creative commons
COMMONS DEED

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

dCollection

[UCI]I804:24011-200000264977

2015年 8月
석사학위논문

광주지역 중소기업의 일학습병행제 사례연구

조선대학교 경영대학원

경영학 석사학위과정

부 기 철

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

광주지역 중소기업의 일학습병행제 사례연구

A case study on Workplace and Learning Dual System of Small Business in Gwangju

2015年 8月 25日

조선대학교 경영대학원

경영학 석사학위과정

부 기 철

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

광주지역 중소기업의 일학습병행제 사례연구

지도교수 윤 종 록

이 논문을 경영학 석사학위 논문으로 제출함.

2015年 05月

조선대학교 경영대학원

경영학 석사학위과정

부 기 철

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

부기철의 석사학위 논문을 인준함

위원장 조선대학교 교수 정 진 철 ㊞

위 원 조선대학교 교수 조 윤 형 ㊞

위 원 조선대학교 교수 윤 종 록 ㊞

2015年 月 日

조 선 대 학 교 경 영 대 학 원

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

목 차

Ⅰ. 서론 ····· 1
1.1. 문제제기 및 연구의 목적 ····· 1
1.2. 연구의 방법 및 범위 ····· 2
1.3. 논문의 구성 ····· 3

Ⅱ. 이론적 배경 ····· 4
2.1 일학습병행제의 개요와 선행연구 ····· 4
2.1.1 일학습병행제의 개요 ····· 4
2.1.2 사업의 진행절차와 방법 ····· 5
2.1.3 일학습병행제의 운영 유형 ····· 7
2.1.4 일학습병행제의 선행연구 ····· 11
2.2 일학습병행제의 추진현황 ····· 13
2.2.1 전국 참여기업 현황 ····· 13
2.2.2 광주광역시 참여기업 현황 ····· 19
2.3 일학습병행제의 추진성과 및 문제점 ····· 25
2.3.1 국가차원의 성과 ····· 25
2.3.2 기업차원의 성과 ····· 26
2.3.3 개인차원의 성과 ····· 27
2.3.4 일학습병행제 추진상의 문제점 ····· 28

Ⅲ. 연구방법 ····· 30
3.1. 사례연구 ····· 30
3.2. 사례연구1 : (주)대흥정밀 ····· 30
3.3. 사례연구2 : 남도금형(주) ····· 36
3.4. 사례연구3 : (주)지오메디칼 ····· 42

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

Ⅳ. 결 론 ····· 50
4.1. 연구결과의 요약 ····· 50
4.2. 연구의 한계 및 향후 추진과제 ····· 51

참고문헌
인터뷰 내용

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

표 목 차

<표 Ⅱ-1> 일학습 병행제와 기존 현장실습 및 인턴십과의 차이 ····· 5
<표 Ⅱ-2> 관리주체에 따른 일학습병행제 운영유형 ····· 8
<표 Ⅱ-3> 수료결과 인정방식에 따른 일학습병행제 운영유형 ····· 10
<표 Ⅱ-4> 전국 일학습병행제 참여기업 분야별 현황 ····· 14
<표 Ⅱ-5> 전국 일학습병행제 참여기업 사업 규모별 현황 ····· 15
<표 Ⅱ-6> 전국 일학습병행제 참여기업 훈련 기간별 현황 ····· 16
<표 Ⅱ-7> 전국 일학습병행제 참여기업 운영 유형별 현황 ····· 17
<표 Ⅱ-8> 전국 일학습병행제 참여기업 인정 방식별 현황 ····· 18
<표 Ⅱ-9> 광주광역시 일학습병행제 참여기업 분야별 현황 ····· 20
<표 Ⅱ-10> 광주광역시 일학습병행제 참여기업 사업체 규모별 현황 ····· 21
<표 Ⅱ-11> 광주광역시 일학습병행제 참여기업 훈련 기간별 현황 ····· 22
<표 Ⅱ-12> 광주광역시 일학습병행제 참여기업 운영 유형별 현황 ····· 23
<표 Ⅱ-13> 광주광역시 일학습병행제 참여기업 인정 방식별 현황 ····· 24
<표 Ⅱ-14> 일학습병행제의 국가 차원의 성과 ····· 25
<표 Ⅱ-15> 일학습병행제의 기업 차원의 성과 ····· 26
<표 Ⅱ-16> 일학습병행제의 개인 차원의 성과 ····· 27
<표 Ⅲ-17> (주)대흥정밀 회사개요 ····· 31
<표 Ⅲ-18> (주)대흥정밀 일학습병행제 인터뷰 대상 ····· 32
<표 Ⅲ-19> (주)대흥정밀 일학습병행제 현황 ····· 34
<표 Ⅲ-20> 남도금형(주) 회사개요 ····· 36
<표 Ⅲ-21> 남도금형(주) 일학습병행제 인터뷰 대상 ····· 38
<표 Ⅲ-22> 남도금형(주) 일학습병행제 현황 ····· 40
<표 Ⅲ-23> (주)지오메디칼 회사개요 ····· 42
<표 Ⅲ-24> (주)지오메디칼 일학습병행제 인터뷰 대상 ····· 44
<표 Ⅲ-25> (주)지오메디칼 일학습병행제 현황 ····· 46

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

그 림 목 차

[그림 Ⅱ-1] 일학습병행제 사업진행절차 ····· 5
[그림 Ⅱ-2] 전국 일학습병행제 분야별 현황 ····· 14
[그림 Ⅱ-3] 전국 일학습병행제 사업 규모별 현황 ····· 15
[그림 Ⅱ-4] 전국 일학습병행제 훈련 기간별 현황 ····· 16
[그림 Ⅱ-5] 전국 일학습병행제 운영 유형별 현황 ····· 17
[그림 Ⅱ-6] 전국 일학습병행제 인정 방식별 현황 ····· 18
[그림 Ⅱ-7] 광주광역시 일학습병행제 참여기업 분야별 현황 ····· 20
[그림 Ⅱ-8] 광주광역시 일학습병행제 참여기업 사업체 규모별 현황 ··· 21
[그림 Ⅱ-9] 광주광역시 일학습병행제 참여기업 훈련 기간별 현황 ···· 22
[그림 Ⅱ-10] 광주광역시 일학습병행제 참여기업 운영 유형별 현황 ···· 23
[그림 Ⅱ-11] 광주광역시 일학습병행제 참여기업 인정 방식별 현황 ·· 24
[그림 Ⅱ-12] ㈜대흥정밀 자산 및 매출 그래프 ····· 31
[그림 Ⅱ-13] 남도금형(주) 자산 및 매출 그래프 ····· 37
[그림 Ⅱ-14] ㈜지오메디칼 자산 및 매출 그래프 ····· 43

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

ABSTRACT

A case study on Workplace and Learning Dual System of Small Business in Gwangju

by Boo, KI Cheol
Advisor: Prof. Jong-rok Yoon, Ph. D.
Department of Business Adminstration
Graduate School of Business Administration,
Chosun University

The workplace and learning dual system is being promoted from setting up the achievement of a quantitative goal of 10,000 companies' participation until 2017 as the prior goal. The number of companies in the whole country which were chosen as participation enterprises for the system as of November 2014 is a total of 2,081. Except 125 companies which gave up midway among them, 1,956 companies are taking the certification proceedings of the workplace and learning dual program or implementing training programs. When the investigation analysis of the promotion status is seen, the chosen enterprises which were selected as companies participating in the system as of March 2015 are a total of 104. It is in a situation that participation companies are increasing. 43 enterprises of them are carrying out training programs after certificating the workplace and learning dual program. Also, 71 companies are going through the authentication procedures of the program.

Because parts which have studied present conditions of patriating companies and learning workers of the workplace and learning dual

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

system in existing studies are focused on quantitative indexes like the expansion of participating companies and learning workers, if it can be known that there are problems such as insolvency possibility of the system, limit in certifying the training quality at companies like difficulty in securing proper teachers on the spots of enterprises due to 95% small- and medium-sized companies in participating in the system, trouble in using training equipment, possibility of no correspondence to the introduction purposes and goals somewhat though the aim of the system is to realize competence-based society, limit in inducing the participation in the system according to the delay of specific plans on the qualification endowment to the program graduates, lack of multi-lateral support systems to enhance passing rates from lessening learning worker wastage rates, lack of voluntary participation of companies, and development and operation of education training programs severely depending on government grants, it will be an opportunity to know difference between the workplace and learning dual system and previous in-company education.

Namely, if there are problems of existing in-company education such as workers' input in production manpower after too short education on characteristics of small- and medium-sized enterprises, exclusion of targetednew workers in the education due to time and money restriction in implementing overall education though understanding in complex production systems on properties of manufacturing business of molding becomes the foundation in the improvement of productivity, existing education which has been prepared and processed by companies are mostly under the real work level, and work implementation without knowing the factors which cause faults at all departments from conducting education just focused on theories of an initially assigned department with no knowledge

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

about connected departments before and after the change for the simple reason of work efficiency. Therefore, to solve the problems of previous in-company education, the writer came to participate in the program of the workplace and learning dual system.

In the program, intentions of participating companies and learning workers are the most important. For example, when lots of people who stopped their works during the education training are seen, they left their companies because their works did not fit to their aptitudes. The alternative is to hire new workers. However, at present, since there is restriction in new comers'participating in the program, they cannot participate although they want to do it. Even though maximum effect can be made while lessening the sense of difference of work contents and heading for the cultivation of competent people from processing the system, there is a risk element that it is impossible to say confidently that those workers work continually after completing the all education. That is, companies devote their energies to the cultivation of talented workers with time and effort, but the effect of education cannot be enjoyed because of workers' resignations.

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

I. 서 론

1.1. 문제제기 및 연구의 목적

최근 전 세계적으로 인력수급 불일치, 졸업 후 안정적인 노동시장진입실패 등의 문제점이 대두되면서 현장수요에 부응하는 직업교육훈련의 필요성이 증대되고 있다. 유럽연합 정상회의(2013년)에서도 “몇몇국가들은 청년 실업률이 유례가 없을 만큼 높은 수준에 도달했다”고 경고하며 ‘긴급대책’이 언급되기도 하였다(European Council, 2013; 최수정, 2014).

우리나라는 대학 진학률이 70%를 상회할 만큼 매우 높고, 원하는 일자리를 얻고 사회에서 인정받기 위해 학위 및 다양한 스펙 취득에 막대한 시간과 비용을 투자하고 있는 상황이다. 그러나 교육에 막대한 시간과 비용을 투자하고 있음에도 불구하고, 산업계에서는 직업교육훈련을 통해 양성된 인력을 신뢰하지 못하여 신입직원재교육에만 연간 1.3조원 넘게 투자하고 있다(나영돈, 2013).

한국근로자 1인당 연간 평균 근로시간은 2163시간(2013 기준)으로 미국(1788시간), 일본(1735시간), 독일(1388시간) 등 OECD 국가평균의 1.3배에 달하고 있습니다. 특히, 한국근로자 노동생산성은 미국(60.2), 독일(55.8), 일본(41.6), 한국(29.9)으로 OECD 국가 중 매우 낮은 노동생산성을 나타내고 있다. 또한, 청년층의 낮은 고용률, 고학력화, 노동시장 진입 연령 증가, 학력 및 스킬 미스매치 등의 문제 해결을 위한 방안 마련에 대한 관심이 증대되고 있다(강경종, 2014: 최수정, 강경종, 김종우, 이수경, 장명희, 허영준, 박지순, 장홍근, 정동열, 2013). 현 정부에서는 국민 행복과 국가 발전이 선 순환하는 새로운 패러다임으로 학벌이 아닌 능력중심사회 실현을 통한 국가고용률 70% 달성 및 창조경제의 성공적 추진을 위해 ‘한국형 일학습병행제 도입 계획’을 발표하고 추진하고 있다(관계부처 합동, 2013).

일학습병행제는 독일과 스위스 등에서 실시하고 있는 도제훈련을 우리나라의 실정에 맞게 도입 한 것이다. 산업현장에서 요구하는 실무형 인재를 기르기 위해 기업을 중심으로 근로자에게 학교 등 교육기관과 함께 일터에서 체계적인

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

교육훈련을 제공하고, 교육훈련을 마친 자의 역량을 국가(또는 해당 산업계)가 평가하여 자격(또는 연계학교 학력) 등으로 인정하는 새로운 개념의 교육훈련 제도이다. 본 연구에서는 2013년 말부터 시범사업을 거쳐 2014년 본격 시작하여 아직은 사업 진행의 초기이므로 다음과 같은 목적을 가지고 연구를 진행하고자 한다.

첫째, 선행연구를 통해 전국 일학습병행제 추진현황에 대해서 파악하고, 나아가 사례연구를 통해 광주광역시 일학습병행제 추진현황을 파악하고자 한다.

둘째, 광주광역시 일학습병행제 참여기업 중 기계분야에 참여하는 기업의 사례연구를 통해 연구하고자하는 범위는 참여기업의 기존 교육프로세스는 어떻게 되고, 기존 사내교육에서 발생하는 문제점은 무엇이고, 일학습병행제에 참여하게 된 배경과 일학습병행제 참여 후에 기대하는 것은 무엇인지 파악하고자 한다.

마지막으로 일학습병행제가 성공적으로 진행되기 위해서 기업에서 바라는 사항에 대해서 파악하고자 한다.

1.2. 연구의 방법 및 범위

본 연구의 방법 및 범위는 다음과 같다.

첫째, 광주광역시 일학습병행제 참여기업 수를 파악하여 분야별 현황, 사업체 규모별 현황, 훈련 기간별 현황, 훈련 유형별 현황을 파악한다. 이를 통해 전국 일학습병행제 참여 기업의 현황자료와 비교한다.

둘째, 광주광역시 일학습병행제 참여기업 중 (주)대흥정밀(광주광역시 광산구 평동 소재, 대표 김상병), 남도금형(주)(광주광역시 광산구 오선동 소재, 대표 오기종), (주)지오메디칼(광주광역시 북구 연제동 소재, 대표 박화성)을 대상으로 일학습병행제와 관련 된 인터뷰를 실시하고, 인터뷰 내용을 분석하여 연구를 진행한다.

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

1.3. 논문의 구성

본 논문의 구성은 4개의 장으로 구성 되었다.

제 Ⅰ장에는 문제제기 및 연구목적, 연구방법 및 범위, 논문의 구성에 대하여 서술하였다.

제 Ⅱ장은 일학습병행제의 개요와 선행연구, 일학습병행제의 추진현황, 일학습병행제의 추진성과 및 문제점에 대한 이론적 배경을 고찰하여 본 연구의 기초 자료로 활용하였다.

제 Ⅲ장은 사례연구의 필요성 및 사례연구 참여기업((주)대흥정밀, 남도금형(주), (주)지오메디칼)을 대상으로 일학습병행제 관련 인터뷰, 자료조사, 자료정리 등을 통해 사례연구 내용을 기술하였다.

마지막으로 제 Ⅳ장에서는 결론 부분으로 연구 결과의 요약, 연구의 한계 및 향후 추진과제를 기술하였다.

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

Ⅱ. 이론적 배경

2.1 일학습병행제의 개요와 선행연구

2.1.1 일학습병행제의 개요

일학습병행제는 산업현장에서 요구하는 실무형 인재를 기르기 위해 기업이 취업을 원하는 청년 등을 근로자(학습근로자)로 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 교육 훈련 프로그램을 설계·운영하여야 하며, 교육훈련 후 담당할 직무가 전문적·기술적 직무로서 이를 정상적으로 담당하기 위해서는 상당한 시간(또는 기간)의 교육훈련을 필요로 하는 직무에 대한 교육 훈련이어야 한다. 또한 일과 학습을 병행하되 이 둘은 명확히 구분되고, 체계적으로 연계 되어야 한다.

교육훈련 참여대상자는 학력수준 등에 관계없이 기업이 고용을 원하는 자이면 누구나 참여 가능하나, 근로자로 채용된 상태에서 교육훈련을 받는 것을 원칙으로 한다. 여기에서 원칙적으로 근로자가 아닌 상태에서 교육훈련이 이루어지는 채용예정자훈련 및 현장실습과 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·처우등 대우를 하여야 한다.

