

G20국가의 직업교육훈련제도(I): 주요국 우수사례를 중심으로

최지희 강일규 나영선
김안국 서상민

기본연구	2010-15
보안등급	일반과제

G20국가의 직업교육훈련제도(I): 주요국 우수사례를 중심으로

최지희 강일규 나영선
김안국 서상민

머 리 말

2010년은 한국이 G20의 의장국의 역할을 수행하는 해로서 11월에는 G20국가의 정상들이 모이는 G20 제5차 정상회의가 서울에서 개최된 해이기도 하다. 2008년 미국발 금융위기 이후 세계적인 프리미어 포럼(Premier Forum)으로 격상된 G20체제는 기존의 G7으로 대표되는 선진국 중심의 세계 구도가 인도, 중국, 러시아 등 BRICs와 한국 등 소위 '신흥국(emerging economies)'을 포함하는 보다 다원화된 국제질서로 옮겨가고 있음을 보여주는 실례라 할 수 있다.

그러나 G20체제의 의의는 세계 경제질서에 단순한 신흥국의 등장을 알리는 데서 끝나는 것이 아니다. G20에 포함된 국가들의 지리적 다양성은 기존의 서유럽, 북아메리카 중심의 세계질서가 아시아, 아프리카, 동유럽, 중남미 등 보다 다양한 지역과 다양한 정치 및 경제체제를 가진 국가들을 하나의 체계 속에 엮으려 하는 노력으로 보아야 한다.

2009년 워싱턴발 금융위기는 자본과 노동력의 국제적 이동이 점점 가속화되는 글로벌화의 사회 속에서 지속가능한 발전을 이어가기 위해서는 세계가 하나로 협력할 수밖에 없다는 당위성을 보여주었다고 할 수 있다.

G20체제의 등장과 함께 이제 서로 다른 문화, 정치 및 경제체제를 가진 국가들이 하나의 체계 속에서 협력과 조화를 이루어나야 할 필요성이 있음이 드러났다.

G20에 속하는 국가들의 직업교육훈련제도에 대한 세부적인 연구는 각 나라의 인재개발 제도를 이해하는데 기본이 될 뿐 아니라 세계가 지속가능한 발전을 이룩해 나가기 위해 향후 인재개발 분야에서 어떻게 협력을 이루어나야 할 것인가에 대해서 중요한 단서를 제시해 준다는 점에서 커다란 의의를 갖는다.

'G20국가의 직업교육훈련제도' 연구는 이러한 맥락에서 기획되었다. 첫해인

2010년도에는 선진국을 중심으로 독일, 프랑스, 일본, 호주와 같이 각각 독특한 VET제도를 가진 국가들의 제도의 장단점과 특성을 비교적 관점에서 살펴보고자 하였다. 또한 BRICs로 대표되는 신흥국의 하나인 중국의 사례를 추가함으로써 선진국과 대비하여 신흥국의 직업교육훈련제도의 주요 이슈들을 소개함으로써 G20국가의 VET제도의 다양성을 부각시키고자 하였다.

본 연구의 수행은 최지희 박사가 연구책임을 맡고 진행하였으며 국가별로 호주는 최지희 박사, 독일은 나영선 박사, 프랑스는 김안국 박사, 일본은 허동한 교수가 집필을 맡아 연구를 수행하였으며, 중국은 김안국 박사가 집필하였다. G20 거버넌스 체제에 관한 소개 부분은 동아시아연구원의 서상민 박사가 맡아 도움을 주었다. 이 밖에 서한나, 김신애, 인은혜 위촉연구원이 자료수집 및 편집 등 연구를 위한 지원을 수행하였다.

본 연구보고서의 완성을 위해 도움을 주신 국내 전문가 및 해외 전문가 및 대학의 여러분들께 감사를 드린다. 특히 호주 NCVER의 Josie Misko와 프랑스 INED연구소의 Delphine Remillon 그리고 중국의 이천우(李天雨) 연구원 등 현지에서 사례 집필에 도움을 주신 분들께 감사를 드린다. 또한 5개 국가의 VET제도연구를 세밀하게 수행해 준 연구진에게도 감사를 전하고 싶다. 마지막으로 본 보고서에 제시된 견해들은 연구진의 것이며 한국직업능력개발원의 공식적 견해가 아님을 밝힌다.

2010년 11월

한국직업능력개발원
원 장 권 대 봉

목 차

요약

제1장 서 론

제1절 연구의 배경 · 1

1. 연구의 필요성 · 1
2. 연구의 목적 · 5

제2절 연구의 내용 및 방법 · 9

1. 연구의 내용 · 9
2. 연구의 방법 · 12

제2장 G20과 직업교육훈련제도

제1절 G20체제 소개 · 15

1. 글로벌 거버넌스와 G20 · 15
2. G20 체제 소개 · 24
3. 주요 통계로 본 G20 · 33

제2절 G20 주요국의 직업교육훈련(VET) 제도 연구 · 45

1. 직업교육훈련(VET) 제도의 특수성 및 복합성 · 45
2. G20 국가의 VET 제도 모형에 관한 이론적 논의 · 49
3. G20 주요 5개국의 직업교육훈련제도 연구 · 55

제3장 호주의 직업교육훈련제도

제1절 배경 · 67

1. 정치와 사회 · 67
2. 경제 및 노동시장 · 70
3. 교육체계 · 75

제2절 호주의 직업교육훈련제도 · 81

1. 호주의 직업교육훈련제도의 주요 특성 · 81
2. 고교단계 직업교육훈련 · 83
3. 고등교육 단계에서의 직업교육훈련 · 92
4. 평생직업교육훈련 · 96
5. 국가 정책동향 · 99

제3절 우수사례 · 103

1. 호주의 훈련질관리제도(AQTF) 수립의 배경 · 104
2. 호주의 훈련질관리제도 · 110

제4절 요약 및 시사점 · 120

1. 요약 · 120
2. 시사점 · 121

제4장 독일의 직업교육훈련제도

제1절 배경 · 124

1. 사회 문화 · 124
2. 경제 및 노동시장 · 125
3. 교육 체계 · 127

제2절 독일의 직업교육훈련제도 · 137

1. 독일의 직업교육훈련제도의 특성 · 137
2. 고교단계 직업교육훈련 · 139
3. 고등교육단계 직업교육훈련 · 146
4. 평생직업교육훈련 · 150
5. 최근의 정책동향 · 159

제3절 우수사례 · 164

1. 마이스터 학교 · 164
2. 훈련협약 · 166
3. 직업훈련통합 이원화 학위과정 · 168
4. 사회적 파트너 시스템 사례 · 170
5. ‘학습 지역-네트워크지원 사업’ · 172

제4절 요약 및 시사점 · 173

1. 요약 · 173
2. 시사점 · 175

제5장 프랑스의 직업교육훈련제도

제1절 배경 · 180

1. 프랑스의 사회문화 · 180
2. 경제 및 노동시장 · 182
3. 교육체계 · 184

제2절 프랑스의 직업교육훈련제도 · 189

1. 프랑스의 직업교육훈련제도 개괄 · 189
2. 고교단계의 직업교육훈련 · 191

- 3. 고등교육 단계 직업교육훈련 · 193
- 4. 평생직업교육훈련 · 196
- 5. 국가 정책동향 · 208

제3절 우수사례 · 214

- 1. 사회적 파트너십 · 214
- 2. 숙련수요와 공급의 매칭 · 218

제4절 요약 및 시사점 · 222

- 1. 요약 · 222
- 2. 시사점 · 225

제6장 일본의 직업교육훈련제도

제1절 배경 · 228

- 1. 사회 문화 · 228
- 2. 경제 및 노동시장 · 231
- 3. 교육체계 · 236

제2절 일본의 직업교육훈련제도 · 251

- 1. 개괄 · 251
- 2. 중등교육단계의 직업교육훈련 · 252
- 3. 고등교육단계 직업교육훈련 · 254
- 4. 평생직업교육훈련 · 259
- 5. 국가 정책동향 · 265

제3절 우수사례 · 269

- 1. 청년층 취업지원정책 · 269
- 2. 기업 내 교육훈련 · 272

제4절 요약 및 시사점 · 275

1. 요약 · 275
2. 일본 VET 제도가 주는 시사점 · 278

제7장 중국의 직업교육훈련제도

제1절 배경 · 281

1. 중국의 사회문화 · 281
2. 경제 및 노동시장 · 283
3. 교육체계 · 288

제2절 중국의 직업교육훈련제도 · 294

1. 중국의 직업교육훈련제도 개괄 · 294
2. 고교 단계 직업교육훈련 · 300
3. 고등교육 단계 직업교육훈련 · 309
4. 평생직업교육훈련 · 318
5. 국가 정책동향 · 319

제3절 우수사례 · 320

1. 공무원 인적자원개발 · 320
2. 재취업을 위한 노동시장 정책 · 321
3. 교육개혁 · 323
4. 고등교육 발전과 세계 일류대학 만들기 · 324
5. 농업교육 및 농촌 노동력 이동 훈련 강화 · 325
6. 11차 5개년 계획을 위한 전략적인 직업교육정책 · 325
7. 기타 우수 사례 · 326

제4절 요약 및 시사점 · 330

1. 요약 · 330
2. 시사점 · 333

제8장 결론 및 향후 과제

제1절 요약 및 시사점 · 338

1. 국가별 VET 제도의 주요 특성과 과제 · 338
2. 주요국의 VET 제도 모형의 종합적 논의 · 350

제2절 향후 과제 · 355

1. 주요국의 VET 동향의 변화 · 355
2. 유럽 및 주요국의 교육체계 통합 노력 · 358

Summary · 361

참고문헌 · 371

〈표목차〉

- <표 2-1> G20의 형성과정 · 19
- <표 2-2> G20 회원국의 경제규모(2009) · 27
- <표 2-3> G20 회원국의 대표성 분석(2008) · 28
- <표 2-4> 기업 형태에 따른 국가들의 숙련전략 모형(Hall & Soskice) · 50
- <표 2-5> 호주, 독일, 프랑스, 일본, 중국의 주요 특성 비교 · 56
- <표 2-6> 5개국의 지난 10년간 인적 자원(인구수)의 변화('99~'09) · 59

- <표 3-1> 호주 15~64세 노동력 인구의 고용률 및 실업률(2001~2008) · 74
- <표 3-2> 호주 25~64세 인구의 최종학력 분포(1997~2008) · 74
- <표 3-3> 호주의 주(자치) 정부별 고교단계 자격의 종류 · 79
- <표 3-4> 학교기반 VET 프로그램 참여자 vs. 전체 VET 프로그램 참여자 수(15~19세) · 82
- <표 3-5> 수료증(certificate) 단계별 학습 내용 · 84
- <표 3-6> 주/자치부별 훈련 이수자 특성에 따른 도제훈련 현황 · 87
- <표 3-7> 빅토리아주 고교단계 직업교육훈련 중 사회복지 분야 수료증 II와 일부 수료증 III 해당 훈련과목 · 89
- <표 3-8> ACE의 직업 및 비직업관련 교육훈련 참여율 및 VET 대비 참여율 · 98
- <표 3-9> 호주의 자격제도(AQF) · 106

- <표 4-1> 독일: 연령별 인구분포 추이 · 124
- <표 4-2> 독일: 산업부문별 국민총생산(GDP) 및 고용비중(2006년) · 125
- <표 4-3> 독일: 생산가능인구(15~64세)의 성별 고용률 · 125
- <표 4-4> 독일: 25~64세 성인인구의 국민교육수준(2007) · 127
- <표 4-5> 독일: 중등2단계(고교단계)에서 프로그램별 학생수 · 129

- <표 4-6> 독일: 이원화 직업훈련 프로그램의 특징 · 141
- <표 4-7> 독일: 도제제도(Apprenticeship) 계약 · 143
- <표 4-8> 독일: 단계별 직업교육훈련의 특징 및 진로 · 146
- <표 4-9> 독일: 직업교육훈련에서의 교사 및 훈련강사와 관련된 직업 · 147
- <표 4-10> 2006년 직업교육훈련 주체별 재정지출 규모 · 149
- <표 4-11> 독일: 실업자계속교육훈련기관 유형별 훈련과정 비중 · 156
- <표 4-12> 독일: 평생직업교육훈련에서의 교사 및 훈련강사와 관련된 직업 · 157
- <표 4-13> 독일: 노동비용에서 평생직업교육훈련 비용이 차지하는 비중 · 157
- <표 4-14> 독일: 직업교육훈련 부문 주요 정책개발 · 160
- <표 4-15> 독일: 법적허가 필수 및 면제 수공업체 관련 분야(예시종목) · 165
- <표 4-16> 독일: 훈련협약 성과(2007) · 167
- <표 4-17> 독일: 수준별 사회적 파트너의 책임 · 170

- <표 5-1> 연령계층별, 교육정도별 고용율 · 182
- <표 5-2> 프랑스의 실업률 추이 · 183
- <표 5-3> 학교의 미래를 위한 프로그램과 지향에 관한 법(2005)의 목표 · 186
- <표 5-4> 국가직업 학위의 종류와 수준 · 195
- <표 5-5> 직업훈련 재정 부담과 수혜자(2008년) · 198
- <표 5-6> 최근의 계속직업훈련 관련법 · 201
- <표 5-7> 프랑스 기업의 교육훈련 현황(10인 이상 기업) · 203
- <표 5-8> 고등교육기관 평생학습 참여자 수 추이 · 209
- <표 5-9> 사회적 파트너들의 합의와 법제화 · 214

- <표 6-1> 일본: 고등학교 재학생 수의 추이(2006년~2010년) · 244
- <표 6-2> 일본: 고등학교 학과별 재학생 수 · 244
- <표 6-3> 일본: 고등전문학교 수와 학생 수 추이·현황 · 255
- <표 6-4> 일본: 공공직업훈련의 종류별 내용 · 260

- <표 6-5> 일본: 공공직업훈련에서의 보통직업훈련의 내용 · 261

- <표 7-1> 양국간 주요지표 비교 · 283
- <표 7-2> 1961~2008년 세계주요국가 및 지역 경제성장률 비교 · 284
- <표 7-3> 인구, 취업자, 실업자, 실업률 · 286
- <표 7-4> 근로자 연평균임금 · 286
- <표 7-5> 산업별 취업자(비율) · 286
- <표 7-6> 중국의 현행 교육체제 · 289
- <표 7-7> 1998~2009년 중등 직업학교의 학생 모집 현황 · 304
- <표 7-8> 2004~2009년 고등학교 단계 각 종류의 학교 학생 모집 현황 · 304
- <표 7-9> 2004~2009년 고등학교 단계 각 유형의 학교 재학생 상황 · 305
- <표 7-10> 2004~2008년 중등 직업학교 수와 평균 규모 · 306
- <표 7-11> 2004~2007년 민영 중등 직업 학교의 발전 상황 · 307
- <표 7-12> 2004~2009년 중국 고등 직업교육(전문대)의 발전 상황 · 315
- <표 7-13> 2004~2007년 민영 고등직업학교가 고등직업교육 중에 차지하는 비율 · 316

[그림목차]

- [그림 1-1] G20국가의 분포 · 2
- [그림 1-2] G20(Group of 20) 회원국의 구성 · 3
- [그림 1-3] 'G20국가의 직업교육훈련제도' 연구개요 · 7

- [그림 2-1] 신흥국의 경제적 비중 증가 추이: 1990~2006 · 21
- [그림 2-2] 지역별 신흥국으로의 순자본유입량(2007~2010) · 23
- [그림 2-3] G7과 G20의 경제규모 비교(2009) · 24
- [그림 2-4] G7과 G20의 인구 비교(2009) · 24
- [그림 2-5] G20국 그룹별 의장국 수임 현황('01~'10) · 25
- [그림 2-6] G20 의장국 트로이카 운영체계 · 26
- [그림 2-7] G20의 선진국 vs. 신흥국 거버넌스 지표 평가(2008) · 29
- [그림 2-8] G20국가의 경제규모(GDP) 비교 · 33
- [그림 2-9] G20국가 국민의 경제수준(1인당 GDP) 비교 · 34
- [그림 2-10] G20국의 국가경쟁력 순위-전체(2009) · 35
- [그림 2-11] G20국의 국가경쟁력 순위-경제적 성취 및 인프라 분야(2009) · 36
- [그림 2-12] G20 국가의 인구 수 비교 · 37
- [그림 2-13] G20국의 인구증가율 변화 · 38
- [그림 2-14] G20국의 인구부양비 변화(2000 vs. 2050) · 39
- [그림 2-15] G20국 15~64세 인구의 고용율 · 40
- [그림 2-16] G20국의 15~64세 인구의 실업률 · 41
- [그림 2-17] G20국의 연령집단별 대졸학력자 비율(2008) · 42
- [그림 2-18] 성인(25~64세) 대졸자 비중의 연간증가율('97~'08) · 43
- [그림 2-19] G20국의 기대수명 변화(1960 vs. 2007) · 44
- [그림 2-20] 자신의 현재와 미래의 삶에 대한 평가 · 45

- [그림 2-21] VET제도 형성에 영향을 미치는 요소들 · 47
- [그림 2-22] 산업화시기와 국가별 숙련형성 모형(Ashton & Green) · 52
- [그림 2-23] 주요 5개국의 지난 10년간 경제수준(1인당 GDP) 변화 · 58

- [그림 3-1] 호주의 인구 추이 및 전망(2005~2015) · 68
- [그림 3-2] G20 5개국의 연간 인구성장률 · 69
- [그림 3-3] 호주의 1인당 GDP 추이(2001~2008) · 71
- [그림 3-4] 호주의 주요 교역국 및 교역량(2007~2008) · 72
- [그림 3-5] 산업별 종사자 수 분포(2010) · 73
- [그림 3-6] 호주의 교육체계도 · 76
- [그림 3-7] 도제훈련 참여자 수 추이(1999~2009) · 86
- [그림 3-8] 도제훈련 입학자, 수료자, 중도탈락자 학생수(1999~2009) · 86
- [그림 3-9] 호주자격제도(AQF)에서 VET과 타 부문 간의 연계모형 · 107

- [그림 4-1] 독일: 교육제도의 기본 구조 · 128
- [그림 4-2] 독일: 2005노동시장 진입 인문교육과 직업교육훈련 이수자의 비율 · 140

- [그림 5-1] 프랑스의 교육 체계도 · 185
- [그림 5-2] 각국의 GDP 대비 교육비 지출 비중 · 187
- [그림 5-3] 프랑스의 고등교육 성취의 진전(2008) · 188
- [그림 5-4] 프랑스 평생직업교육훈련 주체와 수혜자들 · 196
- [그림 5-5] 계속교육훈련을 위한 총지출 및 GDP대비 비중 · 197
- [그림 5-6] 훈련기관의 종류 및 참여 · 199
- [그림 5-7] 직종에 따른 훈련기회 및 훈련시간(2008) · 210
- [그림 5-8] 규모별 프랑스 기업의 훈련 참여(임금총액대비 훈련비비중) · 211

- [그림 6-1] 일본: 실업률의 추이(1990년~2009년) · 231

xii 그림목차

[그림 6-2] 일본: 비정규직의 증가추세(1984년~2009년) · 234

[그림 6-3] 일본 교육제도의 기본 구조 · 250

[그림 7-1] 중국의 현행 교육체계 · 288

[그림 7-2] 직업교육 및 훈련관리 구도 · 295

[그림 7-3] 중국 교육체계 중의 직업 교육 · 298

【요약】

I. 연구 개요

1. 연구의 필요성 및 목적

2010년은 한국이 G20(Group of 20)의 의장국으로서 서울에서 G20 정상 회의가 개최된 해이다. 최근에 국제적으로 이슈가 되고 있는 G20은 20이라는 숫자가 의미하듯 세계 20개의 주요 국가의 정상들이 모여 세계경제적 현안을 놓고 논의하는 세계 최상위 포럼(premier forum)이라 할 수 있다.

새로운 경제 질서로서 주목받고 G20 국은 지역적으로 전 세계에 골고루 분포되어 있으며, 경제규모 측면에서도 2009년 기준 세계총생산(GDP)의 85%, 인구상으로는 세계 인구의 3분의 2를 차지하고 있다. G20의 회원국 구성을 살펴보면 G7로 대표되는 기존의 선진국들 외에 브라질, 러시아, 인도, 중국 등 신흥국이 다수 포함되어 있다. 또한 이들 G20에 포함된 신흥국들의 특성을 살펴보면 국가별 경제규모(GDP)와 함께 아시아, 아프리카, 중남미 등 각 지역별 대표성을 고려하고 있음을 알 수 있다. 이는 기존의 일부 선진국 중심의 경제체제가 각 지역별 주요국을 포함하는 보다 다원적 질서로 재편되고 있음을 시사해 준다.

이같은 배경에서 본 연구는 G20체제의 출범과 2010년 한국의 G20 의장국 역할 수행에 즈음하여 G20국가들의 직업교육훈련제도를 고찰하고 그 시사점을 도출함으로써 G20 각 국가의 경제적 제도적 협력을 위한 기반으로 삼고자 한다.

‘G20국의 직업교육훈련제도(I)’는 G20국의 직업교육훈련제도에 관한 연구의 첫 해 연구로서 향후 3개년에 걸친 계속과제로 수행될 예정이다. 각 연도

별 연구의 주요 내용은 아래의 [그림 1-3]에 제시된 바와 같다.

[그림 1-3] 'G20국가의 직업교육훈련제도' 연구개요



첫 해 연구인 올해의 연구를 중심으로 살펴보면 올해 연구에서는 G20국가 중 대표적인 선진국들의 모범적인 직업교육훈련제도들을 선별하여 이를 심층적으로 조사하고 그에 대한 시사점을 도출하여 국가간 협력의 기초로 삼고자 한다. 특히 선진사례 중 현재 호주(영미권 등 자유시장 경제의 대표적 형태), 독일(북구 등 조합주의 모델의 대표적 형태), 프랑스(독일과 구분되는 조합주의적 특성), 일본(아시안 모델) 등 4개의 선진국의 직업교육훈련제도를 살펴보고자 한다. 또한 선진 주요국 사례와 함께, BRICs로 대표되는 신흥국 중에서 중국을 선정하여 빠르게 변화하는 체제에서 아시아의 신흥국이 어떻게 직업교육훈련제도를 정착시켜 나가고 있는가를 살펴보고, 이를 통해 이미 안정을 이룬 선진국의 다양한 모델들과 신흥국의 주요 과제를 대비시켜 향후 국가간 협력의 기초자료로 삼을 수 있도록 시사점을 도출하고자 한다.

2. 연구의 내용 및 방법

본 보고서의 구성을 중심으로 연구의 주요 내용을 제시하면 다음과 같다. 제 2장의 1절에서는 G20과 직업교육훈련제도간의 연관성을 살펴보았다. G20 체제의 구성을 소개하고 G20체제의 도래가 국제 경제질서에 미치는 영향을 살펴보았다. 2장의 2절에서는 G20국가의 직업교육훈련제도 유형에 관한 탐구와 G20국가의 직업교육훈련제도 연구를 위한 5개국 선정의 배경을 제시하였다.

3장에서 7장까지는 국가별 직업교육훈련제도에 대한 사례조사 연구의 결과를 제시하였다. 3장의 호주사례를 시작으로 독일, 프랑스, 일본의 사례를 제시하였으며, 7장에는 신흥국인 중국의 사례를 제시하였다.

마지막으로 8장에서는 2장에서 이루어진 각 국가의 직업교육훈련제도 유형에 관한 논의들과, 3장에서 7장에 제시된 호주, 독일, 프랑스, 일본, 그리고 중국의 VET제도 사례조사 결과를 바탕으로 종합적 논의를 제시하였으며 G20국가들의 공통적으로 직면하고 있는 직업교육훈련과 관련된 세계적 동향과 향후 과제를 제시하였다.

또한, 이 연구의 수행을 위해 선행연구 고찰, 전문가 협의회, 연구진 협의회 등을 통해 연구대상 국가를 선정하고, 국가별 직업교육훈련제도 사례 연구의 비교 틀을 수립하였으며, 각 국가별 제도적 우수사례를 선정하였다. 조사 진행단계에서 해외출장, 현지 전문가 자문 등을 통해 자료의 정확성을 확보하였으며 국가별 조사결과는 10월 말 개최된 G20국가의 직업교육훈련제도 정책세미나를 통해 전문가와 정책입안자와 공유하였다.

II. G20과 직업교육훈련제도

1. G20체제에 관한 논의

G20 글로벌 거버넌스 체제는 G7을 대체한 세계적 경제질서라 할 수 있

다. 또한, G20체제가 글로벌 거버넌스 체제로 자리잡게 된 배경으로서 무엇보다 G20국 중 다수를 차지하는 신흥국들(emerging economies)의 경제적 부상을 이유로 들 수 있다. 한편 G20에 포함된 국가들을 보면 기존의 G7으로 대표되는 고소득 국가 외에 중국, 브라질, 인도, 러시아 등과 같이 인구 규모로 인해 경제 규모가 큰 신흥국들을 다수 포함하고 있다. 이와 같이 G20 회원국의 구성은 국가의 경제규모와 지역적 대표성을 고려한 것이다.

한편, G20은 상당한 인구규모를 가진 신흥국의 부상과 이들을 체제 내에 편입시킴으로서 국제경제 질서의 다원화를 이룩하였다는 긍정적인 평가도 받고 있으나, 일각에서는 G20이 과연 기존의 G7의 역할을 수행할 수 있을지에 대해 회의적인 시각도 있다. 그러나 이같은 난점에도 불구하고 G20 옹호론자들은 당분간 G20체제의 지속을 낙관하고 있다. 이들의 주장은 일단 G20 체제는 기존의 선진국 중심 체제에서 벗어나 보다 다양한 국가를 토론의 장으로 끌어들이고 있다는 측면에서 G7에 비해 정당성과 우위를 확보하고 있다는 것이다.

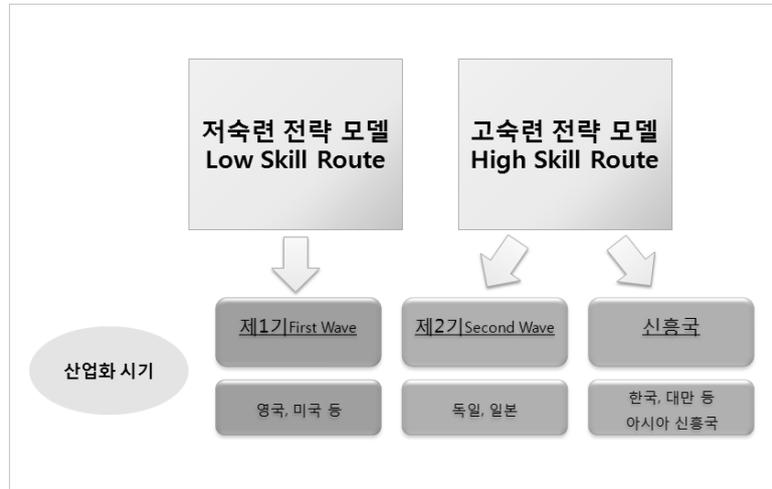
2. 주요국의 직업교육훈련제도 탐구

한 국가의 직업교육훈련에 영향을 미치는 요소들은 다양하며 이것은 직업교육훈련제도의 복합적 성격을 나타내준다고 볼 수 있다. 이처럼 국가별로 직업교육훈련의 제공기관, 관여 이해당사자, 학습장소, 학습 내용, 그리고 성취기준 등이 다양한 것은 각 국가의 직업교육훈련제도가 각각 독특한 역사적 기원을 가지고 있으며 국가별로 직업교육훈련제도를 통해 도달하고자 목표가 다양함을 반영해 준다.

한편, 각국이 숙련형성을 위해 어떠한 교육훈련제도를 수립하고 있으며 어떻게 그 같은 제도를 수립하게 되었는지, 그리고 그 결과로 수립된 교육훈련제도들이 어떠한 특징을 가지고 있는가에 대한 여러 연구들이 이루어져 왔

다. 특히 앞에서 살펴본 직업교육훈련제도에 영향을 미치는 요소들의 성격과 특성에 따라 각 국가가 가지고 있는 교육훈련제도들을 유형화하고자 하는 시도가 이루어졌다(Hall & Soskice, 2001; Ashton & Green 1996, Ashton Et. All 1999, Thelen, 2004; Caillods, 1994).

[그림 2-22] 산업화시기와 국가별 숙련형성 모형(Ashton & Green)



자료: Ashton & Green(1996), 『Education, Training and the Global Economy』

이같이 국가별 직업교육훈련제도의 유형에 관한 선행연구 및 이론들을 검토한 결과에 기초하여 각각 독특한 모형과 직업교육훈련제도를 가진 호주, 독일, 프랑스, 일본, 중국의 5개 국가를 선정하고 선정된 국가들의 주요 특성과 직업교육훈련제도상의 특성을 비교하여 제시하였다.

III. G20 주요국의 VET제도

본 보고서의 3장에서 7장에 제시된 5개 국가들의 직업교육훈련제도의 특

성과 주요 과제들을 간략히 제시하면 다음과 같다.

1. 호주

호주의 VET 제도는 호주의 정치 및 행정 구조와 밀접한 연관을 맺고 있다. 호주의 정치적 기초는 기본적으로 영국의 의회주의와 미국의 연방주의를 결합한 형태로서 연방주의에 따른 지방분권적 특성과 함께 의회주의의 협의와 담화의 특성을 동시에 지니고 있다. 흔히 호주를 자유시장 경제 모델로 분류하고 있으나, 호주의 VET 제도의 경우 정부가 훈련에 대한 규제를 풀고 있는 미국, 캐나다와 달리 기본적인 틀은 유지하면서 사회적 파트너십 등 조합주의의 장점을 따라가고자 하는 일종의 수정된(modified) 시장 모델이라 할 수 있다. 호주는 직업훈련을 통한 숙련기술의 개발을 일찍부터 국가적 과제로 삼아왔으며 후발주자(late-comer)로서 산업발전에 국가의 역할이 중요한 비중을 차지해 왔다.

호주의 교육 및 자격제도는 주 또는 지역간 자격의 호환성의 문제를 해결하는 것이 가장 큰 과제로 볼 수 있다. 특히 해외 인력의 유입이 확대되면서 이들에게 VET 자격 및 고등교육 자격을 제공함에 있어서의 질관리가 주요 이슈로 떠오르고 있으며 이러한 문제는 호주 정부가 현재의 인력 정책을 지속하는 한 그리고 호주의 기업들이 해외 인력의 유입을 필요로 하는 한 앞으로 더욱 확대될 전망이다.

2. 독일

독일은 초기 직업교육훈련에서 기업의 참여가 높아 이원화 제도가 발달된 나라이다. 독일의 도제제도는 유럽에서도 잘 알려져 있으며 호주가 영미 자유시장주의 모델에 가까운 것에 반해, 독일은 정부, 기업, 노조가 합의를 이

끌어내어 제도를 이끌어가는 조합주의 모델의 대표적 사례이다.

한편, 독일이 처음부터 이러한 제도를 갖추고 있었던 것은 아니다 도제제도의 전통은 영미권 국가에서 먼저 발달하였으나 영미 국가에서 도제제도가 약화된 반면, 국가 발전단계에서 공업이 중요한 역할을 하였던 독일의 경우 국가와 기업, 노조가 협력하여 오히려 도제제도가 그 어느 때보다 부흥하게 된 것으로 평가되고 있다(2010, Bosch & Charest).

이러한 독일 기업의 전통은 왜 독일 제도가 초기 직업훈련에서 기업 참여의 역사가 적은 다른 나라에 그대로 옮겨 심어질 수 없는가를 보여준다. 또한, 독일 이원화 모델은 강력한 노조를 기반으로 하고 있다. 그리고 산업별 노조를 중심으로 노동시장이 발달하여 있어 초기 직업교육훈련뿐 아니라 평생직업교육훈련의 기회가 제공되며 평생교육훈련의 결과는 직종 내의 승진 등으로 연결되어진다. 이와 같은 직종 노동시장을 통한 직업교육이수자의 진로(career ladder)의 존재는 독일 모델이 지속적으로 성공을 거둘 수 있는 요인으로 평가되고 있다. 한편, 이러한 강력한 조합주의 모델의 독일의 직업교육훈련제도도 최근에 일어나고 있는 산업환경 및 기술 변화의 영향을 받고 있음이 드러나고 있다.

3. 프랑스

프랑스는 초기 직업교육이 학교 중심(school-based)으로 이루어지고 있는 특징을 지니고 있다. 즉 초기 직업교육은 학교기반 내지 이론 교육에 중점을 두고 이루어지고 있으며 따라서 초기 직업교육에서 기업의 참여가 상대적으로 저조하여 직업훈련이 상대적으로 부족하다. 그러나 평생직업교육훈련에서는 기업과 노조, 정부 등 이해당사자들이 사회적 파트너십을 통해 훈련 수요를 예측하고 이를 이끌어 가는 사회적 합의 시스템이 발달하여 있다. 프랑스의 조합주의 모델은 초기 직업훈련에서 기업의 참여가 높은 독일 조합주

의 모델에 비해 초기 직업교육훈련은 학교 기반 중심으로 이루어지나 평생 교육훈련에서 기업의 참여가 높은 모델로 볼 수 있다. 한편 프랑스는 세계화 동향에 기초하여 직업교육이수자의 고등교육기관 진학기회 확대, 일반교육과 직업교육의 연계강화 등을 정책적으로 추진해 나가고 있다.

4. 일본

일본은 산업화의 후발주자로서 산업화 과정에서 국가가 학교기반의 직업 교육제도를 수립하여 경제발전을 추진한 사례이다. 일본의 숙련모델은 기업 조합주의 모델로 분류되고 있다. 기업이 초기단계에서 개인의 숙련형성에 관여하는 바가 적으며, 오히려 기업은 학업 이수자 개인이 지닌 기본적 능력에 따라 개인을 선발한 후 훈련을 통해 숙련에 도달하게 하는 훈련체계를 갖추고 있다. 일본에서 입직 전 초기 숙련형성은 기본적으로 개인의 몫이며, 회사 입직 후 내부노동시장에서의 훈련을 통해 숙련을 형성해가는 형태를 띠고 있다. 이처럼 일본 모형의 특징은 기업 노동시장 내부에 있는 근로자에게는 긍정적이지만 외부 노동시장에 있는 이들의 교육훈련 참여기회가 적다는 문제점이 있다.

또한 일본의 경우 1998년 경제위기 이후 버블경제의 붕괴로 오랜 경제침체를 겪고 있으며 이러한 경제여건의 변화는 평생직장 체계의 기업 관행의 변화를 야기하고 있다. 동시에 대량 청년층 실업의 문제 등을 야기하고 있다. 이같은 문제들을 해결해 나가는 것이 일본의 직업교육훈련제도의 정책적 현안이라 할 수 있다.

5. 중국

중국은 경제적으로 계획경제에서 시장경제로의 변화를 경험하고 있으며

사회적으로도 전통사회에서 현대 사회로의 변환을 경험하고 있는 체제 변환기의 국가이다. 따라서 빠른 정치, 경제, 사회적 변화에 대응하여 여러 가지 제도들을 동시에 개선해 나가야 하는 과제를 안고 있다. 중국은 개도국의 공통적 문제점이라 할 수 있는 전반적으로 교육기회가 부족하고 인재개발을 서둘러야 하는 과제를 당면하고 있다. 이러한 제도상에서 직업교육훈련제도의 중요성은 인정되나, 아직 기업의 직업훈련 참여가 저조하고, 개인의 직업교육에 대한 인식이 높지 않을 상태에서 국가가 어느 정도 주도적으로 직업훈련을 지원해야 나가야 할 것인지에 대해 의문이 제기되고 있다. 또한 숙련인력은 부족하나 전반적 인력이 풍부한 국가적 특성, 그리고 유교 전통의 영향으로 상대적으로 직업교육을 낮게 평가하는 국민적 특성, 사회주의 체제 하에서 자신의 노력을 통해 부를 성취하는 자본주의적 인식의 부족, 국가 내에 농업 중심이 전통적 지역과 산업화가 이루어진 근대 지역이 공존하는 문제점 등은 중국이 국가발전을 위한 VET제도를 수립해 나감에 있어서 해결해 나가야 할 핵심적인 과제라 할 수 있다.

IV. 향후 과제

앞에 제시한 각국의 직업교육훈련제도 고찰에서도 나타나 바와 같이 각국의 VET 제도의 특성은 각각 국가가 처한 경제사회적 환경 속에서 국가의 이해당사자들이 협력하여 만들어 낸 결과라 볼 수 있다. 또한 이렇게 형성된 각국의 직업교육훈련제도는 세계적 동향의 변화에 따라 변화를 겪게 된다. 한편, 기술의 변화, 그리고 산업구조의 변화, 그리고 글로벌화와 함께 세계 각국은 국가별로 독특한 제도를 유지하면서 세계적 공통의 과제에 대처해 나가고 있다. 이러한 대처의 결과로 나타나고 있는 주요국들의 직업교육훈련의 변화 또는 직업교육훈련을 포함한 인적자원개발 분야의 변화들의 공통적 동향들을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 전반적인 고학력화 현상이다. 한편 이러한 고학력화 현상은 일반교육의 확대와 직업교육의 이론적 기반(base)의 향상으로 나타나고 있다.

둘째, 직업교육과 일반교육의 연계가 강화되고 있는 점이다.

셋째, 각국의 직업교육훈련 동향 중 하나는 서로 다른 기반을 가진 각국의 직업교육훈련제도 동향 간에 수렴이 일어나고 있다는 점이다.

넷째, 세계적 교육체계의 통일에 대한 노력이다.

각국의 직업교육훈련제도는 자체의 기본의 틀을 유지하면서 이러한 인적자원개발의 세계적 동향의 흐름의 영향을 받고 있다. 특히 세계적 교육체계 통일의 노력과 관련해서는 EU의 교육체계 통합 노력인 소크라테스 프로그램(Socrates programme)과 고등교육체계 통합 노력인 볼로냐 프로세스(Bologna Process)를 제시하였다.

EU의 유럽의 소크라테스 프로그램과 볼로냐 프로세스 등과 같은 유럽의 교육제도, 질관리 제도 및 자격제도 통합의 노력은 단기적으로 그 효과를 가늠하기 어려우나 장기적으로 지속될 경우 유럽 국가들의 교육 및 인적자원개발 체계는 물론 세계적으로도 영향을 미칠 것으로 사료된다. 또한 유럽의 교육체계 통합의 노력과 함께 북미와 호주 등의 교육체계 통합 및 질관리 체계 강화는 향후 세계의 인적교류에 중요한 영향을 미치는 변수가 될 것이 확실하다.

제1장 서론

최지희

제1절 연구의 배경

1. 연구의 필요성

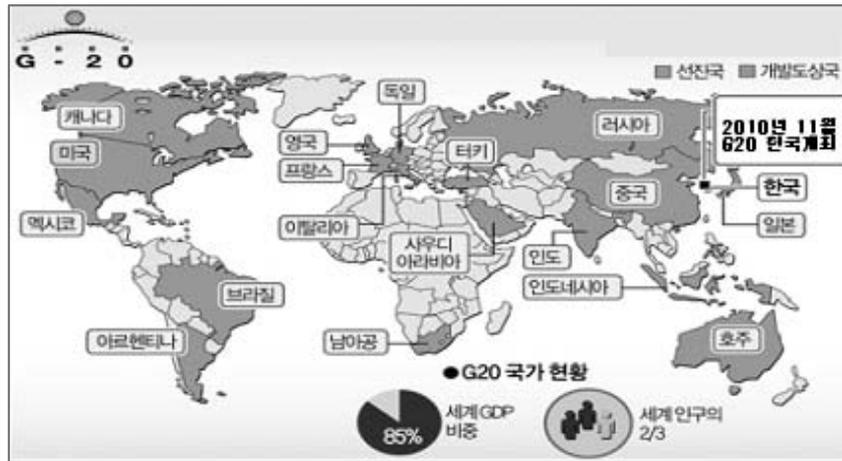
2010년은 한국이 G20(Group of 20)의 의장국으로서 서울에서 G20 정상회의가 개최되는 해이다. 최근에 국제적으로 이슈가 되고 있는 G20은 20이라는 숫자가 의미하듯 세계 20개의 주요 국가의 정상들이 모여 세계경제적 현안을 놓고 논의하는 세계 최상위 포럼(premier forum)이라 할 수 있다.

국제전문가들은 G20의 출현에 관하여 새로운 국제질서가 도래하고 있음을 조심스럽게 예견하고 있다. G20이 이같이 세계 최상위 포럼으로 떠오르게 된 것은 지난 2008년 미국에서 시작된 세계적 금융위기를 극복하기 위해 G20국가의 정상들이 그해 11월 미국 워싱턴에 모여 해결책을 논의하면서부터이다. G20 정상회의 체제의 출현은 아직 단언키는 어려우나 기존의 소위 G7으로 불리는 유럽과 북아메리카 중심의 강대국 체제가 BRICs(브라질, 러시아, 인도, 중국 등의 신흥국)등의 신흥국을 포함하는 새로운 경제 질서로 거듭나고 있음

2 G20국가의 직업교육훈련제도(주요국 우수사례를 중심으로

을 예견해주고 있다.

[그림 1-1] G20국가의 분포



새로운 경제 질서로서 주목받고 G20 국은 위의 그림에서 보는 바와 같이 지역적으로 전 세계에 골고루 분포되어 있으며, 경제규모 측면에서도 2009년 기준 세계총생산(GDP)의 85%, 인구상으로는 세계 인구의 3분의 2를 차지하고 있다.

G20의 회원국 구성을 살펴보면 G7로 대표되는 기존의 선진국들 외에 브라질, 러시아, 인도, 중국 등 신흥국이 다수 포함되어 있다. 또한 이들 G20에 포함된 신흥국들의 특성을 살펴보면 국가별 경제규모(GDP)와 함께 아시아, 아프리카, 중남미 등 각 지역별 대표성을 고려하고 있음을 알 수 있다. 이는 기존의 일부 선진국 중심의 경제체제가 각 지역별 주요국을 포함하는 보다 다원적 질서로 재개편되고 있음을 시사해 준다.

[그림 1-2] G20(Group of 20) 회원국의 구성

구분	회원 국가	
선진 7개국(G7)	미국, 일본, 캐나다, 영국, 독일, 프랑스, 이탈리아	
신 흥 국 가	아·태지역(5)	한국, 중국, 인도, 인도네시아, 호주
	중남미(3)	아르헨티나, 브라질, 멕시코
	유럽, 아프리카, 중동(5)	러시아, 터키, EU 의장국, 남아프리카 공화국, 사우디아라비아 ,

주: 1. G20 정상회의 참가국은 G20국가 외에 개최국이 초청하는 국가 및 국제기구임¹⁾
 2. EU 의장국은 EU 회원국 중 임기 6개월씩 순번제로 운영

이같이 기존의 G7과 비교할 때 G20의 특성은 회원국들의 다양성이라 할 수 있다. 경제적 측면에서 G20은 1인당 GDP 1천 불 대에 불과한 인도에서부터 1인당 GDP 4만 6천 불에 육박하는 미국까지, 인구적으로는 총인구 2천만에 불과한 호주에서부터 전체 인구 11억 이상의 인도와 전체 인구 13억 이상으로 추정되는 중국에 이르기까지, 그리고 지리적 측면에서는 유럽과 북미뿐 아니라 아프리카와 중동, 중남미, 그리고 동유럽에 이르기까지 G20은 다양한 문화권, 언어, 사회체제의 국가들을 동시에 아우르고 있다.

G20은 이와 같이 새로운 경제질서이자 새로운 세계질서를 향한 움직임을 반영하는 세계적 거버넌스(Global Governance) 구조로서, 이러한 측면에서 G20에 포함된 다양한 신흥국들의 향후 경제적, 정치적 그리고 제도적 발전여부는 이들 G20체제가 향후 얼마나 공고한 체제로 자리 잡을 수 있을 것인가에 대한 향방을 결정하는 중요한 변수가 될 것이다. 또한, G20 내에 포함된 국가들은

1) G20 정상회의 상시참여 국제기구로는 IMF, World Bank, FSB 및 WTO(세계무역기구) 등 국제 금융기구, OECD, UN, ILO(3차부터 참석) 등 경제 및 교육훈련 관련 국제기구, NEPAD(아프리카 동맹), ASEAN(동남아시아국가연합) 등 지역국제기구를 들 수 있다.

그 자체로도 중요하지만, 동시에 지역별로 주변국과의 협력을 통해 지역 간의 협력과 연결을 담당하는 거점국의 역할을 해 줄 것으로 기대되고 있다.

2008년 G20 정상체제 출범 후 한국은 2010년도 G20 의장국에 선임됨으로써 G20 정상회의 체제 출범 이후 영국에 이어 2번째 의장국으로 아시아에서는 처음으로 정상회의를 개최하는 국가가 되었다. 이처럼 한국은 G20 내에 포진되어 있는 G7 중심의 선진국들과 지역별로 주목을 받고 있는 신흥국과 개도국 간의 중간적 위치에서 가교역할을 하는 등 G20체제 내에서의 위치를 확고히 매김 해 나가야 할 상황에 있다.

이제까지 G20의 주요 의제는 금융위기 등 아직 회원국이 직면한 위기를 해결에 중점이 두어지고 있다. 2008년 11월 워싱턴에서 개최된 제 1차 G20 정상회의 이후, 지난 6월 캐나다 토론토에서 개최된 제4차 정상회의에 이르기까지 정상회의에서 논의된 의제들은 국제금융 위기와 무역불균형의 해결, 개도국의 원조 등 경제적으로 시급을 다투는 세계경제적 현안들이 중심을 이루었다. 비록, 현재 G20체제의 주요 관심사는 무역 불균형 해결, 환율 문제 등의 미시적 주제에 머무르고 있다. 하지만 G20이 G7을 대신하여 세계 최고의 경제협의체 (premier forum)로 자리매김을 해감에 따라 G20에서 논의될 의제와 주제에 관해 세계적 국제기구와 각국의 이익단체들의 관심이 집중되고 있다. 이와 관련 이미 OECD, ILO등 국제 인적자원개발 관련기구들은 G20 정상회의에 정기적 관찰자(observer)로서 참석해오고 있으며 정상회의에 상정할 의제 개발에 노력을 기울이고 있다. 이는 향후 G20의 중심의제로서 숙련의 개발(skill formation)과 교육훈련이 떠오를 날이 멀지 않았음을 예기해 준다고 볼 수 있다. 본 연구의 II장에서도 논의되겠지만 G20체제 대두의 주요 배경이 된 것은 신흥국의 경제적 부상이며, 이러한 측면에서 볼 때 각국이 인재개발정책의 수립은 국가의 경제발전을 결정하는 중요한 요소가 될 것이기 때문이다.

G20은 새로운 경제 질서인 동시에 새로운 국제질서이다. 한편, 세계의 많은 국가들이 과연 G20이 G7을 대체할 경제 질서인 동시에 국제 질서로 자리매김할 수 있을 것인가에 대해 관심을 가지고 지켜보고 있다. G20은 제도적, 문화

적, 정치적으로 다양한 국가들이 함께 협력하여 새로운 경제 질서와 지속가능한 발전을 이룩할 수 있는가에 대한 도전이라고 볼 수 있다. 또한, 이러한 측면에서 G20은 미래를 위한 세계협력 가능성에 대한 도전이라 볼 수 있다. G20에 포함된 선진국과 신흥국들의 향후 경제적 그리고 제도적 발전여부는 향후 G20 체제의 지속여부에 주요한 영향을 미칠 것이다. 이 같은 배경에서 G20 주요국들의 직업교육훈련제도를 고찰하고 이들 각 국가의 향후 발전가능성과 VET제도를 통한 협력가능성을 모색해 나가는 것은 주요한 인재개발의 과제라 할 수 있다.

2. 연구의 목적

앞에서 언급한 바와 같이 G7이 강대국 중심의 체제인 데 반해 G20의 회원국 구성은 국가별 지역적 대표성을 고려하고 있으며, 이러한 측면에 G20 내의 국가들은 지역적으로 일종의 역할 모델(role model)을 수행할 잠재력을 지닌 국가들이라고 볼 수 있다. 또한 G20 내의 BRICs 등 신흥국들과 같이 현재의 경제적 수준뿐 아니라 향후 국가경제의 성장 가능성을 고려하고 있다고 볼 수 있다. 이러한 관점에서 볼 때 이 국가들이 향후 경제적으로 그리고 제도적으로 어떻게 발전해 나갈 것인가 여부는 이들 개개 국가의 관심사일 뿐 아니라, 향후 G20체제의 지속과 밀접한 연결을 지니는 사안이라 볼 수 있다.

지난 2008년 세계 최대 경제 강국인 미국의 경제금융위기는 글로벌 체제 하에서 각 국가의 경제는 독립적으로 존재하기 힘들다는 것을 보여주었다. 이같이 글로벌 경제체제 하에서 국가간, 지역간, 그리고 지역 내 상호의존성이 증대됨에 따라 향후 각 국가간의 인력의 교류와 각국의 제도적 교류는 국가간 협력에서 더욱 더 중요한 역할을 하게 될 것으로 기대된다. 국내에서도 DAC 가입 등 국가간 공조체계에 관한 관심이 높아지고 있으며, 선진국들의 경우 개도국 등에 대한 직접 투자에 대한 관심 뿐 아니라 교육, 문화 등 제도적 교류를 통한 협력에 대한 관심이 증가하고 있다.²⁾ 특히 각 국가가 현재 직면한 경제적 문제

들을 극복하고 지속가능한 성장을 이룩해 나가기 위해서는 일자리 창출을 통한 고용전략도 중요하지만 보다 근본적으로는 인력의 활용을 극대화할 수 있는 각 국가에 맞춤형 교육훈련전략의 수립이 필요하다. 한 국가의 경제발전을 위해 가장 중요한 자원은 바로 숙련된 인적자원(human ingenuity)이기 때문이다.

이 같은 배경에서 본 연구는 G20체제의 출범과 2010년 한국의 G20 의장국 역할 수행에 즈음하여 G20국가들의 직업교육훈련제도를 고찰하고 그 시사점을 도출함으로써 G20 각 국가의 경제적 제도적 협력을 위한 기반으로 삼고자 한다. 특히 G20국가 내에는 G7과 같은 선진국 뿐 아니라 11개의 신흥국이 포함되는 등 지역별, 국가별 다양성이 존재하므로 이에 따라 이들 국가들이 운영하고 있는 직업교육훈련제도를 살펴보는 것은 지역간, 국가간 협력에 중요한 기초자료를 제공할 수 있을 것으로 기대한다.

‘G20국의 직업교육훈련제도(I)’는 G20국의 직업교육훈련제도에 관한 연구의 첫 해 연구로서 향후 3개년에 걸친 계속과제로 수행될 예정이다. 각 연도별 연구의 주요 내용은 아래의 [그림 1-3]에 제시된 바와 같다.

2) 호주, 독일, 덴마크, 네덜란드 등 선진국들은 이미 중국 등 아시아 국가와 남미 개도국에 대한 교육적 교류 등을 통해 협력을 지속해 오고 있다.

[그림 1-3] 'G20국가의 직업교육훈련제도' 연구개요



첫 해인 2010년도 연구에서는 주로 선진 주요국들의 직업교육훈련제도의 주요 특성을 살펴보고 이들 각 국가별 특징의 시사점과 과제를 도출하고자 한다. 특히 G20 선진국 중 각각 제도적 특성을 지닌 호주, 독일, 프랑스, 일본의 직업교육훈련제도를 조사하고 이들 각 국가들이 운영하고 있는 직업교육훈련제도 중 타 국가와 공유할 만한 우수한 제도들을 집중적으로 탐구하여 제시함으로써 향후 각 국가는 물론 국제적 협력의 기초로 삼고자 한다. 또한 이들 선진 주요국 외에 세계 경제규모 2위 국가이며 G20내 신흥국의 대표적 사례라 할 수 있는 중국의 VET제도를 함께 소개함으로써 2차년도 연구의 중심이 될 신흥국 제도연구에 대비하여 신흥국 제도의 특성과 선진국과 신흥국간의 제도적 격차와 협력가능성을 모색할 것이다.

본 연구의 2차년도(2011년) 연구에서는 G20국 중 러시아, 인도, 브라질, 남아프리카 공화국 등 신흥국을 중심으로 신흥국의 직업교육훈련제도의 지역별 특성과 과제들을 파악함으로써 1차년도 결과에서 도출된 선진국의 주요 모델과 특징을 신흥국의 제도적 유형과 비교하고 국가간 지역간 협력 및 발전가능성을

탐색하는 기초로 삼고자 한다. 그리고 3차 년도(2012) 연구에서는, 1차 및 2차 년도의 연구결과에 기초하여 G20국가의 지역별, 국가별 직업교육훈련제도의 특성, 지역별 협력가능성, 선진국 대 개도국, 신흥국 대 개도국간 협력가능성 및 지역별 직업교육훈련의 의제를 개발하는 것이 중심 연구내용이 될 것이다.

첫 해 연구인 올해의 연구를 중심으로 살펴보면 올해 연구에서는 G20국가 중 대표적인 선진국들의 모범적인 직업교육훈련제도들을 선별하여 이를 심층적으로 조사하고 그에 대한 시사점을 도출하여 국가간 협력의 기초로 삼고자 한다. 선진국의 직업교육훈련제도들은 여러 연구에서 부분적으로 다루어지거나, 자료집 형태로 다루어졌으나, 각 국가별 특징에 기초한 관점을 가지고 심층적으로 국가연구를 수행한 사례를 찾기 힘들며, 각 국가의 여러 제도들을 다루는 경우에도 백화점식으로 제도만을 나열하는 방식으로 국가별로 깊이 있는 연구가 이루어지지 못하였다. 따라서 본 연구에서는 선진국의 직업교육훈련제도 사례를 선별함에 있어 서로 다른 발전모델에 기초하고 있는 국가를 기초로 나라를 선정하고 그에 대한 심층 조사를 실시하고자 한다.

특히 선진사례 중 현재 호주(영미권 등 자유시장 경제의 대표적 형태), 독일(북구 등 조합주의 모델의 대표적 형태), 프랑스(독일과 구분되는 조합주의적 특성), 일본(아시안 모델) 등 4개의 선진국의 직업교육훈련제도를 살펴보고자 한다. 또한 선진 주요국 사례와 함께, BRICs로 대표되는 신흥국 중에서 중국을 선정하여 빠르게 변화하는 체제에서 아시아의 신흥국이 어떻게 직업교육훈련제도를 정착시켜 나가고 있는가를 살펴보고, 이를 통해 이미 안정을 이룬 선진국의 다양한 모델들과 신흥국의 주요 과제를 대비시켜 향후 국가간 협력의 기초자료로 삼을 수 있도록 시사점을 도출하고자 한다.

제2절 연구의 내용 및 방법

1. 연구의 내용

가. G20 주요국 사례의 선정

[그림 1-3]에 제시한 바와 같이 G20국의 직업교육훈련제도 첫 해 연구인 올해에는 G20 내의 선진국을 중심으로 이들 각 국가의 직업교육훈련제도의 특성과 주요 과제를 탐구하고 이들의 제도의 특성을 비교하는데 중점을 두고 연구를 수행하고자 한다. 사례선정의 배경에 대한 좀더 자세한 논의는 본 연구의 2장 2절에서 다루어지겠지만 첫째 연구의 대상국으로 선정된 국가들의 제도적 특성과 선정 배경을 제시하면 다음과 같다.

먼저 올해 연구의 주요 대상국가로 선정한 G20내 주요 선진국인 호주, 독일, 프랑스, 일본은 선진국 중 각각 독특한 숙련형성 유형을 가진 국가들로 알려져 있다.

호주는 영국, 미국, 캐나다, 뉴질랜드 등과 함께 자유시장 경제 모형의 대표적 형태로 분류되는 국가이며, 독일은 덴마크, 네덜란드, 스위스, 오스트리아 등 중부 및 북유럽 국가들을 포함한 조합주의 모형의 대표적 사례라 할 수 있다. 또한 프랑스는 선진국 중에서도 이태리, 스페인 등과 함께 호주와 같은 시장경제모형과 독일과 같은 조합주의 모형과는 구분되는 특징을 지닌 제 3 형태(소위 지중해 형 국가)의 유형에 속하는 국가로 분류된다.³⁾ 그리고, 일본은 현재 선진국 중 유일하게 아시아에 속한 나라로서 대기업 중심의 동양적 조합주의 모형의 대표로 알려진 국가이다. 이같이 각각 독특한 경제모형을 가진 선진국

3) Hall & Soskice(2001)는 『Varieties of Capitalism』이라는 책에서 OECD 선진국의 숙련형성 제도를 비교함에 있어 프랑스를 이태리, 스페인, 포르투갈, 터키 등과 함께 지중해 형(Mediterranean Style) 숙련형성 모형으로 구분하고 있다.

가들의 직업교육훈련제도의 특성과 유사점, 차이점을 살펴봄으로서 제도들에 대한 이해를 높이고 국가간 협력의 기초로 삼을 수 있을 것으로 기대한다.

또한 올 해 연구에서는 호주, 독일, 프랑스 일본 등 선진국과 함께, BRICs로 대표되는 신흥국 중 중국을 선정하여 중국의 체제변화에 따른 직업교육훈련제도의 발전현황을 살펴봄으로서 변화하는 체제 하에 아시아의 신흥국 중국이 어떻게 직업교육훈련제도를 정착시켜 나가고 있는가를 살펴보고, 이들 제도들이 신흥국의 경제발전 모형에 가질 수 있는 시사점을 도출하고자 한다.

나. 연구의 주요 내용

본 보고서의 구성을 중심으로 연구의 주요 내용을 제시하면 다음과 같다.

먼저 제 2장의 1절에서는 G20과 직업교육훈련제도간의 연관성을 살펴보았다. G20체제의 구성을 소개하고 G20체제의 도래가 국제 경제질서에 미치는 영향을 살펴보았다. 또한 G20체제에서 인재개발과 직업교육훈련이라는 의제가 갖는 의미를 살펴보았으며, G20국가의 경제발전 및 사회제도 현황을 G20국가의 주요 통계를 통해 일괄함으로써 이들 G20국가의 경제적 사회적 위치를 확인하였다.

2장의 2절에서는 G20국가의 직업교육훈련제도 유형에 관한 탐구와 G20국가의 직업교육훈련제도 연구를 위한 5개국 선정의 배경을 제시하였다. 국가별 직업교육훈련제도의 유형에 관한 선행연구 및 이론들을 검토하고 각 모형의 특징을 살펴보았으며, 이에 기초하여 5개 국가를 선정하고, 선정된 국가들의 주요 특성을 제시하였다.

3장에서 7장까지는 국가별 직업교육훈련제도에 대한 사례조사 연구의 결과를 제시하였다. 3장의 호주사례를 시작으로 독일, 프랑스, 일본의 사례를 제시하였으며, 7장에는 신흥국인 중국의 사례를 제시하였다.

각 장별로 제시된 각국의 교육훈련제도에 대한 논의를 살펴보면 다음과 같다. 각 장의 1절에서는 직업교육훈련제도의 배경이 되는 사회문화적 특징과 경

제 및 노동시장 그리고 교육제도를 살펴보았다. 각 장의 2절에서는 각 국가의 직업교육훈련제도를 초기 직업교육훈련과 계속교육훈련, 그리고 주요 정책 동향을 중심으로 살펴보았다. 또한 3절에서는 2절에 제시된 각 국가의 직업교육훈련제도 중 가장 우수하다고 평가되는 제도들을 중심으로 이 제도의 주요 특징과 제도의 운영에 관해 자세히 제시하였다. 또한 이러한 제도들을 각 국가별로 우수한 직업교육훈련제도라는 의미에서 이를 ‘우수사례’로 명명하여 제시하였다. 마지막으로 각 장의 4절에서는 각 국가의 직업교육훈련제도의 특징을 요약하고 각 제도의 시사점을 제시하였다.

마지막으로 8장에서는 2장에서 이루어진 각 국가의 직업교육훈련제도 유형에 관한 논의들과, 3장에서 7장에 제시된 호주, 독일, 프랑스, 일본, 그리고 중국의 VET제도 사례조사 결과를 바탕으로 종합적 논의를 제시하였다. 먼저 8장의 1절에서는 각 국가별 직업교육훈련제도의 주요 특성과 국가별 VET제도의 주요 과제를 제시하였으며, 이에 기초하여 주요국가의 직업교육훈련제도 모형들을 종합적으로 논의하였다. 자유시장 경제 모형 중 하나인 호주의 제도상의 주요 특징들을 제시하였으며, 기업의 참여와 사회적 파트너십이 발달한 조합주의 모델에 속하는 독일의 제도상의 특징을 제시하였고, 조합주의 모델과 시장경제 모델에 속하지 않으나 양쪽의 특성을 부분적으로 가지고 있는 프랑스 제도의 주요 특성들을 제시하였으며, 기업 조합주의로 알려져 있는 일본의 특성과 사회주의 모형으로 자본주의 체제로의 전환을 경험하고 있는 중국의 제도의 주요 특성과 동향을 논하였다.

8장의 2절에서는 향후 과제로서 G20 주요 5개국을 포함한 G20국가의 직업교육훈련제도에 영향을 미칠 수 있는 세계의 직업교육훈련제도의 공통적 동향과 세계화에 따른 지역별 교육체제 통합에 대한 논의를 제시하였다. 먼저, 5개국을 포함한 주요 선진국과 세계 국가들의 직업교육훈련제도의 공통적 변화 동향을 제시하였다. 1절에서 제시된 각 국가별 모형의 특성은 존재하지만 이들 간에 발견되는 공통적인 동향이 있으며 이러한 동향은 세계화를 포함한 G20체제와 밀접한 관계를 가질 것으로 예상된다. 따라서 이러한 주요 동향을 제시하

고 이러한 동향이 각 국가별 제도의 변화와 어떻게 연결되는가에 대한 논의를 제시하였다. 또한, 유럽과 주요국들의 교육체계 통합을 위한 노력의 예시로서 EU의 소크라테스 프로그램과 볼로냐 프로세스에 대한 설명을 제시하였다. 이러한 동향들은 장기적으로 이들 G20국가는 물론 세계의 국가들의 인적자원개발 동향에 중요한 흐름을 미칠 것으로 예상된다.

2. 연구의 방법

이 연구의 수행을 위해 시도된 주요 방법들을 제시하면 다음과 같다.

먼저 연구의 범위와 1차년도 연구의 5개 대상국가 선정에 대해서는 각 선행 연구를 고찰하고 연구진의 논의와 전문가 협의회 등을 통해 전문적인 의견을 청취하여 대상국가들 선정하였다. 결과로 각각 서로 다른 직업교육훈련제도적 특성을 지닌 호주, 독일, 프랑스, 일본이 대상국가로 선정되었으며 2차 년도의 신흥국 연구에 대비하고 선진국의 VET제도의 특성을 신흥국과 대비하기 위해 BRICs 중 하나인 중국을 사례조사 대상국가로 선정하였다.

각 국가별 직업교육훈련제도 사례 연구의 틀을 수립하기 위해서도 국가별 직업교육훈련제도에 관한 선행연구들에 대한 고찰이 이루어졌으며 마찬가지로 연구진 간담회, 전문가 협의회 등을 거쳐 연구의 틀을 설정하였다. 결과로서 각 국가별로 첫째, 직업교육훈련제도를 결정하는 국가별 정치적, 경제적, 사회적 제도들에 대한 연구를 제시하고, 둘째, 국가별 직업교육훈련제도를 제시함에 있어서 국가별 특징을 고려하여 제시하되 각국의 교육체제, 고교단계 및 고등교육 단계 직업교육훈련제도, 평생직업교육훈련제도, 국가별 VET 정책 동향 등을 제시하여 국가간 비교를 용이하도록 하였다.

또한, 각 국가별 직업교육훈련제도 중 타국이 벤치마킹할 만한 우수한 제도들을 선별하여 제도적 ‘우수사례’로 제시하도록 하였다. 각 국가별 ‘우수사례’를 선정함에 있어서 국가별로 해외출장(호주, 프랑스), 현지 전문가의 자문(중국, 독일, 일본) 등을 통해 각 국의 우수사례를 선정하였고 관련 자료 또한 출장과

자문을 통해 수집하였다.

또한 각 국가별 직업교육훈련제도에 대한 연구결과를 도출함에 있어 3차례에 걸친 연구진 및 전문가 워크숍, 연구결과 공유를 위한 정책 세미나 등을 거쳤으며 그 결과를 반영하여 연구결과를 도출하였다.

제 2 장 G20과 직업교육훈련제도

최 지 희 · 서 상 민

제1절 G20체제 소개

1. 글로벌 거버넌스와 G20

가. 글로벌 거버넌스란?

1) 정부의 변화와 거버넌스(governance)의 부상

글로벌 거버넌스의 개념을 논하기에 앞서 거버넌스 개념을 소개할 필요가 있다. 거버넌스(governance)라는 개념은 정부를 상징하는 통치(government)에 대비되어 사용되는 개념으로 통치가 수직적 질서 하에서 법과 제도 등 강제력을 동반하여 이루어지는 반면, 거버넌스는 다양한 이해당사자들이 공동의 목표를 달성하기 위해 수평적 협력을 통해 이를 운영해 가는 것이라 할 수 있다. 그러므로 통치에 있어서는 정부라는 기구가 반드시 필요한 요건이지만 거버넌스에서는 이러한 특성을 갖는 정부가 필수불가결한 요소가 아니다(최성욱, 2004).

거버넌스의 개념은 1970년대 오일파동을 시점으로 발전하기 시작하였다. 1930년대 세계 대공황 이후 국가재정이 확대되고 시장경제에 대한 정부의 규제가 확대되어 온 것이 1970년대 오일쇼크를 겪으면서 과도한 정부개입을 인한 부작용에 대한 비판이 일게 되었다(Peters, 1998). 그렇다고 해서 시장중심의 자유방임적 국가로의 무조건적 복귀 역시 불가능한 상황에서 발달되기 시작한 것이 거버넌스 개념이다. 거버넌스는 이와 같이 정부와 시장 그리고 민간부문이 협력적 관계를 구축하여 원활한 정책운용과 효율성을 담보하기 위한 기제로서 등장하게 되었다.

거버넌스 기제의 발전은 기존의 정부 역할의 변화를 의미한다. 정부의 역할이 기존의 수직적이고 계층적 통제에서 민간과 정부 간의 복잡한 네트워크를 기반으로 상호간 협력을 통해 다양한 통치수단(tools of government)을 활용하는 것으로 전환하는 것이다. 한편, 세계화의 진전에 따라 이러한 거버넌스에 입각한 정부의 역할은 더욱 확대되게 되었다. 더욱 더 복잡하고 다양해지는 이해관계 속에 정부의 운영 관리시스템 또한 다양하고 복잡화된 행위자들을 고려하지 않을 수 없게 됨에 따라, 이들의 다양한 욕구와 수요를 만족시킬 기제로서의 거버넌스가 더욱 발달하게 된 것이다.

2) 글로벌 거버넌스

거버넌스가 한 국가 정부의 운영 원리를 지칭하는 새로운 개념이라면, 글로벌 거버넌스는 이에 대비해서 세계적 정부를 운영하는 새로운 개념이라 할 수 있다. 국가를 넘어 확대되어 가는 국제적 문제와 활동에 대해 과거와는 다른 방식의 국가간 이해조정과 관리방식이 필요해지면서 이에 대한 대응기제로서의 글로벌 거버넌스의 중요성이 부각된 것이다.

글로벌 거버넌스에 대한 개념이 본격적으로 주목을 받기 시작한 배경으로서 세계화(globalization)라는 현상을 간과할 수 없다. 한편 세계화는 개별 국가의 입장에서 볼 때 긍정적 요소와 부정적 요소를 동시에 갖고 있다. 1995년 글로

별 거버넌스 위원회의 “우리의 지구촌 이웃”(Our Global Neighborhood) 보고서는 세계화의 이같은 양면성을 잘 지적하고 있다(Commission on Global Governance, 1995). 이 보고서에 의하면 세계화로 인해 각 경제가 상호의존하게 되면서 부의 증대 기회가 생기지만, 이와 동시에 한 국가의 불안정성이 다른 국가로 옮겨가게 된다는 것이다. 1997년 발생한 아시아 금융위기와 2008년 세계 경제위기의 확산과정은 이를 잘 예시해주는 것이다.

글로벌 거버넌스는 이와 같이 세계화의 확산으로 인해 발생하는 국가 간 연쇄적 위기를 극복하기 위한 국제적 차원의 위기관리 및 이해관계의 조정 기제라 정의할 수 있다. 국제질서의 변화로 통합적이면서도 동시에 분열적이고, 세계화되면서 지방화 되고, 통합되어 있으면서도 갈등이 공존하고 있기 때문에 이러한 문제에 적절하게 대응하려면 다양한 행위자들을 조절할 수 있는 다양한 형태의 글로벌 거버넌스가 필요하게 된다. 미시적인 이슈에서부터 거시적인 이슈까지, 그리고 비공식적 의제와 공식적 의제에 이르기까지 넓은 범위를 포괄할 수 있는 다양한 글로벌 거버넌스가 요구된다(Resenau, 1995).

국제정치 분야의 많은 학자들이 국제적 제도의 역사적 기원을 1815년 비엔나 협력체제에서 찾고 있다. 이후 19세기말에서 20초에 강대국간 국제적 대립이 격렬해지면서 전쟁으로 인한 공멸을 예방하기 위해 헤이그평화회의가 구성되었는데 이 회의는 유럽 뿐만 아니라 전 세계 주요 국가들이 참여하여 군축과 국제분쟁의 평화적 해결 방법을 찾는데 그 목적이 있었으나 강대국의 이익을 조정할 수 있는 조정자의 부재로 인해 더 진전되지 못했다.

글로벌 거버넌스에 입각한 국제기구의 탄생은 국제연맹(League of Nations)을 그 효시로 볼 수 있다. 제1차 세계대전이후의 새로운 국제사회를 건설하려는 당시의 세계지도자들의 구상에 의해 창설된 국제연맹은 상설적인 조직과 기구를 가지고 군축, 분쟁의 평화적 해결 등의 안보문제뿐 아니라 노동, 여성, 아동보호 등 포괄적인 아젠다를 다루는 포괄적 국제기구였다. 그러나 2차 세계대전에 이르는 과정에서 국제연맹은 실제적 역할을 제대로 하지 못하고 유명무실화되었다.

2차 세계대전 후 국제사회는 보다 적극적인 역할을 담당할 국제연합(United Nations: UN)을 구성하게 되었다. UN은 1945년 창설 이래 회원국수가 급격히 증가해 창설 당시 51개국으로 시작하였으나, 60년대 신생국의 가입, 그리고 90년대 구소련의 해체 등으로 가입국들이 또 증가하면서 2006년 기준 192개 국가를 회원국으로 확보하게 되었다.

유엔의 글로벌 거버넌스로서의 역할이 성공함에 따라 이와 유사한 협의체들이 급속히 확대되었고, 현재 북대서양 조약기구(NATO), 동아시아국가연합(ASEAN), 석유수출국기구(OPEC), 미주국가기구(OAS), ARF(아세안 안보 포럼)등 상당수의 지역수준의 국제기구들이 등장하여 활동하고 있다.

나. G20과 글로벌 거버넌스

1) 선진국 중심의 글로벌 거버넌스 G7(Group of 7)

2차 대전 후 국제 경제질서는 다자주의 국제제도 하에서 작동하였으나 여전히 강대국 중심, 그리고 선진국 주도로 유지되고 운영된 것이 사실이다. 이는 국제무역 분야의 글로벌 거버넌스였던 GATT나 환율·통화체제를 담당하는 IMF, 그리고 국제개발을 지원해 온 World Bank 등이 예외 없이 경제 선진국의 영향력 하에 정책을 결정해 온 것을 통해 알 수 있다.

1970년대 초 미국의 베트남 전 패배와 오일쇼크를 계기로 국제경제질서가 전환기를 맞으면서 세계적 경제위기에 당면한 국제사회는 이에 효과적으로 대응하기 위해 선진국들로 구성된 집단인 G5를 구성하였고, 이 후 회원국 수를 늘려 G7이라는 국제 경제 거버넌스의 주도적 그룹을 형성하게 된다(Bailin, 2005; 김치욱, 2009). 선진국 모임이라 할 수 있는 G5는 1975년 이탈리아를 포함하여 G6가 되었고, 1976년 캐나다가 이 그룹에 참여함으로써 본격적으로 G7 체제에 들어서게 되었다.

이후 소련이 붕괴되고 사회주의 진영이 해체되면서 1998년 러시아가 G7에

참여하여 G8체제가 형성되게 된다. G7은 1970년대 초반 브레턴 우즈 체제의 붕괴와 함께 등장하여 국제경제 분야에서 강력한 영향력을 행사하였으나 1990년대 들어서 그 대표성과 효과성의 제한으로 인해 많은 한계를 노정하게 되었다. 이러한 한계를 극복하기 위해 등장한 것이 G20이다.

<표 2-1> G20의 형성과정

G5	미국, 영국, 독일, 프랑스, 일본	1973년(재무부장관회의 시작)
G6	+이탈리아	1975년(정상회의로 격상)
G7	+캐나다	1976년
G8	+러시아	1998년
G13	G8+G5(중국, 인도, 브라질, 멕시코, 남아프리카공화국)	2007년
G16	G8+G5+G3(인도네시아, 터키, 이집트 또는 나이지리아)	2008년
G20	G8+G5+G7(한국, 인도네시아, 호주, 아르헨티나, 사우디, 터키, EU의장국)	2008년

2) 글로벌 거버넌스로서 G20의 등장

G7과 마찬가지로 G20의 등장도 국제적 금융위기를 계기로 하여 이루어졌다. 1990년대 후반 아시아 외환위기가 G20을 등장하게 했다면, 2008년 미국 발 글로벌 경제위기는 G20을 명실상부한 최고의 국제경제 글로벌 거버넌스로 올려놓았다. 1995년 멕시코 폐소위기와 남미 경제위기는 아시아 신흥국의 위기로 확산되었으나 경제위기에 직면한 신흥국가들이 부재한 상태에서 G7 재무부장관들에 의해 그 대응책이 수립되는 데에는 근본적인 한계가 존재할 수밖에 없었다.

마침내 1997년 11월 밴쿠버 APEC 정상회의에서 미국의 클린턴 대통령이 국제금융체제의 개혁안을 마련하기 위한 재무장관·중앙은행총재 회담으로

G22를 제안했다. 이후 1999년 3월 G33으로 확대 개편되었고, 9월 IMF 연차 총회 당시 개최된 G7에서 G7국가와 주요 신흥경제국이 참여하는 G20 창설을 합의했다(김강령, 2009; 김치욱, 2009; 최원기, 2009). G20 회원국들이 12월 독일 베를린에서 첫 회의를 개최함으로써 G20이 공식 출범했다.

그러나 초기의 G20은 국제경제 위기의 원인을 제공한 신흥국들의 금융체제를 감시, 감독하기 위한 운영 기제일 뿐 신흥국들의 목소리를 국제금융 관리에 반영하고자 하는 것은 아니었다. 이런 가운데 글로벌 금융위기로 인해 개최된 2008년 11월 워싱턴 정상회담에서는 세계 경제에서의 주도권이 약화된 선진국만으로 현재의 금융위기를 타개하기는 어렵다는 견해에 도달하였다. 결과적으로 미국 발 글로벌 금융위기는 그 때까지 재무장관급 회담이었던 G20을 정상회의체(Leaders of 20)로 격상시키고, 글로벌 경제 거버넌스의 최고협의체 지위를 부여한 것이다. 이로써 G20은 국제경제의 관리에 있어서 기존 G7을 공식적으로 대체하기에 되었다(Nolson, 2009; 김치욱, 2009).

다. G20 체제 부상의 배경

G20체제가 글로벌 거버넌스 체제로 자리잡게 된 배경으로서 무엇보다 G20국 중 다수를 차지하는 신흥국들(emerging economies)의 경제적 부상을 이유로 들 수 있다. 1970년 이후 신흥국들이 세계경제에서 차지하는 위치가 어떻게 변화해 왔는가는 다음과 같이 세 가지 단계로 나뉘어진다.

1) 제1기: 1970~1990s: 선진국(developed countries)의 세계경제 지배기

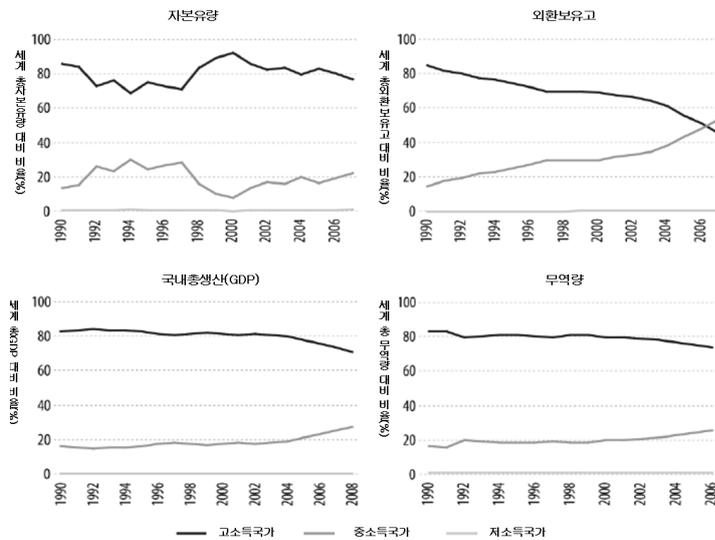
이 시기는 소위 선진국(developed countries)들이 세계경제를 지배하던 시기로 1970년대에서 1990년에 이르는 세계적 냉전(cold war)기간 동안 세계는 G7 또는 G8으로 대표되는 강대국들의 독주무대였다. 세계적으로 모든 중요한 경제적 결정이 이들 주요국들에 의해 이루어졌으며, 경제적 이슈뿐 아니라 국

제 정치적으로 중요한 결정들도 이들에 의해 이루어졌다.

2) 제2기: 1990s~2008: 신흥경제의 영향력 확대기

이 시기는 냉전이 끝나고 강대국들의 경제적 그리고 정치적 영향력이 약화되면서 동유럽 등 신흥국들이 경제적으로 부상하기 시작한 시기이다. 아래의 [그림 2-1]은 이 기간 동안 국내총생산, 무역량, 외환보유고 등 주요 경제지표에서 신흥경제가 차지하는 비중이 얼마나 빠른 속도로 증가해 왔는가를 보여주고 있다.

[그림 2-1] 신흥국의 경제적 비중 증가 추이:1990~2006



자료: World bank(2009). 『World Development Indicators』

신흥국은 위의 그림에서 중간소득국에 해당하는 국가들이다. 한편 이 같은 신흥국의 경제적 위치의 부상에도 불구하고 이러한 변화는 1997~98년 아시아에서 외환위기가 일어날 때까지 국제금융시장에서 심각히 받아들여지지 않았

다. 그러나 1997~98년 발생한 아시아 외환위기가 선진국 금융시장에 심각한 영향을 미치게 되면서 선진국은 신흥국의 경제협력을 얻기 위해 이들을 국제적 논의에 포함시킬 필요성을 인식하게 되었다.

3) 제3기 2008년~현재: 신흥경제의 글로벌 거버넌스 진입시기

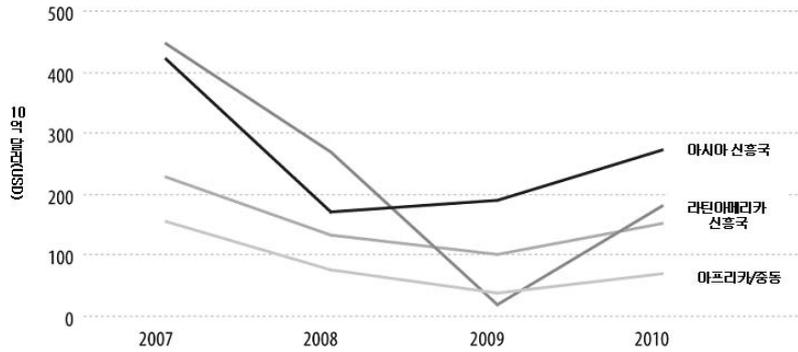
2008년부터 현재까지는 위에서 언급한 신흥경제의 위치 상승이 G20라는 비공식적 국제적 포럼을 통해 국제적으로 가시화된 시기이다. 또한 이러한 신흥국의 경제적 세력 증가는 G20이 전통적인 G7을 대신하여 국제경제를 논하는 최고의 포럼으로 자리 매기게 된 주요 배경을 이룬다. 아래의 [그림 2-2]는 2007~2010년 기간 동안 지역별 신흥국으로의 자본 유입량의 변화를 보여주고 있다. 한편 신흥국으로의 자본유입량은 지역별로 차이를 보여 아시아 신흥국이 가장 높고, 남아메리카 신흥국, 유럽 신흥국, 그리고 중동 및 아프리카 신흥국 순으로 나타나고 있다. 이와 같이 세계경제 내에서 신흥국이 차지하는 비중은 중국, 인도 및 남아메리카 등의 빠른 부상과 함께 앞으로도 지속적으로 증가할 전망이다. 전문가들에 의하면 이처럼 지역별로 부상하고 있는 신흥국들의 경제적 위치를 국제금융기구 등 국제기구에서 얼마나 인정받을 수 있는가는 향후 G20의 지속적 발전에 중요한 영향을 미칠 변수가 될 것으로 전망하고 있다.⁴⁾

4) 아시아, 유럽, 남아메리카, 아프리카의 지역별 신흥국 구성은 다음과 같다.

아시아 신흥국: 중국, 인도, 인도네시아, 말레이시아, 필리핀, 한국, 태국, 유럽 신흥국: 불가리아, 체코공화국, 헝가리, 폴란드, 루마니아, 러시아, 터키, 우크라이나, 남아메리카 신흥국: 아르헨티나, 브라질, 칠레, 폴란드, 에콰도르, 멕시코, 페루, 베네수엘라, 중동 및 아프리카 신흥국: 이집트, 레바논, 모로코, 나이지리아, 사우디아라비아, 남아프리카, UAE

자료: Nelson(2009)

[그림 2-2] 지역별 신흥국으로의 순자본유입량(2007~2010)



자료: Institute for International Finance(IIF)(2009), 『Capital Flows to Emerging Market Economies』 October 3,

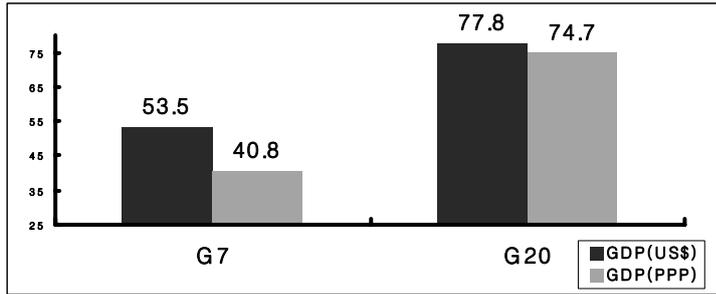
라. G7 vs. G20

G20은 여러 측면에서 기존의 G7과 비교 되어지고 있다. 앞에서 이미 언급한 바와 같이 G7이 선진국 중심의 소위 ‘엘리트’ 국가들의 모임이라면, G20은 이들 선진국 외에 다양한 문화 및 경제, 정치 제도를 가진 신흥국들이 지역별로 포진된 그룹이라는 점에서 기존의 G7과 회원국 수 뿐 아니라 회원국들의 특징 면에서 뚜렷이 구분되어진다고 볼 수 있다.

아래의 그림에는 G7과 G20국가들이 세계에서 차지하는 경제적 비중과 인구 비중을 비교한 결과가 제시되어 있다. 그림에 나타난 바와 같이 GDP 규모상으로는 G7이 세계의 53.5%를 차지하고 있는 반면 G20국들은 세계경제의 77.8%를 차지하고 있다. 한편 인구 측면에서는 G7국들이 세계인구의 10.9%를 차지하는데 그치는 반면, G20은 세계인구의 61.9%를 차지하고 있다. 이러한 수치는 G20 회원국 중 EU국가들을 제외한 것으로 G20에 포함되지 않는 EU국들을 모두 포함한다면 이들의 경제와 인구상으로 세계에서 차지하는 비중은 더욱 커지게 된다.

[그림 2-3] G7과 G20의 경제규모 비교(2009)

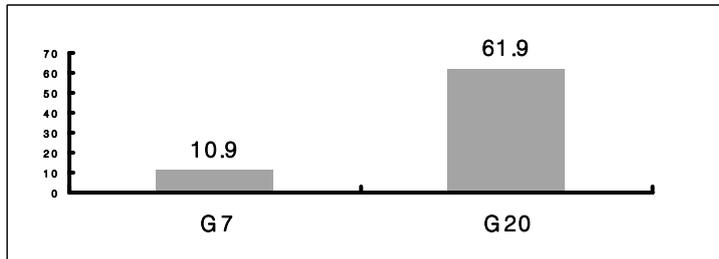
(단위: %)



주. PPP(Purchasing Power Parity)는 구매력평가를 말함
자료: IMF(2010), 『World Economic Outlook Database』, April.

[그림 2-4] G7과 G20의 인구 비교(2009)

(단위: %)



자료: IMF(2010), 『World Economic Outlook Database』, April.

2. G20 체제 소개

가. G20의 조직 및 운영 체계

앞에서도 언급한 바와 같이 글로벌 거버넌스로서의 G20은 비공식적 협의체로서 세계은행(World Bank)이나 UN처럼 상설적인 조직을 갖추고 있지 않다. 따라서 의장국의 수임도 회원국들이 돌아가면서 맡고 있으며 의장국은 정상회

의 모임 등 주요 모임의 개최를 주관하도록 하고 있다. 이 같은 방식은 1999년 G20이 재무장관 협의체로 시작했을 때부터 지속해오고 있으며, 의장국은 G20 정상회의(summit) 개최 외에도 다른 크고 작은 G20국가들의 모임을 주관 또는 관여하게 된다.

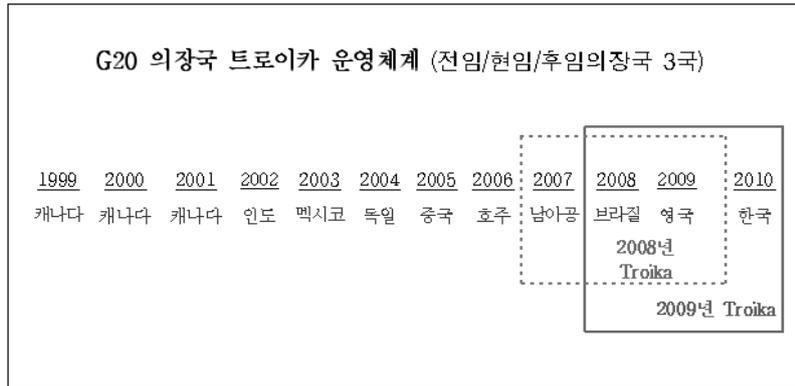
G20의 의장국은 EU를 제외한 19개 회원국들이 돌아가면서 담당하고 있으며 의장국의 임기는 1년이다. 의장국 수임방식은 [그림 2-5]에서 보는 바와 같이 19개 회원국들을 5개 그룹으로 나누고, 그룹별 순환방식에 따라 5개의 그룹 내에서 1차적으로 선정 후 2차 Deputy회의에서 결정하여 장관 및 총재 회의에서 공식으로 발표한다. 2009년 의장국은 영국이었으며, 2010년은 한국, 그리고 2011년은 프랑스로 예정되어 있다. 5개 그룹의 구성을 살펴보면 대륙별로 제1그룹 북미, 중동, 오세아니아, 제2그룹 아프리카, 동유럽, 서남아시아, 제3그룹은 남미, 제4그룹은 서유럽, 제5그룹은 동남아시아 국가로 배치되어 있다.

[그림 2-5] G20국 그룹별 의장국 수임 현황('01~'10)

제1그룹 ('01, '06)	제2그룹 ('02, '07)	제3그룹 ('03, '08)	제1그룹 ('04, '09)	제1그룹 ('05, '10)
캐나다(01) 호주(06) 사우디 미 국	인도(02) 남아공(07) 러시아 터 키	멕시코(03) 브라질(08) 아르헨티나	독일(04) 영국(09) 프랑스 이탈리아	중국(05) 한국(10) 일본 인도네시아

한편, G20 의장국 운영방식은 트로이카 운영 방식을 취하고 있다. G20 의장국은 수임년도 전·후 1년씩 G20 Management Troika의 일원으로 의장국의 자문단 역할을 한다. 또한, 이와 함께 전·후임 의장국은 각종 회의 시 의장국과 공동의장(Co-Chair)역할을 수행하도록 되어 있다.

[그림 2-6] G20 의장국 트로이카 운영체계



나. G20 회원국의 대표성

<표 2-2>에는 G20 회원국의 경제규모와 1인당 GDP 그리고 인구에 관한 통계가 제시되어 있다. 1장 서론에서 언급한 바와 같이 G20 국가는 지역적으로 세계에 골고루 분포되어 있으며, EU 회원국을 모두 포함할 경우 G20 회원국은 2009년 말 기준 GDP 측면에서 세계의 85%, 그리고 인구 적 측면에서는 세계인구의 3분의 2를 차지하는 대표성을 띄고 있다. 한편 G20에 포함된 국가들을 보면 기존의 G7으로 대표되는 고소득 국가 외에 중국, 브라질, 인도, 러시아 등과 같이 인구 규모로 인해 경제 규모가 큰 신흥국들을 다수 포함하고 있다. 이와 같이 G20 회원국의 구성은 국가의 경제규모와 지역적 대표성을 고려한 것으로 보인다.

한편, <표 2-3>은 G20 회원국의 경제규모를 비회원국과 비교하여 보여주고 있다. 이 표를 보면 경제규모상 세계 20위권에 드는 국가 중 16개국이 G20의 회원국이며, 20위권 밖에 드는 국가는 인도네시아, 사우디아라비아, 아르헨티나, 남아프리카 공화국 4개국에 불과하다. 따라서 G20국의 구성은 일차적으로 이들 국가들의 경제규모를 고려한 것으로 보인다. 또한 이들 회원국의 선별

은 지역적 대표성도 고려한 것으로 보인다. 노르웨이, 덴마크, 스웨덴, 스위스 등 유럽 국가들은 경제규모상 33위권 안에 속하나 단일국가로서 G20 회원국에 들지는 못하고 있다.

<표 2-2> G20 회원국의 경제규모(2009)

순위	국가	GDP(십억USD)		1인당 GDP(USD)		인구 (백만 명)
		시장환율	구매력평가 (PPP)	시장환율	구매력평가 (PPP)	
1	미국	14,119	14,119	47,155	47,155	305
2	일본	5,069	4,152	38,271	33,996	128
3	중국	4,985	9,047	3,404	6,188	1,328
4	독일	3,339	2,812	44,525	35,656	82
5	프랑스	2,656	2,094	45,991	34,178	62
6	영국	2,179	2,125	43,652	36,079	61
7	이탈리아	2,118	1,738	38,887	30,558	59
8	러시아	1,232	2,116	11,739	16,034	142
9	브라질	1,574	2,010	8,626	10,526	190
10	캐나다	1,336	1,278	45,051	39,031	33
11	인도	1,237	3,615	1,066	2,868	1,182
12	멕시코	875	1,464	10,216	14,546	107
13	호주	994	849	48,707	38,246	22
14	한국	833	1,362	19,162	27,716	49
15	터키	614	879	10,484	13,124	70
16	인도네시아	539	961	2,238	3,985	229
17	사우디아라비아	376	594	19,157	23,495	25
18	아르헨티나	310	583	8,253	14,411	40
19	남아프리카공화국	287	504	5,685	10,455	49

출처: IMF(2010). World Economic Outlook Database, October 2010.

주: 1. 2009년 시장환율 기준 GDP가 1조4천6백8십억 달러에 달하는 스페인은 우리나라보다 GDP가 크지만, G20 회원국이 아님

2. EU는 G20 회원국이나 단일국가가 아니므로 표에 제시하지 않음

3. 표에 제시된 회원국 제시 순서는 시장환율 기준 회원국의 경제규모(GDP) 순위임

<표 2-3> G20 회원국의 대표성 분석(2008)

(단위: 십억 US \$)

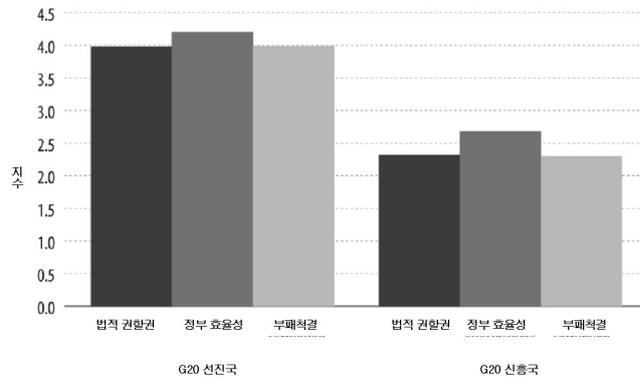
경제규모 순위	G20 회원국가	비회원국가	국내 총생산(GDP)
1	EU(유럽연합)		18,493
2	미국		14,195
3	일본		4,867
4	중국		3,942
5	독일		3,653
6	프랑스		2,843
7	영국		2,833
8	이탈리아		2,330
9	러시아		1,699
10		스페인	1,623
11	브라질		1,621
12	캐나다		1,571
13	인도		1,233
14	호주		1,047
15	한국		999
16	멕시코		950
17		네덜란드	863
18	터키		748
19		벨기에	507
20		스웨덴	503
21	인도네시아		488
22		스위스	473
23	사우디 아라비아		464
24		노르웨이	459
25		폴란드	451
26		오스트리아	419
27		대만	409
28		이란	364
29		그리스	362
30		덴마크	349
31		베네수엘라	335
32	아르헨티나		324
33	남아프리카		296

자료: IMF(2009). 『World Economic Outlook』

한편, G20은 상당한 인구규모를 가진 신흥국의 부상과 이들을 체제 내에 편입시킴으로서 국제경제 질서의 다원화를 이룩하였다는 긍정적인 평가도 받고 있으나, 일각에서는 G20이 과연 기존의 G7의 역할을 수행할 수 있을지에 대해 회의적인 시각도 있다. 이 같은 회의적인 견해의 주장은 G7는 제도적으로 동질적인 선진국들의 모임인 반면, G20은 경제규모가 유사하다는 것 외에 문화적, 역사적, 제도적으로 별다른 공통점이 없는 상이한 이들의 모임으로서 이들 간에 합의를 이끌어내는 것이 그만큼 어렵고 따라서 G20의 실행능력이 그만큼 떨어질 수 있다는 것이다.

아래의 [그림 2-7]에서 보는 바와 같이 법의 효력, 정부 효율성, 부패척결 능력 등 정부의 실행능력에 영향을 미치는 요인에 있어서 G20 내의 선진국의 거버넌스 구조와 G20내의 신흥국들의 거버넌스 구조는 적잖은 차이가 있어 이 같은 비판을 뒷받침해 주는 것처럼 보인다.

[그림 2-7] G20의 선진국 vs. 신흥국 거버넌스 지표 평가(2008)



자료: 『World Bank Policy Research』 June 2009.

그러나 이 같은 난점에도 불구하고 G20 옹호론자들은 당분간 G20체제의 지속을 낙관하고 있다. 이들의 주장은 일단 G20체제는 국제사회의 상류층이라 할 수 있는 선진국 중심 체제에서 벗어나 보다 다양한 국가를 토론의 장으로

끌어들이고 있다는 점에서 G7에 비해 정당성 측면에서 우위를 확보하고 있다는 것이다.

다. G20과 인재개발

앞에서 언급한 바와 같이 G20은 신흥국의 부상과 함께 세계적으로 다양한 국가들을 포함하는 국제적인 포럼으로 자리잡아가고 있으며 향후 세계의 공존을 위해 주요한 국제경제적인 현안들을 협의하는 장이 될 것으로 기대되고 있다. 먼저 역대 G20 정상회의에 상정된 주요 의제들을 중심으로 G20의 현안을 살펴보면 다음과 같다.

1) G20 정상회의의 주요 의제

G20 제 1차 정상회의는 2008년 미국 발 금융위기 이후 2008년 11월 15일 미국 워싱턴 DC에서 개최되었다. 참여국은 G20 회원국 외에 스페인, 네덜란드 및 국제기구가 참여하였으며 주요 의제는 국제금융위기 원인과 그간의 조치에 대한 평가, 당면한 금융위기 해소를 위한 정책공조 방안, 국제금융체제 개편을 위한 기본원칙 및 향후 국제금융체제 개편방향, 자유무역과 시장경제 기본원칙의 중요성에 대한 재확인 등 주로 금융체제의 안정과 개혁에 초점이 두어졌다.

다음으로 제 2차 정상회의는 2009년 4월 영국 런던에서 개최되었다. 이 회의에는 G20 회원국 외에 스페인, 네덜란드, 그리고 ASEAN의장국인 태국, NEPAD 의장국인 에티오피아 등이 참석하였으며 World Bank 등 국제기구가 참여하였다. 주요 의제로는 세계성장 회복방안, 보호무역주의 저지, 금융 감독 및 규제 강화 등으로서 금융 외에 무역과 경제회복에 초점이 두어졌다.

제 3차 회의는 2009년 9월 미국 피츠버그에서 개최되었으며 주요 의제로서 거시경제정책 공조, 국제금융기구(IFIs) 개혁, 미래 성장전략, 무역(보호주의 저지, DDA), 기후변화 및 에너지, 개발이슈, 식량안보, 개도국 지원방안, 고용

문제 등 기존의 금융과 무역 외에 세계적 공존, 개도국 지원, 그리고 고용문제가 새로운 의제로 등장하였다. 이 밖에 제 3차 정상회의에서는 4차 정상회의를 2010년 6월 캐나다에서 개최할 것과, 5차 정상회의를 2010년 11월 우리나라에서 개최할 것을 결정하였으며, 동시에 G20을 세계경제협력논의를 위한 최상위급 포럼(premier forum)으로 지정하는 등 G20체제를 공고화하는 핵심적 결정들이 이루어졌다.

2) G20의 향후 의제로서 인재개발의 위치

앞서 살펴본 바와 같이 G20 정상회의의 이제까지의 행적을 살펴보면 경제 또는 노동시장 정책보다는 주로 금융위기 해결에 중점이 두어졌다고 볼 수 있다. 따라서 교육훈련이 G20의 중심 의제로 다루어지기에는 아직 시기적으로 이른 감이 있다고 볼 수 있다. 그러나 G20회의에 정상들은 현재의 금융위기를 이끈 원인이 결국 인적요소임을 인정하고 있으며, 경제개발의 원동력이 결국은 인재개발 정책임을 감안할 때 앞으로 G20 회의에서 교육훈련의 주요 의제로 떠오르는 것은 그리 먼 미래가 아닐 것이라는 예견이 가능하다.

한편, 글로벌 거버넌스 전문가들에 의하면 향후 G20은 경제는 물론 안보에 이르기까지 글로벌 계속되는 한 현재의 중요한 국제적 현안을 해결할 새로운 국제협의체로 자리매김을 할 것으로 기대된다. 이에 따라 ILO, OECD 등 대표적인 국제 인재개발기구들은 G20정상들에게 향후 국제공존에서 교육훈련분야가 차지하는 중요성을 환기시키기 위해 여러 가지 노력을 기울이고 있다.

이제까지 개최된 G20 정상회의에 즈음하여 열렸던 인재개발 관련 국제회의들과 주요 의제들을 소개하면 다음과 같다.

(1) 런던 일자리 컨퍼런스(London Jobs Conference, 2009)

2009년 4월 개최된 G20 2차 정상회의에 앞서 3월 24일 런던에서는 ‘런던 일자리 창출 컨퍼런스’가 개최되었다. 이 회의는 안정, 성장, 일자리를 주제로

2009년 4월 런던에서 개최될 G20 정상회의에 참여할 각국 지도자들을 독려하기 위한 취지로 개최된 것으로, G20국의 관련 전문가들이 모여 고용에 관한 각국 우수 정책사례(best practice)를 공유하였으며, 주요 교육훈련 국제기구인 ILO와 OECD가 주축이 되어 배경 논문을 발표하였다. 이 컨퍼런스에서는 근로자의 고용 촉진, 취약집단의 고용촉진 방안, 현재와 미래의 일자리 등이 중심 주제로 논의되었다. 이 회의에서 채택된 권고안의 주요 내용은 장기실업자를 줄이고 최소의 희생으로 재취업이 가능하도록 정부는 적극적 노동시장 정책과 노동시장 수요 증대 방안을 모색할 것, 취약계층 지원을 위해 정부는 사회복지 및 사회보호 정책, 고용정책, 그리고 필요할 경우 능력개발을 위한 보조금 정책을 시행할 것, 그리고 녹색 일자리 및 신기술 분야 등 미래 일자리에 대비하여 고용가능성을 높이고 집단의 수요를 충족시키는 교육훈련정책을 개발할 것 등이 제시되었다.

(2) 세계노동조합(Global Union)의 피츠버그 선언(2009년 9월)

국제노동조합기구인 동시에 세계적인 이익단체인 Global Union은 2009년 9월 24~25일 피츠버그에서 열린 정상회의에 때맞춰 TUAC(Trade Union Advisory Committee to the OECD) & ITUC(International Trade Union Confederation)등 관련단체와 공동으로 선언문을 발표하였다. 이 발표문의 주요 요지는 정상들의 주의를 환기시키는 것으로서 정상들에게 현재 전 세계적으로 이슈가 되고 있는 '일자리'의 문제를 의제의 중심에 두어줄 것과, 세계의 지속가능한 성장을 위해 균형 잡힌 경제정책을 수립해 줄 것을 당부하고 있다. 또한 같은 선언문에서 ILO가 제안한 세계일자리조약(Global Jobs Pact)을 지원할 것과, 고용 촉진을 위한 실무 그룹(working group)을 G20 내에 설치할 것, 그리고 G20 노동부 장관회의의 개설 등을 주장하였다.

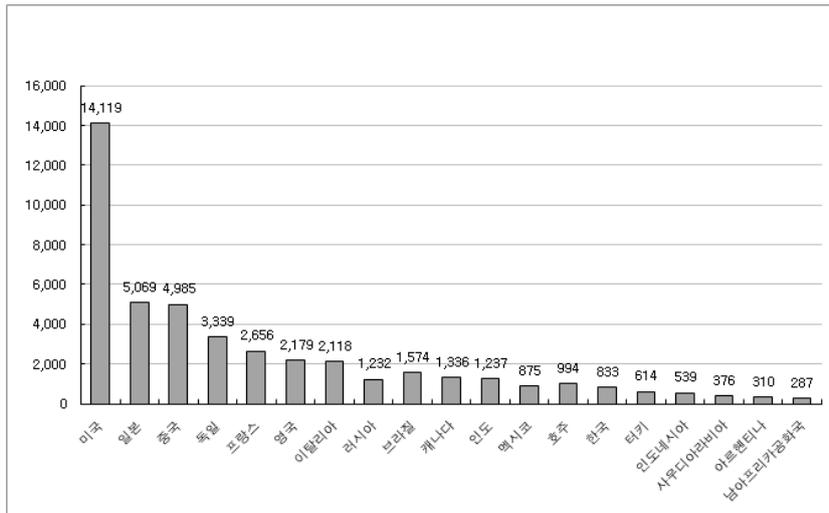
3. 주요 통계로 본 G20

가. G20 국가의 경제수준 비교

아래의 [그림 2-8]과 [그림 2-9]에는 G20국가들의 국가별 GDP와 1인당 GDP가 순위대로 제시되어 있다. 먼저, GDP 규모 순으로 보면 미국이 가장 크고, 일본, 중국 순이며, 중국 외 BRICs 국가들의 경제규모는 러시아(8위), 브라질(9위), 인도(11위) 등으로 나타난다.

[그림 2-8] G20국가의 경제규모(GDP) 비교

(단위: 십억 USD)



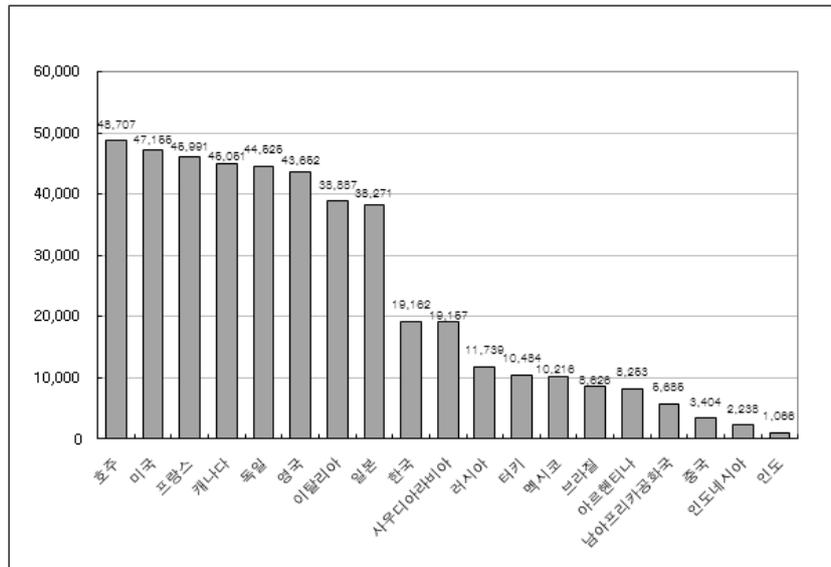
출처: IMF(2010). World Economic Outlook Database, October 2010.

주: 2009년 시장환율 기준. GDP가 1조4천6백8십억 달러인 스페인은 우리나라보다 GDP가 크지만, G20 회원국이 아님

G20 국가들이 국가별 시장규모 기준에 의해 구성되었다면, 이들 G20 국가들의 1인당 GDP 규모는 이들 국가 간의 경제수준의 격차를 확실하게 보여준다. 1인당 GDP 4만불 대의 호주, 미국 등 선진국에 비해 BRIC 국가들의 경우 1만불 이하의 낮은 경제수준을 보여주고 있으며, 특히 중국(3천불 대), 인도(1천불 대)의 경우 매우 낮은 소득수준을 나타내고 있다.

[그림 2-9] G20국가 국민의 경제수준(1인당 GDP) 비교

(단위: USD)



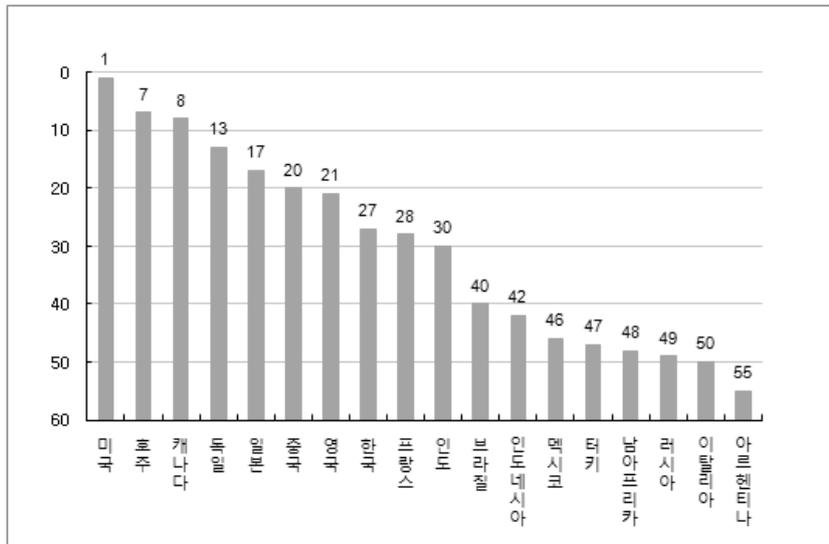
출처: IMF(2010). World Economic Outlook Database, October 2010.

주: 2009년 시장환율 기준임

나. G20 국가의 국가경쟁력 비교

아래의 그림에는 IMD가 2010년 발표한 G20국의 전체 국제경쟁력 순위가 제시되어 있다. 그림에 나타난 전체경쟁력 순위는 미국(1위), 호주(7위), 독일(13위), 일본(17위) 등으로 나타나며 중국도 20위로 비교적 높게 나타나고 있으며 한국의 전반적 국가경쟁력은 27위에 위치하고 있다. 한편, 경제적 성취는 높으나 상대적으로 정부와 기업 효율성이 점수가 낮게 평가된 아르헨티나는 전체 경쟁력 순위 55위에 머무르고 있다.

