2014 한·독 도시고름포럼 in 서울

2014 Korea Germany Urban Forum in Seoul

# 청년의 일과 성장, 지역과 사회에 묻다

일터기반학습을 위한 모두의 역할, **독일에서 배우다**

## Work and growth of the youth : Seeking the role of community and society

2014.11.10 Mon
~ 2014.11.11 Tue

주최
Co-organizer

FRIEDRICH EBERT STIFTUNG
희망제작소 The Hope Institute
청년허브

협력
Collaborative partner

서울시 마을공동체 종합지원센터
서울특별시 사회적경제지원센터 SEOUL SOCIAL ECONOMY CENTER

## 차례

[1] 프로그램 ····· 2

[2] 독일초청자 소개와 발표자료 ····· 5

독일의 직업교육–사회와 교육제도에서의 통합

- 베로니카 일로나 파알 Veronika Ilona Pahl 전 독일연방교육연구부 직업교육과훈련 부서장

'아겐투어-쿠' 의 과제와 역량분야

- 스베틀라나 노비코바 Svetlana NOVIKOVA 아겐투어-쿠

[3] 여는 세미나 ····· 34

독일의 일터기반학습을 배우다

- 베로니카 일로나 파알

일이 곧 학습이 되는 서울형 뉴딜일자리의 성과와 딜레마

- 청년허브 장수정

[3] 서울시 청년혁신일자리사업 현장탐방 ····· 64

아름다운커피

광진구 마을공동체 생태계사업단

일터기반학습 프로그램과 운영사례

- 스베틀라나 노비코바

문화로놀이짱

[4] 언론좌담회 ····· 79

- 베로니카 일로나 파알 / 희망제자소 이원재 부소장

[5] 대중강연 ····· 90

[발표1] 독일의 직업교육 - 사회와 교육제도에서의 통합

[발표2] '아겐투어-쿠' 의 과제와 역량분야

[패널토론 및 질의응답]

2014 한·독 도시교류포럼

# 프로그램

## 1일차 프로그램 : 여는세미나와 현장탐방

**일 시** 2014년 11월 10일(월) 10:30~18:10

**장 소** 청년허브 세미나실, 아름다운커피 · 문화로놀이짱

**일 정**

| | | |
|---|---|---|
| 10:20 | 집결 청년허브 세미나실 | |
| 10:30 | 환영의 인사 | 주최기관 및 협력기관 소개<br>독일초청자 소개 |
| 10:45 | 여는 세미나 | 독일과 한국의 일터기반학습제도의 교집합과 여집합<br><br>독일의 직업교육—사회와 교육제도에서의 통합<br>베로니카 일로나 파알 Veronika Ilona Pahl 전 독일연방교육연구부 직업교육과훈련 부서장<br>일이 곧 학습이 되는 서울형 뉴딜일자리의 성과와 딜레마<br>청년허브 |
| 12:30 | 점심식사 & 이동 | |
| 14:30 | 현장탐방 1 | 아름다운커피<br><br>발표1: 아름다운커피 소개<br>발표2: 광진구 마을공동체 생태계사업단<br>발표3: 아겐투어-쿠' 의 과제와 역량분야<br>스베틀라나 노비코바 Svetlana NOVIKOVA 아겐투어-쿠<br>상호 질문 |
| 16:50 | 이동 | |
| 17:30 | 현장탐방2 | 문화로놀이짱<br><br>사업장 둘러보기 |
| 18:10 | 저녁식사 | |

## 2일차 프로그램 : 언론좌담회 및 대중강연

**일 시** 2014년 11월 11일(화) 10:30~17:30
**장 소** 서울시청 소회의실, 시민청 바스락홀

### 일 정

| | | |
|---|---|---|
| 10:30 | 언론좌담회 | |
| 12:00 | 휴식 | |

### 대중강연

| | | |
|---|---|---|
| 14:00 | session 1 | **독일에서 배우다**<br><br>독일의 직업교육—사회와 교육제도에서의 통합<br>**베로니카 일로나 파알** Veronika Ilona Pahl 전 독일연방교육연구부 직업교육과훈련 부서장<br>아겐투어-쿠' 의 과제와 역량분야<br>**스베틀라나 노비코바** Svetlana NOVIKOVA 아겐투어-쿠 |
| 15:10 | 휴식 | |
| 15:20 | session 2 | **한국의 일터기반학습, 미래를 묻다**<br><br>**좌장** 정건화 (희망제작소 부소장)<br>**패널** 이동임 (한국직업능력개발원)<br>김민수 (청년유니온)<br>김영경 (서울청년일자리허브)<br>이동열 (청년혁신활동가)<br>김미윤 (은평구평생학습관)<br>김명희 (서울시마을공동체종합지원센터) |
| 16:20 | **종합 토론** | 종합토론 및 사진촬영 |

2014 한·독 도시교류포럼

# 독일초청자 소개와 발표자료

## 독일 초청자 소개 1 - 베로니카 일로나 파알

**베로니카 일로나 파알** Veronika Ilona Pahl

〈현직〉

프리랜서 컨설턴트로서 노동과 교육, 직업훈련 분야 강사로 활동

〈주요이력〉

헬무트 슈미트 대학 (Helmut-Schmidt Uni.) 강사 (2010)

독일연방교육연구부에서 '직업교육과 훈련; 일반교육개혁' 부서 및 '일반성인교육; 입직 및 향상직업교육훈련' 부서의 부서장으로 재임하는 동안 아래의 주요 업무를 수행 (1998 - 2006)

. 독일연방교육연구부 장관 수석 고문

. OECD 교육위원회에 독일 정책을 대변하는 업무

. BIBB 관리감독 업무

. 직업훈련법의 정부 초안을 구상, 발전시킴

(구)독일사무직근로자 조합 중앙집행위원(현재는 독일통합서비스 노조Ver.di로 통합됨) 역임 (1991-1998)

〈학력〉

함부르크 대학에서 사회학, 경제학, 교육학 전공, 사회학 석사(1979년)

런던 정경대학(LSE)에서 노사관계학, 경제학, 사회학 수학 (1976-1977년)

**제목: 독일의 직업교육 – 사회와 교육제도에서의 통합**

## Berufliche Bildung in Deutschland
- eingebunden in Gesellschaft und Bildungssystem

## 독일의 직업교육
- 사회와 교육제도에서의 통합

**Hamburger Elbphilharmonie**
Architekten Jaques Herzog,
Pierre de Meuron, Schweiz

Berufliche Bildung in Deutschland
- eingebunden in Gesellschaft und Bildungssystem

독일의 직업교육
- 사회와 교육제도에서의 통합

**Seoul Dongdaemun Plaza**
**Zaha Hadid**

Berufliche Bildung in Deutschland
- eingebunden in Gesellschaft und Bildungssystem

**독일의 직업교육**
- 사회와 교육제도에서의 통합

Foto Forth Brücke, Schottland, Architekten Sir John Fowler; Benjamin Baker

그림: 스코틀랜드 포스교(Forth Bridge)

Berufliche Bildung in Deutschland
- eingebunden in Gesellschaft und Bildungssystem

**독일의 직업교육**
- 사회와 교육제도에서의 통합

Foto David Bowie, Bühnenanzug, Victoria & Albert Museum, London

그림: 데이비드 보위(David Bowie), 무대의상, 런던 빅토리아 & 앨버트 박물관

포스교(Forth Bridge)의 설계자는 존 파울러(John Fowler)경과 벤저민 베이커(Benjamin Baker)입니다. 본래 설계 의뢰를 받은 건 1869년 토마스 브라우치(Thomas Brouch)였지만, 그 즈음에 공교롭게도 그가 설계했던 인근의 테이만(Firth of Tay) 다리가 무너지는 사고가 발생하고 맙니다. 이에 따라 그에게 위임되었던 포스교의 설계 의뢰는 취소되었고, 존 파울러와 벤저민 베이커에게 다시금 의뢰하게 된 것입니다. 테이만 다리의 붕괴가 건설노동자들의 과실이 아니라 설계상 산출 오류에 의한 공학적 과실이었을 거라는 것은 자명한 사실입니다.

가수 데이비드 보위의 무대의상은 런던 소재 빅토리아 & 앨버트 박물관에 전시되어있습니다. 독일에서는 이번 여름, 유수 일간지를 통해 “데이비드 보위는…(David Bowie is…)”라는 명칭 하에 진행된 전시회에 대해 많은 사진을 곁들여 상세히 소개했습니다. 무대의상을 만든 장본인이 누구인지 문의했지만, 답변을 얻지는 못 했습니다.

독일의 경우라면 이런 무대의상은 재단사(3년제 직업교육)가 만들었을 것입니다. 사용된 원단은 기술자가 수작업 혹은 기계로 짜고 프린트 했을 것이며, 이에 사용되는 기계는 또 다른 기술자가 설계하고, 제작하고, 프로그래밍 했을 것입니다. 독일 같은 경우, 고급 원단은 대부분 원산지가 이탈리아입니다.

오래 전부터 직물 산업으로 유명했던 영국의 일부 지역에는 오늘날 이러한 제작업체가 많이 남아있지 않습니다. 이러한 예를 보여주는 이유는, 산업의 변화와 함께 사라지는 직업들이 있음을 알리기 위함입니다. 산업 변화와 함께 사라져 가는 건 직물을 짜는 직공뿐 아니라 인쇄활자를 틀에 넣는 식자공들도 마찬가지입니다.

존경하는 내외 귀빈 여러분!

제가 이런 이야기를 들려드리는 이유는 뭘까요? 다름 아니라, 우리가 사는 세상의 경제적, 문화적 요소들은 모두 직업교육을 통해 자격을 취득한 사람들에 의해 만들어졌다는 점을 상기시키고 싶었습니다. 이러한 대상에는 빼어난 경치를 자랑하는 다리뿐 아니라 무대의상과 같은 소품도 마찬가지로 속합니다. 우리 사회의 근본을 마련하는 데에는 대학에서 관련 학과를 졸업한 건축가나 디자이너들뿐이 아니라, 각 사업장과 직업학교에서 심도 깊고 열심히 기술을 배운 사람들도 기여했습니다. 독일 2012년 통계를 보면, 독일의 이원화 직업교육 제도를 택한 학생은

55.7%나 됩니다. 여기에서 흥미로운 것은, 2011년 직업교육 과정생 중 18.7%가 대입자격시험에 이미 합격을 한 상태였다는 겁니다. (2011년 이후 연도에 대한 통계자료는 아직 없음) 이 수치들을 보면 독일에서의 직업교육의 의미가 어떤 것인지 짐작하실 수 있으리라 생각됩니다.

존경하는 내외귀빈 여러분! 이제 여러분과 함께 드레스덴 인근의 철강 관련 중소기업을 방문해보려 합니다. 함께 견학을 간다고 가정하고, 공장에서 일하는 젊은 직원과 만나게 된다면 아래와 같은 대화를 나눌 것 같습니다. (이 대화의 내용은 제가 전에 폴란드 접경에 위치한 아이젠휘텐슈타트 市의 제법 큰 규모의 철강회사에서 직접 나눈 대화를 기반으로 작성한 것입니다.) 대화 속에 나타나는 작은 단서들에 주목해주십시오. 모두 다음 내용에 소개될 기본 원칙에 관한 것이기 때문입니다. 내용이 다소 교훈적일 수 있습니다.

방문자: 안녕하세요? 이곳에서 맡으신 일이 무엇인지요?

견습생: 안녕하세요. 저는 공구기술자가 되는 교육을 받고 있습니다. 올해 2년차입니다.

방문자: 기계에서 배출되는 나사 크기가 어마어마하네요. 이곳에서 일하신 지 오래 됐나요?

견습생: 이 공장에서 일한 지는 몇 주 되었고, 전체 교육 과정은 2년째입니다.

방문자: 시험은 언제 보시나요?

견습생: 3주 후에 산업상공회의소(IHK)에서 주관하는 중간시험을 치릅니다. 졸업시험은 2년 후입니다.

방문자: 직업교육을 위해 지불하는 비용이 있나요?

견습생: 없습니다. 지금이 2년차니까 산업상공회의소로부터 직업교육과정수당으로 917유로를 받습니다. 작년에는 870유로였는데, 내년에는 984유로, 그리고 4년차에는 졸업시험 시기까지 1039유로를 받습니다.

방문자: 직업교육 과정 후 고용될지 아시나요?

견습생: 아직 모릅니다. 대부분 시험 6개월~8개월 전이 돼서야 회사 운영진이 결정을 내립니다.

방문자: 관할 업무는 어떻게 할당되나요? 스스로 직접 결정하시나요?

견습생: 저 뒤에 서 계신 분이 제 교육담당자, 즉 제 '마이스터'이십니다. 이 분께서 우리

견습생들의 교육과 업무할당을 담당하고 계십니다.

방문자: 그럼 그 분께 여쭙도록 하겠습니다.

방문자: 안녕하세요, 마이어 선생님! 방금 견습생과 이야기를 나누었는데요, 선생님께서 이곳의 교육담당자이자 마이스터라고 들었습니다. 이게 무슨 뜻인가요?

마이스터: 저는 이 작업장의 인솔자로서, 업무를 할당하고, 업무 과정을 감시하고, 기계 투입의 정확성을 확인하고, 이를 통한 결과물의 품질을 가장 먼저 검토합니다. 이와 병행하여 이곳 작업장에 파견된 7명의 견습생에 대한 교육도 담당하고 있습니다.

방문자: 업무와 교육을 조화롭게 병행할 수 있나요?

마이스터: 제가 받는 급여 자체가 50%는 작업장 인솔에 대해, 그리고 50%는 '마이스터'로서의 교육에 대해 지불되는 것입니다.

방문자: 저 쪽에 있는 젊은 여성은 무얼 하나요?

마이스터: 그 여성분은 산업기술자 과정에 있습니다. 올해 직업교육 4년차 입니다.

방문자: 기술직에 여성이 도전한 건가요?

마이스터: 네. 흔하지는 않죠. 독일에서도 금속 산업에서 직업교육은 받는 여성의 비율은 5%에 불과합니다. 하지만 저희 회사 운영진들이 매우 진보적 성향이라서요. (웃음)

방문자: 그럼 선생님께서는 설비 제작 기술자이신가요?

마이스터: 아닙니다. 저는 공구기술 마이스터입니다. 설비 제작에 대한 교육은 개발 부서 소속의 설비 엔지니어가 담당합니다. 우리가 새로이 수주한 다리 건설에 쓰일 새로운 나사를 생산해야 하는데, 바로 그 엔지니어가 새로운 방식의 나사 제작을 위한 기계 프로그래밍을 저 젊은 여성에게 지도했습니다. 이번 발주가 시기적으로 빠듯하여 견습생에게도 곧장 프로그래밍을 배울 수 있는 기회를 주었습니다. 하지만, 유감스럽게도 항상 이런 좋은 기회가 있진 않습니다. 그 엔지니어의 경우, 업무시간 중 10% 정도가 교육에 할당되어 있습니다.

방문자: 감사합니다. 건승을 기원합니다!

마이스터: 감사합니다. 안녕히 가십시오!

이제 위의 대화와 연계하여 첫 기본 원칙을 소개하려 합니다. 대화중에 나왔던 단서를 다시금 떠올려 보십시오!

**Berufliche Bildung in Deutschland**
- eingebunden in Gesellschaft und Bildungssystem

**독일의 직업교육**
- 사회와 교육제도에서의 통합

**Leitprinzipien:**

다섯 가지 기본 원칙:

- ➢ Gesetzliche Basis
  - ○ 법적 토대
- ➢ Bundeseinheitliche Ausbildungsordnungen + Bundesweit mit den Laendern abgestimmte Rahmenlehrpläne für berufsbildenden Schule
  - ○ 직업학교 관련 연방 차원의 통일된 교육 규정 및 각 연방주에 따른 맞춤형 교육 과정
- ➢ Systematisches und integriertes Lernen und Arbeiten
  - ○ 체계적이고 통합적으로 배우고 일하기
- ➢ Akzeptanz der beruflichen Bildung als Teil des gesamten Bildungssystem - seine Finanzierung
  - ○ 총체적 교육제도의 일부분으로서 수용되는 직업교육 - 재정
- ➢ Sozialpartnerschaft
  - ○ 사회적 동반자 관계

1. 법적 토대

◇ 1969년 직업교육법(BBiG), 2005년 개정

◇ 연방직업교육청(BIBB) 설립. 직업교육 보고서 작성, 직업교육 통계, 직업교육 관련 연구 등

◇ 직업교육담당자의 책무

- 독일 전역에 해당되는 통일된 직업교육 기준을 준수하여 교육
- 단순 고용이 아닌 교육 보장
- 임금규정을 준수하여 직업교육과정수당 지불
- 견습생에게 직업학교 방문시간 허용
- 견습생 직접 교육 혹은 전문 자격을 갖춘 교육담당자 고용

◇ 관할 부서의 존재: 산업상공회의소(IHK), 수공업회의소, 자유직회의소, 이밖에 각 공공기관 관계 부처

- 직업교육 사업장의 적합성 결정
- 직업교육계약서 목록에 직업교육계약서 등록

- 직업교육 자문관 고용
- 3자로 구성된 시험평가위원에 의한 중간시험 및 졸업시험 실시
- 직업교육 사업장 자격 박탈 (예: 리베나우 사업장)

◇ 노동법 준수: 직업교육계약서가 곧 근로계약서

◇ 각 연방주의 법 준수. 예: 직업교육 전문 학교에서의 교육과정

◇ 18세 이하의 견습생에 대해서는 청소년근로보호법(1976) 적용

2. 직업학교 관련 연방 차원의 통일된 교육 규정 및 각 연방주에 따른 맞춤형 교육과정

◇ 산업, 수공업, 공공 서비스 부문을 위한 약 330개의 직업교육 관련 조항이 마련됨

◇ 직업학교를 위한 각 연방주 별 기본교육계획 마련. 직업교육의 목표는 직업교육법 제1조3항에 따라 다음과 같이 명시되어 있습니다. 매우 중요한 조항이므로 인용해보도록 하겠습니다.

**"직업교육의 목표는 변화하는 근로환경에서 직업 생활을 영위함에 있어 필수적인 기술, 지식, 능력(전문적 행동능력)을 규정된 과정을 통해 전달하는 것이며, 또한 이 과정에서 해당 직업 경력을 쌓도록 하는 것이다."**

초기의 직업교육 관련 법령(2년~3년 반 소요)은 의회에서의 1969년 직업교육법 제정 이후 1969년과 1970년에 공표되었고, 이를 통해 기존의 규정들이 처음으로 연방정부의 법령에 추가되었습니다. 신규 법령들이 계속해서 추가되고 있으며, 기존 규정들은 직업 환경에서의 경제적, 기술적 발전에 발맞추어 수정되고 있습니다. (예: CNC 공작기 문제, IT 분야, 물류 분야, '뉴 미디어' 분야, 디지털화 분야)

세 번째 기본 원칙에 대해서도 위의 대화에서 두 번 언급된 바 있습니다.

3. 체계적이고 통합적으로 배우고 일하기

◇ 직장에서

앞서 대화를 나눈 마이스터는 견습생들이 실제의 발주를 통해 요구되는 업무를 정상적 생산 기한에 맞추어 끝마치는 법을 배울 수 있도록 새로운 발주 내용을 곧바로 직업교육 과정의 내용으로 다룬다고 강조했습니다. 때론 여러 부서, 그리고 여러 직업교육자들이 협업해야 하는 경우도 있는데, 정신없이 돌아가는 업무환경에서 그리 쉬운 일만은 아닙니다.

**앞서 언급된 직업교육법 제1조3항의 내용을 상기해보십시오. "직업교육의 목표는… (중략) …(전문적 행동능력)을 규정된 과정을 통해 전달하는 것이며, 또한 이 과정에서 해당 직업 경력을 쌓도록 하는 것이다."**

◇ 직업학교에서

직업학교 및 직업교육 사업장에서의 교육과정은 시간적으로, 내용적으로 항상 서로 조화될 수는 없으며, 반드시 그러할 필요도 없습니다. 사업장은 다양하고, 견습생은 많고, 일부 학생들은 같은 사업장에서 일하고 있는 경우도 있어, 이를 모두 반영하여 일치되도록 하기란 어려운 법입니다.

4. 네 번째 기본원칙은 한국과 독일에서 비슷한 방식으로 준수되는 것 같습니다. 먼저 두 개의 그림을 보겠습니다.

◇ 독일 관련 도식에 대한 이해를 돕기 위해 몇 가지 비교 쟁점들을 알려드리겠습니다.

- 독일의 모든 연방주에서 직업교육을 통한 자격을 취득한 자에게 4년제 종합대학 입학이 법적으로 허가됨. 과거에는 대입자격시험을 통해서만 가능했음. 하지만 국가 차원의 지원이 부족하여 활용도가 낮음.
- 소위 '이행제도(transition system)'에 대한 편입이 거의 불가능함.
- 이민가정 출신 청소년들에 대한 지원 부족

# Berufliche Bildung in Deutschland

**독일의 직업교육**

- eingebunden in Gesellschaft und Bildungssystem

-사회와 교육제도에서의 통합

**Aufbau des koreanischen Bildungssystems**

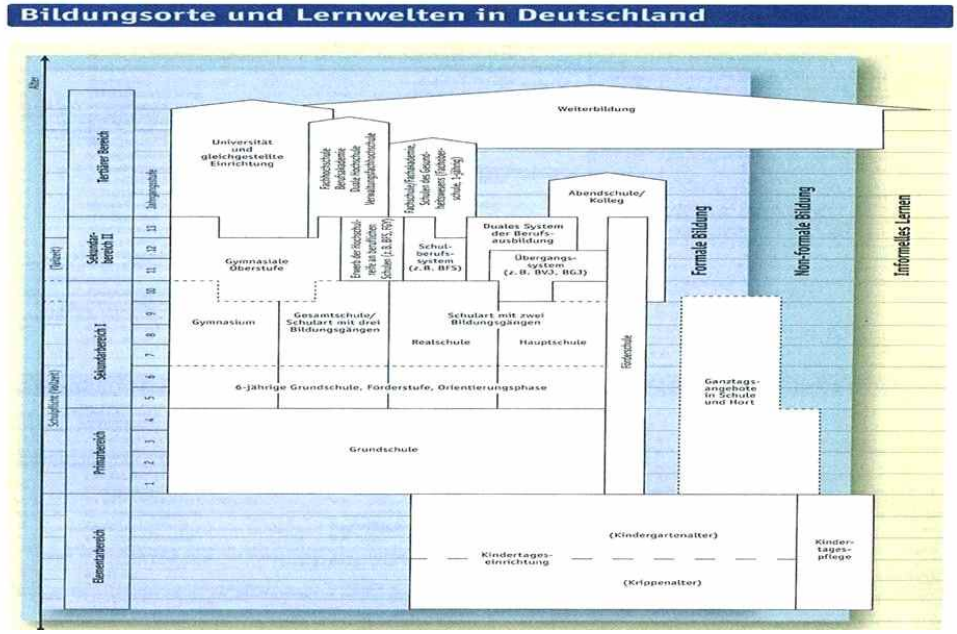
<table>
<tr><th colspan="5">Vorschulbereich</th><th colspan="6">Primarstufe</th><th colspan="3">Mittelstufe (Sekundarstufe I)</th><th colspan="3">Oberstufe (Sekundarstufe II)</th><th colspan="6">Höhere Bildung</th></tr>
<tr><td colspan="2">Vorschule (Eorinijib)</td><td colspan="3">Kindergarten (Yuchiwon)</td><td colspan="6">Grundschule (Chodeunghaggyo)</td><td colspan="3">Allgemeine Mittelschule (Junghaggyo)</td><td colspan="3">Gymnasium (Godeunghaggyo)</td><td colspan="4">Universität, Bachelor (Daehaggyo-Haksa)</td><td colspan="2">Universität, Master (Daehaggyo-Seoksa)</td></tr>
<tr><td colspan="5"></td><td colspan="6"></td><td colspan="3">Fachspezifische Mittelschule (Teukmokjung)</td><td colspan="3">Fachspezifische High School (Teukmokgo)</td><td colspan="4"></td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td colspan="5"></td><td colspan="6"></td><td colspan="3"></td><td colspan="3">Meister HighsSchool (Meistergo)</td><td colspan="2" rowspan="2">Fach-hoch-schule (Jeonmun-daehaggyo)</td><td colspan="4" rowspan="2"></td></tr>
<tr><td colspan="5"></td><td colspan="6"></td><td colspan="3"></td><td colspan="3">Berufliche High School (Teukseonghwago)</td></tr>
<tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td><td>11</td><td>12</td><td>13</td><td>14</td><td>15</td><td>16</td><td>17</td><td>18</td><td>19</td><td>20</td><td>21</td><td>22</td><td>23</td></tr>
<tr><td colspan="5"></td><td colspan="18">Schulpflicht</td></tr>
<tr><td colspan="5"></td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td><td>11</td><td>12</td><td>13</td><td>14</td><td>15</td><td>16</td><td>17</td><td>18</td></tr>
</table>

# Berufliche Bildung in Deutschland

**독일의 직업교육**

- eingebunden in Gesellschaft und Bildungssystem

-사회와 교육제도에서의 통합



4. 총체적 교육제도의 일부분으로서 수용되는 직업교육 – 재정

◇ 사용자: 독일 연방 차원의 직업교육 규정의 준수. 즉 “고용이 아니라 교육.”

◇ 직업교육자 고용 및 급여 지불

◇ 노조: 직업교육을 정책 아젠다에 포함시킴. 5월 1일 노동절 집회, 사업장 정책, 직업교육 사업장 수 확대 촉구, 직업교육과정수당, 직업교육 후 고용 등

◇ 연방정부: (예) 취약계층 청소년 지원 프로그램(1980년부터 시행되고 있는 ‘ANKOM’ 프로그램), 직업교육을 통해 취득한 자격과 4년제 대학의 비교 연구 프로그램(2004), 대학 휴학 후 직업교육 전환을 위한 프로그램(2014)

◇ 연방주 정부: 직업학교 학생들을 위한 충분한 입학정원 확보, 직업학교 교사 급여 지불

◇ 지방자치단체: 직업학교 건립, 기술직 급여 지불

5. 사회적 동반자 관계

◇ 연방정부의 직업교육 규정 및 주(州)정부의 기본교육계획 제정을 위한 실무그룹에는 근로자와 사용자를 대표하는 위원이 배정되어야 합니다**. 이 과정에서 연방정부와 주정부가 지니는 소위 ‘사회적 동반자’ 관계의 특성으로 인해 어려움이 발생합니다. 한 예로, IT 분야나 물류 분야에서는 사용자 협회와 같은 이해대변 단체도, 노조도 없었습니다. 따라서 직업교육 정책 결정에 있어 해당 직업에 걸맞은 내용을 포함시킬 수 없었습니다. 다행히도 연방노동부와 연방직업교육청(BIBB)에서 철저한 조사와 힘겨운 협상 끝에 대표성을 띤 훌륭한 실무그룹을 결성할 수 있었습니다. 현재 IT 분야에는 1997년부터 4종, 그리고 물류 분야에서는 2011년부터 10종의 직업교육 종목이 개설되어 있습니다

◇ 연방직업교육청 중앙위원회는 대한 노사정(근로자, 사용자, 연방, 주)를 대표하는 4자회의로 배정됩니다. 사용자, 근로자, 주정부를 대표하여 각 8명이며, 연방정부는 5명이지만, 8개의 투표권을 갖습니다*

◇ 3자 배정 원칙에 따라 해당 기관 산하 직업교육위원회와 시험평가위원회에 근로자와 사용자를 대표하는 위원을 배정합니다*

◇ 3자 배정 원칙에 따라 주정부 산하 주(州)직업교육위원회에 시험평가위원회에 근로자와 사용자를 대표하는 위원을 배정합니다*

◇ 직업교육과정수당, 직업교육 사업장 수, 직업교육의 고용 전환 관련 단체협약 협상

◇ 경우에 따라 종업원 평의회 혹은 청소년 단체 및 직업교육 단체 대표자를 통한 직업교육 과정 감시***

◇ 지역 별 활동

- 라우지츠: 직업교육 협회 활동
- 튀링엔: 스포츠카우프로이테(Sportskaufleute)
- 도르트문트: 건설, 도매업, 수공업
- 메클렌부르크 포어폼메른: '건강마을(Gesundheitsdorf) '

* 연방법이 정한 바에 따라(직업교육법, BBiG).

