



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

2015년 8월
석사학위 논문

중소기업근로자의 일학습병행제 현황과 개선방안에 관한 연구

조선대학교 대학원

경영학과

짠딘디엠

중소기업근로자의 일학습병행제 현황과 개선방안에 관한 연구

A study on the Present Condition and Improvement
Plan of Work and Learning Dual system of Small
Business Workers

2015년 8월 25일

조선대학교 대학원

경 영 학 과

잔 딘 디엠

중소기업근로자의 일학습병행제 현황과 개선방안에 관한 연구

지도교수 윤 종 록

이 논문을 경영학 석사학위신청 논문으로 제출함.

2015년 4월

조선대학교 대학원

경 영 학 과

짚 던 디엠

잔딘디엠의 석사학위논문을 인준함

위원장 조선대학교 교수 張勇善 인
위 원 조선대학교 교수 趙潤衡 인
위 원 조선대학교 교수 尹宗錄 인

2015년 5월

조선대학교 대학원

목 차

ABSTRACT

I. 서 론	1
1.1 연구의 필요성 및 목적	1
1.2 연구의 방법 및 구성	2
II. 이론적 배경	3
2.1 일학습병행제의 도입배경	3
2.2 일학습병행제의 개념	3
2.3 일학습병행제의 유형	6
2.4 일학습병행제에 관한 선행연구	9
III. 외국의 일학습병행제 운영 현황	11
3.1 독일	11
3.1.1 운영현황	11
3.1.2 일학습병행제 운영 주체 및 역할	11
3.1.3 독일 일학습병행제의 특징	11
3.2 스위스	12
3.2.1 VET	12
3.2.2 PET	13
3.2.3 스위스 일학습병행제의 특징	14
IV. 한국 중소기업의 일학습병행제 현황	18
4.1 한국의 일학습병행제 참여 현황	18

4.2 한국의 일학습병행제 실태조사	19
4.3 한국의 일학습병행제와 외국의 일학습병행제 비교	25
V. 일학습병행제의 성과	28
5.1 외국의 일학습병행제 비용편익분석	28
5.2 경제적 성과	33
5.3 사회적 성과	40
VI. 한국의 일학습병행제의 문제점과 개선방안	43
6.1 한국의 일학습병행제의 문제점	43
6.2 한국의 일학습병행제의 개선방안	44
6.2.1 일학습병행제 참여기업측면	44
6.2.2 일학습병행제 참여학습근로자 측면	47
VII. 결 론	48

참고 문헌

표 목 차

<표-1> 일학습병행제와 기존 현장실습 및 인턴십과의 차이	4
<표-2> 관리주체에 따른 일학습병행제의 운영유형	7
<표-3> 수료결과 인정방식에 따른 일학습병행제은 운영유형	8
<표-4> 일학습병행제에서의 1주일 평균 이론교육 시간	19
<표-5> 일학습병행제에서의 1주일 평균 현장훈련 시간	20
<표-6> 현재 일학습병행제를 통해 제공되는 임금	21
<표-7> 일학습병행제에 대한 만족도	22
<표-8> 일학습병행제 수행의 어려움 -일학습병행제 현장훈련을 위한 트레이너 인력 부족	23
<표-9> 일학습병행제 수행의 어려움-학습근로자에 대한 훈련시설, 장비, 교재 등의 부족	24
<표-10> 일학습병행제 수행의 어려움-기업 현장훈련과 훈련기관 이론 교육간의 체계적 연계부족	25
<표-11> 한국과 독일, 스위스 일학습병행제 주요 특징 비교	27
<표-12> 한국과 주요국의 도제훈련 비용편익구조 비교	39
<표-13> 일학습병행제의 사회적 성과(국가 차원)에 대한 인식	40
<표-14> 일학습병행제의 사회적성과(기업 차원)에 대한 의식	41
<표-15> 일학습병행제의 사회적 성과(개인 차원)에 대한 인식	42

그림 목 차

<그림-1> 독일 일학습병행제의 비용편익분석 시 비용 항목	28
<그림-2> 독일 일학습병행제의 비용편익분석 시 편익 항목	29
<그림-3> 스위스 일학습병행제의 비용편익분석 시 비용 및 편익 항목	30
<그림-4> 영국 일학습병행제의 비용편익분석 시 비용 및 편익 항목	31
<그림-5> 호주 일학습병행제의 비용편익분석 시 비용 및 편익 항목	32
<그림-6> 미국 도제훈련의 비용편익분석 시 비용 및 편익 항목	33
<그림-7> 일학습병행제 비용편익분석 모형(비용 및 편익항목)	34
<그림-8> 기업별 연간 총 비용	35
<그림-9> 학습근로자 1인당 연간 총 비용	35
<그림-10> 기업별 연간 총 편익	36
<그림-11> 학습근로자 1인당 연간 총 편익	36
<그림-12> 정부 지원금 포함시 일학습병행제 참여기업의 비용편익	37
<그림-13> 정부 지원금 제외시 일학습병행제 참여기업의 비용편익	37
<그림-14> 정부 지원금 포함시 학습근로자 1인당 비용편익	38
<그림-15> 정부지원 제외시 학습근로자 1인당 비용편익	38

ABSTRACT

A study on the Present Condition and Improvement Plan of Work and Learning Dual system of Small Business Workers

TRAN DINH DIEM

Advisor: Prof. Jong-rok Yoon, Ph.D.

Department of Business Administration

Graduate School of Chosun University

This study analyses a Work and Learning dual system in small business workers. By jointly considering current situation, achievements, and encountered problems, I propose introduce novel alternatives to enhance the efficiency of the system.

This system, which is created by the connection between schools and enterprises, combines theoretical teaching at schools and practice and work at enterprises. There are 1-2 days for studying at schools and 3-4 days for practice and work at enterprises every week. The purpose of the work and learning dual system is to train highly skilled people, who have real abilities rather than just degrees. Although the work and learning dual system, which has been started recently, is facing many difficulties, it achieves several significant accomplishments. Hence, it is necessary to expand, strengthen, and promote the program so that it can be developed more successfully.

The first difficulty is the enthusiastic participation of enterprises. Therefore, the government needs to promote enterprises to take part in by reducing tax, facilitating import and export, supporting juridical

issues, and so on, so that enterprises can easily access the program. The next difficulty is the lack of infrastructure and teachers, trainers at enterprises. To achieve good results, we need to have highly skilled teachers, trainers at enterprises.

In Korea, the work and learning dual system mainly focuses on three industries, which are machinery, telecommunications, and electronics. This fact implies that expanding the program is necessary. In addition, the connection between schools and enterprises is still not close. This is an important problem to be solved. Furthermore, salary for the program's participants is also a problem. The salary is a little higher than the minimum wage but lower than what a normal person can get. Hence, the program needs support as well as investment from enterprises and government. It is also important to hold pre-system classes so that normal students can experience the program easily.

Since the work and learning dual system has been started recently, it is difficult to collect extensive data for the essay. I hope that related essays in the near future will provide specific and clearer plans, methods to the program successfully.

I. 서 론

1.1 연구의 필요성 및 목적

최근 전세계적으로 인력수급 불일치, 졸업 후 안정적인 노동시장 진입 실패 등의 문제점이 대두 되면서 현장수요에 부응하는 직업교육훈련의 필요성이 증대되고 있다. 세계적인 경제 불황에 따라 전 세계적으로 청년 고용률에 대한 관심이 뜨겁다. 유럽연합 정상회의에서도 “몇몇 국가들은 청년 실업률이 유례가 없을 만큼 높은 수준에 도달했다”고 경고하며 긴급대책이 언급되기도 하였다(European Council, 2013; 최수정, 2014: 22 재인용).

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

출처: OECD Employment outlook 2013

그럼에도 불구하고 한국은 대학 진학률이 70% 매우 높고, 원하는 일자리를 얻고 사회에서 일정받기 위해 학위 및 다양한 스펙취득에 막대한 시간과 비용을 투자하고 있는 상황이다. 그런데 교육에 막대한 시간과 비용을 투자하고 있음에도 불구하고, 산업계에서는 여전히 직업교육훈련을 통해 양성된 인력을 신뢰하지 못하여 신입직원 재교육에만 연간 13조 원 넘게 투자하고 있다(나영돈, 2013). 또한, 청년층의 낮은 고용률, 고학력화, 노동시장 진입 연령 증가, 학력 및 스킬 미스매치 등의 문제 해결을 위한 방안 마련에 대한 관심이 증대되고 있다(강경중, 2014; 최수정, 강경중, 김종우, 이수경, 장명희, 허영준, 박지순, 장홍근, 정동열, 2013). 산업현장에서 요구하는 실무형 인재를 기르기 위해 기업을 중심으로 근로자에게 학교 등 교육기관과 함께 일터에서 체계적인 교육훈련을 제공, 교육훈련을 마친 자의 역량을 국가 또는 산업계가 평가하여 자격 등으로 인정하는 새로운 개념의 교육훈련제도가 필요하다. 중소기업의 기술인력 부족은 생산성 저

하와 기술혁신 부진을 초래하여 경쟁력을 약화시키고 임금 격차를 확대함으로써 우수인력의 중소기업 유입을 저해하는 악순환이 반복하고 있다. 일학습병행제는 산업현장에서 필요로 하는 현장, 실무 능력을 갖출 수 있어 노동시장 진입이 쉬어지고 숙련된 노동력 육성으로 고품질, 고부가가치 생산이 가능하다.

일학습병행제의 효율적인 관리, 운영 및 지속적인 성과 창출을 위해서는 체계적인 현황 및 성과 분석을 통해 당초 추구한 목적을 제대로 달성하고 있는지를 점검, 평가 및 분석하여 부족한 점을 보완하기 위한 노력이 병행될 필요가 있다.

따라서 본 연구에서는 중소기업근로자의 일학습병행제의 개념 고찰할 것이고 사례연구를 통해서 일학습병행제의 주요 내용을 분석하고, 일학습병행제에 참가하고 있는 사업체와 학습근로자들의 애로사항, 문제점 등을 파악하여 일학습병행제의 안정적인 추진을 도모하고 향후 일학습병행제가 성공적 추진을 위한 연구과제를 제시하고자 한다.

1.2 연구의 방법 및 구성

본 연구는 이론적인 배경 타당성을 뒷받침하기 위하여 국내외에서 발간된 전문서적과 관련 문헌, 간행물, 논문, 연구실적을 참고하여 관련 이론을 재정립하여 일학습 병행제를 고찰하고 사례연구를 통해서 일학습병행제의 주요 내용을 분석하고, 일학습병행제에 참가하고 있는 사업체와 학습근로자들의 애로사항, 문제점 등을 파악하여 향후 일학습병행제가 성공적 추진을 위한 과제를 제시할 것이다.

본 연구는 6장으로 구성되었다.

제 1장은 서론으로 연구의 필요성 및 목적, 연구 방법 및 구성으로 이루어 졌다.

제 2장은 이론적 배경으로 일학습병행제의 배경 및 목적, 개념, 유형, 선행연구를 많은 학자들의 연구를 토대로 개념 정리를 하였다.

제 3장은 외국의 일학습병행제 운영 현황을 고찰하였다.

제 4장은 한국 중소기업의 일학습병행제 현황

제 5장은 일학습병행제의 성과를 고찰하였다.

제 6장은 한국 일학습병행제의 문제점 및 개선방안을 제시하였다.

제 7장은 결론으로서 연구과제의 요약 및 시사점, 한계점을 제시하였다.

II. 이론적 배경

2.1 일학습병행제의 도입배경

한국이 OCED 국가 중에서 근로시간이 제일 많지만 생산성은 미국보다 1/2 밖에 안 되고 있다. 대학 진학률이 높고, 학위 및 스펙취득에 많은 비용 투자하고 있음에 불구하고 지난해 청년 고용률이 30%대로 떨어지는 등 산업 현장의 직무와 학교교육의 불일치로 인한 청년실업 문제가 여전히 해소되지 못하고 있는 실정이다. 그래서 정부는 국민행복과 국가발전이 선순환하는 새로운 패러다임으로 ‘희망의 새시대’를 국정비전으로 제시하고, 학벌이 아닌 능력중심사회 실현을 통한 국가 고용률 70% 달성 및 창조경제의 성공적 추진을 위해 ‘한국형 일학습병행제 도입 계획’을 발표, 추진 중이다 (관계부처 합동, 2013. 1). 일학습병행제는 독일과 스위스 등에서 실시하고 있는 도제훈련을 한국의 실정에 맞게 도입한 제도이다. 산업현장에서 요구하는 실무형 인재를 기르기 위해 기업이 중심이 되어 학교 등 교육기관 과 함께 근로자에게 일터에서 체계적인 교육훈련을 제공하고, 교육훈련을 마친 자의 역량을 국가(또는 해당 산업계)가 평가하여 자격(또는 연계학교 학력) 등으로 인정하는 새로운 개념의 교육훈련제도이다. 일학습병행제는 2013년 말부터 시범사업을 거쳐 2014년부터 본격적으로 시행되고 있으며, 2014년 11월 기준으로 2,081개 기업이 선정됨(한국산업인력공단, 2014. 11). 일학습병행제가 한국에 성공적으로 운영된다면 기업은 인력 mismatch 문제를 해소할 수 있고, 학습자는 학력이나 스펙에 관계없이 조기에 기업에 채용, 정착이 가능하며, 국가는 입직연령을 단축하여 궁극적으로는 능력중심사회 구현이 가능할 것으로 기대된다.

2.2 일학습병행제의 개념¹⁾

일학습 병행제는 산업현장에서 요구하는 실무형 인재를 기르기 위해 기업이 취업을 원하는 청년 등을 학습근로자로 채용하여, 학교 등 교육기관과 함께 일터에서 체계적인 교육훈련을 제공하고, 교육훈련을 마친 자의 역량을 국가(또는 해당 산업계)가 평가하여 자격(또는 연계학교 학력) 등으로 인정하는 제도이다. 본 제도의 지원을 받으려면, 인력의 최종 수요자인 기업이 주도하여 교육훈련프로그램을 설계, 운영하여야 하며, 교육훈련 후 담당할 직무가 전문적, 기술적 직무로서 이를 정상적으로 담당하기 위해서는 상당한 시간(또는 기간)의 교육훈련을 필요로 하는 직무에 대한 교육훈련 이어야 한다. 또한 일과 학습을 병행하되 이 둘은 명확히 구분되고, 체계적으로 연계되어야 한다. 교육훈련을 참여대상자는 학력수준 등에 관계없이 기업이 고용을 원하는 자이면 누구나 참여가능하나, 근로자로 채용된 상태에서 교육훈련을 받는 것을 원칙으로 한다. 여기에서 원칙적으로 근로자가 아닌 상태에서 교육훈련이 이루어지는 채용예정자 훈련 및 현장학습과 차이가 있다. 교육훈련기간은 6개월-4년으로 장기이어야 하며, 교육훈련평가는 교육훈련기간 및 교육훈련 종료 후에 실시하고, 평가결과가 일정수준 이상이 되면 수료증, 자격, 학력, 등을 부여하며, 해당 기업은 그에 합당한 인사, 처우 등 대우해야 한다.

<표-1> 일학습 병행제와 기존 현장실습 및 인턴십과의 차이

구 분	현장실습	인턴십	일학습 병행제
대상	고교, 대학 최종학기	주요대학	전 국민(의무교육을 수료한 모든 국민)
참여자 신분	학생	기간제 근로자	근로자에 준함
정규 교육과정과의 연계	○	×	△ (반드시 연계할 필요는 없음)
계약 당사자	학생-학교-기 업	학생-기업	학습근로자-기업

1) 김종숙 외(2014), “일학습병행제 실태조사”, 한국여성정책연구원의 자료를 참고하여 작성하였음.