[그림 2-10] G20국의 국가경쟁력 순위-전체(2009)



자료: IMD World Competitiveness Yearbook 1995~2010

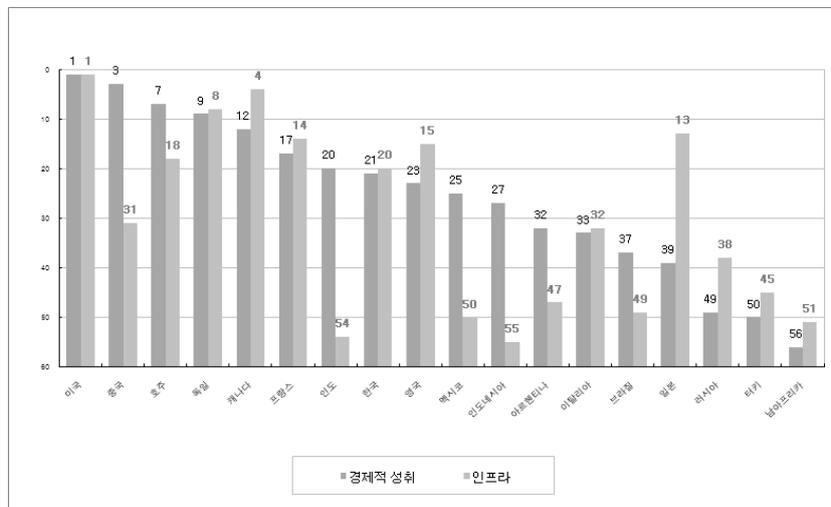
주: 1. 총 58개국 대상

2. G20국 중 사우디아라비아의 순위정보는 제공되지 않음

한편, 경제적 성취 및 인프라 부분에서의 G20국들의 국가경쟁력 순위를 살펴보면, 미국은 경제적 성취와 인프라 부분 모두 1위를 차지하고 있으며, 중국의 경우 경제적 성취는 매우 높게 나타나나 인프라 구축 부분에서는 낮은 평가

를 받아 32위에 그치고 있다. 이 밖에 인도의 경우 최근의 경제적 부상에 힘입어 경제적 성취는 12위로 높게 나타나나 인프라 부분은 57위에 그쳐 전체 비교 대상국 중 최하위에 머무르고 있다.

[그림 2-11] G20국의 국가경쟁력 순위-경제적 성취 및 인프라 분야(2009)



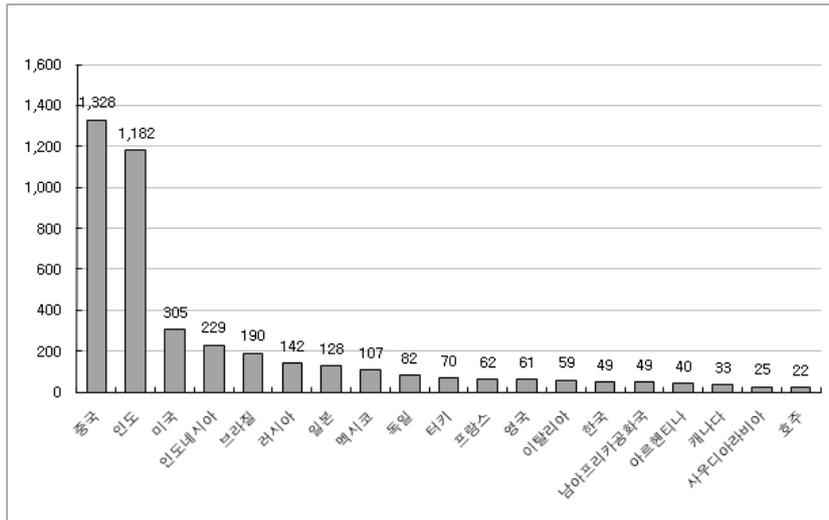
자료: IMD, World Competitiveness Yearbook (2010)
 주: 사우디아라비아, EU의장국 순위는 제공되지 않음.

다. G20 국가의 인구조와 고용

아래의 그림에는 G20국가의 인구조가 제시되어 있다. 그림에서 보는 바와 같이 G20국 내에는 인구조가 큰 국가들이 다수 포함되어 있다. G20국가 중 인구조 1억이 넘는 국가들은 인구조 10억 이상의 중국과 인도외에 미국, 인도네시아, 브라질, 러시아, 일본, 멕시코 등이다. 이 중 미국과 일본은 선진국이며서도 많은 인구조를 가지고 있으나 인도와 중국, 브라질, 멕시코 등은 풍부한 인적 자원을 가지고 있는 나라로서 이들 국가의 미래의 경제발전이 중요 관심사라 할 수 있다.

[그림 2-12] G20 국가의 인구 수 비교

(단위: 백만 명)

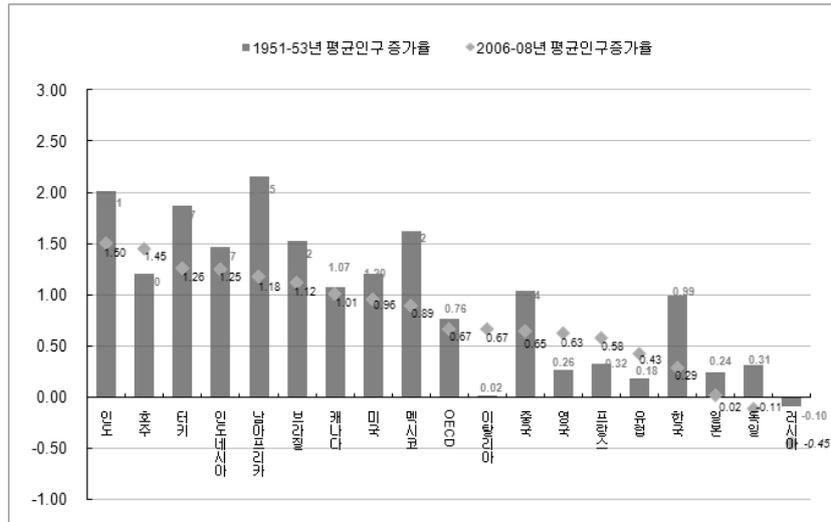


출처: IMF(2010). World Economic Outlook Database, October 2010.

아래의 그림에는 G20국의 과거와 미래의 인구증가율 변화 추이가 제시되어 있다. 1950년대 초 인구증가율 기준으로 보면 남아프리카 공화국, 인도, 멕시코, 브라질, 중국, 한국 등의 인구증가율이 높고, 일본, 프랑스, 영국 등의 인구증가율이 낮게 나타나 이러한 추이는 점차 변화하여 최근에는 한국과 일본 등의 인구증가율이 호주, 캐나다, 미국에 비해 더 낮게 나타나고 있다.

[그림 2-13] G20국의 인구증가율 변화

(단위: %)



자료: OECD Factbook 2010: Economic, Environmental and Social Statistics

주: 1. 1951~2050년 까지의 인구증가율 예상

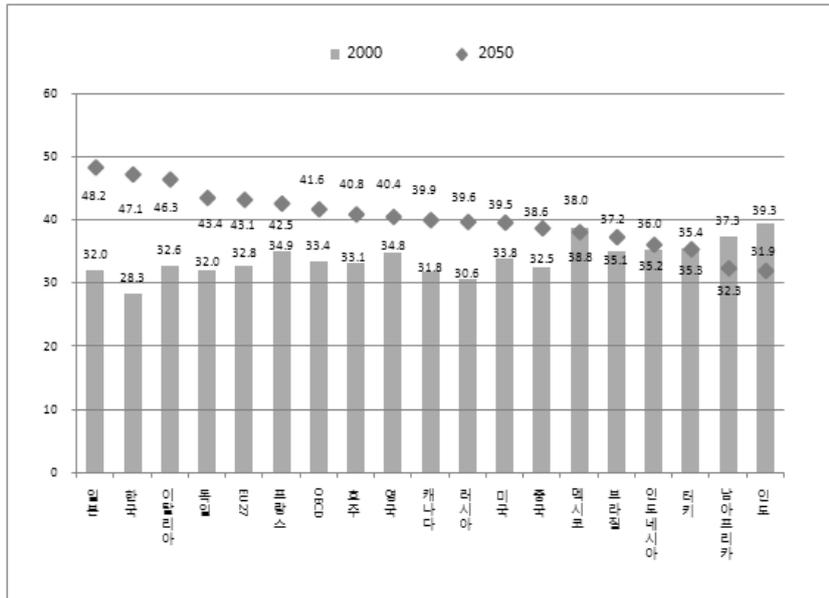
2. 이탈리아의 1951~53년 평균인구증가율 자료는 제공되지 않음.

3. 사우디아라비아와 아르헨티나의 평균인구증가율 자료는 제공되지 않음.

한편, 아래의 그림은 이 같은 인구증가율 변화로 인해 G20국의 인구구조에 변화가 오고 있음을 보여 준다. 2000년과 2050년의 G20국들의 부양인구비 변화를 살펴보면 2000년 기준으로는 14세 이하 유년 인구비 비중의 영향으로 인도, 멕시코 등이 인구부양비가 가장 높게 나타나나, 2050년에 이르러서는 현재 고령화가 급격하게 진행되고 있는 한국과 일본에서의 인구부양비가 G20국 중 가장 높을 것으로 예상된다.

[그림 2-14] G20국의 인구부양비 변화(2000 vs. 2050)

(단위: %)



자료: OECD Factbook 2010: Economic, Environmental and Social Statistics

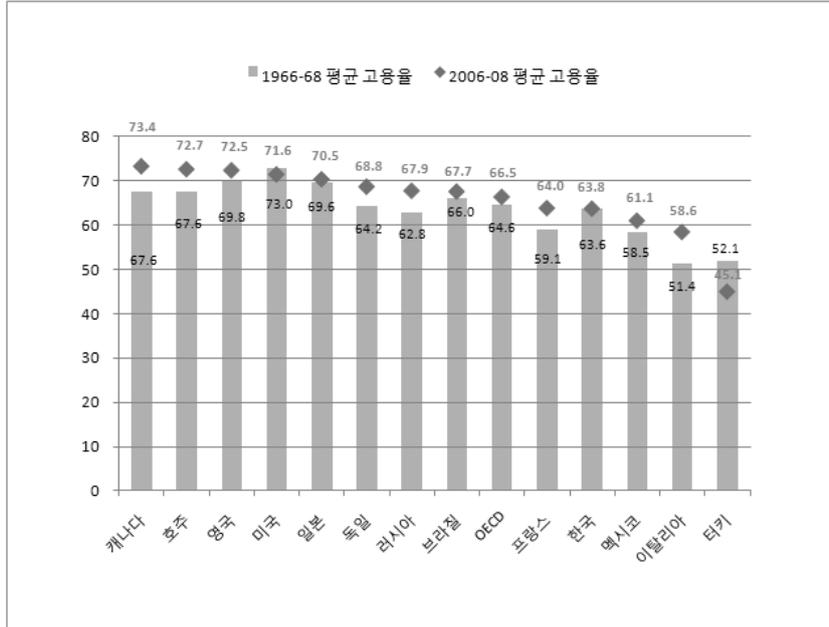
주: 1.인구부양비 = (14세 이하, 65세 이상 인구/ 15~64세 인구)×100

2. 사우디아라비아와 아르헨티나의 인구부양비 자료는 제공되지 않음.

한편, G20국 15~64세 생산가능인구의 고용율을 살펴보면 최근 캐나다, 호주, 일본, 독일 등의 고용율은 70% 이상에 이르는 반면, 한국의 고용율은 OECD 국가 평균을 밑도는 수준을 나타내고 있다.

[그림 2-15] G20국 15~64세 인구의 고용율

(단위: %)



자료: OECD Factbook 2010: Economic, Environmental and Social Statistics

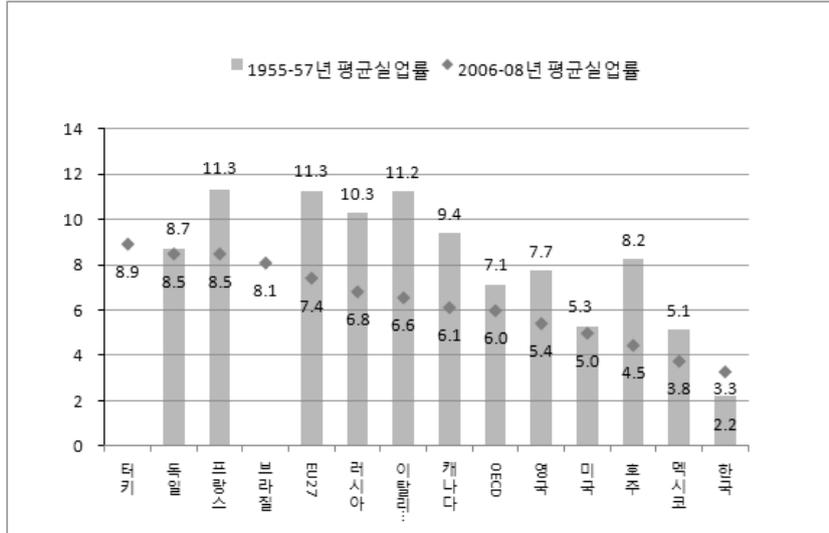
주: 1. 1966~2008년까지의 고용율 조사

2. EU의장국, 사우디아라비아, 아르헨티나, 인도네시아 등의 고용율 자료는 제공되지 않음.

한편, G20국의 15~64세 인구의 실업율을 살펴보면 한국, 호주 등의 실업율은 상대적으로 낮게 나타나는 반면, 독일 프랑스 등의 실업율은 OECD 평균에 비해 높게 나타나고 있다.

[그림 2-16] G20국의 15~64세 인구의 실업률

(단위: %)



OECD Factbook 2010: Economic, Environmental and Social Statistics

주: 1. 1955~2008년까지의 실업률 조사

2. 브라질, 터키의 1955~57년 평균실업률 자료는 제공되지 않음.

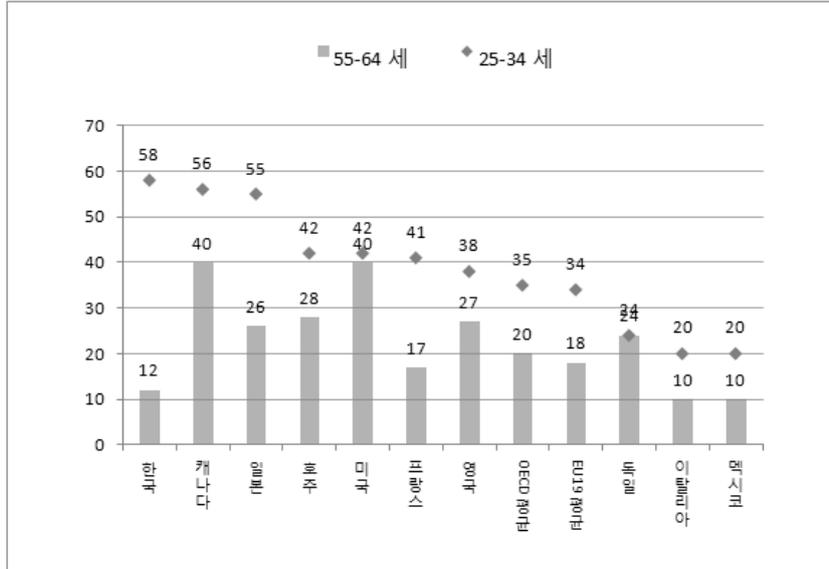
3. 인도네시아, 사우디아라비아, 남아프리카, 아르헨티나 등의 평균실업률 자료는 제공되지 않음.

라. G20 국가의 교육수준

아래의 그림에는 G20국의 55~64세 중고령층 인구 중 대졸이상의 고학력 인구의 비중과 25~34세 청년층 인구 중 대졸이상의 고학력 인구의 비중이 제시되어 있다. 이 그림을 보면 55세 이상 중고령자 집단에서는 미국, 캐나다 등이 고학력자 비중이 높고, 한국, 멕시코 등의 고학력자 비중이 낮게 나타나는 반면, 25~34세 청년층 집단에서는 한국, 일본 등의 고학력자 비중이 가장 높게 나타나 이들 국가들의 지난 30년간 고등교육에 대한 투자가 높았음을 보여 준다. 한편 독일, 미국 등은 중고령자와 청년층 집단 간에 고학력자 비중의 차이가 별로 크지 않은 국가들이다.

[그림 2-17] G20국의 연령집단별 대졸학력자 비율(2008)

(단위: %)

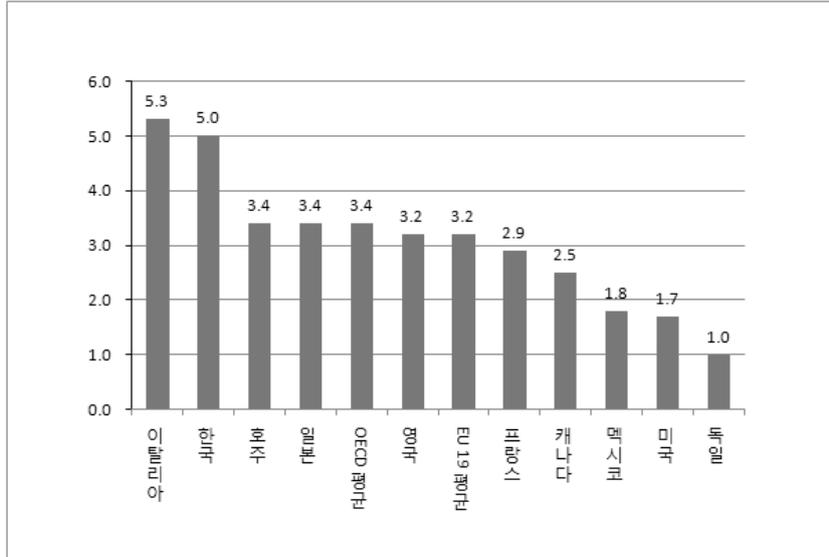


자료: Education at a Glance(2010), Population with tertiary education(2008) - Total tertiary
 주: 사우디아라비아, 아르헨티나, 남아프리카, 인도네시아, 브라질 등의 자료는 제공되지 않음.

한편, 이 같은 결과는 지난 10여 년간 이들 국가별 고등교육 이수자의 연간 성장율을 살펴보면 더 확실하게 이해할 수 있다. 아래의 그림에 나타난 바와 같이 한국, 일본 등의 지난 10년간 고등교육 이수율의 증가는 독일, 미국, 캐나다, 프랑스 등 다른 G20 국가들에 비해 훨씬 더 높은 것으로 나타나고 있다.

[그림 2-18] 성인(25~64세) 대졸자 비중의 연간증가율('97~'08)

(단위: %)



자료: Education at a Glance(2010) Trends in educational attainment: 25~64 year old population (1997~2008)

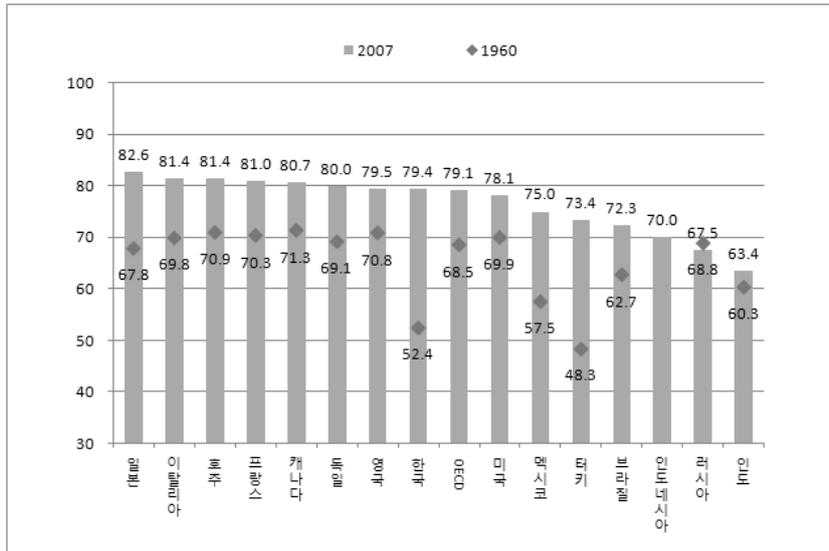
주: 러시아, 터키, 아르헨티나, 남아프리카 등의 자료는 제공되지 않음.

마. G20국가의 사회적 지표

아래의 그림은 지난 40여 년간 이들 국가들의 기대수명 변화를 보여주고 있다. 지난 1960년대와 최근을 비교하면 이 기간 동안 주요국의 평균 기대수명은 약 10년 가까이 증가하고 있음을 보여 준다. 특히 터키와 한국 등의 기대수명은 40여 년 전에 비해 약 30년 가까운 평균 수명의 연장이 이루어진 것으로 나타난다.

[그림 2-19] G20국의 기대수명 변화(1960 vs. 2007)

(단위: 세)



자료: OECD Factbook 2010: Economic, Environmental and Social Statistics

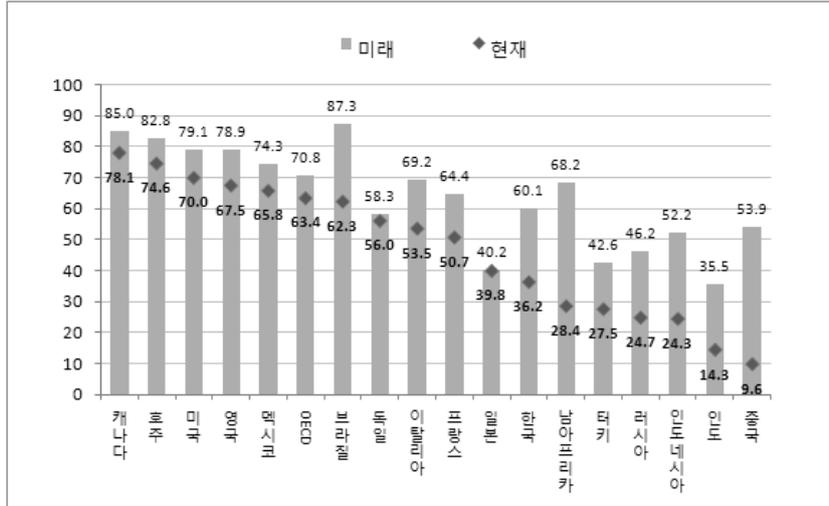
주: 1. 인도네시아의 1960년 기대수명 자료는 제공되지 않음.

2. EU의 장국, 사우디아라비아, 남아프리카, 아르헨티나 등의 기대수명 자료는 제공되지 않음.

한편, 이들 G20국에서 개인의 현재의 삶과 미래의 삶에 대한 평가 결과는 이들 국가들의 삶의 질에 대한 국민 개개인의 평가를 반영한다고 볼 수 있다. 대부분의 국가에서 개인들은 현재의 삶에 비해 미래의 삶이 더욱 풍요로워질 것으로 예상하고 있는 반면 이러한 미래에 대한 기대가 특별히 두드러지게 나타나는 국가들은 중국, 인도, 브라질 등 소위 BRICS라 불리는 신흥국에서 더 강하게 나타나고 있으며 남아프리카 공화국, 인도네시아 등 신흥국에서 미래의 삶에 대한 평가가 상대적으로 더 높게 나타나고 있음을 알 수 있다. 한편, 선진국들의 경우 현재의 삶과 미래의 삶에 대한 평가가 동시에 높게 나타나고 있으며 이중 현재의 삶에 대한 평가가 가장 높은 나라는 캐나다, 호주 등인 반면, 미래의 삶에 대한 기대가 가장 높은 국가는 브라질로 나타난다.

[그림 2-20] 자신의 현재와 미래의 삶에 대한 평가

(단위: 점)



자료: OECD Factbook 2010: Economic, Environmental and Social Statistics

주: 1. 2009년 최근 자료 기준

2. EU의장국, 아르헨티나, 사우디아라비아의 자료는 제공되지 않음.

제2절 G20 주요국의 직업교육훈련(VET) 제도 연구

1. 직업교육훈련(VET) 제도의 특수성 및 복합성

가속화되는 세계화와 함께 인재개발이 과거 그 어느 때보다 주요한 관심사로 떠오르고 있다. 글로벌 경제에서 무한경쟁에 직면하고 있는 국가에 있어 숙련된 노동력은 국가가 달성해야 할 주요 목표가 되고 있다. 그러나 한 국가의 전체 노동력의 숙련형성이 이처럼 중요한 이슈가 된 것은 역사적으로 비교적 최근의 일이다. 포드주의(Fordism)로 대표되는 대량생산체제 하에서 개인은 그저 기계를 다루는 단순기술을 습득하는 것으로 충분하다고 여겨졌던 시기가

있었다. 그러나 포드주의 모델이 가고 지식에 의존하는 ‘지식 기반’ 경제가 대두함에 따라 단지 뛰어난 경영능력을 지닌 엘리트 계층 뿐 아니라 전 노동력이 어떠한 숙련수준에 도달하는가가 주요 이슈가 되었다.

이처럼 숙련형성이 국가발전과 경제성장의 원동력이라는 믿음이 국가들 간에 지배적이 되면서 이제 교육훈련제도는 선진국 뿐 아니라 신흥국, 그리고 개발도상국 모두의 관심사가 되고 있다. 이미 오래전 산업화를 이룩한 선진국은 물론 지속적으로 빠른 경제발전을 도모하고 있는 신흥국과 개도국들도 노동력의 생산성을 높이고 경제성장을 이룩하기 위해 노동력의 숙련 형성이 유일한 수단이라고 믿고 있다. 또한 국가의 정책입안자들은 노동력의 숙련 형성을 위해 그 나라에 맞고 가장 효율적인 교육훈련제도가 어떤 것인가를 찾아내기 위해 여러 가지 노력을 기울이고 있다. 이와 관련하여 어떠한 교육훈련 제도가 다양한 문화와 역사적 제도적 배경을 가진 각 국가에 가장 적합한 제도들인가를 찾기 위한 연구들이 이루어져 왔다.(Ashton & Green, 1999)

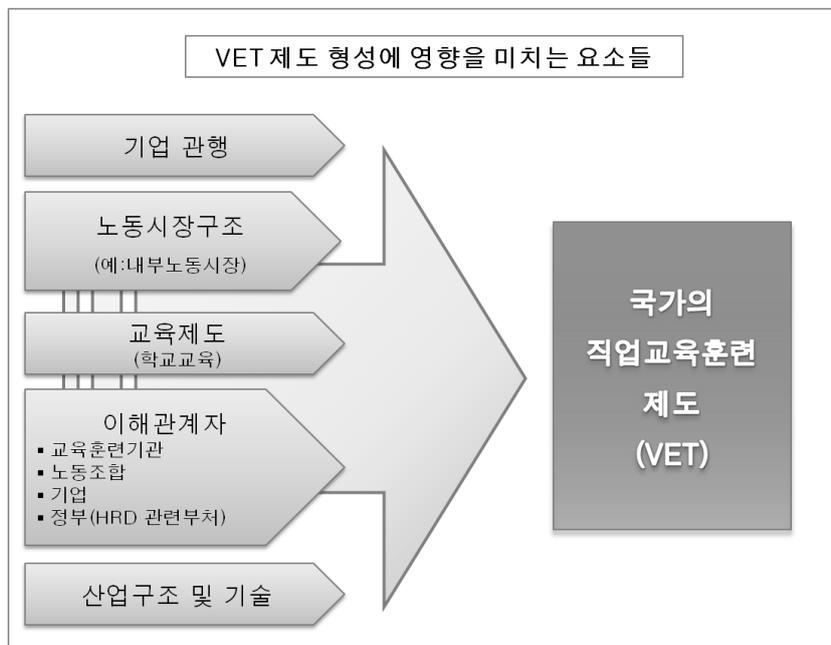
우수한 교육훈련제도가 국가발전에 중요한 요소임은 확실하지만 어떠한 방식으로 이러한 우수한 제도에 도달할 수 있는가에 대해서는 다양한 논의들이 존재한다. 한 국가의 직업교육훈련제도의 수립과 관련하여 이렇게 다양한 논의들이 존재하는 이유는 바로 직업교육훈련제도의 복잡성과 특수성에 기인한다고 할 수 있다.

한 국가의 직업교육훈련(VET)제도는 대부분의 국가에서 교육체계상 일반 교육(general education) 제도와 나란히 두 개의 서로 다른 진로로 존재하고 있지만 실제로 직업교육훈련제도를 둘러싼 영역과 분야들은 일반교육 제도에 비해 훨씬 더 다양하고 복잡하다. 직업교육훈련은 일반교육과 비교해 행정 구조와 추진체계 등에서 보다 복잡한 체계를 갖추고 있으며, 제공기관과 관여하는 이해당사자 집단도 매우 다양하다. 예를 들어 제공기관 측면에서 직업교육 훈련은 학교 외에 국공립 훈련기관과 기업 등의 사설 훈련기관, 노조 등 다양한 교육훈련기관에 의해 제공되며, 이들 각각 교육훈련기관의 유형에 따라 이해 당사자, 담당 행정기관, 또한 역사적 전통까지도 상이하다. 또한, 정규 교육

부문에서 직업교육훈련은 학교교육 또는 고등교육 부문과 중복되는 한편, 직업교육훈련정책을 수립하는 담당 부처도 국가에 따라 교육 담당 부처뿐 아니라 기타 인적자원개발 부처들이 공동의 관할책임을 지는 등 다원화된 관계를 갖추고 있다.

이처럼 직업교육훈련(VET) 체계는 이해당사자 및 추진체계가 일반교육에 비해 훨씬 복잡하여 전체적으로 효율적인 제도에 도달하는 것이 그만큼 더 어렵다는 평가도 있다. 이같이 한 나라의 직업교육훈련(VET) 제도 형성에 영향을 미치는 다양한 요소들을 아래와 같이 간략히 그림으로 표시하여 보았다.

[그림 2-21] VET 제도 형성에 영향을 미치는 요소들



이 그림은 한 나라의 직업교육훈련제도가 그 나라의 노동시장 구조와 기업의 특성 및 관행, 그리고 국가의 정책간의 상호작용(interplay)에 의해 결정됨

을 보여주고 있다. 특히 노동시장 구조에 따라 초기 직업교육훈련의 구조가 달라질 수 있다. 즉 근로자가 학교를 떠나 노동시장에 진입하는 과정에서 초기 입직훈련(initial training)을 누가 제공하는가에 따라 한 나라의 직업교육훈련 구조는 영향을 받게 된다. 예를 들어 일본처럼 대기업 중심의 내부노동시장이 발달한 경우 기업이 직접 근로자를 채용해서 초기 직업훈련을 제공하게 되는 반면, 국가별로 내부 노동시장이 발달되어 있지 않거나, 기업이 훈련을 제공하지 않고자 할 경우 직업훈련은 개인 또는 국가의 책임이 되게 된다. 또한, 기업이 근로자를 훈련시키기 위해 어떠한 전략을 선택하고 있는가에 따라서도 직업교육훈련제도는 영향을 받는다. 한편, 기업의 근로자 숙련전략은 기업이 속한 환경 즉 기업이 속한 생산물 시장의 영향을 받게 된다.

한편, 이처럼 국가별로 직업교육훈련의 제공기관, 관여 이해당사자, 학습장소, 학습 내용, 그리고 성취기준 등이 다양한 것은 각 국의 직업교육훈련제도가 각각 독특한 역사적 기원을 가지고 있으며 국가별로 직업교육훈련제도를 통해 도달하고자 목표가 다양함을 반영해 준다. 예를 들어 국가별로 숙련 형성을 위한 직업교육훈련제도 수립에서 주도적 역할을 한 것이 국가나 또는 기업이나에 따라 그 국가의 직업교육훈련제도의 목표와 이해관계는 달라지게 된다. 이와 같이 국가별로 직업교육훈련에 영향을 미치는 주요 이해당사자들과 이들이 추구하는 목표의 다양성으로 인해 국가별로 직업교육훈련제도는 일반교육 제도의 안팎으로 복합적인 경로를 형성하게 된다. 이로 인해 각국의 일반교육제도들은 상대적으로 서로 유사한 틀을 가지고 있는 반면 각국의 직업교육훈련제도는 각각 상이하고 독특한 특징을 가지고 있는 것이 바로 이런 이유에서이다. 이와 관련하여 Bosch는 최근 한국을 포함한 세계 10개 선진국의 직업교육훈련제도에 관한 연구에서 한 나라의 직업교육훈련제도를 이해하기 위해서는 교육제도 내에서 일반교육과 직업교육제도간의 관계만을 살펴보는 데서 끝날 것이 아니라 시야를 넓혀 그 나라의 일반교육 제도는 물론, 그 나라의 기업의 구조와 관행, 노동시장, 그리고 노사관계, 생산물 시장 직업위신 체계 등 직업교육훈련에 영향을 미칠 수 있는 다양한 요소들을 고찰할 필요가 있음을 주장하고 있다(Bosch, 2010).

2. G20국가의 VET제도 모형에 관한 이론적 논의

각국이 숙련형성을 위해 어떠한 교육훈련제도를 수립하고 있으며 어떻게 그 같은 제도를 수립하게 되었는지, 그리고 그 결과로 수립된 교육훈련제도들이 어떠한 특징을 가지고 있는가에 대한 여러 연구들이 이루어져 왔다. 특히 앞에서 살펴본 직업교육훈련제도에 영향을 미치는 요소들의 성격과 특성에 따라 각 국가가 가지고 있는 교육훈련제도를 십 허는 시도들이 이루어졌다(Hall & Soskice, 2001; Ashton & Green 1996, Ashton Et. All 1999, Thelen, 2004; Caillods, 1994).

Hall & Soskice(2001)는 『자본주의의 다양성(varieties of capitalism)』라는 책을 통해 각 국가별로 다양한 숙련형성 제도의 형태를 결정하는 것은 기업의 전략(corporate strategy)이라고 주장하였다. 이들에 따르면 이러한 기업 전략의 형태를 결정하는 것은 국가 경제를 둘러싸고 있는 다양한 제도적 틀이다. 이들은 각 국가들을 기업의 형태에 따라 크게 자유시장 경제(Liberal Market Economy: LMEs) 국가와 조합주의 경제(Coordinated Market Economy)국가로 나누고 있다. 이들에 의하면 자유시장 경제(LMEs)에서는 기업 간 관계가 시장 중심의 자유 경쟁체제로 이루어지며, 이에 따라 교육훈련, 임금, 고용, 노사관계 등 주요 분야에서 기업의 전략이 시장경쟁 원리 중심으로 결정되는 것이 특징이다. 한편, 조합주의경제(CME) 국가의 경우는 기업 간의 관계가 시장경쟁 체제가 아닌 기업간 서로 협력하는(coordinated) 관계로서 이루어지는 것이 특징이며, 이런 국가의 기업들은 근로자의 교육훈련, 고용 및 해고, 노사관계 등 주요한 분야에 관한 전략을 수립함에 있어 기업간 서로 논의와 협력을 통해 중요한 기업의 전략을 결정하게 된다.

<표 2-4> 기업 형태에 따른 국가들의 숙련전략 모형(Hall & Soskice)

주요 특성	자유시장경제 모델 (LMEs)	조합주의 모델 (CMEs)
기업간 관계	자유시장 경쟁의 원칙	기업간 협력이 원칙
기업전략 수립	시장 원리에 의존	비시장(non-market)원리에 의존
재무 구조 (financial market)	주식시장 가치에 의존	주식시장 가치보다 기업 내부 정보에 의존
노동시장	고용 안정성 낮음	고용안정성 높음
빈부격차	높음	낮음
근로시간	많음	상대적으로 적음
교육훈련 전략	교육훈련 투자 낮음	교육훈련 투자 높음
숙련 수준	낮음	높음
대표적 국가	영국, 미국, 캐나다, 호주, 뉴질랜드 등	오스트리아, 벨기에, 덴마크, 핀란드, 독일, 일본, 네덜란드, 노르웨이, 스웨덴 스위스 등

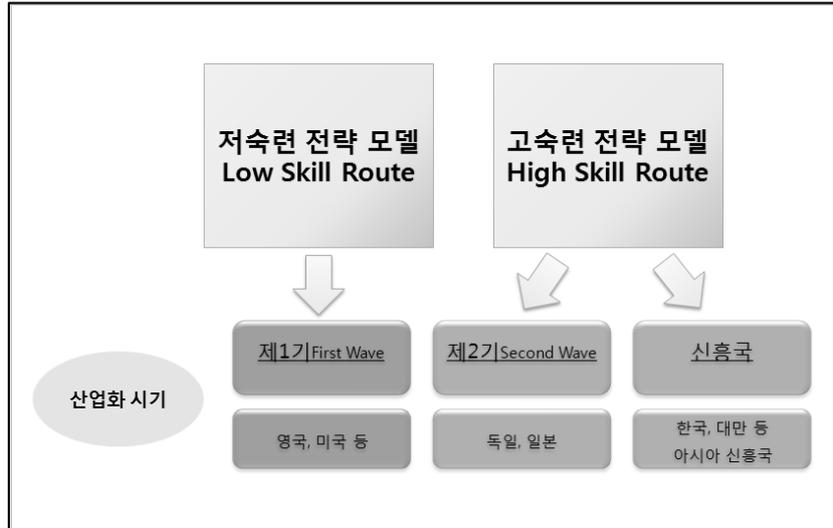
자료: Hall & Soskice(2001), 『Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage』

주: Hall & Soskice에 의하면 프랑스, 이태리, 스페인, 포르투갈, 그리스, 터키 등은 LMEs, CMEs이 아닌 제 3 형태(지중해식 유형)로 분류하고 있음. 이들은 재무구조는 비시장 형태에 의존하지만, 노동시장은 시장형태에 의존하고 있는 것이 특징

Hall과 Soskice(2001)에 의하면 대표적 조합주의 모델이라 할 수 있는 독일의 경우 기업들 간의 관계가 경쟁보다는 서로 협력적으로 구성되어 있으며 산업별로 ‘사업주 협의회(employer associations)’가 매우 긴밀하게 조직되어 있는 것이 특징이다. 이렇게 산업별로 기업 간의 협력이 긴밀하므로 신규 직원의 채용과 해임, 신규 인력의 훈련 등에 있어서도 기업 독자적으로 결정하는 것이 아니라 동일 산업 내의 기업들 간에 논의를 통해 결정이 이루어지게 된다. 또한 법에 의해 노동시장 유연성이 금지되어 있으므로, 사업주는 장기적으로 훈련에 투자하게 되고, 노동력의 숙련형성을 위해 노조와 적극적으로 협조하게 된다. 이들에 의하면 일본도 북유럽이나 독일과는 다른 형태이기는 하나 조합주의 모델의 하나로 분류되어진다. 즉 조합주의 모델에 속하는 대부분의 국가들이 동일 산업내의 기업 간 밀접한 연결로 구성되는데 반해, 일본은 우리나라

의 재벌형태와 같이 한 개의 다국적 기업이 여러 산업에 걸쳐서 여러 개의 사업체를 형성하고 있어 동일 기업에 속하는 이들 사업체간의 협력이 이루어지는 형태의 조합주의를 띄고 있는 것이 특징이다. 한편, 자유시장 경제 모형의 대표라 할 수 있는 미국의 경우 기업들은 각자 시장 경쟁 원칙에 의해 움직이며, 이에 따라 주식시장의 가치가 바로 한 기업의 재정 조달을 결정하게 되고, 기업의 재무구조 형편에 따라 노동시장에서는 채용과 해고가 자유롭게 이루어진다. 상대적으로 숙련에 대한 투자는 낮아지게 된다. Ashton & Green(1996)은 한 국가의 숙련전략과 직업교육훈련제도를 결정하는데 있어 기업 관계 외에 국가(state), 이해 집단(class), 그 밖에 문화 등 다양한 제도적 요소들이 역할이 보다 중요하다고 주장한다. 그가 한 국가의 직업교육훈련제도를 결정하는데 중요하다고 보는 것은 첫째, 국가 형성의 역사, 둘째, 산업화의 과정 및 단계, 셋째, 국가 형태, 산업화, 그리고 각 계층(기업, 노조 등)간의 상호작용이다. 이에 따라 Ashton & Green은 각 국가들을 저숙련 유형(low-skill route)과 고숙련 유형(high-skill route)으로 나누고 있는데, 저숙련 유형 모델의 대표적 국가로서 미국과 영국을 들고 있고, 고숙련 유형 모델의 대표적 국가로 독일과 일본을 들고 있다. 특히 제 2차 시기(second wave)에 산업화를 경험한 독일과 일본에 비해 상대적으로 늦게 산업화를 경험하고 있는 아시아 신흥국의 경우 국가의 역할이 중요한 동시에 늦은 경제발전을 만회하기 위해 고숙련 전략을 택하고 있다고 설명하고 있다. Ashton과 Green(1996)의 주장은 경제발전과 숙련 전략의 형성에 있어서 국가의 역할, 기업, 노조의 역할 등이 중요함을 역설하는 동시에 산업화 시기의 중요성을 역설하고 있다.

[그림 2-22] 산업화시기와 국가별 숙련형성 모형(Ashton & Green)



자료: Ashton & Green(1996), 『Education, Training and the Global Economy』

Hall & Soskice의 모델과 Ashton & Green의 모델을 비교하자면, Hall & Soskice의 모델이 선진국과 같이 유사한 발달단계에 있는 국가들 간의 숙련형성 유형의 특징을 설명하는데 상대적으로 유용한 반면, Ashton과 Green의 모델은 산업화 시기와 그에 따른 국가와 숙련형성과 관련된 이해집단들의 특성에 중점을 두고 있어 신흥국과 개발도상국의 전략까지를 포함하여 보다 다양한 체제의 국가들을 설명하는데 유용하게 적용될 수 있다고 본다.

Thelen(2004)은 『How institutions evolve(제도의 형성과정)』에서 독일, 일본, 영국, 미국 네 나라의 직업교육훈련제도들이 각각 역사적으로 어떻게 형성되었는지를 분석하고 있다. 특히 유사시기에 산업화를 경험한 독일과 일본이 각각 서로 다른 현장훈련(firm-based) 제도를 수립하게 된 이유를 국가의 산업화 기간 동안의 독일의 장인조직(길드)과 일본의 장인 조직의 활동에 있어서의 차이에서 찾고 있다. 산업화시기의 독일의 장인조직은 상대적으로 강한 조직력을 가지고 국가와 기업에 강한 영향력을 행사하고 있었던 반면, 일본의 장

인조직은 기업과 협력하는 입장이었으나, 조직력 측면에서 상대적으로 강하지 못하였다. 이로 인해 독일의 직업훈련이 기업 외부의 산업전체에 걸쳐 내부시장과 외부시장에 형성된 반면, 일본의 경우 기업 내부에 국한된 직업교육훈련 체제가 정착되게 되었다는 것이다. Thelen의 설명은 상대적으로 다른 선진국에 비해 늦게 산업화에 참여하였고, 제조업 중심의 산업구조를 구축하기 위해 고속권 전략을 세워야 할 위치라는 동일한 여건에 있었던 독일과 일본이 어떠한 과정을 거쳐 서로 다른 직업교육훈련제도에 도달하게 되었는가를 설명하고 있다.

이 밖에, Caillods(1994)는 세계 각국을 독일, 일본, 프랑스 등 이미 오래전 산업화를 경험한 선진국(industrialized countries) 그룹, 중부 및 동부 유럽국 그룹, 한국과 중국을 포함하는 신개발국가(newly industrialized) 그룹, 라틴 아메리카 그룹, 그리고 개도국 등 저소득 국가로 나누고 집단별 직업교육훈련 제도의 특성을 논의하였다. Caillods는 이들 각 집단간의 직업교육훈련제도의 차이를 논함과 동시에 각 집단 내의 개별 국가들의 특성을 논하고 있으며, 특히 이들 서로 다른 국가집단간의 제도적 수렴가능성(convergence)을 논의하고 있다.

이같이 여러 연구들에서 이루어진 각 국가의 직업교육훈련제도 유형에 대한 논의를 살펴보았다. 이 연구들에서 이루어진 주장과 논의를 종합하면 다음과 같다.

첫째, 각 나라가 현재 가지고 있는 직업교육훈련제도는 기업, 국가, 노동시장, 주요 이해집단 등 그 나라가 가지고 있는 인적자원개발을 둘러싼 여러 관련 제도(institutions)들의 영향에 따라 결정되었다는 점이다. 이들 중 어떠한 제도들이 각 나라의 숙련제도 형성에 보다 더 중요한 역할을 했는가에 대해서는 각 연구에 따라 입장이 다르지만, 열거한 제도들이 서로 종합적으로 상호작용 하에 각국의 현재 직업교육훈련제도에 이르게 되었다는 것에 대해서는 의견을 일치하고 있다.

둘째, 이 연구들에서 도출되는 또 하나의 결론은 한 유형이 다른 하나의 유형보다 더 우수하다기 보다는 각 제도와 모형에 따라 장점이 존재한다는 점이다. Hall 과 Soskice에 의하면 시장원리에 의존하는 자유시장경쟁(LMEs) 모델의 경우 기업이 가장 필요로 하는 혁신(innovation)을 추구해 나감에 있어서 보다 신속히 대응할 수 있으므로 빠른 개혁과 신기술 창조에 유리한 반면, 기업 간의 긴밀한 협력에 의존하는 조합주의(CMEs) 모델의 경우 혁신의 추구에 있어서 빠르지는 못하지만 논의를 통해 점진적 개혁을 이룰 수 있다는 장점을 가지고 있음을 지적하고 있다. 따라서 각 모형이 새로운 이슈에 직면해 이를 해결해 나가는데 각각 비교우위(comparative advantage)를 가지고 있다는 것이다.

셋째, 이러한 각국의 기본적 직업교육훈련형태들은 빠르게 진전되고 있는 세계화의 영향으로 향후 변화해 나갈 가능성이 있다는 것이다. 과거 산업화 과정과 중요한 변화의 시기를 거치면서 형성되어 온 각국의 VET제도들은 이제 세계화라는 그 어느 때보다 큰 변화에 대응하여 각각의 제도적 틀 안에서 이 세계화에 적응하려는 노력 하에 변화를 이루어나갈 것이라는 점이다.

이상의 연구 결과들을 G20국가의 직업교육훈련제도와 연결시켜 볼 때 몇 가지 시사점을 도출해 볼 수 있다. 먼저 G20국가들의 구성을 살펴보면 산업화 단계에 있어서 다양한 국가들이 포함되어 있다. G20 내에는 G7으로 대표되는 선진국(industrialised countries) 뿐 아니라, 한국, 러시아, 멕시코, 터키, 사우디아라비아 등 1인당 소득 1만 불대의 국가들, 그리고 1인당 소득 5천불 이하의 인도, 중국, 인도네시아 등이 포함되어 있다. 산업화 단계에서도 이미 오래 전 산업화를 경험한 국가들 뿐 아니라, 20세기 후반에 산업화를 이룬 브라질, 아르헨티나, 한국 등 소위 NICs(newly industrializing countries: NICs)가 포함되어 있으며, 이제 산업화의 초기 단계에 있는 인도, 중국, 인도네시아 등이 포함되어 있다. 또한 이들의 체제 측면에서도 다양성이 존재한다. 자본주의로의 전환단계에 있으나, 사회주

의의 잔재가 남아 있는 중국과 러시아 등이 포함되어 있으며, 인도 등 전통 사회에서 현대사회로의 전환을 경험하고 있는 국가들이 포함되어 있다.

이들이 향후 세계화에 대응하면서 각 국가의 숙련형성 수요에 맞추어 어떠한 직업교육훈련제도를 발달시켜 나갈 것인가에 대해서는 각 국가의 직업교육 훈련제도에 대한 고찰을 통해 국가별 특성과 공통점을 찾아 나가는 것이 필요하다.

3. G20 주요 5개국의 직업교육훈련제도 연구

G20 주요국 직업교육훈련제도 고찰에 있어서 올 해 연구에서는 선진국을 중심으로 살펴보고 신흥국의 사례를 포함시킴으로서 선진국과 신흥국 사례를 대비하여 살펴보고자 한다.

가. 주요 5개국의 특성 비교

G20국가 중 이번 연구의 조사대상 국가인 호주, 독일, 프랑스, 일본, 중국 5개 국가의 기본 특성에 대한 비교표가 <표 2-5>에 제시되어 있다.

먼저, 호주는 한반도의 35배에 달하는 넓은 국토 면적에 약 2천만이 약간 넘는 적은 인구를 가진 나라이다. 호주는 경제규모는 크지 않으나 G20국가 중 1인당 소득이 가장 높은 국가이다. 카톨릭과 성공회 등 기독교가 주 종교를 이루고 있으며 유럽 이민이 국가의 대부분을 차지하고 있으나 아시아계도 상당수를 차지하고 있다. 천연자원이 풍부하고 제조업의 비중이 상대적으로 낮으며, 서비스업의 비중이 높다. 정치체제는 영국의 국왕이 왕으로 있으며 집권당의 당수가 총리를 담당하는 입헌군주제와 내각책임제의 형태를 띠고 있다.

<표 2-5> 호주, 독일, 프랑스, 일본, 중국의 주요 특성 비교

구분	호주	독일	프랑스	일본	중국
수도	캔버라	베를린	파리	도쿄	베이징
면적	7,692,208km ² (한반도의 35배)	357,021km ² (한반도의 1.6배)	551,695km ² (한반도의 2.5배)	377,835km ² (한반도의 1.7배)	9,596,961km ² (한반도의 44배)
언어	영어	독일어	프랑스어	일본어	중국어
주요 종교	가톨릭, 성공회, 그 외 기독교	개신교(34%) 가톨릭(34%)	가톨릭교(88%), 이슬람교(7-8%)	신도와 불교(84%)	도교, 불교
종족구성	유럽계(89.2%) 아시아계(4.1%) 원주민(1.6%) 등	게르만족(91.5%) 터키인(2.4%) 기타(6.1%)	골족 (Gaul-켈트족게르 만족,라틴족 융합)	일본인(98.5%) 기타(1.5%-한국 인 60萬, 중국인 56萬, 브라질인, 필리핀인, 기타)	한족(92%)과 55개 소수민족
정체	입헌군주국 내각책임제	연방공화국 의원내각제	입헌공화국 대통령중심제와 의원내각제	입헌군주제 의원내각제	인민공화국 전국인민대표 대회제도
인구 (순위)	20,60만명 (19)	8,213만명 (9)	6,260만명 (11)	1억27,28만명 (7)	13억38,61만명 (1)
경제규모 GDP(순위)	994십억US\$ (13)	3,339십억US\$ (4)	2,656US\$ (5)	5,069US\$ (2)	4,985US\$ (3)
1인당 GDP(순위)	48,707 US\$ (1)	44,525 US\$ (5)	45,991 US\$ (3)	38,271 US\$ (8)	3,404 US\$ (17)
산업구조 (2009)	농/수/광업(8.6%) 제조업(19.1%), 서비스업(73.3%)	1차산업(1.4%) 제조업(22.2%)서 비스업(76.5%)	농업(2.4%), 공업(25.3%) 건설(7.3%) 상품서비스(49.9%) 행정서비스(15.1%)	1차산업(4.4%) 2차산업(27.0%) 3차산업(67.4%)	제1차산업(10.6%) 제2차산업(48.8%) 제3차산업(42.6%)
교역규모 (2009)	수출 1,541억US\$ 수입 1,592억US\$	수출 10,886억US\$ 수입 9,079억US\$	수출 4,591억US\$ 수입 5,170억US\$	수출 5,806억US\$ 수입 5,505억US\$	수출 12,017억US\$ 수입 10,056억US\$

자료: 대한무역투자진흥공사(2009) 재인용.

주: 1. 인구는 호주를 제외하고 2009년 기준이며 호주는 2008년 기준.

2. 제시된 1인당 GDP는 시장 환율 기준임

3. 국가별 '인구', '경제규모', '1인당 GDP' 난의 ()안에 제시된 수치는 G20국가 중 해당국의 순위를 나타냄

독일은 G7국가 중 하나로, 국토는 한반도의 1.6배에 달하며 인구 약 8천 2백만의 국가이다. 독일도 호주와 같이 연방국가로 구성되어 있으며 의원내각제를 채택하고 있다. 1인당 GDP는 4만불 수준이며 경제규모상 G20국가 중 네 번째

로 큰 경제규모를 가지고 있다. 주요 종교는 개신교와 카톨릭이 중심이 된 그리스도교가 중심을 이루고 있고, 1차 산업의 비중이 매우 낮고 3차 산업의 비중이 높은 산업구조를 가지고 있다.

프랑스는 한반도의 약 2.5배에 달하는 면적에 인구는 약 6천 3백만명으로서 경제규모상 G20국가 중 5위에 속하고, 정치체제상으로 다른 나라들과 달리 대통령중심제와 의원내각제의 특징을 고루 갖추고 있다. 기독교는 카톨릭교가 대부분을 이루고 있다.

일본은 한반도의 약 1.7배에 달하는 면적에 약 1억 3천에 달하는 인구를 가지고 있는 나라로서 G20국가 중 경제규모상 2,3위에 속하는 국가이다. 1인당 소득은 2009년 기준 약 3만 8천불로서 90년 후반 이후 경제침체로 인해 G7국가 중 1인당 소득이 가장 낮게 나타나고 있다. 천황이 군림하되 통치하지 않는 입헌군주제의 나라이며 의원내각제로서 수상이 국가의 실제적 우두머리인 나라이다. 또한 산업구조상으로 볼 때 1차와 2차 산업의 비중이 다른 선진국에 비해 아직 높은 국가이다.

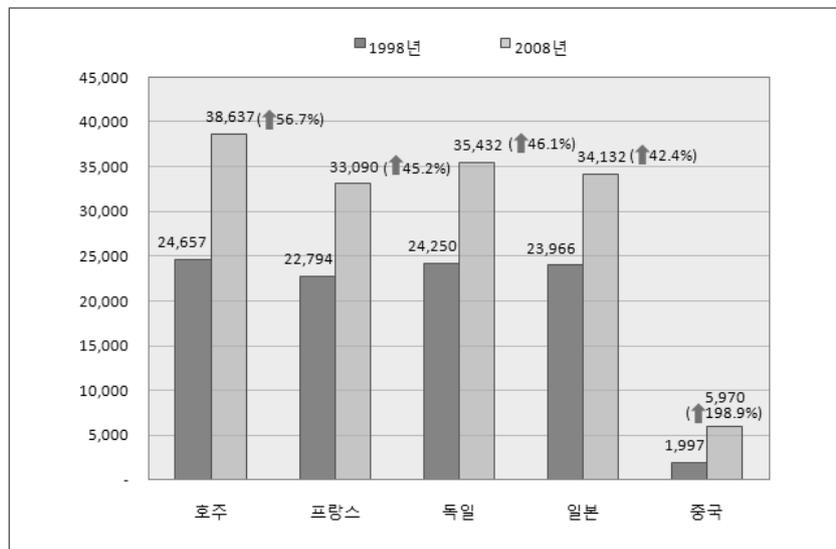
마지막으로 중국은 한반도 면적의 약 44배에 달하는 넓은 면적과 인구 13억 4천만으로 인적자원이 풍부한 나라이다. 경제발전 단계가 낮은 관계로 아직 1인당 국민소득이 낮고(3,404 US달러), 1차와 2차 산업의 비중이 상대적으로 선진국에 비해 높게 나타나고 있다. 중국은 조사 대상국가 중 유일한 공산주의 정치체제를 갖춘 나라로 이제까지 많은 개방이 이루어지기는 했지만 아직 사회주의의 잔재가 강하게 남아있으며 인민공화당이 집권하고 있는 나라이다. 산업화를 서두르고 있으며 계획경제 체제 하에서 자본주의의 장점을 도입하여 경제개발을 서두르고 있다. 산업구조의 선진화, 체제 전환에 따른 적응의 문제와 함께 인적자원개발은 신흥국 중국의 가장 중요한 관심사 중 하나이다.

[그림 2-23]와 <표 2-6>에는 이들 국가의 지난 10년간의 경제적 성장 및 인구의 변화추이가 제시되어 있다.

[그림 2-23]에 의하면 지난 10년간 중국은 1인당 GDP 수준이 거의 두 배에 달하게 성장하는 등 높은 경제성장을 보이고 있으며 선진국 중에서 후주가

56.7%로 가장 높은 성장률을 보이고 있고 독일과 프랑스도 각각 46.1%, 45.1%의 성장률을 보이고 있다. 한편 1998년 IMF 이후 경제적 침체를 겪은 일본도 42.4%의 성장률을 나타내고 있다.

[그림 2-23] 주요 5개국의 지난 10년간 경제수준(1인당 GDP) 변화



자료: OECD Factbook 2010: Economic, Environmental and Social Statistics
 주: 각국의 1인당 GDP는 구매력(PPP) 기준 수치임

<표 2-6>는 5개국의 지난 10년간의 인구수 변화를 보여주고 있다. 이 표에 의하면 지난 10년간 가장 빠른 인구성장을 이룩한 나라는 호주로서 10년간 약 12.2%의 인구 성장을 보이고 있으며, 중국과 프랑스도 높은 인구성장을 보이고 있다. 한편 독일과 일본의 경우 인구변화가 매우 낮은 것으로 나타난다.

<표 2-6> 5개국의 지난 10년간 인적 자원(인구수)의 변화('99~'09)

(단위: 천 명)

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	'99~'09 증감(율)
호주	18,926	19,153	19,413	19,651	19,895	20,127	20,385	20,688	21,015	21,016	21,244	2,318 (12.2%)
프랑스	58,673	59,049	59,454	59,863	60,264	60,643	60,996	61,353	61,707	61,840	62,149	3,476 (5.9%)
독일	82,100	82,212	82,350	82,488	82,534	82,516	82,469	82,376	82,247	82,772	82,807	707 (0.8%)
일본	126,686	126,926	127,291	127,435	127,619	127,687	127,768	127,770	127,771	127,568	127,395	709 (0.5%)
중국	1,256,729	1,266,954	1,276,684	1,285,984	1,294,940	1,303,667	1,312,253	1,320,724	1,329,090	1,337,411	1,345,751	89,022 (7.0%)

자료: OECD Factbook 2010: Economic, Environmental and Social Statistics

나. 5개국의 국가별 VET 제도의 특성 논의

본 연구를 통해 사례조사를 실시할 호주, 독일, 프랑스, 일본, 중국 5개 국가들의 직업교육훈련(VET) 제도의 특성을 간략히 제시해 보면 다음과 같다.

1) 자유시장 경제(LMEs) 모델의 호주

호주는 영국, 미국, 캐나다와 등과 함께 대표적 자유시장 경제(LMEs) 모형에 속하는 국가이다. 그러나 호주는 국가의 높은 인력개발 수요에 부응하기 위해 직업교육훈련제도의 운영을 자유시장 경제 원칙에만 맡기기에는 어렵다는 판단 하에 여러 차례 개혁을 추진해 왔다. 특히 호주의 직업교육훈련제도는 영미 시장주의의 영향으로 교육과 노동시장간의 연계가 서구 유럽 국가들에 비해 취약한 구조를 가지고 있었다. 호주는 이러한 문제들을 해결하고자 직업교육훈련부와 인접분야의 개혁을 통해 노력해 왔다(Bosch, 2010; Cooney and Long 2010). 그 결과로 중등교육 부문(school sector), 직업교육훈련 부문(VET sector), 고등교육 부문(higher education sector)을 연결하는 호주자격제도(Australian Qualification Framework: AQF)가 탄생하였으며 지속적

으로 교육과 노동시장을 연결하는 경로 개발에 노력하였다. 이 밖에 국가자격 체계 수립을 위한 제도들을 수립함에 있어 능력중심의 평가제도 (competency-based training), 훈련 패키지(training package) 등의 제도를 도입하였다. 또한, 훈련의 질을 보증하고 질을 높이기 위해 훈련기관인증제 (registered training organization)를 도입하는 등의 노력을 기울여 왔다. 본 연구에서는 호주의 VET제도의 주요 특성을 살펴보고 제도적 개혁의 주요내용을 살펴봄과 동시에 호주의 직업교육훈련제도에서 대표적 사례라 할 수 있는 호주질관리제도(AQTF)를 자세히 살펴봄으로서 호주의 VET제도의 장점과 이슈를 살펴보고자 한다.

2) 현장중심(firm-based) 체제의 독일

독일의 이원화 제도는 유럽뿐 아니라 전세계적으로 직업교육훈련부문의 우수사례로 손꼽히고 있다. 독일의 현장중심 훈련제도는 덴마크, 핀란드, 네덜란드 등 유사한 모형을 가진 유럽국가 중에서도 우수사례로 분류되고 있다.

한편, 독일의 이원화 제도는 조합주의 경제(CMEs) 문화에서 비롯된 것으로 분석되고 있다. 독일 이원화 제도의 기반을 이루고 있는 도제제도는 기본적으로 학교를 포함한 공공 훈련기관에서의 1일의 이론적 교육과 기업 현장에서의 4일의 훈련으로 구성되며, 이들 도제들은 평균적으로 고용주와 3년 반 동안의 계약을 맺고 인증된 도제 장인의 감독 하에 훈련을 받게 된다. 독일 도제제도가 성공적인 제도로 인정받고 있는 이유는 현장 중심의 훈련실시 뿐 아니라 높은 참여율과 낮은 탈락률에서 찾을 수 있다. 서비스 산업 종사자가 전체의 70%를 넘고 있는 산업구조 하에서 아직도 학업 종료자(school leavers)의 60~70%가 도제제도에 참여하고 있다는 것은 이를 잘 시사해 준다. 독일 이원화 제도의 또 하나의 장점은 졸업 후에도 기술자 과정이나 단기 엔지니어 과정 등 더 높은 기술과정으로의 진학이 가능하다는 점이다. 한편 많은 전문가들이 세계화와 산업구조의 변화에 따른 독일의 소위 ‘고숙련 균형’ 모델의 추이에 관

심을 가지고 지켜보고 있다.

이 연구에서는 독일의 초기 및 평생직업교육훈련제도의 주요 특징을 살펴보고, 주요 동향을 살펴봄과 동시에, 독일 직업교육훈련제도의 대표적 우수사례라 할 수 있는 이원화 제도를 살펴봄으로서 타 국가들에 주는 시사점을 도출하고 향후 VET제도 발전에 기여하고자 한다.

3) 학교 기반(school-based) 중심의 프랑스

프랑스는 자유시장 경제 모형과 조합주의 모형 어느 하나에 속하지 않는 독특한 직업교육훈련제도를 발전시켜 왔다. 독일의 현장 중심 교육훈련제도에 비해 프랑스는 기본적으로 직업교육훈련이 학교를 중심으로 이루어지고 있는 것이 특징이다. 프랑스의 경우 상대적으로 일반교육에 대한 선호도가 높으며, 직업교육 과정에서 이론적 능력의 습득이 상대적으로 높게 평가되고 있다. 입직 시 현장 경험을 가진 근로자의 비중이 상대적으로 낮은 반면, 입직에서 현장 경력을 중요한 요소로 평가되고 있기도 하다. 이와 같이 직업교육훈련이 학교를 중심으로 이루어지고 상대적으로 현장 훈련보다 이론적 요소가 직업자격의 획득에서 중요하게 평가됨으로 자격증이나 직업 학위가 노동 현장에서 지니는 상대적 중요성이 현장 경력이나 직업훈련에 비해 약화되었다는 비판이 제기되기도 하였다(Charest & Critoph, 2010).

최근 프랑스는 기술과 노동시장의 수요 변화에 대응하여 직업교육 자격분야를 정리하고 직업교육에서 요구하는 기초능력 수준을 높이는 등 개혁을 통해 직업교육 과정의 참여자 수를 늘리고자 노력하고 있다. 또한 독일의 도제제도와 같은 이원화(alternated training) 형태의 훈련 참여를 높이기 위해 기업의 훈련참여를 권장하고 있다. 본 연구에서는 선진국 중 자유시장 경제 모형과 조합주의 경제 모형에 속하지 않으나 높은 경제성과를 이루고 있는 프랑스의 직업교육훈련제도의 장단점을 살펴보고, 프랑스 제도 중 우수사례라 할 수 있는 사회적 파트너십의 특성을 제시함으로써 향후 제도발전의 기초로 삼고자 한다.

4) 동양식 조합주의 모델의 일본

일본은 독일과 함께 조합주의 모델에 속하며 기업 중심의 훈련제도로 잘 알려진 국가이다. Caillods(1994)는 일본의 노동시장 형태를 결정해 온 것은 대기업들과 공공부문의 채용방식이라고 주장하고 있다. 과거 대기업들은 평생고용과 고임금을 지급하였으며 대기업이 이렇게 고임금을 유지할 수 있었던 이유로서 이들 대기업들의 실물시장에서 높은 소득을 들고 있다.

그러나 일본에서 모든 근로자들에게 평생직장이 보장되는 것은 아니며, 여성과 중소기업근로자, 그리고 하도급업체들에 의해 고용의 유연성을 유지해 왔으며, 일본의 중등단계 직업훈련은 주로 이들을 대상으로 이루어져 왔다. 또한 대기업들은 일반 교육을 받은 유능한 인재를 채용한 후 기업 내부 노동시장을 통해 이들의 능력을 개발하는 전략을 활용함으로써 고속런 인력을 양성하도록 노력해 왔다. 이 연구에서는 세계 제 2위 경제대국인 일본의 직업교육훈련제도의 주요 특성을 살펴보고, 일본의 VET제도가 어떠한 변화를 겪고 있으며 제도가 주는 시사점이 무엇인지를 살펴봄으로서 제도발전에 기여하고자 한다. 특히 일본의 직업교육훈련제도 중 우수사례라 할 수 있는 기업의 훈련제도와 일본이 지난 10년간 경제침체를 겪으면서 발생하게 된 청년층 실업문제를 해결하기 위해 어떠한 정책을 수립하고 있는지를 살펴봄으로서 제도발전의 기초로 삼고자 한다.

5) 사회주의 신흥국 중국

20세기 후반에 들어서서 경제적, 사회적, 정치적으로 빠른 변화를 겪으면서 최근 세계 GDP 규모상 제 3위 국으로 부상하는 등 G20내 신흥국 중에서도 가장 빠르게 성장하고 있는 국가이다. 중국은 1978년 개혁을 시작으로 사회주의 하의 계획경제(planned economy) 체제에서 자유시장 경제로의 이행을 계속해 오고 있다. 또한 이러한 경제 체제의 전환과 함께 중국은 높은 경제성장률

을 유지해 왔으며, 경제성장을 뒷받침하기 위한 인재개발을 국가의 중요한 정책목표로 삼고 직업교육체제의 개혁을 추진해 오고 있다.

그러나, 이러한 빠른 발전과 함께 중국은 뒤늦은 산업화에 따라 여러 가지 해결해야 할 사회적, 제도적, 정치적 과제들을 안고 있는 것도 사실이다. 전반적으로 체제 전환 및 정치, 경제, 사회적으로 급격한 변화를 겪고 있는 중국이 직면한 과제들을 해결함에 있어 어떠한 방향으로 직업교육 정책을 펼쳐 나갈 것인가는 비슷한 경제체제의 전환을 경험하고 있는 타 국가와 신흥국들이 직면한 문제점을 정리하고 그에 대한 가능한 해법을 찾는데 있어서 중요한 시사점을 던져 줄 수 있을 것으로 본다. 본 연구에서는 중국의 직업교육훈련제도의 주요 특성들을 살펴보고, 중국이 인적자원개발을 시행해 나감에 있어 필요한 제도 정비와 직면한 문제점들을 살펴봄으로서 신흥국 경제발전과 G20국간 협력의 기초자료로 삼고자 한다.

다. G20 주요국의 우수 VET 제도 연구의 의의

2010년 11월 서울에서 개최된 ‘G20 서울 정상회의’의 의제들은 각국의 인적자원개발과 관련하여 G20체제의 의미를 더욱 확실하게 해주고 있다. G20체제의 의의를 다시 한 번 정리해 보면 다음과 같다.

첫째, G20체제의 중요한 의의 중 하나는 지구촌의 공생의 중요성에 대해 세계가 의견을 같이하고 있다는 점이다. 1999년 아시아 외환위기와 2008년 미국 발 금융위기를 겪으면서 각 국가들은 이제 더 이상 한 나라에서 일어나는 일의 영향이 그 나라에만 국한되는 것이 아니라 세계의 모든 나라들에게 파급효과를 가지게 됨을 생생히 경험하게 되었다. 과거에 경제 강국 몇몇 나라가 세계 경제를 이끌어가던 체제로는 세계가 현재 직면한 경제적 문제들을 해결해 나가는 것이 불가능하며, 비록 현재에는 G20의 중점이 환율과 무역불균형 해결 등 등 경제적으로 긴급한 현안들에 머물고 있지만 이러한 공존의식에 기초한 세계 주요국의 협력은 G20체제의 가장 중요한 기초라 할 수 있다.

둘째, G20체제가 의미하는 바는 세계의 재구조화에 대한 인식이다. G20에 포함된 중국, 인도, 러시아, 브라질(BRICs) 등은 빠른 경제성장으로 인해 현재에도 G20국 중 세계 경제 15위 이내에 포진하고 있으나 이들 경제가 지닌 인적자원과 잠재력을 고려하면 이들의 향후 발전가능성은 더욱 높다고 볼 수 있다. 또한 이러한 발전과 함께 이러한 신흥국들이 G20뿐 아니라 세계질서에서 가지는 영향력은 더욱 확대될 것이다. G20은 이러한 세계 질서의 개편으로 인한 변화를 세계 경제통치 내에 반영하고자 하는 노력이라 볼 수 있다.⁵⁾

셋째, G20의 또 하나의 중요한 의의는 지역협력체제의 등장에 대한 인정이라 할 수 있다. G20에 포함된 국가들이 경제적 중요성과 함께 지역적 대표성을 띠고 있다는 사실은 이를 입증해 주고 있다. 세계화와 함께 경제적, 제도적 상호의존성은 이제 강대국간의 협력방식 보다는 강대국들도 지역을 중심으로 세력을 형성하는 양상을 보이고 있다. 최근 아시아의 신흥국들의 대거 부상, EU를 중심으로 한 유럽체제의 형성 등은 앞에서 언급한 상생의 기본 원칙이 실행 수준에서 지역적 협력을 통해 이루어져야 할 필요성을 역설해 주는 것이다.

이러한 배경에서 G20 연구는 다음과 같은 시사점을 제시해 줄 수 있을 기대한다.

첫째, G20 주요국의 제도와 동향파악이다. 앞에서 언급한 바와 같이 G20 각국은 거점국가로서 각각 중요성을 가지고 있다. 이들 G20국가들이 어떠한 방식으로 숙련형성 제도를 운영하고 있는가에 대한 연구를 통해 G20국가 제도의 장단점을 파악할 수 있을 뿐 이들의 향후 발전가능성을 살펴볼 수 있다.

또한, 다양한 형태를 가진 국가들의 VET제도를 살펴봄으로서 지역별, 발전단계별 주요 이슈와 현안들을 탐색해 볼 수 있다. G20내의 각 국가는 다양한 유형과 발전단계를 가지고 있으므로 이들 국가별 제도적 특징을 분석하고 시사점을 찾아내는 것은 제도를 통한 국제협력에서 매우 중요한 의의를 지닌다. 특

5) 2010년 11월 G20 서울 정상회의에서 IMT 쿼터를 신흥개도국에 6% 이상 이전하고, 총 24개 이사직 중 2개 직을 신흥개도국 이전하기로 결정한 것 등은 이러한 노력의 일환이라 볼 수 있다.

히 올해 연구에서는 G20국 중 이미 우수한 직업교육훈련제도를 운영해 오고 있는 것으로 알려진 선진국 사례를 중심으로 이들의 제도적 특성과 국가별 우수사례를 집중 탐구함으로써 신흥국은 물론 개도국의 제도에 영향을 줄 수 있을 것으로 기대한다.

한편, 이들 선진국의 국가별 제도 탐구는 이제껏 이들 국가들이 어떠한 제도를 유지해 왔는가를 살펴보는 것 외에 변화하는 세계화에 대응하여 향후 이들 국가들이 어떻게 대응해 나가고 있는가에 대해 중요한 자료를 제공해 줄 수 있을 것으로 기대된다. 세계구도의 변화와 기술 및 인적자원개발에 대한 수요변화 등으로 이들 국가들이 처한 환경이 새롭게 변하고 있으며 이에 대한 대응은 이들 국가의 향후 발전에 중요한 의미를 가질 것이다.

넷째, 세계화와 함께 인적자원개발의 주요한 이슈들을 논의하고 공유해 볼 수 있다. 유럽의 EU의 소크라테스 프로젝트 등은 유럽의 고등교육체제를 통일하려는 노력으로 평가되고 있다. 한편 미국과 호주 등도 고등교육 단계에서의 질관리 체제의 수립을 통해 세계적인 인력양성 체제를 주도하고자 노력해 왔다. 지역적 경쟁 구도가 심화되고 있는 현실에서 세계화에 따른 공통적 이슈들을 논하고 향후 방향을 살펴보는 것은 이 연구의 주요한 결과가 될 것이다.

제 3 장 호주의 직업교육훈련제도

최 지 희

제1절 배경

1. 정치와 사회

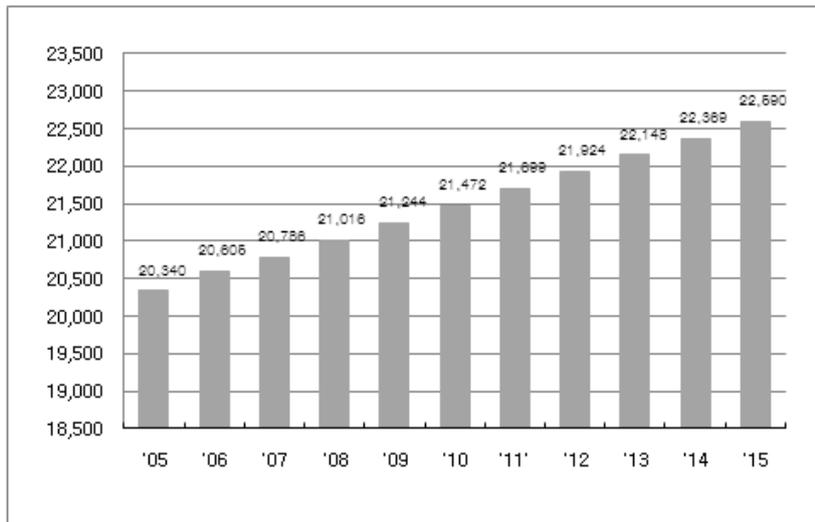
17세기경 유럽인에 의해 발견된 호주는 발견 당시 원주민으로 구성된 300여 개의 부족국가로 이루어져 있었다. 이후 영국의 식민지 정책의 일환으로 호주에 영국인들이 이송되었던 것이 1790년대 자유 정착민의 이주를 시작으로 호주는 다양한 인종들로 구성되게 되었다. 오늘날 호주의 인종은 유럽계가 89.2%로 주를 이루고 있으며 아시아계(4.1%) 및 원주민(1.6%) 등으로 구성되어 있다.

1901년 호주는 6개의 식민지 연합으로 구성된 연방국가로서 독립하였으며 현재 영국 연방으로서 수도 캔버라를 중심으로 뉴 사우스 웨일즈, 빅토리아, 퀸즈랜드, 웨스턴오스트레일리아, 사우스 오스트레일리아, 그리고 테즈메이니아 등 총 6개 주(states)와 2개의 자치주(territories)로 이루어져 있다. 호주의 전체 면적은 약 768만 제곱킬로미터로 넓은 편이나 인구는 2010년 현재 약 2천

1백 47만 명에 불과하다([그림 3-1] 참조). 이와 같이 호주의 인구수는 다른 G20 주요국에 비해 적은 편이나 인구 성장률이 높아 인구가 다른 G20 주요국에 비해 빠르게 성장하고 있다([그림 3-1] & [그림 3-2] 참조).

[그림 3-1] 호주의 인구 추이 및 전망(2005~2015)

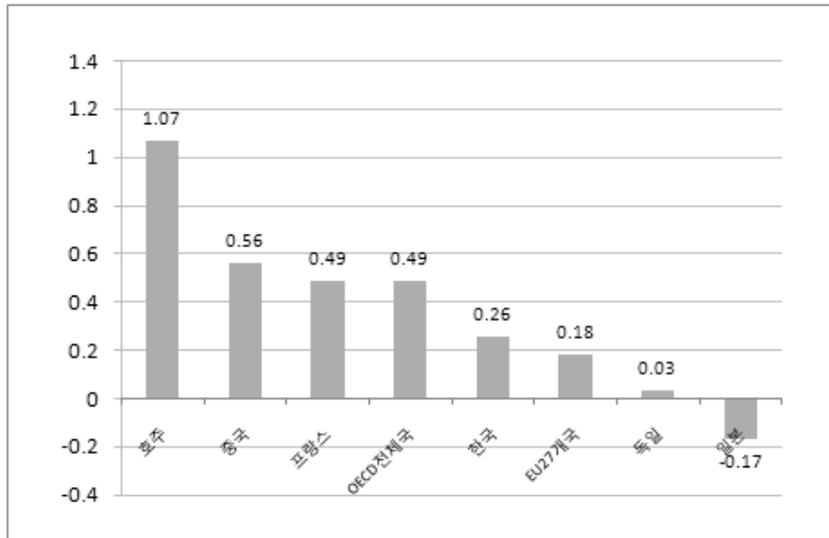
(단위: 천명)



자료: OECD(2009). Factbook 2008: Economic, Environmental and Social Statistics
주. 2011년부터는 예측 통계치임.

[그림 3-2] G20 5개국의 연간 인구성장률

(단위: %)



자료: OECD(2009). Factbook 2008: Economic, Environmental and Social Statistics 참조하여 가공.

호주의 종교 구성은 63.8%가 기독교로 다수를 이루고 있으며 불교, 힌두교 등의 종교를 가진 사람이 17.5%, 그 외에 무교인 사람도 18.7%에 이른다. 정치적으로 호주는 영국여왕을 국가원수로 하는 입헌군주제이나 실질적으로는 연방 총독이 여왕을 대신하여 국가원수 기능을 수행하고 있다. 한편, 연방정부는 헌법에 제시된 제한된 권한만을 보유하며 잔여권한은 주정부에 귀속되어 있다. 이렇듯 헌법에 의해 연방정부와 주정부 간에 권한이 분산되어 있고 각 주 사이에도 법률과 제도가 통일되어 있지 않은 경우가 많아, 권한이 중복되는 분야에 있어 연방정부와 주정부간 타협과 협상이 불가피한 경우가 많다. 특히 교육, 교통, 보건, 법 집행과 같이 주의 책임 하에 있는 분야에서는 이러한 논쟁이 지속적으로 이루어지는 것이 호주 정치의 특징이다. 이러한 연방-주정부간의 원활한 소통을 위해 1992년 호주 연방-주정부 협의체인 Council of Australian Governments(COAG)가 설립되었다. 호주의 정치제도는 미국의

연방제도와 영국식 의회주권에 입각한 내각책임제를 혼합한 연방 의회 민주주의 정부형태를 갖추고 있다. 의회는 호주 연방정부시스템의 핵심으로 상하 양원제를 택하고 있으며, 하원과 상원에 동등한 권한이 배분된다. 상원은 6개 주와 2개의 자치주에서 선출된 총 76명의 의원들로 이루어져 예산안을 포함한 각종 법률안에 대한 권고와 동의의 권한을 보유한다. 하원은 총리를 중심으로 하는 정부 내각과 제1 야당 당수를 중심으로 하는 음영내각 간의 정책대결 구도를 갖추고 있고, 영국의 경우처럼 의회에 대해 책임을 지는 행정부를 구성한다. 호주 정당은 이념적 진보파인 노동당과 보수파인 자유당과 국민당의 연합 세력으로 구성되어 있는데 최근 11년 만에 진보파인 노동당이 정권을 장악하게 됨에 따라 국민생활과 직결된 교육, 의료, 복지, 노사관계 등 분야에 있어서 노동당의 새로운 개혁안이 제시되어 실행되고 있다. 특히, 노동당은 원주민과의 화합에 대해 전향적으로 대처하고 있으며 전임 정부에서 이루어지지 않았던 호주 원주민 사회의 권익 향상 등을 천명함으로써 보다 평등하고 다원화된 사회로의 발전을 꾀하고 있다.

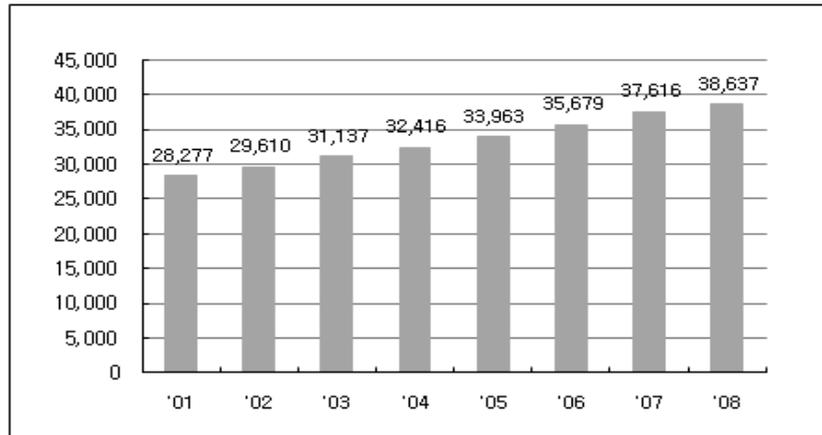
2. 경제 및 노동시장

가. 호주의 경제와 산업

호주는 서구형 자본주의 시장경제를 갖춘 선진경제 국가로 2008년 기준 국민 1인당 GDP가 3만 9천불에 육박하는 고소득 국가이다. 이같은 수치는 G20 주요국인 영국, 독일, 프랑스 등 주요국의 1인당 GDP와 비교할 때도 높은 편에 속한다. 한편 호주의 경제수준은 빠른 속도로 성장하고 있어 연간 1인당 GDP 증가율은 지난 15년 동안 연간 평균 3.6%에 달하며 이는 2009년도 기준 OECD 평균 증가율인 2.5%를 훨씬 웃도는 수치이다.

[그림 3-3] 호주의 1인당 GDP 추이(2001~2008)

(단위: USD)

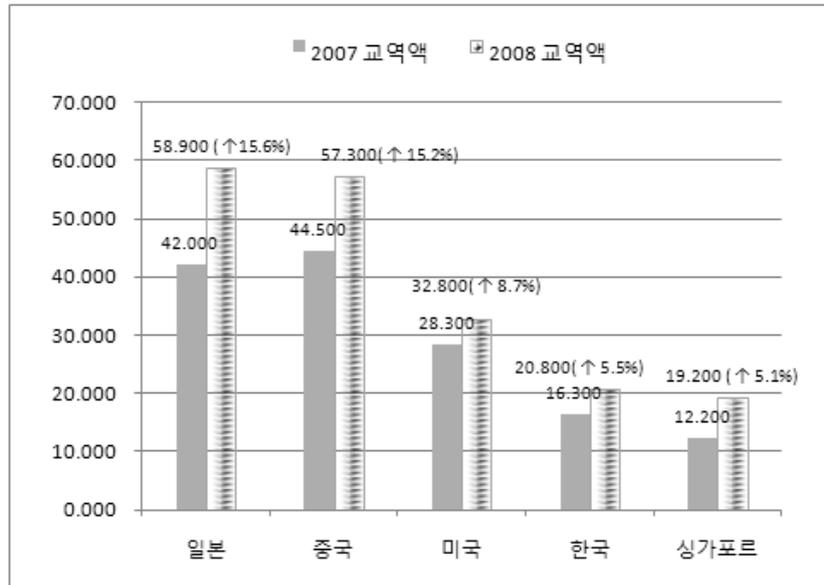


자료: OECD(2009). Factbook 2008: Economic, Environmental and Social Statistics

호주는 한국의 35배에 달하는 넓은 면적을 가진데 비해 인구는 한국 의 40% 수준인 약 21백만 명 정도로 인구 밀도가 낮아 원거리의 고립된 특성을 가지며 시장규모가 협소하다. 또한 제조업이 발달하지 않아 대부분의 공산품을 수입하며 다품종 소량 수출 시장의 특성을 지닌다. 2008년 기준 호주의 교역 동향은 수출은 미화 1,872억불, 수입은 1,908억불로 전체 교역은 전년대비 26.3% 증가한 3,780억불을 기록하고 있다. 아래 [그림 3-4]에서 볼 수 있듯 한국은 호주의 주요 수출국(3위)이며 또한 주요 수입국으로 전체 교역량으로는 일본, 중국, 미국에 이어 4위를 점하고 있다. 또한, 호주는 풍부한 천연자원을 기초로 석탄(수출 1위, 2008년 기준), 철광석(수출 2위), 금(수출 3위)과 같은 자원의 수출이 활발하다.

[그림 3-4] 호주의 주요 교역국 및 교역량(2007~2008)

(단위: 백만 USD)



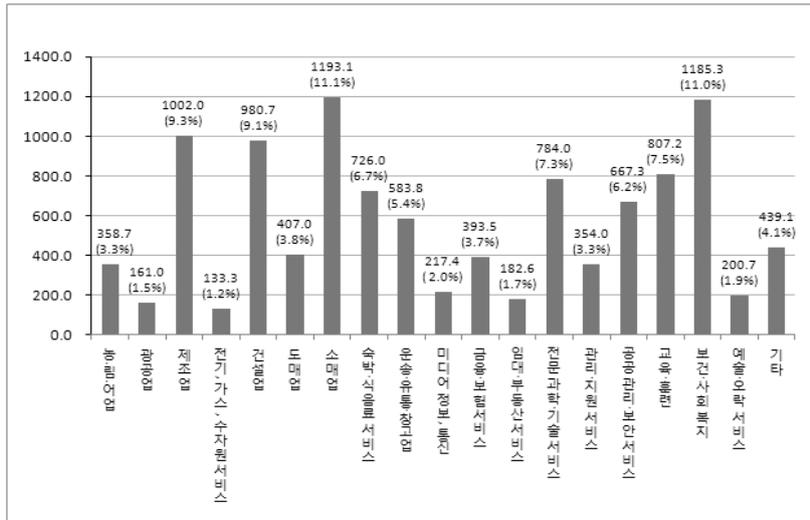
주: 교역률은 2008년 전체 교역량 중 해당 국가가 차지하는 비율임.

한편, 호주의 산업별 종사자 수 분포를 보면 제조업 종사자 수는 9.1%에 불과하고 보건사회 복지 분야와 소매업 등 서비스업 부문의 종사자 비중이 매우 높게 나타나고 있다.⁶⁾

6) <http://www.abs.gov.au/AUSSTATS>

[그림 3-5] 산업별 종사자 수 분포(2010)

(단위: 천명)



자료: Source: Labour Force, Australia, Detailed, Quarterly(cat. no. 6291.0.55.003).

나. 호주의 노동시장

<표 3-1>에 나타난 바와 같이 호주의 노동시장은 2008년 기준 15~64세 남성의 고용률이 79.6%, 여성이 고용률이 65.7%에 이르는 등 전반적으로 높은 고용률을 보이고 있다. 또한 호주의 15~64세 인구의 고용률은 2006년 기준 72.2%로 주요 G20 국가인 독일(67.2%)이나 프랑스(62.3%)에 비해 높게 나타나고 있으며, 호주의 실업률은 2009년 기준 4.8%로 EU 27개국 평균인 9.7%보다 훨씬 낮게 나타나고 있다.

<표 3-1> 호주 15~64세 노동력 인구의 고용률 및 실업률(2001~2008)

(단위: %)

구 분	성별	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
고용률	전체	69	69.4	70	70.3	71.6	72.2	72.8	73.2
	남성	76.4	76.8	77.1	77.6	78.5	78.8	79.6	79.6
	여성	61.7	62.1	62.9	63.1	64.7	65.5	66.1	66.7
실업률	전체	6.7	6.4	5.9	5.4	5.1	4.8	4.4	4.2
	남성	7.1	6.6	5.9	5.3	4.9	4.7	4.1	3.9
	여성	6.5	6.2	6	5.6	5.2	5	4.8	4.6

자료: OECD(2010). Factbook 2008: Economic, Environmental and Social Statistics

다. 교육 수준

<표 3-2>에 나타난 호주 25~64세 인구의 최종학력 분포를 보면 호주의 교육 수준은 상대적으로 높은 것으로 나타난다. 2008년도 기준으로 전문대학 이상 고학력자의 비중이 25~64세 성인 인구의 36%를 차지하는데, 이는 OECD 국가 전체 평균(27.0%)이나 유럽연합(EU)의 평균(24.0%)과 비교할 때에 높은 수치이다. 이와 같이 호주의 고등교육 이수율이 상대적으로 높은 것은 국가자격제도의 개선 등을 통해 고등교육 이수의 기회를 넓힌 호주의 국가 정책과도 연관이 깊다고 볼 수 있다. 이 밖에도 2006년도 PISA 학생 성취도 평가에서 호주는 전 세계 국가 중 5위를 차지하는 등 교육 성취도가 높게 나타나고 있다.

<표 3-2> 호주 25~64세 인구의 최종학력 분포(1997~2008)

(단위: %)

최종 학력 \ 연도	1997	2000	2004	2008
중졸 이하	47	41	36	30
고등학교 졸업	29	31	33	34
대졸이상	24	27	31	36

자료: OECD. Education at a glance(2010) OECD Indicators

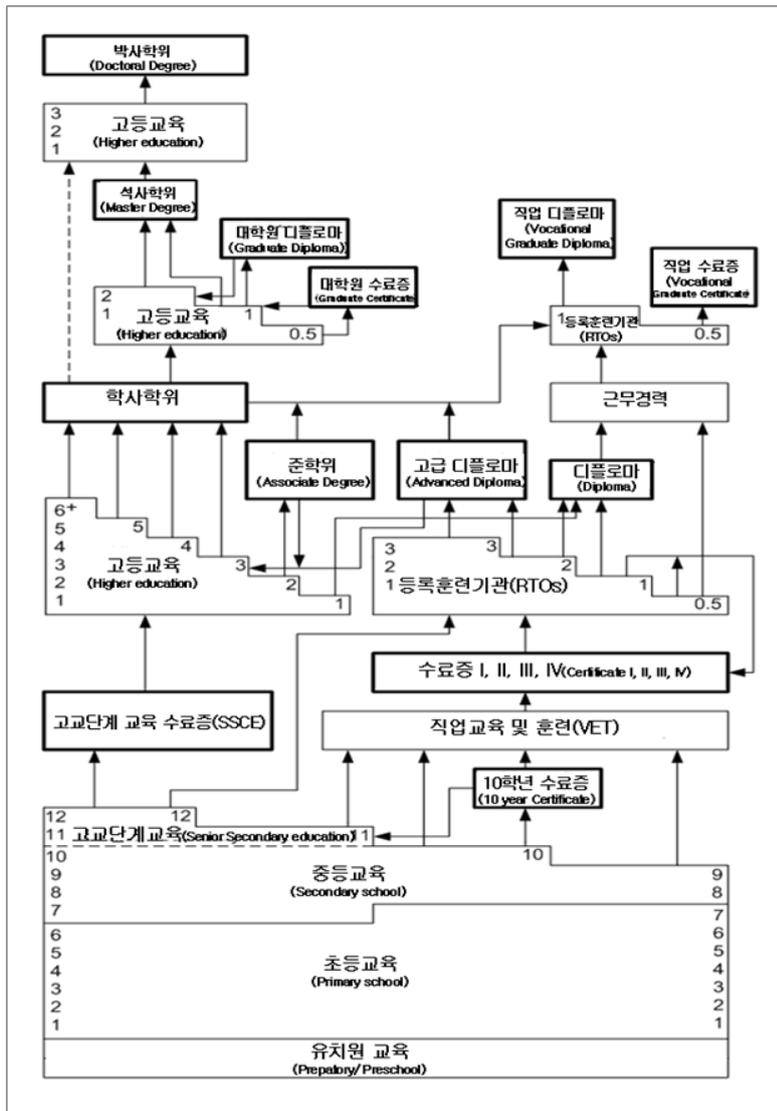
3. 교육체계

가. 교육행정 구조

호주는 연방정부 국가로서 연방정부(federal government), 6개의 주정부와 2개의 자치부(state and territorial governments), 그리고 각 지역 정부(local governments)의 세 단계의 정부로 구성되어 있다. 호주의 교육은 이 세 정부들 간의 공동의 노력으로 이루어지며 이 같은 협력은 1993년에 설립된 ‘교육, 고용, 훈련 및 청소년 각료의회(Ministerial Council on Education, Employment, Training and Youth Affairs; 이하 MCEETYA)’의 관할 아래 이루어지고 있다.(Australian Education International, 2008) 그러나 교육에 대한 실질적 주된 책임은 각 주정부 및 자치부가 지며, 연방 정부는 몇몇의 소규모 지역의 교육을 책임지거나 전국 각급의 학교 및 대학의 재정 지원 등의 책임을 주로 지고 있다.

나. 교육체계

[그림 3-6] 호주의 교육체계도



주: 두꺼운 선으로 표시된 상자안은 각 교육단계 이수 후에 주어지는 학위 또는 자격을 지칭.
 자료: Australian Education International, 2008

[그림 3-6]은 호주의 각 교육단계 및 교육기관이 제공하는 자격의 종류를 보여주고 있다. 호주의 교육과정은 크게 세 단계로 나뉘지는데 유치원부터 만 15세까지의 의무교육 과정, 우리나라의 고교단계에 해당하는 후기-의무교육 과정, 그리고 고등교육 과정이 그것이다.

1) 의무교육(compulsory) 과정

호주의 의무교육은 초등학교와 중등 초기 과정을 포함하며 우리나라의 초등학교와 중학교 단계에 해당한다. 의무교육 과정은 주별로 차이가 있으나 통상 10년이 소요되며, 이때 10학년까지의 의무교육 과정 이수에 따른 자격증은 별도로 주어지지 않는다. 위의 그림에서 보듯 호주에서는 초등학교와 중학교를 구분하는 교육 기간이 명확하지 않는데 이는 호주의 각 주마다 초등학교와 중학교 교육 기간에 약간씩 차이가 있기 때문이다. 또한 주마다 중등 과정(secondary school)중 의무교육에 해당되는 단계를 표기하는 방법도 달라 주별로 중학교(middle school; NT) 또는 고등학교(highschool; ACT, NSW, QLD 등)로 주별 행정에 따라 다르게 표기하고 있다. 이와 같이 호주의 의무교육 과정은 대체로 각 주정부의 주관 하에 이루어진다. 그러나 호주의 교육 커리큘럼은 호주 정부 주관 하에 전국적으로 통일된 교과 과정을 가지고 있으며, 이를 통해 과목들을 영어, 수학, 외국어, 과학, 기술, 사회환경, 보건 및 체육, 그리고 예술 등의 8개 그룹으로 나누고, 이에 따라 각 주마다 각 과목 그룹 내에서 자유롭게 커리큘럼 등을 결정하게 된다.

(1) 초등학교 과정(primary school)

호주에서는 공교육 과정으로 분류되는 유치원 교육과정(Kindergarten)인 1년을 이수하게 되면 6세부터 초등학교 과정에 진학하게 되며 이때부터 의무 교육 과정에 해당된다. 초등학교 과정은 수학, 영어, 사회 및 과학 등 전 과목을 가르치는 초등학교 담임과 함께 학교생활을 하게 된다. 저학년에서는 주로 기

본적인 언어(영어)와 쓰기, 셈하기, 기초 산수, 사회, 체육, 그리고 창의력을 기르는 활동과목과 같은 교육에 중점을 두고 수업을 받으며, 고학년에서는 영어, 수학, 사회, 체육 및 보건, 그리고 기술 과목을 배우고 학교에 따라서는 음악 및 외국어 교육을 받는다.

(2) 중학교(secondary school) 과정

앞서 언급한 바와 같이 중등교육 과정 중 의무교육으로 구분되는 것은 초기 몇 년 정도로 이 교육기간은 각 주마다 다르다. 보통 의무교육에 해당하는 중등학교 과정은 2~3년으로 초등학교를 졸업한 후 7학년 혹은 8학년에 진학하게 된다. 중학교 교과과정은 필수과목과 선택과목으로 구분되며, 필수과목에는 영어, 수학, 과학 등이 해당되며 이밖에 선택과목은 개인에 따라 음악, 목공예 등 다양한 과목들을 자유롭게 수강할 수 있다. 이는 효율적이고 자율성을 보장하는 호주교육의 특징을 반영한다고 할 수 있다.

2) 의무교육 이후(post-compulsory) 과정

호주 교육체계상 의무 교육과정에 해당하는 10학년이 끝난 후에 학생은 자율적으로 다음의 두 가지 경로를 선택할 수 있다. 첫째, 11학년과 12학년을 고등학교에 재학하면서 대학진학을 준비하거나 또는 학업을 이수하면서 직업교육훈련을 이수하는 방법, 둘째, 10학년까지의 의무교육을 마친 후 바로 직업교육훈련을 이수하는 방법이다. 두 경우 모두 필요한 교육과정을 이수하여 졸업하게 되면 교육과정별 해당 수료증이 제공되는데, 이것은 이후 고등교육 기관(대학 혹은 TAFE와 같은 기술전문대학 등)에 진학할 수 있는 일종의 자격증에 해당된다⁷⁾. 후기-의무교육 과정이수 후 수여되는 모든 자격들은 호주자격제도(AQF)가 설정한 기준에 따라 수여된다.

7) www.aqf.edu.au

호주의 의무교육 이후과정은 고등학교 과정에 해당하며 이 단계를 졸업하면 고교단계 교육 수료증(Senior Secondary Certificate of Education; 이하 SSCE)이 수여된다. 고교단계 교육은 호주의 각 주마다 수여되는 수료증의 명칭이 다르고 교육을 시작하는 시기에도 약간씩 차이가 있으나 대체로 11학년부터 12학년까지 2년 동안 교육이 이루어진다. 고교단계 교육 과정의 커리큘럼과 학생 평가 등은 각 주 정부가 자체적으로 주관하도록 되어 있으나, 의무교육 과정에서와 마찬가지로 호주 연방정부가 수립한 교과과정의 큰 틀에 맞추어야 한다.⁸⁾

고교단계에서 수강할 수 있는 과목은 필수과목 이외에도 각 학교별로 선택 과목의 범위가 다양하며, 각 선택과목에 관한 자격증을 학교 자체에서 수여하기도 한다. 대체로 학생들은 자신이 희망하는 대학과 전공과에 따라 관련 과목을 선택하게 된다(박원모, 2002).

<표 3-3> 호주의 주(자치) 정부별 고교단계 자격의 종류

주/자치부	고교단계 교육 수료증명	축약어
New South Wales	Higher School Certificate	HSC
Victoria	Victorian Certificate of Education	VCE
	Victorian Certificate of Applied Learning	VCAL
Queensland	Queensland Certificate of Education	QCE
South Australia	South Australian Certificate of Education	SACE
Western Australia	Western Australian Certificate of Education	WACE
Tasmania	Tasmanian Certificate of Education	TCE
Australian Capital Territory	Australian Capital Territory Year 12 Certificate	
Northern Territory	Northern Territory Certificate of Education	NTCE

자료: Australian Education International(2008)

8) www.aqf.edu.au

호주의 고교단계에서의 직업교육 훈련은 여러 형태로 제공되는데 이에 관한 설명은 제 2절에서 자세히 논의되므로 여기서는 생략하기로 한다.

3) 고등교육 과정

호주의 고등교육은 크게 학문에 초점을 두는 분야와 직업교육 및 훈련에 초점을 두는 분야로 나뉜다. 학문에 초점을 두는 분야에서 설립된 교육기관은 크게 ‘대학(universities)’과 대학 이외의 ‘자체인가 고등교육기관(self-accrediting institutions)’, 주와 자치부의 관할 아래 있는 ‘비자체인가 고등교육기관(non self-accrediting institution)’으로 나뉜다. ‘대학(universities)’의 경우 총 40개가 설립되어 있으며 37개의 공립대학, 2개의 사립대학, 그리고 해외 자매결연 대학 1기관으로 이루어져 있다. ‘자체인가 고등교육기관’은 총 3개가 있으며, ‘비자체인가 고등교육기관’은 150개가 존재한다(호주 교육부, 2009).⁹⁾ 이와 같이 대학 또는 대학과정에 해당되는 교육을 제공하는 교육기관과 고등교육 단계 직업훈련기관에서 각 과정을 이수하게 되면 해당 교육과정에 맞는 자격증을 수여받게 된다. 대학의 경우에는 디플로마, 준학위, 고급디플로마, 학사학위, 대학원 디플로마, 대학원 수료증, 석사학위 그리고 박사학위가 수여된다. 한편, 고등단계 직업교육훈련을 이수한 경우에는 디플로마, 고급디플로마, 직업수료증, 직업 디플로마를 받을 수 있다¹⁰⁾

일반적으로 호주에서 고등교육 기관은 고교단계 교육과정을 이수하고 고교

9) 직업교육 및 훈련에 초점을 두는 분야에서 설립된 고등 교육기관에 관한 설명은 본 보고서 2절에 자세히 서술되어 있다.

10) 호주의 직업교육 훈련(VET)은 RTOs가 제공한다. RTOs만이 국가적으로 인정받은 자격 및 기준에 대하여 다를 수 있다. 이 기관들은 호주 질관리 훈련체계(Australian Quality Training Framework; 이하 AQTF)에서 설정한 훈련 요구와 기준에 맞추어 훈련을 제공해야 한다. 모든 RTOs는 각 주정부나 자치부의 관할 책임자에 의해 인정받아야 하며 국가 훈련 정보서비스(National Training Information Service; 이하 NTIS)에 정식 기관으로 등록된다. RTOs는 AQF 자격증이 수여되는 프로그램을 제공하며 어떤 RTOs는 고등단계 교육에 준하는 학위인 준학위 혹은 학사학위로 인정되는 프로그램도 제공한다. RTOs는 총 4000여개가 있으며 이 중에 78개는 TAFE이며 그 외에는 정부 훈련 기관, 그리고 사립기관으로 이루어져 있다.

수료자인 SSCE 자격을 받은 학생이나 TAFE나 RTOs 등의 기관에서 직업관련 자격증을 이수하여 대학에 진학할 수 있는 자격을 갖춘 사람이 진학하게 된다. 이때 고등교육을 담당하는 대학이나 각 기관에서는 학생의 SSCE 성적을 국가 고등교육 단계 입학등급(Equivalent National Tertiary Entrance Rank; ENTER)으로 학생을 선발한다. 이 외에도 국제 입학자격(International Baccalaureate; IB)과 ACE(Accelerated Christian Education) 자격을 갖춘 경우, 각 대학과 기관에서 인정해주는 경향이 있으나 ACE 자격증을 가진 사람의 경우 SAT를 별도로 치러야 인정해 주고 있다.¹¹⁾

제2절 호주의 직업교육훈련제도

1. 호주의 직업교육훈련제도의 주요 특성

호주의 직업교육훈련(VET)은 중학교 단계에서 시작하며, 일찍이 평생 직업교육훈련제도의 실현을 위하여 연방 정부 차원에서 대대적인 교육개혁을 추진해왔다. 호주의 직업교육훈련 개혁은 1990년 초반부터 시작되어 10년 이상 평생학습 체계를 구축하고 국민의 평생교육 참여 기회를 확대하는 방향으로 추진되었다(Kearns, 1999). 이와 관련하여 종전에는 상호 관련성 없이 각기 별개로 운영되어 오던 대학(Universities), TAFE, 성인지역사회교육기관(Adult and Community Education: ACE)과 각종 교육훈련기관들이 학생들이 지속적으로 학습에 참여할 수 있는 연계된 학습체제로 구축될 필요성이 강조되었다(Kinsman, 1998). 이를 위하여 호주 정부는 교육이수에 따른 자격증(educational qualification)과 직업교육이수에 따른 자격증(vocational

11) www.aqf.edu.au

qualification)을 포괄하는 일련의 자격제도(qualification system)을 정비함으로써 선행학습 인정이나 학점 호환 등을 교육기관 간에 수평적, 수직적으로 연계될 수 있도록 설계하고 고등교육부문의 교육훈련시장을 개방하여 상호 경쟁을 통한 질 높은 교육을 유도하였다(이정표, 2003).

호주의 직업교육훈련 체제의 기본 목표는 다음과 같다¹²⁾. 첫째, 초기 노동시장 유입시 필요한 최소한의 기술을 습득토록 하는 것과, 둘째, 노동시장 재유입에 대비하는 것, 셋째, 새로운 직업을 위해 재교육을 제공하는 것, 넷째, 현 직종에서 필요로 하는 새로운 기술을 습득토록 하는 것, 다섯째, 추가적 자격증 획득 지원, 여섯째, 도제제도를 제공하는 것이다.

<표 3-4> 학교기반 VET 프로그램 참여자 vs. 전체 VET 프로그램 참여자 수(15~19세)

(단위: 천명, %)

직업교육훈련(VET)의 종류	2006년	2007년	2008년
학교기반 도제훈련	12.9(3.0)	15.0(3.5)	25.7(11.7)
VET-in school	158.7(37.1)	159.8(36.9)	194.2(88.3)
전체 VET	427.9(100.0)	433.2(100.0)	220.0(100.0)

주: 학교기반 도제훈련은 정규교육과 함께 현장실무를 병행하여 정부 인준 VET 자격증을 수여받는 프로그램이다

호주의 직업훈련 부문에서의 자격수여는 호주자격제도인 AQF가 담당하고 있다. 호주자격체제의 특징 중 하나는 학교 부문, VET 부문, 고등교육 부문의 세 부문 간에 호환성이 높다는 점으로서, 호환성이 높은 동시에 자격체계가 복잡하게 이루어져 있다는 것이다. 호주자격제도 하에서 교육과정별로 수여되는 자격체계에 대해 자세히 기술하면 다음과 같다. 첫째, 의무교육 과정에서는 교육 이수에 따라 「10학년 수료증」이 주어진다. 둘째, 고교단계 과정(의무교육이 후과정교육 과정)에서는 VET 부문 경우 「수료증 I-수료증 IV」가 주어지며, 학교부문(school sector)의 경우 「SSCE」가 주어진다. 셋째, 고등교육 과정에

12) <http://www.aqf.edu.au/>

서는 VET 부분의 경우 「준학위」, 「디플로마」, 「고급디플로마」, 「직업수료증」, 「직업디플로마」가 주어지며 학교부의 경우 「학사학위」, 「대학원 디플로마」, 「석사학위」, 「박사학위」가 주어진다.¹³⁾ 다음에서는 호주의 교육단계별 교육과 훈련에 관한 설명을 각 교육훈련과 이수에 따른 학위 및 수여자격을 중심으로 제시하고자 한다.

2. 고교단계 직업교육훈련

고교단계 일반교육 과정에 대해서는 1절의 교육체계에서 언급하였으므로 여기서는 고교단계 직업교육훈련과정에 대해서만 설명을 제시하고자 한다. 고교단계 직업교육훈련 과정은 크게 학교에 기반을 두고 직업교육훈련을 이수하는 방법, 학교 외의 직업교육훈련기관에서 직업교육훈련을 이수하는 방법, 그리고 소위 도제제도라 불리우는 것으로서 취업상태에서 직업교육훈련을 이수하는 방법의 3가지로 나뉜다.

가. 학교기반(school-based)의 직업교육

학교기반 직업교육 훈련은 고교 교육단계 내에서 직업과 관련한 진로를 갖기 원하는 학생들이 학교의 일반적인 수업 이외에 직업훈련을 받는 것을 말한다. 이 과정은 학생들이 근로현장에서 일정한 시간 동안 수업을 받도록 하며 이를 충분히 이행했을 때에 직업훈련 이수를 공식적으로 인정해준다. 학교기반 직업교육훈련 프로그램 이수자의 대부분은 이수 후 VET(직업교육훈련) 정식 과정에 들어가거나 도제 또는 훈련생 과정에 진입하게 된다(Misko, 1999). 이러한 측면에서 학교기반 직업교육 과정은 학교에서 일로의 이행(school-to-work)의 과도기적 과정이라 할 수 있다. 그러나 일부 소수의 경우 학교기반 직업교육 프로그램 이수 후 대학에 진학하기도 한다.

13) www.studyinaustralia.gov.au

한편, 호주에는 그동안 고교단계에서의 직업교육 전문기관이 존재하지 않았으나 최근에 들어서서 technical school등 직업교육 전문기관이 개설되고 있는 추세이다.

