

연구보고서

# 주요국의 일·학습병행제 운영현황과 시사점

2014. 9



## < 요약 >

- 일·학습병행제는 일터와 학교에서 이원적으로 교육훈련을 하는 직업교육훈련(VET) 시스템
  - 1주일 中 1~2일은 학교에서 이론교육, 3~4일은 기업에서 실무교육 실시
  
- 독일·스위스 등 독일어권 국가는 일·학습병행제를 통해 우수한 노동시장 성과를 시현
  - 낮은 청년실업률과 높은 청년고용률 달성
  - 우수한 숙련인력 육성으로 고품질·고부가가치 생산 구현
  - 독일·스위스 기업 및 산업 경쟁력의 원천
  
- 독일의 일·학습병행제 현황
  - 독일은 10년의 의무교육을 마친 후 60% 이상의 청소년이 직업학교에 진학하며 대부분 일·학습병행제에 참여
  - 연방 및 주정부는 훈련관련법령을 통해 기준·지침 설정
  - 상공회의소는 훈련수요 파악, 훈련직종 개발, 사업체 훈련의 감독, 자격시험 등 실제 훈련을 주관
  - 직업훈련 분야는 350여개. 훈련후 자격시험 통과시 기능사 자격을 부여
  - 전체 독일 기업의 24%(48만여개사)가 직업훈련에 참여. 이 중 중소기업이 99%를 차지('05년 기준)
  - 기업은 훈련생에게 초임근로자 임금의 1/3 수준의 훈련수당 지급

- 훈련 이수자의 60% 가량은 훈련받은 기업에 채용됨

#### □ 스위스의 일·학습병행제 현황

- 스위스는 의무교육 9년을 마친 학생의 약 70%가 직업교육을 이수하며 주로 일·학습병행제를 통해 직업교육에 참여
- 연방정부는 전반적인 직업교육 질 관리 및 법령 제·개정, 주 정부(Canton)는 지역단위 직업훈련 등 수행
- 산업별·직업별 협회는 직업교육훈련 프로그램 내용결정 등
- 직업훈련 분야는 250여개. 직업훈련 이수 등 일정요건 충족 시 자격 부여
- 전체 스위스 기업의 30~40%가 직업훈련 기회를 제공
- 기업은 훈련생에게 초임근로자 임금의 15~20% 수준의 훈련 수당 지급
- 훈련 이수자의 30% 가량은 훈련받은 기업에 취업

#### □ 우리나라의 일·학습병행제 추진 현황

- 정부는 인력 미스매치, 청년실업 등을 해결하기 위해 독일·스위스식 도제제도를 한국 실정에 맞게 설계한 '한국형 일·학습병행제'를 추진하고 있음
- '13년 시범사업 실시 후 '14년부터 본격 추진 중
- 기업현장에서 현장교사가 NCS 기반의 교육훈련 프로그램과 현장훈련 교재에 따라 교육 및 학교에서 이론교육 → 산업계가 평가해서 자격 부여
- 훈련 참여기업은 '14년 1천개소에서 '17년 1만개소로 확대
- 사업총괄은 한국산업인력공단에서 하고 산업별단체가 기업

---

의 참여를 독려 (고용부는 금형·기계·반도체·SW 등 13개 산업별단체를 선정)

□ 우리나라 일·학습병행제의 성공적 정착을 위한 과제

- ① 기업의 적극적인 참여 : 독일·스위스의 예와 같이 일·학습병행제는 기업의 적극적인 참여가 있어야 성공 가능. 특히 중소기업에서 만성적 구인난 호소하기보다 일·학습병행제를 통해 스스로 인재를 육성할 필요
- ② 산업계 중심의 관리·운영 : 독일의 경우 상공회의소가 직업훈련에서 중심적 역할. 산업계의 참여확대 및 수요에 부응하는 직업훈련 위해 대표성 있는 경제단체가 중심적 역할을 할 필요
- ③ 제도운영 관련 기업부담 완화 : 독일·스위스는 훈련생의 훈련수당 및 고용의무 등에서 기업부담 최소화. 향후 관련법 제정시 정규직고용 의무화 등을 하기보다 양질의 훈련 통해 자연스럽게 기업에 채용되도록 할 필요
- ④ 조기 직업교육 및 진로교육 강화 : 독일·스위스는 10대 후반의 후기중등교육과정에서 일·학습병행제 실시. 현재 우리나라의 일·학습병행제는 고졸자가 주요대상이나 중장기적으로는 고교과정으로 확대할 필요

---

# 목 차

I. 서론 / 1

II. 주요국의 일·학습병행제 운영 현황과 특징 / 5

1. 독일의 일·학습병행제 운영 현황 / 5

2. 스위스의 일·학습병행제 운영 현황 / 10

3. 독일·스위스의 일·학습병행제 비교 / 13

III. 우리나라의 직업교육 및 일·학습병행제 운영현황 / 18

IV. 결론 및 시사점 / 24

※ 참고문헌 / 28

---

---

# 1. 서론

## □ 최근 청년고용 동향 및 문제점

### ○ 청년(15~24세) 일자리 문제 심각

- 주요국과 비교해 실업률은 높지 않지만 고용률이 낮음

〈표1〉 주요국 청년(15~24세) 실업률과 고용률(12년 기준)

구분	한국	독일	스위스	미국	일본	영국	프랑스	OECD 평균
실업률	9.0%	8.1%	8.4%	16.2%	7.9%	21.0%	23.8%	16.3%
고용률	24.2%	46.6%	61.7%	46.0%	38.5%	50.0%	28.8%	39.7%

\* 출처 : OECD Employment outlook 2013

\* 우리나라 15~29세 고용률 : 39.7%(통계청, '13년)

- 높은 대학진학률, 과도한 스펙쌓기 등으로 평균 입직시기가 늦어진 것이 낮은 고용률에 영향
  - \* 평균 입직연령 : 25.0세(한국), 22.0세(미국), OECD 평균 22.9세
- 양호한 공식 실업률과 달리 청년층의 체감실업률은 훨씬 높은 것으로 추정됨
  - 청년 체감실업률을 공식 실업률의 2배가 넘는 21.9%로 추정(현대경제연구원, '12년)
  - 정부도 실업률 통계를 보완한 '노동저(低)활용 지표'를 올해 11월 발표 예정
    - \* 노동저활용지표 : 실업률을 보조하기 위한 지표로 실업률 산출시 반영되지 않는 비자발적 단시간(주 36시간 미만)근로자, 구직단념자, 취업준비생 등을 포함하는 체감 실업률

### ○ 청년구직난의 주요 원인은 일자리 자체의 부족보다는 미스매치

- 대기업 입사를 위한 경쟁 치열
  - \* 입사경쟁률 : 31.3 대 1(대기업) > 6.0 대 1(중소기업) (경총, '13)
- 일부 대기업을 제외한 중소기업 등은 구인난

〈표2〉 기업 인력부족 현황(13년 하반기 기준)

구분	대기업	중소기업	전체
인력부족률	1.2%	3.0%	2.7%
미충원인원	5,826명(6.5%)	83,507명(93.5%)	89,333명(100.0%)
미충원 사유	·지원자가 시업체 요구에 미달(26.0%) ·임금수준 등이 근로자 기대와 불일치(23.4%)	·임금수준 등이 근로자 기대와 불일치(25.4%) ·구직자 기피 직종(21.5%)	.

