

산학일체형 도제학교 도입에 따른 직업교육훈련촉진법 개정의 기본 원칙 및 방향

정철영* · 최계영** · 남중수*** · 전지민 · 임정훈****

*서울대학교 농산업교육과/농업생명과학연구원 · **서울대학교 법과대학 ·

서울대학교 진로직업교육연구센터 · *서울대학교

요 약

이 연구의 목적은 산학일체형 도제학교의 도입 및 운영에 따라 도제교육 학생들의 안전과 근로권의 보호를 위해 국내·외 도제교육 현황 및 관련 법적 근거 분석을 통하여 ‘직업교육 훈련촉진법’ 개정의 기본 원칙 및 개정 방향을 도출하는 것에 있다. 이를 위해 국내의 도제교육 도입 현황 분석 및 관련 법령인 직업교육훈련촉진법에서 현장실습 및 도제교육 관련 내용을 분석하고 도제교육이 활발하게 이루어지고 있는 독일, 스위스, 영국, 호주의 도제교육 현황 및 도제교육 관련 법령 내용을 분석하여 국내에서 도제교육의 안정적인 정착을 위한 직업교육훈련촉진법의 개정 원칙 및 개정 방향을 도출하였다.

개정원칙은 첫째, 도제교육 학생의 근로자성을 인정하는 것이며, 둘째, 도제교육의 질 관리를 위한 조항의 신설, 셋째, 도제교육의 실시에 있어서 사회적 약자가 될 수 있는 도제교육 학생의 권익 보호 조항의 신설이 있다. 이러한 기본원칙에 따라 직업교육훈련촉진법의 개정 방향을 제시하였다.

이러한 연구결과를 바탕으로 직업교육훈련촉진법이 개정된다면 향후 확대되어 실시될 도제교육이 효과적이고 효율적으로 실시될 수 있으며, 법 개정을 통하여 향후에 나타날 수 있는 사회적 문제 및 법적 분쟁을 사전에 방지할 수 있을 것으로 기대된다.

※ 주제어 : 산학일체형 도제학교, 직업교육훈련촉진법, 도제교육

■ 이 논문은 2013년 교육부의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행되었음(NRF-2013S1A5B8A02057041).

■ 교신저자: 남중수(xoxzone2@snu.ac.kr)

I. 서론

최근 전 세계적인 경제 불황으로 각국에서는 청년 실업문제가 사회적인 문제로 대두되고 있으며, 유럽을 비롯한 대부분의 국가에서는 청년층의 고용률을 제고하기 위해서 다양한 정책적 노력을 기울이고 있다. 대표적으로 ‘일을 기반으로 한 학습(WBL: Work Based Learning)’ 을 보다 활성화하기 위한 제도 및 개선방안이 제시되고 있으며, 전형적인 유형으로 독일식 듀얼 시스템(Dual System) 또는 도제훈련(Apprenticeship) 제도가 가장 주목받고 있다.

우리나라 역시 청년 고용 문제의 심각함이 세계적 추세에서 예외가 아니어서 청년층의 취업이 날이 갈수록 어려워지고 있는 실정이다. 뿐만 아니라 학벌 및 스펙 중심의 사회, 스킬 미스매치, 높은 입직연령 등의 근본적인 문제 또한 여전히 풀지 못하고 있다. 이러한 문제를 해결하기 위해 현 정부에서는 능력중심사회 실현 및 고용률 70% 달성을 위해 다양한 관련 정책을 추진하고 있다(강경중, 2015). 관련 정책 중에서 최근 가장 주목을 받고 있는 것이 기업에 취업한 입직자가 일과 학습을 병행할 수 있도록 지원하는 일학습병행제이다. 이는 독일 및 스위스에서 실시되고 있는 도제제도를 우리나라의 실정에 맞게 도입한 것으로, 기업 현장에서는 기업현장교사가 NCS기반 교육훈련과정에 따라 현장훈련을 실시하고, 보완적으로 학교 등에서 이론교육을 실시한 후, 산업계가 평가하여 자격을 주는 새로운 교육훈련제도이다. 정부는 그간 채용자(채용예정자) 중심으로 운영되어 온 일학습병행제의 대상을 특성화고, 전문대학, 대학 등의 재학생까지 확대하려는 시도를 하고 있다. 대표적으로 ‘산학일체형 도제학교’ 는 특성화고 재학생을 대상으로 한 일학습병행제로 특성화고 2학년 재학생부터 기업과 학교교육을 번갈아 경험하는 제도로 2015년 3월부터 시범운영 특성화고 9개교를 선정하여 운영하고 있으며 2015년 51개교를 선정하여 2016년 현재 총 60개 학교가 운영되고 있다. 교육부는 2017년부터 공업계열 특성화고 전체 및 서비스 분야로 확대를 추진하고 있다.

2016년 2월 개정된 ‘직업교육훈련 촉진법’ 에서는 현장실습의 건실한 운영과 현장실습생의 근로 권익 보호 등을 위하여 현장실습계약 체결시 표준협약서를 사용하지 아니한 현장실습 산업체의 장에 대한 과태료 부과에 관한 사항을 법령 내에 명시함으로써, 직업교육훈련생의 근로 권익을 강화하는 데에 상당한 기여를 하였다. 하지만 도제교육은 학교뿐만 아니라 기업에서 주도한다는 점, 도제교육의 주체가 ‘직업교육훈련생’ 이 아닌 ‘학습근로자’ 로 인정된다는 점에서 기존의 현장실습과는 차별화된 논의가 필요하다고 판단된다(박지순 외, 2014).

개정 전의 직업교육훈련 촉진법은 현장실습계약과 관련된 ‘표준협약서’ 의 세부 사항과 계약 체결에 관한 사항을 대통령령으로 ‘권고’ 함으로써 ‘직업교육훈련생’ 의 안전사고 및 권익 침해가 이루어질 가능성이 상존하였다. 하지만 직업교육훈련 촉진법의 개정을 통해 현장실습계약과 직업교육훈련생의 권익 보호가 법령상에 직접 명시됨으로써 현장실습에 참여하는 특성화고 및 마

이ست르고 학생들이 다양한 혜택을 받고 있다. 그러므로 도제교육에 관련된 세부 내용 역시 시행령 또는 관련 지침의 개정이 아닌 법령 자체의 개정을 통해 강제성을 어느 정도 확보할 필요가 있다고 볼 수 있다. 따라서 이 연구에서는 산학일체형 도제학교 도입에 따라 도제교육 학생들의 안전과 근로권의 보호를 위해 국내·외 도제교육 현황 및 관련 법적 근거 분석을 통하여 ‘직업교육훈련촉진법’ 개정의 기본 원칙 및 개정 방향을 도출하고자 한다.

II. 국내·외 도제교육 현황 및 법적 근거

1. 국내 도제교육 현황 및 법적 근거

도제훈련은 ‘일 기반 학습으로부터 시작되며, 일 기반 학습 중 일을 위한 학습에 포함되는 하위 개념이라고 볼 수 있다. 일을 위한 학습에는 인턴십, 현장실습, 현장견학 등 다양한 요소가 포함되는데 그 중 도제훈련은 ‘장기적이고 구조화된 교육’을 말한다(최수정 외, 2014). CEDEFOP(2008)에서는 도제훈련이란 ‘체계적이고, 장기간에 걸쳐 기업현장과 교육기관/훈련센터 등에서 교환적인 교육이 이루어지는 제도’라고 정의하고 있다.

박근혜 정부에서는 저출산·고령화 현상의 심화와 다가오는 베이비부머 세대의 대규모 은퇴에 대응하여 조기입직을 유도하고 청년고용을 활성화하여야 한다는 필요성에 대한 인식과 학교 중심의 직업교육으로 인해 현장성이 부족한 졸업생이 배출됨으로써 기업이 원하는 인력양성에 한계가 있다는 문제의식을 바탕으로 기술·기능교육의 현장성을 제고하고, 현장 적응력 향상을 위해 스위스 도제식 직업교육을 벤치마킹하여 우리나라 실정에 맞게 산학일체형 도제학교 도입을 추진하게 되었다(교육부, 2015a). 산학일체형 도제학교는 스위스 도제식 직업학교의 강점을 접목하여 새로운 직업교육 모델을 창출하는 것을 기본 방향으로 하여, 특성화고-산업체, 관계 기관의 협업체제를 통해 공동 교육과정을 편성 및 운영하는 것을 골자로 하고 있다. 이에 따른 ‘산학일체형 도제학교’의 운영 모형은 [그림 1]과 같다.



[그림 1] 산학일체형 도제학교 운영 모형(2014.09)

자료: 교육부, (2015). 2015년 산학일체형 도제학교 지원사업 추진 계획

산학일체형 도제학교의 운영 유형은 ① 공동실습소형, ② 거점학교형, ③ 단일학교형의 세 가지로 구분할 수 있으며, 유형별 특징을 정리하여보면 첫째, 공동실습소형은 교육청의 공동실습소에 도제교육센터(공동훈련센터)를 설치하고 해당 사업단에 참여하는 학교 및 기업이 공동으로 도제교육센터를 활용하여 도제교육을 실시하는 유형이다. 둘째, 거점학교형은 운영역량이 우수한 거점학교에 도제교육센터를 설치하여 시설운영은 거점학교가 담당하고 교육과정 운영 및 참여기업의 발굴은 거점학교와 참여학교가 공동으로 진행하는 유형이다. 셋째, 단일학교형은 특성화고의 시설에 도제교육센터를 설치하고 기자재를 확충하여 도제교육과정의 개발과 운영, 시설 운영 등의 역할을 전담하여 수행하는 유형을 의미한다. 교육부는 '산학일체형 도제학교'의 도입에 있어 시범적으로 세 가지 사업단 모델 중 공동실습소형과 거점학교형을 선발할 계획이다(<표 1> 참조).

<표 1> 산학일체형 도제학교 운영 유형별 특징

신청 유형	모델	특징
공동실습소형		<ul style="list-style-type: none"> • 시도교육청 공동실습소에 도제교육센터 설치 • 도제교육에 참여하는 학교 및 기업이 공동 활용
거점학교형		<ul style="list-style-type: none"> • 운영역량이 우수한 거점학교에 도제교육센터 설치 • 해당사업단에 참여하는 학교 또는 기업이 공동 활용
단일학교형		<ul style="list-style-type: none"> • 특성화고 시설에 도제교육센터 설치 및 활용

자료: 교육부. (2015). 2015년 산학일체형 도제학교 선정계획.

도제학교의 교육과정은 기업과 학교, 공동훈련센터가 공동으로 개발하여, 일반적인 학과와 구별되도록 NCS(신직업자격)를 기반으로 한 도제교육과정을 개발하여야 한다. 실제 교육과정은 기초교육과 현장교육훈련을 병행하여 이루어진다. 학교에서는 전문교과 이론교육과 직업기초능력 등을 포함한 기초교육을, 기업에서는 현장교육훈련을 실시하고, 이 과정에서 공동훈련센터는 기업 현장교육훈련을 보완하는 역할을 맡는다. 각 교육유형별 비중은 현장교육훈련이 전문교과 수업의 50% 이상을 차지하여야 하며, 현장교육훈련 중 기업에서의 현장교육훈련이 50% 이상 되어야 한다. 산학일체형 도제학교와 특성화고 교육훈련과정의 편성 기준을 비교하여 보면 다음의 <표 2>와 같다. 산학일체형 도제학교에서는 연 600~1,000시간의 교육훈련을 편성하며, NCS에 제시된 능력단위를 고려하여 기업별 전문 분야를 편성하여 운영한다. 이 때 기업현장훈련(OJT)의 비율이 50% 이상이어야 하며 Off-JT와 OJT의 비율이 최대 2:8 수준까지 이를 수 있다. 또한 레벨 3 수준의 NCS 신자격 기반 직업교육훈련을 최소 600시간 이상 이수할 것을 권고하고 있다.