나. 학교 외 VET 기관에서 제공되는 직업교육훈련

<표 3-5> 수료증(certIFICATE) 단계별 학습 내용

수료 단계	학습 내용
수료증 I (Certificate I)	기초적인 직업 기술 및 지식 학습
수료증 II(Certificate II)	
수료증 III(Certificate III)	복잡하고 다양한 내용의 직업 관련 지식과 기술 훈련
수료증 IV(Certificate IV)	

자료: Study in australia 웹사이트

고등학교 단계 직업교육을 받을 수 있는 또 다른 형태는 학교 외의 직업교육 기관에서 ‘수료증 I’부터 ‘수료증 IV’ 과정을 이수하는 것으로 이는 기본적인 고교단계 교육 자격 과정에 해당한다. 이들 학교외 직업교육기관들은 호주의 산업기준에 부합하는 교육과정을 개설하고 졸업후 구직과 차후 진학을 준비하도록 함으로서 학생들로 하여금 취업과 동시에 차후의 교육훈련에도 대비하도록 돕는다. 이 과정에서 구체적으로는 기본적인 글을 읽고 쓰는 능력과 수학, 의사소통 기술 등을 배우며 각자 자신이 희망하는 진로에 맞는 직업능력을 갖추게 된다. 위의 자격들은 다양한 경로를 통해 취득이 가능한데 도제수업, 훈련수업, 인증훈련기관(RTO)에서의 훈련, 학교기반 직업훈련, 그리고 선행학습인정 (Recognition of Prior Learning; 이하 RPL) 등을 통해 가능하다. 호주에서 ‘수료증 I’에서 ‘수료증 IV’까지의 자격증의 수여는 과정 중심으로 수여될 뿐 아니라 능력을 기준으로(competency based) 수여된다. 각 자격과정에 정해진 교육기간은 없으며 각 학생이 각 자격과정에 따른 일정한 능력을 갖추게 되면 졸업이 가능하다.

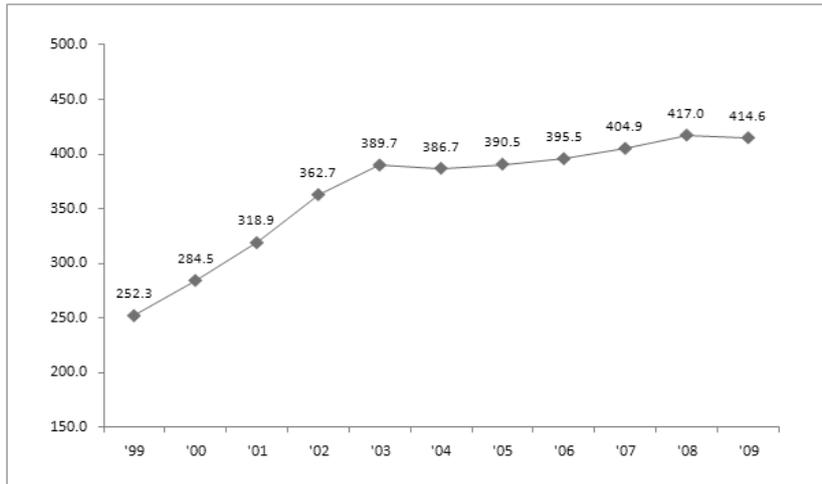
다. 도제 제도(apprenticeship)

호주 정부에서 도제수업 혹은 훈련 수업으로 분류되는 것은 일반적으로 ‘호주 도제제도(Australian Apprenticeships)’라고 일컬어지며 이는 이전에 ‘신도제제도(New Apprenticeships)’라고 불리던 것이다. 호주 도제훈련은 고용주와 피고용자간의 일종의 계약에 기반한 훈련이다. 도제훈련생은 직장을 기반으로 하는 훈련(work-based training)과 함께 인증된 직업교육훈련기관(RTO)에서의 훈련을 받으면서 일정한 능력을 기르도록 계약을 맺는다. 도제훈련의 프로그램들은 훈련 패키지(Training package)에 기반하여 이루어지게 되며 도제훈련에서 개인은 선택에 따라 전일제 혹은 시간제로 근무할 수 있다. 훈련생들은 이 과정을 통해 각 산업부문별로 정부가 인준한 기술을 습득할 수 있으며 동시에 호주자격제도(AQF)하의 자격도 취득하게 된다. 호주 도제훈련은 전통적인 직종분야 뿐 아니라 서비스업 및 준전문가 분야 등 비전통적인 직종 분야를¹⁴⁾ 망라하여 제공되고 있다. 구체적인 도제훈련 직종분야로 농경, 자동차, 건축, 경영과 재무 서비스, 지역서비스, 보건, 미용, 원예, IT, 제조업, 공공 서비스, 소매업, telecommunications 통신 등이 있다(호주 국제 교육부, 2008). 2009년 9월을 기준으로 호주의 도제훈련 참가자 수는 총 425,500명에 달하고 있으며 이는 2008년에 비해 약간 감소한 수치이다. 또한 도제 훈련 과정에 진입한 사람의 수는 2008년에 대비 6.9% 정도 감소하였으나 졸업생 수는 2008년에 비하여 5.8% 증가한 것으로 나타났다(NCVER, 2009).

14) 비전통적인 직종분야는 ANZSCO(Australian and New Zealand Standard Classification of Occupations: 호주·뉴질랜드 표준직업분류) 기준에서 정의하는 직종분류 1~2집단과 4~8집단에 분류되는 분야의 직종을 포함한다. 직종분류 1~2집단에는 경영자(managers), 전문가(professionals)가 포함되며 4~8집단에는 복지사업 종사자(community and personal service workers), 행정·비서업 종사자(clerical and administrative workers), 판매업 종사자(sales workers), 기계공·운전업 종사자(machinery operators and drivers), 일반 노동자(labourers)가 포함된다. 전통적인 직종분야(Trade)는 직종분류 3 단에 속하는 분야의 직업을 포함하며 기술자(technicians)와 무역업 종사자(trades workers) 등이 이에 포함된다.

[그림 3-7] 도제훈련 참여자 수 추이(1999~2009)

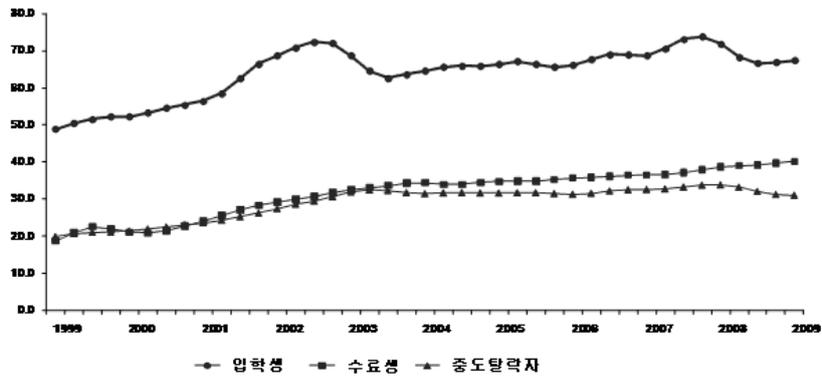
(단위: 천명)



자료: NCVER(2009). statistic standard report.

[그림 3-8] 도제훈련 입학자, 수료자, 중도탈락자 학생수(1999~2009)

(단위: 천명)



자료: NCVER(2009). statistic standards report.

<표 3-6> 주/자치부별 훈련 이수자 특성에 따른 도제훈련 현황

(단위: 천명)

	주 및 자치부	NSW	Vic	Qld	SA	WA	Tas	NT	ACT	전체
연령	19세 이하	35.8	32.6	32.4	9.5	13.6	3.4	1.2	2.2	130.8
	20세 ~ 24세	36.0	31.5	21.0	8.3	9.9	3.1	1.0	2.4	113.1
	25세 ~ 44세	44.4	29.0	26.5	10.0	9.5	3.8	1.4	2.1	126.7
	45세 이상	22.3	12.7	9.9	4.2	3.3	1.5	0.4	0.7	55.0
직종 집단 (ANZSCO ¹⁵⁾)	운영직, 전문직 (Non-Trade)	6.9	3.6	4.2	1.3	1.4	0.3	0.1	0.5	18.4
	기술직, 무역직 (Trade)	53.5	49.5	45.5	12.9	21.4	5.5	2.2	3.3	193.9
	공동체 및 개인 서비스직 (Non-Trade)	18.0	14.3	8.2	1.9	3.8	1.3	0.6	1.6	49.6
	비서 및 행정직 (Non-Trade)	25.3	12.7	12.7	6.5	2.6	1.7	0.4	0.7	62.8
	판매직(Non-Trade)	15.2	13.1	7.9	4.5	2.1	1.3	0.3	0.7	45.0
	기계공 및 기사 (Non-Trade)	11.9	7.8	6.7	2.6	3.0	0.7	0.2	0.3	33.3
	단순노동자 (Non-Trade)	7.7	4.8	4.6	2.2	2.0	0.8	0.2	0.3	22.6
AQF 자격	수료증 I or II	11.6	7.7	7.2	4.0	3.1	1.7	0.4	0.6	36.3
	수료증 III	97.4	82.1	67.6	22.0	28.6	8.3	3.2	5.3	314.5
	수료증 IV	28.3	14.1	13.9	5.8	3.7	1.4	0.3	1.1	68.6
	디플로마/고급디플로마	1.2	1.9	1.1	0.2	1.0	0.2	0.1	0.4	6.1
전체	138.5	105.7	89.9	32.0	36.4	11.7	4.0	7.4	425.5	

자료: NCVER(2009), statistic standards report.

15) 호주 뉴질랜드 직업군 표준 분류표(Australian and New Zealand Standard Classification of Occupations: ANZSCO)

라. 고교단계 직업교육훈련 과정의 커리큘럼

현행 호주 직업교육훈련(VET) 제도는 1994년 설립되었다가 현재는 폐지된 호주훈련위원회(Australia's National Training Authority; ANTA)에 의해 그 기본체계가 형성되었다고 볼 수 있다. ANTA는 호주 직업교육훈련의 질을 높이기 위하여 전국적으로 통용되는 VET 정책을 처음으로 수립하였으며, 오늘날에는 해당 정책의 수립 및 실행 전반을 호주교육고용노동부(Department of Education, Employment and Workplace Relations; DEEWR)가 관할하고 있다. 이 중 호주훈련체계(national training system)에 관한 책무는 Ministerial Council for Vocational and Technical Education(MCVTE)에서 담당하고 있는데, 호주의 훈련체계는 크게 세 가지 요소인 호주자격제도 AQF)와 AQTF(호주훈련질관리체계), 그리고 훈련 패키지(training package)로 구성되며 이들이 한데 어울려서 국가숙련체계(National Skills Framework; NSF)를 이룩하고 있다. 호주의 국가숙련체계(NSF) 하에서는 특정분야 자격(qualification)에 대한 훈련 패키지가 존재하며, 또한 훈련 과정이나 단계별 자격도 주로 능력중심제도(competency-based)에 기초하여 구성되게 된다. 또한 각 능력 수준에 도달하기 위해 필요한 과목들은 교육단위(units)별로 분할하여 구성한다. 이때 훈련 패키지를 선택하는 학생의 경우는 수강해야 할 교육단위가 정해져 있으나, 그 밖의 훈련을 선택하는 학생의 경우, 국가 질관리 위원회(National Quality Council)에서 인준한 과목을 수강하되 특정단계의 자격(qualification) 취득시 필수과목을 모두 수강해야 자격증을 얻을 수 있다.

호주는 직업교육훈련 체계는 기술습득에 따른 단계별 자격취득 체계로 이루어져 있으므로 이 같은 커리큘럼 체계는 고교단계와 고등교육 단계에서 동일하다. 단, 고교단계 직업교육훈련 커리큘럼의 경우 각 주정부가 개별적으로 담당하고 있기 때문에 호주 교과과정, 평가 및 인증위원회(Australian Curriculum, Assessment and Certification Authorities: ACACA)가 설립되어 주별 커리큘럼을 비롯한 자격취득 체계를 감찰·관리하는 기능을 담당하고 있다. 앞서

언급한 바와 같이 고교단계에서의 직업교육훈련은 두 가지로 이루어질 수 있는데, 하나는 훈련 패키지를 선택하는 것이고 다른 하나는 개별적으로 직업교육 훈련 과목을 수강하는 것이다. 각 주정부별로 훈련 패키지를 개발·운영하고 있으며, 빅토리아주의 VCE(Victorian Certificate of Education VET programs), 사우스 오스트레일리아주의 SACE(South Australian Certificate of Education Industry-specific subjects) 등이 이에 해당된다.

이 중 빅토리아 주의 경우를 예로 들면, 빅토리아 주의 VCE 과정은 교육단위 1-4로 이루어져 있으며 해당 과정을 모두 이수한 경우 수료증 II(Certificate II) 수준에 해당되는 자격을 갖추게 된다. 2010년 현재 총 24가지 분야의 VCE 프로그램이 있으며 이 중에서 사회복지(communitary service)를 예로 들어 커리큘럼을 살펴보면, VCE 과정의 사회복지 프로그램은 해당 분야의 수료증 II 전체와 수료증 III의 일부 과정을 이수할 수 있도록 교육과정을 제공하고 있다. 한편, 수료증 II를 취득하기 위해서 학생들은 6개의 필수과목(단위 1과 2에서 6개 과목)과 5개의 선택과목을 이수해야 한다. 또한 사회복지 VCE 과정을 완수하기 위해서는 보통 393-598 시간의 프로그램 이수가 요구되며 이 기간은 학생의 능력 습득여부에 따라 달라질 수 있다. 다음 표는 빅토리아주 고교단계 직업교육훈련 중 사회복지 분야 수료증 II와 일부 수료증 III 해당 훈련과목을 소개한 것이다.

<표 3-7> 빅토리아주 고교단계 직업교육훈련 중 사회복지 분야 수료증 II와 일부 수료증 III 해당 훈련과목

사회복지 분야(Community services)		
VCE VET Units 1, 2		
과목코드	과목명	시간
- 필수과목		
CHCCS211A	사회복지 입문	55
CHCCOM201C	의사소통 방법론	15
CHCORG201A	사회복지기관 법 체계	15
CHCORG202C	공동체 생활	15

<표 계속>

90 C20국가의 직업교육훈련제도(주요국 우수사례를 중심으로

사회복지 분야(Community services)		
VCE VET Units 1, 2		
과목코드	과목명	시간
CHCOHS312A	관리 안전수칙	30
HLTFA301B	응급의학	18
- 선택과목: 다음 중 세 과목 선택		
CHCAC316B	식생활 관리	20
CHCAC317A	노인 자립 지원	20
CHCA318A	노인 공동체 지원	30
CHCADMIN201C	기본 행정	15
CHCCN301A	아동 건강 및 안전 증진	60
CHCCOM302C	공동체 생활-의사소통편	20
CHCCS200D	서비스론	15
CHCCS308B	지원기관 홍보	30
CHCCS401B	행동 지도	40
CHCCS405C	고객 대응법	15
CHCCS411A	공동체 생활-업무편	40
CHCDIS220B	장애 고객 업무	30
CHCDIS301A	장애 공동체 지원	50
CHCER301A	응급 서비스	50
CHCFC301A	아동발달 지원	45
CHCGROUP201C	기존 공동체 지원	20
CHCIC201B	아동 의사소통	30
CHCRF301D	가족교육	25
HLTCS307B	가정환경 교육	20
HLTFA402B	고급 응급의학	30
HLTFS201B	식생활 관리I	20
HLTFS302B	식생활관리II	20
HLTIN301A	감염예방 및 건강 관리	20
VCE VET Units 3, 4		
- 필수과목		
CHCRH401A	여가 및 건강 관리	50
CHCCS421A	소그룹 행정업무	80
CHCAD401D	고객 지원업무	20
CHCCW301C	사례별 업무	20
- 선택과목: 다음 중 두 과목 선택		
CHCAOD201D	약물중독 대응	70
CHCCD307C	공동체 자원 지원	30
CHCGROUP302D	공동체 활동 지원	20
CHCMH301A	정신건강 지원	50
CHCPR301A	놀이 및 학습 지원	40
CHCPR303D	아동 진로발달	20
CHCYTH301D	청소년 지원	40
HLTCS306B	장애 행동 반응법	20
전체		393~598

자료: NCVER(2009). statistic standards report.

마. 교사

호주의 교사양성은 일반교과 교사든 직업교육훈련 담당 교사이든 대학(universities) 또는 공인된 사립학교(colleges)에서 이루어진다. 직업교육훈련 담당교사는 대학교 혹은 사립학교의 직업교육훈련 교사 프로그램을 통해 이론과목 교육은 물론 실습과목 교육 능력을 고루 갖추게 된다. 동시에 학생의 기술수준이 해당 산업 분야에서 요구하는 기준에 맞는지 평가하는 능력도 필수적으로 습득해야 한다.

일반교과 교사와는 달리 직업교육훈련 담당 교사 양성 프로그램에 들어가려면 다음과 같은 자격조건이 필요하다.¹⁶⁾ 즉, 학사수준의 자격을 수여하는 교사 프로그램의 경우에는 특정 산업분야의 자격증을 갖추고 있거나 실무경력을 가지고 있어야 하며, 특히 고등학교 직업교육훈련 교사 양성 프로그램에 들어가는 경우, 학사학위가 필수적으로 요구된다. 그 외에도 일반교과 교사 경력이 있거나 현재 직업교육훈련 담당교사로 재직 중인 경우에도 직업교육훈련 교사 프로그램에 진학할 수 있는 자격요건이 된다. 대학원 수준의 자격을 수여하는 교사 프로그램은 학사 수준 자격 수여 프로그램보다 높은 수준의 자격요건을 요구한다. 즉, 특정 산업분야에서의 경력, 자격, 경험과 더불어 일반교과 교사 자격증을 가지고 있거나 다른 부문 학사학위를 소지한 경우에만 진학 가능하다. 어떤 수준의 프로그램이든 교사 양성목적과 학업시간(전일제/시간제)에 따라 재학기간이 다양하며 그에 따라 각 수준 프로그램별로 다양한 교사 자격을 취득하게 된다.

16) 일반교과 교사의 경우 각 주정부와 자치주는 4년제 대학 졸업(학사학위)을 최소한의 필수조건으로 두고 있으며 '이론과목 교육', '커리큘럼에 대한 이해', 그리고 12~20주간의 '교육실습'을 필수적으로 배우도록 규정하고 있다.

3. 고등교육 단계에서의 직업교육훈련

호주에서 제공하는 고등교육단계 교육은 앞서 언급한 것과 같이 일반 대학교 과정과 고등단계 직업교육 훈련과정이 있다. 한편 일반대학교 과정에서도 일반학문(academic) 관련한 고등교육을 제공하는 형태와 직업 관련한 전문 기술(professional)을 제공하는 형태가 있다. 각각의 형태에서는 각 교육과정에 맞는 자격이 수여된다. 이 절에서는 일반대학에서 이루어지는 직업교육훈련에 대해서는 논하지 않고 호주의 직업고등교육기관이라 할 수 있는 TAFE 및 다른 등록훈련기관(RTO)에서 이루어지는 고등교육단계 직업교육훈련에 대해서만 논하기로 한다.

호주의 직업교육훈련(VET)체계는 정부와 산업간의 파트너십에 기반하고 있다. 각 산업체의 대표자와 고용주는 훈련 정책 및 우선순위, 훈련내용을 결정하는 데 중요한 역할을 맡고 있으며 또한 훈련 자격의 개발을 통해 각 고용주들이 필요로 하는 노동력을 갖춘 근로자를 생산하는 데에 주력한다. 호주 정부의 훈련 체계(Australia's national training system)는 15년 이상 고등 수준의 정부차원에서 인준한 훈련을 제공했으며 호주인 8명 중 1명은 이 훈련을 받았다. 따라서 호주의 훈련체계는 전국적으로 일관성이 있고 수준이 인정된 능력 수준의 훈련에 기반한다.

가. 고등교육 단계의 직업교육훈련 자격들(HE qualifications)

고등교육 단계 직업교육훈련 이수에 따라 수여되는 자격에는 ‘디플로마(Diploma)’, ‘고급디플로마(Advanced Diploma)’, 그리고 ‘직업수료증/직업디플로마(Vocational Graduate Certificate/Diploma)’이 있다. 각 자격을 간단히 설명하면 다음과 같다. 첫째, ‘디플로마(Diploma)’ 과정은 학생들이 각 산업 분야에서 기술 혹은 경영 부분을 자주적으로 해낼 수 있도록 능력을 배양하는 것을 목표로 한다. 이 과정은 훈련 패키지나 미리 인준된 과정에 기반하여 운

영되는데 각 과정은 정부에서 설정한 능력 기준(national competency standards)에 따라 교육 과정을 구성해야 한다. 학생이 갖춰야 할 능력은 각 산업부문에 대한 이론적 개념과 함께 특정 영역에 대한 보다 깊은 이해를 갖추는 것이다. 디플로마 과정은 다양한 경로로 취득할 수 있는데, 직장기반 훈련(work-based training), 인증훈련기관에서의 훈련, 그리고 선행학습인정(RPL) 등을 통해 가능하다. 인증훈련기관(RTOs)을 통해 취득하는 디플로마는 보통 2년간의 교육과정을 필요로 한다. 디플로마는 고등교육단계에 준하는 자격증으로, 디플로마 자격 취득자들은 이후 노동시장으로의 진입이나 VET 부문에서 보다 높은 단계 교육과정(일반적으로 고급 디플로마) 또는 고등교육 부문의 학사학위 과정으로 진학이 가능하다.

둘째, ‘고급 디플로마(Advanced Diploma)’ 프로그램은 학생들에게 기술적 부분이나 혹은 경영의 역할을 할 수 있도록 훈련하며 궁극적으로 학생의 취업을 목표로 하는 과정이다. 이를 위해 복합적인 기술능력을 개발하며 특수 분야에 대한 특화된 지식을 갖추도록 하며 자주적인 능력을 기르도록 한다. 이 과정은 훈련 패키지나 국가적으로 인준된 과정, 그리고 국가에서 인준한 능력기준에 기반하여 구성된 과정들이다. 이 과정을 통해 길러지는 능력은 특화된 전문 지식의 배양과 함께 특정 영역에 대한 보다 깊은 이해를 포함한다. 동시에 보다 고도화된 전문 분야에 대해 기초적인 원리에서부터 복합적인 기술까지를 유용하게 적용할 수 있는 능력을 갖추도록 하고 있다. 이를 통해 학생들은 분석능력, 진단능력, 기술적인 능력과 창조적인 능력을 전문적인 분야에 적용하는 것을 배우게 된다. 고급 디플로마 과정은 다양한 경로를 통해 취득이 가능하다. 직장기반 훈련, 인증훈련기관(RTOs)에서의 훈련, 그리고 선행학습인정(RPL) 등이 그것이다. 인증훈련기관에서의 훈련과정의 경우 보통 2년이나 3년 정도의 시간이 소요된다. 한편 고급 디플로마는 고등교육 부문에 준하는 자격과정이므로 졸업생들은 취업을 하거나, 혹은 VET 부문의 보다 고등단계 과정(보통 직업수료증 또는 직업디플로마 과정)이나, 고등교육 부문의 학사학위 과정으로의 진학이 가능하다.

셋째, ‘직업수료증/직업디플로마(Vocational Graduate Certificate/Diploma)’는 2005년에 도입된 자격과정들로 고등교육 부문의 대학원 수료증이나 대학원 디플로마 과정들보다 직업훈련에 초점을 둔 과정들이다. 따라서 각 과정은 산업체 내에서 갖추어야 할 직업 능력에 초점을 둔다. 또한, 이 과정들을 통해 학사학위를 취득한 사람도 VET 부문의 경로를 밟을 수 있도록 하고 있다. 우선 직업수료증 과정은 전문화된 직업 영역에서의 사전 지식과 기술을 기르는 것에 목표를 두고 있다. 과정은 기술과 경영 기능을 시작하거나, 분석하거나, 계획 혹은 평가할 때 필요한 기술들에 초점을 두고 훈련한다. 이 과정 또한 직업기반 훈련, 인증훈련기관(RTO)에서의 훈련과 교육, 그리고 인증기관에서의 훈련과 선행학습인정(RPL)을 동시에 활용하여 이수할 수 있다. 교육기간은 개인에 따라 다르지만 직업수료증의 경우 보통 6개월 정도의 교육기간이 소요된다. 졸업생들은 취업이 되거나, 계속적으로 VET 부문의 직업디플로마(Vocational Graduate Diploma)과정에 입학하거나, 혹은 고등교육 부문의 석사학위 프로그램에 진학하기도 한다. 한편, 직업 디플로마 과정은 전문화된 직업 영역에서 사전 지식과 기술을 기르는 데에 목표를 두고 있다. 프로그램은 고등의 전문화된 기능의 시작, 분석, 계획 및 평가를 효율적으로 하는 것을 강조한다. 이 과정 또한 여러 가지 경로를 통해 취득 가능하며, 직업기반 훈련, RTOs 훈련 및 교육, 그리고 RTOs와 선행학습인정(RPL)의 조합을 통해 취득할 수 있다. 개인에 따라 교육 기간은 다르나 보통 1년 정도의 기간이 걸린다. 졸업생들은 취업 또는 고등교육 부문의 석사학위 과정에 입학하기도 한다.

나. 고등 단계 직업교육훈련(VET) 과정 입학 자격

고등단계 VET 프로그램에 입학하는 경로에는 융통성이 있으며 일반적으로 10학년 과정 즉 의무교육과정 이수, 12학년 졸업, 사전 자격과정 졸업, 근무 경력, 직업 소양 및 흥미, 인터뷰 결과 등의 요소들을 바탕으로 입학이 가능하다. 일반적으로 12학년 졸업의 입학 요건을 요구하는 학교들은 고등교육기관 입학

시험 점수(Tertiary Entrance score)를 요구하지 않는다. 각 프로그램에 입학하기 위해서는 12학년 단계의 수학이나 영어 등의 사전 과목을 수강해야 한다. 어떤 프로그램은 사전 자격의 이수를 요구하는데, 예를 들면 지역공동체 서비스 등과 관련된 디플로마는 수료증 IV를 지역공동체 서비스와 관련한 영역에서 취득한 것이나, 양로 서비스에서 수료증 III 취득을 필요로 한다. 또한 어떤 프로그램의 경우에는 추가적인 입학 요건이 필요한데, 각 직업 소양 및 흥미, 근무 경험, 인터뷰 등을 추가적으로 요구하기도 한다.

이 밖에 고등교육기관과의 연계를 통해 직업교육훈련 과정에 입학 할 수도 있으며, 선행학습인정(RPL)¹⁷⁾을 통해 각 분야에 대해 어느 정도의 지식과 능력이 있음이 인정 되면 특정 직업훈련과정에 입학이 가능하다.

다. 직업교육훈련(VET sector)과 고등교육 부문 간의 연계

호주에서 직업교육훈련을 이수하는 방법에는 다양한 경로가 존재한다. 개인이 학교에서 교육과 함께 훈련을 이수할 수도 있고, 인증훈련기관(RTOs)이나 대학, 또는 실제 근무 환경을 통해 훈련을 받을 수 있다. 직업교육훈련(VET) 부문과 고등교육 부문 간의 연계는 기관간의 연계 계약(articulation agreement) 때문에 가능하다. 이 계약은 VET와 고등교육간의 경로를 밟을 수 있게 하기도 하여 학생들이 하나의 자격과정을 이수한 이후에 다양한 경로를 결정할 수 있도록 하고 있다. 자격간의 연계 뿐 아니라 학생들은 학점 이전 과정을 통해 두 부문을 연계할 수도 있다. 블록 학점(Block credit)은 각 단계 혹은 연단위의 코스를 이수한 것에 대하여 이전시 인정해 주는 것을 말하고, 특수 학점(Specified credit)은 직업교육 훈련 능력 취득을 고등교육 단계의 일정한 부분을 이수했다고 인정하는 것을 말한다. 일반 학점(Unspecified credit)은 각 과정에서 이수한 학점을 인정해 주는 것을 말한다.

17) 형식 학습(formal study), 근무 경력, 비형식 학습(informal study), 산업체 혹은 기업체 학습, 생애경험 등이 RPL로 포함된다.

한편 호주의 VET 부문과 고등교육 부문 간의 연계는 호주 VET 제도의 핵심적 특징으로서 여러 나라의 부러움을 사고 있으나 동시에 고등교육 체계 내에 이중 부문(dual sector)을 만들어냄으로서 학문 중심의 대학교육의 질을 떨어뜨리고 있다는 내부적인 비판도 일고 있다.¹⁸⁾

4. 평생직업교육훈련

호주의 계속직업교육훈련은 MCEETY(Ministrial Council of Education, Employment, Training and Youth Affairs)와 호주 질관리 체계 자문위원회(Australian Qualifications Framework Advisory Board; AQFAB)의 관할 아래에 있는 호주 성인학습(Adult Learning Australia; 이하 ALA)에서 관할하고 있다. ALA에는 대학교, TAFE 대학, 성인 공동체 교육(Adult and Community Education; 이하 ACE) 등에서 운영되는 성인 교육을 담당하고 있다. ALA는 호주 교육부(Department of Education, Employment and Workplace Relations; DEEWR)에서 재정적인 협조를 받는다. ALA의 주된 목표는 정부기관을 비롯하여 사업체 등과 일반 사회에 평생학습을 통하여 공헌하는 것이다.

가. ACE 기능 및 목표

ACE는 호주의 비형식 교육 부문으로 100년 이상 운영되어 왔다. 비형식 교육이라는 것은 호주의 각 지역에서 필요로 하는 교육을 제공한다는 점에서 이름지어졌다. 오늘날에는 ACE 부문이 정책적인 개혁을 통해 융통성 있는 평생 학습, 개방된 훈련 시장, 공동체 능력을 세우는 장소 등으로 활용되고 있다. 따라서 ACE의 각 지역에서의 요구에 응하는 융통성은 ACE 과정 자체가 각 지역 공동체의 사회적, 그리고 경제적인 삶에 공헌을 하고 있는 것을 반영한다. 특히

18) 'dual sector'와 관련된 자세한 설명은 3절의 우수사례 부문 참조 요망

오늘날에는 평생학습, 계속교육 등으로 개발되어 있다.

ACE의 역할과 기능에 대하여 MCEETYA(Ministrial Council of Education, Employment, Training and Youth Affairs)는 2002년 7월 13일에 각 주정부, 자치주정부, 그리고 연방정부의 교육 관련 책임자와 함께 합의하였다. 우선, 창조적인 공동체에 기반한 학습 체계를 개발할 것과 성인 공동체 교육의 역할과 중요성에 대한 자각과 이해를 높일 것, 성인 공동체 교육의 경험과 성과를 증진시키고, 성인들의 공동체에 기반한 학습을 늘릴 것에 대하여 검토, 합의하였다. 이러한 목표를 실행하기 위하여 오늘날의 ACE 프로그램은 인가 및 비인가 학습 프로그램, 그리고 직업관련 및 비직업관련 과정 모두를 포괄한다. 대부분의 학습자는 ACE 프로그램의 직업관련 프로그램을 더 많이 수강하고 있다. 이러한 학습자들의 요구에 맞추어 ACE는 능력개발을 지원할 수 있도록 제도적으로 변화하였다. 따라서 ACE는 VET 경험이 부족한 사람들에게는 준비훈련을 제공하고 또한 VET 프로그램 참여가 불가능한 사람들에게도 훈련을 제공하고 있다. 이를 통해 사람들이 이후의 지속적인 학습과 기술 개발을 가능하게 하고 또 이후의 고용을 위한 훈련으로 이행하는 것이 가능하도록 하였다. ACE 학습은 대부분 집중적인 프로그램으로, 교육 기간이 짧으며, 학습자들에게 필요한 지식과 기술을 보다 익숙하고 편안한 환경에서 제공하는 것을 목표로 한다.

나. ACE 프로그램 제공 기관

ACE의 프로그램은 각 주정부와 자치주정부마다 특성이 다르다. 또한 ACE 프로그램을 제공하는 기관도 각 주정부와 자치마다 다르다. 호주 전국의 ACE 제공자에 관한 연구(Choy, Haukka & Keys 2006)에 의하면 ACE 제공자는 총 네 가지가 있다. 훈련기관 1(Tier1)은 대규모의 RTOs로, 연간 정부로부터 100,000 호주달러를 지원받는 곳이다. 호주의 13.7%가 이러한 RTO기관들이다. 훈련기관 2(Tier2)는 중규모 및 소규모의 RTOs로 연간 정부로부터 재정

적인 지원을 받지만, 100,000 호주 달러 미만을 받는다. 프로그램 제공자는 약 28.6% 정도를 차지한다. 훈련기관 3(Tier 3)은 훈련기관 1 혹은 훈련기관 2로 분류되지 못하는 RTOs로, 11.6%정도가 해당된다. 마지막 훈련기관 4(Tier4)는 RTOs가 아닌 훈련기관으로 45% 정도가 있다. 따라서 전체의 55% 정도만이 RTOs이다. 실질적으로 직업교육 훈련 성과가 나타날 정도의 프로그램을 갖춘 곳은 이 55%의 RTOs 기관이다.

다. ACE 프로그램의 참여 및 성과

2005년도에 376,449명의 학생들이 ACE 부문에서 제공한 직업관련, 그리고 비직업관련 프로그램에 참여하였다. 이 중에서 직업과 관련한 학습 참여 시간은 2005년도에 15.3million 시간으로 상당히 높은 편이다. 다음 <표 3-8>은 학생들의 각 프로그램 참여분포와 모든 VET 참여 학생 대비 ACE 직업훈련 프로그램 참여 학생 비율이다.

<표 3-8> ACE의 직업 및 비직업관련 교육훈련 참여율 및 VET 대비 참여율

(단위: %)

연도	ACE 참여	ACE 직업교육훈련 참여비율	ACE 비-직업교육 훈련 참여비율	전체 VET 참여대비 ACE 직업교육훈련 참여 비율
2001		48.0	52.0	14.2
2002		44.6	54.4	12.7
2003		53.6	46.4	14.2
2004		44.3	55.7	10.7
2005		53.1	46.9	12.2

자료: Adult Learning Australia Inc. ACE's role in developing Australia's human capital(2006)

한편, ALA의 연령대별 ACE 참여 결과(2006년 기준)를 살펴보면 3분의 2(65.4%)의 ACE 학생들은 30세 이상이었고 그 중에서 30에서 49세의 학생이

가장 많았다. ACE 직업교육훈련을 받는 학생들은 64.3%가 30세 이상이었는 데 VET 참여 학생이 47.5%인데 비해 더 월등히 많은 수가 ACE에 참여하고 있음을 알 수 있다.

5. 국가 정책 동향

호주는 넓은 면적에 비해 인구밀도가 낮아 상대적으로 인력이 부족한 나라로, 숙련인력의 확보는 호주정부의 교육훈련정책을 포함한 여러 정책의 수립에서 핵심적인 역할을 해왔다. 부족한 인력 확보를 위해 고등교육기관 및 고등직업교육기관에 대한 홍보를 통해 해외 유학생을 적극적으로 유치하고자 노력하고 있으며, 자국 내에서 고등교육 이수자가 증가함에 따라 고등교육 과정에서의 직업능력개발을 강화를 통해 노동시장 이행 기간을 단축하고자 노력하는 등 고등교육 이수자의 생산성 증가를 위한 방안을 강구하고 있다.

가. 학교교육 부문(Schooling sector) 정책 동향

앞에서도 언급한 바와 같이 학교교육의 수준을 향상하기 위해 호주 정부는 각 주정부와 자치부, 그리고 사립 교육기관들과 함께 협력하고 있다. 이는 모든 아동이 어떤 교육기관에 다니든지 아동이 필요로 하는 교육을 받을 자격이 있다는 공통적인 신념에서 비롯한다. 한편, 이를 위해서는 공립 및 사립학교에 대한 재정지원을 확대하여 학교의 기반 시설에 보다 많은 투자가 이뤄질 필요가 있다는 주장이 있어 왔다. 이에 따라 최근의 호주의 학교부문 정책개혁은 학교 교육 부문에 대해 전례 없는 투자를 계획하고 있다. 이 정책 개혁을 통해 호주 정부는 2009년부터 2012년까지 호주의 학교부문에 63.5억달러 정도를 지원할 계획이며, 이는 이전 기간동안의 학교교육 부문 재정 지원액에 비해 2배 가까이 증가한 수치이다. 이 개혁을 통해 호주의 모든 학생들이 세계적인 수준의 학교 시설을 이용할 수 있도록 지원하고자 계획하고 있으며, 예를 들어 디지털

교육 분야(Digital Education Revolution)에 2.2억 달러, 직업관련 훈련 센터 프로그램(Trade Training Centres Program)에 2.5억 달러, 그리고 교육 개혁(Building the Education Revolution)에 16.2억 달러를 투자하는 등 아낌 없는 지원을 계획하고 있다.

한편, 이 정책의 실제 프로그램의 운영 및 평가는 정부주관 ‘스마터 스쿨 파트너십(Smarter Schools National Partnerships)’에서 담당하고 있으며 구체적으로는 호주 학교부문 학생들의 기본적인 글을 읽고 쓰는 능력이나 산술능력에 대한 교육에 대한 지원을 강화하고, 특히 비혜택 학생들은 실력 있는 교사들이 맡게 하는 등 기초적인 교육을 탄탄히 하는 것으로부터 시작한다. 이와 더불어 학생, 학교, 그리고 학부모는 학교 수행 자료의 투명성 관련 자료(transparency in school performance data) 및 교육 관련 보도와 평가자료(reporting and assessment), 그리고 세계적 수준으로 개발된 국가 교육 커리큘럼을 제공받아 재정적인 지원 뿐 아니라 교육적 지원도 받게 된다.

그 외에 호주 정부는 청년층 학력 및 이행(Youth Attainment and Transitions) 제도를 통해 학생들의 교육 이행을 돕고 있으며, 또한 호주 원주민의 교육적 성과가 다른 학생들에게 뒤떨어지지 않도록 하는 지원하고 있다.

나. 직업능력개발 및 고등교육 분야(VET and Higher education sector) 정책 동향

호주의 인재개발의 새로운 정책동향 중 하나는 새롭게 변화하는 세계정세에 맞추어 고등교육 부문과 직업교육훈련 부문의 연계를 강화하고자 하는 것이다. 호주에서 최근에 결성된 인재개발 관련 각료들의 회의인 MCTEE는 이러한 부문간 연계의 필요성을 확실하게 보여주고 있는 것으로서 고등교육부문과 직업교육훈련부문에서부터, 성인 학습, 호주자격체계, 그리고 청년의 고등교육과 노동에 이르기까지의 정책들을 포괄적으로 다루고자 결성된 최고의 정책협의체이다. 기존의 호주의 인재정책의 초점이 직업교육훈련(VET)에 주어졌다면,

향후 호주의 인재정책은 고학력화 추세의 맞추어 고등교육과 직업교육훈련과의 연계를 강화하는데 초점이 주어지고 있음을 보여준다.

실제로 호주 정부의 VET 분야와 고등교육(HE)분야와의 연계의 노력의 기반은 1990년 초 호주자격제도의 도입과 함께 이루어졌다. 이로 인해 고등교육 자격과 VET 분야 자격간의 연계가 가능해졌으며 이러한 연계의 노력으로 인해 소위 고등교육 부문의 'dual sector'라 불리는 고등교육 부문과 VET 부문에 동시에 걸치는 고등교육기관들이 생겨나게 되었다. 또한, 호주의 대학이 해외 학생들을 적극적으로 유치하려는 노력을 기울이게 되면서 호주의 훈련기관 중 학사학위에 준하는 학위를 제공하는 기관들이 늘어나게 되었고 이러한 추세를 반영하여 최근에 호주의 훈련기관에 대한 질관리 기준인 AQTF의 개정이 이루어지게 되었다.

한편, 호주의 고학력화 추세는 호주 고등교육 개혁 정책에 힘입어 더욱 가속화될 전망이다. 고등교육 정책 개혁은 호주 고등교육에 관한 검토 및 추후 경제성장을 위한 대안을 제시한 'Bradley Review'로부터 비롯되었다. 이를 통해 25~34세 연령대의 학사 이수율을 2006년에 29퍼센트이었던 것을 2020년에는 40퍼센트로 끌어올리는 등 전반적인 증가를 꾀하고 있다. 이는 고등교육이 호주 경제 성장의 큰 원동력이 된다는 데 대한 이해를 기반으로 하고 있다. 이에 따라 호주 정부는 대학과 고등교육 체계에 전례 없는 투자를 계획하고 있다.

고등교육부문과 직업교육훈련부문의 연계 강화는 2008년 11월 29일에 호주 정부의회(Council of Australian Governments; 이하 COAG)에서 체결된 기술 및 노동력 개발을 위한 정부 차원의 협약으로부터 비롯되었다. 이 협약은 연방정부와 주정부 및 자치부의 기술 및 인력개발에 대한 호주 정부의 장기적 목표를 나타내는 것으로, 협약에 따르면 현재 호주 국민의 기술을 개발하기 위해서는 정부 차원의 훈련 체계가 필요하다고 기술되어 있다. 정부 차원의 훈련 체계는 각 지역의 요구에 맞춰서 이루어져야 하며, 동시에 전국적으로 일관성이 있으면서, 고등 수준의 훈련 성과를 낼 수 있어야 한다. 이러한 정부 차원의 훈련 체계를 관할하기 위하여 고등단계 교육 및 고용 위원회(The Ministerial

Council for Tertiary Education and Employment; MCTEE)가 핵심 역할을 맡고 있다. COAG는 2009년 4월 30일, MCTEE가 기존의 직업 훈련 및 교육 위원회(Ministerial Council for Vocational Training and Education; MCVTE)를 대체할 것을 최종적으로 결정하면서¹⁹⁾ 이를 통해 MCTEE가 고등교육 부문과 직업능력훈련 부문간의 가교적인 역할을 담당할 것으로 합의했다. 구체적으로 MCTEE이 담당하는 교육 정책영역은 고등단계 교육, 직업교육 및 훈련, 국제 교육(비학교교육), 성인 학습, AQF(호주 자격 체계), 고용, 그리고 청년의 고등단계 교육, 노동 및 노동력 생산 영역 등이다.

호주의 고등교육과 고용체계를 관할하기 위하여 구체적으로 MCTEE에서 하는 일은 다음과 같다. 첫째, 호주 경제에 필요한 기술을 고등 교육 단계에서 담당할 수 있도록 교육의 우선순위와 정책적 방향을 제시하며, 둘째, VET와 고등교육 부문 간에 일치와 조화를 이루도록 하고, 셋째, 정부 훈련체계(National Training System)에 대한 재정지원 정책을 담당하며, 넷째, 고등교육 부문에 참여하는 각 산업 지도자들간의 협력 유지를 꾀하고, 다섯째, 호주자격제도(AQF)의 기능을 감찰하며, 여섯째, 효율적인 고등 교육 정책 및 전략을 위해 협력업체 및 각종 관련 위원회들간의 협력을 증진하고, 일곱째, 고등교육 부문에 영향을 줄 수 있는 경제, 산업, 그리고 그 외 주요 분야의 움직임에 민감하게 반응하고, 여덟째, 정부차원에서 이루어질 연구의 우선순위를 결정하는 것이다. 이외에도 호주 원주민들의 교육성과의 격차를 줄이기 위해 MCTEE(MCEECDYA와 함께)는 이들의 교육 및 고용 성과 증진에 주요 목표를 두고 추진하고 있다.

19) 이 합의를 통해 기존의 Ministerial Council for Education, Early Childhood Development and Youth Affairs(MEECDYA)는 Ministerial Council on Education, Employment, Training, and Youth Affairs(MCEETYA)로 대체됨.

제3절 우수사례

호주의 VET 제도 중 우수사례로 꼽아서 소개할 만한 제도는 여러 가지가 있다. 이미 이뤄진 연구들에서 호주의 자격제도, 훈련 패키지, 능력중심제도 등이 소개된 바 있으며 이 연구들에서 각각의 제도들은 그 자체로 벤치마킹할 만한 제도들이므로 소개되어졌다. 그러나 호주의 직업교육훈련제도의 가장 큰 특징이라 할 수 있는 것은 무엇보다도 교육과 훈련의 연계이다. 같이 자유시장 경제 모델에 속하는 미국과 캐나다와는 달리 호주의 경우 훈련이 자격을 통해 교육체계의 일부로 되어 있다는 점에서 매우 독특한 경우라 할 수 있다. 이같이 훈련이 자격의 일부를 이루기 위해서는 넓은 지역에 걸친 훈련기관에서 이뤄지는 훈련 과정의 질관리들이 이뤄져야 하는데 이는 미국, 캐나다, 호주 등과 같이 연방체제로 이뤄진 국가들에서 매우 시행되기 어려운 정책 중 하나라 할 수 있다. 호주가 시행하고 있는 교육과 훈련의 연계가 유럽 국가들의 그것보다 더욱 훌륭한 것으로 평가되고 있는 것은 그만큼 어려운 과정을 거쳐서 수립된 정책으로 평가되고 있기 때문이다.

한편, 이같이 호주에서 교육과 훈련의 연계의 핵심을 이루고 있는 제도는 호주훈련질관리제도(Australian Quality Training Framework: AQTF)라 할 수 있다. AQTF는 2004년 ANTA에 의해 그 기본적인 틀이 형성되어 호주훈련제도의 근간을 이루고 있는 제도이다. 호주와 같이 인력이 절대적으로 부족한 여건에서 정부가 훈련의 질관리를 통해 인력의 질을 높이는 것을 도무해 온 것은 어찌하면 당연한 결과라 할 수 있다.

따라서 이 절에서는 호주의 VET 제도 우수사례로서 호주의 직업교육훈련제도의 근간을 이루고 있는 호주훈련질관리제도(AQTF)를 소개하고자 한다. 호주훈련질관리 제도를 소개함에 앞서 먼저, 호주훈련질관리 제도(AQTF) 수립의 주요 배경을 먼저 살펴보고, 다음으로 호주훈련질관리제도와 함께

AQTF를 지지하는 주요 제도 및 기구들도 함께 살펴보고자 한다.

1. 호주훈련질관리제도(AQTF) 수립의 배경

호주는 뛰어난 직업교육훈련제도를 가진 것으로 국내에 알려진 바 있으나, 호주의 직업교육훈련 제도 전문가들의 견해에 의하면 호주가 처음부터 이러한 우수한 제도를 갖추고 있었던 것은 아니다. 호주의 직업교육훈련제도 모델은 영국 미국 등 시장주의의 영향으로 교육과 노동시장간의 연계가 서구 유럽 국가들에 비해 약하며, 호주가 자랑하고 있는 교육과 노동시장간의 경로(pathways)의 개발도 오히려 이러한 교육과 노동시장간의 연결 고리의 약점을 보완하기 위한 노력이라는 지적도 일부에서 이루어져 왔다(Bosch & Charest, 2010; Cooney and Long, 2010).

가. 호주 인재개발 정책의 주요 과제

호주가 현재의 VET 제도를 갖추게 된 과정에는 호주가 가지고 있었던 인재개발의 공통적인 문제점을 해결하기 위한 노력이 주요한 역할을 했다고 볼 수 있다. 호주의 인재개발 체계는 크게 학교부문(school sector), 고등교육 부문, 그리고 직업교육훈련부문(VET sector)의 세 부문으로 나누어지는데 각 부분 별로 호주의 직업교육훈련제도가 가지고 있었던 문제점들을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 호주의 학교부문(school sector)의 직업교육훈련제도의 특징을 살펴보면 호주는 도제제도는 상대적으로 발달해 있는 반면, 청년층의 전반적 직업교육훈련참여율이 저조한 문제점을 가지고 있었다.

둘째, 고등교육 부문이 상대적으로 취약했다는 점이다. 전반적으로 대학 진학율이 낮고 청년층의 고등교육 참여율이 중장년층에 비해 낮은 문제점을 가지고 있었다.

셋째, 유럽 국가들과 비교할 때 전반적으로 직업교육훈련참여율이 상대적으로 낮았다는 점이다.

마지막으로, 이러한 여러 가지 문제점들이 함께 어우러져 학교에서 노동시장으로의 제대로 된 경로가 마련되지 못했다는 점이다.

이상의 문제들을 해결하기 위해 호주 정부는 학교부문에서의 직업교육훈련 참여율을 전반적으로 높이고, 청년층의 고등교육참여율을 높이며, 동시에 학교에서 노동시장, 그리고 학교에서 훈련기관, 학교에서 학교로의 이행경로를 수립해 나가기 위한 정책을 국가적 차원에서 수립하게 되었다.

나. 직업자격의 국가적 인증체계(AQF) 수립의 노력

1) 배경

호주가 이 같은 인재개발의 공통적 과제들을 해결하기 위해 정책을 펴 나감에 있어 반드시 해결해야 할 큰 난점이 있었는데, 이는 전 국가적으로 통용될 수 있는 자격 체제의 수립이었다. 1980년대의 노동당 정부는 학교를 마치는 단계(school leavers)에서 국민 모두가 기본적인 자격(basic qualifications)을 갖추 수 있도록 직업교육분야의 자격(자격증 1, 자격증 2)을 신설하도록 하였으며, 이러한 직업자격은 후에 직업교육의 기초학력이 신장되면서 고등교육단계의 직업교육 자격인 diploma까지 연장되었고 정부의 고등교육부문에 대한 규제완화와 함께 고등교육부문과 직업교육훈련부문(VET)간의 연계를 가능케 하는 고등교육부문의 dual sector(이중 부문)를 낳았다. 이러한 학교부문, 직업교육부문, 그리고 학교부문 간의 연계와 호환성을 보여주는 것이 아래의 표에 나타난 호주자격체계(AQF)이다.

호주자격체계(Australian Qualification Framework:AQF)가 제대로 작동하기 위해서는 부문간 그리고 부문 내의 수직적 수평적 연계가 필요하였으나 AQF

가 소개된 당시 호주의 상황은 실제로 같은 자격에 대해서도 주별로 명칭이 다르고 통일이 되지 않아 통일된 체계를 이루지 못하였다. 따라서 이를 국가 자격체제로 통합하기 위해서는 수평적 그리고 수직적 연계체계의 수립이 필요하였다.

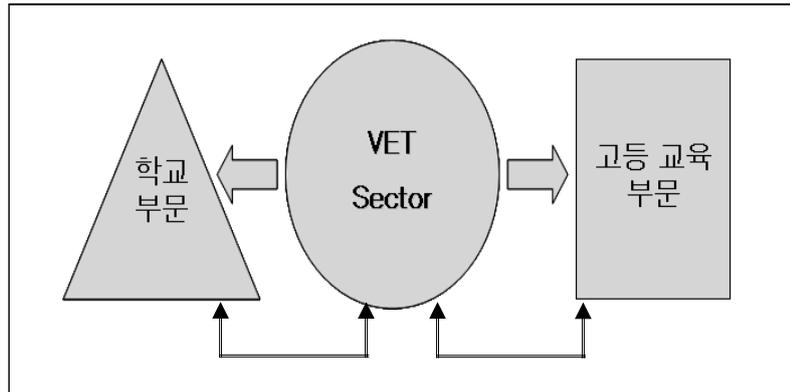
국가적 자격체계의 수립 이전의 호주의 자격의 문제점을 제시하면 다음과 같다. 첫째, 각 주별로 인정되는 자격이 다른 주에는 인정되지 않았으며, 둘째, 특정 직업분야의 자격의 경우도 그 자격을 획득한 산업분야에서만 인정이 되고, 다른 산업분야로 이직할 경우 인정을 받기 어려운 문제점이 있었다. 셋째, 경력형성과 관련해서도 한 분야에서 습득한 기술이 타 분야에서 인정되는 수평적 연계가 부족하였으며, 현 단계에서 배운 것이 그 다음 단계로 연결되는 수직적 연계 체제의 수립이 필요하게 되었다.

<표 3-9> 호주의 자격제도(AQF)

학교 부문 (Schooling sector)	직업교육 부문 (VET sector)	고등교육 부문 (HE sector)
		박사학위 (Doctorate degree)
		석사학위 (Master's degree)
	직업 디플로마 (Vocational Graduate Diploma)	대학원 디플로마 (Graduate Diploma)
	직업 수료증 (Vocational Graduate Certificate)	대학원 수료증 (Graduate Certificate)
		학사학위 (Bachelor Degree)
	고급 디플로마 (Advanced Diploma)	준학위, 고급 디플로마 (Associate Degree, Advanced Diploma)
	디플로마 (Diploma)	디플로마 (Diploma)
고교단계 교육 수료증 (Senior Secondary Certificate of Education)	수료증 IV (Certificate IV)	
	수료증 III (Certificate III)	
	수료증 II (Certificate II)	
	수료증 I (Certificate I)	

자료: Australian Education International(2008)

[그림 3-9] 호주자격제도(AQF)에서 VET과 타 부문 간의 연계모형



통합되고 연계된(united & articulated) 자격 체제의 수립은 결국 직업교육 훈련(VET) 자격을 수여하고 관리하는 교육부문간의 연계를 의미한다. 따라서 직업자격을 수여하는 학교부문, 직업교육훈련부문, 그리고 고등교육부문에서 수여되는 자격들을 서로 연계시키려는 노력 하에 호주자격제도가 수립되었으며, 호주자격제도의 실현을 위해 훈련의 질을 담보하고, 훈련기관을 관리 감독 하기 위한 호주훈련질관리(Australian Quality Training Framework) 제도가 도입되었다.

2) 경과

(1) 제1기

직업자격을 국가적 인증체계 수립을 위한 노력의 첫 기반은 VET 개혁 제 1기라 할 수 있는 1980년대 후반에서 1990년대 중반에 걸쳐 이루어졌으며, 이 시기는 노동당 정부 집권기에 해당한다.

이 시기 개혁의 목적은 전국적으로 연계된 직업자격 체계를 수립하는데 있었으며 이를 위해 도입된 것이 호주자격제도 AQF로서 이 목적을 달성하기 위

한 기초적인 제도적 틀을 갖추었다고 볼 수 있다. 이 시기 개혁의 주요 목적을 보면 기초적 수준의 능력과 자격을 지닌 초보 단계 근로자에서 고도의 능력을 갖춘 고숙련 근로자에 이르기까지 모든 종류의 직업기술을 수직적, 그리고 수평적으로 연계하는 전국적 자격체계를 갖추고자 하는데 그 목적이 있었다. 이 목적을 달성하기 위해 새로운 기초수준의 과정들이 고교초기단계 자격에 해당하는 ‘수료증 1’과 ‘수료증 2’ 과정에 개설되었으며, 여러 차례의 노사관계 개혁을 통해, 직업훈련의 이수가 능력 중심의 연봉 및 승진제도와 연결될 수 있도록 하는 제도가 마련되었다. 호주의 경제발전에 직업훈련의 역할이 중요하다고 믿었던 노동당 정부는 훈련수요를 높이고 새로운 기초수준 자격에 대한 훈련의 공급을 늘리기 위해 훈련급여보조금(training-wage subsidies) 정책을 포함하여 공급자 중심의 훈련정책을 수립하였다. 호주자격제도의 수립과 함께 VET 영역을 전체 교육체계에 통합시키려는 노력이 이루어지면서 능력중심제도가 도입되었으며 이를 정착시키기 위한 제도들이 함께 만들어져 갔다.

이 제 1차 개혁을 통해 처음으로 국가 자격 체계의 기본인 AQF가 구축되었으며 이와 함께 새로운 기구들이 생겨났다. 제 1차 개혁을 제대로 이루어나가기 위해서는 이해당사자간의 협력이 필요했으며, 각 주별로 상이한 자격들을 통일하기 위해서는 연방정부와 주정부간의 담화도 매우 중요하였다. 따라서 이 시기 개혁에 있어서 사회적 파트너십은 중요한 분야였으며, 진정한 개혁을 위해서는 사회적 담화가 필요하다는 견해가 지배적이 되었다. 이러한 견해를 반영한 것이 훈련분야의 최고의 권위조직인 ANTA(호주국립훈련위원회)로서, ANTA는 훈련의 기준(standards)을 개발하고, 노사정이 협력하여 훈련제도를 이끌어 나가도록 설립된 조직인 동시에 중앙정부와 지방정부간의 협조와 조율을 담당하였다. 이 밖에 중간 수준의 실행기관으로서 산업부문별 ITAB이 만들어졌다.

(2) 제2기

제 1기 개혁에 이어 제 2기 개혁에서는 1차 개혁의 기초를 유지하면서 1차

개혁의 부족한 점을 보완하려는 노력이 이루어졌다. 2차 개혁시기는 1996년부터 시작되었는데, 이 시기는 노동당 대신 보수적인 정당이 집권하면서 개혁이 추진되었다.

2차 개혁의 주요 내용과 특징은 훈련 커리큘럼에 대한 규제 완화와 훈련기관에 대한 정부의 규제완화와 함께, 훈련시장의 성립, 그리고 기업 중심의 VET제도라 할 수 있다.

먼저 훈련 커리큘럼의 규제 완화는 훈련 패키지 제도의 도입을 통해 이루어졌다. 능력중심의 평가제도의 실행을 위해서는 훈련 커리큘럼을 능력 중심으로 전환하는 것이 필요하였으므로 훈련 패키지의 개발을 통해 능력을 평가하는 체계를 갖추었다. 또한 직업교육훈련(VET)부문의 자격들을 훈련 패키지와 연계 시킴으로서 훈련기관은 훈련 패키지를 중심으로 훈련을 전달하고 평가하여 자격을 제공하도록 훈련의 내용과 평가방법을 전환하였다.

이 시기 개혁의 가장 큰 특징은 훈련기관인증제(RTO)이 도입이다. 국가와 기업, 개인이 필요로 하는 훈련을 제공함에 있어 기존의 TAFE나 국립대학과 같은 공공훈련기관 만으로는 이들의 훈련수요를 담당할 수 없다는 판단 하에 호주 정부는 훈련기관 인증제(RTO)를 도입하여 공공 훈련기관 외에 기업 및 사설 훈련기관도 주별 인증기관(registering body)의 인증을 받을 경우 호주 자격제도 하의 훈련 및 자격을 제공할 수 있도록 하였다. 즉 훈련기관인증제(RTO)의 도입은 훈련의 공급을 정부 중심에서 민간까지 포함하여 일정한 기준을 갖춘 훈련기관이 제공할 수 있도록 하고, 훈련과정과 기관의 선택권을 훈련의 직접적 수요자 즉 고용주 또는 피훈련자에게 제공함으로써 훈련기관에 대한 규제완화와 함께 훈련시장의 형성에 기여한 제도라 할 수 있다.

한편, 훈련기관인증제의 도입은 호주훈련질관리제도(AQTF)와 함께 이루어졌다. 호주훈련청 ANTA가 2001년 처음 제시한 AQTF 표준의 주요 내용은 훈련기관 인증의 기준과 함께 훈련기관을 인증하는 주별 훈련감독청에 대한 질 관리 기준을 주요 내용으로 하고 있다.

2. 호주의 훈련질관리제도(AQTF)

가. 배경

앞에서 잠깐 언급한 바와 같이 AQTF의 수립은 호주의 VET제도 개혁의 제 2기 기간 동안에 주로 이루어졌다. 분절된 훈련자격제도 간의 연계를 위해 AQF 제도의 수립을 통해 수직적, 수평적 연계를 갖추도록 노력하였으나, 훈련기관을 통해 제공되는 훈련의 내용과 질에 있어서 지역 간 차이, 그리고 같은 지역 내에서도 훈련기관에 따른 차이 등으로 훈련의 질을 담보하기 어려워짐에 따라 훈련의 질의 균질성의 문제가 대두되었다. 특히 사설훈련기관들을 자격제도 내에서 받아드림에 따라 훈련의 질을 확보하기 위해 훈련기관의 인증체계가 필요하게 되었으며 이와 함께 도입된 것이 훈련기관인증제를 통한 인증훈련기관(RTO) 제도의 수립이다. 이와 함께 능력중심제도의 실현을 위해 도입한 것이 훈련 패키지로서 부문별 훈련 패키지의 개발을 통해 도달해야 하는 능력의 기준을 정확하게 제시하도록 하게 되었다.

한편, 호주훈련질관리제도(AQTF)의 기획과 실행을 위해 중요한 기능과 역할을 하는 기구가 있다. 첫째는 주별 훈련감독청(registering body)으로서 주별로 훈련기관(RTO)의 인증 및 감독과 관리를 맡고 있으며 AQTF를 실제로 실행하는 기관이다. 이들 주별 훈련감독청은 정기적으로 국가질관리 위원회에 지역 RTO 상황을 보고하고 질관리 위원회의 감독과 권고를 받는다. 둘째는, 국가숙련체계(National Quality Council: NQC)로서 NQC의 주요 역할은 AQTF 질관리 표준의 설립과 함께, 주별 훈련감독청을 관리하는 역할을 하고 있다. NQC의 또 하나의 중요한 역할을 연방 및 주지역 교육각료들의 위원회인 MCTEE(Ministrial Council of Terianry Education and Emploment)에 정기적으로 현황을 보고함으로써 지역간 훈련의 질의 동질성을 확보하는데 노력하는 일이다.

나. 호주 훈련질관리제도(AQTF)

호주훈련질관리제도(Australian Quality Training Frame: AQTF)의 주요 기능은 인증훈련기관(RTO)의 훈련(training)과 평가(assessment) 기능을 감독하는 제도라 볼 수 있다. AQTF는 국가적으로 합의된 등록 기준을 통해 훈련 기관을 감독하고 직업훈련 과정을 승인하며, 연방과 주차원에서 통합된 기준을 제시하여 자격체계의 질을 관리하기 위한 일련의 기준체계이다. 호주의 질관리 체계의 기준(standards)은 처음에는 호주훈련청 ANTA에 의해 수립되었으나 2004년 ANTA가 없어지면서 그 기능이 호주 교육고용노동부(DEEWR)로 이전되었다가 현재는 국가숙련체계(NQC)에서 주 역할을 맡고 있다.

AQTF는 2001년 처음으로 도입되어 2002년부터 시행되었으며 이후 훈련 환경의 변화에 따라 2004년, 2007년, 2010년 극 기준을 지속적으로 갱신해오고 있다. 호주훈련질관리제도(AQTF)는 호주의 훈련시장의 자율화와 규제 완화에 따른 직업교육훈련의 질 관리의 문제점을 해결하기 위해 호주의 직업교육훈련 기관들이 갖추어야 할 자격 기준을 표준화하고 훈련생들의 능력 평가를 위한 기준을 표준화하는 것을 목표로 설립되었다.

1) AQTF의 기본틀 및 구성 요소

AQTF는 호주 질관리 위원회가 개발하고 연방 및 주 정부의 교육훈련자료들로 구성된 MCTEE의 인준을 받도록 되어있는데 NQC가 2007년 개발한 AQTF 기준(standards)의 주요 내용과 구성요소는 다음과 같다.

첫째, RTO의 인증을 위한 초기 조건과 기준을 명시하고 있다. 즉 어느 주에 있던 상관없이 훈련기관이 주별 훈련감독청의 감독에 따라 훈련과 평가에 있어서 일정한 기준에 도달할 수 있도록 초기 인증을 위한 기준을 제시하고 있다.

둘째, 인증훈련기관(RTO)의 갱신을 위한 조건과 기준을 제시하고 있다. 한

편 인증훈련기관으로 지정된 기관의 경우 매 5년마다 다시 인증을 갱신하도록 되어 있는데 이 갱신에 대한 조건과 기준을 제시하고 있다.

셋째, RTO에 대한 질관리 지표(quality indicators)와 주별 훈련감독청(RCAB: Registering and Course Accreditation Boards)의 관리를 위한 질관리 지표를 규정하고 있다. RTO에 대한 질관리 지표는 주별 훈련감독청이 주별 승인훈련기관들을 감독하는 기준이 되며, 주별 훈련감독청에 대한 질관리 지표는 주별로 통합된 훈련기관 관리 및 감독이 이루어지도록 감독기관의 의무와 역할에 대해 규정하고 있다.

넷째, 주와 영역별 훈련감독청에 대한 기준과 지표를 제시하고 있다. 즉 주별 훈련감독청이 훈련기관을 인증하고 훈련과 평가의 질을 관리함에 있어서 어떠한 기준과 절차들을 따라야 하는가를 제시하고 있다.

마지막으로, 우수 인증훈련기관에 대한 기준을 제시하고 있다. 이와 같은 호주훈련질관리체계는 위의 5가지 기준을 입법화하고 훈련기관의 감독과 관리에 관한 국가적 지침을 제시함으로써 호주훈련질관리 체계를 감독 관리하고 있다.

2) 특징 및 적용 대상

호주훈련질관리제도의 특징을 살펴보면 다음과 같다.

먼저, AQTF는 성과 중심적이다. AQTF는 훈련 서비스의 질에 초점을 두는데 이때 서비스의 질을 평가하는 기준은 어떠한 서비스를 제공하는가 하는 서비스의 내용보다 훈련을 이수한 훈련생의 능력 등 훈련생을 통해 나타나는 성과에 중심을 두고 있다.

다음으로 AQTF는 전국적으로 통용될 수 있는 훈련을 제공하는데 초점을 두고 있다. 따라서 훈련이수자들이 전국 어디에서든 이수한 자격을 인정받을 수 있도록 하는데 중점을 두고 있으며, 이에 따라 각 주별로 훈련기관을 인증하는 정부단체들에게 기관 인증의 지침을 제공하고 있다. 또한 AQTF는 간결성에 중심을 두고 있다. 인증훈련기관에 대한 표준은 성과에 중심을 두고 훈련

기관의 훈련과 평가, 피훈련자에 대한 서비스와 관리체계에 대한 질 관리에 초점을 두고 있다.

한편, AQTF의 1차적 적용 대상은 인증훈련기관(RTO)과 훈련기관을 인증하는 주별 정부단체(registering bodies)이다. 그러나 AQTF의 수혜자는 궁극적으로 학습자와, 산업체, 노조, 기업, 그리고 관련부처를 포함한다고 볼 수 있다.

3) 주요 내용

AQTF의 훈련기관으로서 승인 기준은 훈련과정이 지역사회와 기업, 산업의 요구를 충족시킬 수 있는지, 국가적으로 보장되는 훈련의 질을 제공하는지, AQF가 인정하는 자격증을 수료할 수 있을 만큼 적합한 능력수준을 가지고 있는지를 점검하는 것이다. 훈련 기관 등록과정 및 감사 과정에서 AQTF가 일관성을 가지고 적용되는지를 확인하며 훈련의 질을 관리하는 감독기관으로 NQC가 존재한다. NQC는 훈련 패키지와 NSF(National Skills Framework) 하에 있는 다른 질 관리 기관들의 인증과 관련하여 중요한 의사 결정에 관여하고 있다. 2007년 NQC(National Quality Council)와 함께 AQTF는 AQTF2007로 업데이트 되었으며 다음과 같은 세 가지 구성요소로 이루어져 있다.

첫째, AQTF는 훈련기관이 국가적으로 인증받기 위한 핵심 기준을 표준화하고 있다. 훈련기관들이 AQTF의 기준에 부합하지 않으면 국가적 차원에서 요구되는 훈련기관으로서의 요건을 갖추지 못하는 것으로 간주하고 국가의 인증을 받을 수 없게 된다.

둘째, 연방과 주 차원에서 지켜야 하는 기준과 지원에 대한 전반적인 틀을 제공한다. 이것은 연방과 주에서의 자격 및 능력 인증 기준이 통합될 수 있도록 하는 바탕이 된다. 또한 다른 주나 자치주에서도 직업교육훈련 수료에 대한 자격이 동일하게 인정되는 국가적 자격으로 표준화되어 호주 어디에서든 직업 훈련의 다음 단계로의 교육이 가능하다. 셋째로, AQTF는 Excellence Criteria라는 지표를 통해 등록된 훈련 기관들의 성과를 인지시켜 등록된 훈련

기관들이 자발적으로 훈련의 질을 향상할 뿐 아니라 성과를 낼 수 있도록 하는 판단 지표로서 기능한다.

AQTF에 등록된 훈련기관들은 그들이 제공하는 훈련의 질과 능력 인증에 대한 질의 보장 뿐만 아니라 훈련생들의 능력 성과 극대화, 형평성의 원리를 충실히 수행해야 한다. 또한 등록된 훈련기관들의 운영 환경과 이해관계자, 스텝 및 훈련생의 요구에 반응할 수 있는 관리 체계를 갖추어야만 AQTF가 인증하는 기준을 만족시킨다고 할 수 있다.

AQTF는 훈련기관 뿐만 아니라 훈련생들 스스로도 자신의 성과와 관련한 정보를 알 수 있도록 능력 관리 지표를 제공한다. 이 지표는 학습자가 고급의 기술 활동을 배우도록 촉진하며 그들의 능력 개발 정도와 기관으로부터 받은 지원에 대해 스스로 지각할 수 있도록 돕는다(Learner engagement). 고용주는 이 지표를 통해 훈련과 평가의 질 전반에 관한 평가를 할 수 있으며 학습자의 능력 개발이나 앞으로의 훈련에 대해 평가할 수 있다(Employer satisfaction). 무엇보다도 질 관리 지표는 등록과 자격인증제도를 완성하고 이전까지는 각 훈련 기관들에게 맡겼던 능력 보상제도의 통합을 가능하게 한다(Competency completion).

4) 추진 체계

앞에서도 언급한 바와 같이 AQTF의 주요 목적은 호주에서 각 주별로 자격을 제공하는 훈련기관(RTO)에 대한 질관리를 통해 호주 국가 전체의 통일된 자격체계를 유지하고자 하는 것이다.

AQTF의 주요 추진체제로 들 수 있는 것은 각 주별로 훈련기관을 인증하고, 감독하는 기능을 가진 훈련감독청(State Training Authority)이다.²⁰⁾ 이들은 Registering Body 또는 RCAP으로도 불리며 주마다 다른 이름을 가지고 있

20) 훈련감독청은 각각 주체와 목적에 따라 State and Territory Training Authority, Registering Body, RCAP(Registering and Course Accrediting Board)등으로 불리고 있으며 주별로 동일한 기능을 수행하고 있음

으나 역할은 동일하다. 이들 훈련감독청의 주요 역할은 AQTF의 기준에 따라 주별로 훈련기관들을 직접 감독하고 관리하는 업무이다. 이들이 감독과 관리를 위해 사용하는 것은 실사를 통한 감독(Audit)이다. 이 감독의 기준은 AQTF에 제시되어 있으며 이 기준에 따라 회계사들이 직접 훈련기관을 돌면서 회계 감사를 실시한다. NSW의 훈련감독청의 경우 약 1000개의 RTO들을 가지고 있으며 이들 천개의 RTP에 대해 매년 250씩 직접 실사를 실시하여 질관리 기준을 충족시키는가를 확인하고 있다.

주별 훈련감독청이 AQTF의 직접적 일선업무를 담당하는 조직이라면, AQTF의 틀을 세우고 전체적인 총괄을 담당하는 것은 NQC(국가숙련체계)라 볼 수 있다. 호주 질관리 위원회는 이전의 ANTA의 대부분의 기능을 인수받아 AQTF의 실제적 기준들을 개발하고, 이 기준들이 주별 훈련감독청이 제대로 실행하고 있는가를 관리 감독 하며, AQTF가 국가적으로 제대로 실현되기 위해 필요한 조건들을 찾아내어 이를 AQTF 관리 기준 하에 포함시키려는 노력을 한다. 또한 NQC는 AQTF의 전국적 시행 실태와 현안을 주기적으로 연방과 주 교육훈련 각료들의 회의인 MCTEE에 보고함으로써 필요한 현안들을 인준하여 입법화하거나 실행을 강화할 수 있도록 노력하고 있다. 한편 MCTEE는 이중 중요한 현안들에 대해 호주 연방및 주정부 협의체인 COAG(Council of Australian Governments)에 보고한다.

다. AQTF와 연관된 제도들

여기서는 AQTF와 직접적으로 관련된 주요 VET제도들을 간략히 살펴보면 다음과 같다.

1) 훈련기관 인증제(RTO)

호주 정부의 교육훈련 시장 개방으로 상호 경쟁을 통해 입학 자원을 최대한

확보하고 질 높은 교육훈련을 위하여 기관 간 연계가 더욱 요구되고 있다. 최근 호주 정부는 교육훈련시장에서 시장경쟁원리를 도입함으로써 어느 기관이든지 일정한 요건을 갖추면 교육훈련 프로그램을 운영할 수 있도록 하였다. 이에 따라 교육기관들은 재원 확보를 위해 다양한 학생층을 확보하기 위한 기관 간 경쟁이 불가피했으며, 다른 한편으로는 물적·인적 자원의 공유 및 협력을 통해 교육훈련에 소용되는 비용을 절감하기 위하여 폭넓은 연계를 시도해 나가고 있다(이정표 2003).

호주의 직업 교육훈련(VET)은 인증된 직업훈련기관(Registered Training Organizations: RTOs)을 통해 이루어지고 있다. RTOs는 국가적으로 훈련의 질을 인증 받은 훈련 및 자격인증 기관임이 보장되는 기관이다. RTOs는 총 4000여개가 존재하는데 이 중에 78개는 TAFE(Technical and Further Education)이며 그 외에는 정부 훈련 기관, 그리고 사립기관으로 이루어져 있다. 국가인증 훈련기관(RTOs)으로 가장 대표적인 것은 기술전문대학(TAFE)로서 언어 및 문해 과정, 성인 기초교육과정, 고등학교 졸업과정, 개인보습과정, 소규모 사업과정 등 다양한 직업기술교육훈련 프로그램을 제공하는 정부 재정 지원으로 운영되는 중등교육 이후 기관이다(이기성, 2004). 이 기관들은 호주 훈련 질 관리제도(AQTF)에서 설정한 훈련 요구와 기준에 맞추어 훈련을 제공해야 한다. 모든 RTOs는 각 주정부나 자치부의 관할 책임자에 의해 인정받아야 하며 국가 훈련 정보서비스(National Training Information Service; 이하 NTIS)에 정식 기관으로 등록된다. RTOs는 호주에서 인증되는 과정과 자격증이 수여되는 프로그램을 제공하며 고등단계 교육에 준하는 학위인 준학위 혹은 학사학위로 인정되는 프로그램도 제공한다. RTOs는 인증 받지 않은 기관과는 다르게 수요자의 요구에 따라 국가에서 인정하는 새로운 인증 과정을 창설할 수 있다.

성과 중심적인 호주의 훈련교육에 관한 국가적 체계가 AQTF2007로 그 윤곽을 드러내면서 훈련 기관들과 주 및 자치정부, 그리고 산업분야에 이르기까지 AQTF2007이 제공하는 질관리 지표를 기준으로 한 피드백이 의무화되었

다. 때문에 RTOs 역시 질 관리 지표를 통해서 그들의 성과와 관련된 정보를 정확하게 등록 본부에 전달해야만 하며 전달된 정보를 바탕으로 AQTF2007은 인증된 훈련기관의 성과와 호주의 직업교육훈련 체계의 질을 수시로 감독하고 있다. AQTF2007은 그동안 훈련시장의 자율화로 인해 훈련교육과정간의 혼돈과 인증의 단절 문제를 안고 있었던 호주 질관리 제도가 문제 보완을 위해 많은 노력을 기울이고 있음을 보여준다.

2) 능력중심제도(Competency-based system)²¹⁾와 훈련 패키지

호주에서는 직업교육훈련의 질을 제고하고 능력중심제도(CBT: Competency-Based Training)로 전환하기 위하여 국가표준직무능력을 개발하고, 이를 기초로 훈련 패키지와 직업자격체계(Vocational Qualification System)를 개발하였다.

능력중심제도(CBT)는 훈련 프로그램을 통해 훈련생들이 실질적으로 직장에서 필요한 능력을 갖추도록 하는 성과 중심의 직업훈련교육에 초점을 둔다. 성과중심의 접근은 학력이나 직업자격의 취득이 특정한 학습 프로그램이나 학습 장소, 기간 등에 의해 결정되는 것이 아니라 훈련생이 무엇을 할 수 있는가가 자격의 측정 요건이 된다. 따라서 능력중심제도(CBT)는 산업계에서 요구하는 직무 수행능력(competence)에 의거하여 직업훈련 교육이 개발될 수 있도록 하며, 실질적인 성과를 높일 수 있는 기술, 지식, 업무 수행 시 요구되는 태도 등에 초점을 맞춰 특정 산업분야의 전문인으로 성장 할 수 있도록 돕는다. 능력중심제도(CBT)에서 마련한 기준은 훈련 패키지에도 영향력을 미치는 중요한 구성요소로 인정되고 있다.

능력중심제도(CBT)의 대표적 특징 중 하나는 훈련생 간의 경쟁을 통해서 능력을 키우는 것이 아니라 능력중심제도가 제시하는 기준을 성취함으로써 능력을 기르도록 한다는 것이다. 또한 훈련생들이 필수적으로 성취해야 되는 기

21) Competency-based system은 '능력중심제도' 외에도 다양하게 번역될 수 있음.

술을 발견할 수 있게 하여 개개인에게 필요한 핵심역량을 놓치지 않고 훈련할 수 있도록 개인의 능력을 관리 한다. 이를 통해 훈련생들이 업무를 하기 위해 직접적으로 필요한 능력을 중심으로 훈련교육이 진행되어 훈련과정과 실질적인 직장에서의 업무가 분리되지 않도록 한다.

훈련 패키지(Training Package)는 호주 국가훈련체계의 핵심적 특징 중의 하나로서 현재는 NQC(국가숙련체계)로부터 승인을 받고 있다. 훈련 패키지는 직무능력을 성취하는 것을 지원하기 위하여 설계된 훈련 구성요소로서 특정 산업분야의 생산현장에서 요구되는 지식과 기술을 바탕으로 국가자격체계와 연계된 다양한 자격을 형성하는 결합체로 패키지화 되어 있다. 대학과 인증훈련기관인 RTO에서 이루어지는 교육과정간의 평가에 있어서 차이를 보면 대학을 비롯한 고등교육 프로그램은 교육과정중심(curriculum-based)인 반면, RTOs에서 운영되는 직업교육훈련 프로그램은 국가훈련패키지(National Training Package)에 의해 상세한 직무수행능력으로 규정된 성과 중심(outcome-based)의 교육 및 평가가 이루어진다.

RTOs를 통해서만 제공되는 훈련 패키지는 국가가 승인한 자격인증이 가능하며 자격과 직접적으로 연관되는 능력을 기를 수 있다. 또한 그 자격이 국가적으로 일관되게 인정되기 때문에 특정 기업이나 주에서 교육훈련을 받은 학생들이 다른 주정부나 자치부로 이동할 때 자격을 보장받을 수 있다. 훈련패키지를 제공하는 RTOs는 학습 전략을 개발하고 훈련생의 수요를 충족시키기 위한 평가 방법을 개발하며 훈련생에게 최적의 환경을 제공하여 그들의 능력을 극대화 하고자 한다.

3) 국가 질관리 위원회(National Quality Council)

호주 국가질관리위원회는 ‘호주 고등교육 및 고용 각료 회의(MCTEE)’ 소속 위원회 중 하나로 훈련기관(RTO)의 감독을 포함하여 호주 질관리제도가 전국적으로 일관성 있게 시행되고 있는가를 감독함으로써 훈련의 훈련의 질관

리를 확보하기 위해 수립된 기구이다. 호주 국가질관리위원회의 주요 업무는 크게 AQTD하의 각종 기준의 개발, 지역 훈련감독청인 RCAP의 관리 및 감독, 그리고 이를 실행하고 위한 중앙 및 지방 정부간의 조정(coordination)과 주요 이해당사자간의 조정(coordination)업무를 담당하고 있다. 이해당사자들의 견해를 담당하기 위해 NQC의 구성은 각 분야별 대표들을 균형있게 포함하고 있으며, 중앙과 지방 정부, 그리고 지방 정부간의 견해차와 실행 상의 차이를 조정하기 위해 MCTEE에의 보고를 통해 이러한 조정의 역할을 담당하고 있다. 이 밖에 NQC의 주요한 역할로서 훈련 패키지의 인증을 들 수 있는데, 새로이 인증이 필요한 훈련 패키지를 제안하고 이를 MCTEE등을 통해 인준 받는 역할을 하고 있다.

NQC는 이와 같이 호주의 국가숙련체계(National Skill Framework) 하에서 질관리에 관한 주요한 결정을 내리는 핵심적 기구이다. 국가질관리 위원회는 이러한 기능을 제대로 수행하기 위해 기업체, 노조, 정부, 그리고 훈련기관 등 주요 이해당사자들을 한 자리에 모아놓은 단체라는 점에서 주요한 의미를 가지며, 이들 위원회의 구성은 다음과 같이 10인으로 구성된다.

- MCTEE의 추천에 따라 호주 정부가 임명하는 1명의 위원장
- 4명의 사업주 단체 대표와 1명의 노조 대표
- 주정부와 지역정부 대표로 구성된 국가고위공직자(NSOC) 위원회 위원 3인
- 연방 교육고용노동부(DEEWR) 대표 1인
- 훈련기관 대표 2인(공공 및 민간 기관 대표 각각 1인씩)
- 취약계층 단체 대표 2인

NQC의 중앙과 지방정부간의 숙련체계의 일관성을 유지하기 위한 주요 활동을 살펴보면 다음과 같다. 첫째, NQC는 훈련 패키지와 AQTF를 포함한 훈련질관리를 위한 국가숙련체계의 전반적 운영상황을 각료위원회(MCTEE)에

보고하고, 둘째, MCTEE의 각료들에게 훈련 패키지의 인증을 권고하며, 셋째, 국가숙련체계의 운영에 있어서 전국적 일관성을 높이기 위한 여러 가지 방안을 각료들에게 권고한다.

제4절 요약 및 시사점

1. 요약

호주의 직업교육훈련제도는 영미 모델인 자유시장 경제(LMEs)의 영향으로 자율화와 규제완화를 기본방향으로 삼고 있으나 국가가 전체적으로 가지고 있는 경제발전을 위한 인력확보라는 공통의 과제를 해결해 가는 과정에서 정부의 역할과 교육훈련 이해당사자간의 협력이 직업교육훈련제도의 특징과 향후 방향을 결정짓고 있는 사례이다.

호주의 VET제도의 특성은 호주의 지리적 특성과 함께 정부 행정구조와 깊은 연관을 맺고 있다고 볼 수 있다. 호주는 행정조직상 연방정부와 주정부로 구성되어 있으며 연방의회와 함께 주의회가 중요한 역할을 하고 있어 지방자치의 특성이 매우 강한 국가이다. 이 같은 연방제도는 VET제도에 있어서 지역적 다양성을 야기 시켰으며 이로 인해 국가자격제도의 수립에 있어 훈련이 질의 지역별 동질성을 확보하는 것이 매우 중요한 과제가 되었다. 즉 직업교육훈련의 질과 자격에 있어서 국가적 일관성을 기하기 위해서는 각 주별로 다양한 훈련기관이 제공하는 훈련의 질을 담보하고 표준을 수립하는 것이 호주의 직업교육훈련제도의 가장 중요한 과제라 볼 수 있다. 한편, 연방정부의 노력만으로 주정부의 협조를 이끌어내는 힘들기 때문에 정책 각 분야에 걸쳐 Ministerial Council 즉 연방정부와 주정부간 해당 영역에서의 각료들의 협의체를 구성하여 운영함으로써 협의와 담화를 통해 연방과 주간의 동질적인 교육훈련체계를

수립하는데 노력하고 있다.

호주는 자유시장 경제의 영향을 받았음에도 불구하고 캐나다, 미국 등의 경우와는 달리 강력한 정부의 전통을 가지고 있는 것으로 평가된다. 이는 호주 건국시기부터 정부가 교육부문에 있어서 담당해 온 역할과도 관련이 있다고 볼 수 있다. 호주의 고등교육부문은 1980년대까지 거의 전적으로 국가가 재정을 부담하였으며, TAFE 등 공공훈련기관을 수립하여 인력개발을 도움으로서 인적자원개발에 주도적인 역할을 해왔다.

호주 정부가 기업과 대화의 전통을 가지고 있는 것은 훈련 패키지의 도입 및 새로운 자격의 신설 등에 있어서 기업부문과 정부와의 긴밀한 협력관계가 유지되고 있는 것 등을 통해 잘 나타난다. 이와 같은 정부의 특성으로 인해 다소 이상적으로 보일 수 있는 호주의 직업교육훈련제도는 교육훈련기관, 고등교육기관, 그리고 기업, 주정부의 협조 하에 어려움을 겪으면서도 발전을 거듭해 가고 있다.

2. 시사점

호주는 직업훈련을 통한 숙련기술의 개발을 일찍부터 국가적 과제로 삼아왔으며 후발주자(late-comer)로서 산업발전에 국가의 역할이 중요한 비중을 차지해 왔다. 앞에서 논의한 바와 같이 호주의 교육 및 자격제도는 주 또는 지역 간 자격의 호환성의 문제를 해결하는 것이 가장 큰 과제로 볼 수 있다. 특히 해외 인력의 유입이 확대되면서 이들에게 VET 자격 및 고등교육 자격을 제공함에 있어서의 질관리가 주요 이슈로 떠오르고 있으며 이러한 문제는 호주 정부가 현재의 인력 정책을 지속하는 한 그리고 호주의 기업들이 해외 인력의 유입을 필요로 하는 한 앞으로도 더욱 확대될 전망이다.

호주는 시장주의 모델 중심으로 상대적으로 기업의 힘이 강하고 노조의 힘이 약하다. 이는 1990년대 노동당 정부 집권당시 ANTA와 같은 노사정 협의체가 사라지거나 힘을 잃고 기업 중심의 skill council 등이 대두된 것을 보아도 잘 알 수 있다. 한편, 향후 호주가 새롭게 변화는 환경에 적응하여 VET 정책을 세워나가기 위해서는 연방 정부의 권위가 상대적으로 강화될 필요가

있다. 그러나 호주 VET제도의 주요 특성은 지역의 다양성을 허용하면서 이를 중앙과 지방 정부간의 담화를 통해 합의점에 도달하고자 한다는 데 있다고 볼 수 있다.

호주의 VET제도의 향후 과제로서 다음과 같이 몇 가지를 언급할 수 있다. 먼저, 호주의 지리적 특성과 정부구조의 특성으로 볼 때, 지역 간 자격의 통일, 부문 간의 연계 등 호주 VET제도가 현재 지향하고 있는 통일된 자격체계를 위한 노력은 앞으로도 지속될 것이라는 점이다. 특히 고등교육 부문과 직업교육부문을 연계함에 따라 듀얼 섹터가 존재하게 되면서 고등교육 부문이 학문 중심의 대학과 직업교육 중심 대학으로 분류되면서 해외 연수생 등에 대한 고등교육 학위 제공 등의 이슈는 산업기술 발전에 따른 새로운 자격분야의 신설 뿐 아니라, 이들 직업 고등교육기관의 질관리를 위한 기준을 계속적으로 개발하고 관리해 나가야 하는 과제가 발생하게 된다. 이러한 국제화에 따른 고등교육부문 및 직업고등교육부문의 질 관리의 문제는 비단 호주만의 문제가 아니며 세계적으로도 이미 타 국가들이 직면하고 있는 과제라 할 수 있다.

그러나 이러한 난점에도 불구하고 호주는 정부의 역할, 그리고 기업과 훈련기관 등의 협력 등의 전통을 가지고 이러한 공통의 문제들을 해결할 대책을 지속적으로 모색해 나갈 것으로 기대된다.

제 4 장 독일의 직업교육훈련제도

나 영 선

제1절 배경

1. 사회문화

독일은 ‘사회시장 경제’(social market economy)를 채택하고 있는 ‘연방 민주주의 공화국’이다. 사회시장 경제는 시장에서의 자유경쟁 원칙과 사회적 형평의 원칙을 서로 조화시키고자 하는 시도라고 볼 수 있는데, 이와 같은 원칙에 따라서 국가가 직접 개입해야 할 분야와 시장에 일임해야 할 분야를 명확히 구분하고 있다. 특히 교육은 국가가 중점적으로 개입하는 분야로 간주하고 6세부터 18세까지 12년 동안 무상 의무교육을 제공하고 있다.

독일은 16개의 주(Landers)를 포함하는 연방 국가이지만 각 주는 독립적인 법률체제, 집행부를 보유하면서 독립성과 책임을 가진다. 헌법에서 규정된 것이 아닌 국가의 책임은 특정지역에 법률적인 권력을 가진 주 정부의 영역에 있다. 교육·문화관련 법령 및 행정은 주로 주정부의 소관이다. 게다가 주 정부는 상원회의(Bundesrat)를 통해 연방정부의 법률제정 및 관리 등에 참여한다. 직업

교육훈련과 관련하여 연방정부는 현장훈련(사업내훈련)을 관장하고 주정부는 학교에서의 직업훈련, 직업학교를 관리하고 있다. 사업체에서의 직업훈련은 시장과 국가의 중간단계에 위치하는 제3의 시스템으로서 사업체와 국가가 함께 관리한다. 독일의 정치시스템이 사회적 파트너십에 의해 근거하는 역사적 전통과 같은 맥락에서 볼 수 있다.

2009년 3월 현재 인구는 약 8천 2백만 명으로서 2003년에 비해 약간 감소하고 있는데 이민자 공급 및 출산율 하락이 더 이상 이런 추세를 반전시키지 못하고 있다. 연방통계국의 인구추계에 의하면 평균수명이 늘어나고 이민자공급 과잉이 연간 20만 명 이내로 줄어들면서 2050년 인구규모는 7천 4백만 명 수준으로 낮아질 것으로 보고 있다. 한국과 마찬가지로 독일도 전체 EU국가들에 비해 고령화가 급속히 진전되고 있다. 2010년에는 65세 이상 노인부양률이 31.2%로서 유럽연합 평균(25.9%)에 비해 5%포인트 높게 나타나고 있으며 2035년에는 52.8%로서 유럽연합 평균(42.0%)보다 10%포인트 높을 것으로 예상된다. 한편 독일의 연령별 인구구조의 추세를 보면<표 4-1>, 20-59세 고용가능인구의 비중이 급격히 낮아져서 특정 지역 또는 직업에서의 인력부족을 초래할 것으로 예상된다.

<표 4-1> 독일: 연령별 인구분포 추이

(단위: 명)

	2005	2010	2020	2030
0~19	20.0%	18.3%	16.9%	16.6%
20~59	55.1%	55.4%	52.9%	47.6%
60+	24.9%	26.2%	30.2%	35.8%

자료: 독일연방통계청(Federal Statistical Office). 11차 조정인구전망(11th Coordinated Population Forecast). 2006.

2. 경제 및 노동시장

최근 수십 년 동안 독일경제성장률은 꾸준히 감소하였다. 1980-1991년에 평

균 2.6%의 경제성장률을 보였으나 1992~2001년에는 평균 1.7%에 머물고 있다. 2002~2003년은 거의 침체상태라고 볼 수 있는데 이는 치열한 국제경쟁, 통독, 유로화의 도입 등으로 막대한 영향을 받았기 때문이다. 그러나 2004년 이후 서서히 경기불황에서 회복하기 시작하여 2006~2007년 경제성장률은 2%를 초과하고 있다.

독일도 서비스경제로의 이행이 분명히 나타나고 있는데 <표 4-2>에서 보는 바와 같이 서비스부문이 국민경제 및 임금구조에서 가장 큰 비중을 차지하고 있다. 지난 5년간 고용률도 큰 변화가 없었으며 단지 여성의 고용률이 증가한 것에 기인하여 약간 증가하였다(표 IV-3).

<표 4-2> 독일: 산업부문별 국민총생산(GDP) 및 고용비중(2006년)

부문	GDP	고용(예측치)
농업	1.0%	2.2%
제조업	26.0%	25.5%
서비스	73.2%	72.4%

자료: 독일연방통계청(Federal Statistical Office). 통계연보 2007(Statistical Yearbook). p82.

<표 4-3> 독일: 생산가능인구(15~64세)의 성별 고용률

	여성	남성	전체
2002년	58.9	71.8	65.4
2003년	58.9	70.9	65.0
2004년	59.2	70.8	65.0
2005년	60.6	71.3	66.0
2006년	62.2	72.8	67.5
2007년	64.0	74.7	69.4

자료: Eurostat, 유럽노동력조사(EU Labour Force Survey), 온라인 DB 2008.8.20일자.

지난 몇 년 동안 독일 노동시장 상황은 호전되었지만, 아직도 2007년 실업률은 8.4%에 달하여 유럽연합 평균(EU 27개국) 7.1%보다 높은 수준이다. 다만, 15~24세의 청년실업률은 11.7%로서 유럽평균인 15.4%보다 낮은 수준이다.

2008년 하반기부터 글로벌 금융위기로 인해 독일경제도 유사 이래 최악의

경기침체에 직면하였다. 특히 수출집약적 기업들은 주문량 감소에 대응하여 파견근로자 감축, 조업 단축 등 다양한 대처방안을 강구하고 있다. 예를 들어, 정부는 경제위기 상황에서 고용을 보장하고 해고를 피하기 위해 조업단축을 실시하는 사용자에게 사회보험료의 50%를 대신 납부해 주며, 근로자에게 직업훈련을 실시하는 사용자에게는 사회보험료 전액을 대신 납부해주는 제도를 도입하였다(이규영 2009).

3. 교육 체계

가. 교육의 행·재정 체계

독일의 교육제도는 연방정부의 관장 하에 한가지로 통일된 제도와 운영방식을 따르는 것이 아니라 각 주정부 관장 하에 이루어지기 때문에 각 주별로 서로 다른 특징을 가지고 있다. 교육행정은 각 주의 주요권한에 속한다. 교육과정, 필수과목, 학습수준 등의 통일을 도모하기 위해 16개 주가 참여하는 상설공동협의기구를 두고 있으나 무엇을 우선순위로 삼는가는 각 주에 따라 다를 수 있다.

한국과 마찬가지로 독일도 천연자원이 부족한 국가로서 숙련된 산업인력에 대한 국가경제의 의존도가 높은 만큼 교육훈련에 많은 관심과 투자를 쏟고 있다. 독일의 경우, 가구 보조금(장학금, 수업료 및 생계비대부 등)은 물론 교육기관에 제공하는 직접적인 교육비를 포함하여 2005년의 경우 전체 공공지출의 9.7%를 교육비로 소비하였다.

학교교육은 6세부터 18세까지 12년간 무상의무교육으로 실시되고 있는데 교재와 같은 학습자료는 대부분 무료로 제공되거나 대여의 형태로 공급된다. 이들 자료들이 완전히 학생들 소유로 되기 전까지는 학생들이 비용을 지불하는데, 그 금액은 부모의 수입에 근거하여 산출된다.

독일국민의 교육성취도는 유럽연합 평균(47%)보다 높은 수준으로서 전 국

민의 60%가 고등학교졸업이상의 학력을 보유하고 있다. 이와 같이 높은 교육 수준을 보유한 이유 중의 하나는 오랜 전통을 가진 이원화 직업훈련시스템에 기인한다. 고등교육 수준의 학력을 보유한 국민의 비중도 유럽연합 평균과 유사한 수준으로서 24%에 달한다<표 4-4>.

<표 4-4> 독일: 25~64세 성인인구의 국민교육수준(2007)

	ISCED 0~2	ISCED 3~4	ISCED 5~6
독일	16%	60%	24%
유럽연합(EU) 27개국	29%	47%	23%

자료: Eurostat, 유럽노동력조사(EU Labour Force Survey), 온라인 DB 2008.5.27일자.

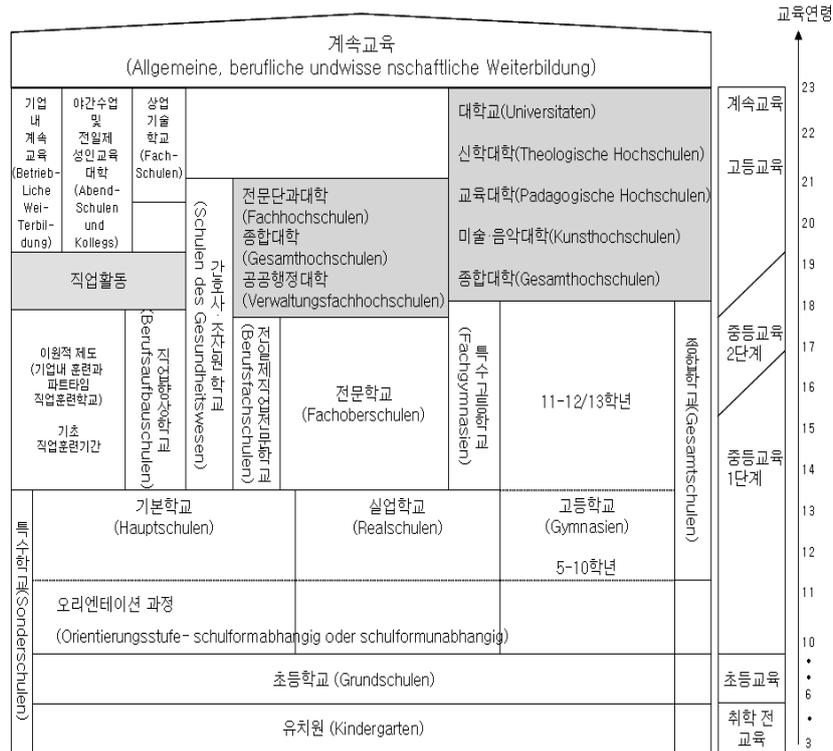
주: ISCED 0~2: 유치원, 초·중등교육, ISCED 3~4: 중등2단계교육, 대학교육, ISCED 5~6: 전문대이상 고등교육

[그림 4-1]은 독일의 연방교육연구부가 2004년 발표한 독일교육제도의 기본 구조이다.

독일 학생들의 전형적인 일반교육진로는 다음과 같다. 취학 전 유치원(Kindergarten)을 마친 후 초등학교과정 4년, 김나지움(Gymnasium) 중등학교 과정 9년의 교육과정을 마치면 대학교(Universitat) 입학자격 시험인 아비투어(Abitur)에 응시할 수 있다. 김나지움을 선택하지 않고 직업사회로의 진출을 희망하는 경우 실업계과정인 레알슐레(Realschule), 그리고 김나지움이나 레알슐레에 진학하지 않는 학생들이 의무적으로 진학해야 하는 하우프트슐레(Hauptschule)에 진학한다.

대표적인 독일의 시스템인 [그림 4-1]의 이원적 제도는 이원화 직업훈련을 뜻하며 기업내 훈련은 사업체현장실무훈련을 의미한다.

[그림 4-1] 독일: 교육제도의 기본 구조



자료: CEDEFOP(2009) 재인용

실제로 김나지움보다 레알슐레나 하우프트슐레에 진학하고 직업교육을 받아 직접 직업사회에 진출하는 학생들이 절반이상이 된다. <표 4-5>에서 보는 바와 같이 중등2단계 학생수를 직업과정 및 일반과정으로 구분하였을 때 직업학생 학생수는 전체의 60.3%를 차지하고 있다.

<표 4-5> 독일: 중등2단계(고교단계)에서 프로그램별 학생수

구분	학생수 및 비중
중등2단계 총학생수	2,837,136명
직업과정 학생수	60.3%
일반과정 및 직업전 과정 학생수	39.7%

자료: Eurostat, 데이터추출시기: 2008.5.26., CEDEFOP(2008) 재인용

대학들은 대체로 평준화, 특성화되어 있는 편이어서 일류대학이라 하여 학생들이 폭발적으로 집중 지원하는 우리나라에서와 같은 현상은 찾아보기 어렵다. 아비투어에 합격하면 대학에 입학하는 것은 크게 어렵지 않으나 학위를 받고 졸업하는 것은 쉬운 일이 아니다. 독일의 종합대학교를 졸업하면 우리나라 석사에 해당하는 학위를 받는 셈이지만 재학기간이 정해져 있지 않고 학과별로 요구하는 필수과목을 이수해야 졸업이 가능하기 때문에 졸업하기에는 보통 6~7년이 소요된다.

어떠한 경우라도 독일의 교육제도는 상호 연결되어 모든 개인이 교육의 기회를 얻어 전문 직업을 가질 수 있도록 하고 있다. 물론, 이 같은 기회는 개인의 능력 및 역량에 따라 달라질 수 있다. 유럽공동체의 교육내용 및 학위와 조화를 이루는 과정에서 독일 교육제도는 유럽공동체 정책에 맞게 조정되고 있다. 예를 들어, 향후 학위는 학사 또는 석사학위를 의미하며(더 이상 독일 디플로마는 존재하지 않음) 모든 수준에서의 직업훈련, 대학교육, 계속교육 프로그램 등의 품질 표준을 준수하는 것이 우선적인 과제이다.

이하에서는 독일전역에 공통적으로 유사하게 운영되는 일반교육제도를 중심으로 개괄적인 사항을 소개하고자 한다. 그러나 일반교육과 직업교육이 단계별로 밀접하게 상호 연결되어 있으며 최대한 현장의 산업수요 및 직업적 요구를 반영하고 있다(직업교육훈련에 대해서는 제2절에서 자세히 설명).

나. 학교급별 교육체계

1) 취학전교육단계

3세 이후부터 초등학교에 입학하기까지 유아들은 종일반 또는 반일반 형태로 유치원에 입학한다. 그러나 입학 여부는 선택할 수 있다. 유치원은 유아들을 돌보고 교육을 제공하여 이들이 훌륭한 커뮤니케이션 기술을 지닌 책임 있는 개인으로 성장할 수 있도록 도와준다. 일부 지역에는 취학 전 아동들을 대상으로 초등학교 진학 준비를 위한 프로그램을 제공하는 학교 병설유치원 등도 있다.

2) 초등교육단계

초등학교(Grundschulen)는 만 6세 아동들이 입학하는 4년제 기초 학교이다. 베를린 및 브란덴부르크주(Brandenburg)는 초등학교가 6년제이다. 아동들은 누구나 초등학교에 입학하고 기본적인 교육을 제공받으며 중등학교에 진학할 수 있도록 준비한다. 초등학교 정규교과 과목은 독일어, 수학, 미술 및 공예, 음악, 체육, 기초 생물, 물리, 화학, 사회생활, 역사 및 지리 등으로 편성되어 있다. 이 외에도 모든 주에서 외국어 교육이 추가된다.

3) 중학교 단계(중등교육1단계)

초등학교를 마치면 다음단계로 진학할 학교를 결정하는데 이 때 성적기준에 따라 인문계와 실업계 등의 진로가 결정된다. 지역별로 차이가 있으나 독일어와 수학에서 가장 성적이 좋은 학생들은 김나지움이라는 인문계학교를 추천받고 다음 순위의 학생들은 레알슐레 진학을 권고 받는다. 그 외 학생들은 하우프트슐레 진학을 권고 받는다. 진학할 학교의 결정은 교사의 추천이 결정적이

지만 학생의 적성검사 및 학부모 상담을 통해 재조정하는 과정을 거친다. 이와 같은 독일의 조기진로 결정시스템은 여러 가지 문제점도 발생시켰으나²²⁾ 독일 국민들의 바탕에 깔린 기본의식이 ‘개인은 어느 직업을 가지든지 자신의 적성에 맞고 즐겁게 일하면서 인생을 향유할 수 있으면 된다’는 사고에 기초하기 때문에 초등학교를 마칠 때 자신의 진로가 거의 결정되는 상급학교를 현명하게 결정하고 있다.

- 하우프트슐레(Hauptschulen)

초등학교를 이수한 후 중등학교에 진학하지 않는 모든 학생들은 의무적으로 기본학교인 하우프트슐레에 진학해야 한다. 하우프트슐레는 5학년에서 9학년 과정에 해당되며, 일부 주에서는 10학년도 포함된다. 대부분의 주에서는 하우프트슐레의 10학년 진학을 선택한다. 하우프트슐레 학생 중 30%는 10학년까지 진학한다. 본 과정에서는 실용적 직업훈련의 기초가 되는 일반적인 교육을 제공한다.

- 레알슐레(Realschulen)

실업학교인 레알슐레는 5학년에서 10학년까지 또는 7학년에서 10학년까지를 포함한다. 일반적으로 이 같은 레알슐레에서 발급한 실업학교 졸업증서를 취득한 경우, 모든 유형의 중간 수준의 직종에 대한 훈련을 받을 수 있다. 졸업생은 전문학교(Fachoberschulen), 특수고등학교(Fachgymnasien) 또는 11~13학년만을 제공하는 고등학교(Gymnasien in Aufbauform) 등에 진학할 수 있다.

- 김나지움(Gymnasien) 5~10학년

원칙적으로 김나지움은 9학년 또는 8년 과정(5~13학년 또는 12학년)으로서

22) 부모들의 욕심으로 학생들에 대한 적절한 판단이 이루어지지 않는다는 점, 장래의 진로를 좌우할 학교선택문제가 너무 이른 나이에 이루어진다는 점, 산업사회의 기술요구수준이 높아져서 예전에는 하우프트슐레나 레알슐레 졸업의 학력으로 충분했던 일자리에도 이제는 아비투어를 요구하는 등 구인 측에서 점차로 높은 학력의 소유자를 선호하는 추세로 변화하고 있다는 점임.

고전, 현대 언어, 수학, 자연과학 등을 집중적으로 공부하여 대학에 진학하는 과정이다. 5~10학년은 중등1단계로 구분한다.

- 기타학교

조기 진로결정을 다소 늦추고자 1970년대부터 실험적으로 종합학교(Gesamtschulen)를 설치하였다. 종합학교는 다양한 유형으로 분리되었던 중등학교를 통합하여 조직 및 커리큘럼을 제공한다. 부가형 및 협력형 종합학교(동일학교 건물 내에 상이한 수준의 중등학교가 인접해 있는) 외에도 통합형 종합학교(모든 학생들이 합동 수업을 함)가 있다. 중등단계에서 하우프트슐레, 레알슐레, 김나지움으로 분리되는 전통적 분류를 없애고 9학년이 될 때 까지 진로선택 결정을 미룰 수 있다. 그러나 현재 제도도입 당시의 기대와 달리 정 체현상을 보이고 있다. 그 원인은 높은 예산, 전문과목의 분산, 협력의 어려움 등을 들 수 있다.

특수학교(Sonderschulen)는 장애를 가진 아동 및 청소년들의 특수한 니즈를 충족시키기 위해 특수한 교수개념을 사용한다. 그리고 장애 유형에 따라 학교가 다양하다. 특수학교는 초등학교 및 중등학교 교육의 1단계 및 2단계 모두를 제공할 뿐 아니라(때로는 기숙학교 형태로 제공됨) 일상생활 및 사회생활에 대한 실용적인 조언을 제공한다. 또한 실업학교, 고등학교, 직업학교에 상응하는 기관들이 존재한다.

4) 고교단계(중등교육2단계)

- 전문학교(Fachoberschulen)

실업학교 졸업증서 또는 이에 상응하는 자격증을 취득해야만 전문학교에 입학할 자격이 주어진다. 전일제 수강인 경우 최소 1년, 시간제의 경우 최대 3년 까지 수강이 가능하다. 이 전문학교를 성공적으로 이수한 후 졸업증서를 취득해야 전문단과대학(Fachhochschulen)에 진학할 수 있는 자격이 주어진다.

- 전일제직업전문학교(Berufsfachschulen)

전일제 직업전문학교는 최소 1년 이상의 수업을 실시한다. 일반적으로 자발적 지원을 원칙으로 한다. 본 학교는 전일제 필수교육을 이수한 후 입학이 가능하다. 실용 직업교육을 이수한 적이 없는 자들을 대상으로 직업 준비교육을 제공하거나 완전한 직무교육을 실시한다. 기말시험을 통과한 수강생들은 졸업증서를 발급받으며, 2년 과정을 이수한 이들에게 발급되는 본증서는 실업학교 졸업증서에 상응하며, 상업기술학교에 진학할 수 있는 자격을 인정한다. 전일제 직업전문학교 수료자들에게는 이에 해당되는 직업에 종사할 수 있는 자격이 주어진다.

- 이원화 직업훈련(Duale Berufsausbildung)

이원화 직업훈련은 두 개의 학습장소, 즉 기업체와 시간제 직업학교에서 교육과 훈련이 제공되기 때문에 이원적이라고 부른다. 이는 주요 직업교육 형태로서 한 개 연령 그룹 중 60% 이상이 이원적 직업교육을 받는다. 개별 직업에 대한 교육은 교육 명령(연방정부의 명령 형태임)의 통제를 받는다. 현재 연방정부가 교육 명령을 발부하여 인정한 직업은 약 350개에 해당한다.

이원화 직업훈련에 앞서 기초직업훈련프로그램을 두어 기초적인 일반지식이나 특정 직무 분야와 관련된 기초적인 직무지식을 습득한다. 이와 같은 기초직업훈련은 전일제 또는 시간제 수업으로 이루어진다.

- 고등학교(Gymnasien) 11~13학년

거의 모든 주에서 12년 동안의 학교교육을 수료한 후 취득하는 최종 졸업증서인 아비투어(Abitur)를 발부하거나 또는 발부할 계획을 세우고 있는데 이는 11~13학년에 해당하며, 원칙적으로 실업학교인 레알슐레에서 졸업증서를 취득한 모든 학생들에게 입학 자격을 부여하는 고등학교도 있다. 고등학교에서 발부한 졸업증서를 취득한 학생들은 모든 고등교육기관에 진학할 수 있는 자격이 주어진다.

