

「2014 제4회 한독도시교류포럼 11일 언론좌담회」

직업교육은 사회인 만드는 ‘좋은 노동’의 통로여야

일 시 : 2014/11/11 10:30

장 소 : 서울시청 3층 소회의실2

참석자 : 베로니카 파알, 희망제작소 이원재부소장

이원재) 오늘 파알 여사님 만나게 되어 반갑다. 오늘은 독일의 직업교육법에 대해 알고 한국의 독자들에게 소개하려한다. 그것이 무엇인지 짧게 소개를 부탁드립니다.

파알) 직업교육법은 1969년부터 시작되었고, 독일 직업교육의 중심이다. 모든 직업교육 관련한 규정들이 이 법에 뿌리를 두고 있다. 직업교육법을 통해 다른 규정들의 질서를 마련했기에 다른 법과 규정들이 정리가 되었다. 또 이 법은 노조와 사용자들에게도 가장 중심적인 역할을 하는 법규중의 하나가 됐다.

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

파알) 직업교육법령이라는 것이 있다. 연방 차원의 법령이 있고, 주 관할로 따로 있는 법령이 있다. 연방 주마다 교육에 대한 커리큘럼을 각자 가지도록 하면서 동일한 직업 교육적 의무를 부여했다. 예를 들어, 어떤 직업에 대해서 모든 연방주가 같은 직업 교육의 권리를 받을 수 있도록 되어 있다. 전기기술자의 경우 어느 주에 가나 상관없이 똑같은 권리를 갖고 교육을 받을 수 있다. 보통 각 주 차원에서 교육 커리큘럼을 정하지만, 직업교육에 관해서도 연방 차원에서 결정된 사항에 따라서 주차원의 커리큘럼을 운영하게 되어 있다.

두 번째는 협의체가 구성되어 있는 것이다. 첫 번째는 노조, 사용자단체, 직업교육선생님이 협의체를 구성되고, 심사위원회를 둔다. 직업교육만 하는 게 아니라 자격시험 등도 관장한다. 그리고 직업교육위원회가 있는데 상공회의소가 함께 포함되어 구성된다.

세 번째로는 노조, 사용자, 주정부 관계자로 구성되는 위원회가 있다. 이렇게 세 가지 요소가 들어가 삼위일체가 된 것이 이 법의 특징이다. 첫 번째가 전국적으로 모든 동일한 직업에 대해서 직업적 규정을 따르도록 하는 것이다. 그 다음은 주 관할의 직업교육 커리큘럼을 모든 연방주가 가지도록 하는 것이다. 세 번째는 협의체를 만들도록 하는 것이다.

첫 번째 말했던 직업교육법령이 굉장히 중요하다. 직업교육법령은 단순히 전기기사, 머천다이징 관련된 직원은 어떠한 권리를 누려야 한다는 일반적인 이야기가 아니라, 구체적으로 어떤 일을 하며 어떤 역할을 수행하며 어떤 역량을 가져야 하는지 자세하게 명시되어 있는 것이다. 예를 들어서 구매 관련 부서에서 일하는 직원이라면 하청업체와 어떻게 대화해

야 하는지 까지 써 있다고 한다. 이런 능력은, “What he can do?”에서 Do(능력)이 아니라 Can을 강조한다. “어떤 것”을 할 수 있는지 그 능력을 강조한다고 보면 된다.

그리고 사회의 변화에 대해 이야기 했는데, 그것은 변화라고 이야기하기에는 과장된 부분이 없잖아 있다. 그럼에도 불구하고 사회구성원에게 그들의 행동을 변화시키도록 했는데, 가장 중요한 것이 사용자와 직업교육의 역할을 바꾸어 놓았다고 볼 수 있다. 직업교육 법령에 견습과정에 있는 학생에게 어떤 방법을 통해서 교육 목표를 이뤘는가? 등을 구체적으로 밝혀져 있다. 방법을 제시했다는 점에서 좋은 영향을 끼쳤다. 직업교육의 모토 하나는 “단순 고용에서 끝나는 것이 아니라, 학습을 시킨다는 것이다.” 이것이 바로 직업교육의 핵심인데 그것을 가능하도록 한 것이 직업교육법이라 할 수 있다.

한국어로 “견습생”이라는 단어가 독일에서 1969년에 사용했던 단어와 똑같이 사용되고 있다. 독일에서는 단어가 바뀌었다. 한국의 “견습생”이라는 용어를 과거에 “레얼링(Lehrling); 도제, 실습생, 견습공”라고 했지만, 1969년 이후에는 “ ‘아우스추빌덴데’(Auszubildende)”라고 한다. 의미는 “직업교육을 받고 있는, 직업교육 중에 있는”이라는 뜻이다.

