

독일의 청년 노동시장 성과와 직업교육제도

이 승 렬, 한국노동연구원 선임연구위원

독일은 통일 직후의 어려웠던 노동시장 상황을 극복하고 청년의 실업률과 고용률에서 지속적으로 양호한 결과를 보이고 있다. 2005년부터 2006년을 제외한 최근 12년간 독일의 청년 실업률은 다른 OECD 회원국가나 EU 15개국보다 대체로 낮았으며, 2008년 말 글로벌 금융위기의 영향이 상대적으로 작았다. 게다가 고용률에서도 독일은 다른 OECD 회원국가나 EU 15개국보다 일관되게 높았다. 독일이 이처럼 OECD나 EU 국가 가운데에서 뛰어난 청년층 노동시장 성과를 보이는 까닭은 독일의 직업교육제도가 그 근저에 있다는 견해가 주류이다. 독일의 직업교육훈련은 현장과 학교를 오가면서 교육을 받기에 교육과 취업이 연계되는 대표적 사례이다.

독일의 전형적인 직업교육제도인 이원화 제도(Dual System)는 학생이 3일 내지 4일은 기업에서 현장훈련을 받고, 나머지 1~2일은 학교에서 수업을 받는 방식으로 이루어지며, 교육이 끝나면, 국가공인 시험을 거쳐 인증서를 받는다. 대체로 기업에게는 이 제도를 통하여 필요한 기능 인력을 확보하고, 채용과 훈련에 드는 비용을 절감하며, 노동자의 동기와 기업에 대한 신의를 높임과 더불어 훈련생의 생산성을 향상시킬 수 있다는 장점이 있다. 그리고 훈련생에게는 자격증을 획득하고, 수당을 받으며, 노동시장에 대한 정보를 얻을 수 있다는 이점이 있다. 독일은 훈련생 상당수가 훈련을 받은 기업에 남기 때문에 기업은 일반적 인적 자본 위주의 직업교육을 실시하더라도 훈련에 투자한 비용을 회수할 수 있다는 신뢰가 있어 높은 훈련 참여율이라는 성과를 달성할 수 있게 된다. 여기에 직업교육에 참여하는 주체인 연방정부, 주정부, 사업주 단체, 노동조합의 명확한 자기 역할과 주체간 협력관계가 체계의 근간을 이루고 있어 훈련의 긍정적 효과를 높이고 있다.

2014년 11월

독일의 이원화 직업교육제도 자체가 관심의 대상이기는 하지만, 사람들은 독일 기업이 직업교육에 참여한다는 사실에 큰 관심을 보인다. 노벨경제학상을 수상한 게리 베커의 이론에 따르면, 기업은 유용한 기술이나 기능인 일반적 인적 자본(*general human capital*)의 축적에 드는 비용의 부담을 꺼린다. 일반적 인적 자본을 축적한 노동자를 다른 기업이 탈취(*poaching*)할 수 있어 기업은 투자에 들인 비용을 고스란히 날리게 될지도 모르기 때문이다. 이에 따라 일반적 인적 자본은 수혜자인 노동자 스스로가 훈련 비용을 부담하게 된다. 대신 기업의 고유한 인적 자본(*firm-specific human capital*)은 그 기업에서만 유용하므로 기업과 노동자가 훈련비용을 분담하게 된다는 경제학적 이해가 근저에 흐른다. 하지만 이러한 경제학적 논리와 상충하는 것이 바로 독일의 직업교육이다. 독일에서는 노사정 3자가 함께 일반적 인적 자본 투자에 드는 비용을 분담하고 있는 것이다.

1. 서론

독일이 통일 직후의 어려웠던 노동시장 상황을 극복하고 청년 고용률에서 지속적으로 양호한 결과를 보이자 독일의 학교-일자리 이행 과정이 다시금 주목을 받고 있다. 이 가운데 특히 듀얼 시스템이라 부르는 독일의 이원화 직업교육제도를 상세히 소개하는 연구가 미국, 영국, 호주 등 많은 국가에서 이루어졌으며, 일부 국가는 독일의 직업교육제도의 도입을 시도하기도 하였다. 최근 한국에서도 독일의 직업교육제도를 설명하는 보고서나 논문이 잇따라 발표되고 있다.

독일의 이원화 직업교육제도 자체가 관심의 대상이기는 하지만, 사람들은 독일 기업이 직업교육에 참여한다는 사실에 큰 관심을 보인다. 노벨경제학상을 수상한 게리 베커의 이론에 따르면, 기업은 유용한 기술이나 기능인 일반적 인적 자본(*general human capital*)의 축적에 드는 비용의 부담을 꺼린다. 일반적 인적 자본을 축적한 노동자를 다른 기업이 탈취(*poaching*)할 수 있어 기업은 투자에 들인 비용을 고스란히 날리게 될지도 모르기 때문이다. 이에 따라 일반적 인적 자본은 수혜자인 노동자 스스로가 훈련 비용을 부담하게 된다. 대신 기업의 고유한 인적 자본(*firm-specific human capital*)은 그 기업에서만 유용하므로 기업과 노동자가 훈련비용을 분담하게 된다는 경제학적 이해가 근저에 흐른다. 하지만 이러한 경제학적 논리와 상충하는 것이 바로 독일의 직업교육이다. 독일에서는 노사정 3자가 함께 일반적 인적 자본 투자에 드는 비용을 분담하고 있는 것이다.

