

바레인의 직업훈련제도¹⁾



김 환 식
한국직업능력개발원 부연구위원
hanskim@moe.go.kr

중동의 소국(小國)으로서 바레인

바레인의 직업훈련제도를 이해하기 위해서는 바레인이라는 국가에 대한 이해가 선행되어야 한다. 바레인은 중동지역의 소국(小國)으로 면적 707km²에 불과하고(제주도의 약 1/3수준), 인구 역시 69만 1,000명(2000년)에 불과하다. 수도는 마나마(Manama)이며 아랍어와 영어가 공용어이다. 영국과는 1830년대부터 교류를 시작하여 매우 밀접한 관계를 맺고 있으며, 이에 따라 교육훈련제도는 영국식 제도에 기초하고 있고, 직업교육훈련 제도 역시 영국이 제도를 변경하면 이에 맞추어 제도를 변경하고 있다. 바레인은 정부가 석유, 알루미늄 등의 기초산업을 통제하는 혼합경제 형태이다. 세입의 많은 부분을 석유산업에 의지하여왔다. 바레인은 중동지역에서 최초로 석유를 발견한 국가이다. 하지만 석유의 한정된 매장량 때문에 석유산업에만 의지하지 않고 경제 여러 부문을 다양화시키기 위해 노력하고 있고, 이에 따라 인적자원의 교육훈련에 치중하여 왔다. 이 결과 바레인은 아라비아반도에서 가장 오래된 공공교육 시스템을 가지고 있다. 1970년부터 교육은 정부재원의 가장 많은 부분이 들어가는 분야가 되었으며, 현재 바레인 정부는 국민의 교육에 관련된 모든 비용을 부담하고 있으며 이로 인해 바레인에서의 초·중등학교 진학률은 매우 높다.

직업훈련 담당기관

바레인 정부에서 직업훈련을 담당하는 핵심 조직은 정부의 노동사회문제

1) 필자는 '02년 9월 8일에서 11일 까지 4일간 중동의 바레인(Bahrain)이 개최한 국제직업훈련체제세미나에 참석하여 우리 나라의 직업교육훈련제도에 대해 발표한 바 있다. 이 세미나에서 발표된 바레인의 직업훈련제도에 대한 발표자료를 토대로 바레인의 직업훈련제도를 개략적으로 기술하고자 한다. 다만, 한정된 기간과 제한된 정보를 토대로 기술하다 보니 종합적이고 체계적이지 못한 한계가 있음을 부인할 수 없다.

바레인의 직업훈련은 노동사회문제부(the Ministry of Labour and Social Affairs)가 담당하고 있다. 노동사회문제부의 직업훈련분야 사명(Mission)은 노동자의 직무수행능력(competency)강화를 통해 바레인의 경쟁력을 개선하고 바레인을 중동지역에서의 훈련과 인적자원개발(HRD)의 센터로서의 위치를 공고히 하는데 있다.

부와 고위직업훈련위원회 그리고 업종별로 구성되는 특별위원회이다. 이외에도 걸프만 지역의 직업훈련 중심 국가로 발돋움하기 위한 노력의 산물인 훈련홍보실이 있다.

가. 노동사회문제부

바레인의 직업훈련은 노동사회문제부(the Ministry of Labour and Social Affairs)가 담당하고 있다. 노동사회문제부의 직업훈련분야 사명(Mission)은 노동자의 직무수행능력(competency)강화를 통해 바레인의 경쟁력을 개선하고 바레인을 중동지역에서의 훈련과 인적자원개발(HRD)의 센터로서의 위치를 공고히 하는데 있다. 현재 노동사회문제부에서 훈련에 관한 정책을 수립하는데 있어 적용하는 직업훈련의 일반원칙(general principle)은 다음과 같다.

1) 훈련은 학습, 지식, 숙련, 그리고 도덕적 가치를 개발하는데 목적을 두고 있는 통합적이고 종합적 과정이다.

2) 훈련은 평생에 걸친 과정이다.

3) 훈련을 받을 수 있는 기회는 공평해야 한다. 훈련생이 비록 특수한 필요를 갖고 있다고 하더라도 이는 마찬가지이다. 왜냐하면, 훈련은 훈련자에게는 부가 가치를 창출하게 하고 동시에 사회에 경제사회적 이익을 가

져오는 투자이기 때문이다.