프로그램 주도	학교	기업	기업
훈련기간	1- 3개월	1- 3개월 (비교적 장기)	6개월-4년(장기)
일과 학습의 체계적 연계	×	×	○
취업과의 연계	대체로 ×	기업재량	- 훈련과정 종료후 →평가시험합격 →계속고용 - 훈련과정 종료 후 →평가시험탈락 →계속고용 여부 기업재량

자료: 김종숙 외(2014). “일학습병행제 실태조사”, 5

일학습병행제는 우선 청년취업희망자에게 취업을 위해 직무능력을 높이는 것과 관계없는 불필요한 스펙을 쌓는 부담 없이 조기취업을 할 수 있게 할 것으로 기대하고 있다. 직무수행에 필요한 지식-기술 등을 실제 사용되는 기업 현장에서 체험식, 실습식 교육을 통해 흥미진진하게 학습할 수 있고, 기업에서 실제 활동되는 지식을 습득할 수 있다. 또한 기업이 요구하는 직무수행 능력을 갖췄다는 것을 국가로부터 인증 받을 수 있고, 교육훈련 수료이후 해당산업 분야에서 계속적인 직업능력개발을 통해 경력개발도 가능하다. 기업의 유능한 선임자(트레이너)와 장기간의 상호작용과 숙련기술 및 기업 내 암묵지에 대한 습득을 통해 기업내 적응력을 높여 교육훈련을 받은 기업에 연착륙 하는 효과도 있다.

기업은 정부로부터 훈련비 등을 지원받아 필요로 하는 인재를 양성함으로써 불필요한 재교육 비용 부담을 줄일 수 있다. 체계적인 교육훈련 프로그램을 실시하여 종전의 OJT(On the Job Training)보다 짧은 기간에 직무수행능력을 높여 생산성 제고가 가능하며, 기업에 필요로 하는 인재를 선점하여 실전형 인재로 양성할 수 있다. 또한 학습근로자의 직무능력 습득에 대한 몰입도를 높이고, 장기간속을 유도하게 된다.

2.3 일학습 병행제의 운영 유형²⁾

2.3.1 관리주체에 따른 유형

일학습 병행제는 관리주체에 따라 단독기업형과 공동훈련센터형으로 나눌 수 있다. 단독기업형은 기업이 주도하여 개발, 인증된 듀얼프로그램에 따라 현장외의 훈련(Off-JT: Off the Job Training)와 현장훈련(S-OJT: Structured On the Job Training)을 실시하여 인재를 양성하는 방식이다. 이 경우 듀얼프로그램 관리, 운영의 주체는 개별기업이고, 필요시에 외부위탁 기관을 통해 Off-JT를 제공하게 할 수 있다. 본 사업에 참여를 희망하는 기업 중에서 기술력, 인력양성의지 등 요건을 갖춘 기업을 심사하여 선정하게 된다. 기업은 전문가 지원을 받아서 자체적으로 듀얼교육훈련프로그램(S-OJT + Off-JT)을 개발하며, 기업이 자체적으로 Off-JT 기관을 선정하거나 듀얼프로그램 개발시 투입된 전문가들이 지역별 Off-JT 실시기관과 연계할 수 있도록 지원한다. 또한 산업인력공단은 지역별 우수 Off-JT 기관을 발굴, 선별하여 기업에 관련 정보를 제공한다. 기업은 학습근로자를 자체 선발하여 훈련근로계약을 체결하며, 산업인력공단은 지역고용센터, 사업주단체-협회, 지자체 등과 협업하여 기업의 학습근로자 선발지원을 협조한다. 참여기업에서 학습근로자에 대한 현장훈련 (S-OJT)을 담당할 트레이너를 지정하고 이들 트레이너가 듀얼프로그램 및 학습근로자를 관리하게 되며, 학습근로자에 대해서는 기업자체의 1차 평가, 산업인력공단 또는 사업주단체, 협회 등 외부기관에 의한 2차 평가(국가, 산업수준 자격)가 이루어진다.

공동훈련센터형은 중소기업들처럼 자체 Off-JT 여건이 어려운 기업들이 외부 전문교육기관 등과 협약을 체결하여 공동으로 Off-JT를 실시하는 형태이다. 이 경우 외부전문교육기관은 사업주단체- 협회, 한국폴리텍대학, 대한상공회의소, 계약학과 운영대학, 핵심기술 보유기업 등이 된다. 사업관리, 운영의 주체는 공동훈련센터로서 인증 받은 듀얼프로그램에 따라 Off-JT 관리와 운영하게 된다. 공동훈련센터가 듀얼 사업에 참여할 기업을 모집한 후, 듀얼 사업에 참여를 신청하면 서류심사 및 현장실사를 통해 공동훈련센터 및 협약기업의 듀얼시스템 사

2) 강경중(2014), “일·학습병행제의 성공적 추진을 위한 과제” 한국직업능력개발원의 자료를 참고하여 작성하였음.

업 참여 적정서를 심사하고, 산업인력공단본부가 최종 검토 및 선정을 하게 된다. 듀얼프로그램은 협약기업의 요구에 따라 개발한다. 협약기업은 산업인력공단의 지원 받아 듀얼프로그램(Off-JT 및 S-OJT)을 공동훈련센터와 협의하여 개발하되, 듀얼프로그램 개발 및 현장훈련 인프라 구축 지원은 협약기업으로 한정된다. 협약기업은 학습근로자를 자체 선발하여 훈련근로계약을 체결하며, 산업인력공단은 지역고용센터, 사업주단체-협회 지자체 등과 협업하여 기업의 학습근로자 선발을 지원하고 협조한다. 공동훈련센터가 기업별 듀얼프로그램의 Off-JT를 운영, 관리하고 협약기업은 자체 S-OJT를 운영, 관리하되, 공동훈련센터의 지원을 받을 수 있다. 학습근로자에 대한 평가는 Off-JT 기간에는 공동훈련센터, S-OJT 기간에는 기업자체 평가를 통한 1차 평가와 산업인력공단 또는 사업주단체-협회 등 외부기관에 의한 2차 평가(국가-산업수준 자격)로 이루어진다.

<표-2> 관리주체에 따른 일학습 병행제의 운영유형

구분	주요특징	관리주체	Off-JT	S-OJT
단독기업형	단일 기업이 해당 기업에서 사용할 인재를 직접 양성	기업	기업 또는 외부교육기관	기업
공동훈련센터형	사업주단체-협회 등이 공동직무 교육훈련(Off-JT 등)제공 후에 채용기업에서 실무훈련(S-OJT)실시	공동훈련센터	공동훈련센터	채용기업

자료: 고용노동부 외(2014), 한국형 일과학습 듀얼시스템 운영 매뉴얼

2.3.2 프로그램 수료결과 인정방식에 따른 유형

일학습병행제 수료결과 인정 방식에 따라 자격형과 자격-학력 연계형으로 나눌 수 있다. 자격형은 국가직무능력표준(NCS: National Competency Standards)기반의 듀얼프로그램 인증기준에 따라 국가수준의 자격과 연계한 현장 실무 중심의 듀얼프로그램을 인증 받아 운영하는 형태이다. 학습근로자에 대

한 평가는 두 번에 걸쳐 이루어지는데, 1차 평가는 기업이 자체적으로 프로그램에 대한 성취도를 평가하며, 2차 평가는 산업인력공단 또는 국가에서 지정받은 해당 산업 분야의 사업주단체-협회 등이 직무능력을 평가하게 된다. 1차 평가 합격자에게는 당해 기업 자체적으로 듀얼프로그램 이수증을 부여하게 되며, 2차 평가 합격자에게는 (1단계) 한국산업인력공단 이사장 또는 한국산업인력공단과 해당 분야 산업계 공동으로 수여하는 수료증(자격증)이 수여된다. 자격-학력 연계형은 기존 학력제도와 연계해서 운영하는 방식으로 듀얼프로그램 인증기준과 함께 계약학과 등 관련 제도요건을 준수하여 Off-JT와 S-OJT를 구성한다. 학습근로자에 대한 1차 평가는 훈련근로계약 기간의 80% 경과시점부터 기업의 자체 평가로 실시하고, 그 결과를 지역 듀얼지원센터에 통보하게 된다. 1차 평가에 합격한 학습근로자를 대상으로 하는 2차 평가는 훈련근로계약기간 내에 국가에서 지정한 해당 산업 분야 사업주단체 등이 직무능력을 평가하는 것이다. 1차 평가 결과에 따라 기업은 이수증을 부여하며, 계약학과는 해당 학교의 학점을 부여하게 된다. 1차 평가 합격자에게는 1단계로 한국산업인력공단 이사장과 해당 분야 산업계 공동으로 수여하는 수료증, 2단계로는 고용노동부장관과 해당 분야 산업계가 부여하는 국가자격을 부여할 예정이다. 자격-학력연계형 듀얼프로그램 운영을 희망하는 기업에 대해서는 산업인력공단 지부-지사에서 관할지역 내 계약학과 실시기관 등에 대한 정보를 제공하고, 기업-학습근로자 매칭을 지원한다.

<표-3> 수료결과 인정방식에 따른 일학습 병행제의 운영유형

구 분	주요특징	듀얼프로그램 개발 조건	관리부처-기관
자격형	듀얼프로그램의 기본유형으로서, 학습근로자의 외부기관평가 결과를 국가나 산업 수준의 자격과 연계	인증기준에 따라 개발	고용노동부, 공단, 사업주단체-협회
자격+ 학력연계형	학습근로자의 훈련수료평가 결과를 자격뿐만 아니라 학력과도 연계	인증기준+ 계약학과 등 제도적 요건	자격연계형 관리부처-기관 및 교육부, 국가평생교육진흥원

자료: 고용노동부 외(2014). 한국형 일과학습 듀얼시스템 운영 매뉴얼

2.4 일학습병행제에 관한 선행연구

일학습병행제는 최근에 도입된 제도로 이에 관한 선행연구들은 최수정 외(2013)와 한국직업능력개발원의 간행물 The HRD Review 제17권 제2호(2014.3.24)에 게재된 논문(강경중, 김인수, 나영돈, 변숙경, 최정훈, 홍성수), 그리고 한국노동연구원의 이장원, 이장원, 박의경, 김기선, 반정호, 신선아, 강순희, 이우영, 이용순, 백양현(2013.12)가 거의 전부이다.

선행연구들에서 제시한 연구결과를 요약해 보면 다음과 같다.

첫째, 기업 및 산업계의 적극적인 참여와 노력이 필요하다. 나영돈(2014)에 따르면 일학습 병행제가 성공하려면 중소기업이 청년구직자들이 희망하는 일자리가 되도록 중소기업 스스로 근무여건 개선과 체계적인 훈련 제공의 노력이 필요하다. ㈜삼우금형의 사례를 소개한 김인수(2014)도 참여기업이 “어느 전문교육기관과 비교해도 손색없는 교육프로세스를 구축하는 데 노력을 기울여야 한다”고 보았다. 강경중(2014)은 개별 기업보다 산업계 수준의 적극적인 참여를 강조하였다. 즉, “산업별 인적자원개발협의체를 비롯한 사업주단체가 일학습 병행제에 참여할 기업의 모집 및 선정, 교육훈련 프로그램 개발, 교육훈련프로그램 인증 기준 및 감정 기준 개발, 학습근로자 교육훈련 성과 평가 등의 과정에 적극적으로 참여”해야 한다는 것이다. 일학습 병행제에 참여하는 사업주단체는 2014년 4월 현재 13개 단체이다. 위와 같은 사업주단체보다 한국산업인력공단에 설치된 일학습지원센터와 직업훈련분야 전문가들이 주로 맡고 있다. 한편, 이장원 외(2013.12)에서 고용주들이 이해 부족을 해소하고 적극적인 참여를 유도하기 위하여 부문별로 성공적인 모범사례를 통해 그 인식을 변화시켜 나가는 노력이 필요함을 주장하고 있다.

둘째, 여건이 어려운 중소기업에 대한 지원책을 필요하다. 강경중(2014)에 따르면 중소기업의 대부분이 체계적인 교육훈련을 제공하기 어려운 점을 고려하여, 중소기업 중에서 선도기업 혹은 우수 훈련기관 등을 활용한 훈련센터를 운영하는 방안을 생각해 볼 수 있다. 또한 훈련비 및 각종 지원도 중소기업의 실정에 맞게 설정할 필요가 있다.

셋째, 기업 내에서 S-OJT를 담당하는 트레이터(기업현장교수)를 체계적으로 양성하고 역량 강화를 지원할 필요가 있다. 최정훈과 홍성수(2014)에 따르면 현

재 트레이너 역할을 맡고 있는 인력에 대하여 교과내용에 대한 연수사업이 필요하다. 또한 강경중(2014), 변숙영(2014), 최정훈-홍성수(2014)는 트레이너를 체계적으로 양성하는 것이 필요하다는 점을 강조하였다. 숙련보유자들을 대상으로 현장학습 트레이너로서의 경력경로 개발, 체계적인 교육통한 트레이너 양성, 역량 갖추었다고 판단되는 경우에만 현장교수로 활동할 수 있도록 질 관리, 그에 따른 적절한 처우개선 등이 동반되어야 할 것으로 파악하였다.

넷째, 일학습 병행제 하의 교육훈련 프로그램에 대한 철저한 질 관리가 필요하다(강경중, 2014). 변숙영(2014)에 따르면 공신력 있는 기관에서 업체별 훈련프로그램의 내용을 인증하는 인증절차마련이 필요하다. 김인수(2014)는 동일한 교육훈련에 참여해도 학습근로자의 역량에 따라 성과가 다르게 나타날 가능성이 높는데, 이것이 훈련기관(기업) 혹은 훈련모듈의 문제로 해석되어 학습 병행제를 도입한 회사가 부정적인 평가를 받을 수 있다는 우려를 표명하였다. 이와 관련하여 이장원 외(2013.12)에서는 국가차원의 공식적인 인정과 훈련생 보호장치가 잘 마련되어야 함을 역설하고 있다. 도제훈련 후 이를 성공적으로 이수하였는지 평가를 통해 판단하고 그 결과를 국가가 인정하는 자격이나 기존 학위 등과 연계하는 방안을 마련하여야 할 것이며, 이는 최근에 논의되고 있는 국가역량체계(NQF)에서 구상하고 있는 'NQF 자격' 등을 적용할 수 있다고 한다. 또한 일학습 병행제 우수운영 기업의 포상-인증제도를 운영하는 것도 필요하다고 한다. 일학습 병행제가 저임금 노동력 활용방안으로 오용되지 않도록 하면서, 훈련생의 노동권 보장 등 훈련생 보호 방안도 강구되어야 한다고 한다. 노사참여 및 사회적 합의제도가 미흡한 상황에서 독일 등 도제훈련제도가 성공한 나라와 같은 환경조성이 어렵기에 우선은 법-제도를 통해 이를 확고히 하여 훈련참여 희망자들의 우려를 덜 필요가 있다고 한다.

마지막으로 이장원 외(2013.12)에서는 본 제도가 한국 평생 교육체계안에서 산업과 교육을 잇는 중요한 틀로 자리 잡기 위해서는 산업체 주도의 다양한 현장실습체계 및 사업을 지원하고 있는 고용노동부, 기존 학교중심의 현장실습을 확대해나가고 있는 교육부 및 산업부 등이 협력하여 범부처 성격의 평생학습 진로지원센터와 같은 기관이 필요하다고 주장하고 있다.

Ⅲ. 외국의 일학습병행제 운영 현황

3.1 독일³⁾

3.1.1 운영현황

독일은 10년의 의무교육(초등과정 4년, 전기 중등과정 6년), 초등과정 졸업 후 초등학교성적을 기준으로 전기중등과정인 짐나지움(Gymnasium, 인문학교), 레알슐레(Realschule, 실업학교), 하우프트슐레(Hauptschule, 중등 일반 학교) 등에 진학 된다. 졸업생 대다수가 대학진학을 준비하는 짐나지움을 제외한 레알슐레, 하우프트슐레 졸업생들은 후기중등과정에서 주로 일학습병행제를 통해 직업교육훈련 실시한다. 독일 청소년의 60% 이상이 직업학교에 진학하고 대다수가 일학습병행제에 참여한다. 최근에 독일에서도 기업이 고학력 소유자를 선호하면서 이원적 대학교육(duales studium)등 고등교육단계 직업교육 확대한다. 작업장 등에서 현장실습 교육 실시하고 기업규모가 영세한 경우 타 기업과 연합하여 공동훈련센터에서 훈련 제공하고 직업교육학교에서 주로 전공 관련 이론교육 실시한다.