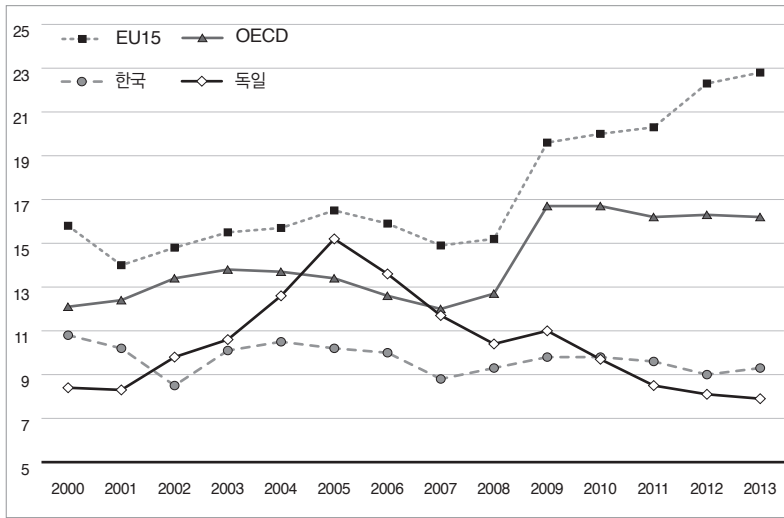
이 글에서는 독일의 직업교육제도를 간략히 소개하고 최근의 성과와 독일 기업이 이원화 직업교육제도에 참여하는 경제적 배경을 살펴보기로 한다.

2. 독일의 청년층 노동시장 현황

먼저 독일의 청년층 노동시장 현황을 알아보기로 한다. OECD와 EU는 청년의 연령대가 15~24세이다. 그림 1에서 다른 OECD 회원국가나 EU 15개국과 비교하여 보면, 독일의 청년 실업률에서 두 가지 특성을 보이고 있다. 첫째는 2005년부터 2006년을 제외한 최근 12년간 청년 실업률이 다른 OECD 회원국가나 EU 15개국보다 대체로 낮았다는 사실이다. 두 번째 중요한 특성은 2008년 말에 세계를 떨게 했던 글로벌 금융위기의 영향이 상대적으로 작았다는 것이다. 심지어 그때까지 비슷한 흐름을 보이던 독일과 EU 15개국의 청년 실업률은 이 시기를 기점으로 하여 반대 방향의 추세를 보이기까지 한다. 참고로 한국과도 비교해 보면, 2010년부터는 독일의 청년 실업률이 한국보다 낮아지는 현상도 나타난다.

그림 1. 15~24세 실업률 추이(2000~2013)

단위: %

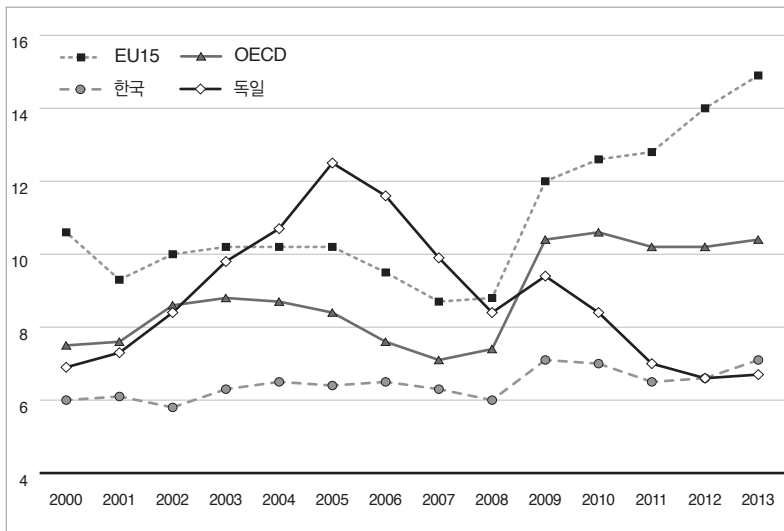


자료: OECD Stat Extracts.

한국은 남자의 경우 대체로 약 2년간의 병역의무를 이행해야 하고, 대학교 이상의 고등교육 진학자가 많아서 청년을 29세까지로 간주한다. 이를 감안하여 25~29세의 실업률도 함께 보면, 독일은 2000년대 중반에 OECD 회원국가나 EU 15개국의 25~29세 실업률보다 높았으나 글로벌 금융위기를 계기로 하여 상황이 역전된다.

그림 2. 25~29세 실업률 추이(2000~2013)

단위: %



자료: OECD Stat Extracts.

