

# 일학습병행제 운영 실태 및 개선 방안

기본연구

2015-12

전승환  
이수경  
이한별

# 일학습병행제 운영 실태 및 개선 방안

보안등급 | 일반과제

기본연구

2015-12

전승환  
이수경  
이한별



## 머 리 말

---

최근 전 세계적으로 인력 수급 불일치, 졸업 후 안정적인 노동시장 진입 실패 등의 문제점이 대두되면서 현장 수요에 부응하는 직업교육 훈련의 필요성이 증대되고 있다. 우리나라 역시 청년들은 일자리를 얻기 위해 학위 및 다양한 스펙 취득에 막대한 시간과 비용을 투자하고, 기업 현장에서는 직무와 학교교육의 불일치로 신입사원 재교육 비용에 막대한 비용을 투입하고 있다.

‘일학습병행제’는 이러한 문제를 해소하기 위해 현 정부의 국정과제의 일환으로 추진되고 있으며, 청년 고용률 제고 및 능력중심사회 실현을 위한 핵심적인 정책이다. 일학습병행제는 지난 2013년 말부터 시범사업을 거쳐 2014년부터 본격적으로 시행하고 있으며, 2015년 10월 기준으로 약 4,000여 개 기업, 7,000여 명의 학습근로자가 참여하고 있다. 또한 향후 2017년까지 10,000개 기업, 70,000명의 학습근로자 참여를 목표로 하여 지속적으로 확산하고 있다.

일학습병행제가 향후 성공적으로 정착하여 지속적으로 성과를 창출하기 위해서는 면밀한 실태 진단을 통해 당초 추구한 목적을 제대로 달성하고 있는지를 점검, 평가 및 분석함과 동시에 부족한 점을 보충하기 위한 노력이 병행될 필요가 있다. 따라서, 이 연구에서는 일학습병행제의 운영 실태 진단과 운영 사례 분석을 통해 체계적으로 일학습병행제의 문제점을 진단하고, 이를 통해 일학습병행 프로그램의 질을 향상시키며, 일학습병행제가 성공적으로 정착·운영되기 위해 필요

한 개선 방안을 제안하였다.

본 연구는 한국직업능력개발원 전승환 박사가 연구책임을 맡아 1장, 2장을 집필하고, 3장은 이한별 연구원이 집필하였다. 그리고 4장은 전승환, 이수경 박사, 이한별 연구원이 공동으로 집필하였다. 특히 FGI 분석을 지원해 준 학계 및 유관기관 관계자들과 사례 분석에 적극 협조해 준 기업의 관계자들에게 감사를 드린다.

끝으로, 본 보고서에 제시된 정책 제안 및 의견 등은 우리 원의 공식적인 의견이 아니며, 연구진의 견해를 밝힌다.

2015년 10월

한국직업능력개발원  
원장 이 용 순

# 제목 차례

## 요 약

### 제1장 서론\_1

|                        |    |
|------------------------|----|
| 제1절 연구의 필요성 및 목적 ..... | 3  |
| 제2절 연구의 내용 .....       | 6  |
| 제3절 연구의 방법 .....       | 9  |
| 제4절 용어의 정의 .....       | 19 |

### 제2장 일학습병행제의 개념, 정책 동향 및 유사 제도와의 비교\_23

|                                |    |
|--------------------------------|----|
| 제1절 일학습병행제의 개념 및 특징 .....      | 23 |
| 제2절 일학습병행제 정책 추진 경과 및 현황 ..... | 40 |
| 제3절 일학습병행제와 유사 제도 비교·분석 .....  | 55 |

### 제3장 일학습병행제 운영 실태 진단\_79

|                    |     |
|--------------------|-----|
| 제1절 제도 설계 측면 ..... | 80  |
| 제2절 제도 운영 측면 ..... | 98  |
| 제3절 제도 성과 측면 ..... | 153 |
| 제4절 종합 .....       | 160 |

**제4장 일학습병행제 개선 방안\_167**

제1절 일학습병행제 운영 개선을 위한 기본 방향과 전략 · 167  
제2절 일학습병행제 운영 개선을 위한 추진과제 ..... 170  
제3절 일학습병행제 참여 주체별 추진과제 ..... 227

**SUMMARY\_231**

**참고문헌\_237**

**부록\_241**

1. FGI 질문 목록(1~3차 FGI) ..... 243  
2. FGI 질문 목록(4~5차 FGI) ..... 247  
3. 사례 분석 질문 목록 ..... 249  
4. 일학습병행제 사례 분석 주요 결과 종합 ..... 255  
5. 일학습병행제 사례 분석 대상 기업 일반 현황 ..... 259  
6. 사례 분석 결과 종합(사업주) ..... 261  
7. 사례 분석 결과 종합(기업현장교사) ..... 266  
8. 사례 분석 결과 종합(학습근로자) ..... 269

## 표 차례

|  |    |
|--|----|
| <표 1-1> FGI 회차별 포커스 그룹 구성 .....                            | 14 |
| <표 1-2> 사례 분석 추진 개요 .....                                  | 17 |
| <표 2-1> 도제훈련의 필수 구성 요소 .....                               | 27 |
| <표 2-2> 박근혜 정부 국정과제(2013. 5. 28.)의 일학습병행제<br>관련 내용 .....   | 42 |
| <표 2-3> 고용률 70% 로드맵(2013. 6. 4.)의 일학습병행제 관련<br>내용 .....    | 43 |
| <표 2-4> 한국형 일·학습 듀얼시스템 도입 계획(2013. 9. 11.)의<br>주요 내용 ..... | 45 |
| <표 2-5> 청년 고용 대책(2014. 4. 15.)의 일학습병행제 관련 주요<br>내용 .....   | 46 |
| <표 2-6> 일학습병행제 확산 방안(2015. 4. 20.)의 주요 내용 .....            | 47 |
| <표 2-7> 기업 규모별 일학습병행제 참여기업 현황 .....                        | 50 |
| <표 2-8> 분야별 일학습병행제 참여기업 현황 .....                           | 50 |
| <표 2-9> 운영 유형별 일학습병행제 참여기업 현황 .....                        | 51 |
| <표 2-10> 인정 방식별 일학습병행제 참여기업 현황 .....                       | 52 |
| <표 2-11> 교육훈련 기간별 일학습병행제 참여기업 현황 .....                     | 53 |
| <표 2-12> 학력별 일학습병행제 참여 학습근로자 현황 .....                      | 54 |
| <표 2-13> 학습근로자 임금 수준별 기업 현황 .....                          | 54 |

|  |    |
|--|----|
| <표 2-14> ‘교육훈련 대상’ 측면에서 일학습병행제와 유사 제도<br>비교 .....        | 57 |
| <표 2-15> ‘교육훈련 계약’ 측면에서 일학습병행제와 유사 제도<br>비교 .....        | 59 |
| <표 2-16> ‘교육훈련 기간’ 측면에서 일학습병행제와 유사 제도<br>비교 .....        | 60 |
| <표 2-17> ‘교육훈련 내용에 대한 표준’ 측면에서 일학습병행제와<br>유사 제도 비교 ..... | 62 |
| <표 2-18> ‘교육훈련 방법’ 측면에서 일학습병행제와 유사 제도<br>비교 .....        | 63 |
| <표 2-19> ‘교육훈련 장소’ 측면에서 일학습병행제와 유사 제도<br>비교 .....        | 64 |
| <표 2-20> ‘교육훈련 운영의 주체’ 측면에서 일학습병행제와 유사<br>제도 비교 .....    | 66 |
| <표 2-21> ‘기업현장교사 자격’ 측면에서 일학습병행제와 유사<br>제도 비교 .....      | 67 |
| <표 2-22> ‘평가 및 자격 부여’ 측면에서 일학습병행제와 유사<br>제도 비교 .....     | 68 |
| <표 2-23> ‘임금(보수)’ 측면에서 일학습병행제와 유사 제도 비교                  | 70 |
| <표 2-24> ‘법령 및 규정’ 측면에서 일학습병행제와 유사 제도<br>비교 .....        | 71 |
| <표 2-25> ‘정규 교육시스템과의 연계’ 측면에서 일학습병행제와<br>유사 제도 비교 .....  | 73 |
| <표 2-26> 일학습병행제와 유사 제도의 비교·분석 종합 .....                   | 74 |

|   |     |
|---|-----|
| <표 3-1> 일학습병행제 참여 주체별 역할 .....                      | 87  |
| <표 3-2> 일학습병행제 참여기업 선정 기준 .....                     | 100 |
| <표 3-3> 참여기업 선정 지표 중 신용등급의 점수화 .....                | 101 |
| <표 3-4> 공동훈련센터 선정 기준 .....                          | 103 |
| <표 3-5> 일학습병행 프로그램 개발 주요 지침 .....                   | 113 |
| <표 3-6> 일학습병행 프로그램 인증 기준 .....                      | 114 |
| <표 3-7> 기업현장교사 자격 요건 .....                          | 121 |
| <표 3-8> 기업현장교사 교육 내용(예시) .....                      | 122 |
| <표 3-9> 기업현장교사 집체 연수 프로그램 .....                     | 123 |
| <표 3-10> HRD 담당자 집체 연수 프로그램 .....                   | 125 |
| <표 3-11> 일학습병행제 운영 실태 진단 종합 .....                   | 161 |
|   |     |
| <표 4-1> 일학습병행제 우수 사례집(함께 꿈꾸는 내일) 주요<br>내용 .....     | 171 |
| <표 4-2> ‘산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률안’의 주요<br>내용 .....     | 175 |
| <표 4-3> 「NCS기반 신직업자격 검증 T/F」 구성 및 운영 주요<br>내용 ..... | 178 |
| <표 4-4> 일학습병행제 참여 주체별 추진과제 .....                    | 228 |

## 그림 차례

|   |     |
|---|-----|
| [그림 1-1] 연구 절차 및 방법 .....                         | 9   |
| [그림 1-2] FGI 추진 절차 및 내용 .....                     | 12  |
| [그림 2-1] 일 기반학습의 범위와 유형 .....                     | 24  |
| [그림 3-1] 일학습병행제 운영체계 .....                        | 87  |
| [그림 3-2] 일학습병행 프로그램 개발 절차 .....                   | 112 |
| [그림 3-3] 일학습병행제 비용·편익 분석 모형(비용 및 편익 항목)<br>.....  | 154 |
| [그림 4-1] 일학습병행제 운영 개선을 위한 전략과 추진과제 .....          | 169 |
| [그림 4-2] 지역/산업별협의체 주도의 일학습병행제 운영 거버넌스<br>체제 ..... | 182 |

## 요 약

### 1. 연구의 개요

박근혜 정부에서는 ‘희망의 새 시대’를 국정 비전으로 제시하고, 능력중심사회 실현을 통한 국가 고용률 70% 달성을 주요 국정과제로 제안하고 있다. 특히 ‘국정과제 75. 능력중심사회를 위한 여건 조성’을 주요 국정과제로 제시하고, 실력 중심의 스펙 초월 채용시스템 정착, 국가직무능력표준(NCS) 구축, 직무능력평가제 도입, 평생직업능력 개발체제 구축 등을 주요 추진과제로 제시하여 본격적으로 추진 중이다.

능력중심사회 실현과 관련된 국정과제의 목표를 달성하기 위한 다양한 방안들 가운데 최근 가장 주목받고 있는 것은 ‘일학습병행제’이다. 특히 전 세계적으로 도제훈련을 성공적으로 정착하여 운영하는 국가들의 청년 고용률이 매우 높은 점을 감안해 볼 때, 우리나라의 청년 실업문제 해소 및 능력중심사회 실현에 있어서 한국형 도제훈련시스템인 일학습병행제의 성공적인 정착·운영은 핵심적인 사안이라 할 수 있다.

일학습병행제는 2013년 9월부터 시범사업이 시작되어 2014년부터 본격적으로 추진되고 있다. 또한, 최근에는 산학 일체형 도제학교, 유니테크, IPP형 일학습병행제 등의 사업이 추진되면서 일학습병행제의 대상이 기존의 입직자에서 재학생 단계까지 확대되고 있는 추세이다.

일학습병행제는 도입된 지 2년이 채 경과되지 않았음에도 불구하고, 참여기업 및 학습근로자의 만족도와 정책에 대한 호응도가 비교적 높은 점을 긍정적으로 평가할 수 있으며, 주요국의 도제훈련 비용·편익

구조와 비교해 볼 때도 상당히 긍정적인 효과를 거두고 있는 것으로 나타나고 있다.

그러나 일학습병행제는 제도 수혜 범위가 아직 제한적(특성화고 졸업자, 중소기업 중심)이고, 제도 지속성에 대한 우려 등이 있어 이를 불식시키기 위한 속도감 있는 제도 확산과 함께 내실화가 필요한 시점이다. 특히 고용노동부와 유관기관을 중심으로 제도 확산을 추진 중이나, 아직 지역·산업·범국가적 추진체계는 정착되지 않은 상황이고, 참여기업 및 학습근로자 역시 제도 지속성에 대한 우려를 지속적으로 제기하고 있어, 이를 해소하기 위한 다각적인 정책적 대안이 필요한 시점이다. 또한 향후 일학습병행제의 성공적인 정착·운영을 위해서는 운영 실태에 대한 면밀한 진단을 바탕으로 개선 방안을 마련하는 연구가 필요하다.

이 연구의 목적은 일학습병행제의 운영 실태를 진단하고, 이를 통해 일학습병행제의 성공적인 정착·운영을 위한 개선 방안을 제안하는 데 있다. 이 연구의 목적을 달성하기 위한 세부 연구 목표는 다음과 같다.

첫째, 일학습병행제의 개념, 정책 동향 및 유사 제도와의 차이를 분석한다.

둘째, 일학습병행제의 운영 실태를 진단한다.

셋째, 일학습병행제의 운영 사례를 분석한다.

넷째, 일학습병행제의 성공적인 정착·운영을 위한 개선 방안을 제안한다.

이러한 연구 목적을 달성하기 위하여 문헌 연구, 심층 그룹 인터뷰 (FGI), 사례 분석(현장 방문과 인터뷰), 전문가협의회, 세미나 등의 연구 방법을 활용하였다.

[그림 1] 연구 절차 및 방법

| 연구 절차                                     | 연구 내용  | 연구 방법  |
|---|--|--|
| <p>일학습병행제의 개념, 정책 동향 및 유사 제도와와의 차이 분석</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 도제훈련의 개념 및 구성 요소 분석</li> <li>• 일학습병행제 정책 추진 경과 및 현황 분석</li> <li>• 일학습병행제와 유사 제도 비교 분석</li> </ul>              | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 문헌 연구</li> <li>• 전문가협의회</li> </ul>              |
| <p>일학습병행제 운영 실태 진단</p>                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 제도 설계 측면에서의 진단</li> <li>• 제도 운영 측면에서의 진단</li> <li>• 제도 성과 측면에서의 진단</li> </ul>                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• FGI</li> </ul>                                  |
| <p>일학습병행제 운영 사례 분석</p>                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 사업주의 일학습병행제에 대한 인식 및 요구</li> <li>• 기업현장교사의 일학습병행제에 대한 인식 및 요구</li> <li>• 학습근로자의 일학습병행제에 대한 인식 및 요구</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 사례 분석 (현장 방문 및 인터뷰)</li> </ul>                  |
| <p>일학습병행제 개선 방안 제안</p>                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 일학습병행제 운영 개선을 위한 기본 방향과 전략 수립</li> <li>• 일학습병행제 운영 개선을 위한 추진과제</li> <li>• 일학습병행제 참여 주체별 추진과제</li> </ul>       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• FGI</li> <li>• 전문가협의회</li> <li>• 세미나</li> </ul> |

## 2. 일학습병행제의 개념, 정책 동향 및 유사 제도와의 비교

일학습병행제는 박근혜 정부의 국정과제로 제안(2013. 5. 28.)되었으며, 2013년 9월 ‘한국형 일·학습듀얼시스템 도입 계획’이 발표되었고, 최근 2015년 4월에는 ‘일학습병행제 확산 방안’이 발표되어 제도 확산이 지속적으로 추진 중이다. 일학습병행제는 2013년 9월 제도 기본 계획이 발표된 이후 양적 확산 측면에서 크게 확대되어 왔으며, 2015년 9월 기준으로 3,604개 기업이 참여하고 있다. 이 중 1,498개 기업의 6,365명의 학습근로자가 훈련을 실시하고 있거나 종료하였다.

일학습병행제는 “독일·스위스식 도제제도를 한국의 실정에 맞게 설계한 도제식 교육훈련제도로써, 현장교사가 주로 기업 현장에서 NCS 기반의 교육훈련 프로그램과 현장 훈련 교재에 따라 가르치고, 보완적으로 학교 등에서 이론교육을 시킨 후 산업계가 평가해서 자격을 주는 새로운 교육훈련제도(관계부처 합동, 2015: 1)”를 의미한다. 즉, 일학습병행제는 한국형 도제훈련제도로 볼 수 있고, 도제훈련은 일 기반학습(work-based learning)의 한 가지 유형이라고 할 수 있다.

한편, 일학습병행제 유사 제도로는 일 기반학습(work-based learning)의 하위 유형으로서 ‘공고 2·1체제, 인턴십, 현장실습’ 등의 제도를 포함하였으며, 후진학제도의 하위 유형으로서 산업체 위탁교육, 계약학과, 사내대학 등의 제도를 포함하였다. 여기서 후진학제도는 고졸 선취업자들을 대상으로 학위 취득에 중점을 둔다는 점에서 일 기반학습의 일종인 일학습병행제와는 목적 및 운영 측면에서 명확한 차이가 있지만, 이러한 후진학제도를 유사 제도의 범주에 포함시킨 이유는 일학습병행제 추진 과정에서 일학습병행제를 기존의 후진학제도로 동일

시 혹은 오인하는 사례가 다수 발생하고 있어, 이에 대한 명확한 개념 정립이 필요하다고 판단하였기 때문이다. 유사 제도와와의 비교·분석을 위한 분석틀은 일반적인 직업교육훈련의 구성 요소를 기준으로 각각의 제도들이 어떠한 점에서 유사한지 혹은 차이가 있는지를 제시하였다.

〈표 1〉 일학습병행제와 유사 제도의 비교·분석 종합

| 구분             | 일 기반학습       |                             |               |             | 후진학제도                 |                       |                       |
|----------------|--------------|-----------------------------|---------------|-------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
|                | 일학습 병행제      | 공고 2·1체제                    | 인턴십           | 현장실습        | 산업체 위탁교육              | 계약학과                  | 사내대학                  |
| 교육훈련 대상        | 입직자+ 재학생     | 공고 재학생                      | 재학생 또는 졸업 예정자 | 고교나 대학 재학생  | 재직 근로자                | 재직 근로자 또는 채용 약정 재학생   | 재직 근로자                |
| 교육훈련 계약        | 기업-학습 근로자    | 기업-훈련생                      | 기업-학생         | 기업-학교 기업-학생 | 기업-대학                 | 기업-대학                 | 기업-근로자                |
| 교육훈련 기간        | 6개월~4년       | 3년                          | 1~3개월         | 1~3개월       | 2~4년                  | 2~4년                  | 2~4년                  |
| 교육훈련 내용에 대한 표준 | 프로그램 개발 기준   | 고시된 교육과정                    | 기업마다 상이함      | 기업마다 상이함    | 대학별 교육과정              | 대학별 교육과정              | 대학별 교육과정              |
| 교육훈련 방법        | OJT + Off-JT | 학교교육 (Off-JT) + 현장 실습 (OJT) | OJT만 제공       | OJT만 제공     | 대학별로 상이함 (OJT는 거의 없음) | 대학별로 상이함 (OJT는 거의 없음) | 대학별로 상이함 (OJT는 거의 없음) |
| 교육훈련 장소        | 기업+공동 훈련센터   | 기업+ 학교                      | 기업            | 기업          | 주요 대학                 | 주요 대학                 | 사업장 내 시설              |
| 교육훈련 운영 주체     | 기업           | 학교+ 기업                      | 기업            | 학교          | 대학+ 기업                | 대학+ 기업                | 기업                    |

<표 계속>

| 구분            | 일 기반학습                              |                    |              |             | 후진학제도          |                |                |
|---------------|-------------------------------------|--------------------|--------------|-------------|----------------|----------------|----------------|
|               | 일학습 병행제                             | 공고 2·1체제           | 인턴십          | 현장실습        | 산업체 위탁교육       | 계약학과           | 사내대학           |
| 기업현장교사 자격     | 별도 자격 마련 검토 중                       | 별도 자격 없음           | 별도 자격 없음     | 별도 자격 없음    | 별도 자격 없음       | 별도 자격 없음       | 별도 자격 없음       |
| 평가 및 자격 부여    | 신직업자격 부여 검토 중                       | 국가기술 자격 부여         | 자격과 연계되지 않음  | 자격과 연계되지 않음 | 학위 부여          | 학위 부여          | 학위 부여          |
| 임금(보수)        | 임금 지급 (정규직 수준)                      | 임금 지급 (정규직에 비해 적음) | 유급과 무급 모두 존재 | 현장실습 수당 지급  | 임금은 없음         | 임금은 없음         | 임금은 없음         |
| 법령 및 규정       | 근거법 마련 중                            | 근거법 존재             | 근거법 마련 중     | 근거법 존재      | 근거법 존재         | 근거법 존재         | 근거법 존재         |
| 정규 교육시스템과의 연계 | 대학 연계형 및 재학생 단계 일학습병행제의 경우 제한적으로 연계 | 교육과정 자체가 정규 교육과정   | 미연계          | 정규 교육과정의 일부 | 교육과정 자체가 학위 과정 | 교육과정 자체가 학위 과정 | 교육과정 자체가 학위 과정 |

### 3. 일학습병행제 운영 실태 진단

일학습병행제의 운영 실태는 5차례의 FGI와 9개 기업 사례 분석 결과를 토대로 도출된 내용을 제도 설계, 제도 운영, 제도 성과 등의 세 가지 측면으로 구분하여 진단하였다. 제도 설계의 측면에서는 ‘1) 제도 목표, 2) 거버넌스, 3) 예산 관련 현황’을 살펴보고 실태를 진단하

였다. 제도 운영 측면에서는 ‘1) 기업 및 공동훈련센터 모집 및 선정, 2) 일학습병행 프로그램 개발 및 인증, 3) 기업현장교사 및 HRD 담당자 양성 및 관리, 4) 학습근로자 모집 및 관리, 5) 일학습병행 프로그램 운영, 6) 학습근로자 내부 및 외부평가, 7) 사업 관리 모니터링 및 컨설팅’ 항목으로 구분하여 현황과 실태를 진단하였다. 제도 성과의 측면에서는 ‘1) 경제적 성과, 2) 사회적 성과, 3) 학습근로자의 노동시장 정착 성과’와 관련하여 현황 파악 및 실태 진단을 실시하였다.

<표 2> 일학습병행제 운영 실태 진단 종합

| 구분       |                      | 진단  |
|----------|----------------------|---|
| 제도<br>설계 | 1. 제도<br>목표          | <p>1) 양적 확산보다는 질적 내실화 필요</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 양적 확산보다는 질적 내실화를 중심으로 한 목표 조정의 필요성이 제기되고 있음</li> </ul> <p>2) 맞춤형과 표준화의 딜레마</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 일학습병행제의 방향성을 기업에 필요한 인재를 양성하고 기업의 생산성을 높이기 위한 ‘기업 맞춤형’으로 할 것인가, NCS를 중심으로 국가적 차원의 일학습병행 프로그램 운영과 평가체계를 확립하고 자격의 통용성을 확보하기 위하여 ‘표준화’할 것인가에 대한 논란이 있음</li> </ul> <p>3) 대학 연계형은 일학습병행제 취지에 부합하는가의 문제</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 대학 연계형이 학력을 초월한 능력중심사회를 구축하자는 일학습병행제의 취지와 맞지 않는다는 비판이 일부 존재</li> </ul> |
|          | 2. 운영체계<br>및<br>거버넌스 | <p>1) 정부 주도의 프로세스 운영</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 일학습병행제 프로세스가 산업계 주도라기보다는 정부 주도로 이루어지고 있음</li> </ul> <p>2) 복잡한 거버넌스 체계</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 일학습병행제의 거버넌스 체계가 복잡하며, 각 참여 주체의 역할이 불분명하고 비일관적임</li> </ul> <p>3) 지원보다는 관리에 초점을 맞춘 운영체계</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 산업계에 대한 ‘지원’보다는 ‘관리’에 초점이 맞추어져 있어서 제도 운영체계가 매우 경직되어 있음</li> </ul>  |

<표 계속>

| 구분           | 진단   |
|--------------|--|
| <p>제도 설계</p> | <p>3. 예산</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) <b>예산 집행의 복잡성 및 예산 항목 간 중복성 문제</b><br/>- 예산 집행 절차가 복잡하고 경직되어 있어서 참여기업 입장에서 부담을 느끼고 있으며, 예산 항목 간 중복성이 비판을 받고 있음</li> <li>2) <b>일학습병행제에 대한 정부 차원의 재정 지원 지속 여부</b><br/>- 일학습병행제 기업 및 공동훈련센터에 대한 정부 지원금을 언제까지 제공해야 하느냐에 대한 논란이 있음</li> <li>3) <b>정부의 지원금: 유인책이자 구속</b><br/>- 참여기업에게 정부의 지원금은 유인책임과 동시에 구속으로 작용하고 있음</li> </ol>  |
| <p>제도 운영</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 기업 및 공동훈련센터 모집 및 선정             <ol style="list-style-type: none"> <li>1) <b>기업 선정 기준의 완화와 강화에 대한 논란</b><br/>- 기업 선정 기준을 완화하여 기업 참여의 폭을 확대하자는 입장과 강화하여 양질의 기업을 선별하자는 입장이 공존하고 있음</li> <li>2) <b>참여기업 선정 후 미참여 기업 발생 문제</b><br/>- 일학습병행 기업으로 선정된 후 일학습병행 프로그램을 개발하는 과정에서 포기하는 기업이 많음</li> <li>3) <b>공동훈련센터 기관 유형별 차별적 운영 모델 부재</b><br/>- 공동훈련센터 선정 시 다양한 기관을 선정하고, 이에 따른 차별적 운영 모델을 구축하여 운영할 필요가 있음</li> <li>4) <b>공동훈련센터와 기업 매칭의 어려움</b><br/>- 공동훈련센터는 협약기업 수 요건을 맞추고, 양질의 협약기업을 구하는 데 많은 어려움을 겪고 있음</li> </ol> </li> <li>2. 일학습병행 프로그램 개발 및 인증             <ol style="list-style-type: none"> <li>1) <b>기업 주도의 일학습병행 프로그램 개발체계 미흡</b><br/>- 일학습병행 프로그램이 기업보다는 폴리텍대학 주도로 이루어지고 있음</li> <li>2) <b>프로그램 개발 기준의 잦은 변경 및 NCS 반영의 어려움</b><br/>- 참여기업들은 프로그램 개발 기준의 잦은 변경으로 혼란스러워하고 있으며, NCS를 활용하여 일학습병행 프로그램을 개발하는 데 어려움을 겪고 있음</li> <li>3) <b>정량적 인증 기준의 부재</b><br/>- 정량적인 일학습병행제 인증 기준에 대한 필요성 제기</li> </ol> </li> <li>3. 기업현장교사 및 HRD 담당자 양성 및 관리             <ol style="list-style-type: none"> <li>1) <b>집체교육 방식에 대한 부담</b><br/>- 기업현장교사 양성교육 중 4박 5일의 집체교육 방식에 대하여 기업이 부담을 느끼고 있음</li> <li>2) <b>기업현장교사 양성교육의 실효성 및 효과성 문제</b><br/>- 기업현장교사 교육이 업무를 수행하는 데 실제로 도움이 되고, 교수 평가자로서의 역할을 강화시켜 줄 수 있는지에 대한 논란이 있음</li> </ol> </li> </ol> |

<표 계속>

| 구분                              | 진단  |
|---------------------------------|---|
| 4. 학습근로자 모집 및 관리                | <ol style="list-style-type: none"> <li>1) <b>학습근로자 모집의 어려움</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 일학습병행제 참여기업들이 학습근로자 모집에 어려움을 겪고 있음</li> </ul> </li> <li>2) <b>학습근로자의 이직에 대한 우려</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 중소기업 학습근로자가 일학습병행제 이수 중이나 후에 동종 업계의 대기업으로 이직하는 것에 대한 우려가 있음</li> </ul> </li> <li>3) <b>학습근로자의 병역으로 인한 중도 탈락 문제</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 미필자 학습근로자의 경우 병역으로 인해 중도 탈락할 확률이 높다는 문제가 있음</li> </ul> </li> </ol>  |
| 5. 일학습병행 프로그램 (OJT 및 Off-JT) 운영 | <ol style="list-style-type: none"> <li>1) <b>OJT 질 보증의 한계</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 기업현장교사 확보 및 실습 장비 사용 등으로 인해 OJT의 질을 확보하는 데 현실적으로 여러 가지 한계가 있음</li> </ul> </li> <li>2) <b>공동훈련센터 Off-JT 운영의 문제</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 공동훈련센터에서 Off-JT를 제공하는 경우, Off-JT 내용과 기업 현장 업무 내용과의 괴리가 생기거나, 선형의 Off-JT 운영으로 인해 기업의 업무에 차질이 생길 수 있음</li> </ul> </li> </ol>  |
| 6. 학습근로자 내부평가 및 외부평가            | <ol style="list-style-type: none"> <li>1) <b>내부평가 가이드라인 부재</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 내부평가의 명확한 평가 기준 및 지침이 없어서 기업들이 내부평가를 실시하는 데 어려움을 겪고 있음</li> </ul> </li> <li>2) <b>외부평가 운영체계 미비 상태</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 외부평가 대상의 증가에도 불구하고 아직 외부평가 운영체계가 미흡하여 기업에서 교육훈련의 방향성을 잡지 못하고 있음</li> </ul> </li> <li>3) <b>이수 후 국가공인자격 부여의 불확실성</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 일학습병행 프로그램 이수 후 국가공인자격 부여가 가능한지, 언제부터 가능한지 여부가 불확실함</li> </ul> </li> </ol>  |
| 7. 사업 관리 모니터링 및 컨설팅             | <ol style="list-style-type: none"> <li>1) <b>모니터링으로 인한 행정적 부담</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 기업의 입장에서 많은 서류 준비 및 업무 시간 할애를 요구하는 모니터링은 부담이 되고 있음</li> </ul> </li> <li>2) <b>모니터링 및 컨설팅 인력 부족 및 체계 미흡</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 참여기업 확대에 따라 기존의 모니터링 및 컨설팅 인력으로는 모든 기업에 대한 지속적이고 상세한 관리 및 지원이 어려움</li> </ul> </li> </ol>   |
| 제도 성과                           | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 일학습병행제의 경제적 성과             <ol style="list-style-type: none"> <li>1) <b>정부 지원금의 점진적 감소를 통한 재정 지원 효율화 필요</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 비용편익분석 결과를 기반으로 일학습병행제에 대한 정부 지원금을 점진적으로 감소하여 재정 지원을 효율화해 나갈 필요가 있음</li> </ul> </li> </ol> </li> <li>2. 일학습병행제의 사회적 성과             <ol style="list-style-type: none"> <li>1) <b>중소기업 근속률 증가</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 일학습병행제를 통해 중소기업에서의 근속률 증가 및 대기업으로의 이직률 감소 효과가 있음</li> </ul> </li> <li>2) <b>학습근로자 학습능력 및 정신력 부족 문제</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 학습근로자가 노동시장에 안정적으로 정착하기 위해 필요한 학습능력이나 정신력이 부족함</li> </ul> </li> </ol> </li> </ol> |

#### 4. 일학습병행제 개선 방안

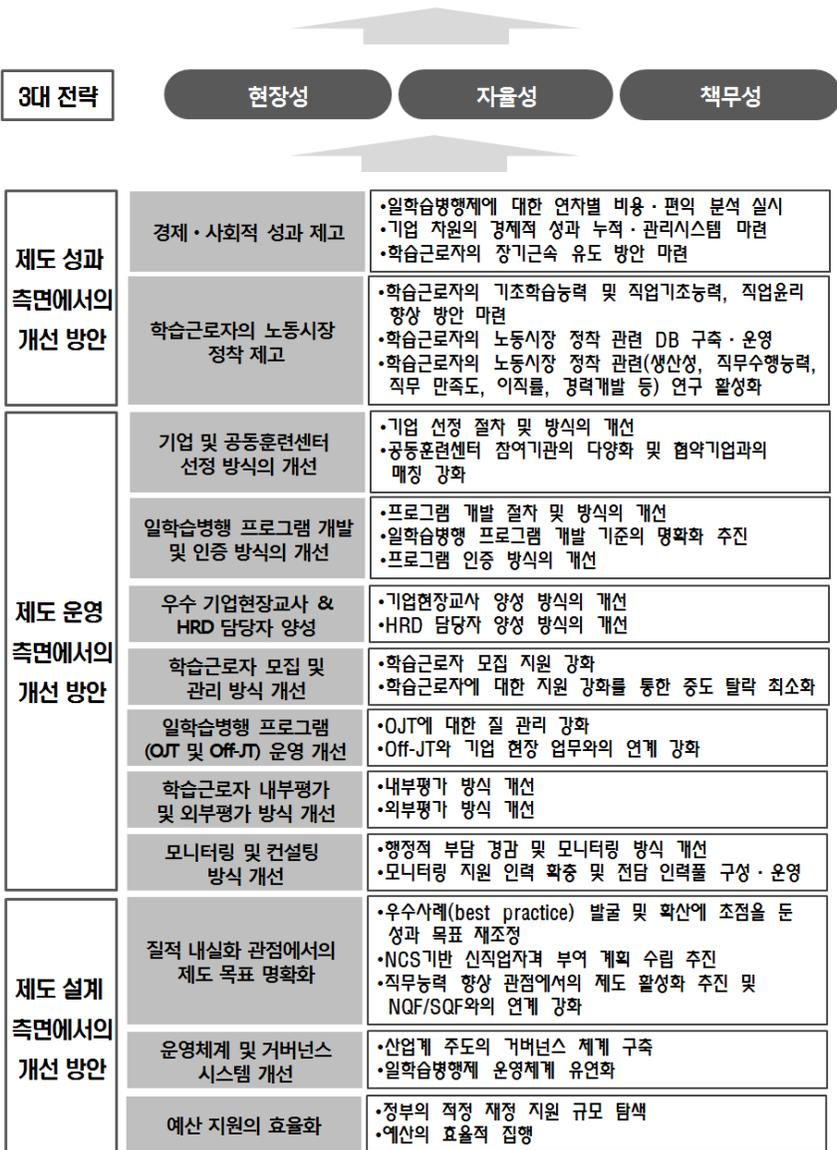
일학습병행제 개선 방안은 ‘제3장의 일학습병행제 운영 실태 진단’ 결과를 토대로 향후 일학습병행제가 어떠한 방향으로 개선이 이루어져야 하는지의 관점에서 접근하였으며, FGI 및 전문가협의회를 통해 구체적인 전략 및 과제를 설정하였다.

우선, 일학습병행제의 운영 개선을 위한 3대 전략을 현장성, 자율성, 책무성 등으로 설정하였다. 첫째, 일학습병행제의 운영 패러다임을 산업계 및 기업 현장에 토대를 두어 개편할 필요가 있다. 즉, 정부 및 공급자 주도의 운영체계를 단계적으로 산업계 및 수요자 주도의 운영체계로 전환해 나가야 한다. 둘째, 일학습병행제 참여기업 등 다양한 참여 주체의 자율성을 최대한 보장하여야 한다. 이를 위해 불필요한 행정적 관리·감독 및 형식적인 절차를 최소화하고, 성과에 초점을 맞춘 제도 운영이 필요하다. 셋째, 일학습병행제 참여 주체는 지역 및 산업별 필요 인력을 양성한다는 관점에서 책무성을 갖고 제도에 참여하여야 한다. 즉, 단편적이고 미시적인 관점에서의 접근이 아니라 장기적인 관점에서 필요한 인력을 양성한다는 측면에서 책무성을 갖고 제도에 적극 참여할 필요가 있다.

이러한 3대 전략을 기반으로 일학습병행제의 운영 개선을 위한 추진과제를 ‘1) 제도 설계 측면, 2) 제도 운영 측면, 3) 제도 성과 측면’ 등 3대 영역으로 구분하여 총 12개 항목의 28개 세부 추진과제를 제안하였다.

[그림 2] 일학습병행제 운영 개선을 위한 전략과 추진과제

일학습병행제의 성공적인 정착을 통한 능력중심사회 구현



# 제1장

## 서론

제1절 연구의 필요성 및 목적

제2절 연구의 내용

제3절 연구의 방법

제4절 용어의 정의



## 제1장 | 서론

### 제1절 연구의 필요성 및 목적

#### 1. 연구의 필요성

최근 전 세계적인 경제 불황에 따라 청년 고용률에 대한 관심이 증대되고 있다. 특히 2013년 유럽연합정상회의에서도 청년 실업 문제가 주요 이슈로 제기된 바 있고, 일부 국가의 경우 청년 실업 문제 해소와 관련하여 ‘긴급 대책(urgent action)’이 언급되기도 하였다(전승환, 강경중, 2014: 1). 우리나라의 경우도 예외는 아니어서 전 세계적인 경제 불황에 따른 저성장 시대가 도래함에 따라 청년 실업 문제가 사회적인 문제로 부각되고 있고, 우리 사회가 근본적으로 지니고 있는 학력 및 스펙 중심 사회를 개선하기 위한 다각적인 노력이 이루어지고 있다.

이러한 노력의 일환으로 박근혜 정부에서는 ‘희망의 새 시대’를 국정 비전으로 제시하고, 능력중심사회 실현을 통한 국가 고용률 70% 달성을 주요 국정과제로 제안하고 있다(관계부처 합동, 2013a: 1). 특

#### 4 일학습병행제 운영 실태 및 개선 방안

히 ‘국정과제 75. 능력중심사회를 위한 여건 조성’을 주요 국정과제로 제시하고, 실력 중심의 스펙 초월 채용시스템 정착, 국가직무능력표준(NCS) 구축, 직무능력평가제 도입, 평생직업능력개발체제 구축 등을 주요 추진과제로 제시하여 본격적으로 추진 중이다(관계부처 합동, 2014c: 132-133).

한편, 능력중심사회 실현과 관련된 국정과제의 목표를 달성하기 위한 다양한 방안들 가운데 최근 가장 주목받고 있는 것은 ‘일학습병행제’이다. 일학습병행제는 관계부처 합동(2015)에 따르면 “독일·스위스식 도제제도를 한국의 실정에 맞게 설계한 도제식 교육훈련제도로서, 현장교사가 주로 기업 현장에서 NCS 기반의 교육훈련 프로그램과 현장 훈련 교재에 따라 가르치고, 보완적으로 학교 등에서 이론교육을 시킨 후 산업계가 평가하여 자격을 주는 새로운 교육훈련제도”(p.1)를 의미한다. 특히 전 세계적으로 도제훈련을 성공적으로 정착하여 운영하는 국가들의 청년 고용률이 매우 높은 점을 감안해 볼 때, 우리나라의 청년 실업 문제 해소 및 능력중심사회 실현에 있어서 한국형 도제훈련시스템인 일학습병행제의 성공적인 정착·운영은 핵심적인 사안이라 할 수 있다.

일학습병행제는 2013년 9월부터 시범사업이 시작되어 2014년부터 본격적으로 추진되고 있다. 2015년 9월 기준으로 3,604개 기업이 참여하고 있으며, 6,365명의 학습근로자가 일학습병행제에 참여하고 있다(한국산업인력공단, 2015d). 특히 일학습병행제에 참여하는 기업 중에는 명장기업, 월드클래스 300기업, 으뜸기업, ISO 인증기업, 벤처기업, 혁신기업, 강소기업, 이노비즈, Best HRD 기업 등의 우수 기업들도 다수 참여하고 있다(한국산업인력공단, 2015d). 또한 최근에는 산

학 일체형 도제학교, 유니테크, IPP형 일학습병행제 등의 사업이 추진되면서 일학습병행제의 대상이 기존의 입직자에서 재학생 단계까지 확대되고 있는 추세이다.

일학습병행제는 도입된 지 2년이 채 경과되지 않았음에도 불구하고, 참여기업 및 학습근로자의 만족도와 정책에 대한 호응도가 비교적 높은 점을 긍정적으로 평가할 수 있으며(관계부처 합동, 2015: 13), 일학습병행제의 경제·사회적 성과를 논하기에는 아직 이른 감이 있지만 주요국의 도제훈련 비용편익 구조와 비교해 볼 때 상당히 긍정적인 효과를 거두고 있는 것으로 나타나고 있다(강경중 외, 2014: 131).

그러나 일학습병행제는 제도 수혜 범위가 아직 제한적(특성화고 졸업자, 중소기업 중심)이고, 제도 지속성에 대한 우려 등이 있어 이를 불식시키기 위한 속도감 있는 제도 확산과 함께 내실화가 필요한 시점이다(관계부처 합동, 2015: 2). 특히 고용노동부와 유관기관을 중심으로 제도 확산을 추진 중이나, 아직 지역·산업·범국가적 추진체계는 정착되지 않은 상황이고, 참여기업 및 학습근로자 역시 제도 지속성에 대한 우려를 지속적으로 제기하고 있어, 이를 해소하기 위한 다각적인 정책적 대안이 필요한 시점이다. 또한 향후 일학습병행제의 성공적인 정착·운영을 위해서는 운영 실태에 대한 면밀한 진단을 바탕으로 부족한 점을 보완하기 위한 노력이 이루어질 필요가 있다.

따라서, 이 연구에서는 일학습병행제의 운영 실태를 면밀하게 분석하고, 이를 통해 일학습병행제의 문제점을 해소하기 위한 다양한 개선 방안을 제안하고자 한다.

## 6 일학습병행제 운영 실태 및 개선 방안

### 2. 연구의 목적

이 연구의 목적은 일학습병행제의 운영 실태를 진단하고, 이를 통해 일학습병행제의 성공적인 정착·운영을 위한 개선 방안을 제안하는 데 있다. 이 연구의 목적을 달성하기 위한 세부 연구 목표는 다음과 같다.

첫째, 일학습병행제의 개념, 정책 동향 및 유사 제도와의 차이를 분석한다.

둘째, 일학습병행제의 운영 실태를 진단한다.

셋째, 일학습병행제의 운영 사례를 분석한다.

넷째, 일학습병행제의 성공적인 정착·운영을 위한 개선 방안을 제안한다.

### 제2절 연구의 내용

일학습병행제의 운영 실태를 진단하고, 일학습병행제의 성공적인 정착·운영을 위한 개선 방안을 제안하는 이 연구의 목적을 달성하기 위하여 다음과 같은 구체적인 연구 내용을 설정하였다.

#### ○ 일학습병행제의 개념, 정책 동향 및 유사 제도와의 차이 분석

- 일학습병행제의 개념 및 특징을 분석함
  - 도제훈련과 일 기반학습 및 일터학습의 개념 분석
  - 도제훈련의 구성 요소 분석
  - 일학습병행제의 개념 및 구성 요소 분석

- 일학습병행제 정책 추진 경과 및 현황 분석
  - 일학습병행제 정책 추진 경과 분석(박근혜 정부 국정과제, 고용률 70% 로드맵, 한국형 일·학습 듀얼시스템 도입 계획, 청년 고용 대책, 일학습병행제 확산 방안)
  - 일학습병행제의 추진 현황 분석(참여기업, 참여 학습근로자 현황)
- 일학습병행제와 유사 제도 비교·분석
  - 일학습병행제와 일 기반학습(공고 2·1체제, 인턴십, 현장실습) 및 후진학제도(산업체 위탁교육, 계약학과, 사내대학) 간의 비교·분석

#### ○ 일학습병행제의 운영 실태 진단

- 제도 설계 측면
  - 제도 목표, 운영체계 및 거버넌스, 예산
- 제도 운영 측면
  - 기업 및 공동훈련센터 모집 및 선정, 일학습병행 프로그램 개발 및 인증, 기업현장교사 및 HRD 담당자 양성 및 관리, 학습근로자 모집 및 관리, 일학습병행 프로그램(OJT 및 Off-JT) 운영, 학습근로자 내부평가 및 외부평가, 사업 관리 모니터링 및 컨설팅
- 제도성과 측면
  - 일학습병행제의 경제·사회적 성과, 학습근로자의 노동시장 정착 성과

## 8 일학습병행제 운영 실태 및 개선 방안

### ○ 일학습병행제의 운영 사례 분석

- 사업주의 일학습병행제에 대한 인식 및 요구
  - 일학습병행제 참여 동기, 일학습병행제 참여 신청, 프로그램 및 학습도구 개발/프로그램 인증, 기업현장교사 선정 및 활용, 학습근로자 선발, 계약 및 처우, 프로그램 운영, 학습근로자 역량 평가, 모니터링 및 피드백, 재정적 지원, 일학습병행제 성과 및 향후 추진 계획
- 기업현장교사의 일학습병행제에 대한 인식 및 요구
  - 기업현장교사 참여 동기, 일학습병행 프로그램 운영, 기업현장교사 지원, 기대 효과 및 개선 사항
- 학습근로자의 일학습병행제에 대한 인식 및 요구
  - 학습근로자 참여 동기, 프로그램 참여, 학습근로자 처우, 일학습병행제 성과 및 개선 사항, 장래 계획

### ○ 일학습병행제의 개선 방안 제안

- 일학습병행제 운영의 내실화 및 개선을 위한 기본 방향과 전략
- 일학습병행제 운영의 내실화 및 개선 방안
  - 제도 설계 측면에서의 개선 방안
  - 제도 운영 측면에서의 개선 방안
  - 제도 성과 측면에서의 개선 방안
- 일학습병행제 참여 주체별 정책 방안

### 제3절 연구의 방법

이 연구의 목적을 달성하기 위하여 문헌 연구, 심층 그룹 인터뷰(FGI), 사례 분석(현장 방문과 인터뷰), 전문가협의회, 세미나 등을 추진하였으며, 구체적으로 [그림 1-1]과 같은 절차, 내용 및 방법을 활용하였다.