4) 총체적품질관리(TQM)와 국제적·국가적으로 인증된 자격(credited qualifications)제도는 훈련의 기본 요소이다.

5) 개인은 자신의 능력개발과 그러한 개발 기회를 구하는 데 있어서 책임을 진다.

나. 고위직업훈련위원회

고위직업훈련위원회(the High Council for Vocational Training)는 1975년 법령의 제정과 함께 만들어진 위원회이다. 위원회는 정부, 근로자 그리고 고용주들의 대표 25명으로 구성되어 있다. 위원회의 기능은 가이드선과 직업훈련에 대한 국가계획과 정책 준비, 직업훈련 프로그램의 집행 조정과 조율, 국가수준에서의 직업훈련의 요구 결정, 직업훈련에 대한 재정확보방안 제안, 특히 고용주의 재정 기여에 대한 논의, 직업훈련과 가이드선 계획 집행에 대한 평가와 추적(follow-up) 등이다. 다만, 위원회에 이러한 제안과 조언을 하더라도 최종적으로 각료회의(council of ministers)에서 승인되기 전까지는 효력을 발휘하지 못하며, 때에 따라선 예산에 의해서 제약되기도 한다. 그러나 위원회의 결정을 추적하고 집행을 보장하는 책임은 노동사회 문제부의 인력개발국(the Directorate of Manpower

Development)이 담당한다.

다. 특별위원회

직업훈련에 대한 특별위원회(Specific Council)의 설치와 기능 역시 법령의 규율을 받는다.

- 1) 특별위원회는 유사한 업종별로 설치될 수 있다.
- 2) 특별위원회는 고용주들, 관계 전문가들, 관련부처의 대표들로 구성된다. 의장과 위원은 노동사회문제부의 명령에 의해 임명되며 그리고 고위직업훈련위원회에 제출된다. 임기는 2년이며 연임이 가능하다.
- 3) 각 특별위원회는 다음과 같은 기능을 수행한다.
 - ① 훈련기준 수립, 연간 훈련계획 수립, 훈련받을 사람의 수, 그리고 그러한 훈련을 실시할 기관을 제안한다.
 - ② 연간 훈련계획의 목적을 달성하기 위해서 필요한 정책과 재정에 대하여 제안한다.
 - ③ 연간 훈련계획의 집행을 위해 기업, 훈련기관 등과 논의하고 접촉한다.
 - ④ 산업계의 요구와 훈련이 조화를 이룰 수 있도록 민간영역의 훈련 활동을 책임지고 있는 정부기관의 공무원과 협력한다.
 - ⑤ 관련된 훈련 센터들의 운영을 감독한다.
- 4) 이러한 특별위원회의 제안은 고위직업훈련위원회에서 승인되어야만 비로서 효력을 발휘한다.
- 5) 각 특별위원회에서 제안한 내용들의 실행여부를 감독하고 추적하기 위해 각 특별위원회 내에 별도의 조직을 설치해야 한다.
- 6) 각 특별위원회는 자체 내 규정을 제정해야 하고, 의결을 위한 의결정족수등이 규정되어 있어야 한다.
- 7) 노동사회문제부는 관보에 게재됨으로써 효력을

발휘하게 되는 각 특별위원회의 결정사항들을 집행하게 된다.

라. 훈련홍보실

바레인의 특징중 하나는 정부내에 훈련홍보실(Training Promotion Office)이 존재한다는 점이다. 이는 바레인이 걸프지역의 훈련의 중심국가로 발돋움하겠다는 의지의 표현이라고 할 수 있으며, 이를 위해 민간영역의 활발한 움직임을 강조하고 있으며 지원하고 있다. 이는 중동지역에서 바레인이 1950년 처음으로 형식교육과 훈련체제를 갖춘 것에서도 알 수 있으며, 이를 위해 교육부와 공동으로 훈련을 핵심산업으로 육성하려는 의지를 갖고 있다. 특히 걸프 지역의 산업이 급격하게 다각화되고 있고, 이에 따라 훈련에 대한 수요 역시 증가되고 있다는 점을 적절히 활용하겠다는 생각을 갖고 있는 것이다.