\* 출처 : 직종별사업체노동력조사, 고용부, 2013

○ 취업 이후에도 미스매치로 인한 문제 지속

- 상당수 청년취업자가 직무적응 등의 문제로 취업후 이직 경험

\* 고졸자 : 취업후 5년 반 동안 평균 3.9개 직장 전직

\* 대졸자 : 입사 20개월 후 첫 직장 유지 비율은 54%

- 기업들은 신입직원 채용 후 재교육 비용 부담

\* 신입직원 업무능력에 대한 만족도가 67.3점(100점 만점)에 그치고 재교육을 위해 평균 39일, 217만원 소요(대한상의, 2010.8)

○ 청년고용 문제 해결을 위해서는 패러다임 전환 필요

- 일자리 미스매치의 가장 큰 원인은 과도한 대학진학률로 인한 학력 인플레이션. 현재 구조가 유지되어서는 청년고용 문제 해결이 쉽지 않을 전망

\* 대졸자의 42%가 과잉학력(대졸실업 + 하향취업). 과잉학력자가 대학진학대신 생산활동에 종사했다면 GDP 성장을 1.01% 상승할 것으로 추정(류지성 외 3인(2012), 대학에 가지 않아도 성공하는 세상, CEO Information 제855호, 삼성경제연구소)

- 낮은 대학진학률에도 불구하고 청년고용과 기술경쟁력에서 좋은 성과를 보이고 있는 독일·스위스의 듀얼시스템이 좋은 대안이 될 수 있음

〈표3〉 고등교육(tertiary education) 이수율(11년 기준, 25~34세 대상)

한국	독일	스위스	미국	일본	영국	OECD평균
64%	28%	40%	43%	59%	47%	39%

\* 출처 : OECD Education at a glance 2013

---

## □ 일·학습병행제의 개요·운영현황 및 도입 필요성

### ○ 일·학습병행제(이하 '일학습병행제') 개요

- 개념 : 직업교육훈련 시스템(VET, Vocational Education and Training)의 하나로 일터와 학교 모두에서 교육훈련이 이루어지는 이원화 시스템. 구체적으로 일주일에 1~2일은 학교에서 이론교육, 3~4일은 기업에서 실무교육

※ 일원화시스템 vs. 이원화시스템(일학습병행제)

- 일원화시스템 : 산업체와 무관하게 학교에서만 직업교육
- 이원화시스템 : 학교와 기업 두 곳의 학습장소에서 직업교육

- 특징 : 기업현장에서 인력양성이 이루어지는 기업주도 시스템으로 수공업길드·도제제도 전통이 강한 독일 등에서 정착

- 유래 : 종교단체에서 일요직업학교 등을 개설해 도제에게 독해, 산술 등을 가르치던 것에서 유래

\* 윤종학(2010), 독일의 자격제도, 한국산업인력공단

### ○ 일학습병행제 운영현황

- 독일·스위스·오스트리아 등 독일어권 국가를 중심으로 도제훈련(Apprenticeship)을 기반으로 한 일학습병행제 시행

\* 최수정(2014.3), 일학습병행제 해외 동향과 시사점, The HRD Review

- 독일이 1950년대 이후 다른 유럽국가 및 개도국 등에 제도를 이전해 약 20개국에서 도입

→ 그러나 스웨덴, 덴마크, 스위스 등 일부 국가를 제외하고는 성공하지 못한 것으로 평가

\* 최지희 외 4인(2010), G20국가의 직업교육훈련제도(1): 주요국 우수사례를 중심으로, 한국직업능력개발원

### ○ 일학습병행제 도입 필요성

- 일학습병행제가 정착된 독일·스위스 등에서 우수한 청년고용 실적을 보임. 2008년 글로벌 금융위기 등 경제 침체기에도 상대적으로 양호한 실적을 보임

〈표4〉 글로벌 금융위기 전후 청년고용 실적 변화

구분		2007년(A)	2011	2012(B)	차이(B-A)
청년 실업률	독일	11.7%	8.5%	8.1%	-3.6%
	스위스	7.1%	7.7%	8.4%	1.3%
	OECD 평균	12.0%	16.2%	16.3%	4.3%
청년 고용률	독일	45.9%	48.2%	46.6%	0.7%
	스위스	62.6%	62.9%	61.7%	-0.9%
	OECD 평균	43.1%	39.7%	39.7%	-3.4%

\* 출처 : OECD Employment outlook 2013

- 산업현장에서 필요로 하는 실무 능력을 갖출 수 있어 노동시장 진입이 쉬워짐
  - 숙련된 노동력 육성으로 고품질·고부가가치 생산 가능
    - 독일·스위스 등의 기업 및 산업 경쟁력의 원천
- \* 이동임(2011), 최근 독일 자격제도의 변화, 한국직업능력개발원

○ 최근 우리정부는 독일·스위스 도제시스템을 우리나라 여건에 맞게 변형시킨 한국형 일학습병행제 도입 추진

- 경제관계장관회의("13.9)에서 한국형 듀얼시스템 도입을 결정해 기술력 있고 근로조건이 우수한 기업 대상으로 확산 추진
- 청년 구직자들이 대학진학 대신 취업을 통해 실무능력·학위자격을 동시 취득할 수 있도록 운영할 계획
- 일학습병행제가 학력인플레로 인한 사회적 비용 완화 및 노동시장에서의 인력미스매치를 해소할 것으로 기대

○ 일학습병행제 성공 방안 모색 필요

- 최근에는 다른 유럽국가 및 개도국 등에서도 일학습병행제를 도입·운영 중이지만 일부 나라에서만 성과를 얻고 있음
- 일학습병행제를 성공적으로 운영하고 있는 대표적 국가인 독일·스위스의 사례를 통해 성공적인 제도 정착방안 도출 필요

## II. 주요국의 일학습병행제 운영 현황과 특징

### 1. 독일의 일학습병행제 운영 현황

#### □ 운영 현황

##### ○ 독일의 교육제도 및 일학습병행제

- 독일의 학제
  - 독일은 10년의 의무교육(초등과정 4년, 전기(前期)중등과정 6년)
  - 초등과정 졸업 후 초등학교 성적을 기준으로 전기중등과정인 김나지움(Gymnasium, 인문학교), 레알슐레(Realschule, 실업학교), 하우프트슐레(Hauptschule, 중등일반학교) 등에 진학
- 졸업생 대다수가 대학진학을 준비하는 김나지움을 제외한 레알슐레, 하우프트슐레 졸업생들은 후기중등과정에서 주로 일학습병행제를 통해 직업교육훈련 실시(2~3.5년)
- 독일 청소년의 60% 이상이 직업학교에 진학하고 대다수가 일학습병행제에 참여