[그림 1-1] 연구 절차 및 방법

| 연구 절차                              | 연구 내용  | 연구 방법  |
|------------------------------------|--|--|
| 일학습병행제의 개념, 정책 동향 및 유사 제도와와의 차이 분석 | <ul style="list-style-type: none"> <li>일학습병행제의 개념 및 특징 분석</li> <li>일학습병행제 정책 추진 경과 및 현황 분석</li> <li>일학습병행제와 유사 제도 비교 분석</li> </ul>               | <ul style="list-style-type: none"> <li>문헌 연구</li> <li>전문가협의회</li> </ul>            |
| 일학습병행제 운영 실태 진단                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>제도 설계 측면에서의 진단</li> <li>제도 운영 측면에서의 진단</li> <li>제도 성과 측면에서의 진단</li> </ul>                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>FGI</li> </ul>                              |
| 일학습병행제 운영 사례 분석                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>사업주의 일학습병행제에 대한 인식 및 요구</li> <li>기업현장교사의 일학습병행제에 대한 인식 및 요구</li> <li>학습근로자의 일학습병행제에 대한 인식 및 요구</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>사례 분석 (현장 방문 및 인터뷰)</li> </ul>              |
| 일학습병행제 개선 방안 제안                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>일학습병행제 운영 개선을 위한 기본 방향과 전략 수립</li> <li>일학습병행제 운영 개선을 위한 추진과제</li> <li>일학습병행제 참여 주체별 추진과제</li> </ul>       | <ul style="list-style-type: none"> <li>FGI</li> <li>전문가협의회</li> <li>세미나</li> </ul> |

## 1. 문헌 연구

문헌 연구는 일학습병행제의 개념 및 구성 요소 도출, 일학습병행제 정책 추진 경과 및 현황 분석, 일학습병행제와 유사 제도의 비교·분석을 위한 목적으로 이루어졌으며, 도제훈련 및 일학습병행제 관련 정책 및 현황과 관련된 국내외 문헌을 고찰하였다.

이를 위하여 고용노동부, 한국산업인력공단의 정책 소개 자료 및 내부 현황 자료, 한국직업능력개발원의 관련 연구보고서, 여타 관련기관의 연구보고서 및 각종 통계자료를 중심으로 고찰하였다. 이 밖에 연구 진행 과정에서 필요한 자료는 기존에 연구진이 보유하고 있는 자료를 활용하였으며, 최근 현황 등의 데이터는 한국산업인력공단에 협조를 요청하여 자료를 확보하였다.

또한, 일학습병행제와 유사 제도 간 비교·분석을 위한 분석틀은 CEDEFOP(2008), ILO(2012), Ryan(2000), UEAPME(2000) 등에서 제시하고 있는 도제훈련의 필수 구성 요소를 토대로 구안하였다. 여기서 유사 제도의 범위는 일학습병행제 이외의 일 기반학습 관련 제도(공고 2·1체제, 인턴십, 현장실습)와 후진학제도(산업체 위탁교육, 계약학과, 사내대학) 등으로 설정하였다. 후진학제도는 특성화고 졸업자의 학위 취득을 목적으로 운영되는 학위 과정이라는 점에서 일학습병행제와 명확한 차이는 있지만, 유사 제도의 범위에 후진학제도를 포함한 이유는 일학습병행제 추진 과정에서 일학습병행제를 기존의 후진학 제도로 오해 및 오인하는 경우가 다수 발생함에 따라 개념적 차이를 명확히 밝히기 위한 목적으로 포함하였다.

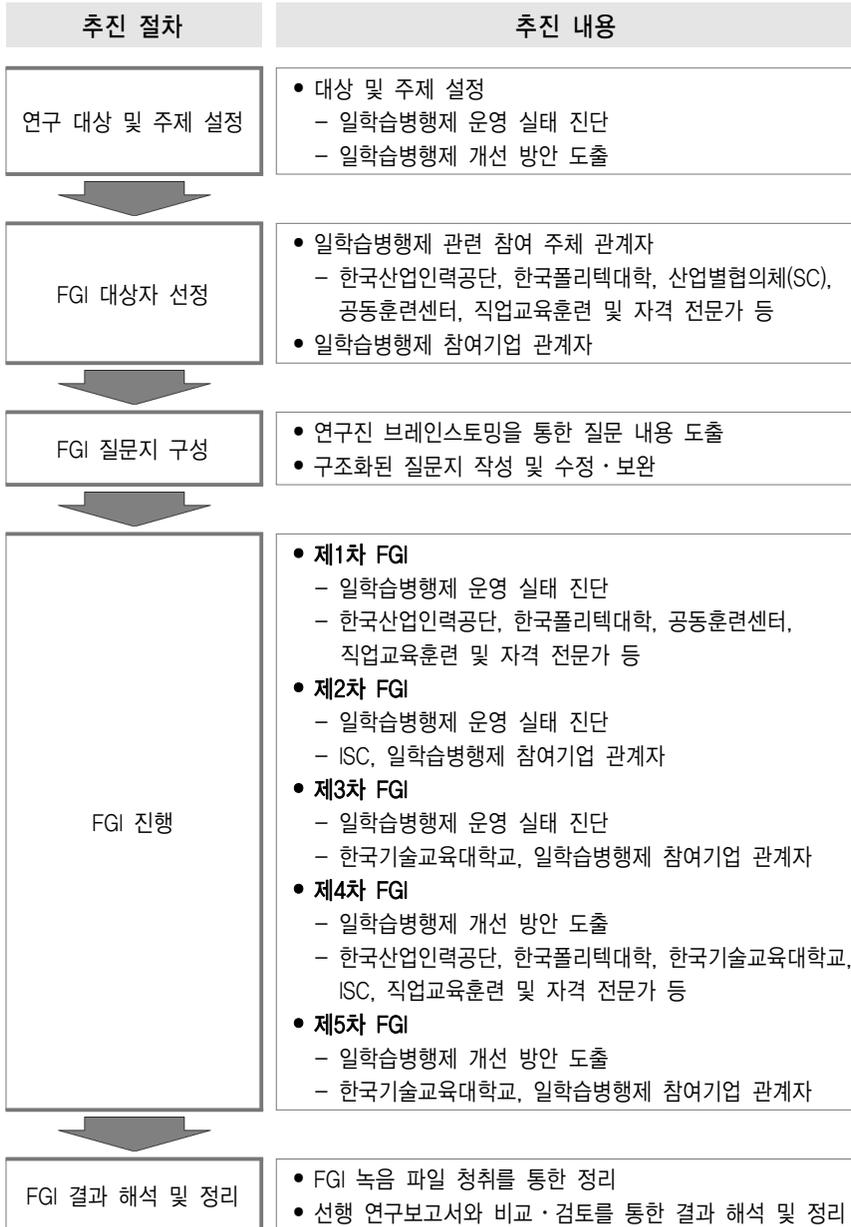
## 2. 심층 그룹 인터뷰(FGI: focus group interview)

FGI는 일학습병행제의 운영 실태를 진단하고, 이를 통해 일학습병행제의 성공적인 정착·운영에 필요한 개선 방안을 도출하기 위한 목적으로 이루어졌다. FGI는 양적 연구 방법에 기반한 연구 결과를 보완하기 위해 고안된 질적 연구 방법이지만, 최근에는 다양한 분야에 활용되면서 독립적인 연구 방법으로 많이 활용되고 있다. 특히 FGI는 연구 대상의 의견을 수렴하여 그 결과에 의미를 부여할 수 있는 매우 유용한 연구 방법이다. 따라서, 이 연구에서도 일학습병행제의 운영 실태를 진단하고 개선 방안을 도출하는 데 유용한 방법이라고 판단하여 FGI 방법을 도입·활용하였다.

FGI는 일반적으로 활용되는 절차에 따라 [그림 1-2]와 같이 ‘1) 연구대상 및 주제 설정, 2) FGI 대상 선정, 3) FGI 질문지 구성, 4) FGI 진행, 5) FGI 결과 해석 및 정리’에 따라 추진하였다.

12 일학습병행제 운영 실태 및 개선 방안

[그림 1-2] FGI 추진 절차 및 내용



구체적으로 회차별 FGI의 추진은 다음과 같이 이루어졌다. 1차 FGI는 일학습병행제 정책 담당자 및 유관기관 관계자 입장에서 일학습병행제의 운영 실태 진단을 위한 목적으로 실시하였으며, 일학습병행제에 대한 이해도가 높고 직접 제도 및 정책 추진에 관여하고 있는 관계자 총 6인(한국산업인력공단 일학습병행제 담당자 1인, 한국폴리텍대학 일학습병행 프로그램 개발 관계자 1인, 공동훈련센터 운영 담당자 2인, 직업교육훈련 및 자격 전문가 2인)으로 구성하였다. 2차 FGI는 산업계 및 일학습병행제 참여기업 입장에서 일학습병행제의 운영 실태 진단을 위한 목적으로 실시하였으며, 일학습병행제에 직접 참여하고 있는 산업계 관계자 총 6인(산업별협의체 관계자 1인, 일학습병행제 참여기업 사업주 및 기업현장교사 5인)으로 구성하였다. 3차 FGI는 공동훈련센터 및 일학습병행제 참여기업 입장에서 일학습병행제의 운영 실태 진단을 위한 목적으로 실시하였으며, 일학습병행제에 직접 참여하고 있는 관계자 4인(공동훈련센터 관계자 1인, 일학습병행제 참여기업 기업현장교사 및 HRD 담당자 3인)으로 구성하였다.

4차 FGI는 일학습병행제의 개선 방안 도출을 위한 목적으로 실시하였으며, 일학습병행제에 대한 이해도가 높고 직접 제도 및 정책 추진에 관여하고 있는 관계자 총 5인(한국산업인력공단 일학습병행제 담당자 1인, 한국폴리텍대학 일학습병행 프로그램 개발 관계자 1인, 공동훈련센터 운영 담당자 1인, ISC 일학습병행제 관계자 1인, 직업교육훈련 및 자격 전문가 1인)으로 구성하였다. 마지막으로, 5차 FGI는 공동훈련센터 및 일학습병행제 참여기업 입장에서 일학습병행제의 개선 방안 도출을 위한 목적으로 실시하였으며, 일학습병행제에 직접 참여하고 있는 관계자 9인(공동훈련센터 관계자 2인, 일학습병행제 참여기

14 일학습병행제 운영 실태 및 개선 방안

업 기업현장교사 및 HRD 담당자 7인)으로 구성하였다.

〈표 1-1〉 FGI 회차별 포커스 그룹 구성

| 회차 | 주요 내용  |
|----|--|
| 1차 | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 목적: 일학습병행제 운영 실태 진단</li> <li>· 일시: 2015년 4월 16일(목) 14시~18시</li> <li>· 대상: 총 6명(한국산업인력공단 1인, 한국폴리텍대학 1인, 공동훈련센터 2인, 직업교육훈련 및 자격 전문가 2인)</li> </ul>         |
| 2차 | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 목적: 일학습병행제 운영 실태 진단</li> <li>· 일시: 2015년 4월 28일(화) 14시~18시</li> <li>· 대상: 총 6명(산업별협의체 1인, 일학습병행제 참여기업 사업주 및 기업현장교사 5인)</li> </ul>                         |
| 3차 | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 목적: 일학습병행제 운영 실태 진단</li> <li>· 일시: 2015년 8월 19일(수) 13시~18시</li> <li>· 대상: 총 4명(공동훈련센터 1인, 일학습병행제 참여기업 기업현장교사 및 HRD 담당자 3인)</li> </ul>                     |
| 4차 | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 목적: 일학습병행제 개선 방안 도출</li> <li>· 일시: 2015년 9월 11일(금) 13시~18시</li> <li>· 대상: 총 5명(한국산업인력공단 1인, 한국폴리텍대학 1인, 공동훈련센터 1인, ISC 1인, 직업교육훈련 및 자격 전문가 1인)</li> </ul> |
| 5차 | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 목적: 일학습병행제 개선 방안 도출</li> <li>· 일시: 2015년 9월 18일(금) 13시~18시</li> <li>· 대상: 총 9명(공동훈련센터 관계자 2인, 일학습병행제 참여기업 기업현장교사 및 HRD 담당자 7인)</li> </ul>                 |

FGI는 회차별로 구조화된 질문지를 구성하여 활용하였다. 먼저 1~3차 FGI 질문지는 일학습병행제의 운영 실태 진단을 위한 목적으로 설계하였으며([부록 1] 참조), 4~5차 FGI 질문지는 일학습병행제의 개선 방안 도출을 위한 목적으로 설계하였다([부록 2] 참조). 또한 각각의 질문지는 ‘1) 제도 설계 측면, 2) 제도 운영 측면, 3) 제도 성과 측면’으로 구분하여 설계하였다.

FGI 진행은 대상자들에게 사전에 질문지를 이메일로 송부하고, 질문 목록 및 내용을 이해한 후 FGI에 응할 수 있도록 하였으며, FGI 진행 과정에서 시간 관계상 질문하지 못하였거나 추가적으로 확인이 필요한 사항은 사후에 서면을 통해 확보하였다. 또한 FGI의 원활한 추진을 위해 일학습병행제 운영 매뉴얼을 사전에 이메일을 통해 송부하고, FGI 진행 과정에서도 책자로 제공하여 관련 내용을 충분히 숙지 및 참고하여 인터뷰에 참여할 수 있도록 지원하였다.

### 3. 사례 분석(현장 방문 및 인터뷰)

일학습병행제 참여기업 사례 분석을 위한 현장 방문 및 인터뷰는 실제로 일학습병행제 참여기업을 직접 확인하고, 보다 심층적인 실태 및 개선 사항을 발굴하기 위한 목적으로 실시하였다.

사례 분석 대상 기업 선정은 일학습병행제에 대한 심층적인 사례 고찰 및 인터뷰가 가능한 기업을 우선적으로 선정하였으며, 이를 위해 일학습병행제에 참여한 지 일정 기간(6개월) 이상이 경과된 기업을 위주로 선정하였다. 또한 대상 기업 선정 시 일학습병행제 참여 유형과 분야를 고려하였으며, 참여 유형별로는 단독 기업형 4개 기업과 공동훈련센터형 5개 기업(5개 기업 중 2개 기업은 대학 연계형)을 선정하였고, 분야별로는 기계 분야 4개 기업, 정보 통신 분야 3개 기업, 재료 분야 1개 기업, 전자 분야 1개 기업을 선정하였다(<표 1-2> 참조).

현장 방문 및 인터뷰는 사업주나 기업현장교사 혹은 HRD 담당자에게 협조 요청을 하여 확정하였으며, 직접 기업을 방문하여 관련 자료를 수집하고, 인터뷰를 수행하였다. 인터뷰는 개별 기업별로 사업주 1

인, 기업현장교사 1인, 학습근로자 1인 등 총 3인을 대상으로 실시하였으며, 인터뷰지를 이메일을 통해 미리 송부하여 현장 방문 및 인터뷰의 취지를 충분히 이해한 후 인터뷰에 응할 수 있도록 하였다.

또한, 사례 분석을 위한 인터뷰는 문헌 분석이나 FGI를 통해 확인하기에는 부족한 심층적인 내용이나 면담이 필요한 사항을 위주로 실시하였다. 사업주를 대상으로 해서는 일학습병행제 참여 동기, 일학습병행제 참여 신청, 프로그램 및 학습도구 개발, 프로그램 인증, 기업현장교사 선정 및 활용, 학습근로자 선발, 계약 및 처우, 프로그램 운영, 학습근로자 역량 평가, 모니터링 및 피드백, 재정적 지원, 일학습병행제 성과 및 향후 추진 계획 등에 관한 사항을 중점적으로 확인하였다. 기업현장교사를 대상으로 해서는 기업현장교사 참여 동기, OJT 운영, 기업현장교사 지원, 기대 효과 및 개선 사항 등에 관한 사항을 확인하였으며, 학습근로자를 대상으로 해서는 학습근로자 참여 동기, 프로그램 참여, 학습근로자 참여 및 처우, 일학습병행제 성과 및 개선 사항, 장래 계획 등에 관한 사항을 확인하였다([부록 3] 참조).

〈표 1-2〉 사례 분석 추진 개요

| 구분 | 추진 개요   |
|----|---|
| A사 | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 일시: 2015년 5월 12일(화)</li> <li>· 참여 유형: 단독 기업형</li> <li>· 분야: 기계</li> <li>· 소재지: 서울</li> <li>· 인터뷰 대상: 총 3명(사업주 1인, 기업현장교사 1인, 학습근로자 1인)</li> </ul>              |
| B사 | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 일시: 2015년 5월 13일(수)</li> <li>· 참여 유형: 단독 기업형</li> <li>· 분야: 재료</li> <li>· 소재지: 경북 포항</li> <li>· 인터뷰 대상: 총 3명(사업주 1인, 기업현장교사 1인, 학습근로자 1인)</li> </ul>           |
| C사 | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 일시: 2015년 5월 15일(금)</li> <li>· 참여 유형: 단독 기업형</li> <li>· 분야: 기계</li> <li>· 소재지: 인천</li> <li>· 인터뷰 대상: 총 3명(사업주 1인, 기업현장교사 1인, 학습근로자 1인)</li> </ul>              |
| D사 | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 일시: 2015년 5월 15일(금)</li> <li>· 참여 유형: 단독 기업형</li> <li>· 분야: 정보 통신</li> <li>· 소재지: 서울</li> <li>· 인터뷰 대상: 총 4명(사업주 1인, 기업현장교사 2인, 학습근로자 1인)</li> </ul>           |
| E사 | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 일시: 2015년 6월 16일(화)</li> <li>· 참여 유형: 공동훈련센터형(대학 연계형)</li> <li>· 분야: 전자</li> <li>· 소재지: 경기도 안산</li> <li>· 인터뷰 대상: 총 3명(사업주 1인, 기업현장교사 1인, 학습근로자 1인)</li> </ul> |
| F사 | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 일시: 2015년 6월 16일(화)</li> <li>· 참여 유형: 공동훈련센터형(대학 연계형)</li> <li>· 분야: 기계</li> <li>· 소재지: 경기도 화성</li> <li>· 인터뷰 대상: 총 3명(사업주 1인, 기업현장교사 1인, 학습근로자 1인)</li> </ul> |

&lt;표 계속&gt;

18 일학습병행제 운영 실태 및 개선 방안

| 구분 | 추진 개요  |
|----|--|
| G사 | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 일시: 2015년 5월 15일(금)</li> <li>· 참여 유형: 공동훈련센터형</li> <li>· 분야: 기계</li> <li>· 소재지: 인천</li> <li>· 인터뷰 대상: 총 3명(사업주 1인, 기업현장교사 1인, 학습근로자 1인)</li> </ul>        |
| H사 | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 일시: 2015년 6월 24일(수)</li> <li>· 참여 유형: 공동훈련센터형</li> <li>· 분야: 정보 통신</li> <li>· 소재지: 경기도 분당</li> <li>· 인터뷰 대상: 총 3명(사업주 1인, 기업현장교사 1인, 학습근로자 1인)</li> </ul> |
| I사 | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 일시: 2015년 7월 1일(수)</li> <li>· 참여 유형: 공동훈련센터형</li> <li>· 분야: 정보 통신</li> <li>· 소재지: 서울</li> <li>· 인터뷰 대상: 총 3명(사업주 1인, 기업현장교사 1인, 학습근로자 1인)</li> </ul>      |

#### 4. 전문가협의회

전문가협의회는 이 연구의 추진 단계별 결과의 타당성을 검토하고, 연구 결과의 완성도를 높이기 위한 목적으로 실시하였다. 일학습병행제 관련 정책 담당자, 직업교육훈련 및 자격 전문가 등으로 전문가협의회를 구성하여 두 차례에 걸쳐 연구 진행 결과를 검토하였다.

전문가협의회 회차별 핵심적인 내용은 다음과 같다. 1차 전문가협의회는 연구진에서 도제훈련의 핵심 구성 요소를 토대로 분석한 일학습병행제와 유사 제도와의 비교·분석 결과에 대한 타당성을 검토하였다. 2차 전문가협의회는 FGI를 토대로 도출한 일학습병행제 개선

방안을 검토하고, 추가로 보완되어야 하는 사항에 대해 논의하였다.

## 5. 세미나

세미나는 일학습병행제 운영 실태 및 개선 방안의 연구 결과를 공유하고, 이 연구의 핵심적인 결과를 공론화함으로써 일학습병행제 제도 개선을 위한 목적으로 2015년 10월 19일(월)에 한국직업능력개발원 12층 대회의실에서 개최하였다.

세미나에는 고용노동부 및 한국산업인력공단 등 일학습병행제 정책 담당자, 한국폴리텍대학, 한국기술교육대학교 등 관련 유관기관 관계자, 일학습병행제 참여기업 관계자 등이 참석하였으며, 세미나를 통해 개진된 의견을 최종 보고서에 최대한 반영하였다.

## 제4절 용어의 정의

### 1. 일학습병행제

일학습병행제는 “독일·스위스식 도제제도를 한국의 실정에 맞게 설계한 도제식 교육훈련제도로서, 현장교사가 주로 기업 현장에서 NCS 기반의 교육훈련 프로그램과 현장 훈련 교재에 따라 가르치고, 보완적으로 학교 등에서 이론교육을 시킨 후 산업계가 평가해서 자격을 주는 새로운 교육훈련제도(관계부처 합동, 2015: 1)”를 의미한다.

일학습병행제는 2013년 9월 기본 계획 발표 당시 ‘한국형 일·학습

듀얼시스템’이라는 용어로 추진되었으나, 독일 및 스위스 등의 듀얼시스템과의 용어 중복, 외래어 사용 등의 문제를 방지하기 위해 2014년부터는 제도 명칭을 ‘일학습병행제’로 바꾸어 추진·운영하고 있다.

## 2. NCS 기반 신직업자격

NCS 기반 신직업자격이란 “일(고용)에 직접 연계될 수 있게 NCS를 기반으로 ~을 할 수 있는 능력을 갖기 위해 필요한 지식, 기술, 태도를 일정한 기준과 절차에 따라 평가 또는 인정하는 기준(한국산업인력공단, 2015e: 2)”을 의미한다. 현재 일학습병행제에서는 NCS 기반 신직업자격에 기반하여 교육훈련 프로그램 개발이 이루어지고 있으며, 학습근로자가 교육훈련 프로그램을 성공적으로 이수하였을 경우 해당 NCS 기반 신직업자격을 부여하는 방안이 검토 중이다.

## 제2장

# 일학습병행제의 개념, 정책 동향 및 유사 제도와의 비교

제1절 일학습병행제의 개념 및  
특징

제2절 일학습병행제 정책 추진  
경과 및 현황

제3절 일학습병행제와 유사 제도  
비교·분석



## 제2장 | 일학습병행제의 개념, 정책 동향 및 유사 제도와의 비교

### 제1절 일학습병행제의 개념 및 특징

일학습병행제의 개념, 역할 및 기능을 분석하기 위해서는 우선적으로 도제훈련의 개념을 살펴볼 필요가 있으며, 이를 위해 도제훈련과 일 기반학습 및 일터학습과의 개념적 관계 역시 명확하게 설정되어야 한다.

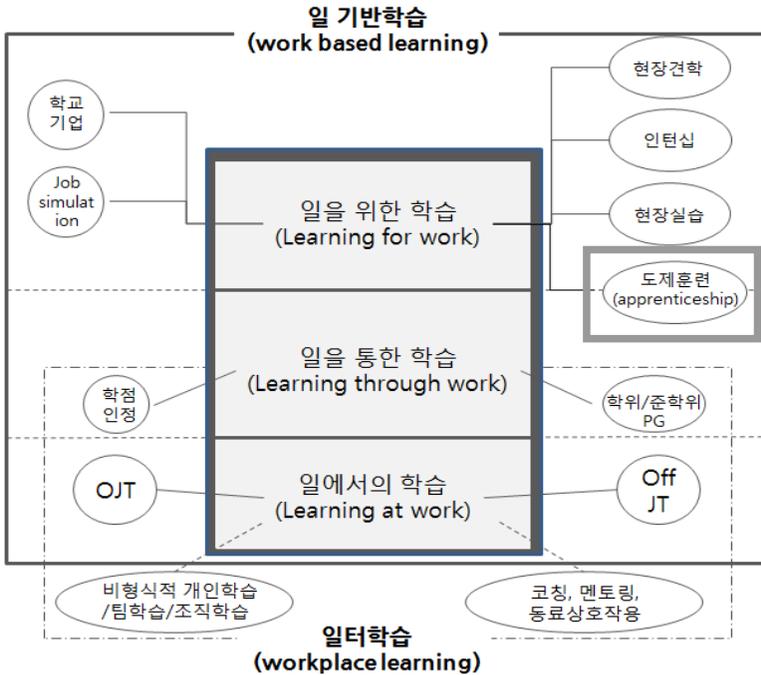
#### 1. 도제훈련과 일 기반학습 및 일터학습

사전적인 의미로 도제(徒弟)란 직업에 필요한 지식, 기능을 배우기 위하여 스승의 밑에서 일하는 직공을 의미하며(표준국어대사전, 2015), 통상적으로 도제훈련은 일 기반학습(work-based learning)의 한 가지 형태로 정의되고 있다. 일반적으로 일 기반학습은 일을 중심으로 한 모든 형태의 학습을 총칭하는 개념으로 활용되고 있으며(최수정 외, 2013: 22), 도제훈련 이외에도 현장 견학, 인턴십, 현장실습 등의 다양한 학습 형태를 포함하는 개념이라고 할 수 있다.

반면, 일터학습(workplace learning)은 개인, 팀, 조직이 일터에서 형

식적, 비형식적 또는 우연적으로 이루어지는 자신과 주변 환경 및 다른 사람과의 지속적인 상호 작용을 통하여 업무와 관련하여 직면한 문제들을 해결하거나 업무의 성과를 제고하는 데 필요한 지식, 기술 및 태도를 습득하는 과정으로 정의할 수 있다(문세연, 2006: 16). 업무와 관련된 학습을 포괄한다는 관점에서는 일 기반학습과 공통점이 있으나, 반드시 구조화된 체계적인 교육을 실시하거나 정규 교육과의 연계 및 학점화를 기본 전제로 하지 않는다는 점에서 일 기반학습과는 일부 차이가 있다(Boud & Symes, 2000: 14).

[그림 2-1] 일 기반학습의 범위와 유형



자료: 최수정 외(2013). 산업 현장 일·학습 지원 방안 연구. 고용노동부, 한국직업능력 개발원. p.24.

일 기반학습은 [그림 2-1]에서 보는 바와 같이 학습 목적에 따라 ① 일을 위한 학습(learning for work), ② 일을 통한 학습(learning through work), ③ 일에서의 학습(learning at work) 등으로 구분할 수 있다 (Gray. 2001; 최수정 외, 2014: 17-19에서 재인용).

첫째, 일을 위한 학습(learning for work)에 포함되는 제도로는 현장 견학, 인턴십, 현장실습, 도제훈련, 학교 기업, job simulation 등이 있다. 이 중 학교 기업과 job simulation은 학교 내에서 일터와 유사한 환경을 조성하여 일 기반학습을 제공하는 제도이고, 현장 견학, 인턴십, 현장실습, 도제훈련 등은 실제 일터에서 학습이 이루어진다는 점에서 차이가 있다.

둘째, 일을 통한 학습(learning through work)에 포함되는 제도로는 일에서의 학습이 정규교육에서 학점으로 인정되는 사례를 들 수 있다. 일례로 선행학습 경험 인정(RPL)을 활용하여 산업체 경력을 학점으로 인정받는 경우가 이에 해당된다고 볼 수 있다.

셋째, 일에서의 학습(learning at work)에 포함되는 제도로는 현장에서 이루어지는 OJT, Off-JT 등을 들 수 있다. 이는 개인의 요구를 반영한 교육훈련 및 경력개발에 초점이 있기보다는 기업 측면에서 종업원들의 직무수행능력 강화를 위해 제공하는 프로그램과 관련된다. 이러한 이유로 일에서의 학습은 다른 유형의 일 기반학습에 비해 평가와 학습 인정이 다소 느슨한 특성이 있다.

이상에서 확인할 수 있듯이, 도제훈련은 일 기반학습의 학습 목적에 따른 분류 중 일을 위한 학습의 유형에 속한다고 볼 수 있다. 특히 도제훈련은 현장실습, 현장 견학, 인턴십 등 유사 제도에 비해 장기적이고 구조화된 학습을 제공한다는 점에서 차이가 있다. 이와 같은 도제

훈련과 유사 제도와의 구체적인 비교분석 결과는 2장 3절(일학습병행제와 유사 제도 비교·분석)에서 제시하였다.

## 2. 도제훈련의 구성 요소

도제훈련의 개념은 도제훈련의 범위가 직무 수준, 분야 및 내용에 따라 매우 다양하기 때문에 명확하게 설정하기는 어렵다. 이러한 이유로 대부분의 관련 선행연구에서는 도제훈련이 필수적으로 충족하여야 하는 구성 요소를 제시함으로써 도제훈련의 개념적 정의를 설정하고 있다. 따라서, 여기에서는 도제훈련의 구성 요소를 제시한 선행연구(CEDEFOP, 2008; ILO, 2012; Ryan, 2000; UEAPME, 2000; 최수정 외, 2013; 최수정 외, 2014)를 토대로 도제훈련이 필수적으로 갖추어야 할 구성 요소를 종합하여 제시하였다.

〈표 2-1〉 도제훈련의 필수 구성 요소

| 구분                          | 비교준거   | 비고   |
|-----------------------------|--|--|
| 교육훈련 대상                     | - 교육훈련 대상은 별도의 제한 없이 누구<br>나 참여할 수 있는가?  | ILO(2012)<br>UEAPME(2000)                    |
| 교육훈련 계약                     | - 교육훈련을 실시하기 전에 교육훈련의 내<br>용 및 수준 등을 명시한 교육훈련 계약을<br>체결하고, 이에 따라 교육훈련이 이루어<br>지는가? | CEDEFOP(2008)<br>UEAPME(2000)<br>최수정 외(2014) |
| 교육훈련 기간                     | - 교육훈련은 비교적 장기간(6개월 이상)의<br>숙련 향상을 필요로 하는 직무를 대상으<br>로 이루어지는가?                     | ILO(2012)<br>최수정 외(2014)                     |
| 교육훈련 내용에<br>대한 표준(standard) | - 국가 혹은 직종별로 규정된 교육훈련 내용<br>에 대한 표준(standard)가 존재하고, 이에 따라 교<br>육훈련이 실시되는가?        | ILO(2012)<br>UEAPME(2000)                    |
| 교육훈련 방법                     | - 교육훈련 시 OJT와 함께 Off-JT 형태의<br>교육훈련이 병행하여 제공되는가?                                   | CEDEFOP(2008)<br>ILO(2012)                   |
| 교육훈련 장소                     | - 교육훈련은 두 곳의 장소(기업과 교육훈<br>련기관)에서 실시하는가?   | ILO(2012)<br>UEAPME(2000)                    |
| 교육훈련 운영의<br>주체              | - 교육훈련에 대한 기획, 운영 및 관리는<br>기업과 산업별협회 등 산업계 주도로 이<br>루어지는가?                         | Ryan(2000)<br>ILO(2012)<br>UEAPME(2000)      |
| 기업현장교사                      | - 역량 및 자격을 갖춘 기업현장교사에 의<br>해 교육훈련이 제공되는가?  | 최수정 외(2013)                                  |
| 평가 및 자격 부여                  | - 교육훈련 종료 이후에는 반드시 평가를<br>통해 일정 수준 이상의 학습 성과를 달성<br>한 경우에 자격을 부여하는가?               | CEDEFOP(2008)<br>UEAPME(2000)<br>최수정 외(2014) |
| 임금(보수)                      | - 교육훈련에 참여하는 교육훈련생에게 소<br>정의 임금(보수)이 주어지는가?  | Ryan(2000)<br>CEDEFOP(2008)                  |
| 법령 및 규정<br>(법적 근거)          | - 교육훈련의 내용, 절차 및 방법 등과 관<br>련된 법적 근거가 마련되어 있는가?                                    | ILO(2012)<br>UEAPME(2000)                    |
| 정규 교육시스템<br>과의 연계           | - 교육훈련의 운영 및 결과는 정규 교육시<br>스템과 통합되거나 연계되어 운영되는가?                                   | UEAPME(2000)<br>최수정 외(2014)                  |

### 가. 교육훈련 대상

도제훈련 시 교육훈련 대상은 청년층을 중심으로 이루어질 수 있으나, 가급적 누구에게나 기회를 제공하여야 한다는 점이다. ILO(2012)에 따르면 ‘Apprenticeship Recommendation(1939)’에서 “도제훈련은 청년층을 위해 제공되어야 함”(p.2)을 제시하여 도제훈련의 대상을 청년층으로만 한정하고 있으나, UEAPME(2000)은 “도제훈련은 재능을 가진 모든 사람에게 기회가 제공되어야 하고, 견습생의 채용은 기업이 책임을 지어야 함”(p.9)을 명시하고 있다.

이와 같이 도제훈련의 주요 대상은 과거에는 청년층이 중심이었으나, 최근에는 대상의 제한 없이 누구에게나 기회를 확대하는 추세로 전환되고 있음을 확인할 수 있다. 실제로 도제훈련을 운영하고 있는 주요국에서도 주요 훈련 대상은 25세 미만의 청년층이지만, 성별이나 연령, 학력 등에 따른 별도의 제한은 두고 있지 않다. 대표적으로 독일과 스위스는 고교 단계부터 듀얼시스템을 운영하고 있으며, 도제훈련에 참여하는 대부분이 25세 미만이다. 반면, 영국은 2012~2013년 기준으로 도제훈련 참가자 중 25세 이상이 45.2%에 이를 만큼 상대적으로 성인 학습자의 도제훈련 참여 비중이 높다(BIS, 2013; 최수정 외, 2014: 133에서 재인용). 이 밖에도 호주의 도제훈련생의 연령별 비중은 19세 이하가 34.8%, 20~24세가 7.5%, 25~29세가 11.4%, 30~44세가 21.6%, 45세 이상이 13.9% 등으로, 25세 미만의 비중이 높기는 하지만 연령에 따른 특별한 제한을 두고 있지는 않다(NCVER, 2013; 한국산업인력공단, 2013: 2에서 재인용).

### 나. 교육훈련 계약

도제훈련의 내용과 수준은 견습생과 고용주 간의 훈련계약에 따라 결정되어야 하며, 교육훈련이 실시되기 전에 훈련계약이 체결되어야 한다는 점이다. 최수정 외(2014)는 “도제훈련의 내용(직종, 기간, 습득할 기술 등)은 고용주와 견습생 간의 공식적인 훈련계약을 통해 정해져야 함”(p.22)을 제시하고 있으며, UEAPME(2000)은 “훈련계약은 법적인 근거를 갖고 있어야 하고, 훈련과 관련된 근로 조건에 대해서도 규정되어야 함”(p.8)을 명시하고 있다. 또한 CEDEFOP(2008)은 “기술과 자격 수준에 따라 1~3년(대개 2년)의 고용 계약이 체결되어야 함”(p.31)을 제시하고 있다.

이와 같이 도제훈련은 사전에 견습생과 고용주 간의 교육훈련계약에 따라 정해진 내용과 수준, 근로 조건에 따라 실시되어야 함을 확인할 수 있다. 실제로 도제훈련을 운영하고 있는 주요국에서도 견습생과 고용주 간의 교육훈련계약을 교육훈련 실시 이전에 체결하고, 이에 근거하여 교육훈련을 운영하는 특징을 보인다. 일반적으로 견습생은 법적으로 보장된 테두리 안에서 고용주와 고용(견습)계약(국가에 따라서는 다른 용어를 쓰는 경우도 존재)을 맺게 되며, 이 계약을 통해 견습생의 법적 지위, 임금 수준, 견습 기간, 견습 중 사회보장 혜택 등이 법적으로 보장되는 형태이다(최수정 외, 2014: 277). 특히 주목할 것은 독일, 스위스, 프랑스, 영국, 호주 등 대부분의 국가들이 도제훈련을 시작하기 위해 반드시 계약을 맺으며, 일반적인 직원 채용 과정과 마찬가지로 견습생이 고용주를 찾고, 고용주를 찾은 후에는 이력서 및 학습 계획 등을 제출하며, 면접에 참여하게 된다는 점이다. 이러한 최

종 과정이 완료되면 훈련계약을 체결하고 도제훈련을 시작하게 된다(최수정 외, 2014: 277).

#### 다. 교육훈련 기간

도제훈련은 비교적 장기간(6개월~6년)의 숙련 향상을 필요로 하는 직무를 대상으로 이루어져야 한다는 점이다. 최수정 외(2014)는 “도제 훈련 기간은 최소 6개월에서 최대 6년 사이이어야 함”(p.22)을 명시하고 있으며, ILO(2012)는 훈련 기간을 구체적으로 명시하고 있지는 않지만 ‘장기간의 교육훈련(long-term training)’(p.2)을 제공하여야 함을 제시하고 있다.

이와 같이 도제훈련은 단기간의 숙련 향상보다는 장기간의 체계적인 교육훈련을 통한 숙련 향상에 초점을 두고 있음을 알 수 있다. 실제로 도제훈련을 운영하고 있는 주요국에서도 대부분 최소 6개월에서부터 길게는 5~6년까지의 도제훈련을 제공하고 있다.

대표적으로 독일과 스위스는 평균적으로 3년 이상의 도제훈련을 제공하고 있고(한국직업능력개발원, 2014a: 6), 영국은 SASE(Specification of Apprenticeship Standards England)의 가이드라인에 의해 최소 12개월로 운영되며, 산업의 종류, 훈련 수준, 견습생의 역량, 고용주의 요구 사항 등에 따라 1~4년의 장기간으로 운영되고 있다(최수정 외, 2014: 137). 또한 호주 도제훈련의 기간은 풀타임의 경우 도제훈련(apprenticeship)은 3~4년, 훈련제도(traineeship)는 1~2년의 이수 기간이 소요된다. 그러나 파트타임의 경우 풀타임보다 더 많은 기간이 소요되어 풀타임과 파트타임을 통틀어 모든 도제훈련생의 평균 훈련 기

간은 16~17사분기, 즉 64~68개월(5.3~5.6년)이다(한국산업인력공단, 2013: 5). 이 밖에도 노르웨이의 경우는 2+2 모델에 따라 2년은 학교에서, 2년은 기업에서 도제훈련을 운영하고 있다(최수정 외, 2014: 266).

#### 라. 교육훈련 내용에 대한 표준(standard)

도제훈련의 내용은 국가 혹은 직종별로 규정된 표준(standard)에 따라 결정되어야 한다는 점이다. UEAPME(2000)은 “훈련의 실무와 이론은 반드시 고정된 준거(standard)에 의거해야 하며, 국가 수준에서 공인되고, 기업이 적용하는 방식을 취하여야 함”(p.8)을 제시하고 있으며, ILO(2012)는 “국가에서 인정된 직업에 대한 훈련 규정에 의거하여 훈련이 실시되어야 함”(p.2)을 명시함과 동시에 “일터 안과 밖에서의 교육훈련은 외부(정부 등)에서 규정한 기준에 의거하여야 함”(p.3)을 제시하고 있다.

이와 같이 도제훈련의 내용은 정해진 기준 혹은 표준에 따라 사전에 결정되고, 실제 도제훈련 역시 이에 기반하여 운영함으로써 철저한 질 관리가 이루어져야 함을 확인할 수 있다. 실제로 도제훈련을 운영하고 있는 주요국에서도 도제훈련의 내용이 국가 차원의 자격과 연계되어 있고, 도제훈련의 내용(교육과정)에 대한 기준 혹은 규정이 별도로 존재한다. 이때 도제훈련의 내용에 대한 기준 혹은 규정은 산업계가 주도하여 개발하게 되고, 도제훈련 내용의 최소 요건 역시 산업계가 결정하게 된다.

일례로, 독일의 경우는 연방직업교육훈련연구소와 관련부처를 중심으로 훈련 직종을 지정하고, 산업계와의 협의를 통해 훈련 기간, 훈련

직종 기술, 훈련 교육과정 편성, 검정 시험 요건 규정 등의 절차가 이루어진다(최수정 외, 2014: 71). 또한 국가에서 정한 훈련 규정과 교육 과정을 기반으로 도제훈련이 이루어지고 있으며, 기업 내 훈련은 300여 개 직종에 대한 국가 수준의 훈련 규정(training regulation)에 따라, 직업학교에서의 교육은 주정부별 교육과정/framework curricula)에 의해 실시되고 있다(한국직업능력개발원, 2014b: 7).

스위스의 경우는 국가에서 정한 VET 훈련 규정(VET ordinance)을 기반으로 운영되고 있으며, 250여 개 직종에 대한 국가 수준의 규정에 따라 훈련이 실시되고 있다. 이와 같은 훈련 규정은 기업 훈련의 품질을 관리하기 위한 법적 규정으로서, 각 직업에 대한 직업 개요, 훈련 내용, 노동자의 해당 직업 적격성을 판단하는 기준, 학생들의 최대 숫자, 검정 절차 등이 포함되어 있다(한국직업능력개발원, 2014b: 15).

#### 마. 교육훈련 방법

도제훈련 시에는 OJT와 함께 Off-JT 형태의 교육훈련이 반드시 제공되어야 한다는 점이다. ILO(2012)는 “Off-JT 형태의 교육훈련이 제공되어야 함”(p.3)을 제시하고 있으며, CEDEFOP(2008)은 “자격 종류에 따라 일정 시간 이상의 이론 중심 교육을 진행하고, 고용주는 사업장 안에서 견습생에게 계약에 명시된 직무 위주의 훈련(타기업에서 이루어지기도 함)을 제공하여야 함”(p.31)을 명시하고 있다.

이와 같이 도제훈련은 기업 현장에서의 OJT뿐만 아니라 관련 이론 및 지식 습득에 필요한 Off-JT도 반드시 병행하여 실시하여야 함을

확인할 수 있다. 실제로 도제훈련을 운영하고 있는 독일, 스위스, 호주 등의 주요국에서도 기업 현장에서 실무 중심 교육훈련을 실시하고, 필요한 이론교육은 직업학교를 활용하여 제공하고 있다.

#### 바. 교육훈련 장소

도제훈련은 두 곳의 장소(기업과 학교)에서 실시되며, 훈련의 중점은 기업에 있어야 한다는 점이다. UEAPME(2000)은 “도제훈련은 두 곳의 장소(기업과 학교)에서 이루어져야 함”(p.8)을 제시하고 있으며, ILO(2012)는 “도제훈련은 고용주에 의해 관리되는 일터에 기반하여 제공되어야 함”(p.2)을 명시하고 있다.

이와 같이 도제훈련은 OJT 등의 실무교육은 기업 현장을 중심으로, Off-JT 등의 이론교육은 교육훈련기관을 중심으로 제공되어야 함을 확인할 수 있다. 실제로 도제훈련을 운영하고 있는 주요국에서도 OJT는 기업 현장에서, Off-JT는 직업학교에서 제공하고 있다. 대표적으로 독일과 스위스는 기업 내 훈련은 교육훈련 표준을 바탕으로 기업의 훈련 일정에 따라 트레이너가 실시하며, 학교에서의 교육은 각 주의 관련 법령을 기반으로 하여 직업학교 교사가 교육과정에 따라 실시하고 있다. 또한 호주 역시 OJT는 기업을 중심으로, Off-JT는 TAPE를 비롯한 RTO를 중심으로 제공하고 있으며, 노르웨이는 학교에서의 2년과 기업에서의 2년을 교육훈련 체제로 구성하여 운영하고 있다.