3.1.2 일학습병행제 주요 운영 주체 및 역할

사업주단체에서는 훈련수요 파악, 훈련직종 개발, 훈련기준 개정 및 감독, 검정 실시하고 직업훈련 정책 관련 산업계 입장 대변한다. 정부에서는 사내훈련 및 직업학교 관련 법령 개정을 통한 기준설정 및 지침 시달, 기타 일부 재정 지원한다. 국가자격체계(NQF: National Qualification Framework)구축, 운영한다.

3.1.3 독일 일학습병행제의 특징

전기중등교육 이수자가 기업과 계약을 체결하면서 시작하고 직업훈련이 주로

3) “독일 직업교육훈련제도의 최근 동향” The HRD Reveiw(2012.11)의 자료를 참고하여 작성하였음.

기업에서 제공되며, 동시에 시간제 직업학교에서 교습이 보안적으로 이루어진다.

참여자 신분은 회사에서 훈련생이고 직업학교에서 학생신분이다. 훈련생에게 초임 근로자의 1/3 수준의 훈련수당을 지급한다. 사내교육은 교육실시하는 기업에서 자사 사내입직훈련에 대한 재정부담 원칙에 따라 훈련관련 재정을 부담한다. 직업학교교육은 정부가 지원한다. 사내직업교육훈련 수료 후 자격시험 통과시 기능사 자격을 부여하는 등 자격제도와 연계된다. 산업계 수요에 부합하는 제도가 도입, 운영된다. 19세기 후반 대기업에서 기술직종 종사자 육성을 위한 조직적인 전문교육을 요구한다. 20세기 초반 보편적 의무교육체계에 편입, 의무화 한다. 오랜 역사를 통해 정착된 길트와 도제제도를 기초로 산업계에서 요구하는 이론교육을 교육기관에서 담당하도록 분업화한다. 기업, 노조, 정부, 산업주단체 등 운영주체들의 협조적 태도를 가진다. 기업의 근로자 훈련 및 관련 투자에 대한 높은 관심 있다. 산업별 직종노조의 협상력을 기반으로 근로자 채용, 훈련 등에 영향을 미치고, 국가적으로 잘 발달된 직업교육훈련 전담 조직을 구축한다. 교육훈련 질 유지를 통한 실효성 제고하고 실제 업무를 통해 실질적 능력 습득한다. 산별교섭으로 기업별 임금, 근로조건 격차가 적고 동일 직종내 사업체간 수평이동이 용이하다.

3.2 스위스⁴⁾

스위스는 중등교육 수준의 직업교육훈련은 VET(Vocational Education and Training)로 고등교육 수준의 직업교육훈련은 PET(Professional Education and Training)로 구분하고 있다.

3.2.1 VET(Vocational Education and Training)

스위스에서는 고교단계 직업교육의 가장 대표적인 제도로 도제훈련 제도를 운영 중이다. 스위스의 도제훈련은 독일과 유사하게 ① 학교에서의 이론교육과 ② 기업에서의 현장훈련이 결합된 형태이며, 기업 및 학교 뿐만 아니라 ③ 훈련센터

4) 강순희(2014), “스위스의 일학습듀얼시스템과 시사점”, 한국노동연구원. 의 자료를 참고하여 작성하였음.

(training center)에서 직종별 필수 실무기술을 습득하는 것이 특징이다. 운영방식은 일주일에 1~2일 학교에서 수업을 듣고, 몇 주간은 훈련센터에서 훈련을 실시하며, 나머지는 기업에서 현장훈련을 제공한다. 교육내용은 국가에서 정한 VET 훈련규정을 기반으로 운영하고 있으며, 2009년 기준 250여 개 직종에 대한 국가수준의 훈련규정을 통해 훈련을 실시하고 있다. 구체적으로 스위스의 VET 훈련규정은 기업훈련의 품질을 관리하기 위한 법적 규정으로서, 각 직업에 대한 직업 개요, 훈련 내용, 노동자의 해당 직업 적격성을 판단하라는 기준, 학생들의 최대 숫자, 감정 절차 등을 포함하고 있다. 도제훈련의 운영체계는 연방정부, 주(canton), 전문협회(professional association)의 3자 협력으로 운영하고 있다. 연방정부는 VET의 질 관리, 법령 및 평가규정 제정 등의 역할을 담당하고, 주는 지역 수준에서의 VET 운영, 직업학교에서 제공되는 훈련 모니터링, 훈련기업 및 산업훈련센터 감독 등의 역할을 담당하며, 전문협회는 VET 프로그램의 교육내용 결정, 자격 및 시험 개발, 도제훈련 장소 제공 등의 역할을 담당하고 있다. 스위스에서 상업계는 VET 훈련 내용 및 국가시험의 내용을 정해야 할 책임을 가지고 있으며, 새로운 법령 및 훈련 계획을 제안할 독점적 관리를 지니고 있다. 또한 스위스의 직업훈련협회(Lehrbetriebsverbunde)는 여러 기업체의 집합체로서 견습생을 공유하여 각 기업의 행정 및 재정상의 부담을 줄이기 위해 결성되어 운영되고 있다.

3.2.2 PET(Professional Education and Training)

스위스에서 고등직업교육은 중등직업교육만큼 활성화되어 있지 않지만, 전문대학수준의 과정인 PET 과정, 연방 PET 디플로마 시험, 심화연방 PET 디플로마 시험 등을 통해 제공되고 있다. 스위스 노동시장의 인력 중 20% 정도는 PET과정 이수자로 구성되어 있으며, 2011년 기준 공학, 보건, 예술 및 디자인 분야 등 52개의 PET과정이 운영되고 있다(OECD, 2013). 스위스의 고등직업교육은 연방, 주 정부 및 노동시장 간의 파트너십에 의한 거버넌스 체계에 의해 운영되고 있다. 연방정부는 전략적 기획, 개발 및 질 관리 역할을 수행하고, 주 정부는 PET 과정 관리, 감독 등의 역할을 담당하며, 노동시장 파트는 고용주 협회, 전문협회, 조합 등을 포괄한다(OECD, 2013)

3.2.3 스위스 일학습병행제의 특징

1) 기업과 산업계의 주도적 참여

스위스는 독일과 마찬가지로 직업교육훈련에 있어서는 산업계 중심의 거버넌스, 고용주 주도의 직업교육 및 훈련시스템이 잘 정착되어 있다. 스위스에서 산업계는 VET 훈련내용 및 자격시험의 내용을 정해야 할 책임을 가지고 있으며, 새로운 법령 및 훈련계획을 제안할 독점적 권리를 지니고 있다. 산업계가 주도하여 직업교육훈련 내용과 국가자격시험 내용을 결정하며, 고용주에게 새로운 규정의 생성 및 보완, 실행계획 수립 및 이행 과정에 주요한 권한이 주어지고 있다. 이에 따라 고용주는 도제훈련인 VET 규정을 신설하거나 보완하면서 정규직업교육과 그 일환으로서 도제훈련에 적극 참여하고 있다. 뿐만 아니라 기업은 자발적인 예산 확보와 지원으로 도제훈련에 대한 충분한 재정을 확보하고 있다. 기업이 자체적으로 VET에 대한 훈련장비, 훈련강사 급여, 견습생 임금(정규근로자의 3분의 1 수준)을 모두 부담하고 있다. 기업이 이와 같이 훈련 예산을 부담하는 이유는 ① 우수한 숙련기술자가 필요하고, ② 순이익이 발생한다고 인식하고 있기 때문이다(전승환, 2014).

2) 체계적인 정부지원과 관리체계

이러한 산업체의 적극적인 참여는 정부의 체계적인 지원과 관리체계하에서 움직인다. 예를 들면, 기업이 정하는 도제훈련 내용은 국가에서 정한 VET 훈련규정을 기반으로 하고 있는데, 2009년 기준으로 250여 개 직종에 대한 국가수준의 훈련규정이 있다. 스위스의 VET훈련규정은 기업훈련의 품질을 관리하기 위한 법적 규정으로서, 각 직업에 대한 개요, 훈련내용, 근로자에 대해 해당 직업의 적격성을 판단하는 기준, 견습생의 최대 인원수, 검정절차 등을 포함하고 있다. 스위스에서는 도제훈련의 운영체계도 잘 갖추어져 있다. 연방정부, 주(canton), 산업별 협의체에 해당하는 전문협회의 3자 협력으로 도제훈련이 운영되고 있다. 연방정부는 VET의 질 관리, 법령 및 평가규정 제정 등의 역할을 담당하고, 주는 지역 수준에서의 VET 운영, 직업학교에서 제공되는 훈련 모니터링, 훈련기업 및 산업훈련센터 감독 등의 역할을 담당한다. 산업계를 대표하는 전문협회는 VET 프로그램의 교육내용 결정, 자격 및 시험개발, 도제훈련 장소 제공 등의 역할을 담당하고 있다. 또한 견습생을 공유하여 각 도제훈련 참여기업들

이 행정 및 재정상의 부담을 줄이기 위해 직업훈련협의회(Lehrbetriebsverbunde)를 결성하여 운영하고 있기도 하다(전승환, 2014).

정부의 도제훈련에 대한 적극적인 재정지원도 성공의 주요한 요인이다. 앞에서 살펴보았듯이 도제훈련의 재정은 기업이 대부분을 부담하고 있어 정부의 직접적인 보조금은 없지만, 간접적인 세금공제와 도제훈련 기업에 대한 인센티브 제공 등 다양한 형태로 스위스 정부가 도제훈련 재정을 지원하고 있다. 스위스 정부의 도제훈련에 대한 재정지출은 세금공제 등을 제외하고도 견습생 1인당 11,600~23,600달러에 달한다고 한다(OECD, 2010). 또한 스위스의 경우, 견습생의 임금수준이 낮은 대신 정부가 기업에 대하여 지도·감독자 준비 및 정부의 교육훈련과정 준수 의무를 강화하고 있다는 특징이 있다(최수정 외, 2012).

3) 우수한 도제훈련 트레이너 등 교수요원 확보

또한 기업 내에서 현장훈련을 주도할 양질의 트레이너가 잘 육성되어 있다는 점도 성공의 또 다른 요인이다. 트레이너의 경력경로가 존재하고, 트레이너에 대한 교육도 체계적으로 이루어지고 있다. 스위스는 100시간 이상의 트레이너 양성교육 과정이 있으며, 상당수의 기업들이 직무분석을 통해 명확하게 업무분장을 하고 훈련 교강사의 업무는 매뉴얼화 되어 있어서 현장에서 무엇을 가르쳐야 하는지 명확하다는 것도 도제훈련이 체계적으로 이루어질 수 있는 주요한요소이다. 국가 수준의 자격을 보유한 자만이 공식적으로 S-OJT(현장훈련) 훈련교강사로 참여하도록 규정하고 있으며, VET 규정은 각 직종에 대한 교수방법을 규정하여 모든 직업훈련교사 및 S-OJT 훈련강사는 의무적으로 직업교육 친화적 교수방법을 준수하도록 명시하고 있다. 특히 S-OJT 훈련강사의 임금이나 사회적 지위도 높아 높은 수준의 직업교육훈련이 가능한 체제를 갖추고 있다.

4) 도제훈련에 대한 엄격한 질 관리체계

스위스는 국가 수준의 훈련규정을 통해 모든 기업에서 이루어지는 훈련이 일정 수준의 질을 확보하도록 하고 있다. 특히 도제훈련이 지나치게 개별 기업 특수적인 훈련으로 이루어지거나 학교와 기업의 훈련이 제대로 연계되지 않을 수도 있기 때문에, 이를 직업별 VET 훈련규정을 통해 효과적으로 조정하고 있다. 직업별 VET 훈련규정은 학교교육, 도제훈련 운영의 기본원칙을 제시하며, 주요 당사자인 교사, 고용주, 학생들은 이에 대하여 명확히 인지하고 있다. 이에 따라

스위스 기업들은 정부가 정한 이러한 기준을 준수하여야만 견습생을 받을 수 있다. 또한 정부 차원의 질 관리뿐만 아니라 기업 주도의 자체적인 질 관리체계도 강화하고 있다. 그 하나의 사례는 QualiCarte 프로젝트인데, 이는 현장훈련의 질을 기업 스스로 평가하고 모니터링할 수 있도록 돕기 위해 고안된 도구로서, 견습생의 모집, 계약, 훈련실시, 평가, 견습생 지원 등 현장훈련의 각 측면을 기술한 28개 품질기준 체크리스트이다. 한편 도제훈련생은 이러한 과정을 따라 3~4년제 프로그램을 이수하면 연방정부 VET 디플로마(자격증)를, 2년제 프로그램을 이수하면 연방정부 VET 인증서(Federal VET Certificate)를 받게 된다. VET 프로그램(도제훈련)을 이수한 학생들은 취업을 하거나 상위학교에 진학이 가능하며, 진학을 위해서는 3~4년제 VET 프로그램 이수자가 추가로 연방직업 바칼로레아(FVB)를 취득하여야 한다.

5) 관련 법령을 통한 도제훈련에 대한 체계적인 규율

스위스의 경우, 도제훈련생의 신분, 예산, 거버넌스, 질 보증 등을 다층적인 직업교육훈련 관계법을 통해 규율하고 있다.

먼저 연방 직업훈련법이 있는데, 제1장에서 직업교육훈련의 기본원칙을 비롯하여 적용대상, 적용범위, 목표, 직업교육훈련 단계별 관련 규정을 제시하고 있다. 제2장 직업교육훈련(VET)과 관련하여서는 직업교육훈련을 위한 준비, 도제계약과 같은 일반조항을 비롯하여 직업교육훈련의 기본구조로서 직업교육훈련의 구성부분, 프로그램의 유형 및 기간 등을 정하고 직업교육훈련 관련 당사자의 역할과 이에 관한 감독 등에 관한 사항을 상세히 규율하고 있다. 그리고 고등직업교육훈련(PET)과 재직자훈련(CBT)에 대해서도 제3장 및 제4장에서 규율하고 있다. 제5장에서는 자격취득을 위한 시험과 절차, 요건 등을 비롯하여 각 직업교육훈련과정(VET, PET)에 부여된 자격과 관련된 내용을 규정하고 있으며, 제6장에서는 직업교육훈련과정에서 훈련가 및 교사의 요건과 직업교육훈련 관련 기관에 대한 내용을 담고 있다. 제7장에는 직업교육훈련별 가이드선, 제8장에서는 직업교육훈련의 지원에 관한 사항, 제9장에서는 벌칙 및 감독에 관한 사항을 규율하고 있다. 연방 직업훈련법에서 정하지 아니한 도제계약에 관한 사항은 수정 민법 제344조 내지 제346a조에 따라 규율을 받고 있는데, 도제계약의 정의, 도제계약의 체결과 내용, 훈련생 및 훈련생대표의 의무, 사용자의 의무, 도제계약의 해지,

도제훈련의 자격에 대해서 상세히 규율하고있다. 이 외로 직업훈련규정(VET ordinance)이 기업훈련의 품질을 관리하기 위하여, 각 직업에 대한 개요, 훈련내용, 근로자에 대해 해당 직업의 적격성을 판단하는 기준, 견습생의 최대 인원수, 검정절차 등을 포함하고 있다. 주정부 차원의 직업교육훈련 관련 법령도 있는데, 연방 직업훈련법은 주정부 차원에서의 직업교육훈련 관련 법령이 있을 경우에는 적용되지 않는다(박지순 외, 2013).

IV. 한국 중소기업의 일학습병행제 현황

4.1 한국의 일학습병행제 참여현황⁵⁾

4.4.1 참여기업 현황

2014년 11월까지 일학습병행제 참여 기업 수는 총 1,956개의 기업이 일학습병행 프로그램 인증 절차를 밟고 있거나 인증 후 훈련프로그램을 실시하고 있다. 분야별 일학습병행제 참여 기업은 기계, 정보통신, 전기전자, 화학, 건설, 문화컨텐츠가 있다. 일학습병행제에 가장 많이 참여하고 있는 분야는 기계(879개소 45%)이며, 가장 적게 참여하고 있는 분야는 문화컨텐츠(20개소, 1%)이다. 일학습병행제 3대 분야 기계(45%), 정보통신(21%), 전기전자(13%)의 비율은 전체 참여 기업의 약 80% 차지하고 있다.