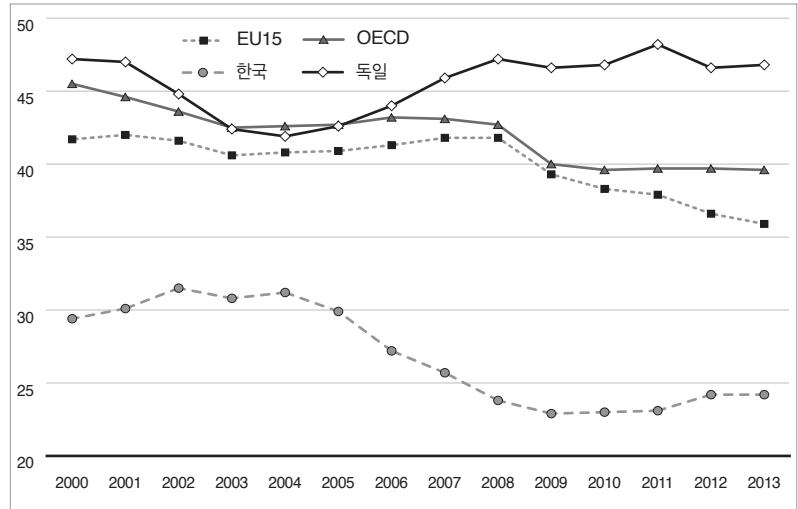
실업률은 경제활동인구 대비 실업자수이지만 실업률 대신에 생산가능인구 대비 취업자수를 뜻하는 고용률을 노동시장 성과의 주요한 지표로 보기도 한다. 쉽게 말해서 일을 할 수 있는 사람 가운데 실제로 일하는 사람이 얼마만큼 되는가를 보는 것이다. 15~24세의 경우에는 독

실업률은 경제활동인구 대비 실업자수이지만 실업률 대신에 생산가능인구 대비 취업자수를 뜻하는 고용률을 노동시장 성과의 주요한 지표로 보기도 한다.

일의 고용률이 OECD 회원국가나 EU 15개국보다 일관되게 높았다. 25~29세 역시 독일은 2009년부터 OECD 회원국가와 EU 15개국의 고용률보다 높아지는 추세를 보이고 있다.

그림 3. 15-24세 고용률 추이(2000-2013)

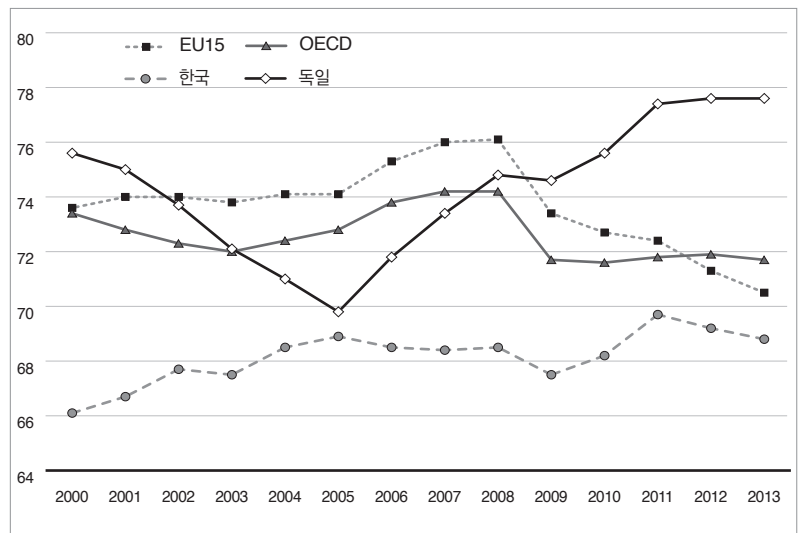
단위: %



자료: OECD Stat Extracts.

그림 4. 25-29세 고용률 추이(2000-2013)

단위: %



자료: OECD Stat Extracts.

그렇다면 독일이 이처럼 OECD나 EU 국가 가운데에서 뛰어난 청년층 노동시장 성과를 보이는 까닭은 무엇일까? 바로 독일의 직업교육제도가 그 근저에 있다는 견해가 주류이다.

그렇다면 독일이 이처럼 OECD나 EU 국가 가운데에서 뛰어난 청년층 노동시장 성과를 보이는 까닭은 무엇일까? 바로 독일의 직업교육제도가 그 근저에 있다는 견해가 주류이다. 독일처럼 노동시장 성과가 우수한 국가로는 네덜란드, 오스트리아, 스위스도 언급된다. 이들은 모두 독일과 유사한 직업교육제도를 갖춘 국가이다. 독일의 직업교육훈련은 현장과 학교를 오가면서 교육을 받기에 교육과 취업이 연계되는 대표적 사례이다.

3. 독일의 이원화 직업교육제도

독일의 이원화 직업교육제도는 학생이 3일 내지 4일은 기업에서 현장훈련을 받고, 나머지 1~2일은 학교에서 수업을 받는 방식으로 이루어진다. 이 때문에 듀얼 시스템이라 부르는 것이다. 그렇다고 해서 독일의 모든 학생이 이원화 제도를 통하여 교육을 받는 것은 아니며, 의무교육을 마친 학생은 전일제 직업학교나 고등교육을 받을 수 있는 상급학교에 진학하기도 한다. 이원화 직업 교육을 받는 학생은 보통 10명 가운데 7명으로, 정확히는 66% 정도로 알려져 있다(Dual Training at a Glance, 독일연방교육연구부, 2011).