#### 사. 교육훈련 운영의 주체

도제훈련에 대한 기획, 운영 및 관리는 기업과 산업별협회 등 산업

계 주도로 이루어져야 한다는 점이다. Ryan(2000)은 “견습생은 고용주에 의해 관리를 받고, 고용주는 견습생의 훈련에 대한 책임을 갖고 있어야 함”(p.44)을 제시하고 있으며, UEAPME(2000)은 “사업주단체, 상공회의소 등의 기관은 견습생과 트레이너의 훈련 실행에 대한 책임을 가져야 함”(p.9)을 명시하고 있다. 또한 ILO(2012)는 “도제훈련은 일터 현장에서 이루어지고, 고용주에 의해 관리되어야 함”(p.2)을 명시하고 있다.

이와 같이 도제훈련은 기업을 중심으로 이루어질 필요가 있고, 도제훈련의 필요성, 내용 결정, 운영, 자격 및 평가 부여 등의 전 과정이 산업계 주도로 이루어질 필요가 있음을 확인할 수 있다. 실제로 도제훈련을 성공적으로 운영하고 있다고 평가할 수 있는 독일, 스위스 등의 국가는 모두 산업계 주도의 도제훈련 운영 및 관리시스템을 갖추고 있으며, 기업 내 훈련에 투입되는 대부분의 비용을 기업이 직접 부담하고 있다.

독일의 경우 도제훈련은 정부보다는 민간(사업주 및 사업주단체)에 의해 규제되고 있으며, 이러한 점이 독일 도제훈련의 가장 큰 성공 요인으로 간주되고 있다(한국직업능력개발원, 2014b: 8). 스위스의 경우에도 전체 VET 소요 비용의 58%는 도제훈련에 참여하는 기업에서 충당하고 있으며, 스위스 VET의 가장 큰 특징은 기업의 자발적인 예산 확보 및 지원으로 충분한 재정 지원이 가능하다는 점이다(한국직업능력개발원, 2014b: 19).

### 아. 기업현장교사 자격

도제훈련은 필요한 역량 및 자격을 갖춘 기업현장교사에 의해 교육 훈련이 제공되어야 한다는 점이다. 최수정 외(2013)는 일학습병행제의 표준 요건 중 하나로 “반드시 역량 및 자격을 갖춘 트레이너에 의해 훈련이 제공되어야 하고, 전문적인 트레이너 공급은 고용주의 의무”(p.189)임을 명시하고 있다.

이와 같이 도제훈련 시에는 기업 내에서 해당 분야의 교육훈련에 필요한 역량 및 자격을 갖춘 자를 기업현장교사로 활용하여야 함을 확인할 수 있다. 실제로 도제훈련을 운영하고 있는 독일, 스위스 등의 주요국에서도 특정 자격을 보유하고 있거나, 충분한 경험 및 노하우를 보유하고 있는 자를 기업현장교사로 적극 활용하고 있다.

### 자. 평가 및 자격 부여

도제훈련 종료 후에는 반드시 평가를 통해 일정 수준 이상의 학습 성과를 달성한 경우에 한해 자격을 부여하여야 한다는 점이다. 최수정 외(2014)는 “도제훈련을 성공적으로 이수하면 견습생이 해당 직종(산업) 분야에서 일할 수 있는 능력을 갖추었음을 보장하는 자격증(이수증)이 수여되어야 함”(p.22)을 제시하고 있으며, UEAPME(2000)은 “도제훈련 종료 후에는 훈련생의 역량을 담보하기 위한 시험(평가) 등이 이루어져야 함”(p.9)을 명시하고 있다. 또한 CEDEFOP(2008)은 “도제훈련 이수 후에는 공인된 자격이 부여되어야 함”(p.31)을 명시하고 있다.

이와 같이 도제훈련 종료 이후 일련의 평가를 거쳐 관련된 국가 차

원의 공인된 자격을 부여하는 것이 도제훈련의 주요 구성 요소로 고려되고 있음을 확인할 수 있다. 실제로 도제훈련을 운영하는 주요국에서도 일정 기간의 도제훈련을 성공적으로 마쳤을 경우 관련된 국가 자격을 부여하는 시스템을 갖추고 있다. 독일의 경우 도제훈련을 이수한 후에 상공회의소, 기업, 직업학교에서 각각 증명서를 발급하며, 상공회의소의 중간시험과 최종시험 합격 시 자격증(Geselle; 기능사)을 수여하는 체제를 갖추고 있다. 이때 평가의 주관은 상공회의소, 출제는 자격검정위원회가 담당하고, 구성원으로는 고용주, 노조 대표, 직업학교 교사 등이 포함된다(한국직업능력개발원, 2014b: 10). 스위스의 경우에도 3~4년의 프로그램을 이수하면 연방정부 VET 자격증(Federal VET Diploma)을, 2년의 프로그램을 이수하면 연방정부 VET 인증서(Federal VET Certificate)를 부여하고 있다(한국직업능력개발원, 2014b: 16). 이 밖에도 호주는 도제훈련 이수 후 호주자격체계(AQF) 수준에 의거한 자격을 부여하고 있으며, 도제훈련 이수자의 자격 취득 수준은 AQF 3수준이 70.6%로 가장 많고, AQF 4수준이 20.8%로 그 뒤를 잇고 있다. 최근에는 AQF 4~6 수준의 비중이 점차 높아지고 있으며, AQF 1~2 수준의 비중은 다소 감소하고 있는 추세이다(최수정 외, 2014: 196).

#### 차. 임금(보수)

도제훈련 운영 시에는 견습생에게 소정의 임금(보수)이 주어져야 한다는 점이다. Ryan(2000)은 “도제훈련 기간 동안 일정한 수입(income)을 받아야 함”(p.44)을 제시하고 있고, CEDEFOP(2008)은 “도제훈련

시 국가 최저임금 혹은 노사 단체협약에서 정한 최저임금을 지불하여야 함”(p.31)을 명시하고 있다.

이와 같이 도제훈련 제공 시에는 견습생에게 최저임금 이상의 임금(보수)이 필수적으로 부여되어야 함을 확인할 수 있다. 실제로 도제훈련을 운영하고 있는 주요국에서도 견습계약이 근로계약에 준하도록 법적으로 보장되어 있는 만큼, 견습생의 임금 역시 법적으로 보장되어 있다. 대표적으로 독일은 국가 차원에서 임금의 범위를 제시하고 있지는 않지만, 기업과 견습생 사이의 계약에 의해 개별적으로 임금을 부여하고 있다(최수정 외, 2014: 66). 또한 호주의 경우 도제훈련생의 임금은 대부분 산업별 보상 수준에 따라 결정되며, 산업별로 적용되는 특정한 규정, 협약, 협정 등에 도제훈련생의 근로 조건과 임금이 명시되어 있다. 도제훈련생의 임금 수준은 첫 해는 일반 근로자 임금의 40~50% 정도이며, 2년차는 50~60%, 3년차는 70~80%, 4년차는 80~90% 정도로 점점 높아진다(한국산업인력공단, 2013: 4).

#### 카. 법령 및 규정(법적 근거)

도제훈련의 내용, 자격 부여, 견습생의 신분 보장 등과 관련된 법적 근거가 마련되어야 한다는 점이다. UEAPME(2000)은 “도제훈련 운영 시 훈련계약은 법적인 근거를 갖고 있어야 하고, 훈련과 관련된 근로 조건에 대해서도 규정되어야 함”(p.8)을 명시하고 있다. 또한 ILO(2012)는 “견습생과 고용주와의 계약이 법적으로 보장되어야 함”(p.2)을 명시하고 있다.

이와 같이 도제훈련의 운영에 관한 사항은 관련 법령에 명시하여

운영되어야 하고, 특히 훈련계약을 포함한 도제훈련 전반에 관한 사항을 규정하는 법적 근거를 마련하여야 함을 확인할 수 있다. 실제로 도제훈련을 운영하고 있는 주요국에서도 도제훈련의 운영에 근간이 되는 법적 근거를 마련하고 있다. 대표적으로 독일의 도제훈련은 직업교육훈련법(Vocational Training Act)에서 관장하며, 각 직업훈련에 대한 규정 및 절차는 연방 차원의 직업교육훈련연구소(BIBB)에서 발간한 직업훈련 규정 및 절차(Vocational Training Regulation and The Process Behind Them)에 따라 진행되고 있다. 또한 스위스의 도제훈련은 연방 직업교육훈련법(Federal Vocational and Professional Education and Training Act), 스위스 채무법(BESZ), 직업교육훈련규칙(VET ordinance), 기타 주정부 차원의 직업교육훈련 관련 법령 등에 근간을 두고 있다. 이 밖에도 호주는 도제훈련법을 마련하여 ‘1) 훈련계약의 체결, 2) 고용주의 의무, 3) 도제훈련생의 의무, 4) 직업훈련 관계의 내용, 5) 직업훈련 관계의 종료’ 등의 사항을 명시하고 있다(박지순 외, 2014: 140-140).

#### 타. 정규 교육시스템과의 연계

도제훈련은 정규 교육시스템과 통합되거나 국가 수준의 훈련시스템과 연계되어 운영되어야 한다는 점이다. 최수정 외(2014)는 “도제훈련은 정규 교육시스템의 한 부분이어야 함”(p.22)을 제시하고 있으며, UEAPME(2000)은 “도제훈련은 국가 수준의 훈련시스템 안에 통합된 형태여야 하며, 훈련의 하나의 경로로서 다른 계속교육훈련이나 고등교육기관으로의 이동도 원활하게 열려 있어야 함”(p.10)을 명시하고 있다.

이와 같이 도제훈련은 중등 단계 혹은 고등 단계 직업교육훈련의 공식적인 한 트랙으로 포함되어 운영될 필요가 있음을 확인할 수 있다. 특히 도제훈련을 운영 중인 대부분의 국가들은 도제훈련이 중등 및 고등 직업교육의 공식적인 트랙으로서 자리잡고 있다. 독일은 고교 단계 직업교육(upper secondary VET)의 가장 대표적인 제도로써 기업 주도의 도제훈련과 직업학교 교육이 효과적으로 결합된 제도를 운영하고 있으며, 2012년 기준 독일에서 도제훈련에 참여하고 있는 직업 교육생의 수는 약 140여 만 명에 이르는 것으로 조사되고 있다(BIBB, 2014; 최수정 외, 2014: 52에서 재인용). 스위스는 유럽 국가들 중에서도 중등학교 과정 내 이원화제도가 가장 잘 구축되어 있는 국가 중 하나이며, 고교 단계에서 직업교육이 차지하는 비중이 70%를 상회하고, 이 중 80% 이상의 학생들이 도제훈련에 참여하고 있다(State Secretariat for Education, Research and Innovation, 2014).

### 3. 일학습병행제의 개념 및 구성 요소

우리나라의 일학습병행제는 독일과 스위스의 도제제도를 한국의 실정에 맞게 설계한 도제식 교육훈련제도라 할 수 있으며, 기업현장교사가 주로 기업 현장에서 NCS 기반의 교육훈련 프로그램과 현장훈련 교재에 따라 가르치고, 보완적으로 학교 등에서 이론교육을 시킨 후 산업계가 평가해서 자격을 주는 새로운 교육훈련제도이다(관계부처 합동, 2015: 1).

일학습병행제가 필수적으로 충족하여야 할 요건은 크게 6가지 정도로 종합해 볼 수 있다(고용노동부 외, 2014: 5). 첫째, 기업이 주도하

여 교육훈련 프로그램을 설계 및 운영하여야 한다는 점이다. 둘째, 교육훈련 후 담당할 직무가 전문적·기술적 직무로서 이를 정상적으로 담당하기 위해서는 상당한 시간(또는 기간)의 교육훈련을 필요로 하는 직무에 대한 교육훈련이어야 한다는 점이다. 셋째, 일과 학습을 병행하되 명확히 구분되고, 체계적으로 연계가 되어야 한다는 점이다. 넷째, 교육훈련 참여 대상자는 학력 수준 등에 관계 없이 기업이 고용을 원하는 자이면 누구나 참여 가능하나, 근로자로 채용된 상태에서 교육훈련을 받는 것을 원칙으로 한다는 점이다. 다섯째, 교육훈련 기간은 1~4년(최근에는 6개월까지 허용)으로 장기간이어야 한다는 점이다. 여섯째, 교육훈련 평가는 교육훈련 기간 및 교육훈련 종료 후에 실시하고, 평가 결과가 일정 수준 이상이 되면 수료증, 자격, 학위 등을 부여하며, 해당 기업은 그에 합당한 인사·처우 등 대우를 하여야 한다는 점이다.

## 제2절 일학습병행제 정책 추진 경과 및 현황

일학습병행제는 국정과제의 성공적 추진, 고용률 70% 달성 및 능력중심사회 실현을 위한 핵심적인 정책으로 추진되고 있다. 일학습병행제는 박근혜 정부의 국정과제로 제안되었으며, 2013년 9월 ‘한국형 일·학습듀얼시스템<sup>1)</sup> 도입 계획’이 발표되었고, 최근 2015년 4월에는

1) 일학습병행제는 당초 ‘한국형 일·학습듀얼시스템’이라는 용어로 추진되었으나, 독일 및 스위스 등의 듀얼시스템과의 용어 중복, 외래어 사용 등의 문제를 방지하기 위해 제도명칭이 일학습병행제로 변경되어 추진 중임.

‘일학습병행제 확산 방안’이 발표되어 제도 확산이 지속적으로 추진되고 있다. 여기에서는 그간 일학습병행제의 정책 추진 주요 경과 및 현황을 제시하였다.

## 1. 일학습병행제 정책 추진 경과

### 가. 박근혜 정부 국정과제(2013. 5. 28.)

박근혜 정부에서는 국정 비전을 ‘국민 행복과 국가 발전이 선순환하는 새로운 패러다임의 시대’로 설정하고, 이를 달성하기 위한 4대 국정 기조를 ‘1) 경제 부흥, 2) 국민 행복, 3) 문화 융성, 4) 평화 통일 기반 구축’ 등으로 설정하였으며, 이에 따른 14대 추진 전략과 140개 국정과제를 제안한 바 있다(관계부처 합동, 2013a: 3).

이 중 일학습병행제 관련 내용은 ‘국정 기조 2. 국민 행복’의 73번 국정과제<sup>2)</sup>인 ‘학벌이 아닌 능력중심사회 만들기’의 핵심 정책으로 포함되어 있다. 구체적으로는 현장 수요에 맞는 직업교육훈련시스템 개편 및 재직 근로자의 일·학습 병행 지원 기반 조성이 필요함이 제안되었다(관계부처 합동, 2013a: 146).

---

2) 일학습병행제 관련 내용은 2013년 국정과제 발표 당시 73번 국정과제 ‘학벌이 아닌 능력중심 사회 만들기’에 포함되어 있었으나, 2014년 11월 수정 발표된 바에 따르면 75번 국정과제 ‘능력중심 사회를 위한 여건 조성’에 포함되어 있음.

〈표 2-2〉 박근혜 정부 국정과제(2013. 5. 28.)의 일학습병행제 관련 내용

| 추진 계획                      | 주요 내용  |
|----------------------------|--|
| 실력 중심의 스펙 초월 채용시스템 정착      | - 스펙 초월 청년취업센터를 통해 열정·잠재력을 지닌 청년을 선발, 멘토의 도제식 멘토링 및 청년인재은행 DB 등록 등을 통한 취업 지원   |
| 국가직무능력표준 구축                | - 협업형 개발체계 구축을 통한 국가직무능력표준 조기 개발<br>- 국가직무능력표준 개발과 연계된 학습모듈 개발<br>- 교육훈련과정 및 자격시험 출제 기준 개편, ‘일-교육훈련-자격’이 연계된 과정 이수형 자격제도 도입                          |
| 능력중심의 사회 구현을 위한 직무능력평가제 도입 | - 스펙이 아닌 직무 능력 평가를 토대로 채용하는 한국형 인프라 구축<br>- 신규 채용 시 직무역량을 중심으로 채용할 수 있도록 연차적으로 직무역량평가 모델 개발·보급   |
| 평생직업능력 개발체계 구축             | - 현장 수요에 맞는 직업훈련시스템 개편 및 재직 근로자의 일·학습 병행 지원 기반 조성<br>- 생애 주기별 숙련 향상 지원 및 원활한 노동시장 재진입 촉진<br>- 중앙·권역별 인력·숙련 수요 전망을 토대로 인력 수요를 파악하고, 인력 양성사업을 통한 통합·지원 |

자료: 관계부처 합동(2013a). 박근혜 정부 국정과제. pp.145-146. 재구성.

#### 나. 고용률 70% 로드맵(2013. 6. 4.)

박근혜 정부에서는 일하고 싶으면 누구나 일할 수 있는 국민 행복 시대를 실현하기 위해서는 고용률 제고가 중요하다는 인식 하에 관계부처 합동으로 ‘고용률 70% 로드맵’을 발표하였다. 고용률 70% 로드맵은 창조경제를 통한 일자리 창출, 일하는 방식과 근로 시간 개혁, 핵심인력의 고용 가능성 제고, 사회적 책임과 연대 강화 등을 4대 전략으로 설정하고, 2015년부터 본격적인 성과를 도출할 로드맵을 제시하였다(관계부처 합동, 2013b: 9).

이 중 일학습병행제 관련 내용은 세 번째 전략인 ‘핵심인력의 고용

가능성 제고'를 위한 하위 추진과제 중 '청년층의 조기 노동시장 진입'에 포함되어 있다. 특히 기업에 필요한 능력을 현장에서 가르치고, 평가·인증하여 노동시장에서 통용될 수 있도록 하는 새로운 일학습 병행 시스템 구축의 필요성이 제안되었으며, 이를 위해 기존 학교의 현장실습제도 개선, 산업 현장 일·학습 지원에 관한 법률 제정 추진 등이 주요 과제로 제시되었다(관계부처 합동, 2013b: 41-42).

〈표 2-3〉 고용률 70% 로드맵(2013. 6. 4.)의 일학습병행제 관련 내용

| 전략               | 추진과제   |
|------------------|--|
| 창조경제를 통한 일자리 창출  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 창업 활성화</li> <li>- 창직 기반 마련</li> <li>- 혁신형 중소기업 육성</li> <li>- 서비스산업 고부가가치화</li> <li>- 사회적 경제 생태계 조성</li> </ul>   |
| 일하는 방식과 근로 시간 개혁 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 장시간 근로 개선</li> <li>- 양질의 시간제 일자리 창출 확산</li> <li>- 유연 근무 확산</li> </ul>   |
| 핵심인력의 고용 가능성 제고  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 근로빈곤층, 비경활 인구의 일을 통한 자립 지원</li> <li>- 여성: 경력 단절 방지·재취업 지원</li> <li>- <b>청년: 조기 노동시장 진입</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 청년 취업 기회 확대</li> <li>· <b>스펙 초월 및 능력중심사회 구축</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 직무능력 중심체제로 전환</li> <li>② 스펙 초월 채용시스템 구축·확산</li> <li>③ <b>한국형 일·학습 듀얼시스템 도입</b></li> <li>④ 대학의 일-학습 연계 기능 강화</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>- 청년: 오래 일하기+재취업 지원</li> <li>- 장애인: 차별 없이 함께 일하기</li> </ul> |
| 사회적 책임과 연대 강화    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 일자리 창출에 대한 사회적 연대 강화</li> <li>- 차별 해소를 통한 고용의 질 제고</li> <li>- 일자리 창출의 책임성 강화</li> <li>- 고용 친화적 정책 기반 조성</li> </ul>  |

자료: 관계부처 합동(2013b). 고용률 70% 로드맵. 재구성.

다. 한국형 일·학습 듀얼시스템 도입 계획(2013. 9. 11.)

정부는 경제관계장관회의를 통해 ‘한국형 일·학습 듀얼시스템 도입 계획’을 발표하고, ‘모범사례를 통한 효과성 입증, 지원제도를 통한 자율적 참여 유도 등을 통해 공감대를 확산하고, 이를 기초로 법률 제정 추진’을 기본 방향으로 제시하였다(관계부처 합동, 2013c: 7). 특히 연차별로 2013년도 50개 기업에 대한 시범사업을 시작으로, 지속적으로 확산하여 2017년까지 10,000개 기업으로 확대를 목표로 설정하였다(관계부처 합동, 2013c: 7).

제도의 도입 계획은 ‘고용률 70% 로드맵(2013. 6. 4)’에서 발표된 주요 사항을 구체화하여 제시하였으며, 특히 운영 절차, 추진 유형, 모범사례 발굴 육성, 지원제도를 통한 도입 확산, 법률 제정을 통한 제도화 등에 대한 구체적인 내용이 포함되어 있다.

〈표 2-4〉 한국형 일·학습 듀얼시스템 도입 계획(2013. 9. 11.)의 주요 내용

| 구분             | 주요 내용   |
|----------------|---|
| 운영 절차          | <pre>             graph LR             A[프로그램 개발<br/>기업] --&gt; B[훈련생 선발<br/>학생 및<br/>구직자]             B --&gt; C[이론교육<br/>(Off-JT)<br/>학교 등<br/>연계]             C --&gt; D[실무교육<br/>(S-OnJT)<br/>기업현장]             D --&gt; E[훈련성과 평가<br/>사업주,<br/>전문가 등]             E --&gt; F[해당기업<br/>(또는<br/>관련기업)<br/>취업]                          G[인종<br/>NCS기반<br/>인증기준<br/>개발] --&gt; B             H[자격(또는<br/>학위) 부여<br/>발도의<br/>평가위원회<br/>구성] --&gt; E             </pre> |
| 추진 유형          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 대상, 수준에 따른 유형                     <ul style="list-style-type: none"> <li>· 재학생, 청년 구직자 등 대상과 인력 양성 수준에 따라 다양한 모형을 개발하여 운영 가능</li> </ul> </li> <li>- 일·학습 병행 방식                     <ul style="list-style-type: none"> <li>· 기업과 학교의 연계를 통해 일과 학습을 병행하는 방식(자격, 연계 학교 학위 부여)</li> </ul> </li> </ul>  |
| 모범사례 발굴·육성     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 시범사업을 통한 모범사례 만들기                     <ul style="list-style-type: none"> <li>· 1차 시범사업: 2013년부터</li> <li>· 2차 시범사업: 2014년부터</li> </ul> </li> <li>- 기존 자발적 도입 사례 발굴·전파</li> </ul>   |
| 지원제도를 통한 도입 확산 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 참여자에 대한 지원 강화                     <ul style="list-style-type: none"> <li>· 기업 지원(프로그램 개발, 트레이너, 훈련 인프라, 훈련비)</li> <li>· 공동 이론 및 실무교육 지원(공동이러닝센터, 공동훈련센터)</li> <li>· 학교 및 학생 지원</li> </ul> </li> <li>- 관계부처 사업 연계                     <ul style="list-style-type: none"> <li>· 관계부처 협조체계 구축(2013년 하반기)</li> <li>· 관계부처 공동 운영(2014년 상반기)</li> </ul> </li> <li>- 기존 유사 사업의 연계 및 효율화</li> </ul>                                    |
| 법률 제정을 통한 제도화  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 제도의 안정적 운영 및 제도 확산을 위해 근거 법률 제정 추진</li> </ul>  |

자료: 관계부처 합동(2013c). 한국형 일·학습 듀얼시스템 도입 계획. 재구성.

라. 학교에서 직장까지: 일자리 단계별 청년 고용 대책(2014. 4. 15.)

정부는 국무회의를 거쳐 고용률이 부진한 청년층의 조기 취업 촉진 및 장기근속 유도를 위해 ‘학교에서 직장까지: 일자리 단계별 청년 고

용 대책’을 발표하였다. 이 중 일학습병행제 관련 내용은 교육과 취업 간 연계 강화를 위한 핵심적인 추진과제로 제안되었으며, 일·학습병행 활성화, 홍보 및 매칭 강화, 공공기관 등 성공 모델 확산, 현장 인프라 확충 등의 내용이 제시되어 있다(관계부처 합동, 2014a: 8).

〈표 2-5〉 청년 고용 대책(2014. 4. 15.)의 일학습병행제 관련 주요 내용

| 구분              | 주요 내용   |
|-----------------|---|
| 일·학습 병행 활성화     | - 고교·대학생 대상의 일·학습병행제도 홍보와 매칭을 강화하고, 공공기관 등을 통한 선도모델 확산<br>※ 일학습병행 기업 양성: 1,000개(2014년), 3,000개(2015년), 10,000개(2017년) |
| 홍보 및 매칭 강화      | - 산업별 SC, 학교 등과 연계하여 순회 설명회 또는 일학습병행 기업 체험 및 박람회 등 확대   |
| 공공기관 등 성공 모델 확산 | - 적합 공공기관을 일학습병행 선도 기업으로 선정·시행하고, 대기업, 중견기업, 경제단체 주도 시범사업 추진 등을 통해 확산 유도('14년)  |
| 현장 인프라 확충       | - 산업별 SC 육성, 공동훈련센터 구축, 훈련 교사 양성 및 훈련생 보호 강화 등 관리체계 강화  |

자료: 관계부처 합동(2014a). 학교에서 직장까지: 일자리 단계별 청년 고용 대책. 재구성.

#### 마. 일학습병행제 확산 방안(2015. 4. 20.)

정부는 제도 도입 2년차인 일학습병행제의 안정적인 정착, 지속적인 확산 및 효과적인 관계부처 협조체제 구축을 지원하기 위해 2015년 4월 제4차 사회관계장관회의에서 ‘일학습병행제 확산 방안’을 발표하였다. 특히 그간의 참여기업 선정 추세와 호응을 바탕으로 지속적인 양적확산과 함께 제도 내실화를 위한 범국가적 추진체계를 구축하여 추진하는 것을 기본 방향으로 제안하였다(관계부처 합동, 2015: 3).

이를 위해 그간 졸업생 중심으로 추진되어 왔던 일학습병행제를 고교·전문대·대학 재학생 단계의 정규 교육과정으로 확대하고, 대기업·공공기관 확산 및 관계부처 협업을 강화하기 위한 주요 추진과제를 제시하였다(관계부처 합동, 2015: 3-10).

〈표 2-6〉 일학습병행제 확산 방안(2015. 4. 20.)의 주요 내용

| 구분                          | 주요 내용   |
|-----------------------------|---|
| 재학생<br>일학습병행제 확대            | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 고교: 산학 일체형 도제교육 확산</li> <li>- 전문대: 고교·전문대 통합교육(Uni-Tech) 육성사업 추진</li> <li>- 4년제 대학: IPP형 일학습병행제 확산</li> <li>- 재직자 대상 평생직업능력 개발경로 마련               <ul style="list-style-type: none"> <li>· 재직자 평생학습을 위한 대학체제 개편</li> <li>· 재직자 일학습병행 ‘고숙련 마이스터 과정’ 도입</li> </ul> </li> </ul> |
| 대기업·공공기관<br>확산 및 관계부처<br>협업 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 대기업·공공기관 선도사례 발굴 및 확산</li> <li>- 부처 특화형 모델 발굴 및 기업 인센티브 제공</li> <li>- 제도 운영의 내실화               <ul style="list-style-type: none"> <li>· 중층적 모니터링 및 훈련 품질 강화</li> <li>· 제도 지속성 확보 및 능력중심 채용·보상 연계</li> </ul> </li> <li>- 범국가적 추진체계 구축</li> </ul>                              |

자료: 관계부처 합동(2015). 일학습병행제 확산 방안. 재구성.

재학생 단계로 일학습병행제를 확대하는 방향으로는 ‘1) 산학 일체형 도제학교, 2) Uni-Tech(고교-전문대 통합교육), 3) IPP(장기 현장실습)형 일학습병행제’ 등 세 가지가 있다. 우선, 2015년 3월부터 시범 운영을 시작한 9개 산학 일체형 도제학교를 2016년까지 50개교, 2017년까지 203개 전체 공업계 특성화고로 확대할 예정이다. 산업이 필요로 하는 우수 기술 인재를 양성하기 위해 관계부처 간 협의를 통해 전략 산업 분야를 정하고 해당 분야를 중심으로 산학 일체형 도제학교

를 확산할 계획이다(관계부처 합동, 2015: 3).

둘째, Uni-Tech(고교-전문대 통합교육 육성) 사업은 전문대를 중심으로 특성화고와 일학습병행 기업을 연계하여 5년의 취업 맞춤형 직업교육을 제공하며, 중·고급 기술 인력을 양성하는 것을 목적으로 한다. Uni-Tech 제도가 도입되면 특성화고와 전문대학의 직업교육과정 간 연계성이 강화되어 사회에서 필요한 중·고급 기술 인력이 양성되고, 고교 3학년 말, 대학 입시 기간 및 방학 등 버려질 수 있는 시간에 공백 기간 없이 집중교육을 함으로써 6개월~1년까지 청년들의 노동시장 진입 기간이 단축될 것으로 기대된다. 고용노동부와 교육부의 협업으로 추진되는 이번 사업은 2015년 하반기부터 16개 시범사업단이 선정되어 실시되고 있다(관계부처 합동, 2015: 4-5).

셋째, IPP(industry professional practice: 장기 현장실습)형 일학습병행제는 3~4학년 학생이 학기제 방식으로 학교와 기업을 오가는 기업연계형 장기 현장실습제이다. 2012년부터 실시하고 있는 한국산업기술대학교의 IPP 사업을 바탕으로 개발된 이 모델은 대학의 학사제도를 현장 중심으로 개편하고 체계적인 현장 훈련 운영을 지원하는 새로운 형태의 산학 협력 훈련 모델이다. 2015년 하반기부터 시작되어 전국 13개 대학에서 시범적으로 운영하고 있다(관계부처 합동, 2015: 5-6).

그 밖의 일학습병행제 확산 방안으로 재직자를 대상으로 하는 성인학부와 고숙련 마이스터 과정이 포함되어 있다. 성인학부는 학령기 학생 중심으로 설계된 학사시스템 등을 성인 친화적으로 개편·운영하는 단과대학 형태를 의미한다. 고숙련 마이스터 과정은 재직 근로자를 대상으로 대졸 4년제 이상의 고숙련 직무기술 향상을 목적으로 OJT와 Off-JT를 연계하는 자기 주도형 교육훈련과정이다. 그 밖에도 대기

업과 공공기관 우수사례나 각 부처 전담 기관 지정(예를 들면, 문체부-한국콘텐츠진흥원)을 통한 부처 특화형 모델 발굴을 통한 일학습병행제 확산을 추진하고 있다(관계부처 합동, 2015: 6-8).

## 2. 일학습병행제 추진 현황

일학습병행제는 2013년 9월 제도 기본 계획이 발표된 이후 양적 확산 측면에서 크게 확대되어 왔으며, 2015년 9월 기준으로 3,604개 기업이 참여하고 있다. 2015년 9월 현재까지 1,498개 기업의 6,365명의 학습근로자가 훈련을 실시하고 있거나 종료하였다(한국산업인력공단, 2015d). 여기에서는 일학습병행제의 주요 추진 현황을 참여기업과 학습근로자 측면으로 구분하여 제시하였다.

### 가. 참여기업 현황

#### 1) 기업 규모별 현황

일학습병행제에는 총 3,604개 기업이 참여하고 있으며, 이 중 상시 근로자 300인 미만인 기업이 3,440개(95%)로 상시 근로자 300인 이상인 기업 164개(5%)보다 크게 많다. 특히 상시 근로자 300인 미만인 기업 중에서도 50인 미만인 기업이 1,896개 기업(53%)인 것으로 나타나 현재 일학습병행제에 참여하는 기업은 대부분 중소기업임을 확인할 수 있다.

〈표 2-7〉 기업 규모별 일학습병행제 참여기업 현황

(단위: 개소, %)

| 구분                     |         | 기업 현황     |       |       |        |
|------------------------|---------|-----------|-------|-------|--------|
| 계                      |         |           |       | 3,604 | 100.0% |
| 기업 규모<br>(상시<br>근로자 수) | 대, 중견기업 | 300인 이상   | 164   |       | 5%     |
|                        |         | 1,000인 이상 | 22    |       | 1%     |
|                        | 중소기업    | 300인 미만   | 3,440 |       | 95%    |
|                        |         | 50인 미만    | 1,896 |       | 53%    |

자료: 한국산업인력공단(2015d). 일학습병행제 현황. 재구성.

## 2) 분야별 현황

일학습병행제 참여기업의 분야별로는 기계(로봇) 분야가 1,619개 기업(44.9%)으로 가장 많으며, 그 다음으로 정보 통신 분야 570개 기업(15.8%), 전기·전자 분야 523개 기업(14.5%) 등의 순서인 것으로 나타났다. 이를 통해 현재 일학습병행제에 참여하는 기업은 주로 제조업 분야인 것을 확인할 수 있다.

〈표 2-8〉 분야별 일학습병행제 참여기업 현황

(단위: 개소, %)

| 구분   | 기계<br>(로봇) | 건설   | 정보<br>통신 | 전기·<br>전자 | 화학   | 문화<br>콘텐츠 | 기타    | 계      |
|------|------------|------|----------|-----------|------|-----------|-------|--------|
| 기업 수 | 1,619      | 85   | 570      | 523       | 174  | 77        | 556   | 3,604  |
| 비중   | 44.9%      | 2.4% | 15.8%    | 14.5%     | 4.8% | 2.1%      | 15.4% | 100.0% |

자료: 한국산업인력공단(2015d). 일학습병행제 현황. 재구성.

### 3) 운영 유형별 현황

일학습병행제 참여기업의 운영 유형별로는 공동훈련센터형<sup>3)</sup>으로 참여하는 기업이 2,720개(75.5%)<sup>4)</sup>로 단독 기업형<sup>5)</sup>으로 참여하는 기업 884개(24.5%)보다 많은 것으로 나타났다. 특히 우리나라의 경우 중소기업의 교육훈련 인프라가 충분하지 않아 공동훈련센터형을 지속적으로 확대해 나갈 계획임을 감안해 볼 때, 향후에도 공동훈련센터형의 비중이 높아질 것으로 예상해 볼 수 있다.

〈표 2-9〉 운영 유형별 일학습병행제 참여기업 현황

(단위: 개소, %)

| 구분      | 기업 현황 |        |
|---------|-------|--------|
| 계       | 3,604 | 100.0% |
| 단독 기업형  | 884   | 24.5%  |
| 공동훈련센터형 | 2,720 | 75.5%  |

자료: 한국산업인력공단(2015d). 일학습병행제 현황. 재구성.

### 4) 인정 방식별 현황

일학습병행제 참여기업의 인정 방식별로는 자격형<sup>6)</sup>으로 참여하는 기업이 3,350개(93.0%)로, 대학 연계형<sup>7)</sup> 기업 227개(6.3%)나 새로 도

3) 공동훈련센터형: 자체 Off-JT 여건이 어려운 기업들이 외부 전문교육기관(산업별협의체, 공공훈련기관, 전문대학, 폴리텍대학 등)과 협약을 체결하여 공동으로 Off-JT를 실시하는 형태

4) 산학 일체형 도계학교 연계 기업 포함

5) 단독 기업형: 기업이 주도하여 일학습병행 프로그램에 따라 Off-JT와 OJT를 실시하여 인재를 양성하는 방식

6) 자격형: NCS 기반의 일학습병행 프로그램 개발 기준에 따라 국가 수준의 자격과 연계한 현장 실무 중심의 프로그램을 개발하고 인증받아 운영하는 형태로, 이수 후 자격 부여. NCS 능력단위를 활용하여 전체 훈련 시간의 50% 이상을 편성하고 필수 능력단위의 70%를 포함하여 구성함.

7) 대학 연계형: 기존 학위제도와 연계하여 운영하는 방식으로, 일학습병행 프로그램 개발 기준

입된 모듈자격형<sup>8)</sup> 기업 27개(0.7%)보다 크게 많은 것으로 나타났다. 일학습병행제의 본래 취지가 능력중심사회 실현이라는 점을 고려해 보았을 때 자격형의 비중이 높은 것은 바람직한 것으로 판단되며, 일학습병행제가 제도 도입 초기이고 학습근로자 유인 및 학위 취득 요구 해소 차원에서 대학 연계형도 일정 부분 운영되고 있음을 확인할 수 있다.

〈표 2-10〉 인정 방식별 일학습병행제 참여기업 현황

(단위: 개소, %)

| 구분     | 기업 현황 |        |
|--------|-------|--------|
| 계      | 3,604 | 100.0% |
| 자격형    | 3,350 | 93.0%  |
| 대학 연계형 | 227   | 6.3%   |
| 모듈자격형  | 27    | 0.7%   |

자료: 한국산업인력공단(2015d). 일학습병행제 현황. 재구성.

### 5) 교육훈련 기간별 현황

일학습병행제 참여기업의 교육훈련 기간별로는 12개월이 2,889개(80.2%)로 가장 많았으며, 그 다음으로 24개월 394개(10.9%), 48개월 253개(7.0%) 등의 순서인 것으로 나타났다. 이를 통해 우리나라의 일학습병행제도 외국의 도제훈련과 마찬가지로 최소 6개월 이상의 장기간의 숙련을 요하는 직무를 중심으로 이루어지고 있음을 확인할 수

과 함께 계약학과 등 관련 제도 요건을 준수하여 Off-JT와 OJT를 구성하며, 이수 후 자격 및 학위 부여

8) 모듈자격형: NCS 능력단위를 활용하여 전체 훈련 시간의 40% 이상을 편성한 프로그램을 인증받아 운영하는 형태로, 이수 후 이수증 발급(자격은 부여되지 않음)

있으며, 대학 연계형이나 고급 기술의 습득을 요하는 직무인 경우 최대 4년 과정까지도 운영되고 있음을 알 수 있다.

〈표 2-11〉 교육훈련 기간별 일학습병행제 참여기업 현황

(단위: 개소, %)

| 구분   | 기업 현황 |       |
|------|-------|-------|
| 계    | 3,604 | 100%  |
| 6개월  | 27    | 0.7%  |
| 12개월 | 2,889 | 80.2% |
| 18개월 | 31    | 0.9%  |
| 24개월 | 394   | 10.9% |
| 36개월 | 10    | 0.3%  |
| 48개월 | 253   | 7.0%  |

자료: 한국산업인력공단(2015d). 일학습병행제 현황. 재구성.

## 나. 학습근로자 현황

### 1) 학력별 현황

일학습병행제에 참여하는 학습근로자의 학력은 특성화고 혹은 마이스터고 졸업자가 2,518명(39.9%)으로 가장 많으며, 그 다음으로 대졸 1,602명(25.4%), 전문대졸 1,397명(22.1%) 등의 순서인 것으로 나타났다. 이를 통해 현행 일학습병행제는 고졸자의 조기 입직에 크게 기여하고 있음을 확인할 수 있으며, 분야 혹은 직무의 수준에 따라 고졸자 뿐만 아니라 전문대졸, 대졸자도 일학습병행제에 다수 참여하고 있음을 확인할 수 있다.

〈표 2-12〉 학력별 일학습병행제 참여 학습근로자 현황

(단위: 명, %)

| 구분             | 학습근로자 현황 |        |
|----------------|----------|--------|
| 계              | 6,317    | 100.0% |
| 특성화고졸 & 마이스터고졸 | 2,518    | 39.9%  |
| 일반고졸           | 704      | 11.1%  |
| 전문대졸           | 1,397    | 22.1%  |
| 대졸             | 1,602    | 25.4%  |
| 중졸 등 기타        | 74       | 1.2%   |

자료: 한국산업인력공단(2015d). 일학습병행제 현황. 재구성.

## 2) 임금별 현황

일학습병행제에 참여하는 학습근로자의 임금은 150~200만 원이 1,249개 기업(44.4%)으로 가장 많고, 그 다음으로 150만 원 미만이 998개 기업(35.5%), 200만 원 이상이 566개 기업(20.1%)인 것으로 나타났다. 특히 학습근로자의 평균 임금은 약 163만 원 정도 수준으로, 최저임금(월 209시간 기준 117만 원) 대비 1.39배 수준인 것으로 나타났다.

〈표 2-13〉 학습근로자 임금 수준별 기업 현황

(단위: 개, %)

| 구분         | 임금 현황               |       |
|------------|---------------------|-------|
| 계          | 2,813 <sup>9)</sup> | 100%  |
| 150만 원 미만  | 998                 | 35.5% |
| 150~200만 원 | 1,249               | 44.4% |
| 200만 원 이상  | 566                 | 20.1% |

자료: 한국산업인력공단(2015d). 일학습병행제 현황. 재구성.

### 제3절 일학습병행제와 유사 제도 비교분석

일학습병행제와 유사 제도 비교분석은 일학습병행제의 개념, 범위 및 특성을 유사 제도와의 비교를 통해 보다 명확히 하기 위한 목적으로 이루어졌다.

일학습병행제 유사 제도로는 일 기반학습(work-based learning)의 하위 유형으로 ‘공고 2·1체제, 인턴십, 현장실습’ 등의 제도를 포함하였으며, 후진학제도의 하위 유형으로 ‘산업체 위탁교육, 계약학과, 사내대학’ 등의 제도를 포함하였다. 여기서 후진학제도는 고졸 선취업자들을 대상으로 학위 취득에 중점을 둔다는 점에서 일 기반학습의 일종인 일학습병행제와는 목적 및 운영 측면에서 명확한 차이가 있지만, 유사 제도의 범주에 포함시킨 이유는 일학습병행제 추진 과정에서 일학습병행제를 기존의 후진학제도로 동일시 혹은 오인하는 사례가 다수 발생하고 있어 이에 대한 명확한 개념 정립이 필요하다고 판단하였기 때문이다.

유사 제도와의 비교·분석을 위한 분석틀은 일반적인 직업교육훈련의 구성 요소를 기준으로 각각의 제도들이 어떠한 점에서 유사한지 혹은 차이가 있는지를 제시하였다.

#### 1. 교육훈련 대상

일학습병행제와 유사 제도를 교육훈련 대상 측면에서 비교·분석한 결과는 <표 2-14>와 같다. 일학습병행제는 고용노동부 외(2014)에 따

9) 임금 현황이 파악된 기업만을 대상으로 함

르면 “산업 현장에서 요구하는 실무형 인재를 기르기 위해 기업이 취업을 원하는 청년 등을 근로자로 채용”(p.5)하는 제도이며, 이를 통해 일학습병행제의 주요 교육훈련 대상은 채용자(채용 예정자)임을 확인할 수 있다. 그러나 최근에는 일학습병행제의 교육훈련 대상이 기존의 채용자(채용 예정자)에서 특성화고 혹은 대학 재학생까지 확대되고 있는 추세이다. 일례로 산학 일체형 도제학교의 교육훈련 대상은 특성화고 재학생(2~3학년)이며, 유니테크 사업의 교육훈련 대상은 전문대학 재학생, IPP형 일학습병행제의 교육훈련 대상은 대학 재학생(3~4학년)이다.

반면, 공고 2·1체제는 2년간의 학교교육과 1년간의 산업체 현장 교육훈련을 접목시키는 것을 기본으로 하는 제도로서(김선태 외, 1998: 5), 교육훈련 대상은 공업계 고등학교에 재학하는 재학생이다. 또한 인턴십은 주로 대학 재학생이나 졸업 예정자를 대상으로 졸업 전에 일정 기간 동안 필요한 지식과 기술을 익히는 경우가 대부분이며, 현장실습은 주로 중등 단계 혹은 고등 단계 직업교육기관에서 재학생을 대상으로 운영되는 제도를 의미한다.

한편, 후진학제도의 교육훈련 대상은 해당 산업체에 재직하는 재직 근로자로 제한된다. 산업체 위탁교육의 교육훈련 대상은 대학의 장이 사전에 산업체의 장과 계약을 체결하고 당해 산업체에 재직 중인 자이다(김기홍 외, 2014: 32). 또한 계약학과 교육훈련 대상은 해당 산업체 재직 근로자 혹은 채용이 약정된 재학생이며, 사내대학은 해당 사업장에 고용된 종업원, 해당 사업장에서 일하는 다른 업체의 종업원, 해당 사업장과 협력관계에 있는 업체의 종업원 등이다(김기홍 외, 2014: 33).