사업체 규모별 참여 기업 현황은 50인 미만의 중소기업이 874개소(45%)로 가장 많고 300인 미만의 중소기업 전체 일학습병행제 참여 기업의 95%를 차지하고 있으며, 300~1,000인의 중견기업은 4%, 1,000인 이상 대기업은 1%를 보이고 있다.

훈련기간별 현황은 일학습병행제 프로그램 기간이 12개월인 기업이 1,518개소(78%)로 가장 많고, 36개월인 기업이 9개소(1% 미만)로 가장 적다.

운영 유형별 현황은 일학습병행 프로그램 운영 유형은 관리 주체에 따라 단독기업형과 공동훈련센터형으로 구분 된다. 운영유형별 참여기업 현황을 살펴보면, 공동훈련센터형이 1,331개소(68%)로 단독기업형 625개소(32%)보다 2배 이상 많다. 인정 방식별 현황은 일학습병행제는 수료 결과 인정 방식에 따라 자격형과 자격+ 학위형으로 구분된다. 인정방식 별 참여기업 수 현황을 살펴보면, 자격형이 1,758개소(90%)로 대부분을 차지하고, 자격+ 학위형은 198개소(10%)이다.

4.4.2 학습근로자 현황

일학습병행제 참여 기업의 학습근로자 채용 예정 인원은 10,614명이고, 이 중

5) 전승환, 이한별 (2014), “일학습병행제 현황, 성과 및 향후과제”, 한국직업능력개발원의 자료를 참고하여 작성하였음.

일학습병행 프로그램을 시작한 인원은 1,006명이며, 훈련을 종료한 학습근로자는 총 4명이다.

학습근로자 임금 현황은 학습근로자의 임금 수준을 보면, 임금이 150~200만원인 기업 수가 980개(52%)로 가장 많고, 150만 원 미만과 200만 원 이상인 기업 수가 각각 521개(27%), 406개(21%)이다. 학습근로자의 평균 임금은 163만 원으로 최저 임금(월 209시간 기준 108만 원) 대비 1.5배 수준이다.

학습근로자 학력 현황은 특성화고, 마이스터고 졸업생(362명, 37.8%), 4년 제 대학 졸업생(267명, 27.9%), 전문대 졸업생(214명, 22.4%), 일반고 졸업생(107명, 11.2%), 대학원 졸업생(7명, 0.7%)이었으며, 전체 일학습병행제 참여 학습근로자 중 특성화고, 마이스터고와 전문대학 등 직업교육기관 졸업자의 비중이 절반 이상(60.2%)인 것으로 나타났다.

4.2 한국 일학습병행제 실태조사⁶⁾

학습근로자들이 1주일에 이론교육(off-JT) 시간이 주당 3-5시간(27.8%)이 가장 많고, 그 다음에 7-10시간(22.2%), 5-7시간(19.2%), 1-3시간(18.2%)을 교육받는 경우도 많았다. 주당 12시간 이상 교육을 받는 경우는 매우 적었다. 다만, 단독형 일학습병행제 참여자 중 17.3%, 신규모집자 중 25.0%가 주당 16시간의 이론교육을 받았다

〈표-4〉 일학습병행제에서의 1주일 평균 이론교육 시간

(단위: %)

이론교육 시간	전체	훈련유형		신규/채직		사업체 규모	
		단독형	고등 훈련 센터형	신규 모집	채직자	99인 이하	100- 299인
1시간 미만	3.5	0	5.7	6.3	2.7	3	4.7
1시간-3시간	18.2	8	2.4	14.6	19.3	19.4	15.6

6) 김종숙 외(2014), “일학습병행제 실태조사”, 한국여성정책연구원의 자료를 참고하여 작성하였음.

3시간-5시간	27.7	40.0	20.3	31.3	26.7	24.6	34.4
5시간-7시간	19.2	16	21.1	6.3	23.3	20.1	17.2
7시간-10시간	22.2	13.3	27.6	12.5	25.3	20.1	26.6
12시간-15시간	1	1.3	0.8	0	1.3	1.5	0
16시간	6.6	17.3	0	25	0.7	9.7	0
18시간	1	2.7	0	4.2	0	1.5	0
20시간	0.5	1.3	0	0	0.7	0	1.6
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
사례 수(명)	198	75	123	48	150	34	64

자료: 김종숙의 (2014.8). “일학습병행제 실태조사”, 62.

학습근로자들이 1주일 동안 현장훈련 시간은 10시간미만이 46.5%로 가장 높게 나타났다. 단독형 학습근로자들이 80.0% 주당 15시간 이상 많이 현장훈련하는 것으로 나타났다. 신규 모집자가 재직자보다 현장훈련시간이 길다.

<표-5> 일학습병행제에서의 1주일 평균 현장훈련 시간

(단위: %)

현장훈련 시간	전체	훈련유형		신규/재직		사업체 규모	
		단독형	고동 훈련 센터형	신규 모집	재직자	99인 이하	100- 299인
10시간 미만	46.5	9.3	69.1	25	53.3	49.3	40.6
10시간-15시간	11.6	10.7	12.2	8.3	12.7	11.2	12.5
15시간-20시간	11.6	25.3	3.3	8.3	12.7	9.7	15.6
20시간-25시간	6.6	12	3.3	14.6	4	9	1.6
25시간-30시간	18.2	32	9.8	31.3	14	12.7	29.7
30시간-40시간	5.6	10.7	2.4	12.5	3.3	8.2	0
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
사례 수(명)	198	75	123	48	150	34	64

자료: 김종숙의 (2014.8). “일학습병행제 실태조사”, 63.

학습근로자들이 일학습병행제에 참여하면서 받는 임금은 100-149만원이 56.1%로 가장 높게 나타났고 다음으로 150-199만원이 27.3%, 100만원 미만인 16.2%로 나타났다. 공동 센터형에서는 100-149만원의 비율(72.4%)이 압도적이고 신규 모집자 집단은 100만원 미만이 56.3%인데 비해 재직자의 경우 100-149만원이 62.0%, 150-199만원도 34.0%로 나타났다. 사업체 규모에 따른 임금 차이를 보면 100인 미만 사업체의 학습근로자가 100만원 미만을 받는 비율이 더 크다.

<표-6> 현재 일학습병행제를 통해 제공되는 임금

		사례 수	100만원 미만		100-149만원		150-199만원		200-249만원	
			명	%	명	%	명	%	명	%
훈련유형	단독형	75	25	33.3	22	29.3	27	36.0	1	1.3
	공동훈련 센터형	123	7	5.7	89	72.4	27	22.0	0	0.0
신규/재직	신규모집	48	27	56.3	18	37.5	3	6.3	0	0.0
	재직자	150	5	3.3	93	62.0	51	34.0	1	0.7
사업체 규모	99인 이하	134	31	23.1	82	61.2	21	15.7	0	0.0
	100~299인	64	1	1.6	29	45.3	33	51.6	1	1.6
전체		198	32	16.2	111	56.1	54	27.3	1	0.5

자료: 김종숙외 (2014.8). “일학습병행제 실태조사”, 66.

일학습병행제에 대한 학습근로자들의 만족도에는 평균점수 5점 만점으로 만족 4점 이상으로 나타났다. 5가지 항목이 4점 이상의 평균점수를 보였으며, 나머지 3가지 항목도 3.72점에서 3.97점으로 거의 만족(4점)에 가깝다. 훈련유형별, 신규모집자/재직자 여부별, 사업체규모별 만족도 차이를 보면 전반적으로 집단 간 차이가 크지 않다.

<표-7> 일학습병행제에 대한 만족도

(단위: 점)

	전체	훈련유형		신규/재직		사업체 규모	
		단독형	공동 훈련 센터형	신규 모집	재직자	99인 이하	100- 299인
현장 외 훈련(Off-JT)과 현장훈련(S-OJT)의 비중	4.01	3.97	4.03	3.88	4.05	3.94	4.16
현장 외 훈련(Off-JT)을 통해 배우는 이론 내용	3.97	4.01	3.95	3.90	4.00	3.90	4.13
이론 교육으로 실시되는 현장 외 훈련(Off-JT)의 교육시간	3.93	3.97	3.90	3.88	3.95	3.84	4.11
현장 외 훈련(Off-JT)을 담당하는 강사	4.20	4.27	4.15	4.21	4.19	4.15	4.30
현재 일학습병행제의 현장훈련(S-OJT) 내용	4.03	3.91	4.10	3.77	4.11	3.98	4.13
활용하고 있는 현장훈련교재	3.72	3.72	3.72	3.58	3.77	3.66	3.84
현장훈련(S-OJT)을 담당하는 트레이너	4.18	4.08	4.24	3.92	4.26	4.11	4.31
현장훈련(S-OJT) 관련 시설 및 기자재	4.22	4.29	4.17	4.29	4.19	4.15	4.36
사례수	198	75	123	48	150	134	64

주) 5점 척도로 조사하였으며 매우 불만족 1점, 불만족 2점, 보통 3점,
만족 4 점, 매우 만족5점으로 처리하였음
자료: 김종숙외 (2014.8). “일학습병행제 실태조사”, 65.

현장훈련을 위한 트레이너 인력 부족으로 인한 어려움에는 평균점수는 5점 만점에 3.49점으로 나타났다. 트레이너 인력이 많이 부족한 사업체는 약 19% 수준이었다. 단독형에서는 트레이너 인력 별로 부족하지 않고 공동훈련센터형에서는 약간 부족한 것으로 나타났다.

<표-8> 일학습병행제 수행의 어려움
-일학습병행제 현장훈련을 위한 트레이너 인력 부족

(단위: 개소, %, 점)

유 형	사 례 수	매우 큰 편		큰 편		보통		작은 편		매우 작은 편		평균 점수	
		개소	%	개소	%	개소	%	개소	%	개소	%		
전체	53	1	1.9	9	17.0	18	34.0	13	24.5	12	22.6	3.49	
훈련 유형	단독형	11	0	0.0	2	18.2	1	9.1	4	36.4	4	36.4	3.91
	공동훈련 센터형	42	1	2.4	7	16.7	17	40.5	9	21.4	8	19.0	3.38
규모	99인 이하	40	0	0.0	7	17.5	13	32.5	9	22.5	11	27.5	3.60
	100- 299인	13	1	7.7	2	15.4	5	38.5	4	30.8	1	7.7	3.15

자료: 김종숙의 (2014.8). “일학습병행제 실태조사”, 35.

학습근로자에 대한 훈련시설, 장비, 교재 등의 부족으로 인한 어려움에는 평균 점수는 5점 만점에 3.45점으로 나타났다. 훈련시설, 장비, 교재 등이 많이 부족한 사업장은 17.0%로 나타났다.

<표-9> 일학습병행제 수행의 어려움
-학습근로자에 대한 훈련시설, 장비, 교재 등의 부족

(단위: 개소, %, 점)

유형	사례 수	매우 큰 편		큰 편		보통		작은 편		매우 작은 편		평균 점수	
		개소	%	개소	%	개소	%	개소	%	개소	%		
전체	53	2	3.8	7	13.2	19	35.8	15	28.3	10	18.9	3.45	
훈련 유형	단독형	11	0	0.0	0	0.0	7	63.6	2	18.2	2	18.2	3.55
	공동훈련 센터형	42	2	4.8	7	16.7	12	28.6	13	31.0	8	19.0	3.43
규모	99인 이하	40	1	2.5	6	15.0	13	32.5	13	27.5	9	22.5	3.53
	100-299인	13	1	7.7	1	7.7	6	46.2	4	30.8	1	7.7	3.23

자료: 김종숙외 (2014.8). “일학습병행제 실태조사”, 37.

기업의 현장훈련과 훈련기관에서의 이론 교육간 체계적 연계가 부족해서 어려움에는 평균점수는 5점 만점에 3.34점으로 나타났다. 이론교육간 체계적 연계가 많이 부족한 사업체는 20.7%로 나타났다.

<표-10> 일학습병행제 수행의 어려움
 -기업 현장훈련과 훈련기관 이론 교육간의 체계적 연계부족

(단위: 개소, %, 점)

유형	사례 수	매우 큰 편		큰 편		보통		작은 편		매우 작은 편		평균 점수	
		개소	%	개소	%	개소	%	개소	%	개소	%		
전체	53	4	7.5	7	13.2	18	34.0	15	28.3	9	17.0	3.34	
훈련 유형	단독형	11	2	18.2	0	0.0	3	27.3	3	27.3	3	27.3	3.45
	공동훈련 센터형	42	2	4.8	7	16.7	15	35.7	12	28.6	6	14.3	3.31
규모	99인 이하	40	2	5.0	6	15.0	13	32.5	11	27.5	8	20.0	3.43
	100-299인	13	2	15.4	1	7.7	5	38.5	4	30.8	1	7.7	3.08

자료: 김종숙의 (2014.8). “일학습병행제 실태조사”, 36.

4.3 한국의 일학습병행제와 외국의 일학습병행제 비교⁷⁾

일학습병행제 계약의 법적인 근거는 견습생의 신분을 규정하고 이들의 권리와 의무에 대해 법적으로 보장한다는 점에서 중요하다. 일학습병행제를 운영 중인 대부분의 해외국가에서는 관련 법적 규정을 갖추고 있다. 한국의 경우, 기존의 직업교육훈련촉진법 및 근로자직업능력개발법으로는 일학습병행제의 법적 이슈를 포괄할 수 없으므로 새로운 법령의 제정이 필요하다. 현재 고용노동부에서 산

7) 최수정(2014), “일학습병행제 해외 동향과 시사점”, 한국직업능력개발원의 자료를 참고하여 작성하였음.

업현장 일·학습 지원에 관한 법률(가제)을 준비하고 있는데, 이때 기존 직업교육 및 훈련 관련 법률 간의 관계를 고민하여 중첩성 및 위계성에 대한 명확한 정리가 함께 이루어지는 것이 바람직하다.

훈련 내용에 대한 규정의 존재 여부로 정부 차원에서 훈련의 필수 내용 등을 규정하고 있는지 그 여부에 대한 부분이다. 이는 훈련의 내용이 지나치게 기업 중심으로 치우치지 않게 하고, 학교교육과의 조화를 이룰 수 있도록 질을 관리하는 차원이다. 일학습병행제를 운영하고 있는 대부분의 해외국가에서는 국가 수준에서 훈련의 내용에 대한 최소 기준을 제시하고 있으며, 특히 일학습병행제를 운영하고 있는 독어권 국가들은 더욱 엄격하게 관리하고 있다. 실제로, 일학습병행제를 운영하고 있는 해외국가를 보면 기업이 본인들이 원하는 훈련, 즉 지나치게 기업 중심적인 훈련만을 제공하고 이를 자격/학위로 인정하는 것에 대해 논란이 발생하는 경우가 존재하기도 한다.

일학습병행제는 정규 직업교육훈련에 통합된 형태인 경우가 대부분이다. 이는 일학습병행제 중등 또는 고등단계 직업교육훈련의 공식적인 한 트랙으로서 역할을 하고 있음을 의미한다. 일학습병행제를 운영 중인 대부분의 해외국가에서는 도제훈련이 중등 및 고등 직업교육훈련의 공식적인 한 트랙으로서 자리 잡고 있다. 그러나 한국의 일학습병행제의 경우 아직 공식적인 직업교육훈련 시스템 안에 포함되지는 못한 상태이다. 여기에는 직업교육과 직업훈련이 분리되어 있고, 학력과 자격이 분리되어 있는 한국의 독특한 시스템이 원인으로 작용한다.

일학습병행제를 성공적으로 이수한 해외국가에게는 국가가 공식적으로 인정한 자격증이나 이수증을 부여할 필요가 있다. 독일의 경우, 일학습병행제를 이수하고 수공업협회/상공회의소에서의 최종 시험에 합격하면 세 개의 자격(① 숙련근로자 자격증, ② 기업에서 발행하는 직업훈련 자격증, ③ 직업학교에서 발행하는 계속교육 참여에 필요한 자격증이 발급된다. 영국이 일학습병행제 자격을 발급하고 있다. 자격은 중급단계, 고급단계, 최고급단계 3가지로 구분된다. 한국의 경우, 독일 및 영국 등과 학력/자격 체계가 다르기 때문에 이에 대해 새로운 관점에서 접근할 필요가 있다.

