

Working Paper 2011-3

최근 독일 자격제도의 변화

이동임

2011. 11 .

최근 독일 자격제도의 변화

이동임¹⁾

< 목 차 >

I. 머리말	3
II. 독일 자격제도의 배경	7
III. 최근 독일 자격제도의 변화	15
IV. 맺는말: 요약 및 시사점	25
참고문헌	31

연구의 개요

독일 자격제도는 인적자원개발(HRD)과 노동시장의 인적자원관리(HRM)를 연결시키는 중요한 역할을 하고 있다. 즉 교육훈련-자격-일의 완벽한 연계로 자격의 현장성이 높고, 이로 인해 자격취득자의 경우 취업률뿐만 아니라 고용유지율도 높으며, 숙련인력으로서 사회적·경제적으로 안정된 지위를 유지하고 있다. 하지만 최근 빠른 외부환경의 변화에 따라 숙련의 양적·질적인 불일치 문제가 대두되면서, 전형적인 독일 자격제도 운영방식에 있어서도 진화가 불가피하게 되었다. 이 연구는 독일 자격제도의 형성 배경과 특히 최근 외부환경변화 따라 독일 자격제도가 어떻게 변화하고 있는지 살펴보고, 마지막으로 독일 자격제도가 우리에게 주는 시사점을 찾고자 한다.

- 주제어: 독일, 자격제도, 숙련수요

1) 한국직업능력개발원 선임연구위원(E-mail: dilee@krivet.re.kr)

I. 머리말

1. 독일 자격의 특징

독일이 2차 대전 이후 라인 강의 기적을 이루며 급속한 경제성장을 이룬 배경에는 기술혁신을 통해 다양한 고품질의 제품을 생산하였다는 것이며, 또한 이것이 가능하도록 직업교육훈련제도와 자격제도가 큰 역할을 하였다. 특히 자격제도는 생산에 투입될 인력양성을 완성하는 단계의 마지막에 위치하면서, 인력의 질을 관리하는 기제(Quality Control)로 평가되고 있다.

독일 자격의 특징을 한마디로 요약한다면 무엇보다 다른 국가보다 높은 현장성을 유지하고 있고, 이로 인하여 노동시장에서 활용이 높다는 것이다. 이는 기업의 기술정책과 숙련을 중시하는 문화와 이에 더하여 기업이 직접 훈련을 시행하여 훈련이 내실화되는 한편, 산업체가 직접 자격검정을 시행함으로써 자격취득자의 기술이 산업의 수요에 부응하기 때문에 가능하다. 또 다른 배경으로 독일 노동시장이 직종별로 형성된 특징을 들 수 있다. 이러한 직종별 노동시장 특성을 감안하여 훈련 직종과 자격종목이 구성되어 자격취득자가 취업에 용이하다. 아울러 독일기업이 직무중심으로 인적자원관리를 하는 것도 자격취득자의 노동시장 진입을 촉진시키는 배경으로 간주된다. 게다가 독일만의 독특한 노사 문화는 훈련 및 자격의 질 관리와 기술 인력에 대한 사회적 대우를 제고시키는 데 크게 기여해 온 특징이 있다.

한편, 독일 직업자격은 다수가 취득하는 보편적인 것이다. 왜냐하면 독일의 청소년 중 약 70%가 직업교육훈련(VET)에 참여하고 있으며, 이들이 훈련을 이수하고 나면 자격검정에 응시하고 있기 때문이다. 즉 대학으로 진학하는 청소년이 약 20%임을 감안한다면, 독일에서 직업교육을 받는 청소년이 주류임이 확실하다(<표 1>참조). 따라서 이러한 직업자격에 대한 사회적 인식이 높는데, 그 이유는 대학을 가지 않는 청소년은 반드시 직업교육훈련을 받고 자격을 가져야만 노동시장으로의 원활한 진입이 가능하기 때문이다.

<표 1> 독일 청소년의 진로 (2004년 현황)

15%	15.4%	47.5%	5%	17%
직업훈련 미 이수	전일제 직업학교에서 직업교육참여	이원화 제도만 참여	이원화제도 + 대학진학	대학만 진학
		이원화제도 참여 52.5%		
			전체 대학진학 비율 22%	

자료: CEDEFOP(2007). p.25

이러한 독일 자격의 성과는 낮은 청년실업률로 귀결된다. 즉 최근 다른 유럽 국가의 청년실업률은 20% 전후이며, 심지어 스페인의 경우 30%가 넘었지만, 독일의 경우는 10%를 약간 넘기고 있다. 그리고 다른 유럽국가의 청년실업률은 일반 실업률의 2~3배 정도이나 독일의 경우는 청년실업률이 전체실업률을 약간 상회하는 수준이다(<표 2> 참조). 이는 독일의 청년실업률이 상대적으로 다른 국가에 비하여 양호함을 의미하고, 여기에는 자격제도가 크게 기여하고 있다고 평가되고 있다.

<표 2> 유럽 국가의 전체실업률과 청년 실업률 비교

(단위: %)

구분	1995	1996	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	
독일	전체	8.2	8.9	8.5	7.8	7.9	8.6	9.3	10.3	11.1	10.3	8.6	7.5	7.7
	15-24세	8.2	9.4	8.6	8.4	8.3	9.7	10.6	12.6	15.2	13.6	11.7	10.4	11.0
영국	전체	8.7	8.2	6.1	5.6	4.8	5.1	4.8	4.6	4.6	5.3	5.2	5.3	7.7
	15-24세	15.3	14.8	12.3	11.8	10.5	11.0	11.5	10.9	12.2	13.9	14.4	14.1	18.9
스페인	전체	22.8	22.1	15.7	13.9	10.5	11.4	11.3	11.0	9.2	8.5	8.3	11.3	18.0
	15-24세	40.4	39.9	28.3	25.3	20.8	22.2	22.7	22.0	19.7	17.9	18.2	24.6	37.9
이탈리아	전체	11.7	11.7	11.5	10.6	9.6	9.1	8.7	8.0	7.7	6.8	6.1	6.7	7.8
	15-24세	31.9	32.2	31.1	29.7	27.0	26.3	26.3	23.5	24.0	21.6	20.3	21.3	25.4
프랑스	전체	11.6	12.1	11.8	10.1	8.8	8.9	8.5	8.9	8.9	8.8	8.0	7.4	9.1
	15-24세	25.9	26.3	26.5	20.7	18.7	20.2	18.3	19.7	20.2	21.3	18.7	18.1	22.8

자료: OECD Labor force Statistics, 2010

2. 독일 자격의 유형

독일자격은 크게 네 가지 유형으로 구분된다(<표 3>참조). 첫째, 연방차원에서 연방직업훈련법에 근거하여 운영되는 직업자격으로, 여기에는 이원화제도 혹은 양성훈련을 수료하면서 취득하는 자격(대표적으로 기능사 자격²⁾)과 향상훈련 수료 자격(대표적으로 마이스터 자격 혹은 이에 준하는 전문직 자격³⁾)이 있다. 양성훈련 자격은 약 350여개, 향상훈련자격은 211개이다(BIBB 내부자료).

둘째, 주교육법에 근거하며 주정부차원에 학교교육을 수료하면 수여하는 자격이 있다(교육자격 혹은 학위). 여기에는 전일제 직업전문학교(Berufsfachschule)를 수료하면 취득하는 자격(대표적으로 기능사에 준하는 자격), 전문학교(Fachschule)를 수료하면 취득하는 자격(대표적으로 테크니션 자격), 대학을 졸업하면 취득하는 자격(대표적으로 엔지니어 자격) 등이 있다.

셋째, 개별 법령에 근거하고 있으며 국가고시를 통하여 수여하는 전문직 자격(의사, 변호사, 교사, 약사 등)이 있다.

넷째, 우리나라 기술사와 유사한 전문 기술자격이 있다.

<표 3> 독일 자격제도의 유형

구분	연방직업훈련법으로 규정되는 자격		주 교육법으로 규정되는 자격	개별 법령에 근거한 전문 국가자격
	수공업 분야	상업 및 서비스분야		
향상 훈련	마이스터 자격	기획전문가 자격 (Fachberater) 실무전문가 자격 (Fachwirt) 전문가 자격(Betriebswirt)	종합대학 수료 자격: 엔지니어(석사) 전문대학 수료 자격: 엔지니어(학사) 전문학교 수료 자격: 테크니션 자격	국가고시 예) 의사, 교사자격 등
양성 훈련	기능사 자격	숙련자격(Fachangestellte)	직업전문학교 수료자격: 숙련자격	

자료: 이동임 · 김덕기(2005)에서 수정보완. p.34

- 2) 사실 기능사 자격은 이원화제도 수료자격 중에서 수공업분야 자격을 지칭하는 것임. 서비스 및 사무분야에서는 기능사가 아닌 숙련자격으로 지칭됨. 본 글에서는 통상 ‘양성훈련 자격’으로 명할 것임.
- 3) 마이스터 자격은 수공업분야 향상훈련 관련 자격이며, 서비스 및 사무분야에서는 다른 명칭(예, Fachberater, Fachwirt, Betriebswirt 등)의 전문직 자격이 있는데, 본 글에서는 통상 ‘향상훈련 자격’으로 명할 것임.

3. 연구의 대상·목적 및 내용

이 연구에서는 연방직업훈련법에 근거한 직업자격에 초점을 두고 있다. 따라서 이 연구에서 언급하는 자격은 주로 직업자격을 의미한다.

