결정된다. 1990년 구독일 Lander의 평균 훈련생을 위한 보수수준은 한달에 DM 750이다.

3) 훈련기간

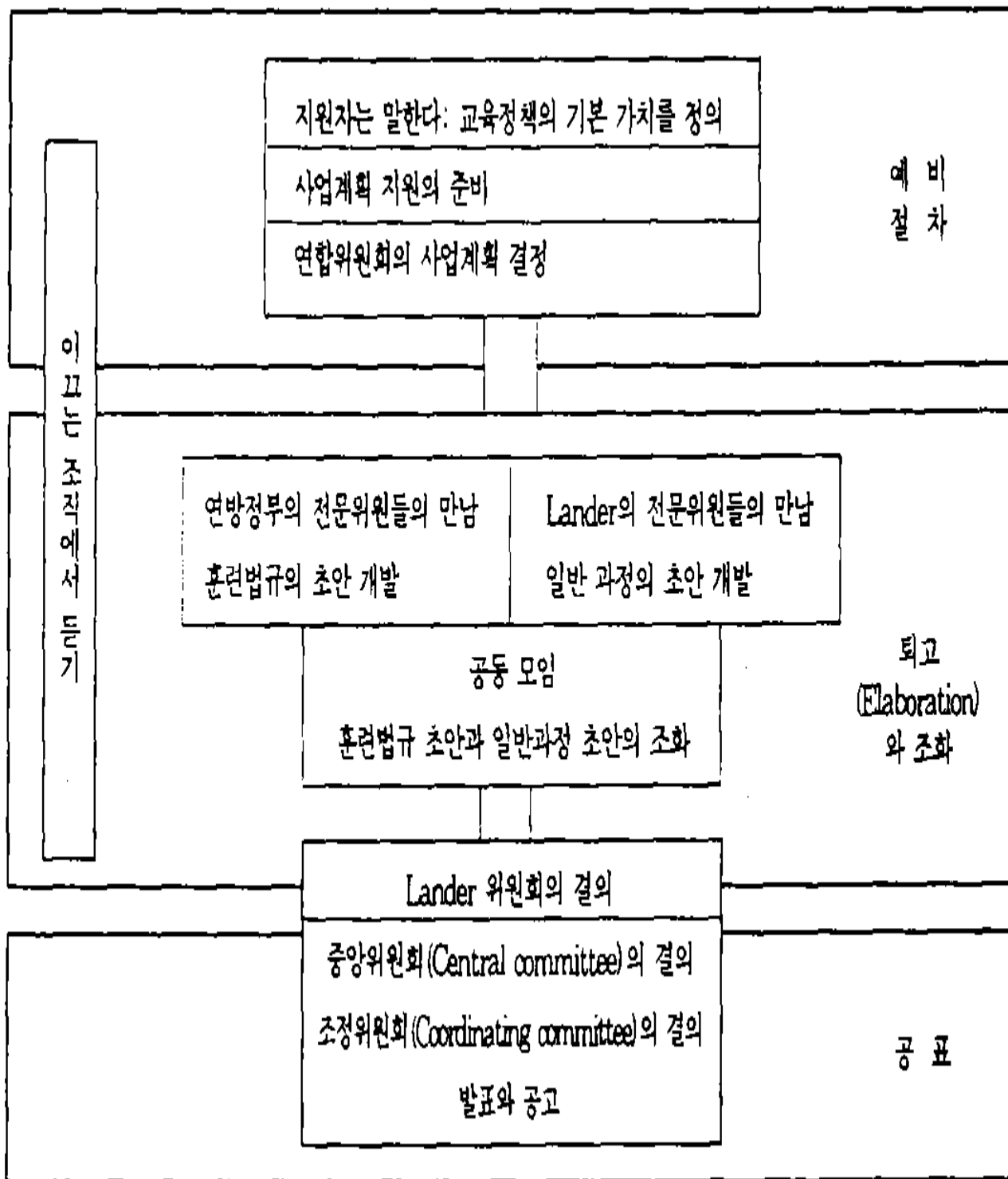
관련된 직업에 의존하는 훈련은 2년에서 3년반 동안 지속된다. 이것은 직업훈련법의 기본적인 법적 요구이고, 다양한 직업에 따라 공식적인 훈련에 요구되는 개별적 훈련기간이 훈련법규에 규정되어 있다. 지원에 따라 훈련을 제공하는 각 회사의 특성에 따라 "competent body"가 훈련기간을 줄이거나 연장하는 것도 가능하다. 훈련생이 일주일 1, 2일을 직업학교의 출석을 위한 목적으로 다니는 것이 교육법에 의해 명시되어 있다. 훈련계약은 "competent body"에 의해 조사되어지고 계속해서 훈련계약에 기록된다.