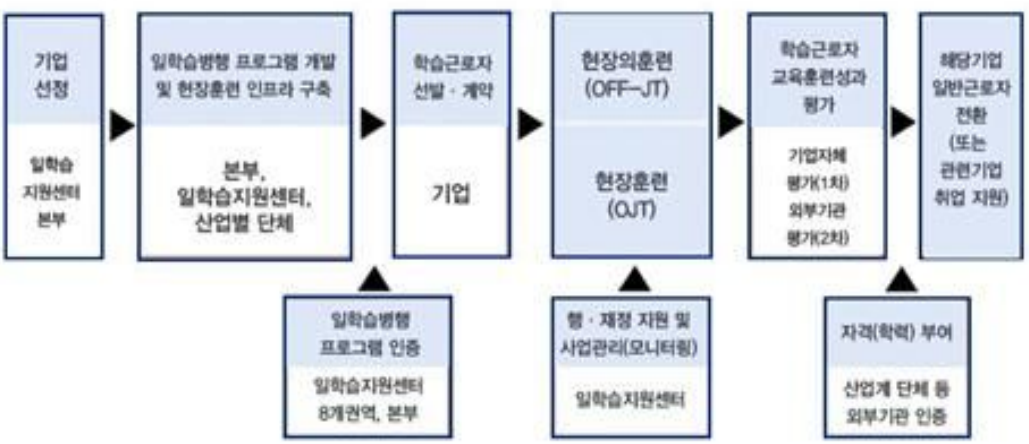
조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

<표 Ⅱ-1> 일학습병행제와 기존 현장실습 및 인턴십과의 차이

구분	현장실습	인턴십	일학습병행제
대상	고교, 대학 최종학기	주로 대학	전 국민
참여자 신분	학생	기간제 근로자	근로자에 준함
정규 교육과정 연계	○	X	반드시 연계할 필요는 없음
계약 당사자	학생-학교-기업	학생-기업	학습근로자-기업
프로그램 주도	학교	기업	기업
훈련기간	1~3개월	1~3개월	6개월~4년(장기)
일과 학습의 체계적인 연계	X	X	○
취업과의 연계	X	기업재량	• 훈련과정 종료 후->평가시험 합격->고용승계 • 훈련과정 종료 후->평가시험 불합격->기업재량

자료 : 김종숙(2014), "일학습병행제 실태조사.", 경제·인문사회연구회 미래사회협동연구총서

2.1.2 사업의 진행절차와 방법



자료 : 한국산업인력공단(http://www.hrdkorea.or.kr/3/1/6/1). 검색일 2015.4.10.

[그림Ⅱ-1] 일학습병행제 사업진행절차

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

일학습병행제는 ① 기업 선정 – 기업이 일학습병행제 참여신청서를 제출하면, 한국산업인력공단 또는 정부가 지정하는 산업계 단체·협회 등에서 현장실사를 실시하고 참여신청서, 현장실사결과, 기타 참고자료를 토대로 한국산업인력공단에 설치하는 선정심사위원회에서 기업 선정, ② 프로그램 개발 및 현장훈련 인프라 구축 – 프로그램 개발 : 기업이 체계적으로 현장훈련 및 현장외훈련을 실시할 수 있도록 국가직무능력표준(NCS) 기반 교육훈련의 과목 및 내용, 목표, 시간, 장소, 강사, 평가 등에 관한 사항을 설계, 현장훈련(OJT) 인프라 구축 : 추후 프로그램이 현장에서 잘 운영될 수 있도록 기업별로 트레이너(기업현장교수) 교육, 현장훈련(OJT) 교재 제작 등 지원, ③ 프로그램 인증 : 기업이 개발하여 제출한 교육훈련프로그램이 일학습병행제의 인증기준을 충족하는지 여부를 한국산업인력공단 10개권역 지부·지사에 설치된 “일학습병행제 프로그램 인증위원회”에서 인증, 인증의 효력은 5년간 유효하나 병행제프로그램에 중대한 변경이 있는 경우, 프로그램 운영과정에서 부정행위가 발견된 경우, 교육훈련성과가 부진한 경우, 기타 인증의 효력을 인정하기 곤란한 경우에는 그 이전에도 효력을 불인정하거나 보완을 요청할 수 있음, ④ 학습근로자 선발 및 훈련근로계약 체결 : 한국산업인력공단은 산업계 단체, 지역고용센터, 지자체 등과 협력하여 기업의 학습근로자 모집 및 선발을 지원하고, 기업은 학습근로자를 자체 선발하여 훈련근로계약을 체결 – 훈련근로계약은 교육훈련 프로그램의 참여자가 교육훈련생으로서의 성격과 근로자로서의 성격이 병존하므로 한국산업인력공단에서 제공할 예정인 “표준훈련근로계약서”를 참조하여 체결, ⑤ 교육훈련(이론교육 및 현장훈련) 실시 : 인증 받은 교육훈련 프로그램에 따라 Off-JT(현장외훈련)는 현장과 분리된 기업 자체 시설 또는 외부교육훈련기관에서 실시하고, OJT(현장훈련)는 실제로 직무수행이 이루어지는 기업현장에서 실시, ⑥ 학습근로자 교육훈련성과 평가 – 기업 자체 평가(1차)와 외부기관 평가(2차)를 통해 학습근로자의 직무능력 습득 정도를 평가, ⑦ 성과평가 결과에 따라 수료증 등 자격 부여, ⑧ 기업 내 일반근로자와 동일한 근로조건을 가진 근로자로 전환 – 교육훈련기간이 종료되면 일과 학습을 병행하는 학습근로자의 신분에서 해당 기업의 일반근로자와 동일한 신분으로 전환 등의 단계로 진행된다.

다만, 정부지원 없이 자체적으로 일·학습 듀얼프로그램을 개발하여 운영하고 있거나, 운영할 계획인 기업은 일반절차의 ②단계를 거치지 않고, 곧바로 ③단계인 듀얼프로그램인증 신청 가능하며, 이후 절차는 일반 절차와 동일하게 진행된다.

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

교육훈련은 인증 받은 교육훈련 프로그램에 따라 Off-JT(현장외 훈련)는 현장과 분리된 기업 자체 시설 또는 외부교육훈련기관에서 실시하고, S-OJT(현장훈련)는 실제로 직무수행이 이루어지는 기업현장에서 실시한다.

2.1.3 일학습병행제의 운영 유형

2.1.3.1 관리주체에 따른 유형

일학습병행제는 관리주체에 따라 단독기업형과 공동훈련센터형으로 나눌 수 있다.

단독기업형은 기업이 주도하여 개발·인증된 듀얼프로그램에 따라 Off-JT와 S-OJT를 실시하여 인재를 양성하는 방식이다[1]. 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 개발 시 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 선발 지원을 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 외부전문교육기관 등과 협약을 체결하여 공동으로 Off-JT를 실시하는 형태이다. 이 경우 외부전문교육기관은 사업주단체·협회, 한국폴리텍대학, 대한상공회의소, 계

1) Off-JT : 교육시설에서 직무이론 교육실시(Offline Job Training).
2) S-OJT : 기업 현장에서 일과 현장훈련을 실시(Structured On the Job Training).

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

약학과 운영대학, 핵심기술 보유기업 등이 된다.

사업 관리·운영의 주체는 공동훈련센터로서 인증 받은 듀얼프로그램에 따라 Off-JT 관리와 운영을 하게 된다. 공동훈련센터가 듀얼 사업에 참여할 기업을 모집한 후, 듀얼사업에 참여를 신청하면 서류심사 및 현장실사를 통해 공동훈련센터 및 협약기업의 듀얼시스템 사업 참여 적정성을 심사하고, 산업인력공단 본부가 최종 검토 및 선정을 하게 된다.

듀얼프로그램은 협약기업의 요구에 따라 개발한다. 협약기업은 산업인력공단의 지원을 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 Ⅱ-2> 관리주체에 따른 일학습병행제 운영유형

구분	주요특징	관리주체	Off-JT	S-OJT
단독 기업형	단일 기업이 해당 기업에서 사용할 인재를 직접 양성	기업	기업 또는 외부교육기관	기업
공동훈련 센터형	사업주단체·협회 등이 공통직무 교육훈련(Off-JT) 제공 후에 채용기업에서 실무훈련(S-OJT) 실시	공동훈련 센터	공동훈련센터	채용기업

자료 : 고용노동부 외(2014). 한국형 일·학습듀얼시스템 운영 매뉴얼.

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

2.1.3.2 프로그램 수료결과 인정방식에 따른 유형

일학습병행제 수료결과 인정 방식에 따라 자격형과 자격+학력연계형으로 나눌 수 있다.

자격형은 국가직무능력표준(NCS) 기반의 듀얼프로그램 인증기준에 따라 국가수준의 자격과 연계한 현장 실무 중심의 듀얼프로그램을 인증 받아 운영하는 형태이다. 학습근로자에 대한 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 자체평가로 실시하고, 그 결과를 지역 듀얼지원센터에 통보하게 된다. 1차 평가에 합격한 학습근로자를 대상으로 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.

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

<표 Ⅱ-3> 수료결과 인정방식에 따른 일학습병행제 운영유형

구분	주요 특징	듀얼프로그램 개발 조건	관련부처·기관
자격형	듀얼프로그램의 기본유형으로서 학습근로자의 외부기관평가 결과를 국가나 산업 수준의 자격과 연계	인증기준에 따라 개발	고용노동부 공단, 사업주단체·협회
자격+학위 연계형	학습근로자의 훈련수료평가 결과를 자격뿐만 아니라 학력과도 연계	인증기준+계약학과 등 제도적 요건	자격연계형 관련부처·기관 및 교육부, 국가평생교육진흥원

자료 : 고용노동부 외(2014). 한국형 일·학습듀얼시스템 운영 매뉴얼.

2.1.3.3 일학습병행제의 기대효과

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 활용되는 지식을 습득할 수 있다.

또한 기업이 요구하는 직무수행 능력을 갖췄다는 것을 국가로부터 인증 받을 수 있고, 교육훈련 수료 이후 해당산업분야에서 계속적인 직업능력개발을 통해 경력개발도 가능 하다. 기업의 유능한 선임자(트레이너)와 장기간의 상호작용과 숙련기술 및 기업 내 암묵지에 대한 습득을 통해 기업 내 적응력을 높여 교육훈련을 받은 기업에 연착륙하는 효과도 있다. 기업은 정부로부터 훈련비 등을 지원받아 필요로 하는 인재를 양성함으로써 불필요한 재교육 비용 부담을 줄일 수 있다.

체계적인 교육훈련 프로그램을 실시하여 종전의 OJT보다 짧은 기간에 직무수행능력을 높여 생산성 제고가 가능하며, 기업이 필요로 하는 인재를 선점하여 실전형 인재로 양성 할 수 있다. 또한 학습근로자의 직무능력 습득에 대한 몰입도를 높이고, 장기근속을 유도하게 된다.

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

2.1.4 일학습병행제의 선행연구

일학습병행제는 최근에 도입된 제도로 선행연구들은 고용노동부가 발주했던 최수정 외(2013)와 한국직업능력개발원의 간행물 The HRD Review 제17권 제2호(2014. 3. 24)에 게재된 5개의 원고(강경종, 김인수, 나영돈, 변숙영, 최정훈·홍성수), 그리고 한국노동연구원의 이장원 외(2013. 12)가 전부이다. 그밖에 동 제도에 관련된 관계기관의 보도자료 등 홍보자료가 있다.

일학습병행제의 선행연구 내용을 요약해보면 다음과 같다.

첫째, 기업 및 산업계의 적극적인 참여와 노력이 필요하다. 고용노동부 직업능력정책관 나영돈(2014)에 따르면 일학습병행제가 성공하려면 중소기업이 청년구직자들이 희망하는 일자리가 되도록 중소기업 스스로 근무여건 개선과 체계적인 훈련 제공의 노력이 필요하다.

(주)삼우금형의 사례를 소개한 김인수(2014)도 참여기업이 “어느 전문 교육기관과 비교해도 손색없는 교육 프로세스를 구축하는 데 노력을 기울여야 한다.”고 보았다. 강경종(2014)은 개별 기업보다 산업계 수준의 적극적인 참여를 강조하였다. 즉, “산업별 인적자원개발협의체(SC)를 비롯한 사업주단체가 일학습병행제에 참여할 기업의 모집 및 선정, 교육훈련 프로그램 개발, 교육훈련 프로그램 인증 기준 및 검정 기준 개발, 학습근로자 교육훈련 성과 평가 등의 과정에 적극적으로 참여”해야 한다는 것이다. 일학습병행제에 참여하는 사업주단체는 2014년 4월 현재 13개 단체이나, 위와 같은 역할은 사업주단체보다 한국산업인력공단에 설치된 일학습지원센터와 직업훈련분야 전문가들이 주로 맡고 있다. 한편 이장원 외(2013.12)에서는 초기에 고용주들의 이해 부족을 해소하고 적극적인 참여를 유도하기 위하여 부문별로 성공적인 모범사례를 통해 그 인식을 변화시켜 나가는 노력이 필요함을 주장하고 있다.

둘째, 여건이 어려운 중소기업에 대한 지원책이 필요하다. 강경종(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.

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

셋째, 기업 내에서 S-OJT를 담당하는 트레이터(기업현장교수)를 체계적으로 양성하고 역량강화를 지원할 필요가 있다. 최정훈·홍성수(2014)에 따르면 현재 트레이너 역할을 맡고 있는 인력에 대하여 교과내용에 대한 연수사업이 필요하다. 또한 강경종(2014), 변숙영(2014), 최정훈·홍성수(2014)는 트레이너를 체계적으로 양성하는 것이 필요하다는 점을 강조하였다. 즉, 숙련보유자들을 대상으로 현장학습 트레이너로서의 경력경로개발, 체계적인 교육을 통한 트레이너 양성, 역량을 갖추었다고 판단되는 경우에만 현장교수로 활동할 수 있도록 질 관리, 적절한 처우개선 등이 동반되어야 할 것으로 보았다.

넷째, 일학습병행제의 교육훈련 프로그램에 대한 철저한 질 관리가 필요하다(강경종, 2014). 변숙영(2014)에 따르면 공신력 있는 기관에서 업체별 훈련프로그램의 내용을 인증하는 인증절차의 마련이 필요하다. 김인수(2014)는 동일한 교육훈련에 참여해도 학습근로자의 역량에 따라 성과가 다르게 나타날 가능성이 높은데, 이것이 훈련기관(기업) 혹은 훈련모듈의 문제로 해석되어 일학습병행제를 도입한 회사가 부정적인 평가를 받을 수 있다는 우려를 표명하였다. 이와 관련하여 이장원 외(2013.12)에서는 국가차원의 공식적인 인정과 훈련생 보호 장치가 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 수도 있다고 한다. 또한 일학습병행제 우수운영 기업의 포상·인증제도를 운영하는 것도 필요하다고 한다. 일학습병행제가 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 우리나라 평생교육체계 안에서 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 성

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

격의 평생학습 진로지원센터(가칭)와 같은 기관이 필요하다고 주장하고 있다. 이러한 연계시스템 내에서는 다음의 사항들이 이루어져야 한다고 한다. ①정부주도의 다양한 시행주체에 따른 현장실습훈련의 규모와 빈도수, 산업계 주도의 (중소)기업 인턴제와 같은 정책들이 어떠한 상관관계를 가지고 운영되고 있는지에 대한 큰 틀의 논의 ②고용노동부, 교육부 및 산업부의 다양한 인턴/현장실습 및 평생직업훈련과 같은 정책수립 시 계획인원과 실제 참여인원에 대한 현실적인 수요조사 ③향후 일기반학습 프로그램들이 NCS를 바탕으로 하여 빠른 산업기술 변화에 대응하고, 다양한 수준과 기업 공통적 또는 특정적 스킬을 다양하게 포용하는 훈련내용 개발이 지속적으로 이루어질 수 있도록 하는 체계적 지원 ④듀얼시스템의 운영성과 홍보 및 확산을 통해 참여인원 및 산업체 수를 지속적으로 확대하고 이를 바탕으로 우수사례를 발굴·홍보함으로써 투입자원을 효율적으로 증가시키는 선순환체계 구축 ⑤상시 전문상담 및 맞춤형 컨설팅 제공을 담당할 전담기구 구축을 통해 개인 및 기업의 참여도를 높이고 참여자들이 실질적인 도움을 받을 수 있도록 한다.

2.2 일학습병행제의 추진현황

2.2.1 전국 참여기업 현황

현재 일학습병행제는 2017년까지 1만개 기업 참여라는 양적 목표 달성을 우선적인 목표로 설정하여 추진 중이다(관계부처 합동, 2013). 2014년 11월 현재 일학습병행제 참여기업으로 선정 된 기업 수는 총 2,081개이며, 이 중 중도 포기한 기업 125개소를 제외하고 1,956개의 기업이 일학습병행 프로그램 인증 절차를 밟고 있거나(일학습병행 프로그램 인증기업 554개), 인증 후 훈련프로그램을 실시하고 있다(일학습병행 프로그램 실시기업 172개).