직업교육생들은 1969년 이후 직업교육 수당을 받는다. 전문적으로 고용된 직원보다는 적게 받는다. 그러나 **그 전의 견습생들은 단순히 저임금 노동자였다. 그러나 지금은 견습생들이 당당하게 직업교육 과정 중에 있는 사람으로서 전문지식을 익히고 배우는 수습생으로서의 권리를 누리고 있다.**

사회변화에 대해 패러다임의 변화를 가져오기는 했다는 생각이 다시 든다. 독일어에서 견습생이라는 단어가 바뀌었는데, 용어의 변화에 대해서 생각해보면 그것은 패러다임의 변화이지 않은가?

사회적인 변화가 개개인에게 어떻게 영향을 미쳤을까 생각해 보면, **직업교육을 받고 있는 견습생의 사회적 지위가 강화되었다고 생각한다.** 견습생은 150년 전부터 존재해 왔는데 지금의 변화는 체계적으로 직업교육을 받는 것으로 사회적 지위가 높아졌기 때문이다. 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 있었다. 독일은 대학 진학률이 낮다. 예전에도 직업교육을 받게 해야겠다는 욕구가 높았는데, 법 제정이후에 직업교육을 받겠다는 지원자 수가 더욱 많아졌다.

직업학교 안에서의 커리큘럼의 변화도 사회로 이야기 할 수 있다. 보통 직업학교에서 네 가지 원칙을 중요시 한다. 첫 번째는 전문적 능력, 두 번째는 개인적 능력, 세 번째는 방법론적 능력, 네 번째는 사회적 능력이다. 개인적 능력과 사회적 능력은 무엇인가? 일단 사회적 능력은 협업력을 의미한다. 내가 내 상사와 어떻게 대하는가? 고객을 대하는 방법, 하청업자를 대하는 방법. 이 모든 것이 사회적 능력이다. 개인적 능력은 그리고 자기가 스스로 판단을 해서 결정을 내릴 수 있는 능력을 말한다. 배관공을 예를 들어 말하면, 견습생이 일하러 가서 3가지의 문제에 닥쳤다고 한다. 그럼 마이스터에게 전화해서 어떤 문제인지 물은 다음에 자기가 현장에 도착해서 결정을 한다. 그런데 다시 거기에 물이 샌다고 하면 그 문제의 책임을 견습생이 지는 것이다. 결정을 내리고 책임을 지게까지도 교육하는 것이 개인

적 능력을 지도하는 방법이다.

그 다음의 변화는, **직업교육이 체계적이고 통합적으로 바뀌었다.** 무엇이 통합되었는가? 직업교육의 장소는 학교와 일터다. 어떤 견습생이 직업학교 다니면서 견습을 하는데, 그 장소에서 배우는 프로세스가 통합이 되었다. 예전에는 따로 떨어져서 했다. 행동하는 곳과 생각하는 곳이 따로따로 인 것이다. 일터는 행동하는 곳, 학교는 생각하는 곳이었다. 그러나 이제는 사업장에서 행동만 하는 것이 아니라 생각하고 판단하도록 하고, 학교에서도 실무적인 생각을 할 수 있도록 바뀐 것이 하나의 예이기도 하다. 사업장과 직업학교가 통합된 것이라 볼 수 있다.

이원재) 나는 미국에서 MBA를 했는데 독일 시스템에 대해 오해한 부분들이 많았던 것 같다. 말씀을 통해 그 오해를 풀 수 있었다. 말씀 중에서 인상적인 것은 일과 지식을 결합시켰다는 것이다. 예전에 저는 독일의 직업교육이 학교의 학생을 기업의 일자리와 매칭해서 단순 취업을 돕도록 했다고 생각했다. 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 되었다.

과알) 말씀한 부분에 대해서도 독일에서도 많은 토론이 있었다. 독일연방고용청이 있고, 연방근로연구소 등이 있다. 연방에서 일자리 연구하는 많은 연구소가 있었는데, 이들은 향후 지식사회에 걸 맞는 그런 부분을 신설해야 한다는 강한 요구가 있어서 이후 서비스, 조직, IT관련한 분야가 더 많이 신설됐다. 직업교육을 통해서 지식이 강화되는 것이다. 그런 과정이 단순히 저절로 얻어지는 것이 아니라, 독일에서도 예를 들어 노조가 일종의 촉진자 역할을 하며 굉장히 강하게 요구해왔고, 노조가 투쟁해야 얻어내는 그런 과정이 꼭 필요하다. 왜냐면 직업 교육을 실시하는 것 자체가 비용을 의미하기 때문에 노조가 투쟁을 해야 얻을 수 있기 때문이다.