〈표5〉 독일 청소년의 진로(04년 기준)

15%	15.4%	47.5%	5%	17%
직업훈련 미이수 (바로 취업 등)	직업교육참여 (전일제 직업학교)	이원화제도만 참여	이원화제도 + 대학진학	대학만 진학
		이원화제도 참여 : 52.5%		
		전체 대학진학 : 22%		

\* CEDEFOP(2007)[이동임(2011), 최근 독일 자격제도의 변화, 한국직업능력 개발원에서 재인용]

- 최근 독일에서도 기업이 고학력 소유자를 선호하면서 이원적 대학교육(duales Studium) 등 고등교육단계 직업교육 확대
  - 단, 이원적 대학교육시 훈련생이 졸업 후 일정 기간(2~3년) 기업에 남을 것을 의무화하는 계약 체결

\* Dybowski, Gisela(2014.5), 독일 직업훈련의 효율과 특성, 국제노동브리프 Vol 12, No.5, 한국노동연구원

- 직업훈련

- 기업 : 작업장 등에서 현장실습 교육 실시. 기업규모가 영세한 경우 타 기업과 연합하여 공동훈련센터에서 훈련 제공
- 직업교육학교 : 주로 전공 관련 이론교육 실시

〈표6〉 직업교육훈련의 이원화체제

구분	사업장내 직업훈련	직업학교
교원 및 자격	직업훈련교사 (직업훈련교사자격기준)	직업학교교원 (국가교원자격시험)
학습자 신분	훈련생(도제)	직업학교 학생
취업훈련 규정	직업훈련규칙	기본교수지침
기본 교수원리	작업과정 중심	학문 중심
감독	권한이 있는 각 상공회의소	국가
계획	경제계	국가
재정부담	기업	공공
관련법	연방 직업교육법	각 주정부 학교교육법

\* 윤종학(2010), 독일의 자격제도, 한국산업인력공단

○ 일학습병행제 주요 운영 주체 및 역할

- 사업주단체(상공회의소 등)

- 훈련수요 파악, 훈련직종 개발, 훈련기준 개정 및 감독·검정 실시, 직업훈련 정책 관련 산업계 입장 대변

- 정부

- 사내훈련 및 직업학교 관련 법령 개정을 통한 기준설정 및 지침 발달, 기타 일부 재정 지원 등. 국가자격체계( NQF, National Qualification Framework) 구축·운영

\* 연방정부 : 직업교육훈련법을 통해 기업체 내 직업훈련 관련 내용 규정

\* 주정부 : 학교법을 통해 직업학교 교육 관련 내용 규정

□ 특징 및 성공요인

○ 독일 일학습병행제의 특징

- 전기중등교육 이수자가 기업과 계약을 체결하면서 시작. 직업 훈련이 주로 기업에서 제공되며, 동시에 시간제 직업학교에서 교습이 보완적으로 이루어짐.
  - 즉, 학교 등 교육기관이 아닌 기업(산업계) 중심 교육 시스템
- 참여자 신분
  - 계약성격 : 기본적으로 훈련계약. 단, 직업교육법에서 근로계약에 대해 적용되는 법률규정 및 법원칙을 적용하도록 규정
    - 회사에서는 훈련생이고 직업학교에서는 학생 신분 (단체교섭에서 선발할 훈련생 수를 결정)
  - 훈련생에게 초임 근로자의 1/3 수준의 훈련수당 지급 (직중·계약에 따라 차이)
- 재정 부담
  - 사내 교육 : 교육 실시하는 기업에서 자사 사내입직훈련에 대한 재정부담 원칙에 따라 훈련관련 재정을 부담
    - \* 단, 일부 사내교육에는 정부 재정지원 : 취업에 성공하지 못한 청년과 도제 계약을 맺은 회사에 대해 훈련보너스 지급
  - 직업학교 교육 : 정부 재정 지원
  - 전체적으로는 민간부문(기업)이 약 70% 이상 비용 부담

〈표7〉 직업교육훈련 주체별 재정지출 규모(06년 기준)

자금사용주체		지출액 (10억유로)	비율(%)
기업		27.7	71.5
연 방 및 주 정 부	파트타임직업학교(이원화 체제)	2.8	7.2
	전일제직업학교	2.4	6.2
	기타 직업교육훈련을 제공하는 학교	1.6	4.1
	사업주단체 직업교육훈련센터	0.03	0.1
	티칭코스 및 프로그램	0.31	0.8
	연방고용청(BA)	3.9	10.1
	소계	11.04	28.5
계		38.74	100.0

\* 최지희 외 4인(2010), G20국가의 직업교육훈련제도(1): 주요국 우수사례를 중심으로, 한국직업능력개발원

- 운영 분야
  - 350여개 세부직업 분야
  - 사내직업교육훈련 수료후 자격시험 통과시 기능사 자격 (Gesselle)을 부여하는 등 자격제도와 연계
- 교육훈련 제공 기업 수(2005년) : 482,439개 (전체 기업의 24.1%)
  - 99% 이상이 종업원 500인 이하 중소기업에서 제공

〈표8〉 기업규모별 일학습병행제 참여현황(05년 기준)

구분	회사수(A)		훈련기업(B)		B/A	
	개수	비중	개수	비중		
500인 미만	1-9인	1,616,658	80.7%	277,032	57.4%	17.1%
	10-49인	302,895	15.1%	145,482	30.2%	48.0%
	50-499인	78,937	3.9%	55,634	11.5%	70.5%
소계	1,998,490	99.8%	478,148	99.1%	23.9%	
500인 이상	4,727	0.2%	4,291	0.9%	90.8%	
계	2,003,217	100.0%	482,439	100.0%	24.1%	

\* Steedman, Hilary(2010), the State of Apprenticeship in 2010 - International Comparisons Australia, Austria, England, France, Germany, Ireland, Sweden, Switzerland

- 교육 이수후 교육실시 기업에서의 채용 비율 : 61%(2010년)
  - \* ILO(2012), Overview of Apprenticeship Systems and Issues

### ○ 독일의 성공요인

- 산업계 수요에 부합하는 제도 도입·운영
  - 19세기 후반 대기업에서 기술직종 종사자 육성을 위한 조직적인 전문교육을 요구 → 20세기 초반 보편적 의무교육체제에 편입·의무화
  - 오랜 역사를 통해 정착된 길드와 도제제도를 기초로 산업계에서 요구하는 이론교육을 교육기관에서 담당하도록 분업화
- 기업, 노조, 정부, 사업주단체 등 운영주체들의 협조적 태도
  - 기업의 근로자 훈련 및 관련 투자에 대한 높은 관심
    - 기업들 대부분이 '인재를 키우지 않으면 산업 분야에 위기가 온다고 인식'

- 산업별 직종노조의 협상력을 기반으로 근로자 채용, 훈련 등에 영향(조합주의)
- 국가적으로 잘 발달된 직업교육훈련 전담 조직 구축
- 교육훈련 질 유지를 통한 실효성 제고
  - 실제 업무를 통해 실질적 능력 습득
  - 교육훈련 및 훈련교사 등에 대한 상공회의소의 관리·감독
  - 교육훈련과 국가자격제도의 연계
- 직종별 노동시장 형성
  - 산별교섭으로 기업별 임금·근로조건 격차가 적고 동일 직종 내 사업체간 수평이동이 용이
  - 직종별 노동시장 진입을 위한 특정 자격 획득이 필수적