이 연구의 목적은 현장성과 활용성이 높은 독일 자격제도의 형성 배경을 분석하고, 빠르게 변화하고 있는 외부 환경변화로 인해 독일자격제도가 어떻게 진화하고 있는지 살펴보고, 이러한 독일 자격제도가 우리에게 주는 시사점을 찾는 것이다.

본 연구의 내용은 4장으로 구성되어 있으며, 제2장은 독일 자격제도의 형성 및 운영의 배경을 분석하고 있다. 즉 형성배경으로 독일 자격제도가 직업교육 훈련과 어떻게 밀접히 연계되고 있지, 또 철저히 기업 현장훈련을 기반으로 어떻게 자격검정이 이루어지고 있는 지에 관해서 다루고 있다. 운영배경으로는 자격검정 시행 후에 자격 취득자가 노동시장에서 어떻게 적재적소에서 적합한 대우를 받으며 일을 하는지에 관한 주요 배경을 분석하고 있다. 제3장은 최근 독일 자격제도의 변화 내용을 분석하고 있다. 여기에는 자격 수요 파악기제 도입, 자격종목 분류체계 변화, 검정방법 진화, 등급체계 세분화, 응시요건의 변화, 직업자격과 교육자격과의 연계 현황 등을 다루고 있다. 제4장은 맺은 말로 독일 자격제도에 대한 요약과, 이 제도가 우리나라에게 주는 시사점을 제시하고 있다.

II. 독일 자격제도의 배경

1. 독일 자격제도의 역사적 배경⁴⁾

독일의 자격검정은 직업교육훈련과 직접 연계되어 있다. 자격검정은 통상 학제상 10학년을 마치고 인문계로 진학하지 않는 청소년들이 직업교육훈련 과정인 이원화제도(Dual System)를 수료한 후에 실시된다. 반드시 교육훈련을 이수한 후 자격검정을 시행하는 것은 독일 자격제도의 오랜 역사이다. 즉 독일 자격제도는 직업훈련과 동일한 역사적 배경을 가지고 있으며, 이 두 제도는 중세 길드제도에서 함께 시작된다.

가. 길드시대의 직업훈련과 자격

중세 길드제도가 도입된 이래 몇 백 년 동안 거의 모든 유럽 국가에서 직업훈련제도가 유사하게 시행되었지만, 길드제도가 끝나는 무렵 18·19세기 이후에는 직업훈련제도가 나라마다 상이하게 진화되었다.⁵⁾

유럽 어디서나 길드에는 엄격한 「견습공-도제-마이스터」라는 계층질서가 지배하였고, 마이스터만이 유일하게 문서화된 자격증을 보유하고, 당시 '견습증서'는 견습기간의 첫 단계를 수료했다는 것을 증명하였다. 견습공들은 대부분 수업을 받기 위해 마이스터에게 수업료를 지불하였고, 상당한 실습기간이 지난 다음 길드에 가입할 수 있었다. 견습생은 전문적인 시험을 거쳐 도제사회로 편입되었는데, 이 시험제도가 중세의 자격제도이며 오늘날 기능사 자격의 출발점이다. 이 도제 직업자격은 다른 국가들에서도 인정되었는데, 이때부터 유럽 내에서 노동이동(labour mobility)이 시작되었다.

4) 이동임·김덕기(2005). 원자료: Reuter-Kumpermann, 2004, p.6

5) 길드는 12세기부터 도시의 수공업 분야에 소속된 자들의 연합조합이며, 이는 길드규범을 만들어 생산절차와 가격을 결정하고, 상품의 품질을 검사하였다. 한편 길드는 장인(Meister)들의 지위에 상응한 소득을 보장하고 경제적으로 취약한 조합원들의 생계를 책임졌다.

나. 18·19세기의 직업훈련

18세기 이후 길드제도는 유럽에서 나라마다 상이하게 변화되었다. 영국의 경우 산업혁명이 일찍 시작되었고, 기계가 발명되면서 훈련된 노동력이 필요하지 않게 됨에 따라 청소년들은 훈련을 받지 않게 되었다. 게다가 당시 자유주의 경제사상과 청교도주의는 노동세계를 지배하던 전통적인 길드제도를 경쟁의 장애물이자 직업 자유를 방해하는 부정적인 존재로 간주하였다.

프랑스에서는 18세기경에 자연과학 분야가 주도적인 역할을 수행하면서 인본주의와 과학에 중점을 두는 계몽주의 영향으로 학교교육의 중요성이 크게 인식되어 큰 학교가 만들어지고, 특히 프랑스 혁명의 여파로 수공업 교육과 길드제도가 폐지되었다. 따라서 오늘날까지 프랑스는 국가가 학교를 중심으로 직업훈련을 주도하는 국가가 되었다.

반면 독일의 경우, 산업화가 상대적으로 늦게 진행되었다. 즉 19세기 중반에 서야 섬유산업에서 기계화가 시작되었고, 그 이후 이 산업은 철강공업, 광업 등과 함께 급속하게 발달하였다. 1811년 영업의 자유가 확산되고 길드가 해체되기 시작했으나 독일에서는 이러한 현상이 오래 가지 않았다. 즉 전통적인 수공업 훈련은 1897년에 다시 법적으로 도입되었는데 그 배경에는 다음의 최소한 두 가지 요인이 작용하였다. 첫째 요인으로는, 치열한 국제적 경쟁 속에서 산업·관리 분야의 숙련인력에 대한 수요가 지속적으로 증가한 것이다. 둘째 요인으로는, 노동운동이 계속적으로 발생하자 정부는 신세대들을 보수적인 정부 편에 묶어둘 필요가 있었다. 즉 전통적인 수공업 생활이 견습생들의 사회적·정치적 동화를 막기에 적절하였다고 판단한 결과였다.

19세기 동안 견습생들은 흔히 야간 또는 일요일에 기초교육내용을 복습하고 직업에 대한 이론적 지식을 전수하는 '향상교육학교'를 다녔다. 19세기 말, 이러한 향상교육학교는 전문적인 직업교육 외에 시민교육도 담당하는 '직업학교'로 발전하였고, 오늘날까지도 기업과 직업학교에서의 학습, 이 두 가지 모두가 하나의 교육과정에 속하기 때문에 이를 '이원화 직업교육 혹은 이원화 직업훈련 제도'라고 부르게 되었다. Georg, W.(1997)는 직업훈련제도로써 '이원화제도'는 오직 독일어권 안에서만 유일하게 존재하는 제도로 보고 있다. 이러한 이원화 모델은 새로운 독립적 하부시스템인 '직업훈련'을 통해 노동, 자본, 국가 등의 영역 간 연계관계를 형성한다. 법적으로 부활한 국가로부터 위임받아 노동력의

숙련화를 관리·통제하는 전통적인 직능단체(상공회의소 등)를 앞세워, 중요한 공공갈등분야에서의 정부와 시장 실패를 점차 줄여나가는 데 성공하였다고 보고 있다.

이원적 직업훈련제도는 일반교육제도와는 크게 구별된 독립적인 조직구조와 직업훈련법을 가진 자격검정을 구성한다. 그리고 복수적 규범양식인 시장과 관료주의는 복잡한 합의절차를 필요로 하며, 기업체는 이러한 협력시스템의 구체적 학습장소가 되었다. 청소년들은 훈련생이라는 특수 신분의 근로자로서 업체와 사적인 직업훈련계약을 체결하며, 이들이 다니고 있는 교육장소인 직업학교에서는 공식적인 학생이 된다. 그리고 직업체계 및 직업훈련 규범은 고용주, 노조, 국가의 합의하에 규정된 절차에 따라 확정되어 국가법령으로 공표되며, 훈련비용은 통상 개별 업체가 부담한다. 훈련생들은 업체로부터 임금협상에서 정해지는 소위 '훈련수당'을 받으며, 직업학교비용은 공공분야가 부담한다. 이러한 이원화제도는 전통적인 수공업적 배경을 가지고 있으므로 '교육훈련의 직업원칙', '업체훈련의 자치원칙', '작업장에서의 학습원칙' 등 세 가지 불변의 전통이 오늘날까지 유지된다(Reuter-Kumpermann, 2004, p.6).

따라서 독일의 자격제도는 기업체에서의 현장훈련을 충분히 이수한 후 습득한 내용을 중심으로 자격검정을 시행하며, 이 검정의 시행주체는 다름이 아닌 산업체이다. 따라서 자격검정의 내용은 산업체가 필요로 하는 기술 내용으로 구성되고, 이러한 검정은 이 기술 보유여부를 확인하는 것이므로 상당히 현장성이 높을 수밖에 없다.

2. 독일 자격제도의 노동시장과의 연계 배경

독일의 자격취득자가 현장에서 제 역할을 잘 하는 것은 자격이 노동시장, 특히 기업의 인적자원관리제도와 함께 유기적으로 진화하기 때문이다. 특히 독일의 자격제도는 인력을 질 관리함으로써 궁극적으로 독일의 고품질 고부가가치 전략을 추구하는 기반을 만들어 독일의 국제경쟁력을 유지시키는 데 기여하고 있다. 독일 기업의 인적자원관리에는 채용(신규 및 경력자), 기업인력개발(HRD), 보상(임금)제도 등이 포함되어 있는데, 이것과 자격제도가 어떻게 연계되어 있는지 살펴보면 다음과 같다.

가. 채용(신규 및 경력자)

독일에서 직원채용 및 승진 등 인적자원관리의 핵심활동은 직원의 대상에 따라 상이하다. 예를 들어 노동자 계층이나 하위직급의 경우는 채용, 임금 등이 단체교섭의 대상이 되는 반면, 관리직급의 경우는 이와 무관하게 이루어진다.