직업훈련에 관한 정부의 주요 명령

노동사회문제부가 민간기업에 내리는 각종 명령들은 고위직업훈련위원회에 제출되어야 하고 각료회의에서 의결되어야 한다. 이러한 명령들은 다음과 같다.

- 1) 50명 이상을 고용하는 기업은 정부에 그 이름을 등록해야 한다. 소속 근로자의 국적을 불문하고, 사업장의 위치에 관계없이 모두 신고해야 한다.
- 2) 각 기업들은 바레인 국적의 근로자들에게 직업훈련을 제공해야 한다.
- 3) 단 이때 다음과 같은 기준과 조치를 따라야 한다.
 - ① 훈련은 정부가 정한 기준에 따라야 하고, 적어도 소속 바레인 국적의 근로자 총수의 5% 이상에게

바레인의 직업자격은 사실상 영국의 NVQ(National Vocational Qualification)제도를 그대로 수용하였다고 할 수 있다. 그러나 아직 완비되어 있다고 보기는 어렵다. NVQ는 11개의 직업영역별로 만들어져 있으며, 이 11개 영역은 동·식물과 국토 보호, 천연자원의 추출과 공급, 건설, 엔지니어링, 제조, 수송, 재화와 서비스 공급, 건강 및 사회보건서비스, 경영서비스, 통신, 지식과 기술(skill)의 개발과 확충이다.

는 훈련을 제공해야 한다.

- ② 훈련은 이론과 실습이 병행되어야 하고, 이때 훈련 프로그램은 기업이 동의했거나 기업을 대신하여 제공되어야 한다.
 - ③ 훈련을 위한 시설과 기자재를 갖춘 별도의 공간을 갖추어야 한다.
 - ④ 정부가 수용할 수 있는 적절한 자격과 전문성을 훈련교사가 채용되어야 한다.
 - ⑤ 실습은 OJT에 의해 보완될 수 있으나, 이 OJT는 각 작업장의 상급자에 의해서 감독되어야 한다.
 - ⑥ 훈련기간을 종료할 경우, 훈련생은 노동사회문제부에서 정한 기준에 근거한 검정을 받아야 하고 수료증(certIFICATE)이 정부에 의해 훈련생에게 수여된다.
 - ⑦ 각 기업은 정부에 각종 자료와 통계를 제출해야 하고, 훈련장소와 관련없이 훈련기간동안에 훈련을 받는 근로자의 임금은 모두 지급해야 한다.
 - ⑧ 훈련은 가급적 바레인 내에서 행해져야 한다.
- 4) 각 기업들은 유사한 기업들(원자재가 유사하거나 최종산출물이 같은 기업들)과 함께 공동훈련센터를 설치할 수 있다. 단 먼저 노동사회문제부의 승낙을 얻어야 한다.
- 5) 그러나 만약 기업들이 위에서 언급한 기준과 절차

에 맞추어 훈련을 제공하지 못할 경우 정부는 이를 대신해 훈련 서비스를 제공할 수 있으며, 다만, 기업은 이에 대해 바레인 근로자의 연간 총임금의 2% 그리고 외국 근로자의 연간 총임금의 4%에 해당하는 비용을 정부에 지불해야 한다. 만약 제때 지불하지 않을 경우 3%의 이자가 추가된다.

6) 기업이 제공한 해외훈련을 받은 근로자는 해외에서 훈련을 받은 기간과 동일한 기간을 기업에서 의무적으로 근무해야 하며, 2개월 이상 계속적으로 바레인 내에서 국내훈련을 받은 근로자 역시 적어도 1년은 그 이후 근무를 해야 한다. 만약 근로자가 이를 준수하지 못할 경우 기업은 이에 대해서 비용을 환수할 수 있다.

7) 만약 고용주가 정부의 이러한 명령을 어길 경우에는 BD²⁾ 20에서 BD 200까지 벌금을 물어야 한다. 그러한 벌금은 그러한 위반을 행한 횟수에 따라 계속적으로 부과된다.