## □ 최근 환경변화 및 향후과제

### ○ 최근 환경변화

- 지식기반 경제 도래로 인한 고등교육 필요성 증가
- 경기 침체 등으로 직업훈련 일자리 공급 부족

〈표9〉 독일 도제훈련제도의 최근 변화 지표

단위 : 개, 명

구분	신규 도제계약 수	도제훈련 장소를 못찾은 훈련생 수
2001년	614,236	20,462(3.3%)
2005년	550,180	40,488(7.4%)
2010년	559,960	12,255(2.2%)
2011년	570,140	11,550(2.0%)

\* 최저희 외 4인(2010), G20국가의 직업교육훈련제도(1): 주요국 우수사례를 중심으로, 한국직업능력개발원

- 서비스산업 비중 확대 등 산업구조 변화
- 경직적 교육체제와 조기진로 결정 시스템으로 인한 문제

### ○ 향후과제

- 의무교육 단계에서의 핵심학업 관련 교육 강화 및 고등교육

- 단계 진학을 위한 학습 지원
- 훈련생의 수요에 부합하는 직업훈련 일자리 공급 유지를 위한 재정 지원 등 기업의 편익 제고방안 모색 필요
- 서비스산업에 대한 일학습병행제 모델 개발 및 적용 확대
- 양질의 정보 제공과 진로서비스 제공을 위한 단일화된 기관 운영 및 유연한 경로이동 허용

## 2 스위스의 일학습병행제 운영 현황

### □ 운영 현황

#### ○ 스위스의 교육제도 및 일학습병행제

- 스위스의 학제
  - 스위스는 기본적으로 독일과 유사하게 계통별로 교육연한 및 교육 내용이 다르고 상호 이동이 어려운 복선형 학제

〈표10〉 복선형 학제 vs. 단선형 학제

구분	복선형 학제	단선형 학제
특징	·복수의 계통 체제로 나뉜 학제 ·계통 체제별로 교육 연한내용 차이	·단일 계통 체제로 일원화된 학제 ·동일 단계 학교들간 근본적 차이 없음
계통간 이동	·상호간 이동 불가능	·상급단계 학교 진학 가능
주요국	·오스트리아, 스위스, 독일, 핀란드 등	·영국, 미국, 호주, 일본, 한국 등

\* 전승환(2014.3), 스위스의 직업교육훈련 체제, The HRD Review

- 9년의 초중등 의무교육을 마친 후 후기중등교육과정과 고등교육과정에서 직업교육 실시
- 후기중등교육과정의 VET는 상대적으로 낮은 전문성을 요하는 직업을 위한 2년 과정 및 보다 높은 수준의 전문성을 위

- 한 3~4년 과정으로 구분
- 후기중등교육과정에서의 직업교육 이수 후 진학 가능한 고등교육과정에서 직업교육 및 자격취득(PET, Professional Education and Training)이 독일에 비해 활성화
- 연방직업바칼로레아(FVB, Federal Vocational Baccalaureate)를 통해 직업교육 후 대학진학이 가능해 이동성이 높음
- 의무교육을 이수한 학생의 약 70%가 직업교육을 이수하고 주로 일학습병행제를 통한 직업교육 실시

〈표11〉 스위스 후기중등교육 등록자수(11년 기준)

구분		등록자수(명)	비율(%)
직업교육(VET)	듀얼시스템	68,203	64.0
	학교기반 VET	11,473	10.8
	소계	79,676	74.7
일반교육		26,965	25.3
계		106,641	100.0

\* Vocational and Professional education and training in Switzerland(2014)

### ○ 일학습병행제 주요 운영 주체 및 역할

- 연방정부(Confederation) : 전반적인 직업교육 질 관리, 법령 및 평가규정 제·개정
- 주정부(Canton) : 직업학교 지원, 훈련 모니터링, 지역단위 직업교육훈련 수행, 자격 부여 등
- 산업별·직업별 협회(Professional Association) : VET 프로그램 내용 결정, VET 기준 및 시험 관련 조항 개정에 개입

\* Swiss Mechanic Dachorganization, The Swiss Bankers Association, Swiss Youth Hostel Association 등 600여개 산업별·직업별 협회가 활동

### □ 특징 및 성공요인

#### ○ 스위스 일학습병행제의 특징

- 독일에서와 마찬가지로 학생 스스로 자신을 받아들여서 훈련

- 시켜 줄 기업을 찾아서 계약을 체결함으로써 시작
- 참여자 신분
    - 계약성격 : 고용계약과 훈련계약의 혼합 형태. 민법전에서 도제계약을 특별한 고용계약으로 별도로 규정
    - 훈련생에게 초임 근로자의 약 15~20% 수준의 훈련수당 지급(일반적으로 독일보다 근로자 임금대비 훈련수당 비율이 더 낮음)
  - 재정 부담
    - 사내 교육 : 기업 부담
    - 직업학교 교육 : 정부 부담
    - 직업교육 운영에 연간 대략 90억 스위스 프랑(약 10조 7,500 억원) 소요. 이 중 기업이 61%, 연방 및 주정부가 39% 투자
    - \* [시론]직업교육의 불편한 진실, 서울경제, 2014.3.6
  - 운영 분야 : 250여개 세부직업 분야. 직업훈련 이수 등 일정 요건 만족시 자격 부여
  - 전체 기업의 30~40% 가량(약 10만개사)이 교육훈련 기회 제공

○ 스위스의 성공요인

- 기업은 직접적 이익이 발생한다고 인식
  - 이익 : 비숙련 또는 숙련 노동으로 인한 생산 기여, 숙련인력 채용관련 비용 감소 등
  - 비용 : 기계·도구 비용, 훈련강사 임금, 훈련생 임금 등

〈표12〉 스위스 도제 과정별 비용 및 순이익

구분	3년 도제과정	4년 도제과정
총비용(EUR)	59,400	83,200
생산 기여(EUR)	68,300	84,740
순이익(EUR)	8,900	1,540

\* Renold, Ursula(2013), The Secret of Vocational Education and Training in Germany, Switzerland and Singapore: How Do They Achieve World's Lowest Youth Unemployment Rate? The Swiss Model, Global Human Resource Forum 2013, Seoul

- 연방정부, 주정부, 산업별·직업별 협회 등 운영주체의 성공적 파트너십

- 체계적이고 전문적인 진로지도 및 상담
- 실효성 있는 직업교육
  - 직업교육 교사와 훈련강사 등의 높은 전문성
  - 일터에서 훈련생에게 실질적으로 도움되는 교육 실시
  - VET, PET에 대한 심사표준 운영
- 유연한 경로 도입 및 우수한 고등교육
  - 교육시스템 내에서 상대적으로 자유로운 이동