〈표 2-14〉 ‘교육훈련 대상’ 측면에서 일학습병행제와 유사 제도 비교

| 구분     |          | 교육훈련 대상   |
|--------|----------|---|
| 일 기반학습 | 일학습병행제   | - 현행 일학습병행제의 교육훈련 대상은 채용자(채용 예정자)로 제한<br>- 단, 최근 산학 일체형 도제학교, IPP형 일학습병행제 추진으로 교육훈련 대상을 특성화고 및 대학 재학생까지 확대 추진 중 |
|        | 공고 2·1체제 | - 공업계 고등학교 재학생  |
|        | 인턴십      | - 주로 고등교육기관 재학생이나 졸업 예정자(임시직 신분)  |
|        | 현장실습     | - 고교나 대학 재학생(주로 직업 track)<br>- 특성화고는 통상적으로 3학년 2학기 재학생 대상<br>- 전문대학은 통상적으로 2학년 이상, 4년제 대학은 3학년 이상 재학생           |
| 후진학제도  | 산업체 위탁교육 | - 해당 산업체 9개월 이상 재직 근로자  |
|        | 계약학과     | - 해당 산업체 재직 근로자   |
|        | 사내대학     | - 해당 산업체 재직 근로자   |

## 2. 교육훈련 계약

일학습병행제와 유사 제도를 교육훈련 계약 측면에서 비교·분석한 결과는 <표 2-15>와 같다. 일학습병행제는 고용노동부 외(2014)에 따르면 “일학습병행제 운영 기업(훈련 기업)과 일학습병행제 훈련과정 참여자(학습근로자)가 훈련 참여 전에 훈련근로계약을 체결하고, 훈련근로계약의 당사자는 일학습병행제 참여기업 대표자와 학습근로자로 함”(p.98)을 명시하고 있다. 이를 통해 일학습병행제는 교육훈련을 실시하기 전에 사업주와 학습근로자 간의 훈련근로계약을 체결하고, 이에 근거하여 교육훈련이 실시되고 있음을 확인할 수 있다.

반면, ‘공고 2·1체제’의 경우에는 직업교육훈련촉진법 제9조 및 시행령 제6조의 규정에 따라 현장실습계약을 체결하여야 하며, 현장실습을 받을 직업교육훈련생과 현장실습 산업체의 장은 사전에 현장실습계약을 체결하여야 함을 명시하고 있다. 이때 표준협약서에는 현장실습 산업체의 장의 권리와 의무, 현장실습의 내용, 방법 및 기간, 현장실습 결과의 평가, 직업교육훈련생의 복리후생 등에 관한 사항이 명시되어야 한다(김선태 외, 1998: 44).

또한 현장실습의 경우에는 현장실습의 기간 및 업체 등이 결정된 후에 교육기관과 산업체가 현장실습계약을 체결하게 되며(최수정 외, 2012: 122), 현장실습제도 개선 대책(2012. 4. 17.)에서는 교대제 근무조 편성 등 사업장 근로자와 동일하게 현장실습생을 근로시키는 경우 근로계약을 체결하여야 함을 명시하고 있다(최수정 외, 2012: 132). 이 밖에도 인턴십의 경우는 학생과 기업 간 계약에 의해 실시되고 있다(최수정 외, 2014: 20).

한편, 후진학제도의 경우는 사전에 대학과 기업 간 혹은 사업체와 근로자 간 계약 체결 내용을 바탕으로 교육훈련이 실시되고 있다. 산업체 위탁교육은 전문대학이 산업체로부터 소속 직원의 교육을 위탁받아 해당 산업체와의 계약에 의하여 위탁교육을 실시하고 있으며, 계약학과 역시 대학과 산업체와의 계약을 바탕으로 운영되고 있다. 사내대학의 경우는 사업체와 근로자 간의 협약 체결을 바탕으로 운영되고 있다.

〈표 2-15〉 ‘교육훈련 계약’ 측면에서 일학습병행제와 유사 제도 비교

| 구분     |          | 교육훈련 계약  |
|--------|----------|--|
| 일 기반학습 | 일학습병행제   | - 일학습병행제 운영 기업과 학습근로자가 훈련 참여 전에 훈련근로계약 체결            |
|        | 공고 2·1체제 | - 현장실습을 받을 직업교육훈련생과 현장실습 산업체의 장은 사전에 표준협약(현장실습계약) 체결 |
|        | 인턴십      | - 학생과 기업 간 계약 체결                                     |
|        | 현장실습     | - 학교와 기업, 학생과 기업 간 계약 체결                             |
| 후진학제도  | 산업체 위탁교육 | - 대학과 기업 간 계약 체결                                     |
|        | 계약학과     | - 대학과 기업 간 계약 체결                                     |
|        | 사내대학     | - 사업체와 근로자 간의 계약 체결                                  |

### 3. 교육훈련 기간

일학습병행제와 유사 제도를 교육훈련 기간 측면에서 비교·분석한 결과는 <표 2-16>과 같다. 일학습병행제는 고용노동부 외(2014)에 따르면 “교육훈련 기간은 1~4년으로 장기간이어야 하고, 자격 취득을 위한 최소한의 요건은 NCS 기반 교육훈련 프로그램을 1년 이상<sup>10)</sup> 이수하여야 함”(p.6)을 명시하고 있다. 이를 통해 일학습병행제는 단기간의 교육훈련을 통한 숙련 향상이 가능한 직무는 제외하고, 장기간의 교육훈련을 통해 숙련 향상이 가능한 직무를 대상으로 실시되고 있음을 확인할 수 있다.

한편, 공고 2·1체제의 경우에는 2년간의 학교교육 이후 1년간의 산업체 현장실습교육이 이루어지는 교육체계로, 교육훈련 기간은 총 3

10) 최근에는 제도 개선 방안(2015. 6.)이 발표되면서 6개월 이상으로 변경됨

년이며, 학교에서는 교양교육, 이론 중심 전문교과 교육, 기초 실습을 위주로 하고, 산업체에서는 생활 지도와 교양교육을 중심으로 한 공동 실습교육과 직무 중심의 생산 현장 적응 실습교육이 이루어지는 제도이다(김선태 외, 1998: 5).

반면, 현장실습은 학교 현장에서 배우기 어려운 다양한 실무역량을 기르기 위해 직접 일터에 1~3개월 가량 파견되어 학습의 기회를 제공하는 형태로 운영되고 있고(최수정 외, 2014: 19), 인턴십의 경우는 장기간의 교육훈련보다는 단순한 형태의 일 기반학습으로서 대체로 짧은 기간으로 운영되는 경우가 많다.

또한 산업체 위탁교육, 계약학과, 사내대학의 경우는 학위 과정과 연계하여 전문학사 학위 과정은 2~3년, 학사 학위 과정은 4년으로 운영되고 있다. 그러나 이러한 학위 과정 내에는 전공 실무교육 이외에도 교양교육 등의 다양한 내용이 포함되어 있으므로 일학습병행제의 교육훈련 기간과의 직접적인 비교에 한계가 있다.

〈표 2-16〉 ‘교육훈련 기간’ 측면에서 일학습병행제와 유사 제도 비교

| 구분     |          | 교육훈련 기간                              |
|--------|----------|--------------------------------------|
| 일 기반학습 | 일학습병행제   | - 6개월~4년                             |
|        | 공고 2·1체제 | - 3년(학교교육 2년 + 산업체 현장실습 1년)          |
|        | 인턴십      | - 대부분 1~3개월(일부 장기도 존재)               |
|        | 현장실습     | - 1~3개월                              |
| 후진학제도  | 산업체 위탁교육 | - 2~3년(전문학사 학위 과정)<br>- 4년(학사 학위 과정) |
|        | 계약학과     | - 2~3년(전문학사 학위 과정)<br>- 4년(학사 학위 과정) |
|        | 사내대학     | - 2~3년(전문학사 학위 과정)<br>- 4년(학사 학위 과정) |

#### 4. 교육훈련 내용에 대한 표준(standard)

일학습병행제와 유사 제도를 교육훈련 내용에 대한 표준(standard) 측면에서 비교·분석한 결과는 <표 2-17>과 같다. 일학습병행제는 NCS 기반 신직업자격에 근거한 일학습병행 프로그램 개발 기준이 2014년도부터 마련되고 있다. 2014년에는 7대 분야에 대한 개발 기준이 마련되었으며, 2015년도에는 17대 분야에 대한 개발 기준이 마련될 계획이다. 특히 일학습병행 프로그램 개발 기준에는 자격 종목에 따른 교육훈련 프로그램별로 교육훈련 목표, 교육훈련 수준, 교육훈련 시간, 교육훈련 방법, 평가 방법, 교원 등의 사항이 포함되어 있으며, 실제로 이러한 기준에 따라 일학습병행 교육훈련 프로그램이 개발되고 있다.

한편, 공고 2·1체제의 경우에는 1997년 12월에 고시된 ‘공업계 고등학교 2·1체제 교육과정(교육부 고시 제1997-12호)’의 내용에 따라 교육과정이 편성·운영된 바 있으며, 여기에는 보통교과 및 전문교과에 대한 편성 기준 및 기본 지침이 명시되어 있다.

반면, 인턴십과 현장실습의 경우는 교육훈련 내용에 대한 별도의 표준(standard)이 존재하지 않으며, 기업마다 배치된 부서의 직무 중심으로 다양하게 이루어지고 있다.

한편, 후진학제도의 경우는 대학별 교육과정에 따라 운영되고 있으며, 산업체 위탁교육과 계약학과의 경우는 대학 교육과정 개발 및 편성 시 산업체의 요구를 일부 수렴하여 운영되고 있다.

〈표 2-17〉 ‘교육훈련 내용에 대한 표준’ 측면에서 일학습병행제와 유사 제도 비교

| 구분     |          | 교육훈련 내용에 대한 표준                                      |
|--------|----------|---|
| 일 기반학습 | 일학습병행제   | - NCS 24개 분야에 대한 일학습병행 프로그램 개발 기준 마련 중              |
|        | 공고 2·1체제 | - '97년에 고시된 '공업계 고등학교 2·1체제 교육과정'의 내용에 따라 운영        |
|        | 인턴십      | - 기업마다 상이함(주로 배치된 부서의 직무 중심)                        |
|        | 현장실습     | - 기업마다 상이함(주로 배치된 부서의 직무 중심)                        |
| 후진학제도  | 산업체 위탁교육 | - 대학별 교육과정에 따라 운영<br>※ 대학과 산업체 계약 체결 시 산업체 요구 일부 반영 |
|        | 계약학과     | - 대학별 교육과정에 따라 운영<br>※ 대학과 산업체 계약 체결 시 산업체 요구 일부 반영 |
|        | 사내대학     | - 대학별 교육과정에 따라 운영                                   |

## 5. 교육훈련 방법

일학습병행제와 유사 제도를 교육훈련 방법 측면에서 비교·분석한 결과는 <표 2-18>과 같다. 일학습병행제는 기본적으로 NCS 기반의 교육훈련 프로그램을 OJT와 Off-JT 방법을 병행 활용하여 제공하는 제도이다. 여기서 OJT는 일학습병행 교육훈련 중 실제로 직무를 수행하는 기업 현장에서 진행되는 부분을 의미하며, Off-JT는 별도의 공간에서 이론 및 이론 관련 실습으로 진행되는 훈련을 의미한다(고용노동부 외, 2014: 7). 다만, 일학습병행제의 운영 유형에 따라 단독 기업형인 경우는 기업이 자체적으로 OJT와 Off-JT를 모두 제공하며, 공동훈련센터형인 경우는 기업이 OJT를 제공하고, Off-JT는 외부 전문교

육기관(산업별협의체, 공공훈련기관, 대학 등)과 협약을 체결하여 다른 기업과 공동으로 실시하게 된다(고용노동부 외, 2014: 12-13).

한편, 공고 2·1체제의 경우에는 2년간의 학교교육은 Off-JT 형태로 제공되는 반면, 이후 1년간 산업체 현장실습교육은 OJT 형태로 제공된다. 인턴십과 현장실습의 경우는 OJT만 제공하고, 별도의 Off-JT가 존재하지 않는다.

후진학제도의 경우는 대학별 교육과정에 따라 교육훈련 방법이 상이하지만, 대체로 대학에서의 Off-JT 형태로 운영되고, OJT는 거의 이루어지지 않고 있다.

〈표 2-18〉 ‘교육훈련 방법’ 측면에서 일학습병행제와 유사 제도 비교

| 구분     |          | 교육훈련 방법   |
|--------|----------|---|
| 일 기반학습 | 일학습병행제   | - OJT와 Off-JT 병행 제공<br>- OJT와 Off-JT의 비율은 최대 8:2에서 최소 5:5로 구성 |
|        | 공고 2·1체제 | - 2년간의 학교교육(Off-JT) 이후 1년간 산업체 현장실습교육(OJT) 제공                 |
|        | 인턴십      | - OJT만 제공(별도의 Off-JT가 존재하지 않음)                                |
|        | 현장실습     | - OJT만 제공(별도의 Off-JT가 존재하지 않음)                                |
| 후진학제도  | 산업체 위탁교육 | - 대학별 교육과정에 따라 상이함(대체로 OJT는 거의 이루어지지 않음)                      |
|        | 계약학과     | - 대학별 교육과정에 따라 상이함(대체로 OJT는 거의 이루어지지 않음)                      |
|        | 사내대학     | - 대학별 교육과정에 따라 상이함(대체로 OJT는 거의 이루어지지 않음)                      |

## 6. 교육훈련 장소

일학습병행제와 유사 제도를 교육훈련 장소 측면에서 비교·분석한 결과는 <표 2-19>와 같다. 일학습병행제는 기본적으로 OJT는 기업에서, Off-JT는 교육훈련기관(단독 기업형인 경우는 기업에서 제공할 수도 있음)에서 제공하는 형태이다. 또한 공고 2·1체제 역시 2년간의 학교교육은 공업계 고등학교에서, 이후 1년간의 현장실습교육은 기업에서 제공하는 형태이다. 반면 인턴십, 현장실습 등의 훈련 장소는 기업이라는 점에서 차이가 있다.

후진학제도의 경우는 대학의 교육과정(학위 과정)을 근간으로 운영되므로 교육 장소는 주로 대학(사내대학의 경우는 사업장 내 설치된 대학)에서 이루어진다는 차이가 있다.

<표 2-19> '교육훈련 장소' 측면에서 일학습병행제와 유사 제도 비교

| 구분     |          | 교육훈련 장소   |
|--------|----------|---|
| 일 기반학습 | 일학습병행제   | - OJT는 기업에서, Off-JT는 교육훈련기관에서 제공                              |
|        | 공고 2·1체제 | - 2년간의 학교교육(Off-JT)은 공업계 고등학교에서, 1년간 산업체 현장실습교육(OJT)은 기업에서 제공 |
|        | 인턴십      | - 해당 기업   |
|        | 현장실습     | - 해당 기업   |
| 후진학제도  | 산업체 위탁교육 | - 주로 대학   |
|        | 계약학과     | - 주로 대학   |
|        | 사내대학     | - 사업장 내 설치된 교육시설  |

## 7. 교육훈련 운영의 주체

일학습병행제와 유사 제도를 교육훈련 운영의 주체 측면에서 비교·분석한 결과는 <표 2-20>과 같다. 일학습병행제는 고용노동부 외(2014)에 따르면 “기업이 주도하여 교육훈련 프로그램을 설계·운영하는 제도”(p.5)이며, 기업 주도로 프로그램 개발 및 운영에서부터 학습근로자 선발, 평가 등을 수행하는 제도이다. 즉, 일학습병행 교육훈련 프로그램 운영 중 자체 Off-JT 여건이 어려운 경우는 일부 Off-JT를 외부 교육훈련기관에 위탁하여 실시할 수는 있지만, 이 경우에도 교육훈련 주체는 기업이라고 할 수 있다.

한편, 공고 2·1체제의 경우는 교육훈련 장소가 학교와 기업으로 구분되고, 교육훈련 내용 및 방법 역시 학교에서의 Off-JT와 기업에서의 OJT로 구성된다는 점에서 일학습병행제와 유사하지만, 학교 주도로 프로그램 개발 및 운영, 산업체 선정, 학생 선발 등이 이루어진다는 차이가 있다. 이 밖에도 현장실습의 경우는 교육훈련이 이루어지는 장소는 기업이지만, 실질적인 교육훈련의 주체가 학교에 있다는 점에서 일학습병행제와 차이가 있다.

또한 후진학제도의 경우에도 제도별로 제도 운영 방식에 따라 교육훈련 주도 주체에 차이가 있다. 사내대학의 경우는 사업장 내에 직접 교육시설을 설치하여 운영한다는 측면에서 교육훈련 주체는 기업에 있다고 볼 수 있으나, 산업체 위탁교육과 계약학과의 경우는 대학과 기업의 사전 계약 내용을 근간으로 교육과정 개발 및 편성이 이루어진다는 점에서 교육훈련 주체는 대학과 기업에 모두 있다고 할 수 있다.

〈표 2-20〉 ‘교육훈련 운영의 주체’ 측면에서 일학습병행제와 유사 제도 비교

| 구분     |          | 교육훈련 운영의 주체   |
|--------|----------|---|
| 일 기반학습 | 일학습병행제   | - 기업<br>※ 기업 주도로 프로그램 개발, 운영, 학습근로자 선발, 평가 등 수행     |
|        | 공고 2·1체제 | - 학교+기업<br>※ 학교 주도로 프로그램 개발, 운영, 산업체 선정, 학생 선발 등 수행 |
|        | 인턴십      | - 기업  |
|        | 현장실습     | - 학교  |
| 후진학제도  | 산업체 위탁교육 | - 대학+기업<br>※ 대학과 기업의 계약을 근간으로 운영                    |
|        | 계약학과     | - 대학+기업<br>※ 대학과 기업의 계약을 근간으로 운영                    |
|        | 사내대학     | - 기업<br>※ 사업장 내에 직접 교육시설을 설치하여 운영                   |

## 8. 기업현장교사 자격

일학습병행제와 유사 제도를 기업현장교사 자격 측면에서 비교·분석한 결과는 <표 2-21>과 같다. 일학습병행제에서 기업현장교사의 자격 요건은 고용노동부 외(2014)에 따르면 “해당 기업 현장에서 학습 근로자를 직접 지도·감독하는 직·반장·조장 등 전문 지식 및 경험이 있는 자”(p.61)로 명시되어 있으며, 최근에는 양성 교육과정을 통해 기업현장교사에게 별도의 자격을 부여하는 방안도 검토 중이다.

한편, 공고 2·1체제와 현장실습 및 인턴십의 경우는 산업체 현장에서의 교육을 기업 내 현장교사가 담당하지만, 별도의 자격이나 역할은 명확하게 제시되어 있지 않다.

후진학제도의 경우도 대체로 대학에서의 Off-JT 형태로 운영되고, OJT는 거의 이루어지지 않는다는 점에서 기업현장교사의 자격 및 역할이 구체적으로 제시되어 있지 않다.

〈표 2-21〉 ‘기업현장교사 자격’ 측면에서 일학습병행제와 유사 제도 비교

| 구분     |          | 기업현장교사 자격  |
|--------|----------|--|
| 일 기반학습 | 일학습병행제   | - 해당 기업 현장에서 학습근로자를 직접 지도·감독하는 직·반장·조장 등 전문 지식 및 경험이 있는 자<br>※ 최근 기업현장교사에게 별도의 자격을 부여하는 방안도 검토 중 |
|        | 공고 2·1체제 | - 별도 자격 요건 명시되어 있지 않음  |
|        | 인턴십      | - 별도 자격 요건 명시되어 있지 않음  |
|        | 현장 실습    | - 별도 자격 요건 명시되어 있지 않음  |
| 후진학제도  | 산업체 위탁교육 | - 별도 자격 요건 명시되어 있지 않음  |
|        | 계약학과     | - 별도 자격 요건 명시되어 있지 않음  |
|        | 사내대학     | - 별도 자격 요건 명시되어 있지 않음  |

## 9. 평가 및 자격 부여

일학습병행제와 유사 제도를 평가 및 자격 부여 측면에서 비교·분석한 결과는 <표 2-22>와 같다. 일학습병행제는 고용노동부 외(2014)에 따르면 “교육훈련을 마친 자의 역량을 국가(또는 해당 산업계)가 평가하여 자격(또는 연계학교 학위) 등으로 인정하는 제도”(p.5)이다. 특히 2014년부터 NCS 기반 신직업자격이 NCS 24개 전 분야에 대해 설계되고 있으며, 설계된 자격에 근거한 일학습병행 교육훈련 프로그램

램을 이수한 경우 내부평가와 외부평가를 거쳐 해당 자격을 부여하는 방안이 검토 중이다.

한편, 공고 2·1체제의 경우는 주기적으로 산업체 현장의 직무 분석을 실시하여 교육과정을 개정하고, 국가기술자격 검정 기준과 연계하여 운영함으로써 교육과정의 이수과 함께 학교와 산업체에서의 평가 결과를 기준으로 일정한 등급 이상의 성적을 취득한 학생에게는 기능사 자격을 부여한 바 있다(이무근 외, 1998: 28). 반면 인턴십, 현장실습 등의 제도는 별도의 평가를 통한 자격 부여와 연계되어 있지 않다.

후진학제도의 경우에도 자격이 아닌 학위 과정(전문학사 학위 과정, 학사 학위 과정)을 근간으로 운영되므로, 직접적으로 평가를 통한 자격 부여와 연계되어 있지는 않다.

〈표 2-22〉 ‘평가 및 자격 부여’ 측면에서 일학습병행제와 유사 제도 비교

| 구분     |          | 평가 및 자격 부여  |
|--------|----------|---|
| 일 기반학습 | 일학습병행제   | - 내부평가 + 외부평가<br>- 내부평가 및 외부평가 합격 시 NCS 기반 신직업자격 부여 방안 검토 중<br>- 대학 연계형인 경우 학위 부여 |
|        | 공고 2·1체제 | - 학교에서의 평가 + 산업체에서의 평가<br>- 기존 국가기술자격 부여(국가기술자격 검정 과목 면제)                         |
|        | 인턴십      | - 자격과 연계되지 않음   |
|        | 현장실습     | - 자격과 연계되지 않음   |
| 후진학제도  | 산업체 위탁교육 | - 학위 부여(자격과 연계되지는 않음)   |
|        | 계약학과     | - 학위 부여(자격과 연계되지는 않음)   |
|        | 사내대학     | - 학위 부여(자격과 연계되지는 않음)   |

## 10. 임금(보수)

일학습병행제와 유사 제도를 임금(보수) 측면에서 비교·분석한 결과는 <표 2-23>과 같다. 일학습병행제는 고용노동부 외(2014)에 따르면 “학습근로자에게 매월 1회 이상 정기적으로 임금을 지급하되 임금 지급 기간, 임금 지급 시기, 임금 지급액을 명시”(p.101)할 것을 규정하고 있으며, 실제로 학습근로자에게 지급되는 월평균 임금은 약 164만 원 정도 수준인 것으로 나타나고 있다(한국산업인력공단, 2015d).

한편, 공고 2·1체제의 경우에도 훈련 수당을 지급하는 것 이외에도 식비, 훈련 교재, 작업복 등의 훈련용품을 지급하였으나, 일반 근로자에 비해서는 적은 수준인 것으로 나타났다. 또한 현장 실습의 경우 특성화고 학생이 현장실습 참여 시 받는 현장실습 수당 현황을 보면 월 120~139만 원이 22.2%로 가장 많았으며, 그 다음으로 월 100~119만 원이 21.8%, 월 140~169만 원이 18.3% 등의 순서인 것으로 나타났다(최수정 외, 2012: 198). 반면, 인턴십의 경우는 유급과 무급이 모두 존재하나, 유급인 경우에도 일반근로자의 임금에 비해 매우 적은 것으로 나타났다(최수정 외, 2014: 20).

후진학제도의 경우에는 후진학제도의 참여 자체를 통해 받는 임금(보수)은 별도로 없었으며, 후진학자의 경우 신분이 재직자이므로 근무하는 해당 산업체에서 기존과 동일한 임금(보수)을 받고 있었다. 다만, 계약학과의 경우 국가, 지방자치단체 혹은 산업체가 학생 1인당 경비의 50% 이상을 부담하였다.

〈표 2-23〉 ‘임금(보수)’ 측면에서 일학습병행제와 유사 제도 비교

| 구분     |          | 임금(보수)   |
|--------|----------|--|
| 일 기반학습 | 일학습병행제   | - 임금 지급<br>※ 월평균 164만 원 수준   |
|        | 공고 2·1체제 | - 임금 지급<br>※ 일반근로자에 비해 적은 임금   |
|        | 인턴십      | - 유급과 무급 모두 존재<br>※ 일반근로자에 비해 적은 임금  |
|        | 현장실습     | - 현장실습 수당 지급   |
| 후진학제도  | 산업체 위탁교육 | - 제도 참여를 통한 임금(보수)은 없음<br>※ 재직자 신분이므로 해당 산업체에서 임금 지급   |
|        | 계약학과     | - 제도 참여를 통한 임금(보수)은 없음<br>※ 재직자 신분이므로 해당 산업체에서 임금 지급<br>※ 국가, 지방자치단체 혹은 산업체가 1인당 경비의 50% 이상 부담 |
|        | 사내대학     | - 제도 참여를 통한 임금(보수)은 없음<br>※ 재직자 신분이므로 해당 산업체에서 임금 지급   |

## 11. 법령 및 규정(법적 근거)

일학습병행제와 유사 제도를 법령 및 규정(법적 근거) 측면에서 비교·분석한 결과는 <표 2-24>와 같다. 일학습병행제는 2013년부터 운영되고 있으나, 법적 근거는 아직 마련되어 있지 않은 상황이다. 현재 「산업현장 일학습 지원에 관한 법률」이 공청회를 거쳐 입법 예고되어 있는 상황이며, 이 법률에는 일학습병행제 추진체계, 일학습병행제의 참여 및 교육훈련 실시, 학습근로계약 및 학습근로자의 계속고용, 학습근로자의 근로 조건, 학습근로자에 대한 평가, 일학습병행의 지원 등 일학습병행제 관련 사항이 명시되어 있다.

한편, 공고 2·1체제의 경우에도 원활한 제도 운영을 위해 「산업교육진흥법」 및 시행령 개정, 「직업교육훈련촉진법」 및 시행령 제정, 「산업재해보상보험법」 개정 등을 추진하였다(김선대 외, 1998: 8-14). 또한 현장실습에 관한 사항은 「직업교육훈련촉진법」 및 시행령에 명시되어 있다. 그러나 인턴십에 관한 사항은 「인턴의 보호 등에 관한 법률」이 현재 제정 검토 중인 상황이다.

후진학제도의 경우에는 산업체 위탁교육이 「고등교육법」 및 동법 시행령에 규정되어 있다. 계약학과는 「산업교육진흥 및 산학협력촉진에 관한 법률」에 규정되어 있고, 사내대학은 「평생교육법」 및 동법 시행령, 시행규칙에 규정되어 있다(김기홍 외, 2014: 36).

〈표 2-24〉 ‘법령 및 규정’ 측면에서 일학습병행제와 유사 제도 비교

| 구분     |          | 법령 및 규정   |
|--------|----------|---|
| 일 기반학습 | 일학습병행제   | - 「산업현장 일학습 지원에 관한 법률」 마련 중   |
|        | 공고 2·1체제 | - 「산업교육진흥법」 개정('95. 1. 5.)<br>- 「산업교육진흥법 시행령」 개정('95. 9. 13.)<br>- 「직업교육훈련촉진법」 제정('97. 3. 27.)<br>- 「직업교육훈련촉진법 시행령」 제정('97. 8. 9.)<br>- 「산업재해보상보험법」 개정('97. 8. 28.)<br>- 공업계 고등학교 2·1체제 교육과정 고시('97. 12. 12.) |
|        | 인턴십      | - 「인턴의 보호 등에 관한 법률」 마련 중  |
|        | 현장실습     | - 「직업교육훈련촉진법」 및 시행령   |
| 후진학제도  | 산업체 위탁교육 | - 「고등교육법」 제40조 및 동법 시행령 제53조의 2   |
|        | 계약학과     | - 「산업교육진흥 및 산학협력촉진에 관한 법률」 제8조 및 동법 시행령 제8조, 제9조  |
|        | 사내대학     | - 「평생교육법」 제32조 및 동법 시행령 제35~47조, 동법 시행규칙 제14~16조  |

## 12. 정규 교육시스템과의 연계

일학습병행제와 유사 제도를 정규 교육시스템과의 연계 측면에서 비교·분석한 결과는 <표 2-25>와 같다. 일학습병행제는 아직까지 중등 및 고등 직업교육의 공식적인 트랙으로 운영되고 있지는 못한 상황이다. 현재 일학습병행제는 기본적으로 채용자(채용 예정자)를 대상으로 운영하고 있으며, 독일 및 스위스의 경우처럼 학교 교육과정과 연계 및 통합 운영되고 있지는 않다. 이는 우리나라의 경우 직업교육과 직업훈련이 분리되어 있고, 학력과 자격이 분리되어 있는 우리나라만의 독특한 시스템에 기인하는 것이다. 그러나 일학습병행제 운영 유형 일부의 경우는 중등 및 고등 직업교육과정과 연계하여 운영되고 있다. 일례로 일학습병행제 운영 유형 중 대학 연계형인 경우에는 계약학과 형태로 대학의 교육과정과 연계하여 운영하고 있고, 최근 교육부와 고용노동부가 추진 중인 산학 일체형 도제학교, 유니테크 및 IPP형 일학습병행제의 경우 특성화고 재학생 및 전문대학·대학 재학생을 대상으로 일학습병행제를 적용한다는 관점에서 정규 교육시스템과 통합 혹은 연계되어 운영되고 있다고 볼 수 있다.

한편, 공고 2·1체제의 경우는 학교에서의 2년과 산업체에서의 1년 교육과정 자체가 공업계 고등학교 재학생을 대상으로 운영되는 정규 교육과정이며, 현장실습의 경우에도 현재 특성화고 및 전문대학의 정규 교육과정의 일부로 포함되어 운영되고 있다. 그러나 인턴십은 정규 교육시스템과 공식적으로 연계되고 있지 못하다.

후진학제도의 경우에는 학위 과정(전문학사 혹은 학사 학위 과정)으로 운영되고 있으므로 그 자체가 정규 교육시스템과 공식적으로 연계

되어 있다고 볼 수 있다는 점에서 일학습병행제와는 차이가 있다.

〈표 2-25〉 ‘정규 교육시스템과의 연계’ 측면에서 일학습병행제와 유사 제도 비교

| 구분     |          | 정규 교육시스템과의 연계  |
|--------|----------|--|
| 일 기반학습 | 일학습병행제   | - 현행 일학습병행제는 기본적으로 정규 교육시스템과 연계되지 않음(단, 일학습병행제 운영 유형 중 대학 연계형은 대학의 정규 교육과정과 연계)<br>- 산학 일체형 도제학교의 경우 교육과정 자체가 특성화고 정규 교육과정 |
|        | 공고 2·1체제 | - 교육과정 자체가 공업계고 정규 교육과정  |
|        | 인턴십      | - 정규 교육시스템과 미연계  |
|        | 현장실습     | - 학교 정규 교육과정의 일부   |
| 후진학제도  | 산업체 위탁교육 | - 교육과정 자체가 학위 과정<br>(전문학사 혹은 학사 학위 과정)   |
|        | 계약학과     | - 교육과정 자체가 학위 과정<br>(전문학사 혹은 학사 학위 과정)   |
|        | 사내대학     | - 교육과정 자체가 학위 과정<br>(전문학사 혹은 학사 학위 과정)   |

### 13. 종합 및 시사점

일학습병행제와 유사 제도의 비교·분석 결과를 종합하여 제시한 결과는 <표 2-26>과 같다. 우선 일학습병행제는 입직자 대상의 양성 교육훈련에 초점을 맞추고 있다는 점(최근에는 재학생 단계까지 대상이 확대되고 있음)에서 유사 제도와 차이가 있으며, 장기간의 숙련을 요하는 직무를 대상으로 6개월~4년까지의 교육훈련 기간으로 운영된다는 점이 특징적인 점이다.

또한 NCS 기반 신직업자격 및 일학습병행 프로그램 개발 기준과

같은 표준에 기반하여 프로그램이 설계되고, 기업에서의 OJT와 교육훈련기관에서의 Off-JT가 병행 제공된다는 점에서 유사 제도와 차이가 있다. 특히 일학습병행제에서 교육훈련 운영을 주도하는 주체가 산업계(기업)에 있다는 점은 유사 제도와 가장 큰 차이라 할 수 있다.

이 밖에도 일학습병행제에서 기업현장교사 자격, 평가 및 자격 부여, 법령 및 규정 등의 사항 역시 유사 제도와 차이를 보이나, 관련된 사항은 현재 제정 검토 중이거나 추진 계획을 수립하고 있는 단계에 있다.

<표 2-26> 일학습병행제와 유사 제도의 비교·분석 종합

| 구분             | 일 기반학습       |                            |               |             | 후진학제도                 |                       |                       |
|----------------|--------------|----------------------------|---------------|-------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
|                | 일학습 병행제      | 공고 2:1체제                   | 인턴십           | 현장실습        | 산업체 위탁교육              | 계약학과                  | 사내대학                  |
| 교육훈련 대상        | 입직자+ 재학생     | 공고 재학생                     | 재학생 또는 졸업 예정자 | 고교나 대학 재학생  | 재직 근로자                | 재직 근로자 또는 채용 약정 재학생   | 재직 근로자                |
| 교육훈련 계약        | 기업-학습 근로자    | 기업-훈련생                     | 기업-학생         | 기업-학교 기업-학생 | 기업-대학                 | 기업-대학                 | 기업-근로자                |
| 교육훈련 기간        | 6개월~4년       | 3년                         | 1~3개월         | 1~3개월       | 2~4년                  | 2~4년                  | 2~4년                  |
| 교육훈련 내용에 대한 표준 | 프로그램 개발 기준   | 고시된 교육과정                   | 기업마다 상이함      | 기업마다 상이함    | 대학별 교육과정              | 대학별 교육과정              | 대학별 교육과정              |
| 교육훈련 방법        | OJT + Off-JT | 학교교육 (Off-JT) + 현장실습 (OJT) | OJT만 제공       | OJT만 제공     | 대학별로 상이함 (OJT는 거의 없음) | 대학별로 상이함 (OJT는 거의 없음) | 대학별로 상이함 (OJT는 거의 없음) |
| 교육훈련 장소        | 기업+공동 훈련센터   | 기업+ 학교                     | 기업            | 기업          | 주로 대학                 | 주로 대학                 | 사업장 내 시설              |

<표 계속>

| 구분            | 일 기반학습                               |                    |              |             | 후진학제도          |                |                |
|---------------|--------------------------------------|--------------------|--------------|-------------|----------------|----------------|----------------|
|               | 일학습 병행제                              | 공고 2:1체제           | 인턴십          | 현장실습        | 산업체 위탁교육       | 계약학과           | 사내대학           |
| 교육훈련 운영 주체    | 기업                                   | 학교+ 기업             | 기업           | 학교          | 대학+ 기업         | 대학+ 기업         | 기업             |
| 기업현장교사 자격     | 별도 자격 마련 검토 중                        | 별도 자격 없음           | 별도 자격 없음     | 별도 자격 없음    | 별도 자격 없음       | 별도 자격 없음       | 별도 자격 없음       |
| 평가 및 자격 부여    | 신직업 자격 부여 검토 중                       | 국가기술 자격 부여         | 자격과 연계되지 않음  | 자격과 연계되지 않음 | 학위 부여          | 학위 부여          | 학위 부여          |
| 임금(보수)        | 임금 지급 (정규직 수준)                       | 임금 지급 (정규직에 비해 적음) | 유급과 무급 모두 존재 | 현장 실습 수당 지급 | 임금은 없음         | 임금은 없음         | 임금은 없음         |
| 법령 및 규정       | 근거법 마련 중                             | 근거법 존재             | 근거법 마련 중     | 근거법 존재      | 근거법 존재         | 근거법 존재         | 근거법 존재         |
| 정규 교육시스템과의 연계 | 대학 연계형 및 재학생 단계 일학습 병행제의 경우 제한적으로 연계 | 교육과정 자체가 정규 교육과정   | 미연계          | 정규 교육과정의 일부 | 교육과정 자체가 학위 과정 | 교육과정 자체가 학위 과정 | 교육과정 자체가 학위 과정 |



## 제3장

# 일학습병행제 운영 실태 진단

- 제1절 제도 설계 측면
- 제2절 제도 운영 측면
- 제3절 제도 성과 측면
- 제4절 종합



## 제3장 | 일학습병행제 운영 실태 진단

제3장에서는 일반적인 정책 진단 시 활용되는 투입(input), 과정(process), 산출(product)의 관점에서 제도 설계, 제도 운영, 제도 성과의 세 가지 측면으로 구분하여 일학습병행제의 운영 실태를 진단하였다. 실태 진단은 ‘1) 문헌 연구, 2) 포커스 그룹 인터뷰(FGI), 3) 사례 분석’ 등의 크게 세 가지 방법으로 이루어졌다.

첫째, 일학습병행제 관련 문헌 연구를 통해 현황을 분석하였다. 구체적으로는 일학습병행제 정책자료 및 선행연구와 일학습병행제 운영 매뉴얼을 기반으로 분석하였다.

둘째, 다섯 차례의 FGI<sup>11)</sup> 결과를 바탕으로 일학습병행제 운영 실태를 진단하였다. FGI는 일학습병행제에 대한 이해도가 높고 제도 운영에 참여하고 있는 한국산업인력공단, 한국폴리텍대학, 산업별협의체,

- 
- 11) - 1차 FGI 대상: 총 6명(한국산업인력공단 1인, 한국폴리텍대학 1인, 공동훈련센터 2인, 직업교육훈련 및 자격 전문가 2인)  
 - 2차 FGI 대상: 총 6명(산업별협의체 1인, 일학습병행제 참여기업 사업주 및 기업현장교사 5인)  
 - 3차 FGI 대상: 총 4명(공동훈련센터 1인, 일학습병행제 참여기업 기업현장교사 및 HRD 담당자 3인)  
 - 4차 FGI 대상: 총 5명(한국산업인력공단 1인, 한국폴리텍대학 1인, 공동훈련센터 1인, ISC 1인, 직업교육훈련 및 자격 전문가 1인)  
 - 5차 FGI 대상: 총 9명(공동훈련센터 관계자 2인, 일학습병행제 참여기업 기업현장교사 및 HRD 담당자 7인)

참여기업, 공동훈련센터, 직업교육훈련 및 자격 전문가 등으로 구성하였다.

셋째, 일학습병행제에 참여하고 있는 기업 중 총 9개 기업을 선정하여 사례 분석을 실시하였으며, 분석 대상 기업을 방문하여 사업주, 기업현장교사 및 학습근로자를 대상으로 일대일 심층 인터뷰를 진행하였다. 사례 분석 대상 기업은 일학습병행제의 운영 유형에 따라 단독기업형 4개 기업(A, B, C, D), 공동훈련센터형 5개 기업(E, F, G, H, I)으로 구성하였으며, 공동훈련센터형 기업 중 2개 기업(E, F)은 대학연계형으로 운영되는 기업이다. 직종 분야별로는 기계 분야 4개 기업(A, C, F, G), 정보 통신 분야 3개 기업(D, H, I), 재료 분야 1개 기업(B), 전자 분야 1개 기업(E)이었다([부록 5] 참조).

## 제1절 제도 설계 측면

### 1. 제도 목표

#### 가. 현황

일학습병행제의 목표는 기업이 학생과 구직자를 대상으로 이론교육과 현장 실무교육을 병행 제공하여 직무역량을 습득시키는 일 기반 학습을 제공하도록 하는 것이다.

참여 주체별 목표를 살펴보면, 기업 차원에서의 목표는 일학습병행제를 통해 인력 미스매치의 문제를 해소하는 것이다. 즉, 기업은 우수

인재를 선점하여 현장훈련을 통해 기업에 필요한 숙련 인재를 양성하고, 장기근속을 유도하여 기업 생산성을 증대시키며, 재교육 비용 축소를 통해 신규 인력 운영을 위한 부담을 최소화하고자 한다(관계부처 합동, 2013c: 6).

학습근로자 차원에서의 목표는 불필요한 스펙 쌓기 없이 조기에 기업에 채용되어 정착하는 것이다. 즉, 학습근로자는 기업이 요구하는 직무능력을 현장에서 배움으로써 불필요한 스펙 쌓기 없이 기업에 조기 채용되고 정착할 수 있다. 더불어, 현장교육으로 학업에 대한 관심이 증가하고, 적성에 맞는 직업을 선택할 수 있게 된다(관계부처 합동, 2013c: 6).

국가 차원에서의 목표는 일학습병행제를 통해 청년 고용률을 제고하고, 궁극적으로 능력중심사회 구현이 가능하도록 하는 것이다. 일학습병행제를 통해 청년들이 학교에서 노동시장으로 빠르고 안정적인 안착(soft landing)을 할 수 있도록 지원함으로써 청년 고용률을 제고할 수 있다. 또한 NCS 기반 신직업자격과 연계한 일학습병행제 도입을 통해 능력기반의 교육훈련, 평가, 채용, 인사 관리 등이 강화되도록 하는 것이다(관계부처 합동, 2013c: 6).

관계부처에서는 일학습병행 프로그램 운영 모범사례를 통해 효과성을 입증하고, 참여기업 지원제도를 통해 자율적 참여를 유도하며, 이를 바탕으로 「산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률」안 제정을 추진하고 있다. 더불어, 기존의 관련 지원제도를 개편·연계하여 참여기업 및 학습근로자에 대한 인센티브를 제공함으로써, 2017년까지 1만 개 기업 참여를 목표로 일학습병행제의 전국 확산을 추진 중에 있다. 즉, 연차별 누적 목표를 50개소('13년) → 1,000개소('14년) → 3,000개소

(’15년) → 5,000개소(’16년) → 10,000개소(’17년)로 하여 일학습병행제 참여기업을 확산시키는 것이다(관계부처 합동, 2014b: 6).

## 나. 진단

### 1) 양적 확산보다는 질적 내실화 필요

**양적 확산보다는 질적 내실화를 중심으로 한 목표 조정의 필요성이 제기되고 있다.** 일학습병행제가 “2017년까지 참여기업 1만 개, 학습근로자 7만 명”이라는 양적 목표 달성에 초점이 놓이면서 질적 내실화 측면은 다소 간과되고 있다는 지적도 있다. 특히 일학습병행제 참여기업은 대부분 중소기업이고, 중소기업은 교육훈련을 담당할 인력이나 관련 시설 및 장비가 충분하지 않은 상황임을 볼 때 제도 확산 속도에 대한 재검토도 함께 필요하다는 것이다(전승환, 강경중, 2014: 6).

FGI에서 기업 관계자들은 “일학습병행제의 양적 목표가 부각되고 있으며, 양적 목표보다는 질적 목표를 중심으로 진행되어야 한다.”는 점을 지적하였다. 또한 일학습병행제의 진행이 너무 빨리 되고 있어서 일학습병행 프로그램을 운영하는 것이 어렵다고 토로하였다.

※ “(제도 운영을 위한 기반이) 준비가 되지 않았는데 진행이 너무 빨리 되고 있는 느낌이다. 좋은 사례를 보고 배우지 못한 채 (일학습병행 프로그램을) 운영하는 것이 어렵다.” (기업 관계자 대상 FGI 결과)

### 2) 맞춤형과 표준화의 딜레마

**일학습병행제의 방향성을 기업에 필요한 인재를 양성하고 기업의**

**생산성을 높이기 위한 ‘기업 맞춤형’으로 할 것인가, NCS를 중심으로 국가적 차원의 일학습병행 프로그램 운영과 평가체계를 확립하고 자격의 통용성을 확보하기 위하여 ‘표준화’할 것인가에 대한 논란이 있다.**

일학습병행제 도입 시에는 이수형, 자격형, 대학 연계형의 세 가지 유형이 존재하였으나, 이후 이수형을 없애고 자격형과 대학 연계형으로 표준화하는 방향으로 추진되었다. 그러나 기업 측에서는 이수형이 기업에 필요한 현장 인력을 양성하기에 가장 적합하고, NCS를 기반으로 일학습병행 프로그램을 개발하고 운영해야 하는 부담이 덜하다는 의견을 지속적으로 피력해 왔다. 이에 2015년 상반기부터 ‘모듈자격형’이라는 명칭으로 이수형이 다시 부활하였다. 자격형은 최소 훈련시간의 50% 이상을 필수 능력단위로 구성하고, 필수 능력단위의 70% 이상을 학습해야 하는 반면, 모듈자격형은 해당 분야 NCS 능력단위의 40% 이상만 학습하면 된다는 측면에서 기업의 자율성을 크게 확대해 주었다고 볼 수 있다.

이와 같이 ‘산업계 주도’의 ‘기업 맞춤형’ 인재 양성을 위해 일학습병행제를 추진하고 있다고 하고 있지만, 실질적으로는 정부의 주관 하에 제도의 목표 달성을 위한 표준화된 지침 아래 프로세스가 운영된다 보니 기업의 편익에 대한 고려가 부족하고, 개별 기업의 특수성을 반영한 기업 맞춤형 일학습병행 프로그램을 개발·운영하기가 어렵다는 의견도 있다(강경중 외, 2014. 77).

또한 기업 관계자를 대상으로 한 2차 FGI 결과에 따르면, 일학습병행제가 맞춤형이라고 하지만 실제로는 표준화되어 진행되는 것으로 나타났다. 기업에서는 NCS 기반 신직업자격에 맞추어 기업에는 반드시 필요하지 않은 NCS 능력단위를 교육해야 하는 등 참여기업들은

일학습병행제 내에서 아직 확실히 자리 잡지 않은 ‘맞춤형’과 ‘표준화’의 딜레마에서 어려움을 겪고 있는 것이다.