라. 이원화 제도의 훈련내용과 관련규칙

이원화 제도 내에서 훈련생들은 주정부가 인정한 공식적인 훈련이 요구되는 직종 내에서 훈련을 받게 된다. 이원화 제도에서는 개별 기업마다 다른 특성에도 불구하고 전국적으로 직업 훈련의 표준화를 목표로 하는 관련 공식기관과 경영자 및 노동자측의 협의를 통해서 기본적인 동일한 요소들을 갖춘 직업훈련을 보장하도록 하고 있다. 현재 9375개의 공식적인 훈련이 요구되는 직종들이 있는데, 이는 1971년에 요구되었던 직종수 606개에 비하면 크게 줄어들었다. 그 이유는 최근에 들어서면서 훈련이 더욱 광범위하고 비슷한 많은 직종들을 포괄할 수 있게 되었다는 데 있다.

훈련의 내용과 수준은 훈련규칙에서 정확하게 명시된 것은 아니나, 경제적 기술적 변화로 예측할 수 없는 결과와 새로운 상황에 대처할 수 있도록 하고 있다. 훈련의 내용은 직업훈련 첫해에는 전 직업분야를 포괄할 수 있는 넓은 범위의 기본적 훈련과정으로 구성되며(금속공업, 전기, 건설, 직종 등), 둘째 연도부터 훈련방향은 전문성을 띠고 급속적으로 숙련된 기술자와 같은 자

<그림 1> 훈련법규와 일반과정의 조화와 형성을 위한 절차



격을 갖도록 한다. 훈련계획의 내용은 고정되어 있지 않고 기술추세에 가능한 한 빠르게 적응하기 위해 기술추세에 가능한 한 빠르게 적응하기 위해 개방적으로 설정되는데, 이것은 훈련회사가 변화하는 생산조건에 일치하는 훈련계획을 수행할 수 있게 하기 위해서이다.

훈련규칙은 연방경제성 또는 농업성(Federal Minister or Federal Minister of Agriculture) 등이 연방교육과학성(Federal Minister for Education and science)의 승인 아래 제정한다. 이러한 규칙은 법적인 명령처럼 회사훈련을 구속하는데, 각 훈련규칙의 내용은 직종에서 필요한 공식훈련의 구체적 내용, 훈련기간, 습득할 기술과 지식, 일반 훈련 계획, 심사요구 등을 포함한다.

훈련규칙의 제정절차에는 고용주들의 협회(employer's association), 노동조합, 연방정부(Federal Minister)의 관계 부처, 대개, 연방직업교육국(Federal Institute for vocational Education) 등이 참여한다. 또한 훈련규칙은 Lande의 일반학교 과정과도 조화시키고, 규칙의 개정은 훈련 일선에서 전문적인 경험을 가진 사람들의 제안으로 연방직업훈련연구소(Federal Institute for Vocational Education)가 훈련규칙의 내용을 준비한다. 훈련규칙의 제정은 첫째 직업훈련의 토대를 분명히 하고, 둘째 훈련의 목적과 내용에 관한 정보를 제공하고, 셋째 기술적 경제적 사회적 발전에 적응할 수 있는 직업훈련을 준비하는 등의 여러 연구계획을 기본으로 한다.

마. 회사훈련센터(COMPANY TRAINING CENTER)

1) 회사훈련센터의 특성

독일의 직업훈련제도에서 회사훈련센터의 구별되는 특성은 모든 표준훈련규칙에 따른 훈련은 물론 매우 다양한 상황을 고려한 훈련이 포함되고 있다는 것이다. 훈련과정은 회사의 규모, 형태, 특성, 응용된 기술 수준, 회사의 조직 지도자의 능력과 확약(commitment), 회사학습센터(Company learning centre)의 편의시설, 훈련에 대한 회사의 지출 개인의 학습가능성 등에 의해 다르다.

훈련생은 경험있는 동료와 교관의 지도로 노동현장에서 직종에 따라 필수적인 지식과 기술을 습득하고 응용한다. 회사훈련의 최대의 장점은 실제 회사상황 아래서 일을 어떻게 수행하느냐를 배울 수 있다는 것이다. 훈련생이 습득할 수 있는 중요한 경험으로는 효율적인 노동, 일에 대한 독립적인 사고, 회사조직에서 개인의 책임, 공동체(team)에서 후배 및 동료들과 적응, 수요자나 공급자에 대한 경험, 직업기회를 판단할 수 있다는 것이다.

2) 회사훈련워크숍

훈련워크숍과 훈련회의(training offices)는 대기업에서 보완적 훈련센터와 같이 오랜 전통을 가지고 실시해 오고 있다. 대기업들이 훈련워크숍을 실시한 시기는 19세기 무렵이고 초기에 세워졌을 때는 기본적 훈련과 시험준비를 위해 사용되어졌다.

3) 회사간훈련센터(Inter-company training centres)

회사간 훈련센터는 이원화 제도의 효율성을 증가시키고 훈련 표준화를 제고시킨다. 많은 소회사들이 완벽하게 양성된 훈련생을 제공받을 수 있도록 하는 보완적인 역할을 한다. 특히 경제적으로 취약한 지역에서는 이러한 방법이 훈련생에게 제공될 다양성과 요구되는 훈련수준을 성취할 수 있게 하는 유일한 방법이다.