예를 들어서 제가 독일의 연방교육연구부에서 일할 당시에 관여했던 프로젝트에 대해 언급하자면, 당시에 노조와 사용자가 함께 필요하다고 콘텐츠를 요청해 온 적이 있다. 그런 요청이 필요하다.

예를 들어 과거엔 화물차를 운전하는 사람들이 단순히 운전만 하면 되었지만, 지금은 물류적인 측면이 필요하게 됐다. 이제는 단순히 운전기사를 운전하는 능력만이 아니라 기획능력과 관리능력을 키우도록 교육해달라는 요청을 하기도 했다. 이런 것도 직업 교육에 영향을 줬다.

이원재) 노조가 역할을 많이 했다는 점이 인상적이다. 한국에서는 노조가 임금인상에 대한 이야기를 많이 한다는 인식이 있다. 제 생각에는 **독일과 한국의 차이는 공동결정제도가 있다는 점인 것 같다.** 독일에서는 단위노조와 경영자가 같이 참여해서 결정하는 제도가 있지만, 한국은 없기에 임금을 올려달라는 요구를 많이 하는 경향이 있는 것 같다. 말씀을 듣다 보니 한 가지 궁금한 점이 생겼다. 요즘 기업가정신, 창업을 많이 중시하는데, 독일에서는 그런 창업에 대한 교육이 있는지? 관련한 부분과 예를 들자면 빌게이츠나 스티브잡스와 같은 그런 기업가가 있는데, 이들이 직업교육을 받는다 아니면 독일 창업가는 다른 교육을 받

는가?

파알) 한창 IT붐이 일어날 때 주식을 사들이고 그랬을 때 그런 드라마틱한 케이스가 있긴 했다. 빌게이츠처럼 16살짜리가 창고에서 그런 소프트웨어를 만든 경우가 있고 예외적인 상황이지만 예외적인 부분이다. 중요한 것은 **독일에서 직업교육과 상관없이, 독일에서 젊은사람이 창업하고 싶을 때 스타트업기업을 창업하는 지원이 있다.** 독일의 연방고용청은 실업급여를 지급하는 일을 주로 하는 곳이지만, 그 곳에서도 젊은이들의 스타트업을 돕고 있다. 여기서 청년들의 창업을 지원하는 프로세스는, 청년들이 비즈니스 플랜을 제출하면 잡센터에서(원래 잡센터에서는 실업자 지원하는 곳이기도 하다) 창업 관련 코스를 지원하는 국가 차원의 지원을 한다. 이 밖에도 각종 창업관련 지식을 제공한다. 독일연방고용청이 어떤 곳 이냐면 근로보험지급하는 공단과 같다. 실업급여를 사용자가 받을 내고 근로자가 받을 내서 연방고용지원청에 청구해서 실업급여가 나오는 곳이다.

이원재) 한국의 고용보험공단 같은 곳인가? 독일의 실업수당 지원기간은 얼마정도 인가?

파알) 그전에 몇 년을 일했느냐에 따라 달라진다. 확실한 것을 50세 이전 최대 1년이고, 50세 이후는 1년 반으로 알고 있다. 최장 2년까지로 개정이 된 듯하다.

이원재) 고용을 책임지는 고용보험에서 창업지원을 한다는 것이 특이하기도 했고, 또 하나는 직업교육에 대해서 화물운전기사를 교육시킬 때 운전 뿐 만아니라 기획과 운영부분까지 교육시킨다는 생각 자체가 놀랍다. 단순 업무관련 교육뿐만 아니라 무엇인가 확장해서 일할수 있도록 교육을 할 수 있도록 해야 할 듯하다.

그 생각을 하는 이유는, **지금 한국의 직업교육에 대한 많은 비판이 있다.** 한국은 **고등학교 졸업자 중심으로 지원하는 제도가 있다.** 마이스터 학교와 일학습병행제도 두 가지가 있는데, 여기에 대한 비판은 젊은 사람의 경우 지식에 대한 욕구가 많지만 해당 교육에서는 일하는 기능에 대한 교육에만 치중해서 청년들의 만족도가 떨어진다는 비판이 있다. 독일의 직업교육이 많은 다른 것 같아 많이 한국도 배웠으면 싶다. 그런 점에서 질문이 있다. **첫째는 독일에서는 직업윤리에 대한 교육이 있는지?** 두 번째는 일반 주식회사 말고, 비영리, 협동조합, 사회적기업, 공공기관에서 일하는 경우 직업교육도 활발하게 이루어지고 있는지 궁금하다.