과거에는 독일 기업의 인사권이 인사부서에 집중되었으나 점차 라인부서로 이항되었다. 라인부서로의 인사권 분권화 현상은 기술변화에서 그 일차적 원인이 있다고 보고 있다. 즉 기술변화는 직무구조를 변화시켰고, 이는 작업자에게 요구되는 자격요건(job requirement)의 변화를 가져다주었다. 그러므로 현장관리자는 인사부서에 비해서 이러한 변화를 가까이서 관찰하고 경험하게 되므로, 보다 기술변화에 적합한 인사관리를 수행할 수 있다는 논리가 존재하였기 때문이다(박경규, 1999, p.113).

채용의 경우 신규채용과 경력자채용으로 구분할 수 있다. 먼저 신규채용의 경우 독일에서는 이원화제도의 훈련생도 근로자로 간주되므로 단체교섭에서 결정된 훈련생 수만큼 선발하며, 이러한 훈련생 선발은 기업의 입장에서는 일종의 채용과정이다. 이 채용과정에서도 훈련생이 일하게 될 라인부서의 책임자 의견이 가장 중요하다. 따라서 이원화제도에 참여할 훈련생 수는 기업의 고용정책에 달려 있으므로 독일에서는 궁극적으로 훈련정책과 고용정책이 이원화제도를 통해서 만난다고 볼 수 있다. 지난 수십 년 동안 불안한 고용현황은 기업의 양성훈련시행 역량감소와 밀접한 관련성을 갖고 있다고 분석되었다. 즉 훈련생의 자리 창출이 부진했던 이유는, 좋지 않은 경기로 인해 기업의 고용정책이 미진했기 때문으로 간주되었다(Troltsch, Klaus und Walden, Guenter, 2007). 양성훈련을 마친 자격취득자는 (간혹 예외도 있지만) 주로 훈련을 받았던 기업에 취업하게 된다.

경력자 채용의 경우 팀장 혹은 부서장 등 (중간)관리층에 공석이 생기면, 우리나라의 경우에는 사내승진이 일반적인데 그 하위직급의 인력 중에서 가장 나은 자를 승진시켜 공석을 메우는 것이 일반적인 관행이다. 그러나 독일의 경우 구체적인 자격요건을 갖춘 자를 공개적으로 채용하는데, 사내뿐만 아니라 외부에서 후보자를 찾아 엄격히 공개 심사하여 채용한다. 이때의 채용여부도 소속 부서장의 의견이 가장 중요하다. 또한 채용되는 관리층 신규인력은 향상훈련 관련 자격취득자가 유리하다.

나. 기업인력개발(HRD)

독일 기업 HRD의 핵심 중 하나는 이원화 제도이다. 이 제도의 경우 직무를 성공적으로 수행할 수 있도록 매우 정교하게 구성되어 있으며, 관련 자격증이 없는 숙련인력으로서 기업에서 일을 할 수 없는 현실이다. 기술변화로 인해 새로운 직무가 발생할 경우를 제외하고, 이러한 양성훈련을 시행하고 자격증을 취득한 자를 고용하고 나면, 한동안 기업은 추가적인 직무교육의 필요성을 느끼지 못한다. 다른 OECD 국가와 비교하여 독일기업에서 근로자가 체류하는 근속년수는 다른 국가에 비하여 긴 편이며 전직(turn over)도 상대적으로 낮은 편이다. 이러한 장기 고용관계는 인적자원관리 틀 내에서 특별한 조치(spezifische Ansätze)가 요구되는데 이것이 교육훈련에 대한 투자이다. 예를 들어 양성훈련(이원화제도)을 시행하는 기업과 그렇지 않은 기업을 비교하면, 전자 기업에서 근로자의 근속이 길며, 전직이 낮은 것으로 분석되었다(Mohrenweiser, 2009).

다. 보상/임금정책

독일 보상정책은 크게 임금정책과 복지후생정책으로 구성되어 있지만 핵심은 임금정책이다. 관리직의 임금은 기업과 직접적인 협상으로 결정되지만, 현장직 및 하위 사무직의 임금은 단체교섭에 의해서 결정된다. 임금은 기본급, 성과급, 제수당, 휴가비, 특별상여금 등으로 구성되어 있다. 기본급은 철저히 직무급이므로 각자가 수행하는 직무수준 혹은 직무의 평가점수에 따라 급여의 크기가 달라진다. 즉 산업별로 직무의 가치에 따라 등급이 정해지고, 해당 등급에 대한 임금수준이 산별수준의 노사 임금협약을 통해 결정된다. 산업별 사용자 단체와 산별노조는 직무환경에 대한 개별 직무의 가치변화에 대해서 협상하며, 이 협상 결과는 3~5년의 유효기간인 직무평가기준에 관한 협약(Lohnrahmentarifvertrag) 내용에 담기게 된다(박경규, 1999, p.117).

다른 나라와 비교하여 상대적으로 독일의 자격소지자가 미소지자보다 높은 임금을 유지하는 주요한 이유는, 무엇보다 직무급 임금체계 때문이다. 직무급 임금체계는 근로자가 어떤 직무수준 혹은 등급에 속하느냐가 중요한데, 근로자가 갖고 있는 직업자격증 수준과 숙련정도에 따라 근로자가 일을 하는 직무수준이 달라진다. 양성훈련 관련 자격(예, 기능사)을 취득하거나 향상훈련 관련

자격(예, 마이스터 자격)을 취득하게 되면 직무수준이 상향조정되어 급여가 증가한다.

독일의 자격이 현장에서 활용이 높은 것은 결국 인적자원관리정책과 관련이 있다. 즉 인력 채용은 라인부서 관리자의 결정 사안이며, 이는 철저히 직무수행에 필요한 숙련요건을 갖추고 있는, 즉 자격소지자를 채용하게 된다. 또한 직무급 임금체계(근로자가 어떤 직무수준 혹은 어떤 등급에 속하느냐에 따라 임금수준이 달라짐) 덕분에 자격을 소지한 숙련인력은 유리한 경제적 지위를 가지게 된다.

3. 사회적 파트너십적인 배경

가. (자격제도를 포함한) 인적자원개발과 노사합의 내용 및 형태

독일 기업이 전통적으로 경쟁력을 보유할 수 있는 중요한 배경은 독일의 인적자원개발이 산업수요에 부응한다는 데 있다. 이러한 배경에는 직업훈련정책에 있어서 산업계의 대표(업종별 협회)가 적극 참여하여 산업수요에 맞는 인력을 양성하기 위해 노력한다는 것이다.

산업 환경이 빠르게 변함에 따라 직업세계의 변화도 동시에 급변하고, 이에 따른 훈련 직종이나 자격종목의 신설은 기업의 경쟁력과 근로자 개인의 경쟁력을 위해서 절대적으로 필요하다. 독일 산업계 대표들은(독일사용자단체, 독일상공회의소, 독일수공업협회, 독일자영업협회, 독일농업협회 등) 독일경제이사회(Kuratorium der deutschen Wirtschaft für Berufsbildung)를 통해 직업훈련정책에 관하여 산업계의 입장을 대변하고, 양성훈련, 향상훈련 등의 훈련수요를 파악하거나 훈련 직종을 개발하고, 훈련기준 개정을 해당 노동조합과 함께 검토하고 있다.

그리고 자격제도 운영에 있어서도 업종별 협회는 자격의 신설·폐지에서부터 다양한 질 관리를 노동조합과 함께 하고 있다. 특히 자격의 신설·폐지는 BIBB 상임위원회를 중심으로 중앙위원회를 거쳐 최종 결정되고, 자격검정의 관리운영 및 질 관리는 직능단체의 검정위원회를 통해 이루어지고 있는데, 중요한 모든 위원회는 사용자대표와 근로자대표가 동수로 참여하고 있다(<표 4> 참조).

<표 4> 독일의 인적자원개발 관련 노사파트너십 내용

기구	조직	구성원	비고
BIBB	중앙위원회	근로자대표16, 사용자대표16, 연방정부대표16, 주정부대표16	직업훈련의 계획수립, 법규제안 및 직종 간 훈련기준 조정, 신훈련직종 개설에 관한 사항
	상임위원회	근로자대표2, 사용자대표2, 연방정부대표2, 주정부대표2	
	주대표위원회	근로자대표3, 사용자대표3, 연방정부대표3, 주정부대표 각1	
	전문위원회	전문인사(특히 교사)가 근로자대표와 사용자대표 동수로 구성된 중앙위원회로부터 추천을 받아 임명	
회의소 (상공 혹은 수공업)	직업훈련위원회	근로자대표6, 사용자대표6, 교사6	훈련감독, 훈련기준 결정, 검정의 내용 및 기준결정, 검정 시행에 관한 사항
	검정위원회	근로자대표와 사용자대표 동수, 교사	

자료: 이동임 · 김덕기(2005). p.54

나. 수준별로 살펴본 노사파트너십⁶⁾

독일 노동조합과 사용자단체는 인적자원개발 관련 중요한 의사결정을 다양한 수준(전국수준, 부문별, 지역별, 기업차원)에서 만들어나가고 있다(<표 5> 참조).

먼저 전국수준을 보면, 이 수준에서의 직업능력개발과 관련한 정부정책 의사결정에 참여하는 주체는 연방정부, 독일노동자총연맹(DGB), 독일사용자단체(BAD), 독일수공업협회(HWK) 및 독일상공회의소(DIHK) 등이다. 전국수준에서 이들은 훈련직종 승인 및 공표, 직업훈련기준의 초안 등을 검토하는데, 이들은 사용자 측, 근로자 측, 주정부 대표 등의 각각 16명과 연방정부대표 5명으로 구성된 BIBB 중앙위원회 위원들이다. 이들은 이 위원회를 통해서 직업훈련의 기본문제에 관하여 연방정부에 조언하고 '직업훈련보고서'에 대하여 의견을 표명하는 권한을 가진다(직업훈련촉진법 제8조).