기업 내 훈련을 담당하는 트레이너의 질 보증은 도제훈련의 질 보증에 직결되는 요소이다. 일학습병행제의 전통이 강하고 효과적으로 운영되고 있는 독어권 국가의 경우 트레이너의 자격이 별도로 존재할 정도로 질 관리가 철저하다. 한국

에는 일학습병행제에 주요 적용대상은 제한 없지만 독일, 스위스에는 의무교육 이수자만 적용 된다. 그리고 교육이수 후 고용의무는 독일, 스위스가 사업주에게 강제하지 않고 한국은 학습근로자가 최종 자격평가지험 합격시 일반근로자 전환 의무화 할 예정이다. 한국의 일학습병행제가 아직 초기라 기업의 자발적 참여, 투자 미흡하다. 기업참여 제고방안을 모색할 필요 있다.

<표-11> 한국과 독일, 스위스 일학습병행제 주요 특징 비교

구 분	한국	독일	스위스
주요 적용대상	제한 없음, 고졸자가 주요 대상	의무교육 이수자(중졸)	의무교육 이수자(중졸)
학습근로자 지위	고용관련 법 적용. 근로자 우대	고용관련 법 적용	민법상 별도로 도제계약을 고용계약으로 규정
교육이수 후 고용의무	최종평가지험 합격시 일반 근로자 전환 의무화(계획)	없음. 단 훈련생의 60%가 직업훈련 받은 기업에 채용	없음. 단, 사업주가 견습생의 교육이수 후 직업선택에 자유 제한 금지
임금	현재 명확한 규정 없음	초임 근로자 임금 30%	초임 근로자 임금 15~20%
정규교육 시스템 포함 여부	별도 운영	포함	포함
기업 참여 및 투자	시행 초기라 아직 기업관심 및 투자 부족	오랜 전통으로 인해 기업 관심 및 투자 높음	기업에 순이익 발생 등 그동안의 성과를 기초로 기업 관심 및 투자 높음
정부지원	이론교육비용, 사내교육 일부	이론교육은 정부 재원, 사내교육은 기업담당	이론교육은 정부 재원, 사내교육은 기업담당, 정부가 기업에 세금공제, 인센티브 제공
주요 운영기관	한국산업인력공단, 산업별 단체	상공회의소	주정부

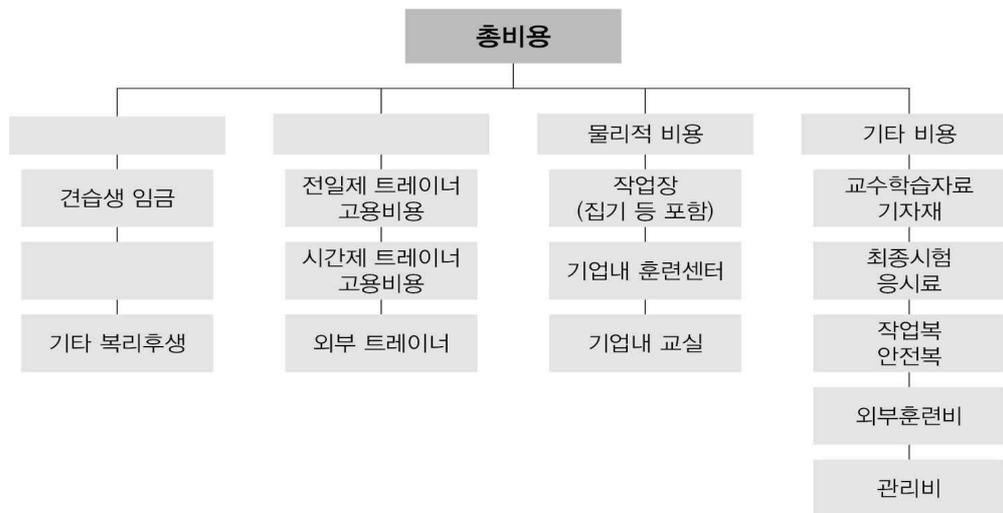
자료: 직업능력 개발원, (2014)의 자료를 참고하여 연구자가 정리함

V. 일학습 병행제의 성과

5.1 외국의 일학습병행제 비용편익 분석⁸⁾

5.1.1 독일

2010년 기준 독일 내 총 기업의 약 22%(468,000개)가 일학습병행제를 시행 중이며, 일학습병행제에 참여하고 있는 학생 수는 약 160만 명이 있었다. 비용항목은 견습생 관련 비용, 트레이너 관련 비용, 물리적 비용, 기타 비용 등에 대한 세부 지표를 마련하여 제시하였다. 편익항목으로는 견습생의 생산적 기여도, 견습생의 잔류로 인한 이익(신규채용 비용의 절감 등), 기업의 이미지 및 훈련의 시너지 효과 등을 고려하여 지표를 도출하고 성과분석 측정지표는 총비용에서 총편익을 뺀 순비용으로 분석하였으며, 연간 견습생 1인당 순비용을 기준으로 제시하였다.



자료: BIBB(2013). The German dual system and the role of TVET for skills required by the labour market and industry.

<그림-1> 독일 일학습병행제의 비용편익분석 시 비용 항목

8) 강경종(2014), “일학습병행제의 경제, 사회적 성과분석”, 한국직업능력개발원의 자료를 참고하여 작성하였음

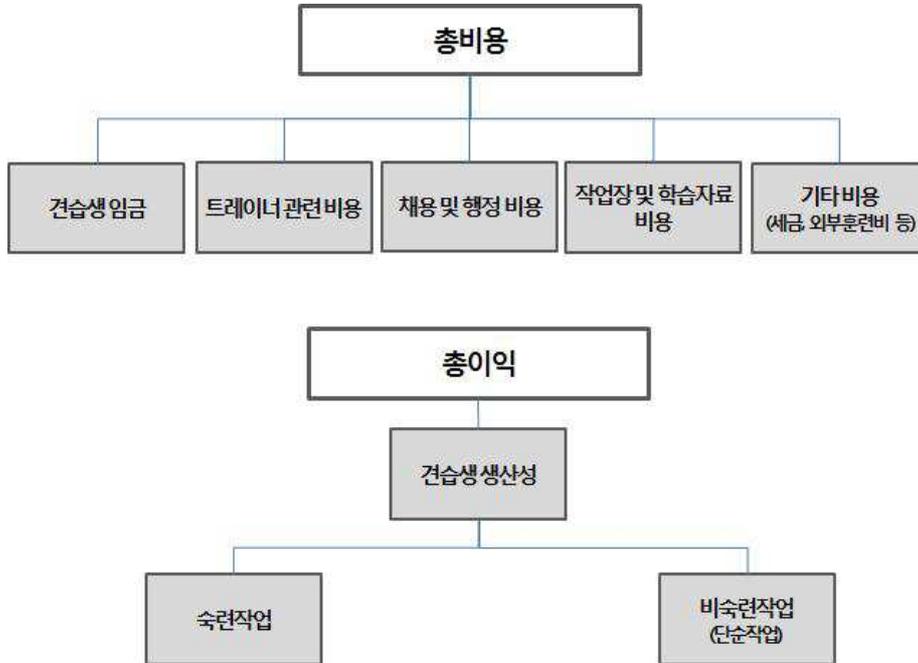


자료: BIBB(2013). The German dual system and the role of TVET for skills required by the labour market and industry.

<그림-2> 독일 일학습병행제의 비용편익분석 시 편익 항목

5.1.2 스위스

다양한 직종(금속제조업, 목공업, 소매업, 물류업 등)에 속한 409개 기업을 대상으로 2007년에 설문조사를 실시하였다. 비용항목은 견습생 임금, 트레이너 관련 비용, 채용 및 행정 비용, 작업장 및 학습자료 비용, 기타 비용(세금, 외부훈련비 등)의 5개 항목으로 구분하여 지표를 도출하였다. 편익항목은 견습생의 생산적 활동을 숙련작업(숙련인력이 수행할 수 있는 작업)과 비숙련작업(단순노무 작업)으로 분류하여 제시하고 숙련작업은 숙련인력 대비 견습생이 수행할 수 있는 생산성 정도를 비율(%)로 산정하여 계산하였다. 비용편익 측정지표로 총편익(견습생의 생산성)에서 총비용을 뺀 순편익을 사용하였으며, 연간 견습생 1인당 순편익을 기준으로 제시하였다. 또, 기업규모 및 산업분야별 비용편익분석을 추가로 진행하였다.

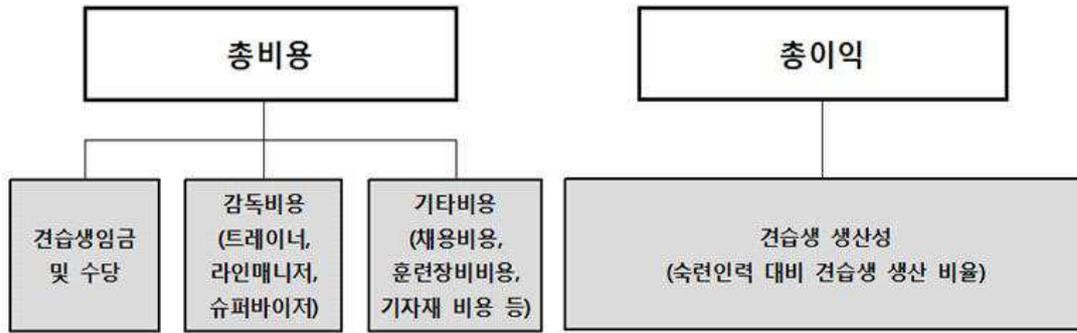


자료: Fuhrer, M. & Schweri, J.(2010). Coûs et bééice des formations professionnelles initiales de deux ans pour les entreprises suisses. Rapport final. IFFP Zollikofen.

<그림-3> 스위스 일학습병행제의 비용편익분석 시 비용 및 편익 항목

5.1.3 영국

8개 직종(엔지니어링, 건설, 소매, 호텔관광외식, 교통물류, 파이낸스, 경영, 사회복지)의 총 79개 기업을 대상으로 하여 사례 연구를 진행하였다. 비용항목으로는 견습생의 노동비용(임금 및 수당), 트레이너 라인매니저 슈퍼바이저의 감독비용, 기타 비용(채용비용, 훈련장비비용, 기자재 비용 등)으로 구분하였다. 편익은 전체 훈련기간 동안 견습생이 생산에 기여한 정도(숙련인력 대비견습생의 생산비율 x 숙련인력 임금)를 기준으로 측정하였다. 주요 성과지표로서 고용주가 부담하는 총비용에서 고용주의 총편익을 제한 값에 중도탈락 비용에 따른 가중치를 부여한 순비용을 도출하였다. 또, 산업분야별 순현재가치, 투자자금회수기간 분석 결과를 추가로 제시하였다.

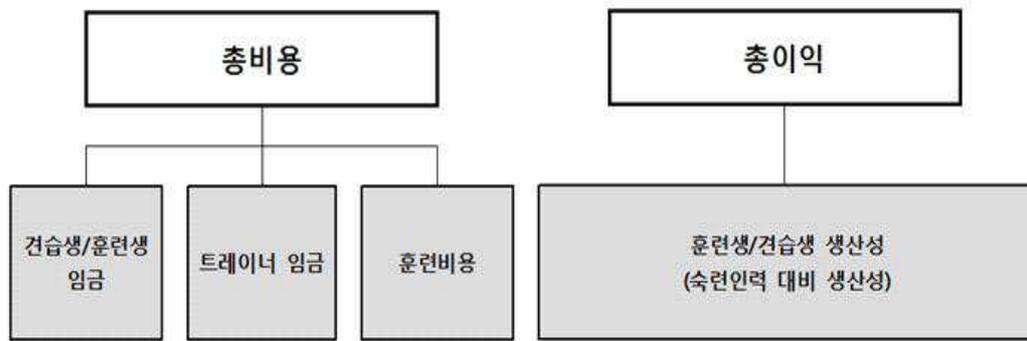


자료: Department for Business Innovation and Skills(2012). Employer investment in apprenticeships and workplace learning: The fifth net benefits of training to employers study, BIS Research Paper Number 67. Hasluck et al.(2008). The net benefit to employer investment in apprenticeship training, Warwick Institute for Employment Research.

<그림-4> 영국 일학습병행제의 비용편익분석 시 비용 및 편익 항목

5.1.4 호주

1998년에 도입한 신도제훈련(New Apprenticeships)의 비용 대비 효과성을 측정하기 위하여 호주 4개 주(New South Wales, Victoria, South Australia, Western Australia)의 60개 기업을 대상으로 하여 사례연구를 진행하였다. 비용 항목은 견습생 임금, 트레이너 임금, 훈련비용(숙련인력이 견습생을 감독하는 데 소요한 시간, 즉 숙련인력의 기회비용)으로 구성되며 편익항목은 영국과 마찬가지로 견습생의 생산기여 정도(숙련인력 대비 생산성)로 구성하였다. 훈련생과 견습생을 구분하여 비용과 편익을 도출하였으며, 경제적 성과는 총비용에서 총편익을 뺀 순비용을 기준으로 분석하였다.

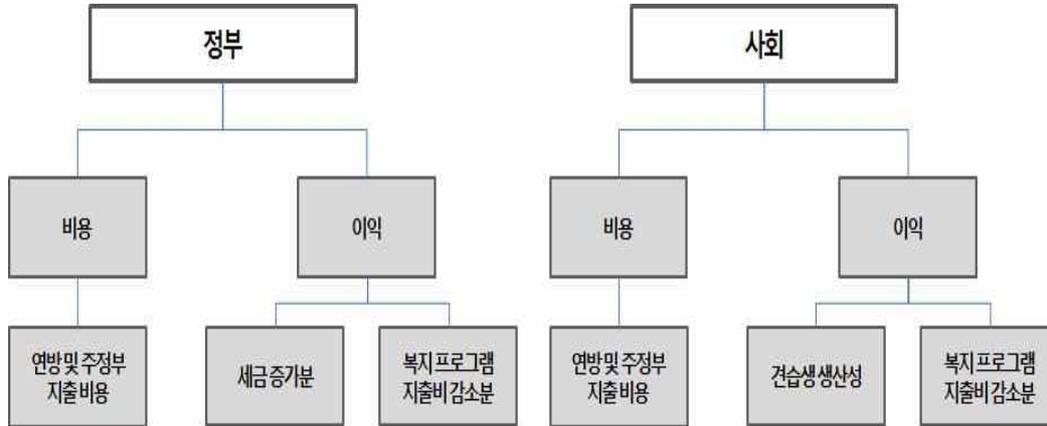


자료: Dockery, A. M. et al.(2001). Costs and benefits of new apprenticeships. Australian Bulletin of Labour, Centre for Labour Research.

<그림-5> 호주 일학습병행제의 비용편익분석 시 비용 및 편익 항목

5.1.5 미국

미국 내 10개 주(Florida, Georgia, Iowa, Kentucky, Maryland, Missouri, New Jersey, Ohio, Pennsylvania, Texas)를 대상으로 2000년부터 2010년까지 수집된 데이터를 사용하여 분석하였다. 정부 측면에서 비용은 연방 및 주 정부의 전체 지출비용(대학에서 받는 정부 보조금 포함)을 측정하였으며, 편익은 도제훈련 참가자들의 경제적 안정(고소득)이 가져오는 세금 증가분 및 정부의 복지 프로그램(실업보험, 복리후생비, 푸드스탬프 등) 운영 지출비용 감소분을 포함한다. 사회적 측면에서는 정부와 동일한 비용지표(정부의 프로그램 운영비용)를 사용하고, 편익은 숙련된 근로자로 성장한 견습생들이 내는 생산성 및 정부의 복지 프로그램 운영 지출비용 감소분을 고려한다. 정부 측면은 투자자본수익률(government return for each dollar invested)을 기준으로 한 비용-편익의 효과성을, 사회적 으로는 중기(훈련시작 후 9년)와 장기(커리어 전체기간, 36년)로 분류하여 사회적 순편익을 각각 도출하였다.