이원화 직업교육을 받는 학생들은 회사(주로 현장)와 직업학교에서 수업을 받는다. 교육 기간은 직업에 따라 다르나 2년, 3년, 3년 반이며, 졸업 후 국가공인 시험을 통과하면 인증서를 받는다. 그리고 이원화 직업교육에서 직업훈련을 제공하는 직업은 국가가 인정한다. 2013년에는 329개 직종을 국가가 공식적으로 인증하였다. 물론 모든 산업을 대상으로 하며, 지속적으로 새로운 직업이 추가되면서 산업에서 요구하는 직종의 직업교육이 실시된다. 현장의 기술이나 기능에 대한 수요가 직업교육에 직접 반영되는 것이 이 제도의 강점이다.

대체로 기업에게는 이원화 직업교육제도를 통하여 필요한 기능 인력을 확보하고, 채용과 훈련에 드는 비용을 절감하며, 노동자의 동기와 기업에 대한 신의를 높임과 더불어 훈련생의 생산성을 향상시킬 수 있다는 장점이 있다. 그리고 훈련생에게는 자격증을 획득하고, 수당을 받으며, 노동시장에 대한 정보를 얻을 수 있다는 이점이 있다.

독일 직업교육제도의 주체는 연방정부, 주정부, 기업, 노동조합이라 할 수 있다. 연방정부 역할은 첫째, 직업훈련의 대상이 되는 직업을 선정하고, 교육을 마친 학생이 필수로 인증시험을 치르도록 하며, 둘째, 직업훈련을 지원하는 수단을 마련함과 더불어 셋째, 직업훈련과 관련된 연구를 장려하는 것이다. 다음으로 주정부는 첫째, 직업학교의 교과 과정을 허가하고, 둘째, 직업교육 담당자를 지원하며, 셋째, 사업주 단체(예를 들어, 상공회의소)를 감독하는 역할을 한다. 그리고 사업주 단체는 첫째, 훈련에 관계되는 주체와 상담을 하고, 둘째, 기업의 훈련을 감독하며, 셋째, 기업과 훈련교사의 자질을 평가하고, 넷째, 훈련계약 등록을 맡으며, 다섯째, 시험을 주관한다. 마지막으로, 기업과 노동조합은 단체협약에서 훈련생에게 지급할 수당을 협상하고, 훈련과 관련된 전문가를 추천하는 등의 역할을 맡고 있다.

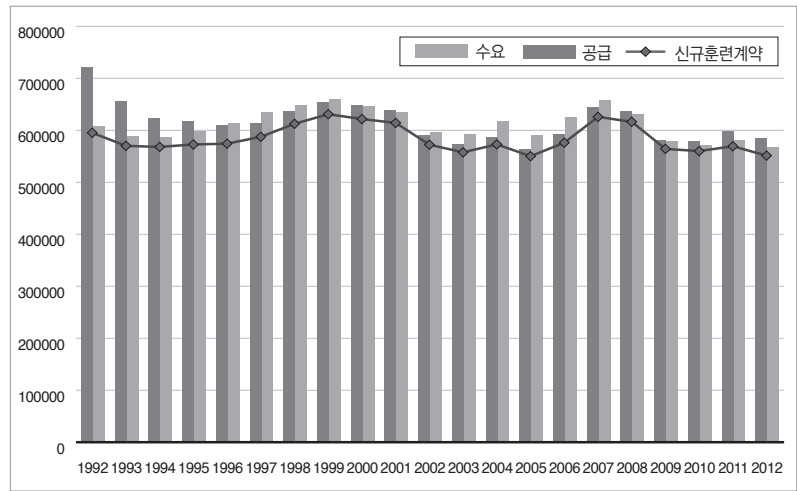
대체로 기업에게는 이원화 직업교육제도를 통하여 필요한 기능 인력을 확보하고, 채용과 훈련에 드는 비용을 절감하며, 노동자의 동기와 기업에 대한 신의를 높임과 더불어 훈련생의 생산성을 향상시킬 수 있다는 장점이 있다.

4. 이원화 직업교육의 성과

이 장에서는 이원화 직업교육의 성과를 중심으로 살펴보기로 한다. 먼저 훈련계약건수 추이를 보면, 다음과 같다. 1999년 630,000건을 정점으로 하향 추세를 보이고 있기는 하지만, 2012년의 신규훈련 계약건수는 551,000건이다. 또한 2008년부터 2012년까지 공급이 수요를 초과하는 현상을 보인다.