** 연방정부 및 16개 주(州)정부 간 협의를 통하여.

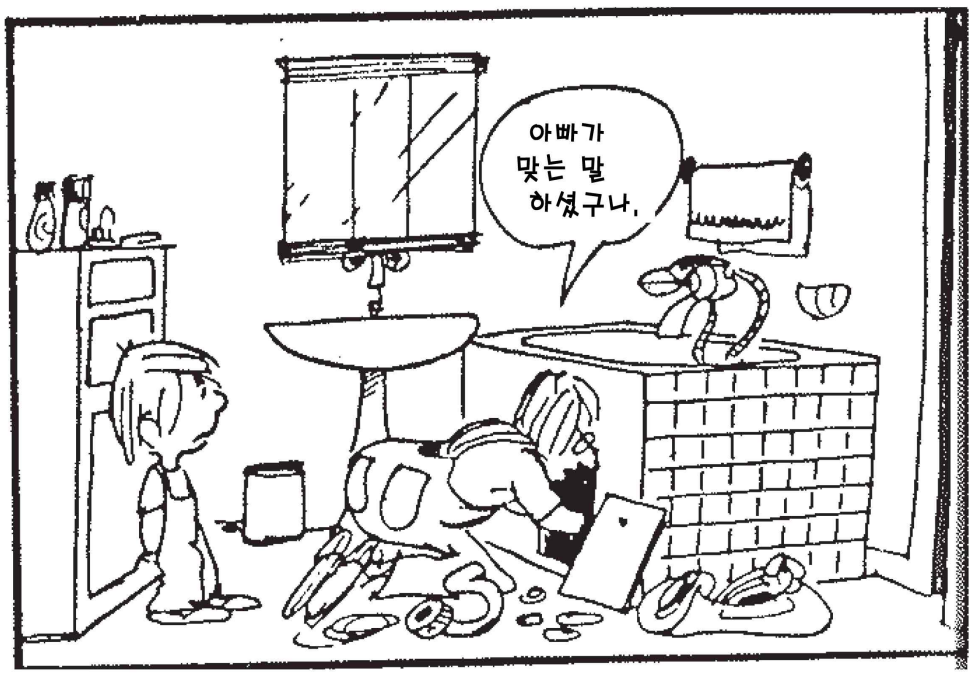
*** 종업원평의회법과 청소년근로보호법에 따라.

에필로그

꼬마야!
구경하고 싶어
그러는구나?

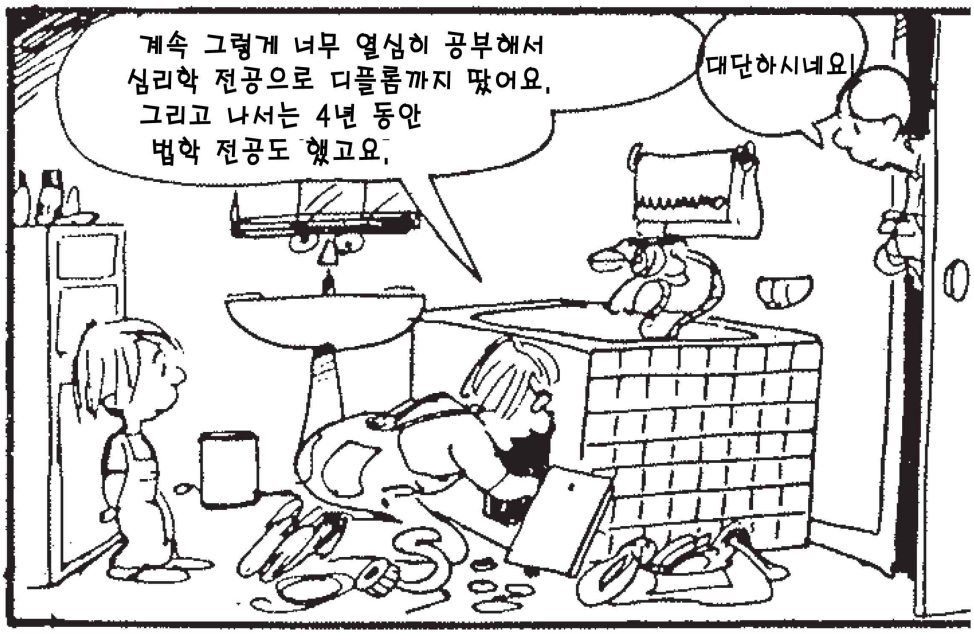
네!
내가 어른이 되면 하게 될 직업이라서
구경해보고 싶었어요.
그래?
어떻게 그런 생각을
하게됐니?

내가 학교에서 성적이 안 좋을 때마다
아빠가 항상 말씀하셨 거든요,
"얘야, 이렇게 공부 못 하면 배관공밖에
할 게 없단다,
배관공 찾는 사람은 항상 있으니까."


아빠가
맞는 말
하셨구나,

얘야! 아저씨 일 하시게
방해하지 말고!
기사님, 죄송해요,
우리 아이가 말도 안 되는 소릴 하네요!

말도 안되는 소리라뇨?
저도 똑같은 소리를 듣고 자랐습니다,
"얘야, 공부 못 하면 배관공 된다,"
그래서 공부 했죠, 너무 열심히 공부해서
대입시험까지 합격했죠,


계속 그렇게 너무 열심히 공부해서
심리학 전공으로 디플롬까지 땄어요,
그리고 나서는 4년 동안
법학 전공도 했고요,
대단하시네요!

그리고 나선...
일자리가 없었어요,
결국 오늘 이 자리에 있게 된 거죠!

## 독일초청자 소개2 - 스베틀라나 노비코바

**스베틀라나 노비코바 Svetlana Novikova**

〈학력〉

슈투트가르트 대학에서 사회학 전공(석사)

〈경력〉

슈투트가르트, 아겐투어-쿠 (Agentu-Q),

인적 및 조직화 계발 분야 전문 상담관

. 프로젝트 "비공식적으로 취득한 직업 능력 인정(AiKo)" 참여

. 프로젝트 "혁신적 향상 교육을 위한 제반 조건 구성(GRiW)" 참여

. 워크숍, 각종 회의에 대한 컨셉트, 진행 및 평가 담당

. 프로젝트 메니지먼트, 관리감독, 기록

. 프로젝트 사업장에 향상교육 실시를 위한 상담, 지원 업무

*"Put education on work"*

*청년 실업에 대한 지역전략과 해결책: 독일의 일터기반학습 제도로부터 배우다*

# "아겐투어-쿠"의 과제와 역량분야

서울

2014년 11월 10~12일

스베틀라나 노비코바

© AgenturQ

## 목차

- 아겐투어-쿠의 설립, 그리고 기본원칙
- 숙련형성단체협약(TVQ)에 따른 아겐투어-쿠의 과제
- 숙련형성단체협약(TVQ)의 규정
- 진행 중인 프로젝트:
  - 프로젝트 "GRiW"
  - 프로젝트 "AiKo"

© AgenturQ

# 아겐투어-쿠의 설립, 그리고 기본원칙

아겐투어-쿠는 금속산업노조(IG Metall)와
남서부금속전기기업협회(Südwestmetall)가
숙련형성단체협약(TVQ)을 기반으로 공동 설립한 기관

- 2002년 7월 1일 출범
- 다자로 구성되고, 다자에 의해 재정 조달
- 노·사 양자를 위한 공동 자문
- 노·사 양자를 위한 숙련형성단체협약 관련 자문

© AgenturQ


# 숙련형성단체협약(TVQ)에 따른 아겐투어-쿠의 과제

AGENTUR

Agentur zur Förderung der beruflichen Weiterbildung in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V.

- 정보 제공
- 자문
- 콘텐츠 개발
- 중재
- 인증

© AgenturQ

# 숙련형성단체협약(TVQ)

바덴 뷔르템베르크州 금속전기산업에서의
숙련형성을 위한 특별 단체협약

숙련형성단체협약의 핵심:
**숙련형성의 필요성** 및 **숙련형성 프로그램 구성**에 대해 (매년)
**숙련형성 관련 면담을 할 권리**부여

© AgenturQ


# 숙련형성단체협약 요점

- 사업장 재교육(제 2조)
  (유급 근로시간, 사용자 비용 부담)
- 개인적 재교육 (제5조)
  (근로면제, 근로자 비용 부담)
- 숙련형성 프로그램에 대한 합의 및 실행(제3조)
- 분쟁 해소 (제4조)

© AgenturQ

# 사업장 재교육 (제2조)

- **유지를 위한 숙련형성** – 주어진 과제 수행을 위한 전문적, 방법론적, 사회적 지식의 지속적 함양
- **적응을 위한 숙련형성** – 주어진 과제 분야에서 변화된 조건에 적응
- **향상을 위한 숙련형성** – 다른 종류의 동등한 수준의 과제, 혹은 보다 높은 수준의 과제 수행을 위한 숙련

© AgenturQ


# 개인적 재교육 (제5조)

**어떤 것을 요구할 수 있는가?**

- ✓ 특정 직업에 대한 자기계발(예: 마이스터, 기술자, 엔지니어 등) 차원의 숙련을 위한 개인적 단일성 재교육.
- ✓ 최고 **5년 근로면제**
  (재고용 보장을 통한 면직합의)
- ✓ 대안적으로 **계약직 단시간 근로(50%)** 혹은 **블록형 단시간 근로** 가능

**누가 신청할 수 있는가?**

- ✓ 고용 5년 이상 근로자
- ✓ 견습생의 경우 고용지속 요구 가능

© AgenturQ

# 숙련형성 프로그램에 대한 합의 및 실행 I (제3조)

근로자는 정기적인 숙련형성 면담에 대한 권리가 있음

- 근로자와 상사가 제안 사항 제시 가능
- 숙련형성 필요성 여부에 대해 공동으로 판단
- 숙련형성 프로그램 및 적용 우선순위에 대한 합의
- 그룹 면담으로도 가능
- 사용자와 종업원평의회가 숙련형성 필요성과 프로그램에 대해 공동으로 자문

© AgenturQ


# 숙련형성 프로그램에 대한 합의 및 실행 II (제3조)

- 사용자와 종업원평의회가 반숙련 및 비숙련 근로자를 위한 특별 프로그램에 대해 합의할 의무
- 숙련형성 프로그램 비용은 사용자가 부담
- 숙련형성 프로그램 시간은 근로시간으로 인정
- 근로자는 숙련형성 필요성 조사 시 참여할 의무가 있음
- 근로자는 숙련형성 프로그램 방문 후 습득한 능력을 업무에 반영할 의무가 있음

© AgenturQ

# 분쟁 해소 (제4조)

- 근로자와 사용자 간 합의에 이르지 못한 경우 다음과 같이 결정한다.
  - 근로자 300인 이상 사업장: 노사협의위원회
  - 근로자 300인 이하 사업장: 사용자와 종업원평의회
- 사업장 재교육에 대해 노사협의위원회 내에서 혹은 사용자 및 평의회 간 면담에서 합의에 이르지 못한 경우, 아겐투어-쿠 대표자가 중립적 중재자로서 투표권을 행사.

© AgenturQ


# 아겐투어-쿠의 지원활동

정보제공 및 자문

- 숙련형성단체협약(TVQ) 관련
- 근로와 병행한 교육(GRiW) 관련
- 기업 내 저숙련 및 노령 근로자에 대한 재교육 (WeGebAU) 관련
- 단시간근로 및 재교육 관련
- 전문인력 확보 및 사후숙련형성 관련
- 비공식적으로 취득된 자격 인정 (AiKo) 관련
- 숙련형성단체협약(TVQ) 중재 관련

© AgenturQ

# “GRiW”
# “혁신적 재교육을 위한 기본조건”

상세 정보:
www.agenturq.de/service

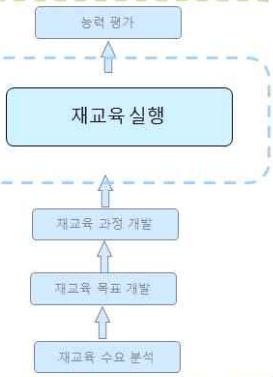
© AgenturQ

GRiW 핵심 요소

weiter bilden
Initiative für berufsbegleitende Bildung

| “인력개발자 (Multiplier)”에 대한 숙련형성 | 반숙련, 비숙련 근로자 재교육 | 동반 |
|---|---|---|

“멀티플라이어”를 사내 재교육 컨셉트 전문가로



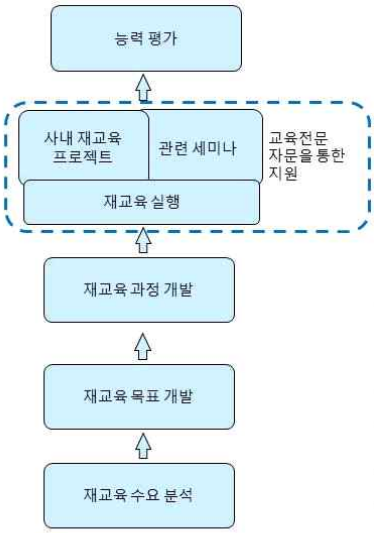

- 필수적 기본조건 마련
- 교육 자문

© AgenturQ

14

## GRiW 반숙련, 비숙련 근로자 재교육

weiter bilden
Initiative für berufsbegleitende Bildung




업무과제에 근거하여 능력개발 상황에 대해 평가

사내 재교육 프로그램 진행 및 사외 세미나 참석.
사전에 근로자 개별적 재교육 수요 조사

업무과제에 근거하여 재교육 과정 개발
(재교육 프로젝트 및 세미나 주제 결정)

전문자 워크숍을 통해 업무과제에 근거한
재교육 목표 설정

구조분석을 통하여 재교육의 주제, 목표그룹, 적용 범위 파악

© AgenturQ

15

## GRiW 프로젝트 사업장

weiter bilden
Initiative für berufsbegleitende Bildung

© AgenturQ

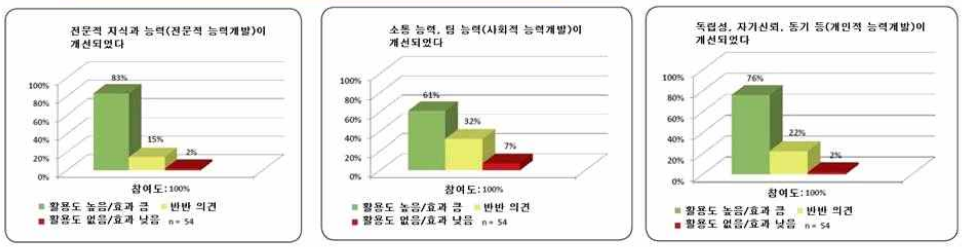
16

# 프로젝트 “GRiW”의 결과

| 대상 | 수 |
|---|---|
| 사업장(입지 포함) | 19 |
| 참여자(반숙련 및 비숙련 근로자): | 1042 |
| 참여자 총합: | 1336 |
| 참여일수(TNT) 총합: | 3561 |
| 인력개발자 (Multiplier) | 42 |
| 교육자문 | 150 |
| 프로파일 | 55 |
| 개발된 재교육 프로그램 수 | 693 |
| 사외 재교육 세미나 수 | 38 |

© AgenturQ


# 프로젝트 GRiW
# 외부 평가




*“업무 절차에 대해 직원들이 더 잘 이해하고 있으며, 문제 발생 시 반응도 향상되었다. 직원들 스스로도 보다 안정적으로 업무에 임하게 되었으며, 이는 겉으로도 가시적으로 관찰된다. (교육 자문 담당자)*

*“재교육이 지닌 의미는 크다. 이전에는 직원들이 그저 기계를 다루는 데에 그쳤다면, 이제는 기계의 배경에 대해 알고, 절차를 이해한다. 직원들은 이전보다 더 많은 동기를 부여받았다. 수강자들의 호응도가 크다. (인력개발자 (Multiplier))*

© AgenturQ

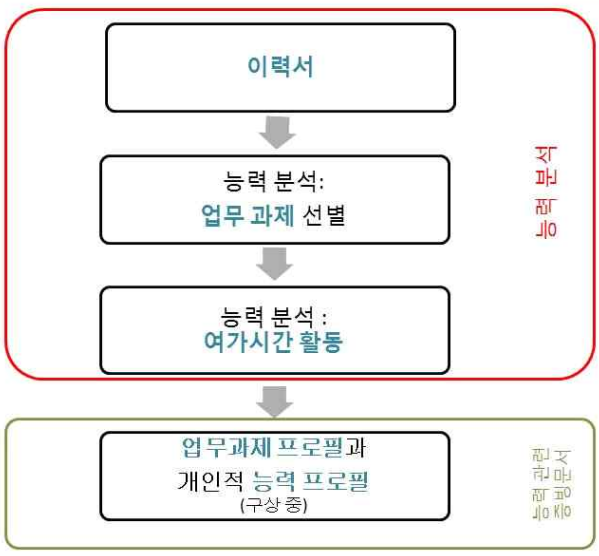
# “AiKo”
# 비공식적으로 취득된 자격에 대한 인정

상세 정보:

www.aiko.agenturq.de

© AgenturQ

## “AiKom” 증명서 취득 과정




© AgenturQ

20

## "AiKom" 증명서의 활용

- 근로자의 전문적 능력 및 개인적 능력에 대한 조사 및 분석

- 그 밖의 활용 부문:
  - 지원 시(사내/사외)
  - 근로자 보유 지식 및 능력에 대한 평가
  - 직업적 자기계발

© AgenturQ



# 경청해주셔서 감사합니다!

Svetlana Novikova
AgenturQ
Lindenspürstr. 32
D-70176 Stuttgart
+49 711 365 9188 17

novikova@agenturq.de

www.AgenturQ.de

www.GRiW.de

www.AiKo.AgenturQ.de

© AgenturQ

2014 한·독 도시교류포럼

# 여는 세미나

## [인사말]

**사회 : 김영경(청년허브 일자리사업단장)**
**패널 : 베로니카 일로나 파알**
**스베틀라나 노비코바**
**스벤 슈베어젠스키 (프리드리히 에버트재단 한국사무소 소장)**
**이창한 (희망제작소 뿌리센터장)**
**서민정 (서울시 청년일자리허브 센터장)**
**장수정 (서울시 청년일자리허브 팀장)**
**김종호 (서울시 마을공동체종합지원센터 사무국장)**
**박정숙 (서울시 사회적경제지원센터 뉴딜일자리 매니저)**

**사회자** 오늘은 금번 포럼에 참석하는 기관 관계자 분들이 모인 자리이므로 편안하게 참여 부탁드립니다. 이 자리에 참여하신 모든 분들에게 감사와 환영의 인사드립니다.

글로 배운 직업훈련사례에 대해 직접 듣고 한국과 독일의 직업훈련사례를 듣고 눈높이를 맞추어 세미나처럼 준비된 자리입니다. 이 포럼이 왜 준비되었는지 두 분의 초청된 연사에게 사례발표를 듣고 이야기 나누겠습니다. 3일 동안 이뤄질 이 포럼에서 청년의 일과 성장을 위해 모인 우리들과 이 사회가 함께 답을 찾아보면 좋겠습니다.

먼저 포럼에 대해 말씀드리면 이 행사는 희망제작소, 에버트재단 공동 주최하는 것입니다. 이번 주제는 청년의 일과 성장으로, 청년실업의 문제의 원인에 대해 알아보도록 청년허브도 함께 하게 되었습니다.

이번 포럼을 통해 한국과 독일의 청년일자리 정책에 대해 알아보게 될 것입니다. 현재의 경제 상황에서도 의미 있는 독일의 경제성장과 낮은 실업률의 원인은 무엇일까요? 그 기반에는 독일의 일터기반 학습이 있다고 생각되는데 관련 사례를 통해 무엇을 배울 수 있는지 알아보고자 합니다. 또 한국에서도 정부와 기관, 이런 단체들이 무엇을 할 수 있는지 알아보고자 합니다. 한국도 스펙중심이 아닌 능력중심의 일학습병행제를 추진하고 있으며, 이에 대해 중앙정부도 관심을 갖고 있고 서울시에서도 관련된 정책중심의 사업을 추진하려 하고 있습니다. 오늘 이 자리는 관련된 여러 기관들이 모여 이야기 하며 독일의 사례, 한국의 사례에 대한 공통점과 차이점에 대해 알아보는 오프닝시간으로 마련했습니다.

바로 이어서 주최기관과 해외연사를 소개하겠습니다. 먼저 해외연사분들을 소개하겠습니다.

**베로니카 일로나 파알** 오늘 이곳을 찾게 되어 기쁩니다. 이런 포럼이 있는 것도 기쁘고요. 또한 한국에 대해서도 알게 되고 독일의 상황에 대해서도 이야기 할 수 있어 기쁩니다.

**스베틀라나 노비코바** 저도 함께하게 되어 기쁩니다. 오늘이 매우 기대되고, 내일과 모레까지 함께 기대됩니다. 우리가 나눌 주제에 대해서도 많은 기대를 하고 있습니다. 감사합니다.

**스벤 슈베어젠스키** 우선 환영합니다. 이 자리에 오게 되서 기쁩니다. 또한 희망제작소와 함께 이 포럼을 개최하여 기쁩니다. 발표와 토론이 있는 것이 기쁘고, 여러분의 질문 또한 기대됩니다. 앞으로 우리의 방향성을 정하는데 아주 중요한 토대가 될 수 있기 때문입니다. 다음 포럼 때는 제가 한국어로 인사하기를 기대하고 있습니다.

**이창한** 많은 도움을 주신 독일 측과 한국 측의 관계자 분들에게 감사의 인사를 드립니다. 한국의 청년실업문제가 심각합니다. 이번 포럼을 통해 한독의 직업교육 시스템은 다르지만 우리가 배울 수 있는 부분을 많이 찾길 바라고, 서로의 이야기를 공유하길 바라고 있습니다.

**서민정** 청년허브는 처음으로 이 자리에 참여했습니다. 그래서 허브의 소개를 해 보겠습니다. 우선 우리는 질문을 잘합니다. 청년에게 일이란 무엇인가, 청년이 잘하는 것은 무엇인가, 청년이 갖추어야할 요건이라는 것이 무엇인지 또 끊임없는 질문을 하려 합니다. 서로 배운다는 것보다는 무엇이 차이가 있는가?, 무엇이 같을 수 있는가에 대한 새로운 질문을 안고 갔으면 좋겠습니다.

**김종호** 센터장님이 일본출장으로 부재하셔서 제가 대신 참석했습니다. 집이 없어서 청년이다라고 하시니 저도 청년이 아닌가 싶습니다. 지금 청년문제가 중요하다고 보고 있습니다. 마을지원센터에서는 청년이 마을에 살 수 있도록 어떻게 할 수 있을지 고민하고 있습니다. 3일 동안 각각의 사례를 통해 어떻게 적용할 수 있을지 좋은 시간 나누었으면 좋겠습니다.

**박정숙** 서울시는 2600개 정도의 자활기업, 마을기업, 협동조합 등이 있고, 사회적 경제지원센터는 그러한 단체들의 네트워크 허브역할을 하는 기관입니다. 가장 중요한 것은 인재양성이라 생각합니다. 그래서 일자리 경험을 통해 청년의 사회적 영역에서 어떻게 교육이 가능한지 함께 이야기 나누고 싶습니다. 내년의 사업 청사진을 그려볼 수 있는 시간 되었으면 좋겠습니다.

**장수정** 독일 연사분들 환영합니다. 편안하고 진솔한 자리 되셨으면 좋겠습니다.

**사회자** 뒤에 참석한 담당자, 관계자들도 인사드리겠습니다. 희망제작소, 청년일자리허브, 사회적 경제지원센터에서 오신 관계자분들이고요, 환영합니다.

오늘은 좋은 질문, 좋은 답을 통해 좋은 시너지를 가질 수 있는 기회가 되었으면 좋겠습니다. 본격적으로 첫 번째 파알 여사님의 일터기반 학습에 대해 이야기 들어보겠습니다.

## [발표1] 독일의 일터기반학습을 배우다

**발표자: 베로니카 일로나 파알**

직업교육에 대해 이야기 하게 되어 기쁩니다.

과거 한국으로부터 독일에 광부가 보내졌습니다. 또 몇 년 후 1만 명 이상의 간호사가 독일로 또 보내졌습니다. 이런 역사를 기억하는 속에서 많은 발전이 있었고, 오늘날 직업교육에 대해 이야기하게 되었습니다. 이러한 협력에 대해 함께 할 수 있어 정말 기쁩니다. 덧붙이면, 올해 1월에 한국 대통령이 방문해서 메르켈 총리와 직업교육에 대한 이야기를 나누기도 했습니다.

이 주제에 대해 어떻게 밝혀 줄까 고민을 많이 했습니다. 우선 영화에 대한 이야기로 시작해보려 합니다. 한 영화에서 원숙한 변호사가 어떤 시스템으로 공부하려 했는가를 다룬 적이 있었는데, 공부의 과정에 대해 은유적으로 표현해서 '지구는 가운데서 시작해서 다시 가운데로 끝났다' 는 이야기를 했습니다.

이와 같이 독일에도 기본법이 있는데 이 법률이 독일 사회의 중심입니다. 독일 국민들은 누구나 자유적으로 동등하게 그들의 대표자를 뽑아야한다는 규정이죠. 독일사회는 좋지 않은 역사가 있었기에 16개의 연방주로 나누어 각 정부를 두었습니다. 통일 전에는 11개였죠. 이 연방주들의 의회가 내리는 결정 중에 중요한 것이 교육에 대한 것입니다. 연방의회는 전국적 결정을 내리고, 연방주의회는 각 주에서 결정하는 것이며, 또 연방 상원위원회가 있습니다. 이런 법제 이야기는 직업교육과 관련이 있기에 사전설명으로 이야기하는 것입니다.

직업교육은 사회와 밀접한 관련이 있는 것입니다.

우선 함부르크의 콘서트홀 사진을 보실텐데 이 건물은 주 의회가 건축을 결정했습니다. 설계의 공모를 따낸 사람이 뫼롱이라는 스위스인이었죠. 아직도 짓고 있을 정도로 꼼꼼하게 진행 중인데, 이 건설 자체가 직업교육과 연관되어있다고 할 수 있습니다. 오래된 창고부지에 이 건설을 하고 있는데, 어떤 직업들이 관련해서 건설되고 있는지 질문을 한 적이 있습니다. 설계사무소에서 준 답변에 따르면, 벽공, 전기기술자 등등이 있는데 그 외에도 행정, 행정관련 사무자, 벽장공, 도안을 그린 사람과 지붕시공자도 관련이 되어 있었습니다. 사진에는 안보이지만, 독일에서 최근에 만들어진 직업의 이름도 있었습니다. 한번은 싱가폴에서 한국인들이 건설을 하는데 안전장비도 갖추지 않고 일하고 있다고 들었습니다.

새로운 직업들도 그렇습니다. 그런 새로운 직업 중의 하나는 음향담당의 행사전문가, 조경전문가도 있습니다. 또 수자원전문가도 있습니다. 사진에서 볼 수는 없지만, 하천을 끼고 있기 때문에 그런 일부분을 담당하고 있는 것이죠. 이런 사람들이 어디에서 일을 배울까요? 사업장도 포함됩니다. 지자체 행정을 위한 사무직도 포함되고요. 지금 이 자리에는 공동체 센터에서도 오셨다는데 독일에서는 직업교육 내에 그런 센터가 교육센터에 포함되어 있습니다.

독일의 직업교육에는 많은 원칙이 있습니다. 우선 체계적, 통합적으로 배우고 일하자라는 것들이 있습니다. 예를 들어서 벽 '에다 못을 박아라' 이렇게 지시를 받는 것이 아니라 어떤 자재가 필요한지, 어떤 자재의 망치를 사용해야 되는지 등을 배우게 됩니다. 공구가 어떤 식으로 만들어지는지 그 재질이 무엇인지를 배우게 됩니다. 전문 선생님이나 마이스터가 직접 이렇게 실무와 지식이 통합되도록 가르칩니다. 직업학교뿐만 아니라 학교와 직장 두 곳에서 모두 이런 일이 이루어지고 있습니다. 그래서 여기서 중요한 것은 지식을 또 배우고 이렇게 하면서 직장에서의 행동력을 결정하게 된다는 것입니다. 생각하고 판단하는 법을 배우게 되는 것이죠. 독일은 16개의 연방주, 의회가 있습니다. 연방 주의 교육부 장관들이 다뤄야할 것들은 전문적 능력, 개인적 능력들이죠, 예를 들어, 우리가, 내가 벽에 무엇을 박느냐를 알려주는 것이 아니라 내가 박을까, 말까, 말아야 하느냐 등을 결정할 수 있는 개인적 능력을 키우는 것입니다. 그리고 사회적 능력, 방법론적, 전문학습적 능력 등이 있습니다. 사회적 능력과 관련해서 보면 그래서 이 체계적인 학습체계를 작업장과 학교에서 유지하는 것이 중요한 것입니다.