이외에도 훈련을 규율하는 정부 법령은 다양하며, 이들 정부 법령은 다음과 같다

- 1) 500명 이상을 고용하는 기업은 1명 이상의 풀타임 직업훈련감독관을 임명해야 한다.
- 2) 200명 이상을 고용하는 민간기업은 바레인 근로

2) BD한다. : Bahraini Dinar를 의미한다. 현재 바레인은 고정환율제를 유지하고 있으며 US 1\$이 BD 0.3768 비율로 교환된다. 따라서 BD 100은 미국 달러 약 265\$에 해당함. 이를 우리 나라 화폐가치로 환산할 경우(1\$ = 1,250원 기준) 약 331,741원이 된다. 즉, 일종의 실업급여로 매달 33만원 정도를 지급받는 것이다.

자들의 연간 총임금의 2%에 해당하는 훈련분담금 (training levy)을 그리고 외국 근로자의 연간 총임금의 4%에 해당하는 훈련분담금을 노동사회문제부에 지불해야 한다. 1979년 제정된 이 조항은 1994년 수정되어 현재는 각각 1%와 3%로 줄어들었으나 상대적으로 훈련분담금을 지불해야 하는 기업의 규모는 50명 이상으로 수정되었다.

3) 고위직업훈련위원회는 구직자의 훈련제공과 훈련분담금을 지불하지 않는 소규모 기업의 직업훈련도 책임을 지고 있다. 그리고 위원회는 훈련을 제공하지 않는 기업에게 훈련서비스를 제공한다.

4) 기업은 훈련분담금을 지불하고 소속 근로자에 대한 훈련을 제공할 경우 이에 소요되는 비용을 정부로부터 환불받는다.

직업훈련고용기본계획

바레인에 있어 직업훈련과 고용은 매우 밀접하게 관련되어 있다. 이에 따라 현재 바레인 정부는 다음과 같은 직업훈련고용기본계획을 수립한 바 있으며, 이 계획은 크게 11개의 사업(project)으로 구성되어 있다.

1) 결혼한 구직자를 위해 매달 BD 100을 즉시 재정 지원을 하며, 미혼인 구직자에겐 BD 70을 지원한다. 지원 대상은 고용안정국(ESB ; Employment Service Bureau)에 등록된 구직자를 대상으로 6개월 동안 또는 취직하거나 직업훈련을 받게 될 때까지 지급한다.

2) 고용과 훈련 계획(Employment and Training Scheme)의 즉각적인 실행이 요구된다. 이러한 계획의 목적은 4,000명의 구직자를 지원하기 위함이다. 이를 위해 훈련생당 BD 1,200이 지원되며, 이중 BD 600은 기초기술(basic skill)과 전문적인 훈련을 위해 지원되

고, 나머지 BD 600은 1년간 매달 BD 50씩 회사에 지원하여 훈련생의 봉급을 지원한다. 이리하여 훈련중인 근로자의 유지를 도모한다. 회사는 이때 이 프로그램에 참여하고 있는 훈련생을 위해 매달 적어도 BD 150이상은 지급해야 한다.

3) 신규 졸업한 engineer나 대학을 졸업한 이랍어, 경영, 사회과학 학생들을 위해 훈련과 지원하는 프로그램의 즉각적 시행이 필요하다. 최근에 이들 학생들중 ESB에 등록하는 학생수가 대폭 증가하고 있고, 따라서 이들에게 1년에 500명씩 총 1,000명까지 채용을 하거나 훈련을 시키는 것이 필요하다.

4) 극빈가정(needy family)의 젊은이들에게 고용기회가 제공되어야 한다. 이 프로젝트의 목적은 결핍 가정의 2,000명의 구직자에게 직업을 가질 수 있는 기회를 주는데 있다. 이를 위해 정부는 처음 1년 동안 BD 150의 봉급을 지급할 것이다. 고용주들은 1년이 지난 이후 그들을 계속 고용하게 될 것이다.

5) 여행, 접대(hospitality), 관광분야의 인력 500명을 충원하고 훈련을 제공한다. 이를 위해 매년 250명 가량을 지원하며, 이중 100명은 diploma와 degree를 가진 자로, 나머지 150명은 단기 훈련 프로그램을 이수한 자로 한다.

6) 정보기술에 대한 훈련 역시 중요하다. 이를 위해 정보기술 분야의 인력 1,000명을 양성하기 위한 훈련을 실시한다.