그림 5. 신규훈련 계약·공급·수요 추이(1992-2012)

단위: 건, 자리, 명



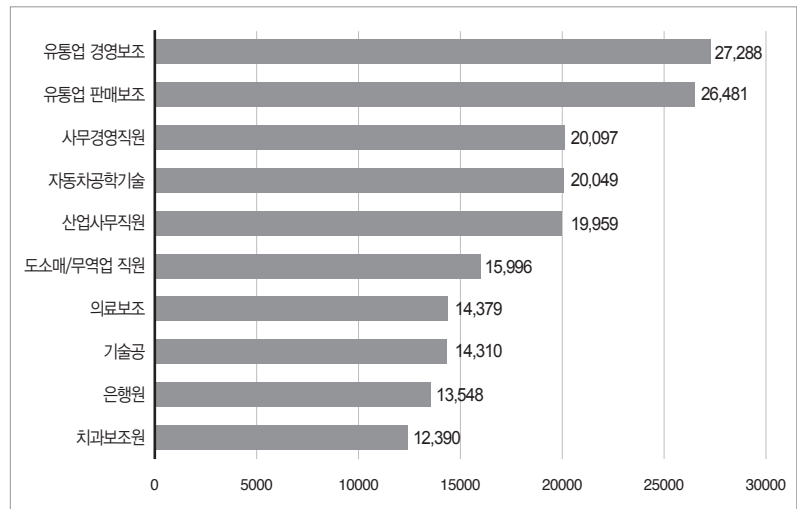
자료: 직업교육훈련 보고서, 독일연방교육연구부, 2013.

직업교육훈련을 제공하는 직업은 2013년에 329 직종이었다. 2012년에 훈련계약이 체결된 직업 가운데 가장 많았던 순서를 보면, 유통업 경영보조원, 유통업 판매보조원, 사무보조원의 순으로 각각 총 27,288건, 26,481건, 20,097건의 계약이 체결되었다.

직업교육훈련을 제공하는 직업은 2013년에 329 직종이었다. 2012년에 훈련계약이 체결된 직업 가운데 가장 많았던 순서를 보면, 유통업 경영보조원, 유통업 판매보조원, 사무보조원의 순으로 각각 총 27,288건, 26,481건, 20,097건의 계약이 체결되었다.

그림 6. 직업별 신규 훈련 계약 체결수(2012년)

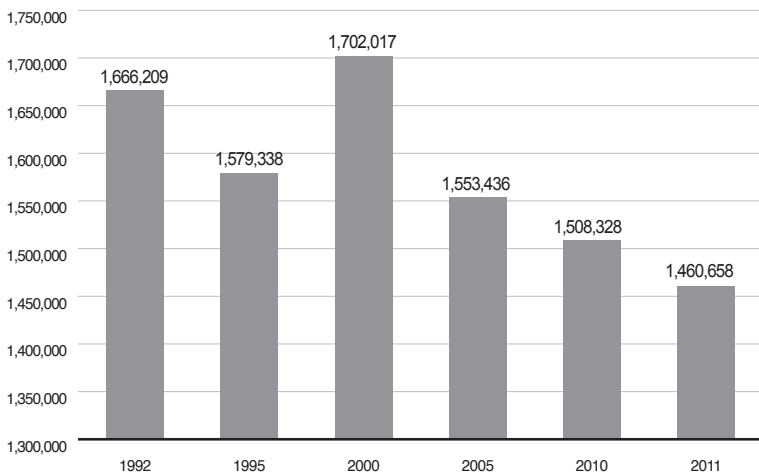
단위: 건



자료: 독일연방노동사회부 내부 자료, 2012.

연방직업교육연구원(BIBB)은 2011년 12월 31일 현재, 독일 전국에서 이원화 직업교육과정에 참여하고 있는 학생이 1,460,658명임을 밝혔다. 이는 연방정부와 주정부의 직업교육훈련통계 자료에 기초하여 축적한 연방직업교육연구원의 교육생 데이터베이스에서 확인한 결과이다. 2000년에 1,702,017명이었으나 이후에 점차 감소하는 양상을 보이고 있다(그림 7).

그림 7. 연도별 이원화 직업훈련과정 참여 교육생수(12월 31일 현재) 단위: 명



자료: VET Data Report Germany 2013, 연방직업교육연구원(BIBB), 2014.

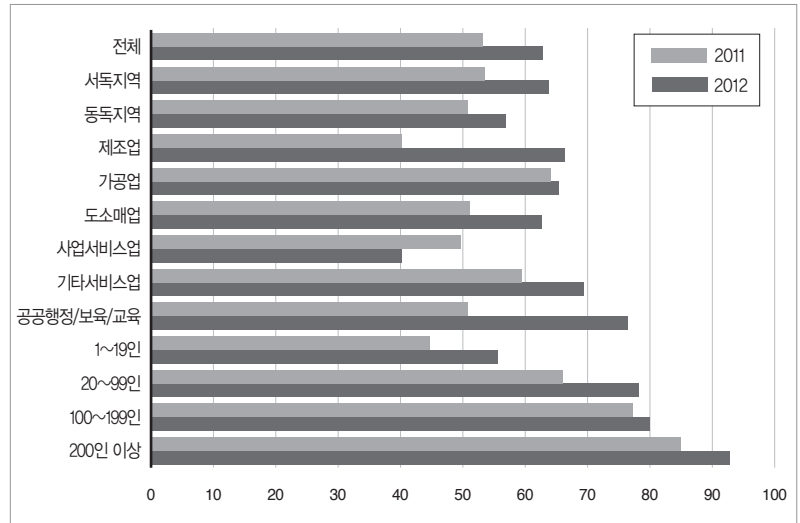
그림 8은 기업수 대비 직업교육 훈련참여 기업수의 비율을 나타낸다. 2011년에는 기업의 직업교육훈련 참여율이 53.1%이었으나 2012년에는 62.8%로 늘어났다. 서독지역의 기업 참여율이 동독지역의 기업보다 높은 수치를 보이고, 업종별로는 공공행정/보육/교육서비스업의 참여율이 가장 높다. 제조업은 2011년에 40.1%로 참여율이 가장 낮았으나 2012년에는 66.3%로 증가했다. 기업 규모별로는 규모가 클수록 높은 참여율을 보인다. 2012년의 경우에 200인 이상의 기업 가운데 92.7%가 직업교육훈련을 제공했지만 1~19인 규모의 기업은 참여율이 55.6%로 절반을 조금 넘어서는 수준이었다.