특히 회사간 훈련센터는 가장 최근에 기술에 대해서 개별적 회사수준의 능력을 벗어나는 지식과 기술을 전달할 수 있다. 회사간 훈련센터의 시설은 항상 새롭게 변화하는 기술상태를 반영할 수 있다. 연방정부와 Lander는 산업과 상업에 발생하는 현대화를 위한 비용을 부담하고 있다.

바. 교관의 자격

회사가 훈련회사로 승인받기 위해서는 공식적인 요구사항에 적합하고 기술적 교육적으로 적절한 교관을 고용하는 것이 필요하다. 훈련교관은 숙련된 노동자들의 훈련에서 중요한 역할을 하는데, 훈련생의 직업적 개인적인 개발을 촉진시키는데 있어서의 성공과 실패는 교관의 기술적 숙련도와 가르치는 능력에 의해 좌우된다.

직업적 또는 교과항목에서 적절한 교관이란 다년간의 경험은 추가적인 요구사항이고 일반적으로 기준이 되는 교관직성시험에 의해 판단될 것이다. 숙련된 장인들의 적성시험은 기능장시험의 일부이며 대부분의 교관들은 자신이 책임지는 직종 외에도 여러 방면에서 능력을 지니고 있어 훈련생의 육성에 기여한다. 1988년에는 거의 700,000의 훈련교관들이 무역과 산업, 숙련된 노동, 공공복지(Civil service), 농업, 자유업(Liberal profession), 가정관리, 수산업 등에서 훈련부문의 중요한 역할을 담당하고 있다.

사. 회사의 역할

1) 회사의 위상

독일연방공화국(Federal Republic of Germany)에서 회사는 훈련을 제공할 의무가 없으며 젊은 인력도 훈련을 받을 의무가 없으나, 거의 모든 학교는 직업훈련과정을 수행하고 있고 거의 모든 회사가 직업훈련에 참여하고 있다. 이러한 현상은 직업훈련이 기업에게는 경제적 감각을 키워주고 젊은 인력들은 실업의 위험을 줄일 수 있는 가능성을 높여준다는 것을 상호 확신하고 있기 때문이다. 회사가 자신의 비용을 들여서 자발적으로 훈련을 제공하는 것은 숙련된 노동력을 제공받는 최선의 방법이고, 경험이 풍부하고 주의 깊게 훈련된 노동력이 회사의 경쟁과 업무수행 능력을 증가시킬 수 있다고 보기 때문이다. 회사훈련은 직업훈련법에서 명시된 기본적인 면서 전문적인 훈련이 가능하도록 훈련생들에게 기술적 개인적인 항목과 더불어 관련 회사의 특별한 상황을 지도하고 있다.

훈련이 끝났을 때 훈련을 받은 회사에 남을 의무도 없고, 또 회사는 어떤 언급이 주어지지 않았을 때 훈련생을 고용할 의무도 없다. 훈련에 대한 투자가 반드시 훈련된 인력의 고용을 보장하지 않는데, 다른 회사에게 훈련된 훈련생을 빼앗길 수 있는 위험과 동시에 다른 회사에서 훈련된 숙련인력을 고용할 기회도 부여된다. 결과적으로 회사는 자신이 필요한 숙련된 인력보다 어리고 경험이 적은 인력을 훈련시키는데, 한 회사가 다음 세대에 숙련된 인력을 양성한다고 해서 반드시 그 회사에서 고용할 수 있다고 할 수는 없다. 이는 훈련이 회사의 비용으로만 총당하는 것이 아니고 국가적으로 공공복지와 기회의 창출을 위해 투자를 분담하고 있기 때문에 고용과 취업의 기회가 균등하게 모든 회사나 취업자에게 주어져야 한다는 원리이다.

2) 직업훈련의 財源調達

회사훈련의 비용은 민간부문에서 창출되고 직업학교의 비용은 공공부문에서 총당된다. 현재 직업훈련을 수행하는 회사들은 약 DM 230억을 직업훈련에 투자하는데, 이 비용에는 훈련생들이 직업훈련에 참여하는 동안 기여한 산출항목은 제외한 것이다. 직업훈련의 비용은 회사 이윤에 대한 법인세 과표를 감소시키므로 주 정부가 간접적으로 인센티브를 부여하고 있다.

더구나 독일 주 정부는 불충분한 사회적 환경이나 부족한 학교졸업자격 등에 의해 회사에서 성공적인 훈련계획에 참여할 수 없는 인력에게 보조금의 형태로 재정지원을 하고 있다. 또한 주 정부에서는 학교졸업 후 직업훈련을 하기까지 장애를 지닌 노동인력이 성공적으로 직업훈련을 수행하도록 특별계획과 추가적인 보완기준이 요구되는 인력지원에 대한 보조금을 지급한다. 개인적 목적을 위한 훈련생 개인의 필요에 대한 보조금도 주 정부에 의해 제공된다.