- 특수고등학교(Fachgymnasien)

특수고등학교는 직업교육을 지향한다. 실업학교인 레알슐레는 졸업증서를 취득하거나 또는 그에 준하는 자격을 갖춘 학생들이 이 학교에 진학할 수 있다. 본 학교의 3년 과정(11~13학년) 이수 후 졸업증서인 아비투어(Abitur)를 취득한 학생들은 모든 고등교육기관에 진학할 수 있는 자격이 주어진다.

5) 고등교육단계

- 대학교

기술대학교(Technische Universitäten)를 포함하여 대학교(Universitäten)는 독일의 전통적인 고등교육기관으로서 다양한 학문을 주제로 교과과정을 제공한다. 대학교는 강의와 리서치를 혼합하여 제공하고, 박사학위 수여 권한이 주어진다.

- 미술·음악대학, 신학대학, 교육대학

미술·음악대학(Kunst- und Musikhochschulen)은 순수 예술학문 분야의 교육과정을 제공한다. 신학대학(Theologische Hochschulen)은 신학자를 대상으로 한 훈련을 실시한다. 교육대학(Pädagogische Hochschulen)은 초등학교, 기본학교, 실업학교 교사들을 대상으로 교육과정을 실시하며, 때로는 특수학교 교사를 대상으로 하기도 한다(Baden-Württemberg, Saxony-Anhalt, Schleswig-Holstein, Thuringia주에서만 유지되고 있음). 다른 주의 경우, 교사들은 대학, 기술대학, 종합대학, 미술·음악대학에서 교육훈련을 받는다.

- 종합대학

종합대학(Gesamthochschulen, Hesse, North Rhine-Westphalia에만 존재)은 대학, 교육대학, 고등교육학교, 미술·음악대학의 리서치 및 강의 기능을 통합하여 제공한다. 이와 같은 통합 학문과정이 본 종합대학의 특징이다. 종합

대학의 공식명칭은 대학-종합대학이다.

- 전문단과대학, 공공행정대학

전문단과대학(Fachhochschulen), 공공행정대학(Verwaltungsfachhochschulen)은 응용과학지식 및 방법론 또는 예술 분야에서의 창의적 능력을 요구하는 직업에 종사하는 이들을 대상으로 고도의 실무 훈련을 제공하며, 엔지니어, 경제, 사회과학, 농업, 디자인 분야 종사자들을 대상으로 학문 과정을 제공한다.

전문단과대학은 학문중심의 종합대학과 다른 형태의 보다 높은 수준의 전문 기술을 요구하는 실무중심과 응용중심의 교육을 담당하는 고등 직업교육기관으로 정착되고 있다. 한마디로 고등직업교육전문기관으로서 우리나라의 전문대학과 유사하다. 공공행정대학은 연방정부 및 주정부가 운영하며, 공공부문의 책임자가 되고자 하는 이들을 대상으로 훈련을 실시한다.

다. 직업교육훈련의 행·재정 체계

독일의 직업교육훈련도 연방정부, 주정부 등 다양한 수준에서 명시된 법률규정에 근거한다. 먼저 기업에서의 양성훈련은 일련의 연방법에 의해 직·간접적으로 규제를 받는다. 가장 중요한 법률적 틀은 헌법이다. 헌법에서는 직업선택 및 개업의 자유에 관한 사항, 그리고 학교 외의 기관에서의 직업훈련에 관한 사항을 법제화할 수 있는 연방정부의 권한에 대한 사항을 규정하고 있다. 연방정부가 관장하는 직업훈련법(BBiG)은 2005년에 개정되면서 사회적 배경에 관계없이 청소년층에게 훈련기회를 보장할 것으로 명시하고 있다. 연방정부 수준에서 헌법 및 직업훈련법 외에 수공업법, 근로청소년보호법, 사회법전제3권 등이 관련된 법률이다. 주 정부 법률은 주로 직업학교 및 몇몇 사립학교를 포함하는 학교교육의 법률적 기초를 제공한다.

연방정부 내에서 직업교육훈련을 관장하는 부처는 교육연구부(BMBF, Bundesministerium für Bildung und Forschung)이다. 학교 밖 청소년문제,

계속교육, 훈련지원, 고등교육시스템에 관한 정책수립, 조정, 법률제정 등의 책임을 맡고 있다. 연방경제기술부 및 다른 부처는 훈련직종을 인정하고 BMBF와의 양해각서 하에 훈련직종별 훈련규칙을 발표한다. 직업교육훈련과 관련하여 연방수준의 중요한 기구는 연방직업교육훈련연구소(BiBB)이다. 사업내직업훈련에 대한 연구를 수행하고 연방정부 및 직업훈련공급자에 대한 서비스제공 및 자문기능을 담당한다.

주정부는 연방정부와 상호협조관계를 유지하면서 주 정부의 교육문화를 담당하는 부처가 학교교육을 관장한다. 주정부 수준에서 고용주, 종업원, 주정부 3자 동수가 참여하는 직업훈련위원회를 운영하는데 주로 학교에서의 직업훈련 이슈에 대해 조언하는 기능을 가진다.

독일 직업교육훈련시스템의 중요한 특징으로서 고용주, 노동조합, 정부 간의 밀접한 파트너십을 들 수 있다. 고용주와 노동조합의 의견이 직업훈련의 내용과 형식에 상당한 영향을 미치면서 산업현장의 요구와 이해관계를 고려하는 시스템으로서 이와 같은 방식이 이원화 시스템의 효율성을 가져오는 토대가 되었다.

한편 재정적인 측면에서도 사회적파트너십이 적용되고 있다. 직업교육훈련에 대한 자금지원은 연방정부, 주정부, 상공회의소, 노동조합, 각종협회 등이 후원자로 참여하는 혼합방식으로 이루어진다. 단, 근로자를 대상으로 하는 계속직업교육훈련의 경우에는 전적으로 사업체가 부담한다. 이와 같은 재정체계에 대해서는 후술내용에서 자세히 설명하고자 한다.

제2절 독일의 직업교육훈련제도

1. 독일의 직업교육훈련제도의 특성

독일직업교육훈련, 특히 이원화 시스템은 세계적으로 잘 알려져 있으며 많은

개발도상국이 이 모델을 도입하였으나 거의 성공하지 못했다. 독일의 수공업길드제도 및 사회적 파트너십 전통에 기반을 둔 독일의 직업교육훈련은 다음과 같이 여러 측면에서 독특하다(Mayer, 2001).

첫째, 역사적 측면의 특징이다. 다른 유럽 국가들과 비교하여 독일은 거의 100년 이상의 전통을 가진 길드제도가 있다. 수공업분야의 도제훈련에 기초하여 현대의 도제제도가 탄생하였는데, 오랜 전통과 실무경험을 중시하는 직업교육훈련의 역사적 전통을 고수하면서 도제제도도 현대화되었다.

둘째, 구조적, 제도적 측면에서의 특징이다. 독일직업교육훈련시스템은 이원화 제도에 초점을 두고 있다. 이원화라는 용어는 서로 이질적인 두 훈련제공자, 즉, 기업과 직업학교의 협력적 형태를 의미한다. 이처럼 민간부문과 국가가 책임을 공유함에도 불구하고 이원화 시스템은 공식적인 훈련규율과 함께 제도적으로 안정적이다.

셋째, 경제적, 사회적 측면에서의 특징이다. 제2차 세계대전 이후 직업교육훈련을 통한 숙련근로자 공급은 성공적인 경제발전 및 기술진보의 기초가 되었다. 즉 직업교육훈련과 경제성장, 기술적효율성 간의 밀접한 상관관계가 있다는 가정을 증명한 셈이다. 더군다나 초기직업교육훈련을 통해 청소년들에게 거의 360개에 달하는 직업에 대한 자격을 부여하여 이후의 직업생활의 기초가 되었으며 직업적·사회적으로 좋은 전망을 주었다. 즉 숙련근로자의 사회적 지위는 전후 독일사회에서 중요한 구조적 요소가 된 것이다.

넷째, 재정적 측면에서의 특징이다. 이원화 훈련이라는 개념은 고도의 효율성을 가진 개념이다. 즉 청소년들이 민간기업에서 실무훈련을 받기 때문에 이는 비용을 분담하는 효과를 가지기 때문에 학교식직업교육훈련에 비해 돈이 덜 드는 시스템이다.

마지막으로 국가 간 제도이식 측면의 특징이다. 독일은 1950년대 이후 성공적인 직업교육훈련을 개발도상국에 이식할 수 있다는 생각에 직업교육훈련국제원조 프로그램에 적극적으로 참여하였다. 독일의 이원화 모델은 개발도상국에 경제성장과 기술진보의 모델로 간주되었기 때문에 중요한 수출상품이 된 것

이다. 거의 20개국에서 이원화 모델을 도입하였으나 스웨덴, 덴마크, 스위스 등을 제외하고는 성공치 못하였다. 요컨대 독일과 같은 역사적 발달과정이 없기 때문이다. 독일과 영국의 직업훈련과 자격제도의 차이를 비교한 정주연(2003)은 각 나라의 제도들이 독특한 환경적 토양을 반영하는 경제주체들의 태도나 역할의 산물이라는 점에서 외국의 정책을 국내에 도입할 때 좀더 진지한 고민이 있어야 함을 지적하였다.

2. 고교단계(중등교육2단계) 직업교육훈련²³⁾

우리나라의 고교단계에 속하는 중등2단계에서 직업교육훈련은 주로 전일제 직업전문학교형 전문학교에서의 학교식 직업교육, 그리고 이원화 직업훈련프로그램 등의 방식으로 이루어진다.²⁴⁾ 중등2단계에서 일반교육진로를 선택한 학생들은 41%인 반면 직업교육진로를 선택한 학생들의 비중은 59%에 달한다(EU-27개국 평균은 46%). 이는 일반교육을 마친 후 많은 청소년들이 이원화 직업훈련시스템을 선호하기 때문이다.

23) 중등1단계의 하우스트슐레, 레알슐레는 의무교육단계이며 모두 직업세계로 진입하기 위한 준비학교이다. 두 종류의 학교 진학이전에 모두 2년 정도 오리엔테이션 과정을 거치며 졸업하기 이전의 2년 간은 현장에 배치되어 직업을 선택할 수 있는 기회를 갖는다. 중등1단계를 마치면 전일제직업학교에 진학하거나 이원화 직업훈련프로그램에 진학한다.99%의 학생들이 위의 정규 직업학교에 진학하지만 이런 학교에 진학하지 않는 학생들은 의무적으로 직업전 훈련(Berufsvorbereitungsjahr)프로그램에 참가하여야 한다. 전형적으로 15-16세의 연령층으로 참여자들은 대부분 사회취약계층이거나 학습에 장애가 있는 사람, 독일어문해능력이 떨어지는 이민자 등이다. 아직 직업훈련에 진학준비가 부족한 청년층은 전일제직업훈련프로그램에 참여해야 하며 이를 통해 2-3개 직종에 대한 준비훈련을 받는다.

24) 여기서 직업교육훈련은 계속직업교육훈련(CVET)과 대비되는 용어로서 정확히 양성 또는 초기(initial) 직업교육훈련(IVET)을 의미함. 이글에서는 ‘양성 또는 초기직업교육훈련’은 ‘직업교육훈련’으로 표시함. 이와 같은 직업교육훈련은 학교식직업교육훈련, 이원화 직업훈련 등 크게 2가지 형태로 나눈다. 첫째, 학교식(school-based) 직업교육훈련(initial vocational education & training, 약칭 IVET)으로서 중등교육1단계에서 하우스트슐레 및 레알슐레 등이 이에 속하며, 중등교육2단계에서는 전일제 직업전문학교(Berufsfachschulen), 전문학교(Fachobersdculen) 등이 이에 속한다. 둘째, 기업의 직업교육으로서 이원화 직업훈련프로그램이다. 대부분의 독일 청소년들은(거의 75%) 자신들의 직업기술을 기업의 직업교육훈련을 통해 배운다.

가. 학교식 직업교육훈련

전일제직업전문학교 및 전문학교는 학교형 방식으로서 대부분 학습기간은 최소 1 ~ 최장 4년이 소요된다. 학교유형에 따라 대학, 전문단과대학 등으로 진학한다. 김나지움에서도 직업교육이 이루어지는데 이런 유형의 학교를 졸업하면 일반적인 고등교육기관에 입학할 수 있는 자격(Abitur)을 획득한다. 이런 특성화된 김나지움은 상업, 과학기술, 영양, 가정경제, 건강보건, 복지, 정보기술 등과 관련된 직업과목을 제공한다.

나. 이원화 직업훈련프로그램

독일의 이원화 직업훈련은 직업교육훈련법의 적용을 받는데 실제로는 훨씬 오래된 장인교육의 전통에 기반하고 있다고 볼 수 있다.

산업화단계에 따라 이원화 훈련시스템도 적응하면서 변화해왔지만 당초의 모형은 다음과 같다. 첫째, 직업학교에서의 이론(1주1일)과 사업체현장(1주4일)의 실무를 적절히 연계한다. 도제는 훈련장소를 제공하는 기업과 고용계약을 체결하고 도제훈련기간 동안 단체협약에서 정한 수당을 받는다. 훈련이 종료되면 전문분야는 다르지만 국가가 인정하는 학위를 받는다(Caillods, 1994).

독일의 경우 교육훈련시스템과 노동시장의 연계가 매우 높기 때문에 교육훈련을 이수하지 않고 노동시장에 진입하는 사례는 적은 편이다. [그림 4-2]에서 자세히 살펴보면 다음과 같다.

[그림 4-2] 독일: 2005노동시장 진입 인문교육과 직업교육훈련 이수자의 비율

16.7% (비직업훈련이수자)	43.8% (이원화 직업훈련이수자)	5.4% (이원화 고등교육)	16% (대학교육이수)	18% (직업전문학교)
직업교육훈련중심의 교육경로				
기술대학 졸업자 ↓ 1.3%				
8.2% (중등1단계 비이수자)	24.8% (중등1단계 이수자)	41.6% (김나지움 이수자 및 기타)	24.1% (대학교 졸업자)	
인문교육중심의 교육경로				

자료: Structure of qualification in Germany. Vocational training and general school(2005)(sources: Uhly, A. Lohmuller, L. and Arentz, U.M.(2008). Bosch(2010), p.141. 재인용

독일의 이원화 직업훈련프로그램은 청소년들이 기업의 실무에 참여하고 직업교육기관에서 제공하는 강의를 수강하여 가장 효율적으로 지식을 습득하도록 해줌으로써 성공적이라는 평가를 받고 있다. 실무와 강의를 혼합함으로써, 견습과정 시험에 합격한 ‘숙련된 노동자’가 실무를 전문적으로 수행할 수 있도록 해준다. 즉, 사용자는 해당 근로자의 자격 요건과 업무수행능력 수준을 예상할 수 있다.

이원화 직업훈련은 정부보다는 민간부문(사업주 및 사업주단체)에 의해 많이 규제되고 있는데 이런 점이 성공을 가져온 요인이기도 하다. 훈련생의 전공 교육에 관한 내용 중 교육훈련 내용은 사회적 파트너의 교섭에 의해 결정되며 이 과정에서 연방직업교육훈련연구소는 전문지식에 대한 자문을 제공한다. 개별기업에서 이루어지는 훈련에 대한 감독, 승인과 훈련과정을 마친 훈련생들에 대한 심사는 해당산업의 사용자들이 반드시 가입해야 하는 상공회의소에서 맡고 있다. 작업장 수준에서 작업장협의회는 일반적인 기술과 해당 기업차원의 특수한 기술훈련 간의 균형을 유지할 목적으로 기업차원의 훈련을 관리하는데 공동 참여할 법적인 권리를 가지고 있다.

구체적으로 그 과정을 살펴보면 다음과 같다. 먼저, 경제계가 직업훈련 파트

너로서 참여한다. 산업, 무역, 공예, 농업, 공공행정, 보건서비스, 기타 전문직종과 기업, 병원, 농업 관련 기업, 변호사 사무소 등 약 500,000개소, 그리고 훈련센터 약 900개(교육생 100,000명), 공인 교육트레이너 약 100만 명이 있다. 둘째, 경제 파트너십을 가진 직업훈련학교가 약 2,000개소에 이르며 강사는 약 130,000명이 있다. 셋째, 상공회의소의 역할은 기업 컨설팅, 견습생 등록(170만명), 교육트레이너 공인자격 수여, 시험 주관, 지역별 협의 지속 등이다. 넷째, 노조와 사용자단체 간의 파트너십을 들 수 있다. 지역단위에서는 협회 소속 직업훈련위원회와 자원봉사위원 약 300,000명, 매니저, 노조대표, 교육 트레이너 등이 참여하고 주 단위는 교육부와 연계된 직업훈련위원회가 참여하고 연방 단위에서는 연방직업교육훈련연구소가 참여한다.

사용자단체가 지원하는 쾰른연구소에 따르면 다른 OECD 국가들과 비교했을 때 독일의 이원화 직업훈련제도는 청년실업률을 평균 5% 포인트 감소시킨 것으로 조사되었는데, 그 이유는 다음과 같다. 첫째, 훈련생들이 기업과 직접 접촉함으로써 상호정보교환이 활발해졌으며, 둘째, 기업으로서는 훈련이 끝난 이후 훈련생을 고용하는 것이 이로운지 그리고 훈련생은 이 기업에서 계속 일하는 것이 도움이 되는지 확인할 수 있는 능력을 갖게 된 점을 꼽았다.

<표 4-6> 독일: 이원화 직업훈련 프로그램의 특징

담당	사업체현장실무훈련	직업학교이론교육
시행처	기업	파트타임 직업훈련학교
시행방식	작업장에서의 현장실습	교실에서의 이론수업
기준규정	교육훈련계약	직업훈련학교에서 출석강제
규제기구	연방정부	주정부
감독기구	사용자단체	학교감독기구

자료: Press Releases(2005). BiBB(Federal Institute for Vocational Education and Training).

경기가 호전되기 이전까지는 이원화 직업훈련프로그램의 장점에도 불구하고 현장실습일자리가 계속 줄어들었다. 그 원인으로서 독일의 낮은 경제성장률과

더불어 실습과 이론이라는 강도 높은 이중 훈련을 요하는 직업을 기피하는 현상을 지적하였다(Lothar Funk, 2005).²⁵⁾ 2008년 훈련시장이 호전되면서 학교 졸업자들이 더 많은 훈련장소를 찾을 수 있었다.²⁶⁾ 훈련계약에 성공한 청소년층의 비중이 2008년 67.7%에 이르고 있다. 특히 이와 같이 훈련시장이 호전된 이유는 수요가 공급에 비해 적어졌기 때문이기도 하다(표 4-7).²⁷⁾ 대부분의 훈련장소는 산업체 및 현장으로서 학교졸업생의 54%가 산업체 및 현장에서 2007/2008년에 훈련을 시작한 것으로 나타났다. 통상 3년간의 이원화 직업훈련프로그램을 끝낸 후에는 직업현장에 취업하기도 하며 다른 직업향상학교로 진학하기도 한다.

25) 독일 통일이후 도제제도를 중심으로 인기가 떨어지게 한 다른 사회경제적 배경은 높은 실업과 독일식 복지국가모형의 후퇴에 기인한다. Wage(1999)는 이와 같은 상황을 1990년 이후 독일의 산업 경쟁력이 일본 등 국내외적으로 도전을 받게 되는 상황, 통일과 극심한 경제 불황, 구동독지역의 구조적인 비효율적 등으로 지적하고 있다. 이런 환경변화가 독일의 직업교육훈련제도를 압박하게 된 것이다.

26) 이상과 같이 도제계약이 증가한 이유는 독일경제의 성과가 두드러지게 개선되면서 기업들의 도제제도 계약이 증가한 것에 기인한다. 최근의 독일경제를 다룬 The Economist(2010)에 따르면 독일의 산업경쟁력이 아래에서처럼 통독 20여년 만에 다시 살아나고 있다. 독일은 2009년에 불황에도 불구하고 실업자 수는 5년 전보다 줄어들었고 2009년에 프랑스와 스페인과는 반대로 실업률은 감소추세를 보였다. 또 GDP의 비중으로써 독일의 수출의 약진 때문에 경상수지의 흑자는 중국보다 커서 세계에서 가장 높은 수준이다. 이런 양호한 독일의 경제성과는 임금인상을 자제하고 상당한 희생을 감수하는 노동조합의 노사협조의 노력에 기인한다. 또 실업자에 대한 보호를 대폭 줄이고 구직자들에게 더 많은 혜택을 제공하는 1998년부터 2005년의 사회민주당과 녹색당의 연립정부의 노동시장의 개혁도 효과적이었다. 이에 따라 독일은 전통적으로 높은 경쟁적 비교우위를 가진 전통제조업은 화학제품이나 기계 및 자동차를 신흥공업국들인 중국, 인도, 브라질에서 많이 수출하는데 성공했다. 이에 더해 독일은 친환경산업에서도 세계적인 수준의 기업들이 등장하고 약진을 보여서 독일경제의 전망을 더욱 밝게 하고 있다. 이런 독일기업들의 빠른 성장추세에 따라 기업들의 고숙련인력에 대한 수요가 높아지고 있고 이것이 독일 회사들이 회사내 훈련에 대해 더 높은 관심과 투자를 보이게 되는 이유이다.

27) 2004년 국가가 사업주의 훈련참여를 촉구한 훈련협약(Training Pact)도 도제훈련활성화에 중요한 역할을 하였는데 이 부분에 대해서는 우수사례에서 구체적으로 다룸

<표 4-7> 독일: 도제제도(Apprenticeship) 계약

	신규 도제계약	졸업생(school leaver)	신규계약/졸업생과의 관계
2002	572,323	918,997	62.3%
2003	557,634	929,806	60.0%
2004	572,980	945,381	60.6%
2005	550,180	939,279	58.6%
2006	576,153	946,766	60.9%
2007	625,885	942,129	66.4%
2008	616,259	909,783	67.7%

자료: BMBF 2009; S.15

이런 이원화 시스템은 두 가지 측면에서 중요한 기능을 하였다 첫째, 학교를 졸업한 청소년들을 흡수하여 훈련 후 직업자격을 부여하였다는 점이다. 둘째, 이원화 훈련을 마치면 취업한 후에도 계속훈련에 대한 접근성을 높여 엔지니어 및 테크니션으로 성장할 수 있는 기회를 제공하였다는 점이다. 즉 청소년들에 취업전망을 높여주었다는 점에서 중요한 기능을 하였다. 물론 최근에는 이원화 제도도 직업이 너무 세분화되어 경직적으로 운영된다는 점, 훈련내용의 산업수요와의 괴리, 청소년의 도제훈련기피, 사업체의 훈련자원부족 등으로 위와 같은 위기상황에 직면하기도 하였다.

이원화 시스템이 독일경제에 미치는 영향은 훨씬 중요하고 강조되어야 한다. 독일의 산업경쟁력은 제품의 가격보다 품질, 성능, 디자인 등의 비교우위를 가진 것으로 잘 알려져 있고 이것은 국내에서 판매되는 독일제 자동차의 높은 가격에서도 확인된다. 이런 산업경쟁력을 유지하기 위해 양적으로 풍부하고 질적으로 우수하고 장인정신으로 무장된 숙련 노동자들의 확보가 필수적이고 이것이 독일의 제조업이 세계 여러 시장에서 인기있는 상품으로 경쟁력을 유지하는 비결이다. 이처럼 독일의 제조업체들이 생산방식의 기존의 방식과 차별되는 혁신성을 강조하고 그것을 가능하게 한 독일의 직업교육 및 직업훈련제도의 공헌을 강조하는 해석은 여러 학자들의 연구(Kern and Schumann, 1987; Lane, 1989; Streeck, 1987 & 1992)들에서도 관찰된다.

다. 취약청소년 직업교육훈련

2005년 조사에 의하면 청년층의 16.1%가 직업자격을 보유하지 못하였는데, 이들 중 독일 국적자는 12.1%, 외국 국적자는 38.4%에 달하였다. 결과적으로 직업교육훈련은 모든 청년층에게 직업자격을 획득할 수 있는 기회를 제공하는 것이 목표이기 때문에 학습에 장애를 가진 특정집단을 위해서는 별도의 프로그램이 필요하였다. 이에 따라 중등2단계에서 전일제직업전문학교 및 전문학교, 이원화 직업훈련프로그램 등의 주요 시스템에 진학하지 않은 다른 청소년들에게 대안적인 다른 프로그램을 마련할 필요가 있었다. 직업전훈련, 기초직업훈련 등의 두 가지 프로그램이 마련되어 있다.

라. 기타

이상에서 살펴본 중등2단계 교육에서 주류를 이루는 학교 외에 직업향상학교 및 기타 직업관련학교, 특수고등학교 등이 직업과 밀접히 관련되어 있다.

직업향상학교(Berufsaufbauschulen)는 현재 직업교육을 받고 있거나 직장을 가진 젊은이들을 대상으로 한다. 본 과정은 필수시간제 직업학교 교육을 이수한 자 또는 시간제 직업학교에 최소 6개월 이상 취학한 자에 한해 필수시간제 직업학교 교육에 추가하여 참여할 수 있다. 대부분의 직업향상학교는 특정 전문 과목을 특화하여 제공한다. 전일제 과정은 12~18개월 과정이며, 시간제는 3~3.5년 과정이다. 본 과정을 성공적으로 이수한 자는 실업학교 졸업증서에 해당하는 증서를 발급받으며, 상업기술학교에 진학할 수 있는 자격이 주어진다.

간호사, 조산원학교(Schulen des Gesundheitswesens)도 있는데 이는 비인문 분야인 보건직종, 즉 간호사, 소아과 간호사, 조산원(남/여), 안마사, 직업치료사, 물리치료사 등을 대상으로 교육과정을 제공한다. 이들 학교 중 다수가 종합병원과 통합되어 종합병원 구역 안에 설립되어 이론교육 및 실습훈련을 제공한다.

특수고등학교(Fachgymnasien)는 직업교육을 지향한다. 실업학교인 레알슐레는 졸업증서를 취득하거나 또는 그에 준하는 자격을 갖춘 학생들이 이 학교에 진학할 수 있다. 본 학교의 3년 과정(11~13학년) 이수 후 졸업증서인 아비투어를 취득한 학생들은 모든 고등교육기관에 진학할 수 있는 자격이 주어진다.

3. 고등교육단계 직업교육훈련

독일에서 고등교육단계의 직업교육훈련은 다양한 형태의 기관에서 이루어진다. 대표적인 것으로 우리의 전문대학과 유사한 전문단과대학(Fachhochschule), 그리고 중등2단계교육을 마친 학생들에게 직업자격코스를 제공하는 직업아카데미(Berufsakademien)가 있다(김기홍·김경주, 2008).

가. 전문단과대학

실무중심의 고등전문인력양성을 목표로 하는 전문단과대학은 1969년 7월 독일연방 주정부의 협정에 의거하여 설립되었다. 353개의 고등교육기관에서 189개소가 전문단과대학 또는 박사학위과정을 제공하지 않는 단과대학이다. 당초 전문단과대학을 졸업하기 위해서는 2년 반의 상공인직업훈련, 3년의 경영·경제 과정, 반년의 산업체진출 등 약 6년간의 교육훈련을 받아야 했으나 직업훈련통합 교육과정에서는 경영, 정제과정에 산업체현장실습단계와 상공인 직업훈련졸업을 전제로 3년간에 이루어지며, 바로 산업체에 진입할 수 있다.

나. 직업아카데미

고등교육단계의 또 다른 형태로서 직업아카데미를 들 수 있다. 기업이 회사내훈련에 대한 비용을 부담하고 직업아카데미의 이론훈련을 포함하여 훈련생에게 훈련보수를 지불한다. 직업아카데미에 입학하기 위해서 지원자는 전문단

과대학 수준의 고등교육 입학자격을 얻어야 하며, 직업자격이 있는 경우는 입학시험을 치를 수 있다. 훈련계약이 이루어지면 지원자는 훈련기업에 의해 직업아카데미에 등록된다. 학사학위수준의 자격을 제공할 수 있으며 경제학, 기계공학, 사회과학 등의 과목을 수강한다. 직업아카데미에서의 교육훈련기간은 통상적으로 3년이다

이상의 논의를 요약하여 <표 4-8>에서 수준별 직업교육훈련의 특징 및 졸업생의 경로를 요약하였다.

<표 4-8> 독일: 단계별 직업교육훈련의 특징 및 진로

	프로그램 유형	주요 경제 부문	현장 훈련 비중	평균 학습 기간	진로
중등 교육 2단계	전일제직업전문학교 (Berufafachschule)	상업, 언어, 수공예, 가사 및 간호, 예술	학교 위주	최소 1~3년	직업향상학교 (Berufsaufbauschulen) 상업기술학교 (Fachschulen)
	전문학교 (Fachoberschule)	복지, 상업 및 금융, 과학기술	-	최소 1~2년	협력교육대학 · 전문단과대학 (Fachhochschule)
	직업 김나지움 (Berufliches Gymnasium/ Fachgymnasium)	상업, 과학기술, 보건, 영양, 헬스케어 및 복지 정보커뮤니케이션기술	학교 위주	3~4년	대학(Universitäten), 전문단과대학 (Fachhochschule)
	이원화 직업훈련 (Berufsausbildung)	전 부문	학교, 현장 모두	대부분 3년	전일제직업전문학교 (Berufafachschule), 직업향상학교 (Berufsaufbauschulen)
고등 교육 단계	이원화 프로그램 (Dual study)	경제과학, 과학기술	부분적으로 학교 및 실습	3~5년	대학 (Universitäten)
	전문단과대학 (Fachhochschule)	엔지니어링, 경제학, 상법, 사회복지, 행정 및 사법, 컴퓨터과학, 디자인, 수학, IT, 헬스케어/간호	부분적으로 학교 및 실습	3~5년	대학 (Universitäten)
	직업 아카데미 (Berufsakademien)	사회복지, 과학, 경제학	부분적으로 학교 및 실습	3~5년	대학 (Universitäten)
	대학 (Universitäten)	전 과목	학교	3~5년	박사과정 (Doctoral studies)

자료: Cedefop(2009)

다. 직업교육훈련 교사

교사(teacher)들은 다양한 직업학교에서 근무하는 반면에 훈련강사(trainer)들은 기업체내의 숙련근로자들로 구성되며 훈련생들에게 특정 직업에 필요한 지식과 실질적인 숙련기술을 전수한다. 교사와 훈련강사 외에 장애인직업훈련기관의 직원들은 생리학자, 의사, 사회교육복지사 등을 포함한다. 다양한 형태의 학습촉진자, 직업상담사 등이 존재하며 상공회의소에는 훈련과 관련된 다양한 문제들을 해결하기 위해 고용주 및 훈련생을 상담하기도 한다. 다음의<표 4-9>에서는 직업교육훈련과 관련된 교사 및 훈련강사의 역할을 요약하였다.

<표 4-9> 독일: 직업교육훈련에서의 교사 및 훈련강사와 관련된 직업

훈련형태	직업의 종류
이원화 훈련시스템	<ul style="list-style-type: none"> · 훈련강사 또는 마이스터(대기업의 직업교육훈련책임자) · 직업학교의 직업교육훈련교사(직업관련이론과 일반교육 과목을 가르치는 대학졸업교사, 실무기술전수를 담당하는 마이스터) · 기업전체 직업교육훈련센터의 훈련강사
취약계층을 위한 특별직업교육훈련(이원화 시스템수료)	<ul style="list-style-type: none"> · 민간훈련기관의 직업교육훈련교사 및 훈련강사
전일제직업학교	<ul style="list-style-type: none"> · 직업학교 내의 직업교육훈련교사
학습촉진자(learning facilitators)	<ul style="list-style-type: none"> · 취약계층을 위한 청년층근로자, 상공회의소 훈련상담전문가, 연방고용부에 고용된 직업지도 상담전문가 등

자료: CEDEFOP(2009)

라. 직업교육훈련 재정

독일의 직업교육훈련에 대한 자금지원은 공공 및 민간부문을 물론이고 다양한 후원자에 의해 혼합된 방식으로 이루어진다. 후원자에는 연방교육연구부((BMBF)), 연방경제기술부((BMWi)), 연방고용청(BA), 주정부의 고용부, 경제부, 교육문화부, 유럽연합, 지방정부당국, 기업체, 노동조합, 상공회의소, 각종

협회, 민간기관 등이 있다.

이원화 훈련에서 학교교육은 주정부와 지방정부당국의 공공기금을 통해 자금을 조달하는데, 주정부는 학교 내부적 측면(학교감독, 교육과정 시행, 교사훈련, 교사임금 등), 지방정부당국은 학교 외부적 측면(학교건물의 공사·유지보수, 계속진행적인 경영, 티칭 및 학습자원의 조달 등)의 비용을 부담한다. 전일제직업학교에서의 추가적인 훈련장소를 개발하기 위해 주정부가 지원한다.

사업주단체훈련센터(Uberbetriebliche Berufsbildungsstätten-UBS)에 대해서는 혼합 방식으로 자금을 지원한다. 즉 연방고용청, 중앙정부 및 주정부가 각각 책임을 분담하는 만큼 추가적인 자금을 지원한다. ‘주도기업과 파트너기업’모델에서, 주도기업은 보통 훈련보수를 지원하고 파트너기업은 인사, 시설, 기구와 관련된 비용을 부담한다. ‘training to order’모델에서는 각각의 부문과 계약된 원칙에서 훈련서비스를 제공할 수 있다. 중소기업은 대기업과 계약한 대로 훈련서비스 자금을 부담한다.

연방고용청도 자금을 지원하는 경우가 있다. 청년층을 위한 직업훈련 혹은 직업전훈련에 대해 보조금을 지급한다. 2008년 6월 도제계약에 체결하였으나 ‘취업에 성공하지 못한 청년층’에게 도제시스템을 지원하는 새로운 훈련보너스(Ausbildungsbonus)를 도입하였다. 취업에 성공하지 못한 청년과 도제계약을 맺은 회사를 지원하는 방식이다. 훈련보너스는 훈련수당 수준에 따라 달라지며 4,000-6,000유로를 지급한다. 또한 취약청소년 및 장애인의 직업사회복귀를 위한 훈련에 대해서도 연방고용청이 지원한다. 2006년 직업교육훈련에 주체별 재정지출규모는 <표 4-10>에 나타난 바와 같다.

<표 4-10> 2006년 직업교육훈련 주체별 재정지출 규모

자금사용주체	지출액(10억유로)
기업체(enterprises)	27.7*
연방 및 주정부	
파트타임직업학교(이원화 체제)	2.8
전일제직업학교	2.4
기타 직업교육훈련을 제공하는 학교	1.6
사업주단체직업교육훈련센터	0.03
티칭코스 및 프로그램	0.31
연방고용청(BA)	3.9

자료: Berufsbildungsbericht 2007. p.146.

주: *는 훈련수입을 제외한 훈련비용 즉, 총비용(gross cost)을 의미함. 본 정보는 기업체훈련비용조사에 기초했으며 2000년 BIBB에 의해 최종 취합됨.

4. 평생직업교육훈련

가. 개요

독일에서 계속직업교육훈련은 근로자 직업능력개발의 한 형태이며 양성단계의 직업교육훈련을 완료한 후 현직에 종사하면서 참여하는 조직화된 학습과정을 의미한다. 계속훈련은 훈련실시자가 다양하며, 자유시장 경제 체제 하에서 이루어지며, 연방정부의 보조금을 지원받는다는 점에서 교육체제에서 이루어지는 부분과는 상이하다. 그러나 어떤 경우에도 독일의 교육훈련제도는 상호 연결되어 개인이 교육의 기회를 얻어 전문직업인이 될 수 있는 기회를 제공하고 있다. 한편 개인적 차원에서는 기술향상 및 개발, 자격증 취득 등 다양한 이유에서 계속직업교육훈련에 참여할 수 있지만, 계속직업교육훈련이란 노동시장정책, 인사관리, 조직개발, 지역의 경제 부흥책 등 다양한 정책의 수단으로 활용되기도 한다.

계속교육이란 아동 및 청소년 시기에 걸쳐 다양한 기간 동안 학교교육을 이수한 후(비공식적 교육을 포함) 학습을 지속하거나 다시 시작하는 것을 의미한

다. 일반계속교육과 직업계속교육으로 나뉜다. 대부분의 정치 및 문화 관련 과정은 일반계속교육에 포함되는 것으로 간주된다. 고등교육기관 및 자발적 교육기관은 양 분야에 대한 과학교육 및 원격 교육과정을 실시한다. 계속교육은 자발적 참여, 과정의 다양성, 다양한 교육기관, 정부 보조 등이 특징이다.

계속직업훈련은 연방정부, 주정부 양쪽으로부터 규제를 받는다. 연방정부 수준에서 직업훈련법, 경영조직법, 수공업법 뿐만 아니라 사회법전 제3권, 진로개선훈련촉진법, 원격학습보호법이 관련이 있으며 주정부 수준에서는 성인교육 및 계속교육에 관한 법률, 교육휴가법 등이 관련이 있다.

하르쯔게핵에 의해 사회법전 하의 성인교육관련 내용이 개정되면서 계속직업훈련기관의 인증에 관한 업무가 연방고용청으로부터 민간인증기관으로 이관되었다. 또한 2003년부터 사회법전제3권의 규정에 따르는 계속직업훈련은 훈련바우처를 통해 전달되도록 하였다. 이 훈련바우처는 고용사무소가 실업자에게 발급하는 것으로서 훈련목적, 훈련지역, 유효기간(최대 3개월) 등이 명시되어 있다.

독일에서 계속직업교육훈련의 영역은 다수의 훈련공급자, 상당히 진전된 시장적 특성, 상대적으로 적은 규제 등을 특징으로 한다. 아주 소수의 훈련기관만이 공식적인 직업자격증을 발급한다. 계속교육훈련은 직업교육훈련법에 의해 향상훈련과 직업재훈련 등 두 가지로 구분할 수 있다. 향상훈련은 직업적 승진 또는 직업적 지식, 숙련기술, 능력의 습득, 기술변화에 따라 직무능력의 업데이트 등을 목적으로 한다. 국가적으로 표준화된 직업향상훈련 및 재훈련은 법률 규정에 따라 특정한 내용, 목적, 시험조건을 충족시켜야 마이스터, 비즈니스행정가, 숙련근로자 등의 자격을 부여받을 수 있다.

나. 평생학습

독일 정부는 개인 및 회사가 모두 전 근로생애 동안 평생학습, 훈련에 전념할 것을 정책목표로 추구하고 있다. 2009년 연방교육연구부의 발표에 따르면

2006년 50%의 계속훈련참여율을 2015년까지 50%로 끌어올린다는 계획을 수립하였다.

2004년 이래 주정부와 함께 추진하는 독일연방공화국의 평생학습전략은 무형식 및 비형식적으로 습득한 숙련 및 능력에 초점을 두고 있으며 직업교육훈련과 관련해서는 선행학습의 인정, 교육과 훈련의 상호 호환성 및 투명성 증진을 권고하고 있다.

나아가서 관련된 연구 및 시범사업이 진행 중에 있으며 그 예로서 ‘학습지역-네트워크지원 사업’(Learnende Regionen-Förderung von Netzwerken)을 들 수 있다. 이 프로그램을 통해 연방교육연구부는 지역수준에서 서로 다른 유형의 교육훈련기관 및 해당지역의 교육 및 훈련시스템이 상호연계를 맺는 네트워크를 구축을 지원하고 있다. 유럽사회기금(ESF)을 통해 이 프로그램을 지원하고 있으며 현재 독일내 76개소의 학습지역이 운영되고 있다.

2008년 4월 독일 정부는 평생학습형성전략을 위한 제안서에 기반을 둔 다음과 같은 평생학습원칙을 발표하였다. 이것은 16개의 주정부와 지자체 등, 사회적 파트너, 교육연합회들과의 협력 하에 연방정부가 행할 조치들로서 이런 조치들은 현 독일 정부가 주장한 하이테크 전략, 사회통합전략 및 독일 능력개발 전략과도 맥을 같이한다(평생교육진흥원, 2009). 평생학습원칙의 주요 내용은 다음과 같다. 교육과 학습이 평생의 과제이며 개인 삶의 발전적 형성을 위한 기회라는 것을 개개인에게 고무시켜야 한다. 평생학습으로의 진입이 각계각층에 용이해져야 한다. 모든 학습과정의 끝은 다음 과정으로의 진입가능성을 확보해야 한다. 산업체의 인사행정은 평생학습의 틀 속에서 전체 노동기간 동안 필요에 따라 계속되는 직업능력획득과 연계되어야 한다. 평생학습이 개개인에게 더 매력적이 되려면 공급과 수요상황을 동시에 고려한 교육과정이 구성되어야 한다. 학습취약집단이 쉽게 접근할 수 있는 저렴하고 목표그룹에 맞춰진 계속 교육이 제공되어야 한다. 개인의 직업과 근로경력을 고려해 개인의 삶과 학습 상황에 적합한 교육상담과 교육과정이 필요하다. 계속교육을 위한 예산확보, 산업체의 근로자교육훈련에 대한 책임, 기업의 재정적 기여 등도 지속되어야 한

다. 교육기관 외부에서의 다양한 비형식적 학습과정들을 평생학습에 통합하는 것이 필연적이며, 노동과정을 통한 학습이 가능하도록 하기 위해 현장에서의 학습기회가 개선되어야 한다. 혁신적인 아이디어들을 제품이나 서비스로 전환하기 위해 전문 인력이 전 직업능력단계에서 필요하며, 이를 위해 중소기업지원책이 필요하다. 평생학습은 모든 교육의 단계들을 망라한 개념으로서 계속교육의 전제는 어린시절부터 초·중등·직업·고등교육 단계를 거치며 자발적인 학습동기와 능력에 의해 조성된다. 따라서 평생학습의 기본이 되는 학교교육은 만인에게 개방되어야 하며 재 편입학과 학과의 재이수가 가능해야 한다.

다. 근로자 직업능력개발

독일과 같은 자유시장 경제하에서, 고용자격 요건은 일반적으로 시장 니즈를 충족시켜야 할 사용자가 정하게 된다. 따라서 교육과정(견습과정 또는 대학 학위취득 등)을 이수한 후 직업 및 책임에 따라 다양한 자격 수준이 요구된다. 학교교육 중 견습과정 이외에도, 석사학위 취득을 위해 대학을 진학하거나 학사학위 취득 자격을 획득하기 위해 협력적 교육대학(University of Cooperative Education)에 진학하는 등 다양한 기회가 있다.

많은 기업들이 현업에 즉시 투입될 수 있는 엔지니어 등 학위 소지자 확보에 관심이 높으므로, 협력적 교육대학(University of Cooperative Education)이 더욱 선호되고 있다. 이들 대학은 동일기간 내에 기업의 견습과정과 협력적 교육대학의 교육과정을 혼합하여 실시한다. 따라서 본 대학의 졸업생들은 대학에서 이론적 학문적 지식을 습득하는 동시에 기업체 교육을 받기 때문에 취업 후 곧바로 현업에 투입될 수 있는 역량을 지닌 전문가로 양성된다.

이와 같이 독일은 계속교육과 관련한 오랜 전통을 이어오고 있다. 계속교육·향상교육은 공식적인 자격조건 취득이 없어도 커리어를 개발하거나, 향상교육과정을 통해 자격 요건을 갖춘 후 승진할 수 있도록 해주는 수단이 되어왔다. 숙련된 노동자, 장인들이 보다 나은 직업을 구하고, 높은 급여를 받을 수 있

는 기회를 얻기 위해 추가 역량을 개발할 수 있었다. 오늘날 향상교육이란 직업을 확보·유지하기 위한 평생학습의 개념과 다르지 않다. 개발 및 혁신이 빠르게 구현되고 있어 지속적인 적응 및 능력·역량의 향상이 요구되고 있는 현실에서 이 같은 접근법은 매우 유용하다.

연방교육연구부 및 연방직업교육훈련연구소가 지원하는 ‘양성훈련과 계속훈련의 유연성 증진 프로그램’의 목표는 직업교육훈련이 노동시장의 수요를 충족시킬 수 있는 체제로 정비되어야 함을 목표로 한다. 급속히 진행되는 세계화 및 기술변화는 변화하는 산업환경에 대한 적응력을 가장 핵심적인 능력으로 요구한다. 이런 환경에서 중소기업의 훈련역량을 강화하기 위해 2002~2008년까지 28개의 시범프로젝트가 진행되었다.

라. 공식적 직업교육훈련기관

공식적형태의 계속직업교육훈련은 실업자로부터 학교미진학자, 기업의 간부층까지 다양한 집단을 타깃으로 한다. 교육과정의 목적, 내용, 기간 등은 매우 다양하다 몇몇 과정은 법률이 인정하거나 자발적 산업체가 자발적으로 부여하는 자격을 취득할 수 있도록 설계되어 있다.

먼저 독일에서는 계속직업교육훈련과 관련하여 훈련기관이 수적으로 많고 다양하다는 점을 한 가지 특징으로 볼 수 있다. 주요 훈련기관 및 특성을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 전일제 또는 시간제형태의 ‘상업기술학교’, ‘마이스터학교’ 등(Fachschulen)을 들 수 있다. 상업기술학교는 직업교육을 이수한 실무 경험자를 대상으로 한 자발적 교육과정이다. 일부의 경우, 다년간 실무에 종사하거나 또는 특수 능력을 인정받아 진학하는 경우도 있다. 이들 학교는 고급직업훈련(예: 석사 또는 기술자격증 과정)이 가능하다. 전일제는 6개월~3년, 시간제는 일반적으로 6~8.5년 과정이다. 우리나라에도 잘 알려진 마이스터학교는 고등학교 수준의 직업학교를 졸업하고 약 3년간의 기업체경험을 쌓은 다음 1~2년간

의 교육과정을 거쳐 시험을 치러서 마이스터가 되는 학교이다. 마이스터학교의 교육목적은 해당 직업분야에 종사하는 도제들에게 일반심화교육과 마이스터로서의 역할을 담당하는데 필요한 자질과 능력을 배양하는 것이다. 마이스터가 되면 독립적인 수공업을 운영할 수 있으며 도제를 채용하거나 수공업자아카데미 및 전문단과대학에 훈련과정을 개설할 수 있다. 전문단과대학에서는 약 160개의 과목을 개설하고 있으며 마이스터학교와 마찬가지로 최종시험을 치러야 한다. 입학조건은 지역에 따라 다르지만 해당훈련직종에 필요한 자격 및 최소한 1년 이상의 적절한 실무경험을 요구한다. 2007~2008년 한 해 동안 145,473명이 직업기술학교에 들어갔으며 이 중 55.4%의 학생이 25~28세 연령층이고 22.6%는 29세 이상이다.

둘째, ‘경력증진훈련촉진법’(Meister-BafoG)에 의해 숙련기술자들이 향상훈련에 참여할 때 재정적인 지원을 받을 수 있다. 일정규모의 학비, 검정수수료 등을 대부해주는 제도로서 2007년에는 지원을 받은 근로자들이 133,000명에 달한다.

셋째, ‘우수인재직업훈련프로그램’(Begabtenforderung Berufliche Bildung)으로서 재능이 있는 청년층근로자에게 계속직업교육훈련보조금을 제공하는 프로그램이다. 목적은 전 근로생애 동안 지속적으로 이루어지는 훈련의 중요성을 강조하기 위함이다. 2007년에는 5,220명이 선발되어 보조금을 받았다.

넷째, 야간수업(Abendschulen) 및 전일제 성인대학교육(Kollegs)이 있는데 이런 기관들은 일반적인 계속직업교육훈련에 초점을 두고 있다. 2006년 11%의 수강생들이 직업과 관련된 과정에 참여하였으며 25세~49세의 중장년층이 51.9%를 차지한다. 65세 이상 노인이 10.6%에 이르며 남성(37.8%)보다 여성(62.2%)의 참여비중이 높다. 성인들을 대상으로 기초학교 졸업증서, 실업학교 졸업증서 또는 고등단계 학교에 진학할 수 있는 입학 자격을 주는 아비투어(Abitur)를 취득할 수 있도록 제2의 기회를 제공하는 기관들이 있다. 기초학교, 실업학교 및 고등학교가 제공하는 야간 수업이 있다. 이 수업에 참여할 경우에도 초기 몇 년간 일을 병행한다. 전일제 성인교육대학(Kolleg)은 전일제 교육

을 제공하고, 성인들이 아비투어(Abitur)를 취득할 수 있는 기회를 준다.

사업체내부에서 또는 외부에서 근무시간에 이루어지는 계속직업교육훈련은 통상적으로 사업체가 그 비용을 지불한다. 최근에는 근로자조직도 계속직업교육훈련에 비용을 지불하는 경향이 강하므로 정규근로시간 외에 이루어지는 과정에 대해서도 비용을 지원하고 있다. 이는 단체협약을 전제로 하는데 산업안전, 환경보호, 개인적 숙련개발, 작업조직, 보수규정, 근로시간 등 근로규정과 관련하여 훈련을 포함하는 단체협약도 많이 이루어지고 있다.

마. 실업자 훈련

독일 내에서는 공식적인 자격인증을 필요로 하지 않는 비공식교육도 실시되고 있다. 다양한 방식으로 양적, 질적 관리가 이루어지고 있으나 외부의 공식 시스템으로부터의 자격인증을 위해 관리하는 것은 아니다. 현재 실업자 및 실업위험에 있는 집단에 대한 계속직업교육훈련이 이에 속하는데 실업자에 대한 계속직업교육훈련은 연방노동사회부(BMBAS) 산하기관인 연방고용청(BA)의 관리 책임 하에 있다.

실업자훈련은 2003년 이후 하르쯔개혁에 의해 지역고용청이 실업자에게 훈련바우처를 발급하는 방식으로 전환되었다. 이 훈련바우처에는 훈련목적, 훈련내용, 해당지역, 유효기간 등이 기재되어 있으며 실업자의 계속직업교육훈련을 재정적으로 지원하기 위한 수단이다. 단기취업자도 적절한 계속훈련을 받을 수 있도록 정부로부터 재정지원을 받는다. 실업자훈련은 사회법전 제3권의 규정을 적용받는데 관련된 계속직업교육훈련은 두 종류로 구분된다. 첫째, 향상훈련으로서 이미 직업적 자격을 보유하거나 적절한 근로경험을 보유한 성인들의 직업적 지식 및 직업능력을 유지, 향상시키기 위한 과정을 의미한다. 둘째, 직업재훈련으로서 공식적 훈련을 요구하는 직종에 자격을 취득하기 위한 과정으로 직업능력이 부족한 실업자들을 타깃으로 한다. 2003년도의 경우 계속교육훈련참여자의 26%는 무자격자였으며 56%는 사업내훈련 경험만 보유한 실업자들로

서 공식적으로 인정받는 직업자격은 부족한 사람들이다.

실업자훈련의 가장 중요한 공급자는 민간의 교육훈련기관이다(표 4-11). 기타 다른 기관으로서 공공부문의 사업체, 상공회의소 및 수공업협의회, 사회복지단체, 대학 및 전문대학 등이 있다.

2006년 연방고용청은 45세 이상 중고령자 및 미숙련자와 같이 특별한 지원이 필요한 집단을 대상으로 하는 특별프로그램을 착수하여 실질적인 직업능력 취득을 촉진하였으며 임금보조금도 지급하였다. 실업자훈련프로그램 참여율을 높이는 관건은 훈련프로그램이 노동시장의 요구에 부합하여 실업자의 노동시장재통합을 지원할 수 있어야 한다는 점이다.

<표 4-11> 독일: 실업자계속교육훈련기관 유형별 훈련과정 비중

구분	1998	2002	2005
총 훈련과정 수	288,200	443,671	422,640
민간훈련기관	56.9%	61.9%	65.3%
국가기관	13.9%	14.8%	11.8%
상공회의소 기관	10.8%	11.3%	9.5%
산업별협회 기관	10.5%	6.8%	6.7%
기타	7.9%	5.2%	6.7%

자료: Unpublished data of the Federal Employment Service(2006).

바. 평생직업교육훈련 교사와 훈련강사

현장에서 이루어지는 계속직업교육훈련과 관련하여 다양한 유형의 직원이 교사 또는 훈련강사로 활동하고 있다. 전혀 공식적인 자격을 보유하지 않은 경우도 있으나 다른 한편으로는 대학학위를 보유한 경우도 있다. 직업적 지위도 현재 은퇴하였거나 실업자인 경우에서부터 훈련기관에서 현직에 종사하는 경우도 있다.

<표 4-12> 독일: 평생직업교육훈련에서의 교사 및 훈련강사와 관련된 직업

훈련형태	직업의 종류
계속직업교육 훈련	<ul style="list-style-type: none"> - 직업학교 내의 직업교육훈련교사 - 성인교육센터(Volkshochschulen) 내의 직업교육훈련교사 및 훈련강사 - 계속교육훈련기관 내의 직업교육훈련교사 및 훈련강사, 개인프리랜서 - 계속직업교육훈련과 관련된 사업체의 종업원

자료: CEDEFOP(2009)

계속직업교육훈련의 교사 및 훈련강사와 관련하여 독일내에서 통용되는 공통적인 기준은 없다. 직업학교, 대학 등과 같이 공공부문의 교육기관에서의 이루어지는 계속직업교육훈련에 대해서는 주정부의 법령에 의한 기준을 따르고 있다.

사. 평생직업교육훈련 재정

기업체 내에서의 훈련은 전적으로 사업체가 부담한다. 유럽의 계속직업교육 훈련 조사에서는 기업체의 노동비용에서 교육훈련이 차지하는 비중을 조사하였는데, 독일의 경우 1999년의 1.5%에 비해 2005년 1.3%로 낮아졌다. 그럼에도 불구하고 EU평균과의 격차는 작아졌으며 대기업과 비교하여 소규모기업에서의 비중은 다른 국가들과 마찬가지로 매우 낮았다<표 4-13>.

<표 4-13> 독일: 노동비용에서 평생직업교육훈련 비용이 차지하는 비중

구분	계		기업체규모(근로자 수)					
			10~49명		50~249명		250명 이상	
	2005	1999	2005	1999	2005	1999	2005	1999
EU-25	1.6	2.3	1.1	1.5	1.4	2.4	1.9	2.5
DE	1.3	1.5	0.9	0.9	1.1	1.4	1.5	1.7

자료: Eurostat ; 2·3차 기업별 지속교육훈련조사(CVTSII, CVTSIII). 온라인 자료. 2008. 8. 20.

연방정부 및 주정부는 공공부문에 중시하는 대부분의 근로자를 위해 계속직

업교육훈련 예산을 할당한다. 연방고용청은 실업자 및 실업위험계층을 위한 훈련을 지원하는데, 이런 예산은 고용주와 종업원이 부담한 실업보험기금 및 조세로 만들어진다. 개인적으로 또는 회사외부에서 계속직업교육훈련에 참여하는 경우 훈련비용의 일부 또는 전액을 부담한다. 이와 같이 다양한 형태의 계속직업교육훈련에 대한 자금을 조달하기 위해 혼합형태의 재정지원방식이 활용된다.

5. 최근의 정책동향

가. 평생학습 촉진

먼저, 독일의 직업교육훈련정책은 전 국민 평생학습촉진에 초점을 두고 있다. 경제 및 사회, 현재 인구학적 발전, 글로벌화는 필연적으로 직업훈련시스템이 새로운 필요조건에 적응토록 하고 있다. 미래도전에 대처하고 직업교육훈련시스템의 구조와 이행 기회를 개선하기 위해 독일연방교육연구부 장관은 2006년 다음과 같은 과제를 제안하였다. 양성직업훈련훈련(IVET) 및 계속직업교육훈련(CVET)을 새로운 구조로 정비하기 위한 ‘직업교육의 혁신’(IKBB, Innovationskreis Berufliche Bildung), 그리고 ‘계속교육훈련의 혁신’(IKWB, Innovationskreis Weiterbildung)이다.

사업체, 연구, 산업별협회, 노동조합, 주정부와 노동조합의 대표자들이 2007년 7월 IKBB는 직업교육의 개편을 위해 10개의 가이드라인을 제시하였다. IKBB의 공식적인 목적은 독일 직업교육훈련시스템의 혁신을 위한 구체적인 대안을 추출하는 것이다. IKWB의 권고안(recommendation)은 2008년 3월 『독일연방 공화국의 평생학습의 전략』에 게재되었다. 이에 따라 독일 정부는 다른 국가와 비교했을 때 매우 낮은 수준에 있는 성인의 평생학습참여율을 2015년까지 25~64세 연령 인구의 80%까지 증가시켜야 한다는 새로운 교육정책목표를 제안했다. 또한 공식적 계속교육과 관련하여 저숙련 근로자의 참여율을 현재의 43%에서 50%로, 28%에서 40%로 증가시킬 것을 제안하였다.

또한 연방정부는 2008년 1월 “자격혁신”정책을 수립하였는데 이는 넓은 의미에서 일반교육, 고등교육, 직업교육훈련을 포괄한다. 청년층에게 사회적 배경과 무관하게 양호한 경력과 진로설정을 주기 위함이며 정책추진 및 정책수단은 주정부, 기업체, 사회파트너가 담당한다.

그 외 산업체가 현장훈련을 제공하는데 있어서 장애가 되었던 교사 및 훈련강사의 조건을 재정비하였다. 이와 같은 새로운 규정은 민간부문 사업체의 훈련강사에 적용되었다.

2008년에는 국가의 숙련수준 신장전략으로서 연방정부와 주정부의 교육회의를 통해 교육정책의 목표가 노동시장의 숙련인력 수요에 부응할 것을 재확인하였다. 구체적인 목표는 다음과 같다. 교육연구에 대한 투자는 2015년까지 GDP의 10% 수준으로 올리고, 무자격 졸업생의 비율을 현재의 8%에서 4%로 감소시키며, 직업교육훈련을 받지 못하는 청년층은 현재의 17%에서 2015년 8.5%까지 줄이기 위한 해결책을 모색하는 것이다.

마지막으로 공식 그리고 비공식 학습에 대한 인정을 촉진할 필요가 있음을 권고하고 있다. IKWB는 외부의 교육훈련시스템에서 습득한 역량을 인정하기 위해 인정 및 평가절차가 필요한데, 이와 같은 과정은 결과적으로 교육과 훈련부문의 통합에 기여할 것이라고 지적한다.

<표 4-14>는 최근 독일의 직업교육훈련 부문 정책개발 내용을 요약한 것이다.

<표 4-14> 독일: 직업교육훈련 부문 주요 정책개발

정책목표	정책수단
1. 모든 사람에게 훈련장소를 제공	<ul style="list-style-type: none"> - 연방정부와 독일산업체와의 정상회의에서는 2004년 6월 체결된 경력개발 및 숙련인력 개발을 위한 국민협정을 2010년까지 지속. - ‘청년층을 위한 기초훈련’을 전 구직자에게 확대 - 지역의 양성직업교육훈련 구조의 개선 - 훈련보너스 도입 - 훈련모듈 프로그램 - 도제계약탈락자를 위한 추가적 또는 사업주단체훈련제공 - 실습수업의 확대 - 직업자격 프로그램 실시 - 양성직업교육훈련에 있어서 연구개발 및 성장부문 산업체의 참여 촉진
2. 교육을 통한 진보	<ul style="list-style-type: none"> - 이원적 도제제도에 참여하며 고등교육에 진학하길 희망하는 우수 졸업자에게 추가 학비(advancement bursary) 지원 - 향상훈련을 위한 보조금 수준의 상향조정
3. 교육부문간의 통합과 투과성 개선	<ul style="list-style-type: none"> - 고등교육 공약 2020 - 연방, 주정부, 파트너가 연합하여 학술적 지원을 목표로 독일국제 학교와 “연구노선(Routes into study)” 단계적 정보캠페인 - 독일국제학교를 통해 독일내 학습활동의 촉진 - 직업교육훈련 간 상호인정을 위한 자격 개발 - 고등교육 학위취득을 위한 추가적이고 차별화된 사전 자격 개발
4. 양성직업교육훈련을 통해 유럽에서의 위상 강화	<ul style="list-style-type: none"> - 독일자격프레임워크 개발 - 직업교육훈련 학점이전(credit transfer)시스템의 개발 및 추진 - 독일훈련시스템 및 향후 유럽훈련규정 상호개방 - 국제도제훈련 실시 - 유럽내 이원화 시스템 및 이원화 원칙의 강화
5. 계속교육 참여의 괄목할만한 증가	<ul style="list-style-type: none"> - 개인의 평생학습 참여 동기 유발 및 책임감 강화 - 평생학습의 인정 및 승인 정도 향상 - 교육부문간의 투과성(permeability)과 통합 개선 - 이민자의 교육시스템 접근성 개선 - 연방고용청의 특별프로그램인 “기업내 저숙련 및 고령근로자의 지속적인 직업교육 및 훈련”을 통한 고령자의 지속적인 교육기회 부여 - 학습보조금(learning subsidy) 도입

자료: CEDEFOP(2009)

나. 이원화 직업훈련 제도의 최근변화

1) 고등교육에서 이중 도제훈련방식의 확산

이런 방식은 이 보고서의 p. 11에서 쓴 것처럼 이원화 직업훈련에만 한정된 것이 아니라 p. 12~13의 대학교, 전문단과대학, 직업아카데미와 행정과 기업 아카데미로 확산되고 있다 (Hippach-Schneider et al., 2007: 33). 즉 이런 고등교육단계에서도 회사내 직업훈련과 이 과정들의 교실의 이론교육이 실행되고 있는 것이다. 즉 이 고등교육과정에서 이중도제훈련 방식이란 (1) 고등교육이나 아카데미 기관에서의 이론교육단계와 훈련기업에서의 실무훈련단계를 병행, (2) 이 방식을 통해 훈련과 학생 근로자 혹은 무급의 훈련생의 계약에 대한 실무훈련을 규제, (3) 고등교육기관에서 훈련기업에서 직업활동의 내용과 이론적인 지식의 습득의 밀접한 연관성의 강조, (4) 고등교육기관과 기업간에 긴밀한 통합과 협조의 강조 등이다.

또 이중도제훈련방식은 직업대학(Vocational Academies, Berufshochschulen)에서도 중요한 구조를 형성한다. 독일의 16개의 연방주 가운데 바덴 뷔르템베르크(Baden-Wuerttemberg)를 포함한 6개의 주에서 실험되고 있는 이 고등교육과정은 대학생들이 강의실에서 이론을 배우고 기업에서 현장실습(도제훈련)을 통해 실무능력을 향상시키는 구조로 되어있다. 또 이들에 대해 주정부가 지원이나 규제를 하고 그에 대한 의사결정에 관련 기업, 대학, 주정부가 참여하는 사회합의형 구조를 가진다. 이 두가지의 구조적인 특징 때문에 독일의 직업대학은 독일의 초기직업훈련(initial vocational training)의 이중시스템의 원칙이 대학교육에 확대된 것이라고 평가되고 있다(Deissinger, 2000).

2) 도제 훈련의 서비스업으로의 영역 확장

독일에서 전통적으로 이중도제훈련은 제조업에서는 성공적으로 이루어지지

만 서비스업에서는 그 효율성이 의문시 되어왔다. 하지만 이런 의문은 최근에 많은 시도를 통해서 해소되고 있다(Hippach-Schneider et al., 2007: 33). 가장 흔한 결합은 기업경영과정과 상업적 훈련을 더하는 것이다. 그러나 엔지니어링과 컴퓨터과학에서의 훈련과정은 기술적 훈련과 결합되기도 한다. 그런 식의 이중도제훈련이 제공되는 영역은 보험, 메카트로닉스, 상업법, 건강경제, 수학, 미디어 정보 등에서도 나타난다. 이에 따라 독일의 이중도제훈련방식으로 훈련이 가능하다고 등록되어 있는 분야는 기업경영, 엔지니어링, 컴퓨터 과학 및 자연과학 등을 포함한 600개에 이른다.

3) 회사내 훈련수요 변화에 따른 훈련법령의 개발 및 개정

위의 이원화 직업훈련에서 회사내 현장실무훈련이나 직업학교의 이론교육은 기업의 숙련요구의 변화에 따라 그 수요에 맞게 수시로 변형되고 현대화되기도 한다. 이를 위해서 정부는 훈련법령의 개정이나 현대화에 관여하게 되고 이 과정에서 이원화 직업훈련을 둘러싼 기업-정부-노조 간의 사회합의적이고 보완적이며 협력적인 역할분담이 아래와 같이 작동된다(Hippach-Schneider et al., 2007: 48). 또 아래의 예는 이원화된 직업훈련의 내용이 고정되어 있는 것이 아니라 기업의 요구에 따라 탄력적으로 수시로 변화하고 개선된다는 것을 잘 보여준다.

회사내 현장실무훈련을 위해서 습득해야 하는 직업적인 능숙함(vocational competence)은 훈련법령(training directive)에 명시되게 된다. 즉 직업학교에서의 교육은 모든 인정된 직종별 훈련에서 기초가 되는 과정이 훈련법령에 따라서 수립된다. 이것은 직종별 훈련의 변화 특히 직업세계의 새로운 요구에 따른 현대화(modernization)를 한다는 것은 빈번하게 발생하게 되어 있다.

최근에 독일에서 기술 및 조직적 변화가 빨라지면서 많은 훈련법령들이 빈번하게 개정되고 있다. 이런 훈련법령의 개정의 첫 번째 단계는 기업에 의해서 제기된다. 그런 경우에 기업들은 그런 법령의 현대화의 필요성을 인지하고 특

정한 자격증의 내용의 현대화나 개정 등을 연방 직업교육 및 훈련연구소(BIBB)에 청원하게 된다. 그러면 이 연구소는 이 사실을 경험적 자료로 검토하고 필요하다면 훈련법령의 재정렬이나 수정을 위해 기업과 협조하기도 한다. 보통 기존의 직업에 대해서는 관련 훈련법령을 현대화하는데 1년의 시간이 인정되고 새로운 직업의 개발을 위해서는 2년이 소요된다. 이 과정에서 직업훈련과 관련된 당사자들인 사용자, 노조 및 연방정부와 주정부와 여러 단계의 과정에서 중요한 역할분담을 하며 협조한다.

2006년 1월 10일 현재 국가가 인정한 346개의 훈련직종이 존재하고 있다. 또 1996년에서 2006년 사이에만도 68개의 새로운 훈련직종이 개발되었고 기존 직종의 206개가 기업의 요구에 따라서 현대화되었다. 훈련법령의 법적 구속력이 있는 표준은 전국적으로 단일한 표준을 만들게 한다. 이것은 각 훈련법령이 훈련직종의 이름의 명시, 훈련기간과 기준이 되는 훈련계획(과목과 시간의 분류)과 요구되는 시험 등을 포함하고 있기 때문이다. 이에 따라 훈련법령이 새로 만들어진 경우 주정부수준의 교육 및 문화관련 장관이 참여하는 상임회의(Standing Conference of Ministers for Education and Cultural Affairs of the Länder)에서 전문가들이 직업학교의 이론교육과 관련된 기초가 되는 과정의 초안을 만든다. 이것의 타이밍과 내용은 회사내 훈련의 기초가 되는 훈련계획과 긴밀하게 연관시켜서 짜지게 된다. 여기서 풀타임 직업학교의 교육과정은 주정부의 교육부 장관에 의해 개발되어진다.

제3절 우수사례

1. 마이스터 학교

독일의 직업교육훈련제도와 관련하여 잘 알려진 전통적인 이원화 시스템 의

에 다양한 학교와 직업훈련과정이 있다. 대부분 이원화 훈련의 원칙을 부분적으로 채용하고 있지만 명확하게 이원화 제도로 분류하기 어려운 교육과정도 있다. 이 중에는 정규학교교육훈련, 시간제 훈련, 직업학원, 전문단과대학 등이 있으나 여기서는 우리나라에도 잘 알려진 마이스터학교를 우수사례로 살펴보고자 한다.

본래 마이스터란 양성훈련(학교교육)을 거쳐 향상훈련을 통해 취득한 자격제도를 의미한다. 3~3.5년의 이원화 훈련 등을 통해 기능사자격을 취득한 후 마이스터교육과정 1~2년 후에 마이스터자격시험을 거쳐 자격을 취득하게 된다. 개념정의 상 마이스터는 해당분야 최고의 장인으로서 기능과 기술이 뛰어난 사람만이 아니라 해당 직업분야의 숙련된 전문인을 말한다(이성균 외, 2008).

마이스터학교는 최고 기술자를 양성하는 기관으로 독일직업교육훈련시스템의 핵심이다. 독일에서는 전통적으로 법적제도를 통해 마이스터자격을 보호하는 시스템을 갖추고 있다. 그 자격을 가진 사람만이 할 수 있는 고유한 직업영역과 작업영역권이 법으로 규정되어 현장작업자와 기술전문엔지니어 사이에서 중요한 중개자 역할을 한다. 마이스터학교를 졸업하면 다음과 같은 장점이 있다고 볼 수 있다. 첫째, 직업연수기회를 갖는다. 둘째, 마이스터자격을 획득하면 고용시장에서 유리하고 사회적으로 높은 지위를 인정받는다. 셋째, 장인으로서 제자를 양성할 수 있다. 넷째, 독자적으로 회사를 운영할 수 있다. 다섯째, 일부 주에서는 대학입학시험면제 자격이 부여된다.

독일에서는 고등학교 수준의 직업학교를 졸업하고 약 3년간의 기업체경험을 쌓은 다음 1~2년간의 교육과정을 거쳐 시험을 치러서 마이스터가 된다. 마이스터학교의 교육목적은 해당 직업분야에 종사하는 도제들에게 일반심화교육과 마이스터로서의 역할을 담당하는데 필요한 자질과 능력을 배양하는 것이다. 마이스터가 되면 독립적인 수공업업을 운영할 수 있으며 도제를 채용하거나 수공업자아카데미 및 전문단과대학에 훈련과정을 개설할 수 있다.

독일에서 마이스터의 종류는 200여 가지에 이를 정도로 다양하다. 1, 2, 3차 산업 각 분야에서 최고의 기술과 능력을 갖춘 사람이 마이스터이기 때문에 마

이스터는 산업전분야에 걸쳐 구비되어 있다. 예시적으로 법적허가가 필수적인 수공업체 41종목 기능분야, 그리고 법적허가가 면제된 수공업체 53종목 기능분야를 살펴보면 다음과 같다(표 4-15).

마이스터 학교의 현장밀착형 직업교육, 우수한 교육여건, 마이스터학교의 경쟁력 확보, 특성화된 교육체계 등은 이제 시작되고 있는 우리나라 마이스터고등학교에 많은 시사점을 줄 수 있을 것이다.

<표 4-15> 독일: 법적허가 필수 및 면제 수공업체 관련 분야(예시종목)

법적허가가 필수적인 수공업체 41종목 기능분야		법적허가 면제 수공업체 53종목 기능분야	
건축과 실내공사업체 12종목	미장이, 목수, 기와장리, 도로공사자, 석수 등	건축과실내공사업체 3종목	타일, 시멘트바닥까는 작업자, 벽돌과 테리조작업자
전기와 금속업체 13종목	금속생산공, 전산기술자, 자동차기술자, 냉연방장치기술자	전기와 금속업체 8목	시계공, 금세공, 금은단대장장이
목재업체 2종목	목공, 보트제작자	목재가공업체 7목	날마루바닥을 까는 자, 모델을 만드는 자
조리업체 3종목	빵제과, 과자제조업자, 육류가공업자	의료섬유가죽가공업체 9목	여성, 남성양복재봉사, 이발사, 미용사, 모피가공사, 신발사
건강관리, 청소업체 6종목	안경사, 치기공, 미용사	조리업체 3종목	맥주, 맥아제조인, 방앗간종사자, 와인생산자
		건강과 보건, 청소업체 5목	세탁소종업원, 건물청소부 등
		유리, 종이, 도자기쟁산업 18목	유리와 세라믹공예사, 사진사, 바이올린작자 등

자료: <http://narae21.mest.go.kr>

2. 훈련협약(Training Pact)

독일의 산업체는 직업교육훈련과 강력하게 연계되어 있는데 이는 독일 노동

시장의 특성과도 밀접한 관계가 있다. 일반적으로 독일 노동시장은 동일한 직종으로의 사업체 간 수평이동이 가능한 직종별 노동시장을 특성으로 한다. 이와 같은 직종별 노동시장에 진입하기 위해서는 구직자가 특정 직종의 직무를 수행할 수 있도록 적합한 훈련을 통해 준비하는 것이 필수적이며, 이런 조건이 독일의 중등교육단계와 고등교육 단계에서 이원화 직업훈련 체제의 성공을 가능케 하였다. 그러나 앞서 서술한 바와 같이 현장실습일자리가 줄어들고 2000년대 들어 이원화 직업훈련시스템의 위기 징후가 발견되고 있다.

이에 대응하여 독일 정부에서는 노동시장의 경직성 때문에 현장실습일자리가 감소하는 현상에 대처하여 2004년 6월, 훈련협약(National Pact of Promote Training and Young Skilled workers in Germany)을 발표하였다. 고용주와 기업집단대표들이 모여 훈련실습협약을 체결하고 기업들이 의무적으로 훈련실습을 제공토록 하는 규정이 소멸직전에 다시 살아난 것이다. 이 규정에 따라 2010년까지 매년 6만 건의 새로운 현장실습장소를 제공해야 하며 4만 건의 초기훈련장소를 제공토록 하였다. 독일 정부(경제, 기술, 노동사회부, 교육연구부)뿐만 아니라 고용주단체연합, 수공업협의회 등이 파트너로 참여하였다. 이 협약에 따라 기업들이 의무적으로 훈련실습을 제공하는 이 협약은 3년후 평가를 통해 2010년까지 한시적으로 운영되도록 하였다.

2007년에 훈련시장은 확실히 개선되는 등 중간평가는 비교적 긍정적이었으며 독일 경제기술부장관은 이를 더 확대키로 하였다. 그 평가결과 개요는 <표 4-16>에 제시하였다.

<표 4-16> 독일: 훈련협약 성과(2007)

목표	결과(실적)
*신규훈련장소/사업체 - 6만개의 신규훈련장소 제공 - 3만개의 신규사업체도 매년 훈련장소 제공	- 88,900개의 신규훈련장소 - 53,600개의 신규사업체 훈련장소 산업 및 무역: 각각 46,900/34,600 수공업: 각각 35,000/13,000 전문직서비스: 각각 7,000/6,000
*예비훈련 - 매년 4만개의 사업내인턴십 - 연방정부도향후 3년간 4만개 훈련장소지원	- 43,500개 예비훈련장소 제공 - 24,000명이 예비훈련 참여 2007년 예비훈련은 사회법전3권의 고용촉진법에 명시됨
*공공무분 - 연방정부는 연방행정부에 7%의 사회안전기 금에 종사는 종업원수 만큼 훈련장소 제공 - 구 동독지역에 훈련장소 22,000제공	- 연방행정부는 종업원의 7.6%에 해당하는 훈련장소 제공 - 구 동독지역훈련장소는 10,000개

자료: <http://www.bmwi.de/>

다양한 노력을 강구한 결과 새로운 훈련계약은 2007년 626,00건으로 전년도에 비해 8.6%(49,800)가 증가하였다. 2003년과 비교하여 68,300건(12%)이 증가하였으며 사업체의 높은 참여도와 파트너기관의 적극적지지, 연방고용청의 추가적인 현장실습사업체를 찾기 위한 노력이 있었기 때문에 가능하였다고 본다.

또한 연방정부가 지원하는 예비훈련(Introductory training) 참여자 중에서 참여자의 2/3가 추후 직업훈련에 참여토록 하여 초기훈련은 성공적인 이원화 훈련참여를 연계하는 브리지역할을 하였다.

3. 직업훈련통합 이원화 학위과정

전통적으로 고등교육과 직업훈련의 경계는 극복하기 어려웠다. 즉 직업훈련 코스를 마친 학생들이 대학에 진학하기 위해서는 추가적인 시험을 응시해야 했다. 그러나 최근에는 직업훈련이 수동적으로 노동시장의 요구를 충족시키는데 그치지 않고 직업훈련 이수자도 높은 자질을 습득할 수 있도록 훈련과 교육의 연계 프로그램이 필요하게 되었다. 이에 따라 대부분의 직업학교 프로그램은

이수한 경우 전문단과대학 및 일반대학으로의 진학이 용이해졌다. 중등단계 직업학교졸업생이 전문단과대학에 입학하기 위해 예비대학 및 별도의 입학자격이 요구되는데, 동일계열의 입학을 희망하는 경우 직업학교 졸업생들에게도 전문단과대학 및 대학입학의 문호를 확대함으로써 직업학교 졸업생이 피해를 보지 않도록 하고 있다.

산업현장의 숙련요구가 고도화되면서 산업체도 고학력의 도제를 선호하듯이 1970년에는 80%의 도제가 중등교육1단계 수준의 졸업생이었으나 2005년 이 비중은 37.5%로 떨어진다. 중등교육2단계 졸업생들까지 직업훈련에 대한 요구, 즉 고등교육수준에서의 이원화 프로그램의 요구가 많아진 것이다.

현재 독일 고등교육기관에서의 이원화 교육과정 형태는 재학 중 교육과정이 어느 정도 강도를 가지고 산업체 현장교육과 접목하여 운영하고 있는지, 그리고 어떤 형태로 학위과정이 종료되는가에 따라 ‘직업훈련통합이원화학위과정(Ausbildungsintegrierende duale Studiengabge)’, ‘직업통합이원화학위과정(Berufsinstegrierende duale Studiengabge)’, ‘직업동반이원화학위과정(Berufabegleitende duale Studiengabge)’ 등으로 구분된다(김기홍 외, 2008).

이와 같이 전문단과대학에서 운영하는 이원화 프로그램의 주요특징은 다음과 같다. 훈련기업에서 현장실습과 연계된 교육과정을 학기 단위 혹은 몇 주 단위로 이론교육과정과 동일하게 제공한다. 현장실습훈련에는 직업훈련계약, 현장실습생 계약 혹은 이와 관련된 자율계약 등이 규칙화되어 있다. 훈련기업에서의 직업활동 내용이 대학이나 직업아카데미에서의 이론적 지식과 밀접한 내용적인 연계를 가지며 대학 혹은 직업아카데미와 산업체가 밀접한 협력 체제를 구축하고 있다는 점이다. 이러한 고등교육단계의 이원화 프로그램이 가능한 이유는 이미 중등단계에서 직업교육의 비중이 과반수를 차지하고 졸업생 가운데 고등교육에 진학을 원하는 학생들이 전문대학 입학 자격을 취득하여 진학하기 때문이다. 이들을 중심으로 중등단계에서 배운 이원화 현장실습을 심화하여 학기단축이 가능토록 하였다.

또한 고등교육단계에서도 이원화 프로그램 운영은 산업체의 여건을 전적으

로 반영하여 실행한다. 즉 산업체에서 중요한 가치기준은 실무와 학문과의 거리가 얼마나 근접한가에 두고 직업활동과 관련된 자질, 지식과 기술의 응용능력, 직무활동의 계획, 시행, 관리 업무를 독자적으로 수행할 수 있는 능력을 평가한다.

결과적으로 산업숙련수요에 부응하는 고등교육단계의 이원화 프로그램 활성화는 독일의 직업교육훈련과 인문교육의 연계노력과는 무관하지 않다. ‘직업훈련통합이원화학위과정프로그램’을 통해 실질적으로 직업교육훈련과 인문교육의 연계하고 있기 때문이다.

4. 사회적 파트너 시스템 사례

독일 직업교육훈련시스템의 핵심적인 특징은 산업체, 노동조합, 정부 등 주요 이해당사자의 밀접한 파트너십이다. 사회적 대화 및 공동의사결정의 전통이 바람직한 방향으로의 개혁을 가능하게 하기 때문이다.

전일제직업전문학교를 포함한 학교, 상위교육에서의 교육 및 자격 형태 및 수준은 주 정부에서 책임을 진다. 그러나 산업체도 이원화 직업훈련 제도의 규정과 가이드라인의 개발에 있어서 밀접하게 관련되어 있다. 산업체는 연방정부와 공동으로 직업훈련규정을 개발하고 상세한 직무내용, 훈련과정 및 훈련기간에 대해 논의하며, 주정부와 훈련개발을 위한 기술과 지식의 구체화한 커리큘럼을 개발한다. 이 때 연방직업교육훈련연구소는 자문역할을 수행한다. 수백 개의 직종을 포괄하는 480개의 상공회의소는 산업체 제공, 훈련생 등록, 훈련장사의 기술적성 증명, 시험주관 등의 업무를 담당한다. 도제가 훈련을 완료하면 상공회의소가 시험을 주관한다. 또한 상공회의소 혹은 지역 내 기업이 제공하는 훈련의 업무수행을 감시하고 훈련제공의 지속성과 능력을 검토한다. 이와 같은 일련의 활동은 산업체가 커리큘럼에서 강력한 영향력을 발휘할 수 있도록 해준다. 이러한 배열 때문에 이원화 체제는 도제제도의 전통적인 요소를 따를 뿐만 아니라 직업교육이론의 원리를 고수할 수 있었다. 연방정부, 주정부, 산업

체협의회, 개별 사업체 단위에서 사회적 파트너로서의 책임을 요약하면 다음의 <표 4-17>과 같다.

<표 4-17> 독일: 수준별 사회적 파트너의 책임

수준	사회적 파트너의 책임	주요 역할 (자문/의사결정, 직접/간접)
국가	- 국가기준의 수립 및 훈련규정 계획. - 직업교육훈련의 모든 과목에 대한 추천 제공.	연방정부에 직접조언
주정부	- 주정부는 직업교육훈련의 모든 과목에 대한 추천 제공. - 학교와 기업 간 협력; 사회적 약자에 대한 특별프로그램. - 소관기관이 기업내 훈련 시행에 대한 - 카운슬링 및 감독; 자격시험 시행; 자격 수여.	지방정부에 직접조언, 자문, 의사결정
산업별 협의체	- 훈련장소, 견습생 보수에 대한 교섭	의사결정
개별사업체	- 기업내훈련 계획수립 및 시행, 강사 임명	의사결정

자료: Reform of Vocational Education and Training in Germany, The 2005 Vocational Training Act. Federal Ministry of Education and Research.

사회적 파트너시스템의 사례로서 ‘노사단체협약’을 통한 재직근로자 숙련향상 요구의 사례를 들 수 있다. 다음은 사례를 보면 독일의 금속노조는 금속 및 전자산업의 숙련형성을 위한 단체협약을 2001년 6월 19일 체결했으며 작업장 부가교육에 대한 협약안의 주요 내용은 다음과 같다.

금속노조 바덴-뷔르템베르크 지부 바덴-뷔르템베르크 협약지역 숙련형성을 위한 단체협약 서문 단체협약의 체결주체들은 숙련형성과 평생교육이라는 사안이 사업장의 경쟁력, 일자리 확보, 근로자들의 근로능력을 확보하는데 있어서 핵심적인 사항이었는데 동의한다. 단체협약	협약체결일: 2001년 6월 19일
--	---------------------

의 주체들은 본 단체협약안을 통해 이러한 미래와 관련된 문제에 대한 전체적인 틀을 마련하기 위해 위에 언급한 목표 및 과제를 달성하기 위해 노력한다.

2조 작업장 부가교육(Weiterbildung)

본 단체협약안에 규정된 의미에 따른 작업장 부가교육은 다음과 같은 사항을 위한 필수적인 숙련형성조치이다.

- 자신의 업무범위내에서 이루어지는 전문적이고, 방법론적인 그리고 사회적인 지식의 지속적인 발전을 이해하고 따라가기 위하여(숙련유지형성)
- 자신의 업무범위내에서 변화된 요구를 수행할 수 있도록 하기 위하여(적응숙련형성)
- 기존의 작업장 영역에 새로운 동질 내지 고급의 업무과제를 도입할 수 있기 위하여. 이 사항은 특히 기존 업무과제가 불필요해질 경우에 해당된다.

5. ‘학습 지역-네트워크지원 사업’

독일이 진행하는 평생직업교육훈련에서 최근 역점을 두는 사업은 지역현장 교육훈련 공급구조의 개선이다. 실제적으로 평생학습과 관련된 주요 결정들이 이루어지고 실행되는 각 지역들에서 노동시장의 인력수급의 동향을 정확히 파악하여 계속교육의 효율을 공급과 수요의 양 측면에서 높이기 위한 노력이 독일 전역에서 시행되었는데 이것이 학습지역네트워크(Learnende Regionen-Forderung von Netzwerken)이다. 평생학습과 관련된 공적, 사적 영역의 모든 지역관계자들을 하나로 묶어 네트워크화하는 연방교육연구부 주도 프로젝트이다.

현재 독일전역에 76개의 ‘학습하는 지역들’이 산재해 있는데 상당지역에서 네트워크의 결성은 기존의 Volkschhochschule나 다른 교육기관이 주도가 되어 행했다. 부분적으로 상공회의소나 수공업회의소 또는 대학이나 경제원조 기구가 주역을 맡기로 해 지역별로 다양한 모습을 보였다. 사업의 장기성을 보장하기 위해 대부분 공공유한회사나 재단이 설립되어 있다(평생교육진흥원, 2009).

학습지원을 통해 프로그램에 대한 평가를 실시하였는데, 그 결과는 다음과 같다. 첫째, 네트워크화 된 지역교육훈련시스템들이 기존의 개별적인 전통적 교육시스템보다 구체적으로 지역노동시장의 필요에 맞추어 교육을 진행했다. 둘

째, 지역노동시장과 긴밀한 관계가 있는 행위자들이 평생교육네트워크 파트너들로 포섭된 지역일수록 학습-지역네트워크 프로그램이 실질적으로 고용촉진에 기여하였다. 셋째, 평생교육정책에 적극적으로 참가하지 않았던 기업체들은 원원 상황을 유도해낸 지역에서 기업체들이 학습-지역네트워크 사업체 적극적으로 참가하게 되었다.

2007·2008년에는 워크샵 등을 학습-지역네트워크 지원사업의 성과를 확산하는데 노력을 경주하고 있다. 즉 학습-지역네트워크 사업은 교육수요 측면에서 다양한 종류의 교육훈련기관과 지방자치단체, 노동행정 기관 및 지역기업체 간의 협력을 가능하게 한 것이다.

제4절 요약 및 시사점

1. 요약

독일의 직업교육훈련제도를 탐색하기 앞서 시장에서의 자유경쟁원칙과 사회적 형평을 조화하려는 독일의 사회문화적 배경을 검토하였으며 경제 및 노동시장 현황, 연방 및 주정부의 역할분담으로 이루어지고 교육제도의 행·재정체계의 특징, 다른 국가들과 비교하여 조기에 직업교육진로과 대학준비교육진로를 구분하는 학교급별 교육체계를 검토하였다.

독일 직업교육훈련제도의 핵심은 수공업길드제도 및 사회적 파트너십 전통에 기반을 둔 이원화 직업훈련이라고 할 수 있다. 이원화 제도는 역사적 측면에서 길드전통이 기반을 두고 구조적으로 기업과 직업학교의 협력으로 이루어진다. 이원화 제도는 일찌감치 직업교육훈련 진로를 선택한 청소년들에게 직업 자격을 부여하였으며 이에 따라 숙련근로자의 사회적 지위도 높아졌다. 이원화 제도는 재정적 측면에서 연방정부, 주정부, 민간기업이 비용을 분담하는 방식이

다. 이와 같은 독특한 특징 때문에 많은 개발도상국들이 이를 도입하려고 했으나 거의 성공하지 못했다.

중학교단계에서 하우스프트슐레, 레알슐레 등 직업준비 학교에 진학하지만 본격적인 직업교육훈련은 우리나라의 고교단계에 속하는 중등2단계에서 이루어진다. 대표적으로 전일제직업전문학교형, 전문학교에서의 학교식 직업교육, 그리고 이원화 직업훈련프로그램 등 세 가지 방식으로 이루어진다. 중등2단계에서 일반교육진로를 선택한 학생들은 41%인 반면 직업교육진로를 선택한 학생들의 비중은 59%에 달한다(EU-27개국 평균은 46%). 이는 일반교육을 마친 후 많은 청소년들이 이원화 직업훈련시스템을 선호하기 때문이다.

이원화 직업훈련은 사업체에서의 현장실무훈련, 직업학교에서의 이론교육을 통해 가장 효율적으로 지식을 습득하게 해줌으로써 성공적인 방식으로 알려져 있다. 그러나 통독이후 독일의 경기불황과 함께 도제계약건수가 줄어드는 등 이원화 직업훈련을 둘러싼 환경변화가 독일의 직업교육훈련제도의 변화를 압박하고 있다. 서비스업의 확장 및 새로운 생산방식에서 창출되는 지식 및 직무 내용이 전통적인 독일식 도제훈련이 담아내기에 부족하였기 때문이다.

고등교육 단계의 직업교육훈련도 다양한 형태의 기관에서 이루어진다. 대표적으로 우리의 전문대학과 유사한 전문단과대학(Fachhochschule), 그리고 중등2단계교육을 마친 학생들에게 직업자격코스를 제공하는 직업아카데미(Berufsakademien)가 있다. 고등교육 단계에서도 직업아카데미를 중심으로 이원화 시스템이 적용되고 있다.

독일에서 계속직업교육훈련은 근로자 직업능력개발의 한 형태이며 양성단계의 직업교육훈련을 완료한 후 현직에 종사하면서 참여하는 조직화된 학습과정을 의미한다. 계속훈련은 훈련실시자가 다양하며, 자유시장 경제 체제 하에서 이루어지며, 연방정부의 보조금을 지원받는다라는 점에서 교육체제에서 이루어지는 부분과는 상이하다. 그러나 어떤 경우에도 독일의 교육훈련 제도는 상호 연결되어 개인이 교육의 기회를 얻어 전문직업인이 될 수 있는 기회를 제공하고 있다.

공식적형태의 계속직업교육훈련은 실업자로부터 학교미진학자, 기업의 간부

층까지 다양한 집단을 타깃으로 한다. 교육과정의 목적, 내용, 기간 등은 매우 다양하다 몇몇 과정은 법률이 인정하거나 자발적 산업체가 자발적으로 부여하는 자격을 취득할 수 있도록 설계되어 있다. 먼저 독일에서는 계속직업교육훈련과 관련하여 훈련기관이 수적으로 많고 다양하다는 점을 특징으로 볼 수 있다.

공식적인 자격인증을 필요로 하지 않는 비공식교육도 실시되고 있다. 다양한 방식으로 양적, 질적 관리가 이루어지고 있으나 외부의 공식 시스템으로부터의 자격인증을 위해 관리하는 것은 아니다. 현재 실업자 및 실업위험에 있는 집단에 대한 계속직업교육훈련이 이에 속하는데 실업자에 대한 계속직업교육훈련은 연방노동사회부(BMBAS) 산하기관인 연방고용청(BA)의 관리 책임 하에 있다.

최근 전 국민 평생학습축진을 목표로 직업교육혁신, 계속교육훈련의 혁신 등 직업교육훈련 개편을 추진하고 있으며 사회경제환경변화가 이원화 제도의 변화를 압박하고 있으나 고등교육 단계에서 이원화 방식이 확산되는 등 새로운 적응과 발전단계에 진입하고 있다.

독일직업교육훈련의 우수사례로서 ‘마이스터학교,’ ‘훈련협약,’ ‘직업훈련통합 이원화학위과정,’ ‘사회적파트너시스템 사례,’ ‘학습-지역네트워크 지원사업’을 들 수 있다.

2. 시사점²⁸⁾

세계적인 산업경쟁력 확보의 원천으로 알려진 독일직업교육훈련의 성공 포

28) OECD는 Learning for Job, OECD Reviews of Vocational Education and Training Policies, Germany를 통해 다음과 같이 독일직업교육훈련제도의 장점과 단점을 지적하고 있다. 장점으로는 직업교육훈련이 독일사회에 내면화되어 있으며, 이원화 시스템이 잘 발달되어 직업세계로의 이행을 돕고 있다는 점이다, 또한 재정지원이 안정적이고 제도화된 연구역량이 이를 지원하고 있다는 점이다. 그러나 약점으로는 이런 시스템이 너무 파편화되고 통용성이 부족하여 소수만이 정규직업교육 훈련시스템으로 진입한다는 사실이다. 경력카운슬링이 주 별로 너무 다양하고 핵심능력을 배양하지 못한 채 의무교육을 마쳐 이후의 학문적 잠재능력을 보유하지 못하고 있다, 이원화 훈련 후 자격시험은 상공회의소에서 주관함에 따라 직업학교에서의 성적이 반영되지 못하여 고등교육으로 진입할 수 있는 학문적 능력배양을 소홀히 한다. 직업교육을 마친 후 고등교육으로의 진입이 개방되어 있으나 여전히 아주 소수의 학생만이 이런 혜택을 볼 수 있다.

인트는 다음의 세 가지로 요약된다.

첫째, 기업의 숙련인력 수요를 최대한 충족시키면서 개인의 직업선택기회 및 이동을 보장하는 직업교육훈련과 인문교육의 연계시스템이다. 독일에서는 4년간의 초등학교를 졸업한 후 10세 전후 인문계와 직업계의 진로를 결정하는데 이와 같은 조기 직업지도가 직업교육훈련과 인문교육의 동등성을 보장하는 토대가 되고 있다. 결과적으로 다양한 수준의 기초교육을 이수한 청소년들이 경쟁하게 됨에 따라 산업체는 우수한 인력을 선발할 수 있게 된다. 산업현장의 숙련요구가 고도화되면서 산업체도 고학력 도제를 선호하여 1970년에는 80%의 도제가 중등교육1단계 수준의 졸업생이었으나 2005년 이 비중은 37.5%로 떨어진다. 중등교육2단계 졸업생들까지 직업훈련에 대한 요구, 즉 고등교육 수준에서의 이원화 프로그램에 대한 요구가 많아진 것이다. 결과적으로 산업숙련 수요에 부응하는 고등교육 단계의 이원화 프로그램 활성화는 독일의 직업교육 훈련과 인문교육의 연계노력과는 무관하지 않다.

둘째, 산업현장과 결합된 이원화 직업훈련 제도이다. 독일의 이원화 직업훈련 프로그램은 청소년들이 기업의 실무에 참여하고 직업교육기관에서 제공하는 강의를 수강하여 가장 효율적으로 지식을 습득하도록 해줌으로써 성공적이라는 평가를 받고 있다. 실무와 강의를 혼합함으로써, 견습과정 시험에 합격한 '숙련된 노동자'가 실무를 전문적으로 수행할 수 있도록 해준다. 이를 통해 사용자는 해당 근로자의 자격 요건과 업무수행능력 수준을 예상할 수 있다. 전문단과대학 수준의 고등교육 단계에서도 이원화 프로그램 운영은 산업체의 여건을 전적으로 반영하여 실행한다. 즉 산업체에서 중요한 가치기준은 실무와 학문과의 거리가 얼마나 근접한가에 두고 직업활동과 관련된 자질, 지식과 기술의 응용능력, 직무활동의 계획·시행·관리 업무를 독자적으로 수행할 수 있는 능력을 평가한다.

이와 같이 독일의 산업체는 직업교육훈련과 강력하게 연계되어 있는데 이는 독일 노동시장의 특성과도 밀접한 관계가 있다. 독일 노동시장은 동일한 직종으로의 사업체 간 수평이동이 가능한 직종별 노동시장을 특성으로 한다. 이와

같은 직종별 노동시장에 진입하기 위해서는 구직자가 특정 직종의 직무를 수행할 수 있도록 적합한 훈련을 통해 준비하는 것이 필수적이며, 이런 조건이 독일의 중등교육 단계와 고등교육 단계에서 이원화 직업훈련 체제의 성공을 가능케 하였다.

셋째, 정부, 산업체, 근로자 등 주요 이해당사자가 직업교육훈련의 형식과 내용에 깊이 관여하는 사회적 파트너 시스템에서 찾을 수 있다. 전일제직업전문학교를 포함한 학교, 상위교육에서의 교육 및 자격 형태 및 수준은 주 정부에서 책임을 진다. 그러나 산업체도 이원화 직업훈련 제도의 규정과 가이드라인의 개발에 있어서 적극적으로 참여하고 있다. 산업체는 연방정부와 공동으로 직업훈련규정을 개발하고 상세한 직무내용, 훈련과정 및 훈련기간에 대해 논의하며, 주정부와 훈련개발을 위한 기술과 지식의 구체화한 커리큘럼을 개발한다. 이 때 연방직업교육훈련연구소는 자문역할을 수행한다. 수백 개의 직종을 포괄하는 480개의 상공회의소는 산업체 제공, 훈련생 등록, 훈련강사의 기술적성 증명, 시험주관 등의 업무를 담당하며 도제가 훈련을 완료하면 상공회의소가 시험을 주관한다. 또한 상공회의소 혹은 지역 내 기업이 제공하는 훈련의 업무 수행을 감시하고 훈련제공의 지속성과 능력을 검토한다. 이와 같은 일련의 활동은 산업체가 커리큘럼에서 강력한 영향력을 발휘할 수 있도록 해준다. 이러한 배열 때문에 이원화 체제는 도제제도의 전통적인 요소를 따를 뿐만 아니라 직업교육이론의 원리를 고수할 수 있었다.

고령화가 빠른 속도로 진행되고 있기 때문에 전 국민이 직업관련 자격, 역량을 유지, 습득하는 것이 더욱 중요하게 되었다. 이에 따라 독일의 직업교육훈련 정책은 교육과 훈련간의 투과성을 높여 이행을 촉진하는 것이 시급한 과제이다. 학습자의 입장에서 직업교육훈련의 중요성은 일반교육에서 뿐만 아니라 고등교육 단계에서도 중요하다. 이와 같이 교육과 훈련에 있어서의 이행을 촉진하기 위해 다음과 같은 방안을 검토 중에 있다.

첫째, 일반교육을 제공하는 학교와 직업훈련 간의 상호교류를 촉진하는 것이다. 자격모듈의 도입은 청년층의 훈련 진입을 용이하게 하는데, 이는 특히 학

습에 어려움을 갖고 있는 사회적 취약계층을 돕는다. 훈련제공자(상공회의소)와 연방직업교육훈련연구소는 훈련공급의 적절성, 훈련규정과 관련된 훈련계획, 숙련과 지식을 참조하여 훈련지정, 직업에 적절한 자격, 이러한 목적에 부합하는 활동 등을 검토하여 각각의 모듈을 설계한다. 이에 따라 연방직업교육훈련연구소는 2008년 8월 현재 500개 이상의 자격모듈 데이터베이스를 보유하고 있다.

둘째, 직업교육훈련과 고등교육과의 상호교류를 촉진하는 것이다. 연방정부의 통일적이고 명확한 절차규정은 없지만, 고등교육자격시험 합격 없이, 고등교육기관에 진입이 가능토록 해야 한다. 고등교육에 진학하기 위해 대부분 해당 직업에서 훈련을 받았으며 다년간의 직업관련 경험을 예상케 되는데, 직업관련 경험은 매우 광범위하다. 한편 일부 대학에서는 고등교육자격시험을 주장하며 직업교육훈련 졸업자에게 시험을 치를 것을 요구하지만 대부분의 대학에서는 수습학습기간을 두고 있다. 이러한 상황을 변화시키기 위해 상공회의소와 독일 대학교육협회는 2008년 10월 직업자격에 대한 고등교육 접근규정을 표준화하였다. 아직 연방수준의 법제화의 과정이 남겨져 있다.

한편 교육의 국제화 조류에 부합하도록 국제적으로 인정되는 학제와 학점인정제도를 도입해 교육내용과 제도를 국제화할 필요성에 대한 논의가 이루어지고 있다. 지나치게 일찍부터 학생들을 세 가지 유형의 중등단계로 구분하여 교육하기 때문에 교육기회의 균등한 실현을 저해할 수 있다는 판단하에 초등교육 단계의 교육연한을 4년에서 6년으로 확대하려고 한다. 또한 하우스프트슐레와 레알슐레의 통합, 학사와 석사제도의 도입 등에 대한 논의도 이루어지고 있다.

교육훈련분야 국제개발 협력과 관련하여 독일의 역사는 제2차 세계대전 이후 시작되었다. 마샬플랜을 통해 제2차 대전의 폐허를 극복한 독일은 스스로 국제개발협력의 최초 수혜자라는 인식을 지니고 있었다.

독일의 국제개발협력사업에서 직업훈련은 평생학습의 일부분으로 다루어지며, 직업 활동을 통해 숙련을 향상시키는 향상훈련까지 포함하는 개념으로 이해한다. 직업훈련은 고용기회를 얻고 유지할 수 있는 능력을 갖게 하는 수단일

뿐만 아니라 생활을 위한 수입보장과 사회적 활동 참여를 위한 기초로 간주된다. 기본적으로 직업훈련이 진로지도, 직업상담 및 취업알선 등 소위 '교육에서 노동으로의 이행'을 원활히 하도록 함에 주목한다. 최근에 중점을 두는 정책은 직업훈련시스템의 구축, 교육장의 건립과 교사의 숙련향상, 전문인력과 지도인력의 훈련 및 향상훈련, 그리고 비공식 부문 고용을 위한 훈련제공 등이다. 직업훈련부문의 국제기술협력사업은 '경제와 고용'의 영역에 속한 주제들 가운데 하나인 '직업훈련과 노동시장' 주제 하에 추진되고 있다. 그 일환으로 독일기술협력공사(GTZ)가 경제정책 및 사회정책적 관점에서 개발도상국가들에게 숙련형성과 기능적 노동시장 구축을 지원하고자 한다.

오늘 날 미국과 일본 다음으로 국제개발협력사업에 많은 지출을 하고 있는 독일은 국제개발협력사업의 양적인 규모와 함께 그것을 운용하는 효율성에 초점을 두고 있다. 개발협력을 추진하는 최상의 목표와 가치가 뚜렷이 존재하며 정부 내에서도 집중과 분산의 원리가 결합되어 독자적으로 국제개발협력을 담당하는 부서가 존재할 뿐만 아니라 다양한 사회적 행위자들이 참여를 통해 과업배분이 이루어진다. 수원국의 현실에 근거한 원조사업을 구축하고 현지 파트너들의 적극적 참여를 통해 공동의 정책집행을 추구한다. 마지막으로 사업의 입안과 집행 및 평가의 일관된 과정이 표준화되고 사후관리를 통해 사업의 질이 유지되고 장기적 목표달성을 가능케 한다는 점이다.

전 세계적으로 독일은 고숙련균형에 도달한 국가로서 알려져 있으며 이와 같은 숙련형성과정에서 직업교육훈련제도, 특히 이원화 프로그램이 큰 기여를 한 것으로 유명하다. 한편 유럽연합의 차원에서는 유럽전역에서 인력교류 활성화, 직무자격의 통용성을 확보하도록 국가상호간 자격의 인정, 유럽직업자격의 개발 및 통일성에 기여하는 직업교육훈련제도의 정비를 요구하고 있다.

제 5 장 프랑스의 직업교육훈련제도

김 안 국

제1절 배경

1. 프랑스의 사회문화

유럽 중서부에 위치하고 있는 프랑스는 한반도 면적의 약 2.4배인 55만 km²의 넓이를 가진 나라이다. 대부분 지역이 온대성 기후이나 남부 지방은 지중해성 기후를 가지고 있다. 프랑스의 주된 민족은 골족이며, 여기에 로마족, 노르만족, 프랑크족이 혼합되어 있다. 종교는 카톨릭이 대부분(90%)으로 개신교(2%), 유대교(2%), 이슬람교(4%), 기타(2%)의 소수 종교가 있다.

프랑스의 인구는 2009년 현재 6,234만명으로 유럽내에서는 독일(8,217만명) 다음으로 많은 인구를 가지고 있다. 2007년 프랑스 한 여성당 2명 출산으로 유럽 평균인 1.5명보다 많이 높지만, 출생율은 0.13%로 낮다. 전체 인구 증가율은 이민 유입에 의한 것까지 포함하여 2005년 0.58%로 EU27국 평균 0.46%보다는 조금 높은 편이다. 2005년 현재 약 5백만명의 이민자들이 있으며, 인구의 8.1%를 차지한다. 1995년에서 2005년 사이 이민자들의 수는 19% 증가하였고, 몇 년의 거주를 거친 이민자들의 다수가 프랑스 국적으로 획득하는데,

2005년의 경우 거의 200만의 이민자가 프랑스 국적을 획득하였다. 그리고 인구 구조상 60세 이상 고령화 인구의 비율이 높아 2000년 약 21%이며, 2030년에는 그 비율이 약 31%로 높아질 것을 예상하고 있다. 이는 특히 전후 베이비붐 세대들이 고령에 도달하기 때문이다.

프랑스는 보통선거에 의해 임기 5년의 권한이 강한 대통령을 선출한다. 프랑스 정부는 수상을 정점으로 하며, 수상은 국회에 대해 책임을 진다. 국회는 246명의 하원과 331명의 상원으로 구성되며, 법을 제정하고 정부의 일을 감독한다. 프랑스는 3개의 행정적 층위로 구성되어 26개의 주(regions)는 206개의 카운티(counties)로 구성되며, 카운티는 몇 개의 콤문(municipalities)으로 구성된다. 1982년의 분권화법에 의해 중앙정부의 권한과 책임들은 주(regions)와 카운티에 점차적으로 이양되고 있다. 주(regions)와 카운티, 콤문 등은 모두 의회 및 행정(councils)의 자치기능을 가지고 있다.

1980년대 미테랑 정부가 경제계획을 바탕으로 국가주도형 경제발전에 성공하면서 영국과 독일을 제치고 1990년 2만 달러 소득을 먼저 달성하여 ‘영광의 프랑스’ 시절을 구가하였다. 미테랑의 사회당 정부는 국유화에 기반한 균형성장, 경제계획을 바탕으로 국가가 주도하는 경제발전을 추구하였다. 동시에 전국민 사회보험 등 사회보호제도를 두고 사회보장 지출에 GDP의 34.5%를 투입하여, 저소득층 비율이 70년 18%에서 90년 14%로 감소하였다.

그러나 이후 점차로 실업율이 높아지고, 특히 청년실업율이 20%대에 달하면서 사회문제가 대두하였다. 이에 2000년 조스팽 총리 내각은 일자리를 나누어 실업율을 낮추기 위한 근로시간 단축을 시행하였다. 주 35시간 근로제를 도입하여 연간노동시간은 크게 줄었지만, 노동생산성의 증가는 둔화되고 임금증가율은 확대되어 노동비용 등 생산원가의 부담이 증대하게 되었다. 그리고 공공부문의 비대화와 사회보장 지출로 인하여 정부 재정적자 부담이 지속적으로 늘어나게 되어, GDP 대비 세수 비중이 2006년 44.5%로 증대되어 민간경제를 압박하였다. 기업들은 노동비용 증가와 세금부담으로 고용을 억제하고, 해외이전을 모색하여 2001~2006년 경제성장률이 1.5%로 동기간 미국(2.8%)과 영국(2.5%)은 물론 OECD 평균(2.3%)에 못 미치며, 실업율은 9%대의 높은 수준을 유지하여

2007년 IMD 국제경쟁력 순위 28위로 떨어지는 등 위기를 겪게 되었다.

2007년 출범한 현재의 사르코지 정부는 “프랑스를 바꾸자”며 근로유인 강화, 재정준칙 준수, 소비촉진을 위한 감세 등을 추진하면서 개혁 드라이브를 가속화하고 있다. 사르코지 정부는 근로유인을 위해 초과근무수당에 대한 소득세와 사회분담금을 면제해 근무시간 연장을 유도하고 있으며, 저소득층의 근로의욕 고취를 위해 근로소득에 보조금을 지급하는 ‘적극적 연대소득(ARS)’ 제도를 추진하였다. 그리고 공공투자 목적만 정부차입을 허용하는 재정준칙을 도입해 재정적자 비율을 GDP의 60% 이하로 줄이려고 하였다. 기업의 영업활동 유인을 위해 법인세율을 낮추었으며, 소비촉진을 위해 상속세를 사실상 폐지하였으며, 소득세 및 부유세 최고세율 상한을 낮추고 소득기초공제 수준을 낮추어 공제대상을 확대하였다. 그렇지만 이러한 개혁이 공공부문 노조의 파업 등 저항에 부딪히고 있어 순탄하게만 전개되고 있지는 않다.

2. 경제 및 노동시장

프랑스의 GDP는 2009년 2,668백만 달러로 OECD국가중에서 5번째에 해당한다. 그렇지만 1인당 GDP는 2009년 약 4만3천달러로 OECD 국가들 평균 3만달러보다는 조금 높지만 미국에 비해 1만 달러 이상 적어 OECD국가중에서 13위이다. 이는 1981년 1인당 국민소득 세계 7위에서 크게 추락한 것이다. GDP의 증가율은 1990년대 초반에 음의 경제 성장을 기록하였다가 90년대 후반기에는 좋은 성과를 보여 2000년에 3.9%로 정점에 이르렀다. 2001년 이후는 1~2%대의 경제성장을 이루다가 2008년에는 세계 경제의 위축으로 0.4%의 경제성장을 보였지만, 2009년에는 2.3%의 경제성장을 보였다.