그 다음으로 중요한 원칙은 직업 시스템, 교육 시스템이 전반적인 교육 시스템 내에 통합되는 것이 중요합니다. 전에 한국에 대해 읽은 것이 있습니다. 각각의 모든 직업교육과 학술적 교육에서 경쟁이 치열하게 형성되어 있다는 것이었습니다. 사실 죽은 시스템이 아니라 살아있는 시스템이 중요합니다. 직업교육은 교육의 일부분이죠. 교육의 필수적인 한 부분인 것입니다. 여기에는 직업적 행동 판단 능력도 필요합니다. 이 모든 역량이 함께 연계되는 것이 중요한 것이죠. 학교뿐 아니라 사업자 또한 직업교육의 장을 제공해야 합니다. 또 예를 들어보면, 독일 연방의회와 주의회 사이는 결정 권한이 다릅니다. 벽공이 이런 것을 배워야 한다는 커리큘럼은 연방의회에서 전국적으로 결정됩니다. 하지만 직업학교에서 실질적으로 무엇을

가르칠지는 각각의 연방 주에서 따로 결정하고 가르칩니다. 소위 말하는 커리큘럼과 관련해서, 독일 전체 연방에서는 법 제정을 통해서 직업교육이 이루어져야한다고 규정하고 연방의회에서 커리큘럼을 구성하고, 사업자는 견습생을 고용해야 하는 의무가 있고 월급을 주어야 한다고 정하는 것이죠.

노조 관련해서도 말씀드리면 직업교육을 반드시 자신들의 아젠다에 포함시켜야 하는 것입니다. 단체협약 과정에서 노조는 입금협상에 견습생 교육의 의무를 포함시키고 있습니다. 그래서 이것은 종업원 평의회에서도 당연히 반영되어서 작동하게 됩니다. 예를 들어 아무리 경기가 나빠도 각 사업에서 견습생을 위한 자리를 마련하게 하는 것이죠. 그래서 사업장은 예를 든 대로 경기가 나쁠 때에도 견습생들이 직업교육이 끝나고 직업을 얻도록 배려하는 셈입니다, 독일의 청년 실업률이 낮은 것은 이 시스템 덕분인 것입니다. 이론 및 실무적 탄탄함이 바탕입니다. 그들이 잘 배우면 고용으로 이어지는 것은 당연한 것입니다.

무엇보다 중요한 것은 주정부 차원에서 취약계층의 청년에게도 많은 혜택을 준다는 것입니다. 독일에서는 80년부터 이런 취약 계층 청년 프로그램이 운영되고 있었습니다. 저도 직업교육 담당관이었을 때 관여했었습니다. 그 부분은 이 학생들이 대학에서 진행할 때 어떤 자격을 얻어야 하는지에 관한 것이었는데, 당시에 직업교육에서 학습을 한 사람이 대학에 가기 위해 중복적인 내용을 다시한번 배우지 않도록 하는 학습 인정 시스템도 그 내용이었습니다. 여기까지가 제가 말씀드린 총체적으로 통합되는 직업교육 시스템이었습니다.

그리고 직업학교 측면으로 보면 고용된 선생님에게 월급을 줄 의무가 있습니다. 그래서 말씀드렸듯이 당연한 것처럼 들릴지 모르겠지만 선생님부터 각 건물 관리자까지 직업교육에 관련된 사람을 고용하고 월급을 줘야합니다. 이것은 주정부에서 담당하는 재정입니다.

그 다음으로 말씀드릴 원칙은 이런 과정에 대한 교육제도 내의 수용입니다. 지금 화면으로 한국과 독일의 여러 가지 특징을 보실 수 있는데, 이것이 지금 한국의 시스템입니다. (한국과 독일의 학제에 대한 PT에서) 도식은 비슷해 보이나 독일의 시스템은 오른쪽으로 가면 약간 불안정해보이죠? 이것이 항상 불안정한 상태는 아니었습니다. 69년부터 이런 사태가 지속되었습니다. 왜 69년일까요? 68년에 함부르크에서 교수들은 각성하라는 대학생시위가 있었습니다. 시위대는 독일신화와 관련된 '먼지를 치우라' 는 시위 모토를 걸었습니다. 당시 새로운 정부가 수립되었

는데, 정권이 교체되면서 새로운 변화가 왔었습니다. 독일에는 사민당과 기민당이 있습니다. 그때 빌리브란트가 가장 유명한 정치가인 사회민주당이 집권하게 된 것이죠. 독일 연방의회에서 빌리브란트의 사민당이 동방정책 같은 사회적인 여러 가지 정책을 펴며, 오늘날도 아직 중요한 정책인 '민주주의를 조금 더 시도하자'는 모토를 걸었습니다. 그래서 이것이 교육에 전혀 새로운 시스템을 만든 계기가 된 것입니다. 교육은 장기적인 백년대개입니다. 그래서 빌리브란트는 우리가 배우고 있는 69년 직업교육법을 제정하였습니다. 이것은 사민당에 의해서만 마련된 것은 아니지만 사민당이 근간을 마련했습니다. 또 새로운 정책이 담겨있습니다. 3자, 새로운 세 명이 중요한 역할을 하게 되었습니다.

이 얘기는 세 가지의 이야기로 예를 들어 보겠습니다. 제 동생이 8살 당시에 겪었던 과정을 처음 예로 들어보겠습니다. 동생은 초등학교를 간 후, 직업 관련 중학교에서 일을 배우고 비서가 되었습니다. 졸업 후 어떤 기업의 회장 비서가 되었는데, 그 다음에 새로운 일을 배웠습니다. 그래서 기술 선생님이 되고요, 다시 행정 관련 기술에 대해 가르치는 선생님이 되었습니다. 마지막에는 직업교육을 가르치는 직업학교 선생님이 되었습니다.

다음은 두 번째 예입니다. 제 친구가 레알슐레라는 직업학교에 갔습니다. 레알슐레를 나온 후 3년 동안 설계도면 기술자가 되었습니다. 그 다음에 그는 다시 공고 기술자(마이스터)가 되었습니다. 결혼해서 아이를 낳고 3년 동안 직업을 중단한 후에 선생님이 되겠다고 결정하였는데, 종교 선생님, 체육 선생님이 되고 싶어 했습니다. 그런데 대학 입학자격이 없었죠. 독일은 대학에 입학하려면 자격시험에 합격해야 합니다. 그런데 그때 당시에 새로운 정책이 생겨났습니다. 그 친구가 있었던 연방주에서 대학입학자격이 없는데도 대학에 갈 수 있는 새로운 자격을 마련한 것입니다. 이를 고등자격시험으로 번역할 수 있을 것입니다. 그 당시에 이러한 친구처럼 레알슐레라고 하는 직업 관련 학교를 나왔음에도 여러 중요한 시험 같은 것을 치고 나면 대학에 들어갈 수 있는 길이 생겼습니다. 친구는 종교, 체육 전공 후 선생님이 되었습니다.

세 번째 예는 저입니다. 레알슐레에 갔고, 그 다음에 저는 그런 직업학교 대신 대학을 가기 위해 인문계로 가고 싶었습니다. 그래서 저는 당시 학교에 장래희망으로 선생님이 되고 싶다고 했었죠. 그런데 선생님에게 누가 이 친구가 선생님이 되고 싶은데 학비가 걱정이라고 했었습니다. 선생님은 장학금이 있지 않냐고 했죠. 그 후에 저는 엄마한테 심하게 화내면서 매일 저녁도 안 먹고 선생님이 되고 싶다

고 주장을 했었습니다. 결국 우리 어머니가 설득을 당했죠. 아버지는 운전기사였는데 이런 아버지의 직업 관련해서도 어떤 배려가 있었습니다. 레알슐레 끝나고 어떻게 할 수 있을지를 부모님이 고민하다가 학비를 대기 어려우니 직업을 배우는 게 낫지 않냐고 하셨지만 아버지와 관련된 동료가 이야기 해주셨습니다. '내가 당시 물리 관련 일을 하지 않고 건설에 관련된 일만 했다면 이 일을 했겠냐' 고 이야기한 것이죠. 그래서 우리 집에서 결정을 내리게 되었습니다. 어머니는 제가 착한 어린이라, 대학에 가기를 원했습니다. 레알슐레에서 졸업하고 인문 중고등학교에 해당하는 부분인 인문학교, 김나지움, 즉 제가 레알슐레에서 나왔지만 결국 대학에 갈 수 있었던 과정을 마쳤고. 교육학을 배우게 되었고, 제가 또 아니다 싶어서 사회학을 또 배우며 끝났습니다.

3가지 예를 들어드린 것은, 60년부터 독일에서 직업교육에 새로운 정책이 생겨났다는 것을 말하고 싶어서였습니다. 저, 제 친구, 제 동생이 진행한 이 모든 과정은 투명하게 이루어집니다. 한번 벽돌공이 계속 벽돌공은 아닙니다. 의사가 되고 싶으면 의사가 될 수 있습니다. 원하면 대학입학자격을 가질 수 있습니다. 시스템이 야간학교 위로, 그래서 제가 위쪽에 뾰족하게, 잘 보일지는 모르겠지만 화살표로 나타냈듯이 단순히 끝나는 것이 아니라 더 상상할 수 있다는 것을 나타내는 것입니다.

자, 이제 어제 여러분께 받은 질문지를 보고 답을 해 보겠습니다. 독일에 대학을 입학하는 학생들이 많아진다고 들었는데 직업교육을 받는 사람들이 줄어드는데 단점은 없는가? 제가 생각하기엔 아니오라고 답하고 싶습니다. 제가 2000년의 상황부터 보면 당시 OECD 국가에서 독일과 여러 가지 경제협력을 해오고 있었습니다. 그들이 계속해서 독일에 어떤 경고를 했냐하면 대학에 학생입학수를 늘리라고 했었습니다. 그럼에도 불구하고 2012년 기준으로 예를 들어서 굉장히 많은 수의 학생들이 직업교육을 선택했습니다. 그리고 제가 제 직을 임했을 때까지도 그 수는 많았습니다. 그 다음에 생각해볼 지점은 대학입학자격을 취득한 학생들이, 예를 들어 2012년에 대학 입학을 하기로 결정한 사람들 중 18%가 그 후에 직업교육을 받게 된 사람들이란 점입니다. 예를 들어 대학입학자격시험, 직업교육, 이런 식으로 가게 된 것이죠. 18%라면 5분의 1인 셈입니다. 대학입학자격시험 이후 대학에 들어가는 대신 직업교육을 받는다고 결정을 내린 것입니다. 내가 대학에 들어가기 전에 내가 무엇을 할 수 있을지에 대해 알고 싶다고 한 것이죠. 자기 스스로 관심

있는 사업장에 가서 이야기를 할 수도 있고요. 제가 뭐 하나하나 수치를 알려드리는 게 중요한 게 아니라. 중요한 것은 결국은 직업교육 시스템입니다.

한편 제가 15년 전에 미국에서의 경험이 있습니다. 여기서도 강의를 했었죠. 장애인, 취약계층은 어떻게 하냐? 왜 이런 질문을 하는지 이해하지 못했습니다. 취약계층 자체가 시스템 내에 통합 되어 있었기 때문입니다. 독일의 경우에는 (취약계층의 위험이 있는 사람을 대상으로 포함하는) 직업교육을 받은 사람이 높은 지위를 가집니다. 역사적 배경이 있는 것이죠. 여기에 말씀드리고 싶은 것은 직업교육의 일부는 정책 조례를 원해야 합니다. 한국에 대해서 읽은 바로는 정치가들이 마이스터 학교 등을 시도하고 있는 것으로 알고 있습니다. 그런데 단순히 그들만이 원하는 것이 아니라 사회도 이것을 좋아서 원해야 합니다. 여러분의 이웃, 친적, 아이들이 실제로 (직업학교 출신의 높은 지위를) 이해해야 합니다. 직업교육을 하는 사람과 대학에 가는 사람들 사이의 문제가 아니라 독일에는 좀 더 다른 문제가 있습니다. 대학을 중퇴하는 사람들이 문제가 되고 있습니다. 독일에는 학비가 없음에도 학업이 어렵고 적성에 안 맞아 대학중퇴자가 28%나 되는 문제가 있습니다. 그래서 금년부터 연방의회에서 새로운 프로그램을 만들어냈습니다. 대학 중퇴자가 직업 생활을 시작하도록 배려하지 않고 다른 방법을 제시한다는 것입니다. 대학을 들어갔다가 중퇴한 사람들에게 직업교육을 제안합니다. 거의 4년 전부터 그 각각의 상공회의소가 있습니다. 정부가 각 산업을 대표하는 그 사람들에게 많은 여러 가지 방법을, 협력을 요구했습니다. 학생들이 대학을 짧게 다니는 동안 얻은 역량을 직업교육에 가져와서 윈-윈해라. 새로운 방법을 생각하고 있는 것입니다. 저는 이것이 일종의 패러다임의 변화라고 생각합니다. 대학에서 얻은 지식을 직업교육에 반영하는 것이죠.

그 다음 질문이 전문 인력에 대한 것입니다. 청년들은 직업교육에서 전문 전공을 배우고 싶다. 그런데 이제 제가 아까 전문 교육 직업교육법에 대해 4가지 목표(전문적, 방법론적, 사회적, 개인적 능력 등) 중 개인적 능력과 관계된 행동력에 대해 이야기 드렸었죠. 이것은 사람들이 단순히 직업교육에 있어서 실무를 단순히 할 줄 아는 것이 아니라 이론적으로 중요한 체계를 가지고 있어야 한다는 것입니다. 독일의 직업교육은 지식과 실무가 결합되어 전문적으로 행해지고 있습니다.

그 민간기업과 공공행정에 대해서도 물어보셨는데요. 기업이 어떤 것을 원하느냐? 기업은 전문 인력을 원합니다. 그리고 기업들은 당연히 그 인력들을 자기 스스로 육성하기를 원하죠. 예를 들어 그 직원들을 스스로 학습을 시키면 자신들이 원하는 것을 트레이닝 시킬 수 있을 것입니다. 단순히 정부에서 전하는 것이 아니라 자기들 스스로 필요한 것을 만드는 것이 중요한 것이죠. 그다음에 중요한 것은 예를 들어 기업에 있어서 각자에 원하는 전문분야에 있어서 자기들이 원하는 사람들을 만들어내는 것이 중요하다는 것입니다. 자신의 회사로 들어오지 않는다더라도 회사에 대한 홍보 역할을 할 수 있기도 하고요.

그 다음 질문은 모든 기업이 공공 행정에 의한 직업교육을 시키는가에 대해 물어보았는데, 아니라고 대답하겠습니다. 현재 65%가 그런 것을 시행하고 있는 서독의 그 경우는 다르지만, 동독은 비율이 적습니다. 그러면 어떤 사업장이 교육을 하면 안 되는가? 다음과 같습니다. 창문만 만드는 작업장이 있다고 쳐보죠. 이것은 적합하지 않습니다. 창문, 계단 등을 만들 수 있는 목수 커리큘럼을 제시할 수 없기 때문이죠. 은행, 금융 쪽에서도 어떤 협동조합에 의해 운영되는 은행은 직업교육 부문이 없습니다. 그들은 일반적인 은행이긴 하지만 해외거래는 하지 않기 때문에 학생들이 종합적으로 배울 커리큘럼을 제시하지 못하기 때문입니다.

그들이 어떻게 급여를 받는가라고 물어보셨는데 직업교육 수당을 받습니다. 임금협약에서도 정해져 있습니다. 이는 노사 간의 연간 면담을 통해 결정됩니다. 어떤 사람이 직업교육을 받는다면 그 동안은 단체 협약을 통해 급여를 받습니다. 이것은 그들이 어떤 자격을 가졌느냐에 따라 달라지는 것이 아니라 그들이 어떤 과제를 수행하느냐에 따라 급여가 달라진다는 것이죠. 그래서 예를 들어 사회 행정 관련 일을 했다면 대학 졸업자 과정 취득자로서 받는 것이 아닌 것입니다.

마지막 질문은 어려운 점을 물어보셨는데 청년들이 자신들이 일종의 협의회를 만들어내서 자신들의 의견을 반영시킬 수 있는가. 그런 의견이 취합되면 상공회의소는 의견을 가지게 되고 콘텐츠를 결정합니다. 각 취약 계층에 대해 교육을 하느냐 마느냐를 결정할 수 있는 것이죠. 또한 각 사업장에서 잘 진행되고 있는지 안전 보

건 등을 체크하기도 합니다.

자 그 다음에 제가 사실은 또 다른 중요한 원칙으로 사회적 동반자 관계에 대해서도 준비를 하긴 했지만 시간이 없을 것 같습니다.

**발표2 : 일이 곧 학습이 되는 서울형뉴딜일자리의 성과와 딜레마 (장수정)**

2014 한·독 도시교류포럼
The 4th Korea Germany Urban Forum 2014

# 청년의 일과 성장

# Work and Growth of Youth

2014 한·독 도시교류포럼
The 4th Korea Germany Urban Forum 2014

**일**을 통한 **성장**이란?
**왜** 일을 필요로 하는걸까요

What is the meaning of **growth through job** ?
**Why** is it required to work?

2014 한·독 도시교류포럼
The 4th Korea Germany Urban Forum 2014

어떤 **일**을 한다는 것 = 어떤 **삶**을 산다는 것

Doing my OWN **Job** = Living my OWN **life**

2014 한·독 도시교류포럼
The 4th Korea Germany Urban Forum 2014

# 한국 청년 현실

3명 중 1명은 미취업상태

# The reality of Korean youth

1 of 3 people is unemployed

2014 한·독 도시교류포럼
The 4th Korea Germany Urban Forum 2014

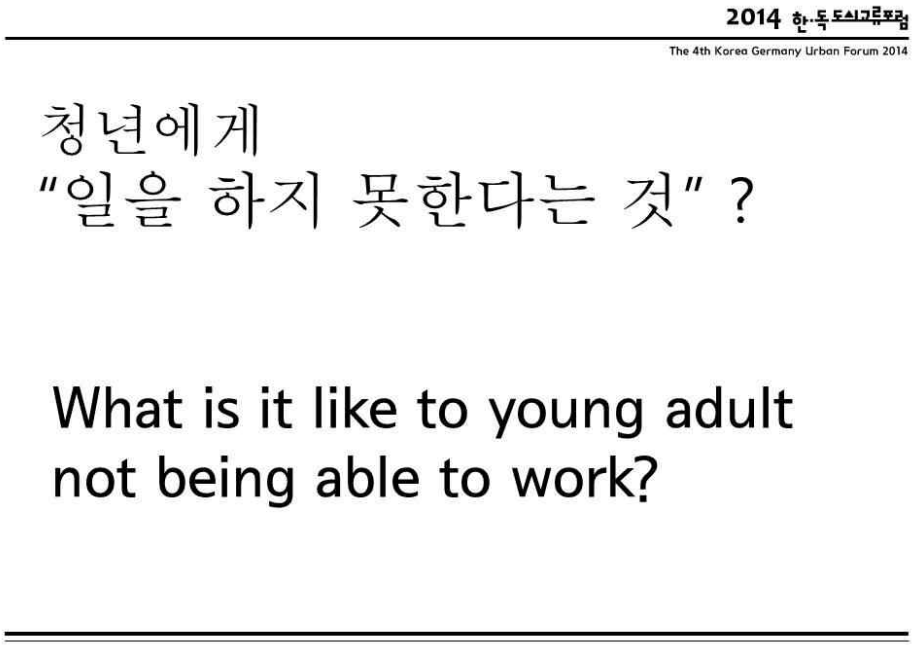
대학진학률 **79%**
College entrance rate

비정규직 **60%**
Rate of the temporary jobs

대기업 VS 중소기업간 임금 **2배**
Wage disparity between large and small companies

경쟁 **31.3 vs 1**
competition rate

2014 한·독도시교류포럼
The 4th Korea Germany Urban Forum 2014
"한국 청년, 취업 9종 세트 필요"
"Korean youth needs 9 levels of qualifications"
자원봉사, 성형
Volunteer Works, Cosmetic Surgery
아르바이트, 공모전or인턴십
Part-time Job, Awards from Contest or Internship
어학연수, 자격증
Oversea Language Course Experience, Certificate
학벌·학점·토익
Educational Background, GPA, TOEIC(International English Test) Score


2014 한·독도시교류포럼
The 4th Korea Germany Urban Forum 2014
청년에게
"일을 하지 못한다는 것"?
What is it like to young adult
not being able to work?

2014 한·독 도시교류포럼
The 4th Korea Germany Urban Forum 2014

사회에 필요한 사람이 되지 못한다는 것
"내가 열심히 하지 않은 것이어야 한다"

The society is telling them that they cannot become a necessary member of society.

2014 한·독 도시교류포럼
The 4th Korea Germany Urban Forum 2014

**한국의 청년 현실은?**
3명 중 1명은 미취업상태

**The reality of Korean youth**

1 of 3 people is unemployed

2014 한·독 도시교류포럼
The 4th Korea Germany Urban Forum 2014

## 일 역량 competence

일의 태도(Attitude)
문제해결력(problem-solving ability)
의사소통(communication competence)
협업능력(team working competence)
:

## 9종 스펙

2014 한·독 도시교류포럼
The 4th Korea Germany Urban Forum 2014

## 홀로두지 않기 위해 사회가 무엇을 해야할까?

## What should society do for youth not to be left alone?

2014 한·독 도시교류포럼
The 4th Korea Germany Urban Forum 2014

우리가 찾은 첫번째 실험
# 서울형 뉴딜일자리사업

First attempt of Seoul
**Seoul New Deal Job Project**

2014 한·독 도시교류포럼
The 4th Korea Germany Urban Forum 2014

우리가 찾은 첫번째 실험
# 청년혁신일자리사업

First attempt of Seoul
**Youth Innovative Job Project**

2014 한·독도시교류포럼
The 4th Korea Germany Urban Forum 2014

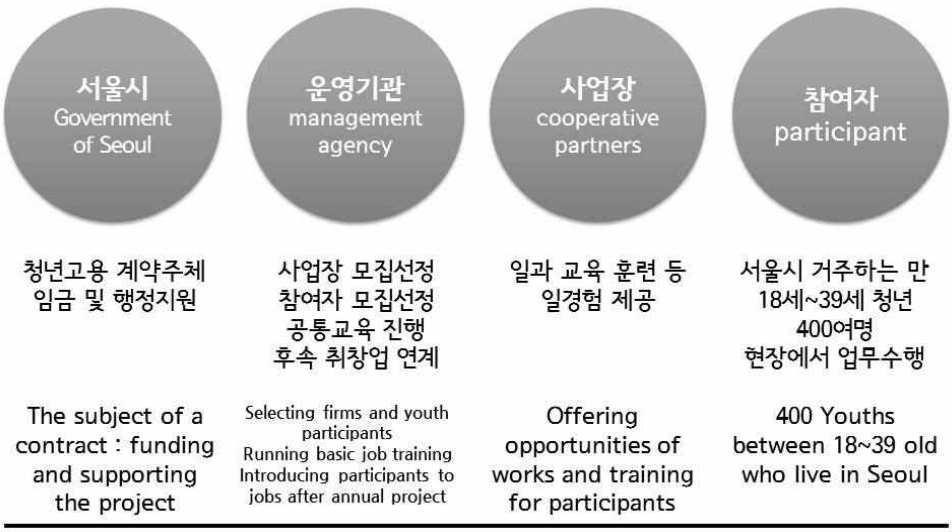
# 사회적 합의와 정책의 변화

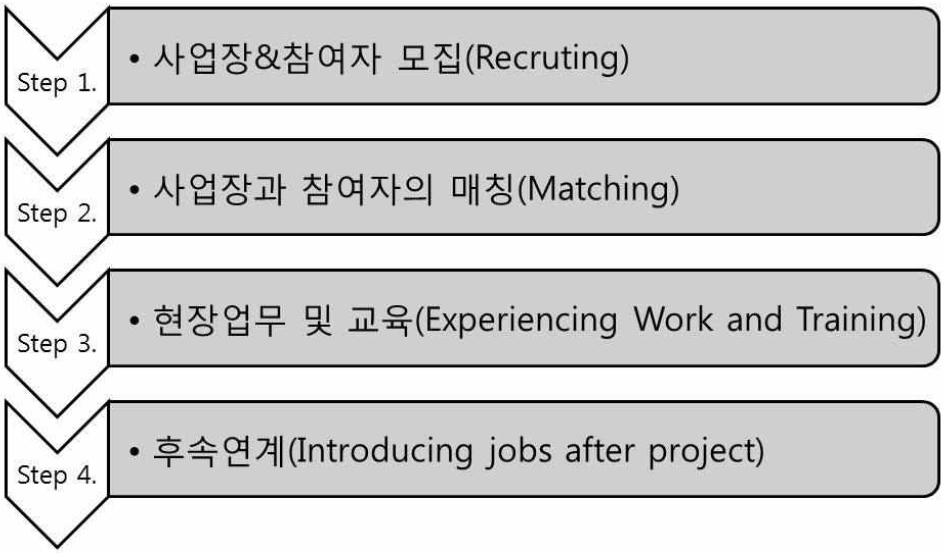
# 함께할 사회적 주체

# Social Consensus and Changes of Public policy

# Social subjects who will be together

2014 한·독도시교류포럼
The 4th Korea Germany Urban Forum 2014






2014 한·독 도시교류포럼
The 4th Korea Germany Urban Forum 2014

# 현장사례
# Field Cases

2014 한·독 도시교류포럼
The 4th Korea Germany Urban Forum 2014
SEOUL JOBS
꿈 위의 희망찾기

2014 한·독 도시교류포럼
The 4th Korea Germany Urban Forum 2014

2014 한·독 도시교류포럼
The 4th Korea Germany Urban Forum 2014

# 좋았던 것 / 아쉬웠던 것

# Good Point / Not Good Point

2014 한·독 도시교류포럼
The 4th Korea Germany Urban Forum 2014

질문 1. 청년의 일 숙련(역량)을 위해 강화해야 할 프로세스의 디테일은?
질문2. 독일의 경우 어떤 과정으로 청년의 일과 숙련에 대한 사회적 합의와 제도적 정비가 이루어졌나?

Question 1. Which point should we strengthen details of project when we try to develop work competencies and skills of youth?
Question 2. How does Germany make social consensus and policy amendment about skills and jobs of youth?

**발표: 장수정 (서울시청년일자리허브 팀장)**

청년의 일과 성장과 관련하여 스스로 질문하기를 일을 통한 성장이란 무엇일까를 떠올렸습니다. 우리도 지속적으로 얘기했듯이 일을 한다는 것은 사회의 구성원역할을 한다는 것, 단순히 일자리가 아니라 사회를 살아간다는 것입니다. 그렇기 때문에 이문제가 중요합니다. 일을 한다는 것은 곧 삶을 살아간다는 것, 그런 의미에서 지금 청년들은 잘살고 있습니까? 한국 청년 중 3명 중 한명은 미취업상태입니다. 대학진학률이 79퍼센트에 육박하지만 비정규직은 60퍼센트입니다. 그렇다면 한국의 청년은 노력하지 않는가? 그렇지 않습니다. 초등교육부터 밤늦게까지. 성인까지 열심히 노력한 결과가 거의 대부분 비정규직이라는 결과로 나온 것입니다. 비정규직은 정규직과 비교하여 임금차이가 큽니다. 그러므로 정규직에 편입되기 위해 발버둥치며 경쟁력이 평균 31:1에 가깝습니다. 그래서 요즘엔 취업 9종 세트라는 게 필요하다고도 합니다. 자원봉사, 성형, 아르바이트. 공모전 어학연수, 자격증, 학벌, 학점, 토익 따위가 있습니다.

청년에게 일을 하지 못한다는 것은 사회에 필요한 사람이 되지 못한다는 것일까요? 독일 사례에서는 직업에 경계가 없다고 하였지만 우리 사회에서는 첫 취업이 가장 중요합니다. 내가 뭘 하고 싶은지에 대한 질문할 시간도 없고, 내 옆의 친구를 이겨야만 내 삶을 살아갈 수 있습니다. 사회를 탓하는 청년들이 줄어들고 있습니다. 더 열심히 스펙을 쌓을 뿐입니다.