기업 규모별로는 규모가 클수록 높은 참여율을 보인다.

2012년의 경우에 200인 이상의 기업 가운데 92.7%가 직업교육훈련을 제공했지만 1~19인 규모의 기업은 참여율이 55.6%로 절반을 조금 넘어서는 수준이었다.

그림 8. 기업특성별 직업교육훈련 참여 기업 비율

단위: %



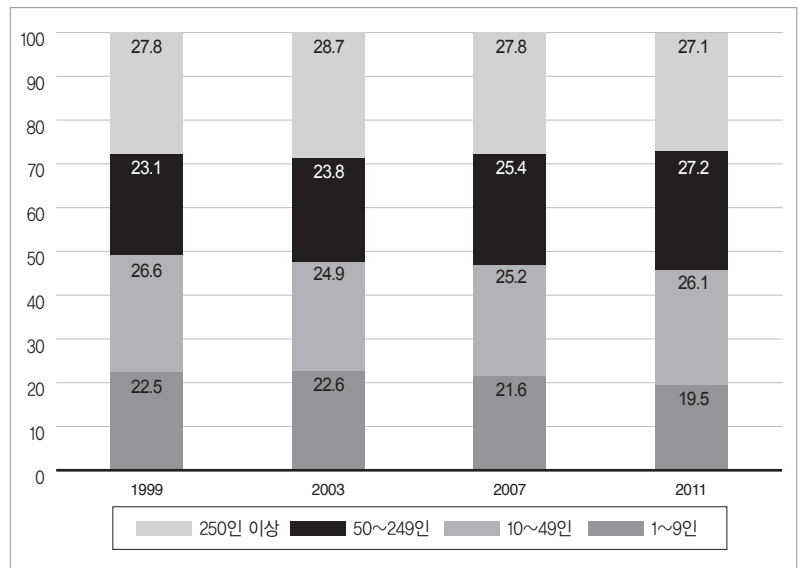
자료: 연방직업교육연구원(BIBB), 2014.

그렇다고 하여 대기업에서 주로 직업교육이 이루어진다는 것은 아니다. 기업규모별 훈련생 구성비를 살펴보면, 2011년에 250인 이상이 27.1%, 50~249인이 27.2%, 10~49인이 26.1%, 1~9인이 19.5%를 차지하고 있다. 구성비에서 볼 수 있듯이 중소기업에서 직업교육훈련을 받고 있는 훈련생 비율이 높은 편이다. 대기업의 직업교육 훈련참여 비율은 높으나 실제로 제공하는 훈련 제공 수준은 상대적으로 높은 편이 아니라는 점에서 독일의 직업교육훈련체계에 한계가 있다는 지적도 있다.

구성비에서 볼 수 있듯이 중소기업에서 직업교육훈련을 받고 있는 훈련생 비율이 높은 편이다. 대기업의 직업교육 훈련참여 비율은 높으나 실제로 제공하는 훈련 제공 수준은 상대적으로 높은 편이 아니라는 점에서 독일의 직업교육훈련체계에 한계가 있다는 지적도 있다.

그림 9 기업규모별 직업교육참여 훈련생 구성비(1999, 2003, 2007, 2011)

단위: %



자료: 연방직업교육연구원(BIBB), 2014.

5. 기업의 직업교육 제공

그렇다면, 이처럼 독일의 기업이 이원화 직업교육제도에 참여하는 이유는 무엇일까? 이에 대해서는 그동안 많은 설명이 시도되었다. 수공업 길드제도에서 필요로 하는 숙련인력을 자체적으로 양성하였다는 역사적 설명이 있는가 하면, 경제학적 논리로 접근한 설명도 적지 않다. 여기에서는 후자의 논리를 중심으로 소개해 본다.

먼저 인력의 수요라는 측면에서 본다면, 이 설명은 주로 두 가지로 구분된다. 한 가지는 단순인력의 수요이다. 말하자면 숙련기술자의 보조 역할로서 단순인력이 필요하고, 이를 훈련생이 담당할 수 있기에 독일의 기업은 직업교육훈련의 공급자 역할을 기꺼이 맡게 된다는 것이다.¹ 이는 훈련생을 일종의 생산요소로 간주하는 견해라 볼 수 있다.