<표 2> 도제학교와 특성화고 교육훈련과정 편성 기준 비교

구분	산학일체형 도제학교	특성화고 교육과정
총시간	600~1,000시간	204단위(3,468시간/3년)
구성	<ul style="list-style-type: none"> •NCS 기반의 능력단위를 고려하여 기업별 전문 분야 편성 •기업현장훈련(OJT) 50% 이상 •Off-JT 대 OJT 비율 2:8~5:5 •NCS 신자격 기반 최소 이수시간 600시간 이상 (level3) (필수 이수단위 이외는 기업맞춤형으로 구성) 	<ul style="list-style-type: none"> •교과(군) 180단위, 창의적 체험활동 24단위(408시간)로 구분 편성 - 교과(군)의 이수단위 180단위 중 보통교과 65단위 이상, 전문교과 86단위 이상 편성 •학기당 이수과목 수를 8개 이내로 편성

산학일체형 도제학교의 주된 운영적 특성은 다음과 같다. 첫째, 학교와 기업이 공동으로 NCS 기반의 도제교육과정을 개발 운영한다. 이 과정에서 학교에서는 이론교육과 기초실습을, 기업에서는 현장교육훈련을 연계하여 이수한다. 둘째, 현장교육훈련의 비중은 학교·기업의 여건 및 산업분야별 특성에 따라 자율적으로 배분하게 하였으나, 기업의 현장교육훈련시간은 전문교과 수업시간의 30~50% 수준 이상을 유지하도록 하였다. 셋째, 현장교육훈련은 기업 내 숙련근로자 연수를 통해 기업현장교사가 직접 실시하도록 하였으며, 필요한 경우 (전문)대학, 폴리텍대학 등의 외부 자원을 활용할 수 있도록 하였다. 마지막으로 도제교육과정에 대한 평가는 교사뿐만 아니라 현장 전문가가 함께 평가하는 것으로 하였다.

산학일체형 도제학교는 2014년 9월에 시범 및 도입 운영 계획이 발표되었으며 2014년 11월 9개교가 시범학교로 1차 선정된 후, 2015년 6월 기준으로 502명의 학생과 162개의 기업이 참여하였다. 2015년 기준으로 산학일체형 도제학교의 육성과 관련된 주요 추진 경과는 다음의 <표 3>과 같다.

<표 3> 도제학교 육성 관련 주요 정책 추진 경과(2014~2015년)

추진 시기	추진 경과
2014.09	스위스 도제식 직업학교 시범 도입·운영 계획 발표
2014.11	스위스 도제식 직업학교 9개 시범학교 선정·발표
2015.03~	9개 특성화고에서 산학일체형 도제교육 시범운영 실시
2015.05	산학일체형 도제교육 현장 점검
2015.04	제4차 사회관계장관회의에서 재학생 단계로의 확대 발표
2015.07	2017년까지 공업계 특성화고 전체로 확대 방안 발표
2015.07	산학일체형 도제학교 2차 사업단 모집 공고
2015.10	2016년 신규참여 학교 51개교 선정·발표

산학일체형 도제학교는 다음의 <표 4>와 같이 지속적으로 확대하여 2017년부터 공업계열 특성화고 전체를 대상으로 운영될 예정이다. 교육부(2015b)에 따르면 2016년은 도제학교의 확대 운영기로 51개 학교를 추가 선정하여 공업계열 특성화고 전체에서 운영하기 위한 기반을

마련하고, 2017년에는 공업계열 특성화고 전체를 대상으로 도제학교를 운영하되, 향후 상업 및 서비스 분야 특성화고까지 확대될 수 있도록 할 계획이다.

<표 4> 산학일체형 도제학교 단계적 확대 추진 계획

년도	주요 내용
2015년 (시범운영)	<ul style="list-style-type: none"> • 산학일체형 도제학교 9개교 시범 운영 및 우수 모델 창출 • 하반기 16개 사업단(51개교) 추가 선정
2016년 (확대운영)	<ul style="list-style-type: none"> • 산학일체형 도제학교 60개교 운영(시범학교 9개교 포함) • 공업계열 특성화고 전체에서 운영하기 위한 기반 마련
2017년 (전면확대)	<ul style="list-style-type: none"> • 공업계열 특성화고 전체에서 운영 • 향후 상업 및 서비스 분야 특성화고로 확대 추진

자료: 교육부. (2015.7) 2015년 산학일체형 도제학교 지원사업 추진 계획.

지속적인 도제교육의 활성화를 위해서는 기업의 안정적인 참여를 유지하여야 하는데, 이를 위해 정부에서는 기업의 교육훈련 부담을 경감하고자 하고 있다. 따라서 도제교육센터(공동훈련센터)의 시설 및 장비를 확충하고 기능을 강화하기로 하였다. 이에 따라 향후 기업에서만 인정되던 현장교육훈련은 도제교육센터(공동훈련센터)의 실습교육도 포함하는 것으로 볼 수 있다. 또한 참여 기업의 확대를 위하여 교육부를 중심으로 다양한 정부부처가 협력할 예정이다. 한국산업단지공단 및 폴리텍 도제센터와의 협업을 통해 산업단지 내 기업의 인력수요를 조사하고 중소기업청과 협업을 통해 도제교육 참여 기업을 발굴할 예정이다.

산학일체형 도제학교의 도입 및 확산에 따라 도제훈련이 국내에 안정적으로 정착하기 위해서는 제도적 기반이 확보될 필요가 있다. 이에 따라 현재 국내 법령 중 도제훈련의 정착 및 도제훈련생의 권익 보호를 규율해줄 수 있는 법령인 직업교육훈련촉진법에는 도제교육 활성화 및 도제훈련생의 권익 보호를 위한 조항이 존재하고 있지 않고 현장실습생에 대한 조항만이 2016년 2월 개정되어 2016년 8월 4일에 시행되었다. 기존의 직업교육훈련촉진법에서 직업교육훈련 및 현장실습 관련 조항과 현장실습과 관련하여 신설된 조항은 다음과 같다(<표 5> 참조).

<표 5> 직업교육훈련촉진법 중 현장실습 및 도제훈련 관련 내용

조항	내용	비고
제2조(정의) 제7항	“현장실습”이란 직업교육훈련생이 향후 진로와 관련하여 취업 및 직무수행에 필요한 지식·기술 및 태도를 습득할 수 있도록 직업현장에서 실시하는 교육훈련과정을 말한다.	신설
제3조(국가 등의 책무)	국가 및 지방자치단체는 행정상·재정상 지원시책을 마련해야 한다.	
제4조(직업교육 훈련 기본계획의 수립·시행)	국가는 직업교육훈련을 효율적으로 추진하기 위하여 직업교육훈련 기본계획을 수립·시행해야 한다.	

<표 계속>

조항	내용	비고
제7조(현장실습)	<p>① 직업교육훈련생은 직업교육훈련과정을 이수하는 중에 산업체에서 현장실습을 받아야 한다. 다만, 해당 직업교육훈련과정과 같거나 유사한 분야에 재직 중인 사람과 그 밖에 대통령령으로 정하는 사람의 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p>② 국가 및 지방자치단체는 현장실습의 건실한 운영을 위하여 현장실습의 운영실태 등에 관하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 지도·점검계획을 수립·시행할 수 있다.</p>	신설
제 7조의 2(현장실습 운영기준)	<p>① 제7조에 따른 현장실습을 실시할 산업체(이하 “현장실습산업체”라 한다)는 직업교육훈련생 또는 직업교육훈련기관의 장이 산업체의 장과 협의하여 선정한다.</p> <p>② 제1항에 따른 운영기준에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 현장실습 산업체 선정에 관한 사항 2. 현장실습 프로그램에 관한 사항 3. 현장실습의 지도·감독에 관한 사항 4. 그 밖에 현장실습의 내실화를 위하여 필요한 사항 	신설
제8조(현장실습 산업체의 선정)	<p>① 제7조에 따른 현장실습을 실시할 산업체(이하 “현장실습산업체”라 한다)는 직업교육훈련생 또는 직업교육훈련기관의 장이 산업체의 장과 협의하여 선정한다.</p> <p>② 제1항에 따라 현장실습산업체를 선정할 때에는 직업교육훈련생의 전공 분야, 현장실습프로그램의 적절성, 현장실습 시설·설비의 적합성 및 후생복지 여건 등을 고려하여야 한다(개정)</p> <p>③ 직업교육훈련기관의 장은 제2항에 따라 현장실습산업체를 선정하기 위하여 필요한 경우에는 제18조에 따른 해당 지역 직업교육훈련협의회에 관련 정보의 제공 등의 협조를 요청할 수 있다.</p> <p>④ 직업교육훈련협의회는 제3항에 따라 협조요청을 받은 경우에는 해당 지역 산업체의 장에게 직업교육훈련에 관한 정보의 제공을 요청할 수 있다.</p>	개정
제9조(현장실습 계약 등)	<p>① 현장실습을 받을 직업교육훈련생과 현장실습산업체의 장은 사전에 현장실습계약을 체결하여야 한다. 다만, 미성년자 또는 재학 중인 직업교육훈련생의 경우에는 고용노동부장관이 교육부장관 및 산업통상자원부장관과 협의하여 표준협약서에 따라 현장실습계약을 체결해야 한다(개정).</p> <p>② 직업교육훈련생의 보호 또는 현장실습의 내실화를 위하여 필요한 경우에는 직업교육훈련기관의 장이 현장실습계약의 체결에 참여할 수 있다(개정).</p> <p>③ 제1항에 따른 현장실습계약서에서는 현장실습산업체의 장 및 직업교육훈련생의 권리와 의무, 현장실습의 내용·방법 및 기간·시간, 현장실습결과의 평가, 직업교육훈련생의 복리후생에 관한 사항 및 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항이 포함되어야 한다(신설)</p>	개정 및 신설
제9조의 2(현장실습 시간)	<p>① 미성년자 또는 재학 중인 직업교육훈련생의 현장실습 시간은 1일 7시간, 1주일 35시간을 초과하지 못한다. 다만, 당사자의 합의에 따라 1일 1시간, 1주일에 5시간을 한도로 연장할 수 있다.</p> <p>② 현장실습산업체의 장은 미성년자 또는 재학 중인 직업교육훈련생에 대하여 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 현장실습을 시켜서는 아니 된다.</p>	신설
제9조의 3(직업교육훈련 교원의 산업체 현장지도)	<p>직업교육훈련기관의 장은 현장실습산업체의 장과 협의하여 직업교육훈련교원으로 하여금 산업체에 현장실습 중인 직업교육훈련생에 대하여 필요한 현장지도를 하도록 하여야 한다.</p>	신설

<표 계속>

조항	내용	비고
제9조의 4(현장실습산업체의 책무)	① 현장실습산업체의 장은 현장실습 조건을 개선하고 실습환경을 조성함으로써 직업교육훈련생의 생명과 신체를 보호하고, 국가 및 지방자치단체의 현장실습 시책에 적극 협조하여야 한다. ② 현장실습산업체의 장은 현장실습을 실시함에 있어서 다음 각 호의 사항을 성실히 이행할 책무를 진다 1. 현장실습에 필요한 시설·설비의 확보 2. 산업재해의 예방 및 보상 3. 직업교육훈련교원의 현장시도에 관한 협조 4. 현장실습산업체의 안전·보건에 관한 정보 제공 5. 그 밖에 안전하고 효율적인 현장실습에 필요한 사항 ③ 현장실습산업체의 장은 부득이한 사유로 현장실습을 중단하는 경우 직업교육훈련생이 소속된 직업교육훈련기관의 장에게 해당 사실을 사전에 통보하여야 한다.	신설
제9조의 5(현장실습 안전교육 등)	① 직업교육훈련기관의 장은 현장실습을 받는 직업교육훈련생에 대하여 현장실습 안전교육을 실시하여야 한다. ② 직업교육훈련기관의 장은 제1항에 따른 안전교육을 그에 필요한 인력·시설 및 장비 등을 갖춘 전문기관에 위탁할 수 있다.	신설
제24조(「근로기준법」의 준용 등)	이 법의 적용을 받는 현장실습에 대해서는 「근로기준법」 제54조, 제65조, 제72조 및 제73조를 준용한다. 이 경우 “사용자”는 “현장실습산업체의 장”으로, “근로”는 “현장실습”으로, “근로자”는 “직업교육훈련생”으로 본다.	신설
제25조(지도·점검 등)	① 교육부장관, 고용노동부장관 및 시·도교육감은 현장실습계약의 체결, 현장실습 시간의 준수, 현장실습의 운영 등에 대하여 직업교육훈련기관 및 현장실습산업체에 필요한 경우, 보고 있는 자료의 제출을 명하거나, 관계 공무원으로 하여금 현장조사를 하게 하는 등의 지도·점검을 할 수 있다. ② 교육부장관, 고용노동부장관 및 시·도교육감은 제1항에 따른 현장조사를 실시하는 경우에는 현장조사를 받는 자에게 미리 조사 일시, 조사 내용 등 필요한 사항을 알려야 한다. 다만, 긴급하거나 미리 알릴 경우 그 목적을 달성할 수 없다고 인정되는 경우에는 그러하지 아니하다. ③ 제1항 및 제2항에 따라 현장조사를 하는 소속 직원은 그 권한을 표시하는 증표를 지니고 이를 관계인에게 내보여야 한다.	신설
제26조(벌칙)	제9조의 2를 위반하여 현장실습 시간을 초과하거나 야간 및 휴일에 현장실습을 실시한 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.	신설
제27조(과태료)	① 제9조 제1항을 위반하여 현장실습계약을 체결할 때 표준협약서를 사용하지 아니한 현장실습산업체의 장에게는 500만원 이하의 과태료를 부과할 수 있다. ② 제1항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 부과·징수한다.	신설