첫 직장의 신입사원이 갖춰야할 것들에는 일의 태도, 문제해결력, 의사소통, 협업능력 등이 있다고 합니다. 독일에서는 전문적인 능력, 사회적인 능력을 원한다고 했습니다. 한국에서 평균적으로 취업에 소요되는 시간은 1년가량입니다.

그렇다면 홀로 두지 않기 위해 사회가 무엇을 해야할까에 대해서 생각해보면 좋겠습니다. 이 전제는 독일의 성공적인 사례로부터 시작합니다. 청년들의 문제가 아니라 사회의 문제라는 인식이 당연한 명제입니다.

그래서 우리가 찾은 첫 번째 실험은 서울형 청년혁신일자리사업입니다. 뉴딜일자리사업은 서울시의 약 2천여 명을 대상으로 하고 있습니다. 청년, 시니어, 여성이 그 대상이며 24개의 사업으로 나뉘어져 시행 중입니다. 청년혁신일자리사업은 그 중에서 청년을 대상으로 하는 사업입니다. 그런데 너무도 당연히 있어야만 하는 전문적인 교육이 없고 제도적인 기반 같은 것들이 한국에는 존재하지 않습니다. 일학습병행제 같은 것들이 등장한지 얼마 되지 않았습니다. 새로운 사회적 합의와

정책의 변화, 그리고 함께할 사회적 주체가 필수적이라고 생각합니다. 또한 허브는 서울시의 사업을 위탁하고 있지만 민간단체이고, 청년들을 성장시켜줄 현장이 필요합니다. 우리는 그렇게 같이 청년들을 길러낼 파트너들을 찾고 있습니다. 그런 사업장을 찾는 것은 어렵습니다. 이것이 시작한 지 1~2년 차인 현재의 당면한 과제입니다.

청년혁신일자리사업은 서울시에 거주하는 만 18세에서 39세 청년 400여명을 대상으로 합니다. 현장에서 총 11개월 동안 업무를 수행하며 이 참여자들에게 실질적인 일과 교육 훈련 등의 일 경험을 제공하고 있습니다. 이 사업장에서 또한 이후에 참여자들의 후속 작업에 대해서도 얘기하고 있습니다. 우리는 사업장을 모집선정하고 참여자를 모집선정 합니다. 서울시는 청년고욕의 계약 주체가 되고 임금 등을 담당합니다. 우리가 하는 일에는 크게 4단계의 단계가 있습니다. 먼저 사업장과 참여자를 모집하고 선정합니다. 다음은 사업장과 참여자의 매칭단계가 있습니다. 다음은 현장업무 및 교육을 진행하고 마지막으로 후속연계를 진행합니다. 이렇게 하는 데에 약 12개월가량이 소요됩니다.

다음은 현장 사례입니다. 독일과 청년혁신일자리사업의 가장 큰 차이는 사회 서비스 현장을 사업장으로 한다는 것입니다. 지역 공동체를 복원하고 활성화하기 위해 청년들이 같이 기획합니다. 이것을 마을 안에서 함으로써 도움이 되고 있습니다. 사회적 기업이나 협동조합에서도 청년들이 함께 활동하고 있습니다. 서울잡스는 사업장이 있습니다. 청년의 눈높이에 맞는 콘텐츠를 온오프라인으로 전달하고 있습니다. 문화로놀이짱에서는 버려지는 것들을 업사이클 하는 곳으로서, 생산하는 기쁨을 만들 수 있는 제작학교입니다. 여기에 참여자들이 함께하여 인문학 교육이나 제작교육을 받아서 다른 사람들과 나누고 있습니다. 정다방 프로젝트는 서울의 문래동에 있습니다. 이곳은 공장의 영역이었는데 산업 변화로 인해 폐허가 되었습니다. 여기에 예술가들이 결합하여 주민예술문화공간으로 탈바꿈하였습니다. 여기에서는 주민 커뮤니티 예술 사업을 코디네이팅하는 교육을 참여자들이 받습니다. 아픈 아이들이라는 협동조합이 있습니다. 맞벌이하는 부부들의 아이들이 아플 때가 있습니다. 이러한 아이들을 돌봐주는 협동조합에서 참여자들이 교육을 받는 곳입니다. 아름다운 커피라는 가게에서는 공정무역을 하는 사회적 기업입니다. 여기서는 회계나 마케팅 업무 등을 참여자들이 배우고 있습니다.

이런 사업들을 하면서 좋았던 것도 있고 아쉬웠던 것들도 있습니다. 이 사업들은 청년들이 예전에는 기피했던 사업들이기도 합니다. 하지만 최근에는 경쟁률이나

만족도가 높아졌습니다. 노력하면서 열심히 하고 있고, 청년들 역시 좋아하고 있습니다. 작년에 한 참여자가 얘기한 적이 있습니다. 자신은 이 활동이 최저임금 수준이고 업무도 잘 모르고 아르바이트개념으로 지원했습니다. 하지만 끝나고 보니 '사회적 기업이라는 영역에 내가 관심을 가져도 되겠구나' 라는 생각도 했고, '지금 군대에 가지만 2년 후에는 이 사업이 남아 있었으면 좋겠다' 라고 했습니다. 아쉬웠던 건, 11개월이라는 시간이 조금 짧은 측면이 있습니다. 그리고 최저임금의 수준을 받기에 생활하기에는 조금 어려운 측면도 있습니다.

아직 한국에서는 청년 일자리문제에 대한 사회적 협의가 필요함에도 거의 기반이 없습니다. 그런 문제를 해소하기 위해서 어떻게 해야 하는가 또한 아직도 구체적인 진행 과정이 정립되지 않았습니다. 이를 위해 프로세스의 디테일이 필요합니다. 장기적으로 보았을 때도 그러합니다. 그런 의미에서 질문을 두 개 던지고 싶습니다.

질문1. 청년의 일 숙련(역량)을 위해 강화해야 할 프로세스의 디테일은?

질문2. 독일의 경우 어떤 과정으로 청년의 일과 숙련에 대한 사회적 합의와 제도적 장비가 이루어졌나?

이상입니다.

## 질의응답

**질문1** 독일사례에 대한 질문입니다. 이런 국제 교류 같은 포럼에서 난감한 점은 지나온 역사와 사회적인 철학 이런 것들이 다른 데 있는 것 같습니다. 더군다나 직업교육에 있어서 독일과 같은 체계적인 시스템을 듣고 나면, 솔직히 서울에 접목할 수 있을까 하는 생각이 듭니다. 잘 된 결과물을 배우는 측면도 물론 중요합니다만, 저런 과정에서 이러한 시도를 해보았는데 이것이 잘되지 않았다는 게 있다면 들려주시면 좋겠습니다.

**파알** 좋은 질문입니다. 실패 사례에 대해서 세 가지 예를 들어 드릴게요. 최적의 교육에 대한 얘기도 하셨죠. 독일은 어려운 경기를 겪어왔습니다. 그래서 독일 경제부에서는 재정 부담으로 직업교육은 2년이면 충분하지 않을까 했었습니다. 그렇다면 6년이란 시간동안 3개의 교육을 할 수 있다는 점에서였죠. 지금은 교육 과정에 있어서는 3년이라야 충분하다는 것이 현재의 입장입니다. 물류 분야에 있어서는 교육 과정이 2년이면 충분하지 않으냐는 법안이 있었기도 했습니다. 하지만 다른 분야에서는 3년이라는 교육 과정이 더 좋다고 생각했던 것이죠. 왜냐하면 우리 직업군에 대한 이미지 손실이 있기 때문이었습니다. 그래서 그냥 3년으로 하자고 모두가 합의를 보았습니다.

실패 사례에 대해 말한다면 1973년에 직원 중에 적어도 6%는 직장에서 받는 교육을 시키라는 법안을 내놓았던 적이 있었습니다. 하지만 각 주들이 이 법에 대해서 독일 헌재에 소송을 걸었습니다. 판결에서 이 6%라는 비율을 정하는 것이 헌법에 어긋나는 것이라는 결과가 나왔습니다. 즉, 이것이 주의 자립권을 침해했다는 것이죠. 교육 관련해서 이런 규정을 모든 주가 공통적으로 갖는 것이 아니어도 괜찮기 때문입니다. 이런 식으로 변화를 위한 다양한 시도가 있었지만 모두가 항상 실현되는 것은 아니었습니다. 본질적으로 모든 이해 당사자들 간에 의견 차이가 많기 때문입니다.

또한 매년 3만개 이상의 새로운 직업교육 자리를 마련하자는 제안도 있었습니다. 하지만 이를 법으로 정한다는 것은 또 다른 문제를 양산할 수 있는 것입니다. 즉, 교육부에서는 3만개의 직업교육이 충분하지 않다는 의견이 있었고 이것을 초과하는 의견을 냈던 것이죠. 하지만 결국에는 더 이상의 추가 직업교육이 생기지 않게 되었습니다.

또한 직업교육 과정이 더욱더 필요하다고 생각되는 물류나 IT 분야에서는 직업교육을 확장하자는 의견도 있었습니다. 이것은 실현이 되긴 했지만 오래 걸렸죠. 물류를 담당하는 협회들도 있었고, 또 이들을 관할하는 상위 협회들이 있었는데, 이들이 의견을 한 데도 모으고 하는 것이 매우 힘들었습니다. 여러 이해 당사자들이 걸려있는 일의 경우 항상 합의점을 찾는 것은 힘들 수밖에 없습니다. 시간이 매우 오래 걸리는 과정이고, 사회적 인식이 매우 중요한 것입니다.

직업교육이 신설되기 위한 과정은 항상 쉽지 않았습니다. 노조와 각종 협회들이 끈기를 가지고 협의했었죠. 이를 위해서는 우리가 생각하는 목표가 맞는 것이라는 것을 확신을 가지는 것이 중요한 것입니다.

**질문2** 주제가 주제인 만큼 직업교육이 실시되는 내용이 주를 이루고 있습니다, 16살 정도에 이미 수많은 교육 중에 나는 이 교육을 받아야지라고 정한다고 했는데, 그 설계과정이 궁금합니다.

**슈베어젠스키**: 독일에서는 구분되는 것이 있습니다. 직업교육과 교육이 분리되죠. 한국에서는 교육과 직업교육이 구분이 됩니까?

**파알** 에듀케이션과 트레이닝의 어감 차이가 궁금하네요. 한국에서는 어떤지…

**패널** 한국에서도 그렇습니다.

**파알** 제가 선생님이 되고 싶다고 생각했다고 말했었죠. 저는 정책에는 일종의 모델이 있다고 생각하고, 그 모델에 대한 그때 나의 생각이 중요한 설계의 기반이 된다고 생각합니다. TV프로그램을 본 적이 있는데 대학 입학자격시험에 합격한 후에도 대학진학 대신 갑자기 디자이너가 된 사람도 있었습니다. 청소년들은 대부분 자신이 뭐가 되고 싶은지 알고 있습니다. 예를 들어 '내가 천을 가지고 어떤 일을 하고 싶다' 라고 생각한다면, 이런 일을 하는 각종 작업장을 기웃거릴 수도 있습니다. 사실 질문에 대한 확실한 근거를 찾는 것은 쉽지 않습니다. 에듀케이션과 트레

이닝의 확실한 구분을 나누어야 하고, 그 교육(에듀케이션)을 통해서 생각을 해볼 수도 있을 것입니다. 그리고 아이들도 자신이 강점을 스스로 찾을 분명한 필요가 있습니다.

**서민정 (서울시 청년일자리허브 센터장)** 한 가지 이런 생각이 들었습니다. 어떠한 제도를 한국에서 도입하느냐 안 하냐는 중요하지 않다고 생각합니다. 독일의 사례를 발표할 때, 개인의 그 잠재적인 무언가를 발휘할 수 있도록 사회에서 돕느냐 그렇지 않냐가 중요하다는 생각이 들었습니다. 한국의 사회에서는 계속해서 '성장'이라는 표현을 강조했었습니다. 그런 점에서 바라보는 관점이 다르지 않나 라는 생각이 듭니다. 한국 사회 전체적으로 직업인으로서 청년이나 청소년을 바라보는 관점을 통해서, 기본적으로 사회가 그 존재를 어떻게 바라보느냐에 대한 생각이 듭니다.

**이창한 (희망제작소 뿌리센터장)** 직업교육과 일반적인 교육이 구분돼서 인식되어야 한다는 것은 분명히 중요합니다. 오늘 발표를 들으면서 한국과 독일의 사정이 많이 다름을 느낄 수 있었습니다. 독일에서는 초등학교 4학년을 마치면 3개의 선택지가 있다고 들었습니다. 직업교육을 받을 수도, 일반적인 교육을 받을 수도 있는 것이죠. 우린 그렇지 않습니다. 그나마 요즘은 확장되었다고 하지만, 실제로는 자격증 제도 쪽에 가깝습니다. 독일의 일반적인 제도가 한국과 큰 차이가 있다는 것을 다시 한 번 생각하게 되었습니다. 독일에서 직업교육 과정이 제정된 상황을 봤을 때, 우리나라에는 청년과 청소년들의 직업교육에 대한 사회적 인식의 문제가 있다고 생각합니다. 그것을 극복해나가는 사회적 방법이 중요합니다.

**김종호 (서울시 마을공동체종합지원센터 사무국장)** PPT를 보면서 재밌게 봤던 건 건축물을 가지고도 어떤 직업들이 있고 그 직업들이 어떤 일을 하는지에 대한 것이었고 놀라왔습니다. 이 행사를 준비하기 위해서도 사진사들, 영상 찍는 사람들이 있고, 발표자가 있는 것처럼 한국 사회에선 직업에 대한 인식자체가 돈을 벌기 위한 수단에 불과하다는 생각이 들었습니다. 그리고 이것에 대한 인식 변화가 필요하다는 생각이 들었습니다. 그렇다면 우리 사회에서는 청소년 교육을 돌이켜 봐야할 것 같습니다. 한국은 개개인들이 수행하는 모든 교육 과정이 똑같습니다. 그 과정

을 겪어오는 아이들과 독일에서의 그것을 비교할 수 있었던 시간이었습니다. 양국의 관점의 차이가 분명히 있고 우리 한국사회에서는 직업과 삶, 그리고 일에 대해서 어떻게 바라봐야할지 생각할 수 있었습니다.

**슈베어젠스키** 노동의 가치와 의미는 우리 인생을 영유해 나간다는 것이라 생각합니다. 또한 철학적인 면에서 보면, 노동은 우리가 환경에 적응해가고 환경을 만들어 나가는 과정의 요소라는 측면도 있습니다. 그것은 개개인이 할 수 있는 것이죠. 그런데 이 결정을 해야 하는 시점이 늦게 찾아올 수도 있습니다. 왜냐하면 사회에는 의무 교육과정이 있기 때문입니다. 즉, 사회가 개개인에게 영향을 미쳐서 본인이 하고 싶은 일을 하지 못할 수도 있는 것입니다. 그렇기 때문에 사회가 설계해놓은 교육과정에 대해 이야기하는 것이 중요한 것입니다.

2014 한·독 도시교류포럼

# 서울 청년혁신일자리사업 현장탐방

## [발표 1] 아름다운커피

**발표자: 아름다운커피 이미옥 부장**

저희는 공정무역전문단체입니다. 2002년부터 2013년까지 아름다운가게의 한 부분으로 존재하다가 2014년 1월1일에 독립했습니다. 아름다운 커피는 한국에서 최초로 공정무역관련 사업을 실시했습니다. 비영리 기업이긴 하지만 이 사업을 영위하기 위한 수익성을 위한 사업도 진행하고 있습니다. 저희는 공정무역 중에서도 식품을 전문으로 하는 단체입니다. 저희의 미션은 빈곤과 불평등을 낳는 무역체계와 사회관행을 변화시킴으로써 저개발국생산자들이 자립하도록 돕고, 가치 있는 소비로 삶의 질을 높이도록 한다는 것입니다. 상품으로는 1층에서 본 커피 초콜릿, 코코아 등이 구성되어있고, 땅콩이나 설탕 등 식품류를 가지고 사업을 키워갈 예정입니다. 직영카페가 운영되고 있고, 유통채널은 협동조합들, 마을 카페, 사무실, 사회적 경제 단체 유기농 매장 등이 있습니다. 공정무역을 하면서 네팔, 페루, 우간다, 인도네시아 등이 파트너이고 해당 국가 생산지의 사업자와 장기간 거래를 하고 있습니다.

오늘 설명드리려고 하는 것은 실제 생산지에 가서 역량강화사업, 수입, 제품 기획, 홍보, 판매, 마케팅, 교육캠페인을 진행하는데 일부는 파트너들과 함께 진행한다는 것입니다.

청년 혁신 활동에 대해서는 금융회계, 마케팅, 생산 파트너쉽과 관련된 쪽에서 함께 혁신활동가 3명이 일하고 있습니다. 저희는 현재 총 36명이 함께 일하고 있습니다. 그중 청년혁신활동가 교육과 일의 내용은 다음과 같습니다.

청년은 올해 3월에 들어와서 신입 OJT를 5일동안 진행하면서 공정무역이나 기본소양에 대해 공유했습니다. 3월에서 5월은 개인별로 담당선임을 지정하여 업무를 가이드하고 트레이닝 해주었습니다. 6월부터 12월까지는 약간 더 심화된 업무를 지정하여 담당선임을 지정한 가운데 부분적으로 담당으로 지정하여 일을 합니다. 진행에 대해서는 평가와 피드백을 하고 담당선임과 담당팀장을 통해 함께 진행하고 있습니다. 전체 기간 동안 공통교육은 평균 월 2회 정도 진행하는데 그 내용으로는 공정무역, 커피 등에 대한 산업, 자기경영교육, 외부세미나나 컨퍼런스 참여를 통해 진행합니다.

이렇게 진행은 하나 기간적으로 업무를 기본과 심화로 나누어 진행하기에는 너무

짧습니다. 실제로 운영해보며 6개월에서 최장 11개월의 활동기간이 가지고 있는 한계에 대해 문제의식을 가지고 있습니다. 그 기간에 독자적인 업무를 추진하기에는 한계가 있고, 최소 2-3년의 동일 업무나 동일 단체를 통해야 일이 가능하다고 생각합니다.

그리고 실무훈련과 병행하여 개인별로 필요한 직무 관련 교육을 함께 진행하기에도 어려운 것이 사실입니다. 회계직무의 경우, 분기결산, 월 결산 업무만 가능하고 연단위의 결산업무가 중요한데, 12월에 교육이 완료되어 시기상 해당 업무의 경험을 할 수 없는 한계가 있습니다.

다음으로 현장 간, 사업주체간 연결 및 통합된 진행이 부족하다는 것입니다. 시작은 했으나, 사실은 진행경과와 내년에는 어떻게 진행할지 가이드가 없는 상태입니다. 현장의 실무훈련과 교육이 연계된 프로그램이 필요할 것 같습니다. 자체적으로 활동한지 10년 된 단체이지만 규모가 작고, 우리의 교육 프로그램이 취약하여 외부 기관을 통해 교육을 시키고 있는데, 내부와 외부의 교육프로그램 연계가 필요하다고 보고 있습니다.

한국은 이렇게 이런 활동을 오래하지 않아, 각 부처 정부 등의 별도 프로그램이 있지만, 독일은 통합적으로 어떻게 이런 프로그램이 잘 운영되고 있는지 궁금하고, 그 내용이 저희 쪽에도 잘 전달되었으면 좋겠습니다. 공정무역뿐만 아니라 사회적 경제관련 단체에도 마찬가지입니다. 감사합니다.

## [발표 2] 광진구 마을공동체 생태계사업단

**발표자: 안예슬 (광진구 마을공동체 생태계사업단 청년활동가)**

우선 마을공동체 생태계사업에 대해 간단히 이야기 하겠습니다. 마을공동체 사업은 서울시에서 주민들이 마을의 문제를 발견하고 해결하는 사업으로 공모사업입니다. 주민 3명이면 누구나 지원할 수 있는 사업이고, 저는 서울시 사업 중에서도 광진구에서 그러한 사업을 지원하는 일을 하고 있습니다. 4월부터 시작해서 7개월 동안 일하면서 느낀 것에 대해 이야기해 보겠습니다. 저와 같은 청년활동가는 서울시 마을공동체지원센터에서 뽑아서 각 자치구로 구역을 정해준다는 점을 우선 알아주시길 부탁드리겠습니다. 이 분야에 대해 어떻게 알고, 일하게 되었는지 말해보겠습니다.

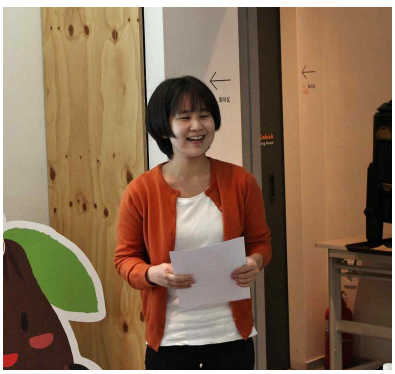
페이스북을 통해 광진구청이 올린 홍보 글을 보고 알게 되었고, 〈우리마을프로젝트〉의 홍보 문구에 혹해서 친구 3명과 같이 신청해서 진행하게 되었습니다. 이러한 관련 공모사업은 주민참여심사라는 특별한 심사 과정이 있습니다. 공모사업은 보통 심사위원이 선정하지만, 여기에서는 신청자와 심사위원이 함께 모여 평가를 하는 것이었습니다. 사진을 보는 것과 달리 사실 심사위원보다 신청자들이 더 많기도 했습니다. 이 심사를 통해 우리 지역에 어떤 문제가 있고, 주민들이 공동체라는 이름으로 어떻게 해결하려 하는지 배울 수 있었습니다. 이 심사를 통해 마을공동체 사업에 관심을 가지게 되었고 청년활동가로 일하게 되었습니다.

청년활동가로 일을 시작하면서 다양한 교육에 참여했는데 몇 가지만 이야기 하겠습니다. 우리단체에서는 매주 청년활동가들의 비전을 공유하는 시간을 갖습니다. 저는 개인적으로 창업에 관심이 있어서, 관련활동들이 창업과 관련이 있는지 듣고 있습니다. 얼마 전에는 함께 책을 읽은 적이 있습니다. 책제목은 “주민운동의 힘, 조직화” 라는 것입니다. 스터디를 하면서 주변의 자활센터나 시민단체들이 함께 모여 저자와 함께 이야기를 할 수 있는 시간을 가졌습니다. 개인적으로는 활동가이지만, 공모사업을 하는 사업가로서 일하기도 하고 있습니다. 단체 내부에서 하는 이런 교육 외에도 센터에서 하는 교육도 있었습니다. 매월 월별교육을 가지고 있습니다. 다른 자치구나 단체가 어떤 일을 하는지 공유하는 시간을 갖습니다. 그 과정을 듣다보니 실제적으로 업무에 필요한 교육을 받고 있지는 못하다는 생각이 들기도 했습니다. 다만 같은 고민을 하는 사람들끼리 이야기를 하면서 위로를 받기도하고 시너지를 함께 나누기도 한다는 점이 좋은 것 같습니다.

센터내 특강이 있기도 한데 SNS활용교육을 들었던 적이 있습니다. 해당과정에서 마을공동체에 인지도 향상을 위한 교육에 함께 했습니다. 센터와 작업장사이의 거리상 한계로 교육을 들으러 가기에는 다소 무리가 있었습니다. 교육과 일을 병행하는데 힘든 점이 있다고 생각합니다. 실무에 도움 되는 교육은 업무 외 시간에 이루어지기에 피곤하다는 이유로 참여를 못한 경우도 있었습니다.

이런 교육이 업무의 한 과정으로 인정받지 못하는 것이 문제라고 생각합니다. 교육으로 업무의 과중이 있기 때문입니다. 그렇기에 이러한 교육이 업무의 하나로 인정받길 원하고 있습니다. 중앙 센터에서 해야 할 역할이라면 업무 시간 내 교육이 이루어지도록 장려해주었으면 합니다. 또한 청년활동가들이 필요한 교육이 무엇인지 생각할 시간을 주었으면 좋겠습니다. 그런 고민을 한 이후에 그들이 고민한 교육을 선택해서 들을 수 있는 시스템이 있으면 좋겠습니다. 그 이외에도 많은 교육에 참여를 했었습니다. 그중에 가장 인상 깊었던 것은 주민참여 심사였습니다. 2014년도 1차 〈우리마을프로젝트〉에 지원했는데, 그게 좋았던 이유는 공모를 준비하는 과정에서도 많은 것을 배울 수 있었고, 실제 사업지기 분들에게 많은 이야기를 들으면서 현재까지 도움이 되기도 합니다. 심사위원들과의 토론과 논의 속에서 서울시가 무엇을 원하는지 들을 수 있어 좋았습니다.

지나친 교육에 졸기도 했지만, 그러한 교육이 있었기에 지금 여기에 있고 지금 일을 하고 있는 것 같습니다. 낮선 분야였기에 이런 교육, 방법이 하나의 중요한 도구였었다고 생각합니다. 많은 사람들과 일하면서 생기는 가치관의 변화가 가장 큰 수확이었다고 생각합니다.



## [발표 3] 아겐투어-쿠의 과제와 역량 분야

**발표자: 스베틀라나 노비코바**

저는 우즈베키스탄 출신이고 학교 다닐 때 한국인이 많았던 것으로 기억합니다. 제 한국친구들 고향에 방문할 지는 상상도 못했고 제안을 받았을 때 또 기쁘기도 했습니다. 후에 부모님과 함께 러시아로 이주했고, 거기서 공부하며 원격대학을 다녔습니다. 새로운 것을 시도해보고 싶었는데 독일에서 그 기회가 있었고 합격해서 공부를 했습니다. 그것은 Social Work을 이용해서 일을 하면서 공부하는 프로그램이었습니다. 이런 프로그램이 도움이 될 것 같았습니다. 자원사회적업무Year 과정과 같은 것입니다. 저는 그 과정으로 공부를 했고 졸업을 했으며 지금 아겐투어-쿠에서 일하고 있습니다.

아겐투어-쿠의 설립, 기본원칙, 숙련형성 단체 협약의 규정, 과제

두 개 프로젝트 GRiW, AiKo

아겐투어-쿠는 금속산업노조와 남서부금속전기기업협회가 공동으로 설립했고 숙련형성 단체협약을 기반으로 하고 있습니다. 2002년 여름에 출범을 했고, 다자간으로 구성되었고, 회사 안에서 경영진뿐만 아니라 노동자에 대한 자문부분도 함께 진행하고 있습니다. 가장 중요한 것은 자문입니다. 협약과 관련한 자문이고, 실제 회사의 노동자와 사용자간 함께 이야기를 하고 있습니다. 아겐투어-쿠의 과제는 정보제공이고, 보다 좋은 정보제공을 위한 워크샵과 세미나를 함께 진행하고 있습니다. 또한 숙련형성단체협약과 관련하여 자문도 함께 진행합니다. 그밖에도 사업장에서도 어떤 교육이 필요한지 콘텐츠도 개발하고 있습니다. 또한 저희 프로젝트에 관심 있는 기업을 찾기도 하고, 기업뿐만이 아닌 연구소 대학과 함께 진행하기도 합니다. 노사 간의 함의가 이루어지지 않을 때 중재하는 역할도 하고 있습니다. 인증의 역할도 하고, 재교육에 대한 콘텐츠가 제대로 교육을 하는지 확인하는 역할도 했으나, 현재 그 인증의 역할을 하는 부분은 매각을 한 상황입니다.

다시 숙련형성단체협약에 대해 이야기 하자면, 이 협약은 바덴뷔르템베르크 주내의 금속전기삼업에서의 숙련형성을 위한 특별단체협약입니다. 이 협약의 핵심은 일하는 근로자라면 누구나 숙련형성을 위해 면담을 할 수 있는 권리를 부여한다는

것입니다. 면담을 통해 숙련형성을 위한 필요를 확인합니다.

협약 내 가장 중요한 사항은 다음과 같습니다. 첫째로 사업장 재교육으로 유급근로시간으로 대우하고 사용자가 비용을 부담하도록 합니다. 두 번째로 개인적 재교육부분입니다. 근로면제를 하고 근로자가 비용을 부담하도록 한다는 것입니다. 나머지 중요한 것은 어떻게 합의를 하고 실행하는지, 분쟁해소를 위한 내용도 담겨 있습니다.