아. 직업학교의 역할

이원화 제도 내에서 직업학교는 회사훈련의

<표 4> 1975년과 1990년 사이 구독일 Lander 안의 훈련부문에 따른 훈련생

(단위: 명)

구분	1975	1977	1979	1981	1983	1985	1987	1989	1990
상공업 ¹⁾	633958	643817	748400	771347	791895	874614	865963	783274	756415
수공업	504662	556088	676215	673564	674903	687454	617823	532546	486911
자유업	103172	103431	110422	123646	130269	131458	123055	129953	130262
공공사무업	45952	44841	53838	54278	63723	72856	71675	62213	63458
농업	32954	41003	46565	46525	52003	53396	44553	33810	29748
가정관리 ²⁾	7319	7215	8136	6624	8755	10641	12799	10955	9673
어업	889	1034	1043	893	868	1082	819	483	425

주: 1) 은행, 보험, 미식학, 교통 포함

2) 가정관리(도시)

자료: Federal Statistics Office, Technical Series II, Education and Culture Series 3, Vocational Training 1989

보완적 존재이다. Lander의 학교법은 훈련생들이 정기적으로 직업학교에 참여하는 것을 규정하고 있다. 대부분의 독일 Lander에서 직업학교는 산업, 상업, 가정관리, 농업, 복합적 직종 등 5개의 직업별 분야로 구성되어 있고 훈련생들은 자신의 장래 고용에 결정되는 직업학교에 참여한다. 반면성은 개인의 직종 또는 직종별 모임에 따라 조직되며, 교육시간은 주당 하루인 경우 9시간, 주당 2일인 경우는 12에서 16시간이 할애된다. 직업학교의 수업은 몇 주 동안 계속되는 전일제 block 수업이므로 회사훈련은 그 동안 받을 수 없다.

직업학교 지도의 목적은 회사훈련에서 받은 기술적 이론(기술적 수업) 항목의 깊이를 보충하고 일반지식에서 생각들을 메꾸거나 개선하기 위함이다. 학교에서 주어지는 지도는 기술적 수업에 초점을 맞추고 있어 약 60%가 기술과 관련 있고 나머지 40%가 일반교육에 수행된다.

직업학교 교육은 Lander의 책임이며, Lander의 기술이론에 관한 표준계획은 "조정위원회(Coordinating Committee)"에 의해 국가적으로 조정되며, 이원화 제도의 학교측을 위한 과정은 Lander에서 각 기본단계들로 나뉘어 진행된다.

기술과 일반지도를 위한 직업학교 교사들은 일반적으로 실무적 직업경험을 가지거나, 대학에서 학위를 받았거나, 직업학교에서 지도를 위해 준비된 필요과정을 이수한 사람이다. 실무적 직업분야에서 지도를 하는 교사들은 기능장(Master)의 시험이나 특수한 기술대학으로부터의 증명서와 더불어 2년간의 직업경험에서 얻어지는 이론적 실무적 교육훈련 등의 필요조건을 충족시켜야만 한다.

자. 향상직업훈련(Further vocational training)

1) 향상직업훈련의 배경

독일에서 근래에 더욱 심화되고 있는 상황은 직종별 수요와 심지어는 전체적인 직종분야도 끊임없이 변하고 있어 직업훈련의 끝이 학습의 끝을 의미하는 것은 아니라는 것이다. 직업훈련의 실무적 응용기간 동안의 학습과 상황이 오늘날 노동현장의 현실성을 반영하는 것은 아니기 때문에 직업훈련만으로 향상 기술변화에 대응하여 충분한 인력을 공급할 수 있는 것은 아니다. 기술개발의 가속화는 격차를 줄이고 직업에 적응하려고 하는 직업별 종건 기술경영진의 수요를 계속 창출하고 있기 때문에 향상 직업훈련의 중요성은 점점 더 증가할 것이다.

2) 고급직업훈련(Advanced vocational training)

고급직업훈련은 직업훈련을 마치고 한 직종에서 견습기간을 보낸 후에, 주로 그 회사내에서의 일과는 관계없이 교육적 측면으로 새로운 기술 및 직종의 개발에 적응할 수 있도록 실시되는 보충훈련의 개념이다. 또한 회사, 회사간(inter-company), 학교과정에서 있는 종건수준의 기능장, 기술자, 실무산업관리자, 종건사무원 등의 호칭을 가진 기술경영진들에게 고도의 자격을 갖추 수 있는 전문적 능력을 향상시키기 위한 목적으로 시행되고 있다.

고급직업훈련은 회사, 협회, 학교 등 다양한 훈련 주체에 의해 제공된 일반 직업훈련 내에서 개방체제(Open system) 형식으로 수행된다. 표준 훈련내용이 장기적인 기본방침에 포함되어 있는 경우 연방 교육과학성이 법적인 구속력을 가진 내용들을 명문화하고 있고 "Competent Bodies"는 지역적 요구를 위해 법규를 수립한다.

3) 직업 재훈련

직업 재훈련은 이전에 직업훈련을 받지 못했거나 훈련된 직종의 노동시장의 형성이 안되어 직업기회를 얻지 못하는 경우에 필요한 훈련 프로그램이다. 직업 재훈련의 목적은 숙련된 노동자들에게 새로운 자격을 부여하는 것이며, 그것은 일반적으로 회사간 센터에서 일어난다. 최종 시험의 요구는 주 정부가 인정한 직종의 최종 시험과 같다.