## □ 최근 환경변화 및 향후과제

### ○ 최근 환경변화

- 경기침체로 인한 직업훈련 기회 제공 위축
  - \* 의무교육 이후 적합한 직업훈련 자리를 찾기 위해 지원자의 1/3은 1년 이상을 기다릴 필요  
(Meyer, T.(2009) Can vocationalisation go too far? The case of Switzerland, CEDEFOP)
- 외국계 기업 진출 증가로 인한 직업교육 위축 가능성

### ○ 향후과제

- 기업의 직업훈련 관련 투자 확대를 위한 유인 제공 필요
- 외국 기업에 대한 참여 확대방안 모색

## 3. 독일·스위스의 일학습병행제 비교

### □ 독일·스위스 일학습병행제의 유사점·공통점

#### ○ 전반적인 교육제도 및 직업교육의 틀

- 후기중등교육 단계에서 일학습병행제를 통한 실무중심의 직업교육을 2~4년에 걸쳐 실시. 학생 60~70%가 직업교육 이수

〈표13〉 독일·스위스 및 영국의 도제 훈련 특성 차이

구분	독일·스위스	영국
신분	훈련생(견습생) 신분	근로자 신분
임금	훈련수당	임금(타국에 비해 높은 편)
기간	긴 기간(평균 3년) 스위스는 3년 이상	짧은 기간(평균 1년)
수준	높은 스킬 수준	낮은 스킬 수준
현장훈련(OJT) 주체	고용주가 OJT로 훈련, 학교가 이론수업 담당	외부 훈련기관에서 교육
참여대상	대부분 25세 미만	60%만 25세 미만
집체훈련(off-JT)	최소 900시간의 off-JT	최소 100시간의 off-JT
고용주 참여	25~30%	4~8%

\* 전승환(2014.3), 스위스의 직업교육훈련 체제, The HRD Review

○ 관련 주체별 참여 이유

- **(훈련생)** 구직에 필요한 직무능력 및 자격 획득, 노동시장으로의 자연스러운 진입 및 양질의 근로조건 확보 가능, 취업하려는 직업 및 해당 기업에 대한 정보 확인 기회
- **(기업)** 기업이 원하는 인재를 직접 교육해서 채용 가능, 구직자에 대한 정보 확인을 통한 채용관련 불확실성 및 비용 감소
- **(정부)** 청년의 노동시장 진입 지원, 청년실업률 감소, 사회복지 관련 부담 완화

〈표14〉 일학습병행제로 인한 이익

구분	개인(훈련생)	기업	국가(사회)
단기	·고용기회 확대 ·수입 증가 ·높은 업무만족도 ·장기근속 가능성	·고숙련 인력 확보로 보다 높은 생산성 ·채용관련 비용 감소	·실업예방을 통한 사회적 비용 축소
장기	·유연성과 이동성 ·직업교육 지속 확률	·기업 평판 제고 ·이직률 저하	·직업교육훈련 강화로 인한 (+)외부효과 ·근로자 수입 증가로 인한 조세수입 증가

\* Kathrin Hoecket(2008), Costs and Benefits in Vocational Education and Training, OECD

○ 산업계 중심, 실무 중심 직업교육

- 정부보다 민간부문(사업주 및 사업주단체, 상공회의소 등)에 의해 주도돼 산업계 수요를 충실하게 반영
  - 교육 이수 후 몇 년간은 추가 교육이 불필요한 산업계 수요에 부합하는 숙련근로자를 육성
- 도제제도의 특성상 학교기반 직업교육과 달리 자동적으로 노동시장의 요구와 연결
  - 해당기간이 학생들에게는 노동시장으로 진입하기 전 예행연습 기간

○ 세분화되고 자격과 연계된 직업교육 분야 및 엄격한 교육·자격 품질 관리

- 독일은 약 350개, 스위스는 250개 직업분야에 대한 교육 실시. 해당 직업분야에 대응하는 국가자격제도 운영
- 훈련시설 및 훈련교사 등에 대한 엄격한 요건 적용 및 자격 검증시험을 통해 교육 및 자격의 질 확보
  - 독일에서는 상공회의소, 스위스에서는 주정부가 담당

〈표15〉 기업이 제공하는 실습 훈련의 질 보증

구분	교과과정	훈련내용	과정기간	물적지원	수용가능 훈련인원	자격수여	교육성과	노동시장 성과
독일	Y	Y	N	N	N	Y	Y	N
스위스	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N

\* OECD(2012), 직업교육훈련정책 리뷰 종합보고서, 취업을 위한 학습 (Learning for Jobs), 한국직업능력개발원

- 근로자가 입직 후 계속교육훈련을 통해 능력 향상 및 알맞은 진로를 찾아가는 기회 제공
  - 숙련근로자를 높게 평가하는 사회적 분위기가 계속교육훈련에 도움

○ 기업 등 관련 주체들의 적극적인 협력

- 제도 운영·개선을 위해 관련 기업·정부·사업주단체(상공회의소 등) 등의 투자 및 협력
- 직업훈련 기회 확대를 위한 정부·노조 등의 협조
  - 견습생이 일반 근로자의 15~40% 수준의 낮은 임금을 받는 것을 승인, 교육훈련 요건의 유연화, 재정적 지원 등

□ 독일·스위스 일학습병행제의 차이점

○ 일학습병행제 관련 비용편익

- 일학습병행제로 독일기업은 다수가 순손실을 보고 있지만 스위스 기업은 2/3 이상이 순이익을 얻고 있고 전체적으로도 이익이 비용보다 큰 것으로 나타남

〈표16〉 독일·스위스의 일학습병행제로 인한 기업별 순이익

구분	조사시기	기업별 순이익	순손실기업 비율	훈련 1년 후 근속 비율
독일	2000년	-6,033(EUR)	88%	53%
	2007년	-3,596(EUR)	70%	53%
스위스	2000년	2,900(CHF)	40%	36%
	2004년	1,700(CHF)	37%	37%
	2009년	3,200(CHF)	29%	35%

\* Muehleemann, Samuel & Wolter, Stefan C.(2013), Return on investment of apprenticeship system for enterprises : Evidence from cost-benefit analyses, EENEE Analytical Report No.16, European Commission 표 재구성

- 원인 : 스위스의 상대적으로 유연한 고용보호제도, 직업교육에 대한 관점 차이
  - 스위스는 독일에 비해 견습생을 생산적인 업무에 더 많이 배정해 훈련 기간 동안에 비용 회수
  - 단, 스위스에서도 견습생 관련 투자비용이 높아서 비숙련 인력에 대한 대체용으로 활용할 인센티브가 없음
    - 숙련직무 투입으로 투자비용을 회수하는 것이 더 이득

\* Dionisius, Regina et al.(2008), Cost and Benefit of Apprenticeship

- 독일과 스위스의 견습생이 훈련 받은 기업에 근속하는 비율에 차이가 있는 것도 이러한 차이에서 기인하는 것으로 보임
  - 독일 : 견습생 근속비율 높음(약 60%) → 인력에 대한 사전 투자 관점에서 교육훈련 → 일학습병행제 관련 손실은 장기 근속을 통해서 보상받음
  - 스위스 : 견습생 근속비율 낮음(약 30%) → 교육훈련 기간 중에 비용 회수 필요성 높음 → 견습생을 생산관련 업무에 더 많이 배정