일단 사업장 재교육은 유지를 위한 숙련형성이라 하여 과제 수행을 위한 지식의 함양에 대해 중점으로 다루는 것이 있고, 적응을 위한 숙련형성, 향상을 위한 숙련형성도 있습니다. 개인적 재교육 부분은 단일성 재교육으로, 최고 5년 근로를 면제받을 수 있고, 교육 후 기업으로 돌아올 수 있으며, 회사를 떠나지 않더라도 계약직 단시간근로 혹은 블록형 단시간 근로도 가능하기도 합니다. 신청자격은 고용된 지 5년 이상의 근로자이고, 견습생의 경우 고용지속 요구 가능합니다. 합의 및 실행에 관련된 부분을 설명하자면, 근로자에게는 정기적인 숙련형성 면담에 대한 권리가 있고, 근로자와 상사가 제안사항에 대해 제시가능하며, 필요성 여부에 대해 공동으로 판단하고 숙련형성 프로그램 및 적용 우선순위에 대한 합의를 할 수 있습니다. 경우에 따라 그룹으로 면담을 할 수도 있습니다. 사용자와 종업원평의회가 함께 자문을 진행합니다.

그밖에 반숙련, 비숙련 근로자에 대한 특별 프로그램에 대해 합의할 의무도 있고, 그 비용은 사용자가 부담하고 근로 시간으로 인정해 주어야 한다는 것도 있습니다. 근로자는 프로그램 필요성 조사시 참여의 의무와 프로그램 방문 후 습득한 능력을 업무에 반영할 의무가 있습니다.

분쟁해소 영역에서는 근로자와 사용자간 합의에 이르지 못한 경우는 300인 이상 사업장에서는 노사협의위원회를 통해, 300인 이하 사업장에서는 사용자와 종업원평의회가 함께 결정하게 됩니다. 사업장 재교육에 대해 합의에 이르지 못했을 경우에는 아겐투어-쿠 대표가 투표권을 행사하게 됩니다.

지원활동부분에서는 정보제공 및 자문을 진행하며, 근로 병행교육 및 기업 내 저숙련 및 노령 근로자에 대한 재교육을 자문하며, 단시간 근로 및 재교육, 인력확보 및 사후 숙련형성, 비공식적으로 취득된 자격인정(AiKo), 중재관련하여 자문을 하고 있습니다.

**질의응답**

**질문1** 독일에서는 견습생이 일반적으로 고용승계가 되는 것인가요? 개인 재교육 후 견습생이 고용승계를 요구하는데 사업장이 여건이 안될 경우에 어떻게 가능하나요?

**노비코바** 원칙은 그러하나 회사에 일자리가 있어야 확보가 가능합니다.

**슈베어젠스키** 한 가지 오해는 재교육과 직업교육을 혼동한 것은 아닌가 싶습니다. 여기서는 재교육을 이야기하는 것입니다. 여기서는 직업교육은 이미 종료가 된 상황인 것이죠. 정식 근로자와 견습생에 대한 상황을 구분해야 할 것 같습니다.

**노비코바** 2년 전 단체협약에서 본 내용에 대한 기억으로는 견습생에 대한 고용에 우선권을 준다는 것을 보았습니다. 빈자리가 있다면 그 혜택을 견습생에게 준다는 것이 당연할 수 있습니다. 왜냐하면 3년이라는 시간을 회사도 견습생에게 투자했기 때문이기도 하죠. 회사규모상황에 따라서도 인력의 상황이 달라질 것입니다.

**질문2** 회사가 비용을 부담해야하는 상황인데, 이러한 재교육에 대해 어떻게 생각하는지요?

**노비코바** 이러한 협약을 할 때 사용자, 협의회가 함께 참여하기에 사업자가 필요하다는 생각을 한다면 투자를 하겠다고 결정을 내립니다. 재교육 프로그램 내용이 좋다면 괜찮지만, 그러나 업무와 관련성이 떨어진다면 개인적 재교육 부분으로 포함시켜 생각할 수도 있습니다.

**질문3** 재교육에 대해 국가나 주차원의 혜택이 있나요?

**노비코바** 특별한 지원금은 없습니다. 기업자체에서 이러한 협약을 내리기 때문입니다. 재교육에 대해 정부의 보조금은 실업자일 경우에는 지원금과 같이 주는 경우가 있습니다.

독일의 단체협약 시 단체협약자결권이라는 것이 있습니다. 숙련형성을 위한 협약에 대해서도 해당 주의 해당 금속관련 기업 내에서는 노동자뿐만 아니라 사용자도 함께 합의하여 협약했기 때문에 이루어질 수 있는 것입니다. 지역적 특색으로는 해당 주의 금속노조가 영향력이 있기 때문에 이러한 협약을 이끌어 낼 수도 있었던 부분도 있습니다. 1990년대 말부터 수치적인 부분을 얻어내는 것뿐만 아니라 질적인 부분에서도 성과를 가질 수 있었습니다. 단순한 임금을 높인 것만이 아니라, 자기계발의 욕구에 대해서도 협약을 맺게 되었고, 이는 더 나은 숙련도를 가져오면 임금의 향상도 가져온다는 것을 알게 되었기 때문입니다.

추가적으로 이야기 하자면, 한국에서 독일의 상황을 부러워하고 있는데, 독일에서도 이런 단체협약차원에서 근로자에 대한 재교육의 사례는 거의 처음입니다. 금속노조가 힘이 셌기 때문이죠. 독일도 아웃소싱, 경력직 선호채용 경향이 있었으나, 지금은 숙련도 향상을 위한 재교육을 하여 인재양성을 하는 것이 이득이라는 인식도 확산되고 있습니다.

**질문4** 오전에 듣기로 독일은 국가 차원에서 정한 숙련인증표준을 가지고 있다고 들었습니다. 그런데 아겐투어-쿠는 숙련에 대해 인증하고, 교육하고 개발할 자격이 있고 그게 임금에도 반영이 됩니다. 그 기관자체가 인증할 자격이 있다는 것은 어떻게 인증되나요?

**노비코바** 기관이 교육 콘텐츠에 대해 인증해 줄 자격이 있다는 것(특정인에 대한 인증이 아니라)을 말합니다.

**질문4-1** 인증을 하기 위해선 인증하는 사람 자체가 자격을 가지고 있어야 합니다. 그것은 또 누가 인증하는 것인가요?

**노비코바** 재교육 콘텐츠에 대해서 인증하기 위해서는 인증하는 사람 자체가 인증자격을 가지고 있어야합니다.

**질문5** 조항 3조에 비숙련, 반숙련에 대해 조항이 따로 있는 이유가 있습니까?

**노비코바** 비숙련, 반순련에 대한 부분은 해당직업부분에 대해 직업교육을 받은 적이 없는 사람에 대한 사항입니다. 제빵사이면서도 전기기술자로 일을 하고 싶은 경우에 대해 이야기 한다고 하겠습니다. 아겐투어-쿠는 비숙련자에게 항상 초점을 맞추어 왔습니다. 또한 독일에는 비슷한 기관이 더 있습니다.

**파알** 두 한국 발표 다 공공의 더 많은 지원을 요구했습니다. 공감합니다. 근데 이 영어 명칭이 액티비스트(활동가)라 혼동스럽습니다. 독일에서도 같은 단어가 있는데 독일에서는 투쟁이 일상화된 운동가라는 개념으로 쓰이는데 여기서는 그 단어가 어떤 숙련을 얻는 사람을 말하는 건가요? 그리고 스스로의 매력에 대해 어떻게 설명하는가에 대해서 궁금합니다.

**이미옥** 저희는 공정무역, 윤리적 소비에 대해 애드보커시, 캠페인활동, 중고등학생 대상의 교육 등을 합니다. 실제로는 관련 정부 규제, 법을 바꾸기 위해 국회의원에게 탄원서를 보내기도 하는 것이죠. 그런데 액티비스트라고 한다면 훨씬 더 많은 어드보커시 활동을 해야하는데 다른 시민단체처럼 할 수는 없지만, 단계적으로 관련 활동을 하고자 하고 있습니다.

**슈베어젠스키** 발표하신 분은 전공과 개인적 배경이 어떤가요? 소셜 프로젝트에 참여할 때 주변의 반응은 어땠습니까?

**청년 혁신활동가** 경제학을 전공했습니다. 하지만 직장을 못 잡고 2년간 백수였고 구직만 하다가 너무 구직활동만 하는 생활이 불행하다고 생각했습니다. 그 와중에

공모사업 알게 되었고, 그러다 청년혁신활동 사업 알게 돼서 참여하게 됐습니다.

그리고 두 번째 질문에 대해서는 부모님, 주변 친구도 그렇고 사실 제가 무슨 일을 정확히 하는지 아는 사람 거의 없습니다. 제가 스스로 설명하기도 어려웠습니다. 말씀은 다 못드려도 사는 모습을 직접 보여드리는 것으로 만회하려 하고 있습니다. 시민단체도 잘 모르는데 마을공동체는 일반 사람들이 더더욱 모르는 것 같습니다. 이러한 것들이 홍보가 더 되길 바라고 있습니다. 일하는 것에 대한 보수도 올랐으면 좋겠습니다.

**슈베어젠스키** 적어도 저희에겐 청년혁신일자리에 대해 10분 안에 잘 설명해준 것 같습니다. 그렇게 친구들에게도 말하면 될 것 같구요.

**장수정** 한국의 경우 사회적경제에 대한 시도들이 나오고 있습니다. 한국의 경우 비영리나 사회적경제, 공공의 문제를 해결하기 위한 방향들이 많이 나오긴 하지만, 실제로는 아직까지 여러 제도가 다 통합되어 있지 않고, 그래서 개별적인 차원에서 노력하고 있고 가능한 여러 방안, 예를 들면 서울시, 중소기업청 등등 각각 개별적으로 사업을 진행하고 있습니다. 그럼에도 부서들이 다 따로 사업을 하고 있고, 시민들은 그것들을 열심히 받으려 하고 있습니다. 현재 이 활동가 친구들의 경우는 사회적인 일을 하겠다는 동기와 미션이 확실합니다. 이들을 사업 종료 이후에도 지속적으로 이 분야에서 성장시킬 수 있는 제도가 있었으면 좋겠습니다. 현재 저희들로서는 고민하고 있다고 말할 수밖에 없을 것 같습니다.

**현장탐방 및 질의응답 : 문화로 놀이짱**

**문화로놀이짱(이하 놀이짱)** 함께하신 임정희 선생님은 문화연대 공동대표이자, 연세대 교수님이십니다.

문화로놀이짱은 13명이 일하고 있으며, 제작 일을 하는 친구들의 공동토대를 만들겠다는 바람으로 제작입문학교를 진행했으며 현재는 실행단계입니다. 올해 혁신활동가들은 선생님을 만나, 자기 삶을 어떻게 선택할 것인가 생각하고 실행하는 시간을 가져서 여기 사람들은 좀 더 구체적으로 활동할 수 있었다고 생각하고 있습니다. 임정희 선생님은 독일에서 공부하셨기에 오늘 이 자리에 함께 모셨습니다. 여기 분들은 교장선생님이라 칭하고 있습니다. 지금까지는 저희가 어떻게 활동했는가에 대한 설명을 했고, 궁금하신 점이 있으시면 질문해주십시오.

**파알** 여기 일하시는 분들은 현재 교육을 하시는 분인가요 아니면 교육을 받는 분들인가요?

**놀이짱** 혁신활동가는 올해 4월부터 함께 활동하고 있고, 교육은 주에 1회 놀이짱 맴버들이 함께 학습 중이고, 외부에서는 시민들과 함께 하는 활동을 직접 기획, 운영하고 혁신활동가들이 진행하고 있습니다. 교육은 2가지의 방식으로 이루어집니다. 제작과 관련된 구체적 기술교육과 그것들을 가능하게 하는 관련분야 세계와 과학, 사회에 대한 이야기가 필요했기에 관련 교육을 연계하여 함께 진행하고 있습니다. 근데 이 분들은 디자인에 대한 기본적 역량, 기술은 있지만 진로를 바꾼 분들이 대부분인 상황입니다. 중요한 것은 소셜커먼스를 만드는 것으로 따로 이루어지고 있습니다.

**파알** 대졸자도 있고, 전공자도 있다고 했는데  그 부분에 대해 좀 더 자세히 설명해 주시면 좋겠습니다.

**놀이짱** 이곳은 직업학교로서의 역할보다는, 이것을 한 뒤에 목수를 하겠다는 그런 직업학교가 아니라 사회에서 일자리를 만드는 과정을 목적의식이 아닌, 다르게 일

하고 싶다고 생각하는 사람들이 모여서, 생태적이고 사회적인 욕구를 충족하는 것에 대한 세계관을 공유하는 학교라고 말할 수 있습니다. 현재 바깥에서는 화덕을 만들고 있으며, 식물에 대한 지식과 끈을 사용한 여러 가지 등 가구, 불을 사용한 흙과 불을 사용하는 부분 등 여러 가지 운용능력을 키울 수 있도록 교육과정을 가지고 있습니다.

**슈베어젠스키** 위험한 기구들이 있는데 보험이 있습니까? 사회적 보험들을 하고 있는지?

**놀이짱** 개개인에 대해 상해 보험은 가입했습니다. 사보험으로요. 목재가 많아 필요한 화재보험은 주소지 문제로 가입이 되지 않아 걱정입니다. 아직까지 다친 사람은 없습니다. 그리고 기본적으로 혁신활동가는 서울시에서 4대보험 내 산재보험을 적용해 주고 있습니다.

**슈베어젠스키** 서울시장 접견 시 시청사에서 지금 이 장소에 있는 유사한 의자를 본 적이 있는데 여기서 납품한 것인가요?

**놀이짱** 스토리가 있는 의자들에 대해서는 업사이클링해서 시장님께 선물로 드린 것이고, 그것을 아마 거기서 본 것 같습니다.

**슈베어젠스키** 가구를 만드는 게 여기의 본질적 목적이 아닌 것 같습니다. 이제 이해가 되네요. 대기실에서 기다리는데 각기 다르게 생긴 오래된 의자들이 있는 것이 인상적이었거든요. 이야기가 있는 의자라 듣고나니, 어떤 이야기에 앉아 있었던 것일까 궁금했었습니다. 재미있는 이야기 같네요.

**장수정** 추가질문 있으면 해주시길 바랍니다. 문화로놀이짱은 우리 청년일자리 사업장 중에서도 활동가들의 만족도가 최고인 곳이라는 점을 알아주세요.

**임정희** 독일하고 비교하면 사회적 지원체계가 너무 부족합니다. 특히 이런 창조적인 부분, 노동에 대한 이해가 너무 부족합니다. 이런 것을 하면 디자인만 생각하는데, 식물도 키워야하고 나무도 잘라서 주워와야한다는 부분들이 필요한 것이거든요. 한국사회는 이런 기초적이지만 필수적인 노동에 대한 인식이 전무합니다. 직업교육이 기초 노동과 청년일자리에 대한 내용, 직업교육에 대해 너무 고정된 사고에 대한 정부의 입장을 독일 분들이 아시고 서울시나 관련자들에게 의견들을 피력해주길 바랍니다.

**파알** '고정적이지 않은' 이란 말을 들으니 생각이 났는데, 바깥에 남자들이 많더라. 독일은 여자 목수들도 많은데, 그런 이유가 있나요?

**임정희** 혁신, 창의를 요구하고 일하는 이들은 실제로 남자들보다 여자들이 더 많습니다. 여기도 여자들이 많고요.

**슈베어젠스키** 여기에 벌써 건축가가 두 분이나 있어서 좀 조심스러운데.. 독일에서는 여성들이 집을 지으면 다르다는 말이 있습니다. 여기 와보니 여자들이 가구를 만들어도 다르다란 말이 떠오르네요.

**임정희** 놀이짱에 실제로 여자들이 더 많이 일하고 있습니다.

**이남표(희망제작소)** 오늘 과정에 대해 전반적으로 어떻게 생각하시는지 들었으면 좋겠습니다.

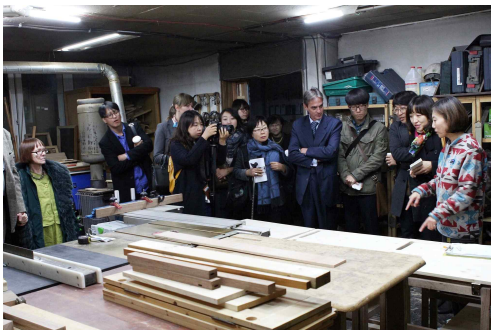
**파알** 한국의 전반은 인상적이고, 오늘도 재미있었습니다. 다만 소셜기업을 제3섹터라고 이야기 하는데, 왜 공익센터가 따로 구분되어야 하는지 의문점이 드네요. 공익이라는 표현이 아쉽습니다.

**노비코바** 오늘 전체적으로 좋은 인상을 받았고, 열정을 가진 청년을 가진 것에 깊은 인상을 받았습니다. 그런 열정을 사회에 많이 보여주었으면 좋겠습니다.

**슈베어젠스키** 일단, 이런 프로젝트를 기획하기에 앞서서 성인을 대상으로 하는 정치 민주교육을 바라보았습니다. 그래서 어떤 형태일지 궁금했었습니다. 오늘 직접 와보니 대안적인 형태를 다루는 것을 보았고, 그것이 아직 사회의 주류는 아니지만, 많은 시사점을 느끼게 되었습니다. 오늘 일정은 전형적인 학술대회와는 달라 좋았습니다.

**장수정** 아침부터 바쁘게 돌아다니며 보고 덕분에 좋은 경험을 보고 느꼈습니다. 독일의 직업학교와 같진 않지만 유사한 목적의 사업을 하는 담당자로서 독일과 우리나라의 인식이 많이 다르구나에 대해 어떻게 개선이 되어갈 수 있을까 고민이 많이 되었습니다.

**이남표** 기획 단계부터 에버트재단 슈베어젠스키 소장님과 함께 행사를 준비하면서 사회적, 문화적 차이점에 대해 이야기를 많이 했었습니다. 벤치마킹을 한다 해도 서로 사회의 기반이 다른데 얼마나 적용 가능할까 싶었지만 3일간의 두 나라간의 교류를 통해 차이를 알아 가면 어떤 점을 접목할 수 있을지 점점 더 깊은 이야기가 나올 수 있을 것 같습니다. 남은 이틀 일정을 희망적으로 기대해 보고 있습니다.



2014 한·독 도시교류포럼

# 언론좌담회

## 언론좌담회

**일시 : 2014/11/11 10:30**
**장소 : 서울시청 3층 소회의실2**
**참석자 : 베로니카 일로나 파알, 이원재(희망제작소 부소장)**

**이원재** 오늘 파알 여사님 만나게 되어 반갑습니다. 오늘은 독일의 직업교육법에 대해 알고 한국의 독자들에게 소개하려합니다. 그것이 무엇인지 짧게 소개를 부탁드립니다.

**파알** 직업교육법은 1969년부터 시작되었고, 독일 직업교육의 중심입니다. 모든 직업교육 관련한 규정들이 이 법에 뿌리를 두고 있습니다. 직업교육법을 통해 다른 규정들의 질서를 마련했기에 다른 법과 규정들이 정리가 되었습니다. 또 이 법은 노동자 뿐 아니라 노조와 사용자들에게도 혜택이 되는 가장 중요한 법규중의 하나가 됐습니다.

**이원재** 법제도가 다른 규정에 영향을 끼친 것을 이야기 해주셨는데, 첫째로 실제로 그러한 법 제도를 통해 어떤 다른 규정이 파생되었는지 예를 들어 설명 해 주십시오. 그리고 둘째로 그를 통해 사회에서 실제로는 어떤 변화가 있었는지 알려 주십시오.

**파알** 직업교육법령이라는 것이 있습니다. 연방 차원의 법령이 있고, 주 관할로 따로 있는 법령이 있습니다. 연방 주마다 교육에 대한 커리큘럼을 각자 가지도록 하면서 동일한 직업교육적 의무를 부여했습니다. 예를 들어, 전기기술자의 경우 어느 주에 가나 상관없이 똑같은 권리를 갖고 교육을 받을 수 있습니다. 보통 교육은 각 주 차원에서 커리큘럼을 정하지만, 직업교육에 관해서는 연방 차원에서 결정된 사항에 따라서 주차원의 커리큘럼을 운영하게 되어 있습니다.

두 번째는 협의체가 구성되어 있는 것입니다. 첫 번째는 노조, 사용자단체, 직업교육 선생님이 협의체를 구성되고, 심사위원회를 둡니다. 직업교육만 하는 게 아니라 자격시험 등도 관장합니다. 그리고 직업교육위원회가 있는데 상공회의소가 함께 포함되어 구성됩니다. 세 번째로는 노조, 사용자, 주정부 관계자로 구성되는 위원회가 있습니다. 이렇게 세 가지 요소가 들어가 삼위일체가 된 것이 이 법의 특징입니다.

위의 세 가지를 다시 정리를 해 드리겠습니다. 첫 번째가 전국적으로 모든 동일한 직업에 대해서 직업적 규정을 따르도록 하는 것입니다. 그 다음은 주 관할의 직업교육 커리큘럼을 모든 연방주가 가지도록 하는 것입니다. 세 번째는 협의체를 만들도록 하는 것입니다.

첫 번째 말했던 직업교육법령이 굉장히 중요합니다. 직업교육법령은 단순히 전기기사, 머천다이징 관련된 직원은 어떠어떠한 권리를 누려야 한다는 일반적인 이야기가 아니라, 구체적으로 어떤 일을 하며 어떤 역할을 수행하며 어떤 역량을 가져야 하는지 자세하게 써있다는 것입니다. 예를 들어서 구매 관련 부서에서 일하는 직원이라면 하청업차와 어떻게 대화해야 하는지, 어떻게 계약해야 하는지까지 써있다고 합니다. 이런 능력은, “What he can do?” 에서 Do(능력)가 아니라 Can을 강조합니다. 어떤 것을 할 수 있는지 그 능력을 강조한다고 보면 됩니다.

그리고 사회의 변화에 대해 이야기 했는데, 그것은 변화라고 이야기하기에는 과장된 부분이 없잖아 있습니다. 그럼에도 불구하고 사회구성원에게 그들의 행동을 변화시킨 결과를 가져오기도 했는데, 가장 중요한 것이 사용자와 직업교육의 역할을 바꾸어 놓았다고 볼 수 있습니다. 직업교육 법령에 견습과정에 있는 학생에게 어떤 과정, 목표, 과제, 방법을 통해서 교육 목표를 이루는가 등을 구체적으로 밝혀져 있다는 점에서 좋은 영향을 끼쳤다고 생각합니다. 직업교육의 모토 하나는 “단순 고용에서 끝나는 것이 아니라, 학습을 시킨다는 것이다.” 이것이 바로 직

업교육의 핵심인데 그것을 가능하도록 한 것이 직업교육법이라 할 수 있습니다.

독일어에는 막연하게 교육을 뜻하는 단어가 있는 반면에 Ausbildung이라는 직업교육을 뜻하는 단어가 있습니다. 독일에서는 1969년 이전에는 한국어로 "견습생"이라는 단어가 똑같이 사용되고 있었습니다. 한국의 "견습생"이라는 용어를 과거에 "레얼링(Lehrling; 도제, 실습생, 견습공)"라고 했지만, 1969년 이후에는 "아우스주빌덴데(Auszubildende)"라고 하게 된 것입니다. 의미는 "직업교육을 받고 있는, 직업교육 중에 있는"이라는 뜻입니다.

이 변화와 함께 직업교육생들은 1969년 이후 직업교육 수당을 받게 되었습니다. 물론 전문적으로 고용된 직원보다는 적게 받습니다. 그러나 그 전의 견습생들은 단순히 저임금 노동자였습니다. 그러나 지금은 견습생들이 당당하게 직업교육 과정 중에 있는 사람으로서 전문지식을 익히고 배우는 수습생으로서의 권리를 누리고 있습니다.

사회변화에 대해 패러다임의 변화를 가져오기는 했다는 생각이 다시 듭니다. 독일어에서 견습생이라는 단어가 바뀌었는데, 용어의 변화 그 자체가 패러다임의 변화이지 않습니까?

사회적인 변화가 개개인에게 어떻게 영향을 미쳤을까 생각해 보면, 직업교육을 받고 있는 견습생의 사회적 지위가 강화되었다고 생각합니다. 견습생은 150년 전부터 존재해 왔는데 지금의 변화는 체계적으로 직업교육을 받는 것으로 사회적 지위가 높아졌기 때문입니다. 부모들이 예전에는 아이들이 학교(고등교육이 아닌)를 다니면서 "어떤 직업을 시작하라"고 말했다면, 이제는 "최소한 우리 아이들이 직업교육까지는 마쳐야 하는 것이 아닌가"라는 부모들의 생각의 변화가 있었습니다. 독일은 대학 진학률이 낮습니다. 예전에도 직업교육을 받게 해야겠다는 욕구가 높았는데, 법 제정이후에 직업교육을 받겠다는 지원자 수가 더욱 많아졌습니다.

직업학교 안에서의 커리큘럼의 변화도 사회적 변화로 이야기 할 수 있습니다. 보통 직업학교에서 네 가지 원칙을 중요시 합니다. 첫 번째는 전문적 능력, 두 번째는 개인적 능력, 세 번째는 방법론적 능력, 네 번째는 사회적 능력입니다. 커리큘럼의 변화는 이 능력들을 키우도록 하는 방향으로 움직였습니다. 개인적 능력과 사회적 능력은 무엇인가? 일단 사회적 능력은 협업력을 의미합니다. 내가 내 상사와 어떻게 대하는가? 고객을 대하는 방법, 하청업자를 대하는 방법. 이 모든 것이 사회적 능력입니다. 개인적 능력은 그리고 자기가 스스로 판단을 해서 결정을 내

릴 수 있는 능력을 말합니다. 배관공을 예를 들어 말하면, 견습생이 일하러 가서 3가지의 문제에 닥쳤다고 합시다. 그럼 마이스터에게 전화해서 어떤 문제인지 물은 다음에 자기가 현장에 도착해서 결정을 합니다. 그런데 수리를 한 이후 다시 거기에 물이 샌다고 하면 그 문제의 책임을 견습생이 지는 것입니다. 단순히 이론을 가르치는 것 뿐 아니라, 이런 결정을 내리는 방법과 책임을 지게까지도 교육하는 것이 개인적 능력을 지도하는 방법입니다.

그 다음의 변화는, 직업교육이 체계적이고 통합적으로 바뀌었습니다. 무엇이 통합되었는가? 직업교육의 장소는 학교와 일터입니다. 어떤 견습생이 직업학교를 다니면서 견습을 하는데, 그 장소에서 배우는 프로세스가 통합이 되었습니다. 예전에는 따로 떨어져서 했습니다. 행동하는 곳과 생각하는 곳이 따로따로 인 것입니다. 일터는 행동하는 곳, 학교는 생각하는 곳이었습니다. 그러나 이제는 사업장에서 행동만 하는 것이 아니라 생각하고 판단하도록 하고, 학교에서도 실무적인 생각을 할 수 있도록 바뀐 것이 하나의 예이기도 합니다. 사업장과 직업학교가 통합된 것이라 볼 수 있습니다.

**이원재** 저는 미국에서 MBA를 했는데 독일 시스템에 대해 오해한 부분들이 많았던 것 같습니다. 말씀을 통해 그 오해를 풀 수 있었습니다. 말씀 중에서 인상적인 것은 일과 지식을 결합시켰다는 것입니다. 예전에 저는 독일의 직업교육이 학교의 학생을 기업의 일자리와 매칭해서 단순 취업을 돕도록 했다고 생각했습니다. 그런 오해 때문에 산업과 지식이 발전하면서 소프트웨어나 애니메이션등과 같은 고도의 기술적 업무에 대해서는 적용하기 어렵다고 생각했는데, 이야기를 듣다보니 오히려 지식을 높이는 방식으로 교육을 할 수 있다는 방식으로 이해가 되었습니다.

**파알** 말씀한 부분에 대해서도 독일에서도 많은 토론이 있었습니다. 독일에는 연방고용청이 있고, 연방 차원에서 일자리를 연구하는 연방근로연구소 등이 있습니다. 이들은 향후 지식사회에 걸맞은 부문을 신설해야 한다고 말해왔는데, 이후 직업교육에 있어 서비스, 조직, IT 관련한 분야가 더 많이 신설되었습니다. 그런 과정이 단순히 저절로 얻어지는 것이 아니라, 독일에서도 예를 들어 노조가 일종의 촉진자 역할을 하며 굉장히 강하게 요구해왔고, 노조가 투쟁해서 얻어내는 그런 과정이 꼭 필요합니다. 왜냐면 직업교육을 실시하는 것 자체가 기업에는 비용을 의미

하기 때문에 노조가 투쟁을 해야 얻어낼 수 있기 때문입니다.