- ※ “일학습병행제가 맞춤형이라고 하지만 실제로는 표준화되어 진행되고 있다. 이는 이율배반적이다.” (기업 관계자 대상 FGI 결과)
- ※ “(중략) 우리와 관계 없는 과목을 가르치더라는 거죠. 그 이유는 NCS에 있기 때문에 그렇게 해야 한다는 답이 돌아오는 거죠. (중략) NCS를 갖다 놓고 하니까 어쩔 수 없이 안 해도 되는 것을 해야 하는 거예요.” (G사 사업주)

맞춤형과 표준화의 딜레마 사이에서 대부분의 기업 관계자들은 ‘기업 맞춤형’을 지지하고 있다. 반면 1차 FGI의 대상자인 정책 관계자 및 학계 전문가는 ‘표준화’를 지지하는 등 상반된 의견을 보여 주고 있다.

- ※ “자격의 통용성을 강조할 것인가 기업의 특수성을 강조할 것인가의 문제이나, 우선은 기업에 맞출 수 있는 일학습병행제를 먼저 실행하는 것이 필요하지 않을까” (기업 관계자 대상 FGI 결과)
- ※ “NCS 및 신직업자격은 기업에서 요구하는 쓸모 있는 인재 양성을 위한 하나의 기준 제시이므로 필요하다” (정책 관계자 및 학계 전문가 대상 FGI 결과)
- ※ “(일학습병행제를 ‘자격형’으로 통일하는) 신직업자격화는 맞는 방향이라고 생각한다. 당장은 (기업들이) 신직업자격을 받아들이기 힘들지만, 제도의 취지를 잘 이해할 필요가 있다.” (정책 관계자 및 학계 전문가 대상 FGI 결과)

하지만 공통적으로 현재로서는 ‘기업이 제도에 맞추고 있지, 제도가

기업을 위해 존재하지 않는' 상황에 공감하며, 기업의 편의를 더 고려한 제도의 유연화가 필요함을 지적하고 있다.

### 3) 대학 연계형과 일학습병행제 취지와와의 부합 문제

**대학 연계형이 학력을 초월한 능력중심사회를 구축하자는 일학습병행제의 취지와 맞지 않는다는 비판도 일부 존재한다.** 일학습병행제의 운영 유형은 수료 결과 인정 방식에 따라 자격형과 대학 연계형<sup>12)</sup>으로 구분된다. 자격형 일학습병행 프로그램 이수자는 해당 수준의 NCS 기반 신직업자격(일학습병행 자격)을 부여받는다. 반면 대학 연계형 일학습병행 프로그램 이수자에게는 NCS 기반 신직업자격과 함께 학위가 주어진다(고용노동부 외, 2014: 14). 일학습병행 프로그램 수료 후 인정 방식별 참여기업 수 현황을 살펴보면 자격형이 3,350개소(93.0%)로 대부분을 차지하고, 대학 연계형은 227개소(6.3%)에 불과하다(한국산업인력공단, 2015d).

하지만 대학 연계형이 '능력중심사회 실현'이라는 일학습병행제의 취지와 목표에 다소 부합하지 않는다는 지적도 일부 제기되어 왔다(강경중, 2014: 12). FGI 결과에 따르면, 자격형과 대학 연계형 중 어떠한 유형을 선택하여 일학습병행 프로그램을 운영하고 있는지에 따라 기업별로 대학 연계형에 대해 서로 다른 의견을 제시하고 있다. 자격형을 운영하고 있는 기업 관계자는 대학 연계형을 기업 참여 유인책으로 보며, 기업에서의 업무와 학위 취득 병행 가능성에 대해 의문을 제기하였다.

12) 대학 연계형, 자격+학위형, 학위 연계형 등의 명칭이 혼용되고 있음. 하지만 본고에서는 대학 연계형으로 통일하여 사용하고자 함.

※ “대학 연계형은 유인책으로 사용되고 있는 것이 아닌가? 기술 향상과 학위 취득 두 가지 토끼를 모두 잡을 수 있는가?” (참여기업 관계자 대상 FGI 결과)

반면, 대학 연계형 기업 관계자는 대학 연계형이 우수인재 채용에 도움이 되며, 사회의 호응을 얻기 위해 대학 연계형이 필요하다는 입장을 보였다. 실제로 해당 기업에서는 대학 연계형을 채택하면서 우수한 마이스터고등학교 졸업생이 지원하는 등 자격형에서 보기 어려웠던 신입사원 채용 열기가 있었으며, 이를 통해 우수 신입 인력을 확보할 수 있었다고 한다. 또한 기업 자체적으로 일학습병행 프로그램을 운영하기에는 한계가 있으므로 이론적으로는 대학의 도움을 받고, 학습근로자들에게는 학위 취득의 기회를 제공하는 것에 대해 긍정적인 의견을 나타냈다.

※ “대학 연계형이 학습근로자의 호응을 이끌어내고 우수인재를 채용하는 데 매우 도움이 되었다. 향후 사회의 인식이 완전히 정착되기 전까지는 호응을 이끌어내기 위해서라도 대학 연계형이 필요하다” (대학 연계형 참여기업 관계자 대상 FGI 결과)

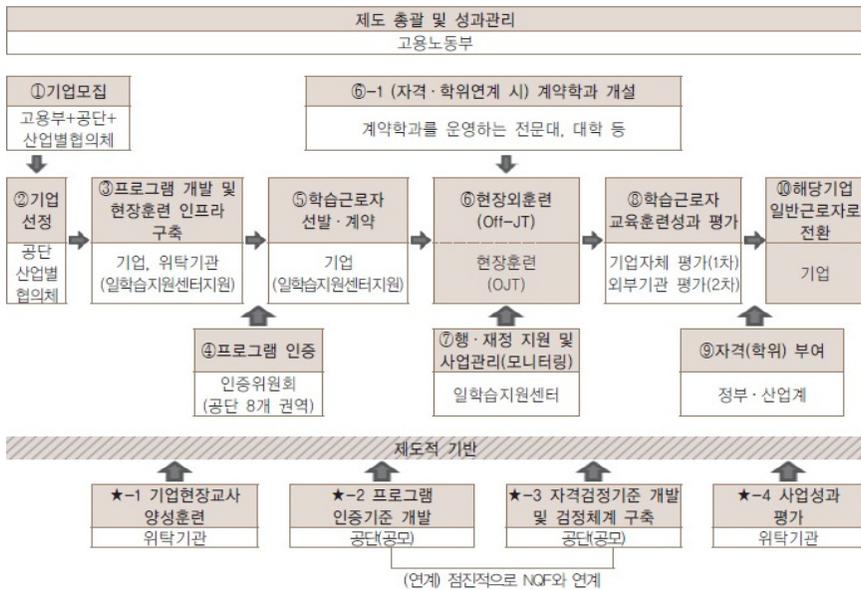
## 2. 운영체계 및 거버넌스

### 가. 현황

일학습병행제 운영체계는 제도 총괄은 고용노동부가 하고, 사업 집행 총괄은 한국산업인력공단이 담당하며, 한국직업능력개발원, 한국폴

리텍대학, 산업별협의체 및 한국기술교육대학교 등이 사업 추진을 지원하는 방식으로 이루어지고 있다.

[그림 3-1] 일학습병행제 운영체계



자료: 고용노동부 외(2014). 일학습병행제 운영 매뉴얼. p.16.

참여 주체별 역할을 좀 더 자세히 살펴보면 다음과 같다.

<표 3-1> 일학습병행제 참여 주체별 역할

| 참여 주체    | 주요 역할   |
|----------|---|
| 일학습병행 기업 | <ul style="list-style-type: none"> <li>기업 내 고속련 인력을 기업현장교사로 지정</li> <li>일학습병행 프로그램 실시 전담 기업현장교사 지정</li> <li>일학습병행 프로그램 행정 업무 전담 HRD 담당자 지정</li> </ul> |

<표 계속>

| 참여 주체         | 주요 역할            |   |
|---------------|------------------|---|
| 일학습병행<br>기업   | 일학습병행<br>프로그램 개발 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 외부 전문가의 일학습병행 프로그램 개발 업무 협조</li> <li>▪ 일학습병행 프로그램 인증 신청</li> </ul>   |
|               | 학습근로자 모집<br>및 선발 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 학습근로자 모집 및 선발(훈련근로계약 체결)</li> </ul>  |
|               | 교육훈련 수료<br>평가    | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 기업 내부평가(1차) 후 이수증 발급</li> <li>▪ 1차 평가 합격자의 2차 평가 응시 지원</li> </ul>  |
|               | 일반 근로자 전환        | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 1차 또는 2차 평가 합격자의 일반 근로자 전환</li> </ul>  |
| 한국산업인력<br>공단  | 기업 발굴 및 선정       | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 일학습병행제 참여기업 발굴 및 선정</li> <li>▪ 기업 발굴을 위한 다양한 채널 확보</li> <li>▪ 기업 발굴 및 선정 홍보</li> <li>▪ 공동훈련센터 선정 및 관리</li> </ul>   |
|               | 프로그램 개발<br>및 인증  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 프로그램 개발 지원</li> <li>▪ 프로그램 인증 실시</li> </ul>  |
|               | 질 관리             | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 프로그램 인증 기준 개발(직무능력표준원)</li> <li>▪ 학습근로자 역량평가 기준 및 체계 구축(직무능력표준원)</li> <li>▪ NQF 체계화(직무능력표준원)</li> <li>▪ 질 관리 모니터링</li> <li>▪ 사업 성과평가(자체) 및 개선</li> </ul> |
|               | 각종 지원            | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 학습근로자 모집·홍보 지원</li> <li>▪ 일학습병행 기업 행·재정적 지원</li> <li>▪ 일학습병행 관리시스템 운영</li> <li>▪ 참여기업 폐업 등으로 인한 중도 탈락자 지원</li> </ul>                                     |
| 한국직업능력<br>개발원 | 질 관리             | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 프로그램 인증 기준 개발 협업(공단, 산업별협의체 연계)</li> <li>▪ 학습근로자 역량평가체계 구축 지원(공단, 산업별협의체 연계)</li> <li>▪ NQF 체계화 및 연계 지원 협업</li> </ul>                                    |
|               | 기타 개발            | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 사업 성과평가(외부)</li> <li>▪ 기타 각종 연구 및 개발</li> </ul>  |
| 산업별협의체        | 기업 발굴 및 선정       | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 일학습병행제 참여기업 발굴 및 신청 접수, 현장 실사 및 1차 선정</li> <li>▪ 기업 발굴을 위한 다양한 채널 확보</li> <li>▪ 기업 발굴 및 선정 홍보</li> </ul>   |
|               | 공동훈련센터<br>운영     | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 협약기업을 대상으로 Off-JT 실시 및 OJT 지원</li> <li>▪ 참여기업 Off-JT 운영 실적 관리 등</li> </ul>   |

<표 계속>

| 참여 주체                     | 주요 역할  |  |
|---------------------------|--|--|
| 산업별협의체                    | 평가 지원  | <ul style="list-style-type: none"> <li>프로그램 수료생 직무능력평가·인증(자격검정) 참여</li> <li>일학습병행 자격의 통용성 확보</li> </ul>          |
|                           | 전담 기관 운영   | <ul style="list-style-type: none"> <li>전담 조직 구축 및 운영</li> </ul>  |
|                           | 프로그램 개발 지원   | <ul style="list-style-type: none"> <li>일학습병행 프로그램 인증 기준 개발 지원</li> <li>일학습병행 프로그램 개발에 참여(Off-JT, OJT)</li> </ul> |
|                           | 학습근로자 모집 지원  | <ul style="list-style-type: none"> <li>협약기업 및 해당 분야 학습근로자 모집 지원 (단체 홈페이지 등 활용)</li> </ul>                        |
|                           | NCS 홍보   | <ul style="list-style-type: none"> <li>NCS 홍보 및 NCS 기반 기업교육훈련체계 구축 지원</li> </ul>                                 |
| 공동훈련센터                    | 협약기업 모집  | <ul style="list-style-type: none"> <li>일학습병행제 참여기업 요건을 만족하는 협약기업 모집</li> </ul>                                   |
|                           | 학습근로자 모집·채용 지원   | <ul style="list-style-type: none"> <li>협약기업의 학습근로자 모집 및 채용 지원</li> </ul>   |
|                           | 현장 외 훈련  | <ul style="list-style-type: none"> <li>협약기업 학습근로자 현장 외 훈련(Off-JT) 제공</li> </ul>                                  |
|                           | 프로그램 개발  | <ul style="list-style-type: none"> <li>협약기업 프로그램 및 학습도구 개발 참여·지원</li> </ul>                                      |
|                           | 현장훈련 지원  | <ul style="list-style-type: none"> <li>협약기업 현장훈련(OJT) 지원 및 기업현장교사 파견 지원</li> </ul>                               |
| 학습근로자 평가 지원               | <ul style="list-style-type: none"> <li>협약기업 학습근로자 평가 지원</li> </ul> |  |
| 프로그램 개발 위탁기관<br>(한국폴리텍대학) | 프로그램 개발  | <ul style="list-style-type: none"> <li>총괄 PM으로 기업의 프로그램 개발진 구성 및 개발</li> </ul>                                   |
|                           | 인프라 지원   | <ul style="list-style-type: none"> <li>기업의 학습도구 지원 컨설팅 지원</li> </ul>   |
| 기업 전담 인력 양성기관<br>(한기대)    | 기업현장교사 양성 등  | <ul style="list-style-type: none"> <li>기업현장교사 및 HRD 담당자 양성·향상 훈련 등</li> </ul>                                    |
| 지역인적자원 개발위원회              | 기업 선정  | <ul style="list-style-type: none"> <li>기업 선정 최종 심의위원회에 위원으로 참여</li> </ul>  |

자료: 고용노동부 외(2014). 일학습병행제 운영 매뉴얼. pp.21-23.

## 나. 진단

### 1) 정부 주도의 프로세스 운영

**일학습병행제 프로세스가 산업계 주도라기보다는 정부 주도로 이루어지고 있다.** 한국의 일학습병행제는 정부 주도로 프로세스가 운영되면서 산업별협의체와 기업에 대한 유인책으로 정부의 지원금이 제공되고 있다. 산업별협의체의 역할은 대부분 공단본부와 지부지사의 일학습지원센터의 역할을 지원 및 보조하는 데 그치고 있다. 이는 독일이나 스위스의 듀얼시스템이 철저하게 산업계가 주도하면서 필요한 비용은 산업별협의체와 기업에서 부담하는 구조와는 상반된 모습이라 할 수 있다. 그러나 일학습병행제에 참여하고 있는 산업별협의체와 기업의 역량이나 훈련을 위한 물적, 인적 인프라(시설 및 장비, 기업현장교사 등)가 미흡한 현실적인 상황을 고려해 볼 때 제도 도입 초기부터 산업계 주도로 추진하기는 어려운 실정이다.

### 2) 복잡한 거버넌스 체계

**일학습병행제의 거버넌스 체계가 복잡하며, 각 참여 주체의 역할이 불분명하고 일관적이지 못하다는 지적이다.** 예를 들면, 기업 선정은 공단 지부지사 일학습지원센터 담당, 공동훈련센터 선정은 공단본부 담당, 공동훈련센터 협약기업 선정은 공단 지부지사 일학습지원센터 소관으로 분리되어 있다. 또한, 일학습병행제에 참여하고 있는 다양한 유관기관의 역할 및 책무가 분명하지 못하다는 지적도 있다.

※ “실상 매우 다양한 기관들이 (일학습병행제에) 참여하고 있는데, 주체의 역할이 분명하지 않으며, 일관성이 부족하다고 생각한다.” (ISC 관계자 대상 FGI 결과)

이러한 복잡한 운영체계로 인해 일학습병행제에 참여하고 있는 기업과 공동훈련센터의 담당자들은 하나의 업무로 여러 유관기관을 상대하는 과정에서 발생하는 과도한 행정 업무로 어려움을 겪고 있다. 또한 유관기관 간 소통 및 협업 부족으로 인해 업무가 중복되고, 유기적으로 연계가 되지 않는 등의 문제도 발생하고 있다(강경중 외, 2014: 80, 83, 34).

제도 도입 초기 거시적으로는 일학습병행제의 모든 운영 프로세스를 유기적이고 일관성 있게 관장하는 컨트롤 타워이자, 미시적으로는 참여기업별 1:1 컨설팅을 진행할 수 있는 전담 기구가 필요하다. 하지만 현재의 일학습병행제 운영체계 상에서는 이러한 컨트롤 타워 및 밀착형 컨설턴트 역할을 할 수 있는 기관이 명확하지 않은 상황이다.

※ “(중략) 그리고 물어보고 싶을 때 직능원, 산업인력공단 본부 중 어디로 연락해야 할지 모르겠어요 그래서 이러한 컨택 포인트를 단일화했으면 좋겠어요.” (D사 기업현장교사)

### 3) 지원보다는 관리에 초점을 맞춘 운영체계

**산업계에 대한 ‘지원’보다는 ‘관리’에 초점이 맞추어져 있어서 제도 운영체계가 매우 경직되어 있다는 지적이 있다.** FGI 결과에 따르면, 기업 관계자들은 전산관리시스템(HRD-Net)을 경직된 제도 운영체계의 대표적인 사례로 꼽고 있다. 이 HRD-Net으로 인해 1) 일학습병행제 참여 신청, 일학습병행 프로그램 인증, 훈련 실시 및 지원금 지급이 복잡해지고 지연되고 있고, 2) 온·오프라인 이중의 학습 관리로 인해 기업에 부담이 되고 있으며, 3) 기업현장교사, HRD 담당자, 학

습근로자까지 모두 참여하여 주기적으로 정보를 입력해야 하는 부담이 발생하고 있다.

※ “일단은 중복되는 행정적인 서식이 많아요 학습 일지를 작성하면 그걸 똑같이 시스템에 작성해야 해요 이걸 왜 페이퍼에 작성을 하고 다시 스캔하거나 워드로 다시 올려야 하지라는 생각이 들어요.” (D사 기업현장교사)

기업들은 특히 과도한 서류 대응에서 많은 행정적 소모와 피로를 느끼고 있었다. 기업 사례 분석 시 방문했던 한 HRD 담당자는 모니터링과 피드백 과정에서 발생하는 소모적인 행정 처리(서류 양식이 바뀌면 기 작성해 둔 서류의 양식들까지 모두 수정해야 하는 등)에 가장 큰 어려움을 느낀다고 토로하였다. 하지만 이렇듯 기업 현장에서 발생하는 각종 애로 사항을 접수하여 즉각적으로 지원하고, 이를 제도 운영체계에 반영할 수 있는 유연한 거버넌스 시스템은 아직 미흡한 실정이다.

※ “일단은 행정적 절차가 너무 많은 것 같아요 전체적 개선은 행정적 절차의 간소화가 필요한 것 같아요...간소화가 절실합니다.” (F사 사업주)

※ (처음에는) 자체 양식으로 하라고 하셔서 놓고 피드백할 때는 맞지 않으니 이 양식으로 바꿔라 하고 또 산업인력공단 담당자가 수시로 바뀌어요 그럼 또 바뀌는 거예요 (중략) 서류 부분 때문에 어려워서 그만 하고 싶다 이런 기업들이 좀 있었어요” (G사 HRD담당자)

### 3. 예산

#### 가. 현황

일학습병행제 참여기업 지원 예산은 크게 1) 훈련 기반 지원금(프로그램 개발 지원, 학습도구 개발 컨설팅 지원, 기업현장교사 및 HRD 담당자 양성교육 지원 및 수당)과 2) 훈련 지원금(OJT 및 Off-JT 비용, 학습근로자 훈련 지원금, 숙식비)으로 구분된다. 또한 참여기업 지원 예산은 1) 일학습병행제의 운영 유형인 단독 기업형과 공동훈련센터형에 따라, 2) 신직업자격 과정과 모듈자격 과정에 따라, 3) 상시 근로자 수 1,000인 미만과 이상에 따라 다르게 지급된다.

##### 1) 훈련 기반 지원금

일학습병행 프로그램과 학습도구<sup>13)</sup>는 기업 주도로 개발하는 것이 원칙이나, 기업 자체 개발이 어려운 경우 주로 한국폴리텍대학과 산업별협의체에서 일학습병행 프로그램 및 학습도구 개발 컨설팅 서비스를 제공하고 있다. 일학습병행 프로그램 개발 지원 규모는 단독 기업형의 경우 개발하는 프로그램 개수에 따라 700만 원부터 1,060만 원까지 차등 지급을, 공동훈련센터형의 경우 580만 원부터 890만 원까지 차등 지급을 하고 있다. 학습도구 개발 지원 컨설팅 비용은 최대 300만 원이다. 다만, 프로그램 및 학습도구 개발 지원 비용은 모두 상시 근로자 수 1,000인 미만의 기업에만 적용된다.

일학습병행제 전담 인력(기업현장교사와 HRD 담당자) 양성교육은

13) 여기서 학습도구란 초기 3개월(NCS 능력단위 1~3개) OJT에 활용할 수 있는 NCS 기반 학습도구를 의미한다.

현재 한국기술교육대학교가 담당하고 있다. 기업당 연간 100만 원 상당의 양성교육 지원금은 분기별로 양성교육 후 한국기술교육대학교에 일괄적으로 지급된다(고용노동부 외, 2014: 154-159).

기업현장교사에게는 일학습병행 프로그램 운영 및 관리를 위해 2014년 이전 선정기업은 연간 최대 800만 원, 2015년 이후 선정기업은 학습근로자 수에 따라 400만 원(1명 기준)부터 1,600만 원까지(13명 기준) 차등 지급하고 있다. HRD 담당자에게는 일학습병행 프로그램 진행 상황 관리, 운영 실적 보고, 정부지원 행정 업무 등의 수행을 위해 기업별 연간 300만 원의 수당이 지급된다. 기업현장교사 및 HRD 담당자 수당 역시 상시 근로자 수 1,000인 미만의 기업에만 지원된다.

## 2) 훈련 지원금

OJT 비용은 현행 사업주 직업능력개발훈련 지원금 지급 기준의 직종별 단가에 조정계수<sup>14)</sup>를 고정적으로 적용하고, 훈련 인원과 훈련 시간을 곱하여 산출한다. OJT 비용 지원금은 연차별 감액을 하는데, 1년차에는 100%를 지급하고 1년을 초과할 때마다 10%씩 감액을 한다. 그리고 공동훈련센터형 참여기업의 경우, OJT 비용 지원금 산출 시 연차별로 10%를 추가적으로 감액하여 이 비용을 공동훈련센터 Off-JT 비용 지원금에 보태게 된다.

Off-JT 비용은 OJT와 마찬가지로 직종별 단가에 조정계수(사업주 훈련의 조정계수), 인원, 시간을 곱한 값의 3배까지는 정산 없이 지원하며, 실비 수준을 감안하여 심사 후 5배까지 지급 가능하다. 다만, 학

14) 신직업자격 과정의 경우, 상시 근로자 1,000인 미만 기업 3, 이상 기업 2로 고정. 다만, 학습근로자 20인 초과 시 2 적용. 모듈자격 과정의 경우, 상시 근로자 1,000인 미만의 기업은 1.5, 1,000인 이상의 기업은 1로 고정 적용함.

위+자격형은 학기당 최대 300만 원까지만 지원된다. OJT 및 Off-JT 비용 지원금은 1개월 이상 훈련을 실시한 후 공단 지부지사 일학습지원센터에 신청하여 지급받을 수 있다.

학습근로자 훈련 지원금과 숙식비는 모두 학습근로자를 위해 기업에 지원되는 비용이다. 상시 근로자 수 1,000인 미만 기업은 프로그램 1, 2년차에는 40만 원, 3년차에는 30만 원, 4년차에는 20만 원의 지원금을 받을 수 있다. 그리고 기업 외부에서 하루 5시간 이상의 Off-JT를 실시하고 숙식을 제공한 경우, 기업은 식비로 1일 3,300원, 숙박비로 1일 11,040원까지 지원을 받을 수 있다.

#### 나. 진단

##### 1) 예산 집행의 복잡성 및 예산 항목 간 중복성 문제

**예산 집행 절차가 복잡하고 경직되어 있어서 참여기업 입장에서 부담을 느끼고 있으며, 예산 항목 간 일부 중복의 문제가 있다.** 참여기업들은 일학습병행제 예산 집행 프로세스가 너무 복잡하여 비효율적이라고 어려움을 호소하고 있다. 제도가 도입된 2014년에는 예산 집행에 대한 정확한 규정 및 지침이 제공되지 않아 기업들이 예산을 집행하는데 어려움이 있었다.

또한 예산 집행 절차가 지나치게 복잡하고 경직되어 있어서 참여기업이 일학습병행 프로그램 운영에 행정적인 부담을 크게 느끼고 있었다. 그 밖에도 예산 집행 및 정산 시 사용하는 HRD-Net이 사용자 편의를 고려하고 있지 않는다는 애로 사항이 있었다(강경중 외, 2014: 79-80).

한편, 일부에서는 예산 항목 간 일부 중복의 문제도 제기되고 있다. 예를 들어, 학습도구 개발 지원금에 관해서는 한국직업능력개발원이 주도하여 개발하고 있는 NCS 학습모듈과 한국폴리텍대학이 주도하여 개발하고 있는 일학습병행제 학습도구 예산이 중복되었다는 지적이 있다. NCS 학습모듈은 교육훈련기관(특성화고, 마이스터고, 전문대 등)과 기업을 모두 대상으로 하고 있으며, 일학습병행제 학습도구는 해당 기업만을 대상으로 하고 있으므로, 대상과 목적이 서로 다른 분명하다. 하지만 NCS 기반의 교수·학습자료가 비슷한 내용과 형태를 띠고 있어서 예산 중복 투자라는 비판도 있다.

또한 기업현장교사 수당과 OJT 훈련비가 중복 예산 지원이라는 지적이 있다. 이는 대부분 기업현장교사 수당과 OJT 훈련비에 강사료가 중복적으로 포함되어 있다고 생각하기 때문이다. 하지만 기업현장교사 수당은 학습근로자를 가르치는 것에 대한 대가라기보다는 일학습병행 프로그램 개발, 학습도구 개발, 학습근로자 관리 등에 대한 대가라고 보는 것이 더 정확하다. 따라서, 정부 예산 지원 시 목적 및 용도를 명확히 하여 예산이 본래의 목적대로 사용되도록 하고, 중복 지원에 대한 우려를 불식시킬 필요가 있다.

## 2) 일학습병행제에 대한 정부 차원의 재정 지원 지속 여부

**일학습병행제 기업 및 공동훈련센터에 대한 정부 지원금을 언제까지 제공해야 하느냐에 대한 문제가 있다.** 「일학습병행제의 경제·사회적 성과 분석(강경종 외, 2014: 130)」의 연구 결과에 따르면 우리나라의 일학습병행제는 정부 지원금 포함 시 기업측의 편익(학습근로자 1인당 4,149만 원)이 비용(학습근로자 1인당 3,258만 원)을 앞서지만,

미포함 시에는 비용(학습근로자 1인당 3,258만 원)이 편익(학습근로자 1인당 3,110만 원)보다 커서 새로 비용이 발생하게 된다는 것을 보여 주고 있다.

따라서, 산업 현장과 노동시장에서 일학습병행제의 효과성이 충분히 입증되지 않은 상황에서 기업의 자발적인 일학습병행제를 위한 투자만을 요구하는 것에는 무리가 있으며, 당분간은 정부의 지원금이 일학습병행제의 존속을 위해 반드시 필요할 것으로 생각된다. 하지만 일학습병행제의 재정적 지속성 및 산업계 주도라는 제도의 취지를 고려할 때, 계속해서 참여기업에 대한 재정적 지원을 현재와 같은 규모로 제공하기에는 어려움이 있다. 따라서, 정부 차원의 지원금이 축소 혹은 중단되더라도 일학습병행제가 지속적으로 유지될 수 있는 여건을 마련할 필요가 있다는 지적이다(전승환, 강경중, 2014: 20).

### 3) 정부의 지원금: 유인책이자 구속

**참여기업에게 정부의 지원금은 유인책임과 동시에 구속으로 작용하고 있다.** 정부의 참여기업에 대한 지원금은 일학습병행제 참여를 위한 효과적인 유인책임에는 틀림없다. 또한 일학습병행제 참여기업 수가 급속도로 증가하고 있는 것은 일학습병행제가 주는 재정적인 인센티브의 영향력이 매우 크다는 것을 반증한다.

하지만 정부 지원금은 일학습병행제 참여기업에게 ‘날개’로만 작용하고 있을까? 일부 참여기업에게 정부 지원금은 오히려 ‘ 족쇄 ’로 작용하는 부분도 없지 않다.

독일과 스위스와 같이 산업계 주도로 듀얼시스템이 이루어지는 경우 정부 지원금이 많지 않은 대신 행정적인 관리·감독의 정도도 낮

아서 기업이 보다 자유롭게 주도적으로 듀얼시스템을 운영할 수 있다. 반면, 우리나라는 정부 지원금에 많은 부분 의존하여 일학습병행제를 운영하고 있는 상황으로, 지원금에 대한 성과 관리를 위해 굉장히 강도 높은 행·재정적인 관리·감독이 이루어지고 있다. 일부 기업에서는 정부 지원금을 받으면서 정부가 추구하는 일학습병행제의 틀에 맞추어 기업의 인사 및 교육훈련체계를 변경하는 것에 대해 어려움과 번거로움을 느끼고 있다.

※ “독일이나 스위스는 정부 차원의 지원금이 적은 대신 행정적인 관리가 적기 때문에 자유로울 수 있다. 정부의 지원금이 번거로운 경우도 있다.” (기업 관계자 대상 FGI 결과)

## 제2절 제도 운영 측면

### 1. 기업 및 공동훈련센터 모집 및 선정

#### 가. 현황

##### 1) 기업의 모집 및 선정

2015년 9월 현재 일학습병행제에 참여를 신청한 기업은 5,094개소이고, 이 중 4,095개 기업이 선정되었다. 선정 기업 중 미참여와 포기 기업을 제외하면 총 3,604개 기업이 일학습병행제에 참여하고 있다 (한국산업인력공단, 2015d).

기업 선정 절차는 다음과 같이 이루어진다. 먼저 기업이 사업 참여 신청서를 제출하면 공단 담당자 1명을 포함하여 산업계, 교육훈련 전문가 등 3~4명으로 구성된 심사단을 구성하여 서류 심사 및 현장 실사를 실시한다. 이후 서류와 현장 심사 결과를 바탕으로 고용노동부, 관계부처, 산업계 및 민간 전문가 10~15인으로 구성된 기업 선정 최종심의위원회에서 출석 인원의 2/3 이상의 찬성표를 받은 기업을 참여기업으로 최종 선정하게 된다.

일학습병행제 참여를 신청하는 기업은 기본적으로 1) 상시 근로자 50인 이상 기업(공동훈련센터형은 20인 이상 기업), 2) 고용보험 적용 사업장에서 고용보험 적용 대상 인력을 양성하기 위한 기업, 3) 기술력을 갖추고, 4) CEO의 인력 양성 의지가 높은 기업이어야 한다. 2014년도까지는 신용등급 B등급 이상으로 제한을 두었으나, 최근에는 신용등급 점수화로 변경되었다. 직종에는 제한이 없으나 신직업자격이 개발된 분야 및 NCS가 이미 개발된 분야와 독립적 업무 수행을 위해 장시간 숙련 향상을 위한 교육훈련이 필요한 직무가 우선 선정의 대상이 된다.

기업 선정 기준은 크게 1) 인력 양성 목표의 적절성, 2) CEO의 의지, 3) 기업 여건의 적절성, 4) 훈련 준비 상황으로 나뉜다. 현재 기업 선정 기준 중 선정 여부에 가장 중요하게 작용하는 기업 여건의 적절성은 a) 기업 규모 및 건전성, b) 기업의 일반적 근로 조건, c) 독자적 기술력, d) 숙련 기술자 보유 항목으로 이루어져 있다.

기업의 건전성은 기업의 신용등급(A~D등급에 따라 10~0점 부여), 임금 체불 여부, 산재 다발 여부, 일학습병행제 참여 제한 여부(고용보험기금 적용 사업장 여부, 단순 직무 분야 여부) 등을 고려한다. 상

시 근로자 수가 단독 기업형의 경우 160명 이상, 공동훈련센터의 경우 80명 이상이면 최고점을 받을 수 있다. 상시 근로자 수가 단독 기업형의 경우 50명, 공동훈련센터형의 경우 20명 미만인 경우는 부적격이다. 하지만 월드클래스 300, 명장기업, Best HRD 기업 등 대외적으로 기술력, 발전가능성을 인정받은 기업은 예외적으로 상시 근로자 수 5명까지 선정 대상이 된다. 숙련 기술자(명장, 기능한국인, 기술사 및 기능장 자격증 보유자, 10년 이상 장기근속자 등)가 6명 이상인 경우 최고점을 받을 수 있다.

〈표 3-2〉 일학습병행제 참여기업 선정 기준

| 대분류               | 중분류                | 세부 항목  |                              |
|-------------------|--------------------|--|------------------------------|
| 인력 양성 목표의 적정성(20) | 훈련 프로그램 적절성(15)    | 훈련 직무(15)<br>훈련 기간<br>훈련 비중                  |                              |
|                   | 훈련 인원 적정성(5)       | 훈련 인원(5)                                     |                              |
| CEO의 의지(35)       | CEO 철학 및 의지(15)    | CEO 철학 및 의지(10)<br>유사 교육훈련 실시 경험(5)          |                              |
|                   | 학습근로자 대우(10)       | 학습근로자 급여(10)<br>학습근로자 주당 근로 시간               |                              |
|                   | 일학습병행제 이수 후 대우(10) | 호봉 인정, 학력 동등 이상 대우, 연차별 급여(10)               |                              |
| 기업 여건의 적절성(35)    | 기업 규모 및 건전성(15)    | 신용등급(10)<br>임금 체불 여부<br>산재 다발 여부<br>참여 제한 여부 |                              |
|                   |                    | 상시 근로자 수(5)                                  |                              |
|                   |                    | 기업의 일반적 근로 조건(10)                            | 평균 임금, 신입사원 초봉(5)<br>복리후생(5) |
|                   |                    | 독자적 기술력(5)                                   | 독자적 기술력(5)                   |
|                   | 숙련 기술자 현황(5)       | 숙련 기술자 보유(5)                                 |                              |
| 훈련 준비 상황(10)      | 인적 인프라 현황(5)       | 기업현장교사(5)                                    |                              |
|                   | 물적 인프라 현황(5)       | 훈련 시설·장비(5)                                  |                              |

자료: 고용노동부 외(2014). 일학습병행제 운영 매뉴얼. pp.37-40.

참여기업 선정과 관련하여 2015년도 상반기에 변경된 주요 사항은 1) 신용등급의 점수화, 2) 상시 근로자 수 예외 적용, 3) 신규 입직자 대상 확대, 4) 훈련 기간 조정 등이다. 2014년까지는 신용등급이 B등급 미만인 기업은 신청을 할 수 없었지만, 이제는 신용등급에 제한 없이 일학습병행제 신청이 가능하되 참여기업 선정 시 신용등급에 따라 아래와 같이 점수를 부여하는 형태로 변경되었다.

〈표 3-3〉 참여기업 선정 지표 중 신용등급의 점수화

| 신용등급       | A등급군         | B등급군                | C등급군                | D등급군 이하<br>(신용 증빙 불가)   |
|------------|--------------|---------------------|---------------------|-------------------------|
| 기타금융기관 증빙서 | 등급 상위 20% 이상 | 등급 상위 20% 미만 50% 이상 | 등급 상위 50% 미만 80% 이상 | 등급 상위 80% 미만 (신용 증빙 불가) |
| 배점         | 10점          | 7점                  | 3점                  | 0점                      |

자료: 한국산업인력공단(2015a). 일학습병행제 제도 개선 안내. p.19.

상시 근로자 수 기준도 우수기술력을 갖춘 기업이나 근로자 수가 많지 않은 특정 분야는 최소 기준의 70% 수준까지 허용했었으나, 예외 적용의 범위를 ‘5명까지’로 완화하였다. 학습근로자 지원 대상을 1년 이내의 신규 입직자로 제한하던 것을 2년 이내로 연장하면서 학습근로자 기준 역시 완화하였다. 훈련 기간은 두 차례 변경이 있었는데, 일학습병행제 도입 초기 시 최소 6개월 이상이던 것이 2014년도에는 이수형을 폐지하고 모두 자격형으로 전환하려는 움직임으로 인해 최소 1년으로 조정되었다. 하지만 모듈자격형이란 명칭으로 이수형이 부활하면서 최소 훈련 기간은 다시 6개월로 하향 조정되었다. 이처럼

참여기업의 조건을 완화함으로써 보다 많은 기업에 일학습병행제 참여 기회를 제공하고 참여를 독려하려는 것으로 보인다.

## 2) 공동훈련센터의 모집 및 선정

현재 총 88개의 공동훈련센터와 2,720개의 공동훈련센터 협약기업이 일학습병행제에 참여하고 있다(한국산업인력공단, 2015d). 공동훈련센터는 30개 이상의 협약기업과 100명 이상의 학습근로자를 확보해야 지원이 가능하며, 기업, 산업별협의체, 대학, 공공기관, 중앙행정기관의 추천을 받은 기관 등이 공동훈련센터로 지원할 수 있다. 현재는 주로 전문대학, 폴리텍대학, 산업별협의체가 공동훈련센터로 참여하고 있다. 일학습병행제 참여기업도 역량을 갖추면 공동훈련센터로 기능할 수 있지만, 실제로 기업형 공동훈련센터는 많지 않은 실정이다.

공동훈련센터의 선정 절차는 다음과 같다. 먼저 희망 기관이 한국산업인력공단 본부에 신청서를 제출하면, 1차적으로 업종별 분과위원회에서 인터뷰와 현장 심사를 통해 심의위원회 상정 대상 기관을 선정한다. 2차적으로 국가인적자원개발 심의위원회와 지역·산업맞춤형인력양성사업 심의위원회에서 서면과 인터뷰 심사를 통해 최종 사업자를 선정한다.

공동훈련센터 심사는 공동훈련센터의 기본적 여건인 사업 수행 의지, 사업 수행 역량, 신청자 요건 등 세 가지 항목에 대해 서면과 면접 심사를 통해 적합·부적합 여부를 판단하는 방식으로 이루어진다. 그 외에 기관 역량, 훈련 운영의 적정성, 훈련 인프라, 비용 신청의 적정성, 협약기업 항목에 대해서는 서면, 면접과 현장 심사를 통해 점수를 부여한다.

8개의 항목 중 가장 배점 비중이 높고 중요시되는 심사 영역은 훈련운영의 적정성(기관의 전문성과 대표성, 규모의 적정성, 접근성, 훈련 품질 관리)과 기관 역량(사업 수행 의지, 재무 상태, 현장훈련 지원 경험, 중소기업 협력, 훈련 장기 유지 및 발전 가능성)이다.

〈표 3-4〉 공동훈련센터 선정 기준

| 영역         | 항목   | 배점         | 방법              | 비고  |
|------------|--|------------|-----------------|---|
| 1.사업 수행 의지 | ①기관장의 사업에 대한 이해도와 사업 수행 의지<br>②신청한 사업의 목적, 기대 효과의 적정성  | 적합/<br>부적합 | 서면+면접           | -   |
| 2.사업 수행 역량 | ①듀얼 공동훈련센터 기능 및 역할 수행 능력<br>②협약기업 지원·관리 능력<br>③훈련 프로그램 및 학습도구 개발 가능 여부                       | 적합/<br>부적합 | 서면+면접           | - 현장 외 훈련(OFF-JT) 제공 및 현장훈련(OJT) 지원, 훈련 프로그램 및 학습도구 개발 등 사업수행 역량이 없으면 선정 제외   |
| 3. 신청자격 요건 | ①신청 기관 자격 요건 구비 여부   | 적합/<br>부적합 | 서면+면접           | - 훈련 인프라를 갖추고 당해 안에 훈련 개시가 가능해야 함<br>- 참여 자격 구비 여부 판단<br>- 영리 목적의 교육훈련을 주된 사업으로 하는 기관 선정 제외<br>- 최소 요건 충족 여부는 협약 기업 선정 결과가 나오면 반영 |
| 4. 기관 역량   | ①기관 대표자의 사업 수행 의지<br>②기관 재무 상태의 적정성<br>③현장훈련 지원 경험<br>④지역 중소기업과 협력 정도<br>⑤훈련의 장기 유지 및 발전 가능성 | 30         | 서면+면접+<br>현장 심사 | - 심사위원 평균 점수가 12점 미만인 경우는 선정 제외   |

<표 계속>

| 영역            | 항목                        | 배점 | 방법           | 비고   |
|---------------|---------------------------|----|--------------|--|
| 5. 훈련 운영의 적정성 | ①기관의 훈련 분야 전문성과 대표성       | 35 | 서면+면접+ 현장 심사 | - 심사위원 평균 점수가 14점 미만인 경우는 선정 제외<br>- 훈련이 불가능한 훈련 분야를 모집한 훈련기관은 선정 제외<br>- ②번 점수: [협약기업 수(신청서상)/훈련 분야 수] / 3<br>* 최대 5점, 소수점 이하 반올림<br>- ④번 점수: 훈련 프로그램 개발(6점), 현장교사 및 학습근로자 관리(2점), 학습도구 개발(2)<br>* 경험/가능 여부에 따라 점수 부여 |
|               | ②훈련 분야 규모의 적절성            |    |              |  |
|               | ③산업단지 및 협약기업 접근성 등 지리적 입지 |    |              |  |
|               | ④현장훈련(OJT) 품질 관리 방안       |    |              |  |
|               | ⑤현장 외 훈련(OFF-JT) 품질 관리 방안 |    |              |  |
| 6. 훈련 인프라     | ①교육훈련 시설 적정성              | 25 | 서면+면접+ 현장 심사 | - 심사위원 평균 점수가 10점 미만인 경우는 선정 제외  |
|               | ②교육훈련 장비 적정성              |    |              |  |
|               | ③조직 구성의 체계성(별도 조직 반영 여부)  |    |              |  |
|               | ④교·강사 인력의 전문성             |    |              |  |
|               | ⑤훈련 기획·관리 및 상담 인력 역량      |    |              |  |
| 7. 비용 신청의 적정성 | ①훈련 내용과 시설·장비 신청내역과 일치 일부 | 10 | 서면+면접+ 현장 심사 | - 심사위원 평균 점수가 4점 미만인 경우는 선정 제외   |
|               | ②훈련 규모에 따른 신청 지원금 적정성     |    |              |  |
| 8. 협약기업       | ①협약기업 수 가산점               | 15 | 서면+면접+ 현장 심사 | - 협약기업 선정 결과 반영<br>- 최소 요건 초과 2개 기업당 1점  |

자료: 고용노동부 외(2014). 일학습병행제 운영 매뉴얼. p.49.

## 나. 진단

### 1) 기업 선정 기준의 완화와 강화에 대한 논란

**기업 선정 기준을 완화하여 기업 참여의 폭을 확대하자는 입장과 강화하여 양질의 기업을 선별하자는 입장이 공존하고 있다.** 우선, 신

용등급과 상시 근로자 수를 기준으로 함에 따라 기업 참여의 폭이 제한되고 있다는 비판과 함께 더 많은 기업이 일학습병행제에 참여할 수 있도록 선정 기준을 완화하자는 의견이 제기되었다. 기업 선정 심의 지표 중 선정 여부에 가장 중요하게 작용하는 지표가 기업 규모 및 건전성이다. 하지만 일학습병행제 참여기업의 대부분은 중소기업으로 신용등급의 조건을 만족시키기는 쉽지 않다. 또한 기업의 규모는 상시 근로자 수로 판단하고 있는데, 분야에 따라서는 10인 기업이어도 기업 예산의 규모는 클 수 있는데 이러한 부분이 간과되고 있다는 지적이 있었다.

※ “(중략) 신용등급에 대해 매년 실사를 받는 업체는 중소기업 중에 그렇게 많지가 않아요 그런데 신용등급 자체가 뭔지도 모르는 회사가 거의 70~80%가 넘어요” (G사 사업주)

※ “(중략) 상시 근로자 수가 46명(50인 미만)이라는 이유로 의지 및 역량을 갖추고 기업의 예산 규모가 크어도 불구하고 단독 기업형으로의 참여가 제한을 받는 사례가 있었어요” (기업체 관계자 대상 FGI 결과)

그리고 기업 측에서는 부담을 최소화하여 일학습병행제에 참여하기 위해 학습근로자 채용 조건이나 훈련 기간을 조정해 달라는 요청이 있었다. 일학습병행제가 입직 양성교육훈련을 목적으로 하고, 청년 고용률 제고를 위해 도입된 제도라는 점을 고려하여 제도 도입 시에는 기업이 입직 6개월 이내의 근로자를 학습근로자로 채용할 때 일학습병행제 참여가 가능했었다. 또한 일학습병행제가 장기간의 숙련이 필요한 직무를 대상으로 하므로 훈련 기간을 1년 이상으로 규정하였다.