주) 「근로기준법」 제54조(휴게) ① 사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게 시간을 근로시간 도중에 주어야 한다. 제65조(사용금지) ① 사용자는 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 아니한 여성(이하 “임산부”라 한다)과 18세 미만자를 도덕상 또는 보건상 유해 위험한 사업에 사용하지 못한다. ② 사용자는 임산부가 아닌 18세 이상의 여성을 제1항에 따른 보건상 유해·위험한 사업 중 임신 또는 출산에 관한 기능에 유해 위험한 사업에 사용하지 못한다. ③ 제1항 및 제2항에 따른 금지 직종은 대통령령으로 정한다. 제72조(갱내근로의 금지) 사용자는 여성과 18세 미만인 자를 갱내에서 근로시키지 못한다. 다만, 보건·의료, 보도·취재 등 대통령령으로 정하는 업무를 수행하기 위하여 일시적으로 필요한 경우에는 그러하지 못한다. 제73조(생리휴가) 사용자는 여성 근로자가 청구하면 월 1일의 생리휴가를 주어야 한다.

자료: 국가법령정보센터 홈페이지. Retrieved from <http://www.law.go.kr/main.html>

2. 국외 도제교육 현황 및 법적 근거

본 절에서는 중등 직업교육 단계에 한정하여 도제교육을 활발히 실시하고 있는 독일, 스위스, 영국, 호주의 사례를 중심으로 도제교육의 일반적 특징 및 도제교육 학생에 대한 법적 권리 보호 등에 대해 살펴보고자 한다.

먼저, 독일의 경우는 도제교육이 일반적으로 이원화 체계(dual system)로 불리며, 유럽위원회(European Commission)에서도 독일의 직업교육훈련체제를 도제교육(apprenticeship)으로 분류한 바 있다(European Commission, 2012). 이러한 분류의 근거는 CEDEFOP(2008)에서 정의한 도제교육의 특징 중 ① 직업현장과 교육기관 또는 훈련센터에서 번갈아 교육을 실시하고, ② 교육이 체계적이고 장기적으로 이루어진다는 점이 부합하기 때문이었다고 판단된다. 후기중등단계에서 이루어지는 도제교육의 목적은 숙련 근무자에게 요구되는 역량을 습득하는 것이다. 도제훈련이 시작되기 전에 견습생들은 의무 교육과정을 이수하여야 하며, 도제훈련을 시작하는 견습생의 나이는 평균적으로 16~18세이다. 도제교육은 기업과 직업학교에서 번갈아 학습 및 훈련이 이루어지며 훈련기간은 3년 동안 지속되는 것이 보통이다. 이 동안 견습생은 기업에서 일주일에 3~4일 동안 실무 역량을 배양하기 위한 훈련을 받고, 직업학교에서 일주일에 1~2일 동안 이론교육을 받게 된다. 다만 여기에서 기업의 규모는 가정에서 공기업 및 대기업까지 다양하게 실시된다(최수정 외, 2013).

독일에서 도제교육의 제도적 기반은 2005년 제정된 직업훈련법(Berufsbildungsgesetz, BBiG)이라는 직업훈련을 규율하는 법률로서, 독일 직업훈련의 중요한 법적 기초가 되고 있다. 이 법률은 직업훈련생의 사회적 배경과 관계없이 직업훈련생에게 직업훈련의 가능성을 확보해주고 이를 개선하며, 수준 높은 직업훈련을 제공하는 것을 목적으로 하고 있다. 독일의 직업훈련법은 직업훈련생과 직업훈련생을 채용한 자에 대한 의무를 비롯하여 직업훈련을 실시함에 따라 발생할 수 있는 다양한 상황에 대한 법 조항을 갖추고 있다. 독일은 직업훈련법 이외에도 연소근로자보호법, 사업조직법 등에서도 직업훈련생의 권리 보호를 위한 법 조항들을 갖추고 있다. 독일 직업훈련법의 조항의 영역 및 내용은 다음 <표 6>과 같다. 이와 같은 독일의 직업훈련법은 직업훈련의 관리·감독에서부터 직업훈련의 계약 체결 및 변경사항, 채용자와 직업훈련생의 의무를 상세히 명시함으로써, 직업훈련의 내실을 기하고 있다고 볼 수 있다.

<표 6> 독일 직업훈련법 내용 분석

구분	내용	세부내용	직업훈련법 조항
직업훈련의 관리·감독	직업훈련 관할 조직	• 직업훈련과 관련된 업무(직업훈련수료시험의 실시, 직업훈련교육인력의 지질, 직업훈련장으로서의 요건)를 직업훈련을 관할하는 조직에 맡김.	제76조
직업훈련 시설의 요건	직업훈련생 채용의 요건	• 직업훈련생은 직업훈련에 적합한 인적 요건을 갖추고 있고 직업훈련에 적합한 직업훈련장을 가지고 있는 자에 의해서만 채용될 수 있음.	제27조
	직업훈련장의 요건	• 직업훈련생에 대한 직업훈련은 그 형태와 시설이 직업훈련에 적합하고, 또한 직업훈련생의 수가, 직업훈련의 정원 또는 고용된 전문 인력의 수와 적절한 관계에 있는 직업훈련장에서만 가능함. • 소규모기업과 같이 직업훈련생에게 필요한 직업상의 숙련, 지식 및 능력을 완전한 범위 내에서 전달할 수 없는 직업훈련장이 그 부족한 부분을 직업훈련장 이외의 직업훈련을 통해 전달할 수 있는 경우에, 이 직업훈련장도 직업훈련에 적합한 것으로 봄.	제28조 제2항
	직업훈련 실시의 요건	• 직업훈련생은 직업훈련에 적합한 인격적, 전문적 요건을 갖춘 자에 의하여만 직업훈련을 받을 수 있음.	제28조 제1항
직업훈련 교육인력	직업훈련 교육인력 임명 의무	• 직업훈련에 적합한 전문적 요건을 갖추지 못하였거나 또는 본인 자신이 직업훈련을 실시하지 아니하는 자는, 직업훈련의 내용을 직업훈련장에서 직업 책임지고 상당부분 전달할 수 있는 인적, 전문적 요건을 갖춘 직업훈련 교육인력을 임명한 경우에만 직업훈련생을 채용할 수 있음.	제28조 제2항
	직업훈련 보조인력 활용	• 직업훈련내용의 전달을 위해 필요한 직업적 숙련, 지식 및 능력을 가지고 있고 인성적으로 적합한 직업훈련보조인력은 직업훈련교육인력에는 해당하지 않지만, 직업훈련교육인력의 책임하에 직업훈련에 협력할 수 있음.	제28조 3항
	인격적 소양	• 직업훈련의 실시를 위해 직업훈련생을 채용한자, 직업훈련교육인력, 직업훈련보조인력이 갖추어야 할 인격적 소양에 대해서 규정	제29조
	전문적 소양	• 직업훈련에 전문적 소양을 갖추고 있다고 함은, 직업훈련내용의 전달을 위해 필요한 직업적, 직업·노동 교육적 숙련, 지식 및 능력을 가지고 있는 경우를 말함.	제30조 제1항
	아동 및 청소년 고용 금지	• 과거 5년 이내에 범죄로 인해 최소 2년의 자유형을 선고받아 연소자근로보호법에 의해 아동 및 청소년을 고용해서는 아니 되는 자 (연소자근로보호법 제25조) • 이 법률 또는 이 법률에 의해 제정된 규정을 반복적 또는 중히 위반한 자	제29조 제1호
직업훈련 계약의 체결	직업훈련 계약 체결	• 직업훈련에 앞서, 직업훈련생을 채용하는 자와 직업훈련생 간에는 직업훈련계약이 체결됨. • 직업훈련관계는 근로관계에 해당하지 않으나, 직업훈련계약에 대하여는, 직업훈련의 본질과 목적에 따라 이 법률에서 달리 정하지 않는 한 근로계약에 대해 적용되는 법률규정 및 법원칙이 적용됨. • 직업훈련계약서에는 직업훈련생을 채용한 자, 직업훈련생, 계약 체결에 필요한 경우 그 법정대리인의 서명이 있어야 함. • 직업훈련생을 채용한 자는 직업훈련생 및 그 법정대리인에게 서명된 계약서의 정본을 지체없이 교부하여야 함.	제10조
	직업훈련 관계명부의 기재	• 직업훈련생을 채용한 자는, 직업훈련계약의 체결 후 지체 없이 직업훈련관계명부의 기재를 신청하여야 함. • 18세 미만의 직업훈련생에 대하여 연소근로자보호법 제32조 1항에 따른 최초건강검진에 관한 의료증명서가 제출되어야 기재가 가능함.	제11조

<표 계속>

구분	내용	세부내용	직업훈련법 조항
직업훈련 계약의 변경	직업훈련 계약 변경	• 직업훈련계약이 변경되는 경우, 이에 대하여도 직업훈련계약서가 작성되어야 하고 직업훈련계약을 변경하는 경우에도, 계약서에 기재되어야 할 사항, 서명, 교부에 관한 규정은 준수되어야 함.	제11조 제4항
	직업훈련 계약 변경의 신고	• 직업훈련계약의 중요 내용의 변경은 직업훈련을 관할하는 기관에 신고하고 직업훈련관계 명부에 기재되어야 함.	제35조 제1항
직업훈련 계약의 무효		<ul style="list-style-type: none"> • 직업훈련관계의 종료 후의 기간에 대해 직업훈련생에게 직업 활동을 제한하는 합의는 무효임. • 직업훈련생이 직업훈련관계의 최종 6개월 이내에 직업훈련생을 채용한 자와 직업훈련의 종료 후 근로관계를 맺을 의무를 부담하는 경우는 인정하지 않음. • 손해배상청구권을 인정하지 않거나 이를 제한하는 합의 및 정액으로 된 손해배상금을 정하는 합의도 무효가 됨. 	제12조
직업훈련 채용자의 의무	직업훈련의 실시	• 직업훈련생을 채용한 자는 정해진 직업훈련기간 내에 직업훈련의 목적을 달성할 수 있도록 직업훈련을 그 목적에 의해 요청되는 형태로 시간·대상적으로 편성하여 계획에 맞게 실시하여야 함.	제14조 제1항
	작업도구 및 시험도구의 제공	• 직업훈련생을 채용한 기업은, 직업훈련생이 비용부담 없이 직업훈련에 필요하거나 중간·졸업시험을 마치는데 필요한 직업훈련수단, 특히 공구 및 원료를 자유로이 사용할 수 있도록 해야 하는데, 이는 시험이 직업훈련관계의 종료 이후에 행해지는 경우에도 그러함.	제14조 제1항
	근로 면제	• 직업훈련생을 채용한 자는 직업훈련생이 직업학교수업 및 직업훈련장 이외에서 실시되는 직업훈련에 참여할 수 있도록 근로를 면제해 주어야 함.	제15조
	직업훈련 기록의 검사	• 직업훈련생을 채용한 자는 직업훈련생의 직업훈련기록 작성을 독려해야 하고, 이를 검사하여야 함.	제14조 제1항
	증명서 발급	• 직업훈련생을 채용한 자는, 직업훈련관계의 종료 시에 직업훈련생에게 서면에 의한 증명서를 발급해야 함.	제16조 제1항
직업훈련생의 의무	근로 의무	• 직업훈련생은 직업훈련 내에서 본인에게 맡겨진 업무를 주의를 다하여 수행해야 함.	제13조
	직업훈련 참여	<ul style="list-style-type: none"> • 직업훈련생은 직업훈련의 목적달성을 위해 필요한 직업능력의 습득을 위해 노력하여야 함. • 직업훈련생은 직업훈련생을 채용한 자로부터 근로가 면제된 직업훈련에 참석하여야 함. 	
	지시의 이행	<ul style="list-style-type: none"> • 직업훈련생은 직업훈련의 범위 내에서 직업훈련생을 채용한 자, 직업훈련교육인력 또는 기타 지시권한을 가진 자가 한 지시에 따라야 함. • 직업훈련생은 작업과정에 적응하고, 직업훈련장의 적용 규정을 준수해야 함. 	
	기타 의무	• 직업훈련생은 맡겨진 공구, 기계 기타 시설 등을 세심히 다룰 의무를 짐.	
직업훈련 관계의 내용	직업훈련 기간	<ul style="list-style-type: none"> • 직업훈련기간은 원칙적으로 3년을 초과할 수 없고 3년을 하회할 수 없음. • 직업훈련의 목적을 달성하기 위해 필요한 경우, 직업훈련을 관할하는 기관은 예외적인 경우에 직업훈련생의 신청에 의해 직업훈련기간을 연장할 수 있음. 	제5조 제1항
	보수 및 기타 급부	<ul style="list-style-type: none"> • 직업훈련생에게 지급되어야 할 보수는 직업훈련계약에 반드시 포함되어야 함. • 직업훈련생의 보수는 직업훈련기간의 경과에 맞춰 적어도 1년마다 인상하여 직업훈련생의 연령에 맞게 책정되어야 함. 	제11조 제1항, 제17조