예를 들어서 제가 독일의 연방교육연구부에서 일할 당시에 관여했던 프로젝트에 대해 언급하자면, 당시에 노조와 사용자가 함께 이런저런 교육이 필요하다고 요청해 온 적이 있습니다. 어떤 콘텐츠가 있을 때, 거기에 어떤 내용도 필요하다는 그런 요청이 필요합니다.

예를 들어 과거엔 화물차를 운전하는 사람들이 단순히 운전만 하면 되었지만, 지금은 물류적인 측면이 필요하게 됐습니다. 이제는 단순히 운전기사를 운전하는 능력만이 아니라 기획능력과 물류관리능력을 키우도록 교육해달라는 요청을 하기도 했습니다. 이런 것도 직업교육의 영역으로 포함한다는 것입니다.

**이원재** 노조가 역할을 많이 했다는 점이 인상적입니다. 한국에서는 노조가 임금인상에 대한 이야기를 많이 한다는 인식이 있습니다. 제 생각에는 독일과 한국의 차이는 공동결정제도가 있다는 점인 것 같습니다. 독일에서는 단위노조와 경영자가 같이 참여해서 결정하는 제도가 있지만, 한국은 없기에 임금을 올려달라는 요구를 많이 하는 경향이 있는 것 같습니다. 말씀을 듣다보니 한 가지 궁금한 점이 생겼습니다. 요즘 기업가정신, 창업을 많이 중시하는데, 독일에서는 그런 창업에 대한 교육이 있는지? 관련한 부분과 예를 들자면 빌게이츠나 스티브잡스와 같은 그런 기업가가 있는데, 이들이 직업교육을 받는가 아니면 독일 창업가는 따른 교육을 받나요?

**파알** 한창 IT붐이 일어날 때 주식을 사들이고 그랬을 때 그런 드라마틱한 케이스가 있긴 했습니다. 빌게이츠처럼 16살짜리가 창고에서 그런 소프트웨어를 만든 경우가 있지만 예외적인 부분이고 중요한 부분은 아닌 것 같습니다. 독일에는 직업교육과 상관없이, 독일에서 젊은 사람이 창업하고 싶을 때 스타트업기업을 지원하는 제도가 있습니다. 독일의 연방고용청은 실업급여를 지급하는 일을 주로 하는 곳이지만, 그 곳에서도 젊은이들의 스타트업을 돕고 있습니다. 여기서 청년들의 창업을 지원하는 프로세스는, 청년들이 비즈니스 플랜을 제출하면 잡센터에서(원래 잡센터에서는 실업자 지원하는 곳이기도 하다) 창업 관련 코스를 수강할 수 있도록 하는 국가차원의 지원이 있습니다. 새로운 업종 뿐 아니라, 모든 업종에 대해 이루어지는 지원입니다. 독일연방고용청이 어떤 곳이냐면 근로보험지급하는 공단과 같다. 실업급여를 사용자가 반을 내고 근로자가 반을 내서 연방고용지원청에 청구해

서 실업급여가 나오는 곳입니다.

**이원재** 한국의 고용보험공단 같은 곳인가요? 독일의 실업수당 지원기간은 얼마정도 인가요?

**파알** 그전에 몇 년을 일했느냐에 따라 달라집니다. 확실한 것을 50세 이전 최대 1년이고, 50세 이후는 1년 반으로 알고 있습니다. 최장 2년까지로 개정이 된 듯합니다.

**이원재** 고용을 책임지는 고용보험에서 창업지원을 한다는 것이 특이하기도 했고, 또 하나는 직업교육에 대해서 화물운전기사를 교육시킬 때 운전 뿐 만아니라 기획과 운영부분까지 교육시킨다는 부분은 우리나라에서도 배워야 할 것 같습니다. 단순 업무관련 교육뿐만 아니라 하고 있는 일에 대해 좀 더 잘할 수 있고 확장해서 일할 수 있도록 교육을 할 수 있도록 해야 할 듯합니다.

그 생각을 하는 이유는, 지금 한국의 직업교육에 대한 많은 비판이 있기 때문입니다. 한국은 고등학교 졸업자 중심으로 지원하는 제도가 있습니다. 마이스터고등학교에 기업과 연계한 교육과 폴리텍에서의 일학습병행제도 두 가지가 있는데, 여기에 대해 젊은 사람의 경우 지식에 대한 욕구가 많지만 해당 교육에서는 일하는 기능에 대한 교육에만 치중해서 청년들의 만족도가 떨어진다는 비판이 있습니다. 독일의 직업교육이 많은 다른 것 같아 많이 한국도 배웠으면 싶습니다. 그런 점에서 질문이 있습니다. 첫째는 독일에서는 직업윤리에 대한 교육이 있는지? 두 번째는 일반 주식회사 말고, 비영리, 협동조합, 사회적기업, 공공기관에서 일하는 경우 직업교육도 활발하게 이루어지고 있는지 궁금합니다.

**파알** 윤리에 관련된 것은 없지만 사회적 책임에 대해서는 분명히 배웁니다. 노동자로서 반드시 알아야할 사회적 지식은 교육받습니다. 노동법이나, 인권, 경제에 대한 부분도 배우고 있고 이것들은 졸업 시에도 시험에서 반드시 패스해야 하는 것입니다. 이것은 단지 판매직 뿐 아니라 운전기사든 모든 직종에서 이 과목을 배워야 합니다.

그 밖에 근래 들어 언급되는 것이 생태적 콘텐츠입니다. 체르노빌 이후로 당연히 화학 관련된 직종 등에서 실행되었으며, 그 밖에 전반적인 영역에서도 생태적인 부분을 강조하게 되었습니다.

공공기관의 경우는 당연히 직업교육을 시키고 있고, 단 330개 직업카테고리 안에 직업과제가 들어가 있는 경우에 한합니다. 공공기관에서 필요한 직업이라면 어느 것이든 교육이 포함될 수 있습니다. 경찰, 소방수뿐 아니라 기계설치, 계측기사 등도 여기에서 똑같이 직업교육을 받습니다.

비영리의 경우는 워낙 규모가 작아 직업교육이 그렇게 많지 않습니다. 특이한 경우는 분데스리가에 있는 축구단에도 2003년에 신설된 스포츠 피트니스 판매직이라는 직업으로 협회에서 사무직을 수행하는데, 그런 곳에서도 견습생이 들어가서 직업교육을 받습니다. 그 외에도 교회나 재단, 협동조합에서도 견습생으로 공부할 수도 있습니다. 독일에서 큰 협동조합이 주택건설협동조합인데, 부동산 관련하여 판매, 경영 관련 견습생도 받고 있습니다. 그 밖에 우리나라의 농협과 같은 협동조합 기관에서도 은행 업무에 대해 관련 커리큘럼을 수행하고 있습니다. 국내 거래만 하는 경우라도 도이체방크의 외주형식으로라도 해외를 가는 방식으로 해당부분에 대해서도 교육할 수 있도록 합니다.

**이원재** 비영리나 사회적기업의 경우 서울시가 실험적이고 재밌는 정책을 펼치고 있습니다. 예를 들자면 이번 행사를 공동 주최한 서울시청년일자리허브에서는 청년혁신 일자리라는 사업을 합니다. 여기서 일학습병행 관련하여 비영리섹터나 사회적기업, 협동조합 등과 같은 곳에서 사회적 가치를 추구하는 직업교육을 할 수 있도록 하는 교육 프로그램을 합니다. 대상자는 30대 후반까지입니다.

설명을 좀 드리면, 한국에는 사농공상이라는 단어가 있습니다. 유교국가의 특성상 유교사상이 굉장히 강해서 대학에 가서 공부를 잘하는 것이 많은 사람들의 마음이 있기에 대학진학률이 70%이상입니다. 그런 사정으로 대학을 졸업한 이들의 일자리 문제가 심각합니다. 반면 한국의 중소기업에서는 좋은 일자리가 줄고 있기에 실업률이 심각합니다. 서울시에서는 이런 상황을 사회적기업 등을 통해 일자리의 기회를 만드는 등 해법을 찾아보고자 노력 중인데 이런 상황에 조언하고 싶은 이야기가 있으신지요?

**파알** 독일에서도 자녀들이 대학을 가길 원하는 이들이 있습니다. 예를 들어 부모가 대학을 나온 경우에는 자녀도 대학에 가기를 원하기도 합니다. 드물게 부모가 대학을 나오지 않아도 자녀가 가길 원하는 경우도 있습니다. 독일은 4%밖에 안 되지만 농업에 종사하는 사람들이 있습니다. 수공업은 1/3, 상업은 2/3 정도라고 합니다. 그러나 한국만큼은 아니죠.

독일에서 대학 진학과 관련한 흥미로운 논쟁이 있었습니다. 한 쪽은 독일은 대학 진학률이 너무 낮다라고 말하고, 다른 한 쪽은 독일 대학 진학률이 높다고 했습니다. 낮다고 하는 의견은 PISA에서 독일 담당하는 분(Andreas Schleicher)의 의견이었습니다. 독일의 진학률이 높다는 사람은 슈뢰더 정권 당시 교육부 장관이었다. 그 두 분의 논쟁에 대해 말씀드리겠습니다.

일단 독일의 진학률이 너무 낮다고 하는 분은 PISA(국제학업성취도평가)에서도 보듯이 독일의 수학능력이 너무 떨어져서 독일사회 전체를 충격에 빠트렸다고 했습니다. 교육 개혁이 이뤄지는 계기가 되었는데. 이분의 의견은 일단 대학에 가게 되면 급여나 일자리의 전문성도 높아지고 사회적 지위가 높아진다는 의견입니다.

이에 반한 의견을 보면, 아니다, 독일은 대학을 배경으로 한 사람들에 대해 병적인 분위기에 쌓여있다라는 주장이었습니다. 이 분은 누가 봐도 가장 높은 교육을 받고 고매한 학자인데, 그런 분이 이런 말을 한다는 것이 충격적이었습니다. 그분은 “내가 교수로서 4,300유로를 받는데 기술자는 3,8-900유로를 받는다, 별로 차이가 없지 않느냐”는 것입니다.

이에 대한 반박은, 독일에서 대졸자의 실업률이 2.9%로 기술직의 실업률 4.5~5%보다 낮다는 것이었습니다. 이에 대한 재반론으로 “그렇다면 대졸자들이 취업을 했을 때 자기 전공을 살려서 일하는 비율은 확인해 보아야 한다.”고 얘기합니다. 예를 들어 사회학을 전공한 사람이 회사에 들어가서 전공과 전혀 상관없는 일을 하는 경우도 있지 않느냐는 것입니다.

사회적 지위에 대한 부분도, 예로 들자면 독일에서 초등학교 선생님은 사회적 지위를 높다고 할 수는 없지만 사무직보다는 높습니다. 좋은 기술을 가진 수공업자의 사회적 지위와는 초등학교 선생님과 전문 수공업자와는 사회적 지위도 크게 차이가 없다는 것입니다. 이렇게 두 가지 논쟁이 팽팽하게 맞서고 있습니다.

팝송 중에 “내가 목수이고, 당신이 숙녀라고 한다면 나와 결혼해 주겠니?” 라는

노래가 있는데 이와 같이 사회적 지위에 대한 갈등은 사회 어디를 가든지 같은 상황이라고 생각합니다. 내가 만약에 연방 장관이라면 나도 그런 노래를 불렀겠어요.

당시 교육부 장관과 이야기 했던 적이 있었는데 한국과 달리 학비부담이 없음에도 불구하고, 대학 진학이후에 중퇴도 많다는 것입니다.  독일에는 종합대학과 전문대학이 있는데, 하다못해 종합대학뿐만 아닌 전문대학도 중퇴자가 늘고 있고 거의 대학 중도 퇴학자는 28-38%로 까지 보고 있습니다. 인문학 뿐 아니라 자연과학에서조차도 25%정도 됩니다. 학사 과정에서도 대학 중퇴자가 많아 큰 문제로 보고 있습니다. 독일에서는 이걸 큰 문제로 파악하고 있는데, 대학 자체가 이것을 해결할 능력이 없다고 판단하고 연방정부에서 대학 중퇴자에게 3년의 직업교육 대신 1~2년의 단기 직업교육 쪽으로 전환할 수 있도록 많은 노력을 하고 있습니다. 예를 들어 경영학을 전공하던 사람이 경제적인 기초 지식을 갖고 있다고 보고, 은행원 견습직으로 한다든지. 직업교육 편입제도라고 할 수 있는 그런 제도에 대해 생각해보고 있습니다. 대학을 중도에 관두더라도 어떤 형태나 졸업장이든 가질 수 있도록 유도하는 것이죠.

**이원재** 마지막으로 한국의 직업교육을 하는 분이나, 한국정부에 충고할 것이 있다면 이야기 해 주십시오. 특히 한국에서 정부는 적극적이나, 기업과 노동조합은 그렇지 못합니다. 그런 상황을 고려해서 충고할 것이 있다면 부탁드립니다.

**파알** 한국에 제가 조언을 줄 수 있을지 걱정스럽습니다. 중요한 것은 노조와 기업이 소극적임에도 사회일원으로서 직업교육이 그들 스스로에게 필요하다는 인식을 가지는 것입니다. 정부 차원에서 단지 규정을 만든다거나 시스템을 만드는 것으로는 성과를 거두기 힘들 것입니다. 정부의 입장에서 필요한 것은 시스템을 체험한다라는 인식인데 즉 '삶 속에 녹아들게' 하는 인식이 필요합니다. 어떤 직업교육을 받은 사람이 이웃, 친척, 자녀에게 직업교육의 체험이 좋았고 너도 받는 게 좋겠다고 권유하게 하는 것입니다.

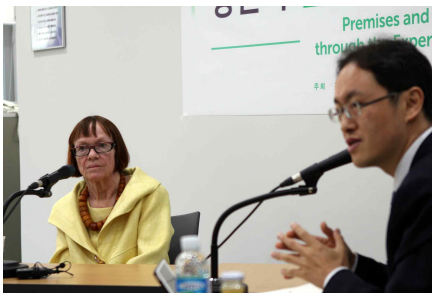
예를 들자면 지멘스의 경영진 중 한 분이 상공회의소에서 연설했는데 제가 감동을 많이 받았습니다. 연설에서 3분이나 할애해 그 전문적인 인력이 지멘스에서 얼마나 중요한 역할을 하는지, 우리 제품을 사는 사람들이 학자가 아닌 직업교육을 받은 사람들이란 점을 피력했습니다. 한국에서도 직업교육을 받은 사람을 롤모델로

만들고 추천을 할 수 있다면 좋을 것 같습니다. 선진 모델을 그대로 받아들이는 것도 쉽진 않겠지만, 어떤 성공적인 이상(철학)을 한국에 맞는 옷으로 바꾸어서 적용시키면 좋을 것 같습니다.

**이원재** 저는 선생님 말씀에서 두 가지를 배웠는데, 우선은 한국사회가 독일에서 배워야 하는 것은 사회 시스템이 같이 바뀌어야 한다는 것입니다. 차이점은 독일의 튼튼한 중소기업과 공동결정제도인 것 같습니다. 한국의 대, 중소기업이 평등하지 않은 상황을 공정하게 만들어야 하고, 노동조합이나 노동자가 경영에 참여할 수 있도록 제도적 접근이 필요하다고 배웠습니다. 두 번째는 직업교육에 접근할 때 기능적인 교육이 아니고 혁신적인 가치 등을 배우는 게 좋겠다는 점입니다. 특히 노동권이나 인권, 생태교육 같은 부분이 직업교육에 포함된 게 인상 깊었습니다. 무엇보다 직업교육에 대해 많은 걸 배울 수 있어서 앞으로 희망제작소와 서울시 청년허브와 교류가 지속돼서 직업교육이 한국에 알려지는 데 같이 많은 아이디어를 나누면 좋겠습니다.

**파알** 그런 코멘트 감사드리고, 이런 흥미로운 질문을 해 주시면서 그에 답하는 과정에서 제 스스로도 우리 독일의 시스템이 무엇인지, 왜 우리가 이런 시스템을 갖추게 되었는지 정리하는 계기가 되었습니다.

한 번 더 강조하고 싶은 것은, 사회일원이 되는 기회는 여러 가지가 있다는 점입니다. 학자의 길, 교육자의 길, 상인의 길이 있는데 이 모든 길이 좋은 노동의 조건만 갖추어지면 누구나 훌륭한 사회의 일원이 될 수 있다는 것이죠. 독일 뿐 만아니라 전 세계적으로 공통적인 가치라고 생각합니다. 이번 포럼은 단지 독일에서 제도를 배운다라는 것이 아니라 범용적인 가치를 공유하는 것이라 생각합니다.



2014 한·독 도시교류포럼

# 대중강연

## 인사말

**슈베어젠스키(프리드리히에버트재단 한국사무소 소장)** 안녕하세요. 참석해 주셔서 감사합니다. 어느새 4번째 한독포럼을 개최하게 되었네요. 올해는 청년들의 일과 성장을 주제로 포럼을 주최하게 되었습니다. 저희는 수 년 째 한독포럼을 지원하고 있고, 독일의 사람들에게 초청의뢰를 보냈습니다. 이 내용은 전 세계 모든 사람들에게 중요한 주제이고, 독일에서도 이와 관련하여 계속 토론이 이루어지고 있습니다. 하지만 이 문제에 대해 당장 해결책을 마련하고자 온 것은 아닙니다. 단지 독일이 어떠한 일을 하는지 이야기하고 여러분들의 질문을 듣고자 온 것입니다. 한국의 이야기를 통해, 우리가 다시 할 수 있는 일에 대해 되돌아보고, 우리도 다시 확인할 것이 있는지 확인하고자 합니다. 토론이 기대됩니다.

**정건화(희망제작소 부소장)** 반갑습니다. 현재 저는 한신대 경제학과 학생을 가르치고 있고, 시민사회의 싱크탱크에서 또 함께 연구하고 있습니다. 한독도시포럼은 올해로 4회째 맞이했습니다. 일자리는 기업이 만드는 것이지만, 단순히 그들의 역할만을 넘어서서 지역과 사회가 어떻게 함께 풀어갈 것인가 이야기하는 것이 중요하다고 생각합니다. 그래서 제 학생들에게도 참석을 요청했고요, 뿐만 아니라 청년들에게도 좋은 시간이 될 것이라 생각합니다.

**엄현숙(서울시 일자리 정책과 과장)** 안녕하세요. 함께 하신 독일의 연사 분들과 독일과 서울의 경험을 공유하기 위해 함께 해주신 모든 분들에게 감사합니다. 일과 성장에 대해 지역과 사회에 묻는다고 했을 때, 저는 그 공간이 서울이라는 생각이 들었습니다. 독일에서는 2010년도에 들어서는 더 적극적인 일자리 사업을 추진했다는 이야기를 들었습니다. 하지만 서울시는 아직도 직접일자리 사업에 대해서는 사람들이 비판적이고 공격적으로 이야기 하고 있습니다.

뉴딜 일자리사업은 직접일자리 사업이 될 수 있도록 전환과정을 넣었다는 점에서 새로운 시도이고 앞으로 성공할거라 믿습니다. 정부가 지원하고 서울시가 함께하고 있기에 발전의 기회가 더 많다고 생각합니다. 이를 통해 사회적 청년이나 기관이 함께 일을 하는 것을 넘어서서, 일과 배움을 함께 할 수 있다고 생각합니다.

이 사업과 관련하여 현재 수많은 사람들이 함께 하고 있습니다. 청년들의 환경을

구성하는 비영리기관이나 단체, 또는 기술적인 일에서 접근하는 이들도 함께 합니다. 청년들이 사회에 나오고, 이후에 그 역량을 키워서 일이 필요로 하는 역할을 할 수 있기를 기대합니다. 독일에서는 일과 학습을 병행시키고, 일을 하면서 관련된 더 좋은 기술들을 배우도록 해준다고 들었습니다. 기회가 된다면 직접적으로 들어보기를 희망하고요.

우선 이런 사업이 잘 되도록 사업지원을 잘 준비하는 등, 서울시가 제대로 역할을 하도록 노력하겠습니다. 다시 한 번 독일에서 온 분들과 모든 분들께 감사드립니다.

## [발표1] 독일의 직업교육– 사회와 교육제도에서의 통합

**발표자: 베로니카 일로나 파알**

안녕하세요. 직업교육에 대해 이야기 하게 되어 기쁩니다. 저는 독일의 이원화 시스템이 독일의 실업률을 낮추는데 일조했다고 생각합니다. 경기가 좋지 않았을 때도 이 시스템을 유지한 것도 사실이구요. 하지만 그 시스템이 있다고 해서 직업교육이 항상 잘 될까요? 저는 이런 시스템과 관련하여 독일의 재교육이 어떻게 이루어지는지 말씀드리고자 합니다.

여기 독일의 유명한 다리 하나가 있습니다. 존 파울러, 벤자민 베이커가 만든 다리인데요. 사람들은 이것이 설계에 대한 승리였다고 말합니다. 이 다리에 대해 이야기 하는 이유는 다리가 단순히 심미적인 이야기를 하려는 것이 아닙니다. 물론 이 다리는 아름답지만, 그것보다 이 다리와 관련하여 얼마나 많고 중요한 일자리가 있는지 알기를 바라는 것입니다.

또 유명 가수의 의상을 한 번 볼까요? 이 의상은 80년대 팝가수의 의상으로 빅토리아 앨버트 홀에 전시되어 있습니다. 이러한 의상 하나에도 굉장히 많은 수공업이 가담하고 있습니다. 그렇다면 여기에는 어떤 직업들이 가담했는지 한 번 살펴보죠. 먼저 재단사가 있습니다. 또 원단을 보면, 인쇄된 프린트가 있는 것으로 보아 인쇄관련자와, 해당 프린트를 위한 기계를 다루는 사람이 있었을 것입니다. 벌써 3가지의 직업이 있습니다.

결국 이를 통해 말하고자 하는 바는 우리가 사는 세상의 많은 요소들은 모두 직업교육을 통해 자격을 취득한 사람들에 의해 이루어진다는 것을 말하고 싶은 것입니다.

다음으로 마이스터와 방문객 사이의 대화를 한 번 보여드리겠습니다. 먼저 방문자가 견습생에게 질문을 던집니다.

방문자: 안녕하세요? 이곳에서 맡으신 일이 무엇이세요?

견습생: 저는 공구기술자가 되는 교육을 받고 있습니다. 2년차고요.

방문자: 기계에서 나오는 나사크기가 정말 크네요. 이곳에서 일한 지 오래 됐나요?

견습생: 저는 2주밖에 안되었지만, 학습과정은 2년입니다.

방문자: 시험은 언제 보나요?

견습생: 3주후에 봅니다. 졸업시업은 2년 후고요.

방문자: 직업교육을 위한 비용 지불이 있나요?

견습생: 없습니다. 하지만 직업교육과정수당으로 917유로를 받습니다.

방문자: 직업교육 완료후 고용이 되는가요?

견습생: 그건 아직 알 수 없습니다. 회사의 운영진이 마이스터 교육과 고용에 대해 담당합니다.

방문자: 마이스터의 역할은 무엇인가요?

견습생: 이 작업장의 인솔자이고, 이 모든 업무를 관장하고 기계가 제대로 돌아가는지 확인하고 7명의 견습생을 책임집니다. 제가 받는 월급의 50퍼센트는 일을 통해, 나머지 50퍼센트는 직업교육에 대해 돈을 받습니다.

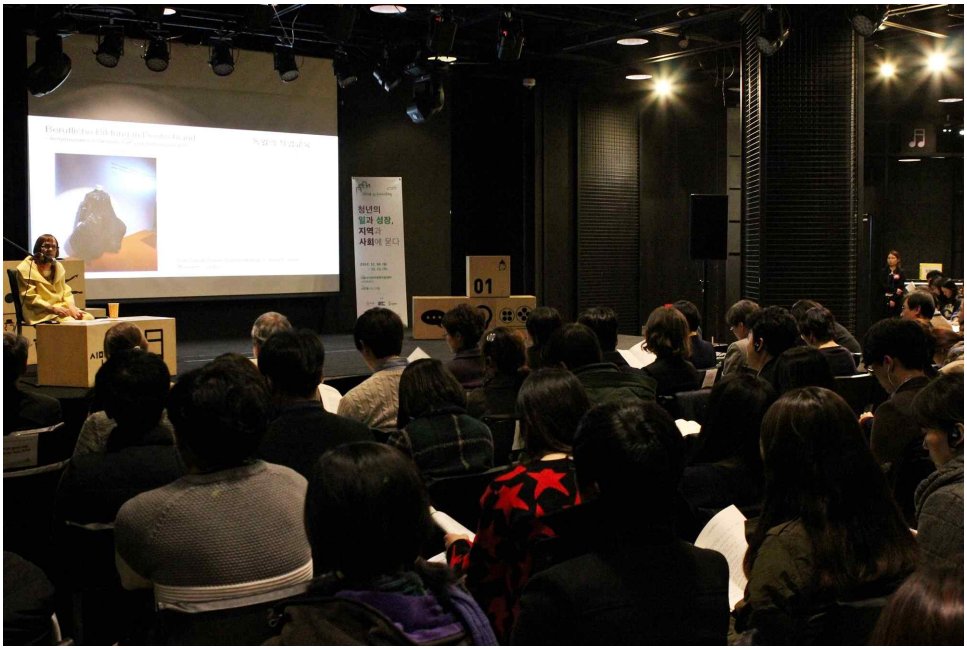
짧은 대화지만 여기서 많은 원칙을 확인할 수 있습니다. 무엇보다도 독일의 직업교육은 법적 토대가 있습니다. 직업교육법은 1969년에 처음 제정되었고, 계속해서 개정되어 왔습니다. 직업교육학교에 대해서도 당연히 적용이 되죠. 독일에서는 모든 경제활동에서 독일 연방차원에서 정하는 부분이 있고, 또 각 주에서 정하는 부분이 따로 있습니다. 각 연방주가 직업교육을 위하서 직업교육을 두고 커리큘럼을 만들 수도 있습니다.

두 번째는 연방차원의 통일된 교육 규정, 맞춤형 교육과정 원칙에 관한 것입니다. 여기에는 330개의 직업군이 있습니다. 새로운 것도 계속 만들어 지고 있죠. 모든 직업교육의 기준은 직업교육법이라는 것입니다. 이 법에서 어떤 조항에서 중요한지 언급해 보겠습니다. 이것들이 핵심이기 때문이죠. ‘직업교육의 목표는 변화하는 근로환경에서 직업 생활을 영위함에 있어 필수적인 지식, 능력, 기술을 규정된 과정을 통해 전달하는 것이며, 또한 이 과정에서 해당 직업에서 경력을 쌓도록 하는 것이다.’ 라는 조항이 있습니다. 이 조항은 각 연방주의 기본교육계획으로 직업교육의 목표를 정확히 명시한 것이라고 볼 수 있습니다.

다음은 체계적이고 통합적으로 배우고 일을 한다는 것입니다. 직장 그리고 직업학교에서 규정된 과정을 통해 직업 경력을 쌓을 수 있는 것입니다.

그리고 사회적 동반자 관계에 대해서도 짧게 이야기할 수 있습니다. 독일에서는 사용자, 그리고 사업장에게 법에 따라 의무가 지워집니다. 먼저 필요한 위원회와 대표자를 파견해야 합니다. 또한 주 차원의 위원회도 요구를 할 수 있습니다. 여기에는 노사에 노조가 추가된 위원회를 구성하게 됩니다. 이러한 위원회의 가장 큰 역할은 감시입니다. 외에도 직업교육에 따른 고용계약을 맺고, 그 계약을 목록에 등록시키는 것도 중요합니다.

이상입니다. 경청해주어서 감사합니다.



## [발표2] '아겐투어-쿠'의 과제와 역량분야

**발표자: 스비틀라나 노비코바**

저 또한 오늘 이렇게 여러분을 만나 뵙게 되어서 기쁩니다. 저는 우리 아겐투어 쿠의 역할 활동분야를 말할 것입니다. 또한 저희가 수행했던 프로젝트, 앞으로 할 일들에 대해서도 말하고자 합니다.