부문(산업)별 연합(전국차원) 수준에서는 정부, 노동조합 및 사용자단체의 업종별 연합이 파트너십을 이루고 있다. 대표적으로 사용자단체연합은 훈련내용 및 신훈련직종에 대한 수요를 진단하며, 그 결과를 통해 노조와 함께 BIBB 중앙위원회에서 신훈련직종을 결정하는 한편, 훈련직종의 훈련기준을 개발하고 나아가 교육훈련과정을 개발한다(직업훈련촉진법 제8조). 한편 자격과 관련하여

6) 박동 · 이동임 · 장홍근 · 조은상(2007), p.16

사용자단체 연합은 검정위원회 위원으로 시험문제를 출제한다.

<표 5> 독일 인적자원개발 관련 수준별 노사 파트너십

구분	전국수준	부문별 연합	부문별 지역	기업
훈련수요 진단		○		
신훈련직종 개발		○		
훈련기준 개발		○		
교육훈련과정 개발		○		
훈련 실시			○	○
자격검정 관리		○	○	
훈련비용/훈련수당			○	
학습휴가			○	
교육훈련성과 평가	○			
훈련의 질 관리			○	
정부정책 참여	○			

부문(산업)별 지역수준에서는 지역차원의 사용자단체와 지역노조가 함께 업종의 지역훈련정책 및 훈련실시에 관한 주요사항을 협의한다. 특히 지역사용자단체는 지역노조와 함께 상공회의소 등 직능단체에 속해 있는 직업훈련위원회의 주요 위원으로 참여하여, 직업훈련에 관한 모든 사항에 대해서 자문하고 보고하는 권한을 가진다(직업훈련법 제58조). 지역상공회의소 등의 지역 직능단체는 양성훈련, 향상훈련, 직업전환 훈련과정을 제공하고, 특히 마이스터 자격을 취득하는 훈련과정을 운영한다. 그리고 지역단위에서는 자격검정과 관련한 중요한 일을 하는데, 먼저 직능단체의 검정위원회는 지역근로자대표, 지역사용자단체, 직업학교교사로 구성되어 자격검정의 질 관리를 담당하고 있다. 한편 지역직능단체는 훈련기관의 승인 주체이며, 아울러 양성훈련을 평가·지도·감독(직업훈련법 45조)함으로써 훈련의 질 관리를 지역차원에서 수행한다. 다른 한편으로 단체교섭은 이러한 부문별 지역차원에서 이루어지므로, 단체교섭 파트너는 양성훈련과 재직자 향상훈련에 관한 교섭을 하는데, 대표적으로 직업훈련훈련생 자리 수, 훈련수당, 학습휴가 등에 대한 내용을 결정한다.

기업 수준에서는 노사의 역할은 없으며 다만 종업원 대표 조직인 종업원평의회 역할이 큰 편이다. 이 평의회는 훈련시설의 설치, 훈련프로그램 도입, 이원화제도의 훈련생 선발에 공동결정권을 가지고 있다.

Ⅲ. 최근 독일 자격제도의 변화

최근 기술의 빠른 변화, 특히 새로운 산업 및 직무의 등장(예, IT 등)으로 독일 노동시장은 숙련의 양적·질적 불일치라는 심각한 문제에 직면하게 되었다. 이러한 외부환경이 변화를 거듭함으로써 자격이 좀 더 현장 적합성을 높게 유지하도록 독일 정부는 자격제도 관리운영에 있어 여러 가지 변화를 추구하게 되었다. 특히 자격수요 파악 기제 도입과, 자격분류체계의 보완, 등급체계의 세분화, 실무중심의 검정방법 및 응시요건 등의 변화가 발생하였다.

1. 자격의 수요 파악을 위한 기제 도입

자격의 새로운 종목을 파악하고 기존 자격의 내용을 보완하기 위해 새로운 숙련수요를 파악하고 있다. 이 숙련수요를 바탕으로 새로운 자격종목을 신설하고 있는데, 이러한 독일의 숙련수요 파악 기제는 아래 다섯 가지이다.

가. 숙련수요 조기인식을 위한 선도숙련 파악기

선도숙련이란 처음에는 가시적으로 개별적인 상황에서 일부 나타나다가 나중에는 특정한 지표를 바탕으로 많은 수요가 예상되는 숙련을 의미한다. 이것은 이론적인 학설이 아니라 사업장에서 이미 현실로 존재하는 것이다. 독일의 '구조정책 및 경제 개발 연구소(ISW)'가 이 선도숙련을 조사하기 위해 기업의 작업과정(Arbeitsprozess)을 사업장 차원에서 질적으로 분석하고 있다. 선도숙련은 전형적인 조사도구(예를 들면 표준화된 설문지 등)로는 파악되기 어렵다. 따라서 기업의 관리자 및 직접적으로 업무에 관계하는 실무자와의 깊이 있는 대화를 통해 선도숙련을 파악하고 있다.

연구된 모든 분야에서 선도숙련을 조사할 수 있었는데, IT/멀티미디어, 소매업, 금융 서비스, 의료제도, 웰빙, 관광산업, 건축, 농업, 나노공학 등 여러 연구 분야에서 체계적이고 종합적인 산업보고서가 발간되고 있다. 연구결과는 전문가 워크숍에서 발표되고 논의되면서 전이와 검증절차가 이루어지며, 그 결과는

7) Abicht(2007). p.19-24

다양한 전문잡지에 공개되거나, 한편 학교의 직업 상담을 담당하고 있는 선생님들 또는 취업알선센터의 고용담당자에게 직업 정보로 제공된다. 이 결과로 신설이 요구되는 자격종목을 검토한다.

나. 독일 노동부의 데이터베이스 코스네트(Datenbank KURSNET)⁸⁾

이는 독일 전체의 향상교육과정에 대한 정보망이며, 2005년 1월 현재 약 12,500명의 공급자가 제공한 420,000여개의 직업관련 향상교육 과정이 소개되는 독일 최대의 향상교육 데이터베이스이다. 이 데이터베이스는 지속적으로 업그레이드되고 있어 이를 통해 향상교육훈련시장의 새로운 과정과 추세에 대한 조사가 가능하다. 아울러 새로운 숙련수요를 조기에 파악할 때, 이를 근거로 새로운 훈련직종 및 자격종목을 신설하고 있다.

다. 향상교육 혁신 상(Der Weiterbildungs-Innovations-Preis)⁹⁾

향상교육 기관은 빠르게 변화하는 시장 요구에 맞추어 교육훈련 콘텐츠를 만들기 때문에, 이 콘텐츠는 새로운 숙련을 조기에 파악하는 중요한 정보이다. 이런 이유로 인해 매년 아이디어 공모전인 '향상교육 혁신 상'이라는 제도를 운영한다. 직업교육정책부처(교육부와 노동부)와 직업교육연구기관(BIBB의 연구자와 관리자)에서 만든 독립된 심사위원회에서 심사하며 순위 없이 다섯 팀의 수상자를 선발한다. 이러한 공모전에 참가하는 향상교육 혁신 프로젝트는 약 10페이지의 감정서(Expertisen)가 첨부된다. 2000년부터 2010년까지 1,550개의 감정서(Expertisen)가 제출되었으며, 그 내용에는 1) 새로운 숙련으로 새로운 숙련프로파일이 성립되었는지, 2) 기존의 숙련에 새롭게 결합되었는지, 3) 프로파일에 새로운 숙련이 추가되었는지, 4) 특별한 그룹을 위한 새로운 숙련이 제시되었는지, 5) 새로운 교수법이나 학습방법, 성공적인 제어(Erfolgskontrollen) 혹은 학습에 대한 조직형태가 지정되었는지, 6) 업무프로세스에 새로운 숙련에 대한 개념이 적용되었는지, 7) 개인적인 능력개발에 관한 새로운 시도가 이루어졌는지 등 포함되고, 이 내용은 새로운 숙련수요 파악에 용이한 자료가 되고 있다.

8) Abicht(2007). p. 95-96

9) Abicht(2007). p. 101-103

<http://www.bibb.de/de/wlk8199.htm> 참조

라. 사업장 설문조사(Betriebsbefragungen)¹⁰⁾

설문조사는 연방직업교육연구소(BIBB)의 사업장조회제도(Referenz-Betriebs- System)에 참여하는 사업장을 대상으로 정기적인 간격을 두고 시행된다. 설문조사의 중점은 사업장에서의 혁신과 새로운 과제분야, 근로자에게 요구되는 숙련 및 부족한 숙련, 새로운 채용에 요구되는 숙련과 공식 채용 시의 문제점, 전문적 숙련에 대한 전략 등을 파악하는 것이다. 2001년 숙련변동 조기진단을 위해 사업장 조회제도에서 실시한 설문조사에는 1,915개의 사업장 중에서 844개의 사업장이 참여한다.

마. 구인광고분석 및 광고주설문조사¹¹⁾

구인광고분석과 광고주설문조사는 연방직업교육연구소(BIBB)에서 시행하는 숙련수요 조기인식 방법 중에 하나이다.