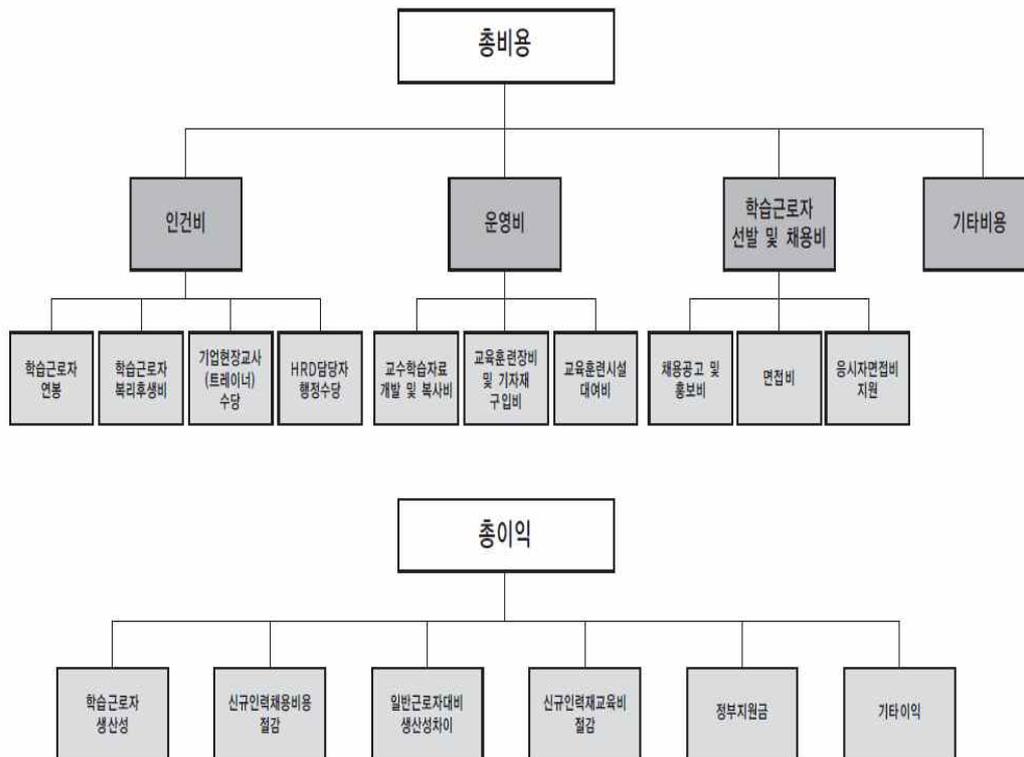
자료: Reed, Debbie et al.(2012). An effectiveness assessment and cost-benefit analysis of registered apprenticeship in 10 states. Mathematical Policy Research Final Report.

<그림-6> 미국 일학습병행제의 비용편익분석 시 비용 및 편익 항목

5.2 경제적 성과⁹⁾

일학습병행제의 경제적 성과는 비용편익분석 방법을 활용하여 분석되었으며, 최종적인 비용 편익은 편익의 총합에서 비용의 총합을 차감하여 분석하였다(강경중 외, 2014). 비용편익분석을 위한 비용항목과 편익항목은 주요국의 도제훈련 비용편익분석 시 활용되는 항목을 종합하여 도출하였다. 이를 통해 편익항목은 크게 ①학습근로자 생산성, ②신규 인력 채용비용 절감, ③일반근로자 대비 생산성 차이, ④신규 인력 재교육비 절감, ⑤정부 지원금, ⑥기타편익으로 설정하였다. 비용항목은 크게 ①인건비, ②운영비, ③학습근로자 선발 및 채용비, ④기타 등으로 구성하였다<그림-7>.

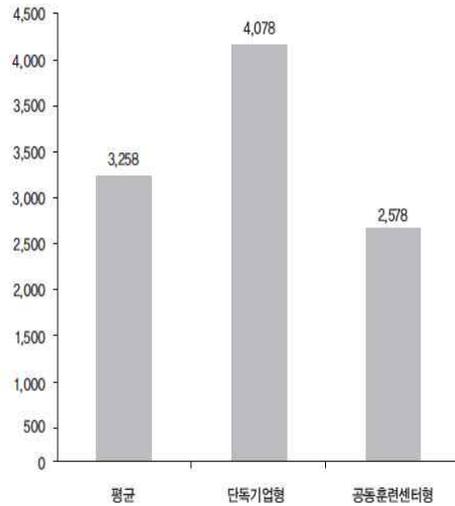
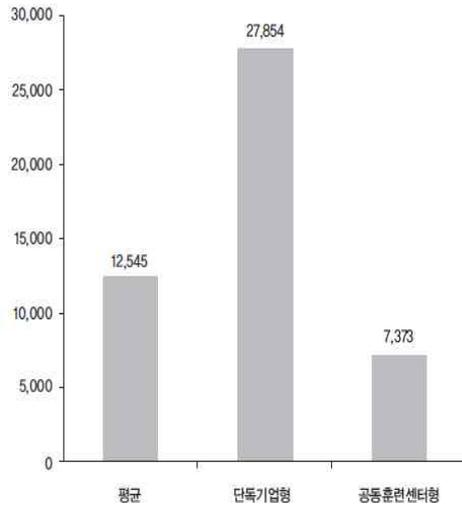
9) 전승환, 이한별(2015), “일학습병행제의 현황, 성과 및 향후 과제”, 한국직업능력개발원의 자료를 참고하여 작성하였음.



자료: 강경중 외(2014). 일학습병행제의 경제·사회적 성과분석. 고용노동부.

<그림-7> 일학습병행제 비용편익분석 모형

일학습병행제의 비용 항목을 종합하면 일학습병행제 참여 기업에서는 평균적으로 연간 12,545만원 정도를 소요(학습근로자 1인당 평균 3,258만원 소요)하고 있는 것으로 나타났다. 세부 항목별로는 인건비가 연간 9,596만 원, 운영비가 연간 2,687만원, 학습근로자 선발 및 채용비가 연간 1,665만원, 기타 비용(간접비, 직무훈련 전시회 참가, 야근수당, 계약학과 입학금 지원, 외부업체 교육비 등)이 연간 93만원 정도 소요되었다. 운영 형태별로는 단독기업형으로 참여하는 기업은 연간 27,854만 원(학습근로자 1인당 4,078 만 원)을 소요하고 있는 것으로 나타났으며, 공동훈련센터형으로 참여하는 기업은 연간 7,373만 원(학습근로자 1인당 2,578만 원)을 소요하고 있었다<그림-8, 그림-9>.



자료: 강경중 외(2014). 일학습병행제의 경제·사회적 성과분석. 고용노동부

<그림-8> 기업별 연간 총 비용

<그림-9> 학습근로자 1인당 연간 총 비용

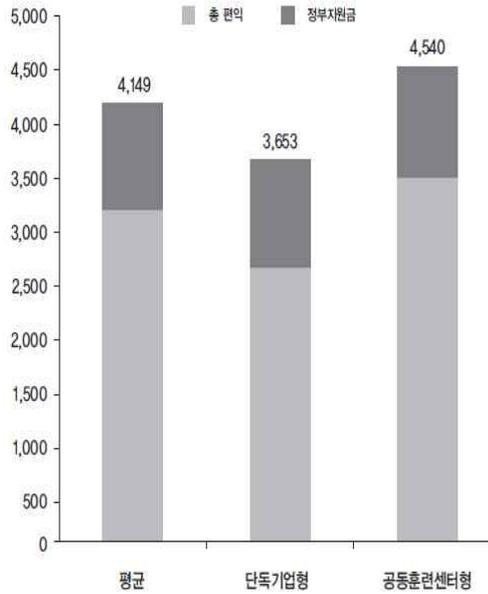
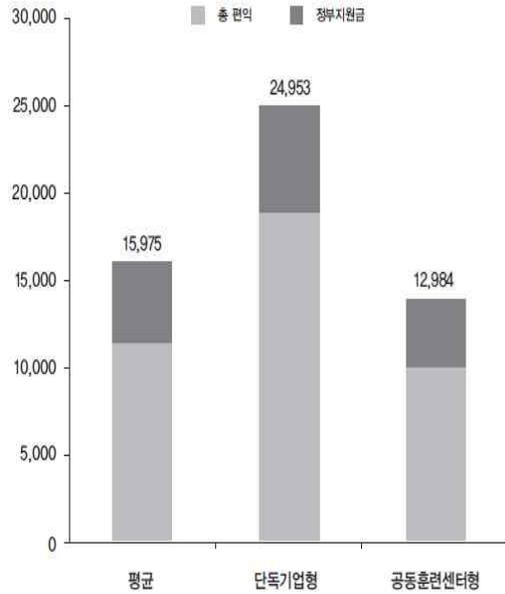
일학습병행제의 편익 항목을 종합하면 일학습병행제 참여 기업에서는 평균적으로 연간 15,975만 원 정도의 편익(학습근로자 1인당 평균 4,149만 원)을 확보하는 것으로 나타났다. 다만, 정부 지원금을 제외한 편익은 평균적으로 연간 11,977만 원(학습근로자 1인당 3,110만 원)이었다. 세부 항목별로는 학습근로자 생산성이 연간 평균 9,935만 원, 신규 인력 채용비용 절감이 연간 평균 77만 원, 일반근로자 대비 생산성 차이가 연간 평균 1,370만 원, 신규 인력 재교육비 절감이 연간 평균 238만 원, 정부 지원금이 연간 평균 3,997만 원, 기타 편익(프로그램 개발비 절감, 우수기업 홍보 효과, 근로자 장기근속, 기술 축적으로 인한 품질 개선 등)이 연간 평균 356만 원이었다.

운영 형태별로는 단독기업형으로 참여하는 기업은 연간 24,953만 원(학습근로자 1인당 3,653만 원)의 편익이 있는 것으로 나타났으며, 공동훈련센터형으로 참여하는 기업은 연간 12,984만 원(학습근로자 1인당 4,540만 원)의 편익이 있었다. 다만, 정부 지원금을 제외할 경우 단독기업 형으로 참여하는 기업은 연간 10,043만 원(학습근로자 1인당 3,511만 원)의 편익이 있는 것으로 나타났으며, 공동훈련센터형으로 참여하는 기업은 연간 10,043만 원(학습근로자 1인당

3,518만 원)의 편익이 있었다<그림-10, 그림-11>.

(단위: 만원)

(단위: 만원)



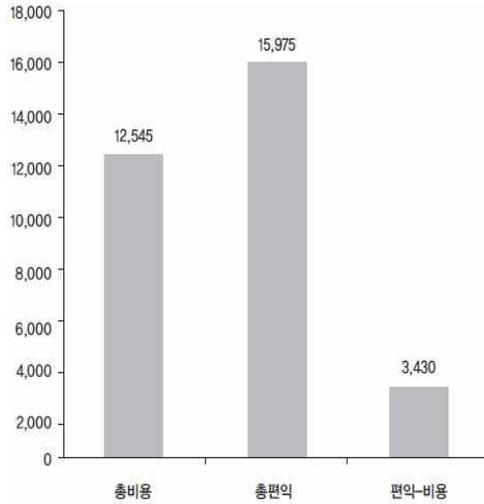
자료: 강경중 외(2014). 일학습병행제의 경제·사회적 성과분석. 고용노동부

<그림-10> 기업별 연간 총 편익

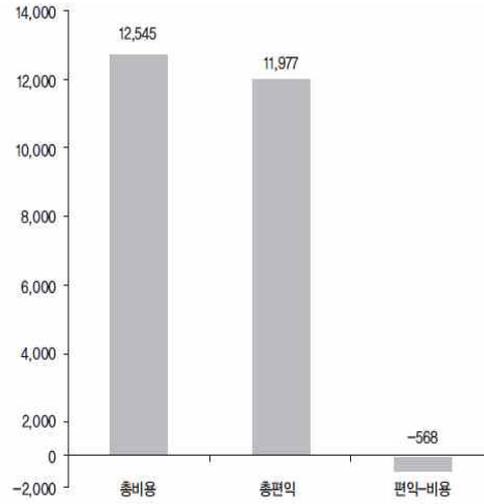
<그림-11> 학습근로자 1인당 연간 총 편익

마지막으로 연간 총 편익값과 총 비용값을 활용하여 일학습병행제의 비용편익(총편익-총비용)을 산출한 결과는 다음과 같다. 일학습병행제 참여 기업은 평균적으로 연간 3,430만 원의 편익(15,975만 원 편익 - 12,545만 원 비용)이 발생하는 것으로 나타났다. 단, 정부 지원금을 제외할 경우 평균적으로 연간 568만 원의 비용(11,977만 원 편익 - 12,545만 원 비용)이 발생하는 것으로 나타났다<그림-12, 그림-13>.

(단위: 만원)



(단위: 만원)



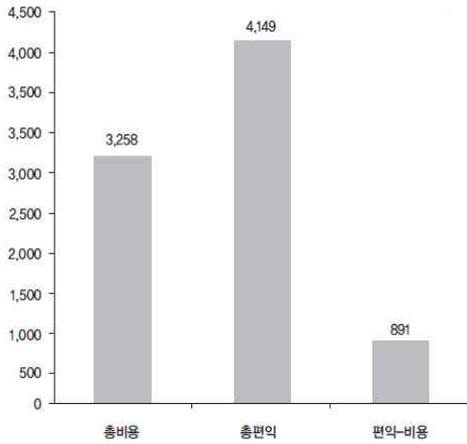
자료: 강경중 외(2014). 일학습병행제의 경제·사회적 성과분석. 고용노동부.

<그림-12> 정부 지원금 포함시 일학습병행제 참여기업의 비용편익

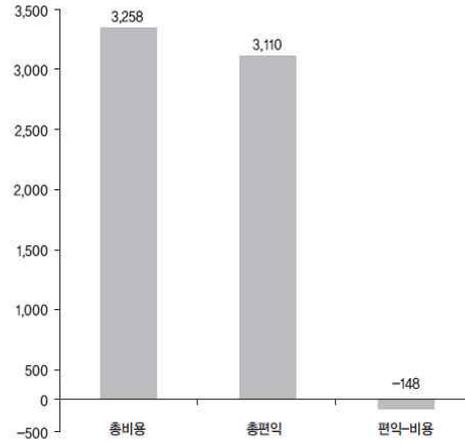
<그림-13> 정부 지원금 제외시 일학습병행제 참여기업의 비용편익

학습근로자 1인별로는 평균적으로 연간 891만 원의 편익(4,149만 원 편익 - 3,258만 원 비용)을 확보하는 것으로 나타났다. 단, 정부 지원금을 제외할 경우 평균적으로 연간 148만 원의 비용(3,110만 원 편익 - 3,258만 원 비용)이 발생하는 것으로 나타나고 있다<그림-14, 그림-15>.

(단위: 만 원)



(단위: 만 원)



자료: 강경중 외(2014). 일학습병행제의 경제·사회적 성과분석. 고용노동부.

<그림-14> 정부 지원금 포함시 학습근로자 1인당 비용편익

<그림-15> 정부지원 제외시 학습근로자 1인당 비용편익

이상에서 살펴본 바와 같이 한국의 일학습병행제는 제도 도입 초기임에도 불구하고, 주요국의 도제훈련 비용편익구조와 비교해볼 때 상당히 긍정적인 효과를 거두고 있음을 확인할 수 있다. 비용편익분석 결과 제도 도입 1년차인 한국 일학습병행제에 연간 투입되는 비용은 학습 근로자 1인당 평균 3,258만 원 정도이며, 이는 주요국에서 도제훈련 1년차에 투입되는 비용(스위스는 견습생 1인당 약 3,025만 원, 호주는 견습생 1인당 약 2,895만 원)과 비교해볼 때 상대적으로 약간 높은 수치임을 알 수 있다. 연간 발생하는 편익은 학습근로자 1인당 평균 4,149만 원 정도이며, 주요국에서 도제훈련 1년 차에 발생하는 편익(스위스는 견습생 1인당 2,984만 원, 호주는 견습생 1인당 1,091만 원)과 비교해볼 때 크게 높은 수치이다. 특히, 정부 지원금 제외 시의 편익도 학습근로자 1인당 평균 3,110 만 원으로 나타나 주요국보다 비슷하거나 높은 상황임을 알 수 있다. 편익에서 비용을 차감한 순편익 역시 한국의 경우 제도 도입 1년차부터 학습근로자 1인당 평균 891만 원의 편익이 발생하는 것으로 나타났다. 이는 대부분의 주요국에서 도제훈련 1년차에 는 편익보다는 비용이 크게 발생한다는 점을 감안해

불 때 상당히 긍정적인 결과라 할 수 있다. 다만, 정부 지원금을 편익에서 제외할 경우에는 학습근로자 1인당 평균 148만 원의 비용이 발생하는 것으로 나타난다. 그러나 이 경우에도 주요국의 도제훈련 1년차의 순편익(스위스는 견습생 1인당 41만 원의 비용 발생, 호주는 견습생 1인당 1,804만 원의 비용 발생)과 비교해볼 때 비슷하거나 크게 낮은 수치임을 알 수 있다. 해외 주요국의 경우 2~4년차부터 본격적으로 편익이 발생한다는 점을 감안할 때 향후 한국도 일학습병행제가 성공적으로 정착·운영될 경우, 2~4년차부터 편익에서 정부 지원금을 제외할 경우에도 순편익이 발생할 것으로 기대된다<표-12>.