3. 이원화 제도의 구조와 권한

직업훈련체계처럼 고도로 구조화되고 강한 동반자적 성격을 기초로 하는 체계에서 기술적 전문지식, 모든 수준의 기획, 훈련의 시행, 향상개발 등의 성공은 고용주, 고용인, 주정부, 교육체제 등 공동책임을 가진 모든 이해 당사자들의 협조와 노력에 절대적으로 좌우된다. 공동으로 이끌어 낸 해결책은 훈련에 전제된 의무와 전체 정책의 통합을 이끌기 때문에 부분적인 부차적인 의견충돌의 발생이 훈련의 목적에 큰 영향을 주지 않는다. 따라서 공동의 결과들은 노동시장에서 용이하게 수용될 수 있으며, 이러한 협동체는 모든 수준(회사, 지방정부, Lander, 연방정부)에서 기구화되고 효율적이라고 판단할 수 있다.

가. 연방정부의 역할

1969년 직업훈련법(Vocational Training Act)에 의하면 연방정부에서는 연방교육과학성이 직업훈련의 원칙과 조정을 책임지는 부서이고 다른 부서들은 연방교육과학성과 협의를 거친 후에 관련 법규를 제정 공표한다고 되어 있다. 직업훈련과 관련한 연방정부의 법제는 다음과 같다.

산업에 필요한 인력을 육성하기 위한 직업훈련의 근본이 되는 내용은 1969년 제정된 직업훈련법(Vocational Training Act)에 의해 규정되어 있고, 숙련노동 분야는 수공업규제법(Handcrafts Code)에 의해 규제되고 있다. 1989년에 제정된 직업교육촉진법(Act for the Promotion of Vocational Education)은 직업훈련의 계획과 통계치들 또한 방직업훈련연구소(Federal Institute for Vocational Education)의 업무 등을 규정하고 있다. 고용에 관한 청소년보호법(Act on protection of Young People in Employment)은 젊은 훈련생을 보호하기 위한 특별한 보호기준을 규정하고 있다.

독일의 직업훈련 이원화 제도의 특색은 고용주들, 노동조합, 주 정부(Lander), 연방정부의 대표들이 연방 직업교육

연구소(Federal Institute for Vocational Education)내의 중앙위원회(Central Committee)에서 훈련에 관련된 사항을 계획하고 조정한다는 것이다. 그들의 역할은 연구소의 업무계획을 결정하고 직업훈련의 향상개발을 위한 조언을 하는 것이다.

나. 주 정부(Lander)의 역할

주 정부의 수준에서는 직업훈련의 문제에 관해 Lander 정부에 조언을 하는 고용주, 노동조합, Lander 부서로 구성되어 있는 Lander 위원회가 설립되어 있다.

다. 지방정부 수준

지방정부 수준에서는 경제의 자치조직인 주무처(competent bodies)가 대단한 능력을 가지고 있다. 주무처는 각 지방의 상공회의소(Chambers of Industry and Commerce), 수공업회의소(Chambers of Handicrafts), 농업회의소(Chamber of Agriculture), 변호사 협회와 공증인회의소(Bar Associations and Chambers of Notary), 일반의학협회(General Medical Council) 등의 공적이고 합법적인 조직체로 구성되어 있다. 주무처의 의무는 각 지방의 입법적 기초단체에서 직업훈련의 승인과 점검 및 상담을 수행하며, 훈련계약을 승인하는 것도 책임진다. 각 주무처는 직업훈련위원을 지명하고 위원회는 직업훈련에 관련된 문제들에 대한 보고와 청문을 할 권한과 직업훈련의 수행에 관한 규제를 공표한다.

직업훈련에 대한 이러한 자치적 의무는 공공기관의 정부 부서에 의해 결정되는 것이 아니라 고용주들의 협회, 노동조합, 교육당국의 추천에 의해 구성된 직업훈련위원회로 지명된 교육당국과 노동조합의 전문가들에 의해 결정된다.

라. 회사의 역할

훈련회사 자체 내에서 선출된 노동자들의 대표자로 구성된 작업회의(works council)에서 직업훈련의 계획과 수행 교관의 고용에 관해서 공동의 결정을 내릴 수 있는 권리를 가진다.

마. 직업지도

이원화 제도의 높은 성취율에도 불구하고 회사훈련생 자격에 대한 지원은 하락하는 추세를

<표 5> 직업훈련직종의 훈련생 분포 현황

(단위: %)

남자 훈련생		여자 훈련생	
자동차 정비직	7.7	미용사	8.4
전기수리직	4.8	일반사무직 (Office clerk)	6.8
공업부문사무직 (Machine fitter)	4.0	일반영업직	6.8
페인트공	3.7	특수한 식품영업직	6.6
목수 (Joiner)	3.1	목수 (Joiner)	5.8
무역, 수출, 도매업 관련직	2.8	산업체 직업	4.8
가스수도보수직	2.8	의사보조	4.6
은행원	2.7	치과의사보조	4.1
산업체 직원 (Industrial clerk)	2.5	은행원	4.0
제빵업자	2.5	무역, 수출, 도매업 관련직	3.0

주: 전체 훈련생 중에서 차지하는 비율

보이고 있다. 1984년에 11개의 독일 주 정부(Lander)에서 훈련생 자격에 대한 지원자 수는 가장 높은 765,000명 수준까지 도달하였으나, 그 이후 600,000명까지 떨어졌으며 1990년에는 통일 독일 전체의 Lander에서 훈련생 자격에 대한 총 지원자수는 690,000명으로 소폭 증가하는데 그쳤다.