프랑스의 가계 저축율은 2008년 현재 19%로 가장 높은 수준이며, 이러한 높은 수준의 가계저축율이 90년대 이후 줄곧 지속되고 있어 특징적이다. 이는 세계에서 최고 수준의 해외 투자와도 관련된다고 보이는데, 2006년 프랑스의 해외투자는 2조 달러 가까이 되어 미국(3조 3천억달러) 다음으로 높은 수준이

다. 물가수준도 2%대 이하의 수준을 유지하고 있어 매우 안정적이다. 동시에 프랑스는 중위소득의 60%에 미달하는 저소득층 비중이 70년대 18%, 90년대 14%, 2000년대 12%로 낮아져, 사회의 양극화가 줄어드는 ‘풍요와 공존의 국가’라는 외면을 자랑하고 있다.

프랑스의 업종별 산출에서 서비스업 증가, 제조업과 농업의 감소 경향이 뚜렷하게 나타나, 1992년 농업, 제조업, 서비스업의 산출은 각기 3.8%, 27.7%, 68.5%였지만, 2006년 그 산출비중은 각기 2.0%, 20.7%, 77.3%였다. 각 산업별 고용 비중의 측면을 보아도 서비스업은 2007년 76%의 비중을 차지하여, 20.3%의 제조업, 3.3%의 농업에 비해 종사자수가 압도적이다.

경제활동의 전반적 활력을 나타내는 고용률을 보면 2002년에 63%의 고용율에서 2008년 65%의 고용율을 보여 안정적인 증가세를 보이고 있으며, 여성의 고용율이 낮지 않아 2008년의 경우 60.4%이다. 연령별, 교육정도별로 고용율에서 차이가 나는데, 이는 시간이 갈수록 분명해 진다. <표 5-1>에서 고학력일수록 고용율이 높게 나타나며, 특히 청년층의 경우 중졸이하 저학력자의 고용률이 15~16%대로, 고등학교 혹은 대학 졸업자의 41~49%에 비해 크게 떨어지고 있어 주목된다. 중심적 노동연령층인 25~49세에서도 중졸이하 저학력층은 다른 학력층에 비해 약 13~14%p 정도 고용율이 떨어지고 있다.

<표 5-1> 연령계층별, 교육정도별 고용율

(단위: %)

	2002년			2005년			2007년		
	15~24세	25~49세	50~64세	15~24세	25~49세	50~64세	15~24세	25~49세	50~64세
전체	29.9	80.2	51.4	30.7	81.2	53.8	31.5	82.6	53.5
ISCED0-2	15.1	68.3	42.4	15.5	70.1	45.8	16.5	71.1	45
ISCED3-4	42.5	83.8	55.7	41.4	83.9	57	41.5	84.8	56.9
ISCED5-6	47.2	87.4	69.9	46.9	87.2	68.6	49.2	88.2	67.8

자료: Eurostat

프랑스의 실업율은 2000년, 2004년 9.3~9.6%로 높았고, 2007년 7.9%를 제외하고는 모두 8.8% 정도로 높다. 25세 이하 청년층의 실업율은 1998년 25.6%

에서 2000년 이후 약 20% 내외를 유지하고 있어 매우 높다. 남성보다는 여성의 실업율이 높지만 그 격차는 지속적으로 줄어들고 있다. 연령별, 교육수준별 실업율은 고용률과 반대의 모습을 보이고 있어, 학력이 높을수록 실업율이 낮으며, 청년 실업율의 경우도 중졸이하 저학력층에서 약 30%정도로 매우 높다.

<표 5-2> 프랑스의 실업율 추이

(단위: %)

	2000년	2002년		2004년	2005년		2006년	2007년		2009년			
남자	7.6	7.9		8.7	8.0		8.1	7.4		8.2			
여자	10.9	10		10.5	9.8		9.6	8.5		9.2			
25세 이하 청년	20.1	20	중졸 이하	29.1	21.8	20.2	중졸 이하	30.1	21.3	18.7	중졸 이하	29.9	-
			고등학교	16			고등학교	17.6			고등학교	15.6	
			고등교육	11.6			고등교육	14.6			고등교육	12.1	
전체	9.3	8.8		9.6	8.8		8.8	7.9		8.7			

자료: Eurostat

3. 교육체계

프랑스에서 학교체제는 모두 교육부의 책임하에 있고, 교육은 공립학교에서 모두 무상으로 이루어진다. 6세부터 16세까지의 초등교육과 중학교 교육은 의무교육이다. 프랑스의 교육 재정은 2005년 기준으로 118억 유로이며, 이는 GDP의 7% 수준이다.

프랑스의 교육은 유치원 혹은 유아원으로부터 시작된다. 대부분인 공립의 유치원과 유아원은 교육부가 관장하며, 무료이다. 전체의 1.5%만이 사립의 유치원이나 유아원을 다니며, 부모들이 학교 수업료를 지불한다. 대부분 아이들이 3살부터 유아원에 들어간다. 유치원과 유아원은 학교교육의 첫 단계로 학생들의 전인적 발달에 기여해야 하며, 초등학교 준비를 위한 것이다.

아동들은 여섯 살이 되면 초등학교에 들어가 5년 동안 공부를 하고 12살에

중학교에 들어간다. 모든 초등학교의 교과과정은 동일하며, 초등학교 1, 2학년에는 불어와 수학, 외국어와 세계탐구, 예술활동, 체육활동을 한다. 3학년 이후에는 문학과 역사, 지리, 실업과학, 기술 등을 배운다. 정보통신 기술이 다양한 학교 생활과 활동에 사용되며, 초등학교 단계에서 컴퓨터와 인터넷 활용능력 1급을 취득한다.

초등학교를 졸업한 모든 학생들은 시험 없이 중학교에 입학한다. 7학년에서 10학년까지 중학교의 의무교육은 4년으로 구성된다. 중학교의 교육목표는 학생들이 최소한의 공통 핵심 지식과 능력을 갖추어야 한다는 것이다. 학교에서의 평가는 항상적이지만 세 번의 필기시험이 있는데, 과목은 불어와 수학, 역사, 지리, 사회과목이다.

중학교를 마친 학생들에게 두 경로가 주어지는데, 첫째는 고등교육으로 가는 일반 혹은 기술 학문 경로이다. 이들은 11학년의 리세(일반/기술고등학교)에 입학한다. 여기에서 학생들은 일반 혹은 기술바칼로레아 취득을 준비한다. 둘째는 직업경로로 직업세계에 나가거나 직업고등학교에 진학하는 것이다. 이들은 직업바칼로레아를 준비하는 학습을 하거나, 직업적합증서(CAP: Certificat d'Aptitude Professionnelle)를 취득하기 위해 공부한다.

일반/기술고등학교를 마치면서 학생들은 경제와 사회, 문학, 과학 중에서 하나의 학위를 얻거나 7개 중 하나의 기술바칼로레아의 증서를 얻는다. 이들이 대학으로 가는데, 고등교육은 대학에서 혹은 공공·민간의 칼리지에서 제공되며, 이들의 일부는 그랑제꼴이라 불린다. 의과, 치과, 약학과, 기술대학기관을 제외한 나머지 대학은 어떤 선별과정 없이 학생들을 받아들인다. 입학조건은 바칼로레아이며, 180학점을 취득하는 학생들에게 학위가 주어지며, 통상 3년이 걸린다. 석사학위 취득에는 120학점이 필요하며 통상 2년의 학습이 필요하다. 취업으로 연결되는 직업석사학위가 있고 박사로 연결되는 연구석사학위가 있는데, 박사는 3년의 학습을 더 필요로 한다.

2006년 교육에 관계된 모든 법은 하나의 교육법으로 통합되었다. 직업교육의 측면에서 학교교육에 기반하는 교육은 물론 도제제도에 기반하는 교육 동일한 자격을 취득할 수 있게 되었고, 이는 중등교육은 물론 고등교육으로도 확장되었

다. 직업자격에 교육 위계의 상층부를 개방하면서 다양한 자격흐름의 경로가 만들어졌다. BEP(Brevet de Technicien Supérieur) 취득 후 직업바칼로레아를 이수하는 경로가 창출되었고, 학업을 계속하는 DUT(Diplôme Universitaire de Technologie) 졸업생을 증가시켰다. 이러한 양상은 직업교육과 일반교육의 경계를 모호하게 하였고, 고등교육에서 직업교육의 중요성을 강화하였다.

[그림 5-1] 프랑스의 교육 체계도

			학교교육제도 기반 학위 자격들			도제제도 기반 학위 자격들	
고등교육	기술 대학/ 대학교	만 18세 이상	박사과정				
			M2	Master		Master/ Titre d'ingénieur	
			M1				
			L3	Licence	Licence pro	Licence Pro	
			L2		BTS-DUT	BTS-DUT	
L1							
중등교육	고등학교	만 15~18세	baccalaureat general terminale	baccalaureat technique	baccalaureat professionnel	Bac Pro	
			1st	11th year 기술 과정	11th year 적응과정	Brevet Professionnel	
			2nd			CAP - BEP	
중학교	만 11~15세	brevet des colleges					
		9th year					
		8th year					
		7th year					
6th year							
초등교육	초등학교와 유치원	만 6~11세	초등학교				
		만 3~5세	유치원				

주: 빗금친 영역은 직업과정, 진한 영역은 기술과정, 나머지는 일반과정임.
 자료: Continuing vocational training in France, p.6 www.centre-info.fr

2003년 2월 청년교육연구부는 직업과 기술 교육의 증진에 핵심 열쇠로서 직업고등학교의 역할을 강조하였다. 2004년 12월 교육부는 “학교의 미래에 대한 지향에 대하여”라는 법안을 제출하였다. 이 법안의 주요 목적은 모든 학생들의 성공을 확실하게 하기 위한 것이었다. 예컨대 100%의 학생들이 의무교육 뒤에 학위나 인정되는 자격을 획득하게 하는 것이었다. 2005년 4월 학교의 미래를 위한 프로그램과 지향에 관한 법 2005-380은 다음을 목표로 하였다.

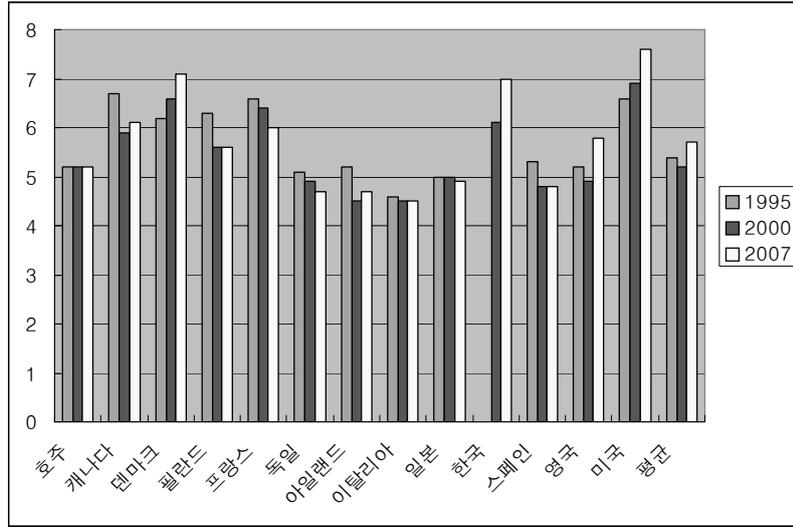
<표 5-3> 학교의 미래를 위한 프로그램과 지향에 관한 법(2005)의 목표

- * 공통의 핵심 능력의 획득을 통하여 개별화된 경로를 제공함에 따른 차이를 축소
- * 청년들이 기업과 노동시장에 대한 더 높은 지식을 가지고 취업을 준비
- * 초등학교에 언어 학습을 도입하고 더 낮은 단계의 학교 자격증과 고등학교 학위에 정보 기술의 활용을 도입함에 의해 학교를 좀더 효과적으로 만들기
- * 학생들의 100% 자격증 보장과 동일 연령대 고등학교 학위 소지자를 80% 이상으로

프랑스의 교육비 지출은 1995년에 GDP의 6.6% 비중을 보였지만 이후 지속적으로 줄어들어 2007년에는 GDP의 6%의 비중을 보였다. 프랑스의 GDP 대비 교육비 지출 비중은 여타 나라와 비교하여 낮은 편은 아니지만 지속적으로 줄고 있음이 주목된다. 이러한 교육비 감소는 학령인구구성의 변화를 감안하여 보아야 정확한 판단을 할 수 있고, 그것도 정확하게는 1인당 교육비 지출로 보아야 한다. 만일 1인당 교육비가 줄고 있는 것이라면 프랑스에서 추진 중인 고등교육 확대 정책과 어긋나며, 지식기반 경제화의 추세와도 배치되는 것이라 볼 수 있다.

[그림 5-2] 각국의 GDP 대비 교육비 지출 비중

(단위: %)



자료: Education at a glance(2010)

프랑스의 교육적 성취의 수준은 유럽 평균과 비슷하다. 그렇지만 지난 20년간 주요한 진전이 있었다. 2004년 25~34세 인구의 80%가 ISCED 3등급(고등학교) 졸업장을 취득하였으며, 이 비율은 55~64세 인구의 고등학교 졸업자 비율보다 30%p가 높은 것이다.

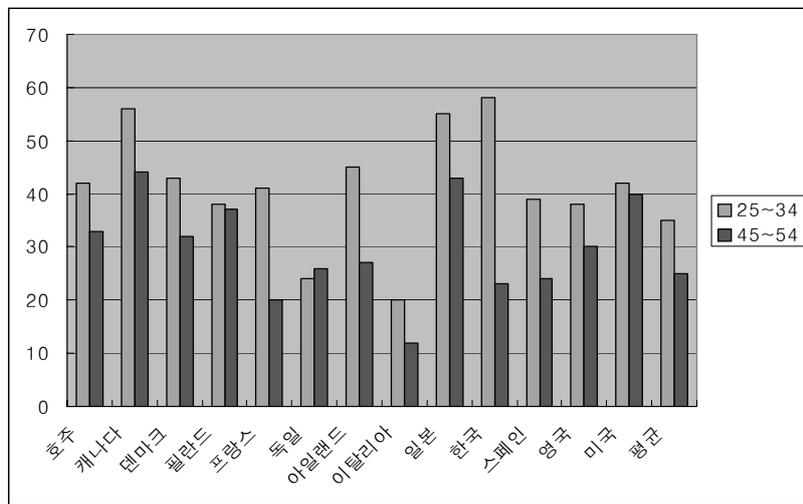
프랑스 중졸이하자의 비중은 EU 평균보다 낮으며, 20~24세의 고등학교 이상 교육자적 소지자는 2007년 82%였다. 중도탈락자는 2004년 8%였고, 이들은 아무 자격 없이 노동시장에 나가게 된다. 이러한 학위 자격이 없는 인구의 비율은 지속적으로 감소하고 있는데, 1965년에 35%에서 1985년에 14%, 2002년 7%로 감소하였다. 이러한 지속적 감소는 직업바칼로레아의 창출, 도제훈련 경로를 매력적이게 한 조치들, 양성 직업훈련에서 학습의 확장에 기인한다.

프랑스는 고등교육의 측면에서 지난 20년간 많은 교육적 성취를 보인 것으로 나타난다. 2008년 25~34세 인구의 고등교육 이수자 비중은 41%로 45~54세 인구 고등교육 이수자 비중 20%의 배가 넘는 진전을 보였다. 이러한 진전

은 한국 다음으로 큰 것이며, 1980년대 이래 프랑스 고등교육 확대 정책의 결
실이라 할 수 있다.

[그림 5-3] 프랑스의 고등교육 성취의 진전(2008)

(단위: %)



자료: Education at a glance(2010)

제2절 프랑스의 직업교육훈련제도

1. 프랑스의 직업교육훈련제도 개괄

프랑스에서 직업교육은 학교교육제도에 기반하여 이루어지는 것이 많지만
도제제도에 기반하여 이루어지기도 한다. 직업고등학교와 도제훈련 모두 교육
부의 소관 사항이다. 대부분의 직업교육은 직업학교(vocational lycées)에서
제공된다. 교과는 일반과목(불어, 역사, 외국어 등)과 직업과목을 포함한다. 학

생들은 학교의 작업장 설비나 기업의 설비로 실습을 한다. 직업학교의 대부분은 국영이며, 교사들도 공무원인데 지역정부에서 자본과 운영비를 제공한다.

프랑스에서 도제훈련은 작은 편은 아니지만 기복이 심하다. 1960년대는 40만, 70년대는 15만, 1990년대말에는 35만이 도제훈련으로 자격을 취득하였다. 1998년의 도제훈련 자격 취득자는 동일 코호트의 16%로 작지 않다. 이러한 도제훈련생 숫자의 변화는 경제구조의 변화(제조업 쇠퇴, 학교기반훈련과 가까운 서비스업의 증가 등), 경기후퇴시의 도제훈련의 감소 등에도 기인하지만, 어려운 생활과 작업조건을 거부하는 청년들이 늘고 있음에도 기인한다.

프랑스에서 직업교육은 고등학교 단계에서 시작된다.²⁹⁾ 고등학교 단계에서 시작되는 직업경로는 영업활동이나 직업에 연계되는 비학문과정교육을 제공한다. 그렇지만 후술하듯이 학교중심의 직업교육훈련의 교과과정 및 교육 활동 등에 산업계 관계자들의 참여가 내실있게 이루어지고 있어, 산업현실에서 벗어난 직업교육이 이루어질 가능성은 적다.

고등학교에서의 직업교육과정은 2년 교육을 통해서 CAP나 BEP(Brevet d'Études Professionnelles)의 직업자격을 얻고, 취업을 할 수가 있다. 이들이 1년을 더 공부하면 직업바칼로레아 자격을 얻을 수 있다. 직업바칼로레아 자격을 얻으면 2-3년제 과정의 대학으로 진학할 수 있다. 이러한 자격은 도제훈련을 통해서도 얻을 수 있으며, 그 차이는 없다.

바칼로레아 이후의 고등교육과정에서는 더욱 다양한 형태의 직업교육이 존재한다. 먼저 BTS 과정이 있고 이는 직업고등학교에서 운영하는 2년제 과정이다. 다음으로 IUT(Instituts Universitaires de Technologie)는 대학의 한 구성 단위로 학생들을 선발하여 2년제의 기술전문대학 수료증(DUT) 학위를 준비하는 기관이다. 마지막으로 직업학사 학위(Licences Professionnelles)가 있다. 이는 비교적 최근인 1999년에 설립되었으며, Bac+3에 해당되는 학위이

29) 통상적으로 프랑스에서 중학단계에서는 직업자격을 받을 수 없다. 즉 중학교 수준에서 직업교육은 없다. 그렇지만 직업분야에 학생들을 이끄는 프로그램들이 있는데, 이들은 '발전 경로'라 불린다. 이러한 프로그램에서 학생들은 교육의 10%를 기업이나 현장에서 받는다.

다.³⁰⁾ 이 학위는 학생들이 구체적인 직종에 필요한 업무 능력을 빠른 시간 안에 획득할 수 있게 해 준다. 마찬가지로 도제훈련을 통해서도 이들 자격들을 취득할 수 있다.

프랑스에서는 평생직업교육훈련도 국가의 의무이다. 프랑스에서 계속직업훈련은 근로자들이 변화하는 기술과 작업조건에 적응하고, 그들이 경제·사회·문화의 다양한 수준으로 상향의 사회이동을 할 수 있도록 촉진하기 위함이다. (노동법전 L.6311-1) 계속직업훈련은 양성훈련을 마치고 노동시장에 진입한 누구에게나 열려 있으며, 근로자는 물론 경찰인구 및 실업자들에게 관심을 둔다. 계속직업교육훈련은 사용자 단체와 근로자 단체의 단체교섭으로 결정되고, 정부의 법제화로 실행된다. 계속직업훈련을 위한 재정은 상호부담인데, 기업들은 근로자들의 훈련을 지원하며, 국가와 주 위원회(regional council)는 실업자와 취약계층의 훈련을 지원한다.

2. 고교단계의 직업교육훈련

고등학교에서의 직업교육은 주로 직업고등학교에서 이루어진다. 직업고등학교는 CAP(Certificat d'Aptitude Professionnelle), BEP(Brevet d'Études Professionnelles), 직업바칼로레아(대학입학자격) 과정을 운영한다. 직업교육 과정을 보면, 일반적 내용으로서 불어, 역사지리, 수학, 물리학, 외국어, 응용예술, 체육과 스포츠는 공통으로 배우게 된다. 일반적 능력을 양성하는 교육은 문학과 과학, 예술 범위의 지식과 전문성이며 모든 교육의 공통사항이다. 이러한 교육 영역은 학생들이 졸업후의 직업적 발전을 용이하게 하는 기초적 일반교육으로 강조된다. 다음으로 직업 전문분야의 이론적·실습적 수업은 주로 프로젝트 활동으로 이루어진다. 학생들에게는 일하고 학습하는 방법을 습득하게 하며,

30) 이는 바칼로레아 취득 후 3년간의 교육기간이 필요한 학위라는 의미이다. 프랑m에서는 학위의 다양성으로 인해 그 레벨을 비교하기 위해 Bac+n이라는 표시를 자주 활용하며, 이는 고등학교 졸업 후 이 학위를 위해 n년간 학업 수행이 필요하다는 것을 의미한다. 일반적으로 Bac+3은 한국의 일반대학 학사학위에 해당하고, Bac+5는 한국의 일반대학 석사학위에 해당한다.

일을 주도하는 적극성, 팀웍, 조직감, 책임성, 직업전문주의, 동기 강화를 고취시킨다. 이 프로젝트 활동은 의무적이며, 직업에 따라 매우 다양한 형태를 취한다.

2년의 교육과정을 마치면 바로 노동시장으로 나갈 수 있는 취업 자격인 직업적성증서(CAP)나 직업교육수료증(BEP)을 취득한다. 1년을 더 교육받으면 대학입학 자격인 직업바칼로레아를 취득한다. 이들 직업자격은 기업이나 여타 직업 환경에서의 훈련이 필수이다. 기업 혹은 직업 환경에서의 훈련기간은 직업교육 기간과 전문화에 따라 달라지는데, 가장 하위의 직업자격인 BEP는 5~8주, CAP는 12~16주의 교육이 필요하며, 직업바칼로레아를 취득하기 위해서는 16~18주의 교육이 필요하다. 시간으로 따지면 2년 학습의 CAP는 2300시간, 3년 학습의 직업바칼로레아는 3,500시간을 공부해야 한다.

고등학교 수준에서의 직업교육훈련은 도제훈련이나 특별한 고용계약에 의한 기업에서의 훈련을 통해서도 이루어진다. 먼저 도제와 기업에 의한 특별고용계약에 의해 이루어지는 도제훈련은 26세 이하의 청년들에 대한 양성직업훈련이다. 도제계약은 1년에서 3년 사이의 기간으로 이루어지는데, 도제의 자격요건과 훈련 단계에 따라서 달라진다. 2006년 1년에서 2년 사이의 도제계약은 72.7%였고, 1년 미만의 도제계약은 15.2%였다.

도제훈련을 통해 BEP나 CAP의 자격을 취득할 수 있다. 중학교를 졸업하는 학생들 중 약 37%가 직업교육과정으로 진입하는데, 이 중 30%는 직업고등학교로 7%는 도제훈련과정으로 진학한다. 최근 도제훈련생 수는 2008년 현재 41만 8천명으로 증가 추세에 있다. 이들 중 약 9만은 고등교육 학위 준비자들이다.

지역상공회의소나 직종협회에서 주관하는 도제훈련센터(CFA: Centre de Formation d'Apprentis)나 직업고등학교의 도제부서, 고등교육의 도제훈련단위에서 이루어지는 이론 훈련기간은 계약기간의 약 25%를 차지한다. 도제훈련센터의 절반은 민간이고, 33%는 산업·농업·상공회의소 관할, 12.5%는 공립학교나 대학의 관할이다. CFA들은 교육부의 감독하에 있고, 국가나 주정부의 기능적, 재정적 감독하에 있다. 기업에서의 실습훈련의 기간은 도제감독관의 책임하에 이루어지며, 도제감독관은 법이 정한 교육 이수와 직업 능력을 갖추어

야 한다.

도제훈련의 기금은 중앙정부와 지방정부의 지원이 다수를 이루며, 여기에 기업의 도제훈련 분담금과 가계의 비용 지출로 마련된다. 도제들은 연령과 훈련 단계에 따라 최저 급여의 25~78%의 임금을 받는다. 2007년 도제훈련센터를 졸업하고 8개월 뒤 자격을 갖춘 70%의 도제들이 고용되었고, 24.2%는 구직 중이었다.

2009년에 고등학교의 직업경로에 개혁이 있었다. 그 목적은 청년들이 직업 경로에서도 자격을 증진시키고, 고등 직업교육에 대한 접근을 용이하게 하기 위한 것이다. 개혁의 내용은 첫째로 직업고등학교 학생들이 대학입학자격시험인 바칼로레아를 취득하는데 필요한 교육연한을 4년에서 3년으로 줄인 것이다. 이전에는 2년과정의 CAP나 BEP를 획득한 뒤에 대학입학자격시험 준비과정(2년과정)에 진급할 수 있었는데, 2009년부터는 직업고등학교 1학년에 공통교육과정을 설치하고 2학년부터 대학입학자격시험 준비과정(2년과정)과 CAP 혹은 BEP(1년과정)을 선택할 수 있게 하였다. CAP를 취득한 뒤에 다시 대학입학자격시험과정에 편입할 수 있게 하였다. 이를 위해 직업바칼로레아 취득을 위한 학습기간을 변경하고, 그것이 일반/기술바칼로레아로 연계되도록 하였다. 유연함을 위해 학문경로와 직업경로 사이의 통로, 직업경로내에 직업적성증서(CAP)와 직업바칼로레아 사이의 통로, 학생으로서의 훈련과 도제로서의 훈련 통로가 모두 열리게 되었다.

3. 고등교육 단계 직업교육훈련

직업고등학교 졸업생들 혹은 일반/기술고등학교를 마친 학생들 중에 대학으로 가지 않는 학생들은 고등 직업교육을 2년 프로그램으로 이수하여 고급직업 자격(BTS: Brevet de Technicien Supérieur)를 얻거나³¹⁾ 기술대학기관

31) 고급직업과정은 직업고등학교의 교육시설과 교원을 이용해 교육이 이루어진다. 그렇지만 학위는 고등교육수준이다.

(IUT: Institut Universitaire Technologique)에 입학하여 기술대학학위 (DUT: Diplôme Universitaire de Technologie)를 취득할 수 있다. 직업고등학교의 졸업 기술과정은 2년의 교육과정을 제공하여 BTS를 취득하게 하며, 그 자격은 고용으로 연결된다. 대학에 부속된 기술교육기관도 2년의 과정을 제공하여 DUT로 불리는 전문자격을 취득하게 한다. 이들 과정의 30% 시간은 일반과목을 위해 첫 해에 배정되고, 33%는 2년차에 배정되는데, 이 외에 4-6주에 이르는 일경험 기제가 교육과정에 포함되어 있다. 직업학위의 취득을 위해 후보자들은 그 지위에 따라서 외부시험(필기, 구술, 실기고사)을 보거나 내부시험(CCF)을 치러야 한다.

비교적 최근인 1999년 직업학사학위(Licences Professionnelles)가 만들어졌다. 이 학위는 구체적인 직종에 필요한 업무 능력을 갖추게 하는 과정으로 Bac+3에 해당한다. 이 과정은 이론 교육과 실습이 결합되어 있으며, 실습 과정에는 12~16주의 현장 인턴십과 멘토링 프로젝트가 포함된다. 이 학위가 창출된 이후 등록 학생 수가 계속 늘어 2005년도에 약 2만4천명으로 늘었다.

현재 프랑스는 고등교육에서 직업교육이 확장되는 추세에 있다. 최근에 직업 바칼로레아는 바칼로레아의 15%를 차지하며, ISCED 3 수준에서의 등록률 증가의 큰 부분을 설명한다. 이러한 추세는 이미 BTS를 취득한 학생들을 위한 Bac+3 프로그램의 확장에서도 관찰되는데, 이들 학위들은 기업들과 강하게 연결되어 있으며, 특정한 고용 기회와 관련되어 있다. 그리하여 2002년에는 새로운 직업학위들이 600여개 등장하였다. 이들 학위의 40% 정도는 IUT에 의해 도입되었고, 대략 20%는 BTS를 수여하는 직업학교와의 파트너십으로 만들어졌다.

직업자격에 교육 위계의 상충부가 개방되면서 직업교육 전반에 많은 변화가 나타났다. 특히 BEP를 이수한 뒤 학업을 계속하는 학생들이 늘어났고, 이에 직접적 노동시장 이행으로서의 BEP의 역할은 매우 감소하였다. 고등교육에 직업학위의 도입은 학업을 계속하는 DUT 졸업생도 마찬가지로 많이 늘려 65% 이상의 증가를 보였다. 이는 BTS 자격 취득자에게도 동일한 영향을 주어, 직

업교육과 일반교육 사이의 경계를 모호하게 하였고, 대학이나 비대학 수준 모든 고등교육에서 직업교육의 증가를 가져왔다. 그러한 결과는 직업고등교육 단계에서의 인턴십이 종종 단기간(2~3달)이었고, 과정의 맨 마지막에 이루어졌지만, 현재 이러한 인턴십의 기간이 길어지고 있으며, 협동 교육의 원칙하에 이루어져서 기업내 훈련은 지식의 구축/개발의 단계로 간주된다(Méhaut, 2010).

직업바칼로레아등의 직업학위는 모두 교육부에 의해 발행되는 국가자격이다. 이 직업학위는 사내훈련이나 직업경험 인증을 받아서 수여되거나, 도제훈련을 통해서 수여되거나, 학교 시스템을 이수하여 수여되었거나 모두 동일하다. 교육부는 학위를 집중적으로 관리하고 신설한다. 주(region) 교육당국은 국가시험을 집행한다.

직업학위는 전문자격위원회(CPCs: Commissions Professionnelle Consultatives)에서 고안되고 개선된다. 이들 CPCs는 전문가들로 구성되는데, 경영자, 근로자, 정부, 자격있는 전문가의 4그룹으로 구성되어 있다. 직업학위의 신설, 경신, 폐기는 관련된 사회적 파트너들의 자문을 필히 듣도록 되어 있다. 현재 14개인 CPCs는 경제활동의 주요 부문에 상응해 구성되어 있으며, 고용시장에서의 변화에 따른다.

CPC에는 관련 산업 혹은 직업 분야의 사용자와 근로자 대표가 동수로 참여하여 각 학위의 전공별로 교육과 고용의 관계를 진단한다. 사용자 대표는 10인으로 해당 산업분야의 주요 사용자 단체의 대표들이며, 근로자 대표 10인은 해당 산업분야의 주요 노동조합의 대표들이다. 새로운 전공의 신설 혹은 기존 전공의 변경을 위해서는 먼저 인력수요 진단이 있어야 하며, 직업활동을 정의하고 학위(자격)을 정의하고, 학위 발급을 위한 평가방법이 정의되어야 한다. 새로운 전공이 신설된 뒤에도 사후관리를 통해 노동시장에 지속적으로 적응하고 있는가를 관찰하며 인력수요에 변화가 생기면 전공의 명칭과 내용을 변경하거나 유사 전공과 통합한다.

<표 5-4> 국가직업 학위의 종류와 수준

프랑스 분류	교육훈련의 수준	상응하는 ISCED
레벨 5	* 두 번째 단계 단기 직업학위(CAP: Certificat d'Aptitude Professionnelle 혹은 BEP: Brevet d'Etudes Professionnelles)	3C
레벨 4	* 직업바칼로레아(BAC Pro: Baccalauréat Professionnel) * 직업 증서(BP: Vocational Certificate 혹은 BT: Technician's Certificate) * 부가적 학위(MC: Additional Diploma)	3B
레벨 3	* 바칼로레아 + 2년 학위(BTS: Brevet de Technicien Supérieur) * DUT(Diplôme Universitaire de Technologie) * DNST(Specialised National Technology Diploma) * DEUST(University Scientific and Technical Studies Diploma)	5B
레벨 2	* 학사학위(직업전문자격, 직업학위)	6
레벨 1	* 석사학위(기사학위), 그 이상	6

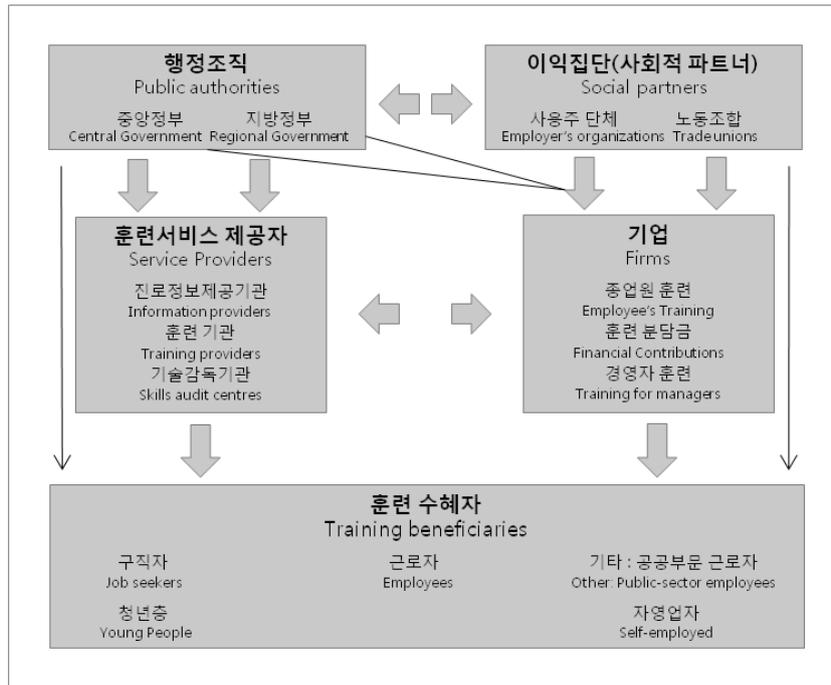
자료: Vocational education and training in France. Short description.

4. 평생직업교육훈련

가. 평생직업교육훈련의 주체와 수혜자들

프랑스에서 평생직업교육훈련의 담당자들은 최상위에 중앙정부, 지방정부, 사용자단체와 노조의 사회적 파트너들이 있고, 실제로 직업교육훈련을 실행하는 기업들과 정보서비스 제공자들, 훈련제공자들, 숙련평가센터들이 있다. 평생 직업교육훈련의 수혜자들은 청년과 성인 구직자들, 취업자들, 공공부문과 자영업자들이다. 이를 그림으로 나타내면 다음과 같다.

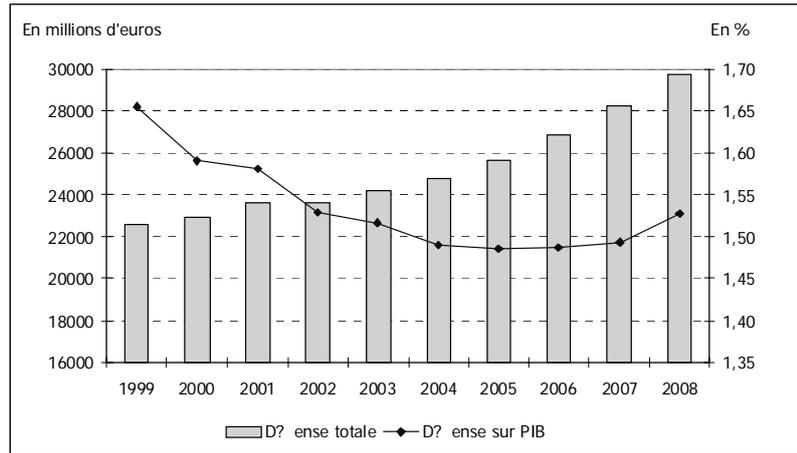
[그림 5-4] 프랑스 평생직업교육훈련 주체와 수혜자들



자료: Continuing vocational training in France, p.7 www.centre-inffo.fr

프랑스의 계속교육훈련(도제훈련 포함)에 들어가는 재정 투입의 절대적 액수는 날로 증가하고 있다. 지출된 금액은 1999년 225억 유로에서 지속적으로 증가하여 2008년에는 298억 유로로 증가하였다. 그러나 계속교육훈련에 투입된 재정을 GDP에 대비해 보면 1999년에 약 1.65%였다가 지속적으로 떨어져서 2004~7년에는 약 1.49% 정도로 줄어들었다가 2008년에 1.53%로 약간 증가하였다.

[그림 5-5] 계속교육훈련을 위한 총지출 및 GDP대비 비중



자료: Formation Professionnelle(2011)

2008년 직업교육훈련에 298억 유로가 투입되었고, 이는 이해 GDP의 1.53%에 해당하는 금액으로 적지 않다. 가장 많은 훈련 수혜자는 민간기업에 취업한 근로자들로 44%를 차지하고 있으며, 이는 기업의 훈련비 지출액 비율인 42%보다 조금 많다. 다음으로 국가 공무원에 대한 훈련비 지출액이 19%인데, 정부와 공공단체 및 실업보험에서 비용이 지출되고 있다. 도제 훈련 및 청년취업을 위해 각각 17%, 8%의 지출 비율을 보이고 있는데, 특히 청년 취업을 위해서는 중앙정부와 지역정부, 기업이 훈련비를 지출하고 있다. 실업자의 교육훈련에는 2008년도 전체 훈련비 지출의 12%가 지출되었고, 중앙정부 및 지역정부, 실업보험에서 부담을 하고 있다.

<표 5-5> 직업훈련 재정 부담과 수혜자(2008년)

(단위: 억 유로)

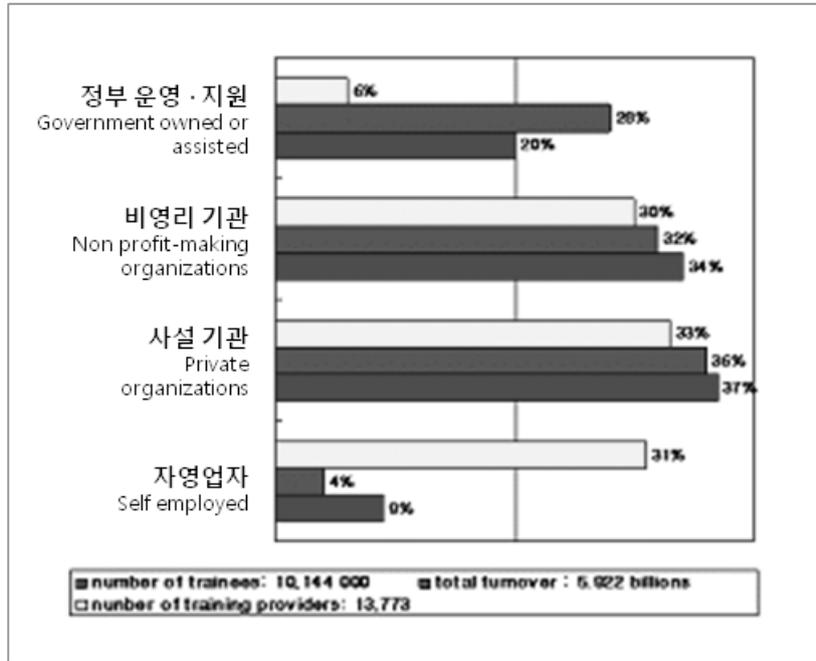
	도제훈련 견습생	청년 취업	민간 재직근로자	공무원	실업자	전체
기업	11.0	11.0	103.8	-	-	125.8(42%)
중앙정부	17.1	5.5	15.2	28.6	9.8	76.2(26%)
지역정부	19.1	6.7	3.8	1.6	13.4	44.6(15%)
고용주로서의 공공단체	0.3	-	0.2	20.7	-	21.2(7%)
실업보험	1.0	-	0.3	5.4	11.7	18.4(6%)
가계	2.1	-	7.2	-	-	11.6(4%)
전체	50.6(17%)	23.2(8%)	130.5(44%)	56.3(19%)	37.2(12%)	297.8(100%)

자료: Formation Professionnelle(2011)

평생직업교육훈련을 제공하는 기관은 2006년 13,773개였고, 숫적으로는 민간 부문이 다수로 2/3정도를 차지한다. 이외 정부관할의 기관이 6%, 비영리단체가 30%가 있다. 그러나 훈련교부금의 비중으로 보면 정부관할 훈련기관이 28%, 비영리단체가 32%로 다수이며, 민간기관은 40%를 차지한다. 민간의 훈련기관중에는 자영자가 31%로 많지만, 이들은 훈련교부금은 4%, 훈련생에서 참여율은 9%로 작다. 다수의 훈련생은 정부와 비영리단체 훈련기관에서 훈련을 받고 있으며 약 절반이 넘는다.

이들 훈련기관들에 대해서는 아주 약한 통제만이 이루어지고 있는데, 사회적 파트너들에 의한 체계적인 질 관리는 존재하지 않으며, 시장 경쟁에 의한 질 관리가 이루어지고 있다. 이는 양성훈련의 직업교육훈련에 대해서 교육부가 하는 체계적인 질 관리 시스템과 크게 다른 점이며, 국가의 관장 영역과 민간 영역의 차이점으로 파악할 수 있다.

[그림 5-6] 훈련기관의 종류 및 참여



자료: Continuing vocational training in France, p.13 www.centre-info.fr

나. 평생직업교육훈련의 제도화

프랑스에서 계속직업훈련은 1971년 ‘직업훈련법(Jacques Delors법)’으로 정비되었다. 이 법은 직업교육훈련에 관한 모든 사항을 단체교섭을 통해 합의할 것과, 모든 사람은 평생학습의 맥락 속에서 직업훈련을 받을 권리가 있음을 규정하였고, 프랑스의 기업들이 계약상, 법률상으로 정규 교육기관 이후의 직업교육훈련의 발전에 기여해야 한다는 의무를 규정하였다. 이후 프랑스에서 계속직업훈련은 노조와 경영자 협회 등 사회적 파트너들의 협상 주제였고, 사회적 파트너들이 국가적 수준에서 단체협정을 이루어내면, 정부는 이를 입법화하여 제도화하였다.

1984년 국가수준 직종 간 협정 이후, 노조와 경영자 협회의 대표들은 직업훈

련의 목적과 자원들에 대한 협의에 참여할 수 있게 되었다. 이후 1993년 '5년 법'과 2003년 국가수준 직종 간 협정은 직업 부문들이 직업훈련의 기금을 걷는 이행 기제와 같은 광범한 영역에서 주도적인 행동을 취할 수 있게 하였다. 2002년 소위 '사회현대화법'은 계속직업훈련의 우선권, 목표, 자원들에 관한 직종 간 합의에 관련된 사항을 법제화하였다. 이 합의로 근로자들이 그들의 일자리에서의 변화에 적응할 수 있도록 하는 훈련, 새로운 숙련의 획득, 회사 내에서 객관적 기준에 의한 승진 등이 보장되게 되었다. 2004년 8월 법은 성인 실업자의 직업훈련에 대한 책임도 주 위원회가 지도록 주 위원회의 역할을 강화하였다. 이에 주는 청년뿐만 아니라 성인 실업자의 도제훈련과 직업훈련에 대한 정책을 수립하고 이행하고 있다. 이러한 새로운 책임을 수행하기 위해 주 정부는 주 위원회에 직업훈련을 관장하는 결정부서와 이행부서를 설치하고, 양성 훈련 및 향상훈련을 모두 포함하는 직업훈련 발전 계획을 수립하고 있다.³²⁾

2004년 5월 법으로 두 가지 새로운 기제가 추가되었다. 개인훈련권리(DIF: Droit Individuel à la Formation)와 직업화기간(Période de Professionnalisation)이 그것이다. 이들 권리는 경력인증휴가(CVAE: Congé de Validation des Acquis de l'Expérience)와 직무능력평가휴가(CBC: Congé de Bilan de Compétences)³³⁾ 등에 이해 뒷받침되었다. 2007년에는 공공부문의 직업훈련에 대해 공공부문 직장인들의 교육훈련 권리를 민간부문과 동일한 수준으로 조정하여, 국가, 지방자치단체 및 공공의료부문 등의 공공

32) 1982년 이후 주(regions)들은 자신들의 계속직업훈련 정책을 수립해 왔다. 각 주는 지역훈련발전계획을 작성하고, 지역 수준에서 청년들에 대한 양성과 계속직업훈련, 실업자와 성인의 훈련을 조정하여 왔다. 구체적 훈련계획들은 모든 관련 주체들의 실제적 파트너십에 의해 수립된다. 주 위원회(region council)들은 노조와 경영자 대표들, 여타의 조직들이 참여하는 자문회의를 열어야 할 의무가 있다.

각 주에서의 계속직업훈련의 실행을 위해 프랑스 정부는 2004년 직업평생학습국가위원회(Vocational Lifelong Learning National Council)을 구성하였다. 이 기구의 주요한 목표는 지역수준에서 이루어지는 계속직업훈련과 도제훈련의 이행을 모니터링하고 평가하는 것이다. 이를 위해 이 기구는 지역의 직업평생학습과 도제훈련 정책을 평가하고, 미래의 직업평생학습 및 도제훈련에 대한 의견을 제시하며, 직업평생학습과 도제훈련 그리고 기금 사용에 대한 연차보고서를 작성한다.

33) 직무능력평가(bilan de compétences)는 일종의 사회 급부로 근로자들이 개인이 가진 특거나 업무상 특기를 분석하고 향후 경제활동이나 직업교육을 설계하기 위한 것이다.

부문 근로자들의 교육훈련 권리가 증대되었다.

이후 계속교육훈련에 관련된 최근의 법제화는 실업자의 훈련 지원에 대해, 훈련에 영향을 미치는 모든 차별을 금지하는 조치, 직업경험인증 및 지역 고용 직업훈련 조정위원회의 수립, 직업훈련의 체계와 경력안정의 기금 창출 등에 관한 내용으로 지속적으로 확충되고 있다.

2008년 1월부터 새로운 협상 테이블이 시작되었다. 최근의 국가 수준 직종 간 합의는 2009년 1월 7일 이루어졌다. 이 합의는 직업의 평생학습에 초점을 맞추고서 이전의 직종 간 단체협상(2003년 12월)을 변경하고자 한다. 중요한 사항은 근로자 훈련 권리의 개별적 이동권, 근로시간 외에 훈련 과정 출성의 인정, 민간 부문 실업자 및 근로자 훈련을 위한 근로자경력안정공동기금(FPSPP: Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels)의 창조³⁴⁾ 등이다. 새로운 법이 국회에서 논의되고 있고, 향후 모든 조항들이 법제화될 것이다.

<표 5-6> 최근의 계속직업훈련 관련법

일시	내용
2001년 7월 17일	실업보험을 포함하여 실업자의 취업 복귀를 지원하는 법적 조항들. 여기에 사회적, 교육적 문화적 조항들을 포함하고 있음.
2001년 11월 16일	훈련에 영향을 미치는 모든 차별의 형태를 금지하여 근로자를 보호하는 반차별 법안.
2002년 1월 17일	소위 '사회현대화법'으로 직업훈련과 관련한 몇 가지 조항을 포함하고 있음. 직업경험인증(VAE), 도제훈련 재정지원, 훈련내용, 지역고용직업훈련조정위원회 수립 등
2004년 5월 4일	민간부문 근로자들을 위한 프랑스 VET법의 개혁(DIF 도입 등)
2004년 8월 13일	지방정부의 권한과 책임을 강화한 법으로 지역위원회가 지역의 직업훈련에 관한 사항을 책임지도록 역할을 강화함.
2009년 이후 준비중	이 법안의 목적은 직업훈련 체계를 적합 시키는 것으로, 경력안정의 기금 창출과 민간부문 근로자의 적합을 포함하고 있음.

자료: CEDEFOP(2009)

34) 기존의 CVET 기금의 일부를 실업자 재취업훈련의 기금으로 돌린 것이다.

다. 재직근로자들의 직업능력개발

프랑스에서 계속직업훈련은 지역 수준에서 주(region)들이 지역 직업훈련 발전계획(Regional Development of Vocational Training Plan: Prdfp)을 통해 훈련 프로그램들을 개발하고 있다. 이러한 훈련 프로그램에 대한 접근은 신청자의 상황에 따라, 그들이 이미 이수한 훈련과 자격의 특성에 따라 달라진다. 사회적 파트너들과 지역 정부는 다수의 프로그램을 고안하고 개발하였는데, 일부는 실업자를 위한 훈련이고, 일부는 현직근로자(민간, 공공 취업자, 자영자)를 위한 훈련이다.

먼저 재직근로자들의 직업능력개발을 살펴보자. 현직 근로자들에 대한 훈련은 기업에 의한 ‘훈련계획’이 있고, 근로자의 선택에 의한 개인훈련휴가(‘Congé Individuel de Formation’)가 있으며, 근로자와 기업의 협상에 의한 ‘개인훈련권리(DIF)’가 있다. 이 세 번째 범주는 2003년 말 사회적 파트너들이 합의하여 2004년 5월 법제화에 의한 것이며, 훈련이 부분적으로 혹은 전적으로 작업시간 이외에 특별 수당과 함께 이루어질 수 있다.

프랑스의 사용자들은 그들의 종업원을 훈련시키지 않으면 계속직업훈련에 기금을 분담할 의무가 있다. 이 강제 분담금은 20인 이상 기업의 경우 임금총액의 1.6%, 10~19인 기업은 1.05%, 10인 미만 기업은 0.55%로 규정되어 있다. 일부 업종은 이 최저 수준보다 더 높은 강제 분담금 비율을 설정하고 있는데, 사회적 파트너들의 협상에 의한 것이다. 이러한 분담금을 인정징수기구(Organisme Paritaire Collecteur Agréé: OPCA)에 내야 한다.

10인 이상 프랑스 기업에서의 교육훈련 현황을 보면 대략 90억 유로 정도의 훈련비를 지출하고 있으며, 이는 의무분담율을 훨씬 뛰어 넘는 금액으로 실제로 임금총액 대비 약 2.9% 정도이다. 우리나라의 경우 고용보험 직업능력개발 사업비로 임금총액의 0.25~0.85를 내고 있는 것과 비교하면 프랑스의 기업들의 훈련비 지출이 상당한 수준임을 알 수 있다. 이는 1인당 훈련비가 대략 2천 유로로 현재의 환율로 계산하여 300만원 정도로 많은 것으로도 파악된다. 우리

나라의 경우 2006년 1000인 이상 기업에서 1인당 훈련비가 약 65만원이다(한신평 기업재무자료).

<표 5-7> 프랑스 기업의 교육훈련 현황(10인 이상 기업)

	2006	2007	2008	2009
훈련비 지출	8,548,000,000	8,885,000,000	9,154,000,000	8,947,000,000
의무분담율	1.6(혹은 1.05*)	1.6(혹은 1.05)	1.6(혹은 1.05)	1.6(혹은 1.05)
실지출비율	2.88	2.92	2.92	2.93
훈련기업수	119,368	110,854	112,642	111,506
근로자수	1,045,8249	10,222,614	10,056,885	9,759,209
훈련이수자수	427,0185	4,381,889	4,375,974	4,479,326
훈련시간	129,000,000	132,000,000	128,000,000	13,100,0000
훈련비지출(1인당)	2,002	2,028	2,092	1,997
훈련시간(1인당)	30	30	29	29

자료: Formation Professionnelle(2011)

주: 10~19인 기업의 의무분담률은 임금총액의 1.05%. 그 이상 규모는 1.6%.

기업은 ‘훈련계획’의 수립과 실행으로 분담금을 내지 않을 수 있다. 기업의 훈련계획은 종업원들이 가지고 있는 숙련과 이수한 훈련(개인훈련휴가는 제외됨)에 대한 서베이를 통해서 만들어진다. 훈련 프로그램들은 사용자에게 의해서 제공되는 것으로 사용자들의 비용 부담(봉급지출, 훈련비용 지출 등)으로 이루어진다. 훈련계획으로 제공되는 훈련은 짧은 기간에 이루어지는 훈련이 대부분이며 평균 40시간으로 근로자들이 공식적 자격을 얻는 결과를 초래하지는 않는다. 2003년 협정에 의해 근로자들의 비작업시간에 이루어지는 훈련시간은 1년에 80시간을 초과하지 않도록 규정되었다. 이를 초과하는 경우 기업은 훈련에 참가하는 근로자들에게 임금의 50%에 해당하는 보조금을 주어야만 한다.

근로자 개인이 주도하여 계속직업훈련이 이루어질 수 있다. 한 기업에서 혹은 한 직업 부문에서 일정기간 이상 근무한 근로자는 개인훈련휴가(CIF) 프로그램을 통해 일을 하지 않으면서 훈련을 받을 수 있다. 휴가의 기간은 훈련 프로그램의 길이에 상응하며 법적으로 계속훈련의 경우는 1년, 기간적 훈련 스케

줄의 경우에는 1,200시간으로 한정이 되어 있다. 법에 의한 특별한 경우가 아니고서 사용자는 개인훈련휴가로 훈련을 하겠다는 근로자의 요청을 거부할 수 없다. OPCA들이 개인훈련휴가 프로그램을 지원하고 이행하는 것을 책임진다. 이 휴가기간 중 근로자는 기본급의 80% 이상의 급여를 받는다. 임시직이나 기간제 근로자가 개인훈련휴가를 사용하는 것 역시 가능하다. 임시직 등의 경우 이러한 권리는 통상 일관계가 종료되었을 때 실시된다. 개인훈련휴가에 의한 훈련 프로그램들은 공식자격을 얻는 장기의 프로그램으로 2009년의 경우 훈련 시간은 평균 784시간이었다. 2009년의 경우 정규직 및 기간제 근로자들을 합쳐 약 4만명이 CIF를 허가 받았다.

근로자들이 주도하고 사용자와의 협상에 의해 이루어지는 훈련으로 개인훈련권리(DIF)가 있다. 이는 개인들의 상향 이동을 위해 개인 주도로 지식의 획득과 향상을 통하여 학위나 직업자격을 취득하도록 지원하는 것이다. 정규직 근로자는 누구나 1년에 20시간을 노동시간 이외에 교육받을 수 있으며, 이는 6년 동안 총 120시간까지 축적할 수 있다. 자격 요건은 해당 기업에서 1년 이상 근무해야 하며, 직업훈련 활동에 대한 선택은 고용주의 허가를 받아야 한다. 원칙적으로 교육은 근무시간 이외의 시간에 행해진다. 이 교육은 고용주가 그 비용을 부담하며, 사원은 고용계약이 해지될 경우에도 개인훈련권리(DIF)로 누적된 시간만큼의 교육을 고용주에게 요구할 수 있다. 2009년 약 50만 4천명이 이 제도의 혜택을 받았다.

기술변화 등으로 특별한 어려움에 처한 정규직 근로자들이 자신의 고용을 유지할 수 있도록 도와 주는 제도도 있는데, 직업화기간(Période de Professionnalisation)이다. 이 제도는 수혜자들이 인정받는 직무 특기를 획득할 수 있도록 도와준다. 주된 대상은 기술 변화나 근무조직 방식의 변화로 인해 업무능력이 불충분한 근로자, 45세 이상으로 25년 이상 직장 경력이 있으며 마지막 직장에서 1년 이상 근무한 근로자, 창업이나 기업인수를 준비중인 근로자, 출산휴가 후 직장에 복귀하려는 여성이나 육아휴가 후 직장으로 복귀하려는 남성이나 여성, 의무고용 수혜자로 특히 장애인 근로자 등이다. 직업화기간

은 일반교육, 직업교육, 기술교육과 함께 원하는 직무특기와 연관이 있는 직무 경험이 병행된다. 직업화기간 수혜자 수는 안정적인 추세를 보이고 있으며, 2008년 40만명이 혜택을 받았다.

근로자는 직업경험을 통하여서도 일정한 능력을 획득할 수 있다. 프랑스에서 무형식 혹은 비형식 교육과 관련한 특별한 프로그램은 없고, 이는 직업훈련에 대해서도 마찬가지이다. 그렇지만 프랑스는 이러한 무형식 혹은 비형식 학습을 인정하는 체계를 2002년에 만들어내었다. 이 시스템은 선행학습을 객관적으로 인정하여 자격화 하자는 것으로 각 개인들은 자신의 학습(교육과 훈련 혹은 일) 경험을 인증해 달라고 요청할 수 있다. 누구나 특정일에서 3년 이상의 경험을 하였으면, 경험 인증을 통하여 그 직업 부문에 의해 인증되는 증서나 자격증, 학위 취득에 필요한 과정을 부분적으로 혹은 전적으로 면제받을 수 있다. 이러한 경험인증의 자격화(VAE: Validation des Acquis de l'Expérience)는 전통적 학교나 도제훈련 혹은 향상교육훈련에 의해 이루어진 것과 동일한 권위를 가지고 있다. 직업경험에 대한 인증은 1992년 학점 취득없이 교육부, 농림부에 의해 수여되는 자격을 갖게 하는 시스템으로 처음 도입되었는데, 이 법이 2002년 소위 사회현대화법에 의해 국가의 모든 자격 증서에 확대된 것이다.

경험을 인증하는 능력평가의 절차는 정책당국, 즉 부처와 증서 수여를 하는 모든 기구들에 의해 조직된다. 평가는 인증 신청의 내용에 근거하여 혹은 작업 수행의 시뮬레이션에 근거하여 이루어진다. 최종 인증은 교사들과 직업전문가들로 구성된 위원회에서 이루어진다.

라. 실업자 직업능력개발

프랑스에서 실업보험기금의 일부는 실업자들에게 직접적으로 배분되지 않고, 고용관리와 훈련 정책의 비용으로 사용된다. 즉 실업자들이 훈련에 용이하게 접근하기 위해서 여러 조치들이 취해져 왔는데, 원칙적으로 직업교육연수와 교육을 병행하는 특수형태의 고용계약의 두 가지 형태를 취한다.

실업보험의 혜택을 받고 있는 구직자들은 실업보험관리기구인 ASSEDIC (Association pour l'Emploi Dans l'Industrie et le Commerce)에서 비용을 부담하는 모든 교육훈련을 받을 수 있다. 이들 구직자들은 훈련기간 동안 특별 보조금을 받는다. 실업보험금을 받지 못하는 구직자의 경우에도 직업교육을 받을 수 있으며, 일정한 조건이 충족되면 지방자치단체나 정부로부터 교육 및 실습기간 동안 일정한 수당을 지급받을 수 있다.

실업자들은 개인별 활동계획(personalised action plans)을 수립하고 훈련에 참여할 수 있다. 이들은 back-to-work benefits(ARE: Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi)의 재취업훈련기금의 지원으로 훈련프로그램에 참여할 수도 있고, 법의 한도내에서 수당 수령을 계속할 수 있다. 이들 재취업훈련기금은 국가수준에서는 UNEDIC(Union Nationale pour l'Emploi Dans l'Industrie et le Commerce)에 의해, 지역수준에서는 Pole emploi에 의해 사용자 대표와 노조의 대표들은 사회적 파트너들이 공동으로 관리한다.

새로운 직업을 위한 재훈련에 어려움을 겪는 실업자는 그들의 직업 목표를 잘 정하고 취업을 잘 하기 위해 국가고용기구가 제공하는 깊이 있는 숙련진단(BCAs:)을 받을 수 있다. 실업자가 새로운 직업으로 옮기는데 도움을 주는 이 숙련진단은 2004년 15만건이 수행되었다. 국가고용기구에 의해 훈련이 요구된 구직자는 ARE훈련(AREF: Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi-Formation)와 훈련 지원을 이용할 자격이 있다. 수당의 총액은 실업한 개인들에게 지불되는 ARE의 양과 동일하다. 국가고용기구는 적절한 훈련을 처방하는데, 훈련지원의 특성의 코스에 한정한다.

2009년 동안 ARE 훈련에 진입한 숫자는 약 18만명이며, 2008년보다 만 명 정도 감소하였다. 낮은 숙련을 가지고 있거나 자격이 없기 때문에 일자리를 찾기가 어려운 16~25세의 청년 구직자들은 훈련이 포함된 일계약의 형태로 훈련을 받는다.

실업자를 위한 프로그램은 둘로 나뉘는데, 하나는 훈련만을 받는 훈련세션이고 하나는 훈련을 포함하는 특별한 일계약이다. 훈련을 포함하는 고용계약에는

‘직업화계약’이나 ‘contract initiative emploi’와 같은 특별한 계약이 있는데, 이러한 고용계약은 기업에서의 실질적 훈련과 훈련제공자의 이론적 훈련으로 조직된다. 이 계약의 목적은 인증된 학위나 자격을 취득하고자 하는 것이다. 계약은 6개월에서 12개월로 이루어지며 24개월까지 연장될 수 있다. 교육훈련 기간의 길이는 150시간 상한으로 계약기간의 15%이다. 이 최저 수준은 부문내에서의 협정에 의해 증가할 수 있다. 이 계약동안 근로자들은 법정최저임금을 받는다. 정부는 이러한 고용계약을 맺는 기업들에게 사회보험 분담금의 일정한 비율을 면제해 준다. 2008년 약 17만 2천건의 직업화계약이 체결되었다.

실업보험 자격이 있는 실업자들은 수당의 형태로 보조금을 받는다. 이들이 훈련에 참가하기로 하면 특별수당(AREF)가 훈련기간 동안 그들에게 주어진다. 수당은 실업보험기제(UNEDIC)에 의해 지원된다. 실업보험 기제에서 경영자 대표와 근로자 대표 사이의 관련은 훈련참가자를 위한 사회보호 및 수당의 공동 재원 확보의 형태를 취한다. 이들 사회적 파트너들의 파트너십은 AREF 수당이 적용되는 훈련 프로그램의 국가적 혹은 지역적 규제를 통하여 이루어진다.

5. 국가 정책동향

직업교육훈련을 포함하여 프랑스 교육훈련 정책의 동향은 교육수준의 제고를 지속적으로 추구하는 것이다. 1970년대까지 프랑스는 교육의 사회적 수요 증가에 따른 학력 상승을 억제하는 정책을 취했었다. 즉 석유파동 이후 세계 경제 침체로 인력수요가 적는데 학력 상승으로 청년층의 직업 기대만 높아짐을 경계하였던 것이다. 그러나 1970년대 말에서 1980년대 초에 이르러 저임금 저부가가치 산업보다 고임금 고부가가치 산업에서 국제경쟁력을 확보할 필요가 있다는 판단하에 전반적인 교육수준 제고 정책을 추진하기 시작하였다. 이후 프랑스는 교육수준 제고정책을 지속적으로 추진해 왔다.

프랑스 교육의 첫 번째 정책 목표는 학교교육을 마치고 사회로 진출하는 신규 인력의 100%가 직업세계에서 인정받는 CAP나 BEP와 같은 최소한의 자

격 이상의 학위를 획득하도록 하는 것이다. 두 번째의 정책 목표는 대학입학자 격시험(비칼로레아) 응시수준에 도달하는 인구를 해당 연령층에서 80%까지 높이는 것이다.

세 번째의 정책목표는 교육수준 전반적 제고를 위한 것인데, 고등교육기관 졸업자 비율을 한 연령층의 50%까지 높인다는 것이다. 동시에 대학입학자격시험 응시수준(우리나라의 고졸 수준) 도달 비율을 80%까지 높이려는 정책의 결과로 대학생 수가 많이 증가하였다. 그런데 대학에 진학했으나 진급에 필요한 학업성적을 올리지 못하고 중도에 탈락하는 인구가 크게 증가하였고, 이들이 청년 실업자 집단이 되는 문제가 발생하였다.

프랑스 교육의 마지막 정책 목표는 직업교육훈련을 통한 자격수준의 향상이다. 정규교육과 산업체 요구 인력수요 간에 질적, 양적인 격차가 커지고 있어, 2004년 직업훈련 제도를 크게 개혁하였고, 직업훈련을 통한 근로자의 능력개발을 강화하기 시작하였다. 가장 주목할만한 변화는 ‘능력’개념이 도입되면서 학위나 자격취득과정에서 획득한 능력 이외에 직업현장이나 경험, 훈련을 통해서 획득한 능력을 인정받을 수 있는 제도, 근로자 개인별로 직업능력을 향상시킬 수 있는 훈련제도 등이 새로 도입되거나 확대되었다는 점이다. 개인훈련휴가(CIF)나 숙련진단휴가(CBC: 교육경험, 직업경력, 훈련경험을 통해 자신이 획득한 숙련을 진단하기 위한 휴가), 경험학습인증제(VAE) 등의 개인주도의 직업훈련 제도가 강화되었다.

이러한 제도변화에 따라 고등교육 학위 취득을 목적으로 하는 직업훈련이 발달했다. 고등교육기관의 학위과정별 평생교육 훈련생 수는 1995~6년에 2만여명에서 2006~7년 8만여명으로 크게 증가하였다. 특히 학위과정의 수준이 높을수록 증가율이 높아서 학사과정은 거의 6배, 석사과정은 7배로 증가하였다.

<표 5-8> 고등교육기관 평생학습 참여자 수 추이

	1995~1996년	2000~2001년	2005~2006년	2006~2007년
2년제 고등교육	15,273	35,553	44,233	50,316
학사과정	2,829	9,448	15,063	16,461
석사과정	1,948	6,185	11,341	13,690
합계	20,050	51,186	70,637	80,467

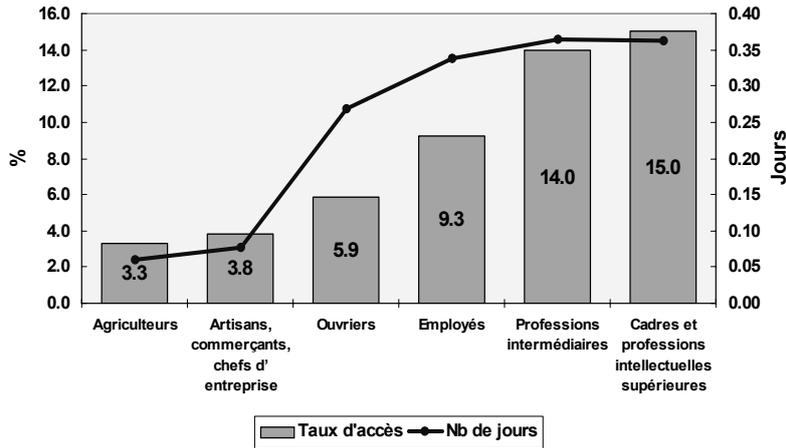
자료: Repères et références statistiques-edition 2008, p.159 (2008)

이상의 제도 변화와 잘 짜여진 노사합의주의에도 불구하고 인적자본의 측면에서 본 직업교육훈련의 효과에 대한 연구들은 상당히 비판적인 결론에 도달한다.

먼저 직업교육훈련시스템에 대한 평가가 취약하다. 물론 평가를 위해 교육부와 노동부, 그리고 CEREQ나 INSEE 등 연구기관에 의해 통계자료들이 수집되고 검토되고 있고, 'Training 2000' 서베이가 2000년 CEREQ, INSEE, 노동부, 교육부에 의해 수행되었지만, 아직 프랑스에서 직업교육훈련 시스템과 그 성과에 대한 평가는 체계적이지 못하며, 담당자들이 평가의 방법도 잘 파악하고 있지 못하다.

현상적으로도 심각한 직업교육훈련 기회의 불평등이 나타난다. 심각한 교육훈련 기회의 불평등이 보이는데, 1999년에 실시된 '연속직업교육2000' 조사에 따르면 학위와 초기 업무능력에 따라 가장 좋은 교육을 받은 사람이 더 많은 기회를 갖는다. 2008년의 경우에도 기능직이나 생산직이 3.8%, 5.9%로 훈련을 접한 비율이 낮은 반면, 전문직이나 관리직은 각각 14%, 15%로 훈련을 접한 비율이 크게 높고 훈련시간도 더 많다.

[그림 5-7] 직종에 따른 훈련기회 및 훈련시간(2008)



자료: INSEE(2008), L'exemple du Droit individuel à la formation (DIF) en France자료 재인용

또한 중소기업에서의 교육훈련 기회는 대기업에 비해 더 적는데, 2005년 10~19명의 직업교육 비율은 13%, 20~50명은 22%, 전체 기업평균은 40%이다. 2006년도 10인 이상 근로자 기업에서 실제 훈련으로 근로자 1인당 지출한 비용은 823유로인데 비해 10명 미만의 근로자의 기업에서는 80유로였다.³⁵⁾ 그리고 저숙련 근로자들의 교육훈련에 대한 무관심도 중요한 요인인데, 이들에 대한 교육훈련 정보제공의 부실이 지적된다.

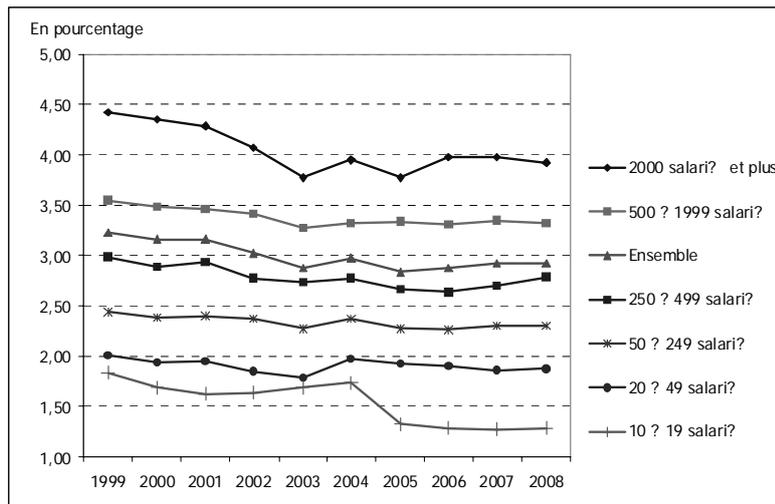
특히 프랑스 감사원의 평가에 따르면 개인교육훈련권리(DIF)나 개인훈련휴가 등과 같이 특히 저학력 근로자들이 직업교육훈련을 받을 수 있도록 고안된 제도들은 직업교육훈련 기회의 불평등을 바로잡는데 매우 제한적인 역할만을 수행하였다. 기업에서의 DIF의 활용 비율은 2005년의 1.3%에서 2008년 5.7%까지 조금씩 늘어나고는 있지만 아직 그 활용이 크게 미비하다(Dayan, 2010). 그 이유는 무엇보다 교육기회를 받을 수 있는 인원이 제한적이고(특히 개인훈

35) 이렇게 중소기업에서 훈련이 저조하기 때문에, 현재의 분담금 재정 시스템을 일반재원을 주축으로 하여, 근로자 주도의 훈련을 지원하자고 하는 논의가 대두되고 있다.

련휴기(CIF), 가장 취약한 계층을 배려하는 기능이 없기 때문이다.

그리고 프랑스 기업들의 훈련참여는 2000년대 들어와서 줄어들거나 혹은 정체하고 있다. 아래의 그림에서 나타나듯이 규모별로 모든 기업들에서 훈련 참여가 증가한 경우는 발견되지 않고 있는데 반해, 2,000인 이상 기업과 10~19인 기업의 훈련참여가 비교적 큰 폭으로 떨어진 것이 관찰된다. 특히 10~19인 기업의 훈련참여는 2004~5년 사이에 큰 폭으로 떨어졌다. 이는 2004년의 DIF의 신설과 관련이 있을 것이라 추론되지만, 추후의 연구를 요한다.

[그림 5-8] 규모별 프랑스 기업의 훈련 참여(임금총액대비 훈련비비중)



자료: Formation Professionnelle(2011)

그리고 프랑스의 경우 직업교육훈련의 제공 기관이 산재해 있지만, 주요한 기관들에 교육훈련 공급이 집중되어 있고, 서로 다른 공공 및 민간의 교육훈련 기관들이 특정한 대증을 겨냥하여 특화되어 있다. 그러나 이러한 과도한 교육 제공이 수요에 완전히 효율적으로 대응하지 못하고 있다. 특히 실업자들을 위한 교육훈련의 경우가 그러하다. 이는 직업교육훈련기관에 대한 구조조정의 불충분성, 직업교육훈련 시장의 불투명성에 기인한다.

그리고 연속직업교육훈련 시장에서의 공급은 자격 및 학위 획득을 목적으로 하는 교육 부문에서 일정한 비효율성을 드러내고 있다. 2003년 실시된 ‘직업교육 및 자격획득’ 조사에서 노동시장에 들어온지 5년 이상이 되는 경제활동인구 중 겨우 6%만이 자격 획득을 목표로 하는 직업교육을 받을 수 있었다.³⁶⁾ (Dares, 2008) 실업자의 경우 교육훈련 추천을 받은 16% 중 겨우 7%만이 교육훈련을 받았다. 만일 훈련이 이루어졌다고 하여도 교육훈련의 효과가 확실한 것인지, 그리고 직장생활을 안정화시키는데 직업교육훈련이 기여하는지에 대한 의문이 제기되고 있다.

현재 프랑스의 직업교육훈련 시스템은 최근에 중요한 변화를 겪고 있다. 2003년 12월 평생직업교육훈련에 관한 합의의 연장선상에서, 국가차원에서 부문간 사회적 파트너들이 계속교육훈련에 대한 협상을 벌였다. 이 협상은 2009년 1월 부문간 국가적 합의에 도달하였는데, 이를 뒷받침하는 정부의 법안은 다음의 5개항 목표에 따른 개혁을 수행하기 위한 협상의 결과들이 들어있다. 첫째 직업교육훈련은 그것을 가장 필요로 하는 사람, 즉 구직자나 미숙련자에게 교육훈련의 재원을 적절히 배정하는 것, 중소기업에서의 교육훈련의 증대, 순환계약의 확대를 통한 노동시장에서 청년들 고용의 활성화, 재정흐름의 투명성 제고와 직업교육훈련정책 평가의 개선, 근로자 및 구직자들에 대한 더 나은 정보의 제공 및 진로 안내 등이 그것이다.

2009년 11월 24일의 직업교육에 관한 법률은 구직자와 미숙련근로자, 특히 중소기업의 미숙련 근로자를 교육시키기 위해 직업생활 보호를 위한 공동기금(FPSPP)을 조성한다. 이 기금은 직업훈련에 기업이 의무적으로 부담한 재원이며, 사회적 파트너들의 합의하에 정해진 목표에 쓰여지게 된다. 매년 50만명의 미숙련 근로자와 추가로 20만명의 실업자를 교육하게 된다. 첫해에는 총분담금 재원의 13%를 이 목적으로 사용하기로 합의하였으며, 이는 7억 유로에 달한다. 이외에 법은 더욱 확대된 징수범위와 부문별로 조직된 징수기관으로

36) 약 50만명의 근로자가 자격획득을 위한 교육을 신청했는데, 이는 자격 획득을 목적으로 하는 연간 교육 공급의 15-20배에 해당하는 수치이다(Santelmann, 2004).

재정운용을 더욱 효율적으로 하는 것을 규정하였다. 이 법은 또한 직업교육의 방식을 단순화하고 개선하도록 하였는데, 근로시간 이외에 조직된 교육프로그램에 개별교육휴가(CIF)의 혜택을 열어주고, 근로계약 중단 이후에도 개별훈련 권리(DIF)를 행사할 수 있도록 하며, 기업의 훈련계획을 단순화하도록 하였다. 그리고 법은 직업 정보제공 및 진로 안내 조직의 개발을 장려하였고, 국가와 지역위원회, 사회적 파트너들간의 조정을 강화하도록 하였다. 이러한 개혁은 프랑스의 직업교육시스템이 직업활동에 안전망을 부여하고 프랑스식의 유연안전 시스템(flexicurité) 구축에 기여하는 것을 목표로 하고 있다.

제3절 우수사례

1. 사회적 파트너십

프랑스는 관료제가 발달한 나라로 국가의 관료적 조정 메카니즘이 발전해 왔다. 이에 사회적 파트너들 사이의 거시경제적 정책 협의나 사회적 대화가 잘 이루어지지 않는 나라이다. 통상적으로 국가 수준에서 노사정 3자의 사회적 조정과 합의는 역사적으로 드물었으며, 갈등의 국가 중재가 보편적이었다. 노와 사는 법의 힘을 빌려 합의의 존속을 담보하고자 하였고, 국가는 법률안 통과를 협박 수단으로 활용하여 특정 쟁점들에 대한 노사합의를 유도하였다.

이러한 프랑스에서 1970년 노사단체의 협상으로 전산업과 전직종에 적용되는 ‘직종간전국협약(accord national interprofessionnel)’에 의해 노동시장정책에서의 노사참여적 직업훈련 제도가 수립되었다. 사회적 파트너들의 협상과 합의에 이은 법제화는 프랑스 직업교육훈련체제의 특색이 되었다. 다음의 표에서와 같이 사회적 파트너들의 합의는 정부에 의해 법으로 제정되어 뒷받침되었다.

<표 5-9> 사회적 파트너들의 합의와 법제화

법제화 과정 내용	1차	2차	3차	4차	5차
사회적 파트너들의 합의	1970년 7월 9일	1983년 10월 26일	1991년 7월 3일	2003년 1 2월 5일	2009년 1월 7일
법제화	1971년 7월 16일	1984년 2월 24일	1991년 12월 31일	2004년 5월 4일	준비중

자료: Vocational education and training in France. Short description

직업훈련만이 아니라 모든 인재개발 분야에서 노사합의는 이후 프랑스 사회의 전통이 되었다. 초기직업교육과 관련하여 사회적 파트너들은 중앙부처의 각종 직업교육자문위원회(Commissions Professionnelles Consultatives, CPC)에 참여하고 있다. 직업고등학교의 전공 신설과 변경 폐지를 담당하는 기구인 직업교육자문위원회(CPC)는 기술교육, 직업교육, 고등교육의 학위나 증서를 제정하는데, 국가와 사회적 파트너(사측 대표와 노동자측 대표), 그리고 전문가 등 4주체의 대표자들로 구성되며 부문별로 조직된다. 각 관련 산업 혹은 직업 분야의 사용자 대표는 10인으로 해당 산업분야의 주요 사용자 단체의 대표들이며, 근로자 대표 역시 10인으로 해당 산업분야의 주요 노동조합의 대표들이다. 훈련과 관련하여 사회적 파트너들은 도제교육센터(CFA)의 이사회에 참여하며 도제훈련세(taxe d'apprentissage) 징수를 관리한다.

프랑스의 대학 부설 고등교육기관인 IUT의 교육활동 방향, 학생선발, 전공 신설 및 폐지를 담당하는 것이 IUT국가자문위원회(CCN: Commission Consultative Nationale)인데, CCN은 34명의 위원으로 구성되며, 여기에 사용자와 근로자 대표가 각각 6명씩 동수로 참여한다. 그리고 모든 고등교육 학위를 책임지는 국가고등교육연구위원회(National Higher Education and Research Council)와, 주의 교육과 훈련에 관여하는 주경제사회위원회(Regional Economic and Social Councils)에서도 사회적 파트너들은 자문 역할을 맡는다.

평생학습의 직업훈련도 사회적 파트너들의 합의를 통해 이루어진다. 기업 차

원에서 직업훈련 논의는 먼저 기업내 ‘훈련계획’에 대한 기업위원회(CE) 또는 근로자 대표의 의견을 청취하는 과정에서 이루어지는데, 사용자의 훈련계획이 근로자들에 의해 추진되는 절차를 거치는 것이다. 훈련과 관련된 사회적 논의는 기업과 노조간의 단체협약의 결과에 의해서도 구체화될 수 있다. 산업차원에서 직업훈련 논의는 산별 협상에 의해 이루어진다. 산별협상은 직업화 계약, DIF, 훈련비용 분담금, OPCA(Organismes paritaires Collecteurs Agréés)와 관련한 규정을 만들어 내었다.³⁷⁾ 산업 차원에서의 논의는 사용자 대표와 근로자 대표들이 동등한 입장에서 단체협상을 통해 훈련의 우선 순위를 정하고 분담금 비율의 결정 및 그 사용과 관련한 사항들을 결정한다. 전국차원에서 사용자 단체의 대표와 노조 대표가 모든 산업에 적용되는 협약을 통해 결정된 사항의 실행을 책임지고, 혹자 OPCA와 적자 OPCA 사이의 조정을 책임지는 기구를 구성한다. OPCA는 노사합의에 의해 이루어진 분담금 징수 기관이며, 이 기금의 관리는 노사가 공동으로 책임진다. 실업자 훈련에서도 노사의 파트너십이 발휘된다. 2009년에 이루어진 제도적 개선에는 기업훈련 분담금의 13%를 직업안정화 기금으로 사용하여, 저숙련자 및 실업자를 위해서 사용할 것이 규정되었다.

프랑스 직업훈련에서의 사회적 파트너십은 직업훈련과 관련된 정책과 조치들을 조정하고 조절하기 위해 전국차원, 산업차원, 그리고 지역차원에서 노사합의에 의해서 구성된 기구들과 그 역할을 보면 분명히 드러난다. 이들 기구들은 모두 노사 동수의 대표들로 구성되어 있고, 노사합의로 모든 것을 결정한다.

프랑스에서는 주체들간의 이해 조정을 하는 시스템이 잘 발달되어 있다. 먼저 국가 수준에서 2004년 평생직업교육국가위원회(CNFPTLV: Conseil National de la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie)가 발족되었다. 이 기구는 국가 차원에서 주체들간의 합의를 용이하게 하고, 평생직

37) 2008년 현재 97개의 공동징수기관(OPCA)이 있다. 이는 255개 존재했던 1990년대에 비해 크게 줄어든 것인데, 합리화 노력의 결과로 기금 모금 규모의 하한선을 높이고, 기금 모금을 부문별로 통합한 결과이다.

업교육 및 훈련에 적용되는 법규와 규제들에 관해 의견을 제출하며, 연속직업교육 및 훈련에 관한 주의 정책을 평가하고, 직업교육 및 훈련에 집행된 예산의 사용 연차보고서를 의회에 제출한다.

주차원에서는 고용 및 직업교육주조정 위원회(CCREFP: Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la formation Professionnelle)가 2002년에 설립되어 직업교육에 관계하는 모든 주체들(노사 단체 포함)이 참여한다. 이 위원회에서는 교육정책에 대한 진단, 연구, 모니터링 및 평가의 역할을 담당한다. 다음으로 주직업교육 개발계획(PRDF: Plans Régionaux de Développement de la Formation)가 있어 각 주체들이 파트너십에 의거하여 지역의 교육 및 고용정책의 문제점 진단을 거쳐 수립된다. 주는 이 진단 업무를 직업교육관측센터(Observatoires régionaux emploi-formation, OREF)에 의뢰한다. 이외에 지역 주체들간의 이해조정을 돕는 기제들도 존재한다.

사회적 파트너 수준에서는 수준별로 보면, 국가 수준에서 사회적 파트너들은 두 개의 사회적 파트너 노조-경영자 당국을 두어 훈련 관련 이슈들을 조정하고 규제한다. 하나는 국가 직업훈련 결합위원회(CPNFP)으로 직업훈련 프로그램이 원활하게 이루어지고 단체협상이 계속직업훈련의 합의의 틀 내에서 제대로 수행되고 있는지를 책임진다. 다른 하나는 유일조정기금(Fonds Unique de Péréquation: FUP)으로 개인훈련휴가(CIF) 관련 사항을 관장하고 직업화(professionalisation) 관련 기금들을 규제한다.

다음으로 각 직업 부문 수준에서 사회적 파트너들의 결합체가 있다. 각 직업 부문 협상에 의해 창조되고, 산업 차원에서 각 직업과 관련되는 훈련정책을 결정하는 국가공동고용위원회(Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi: CPNEs) 역시 경영자 대표와 노조의 사회적 파트너들에 의해 공동운영 된다. 이들은 고용정책과 개인의 훈련 휴가 관련 정책들이 만들어질 때 훈련 이슈들을 제기한다. 각 직업 부문에는 계속직업훈련의 재정을 관리하는 승인된 공동징수 기구(Organisme Paritaire Collecteur Agréé: OPCAs)가 있어 기업들의 훈련분담금 및 기금들을 걷는데, 이들 역시 동수의 사회적 파트너들에 의해 관리

된다. 지역수준에서 지역전산업노사협의회(COPIRE: Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale pour l'Emploi)는 지역에서 CPNE가 하는 역할을 담당한다.

사회적 파트너들은 실업보험기금에 의한 실업자 훈련에도 관여한다. 이 기금은 전국 수준에서는 UNEDIC, 지역수준에서는 ASSEDIC의 기구에서 노사 양측이 공동으로 운영한다. 2009년부터 실업보험 관리기구인 UNEDIC과 국가 고용센터(ANPE)가 통합되어 고용폴(Office Pôle emploi)이 성립하였는데, 이 역시 사용자와 노조의 사회적 파트너들이 관장한다. 특히 재원 마련을 위해서 취업자들 훈련 비용의 10%를 실업자 훈련비용으로 할애하고 있다. 고용폴은 각 주의 실업보험체계를 관리하며, 그들이 재정지원하는 훈련 프로그램들에 대해 구체적으로 실업자들이 얼마나 성공적으로 새로운 영역으로 가는가에 대한 평가 시스템을 구축하였다. 이들은 국가성인훈련협회(Association Nationale Pour la Formation Professionnelle des Adultes: AFPA)와 협조하여 제공되는 훈련이 원래의 목표를 달성하도록 보장하기 위한 질적 통제를 수행한다.

2. 숙련수요와 공급의 매칭

프랑스는 자격과 숙련의 공급 영역에서 산업의 수요를 맞추기 위해 몇 가지 프로그램을 실행하고 있다. 먼저 일반계획 위원회(General Planning Commission)은 직업 영역과 자격 영역에서의 변화를 측정하기 위한 연구를 수행한다. 그 결과인 『직종 및 자격 예측연구』가 2002년도에 간행되었다. 위원회는 인력 자원 수요에서의 단기와 중기의 변화도 다룬다. 부가적인 예측 연구가 교육부의 요청에 따라 각 대분류 업종별, 직종별로 시시때때로 수행된다. 1988년에 개발된 예견연구계약(Foresight Study Contracts)이 1993년 예측연구계약(Forecasting Study Contracts)로 개칭이 되어 각 부문에서 진행되고 있는 경제적, 기술적 변화를 점검한다. 2005년 이들 연구계약들은 ADEC(Actions de Développement de l'Emploi et des Compétences)의

활동으로 대체되었다.

ADEC는 산업과 기업들의 변화를 예측하고 부적절한 인력의 사용의 위험을 막는 것을 목적으로 한다. ADEC는 숙련 관리의 개발을 지원하며 이 영역에서 사회적 파트너들의 주도적 참여를 제도화하고 있다. 그 ADEC 활동의 결과가 전망연구계약(Contrats d'Études Prospectives: CEP)이다. CEP는 국가와 사회적 파트너들이 산업 부문에 대한 진단을 함께하고 가능한 조치를 취할 수 있도록 한다.

CEP는 사회적 파트너와 정부사이의 계약이며, 국가가 비용의 절반을 부담한다. 연구자들은 정부와 사회적 파트너들에 의해 선택되는데, 2006년 CEP는 약사, 건설, 화학산업, 오락산업, 고객센터, 슈퍼마켓, 공동경비원의 직업 영역의 예측연구를 수행하였다.

사용자들은 GPEC(Projected Management of Jobs and Skills)를 통해 예측하기도 하는데, GPEC는 숙련 필요는 물론 인적자원의 증가 및 감소를 관리할 수 있게 한다. 의회는 GPEC 과정을 통하여 기업이 예측을 하도록 장려하고 있다. 2005년의 사회통합법은 기업들이 일자리와 숙련에서의 변화를 예측하고 종업원들을 지원하기 위한 수단을 개발하도록 규정하고 있다. 이러한 GPEC도 CEP가 선행되어야 한다.

각 주에는 주직업훈련관측소(OREF: Observatoire Régional de l'Ém-ploi et de la Formation)가 있어 1989년 이래 지역에서의 주 위원회, 정부부서, 국가통계경제연구소, 교육부, 사회적 파트너들에 대해 서비스를 제공한다. 관측소들의 역할은 각 지역에서 직업과 숙련의 전망 분석을 위한 고용과 훈련 자료를 수집하는 것이다.

2004년에 관측소들은 한 단계 질적인 발전을 이루어 직업자격관측소(Observatoire de Professionnelle and Qualification)로 개편되었으며, 이들은 각 부문 사회적 파트너들에 의해 관리되며, 고용과 훈련을 진단하고 미래의 필요에 대한 예측을 수행한다.

앞에서 언급한 직업자문위원회(CPCs)들의 역할도 숙련에 대한 필요와 인력

수급을 전망하도록 한다. CPC는 관련 산업 혹은 직업 분야의 사용자와 근로자 대표가 참여하여 각 학위의 전공별로 교육과 고용의 관계를 진단하는데, 새로운 전공의 신설 혹은 기존 전공의 변경을 위해서는 먼저 인력수요 진단이 있어야 한다.

숙련의 수요와 공급의 매칭을 위해서는 훈련과 취업을 위한 안내와 상담이 필수적이다. 특히 2008년 프랑스는 EU 의장국으로 훈련과 취업을 위한 안내의 이슈를 제기하였다. 한편으로 훈련과 취업을 위한 안내와 상담의 이슈는 프랑스 평생학습과 관련된 개혁 논의에 중심적인 위치를 차지하고 있다. 법은 개인들이 안내와 상담을 받고 훈련을 받을 수 있는 권리를 부여하고 있다.

정보제공 및 상담 서비스들은 목표 그룹(학생, 청년, 성인, 실업자, 여성, 장애인 등)의 특성에 따라, 제공되는 서비스의 유형(개인상담, 숙련진단, 그룹 혹은 개별 서비스, 정보제공 등)에 따라, 서비스 제공자의 자격수준(상담가, 심리학자, 교사, 정보제공자, 자원봉사자)에 따라, 구조의 지위(공공, 민간, 협력, 상업, 직업)에 따라, 사용되는 기금의 유형(국가, 지방, 사용자-근로자 결합조직, 기업, 사용자 부담)에 따라 달라진다.

먼저 국가는 안내 및 상담활동을 공공부문, 협회들, 민간 부문에 많이 이관하거나 아웃소싱하고 있지만, 아직도 정보제공, 안내, 상담 활동의 상당부분을 관할하고 있으며, 재정에 큰 기여를 하고 있다. 국가와 주 위원회는 안내와 상담 활동에 대한 책임을 지는데, 특히 국가는 학교 학생들과 실업자들을 위한 정보제공, 안내, 상담제공에서 의무를 다해야 한다. 특히 두 부처의 역할이 중요한데, 교육부는 학령기에 있는 학생들을 대상으로 정보제공, 안내, 상담활동을 해야 하며, 이는 주로 학교 내에서 이루어지지만, 정보안내센터(CIO)에서 이루어지기도 한다. 서비스들은 주로 전문가들(심리지도 상담가들)에 의해 이루어지지만, 교사와 같은 비전문가에 의해 이루어지기도 한다. 교육부는 안내와 상담을 위해 ONISEP(Office National d'Information Sur les Enseignements et les Professions)를 설립하였다. 노동부에서 제공하는 서비스들은 성인 구직자들이나 새로운 직업영역으로 옮기는 근로자들을 대상으로 한다. 노동부의 안내 및

상담 서비스들은 국가고용기구(Pôle Emploi)를 통해서 전달된다. 이들의 1800여개 집행기구들은 전국에 퍼져 있으며, 취업상담가들로 채워져 있다. 또한 노동부는 계속훈련에 대한 정보를 제공하는 기구(Centre INFFO)를 관할하고 있다.

정부 이외에 다수의 공공 혹은 반공공조직, 민간 조직들, 협회들이 정보제공, 안내, 상담 서비스를 제공한다. 노동시장 진입에 어려움을 갖는 청년들을 위한 PAIO(Permanence d'Accueil, d'Informaion et d'Orientation)와 그 지역지부들(MLs)은 공공조직들이다. 훈련 계획이 있는 근로자나 실업자를 위한 CIBCs(Centre Interinstitutionnel de Bilan de Compétences)는 국가에 의해 일부 지원을 받는 반공공조직이다. 민간조직으로 중고등학교 학생이나 대학생들에게 정보와 안내를 제공하는 L'Etudiant 도 있다. 사용자 조직들도 분담금, 종업원 숙련진단, 훈련휴가 부여 등으로 정보제공이나 상담 서비스의 제공에서 간접적인 역할을 하고 있다. 다수의 상공회의소, 수공업회의소, 농업회의소 등에서 정보제공과 상담서비스를 제공한다. 파리상공회의소의 안내서비스, 전국 직업정보안내소(BIOPs)들이 유명하며, 도제나 대안적 직업학습 프로그램에 대한 정보와 상담을 제공하는 센터들(CAD)도 있다. 대규모 계속훈련조직들은 자체적으로 안내, 상담, 대체근로 등을 제공한다. 예컨대 공공교육 서비스를 제공하는 CNAM(Conservatoire National des Arts et Métiers)와 AFPA(Association Nationale pour la formation professionnelle des Adultes)은 훈련 신청자들에게 정보제공 및 상담서비스를 하고 있다.

2004년 이후는 지방정부가 정보제공, 안내, 상담제공에서 우선적인 의무를 지도록 규정되었다. 이와 동시에 지역에서 정보제공, 안내, 상담제공의 서비스들을 하나로 모으는 실험이 현재 진행 중이다. 여기에는 취업정보와 훈련에 대한 정보를 제공하는 특별한 '집들(MIFE)'과 Paris Trade Metropolis 등이 있다. 후자는 다양한 주체들이 관련되어 있는 네트워크 개념에 기반을 두고 있다. 2005년의 사회통합법에 의해 영국의 Job Center와 유사한 취업상담센터들인 Maison de l'Emploi들이 설립되었다. 이들 센터들은 각 지역에 위치하면서 다양한 기관에서 이루어지고 있는 서비스를 원스탑으로 모으고 있다. 지방정부도

서비스들의 조정을 위해 노력하고 있다. 국가와 지방정부, 사회적 파트너들은 교육과 훈련, 취업에 대한 정보를 쉽게 찾을 수 있는 포털을 창출하였다. 그 주소는 www.orientation-formation.fr이다.

제4절 요약 및 시사점

1. 요약

프랑스에서 교육은 국가가 관장하며, 16세까지의 교육은 의무교육이다. 2003년 이후 의무교육 뒤에 학위나 직업자격을 100% 취득하게 하는 목표 등을 세우면서 직업교육이 강화되었고, 직업자력에 교육 위계의 상층부를 개방하면서 직업교육과 일반교육의 경계가 모호해졌다. 이에 프랑스에서 학위나 자격이 없는 비율은 지속적으로 감소하고 있으며, 고등교육 이수 측면에서 큰 교육적 성취를 보였다.

프랑스에서 직업교육은 고등학교에서 시작되며, 주로 직업고등학교에서 이루어진다. 직업고등학교는 직업적성증서(CAP), 직업교육수료증(BEP)이나 직업바칼로레아(대학입학자격) 과정을 운영한다. CAP나 BEP는 2년의 교육과정으로 이를 취득하면 바로 노동시장에 진입할 수 있다. 고등학교 수준에서 직업교육훈련은 도제훈련이나 특별한 고용계약에 의한 기업에서의 훈련을 통해서도 이루어진다. 이러한 훈련을 통해서도 BEP나 CAP를 취득할 수 있으며, 이러한 훈련과정은 모두 교육부의 소관이다. 2009년의 개혁은 CAP나 BEP 과정 뒤에 직업바칼로레아 과정에 진입하는 것을 용이하게 하였고, 이에 학문경로와 직업경로, 학생으로서의 교육과 도제로서의 훈련 통로가 모두 열리게 되었다.

고등교육 단계에서의 직업교육은 직업고등학교에서 고등 직업교육을 2년간 이수하고 고급직업자격(BTS)를 얻거나, 기술대학기관(IUT)에 입학하여 기술

대학학위(DUT)를 취득할 수 있다. 1999년에는 구체적 직종에 필요한 업무능력을 갖추게 하는 고등교육인 직업학사학위가 만들어져서 등록학생수가 늘고 있다. 현재 프랑스는 고등교육에서 직업교육이 확장되는 추세이고, 2002년에는 새로운 직업학위들이 600여개 등장하였고, 직업바칼로레아는 바칼로레아의 15%를 차지하고 있다.

직업바칼로레아 등의 직업학위는 모두 교육부에 의해 발행되는 국가자격이다. 이러한 직업학위는 도제훈련을 통해서, 직업경험인증을 받아서도 취득이 가능하다. 직업학위는 전문자격위원회(CPCs)에서 고안되고 개선되는데, CPC에는 관련 산업 혹은 직업 분야의 사용자와 근로자 대표가 동수로 참여하여 각 학위의 전공별 교육과 고용의 관계를 진단한 뒤 전공을 신설하거나 변경한다.

프랑스의 평생직업교육훈련의 담당자들은 최상위에 중앙정부, 지방정부, 사용자 단체와 노조의 사회적 파트너들이 있고, 실제로 직업교육훈련을 실행하는 기업들과 정보서비스제공자들, 훈련제공자들, 숙련평가센터 등이 있다. 프랑스의 계속교육훈련에 들어가는 재정투입의 절대적 액수는 계속 증가하고 있어, 2008년에는 약 300억 유로였다. 훈련재정은 민간기업 취업근로자들에게 44%, 도제훈련 및 청년취업에 25%, 실업자훈련에 12%가 지출되고 있다.

프랑스에서 계속직업훈련은 1971년 ‘직업훈련법’으로 정비되었는데, 이 법은 계속직업교육훈련에 관한 모든 사항을 단체교섭을 통해 합의할 것을 규정하였다. 이에 이후 프랑스에서 계속직업훈련은 노조와 사용자 단체 등의 사회적 파트너들의 협상 주제였고, 사회적 파트너들이 단체협약을 맺게 되면 정부가 이를 입법화하여 제도화하였다.

민간의 재직근로자들의 직업훈련에는 기업의 사용자가 주도하는 ‘훈련계획’이 있고, 근로자가 주도하는 개인훈련휴가(CIF)와 개인훈련권리(DIF)가 있다. 이러한 훈련을 위해서 프랑스의 사용자들은 훈련을 하지 않을 경우 훈련세(levy)를 인정징수기구(OPCA)에 내야한다. 이러한 강제 분담금은 20인 이상의 기업이 임금총액의 1.6%인데, 실제로 훈련을 하는 프랑스의 기업들은 임금총액 대비 2.9%의 훈련비를 지출하고 있다.

기업은 ‘훈련계획’의 수립과 실행으로 분담금을 내지 않을 수 있다. 근로자는 장기의 휴가를 받아서 훈련을 할 수 있고, 이것이 개인훈련휴가(CIF)이다. 2009년의 경우 CIF의 훈련시간은 평균 784시간이었고 약 4만이 참가하였다. 근로자가 주도하고 사용자와의 협상에 의해 이루어지는 훈련이 개인훈련권리(DIF)이다. 이 훈련은 1년에 20시간을 근로시간 이외에 훈련받을 수 있는 것으로, 6년 동안 120시간까지 축적할 수 있다. 2009년에는 약 50만명이 이 제도의 혜택을 받았다. 기술변화나 구조조정 등으로 어려움에 처한 근로자들이 고용을 유지할 수 있도록 도와주는 제도도 있는데, ‘직업화기간’이 그것이며, 2008년 40만명이 혜택을 받았다. 근로자는 직업경험을 통해서도 일정한 자격을 획득할 수 있는데, 무형식 혹은 비형식 학습을 통한 능력을 인정하는 체제가 경험인증의 자격화(VAE)이다.

실업자는 개인별 활동계획을 수립하고 훈련에 참여할 수 있다. 이들은 재취업 훈련기금의 지원으로 훈련프로그램에 참여하는데, 훈련프로그램은 훈련만 있는 프로그램과 일정한 고용계약을 포함하는 ‘직업화 계약’과 같은 특별한 계약 프로그램이 있다. 이들 훈련기금은 사용자대표와 노조대표들의 사회적 파트너들이 공동으로 관리한다. 2009년 훈련프로그램에 참여한 실업자는 약 18만명이다.

프랑스 직업교육훈련제도의 장점을 요약하면 다음과 같다.

프랑스는 1970년 노사단체의 협상으로 전산업과 전직종에 적용되는 ‘직종간 전국협약’에 의해 노동시장정책에서의 노사참여적 직업훈련 제도가 수립된 이래, 사회적 파트너들의 협상과 합의에 이은 법제화는 프랑스 직업교육훈련체제의 특징이 되었다. 직업훈련만이 아니라 모든 인재개발에서 노사합의는 이후 프랑스 사회의 전통이 되었는데, 직업고등학교나 고등직업교육의 학과 개설과 변경 폐지를 담당하는 직업교육자문위원회나 IUT국가자문위원회에 사용자와 노조의 사회적 파트너들이 동수로 참여하고 있다.

사회적 파트너들의 산별협상은 계속직업훈련과 관련한 모든 규정을 만들어 내었을 뿐만 아니라 훈련 분담금의 비율, 그 사용과 관련한 사항을 결정하고, 실제의 재정적 집행을 노사의 사회적 파트너들이 공동으로 담당한다. 이러한

사회적 파트너들의 이해 조정 시스템은 국가수준에서 평생직업교육 국가위원회(CNFPTLV), 주차원에서 고용 및 직업교육주조정위원회(CCREFP) 등의 이해 조정기구를 발달시켰다. 그리고 국가수준의 국가직업훈련결합위원회(CPNFP), 각 직업부문 수준의 국가공동고용위원회(CPNES) 등의 사회적 파트너들의 결합체가 있다. 이러한 사회적 파트너들의 활약은 실업자 훈련에서도 그대로 나타나, 실업보험 관리기구 및 훈련재원을 노사의 사회적 파트너들이 관장한다.

프랑스는 자격과 숙련의 공급에서 산업의 수요에 맞추기 위해 숙련의 예측 연구를 하고 있다. 80년대와 90년대의 예견 혹은 예측 연구가 2005년에는 사회적 파트너들이 주도적으로 참여하는 고용·숙련개발협정(ADEC)이 주도하여 전망연구계약(CEP)으로 포괄되었다. 각 주에는 주직업훈련관측소(OREF)가 있어서 각 지역에서 직업과 숙련의 전망 분석을 위한 자료를 수집한다. 숙련의 수요와 공급의 매칭을 위한 훈련 혹은 취업 안내와 상담 시스템도 정부와 민간의 조직들로 잘 갖추어져 있으며, 2004년 이후는 지방정부가 정보제공, 안내, 상담제공에서 우선적인 의무를 지도록 규정되었으며, 각 지역별로 정보제공, 안내, 상담제공의 서비스를 하나로 모으는 실험이 진행 중이다.

2. 시사점

프랑스에서 직업교육과 훈련의 내용 및 형식의 결정은 산업계의 노사와 파트너십으로 이루어진다. 이러한 노사의 파트너십의 제도화와 체계적인 산업계의 참여로 산업수요에 맞는 직업교육과 훈련의 공급이 이루어지고 있음은 우리에게 시사하는 바가 크다.

우리의 경우 산업계 수요와 괴리된 직업교육훈련의 공급이 많이 지적되어 왔다. 특히 직업교육훈련은 양과 질적인 측면에서 모두 산업계 수요와 많이 어긋나는 것이 기업관계자들에 의해 지적되어 왔다. 이는 교육과정 및 교육내용의 결정에 산업계의 참여가 없기 때문에 나타나는 필연적 결과이다. 산학협력

으로 일부 학교와 기업들이 개별적으로 교육과정 및 교육내용을 공동으로 결정하고 있지만, 이러한 현상들은 극히 소수의 사례에 지나지 않는다. 이에 프랑스와 같이 교육과정 및 교육내용의 결정에 더 나아가서는 교육공급(인원)의 결정에 산업계를 적극적으로 참여시키는 제도화가 필요하다고 주장할 수 있다.

그리고 프랑스 시스템이 갖는 강점은 기업이 많은 교육훈련을 시킨다고 하는 점이다. 2006년도 10인 이상 기업의 평균 지출은 8백 유로 이상으로 현재의 환율로 계산하면 약 130만원이 넘는다. 우리나라 2006년 1000인 이상 대기업의 1인당 훈련비가 65만원인 것의 두 배가 된다.

그렇지만 이러한 프랑스 직업교육훈련 시스템이 산업구조의 변화와 기술변화가 극심하게 이루어지는 작금의 현실에서 잘 기능하고 있는지에 대해서는 정밀하게 관찰할 필요가 있다. 이는 제도주의적 접근을 하고 있는 나라들에서의 숙련공급에서 공통된 문제인데, IT나 BT, NT 등 신성장 산업에서 필요로 하는 숙련공급이 기존의 제도적 틀 내에서 원활하게 공급이 되는지는 의문이 있을 수 있다. 왜냐하면 프랑스의 노사 파트너십이 이러한 신성장 산업에서도 잘 이루어지려면 그러한 산업에서 경영자 조직이나 노조조직이 활성화되어야 하기 때문이다. 미국의 예에서 보듯이 그러한 신성장 산업에서는 경영조직은 물론 근로자 조직이 원활하게 생성되지 않아 경쟁적인 시장의 역할이 더욱 크게 나타난다. 현재 시장주의적 접근을 하는 국가들에서 신성장 산업의 성과가 크게 나타나고 있는 것도 그와 관련된다고 할 수 있다.

기술변화가 특히나 빠르게 전개되고 산업구조의 변화를 예측하기 어려운 신성장 산업에서 경영자들의 조직과 근로자들의 조직을 형성하고 노사의 파트너십을 어떻게 꾸려 나가야 할 것인가는 현재 프랑스에서 당면한 과제라 할 수 있다. 노사 파트너십이 바탕이 되지 않는다면 시장주의적 접근이 용이하지 않은 프랑스에서 신성장 산업에 필요한 숙련의 수요와 공급을 맞추기란 여러 가지 어려움이 따를 것이라 예측된다.

또한 오늘날의 기술 융합 등으로 다영역적인 교육과 훈련이 필요한데, 프랑스의 경우 부문별 교육구조가 갖는 한계가 드러나고 있다. 특히 부문간의 중첩

이 이루어져야 하는 교육과 훈련에 프랑스 시스템은 한계를 보인다. 아울러 많은 직업 이동, 직장 이동이 지역 경계 내에서 이루어진다. 그러나 프랑스의 부문별 운영의 시스템들은 이러한 지역적인 특성에 적합하지 않은데, 부문별 기구들이 많은 경우 중앙집권적인 구조를 갖고 있기 때문이다.

이러한 프랑스 시스템이 어려움은 그대로 우리의 문제이기도 하다. 프랑스에서 저숙련자와 소규모 기업에서의 훈련이 늘고 있지 않은 것은 우리사회에서도 역시 해결해야 할 문제이다. 프랑스에서는 이러한 문제를 극복하기 위해 개인 주도의 훈련을 지속적으로 강화하고 있는 점이 우리에게 시사하는 바가 크다. 프랑스에서 첨단 산업 등에서 숙련예측이 용이하지 않은 가운데, 폭이 넓은 일반적 숙련과 비교적 특정한 부분에 쓰이는 숙련이 조화를 이루지 못하는 것 등은 우리사회에서도 동일한 문제이다. 더욱이 우리의 경우는 그러한 숙련 예측에 노사의 이해관계자들이 전혀 간여하지 못하고 있어 더욱 문제가 크다고 할 것이다. 이에 먼저 노사의 사회적 파트너가 교육과 훈련에 간여하는 시스템을 갖추고, 프랑스에서처럼 숙련 예측에 노사의 자문을 필수화하고, 특히 직종별, 업종별 숙련 예측은 노사에 위임하는 것이 바람직하다.

제 6 장 일본의 직업교육훈련제도

허 동 한

제1절 배경

1. 사회 문화

한국과 바다를 사이에 두고 있는 가장 가까운 외국인 일본은 6,852개의 크고 작은 섬으로 이루어진 군도국가(섬나라)이다. 많은 섬들 중 홋카이도(北海道)와 혼슈(本州), 시코쿠(四国), 큐슈(九州)의 네 개의 섬이 일본 전체 면적의 97%를 차지하고 있다. 일본 전체 면적은 377,914km²로서 한반도 면적 221,336 km²의 약 1.7배, 그리고 남한 면적 99,461km²의 약 3.8배에 해당된다. 일본의 인구는 약 1억 2,800만 명으로 세계에서 10번째로 많다. 수도인 도쿄(東京)를 둘러싼 수도권(首都圏, 슈토켄)은 세계에서 가장 큰 메트로폴리스 형태로 이 지역에만 약 3,000만여 명의 인구가 밀집되어 있다. 일본은 입헌 군주제를 채택하고 있으며 상징적인 국가 원수 역할을 하는 천황과 국민의 선거를 통해 선출되는 참의원과 중의원으로 구성된 국회가 공존하고 있다. 의원내각제로서 내각 총리대신이 정부의 수장이 된다.