먼저 구인광고 분석은 양적으로 평가될 수 있는 모든 직무분야에 정기적인 간격을 두고 이루어지고 있다. 구인광고의 10%(특히 새로운 직무인 경우)는 전체 텍스트로 기록되고 질적인 방법으로 분석된다. 또 구인광고 분석을 통해 직업에서 요구되는 과업(Aufgaben), 직무(Tätigkeiten) 및 숙련요건 등의 상세한 정보를 얻고 있다. 매년 2~3개의 상이한 직무분야에서 26개 지방신문과 5개 주요 신문에 실린 2,000~5,000개 사이의 구인광고가 양적, 질적으로 분석되고 있다. 광고는 주로 신문과 전문잡지, 경우에 따라서는 온라인 광고도 분석한다.

한편 구인광고분석은 이상적인 숙련요건만을(바람) 제시하기 때문에 이것만으로는 충분하지 않으므로, 실제로 필요한 인력 채용 여부에 대한 확인이 필요하다. 즉 연방 직업교육연구소(BIBB)에서는 대략 6개월의 시간 간격을 두고 일자리(Stelle), 인력고용(Stellenbesetzung), 채용 시 특정 숙련의 중요성에 대한 추가적인 정보를 얻기 위해 광고주설문조사를 시행하고 있다. 매년 반복되는 이 두 가지 조사로 숙련요구 사항의 변화를 관찰하고, 식별하며 분석하고 있다.

2. 직업 및 자격의 분류체계 변화

10) <http://www.bibb.de/de/wlk8204.htm> 참조

11) <http://www.bibb.de/de/wlk8203.htm> 참조

자격 분류는 자격의 활용과 긴밀성을 가지고 있다. 즉 자격의 크기와 내용이 하나의 직종, 즉 고용가능 단위의 직무와 같을 때 활용도가 높아질 수 있다. 독일 자격의 경우 직업분류와 관련성이 높다.

일반적으로 독일은 직종별(occupational) 노동시장 형태를 유지하고 있다. 구직자가 노동시장으로 진입하기 위해서는 특정한 직종의 교육훈련과 자격취득이 필수적이다. 독일의 훈련 직종은 직업원칙에 따라 만들어지며, 훈련 이후의 자격검정 분야도 훈련 직종과 동일하게 직업원칙을 따르고 있다. 따라서 자격의 구성범위, 내용 등은 직업을 구성하고 있는 직무의 크기 및 내용과 밀접하므로 자격취득자가 노동시장으로의 진입이 용이하고, 동일한 직종에서 자격의 활용도가 높은 편이다. 결론적으로 독일 자격의 분류는 직업훈련분류와 동일한데, 그 이유는 둘 다 기본적으로 직업분류 원칙을 따르고 있기 때문이다. 따라서 <표 6>에서 보듯이 직업의 세분류에서 훈련 직종이 개설되고 검정종목이 결정된다. 즉 직업 세분류상의 직무크기 만큼 훈련내용이 구성되거나 자격종목이 구성되므로 훈련-자격-직업의 연계가 용이하다고 볼 수 있다.

<표 6> 독일의 기존 직업분류와 훈련 직종/자격종목

대분류	중분류	소분류	세분류		(훈련직종+자격종목)
III 제조 관련직	10. 석재 가공 직종 (Steinbearbeiter/innen)	101. 102.	1010.	석재기술자	○
			1011.	석재 및 채석직종	○
			1012.	석수직종	
	11. 건축자재직종 (Baustoffhersteller/innen)	112.	1120.	토지 및 광물	○
			1121.	콘크리트설치직종	○
			...		
	12. 도자기 기술직 (Keramiker/innen)	121.	1210.	요업직종	○
			1211.	도자기공예직종	○
			1212.	도자기제조직종	

자료: BIBB 내부자료.

그러나 최근 독일 자격분류는 2010년 새 직업분류에 따라 재분류되었다(<표 7> 참조). 이전의 1999년 직업분류는 이론적인 지식에 의해서만 분류되었다면 새로운 '직업분류 2010'은 경험적 분석을 바탕으로 이루어졌다. 즉 '직업분류 2010'에는 이론적 기초를 바탕으로 한 직업개념과 실무적인 측면이 드러나는 직업 활동이 동시에 반영되었다. 그리고 분류 구조의 원리는 독일 노동시장의 특징적인 직업 구조가 직업분류에 나타나도록 새로운 직업과 그들의 특성을 반영할

수 있게 만들어졌다. 또한 이전의 직업분류보다 새로운 직업과 직업명이 더 잘 분류되어 있으며, 새로 등장하는 직업들이 합리적으로 세분화될 수 있게 만들어졌다. 더불어 '직업분류 2010'은 직업에 요구되는 수준과 직업 전문성을 동시에 고려하여 국제적인 직업분류와의 연계성도 높아졌다. 여기서는 직업 세세분류에서 훈련직종과 자격종목이 개설된다. 물론 모든 세세분류가 자격종목을 가지는 것이 아니다. 예를들어 25213 '차량 검사 테크니션'은 자격이 없다.

새로운 분류체계에는 또 다른 큰 의미가 있는데, 무엇보다 직업분류에 신생 직업의 출현으로 새로운 자격종목의 신설이 용이해졌으며, 일의 수준이 세세분류에 드러남으로써 자격의 등급도 파악하기가 한층 용이해졌다는 것이다. 즉 끝자리가 4이면 기사자격(예, 26114는 메카트로닉스 엔지니어), 3이면 산업기사 자격(예, 26113은 메카트로닉스·기계 테크니션), 2이면 기능사 자격(예, 26112 메카트로닉스 전문기능공)이다.

<표 7> 새로운 독일의 직업분류와 자격종목(예시)¹²⁾

대분류	중분류	소분류	세분류	세세 분류	훈련직종 자격종목
2. 원료채굴, 생산제조	25 기계 및 자동차 공학직업	251 기계 및 산업공학	2511 기계 및 기구 조립 분야	25112 조립공	○
			2512 기계 및 설비 운전 분야	25122 설비 기능공	○
				25122 기계 기능공	○
				25212 자동차 정비 기능공	○
		252 자동차, 항공, 우주공학 및 조선공학	2521 철도차량 공학 분야	25213 차량 검사 테크니션	
				25214 차량 엔지니어	
			2523 항공 및 우주 공학 분야	25232 비행기 정비 기능공	○
				25233 우주 공학 테크니션	
		25234 비행 엔지니어	○		
	26 메카 트로닉스, 에너지, 전기직업	261 메카트로닉스 및 자동화 기술	2611 메카트로닉스 분야	26112 메카트로닉스 전문 기능공	○
				26113 메카트로닉스·기계 테크니션	○
			2612 자동화 기술 분야	26114 메카트로닉스 엔지니어	○
				26123 자동화 기계 테크니션	○
		263 전기공학	2632 마이크로 시스템 공학 분야	26124 자동화 기술 엔지니어	○
				26322 마이크로 공학 기능공	○
			2638 전기 공학 분야	26323 회로기관 테크니션	○
26324 나노 공학 엔지니어				○	
	26384 광학 기계 엔지니어	○			

12) <http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Grundlagen/Klassifikation-der-Berufe/KldB2010/Dokumentationen-Nav.html>에서 참조.

3. 자격의 검정방법 진화

2005년 이후 독일의 검정방법에 변화가 시작되었다. 기존의 자격검정의 구조와 방법을 살펴보면, 필기시험은 계획화된 시험(답안이 정해진 과제)과 합의적 시험(자유로이 답할 수 있는 시험)으로 구성되었다. 실기시험을 살펴보면 기술 분야에서는 '숙련시험'으로, 상업분야에서는 '실기시험'으로 표현되었고, 이 실시시험에는 구두시험도 포함되었다. 그리고 실기시험에는 분과시험과 업무실기가 있는데, 분과시험은 산출물 평가에 근거한 최종결과만 평가하는 것이고, 업무실기는 업무방식도 추가로 평가하는 것이다. 최종시험에서는 전문적인 구두 면접시험이 사용되었다.

<표 8> 혁신적인 검정방식

시험유형	시험방식	과제
실기시험	가상과제	<ul style="list-style-type: none"> · 직무과제 · 업체 주문에 상응하는 과제 · 고객주문 완성에 해당하는 과제 · 복합적 과제 · 복합적인 직무과제 · 복합적인 시험과제 · 기획과제 · 실무과제에 연계된 기획과제 · 실무과제 · 사례별 법 적용 틀에서의 실무과제 · 프로젝트 중심의 실기과제
	현장 과제	<ul style="list-style-type: none"> · 업체의 프로젝트업무 · 업체 프로젝트 · 한 직무분야에서 독립적으로 실시된 전문과제
필기시험	총체적 과제	<ul style="list-style-type: none"> · 사례 · 복합적인 실무관련 과제 · 기획과제 · 실무과제와 연관된 기획과제 · 실무관련 사례 · 상황과제
구두시험	사례관련 전문면접	<ul style="list-style-type: none"> · 실무과제의 설명 · 전문면접 · 직무과제에 관한 전문면접 · 업체 직무에 관한 전문면접 · 업무영역에서 독자적으로 수행된 전문과제에 대한 전문면접 · 프로젝트업무의 프레젠테이션에 관한 전문면접 · 고객 중심적 면접 · 고객상담면접 · 시험면접

자료: Lennartz, D.(2004).