2.2.1.1 분야별 현황

분야별 일학습병행제 참여기업 수를 비교해보면 기계 > 정보통신 > 전기전자 >

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

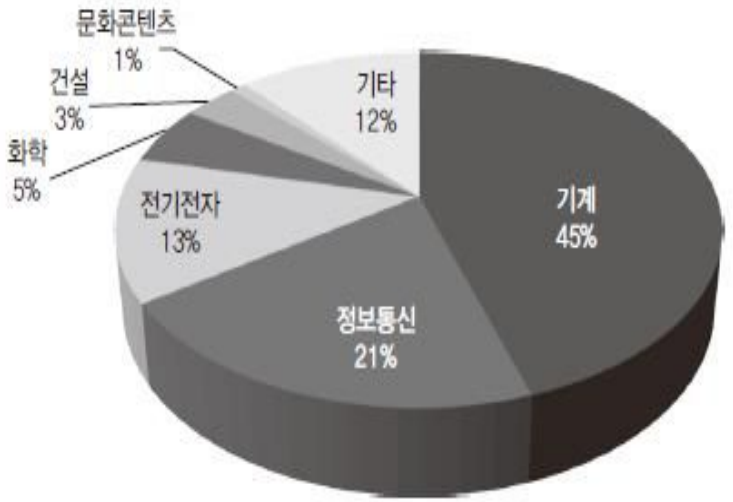
화학 > 건설 > 문화컨텐츠 순으로 나타난다. 일학습병행제에 가장 많이 참여하고 있는 분야는 기계(879개소, 45%)이며, 가장 적게 참여하고 있는 분야는 문화콘텐츠(20개소, 1%)이다. 일학습병행제 3대분야인 기계(45%), 정보통신(21%), 전기전자(13%)의 비율은 전체 참여 기업의 약 80%에 달하고 있다(2014년 11월 7일 기준).

<표 Ⅱ-4> 전국 일학습병행제 참여기업 분야별 현황

(단위 : 개, %)

분야	업체수	비율
기계	879	45
정보통신	411	21
전기전자	254	13
문화콘텐츠	20	1

자료 : 한국산업인력공단(2014.11) 일학습병행제 현황.



자료 : 한국산업인력공단(2014.11) 일학습병행제 현황.

[그림 Ⅱ-2] 전국 일학습병행제 분야별 현황

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

2.2.1.2 사업체 규모별 현황

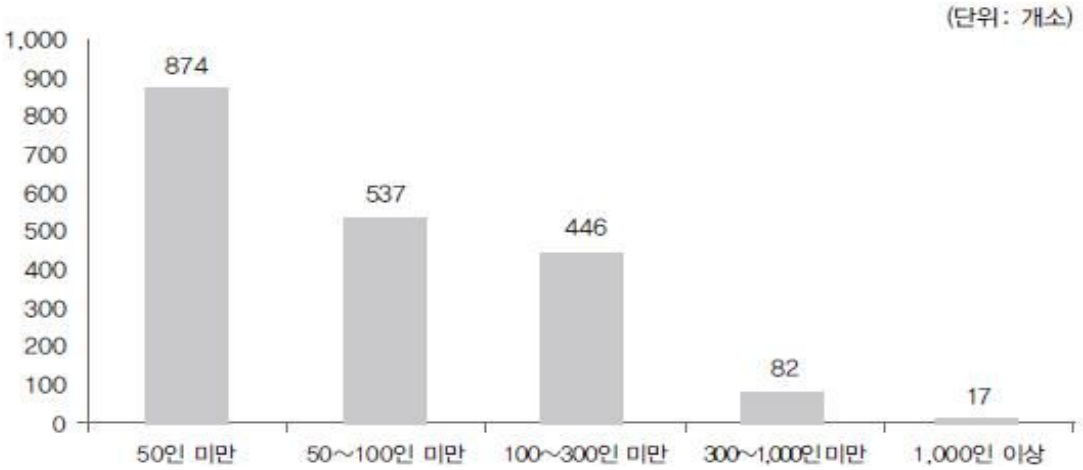
사업체 규모별 참여 기업 현황을 살펴보면 50인 미만의 중소기업이 874개소(45%)로 가장 큰 비중을 점하고 있다. 300인 미만의 중소기업의 비중이 전체 일학습병행제 참여 기업의 95%를 차지하고 있으며, 300~1,000인의 중견기업의 비중은 4%, 1,000인 이상 대기업의 비중은 1%를 보이고 있다(2014년 11월 7일 기준).

<표 Ⅱ-5> 전국 일학습병행제 참여기업 사업 규모별 현황

(단위 : 개, %)

상시근로자 수	업체수	비율
50인	874	45
50~100인 미만	537	27
100~300인 미만	446	23
300~1000인 미만	82	4
1000인 이상	17	1

자료 : 한국산업인력공단(2014.11) 일학습병행제 현황.



자료 : 한국산업인력공단(2014. 11). 일학습병행제 현황.

[그림 Ⅱ-3] 전국 일학습병행제 사업 규모별 현황

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

2.2.1.3 훈련 기간별 현황

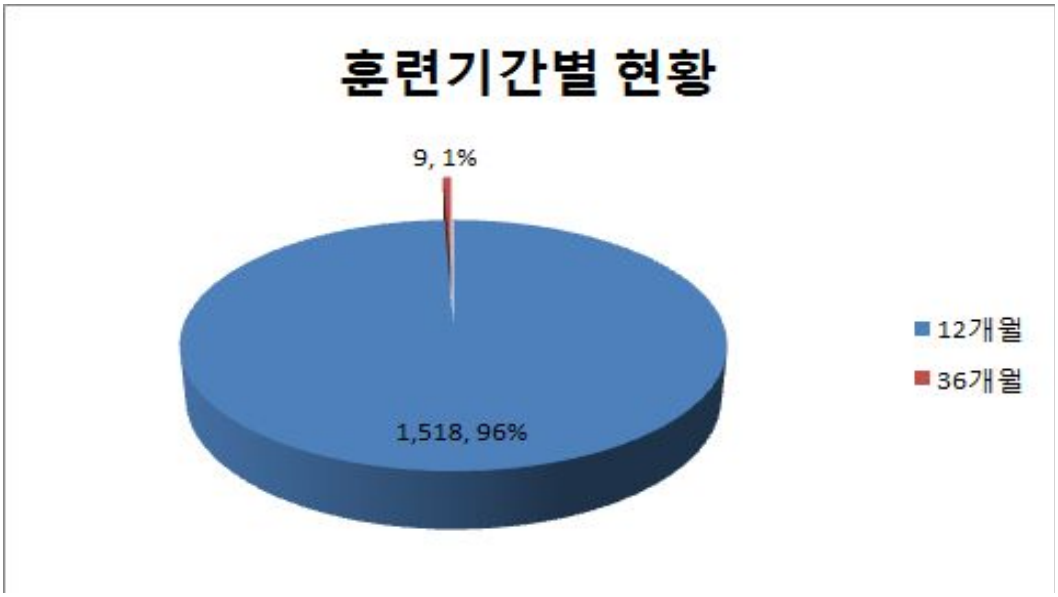
일학습병행제 프로그램 기간이 12개월인 기업이 1,518개소(78%)로 가장 많고, 36개월인 기업이 9개소(1% 미만)로 가장 적다. 24개월과 48개월이 12개월 다음으로 많은 비중을 차지하는데, 그 이유는 학위연계형 과정이 24개월, 48개월 과정이 많기 때문으로 판단된다(2014년 11월 7일 기준).

<표 Ⅱ-6> 전국 일학습병행제 참여기업 훈련 기간별 현황

(단위 : 개, %)

훈련기간	업체수	비율
12개월	1,518	96
36개월	9	1

자료 : 한국산업인력공단(2014.11) 일학습병행제 현황.



자료 : 한국산업인력공단(2014.11) 일학습병행제 현황.

[그림 Ⅱ-4] 전국 일학습병행제 훈련 기간별 현황

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

2.2.1.4 운영 유형별 현황

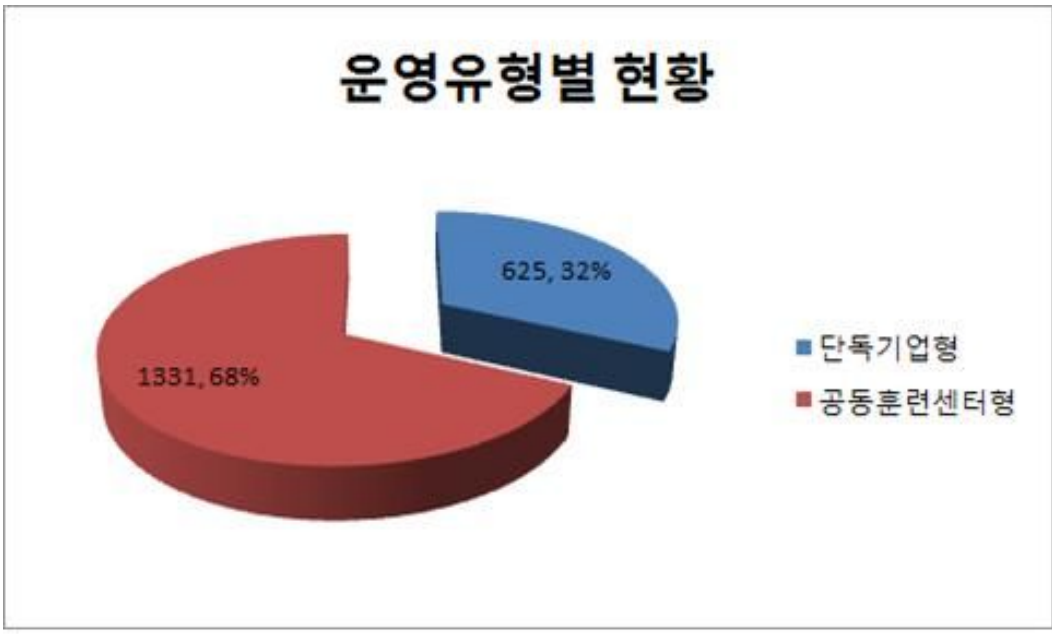
일학습병행 프로그램운영 유형은 관리 주체에 따라 단독기업형과 공동훈련센터형으로 구분 된다. 운영유형별 참여기업 현황을 살펴보면, 공동훈련센터형이 1,331개소(68%)로 단독기업형 625개소(32%)보다 2배 이상 많다(2014년 11월 7일 기준).

<표 Ⅱ-7> 전국 일학습병행제 참여기업 운영 유형별 현황

(단위 : 개, %)

운영 유형별	업체수	비율
단독기업형	625	32
공동훈련센터형	1,331	68

자료 : 한국산업인력공단(2014.11) 일학습병행제 현황.



자료 : 한국산업인력공단(2014.11) 일학습병행제 현황.

[그림 Ⅱ-5] 전국 일학습병행제 운영 유형별 현황

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

2.2.1.5 인정 방식별 현황

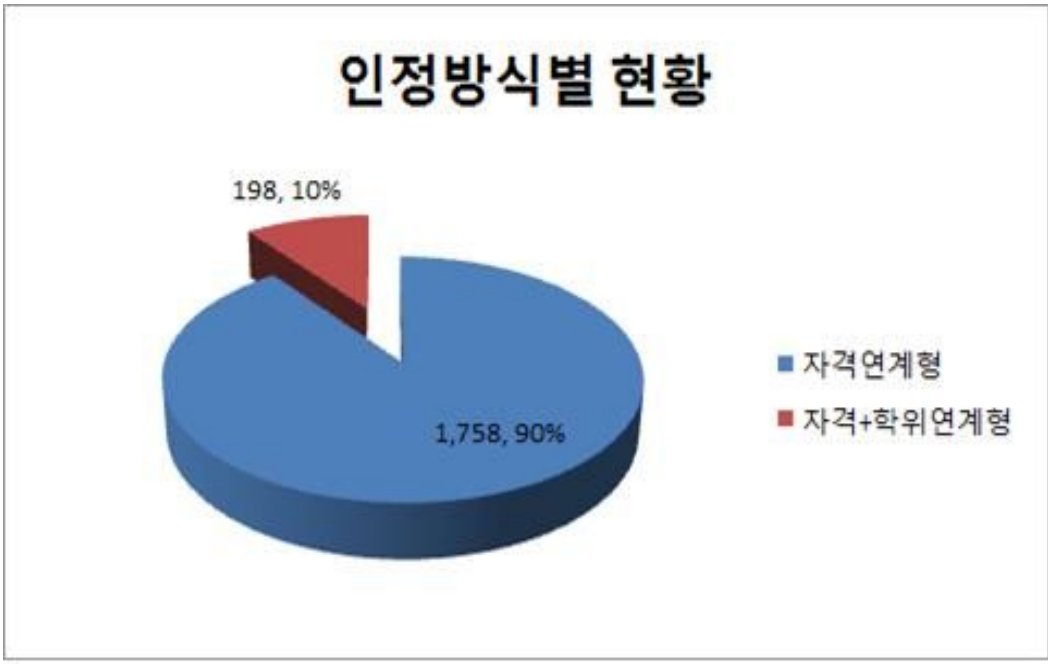
일학습병행제는 수료 결과 인정 방식에 따라 자격형과 자격+학위형으로 구분된다. 인정방식별 참여기업수 현황을 살펴보면, 자격형이 1,758개(90%)로 대부분을 차지하고, 자격+학위형은 198개소(10%)이다(2014년 11월 7일 기준).

<표 Ⅱ-8> 전국 일학습병행제 참여기업 인정 방식별 현황

(단위 : 개, %)

인정 방식별	업체수	비율
자격연계형	1,758	90
자격+학위연계형	198	10

자료 : 한국산업인력공단(2014.11) 일학습병행제 현황.



자료 : 한국산업인력공단(2014.11) 일학습병행제 현황.

[그림 Ⅱ-6] 전국 일학습병행제 인정 방식별 현황

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

2.2.2 광주광역시 참여기업 현황

2.2.2.1 광주광역시 일학습병행제 참여기업 조사 방법

광주광역시 일학습병행제 추진현황을 조사하기 위해서 먼저 인터뷰 문항을 도출하였다. 즉, 참여기업의 전체 현황(참여기업 수), 참여기업의 분야별 현황, 참여기업의 사업체 규모별 현황, 참여기업의 훈련기간별 현황, 참여기업의 운영유형별 현황, 참여기업의 인정방식별 현황 등이다. 또한 자료를 조사하기 위해서 어떤 기관을 방문할지에 대해서 조사를 하여 관련기관을 결정하였다. 도출결과 한국산업인력공단 광주지역본부 지역일학습지원센터를 방문하여 담당자와 관련분야 책임자를 대상으로 인터뷰를 실시하기로 하였다. 인터뷰 실시횟수는 4회를 실시하였다.

인터뷰를 실시하여 얻을 수 없는 기업정보와 관련된 자료는 대한상공회의소 비즈니스 정보사이트 코참비즈와 고용노동부 고용정보시스템 워크넷에서 제공하는 통합기업정보를 통해서 자료를 조사하였다. 즉, 참여기업들이 몇인 사업장에 속하는지는 인터뷰를 통해서 알 수 없어서 직접 조사하여 사업체규모별 현황 자료로 활용하였다. 또 인정방식별 현황 중 자격연계형인지, 자격+학위연계형인지를 알 수 없었다. 따라서 인정방식별 현황은 한국산업인력공단에서 운영하는 일학습병행제 공식홈페이지를 통해서 직접 자료를 조사하여 반영하였다. 그 외에도 일학습병행제 참여기업 중 사례연구에 적합하다고 판단되는 기업을 선정하는데 도움을 받아서 사례연구 기업을 선정할 수 있다. 관련 인터뷰 내용은 표와 그림으로 직접 정리하였다.

2.2.2.2 참여기업 현황

2015년 3월 현재 일학습병행제에 참여 기업으로 선정된 기업 수는 총 104개이며 참여기업은 지속적으로 늘어나고 있다. 이중 43개 기업이 일학습병행 프로그램 인증 후 프로그램을 실시하고 있다. 또한 71개 기업이 일학습병행 프로그램 인증 절차를 밟고 있다.