일본의 근현대사를 간단히 살펴보면, 19세기 중엽 서양 제국주의 국가들의 침략과 교류과정을 거치면서 '에도 바쿠후(江戸幕府)'는 붕괴, 근대로 이행하게 된다. 에도 바쿠후의 붕괴 이후 메이지(明治) 유신을 맞이한 일본은 근대 국가의 건설을 빠르게 추진하였다. 1885년 내각 제도가 성립하고, 1889년 대일본제국 헌법을 제정하여 이듬해 중의원 총선거를 실시, 제국 의회를 설치함으로써 입헌 국가가 되었다. 1930년대 군부의 정치적 대두는 일본 제국주의 세계침략을 더욱 가속화하며 미국을 상대로 태평양 전쟁을 벌이게 된다. 하지만 1945년 히로시마(広島)와 나가사키(長崎)에 원자 폭탄을 맞고 무조건 항복을 함으로써 태평양 전쟁은 종결한다. 이후 미군정(GHQ)에 의한 통치에 들어가게 되며, 미군정 통치하의 1947년에 일본국 헌법이 제정된다.

일본은 한자문화권과 유교문화권의 나라로서 문화나 관습 등에서 한국과 유사한 점이 많은 나라이기도 하다. 교육체계 또한 우리나라와 동일한 6-3-3-4를 기본골격으로 초등학교 6년, 중학교 3년, 고등학교 3년, 그리고 대학 4년의 교육연수로 짜여져 있다. 그리고 법령의 정비와 법률 내용, 일본의 기업 조직 시스템이나 부서 간 역할 등 여러 가지 면에서 우리나라와 많이 닮아있다. 이러한 유사점은 36년간이라고 하는 긴 세월동안 한반도가 일본의 통치하에 있었기 때문에 그대로 답습되어져 온 측면이 강한 것으로 추측되어 진다. 표면적인 유사점이 존재하는 반면에, 그 내용을 깊이 들여다보면 차이점 또한 강하게 존재한다.

우리나라와 일본은 같은 유교문화권이지만 유교의 덕목을 강조하고 교육하는 측면에서는 양국 간에 차이가 있다. 이러한 차이점은 과거 양국의 통치구조의 차이, 즉 우리나라는 이씨 조선의 중앙집권적인 왕의 통치였던 반면, 일본은 바쿠후(幕府)와 봉건영주에 의한 지방 통치라고 하는 통치구조의 차이에 따라 유교에서 강조하는 덕목과 교육에서 차이가 발생했다. 그리고 표면적으로는 양국 기업의 조직 시스템이 같아 보이지만, 의사결정 시스템에서는 서로 다른 프로세스를 보이고 있다. 예를 들어 일본 기업은 bottom-up 에 의한 의사결정이 기본이나, 한국 기업에서는 up-down 에 의한 의사결정이 강하다. 이는 우리나라

라의 기업 조직은 표면적으로는 일본과 닮아있으나, 조직 내부의 의사결정 시스템 등은 구미식과 닮아있다.

일본은 발전에 따른 변화는 추구하지만 근본까지 바꾸는 급격한 변화(개혁 등)는 견제하는 문화 풍토를 가지고 있다. 따라서 우리나라보다도 전통을 지키고자하는 의식이 강하며, 현재의 위치에서 개선을 추구하고자 한다. 이러한 경향은 일반 가정과 사회에서도 보여지고 있다. 아직도 가부장적인 가족질서가 남아있으며, 사회와 회사 조직 내에서 여자의 역할이 한정되어 있는 경우를 흔하게 목격할 수 있다. '남편'에 해당하는 일본어가 '주인남'(ご主人)이며, 이는 가부장적인 가족질서에서 여자는 남자의 종이며, 남자는 여자의 주인으로서의 역할을 한다는 뜻이다. 회사 조직을 개편함에 있어서도, 우리나라와 미국 등지에서는 결과 중심으로 모든 조직 프로세스를 0부터 근본적으로 뜯어고치는 'reengineering'(BPM, BPR..)이 유행하지만, 일본에서는 현재의 조직을 유지하며 조금씩 개선을 하는 'kaizen'(改善)이 널리 이용되고 있다.

2010년 4월 현재 일본의 총인구는 1억 2천 744만 5천명이며, 이중 65세 이상 고령자 인구는 2천 926만 8천명으로 총인구의 23%를 차지하고 있다. 일본의 고령자 비율은 세계에서 제일 높으며, 인구 약 4명 중 1명이 65세 이상 노인이라는 놀라운 고령화 사회를 보여주고 있다. 반면에 14세 이하 청소년 인구의 비율은 1950년도에는 35.4%였으나, 이후 계속 감소하여 2010년 4월 현재 13.3%이다. 일본의 출산률(합계특수출생률)은 2009년 시점에 1.37로, 한국의 1.15 다음으로 세계에서 두 번째로 낮은 수준이다.

1945년 태평양 전쟁 패전 후 1947년부터 1949년까지 3년간 급격한 출산률 증가에 의한 베이비붐을 경험하게 된다. 이때 태어난 베이비붐 세대를 '단카이(団塊) 세대'라 부르며 현재 약 689만명이 있다. 이들 단카이 세대들은 2007년부터 3년에 걸쳐 정년을 맞이하며 많은 수가 노동시장을 빠져나갔다. 문제는 이들 단카이 세대들이 가지고 있는 기능과 기술의 전수, 즉 기업 내의 기능계 승상의 문제와 기업 내 노무구성상의 불균형 문제의 대두이다.

2. 경제 및 노동시장

1945년 태평양 전쟁에서 패전한 이후 일본은, 전쟁에 의하여 파괴된 공업·산업 시설의 재건과 국가 부흥에 주력하게 되며, 1973년 제1차 오일쇼크 때까지 고도경제성장기를 경험하게 된다. 오일쇼크를 기점으로 고도경제성장은 끝나고 경제안정기에 접어들다. 1985년 프라자 합의에 따른 엔고(円高)불황을 극복하기 위한 일본 정부의 저금리정책이 과잉유동성으로 흐르며 부동산 가격과 주가를 급격하게 상승시키는 ‘버블경제’를 야기시키게 된다. 하지만 1990년대에 들어서면서 과도하게 평가된 주가와 부동산 가격의 거품(버블)이 빠지면서 많은 기업과 은행이 도산하는 등 불황상태에 빠지며 10년 이상 장기간 경제침체에 접어들게 된다. ‘잃어버린 10년’이라고도 말하는 버블경제 붕괴에 따른 장기간의 경제침체이다.

1956년부터 1973년까지의 고도경제성장기 때 평균 경제성장률은 9.1%였으며, 이후 경제안정기 때인 1974년부터 1990년 사이의 평균 경제성장률은 4.2%, 그리고 저성장기 때인 1991년부터 2009년까지의 평균 경제성장률은 0.8%이다. 특히 2009년의 경제성장률은 2008년 글로벌 금융위기의 여파로 -2.0%의 마이너스 경제성장률을 기록하게 된다. 2009년도 일본의 국내총생산(GDP)은 5조 680억달러로 미국 다음으로 세계 2위의 경제대국이다. 그러나 일본의 1인당 GDP는 1993년 세계 2위에서 계속 하락하여, IMF발표에 따르면 2009년 39,731달러로 세계 17위로 떨어졌다. 국내총생산의 산업별 비율을 보면 제3차 산업이 60.8%를 차지하고 있으며, 다음으로 제2차 산업이 27.7%, 제1차 산업이 1.5%를 차지하고 있다.

일본은 협소한 면적에 다양한 지하자원을 가지고 있으나 양이 많지가 않아 채산성이 떨어진다. 따라서 천연자원을 거의 수입에 의존하고 있다. 일본 국내 시장의 규모가 크기 때문에 제3차 산업이 발달하였으며, 제조업도 경쟁력이 강하고, 가공무역이 발달해 있다. 특히 공업기술은 세계최고의 수준을 자랑한다. 그 중에서도 자동차와 전자, 조선, 철강, 소재관련 산업이 강하다. 특히 부가가

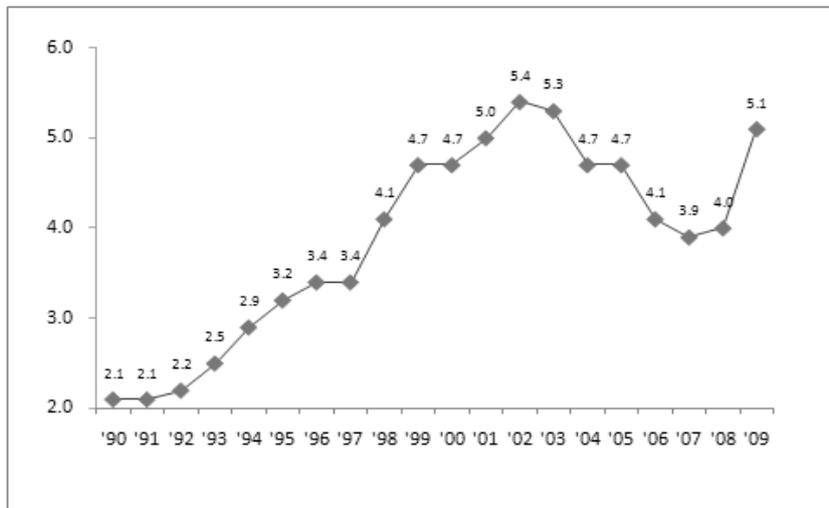
치가 높은 공업용로봇은 독자의 기술을 가지고 있으며 전세계 공업용로봇 생산량의 약 70%를 일본에서 생산하고 있다.

주요 무역상대국은 미국과 동아시아, 동남아시아, 유럽연합, 사우디아라비아 등이며, 최근 중국과 아시아의 무역액이 급증하고 있다. 무역수지는 만성적인 흑자이며, 1990년 이후를 보더라도 매년 10조엔에 이르는 흑자행진을 계속하고 있다. 주요 수출 품목은 자동차와 전기제품, 전자기기, 공작기계, 공업용로봇 등이며, 주요 수입 품목은 석유와 철광석, 식료품 등이다. 지속적인 경상흑자에 따라 세계 최대의 채권국이며, 세계은행으로부터의 배당과 이자수익이 계속 커지고 있다.

1970년대의 오일쇼크 때에도 낮은 실업률을 지속하여 세계의 주목을 받았던 일본은, 1990년대 버블경제 붕괴에 따른 경제침체에 '취직빙하기'를 맞아 매년 실업률이 증가하게 되면서 실업문제가 사회문제로 부각되었다. 하지만 2000년대의 경제확대의 영향으로 실업률이 감소하였으나, 2008년 글로벌 금융위기에 의하여 실업률이 다시 큰 폭으로 상승하게 된다.

[그림 6-1] 일본: 실업률의 추이(1990년~2009년)

(단위: %)



자료: 일본 총무성 통계국, 노동력 조사, 각년도.

고등학교 졸업자의 졸업 후 취직률은, 버블경제기인 1990년 남자 34.2%와 여자 36.2%였으나, 2003년에는 남자 18.5%와 여자 14.7%로 하락하게 된다. 이후 완만한 경기회복세와 함께 취직률도 향상되어 2008년에는 남자 21.8%와 여자 16.1%로 상승하였으나 1990년대와 비교하면 여전히 취직률은 낮은 상태이다. 반면에 고등학교 졸업자의 졸업 후 대학 등 고등교육기관으로의 진학률을 보면, 버블경제기 때의 1990년에 남자 23.8%와 여자 37.3%였으나, 경기 침체에 따른 취업빙하기 때에는 꾸준히 증가하여 2003년에는 남자 42.7%와 여자 46.6%까지 상승하였다. 즉 버블경제 붕괴 후의 1990년대 장기 침체기에는 취업률은 저하된 반면, 대학 등 고등교육기관으로의 진학률은 상승했다.

한편 직장과 일이 없는 ‘무업자(無業者)’ 비율을 보면, 1992년에 남자 5.2%와 여자 4.2%로 과거 최저치를 기록한 뒤 증가하기 시작하여 2002년에는 남자 9.7%와 여자 11.2%로 최고치를 기록한다. 이후 취업률의 회복, 대학 등 고등교육기관으로의 진학률 상승에 따라 무업자는 감소하게 된다.

대학 졸업자의 졸업 후 취직률을 살펴보면, 1991년 취업률이 남자 81.1%와 여자 81.8%로 최고치를 기록한 뒤 하락하기 시작하여, 남자는 2003년에 52.6%로 과거 최저치를 경신하였으며 여자는 2000년에 57.1%로 과거 최저치를 경신하였다. 마찬가지로 무업자 비율은 1991년 남자 4.5%와 여자 9.7%로 최저치를 기록한 뒤 증가하여, 남자는 2003년에 26.3%로 그리고 여자는 2000년에 30.2%로 과거 최고치를 경신하게 된다. 이후 경기회복에 따라 취업률이 개선되어 2008년 대졸 취업률은 남자 66.4%, 여자 74.6%였다.

일본적 경영시스템의 특징으로서 ‘종신고용제’와 ‘연공서열형 임금’, 그리고 ‘기업별 노동조합’이 널리 알려져 있다. 일본의 직업인으로서의 일생을 보면, 학교 졸업 후 아직 미숙한 단계에서 취직하여 회사가 제공하는 교육·훈련과 선배로부터 필요한 기술과 기능을 전수받으며, 처음 입사한 회사에서 근속하며 숙련이 축적되어 한 단계 한 단계 승진해 나간다. 그리고 정년까지의 장기간 근속(종신고용)에 따라 퇴직 시에는 유용한 퇴직금을 받으며 노후에 연금생활을 하며 일생을 보내는 것이 일반적인 모습이었다. 이러한 고용관행은 특히 대

기업을 중심으로 발달하여 왔다.

일본 기업의 고용관행은 ‘학교 졸업자 일괄 채용’이라고 하는 ‘신규채용’에 의하여 필요한 인력의 대부분을 조달하는 형태였다. 하지만 1990년대 버블경제 붕괴에 따른 장기간에 걸친 경제침체에 일본 기업은 신규채용을 극도로 억제 하게 된다. 이 시기에 취업활동을 하게 된 세대는, 다른 세대와 비교해 볼 때 어려운 환경에 처하게 되었으며, 취직을 정하지 못한 채로 학교를 졸업하는 이들이 많아지게 되었다. 이들을 소위 ‘취업빙하기 세대’로 부르고 있으며, 취업을 정하지 못한 채 ‘프리터’(Free-Arbeiter)나 ‘니트’(NEET)로 전락하게 되는 등 사회문제화하게 된다³⁸⁾. 중도채용의 관행이 없는 일본 기업에서는 학교 졸업과 동시에 취업을 하지 못하면 이후에는 취업을 정하기가 매우 어렵다. 따라서 하는 수 없이 아르바이트 등을 하며 취업을 기다리는 ‘프리터’가 되던지, 아예 취업활동을 포기하여 무기력하게 일생을 보내는 ‘니트’가 늘어나게 된다.

일본기업이 미숙한 학교졸업자들을 졸업시기에 일괄적으로 채용하는 고용관행을 유지해 왔던 동기는, 장기고용과 사내 육성을 전제로 잠재적 능력이 높은 우수한 학생을 확보하고자 하였기 때문이다. 따라서 학교 졸업 시에 취직의 기회를 놓치게 되면 이후 정규사원으로의 취업이 상당히 어렵게 된다. 기업은 과거 취직경쟁에서 패한 사람을 채용하기 보다는 신규 졸업자를 우선적으로 확보하고자 하기 때문이다. 회사 내에서 비용을 들여 교육을 시키는 인재이기 때문에 교육에 의한 성과를 좀 더 많은 기간 동안 발휘 가능한 신규 졸업자가 기업에서는 유리하기 때문이다.

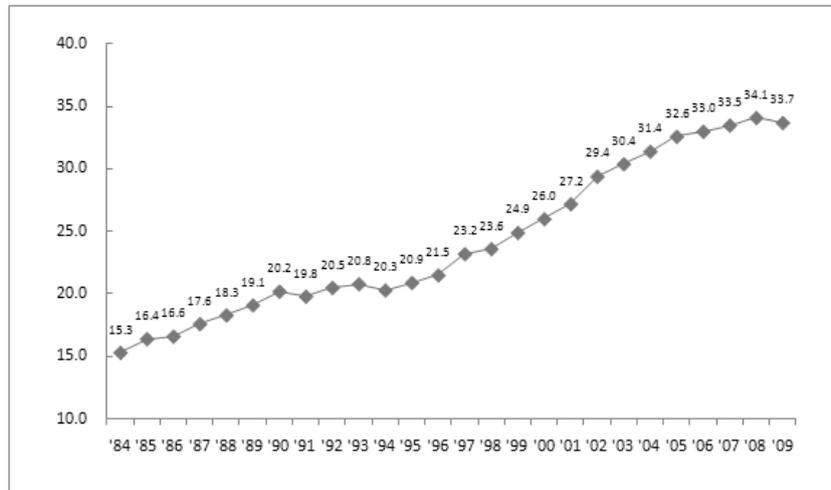
2000년대에 들어서면서 일본경제는 완만한 회복세를 보이며 2000년대 후반에는 취업 빙하기도 끝나게 된다. 대졸과 고졸 모두 취업률이 상승하게 되었으

38) ‘프리터’란 프리 아르바이트(free arbeiter)의 약자로 ‘학생도 주부도 아니면서 파견노동자나 계약사원 등 아르바이트로 일하고 있는 35세 미만의 젊은층 노동자’를 지칭한다. 그리고 ‘니트’(NEET)란 ‘Not in Employment, Education or Training’의 각 단어 첫 글자 합성어로서 ‘비경제활동인구 중 15세 이상 34세 이하의 통학(通學)이나 가사(家事)를 하지 않는 자’(후생노동성 정의), 혹은 ‘고등학교나 대학 등 학교, 입시학원, 전수학교 등에 다니지 않으며, 배우자가 없는 독신자로, 평소에 수입을 올리는 일을 하지 않는 15세 이상 34세 이하의 개인’(내각부 정의)을 뜻한다. 단순히 ‘청년 무업자(若年無業者)’의 의미로 쓰여지기도 한다.

나 대졸 취업률에 비교해서 볼 때 고졸 취업률은 완만하며, 취업빙하기 이전의 상태로 회복되리라고 기대하기는 힘든 상황이다. 취업의 내용을 보더라도, 파견이나 계약사원, 청부 등 비정규직이나 간접고용이 증가하였으며, 정규직이라고 하더라도 ‘파견회사의 정사원’이거나 현저하게 낮은 임금에 있는 등 조기퇴직의 위험이 많은 불안정한 고용이 많은 실태이다.

[그림 6-2] 일본: 비정규직의 증가추세(1984년~2009년)

(단위: %)



자료: 일본 총무성 통계국, 노동력 조사, 각년도.

경기회복과 함께 전후 베이비붐 세대인 ‘단카이세대(団塊世代)’의 대량 정년 퇴직이 맞물려 취업률은 상승하고 있지만, 정사원으로 취업을 해도 얼마 못가서 이직을 하는 사람이 많다는 지적이 있다. 이직 이유로서는 ‘업무 스트레스’와 ‘급여에 대한 불만’, ‘노동시간이 길다’는 이유가 많은 점으로 비추어 볼 때, 힘든 업무를 수행하면서도 그에 상응하지 않는 박봉이 원인으로 지적되고 있다.

1990년대 장기불황에 따른 고용축소는 고졸취업시스템을 유지하기 어려운 환경이 되었다. 제조업의 축소에 따른 산업구조의 전환에 의하여 인재배분 혹

은 사회이동의 역할을 해오던 학교교육이 제대로 기능하지 못하고 있는 실정이다. 그리고 과거의 도제제도와 개방적인 자격제도에서 사회교육과 평생교육을 지향할 것인지 아직 방향이 확실히 정해지지 않은 채 방황의 시기에 있다고 평가된다. 특히 실업계고등학교(전문고등학교)의 부진이 문제가 되며, 실업계고등학교의 재편이 필요하다는 목소리가 높다.

3. 교육체계

가. 행·재정 체계

세계전쟁 패전 후 일본사회에서의 학교교육시스템이 미친 주요한 기능은 인격과 교양형성이라고 하는 교육의 내용보다는 인재선발이나 인적자원의 효율적 배분에 있었다고 평가할 수 있다. 이러한 학교교육시스템의 기능은 1970년대 고도경제성장기가 끝날 때까지 계속되었다. 패전 후 1947년 ‘교육기본법’과 ‘학교교육법’에 의한 새로운 교육시스템이 시작되었으며, 지금도 기본적으로는 1947년의 교육법에 의거하고 있다. 미군정치하(GHQ)의 학교교육의 중심은, 패전 전의 초등교육에 있어서의 ‘신민교육’과 고등교육에서의 ‘엘리트양성’이라는 구조를 기본적으로 개혁 쇄신하는 것이었다. 1947년 교육법에 따라 고등학교는 ‘종합제’와 ‘소학구제’, ‘남녀공학제’라고 하는 ‘고교 3원칙’에 따라 중학교 졸업자에게 평등하게 개방된 교육의 기회균등을 제도적으로 실현하려고 했다.

1) 패전 후 신제(新制) 고등학교의 직업교육

여기서 주목할 것은 당시(1947년 4월) 신제 고교의 교과과정은 ‘보통교육’을 주로 하는 과정과 ‘실업(實業)’을 주로 하는 과정으로 크게 나누어지며, 전자는 다시 대학진학준비과정과 직업인준비과정으로 나누어진다. 이에 따라 구제도에서의 중학교와 고등학교, 사범학교, 고등여학교 등 복선화되어있던 학교제도는

폐지되고, 의무교육이 된 신제 중학교와 함께, 하나로 통합된 신제 고등학교가 발족하게 된 것이다. 신제 고등학교에서는, 처음부터 고등교육기관에 진학을 목표로 하는 ‘보통교육’과 졸업 후 바로 직업생활을 목표로 하는 ‘전문교육(직업교육, 실업교육)’이 구별되어 같이 시행되었다. 1949년 당시 과정별 학생비율을 보면 보통과가 64.7%였으며, 농업과 공업, 상업의 전문과정은 각각 10%전후에 그쳤다. 하지만 1950년 당시 고등학교 졸업생 중 69.7%는 진학하지 않았던 상황이었음을 감안하여 볼 때, 신제 고등학교는 당시의 지역사회를 중견 지도자로서의 교양교육을 상징하였다고 볼 수 있다.

앞에서 설명한 ‘고교 3원칙’은, 하나의 고등학교 내에 보통과정과 직업과정 등의 복수의 과정을 같이 두는 ‘종합제’를 기본으로 하며, ‘남녀공학’, 그리고 ‘소학구제’였으나, 남녀공학 이외는 모두 후퇴하여, 현재에는 지켜지지 않고 있다. 즉 고교3원칙은 학교 간 격차와 차별을 방지하기 위하여 마련되었지만, 진학률 상승에 따라 소학구제에서 대학구제로, 또 종합형에서 직업고등학교(실업고등학교)의 분리 등 이념과는 다른 방향으로 바뀌었다. 이러한 변화는 경제 부흥과 경제성장에 따른 공업화의 진전에 따라 제2차 산업의 현장을 지탱하는 중견노동력 양성에 대한 기대와 요구가 커졌기 때문에 이러한 결과가 나타난 것이다. 이에 따라 1961년 6월 ‘학교교육법’ 개정과, 고등전문학교법의 성립에 따라 ‘고등전문학교’가 개교하게 된다.

1947년부터 1949년 사이에 전후 베이비붐 세대(단카이세대)가 태어난다. 1960년에 들어서면서 베이비붐 세대가 고등학교에 입학하고, 1960년대 말에 학습지도요령이 전면적으로 개정되면서, 공업교육을 중심으로 고등학교 교육의 재편을 촉진하는 장기교육계획을 세우게 된다. 이 계획에 따라 1960년부터 1967년까지 공업관련 학과정원을 전일제 81,000명, 정시제 4,000명 늘렸으며, 고등학교의 교육예산은 1959년 810억엔에서 1970년 4,791억엔으로 5.9배 증가하였고, 학생 수도 1.3배 증가하였다. 특히 공업과정의 증가는 1.8배로 가장 높았다. 이러한 공업 고등학교의 재편과 규모확대는 1960년대의 일본의 고도경제성장을 현장에서 담당할 원동력이 되었으며, 고졸취업의 일본적 시스템인 신뢰를 바탕

으로 한 학교와 기업 간의 지속적 관계가 강화된 것도 이러한 배경에서다.

2) 고등학교의 재편

결국 보통과와 직업과정의 분리, 복선화가 진행되었지만, 공업 분야에 있어서는 태평양 전쟁 패전 전의 실업교육으로 복귀한 것은 아니었다. 교양교육의 중시는 계속 유지되었다. 보통교육과 결합하여 그 기초 위에 직업교육을 진흥하려고 기획한 신제 고등학교의 ‘종합제’였지만, 직업교육을 위한 시설과 설비, 교원을 분산시키며 보통교육 편중과 직업교육 경시라고 하는 경향을 조장하는 결과가 되었다. 하지만 일본의 고도경제성장기 때의 제조업 현장에서 높은 생산성을 실현하는데 공헌한 주역들은 대부분 고등학교 졸업자들이었음을 볼 때 공교육의 내용이 실업교육으로 불충분한 것이라고 해도, 기업 내 교육훈련과 OJT에 의하여 보충되어졌다고 보는 견해가 설득력을 얻고 있다. 어찌하였던 간에 고등학교 과정에서의 직업교육이 실패했다고 보기는 어렵다. 문제는 교양교육(보통교육)이 대학진학을 위한 입시수단이 되어 학력경쟁이 치열해지자, 상대적으로 학력이 낮은 이들이 직업계 고등학교에 모여드는 경향이 강해졌다는 것이다.

고교 진학률이 95%를 넘어서면서, 고교 중퇴자 증가와 등교거부, 이지매 등의 문제가 심각해지자, 1980년대 후반에 고교제도에 대한 개혁의 목소리가 높아진다. 이에 일본 정부는 1988년에 단위제 고등학교를 제도화하고 1993년에는 전일제 고등학교에까지 확대하게 된다. 단위제 고등학교란 학년별 교육과정을 구분하지 않으며, 졸업 때까지 정해진 단위를 취득하면 졸업이 인정되는 제도로써 고교 중퇴자에 대한 대응으로 나온 제도였다. 그리고 같은 해 1993년에 고등학교 설치기준을 개정하고, 종래의 보통과정과 직업과정의 구분이 없는 학과로서 ‘종합학과’를 제도화하였다. 이는 보통고등학교와 직업고등학교간의 격차를 시정하기 위한 의도가 제일 큰 목적이며, ‘학생들의 개성에 맞는 학습’을 위하여 선택과목의 폭을 넓히고자 한 목적도 있다. 그 결과 2000년까지 종합학

과는 전국에 145개교, 단위제 고등학교는 332개교(그 중 전일제과정은 179개교)가 되었다.

2002년부터 공립학교의 교육개혁으로 ‘유토리교육’(ゆとり教育, 여유교육)을 실시해 왔다. 유토리교육이란 지식중시형의 주입식 교육을 폐지하고 경험중시형의 여유로운 학교를 지향하는 교육으로 설명할 수 있다. 하지만 유토리교육에 의해서 학생들의 학력이 저하되고 있다고 지적하며 비판을 받았으며, 아베(安倍)총리 내각(2006년 9월26일~2007년 8월27일) 때에 학습내용을 증가시킨 신 학습지도요령안이 고시되며 사실상 유토리교육은 폐지된다(탈 유토리교육).

나. 학교급별 교육체계

1) 취학 전 교육단계

유치원과 보육소가 있다. 유치원은 만 3살부터 초등학교 취학 때까지 유아를 보육하고, 연령에 맞는 적절한 환경을 정비하여 심신의 발달을 돕는 교육시설이다. 유치원은 문부과학성 소관의 학교이며, 대학과 대학원까지의 교육체계 속에 포함되어 있다. 한편 보육소는 생후 0살부터 초등학교 취학 때까지 양육(양호와 교육)을 담당하는 후생노동성 소관의 아동복지시설이며 학교교육법에 의한 학교와는 다르다.

(1) 유치원

유치원에서의 교육내용은 ‘건강’과 ‘인간관계’, ‘환경’, ‘언어’, ‘표현’의 다섯 영역으로 되어있다(학교교육법 제23조). 시설설비는 유치원설치기준에서 정하고 있으며, 유치원 교사가 되기 위해서는 법률에서 정한 면허를 취득하지 않으면 안 된다. 2010년 현재 일본에는 13,392개교의 유치원이 있으며, 그중 국립은 49개교, 공립은 5,107개교, 그리고 사립은 8,236개교가 있다. 2010년 현재 유치원 원아 수는 1,605,948명으로 작년보다 약 2만 4천명 감소하였다. 출산율 저

하에 따라 유치원 수와 원아 수는 매년 감소추세에 있다. 유치원과는 별도로 명문 초등학교에 입학하기 위한 시험을 준비하는 일종의 입시학원으로서의 ‘유아교실’ 등이 있다.

(2) 보육소

보육소는 ‘아동복지법’에 근거한 아동복지시설로서, 맞벌이 부부의 자녀 등 가정 상황에 따라 충분한 보육을 받을 수 없는 0살부터 초등학교 입학 전까지의 유아를 대상으로 보육을 행하고 있다. 보육내용은 유치원과 같이 ‘건강’과 ‘인간관계’, ‘환경’, ‘언어’, ‘표현’의 다섯 영역이다. 인가보육소와 인가외보육소(무인가보육소)가 있으며, 전자는 허가제로서 법령이 정하는 설치기준을 충족시켜야 하지만, 후자는 신고제이며 설치기준 등을 충족시킬 필요가 없다. 2009년 4월 현재 일본 전국에는 22,925개소의 인가보육소가 있으며, 그중 공립은 11,008개소이며 사립은 11,917개소이다. 이용 유아 수는 2,040,974명이다.

2) 초등교육 단계: 소학교(초등학교)

일본의 초등교육은 유치원과 소학교(小学校, 초등학교)로 이루어진다. 소학교는 의무교육으로서 만6세부터 입학하며, 6년간의 수업년한을 마치면 졸업을 하게 된다. 졸업 후에는 중등교육기관으로 진학하게 된다.

일본의 소학교는 메이지 유신 때의 1872년 8월 3일 학제발령에 따라 근대교육제도를 시행하게 됨으로써 ‘소학교심상과(小学校尋常科)’를 설립하여 출발하였다. 1873년 1월15일 동경사범학교부속소학교(현재의 츠크바대학부속소학교)를 시작으로, 1875년에는 지금보다도 많은 전국에 약 2만 4천교의 소학교가 설치되었다. 하지만 1874년도 소학교 취학률은 남자 46%와 여자 17%, 평균 32% 정도로 3명 중 1명이 소학교에 다니는 상황이었다. 1890년에는 소학교 수가 2만 6천교로 늘어나며, 취학률로 49%로 늘어난다. 지금은 의무교육으로서 취학률은 거의 100%이다.

제2차 세계대전 중인 1941년 4월부터 소학교의 몇칭이 ‘국민학교’로 바뀌며, 6년간의 ‘초등과’와 구제도의 ‘소학교심상과’ 졸업자가 진학하는 수업년간 2년의 ‘고등과’가 설치된다. 소학교의 ‘초등과’는 1947년 4월 1일 학교교육법의 시행과 함께 점차적으로 폐지되어, 패전 후 신제학교로서 현재의 ‘소학교’로 이행하였다. 지금도 일부 명문소학교에 입학하기 위해서는 치열한 입시경쟁을 뚫어야 한다.

2010년 현재 소학교 수는 22,000교로 이 중 국립이 74교, 공립이 21,713교, 사립이 213교이다. 학생 수는 6,993,433명(남자 3,579,462명, 여자 3,413,971명)이다. 출산률 저하에 따른 인구감소에 따라 매년 소학교 수와 재학생 수가 감소하고 있는 추세이다.

3) 중등교육 단계

(1) 중학교

일본의 중학교는 의무교육으로 소학교를 졸업한 자가 입학하여 3년간 보통교육을 받는 교육기관이다. 그리고 소학교 졸업 후 수업연수 6년간의 ‘중등교육 학교’가 있으며, 중등교육학교의 전기과정은 중학교에 해당하며, 중등교육학교의 후기과정은 고등학교에 해당한다. 중학교 졸업 후에는 고등학교와 중등교육 학교 후기과정, 전수학교 고등과정(고등전수학교) 등 후기 중등교육의 학교, 그리고 5년제의 고등교육기관인 고등전문학교에 입학할 수 있다.

1899년 2월에 ‘중학교령’이 개정됨에 따라, 이 전의 진학준비교육과 직업교육이라고 하는 두 개의 체제가 ‘보통교육’ 하나로 통일된다. 그리고 이때부터 각 지방자치단체(都道府県) 별로 중학교를 1개교 이상 만들도록 규정하였다. 태평양 전쟁이 발발한 뒤, 1943년 1월에 ‘중등학교령’의 제정에 의하여 중학교와 고등여학교, 실업학교는 모두 4년제의 ‘중등학교’로 통일된다. 이러한 조치는 당시의 중고등교육에 대한 수요의 증가와 전시체제 하에서의 효율적이며 합리적인 학교교육의 필요성에 의한 것이었다.

현재의 중학교 제도는 1947년 4월부터 시작되었다. 이 전의 소학교 고등과와 구제 중등교육학교 등이 1947년부터 신제 중학교 제도로 편입되었다. 2010년 현재 일본 전국에 중학교 수는 10,814개교이며, 국립 75개교와 공립 9,982개교, 사립 757개교가 있다. 학생 수는 3,558,169명(남자 1,817,254명, 여자 1,740,915명)이다. 소학교와 마찬가지로 출산률 저하에 따른 인구감소의 영향으로 매년 중학교 수와 재학생 수가 감소하고 있다.

(2) 중등교육학교

중등교육학교는 소학교(초등학교) 다음 단계의 교육기관이며 중학교와 고등학교를 합친 형태로서 1998년 학교교육법 개정에 따라 새롭게 설립되었다. 소학교 교육의 기초 위에 심신의 발달에 따라 의무교육으로서 행해지는 중등교육학교는 보통교육의 '전기과정(前期課程)'과 고도의 보통교육인 '후기과정(後期課程)', 그리고 전문교육을 계 하는 것을 목소학교 설립된 수업년간 6년의 학교이다. 6년의 수업년간 중 처음 3년이 전기과정, 마지막 3년이 후기과정학교 각각 중학교와 고등학교 과정에 해당한다. 따라서 쟁기과정은 의무교육이며, 쟁기과정을 수료하면 다른 고등학교나 고등전문학교, 전수학교의 고등과정에 입학할 자격이 생기며, 후기과정을 수료하면 고등학교를 졸업한 것과 같이 대학 입학 자격이 주어진다.

중·고 일관제의 중등교육학교가 설립하게 된 배경에는, 과거 사립 중학교, 고등학교가 같이 병설되어 있는 학교에서 커리큘럼을 조정하여 중·고 일관교육을 시행하는 학교가 있었기 때문이다. 이러한 현실을 반영하기 위하여 1998년 6월에 학교교육법 개정에 따라 중학교에서 고등학교까지의 교육을 일관되게 시행하기 위한 단일 학교의 설치가 가능하게 된다. 학교교육법시행규칙에 따르면 공립의 중등교육학교에 입학하기 위해서는 학력검사를 하도록 규정되어있다. 조사서와 작문, 면접, 적성검사, 추천 등에 의하여 선발되어지며, 경쟁률은 상당히 높다. 2010년 현재 국립 중등교육학교가 4개교, 공립이 28개교, 사립이 16개교로 총 48개교가 있으며, 이는 작년보다도 6개교가 늘어난 것이다. 앞으

로도 계속 늘어날 추세에 있다.

(3) 고등학교

후기 중등교육을 담당하는 교육기관으로서는 고등학교와 중등교육학교 후기 과정, 그리고 전수학교 고등과정(고등전수학교)이 있다.

고등학교는 학교교육법 제50조에 근거하여 중학교 교육을 기초로 한, 심신의 발달에 따라 고도의 '보통교육' 내지는 '전문교육'을 시행하는 것을 목적으로 한다. 의무교육의 대상이 아니므로 진학할 것인가의 선택은 자유이지만, 현재 중학교 졸업 후 취직이 매우 어렵기 때문에 거의 대부분 중학교 졸업 후 고등학교로 진학을 하고 있다. 2010년 현재 중학교 졸업 후 고등학교 진학률은 98%이다.

학교교육법시행규칙에 근거한 고등학교의 교육과정은 각 교과에 속한 과목, 특별활동, 종합적인 학습시간에 의하여 편성되어지고 있다. 교과에는 보통교육에 관한 각 교과와 전문교육에 관한 각 교과가 있으나, 전문교육에 관한 각 교과는 학교에 따라 개설하지 않는 경우도 있다. 보통교육에 관한 교과목은, 국어, 지리역사, 공민, 수학, 이과, 보건체육, 예술, 외국어, 가정, 정보, 그리고 학교가 설정한 교과목(사립학교의 경우 '종교' 등)이 있다. 그리고 전문교육에 관한 교과목은, 농업, 공업, 상업, 수산, 가정, 간호, 정보, 복지, 이수(理數), 체육, 음악, 미술, 영어, 그리고 학교가 설정한 교과목이 있다.

교육과정에 의한 구분으로서는 수업 시간대와 계절, 방법 등의 차이에 따라 '전일제(全日制)'와 '정시제(定時制)', '통신제(通信制)'의 3가지 과정으로 나누어진다. 전일제 과정의 수업년한은 3년이며, 정시제와 통신제 과정은 3년 이상으로 정해져 있다.

① 전일제: 전일제 과정이란 통상의 과정으로서 하루 5시간에서 8시간 정도의 수업을 한다. 주로 '학년제'의 형태를 취하고 있지만 최근에 '단위제'로 변경하는 학교도 나타나고 있다.

② 정시제: 정시제 과정이란 야간이나 그 이외 특별한 시간대, 혹은 특별한

계절에 수업을 하는 과정이다. 기본적으로는 주간에 일을 하며 야간에 수업을 듣는 ‘야간부’가 제일 많으며, 농촌 등지에서는 농한기 때에 통학하는 농업관련 학과(농업과 등)에서의 ‘계절 정시제’, 그리고 교대근무의 공장노동을 야간에 담당하며 주간에 수업을 듣는 ‘주간제’ 등이 있다. 최근에는 전일제 과정에 통학하지 못하는 부등교(不登校) 학생이 늘어나면서, 이러한 문제에 대응하기 위하여 ‘정시제’ 과정이 이용되고 있다. 다양한 교육의 기회를 제공하고자 하는 목적에서 3부제와 4부제, 주야간 정시제 등의 새로운 형태도 시행되고 있다.

정시제의 수업시간은 하루 4시간이 대부분이며, 수업년한은 4년제 과정이 제일 많으며 다음으로 3년제 과정도 있다³⁹⁾. 2003년도 시점에서 전일제 4년제 과정이 756개교로 가장 많으며, 3년제 과정은 135개교로 증가추세이다. 3년제 과정의 경우 하루 수업시간을 5교시로 늘린다든지 통신제 과정을 병행한다든지 등의 조치를 취하고 있다. 교대근무 공장근로자의 감소에 따라 주간 정시제 과정을 3부제로 전환하는 학교가 늘어나고 있다. 또한 중학교 졸업자의 취업이 크게 감소함에 따라 야간 정시제 과정에 응시하는 학생이 크게 줄어들어 통폐합되는 학교가 늘어나고 있다.

③ 통신제: 기본적으로는 자주 학습을 하며 레포트(과제)에 의한 ‘첨삭(添削) 지도’와 스쿨링이라 불리는 ‘면접지도’, 그리고 ‘시험’을 통하여 단위를 받는다. 면접지도의 경우, 일요일과 월요일 중 하루를 선택하여 찾아와서 받는 방법과 여름철 일정기간 합숙형식으로 받는 방법, 그리고 ‘시험’을 통하는 방법, 그리고 각 교과목과 특별활동에 있어서는 라디오 방송이나 텔레비전 방송 그 외의 대중매체를 이용한 학습을 활용하는 방법도 있다. 2010년 현재 통신제 고등학교 수는 209개교이며 학생 수는 18만 7천명(남자 9만 6천명, 여자 9만 1천명)이다.

39) 1988년 학교교육법이 개정되기 전까지는 정시제의 수업년한을 4년으로 규정하였었다. 1988년 이후 이러한 규정이 없어졌지만 아직까지 4년제 과정이 많은 것은 1988년 이전의 학교교육법의 규정에 따른 영향이 크다.

<표 6-1> 일본: 고등학교 재학생 수의 추이(2006년~2010년)

(단위: 명)

구분	2006년	2007년	2008년	2009년	2010년
전일제	3,385,698	3,298,037	3,258,851	3,235,937	3,252,340
정시제	108,815	108,524	108,638	111,374	116,271
계	3,494,513	3,406,561	3,367,489	3,347,311	3,368,611

자료: 일본 문부과학성, 학교기본조사, 2010년.

<표 6-2> 일본: 고등학교 학과별 재학생 수

(단위: 명)

학과구분		학생수 (%)
보통과		2,431,193 (72.4%)
전문학과	농업과	87,698 (2.6%)
	공업과	266,669 (7.9%)
	상업과	221,372 (6.6%)
	수산과	9,458 (0.3%)
	가정과	43,428 (1.3%)
	정보과	2,784 (0.1%)
	복지과	10,009 (0.3%)
	간호과	13,290 (0.4%)
	기타	102,110 (3.0%)
	소계	756,818 (22.5%)
종합학과		172,099 (5.1%)
합계		3,360,110 (100%)

자료: 일본 문부과학성, 학교기본조사, 2010년.

일본의 고등학교에는 고등학교설치기준에 근거하여 3개의 학과가 있다.

① 보통과: 일반적 학습으로서 보통교육을 주로 하는 학과이다. 국어, 지역역사, 공민, 수학, 이과, 보건체육, 예술, 외국어, 가정, 정보 등의 보통교육에 관한 교과목을 중심으로 학습한다. 어느 한 분야에 치중하지 않는 보편적 교육을 이념으로 하지만, 대학 등 고등교육기관 진학을 위한 준비교육으로 많이 활용되

고 있다.

② 전문학과: 직업교육을 주로 하는 학과(직업학과)와 보통교육을 보다 고도로 확대시킨 전문교육을 하는 학과(보통계전문학과)로 나누어진다. 직업학과에서는 농업과 공업, 상업, 수산, 가정, 정보, 복지, 간호 등에 관한 각 학과가, 보통계 전문학과에는 이수(理數), 체육, 음악, 미술, 외국어, 국제관계 등에 관한 각 학과가 설치되어 있다.

③ 종합학과: 보통교육과 전문교육을 종합적으로 시행하는 학과이다. 각 교과목은 선택이수이며 원칙적으로는 단위제를 채택하고 있다. 대개의 경우 2학년으로 진급할 때에 진학코스인가 취직코스인가를 결정하게 된다.

학교기본조사에 의하면, 전국의 고등학교 수는 5,116개교이다. 2010년에 중학교 졸업생의 고등학교 진학률은 98%, 재학생 수는 336만 9천명이며, 고등학교 졸업생의 대학·단기대학 진학률은 54.4% 이다.

(4) 전수학교 고등과정(upper secondary course)

직업, 그리고 실제생활에 필요한 능력의 육성과 교양의 향상을 도모하는 것을 목적으로 설립된 교육시설이다. 1976년 학교교육법 개정에 의하여 그 설립이 인정되었으며, 과거의 각종학교로 있었던 교육시설들이 전수학교로 이행하였다. 전수학교에는 ‘고등과정’과 ‘전문과정’, 그리고 ‘일반과정’의 3가지 과정이 있다. ‘고등과정’은 일반 고등학교 단계에 해당하는 과정으로서 수업년한은 3년 이상이며, 이 과정을 수료한 자는 전수학교의 상위과정인 ‘전문과정’이나 대학 등 고등교육기관으로 진학할 자격이 주어진다.

‘전문과정’을 졸업한 사람에게는 전문사와 고도전문사의 두 가지 학위가 주어진다. 전문사는 수업년한이 2년 이상으로 문부과학성이 정한 기준을 충족하며 과정을 수료한 경우 주어진다. 그리고 고도전문사는 수업년한이 4년이며, 문부과학성이 정한 기준을 충족하며 수료한 경우 수여된다. 그리고 고도전문사의 학위를 취득하게 되면 대학원 입학의 자격이 주어진다.

4) 고등교육 단계

고등교육을 시행하는 학교로서는 대학(단기대학, 대학원)과 고등전문학교 등이 있다. 2010년도 대학·단기대학으로의 진학률은 56.8%(전년도 대비 0.6% 증가)로 과거 최고치를 경신하였으며, 입학자 수는 전년도보다 약 9천명 증가한 691,120명이다. 이중 4년제 대학으로의 진학률은 50.9%(전년도 대비 0.7% 증가)이며, 4년제 대학 입학자 수는 619,073명이다.

(1) 대학

학교교육법 제83조에 의하면 ‘대학은 학술의 중심으로서, 널리 지식을 습득함과 동시에 깊은 전문적 학예(學芸)를 교수·연구하며, 지적, 도덕적 내지 응용적 능력을 전개시키는 것을 목적으로 한다’라고 규정되어 있다. 즉 대학 교육의 목적이란 광범한 지식의 획득과 제 분야의 전문적 교육연구를 행하는 것으로, 확대·심화된 지견과 유연한 사고력을 갖춘 지식인을 양성하는 것에 있다고 할 수 있다.

대학에서는 전문분야별로 학부와 학과, 과정 등의 교육연구조직으로 나뉘어져 있다. ‘대학원중점화대학’에서의 교원(교수)은 학부의 전임교원과 다르며 대학원의 연구과 소속 전임교원이 된다. 그리고 대학원의 연구과와는 달리, 교원의 소속(연구부)과 학생의 소속(교육부)을 나눈 대학도 있다(연구부, 교육부 제도). 또한 대학원만의 대학으로 대학원대학도 존재한다.

대학의 수업년한은 4년이며 최대 8년까지 재학 가능한 대학이 대부분이다. 그리고 의학, 치의학, 수의학, 임상약학 등의 수업년한은 6년이며 최대 12년까지 재학 가능한 경우가 대부분이다. 즉 최대 수업년한은 최단 수업년한의 2배로 정하는 경우가 많다. 일반적으로 단위제를 도입하고 있으며, 졸업을 위한 규정의 단위를 취득할 필요가 있다. 졸업을 위한 규정의 단위에는 졸업논문이 포함되는 경우가 많지만, 의학부와 치학부, 수의학부, 약학부, 법학부 등에서는 국가시험합격이 사실상의 자격심사이기 때문에 졸업논문을 졸업을 위한 규정의

단위로 포함시키지 않는 경우가 일반적이다. 대학을 졸업하면 ‘학사’학위가 주어진다.

(2) 단기대학

수업년한을 2년 내지 3년으로 하는 대학으로서 ‘단기대학’이 있다. 즉 법적으로는 대학의 한 종류로서 취급하고 있다. 대개의 경우 대학과는 다른 학교법인으로 단기대학이 설립되어 있으나, 통상의 대학에 병설되어 단기대학이 설립되어 있는 경우에는 대학 내 ‘단기대학부’라는 명칭이 사용되어지기도 한다. 태평양전쟁 패전 후 학교교육법 시행과 함께 대학설치기준을 충족시키지 못하는 학교로서 1950년에 ‘당분간’이란 표현을 쓰며 인정한 것이 사실상 계속적으로 시행하게 되었다. 대학에서는 학부(faculty), 단기대학에서는 학과(department)라는 교육단위로서의 조직이 있다. 단기대학을 졸업하면 ‘준학사’(2005년까지), ‘단기대학사’(2005년 이후)의 학위가 수여된다.

단기대학의 전통적인 주요학과로는 영문학과 일본문학, 보육학, 교양 등이 중심이었으며, 1990년대 이후 간호학과 복지학의 관련 학과도 늘어나고 있다. 이처럼 학과 적 특성으로 여자학생의 교양에 대한 선호도가 높았다. 패전 후 일본의 고도경제성장기와 1980년대에는 여성이 취직하기에는 대학보다는 단기대학 졸업이 훨씬 유리하였기 때문에 여자의 경우 고교졸업 후 단기대학의 보육학, 교양으로의 진학이 일반적이었다. 전통적으로 일본 기업의 여성에 대한 고용관행은, 결혼하여 남자를 내조한다는 전제하에서 고용체계가 이루어져 있기 때문에 기업 내 여자의 업무는 보조적인 업무가 대부분이며 학교 졸업 후 결혼 때까지 만을 고용기간으로 상정하여 여자를 채용하였던 관행이 강하였다.

그러나 1990년대 초 버블경제 붕괴 후 경제침체기 때에 파견사원 등 비정규직의 증가에 따라 단기대학 여자 졸업자들의 취업이 어려워지면서 단기대학의 인기도 급강하하였다. 그리고 최근 여자들의 고학력 지향과 커리어 지향, 만혼화(晩婚化) 경향에 따라 결혼을 하여도 회사에 남아 계속 근속하고자 하는 여자들이 늘어나면서, 통상의 대학에 진학하려는 여자들이 늘어났다. 2000년 들

어서면서 단기대학의 수는 급격하게 줄어들고 있다.

(3) 고등전문학교

고등전문학교는 주로 중학교졸업 정도의 학력을 입학자격으로 하며, 수업년 한 5년(상선학과만 5년 6개월)간의 과정으로, 주로 공학과 기술계의 전문교육을 시행, 실천적 기술자를 양성하는 것을 목적으로 설립된 교육시설이다. 학년제가 기본이며, 1년차에는 주로 ‘일반과목’을 중심으로 교육하며 그 이후 점차적으로 ‘전문과목’에 의한 교육이 늘어난다. 고등학교에서 대학의 공학부 수준의 합계 7년간의 교육을 중복 없이 5년간에 완성하는 일관된 교육(완성교육)을 표방하고 있다. 졸업생은 ‘준학사’의 학위가 주어진다.

공업고등전문학교가 제일 많으며, 기계와 전기·전자, 제어정보, 물질(화학계), 재료, 환경도시, 건축, 디자인 등의 학과가 있다. 그리고 상선고등전문학교, 전파공업고등전문학교, 항공공업고등전문학교 등이 있다.

교육은 강의와 실험·실습, 재미(세미나)강의, 졸업논문 등 실천적인 교육을 중시하는 특징이 있으며, 매주 레포트 제출이 있는 경우가 많다. 졸업인정 단위는 167단위(단, 상선학과는 147단위)이며, 전문과목이 대부분을 차지한다. 취직 활동과 졸업논문 때문에 졸업연차(5년차)의 커리큘럼에는 약간의 여유가 있으며, 4년차까지의 수업시간 수는 일반의 고등학교나 대학보다도 많다. 특히 전문과목이 본격화되는 3년차와 4년차에는 실험·실습이 포함된 수업시간 수가 많아, 이수하기 매우 어려운 시기로 알려져 있다.

‘완성교육’을 표방하기 때문에 5년제 과정을 마친 졸업생의 대부분은 취직을 선택하고 있으며, 취직희망자에 대한 기업 측의 구인배율 또한 고등학교와 대학보다 높으며, 취직률은 거의 100%에 달하고 있다. 일부 상급학교로의 진학을 희망하는 학생들을 위해서 5년간의 과정(본과)을 마친 후 2년간의 과정으로서 ‘전공과’를 설치한 학교도 있다. 전공과의 수료생은 대학평가·학위수여기구의 심사에 합격하면 ‘학사’학위가 수여된다.

2010년 현재 고등전문학교 60개교 중 51개교는 국립(독립행정법인) 국립고등

전문학교기구에 의한 설립)이며, 공립이 6개교, 사립이 3개교 이다. 그리고 각 지방자치단체 토도후켄(都道府県)별 1개교 이상의 고등전문학교가 설치되어 있다. 고등전문학교가 설치되어 있지 않은 곳은 사이타마켄(埼玉県), 카나가와켄(神奈川県), 야마나시켄(山梨県), 시가켄(滋賀県), 사가켄(佐賀県)이다. 2010년 현재 고등전문학교의 재학생 수는 59,384명(남자 50,040명, 여자 9,344명)이며, 국립에 53,447명, 공립에 4,030명, 사립에 1,907명 재학하고 있다.

최근 15세 인구의 감소와 젊은이들의 이공계 미선택 풍조, 4년제 대학으로의 진학 증가 등의 영향으로 고등전문학교의 상황도 크게 변하였다. 창설직후의 높은 지원율(경쟁률)은 계속 감소하여, 1960년대의 17배를 상회하는 높은 지원율은 2005년에 1.9배 2008년에는 1.78배로 계속 감소하고 있다. 그리고 정원을 채우지 못하여 2차 모집을 하는 학교도 나타나고 있다.

(4) 전수학교 전문과정(specialized course)

앞서 설명한 바와 같이 전수학교는 1976년 학교교육법 개정에 따라 그 전에 존재하였던 각종 학교들이 설치기준을 충족시키며 전수학교로 이행하였다. 고등학교 과정에 해당하는 '고등과정'과 대학 과정에 해당하는 '전문과정'이 있다. 전문과정에서는 수업년간 2년 이상의 과정을 수료한 자에 대해서는 '전문사' 학위가, 그리고 수업년간 4년의 과정을 수료한 자에 대해서는 '고도전문사' 학위가 주어진다.

전수학교 전문과정은 일반 대학보다도 취직률이 높다. 2005년도 문부과학성의 조사에 의하면 전수학교 전문과정의 취직률은 79.7%인데 반해 대학 취직률은 63.7%로, 전수학교 전문과정의 취직률은 대학보다도 16% 높게 나타났다. 전수학교의 이러한 높은 취직률은 기업이 필요로 하는 전문적인 기능을 가르치기 때문이다. 하지만 취직희망자에 대한 취직률을 보면 전수학교가 91.8%이며 대학은 95.3%로 오히려 대학 쪽이 높다. 이는 전수학교의 경우 학교의 특성상 대학보다도 취업을 희망하는 학생이 많기 때문이다.

[그림 6-3] 일본 교육제도의 기본 구조

		연령	학년	과 정								
고 등 교 육 단 계		26	21	대학원 (박사과정)								
		25	20									
		24	19	대학원 (석사과정)								
		23	18									
		22	17	대학 (의학, 치의학, 수산의학, 임상약학)	대학	단기대학(2년, 3년제)	전수학교	전문과정	고도전문사	고등전문학교	전공과	본과
		21	16									
		20	15									
	19	14										
	18	13										
중 등 교 육 단 계		17	12	고등학교								
		16	11									
		15	10	중학교								
		14	9									
		13	8									
	12	7	소학교 (초등학교)									
	11	6										
취 학 전 교 육		5		유치원								
		4										
		3		보육소								
		2										
		1										
		0										

자료: 일본 문부과학성 '문부과학백서'와 '학교기본조사'를 기초하여 필자가 작성.

제2절 일본의 직업교육훈련제도

1. 개괄

최근 일본에서는 젊은이들의 근로관과 직업관이 희박해 지고 있다는 문제점이 지적되고 있으며, 사회인, 직업인으로서의 기본적인 자질문제, 그리고 높은 이직율과 프리터와 니트의 존재가 사회문제화 되고 있다. 이에 따라 어린이들에게 발달단계에 따른 근로관과 직업관을 심어주고, 명확한 목적의식을 가지고

인생을 개척할 수 있도록 학교교육에 있어서 일하는 의미와 존엄성을 이해시키는 커리어교육을 충실히 시키는 것이 중요하다는 것을 인식하게 되었다. 2006년 개정된 ‘교육기본법’에서도 교육목표의 하나로 ‘직업과 생활과의 관련을 중시하고, 근로를 중시하는 태도를 배양하는 것’이 규정되어 있다.

‘신학습 지도요령’에서는 직장체험활동을 적극적으로 도입하는 등 커리어 교육의 충실을 도모함과 동시에, 초·중학교의 발달단계에 따른 체계적인 커리어 교육프로그램을 개발하는 등 조사를 실시하여, 커리어 교육의 추진을 도모하고 있다. 현장체험과 인턴십의 실시율은 매년 증가하고 있으며⁴⁰⁾, 2008년도에는 공립중학교 전체의 직장체험의 실시율이 96.5%까지 올랐다. 또한 공립(전일제) 고등학교 전체에서는, 71.7%(보통과 63.6%, 전문학과 91.7%, 종합학과 86.2%)가 인턴십을 실시하고 있다.

2. 중등교육단계의 직업교육훈련

2009년 3월에 개정된 ‘신학습 지도요령’에 의하면, 학생이 자신의 존재와 생애를 생각하고 주체적으로 진로를 선택하는 것이 가능하도록, 학교의 교육활동 전반을 통한 계획적, 조직적인 진로지도 행하는 것이 규정되었다. 고등학생의 취직현황을 보면, 2010년 3월 신규 고등학교 졸업예정자의 취직내정률(취직희망자에 대한 취직내정자의 비율)은 74.8%이며, 이는 작년보다 7.5% 하락한 수치이다. 이와 같이 취직내정률은 매년 크게 하락하고 있으며, 취직내정을 받지 못한 학생이 약 4만 6천명에 이른다.

문부과학성에서는 고등학교의 진로지도 담당교사와 연대하여 취직희망 학생에 대한 취직상담과 구인기업 개척 등을 하는 ‘고등학교 취직지원교원’(Job

40) 직장체험과 인턴십(취업체험)은, ①학생이 교사와 보호자 이외의 어른들과 접할 수 있는 귀중한 기회가 되며, ②다른 세대와의 커뮤니케이션 능력의 향상이 기대되며, ③학생이 자기의 직업적성과 장래설계에 관하여 생각하는 기회가 되며, ④주체적인 직업선택의 능력과 높은 직업의식의 육성을 촉진, ⑤학교에서의 학습과 직업과의 관계에 있어서의 학생의 이해를 촉진하고, ⑥학습의욕을 환기시키며, ⑦직업 현장에서의 실제적인 지식과 기술, 기능에 접할 수 있는, 등 상당히 높은 교육효과가 기대된다는 측면에서 실시를 확대하고 있다. 이상 ‘문부과학백서 2009년판’.

support teacher)을 배치하고 있다.

가. 전문고등학교(실업고등학교, 직업고등학교)의 직업교육

고등학교에서의 직업교육은, 농업, 공업, 상업, 수산, 가정, 간호, 정보, 복지를 전문적으로 가르치는 전문고등학교를 중심으로 행하고 있으며, 이 전문고등학교는 기업에서의 중견기술자 등 산업경제와 의료·복지를 담당할 인재를 육성하는 큰 역할을 하고 있다.

2010년 현재 전문고등학교 수는 2,137개교, 학생 수는 756,818명이며, 이들은 전체 고등학생의 약 22.5%를 점하고 있다. 또 전문고등학교를 졸업한 학생의 진로상황을 보면, 2009년 3월 졸업자 중, 대학진학은 약 22.3%, 전문학교 등으로의 진학자는 약 21.0%, 취직은 약 51.2%로서, 진로는 다양하다. 그리고 간호, 수산 등의 전문학과에서는 본과 3년 졸업 후, 전공과에 진학하는 학생도 많으며, 이후 전공과의 운영이 검토과제가 되고 있다.

첨단 기술과 기능 등을 도입한 교육 등 특색있는 교육을 하는 전문고등학교를 지원하는 ‘목표 스페셜리스트(슈퍼 전문고등학교)’와, 전문고등학교와 지역산업계가 연대하여 전문적인 인재를 육성하기 위해 지원하는 ‘지역산업을 이끌 젊은이 육성 프로젝트’의 추진을 통해서 전문고등학교의 활성화에 노력하고 있다.

1) 목표 스페셜리스트(슈퍼 전문고등학교)

하이테크와 메가트로닉스 등 첨단 기술과 기능 등을 도입한 교육을 중점적으로 행하는 전문고등학교를 지정하여, 기능의 습득방법과 기술의 개발법, 학교 설정과목 등 커리큘럼의 개발 등 ‘목표 스페셜리스트’ 사업을 2003년부터 실시하여, 2009년 현재 32개교를 지정하여 시행하고 있다.

2) 지역산업을 이끌 젊은이 육성 프로젝트

교육위원회와 상공노동부 등이 연대하여 구체적인 방안을 검토하는 ‘인재육성연대추진위원회’를 설치하여, 학생의 기업실습, 기업기술자 등에 의한 학교에서의 실천적 지도, 교원의 고도기술습득, 전문고등학교와 기업의 공동연구 등을 내용으로 경제산업성과 국토교통성, 농림수산성과 공동으로 2009년 현재 56개 지역을 지정하여 실시하고 있다.

3. 고등교육단계 직업교육훈련

가. 고등전문학교

앞서 설명한 바와 같이 고등전문학교는 중학교 졸업의 학력으로 입학할 수 있는 수업년간 5년(상선학과만 5년 6개월) 과정의 학교이다.

고등전문학교가 설립되기까지는 우여곡절이 있었다. 태평양전쟁 패전 후 미군정 치하에서 일본의 교육제도가 새롭게 정비되었던 사실은 앞서 설명하였다. 1950년대에 들어서면서 당시 요시다(吉田) 수상 내각 때에 고등학교 단계를 포함한 5년 내지 6년제의 ‘전수대학’제도의 창설을 검토하게 된다. 당시 닛케이렌(日經連)과 케이단렌(経団連) 등 재계와 산업계에서도 패전 후 급격하게 진행된 공업화에 부응하기 위해서라도 전쟁 전의 구제(旧制)공업전문학교와 같은 중급기술자 양성을 목표로 한 교육기관을 원하게 된다. 일본 정부도 이러한 재계와 산업계의 요망을 받아들여 ‘전과대학법안’(専科大学法案)을 1958년 국회에 상정한다. 그러나 일본단기대학협회는 단기대학이 전과대학보다도 격이 떨어질 위험이 있다며 강하게 반발하는 한편, 야당의 반대에도 부딪쳐 결국 폐안이 되고 만다.

정부는 ‘전과대학법안’을 ‘고등전문학교법안’으로 이름을 바꾸며, 전과대학법안에서는 ‘깊은 전문적 학예를 교수연구’함을 목적으로 했지만, 고등전문학교법

안에서는 ‘대학’이란 호칭을 없애며 ‘연구’목적을 삭제한다. 그리고 ‘공업분야’에 한정하는 등 수정을 가하여, 대학과 단기대학교는 다른 교육제도임을 명확히 하여 다시 국회에 상정, 1961년에 법안이 성립하게 된다.

고등전문학교법이 성립됨에 따라 일본전국의 지방자치단체에서는 고등전문학교를 유치하려고 경쟁하게 되어, 1962년도에 12개교가 개교하면서 출발하게 된다. 이후 매년 10개교 정도씩 개교하여 단 몇 년 사이에 현재와 비슷한 정도의 학교 수를 가지게 된다. 1962년 제 1기생 모집 때에는 전체 1,500명 정도의 모집인원의 17배에 해당하는 지원자가 몰려 큰 관심을 불러일으켰다. 1967년에는 국립 상선고등학교 5개교가, 그리고 1971년에는 국립 전파고등학교 3개교가 고등전문학교로 승격하며, 1974년에는 복수의 학과를 둔 토쿠야마(徳山)고등전문학교와 야시로(八代)고등전문학교가 개교함으로써 국립 고등전문학교의 신설은 끝나게 된다.

1967년 3월 고등전문학교 1기생이 졸업하게 되는데, 전원이 대기업에 취직하게 된다. 그 이후에도 고도경제성장기라는 좋은 경제상황도 작용하지만, 대기업을 중심으로 거의 10배 이상의 구인배율(求人倍率)을 유지하며 취직희망자의 취직률은 거의 100%를 유지하였다.

한편 ‘국립고등전문학교협회’에서는, 졸업 후 대학으로의 진학을 희망하는 학생들을 위하여 대학으로의 편입학을 확대하며, 대학원으로의 진학이 가능하도록 ‘전공과’를 설치하고자 하였으나 처음엔 실현되지 않았다. 대안으로써 고등전문학교 졸업생이 진학할 수 있는 공업기술대학(원)과 과학기술대학원의 설립을 추진하게 된다. 이에 따라 고등전문학교 졸업생이 3학년으로 편입하여 학부과정 2년간과 대학원 석사과정 2년간을 연동한 수업년간 4년간의 과정으로 1976년에 나가오카(長岡)기술과학대학과 토요하시(豊橋)기술과학대학이 개학하게 된다⁴¹⁾.

1991년에 ‘고등전문학교법’이 개정되면서, 졸업자에 대하여 ‘준학사’ 학위가

41) 이미 그 당시 일부 국립대학에서는 고등전문학교 졸업생에 대하여 3학년 아니면 2학년으로 편입학을 허용하고 있었다.

주어지게 되었으며, 설치 가능한 학과도 공업과 상선분야 이외로 확대하였다. 이에 따라 문과계와 예술·디자인 계열의 학과가 탄생하게 된다. 그리고 과거 설치가 인정되지 않았었던 ‘전공과’의 설치가 인정됨으로써 전공과 수료생에게는 ‘학사’학위가 수여되며 대학원 진학자격이 부여된다.

<표 6-3> 일본: 고등전문학교 수와 학생 수 추이·현황

구분	학교수(개교)				학생수(명)			
	계	국립	공립	사립	계	국립	공립	사립
2000년	62	54	5	3	56,714	49,897	4,556	2,261
2005년	63	55	5	3	59,160	52,210	4,594	2,356
2006년	64	55	6	3	59,380	52,587	4,493	2,300
2007년	64	55	6	3	59,386	52,833	4,349	2,204
2008년	64	55	6	3	59,446	53,162	4,162	2,122
2009년	64	55	6	3	59,386	53,355	4,028	2,003
2010년	60	51	6	3	59,384	53,447	4,030	1,907

자료: 일본 문부과학성, 학교기본조사.

15세 인구의 감소와 학생들의 이공계 인기 저하 등 환경이 변하면서 고등전문학교의 지원자가 매년 감소하고 있다. 2009년 10월에는 미야기켄(宮城県)과 토야마켄(富山県), 카가와켄(香川県), 쿠마모토켄(熊本県)의 4개현에 있었던 8개의 고등전문학교는 지원자 감소에 따라 학과수를 줄이며 1현 1개교로 재편하였다.

나. 전수학교(專修學校, specialized training college)

전수학교는 직업 혹은 실제생활에 필요한 능력을 육성하고 교양의 향상을 도모할 목적으로 조직적인 교육을 행하기 위해 설립된 시설이다. 전수학교의 법적근거는 ‘학교교육법’ 제124조에 근거하며, 학교교육법 제1조에 해당하는 학교 이외의 일정한 기준을 충족한 교육시설이다. 1976년 학교교육법에 전수학교

규정이 추가된 법률이 시행됨에 따라 그 이전에 각종학교로 존재해 있었던 교육시설 중에서 설치기준을 충족한 시설들이 전수학교로 이행했다.

전수학교에는 ‘고등과정’과 ‘전문과정’, ‘일반과정’이 있다. 그리고 다른 법률에 특별규정이 있는 (지방의 공립)대학교나 직업능력개발촉진법의 규정에 따른 공공직업능력개발시설이나 직업훈련시설 등은 해당되지 않는다. 또한 일본에 거주하는 외국인을 대상으로 하는 교육시설(외국인학교, 민족학교, 인터내셔널 스쿨 등)은 전수학교가 될 수 없다. 일반적으로 전수학교의 개별 학교명에 ‘~전수학교’나 ‘~고등전수학교’, ‘~전문학교’, ‘~대학교’ 등의 명칭이 붙는다. 즉 고등과정을 두는 전수학교는 ‘~고등전수학교’, 그리고 전문과정을 두는 전수학교는 ‘~전문학교’의 명칭이 붙게 된다.

고등과정 만을 두는 전수학교는 그리 많지 않고 고등과정을 둔 전수학교에는 대부분 전문과정도 두게 되는 경우가 많다. ‘취직빙하기’였던 2000년의 취업률은 78.2%였으며 이후 2003년에는 76%(대졸 취업률은 55.1%)로 과거 최저치를 경신했다. 최근 일본의 출산율 저하 등에 따른 인구감소, 청년층 인구 감소에 따라 대학입학이 용이해지며, 또한 대학에서의 직업교육이 충실해짐에 따라 전수학교의 전문과정은 학생 모집에 어려움을 겪고 있다.

1) 고등과정(upper secondary course)

중학교 혹은 이에 준하는 학교를 졸업한 자, 중등교육학교의 전기과정을 수료한 자, 또는 문부과학대신이 정하는 바에 따라 이에 동등이상의 학력이 있음을 인정받은 자(중학교 졸업과정 인정시험 합격자 등)에 대하여, 중학교에서의 교육의 기초 위에 심신의 발달에 따라 직업 혹은 실제생활에 필요한 능력을 육성하고, 교양의 향상을 꾀함을 목적으로 조직적인 교육을 행한다. 고등과정을 두는 전수학교는 그 명칭을 ‘고등전수학교’로 칭할 수 있다(학교교육법 제126조1항).

수업년한이 3년 이상의 과정을 수료한 자는 전수학교의 전문과정에 진학할 수 있다. 그리고 문부과학성이 정하는 기준을 충족한 과정을 수료한 자는 대학

입학자격이 부여된다.

2) 전문과정(specialized course)

전문과정은 ‘중등교육 후 교육’(post-secondary education)이라고도 불리어 지며, 고등학교 혹은 이에 준하는 학교 혹은 중등교육학교를 졸업한 자, 또는 문부과학대신(문부과학성 장관)이 정하는 바에 따라 이에 준하는 학력이 있음이 인정되는 자(고등학교 졸업정도 인정시험 합격자 등)에 대하여, 고등학교에서의 교육의 기초 위에 직업 혹은 실제생활에 필요한 능력을 육성하고 교양의 향상을 꾀하는 것을 목적으로 조직적인 교육을 행한다.

문부과학대신이 인정하는 전문과정을 졸업한 자에게는 ‘전문사’, ‘고도전문사’의 학위가 수여된다. ‘전문사’는 수업년한이 2년 이상으로 문부과학성이 정한 기준을 충족한 과정을 수료한 자에 대하여 주어지며, 대학입학자격을 가진 자는 대학으로의 편입학과 2년제 단기대학의 전공과나 고등전문학교 전공과로의 진학이 가능하다. 그리고 수업년한이 3년 이상으로 문부과학성이 정하는 기준을 충족한 과정을 수료하여 대학입학자격을 가진 자는 3년제의 단기대학의 전공과로도 진학이 가능하다.

‘고도전문사’는 수업년한이 4년으로, 문부과학성이 정한 기준을 충족한 과정을 수료한 자에게 부여되며, 대학원입학의 자격이 주어진다. 단 이는 단기대학 졸업자와는 다르며, 전수학교 전문과정 수료의 학력을 기초자격으로해서 ‘도서관 사서’나 ‘중학교 교사 2종 면허’ 등의 자격이나 면허에 필요한 단위만을 취득하는 것은 안 된다.

3) 일반과정(general course)

법령상으로는 특히 입학자격을 정하지 않은 과정이며, 입학자격은 각 학교가 정한다. 일부 입시학원이 전수학교의 일반과정으로 운영되고 있기도 하다.

전수학교 설치기준에 의하면, 수업년한은 1년 이상이며, 주간과정의 연간 수업시간은 800시간 이상, 야간과정의 연간 수업시간은 450시간 이상, 학생은 상시 40명 이상이어야 한다. 고등과정 중, 대학입학자격이 부여되는 과정은 수업년한 3년 이상, 수료에 필요한 총 수업시수는 2,590단위시간 이상(1단위 시간은 50분), 수료에 필요한 보통과목의 총 수업시수는 420단위시간 이상(그 중 105단위 시간까지 교양과목으로 대체가능)이 되어야만 한다. 전문과정 중, 대학에 편입학하는 것이 가능한 과정은 수업년한이 2년 이상, 과정의 수료에 필요한 총시간 시수는 1,700시간 이상이어야 하며, 시험 등으로 성적평가를 하여 그 평가에 따라 과정의 수료가 인정되면 '전문사'의 학위가 수여된다.

4. 평생직업교육훈련

가. 평생학습

일본 정부는 평생학습의 진흥을 위해서 1990년 '평생학습 진흥을 위한 시책의 추진체제 등의 정비에 관한 법률'(生涯学習の振興のための施策の推進体制等の整備に関する法律)을 책정하여 추진체제의 정비를 도모함과 함께, 2006년에 개정된 '교육기본법'에 평생학습의 이념을 명기(제3조)하였지만 아직까지는 평생학습 사회의 실현은 과정 중에 있으며 새로운 과제가 발생하고 있다. 과제·문제점으로서는 우선, 아동 뿐 만아니라 성인의 학습활동과 지역활동, 사회활동학습을 하는 사람의 비율과 활동시간이 최근에 감소하고 있다는 점이다. 여론조사에 따르면 평생학습을 하고 싶다고 생각하는 사람의 비율이 전체의 약 70%를 넘고 있으나, 이 중 약 50%는 최근 1년간 평생학습을 하지 않았다고 답하고 있는 것으로 나타났다. 이유로서는 '일이 바빠서 자기계발을 할 여유가 없다'든지 '비용이 비싸다'는 점을 들고 있다.

하지만 일본 정부는 다음에 열거하는 사회상황의 변화 등으로 인하여 앞으로 평생학습의 중요성이 커질 것으로 예상하고 있다.

① 저 출산과 고령화, 인구감소의 상황아래, 한명 한명의 능력과 개성을 최대한 신장함과 동시에, 다양한 인재를 활용할 필요가 있다.

② 특히 글로벌화에서의 산업구조와 고용구조의 급격한 변화 아래서, 이에 대응하여 평생 직업능력과 취업능력을 지니며, 사회생활을 영위하면서 필요한 지식과 기능 등을 새롭게 배워나가는 할 필요가 있다.

③ 비정규직 고용의 증가와 기업도산의 리스크, 격차와 빈곤의 문제 등 현재의 어려운 상황에서 개인이 스스로 지식과 기능을 습득하여 경제적으로 자립하는 것이 중요하며, 이를 뒷받침하는 교육, 능력개발 기회의 충실이 요구되어 진다.

④ 최근 자립과 공생, 사회와의 연계(絆)의 중요성이 강조되면서 행정만이 아닌 지역주민과 기업, NPO 등 다양한 주체가 참가하여 사회의 공익을 실현해 가는 것이 과제가 되고 있으며, 활력있는 지역 만들기의 실천과 그러한 배움의 활동으로서 평생학습이 중요하다.

⑤ 고령화 사회의 도래에 따라, 고령자가 풍요로운 생활을 영위하기 위해서, 지적욕구를 충족시킬 수 있는 교육기회의 충실이 요구되어 진다.

사회경제 환경이 급변해가는 시점에서 ‘평생학습’이라고 하는 시각으로 교육과 교육시책을 총 점검하는 것이 매우 중요하다고 일본 정부는 인식하고 있다. 현재 경제계와 노동계, 정부와 지방자치단체가 일체가 되어 ‘일과 가정의 조화(work-life balance)’의 실현을 위하여 노력하고 있으며, 일과 가정의 조화에 만 국한되지 않고 ‘학습’과 ‘지역활동’의 충실에 따라 ‘일’과 ‘가정’이 함께 풍요롭게 된다고 생각되어 지고 있다.

2006년 12월 개정된 ‘교육기본법’ 제17조 제1항에 근거하여 2008년 7월에 일본 정부로서는 처음으로 교육에 관한 종합적 계획으로 ‘교육진흥기본계획’을 수립하게 된다. 이 계획은 ‘교육기본법’에 나타난 이념의 실현을 위하여 이후 10년간 지향해야 할 교육의 모습으로서 첫째, 의무교육수로 시 까지 전체 어린 이들이 자립하여 사회에서 살아갈 수 있는 기초를 배양한다. 그리고 둘째, 사회를 뒷받침하고 발전시킴과 동시에 국제사회를 선도하는 인재를 육성한다, 라고 하는 두 가지를 목표로 내세우고 있다. 또 이러한 목표의 실현을 위하여 시책

의 4가지 기본방향을 명확히 하여, 2008년도부터 2012년도 까지 5년간에 실행해야 할 77개의 구체적 시책을 제시함과 함께, 이러한 시책을 착실하게 실시하고, 교육개혁을 실효성 있게 해나가기 위해 PDCA사이클을 중시하는 것으로, 보다 효율적이며 효과적인 교육의 실현을 지향하고 있다.

교육진흥을 위해서는 정부와 지방자치단체가 서로의 역할을 다하며, 상호 연대와 협력하는 것이 중요하다는 인식하에, 지방자치단체에서도 정부계획을 참고로 하여 지방 실정에 따른 계획 책정에 힘쓰고 있다.

나. 공공직업훈련

일본의 공공직업훈련은 ‘직업능력촉진법’에서 규정하고 있으며 ‘고용·능력개발기구’에서 관장하고 있다. 공공직업훈련으로는 ‘이직자 훈련’과 ‘재직자 훈련’, ‘학교졸업자 훈련’으로 나누어 진다.

<표 6-4> 일본: 공공직업훈련의 종류별 내용

구분	이직자 훈련	재직자 훈련	학교졸업자 훈련
훈련기간	3개월에서 6개월 이내	2일에서 5일간 단기간 코스	1년과 2년
훈련기관	정부운영의 교육기관, 민간교육기관(위탁훈련)	정부운영의 교육기관	정부운영의 교육기관
훈련비	무료(전액 정부부담)	평균 약 15,000엔	1년에 평균 약 390,000엔

자료: 인재개발연구회, 일본의 직업능력개발, 2008년.

공공직업훈련은 훈련레벨에 따라 ‘보통직업훈련’과 ‘고도직업훈련’으로 나누어 실시되고 있다. 보통직업훈련이란 직업에 필요한 기초적인 기능과 지식을 습득하기 위한 훈련이며, 훈련기간에 따라 ‘보통과정’과 ‘단기과정’으로 구분된다. 단기과정에는 기업의 관리·감독 직무에 필요한 기능을 습득하기 위한 ‘관리감독자 코스’, 그리고 기능검정 합격을 목적으로 한 1급, 2급, 단1등급(単1等級)의 각 ‘기능사 코스’를 포함하고 있다. 고도직업훈련이란 직업에 필요한 고

도의 기능과 지식을 습득하기 위한 훈련이며 ‘전문과정’과 ‘전문단기과정’, ‘응용과정’, ‘응용단기과정’의 4가지 과정으로 구분되어 있다.

<표 6-5> 일본: 공공직업훈련에서의 보통직업훈련의 내용

훈련과정	보통과정	단기과정
대상자	중학교 졸업자, 고등학교 졸업자 등	재직노동자, 이전직자 등
교과과목	다양한 기능, 지식을 가진 노동자가 되기 위해 필요한 기능, 지식을 습득하기에 적절한 과목	직업에 필요한 기능(고도기능 제외) 지식을 습득하기에 적절한 과목
훈련 실시방법	학과과목에 관해서는 통신제도 가능	학과과목에 관해서는 통신제도 가능 (단 관리감독자코스는 제외)
훈련기간	중졸2년(경우에 따라 2년이상 4년이하) 고졸1년(경우에 따라 1년이상 4년이하)	6개월 이하 (경우에 따라 1년 이하)
훈련시간	중졸 2,800시간 이상 고졸 1,400시간 이상	12시간 이상 (관리감독자코스는 제외)
설비	교과과목에 따라 적절한 훈련이 가능한 것	교과과목에 따라 적절한 훈련이 가능한 것
훈련생 수	1단위 당 50명 이하	관리감독자코스 훈련: 1단위당 7명이상 10명 이하 기능사코스의 훈련: 1단위당 10명 이상 50명이하 (통신제의 경우는 30명 이하)
직업훈련 지도원	훈련생 수에 따라 적절한 수, 1단위 당 3명(1단위 훈련생이 30명을 초과하면 4명)	관리감독자코스 훈련: 감독자훈련원등 특별한 훈련을 받은 자. 기능사코스훈련: 해당 교과과목에 대하여 상세하고 실무지식을 가지고, 정확하게 지도가 가능한 자.
시험	학과와 실기로 구분하여 1년1회 이상, 보통학과는 생략가능	
공공직업능력 개발시설	직업능력개발교	직업능력개발교 직업능력개발촉진센터 직업능력개발단기대학교 직업능력개발대학교 직업능력개발종합대학교

자료: 인재개발연구회, 일본의 직업능력개발, 2008년.

<표 6-6> 일본: 공공직업훈련에서의 고도직업훈련의 내용

훈련과정	전문과정	전문단기과정	응용과정	응용단기과정
대상자	고등학교졸업자 등	재직 노동자 등	전문과정 고도직업훈련 수료자 등	재직노동자 등
교과과목	고도의 기능, 지식을 가진 노동자가 되기 위해 필요한 기능, 지식을 습득하기에 적절한 과목	기업에 필요한 고도의 기능지식을 습득하기에 적절한 과목	직업에 필요한 고도의 전문적이며 응용적 기능, 지식을 가진 노동자가 되기 위해 필요한 기능, 지식을 습득하기에 적절한 과목	직업에 필요한 고도의 전문적이며 응용적 기능, 지식을 습득하기 위해 적절한 과목
훈련실시 방법		학과에 관해서는 통신제도 가능		
훈련기간	2년(경우에 따라 1년 연장)	6개월 이하(경우에 따라 1년 이하)	2년(경우에 따라 2년 연장)	1년 이하
훈련시간	2,800시간 이상	12시간 이상	2,800시간 이상	60시간 이상
설비	교과과목에 따라 적절한 훈련이 가능한 것	교과과목에 따라 적절한 훈련이 가능한 것	교과과목에 따라 적절한 훈련이 가능한 것	교과과목에 따라 적절한 훈련이 가능한 것
훈련생수	1단위당 40명 이하		1단위당 40명 이하	
직업훈련 지도원	훈련생 수에 따라 적절한 수	고도의 기능, 지식을 가지고 교육훈련에 관하여 적절하게 지도할 수 있는 능력을 가진 자	훈련생 수에 따라 적절한 수	고도의 기능, 지식을 가지고, 교육훈련에 관하여 적절하게 지도할 수 있는 능력을 가진 자
시험	교과과목별로 1년에 1회 이상. 보통학과는 생략가능		교과과목별로 1년에 1회 이상, 보통학과는 생략가능	
공공직업 능력개발 시설	직업능력개발단기대학교 직업능력개발대학교 직업능력개발종합대학교	직업능력개발단기대학교 직업능력개발대학교 직업능력개발촉진센터 직업능력개발종합대학교	직업능력개발대학교 직업능력개발종합대학교	직업능력개발대학교 직업능력개발종합대학교

자료: 인재개발연구회, 일본의 직업능력개발, 2008년.

공공직업훈련을 담당하는 교육시설로는 ‘직업능력개발교’와 ‘직업능력개발단기대학교’, ‘직업능력개발대학교’, ‘직업능력개발촉진센터’, ‘장애인직업능력개발교’, ‘직업능력개발종합대학교’가 있다.

1) 직업능력개발교(職業能力開發校)

중졸자와 고졸자, 이직자와 재직자를 대상으로 한 직업훈련으로서 보통과정과 단기과정의 '보통직업훈련'을 실시한다. 설치주체는 토도후켄(都道府県)별 각 지방자치단체이며 전국에 178개교가 있다(2008년 현재).

2) 직업능력개발대학교(職業能力開發大學校)

고도의 전문적, 응용적 기능과 지식을 가진 고도기능자의 양성을 목적으로 고도직업훈련을 실시한다. '고용·능력개발기구'가 설치주체이며 전국에 10개교가 있다(2008년 시점).

3) 직업능력개발단기대학교(職業能力開發短期大學校)

고도의 기능과 기술적 지식을 겸비한 실천기능자의 양성을 목적으로, 고졸자를 대상으로 2년간의 전문과정의 고도직업훈련을 실시한다. '고용·능력개발기구'의 설치주체로 1개교가 있으며, 그리고 토도후켄(都道府県)별 각 지방자치단체의 설치주체로 9개교가 있다.

4) 직업능력개발촉진센터(職業能力開發促進センター)

재직노동자와 이·전직자를 대상으로 단기과정의 보통직업훈련, 그리고 전문단기과정의 고도직업훈련을 실시하고 있다. '고용·능력개발기구' 설치주체이며 62개교가 있다.

5) 장애인 직업능력개발교(障害者職業能力開發校)

일반 공공직업능력개발시설에서 직업훈련을 받기가 곤란한 중도(重度)장애자에 대하여 직업훈련을 행하고 있다. 정부운영의 ‘국립장애인직업능력개발교’와 지방자치단체 운영의 ‘토도후켄(都道府県)장애인직업능력개발교’가 있다. ‘국립장애인직업능력개발교’는 ‘고령·장애인고용지원기구’의 설치주체로 2개교가, 정부가 각 지방자치단체에 운영 위탁한 곳이 11개교 있다. 그리고 ‘토도후켄(都道府県)장애인직업능력개발교’는 6개교 있다.

6) 직업능력개발종합대학교(職業能力開發總合大學校)

직업훈련지도자가 되려고 하는 자, 그리고 현재 직업훈련지도자들을 대상으로 필요한 지식과 기능을 가르치는 등 고도의 직업훈련을 시행하는 시설이다. ‘고용·능력개발기구’가 설치주체이며 전국에 1개교 있다.

5. 국가 정책동향

가. 교육정책의 방향

일본 문부성에서는 향후 교육정책에 대하여 다음의 다섯 가지 방향으로 정하여 전개해 나가고 있다.

1) 교육비 부담의 경감

2010년 4월부터 공립고등학교의 수업료 무상, 사립학교 등에는 취학지원금을 지급함으로써 교육비 부담의 경감을 꾀한다. 그리고 고등교육에 있어서도 각 대학의 수업료 감면 확대에 따른 지원과 장학사업의 확충을 진행한다.

2) 학교의 교육력 향상

공교육의 질의 향상을 위하여 교육비 투자를 확보하고, 학교의 교육환경을 정비한다. 특히 교원 질 향상과 교원 확충을 최우선 과제로 하고 있다. 교육의 정보화 추진과 지도방법, 학습방법의 변혁과 이것을 지원하는 학습환경 만들기, 환경교육과 커뮤니케이션 교육 등, 21세기에 부합하는 학교교육의 전환을 지향한다.

3) 세계를 선도하며 공헌하는 대학의 실현

학생의 학력과 취업능력의 육성 등 사회의 기대에 부응하는 대학교육의 추진과 이노베이션 창조에 공헌하여 세계를 선도하는 대학원의 형성과 강화를 추진한다. 사회인이 언제든지 대학에서 공부하고, 그 성과를 사회에서 활용할 수 있는 환경 만들기, 대학의 인재육성과 연구성과의 활용에 의한 지역산업의 활성화에 관해서도 지원한다. 국제교류와 유학생 확충 등, 이후 동아시아교류와 아시아 태평양 협력을 이끌 인재육성에 장기적 시야를 가지고 공헌한다.

4) 신규 학교졸업자의 취직지원과 사회인, 직업인으로서 자립 가능한 인재의 육성

학생들의 취업이 매우 어려운 상황에 있으며, 정부의 긴급고용대책에 따라, 관계부처와 협력하여 신규 학교졸업자의 취직지원을 시행하고 있다. 젊은이들의 비정규직 고용 증가와 신규 학교졸업자의 조기 퇴직 등, 학교에서 사회, 직장으로의 이행에 따른 과제가 현재화하고 있다. 따라서 각 학교단계에서, 사회와 직업과의 관련을 중시한 커리어 교육과 직업교육의 충실을 추진하여 사회인, 직업인으로서 필요한 능력을 겸비하고, 근로관, 직업관을 확립한 인재의 육성에 노력한다.

5) 새로운 공공의 실현

정부, 관청만이 아니라 시민과 NPO, 기업 등이 적극적으로 공공적인 재화, 서비스의 제공주체가 되어, 가까운 분야에서 활약해 가는 ‘새로운 공공’을 실현하는 것이 요구되어 진다.

나. 평생학습의 방향

한편, 평생학습을 위한 다양한 학습기회 제공을 위해 네 가지의 방향을 정하여 추진하고 있다. 소개하면 다음과 같다.

1) 방송대학의 충실, 정비

평생학습의 중추적 기관으로서 방송대학이 있다. 일본의 방송대학은 텔레비전이나 라디오를 효과적으로 활용하여 대학교육의 기회를 폭 넓게 국민에게 제공하는 것을 목적으로 1983년에 창설되어, 1985년부터 학생들을 모집하였다. 2009년도 2학기 기준으로 전국에 약 8만4천명이 재학하고 있으며, 지금까지 약 6만명이 졸업하였다. 방송대학에서 배우는 학생은 사회인을 중심으로 15세에서 90세에 이르기 까지 폭 넓게 존재하며, 그 수는 누계 약 120만명에 달하고 있다. 일본의 평생학습의 중추적 기관으로서 방송대학은 큰 역할을 담당하고 있다.

방송대학의 교양학부에서는 교양을 풍요롭게 배양하고, 이를 실생활에 적합한 전문적인 학습을 심도있게 교육하기 위해 약 300개의 수업과목을 개설하고 있다. 기존의 학문분야에 속박되지 않고 학습할 수 있도록, 교양학부 밑에 ‘생활과 복지’, ‘심리와 교육’, ‘사회와 산업’, ‘인간과 문화’, ‘자연과 환경’의 5개 코스를 설치하고 있다.

2001년 4월에는 고도전문직업인 양성 등을 목적으로 대학원 문화과학연구과를 개설하여, 2002년 4월부터 석사과정의 학생을 모집하였다. 여기에는 ‘생활건

강과학', '인간발달과학', '임상심리학', '사회경영과학', '문화정보학', '자연환경과학'의 6개 프로그램이 만들어져 있다. 한편 특정분야의 수업과목군을 개설하여 학위이외의 이수증명을 주는 '방송대학 Expert(과목군 이수인정제도)'를 2006년부터 실시하고 있다. 또 전수면허증과 특별지원학교교사면허증 등의 취득에 활용할 수 있는 교육관계 과목을 다수 개설하는 등 교원의 자질향상에도 정력적으로 진행하고 있다. 방송대학의 강의는 위성방송으로 방송되어 일본전국 어디에서나 강의를 받을 수 있다.

2) 전수학교 교육의 진흥

전수학교는 '학교교육법'에서 '직업 혹은 실제생활에 필요한 능력을 육성하고, 또한 교양의 향상을 도모함'을 목적으로 하는 학교이기 때문에, 실천적인 직업교육, 전문적인 기술교육 등을 행하는 교육기관으로서 큰 역할을 다하고 있다. 2009년 5월 현재, 학교 수 3,348교, 학생 수 62만 4,875명이 재학하고 있다. 전수학교는 입학자격의 차이에 따라, 고등학교 졸업정도를 입학자격으로 하는 '전문과정'(전문학교), 중학교 졸업정도를 입학자격으로 하는 '고등과정'(고등전수학교), 입학자격을 묻지 않는 '일반과정'의 3가지 과정으로 나누어진다.

문부과학성에서는 전수학교 교육의 진흥책으로, 사회적 요청이 높은 과제에 대응하기 위한 교육방법 등의 중점적인 연구개발, 유학생의 일본에서의 취직과 생활을 지원하는 사업, 고등학생에 대한 다양한 직업체험 기회의 제공, 전수학교의 직업교육기능을 활용한 젊은층과 사회인, 여성 등 취직곤란자에 대한 취업능력의 향상을 지원하는 학습기회의 제공 등을 추진하고 있다.

3) 문부과학성 인정 사회통신교육

2010년 2월말 현재, 문부과학성 인정 사회통신교육은 29단체에서 119과정이 있으며, 2008년도 1년간 수강자수는 약 8만3천명이다.

제3절 우수사례

1. 청년층 취업지원정책

1990년대의 취업 빙하기를 겪으며 특히 일본 청년층들의 고용상황이 많이 악화되었다. 특히 취업활동을 포기한 무기력한 청년층에 대한 대책이 시급한 상황이다. 이에 대해 일본 정부는 청년층 고용대책의 정책적 방향으로서 ‘청년층의 취업의식을 고양하는 정책’과 ‘취업 기회를 늘리는 정책’을 세우고 관련 기관들이 연계하여 추진해 나가고 있다. 청년층의 취업의식을 고양하기 위한 정책은 ‘문부과학성’과 ‘후생노동성’이 담당하며, 취업 기회를 늘리는 정책은 ‘경제산업성’이 담당하고 있다. 여기서 일본 후생노동성은 ‘직업소개와 상담’ 관련 의 정책과 ‘직업교육훈련’ 관련의 정책으로 나누어서 시행하고 있다.

가. 직업소개

2003년 6월 일본 정부가 책정한 ‘청년층의 자립, 도전 플랜’은 직업소개와 직업상담관련의 주요한 정책으로서 ‘잡 카페’와 ‘청년 트라이얼 고용’을 내용으로 하고 있다. ‘잡 카페’는 청년들이 고용관련 서비스를 한 곳에서 모두 받을 수 있는 one spot service center이다. 지방자치단체가 주체가 되어 그 지역의 기업과 학교 등과 협력하여, 지역의 실정에 맞는 젊은이의 능력향상과 취직촉진을 도모하기 위해 설치한 것으로, 2004년에 전국의 15개 지역에서의 설치를 시작으로 하여 2009년 현재 카가와켄(香川県)을 제외한 전국의 46도도후켄(都道府県)에 87개소가 설치되어져 있다.

‘청년 트라이얼 고용’은 2002년 12월부터 실시되었으며, 그 내용은 학교 졸업 미취업자 등 청년 실업자를 단기간 시범고용하는 기업에 대한 지원과, 그 후 상용고용으로 이행을 도모하는 사업을 수행하고 있다.

이외에도 청년 지원창구로는 2001년부터 대도시(시부야, 요코하마, 나고야, 오사카, 고베)에 설치된 ‘young work plaza’(청년 특별지원시설 공공직업안정소)가 있으며, ‘청년층의 자립, 도전 플랜’을 받으며 청년들의 상호교류를 통한 직업의식의 계발을 도모하기 위해 ‘young job spot’이 2003년부터 전국의 14개 도시부에 설치되었다. ‘청년층의 자립, 도전 플랜’을 강화하기 위해 2004년 12월에 책정된 ‘청년층의 자립, 도전을 위한 액션 플랜’에서는 ‘young job spot’을 젊은이들이 모이기 쉬운 장소로 직접 나가서 정보제공과 상담을 실시하는 등 변화를 꾀하였으며 운영 또한 민간단체의 활용을 추진하였다.

2005년 10월에 ‘청년층의 자립, 도전을 위한 액션 플랜’의 개정에 따라 청년들의 놓여진 상황에 맞게 전문적인 상담을 하면서, 지역의 청년지원기관과의 네트워크를 구축하고, 그 중핵으로 각 기관의 서비스를 효과적으로 받을 수 있도록 하기 위한 ‘지역 청년 support station’이 설치되었다. 2007년부터 support station의 본격적인 전개에 따라 ‘young job spot’은 다른 사업으로 넘겨지며 2008년 3월에 폐지된다.

나. 직업교육훈련

직업교육훈련 분야의 시책으로는 ‘청년 자립숙(若者自立塾)’과 ‘일본판 듀얼 시스템’이 있다. ‘청년 자립숙’은 앞서 설명한 ‘청년층의 자립, 도전을 위한 액션 플랜’에 따라 구체화된 사업이다. 1년 이상 일을 하지 않으며 구직활동도 하지 않고 교육훈련도 받지 않는 청년들을 대상으로 3개월의 합숙형식에 의한 집단 생활을 통해 생활훈련과 노동체험을 하며 직업인, 사회인으로서 필요한 기본적인 능력의 습득, 근로관 양성을 도모하여 일하고자 하는 의욕과 자신감을 배양하는 것을 목적으로 하고 있다.

‘일본판 듀얼 시스템’은 기업실습과 교육·직업훈련을 병행하여 실시함에 따라 청년을 직업인으로서 육성하는 ‘실무·교육연결형 인재육성 시스템’으로 2004년부터 실시하고 있다. 기업실습, 그리고 전수학교와 공공직업훈련기관에

서의 강의를 병행하고 있는 후생노동성 소관의 직업훈련인 ‘일본판 듀얼 시스템’과, 기업실습과 전문학교 등에서 학교 강의에 의한 교육을 조합하여 실시하고 있는 문부과학성 소관의 ‘일본판 듀얼 시스템’의 두 가지 형태가 있다. 후생노동성에서는 ‘일본판 듀얼 시스템’을 발전시킨 제도로써 기업이 주체가 되어 교육훈련기관과 협력하여 실시하고 있는 ‘실천형 인재육성 시스템’을 2007년부터 실시하고 있다.

다. 재도전지원 종합플랜

2006년 12월에 책정된 ‘재도전지원 종합플랜’은 ‘신규 졸업자 일괄채용 시스템의 수정’을 명기하고, 2007년 6월 ‘고용대책법’ 개정에 따라 청년의 고용기회 확보가 기업의 노력의무화 되었다.

라. 성장력 바닥 끌어올리기 전략

2007년 2월에 책정된 ‘성장력 바닥 끌어올리기 전략’에서는 ‘잡 카드 제도’를 구축하는 것이 정해졌다. 이 제도는 프리터 등에 직업훈련의 기회를 제공하고, 그 참가상황과 실적을 평가하고, 증명서를 교부한다. 잡 카드는 아르바이트를 포함한 직장경력과 교육훈련경력, 취득자격 등을 정리하여 기입하도록 되어 있으며, 이를 기초로 하여 직업안정소나 잡 카페 등의 커리어 컨설턴트가 상담하고 확인할 수 있도록 하고 있다.

마. 정책 평가

졸업 시에 취직을 하지 못한 사람이나 학교를 중퇴한 사람은 무업이나 저임금의 비정규직으로 일하는 경우가 많다. 가정의 지원이 없는 청년들은 ‘워킹푸어’나 ‘네트카페 난민’이 될 수밖에 없다. 비정규직은 고용보험 피보험자가 아닌

경우가 많으므로 실업을 하여도 실업수당을 받을 수 없어 생활보장이 이루어지지 않는다. 일본의 고용대책사업의 대부분은 고용보험사업의 범위 내에서 이루어지기 때문에, 이러한 청년들은 공공직업훈련 등의 고용대책사업의 대상이 되지 못한다는 문제점이 있다.

지금까지의 지원정책은 또한 저임금 구조에 빠져있는 청년들이 이용하기에는 어려운 점이 많았다. 예를 들어 ‘일본판 듀얼 시스템’이나 ‘청년 자립숙’의 경우 참가비가 비싸다는 점이 문제점으로 지적되고 있다. 수입이 적거나 수입이 아예 없는 청년들은 이러한 제도를 이용하기가 어려운 것이 현실이다. 교육훈련 기간 중에 생활보장이 안 된다면 직업교육훈련에 의하여 기능이 향상된다 하더라도 안심하고 정규직의 안정된 직장을 찾기가 힘들 것이다. 잡 카페 등 정부의 지원정책들이 모든 청년들에게 알려져 있지 않다는 문제점도 지적되고 있다.

또한 비용을 들인 만큼의 효과가 없다는 비판도 있다. ‘청년 자립숙’의 경우 2007년도에 1,584명의 입소를 목표로 하여 10억여엔의 예산편성을 하였으나 2007년도 입소는 593명으로 목표 달성률은 37.4%로 사업을 개시한 이래 3년 연속하여 목표를 크게 밑돌았다.

2. 기업 내 교육훈련

일본 기업에서는 ‘종신고용제’로 불리어지는 장기간 고용관행이 확립되어 임금이나 승진 등 인사제도와 기업 내 교육훈련에도 큰 영향을 미치고 있다. 특히 기업 내부에서의 인재육성은 ‘기업특수기능’의 양성이라고 하는 목표를 위한 ‘기업 내 교육훈련’이 이루어지고 있다. ‘기업특수기능’이란 다른 기업에서는 통용하기가 힘든 특정 기업만이 가지고 있는 기능이기 때문에 ‘기업특수기능’을 습득한 종업원이 다른 기업으로 전직할 위험성은 적다. 따라서 기업특수기능을 필요로 하며 이를 양성하고자 하는 기업에서는 인재육성을 위한 교육훈련 투자를 보다 안정적으로 활발히 할 수 있다.

일본의 기업 내 교육훈련은 OJT와 OFF-JT, 자기개발(Self Development)의 3가지 형태로 이루어지고 있다⁴²⁾. 그 중에서도 OJT가 중심적인 역할을 하며, 이를 보완하는 형태로 OFF-JT가 존재하고 있다. 따라서 일본의 기업 내 교육훈련은 업무수행에 필요한 지식이나 기능과 기술의 습득이 중심이 되고 있으며, 직업생활을 통한 커리어 형성이라는 측면은 부족하다고 평가하기도 한다⁴³⁾.

다음은 일본 정부 후생노동성의 ‘2009년도 능력개발기본조사’를 중심으로 일본 기업 내 교육훈련의 현황에 대해서 살펴보기로 하자.

먼저 교육훈련의 방침을 보면, ‘전체 노동자의 능력을 향상시키는 교육훈련’(49.5%)과 ‘선발된 노동자의 능력을 향상시키는 교육훈련’(50.6%)이 거의 같은 비율로 양분되어지고 있다. 2001년의 같은 조사에서는 ‘전체 노동자의 능력을 향상시키는 교육훈련’이 56.6%였으며 ‘선발된 노동자의 능력을 향상시키는 교육훈련’이 39.1%였다. 이는 기업 내 교육훈련이 전체 노동자 대상에서 선발된 노동자 대상으로 그 중요성이 바뀌어 가고 있는 추세에 있음을 나타내고 있다. 다음으로 정사원에 대한 교육훈련의 방법으로는 OJT가 70.8%, OFF-JT는 29.2%로 아직까지는 OJT가 주류를 이루고 있음을 알 수 있다. 하지만 OJT의 비중은 매년 감소하고 있으며, OFF-JT의 비중이 매년 늘어나고 있는 추세에 있다. 이는 종래의 OJT 중심의 교육훈련만으로는 폭넓은 기능과 지식의 습득이 어려우며, 또한 리더십의 개발에는 한계가 있기 때문에 OFF-JT를 중시하는 경향이 강해지고 있다는 것으로 해석할 수 있다.

정사원의 OFF-JT 수강내용을 보면 ‘매니지먼트(관리, 감독능력을 높이는 내용 등)’가 36.1%로 가장 많고, 다음으로 ‘품질, 안전’에 관한 내용이 26.8%, ‘비즈니스 매너 등 비즈니스 기초지식’에 관한 내용 22.3%, ‘인사, 노무’에 관한

42) OJT(on the job training)란 일상 업무를 하면서 이루어지는 교육훈련을 말한다. 직속 상사가 업무 중에 작업방법 등에 관하여 부하에게 지도하는 것이 대표적인 형태이다. 그리고 OFF-JT(off the job training)란 업무명령에 근거하여 통상 업무로부터 일시적으로 떨어져서 이루어지는 교육훈련(연수 등)을 말한다. 예를 들면 사내 집합훈련이나 업계단체나 민간 교육기관 등에서 실시하는 교육훈련 프로그램에 종업원들을 파견하는 사외 훈련 등이 있다. 마지막으로 자기 개발이란 노동자가 직업생활을 영위하기 위하여 직업에 관한 능력을 자발적으로 개발하고 향상시키기 위한 활동을 말한다. 단지 직업과 관계없는 취미와 오락, 스포츠 등은 포함되지 않는다.

43) 谷内篤博(2002)

내용 21.7%, ‘기술, 기능’에 관한 내용이 19.7%를 차지하고 있다(복수 응답). 그리고 전체 노동자에 대한 OFF-JT의 평균 수강시간은 연간 43.1시간인 것으로 나타났으며, 실시 주체는 ‘회사’가 57%로 가장 많고 다음으로 ‘민간교육훈련기관’이 33.3%, ‘능력개발협회, 노동기준협회, 공익법인, 기타 업계단체’가 22.8%를 차지하고 있다.

비정규직의 증가와 고용형태의 다양화, 젊은 노동자를 중심으로 노동가치관의 변화 등 일본 기업을 둘러싼 환경의 변화는 기업 내 교육훈련의 양상을 조금씩 변화시키고 있다. 앞서 살펴 본 교육훈련의 방침에 대한 변화가 그 좋은 예이다. 고용형태의 다양화와 젊은 노동자를 중심으로 한 잦은 이직은 기업의 안정적인 교육훈련 투자를 저해하게 되어, 선발된 노동자를 중심으로 교육훈련을 실시하는 비율이 증가하게 된 원인이 되고 있다.

선발된 노동자를 중심으로 기업특수기능을 양성시키며, 관리자로서의 매니저먼트 능력을 배양하고자 하는 목적에서 기업이 자체적으로 교육기관을 운영하는 경우도 늘어나고 있는 추세이다. 토레(東レ)의 ‘토레 경영 스쿨’이나 시세이도(資生堂)의 ‘미네르바 숙(ミネルバ塾)’, 움론의 ‘실천 경영 숙 - 나리타 숙(実践経営塾—成田塾)’ 등 자체적으로 교육기관(사내대학으로 불리어 지고 있음)을 운영하는 기업들이 늘어나고 있다.

일본의 고용관행이 변하고, 노동자들의 가치관이 변하였다고 하나 여전히 일본 기업은 내부노동시장에 의한 관리방식이 강하며, 기업 내 교육훈련이 중요한 기능을 하고 있음을 알 수 있다. 단지 비정규직의 증가와 노동가치관의 변화에 따라 종래 직업능력의 양성과 교육훈련을 ‘기업 책임’으로 인식하였던 것이 최근에는 ‘개인 책임’ 쪽으로 그 비중이 옮겨가고 있다.

제4절 요약 및 시사점

일본의 ‘직업훈련법·직업능력개발촉진법’의 입법규정의 변천과 그 입법과정을 분석해보면, ‘직업교육훈련법제도’의 공공적 성격에서 ‘개인책임으로의 전가’가 확실하게 드러난다. 즉 일본에서는 ‘직업교육훈련’은 권리가 아닌 개인의 책임인 것이다. ‘커리어 권’이라는 이념에 있어서도 커리어 형성을 노동자의 고유 권리로서 보장되어 있지 않다고 지적하고 있다. 독일 등 유럽에서는 직업교육훈련이 권리로서 보장되어 있음을 볼 때 일본은 이와 대조적이다.

1. 요약

태평양 전쟁 패전 후 미군정 치하에서 1947년 교육법(교육기본법, 학교교육법)이 제정됨으로써 일본의 교육시스템은 크게 바뀌며 정비되었다. 이 때부터 신제 고등학교에서는 졸업 후 대학진학을 목표로 하는 ‘보통교육’과 졸업 후 바로 직업생활의 시작을 목표로 하는 ‘전문교육’(직업교육, 실업교육)이 같이 시행된다. 하지만 전후 경제부흥과 경제성장에 따른 공업화의 진전에 따라 기술 인력이 많이 필요하게 되자 전문고등학교(실업고등학교, 직업고등학교)가 분리되며 고교 3원칙 중 하나인 ‘종합제’가 자연스럽게 해체되게 된다. 그리고 공업계 중심의 ‘고등전문학교’가 개설되어 일본의 제조업 현장에 필요한 중견 기술자들을 양성하게 된다.

일본의 초등교육은 유치원과 소학교로 이루어지며, 중등교육으로서는 중학교(전기중등교육단계)와 중등교육학교, 고등학교(후기중등교육단계), 전수학교 고등과정이 있다. 중등교육학교는 중학교와 고등학교를 합친 형태로 수업년간 6년의 학교이다. 고등교육에는 대학과 단기대학, 고등전문학교, 전수학교 전문과정이 있다. 고등전문학교는 중학교 졸업의 학력을 입학자격으로 하며, 수업년간 5년(상선학과만 5년 6개월)간의 과정으로 주로 공학과 기술계의 전문교육을 시

행, 실천적 기술자를 양성하는 것을 목적으로 설립된 교육기관이다.

중등교육단계인 고등학교에서의 직업교육은 농업, 공업, 상업, 수산, 가정, 간호, 정보, 복지의 전문고등학교를 중심으로 이루어지고 있으며, 이는 기업에서의 중견기술자 등 산업 경제와 의료, 복지를 담당할 인재를 육성하는 큰 역할을 담당하고 있다.

고등교육단계에서의 직업교육훈련은 고등전문학교와 전문학교 전문과정을 들 수 있다. 패전 후 급격하게 공업화가 진전되자 중급기술자의 수요가 늘어나게 되어, 패전 전의 공업전문학교와 같은 중급기술자 양성을 목표로 한 교육기관의 설립이 요구되어져 1961년 고등전문학교법이 통과하고, 1962년에 12개교가 처음으로 개교하게 된다.