이러한 추이는 전후의 높은 출생률에서 최근 낮은 출생률로 전환된 시대적 변화뿐만 아니라, 젊은 세대들의 교육에 대한 시각의 변화에서도 기인한다. 앞으로는 대학이나 또는 그와 대등한 기관에서의 높은 교육수준으로 이행하는 현상이 지속적으로 나타날 것이다. 심지어는 이원화 제도 내에서 완전한 훈련단계를 거친 사람들도 보다 높은 수준의 교육을 위해 대학에서 공부하려는 추세가 늘고 있다.

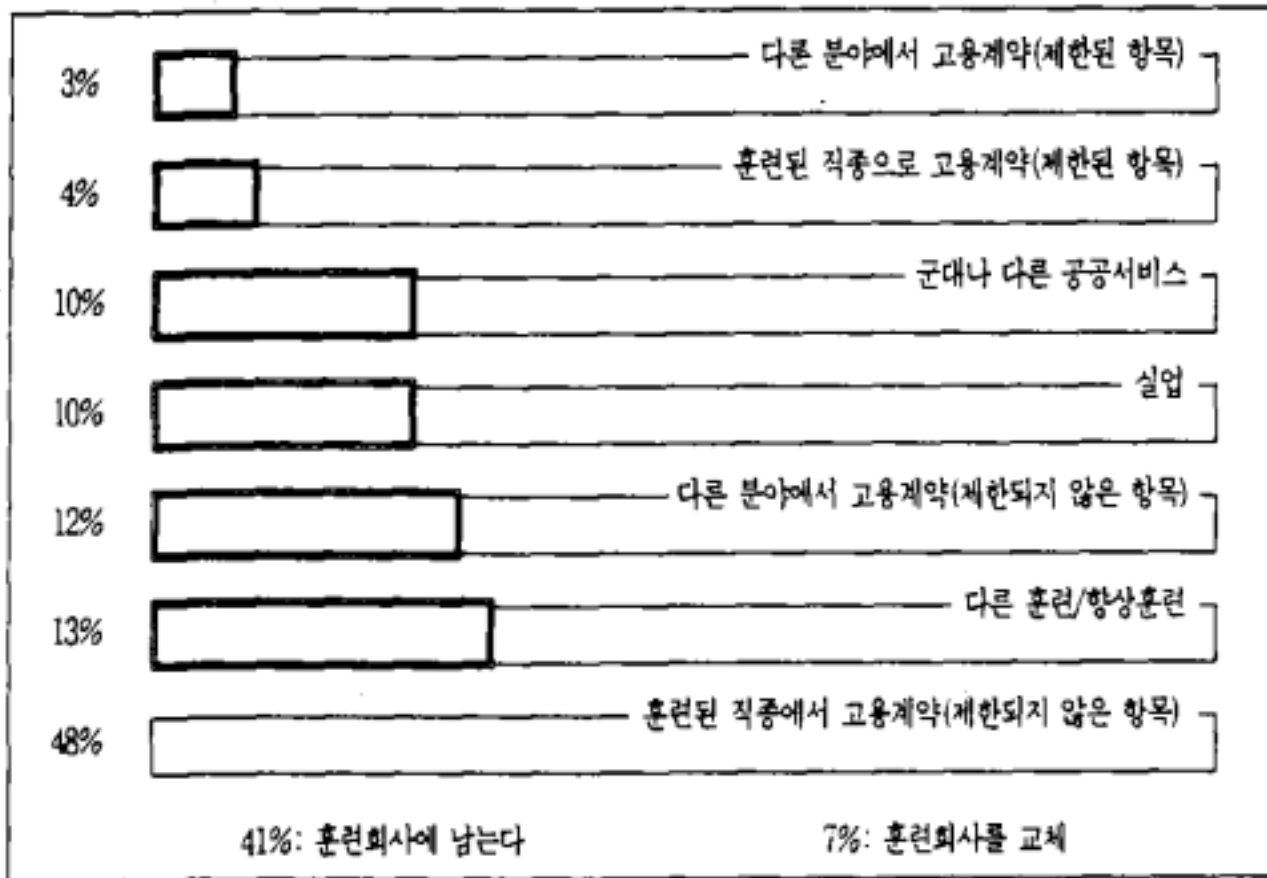
이처럼 독일연방교육에 대한 통계학적 현상과 현재의 추세가 지속된다면 회사 훈련생 자격지원자의 수요가 부족할 것으로 예측되고 있다. 고용체제 내에서 자격에 대한 수요만을 고려한다면 높은 교육수준을 가진 젊은이들과 직업적으로 훈련된 노동자들의 공급에 있어 대단한 심각한 불균형이 나타날 우려가 있다. 이러한 현상은 특히 중소기업의 직업훈련생들과 숙련자에 대한 수요를 충족시키지 못하는 심각한 상황으로 나타나고 있다. 따라서 기능장(Master craftsman), 기술자(technician), 훈련된 사서(trained clerk), 중견영업직원(middle-level commercial clerk)뿐만 아니라 자격 있는 숙련노동자, 견습생, 숙련된 근로자 의 측면에서 독일연방의 경쟁력 유지 및 강화를 위해서는 목표 지향적 직업훈련 정책의 수립이 필수적으로 요구되고 있다.