<표 계속>

구분	내용	세부내용	직업훈련법 조항
직업훈련 관계의 종료	직업훈련 계약 해지	• 직업훈련생을 채용할 요건에 흠결이 있는 경우, 직업훈련생은 이를 이유로 해지기간 없이 직업훈련계약을 해지할 수 있음.	제20조
	사용기간 중 직업훈련 관계의 해지	• 사용기간 중에는 직업훈련생뿐만 아니라 직업훈련생을 채용한 자는 해지기간이 없이 서면으로 직업훈련관계를 해지할 수 있음.	제25조
	사용기간 경과 후 직업훈련 관계의 해지	• 사용기간 경과 이후 직업훈련생이 직업훈련을 포기하거나 다른 직종에서 해지는 서면으로 행해져야 하며 직업훈련생은 해지사유를 제시해야 함. • 직업훈련생을 채용한 자와 직업훈련생은 사용기간 경과 이후에도 중대한 사유가 있는 경우 서면으로 직업훈련계약을 해지할 수 있음.	제22조 제2항
	직업훈련 기간의 만료	• 직업훈련관계는 직업훈련기간이 만료됨으로써 종료됨.	제21조 제1항
	손해배상 청구	• 직업훈련생을 채용한 자 또는 직업훈련생은 타방 당사자에게 직업훈련 관계의 종료에 대한 책임이 있는 때에는 손해배상을 요구할 수 있음. • 직업훈련생이 직업훈련을 포기하거나 다른 직종에서 직업훈련을 받고자 하는 경우는 적용되지 아니함.	제23조 제1항
계약 해지 및 과태료 부과	손해배상 의무 및 과태료 부과	• 직업훈련생을 채용할 요건에 흠결이 있는 경우, 직업훈련생을 채용한 자에게는 손해배상 의무 및 과태료가 부과될 수 있음. • 직업훈련계약은 구두 및 서면으로 체결될 수 있고 계약서가 없는 경우 과태료가 부과되지만, 그렇다고 직업훈련계약이 무효가 되는 것은 아님. • 직업훈련에 참여하기 위해 근로가 면제되는 시간의 보수를 지급하지 않는 경우 최대 5,000유로의 과태료가 부과될 수 있음. • 직업훈련생을 채용한 자가 고의 또는 과실로 최초건강검진에 대한 의료증명서를 제출하지 않는 경우 최대 2,500유로의 과태료가 부과될 수 있음.	제23조 제2항
훈련의 중지	직업훈련생 채용 및 직업훈련 중지	• 인격적 소양이 갖춰지지 않은 경우, 직업훈련을 관할하는 기관은 직업훈련생의 채용 및 직업훈련을 중지시켜야 함. • 직업훈련을 실시하는 자가 전문적 소양을 갖추지 못한 경우 직업훈련을 관할하는 기관은 직업훈련생의 채용 및 직업훈련을 중지시켜야 함.	제8조

자료: 박지순 외. (2014). 한국형 도제훈련 정착을 위한 제도와 방안 연구 재구성.

스위스의 도제교육은 직업교육훈련에 참여하는 파트타임으로 일 기반 학습을 수행하고, 직업 학교에서 수업을 듣는 듀얼 트랙(dual-track)의 형태로 실시된다. 스위스에서 도제교육에 참여하는 견습생들은 일주일 중 3~4일은 회사에서 실무를 익히고, 일주일에 1~2일은 직업학교에서 이론 교육을 받게 된다. 스위스의 도제교육은 독일과 유사하게 학교에서의 이론교육과 기업에서의 현장훈련이 결합된 형태로 이루어지며, 기업 및 학교뿐만 아니라 훈련센터에서 직종별 필수 실무기술을 습득하기도 한다. 훈련센터와 기업, 학교에서 도제교육을 실시할 경우, 일주일에 1~2일은 학교에서 이론 수업을 듣고, 몇 주 동안 훈련센터에서 훈련을 실시하며, 나머지는 기업에서 현장 훈련을 제공하는 형태로 도제교육이 진행된다. 스위스는 특히 유럽 국가들 중에서도 중등교육 과정 내에 도제교육을 위한 이원화제도가 가장 잘 구축되어 있는 국가 중 하나로 여겨지고 있다(최수정 외, 2013).

스위스의 도제교육 관련 법령은 연방직업교육훈련법(Federal Vocational and Professional

Education and Training Act)과 직업교육훈련 규칙(Vocational Education and Training Ordinance) 및 각 주 정부 차원의 직업교육훈련 관련 법령에 따라 이루어진다. 연방직업교육훈련법은 2002년에 제정되어 직업교육훈련을 위한 준비, 직업교육훈련의 구성 체계, 도제교육 프로그램의 유형 및 기간과 관리·감독 등에 관한 상세한 내용이 포함되어 있다.

다음의 <표 7>은 박지순 외(2014)의 연구를 기초로, 스위스의 도제교육을 규율하는 대표적인 법률인 연방직업훈련법 및 채무법과 관련된 내용을 재구성한 것이다.

<표 7> 스위스 직업훈련법 및 채무법 내용 분석

구분	조항	내용	직업훈련법(직)/ 채무법(채) 조항
직업 훈련의 전제 조건	훈련가의 요건	•연방위원회는 VET훈련가의 훈련을 위한 최소요건을 정할 수 있고 주정부는 VET훈련가의 적절한 훈련을 보장하여야 함.	(직) 제45조
	교사의 요건	•교사는 그들의 분야뿐만 아니라 교육학 또는 교수법의 훈련을 받아야 하며 연방위원회는 교사를 위한 최소요건을 정할 수 있음.	(직) 제46조
	그 외 전문가	•연방은 직업교육훈련 프로그램을 설계하기 위해 평가자나 그 밖의 전문가를 둘 수 있음.	(직) 제47조
계약의 체결	계약의 체결	•도제훈련생과 주 기업은 도제계약을 체결해야 함.	(직) 제14조
	계약의 효력	•도제계약은 직업교육훈련(VET) 프로그램 전 기간에 효력을 가지며, 만일 일기반 학습(work-based training)이 다수의 회사와의 도제훈련을 포함하고 있다면 개별 도제계약은 각각의 성공적인 도제훈련 기간 동안에 효력을 가짐.	(직) 제14조 제2항
	도제계약의 승인	•도제계약은 지역 주정부 당국의 승인을 받아야 하며, 그러한 승인에는 비용이 발생하지 아니함.	(직) 제14조 제3항
	도제계약서 작성	•도제계약을 서면으로 작성된 경우에만 유효하며, 도제계약에는 직업훈련의 목적 및 기간, 임금, 수업시간, 근로시간, 휴일부여에 관한 사항을 반드시 명시해야 함.	(채) 제344a조 제1,2항
사용자의 의무	전문가 확보	•사용자는 직업교육훈련이 필요한 기술과 인적 요건을 갖춘 전문가에 의해 행해질 수 있도록 보장해야 함.	(채) 제345a조 제1항
	임금공제 금지	•사용자는 도제훈련생이 전문적인 학교에 참석하거나 그 밖의 직업교육훈련과정에 참석하거나 도제훈련의 종료를 위한 시험에 참석할 때 어떠한 임금도 공제해서는 아니 됨.	(채) 제345a조 제2항
	휴일의 부여	•사용자는 도제훈련이 행해지는 기간 동안 20세 미만의 미성년 도제 훈련생에 대해서는 도제훈련 1년당 5주 이상의 휴일을 부여해야 함.	(채) 제345a조 제3항
	근로의 지시	•사용자는 직업훈련이 손상되지 않고 도제훈련생이 수행해야 하는 업무와 관련된 근로라면 직종과 관련한 근로 및 그 밖의 근로 일부를 지시할 수 있음.	(채) 제345a조 제4항
도제 훈련생의 의무	의무 준수	•도제훈련생의 의무는 도제계약에 따라 정해지는데, 직업교육훈련을 받는 장소에 따라 그에 상응하는 의무를 준수하여야 함.	(직) 제16조 제4항
	목표 달성 노력	•도제훈련생은 도제훈련의 목표를 달성하기 위해 최대한 노력해야 함.	(채) 제345조 제1항
	도제훈련생 대표 의무	•도제훈련생의 대표는 임무를 수행함에 있어서 사용자를 최대한 지원하여야 하며, 사용자와 도제훈련생이 좋은 관계를 유지할 수 있도록 장려해야 함.	(채) 제345조 제2항

<표 계속>

구분	조항	내용	직업훈련법(직)/ 채무법(채) 조항
직업훈련 관계의 내용	직업교육훈련 프로그램	•직업교육훈련 프로그램은 도제훈련생이 직무를 수행하기 위해서 요구되는 능력과 적절한 방법을 제공함으로써 관련 분야의 능력을 획득하도록 할 뿐 아니라 도제훈련생이 사회구성원으로서 자리 잡을 수 있도록 하고, 노동시장에 접근할 수 있도록 언어와 의사소통 등을 제공함으로써 기초적인 능력을 배양함.	(직) 제15조 제2항
	직업교육훈련 프로그램 대상	•직업교육훈련 프로그램은 의무교육을 마치거나 그에 상응하는 자격을 얻은 학생에게 제공함. 연방위원회는 직업교육훈련 프로그램의 최저 연령에 대하여 기준을 세울 수 있음.	(직) 제15조 제3항
	추가훈련의 실시	•직업교육훈련 프로그램은 일 기반 훈련(work-based training apprenticeship)과 이론교육 그리고 직업활동을 위한 수업을 충족하기 위한 추가훈련이 행해질 수 있음.	(직) 제16조 제1항
	직업교육훈련 프로그램의 실시 장소	•직업교육훈련 프로그램은 일반적으로 다음의 장소에서 실시됨. 일기반 학습은 주 기업, 주기업과 관련된 기관, 중등교육학교 (상업, 무역) 또는 일기반 학습을 실시할 수 있는 기관에서 실시됨. •이론교육은 직업교육학교에서 실시되며, 직업교육 및 기초교육으로 구성되어 있음. 추가 훈련은 산업계 훈련센터나 그 밖에 직업교육 훈련에 적합한 기관에서 실시될 수 있음.	(직) 제16조 제2항
	직업교육훈련 구성 및 비율	•직업교육훈련 프로그램의 구성 및 비율에 대해서는 직업교육훈련 규정에 따라 구체적으로 정해질 수 있음.	(직) 제16조 제3항
	직업교육훈련 프로그램 기간	•직업교육훈련 프로그램은 2년, 3년, 4년으로 구분됨.	(직) 제17조 제1항
	직업교육훈련 프로그램 기간 단축 및 연장	•직업교육훈련 프로그램의 기간은 도제훈련생의 사정에 따라 단축 혹은 연장될 수 있음.	(직) 제18조 제1항
	수습기간	•수습기간은 적어도 1개월 이상이며, 3개월을 넘지 않도록 도제계약에 명시되어야 하며, 계약의 양 당사자가 달리 정하지 아니한 경우에는 수습기간을 3개월로 함.	(채) 제344a조 제3항
직업훈련 관계의 종료	도제계약 종료 통보	•도제계약이 종료되었다면, 일기반 학습(work-based training)을 제공하던 주 기업은 주 정부 당국(학교도 해당한다면 학교)에 지체 없이 알려야 함.	(직) 제14조 제4항
	도제계약의 종료	•원칙적으로 수습기간 동안에는 7일 전에 통보하면 언제든지 도제관계를 종료할 수 있음.	(채) 제346조
	직업훈련 관계의 즉시 종료	•사용자와 근로자는 정당한 이유가 있을 경우에는 고용관계를 즉시 해지할 수 있으며, 다른 당사자의 요구가 있을 경우에는 해지사유를 서면으로 작성하여 교부하여야 함.	(채) 제347조
계약의 무효	•도제훈련 동안 도제훈련생의 직업활동의 자유를 제약하는 합의는 법적으로 무효임.	(채) 제344a조 제6항	

자료: 박지순 외. (2014). 한국형 도제훈련 정착을 위한 제도화 방안 연구 재구성.