1990년대 버블경제의 붕괴에 따라 장기간 경제침체에 빠져들면서 일본 기업은 신규채용을 억제하게 되며 꼭 필요한 인재 이외에는 비정규직으로써 고용을 충당하게 된다. 기술 인력에 대한 수요도 그 만큼 줄어들게 되자 취직을 위한 전문적인 교육을 하는 전문고등학교(실업고등학교, 직업고등학교)의 학생이 줄어들어, 고등전문학교에 대한 지원자 수도 감소하게 된다. 반면에 상대적으로 취직률이 높은 대학으로의 진학을 희망하는 학생이 늘어나, 고등학교 보통과로는 우수한 학생이 지원하게 되고 고등학교 전문학과에는 상대적으로 낮은 수준의 학생들이 지원하게 되는 현상이 나타난다.

일본사회에서의 학교교육시스템이 미친 주요한 기능은 인재선발이나 인적자원의 효율적 배분에 있었다. 하지만 1990년대 버블경제 붕괴 후 장기간 경제침체를 겪으면서 인적자원의 효율적인 배분 역할을 담당해오던 학교교육은 제대로 기능하지 못하게 되었고, 또한 실업계고등학교(전문고등학교)의 부진인 문제가 되며 재편의 목소리가 커지고 있다.

일본의 기업에서는 기능양성 방식의 내부화가 강하기 때문에, OJT 등 기업 내 교육훈련을 통하여 기능과 기술을 양성해 나가는 시스템을 갖고 있다. 따라서 입사 시에 기능공이 아니더라도 입사 후에 교육·훈련을 통하여 기능을 양성시킬 수 있다. 따라서 수준이 떨어지는 전문고등학교의 졸업생을 채용하기

보다는 보편적인 교양수준이 높으며 우수한 대학졸업생을 채용하는 편이 기업의 인재관리 측면에서 볼 때 유리할 것이다. 이와 같은 현상은, 일본 정부나 관료들의 대다수가 직업교육과 직업인으로서의 기능교육은 학교교육에서 보다는 기업 현장에서 담당해야 한다고 굳게 믿고 있는 경향이 강하기 때문이다.

1990년대 취업 빙하기를 겪으며 일본 청년층의 고용상황은 매우 악화되고 있다. 일본은 학교 졸업자를 일괄채용하는 것이 관행이기 때문에, 취업 빙하기에 취직의 기회를 놓친 이들은 이후에도 취직하기가 매우 어려워 프리터나 니트로 전락하게 된다. 의욕을 상실한 무기력한 젊은이들을 어떻게 하면 노동시장으로 끌어들이 수 있을까. 일본 정부는 청년층의 취업지원정책을 관련 부서들이 연계하여 강도 높게 시행하고 있다. 청년층의 취업의식을 고양하기 위한 정책은 ‘문부과학성’과 ‘후생노동성’이 담당하며, 취업기회를 늘리는 정책은 ‘경제산업성’이 담당하고 있다.

후생노동성이 시행하는 시책은 ‘직업소개와 상담’, 그리고 ‘직업교육훈련’으로 나누어 진다. ‘직업소개와 상담’에 관련된 시책으로서는 ‘잡 카페’와 ‘청년 트라이얼 고용’이 대표적이며, ‘청년 서포트 스테이션’ 등이 있다. ‘직업교육훈련’의 시책으로서는 ‘청년 자립숙’과 ‘일본판 듀얼 시스템’이 대표적이다.

일본적 경영시스템의 특징으로서 ‘종신고용제’와 ‘연공서열형 임금’, 그리고 ‘기업별 노동조합’이 널리 알려져 있다. 앞서 설명한 바와 같이 학교 졸업과 동시에 취직하여 회사가 제공하는 교육·훈련과 선배로부터 필요한 기술과 기능을 전수받으며 회사 내에서 근속하며 숙련이 축적되어 승진과 임금이 올라가는 것이 일본기업에서의 직업인의 모습이다. 일본의 기업 내 교육훈련은 OJT와 OFF-JT, 그리고 자기계발의 3가지 형태로 이루어지고 있다. 주로 OJT를 중심으로 교육훈련이 이루어지며, 부족한 부분은 OFF-JT가 보완하는 형태이다.

최근 비정규직의 증가와 고용형태의 다양화, 청년층의 노동가치관의 변화 등으로 인하여 기업 내 교육훈련의 양상도 변하고 있다. 기업 내 교육훈련의 방침에서 보면 ‘전체노동자’를 대상으로 하는 교육훈련이 감소하고 ‘선발된 노동자’를 대상으로 하는 교육훈련이 증가하고 있는 추세이다. 그리고, 종래의 OJT

중심의 교육훈련만으로는 폭넓은 기능과 지식의 습득이 어려우며, 또한 리더십의 개발에도 한계가 있기 때문에 OFF-JT를 중시하는 경향이 강해지고 있다.

회사 내에서 자체적으로 교육기관을 만들어 기업 특성에 맞는 교육을 제공하고자 하는 기업들도 늘어나고 있다. 즉 일본 기업에서는 여전히 내부노동시장에 의한 관리방식이 강하며, 기업 내 교육훈련이 중요한 기능을 하고 있음을 알 수 있다.

2. 일본 VET 제도가 주는 시사점

일본의 공교육제도에서의 직업교육은, 전문고등학교(실업고등학교, 직업고등학교)와 전수학교, 고등전문학교가 주로 담당하여 왔다. 이들 교육기관들은 패전 후 일본이 재건하는데 필요한 기능공들을 교육시켜 배출하였으며, 일본의 고도경제성장을 견인한 많은 기술인력들을 제공하였다는 점에서는 큰 역할을 담당하였으며 그 성과 또한 긍정적으로 평가할 만하다. 하지만 고도경제성장기에서 저성장체제로 들어서면서 직업교육을 받은 졸업생들의 취업이 어려워지며 앞으로 직업교육을 담당하는 교육기관들의 재편이 예상된다.

일본은 전통적으로 직업교육을 기업에서 주로 담당하여 왔다. 일본 기업의 기능양성 방식 또한 기업특수적기능의 필요성이 강하다보니 기업 내부에서 기능을 축적해 나가며, 자연스럽게 OJT에 의한 교육훈련이 정착되었다. 따라서 일본의 직업교육훈련, 기능인으로서의 양성은 일차적으로는 기업의 역할이며, 학교 등 교육기관은 이차적인 역할을 담당한다고 볼 수 있다.

최근 일본에서는 취업활동을 하지 않는 무기력한 젊은이들의 증가가 청년층 고용에 있어서 제일 큰 문제점 중 하나로 지적되고 있다. 일본 젊은이들의 직업의식과 노동가치관의 변화 또한 이 문제와 무관하지 않다. 이러한 문제인식 하에 일본 정부는 기능을 양성하기 전에 건전한 직업관을 교육할 필요가 있음을 깨닫고 이에 대한 다양한 시책을 마련해서 시행하고 있다. 앞서 살펴본 일본의 청년층을 위한 직업소개와 직업교육훈련은 일할 의사가 없으며 대인관계

에도 문제가 많은 무기력한 젊은이를 한사람의 직업인으로 재생시키고자 하는 쪽으로 추진되고 있다.

과거에는 제2차 산업의 제조업 중심으로 기술자가 많이 필요하였지만, 앞으로는 제3차 산업의 의료와 복지, 서비스 분야를 중심으로 노동수요가 확대될 것이라는 전망에 따라 노동자에게 필요로 하는 기능과 능력 또한 바뀌어 질 것으로 예측하고 있다. 즉, 향후에는 논리적인 판단에 따라 그 때 그 때의 상황에 적절하게 대응할 수 있는 능력을 가진 노동자가 많이 필요하게 될 것으로 보고 있다. 직업교육의 내용과 제도 또한 이에 맞추어 변화하게 될 것이며, 지금이 그 과도기이다. 이러한 상황에서 볼 때, 일본의 전문고등학교(실업고등학교, 직업고등학교)의 재편은 당연한 것이며, 앞으로 고등전문학교의 재편에 더욱 박차를 가할 것으로 예상이 된다. 그리고 향후 직업교육의 방향 또한 ‘기술, 전문 인력’의 양성에서 ‘논리적이며 상황에 대처할 수 있는 능력 있는 인재’의 양성으로의 전환이 필요하다고 본다.

취업활동을 포기한 젊은이들이 늘어나고 있다는 점에서는 우리나라의 청년 고용문제 또한 일본과 상황적으로 일치한다. 하지만 우리나라 젊은이들이 취업활동을 중지하는 이유는 ‘취업할 생각이 없는 무기력한 선택’이 아니라 ‘자신이 원하는 직장에 취업하기 위한 준비’를 위해서 선택한 것이라는 점이 일본과는 다른 점이다. 그렇다고 해서 우리나라의 청년층 고용상황은 문제가 없으며 지원책이 필요치 않다라는 것은 아니다. 오히려 우리나라 젊은이들은 학교를 졸업한 후에도 원하는 직장을 얻지 못하기 때문에 스스로 재교육을 하며 준비를 해야 한다는 상황이 일본과는 다른 심각한 문제점이다.

향후 우리나라 젊은이들이 졸업 후 취업활동을 그만두고 취업준비에 매진한 후에도 원하는 직장을 얻지 못하거나 취업준비기간이 장기화 되면, 젊은이들의 실망과 공허함은 상상할 수 없을 만큼 커질 것이며, 무기력에 빠질 것으로 예상된다. 따라서 우리나라에서는 청년층이 희망하는 직종을 그들과 연결시켜주는 ‘직업소개’와 취업준비에 있는 청년들이 실망과 무기력에 빠지지 않게끔 ‘직업상담’ 등의 정책지원이 필요하다.

제 7 장 중국의 직업교육훈련제도

강 일 규

1980년대 말 구소련 및 동구권의 붕괴 이후, 우리 정부는 세계적인 화해와 협력의 조류에 부응하여 북방외교정책을 대대적으로 추진하였으며, 그 결과 1992년 8월 24일 중국과 수교하게 되었다. 수교 후 짧은 기간에도 불구, 한·중 양국 관계는 정상간 교류는 물론 당·의회 등 상호 고위급 인사 교류 등 계기를 통해 빠르게 발전되어 왔으며, 이명박 대통령의 국민방중시 양국 정상은 양국관계를 기존의 “전면적 협력 동반자 관계”에서 ‘전략적 협력 동반자 관계’로 격상시키는데 합의함으로써, 양국간 경제·통상분야에서 협력 심화 및 정치·외교·사회·문화 등 제 분야에서의 협력 확대를 추진하고 있다. 또한, 후진타오(胡錦濤) 중국 국가주석의 국민 방한시 양국정상은 상기 ‘전략적 협력 동반자’관계 심화를 위한 협력 방안을 협의하였다.

그간 한·중 양국은 지리적 인접성, 문화적 유사성, 상호보완적 경제구조 등 양국간 관계발전에 유리한 조건을 바탕으로 정치·경제·사회·문화 등 모든 분야에서 외교사상 그 유례를 찾을 수 없을 정도의 놀라운 발전을 이룩하였다. 특히, 중국은 우리의 대북 포용정책 및 평화·번영정책, 남·북한간 화해·교류 및 협력 관계에 대해 긍정적 평가를 하고, 한반도 평화·안정을 위해 건설적인 역할을 하겠다는 입장을 표명하였다. 또한 6자회담의 틀 내에서 북한 핵문제 등 안보 분야에서도 긴밀한 협력 관계 발전 중이며, 한반도 평화·안정유

지 및 역내 경제·안보분야 협력을 위해 UN 및 APEC·ASEM 등 국제무대에서의 협력관계도 강화되고 있는 중이다. 양국관계를 앞으로 더욱 발전시키고자 하는 양국 정부 및 국민의 확고한 의지에 따라, 향후 양국관계는 더욱 크게 발전해 나갈 것으로 전망된다.

한편 중국은 세계 최대의 인구나 자원을 보유한 국가로 21세기 들어 새로운 강대국으로 부상하고 있다. 중국은 자신들의 부상 논리로 소위 중국화평굴기론(中國和平崛起論)을 주장하면서 국제 사회의 중국 부상을 홍보하고 있다. 이러한 배경에는 당연히 풍부한 인적자원과 이를 바탕으로 한 경제 성장 논리가 있다고 볼 수 있다. 즉 중국은 중국의 부상의 한 축으로 인적자원개발의 중요성과 필요성을 강조하면서 지속적인 개혁을 추진하고 있다.

제1절 배 경

1. 중국의 사회문화

중국은 5천년 역사를 가진 나라로 공식 명칭은 중화인민공화국(中華人民共和國, People's Republic of China: PRC)으로 건국일은 1949년 10월 1일이다. 중국의 수도는 북경(北京)이며, 면적은 9,596,900km²(한반도면적의 43.45배·남한면적의 약 96.66배에 해당)으로 남북으로 남사군도(23°N)……흑룡강(53°N), 5,500km이며, 동서는 파미르고원(73°E)에서 우수리강(135°E)까지 5,200km이다. 국경선 총길이는 20,280km(한국, 러시아, 몽골, 중앙아 3국, 아프카니스탄, 파키스탄, 인도, 네팔, 부탄, 미얀마, 라오스, 베트남 등 14개 국가와 육지접경)이다.

인구는 13억 2,129명(2007년 말 기준)이다. 인구의 연령별 분포는 0~14세(19.4%), 15~59세(69.0%), 60세 이상(11.6%)이다. 성별 분포는 남(51.5%),

여(48.5%)이며, 언어는 한어(漢語, 지역에 따라 소수민족언어병용)이다.

특히, 인구 측면을 보면, 2007년 말까지 중국의 인구는 13억 2129만 명이며, 2007년의 출생률은 1.210%, 사망률은 0.693%이다. 남성과 여성의 출생비율은 120.22이다. 65세 이상⁴⁴⁾ 인구 1억 명으로 전체 인구의 7.7% 해당된다. 빈곤 인구⁴⁵⁾ 1,000만 명(빈곤발생률 1%) 이하로 하락하여 2000년 9년제 의무교육 실시이후 2008년 전국문맹률은 6.7%로 하락하였다.

중국의 민족은 한족(漢族)과 55개 소수민족(전인구의 8%)으로 구성되어 있으며, 중국의 행정구획은 성, 현, 향 3급으로 구성되었다. 전국은 성, 자치구, 직할시와 특별행정구로, 성, 자치구는 자치주, 현, 자치현으로, 시, 현, 자치현은 향, 민족향, 진으로 나뉜다. 자치구(성에 해당), 자치주(자치구와 자치현 사이), 자치현은 소수민족 자치지역이다. 특별행정구는 중앙정부의 직접적 영도를 받는 지방행정구역이다. 현재 중국에는 23개 성, 5개 자치구, 4개 직할시, 2개 특별행정구가 있다.

한편 중국은 중국어와 중국문화를 널리 알리기 위해서 2004년 11월에 한국에서 첫 공자학원이 설립한 후 지금까지 80개의 공자학원이 36개 국가와 지역에 정착되었고, 그 외에 또 38개 국가의 99개 기구가 공자학원 설립하겠다고 신청하였다. 또한 통계에 의하면 현재 해외에서 각종 방식을 통해 중국어를 공부하는 인구가 약 3000만 명을 초과했고, 100개의 국가와 지역의 2500여개의 대학에 중국어과목이 있으며, 중국어교재는 이미 미국·영국·일본·한국 등 국가의 초·중·고등학교의 교실에 들어가게 되었다. 최근 5년간에 중국에 온 외국유학생도 년 20% 증가하고 있다.

최근 중국에서 허가를 받아 외국인 유학생을 받을 수 있는 대학교는 약 400

44) 전문가들은 향후 중국 노인 인구가 계속 증가하여 사회 부담이 점점 커질 것이고 이런 추세가 중국의 미래 사회보장에 심각한 문제로 대두할 것이라고 분석했다.

45) 샤오강잡지사가 편집하고 사회과학문헌출판사가 내놓은 <중국 전체 샤오강 발전 보고 (2006)>에 의하면 현재 중국 농촌에서 빈곤인구가 약 2,600만이 있고, 도시에서도 최저생활보장선 아래 인구는 약 2,200 여만 명이 있다. 합치면 4,800만 명의 빈곤인구가 있지만, 국제적으로 일인당 매일지출이 1달러에 못 미치는 것을 빈곤인구의 기준으로 본다면, 세계은행의 최근 통계에 따라, 현재 중국은 약 1.35억의 사람이 여전히 국제 빈곤선 이하에 처해 있으며 이것은 총인구의 1/10에 해당한다.

여 개로 전국 30여 개 성, 자치구, 직할시에 분포되어 있다. 이 학교들은 일반적으로 유학생 기숙사와 상응하는 관리 및 서비스 시스템을 갖추고, 교육 수준이 비교적 높으며 시설 수준도 비교적 높다고 볼 수 있다. 최근 약 3만 명의 한국학생이 중국 200여 개의 대학교에서 유학 중이다.

2. 경제 및 노동시장

가. 경제분야

중국 경제는 '78년 鄧小平 집권 이후 사회주의적 시장경제체제 확립을 위한 개혁·개방정책이 추진되었다. '81년의 제6차 5개년계획이후 농업개혁·무역과 투자자유화, 사유재산권·회사법·노동계약제 등 시장경제제도가 도입되고, WTO가입(2001)에 따른 시장개방, 부실금융기관 구조조정, 국유기업 구조조정 및 민영화, FDI 유치, 환율제도 개편 등을 통하여 경제구조의 선진화를 도모하고 있다.

이러한 결과 1978년 이후 현재까지 평균소득이 약 9배 상승하였고, 1978년 이후 경제성장률은 연평균 9.5%를 상회하고 있다. '06년 시작된 제11차 5개년 계획에서는 수출주도형·외자의존형 고도성장에 따른 지역·계층·업종간 격차해소, 환경·에너지보존 관련 지속가능발전을 위하여 경제발전전략의 대전환 추진 중이며, 서비스산업 육성을 통한 내수주도형 성장과 기술혁신 및 교육시스템 개혁, 그리고 지역균형발전(서부대개발, 동북3성 진흥, 3농정책) 및 사회복지정책 강화를 추진하고 있다.

또한 최근 중국의 경제규모⁴⁶⁾는 세계3위, 교역규모 세계3위, 외국인투자유치 세계3위, 외환보유고 세계1위의 경제대국으로 부상하고 있다. 다만, 중국경제는 향후 대외부문의 불균형 해소와 내수(소비) 육성, 지역·계층간 소득격차 완화,

46) '08년 말 기준 명목 GDP 4.4조불(30조위엔), 교역규모(수출+수입) 1.4조불, FDI 순유입 924억불, 외환보유고 1.95조불.

정치체제와 시장경제의 중장기적 부조화가능성이라는 당면과제를 안고 있다. 특히 무역수지 흑자규모가 GDP의 6.8%로 지나치게 크고, 소비의 비중이 GDP의 50%에 불과(한국은 68%)하며, 지역별 소득격차가 최대 10배(상해 1인당소득은 귀주의 10.4배)에 이르고 있다.

다음 표는 한중 양국간의 경제분야에 대한 비교표이다.

<표 7-1> 양국간 주요지표 비교

구분	한 국(2008년말 기준)	중 국(2008년말 기준)
GDP	9,287억불(15위) *전년대비 2.2% 성장	4조 4,002억불(3위) *전년대비 9.0% 성장
1인당 국민소득	19,231불	3,267불
대외무역	8,573억불(11위)	2조 5,616억불(3위)
외국인투자	117억불(신고기준)	924억불(실행기준)
외환보유액	2,012억불(세계 6위)	1.95조불(세계 1위)

자료: 주중 한국대사관 재정관(2009. 11. 4)

중국의 경제성장과 관련한 주요 특성은 다음과 같다.

1) 경제규모의 비약적 상승

'78년 11차 3중전회 이후 추진된 개혁개방에 힘입어 중국경제는 79~08년간 연평균 9.8% 성장하여 세계평균(3.0%)을 6.8%p 상회하였으며, 1961~2008년간 연평균 7.8% 성장하여 세계평균(3.6%)을 4.2%p 상회하였다.

<표 7-2> 1961~2008년 세계주요국가 및 지역 경제성장률 비교

(단위: %)

국가·지역	1961년	1979년	1990년	2000년	2006년	2008년	1961~2008 평균성장률
세계총계	4.6	4.2	2.9	4.1	3.9	2.1	3.6
미국	2.7	3.2	1.9	3.7	2.9	1.1	3.2
유로 랜드	6.6	3.9	3.5	3.9	2.7	0.9	3.2
일본	12.0	5.5	5.2	2.9	2.2	△0.6	4.4
중국	△27.1	7.6	3.8	8.4	11.6	9.0	7.8
홍콩	14.9	11.6	3.9	8.0	7.0	2.5	7.0
한국	4.9	6.8	9.2	8.5	5.1	2.2	7.0
싱가폴	13.8	9.4	9.2	10.1	9.4	1.1	7.8
말레이시아	7.6	9.3	9.0	8.9	5.9	4.6	6.5
인도	3.9	△5.2	5.5	4.0	9.7	7.3	5.0
러시아연방	-	-	△3.0	10.0	7.4	5.6	0.4
브라질	10.3	6.8	△4.3	4.3	3.7	5.1	4.4

자료: World Bank 및 IMF WEO (2008)

주: 러시아 연방은 1990-2008년까지 성장률임

중국의 GDP는 높은 경제성장 지속에 따라 1960년 614억불, 1972년 1,000억불을 돌파하였고, 2008년에 3.86조불에 이르게 되었다. 중국의 세계경제에서의 비중은 1960년 4.6%에서 '08년 6.4%로 상승하였으며, 개혁개방초기인 1978년 중국의 경제규모는 세계 11위이었으나 2008년에 세계3위에 이르게 되었다. 특히, 2000년에는 이태리, 2005년에는 영국과 프랑스, 2008년에는 독일을 추월하기도 하였다.

또한, 중국은 개혁개방이후 국내총생산(GDP)이 약 4배 증가하였는데, 세계 성장기여도는 1978년 2.3%에서 2007년에 19.2%까지 상승하였으며 2007년 기여도는 미국(3.5%p)과 유럽(6.3%p)보다 높은 수준을 나타내었다.

2) 1인당 국민소득(GNI) 급성장

중국의 1인당 국민소득은 1962년 70불에서 1978년에 190불, 2001년 1,000불을 돌파하였고, 2008년에 2,770불에 이르게 되었다. 1962년대비 2008년에는 38.6배가 증가하였고, 1978년 세계평균의 10.1%에서 2008년에는 32.3%까지 상승하였으며, 1997년 세계 145위에서 2008년 130위까지 상승하기도 하였다.

나. 노동분야

우선 실업문제를 보면, 노동력 공급초과로 도시지역 실업률이 4%(08년 4.5%이내 통제 목표)에 달하며, 농촌지역의 경우 잉여노동력이 2억 명에 달하여 잠재 실업률이 13%대로 추정되는 등 어려운 고용상황이 지속되고 있다. 중국 당국은 실업문제 완화를 위해 경제성장을 통한 취업창출, 정리해고자 재취업 촉진, 노동력배분정책, 실업지향 거시정책, 사회보장 등 5대 취업촉진정책 추진 중이다.

한편 중국은 에너지 수급 불균형 문제가 제기되고 있다. 중국의 에너지원 공급능력의 절대량은 풍부하나 일인당 매장량은 부족한 상황에서 '고투입·고소비·저산출'이라는 비효율적인 경제성장 방식을 탈피하지 못함에 따라, 에너지 수급 불균형이 심화되고 있다. 따라서 중국은 효율적인 경제성장 방식으로의 전환, 에너지 소비구조의 다원화, 에너지 절약 운동추진, 전략비축유제도 운영 등 정책 시행 및 에너지외교 가속화 등으로 에너지 수급 안정을 도모하고 있다.

또한 중국은 지역 불균형 발전 문제가 심각하다. 중국은 선부론 및 계획적 경제발전 정책에 따른 동부지역 및 소수 도시의 발전이 기타 중·서부 및 동북 지역 발전상황을 크게 선회하고 있는 상황이며, 이러한 지역간 불균형을 해소하기 위해 정책적으로 발전계획을 수립, 시행을 가속화하고 있다. 즉 서부대개발, 중부굴기, 동북발전계획 등을 통해 지역간 균형발전을 도모하고 있다.

중국의 고용 및 노동관련 주요 현황은 아래 표와 같다.

<표 7-3> 인구, 취업자, 실업자, 실업률

(만명, %)

구분	1990년	1995년	2000년	2005년	2007년	2008년
총인구	114,333	121,121	126,743	130,756	132,129	132,802
도시지역인구 (비율)	30,195 (26.4)	35,174 (29.0)	45,906 (36.2)	56,212 (43.0)	59,379 (44.9)	60,667 (45.7)
농촌지역인구 (비율)	84,138 (73.6)	85,947 (71.0)	80,837 (63.8)	74,544 (57.0)	72,750 (55.1)	72,135 (54.3)
취업자	64,749	68,065	72,085	75,825	76,990	77,480
도시지역 취업자	17,041	19,040	23,151	27,331	29,350	30,210
농촌지역 취업자	47,708	49,025	48,934	48,494	47,640	47,270
도시지역 등록실업자	383	519	595	839	830	886
도시지역 등록실업률	2.5	2.9	3.1	4.2	4.0	4.2

<표 7-4> 근로자 연평균임금

(위엔, %)

구분	2002년	2003년	2004년	2005년	2007년	2008년
임금	12,422	14,040	16,024	18,364	24,932	29,229
상승률	14.3	13.2	14.1	14.6	18.7	17.2

<표 7-5> 산업별 취업자(비율)

(만명, %)

구분	1990년	1995년	2000년	2005년	2007년	2008년
1차산업 (비율)	38,914 (60.1)	35,530 (52.2)	36,043 (50.0)	33,970 (44.8)	31,444 (40.8)	30,654 (39.6)
2차산업 (비율)	13,856 (21.4)	15,655 (23.0)	16,219 (22.5)	18,084 (23.8)	20,629 (26.8)	21,109 (27.2)
3차산업 (비율)	11,979 (18.5)	16,880 (24.8)	19,823 (27.5)	23,771 (31.4)	24,917 (32.4)	25,717 (33.2)
계	64,749	68,065	72,085	75,825	76,990	77,480

자료: 중국 고용·노동통계(2009 연감)

중국의 고용 전망은 수출제조업 분야의 고용감소에도 불구하고, 서비스 및 건설과 공공분야의 고용 증가로 당초예상보다 고용상황이 크게 나빠지는 않는 상황이다. 다만 임금상승률은 둔화되고, 농민공 임금은 금년 상반기 7.6% 증가하여 최악의 상황은 지나가고 서서히 회복되는 상황이라고 볼 수 있다.

3. 교육체계

가. 교육행정 체계

교육행정체계는 교육행정권력의 확립과 구분, 교육행정기관의 설치, 각급 교육행정기관 간의 관계 등을 가리킨 기본제도이다. 이는 어떤 방식으로 교육을 이끌어 나가는가에 관한 것이다. 현대 국가 교육행정체계는 3가지의 기본유형으로 나눌 수 있다. 즉 중앙집권형, 지방분권형, 중앙·지방 협조형, 혹은 ‘혼합형’이다. 중국의 현행 교육행정관리체제는 중앙, 성(자치구, 직할시), 시(주), 현(구) 4개 계층이 있으며, 고층에서 중간층을 거쳐 기층(아래층)으로 가고, 거시적인 관리로부터 미시적 관리로 이행하는 교육행정 위계로 형성된다. 각급 교육행정기관의 관련 권력 범위내에 직속부문도 설치되어 있고, 기능에 따라 대응한 교육업무를 관리함으로써 교육부를 비롯한 다양한 구조의 완전한 교육행정관리체계를 형성하고 있다. 전반적으로 보면, 중국의 교육행정관리체제는 중앙집권형에 가깝지만 엄격한 중앙집권제와는 다르다.

현재 중국은 정부가 학교를 운영하는 것을 주체로 사회 각 계 각층이 참여하는 학교 공동 운영 체제를 실행한다. 고등교육에 있어 중앙과 성(자치구, 직할시)양급 정부의 학교운영을 위주로 하되, 사회 각 계 각층의 학교 운영을 적극적으로 유치하는 체제를 수립하였다. 또한 전문교육과 성인교육에 있어 정부의 전면적인 관리 하에 산업, 기업부문 그리고 민간단체 등 사회 각 부문은 학교 운영을 위해 연합하는 것을 추진해 왔다.

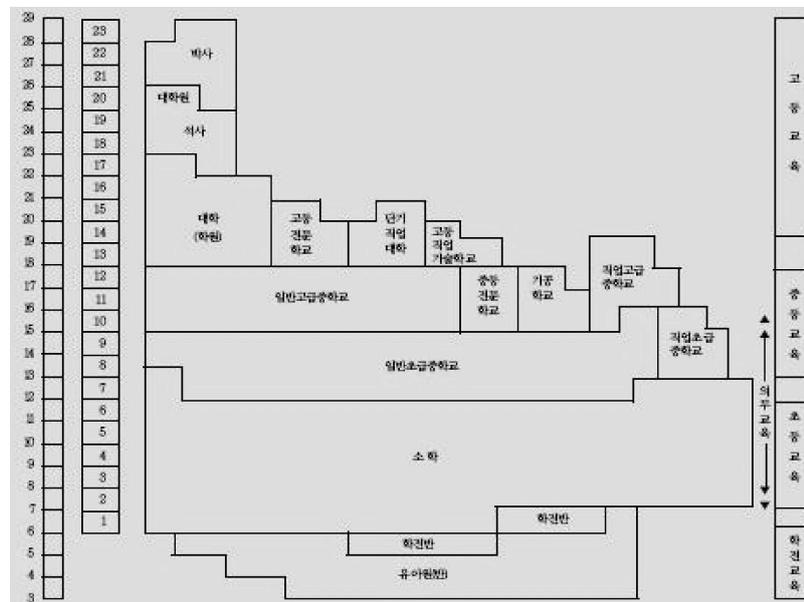
나. 교육체계

중국의 학교제도는 초등학교 6년→중학교 3년→고등학교 3년→본과(대학) 4년의 6-3-3-4제를 기본학제로 하고 있으며, 농촌 및 내륙지방 등 일부 지역은 생활수준과 지역 실정에 따라 일부 변형된 학제(초등학교 5년 - 중학교 4년 등)도 운영한다.

학교교육은 그 기능에 따라 기초교육(=유치원 및 초·중등교육), 직업기술교육, 고등 교육 및 성인교육으로 구분되며, 9월에 입학기가 시작되어 다음 해 7월에 끝나는 2학기로 운영된다.

고등교육은 4~5년 과정의 ‘大學’(=종합대학) 및 ‘學院’(단과대학)과 2~3년 과정의 ‘專科學校’ 및 ‘短期職業大學’(=‘大專’이라고 함)으로 구분되고, 대학 내에도 ‘本科’ 이외에 수업년간 2~3년의 ‘專科’가 설치된 경우도 있다.

[그림 7-1] 중국의 현행 교육체계



자료: 유경희(2006), 중국의 학제 및 개편방향, 교육개발, Vol.33 No.2, p.46, 한국교육개발원.

<표 7-6> 중국의 현행 교육체계

층위 유형	고등교육	중등교육	초등교육	유아교육
인문 교육	대학원생 교육	보통 중학교	초등학교	유치원
	대학교과 대학	특수교육	교육학습센터	예비 초등학생반
			특수교육 비행 청소년 선도 학교	
직업 교육	3년제 대학, 전문 대학	직업중학교, 중등전문 학교, 기술학교, 성인중등전문학교		
성인, 평생교육	방송통신대학	방송통신중등전문학교 电视中专、函授中专	초등학교	
	야간직업대학, 성인교육(근무지 를 떠남)	각 직업 중등전문학교	문맹 퇴치학교	
	교육학원	교원연수학원		
	통신 교육	성인기술학교, 성인 중학교		
기타 유형	사관학교	중등 전문 개방학교제도	비 정규적 교 육교육기관	
	고등교육 개방대학 제도		문맹 퇴직하는 과정	
	민영고등교육 기구			
	종교학교			
	유학생 교육			
재직 훈련	각 전공, 기술의 고급 훈련	전문기술 훈련		
	각 직업, 기술의 자격 훈련	직업 자격의 교육		

자료: 황입방(2006), 교육발전기제론.

교육 유형을 보면, 중국의 교육체계는 주요 4개 부분으로 구성된다. 즉 기초 교육, 전문교육, 고등교육과 성인교육이다.

1) 기초교육

기초교육이란 취학전 교육과 일반적 초·중등교육이다. 초등교육(초등학교)은 6년제이며, 중등교육은 중학교와 고등학교로 나누어 일반적으로 각 3년제이다. 그리고 일부는 초등학교와 중학교를 합병하여 9년제로 일체화 하는 학교도 있다. 초등학교의 입학 나이는 6~7살, 중학교의 입학 나이는 12~13살, 고등학교의 입학 나이는 15~16살이다.

한편 중국 정부는 기초교육의 일반화에 중심을 두고 있다. 1986년 <중화인민공화국 의무교육법>의 시행 후 전국 대부분의 지역은 이미 초등교육이 일반화 되었고, 대도시와 일부분의 경제 발달 지역은 초급 중등교육(중학교)을 일반화시키고 있다. 2009년 말 ‘양기(두개의 기초교육)’에 합격한 현(시, 구)은 총 3,052개(기타 현 급의 행정단위 207개 포함됨), 전국 총 지역의 99.5%를 차지하고 있으며, ‘양기’의 인구는 99.7%에 달하다. 전국의 총 초등학교 수는 28.02만 개 가 있고, 모집 학생 수는 1,637.80만, 재학생은 10,071.47만, 초등학교 졸업생은 1,805만이다. 초등학교 취학 연령 아동의 순입학율이 99.4%에 도달하여 남학생과 여학생의 순입학율은 99.36%와 99.44%이고, 여학생은 남학생에 비하여 0.08% 높다.

2009년 중학교 단계의 입학률과 중학교 졸업생의 입학율이 계속 높아지고 있다. 전국에 중학교가 5.63만 명(직업중학교 0.02만 명), 모집 학생이 1788.45만, 재학생이 5,440.94만 명, 졸업생이 1,797.70만 명이다. 중학교 단계의 진학율은 99%, 중학교 졸업생의 고등학교 진학율은 85.60%이다.

2009년 전국 인문계 고등학교는 14,607개에 달하고, 모집 정원은 830.34만 명에 달했다. 그리고 재학생 수는 2434.28만, 졸업생 수는 823.72만이었다.

2009년 유아교육은 진일보 발전하여왔다. 유치원의 수, 유치원의 수용 아동 인원수, 유치원 원장과 교사의 수는 모두 증가했다. 전국은 총 유치원이 13.82만개, 재원 아동 수가 2,657.81만(예비 초등학생만 포함)이 있었다.

특수교육도 안정적으로 발전하고 있다. 전국은 전체 1,672개의 특수교육기관

에, 장애 아동 6.4만 명을 모집하고, 재학 장애 아동은 42.81만 명이다. 그 가운데 맹인 학교의 재학생은 4.85만, 청각장애인 학교의 재학생은 11.51만, 지능장애 학교나 학원의 재학생은 26.46만이 있다. 보통 학교에 다니거나 부설한 특수반에 다니는 장애 아동의 모집 정원과 재학생 수는 각각 특수 교육 모집 총 정원과 재학생 수의 65.23%와 62.87%를 차지한다. 장애 아동 졸업자는 5.74만이었다.

2) 직업기술교육

중국의 직업기술교육은 주로 중등과 고등직업기술 교육을 말한다. 중등직업기술 교육은 주로 보통 중등전문학교, 기공학교, 직업고등학교교육 및 기타형태의 단기 직업기술훈련을 포함한다. 일반적으로 중학교 졸업생(일부의 고등학교 졸업자)을 모집대상으로 한다. 학제는 2~4년이다.

1980년대 이후, 중국의 직업기술교육은 빠르게 발전하였다. 1997년 전국 각 종류의 중등직업기술학교는 33,464개가 있고, 재학생은 1,869.76만 명이었다. 중등 단계 직업기술학교의 재학생은 전체 고등학교 재학생 수에 차지한 비율은 1980년의 18.9%에서 1999년의 56.47%로 향상시켜왔다. 2009년 전국에 중등 직업교육(보통 중등전문학교, 직업고등학교, 기공학교, 성인 중등전문학교 포함)은 총 학교가 14,401개, 모집 학생수가 868.52만 명, 재학생 수가 2,195.16만 명에 달하고, 전년대비 108.07만 명이 늘어났다.

고등직업교육은 교육유형에서는 직업교육에 속하고, 교육 단계에서는 고등교육에 속하면서, 권리 권한은 고등교육사에 있다. 이 단계의 발전 상황은 아래 고등교육 부분에서 설명한다.

3) 고등교육

일반적으로 고등교육은 전문학교(대학), 대학교 학부, 대학원 등 고등 학력 수

준의 교육을 가리킨다. 고등교육의 전문대학 학제는 2~3년, 학부 과정은 일반적으로 4년이고, 의대는 5년이다. 그 외에 소수 공과 대학도 5년제인 경우가 있다. 석사 과정 대학원의 학제는 2~3년이고, 박사과정 대학원의 학제는 3년이다.

중국의 고등교육은 60년 동안 장기적, 지속적인 발전을 하고 있다. 1981년부터 실행하기 시작한 학위제도는 학사, 석사, 박사 3개의 등급으로 구분된다. 일련의 개혁과 조정을 통해 고등교육은 활력이 생기고, 규모의 발전이 이루어지고, 합리적 구조가 형성되며, 인재 양성과 학교 운영에서 뚜렷한 효과를 거둬, 점차 국민 경제와 사회발전에 어울리는 다층위, 다형태의 학과 종류가 완비하는 고등교육체제로 발전해 나가고 있다. 그럼으로써 국가 경제 건설, 과학기술 진보와 사회 발전에 중요한 역할을 해오고 있다.

2009년에 전국 보통 고등교육기관과 성인 고등교육기관은 총 2,689개 있고, 작년대비 26개가 늘었다. 그 중에 일반 대학은 2,305개이고, 성인 고등교육기관은 384개이다. 보통 고등교육기관에 4년제 대학은 1,090개, 고등직업교육기관(전문대)은 1,215개가 있다. 전국에 대학원생을 육성시키는 단위는 796개 있고, 그 중에 고등교육학교가 1,215개 있고, 과학연구 기구가 315개 있다. 고등교육기관의 모집 정원수와 재학생의 규모가 지속적으로 증가하고 있다. 전국에 각종 고등교육기관의 총 규모는 2,979만 명에 달하고, 고등교육 진학률은 24.2%에 달한다. 보통 고등교육 기관의 4년제, 고등직업교육(전문대)의 전일제 재학생 수는 평균 9,086명이다.

4) 성인교육

성인교육은 일반 성인을 대상으로 하는 학교교육이나 문맹 퇴치 교육 및 기타 형식의 교육이 있다. 2009년 말 현재 전국에 각 비학력 고등교육의 학생 289.46만 명을 받았고, 각 비학력 중등교육의 학생 5,411.21만 명을 받았다. 그 해 수료된 학생은 6,112.75만 명이다. 전국 직업훈련기관은 15.31만 있으며, 성인 초등학교는 1.41만, 졸업생은 107.54만 재학생은 95.96만 명이 있다. 전국에

서 총 95.74만 명은 공부를 마쳤고, 114.86만 명은 현재 공부하는 중이다.

제2절 중국의 직업교육훈련제도

1. 중국의 직업교육훈련제도 개괄

가. 중국의 직업교육훈련제도의 특성

직업교육은 중국 교육 사업의 중요한 구성요소의 하나이다. 그리고 직업교육은 국민 경제와 사회 발전의 중요한 기반이고 대량의 자질이 뛰어난 노동자와 전문 인재를 양성하는 임무를 담당하고 있으며, 선명한 직업성·사회성·민중성을 띤 대중을 위한 교육이다. 직업교육은 전면적으로 소강 사회를 건설하는 응대한 목표의 실현하는 데에 신형 공업화·도시화 진전, ‘삼농’(농어, 농촌, 농민)문제의 해결, 취업과 재취업을 촉진, 국가 현대화 건설 촉진시키는 등등에 중요한 역할을 하고 있다.

중국의 직업교육은 오래 전부터 존재해 왔지만, 유교 사상의 영향과 산업화 진전 지연으로 인하여 직업교육은 계속 약한 처지에 처하여 옛 교육체계에서 정규 교육에 포함되지 않았다. 옛 직업교육의 주요 형태는 도제제도인데, 현대 직업교육은 100여 년의 역사에 불과하다. 중국 근대 최초의 직업학교는 1866년에 푸저우 마미의 푸저우 선박정무학당이다. 구중국의 직업교육 발전이 매우 느렸다. 신중국이 성립된 후에 직업교육은 어느 정도 발전하였고, 개혁개방(1978년) 이전의 중국 직업학교 교육은 주로 2가지의 유형(중등전문학교와 직업전문학교)으로 나눈다. 개혁 개방 이후 직업교육은 큰 발전이 이루어졌고, 각급 정부는 직업교육 사업에 큰 관심을 기울였다. 1996년 중국은 첫 <직업교육법>을 정식 반포하여 실행 하고, 직업교육의 발전과 개선에 법률 보증제도를

실시했다. 21세기에 들어와서 경제 사회의 발전, 특히 시장경제제도의 창조적인 발전과 완성에 따라 직업교육의 전략적 지위, 정치적 의미, 경제사회적 의미는 교육 발전의 전체 국면에서 역할이 더욱 주목을 받게 된다. 2002년 국무원은 전국 직업교육 업무 회의를 개최하고 ‘3개 대표’(선진 생산력의 발전 요구, 선진 문화의 전진 방향, 광범위한 인민의 근본 이익을 대표함)를 지도 사상으로 하고, 직업교육을 경제와 사회 발전 방향의 중요한 지위와 역할을 부여하여 직업교육의 개혁과 발전을 촉진하고, 대량의 뛰어난 자질을 가진 노동자와 전문 인재를 양성하는 것을 제시하였다. 2005년에 발행한 <국무원 직업교육 대대적 발전에 관한 결정>에서 직업교육의 발전을 경제사회 발전의 기반과 교육업무의 전력 중점으로 삼고 있다⁴⁷⁾.

중국 정부의 중대한 결정에 관련된 여러 문서에서 직업교육이 사회주의 현대화 건설 중에서의 기초 역할과 전략적 지위를 거듭 강조하고, 유력한 조치를 취하여 직업교육의 빠르고 좋은 발전을 촉진하도록 해왔다. 각 지방의 각 부문도 직업교육을 더 중시하여, 명확한 직업교육을 경제 사회 발전하는 중요 기초와 교육 사업의 전략적 중점으로 삼고, “봉사를 취지로 하고 취업을 목표로 하는” 직업교육의 학교 운영 방침을 고수하고, 규모·품질·구조·효과 수익의 조화로운 발전을 고수하여, 중국 직업교육의 발전을 추진하여 많은 개선 성과를 이루었다.

중국은 10여 년의 개혁 발전을 통해 직업교육은 큰 성과와 진전이 이루어졌다. 2009년 전국 중등 직업학교 모집 학생은 873만 명, 재학생은 2,178만 명으로 학생 모집 규모가 보통 고등학교의 모집 규모와 비슷하게 균형을 이루게 되었다. 2009년 현재 전국 고등학교 직업교육의 재학생은 965만 명으로 보통(일반) 고등학교 교육의 규모를 초과하여 직업교육은 중국의 경제·사회·교육의 발전에 큰 공헌을 하고 있다.

47) 온가보 총리는 2005년도의 연설에서 이렇게 제시하였다. 직업 교육은 각 개인을 대상을 하는 교육이며 선명한 직업성, 사회성과 인민성을 가지고 있다. 대대적으로 직업 교육을 발전시키는 것은 당장 급히 처리해야 하는 일이기도 하고 장기적인 계획이기도 하다. 2008년의 정부 작업 보고에서 “직업 교육을 발전시키는 일을 더 중시하고 진정한 사회로 향하는 교육으로 만드는 일은 중대한 변혁과 역사적 임무다”라고 언급하다.

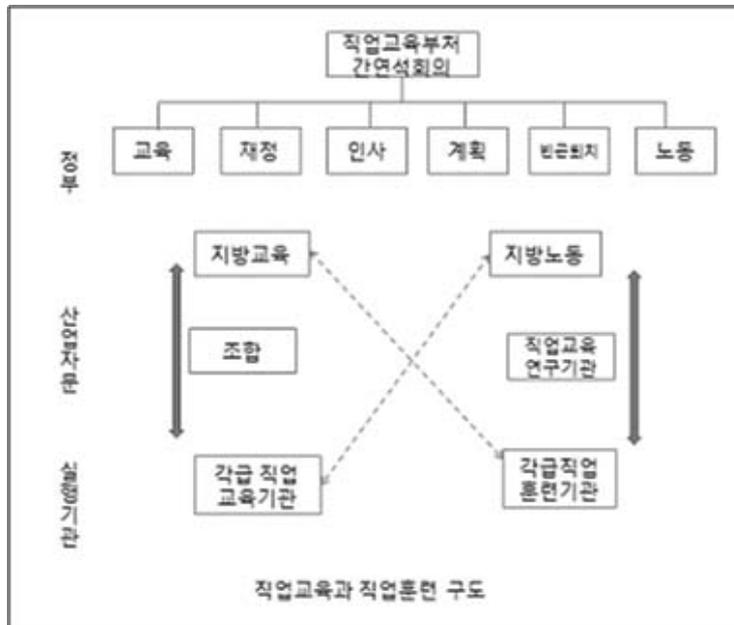
나. 중국의 직업교육훈련 체계

1) 관리 체계

중국의 직업교육은 “국무원의 지도하에 등급을 나누어 관리하며, 지방을 위주로 정부가 통일된 계획을 세우며, 사회가 참여되는” 관리체제를 실행하고, 아래 그림과 같이 직업교육 업무부문의 연석 회의제도를 두고 있다.

국무원 교육행정부문은 직업교육 업무의 전면적인 계획, 종합적인 조정, 거시적 관리를 책임진다. 국무원의 교육행정부문, 노동행정부문과 기타 관련된 부문은 국무원이 규정한 권한 범위에서 각각 상관하는 직업교육 업무를 책임진다. 현급 이상의 지방 각급 인민정부는 본 행정지역 내의 직업교육 업무의 지도, 통일된 조절과 감독과 평가를 실시한다.

[그림 7-2] 직업교육 및 훈련관리 구도



중국의 중등 직업교육(세 가지 학교로 각각 실행하는 중등 학력 교육)의 관리체제는 역사적 원인으로 인하여 중등전문학교와 직업고등학교는 교육부문에 귀속되며, 기능공 양성 학교는 노동부문(현 인력자원과 사회보장 부문)에 귀속된다. 다시 말해서 노동부문은 양성의 관리를 담당할 뿐만 아니라 일부분의 학력 교육의 관리도 책임져야 한다. 이것은 과거의 통일적인 계획경제를 전제로 실행 가능한 것인데, 기업의 시장체제 진입에 따라 제도적인 한계가 나타나게 된다. 즉 두 부문의 별도의 관리와 계획은 일체성 부재, 정책의 불일치, 중복적인 학교 운영, 자원 낭비 등의 문제가 발생하고, 직업교육의 지속적인 발전에 장애요소가 된다. 관리체제의 문제는 중등 직업교육과 고등 직업교육 관리에 괴리가 생긴데서 볼 수 있다. 교육부 내부에서 중등과 고등 직업교육기관을 두 개의 다른 부서에 귀속시키기 때문에 계획과 관리의 조화롭지 않은 현상이 나오고 있다. 특히 중등과 고등 직업교육이 서로 연결해서 수준이 높은 인재를 양성하는 것을 중시하는 상황에서는 두 단계의 목표가 명확하지 않아서 교육과정의 연결이 어려워지고, 층위와 내용의 구별이 명확하지 않다. 그리고 관리체제가 순조롭지 않아서 학력 증서와 자격증서의 연결이 잘 되지 않고 있다.

중국 <직업 교육법>의 규정에 의하면 “현급 이상의 지방 각급 인민정부에서는 시범 효과가 있는 핵심 직업학교, 직업 훈련센터를 설립하여 농촌·기업·공공기관·사회단체·기타 사회조직과 국민 개인이 법에 따라 설립하는 직업학교나 직업 훈련 학교와 기관을 지도·지원해야 한다.”라고 규정하고 있다. 또한 “기업은 자체 실제 상황에 근거하여 계획적으로 기업의 직종에 채용 인원에게 취직교육을 시켜야 한다.”, “국가는 공공기관, 사회단체 및 기타 사회조직과 각 개인이 법에 따라 직업학교, 직업 양성 학교를 설립하는 것을 격려한다.”라고 규정하는 등 중국 경제 소유제 성격의 다양화에 따라 다원화의 학교 운영이 이루어지고 있다.

나. 직업교육 체계

중국의 직업교육 체계는 직업학교 교육과 직업훈련 기관이 포함된다. 직업학교 교육은 중학교 후를 중심으로 하고, 초등학교 후, 중학교 후, 고등학교 후 등 3급의 교육 분류 정책을 실시하고 있다. 중국 직업교육은 초등, 중등, 고등 3개 단계가 있다. 초등 직업교육은 초등학교 이후, 중학교단계의 직업기술교육이다. 이 교육을 실시하는 학교는 주로 초급 직업중학교가 초등학교 졸업생과 초등학교 수준의 청소년을 대상으로 모집하고, 학제는 3~4년이다. 이 단계는 초보의 직업 기초 지식이 가진 사람이나 어느 정도의 기능을 가진 노동자·농민과 기타 종업원을 훈련시킨다. 이와 같은 학교의 대부분은 경제가 미발달한 농촌 지역에 존재한다. 그 것은 노동력에 대한 농촌 개발의 수요에 따라 설립되는데, 9년제 의무교육체계 속한 일부분이다.

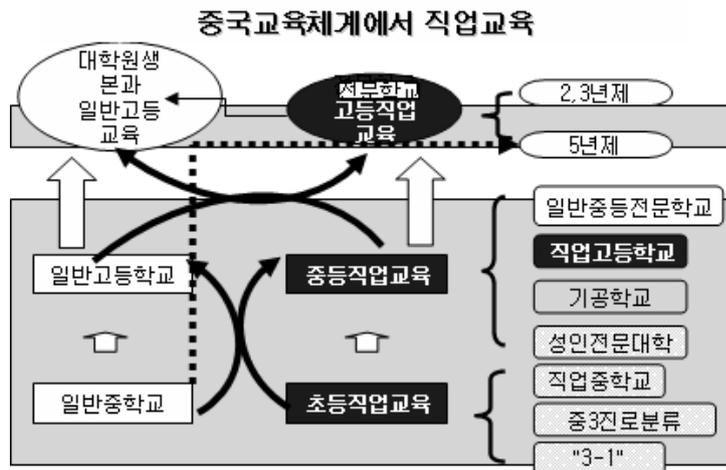
중등 직업교육은 주로 고등학교단계의 직업교육을 말한다. 이는 주로 중등 전문학교, 기능공 양성 학교와 직업고등학교로 구성된다. 중국 직업교육의 주체로서 각급 각 유형의 중급, 초급의 실용적인 인재를 양성하는 데에 주도적 작용을 하고 있다. 중등 전문학교는 중학교 졸업생을 모집하고, 학제는 일반적으로 3년이다. 그러나 소수 전공이 고등학교 졸업생을 모집하는 학제는 2년이다. 이런 학교는 주로 생산 일선의 중등 전문 기술 인재를 양성하는데 목표를 두고, 학생이 고등학교나 중등 전문 인재로 반드시 문화(기초)지식을 갖추었다는 전제로 전공의 기초지식, 기본이론과 기본 기능을 습득하여 문제해결 능력을 갖추도록 요구한다. 기공학교는 중급 기술적 노동자를 양성하는데 목표를 두고 있어 중학교 졸업생을 모집하고 3년간 교육을 실시한다. 학생은 졸업 후에 바로 생산 현장에 나갈 수 있고, 비교적 높은 조작 기능을 갖춘다. 직업고등학교는 중국이 개혁개방 이래, 중등 교육 구조를 개혁하는 시기에 발전되었다. 대부분은 보통고등학교로 개편되고, 중학교 졸업생을 모집하는 3년 학제이다. 이는 종합 직업 능력과 전면적 소양을 갖춘 생산, 서비스, 기술과 경영 일선에 직접 일하는 실용적 중급인재와 기타 종업원을 훈련한다. 개설 전공은 3차산업(서비

스업)이 대다수를 차지한다.

고등 직업교육은 주로 보통고등학교 졸업생과 중등 직업학교 졸업생을 대상으로 모집하고, 학제는 3년이다. 고등 직업교육은 경제발전에 필요한 중급 및 고급 전문 기술과 관리자를 양성하고, 실용적·기능형 인재 양성을 강조한다. 현재 고등 직업 교육을 실시하는 학교는 5가지의 유형이 있다. 첫째, 고등 직업 기술대학과 고등 기술전문학교. 둘째, 직업성·지역성·실용성을 띤 단기 직업 대학. 셋째, 보통 중등전문학교에서 설립·운영하는 5년제 고등직업교육과정. 넷째, 일부의 보통 고등학교와 성인 고등학교에서 설립·운영하는 고등 직업교육과정, 다섯째, 일반전문대학에서 개혁을 통해 생산 일선에 필요한 실용적 기초 인재 양성을 담당하는 과정, 즉 고등 직업 기술인재 양성기관이다.

중국은 지역별 경제 발전 수준과 교육의 보급 정도에 따라 직업학교 교육과 직업 훈련을 병행하는 것과 직업 교육기관 내부간, 직업교육과 기타 교육 유형 간 교류가 균형 있게 발전하는 교육체계를 완성 하는데 중점을 두고 있다. 이를 그림으로 정리하면 아래와 같다.

[그림 7-3] 중국 교육체계 중의 직업 교육



2. 고교 단계(중등) 직업교육훈련

가. 고등학교 단계의 직업교육과 양성 체계

1) 학교 내의 직업 준비 교육

중등 직업교육은 중학교 졸업생이나 그에 상당한 수준을 갖춘 사람을 모집하고, 중등 기술자 및 관리자와 중급 기술 노동자의 양성을 목표로 훈련시키는 것이다. 학제는 3~4년이다. 고교 단계의 학교 직업교육은 주로 중등 전문학교·기능공 양성학교와 직업 고등학교를 포함한다. 이 3가지 유형의 중등 직업교육은 모두 중등 직업교육 학력증서를 수여한다. 그 중에서 중등 전문학교와 직업 고등학교는 교육부의 관리 권한에 속하고, 기능공 양성학교는 노동부의 관리 권한에 속한다.

중등 전문학교는 각 산업의 중간 인재(기술자)를 양성하는 전문적 교육기관이다. 이 학교는 어느 정도의 기초이론 및 전문지식과 관련된 기능 교육을 진행하고, 각 산업의 중간 인재의 양성을 목표로 둔 것이다. 중국의 경우 기술자를 양성하는 학교는 소련에서 처음으로 만든 것으로 ‘중등 전문학교’라고 한다⁴⁸⁾. 중등 전문학교 운영 형식은 전일제의 보통 중등전문학교를 제외하면, 직공중전(职工中专)·방송중등전문학교(电视中专、广播中专)·통신직업중등전문학교(函授中专以及职业中专)등이 있다. 기공학교는 직전 교육을 하고, 각

48) 중국은 1953년 소련의 학제를 참고해서 기술자나 기술자와 비슷한 노동자를 양성하기 위해 중등 전문학교를 설립했다. 중등 전문학교는 중학교 졸업생을 모집하고, 학제가 공·공의 전공은 3년이고, 재정 및 경제 전공은 2년 반이다. 이후에 중국의 경제와 기술 발전에 따라 학제를 연장하고, 고등학교 졸업생도 모집하게 된다. 1980년 전국 중등 전문교육 회의록을 보면, 중등 전문학교의 정의를 볼 수 있다. 그 내용은 “중등 전문학교는 고등학교 문화수준과 같은 문화수준의 기초에 전문 기술 교육을 진행하는 것이고, 중등 전문학교의 고학년과 대학 저학년의 교차점이며, 고등학교와 대학교 간에 위치하는 학교다”. 그리고 중등 전문학교의 학제를 “중학교 졸업생을 모집할 때 4-5년, 고등학교 졸업생을 모집할 때 2~3년이다”로 규정된다. 이는 다시 1985년 <중공 중앙이 교육 체계 개혁에 대한 결정>에서 명확히 지정하는데, “직업기술교육을 발전시키는 것은 중등 직업 기술 교육을 중점을 두고 중등 전문학교의 핵심적 역할을 발휘시키는 것이다”라고 규정하고 있다.

직종 및 각 등급의 기술자를 위주로 양성하는 정규교육기관이다. 기공학교 교육의 특징은 어느 정도의 연한이나 진학 연령 및 학력 수준에 대해 명확한 제한이 있다. 또한 계획성이 강하고 교육의 질적 수준이 통일적이라고 볼 수 있다. 그 외에는 더 뛰어난 특징은 기능공 양성 교육이 실천적 조작 기능의 양성을 중시할 뿐만 아니라 이론 지식의 공부도 중시하고, 전임 교사 인력이 있어 졸업생의 문화소양과 이론수준이 도제제도의 학생보다 높고, 양성 과정은 실제 생산과 긴밀하게 결합 시켜 일반적으로 학교에 부설한 실습공장에서 진행한다⁴⁹⁾.

중국의 직업 고등학교(혹은 직업 중학교)설립은 중등 교육 구조를 개혁하는 필요성에서 시작된 것이다. 즉 단일적 보통 중등학교 유형으로 인한 폐단을 극복하고, 되도록 빠르게 중등 교육 단계에서 직업 기술 교육의 비중을 확대하여 교육의 생산적 직능을 강화해야 하는 것이다. 또는 직업 고등학교의 설립은 경제발전의 요구에 따라 각 전문적 인재의 양성이 필요성에서 시작된다.

직업 고등학교의 주요 형식은 주체형 직업 고등학교: 보통 중학교+직업 고등학교: 보통 고등학교 부설 직업반: 직업 교육 센터 등이 있다. 그 외에는 기초 교육 개혁에 속하지만 직업 준비 교육에 속하지 않은 형식이 있다. 예를 들면 중학교3+1(중학교 졸업 후에 계속 1년의 직업 기술 양성을 진행하는 교육); 고등학교3+1(고등학교 졸업 후에 1년의 직업기술을 진행하는 교육); 종합 고등학교(보통 수업과정+직업 기술 교양과목) 등이다.

직업 고등학교는 중등 전문학교나 기능공 양성 학교와 분명한 차이가 있다. 직업 고등학교는 중등 전문학교 교육과 비슷한 인원이나 기술자를 양성하지만, 학교 운영의 체제 및 과목의 설치 등은 중등 전문학교나 기능공 양성 학교와 구별 된다. 그리고 중등 전문학교와 기능공 양성 학교는 일반적으로 직종에 따라 설립하는데, 직업 고등학교는 단일 직종이나 직업이 있고 여러 가지 직종이

49) 기공학교도 국가 설립 초기에 소련의 학제를 참조해서 설립한 것이다. 이는 주로 제조업과 가공업을 향하고 기업이 설립된 학교가 대부분이고 지방 노동부문에 지속되는 학교도 있다. 기능공 양성 학교는 중국 기능공 양성하는 주요 형태로서 큰 역할을 하고 있다.

나 직업도 있다. 직업 고등학교가 상술한 두 유형의 학교 기능을 겸하고 있기 때문에 중등 전문학교와 기능공 양성 학교가 수나 종류 방면의 부족을 보충할 수 있고, 사회와 경제발전의 새로운 요구를 만족시킬 수 있다.

2) 학교 내의 직업 성인교육

직업 성인 교육은 주로 정규 교육에 벗어나 직장에 다니거나 일반 성인들에게 여러가지 분야에 관한 재교육을 시킨다. 그의 목적은 직장인의 직업지식과 기능을 높이고, 확대하며 갱신하는 데 있다. 또한 직장인에게 다른 직종으로 옮길 때 예비교육을 진행시킨다. 이는 직업 기술 준비 교육의 지속과 발전이다.

중국의 직업기술 성인교육은 여러 가지 형식이 있다. 즉 근무시간에 직장에서의 공부; 직업 기술 학교에 다니는 시간제 교육과정; 직업 기술 학교에서 야간 수업이나 주말 특강반 공부; 방송 통신으로 진행된 수업과정; 정기적 학술회의; 자발적 자유토론 팀; 전문적 고찰 등이 있다.

학교 내의 직업 성인교육은 성인 고등직업교육, 성인 중등직업교육과 성인 초등직업교육을 포함한다.

성인 초등직업교육은 농민기술학교, 직원 여유시간의 취미 문화 기술 학교, 기술보급 학교, 직원의 전문 기술 양성 및 민간이 설립한 여러 가지의 직업 학원이 포함된 교육이다. 이런 학교나 학원의 시간제와 학제는 비교적 자유스럽고 초등학교 문화수준 이상의 사회 인원(주로 농촌 청년)을 모집하여 교육 시험을 합격하면 관련된 증서를 수여한다.

성인 중등직업 교육은 직원 중등 전문학교, 간부 학교, 현 단위 직업 교육센터, 방송통신 대학과 각 지역의 통신 중등 전문학교 등이 포함된 교육이다. 이런 학교는 일반적으로 중학교 졸업생과 같은 문화 수준을 가진 인원을 모집하고, 학제는 일반적으로 1~3년이고, 졸업할 때 시험을 통과하면 중등 전문 학교 교육의 졸업증서를 수여한다.

성인 고등직업교육은 통신대학(函授大学)·야간대학·방송통신대학·직업

기능학교·간부대학과 고등교육 독학시험(自学考试) 등 여러 가지 형식의 교육이다. 현재 주로 대학교 학부와 대학 등 두 차원이 있고, 고등학교 졸업생이나 중등 전문학교 졸업생과 동등한 문화수준을 가진 재직 관리 간부 및 기술 간부와 사회 청년을 모집하고, 전일제와 여가 시간의 공부 등 두 가지 유형으로 나누어진다. 전일제 학제는 2~3년, 야간과정은 3~4년이고, 시험을 합격한 경우 대학이나 대학교의 졸업증서를 수여한다. 이런 학교는 거의 보통고등직업 기술학교를 기반으로 부설된 것이다.

고등학교 단계에 학교 내의 직업 성인교육은 주로 성인 중등직업교육이다. 주체는 职工中专, 간부 학교, 현급 직업 교육 센터, 방송 통신 학교와 각 지역의 중등전문통신교육(函授中专) 등이 있다. 이러한 학교들은 일반적으로 중학교 졸업생과 동등한 문화 수준을 가진 인원을 모집하고, 학제는 1~3년이고, 졸업할 때 시험을 합격한 경우에는 중등 전문학교 교육의 졸업증서를 수여한다.

3) 학교 내의 직업 양성

중국의 직업교육은 두 가지의 주요 형식이 있는데, 하나는 직업양성이고, 다른 하나는 직업 학교교육이다. 이 두 가지의 형식은 직업교육을 실행하는 과정에서 각각 서로 대체할 수 없는 중요한 기능이 있다. 전자는 일반적으로 연한이 짧고 시간이 고정되지 않고, 특정한 직장의 기능 훈련을 위주로 하는 직업 기술 훈련이다. 예를 들면 직장 전의 수습공 훈련, 단일 종목의 생산기술의 단계적 훈련 등이 있다. 후자는 일반적으로 일정한 연한(훈련과정보다 좀 길다)에 종합적 보통문화와 전문이론과 실천 훈련을 진행하는 계통적 학교교육이다.

학교 내의 직업양성은 주로 직업 자격의 증서를 얻는 교육이다. 즉 직업 표준의 요구에 의하여 취직을 준비하는 노동자에게 상응하는 직업도덕(윤리)이나 이론지식 및 조작기능을 훈련시키는 것이다. 직업 자격증서는 취직증서와 개입 허가증서 두 가지로 나눌 수 있고, 노동 보장 부문과 인사부문이 수여한다. 직업 자격증 교육은 중고등 직업 기술학교가 개설할 수 있고, 사회 양성 기관이

개설할 수도 있다. 학생의 기능 수준을 강화하기 위해 학생들이 '쌍증'(학력증서와 직업 기능 증서)을 따는 데 도움을 주기 위해 갈수록 많은 직업학교는 학교 내부에서 직업 자격증을 따는 훈련을 하고 있는 동시에 점차 이 훈련과 학력 과정을 결합시키고 있다(즉 쌍증 과정).

나. 고교 단계 직업교육과 양성사업의 발전 현황

근년에 중국 직업교육은 과학적인 발전관과 인력자원 강국을 건설하는 전략을 깊게 관철하여 실행하고 있다. 그리고 대대적으로 직업교육의 발전을 교육사업의 전략적인 돌파구로 삼고, 직업교육을 빠르고도 좋게 발전하는 것을 촉진하고, 직업 교육을 총체적으로 새로운 단계로 반전시키고 있다.

우선 모집 인수와 현황을 보면, 1998년부터 2009년까지 중등 직업 교육의 모집 규모는 큰 변화가 생겼다. 1998~2001년간에 중등 직업학교의 모집 인수가 계속 줄어 2001년에 최저치에 달하여 399만 명밖에 안 되었다. 경제사회가 직업 교육에 대한 급한 수요와 정부의 강한 추진에 2002년에 중등 직업 교육의 학생 모집인수는 회복되기 시작하였다. 2003년부터 모집 규모가 계속 상승하고, 2005~2006년에 중등 직업 교육의 모집 규모는 빠른 발전 단계에 들어갔다. 2009년까지 학생 모집인수는 873.61만에 달하고, 2008년에 비해 61.50만 증가하여 7.57%를 증가했다. 그 중에는 중등 전문학교의 모집인수는 311.71만 명에 이르고 2008년보다 7.93만 명을 증가되어 2.61%를 증가했다. 직업 고등학교의 모집인수는 313.17만에 이르고 2008년보다 22.51만 명이 증가되어 7.74%를 증가했다. 성인 중등 전문학교의 모집인수는 86.89만에 이르고 2008년보다 31.06만 명을 증가되고 55.63%를 증가했다. 네 가지 유형의 중등 직업학교의 모집인수 규모는 다 대포 상승했다(표 참조). 고등학교 단계(보통 고등학교, 성인 고등학교, 중등 직업학교가 포함됨)에서 학생을 모집하는 총체적인 상황을 보면 2009년 중등 전문학교의 모집인수가 모든 고등학교단계 교육의 모집 총수의 51.27%를 차지하고, 2008년의 49.25%보다 2.02%를 올라갔다(표 참조).

<표 7-7> 1998~2009년 중등 직업학교의 학생 모집 현황

(단위: 만명)

연도	중등 전문학교	직업 고등학교	기능고 양성 학교	성인 중등 전문학교	총계	작년에 비해 증가율
1998	166.83	182.68	57.86	122.66	530.03	1.78%
1999	163.37	160.38	51.55	97.97	473.27	-10.71%
2000	132.59	150.39	50.38	74.94	408.30	-13.73%
2001	127.68	155.05	55.10	62.11	399.94	-2.05%
2002	155.31	187.36	73.33	57.55	473.55	18.41%
2003	183.88	197.26	91.64	42.98	515.76	8.91%
2004	203.84	212.66	109.70	40.00	566.20	9.78%
2005	241.13	248.21	118.37	47.95	655.66	15.80%
2006	278.89	288.02	134.76	46.16	747.82	14.06%
2007	297.29	302.18	158.55	52.00	810.02	8.32%
2008	303.78	290.66	161.84	55.83	812.11	0.26%
2009	311.71	313.17	161.84	86.89	873.61	7.57%

자료: <중국교육통계연감(1998-2008)>, 북경: 인민교육출판사, 2008년 5월 5일. 《중국 교육 신문》 제2 판; 《2009년 중국 교육사업의 발전 통계 개황》, 교육부 발전 계획부, 기능공 양성 학교의 통계 수치는 2008년의 것임.

<표 7-8> 2004~2009년 고등학교 단계 각 종류의 학교 학생 모집 현황

(단위: 만명)

연도	총계	보통 고등학교	중등 직업 학교	중등직업학교의 모집인수가 차지한 비율
2004	1387.71	821.51	566.20	40.80%
2005	1533.39	877.73	655.66	42.76%
2006	1619.03	871.21	747.82	46.19%
2007	1650.18	840.16	810.02	49.09%
2008	1649.12	837.01	812.11	49.25%
2009	1703.95	830.34	873.61	51.27%

자료: 《중국교육통계연감(2004-2008)》, 인민교육출판사; 2008년5월5일 《중국교육신문》 제2판; 2009년 중국 교육부 전국 교육사업의 발전 통계 설명서.

주: 2004~2008년도 고등학교 단계의 교육에서 성인 고등학교의 모집인수의 수치가 없음.

다. 재학생 규모의 발전 현황

최근 몇 년에 중등 직업학교 재학생 총수는 해마다 증가되고 모든 고등학교 단계 교육의 재학생 총수에 차지하는 비율도 점차 늘어나고 있다. 2009년까지 중등 직업학교의 재학생 총수는 2,178.69만 명이고, 2004년에 비해 769.44만 명 증가했다. 2009년 중등 직업학교의 재학생은 모든 고등학교 단계의 재학생 총수에 47.11%를 차지하고 2004년에 비해 8.49% 증가하였다.

<표 7-9> 2004~2009년 고등학교 단계 각 유형의 학교 재학생 상황

(단위: 만명)

연도	총계	보통고등학교	중등직업학교	성인고등학교	중등직업학교 재학생이 차지하는 비율
2004	3648.99	2220.37	1409.25	19.37	38.62%
2005	4030.94	2409.09	1600.04	21.81	39.69%
2006	4341.86	2514.50	1809.89	17.47	41.68%
2007	4527.49	2522.40	1987.01	18.08	43.89%
2008	4576.07	2476.28	2087.09	12.70	45.61%
2009	4624.69	2434.28	2178.69	11.72	47.11%

자료: 《중국교육통계연감(2004~2008)》, 인민교육출판사; 2008년5월5일 《중국교육신문》 제2판; 2009년 중국 교육부 전국 교육사업의 발전 통계 설명서.

라. 학교 수 및 학교의 평균 규모

2009년 각 유형의 중등 직업학교는 총계 14,427소, 2004년에 비해 27개소가 줄었다. 학교의 평균 규모는 1,510명, 2004년에 비해 535명을 증가했다. 그 중에는 중등 전문학교, 직업 고등학교, 기능공 양성 학교의 학교 수는 각각 3,789, 5,652, 3,103소, 2004년에 비해 각각 742, -129, 219소를 증감되었다. 성인 중등 전문학교는 1,883소, 2004년에 비해 859를 감소되었다. 중등 전문학교, 직업

고등학교, 기능공 양성 학교와 성인 중등 전문학교의 학교 평균 규모는 각각 2,218, 1,377, 1,285, 855명이고, 2004년에 비해 각각 398, 483, 472, 478명을 증가했다.

<표 7-10> 2004~2008년 중등 직업학교 수와 평균 규모

연도	중등 전문학교		직업 고등학교		기능공양성 학교		성인중등전문학교		중등 직업 학교 총계	
	학교수 (소)	학교평균 규모(명)	학교수 (소)	학교평균 규모(명)	학교수 (소)	학교평균 규모(명)	학교수 (소)	학교평균 규모(명)	학교수 (소)	학교평균 규모(명)
2004	3047	1820	5781	894	2884	813	2742	377	14454	975
2005	3207	1964	5822	1000	2855	964	2582	436	14466	1106
2006	3698	1963	5765	1137	2880	1114	2350	458	14693	1232
2007	3801	2056	5916	1226	2995	1226	2120	533	14832	1340
2008	3846	2125	5915	1269	3103	1285	1983	608	14847	1406
2009	3789	2218	5652	1377	3103	1285	1883	855	14427	1510

자료출처: <중국교육통계연감(1998~2008)>, 북경: 인민교육출판사; 2008년 5월 5일 《중국 교육 신문》 제2판; 《2009년중국교육사업의 발전통계 개황》, 교육부 발전 계획부, 그 중에 기능공 양성 학교의 통계 수치는 2008년의 것임.

마. 민간 중등 직업학교의 발전 현황

중국 민영 직업교육은 빠르게 발전하고 있다. 예를 들면 2007년에 민영 중등 직업학교는 2,958소, 2004년에 비해 1,325개소가 증가했다. 학생의 모집 인수를 보면 2007년은 118.81만이고, 2004년에 비해 67.36만 명이 증가하고, 중등 직업학교 모집 총수의 14.67%를 차지하여 2004년보다 5.16% 증가하였다.

2007년 재학생 수는 257.54만 명, 2004년에 비해 147.60만 명을 증가되고, 중등 직업학교의 재학생 총수의 12.96%를 차지하여 2004보다 5.16% 증가하였다. 학교 평균 규모는 2007년에 871명이고, 2004년보다 198명을 증가되지만, 전국 중등 직업학교의 평균 규모 1,232명에 비하면 아직도 차이가 있다. 총체

적으로 보면, 근년에 민영 중등 직업교육은 빠르게 발전하고 있고, 중등 직업학교에서 차지하는 비율이 해마다 상승하고 있다.

<표 7-11> 2004~2007년 민영 중등 직업 학교의 발전 상황

연도	학교 수량(소)		모집 인수(만명)		재학생 인수(만명)		학교 평균 규모(명)
	계	작년보다 증가된 수치	계	중등 직업학교에 차지하는 비율	계	중등 직업학교에 차지하는 비율	
2004	1,633	251	51.45	9.09%	109.94	7.80%	673
2005	2,017	384	73.11	11.15%	154.14	9.63%	764
2006	2,559	542	94.30	12.61%	202.63	11.20%	792
2007	2,958	399	118.81	14.67%	257.54	12.96%	871

자료: <중국교육통계연감(1998~2008)>, 북경: 인민교육출판사; 2008년 5월 5일 <중국 교육 신문> 제2판; <2009년 중국 교육사업의 발전 통계 개황>, 교육부 발전 계획부

바. 산학협력

중국은 2005년 정식으로 공포한 『국무원 교육직업의 발전에 대한 결정』에서는 명확히 대대적으로 공학결합(工学結合), 산학협력(校企合作)의 인재를 배양하는 패턴을 제시한다. 즉 일하면서 공부하는 제도를 정립하고, 점차적으로 완성시킨다는 것이다. 그리고 학교와 기업을 통일하고 생산과 교육을 결합하면서 학교와 기업은 같이 발전하고, 서로 혜택을 주고받고 양측 모두 이익을 얻을 수 있는 양성순환의 기업 교육 패턴을 적극적으로 장려하고 있다. 국가의 중·장기 교육개혁과 발전 계획 개요(2010~2020)에서 국가는 명확히 질적 향상을 중심 삼아 대대적으로 기업 교육을 발전시켜야 한다고 제시한다. 봉사를 중지(宗旨)로, 취직을 목표로 교육의 개혁을 촉진시킨다는 것이다. 공학결합(工学結合), 산학협력, 현장실습(頂崗實習)의 인재 배양 패턴을 실행하는 것이다. 위의 계획을 실천하면서 다양한 각급 기구 및 다양한 패턴의 산학협력을 형성한다.

3. 고등교육 단계 직업교육훈련

가. 고등직업교육 체제

1) 교내의 직업 준비 교육

현재 중국의 고등직업교육은 전문대 수준에만 한하다. 2~3년의 학제로 일반 고등학교와 중등 직업학교의 졸업생을 모집하고 졸업생에게 학위를 수여하지 않는다. 대학원, 4년제 대학교 수준에도 일부 직업 관련 교육이 있는데 예를 들어서 대학원 수준의 재직 석사 학위 학습, 전문(직업)석사(예를 들어 MBA, 공공관리석사, 공학석사 등), 어떤 특정한 유형의 교육(예를 들어 교사 교육, 의약위생의 고등 교육) 등이 있지만, 아직 고등직업교육의 관리 시스템에 올리진 않았다. 중국에서의 전문대 수준의 고등직업교육과 비슷한 외국 고등직업교육은 전문적인 학위 유형이 있는데 중국에서는 아직 실시하지 않고 있다.

현재 중국에서 고등직업교육은 직업준비교육으로서 고등기술전문학교, 독립적으로 설치한 고등직업대학(직업대학교 포함), 4년제 대학교에서 설립하는 2급직업기술대학(교육부 고등교육기관에서 관리를 담당함), 5년제(五年一贯制) 고등직업교육(현재 직업교육과 성인교육기관에서 관리를 담당함), 그리고 노동보장부가 설립·관리하는 고급기술자학교 및 기사학교 등이 포함된다.

(1) 고등기술전문대학

고등기술전문대학은 중등전문학교를 비해 1등급이 높은 기술교육기구로서 직업기술교육 중의 높은 수준의 고등교육 중 한 유형이다. 이 학교는 전문대 수준의 기술자를 양성하는 고등직업교육이다. 이는 기술자 종류 교육의 높은 수준 단계이다. 생산 중 과학 기술의 수준이 끊임없이 증가하면서 중등 교육 수준의 초급 기술자는 생산 현장의 욕구를 충족시키지 못한다. 1980년대쯤 각 선진국과 지역에는 기술자에 대한 교육을 고도화 시켜서 대량의 기술전문대학

과 기술대학교가 나타났다. 기술자를 양성하는 고등기술전문대학은 고등과학이나 공학교육이 아니라 고등기술교육이고, 기술교육 중의 고등교육 단계의 전문대 수준의 학교교육이다.

(2) 직업대학교와 독립적으로 설립하는 고등직업기술대학

중국은 1978년에 11회 3중전회(十一届三中全会)가 개최한 후에 사회주의현대화 건설 열기가 고조되었다. 특히 개방이 먼저 시작된 연해 지역의 인재 부족은 사회주의건설사업이 신속히 발전하는 장애물이 되었다. 80년대 초 동남연해 및 일부 경제가 발달한 지역에서 중심도시가 설립한 신형 지방대학교(단기 직업대학)가 앞장서서 나타났다. 1984년까지 허가를 받고 82개소 직업대학교를 설립하고, 모두 200개 이상의 전공을 개설하여 재학생이 거의 5만 명에 이르렀고, 1998년까지 128개소로 발전되었다. 이후의 일정한 시간에 사회가 고등교육 구조와 인재 유형 다양화 문제에 대한 인식이 부족해서 직업대학교의 운영 방침이 영향을 받았고, 고등직업교육의 발전에 많은 외부 환경의 제한을 받기 때문에 상당수의 직업대학교는 다른 방편으로 ‘직업’이라는 두 글자를 없애 버리고 일반 고등교육으로 전환을 시도하였다. 현재 소수는 유지되어 이미 고등직업교육의 수준에 이르고 있다.

한편 중국은 1994년에 전국교육업무회의에서 ‘삼급분류(三级分流)’를 명확히 밝혔는데, 즉 초·중·고 3급 직업기술교육시스템을 건설하는 것을 구상하고, ‘삼래일보(三来一补)⁵⁰⁾’라는 고등직업교육발전의 방침을 확정했다. 1996년에 공포한 <직업교육법>에서 “직업학교는 초등, 중등, 고등 직업학교교육을 나누고”, “고등직업교육은 희망과 조건에 의해 고등직업학교 실시나 일반고등학교 실시 두 가지로 나눈다”고 명확하게 밝혔다. 1998년에 교육부는 고등직업교육의 발전을 크게 중시한다. 공포한 <21세기 교육에 직면하여 진흥시키는

50) “三来一补”란 직업대학, 성인고등교육, 그리고 고등전문대학 등 3가지 학교를 근원으로 고등직업교육의 제도를 개조하고, 고등직업교육을 발전시키면서 국가급 중점중등직업학교에서 고등직업반을 보충 경로로서 설치하는 것이다.

계획>과 <중국공산당중앙위원회, 국무원에서 교육 개혁을 촉진하고 소양 교육을 전면적으로 추진하는 데에 관한 결정>에 의해 고등직업교육은 크게 발전하는 시기에 이르렀다. 2007년 말까지 전국에서 독립적으로 설치한 고등직업학교는 모두 1,168소가 있고, 모집한 학생 수는 거의 300만 명에 이르고 있다. 학교수와 모집한 학생수, 졸업생 수는 모두 일반고등교육의 1/2를 차지했다. 학교수가 증가하는 동시에 고등직업교육의 운영 패턴, 교육 시스템, 양성 방식, 교수진 건설도 끊임없이 발전하고 있어서 교육 운영 방향이 바르고 직업교육의 특색이 뚜렷한 방향으로 산학연(생산 업체·학교·연구 기관의 합칭)을 결합하여 운영한 고등직업교육학교가 나타났다.

(3) 4년제 대학교에서 운영하는 2급 고등직업기술대학

4년제 대학교에서 운영하는 2급 고등직업기술대학(대학교에서 고등직업기술대학 운영으로 약칭)은 고등직업교육을 발전시키는 한 가지 패턴으로서 그 운영 목표가 독립적으로 설치하는 고등직업교육학교와 같고 현재 전국에서 거의 200개소 대학교에서는 2급 고등직업기술대학이 설치되어 있다⁵¹⁾.

중국은 1998년에 교육부가 공포한 <21세기 교육에 직면하여 진흥시키는 계획>에서 원래의 발전 방침인 ‘三來一補’를 재차 표명하는 외에는 “일부 4년제 대학교는 고등직업기술대학을 설치할 수 있다”고 제출했다. 1999년에 중국공산당중앙위원회 및 국무원이 공포한 <교육 개혁을 촉진하고 소양 교육을 전면적으로 추진하는 데에 관한 결정>에서 “4년제 대학교는 직업기술대학(혹은 직업대학)을 운영하거나 기업과 협력하여 운영하는 것을 지지한다”고 진일보하여 지적했다.

중국 당국은 고등직업교육을 발전시키는 것은 고등교육 업무 중의 한 초점

51) 세계적인 추세에서 보면, 대학교에서 고등직업기술대학을 운영하는 것은 대학교 기능과 목표가 다양하게 발전하는 추세에 적응하는 것이다. 대학교(일부 명문학교 포함)에서 고등직업기술대학을 운영하는 것은 현재 선진국에서 한 가지 중요한 고등직업교육의 패턴으로서 앞에 언급한 대학교 변혁의 추세에 적응하는 것이다. 대학교에서 고등직업기술대학을 운영하는 것은 오래 전부터 이미 선진국이 고등직업교육을 발전하는 한 가지 중요한 패턴이 되었다. 일부 세계 명문대학교에서도 고등직업교육 성질의 대학과 단기 학부를 연이어 설립했다.

이고, 전체 고등교육이 발전하는 중점이라고 보고 있다. 고등직업교육을 발전하는 것으로서 대학교에서 고등직업 교육을 운영하는 것은 ‘새로운 사물’이라고 주장하고 있다. 현재 중국의 고등 직업교육은 직업교육의 높은 수준(현재 전문대 수준에만 한함)이자 고등교육의 한 가지 유형으로 발전하고 있다. 향후 중국은 선진국이나 지역의 현황 분석에 의해 중국 경제 발전의 추세 및 산업 구조와 업종 구조에 관한 것과 변화 추세를 결합하여 판단하면, 기술응용형인재의 구조와 규격은 상응하는 변화가 반드시 생길 것이며 상당수의 고등직업교육 전공은 본과 수준이 나타날 것이고 개별적인 고등 직업교육은 대학원생 수준도 나타날 것이다.

(4) 5년제 고등 직업기술교육

중국의 5년제 고등 직업기술교육(5년제 고직으로 약칭)은 중국 고등 직업교육의 한 가지 형식으로서 중학교 졸업생을 모집하고, 5년 일관제 형식의 고등 직업교육 패턴을 실시하는 것이다. 현재 중국에서 5년제 고등 직업교육을 운영하는 주체는 독립적으로 설치하는 고등 직업학교가 있고, 중등직업교육학교에서 부설하는 고등직업반도 있다. 중국에서 경제가 발달한 지역에 5년제 고등 직업기술교육이 빠르게 발전⁵²⁾하고 있다.

5년제 고등 직업기술교육의 발전을 규범화하기 위해 교육부는 2002년에 <5년제 고등 직업기술교육을 더욱 잘 발전시키는 데에 대한 몇 가지 의견>을 하달했다. <의견>의 요구에 따라 5년제 고등 직업기술 교육의 전 3년이 중등 직업교육의 관리 방법에 의해 관리하고, 후 2년이 고등교육관리 범위에 들도록 하였다. <의견>에서 “5년제 고등 직업기술교육의 전공 설치는 특수한 업종에 관한 전공에 정해야 되고 지역, 업종, 산업 경제, 사회 발전의 실제 욕구에 따라 5년 학제에 맞는 전공군을 선택해야 한다. 5년제 고등 직업기술교육의 특색에

52) 그 중에 강소성(江苏省)이 가장 앞서고 있다. 강소성은 2004년에 5년제 고등직업교육 수준에서 모집한 학생이 8만 명이나 된다. 전공은 주로 전기 기계, 화학 공업, 농업, 의약위생, 재정 경제, 건축 공업, 문화, 예술, 여행, 약과 등과 관련된다.

의해 새로운 과목 시스템 수립, 학점제도 등 탄력성이 있는 학습 제도 실시, 현대 교육 기술이 5년제 고등 직업기술교육에서의 응용을 적극적으로 추진, 교육 수단 현대화 등을 추진한다. 중등직업교육과 5년제 고등 직업기술교육 관련 정책을 조화롭게 발전하기 위해 교육부는 5년제 고등 직업기술교육 종합관리부서의 기능을 직업교육과 성인교육 기관으로 조정했다.”고 지적하였다.

(5) 고급기술자학교와 기사학원

고급기술자학교는 노동보장부가 통일적으로 관리한다. 고급기술자학교의 주요 업무는 고급 기술기능형 인재와 직업학교의 생산실습 지도교사를 양성하는 것이고, 모집하는 대상은 주로 기술학교 졸업생과 재직 기술자이다. 학제는 2~3년이다.

중국은 오래 전부터 후비고급기술자에 대한 양성은 전문적인 교육양성기구가 없고, 주로 근로자가 스스로 노력하였다. 고급기술자가 스스로 발전하는 주기가 길고 이론 기초가 약하며, 기능 폭이 좁다는 실태를 바꾸기 위해 전 국가 경제위원회와 전 노동인사부는 1987년에 기업고급기술자 양성 업무를 강화시키는 의견을 제출했다. 1990년에 노동부와 산동성인민정부의 허가를 거쳐 산동성은 고급기술학교 2소를 시험적으로 운영했다. 1992년에 노동부에서 관련 전문가를 모으고 두 학교에 대해 평가했는데, 학교교육의 형식으로 후비고급기술자를 양성하는 것이 실행 가능하다는 것을 실증했고, 고급기술자를 양성하는 새로운 방안을 탐색했다. 이에 근거하여 노동부는 1992년에 전력·항공·석탄 업종과 강소성 및 광서 지역에서 고급기술학교 시험 장소를 확대하는데, 모두 11개소 고급기술학교를 설립했다. 몇 년의 실행을 거쳐 각 학교는 귀중한 경험을 쌓았고, 비교적으로 좋은 성과를 얻었다. 중국 전역에서 고급기술자학교는 200개소로 증가되었다.

중국의 고급기술자학교 설립과 발전은 40여 년 동안에 고급기술자를 양성하는 전문적인 학교가 없는 역사를 변화 시켰고, 이 영역의 공백을 메워 중국 기술근로자 양성 시스템을 보완하였다. 학교교육의 형식으로 고급기능인재를 양

성하는 것은 중국 고등 직업교육을 발전하는 중요한 구성 부분이고, 고급직업 양성의 중요한 조치라고 볼 수 있다.

고급기술자학교를 건설하고 발전하는 것은 중등직업학교의 졸업생과 대학교에 못 진학하는 고등학교 졸업생에게 높은 수준의 직업교육 기회를 제공할 수 있다. 또한 기능 관련 업무에 종사하려는 젊은이에게 발전할 수 있는 경로를 제공할 수 있다. 이 학교를 통해 기술 근로자가 초급부터 중급·고급, 그리고 기사와 고급 기사까지 기능 인재 성장 과정이 잘 이루어 질 수 있는 제도라고 볼 수 있다.

고급기술자학교는 운영 패턴에 있어 직업교육과 직업양성을 하나로 결합하고, 기능훈련을 강화시키며 고급직업양성과 고등 직업교육 간에 서로 통하는 과목 시스템을 수립하고 있다. 노동보장부가 2001년에 공포한 <고급기술자학교 전공 목록과 교육 계획(시험적으로 실행)>은 바로 <중국직업분류대전(大典)>에 의해 분류한 것이다. 교육 계획은 고급기술자학교의 운영 방향과 직업성 원칙을 충분히 나타냈고, 교육 내용의 과학성·선진성·규범성을 강조했으며, 실천과 기능 훈련을 돋보이게 하고, 중등·고등 직업교육 과목과 서로 간의 연결과 소통을 보장하고 있다.

한편 기사대학은 노동보장부에서 직업자격 양성 시스템의 최고 수준의 양성 기구이자 고등 직업교육의 한 가지 형식이다. 기사 대학의 책무는 국가 직업자격 2급과 1급 수준 요구에 맞는 기급 기술기능형 인재를 양성하고, 각종 직업교육양성기구 생산실습 지도교사 양성 및 연수를 담당하며, 직업자격이 필요한 고등교육 기관의 졸업생이 취직 전의 직업기능양성업무를 담당하는 것이다.

기사대학의 운영은 ‘쌍고(双高)’의 중요 항을 돋보이게 하고 있다. 즉, 고등 교육학력, 고급직업자격을 주요 양성 목적으로 취직 전의 교육과 취직 후의 교육을 결합하고, 전일제 학력 교육, 성인 학력 교육, 비전일제의 직업기능양성을 실시한다. 기사대학을 시험적으로 운영하는 것은 ‘학교 + 공장, 학력 + 기능’이라는 운영 방침의 실행 가능성을 증명하였다.⁵³⁾

53) 기사대학은 후비고급기능인재를 양성하는 운영 패턴으로서 시험적으로 운영·탐색하는 단계에 있

2) 교내의 성인직업교육

교내의 성인직업교육은 주로 성인 고등직업교육으로서 통신 교육 학교, 야간 학교, 방송 통신 대학, 직업대학, 간부대학, 그리고 고등교육 개방 대학 등 여러 가지 형식으로 운영한다. 현재 주로 본과와 전문대 두 가지 수준을 운영한다. 고등학교 졸업증이나 중등전문학교의 졸업증을 가지는 재직관리간부, 기술 간부, 사회 청년을 모집하고 전일제 학제 2~3년, 여가 학습 3~4년의 형식으로 시험 합격을 거쳐 전문대나 4년제 대학교의 졸업증을 발급한다. 이런 학교는 기본적으로 일반 고등 직업기술학교를 의지하거나 부설한다.

나. 고등 직업교육의 발전 현황

1) 고등 직업교육의 발전 현황

중국의 고등 직업기술(전문대학)학교는 2004~2009년 간 규모의 변화를 보면, 2004년의 1,047개소가 2009년의 1,215개소로 16.05%가 증가되었다. 모집하는 학생수는 2004년의 237.43만 명이 2009년 313.39만 명으로 31.99%가 증가되었다. 재학생은 2004년의 595.65만 명이 2009년 964.81만 명으로 61.98%가 증가되었다. 2009년 고등 직업학교의 모집 학생수와 재학생수는 일반고등교육기관의 모집 학생수와 재학생수의 50%를 차지한다. 중등직업교육과 고등 직업교육은 모집한 학생을 합쳐서 1,187.00만 명, 재학생이 3143.50만 명에 도달했다. 중국 교육 구조를 조정하는 성과를 볼 수 있는 수치이다(아래 표 참조).

고, 운영 정책과 발전 방향이 명확하지 않아서 운영 규모가 유한한 반면에 경비가 부족한 문제를 갖고 있다. 중국은 향후 이 대학에 대한 관심 제고와 관련 부처(노동보장부와 교육행정부서)가 적극적으로 기사대학 졸업생의 대우 문제를 해결하는 동시에 새로운 환경 변화에 기사 대학이 규범적인 발전을 촉진하는 방안을 모색하고 있다.

<표 7-12> 2004~2009년 중국 고등 직업교육(전문대)의 발전 상황

연도	학교수(소)	모집학생수 (만명)	재학생수(만명)	졸업생수(만명)
2004	1,047	237.43	595.65	119.49
2005	1,091	268.09	712.96	160.22
2006	1,147	292.97	795.50	204.80
2007	1,168	283.82	860.59	248.20
2008	1,184	310.60	916.80	286.27
2009	1,215	313.39	964.81	285.57

자료: <중국교육통계연감(2004~2008)>, 인민교육출판사; <2009년 중국교육사업발전통계개요>, 교육부발전계획부서.

주: 표에 나온 고등 직업교육데이터는 비학력교육의 성인고등교육기관 등을 포함하지 않는다.

2) 민영(사립)고등 직업학교의 발전 현황 및 분석

중국 민영고등직업학교의 모집 학생은 2004년의 29.73만 명에서 2007년 61.99만 명으로 32,26만 명이 증가했는데, 전체 고등직업교육 중에서 차지하는 비율은 2004년의 12.52%가 2007년 21.84%로 9.32% 증가했다. 민영고등직업학교의 재학생은 2004년 63.32만 명이 2007년 162.88만 명으로 99.56만 명 증가했다. 이는 전체 고등 직업교육 중에 차지하는 비율은 2004년 10.63%에서 2007년 18.93%로 8.3% 증가했다. 민영고등직업학교의 졸업생은 2004년 8.47만 명에서 2007년 38.64만 명으로 30.17만 명 증가했는데, 전체고등직업교육 중에 차지하는 비율은 2004년 7.09%에서 2007년 15.57%로 8.48% 증가했다(아래 표 참조).

<표 7-13> 2004~2007년 민영 고등직업학교가 고등직업교육 중에 차지하는 비율

연도	졸업생수(만 명)		모집 학생수(만 명)		재학생수(만 명)	
	계	고등직업교육을 차지하는 비율	계	고등직업교육을 차지하는 비율	계	고등직업교육을 차지하는 비율
2004	8.47	7.09%	29.73	12.52%	63.32	10.63%
2005	16.19	10.10%	46.23	17.24%	112.12	15.73%
2006	24.28	11.86%	52.80	18.02%	141.50	17.79%
2007	38.64	15.57%	61.99	21.84%	162.88	18.93%

자료 : <중국교육통계연감(2004-2006)>, 인민교육출판사. 2008년5월5일 중국교육신문, 제2판.

다. 고등 직업교육 학교와 기업의 협력

중국은 <중국교육개혁과 발전 요강>에서 고등교육은 “실천적인 교과와 훈련을 강화시키고 사회실제업무부서와 협력하여 양성하며 교과, 과학 연구, 생산의 결합을 촉진해야 한다”고 지적했다.

중국 고등 직업교육 학교는 개혁개방 시대의 산물로서 지난 세기 80년대 말 90년대 초·중기에 설립하기 시작했다. 발전이 오랜 안 되지만 10여 년의 노력을 통해 지역 경제 건설과 관련 업체를 위해 급히 필요한 응용형 인재를 양성했을 뿐만 아니라 많은 기업을 알게 되었다. 좋은 협력 관계를 맺었고 형식, 수준, 특색이 다른 협력을 촉진했다.

협력의 정도에 따라 학교와 기업 간의 협력을 3가지 측면으로 나누어진다. 첫 번째는 낮은 수준의 협력이다. 학교는 전공 방향을 기업의 욕구에 의해 확정하고 기업에서 실습기지를 설립하며, 전공전문가지도위원회와 실습지도위원회를 설립한다. 또한 업체(기업)의 전문가, 고급기사 등을 지도위원회 회원으로 초빙하고 기업과 전공실습 협의를 체결하여 산학 합작 단체를 점차 형성시킨다. 두 번째는 중간 수준의 협력이다. 학교는 기업으로 상담·교육 등 서비스를 제공하고, 수평적 연합체를 구성하며, 이사회를 설립하고, 다원화 된 투입 주체를 형성시킨다. 국내외의 기업가·전문가·학자 및 사회각계의 지명인사가 이

사회를 참가하도록 하고, 사회각계 관련 업체 및 기업과 사무 기관이 이사 기관의 신분으로 학교 발전을 지지하도록 한다. 그리고 유명한 전문가들이 참가하는 전공지도위원회를 설립한다. 실천이 가능한 전공 교과 협력 계획을 세우고 일터군의 종류에 따라 전공 능력 구성과 비전공 능력 소양의 욕구를 확립하며 기업의 욕구에 따라 인재를 양성한다. 셋 번째는 높은 수준의 협력이다. 기업과 학교는 서로 침투한다, 학교는 기업의 발전에 초점을 맞추고 과학 연구의 난관 극복과 경제 연구 방향을 설정하고 연구 성과를 공예 기능, 유형적인 제품, 경영 책략으로 변화시키며 전체 효율 이익을 향상시킨다. 학교는 지역 경제 발전에 각종 기술, 마케팅, 관리, 상담 등 서비스를 제공하는 과정에 관련 지역 경제 발전 현황과 수요의 1차 자료를 취득할 수 있음으로써 교과에 사례를 제공하고 이론과 실천을 유기적으로 결합하도록 한다.

4. 평생직업교육훈련

중국의 평생교육은 성인 기술훈련, 성인 고등교육 및 문맹퇴치교육 등을 포함한 것이다. 전국 성인 기술훈련학교는 46만 여 개로 재학생은 6,293만 명이고, 전국 각종 성인고등교육 수료생은 280만 명 정도이다.

성인교육기관으로 방송대학교(放送大學), 통신대학(函授學院), 교육대학 및 간부관리대학(管理幹部學院) 등이 있고, 일반 대학의 교육과정과 큰 차이가 없다. 입학자격은 방송대학이나 통신대학은 방송매체에 의하거나 통신교육을 하는 것이므로 우리나라의 경우와 다를 바 없다. 그 외에 직공대학(職工大學)은 연령 35세 이하, 직장 재직경력 2년 이상으로서 고급중학(高級中學)을 졸업한 자 중에서 국가에서 실시하는 성인대학통일입학시험에 합격한 자에 대하여 재직자 교육을 하는 곳이고(전일제의 경우 3년, 근무시간 중 일부는 근무하고 나머지는 학업에 종사하는 경우 4~5년), 교육대학은 중등학교 재직교사에 대하여 전문대학 또는 대학과정의 재교육을 실시하여 고등교육 수준의 학력을 취득할 수 있는 곳이며(전문대학 과정은 2년, 대학과정은 4년), 간부관리대학은 고

급 중학을 졸업한 관리 담당 간부에 대하여 재교육을 하는 2년 과정 교육기관이다.

5. 국가 정책동향

2010년 직업교육 업무는 당의 17대 회의의 정신을 착실히 관철해야하며 덩샤오핑 이론과 “세 가지 대표이론” 중요사상을 따라 과학발전 관념을 실행하고 당의 교육방침을 관철해야 한다. 그리고 사상을 해방하고, 사실을 토대로 하며, 진리를 탐구하고, 『국가 중장기 교육개혁과 발전계획』과 『직업교육계획』을 착실히 실시하고, 『2010~2012년 중등직업 교육개혁 창신 행동 계획』을 가동해야 한다. 교육부 2010년 업무 중점과 직업교육은 “규모보장, 구조조정, 품질향상, 관리강화, 공평추진”이라는 기본요구에 따라 다음과 같은 업무를 추진할 것이다.

첫째, 사회와 국민을 향하여 직업교육과 양성규모를 지속적으로 확대해 나갈 것이다. 학력교육과 양성교육을 동시에 행하고 국립과 사립의 공동발전을 추진하며 점차적으로 정부가 주도하며 기업을 의지하고 사회가 참가하는 다원화 학교 설립의 구도를 형성할 것이며 평생 교육이념을 구현하는 직업교육 시스템을 완벽하게 할 것이다.

둘째, 산업구조 조정과 경제발전 방식의 전환에 적응하고 학교배치, 전공, 교과과정의 조정을 가속화할 것이다. 또한 교육과 산업, 학교와 기업, 전공과 직장, 교재와 기술, 공부와 전공 안내 연결 등을 촉진하고 직업교육과 경제사회 수요와의 부합을 향상시킬 것이다.

셋째, 직업교육 설립의 모델과 인재양성 모델, 교육모델과 평가모델을 개혁할 것이다. 또한 교육환경, 전문적 설치, 교재응용, 교육방식, 교사 팀과 관리 제도를 혁신하여 직업교육의 질과 수준을 향상시킬 것이다.

넷째, 농촌 직업교육 발전을 중점에 두고 농업관련 전공을 발전하며 농업생산기술과 농민 기술양성을 대대적으로 전개하고, 진학을 못한 중등학교 및 고

등학교 졸업생에 대해 직업기술양성을 할 것이며, 신 농촌 건설에 지식이 많고 기술이 있으며 경영을 아는 새로운 농민을 양성시킬 것이다.

다섯째, 『직업교육법』 수정을 통해 학생모집, 교육, 학적관리, 실습, 취업, 평가, 재무와 자산관리 등 제도건설을 건립하여 직업교육 관리의 규범화와 현대화 수준을 향상시킬 것이다.

여섯째, 직업교육 투입을 증가하고, 학교설립의 조건을 개선하며, 중등직업학교 빈곤학생 지원시스템을 완비하고, 중등직업교육 무료교육제도를 점차적으로 실시하며, 직업학교학생 발전 통로를 건립하고, 직업교육의 매력을 향상하며, 교육 공평과 사회의 조화로운 안정을 촉진시킬 것이다.

제3절 우수사례

1. 공무원 인적자원개발

중국 정부 당국은 인적자원 중에서 특히 공무원을 중요한 인재자원으로 간주하고, 수준 높은 공무원 양성에 관심을 갖고 있다. 즉 공무원의 수준은 정부의 관리수준을 결정하고, 공무원의 능력은 정부의 행정 능력을 결정한다고 본 것이다. 질 높은 공무원 계층이 없으면 치열한 국력 경쟁에 대응할 수가 없다고 본 것이다(중국인사부, 2003).

중국 <공무원법>에서 규정한 공무원 범위의 설정기준에 따르면, 2003년 말 중국 당의 조직과 정부부서, 인민단체의 직원 수가 1,146만 명이였다(노동부, 2004). 그 가운데 ‘간부’가 653만 명이며, 당 및 정부공무원이 771.9만 명이였다. 순수 정부 공무원은 498.3만 명이였다. 중앙부처의 공무원은 45.1만 명이고, 지방공무원은 453.2만 명이였다. 학력으로 구분하면 전문대 이상 졸업자가 367.1만 명, 73.67%를 차지하고, 중전(고졸)이하는 131.2만 명, 26.33%를 차지했다.

한편 <중화인민공화국 공무원법>제 61조에 따르면, 정부는 새롭게 모집된 인원에게 시보 기간 내에 초임훈련을 실시해야하고, 지도자 직무 승진 대상인 공무원에게 임직 전 혹은 임직 후 1년 내에 임직 훈련을 실시한다. 또한 전문직 공무원에게 전문 직무 훈련을 실시해야 하고, 전체 공무원에게 지식 갱신교육을 시켜 직무 능력 향상을 위한 재직 훈련을 실시해야 한다. 이 가운데 전문 기술 직무를 담당하는 공무원에게 전문 기술직 계속 교육에 관한 요구대로 전문적인 기술 훈련을 실시해야 한다. HRD에서의 MD영역에 해당하는 공무원 연수훈련은 간단히 정리하면 직전훈련, 승진훈련, 전문 직무훈련과 재직훈련 등 네 가지로 분류해 볼 수 있다.

이와 같은 공무원 수준 향상을 위해 중국 당국은 90년대 초 전국에 경제 간부관리학원 90개소, 기업관리 연수센터 20개소, 간부학교 500여개소를 설립했다. 또한 기업체 교육기관 2만여 군데를 만들었다. 당국은 이를 바탕으로 전국 각지에 분포한 고급, 중급, 초급 연수 망(네트워크)을 구축했다. 정부 관리자 훈련의 교육 형태는 간부관리학원 및 간부연수센터에서 전일제 교육과 방송통신 교육도 하고, 기업체를 단위로 하는 단기연수 등의 다양한 형태들이 있었다. 특히 관리자 교육은 교육과 임용을 연계시키는 제도를 확립하고, 교육에 관한 조례를 제정함으로써 관리자 교육을 제도화·규범화를 추진하였다. MD는 재직교육 위주로 하여 정치교육, 전문기술교육, 리더십교육, 경영자과정 등이 내용으로 진행되었다. 이로 인하여 중국은 인재양성과 경제발전 등이 동시에 성장함으로써 지역경제 발전에 기여하게 되었다고 평가받고 있다.

2. 재취업을 위한 노동시장 정책

중국 당국은 심각해진 취업 문제를 해결하기 위해 취업훈련을 의무화 하는 조치를 취했다. 1999년에 국무원에서 노동부와 취업 관련 부서에 노동예비제도 추진에 관한 제안을 마련하도록 지시하였다. 2000년 4월에 <노동 예비제 양성 실시방법>이란 법령을 제정하여 각 성, 자치구, 직할시 노동청에 전달했다. 실

시 대상은 도시·농촌의 진학 중·고교 졸업생이었다. 농촌의 비진학자는 농업에 종사하도록 하고, 양성방법을 별도로 지도하기로 한 것이었다. 양성내용은 노동 예비제 양성의 기본 요구에 따라 과정을 개설하고, 양성 기한이 2년 이하인 교육과정에는 기본적인 소양, 직업지식, 전공기능 및 사회실천 등 네 과목을 채택하였다. 운영은 주로 전일제로 노동 예비제 양성에 참여하고, 일 년 이상 과정을 이수한 학생은 고급기공학교에 전학할 수 있게 하였다. 양성자는 학습기간이 만료되어 시험에 합격하면 노동 예비제 양성 합격 증서를 취득할 수 있다. 합격 증서를 취득한 후 직업기능검정을 합격한 자는 대응하는 직업자격증을 취득할 수 있다. 중급 기능 수준의 우수한 학습자가 시험을 통해 기공학교 졸업증도 취득할 수 있다.

한편 취업 알선 기관은 노동 예비제 훈련 합격 증서를 취득한 자를 노동정보 시스템에 입력하고, 노동시장 수요에 근거하여 쌍 방향 선택을 통해 취업을 시킨다. 노동 예비제 훈련을 거치지 않거나 시험에 통과하지 않아 증서를 발급되지 않은 자는 직업 알선기관에서 취업 추천을 할 수 없고, 고용 측에서도 초빙을 할 수 없다. 이 규정을 위반 한 기관이나 회사의 노동보장 감사과정에 책임을 묻게 된다. 국가노동예비제도에 따르면 중졸자 및 고졸자는 취업 전에 1~3년의 직업훈련을 받아야 한다. 이는 직업자격 취득에 상응하거나 혹은 일정한 직업기능을 이수한 후 재취업하는 것으로, 더불어 엄격한 취업을 조정하는 것이며, '선 양성, 후 취업'조치를 제도화하는 것이다.

또한 중국 당국은 2002년 전국 재취업무회의가 끝난 후 <중공중앙, 국무원 실업인원의 재취업을 잘 운영하는데 관한 통지>를 비롯해서 정부 관련 부서에서 8개의 협조공문을 발표함으로써 재취업정책의 체계를 형성시켰다. 중국은 2005년 11월 4일 <국무원 취업과 재취업 업무 진일보 강화에 관한 통지(国务院关于进一步加强就业再就业工作的通知)>를 발표하고, 일자리 개발과 실업자 재취업 촉진 및 취업지도와 직업훈련 강화, 재취업관련 사회전체 지원유도 등의 조치를 취했다. 이러한 정책은 노동력 공급이 수요보다 많은 상황이 변화하지 않을 정세 하에 '취업과 재취업' 업무의 중점은 체제 전환으로 인해 생긴

실업자와 국유기업 통·합병 과정에 생긴 정리 해고자의 안정문제에 둔 것이며, 동시에 대학졸업생 및 농촌노동자의 취업과 재취업을 추진하는 것으로 중국 정부의 장기 과제가 되고 있다. 이러한 취업재취업업무지침은 ‘노동자 자주 직업선택, 시장조정에 의한 취업, 정부 촉진에 의한 취업’을 실현하여 시장체제에 근거한 장기적으로 유효한 취업촉진 체제를 구축한다는 것이다. 이와 더불어 중국은 21세기 들어 자주취업(靈活就業, 彈性就業)에 관한 토론이 시작된다.