하지만 이러한 학습근로자 채용 기준이나 훈련 기간 규정으로 인해 이미 자격을 갖춘 기업의 참여가 제한되는 부분이 있었다.

이러한 산업계의 의견을 반영하여 신용등급, 상시 근로자 수, 학습 근로자 채용, 훈련 기간 기준 등의 기업 선정 기준을 완화하는 「일학습병행제 제도 개선 방안(한국산업인력공단, 2015년 6월)」이 발표되었다. 동 개선 방안은 1) 신용등급 제한을 폐지 및 점수화하고, 2) 상시 근로자 수 기준을 5명까지 예외 적용하며, 3) 학습근로자 기준을 입직 2년 이내의 직원으로 하고, 4) 훈련 기간 기준을 6개월 이상으로 대폭 완화한다는 내용을 골자로 하고 있다. 이러한 선정 요건 완화를 통해 더 많은 기업에게 일학습병행제 참여의 기회를 제공할 수 있게 되었다.

하지만 일학습병행제 참여기업 선정 기준 완화 조치에 대해 결국은 양적 목표치 달성을 위한 하나의 방편이 아니냐는 비판적인 시각과 우려를 표하는 입장도 있다. 물론 일학습병행제 참여기업 신청 요건을 완화해도 선정 시 다양한 심의 지표를 총체적으로 고려하므로 부적절한 기업은 낮은 점수를 받아 부적격 판정을 받을 것이다. 하지만 기준 완화로 인해 역량이 부족한 기업이 참여할 확률이 높아진 것도 사실이다. 일학습병행제의 질을 보증하기 위해서는 무엇보다도 교육훈련의 물적, 인적 인프라가 잘 갖추어진 기업을 선정하여 교육훈련을 실시하도록 해야 한다. 하지만 신용등급 B등급 이하, 상시 근로자 5명의 기업이 교육훈련을 위한 적절한 시설 및 장비와 충분한 수의 우수한 실력을 갖춘 기업현장교사를 갖추고 있을 확률은 높지 않다.

또한 학습근로자 선정 기준을 입직 2년 이내로 완화한 것에 대해서도 여러 비판이 제기되고 있다. 본래 입직 2년 이내라는 기준은 일학

습병행제의 입직 양성교육이라는 취지에도 맞지 않고, 기업들이 신규 채용을 하기보다는 기채용자를 학습근로자로 전환하는 경우가 많아 실질적인 고용 창출에는 기여하지 않는다는 것이다. 훈련 기간을 6개월로 다시 축소한 것에 대해서도 숙련 직무를 대상으로 하는 일학습병행제와는 맞지 않다는 비판이 제기되고 있다. 기업에 단기 교육훈련을 지원하는 다양한 사업이 이미 존재하는데, 일학습병행제의 훈련 기간을 줄여서 제도의 취지를 흐릴 필요는 없다는 입장이다.

이와 같이 기업 선정 기준을 완화하여 더 많은 기업이 참여할 수 있도록 할 것인지, 아니면 강화하여 양질의 기업만을 선별하여 일학습병행제 운영의 안정성 및 전문성을 확보할지에 대해서는 아직도 논란의 여지가 있으며, 앞으로 제도의 방향성에 맞게 조정이 필요할 것으로 보인다.

## 2) 참여기업 선정 후 미참여 기업 발생 문제

**일학습병행 참여기업으로 선정된 후 일학습병행 프로그램을 개발하는 과정에서 포기하는 기업이 다수 발생하고 있다.** 2015년 9월까지 491개 기업이 선정된 후에 포기하거나 미참여하였다(한국산업인력공단, 2015d). FGI 결과에 따르면, 이 기업들은 대부분 선정된 후 NCS 기반으로 일학습병행 프로그램과 학습도구를 개발하는 과정에서 어려움을 겪으면서 미참여를 결정하는 경우가 많다고 한다.

※ “NCS를 무리하게 그대로 가져다 쓰라고 하니 기업 입장에서 안 맞아 떨어지고(중략) 중도에 참여를 포기하는 기업들이 많아질 수밖에 없는 겁니다.” (B사 기업현장교사)

기업 맞춤형의 인재를 양성해 보자는 기업의 의도와는 다르게 기업 현장의 직무에 맞지 않는 능력단위로 정해진 기준에 맞추어 교육훈련 프로그램을 구성하고 운영하는 것에 부담을 느끼는 것이다. 이는 달리 보면 기업이 NCS와 신직업자격 기반의 일학습병행 프로그램 개발에 대한 실질적인 이해가 부족한 상태에서 일학습병행제 참여 신청을 하는 기업이 많다는 의미일 수도 있다.

※ “NCS를 반영하는 것에 대하여 만족스럽지는 않게 생각합니다. 왜냐하면 NCS가 프로그램에 딱 맞지 않기 때문에 프로그램 운영 시 중복되거나 필요하지 않은 것들이 생기기 때문입니다.” (A사 사업주)

※ “폴리텍대학도 협회도 누구 하나 NCS에 대해서 아는 사람이 없었습니다. (중략) 그런데 공단에서 NCS를 추진하자고(반영해야 한다고) 서두르는데, 아는 사람도 없고 프로그램 만들면서 조금씩 아는 것이지 그때 당시는 다들 왜 해야 하는지도 몰랐습니다.” (B사 사업주)

이 밖에도 일부 기업은 선정 후 프로그램 개발 및 인증 기간 동안 훈련미 실시 상태로 많은 시간이 지체되어 포기하는 기업도 있다고 한다. 이에 참여기업 선정 후 프로세스를 신속히 진행하여 기업이 빠른 기한 내 훈련을 시작할 수 있도록 제도를 개선하고 기업을 지원할 필요가 있다.

### 3) 공동훈련센터 기관 유형별 차별적 운영 모델 부재

**공동훈련센터 기관 유형이 다양해지고 있는 상황임에도 불구하고, 차별적 운영 모델이 부재한 상황이다.** 현재는 주로 전문대학, 폴리텍

대학, 산업별협의체가 공동훈련센터로 참여하고 있으며, 기업형 공동훈련센터는 점차 확대되고 있으나 아직까지는 많지 않다. 최근 전문대학, 폴리텍대학, 산업별협의체를 넘어서 교육부 산하의 공동실습소, 산업부 산하의 테크노파크 등 공동훈련센터 참여기관을 다양화하려는 시도가 이루어지고 있다. 또한 교육훈련에 있어서 우수한 역량을 갖추고 있는 일학습병행제 참여기업을 공동훈련센터로 발굴해내야 한다는 의견이 제기되고 있다.

하지만 현재는 공동훈련센터 지원 대상의 다양한 유형에도 불구하고 획일적인 선정 기준, 지원 내역 및 규모, 운영 방식을 제시하고 있는 실정이다. 이에 기업형과 대학형 공동훈련센터의 운영 방식과 접근 방식이 다른 만큼 차별화된 조건과 규정이 필요하다는 의견도 제기되고 있다.

※ “기업형과 대학형은 정말 다른데 그에 대한 차별화된 조건과 규정이 필요하다고 생각합니다.” (공동훈련센터형 기업 관계자 FGI 결과)

#### 4) 공동훈련센터와 기업 매칭의 어려움

**공동훈련센터는 협약기업 수 요건을 맞추고 양질의 협약기업을 구하는 데 많은 어려움을 겪고 있으며, 반대로 공동훈련센터형으로 신청한 기업은 적절한 공동훈련센터를 찾지 못하고 신청 처리 및 훈련 실시가 지연되는 상황도 발생하고 있다.**

공동훈련센터로 지원하기 위해서는 30개 이상의 협약기업과 100명 이상의 협약기업 학습근로자를 확보해야 하기 때문에 참여 의지가 강하지 않거나 교육훈련 역량이 떨어지는 협약기업을 무리하여 모집한

경우, 선정 후 미참여하거나 포기하는 기업이 발생할 우려가 있다. 특히 공동훈련센터형 참여기업은 대체적으로 단독 기업형 기업에 비해 규모가 작고, 역량이 취약한(자체 Off-JT 수행이 어렵거나 훈련 인프라가 부족한) 경우가 많아 역량이 부족한 기업이 참여하게 될 가능성이 높다는 지적도 있다.

※ “단독 기업형은 그나마 잘 가고 있는데, 공동훈련센터형은 역량이 부족한 기업이 많아요” (학계 전문가 FGI 결과)

또한 우수한 협약기업을 확보하여 공동훈련센터로 선정되더라도 훈련을 실시하면서 협약기업 간 조율이 어려워 훈련이 지연되거나, 훈련이 지연되면서 포기하는 협약기업이나 학습근로자가 발생하기도 한다. 이러한 경우 공동훈련센터에서는 포기 협약기업과 학습근로자를 대체할 기업과 학습근로자를 충원하기 위해 어려움을 겪는 경우가 종종 발생하고 있다.

반대로, 공동훈련센터형으로 일학습병행제 참여를 신청한 기업의 입장에서는 신속히 공동훈련센터가 매칭되어 신청 처리가 이루어지지 않고, 기업 선정을 위한 후속 조치가 지연되는 상황도 발생하고 있다. 이는 1) 해당 분야와 연관성이 있고 근거리 소재한 공동훈련센터가 없거나, 2) 공동훈련센터와의 사전 조율 절차 없이 협약기업의 공동훈련센터형 협약기업 신청서가 공동훈련센터로 송부된 후, 공동훈련센터에서 훈련 실시 불가한 분야로 판단되거나 훈련 실시가 가능한 분야라도 협약기업 수가 적어서 훈련 개시가 불가능한 경우가 발생하기 때문이다(한국산업인력공단, 2015b).

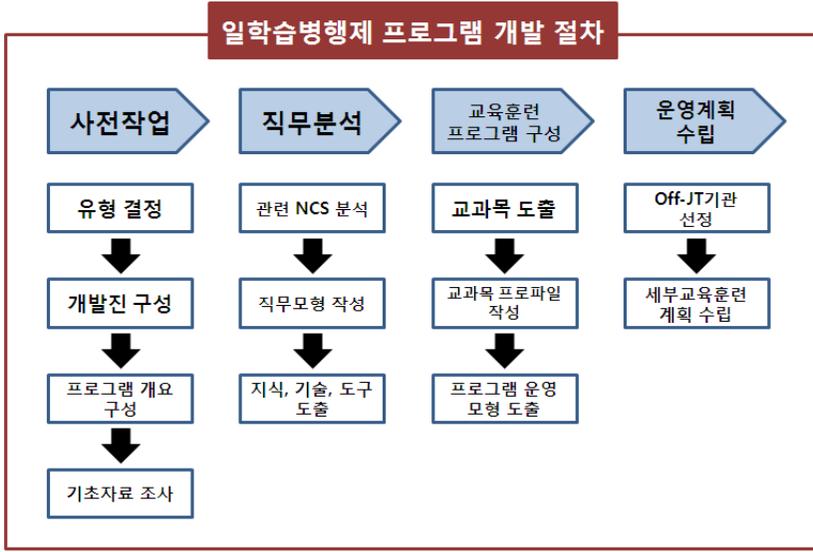
## 2. 일학습병행 프로그램 개발 및 인증

### 가. 현황

일학습병행 프로그램은 참여기업이 스스로 개발하는 것이 원칙이다. 하지만 기업이 스스로 개발할 여건이 되지 않는 경우 프로그램과 학습도구 개발에 대한 컨설팅 지원을 받을 수 있다. 컨설팅 지원을 받는 경우, 단독 기업형은 일학습병행 프로그램 개발 총괄은 산업별 협의체가 담당하고, 한국폴리텍대학과 기업이 함께 개발한다. 일학습병행 프로그램 개발진은 기업별로 총괄 PM, 교육훈련 전문가, 내용 전문가(고숙련 기술자), 공단 지부지사 일학습지원센터 행정 담당자 등 4~6명 내외로 구성된다(고용노동부 외, 2014: 55-58).

일학습병행 프로그램 개발 절차는 사전 작업, 직무분석, 교육훈련 프로그램 구성, 운영 계획 수립 단계로 이루어진다. 구체적으로, 개발진 구성 등의 사전 작업 후 직무분석 단계에서는 관련 NCS를 분석하여 직무 모형을 작성하고 지식, 기술, 도구를 도출한다. 직무분석 결과에 기반하여 교과목을 도출하고, 교과목 프로파일과 프로그램 운영 모형을 개발하며, 마지막으로 세부적인 교육훈련 계획을 수립한다.

[그림 3-2] 일학습병행 프로그램 개발 절차



자료: 고용노동부 외(2014). 일학습병행제 운영 매뉴얼. p.58.

일학습병행 프로그램 개발 내용은 동일 업종과 직무의 공통직무능력과 개별 기업의 특수직무능력(firm specific skill)이 동시에 반영되도록 해야 한다. 일학습병행제 운영 매뉴얼(2014. 12.)의 프로그램 개발 주요 지침(57p.)에 따르면, 일학습병행 프로그램 개발은 기업 의견을 최대한 반영하여 NCS 기반 신직업자격을 중심으로 구성하게 되어 있다. 매뉴얼에서는 이를 NCS 활용과 기업 현장 요구를 결합한 ‘NCS 기반 기업별 맞춤형 프로그램 개발’이라고 부르고 있다.

### 〈표 3-5〉 일학습병행 프로그램 개발 주요 지침

- ① 일학습병행 프로그램 개발은 기업 의견을 최대한 반영하여 신입업자적 중심으로 구성하고 인증 기준 준수
- ② **NCS 기반 기업별 맞춤형 프로그램 개발(NCS 활용+기업 현장 요구)**
  - 신입업자적 과정: 필수 능력단위 70% 이상
    - ※ 필수 능력단위 개수에 있어 소수점 이하는 올림 처리(예: 6.7개인 경우 7개 적용)
    - ※ 필수 능력단위 시수의 경우 필수 능력단위 70% 이상 적용에 따라 시수가 최소 훈련 시간(L2-3: 600시간, L4-5: 800시간)의 50% 미만인 경우에도 예외로 인정
    - ※ 단, 대학 연계형의 경우 신입업자적 과정만 인정
  - 모듈자격 과정: NCS 40% 이상
  - 신입업자적 미개발 분야
    - ※ 전체 NCS 능력단위 수준별 최소 훈련 시간의 70% 이상 반영
    - ※ 신입업자적 개발 시까지 한시적으로 인증
- ③ 산업체 현장 의견을 반영하여 기업당 1~3개의 대표 직무 개발 원칙
- ④ 기업별 핵심 직무 중심으로 개발하되 융합형 교과 편성 가능  
(대표 직무에 산업 안전, 윤리 경영 등 타 직무 교과목 편성 가능)
- ⑤ 현장훈련(OJT): 50% 이상, 현장 외 훈련(OFF-JT) : 20% 이상
- ⑥ 연간 훈련 시간: 300시간 ~ 1,000시간으로 구성
  - \* 단, 총 훈련 시간은 2, 3수준은 600시간, 4, 5수준은 800시간 이상이어야 함

자료: 고용노동부 외(2014). 일학습병행제 운영 매뉴얼. p.57.

한국산업인력공단(2015a). 일학습병행제 제도 개선 안내. pp.7-8. 재구성.

기업이나 공동훈련센터가 일학습병행 프로그램을 개발하면 해당 일학습병행 프로그램이 꼭 갖추어야 할 요건을 구비했는지, 일학습병행제 훈련에 대한 국가 수준의 교육훈련 표준에 부합하는지를 객관적으로 확인하는 인증 절차를 밟아야 한다(고용노동부 외, 2014: 69-85).

인증 시 주요 확인 사항은 1) 프로그램 품질, 2) 직종별, 수준별 프로그램의 표준화, 3) 기업의 훈련 여건, 4) NCS의 적용 여부 등이다. 이 중 NCS 적용 기준은 자격형의 기준 완화(자격형 일학습병행 프로그램의 경우 필수 능력단위 100% 활용에서 70% 활용으로 변경)와

모듈자격형(신직업자격과 관련 없이 NCS 능력단위의 40% 이상만 활용)의 등장으로 많이 완화되었다. 일학습병행 프로그램 인증 기준은 다음의 6개 영역과 16개 항목으로 구성되어 있다.

〈표 3-6〉 일학습병행 프로그램 인증 기준

| 영역                    | 항목                      |
|-----------------------|-------------------------|
| 1. 기본 요건              | 1-1. 인력 양성 목표의 적절성      |
|                       | 1-2. 훈련 기간(시간)의 적절성     |
|                       | 1-3. Off-JT와 OJT 포함 여부  |
| 2. NCS 기반 프로그램의 틀과 내용 | 2-1. 직종명, 정의 및 수준의 적절성  |
|                       | 2-2. 프로그램의 기간 및 구성의 적절성 |
|                       | 2-3. 프로그램 목표 및 내용의 적절성  |
| 3. Off-JT 계획          | 3-1. Off-JT 기관 여건의 적절성  |
|                       | 3-2. Off-JT 운영 계획의 적절성  |
|                       | 3-3. Off-JT 관리 계획의 충실성  |
| 4. OJT 계획             | 4-1. OJT 운영 계획의 적절성     |
|                       | 4-2. 트레이너 배치/운영 계획의 적절성 |
|                       | 4-3. OJT 평가 계획의 적절성     |
| 5. 학습근로자 관리           | 5-1. 학습 및 근로 조건의 적절성    |
|                       | 5-2. 중도 탈락자 관리 계획의 적절성  |
| 6. 채용 및 경력 인정         | 6-1. 채용 연계의 적절성         |
|                       | 6-2. 경력 인정 등 동등 대우의 적절성 |

자료: 고용노동부 외(2014). 일학습병행제 운영 매뉴얼. p.76.

## 나. 진단

- 1) 기업 주도의 일학습병행 프로그램 개발체계 미흡  
**일학습병행 프로그램 개발이 기업 주도로 이루어지지 못하고 있는**

**문제가 있다.** 본래 일학습병행 프로그램은 기업이 스스로 개발하는 것이 원칙이나, 현실은 대부분의 기업들이 스스로 개발할 여건이 되지 않아 산업별협의체나 한국폴리텍대학에 위탁을 하고 있는 상황이다.

※ “프로그램 개발은 폴리텍대학 교수의 지원 및 자문을 받아 이루어졌고 교안을 만들기 위해서는 기업 실정을 알아야 하니까 저희와 같이 몇 차례 미팅을 했습니다.” (C사 사업주)

이렇게 되다 보니 일부 기업의 경우 자체적으로 일학습병행 프로그램과 학습도구를 개발하고자 하여도 개발 지원금이 모두 폴리텍대학의 개발진에게 일괄적으로 지급되어 자체 개발을 하지 못하는 상황도 발생하고 있다. 이러한 경우 일학습병행 프로그램 개발의 중심이 기업이 아니라 산업별협의체나 폴리텍대학으로 옮겨간다는 문제가 있다. 기업이 프로그램을 개발하는 것을 산업별협의체나 폴리텍대학이 지원해야 하는데, 오히려 기업이 끌려가는 상황이 발생하는 것이다.

※ “폴리텍대학은 기업을 도와주는 것이 목적이나, 현재는 폴리텍대학이 주체가 되어 진행하고 있다” (기업 관계자 FGI 결과)

※ “교재를 개발할 때 처음에는 저희가 개발하면 안 되겠냐고 (중략) 그런데 OJT 학습도구 개발은 폴리텍대학이 주도로 해야 한다고 해서, 대신 우리 과목을 거기에 반영할 수 있도록 해 주겠다고 해서 같이 미팅을 하여 필요한 부분들을 반영시켰습니다.” (C사 사업주)

일학습병행 프로그램을 폴리텍대학이 주도하여 개발할 경우, 기업

기반의 교육훈련임에도 불구하고 학교 교과목의 구성, 내용, 수준과 유사하게 구성될 가능성이 크다. 예를 들면, 한 기업 관계자는 폴리텍대학이 주도하여 일학습병행 프로그램을 개발하면서 프로그램의 수준이 기업보다는 학교에 맞게 설정되어 프로그램 운영이 어렵다고 토로하였다.

※ “(일학습병행 프로그램이) 학교 교과목 수준으로 구성되어 있으므로 대폭 수정이 필요합니다.” (기업 관계자 FGI 결과)

공동훈련센터형의 경우 공동훈련센터에서 자체 개발이 어려운 경우 폴리텍대학에 일학습병행 프로그램 개발을 위탁하게 된다. 이 과정에서 폴리텍대학이 기업의 직무에 대한 이해가 부족하여 기업에서 필요한 과목이 들어가지 못하거나 불필요한 과목이 구성되는 등의 문제점 또한 발생하고 있다.

※ “저희 기업의 경우는 폴리텍대학 ○○캠퍼스 교수(PM)가 위촉이 되었고 추가로 ○○협회가 참여했습니다. (중략) 어려웠던 점은 우선 저희 업무가 외부에서 잘 알 수 있는 직종(직무)이 아니어서 참여하신 분들이 내용을 잘 모르더라고요” (B사 사업주)

향후 기업 주도의 일학습병행 프로그램 개발을 유도하기 위해서는 기업 스스로 프로그램을 개발할 수 있도록 지원하는 시스템 구축과 자료 구비가 필요하다.

※ “현재의 PM 체제는 그대로 가는데 개발비 지분을 예전(개발비 900만 원을 거의 다 PM이 가져가고 일부만 기업현장교수에게 주었던 것)보다는 기업현장 교수에게 더 많이 주도록 (변경되었습니다). 하지만 사업체에서 개발을 주도하고 추가로 다른 엔지니어나 교수들의 지원을 받아서 프로그램을 만들고 그 다음에 검증을 협회나 대학 교수들이 하는 방식으로 바뀌어야 할 것 같습니다.” (B사 사업주)

2) 프로그램 개발 기준의 잦은 변경 및 NCS 반영의 어려움

**참여기업들은 일학습병행 프로그램 개발 기준의 잦은 변경과 NCS 반영 기준으로 인해 프로그램 개발에 어려움을 겪고 있다.** 그간 1~8차로 일학습병행 프로그램 개발 기준이 계속 변경되어, 기업들이 프로그램을 개발하는 과정에서도 계속해서 개정된 기준에 맞춰 수정해야 하는 등 혼란이 있었다. 또한 개정된 내용이 참여기업, 공동훈련센터, 산업별협의체, 폴리텍대학(프로그램 개발 담당), 한기대(연수 담당) 등 관계자들에게 제대로 공유되지 않아 서로 다른 개발 기준을 적용함에 따라 그 혼란은 더욱 가중되고, 기업들이 재작업을 하는 상황이 발생하였다.

※ “저희가 힘들었던 것은 초창기에 하다 보니, 중간 과정 속에 계속 바뀌는 부분이 많아서 힘들었습니다. 변경은 전화나 메일이 왔다거나 또는 사이트에 들어가서 보면 변경이 되어 있었다고 직원에게 들었습니다. 혼선이 빚어지기 때문에 한 채널로 업데이트되면 좋겠습니다.” (D사 사업주)

또한 기업들은 NCS를 반영하여 일학습병행 프로그램을 개발하는 과정에서 표준화된 NCS와 기업의 직무 범위가 일치하지 않아 어려움

을 겪는 경우가 많다. NCS를 활용하여 프로그램을 개발하면 기업별로 내용이나 수준이 맞지 않는 부분이 발생하게 되는 것이다. 이런 경우에도 기업은 기업의 필요 유무와 관계없이 NCS의 능력단위로 구성된 교육훈련을 실시해야 하는 부담이 있는 것이다.

※ “플라스틱 종류가 기업마다 다양한데, NCS 개발은 어느 기업에 맞춰서 할 수가 없어요 NCS를 범용적으로 만들어 놓으니 개별 기업에는 적용이 어려워요 NCS가 있는 것 자체가 문제가 될 겁니다” (기업 관계자 FGI 결과)

※ “NCS 분류체계에 저희와 안 맞는 부분이 조금 있어요 NCS가 없는 것도 있겠고 또 필요 없는 부분도 좀 있잖아요 이 NCS에 의해서 뭐든지 다 해야 하니깐 (기업과) 조금 안 맞는 게 생기죠 (중략) 안 배워도 되는 것까지 가르쳐야 한다는 거예요” (G사 사업주)

또한 NCS를 활용하는 것 자체에는 어려움이 없어도 자격형의 경우 NCS 기반 신직업자격과 일학습병행 프로그램 개발 기준을 맞춰 프로그램을 개발하는 것에 어려움을 느끼는 기업들도 많다.

※ “프로그램 개발 인증 과정에서 NCS의 기준을 맞추어야 한다는 점이 가장 큰 어려움이었던 것 같습니다. 저희 기업은 교육훈련 프로그램을 NCS 기반 신직업자격에 맞출 수가 없어서 아직까지는 기존대로 NCS에 맞추어서 운영하고 있습니다.” (A사 사업주)

일부 기업은 NCS 미개발 분야인데도 NCS 능력단위로 프로그램을 구성하다 보니 기업의 직무와는 거리가 있는 교육훈련 프로그램을 개발하는 경우도 있다. NCS가 미개발된 경우는 억지로 유사 NCS 능력

단위를 활용하기보다는 별도의 직무분석을 통해 프로그램을 개발하는 것이 더 나올 수 있다는 지적이다.

※ “디스플레이 생산이 NCS에 없어요 (NCS 능력단위 중 디스플레이 생산과 비슷한 것(능력단위) 갖다가 (프로그램을 개발)하라 해서 디스플레이 업체는 거의 그렇게 하고 있는 걸로 알고 있습니다.” (기업 관계자 FGI 결과)

이렇듯 기업들이 개별 기업에는 잘 맞지 않는 NCS 능력단위, NCS 기반 신직업자격에 따른 일학습병행 프로그램 개발 기준을 반영하여 일학습병행 프로그램을 개발하는 것에 어려움을 겪다 보니, 일학습병행제 참여를 신청하고도 프로그램을 개발하다가 포기하거나 실제로 착수를 하지 않는 미참여 기업이 많이 발생하고 있다.

처음에는 자격형의 경우 총 훈련 시간의 70% 이상을 NCS 기반 신직업자격의 필수(100% 활용) 및 선택(일부 활용) 능력단위를 활용하여 구성하도록 하였다. 하지만 이에 대한 기업의 부담과 불만이 커서 자격형의 규정도 완화하고 ‘모듈자격형’이라는 명칭으로 이수형을 부활시켰다. 2015년 9월 현재 자격형은 최소 훈련 시간의 50% 이상을 NCS 기반 신직업자격의 필수 및 선택 능력단위로 구성하고, 필수 능력단위의 70% 이상만 포함하면 된다. 그리고 모듈자격형은 해당 분야 NCS 능력단위의 40% 이상만 학습하면 된다.

그러나 기업에서는 신직업자격의 필요성에 대해 정확히 인지하지 못하고 있으며, 신직업자격을 반영하여 일학습병행 프로그램을 개발하고 운영하는 것에 많은 불편함을 느끼고 있다. 기업의 입장에서는 이수형으로 할 때 더 기업 맞춤형으로 프로그램을 개발하여 기업 맞

출형 인재를 양성하고 생산성을 높일 수 있기 때문에 자격형의 메리트를 크게 인식하지 못하고 있는 것이다. 또한 학습근로자들이 더 넓은 직무능력의 학습을 포괄하는 일학습병행 프로그램을 이수한 후 NCS 기반 신직업자격을 받고 동종 업계의 다른 기업으로 이직을 할 수도 있기 때문에 자격형이 달갑지 않을 수도 있다. 더욱이 NCS 기반 신직업자격이 학위만큼 우수한 예비 학습근로자의 관심을 끌어 모으는 유인책으로는 아직 작용하지 못하고 있으므로 자격형에 대한 기업의 호응이 떨어질 수밖에 없는 것이다.

※ “기업에서 신직업자격이 왜 필요한지 이해를 못하고 있다. 기업에서는 신직업 자격으로 묶는 것에 대해 불편함을 느끼고 있다.” (공동훈련센터 관계자 FGI 결과)

### 3) 정량적 인증 기준의 부재

정량적인 일학습병행제 인증 기준에 대한 필요성이 제기되고 있다. 현재 일학습병행제 인증 기준에는 ‘적절성’을 판단하는 정성적인 항목이 많아서 인증 과정에서 인증위원의 주관적인 의견이 너무 많이 반영될 수 있다는 문제가 있다. 예를 들면, 프로그램 목표 및 내용의 적절성에 대해서 인증위원 간 적합/부적합 여부에 대해 서로 의견이 다를 수 있는 것이다. 이로 인해, 동일한 프로그램인데도 불구하고 어느 지부지사에서는 적합, 어느 지부지사에서는 부적합 판정을 받는 상황도 발생할 여지가 있다.

※ “인증 과정에 있어서 주관적·정성적인 의견이 너무 많이 이입되는 문제가 있습니다.” (학계 전문가 FGI 결과)

### 3. 기업현장교사 및 HRD 담당자 양성 및 관리

#### 가. 현황

##### 1) 기업현장교사

기업현장교사는 기업 현장에서 일학습병행 프로그램을 총괄하며, 학습근로자를 직접 지도·감독하는 역할을 담당한다. 기업현장교사의 자격 요건은 아래와 같다.

〈표 3-7〉 기업현장교사 자격 요건

- ① 「고등교육법」에 의한 전문대학 또는 대학을 졸업하거나 이와 동등 이상의 학력을 가진 자로서, 해당 분야의 교육훈련을 담당할 자격이 있는 자
- ② 「정부출연기관 등의 설립·운영 및 육성에 관한 법률」·「과학기술분야 정부출연연구기관 등의 설립·운영 및 육성에 관한 법률」에 의한 연구기관 및 기업부설연구소 등에서 해당 분야의 연구를 한 자격이 있는 자
- ③ 직업능력개발·훈련 교사
- ④ 「국가기술자격법」, 그 밖의 법률에 의한 해당 분야의 자격증 취득자
- ⑤ 해당 분야에서 3년 이상의 실무 경력이 있는 자

자료: 고용노동부 외(2014). 일학습병행제 운영 매뉴얼. p.61.

기업현장교사로 지정된 인력은 일학습병행 프로그램 인증을 받기 전까지 기업현장교사 연수를 마친 후 기업현장교사 자격 인증서를 받아야 한다. 이를 통해 기업현장교사가 일학습병행제의 취지 및 운영체계 등을 이해하고, 교수자로서 기본적으로 갖추어야 할 소양을 구비하여 일학습병행 프로그램을 운영할 수 있도록 지원하고 있다(고용노동부 외, 2014: 61-65).

기업현장교사 양성교육의 내용은 NCS 기반 일학습병행 프로그램 설계·개발, 일학습병행 훈련 실시를 위한 직무분석 및 훈련모듈 제작 방법, 교수법, 평가 방법, 학습근로자 상담 방법 등으로 구성된다. 교육과정은 아래의 표와 같이 3단계로 운영되며, 1단계 인식 공유 및 준비, 2단계 일학습병행 프로그램 설계·평가·관리, 3단계 일학습병행 프로그램 운영으로 구성된다(고용노동부 외, 2014: 61-65).

〈표 3-8〉 기업현장교사 교육 내용(예시)

| 구분       | 1단계   | 2단계  | 3단계  |
|----------|---|--|--|
|          | 인식 공유 및 준비<br>(Unfreezing)  | 일학습병행 프로그램<br>설계·평가·관리<br>(Moving)   | 효과적인 일학습병행<br>프로그램 실시<br>(Improving)   |
| 교육<br>목적 | · 일학습병행제 사업 개요  | · 일학습병행 프로그램 계획 및 교과목 개발<br>· NCS 기반 일학습병행 프로그램 계획 수립과 개발<br>· 기업 내 학습시스템 평가와 리더십 발휘         | · 기업별 맞춤형 교육훈련과정의 안정적 운영 및 발전 방향 모색  |
| 주요<br>내용 | · 인적자원개발과 일터 학습<br>· 일학습병행제에 대한 이해 함양 및 공감대 형성<br>· 일학습병행 프로그램 설계·개발 방법론 이해 및 실습 준비 | · 일학습병행제와 직업능력개발 정책 이해<br>· 프로그램 계획 수립 및 교과목 개발<br>· 일학습병행 프로그램 개발<br>· 학습시스템 평가<br>· 학습 리더십 | · 기업별 맞춤형 교육훈련과정 현황 공유<br>· 우수사례 등 발굴 및 관련 정보 제공<br>· 일학습병행 프로그램 운영 시 문제점 및 해결 방안 도출 등 |
| 교육<br>방법 | 이러닝   | 집체 연수  | 세미나 및 컨설팅  |
| 교육<br>시간 | 2주(10H)   | 4박 5일(42H)   |  |

자료: 고용노동부 외(2014). 일학습병행제 운영 매뉴얼. p.63.

이 중 4박 5일의 집체 연수 형태로 이루어지는 일학습병행 프로그램 설계·평가·관리 단계(2단계)는 일학습병행 프로그램 운영 방법 및 학습근로자 관리를 위한 방법의 이해 및 실습을 목적으로 진행된다(고용노동부 외, 2014: 61-65). 처음에는 4박 5일 전체 일정이 필수였으나 기업 현장교사가 4박 5일 동안 자리를 비우기 어렵다는 현실적인 이유를 고려하여 전반 3일은 필수적으로, 후반 2일은 선택적으로 들도록 변경되었다.<sup>15)</sup> 기업현장교사 집체 연수 비용은 1인당 100만 원으로, 기업별로 1인 비용만 담당 기관인 한국기술교육대학교로 바로 지급된다. 기업별로 더 많은 인원이 집체 연수를 받으려면 기업이 1인당 100만 원씩 자체적으로 부담해야 한다.

〈표 3-9〉 기업현장교사 집체 연수 프로그램

| 구분 | 시간 | 과목명                 | 세부 교육 내용  |
|----|----|---------------------|---|
| 1일 | 2H | 일학습병행제 개요           | - 일학습병행제 및 산학 일체형 특성화고 지원사업 안내<br>- 일학습병행제 개요 및 중요성<br>- 일학습병행제 사업 진행 절차<br>- 일학습병행제 프로그램 인증 기준 |
|    | 1H | 기업현장교사의 역할          | - 기업현장교사의 역할 및 중요성  |
|    | 2H | NCS 및<br>신직업자격의 이해  | - NCS 개념 및 이해<br>- 新직업자격 기반 프로그램 개발체계<br>- NCS를 활용한 프로그램 개발 방법 이해                               |
| 2일 | 4H | 일학습병행<br>프로그램 계획 수립 | - 프로그램 개발 절차 이해<br>- 일학습병행 프로그램 개발 절차<br>- 일학습병행 프로그램 개요 작성                                     |

<표 계속>

15) 하지만 4박 5일 전체 일정을 마치고 이수증을 받아야 기업현장교사 수당이 10만 원 추가적으로 지급됨.

124 일학습병행제 운영 실태 및 개선 방안

| 구분 | 시간 | 과목명                  | 세부 교육 내용   |
|----|----|----------------------|--|
| 2일 | 4H | 일학습병행 프로그램 개발 실습 I   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 교육훈련 능력단위 선정</li> <li>- 교과목 도출</li> <li>- 교과목 프로파일 도출</li> <li>- 교과목 평가 계획 수립</li> </ul>  |
|    | 3H | 일학습병행 프로그램 개발 실습 II  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 교육훈련 운영 계획 수립</li> <li>- 프로그램 개발 결과 공유 및 토론</li> </ul>  |
| 3일 | 3H | 현장훈련(OJT) 학습도구 개발 실습 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 현장훈련(OJT) 학습도구 이해</li> <li>- 현장훈련(OJT) 학습도구 개발 방법</li> <li>- 현장훈련(OJT) 학습도구 개발 실습</li> </ul>  |
|    | 2H | 현장훈련(OJT) 실시 및 평가    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 교육훈련 준비 및 관리(HRD-Net)</li> <li>- 현장훈련(OJT) 실시 방법</li> <li>- 학습근로자 평가</li> </ul>   |
| 4일 | 2H | 현장 실무 교수법 I          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 교수 기법의 종류와 특징</li> <li>- 교수 방법 및 매체 선정</li> <li>- 성공하는 강의를 위한 강사의 조건</li> </ul>   |
|    | 3H | 강의 교안 작성             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 강의 구성의 기본 구조 및 성공 포인트</li> <li>- 교안 작성의 기본 원칙</li> <li>- 교안 작성 실습</li> </ul>  |
|    | 3H | 현장실무 교수법 II          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 강의의 핵심 기법</li> <li>- 효과적인 강의를 위한 강의 전달 스킬</li> <li>- 설득력을 높이는 강의 촉진 스킬</li> <li>- 강의 공포를 해결하는 노하우</li> <li>- 실전 강의 실습 및 피드백(조별 활동)</li> </ul> |
| 5일 | 2H | 학습근로자 코칭 스킬          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 코칭의 개념과 이해</li> <li>- 코칭의 성과 및 프로세스</li> <li>- 코칭 경험 공유(사례 발표)</li> <li>- 코칭 화법 실습 및 토론(사례 공유)</li> <li>- 학습근로자 상담</li> </ul>                 |
|    | 1H | 교육 평가                | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 교육 평가</li> <li>- 설문지 작성</li> </ul>  |

자료: 고용노동부 외(2014). 일학습병행제 운영 매뉴얼. pp.64-65.

고용노동부 외(2015). 기업현장교사 양성과정. pp.3-4. 재구성.

## 2) HRD 담당자

HRD 담당자는 ‘1) 프로그램 진행 상황 관리 및 행정 지원, 2) 예산 및 지원금 관리, 3) 온라인시스템 관리’ 등 현장훈련 행정 지원을 담당한다. 첫 번째 프로그램 행정 지원은 학습근로자 관리, 훈련 과정 인증 신청, 변경 인정 신청, 훈련 실시 신고, 훈련 수료자 보고 및 확정 등의 업무를 포함한다. 두 번째 예산 및 지원금 관리는 훈련 지원금 신청, 전담 인력 수당 신청, 지원금 지급 내역 확인 및 전담 인력 수당 지급, 사업비 통장 관리, 지원금 신청을 위한 증빙 서식 관리를 포함한다. 마지막으로 온라인시스템 관리는 HRD-Net을 활용한 세부 행정 처리를 의미한다.

HRD 담당자 교육은 1일 7시간 동안 이루어지며, 교육 내용은 일학습병행사업과 프로그램 개요를 이해하고, 절차별 행정 및 예산 집행, 학습근로자 인사·노무 관리 방안 등에 관한 사항을 습득할 수 있도록 편성된다. 구체적인 집체 연수 내용은 아래의 <표 3-10>과 같다.

〈표 3-10〉 HRD 담당자 집체 연수 프로그램

| 과목명           | 세부 내용  |
|---------------|--|
| 일학습병행제 개요     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 일학습병행제의 중요성</li> <li>- 운영 절차의 이해</li> <li>- 학습근로자 모집 및 선발</li> <li>- 현장훈련 결과 평가 방법</li> </ul> |
| 행정 지원 절차 이해 1 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 프로그램 개발 및 현장 훈련 인프라 구축 지원금의 이해</li> <li>- 훈련 지원금의 이해</li> </ul>                               |
| 행정 지원 절차 이해 2 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 예산 관리 및 집행 방법</li> <li>- HRD-Net 시스템 운영 방법</li> </ul>   |

<표 계속>

| 과목명                          | 세부 내용   |
|------------------------------|---|
| 일학습병행 프로그램 개요                | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 전담 인력의 역할 이해</li> <li>- 국가직무능력표준(NCS)의 이해</li> <li>- 일학습병행 프로그램의 이해</li> </ul> |
| 전략적 HRD에 따른 근로자의 인사·노무 관리 방안 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 전략적 HRD에 따른 학습근로자 모집 및 선발</li> <li>- 학습근로자의 인사·노무 관리 방안</li> </ul>             |

자료: 고용노동부 외(2015). HRD 담당자 양성과정. pp.1-235. 재구성.

## 나. 진단

### 1) 집체교육 방식에 대한 부담

**기업현장교사 양성교육 중 집체교육 방식에 대하여 기업이 부담을 느끼고 있다.** 기업현장교사 양성교육 방법을 살펴보면, 1단계는 10시간의 이러닝, 2단계는 4박 5일의 집체 연수, 3단계는 세미나 및 컨설팅의 방식으로 이루어진다. 이 중 2단계 집체 연수 과정은 기업에 큰 부담이 되고 있다. 기업에서 핵심 인력으로 기능하고 있는 기업현장교사가 4박 5일간 자리를 비우는 것은 기업의 원활한 운영에도 영향을 미치기 때문이다. 따라서, 기업에 부담이 많이 가지 않도록 최대한 집체교육보다는 이러닝이나 기업 방문 교육/컨설팅 방식 등의 비중을 늘리거나, 양성교육의 방식을 기업이 자율적으로 선택할 있도록 하는 것도 고려해 볼 필요가 있다.

### 2) 기업현장교사 양성교육의 실효성 및 효과성 문제

**기업현장교사 양성교육이 업무를 수행하는 데 실제로 도움이 되는 내용인지, 교수자 및 평가자로서의 역량을 강화시켜 줄 수 있는지에 대한 검토가 필요하다.** 기업현장교사 양성교육이 처음 도입되었을 당

시에는 기업현장교사의 실무와는 거리가 있는 이론 위주의 강의가 이루어졌던 것으로 보인다.

※ “현장교사 교육도 다녀왔는데, 거기서 배운 내용이 HRD의 역사라든가 뭐 이런 것만 배우더라구요. 실제로는 실무에 필요 없는 얘기를 많이 하더라고요.”  
(G사 사업주)

기업현장교사들이 필요로 했던 내용은 일학습병행제 제도 전반, 관련 행정 처리 및 자료 작성 방법, 교육훈련 내용 및 방법 등으로, 실제로 일학습병행 프로그램을 개발하고 운영하면서 부딪히는 부분에 관한 것이었다. 그러나 초반의 기업현장교사 양성교육에서는 이러한 기대를 충족시켜 주지 못했음을 알 수 있다.

※ “처음에 일학습병행제 시스템을 모르니까 사실 시스템에 대한 얘기를 많이 해 줘야 하거든요. 어느 때 어떤 서류를 집어 넣고, 어느 때 어떤 준비를 하고 그리고 어떤 교육을 시키고 이런 교육을 시킬 줄 알았더니 그런 것은 안 하고.” (G사 기업현장교사)

※ “HRD-Net 시스템에 대해서 교육을 시켜야 합니다. 단순하게 지침서만 내려 보내고 작성하라고 하니 공단에 전화를 수시로 해서 질문해야 하고 수정해야 하는 경우가 많아서 업무 로스가 많이 발생합니다. 기업 현장 교수 연수에 이런 부분은 꼭 포함되어야 한다고 생각합니다. 그리고 일학습병행제를 하면서 필요한 양식 작성하는 법을 가르쳐 주면 실질적인 도움이 될 것 같습니다.”  
(B사 기업현장교사)

이는 일학습병행제 제도 자체와 규정 등이 제대로 자리 잡지 못하고, 기업현장교사의 역할과 역량 등이 규명되지 않은 상황에서 기업현장교사 양성교육이 도입됨으로써 초반에 교육 내용 구성에 있어서 어려움이 있었던 것으로 보인다. 하지만 2015년 9월 현재 확인한 기업현장교사 양성교육은 도입 초반에 갖고 있던 실용성 부족의 문제를 상당 부분 극복하고, 일학습병행제, NCS 및 신직업자격, 일학습병행 프로그램 개발, OJT 실시 및 평가, 교수·학습 방법 및 평가 방법 등 기업현장교사에게 실질적으로 필요한 내용 위주로 개선되었음을 알 수 있었다.

최근에는 교수자와 평가자로서의 기업현장교사의 역량 강화의 필요성이 부각되면서, OJT 교수·학습 방법과 평가 방법 부분을 보완해야 한다는 의견이 제기되고 있다. 특히 기업현장교사들은 대부분 해당 분야에서는 숙련 기술자이지만 교수자로 훈련받은 사람들은 아니기 때문에 교수법이나 코칭 스킬이 부족한 경우가 많다. 따라서, 기업현장교사 양성교육은 ‘실제 기업현장교사의 교수 역량 개발’에 중점을 두고 진행될 필요가 있다. 하지만 기업현장교사와의 인터뷰에 따르면 아직까지는 이와 관련된 교육이 부족해 보인다.