두 번째로는 숙련인력의 확보 측면을 들 수 있다. 훈련생에게 직업교육을 제공함으로써 유능한 인력을 확보할 수 있게 되고, 이와 함께 숙련인력을 양성하는 데 드는 비용을 절약할 수 있다는 점이다. 숙련인력의 확보에 드는 비용이 많이 들 때, 훈련생에게 직업교육훈련을 제공하는 비용 수준으로 장래의 숙련인력을 유치할 수 있게 되기 때문이다.² 대체로 이러한 시각에서 연방직업교육연구원은 훈련에 참여하는 기업을 대상으로 하여 비용편익조사를 실시하기도 한다.

그런데 이때 흔히 게리 베커의 인적 자본 이론에 따라 직업교육을 일종의 인적자본 축적으로 이해할 때, 훈련생이 축적한 인적 자본이 어느 기업에서도 쓸 수 있는 특성을 가진다면, 기업은 직업교육훈련을 제공하려는 유인이 낮아진다. 비용을 들여 양성한 훈련생이 다른 기업으로 전직하게 되면, 훈련에 들인 비용을 회수하지 못하기 때문이다. 이 때문에 일반적 인적자본의 축적에 드는 비용은 훈련생이 모두 감당하는 것으로 경제학에서는 설명한다.

실제로 독일 기업이 제공하는 직업교육이 어느 정도 일반적 인적 자본의 특성을 보이는지 측정한 연구가 있다.³ 이 연구에서는 연방직업교육연구원의 2007년 비용편익조사 원 자료를 이용하여 훈련생이 축적한 인적 자본을 측정하였다. 연구 결과에 따르면, 인적 자본의 12% 정도가 기업의 고유한 특성을 지니고 있었다. 따라서 독일 기업이 직업교육을 통하여 제공하는 인적 자본은 게리 베커가 말하는 일반적 인적 자본의 특성을 강하게 지니고 있다고 보아도 좋을 것이다.

그렇다면 독일 기업은 훈련생에게 일반적 인적 자본의 축적을 제공하는 이유에 대한 설명이 인적 자본 이론으로는 충분하지 않게 된다. 이를 보완하는 것이 정보라는 관점에서 독일기업의 직업교육훈련 공급 논리이다. 이에 따르면, 신규 인력을 채용할 때, 기업이 지원자의 자

실제로 독일 기업이 제공하는 직업교육이 어느 정도 일반적 인적 자본의 특성을 보이는지 측정한 연구가 있다.

이 연구에서는 연방직업교육연구원의 2007년 비용편익조사 원 자료를 이용하여 훈련생이 축적한 인적 자본을 측정하였다.

질을 서류로 확인하는 것 이외에는 알지 못한다. 훈련생이 직업교육을 받는 동안에 기업은 훈련생의 자질과 능력을 관찰하고, 기업에 도움이 될 만한 훈련생에게 일자리를 제공함으로써 채용 과정에 드는 비용을 절감할 수 있게 된다는 것이다.⁴

그런데 이에 대한 반론도 있다. 독일의 사회경제 패널(GSOEP) 원 자료를 이용하여 분석한 결과, Acemoglu and Pischke(1998)가 주장한 비대칭적 정보보다는 이동 비용 때문에 훈련생이 다른 기업으로 전직하지 않는 성향을 보인다는 사실도 확인되었기 때문이다(Clark, Damon, 2001). 실제로 이러한 성향을 알고 있는 독일 기업이 직업훈련 투자비용의 회수에 불안감을 갖지 않고서 직업교육의 공급자로 참여하게 됨을 뒷받침하는 논리라 할 수 있다.

요약하자면, 독일 기업이 직업교육의 공급자 역할을 기꺼이 맡는 경제적 배경은 단순인력의 확보, 장래의 숙련인력 확보, 인력채용 비용 절감, 유능한 인재의 확보, 기업에 적합한 인력의 충원 등 다양하다. 그리고 훈련생 상당수가 훈련을 받은 기업에 남기 때문에 기업은 일반적 인적 자본 위주의 직업교육을 실시하더라도 훈련에 투자한 비용을 회수할 수 있다는 신뢰가 있어 높은 훈련 참여율이라는 성과를 달성할 수 있게 되는 것이다.

6. 글을 맺으며

독일의 이원화 직업교육제도는 청년들이 직업교육훈련에 참여하도록 하면서 이들을 취업으로 연계한다는 점에서 학교와 노동시장을 원활하게 이어주는 강점을 가지고 있다. 이는 청년층의 낮은 고용률에 고심이 큰 한국이 독일의 직업교육제도에 관심을 가지는 이유이기도 하다. 다만 교육제도의 차이, 문화적, 역사적 배경의 차이 등은 독일의 직업교육제도의 도입을 주저하게 하는 원인이기도 하다. 최근 한국 정부는 인턴십의 확대, 재학생을 대상으로 한 직업체험 프로그램 실시, 선취업 후진학 지원 등 청년층을 대상으로 한 적극적 노동시장정책을 실시함으로써 직업훈련과 취업의 연계를 강화하려는 노력을 지속하고 있다.

독일의 직업교육제도는 직업훈련을 제공하는 기업과 참여하는 학생이 주체라 할 수 있겠지만, 여기에 연방정부, 주정부, 사업주 단체 그리고 노동조합이 모두 직업훈련체계의 주체로 참여하고 있다는 점이 눈에 띈다. 특히 독일 대기업의 높은 참여율은 한국에 좋은 본보기라 하겠다.