영국의 도제훈련은 의무교육을 마친 학생이 교육기관에서의 교육(off-site)과 사업장에서의 직업훈련(on-site)을 동시에 받도록 하는 일-학습 듀얼시스템을 추구하고 있다. 현재 영국의 도제교육에서는 도제생을 원칙적으로 근로자로 간주함과 동시에 교육생의 특성을 감안한 몇 가

지 근로조건상의 예외를 규정함으로써 훈련의 수료와 동시에 사업장에 고용승계를 목적으로 하는 고용정책으로 활용되고 있다. 영국 정부는 고용률 향상을 위해 1990년대 중반부터 도제훈련 제도에 대한 적극적인 규율을 통하여 도제과정이 사업장의 고용에 직접적으로 연계될 수 있는 시스템을 모색하기 시작하였고, 이러한 노력의 결과로 현재 도제교육 수료생들이 교육받은 사업장에서 계속 근무하는 고용승계율은 약 70%에 달하는 것으로 나타나고 있다(박지순 외, 2014).

영국의 도제제도는 ‘도제제도·기술·아동과 학습에 관한 법률(Apprenticeships, Skills, Children and Learning Act 2009)에 의하여 규율되고 이 법률에 따라 세부규칙이 마련되어 시행되고 있다. 이 법률은 영국도제훈련표준(SASE)의 세부사항을 규율하며, 12개월 동안에 실시되는 도제훈련에 적용된다. 이 연구에서는 영국의 도제훈련 관련 법령을 분석하고자 도제제도·기술·아동과 학습에 관한 법률(Apprenticeships, Skills, Children and Learning Act 2009)과 고용권법(employment Rights Act 1996), 기타 관련 법령 내용을 분석하였다(<표 8> 참조).

<표 8> 영국 도제교육 관련 법령 내용 분석

구분	조항	세부내용	관련 법령 및 조항
도제생의 근로자성		• 근로자는 근로계약을 체결한 자 또는 고용계약에 근거하여 근로하는 자 또는 고용이 종료하고 있는 경우에는 고용계약에 근거하여 근로하였던 자를 의미함.	고용보호입법
서면확인서의 발급		• 근로계약을 체결하고 본인의 근로조건을 인지하고 근로자가 사용자에게 근로계약의 내용과 근로조건에 관한 세부사항을 확인할 수 있게 함. • 서면확인서는 근로계약의 내용과 함께 관련 법령 등에서 정하고 있는 상세한 근로조건을 포함하는 근로관계에 대한 권리·의무 사항이 모두 포함되어야 함.	고용권법 제1장
도제생의 근로 조건	임금	• 도제생을 사용하기 위해서 사용자는 도제생의 연령을 고려한 최저임금을 지급하여야 함(최저임금법).	최저임금법
	근로시간과 휴식	• 16세 미만의 아동노동의 경우 주당 12시간 미만으로 실시되어야 함 다만 방학일 때, 13~14세 아동은 주당 25시간까지, 15~16세 아동은 주당 35시간까지 일을 할 수 있음. 16~18세의 청소년은 하루 8시간, 1주 40시간을 초과해서 일을 하지 못함. • 도제생에게는 휴식제도에 관하여 일반적인 근로자와 동일한 권리가 인정되며, 휴게·휴일 및 휴가를 사용할 수 있음.	근로시간법령 제4, 5조 및 제5조A
	고용관계의 종료	• 사용자가 근로자를 해고할 수 있는 정당한 사유가 있어야 함. 실제로 해고된 이유가 해고 사유서와 다르거나, 그 사유에 정당성이 없는 경우에는 부당해고가 됨.	고용권법 제98조

자료: 박지순 외, (2014). 한국형 도제훈련 정착을 위한 제도화 방안 연구 재구성.

마지막으로 호주의 도제훈련제도는 전통적 도제훈련제도와 훈련생제도를 포함하고 있다. 학교 기반 도제 계약(Australian School-based Apprenticeship Arrangement)은 견습생 또는 훈련생으로서 임금을 받는 근로자인 동시에 중등교육기관에서의 교육을 동시에 이수하는 학생 신분을 혼합한 형태이다. 특히 이 제도를 통해 중등교육단계의 호주 청소년들은 중등교육을 이수함과 동시에 국가 인정자격(Nationally Recognised Qualification)을 취득함으로써 입직을 위한 다양한 기술을 습득할 수 있다는 장점이 있다.

호주 도제교육훈련의 또 하나의 특징은 연령대와 상관없이 누구나 참여할 수 있다는 것이다. 다른 교육훈련과정과 달리 중등교육 이상의 학력이나 별도의 자격을 요구하지 않기 때문에 학업을 중단한 학생이나 이직을 희망하는 재취업자 뿐만 아니라 11~12학년에 재학 중인 학생도 도제교육훈련에 참여가 가능하다.

호주의 직업교육훈련은 연방, 주, 자치주의 다양한 직업교육훈련 관련 법령에 규율 받고 있다. 기본적으로 호주의 직업교육훈련은 연방차원의 직업교육훈련 관련 법령에 의해 규율되고 있으며, 주요 법령으로는 호주 직업교육훈련의 규제 관련 총 책임기관을 설립하기 위한 법인 ‘국가직업교육 및 훈련에 관한 법(National Vocational Education and Training Regulator Act 2011)’ 과 주·자치주의 직업교육훈련과 관련된 범위 내에서 재정지원을 하기 위한 법인 ‘호주 숙련인력법(Skilling Australia’s Workforce Act 2005)’ 이 있다. 호주는 연방정부뿐만 아니라 주·자치주 정부에서도 직업교육훈련 관련 법령을 제정하여 실질적인 관리 및 실행에 결정적인 기여를 하고 있다(<표 9> 참조).

<표 9> 호주 도제교육 관련 법령 내용 분석

구분	내용	세부
	도제훈련계약	<ul style="list-style-type: none"> •도제훈련은 사용자와 도제훈련생간의 공식적인 훈련계약(training contract)에 근거하여 운영되며, 훈련계약은 계약 양당사자의 이해관계를 보호하고자 함. •사용자와 도제훈련생이 체결한 훈련계약은 주 또는 자치주의 훈련청에 등록되어야 하며, 훈련계약에 관한 정보는 관할 지역 또는 주, 자치주의 훈련청에 있는 호주 도제훈련센터에 문의하면 알 수 있음.
사용자의 의무	기본적 의무	<ul style="list-style-type: none"> •도제훈련생에게 코치나 멘토를 배정할 필요가 있으며 일을 정확하게 수행하는 방법을 가르쳐줘야 함. •훈련계약이 잘 이행되는지 훈련기록을 작성하고 있는지 점검해야 함.
	산업안전 보건상의 의무	<ul style="list-style-type: none"> •사용자는 도제훈련생이 직업교육훈련과정에서의 안전에 대해 책임을 져야 함.
	신고의무	<ul style="list-style-type: none"> •사용자는 훈련계약의 수정이나 도제훈련생을 임시로 다른 곳에 배치할 경우, 도제훈련생이 훈련계획에 명시된 기간 내에 훈련을 완료하기 어려운 경우가 발생하면 14일 이내에 주 정부에 신고해야 함.

<표 계속>

구분	내용	세부
도제 훈련생의 의무	기본적 의무	<ul style="list-style-type: none"> 지정된 장소의 훈련에 참석해야 하며, 등록된 훈련기관으로부터 평가를 받아야 함. 사용자가 지시하는 일에 참여하고 따라야 하며, 예의바르고 전문가적인 태도로 행동해야 함.
	산업안전보건법상 의무	<ul style="list-style-type: none"> 건강과 안전에 대한 지시에 순응하고 개인 보호 장구는 반드시 착용해야 함. 의도적으로 다른 사람의 건강과 안전을 위험에 빠뜨려서 안 되고 의도적으로 그 자신에게 상해를 입혀서는 안 됨.
	직업교육훈련 상 도제훈련생 의무	<ul style="list-style-type: none"> 훈련계획의 수행능력을 달성하는 방향으로 일을 하고 훈련기록을 유지하고 발급할 수 있어야 함.
도제생의 근로 조건	임금	<ul style="list-style-type: none"> 도제훈련생은 협약 또는 최저임금과 국가고용기준(National Employment Standard)에 따라 적절한 임금과 보상을 받아야 하며, 사용자는 법이 정하는 바에 따라 보상기준 및 협약에 관한 사본을 도제훈련생에게 제공해야 함. 도제훈련생은 근로시간에 따른 임금, 총 임금, 세금 공제내역, 기타 공제 등의 세부사항이 포함된 지급명세서를 지급받아야 함.
	수습기간	<ul style="list-style-type: none"> 도제훈련계약에서 정한 수습기간은 사용자가 도제훈련생을 영구적으로 고용하기 전에 사전적으로 평가할 수 있도록 하는데, 수습기간 동안에는 국가고용기준, 회사 협약, 관련 보상기준에 따라 해지할 수 있음.
	근로자 재해보상	<ul style="list-style-type: none"> 도제훈련생은 근로자의 재해보상을 받을 수 있음.
직업 훈련 관계의 종료	훈련계약의 만료	<ul style="list-style-type: none"> 계약의 종료에 앞서 도제훈련생은 훈련계약의 정확한 종료일을 주 또는 자치주 훈련청을 통해 통지받아야 하며 이러한 통지는 도제훈련생이 속한 주 또는 자치주가 정하는 바에 따라 도제훈련의 종료 절차가 실시되는 것을 알려주는 것임.
	훈련계약의 취소	<ul style="list-style-type: none"> 훈련계약의 취소는 훈련계약이 종료하기 전이라도 사용자 또는 도제훈련생의 요구에 의해 행해질 수 있음. 그리고 만약 도제 훈련이 약정한 수습기간이라도 훈련계약은 법적으로 양 당사자 누구든지 1주일 전에 통지한다면 취소할 수 있음.

자료: 박지순 외. (2014). 한국형 도제훈련 정착을 위한 제도화 방안 연구 재구성.

3. 종합 및 시사점

산학일체형 도제학교 도입에 따른 국내 도제훈련의 확대에 따라 도제생의 권리 보호와 효율적인 도제훈련의 실시를 위해 직업교육훈련촉진법 개정 방향 및 기본 원칙을 설정하기 위해 현행 직업교육훈련법 내용의 분석과 국외 도제 관련 법령 내용의 분석을 통해 도출할 수 있는 시사점은 다음과 같다(<표 10> 참조).