※ “교수법이나 이런 것을 가르쳐야 하는데 일학습병행제에 대한 소개가 많고, 실제적인 교육은 다소 부족하다고 생각합니다.” (A사 기업현장교사)

※ “2차 심화과정에서는 실제 가르치는 강의 기법을 조금 다루었는데, 이에 대한 내용이 보다 확대되면 좋겠습니다.” (C사 기업현장교사)

※ “기업현장교사 입장에서 제가 교육학과를 나온 것도 아니고 내가 가르치는 것에 대한 어려움이 있어요 교수법, 이런 게 도움이 될 것 같은데 (양성교육

내용만으로는 아무래도 어려움이 있죠” (E사 기업현장교사)

#### 4. 학습근로자 모집 및 관리

##### 가. 현황

학습근로자는 그 명칭이 보여 주듯이 훈련생과 근로자 신분을 동시에 가진다. 근로자 신분의 경우 급여, 산업 안전, 복리후생 등에 대한 내용이 포함된 계약을 체결하며, 노동관계법에 따라 보호된다(고용노동부 외, 2014: 98).

학습근로자는 기업이 자체적으로 모집하고 채용하는 것을 원칙으로 하되, 학습근로자 모집이 어려운 경우에는 오프라인 및 온라인을 통해 공단 및 유관기관의 지원을 받을 수 있다. 오프라인으로는 공단이 특성화고·전문대학 등 학교의 청년 취업 희망자를 대상으로 모집 설명회를 실시하고, 온라인으로는 구직자를 대상으로 참여기업의 모집 조건 등을 HRD-Net, Work-Net, 민간 구인·구직 사이트 등을 통해 일학습병행제 학습근로자 모집을 홍보하게 된다. 학습근로자 선발은 기업 자체 채용 절차(서류 심사, 면접 심사 등) 및 기준에 따라 하게 된다(고용노동부 외, 2014: 89-90). 그 밖에도 구인·구직 만남의 날 등 채용 행사를 통해 학습근로자 채용 지원 서비스를 제공하고 있다.

현재 가장 많이 사용하고 있는 학습근로자 모집 방법은 학교의 소개(50.9%)이고, 현장실습생 연계(49.1%)가 다음으로 높게 나타나고 있다. 그 외에 채용 공고를 활용하거나, 고용센터나 공단, 지자체 취업센터 등을 통한 모집이 각각 18.9%와 15.1%(복수 응답 시 비율)를 차

지하고 있다. 주목할 만한 것은 단독 기업형의 경우 학교의 소개가 45.5%로 가장 많이 활용되는 방법이지만, 공동훈련센터형보다 채용 공고나 고용센터, 공단, 지자체 취업센터를 활용한 모집의 비중이 더 높다는 것이다(김종숙, 강순희, 2014: 31-32).

학습근로자가 선발되면 일학습병행 프로그램을 실시하기 전에 참여 기업(훈련기업)과 훈련과정 참여자(학습근로자) 간에 일학습병행 훈련계약(이하 ‘훈련근로계약’)을 체결해야 한다. 훈련근로계약의 형태는 1) 정규직이나 무기계약직으로 채용한 후 일정 기간 훈련을 시키는 경우와 2) 훈련 기간 동안 기간제 형태로 채용하여 훈련을 하는 형태가 모두 가능하다. 1)의 경우 훈련 기간 종료 후 평가 결과와 무관하게 학습근로자에서 일반 근로자 신분으로 전환된다. 2)의 경우 학습근로자가 외부평가에 최종 합격하면 근로 관계를 지속할 수 없는 특별한 사정이 없는 한 원칙적으로 일반 근로자로 전환된다.

2015년 9월 기준으로 1,489개 훈련실시기업의 6,365명 학습근로자 중 중도 탈락한 학습근로자 수는 460명이다(한국산업인력공단, 2015d). 학습근로자가 스스로 중도 탈락할 경우 중도 탈락 시점을 기준으로 해당 학습근로자에 대한 정부의 지원은 즉시 중단되며, 탈락 이전까지 학습근로자가 이수한 내용은 인정받을 수 없다. 스스로 중도 탈락한 학습근로자는 타 기업의 일학습병행 훈련 프로그램에 참여할 수 있으나, 그 횟수는 2회로 한정하도록 하고 있다. 학습근로자의 해고 또는 포기 등으로 인한 중도 탈락률을 프로그램 종료 후 실시하는 기업의 프로그램 인증 심사에 반영하기 때문에, 기업에서는 학습근로자가 중도 탈락할 경우 이후 일학습병행제 참여에 제한이 있을 수 있다.

## 나. 진단

### 1) 학습근로자 모집의 어려움

**일학습병행제 참여기업들이 학습근로자 모집에 어려움을 겪고 있다.**

학교의 소개, 특성화고와 전문대학의 현장실습생 연계, 채용 공고, 고용센터, 공단 또는 지자체 취업센터 등을 통한 모집 등 다양한 방법으로 학습근로자 모집을 하고 있지만, 여전히 참여기업들은 학습근로자 모집에 어려움을 겪고 있다. 일학습병행 프로그램을 개발하고도 학습근로자 모집이 되지 않아 훈련 시행을 지연하거나 포기하는 기업도 일부 발생하고 있다.

기업에 일학습병행제 학습근로자 선발에 어려움을 겪는 이유를 질문한 결과, 가장 주된 원인은 취업 준비생들이 중소기업을 기피(61.5%)하기 때문이고, 남자의 경우 병역으로 인한 중도 탈락(53.8%)이 그 다음으로 높았다(복수 응답 시 비율). 일학습병행제가 사업 초기여서 참여 후 성과에 확신을 주기 어려워서는 응답과 일학습병행제에 대한 홍보가 부족하기 때문이라는 응답도 각각 38.5%와 30.8%로 나타났다(김중숙, 강순희, 2014: 42-43).

### 2) 학습근로자의 이직에 대한 우려

**중소기업의 입장에서는 학습근로자가 일학습병행제 이수 중이나 후에 동종 업계의 대기업으로 이직하는 것에 대한 우려가 있다.** 일학습병행 프로그램을 통해 공들여 훈련시킨 학습근로자가 더 좋은 근무조건을 찾아 이직을 한다면 기업의 입장에서는 큰 손해가 아닐 수 없다. 하지만 참여기업에서는 학습근로자의 이직을 막을 수 있는 제도

적, 법적 방안이 없는 상황이다.

※ “이쪽 분야는 대기업이든 중소기업이든 다 있어요 기회가 되면 지금 당장은 아니고 경험을 쌓고 (대기업으로) 이직하고 싶은 희망은 있어요” (1사 학습근로자)

기업에서 일학습병행제 운영 유형 중 자격형보다 모듈자격형을 더 선호하는 이유 중 하나는 모듈자격형은 기업 맞춤형 인력을 양성하므로 학습근로자의 이직 가능성을 낮출 수 있기 때문이다. 자격형 일학습병행 프로그램을 이수한 학습근로자는 본인이 기업에서 담당하는 직무를 넘어서서 더 범용적인 해당 분야의 직무에 대한 교육을 받고, 산업계에서 통용성이 있는 자격을 부여받기 때문에 동종 업계 내 이직이 더 자유로워진다. 사실 당장 인력이 부족한 중소기업의 입장에서는 학습근로자가 담당하는 업무 외에 다른 업무에 대한 교육훈련을 실시하면서 시간과 재원을 낭비하고, 이후 학습근로자의 이직 가능성을 높일 필요가 없는 것이다.

학습근로자의 이직 우려와 관련하여 또 한 가지 주목할 만한 부분은 학습근로자의 대부분이 정규직으로 채용된 후 일학습병행제에 참여한다는 점이다. 사실 일학습병행제 도입 시에는 과연 일학습병행 프로그램 이수 후 정규직 일반 근로자로의 전환이 보장될 수 있을 것이냐는 우려가 많았다. 특히 기업에서 정부 지원금을 받는 기간 동안만 학습근로자를 채용하여 노동 착취를 하고, 프로그램 종료 후에는 정규직 전환을 하지 않거나 해고를 하는 상황에 대해 우려하였다. 하지만 현실은 일학습병행제 참여기업의 대부분이 인력 확보 및 유지에 어려

움을 겪고 있는 중소기업이어서 학습근로자를 정규직으로 채용하지 않을 시 학습근로자 모집 자체도 어렵고, 선발 후에도 더 좋은 조건을 찾아서 다른 기업을 이직할 확률이 높은 것으로 나타났다. 그래서 학습근로자를 정규직으로 채용을 한 후 일학습병행 프로그램을 운영하는 경우가 더 많다.

### 3) 학습근로자의 병역으로 인한 중도 탈락 문제

**학습근로자와 관련하여 가장 이슈가 되고 있는 부분은 병역으로 인한 중도 탈락 문제이다.** 2015년 9월 기준으로 중도 탈락한 학습근로자 수는 460명으로, 아직은 중도 탈락률이 7% 정도에 불과하지만, 2017년까지 7만명이라는 대폭적인 학습근로자 인원 증가에 따라 향후 중도 탈락률도 높아지고, 중도 탈락의 이유도 다양해질 것으로 보인다. 따라서, 향후 학습근로자의 중도 탈락 통계 자료를 확보하여 중도 탈락 요인을 분석하고, 이수율을 높이기 위한 정책적 접근이 필요할 것으로 보인다.

현재 학습근로자의 중도 탈락 이유로 아직 다음으로 많이 언급되는 것은 병역 문제이다(강경중 외, 2014: 90-91). 병역 특례 기업으로 지정되지 않은 기업은 학습근로자들이 병역으로 인해 중도 탈락하는 것을 막을 방법이 없다. 병역 특례 기업이 되어도 1~2명 정도의 인력만 지정할 수 있기 때문에 한계가 있다. 이와 같이 병역 이행 문제가 해결되지 않는다면 학습근로자 모집에도 어려움이 있고, 학습근로자의 이수율을 높이는 데도 한계가 있을 것이다.

※ “중소기업청의 병역 특례 업체로 선정되지 않은 기업은 학습근로자들이 군대

를 가게 되면 훈련이 중단될 수밖에 없다” (기업 관계자 FGI 결과)

※ “4명을 병무청에 요청을 했고 6명 전원이 병특 대상이었는데, 현역 티오(TO)를 1명밖에 안 주더라고요 나머지 4명(1명은 이미 중도 탈락)이 중도 포기의 가능성이 있게 되는 거죠” (기업 관계자 FGI 결과)

이러한 병역 문제로 인해 기업에서는 군필자를 뽑으려는 경향이 강하다. 이는 결국 기업이 미필 고졸자보다는 군필 전문대/대졸을 선호하게 되는 이유이다. 사례 분석 시 학습근로자들 또한 병역 특례를 받지 못하면 프로그램 이수를 장담하지 못한다는 입장이 많았다.

※ “지원자 중 고3 학생들 몇 명이 있었는데, 병역 문제 때문에 뽑지 않은 점도 있습니다. 이게 정말 해결이 되어야 하는 부분입니다.” (B사 사업주)

※ “군대 문제로 인해 계속 다닐 수 있을지는 모르겠어요 회사에서는 병역 특례 업체로 선정될 수도 있다고 하는데, 아직은 미정이라고 하더라고요” (C사 학습근로자)

물론 산업기능요원 및 특기병제도를 통해 일정 부분 병역 문제 해소가 가능할 것으로 판단되지만, 배정 인원이 제한되어 있어 모든 학습근로자에게 적용하기에는 사실상 불가능한 실정이다. 산업기능요원 제도는 연도별 배정 인원(2014년 기준 3,530명)이 정해져 있고, 일학습병행제에 참여하는 학습근로자 이외에도 특성화고 협약업체, 방위산업체 등 1순위 대상이 많아 학습근로자 규모 증가 시 일부만 혜택이 가능한 상황이다. 특기병제도 역시 배정 인원이 한정(2014년 기준 1,000명)되어 있고, 현재는 육군에 대해서만 적용되고 있어 근본적인

대안이 되기에는 어려운 실정이다(전승환, 강경중, 2014: 11-12).

## 5. 일학습병행 프로그램(OJT 및 Off-JT) 운영

### 가. 현황

일학습병행 프로그램은 현장 내 훈련(OJT)과 현장 외 훈련(Off-JT)을 5:5~8:2의 비중으로 결합하여 구성한다. OJT와 Off-JT는 선형,<sup>16)</sup> 순환형,<sup>17)</sup> 혼합형 등 다양한 방식으로 구성할 수 있지만, 일주일 혹은 한 달을 기준으로 특정일은 Off-JT를 실시하고 나머지 기간은 OJT를 실시하는 형태인 혼합형을 권장하고 있으며, 이것이 가장 일반적이다.

사례 분석 결과, 일학습병행제 참여기업은 대체로 OJT는 일주일에 20~25시간 정도(하루에 4~5시간 정도), Off-JT는 일주일의 하루(하루 8시간)를 사용하여 운영하고 있었다. OJT는 기업현장교사가 학습근로자를 대상으로(학습근로자 3~5명당 1명 배치 원칙) 업무 현장 및 유사한 장소에서 사전에 준비된 훈련 계획에 따라 체계적으로 실시하는 훈련을 의미한다. 기업 관계자들과의 FGI에 따르면 OJT 학습도구, 업무 매뉴얼, 작업지시서 등을 교재로 하여 실제 작업 현장에서 OJT가 이루어지고 있다. 만약 필요한 시설 및 장비가 현장에 없으면 강의실에서 동영상을 통해 교육을 실시하기도 하였다. 대체적으로 현장의 업무와 유사한 과제를 제시하고, 기업현장교사가 평가하는 방식으로 운영하고 있었다.

16) 모든 교과목에 대한 집체식 이론교육 형태인 Off-JT를 실시한 후, 현장에 투입하여 OJT를 실시하는 형태

17) 교과목을 순차적으로 이수하는 것으로, 과목마다 Off-JT → OJT 방식으로 완성해 가는 형태

Off-JT는 OJT와 연계된 직무 이론 및 기술 실습교육으로 구성되며, 이론교육, 실험·실습, 평가 단계로 학습이 이루어진다. 공동훈련센터형의 경우 공동훈련센터에서 Off-JT를 제공하고, 단독 기업형의 경우 1) 기업 내 근로 현장과 분리된 별도의 시설에서 Off-JT를 자체적으로 실시하는 ‘기업 자체 운영<sup>18)</sup>’과, 2) 대학·공동훈련센터 등에 Off-JT를 위탁하여 실시하는 ‘위탁 운영’ 중 하나의 방식을 선택하여 운영할 수 있다.

단독 기업형 기업은 반드시 기업 자체 운영과 위탁 운영 중 하나를 선택해야 하며, 혼합하여 운영할 수는 없다. 일학습병행제 실태조사(김중숙, 강순희, 2014: 28)의 조사 결과에 따르면, 단독 기업형에서는 81.8%가 Off-JT를 기업 자체적으로 운영하고 있고, 18.2%가 외부에 위탁하고 있다.<sup>19)</sup>

단독 기업형이 Off-JT를 자체적으로 실시하기 위해서는 이론과 해당 직무에 대한 지식을 충분히 습득하고, 이를 전달해줄 수 있는 교수자가 필요하다. 또한 강의실이나 회의실 등을 구비하여 이론 수업을 실시할 수 있는 환경을 갖추고 있어야 한다. Off-JT를 기업 자체적으로 운영하면 기업현장교사가 OJT와 Off-JT를 모두 관리하기 때문에 기업의 OJT 내용과 Off-JT 내용을 밀접하게 연계시킬 수 있다는 장점이 있다. 또한 해당 기업의 특성에 맞추어 Off-JT를 제공할 수 있기 때문에 Off-JT 자체 운영 방식을 선호하는 기업들도 있다.

공동훈련센터형의 경우 동일한 직종의 여러 협약기업의 학습근로자

18) Off-JT를 자체적으로 운영하는 경우에도 기업 내부의 인력이 Off-JT 전체를 실시하기 어려우면 부분적으로 외부 강사를 위촉하여 운영할 수 있다.

19) 일학습병행제 실태조사(2014)에서는 단독 기업형 사례 수가 11개소뿐이므로, 통계적 유의성은 떨어짐.

가 공동훈련센터에 모여 Off-JT에 참여하게 되며, 모든 협약기업에 공통적으로 필요한 필수 능력단위를 위주로 교과목을 구성하여 Off-JT를 제공한다. 공동훈련센터형은 개별 기업이 Off-JT 제공에 대한 부담을 덜 수는 있으나, OJT와 Off-JT의 내용이 중복 또는 괴리되거나 수준이 잘 맞지 않는 등의 문제가 발생할 수 있다.

## 나. 진단

### 1) OJT 질 보증의 한계

**기업현장교사 확보 및 실습 장비 사용 등으로 인해 OJT의 질을 확보하는 데 현실적으로 여러 가지 한계가 있다.** 일학습병행제 참여기업의 대부분이 중소기업이기 때문에 기업현장교사 확보 및 실습 장비 사용이 어렵다(강경중, 2014: 16). 특히 기업현장교사로 활용할 숙련 근로자는 기업 내에서 가장 높은 생산성을 보유하고 있기 때문에 과외로 OJT에 할애할 시간이 절대적으로 부족하다는 문제가 있다. 기업현장교사는 교수자이기 전에 근로자이므로, 본인에게 할당된 업무를 수행하는 것이 우선이다. 따라서, 업무량이 많은 경우 계획해 두었던 OJT를 실시하지 못하고 연기한 후 한꺼번에 실시하여 OJT의 체계성이 저하되는 경우도 발생한다.

대부분의 기업은 교육훈련보다는 생산성 극대화에 초점을 맞추어 장비 및 기자재를 갖추고 있기 때문에, 체계적인 OJT를 위한 유틸 시설 부재로 실습에 제한이 있다. FGI에서 한 기업 관계자는 교육훈련을 위한 별도의 인프라 부족을 호소하였다.

※ “학습근로자는 7명인데 캐드 (라이선스)가 모자라서 캐드 교육할 때 어려웠어요 캐드 불법 다운로드를 하다가 걸려서 2,000만 원어치를 샀어요.” (기업 관계자 FG 결과)

이로 인해 대부분의 중소기업에서는 교육훈련을 위한 별도의 실습장 없이 일반 직원들이 사용하는 시설과 기자재에 잠시 여유가 있을 때 교육훈련을 실시하고 있는 실정이다.

해당 기업의 직무와는 직접적 관련이 없는 NCS 능력단위를 교육해야 하고, 또 이를 위한 교육훈련에 필요한 시설 및 기자재가 갖춰져 있지 않은 경우는 더 문제가 된다. 일학습병행 프로그램 개발 지침에 따르면 자격형의 경우 NCS 기반 신직업자격의 필수 능력단위 70%에 대한 교육훈련이 반드시 이루어져야 한다. 그러므로 기업에서는 해당 기업의 직무에는 반드시 필요하지 않은 NCS 능력단위로 구성된 OJT 교과목을 제공해야 하는 상황도 발생하게 된다. 이런 경우 기업 내에 해당 능력단위를 교육훈련할 장비와 기자재도 없는 상황에서 기업현장교사가 해당 능력단위에 대한 별도의 교육을 받은 후 학습근로자를 가르쳐야 하는 것이다.

또한 기업 현장에서는 일반 업무와 OJT가 구분이 되지 않고 이루어지는 경우가 많다. 원칙적으로 일학습병행제의 OJT는 일학습병행 프로그램에 따라서 기업현장교사가 개발한 OJT 학습도구를 활용하여 능력단위별로 정해진 시간만큼 특정 교수·학습 방법 및 평가 방법에 따라 이루어져야 한다. 하지만 실제 기업 현장에서는 주문량에 맞추어 생산 라인이 쉼 없이 돌아가고 있어서 교육훈련을 위해 이를 멈추거나 늦출 수 없다. 그리고 여러 능력단위가 복합적으로 연계된 업무들을 수행하면서 능력단위별로 학습하고 평가를 받는 것도 어려운 일이다.

또한 인력이 부족한 중소기업에서 핵심 중견 인력인 기업현장교사가 학습근로자에게 하루에 5시간 가까이를 매달려서 OJT를 실시하고, 이를 위한 준비를 체계적으로 하는 것은 거의 불가능하다. 따라서, 기업의 상사가 일반 신입 직원에게 업무를 주고 결과를 보고받고 피드백 하는 식의 업무 코칭을 하듯이 OJT가 이루어지는 경우가 많다. 이로 인해 과연 기업 현장에서 OJT는 실제로 제대로 이루어지고 있는 것인가에 대한 의문도 제기되고 있다.

※ “세미나 경력은 있으나, 학생을 직접 지도해 본 경험은 없었습니다. 가르치기 전에 강의를 준비해야 할 시간을 가져야 하는데, 그 시간을 갖는 것에 어려움이 있습니다.” (F사 기업현장교사)

## 2) 공동훈련센터 Off-JT 운영의 문제

**공동훈련센터 Off-JT 운영 상 나타나는 가장 큰 문제점은 Off-JT의 내용과 기업 현장 업무 내용과의 괴리가 발행할 수 있고, 선행의 Off-JT 운영으로 인해 기업의 업무에 차질이 생길 수 있다는 것이다.** 학습근로자는 Off-JT의 학습 내용이 실제 업무와 차이가 있고, 현장에서 활용하기 어렵다고 지적하고 있다. 또한 실제 업무의 영역을 넘어서는 폭넓은 분야에 대한 높은 수준의 이론 위주로 구성되어 있어서 Off-JT 내용을 이해하는 데 어려움이 있다고 토로하는 경우도 있었다.

※ “Off-JT에서 배우는 내용이 실제 하는 업무와는 차이가 있고, 여기서 배우는 내용을 실제 구현하는 데는 어려움이 있습니다. 그리고 교수님들의 수준이 너무 높아서 내용을 이해하는 데 어려움이 있습니다.” (A사 학습근로자)

또한 NCS 기반으로 공동훈련센터의 Off-JT 내용이 구성되면서 기업에 필요하지 않은 교과목을 배워야 한다는 불만도 있다. 기업 현장의 업무와 괴리된 NCS 기반의 공동훈련센터 Off-JT 교육훈련은 기업의 입장에서는 불필요하다고 인식하는 경우도 있다.

※ “학습근로자들이 현장에서 할 것도 아닌데 왜 배우냐는 거죠 근데 그 이유는 NCS에 있다는 거예요 NCS를 갖다 놓고 하니깐 어쩔 수 없이 안 해도 되는 것을 해야 하는 거예요 가서 엉뚱한 것 배우면 우리는 낭비죠” (G사 사업주)

공동훈련센터형인 경우 동일한 직종의 다른 기업과 함께 집체훈련의 형태로 Off-JT에 참여하게 된다. 이때, 같은 직종이라 하더라도 기업별로 특성과 요구 사항이 서로 다르기 때문에 모든 기업에 공통으로 필요한 교과목을 개발하는 데는 어려움이 있다. 공동훈련센터에서 Off-JT를 제공하는 과정에서도 기업별로 학습근로자들이 필요한 부분이 각각 다르지만 기업별, 학습근로자별로 차별화된 교육훈련을 제공할 수 없다는 한계가 있다. 일부 공동훈련센터는 기업별로 특화된 내용의 Off-JT를 제공하고 있지만, 이는 장기적으로 인력이나 예산을 고려할 때 지속하기에 어려움이 있다.

※ “지금까지는 여러 기업체를 모아서 같이 하지 않았습니까? 그럼 회사마다 직무가 다르기 때문에 맞는 것도 있고 안 맞는 것도 있어요. (중략) 회사마다 요구 사항이 다르니까 조율을 해야지요” (G사 사업주)

※ “교수님은 한정적이라 예전에는 여러 회사를 함께 합쳐서 했어요 근데 산업인력공단이 이걸 맞춤형 교육인데 어떻게 같이 하나, 따로따로 하라고 해서

따로 하려고 보니깐 복잡해지는 거죠 과목별로 교수님이 다 다른데 회사에서 가르치는 것도 과목별로 여러 교수님이 필요하다 보니 (공동훈련센터에서는) 어떻게 해야 하나 난처한 거죠”(G사 사업주)

또한 많은 공동훈련센터형 기업이 기업의 일정에 맞지 않는 Off-JT로 인한 부담을 호소하고 있다. 특히 Off-JT를 선형<sup>20)</sup>으로 운영할 경우 기업 인력 운용 및 생산라인 가동에 문제가 생겨 생산량 달성이 어렵게 된다. Off-JT를 선형으로 집중 실시하는 것을 가급적 지양하라는 지침이 있지만, 공동훈련센터의 사정상 Off-JT를 몰아서 실시하게 되는 경우(예컨대, 대학 방학 때 Off-JT 집중 실시)가 종종 발생하고 있다.

※ “교육 형태가 과거에는 도제식으로 한 달에 두 번씩 하는 것으로 세팅이 되어 있다가 그런 방식을(기업별 별도 Off-JT) 요구해서 할 수 없으니 방학 때 몰아서 하기로 정했는데 문제가 있는 거죠” (G사 사업주)

※ “Off-JT 프레임은 교수님이 짜 주는데, 3월부터 공동훈련센터 교수님들이 강을 하니깐 도저히 힘들어서 안 되니 방학에 몰아서 하자고 지금 현재 중단한 상태고, 7월에 Off-JT를 몰아서 하자고 협의 중이에요” (G사 사업주)

Off-JT에 대한 추가적인 문제점으로는 Off-JT 스케줄에 관련된 부분이 많았다. 공동훈련센터형의 경우 주 5일 근무 후 토요일에 8시간 정도 Off-JT를 실시하는 경우가 많으며, 이에 대해 학습근로자들은 피로와 부담을 느끼고 있었다. 이렇게 일주일 중 하루에 몰아서 Off-JT

20) 모든 교과목에 대한 집체식 이론교육 형태인 Off-JT를 실시한 후, 현장에 투입하여 OJT를 실시하는 형태

를 실시하다 보니 Off-JT 시간이 부족하여 필요한 학습 내용을 충분히 제공하지 못하는 경우도 발생하고 있다.

- ※ “주체는 학습근로자인데, 이 친구들이 지쳐서 포기할 정도로 Off-JT 운영이 되면 문제가 있다고 생각합니다.” (F사 사업주)
- ※ “Off-JT 강의를 막상 들어가면 피곤해서 못 듣는 친구들도 많아요 일이 밀려서 야근을 하고 피곤한 상태여서...” (F사 학습근로자)
- ※ “일과 학습을 병행하려니 너무 피곤해요. 그게 가장 어려워요.”(E사 학습근로자)

## 6. 학습근로자 내부평가 및 외부평가

### 가. 현황

학습근로자 역량 평가는 크게 일학습병행 프로그램 이수 중 기업 내에서 이루어지는 내부평가와 이수 후 한국산업인력공단 또는 산업별 협의체 주관으로 이루어지는 외부평가로 구분된다.

내부평가는 일학습병행 훈련과정 전 기간 동안 능력단위별료(또는 복수의 능력단위로 구성된 교과목별료) 진도율이 80% 이상 되는 시점에서 Pass/Fail 척도로 이루어지는 과정평가이다. 내부평가에 관해서는 기업 현장의 다양하고 창의적인 훈련평가 방법을 최대한 수용할 수 있도록 최소한의 기준만 제시하고 있으며, 평가 방법이나 시간 등은 기업과 공동훈련센터가 자율적으로 결정할 수 있다.

내부평가의 공신력을 제고하기 위해 단독 기업형의 경우 ISC 관계자 및 추천자가, 공동훈련센터형의 경우 센터 교·강사가 기업 방문,

모니터링 시 기업현장교사와 함께 1회 이상 내부평가를 실시하도록 하고 있다.

내부평가 결과는 능력단위 학습과 평가가 끝날 때마다 HRD-Net에 입력해서 관리하며, 학습근로자 개인별로 수행평가서 1매씩을 작성하여 관리한다. 내부평가 종료 시 평가자료와 결과는 공단 지부지사의 일학습지원센터에 송부한다. 학습근로자는 80% 이상 일학습병행 프로그램 교과목을 이수하고, 80% 이상 출석하며, 모든 능력단위 내부 평가에 합격해야 외부평가에 응시할 수 있는 자격이 주어진다(한국산업인력공단, 2015c).

외부평가는 자격형 일학습병행 프로그램이 종료 된 후 한국산업인력공단이나 산업별협의체에 의해 이루어지는 결과평가이다(모듈자격형은 외부평가를 실시하지 않음). 일학습병행 자격 검정 기준에 제시된 NCS 기반 신직업자격의 필수 능력단위에 대한 1차 지필평가(진위형, 선다형, 단답형, 서술형 등)와 2차 실무평가(작업장 평가, 평가자 질문, 포트폴리오 등)로 이루어지는데, 1차 평가 40%, 2차 평가 60%를 반영하여 60점을 기준으로 최종 합격 여부를 판단한다.

외부평가는 산업별 협의체가 개발한 NCS 기반 신직업자격의 필수 능력단위에 대한 평가가 NCS 기반 신직업자격 검정 기준에 따라 이루어지며, 기존의 국가기술자격과는 다르게 이론적 지식보다는 실무 수행 역량을 갖추었는지를 중점적으로 평가하는 것이 특징적이라 할 수 있다.

2015년 9월 현재 4차례의 외부평가를 통해 48명의 교육훈련 이수자 중 40명이 응시하여 37명의 학습근로자가 최종 합격 통보를 받았다(한국산업인력공단, 일학습병행제 도입 현황, 2015년 9월). 하지만

아직까지는 외부평가의 주체, 횟수, 시기, 방법, 결과 관리 등이 구체화되지 않은 상황으로, 향후 실제로 외부평가가 이루어져야 더 구체적인 평가 실시체계가 확립될 것으로 보인다.

평가 후 부여되는 NCS 기반 신직업자격에 관련해서는 2014년 7대 분야에 이어 2015년 17대 분야에 대한 NCS 기반 신직업자격과 NCS 기반 신직업자격 검정 기준이 개발되었으며, 아직은 신직업자격에 대한 법적인 효력은 없는 상태이다. 따라서, 현재까지 일학습병행 프로그램을 이수하고 외부평가까지 마친 학습근로자에게는 수수료이 부여되고 있으며, 신직업자격에 대한 법적 효력이 생기면 수수료를 자격증으로 전환하는 방향으로 추진 중에 있다.

## 나. 진단

### 1) 내부평가 가이드라인 부재

**내부평가의 명확한 평가 기준 및 지침이 없어서 기업들이 내부평가를 실시하는 데 어려움을 겪고 있다.** 기업은 일학습병행 프로그램을 진행하는 과정 중 능력단위에 대한 교육훈련이 끝날 때마다 능력단위 별로(또는 교과목별로) 내부평가를 실시해야 한다. 하지만 현재 일학습병행 프로그램 개발 기준에서 NCS를 기반으로 능력단위별로 내부평가 내용과 방법에 대한 방향성만 제시하고 있을 뿐 구체적인 평가 기준이나 예시는 없는 상황이다.

원래의 취지는 내부평가에 관해서는 기업 현장의 다양하고 창의적인 훈련평가 방법을 최대한 수용할 수 있도록 최소한의 기준만 제시하자는 것이었다. 하지만 교육훈련과 이에 따른 성과평가를 실시해 본

경험이 없는 기업으로서는 구체적인 평가 가이드라인이 없이 자체적으로 평가 기준과 문항을 개발하여 평가를 실시하기는 어려운 실정이다.

이에 따라 많은 기업에서 정량적인 평가 기준 없이 학습근로자가 학습한 직무를 수행하는 것을 기업현장교사가 보고 Pass/Fail로 평가하는 정도로 내부평가가 이루어지고 있다. 하지만 실제 능력단위 학습 및 평가 여부와 관계없이 Pass/Fail만 형식적으로 체크할 수도 있으며, 실제 학습 및 평가 여부를 확인할 수 없다는 것도 문제이다.

최근에는 HRD-Net과 학습관리시스템(LMS)과 관련하여 평가 관련 지침이 계속 변경되고 있어서 기업이 혼란스러워하고 있다. 또한 능력단위별로(또는 교과목별로) 진도율이 80% 이상 되는 시점에서 이루어지는 평가 외에도 매 수업마다 훈련일지를 작성하고 점수를 부여하는 것에도 부담을 느끼는 기업이 많았다.

※ “중간평가 한 번, 수료 한 달 전에 수료평가 한 번, 교육 이수율 90% 이상으로 초반에 (내부평가) 계획을 해 놓았었는데, 계속 평가시스템이 바뀌면서 지침이 날아오니 아직까지도 확정이 안 되고 있습니다.” (B사 기업현장교사)

※ “내부평가를 모두 HRD-Net에 작성하도록 하고 있는데, 어느 정도 프로그램이 진행이 되어야 평가를 할 수 있지만, 지금은 매 수업 시간마다 훈련일지에 체크를 하고 점수를 매겨야 하기에 이것은 불합리하다고 생각합니다.” (A사 사업주)

## 2) 외부평가 운영체계 미비 상태

**외부평가 대상의 증가에도 불구하고 아직 외부평가 운영체계가 미흡하여 기업에서 교육훈련의 방향성을 잡지 못하고 있다.** 일학습병행

제가 도입된 지 2년이 넘어감에 따라 1~2년 과정의 일학습병행 프로그램이 종료되고, 외부평가 대상 학습근로자 수가 급속도로 증가하고 있다. 아직 외부평가 운영체계가 확립되지 않은 상황에서 곧 2014년 상반기에 시작한 1~2년 과정 일학습병행 프로그램을 이수한 학습근로자들이 쏟아져 나올 것이라는 점이 가장 우려되는 바이다.

일학습병행제 참여기업과 공동훈련센터에서는 외부평가 기준을 바탕으로 하여 교육훈련 내용을 구성하고 구체화하기 위해 외부평가의 구체적인 내용을 문의하고 있다. 하지만 2015년 9월 현재까지 외부평가의 주체, 체계, 내용, 방식, 결과, 사후 관리 방침 등이 아직 정해지지 않은 상태이다.

※ “외부평가에 대한 시험 범위에 대해 구체적인 출제 범위를 듣지 못해서 준비자의 입장에서 부담이 됩니다. 출제를 어떻게 하겠다. 그리고 출제 범위에 대한 가이드가 필요하다고 생각합니다. 그리고 이것이 회사마다 모두 다를 텐데 이것을 어떻게 평가할지도 궁금합니다.” (D사 학습근로자)

무엇보다도 아직 외부평가의 주체가 한국산업인력공단인지 산업별 협의체인지 결정되지 않았다. 산업계 주도라면 산업별협의체에서 외부평가를 담당하는 것이 맞다. 하지만 회원사들의 편익을 봐 주거나 더 높은 점수를 주는 등 형평성 및 공정성의 문제가 발생할 여지가 있다. 산업별협의체가 본래 평가를 담당하는 기관이 아니므로 평가 전문가가 전무하여 결국은 외부 전문가를 위촉하여 평가를 실시할 수밖에 없다는 것도 문제점으로 제기되고 있다.

또한, 모든 기업이 공통으로 포함시키는 필수 능력단위에 대한 평가

만 이루어지더라도 기업마다 프로그램의 내용과 수준이 다르므로 직종 공통으로 문항 출제가 가능한가에 대한 우려가 있다.

※ “참여하는 기업마다 교육훈련 프로그램의 내용과 수준이 조금씩 다릅니다. 외부평가를 진행할 때 이것을 어떻게 통일하여 진행할 것인지 궁금합니다.” (A사 사업주)

※ “표준화된 평가로 해서 자격을 주는 것이 중요한데, 기업이 다양해서 외부평가를 위한 공통 문항을 만들기 힘들 것 같아요.” (D사 사업주)

또한 다른 시설과 장비를 활용하여 배운 경우 공통의 평가를 실시하기 어려울 수 있다. 일학습병행제의 특성상 각 기업별로 다른 교육훈련 프로그램으로 각 기업의 시설 및 장비를 활용하여 학습이 이루어지기 때문이다. 또한 특정 분야의 경우(예를 들면, 철강 분야) 기업현장의 세팅이나 생산라인을 어떻게 평가장으로 갖고 올 수 있는지에 대한 의문이 있다. 이에 많은 참여기업들은 “일터기반 교육훈련이면 평가도 일터기반으로 해야 하는 것이 아니냐.”고 지적하고 있다.

마지막으로, 외부평가를 통과하지 못하는 학습근로자에 대한 구체적인 관리 방법이나 지침도 부족한 상황이다. 불합격자는 2년 내에 2회의 추가 외부평가 기회를 부여받는다고는 하나, 현재로서는 기업과 학습근로자들이 실효성이 없는 수수료증을 받기 위해 외부평가에 재응시할 필요를 느끼지 못하고 있다. 이후 수수료증이 NCS 기반 신직업자격으로 전환된다고 하여도 학습근로자가 외부평가를 재응시할 확률은 높지 않다. 이미 정규직으로 계약한 상태에서 일학습병행 프로그램을 시작한 학습근로자에게 외부평가 결과에 따른 최종 합불 여부는 프로

그랩 종료 후 채용 지속이나 정규직으로의 전환 등에 영향을 미치지 않기 때문이다.

※ “저희는 외부평가에 대해서 신뢰하지 않아요 저희는 저희 자체대로 평가해 왔고, 지금까지 일을 잘 해 왔기 때문에 외부평가에서 떨어져도 계속 함께 할 예정이에요” (D사 사업주)

2015년 9월까지 시범적으로 4차례의 외부평가를 실시하여 교육훈련 이수자 48명 중 40명이 응시, 37명의 학습근로자가 최종 합격하였다. 하지만 합격의 결과로 부여되는 이수증은 법적으로 아무런 효력도 없고, 동종 업계에서의 신호 기능도 약하여 기업이나 학습근로자가 외부평가 참여를 꺼리고 있는 실정이다. 또한 모기업을 공동훈련센터로 삼고 있는 계열사의 경우, 학습근로자의 평가 결과에 따라 불이익받을 것을 우려하여 외부평가를 의도적으로 피하는 경향도 있다고 한다. 이러한 문제를 해결하기 위해서는 신속히 1) 일학습병행 자격을 국가공인자격으로 법적으로 인정하여 프로그램 이수 후 자격 부여의 기반을 마련하고, 2) 산업계에서 동 자격이 널리 통용되고 인정받을 수 있도록 양질의 외부평가와 자격체계를 확립하고 인지도를 높일 필요가 있다.

※ “그게 실질적인 직무능력을 기준으로 해서 평가된다고 하면 굉장히 그 친구의 이력에도 도움이 될 것 같고요 (중략) 실제 직무에 대한 평가가 이루어졌으면 해요 그 분야에서 인정받는 자격이 시행된다면 그게 더 효과적일 것 같거든요”(I사 사업주)

## 3) 이수 후 국가공인자격 부여의 불확실성

**일학습병행 프로그램 이수 후 국가공인자격 부여가 가능한지, 언제부터 가능한지 여부가 불확실하다.** 현재는 일학습병행 프로그램을 이수하고 외부평가까지 합격한 학습근로자에게 수료증을 부여하고 있으며, 이를 이후 국가공인자격인 NCS 기반 신직업자격으로 전환한다는 계획을 갖고 있다.

현재 NCS 기반 신직업자격이 아닌 수료증만 발급하는 데는 두 가지 이유가 있다. 첫째, 아직 「산업현장 일학습지원에 관한 법률」이 통과되지 않아서 NCS 기반 신직업자격의 법적 기반이 없기 때문이다. 둘째, NCS 기반 신직업자격이 개발되지 않은 상태에서 일학습병행 프로그램이 개발되고, 일학습병행 프로그램 인증 기준에 따라 인증되지 않고 가인증받아 운영한 기업들이 많기 때문이다(전승환, 강경중, 2014: 6). 셋째, 자격 개편 로드맵 상에서 신직업자격과 국가기술자격 간의 관계와 자리 매김이 아직 명확히 정리되지 않았기 때문이다.

원칙적으로는 1) NCS 기반 신직업자격, 일학습병행 프로그램 개발 기준, 일학습병행 자격 검정 기준이 개발된 후, 2) 이에 기반하여 개발된 일학습병행 프로그램을 이수하고 평가를 받아 최종 합격한 경우어야 NCS 기반 신직업자격을 받을 수 있다. 일학습병행제 도입 초기에 자격형이 아닌 이수형으로 들어온 기업의 일학습병행 프로그램은 “NCS 기반 신직업자격의 필수 능력단위의 70%를 포함해야 한다.”는 지침을 만족하지 못한다. 또한 초기 단계의 학습근로자는 공인된 NCS 기반 신직업자격 검정 기준에 기반한 외부평가를 합격하고 수료증을 받은 것도 아니기 때문에, 관련 법안이 통과되더라도 단순히 수료증을 NCS 기반 신직업자격으로 전환해 준다는 것도 어려운 일인 것이다.

따라서, NCS 기반 신직업자격이 설계되기 이전에 기개발되어 훈련이 종료되거나 운영 중인 일학습병행 프로그램을 이수한 학습근로자가 산업계에서 직무능력을 인정받았을 경우, NCS 기반 신직업자격에 필요한 추가적인 교육훈련을 받고 자격을 부여받을 수 있는 대안적 조치를 강구할 필요가 있다.

## 7. 사업 관리 모니터링 및 컨설팅

### 가. 현황

일학습병행제의 질 관리를 위해 기업 및 공동훈련센터를 대상으로 일학습병행 훈련 기간 동안 훈련 진행 및 관리, 학습근로자 대우 및 근로 조건, 정부 지원금 활용, 내부평가 등에 대한 모니터링 및 컨설팅을 실시하고 있다(고용노동부 외, 2014: 143).

모니터링에서는 주로 운영 현황에 대해 관리 및 점검이 이루어지며, 컨설팅에서는 보다 내용적인 측면에서의 검토 및 지원이 이루어진다. 모니터링과 컨설팅의 구체적인 내용을 각각 살펴보면 다음과 같다.

모니터링은 크게 정기 모니터링(훈련 준비 단계에서 실시하는 초기 모니터링, 훈련 과정 중 실시하는 후속 모니터링), 내부평가 결과 모니터링(첫 번째 내부평가 후, 내부평가 종료 후), 수시 모니터링(특수 상황 발생 시)으로 구분된다. 모니터링의 범위는 NCS 기반 일학습병행 프로그램에 따른 훈련 실시 여부, 훈련 관리 현황, 출결 관리 현황, 학습근로자 중도 포기, 애로 사항 조치, 대우 및 근로 조건 현황, 기업 현장교사 변경 및 요건 충족 여부, 훈련 환경, 시설, 장비 현황, 지원

금 예산 활용 현황 등 운영 관리 측면에 해당한다. 모니터링은 주로 서류 위주로 검토를 하고, 학습근로자를 무작위로 선택하여 인터뷰하는 방식으로 이루어진다.

반면, 컨설팅의 범위는 NCS 기반 일학습병행 프로그램의 교수·학습 방법, 교수·학습자료 개발 및 활용 방법, 내부평가 문제 출제 및 실시 방법, 전반적 훈련 및 학습근로자 관리 방법 등 일학습병행 프로그램의 내용적인 측면에 해당한다. 품질 관리 서포터즈, 훈련 주치의(명장, 산업현장기사 등) 등을 통해 컨설팅을 제공하고 있다.

## 나. 진단

### 1) 모니터링으로 인한 행정적 부담

**기업의 입장에서 많은 서류 준비 및 업무 시간 할애를 요구하는 모니터링은 부담이 되고 있다.** 특히 기업에서는 모니터링을 위한 서류 준비 등의 행정적인 부담 및 이로 인해 기업 본연의 업무에 차질이 빚어지는 것에 대한 불만이 가장 컸다. 정해진 양식과 지침에 따르는 것을 강조하다 보니 주어진 형식에 맞추고 변경된 양식에 맞추기 위해 일을 중복적으로 하면서 HRD 담당자의 부담이 가중되고 있었다.

※ “일학습병행제의 교안을 주어진 틀 안에 맞추려고 하니까 일을 이중으로 해야 하는 경우가 있어요 공단에서 나와서 이런 포맷에 맞게 이렇게 하십시오 하는데, 꼭 그렇게 해야 하나 싶습니다. 더 좋은 방법이 있는데.” (C사 사업주)

※ “(처음에는) 자체 양식으로 하라고 해서 놓고 피드백할 때는 맞지 않으니 이 양식으로 바꿔라 하고 저도 너무 힘들고 현장 작업자들에게도 미안하고” (G사 HRD담당자)

기업들이 모니터링에 대해 바라는 바는 형식만 중시하기보다는 반드시 필요한 부분을 위주로 모니터링을 하고, 발전적인 피드백을 제시해 주는 것이다. 더불어 향후에는 평가 및 점검을 위한 모니터링보다는 자문 및 격려에 초점을 맞춘 컨설팅이 주로 이루어졌으면 좋겠다는 데 의견을 모았다.