2.2.2.3 분야별 현황

분야별 일학습병행제 참여 기업 수를 비교해보면 기계 > 정보통신 > 전기전

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

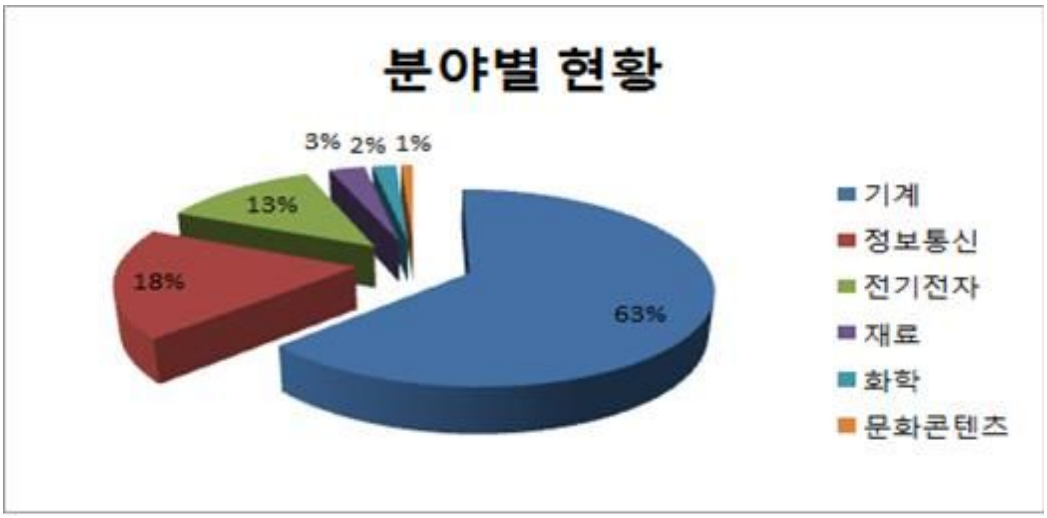
자 > 재료 > 화학 > 문화콘텐츠, 기계/전기 순으로 나타난다. 일학습병행제에 가장 많이 참여하고 있는 분야는 기계(65개 기업)이며, 가장 적게 참여하고 있는 분야는 재료(3개), 화학(2개), 문화콘텐츠(1개) 순이다. 일학습병행제 3대분야인 기계(63%), 정보통신(18%), 전기전자(13%)의 비율은 전체 참여 기업의 약 94%에 달하고 있다.(2015년 5월 22일 기준).

<표 Ⅱ-9> 광주광역시 일학습병행제 참여기업 분야별 현황

(단위 : 개, %)

분야별	업체수	비율
기계	65	63
정보통신	19	18
전기전자	13	13
재료	3	3
화학	2	2
문화콘텐츠	1	1

자료 : 연구자 정리.



자료 : 연구자 정리.

[그림 Ⅱ-7] 광주광역시 일학습병행제 참여기업 분야별 현황

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

2.2.2.4 사업체 규모별 현황

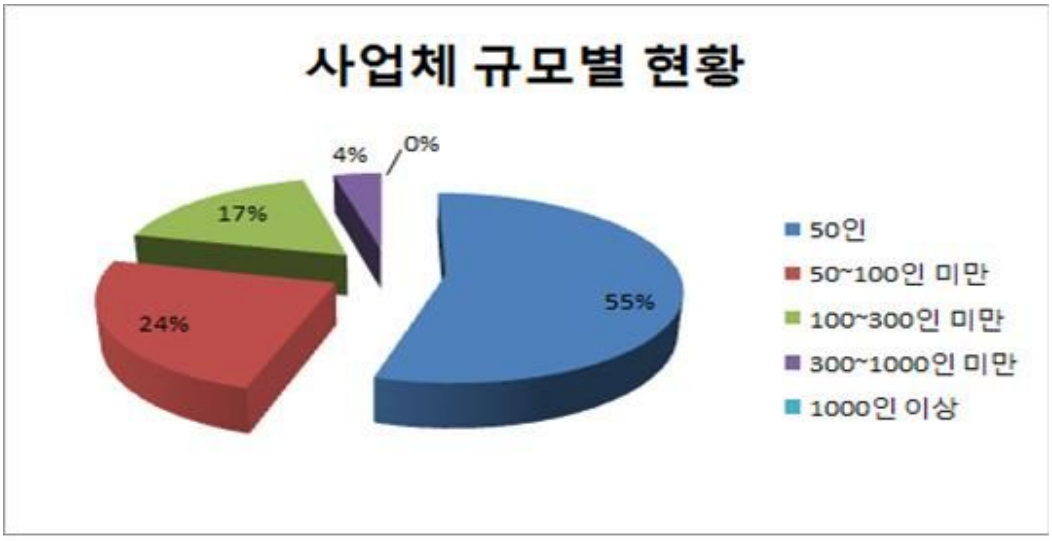
사업체 규모별 참여기업 현황을 살펴보면 50인 미만의 중소기업이 57개소(54%)로 가장 큰 비중을 차지하고 있다. 300인 미만의 중소기업의 비중이 전체 일학습병행제 참여기업의 96%를 차지하고 있으며, 300~1,000인 미만의 중견기업의 비중은 4%이고, 1,000인 이상 대기업의 비중은 전혀 없다.

<표 Ⅱ-10> 광주광역시 일학습병행제 참여기업 사업체 규모별 현황

(단위 : 개, %)

사업체 규모별	업체수	비율
50인	57	54
50~100인 미만	25	24
100~300인 미만	18	17
300~1000인 미만	4	4
1000인 이상	0	0

자료 : 연구자 정리.



자료 : 연구자 정리.

[그림 Ⅱ-8] 광주광역시 일학습병행제 참여기업 사업체 규모별 현황

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

2.2.2.5 훈련 기간별 현황

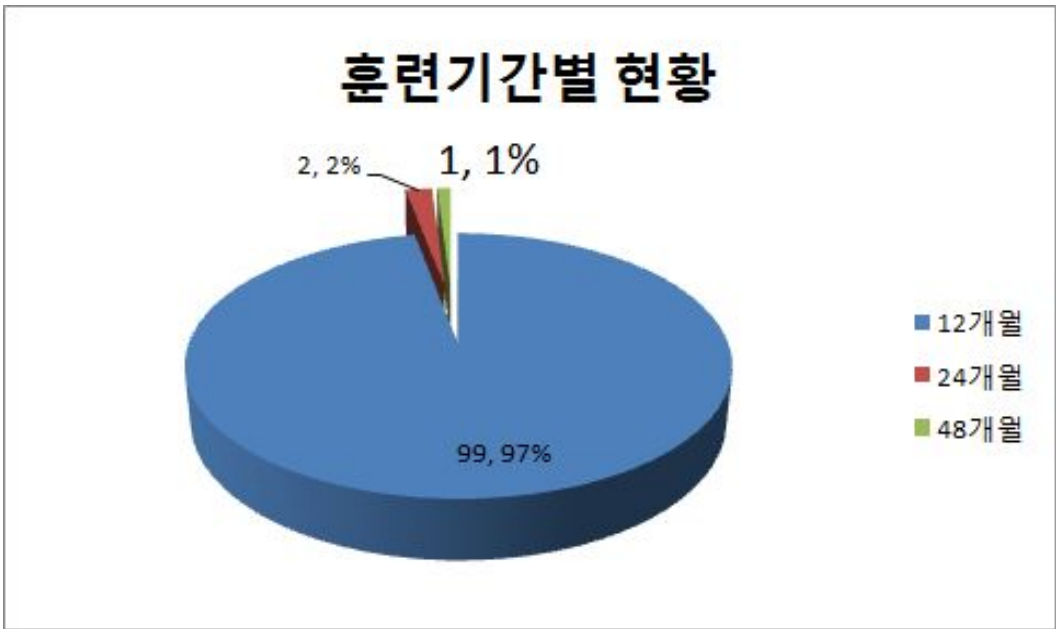
일학습병행제 프로그램 기간이 12개월인 기업이 99개(96%)로 가장 많고, 24개월인 기업이 2개(3%)로, 48개월인 기업이 1개(1%) 순이다.

<표 Ⅱ-11> 광주광역시 일학습병행제 참여기업 훈련 기간별 현황

(단위 : 개, %)

훈련기간별	업체수	비율
12개월	99	96
24개월	2	3
48개월	1	1

자료 : 연구자 정리.



자료 : 연구자 정리.

[그림 Ⅱ-9] 광주광역시 일학습병행제 참여기업 훈련 기간별 현황

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

2.2.2.6 운영 유형별 현황

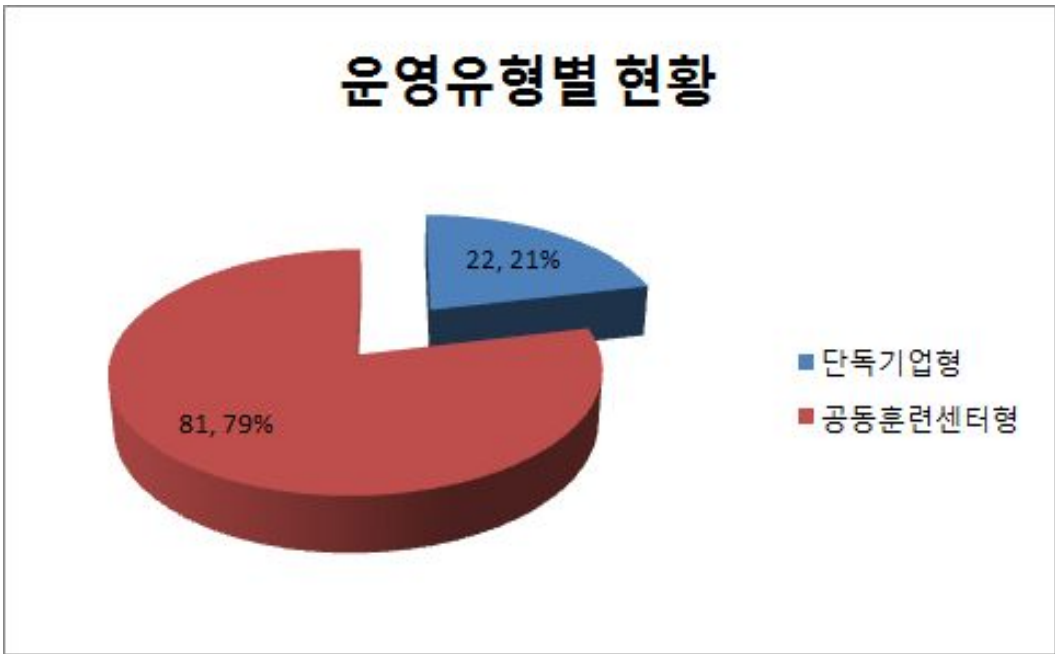
일학습병행제 프로그램운영 유형은 관리 주체에 따라 단독기업형과 공동훈련센터형으로 구분된다. 운영 유형별 참여기업 현황을 살펴보면 공동훈련센터형이 81개소(79%)로 단독기업형 22개소(21%)보다 4배 많다.

<표 Ⅱ-12> 광주광역시 일학습병행제 참여기업 운영 유형별 현황

(단위 : 개, %)

운영 유형별	업체수	비율
단독기업형	22	21
공동훈련센터형	81	79

자료 : 연구자 정리.



자료 : 연구자 정리.

[그림 Ⅱ-10] 광주광역시 일학습병행제 참여기업 운영 유형별 현황

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

2.2.2.7 인정 방식별 현황

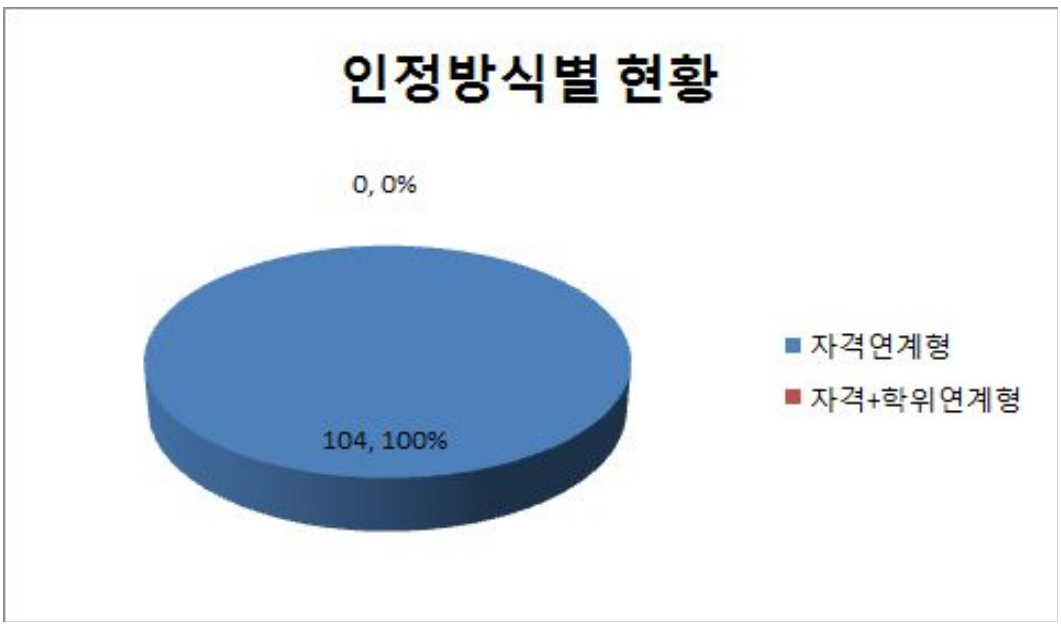
일학습병행제 수료결과 인정 방식에 따라 자격연계형과 자격+학위연계형으로 구분된다. 인정방식별 참여기업수 현황을 살펴보면 104개 기업이 자격연계형이고, 자격+학위연계형은 없었다.

<표 Ⅱ-13> 광주광역시 일학습병행제 참여기업 인정 방식별 현황

(단위 : 개, %)

인정방식별	업체수	비율
자격연계형	104	100%
자격+학위연계형	0	0%

자료 : 연구자 정리.



자료 : 연구자 정리.

[그림 Ⅱ-11] 광주광역시 일학습병행제 참여기업 인정 방식별 현황

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

2.3 일학습병행제의 추진성과 및 문제점

2.3.1 국가 차원의 성과

일학습병행제의 국가 차원의 성과는 ①청년실업률 문제의 개선, ②첫 직장에 입사한 나이 단축 효과, ③취업시까지 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 '취업시까지 구직기간 단축 효과'는 모든 설문 응답 대상자가 평균 4점 이상(그러함)으로 응답하여 효과가 클 것으로 인식하고 있었다.

<표 Ⅱ-14> 일학습병행제의 국가 차원의 성과

(단위 : 점)

국가 차원의 성과	평균1)			
	정책담당자 및 직업교육훈련 분야 전문가	사업주	트레이너	학습근로자
청년실업률 문제의 개선	3.90	3.85	4.04	3.94
첫 직장에 입사한 나이 단축 효과	4.09	4.21	4.12	4.39
취업시까지 구직기간 단축 효과	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, ④그러함, ⑤매우 그러함
자료 : 강경종 외(2014). 일학습병행제의 경제·사회적 성과분석. 고용노동부.

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

2.3.2 기업 차원의 성과

일학습병행제의 기업 차원의 성과는 기업에서 필요로 하는 인력양성에의 도움 등 11개 항목에 대해 분석하였다. 분석 결과 모든 항목에서 평균 3점 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(그러함)으로 응답하여 효과가 클 것으로 인식하고 있었다.

<표 Ⅱ-15> 일학습병행제의 기업 차원의 성과

(단위 : 점)

기업 차원의 성과	평균1)			
	정책담당자 및 직업교육훈련 분야 전문가	사업주	트레이너	학습 근로자
기업에서 필요로 하는 인력 양성에 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 직무 수행능력 향상에 도움	4.10	4.04	4.00	4.08
학습근로자의 현장 적응력 향상에 도움	4.01	4.19	4.17	1.20
학습근로자의 재직 만족도 향상에 도움	3.71	3.96	3.75	3.75

주:1) 자료 응답범위, ①매우 그렇지 않음, ②그렇지 않음, ③보통임, ④그러함, ⑤매우 그러함
자료 : 강경종 외(2014). 일학습병행제의 경제·사회적 성과분석. 고용노동부.

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

2.3.3 개인 차원의 성과

일학습병행제의 개인 차원의 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(그러함)으로 응답하여 개인 차원의 성과가 클 것으로 인식하고 있었으며, 사업주 역시 7개 항목 중 6개 항목에 대해 평균 4점 이상(그러함)으로 응답하였다.

<표 Ⅱ-16> 일학습병행제의 개인 차원의 성과

개인 차원의 성과	평균1)			
	정책담당자 및 직업교육훈련 분야 전문가	사업주	트레이너	학습 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	4.22
전문가로 성장할 수 있다는 자신감 획득	3.86	4.23	3.96	4.08
고용안정, 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, ④그러함, ⑤매우 그러함
자료 : 강경종 외(2014). 일학습병행제의 경제·사회적 성과분석. 고용노동부.