첫째, 현장실습과 비교하여 도제교육의 개념을 명확히 할 필요가 있다. 도제교육의 도입 과정에서 초기에 ‘산학일체형 도제학교’, ‘일학습병행제’, ‘스위스도제식 직업학교’ 등의 용어가 혼재되어 사용됨으로써 단위 학교에 통일된 인상을 주지 못한 바 있다. 조금 늦었지만 최종적으로 ‘산학일체형 도제학교’라는 공식 명칭이 선정되었으므로 이 용어의 개념을 더욱 명확히 하고 널리 활용될 수 있도록 하여야 할 것이다. 특히 학교 현장에서 새롭게 도입되는 ‘도제교육’과 기존에 시행되고 있던 ‘현장실습’이라는 용어 및 개념 간에 혼동이 있을 수 있으므로 이를 명확히 구분하여야 할 것이다. 현재까지의 정책적 논의를 바탕으로 두 개념 간의 가장 큰 차이점은 학교와 기업 및 도제교육센터에서 기초교육과 현장실무교육이 병행하여 이루어지는지의

여부이다. 기존의 현장실습이 2년 또는 2년 반의 학교에서의 이론 및 실무 교육에 더해 졸업 전 현장 맛보기 교육의 성격이 강했다면, 도제학교에서 실시하는 도제교육은 현장실무교육과정의 운영뿐만 아니라 학교에서 이루어지는 기초교육과정도 중등직업교육의 목적을 달성할 수 있도록 시행되어야 할 것이다.

둘째, 현행 직업교육훈련촉진법의 경우, 2015년 일부 개정되어 현장실습생의 권리 보호를 위한 조문이 신설되었으나, 현장실습과 도제훈련은 운영상에 큰 차이가 있고, 실습 및 훈련을 받게 되는 기업에서의 신분이 현장실습생과 도제훈련생으로 구분된다. 따라서 현장실습생과는 차별되는 도제훈련생의 법적 지위를 명확하게 하고 그들의 권리를 보호하기 위한 법령 개정이 요구된다. 법령에서는 우선 도제훈련생의 근로자성을 명확하게 밝히고 그들의 근로보호를 위한 세부적인 법령들을 개정하거나 신설할 필요가 있다.

셋째, 직업교육훈련 촉진법 상에서 근로기준법 등에서 준용해야 할 사항들에 대한 고려가 필요하다. 먼저 학생들을 부당한 처우로부터 보호할 수 있는 제6조(균등한 처우), 제7조(강제 근로의 금지), 제8조(폭행의 금지), 제10조(공민권 행사의 보장), 근로시간 등과 관련하여 기준을 제시하고 있는 제50조(근로시간), 제53조(연장 근로의 제한), 제54조(휴게), 제58조(근로시간 계산의 특례), 제63조(적용의 제외); 대상이 여성 및 소년일 경우에 해당되는 조항들인 제65조(사용금지), 제68조(임금의 청구), 제69조(근로시간), 제70조(야간근로와 휴일근로의 제한), 제71조(시간외근로), 제72조(깁내근로의금지), 제73조(생리휴가), 제74조(임산부의 보호); 안전과 보건에 대한 제76조, 기능 습득자의 보호와 관련된 제77조; 재해가 발생하게 될 경우 학생들에게 제공해야 하는 보상과 관련된 제8장(재해보상)의 모든 조항(제78조~제92조); 근로감독관과 관련된 제104조(근로감독관의 의무), 제105조(사범경찰권 행사자의 제한); 마지막으로 위의 법을 어겼을 경우 적용되는 벌칙에 대한 내용을 담은 제107조~제110조, 제114와 제115조(양벌규정), 제116조(과태료)가 가장 주목해야할 조항들이라고 볼 수 있다.

넷째, 도제훈련의 질을 확보하기 위한 방안으로 도제훈련시설에 대한 요건과 도제훈련 사용자의 의무 및 직업훈련생의 의무를 법적으로 명시할 필요가 있다. 직업훈련시설의 요건으로는 직업훈련생을 채용의 조건 및 직업훈련장의 요건과 직업훈련 실시의 요건 등을 명시하고 사용자의 경우는 직업훈련의 실시 및 직업훈련전문가의 확보 및 직업훈련생의 근로보호를 위한 의무 등을 명시하고 직업훈련생의 의무로는 근로 및 목표 달성에 대한 의무를 명시하여 적극적으로 직업훈련에 참여할 수 있도록 할 필요가 있다.

<표 10> 국외 도제 관련 법령 내용 종합

구분		독일	스위스	영국	호주
직업훈련시설의 관리·감독		○	○		
도제생의 근로자성		○	○	○	○
도제훈련 계약 체결		○	○	○	○
직업훈련시설의 요건	직업훈련생 채용의 조건	○			
	직업훈련장의 요건	○	○		
	직업훈련 실시의 요건	○			
사용자의 의무	직업훈련의 실시	○	○		○
	전문가 확보		○		○
	작업도구 및 시험도구 제공	○			
	직업학교 수업 참여 독려	○			
	근로 면제	○	○	○	
	직업훈련기록의 검사	○			
	의료검진 실시	○			
	증명서 발급	○		○	
직업훈련생 의무	근로의무	○	○		○
	목표 달성 노력		○		○
	지시의 이행	○			
직업훈련관계 내용	직업훈련기간	○	○		
	직업교육훈련 프로그램		○		
	수습기간		○		○
	재해보상			○	○
	보수 및 기타 급부	○		○	○
직업훈련관계 종료	직업훈련계약 해지	○	○	○	○
	손해배상 청구	○			
과태료 부과		○			
훈련 중지		○			

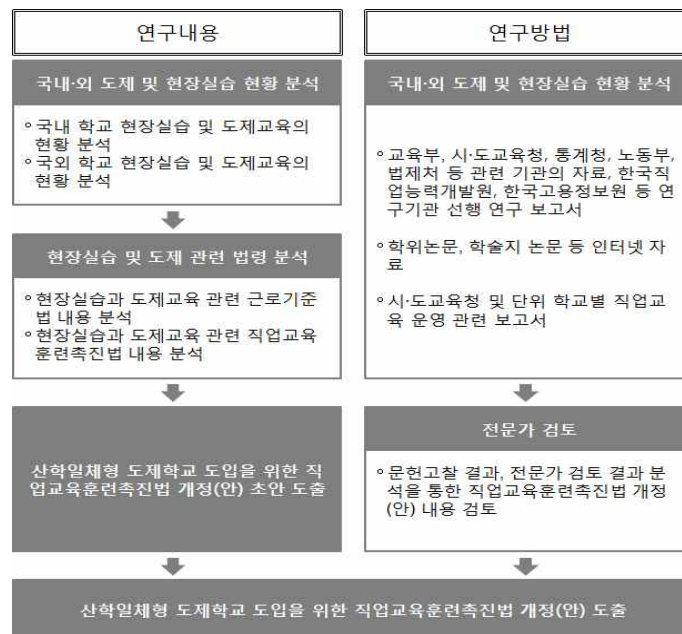
III. 연구의 방법 및 절차

1. 연구의 방법

이 연구는 크게 「① 국내·외 도제 및 현장실습 현황 분석, ② 현장실습 및 도제 관련 법령 분석, ③ 직업교육훈련 촉진법 개정(안) 개발」의 단계로 진행되었고, 단계별로 연구과업 내용에 적합한 연구방법을 적용하여 연구목적 달성 및 연구결과의 객관성과 타당성을 확보하고자 하였다.

2. 연구의 절차

연구의 목적을 달성하기 위한 연구 절차별 방법은 다음과 같다. 첫째, 국내·외 도제 및 현장실습 현황 분석, 현장실습 및 도제 관련 법령 분석을 위해서 문헌고찰을 실시하였다. 문헌 및 자료는 교육부, 시·도교육청, 통계청, 노동부, 법제처 등 관련 기관의 자료, 한국직업능력개발원 등 연구기관의 선행 연구보고서, 관련 학위논문 및 학술지 논문 등 인터넷 자료, 단위학교별 직업교육 관련 보고서 등을 통해 자료를 수집하였다. 수집한 문헌 및 자료를 분석한 결과는 산학일체형 도제학교의 도입을 위한 직업교육훈련 촉진법 개정(안) 도출의 근거 자료로 활용하였다. 둘째, 이 연구에서는 연구의 내용과 절차에 대한 타당성 확보가 요구되는 단계에서 객관적이고 다양한 의견을 수렴하기 위하여 전문가 검토를 실시하였다. 전문가 집단은 직업교육 및 법학 관련 교수 및 연구자, 정책 실무자 등으로 구성하였다. 전문가 집단의 규모는 논의 주제에 따라 5~6명으로 구성하였으며, 논의한 내용은 ① 국내·외 도제 및 현장실습 현황 분석을 통해 도출된 시사점, ② 현장실습 및 도제 관련 법령 분석을 통해 도출된 시사점, ③ 직업교육훈련 촉진법 개정(안)에 대한 세부적인 검토로 요약할 수 있다. 이상의 내용과 같은 연구의 내용, 방법 및 절차를 요약하여 정리하면 다음과 같다([그림 2] 참조).



[그림 2] 연구모형

IV. 직업교육훈련촉진법 개정 기본 원칙 및 방향

1. 직업교육훈련촉진법 개정 기본 원칙

산학일체형 도제학교의 도입 및 현장 중심의 직업교육이 강화됨에 따라 직업교육훈련촉진법의 개정이 요구되며, 이에 따른 개정의 기본원칙은 다음과 같이 설정할 수 있다.

가. 도제교육 학생의 근로자성 인정

「근로기준법」 제2조 제1항 제1호에서는 근로자를 ‘직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업 또는 사업장에 근로를 제공하는 자’로 정의하고 있다. 따라서 「근로기준법」상 근로자에 해당하는지 여부는 계약의 형식이나 명칭에 좌우되는 것이 아니라, 그 실질에 있어 근로자가 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단된다.¹⁾ 사용자는 그 경제적 실력으로 말미암아 근로계약 관계에서 근로자에 대하여 우월적 지위에 서기 마련이며, 이 때문에 근로자보호를 위하여 노동보호법이 필요하다. 「근로기준법」은 노동보호법에서 가장 중요한 실정법 중 하나에 해당한다. 위에서 말하는 종속적인 관계가 있는지 여부는, 종속노동성, 독립사업자성, 보수의 근로대가성, 계약관계의 계속성과 전속성, 기타요소를 고려하여 판단된다. 한편 기본급이나 고정급이 정하여졌는지, 근로소득세를 원천징수하였는지, 사회보장제도에 관하여 근로자로 인정받는지 등의 사정은, 사용자가 우월한 지위를 이용하여 임의로 정할 여지가 크므로 그러한 사정이 인정되지 않는다는 것만으로 근로자성이 부정되는 것은 아니다.

근로기준법상 근로자에 해당하는지 여부가 중요한 이유는, 근로자에 해당하는 경우 노동관계법령의 보호를 받을 수 있기 때문이다.²⁾ 즉, 근로자 개념은 근로조건의 보호를 위한 규범적 개념이다. 근로자성이 인정되기 때문에 근로를 제공하게 되는 것이 아니라, 실질적으로 근로를 제공하는 이상 근로자성이 인정되어야 하는 것이다. 근로를 제공하는 자가 근로자성을 인정받지 못하는 경우 오히려 노동관계법령에 따른 보호의 사각지대에 놓이게 된다.

도제교육학생의 경우에도 그 활동의 실질을 보았을 때 교육·훈련 목적의 활동과 함께 근로활동도 하게 되는 경우라면 도제교육학생의 지위와 함께 근로자의 지위도 갖게 되어³⁾ 근로기준

1) 대법원 2006.12.7. 선고 2004다29736 판결

2) 조용만, 김홍영, 『로스쿨 노동법 해설』, 제2판, 34면

3) 수련의에 대한 아래의 판결도 피교육자 지위와 근로자 지위를 동시에 갖는 것을 인정하고 있음.

전공의가 비록 전문의시험 자격취득을 위한 필수적인 수련과정에서 수련병원에 근로를 제공하였다 하더라도 전공의의 지위는 교과과정에서 정한 환자진료 등 피교육자적인 지위와 함께 병원에서 정한 진료계획에 따라 근로를 제공하고 그 대가로 임금을 지급받는 근로자로서의 지위를 아울러 가지고 있다고 할 것이고 또한 병원측의 지휘감독 아래 노무를 제공함으로써 실질적인사용, 종속관계가 있다고 할 것이므로 전공의는 병원 경영자에 대한 관계에 있

법 등에 의한 보호를 받을 수 있게 된다. 도제교육 학생의 경우 도제교육과정에서 생산 활동이 이루어짐을 전제로 하여 임금을 지급받고, 생산 활동에 참여하는 과정에서 사용자의 지휘·감독을 받는다.⁴⁾ 따라서 도제교육학생은 도제교육기업의 사용자에 대하여 종속적인 관계에서 근로를 제공하는 자이므로 ‘근로자’에 해당한다.