<표-12> 한국과 외국의 일학습병행제 비용편익구조 비교

구 분		1년차	2년차	3년차	4년차	5년차	비교	
한국	비용	3,258만 원	/				1년차부터 편익 발생 (제외시 비용 발생)	
	편익	4,149만 원 (정부지원금 제외시 3,110만 원)						
	편익-비용	891만 원 (정부지원금 제외시 -148만원)						
스위스	비용	25,976프랑 (약 3,025만원)	28,769프랑 (약 3,349만 원)	/			2년차부터 편익 발생	
	편익	25,630프랑 (약 2,984만원)	29,533프랑 (약 3,438만원)					
	편익-비용	-346프랑 (약 -41만 원)	767프랑 (약 79만 원)					+
호주	비용	30,182달러 (2,895만 원)	/		38,493달러 (약 3,693만원)	/		4년차부터 편익발생
	편익	11,375달러 (약 1,091만원)			39,519달러 (약 3,792만원)			
	편익-비용	-18,807달러 (약 -1,804만원)			-			

자료: 한국직업능력개발원, (2015).

5.3 사회적 성과¹⁰⁾

5.3.1 국가 차원의 성과

일학습병행제의 국가 차원의 사회적 성과는 ①청년실업률 문제의 개선, ②첫 직장에 입사한 나이 단축 효과, ③취업 시까지 구직기간 단축 효과, ④인력수요와 공급의 불일치 문제 해소 등의 측면에서 분석하였다. 분석 결과, 모든 항목에서 평균 3점 이상(보통 이상)으로 응답하여 일학습병행제가 국가 차원에서 대체로 기여할 수 있을 것으로 인식하고 있음을 확인할 수 있다. 특히, ‘첫 직장에 입사한 나이 단축 효과’와 ‘취업 시까지 구직기간 단축 효과’는 모든 설문 응답 대상자가 평균 4점 이상(그리함)으로 응답하여 효과가 클 것으로 인식하고 있었다<표-13>.

<표-13> 일학습병행제의 사회적 성과(국가 차원)에 대한 인식

(단위: 점)

국가 차원의 성과	평 균			
	정책담당자 및 직업교육훈련 분야 전문가	사업주	트레이너	학습근로 자
청년실업률 문제의 개선	3.90	3.85	4.04	3.94
첫 직장에 입사한 나이 단축효과	4.09	4.21	4.12	4.39
취업 시까지 구직기간 단축효과	4.09	4.19	4.10	4.10
인력수요와 공급의 불일치 문제 해소	3.84	3.85	3.66	3.82

주: 1) 자료 응답범위: ①매우 그렇지 않음, ②그렇지 않음, ③보통임, ④그리함,
 ⑤매우 그리함

자료: 강경중 외(2014). 일학습병행제의 경제·사회적 성과분석. 고용노동부.

10) 전승환, 이한별(2015), “일학습병행제의 현황, 성과 및 향후 과제”, 한국직업능력개발원의 자료를 참고하여 작성하였음.

5.5.2 기업 차원의 성과

일학습병행제의 기업 차원의 사회적 성과는 기업에서 필요로 하는 인력 양성에의 도움 등 11 개 항목에 대해 분석하였다. 분석 결과, 모든 항목에서 평균 3 점 이상(보통 이상)으로 응답하여 일학습병행제가 기업 차원에서 대체로 기여할 수 있을 것으로 인식하고 있음을 확인 할 수 있다. 특히, ‘학습근로자의 직무수행능력 향상에 도움’과 ‘학습근로자의 현장 적응력 향상에 도움’은 모든 설문응답 대상자가 평균 4점 이상(그려함)으로 응답하여 효과가 클 것으로 인식하고 있었다<표-14>.

<표-14>일학습병행제의 사회적성과(기업 차원)에 대한 의식

(단위: 점)

기업 차원의 성과	평 균			
	정책담당자 및 직업교육훈련 분야 전문가	사업주	트레이너	학 습 근로자
기업에서 필요로 하는 인력양성에 도움	3.96	4.04	4.00	3.96
신입 근로자의 재교육 비용, 수습기간 감소에 도움	3.99	4.04	3.94	4.12
기업의 구조화된 현장훈련(OJT)수행 역량 강화에 도움	4.03	4.02	3.81	3.88
학습근로자의 직무능력 향상에 도움	4.10	4.04	4.00	4.08
학습근로자의 현장 적응력 향상에 도움	4.01	4.19	4.17	4.20
학습근로자의 재직만족도 향상에 도움	3.71	3.96	3.75	3.75
학습근로자의 장기근속에 도움	3.47	3.94	3.69	4.10
기업의 이미지 개선	3.71	3.96	3.71	4.00
구직자들의 중소기업에 대한 선호도 향상	3.31	3.71	3.56	3.98
기업내 훈련의 품질 제고	4.03	3.92	3.75	3.78
학습 중심의 기업문화 개선	3.83	3.73	3.60	3.90

주: 1) 자료 응답범위: ①매우 그렇지 않음, ②그렇지 않음, ③보통임, ④그려함,
⑤매우 그려함

자료: 강경중 외(2014). 일학습병행제의 경제·사회적 성과분석. 고용노동부.

5.5.3 개인 차원의 성과

일학습병행제의 개인 차원의 사회적 성과는 취업 가능성 제고 등 7개 항목에 대해 분석하였다. 분석 결과, 모든 항목에서 평균 3점 이상(보통 이상)으로 응답하여 일학습병행제가 개인 차원에서 대체로 기여할 수 있을 것으로 인식하고 있음을 확인할 수 있다. 특히, 학습근로자는 7개 항목 모두에 대해서 평균 4점 이상(그려함)으로 응답하여 개인 차원의 성과가 클 것으로 인식하고 있었으며, 사업주 역시 7개 항목 중 6개 항목에 대해 평균 4점 이상(그려함)으로 응답하였다<표-15>.

<표-15> 일학습병행제의 사회적 성과(개인 차원)에 대한 인식

(단위: 만원)

개인 차원의 성과	평 균			
	정책담당자 및 직업교육훈련 분야 전문가	사업주	트레이너	학 습 근로자
취업가능성 제고	3.90	4.13	3.98	4.00
직무수행능력 강화	4.09	4.21	4.06	4.14
기업에의 적응력 제고	4.09	4.17	3.98	4.22
현장업무에 대한 흥미와 관심 증가	3.84	3.98	3.85	4.04
전문가로 성장할 수 있다는 자신감 획득	3.86	4.23	3.96	4.08
고용 안정, 복지 등에 따른 심리적 안정감 획득	3.56	4.02	3.96	4.08
경제적 부담 경감	3.59	4.31	4.25	4.31

주: 1) 자료 응답범위: ①매우 그렇지 않음, ②그렇지 않음, ③보통임, ④그려함,
⑤매우 그려함

자료: 강경중 외(2014). 일학습병행제의 경제·사회적 성과분석. 고용노동부.

VI. 일학습병행제의 문제점과 개선방안

6.1 일학습병행제의 문제점

일학습병행제 참여 기업과 학습근로자의 현황 및 경제적, 사회적 성과를 바탕으로 일학습병행제 추진 상의 문제점을 정리하여 다음과 같다.

일학습병행제의 목표가 참여 기업 및 학습근로자 확대 등 양적 지표에 초점이 맞추어져 있다 보니 제도 부실화가 초래될 여지가 있다는 우려가 제기되고 있다. 참여기업의 대부분을 차지하는 중소기업이 일학습병행제의 기반 인력, 시설 및 기자재 등을 갖추기 위해서는 더 많은 시간이 필요하다. 이를 감안해볼 때 제도의 확산 속도에 대한 재검토가 이루어져야 한다.

일학습병행제 참여기업의 95%가 중소기업이기 때문에 기업현장교사(트레이너) 확보 및 실습장비 사용이 어려운 문제가 있는 등 기업 내 훈련에 대한 질 보증에 한계가 있다(강경중, 2014: 16). 대부분의 기업은 교육훈련보다는 생산성 극대화에 초점을 맞추어 장비 및 기자재가 갖추어져 있기 때문에 체계적인 OJT를 위한 유희시설 부재로 실습교육 실시에 제한적인 문제가 있는 실정이다. 이와 같이 기업내 훈련에 대한 품질관리가 제대로 이루어지지 못할 경우 일학습병행제 교육훈련의 질에 대한 신뢰성 문제도 제기될 가능성이 있다.

일학습병행제의 목표는 능력중심사회 구현임에도 불구하고, 운영형태 중 자격+학위 형의 경우는 일학습병행제의 도입취지 및 목표와 다소 부합하지 않는다는 지적이 있다(강경중, 2014: 12). 자격+학위형이 지속적으로 확대되는 것은 “학력이 아닌 능력중심사회”라는 일학습병행제 자체의 취지에 맞지 않고, 오히려 대학진학률을 상승시키는 결과가 초래될 수 있다.

일학습병행 프로그램 이수자에 관한 자격 부여에 관한 구체적인 계획 수립이 지연됨에 따라 제도 참여 유인에 한계가 있는 상황이다(강경중, 2014: 13). 현재 운영되고 있는 일학습병행 프로그램은 체계적인 인증기준에 따라 인증된 것이 아닌 가인증 형태의 인증을 받아 운영되고 있고, 프로그램 이수 후 부여 자격이 여전히 불명확한 상황이다.

학습근로자의 중도탈락률을 낮추고 이수율을 높이기 위한 다각적인 지원 제도

가 부족한 실정이다. 학습근로자들이 낮은 임금과 복리후생비로 인해 생계에 부담이 된다면 일학습병행제를 중도 하차할 가능성도 커질 수 있다. 또한 현재로서는 학습근로자를 위한 멘토링 및 모니터링 제도가 부재하여 학습근로자의 애로사항을 듣고 개선할 수 있는 채널이 없는 실정이다.

일학습병행제에 대한 기업의 자발적인 참여가 부족한 실정이다. 현재로서는 정부의 주도가 강하게 작용하고 있으며, 기업은 정부의 국정과제 목표 달성을 위해 정부의 정책 추진 방침에 따라가는 형상이다. 이는 일학습병행제 도입 단계여서 기업의 일학습병행제에 대한 인지도가 낮기 때문이기도 하지만, 기업의 자발적 참여를 유도하기 위한 재정적 인센티브 등의 유인책 또한 부족하다는 지적이 제기되고 있다.

현재로서는 일학습병행제 참여 기업의 대부분이 자체 자금을 투자하기 보다는 정부의 지원금에 전적으로 의존하여 교육훈련 프로그램을 개발하고 운영하고 있는 실정이다. 장기적으로 기업이 주도하여 일학습병행 프로그램을 운영해야 한다는 점을 고려할 때, 기업이 정부 지원금에 지나치게 의존한다면 일학습병행제의 지속 가능성이 저하될 수 있다.

6.2 일학습병행제의 개선방안

6.2.1 일학습병행제 참여 기업 측면

일학습병행제에 대한 기업 참여를 확대할 필요가 있다. 스위스의 사례에서 성공적인 직업교육훈련체제 구축의 관건은 산업계의 참여와 합의이다. 그러나 한국의 경우 기업별 협의체 등의 자체역량이 부족하고, 대표성을 갖고 있지 못하다는 근본적인 한계가 존재하고 있다. 따라서 협의체를 비롯한 사업주 단체에게 직업교육훈련에 관한 명확한 역할과 책임을 부여하여 지속적인 성장을 지원할 필요가 있으며, 이를 위해 다양한 행, 재정적 인센티브 지원책도 강구할 필요가 있다. 또한, 협의체 및 사업주 단체의 직업교육훈련에 대한 참여 확대를 위한 제도 및 관련 법령 개정의 검토가 필요하며 특히 관련 법령에 협의체 및 사업주 단체의 명확한 역할 및 책임 명시이 요구된다.

일학습병행제의 성과목표를 기업여건 및 인식 수준을 고려하여 재조정할 필요가 있다. 양적 목표를 달성하기 위해 무분별하게 참여 기업을 모집하는 것으로 인한 참여 기업의 질 저하에 대한 우려가 많다. 기업 내 훈련의 질을 보장하고 사회적 신뢰를 확보하기 위해서는 역량이 우수한 기업을 확보하여 양질의 일학습병행제를 제공할 수 있도록 집중 지원해야 한다.

현재 일학습병행제 주요 대상 직종은 기계, 정보통신, 전기전자이다. 앞으로는 이 3대 분야 외에도 입직자 대상 직업교육훈련 방식이 적합한 직종을 중심으로 일학습병행제를 적극적으로 확대해 나갈 필요가 있다. 일괄적으로 훈련기간을 정해놓기보다는 학습근로자의 역량에 따라 훈련기간을 조정하여 적용하는 역량 기반 접근을 통한 훈련기간의 유연성 확보도 필요하다.

일학습병행제의 취지가 ‘입직훈련’, ‘학력 및 스펙을 초월한 능력중심사회 구현’이라는 점을 고려하여 자격+ 학위정보보다는 국가직무능력표준(NCS: National Competency Standards)기반 직업자격과 연계한 자격형 중심의 제도 활성화 방안을 적극적으로 마련하여 추진할 필요가 있다. 다만, 모든 기업이 일학습병행제 자격과 연계하여 참여하도록 강제하는 것은 제도 확산 측면에서 제한이 될 수 있으므로, 분야별 여건 및 특성을 감안하여 기업의 일학습병행제 운영의 필요성이 충분히 인정되는 경우에는 자격과 연계되지 않은 프로그램인 경우에도 일학습병행제 참여가 가능하도록 유도할 필요가 있다.

훈련 여건이 부족한 중소기업에 대한 지원을 강화해나갈 필요가 있다. 특히 스위스의 경우 중소기업들의 훈련역량 부족을 해결하기 위해서 훈련센터를 운영중에 있으며, 선도기업과 참여기업으로 구성된 직업훈련협회에서 산업부문별 훈련센터를 운영하고 있다. 특히 한국의 경우 중소기업의 비중이 매우 높아 훈련 인프라가 매우 미흡하다는 점을 고려할 때, 선도기업 또는 우수 훈련기관 등을 활용한 훈련센터 모델 확대도 검토할 필요가 있다.

기업 내 훈련의 질 보증 및 사회적 신뢰를 확보할 필요가 있다. 전통적으로 도제훈련 문화가 구축되어 있는 유럽과 달리, 한국의 경우 학교 밖 교육에 대한 불신이 존재하는 실정이다. 따라서 스위스의 사례 등을 벤치마킹하여 정부 주도의 질 관리 체제를 안착시키고, 기업 주도의 자체적인 질 관리 체제로 발전을 유도해나갈 필요가 있다. 특히 기업 내 훈련을 공식적으로 인정(예: 학점, 자격 등)하기 위해서는 국가 수준의 철저한 질 관리가 필요하다. 직업교육훈련을 담당하

는 교수를 체계적으로 양성하고, 역량 강화를 지속적으로 지원해나가야 한다. 스위스의 사례처럼 국가 차원의 훈련강사 자격을 마련하거나, S-OJT 훈련강사로서 경력경로를 구축해나갈 수 있도록 여건을 마련할 필요가 있다. 이와 함께 특성화고 전문교과 교사는 실기 교수능력 향상을 지원하고, 산업체 현장연수를 강화하여 현장중심 역량을 제고할 수 있는 다양한 방안이 함께 검토될 필요가 있다. NCS를 기반으로 교양 및 전공 기초지식, 이론 및 실무에 관한 사항은 학교 내에서 체계적으로 교육하고, 학교 내에서 습득하기 어려운 현장경험 등은 기업 내 훈련을 통해 습득할 수 있도록 지원할 필요가 있다.