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

2.3.4 일학습병행제 추진상의 문제점

여기에서는 일학습병행제 참여기업과 학습근로자의 현황 및 경제적·사회적 성과를 바탕으로 일학습병행제 추진상의 문제점을 점검해 보고자 한다.

첫째, 일학습병행제의 목표가 참여 기업 및 학습근로자 확대(2017년까지 1만명 기업의 7만명 학습근로자 참여) 등 양적 지표에 초점이 맞추어져 있다 보니 제도 부실화가 초래될 여지가 있다는 우려가 제기되고 있다. 특히, 일학습병행제는 우리나라에 새롭게 도입되는 교육훈련시스템이고, 독일 및 스위스와는 기업의 여건과 인식수준이 상이하다는 점을 충분히 고려할 필요가 있다. 또한, 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.

둘째, 일학습병행제 참여기업의 95%가 중소기업이기 때문에 기업현장교사(트레이너) 확보 및 실습장비 사용이 어려운 문제가 있는 등 기업 내 훈련에 대한 질 보증에 한계가 있다(강경종, 2014). 특히, 전문가협의회 결과 기업현장교사(트레이너)로 활용할 중견기술자는 기업 내에서 가장 높은 생산성을 보유하고 있기 때문에 별도로 교육훈련에 할애할 시간이 절대적으로 부족 한 문제가 있다는 지적이다. 또한, 대부분의 기업은 교육훈련보다는 생산성 극대화에 초점을 맞추어 장비 및 기자재가 갖추어져 있기 때문에 체계적인 OJT를 위한 유휴시설 부재로 실습교육 실시에 제한적인 문제가 있는 실정이다. 이와 같이 기업 내 훈련에 대한 품질관리가 제대로 이루어지지 못할 경우 일학습병행제 교육훈련의 질에 대한 신뢰성 문제도 제기될 가능성이 있다.

셋째, 일학습병행제의 목표는 능력중심사회 구현임에도 불구하고, 운영형태 중 자격+학위형의 경우는 일학습병행제의 도입취지 및 목표와 다소 부합하지 않는다는 지적이 있다(강경종, 2014). 물론 자격+학위형은 사업추진 초기에 기업 및 학습근로자의 참여를 유인할 수 있는 효과가 있을 수 있다. 그러나 자격+학위형이 지속적으로 확대되는 것은 “학력이 아닌 능력중심사회”라는 일학습병행제 자체의 취지에 맞지 않고, 오히려 대학진학률을 상승시키는 결과가 초래될 수 있다.

넷째, 일학습병행 프로그램 이수자 자격 부여에 관한 구체적인 계획 수립이 지연됨에 따라 제도 참여 유인에 한계가 있는 상황이다(강경종, 2014). 일학습병행

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

제가 당초 취지대로 원활하게 추진되기 위해서는 사전에 일학습병행 프로그램 이수자에 대한 국가 수준의 자격 부여 계획이 확정되고, 이에 필요한 프로그램 인증기준 및 자격 검정기준이 마련된 후, 이에 근거한 기업별 일학습병행 프로그램을 개발하여 운영하는 것이 바람직한 절차이다. 그러나 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.

다섯째, 학습근로자의 중도탈락률을 낮추고 이수율을 높이기 위한 다각적인 지원 제도가 부족 한 실정이다. 학습근로자들의 임금은 월평균 163만원 수준으로 일반근로자의 임금 수준에 비해 현저히 낮다. 또한 학습근로자 복리후생비는 월평균 16만원 수준에 불과하다. 학습근로자들이 낮은 임금과 복리후생비로 인해 생계에 부담이 된다면 일학습병행 프로그램을 중도하차할 가능성도 커질 수 있다. 또한 현재로서는 학습근로자를 위한 멘토링 및 모니터링 제도가 부재하여 학습근로자의 애로 사항을 듣고 개선할 수 있는 채널이 없는 실정이다.

여섯째, 일학습병행제에 대한 기업의 자발적인 참여가 부족한 실정이다. 산업계 중심의 교육훈련실시 및 인력 양성이라는 일학습병행제의 취지를 달성하기 위해서는 기업이 중심이 되어 일학습병행제를 주도해가야 한다. 하지만 현재로서는 정부의 주도가 강하게 작용하고 있으며, 기업은 정부의 국정과제 목표 달성을 위해 정부의 정책추진방침에 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.

일곱째, 현재로서는 일학습병행제 참여기업의 대부분이 자체 자금을 투자하기보다는 정부의 지원금에 전적으로 의존하여 교육훈련 프로그램을 개발하고 운영하고 있는 실정이다. 기업이 일학습병행 프로그램을 개발하고 인력, 시설, 기자재 등의 훈련 기반을 다지는 도입단계에서는 초기 비용이 많이 발생하므로 이에 대한 정부 지원금이 필요할 수 있다. 하지만, 추후 같은 비용의 정부지원금이 계속 발생한다면 참여기업이 점차 확대되는 상황에서 정부에도 부담이 될 것이다. 또한 장기적으로 기업이 주도하여 일학습병행 프로그램을 운영해 가야 한다는 점을 고려할 때, 기업이 정부지원금에 지나치게 의존한다면 일학습병행제의 지속 가능성이 저하될 수 있다.

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

Ⅲ. 연구방법

3.1 사례연구

3.1.1 사례연구의 필요성

본 사례연구의 필요성은 일학습병행제는 학벌이 아닌 능력중심사회 실현을 위해 도입되었고 추진되고 있다. 즉, 일학습병행제는 일터가 바로 작업장이고 학습장이라는 것을 알 수 있다. 그런데 그 효과성이 높지 못하다는데 있다. 이러한 효과성이 높지 못한 원인을 파악하고 이를 개선하는 방안을 광주광역시 일학습병행제 참여기업 3개사의 사례를 통해 확인할 필요성이 있다. 또한 광주광역시 일학습병행제 참여기업 3개사의 사례를 통해 나타나는 문제점들을 다른 기업들(특히 전국적으로)의 내용과 어떤 부분들이 일치하고 일치하지 않는지 비교해 볼 필요성이 있다.

3.2 사례연구1 : (주)대흥정밀

3.2.1 회사소개 및 개요

3.2.1.1 회사소개

주식회사 대흥정밀은 “행복한 미래, 새로운 생각, 열린마음”이라는 비젼으로 2011년 광주에 정착한 금형제조를 주로하는 중소기업이다. 설립초기 금형래핑이라는 전문기술을 통해 광주 내 몇 안 되는 경면래핑 기술력을 보유하고 있었고, 그러한 기술력으로 삼성전자(주) 금형센터와 연계하여 광주지역 금형기술 활성화를 위해 삼성전자(주) 협력업체 교육사업 등도 추진하는 회사이다. 2013년 5월 사내 부설연구소를 개소하여 사내기술향상을 도모하였으며 부설연구소인원을 활용하여 표준화된 기술을 전달하는 능력을 구비하였다.

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

3.2.1.2 회사개요

(주)대흥정밀의 일반적인 회사개요는 다음과 같다.

<표 Ⅲ-17> (주)대흥정밀 회사개요

회사명	(주)대흥정밀		대표이사	김상병
설립일	2011년 2월		기업형태	법인기업
자본금(천원)	1,700,000		기업규모	소기업
연매출액(천원)	3,380,511		근로자수(명)	34
회사주소	광주광역시 광산구 월전동 940번지			
업종	주형 및 금형 제조업			
주요제품명	금형, 사출금형 외			
연혁	2011년 금형 및 관련제품 생산판매목적 설립 2013년 ISO 9001인증 2013년 ISO 14001인증 2013년 기업부설연구소 인증(한국산업기술진흥협회장) 2013년 고용우수기업 인증			
종업원 현황	사무직	기술직	기능직	기타	합계
	6	19	9	0	34

자료 : 연구자 정리

자료 : 연구자정리.

[그림 Ⅲ-12] ㈜대흥정밀 자산 및 매출 그래프

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

3.2.1.3 인터뷰 대상

일학습병행제 사례연구 인터뷰는 총 4회에 걸쳐서 진행을 했고, 인터뷰 대상자는 다음과 같다.

<표 Ⅲ-18> (주)대흥정밀 일학습병행제 인터뷰 대상자

성명	직급	직책
최승엽	과장	인사총무팀장

자료 : 연구자 정리.

3.2.2 기존 교육 프로세스

주식회사 대흥정밀은 “행복한 미래, 새로운 생각, 열린 마음”이라는 비젼으로 2011년 광주에 정착한 금형제조를 주도하는 중소기업이다. 설립초기 금형래핑이라는 전문기술을 통해 광주 내 몇 안 되는 경면래핑 기술력을 보유하고 있었고, 그러한 기술력으로 삼성전자(주) 금형센터와 연계하여 광주지역 금형기술 활성화를 위해 삼성전자(주) 협력업체 교육사업을 추진하는 성과도 이루어 낼 수 있었다.

신입사원의 경우 채용 후 3개월간 수습기간으로 설정하여 OJT위주의 교육을 실시, 단편적인 기술습득 및 숙달을 통한 생산근로자로서의 소양을 배양함에 목적을 두고 교육을 실시하였다. 기본적인 공구숙달이나 기초적인 생산현장 기술을 배움으로서 조기에 생산능력 향상을 도모하고, 기존 직원들과의 협력적 관계를 통한 조직원으로서의 조기 적응을 유도하고자 하였다.

2013년 5월 사내 부설연구소를 개소하여 사내기술향상을 도모하였으며 부설연구소인원을 활용하여 표준화된 기술을 전달하는 능력을 구비하였다. 하지만 이러한 노력에도 불구하고 기술력을 갖추고 있는 전문 인력을 단기적으로 획득하는 데는 문제가 있었고 이를 위해 2012년부터는 신규사원 채용 및 교육을 통하여 후진양성을 도모하였으나 전문적인 교육에 대한 재원 확보를 할 수 있는 여력이 부족하였고, 교육과 동시에 생산성도 유지해야하는 문제점에 봉착할 수밖에 없었다.

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

3.2.3 기존 사내 교육의 문제점

중소기업의 특성상 단기적인 교육 후 생산인력으로 투입시킬 수밖에 없어 금형이라는 제조업의 특성상 복합적인 생산시스템에 대한 이해가 생산성 향상에 밑거름이 되나, 전반적인 교육을 수행하게 하기 위한 시간적, 금전적인 제약으로 인하여 신입사원을 대상으로 한 교육에서는 배제될 수밖에 없는 것이 현실이었다.

따라서, 경력직 채용이 주를 이룰 수밖에 없으나 경력직의 경우 임금협상 시 경력이 반영되어 기존인력과의 임금격차문제 및 생산성의 객관적인 확인이 없이 채용되어 채용 초기 제품의 원가상승에 영향을 미칠 수밖에 없었고, 경력직 인재를 확보하는데도 어려움이 있을 수밖에 없는 것이 현실이었다.

신규채용의 경우 단순기술습득이 주를 이룰 수밖에 없는 만큼, 앞서 언급한 복합적인 생산시스템을 통한 금형의 생산성에 대한 기여도가 낮을 수밖에 없으며 기여도가 높아지는 단계에 이르면 이직을 하는 경우가 발생하여 회사에 금전적인 손실을 가져올 수밖에 없었다. 물론 임금 재협상을 통한 채용 고정율을 향상시키기 위해 노력하였으나 그간 경쟁업체의 신규설립 등으로 인력유출이 심화될 수밖에 없었고 기술력 유출 방지를 위한 단편적인 교육위주로 편성할 수밖에 없었다.

3.2.4 일학습병행제 참여 배경

대흥정밀은 생산금형의 100%를 삼성전자에 납품하는 업체로 가전제품의 특성상 각 부품의 조립의 용이성과 플라스틱 사출부품의 성형가공성, 디자인측면의 심미성을 중요시하기 때문에 일반적인 금형보다 매우 높은 정밀도 및 가공면의 고품질성을 요구하게 된다. 따라서 금형생산 시 각 부서의 유기적인 협업체계가 금형품질에 절대적인 영향을 미치며 각 부서의 공정상의 문제가 전체 금형의 품질과 더불어 납기지연 등 중대한 문제를 발생시킬 수 있다. 기업의 입장에서 볼 때 각 개인의 기술력도 중요하지만 금형생산의 유기적인 협업의 비중도 크기 때문에 신입사원 또한 금형생산에 대한 전반적인 프로세스를 이해할 필요성이 있으며 이에 대한 회사 내 여건이 불비하던 차에 일학습병행제의 도입은 이러한 기업의 어려움을 극복할 수 있는 좋은 개기를 마련해 줄 수 있었다. 기업은 교육에 필요한 시간과 재원을 보충할 수 있었고 외부기관인 산업인력공단 및 한국인력개발원의 도움으로 기초적인 직무능력향상교육을 통하여 기업에서 하기 어려운 이론위주의 교육을 병행할 수 있는 이점이 있었다.

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

3.2.5 일학습병행제 현황

(주)대흥정밀의 일학습병행제 현황은 아래표와 같다.

<표 Ⅲ-19> (주)대흥정밀 일학습병행제 현황

<table>
<tr><th colspan="2">구 분</th><th colspan="4">내 용</th></tr>
<tr><td colspan="2">운영형태</td><td colspan="4">□ 단독기업형
□ 공동훈련센터형(계약학과로 학위연계형)
■ 공동훈련센터형(비학위형)</td></tr>
<tr><td colspan="2">훈련직무 (자격종목)</td><td colspan="4">사출금형제작기술자(금형제작_L3)</td></tr>
<tr><td colspan="2">학습근로자 인원(A)</td><td colspan="4">7명</td></tr>
<tr><td colspan="2">기업현장교사 인원 (B)</td><td colspan="4">2명</td></tr>
<tr><td rowspan="2">교육훈련 시간</td><td>현장외훈련(Off-JT)</td><td rowspan="2">12개월
600시간</td><td>120시간(20%)</td><td colspan="2">신자격기준 능력단위</td></tr>
<tr><td>현장훈련(OJT)</td><td>480시간(80%)</td><td>필수능력</td><td>320시간(53.33%)</td></tr>
<tr><td rowspan="2">교육훈련방법</td><td>현장외훈련
(Off-JT)</td><td colspan="4">□ 자체 교육
■ 외부전문기관(기관명 기재)</td></tr>
<tr><td>현장훈련(OJT)</td><td colspan="4">기업현장교사 1인당 학습근로자 3.5인 (7/2)</td></tr>
<tr><td colspan="2">학습근로자 교육수준</td><td colspan="4">□ 고졸 ■ 전문대졸 □ 대졸 □ 기타( )</td></tr>
<tr><td colspan="2" rowspan="2">목표 수준
(근거)</td><td colspan="4">Level 3</td></tr>
<tr><td colspan="4">제한된 권한 내에서 과업 수행 가능, 입직 후 2년가량의 경력자 수준</td></tr>
<tr><td colspan="2">채용연계 및 임금</td><td colspan="4">■ 채용 후 훈련(정규직 근로자와 동일하게 임금 제공)
□ 훈련수료 및 평가 후 채용
(정규직 근로자와 동일하게 임금 제공)</td></tr>
<tr><td colspan="2">훈련기간의 경력인정</td><td colspan="4">■ 인정(근로기간으로 인정)
□ 미인정(근로기간으로 미인정)</td></tr>
<tr><td colspan="2">경력경로</td><td colspan="4">해당 직종에서 숙련향상 시 승진가능, 관리자로 직무 전환 가능</td></tr>
<tr><td colspan="2">프로그램 개발 방법</td><td colspan="4">기 개발된 금형분야 NCS 활용
(기업 직무분석을 통한 훈련프로그램 구성가능)</td></tr>
<tr><td colspan="2">인증방법</td><td colspan="4">■ 신자격연계형 □ 학위연계형 □ 이수형</td></tr>
</table>

자료 : 연구자 정리.

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

3.2.6 일학습병행제 참여 후 기대효과

기존 교육으로는 신규사원이 일정기간 생산성이 높아질 때까지의 기간에 대한 임금을 교육투자비로 생각할 수밖에 없었으나 정부의 직접적인 지원을 통하여 기업이 부담하는 교육투자비가 크게 줄어든 것이 사실이다.

신입사원들 또한 본인들이 직무상에서의 어려움을 교육을 통하여 해결할 수 있었고 틀이 없이 교육이 진행 되었던 것과는 달리 프로그램을 통한 체계적인 교육 및 관리로 학습효과 또한 상승시킬 수 있었다.

우선 기초적인 기술에 대한 습득과 이해관련 해당 직원들의 성과도가 상승하였다. 전임직원에 의한 단편적인 기술습득으로 신규상황 발생 시에 적용해야 하는 기술의 학습기간이 길어질뿐더러 표준화 되지 않은 상태로 적용하여 최종산물의 품질의 차이가 발생하였으나 그 정도가 어느 정도 줄어들었다.