○ 일학습병행제 감독·관리 기관

- 독일 : 상공회의소 등에 제도 운영·감독과 관련해서 광범위한 권한을 부여
- 스위스 : 주요 기능을 주 정부가 수행하도록 하고, 산업별·직업별 협회에는 직업훈련 프로그램 내용 결정 등 제한된 기능만 맡김

○ 일학습병행제 관련 정부 지원

- 독일 : 훈련관련 재정을 기업이 부담. 특별한 정부 지원 없음
- 스위스 : 훈련관련 재정을 기업이 대부분 부담. 그러나 정부가 간접적 세금공제 및 인센티브 제공

### Ⅲ. 우리나라의 직업교육 및 일학습병행제 운영현황

#### □ 우리나라 직업교육 현황

##### ○ 주요 특징

- 우리나라의 학제는 기본적으로 단선형 학제이고 일반교육에 대한 선호도가 높아 고등교육기관 진학률이 높음
- 직업교육이 주로 학교 또는 전문교육기관 중심으로 이루어지고 있고 현장실습 등 실무능력 관련 교육이 충분히 이루어지지 못하고 있음
- 직업교육에 대한 사회적 평가가 높지 않고 해당 교육을 통해 얻을 수 있는 기술 수준이 높지 않아 직업교육을 기반으로 노동시장으로의 진입이 쉽지 않음
- 기존 우리나라의 직업교육훈련 특징은 아래와 같이 요약됨
  - 낮은 수준의 숙련 제공 → 기업의 숙련노동 수요 미충족 → 훈련생에게 입직·커리어 형성기회 제공 못함 → 직업교육훈련에 대한 부정적 인식 및 낮은 투자

〈표17〉 직업교육 경로 비교

구분	일원화체제	이원화체제
주요국가	한국, 미국, 영국, 일본 등	독일, 대만, 스웨덴, 핀란드 등
개인의 진로선택기회	개인의 진로선택 기회 확대 및 보장	개인의 선택권보다는 국가인력 수급계획이 우선
진로결정 시기	진로결정시기가 늦음(고졸단계)	진로결정시기가 이름(중졸단계)
중등단계 직업교육 특징	대부분 종합고교에서 직업과정으로 운영 직업교육 참여 비율이 낮고 직업 기초능력 습득 및 이해에 초점	별도의 독립적인 직업고교가 존재 직업교육 참여 비율이 인문고와 비슷하거나 상회 취업을 위한 직업교육기능 강화
고등단계 직업교육 특징	주로 단기적으로 이루어지며, 사회적 인정도가 낮은 편 누구에게나 고등단계 직업교육 참여 기회 개방	일반대학 수준 위상 강화. 학사학위 수준 이상으로 격상 직업교육 이수자의 계속직업교육 경로 제공

자격 및 노동시장 연계여부	자격 및 노동시장간 연계 미약	자격 및 노동시장간 연계 강화
직업교육에 대한 정부 관심	직업교육에 대한 투자 미약 직업교육의 사회적 위상 미약	직업교육에 대한 투자 높음 직업교육의 사회적 위상 높음

\* 이정표(2005), 주요국의 고등단계 직업교육 개혁 동향과 시사점, 제38차 KRIVET Fellow Forum, 한국직업능력개발원

## □ 우리나라의 일학습병행제 도입 현황

### ○ 개념

- 독일·스위스식 도제제도를 한국 실정에 맞게 설계한 도제식 교육훈련제도

### ○ 추진경과

- 한국형 일학습 듀얼시스템 도입 결정('13.9, 경제관계 장관회의)
- 일학습병행제 확산계획 보고('13.12, 국무회의)
- 지역별 24개 일학습병행 지원센터 설치('14.1, 산업인력공단 지방조직에 지원부서 설치)
- 우수기술기업(835개사) 발굴·선정(14.5), NCS 기준 훈련 프로그램 개발 등 교육훈련 여건 조성(14.5)
- 63개 기업에서 총 319명 학습근로자 훈련 중('14.5)

### ○ 주요내용

- 대상 : 제한없음(단, 18~21세 대학 비진학 청소년이 주요 대상)
- 훈련 : 기업이 실무교육을 담당. 이론교육은 단독기업형(기업 또는 외부교육기관) 또는 공동훈련센터형(공동훈련센터)
- 기간 : 6개월 ~ 4년
- 재정부담 : 이론교육 관련 비용은 정부에서 지원. 실무교육 관련 비용은 기업이 자체 부담하도록 하고 일부 정부 지원

- 
- 평가 : 1차 평가(기업, 공동훈련센터) → 2차 평가(한국산업인력공단, 사업주단체)

○ 향후 계획

- '14년 하반기 중 관련법안 국회에 제출('15년 제정 목표)을 통해 세부내용 규정 예정(가칭 '산업현장 일학습 지원에 관한 법률')
- '13년 시범사업 실시 후 '14년부터 본격 추진('14년 1천개소 → '17년 1만개소)
- 자체훈련역량이 부족한 중소기업을 위한 공동훈련센터 설치
- 예비 일학습병행기업 육성('13년 3천개소 → '17년 3만개소)
  - \* 예비 일학습병행기업 : 우수 기술기업 중 ①참여 요건은 충족하지만 훈련실시 준비가 부족한 기업 또는 ②규모 등 일부 요건 미달한 기업

○ 기대효과

- 능력중심 사회 정착
- 학력인플레이션으로 인한 일자리 미스매치·청년실업 완화 등

○ 일학습병행제 관련 산업별단체 역할

- 정부는 기업 주도 일학습병행제의 성공적 확산을 위해 개별 기업의 한계를 보완할 산업별 단체의 역할이 중요한 점을 인식하고 산업별 단체를 육성할 계획
  - 우선, 고용부 직업훈련사업을 위탁하고 단계적으로 재정 지원사업을 일괄 위탁할 예정
- 산업별 단체의 주요 기능 및 역할
  - 참여기업 발굴 및 1차 선정 → 산업인력공단에 제출
  - 기업별 일학습병행 교육훈련프로그램 개발 지원
  - 공동훈련센터 운영
  - 교육훈련프로그램 인증기준 및 수료자 평가도구 개발 지원
  - 일학습병행제 참여 학습근로자 평가 지원(2차 평가 실시)

- \* 일학습병행제 최종평가 비용을 수혜자 부담 원칙으로 전환시 사업주 단체에 수수료 부과기능 부여할 수 있음
- 참여기업 채용 및 학습관리 지원
- 일학습병행 전담조직 운영(20명 규모 상시조직 목표)
  - \* 일학습전담본부 산하에 기업발굴팀, 인증평가팀, 공동훈련센터운영팀 등 운영
  - \* 본부장은 공모를 통해 전문가 선임. 인력 변경·총원시 공단 승인·통보
- NCS 기업활용 확산 및 컨설팅 수행
- 기타 기업지원 및 결과 보고서 제출
- 산업별 단체 지원 현황
  - 연간 운영비 2억원 지원(사업범위·역할에 따라 차등지원)
  - NCS 기업활용 확산 및 컨설팅 수행시 추가지원 가능(연간 최대 5억원 규모)