앞으로는 기업에 필요한 인력을 기업이 직접 양성한다는 관점에서 일학습병행제에 대한 기업의 자발적인 참여와 투자가 필요하다. 기업의 참여 의지 제고를 위해서는 참여 기업의 세금 감면, 수출 특혜 등 다양한 인센티브 제공, 기업 업종의 특수성 및 편의를 고려한 체계적인 행정, 재정 지원이 필요하다. 불필요한 행정 처리 및 복잡한 예산 집행 절차는 간소화하고, 일학습병행제 전산 시스템의 사용자 편의성을 높여서 참여 기업과 학습근로자의 부담을 줄여줘야 한다. 또한, 참여 기업을 규제하는 것 뿐 아니라, 현장에서 긴밀하게 의사소통하며 민원을 처리하고 모니터링 및 피드백을 할 수 있는 별도의 기관을 두고 참여 기업을 지원하는 방안을 마련해야 한다.

기업의 측면에서 일학습병행제 운영에 따른 비용편익분석을 살펴보면, 일학습병행제가 시작된 지 1년 정도가 지나고 있으며 정부 지원금을 받았을 때 편익이 비용보다 크게 나타나고 있는 반면, 정부 지원금을 제외하면 비용이 편익보다 크게 나타나고 있다. 호주, 스위스 등의 해외 사례를 비추어볼 때 도제훈련 도입 1년차에는 인프라, 행정시스템, 인력 구축 등으로 초기 비용이 많이 발생하지만, 2~4년차가 되면 기업의 편익이 비용보다 높아져서 순이익이 발생 하게 된다. 따라서 일학습병행제 운영 기반 확보에 많은 비용이 드는 프로그램 도입 첫해에 집중적으로 기업을 지원하고, 순이익이 안정적으로 확보되기까지 향후 2~3년은 지속적으로 지원금이 제공될 필요가 있다. 하지만 향후 기업이 자체적으로 일학습병행제를 운영하기 위해서는 4년차 이후로는 정부 지원금을 점진적으로 축소하는 것이 필요하다. 또한, 정부 지원금의 규모 및 기간을 결정하기 위해서는 일학습병행제의 비용, 편익에 대한 중단연구가 지속적으로 이루어질 필요가 있다.

현재 일학습병행제에 참여하고 있는 95% 기업이 중소기업인 상황이고, 중소기업에서 체계적인 교육훈련을 제공하기 위한 인프라(시설, 기자재, 트레이너 등)를 충분히 갖추지 못했다. 그래서 선도기업 혹은 우수 훈련기관 등을 활용한 공동훈련센터 모델을 확대해 나갈 필요가 있다. 이를 위해 한국폴리텍대학 등 훈련역량 보유기관이 공동훈련센터에 적극적으로 참여 할 수 있도록 인센티브 마련 방안을 검토할 필요가 있다. 그리고 대기업에도 일학습병행제에 참여 확대할 필요가 있다.

6.2.2 일학습병행제 참여 학습근로자측면

학습근로자가 무사히 일학습병행 프로그램을 이수하고 자격을 획득하여 일반근로자로 전환될 수 있도록 하는 다양한 지원 제도가 필요하다. 학습근로자 임금이 최저임금보다는 조금 높지만 일반근로자에 비해서는 낮은 수준으로 생계유지에 부담이 될 수 있다. 학습근로자의 복지 향상 및 이수율 제고를 위한 훈련지원금 확대나 학습근로자를 위한 정부 대출 제도 등을 고려해볼 필요가 있다. 또한, 일학습병행제를 시작하는 1년 안에 가장 어려운 시기인 것을 감안하여 집중적인 멘토링, 피드백 제공 등이 이루어져야 한다.

일반교육 이수자가 좀 더 쉽게 일학습병행제에 진입할 수 있는 경로를 마련하고 장려하는 것도 필요하다. 일학습병행제 예비 실습프로그램 등을 마련하여 일반교육 졸업생들이 일학습병행제를 체험하고 자신의 적성에 맞는지 확인해보는 기회를 제공하도록 한다. 반대로 직업교육 이수자는 일학습병행제 이수 후 고등교육을 받을 수 있도록 지원하는 프로그램을 운영하여 일반교육과 직업교육 간의 경로 전환의 유연성이 확보되어야 한다.

일학습병행제 프로그램에 대한 철저한 질 관리 체계가 확립되어야 한다. 분야별 일학습병행제 프로그램 개발기준 및 검정기준 개발이 조속히 완료되어 프로그램 개발시 적극적으로 활용될 필요가 있다. 또한 NCS(National Competency Standards)기반 직업자격과 일학습병행제 프로그램 개발기준에 기반하여 개발된 프로그램이 계획된 대로 이루어지고 있는지에 대한 엄격한 모니터링이 필요하다. 일학습병행제는 현장 중심의 교육과정이 특징적이다. 이에, 현장의 직무와 관련도가 높은 교과목의 학습 활동과 과제 등 업무의 숙련도를 높일 수 있는 학습내용이 선정되고 계획될 수 있어야 한다.

VII. 결 론

일학습 병행제는 학교와 직장에서 일과 학습, 이론교육과 실무교육을 같이 이뤄지는 시스템이다. 일학습병행제는 고용률을 높이고 학력이나 스펙이 아닌 능력 중심사회를 실현하기 위한 핵심적인 정책으로 추진되고 있다. 기업 입장에서는 우수 인재를 선점하여 현장훈련 및 실무 경험으로 기업에 필요한 숙련 인재를 양성할 수 있고, 학습자 입장에서는 기업이 요구하는 직무 능력을 현장에서 직접 배움으로써 불필요한 스펙 쌓기 없이 기업에 조기 채용 및 정착이 가능하며, 국가 차원에서는 청년층이 학교에서부터 빠르고 안정적으로 노동시장에 안정하게 함으로써 청년 고용률을 크게 제고할 수 있을 것으로 기대된다.

본 연구는 일학습병행제의 주요 내용을 분석하고, 일학습병행제에 참가하고 있는 사업체와 학습근로자들의 애로사항, 문제점 등을 파악하여 일학습병행제의 안정적인 추진을 도모하고 향후 일학습병행제가 성공적 추진을 위한 연구과제를 제시하고자 하였다. 자체적으로 교육프로그램 개발이 어렵기 때문에 협의체의 주도적인 참여나 정부의 지원과 같은 적극적인 지원이 요구된다. 이는 사업체가 필요한 인력을 직접 훈련시킨다는 사업의 취지는 좋으나 해당하는 직무의 몇 명의 근로자를 위하여 별도의 교육훈련프로그램 개발보다는 유사업종 및 직종의 공동 프로그램개발 및 보급이 필요함을 보여주는 결과이다.

사업체와 학습근로자 모두에게서 전반적으로 높은 수준의 만족도를 보이고 있다. 사업초기이지만 사업 참여자에게서 높은 만족도를 보인다는 점은 향후 사업의 확대 등 현장에서의 수용성이 상당히 높을 것이라는 전망을 가능하게 한다. 기업에 필요한 인력을 직접 양성한다는 관점에서 일학습병행제에 대한 기업의 자발적인 참여 확대를 유도해야 한다. 산업계 주도로 자격을 설계하고 일학습병행제를 개발 및 운영한다고 하지만 아직은 정부의 주도가 강하고 정부의 지원금에 의존하고 있는 실정이다. 앞으로는 기업에 필요한 인력을 기업이 직접 양성한다는 관점에서 일학습병행제에 대한 기업의 자발적인 참여와 투자가 필요하다. 기업의 참여 의지 제고를 위해서는 참여 기업의 세금 감면, 수출 특혜 등 다양한 인센티브 제공, 기업 업종의 특수성 및 편의를 고려한 체계적인 행, 재정 지원이 필요하다. 불필요한 행정 처리 및 복잡한 예산 집행 절차는 간소화하고, 일학습

병행제 전산 시스템의 사용자 편의성을 높여서 참여 기업과 학습근로자의 부담을 줄여줘야 한다. 또한, 참여 기업을 규제하는 것뿐 아니라, 현장에서 긴밀하게 의사소통하며 민원을 처리하고 모니터링 및 피드백을 할 수 있는 별도의 기관을 두고 참여 기업을 지원하는 방안을 마련해야 한다. 기업 여건 및 인식 수준을 고려하여 성과 목표를 재조정해야 한다. 일학습병행제의 성과목표를 기업여건 및 인식 수준을 고려하여 재조정할 필요가 있다. 특히, 도입 단계에서는 양적 지표에 중심을 둔 성과 관리보다는 한국의 실정에 맞는 다양한 우수사례 발굴 및 확산에 중점을 두어 추진될 필요가 있다. 교육훈련 인프라가 부족한 중소기업에 대한 지원책을 강구해야 한다.

또한, 공동훈련센터의 교육훈련 품질 관리에 관한 심사를 강화함으로써 공동훈련센터에서 제공하는 교육훈련의 품질을 높여나갈 필요가 있다. 양질의 일학습병행제가 제공될 수 있도록 질 관리 체계가 확립되어야 한다. 일학습병행제를 성공적으로 정착시키고, 특히 교육훈련 이수 결과를 공식적으로 일학습병행 자격과 연계시키기 위해서는 일학습병행제에 대한 철저한 질 관리 체계가 확립되어야 한다. 이를 위해서는 분야별 일학습병행제 개발기준 및 검정기준 개발이 조속히 완료되어 프로그램 개발시 적극적으로 활용될 필요가 있다. 또한 NCS기반 직업자격과 일학습병행제 개발기준에 기반하여 개발된 프로그램이 계획된 대로 이루어지고 있는지에 대한 엄격한 모니터링이 필요하다. 특히 단독기업형의 경우 기업의 특수성에 맞게 기업 자체적으로 프로그램이 변형되어 운영되고 있는지는 아닌지, Off-JT는 계획한 대로 실시되고 있는지 검토가 이루어져야 한다. 반면, 공동훈련센터형은 Off-JT가 산업 현장의 수요를 잘 반영하고 있는지, OJT와 잘 연계되어 이루어지고 있는지 점검이 이루어져야 한다. 일학습병행제를 이수자에 대한 자격 부여 계획이 조속히 확정되어야 한다. 기개발되어 운영 중인 일학습병행제를 이수한 학습근로자에 대한 NCS기반 직업자격 부여 계획을 조속히 검토하여 확정하도록 해야 한다. 이를 위해서는 모든 분야에 대한 NCS기반 직업자격이 조속히 개발될 필요가 있다. 특히 NCS기반 직업자격이 설계되기 이전에 일학습병행제를 이수한 학습근로자가 산업계에서 직무능력을 인정받았을 경우 자격을 부여 받을 수 있는 대안적 조치를 강구할 필요가 있다. 직업교육훈련을 담당하는 교수를 체계적으로 양성하고, 역량 강화를 지속적으로 지원해 나가야 한다. 기업 내에서 S-OJT를 담당하는 기업현장교수를 체계적으로 양성하고, 역

량 강화를 지원해 나갈 필요가 있다. 이를 위해 한국기술교육대학교 등에 기업현장교수양성 과정을 개설하여 숙련 기술을 보유한 자가 교수법, 컨설팅 기법 교육을 통해 기업현장교수로 전환되도록 지원할 필요가 있다. 또한, 기업현장교수의 처우를 개선하고 S-OJT 트레이너로서의 경력 경로를 구축해 나갈 수 있도록 여건을 마련하되, 해당 분야의 충분한 역량을 갖추었다고 판단되는 경우에만 기업현장교수로 활동할 수 있도록 철저히 질을 관리할 필요가 있다. 일학습병행제가 최근에 도입한 시스템이라 기존 선행논문이 많이 없으므로 선행연구를 고찰하는 과정에서 어려움이 있었다. 그래서 본 논문 구체적인 과제를 제시하지 못하였다. 본 연구와 관련하여 향후 연구에서는 좀 더 구체적인 과제를 연구가 기대 된다.

참 고 문 헌

- 강경중(2014), “일·학습병행제의 성공적 추진을 위한 과제” 한국직업능력개발원.
THE HRD REVIEW 17(2). 8-21.
- 강경중(2014), “일·학습병행제의 경제, 사회적 성과분석”, 한국직업능력개발원.
- 강순희(2014), “스위스의 일·학습듀얼시스템과 시사점”, 한국노동연구원.
- 김인수(2014). “기업에서 본 일·학습병행 프로그램 - 삼우금형의 경험을 중심으로”
THE HRD REVIEW 17(2). 70-81.
- 김중숙 외(2014), "일·학습병행제 실태조사", 한국여성정책연구원
- 나영돈(2014). “한국형 일·학습 듀얼시스템의 소개 및 정책방향” 한국직업능력
개발원. THE HRD REVIEW 17(2). 114-118.
- 박지순, 김기선, 최수정(2013), 『한국형 일·학습 듀얼시스템 법제화 방안 연구』,
고려대학교 산학협력단, 고용노동부 용역보고서
- 변숙영(2014). “한국형 일·학습병행 프로그램 개발” 한국직업능력개발원. THE
HRD REVIEW 17(2). 54-69.
- 이장원, 박의경, 김기선, 반정호, 신선아, 강순희, 이우영, 이용순, 백양현(2013).
“한국형 일·학습 듀얼시스템”, 「고용영향평가」, 한국노동연구원.
- 장미옥(2007), “이직의도 결정요인에 대한 연구”, 서울산업대학교, 석사학위논문.
- 전승환(2014) 「, 스위스의 직업교육훈련 체제」 『, The HRD Review』 3월호,
한국직업능력개발원
- 전승환, 이한별(2015), “일·학습병행제의 현황, 성과 및 향후 과제”, 한국직업능력
개발원
- 최수정, 강경중, 김중우, 장명희(2012), “일 기반 학습 활성화를 위한 산학협력제도
및 법령 정비 방안 연구(I)”, 한국직업능력개발원, 고용노동부 용역보고서.
- 최수정, 강경중, 김중우, 이수경, 장명희, 허영준, 박지순, 장홍근, 정동열(2013).
“산업현장 일·학습 지원방안연구“, 한국직업능력개발원.

- 최수정(2014), “일학습병행제 해외 동향과 시사점”, 한국직업능력개발원
- 최정훈, 홍성수(2014), “대학 관점에서의 일학습병행제의 현안과 정착·발전을 위한 제언”. 한국직업능력개발원. THE HRD REVIEW 17(2). 82-99.
- 관계부처합동(2013. 8. 29), “한국형 일학습 듀얼시스템 도입 계획” 고용률 70% 점검회의 자료.
- 고용노동부 외(2014), “한국형 일과학습 듀얼시스템 운영 매뉴얼”
- 한국산업인력공단 충북지사(2014. 1), 한국형 일학습병행제 사업안내.
- 한국산업인력공단(2014. 11), “일학습병행제 현황”.
- 한국직업능력개발원(2014. 2), “스위스의 직업교육훈련체제”, 내부자료
- Dockery, A. M. et al.(2001). Costs and benefits of new apprenticeships. Australian Bulletin of Labour, Centre for Labour Market Research.
- Hasluck et al.(2008). The net benefit to employer investment in apprenticeship training, Warwick Institute for Employment Research.
- Fuhrer, M. & Schweri, J.(2010). Coûts et bénéfices des formations professionnelles initiales de deux ans pour les entreprises suisses. Rapport final. IFFP Zollikofen.
- Reed, Debbie et al.(2012). An effectiveness assessment and cost-benefit analysis of registered apprenticeship in 10 states. Mathematical Policy Research Final Report.
- OECD Employment outlook 2013
- BIBB(2013). The German dual system and the role of TVET for skills required by the labour market and industry.
- Department for Business Innovation and Skills(2012). Employer investment in apprenticeships and workplace learning: The fifth net benefits of training to employers study, BIS Research Paper Number 67.