그리고 금형생산시스템의 전반적인 이해 등으로 인하여 연계된 작업수행 시 타 부서의 작업부분에 대한 이해도 증가로 제품 생산 기간 단축에 어느 정도 기여하고 있다. 자금적인부분도 정부에서 지원해 주는 사항을 학습근로자의 임금에 포함시킬 수 있어 인건비 절감을 통한 제품원가절감에도 큰 도움이 되었다.

3.2.7 일학습병행제 제안사항

이러한 교육시스템도 학습근로자의 의지가 가장 중요한 것이 사실이다. 실 예로 일학습병행 프로그램 시행 중 퇴사한 인원을 보면 적성에 맞지 않아 퇴사하였고 이에 대한 대안은 신규인력을 고용할 수밖에 없다. 일학습병행제는 이러한 신규인력에 대한 일학습병행 프로그램 신규투입에 제한이 있어 근로자 본인이 참여하고 싶어도 프로그램과정 도중에 들어올 수 없는 한계점과 대기업과는 달리 중소기업의 경우 정기 공개채용보다는 수시채용의 빈도가 높다는 점을 고려해 볼 때, 그리고 일학습병행제 이전에 채용한 신규직원들이 교육에 참여하고 싶어도 참여할 수 없는 부분은 제한사항으로 남을 수밖에 없다. 앞서 언급한 중도 포기자에 대한 타 기업 취업 시 일학습병행제 투입은 다소 문제점으로 볼 수 있으나 재취업 시에 이러한 부분을 채용제한점으로 보기에는 중소기업의 여건상 어려운 부분이 있다.

그러나 학습근로자가 자신이 선택한 과정에 책임감을 부여하기 위해서는 중도 포기 시에 일정기간의 재 참여기회 제한은 필요할 것으로 생각된다. 신규채용자의

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

중도 참석이나 기존 근로자의 학습근로자 참여기회 부여는 정책적인 검토와 예산 반영이 필요한 부분이겠지만 예산을 투입하지 않더라도 학습의 기회는 마련되어야 하지 않을까 싶다. 학위연계형으로 진행될 예정인 일학습병행제의 취지에 부합하여 앞으로 일정부분의 제도계선이 마련된다면 고학력 저 취업의 행태에서 벗어나 진정한 생산인력을 양성하는데 일학습병행제는 큰 힘이 될 것이다.

3.3. 사례연구2 : 남도금형(주)

3.3.1 회사소개 및 개요

3.3.1.1 회사소개

1993년 설립한 남도금형(주)은 플라스틱 사출금형제작 및 양산에 높은 기술력을 보유하고 있는 업체로서 국내는 삼성전자 가전제품을 수출품으로는 크라이슬러, 포드 등의 자동차금형을 생산 및 양산하여 납품하고 있는 기업으로 많은 특허 및 높은 기술력을 보유하고 있는 기업으로 금형제작부터 플라스틱 사출품 및 양산까지 고객의 응대에 높은 퀄리티로 대응할 수 있는 기술력을 보유하고 있는 업체이다.

3.3.1.2 회사개요

남도금형(주)의 일반적인 회사개요는 다음과 같다.

<표 Ⅲ-20> 남도금형(주) 회사개요

회사명	남도금형(주)	대표이사	오기종
설립일	2011년 2월	기업형태	법인기업
자본금(천원)	2,250,000	기업규모	중기업
연매출액(천원)	37,380,591	근로자수(명)	79
회사주소	광주광역시 광산구 오선동 270-34번지		
업종	주형 및 금형 제조업		

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

주요제품명	사출, 금형 외				
연혁	2000년 수출유망중소기업 지정 2000년 기업부설연구소 인정(제20004465호) 2001년 유망중소기업 지정 2002년 품질경영시스템 인증 2005년 ISO 9001 인증 2007년 삼성전자 기술혁신상 수상 2010년 수출유망중소기업 인증 2011년 2천만불 수출의 탑 수상 2013년 글로벌 강소기업 선정 2013년 3천만불 수출의 탑 수상				
종업원 현황	사무직	기술직	기능직	기타	합계
	20	29	30	0	79

자료 : 연구자 정리.

자료 : 연구자 정리.

[그림 Ⅲ-13] 남도금형(주) 자산 및 매출 그래프

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

3.3.1.3 인터뷰 대상

일학습병행제 사례연구 인터뷰는 총 4회에 걸쳐서 진행을 했고, 인터뷰 대상자는 다음과 같다.

<표 Ⅲ-21> 남도금형(주) 일학습병행제 인터뷰 대상자

성명	직급	직책
오형종	부사장	국·해외사업총괄

자료 : 연구자 정리.

3.3.2 기존 교육 프로세스

회사를 운영함에 따라 꼭 필요한 사항중 하나는 우수한 인재의 채용 및 관리가 필수 조건으로 볼 수가 있다. 제일 좋은 방안은 훌륭한 인재를 선발하여 각 근무처에 배치하여 능률적인 작업을 진행하는 것이고 다음으로는 그 인원을 잘 관리하고 지속적인 개발 및 교육을 통한 개인능력 향상을 이루어 가는 것이 필요하다.

남도금형(주)은 ISO 9001 교육프로세스 기반으로 교육을 실시하여 직원의 개인능력 향상에 힘써왔다. 업무 활동으로는 각 부서별 해당교육의 필요성을 검토하여 그에 따른 연간 내·외적 교육계획서를 작성하고 그에 따른 교육을 실시하고 있고, 또한 계속 실시 유지하려고 노력해오고 있다.

새로운 인력 보충 시에는 해당업무에 관련한 사내 프로세스의 교육을 실시하고, 나아가 업무적인 능력 향상을 위하여 배치전 교육 등을 실시하여 업무시작 전 충분한 준비 기간을 제공 할 수 있게 노력하였고, 현장에 투입 시 각 부서 팀장의 업무교육을 수행함으로써 그동안 준비한 업무능력과 자사에서 하고 있는 업무간의 이질감을 최소화하기 위한 노력을 아끼지 않고 있다. 특성화고, 마이스터고 등의 협약으로 각 부서의 인재를 충원해오고 그에 따른 교육 프로세스를 접목하고 있다.

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

3.3.3 기존 사내 교육의 문제점

기존 사내에서 준비하고 진행해온 교육은 거의 실무업무 전의 교육이 대부분이라고 볼 수 있다. 즉, 전공을 기반으로 사내교육을 준비하고, 교육을 진행 하였지만 실질적으로 현장에 배치되면 그동안 교육과 현장의 업무가 일치 하지 않는 게 현실이었다. 기존사내 교육이 현장에서 느끼는 업무와 연계성이 떨어지는 가장 큰 큰 장애물이라고 할 수 있다. 이렇게 이론적으로 교육하고, 학습한 사항들이 업무에 전혀 도움이 되지 않는 것은 아니지만 현장에서 실무업무를 하기 위해서는 현장의 분위기 및 특성 등을 각 부서에서 배치되면 처음부터 다시 이해하고 적응해야 하는데 시간을 또 투자해야 한다. 그렇기 때문에 비용적인 부분과 시간적인 부분에서 상당한 부담을 가질 수밖에 없는 사항이 생기게 되어 좀 더 현실적인 방안을 모색해야 했다. 또한 실 업무와 교육의 맵핑이 잘 되지 않아 교육의 효율이 떨어지게 되고, 배우는 인력 또한 집중도가 떨어져 정해진 시간에 흡수하는 교육량이 그리 많다고 할 수 없는 것이다. '직접해보면 알겠지', '이게 나에게 필요한 것인가' 라는 점들이 교육에 대한 흡수율을 저하시키는 또 다른 요소로 볼 수 있다. 자사의 경우 업무의 특성상 납기, 고객의 요구 등에 대응해야 하기 때문에 교육에 많은 시간을 투자하기 어렵고, 그렇다고 교육에 투자하는 시간을 줄일 수도 없는 고충이 있다. 짧은 시간에 높은 교육 효과 및 업무 적응력을 높이는 것이 기존 사내교육의 문제점 및 한계이지 않나 생각한다.

3.3.4 일학습병행제 참여 배경

남도금형(주)은 훌륭한 인재 양성을 위해 항시 노력해온 기업으로 특성화고, 마이스터고, 인력개발원 등과 협약하여 인재들을 선발·교육·배치하였지만 앞서 설명한 것처럼 짧은 시간에 높은 교육 효과와 현장 실무적응력을 높이는 것이 늘 과제로 남아 있었다. 일학습병행제는 자사 교육이 가지고 있는 문제를 해결 할 수 있는 대안이 될 것으로 생각하고, 자사가 실시하고 효과를 기대하는 교육방향과의 공통점을 갖고 있다고 생각이 되었다. 또한 일학습병행 프로그램을 수료한 인재들이 현장에 배치되어 업무를 하는 과정에서 부족한 점들에 대한 교육 및 교제제작 지원 또한 많은 도움이 될 것으로 판단하였다.

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

3.3.5 일학습병행제 현황

남도금형(주)의 일학습병행제 현황은 아래표와 같다.

<표 Ⅲ-22> 남도금형(주) 일학습병행제 현황

<table>
<tr><th colspan="2">구 분</th><th colspan="5">내 용</th></tr>
<tr><td colspan="2">운영형태</td><td colspan="5">□ 단독기업형
□ 공동훈련센터형(계약학과로 학위연계형)
■ 공동훈련센터형(비학위형)</td></tr>
<tr><td colspan="2">훈련직무(자격종목)</td><td colspan="5">사출금형제작기술자</td></tr>
<tr><td colspan="2">학습근로자 인원(A)</td><td colspan="5">4명</td></tr>
<tr><td colspan="2">기업현장교사
(트레이너) 인원 (B)</td><td colspan="5">2명</td></tr>
<tr><td rowspan="2">교육훈련
시간</td><td>현장외훈련
(Off-JT)</td><td rowspan="2">12개월
600시간</td><td>120시간(20%)</td><td colspan="2">신자격기준 능력단위</td><td></td></tr>
<tr><td>현장훈련
(OJT)</td><td>480시간(80%)</td><td>필수능력
단위</td><td>320시간(53.33%)</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>선택능력
단위</td><td>120시간(20%)</td></tr>
<tr><td rowspan="2">교육훈련방법</td><td>현장외 훈련
(Off-JT)</td><td colspan="5">□ 자체 교육
■ 외부전문기관(대한상공회의소 광주인력개발원)</td></tr>
<tr><td>현장훈련(OJT)</td><td colspan="5">기업현장교사 1인당 학습근로자 2인 (4/2)</td></tr>
<tr><td colspan="2">학습근로자 교육수준</td><td colspan="5">□ 고졸 ■ 전문대졸 □ 대졸이상 □ 기타( )</td></tr>
<tr><td colspan="2" rowspan="2">목표 수준
(근거)</td><td colspan="5">Level 3</td></tr>
<tr><td colspan="5">근거 : 제한된 권한 내에서 과업 수행 가능, 입직 후 2년가량의 경력자 수준</td></tr>
<tr><td colspan="2">채용연계 및 임금</td><td colspan="5">■ 채용 후 훈련
(정규직 근로자와 동일하게 임금 제공)
□ 훈련수료 및 평가 후 채용
(정규직 근로자와 동일하게 임금 제공)</td></tr>
<tr><td colspan="2">훈련기간의 경력인정</td><td colspan="5">■ 인정(근로기간으로 인정)
□ 미인정(근로기간으로 미인정)</td></tr>
<tr><td colspan="2">경력경로</td><td colspan="5">해당 직종에서 숙련향상 시 승진가능,
관리자로 직무 전환 가능</td></tr>
<tr><td colspan="2">프로그램 개발 방법</td><td colspan="5">기 개발된 금형분야 NCS 활용
(기업 직무분석을 통한 훈련프로그램 구성가능)</td></tr>
<tr><td colspan="2">인증방법</td><td colspan="5">■ 신자격연계형 □ 학위연계형 □ 이수형</td></tr>
</table>

자료 : 연구자 정리.

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

3.3.6 일학습병행제 참여 후 기대 효과

충분한 OJT 교육을 받았다고 해서 현장 업무에 바로 참여 할 수 있는 경우는 거의 드물 것이다. 그렇기 때문에 기업에서도 신입사원을 채용하였어도 바로 업무에 활용하기 힘들고, 적응기가 끝나고 업무에 투입하려하면 퇴사하는 경우도 심심치 않게 발생한다. 이런 리스크를 가지고 교육을 진행해오던 기업에서는 업무와 교육을 같이 진행하여 중도 퇴사율을 줄이고, 업무 적응률을 높이고, 현장감을 극대화 시킬 수 있다는 점을 기대하고 있다. 교육을 하기 위하여 별도의 장소로 이동하거나 교육비 지출이 없이도 본인의 근무지에서 앞으로 사용해야 하는 실사용 기계, 기구 등 실 장비에 대한 S-OJT와 OFF-JT 교육을 실시하기 때문에 교육효과가 극대화 시킬 수 있어 중·장기적으로 우수한 인재 양성에 큰 효과를 볼 것으로 기대 한다.

3.3.7 일학습병행제 제안 사항

일학습병행제를 진행하여 교육내용과 업무내용의 이질감을 줄이고 우수한 인재 양성에 앞장서며 최대의 효과를 낼 수 있지만 혹여나 여러 부작용이 생길수도 있다. 일학습병행제 프로그램을 전부 이수한 후에도 계속 남아 일을 한다는 보장이 없다는 위험요소가 있다. 이는 본인의 적성문제, 다른 업체로의 취업, 다른 지역으로의 이전 등을 꼽을 수 있다. 일학습병행 프로그램을 통해 시간과 노력과 비용을 들여 인재 양성에 힘을 쏟아 부어도 결론적으로는 수료 인력을 잃을 수 있다는 점이 매우 위험요소로 작용할 수 있다. 다른 사항으로는 개인사정으로 인하여 중도 퇴사한 경우 그동안의 교육이 원점으로 돌아 갈수 있다는 것이다. 같은 업종의 업무를 하지 않는 경우에 큰 자원 낭비를 하게 된 것이 되고, 퇴사 후 재입사시 그동안의 교육을 어떻게 인정해 줘야 할지에 대한 대안이 없다는 것이다. 앞에서 언급된 개인사정으로의 퇴직을 어떻게 막을 것인지, 중도 퇴사자의 재입사시 어떻게 인정해 줘야 하는지에 대한 대안이 필요로 할 것이라고 생각한다. 즉, 교육 중 또는 교육 후에도 인력이 다른 곳으로 이직하거나 퇴사하지 않을 수 있는 방안이 무엇보다 필요하다고 생각한다. 교육 수료자 지원금 제공 및 세금 감면혜택 등 조금 더 현실적인 제도 도입 등을 검토해볼 필요성이 있다고 생각한다.

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

3.4 사례연구3 : (주)지오메디칼

3.4.1 회사소개 및 개요

3.4.1.1 회사소개

콘택트렌즈 제조 및 생명공학관련 연구를 위해 설립된 바이오 전문 INNO-BIZ 기업입니다. GST 등의 우수한 전문인력의 활용과 자체부설 연구소의 연구를 통한 신기술 개발 및 계열사인 전문 유통회사를 통한 마케팅지원 등으로 고객이 요구하는 최고 품질의 제품과 질 높은 서비스를 제공함은 물론 고객이 만족하고, 감동하며 신뢰할 수 있는 고객중심의 제품을 생산하기 위하여 최선을 다하는 기업으로 항상 고객과 함께 하고 있습니다.

3.4.1.2 회사개요

(주)지오메디칼의 일반적인 회사개요는 다음과 같다.

<표 Ⅲ-23> (주)지오메디칼 회사개요

회사명	지오메디칼(주)	**대표이사**	박화성
설립일	2002년 7월	**기업형태**	법인기업
자본금(천원)	989,999	**기업규모**	중기업
연매출액(천원)	12,006,746	**근로자수(명)**	210
회사주소	광주광역시 북구 월출동 971-25번지		
업종	광학렌즈 및 광학요소 제조업		
주요제품명	콘택트렌즈, 광학기기용렌즈 외		
연혁	2003년 신기술 개발사업화사업 선정(산업자원부) 2004년 벤처기업 지정 2005년 수출유망중소기업 지정 2006년 ISO13485 인증 2010년 기업부설연구소 인정		

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

	2010년 무역의날 수출 500만불 수출의 탑 수상 2010년 고용창출우수기업 인증 2012년 글로벌 강소기업 선정 2014년 경영혁신형 중소기업인증 2014년 인적자원 우수기관 인증(광주광역시) 2014년 일하기 좋은 으뜸기업 선정(중소기업진흥공단)

종업원 현황	사무직	기술직	기능직	기타	합계
	50	10	140	10	210

자료 : 연구자 정리.