최근 독일 자격검정에서 개혁적으로 실무중심의 통합적인 검정(praxisnahe, handlungsorientierte Pruefung)이 도입되었고, 처음으로 이론·실기 시험간의 구분이 없어졌다. '현장접근'이라는 목표 하에 시험과제의 실제 업무상황에 기초하여 출제가 이루어졌다.¹³⁾ 현장접근적 검정 및 통합형 시험모델로 점차 혁신되었으며, 특히 시험과제는 지식과 숙련 정도를 새롭게 분류된 직종에서 직업 현장 행위형태 파악에 초점을 두고 출제되었다(<표 8> 참조). 이러한 전체적, 통합형, 복합적, 행위중심적 시험방식은 실제 직업세계의 요구상황을 조성하려는 데 그 목적이 있다. 직무중심 및 현장접근적 검정에 더하여 새로운 '실제성' 검정이 강조되고 있다. 즉 '실제성'이 강조되는 검정이란, 실제 노동현장에서의 실제 업무과정이 평가대상이 되므로 기업체에서 작업과 문서작성이 이루어진다.

4. 등급체계 세분화

전통적인 독일의 자격등급은 오랫동안 아래와 같이 2등급으로(기능사와 마이스터) 운영되었다. 물론 마이스터 자격은 수공업분야 마이스터와 제조업분야 마이스터로 구분되는데, 전자는 전통적인 길드시대에서부터 계승되어 온 자격이며, 후자는 대량생산이 지배적인 근대 제조업분야의 자격이고 기능사 자격보다 상위 자격으로 신설되었다.

<표 9> 전통적인 독일의 자격등급

과정	자격 등급
향상훈련	마이스터 자격 (Meister)
양성훈련	기능사 자격 (Geselle)

하지만 분명 업무의 역할과 책임감 및 자율성 측면에서 수공업 마이스터가 제조업 마이스터보다 상위인 것은 틀림없다. 왜냐하면 전자는 자영업 혹은 경영을 할 수 있는 자질을 배양하는 자격이며, 후자는 고용된 직업에서 관리직에 필요한 자격이기 때문이다. 서비스 산업의 비중이 점점 늘어나자, 이 분야에서도 기능사 등급에 준하는 숙련자격(Fachangestellte)과 관리직에 필요한 향상훈련 자

13) Lennarz, D. 2004.

격, 즉 제조업의 마이스터에 준하는 서비스 분야의 상위자격인 전문직 자격이 신설되었다. 글로벌화로 인해 국가 간 인력이동이 빈번해지고, 특히 유럽의 경우 EU 통합으로 국가 간 인력이동이 더욱 활성화됨에 따라, 인력의 자격화 정도를 상호 인증할 수 있는 틀이 필요하였고, 이로 인해 EU는 유럽자격체계(EQF)를 구축할 것을 합의하였다. 이 합의에 따라 EU 국가들은 자국의 국가자격체계를 만들고 있다. 독일도 이러한 배경 하에 향상훈련 자격이 좀 더 세분화되어져 세 개의 수준으로 나누어졌다. 예를 들어 사무직 및 서비스직의 경우 향상훈련에 세 개의 자격이 존재하는데, 여기에 해당되는 자격은 아래로부터 전문가자격(Fachberater), 실무전문가(Fachwirt), 기획전문가(Betriebswirt) 자격 등이 있다.

<표 10> 업종별 독일 자격의 등급

과정	수준	수공업 및 제조업	사무직 및 서비스업	IT 및 전자분야
향상 훈련	상	마이스터+ Meister	기획전문가 자격 Betriebswirt	기획전문가 자격 Strategie Professionals
		마이스터 Meister	실무전문가 자격 Fachwirt	실무전문가 자격 Operative Professionals
		전문가 자격 Fachberater	전문가 자격 Spezialisten	
양성 훈련	하	기능사(숙련자격) Geselle	숙련자격 Fachangestellte	숙련자격 Fachangestellte

독일의 새로운 등급체계는 이미 언급하였듯이 독일 국가자격체계(GQF) 구축과 긴밀한 배경을 갖고 있다. 이 GQF의 구축 배경은 다음 세 가지인데, 즉 ① 국가 간 노동이동을 촉진시키고, ② 전통적인 직업자격과 학문자격 간의 연계(pathway)를 만드는 한편, ③ 평생학습을 촉진시키는 것이다. 이 국가자격체계 구축을 계기로 독일 자격등급은 과거에 비해 좀 더 세분화되어졌다. 이러한 독일의 자격체계는 우선적으로 IT 자격에서 먼저 구축되고 점차 다른 분야로 확대되었다. IT 분야에서 먼저 구축이 된 배경은 IT 분야의 향상교육훈련의 새로운 개혁과 관련이 있다. 즉 IT 분야에 인력부족 현상이 심각하여 IT 분야의 재훈련 내용과 체제 개편이 있었고, 이 과정에서 직업교육과 일반교육의 연계를 위한 자격체계가 구축되었다. 이러한 IT 인력의 부족에 대한 시급한 조치사항으로 IT 전문분야에 있어서 공식적인 향상교육훈련 과정과 자격이 신설되었고, 비교적 빠른 시일 내에 유사 분야의 전문가를 IT 전문가들로 전환시킬 수 있었다.

독일국가자격체계에서 자격의 특징은 역량중심(Qualification Competency

Basis)의 검정방법과 작업과정중시(Arbeitsprozessorientierte)자격이라는 것이며, 이 자격체계 상에서는 직업자격이 학위(학사학위뿐만 아니라 석사학위)와의 연계가 이루어져있다는 점이다(Hippach-Schneider, 2008, p.65).

<표 11> 독일 국가자격체계

수준	일반교육	직업자격	<예시 직업자격>		
			수공업·제조업	서비스분야	IT 및 전자분야
8	Ph.D(박사)				
7	MA(석사)	Meister+ (마이스터 혹은 기획전문가 자격)	Meister	Betriebswirt	Strategie Professionals
6	BA(학사)	Meister (마이스터 혹은 실무전문가 자격)	Meister	Fachwirt	Operative Professionals
5	아비투어	Betriebsassistent(전문가자격)		Fachberater	Spezialisten
4		Facharbeiter2(전문자격2)	Geselle	Fachangestellte	
3		Facharbeiter1(전문자격1)			
2		Einstiegsqualifikation(입문자격)			
1					

* BIBB 내부자료를 분석하여 정리함

5. 응시요건 변화

자격의 응시요건은 직업교육·훈련제도와 밀접하게 연계되어 있다. 양성훈련 자격은 대부분 과정훈련 이수를 전제로 한다. 향상훈련자격의 경우도 현장경험이 없거나 과정을 이수하지 않은 경우 자격검정에서 합격하기 어려운 구조이다. 그 이유는 독일의 자격검정 전통이 길드제도에서 시작되었기 때문에 전통적인 직업자격의 검정 응시요건은 훈련이수자에 한한다.

하지만 최근 비형식적, 비공식적 학습결과에 대한 이해가 높아지면서 자격검정의 응시요건도 변화하게 되었다(Hippach-Schneider, 2008, p. 34). 독일은 기본적으로 과정을 이수하고 난 이후에 자격검정에 응시할 수 있다. 하지만 특별한 경우에 직업훈련법(Berufsbildungsgesetz, BBiG) 제45조 2항과 수공업규정(Handwerksordnung) 제37조 2항에 의한 양성훈련의 자격검정에 과정이수 없이 직업경력만으로 응시할 수 있다. 이때 직업경력기간은 직업훈련시간으로 정

해져 있는 기간의 최소한 2배는 되어야 하는데, 통상적으로는 6년이다. 이런 직업경력 증명서 외에, 직업적인 능력이 갖추어졌음을 증명할 수 있어야 한다. 이 제도는 어느 정도 오랜 기간 동안의 경력을 통해 업무적인 능력을 갖춘 사람들이 직업자격을 획득할 수 있도록 기회를 주기 위한 것이며, 더불어 실업에 대한 위험도 줄이기 위한 것이다. 이러한 응시요건의 변화는 2005년에 이르러서, 직업경력을 규정되어 있는 직업훈련시간의 2배에서 1.5배로 줄이도록 개정하여 요구되는 직업경력이 6년에서 4년 반으로 줄어들었다.

요약하면, 평생학습시대에 비형식, 무형식 교육훈련의 중요성이 높아짐에 따라, 자격응시요건에서 현장경력의 중요성이 과거보다 높아졌다. 즉 자격응시자에게 요구되는 훈련기간이 약 3년이므로, 이에 해당되는 과거에는 현장경력 6년이 필요하였으나, 이제는 4.5년만 있으면 자격검정에 응시할 수 있는 요건이 주어지게 된 것이다.¹⁴⁾

6. 직업자격과 교육자격의 연계

전통적으로 독일의 직업자격과 교육자격은 철저히 분리되었지만, 최근 대학교육 과정에서 직업자격을 인정받을 수 있도록 제도가 구축되고 있다 (Hippach-Schneider, 2008, p. p.24). 이러한 연계는 1999년 볼로냐 선언을 기점으로 독일연방교육연구부, 주교육부 그리고 대학종합회의에서 직업 향상훈련에 학점을 할당하는 것과 향상훈련의 자격을 대학교육에서 인정할 것을 선언한 이후의 유럽학점전환제도(European Credit Transfer System)에 근거한다.

연방정부는 독일의 국가자격체계(GQF)를 통해 2005년부터 여러 해 동안 계속적으로 교육자격과 직업자격을 대학에서 비교함으로써, 양 자격 간 연계를 위한 모델을 검증하고 상호인정을 위한 방법을 마련하였다.

14) 비록 응시요건이 현장경력 관점에서 완화되었지만, 제대로 훈련을 이수하지 않은 응시자는 여전히 검정시험에 합격하기가 용이하지 않음.