## □ 한국·독일·스위스의 일학습병행제 비교

### ○ 제도 및 운영방향은 유사

- 한국형 일학습병행제는 기본적으로 독일·스위스의 일학습병행제를 우리나라 상황에 맞게 변형해 도입한 것으로 기본 제도와 운영방향의 차이가 크지 않음

### ○ 차이점

- 적용대상 및 입직시기
  - 독일·스위스 : 의무교육 이수자(우리나라의 중졸자)가 주요 대상
  - 한국 : 원칙상 적용대상에 제한이 없지만 실질적으로는 고졸자가 주요 대상
  - 독일·스위스에서는 일학습병행제가 정규교육시스템에 포함돼 의무교육 이수자를 적용대상으로 하지만 한국에서는 정규교육시스템과 별도로 운영될 예정
- 교육이수 후 고용의무
  - 독일·스위스 : 교육훈련 후 사업주에게 특별한 고용의무를 강제하고 있지 않음

- 한국 : 학습근로자가 최종 자격평가지험 합격시 일반근로자 전환 의무화 방침
- 임금
  - 독일·스위스 : 일반 근로자 임금의 30% 수준의 임금 지급
  - 한국 : 아직 명확하게 규정되지 않았지만 학습근로자에게 최저임금법 등 노동관계 법이 적용되기 때문에 임금수준이 독일·스위스처럼 낮은 수준으로 결정되지 않을 전망
- 기업 참여 및 투자
  - 독일·스위스 : 일학습병행제가 안정적으로 정착돼 기업 참여와 투자가 잘 이루어지고 있음. 다만, 경기 변동 등으로 기업 경영이 어려워지면 투자가 감소하기도 함
  - 한국 : 아직 제도 도입 초기 단계로 정부 주도 제도 시행 중. 기업의 자발적 참여·투자 미흡
  - 일학습병행제에서는 기존 체계와는 달리 추가적인 기업 투자가 요구되는 만큼 기업참여 제고방안을 모색할 필요

〈표18〉 한국·독일·스위스의 일학습병행제 주요 특징 비교

구분	한국	독일	스위스
주요 적용대상	제한 없음. 단, 현재는 고졸자가 주요 대상	의무교육 이수자(중졸)	의무교육 이수자(중졸)
학습근로자 지위	고용관련 법 적용. 근로자 대우	고용관련 법 적용	민법상 별도로 도제계약을 고용계약으로 규정
교육이수 후 고용의무	최종 평가시험 합격시 일반근로자 전환 의무화(계획)	없음. 단 훈련생의 60%가 직업훈련 받은 기업에 채용	없음. 단, 사업주가 견습생의 교육이수후 직업선택의 자유 제한 금지
임금	현재 명확한 규정 없음. 최저임금법 적용될 전망	초임 근로자 임금의 30% 수준	초임 근로자 임금의 30% 수준
자격과 연계 및 실효성	NCS 기준 교육 훈련 이수자에 대한 국가기술자격 부여 예정. 자격의 실효성 아직 미지수	직업교육과 자격 연계 강화. 노동시장에서 자격 실효성 높음	직업교육과 자격 연계 강화. 노동시장에서 자격 실효성 높음
정규교육	정규교육시스템과 별도	정규교육시스템에 포함	정규교육시스템에 포함

시스템과 관계	운영		
기업 참여 및 투자	시행 초기라 아직 기업 관심 및 투자 부족	오랜 전통으로 인해 기업 관심 및 투자 높음	기업에 순이익 발생 등 그동안의 성과를 기초로 기업 관심 및 투자 높음
정부 지원	이론교육 비용 지원 사내교육도 일부 지원	이론교육은 정부 자원 사내교육은 기업 담당	이론교육은 정부 자원 사내교육은 기업 담당 단, 정부가 기업에 세금 공제 및 인센티브 제공
주요 운영기관	한국산업인력공단, 산업별 단체(14.2월 금형, 반도체 등 13개 산업별단체 선정)	상공회의소	주정부

---

## IV. 결론 및 시사점

### □ 일학습병행제 활성화 필요

#### ○ 필요성

- 우리나라는 기존의 교육체계에서 과도한 학력 인플레이션과 노동시장의 미스매치로 인한 문제가 심각
- 독일·스위스 등 일학습병행제가 정착된 국가는 다른 국가에 비해 평시는 물론 경제위기시에도 고용률 및 실업률에 있어 우수한 실적을 보여 왔고 고도의 기술력을 확보해 세계 시장에서 우월한 산업경쟁력을 보이는 것으로 평가
- 직무능력 중심의 일학습병행제가 고도성장기 이후 저성장 시대에 적응해야 하는 우리나라에게 새로운 대안이 될 수 있음

#### ○ 기대 효과

- 학교를 졸업한 청소년들을 흡수하여 훈련 후 직업자격을 부여해 청년의 취업을 용이하게 함
- 취업 후에도 계속훈련에 대한 접근성을 높여 엔지니어 및 테크니션으로 성장 기회 제공
- 장인정신을 갖춘 숙련노동자 양성 → 가격경쟁이 아닌 품질·성능 기반 산업경쟁력 확보에 기여

\* 최지희 외 4인(2010), G20국가의 직업교육훈련제도(1): 주요국 우수사례를 중심으로, 한국직업능력개발원

### □ 일학습병행제 안정적 정착을 위한 과제

#### ○ 기업의 적극적인 참여

- 독일·스위스 사례에서 볼 수 있듯이 일학습병행제는 기본적으로 기업과 산업계의 적극적인 참여가 있어야 가능
- 우리나라는 그동안 학교중심의 직업교육과 인재양성이 이루어져 직업교육 등에 대한 기업의 관심과 투자가 크지 않음

- 또한 일학습병행제에서의 교육훈련이 기업 입장에서는 선제적 투자의 성격을 갖다 보니 참여에 소극적일 수 있음
- 그러나 숙련 미스매치의 해소와 기업이 원하는 인재 양성을 위해서는 현장에서의 실무교육이 충분하게 이루어져야 하는데 이것은 기업 스스로 담당할 수밖에 없는 부분임
- 기업들이 필요한 인재를 직접 훈련시키는 방향으로 관점을 전환하고 일학습병행제에 적극 참여할 필요
- 일학습병행제가 입사후 재교육 비용 및 직무부적응·이직 등으로 인한 비용 절감에 효과적
- 특히, 만성적인 구인난에 시달리고 있는 중소기업의 인력확보에 큰 도움이 될 것으로 전망됨
- 단, 독일 중견·중소기업의 훈련생 채용 비율이 대기업보다 낮은 점을 고려해 중견·중소기업에 대한 지원 대책 마련할 필요
  - \* 독일에서 이원적 대학교육시 훈련생이 졸업 후 일정 기간(2~3년) 기업에 남도록 의무화하는 계약을 체결하는 것처럼 의무근속계약 체결도 한 가지 방법