자료 : 연구자 정리.

[그림 Ⅲ-14] ㈜지오메디칼 자산 및 매출 그래프

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

3.4.1.3 인터뷰 대상

일학습병행제 사례연구 인터뷰는 총 4회에 걸쳐서 진행을 했고, 인터뷰 대상자는 다음과 같다.

<표 Ⅲ-24> (주)지오메디칼 일학습병행제 인터뷰 대상자

성명	직급	직책
박한성	공장장	광·신소재기술연구소 소장
장수정	차장	교육·홍보

자료 : 연구자 정리.

3.4.2 기존 교육 프로세스

“세살 버릇이 여든까지 간다.”라는 속담처럼 처음의 습관적 행동이 추후의 사고와 행동에 상당한 영향을 끼친다는 사실을 깊이 공감하기에 우리 (주)지오메디칼은 매번 신입사원이 입사했을 때마다 어떻게 하면 배치된 부서와 회사에서 필요로 하는 인재로 만들 것인지를 중요한 과제로 인식하고 항상 고민해 왔었다. 아무리 우수한 인재라 할지라도 회사의 지속적인 관심과 본인의 자기계발 의지를 꺾는 업무 환경이 주어진다면 시간이 흐름에 따라 그러한 우수한 인재는 그저 평범한 인재가 되거나, 회사의 걸림돌이 되는 퇴화된 인재의 길을 걷게 될 수밖에 없다는 점을 누구보다 크게 공감해 왔다. 그래서 우수한 인재를 더욱 우수하게 성장시키기 위해서 무엇보다 OJT가 중요하며 이는 회사생활과 배치 부서생활에 향후 지대한 영향을 끼친다는 사실을 항상 염두에 두어 어려운 경영환경에도 OJT를 더욱 강화해 왔다. 특히, 관리부 산하의 교육팀을 대표이사의 직접적 통제 아래 독립부서로 격상시켰고, 신입사원을 비롯하여 기존사원의 인성교육과 업무교육에 많은 시간을 할애하고 있다. 뿐만 아니라 독서경영과 같은 특별한 교육프로그램을 통해 직원들이 고립된 환경에서 한정된 지식만이 아닌 다양한 지식들을 습득할 수 있도록 장려하고 있다. 더 나아가 정기적으로 외부 전문가를 초빙하여 전문적 지식들을 쌓을 수 있도록 마련하였고, 결과적으로 직원 개개인의 직무 만족도 및 직무 역량이 향상되어 회사의 발전에 이바지하는 것을 확인할 수 있었다.

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

현재 중견기업으로의 도약을 꾀하기 위해 단계적 인재육성체계를 수립하고, 이를 적용하기 위한 계획을 수립하고 있다. 즉, 단기인재육성전략-중기인재육성전략- 장기인재육성전략의 세 가지 단계의 인재육성체계를 통해 핵심인재를 양성하려는 것이다. 또한 직무적응과 조직적응에 문제가 없도록 하기위해서 OJT교육을 기반으로 한 체계적인 S-OJT 교육을 진행하고, 사내 학습문화를 구축하고, 교육팀과 인사팀이 함께 교육을 진행하는 듀얼시스템을 가동하고 있다. 아래는 대표적인 교육프로그램이다.

- 교육팀 주도하에 신입사원에 맨투맨 멘토를 선정
- 12주간 공정에 맞는 업무로 진행
- 인사팀 주도하에 12주 OJT 교육을 완료 후 교육평가

3.4.3 기존 사내 교육의 문제점

기존 사내 교육은 빠른 업무 투입을 이유로 공정의 전·후와 연계부서에 대한 지식이 없이 초기 배치부서에 대한 이론교육을 중심으로 시행하였다. 그러다 보니 해당 부서에서는 문제가 없는 업무가 연계부서에서는 다양한 불량을 발생하는 인자들이 된다는 사실을 모른 채 업무를 수행하게 되고, 그 결과 알 수 없는 공정들의 부적합들이 점차 증가하게 되는 문제가 발생하게 되었다. 전체 공정을 이해하지 못하고, 맥도널드의 경우처럼 빵을 담당하는 사람, 패티를 담당하는 사람, 야채를 담당하는 사람이 되어 해당 업무만을 빠르게 진행해야 하는 환경에 투입된 것이다.

이는 무언가를 지식 습득을 갈구하는 근로자의 내부적 욕망을 충족시켜 주지 못했고, 결국 일부 부서의 경우 우리가 만드는 완제품이 무엇인지도 알지 못하고 업무만을 수행하는 경우가 발생하였다. 게다가 다른 중소기업에서와 마찬가지로 근로자의 근속년수가 점차 줄게 되고 신입사원의 70%가 3개월 이내에 퇴사하는 일이 반복되었다. 이는 인재양성에 투입되는 회사의 노력, 시간적 손실, 비용으로 처리되는 금전적 손실이 가중되어 전체 교육프로그램이 유명무실하게 되는 일이 발생하는 원인이 되었다. 전체 공정에 대한 이해와 제조 및 관리에 대한 기술적 사항들의 지속적으로 교육을 시행하기에는 사내 제도적 장치가 마련되어 있다고는 하나 중소기업으로서는 한계가 있다는 것을 인정하지 않을 수 없다.

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

3.4.4 일학습병행제 참여 배경

일학습병행 프로그램은 직무분석을 통해 OJT시행, 체계적 현장훈련(S-OJT)을 시행하고, 일학습병행 프로그램에 맞는 훈련교재의 개발과 교수 지침서를 제공하여 효과적으로 교육이 이루어지는 부분이 교육에 참여하게 된 가장 큰 이유이다. 또한 교육훈련 후 담당할 직무가 전문적, 기술적 직무로 정상적으로 담당하기 위해서는 상당한 시간(기간)의 교육훈련을 필요로 하는데 교육훈련이 지속적으로 이루어지도록 지원하는 제도에 대한 믿음이 있었기 때문이라고 생각한다. 일학습병행 프로그램을 통하여 장기적이고, 체계적인 현장훈련을 제공하여 산업현장의 실무형 인재를 양성하고, 필요한 인력을 스스로 자체 양성할 수 있도록 지원하고, 기업현장에서 능력을 배양할 수 있는 부분을 뒷받침 해주는 부분도 참여 배경이라고 할 수 있다.

3.4.5 일학습병행제 현황

(주)지오메디칼의 일학습병행제 현황은 아래표와 같다.

<표 Ⅲ-25> (주)지오메디칼 일학습병행제 현황

<table>
<tr><th colspan="2">구 분</th><th colspan="5">내 용</th></tr>
<tr><td colspan="2">운영형태</td><td colspan="5">■ 단독기업형
□ 공동훈련센터형(계약학과로 학위연계형)
□ 공동훈련센터형(비학위형)</td></tr>
<tr><td colspan="2">훈련직무(자격종목)</td><td colspan="5">생산공정관리기술자(자동제어기기유지보수)</td></tr>
<tr><td colspan="2">학습근로자 인원(A)</td><td colspan="5">28명</td></tr>
<tr><td colspan="2">기업현장교사
(트레이너) 인원 (B)</td><td colspan="5">6명</td></tr>
<tr><td rowspan="2">교육훈련
시간</td><td>현장외훈련
(Off-JT)</td><td rowspan="2">12개월
960
시간</td><td>192시간(20%)</td><td colspan="2">신자격기준 능력단위</td><td></td></tr>
<tr><td>현장훈련
(OJT)</td><td>768시간(80%)</td><td>필수능력
단위</td><td>768시간(80%)</td></tr>
<tr><td colspan="3"></td><td>선택능력
단위</td><td>192시간(20%)</td></tr>
</table>

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

교육훈련방법	현장외훈련 (Off-JT)	■ 자체 교육 □ 외부전문기관(기관명 기재)
	현장훈련(OJT)	기업현장교사 1인당 학습근로자 4인 (28/6)
학습근로자 교육수준		□ 고졸수준 ■ 전문대졸 수준 □ 대졸 이상 □ 기타( )
목표 수준 (근거)		Level 3
		근거 : 제한된 권한 내에서 과업 수행 가능, 입직 후 2년가량의 경력자 수준
채용연계 및 임금		■ 채용 후 훈련 (정규직 근로자와 동일하게 임금 제공) □ 훈련수료 및 평가 후 채용 (정규직 근로자와 동일하게 임금 제공)
훈련기간의 경력인정		■ 인정(근로기간으로 인정) □ 미인정(근로기간으로 미인정)
경력경로		해당 직종에서 숙련향상 시 승진가능, 관리자로 직무 전환 가능
프로그램 개발 방법		기 개발된 금형분야 NCS 활용 (기업 직무분석을 통한 훈련프로그램 구성가능)
인증방법		■ 신자격연계형 □ 학위연계형 □ 이수형

자료 : 연구자 정리.

3.4.6 일학습병행제 참여 후 기대 효과

(주)지오메디칼에서 기대하는 일·학습병행제 참여에 따른 가장 큰 효과는 교육생들의 교육에 대한 참여 의지를 극대화 할 수 있다는 점이다. 기존 사내교육은 직무위주의 교육훈련으로 때로는 흥미를 잃어버리기 쉬웠으며, 흥미 유발을 위한 조치를 취하는 과정에서 많은 비용과 시간을 투자하였다. 또한 교육의 효과성 역시 기대치에 미치지 못했다. 이러한 문제의 이면에는 사내교육을 채용 후 직장에 대한 안정성이 보장된 상태에서 업무 수행을 위한 기본 소양 교육으로 인식하여 일반사외 교육기관에서의 교육보다 수준이 낮은 불필요한 교육이라는 인식이 있었다.

이러한 문제로 인하여 당사의 사내 교육 문화가 현재와 같이 정착되기까지는 수

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

년의 시간과 비용이 투자되었다. 이러한 맥락에서 사전에 직업 탐색의 학습기회가 부여되고, 적성에 맞는 직업 선택과 경력관리를 할 수 있으며, 일부 교육과정에서는 정규 대학에서 교육을 실시한 인원과 동등한 자격 혹은 권한(임금 및 보상 등)이 주어지는 일학습병행제는 기존의 사내교육에 대한 이미지 제고뿐 아니라, 효과적인 교육이 이루어지는 기본 바탕이 되어줄 수 있을 것으로 기대된다.

실질적인 측면에서의 기대효과는 교육훈련비 등 기업의 비용 부담 감소이다. 당사의 교육비 투자액은 2011년 이후 꾸준히 증가하고 있는데, 중소기업의 현실상 상당 부분 기업이 안고 가야 할 부담으로 자리 잡고 있었다. 이러한 비용 문제에 있어 정부의 직접적인 지원이 가능하게 됨으로써 교육훈련 비용에 대한 투명한 사용 및 실질적인 효과를 낼 수 있는 교육 투자가 가능해 진다는 점에서 기업의 비용부담이 크게 줄어들 것으로 예상된다. 나아가 (주)지오메디칼은 일학습병행제를 통해 기업과 인력의 채용 미스매치를 해소하고, 청년층을 채용하여 숙련인재로 양성하고, 장기근속을 유도하여 생산성 증대하고, 수습 재교육 비용절감하고. 스펙 초월 채용을 통해 기업이 원하는 직무능력을 현장에서 획득하여 불필요한 스펙 쌓기 없이 조직에 쉽게 적응 할 수 있도록 하는데 큰 기대를 걸고 있다.

3.4.7 일학습병행제 제안사항

현재 일학습병행제 도입이후 해당 직원들의 업무집중도 및 교육자세가 눈에 띄게 좋아졌으며 업무만족도를 측정한 결과 일학습병행제 도입 후의 평가 지수가 높아진 것을 알 수 있다. 일학습병행제를 도입하는 데 있어 가장 고심한 부분은 자칫 현장학습근로자가 학습을 위하여 위장 취업을 한 후 교육 수료 이후에 타 직장으로 이직하는 문제가 발생할 수 있다는 점이었다. 그간 사내 교육훈련을 시행하면서 입사당시의 근로조건보다 높은 근로조건을 제시한 경쟁업체로 이직하는 경우가 일부 발생하였고, 회사 인적자원 관리에 큰 위기로 다가왔다. 더불어 교육이수 기준에 대한 문제가 있을 수 있다. 직무 교육의 특성상투자 시간 대비 교육효과는 개인차가 크기 때문이다. 교육 참여의 열의뿐 아니라 개인이 지니고 있는 기본 소양 등 상이한 개인적 속성으로 인하여 동일한 교육 시간을 수료한 인원이라도 교육 이수 후 나타나는 결과는 크게 차이가 날 수밖에 없다. 교육전문기관에서의 일반적인 평가 방법으로는 나타나지 않던 문제도 교육 수료 후 바로 현장에

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

투입되어 직무를 수행하는 회사의 경우에는 생산성이라는 데이터로 그 결과가 드러나기 때문에 교육의 효과성에 대한 문제가 제기될 가능성이 높다. 우수 자원이 집중된 일부 교육에서는 그 효과가 높게 나타나겠지만, 비교적 인적자원의 수준이 낮은 인원이 포함된 교육의 효과는 높지 않게 나타날 수 있다. 이러한 결과는 훈련 모듈의 문제 및 훈련기관의 문제로 해석될 가능성도 있기 때문에 일학습병행제 도입으로 인하여 회사의 수준이 낮게 평가될 수 있다는 우려도 있다. 이번 일학습병행제를 도입하면서 당사에서 바라는 점은 업종에 대한 대중의 인식 전환이다. 정부 차원의 비용지원뿐만 아니라 일학습병행제의 안정적 정착을 통해서 이번 사업에 참여하고 있는 기업들이 대기업 못지않은 근로환경을 제공하는 유능한 기업으로 인식되는 계기를 마련하기를 기대한다. 이와 더불어, 교육훈련 단계에 국한되는 지원 뿐 아니라, 교육 외의 다양한 인프라 구축 지원을 통해 교육의 근본적인 질적 수준 향상을 이끌어 주길 기대한다.

한편, 일학습병행제 참여기업에서는 책임감을 갖고 여느 전문교육기관과 비교해도 손색없는 교육프로세스를 구축하는데 노력을 기울여야 할 것이다. 이를 통해서 개인은 일을 하면서 자아를 실현해 나갈 것이고, 기업은 우수한 인력을 바탕으로 세계 시장에서 경쟁력을 확보하여 국가 경제를 튼튼히 뒷받침할 수 있을 것이다. 당사 역시 아직은 걸음마 수준에서 직원들이 만족하는 교육 실시를 위해 노력하고 있지만, 이번 사업 참여를 통해서 단지 교육으로 끝나는 것이 아니라, 회사에서 요구하는 인재로의 성장을 도모하고, 개인에게는 교육을 통해서 자아를 실현해 나가는 초석이 될 수 있도록 내실 있게 사업을 실시하고자 한다.

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

Ⅳ. 결 론

4.1 연구결과의 요약

일학습병행제는 2017년까지 1만개 기업 참여라는 양적 목표 달성을 우선적인 목표로 설정하여 추진하고 있다. 2014년 11월 현재 일학습병행제 참여기업으로 선정된 전국 기업 수는 총 2,081개이며, 이 중 중도포기 한 기업 125개소를 제외하고 1,956개의 기업이 일학습병행 프로그램 인증 절차를 밟고 있거나, 인증 후 훈련 프로그램을 실시하고 있다. 광주광역시에 대한 추진현황을 조사 분석하여 보면 2015년 3월 현재 일학습병행제에 참여기업으로 선정된 기업 수는 총 104개이며, 참여기업은 지속적으로 늘어나고 있는 추세이다. 이중 43개 기업이 일학습병행제 프로그램 인증 후 훈련 프로그램을 실시하고 있다. 또한 71개 기업이 일학습병행제 프로그램 인증절차를 밟고 있다.

기존 연구에서 일학습병행제 참여 기업과 학습근로자의 현황을 연구한 부분들이 일학습병행제의 목표가 참여 기업 및 학습근로자 확대 등 양적 지표에 초점이 맞추어져 있다 보니 제도 부실화의 여부가 있는 점, 일학습병행제 참여기업의 95%가 중소기업이기 때문에 기업현장교사 확보, 실습장비 사용이 어려운 문제가 있는 등 기업 내 훈련에 대한 질 보증에 한계가 있는 점, 일학습병행제의 목표는 능력중심사회 구현임에도 불구하고, 도입취지 및 목표와 다소 부합하지 않는다는 점, 일학습병행 프로그램 이수자에 관한 자격 부여에 관한 구체적인 계획 수립이 지연됨에 따라 제도 참여 유인에 한계가 있는 점, 학습근로자의 중도탈락율을 낮추고 이수율을 높이기 위한 다각적인 지원제도가 부족한 점, 기업의 자발적인 참여가 부족한 점, 정부 지원금에 전적으로 의존하여 교육훈련 프로그램을 개발하고 운영하고 있는 점 등의 문제점이 있다는 점을 알 수 있었다.