3. 교육개혁

중국의 교육개혁은 농촌 의무교육 관리체제 강화, 도시로 유입된 농민노동자 자녀에 대한 의무교육실시, 고등교육체제개혁을 통해 지속적 고등교육 발전 강화, 사립교육에 대한 촉진방안, 고등교육교육비 관리 강화, 경제적 어려운 학생에 대한 보조체제보완, 교육개혁을 심화하고 교사양성강화 등 다차원적으로 교육개혁을 실시하였다. 최근에 이런 교육개혁을 추진하면서 성과를 거두었지만, 방대한 인구 규모와 심각한 지역차이로 인하여 앞으로도 지속적인 노력이 요구되고 있다.

최근 중국의 교육개혁은 사회주의 시장경제체제 도입에 따른 개혁으로 표현된다. 사회주의 시장경제는 기존의 계획경제체제를 기반으로 하면서 부분적으로 시장경제 기제를 운영하고 있던 학교교육에 새로운 요구를 제기하게 되었다. 계획경제체제는 국가가 생산과 분배를 계획·통제하는 특성을 띠고 있어 학교운영도 국가가 직접 관리하는 권위적인 방식이었다. 시장경제체제를 도입하면서 정부는 법과 정책에 의해 거시적인 조정을 하는 간접적인 관리방법으로 전환한 것이다. 기존의 교육체제에 대해 시장의 요구(원리)에 부응하도록 추진되고 있다(최영표, 2002).

2000년부터 2002년까지 전국 교육비는 3,849.1억 위안(중국 원화)에서 5,480억으로 증가하고, 교육에 투입한 정부예산도 2,085억에서 3,114억으로 21%나 증가했다. 그러나 중등교육에 투입한 예산은 5.4%만 늘어났다. 중등직

업교육에 관한 예산은 전체 교유예산의 6.35% 정도 차지하는 상황이다. 중등 직업교육에 대한 재정 지원은 지방적 격차가 심하고 직업교육의 질도 보장하지 못하는 상황이다. 이런 상황에서 중국 교육부는 <2003~2007년 교육진흥행동 계획>을 선포하고, 5개년 교육계획도 수립하였다. 이 교육진흥행동계획의 목표는 국제적 경쟁시대에 맞추어 교육발전을 국가 전략적 목표로 수립하였다. 이 실천 계획은 두 가지의 전략초점과 여섯 가지의 중요프로젝트 및 주요 행동으로 구성되었다.

두 가지 전략초점은 전반적으로 각종교육을 신속하게 지속적으로 발전하기와 높은 수준의 대학과 일류대학의 건설이다. 여섯 가지 중요프로젝트는 21세기의 자질교육프로젝트, 직업교육과 훈련프로젝트, 고등교육에서 교육의 질과 교수(teaching)개혁프로젝트, 졸업생 취업을 촉진하는 프로젝트, 교육의 정보화건설 프로젝트, 수준 높은 교사와 행정 관리자 양성프로젝트 등이다. 여섯 가지 주요 실천 계획은 제도 및 법적인 강화, 사립교육에 대한 지지와 촉진, 교육의 개방을 확대하기, 재정투입에 대한 개혁과 보완, 당정 및 사상 업무의 건설과 강화, 중국적 특색의 사회주의 교육체계의 구성과 보완 등의 내용이 포함된다.

이상 전체적으로 보면, 중국의 교육개혁은 교육과 교육에 관련된 모든 분야에서 진행되어 왔다. 즉 중국은 방대한 규모의 교육개혁을 통해 국가경쟁력을 갖춘 인적자원 강국을 준비하고 있는 것이다.

4. 고등교육 발전과 세계 일류대학 만들기

중국은 21세기 100여개의 세계 일류 대학을 건설하는 목표로 1995년부터 '211 공정(project)'를 전면 실시하였다. 100여개 대학과 800여개 중점학과를 집중 육성해 이들의 교육·연구 능력을 크게 개선하고, 이들 중 몇 개는 세계 선진수준에 도달시켜 중국 고급인력 양성과 경제발전의 주요 기지가 되게 한다는 목표를 설정했다. 1기로 96~2000년까지 25개 대학, 300개 대학 중점학과를, 2기로 2001년부터 현재까지 95개 대학, 800개 중점학과를 육성중이며, 주

요 내용은 ① 우수 교수진과 우수 신진교수진 육성을 통한 학교 여건 개선, ② 중점학과 육성을 통해 고급 과학기술 인력양성 ③ 교육연구전산망, 고가실험설비공유체제 구축 등의 사업을 진행하고 있다.

‘211공정’과 함께 1998년 북경대학 건교 백주년 행사에서 세계 일류대학 건설을 목표로 대학에 중점 지원하는 ‘985 공정’을 수립하여 1998~2002년까지 1기 사업을 마치고, 2003년부터 현재까지 2기 사업을 진행하고 있다. 이 사업은 청화대, 북경대 등 34개 상위권 대학을 지원 대상으로 선정, 집중 투자하며 사업비는 중앙, 지방이 공동 분담한다.

5. 농업교육 및 농촌 노동력 이동 훈련 강화

중국 당국은 농업교육에서 직업훈련을 강화하고 있다. 90년대 중반 이후 도시화의 진전에 따라 농촌 노동력이 도시에 대량 유입하기 시작했다. 2004년에 양광공정(陽光工程, 햇빛사업)을 추진하여 정부예산 2.5억 위안(한화 약 3000억 원)과 지방정부의 지원으로 250만 명의 농민공(농민출신 근로자)을 대상으로 직전 교육훈련을 실시하여 220만 명을 취업시켰다. 농업부, 노동보장부, 교육부, 과기부, 건설부, 재정부 등 6개부에서 <2003~2010년 농민공 훈련계획>을 발표했다. 년 간 한 2300만 명의 훈련 계획을 짜고 추진하고 있다. 이를 반영하여 2005년 중국직업교육학회의 연례 학술대회의 주제가 농촌 노동력 이전에 관한 연구였다. 한편 향후 11·5계획기간에 농촌의 직업교육에 대한 투자가 많이 늘어날 것이다. 중앙정부 재정지출 1,258억, 지방정부 재정지출 924억(RMB) 등 총2,181억(RMB)를 지출할 예정이다. 이러한 재정은 대부분 중국 농촌 의무교육 보급에 쓰일 것이다.

6. 11차 5개년계획을 위한 전략적인 직업교육정책

중국은 직업교육에 대한 기업체의 참여도가 아직 낮은 수준에 머물고 있다.

중국 당국은 <국무원의 대대적인 직업교육개혁과 발전에 관한 결정>에서 기업에 의한 직업교육을 진행한다고 규정하고 있지만, 중국 사회의 과도기적 특성으로 인하여 기업체들은 아직 직업교육기관을 비생산적인 자원으로 보고 참여를 기피하는 상황이다. 이러한 현실에서 중국 중등직업교육의 재정은 계속 악화되고 있다. 이러한 현실에서 중국 당국은 2005년 12월 중앙정부에서 직업교육에 관한 국무회의를 개최하여 직업교육이 11·5기간에 국가 전략적인 정책차원에서 논의를 했다. 이것은 사회경제 발전을 촉진할 수 있는 직업교육이 중·장기적인 경제사회의 발전과 11·5계획의 주요 과제인 조화로운 사회(和諧社會)를 만드는 데 중요한 역할을 담당할 수 있다는 것으로 설명하였다.

7. 기타 우수 사례

가. 지원제도

2005년 국무원이 발행한 『직업교육의 대대적인 발전에 관한 결정』에서 “직업 교육 빈곤 가정 학생을 지원하는 제도를 제정하다”라고 명확히 제시했다. 국무부 계획에 따르면 2006년 재무부와 교육부는 정책을 제정하여 중등직업학교 빈곤학생 지원제도 설립을 추진하고 중앙재정 자금 8억 위안을 중등직업교육 정부학자금으로 제정하여 80만 학생을 지원 했으며, 1년에 한명의 학생에게 1000위안을 지원했고 학생인원의 5%를 지원했다. 지방 지원 자금을 합하면 2006년에는 200만 명의 빈곤학생을 지원하여 중등직업교육을 받았다고 했다. 다만, 이 규모는 실질적인 수요와 큰 차이가 있으며 신속하게 발전하고자 하는 중등직업교육의 요구를 만족시킬 수 없다.

2007년 3월 원자바오 중국 총리는 제10차 인민대표대회 제5차 회의에서 『정부업무보고』를 통해 “직업 교육 발전을 더욱 중시하여 모든 사람들이 교육을 받을 수 있도록 한다. 그리고 이는 중대한 개혁이자 역사적 임무이다”라고 강조했으며 그리고 4년제 대학, 고등 직업학교와 중등직업학교에 정부 장학금, 학

자금 제도를 설립하겠다고 발표했다. 2007년 5월 13일 국무원은 『대학, 고등직업학교와 중등직업학교 빈곤학생 지원정책 시스템 건립에 관한 의견』(이하 『의견』으로 약칭)을 발표하여 중등직업학교 학생 지원 정책을 국가 가정경제 빈곤학생 지원정책 시스템에 포함하여 중등직업학교 지원을 받는 학생 비율을 대폭 확대하고 지원의 표준을 제고하여 1년에 한명에게 1,500위안을 지원하도록 한다. 그 후 재무부와 교육부는 『중등직업학교 국가 학자금관리 임시방법』과 『중등직업학교 학생 실습 관리 방법』 2개의 문서를 발표했다. 『의견』과 2개의 문서의 발표는 중등직업교육 지원정책 시스템이 본격적으로 설립되었다는 것을 상징한다. 2007년 가을학기부터 전국 각지에서 새로운 중등직업학교 학생 지원 정책을 실시했다.

현재 중등직업학교는 정부학자금과 학비면제를 주로 하며 교내장학금, 근로장학생, 인턴제, 학비 감면 등을 보조로 하는 지원정책 시스템을 실시하고 있다. 2009년 중등직업학교 정부학자금 지원을 받은 학생은 약 1,200만 명이며 지원금액은 180억 위안으로 그 중 중앙 재정에서 지원한 자금은 92억 8천만 위안이다. 지원 범위는 90%에 달하고 100%에 달하는 성(省)도 있다.

나. 학비 면제 정책

중국공산당 제17차 3중전회의 『중국 공산당 중앙 위원회의 농촌 개혁 발전 문제에 관한 결정』에서는 농촌 고등학교 교육을 빠른 시일 내에 보편화하며 농촌 중등직업교육을 발전시키는데 중점을 두고 점차적으로 무료교육을 실시하겠다고 밝혔다. 2009년 중앙 1호 문서에서 중등 직업 교육 발전을 가속화하고 2009년부터 중등직업학교의 농촌 빈곤학생과 농업관련 전공 학생에 대해 무료교육을 실시하며 정부 신규 학자금은 농촌학생에게 집중하겠다고 밝혔다. 원자바오 총리는 2009년 『정부 업무 보고』에서 농촌 중등직업교육에 중점을 두고 점차적으로 무료교육을 실시하며, 올해는 농촌 빈곤 학생과 농업관련 전공부터 실시하겠다고 강조했다.

2009년 12월 2일 원자바오 총리는 국무원 상무회의를 열어 2009년 가을 학기부터 국립 중등직업학교 전일제 재학생중 농촌 빈곤학생과 농업관련 전공 학생에 대해 점차적으로 학비면제를 실시하겠다고 결정했다. 그리고 정부직업교육행정관리부서가 합법적으로 승인한 사립중등직업학교에서 재학하고 있는 1, 2, 3학년 중 학비 면제 조건에 부합된 학생은 같은 지역, 같은 유형, 같은 전공 학생에게 국립 중등직업학교의 학비면제 표준에 따라 지원하도록 결정했다.

다. 도시 교육 부가비용을 징수하여 직업교육에 사용

1996년 『중화인민공화국 직업교육법』제30조 사항은 성, 자치구, 직할시 인민정부가 교육법의 관련 규정에 따라 교육에 사용할 지방부가세를 징수하여 전문적으로 혹은 일정비율을 직업교육에 사용하기로 결정했다. 2005년 『국무원 직업교육 대대적 발전에 관한 결정』제 26조는 도시교육비용을 직업교육에 추가 사용한다는 정책을 추진하여야 하며 2006년부터 도시교육 부가비용은 직업교육중의 비율에 있어 일반지역은 20%이상, 9년 의무교육을 보급한 지역은 30%이상 지원한다고 밝혔다.

라. 직원월급 중 일정 비율을 직원 직업교육에 사용

1996년 『중화인민공화국 직업 교육법』에서 기업은 직업교육과 직업양성교육을 실시하며 관련비용을 지불해야한다고 규정했다. 2002년 『국무원 직업교육개혁과 발전에 관한 결정』의 제19조 사항은 기업은 『중화인민공화국 직업 교육법』의 규정을 따라 직업교육과 직원 양성교육을 실시하고 관련비용을 지불해야 한다고 규정했다. 일반 기업은 직원 월급의 1.5%를 교육양성비용으로 사용하며 근무자 기술자질의 요구가 높고 양성 임무가 막대하며 경제효익이 비교적 좋은 기업은 2.5%를 사용해도 된다. 비용은 직원 특히 일선직원의 교육과 양성에 사용하고 타용을 금지하도록 보장하다. 기업 기술개조와 프로젝트 도입은

규정 비율로 자금을 나눠 직원 기술양성에 사용하도록 해야 한다. 2005년 『국무원 직업교육 대대적 발전에 관한 결정』의 제21조 사항에서는 일반 기업은 직원 월급의 1.5%를 교육양성비용으로 사용하고 근무자 기술자질의 요구가 높고 양성 임무가 막대하며 경제효익이 비교적 좋은 기업은 2.5%를 사용해도 된다는 규정을 실행하고 주로 기업직원 특히 일선 직원의 교육과 양성에 사용하고 기업이 새로 도입된 프로젝트는 직원기술 양성비용이 있어야 한다고 밝혔다.

마. 고급 기능인재 양성 체계 건설 11·5계획

중국은 향후 경제발전 과정에서 숙련된 고급 기능인력에 대한 수요가 지속적으로 증가할 것으로 예상하여 제11차 5개년 계획기간(2006-2010년) 동안 고급기능인재의 규모를 확대하는 한편, 기능인력 구조를 해당산업의 수요에 적합한 체계로 발전시키기 위해 ‘고급기능인재 양성체계 건설 계획’⁵⁴⁾을 실시하고 있다.

본 계획에 따르면, 11·5 기간 말까지 중국의 기능노동자 규모는 1억 1천만 명으로 확대되며, 그 중 고급기능공 이상이 전체 기능인력의 25%에 달할 전망이다. 또한 이를 위해 중국 정부는 단계별로 공공실습훈련 기지를 건설하는 한편, 기업과 직업대학의 고급기능인재 양성을 지원하고, 평가체계 완비, 각종 격려체제 수립 등을 통해 고급기능인력을 확충해 나갈 계획이다.

특히 기능노동을 경시하는 전통 관념을 장애요인으로 판단하여 다양한 홍보(선전) 활동과 고급기능인재에 대한 파격적인 대우 등을 통해 사회적으로 기능노동자를 존중하는 풍토(문화)를 조성해 나가는 데 주력할 예정이다.

54) 이 자료는 중국 노동사회보장부 《고급인재양성체계건설 11·5계획에 관한 통지》의 주요 내용을 정리한 것이다.

제4절 요약 및 시사점

1. 요약

중국은 5천년 역사를 가진 나라로 13억 인구를 보유한 다민족국가이다. 중국 경제는 '78년 덩소핑 집권 이후 사회주의적 시장경제체제 확립을 위한 개혁·개방정책이 추진되었다. '81년의 제6차 5개년계획이후 농업개혁·무역과 투자 자유화, 사유재산권·회사법·노동계약제 등 시장경제제도가 도입되고, WTO 가입(2001)에 따른 시장개방, 부실금융기관 구조조정, 국유기업 구조조정 및 민영화, FDI 유치, 환율제도 개편 등을 통하여 경제구조의 선진화를 도모하고 있다. 이러한 결과 1978년 이후 현재까지 평균소득이 약 9배 상승하였고, 1978년 이후 경제성장률은 연평균 9.5%를 상회하고 있다.

중국은 교육 분야에서 중앙과 성(자치구, 직할시)양급 정부의 학교운동을 위주로 하되, 사회 각 계 각층의 학교 운영을 적극적으로 유지하는 체제를 수립하였다. 또한 전문교육과 성인교육에 있어 정부의 전면적인 관리 하에 산업, 기업부문 그리고 민간단체 등 사회 각 부문은 학교 운영을 위해 연합하는 것을 추진해 왔다. 중국의 학교제도는 초등학교 6년→중학교 3년→고등학교 3년→본과(대학) 4년의 6-3-3-4제를 기본학제로 하고 있으며, 농촌 및 내륙지방 등 일부 지역은 생활수준과 지역 실정에 따라 일부 변형된 학제(초등학교 5년 - 중학교 4년 등)도 운영한다.

한편 중국의 직업기술교육은 주로 중등과 고등직업기술 교육을 말한다. 중등 직업기술 교육은 주로 보통 중등전문학교, 기공학교, 직업고등학교교육 및 기타 형태의 단기 직업기술훈련을 포함한다. 일반적으로 중학교 졸업생(일부의 고등학교 졸업자)을 모집대상으로 한다. 학제는 2~4년이다.

성인교육은 일반 성인을 대상으로 하는 학교교육이나 문맹 퇴치 교육 및 기타 형식의 교육이 있다.

직업교육은 중국 교육 사업의 중요한 구성요소의 하나이다. 그리고 직업교육은 국민 경제와 사회 발전의 중요한 기반이고 대량의 자질이 뛰어난 노동자와 전문 인재를 양성하는 임무를 담당하고 있으며, 선명한 직업성·사회성·민중성을 띤 대중을 위한 교육이다. 직업교육은 전면적으로 소강 사회를 건설하는 웅대한 목표의 실현하는 데에 신형 공업화·도시화 진전, ‘삼농’(농어, 농촌, 농민)문제의 해결, 취업과 재취업을 촉진, 국가 현대화 건설 촉진시키는 등등에 중요한 역할을 하고 있다.

중국의 직업교육은 “국무원의 지도하에 등급을 나누어 관리하며, 지방을 위주로 정부가 통일된 계획을 세우며, 사회가 참여되는” 관리체제를 실행하고 있다.

중국의 중등 직업교육의 관리체제는 역사적 원인으로 인하여 중등전문학교와 직업고등학교는 교육부문에 귀속되며, 기능공 양성 학교는 노동부문(현 인력자원과 사회보장 부문)에 귀속된다.

중국의 직업교육 체계는 직업학교 교육과 직업훈련 기관이 포함된다. 직업학교 교육은 중학교 후를 중심으로 하고, 초등학교 후, 중학교 후, 고등학교 후 등 3급의 교육 분류 정책을 실시하고 있다. 중국 직업교육은 초등, 중등, 고등 3개 단계가 있다.

중등 직업교육은 중학교 졸업생이나 그에 상당한 수준을 갖춘 사람을 모집하고, 중등 기술자 및 관리자와 중급 기술 노동자의 양성을 목표로 훈련시키는 것이다. 학제는 3~4년이다. 고교 단계의 학교 직업교육은 주로 중등 전문학교·기능공 양성학교와 직업 고등학교를 포함한다. 이 3가지 유형의 중등 직업교육은 모두 중등 직업교육 학력증서를 수여한다. 그 중에서 중등 전문학교와 직업 고등학교는 교육부의 관리 권한에 속하고, 기능공 양성학교는 노동부의 관리 권한에 속한다.

현재 중국의 고등직업교육은 전문대 수준에만 한하다. 2~3년의 학제로 일반 고등학교와 중등 직업학교의 졸업생을 모집하고 졸업생에게 학위를 수여하지 않는다. 대학원, 4년제 대학교 수준에도 일부 직업 관련 교육이 있는데 예를 들어서 대학원 수준의 재직 석사 학위 학습, 전문(직업)석사(예를 들어 MBA,

공공관리석사, 공학석사 등), 어떤 특정한 유형의 교육(예를 들어 교사 교육, 의약위생의 고등 교육) 등이 있지만, 아직 고등직업교육의 관리 시스템에 올리지 않았다. 중국에서의 전문대 수준의 고등직업교육과 비슷한 외국 고등직업교육은 전문적인 학위 유형이 있는데 중국에서는 아직 실시하지 않고 있다.

현재 중국에서 고등직업교육은 직업준비교육으로서 고등기술전문학교, 독립적으로 설치한 고등직업대학(직업대학교 포함), 4년제 대학교에서 설립하는 2급 직업기술대학(교육부 고등교육기관에서 관리를 담당함), 5년제(五年一贯制) 고등직업교육(현재 직업교육과 성인교육기관에서 관리를 담당함), 그리고 노동보장부가 설립·관리하는 고급기술자학교 및 기사학교 등이 포함된다.

중국의 평생교육은 성인 기술훈련, 성인 고등교육 및 문맹퇴치교육 등을 포함한 것이다. 전국 성인 기술훈련학교는 46만 여 개로 재학생은 6,293만 명이고, 전국 각종 성인고등교육 수료생은 280만 명 정도이다.

성인교육기관으로 방송대학교(放送大學), 통신대학(函授學院), 교육대학 및 간부관리대학(管理幹部學院) 등이 있고, 일반 대학의 교육과정과 큰 차이가 없다.

종합적으로 보면, 중국 직업교육은 국가교육사업의 중요한 구성부이자 국민경제와 사회발전의 중요한 기초로 노동자와 기술전문가등 인재를 양성하는 임무를 담당하며, 중국의 신흥 산업화의 길을 추진하고, 사회주의 신농촌을 건립하며, 샤오캉(小康) 사회를 만들고 조화로운 사회를 건설하는데 있어 중요한 전략적 지위와 역할이 있다. 중국 정부는 시종일관 직업교육사업을 중시하고, 후진타오 주석과 원자바오 총리 등 국가의 지도자들은 직업교육학교를 수차례 시찰했고, 직업교육업무에 대해 일련의 중요한 지시를 했다. 중국 정부는 과학과 교육을 통해 국가를 발전시키고, 인재강국 전략을 지속적으로 추진하여 교육을 최우선으로 하며, 민족의 사상도덕 과학문화수준 향상에 노력하고 있다. 또한 중국은 인구과잉의 부담을 인력자원 우위로 전환해 전면적으로 샤오캉(小康)사회를 건설하고, 조화로운 사회 건설을 위해 지지와 인재 보장을 할 것이라고 밝혔다. 21세기 들어 중국 정부는 이미 3차례의 전국직업교육업무회의를 개최했고, 직업교육을 교육업무의 전략적 중점으로 삼아 일련의 직업교육개혁과 발전을 추진하

는 정책조치를 제시했다. 한편 중국은 교육을 최우선으로 삼는 추세에 있어 직업교육의 대대적인 발전을 명확히 했다. 중국 정부와 사회의 지지하에 직업교육 종사자의 노력 하에 최근 몇 년 중국의 직업교육은 신속한 발전을 이루었으며 역사적으로도 가장 좋은 발전단계에 들어섰다고 볼 수 있다.

2. 시사점

앞에서 언급된 중국이 직업교육과 관련하여 펼치고 있는 정책들을 살펴보면 중국이 직업교육훈련제도를 통해 추구하는 방향을 엿볼 수 있다. 여기서는 중국의 직업교육훈련제도 정책의 추진 중 주요한 내용들을 요약하여 제시함으로써 신흥국으로서 중국의 직업교육훈련제도 수립이 주는 시사점을 찾고자 한다.

가. 직업교육 규모의 지속적 확대

중국의 중등직업교육은 신속히 발전하고 있으며 중국은 중등직업교육 규모를 지속적으로 확대해 나가고 있다. 2009년 중국 중등직업학교는 874만 명의 학생을 모집하여 고등학교 총 모집 인원의 51.27%에 달했으며 재학생 규모는 2179만 명에 달했고 모집인원과 재학생수는 모두 역사적 최고치를 기록하고 있다. 고등직업교육도 매우 큰 발전을 했으며 2009년에 313명의 학생을 모집했고, 재학생 규모는 965명에 달하며 학생모집과 재학생규모는 고등학교교육의 절반을 차지했다. 또한, 각종 훈련에 참석한 도·농노동자는 1억 5천만 명에 달하고 있다.

중국은 중국교육구조의 전략적 조정을 통해 직업교육의 발전을 추진하고 있으며 고등교육의 발전과 고등교육의 대중화도 서두르고 있다.

나. 직업교육의 개혁과 발전의 추진

중국은 몇 년 동안의 노력과 탐구를 통해 ‘서비스를 주지로 삼고, 취업을 인

도 방향으로 삼다'의 직업교육을 개혁과 발전의 발상, 그리고 직업교육과 학교 설립의 방침으로 『국무원의 직업교육의 대대적 발전에 관한 결정』에 넣었다. 이 지침의 지도하에 직업학교는 사회·시장·기업·농촌 학교 설립 등을 향하여 전면적으로 자질교육을 추진했고, 근로 장학생 및 학교와 기업간의 협력, 일하면서 공부하는 것 등을 실행했다. 또한 교육개혁을 심화하며 학생의 양호한 직업도덕을 양성했고, 학생의 실제 행동능력과 직업기술 양상을 철저히 강화하였으며, 졸업생의 취업률은 95%에 달했다. 최근 몇 년 '국가 기술인재 양성프로젝트', '국가 농촌노동력 이전양성프로젝트', '농촌 실용적 인재양성 프로젝트', '성인 교육과 취업양성 프로젝트' 등 실시를 통해 중국 직업교육 주동적으로 경제사회에 봉사하는 의식과 능력이 현저하게 증가되고, 국민과 사회각계의 광범위한 인정과 보편적인 지지를 받게 되었다.

다. 직업교육의 기초능력 향상 노력

2005년 중국 직업 업무회의는 '11차 5개년 계획' 동안 중앙재정은 100억 달러를 직업교육 기초능력 건설에 사용하겠다는 것을 명확히 밝혔다. 2005년과 2006년 중앙재정은 이미 763개의 직업교육 훈련기지, 446개의 현급(县级) 직업교육센터, 468개의 현급 직업교육 센터, 468개의 시범 중등직업 중등학교와 28개의 시범 직업기술학교 등 건설을 지원했다. 2009년 중앙재정은 직업교육 훈련기지 건설자금 5억 위안을 중등직업학교 훈련기지 211개와 고등직업학교 훈련기지 109개를 지원했다. 최근 몇 년 중앙재정은 훈련기지 1,720개를 건설하여 '11차 5개년 계획'동안 직업교육 훈련기지 2000개를 건설하겠다는 목표의 85%를 완성했다. 2009년 국가 발전과 개혁위원회는 20억 위안을 투자해 681개의 중등직업학교와 현급 직업교육 센터의 건설에 지원했다. 2009년까지 프로젝트 학교는 2,683개로 늘었다.

2006년 '중등직업학교 교사 자질향상 계획'이 실시해서부터 2009년 말 까지 양성한 국가급과 성급 우수교사 인원은 13만 명에 달했다. 지방에서도 지금으

로 직업학교의 능력건설을 강화하고, 직업교육 교사 양성업무를 실시했다.

라. 직업교육 빈곤학생 지원정책 시스템 설립

직업교육 발전을 가속화하고, 빈곤학생의 직업교육을 도와주기 위해 2006년 중국 정부는 8억 위안의 중앙재정 자금을 80만 명의 중등직업학교 빈곤학생들에게 지원했다. 기업 및 사회각계와 직업학교는 자금을 조달해서 학자금과 장학금 모금이나 혹은 빈곤학생 학비면제를 통해 직업교육 빈곤학생 지원 시스템의 설립을 추진했다. 2007년 5월 중국 정부는 4년제 대학, 고등직업학교와 중등직업학교 빈곤학생 지원의 강도를 확대했으며, 매년 국가 재정은 500억 위안을 학생 2,000만 명에게 지원하여 빈곤학생이 교육을 받도록 노력했다. 정책에 따르면 중등직업학교 1, 2학년 재학생 중 농촌호구 학생, 현(縣)과 진(鎮) 비 농촌호구 학생 및 도시 빈곤학생은 매년 1,500위안의 국가재정 지원을 받을 수 있고, 2년 연속으로 받는다. 또한 중국은 중등직업학교의 3학년 학생을 대상으로 근로 장학생 제도와 인턴제 제도를 실시하겠다고 밝혔다. 각종 정책을 통해 1,600만 명의 직업학교 학생이 지원을 받아 기본적으로 학비와 생활의 수요를 해결할 수 있게 되었다. 고등직업 교육 빈곤학생은 대학 지원 정책을 누릴 수 있다. 2009년 중등직업 교육 빈곤학생과 농업관련 전공 학생에게 학비 면제 정책을 실시했다. 직업학교 빈곤학생 지원 정책 시스템을 건설하고 완비하는 과정에서 공공재정의 주도적 역할을 충분히 발휘했으며 이는 직업교육을 경시하는 관념을 개선하고, 많은 우수 청소년을 직업학교에 흡수하여 교육의 형평성을 촉진하는데 중요한 역할을 하고 있다.

마. 직업교육 양성 모델의 점진적 수립

전통적 학교와 교과과정 위주로 한 직업교육 인재양성 모델을 개선하기 위해 최근 몇 년 직업학교는 취업을 목적으로 하는 근로 장학생, 학교와 기업간

협력, 일하면서 공부하는 인재양성 모델들을 적극적으로 탐구하고 있다. 2006년 교육부는 전국 107개의 중등직업학교에서 근로 장학생, 일하면서 공부할 수 있는 제도를 시험적으로 실시해보겠다고 했다. 텐진과 칭다오에서 회의를 열어 그들의 경험과 방법을 보급했다.

최근 중국은 근로 장학생, 취업실습, 일하면서 공부하는 인재양성 정책을 강화하고, 중등직업학교 학생 실습관리 방법을 제정했다. 중국은 이미 1년은 기초교육, 1년은 기능을 배우고, 1년은 실습을 하는 직업교육 인재양성 모델을 기본적으로 형성하였다.

제 8 장 결론 및 향후 과제

최 지 희

제1절 요약 및 시사점

1. 국가별 VET 제도의 주요 특성과 과제

본 연구의 3장~7장에 제시된 5개 국가의 직업교육훈련제도 고찰에서 논의된 내용들을 중심으로 각 국가별 직업교육훈련(VET)제도의 특성 및 주요 과제를 사례별로 각각 비교적 관점에서 재정리하여 제시한 것이다.

가. 호주

1) 주요 특성

호주는 영국의 영향을 받아 도제제도의 전통이 남아 있는 국가로 호주의 직업교육훈련제도는 훈련에서부터 출발하여 훈련에 직업교육이 추가된 형태를 띠고 있다. 다시 말해서 호주는 직업훈련의 전통은 있으나 직업교육이 강하지

많은 여건에서 직업교육을 교육의 중심에 놓고자 노력해 온 국가라 할 수 있다. 호주가 자랑하는 호주자격제도(Australian Qualification System)는 결국 직업교육훈련을 고등교육 및 일반교육과 동일한 위치에 놓기 위한 노력이라 볼 수 있다.

호주의 직업교육훈련제도의 특성은 과정과 자격의 일치라 볼 수 있다. 과정의 이수와 자격의 획득이 서로 분리되는 것이 아니라 과정의 이수 자체가 자격으로 직결되며, 이 과정은 능력중심(competency based)으로 구성된다. 또한 과정과 자격의 개발에 기업이 주도적으로 참여하고 있다.

한편 호주의 훈련질관리제도(AQTF)의 핵심은 서로 다른 자격체계를 가진 여러 주(states)와 자치주(territories)간의 통합과, 서로 다른 산업부문간 자격의 통합을 위한 노력이라 할 수 있다. 특정 산업분야에서 자격을 획득한 근로자가 다른 산업부문으로 일자리를 옮길 경우에도 그 능력이 인정받을 수 있도록 함으로서 산업부문간 연계와 주간 연계를 유지하고자 하는 것이다. 한편 훈련질관리제도(AQTF)를 위한 표준을 수립하는 주요 주체는 기업이다. 즉 기업이 요구하는 능력표준에 맞춰 훈련기관이 인력을 양성하도록 국가가 관리하고 감독하는 일을 맡고 있다.

호주의 직업교육훈련제도 형태는 영미 모델인 자유시장 경제(LMEs)의 영향으로 훈련에 대한 규제완화와 자율화를 기본방향으로 삼고 있으나, 국가가 호주자격제도와 같은 대규모의 개혁을 시행할 만한 위치와 영향력을 갖고 있다는 것은 호주만의 특징이라 할 수 있다. 호주자격제도의 개혁은 고등교육부문의 협력이 없으면 불가능하였으며 또한 고등교육 부문의 협력은 호주 대학의 대부분이 국공립으로 정부의 지원을 받고 있다는 점으로 설명할 수 있다. 또한 직업교육훈련 과정 및 자격의 개발에 기업이 주도적으로 참여하고 있는 것은 기업과 정부 간에 긴밀한 협력이 이루어지고 있음을 시사해 준다.

이같이 호주는 경제발전을 위한 인력확보라는 공동의 과제를 해결해 가는 과정에서 정부와 기업 그리고 교육훈련 이해당사자간의 긴밀한 협력을 통해 직업교육훈련제도를 수립해 온 사례라 볼 수 있다. 또한 이러한 측면에서 호주의

직업교육훈련제도는 기업간의 긴밀한 협력, 정부와 기업간의 공동의 목표 달성을 위한 협력 등을 통해 정통적인 영미 자유시장 경제 모델에서 벗어나 독자적 모델을 추구해가고 있다고 볼 수 있다.

한편, 호주의 직업교육훈련제도가 영미 모델 중에서도 교육과 훈련의 통합, 기업의 교육훈련에 대한 높은 관여 등으로 교육훈련전문가들에 의해 모범적 사례로 꼽히고 있는 반면, 호주 내 일부에서는 비판의 소리도 있다. 이 중 가장 주된 것은 근로자의 교육훈련에 기업이 직접적으로 투자하지 않고 이 비용을 국가와 개인이 부담하고 있다는 것이다. 입직 전 훈련비용을 기업이 함께 부담하는 독일의 사례와, 입직 후 근로자의 교육훈련에 협력적 또는 주도적으로 투자하는 프랑스, 일본에 비해 국가 자격의 획득이 의존하는 호주의 직업교육훈련 체제 하에서는 고숙련 수준을 달성하기가 힘들다는 것이다.

2) 주요 과제

한편, 호주의 VET제도의 향후 과제로서 다음과 같은 몇 가지를 언급할 수 있다.

먼저, 호주의 지리적 특성과 정부구조의 특성으로 볼 때, 지역 간 자격의 통일, 부문 간의 연계 등 호주 VET제도가 현재 지향하고 있는 통일된 자격체계를 위한 노력은 앞으로도 지속될 것이라는 점이다. 이는 호주가 기본적으로 개방된 자격체계를 가지고 있는 점, 그리고 특히 최근에 들어서서 해외 교육훈련 연수생 및 유학생의 증가로 이들에게 제공하는 자격이 증가함에 따라 호주자격의 질관리 강화가 필요하다는 점 등을 통해 확인할 수 있다.

또한 고등교육부문과 직업교육부문을 연계함에 따라 고등교육 부문의 듀얼 섹터 존재, 그리고 해외 학생의 유입 등으로 인한 고등교육 부문의 질관리 등 향후 주요 과제가 될 것이다.

동시에 호주가 인력의 부족을 해결하고 시장의 확대를 위해 지속적으로 다양한 형태로 해외 이민과 유학생을 직업교육부문에 받아들임으로서 직업교육

부문의 질관리의 문제가 지속적으로 대두될 것이라는 점이다. 이와 관련하여, 호주의 최근 AQT(훈련질관리 제도) 개정의 주요 내용과 목적이 해외 학생을 대상으로 한 자격부여에 있어서 기존의 설정 및 강화라는 점은 시의성을 제 공해 주고 있다.

나. 독일

1) 주요 특성

독일은 조합주의 모델의 대표적인 사례로서 기업의 훈련에 대한 참여가 입 직 전과 입직 후 모두 높은 이상적인 제도를 갖고 있다. 전문가들은 독일에서 이원화 제도가 성공적으로 정착되어 시행되어질 수 있었던 배경으로 다음의 두 가지지를 들고 있다. 첫째 기업의 근로자 훈련에 대한 높은 참여이다. 특히 이원 화 제도로 불리는 도제제도는 근로자가 아직 회사에 입사하기 전에 입직훈련 단계에 있는 근로자에게 기업이 투자를 한다는 측면에서 매우 특징적이라 할 수 있다. 둘째, 강력한 노조의 역할을 들 수 있다. 독일의 산업별 직종 노조는 이미 독일 산업의 발달 단계에서 기업과의 협상을 할 만한 위치(bargaining power)를 점해 왔으며, 독일은 2장에서도 살펴본 바와 같이 근로자의 채용, 훈 련, 그리고 해고 등의 과정에서 노동조합과 논의를 거칠 정도로 협력의 전통을 이룩해 왔다. 기업이 입직전 근로자의 훈련에 강한 관심, 그리고 노조의 상대적 으로 높은 위치는 결국 독일에서 사회적 파트너십이 발달할 수 밖에 없는 배경 이며 동시에 이원화 제도가 성공을 거둘 수 있는 배경이라 할 수 있다. 한편 이 러한 특성은 앞에서 언급한 Soskice와 Hall의 전형적인 조합주의(coordinated market economy) 모형을 반영한다고 볼 수 있다(Soskice & Hall, 2001).

그러나 독일의 직업교육훈련제도의 특성은 이원화 제도에 국한된 것이 아 니다. 이원화 제도에 못지않게 독일 제도의 강점으로 꼽을 수 있는 것은 입직 후의 근로자의 높은 교육훈련참여이다. 또한 평생교육훈련체계가 단순히 학업

이수자의 교육훈련참여 즉 계속 교육(continuing)에 국한된 것이 아니라, 입직자의 향상훈련(further education)에 보다 초점을 두고 있다는 것을 또 하나의 강점으로 들 수 있다. 이같이 취업 근로자의 향상 훈련참여가 높은 데는 노사간 협의도 중요한 역할을 하지만 입직 근로자의 훈련참여에 대한 인센티브가 존재한다는 것을 보다 더 큰 이유로 들 수 있다. 즉 근로자가 입직 후 훈련에 참여할 경우 승진 등을 통해 그에 상응하는 보상이 주어진다라는 점이다. 이같이 대부분의 직종에 있어서 내부 사다리(career ladder)를 통해 경력 형성의 기회가 주어지는 점은 독일의 높은 평생교육훈련참여율을 설명해 주며, 또한 이와 함께 독일이 산업발달의 고속권 균형 모형으로 부리는 이유라 할 수 있다.

2) 주요 과제

그러나 이 같은 강점을 가지고 있는 독일의 직업교육훈련제도도 몇 가지 난제를 가지고 있으며 이 난제들은 세계의 산업구조의 변화, 교육 참여 동향의 변화와 밀접한 연결을 가지고 있다.

첫째, 서비스업의 성장 등 산업구조의 변화와 함께 이원화 체제의 유지가 힘들다는 점이다. 이원화 제도의 전제조건이 훈련에 대한 기업의 강한 주도인데 경기가 악화되거나 도제제도의 전통이 상대적으로 약한 서비스업종의 경우 이원화 제도의 유지가 상대적으로 어려운 문제점이 있다.

둘째, 지식기반 경제의 도래와 함께 전반적으로 학력이 높아지고 있는 가운데 독일의 경우 직업교육훈련 참여율이 상대적으로 다른 국가에 비해 높은 반면 결과적으로 고등교육 참여율이 다른 국가에 비해 낮다는 점이다.

셋째, 이원화 제도 등을 통해 비교적 일찍부터 진로가 결정됨으로서 인해 경로가 상대적으로 경직되어 있어 진로 간의 힘들다는 점이다.

한편 고등교육 참여율을 높이고 진로의 경직성을 보완하기 위해 보다 다양한 진로의 개발 및 일반교육과 직업교육간의 경로의 호환성 증대를 위한 정책을 펴 나가고 있다. 이러한 변화에 적응하여 독일이 시도하고자 있는 주요 정

책들을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 일반교육을 제공하는 학교와 직업훈련 간의 상호교류를 촉진하고자 노력하고 있다. 이를 위해 자격모듈을 도입하여 운영하고자 하고 있다.

둘째, 직업교육훈련과 고등교육과의 상호교류를 촉진시키려는 노력을 하고 있다. 즉 직업교육훈련이수자가 고등교육자격시험 합격 없이, 고등교육기관에 진입이 가능하도록 하는 제도의 도입을 고려중이다.

이 밖에도 교육의 국제화 조류에 부합하기 위해 국제적으로 인정되는 학제와 학점인정제도를 도입해 교육내용과 제도를 국제화할 필요성에 대한 논의가 이루어지고 있다.

또한, 독일은 세계화에 따라 개도국의 경제발전에 대한 수요가 늘어남에 따라 향후 개도국들에 대한 직업교육훈련 부문의 지원을 통한 지원과 협력을 계속 넓혀갈 것으로 기대된다. 독일은 교육훈련분야의 국제개발 협력에서 오랜 역사를 가진 나라로서, 최근에도 직업훈련부문의 국제기술협력사업은 '경제와 고용'의 영역에 속한 사업들 중 '직업훈련과 노동시장'이라는 명칭 하에 추진되고 있다. 이 사업의 주요 목적은 개발도상국가들에 숙련형성과 기능적 노동시장 구축을 위한 지원을 제공하는 것이다.

다. 프랑스

1) 주요 특성

프랑스는 교육훈련제도는 매우 정교하게 이루어져 있으며 이러한 정교한 교육훈련 및 자격제도의 형성은 국가, 기업, 노조간의 협력이 뒷받침되어 있다. 특히 프랑스는 이론적 직업교육이 상당히 발달해 있으며, 상대적으로 높은 학력단계까지 직업경로가 발달해 있는 제도적 특징을 지니고 있다. 정부는 직업 자격의 획득을 증가시키려는 노력과 고등직업교육에 대한 접근을 용이하게 하려는 노력을 기울이고 있으며, 일반 경로와 직업경로 간의 호환성도 높은 편이다.

프랑스의 입직 전 교육훈련은, 독일이 이원화 제도를 통한 기업의 현장 훈련(firm-based)중심인 반면, 주로 학교기반(school-based)으로 이루어지는 것이 특징이다. 프랑스의 입직 전 직업교육의 이론적 요소가 강한 것도 이러한 학교기반의 직업교육이 대부분을 이루고 있는 것과 연관이 있다. 대신, 자격의 생성 및 직업교육훈련의 교과과정 개발 등에 있어서 기업과 노조가 협력하여 이룩하는 전통을 가지고 있다. 이와 같이 프랑스의 자격제도는 국가, 기업, 노조가 협력하여 이루어진 것으로서 프랑스에서 자격의 생성과 입직 후 훈련에는 노사간 협의가 중요한 역할을 하고 있다.

입직 전 직업교육훈련이 학교기반으로 이루어지는 것에 반해 입직 후의 계속직업교육훈련은 기업이 노사합의를 통해 강하게 관여하고 있다. 즉 평생교육 훈련에서 기업의 직접적 참여가 높다고 볼 수 있다.

프랑스의 직업교육훈련제도의 또 하나의 특징은 숙련 수요의 예측을 통해 숙련에 대한 수요와 공급의 매칭이 이루어지고 있다는 점이다. 이 기제를 살펴보면 먼저 숙련 수요에 대한 예측이 이루어지고 이렇게 예측된 수요에 맞추어 직업교육훈련의 공급이 산업계 주도하에 이루어지게 된다. 이같은 프랑스의 체계는 직업교육훈련의 공급과 시장의 수요가 따로 결정되어 진행되는 시장중심 국가들에서 보다 교육 자원의 비효율적 낭비를 크게 줄일 수 있다는 장점이 있다.

프랑스는 교육훈련에 있어서 노동조합의 중요한 역할을 하고 있으며, 교육훈련에 대한 국가의 재정적 지원도 높다. 그러나 한편, 독일 등 전통적인 조합주의 국가에 비해 입직 전 근로자의 교육훈련에 대한 기업의 직접적 투자와 관여가 낮은 것이 단점으로 지적되고 있다.

2) 주요 과제

한편, 세계적 동향에 따라 프랑스도 교육훈련정책의 방향을 새롭게 수립해 나가고 있으며 프랑스가 추구해 오고 있는 주요 정책동향을 제시하면 다음과 같다. 프랑스의 교육훈련 정책동향은 첫째, 직업교육훈련을 포함한 전반적 교육

수준 제고정책이다. 이를 위한 첫 번째 정책 목표로 학교교육 이수자의 100%가 직업세계에서 인정받는 자격을 가질 것, 두 번째, 대학입학자격시험(바칼로레아) 응시능력을 갖춘 인구를 해당 연령층에서 80%까지 높일 것 등이다. 이와 관련하여 1985년에 직업계 고등학교의 학생이 대학입학자격시험에 응시할 수 있도록 직업계 대학입학자격시험을 신설하고, 2009년부터는 직업계 고등학교 학생의 대학입학자격시험 응시에 필요한 교육연한을 4년에서 3년으로 감축하였다. 이처럼 프랑스는 학력과 일반교육의 강화정책을 수립해 시행해 오고 있다.

마지막으로 프랑스는 직업훈련을 강화하고자 하는 정책을 추구하고 있다. 앞에서 언급한 바와 같이 입직 전 직업훈련이 취약한 단점을 보완하기 위해 2004년 직업훈련제도를 크게 개혁하고, 직업훈련을 통한 근로자의 능력개발을 강화하기 시작하였다. 이와 관련하여 가장 주목할 만한 변화는 호주의 경우와 같이 '능력' 개념이 도입을 통해 학위나 자격 이외에 직업현장이나 경험, 훈련을 통해서 획득한 능력을 인정받을 수 있는 제도를 도입 확대해 나가고자 노력하고 있다.

프랑스 교육훈련제도의 취약점은 제도주의적 접근을 하고 있는 나라들에의 숙련공급에서 공통된 문제로서 IT 등 새로운 산업분야에서 필요로 하는 숙련공급이 기존의 제도적 틀 내에서 원활하게 공급되기 어렵다는 점이다. 신성장 산업에서는 경영조직은 물론 근로자 조직이 원활하게 조성되지 않아 노사 파트너십이 제대로 된 역할을 하기 힘들다는 점이다. 한편, 시장주의적 접근을 하는 국가에서 신성장 산업의 성과가 크게 나타나고 있는 것도 그와 관련된다 할 수 있다(노사합의의 전통이 신산업에서는 약하며, 그렇다고 자유시장 경제 체제도 없으므로). 노사 파트너십이 바탕이 되지 않는다면 시장주의적 접근이 용이하지 않은 프랑스에서 신성장 산업에 필요한 숙련의 수요와 공급을 맞추기란 여러 가지 어려움이 따를 것이라 예측된다.

라. 일본

1) 주요 특성

일본의 ‘직업훈련촉진법’ 등을 분석해 보면 일본에서 ‘직업교육훈련’은 역사적으로 개인의 책임으로 규정되어 왔다. 그러나 2차 세계대전 이후 직업교육법이 개정되면서 교육제도가 일반교육과 전문교육으로 나뉘어 이루어지게 되었으며, 산업화의 진전에 따라 기술 인력이 많이 필요하게 되면서 ‘전문계 고등학교’가 개설되어 일본의 제조업 현장에 필요한 기술자들을 양성하게 되었다. 이는 산업화 과정에서 국가가 산업인력 양성에 일정 역할을 하였음을 보여 준다.

일본에서는 직업교육훈련을 기업의 책임으로 전가하는 경향이 강하다. 또한, 일본 기업의 기능 양성 방식도 기업 특수적 기능의 필요성이 강하다보니 기업 내부에서 기능을 축적해 나가고 있다. 따라서 기능인으로서의 양성은 일차적으로는 기업의 역할로 인식되고 있다.

일본의 직업교육훈련은 기업 중심(enterprise-based)으로 이루어지는 것으로 유명하다. 이때의 ‘기업’은 대기업을 의미하며 내부노동시장이 발달해 있는 대기업들은 기본적으로 소양을 갖춘 이들을 엄정하게 선발하여 이들을 훈련을 통해 이끌어가는 제도를 운영해 왔다. 일본의 기업에서는 기능양성 방식의 내부화가 강하기 때문에, OJT 등 기업 내 교육훈련을 통하여 기능과 기술을 양성해 나갈 수 밖에 위치에 있기도 하다. 따라서 입사 시에 기능공이 아니더라도 입사 후에 교육·훈련을 통하여 기능을 양성시킬 수 있다. 따라서 전문고등학교의 졸업생을 채용하기 보다는 보편적인 교양수준이 높고 우수한 대학 졸업생을 채용하는 편이 기업의 인재관리 측면에서 볼 때 유리할 것이다. 이 같은 현상은, 일본 정부나 맞은 관료들 대다수가 직업인으로서의 기능교육은 학교교육에서 보다는 기업 현장에서 담당해야 한다고 믿고 있는 것과 연관이 있다. 이처럼, 입직 전 직업교육훈련이 학교 기반으로 이루어지는 반면, 대기업들은 일반적으로 높은 소양과 잠재력을 갖춘 인재를 뽑는데 노력을 기울이고 이렇게

선발한 이들의 훈련에 상대적으로 높은 투자를 함으로서 고속련 인력을 형성하여 왔으며 이러한 인력은 일본의 경제발전에 주요한 역할을 한 것으로 평가되어 왔다.

한편, 일본의 공교육제도에서의 직업교육은, 전문고등학교, 전수학교, 고등전문학교에서 주로 이루어진다. 이들 교육기관들은 2차 대전 패전 후 일본이 재건하는데 필요한 기능공들을 배출하였으며, 일본의 고도 경제성장을 견인한 많은 기술 인력을 제공하였다는 점에서 긍정적으로 평가되고 있다. 그러나 고도 경제 성장기에서 저성장 체제로 들어서면서 직업교육을 받은 졸업생의 취업이 어려워지고 있어 직업교육을 담당하는 교육기관들의 개편이 예상되고 있다.

2) 주요 과제

한편, 산업의 변화와 일본이 최근 처한 경제상황 등으로 이러한 일본의 기업 중심의 훈련방식에도 변화가 오고 있다. 1990년대 버블경제의 붕괴에 따라 일본이 장기간 경제침체에 빠져들면서 일본 기업들은 신규채용을 억제하고 비정규직으로서 고용을 충당하게 되었다. 또한, 기술 인력에 대한 수요도 그 만큼 줄어들어 전문고등학교(실업고등학교, 직업고등학교)와 고등전문학교에 대한 지원도 감소하게 되었다. 반면에 상대적으로 취업률이 높은 대학 진학률이 높아지고 있으며, 고등학교 보통과에는 우수한 학생이 고등학교 전문학과에는 상대적으로 낮은 수준의 지원하게 되는 양분화 현상이 나타나게 되었다.

또한, 일본이 오랜 기간 유지해 온 기업의 내부 기능양성 방식은 지난 10년간의 경기 침체와 산업구조의 변화의 영향을 받고 있다. 내부 기능양성 방식이 공업 과 같은 2차 산업에는 적합한 반면, 서비스업이 늘면서 기업의 내부 양성 방식을 유지하기가 상대적으로 어려워지기 때문이다. 또한 기업의 내부 기능양성 방식이 감소하면서 기존의 기능 인력의 고령화와 함께 이들의 높은 숙련 기술을 어떻게 젊은 세대에 이전할 것인가에 대해서도 문제가 제기되고 있다. 또한 버블경제의 붕괴로 저성장 시대에 접어들면서 청년층의 신규채용이 줄고 이

것이 누적적 청년층 실업의 문제로 연결되어 사회 문제화 되고 있다.

다. 중국

1) 주요 특성

중국은 급격한 변화 속에서도 정치적 안정과 경제적 발전을 이룩하는 등 사회주의 체제를 유지하면서 자본주의 경제로의 전환을 성공적으로 추진하고 있는 우수사례로 평가되고 있다. 중국은 사회적 안정과 함께 빠른 경제발전을 이룩하기 위해 인적자원에 대한 투자를 높이고, 직업교육제도를 개혁하는 등 경제발전을 앞당기기 위해 여러 가지 노력을 기울이고 있다.

중국은 경제 체제의 전환을 경험하고 있는 나라로서 분야별로 여러 가지 난제들을 가지고 있다. 이 중 주요한 것들을 제시하면 다음과 같다.

먼저, 지역간, 그리고 부문간 경제성장의 불균형의 문제로서 도시와 농촌간 그리고 지역 간의 경제성장의 불균형으로 일관성 있는 정책을 수립해 나가기에 어렵다는 점이다. 이는 전통사회에서 현대사회로의 전환, 그리고 사회주의에서 자본주의로의 전환 과정에서 일반적으로 나타나는 문제점 중 하나라 볼 수 있다.

둘째, 기업이 노동력을 안정적으로 확보하기가 어렵다는 점이다. 근로자의 이직율이 높고, 근로를 통한 생계의 유지 등에 대한 직업의식의 부족한 등 체제 전환에 따른 부적응자의 문제를 안고 있다.

셋째, 사회적으로 해결해야 할 과제들이 산재해 있다는 점이다. 산업화의 시기가 늦은 가운데 국가가 정치적, 사회적 안정과 균형 성장 등의 문제를 동시에 해결해야 하는 어려움을 안고 있다. 또한 산업화 시기가 늦은 후진국들의 공통적 문제점이라고 할 수 있는데 아직 직업교육훈련의 발달이 낮은 상황에서 일반교육이 빠르게 팽창하고 있는 것도 국가의 경제정책 수립의 난점으로 꼽을 수 있다.

2) 향후 과제

최근의 중국의 직업교육 제도 개혁동향을 살펴보면 중국의 VET제도의 주요 움직임을 알 수 있다.

먼저, 2005년과 2009년 개혁을 통해 중등직업교육을 지속적으로 확대하기 위한 노력을 하고 있다.

또한, 직업교육의 개혁을 지속적으로 추진해 나가고 있다는 점이다. 또한 이를 위해 직업교육의 기초능력 향상과 단계적 성과 확보에 재정적 투자를 아끼지 않고 있다.

다음은 중국 사회과학원이 2010년 발표한 <사회 청서>에 제시된 과거와 향후 5년간 중국의 사회경제구조 변화에 대해 예측한 내용이다.

첫째, 경제구조의 변화이다. GDP(생산물 시장)에서 농업이 차지하는 비중은 2015년이 되면 6%이하로 하락할 것으로 예측하고 있으며, 노동력 분포에서 농업 종사자의 비중은 2010년 38%에서 2015년이 33% 이하로 하락할 것으로, 도시화 수준은 2015년 53%에 도달할 것으로 예측하고 있다.

둘째, 사회구조적 측면에서 도시와 농촌간의 이원적 구조(二元结构)에서 벗어나 새로운 성장 단계로 진입할 것으로 예측하고 있다.

셋째, 국민 생활이 대중소비의 새로운 성장단계에 진입하고 있다는 점이다. 2008년 일인당 GDP는 3천 불을 초과했고, 2010년에는 4천 달러 에 도달할 것으로 예측하고 있다.

넷째, 국민의 교육을 신장시키기 위해 노력하고 있다. 중국은 이미 중학교까지 9년의 의무 교육을 실시하고 있으며, 현재 고등학교 교육 보급을 가속화하고 있으며, 직업교육과 전문 학위 교육도 빠르게 증가하고 있다. 중국의 고등교육은 보편화 발전단계에 진입했고 진학률은 24%이다. 중국은 이미 국민교육 보급화를 향상시킨 새로운 성장단계에 도달했다.

다섯째, 사회복지 시스템을 구축하고 있다. 현재 도시 2,000만 명, 농촌 4,000만 명 등 중국에서 모두 7,000만 명이 최저생활 보장을 받고 있으며, 도시

근로자 의료, 도시주민 의료와 농촌 최저생활 보장 3가지 복지 시스템의 수혜자는 중국 11억 인구를 포함하고 있다.

여섯째, 경제개혁 중심에서 사회구조 등 전면적 개혁의 단계로의 전환을 계획하고 있다. 지난 30년간의 개혁은 주로 경제체제의 개혁에 중점을 두었다면, 향후 사회 시스템개혁은 고용, 소득 배분, 사회 보장, 도·농 사회관리, 영리기업의 운영, 지역사회의 조직 등을 포함한다.

2. 주요국의 VET 제도 모형의 종합적 논의

앞의 '1. 국가별 VET제도의 주요 시사점'에서 국가별 직업교육훈련제도의 개별적 특성에 대해 살펴보았다면 여기서는 각 국가들의 직업교육훈련 유형상의 특성을 중심으로 각 국가의 직업교육훈련(VET) 제도들을 비교해 보고자 한다.

먼저, 호주의 VET제도는 호주의 정치 및 행정 구조와 밀접한 연관을 맺고 있다. 호주의 정치적 기초는 기본적으로 영국의 의회주의와 미국의 연방주의를 결합한 형태로서 연방주의에 따른 지방분권적 특성과 함께 의회주의의 협의와 담화의 특성을 동시에 지니고 있다. 흔히 호주를 자유시장 경제 모델로 분류하고 있으나, 호주의 VET제도의 경우 정부가 훈련에 대한 규제를 풀고 있는 미국, 캐나다와 달리 기본적인 틀은 유지하면서 사회적 파트너십 등 조합주의의 장점을 따라가고자 하는 일종의 수정된(modified) 시장 모델이라 할 수 있다. 즉 기본적으로는 훈련시장의 자율화 등 영미권의 시장주의 모델을 따르고 있지만 국가적으로 해결해야 할 이슈들을 해결하기 위해 기본적인 모델의 수정이 불가피한 사례라 할 수 있다. 이같이 수정이 필요한 데는 호주의 지리적 역사적 특성도 중요한 역할을 하고 있다고 볼 수 있다. 즉 호주는 영미권 다른 나라들에 비해 늦게 발견되어 건국이 늦고, 따라서 산업화의 전통도 상대적으로 짧은 나라이다. 지리적으로도 유럽 등 국가로부터 떨어져 있어, 인력의 이동이 다

른 나라들에 비해 용이하지 않아 상시적인 인력의 부족을 겪고 있다.

따라서 호주는 직업훈련을 통한 숙련기술의 개발을 일찍부터 국가적 과제로 삼아왔으며 후발주자(late-comer)로서 산업발전에 국가의 역할이 중요한 비중을 차지해 왔다. 앞에서 논의한 바와 같이 호주의 교육 및 자격제도는 주 또는 지역간 자격의 호환성의 문제를 해결하는 것이 가장 큰 과제로 볼 수 있다. 특히 해외 인력의 유입이 확대되면서 이들에게 VET 자격 및 고등교육 자격을 제공함에 있어서의 질관리가 주요 이슈로 떠오르고 있으며 이러한 문제는 호주 정부가 현재의 인력 정책을 지속하는 한 그리고 호주의 기업들이 해외 인력의 유입을 필요로 하는 한 앞으로도 더욱 확대될 전망이다.

호주는 시장주의 모델 중심으로 상대적으로 기업의 힘이 강하고 노조의 힘이 약하다. 이는 1990년대 노동당 정부 집권당시 ANTA와 같은 노사정 협의체가 사라지거나 힘을 잃고 기업 중심의 skill council 등이 대두된 것을 보아도 잘 알 수 있다. 한편, 향후 호주가 새롭게 변화는 환경에 적응하여 VET 정책을 세워나가기 위해서는 연방 정부의 권위가 상대적으로 강화될 필요가 있다. 그러나 호주 VET제도의 주요 특성은 지역의 다양성을 허용하면서 이를 중앙과 지방 정부간의 담화를 통해 합의점에 도달하고자 한다는 데 있다고 볼 수 있다.

독일은 초기 직업교육훈련에서 기업의 참여가 높아 이원화 제도가 발달된 나라이다. 독일의 도제제도는 유럽에서도 잘 알려져 있으며 호주가 영미 자유시장주의 모델에 가까운 것에 반해, 독일은 정부, 기업, 노조가 합의를 이끌어 내어 제도를 이끌어가는 조합주의 모델의 대표적 사례이다.

한편, 독일이 처음부터 이러한 제도를 갖추고 있었던 것은 아니다. 도제제도의 전통은 영미권 국가에서 먼저 발달하였으나 영미 국가에서 도제제도가 약화된 반면, 국가 발전단계에서 공업이 중요한 역할을 하였던 독일의 경우 국가와 기업, 노조가 협력하여 오히려 도제제도가 그 어느 때보다 부흥하게 된 것으로 평가되고 있다(2010, Bosch). 즉 국가 산업발전에서 숙련인력을 키워내는 데

기업이 적극적으로 참여함으로써 이원화 제도의 성립이 가능해진 것이다. 이러한 독일 기업의 전통은 왜 독일 제도가 초기 직업훈련에서 기업 참여의 역사가 적은 다른 나라에 그대로 옮겨 심어질 수 없는가를 보여준다. 초기 숙련형성을 기업이 자신의 몫으로 보고 참여하는 모델은 유럽의 몇 나라를 제외하고는 발견하기 힘들다. 사회적 합의의 전통이 강한 프랑스의 경우도 기업의 참여 부족으로 초기 직업교육훈련이 학교 기반 중심으로 이루어지고 있다. 또한 독일 이원화 모델은 강력한 노조를 기반으로 하고 있다. 그리고 이 노조를 중심으로 직종별 노동시장이 발달하여 있어 초기 직업교육훈련뿐 아니라 평생직업교육훈련의 기회가 제공되며 평생교육훈련의 결과는 직종 내의 승진 등으로 연결되어진다. 이와 같은 직종 노동시장을 통한 직업교육이수자의 진로(career ladder)의 존재는 독일 모델이 지속적으로 성공을 거둘 수 있는 요인으로 평가되고 있다. 영미권 국가의 직업교육훈련모델이 이수자에게 낮은 수준의 숙련을 제공하고 이에 따른 소위 dead-end-job으로 커리어 형성의 기회가 제공되지 않는 것에 비해 입직 후 계속교육훈련을 통해 능력을 향상시키고 그에 맞는 진로를 찾아 갈 수 있는 독일의 직업교육훈련제도가 강점을 갖는 것은 당연한 결과라 할 수 있다.

한편, 이러한 강력한 조합주의 모델의 독일의 직업교육훈련제도도 최근에 일어나고 있는 산업환경 및 기술 변화의 영향을 받고 있음이 드러나고 있다. 산업 구조 변화로 서비스 직종이 늘어나면서 기업의 입직단계 참여가 그전보다는 줄어들고 있으며, 전 세계적으로 고등교육 이수자가 증가하고 있는 가운데 독일은 이러한 움직임에서 다소 떨어져 있어 이에 대한 자국 내의 비판이 일고 있다.

프랑스는 초기 직업교육이 학교 중심(school-based)으로 이루어지고 있는 특징을 지니고 있다. 즉 초기 직업교육은 학교기반 내지 이론 교육에 중점을 두고 이루어지고 있으며 따라서 초기 직업교육에서 기업의 참여가 상대적으로 저조하여 직업훈련이 상대적으로 부족한 국가이다. 그러나 평생직업교육훈련에서는 기업과 노조, 정부 등 이해당사자들이 사회적 파트너십을 통해 훈련 수요

를 예측하고 이를 이끌어 가는 사회적 합의 시스템이 발달하여 있다. 프랑스의 조합주의 모델은 초기 직업훈련에서 기업의 참여가 높은 독일 조합주의 모델에 비해 초기 직업교육훈련은 학교 기반 중심으로 이루어지나 평생 교육훈련에서 기업의 참여가 높은 모델로 볼 수 있다.

한편, 일본은 산업화의 후발주자로서 산업화 과정에서 국가가 학교기반의 직업교육제도를 수립하여 경제발전을 추진한 사례이다. 일본의 숙련모델은 기업 조합주의 모델로 분류되고 있다. 기업이 초기단계에서 개인의 숙련형성에 관여하는 바가 적으며, 오히려 기업은 학업 이수자 개인이 지닌 기본적 능력에 따라 개인을 선발한 후 훈련을 통해 숙련에 도달하게 하는 훈련체계를 갖추고 있다. 일본에서 입직 전 초기 숙련형성은 기본적으로 개인의 몫이며, 회사 입직 후 내부노동시장에서의 훈련을 통해 숙련을 형성해가는 형태를 띠고 있다. 이처럼 일본 모형의 특징은 기업 노동시장 내부에 있는 근로자에게는 긍정적이지만 외부 노동시장에 있는 이들의 교육훈련 참여기회가 적다는 문제점이 있다.

중국은 대표적인 신흥 개발경제국으로 G20국 중 가장 빠른 경제적 성장을 보이고 있는 국가이다. 경제발전 초기단계에서 직업교육훈련과 숙련형성은 역사적으로 중요한 역할을 해 왔으며, 중국의 경우도 국가발전에서 있어서 직업교육 제도 발전이 중요함을 인식하고 VET제도의 개혁을 서두르고 있다.

중국은 경제적으로 계획경제에서 시장경제로의 변화를 경험하고 있으며 사회적으로도 전통사회에서 현대 사회로의 변환을 경험하고 있는 체제 변환기의 국가이다. 따라서 빠른 정치, 경제, 사회적 변화에 대응하여 여러 가지 제도들을 동시에 개선해 나가야 하는 과제를 안고 있다. 중국은 개도국의 공통적 문제점이라 할 수 있는 전반적으로 교육기회가 부족하고 인재개발을 서둘러야 하는 과제를 당면하고 있다. 이러한 제도상에서 직업교육훈련제도의 중요성은 인정되나, 아직 기업의 직업훈련 참여가 저조하고, 개인의 직업교육에 대한 인식이 높지 않을 상태에서 국가가 어느 정도 주도적으로 직업훈련을 지원해야 나가야 할 것인지에 대해 의문이 제기되고 있다. 또한 숙련인력은 부족하나 전반적 인력이 풍부한 국가적 특성, 그리고 유교 전통의 영향으로 상대적으로 직업

교육을 낮게 평가하는 국민적 특성, 사회주의 체제 하에서 자신의 노력을 통해 부를 성취하는 자본주의적 인식의 부족, 국가 내에 농업 중심이 전통적 지역과 산업화가 이루어진 근대 지역이 공존하는 문제점 등은 중국이 국가발전을 위한 VET제도를 수립해 나갈에 있어서 해결해 나가야 할 핵심적인 과제라 할 수 있다.

아래의 <표 8-1>는 이제까지의 논의 결과에 기초하여 5개 국가의 직업교육 훈련제도 모형의 특성들을 비교하여 제시한 것이다. 이 표에는 국가별 VET제도 유형의 차이점, 초기 직업교육체계에서 일반교육과 직업교육의 분리 여부, 초기 직업교육훈련에 대한 기업의 참여 여부, 입직전 교육훈련에서의 기업의 역할, 평생교육훈련에서 기업의 역할, 입직 후의 교육훈련과 경력간의 연계 여부, 교육과 훈련의 통합 여부, 그리고 VET제도에서 국가의 역할, 노동조합의 역할 등이 비교적 관점에서 제시되어 있다. 또한, 마지막으로 각 국가가 추구해 온 숙련유형을 제시하였다. 이 표에 제시된 각 국가의 직업교육훈련제도의 형태에 영향을 미치는 주요 변수들, 즉 각 국가의 초기 및 계속 직업교육훈련제도의 특성, 노동시장의 형태, 기업, 국가, 노동조합의 특성을 살펴봄으로서 각 주요 변수들의 특성과 각국의 직업교육훈련제도 유형과의 관계를 이해해 볼 수 있다.

<표 8-1> 5개국의 국가별 직업교육훈련제도 유형의 비교

	호주	독일	프랑스	일본	중국
VET제도 유형	자유시장경제(LMEs)모형	조합주의 모형	지중해 국가형(이태리 등)	기업 조합주의	사회주의
고교단계 일반교육과 직업교육의 분리	직업계 고교가 별도로 없음(최근 신설)	분리	분리	분리	분리
초기 VET제도의 특성	직업교육훈련 기관에서 이루어짐	기업(도제제도)을 통해 이루어짐	학교기반(직업교육기관)에서 이루어짐	학교기반(직업교육기관)에서 이루어짐	직업교육기관에서 이루어짐

<표 계속>

	호주	독일	프랑스	일본	중국
입직전 기업의 훈련참여	자격의 수립과 과정의 개발	자격 수립뿐 아니라 직접 훈련에 참여	자격의 수립과 과정의 개발	기업의 입직전 훈련참여 약함	기업이 입직전 훈련참여 매우 취약
입직 후 기업의 훈련 참여 (평생교육훈련)	보통임	매우 강함	매우 강함	매우 강함	약함
입직 후 훈련과 경력간의 연계	약함	매우 강함	보통임	매우 강함	약함
교육과 훈련	통합	통합	통합	분리	분리
VET 에서 국가의 역할	매우 적극적 (국가가 개혁 주도)	협력적 (기업 및 노사와 협력)	적극적 (국가와 기업이 협력)	소극적 (기업이 주도적 역할)	적극적 (국가가 주도)
자격의 구성	산업별로 기업이 협의체를 구성하여 자격 등을 형성	기업과 노동조합이 협력하여 자격 형성	기업과 노조, 국가가 협력하여 자격 형성	학력과 자격의 분리	학력과 자격의 분리
사회적 파트너십	비교적 강함 ¹⁾	매우 강함	강함	강하지 못함	약함
노동조합의 위치	약함 ²⁾	매우 강함	매우 강함	약함	노동조합이 부재
숙련 유형	저숙련 유형	고숙련 유형	중간 형태	고숙련 유형	신흥국으로 고숙련 유형 추구

주: 1. 호주의 사회적 파트너십은 기업간의 협력이 주를 이루고 있음
 2. ANTA(호주 훈련청)이 노사정을 이끌었던 1990년대에는 호주의 사회적 파트너십에서 노동조합의 위치가 상대적으로 높았던 것으로 평가됨

제2절 향후 과제

1. 주요국의 VET 동향의 변화

앞에 제시한 각국의 직업교육훈련제도 고찰에서도 나타나 바와 같이 각국의

VET제도의 특성은 각각 국가가 처한 경제사회적 환경 속에서 국가의 이해당사자들이 협력하여 만들어 낸 결과라 볼 수 있다. 또한 이렇게 형성된 각국의 직업교육훈련제도는 세계적 동향의 변화에 따라 변화를 겪게 된다. 한편, 기술의 변화, 그리고 산업구조의 변화, 그리고 글로벌화와 함께 세계 각국은 국가별로 독특한 제도를 유지하면서 세계적 공통의 과제에 대처해 나가고 있다. 이러한 대처의 결과로 나타나고 있는 주요국들의 직업교육훈련의 변화 또는 직업교육훈련을 포함한 인적자원개발 분야의 변화들의 공통적 동향들을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 전반적인 고학력화 현상이다. 이러한 고학력화 현상은 호주, 미국 등 자유시장 경제(LMEs) 국가들에만 국한된 현상이 아니다. 독일 오스트리아, 스위스, 덴마크, 노르웨이 등 강력한 노조와 사회적 합의주의의 전통을 가진 조합주의 모델이 국가에서도 고학력화 현상이 일어나고 있다. 이번 주요 5개국 직업교육훈련제도 연구의 대상이 된 국가들 중 호주 뿐 아니라 독일과 프랑스 등에서 진행속도의 차이는 있으나 고학력화 현상이 일어나고 있음이 나타났다.

한편 이러한 고학력화 현상은 두 가지 형태로 나타나고 있는데 하나는 직업교육에 대비한 일반교육의 확대현상이고, 또 하나는 직업교육의 이론적 기반(base)의 향상으로 나타나고 있다. 직업교육의 이론적 기반이 높아지면서 대부분 국가에서 중학교 단계에서의 직업교육이 사라지고 이것이 고등학교 단계의 직업교육과정으로 이동하였으며, 고교단계에서의 일반교육의 비중은 증가하고, 직업교육 이수자의 계속교육의 기회가 확대되었다. 본 연구결과에서도 이러한 경향들이 확인되었다. 프랑스의 경우 직업교육이수자의 고등교육기회 확대를 위해 노력하고 있으며, 일본의 경우에도 고등교육기관 진학률이 높아지고 있고, 호주의 경우도 고등단계 직업교육이 강화되는 경향을 볼 수 있었다.

둘째, 직업교육과 일반교육의 연계가 강화되고 있는 점이다. 이는 앞에서 언급한 고학력화 현상과도 연결되는데 고교단계 교육에 대한 참여자가 늘어나면서 대부분의 국가에서 일반교육과 직업교육간의 연계를 강화하고자 하는 노력들이 이루어지고 있다. 특히 독일, 오스트리아, 스위스 등 전통적으로 직업교육이 비

중이 높고 직업교육이 중심이 되어 온 국가들에서 지식기반 경제의 등장에 따른 고학력에 대한 수요가 늘어나면서 직업교육훈련 과정의 기초학력을 높이고, 직업교육 이수자의 진학기회를 늘려 직업교육과 일반교육의 연계를 강화하는 노력을 기울이고 있다. 실제로 OECD 국가의 최근의 고학력화 현상이 각국의 고등 직업교육 참여 증가와 밀접한 연관이 있다는 주장이 이루어지고 있다.

셋째, 각국의 직업교육훈련 동향 중 하나는 서로 다른 기반을 가진 각국의 직업교육훈련제도 동향 간에 수렴이 일어나고 있다는 점이다. 앞에서 살펴본 바와 같이 각 국의 직업교육훈련제도는 각기 독특한 특성과 모형을 가지고 있으며 자유시장 경제 모형에 속하는 국가와 조합주의 모형에 속하는 국가들의 차이점도 확실하게 나타났다. 그러나 한편 호주와 같은 자유시장 경제 국가에서도 직업교육훈련에 대한 투자를 늘리고, 국가와 기업간의 사회적 합의 제도를 발전시키려는 노력이 증가하고 있으며, 직업교육 중심의 조합주의 경제에 속하는 국가들에서도 일반교육이 팽창하고 있는 경향을 살펴 볼 때 서로 다른 모델간의 수렴이 일어나고 있다는 것이 전문가들의 지적이다(Bosch & Charest, 2010).

셋째, 지역별 교육체계의 통일에 대한 노력이다. 오래 전부터 UNESCO 등은 국제 교육체계 분류의 표준화를 위해 노력해 왔으나 최근 국제교류가 늘어나고 인적자원의 이동이 빈번해지면서 주요국들을 중심으로 지역별로 교육체계를 통일하려는 노력이 이루어지고 있다.

이러한 노력은 지역별로 주요국들의 노력에 의해 이루어지고 있다. 이미 북미의 경우 이미 교육체계의 통일을 통해 인적자원의 교류를 넓혀오고 있으며, 유럽의 경우도 볼로냐 프로세스와 소크라테스 프로그램 등을 통해 유럽 국가들의 고등교육 및 자격체계를 통일하려는 노력을 기울이고 있다. 또한 이번 연구의 조사대상국인 호주의 경우도 호주 자체의 문제들을 해결하기 위해 자격제도와 교육체계를 정비해 왔지만, 동시에 해외유학생 및 해외 인력들의 유입에 대비하여 자격 제도의 정비를 위해 노력해 오고 있다. 한편 이러한 교육체계 통합의 노력은 통합된 교육 체계가 제대로 작동하기 위한 질관리 제도를 필요로

하며 이에 관한 여러 가지 노력들이 이루어지고 있다.

2. 유럽 및 주요국의 교육체계 통합 노력

G20체제와 상징하듯 세계의 다원화와 상호의존성 확대에 따른 향후 인적자원개발의 동향은 국가 간의 교류확대와 교육체계를 포함한 제도적인 통합을 중심으로 예견하게 한다.

이와 관련하여 세계화에 따른 교육체계 통합을 위한 노력 중 하나로서 대표적인 EU의 볼로냐 프로세스와 소크라테스 프로그램을 소개하고자 한다. 한편 이러한 교육체계 통합의 노력은 유럽 국가들의 국내 교육체계와 직업교육훈련제도 및 자격제도에 중요한 영향을 미칠 수 있을 것이라 본다. 본 연구에서 조사된 독일, 프랑스 등도 EU 국가의 하나로서 이러한 교육체계 통합의 노력에 맞추어 교육체계를 정비해 나가려는 노력을 기울이고 있다. 또한 중국, 러시아와 같은 신흥국들도 국제적 인적교류가 늘어남에 따라 자국 내에서의 교육자격의 획득이 해외에서 인정받을 수 있도록 교육체계를 개선해 나가고 있다.

가. 유럽의 소크라테스 프로그램(Socrates programme)

소크라테스 프로그램은 볼로냐 프로세스에 앞서 1994년 시작된 유럽의 교육통합 프로그램이다. 첫 번째 소크라테스 프로그램은 1994~1999년 기간 동안 지속되었으며, 2번째 프로그램(Socrates II programme)은 2000년에서 2006년까지 지속되었다. 또한 소크라테스 프로그램은 3차에는 ‘평생학습 프로그램(Lifelong Learning Programme)’으로 명칭을 바꾸고, 2007년부터 2013년까지 지속될 예정이다. 현재 이 프로그램 참여국은 31개국이다.

소크라테스 프로그램 설립의 목적은 EU국가 간의 교육교류를 넓히고, 교육을 전반적 질을 향상하고자 하는 것이다. 소크라테스 프로그램은 모든 교육부문에서 유럽의 교육의 질을 높이는 것이 목적으로 이를 위해 교육기관간의 협

력, 교수 인력의 교류, 학생이 교류, 직업자격 및 자격증의 호환성 증진 및 교류 등을 목표로 하고 있다. 소크라테스의 영역별 세부 프로그램 내용을 살펴보면 고등교육 부분의 에라스무스(ERASMUS) 프로그램, 학교간의 협력 프로그램(COMENIUS), 외국어 능력의 고취(LINGUA) 프로그램, 교육정보 네트워크 프로그램인 EURYDICE, 유럽의 학점 교환 프로그램(ECTS) 등이 있다.

또한 2007년부터 2013년까지 실시되는 소크라테스 프로그램의 연장 프로그램인 '2007~2013 평생학습 프로그램'은 EC(유럽 공동체)가 지원하는 직업교육훈련에 관한 프로그램인 레오나르도 다빈치(Leonardo da Vince) 프로그램이 포함되어 있다. 이는 유럽의 숙련 인력을 양성하겠다는 목적아래 EC가 신설하고 재정지원을 하는 프로그램이다.

이처럼 소크라테스 프로그램은 유럽이 교육의 각 영역에서 교류를 넓히고 특히 정규교육 부문 뿐 아니라 자격 분야의 호환성 강화를 추구하는 레오나르도 다빈치 프로그램 등 교육과 훈련의 각 분야에서 유럽을 하나의 공간으로 만들어가려는 노력이라 볼 수 있다.

나. 유럽의 고등교육 통합을 위한 볼로냐 프로세스(Bologna Process)

볼로냐 프로세스는 유럽의 국가들이 유럽 교육의 경쟁력을 세계수준으로 높이고자 고등교육기관을 통합하고자 하는 노력에서 이루어졌다. '볼로냐 프로세스'는 1999년 6월 EU의 교육장관들이 이태리 볼로냐에 모여 맺은 볼로냐 협약에서 그 명칭이 비롯된 것으로 유럽 지역 안의 여러 대학을 묶어 유럽을 하나의 '고등교육 공간(European Higher Education Area: EHEA)'으로 만들고자 하는 의도 하에 만들어진 것이다. 볼로냐 프로세스가 추구하는 바는 단순한 고등교육체계의 통일과 표준화에서 끝나지 않고, 유럽의 각 지역 대학들의 교과과정, 학생과 교수들의 교환, 그리고 학점 교환제도 등을 통해 유럽을 실제적으로 고등교육체제 상 하나의 공간을 만들겠다는 취지에서 시작되었다.

현재 유럽 47개국이 이 유럽을 하나의 '고등교육 공간'으로 만들고자 하는

노력에 참여하고 있으며, ‘유럽 고등교육 공간’이 의미하는 바는 다음과 같다.

첫째, 유럽지역 국가간의 대학생, 졸업생, 고등교육기관의 교원의 이동을 촉진하는 것이다.

둘째, 대학생들에게 취업에 필요한 교육, 시민교육, 인성교육을 제공하는 것이다.

셋째, 다양한 분야에 있어서 질 높은 고등교육에 대한 폭넓은 기회를 제공하는 것이다.

이 같은 취지를 가지고 시작되었으며 유럽의 각 국가들은 이러한 노력에 맞추어 각 국가의 고등교육제도를 개혁하고 자격 및 질관리 기준 등을 맞춰가려는 노력을 기울이고 있다.

유럽의 소크라테스 프로그램과 볼로냐 프로세스 등과 같은 유럽의 교육제도, 질관리 제도 및 자격제도 통합의 노력은 단기적으로 그 효과를 가늠하기 어려우나 장기적으로 지속될 경우 유럽 국가들의 교육 및 인적자원개발 체계는 물론 세계적으로도 영향을 미칠 것으로 사료된다. 또한 유럽의 교육체계 통합의 노력과 함께 북미와 호주 등의 교육체계 통합 및 질관리 체계 강화는 향후 세계의 인적교류에 중요한 영향을 미치는 변수가 될 것이 확실하다.

SUMMARY

Vocational Education and Training Institutions in G20 Member Countries(I): Best Practices in Selected Countries

Jihee Choi, Il-Gue Kang, Young-Sun Ra, Ahn-Kook Kim,
Sang-Min Suh, Dong-Han Hur

The word 'G20(Group of 20)' has received great attention during the year of 2010 in Korea, partly because the 5th G20 summit has been held in Seoul in October of 2010 and Korea served as the Chair Country of G20 during the same year. G20 has come to capture the spotlight of experts and policy-makers in all the countries as a new 'world economic order' to replace the well-known G7. A browse of the countries on the list of G20 reveals that G20 represents a quite complex mix of countries compared to G7. Within G20, there exist so-called 'advanced elite economies' such as Germany, France, England, Japan, Italy, the United States and Canada, right next to emerging economies such as India, China, Brazil, Russia(so-called BRICs), South Africa, Saudi Arabia, and Turkey.

While G20 is a hetero-genious group which covers both 'advanced' and 'emerging' economies, and incorporates countries with remarkably diverse cultural, political, and economic institutions, the emergence of

G20 as the world 'premier forum' to discuss and decide on the most critical issues of the global economy signals that a significant change is taking place in the world order.

It is in this context that the series of study in 'Vocational Education and Training Institutions in G20 Member Countries' are planned. The study is undertaken as a 3-year-long project. In the first year of the study, the focus will be given to examining the VET systems of advanced economies and to find their major strengths. In the second year, the focus will be placed to exploring the VET institutions of emerging economies, while trying to discover right directions toward which these institutions should evolve which will help the countries continue to grow at a high rate. In the third year, the emphasis will be given to finding a model of international cooperation through exchanging VET practices among countries both within and outside G20.

In the 1st year of the study, which is titled 'Vocational Education and Training Institutions in G20 Member Countries(I): Best VET Practices in Selected Countries', we selected 4 advanced economies, Germany, France, Japan, and Australia, according to the characteristics of the institutions these countries have developed. We also included China, one of the BRICs country, in our 1st year of the study since in contrast to 4 advanced economies selected, the institutions of China will show clear features as an emerging economy which could help understand institutions of other emerging economies.

The 1st year's study covers altogether VET institutions in the 5 countries mentioned above. In this study, it is our premise that the economic and political institutions each country has developed will have a bearing on the VET institutions of the country. And we

predicted that the 5 countries in our study with distinctive economic and political institutions will have distinctive VET systems. Our major goal was to reveal the major features of each distinctive VET system. Germany, along with countries such as Switzerland, Finland, Denmark and Norway, represents a classical case of corporative market economy(CME). France is considered to be a corporative market economy, yet has specific features which distinguish it from Germany and nordic countries. Japan, the only Asian country in G7, has developed its own corporative model reflecting Asian culture. Australia is selected as the only liberal market economy(LME) in our study. Australia is included in our study for two reasons. It is a liberal market economy, so are countries like the United Kingdom, Canada, and the United States. At the same time, Australia is known to have developed a successful VET system among LMEs. China is not an advanced economy, but with its remarkable economic performance during the past decade, has grown to be the second largest economy among G20 countries and in the world.

Major contents of the study can be summarized as follows. For each country, we tried to describe key elements of VET institutions of each country; We examined types of their VET institutions at each ISCED level; we looked at both initial(IVET) and continuing VET(CVET) institutions; we also explored special VET topics such as VET teachers, VET curriculums, and the role of social partnerships in VET. For each country, we also described features in each county's VET system that could be considered to be the best practices in VET. Then, we tried to find implications from VET institutions and best

VET practices in each country.

Major Findings from Country Case Study

Australia

Major challenges with regard to human resource development in Australia can be summarized as twofold, while the two are closely related to each other: the one, lack of human resources, and the other, the need to develop skilled labor force to utilize scarce labour to its maximum. VET policies in Australia are established to resolve these issues. While Australia is classified as a liberal market economy, its VET system is quite different from those of Canada and the United States. The government has taken a major role in developing workforce to fully utilize its scarce human capital. The government has financed most of vocational education and training. The need to establish a system of vocational qualifications which are nationally recognized created Australian Qualification System(AQF), where vocational qualifications are connected to ISCED level educational qualifications. For vocational qualifications to be recognized nationally, vocational education and training needs to be standardized to maintain certain quality. To resolve this quality assurance issue, Australian Qualification Training Framework(AQTF) has been introduced in 2004. Major features of AQTF are regulation of VET institutions to assure the quality of training obtained in each VET institution.

Germany

Germany is one of the most representative cases of corporative economy. Late industrialization compared to competing countries such as France and Great Britain had forced Germany to adopt state-centered human resource development policies. The tradition of heavy involvement of companies in initial training can be attributed to the country's need to speed up industrialization process and modernization. The dual system many countries today wish to emulate these days are established in this specific historical background.

What are characteristics of German VET system are strong unions and also heavy involvement of companies in both initial and continuous training. High rate of participation of companies in initial training in the form of apprenticeships(dual-system) comes from the tradition of company's need to develop skilled workforce within limited time. But, the reason continuous training is so successful in Germany has to do with, according to the experts, the career ladder. Workers who participate in the continuous training are rewarded with higher chances to be promoted in the career ladder. The existence of career ladder for workers in the VET track in Germany has been pointed out as the reason vocation education and training has been successful in Germany by VET experts in other countries(Cooney & Long, 2010) According to these, existence of career ladder strongly motivates workers to participate in continuous vocational training and absence of career ladder for workers involved in vocational education and training makes vocational track less attractive.

France

Initial vocational education & training in France is school-based, which is, IVET in France is mostly carried out in vocational educational institutions. Direct participation of firms in initial training of workers is very low, which is why initial vocational training is considered relatively weak in France compared to other European countries like Germany and Switzerland. However, continuing vocational education and training in France is quite strong and the reason is an existence of social partnership. In planning the training needs for industries, the state, the firms and the union come together to reach an agreement. In setting up plans in training the workers, the management consults and negotiates with the labor. The close collaboration of the management and the labor in deciding important issues such as the number of people that need to be trained and the fields in which the training is needed makes the French system of continuous training strong.

French VET system like those of other European countries face challenges along with changing human resource development needs. With respects the changes taking place surrounding VET, French government is adopting new policies. One of the changes taking place in the French VET system is the policies to make the vocational education pathways more flexible thereby trying to make the transfer from the vocational to general track easier and by enlarging the chances of the VET graduates to advance to higher educational institutions.

Japan

Japan is also another late-comer in industrialization and the Japanese state played an important role in the process of industrialization in establishing human resource development system such as schools. The Japanese state also contributed to establishing and developing Japanese VET system.

Japan is considered another form of corporative model. To distinguish it from traditional corporative models, it is called 'corporatist corporative model' where the firms(enterprises) together play the key role in developing skilled labor force. Involvement of firms in initial training of workers is quite low in Japan.

Japanese firms do not invest in training of workers before they are hired. Instead, Japanese firms make maximum efforts in screening most capable workers in recruitment. Once they are hired, Japanese firms actively participate in training of workers to train them to be skilled workers. While this system is good for raising skilled labor force for workers employed inside those firms, it does not work so well for workers outside the system. It is so called a situation 'the rich gets richer, the poor the poorer'. While the economy is doing well, this system has little problem. However, with economic difficulties Japan has experienced recently, the break-down of the bubble economy since late 1990s has produced a large portion of the youth who are jobless and at the same time skill-less. This has become a social issue. The government has come up with several measures to solve this problem. However, Japanese VET system still faces the issue to update its system in the face of changing economic and labor market conditions.

China

China is an economy and political entity in transition. In terms of the economy, China is slowly moving from a planned economy to liberal market economy. In terms of politics, it still remains a socialist state. However, it is making an effort to adopt some features from countries such as the United States. While opening the gate toward the world, the country is experiencing enormous changes in terms of economy, politics, society, and culture. While these sudden changes have created chances for many in China, there are also high prices for changes this country had to pay.

The problems China is facing may be reproduced in other countries that are under-developed and experiencing high rate of growth. The magnitude of Chinese population, which is ranked number 1 in the world, works negatively in dissemination of changes.

Major problems China is facing can be summarized as following. First, China has the most abundant human resources in the world. However, due to the huge area of the country, it takes time for any changes to be disseminated around the country, which causes different institutions exist from region to region and also differences in development. In terms of the human resource development, chances to obtain education is still very limited due to lack of educational institutions established. In the area of VET, participation of companies in training of workers is very low, which makes the development of VET system very difficult. Also, just coming just out of a planned economy, job consciousness of the people is still low because under the communist regime the people are used to obtaining their living not

particularly as a compensation for their own work, but from their membership in the communist party. This is another factor making establishment of VET system difficult. However, China is making policy efforts to overcome these obstacles and establish efficient vocational education and training system that will help the country continue to prosper in the coming years. Depending on how successful China is in overcoming these obstacles which are in the way toward economic and societal prosper, the future status of China in the global society will be determined. On the other hand, economic success of countries like China with non-capitalistic economic institutions and non-democratic political institutions may shed a like on future prospects of other emerging countries with different social and political institutions. This is particularly important because many emerging economies within G20 (and many more in the world) have maintained economic and political institutions which digress from the capitalism based on Western industrialization. The fact that these countries with different types of institutions are performing as well in this global economy may imply that other countries with different institutions have potentials for development if they could develop human resource development models that fit their own institutions. This is so because institutions in a country are historically established over long period of time and not easily changeable in a short period of time.

Suggestions on future research topics

As important policy issues that need to be explored more in the future, we proposed the area of international cooperation in the field of VET. Recently, major forces such as the United States, Canada and EU have competitively worked to attract foreign students in their educational institutions(particularly higher educational institutions). We introduced the Socrates program and the Bologna Process of EU that can be seen as part of such an effort to attract foreign students in to higher educational institutions in the region. Most recently, Australia has joined in the process by updating their qualification systems. With increasing globalization, international co-operation and integration in the area of VET is expected to continuously grow. This is why study in VET systems of countries with diverse culture and regional location is very important.

참고문헌

- 강일규(1998). 『중국의 사회변동에 따른 직업기술교육의 발전에 관한 고찰』, 『직업능력개발연구』 창간호.
- _____ (2009). 『동북아 인재개발 협력 강화를 위한 한중 직업교육 비교연구』, 한국직업능력개발원.
- 김기홍·김경주(2007.8). 『독일 고등직업교육기관에서 직업훈련 통합 이원화 학위과정 운영 실태 분석 및 시사점』, 『직업능력개발연구』 제10권 제2호
- 김안국 외(2009). 『기술변화와 교육훈련』, 한국직업능력개발원.
- 김창환(2008). 인재강국 독일의 교육, 한국교육포럼 세계교육시리즈, 도서출판 신정.
- 김치욱(2009). G20의 부상과 중견국가 한국의 금융외교, 국가전략 2009년 제 15권 제4호
- 니영선(2003). 『주요국가의 직업능력개발관련 법령연구』, 한국직업능력개발원.
- 대한무역투자진흥공사(2009). 재인용.
- 독일연방통계청(Federal Statistical Office). 11차 조정인구전망(11th Coordinated Population Forecast). 2006.
- _____ (Federal Statistical Office). 통계연보 2007(Statistical Yearbook). 82쪽.
- 박원모(2002). 호주의 교육제도, *The Journal of Research in Education*, Vol.23 No.2.
- 박태준(1999). 프랑스의 교육과 직업교육훈련. 한국직업능력개발원.
- 유경희(2006). 『중국의 학제 및 개편방향』, 『교육개발』, 제33권 제2호, 46쪽, 한국교육개발원.
- 이규영(2009). 『글로벌경제위기가 독일기업에 미치는 영향』, 『국제노동브리프』, 2009년 제4호.

- 이성균 외(2008). 『직업분야 마이스터고교 육성추진방안』, 교육과학기술부.
- 이영현(2009). 『교육훈련 국제개발협력 선진화 전략』, 한국직업능력개발원.
- 이정표(2003). 『호주의 고등단계 교육훈련의 연계 운영과 시사점』, 한국직업
능력개발원.
- 이천우(2007). 중국 인적자원개발 정책의 사적 연구. 서울대 박사학위논문.
- 일본 총무성 통계국(각 년도). 노동력 조사.
- 일본 문부과학성(2010). 학교기본조사.
- 정주연(2003). 『영국과 독일의 직업훈련·숙련자격제도의 특성화 최근변화』,
『노동경제논집』 제26권 제1호, 75~110쪽.
- 중국 고용·노동통계(2009 연감)
- 중국교육통계연감(1998~2008). 북경: 인민교육출판사, 2008년 5월 5일.
《중국 교육 신문》 제2판: 《2009년 중국 교육사업의 발전 통계 개황》
- 최성욱(2004). 『거버넌스 개념에 대한 비판적 고찰: 한국행정학계의 거버넌스
연구경향분석』, 『정부학연구』, 제10권 제1호, 239~261쪽.
- 최영섭 외(2008). 『평생 직업능력개발 재정 시스템 연구』, 한국직업능력개발원.
- 최영표(2002). 중국교육개혁의 이론적 기초, 중국교육연구 창간호.
- 평생교육진흥원(2009). 독일 평생교육 정책동향: 독일 평생교육체제 구축 정책
추진현황을 중심으로.
- 황임방(2006). 교육발전기제론, 상해재경대학교출판사 2006년판. 108쪽
- 호주 국제 교육부(2008).
- 호주 교육부(2009).
- Adult Learning Australia Inc.(2006). *ACE's role in developing
Australia's human capital.*
- Ashton, David & Francis Green(1996). *Education Training and the
Global Economy*: Edward Elgar Publishing.
- _____ (1999). *Education and Training for*

- Development in East Asia*, Routledge
- Australian Bureau of Statistics(2009). *Education and Training Experience*. ABS
- Australian Education International(2008). Australia. Australian Government.
- Berufsbildungsbericht(2007). p. 146.
- Press Releases(2005). BiBB(Federal Institute for Vocational Education and Training).
- Bosch, G.(2010). The Revitalization of the Dual System of Vocational Training in Germany. In B. G. & C. J.(Eds.). *Vocational Training International Perspectives*: New york, London: Routledge.
- Bosch, G. and Charest J.(2010). Vocational Training: International Perspective. In B. G. & C. J.(Eds.). *Vocational Training International Perspectives*: New york, London: Routledge.
- Baiyin, Y., Zhang, D & Zhang, M.(2004). National Human Resource Development in the People's Republic of China. *Advances in Developing Human Resources*, Vol.6 No.3, pp. 297~306.
- Caillois, F.(1994). Converging trends amidst diversity in vocational training systems, *International Labour Review*, Vol.133, No. 2, pp. 241~257
- CEDEFOP(2008, 2009). Germany VET in Europe- Country Report.
- _____ (2008). Vocational education and training in France. CEDEFOP.
- _____ (2009). France: Vet in Europe - Country Report. CEDEFOP.
- Charest, J. & Critoph, U.(2010). Vocational Training in Canada: The Poor Second Cousin in a Well-Educated Family In B. G. & C.

- J.(Eds.). *Vocational Training International Perspectives*: New York, London: Routledge.
- Centre Inffo(2008). *Les Fiches Pratiques de la Formation Continue. Centre Inffo. Paris.*
- Choy S., Haukka S. & Keyes E.(2006). ACE's role in developing Australia's human capital. *Adult Learning Australia*
- Cooney, R. & Long, M.(2010). Vocational Education and Training in Australia: The Evolution of a Segmented Training System. In B. G. & C. J.(Eds.). *Vocational Training International Perspectives*: New York, London: Routledge.
- Continuing vocational training in France.
- Crouch, C., Finegold, D. & Sako, M.(1999). *Are skills the Answer?. Oxford: Oxford University Press.*
- Culpepper, Pepper D.(2001). Employers, Public Policy, and the Politics of Decentralized Cooperation in Germany and France. In Hall, A & Soskice. D.(Eds.). *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*: Oxford University Press.
- Dares(2008). *Qualifications et prospective. Centre d'analyse stratégique.*
- _____(2008). "Tenter un diplôme au cours de sa carrière: peu d'occasions pour le salarié", *Premières Synthèses.*
- Dayan, J. and Eksl, J.(2007). "A quoi sert la formation professionnelle continue?" *La note de veille du Centre d'Analyse Stratégique*, No. 2. Juin.
- Deissinger, T.(2000). "The German 'philosophy' of linking academic and work-based learning in higher education: the case of 'vocational academies". *Journal of Vocational Education and*

Training, Vol.52 No.4, pp. 605~626.

Dayan, J. & Harfi, M.(2010). L'avenir de la formation professionnelle des jeunes?. *La note de veill du centre d'Analyse Stratégique*, No.69, Mars.

Dayan, J.(2010). L'exemple du Droit individuel à la formation(DIF) en France. *Paris Conférence de la Présidence Belge 발표자료 Education at a Glance(2010). Population with tertiary education(2008) - Total tertiary*
 _____(2010). Trends in educational attainment: 25~64 year old population(1997~2008).

Estevez-Abe, M. & Iversen, T. & Soskice, D.(2001). Social Protection and the Formation of Skills: A Reinterpretation of the Welfare State. In Hall, A & Soskice, D. (Eds.). *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*: Oxford University Press.

Eurostat, 유럽노동력조사(EU Labour Force Survey), 온라인 DB 2008.5.27 일자.

Eurostat, 유럽노동력조사(EU Labour Force Survey), 온라인 DB 2008.8.20 일자.

Eurostat; 2·3차 기업별 지속교육훈련조사(CVTSⅡ, CVTSⅢ). 온라인 자료. 2008. 8. 20.

Eurostat, 데이터추출시기: 2008. 5. 26., CEDEFOP(2008) 재인용

Federal Ministry of Education and Research(2005). Reform of Vocational Education and Training in Germany - *The 2005 Vocational Training Act(Berufsbildungsgesetz 2005)*.

Funk, Lothar(2005. 6). 독일의 직업교육훈련제도의 실태와 전망. 특집-이원적 직업교육훈련제도2. 국제노동브리프 Vol.3 No.6.

- Hall, A. & Soskice, D.(2001). An Introduction to varieties of Capitalism.
In Hall, A & Soskice, D. (Eds.). *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*: Oxford University Press.
- Hancke', B.(2001). Revisiting the French Model: Coordination and Restructuring in French Industry. In Hall, A & Soskice, D. (Eds.). *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*: Oxford University Press.
- Hippach-Schneider, U., Krause M., and Wall C.(2007) *Vocational Education and Training in Germany: Short Description*. CEDEFOP
- IMD(2010). World Competitiveness Yearbook 1995~2010
- IMF(2009). World Economic Outlook
- _____(2010). World Economic Outlook Database, April.
- INSEE(2008). L'exemple du Droit individuel à la formation (DIF) en France
- Institute for International Finance(IIF)(2009). Capital Flows to Emerging Market Economies. October 3.
- Jie Ke, Thomas J. Chermack, Yi-Hsuan Lee, & Jie Lin.(2006). National Human Resource Development in Transitioning Societies in the Developing World: The People's Republic of China. *Advances in Developing Human Resources*, Vol.8 No.1, pp. 28~45.
- Kearns(1999). Lifelong Learning: Implication for VET. Sydney: University of Technology.
- Kern, H. & Schumann, M.(1987) "Limits of Division of Labour: New Production and Employment Concepts in West German

- Industry” *Economic and Industrial Democracy*, 8: pp. 151~169.
- Kinsman, M.(1998). Seamless Tertiary Education: Possibilities and Constraints, Australian Council for Educational Research National Conference Universities: Enduring Institutions? Sunshine Coast, Queensland, 28~29 May 1998.
- Lynch, L., ed.(1994), Training and the Private Sector: *International Comparisons*, Chicago: University of Chicago Press.
- Mayer, Christine(2001). Transfer of Concepts and Practices of Vocational Education and Training from the Center to the Peripheries: the case of Germany. *Journal of Education and Work. Vol. 14, No.2*, pp. 189~208.
- Méhaut, Philippe(2010). Vocational training in France - Towards a New ‘Vocationalism’? in Bosch, Gerhard and Charest, Jean ed., *Vocational Training International Perspectives*, Routledge, New York. pp. 110~135.
- Misko, J.(2006. 4). Vocational education and training in Australia, the United Kingdom and Germany. *National Centre for Vocational Education Research*.
- Misko. J.(1999). Transition Pathways: What happens to young people when they leave school. *National Center for Vocational Education Research Ltd for the VET in Schools Section Department of Education, Training and Youth Affairs*.
- NCVER(2009). Australian vocational education and training statistics: Apprentices and trainees. NCVER
- OECD(2008). Factbook 2008: Economic, Environmental and Social Statistics. OECD.
- _____(2009). Education at a Glance 2009. OECD.

- _____ (2009). OECD Factbook. 2009: Economic, Environmental and Social Statistics. OECD.
- _____ (2010). OECD Factbook 2010: Economic, Environmental and Social Statistics. OECD.
- _____ (2010). Learning for Job, *OECD Reviews of Vocational Education and Training Policies*, Germany.
- Peters B. Guy & John Pierre(1998). Governance without government? Rethinking public administration, *Journal of Public Administration Research and Theory*. 2: 223~243.
- Rebecca M. Nelson(2009). The G20 and international Economic Cooperation: Background and Implications for Congress
- Repères et references statistiques-edition(2008).
- République Française(2008). Formation Professionnelle 2008. Paris.
- _____ (2011). Formation Professionnelle 2011. Paris.
- Santelmann P.(2004). L'engagement en formation en milieu de vie professionnelle, *Actualité de la formation permanente*, n°189.
- Schinner, Hans-Dieter(2007. 4). 독일의 직업교육훈련과 고용. 특집- 직업교육훈련 1. 국제노동브리프 Vol.5 No.4.
- Structure of qualification in Germany. Vocational training and general school(2005) Uhly, A. Lohmuller, L. and Arentz, U.M.(2008). Bosch(2010), p. 141. 재인용
- Tate, J.(2001). National Varieties of Standardization. In Hall, A & Soskice. D.(Eds.). *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*: Oxford University Press.
- The Economist(2010) "Europe's engine: living with a stronger Germany" A 14-page special report, March, 14.

- Thelen, K. Ann.(2004). How Institutions Evolve: The Political Economy of Skills in Germany, Britain, the United States, and Japan: Cambridge.
- Thelen, K.(2001). Varieties of Labor Politics in the Developed Democracies. In Hall, A & Soskice. D. (Eds.). *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*: Oxford University Press.
- Unpublished data of the Federal Employment Service(2004). 추후 업데이트 필요
- Wood, S.(2001). Business, Government, and Patterns of Labor Market Policy in Britain and the Federal Republic of Germany. In Hall, A & Soskice. D.(Eds.). *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*: Oxford University Press.
- World bank(2009). World Bank Policy Research. June 2009.
 _____(2009). World Development Indicators.
- 中共中央(1993). 關於經教育制改革的決定. 北京: 人民出版社.
- 中國勞動統計年鑒(각 년도).
- 中國教育與人力資源問題課題組(2003). 從人口大國邁向人力資源強國. 北京: 高等教育出版社
- 宋曉武 外(1997). 中國人力資源開發與就業. 北京: 中國勞動出版社
- 姚裕群(1992). 人力資源概論. 北京: 中國勞動出版社
- 蕭鳴政(2004). 中國政府人力資源開發概論. 北京: 北京大學出版社.
- _____ (2004). 人力資源開發的理論與方法, 北京: 高等教育出版社.
 《教育統計數據》
- 國家發展改革委員會·國家旅游局,中國旅遊業就業目標體系與戰略措施研究,

- 中国旅游出版社, 2004.
- 冯学钢·胡小纯等, 中国旅游就业理论与实证研究. 安徽人民出版社
- 范昕·王立, 从中新FTA的签订看双边服务贸易发展前景, 国际经济合作, 2009. 1. p. 52.
- 麦可思-中国 2006, 2007, 2008届大学毕业生求职与工作能力调查
《中国教育统计年鉴(1998~2008)》, 北京: 人民教育出版社.
《2009年中国教育事业统计简况》, 教育部发展规划司.
- 楊進 趙志群劉杰, 職業教育與 中國製造業發展研究 高等教育出版社, 2009.
- 中国就业培训技术指导中心, <职业概论>, 2009.
- 郭宇强, 中国职业结构变迁研究, 首都经济贸易大学出版社, 2009.
- 沈明輝, 中國參與雙邊FTA: 歷程與前瞻, 國際經濟合作, 2010. 4.
- 游钧, 2006~2007中国就业报告, 中国劳动社会保障出版社.
- 宋曉梧, 張小建, 陳宇.(1995). 中國人力資源開發與就業.
- 何光, 当代中国的劳动力管理. 中国社会科学院出版社, 1990.
- 教育部職業教育與成人教育司, 计算机与软件专业人才与职业教育改革, 調研報告, 2003.
- 楊進·趙志群·劉杰, 職業教育與 中國製造業發展研究 高等教育出版社, 2009.
- 中国人力资源和社会保障部, 2005年高校毕业生就业接收及2006年需求情况调查分析. 2006.
- 黄尧(2007). 学历证书与职业资格证书相互装换的理论与实践研究, 高等教育出版社.
- 張炎, 中國大學專業和薪資排名2009~2010, 과학출판사, 2010.
- 松井祐次郎(2009). 「若年者の就業支援—EU、ドイツ、イギリスおよび日本の職業教育訓練を中心に—」 『総合調査、青少年をめぐる諸問題』 国立国会図書館調査及び立法考査局, pp.166-189.
- 水谷史男(2005). 「後期中等教育における職業教育の現状と課題—工業系高

- 校生の進路意識と学校生活調査から一』『明治学院大学社会学部付属研究所年報』35号、pp.111-131。
- 金子元久(2000). 『発展と職業教育一問題点の整理一』米村明夫(編)『教育開発: 政策と現実』第2章、日本貿易振興機構・アジア経済研究所。
- 文部科学省(2010). 『平成21年度、文部科学白書』文部科学省。
- 奥西好夫(2007). 『雇用形態の多様化と人材開発』ナカニシヤ出版。
- 小池和男(1997). 『日本企業の人材形成』中公新書。
- 谷内篤博(2002). 『企業内教育の現状と今後の展望』『経営論集』12(1)。
- 守島基博(2006). 『ホワイトカラー人材マネジメントの進化』『日本の企業組織』有斐閣。
- 労働政策研究・研修機構(2007). 『日本の職業能力開発と教育訓練基盤の整備』労働政策研究・研修機構。

<http://www.abs.gov.au>

<http://www.aqf.edu.au>

<http://www.bmwi.de/>

Encyber & Encyber. com

<http://narae21.mest.go.kr>

<http://study.australia.edu/>

www.studyinaustralia.gov.au

<http://www.studyinaustralia.gov.au>

<http://www.training.com.au>

www.centre-info.fr

<http://www.moe.edu.cn>

www.centre-info.fr

■ 저자 약력

- 최지희
 - 한국직업능력개발원 연구위원
- 강일규
 - 한국직업능력개발원 선임연구위원
- 나영선
 - 한국직업능력개발원 선임연구위원
- 김안국
 - 한국직업능력개발원 연구위원
- 서상민
 - 동아시아연구원 부소장

G20국가의 직업교육훈련제도(I):
주요국 우수사례를 중심으로

· 발행연월일	2010년 11월 29일 인쇄 2010년 11월 30일 발행
· 발 행 인	권 대 봉
· 발 행 처	한국직업능력개발원 135-949, 서울시 강남구 삼성로 147길 46 홈페이지: http://www.krivet.re.kr 전 화: (02)3485-5000, 5100 팩 스: (02)3485-5200
· 인 쇄 처	대한인쇄 (02)2279-7834
· 등 록 일 자	1998년 6월 11일
· 등 록 번 호	제16-1681호
· I S B N	978-89-6355-164-7 93370

©한국직업능력개발원

<값 10,000 원>