저는 대학에서 공부할 때부터 이곳에서 일하기 시작했습니다. 그래서 실용적인 경험을 할 수 있었죠. 그리고 대학 공부도 했고, 이후에 아겐투어쿠에서 계속 일을 할 수 있었습니다.

저희 회사는 주의 금속노조와 사업자협의회의 연합체라고 보시면 됩니다. 저희의 핵심과제는 노사양자를 위한 공동 자문서비스를 제공하는 것입니다. 또한 저희는 노사가 만나는 자리를 직접 마련하고 문제점이 있을 때 해결장을 제공합니다. 간략하게 저희의 역할을 말한다면, 기업 내의 재교육에 대한 컨설팅을 제공하며, 기업이 재교육 프로젝트를 개발할 때 자문 서비스를 제공하는 것입니다. 아겐투어-쿠는 대학 그리고 연구소와 연계를 추진하고 있습니다. 모두 재교육에 관한 분야를 연구하기 위함이죠. 그 외 기업과 노사 간의 갈등이 있을 시 분쟁을 조정하기도 합니다. 그래서 이러한 분쟁 속에 직접 개입을 해서 중재를 하기도 합니다. 저희는 재교육에 대한 표준 확립에도 많은 노력을 기울이며 그로 인한 별도의 기구도 존재합니다.

저희에겐 구체적인 사업이 있습니다. 첫 번째 사업은, 제가 학생 시절에도 참가했었던 사업입니다. 혁신적 재교육을 위한 프로젝트로, 브레맨 대학교와 협력해서 진행했습니다. 예를 들어, 취약 계층의 노인근로자나 이민배경의 근로자에 대한 연구도 진행했습니다. 학교나 세미나에서만 배우는 것이 아니라, 작업장에서 일을 배우는 것이 중요하다고 생각합니다. 이러한 것들은 실용적인 지식이 되기 때문이죠.

다음은 혁신적 재교육의 핵심적인 구상인데요, 이에 필요한 근간을 마련하는 것입니다. 이것이 말하는 것은 언제 교육이 이루어지며, 재교육이 이루어지는 장소는 어디이며, 일을 하는 개개인이 이것과 관련하여 중요한 관련 문서들을 소지하는 있는지 등의 능력을 확인하는 작업을 포함하고 있습니다. 이와 관련해서는 전문 상담 팀 또한 갖고 있습니다. 모두 재교육이 시행되는 곳에서 일을 하는 사람들이죠. 이들은 피교육자들을 관리하며, 이들에게 자문을 하는 역할을 바로 저희가 하고 있습니다.

세 번째 핵심요소는 바로 숙련입니다. 바로 멀티플라이어(multiplier, 상대의 능력을 최대로 끌어올려 팀과 조직의 생산성을 높이는 리더)를 사내 재교육 컨셉트 전문가로 만드는 역할이라 할 수 있습니다. 이 프로젝트와 관련하여 진행되는 모든 사항에서 답을 찾아주는 역할을 한다고 할 수 있습니다. 재교육의 첫 번째 단계에는, 어떤 분야에서 재교육 수요가 존재하는지를 찾습니다. 그래서 재교육이 어떠한 목표를 설정할 것인지를 정하게 됩니다. 다음은 학습과제를 구상하고, 그것에 따라 재교육의 구체적인 목표를 정하게 되는 단계입니다. 세 번째는 재교육 프르그램을 구상 및 개발하고, 모든 작업 과제들이 재교육적인 성격을 내재하는 단계라고 할 수 있습니다. 어떻게 보면 제품에 대한 개발과 관리의 과정과 비슷하다고 볼 수 있습니다.

이 세 번째까지의 과정은 준비단계라고 볼 수 있을 것입니다. 이후에 작업 과제, 사내의 재교육 프로젝트를 부여받게 됩니다. 그 외에도 전문 세미나를 제공합니다. 사내 재교육 프로젝트에서 사내 자문 위원이 자문을 제공하고 지원해줍니다. 바로 이 과정에서 교육 대상자가 무엇을 할 수 있는지 파악할 수 있습니다. 그래서 이 단계가 매우 중요합니다. 이후의 재교육을 통해 얼마나 숙련도가 늘었는지 평가하는 단계도 매우 중요합니다. 이 혁신적 재교육 프로젝트에 바덴부르크의 19개 지역이 참여했습니다. 제가 슈투트가르트에서 왔는데 주변에는 다양한 기업들이 있습니다. 예를 들어 가전제품을 만드는 곳, 부엌제품, 자동차 부품 등을 만드는 회사들이 있죠. 여러분들이 아는 곳도 있을지 모릅니다. 다들 벤츠라는 회사를 아실 것입니다. 앞에 보면 별이 하나 있습니다. 차위에 세 개의 별이 있는 경우가 있는데요. 아, 차 앞의 그릴에 있는 경우도 있습니다. 이 별에는 많은 센서들이 부착이 됩니다. 바로 이 센서를 만드는 곳이 hella라는 회사입니다. 또한 차 안의 실내 조명 제품을 만들기도 합니다. 아우디, 폭스바겐에게도 공급을 하고요. 외에도 부품들만 만드는 회사들이 많습니다. 식기세척기나 세탁기에 들어가는 부품을 만드는 회사도 있습니다. 앞서 말한 이러한 회사들에서 저희의 재교육 프로젝트가 성공적으로 진행되었다고 말씀드릴 수 있습니다.

이 프로젝트 후에 설문조사를 한 적이 있습니다. 이 설문에 기반을 둔 자료가 있는데 보여드리겠습니다. 프로젝트 'GRiW'의 결과를 보았을 때, 천여 명이 넘는 사람들이 재교육 프로젝트에 참여했습니다. 총 참여자들은 근로자들만 있는 게 아니라 자문위원들도 있습니다. 그리고 재교육 프로파일이 총 55개가 개발이 되었죠. 프로파일이 무엇인지 예를 들어볼까요. 기계담당자가 있는데 그 사람들이 어

떤 역량을 지녀야하는지에 관한 조사를 말하며, 이것이 55개가 만들어 졌다는 말입니다. 재교육 프로그램 수는 693개였으며, 이러한 재교육 세미나의 개최 수는 38번 이었습니다. 이러한 세미나는 여러 기업들이 다 참여하는 종합적인 세미나도 있었으며, 사내에서 진행되는 세미나도 있었습니다. 그래서 각 기업의 어떤 세미나는 pc 기본 역량의 획득을 위한 재교육도 있었습니다. 그 외에 의사소통 역량 제공을 위한 세미나도 있었습니다. 팀워크가 중요한 회사에서는 이런 게 필요했던 것이죠.

프로젝트 'GRiW'의 외부 평가 지표도 있습니다. 전문적 능력과 지식이 개발되었다는 평가도 나왔습니다. 무려 38%나 됩니다. 소통능력에 관한 조사 부문도 있는데요, 이것이 향상되었다는 사람이 62%나 됩니다. 개인적 능력, 자신의 독립성 신뢰 동기부여 등이 개선되었다는 사람들도 76%나 됩니다. 추가로 인터뷰도 했는데요, 처음에 생각했던 목표와 끝난 후의 느낌을 물었습니다. 몇몇 사람은 업무절차에 대해서 직원들이 잘 이해하고 있다고 대답했고, 겉으로도 봤을 때 그것이 느껴진다고 했습니다. 이 외에도 '전체 프로세스 중의 일부분이라도 확실히 안다면, 오류를 덜 범할 수 있다는 것을 느꼈다' 이런 긍정적인 피드백들도 많았습니다.

그 다음으로 소개드릴 프로젝트는 진행 중인 것입니다. '비공식적으로 취득된 자격에 대한 인정(AiKo)'라는 이름입니다. 사이트 주소 www.aiko.agenturq.de에서 정보를 확인하실 수 있습니다. 그렇다면 '비공식적으로 취득한 자격'이란 무엇인지 아는 것이 중요하겠지요. 능력은 있는데 자신이 증명할 수 없는 자격이 바로 그것입니다. 예를 들어 볼까요. 바로 어제, 저희는 어떤 목재를 다루는 사람들이 있는 작업장을 방문했습니다. 바로 이런 사람들입니다. 그들이 목재를 다루는 것에 대한 능력을 증명할 방법이 없는 것이죠. 바로 이런 지점에서 시작된 프로젝트입니다. 실제 프로젝트가 이루어진 경우는 아직 적습니다.

독일뿐만 아니라 이제는 자신이 가진 능력을 비공식적으로 인정해 주자라는 인식이 유럽에서 퍼지고 있습니다. 이러한 능력이나 자격들이, 각 기업에서 명시적으로 나타나지 않는다는 문제에서 시작된 프로젝트입니다. 그래서 아직도 툴이 개발단계에 있습니다. 그렇지만 4개의 중소기업에서 테스트를 진행 중입니다. 현재 두 번째 단계에 돌입했고, 무엇이 좋고 무엇을 고쳐야 하는지 고민하는 단계입니다.

간단히 툴의 단계를 살펴보겠습니다. 먼저 이력서 부분이 있습니다. 지금까지 어떤 자격을 가지고 있는지 살펴보는 단계입니다. 두 번째는 전문적인 능력을 분석하는 단계입니다. 자신이 어떤 능력을 가지고 있는지 리스트를 뽑고, 그것을 토대로 업무 과제를 선별해내는 단계입니다. 재밌는 것은 여가시간에 대한 상황을 살펴보는 것인데요. 이것이 자신의 직업에 도움이 될 수도 있고, 다시 이력에 포함될 수도 있다는 것입니다. 예를 들어, 어떤 사람이 모임에서 회계를 한다고 해보죠. 여가 시간에 이 사람이 회계나 총무 역할을 한다고 했을 때, 분명 이것은 자신의 직장에도 도움이 될 수 있습니다. 또 독일에는 명예 소방관이 있습니다. 구조할 때 어떤 점이 중요한지 잘 알고 있겠죠. 바로 이런 사람들이 자신의 직장에서 또 다른 방면으로 큰 도움이 될 수 있는 것입니다.

이러한 단계의 툴을 통해, 개인적인 능력의 프로필을 발견할 수 있는 것입니다. 이러한 결과물들은 사내뿐만 아니라 사외적으로도 활용가능합니다. 같은 직원들끼리 토의하는데 사용가능합니다. 뿐만 아니라 자기 자신에게도 유용하겠지요. 이렇게 만들어 놓은 개인 프로필을 통해 자신을 살펴볼 수 있는 것입니다.

제 얘기는 여기까지입니다. 감사합니다.

## 패널토론 및 질의응답

**사회자: 정건화(희망제작소 부소장)**
**패널 : 이동임(한국직업능력개발원 선임연구위원)**
**김민수(청년유니온 위원장)**
**이동열 (서울잡스 내-일 디렉터)**
**김영경 (서울청년일자리허브 일자리사업단장)**
**김명희 (서울시마을공동체종합지원센터 마을청년사업단장)**
**김미윤 (은평구평생학습관 관장)**

**정건화** 독일의 노동시장과 숙련 형성 과정 등을 포함한 사회 전반을 보았을 때, 여기에 관한 기본적인 지식과 이해가 없었으면 이해하는 데 오늘의 강연은 조금 힘들었을 것이라는 생각이 들었습니다. 이런 부분은 희망제작소 홈페이지의 기획노트라는 코너에 이번 포럼과 관련하여 정리한 자료들이 있습니다. 보시면 아마 도움이 될 것이라고 생각합니다.

지금부터는 앞서 발제된 독일의 교육과 취업 연계 시스템에 관한 이야기를 종합하고 또 보완하는 토론을 갖고자 합니다. 크게 세 가지 주제로 나뉘어서 진행될 것인데 이것이 첫 번째입니다. 다음으로 우리나라에서 진행 중인 청년 일자리 사업과 관련하여 얘기가 있을 것이고요. 마지막으로는 지역과 사회의 청년 일자리 활성화에 관해서, 독일의 경험으로부터 무엇을 배울 수 있고 무엇 얻어갈 수 있을지 얘기해보는 시간을 가질 것입니다. 패널은 총 6분이시구요. 2분씩 각각의 주제에 대해서 말씀을 드리겠습니다.

먼저 한국직업능력개발원 이동임 박사님께서 논평을 해주시겠습니다.

**이동임** 직업훈련제도와 관련한 독일의 시스템은 아마도 많은 나라들이 주목하고 있을 것입니다. 하지만 이것은 독일에서만 가능하다는 생각이 드는 것이 사실입니다. 우리가 제대로 독일 제도를 벤치마킹하고자 한다면, 독일 제도의 배경을 알아야 할 필요가 있습니다. 그를 통해 우리가 안고 있는 문제와 그 해결방법을 찾을 수도 있을 것입니다.

독일에서 대학 진학을 하지 않는 학생들은 무조건 직업 훈련을 받아야합니다. 교육을 받지 않으면 괜찮은 일자리가 없기 때문입니다. 또한 독일은 노동시장 친화적인 성격을 띠고 있습니다. 노동시장이 어떤 인력을 원하는지 직업 훈련장에서 잘 알고 있고, 그에 따른 직업 훈련을 제공하기 때문입니다. 그러므로 직업 훈련을 받은 사람들이 노동시장으로 자연스럽게 이행할 수 있습니다. 그런 사람들이 대략 80%이상이 됩니다. 직업 훈련을 받은 기업에 60%, 그 외 20%는 다른 기업에 취업을 하기도 합니다.

그렇다면 독일의 직업훈련 환경이 어떻기에 노동시장 친화적이라고 할 수 있을까요. 그것은 국가가 아닌, 기업 혹인 기업을 대표하는 직능단체가 직접 직업훈련을 운영하기 때문입니다. 기업이 자신들에게 필요한 직업 교육을 직접 하기 때문에 당연히 효과적일 수밖에 없는 것입니다. 또한 독일에서는 노동조합이 숙련자들에게 제공하는 임금 체계도 잘 갖추어져 있습니다.

그래서 어떤 사람은 직업 훈련의 주요 당사자들을 축구 포지션에 빗대어서 표현하기도 합니다. 먼저 기업을 스트라이커, 오른쪽 미드필더는 직능단체, 왼쪽 미드필더를 노동조합으로 봅니다. 기업은 직능단체와 노동조합이라는 훌륭한 지원을 해주는 단체들로 인해 마음껏 골을 넣을 수 있습니다. 다음으로 국가는 규칙을 만들면서 뒤를 튼튼히 받쳐주는 역할을 하는 수비수로 볼 수 있습니다. 노사가 직접 직업훈련을 운영하고 있고, 국가는 지원해주는 주체로서, 이것이 독일의 직업 훈련 제도가 성공한 가장 큰 배경이라고 할 수 있습니다.

독일이 성공적이라고 평가받는 이유를 조금 더 간략하게 말씀드린다면, 중요한 모든 정책 의사 결정과정에서는 노사정이 합의를 이뤄야 합니다. 처음부터 끝까지 모든 단계별로 이러한 과정들이 잘 이뤄지고 있습니다. 두 번째로 중요한 것은 기

업들의 대표성을 띠는 직능단체가 있습니다. 직능단체는 독일 기업들의 100%가 의무적으로 가입을 해야 하는데, 이 단체는 바깥 시장에서는 어떻게 숙련 수요가 변하고, 기술이 변하고 있는가를 지속적으로 지켜봅니다. 그리고 이를 통해 끊임없이 훈련 직종을 개발해냅니다. 그리고 계속해서 새로운 훈련을 시행하고, 또 자격검증을 하기도 합니다. 한국에서는 산업인력공단 같은 곳이라고 볼 수 있죠. 그래서 독일에서는 현장 검증력이 높다고 볼 수 있습니다. 또 독일에서는 직접 견습생들을 채용하여 훈련을 시킵니다. 이때의 발생 비용은 전적으로 기업이 제공합니다. 비록 우리 기업이 훈련시킨 사람이 다른 기업으로 가더라도, 독일 사회의 생산성에 기여했다고 보기에 그럴 수도 있다고 생각한다는 것입니다. 한마디로 독일에서의 직업 훈련은 공공제라는 사회의식이 형성되어 있습니다. 여기에 참여하는 독일 참여 기업의 85%는 거의 중소기업입니다. 중소기업이 숙련 인력 채용이 가능한 이유는, 계속해서 기술 혁신을 시도하기 때문입니다. 이렇게 독일에서 직업 훈련 제도가 막강한 그 배경에는 중소기업의 역할이 큽니다.

다음으로 노동조합에 대해 잠깐 언급하겠습니다. 직능단체가 기업을 대표하는 조직이라면, 노동조합은 국민을 대표하는 조직이겠죠. 기업에서는 아무래도 자신들의 회사에 적합한 교육을 시키고 싶어 하죠. 그렇다면 노동조합은 어떻게 하느냐. 기업에 특화된 기술은, 기술이 변하거나 하면 또 없어지고 말죠. 때문에 독일의 노동조합은 어떤 기술이 변하더라도, 유용하게 변화할 수 있도록 산업 공통 기술 등을 근로자들이 습득할 수 있도록 노력을 기울이고 있습니다. 그리고 직업 훈련은 받은 청년들이 노동 시장으로 잘 이행하고 경력 관리를 잘 수 있는 것은, 독일 직업 훈련이 노동시장의 인적 관리와 긴밀하게 연계되어 있기 때문입니다. 그래서 독일 기업에서는 직업 훈련을 통해 그 사람이 얼마나 숙련도가 높아졌는지 확인하는 것에 중점을 둡니다. 이런 것들은 독일의 오래된 노동조합의 전통이라고 볼 수 있습니다.

그런 점에서 독일의 직업 훈련이 성공할 수 있는 배경을 말할 때, 독일의 '길드'라는 수공업 전통을 빼놓을 수 없습니다. 영국이나 프랑스 등에서도 길드가 있었습니다. 하지만 특히 독일에서 지속적으로 존재하는 이유는, 영국에서는 이미 산업혁명을 계기로 수공업 체계가 무너지고, 프랑스에서는 계몽주의로 인해 모든 교육은 학교를 중심으로 개편되었습니다. 하지만 독일의 산업화가 조금 늦어지며, 오랫동안 수공업 제도가 남아있었기에 듀얼 시스템을 가지고 올 수 있었던 것입니다.

그렇다면 이러한 독일 사회를 우리와 비교를 해볼 수 있습니다. 독일과 우리가 비

교하여 가장 다른 것은 크게 세 가지입니다. 기업이라는 스트라이커와 직능단체, 노동조합의 두 미드필더들이 역할을 잘 하지 못하고 있습니다. 성공을 거두기 위해선, 중소기업을 제대로 육성해야 하며, 또한 직능단체나 노동조합이 직업훈련개발에도 관심을 가져야합니다. 이 세 주체들이 독일처럼 잘 일 할 수 있는 배경을 만들지 못한다면. 독일 제도의 모방은 굉장히 어려울 것이라고 생각합니다. 다음 문제는 노동 시장의 관행의 문제입니다. 아무리 숙련도를 높이더라도, 제대로 된 대우나 보상이 제대로 이루어지지 않는다면 의미가 없습니다. 최근에 조금 변화했다 하더라도, 여전히 학력, 스펙 등을 중요시하고 있습니다. 경력 관리나 숙련도에 따른 적정한 수준의 대우를 해주는 관행이 중요할 것입니다.

이상으로 독일의 제도를 어떤 식으로 볼 것인지, 그리고 그것을 통한 우리 사회에 관한 이야기를 마치겠습니다.

**정건화** 참고로 독일의 노동조합 조직률은 대략 2~30%입니다. 그런 부분들에서 오는 차이가, 우리와는 조금 크죠. 우리나라 같은 경우에도 일과 학습을 병행하는 것이 낯설지 않은 모습이죠. 하지만 분명 차이가 존재합니다. 일과 학습을 병행할 수 있다는 점에서는 비슷해 보이지만, 숙련의 형성으로는 이어지지 않고 또 취업과의 연계는 별개라는 것이겠죠.

**김민수** 저는 현장에서 일하는 청년들의 입장에서 말하고 싶어요. 얼마 전에 중소기업에서 쪼개기 계약을 당하다가, 결국 자살을 택한 20대 여성이 있었죠. 이뿐만 아니라 인턴, 수습, 현장실습 등과 같이 제도로부터 보호받지 못하는 고용 형태가 늘고 있어요. 이렇게 청년들이 굉장히 불안정한 지위에 놓여 있는 현상들을 보며, 청년들이 굉장한 삶의 위협에 노출되어 있다는 생각이 듭니다. 그래서 저희는 이렇게 청년들에게 삶의 위기를 가져다주는 이런 기업들을 '블랙 기업'이라는 이름을 붙이고, 이들과 싸움을 벌이고 있습니다. 그런데 이런 블랙 기업들과 싸우려고 면밀히 살펴봤죠. 무엇보다 왜 청년들의 가치가 제대로 평가받지 못하는가를 보니, 학생 시절에 직업 숙련도를 제대로 쌓지 못했기 때문이라는 생각이 들었어요. 당연히 직장에 처음 들어가게 되면 맨땅에 헤딩부터 시작하는 상태이며, 저숙련 노동으로 몰리게 될 수밖에 없는 것이죠. 그렇기 때문에 학벌, 토익이 문제가 아니라, 직무 능력이나 숙련도가 중요하고 이를 기반으로 한 노동 시장의 재편이 필요

하다는 생각이 듭니다. 이를 위해서는 직업 훈련 제도, 일터 기반 학습 등을 체계적으로 키우는 것이 중요하겠죠. 이런 점들이 현재 한국 사회가 처한 상황이라고 볼 수 있는 것이죠.

최근 한국 직업 훈련과 관련하여 고용노동부가 새롭게 지원하는 것이 있습니다. 바로 '일 학습병행제'라고 일터 기반 학습과 비슷한 개념의 제도입니다. 이게 굉장히 빠른 속도로 진행되고 있으며, 올해 같은 경우는 7,000여개 기업을 대상으로 일터 기반학습을 추진하겠다는 게 목표고요. 그리고 2017년 까지 10,000여개의 기업을 대상으로 일터기반학습을 도입하겠다는 것이 고용노동부의 목표입니다. 다만 문제는 한국 사회에서 독일과 같은 제도를 갖추기 위한 토대가 구축되어 있지 않다는 것이에요. 독일과 달리 한국에서는 중소기업에서 청년들에게 직업 교육을 해줄 수 있는 시스템이 전혀 없습니다. 실제로 우리가 직업 훈련을 제대로 실행할 수 있는 사회적 토대에 비해서, 정부의 추진 속도가 지나치게 빠르다는 게 가장 큰 문제라고 생각합니다.

그렇다면 이렇게 속도가 빠르다면, 어떤 문제가 발생할 수 있을까요. '중소기업 인턴십'이라는 제도가 있습니다. 중소기업에서 청년 인턴으로 뽑으면 일정 수준의 임금을 지원해주는 것입니다. 하지만 중소기업에는 이렇게 청년을 뽑는다고 해도, 청년들에게 실질적인 일을 가르쳐주는 능력 기반이 전혀 없다는 것이죠. 사회적인 기반이 없는데 정책만 서두르고 있는 것입니다. 청년들은 여전히 숙련도를 쌓을 수 있는 기회를 박탈당하게 되는 악순환이 반복된다고 볼 수 있습니다.

앞서 이동임 박사님께서 말씀하신 것처럼, 노사정과 같은 모든 기관이나 단체들의 연계가 중요하다는 것에 전적으로 동의합니다. 직업훈련을 하기위해서는, 지금의 산업 구조에서 어떤 직업훈련을 받고, 숙련도를 쌓은 사람이 필요한가와 같은 교육의 내용에 대해서도 합의해야하고요. 또 교육의 실행내용, 방법, 평가방법, 견습생들의 노동 조건 등 다양한 영역에서 노사정의 삼자 간의 합의가 매우 중요합니다. 하지만 이 세 주체는 각자의 역할을 다 하지 못하고 있는 것이 현실이죠.

이렇게 토대 자체가 좋지 않은 상황이기에 걱정이 많습니다. 마지막으로 말씀을 드리자면, 현재 '직무 능력 표준(NCS)'이라는 것을 만들고 있고, 이 직무 능력 표준을 갖춘 청년이 기업에서 인정받는 현실을 만들고자 합니다. 때문에 기업도 이 직무 능력 표준을 갖춘 청년을 신뢰하고, 청년들도 이것을 갖춤으로써 '자신의 능력을 보여줄 수 있을 것이다'는 관계의 신뢰가 뒷받침되어야 할 것입니다.

그리고 기업과 직능단체, 노동조합의 역할이 매우 중요하고, 국가의 지원이 필수적이라는 얘기를 다시 한 번 하고 싶습니다. 감사합니다.

**정건화** 아마도 대부분의 청중들은 '독일의 사례를 가지고 우리와 비교해 보니, 우리 사회와 참 다르구나.' 라는 생각을 하실 것입니다. 우리의 사회적 안전망이나 대학 입시 위주의 교육, 사교육 등이 매우 다르기 때문에 그럴 텐데요. 그것들 속에서도 특히나 노사 관계가 청년들의 숙련도나 일자리와 매우 밀접한 연관이 있구나, 라는 생각도 하셨을 것이라 생각합니다.

그렇다면 이제 조금 얘기를 바꿔볼까요. 독일과 우리는 분명히 다르지만, 우리도 새로운 실험들을 하고 있습니다. 청년일자리허브에서 사회 서비스를 혁신적인 방식으로 생각하고 있습니다. 사회 혁신 서비스라는 영역에서의 전문 인력을, 일자리와 교육을 통합적으로 연계하여 현장중심으로 키워내겠다는 목표를 가지고 있는데요. 그게 우리 사회에 어떤 점에서 희망인지 들어보고, 어떤 전망을 가지고 있는지 들어보도록 하겠습니다.

**이동열** 저는 청년혁신활동가로 활동하면서 경험한 것들과 그것을 통해 느낌 점들을 얘기하려고 해요. 원래 대학에서는 디자인을 전공했었어요. 하지만 전공과는 무관하게 음악에 매우 관심을 가졌는데. 특히 트럼펫 연주자로 20대를 보냈었어요. 하지만 결혼을 앞두고 현실적인 문제를 실감했죠. 그렇게 지인의 추천으로 무역회사에 취업해서 2년 3개월가량 일했어요. 힘은 들었지만, 나름의 성취감도 있었어요. 하지만 그 일을 계속해나가기에는 힘들다는 생각이 들어서 결국 회사를 그만두었고, 아내와 사업을 같이 하게 되었죠. 1년 정도 해보고 사업에 대해서 조금 더 공부가 필요하겠다는 생각이 들었어요. 그러다 그쯤에 청년일자리허브를 알게 되고, 활동을 시작하게 되었죠.

회사 생활을 하거나 사업을 했을 때는 굉장히 힘들었는데, 이후에 청년혁신활동가 활동을 하며 인간적인 면을 많이 회복했다는 생각이 들어요. 서울잡스에서 일을 하면서 이것이 가장 큰 변화 지점이었어요. 이전에는 사회에서 내가 개인으로 존중받는다는 느낌을 가지지 못했었다면, 청년혁신활동가로 일을 하면서 바뀌게 된 거죠. 이렇게 다시 나를 돌아볼 수 있는 시간을 가졌고, 내가 존중받는 다는 느낌

이 정말 좋았어요. 또 사업장에서 제가 할 수 있는 역할을 찾을 수 있도록 배려를 많이 해줬어요.

하반기에서는 실무 중심의 교육 위주로 있었는데, 모두 직무 능력향상을 위한 일들이었어요. 빠르게 변화하는 사회 속에서, 항상 트렌드에 밝은 강사들을 섭외해야 했고, 잡스 구성원들이 직접 강사들을 데리고 오기도 했어요. 이와 별개로 청년허브 차원에서 전체 교육도 있었고요. 커뮤니티나 워크숍 등에 관한 교육이었죠. 이런 여러 교육들을 통해서 관계나 연대의 중요성을 새삼 깨달았어요.

올해 2월부터 지금까지 일을 하고 있는데, 하반기부터 일의 비중이 조금 더 커졌어요. 직무도 거의 파악이 되었고, 사람들과의 관계도 확실히 다져졌죠. 하지만 아쉽게도 활동이 종료될 시간이 되었어요. 사실 기간연장을 하고 싶다는 생각은 있죠. 지속적인 발전과 성과를 위해서는 적어도 2~3년은 필요하다고 봐요. 또 하나 아쉬웠던 점은, 최저임금 수준의 낮은 임금이에요. 착한 아내 덕분에 구박은 듣지 않았지만, 100만원 초반대의 월급으로 생활을 꾸려나간다는 게 쉽지만은 않았어요. 물론 이런 힘든 부분들도 있었지만, 나름 사업장에서 동료들과도 많은 고민을 나눴기에 견디면서 재밌게 일할 수 있었던 것 같아요.