파알) 윤리에 관련된 것은 없지만 사회적 책임에 대해서는 분명히 배운다. 노동자로서 반드시 알아야할 사회적 지식은 교육받는다. 노동법이나, 인권, 경제에 대한 부분 배우고 있고 심지어 졸업 시에도 시험에서 반드시 패스해야 하는 것이다. 이것은 단지 판매직 뿐 아니라 운전기사든 모든 직종에서 이 과목을 배워야 한다.

그 밖에 근래 들어 언급되는 것이 생태적 콘텐츠이다. 체르노빌 이후로 특히 화학 관련된 직종에서 중시하고 있으며, 그 밖에 전반적인 영역에서도 생태적인 부분을 강조하고 있다.

공공기관의 경우는 당연히 직업교육을 시키고 있고, 단 330개 직업카테고리안의 과제에 필요한 경우에 한다. 공공기관에서 필요한 직업이라면 어느 것이든 교육이 포함되어있다. 경찰, 소방수 뿐 아니라 기계설치, 계측기사 등도 여기에서 똑같이 직업교육을 받는다.

비영리의 경우는 워낙 규모가 작아 직업교육이 그렇게 많지 않다. 특이한 경우는 분테스리

가에 있는 축구단에도 2003년에 신설된 스포츠 피트니스 판매직이라는 직업의 경우는 협회나 축구단에서 사무직을 수행하는데, 그런 곳에서도 견습생이 들어가서 직업교육을 받는다. 그 외에도 교회나 재단에서도 견습생으로 공부할 수 있고 협동조합도 공부할 수도 있다. 협동조합에서 많은 직업훈련을 한다. 독일에서 큰 협동조합이 주택건설협동조합인데, 부동산 관련하여 판매, 경영 관련 견습생도 받고 있다. 그 밖에 우리나라의 농협과 같은 협동조합 기관에서도 은행 업무에 대해 관련 커리큘럼을 수행해야 하는데 해외 금융거래에 대해서도 교육한다. 국내 거래만 하는 경우라도 해외를 가던지 다른 방식으로 해당부분에 대해서도 교육할 수 있도록 한다.

이원재) 비영리나 사회적기업의 경우 서울시가 실험적이고 재밌는 정책을 펼치고 있다. 예를 들자면 이번 행사를 공동 주최한 서울시청년일자리허브에서는 청년혁신 일자리라는 사업을 한다. 여기서 일학습병행 관련하여 사회적가치를 추구하는 직업교육을 할 수 있도록 하는 교육 프로그램을 한다.

한국에는 사농공상이라는 단어가 있다. 유교국가의 특성상 유교사상이 굉장히 강해서 대학에 가서 공부를 잘하는 것이 많은 사람들의 마음이 있기에 대학진학률이 70%이상이다. 그런 사정으로 대학을 졸업한 이들의 일자리 문제가 심각하다. 반면 한국의 중소기업에서는 좋은 일자리가 줄고 있기에 실업률이 심각하다. 서울시에서는 이런 상황을 사회적기업 등을 통해 일자리의 기회를 만드는 등 해법을 찾아보고자 노력중인데 이런 상황에 조언하고 싶은 이야기가 있으신지?

과알) 독일에서도 자녀들이 대학을 가길 원하는 이들이 있다. 부모가 대학을 나온 경우에 자녀도 대학에 가기를 원하는 경우도 있다. 드물게 부모가 대학을 나오지 않아도 자녀가 가길 원하는 경우도 있다. 독일은 4%밖에 안 되지만 농업에 종사하는 사람들이 있다. 수공업은 1/3, 상업은 2/3 정도라고 한다. 그러나 한국만큼은 아니다.

독일에서 대학 진학과 관련한 흥미로운 논쟁이 있었다. 한 쪽은 독일은 대학진학률이 너무 낮다라고 말하고, 다른 한 쪽은 독일 대학 진학률이 높다고 한다.

낮다고 하는 의견은 PISA에서 독일 담당하는 분(Andreas Schleicher)의 의견이다. 독일의 진학률이 높다는 사람은 슈뢰더 정권 당시 교육부 장관이었다. 그 두 분의 논쟁에 대해 말씀드리겠다.