〈표18〉 독일의 기업규모별 훈련생 채용 비율

구분	2000년	2005년	2010년
1-9인	46%	48%	48%
10-49인	57%	51%	57%
50-499인	60%	54%	64%
500인 이상	70%	64%	75%
계	58%	54%	61%

\* IAB-Betriebspanel 2000-2010, cf. BIBB 2012:199 (Euler, Dieter(2013), Germany's dual vocational training system: a model for other countries?, Bertelsmann Stiftung에서 재인용)

### ○ 산업계 중심 운영체계 구축

- 제도의 안정적 정착과 운영을 위해서는 운영기관이 산업계 요구에 충실하게 반영할 필요
  - \* 훈련대상 직업 및 자격을 경제·기술·사회적 변화에 따른 산업계 의견을 반영

---

해 갱신·현대화할 필요

- 현재 한국산업인력공단과 산업별협의체(SC : Sector Council) 등에서 이러한 역할을 담당하도록 하고 있지만 산업계와의 파트너십 구축 및 대표성 등에 있어서 미흡한 점이 있음
- 독일에서는 상공회의소가 직업훈련에서 중심적 역할을 담당
  - \* 독일에서 상공회의소의 역할 : 1)직업훈련의 감독 및 기준 개발, 2)사업체의 직업훈련 적격여부 결정, 3)사업체에 대한 직업훈련 감사, 4)자격시험 주관, 5)훈련생과 사업체와의 분쟁 해결, 6)위탁훈련 및 향상훈련 실시 등 (윤종학(2010), 독일의 자격제도, 한국산업인력공단)
- 따라서 산업계의 참여 확대 및 산업계 수요에 부응하는 직업훈련 실시를 위해서 상공회의소 등 기업대표성과 넓은 네트워크를 갖춘 단체를 활용하는 것을 적극 검토할 필요

○ 제도 도입관련 기업 부담 완화

- 독일·스위스는 훈련생의 훈련수당 및 훈련이수 후 훈련생 고용의무 등에 있어서 기업에게 별다른 부담을 부과하지 않는 것과 달리 우리나라는 최저임금법 적용 및 고용 의무화
- 훈련 과정은 기업과 훈련생이 서로를 파악하고 스크린(Screening)하는 기회인만큼 고용 의무화보다는 양질의 훈련이 이루어지도록 해 자연스럽게 채용되도록 할 필요

○ 조기 직업교육 및 진로교육 강화

- 독일·스위스에서는 의무교육 이후 후기중등교육과정에서 일학습병행제를 실시하지만 현재 우리나라는 실질적으로 고졸자가 주요 대상임
- 저출산·고령화로 인한 생산가능인구 감소가 예상되는 상황에서 노동력의 효율적 활용을 위해 중장기적으로는 일학습병행제를 고교과정으로 확대할 필요
- 단, 현재는 일반적으로 진로결정이 고졸 이후에 이루어지고 있는데 올바른 진로선택이 가능하도록 초중등교육단계에서의

---

진로 및 직업에 대한 교육을 확대할 필요

- 일례로 독일에서도 약 20%의 훈련생이 직업훈련 부적응 등으로 일학습병행제 과정을 도중에 그만 두고 있고, 2/3의 훈련생들이 기업 및 직업에 대한 보다 많은 정보가 필요하다고 응답

- \* Hauschildt, Ursel(2013), Why Apprentices Quit-German Case Study, INAP(International Network on Innovative Apprenticeship) 5th International Conference, johannesburg

---

## 참고문헌

- 고용노동부·한국산업인력공단(2014), 일학습병행제 확산을 위한 산업별  
단체 추가 공모 계획
- 대한상공회의소, 대졸 신입사원 업무능력에 대한 기업의견 조사, 2010. 8  
류지성 외 3인(2012), 대학에 가지 않아도 성공하는 세상, CEO  
Information 제855호, 삼성경제연구소
- 윤종학(2010), 독일의 자격제도, 한국산업인력공단
- 이동임(2011), 최근 독일 자격제도의 변화, Working Paper 2011-3, 한  
국직업능력개발원
- 이정표(2005), 주요국의 고등단계 직업교육 개혁 동향과 시사점, 제38차  
KRIVET Fellow Forum, 한국직업능력개발원
- 이준협, 김광석, 글로벌경제위기 이후 고용한파 지속 - 사실상실업자  
300만 시대의 5대 특징, 현안과 과제 12-03, 현대경제연구원,  
2012.1
- 전승환(2014.3), 스위스의 직업교육훈련 체제, The HRD Review  
17권 2호, 한국직업능력개발원
- 최수정(2014.3), 일학습병행제 해외 동향과 시사점, The HRD Review  
17권 2호, 한국직업능력개발원
- 최지희 외 4인(2010), G20국가의 직업교육훈련제도(1): 주요국 우수사례  
를 중심으로, 한국직업능력개발원
- 한국경영자총협회, 2013년 대졸 신입사원 채용실태 조사, 2013.11
- Dionisius, Regina et al.(2008), Cost and Benefit of Apprenticeship  
Training: A Comparison of Germany and Switzerland, IZA
- Dybowski, Gisela(2014.5), 독일 직업훈련의 효율과 특성, 국제노동브리  
프 Vol 12, No.5, 한국노동연구원
- Euler, Dieter(2013), Germany's dual vocational training system: a  
model for other countries?, Bertelsmann Stiftung
- Hauschildt, Ursel(2013), Why Apprentices Quit-German Case Study,  
INAP(International Network on Innovative Apprenticeship) 5th

- 
- International Conference, johannesburg
- ILO(2012), Overview of Apprenticeship Systems and Issues
- Kathrin Hoecket(2008), Costs and Benefits in Vocational Education and Training, OECD
- Meyer, T.(2009), Can vocationalisation go too far? The case of Switzerland, CEDEFOP
- Muehlemann, Samuel & Wolter, Stefan C.(2013), Return on investment of apprenticeship system for enterprises : Evidence from cost-benefit analyses, EENEE Analytical Report No.16,European Commission 표 재구성
- OECD(2012), 직업교육훈련 정책 리뷰 종합 보고서, 취업을 위한 학습(Learning for Jobs), 한국직업능력개발원
- OECD(2013), OECD Employment Outlook 2013, OECD Publishing.
- Renold, Ursula(2013), The Secret of Vocational Education and Training in Germany, Switzerland and Singapore: How Do They Achieve World's Lowest Youth Unemployment Rate? The Swiss Model, Global Human Resource Forum 2013, Seoul
- State Secretariat for Education, Research and Innovation(SERI)(2014), Facts and Figures - Vocational and Professional education and training in Switzerland 2014, Berne
- Steedman, Hilary(2010), the State of Apprenticeship in 2010 - International Comparisons Australia, Austria, England, France, Germany, Ireland, Sweden, Switzerland, Apprenticeship Ambassadors Network