IV. 맺는말: 요약 및 시사점

1. 요약

독일 자격제도는 역사적·사회적·문화적 산물이자, 특히 교육 및 훈련제도에 의해 밀접하게 영향을 받고, 나아가 노사관계 및 노동시장(특히 인적자원관리)의 특수성에 의해서 영향을 받는 제도이다. 독일의 자격제도를 형성하는 주요 배경을 중심으로 요약하면 다음과 같다.

첫째, 독일 자격제도 형성에 가장 큰 영향을 준 것은 무엇보다 수공업 전통을 들 수 있다. 영국이나 프랑스에 비하여 독일의 경우 산업화가 늦게, 그리고 오랫동안 진행되었기 때문에 이러한 수공업 전통이 강하게 존재하고 있다. 즉 직업훈련이 기업 내에서 이루어지는 도제식이며, 기업 및 산업계(직능단체, 사용자단체 등)의 역할이 훈련·자격제도 운영에서 크게 자리 잡고 있고, 이로 인해 수요자 중심의 훈련 및 자격제도가 유지될 수 있었다.

둘째, 자격제도는 직업교육·훈련제도와 밀접하게 연계되어 있으며, 예외적으로 훈련을 이수하지 않은 자도 자격검정에 응시가 가능하지만, 이 경우는 합격하기 어려운 것이 현실이다. 그 이유는 독일의 자격검정 전통이 길드제도에서 시작되었기 때문이다.

셋째, 독일 자격제도는 사회적 파트너십의 산물이다. 사업주단체·노동조합이 직업훈련 및 자격검정에 직접적으로 관여하고 있어 독일의 자격제도는 직업훈련, 노사관계가 맞닿는 부분에서 관리·운영되고 있다. 노사 합의에 따라 양성훈련 및 자격제도 운영과 관련하여 주요 내용이 결정되며, 노사가 공동으로 책임지는 직업훈련 및 자격제도는 우수한 질 관리로 자격의 현장성과 활용성을 제고시키는 확실한 계기가 되었다.

넷째, 독일 자격의 높은 활용성은 자격이 기업의 인적자원관리와 긴밀히 연계되어 있기 때문이다. 독일 기업의 인적자원관리 핵심은 직무 중심으로 이루어져 있으며, 직종별로 노동시장이 구성되어 있어 인력 채용도 직무를 중심으로 이루어지고 있다. 반면, 관련 자격증이 없는 구직자는 노동시장으로의 진입하기가 어렵다. 근로자에 대한 보상도 직무급으로 이루어지므로, 주기적으로 직무의 가치가 평가되고 이 결과가 '직무평가기준에 관한 협약'에 담기게 된다.

근로자의 급여는 각자가 수행하는 직무의 평가점수에 의하여 결정된다. 자격취득자는 노동시장에서 상대적으로 높은 직무수준에서 일을 하게 되며 급여도 높아진다.

2. 시사점

독일의 자격은 어느 나라보다 현장성이 높고 이로 인해 활용이 높은 제도이다. 최근에는 빠른 외부환경으로 인해 숙련의 질적·양적인 불일치 문제가 심해져 지자 자격제도가 점차적으로 진화하고 있다. 이러한 독일 자격제도가 우리에게 주는 시사점을 정리하면 다음과 같다.

가. 자격과 교육훈련의 긴밀한 연계를 통한 자격의 질 관리

독일의 자격취득자가 노동시장에서 경쟁력을 가질 수 있는 것은 자격검정이 기본적으로 교육훈련의 이수를 원칙으로 하고 있기 때문이다. 즉 학습을 하나의 '공정'이라는 측면에서 볼 때, 검정을 통하여 학습이 완결된다고 보고 있다. 즉 교육훈련을 하지 않고는 성공적으로 자격을 취득할 수 없다.

한국의 자격검정은 기본적으로 교육훈련과정과 분리된 (즉 어디에서 무엇을 배웠는지는 상관이 없는) 일반검정형(testing service) 자격이다. 현장에서 고품질 생산 및 서비스를 위해서는 근로자의 다양한 능력이 요구되지만 이러한 일반 검정의 방식은 이러한 중요한 능력을 평가하기에 어려움이 있을 때가 있다. 예를 들어 현장에서 중요하게 간주되는 문제해결능력, 대인관계능력 등은 현재 우리나라의 일반검정에서는 그 능력을 정확히 검증하기에 한계가 있다. 검정방법의 혁신을 통해 실무적인 능력을 검정하는 것도 중요하지만 새롭게 요구되는 역량중심의 교육훈련 과정과 검정의 연계가 필요하다. 현재 역량중심으로 개발되고 있는 국가직무능력표준(NCS)을 통해 교육과정을 운영하고 이와 자격을 연계한다면, 좀 더 현장지향적이고 기업수요에 맞는 자격자의 배출이 가능할 것이다.

현재 우리나라는 표준에 기반을 둔 과정이수형 국가기술자격 검정을 도입·준비하고 있으며, 이는 자격검정의 혁신에 가깝다. 왜냐하면 자격검정이 독일처럼 교육훈련 이수를 전제로 하기 때문이다. 하지만 국가기술자격 뿐만 아니라 과

정이수형 국가공인 민간자격의 도입도 필요하다. 왜냐하면 현 국가기술자격은 산업과 관련하여 기술분야에 한정되어 있어 서비스 분야를 포괄할 수 없는 한계가 있기 때문이다. 한편, 기존 민간자격의 국가공인심사 시 교육훈련과 자격검정이 분리될 것을 유도하였으나, 향후 공인심사 기준에 큰 변화가 있을 것이며 이에 대비한 준비가 필요할 것이다.

여기서 주의할 것은 교육과정 프로그램과 기관의 질 관리가 면밀히 이루어져야 한다는 것이다. 즉 NCS가 교과과정에 제대로 설계되었는지, 교육훈련 방법이 적절한지, 이러한 교육훈련에 필요한 인력·시설·장비가 제대로 갖추어졌는지, 뿐만 아니라 NCS 기반 교육훈련 결과를 제대로 평가할 수 있는지, 체제가 만들어졌는지 등을 살펴보아야 할 것이다. 이러한 기준은 향후 인력양성의 질을 담보할 것이다.

나. 자격제도 관리·운영상 산업체의 강한 책임감

독일 자격제도의 또 다른 질 관리는 노사의 공동 관심사에서 기인하며, 이는 자격의 현장성 및 활용성을 담보하는 주요 요인 중 하나이다. 특히 산업체 대표는 숙련수요의 변화를 주기적으로 파악하여 자격종목을 신설하거나 통폐합하며, 출제기준이 최대한 현장요구에 부합되도록 수정·보완하고 있다. 그리고 산업체는 검정을 시행하는 주체이므로 출제내용이 실무능력을 검증할 수 있도록 검정을 관리한다.

우리나라 자격의 현장성 담보를 위해서는 산업체가 자격제도 관리운영에 적극적으로 참여할 필요가 있다. 특히 자격의 수요파악을 정확하게 하기 위해서는 산업별인적자원개발협의체(SHRDC)가 숙련수요를 주기적으로 관찰하여 이를 기반으로 자격종목을 정비할 수 있도록 해야 한다. 그리고 현재 출제기준을 현장의 숙련수요에 근거하여 주기적으로 검토할 수 있는 모니터링 체제를 만들어야 할 것이다.

다. 직업과 연계된 자격분류 및 종목 구성

독일의 자격취득자가 노동시장으로의 진입이 용이한 이유는 자격의 분류와 자격검정 내용이 철저히 직업원칙을 준수하는 한편, 노동시장도 직종별(occupational)

형태를 유지하고 있기 때문이다. 따라서 구직자가 특정한 직종의 노동시장으로 진입하기 위해서는 관련 직종의 교육훈련 이수와 자격취득이 필수적이다. 자격의 구성범위, 내용 등은 직업을 구성하고 있는 직무의 크기 및 내용과 밀접한 관계가 있다. 그러므로 직업원칙에 따라 구성된 자격을 취득한 자는 당연히 노동시장으로의 진입이 용이하고, 동일한 직종에서 자격의 활용도가 높은 편이므로, 자격증이 없으면 노동시장으로의 진입이 어려운 실정이다.

이러한 직업원칙은 우리나라 자격종목 정비 시 중요한 시사점을 주는데, 그 이유는 현재 우리나라 자격종목은 직무 크기가 고용가능 단위의 직무보다 너무 크거나 너무 작은 경우가 많기 때문이다. 이러한 종목의 경우 고용에 어려움이 있으므로 직업분류를 근거로 종목을 재정리할 필요가 있다. 예를들어 정보통신 분야 자격종목은 고용단위 직무보다 큰 자격이 많은 편이다. 한편 최근에는 기술의 융합으로 인해 직무가 통합되어, 기존의 자격종목 중에서는 고용가능 단위보다 작은 직무의 자격이 많으므로 이러한 자격의 통합이 필요하다. 예를 들어 전산응용기계제도기능사의 경우 기계설계에 대한 수요가 많아지면서, CAD를 전문으로 하는 기계 캐드원 직업의 출현으로 기능사 자격이 신설되었다. 하지만 이것도 컴퓨터의 보급이 확대되고 CAD업무가 기계공학기술자의 하나의 임무가 되어 기계캐드원의 일자리는 감소하고 있다. 따라서 이러한 자격은 조만간 폐지가 검토되어야할 것이다.

라. 노동시장과 연계된 세분화된 등급체제로 경력관리 촉진

전통적인 독일 자격등급은 양성훈련자격과 향상훈련자격, 즉 2개의 등급이었으나, 평생학습촉진을 위해 독일자격체계(GQF) 구축 과정에서 향상훈련자격이 세분화되었다. 그 결과, 현재 1개의 양성훈련자격과 3개의 향상훈련자격으로 등급이 구성되었다. 이러한 등급별 자격은 노동시장의 직무수준과 긴밀하게 연계되어, 취득 이후의 경력관리가 용이하다는 장점이 있다.