노동 직업시장의 구조적 발전과 직업시장에서 훈련생들의 가치변화는 적합한 정보와 상담의 필요성을 절실히 요구하고 있다.

가장 유망한 직종이나 기술적 조직적 변화에 따라 장래에 요구될 직종에 대한 선택을 하기가 어렵기 때문에 직업현

련의 실제적 측면, 노동현장, 훈련선택시의 기회 및 위험에 관한 것,

<표6> 훈련과정 이수 6개월 후 훈련생의 소개



직업기회와 가능한 봉급수준, 발전추이와 향상훈련 가능성 등에 대한 정보와 상담이 매우 중요하다. 그러므로 연방 정부는 젊은 사람들을 위한 직업지도나 직업상담을 개선하기 위해 연방고용공단(Federal Institute for Employment)에서 행하고 있는 일들을 지원하고, 이러한 변화를 직업시장의 변화에 적절히 적응시키려고 한다.

학교도 또한 특별한 책임을 가지는데, 훈련대상 학생이 직업결정을 내릴 때 직업과 고용에 대한 더욱 자세한 정보를 알리며, 회사를 방문하여 회사에서 실제적인 경험을 얻고 학교와 전문적 생활사이의 지속적인 경험, 그리고 학교와 직업센터 안의 직업상담과의 더욱 긴밀한 협조체제를 유지시키는 것 등이다. 학교와 직업센터는 물론 고용주와 노동조합, 민간조직간에도 훈련지원자에게 직업정보를 제공하는 역할이 중요하게 인식되고 있다.

4. 이원화 제도의 발전방향과 전망

가. 신 Lander 내의 이원화 제도의 발전

중소기업을 기반으로 발전되고 강화되어야 할 구동독지역의 제 체제를 위해서는 하부구조와 실질자본의 투자는 물론 실업과 시간제 고용이 극복되어야 하며, 이를 위해 보다 적극적인 직업훈련과 자격을 위한 정책을 수행하기 위해 노력하고 있다.

사회주의적 시장경제의 직업교육정책에 있어서 원칙은 직업훈련의 제공과 자격획득을 동시에 보장해야 된다는 것인데, 자격획득과 훈련제공을 위해 중소기업에 있어서 재정적 현황과 경험은 매우 부족하여 자체적으로 해결할 수 없다. 신 Lander내의 직업훈련체계에 대한 재정적 지원과 개발은 주 정부와 경제계, 연방정부와 Lander 사이에서 점진적으로 추진되고 있다.

건전한 시장을 근본으로 하는 경제구조는 많은 중간규모의 효율적인 기업이 필요하고, 회사간 훈련센터의 운영비용 투자를 지원하기 위한 계획은 기본적으로 기술지향적인 직업훈련의 과정을 충분한 수준으로 끌어 올리기 위한 필요요소이다. 독일의 소규모 기업은 1991년도에 훈련비용에 대해서 1회의 보조금을 지급받고 있다.

항상직업훈련(전환훈련(additional qualification), 계속훈련(advanced training), 재훈련(retraining), 회사와의 친숙(familiarisation in a company))은 신 Lander를 위해 특히 중요하다. 연방고용공단(Federal Institute for Employment)은 약 DM 70억을 1991년에 재정지원을 위해 썼으며, 그 목적은 항상직업 훈련을 위한 시장을 개발하고 주 정부의 보조적 수단을 지원하고 독립적인 제공자들이 이용할 수 있는 능력을 복합적으로 사용할 수 있도록 개발하는 것이다.

교과과 교사 그리고 훈련에 책임을 지는 위치에 있는 사람들의 자격수준은 신 Lander에서 성공적인 직업훈련 정책을 세우는 데 중요한 열쇠가 되고 있다. 따라서 개별적인 자격수준을 증대하기 위해서는 새로운 훈련법규와 항상훈련 그리고 시험내용을 담은 특별 프로그램이 요구되고 있다.

나. 단일 유럽시장에서의 이원화 훈련

직업훈련은 또한 유럽통합 과정에서 첫 번째로 중요한데, 이것은 유럽에서 사회적 공동정책을 실행하는 것과 같은 단일 유럽시장(Single European Market)을 활성화시키는 계기가 될 것이다. 이러한 관점에서 독일정부의 직업훈련 정책이 나아갈 방향은 첫째, 공동체(Community) 내에서 직업훈련 정책의 근본목적은 정의하고, 둘째, 교육과 고용의 접근이라는 관점에서 이동의 자유 보장과 셋째, 직업훈련과 직업훈련 연구와 관련한 정보와 경험의 교환에 중점을 두며, 공동체(Community)의 모든 지역 내에 훈련과 교육이 충분히 제공되도록 추구하는 것 등이다.