또한 광주광역시 일학습병행제와 전국의 일학습병행제 추진현황을 통해 광주광역시 일학습병행제의 현주소를 알 수 있는 계기가 되었다. 광주광역시 일학습병행제 참여기업인 대흥정밀, 남도금형, 지오메디칼의 사례연구를 통해 일학습병행제가 가지고 있는 일학습병행제와 기존 사내교육과의 차이점에 대해서 알 수 있는

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

계기가 되었다는 것이다.

즉, 기존의 사내교육의 문제점이라면 중소기업의 특성상 단기적인 교육 후 생산인력으로 투입시킬 수밖에 없어 금형이라는 제조업의 특성상 복합적인 생산시스템에 대한 이해가 생산성 향상에 밑거름이 되나, 전반적인 교육을 수행하게 하기 위한 시간적, 금전적인 제약으로 인하여 신입사원을 대상으로 한 교육에서는 배제될 수밖에 없다는 점과 기존 사내에서 준비하고 진행해온 교육은 실무적 업무 전의 교육이 거의 대부분인 점, 업무 효율을 이유로 전·후의 연계부서에 대한 지식 없이 초기 배치 부서에 대한 이론 교육을 위주로 시행하다 보니 전 부서에 대한 불량을 야기하는 인자들에 대해 알지 못한 채 업무를 수행한다는 점 등이다. 따라서 기존 사내교육의 문제점을 해소하고자 일학습병행제 프로그램에 참여하게 되었다.

4.2 연구의 한계 및 향후 추진과제

이러한 일학습병행제 프로그램도 참여기업과 학습근로자의 의지가 가장 중요하다. 실 예로 일학습병행제 교육훈련 중 다수의 퇴사한 인원을 보면 적성에 맞지 않아 퇴사하였고 이에 대한 대안은 신규인력을 고용할 수밖에 없는데 현재로서는 이러한 신규인력에 대한 일학습병행제 프로그램 참여에 제한이 있어 학습근로자 본인이 참여하고 싶어도 할 수 없는 한계점과 일학습병행제를 진행하여 교육내용과 업무내용의 이질감을 줄이고 우수한 인재양성에 앞장서며 최대한의 효과를 낼 수 있지만 교육을 전부 이수한 후에도 계속 남아 일을 한다는 보장이 없다는 위험요소가 있다. 즉, 시간과 노력을 들여 인재 양성에 힘을 쏟아 부어도 퇴사로 인해 교육의 효과를 누리지 못하는 것이다. 앞서 살펴본 일학습병행제의 추진현황, 경제·사회적 성과 및 문제점을 토대로, 일학습병행제의 성공적인 정착·운영을 위해 선결되어야 하거나 조속히 추진되어야 할 몇 가지 사항들을 중심으로 향후 추진과제를 제안하면 다음과 같다.

첫째, 기업여건 및 인식수준을 고려하여 성과목표를 재조정해야 한다. 일학습병행제의 성과목표를 기업여건 및 인식수준을 고려하여 재조정할 필요가 있다. 현재 일학습병행제는 2017년까지 1만개 기업의 7만명 학습근로자 참여라는 양적목표

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

달성을 우선적인 목표로 설정하여 추진 중이다. 하지만 이 양적목표를 달성하기 위해 무분별하게 참여기업을 모집하는 것으로 참여기업의 질 저하에 대한 우려가 많다. 기업 내 훈련의 질을 보장하고 사회적 신뢰를 확보하기 위해서는 역량이 우수한 기업을 확보하여 양질의 일학습병행 프로그램을 제공할 수 있도록 집중 지원해야 한다. 특히, 도입 단계에서는 양적 지표에 중심을 둔 성과 관리보다는 우리나라의 실정에 맞는 다양한 우수사례 발굴 및 확산에 중점을 두어 추진될 필요가 있다.

둘째, 일학습병행제 대상 직종 및 기간을 다양화할 필요가 있다. 현재 일학습병행제 주요 대상 직종은 기계, 정보통신, 전기전자이다. 앞으로는 이 3대분야 이외에도 입직자 대상 직업교육훈련방식이 적합한 직종을 중심으로 일학습병행제를 적극적으로 확대해 나갈 필요가 있다. 더불어 일학습병행제의 기간이 1년인 곳이 전체의 78%로 높은 비율을 차지하고 있는데, 이는 직종별로 숙련인력이 되기에 훈련기간이 적합한지 검토한 후 조정할 필요가 있다. 하지만 일괄적으로 훈련기간을 정해놓기보다는 학습근로자의 역량에 따라 훈련기간을 조정하여 적용하는 역량기반접근을 통한 훈련기간의 유연성 확보도 필요하다.

셋째, 교육훈련인프라가 부족한 중소기업에 대한 지원책을 강구해야 한다. 현재 일학습병행제에 참여하고 있는 대부분의 기업이 중소기업인 상황이고, 중소기업에서 체계적인 교육훈련을 제공하기 위한 인프라(시설, 기자재, 트레이너 등)를 충분히 갖추기 어렵다는 점을 감안하여 선도기업 혹은 우수훈련기관 등을 활용한 공동훈련센터 모델을 확대해 나갈 필요가 있다. 이를 위해 한국폴리텍대학 등 훈련역량 보유 기관이 공동훈련센터에 적극적으로 참여할 수 있도록 인센티브 마련 방안을 검토할 필요가 있다. 또한, 공동훈련센터의 교육훈련 품질관리에 관한 심사를 강화함으로써 공동훈련센터에서 제공하는 교육훈련의 품질을 높여나갈 필요가 있다.

넷째, 자격+학위형 보다는 자격형 중심의 제도 활성화가 추진되어야 한다. 일학습병행제의 취지가 '입직훈련', '학력 및 스펙을 초월한 능력중심사회 구현'이라는 점을 고려하여 자격+학위형 보다는 NCS기반 신직업자격과 연계한 자격형 중심의 제도 활성화 방안을 적극적으로 마련하여 추진할 필요가 있다. 다만, 모든 기업이 일학습병행 자격과 연계하여 참여하도록 강제하는 것은 제도 확산 측면에서 제한이 될 수 있으므로, 분야별 여건 및 특성을 감안하여 기업의 일

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

학습병행 프로그램 운영의 필요성이 충분히 인정되는 경우에는 자격과 연계되지 않은 프로그램인 경우에도 일학습병행제 참여가 가능하도록 유도할 필요가 있다.

다섯째, 일학습병행 프로그램 이수자에 대한 자격부여 계획이 조속히 확정되어야 한다. 이미 개발되어 운영 중인 일학습병행 프로그램을 이수한 학습근로자에 대한 NCS기반 신직업자격 부여 계획을 조속히 검토하여 확정하도록 해야 한다. 이를 위해서는 모든 분야에 대한 NCS기반 신직업자격이 조속히 개발될 필요가 있다. 특히 NCS기반 신직업자격이 설계되기 이전에 일학습병행 프로그램을 이수한 학습근로자가 산업계에서 직무능력을 인정받았을 경우 자격을 부여받을 수 있는 대안적 조치를 강구할 필요가 있다. 장기적으로는 국가역량체계(NQF)와 연계하여 일학습병행 프로그램을 통해 습득한 자격이 해당 산업분야에서 인정받는 것뿐만 아니라 국가차원에서 통용될 수 있는 시스템 마련도 함께 검토되어야 한다.

여섯째, 학습근로자의 중도탈락률을 낮추기 위한 지원 제도를 강화해야 한다. 학습근로자가 무사히 일학습병행 프로그램을 이수하고 자격을 획득하여 일반근로자로 전환될 수 있도록 하는 다양한 지원 제도가 필요하다. 학습근로자 임금이 평균 월 163만원으로 최저 임금보다는 약 1.5배 높지만 일반근로자에 비해서는 현저히 낮은 수준으로 생계유지에 부담이 될 수 있다. 호주의 경우 도제생이 생계의 압박으로 도제훈련을 중단하는 것을 방지하여 중도탈락률을 낮추기 위해 2014년 7월부터 “Trade Support Loan”이라는 제도를 도입하여 운영하고 있다. 도제생이 훈련기간 내에 정부에서 최대 2만 달러(AUD)까지 빌릴 수 있고, 도제 훈련을 마친 후 정식으로 계약되어 연봉이 5만 달러(AUD)가 넘으면 대출 금액을 갚는 제도이다. 우리나라에서도 학습근로자의 복지 향상 및 이수율 제고를 위한 훈련지원금 확대나 학습근로자를 위한 정부대출제도 등을 고려해볼 필요가 있다. 또한, 일학습병행제를 시작하는 6개월~1년이 가장 어려운 시기인 것을 감안하여 집중적인 멘토링, 모니터링, 피드백 제공 등이 이루어져야 한다.

일곱째, 기업에 필요한 인력을 직접 양성한다는 관점에서 일학습병행제에 대한 기업의 자발적인 참여 확대를 유도해야 한다. 산업계 주도로 자격을 설계하고 일학습병행 프로그램을 개발 및 운영한다고 하지만 아직은 정부의 주도가 강하고 정부의 지원금에 의존하고 있는 실정이다. 하지만 앞으로는 기업에 필요한 인력을 기업이 직접 양성한다는 관점에서 일학습병행제에 대한 기업의 자발적인 참여와 투자가 필요하다. 기업의 참여 의지 제고를 위해서는 참여 기업의 세금 감면, 수

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

출 특혜 등 다양한 인센티브 제공, 기업 업종의 특수성 및 편의를 고려한 체계적인 행·재정 지원이 필요하다. 불필요한 행정처리 및 복잡한 예산집행 절차는 간소화하고, 일학습병행제 전산시스템의 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.

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

참 고 문 헌

강경종(2014). “일학습병행제 정착 방안.”, 제52차 인재개발(HRD) 정책포럼 자료.

강경종(2014), “일학습병행제의 성공적 추진을 위한 과제.”, *The HRD Review,* 17(2), 8-21.

강석주(2014), “일학습병행제 자격직종 개발에 관한 연구.”, *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*. 15(10), 5925-5932.

김인수(2014), “기업에서 본 일학습병행 프로그램.”, *The HRD Review,* 17(2), 70-81.

김종숙(2014), “일학습병행제 실태조사.”, 경제·인문사회연구회 미래사회협동연구 총서, 14-15-01.

나영돈(2013). “한국형 일·학습 듀얼시스템의 소개 및 정책 방향.”, *The HRD Review*, 16(6), 114-118.

변숙영(2014), “한국형 일학습병행제 프로그램 개발.”, *The HRD Review*, 17(2), 54-69.

전승환(2014). “스위스의 직업교육훈련 체제.” *The HRD Review*, 17(2), 150-165.

전승환·이한별(2015), “일학습병행제의 현황, 성과 및 향후 과제.”, *The HRD Review*, 18(1), 6-29.

최수정·강경종·김종우·이수경·장명희·허영준·박지순·장홍근·정동열(2013) “산업현장 일·학습 지원방안 연구.” 고용노동부, 한국직업능력개발원.

최수정(2014). “일학습병행제 해외 동향과 시사점.”, *The HRD Review*, 17(2), 22-53.

최정훈·홍성수(2014) “대학 관점에서의 일·학습병행제의 현안과 정착·발전을 위한 제언.”, *The HRD Review*, 17(2), 82-99.

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

인터뷰 내용(지역일학습지원센터)

본 인터뷰 질문은 한국산업인력공단 광주지역본부 지역일학습지원센터 관계자를 대상으로 광주광역시 일학습병행제 추진현황 인터뷰 질문 내용입니다.

Ⅰ. 광주광역시 일학습병행제 추진현황

1. 광주광역시 일학습병행제 참여기업은 어떤 기업들이 있고 참여기업은 몇 개 기업인가?

2. 광주광역시 일학습병행제 참여기업의 분야별 현황은 어떻게 되는지?

3. 광주광역시 일학습병행제 참여기업의 규모별 현황은 어떻게 되는지?

4. 광주광역시 일학습병행제 참여기업의 훈련 기간별 현황은 어떻게 되는지?

5. 광주광역시 일학습병행제 참여기업의 운영 유형별 현황은 어떻게 되는지?

6. 광주광역시 일학습병행제 참여기업의 인정 방식별 현황은 어떻게 되는지?

7. 광주광역시 일학습병행제 참여기업의 중 사례연구가 가능한 기업은?

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

인터뷰 내용(참여기업)

본 인터뷰 질문은 광주광역시 일학습병행제 참여기업 관계자를 대상으로 일학습병행제에 관한 인터뷰 질문 내용입니다.

Ⅰ. 광주광역시 일학습병행제 참여기업 현황

1. 회사소개

2. 회사개요

<table>
<tr><td>회사명</td><td></td><td>대표이사</td><td></td></tr>
<tr><td>설립일</td><td></td><td>기업형태</td><td></td></tr>
<tr><td>자본금(천원)</td><td></td><td>기업규모</td><td></td></tr>
<tr><td>연매출액(천원)</td><td></td><td>근로자수(명)</td><td></td></tr>
<tr><td>회사주소</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td>업종</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td>주요제품명</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td>연혁</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td>종업원 현황</td><td colspan="3"><table><tr><td>사무직</td><td>기술직</td><td>기능직</td><td>기타</td><td>합계</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table></td></tr>
<tr><td>자산 및 매출</td><td colspan="3"></td></tr>
</table>

3. 인터뷰 대상자에 대해서

성명	직급	직책

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

4. 일학습병행제 현황에 대해서

<table>
<tr><td colspan="2">구 분</td><td colspan="5">내 용</td></tr>
<tr><td colspan="2">기업명</td><td colspan="5"></td></tr>
<tr><td colspan="2">운영형태</td><td colspan="5">☐ 단독기업형
☐ 공동훈련센터형(계약학과로 학위연계형)
☐ 공동훈련센터형(비학위형)</td></tr>
<tr><td colspan="2">훈련직무 (자격종목)</td><td colspan="5"></td></tr>
<tr><td colspan="2">학습근로자 인원 (A)</td><td colspan="5"></td></tr>
<tr><td colspan="2">기업현장교사
(트레이너) 인원 (B)</td><td colspan="5"></td></tr>
<tr><td rowspan="2">교육훈련
시간</td><td>현장외훈련
(Off-JT)</td><td rowspan="2"></td><td rowspan="2"></td><td colspan="2">신자격기준 능력단위</td></tr>
<tr><td rowspan="2">필수능력단위</td><td rowspan="2"></td></tr>
<tr><td>현장훈련
(OJT)</td><td rowspan="2">선택능력단위</td></tr>
<tr><td rowspan="2">교육훈련
방법</td><td>현장외훈련
(Off-JT)</td><td colspan="5">☐ 자체 교육
☐ 외부전문기관(기관명 기재)</td></tr>
<tr><td>현장훈련
(OJT)</td><td colspan="5">기업현장교사 1인당 학습근로자</td></tr>
<tr><td colspan="2">학습근로자 교육수준</td><td colspan="5">☐ 고졸수준 ☐ 전문대졸 수준
☐ 대졸 이상 ☐ 기타( )</td></tr>
<tr><td colspan="2" rowspan="2">목표 수준(근거)</td><td colspan="5">Level ( )</td></tr>
<tr><td colspan="5">근거 :</td></tr>
<tr><td colspan="2">채용연계 및 임금</td><td colspan="5">☐ 채용 후 훈련
☐ 훈련수료 및 평가 후 채용</td></tr>
<tr><td colspan="2">훈련기간의 경력인정</td><td colspan="5">☐ 인정(근로기간으로 인정)
☐ 미인정(근로기간으로 미인정)</td></tr>
<tr><td colspan="2">경력경로</td><td colspan="5"></td></tr>
<tr><td colspan="2">프로그램 개발 방법</td><td colspan="5"></td></tr>
<tr><td colspan="2">인증방법</td><td colspan="5">☐ 신자격연계형 ☐ 학위연계형 ☐ 이수형</td></tr>
</table>

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

5. 일학습병행제에 실시 전·후에 대해서

가. 회사의 기존 교육 프로세스는 어떻게 운영되는지?

나. 회사의 기존 사내 교육의 문제점은 무엇인지?

다. 일학습병행제는 어떤 이유로 참여하게 되었는지?

라. 일학습병행제 참여 후 기대하는 것은 무엇인지?

마. 일학습병행제 발전을 위해서 제안하고자 하는 것은 있는지?

감사합니다.