한국의 자격등급 체계는 노동시장과 연계되기 보다는 교육수준과 맞추어져 있다(예: 전문계고-기능사, 전문대-산업기사 등). 이는 결과적으로 숙련형성자격 보다는 학생중심의 입직형 자격이라는 일부 비판이 있으므로, 숙련형성 및 경력관리에 용이한 등급체계(이에 따른 자격요건) 마련이 필요하다. 즉 자격등급이 노동시장의 직무 수준에 기반을 두고 섬세하게 구성될 필요가 있다. 이를

위해서는 우리나라 기업의 공통 직무수준체계를 파악하고 업종별로 수준에 따라 자격신설이 필요한지 여부를 확인하여 필요한 등급을 신설하고, 그렇지 않으면 삭제하는 자격등급체계 정비가 요구된다.

다. 현장접근형 검정방법

한편, 독일 자격검정은 역량에 근거한 방법으로 시행되고 있어 단편적인 이론적 지식만으로는 자격검정에 합격할 수 없다. 실무중심의 통합적 검정이 실행되므로 자격취득 후 바로 현장에서 전문 인력으로 업무를 수행할 수 있는 자질을 배양하고 있다.

한국의 경우 1회적인 자격검정을 시행하고 있어 충분한 현장 실무능력을 검증하기에 한계가 있다. 좀 더 현장접근적 검정이 이루어지도록 다양한 검정방법을 사용할 필요가 있다. 특히 충분한 실무경험을 갖추고 응시하도록 응시요건 개선과 이러한 실무능력이 검정되어질 수 있는 실무과제와 연계된 검정방법이 요구된다. 향후 표준(NCS)에 기반을 둔 교육훈련 과정이수형 자격이 일반화된다면, 좀 더 다양한 방식으로 현장접근형 검정방법을 시도할 수 있을 것이다.

바. 자격수요 변화를 정확히 파악하는 기제마련

독일자격이 지속적으로 현장성을 갖출 수 있는 중요한 요인은 자격의 최종 수요자인 산업체가 직접 자격제도를 운영하는 것이며, 아울러 특히 최근에는 새롭게 변화하고 있는 직무내용을 파악하여 훈련 및 출제기준을 개선한다는 것이다. 또한 새로운 종목을 개발하기 위해 조기에 자격(숙련)수요를 파악하고 있으며 이러한 수요전달 기제가 '자격(숙련)수요 조기인식'이다.

최근 들어 빠른 기술변화로 소멸되는 직무, 새로 등장하는 직무, 그리고 통합되는 직무들이 빈번히 발생하고 있다. 자격종목도 이에 능동적으로 대처하기 위해서 자격수요를 정확히 예측하고 전달하는 체제 구축이 필요하다.

자격수요를 정확히 예측하기 위해서는 무엇보다 숙련수요를 분석할 수 있는 체계적인 인프라 구축이 필요하다. 여기에는 직업변화를 조기에 파악하는 것이 중요하므로 새롭게 등장하는 신생직업뿐만 아니라, 기존의 직업내용이 어떻게 변화하고 있는지 지속적으로 직업의 진화내용을 관찰해야 한다. 이러한 신생직

업 및 진화직업을 탐색한 후 미래 숙련수요를 분석하고, 이를 근거로 자격화가 필요한 종목수요를 파악하여 새로운 자격종목을 신설하는 절차 수립이 만들어져야 할 것이다. 또한 최신 기술의 등장으로 기업의 숙련수요정도를 파악하기 위해 독일처럼 구인광고 사이트를 체계적으로 분석하는 것은 의미 있는 작업이다. 하지만 이는 매우 시간이 많이 소요되는 경향이 있으므로 효과적인 분석을 위해 요구역량에 대한 빈도수를 자동으로 추출하는 방안을 모색해야 할 것이다 (이동임 외, 2011).

사. 숙련체제와 인적자원관리 체제의 유기적 결합

독일에서 자격을 취득하면 경제적·사회적 지위가 향상되는 것이 일반적이다.

이러한 배경에는 기업이 지속적으로 기술혁신을 추구하고 숙련인력을 중시하는 문화가 깊게 존재하기 때문이며, 기업의 중요한 인적자원관리, 즉 채용 및 보상체계 등이 직무를 중심으로 구축되어 있기 때문이다. 따라서 모든 직무의 가치가 평가되어 있으며, 개별 근로자가 어떤 직무수준에 속하느냐에 따라 급여도 달라진다. 자격취득 후의 근로자의 직무수준이 상승하는 것이 일반적이는데, 이는 인력을 직무중심으로 채용하는 노동시장의 고용관행과 관련성이 깊다.

숙련인력의 적극적인 활용을 위해서는 기업의 인적자원관리 체계에 변화가 필요하다. 한국의 인적자원관리는 직무수준에 근거하기보다 인적인 속성, 즉 연공에 따라 이루어짐으로써 실질적으로 능력중심의 인적자원관리가 어려운 실정이다. 현재 직무급 보상체계 등을 비롯하여 직무중심의 인적자원관리를 한다는 기업의 경우도(22.7%) 세밀히 분석해보면, 무늬만 직무중심이지 내용은 연공급 성향이 강하다(이동임, 2006, p.88). 따라서 직무중심의 인적자원관리를 제대로 하기 위해서는 직무기술서를 만들고 직무의 크기 산정, 직무의 평가, 직무책임의 영역과 깊이를 고려하여, 직무의 상이한 가치를 연봉산정에 고려할 수 있는 준비가 필요할 것이다.

〈참고문헌〉

- 박경규 (1999): 독일기업 인사관리의 특징, 경상논총 제9집
- 박동 · 이동임 · 장홍근 · 조은상 (2007): 인적자원개발을 위한 사회협약 연구, 한국직업능력개발원
- 이동임·김덕기 (2005): 독일의 자격제도, 한국직업능력개발원
- 이동임 (2006): 국가직무능력 표준개발사업(2006)(VI)-국가자격체계 수준별 배치 기준 연구(1), 한국직업능력개발원
- 이동임·김덕기 · 박천수 · 장주희(2011): 기계분야 자격연구, 한국직업능력개발원
- Abicht, L./ Freikamp, H./ Preuss, B. (2002): *Qualifikationsentwicklung im Tourismus*, ISW
- Abicht, L (2007): *Auf der Suche nach neuen Qualifikation*
- BIBB (2006): *Berufsbildungsbericht*, BIBB
- BIBB (2007): *Prüfungsstatistik*, BIBB
- BIBB (2010): *BIBB Datenblatt*, BIBB
- Borch, H. / Zinke, G. (2008): *Aus- und Fortbildung aus einem Guss, Berufsbildung in der Produktionstechnologie*, BWP 4/2008
- CEDEFOP (2007): *Berufsbildung in Deutschland*.
- DIHK (2008): *Karriere mit 2008*
- Georg, W. (1997): *Zwischen Tradition und Moderne: Berufsbildung im internationalem Vergleich*, in: Arnold, R./R. Dobischat u.a.(Hrsg): *weiterungen der Berufspädagogik*, Stuttgart
- Hippach-Schneider, U./ Woll, C. / Hanf, G. (2008): *ReferNet-Länderbericht Deutschland 2008*, BIBB.
- Lennartz, D. (2004): *Aktionsfeld Prüfungen: Zwischenbilanz und Zukunftsperspektiven*, BWP 1/2004
- Maier, T.(2010): *Introduction into "erally detection(Früherkennung) of quafifikation development*, BIBB.
- Metallnachrichten (2010): *Mehr Geld, Übernahme und Weiterbildung*, IG Mell.

- Mohrenweiser, J. (2009): *Die Einbettung der Ausbildung in die betriebliche HRM Strategie. Die Ausbildung Entscheidung von Betrieben - Ökonomische Forschungsansätze und Analyse*, Bonn 23/24. 09. 2009
- Moraal, D. (2007): *Berufliche Weiterbildung in Deutschland*, BIBB OECD Labor force Statistics, 2010
- Reuter-Kumpermann, H. (2004): *Von der Divergenz zur Konvergenz zur Geschichte der Berufsbildung in Europa*, in *Berufsbildung*, Nr. 32 Mai-August 2004/II2004
- Rauner, F. (2010): *Demarcations between Vocational and Academic Education and how to overcome them*, GREAR Conference, Köln
- Reuling, J. / Hanf, G. (2002): *The Role of national Qualifications System in Promoting Lifelong Learning: Deutschland*, BIBB
- Tillmann, H., / Blötz, U. (2002): *Berufliche Entwicklung durch Aufstiegsfortbildung Stand und Perspektiven*, in: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 31. Jg., Heft 3.
- Troltsch, K. / Walden, G. (2007): *Beschäftigungssystem dominiert zunehmend Ausbildungsstellenmarkt*, BWP, 4/2007
- Uhly, A. (2010): *Statistisch Analysen von Aus- und Weiterbildungsstrukturen; Aufbau von Datenbanken*, BIBB
- Wiechert, M. (2010): *Transition from to LM in Germany*, KRIVET-BIBB Expert Meeting on VET.

www.jobstarter.de

<http://www.bibb.de/de/wlk8199.htm>

<http://www.bibb.de/de/wlk8204.htm>

<http://www.bibb.de/de/wlk8203.htm>

<http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Grundlagen/Klassifikation-der-Berufe/KldB2010/Dokumentationen-Nav.html>