독일 연방공화국에서는 유럽시장 내에서의 인력의 자유로운 이동은 훈련과정이나 자격증에 대한 상호적 공식적 일원화나 표준화를 요구하고 있지 않다. 경쟁을 촉진시키는 이동의 자유는 각 나라의 국가적 직업훈련체계의 자질을 서로 신뢰하는 것을 기초로 훈련과정과 자격에 대한 정보제공의 보장에서 출발해야 한다고 본다. 독일 연방정부는 이원화 제도 내에 기술적으로 교사를 훈련시키는 분야의 항상개발과 직업훈련에 유럽적 요소를 포함하는 것이 유럽공동체(European Community)내의 직업훈련에 있어 정치적 협조를 구할 수 있다고 보고 있다.

다. 이원화 제도의 역사와 앞으로의 개선

현재 직업훈련의 이원화 제도는 독일 교육 체계안에 확고하게 설립되어 있는데, 그것은 중세로부터 내려온 전통적인 뿌리를 가지고 있다. 길드와 조합의 훈련체계와 장인(master)의 견습생들은 이원화 제도 하에서 훈련받은 가장 최선의 훈련생들이었다. 전문조직이 12~13세기부터 벌써 다음 세대의 훈련을 지도했고, 19세기초까지는 기능공들과 장인들만이 단지 견습생에게 훈련을 제공하는 사람들이었다. 산업화의 성장과 함께 다음 세대에 제공하는 형태는 전 산업으로 확대되었고, 20세기가 시작된 이래 경제의 전 분야로 확산되었다.

이원화 제도에서 학교 요소는 후에 추가되었으며, 직업학교는 18세기에 알려진 종교적이고 상업적인 일요학교(Sunday School)에 역사적 토대를 두고 있다. 1800년대 후반에 항상교육을 위한 일반적 상업학교로 발전되었고, 2세기초에 항상교육학교가(직업학교는 1920년부터 출현) 등장, 직종과 일치되게 조직되어서 견습생의 성취를 위해 정규적인 출석도 되었다. 직업학교의 일반규정 참여는 1938년 독일에서 소개되었는데, 실제로 직업훈련에 관련된 회사와 학교의 결합처럼 정의된 이원화 제도는 19세기초부터 존재해 왔다.

오늘날 직업훈련의 이원화 제도가 직면하는 도전 즉, 급속히 증가하는 고등교육기관에서의 교육수요에 대처하기 위해서는 첫째로 이원화 제도에서 특별한 선택을 할 가치가 있음을 보여주는 것이며, 둘째로 노동현장에서 새롭게 요구되는 인력의 자질고가 숙련된 노동력을 제공할 수 있는 교육방법의 개발과 기능을 증대시키며, 셋째로 이원화 제도 내의 훈련에 모든 훈련 지원생이 적절한 훈련을 받을 수 있도록 문호를 개방하는 것이 필요하다.

이원화 제도는 '80년대 초 "baby boom"의 압력 하에서도 거의 모든 젊은이들에게 훈련의 기회를 제공했었고, 그것

효율적임을 증명하였다. 연방정부는 유럽공동체(European Community)에서 특히 낮은 실업률을 보유하고 있으며, 이것은 이원화 제도 내에서 직업훈련의 결과가 나쁘지 않다는 것을 보여 준다. 독일의 훈련기준은 국제적 명성을 얻고 있고, 독일 연방공화국의 경제 산업의 위상은 수준 높은 자격을 지닌 노동력으로부터 창출되고 있다는 것은 널리 인식되고 있다.

직업훈련정책은 주 정부와 경제 관련 당사자들의 의견의 일치를 전제로 하며, 연방정부와 Lander; 고용주와 고용인들 사이의 밀접한 협조체제의 형성이 미래를 보장하는 중요한 요소이고 이해 당사자들 사이의 균형도 중요한 요소라고 보고 있다.

이원화 제도는 실제적인 것과의 연결 때문에 살아남을 수 있었으며, 전문적 경험은 이러한 훈련형태에 중요한 요소라고 보고 있다. 따라서 독일정부는 앞으로도 노동현장에서의 새로운 요구를 만족시키는 훈련을 지속적으로 보장하고, 현장에서 지적되는 요구들을 유연하게 변화시키는 이원화 제도의 운영에 힘쓸 것이다.

【참고문헌】

- 1) 독일 연방교육과학성, 『독일의 교육에 관한 기본 통계 1992/93』, 1992
- 2) 中小企業總合研究機構, 中小企業施策總覽, 中小企業總論, 1993
- 3) International Affairs and Reseach Department, *Japan Small Business Corporation*, 1993
- 4) The Federal Minister for Education and Science, *Vocational Training in the Dual System in the Federal Republic of Germany*, 1992
- 5) Federal Statistics Office, *Technical Series II, Education and Culture Series 3, Vocational Training 1989*

주석1) 정책연구1실, 선임연구원