나. 도제교육의 질 관리

도제교육의 질 관리를 위해서는 우선 도제교육을 실시하기 위한 기본원칙에 대한 사회적 합의가 필요하며, 이러한 합의 내용이 법 조항에서 명시될 필요가 있다. 도제교육의 기본원칙은 도제교육의 목적에 적합하며 사회적 상황에 맞도록 설정이 되고 명시되어야 한다. 도제교육 학교 및 도제교육 기업이 갖추어야 할 요건과 지정 및 취소에 관한 법 조항을 명시하여 일정 수준 이상의 역량을 갖춘 학교 및 기업에서 도제교육을 실시할 수 있도록 하여야 하며, 도제교육을 실시하기 위해서 기업현장교사를 갖추고 이들이 적합한 역량을 갖추 수 있도록 교육과정을 제공한다는 점을 직업교육훈련촉진법 상에서 명시할 필요가 있다.

다. 도제교육 학생의 권익 보호

도제교육의 실시에 따라 도제교육 상황에서 약자가 될 수 있는 도제교육 학생의 권익을 보호하기 위한 법 조항의 개정 및 신설이 필요하다. 도제교육 학생의 권익 보호를 위해 먼저, 그들의 학습권을 인정할 수 있는 방향으로의 법 개정이 필요하다. 도제교육 기업의 장은 도제교육의 목적을 달성하기 위하여 도제교육 학생의 도제교육 기간 동안 필요한 직무수행능력을 갖추 수 있도록 도제교육에 적합한 교육훈련과정을 개발하고 교육훈련 기회를 제공하여야 하고 적합한 역량을 갖춘 자를 교육훈련담당자로 지정하고 교육훈련담당자가 교육훈련의 내용을 효율적으로 현장실습생에게 전할 수 있도록 근무조건을 마련하여 줄 필요가 있다. 또한 근로기준법 등을 준용하여 근로 상황에서 나타날 수 있는 권익에 대한 침해 상황에 대해 규율하고 방지할 수 있는 조항들이 직업교육훈련촉진법 상에 명시하거나 근로기준법 또는 관련 법 조항을 준용한다는 사실을 명시하여 도제교육 학생의 권익이 부당하게 침해받지 않도록 할 필요가 있다.

2. 직업교육훈련촉진법 개정 방향

가. 도제교육의 정의 조항 추가

어서 근로기준법 제14조 소정의 근로자에 해당한다.(대법원 1991.11.08. 선고 91다27730 판결(퇴직금))

4) 실령 도제교육 학생의 근로제공이 임금을 지급받는 외에 자기 자신들을 위한 훈련목적이 병존한다 하여 근로자성이 부정되는 것은 아님.

직업교육훈련촉진법에서 도제교육에 대한 조항을 신설하기 위해서는 법상에서 도제교육을 명확하게 정의할 필요가 있다. 이에 따라 현행 직업교육훈련촉진법에서 직업교육훈련과 관련한 용어들을 정의하고 있는 제2조(정의)에 도제교육의 정의를 신설할 필요가 있다. 직업교육훈련촉진법에서 도제교육은 도제교육 학교로 지정된 학교의 학생이 도제교육 기업으로 지정된 기업과의 계약에 따라 해당 기업의 생산시설·장비를 활용하여 사업장 내의 전문적인 기술·지식이 있는 자 등으로부터 해당 도제교육 학생의 장래 직무수행에 필요한 지식, 기술 및 소양 등을 전수받는 직업교육훈련을 말하는 것으로 정의할 수 있다.

나. 도제교육 질 관리를 위한 조항 신설

1) 도제교육 기본원칙 제시

효과적인 도제교육을 실시하기 위하여 직업교육훈련촉진법에서 도제교육의 기본원칙을 명시할 필요가 있으며, 도제교육의 기본원칙은 다음과 같이 제시할 수 있다. 도제교육의 기본원칙은 첫째, 도제교육학생의 적성·능력에 맞게 체계적으로 실시되어야 하며, 직무를 수행하는 데 필요한 지식, 기술 및 소양 등 직업능력을 맞춤형으로 습득할 수 있도록 제공되어야 한다. 둘째, 도제교육은 산업수요를 적극 반영하고, 도제교육 기업의 경쟁력 제고에 기여하여야 한다. 셋째, 도제교육은 현장교육훈련을 중심으로 실시되어야 하며, 도제교육 학생이 수행하고 있거나 수행할 예정인 직무와 도제교육 학교에서의 교육은 서로 긴밀하게 연결되어야 한다. 넷째, 도제교육 접근 기회에 대한 사회적·지역적 평등을 위하여, 성별·장애 여부를 불문하고 도제교육에 대한 동등한 기회가 부여되어야 하며 투명성이 보장되어야 한다. 다섯째, 도제교육은 도제교육 학생과 도제교육 기업 사이에서 이루어지며, 도제교육 학생은 교육부장관의 지정을 받은 도제교육 학교 소속 학생이어야 한다.

2) 도제교육직종 및 도제교육 기준 마련의 근거

도제교육의 실시에 있어서 도제교육을 실시할 수 있는 도제교육 직종 및 도제교육 기준을 마련하여야 하며, 도제교육직종을 명시할 때에는 국가직무능력표준이 개발된 분야, 산업현장에서 도제교육을 통한 인력양성 수요가 있는 분야, 국가의 기간·전략산업의 유지·발전 및 「산업발전법」 제4조제2항제3호에 따른 신산업육성을 위하여 국가적인 인력양성과 직무수행 능력 향상이 필요한 분야, 그 밖에 도제교육을 통한 현장 적응력 제고 및 기업의 경쟁력 강화가 필요하다고 교육부 장관이 인정하는 분야를 고려하여 설정할 필요가 있다. 또 도제교육 기준은 도제교육의 내용과 기간, 도제교육의 목표, 기업현장교사에게 요구되는 직업상 숙련도, 지식 및 능력, 그 밖에 도제교육에 따른 목표의 달성을 위하여 교육부장관이 정하는 사항 등의 내용이 포함되어야 하며 도제교육기준은 「근로자직업능력개발법」 제38조에 따른 직업능력개발훈련

의 훈련기준, 「국가기술자격법」 제10조에 따라 교육·훈련과정을 이수하고 합격기준을 충족한 경우 취득할 수 있는 국가기술자격의 기준과 연계되어 운영되어야 한다.

3) 도제교육 학교의 지정 및 지정 취소 명시

도제교육 학교의 지정을 위한 요건으로는 첫째, 산업수요에 연계된 교육 또는 특정분야의 인재 양성을 목적으로 하는 학교로서 대통령령으로 정하는 고등학교 및 고등기술학교, 둘째, 해당 도제교육 학교에서 대통령령으로 정하는 일정한 수 이상의 학생이 도제교육에 참여할 것, 셋째, 그 밖에 도제교육 학교의 도제교육 참여에 필요한 대통령령으로 정하는 인적·물적지원을 갖추고 있을 것 등이 있다. 또 도제교육 학교의 자격과 지정방법, 절차, 그 밖에 도제교육 학교의 지정·운영에 필요한 사항은 교육부령으로 정하도록 할 필요가 있다.

4) 도제교육 기업의 지정 및 취소

교육부장관은 첫째, 해당 직종의 도제교육을 실시할 수 있는 적정 규모 이상의 인적·물적 자원 및 경영능력을 갖추고 있고, 둘째, 도제교육 실시에 필요한 인력·시설·장비를 갖추고 있으며, 셋째, 도제교육을 실시하려는 직종과 관련된 기업현장교사를 확보하고 있고, 넷째, 그 밖에 도제교육 기업의 운영에 필요한 대통령령으로 정하는 인적·물적 자원을 갖추고 있는 요건을 갖춘 기업을 도제교육 기업으로 지정하여 도제교육을 실시하게 할 수 있도록 해야 한다. 또 도제교육 기업의 지정방법·절차, 그 밖에 도제교육 기업의 지정·운영에 필요한 사항은 교육부령으로 정하도록 할 필요가 있다.

도제교육 기업이 거짓이나 그 밖에 부정한 방법으로 도제교육 기업의 지정을 받은 경우와 도제교육 기업 지정 요건에 미달하게 된 경우, 또 직업교육훈련촉진법 또는 이 법에 따른 명령을 위반한 경우에는 도제교육 기업의 지정을 취소하거나 도제교육의 정지를 명할 수 있도록 할 필요가 있다.

5) 도제교육을 위한 기업현장교사의 지정 및 육성

도제교육의 원활한 실시를 위하여 도제교육 기업은 기업현장교사를 지정하여야 하며 기업현장교사는 도제교육과정 운영계획의 수립, 도제교육 학생에 대한 지식, 기술 및 소양의 전수, 도제교육 학생의 도제교육 목표 달성을 위한 도제교육성과의 확인 및 평가 등의 직무를 수행한다. 기업현장교사로 지정된 사람은 대통령령으로 정하는 교육을 이수하여야 한다. 또 피성년후견인과 피한정후견인, 금고 이상의 형을 선고받고 그 집행이 끝나거나(집행이 끝난 것으로 보는 경우를 포함) 집행이 면제된 날부터 2년이 지나지 아니한 사람, 금고 이상의 형의 집행유예를 선고받고 그 유예기간 중에 있는 사람, 법원의 판결에 따라 자격이 상실되거나 정지된 사람

등(「근로자직업능력개발법」 제34조)은 기업현장교사가 될 수 없다.

또 교육부 장관은 도제교육의 효율적인 운영을 위하여 기업현장교사에 대한 교육 또는 능력 개발 등 기업현장교사의 육성을 위하여 노력하여야 하며 기업현장교사에 대한 교육 또는 능력 개발 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정할 필요가 있다.

6) 도제교육 사업주의 준수사항

도제교육이 현장에서 효율적으로 운영되기 위해서는 도제교육 사업주가 지켜야 할 사항들이 있으며, 이러한 내용들이 직업교육훈련촉진법 상에서 명확하게 제시될 필요가 있다. 먼저, 도제교육 기업의 사업주는 도제교육 목적을 달성하기 위하여 도제교육 학생이 도제교육 기간 동안 필요한 직무수행능력을 갖추 수 있도록 도제교육에 적합한 도제교육과정을 개발하고 도제교육 계약이 체결되면 지체 없이 도제교육 학생에게 필요한 도제교육 기회를 제공해야 한다. 또 도제교육 기업의 사업주는 도제교육 학생이 도제교육 학교의 수업 및 시험에 참여하거나 도제교육을 받기 위하여 사업장 밖의 시설을 이용하는 경우에 이에 필요한 시간을 보장하여야 하며, 도제교육 학생의 도제교육 성과를 정기적으로 확인하고, 도제교육 학생이 자신의 도제교육 성과를 관리할 수 있도록 지도하여야 한다. 도제교육 기업의 사업주는 도제교육 기간 중 도제교육 학생에게 교육교재, 실습재료, 개인용 장비, 그 밖에 교육에 필요한 물품을 무상으로 제공하여야 하며 도제교육 학생의 업무상 재해를 예방하기 위하여 「산업안전보건법」에 따른 산업안전·보건상의 조치를 하여야 한다. 그리고 도제교육 기업의 사업주는 도제교육 관계의 종료 시 도제교육 학생에게 서면에 의한 증명서를 도제교육의 형태, 도제교육의 기간 및 목적, 도제교육 학생이 습득한 직업상의 숙련, 지식 및 능력에 관한 사항을 포함하는 증명서를 발급하여야 한다.

7) 도제교육 학생의 준수사항

도제교육 학생은 도제교육의 목적 달성에 필요한 직업수행능력의 습득을 위하여 노력하여야 하며, 또 도제교육과정에 따른 도제교육 과제를 성실하게 수행하고 사업주가 제공하는 도제교육에 성실하게 참여하여야 한다는 점을 명시하여 도제교육 학생이 각 사항을 준수하여 도제교육 목표를 달성할 수 있도록 법적으로 명시할 필요가 있다. 그리고 도제교육 학생은 도제교육에 관하여 「근로기준법」 제93조에 따른 취업 규칙을 준수하여야 하며, 도제교육 기업의 사업주 기업현장교사의 도제교육에 따른 지시에 따라야 한다는 점을 명시하여야 한다.