7) 극빈가정의 학생중 성적이 좋은 학생을 위해 바레인훈련기구(Bahrain Training Institute)에서 2,000명을 대상으로 최대 BD 600의 훈련장학금을 지급한다.

8) 훈련 그리고 젊은 층의 소규모 자영업을 지원한다. 이를 위해 100명 정도의 젊은이의 소규모 창업을

지원하고, 이러한 창업이 최소 4명의 고용을 창출할 것으로 기대하고 있다.

9) 해고된 사람들을 위한 훈련과 고용기회 제공이 필요하다. 구조조정, 민영화, 영업중단, 합병, 파산 그리고 고용계약의 종료 등 경제적 그리고 다른 이유 때문에 해고된 사람들의 재정적 그리고 실질적 지원을 목적으로 하고 있으며, 이 프로젝트에 의해 200명의 시민들의 혜택을 보게 될 것이다.

10) 특별한 필요가 있거나 장애가 있는 구직자를 위한 훈련과 충원 등의 지원을 하고 이를 위해 정부는 처음 1년동안 BD150을 지원할 계획이다.

바레인의 직업자격(Vocational Qualification)

바레인의 직업자격은 사실상 영국의 NVQ(National Vocational Qualification)제도를 그대로 수용하였다고 할 수 있다. 그러나 아직 완비되어 있다고 보기는 어렵다. NVQ는 능력(competency)에 기초한 자격제도이다. 따라서 NVQ를 취득하기 위해서는 일련의 과업을 수행할 수 있어야 하고 능력이 있음을 증명할 수 있어야 한다. 그래야만 비로소 그 분야의 NVQ를 받게 될 자격이 생기는 것이다. 이를 위해 국가표준에 기초한 평가기준이 존재하게 된다. 현재 바레인의 국가직업자격위원회(NCVQ; National Council for Vocational Qualifications)(영국의 QCA와 흡사)에서 정의하고 있는 능력의 정의에는 과업수행능력, 과업 관리, 우발상황(contingency) 관리, 팀워크 같은 4가지 요소가 포함되어 있다. NVQ는 11개의 직업영역별로 만들어져 있으며, 이 11개 영역은 동·식물과 국토 보호, 천연자원의 추출과 공급, 건설, 엔지니어링, 제조, 수송, 재화와 서비스 공급, 건강 및 사회보전서비스, 경영서비스,

통신, 지식과 기술(skill)의 개발과 확충이다. 능력수준(level)이 level 1에서 level 5까지로 5단계로 나뉘어져 있다. 모든 직업영역과 모든 능력수준에 공통적으로 존재하는 핵심기술(core skill)은 5개로 구분되어 있다. 커뮤니케이션 능력, 수의 응용(application of number) 능력, 정보기술능력, 다른 사람들과의 공동작업능력, 자기학습과 능력개발능력이 그것이다..

바레인 직업훈련의 한계

위에서 기술한 바레인 정부의 다양한 노력과 관련 기관들의 활발한 활동에도 불구하고 현재 바레인의 직업훈련은 다음과 같은 한계가 존재하고 있다.

1) 현재 바레인에는 영연방이나 주요 OECD국가에서와 같은 국가자격제도(NQF : National Qualification Framework)가 존재하지 않는다. 이에 따라 아직도 각 훈련기관마다 독자적인 자격체계를 유지하고 있으며, 다른 훈련기관에 의해서 제공되는 자격들간에는 공식적인 연계체제(pathway)가 없다.

2) 각 훈련기관은 독자적인 훈련개발을 위한 자료와 절차 등이 있으며, 아직도 독자적인 평가시스템을 운영하고 있다.

3) 업종별단체 등의 관여가 아직까지는 잘 이루어지지 못하고 있다.

4) 중등학교를 졸업한 학생들이 직업자격이나 비직업자격에 대한 인식이 매우 부족하다.

5) 형식 또는 비형식 선행학습에 대한 인정이 이루어지지 않고 있다.

6) 훈련기관에 의해 제공되는 자격이 종착역이 되고 있다. 즉, 계속학습을 위한 기회를 제공되지 않고 있는 상태이다. 