다음으로는 이 가운데에서도 사업주 단체의 역할에 주목하게 된다.

독일의 이원화 직업교육제도는 청년들이 직업교육훈련에 참여하도록 하면서 이들을 취업으로 연계한다는 점에서 학교와 노동시장을 원활하게 이어주는 강점을 가지고 있다.

독일의 경우 사업주 단체는 훈련을 마친 학생을 대상으로 시험을 실시함으로써 학생의 자격을 검증함과 더불어 직업훈련을 실시하는 기업을 동시에 평가하고 있다. 이를 통하여 전국의 어떠한 기업에서 훈련을 받아도 직업학교 학생의 자질이 고르게 유지되도록 하며, 훈련 내용의 공통성을 확보하게 된다. 단순히 직업훈련을 제공하는 기업에 모든 것을 맡겨둘 것이 아니라 동업조합에 해당하는 사업주 단체가 장래의 숙련인력을 확보하는 데 직접 나서는 역할이 필요한 것이다.

아울러 고용은 지역 노동시장과 밀접한 관련을 가지고 있는 만큼 주정부의 역할도 중요하다. 주정부가 청년의 직업훈련과 취업에 관련하여 훈련희망자, 기업, 노조, 사업주 단체 등의 주체와 상호 협력하면서 양호한 성과로 연결될 수 있도록 하는 일종의 조정자로 기능하여야 할 것이다. 여기에는 분권적 성향이 강한 독일의 역사적 배경이 뒷받침하고 있다.

마지막으로, 독일의 직업교육제도를 소개하는 많은 보고서가 강조하는 사실 한 가지는 바로 직업교육제도에 대한 노사정의 협력관계이다. 이 협력관계가 체계의 근간을 이루고 있으며, 독일의 직업교육제도를 도입하고자 하는 국가는 바로 독일과 같은 노사정의 협력관계가 구축되어 있는지 그리고 그렇지 못한 상황이라면, 이 협력관계의 구축이 실제로 가능한 지부터 점검하여야 한다. 특히 직업교육은 기업의 기능인력 수요와 직결되는 만큼 지역 차원에서 원활하게 작동하여야 한다. 다시 말하여 지역의 노사정 협력체계가 구축되어야 한다.

고용은 지역 노동시장과 밀접한 관련을 가지고 있는 만큼 주정부의 역할도 중요하다. 주정부가 청년의 직업훈련과 취업에 관련하여 훈련희망자, 기업, 노조, 사업주 단체 등의 주체와 상호 협력하면서 양호한 성과로 연결될 수 있도록 하는 일종의 조정자로 기능하여야 할 것이다.

|후주|

- 1) Lindley, Robert M., "The Demand for Apprentice Recruits by the Engineering Industry, 1951-71," *Scottish Journal of Political Economy*, vol. 22, issue 1, 1975, 1-24
- 2) Stevens, Margaret, "An Investment Model for the Supply of Training by Employers." *Economic Journal*, Vol. 104, No. 424, May, 1994, 556-570
- 3) Pfeifer, Harald, Gudrun Schönfeld and, Felix Wenzelmann, "How large is the firm-specific component of German apprenticeship training?" *Empirical Research in Vocational Education and Training*, Vol. 3, No. 2, 2011, 85-104
- 4) Acemoglu and Pischke, "Why Do Firms Train? Theory and Evidence," *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 113, No. 1, 79-119, 1998

발행처 프리드리히 에버트 재단 한국 사무소

편집인 스벤 슈베어젠스키, 박상희

편집위원 김영희 신진욱 안두순 안석교 안인경 정범구 (가나다 순)

주소 110-742 서울시 종로구 율곡로 88 (운니동 삼환빌딩) 1101호

Tel (02)745-2648/9 / Fax (02)745-6684 / e-mail info@fes-korea.org

<http://www.fes-korea.org>

FES Information Series는 유럽 통합 과정과 독일의 정치 체제 및 발전을 중심으로 독일과 유럽의 다양한 쟁점들을 소개함으로써 해당 주제의 다양성과 상호 관련성을 부각시키고, 정책 대안에 대한 논의를 촉진할 목적으로 발간한다.

FES Information Series는 특정 정치 노선을 지지하지 않으며, 개별 주제들은 독일이나 유럽의 발전 추세를 관찰하고 평가할 능력을 갖춘 전문가가 집필한다. 여기에 수록된 내용은 필자들 개인 의견이며, 프리드리히 에버트 재단의 공식 견해가 아님을 밝힌다. FES Information Series는 부정기 간행물로 프리드리히 에버트 재단 홈페이지(<http://www.fes-korea.org>)에서 전문을 내려 받을 수 있다.

Copyright 1998-2014 © by Friedrich-Ebert-Stiftung, Korea Office

Commercial use of all media published by the Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) is not permitted without the written consent of the FES.

프리드리히 에버트 재단(FES)이 발간한 모든 출판물은 FES의 서면 동의 없이 상업적 목적으로 사용할 수 없다.