이상의 사항을 도제교육 기업 및 도제교육 학교, 도제교육 학생은 준수하도록 하여 도제교육의 효과성 및 효율성을 확보하여 도제교육이 국내 직업교육 분야에서 안정적으로 자리잡을 수 있어야 하며, 직업교육훈련촉진법은 도제교육이 사회에 안정적으로 정착하게 하기 위해서 적합

한 사항을 규율할 수 있어야 한다.

다. 도제교육 학생 권익보호를 위한 조항 신설

도제교육이 직업교육에서 확대되어 실시되기 위해서는 도제교육 상황에서 약자가 될 수 있는 도제교육 학생의 권익을 보호하기 위한 조항이 개정되거나 신설될 필요가 있다. 도제교육 학생의 권익 보호를 위한 개정방향은 다음과 같다.

1) 도제교육 학생과 도제교육 기업 사이 체결하는 도제교육계약

도제교육의 효율적인 실시와 도제교육 학생의 보호를 위해 도제교육 기업의 사업주가 도제교육과정을 실시하려 할 때, 도제교육 학생과 도제교육 계약을 체결하여야 한다. 이 경우 도제교육 학생이 미성년자인 경우에는 법정대리인의 동의가 필요하다. 도제교육 계약의 내용으로는 도제교육의 목표 및 방법, 도제교육의 기간, 일일 도제교육시간, 임금, 휴일 및 휴가, 그 밖에 도제교육과정에서 도제교육 학생에게 적용되는 도제교육조건 등이 포함되어야 한다. 또 도제교육 기업의 사업주와 도제교육 학생과 도제교육계약을 체결한 후에는 이를 서면으로 교부하고 교육부 장관에게 통보해야 하며, 계약 내용의 변경 시에도 이와 같다. 사업주가 도제교육 기간을 단축하거나 연장하려고 하는 경우에는 교육부 장관의 승인을 받아야 하며 교육부 장관은 도제교육 기간의 연장을 승인하려고 하는 경우에는 도제교육 학생의 의견을 들어야 한다.

도제교육은 도제교육의 만료로 종료되며 기업현장교사는 도제교육 계약이 종료하였을 때, 도제교육 학생의 도제교육 성과를 평가하여 도제교육 학교에 통보하여야 한다. 또 도제교육 기업의 사업주는 도제교육 계약 기간에는 대통령령으로 정하는 정당한 이유 없이 도제교육 학생과 체결한 도제교육 계약을 해지할 수 없다.

2) 도제교육 학생에 대한 사용자의 임금 지급 의무

도제교육은 도제교육 학생이 근로를 통하여 교육을 받는 것으로 기업 현장에서 근로를 실시하는 것을 고려할 수 있으며, 이러한 사실을 통해 도제교육 학생의 근로자성을 인정할 필요가 있음을 직업교육훈련촉진법의 개정 기본원칙에서 밝혔다. 이에 따라 도제교육의 실시에서 도제교육 기업의 사업주는 도제교육 시간에 대하여 도제교육 학생에게 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 임금을 지급하여야 한다는 점을 직업교육훈련촉진법에 명시할 필요가 있다. 임금의 수준은 최저임금의 준수 또는 독일 및 영국의 경우와 같이 연령별 최저임금을 적용하여 도제교육 훈련에서의 임금 최저 수준을 명확하게 설정할 필요가 있다.

3) 도제교육시간 및 휴식

도제교육 학생이 무리한 근로에 노출되지 않고 안전하게 도제교육을 수행하게 하기 위해서는 도제교육시간 및 휴식에 대한 사항이 직업교육훈련촉진법에 명시될 필요가 있다. 도제교육 기업의 사업주는 도제교육 학생을 야간 및 휴일에 도제교육을 시켜서는 아니 된다. 다만, 일시적으로 도제교육의 목적 달성을 위하여 부득이한 사정이 있는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 야간 및 휴일에 도제교육을 실시할 수도 있다는 내용을 법상에 명시하여야 하며 미성년자인 도제교육 학생의 도제교육시간은 1일에 7시간, 1주일 40시간을 초과하지 못하며 다만, 당사자 사이의 합의에 따라 1일에 1시간, 1주일에 6시간을 한도로 연장할 수 있다는 「근로기준법」 제69조를 준용하여야 한다.

4) 도제교육 학생에 대한 차별적 처우의 금지

도제교육의 실시에서 도제교육 학생은 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 도제교육 학생이 아닌 다른 근로자에 비하여 합리적인 이유 없이 차별적 처우를 받아서는 아니 되며, 도제교육 학생이 차별적 처우를 받은 경우 「노동위원회법」 제1조에 따른 노동위원회에 그 시정을 신청할 수 있도록 내용을 직업교육훈련촉진법 상에 명시하여야 한다. 시정신청 및 그 밖의 시정 절차 등에 관하여는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」의 제9조부터 제15조까지, 제16조(제1호 및 제4호는 제외) 및 제24조의 규정을 준용한다는 점을 명시하고 이 경우 “기간제근로자 또는 단시간근로자”는 “도제교육 학생”으로, “사용자”는 “도제교육 기업의 사업주”로 본다는 점을 명시하여야 한다.

V. 결론 및 제언

이 연구의 목적은 산학일체형 도제학교 도입에 따른 도제교육 학생들의 안전과 근로권의 보호를 위해 국내·외 도제교육 현황 및 관련 법적 근거 분석을 통하여 ‘직업교육훈련촉진법’ 개정의 기본 원칙 및 개정 방향을 도출하는 것에 있다. 이를 위해 국내 도제교육 현황 및 도제교육 관련 대표 법령인 직업교육훈련촉진법에서 도제교육 및 현장실습과 관련한 법령 조항을 분석하고 또 독일, 스위스, 영국, 호주의 도제교육 현황 및 도제교육 관련 법령 조항 내용을 분석하여 우리나라에서 도제교육이 안정적으로 정착하기 위한 직업교육훈련촉진법의 개정 기본 원칙 및 개정방향을 제시하였다.

직업교육훈련촉진법의 개정 기본 원칙 및 개정방향의 첫 번째는 도제교육 학생의 근로자성을 인정하는 것이다. 도제교육은 근로를 통하여 산업 현장에서 요구하는 직업능력을 습득하는

교육의 형태로 「근로기준법」에서는 근로자를 ‘직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업 또는 사업장에 근로를 제공하는 자’로 정의하고 있는데, 근로자가 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단될 수 있다. 도제교육 학생의 경우 그 활동의 실질을 보았을 때 교육·훈련 목적의 활동과 함께 근로 활동도 하게 되는 경우라면 도제교육 학생의 지위와 함께 근로자의 지위도 갖게 되어 근로기준법 등에 의한 보호를 받을 수 있으며, 도제교육 과정에서 생산 활동이 이루어짐을 전제로 하여 임금을 지급 받고, 생산 활동에 참여하는 과정에서 사용자의 지휘·감독을 받게 된다.

둘째, 도제교육의 질 관리이다. 도제교육을 실시함에 있어서 교육의 효율성과 효과성을 전제로 하기 위한 법령 개정이 필요하다. 이를 위해서 도제교육의 실시에 있어서 기본원칙을 명확하게 제시할 수 있어야 하며, 도제교육 학교 및 기업의 지정 및 취소에서 학교 및 기업의 요건을 법령에서 명시하고, 도제교육 기업의 사업주와 도제교육 학생의 의무사항을 직업교육훈련촉진법 상에 제시할 필요가 있다.

셋째, 도제교육의 실시에 있어서 사회적 약자가 될 수 있는 도제교육 학생의 권익 보호를 위한 법 조항이 명시될 필요가 있다. 도제계약의 체결을 통하여 도제교육 목적, 도제교육 기간 및 시간, 임금, 휴일 및 휴가, 도제교육 학생에게 적용되는 도제교육 조건 등을 문서화 할 의무를 명시하여 도제교육 기업의 사업주와 도제교육 학생이 상호 합의한 내용의 범위에서 도제교육이 이루어질 수 있도록 해야 한다. 또 도제교육 학생이 근로 현장에서 타 근로자와의 부당한 차별적 처우를 받지 않도록 하기 위한 조항이 신설될 필요가 있다.

이러한 개정 기본 원칙 및 개정 방향을 제시함으로써 향후 도제교육이 우리 사회 전반에서 활발하게 이루어질 때 도제교육이 효율적이고 효과적으로 이루어질 수 있으며, 또 도제교육을 실시하면서 나타날 수 있는 사회적 문제 및 법적 분쟁을 사전에 방지할 수 있을 것으로 기대된다.

참고문헌

- 강경중. (2015). 산학일체형 도제학교·유니테크사업 시범운영 ‘일과 학습 병행’ 제도 확대 추진 과제와 전망. 세종: 한국직업능력개발원.
- 교육부. (2015a). 2015년 산학일체형 도제학교 지원사업 추진 계획. 세종: 교육부.
- 교육부. (2015b). 2015년 산학일체형 도제학교 선정계획. 세종: 교육부.
- 김형배. (2002). 근로기준법. 서울: 박영사.
- 박지순, 방준식, 최수정, 최흥기. (2014). 한국형 도제훈련 정착을 위한 제도화 방안 연구. 울산: 한국산업인력공단.
- 조용만, 김홍영. (2013). 로스쿨 노동법 해설. 서울: 오래.

최수정, 강경중, 김종우, 이수경, 장명희, 허영준, 박지순, 장홍근, 정동열. (2013). 산업현장 일·학습 지원 방안 연구. 세종: 한국직업능력개발원.

최수정, 강경중, 주인중, 전승환, 이한별. (2014). 도제훈련 및 듀얼시스템 관련 해외사례 연구. 세종: 한국직업능력개발원.

대법원 2006.12.7. 선고 2004다29736 판결

CEDEFOP. (2008). *Terminology of European education and training policy- A selection of 100 key terms.*

Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

David, C. (2012). *Employment Law*(3rd ed.). London: Pearson.

European Commission. (2013). *Work-based Learning in Europe.* Brussels: European Commission.

ILO. (2012). *Overview of Apprenticeship system and issues.* Geneva: ILO.

UEAPME. (2000). *Quality in Apprenticeship in the Europe Union.* Brussels: UEAPME.

- 최초접수일: 2016년 8월 16일
- 논문심사일:
 - 1차 외부심사일: 2016년 8월 23~29일
 - 2차 편집위심사일: 2016년 8월 29일
- 게재확정일: 2017년 3월 6일

Abstract

Basic Principle and Direction to Revise Vocational Education and Training Promotion Act for the introduction of Apprentice School Integrating Industry and Education

Chyul Young Jyung^{*} · Kye Young Choi^{**} · Jung Soo Nam^{***} ·
Jeemin Chun · Junghoon Lim^{****}

^{*}Department of Vocational Education & Workforce Development / Research Institute for Agriculture and Life Sciences, Seoul National University · ^{**}School of Law, Seoul National University · ^{***}Research Center for Career & Vocational Education · ^{****}Seoul National University

The purpose of this study is to outline the principle and direction of revision of ‘Vocational Education and Training Promotion Act’ through analyzing the current state of domestic and foreign apprenticeship system and legal background. It is essential to protect apprentices’ interests and safety at work because Korean government has implemented policy to run the “Apprentice School Integrating Industry and Education”. To meet the objectives of this study, we firstly analyze the content about field education and apprenticeship in the ‘Vocational Education and Training Promotion Act’ and the current state of apprenticeship in Korea. Second, we analyze the current state and legal background of apprenticeship in some countries which run it actively. Third, we outlined the principle and direction of revision of ‘Vocational Education and Training Promotion Act’ to settle smoothly.

The principles of revision are as follows. First, apprentices have a legal nature of worker. Second, it should to add the province for quality assurance of apprenticeship. Third, it should to add the province to protect the interests of apprentices who would receive social discrimination. Finally, upon these three principle, we suggest the revision direction of ‘Vocational Education and Training Promotion Act’.

If ‘Vocational Education and Training Promotion Act’ revised in these direction, apprenticeship will implement more effectively and efficiently. Furthermore, we expect to avoid social problem and regal battle through statute revision.

※ Key words: Apprentice School Integrating Industry and Education, Vocational Education and Training Promotion Act, Apprenticeship