종합해보면, 개인적으로는 10점 만점에 9점 정도로 후하게 줄 수 있을 것 같아요. 제가 아침잠이 정말 많은데, 잡스에서 일하는 동안에는 지각한 기억이 없어요. 그만큼 눈뜨고 출근하는 게 즐거웠다는 것이겠죠. 일요일 오후도 힘들지 않았어요.

어쨌든 기간이나 임금에 관한 부분이 많이 개선되어서, 다양한 청년들이 이러한 경험의 장을 가질 수 있었으면 합니다. 감사합니다.

**정건화** 이렇게 청년들이 일종의 사회 서비스에 대해 교육을 받고, 이른바 '소셜이노베이터, 소셜 디자이너, 마을활동가' 등의 이름을 가지게 됩니다. 지금은 이것이 서울시의 사업으로 공공의 인큐베이팅 시스템으로 이루어지죠. 하지만 이것이 무한정 공공의 부담으로 지속될 수는 없고, 어떻게 자립을 하느냐의 문제가 있을 것입니다. 서울청년허브 청년일자리사업단장이신 김영경 단장님의 말씀을 들어보겠습니다.

**김영경** 저희 서울청년일자리허브(이하 허브)는 청년혁신일자리사업을 직접 실행하

고 있는 곳입니다. 청년혁신일자리사업은 원래는 서울시에서 진행하던 '공공 근로' 라는 이름의 일자리 사업이었어요. 그러다가 시장이 바뀌고, 조금 더 질적으로 업그레이드된 일자리를 제공하자는 취지에 '뉴딜일자리사업' 으로 바뀌었습니다. 그게 전체적으로 2,000여명 정도의 규모인데, 그중 청년혁신활동가가 약 400여명 정도 됩니다. 이 400여명은 허브와 서울시 사회적경제지원센터, 마을공동체종합지원센터가 각각 나누어서 담당하고 있습니다.

허브가 한독도시포럼에 참여한 이유는, 청년혁신일자리사업을 어떻게 하면 더 발전시킬 수 있을까하는 것에서입니다. 저희 허브가 하는 일은 다양한데요. 이것들은 홈페이지를 통해서 확인하실 수 있습니다.

저희는 청년의 일자리와 성장을 위한 공공의 역할이 무엇일까, 지방정부의 역할이 무엇일까에 대해서 고민해 보았고 이것을 말씀드리려 합니다. 그 얘기를 하기에 앞서, 이 뉴딜일자리사업 중에서도 왜 청년일자리라고 하는 새로운 형태의 사업에 관해 고민하게 되었는지를 4가지의 키워드를 가지고 말씀을 드리겠습니다. 저희는 청년일자리사업을 통해서 기존의 청년일자리사업의 패러다임을 바꾸고 싶다는 생각을 했는데요.

일단 첫 번째는, 보통 사람들은 공공이 제공하는 일자리를 질적으로 낮고 저임금의 일자리라고 쉽게 생각한다는 것입니다. 흔히 공공일자리라고 하면, 보통 시니어 분들이 쓰레기를 줍는 그런 일이라고도 단적으로 생각할 수도 있는데요. 물론 그 일 자체가 쓸모없다는 얘기는 아니지만, 공공의 일자리는 시민들의 세금으로 만들어지는 만큼 시민들에게 조금 더 나은 공공의 서비스를 제공해야 함은 물론, 일자리에 참여하는 사람들이 새로운 일의 경력을 쌓고 경험이 되어야 한다는 생각을 했습니다. 더군다나 현재 청년들이 실제 경력을 쌓을 만한 곳이 많지 않은 만큼, 공공의 일자리라는 것이 실제의 역량 강화에 도움이 되는 방향으로 변화해야만 한다고 생각했습니다. 많은 대학생들은 대학을 나왔음에도 역량을 가지지 못하고 오히려 무시를 당하거나 하는 일들이 빈번하죠. 사실 경쟁중심의 교육 과정에서는 아무리 대학을 나오는 것처럼 고등교육을 받는다 해도, 실제 일을 하는데 필요한 역량을 쌓기에는 어려움이 있을 수밖에 없습니다. 저희는 이러한 것들을 변화시키고자 하는 것입니다.

두 번째는 기존의 공공 일자리사업은 저학력 층이 대상이었다고 봐도 무방했습니다. 하지만 요즘에는 대부분의 사람들이 대학을 가는 만큼, 고학력층의 사람들이

더 문제입니다. 때문에 고학력자들을 대상으로 하는 일자리사업이 없다면 실질적인 해결책은 없다고 생각했습니다. 저희가 작년부터 올해까지 2년 동안 청년혁신일자리사업을 진행하고 있는데, 실제로 이 사업에 참여하고 있는 연령층은, 20대 중후반 그리고 고학력층이 92%를 차지하고 있습니다. 이것이 청년 실업의 현실임을 여실히 보여주는 것이 아닐까 생각했습니다.

세 번째는 지역 일자리 모델을 만들겠다는 의지가 있었습니다. 사실 기존의 주요 일자리 정책의 패러다임은, 일자리는 무조건 중앙정부의 몫이라는 것이 기존의 인식이 있었습니다. 하지만 저희는 지역에 있는 지방 정부도 일자리 문제를 해결하기 위한 주체로서 동참을 하고, 더 나아가서 중앙과 기업만이 아니라, 이번 시간의 주제가 그러하듯 지역과 사회도 일자리를 새롭게 창출할 수 있는 주체로 참여해야 한다는 생각을 하고 있습니다.

네 번째는 새로운 산업전략이라고 볼 수가 있는데요. 기존의 산업 체계는 고부가가치를 창출하지 못하고 있습니다. 그런 점에서 우리는 사회서비스, 사회혁신이라는 측면에서 일자리 창출에 관심을 가지고 있습니다. 사회혁신이라는 것이 엄청나고 대단한 것이 아니라, 지역에서 살면서 생기는 문제들을 직접 고민해보고 해결해가는 상황에서 생기는 것이라고 볼 수 있습니다. 여기에는 어떤 고민이 있었냐면요. 사실 공공근로는 저소득층, 혹은 저학력자에게 복지적이고 시혜적으로 주는 혜택이라는 것이 기존의 인식이었죠. 이제는 그것이 아니라, 능동적인 산업 전략을 통해 한국의 지속 가능성을 찾아야 하고, 새로운 산업 영역에서 일자리를 창출해야하며, 또한 무엇보다 청년들에게 일자리를 줄 수 있다는 의미가 있습니다. 여기까지가 저희가 청년혁신일자리사업을 통해서 청년 일자리 정책의 새로운 패러다임의 변화를 추구했음을 말씀드리고요.

그럼에도 앞서 말한 여러 가지 문제의식 때문에 2년 동안 끊임없이 저희에게 혹은 공공에게 이런 질문을 던지고 있습니다. 이 청년 혁신 일자리가 얼마나 매력적인 일인지, 그리고 친구들에게 얼마나 자신 있게 내 일에 대해서 이야기를 할 수 있는지 우리는 의문을 던지고 있는 것이 사실입니다. 왜냐면 공공이 만들고 있는 일자리라고 하는 것은 그 사업에 참여한 참여자의 평가와 만족이 가장 중요한 우선순위라고 생각하기 때문입니다. 독일과 함께 포럼을 열면서, 우리나라에서도 비슷한 것들이 많다고 느끼고 있습니다. 독일의 직업훈련, 직업교육 시스템과 비슷한 것이 우리나라에도 실업계고가 있죠. 또 청년실업제도와 관련하여 취업성공패지기, 직업상담 프로그램 등이 있고, 청년인턴 제도 등도 있습니다. 그리고 이제 중앙정

부가 앞장서서 일학습병행제도 하고 있습니다. 하지만 이런 제도들은, 청년들에게 기대감을 주지 못하고 있는 것이 현실입니다. 아무리 시스템을 가져와도 바뀌지 않을 것이라는 인식이 이미 팽배해 있는 것입니다. 왜 이런 것일까요? 저희는 독일의 사례로부터 배울 점이 있다고 생각을 했습니다. 바로 사회적 파트너쉽 문제가 가장 크다고 생각합니다. 아무리 좋은 제도가 설계되고 실행되어도, 그 제도에 영향을 받는 이해당사자들이 거기에 의견을 더하고 자유롭게 말할 수 있어야만 합니다. 그래야만 진짜로 우리가 필요로 하는 정책이 될 것이며, 정책이 성공할 수 있는 중요한 기준이 되는 것입니다. 또한 숙련을 위해서는 충분한 기간이 필요하고, 적정한 임금도 당연히 필요한 청년들의 권리이자 요구입니다. 이러한 것들이 올바르게 개선되기 위해서는 지방정부인 서울시가 제대로 된 균형자의 역할을 해야 한다고 생각합니다. 우리나라에서는 청년들에게 매우 불리한 노동시장이 형성되어있습니다. 그러한 노동자들이 제대로 된 숙련을 받고, 청년들이 성장하기 위해서는 기업의 역할도 중요합니다. 시는 그런 기업들을 적극 발굴하고, 그들이 거기에 필요한 사회적 비용을 감당할 수 있도록 도움도 필요하다고 생각합니다.

뉴딜일자리사업이 단순한 일자리 정책이 아니라, 말 그대로 '뉴딜' 다운 일자리가 되어야 한다는 것이 저희의 고민인데요. 저희는 서울시, 즉 지방정부가 청년들과 새로운 관계를 맺는데 이 청년혁신일자리사업이 나아갈 방향이라고 생각합니다.

**정건화** 네, 아주 잘 정리되어 있고, 또 중요한 쟁점들이 잘 담긴 말씀이었다고 생각합니다. 단장님 말씀으로 자연스럽게 세 번째 주제로 넘어갈 수 있을 것 같은데요. 현재 서울시에서 청년허브라는 일종의 실험을 하고 있다고 봅니다. 이 실험들의 결과가 어떻게 확산되어, 지역의 청년들을 불러낼 것인지에 대한 과제가 여전히 있습니다. 청년을 시기를 훌쩍 넘긴 제가 봤을 땐, 예전의 청년들은 자신의 의견을 자유롭게 말하고 자신있어했지만, 언젠가부터 참 작아진 존재가 되었다고 생각을 합니다. 청년허브는 이러한 것을 타파하기 위해 혁신적인 활동을 하는 중이라고 생각을 합니다. 그런 점에서 더 나아가, 청년허브의 이런 실험들이 새로운 대안으로 확산될 수 있을까하는 것을, 지역과 마을로 내려가서 들어보고 싶습니다.

**김명희** 저희가 하는 일은 쉽게 말해 마을과 청년을 이어주는 역할입니다. 청년허브와 청년일자리사업을 같이 하면서, 저희의 키워드는 마을에서 청년의 성장과 일자

리를 창출하는 미션을 수행하는 것입니다. 제가 이일을 하면서 많이 들었던 말은, '마을에 청년이 있나, 청년들이 마을을 좋아할까' 등과 같은 것이었습니다. '마을'이라고 하면 왠지 촌스럽고, 청년들은 떠나고 싶어 하는 그런 느낌 때문인데요. 우리 속담에 '사람은 나면 도시로 보내고, 말은 제주도로 보낸다.'라는 말이 있죠. 부모님이 보통 자기 자식을 교육할 때 '너는 나처럼 살지 마라. 큰 세상에 나가서 많은 것을 배우고 좋은 직업을 가지고 살아라.'라고 하기도 합니다. 전통적으로 우리 사회에서 마을이라는 단어의 인식은 이래왔습니다. 좁고, 세련되지 못하고, 촌스러운 느낌인 거죠. 이 때문에 마을에서 청년들의 일자리를 창출한다고 했을 때, 시선이 좋지는 않았어요. 그런데 결론적으로 말씀드린다면, 마을과 청년들의 만남은 아주 적절한 만남이었다고 생각합니다. 실제로 사업을 하면서, 마을의 필요와 청년들의 필요가 잘 맞았다고 봅니다. 이 사업에 참여한 사람들의 만족도 통계를 보면, 약 78%의 사람들은 마을에서의 일과 새로운 경험이, 자신이 여태까지 받았던 교육과 경험들에 비해 매우 새로웠다고 응답을 했습니다. 또 계속 일해보고 싶다는 응답도 많았고요. 아마도 여러분들은 이런 주체적인 희망자들 중에서 그들을 수용할 수 있는 일자리가 지역에 존재하나 라는 생각이 들 것인데요. 실제로 이들 중 90%는 일할 수 있는 자리가 분명히 있습니다. 이 얘기를 조금 드리려고 하는데요.

아까 말씀드렸듯이, 과거에는 마을에 대한 부정적인 이미지가 많았지만, 현대에 와서는 조금 많이 바뀌었다고 생각합니다. 특히 90년대를 지나서면서 한국 사회는 저성장과 고령화 사회로 접어들었는데요. 이후 마을, 그리고 지역사회라는 곳이 해체된 인간관계를 회복하고 대안적인 삶의 공동체로서, 마을공동체가 다시금 주목받는 게 변화된 하나의 지점이라고 생각하고요. 다음은 경제적으로, 나와 이웃을 포함한 우리가 같이 잘 살아가는 공공적 생활 영역이며, 동시에 그 지역 안에서 경제활동을 영위할 수 있는 곳으로 진화하고 있다는 것입니다. 요즘의 사회 보편적 복지에 관한 부분에서도, 단순히 복지전달에 대한 부분으로 그치는 것이 아니라, 주민이 주체적으로 참여하고, 행정에서 그것들을 지원하면서 민관의 공동체가 발전하는 모습을 보이고 있습니다. 이러한 모든 영역이 저희는 마을공동체라고 생각을 합니다.

즉 굉장히 공공적이고 시민들의 주체적인 참여를 통해 이루어지는 생활의 공동체를 저희는 지향하고 있습니다. 이러한 마을 공동체 정책이 서울에서 2년 여간 진행되었는데요. 여기에 발맞춰, 이러한 영역에서 청년들이 주체적으로 자신들이 살아

가는 방식을 만들어가고 있고, 여러 지역의 조직들에서 지원들이 이뤄지고 있습니다. 구체적인 통계를 말씀드릴게요. 2년여 동안 5만 여명의 마을 사업자들이 등장했고, 25개의 자치구에 마을 공동체 지원 조직들이 만들어졌어요. 여기에서의 청년일자리들이 창출되고 있으며, 내년부터는 서울의 가장 작은 행정 자치 동에서도 마을 공동체 지원 조직이 확장될 예정입니다. 여기서 일을 하는 사람들은 단순히 공무원 같은 사람들이 아니라, 지역을 이해할 수 있는 새로운 인재와 청년들이 이런 새로운 영역에서 활동할 것입니다.

마지막으로 이러한 활동이 사회에서 어떠한 역할을 할 것인지 생각을 해봤는데요. 단순히 취업할 수 있는 일자리 수가 늘어나는 게 아니라, 청년들이 주체적으로 숙련도를 쌓고 일을 하게 하는 것이 중요하죠. 그렇기 때문에 청년들에게 적합한 시스템을 제공할 것이라고 봅니다.

저희가 청년들을 대상으로 일을 하다 보니, 청년들이 조금 더 어렸을 때 이런 경험을 하면 좋지 않을까라는 생각을 했습니다. 그래서 더 어린 시절에 학습과 지역사회를 병행할 수 있는 이런 마을 교육 시스템이 더 정착된다면, 지금의 청년 사업과 잘 연결이 될 수 있을 것 같다,라고 생각을 합니다. 감사합니다.

**정건화** 마을에서 어떻게 청년들을 위해서 교육을 제공할 것인가에 대해서 이어서 들어보도록 하겠습니다. 특히 은평구는 유명합니다. 지역 사회에서 시민들이 자발적으로 많은 교육프로그램들을 시행하고 있다는 점에서요. 그래서 다른 지역에서 관심이 많죠. 그럼 청년들의 일자리를 위해서 지역이 할 일이 무엇인지에 관해 말씀을 청해보겠습니다.

**김미윤** 일단 이렇게 많은 청년들이 와서 좋습니다. 독일 얘기를 들으면서 부럽다는 생각도 했어요. 저희 평생학습관이 만들어진 지 5년가량 되었어요. 직원들의 연령대도 젊고요. 한 번은 은평구에서 나고 자란 직원들에게, 은평구가 어떤지 물어본 적이 있어요. 얘길 하면 할수록 이 친구들에게는 애증의 동네였어요. 어떤 친구는 '은평에서 살면 폼이 안 난다' 라는 말도 하기도 했어요. 자신의 미래를 지역에서 찾고 싶어 하지 않는 젊은 사람들도 있다는 것이죠. 그렇다면 지역에서 무엇을 할 수 있을까, 왜 청년들이 이런 생각을 할까라는 생각을 하게 된 거죠.

저는 교육학을 공부해오고, 현장에서 일해 왔는데요. 책 중에 '러닝 투 레이버'라는 책이 있어요. 한 사람이 어떻게 노동자가 되어 가는지, 그것이 어떤 불평등을 만들어내는지 등에 대한 비판적인 시각을 담은 책인데요. 그리고 저는 청년들이 일할 기회조차 갖지 못하는 우리 사회에 대해서 생각해봤습니다. 5년간 일을 하며 제가 얻은 답은, 지역에서 풀어야 한다는 것이었습니다.

은평구의 인구가 50만 명이 넘습니다. 꽤 많은 인구죠. 재정자립도만 따지면 25개 자치구 중에 23~24위입니다. 돈이 벌리지 않는 동네라는 말이죠. 상대적으로 소비 도시가 아니기 때문이죠.

은평구에서의 여러 사업도 실패하며 늪으로 빠져들고 있는 상황에서, 저는 마을이라는 화두를 발견했어요. 이게 불과 3~4년 전이에요. 은평구의 핸디캡이라고 볼 수 있었던 마을의 오랜 전통이, 이전에는 단점처럼 보였으나 이젠 이것이 바로 장점이 될 수도 있겠다는 생각이 들었어요. 여러 가지 마을 사업들이 은평과도 접목될 수 있는데요. 이는 곧 지역에 어떤 필요가 있고, 그것에 맞추어 강좌가 만들어지는지 중요함을 말합니다. 그래서 은평구에서 교육을 통한 사회변화 등을 저희 평생학습관에서 역할을 해왔습니다. 원래는 평생학습관의 역할은 이런 것이에요. 사람들의 여가의 유지를 위한 프로그램 개발도 물론 중요하지만, 지속가능한 행복한 삶을 위한 학습도 매우 중요한 것이죠. 하지만 아직도 우리나라에서는 갈 길이 먼 게 사실이죠.

그래서 저희는 어떤 움직임을 가지고 있냐면요, 지난 토요일에는 저희 학습관에서 오전에는 마을교육토론회를 오후에는 마을공동체 지속가능 토론회를 열었어요. 구청장님의 공약사업이 있어요. 마을 일자리를 몇 만 개 만들겠다는 것인데요. 그걸 어떻게 만들겠어요. 단순히 개수만 채우는 것이 아니라, 그 일이 얼마나 지역에 필요한 지, 지역과 손잡는지가 중요하다는 생각이 듭니다. 평생교육 영역에서 저희가 적극 제안해서 만든 것이 시민대학이 있는데요. 은평구의 시민들을 위한 대학이에요. 이것이 대학이라는 이름이 붙었지만, 막연한 교양교육이나 체계적인 교육만을 의미하는 것이 아니라, 마을에서 필요한 지역 문제를 지역 안에서 해결할 수 있는 구조들과 같은 것들을 교육하는 것도 중요하다고 생각합니다.

그리고 앞에서도 말씀을 해주셨지만, 지역의 일자리를 만들어내는 기획자 역할의 중간지원센터가 필요하다는 생각이 듭니다. 어떻게 보면 독일의 사례들은 아직은 우리 사회에서 감당할 수 없는 사례들이라고 봅니다. 근데 저는 이것을 우리 지역

에서 어떻게 실행할 것인가를 고민하는 것에서 시작해야 한다고 생각합니다. 여러 혁신적인 실험들이 물론 의미가 있지만, 아직까지 지역으로 오기에는 그 사례가 너무 적어요. 때문에 마을에서 구체적인 사례들이 계속해서 나와 줘야 합니다. 비록 독일의 사례가 여전히 우리 사회에는 바로 맞을 수는 없지만, 계속해서 시도를 해야 하는 것이죠. 각각의 마을마다 특성이 있고, 그것과 고용을 함께 신경 써야만 발전이 있는 것이죠. 실제 있는 제도들도 수정하여 잘 활용할 필요도 있다고 생각합니다.

**정건화** 이 자리는 우리 한국 사회의 고민, 청년들의 깊은 고민을 심도 깊게 다뤘다는 점에서 좋은 시간이었다는 생각이 듭니다. 이 자리에 많은 청년들이 있고, 그러한 점에서 깊은 논의를 할 필요가 있었던 시간이었습니다. 그럼 독일의 제도에 관한 발제 내용에 대한 질문이 있는데요. 이것을 종합적으로 들어보도록 하겠습니다.

**질문1** 청년의 일을 통한 성장의 정도를 판단하는 기준이 따로 있나? 기업이 재교육 프로그램을 기획할 때 하는 자문위원의 워크숍은 어떻게 진행되며 어떤 기준으로 위원이 되나? 네 가지 직업교육 중에 두 번째 올바른 판단력과 그에 따른 책임이 인상적, 구체적으로 어떤 방법을 통해 올바른 판단력을 기르는 방법을 말할 수 있는지? 독일의 직업 훈련 시스템은 노동자, 정부 등의 서로간의 신뢰를 바탕으로 가능하다고 생각하는데, 사회적 갈등이 있을 때 그것을 쉽게 가능하게 하는 조건을 무엇인가? 한국 기업은 경력직을 선호하는데, 독일은 어떠한지?

**파알** 먼저 여러분이 가진 환상을 지워야한다고 말씀드리고 싶습니다. 분명 독일 안에서도 사회의 갈등이 존재합니다. 한국과 크게 다르지 않습니다. 기업들을 제품을 더 많이 팔고 싶어 할 뿐, 체계적인 직업 교육에는 많은 관심을 가지고 있지는 않습니다. 하지만 교육 대상자는 교육만을 받고 싶어 하죠. 이렇게 이해관계가 상충합니다. 이런 부분에 대해서 정부, 노조, 기업의 이해 당사자들이 서로 얘기를 하며 합의점을 찾아야합니다. 어느 정도 합의점을 찾게 되면, 이게 다수에 의해서 최종결정 되어야 합니다. 이렇게 합의를 이끌어 나가는 당사자들의 능력이 매우 중요합니다. 이건 어느 체제에서나 마찬가지입니다. 저는 한국에서도 똑같이 잘 이루어진다고 생각하고 있습니다.

그러기 위해서는 청년들이 원하는 것은 무엇인지, 사회는 어떻게 변하는지, 마을이 어떻게 변하는지, 이해당사자들의 관계는 어떠한지 등등을 알아야하는 것도 중요하겠죠. 결국 그렇게 보면 독일과 다르지 않습니다. 자신의 위치에서 자신의 역할을 확실히 알고, 또 상대방의 역할 잘 알고, 합의해야 합니다. 결국은 개개인의 이해 당사자들을 대표하는 사람들이 모여 합의된 합의점이 정말 중요합니다. 물론 실패할 수도 있기에 너무 큰 걱정을 하지 않는 것도 중요할 것입니다.

**정건화** 잘 정리해서 말씀해주셨습니다. 독일 제도에 대한 무조건적인 환상을 갖지 말고, 이해관계의 충돌 같은 것들은 언제나 있는 것이다, 그럼에도 불구하고 서로 그것들을 어떻게 합의해내는지 그런 과정들을 잘 말씀해주셨습니다. 거기에 필요한 조건들을 저희가 찾아야 하겠지요. 지금부터는 앞서 받았던 질문을 하는 시간을 가지도록 하겠습니다. 몇 가지 질문을 통합적으로 드리겠습니다. aiko 프로그램에서는 독학으로 배운 기술도 인정이 되나요? 직업 훈련을 시행하는 기관의 인증 기준이 뭔가요? 직업교육의 성과를 판단하는 기준은 무엇인가요? 라는 질문이 있었습니다.

**노비코바** 제가 이 프로젝트를 소개했을 때, 이것이 파일럿프로젝트라고 설명했습니다. 기존에는 이런 프로젝트가 없었습니다. 일단 저희 프로젝트의 목표는 확실합니다. 비공식적으로 취득된 능력을 먼저 가시적으로 보여주고, 문서화하는 것입니다. 지금까지는 이런 통일된 형식의 문서화자체가 없었어요. 그래서 이것은 기업뿐만 아니라 자신들을 위해서도, 자신의 능력을 목록화, 문서화할 수 있도록 하자는 것입니다.

그리고 반드시 직업 훈련과 관련된 기관들이 관여되어 있어야 한다고 생각합니다. 유럽에서는 비공식적으로 얻어진 능력들을 인정하자, 라는 법이 있긴 하지만 그것이 어떻게 적용되는지는 아직 분명치 않습니다. 어쨌든 다시 한 번 강조하고 싶은 것은, 일단 자신이 어떤 능력을 가지고 있고 그것을 문서화하는 것이 이 프로젝트의 핵심이라는 것을 강조하고 싶습니다.

**질문2** 숙련생의 급여기준은 어떻게 되나요?

**파알** 대부분 견습생의 연차에 따라 다릅니다. 당연히 견습생이 일하는 기업의 매출, 규모 등에 따라 또 달라지고요. 통일된 점들은 없습니다.

**질문3** 4가지의 직업교육 중에 올바른 판단력과 책임을 가르치는 교육이 있는데 어떤 방식인지 들을 수 있을까요?

**파알** 예를 들어서 설명 드릴게요. 배관공을 예를 들어보겠습니다. 어딘가에 물이 넘친다고 해서 배관공이 갔습니다. 그러한 상황이 발생해서 갔을 때마다 일일이 사수에게 물어볼 수는 없습니다. 누군가 잘못 건드려서 수도가 터졌을 수도 있고, 실수로 파이프를 망가뜨릴 수도 있습니다. 어쨌든 청년은 이미 학습을 받았기 때문에 그런 실수를 하지 않고 결정을 내리게 될 수 있습니다. 새로운 파이프를 끼운다던가, 얼지 않도록 다른 조치를 취한다던가 하는 행동들을 취하겠지요. 이런 것들이 바로 전문적인 행동, 즉 판단을 하는 과정입니다. 물론 결정하는 방법들이 항상 해결책이 아닐 수도 있습니다. 이럴 경우 '내가 잘못된 결정을 했구나.' 라고 책임을 지고 다시 고민을 하게 되겠죠. 자신이 내린 선택에 대해서 책임을 져야한다는 것을 경험하게 되는 것입니다. 이렇게 여러 상황을 경험함으로써, 지속적으로 학습을 하고 이를 통해 판단력과 책임 의식을 키울 수 있게 되는 것입니다.

**정건화** 올해가 4번째 한독도시교류포럼이었습니다. 청년에 대해 이야기 하면서, 독일로부터 직업 교육과 청년에 대한 많은 이야기를 듣고 논의할 수 있었습니다. 좋은 말씀을 해주신 독일 발제자 두 분, 그리고 에버트 재단, 희망제작소, 여기 오신 모든 패널들께 감사드립니다. 감사합니다.

2014 한·독 도시교류포럼

[결과자료집]
# 청년의 일과 성장, 지역과 사회에 묻다

2014 KOREA-GERMANY URBAN FORUM in Seoul

*Work and growth of the youth: Seeking the role of community and society*

**발행처** 희망제작소
**발행일** 2014년 12월 5일
**주최** 희망제작소 · 프리드리히 에버트재단
서울시청년일자리허브센터
**협력** 서울시마을공동체종합지원센터 · 서울시사회적경제지원센터
**주소** 서울시 종로구 평창동 290-11 비전빌딩 2~4층
**전화** 02-2031-2102

**문의** **희망제작소** smond@makehope.org
서울시청년허브 ssoom@youthhub.kr

**The Hope Institute**
3F, Vision Bldg.
290-11, Pyeongchang-dong,
Jongno-gu, Seoul, Korea
www.makehope.org