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

이에 반한 의견은 아니다, 독일은 대학을 배경으로 한 사람들에 대해 병적인 분위기에 쌓여 있다. 이 분은 누가 봐도 가장 높은 교육을 받고 고매한 학자인데, 그런 분이 이런 말을 한다는 것이 충격적이었다. 그분은 “내가 교수로서 4,300유로를 받는데 기술자는 3,8-900유로를 받는다, 별로 차이가 없지 않느냐”는 것이다. 이에 대한 반박은 독일에서 대졸자의 실업률이 기술직의 실업률보다 낮다는 것이고, 이에 대한 재반론으로는 “그렇다면 대졸자들이 취업을 했을 때 자기 전공을 살려서 일하는 비율은 확인해 보아야 한다”는 것이다. 예를 들어 사회학을 전공한 사람이 회사에 들어가서 전공과 전혀 상관없는 일을 하는 경우도 있지 않느냐는 것이다.



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

팝송 제목 중에 “내가 목수이고, 당신이 숙녀라고 한다면 나와 결혼해 주겠니?” 라는 것이 있는데 이와 같이 사회적 지위에 대한 갈등은 사회 어디를 가든지 같은 상황이라고 생각한다. 내가 만약에 연방 장관이라면 나도 그런 노래를 불렀겠다.

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

이원재) 마지막으로 한국의 직업교육을 하는 분이나, 한국정부에 충고할 것이 있다면 이야기 해 달라. 특히 한국에서 정부는 적극적이거나, 기업과 노동조합은 그렇지 못하다. 그런 상황을 고려해서 충고할 것이 있다면 이야기 해 달라.

과알) 한국에 제가 조언을 줄 수 있을지 걱정스럽시다. 중요한 것은 노조와 기업이 소극적임에도 그들 스스로에게 필요하다는 인식을 가지는 것이다. 사회의 일원으로서 사회 전반적으로 직업교육이 필요하다고 생각하게 하는 게 중요한데, 정부 차원에서 규정을 만든다거나 시스템을 만드는 것 보다는 사람들로 하여금 필요하다는 인식을 가지게 하는 게 중요하다. 정부의 입장에서는 시스템을 체험하게 하는 것인데 즉 ‘삶 속에 녹아들게’ 하는 인식이 필요하다. 어떤 직업 교육을 받은 사람이 이웃, 친척, 자녀에게 직업교육의 체험이 좋았고 너도 받는 게 좋겠다고 권유하게 하는 것이다.

예를 들자면 지멘스의 경영진 중 한 분이 상공회의소에서 연설했는데 제가 감동을 많이 받았다. 연설을 통해 전문적인 인력이 지멘스에서 얼마나 중요한 역할을 하는지 피력했다. 지금 우리의 제품을 만드는 데 직업교육이 얼마나 중요한가였다. 대학, 학자가 아니라 직업교육이 중요하다고 강조했다. 한국에서도 직업교육을 받은 사람이 롤모델을 만들고 추천을 할 수 있다면 좋을 것 같다. 선진 모델을 그대로 받아들이는 것 보다도, 그 이상(철학)을 한국에 맞는 옷으로 바꾸어서 적용시키면 되지 않을까 한다.

이원재) 저는 두가지를 배웠는데, 우선은 한국사회가 독일에서 배워야 하는 것은 사회 시스템이 같이 바뀌어야 한다는 거다. 독일의 튼튼한 중소기업과 공동결정제도인 것 같다. 한국의 대, 중소기업이 평등하지 않은 상황을 공정하게 만들어야 하고, 노동조합이나 노동자가 경영에 참여할 수 있도록 제도적 접근이 필요하다고 배웠다. 두 번째는 직업교육에 접근할 때 기능적인 교육이 아니고 혁신적인 가치 등을 배우는 게 좋겠다. 특히 노동권이나 인권,



생태교육 같은 부분이 직업교육에 포함된 게 인상 깊었다. 무엇보다 직업교육에 대해 많은 걸 배울 수 있어서 앞으로 희망제작소와 서울시 청년허브와 교류가 지속돼서 직업교육이 한국에 알려지는 데 같이 많은 역할을 하면 좋겠다.

파알) 이런 코멘트 감사드리고, 강조하고 싶은 것은 이런 흥미로운 질문을 해 주시면서 그에 답하는 과정에서 우리 독일의 시스템이 무엇인지, 왜 우리가 이런 시스템을 갖추게 되었는지 정리하는 계기가 되었다.

한 번 더 강조하고 싶은 것은, **사회일원이 되는 기회는 여러 가지가 있다. 학자의 길, 교육자의 길, 상인의 길이 있는데 이 모든 것이 좋은 사회의 일원, 노동자로서의 가치를 가져야 한다는 것이다. 독일 뿐 아니라 전 세계적으로 공통적인 가치가 아니라고 생각한다. 단지 독일에서 배운다는 것이 제도가 아니라 범용적인 가치를 공유하는 것이라 생각한다.**