※ “모니터링을 하는 것은 좋은데, 꼭 필요한 부분에 대한 점검으로 끝나야 한다고 생각합니다.” (C사 사업주)

※ “지금은 일학습병행제가 초기 단계입니다. 그러므로 점검이나 평가를 하기 위하여 모니터링을 하기보다는 애로 사항이 무엇인가를 살펴보고 격려를 해 주는 분위기이면 더욱 좋겠다고 생각합니다.” (A사 사업주)

※ “안 된 것에 대한 질책을 하기보다는 예방의 개념으로 모니터링을 했으면 합니다.” (B사 사업주)

## 2) 모니터링 및 컨설팅 인력 부족 및 체계 미흡

**참여기업 확대에 따라 모니터링 및 컨설팅 인력이 부족하여 모든 기업에 대한 지속적이고 상세한 관리 및 지원이 어려워졌다.** 공단 지부지사의 일학습지원센터 인력은 평균 3~4명으로, 한 명이 많으면 1~200개의 기업을 관리하기도 한다. 이에 따라 기업 하나하나에 관리와 지원의 손길이 미치지 못하는 경우가 많다. 또한 필요할 때마다 외부 전문가 풀에서 인력을 수급하여 모니터링과 컨설팅을 실시하다 보니, 기업을 방문하는 모니터링 및 컨설팅 인력이 계속 달라져서 일관되고 지속적인 관리나 지원이 어려운 측면이 있다.

따라서, 모니터링과 컨설팅을 체계적으로 실시하기 위해서는 1) 공

단 지부지사의 일학습병행제 담당 인력을 확충하거나, 2) 모니터링과 컨설팅 등 기업의 일학습병행제 운영을 지원할 수 있는 전담 기관을 지정하여 운영할 필요가 있다. 호주에서는 Australian Apprenticeship Network Provider(AASN, Australian Apprenticeship Center가 2015년 7월부터 AASN으로 개편됨)라는 도제훈련 지원 기구를 따로 지정하여 기업에 행·재정적 지원 서비스를 제공하고, 모니터링 및 컨설팅을 실시하고 있다. 우리나라도 일학습병행제의 양적 확대 규모를 감안하여 일학습병행 참여기업을 체계적으로 지원할 수 있는 전담 기관 지정 및 인력을 확충할 필요가 있다.

### 제3절 제도 성과 측면<sup>21)</sup>

#### 1. 일학습병행제의 경제적 성과

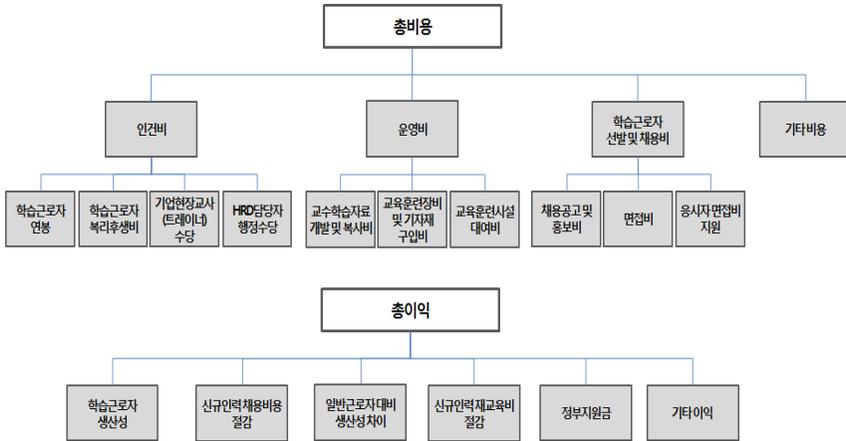
##### 가. 현황

일학습병행제의 경제적 성과를 비용편익분석을 통해 알아본 결과, 정부 지원금을 포함할 경우 편익이 더 크고, 제외할 경우 비용이 더 큰 것으로 나타났다. 일학습병행제의 비용 항목(구체적인 항목은 아래의 일학습병행제 비용편익분석 모형 참조)을 종합하면 일학습병행제 참여기업에서는 평균적으로 연간 12,545만 원 정도를 소요(학습근로자 1인당 평균 3,258만 원 소요)하고 있는 것으로 나타났다. 반면, 일

21) 본 절의 현황 부분은 작년에 연구진이 수행하였던 강경종 외(2014) 일학습병행제의 경제·사회적 성과 분석 결과에 기반하여 작성하였음.

학습병행제의 편익 항목을 종합하면 일학습병행제 참여기업에서는 평균적으로 연간 1억 5,975만 원 정도의 편익(학습근로자 1인당 평균 4,149만 원)을 확보하는 것으로 나타났다. 다만, 정부 지원금을 제외한 편익은 평균적으로 연간 1억 1,977만 원 정도(학습근로자 1인당 3,110만 원)였다.

[그림 3-3] 일학습병행제 비용편익분석 모형(비용 및 편익 항목)



자료: 강경중 외(2014). 일학습병행제의 경제·사회적 성과 분석. 고용노동부. p.126.

다만, 정부 지원금을 제외할 경우 단독 기업형으로 참여하는 기업은 연간 1억 7,784만 원 정도(학습근로자 1인당 2,603만 원)의 편익이 있는 것으로 나타났으며, 공동훈련센터형으로 참여하는 기업은 연간 1억 0,043만 원 정도(학습근로자 1인당 3,511만 원)의 편익이 있었다. 정부 지원금 제외 시에는 기업별 편익은 단독 기업형의 편익이 7,741만 원 더 높고, 학습근로자 1인당 편익은 공동훈련센터형의 편익이 908만 원 더 높게 나타났다.

마지막으로, 연간 총 편익값과 총 비용값을 활용하여 일학습병행제의 비용 편익(총편익-총비용)을 산출한 결과는 다음과 같다. 일학습병행제 참여기업은 평균적으로 연간 3,430만 원의 편익(1억 5,975만 원 편익 - 1억 2,545만 원 비용)이 발생하는 것으로 나타났다. 다만, 정부 지원금을 제외할 경우 평균적으로 연간 568만 원의 비용(1억 1,977만 원 편익 - 1억 2,545만 원 비용)이 발생하는 것으로 나타났다.

학습근로자 1인별로는 평균적으로 연간 891만 원의 편익(4,149만 원 편익 - 3,285만 원 비용)을 확보하는 것으로 나타났다. 다만, 정부 지원금을 제외할 경우 평균적으로 연간 148만 원의 비용(3,110만 원 편익 - 3,258만 원 비용)이 발생했다.

#### 나. 진단

##### 1) 정부 지원금의 점진적 감소를 통한 재정 지원 효율화 필요

**1~3년차의 일학습병행제 비용편익분석 결과를 바탕으로 정부 지원금을 점진적으로 감소하여 재정 지원을 효율화해 나갈 필요가 있다.** 우리나라의 일학습병행제는 제도 도입 초기임에도 불구하고 주요국의 도제훈련 비용편익 구조와 비교해 볼 때 상당히 긍정적인 효과를 거두고 있었다. 편익에서 비용을 차감한 순편익은 제도 도입 1년차부터 학습근로자 1인당 평균 891만 원 정도의 편익이 발생하는 것으로 나타났다. 이는 대부분의 주요국에서 도제훈련 1년차에는 편익보다는 비용이 크게 발생한다는 점을 감안해 볼 때 상당히 긍정적인 결과다. 다만, 정부 지원금을 편익에서 제외할 경우에는 학습근로자 1인당 평균 148만 원 정도의 비용이 발생하는 것으로 나타났다. 이 경우에도

주요국의 도제훈련 1년차의 순편익(스위스는 견습생 1인당 41만 원 비용 발생, 호주는 견습생 1인당 1,804만 원 비용 발생)과 비교해 볼 때 비슷하거나 크게 낮은 수치이다(강경종 외, 2014: 131-132).

국외 주요국이 2~4년차부터 본격적으로 편익이 발생한다는 점을 감안해 볼 때, 향후 우리나라도 일학습병행제가 성공적으로 정착·운영 될 경우 2~4년차부터 정부 지원금을 편익에서 제외한 순편익이 발생할 것으로 기대된다(강경종 외, 2014: 131-132). 연간 비용이 감소하고 편익이 증가하는 비율을 분석함으로써 정부 지원금 없이 순편익이 발생하는 시점을 예측하여 정부 지원금의 점진적 감소를 통해 재정 지원을 효율화하고, 산업계와 기업이 더욱 주도적으로 일학습병행제를 주도할 수 있도록 하는 것이 필요하다.

## 2. 일학습병행제의 사회적 성과

### 가. 현황

일학습병행제의 사회적 성과는 국가, 기업, 개인(학습근로자) 차원으로 구분하여 살펴볼 수 있다. 국가 차원의 사회적 성과로는 1) 청년 실업률 문제의 개선, 2) 첫 직장 입사 나이 단축, 3) 취업 시까지 구직 기간 단축, 4) 인력 수요와 공급의 불일치 문제 해소 등이 있다. 특히, 일학습병행제는 청년 실업률을 제고함과 동시에 입직 연령을 단축시킬 수 있는 기제로 작동할 수 있을 것으로 기대되고 있다.

기업 차원의 사회적 성과로는 기업에서 필요로 하는 인력의 양성, 신입 근로자의 재교육 비용, 수습 기간 감소, 기업의 구조화된 현장훈

련(OJT) 수행 역량 강화, 학습근로자의 직무수행능력 향상, 학습근로자의 현장 적응력 향상, 학습근로자의 재직 만족도 향상, 학습근로자의 장기근속, 기업의 이미지 개선, 구직자들의 중소기업에 대한 선호도 향상, 기업 내 훈련의 품질 제고, 학습 중심의 기업 문화 개선 등이 있으며, 특히 1) 학습근로자의 직무수행능력 향상, 2) 학습근로자의 현장 적응력 향상에 대한 효과가 클 것으로 분석되었다.

학습근로자 차원에서의 사회적 성과는 취업 가능성 제고, 직무수행능력 강화, 기업에의 적응력 제고, 현장 업무에 대한 흥미와 관심 증가, 전문가로 성장할 수 있다는 자신감 획득, 고용 안정, 복지 등에 따른 심리적 안정감 획득, 경제적 부담 경감 등이 있으며, 이 중 1) 직무수행능력 강화, 2) 기업에의 적응력 제고, 3) 경제적 부담 경감에 대한 효과가 클 것으로 분석되었다.

## 나. 진단

### 1) 중소기업 근속률 증가

**중소기업의 입장에서는 일학습병행제의 성과 중 청년 인력 확보 및 근속 유지를 가장 크게 인식하고 있었다.** 이는 일학습병행제 참여기업의 대부분이 중소기업이며, 인력 유치 및 유지에 큰 어려움을 느끼고 있기 때문이다. 중소기업이 갖고 있는 가장 큰 문제점이 인력을 양성해 놓으면 대기업으로 이직하여 대리, 과장급의 중간 인력이 부족하다는 점이다.

※ “일단 가르쳐 놓으면 대기업으로 이직해 버려서 고급과 하급 간 중간 인력이

없습니다.” (기업 관계자 FGI 결과)

※ “지금 성과로 보면 인력을 확보했다는 것 청년 인력 확보가 큰 성과입니다.”  
(G사 사업주)

일학습병행제에 참여하면 대부분의 경우 1~2년의 훈련 기간 동안 근속을 유지할 있으며, 대학 연계형의 경우 4년까지 근속하게 된다. 중소기업의 입장에서는 대학 연계형을 통해 학습근로자를 4년 동안 근속시킬 수 있다는 것이 가장 큰 성과라 말할 정도로 근속률 제고의 효과를 높이 평가하였다.

※ “중소기업에서는 4년을 데리고 있는 것 자체가 가장 큰 효과예요 중소기업들이 대학 연계형을 하는 이유가 여기에 있습니다.” (기업 대상 FGI 결과)

학습근로자의 대기업 이직과 관련하여 일학습병행제 참여기업들은 정부에서 이직을 방지할 수 있는 해법을 내놓기를 바라고 있었다. 하지만 기업에서는 정부의 해법에만 기대기보다는 기업 자체적으로 학습근로자의 이직을 방지할 수 있는 방법에 대한 고민이 필요하다. 예를 들면, 일부 기업은 학습근로자의 근속을 유도하기 위해 학습근로자 훈련 지원금을 축적하여 일정 기간이 지난 후 한꺼번에 지급하는 등의 방법을 사용하고 있다.

## 2) 학습근로자의 기초학습능력 및 인성 부족 문제

**학습근로자가 기초학습능력이나 인성이 부족하다는 지적이 있다.**

학습근로자는 장기간 일과 학습을 병행해야 하므로, 기본적으로 학습에 대한 욕구와 능력, 그리고 일과 학습을 병행하는 어려움을 감내할 수 있는 정신력 등을 갖추고 있어야 한다.

우선, 학습근로자들이 기본적인 학습능력을 갖추어야 일학습병행제를 통해 기업에 안착이 가능하다. 하지만 일학습병행제 참여 학습근로자 중 43%를 차지하고 있는 특성화고 및 마이스터고 출신 학습근로자들이 기초학습능력이 부족하여 이론 학습에 많은 어려움을 겪고 중도 탈락하는 문제가 발생하고 있다.

※ “기초학습능력이 부족한 게 문제예요. 특성화고 학생들 7명이 두 달 만에 다 그만뒀습니다. 일학습병행제 참여시켜 달라 학교측에서 요청이 와서 했는데, 학생들이 못 따라가서 포기하겠다고 하더라고요” (기업 관계자 FGI 결과)

더 심각한 것은 대학 연계형 일학습병행 프로그램에 참여하면서 대학수학능력이 부족한 경우이다. 대학에서 공부하는 데 필요한 기초적인 수학이나 물리 등에 대한 학습이 부족한 상태에서 대학 연계형으로 진입하는 경우 대학 수업을 소화하지 못하는 상황이 발생한다.

※ “마이스터고 학생들이 현장은 따라가는데 학교 수업을 못 따라가요 우선은 기초수학 기초물리가 안 되다 보니깐” (기업 관계자 FGI 결과)

따라서, 대학 연계형 프로그램에는 일정 수준의 대학수학능력을 갖춘 학습근로자만 진입하도록 할 필요가 있다. 또는 일정 수준에 미달

한다면 일학습병행 프로그램 시작 전 사전 교육을 통해 대학수학능력을 갖출 수 있도록 적극적으로 지원할 필요가 있다. 더 근본적으로는 특성화고, 마이스터고에서 기능 인력 양성을 위한 교육에만 집중하는 것이 아니라, 기초수학능력을 갖추도록 교육과정을 구성하고 운영할 필요가 있다. 특히 특성화고-전문대-일학습병행 프로그램을 연계한 유니테크의 경우, 특성화고 단계에서부터 대학수학능력 함양을 위한 교육이 강화될 필요가 있다.

더불어 어린 연령의 학습근로자들의 인성 부족도 노동시장 정착에 걸림돌이 되고 있다. FGI에서 기업 관계자들은 ‘고졸 출신 학습근로자들의 약한 멘털’의 문제점을 지적하며 ‘어르고 달래서 끌고 가야’ 하는 경우가 많다고 어려움을 토로하였다. 일학습병행제가 고졸 취업 활성화를 모토로 하고 있는 만큼 고졸 출신의 학습근로자가 어린 나이에 사회생활을 시작하여 겪는 정신적인 어려움을 극복할 수 있도록 멘토링 등의 돌봄 서비스가 필요하다.

※ “학교 졸업하고 현장에 온 친구들은 회사, 사회라는 곳이 어떤 곳이나에 대해 주변 친구들한테서 정보를 얻기 때문에 기업의 생리에 대해 잘 모르고” (G사 학습근로자)

## 제4절 종합

이상에서 살펴본 일학습병행제 운영 실태 진단 결과를 종합하여 제시하면 <표 3-11>과 같다.

〈표 3-11〉 일학습병행제 운영 실태 진단 종합

| 구분                      | 진단  |
|-------------------------|---|
| 1. 제도 목표                | <p>1) 양적 확산보다는 질적 내실화 필요</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 양적 확산보다는 질적 내실화를 중심으로 한 목표 조정의 필요성이 제기되고 있음</li> </ul> <p>2) 맞춤형과 표준화의 딜레마</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 일학습병행제의 방향성을 기업에 필요한 인재를 양성하고 기업의 생산성을 높이기 위한 ‘기업 맞춤형’으로 할 것인가, NCS를 중심으로 국가적 차원의 일학습병행 프로그램 운영과 평가체계를 확립하고 자격의 통용성을 확보하기 위하여 ‘표준화’할 것인가에 대한 논란이 있음</li> </ul> <p>3) 대학 연계형은 일학습병행제 취지에 부합하는가 문제</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 대학 연계형이 학력을 초월한 능력중심사회를 구축하는 일학습병행제의 취지와 맞지 않는다는 비판이 일부 존재</li> </ul> |
| 제도 설계<br>2. 운영체계 및 거버넌스 | <p>1) 정부 주도의 프로세스 운영</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 일학습병행제 프로세스가 산업계 주도라기보다는 정부 주도로 이루어지고 있음</li> </ul> <p>2) 복잡한 거버넌스 체계</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 일학습병행제의 거버넌스 체계가 복잡하며, 각 참여 주체의 역할이 불분명하고 비일관적임</li> </ul> <p>3) 지원보다는 관리에 초점을 맞춘 운영체계</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 산업계에 대한 ‘지원’보다는 ‘관리’에 초점이 맞추어져 있어서 제도 운영체계가 매우 경직되어 있음</li> </ul>  |
| 3. 예산                   | <p>1) 예산 집행의 복잡성 및 예산 항목 간 중복성 문제</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 예산 집행 절차가 복잡하고 경직되어 있어서 참여기업 입장에서 부담을 느끼고 있으며, 예산 항목 간 중복성이 비판을 받고 있음</li> </ul> <p>2) 일학습병행제에 대한 정부 차원의 재정 지원 지속 여부</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 일학습병행제 기업 및 공동훈련센터에 대한 정부 지원금을 언제까지 제공해야 하느냐에 대한 논란이 있음</li> </ul> <p>3) 정부의 지원금: 유인책이자 구속</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 참여기업에게 정부의 지원금은 유인책임과 동시에 구속으로 작용하고 있음</li> </ul>  |

&lt;표 계속&gt;

| 구분  | 진단  |
|---|---|
|   | <p>1) 기업 선정 기준의 완화와 강화에 대한 논란</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 기업 선정 기준을 완화하여 기업 참여의 폭을 확대하는 입장과 강화하여 양질의 기업을 선별하자는 입장이 공존하고 있음</li> </ul> <p>2) 참여기업 선정 후 미참여 기업 발생 문제</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 일학습병행 기업으로 선정된 후 일학습병행 프로그램을 개발하는 과정에서 포기하는 기업이 많음</li> </ul> <p>3) 공동훈련센터 기관 유형별 차별적 운영 모델 부재</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 공동훈련센터 선정 시 다양한 기관을 선정하고, 이에 따른 차별적 운영 모델을 구축하여 운영할 필요가 있음</li> </ul> <p>4) 공동훈련센터와 기업 매칭의 어려움</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 공동훈련센터는 협약기업 수 요건을 맞추고, 양질의 협약기업을 구하는 데 많은 어려움을 겪고 있음</li> </ul> |
| <p>제도 운영</p> <p>2. 일학습병행 프로그램 개발 및 인증</p> | <p>1) 기업 주도의 일학습병행 프로그램 개발체계 미흡</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 일학습병행 프로그램이 기업보다는 폴리텍대학 주도로 이루어지고 있음</li> </ul> <p>2) 프로그램 개발 기준의 잦은 변경 및 NCS 반영의 어려움</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 참여기업들은 프로그램 개발 기준의 잦은 변경으로 혼란스러워하고 있으며, NCS를 활용하여 일학습병행 프로그램을 개발하는 데 어려움을 겪고 있음</li> </ul> <p>3) 정량적 인증 기준의 부재</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 정량적인 일학습병행제 인증 기준에 대한 필요성이 제기되고 있음</li> </ul>   |
|   | <p>1) 집체교육 방식에 대한 부담</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 기업현장교사 양성교육 중 4박 5일의 집체교육 방식에 대하여 기업이 부담을 느끼고 있음</li> </ul> <p>2) 기업현장교사 양성교육의 실효성 및 효과성 문제</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 기업현장교사 교육이 업무를 수행하는 데 실제로 도움이 되고, 교수 평가자로서의 역할을 강화시켜 줄 수 있는지에 대한 논란이 있음</li> </ul>   |
| <p>제도 운영</p> <p>4. 학습근로자 모집 및 관리</p>      | <p>1) 학습근로자 모집의 어려움</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 일학습병행제 참여기업들이 학습근로자 모집에 어려움을 겪고 있음</li> </ul> <p>2) 학습근로자의 이직에 대한 우려</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 중소기업 학습근로자가 일학습병행제 이수 중이나 후에 동종 업계의 대기업으로 이직하는 것에 대한 우려가 있음</li> </ul>   |

<표 계속>

| 구분  | 진단  |
|---|---|
| 4. 학습근로자 모집 및 관리                                | <b>3) 학습근로자의 병역으로 인한 중도 탈락 문제</b><br>- 군 미필 학습근로자의 경우 병역으로 인해 중도 탈락할 확률이 높다는 문제가 있음   |
| 5. 일학습병행 프로그램 (OJT 및 Off-JT) 운영                 | <b>1) OJT 질보증의 한계</b><br>- 기업현장교사 확보 및 실습 장비 사용 등으로 인해 OJT의 질을 확보하는 데 현실적으로 여러 가지 한계가 있음<br><b>2) 공동훈련센터 Off-JT 운영의 문제</b><br>- 공동훈련센터에서 Off-JT를 제공하는 경우, Off-JT 내용과 기업 현장 업무 내용과의 괴리가 생기거나, 선형의 Off-JT 운영으로 인해 기업의 업무에 차질이 생길 수 있음   |
| 제도 운영<br>6. 학습근로자 내부평가 및 외부평가                   | <b>1) 내부평가 가이드라인 부재</b><br>- 내부평가의 명확한 평가 기준 및 지침이 없어서 기업들이 내부평가를 실시하는 데 어려움을 겪고 있음<br><b>2) 외부평가 운영체계 미비 상태</b><br>- 외부평가 대상의 증가에도 불구하고 아직 외부평가 운영체계가 미흡하여 기업에서 교육훈련의 방향성을 잡지 못하고 있음<br><b>3) 이수 후 국가공인자격 부여의 불확실성</b><br>- 일학습병행 프로그램 이수 후 국가공인자격 부여가 가능한지, 언제부터 가능한지 여부가 불확실함            |
| 7. 사업 관리 모니터링 및 컨설팅                             | <b>1) 모니터링으로 인한 행정적 부담</b><br>- 기업의 입장에서 많은 서류 준비 및 업무 시간 할애를 요구하는 모니터링은 부담이 되고 있음<br><b>2) 모니터링 및 컨설팅 인력 부족 및 체계 미흡</b><br>- 참여기업 확대에 따라 기존의 모니터링 및 컨설팅 인력으로는 모든 기업에 대한 지속적이고 상세한 관리 및 지원이 어려움   |
| 제도 성과<br>1. 일학습병행제의 경제적 성과<br>2. 일학습병행제의 사회적 성과 | <b>1) 정부 지원금의 점진적 감소를 통한 재정 지원 효율화 필요</b><br>- 비용·편익 분석 결과를 기반으로 일학습병행제에 대한 정부 지원금을 점진적으로 감소하여 재정 지원을 효율화해 나갈 필요가 있음<br><b>1) 중소기업 근속률 증가</b><br>- 일학습병행제를 통해 중소기업에서의 근속률 증가 및 대기업으로의 이직률 감소 효과가 있음<br><b>2) 학습근로자 학습능력 및 정신력 부족 문제</b><br>- 학습근로자가 노동시장에 안정적으로 정착하기 위해 필요한 학습능력이나 정신력이 부족함 |



## 제4장

# 일학습병행제 개선 방안

- 제1절 일학습병행제 운영 개선을 위한 기본 방향과 전략
- 제2절 일학습병행제 운영 개선을 위한 추진과제
- 제3절 일학습병행제 참여 주체별 추진과제



## 제4장 | 일학습병행제 개선 방안

### 제1절 일학습병행제 운영 개선을 위한 기본 방향과 전략

이 연구는 앞서 분석한 ‘제3장의 일학습병행제 운영 실태 진단’ 결과를 토대로 향후 일학습병행제가 어떠한 방향으로 개선이 이루어져야 하는지의 관점에서 접근하였으며, 이를 통해 구체적인 전략 및 과제를 설정하였다.

우선 일학습병행제의 운영 개선을 위한 3대 전략을 현장성, 자율성, 책무성 등으로 설정하였다. 첫째, 일학습병행제의 운영 패러다임을 산업계 및 기업 현장에 토대를 두어 개편할 필요가 있다. 즉, 정부 및 공급자 주도의 운영체계를 단계적으로 산업계 및 수요자 주도의 운영체계로 전환해 나가야 한다. 둘째, 일학습병행제 참여기업 등 다양한 참여 주체의 자율성을 최대한 보장하여야 한다. 이를 위해 불필요한 행정적 관리·감독 및 형식적인 절차를 최소화하고, 성과에 초점을 맞춘 제도 운영이 필요하다. 셋째, 일학습병행제 참여 주체는 지역 및 산업별 필요 인력을 양성한다는 관점에서 책무성을 갖고 제도에 참여하여야 한다. 즉, 단편적이고 미시적인 관점에서의 접근이 아니라 장기적

인 관점에서 필요한 인력을 양성한다는 측면에서 책무성을 갖고 제도 운영에 적극 참여할 필요가 있다.

이러한 3대 전략을 기반으로 일학습병행제의 운영 개선을 위한 추진과제를 1) 제도 설계 측면, 2) 제도 운영 측면, 3) 제도 성과 측면 등 3대 영역으로 구분하여 총 12개 항목의 28개 세부 추진과제를 제안하였다([그림 4-1] 참조).

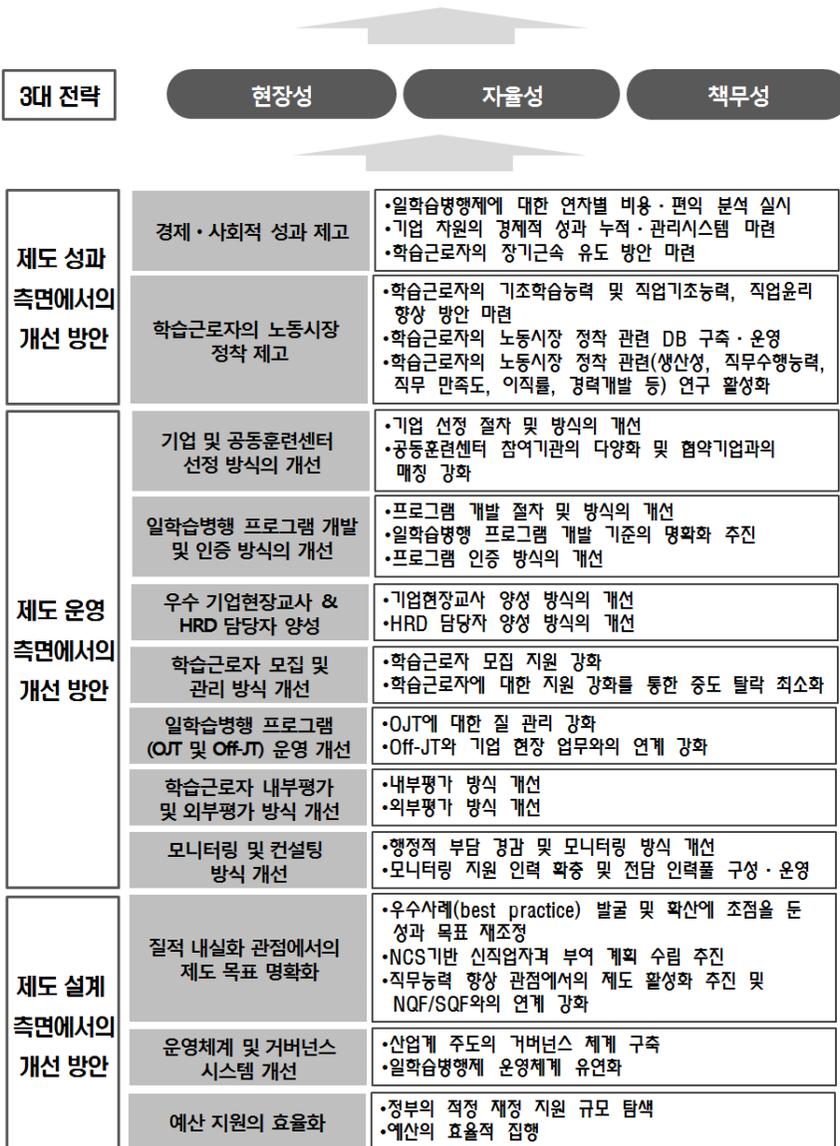
첫째, 제도 설계 측면에서는 1) 질적 내실화 관점에서의 제도 목표 명확화, 2) 운영체계 및 거버넌스 시스템 개선, 3) 예산 지원의 효율화 등 3개 항목에 대해서 총 7개 세부 추진과제를 제안하였다.

둘째, 제도 운영 측면에서는 1) 기업 및 공동훈련센터 선정 방식의 개선, 2) 일학습병행 프로그램 개발 및 인증 방식의 개선, 3) 우수 기업현장교사 & HRD 담당자 양성, 4) 학습근로자 모집 및 관리 방식 개선, 5) 일학습병행 프로그램(OJT 및 Off-JT) 운영 개선, 6) 학습근로자 내부평가 및 외부평가 방식 개선, 7) 모니터링 및 컨설팅 방식 개선 등 7개 항목에 대해서 총 15개 세부 추진과제를 제안하였다.

셋째, 제도 성과 측면에서는 1) 경제·사회적 성과 제고, 2) 학습근로자의 노동시장 정착 제고 등 2개 항목에 대해서 총 6개 세부 추진과제를 제안하였다.

[그림 4-1] 일학습병행제 운영 개선을 위한 전략과 추진과제

일학습병행제의 성공적인 정착을 통한 능력중심사회 구현



## 제2절 일학습병행제 운영 개선을 위한 추진과제

일학습병행제 운영 개선을 위한 추진과제는 앞서 분석한 ‘제3장의 일학습병행제 운영 실태 진단’ 결과를 토대로 개선이 필요한 사항을 도출하였으며, 일학습병행제 관련 정책 담당자 및 참여기업 관계자 대상 FGI 및 전문가협의회를 통해 추진과제를 1) 제도 설계, 2) 제도 운영, 3) 제도 성과 등의 측면으로 구분하여 제시하였다.

### 1. 제도 설계 측면에서의 개선 방안

#### 가. 질적 내실화 관점에서의 제도 목표 명확화

- 1) 우수사례(best practice) 발굴 및 확산에 초점을 둔 성과 목표 재조정

**첫째, 일학습병행제의 목표를 교육훈련 내실화 관점에서 우리나라의 실정에 부합하는 우수사례(best practice)를 발굴 및 보급하는 데 초점을 맞추어 재설정할 필요가 있다.** 현행 일학습병행제는 2017년까지 10,000개 기업의 70,000명 학습근로자 참여라는 양적 목표에 초점을 맞추어 추진하다 보니, 질적 내실화 관점에서의 접근이 다소 부족하였던 것이 사실이다. 또한 일학습병행제 참여기업 입장에서도 교육훈련을 위한 롤모델(예: OJT 및 Off-JT 운영 방식, 내부평가 가이드라인 등)이 부재하다 보니, 제도 도입 초기 효율적인 교육훈련 프로그램 운영에 어려움이 있었던 것이 사실이다.

따라서, 향후 일학습병행제는 참여기업 및 학습근로자의 양적 확산

뿐만 아니라 일학습병행제가 장기적으로 우리나라 직업교육훈련시스템의 핵심적인 제도로써 정착될 수 있도록 지원해 나가는 관점에서 접근할 필요가 있다. 이를 위해 일학습병행제의 운영 유형(단독 기업형 vs 공동훈련센터형), 인정 방식(자격형 vs 대학 연계형), 기업 규모(중소기업 vs 대기업) 등에 따른 우수모델을 발굴하고, 이를 단계적으로 확산시켜 나갈 필요가 있다.

이러한 정책 대안에 따라 고용노동부와 한국산업인력공단에서는 우수사례 발굴 및 보급 차원에서 일학습병행제 우수 사례집(함께 꿈꾸는 내일)을 발간하여 보급하였다(고용노동부·한국산업인력공단, 2015).

〈표 4-1〉 일학습병행제 우수 사례집(함께 꿈꾸는 내일) 주요 내용

| 구분     | 내용  |
|--------|---|
| 기업     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 학습기간이 경력으로 인정되는 시스템으로 학습근로자의 애사심 고취</li> <li>- 일학습병행제를 통한 직무 적응도 증가로 이직률 감소</li> <li>- 학습 전후 대비 학습근로자의 기술 숙련도 향상</li> <li>- 이론과 실무가 병행된 지속적인 교육훈련으로 경력개발</li> <li>- 일학습병행제 학습근로자의 만족도 향상</li> </ul>  |
| 학습근로자  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 현장을 통한 실무경험 습득으로 업무능력 향상</li> <li>- 단기간 업무숙련도 향상</li> <li>- 미래에 대한 구체적 목표 설정 가능</li> </ul>   |
| 공동훈련센터 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 참여기업과 협력하여 학습근로자들의 학습 의욕 고취</li> <li>- 참여기업의 특색에 맞는 교육훈련 프로그램을 개발하고, 기업 현장교사의 별도 훈련을 통해 참여기업의 전문성 확보</li> <li>- 일학습병행제 시행전후 대비 근로자 모집률 증가, 이직률 감소</li> <li>- 일학습병행제 시행전후 대비 기술인력 육성기간 단축, 연간 숙련인력 양성을 증가</li> <li>- 학습근로자 훈련수료를 통해 관련 분야 자격증 획득</li> </ul> |

자료: 고용노동부·한국산업인력공단(2015). 일학습병행제 우수사례집 ‘함께 꿈꾸는 내일’. 재구성

**둘째, 일학습병행제의 질적 내실화 관점에서 ‘일학습병행제 우수사례경진대회’를 지속적으로 운영하되, 세부 운영 방식은 지속적인 개선이 필요하다.** 일학습병행제 우수사례경진대회는 지난 2014년부터 운영되어 현재 2년차까지 운영된 바 있으며, 우수한 성과를 거둔 참여기업, 학습근로자 및 공동훈련센터를 발굴함으로써 일학습병행제의 우수사례 확산 측면에서 일정 부분 성과를 거둔 것으로 평가받고 있다.

다만, 장기적으로 일학습병행제의 지속적인 성과 창출을 위해서는 보다 객관적인 심사 지표에 근거한 일학습병행제 우수사례경진대회 운영이 검토될 필요가 있다. 특히 일학습병행제 운영을 통한 기업의 생산성 향상, 학습근로자의 직무역량 향상 및 신직업자격 취득 등과 같은 일학습병행제의 성과 관련 항목들을 심사 지표에 반영함으로써 실제로 우수한 성과를 창출한 사례를 발굴하여 보급하는 방안이 검토되어야 한다.

또한 기존의 서면 심사 및 발표 심사로만 진행되었던 방식의 한계를 극복하는 차원에서 현장 심사를 통해 출석부와 훈련일지 등을 점검하고, 학습근로자 인터뷰를 통해 실제 운영 성과를 확인하는 절차가 추가될 필요가 있다. 아울러 전국대회 심사 시 지역대회의 심사 결과를 반영함으로써 전국대회와 지역대회 간 심사 결과의 일관성을 가급적 유지시킬 필요가 있고, 이를 위해 지역별 지부지사의 의견서 혹은 지역대회 심의위원의 의견서를 전국대회 심사 시 참고 자료로 제공하는 방안이 검토될 필요가 있다.

## 2) NCS 기반 신직업자격 부여 계획 수립 추진

**첫째, NCS 기반 신직업자격의 취지 및 필요성에 대한 사회적인 공**

**감대가 형성되어야 한다.** 일학습병행제 관련 전문가 및 참여기업 관계자 대상 FGI 결과 NCS 기반 신직업자격에 대한 이해의 정도 및 필요성에 대한 인식의 차이가 매우 큰 것으로 나타나고 있다. 특히 일학습병행제 참여기업의 경우 교육훈련 프로그램을 굳이 NCS 기반 신직업자격에 기반하여 운영하여야 할 필요성을 공감하지 못하고 있는 문제가 있다. 즉, 일학습병행 참여기업 대부분은 필요한 인력 조기 확보 및 장기근속 유도 차원에서 일학습병행제에 참여하고 있는 상황에서 해당 분야의 범용적인 역량에 대한 자격 부여는 현실적인 필요성을 크게 공감하고 있지는 못한 상황이다.

그러나 NCS 기반 신직업자격은 ‘일(고용)에 직접 연계될 수 있게 NCS를 기반으로 ~을 할 수 있는 능력을 갖기 위해 필요한 지식, 기술, 태도를 일정한 기준과 절차에 따라 평가 또는 인정하는 기준’으로서, NCS에 제시된 능력단위의 습득 여부를 평가를 통해 국가가 인정해준다는 측면에서 그 의의가 있음을 적극적으로 확산시켜 나갈 필요가 있다. 또한 참여기업 입장에서 NCS 기반 신직업자격이 성공적으로 보급되고 통용성이 확보될 경우 우수한 학습근로자 확보 및 경력개발 지원 측면에서도 도움이 될 수 있다는 점을 강조할 필요가 있다.

**둘째, 일학습병행제를 통한 NCS 기반 신직업자격 부여 계획을 구체적으로 수립할 필요가 있고, 이에 필요한 법적 근거가 조속히 마련되어야 한다.** NCS 기반 신직업자격은 NCS 24개 대분류 중 2014년도에 7개 분야, 2015년도에 17개 분야가 개발되고 있으며, 자격 종목별 일학습병행 프로그램 개발 기준, 일학습병행 자격 검정 기준 및 문제 원형이 함께 개발되고 있다. 그러나 일학습병행 프로그램을 이수한 학습

근로자에게 누가, 언제, 어떠한 방식으로 평가를 실시하여 자격을 부여할 것인지에 대한 구체적인 계획이 수립되어 있지 못한 상황이다. 이로 인해 일학습병행제 참여기업에서는 신직업자격에 대한 이해도가 부족하고, 학습근로자에게도 신직업자격에 대한 충분한 사전 설명이 제공되지 못하고 있다.

일학습병행제 운영 매뉴얼에 따르면 내부평가와 외부평가 결과에 따라 일정 기준(60점) 이상 취득한 자에게 한국산업인력공단 이사장 명의로 수료증을 발급함을 명시하고 있으나, NCS 기반 신직업자격 취득에 관련된 사항은 구체적으로 제시하지 못하고 있는 한계가 있다. 또한 내부평가와 외부평가의 반영 비율, 외부평가 시 1차(지필) 평가와 2차(실무) 평가의 반영 비율이 여러 차례 변경됨에 따라 참여기업 및 관계자의 혼란이 가중되고 있는 상황이다. 특히 NCS 기반 신직업 자격의 당초 취지가 산업계 주도의 자격제도 운영이 전제되어야 함에도 불구하고, 외부평가는 여전히 한국산업인력공단 주도로 운영 계획이 수립되어 추진되고 있다는 점도 개선의 필요가 있다.

따라서, NCS 기반 신직업자격 부여를 위한 외부평가의 주체, 시기, 방법, 기준 등에 관한 구체적인 세부 계획이 수립될 필요가 있으며, NCS 기반 신직업자격의 취지를 최대한 반영하여 자격제도의 운영체계를 산업계 주도로 단계적으로 개편해 나갈 필요가 있다. 즉, 제도 도입 초기에는 산업별협의체의 역량 및 경험이 충분하지 않으므로 한국산업인력공단 주도의 자격제도 운영이 전제되어야 하겠지만, 장기적으로는 자격 설계에서부터 운영, 검정까지의 일련의 절차를 산업별협의체가 직접 관리하는 체계로의 전환이 검토되어야 한다.

또한 NCS 기반 신직업자격제도의 운영 및 실질적인 자격 부여를

위해서는 근거법이 조속히 마련될 필요가 있다. 현재 「산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률」은 2014년 12월에 국회에 제출되었으나, 여전히 계류 중인 상황이다. 따라서, 자격 부여를 위한 근거법이 조속히 마련되어 일학습병행제 참여 학습근로자가 프로그램을 이수하였음에도 불구하고 자격을 부여받지 못함으로써 불이익이 발생하지 않도록 하여야 할 것이다.

이러한 정책 대안을 바탕으로 일학습병행제의 추진체계, 참여 및 교육훈련 실시, 자격부여 등에 관한 법률안의 입법화가 추진 중에 있다.

〈표 4-2〉 ‘산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률안’의 주요 내용

| 구분                  | 내용  |
|---------------------|---|
| 입법화 추진 이유           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 일학습병행 프로그램 이수자에 대한 자격 부여를 위한 근거법의 조속한 시행 필요</li> <li>- 일학습병행제의 추진체계, 참여 및 교육훈련 실시, 자격부여 등에 관한 법률안 마련 필요</li> </ul>   |
| 평가 및 자격 부여 관련 주요 내용 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 제30조(수료증명서 등)</li> <li>- 제31조(학습근로자에 대한 평가)</li> <li>- 제32조(일학습병행 자격 취득 및 자격증 발급)</li> <li>- 제33조(일학습병행 자격증의 대여 등 금지)</li> <li>- 제34조(일학습병행 자격의 취소 등)</li> </ul> |

**셋째, NCS 기반 신직업자격의 개념 및 범위에 대한 명확한 정립이 필요하다.** 현재 NCS 기반 신직업자격은 우선적으로 일학습병행 프로그램을 이수한 학습근로자에게 부여하는 자격으로 설계되어 추진될 계획이지만, 기존의 국가기술자격 및 과정평가형 자격과의 명확한 관계 정립은 되어 있지 못한 상황이다. 따라서, 일학습병행제의 성공적인 추진 및 정착을 위해서는 그 기반이 되는 NCS 기반 신직업자격에

대한 명확한 개념 및 범위 설정이 선결될 필요가 있다.

우선 NCS 기반 신직업자격은 노동시장의 고용 단위를 기반으로 설계되며, NCS의 1~8수준 체계를 준용한다는 점에서 기존 국가기술자격과는 차이가 있다. 특히 NCS 기반 신직업자격은 “무엇을 알고 있는가?” 보다는 “현장의 일을 할 수 있는가?”에 초점을 두어 NCS 기반의 다양한 평가 방식을 활용하고, 산업계 주도로 자격이 설계, 운영 및 검증된다는 점에서 기존 국가기술자격과는 차별성을 갖는다고 할 수 있다.

또한 NCS 기반 신직업자격의 범위를 어떻게 설정할 것인가에 대한 대안이 마련되어야 한다. 이에 대해서 1) 기존 국가기술자격과 분리하여 일학습병행제에만 NCS 기반 신직업자격을 적용하는 방안, 2) 기존 국가기술자격을 NCS 기반 신직업자격으로 대체 혹은 통합하는 방안, 3) 기존의 과정평가형 자격제도를 NCS 기반 신직업자격으로 대체하는 방안 등의 대안이 검토될 수 있다.

1안(기존 국가기술자격과 분리하여 일학습병행제에만 NCS 기반 신직업자격을 적용하는 방안)은 기존 국가기술자격 취득자들의 반발도 최소화하면서 별도법의 제정을 통해 현실적으로 가장 손쉽게 접근할 수 있는 방안이다. 그러나 이 경우 기존 국가기술자격과 NCS 기반 신직업자격 간 등가성 설정을 위한 추가적인 작업이 필요할 수 있고, NCS 기반 신직업자격이 기존 국가기술자격만큼 현장에서 통용되지 못할 경우 지속적인 제도 운영에 어려움을 겪을 가능성이 있다.

2안(기존 국가기술자격을 NCS 기반 신직업자격으로 대체 혹은 통합하는 방안)은 NCS 기반 신직업자격을 일학습병행제에 적용하는 것뿐만 아니라 기존 국가기술자격과 연계 혹은 통합하는 방안이다. 이 경우 NCS 기반 신직업자격의 산업 현장 통용성 확보 및 일학습병행

제의 확산 측면에서 장점이 있지만, 기존 국가기술자격 취득자들의 반발이 있을 수 있고, 현행 국가기술자격법을 전면적으로 개정하여야 하는 부담이 있다. 또한 기존 국가기술자격이 이미 NCS를 기반으로 출제 기준 및 검정 방법 등이 개편되고 있는 상황에서 국가기술자격을 굳이 NCS 기반 신직업자격과 통합 및 연계 운영할 필요가 있느냐 하는 당위성의 문제도 함께 고민되어야 한다.

3안(기존의 과정평가형 자격제도를 NCS 기반 신직업자격으로 대체하는 방안)은 검정형 방식 이외에 과정평가형으로 부여하는 자격 자체를 모두 NCS 기반 신직업자격으로 대체하는 방안이다. 이 경우 NCS 기반 신직업자격을 과정평가형에만 제한적으로 적용함으로써 기존 국가기술자격 취득자들의 반발 최소화가 가능하고, 기존에 일부 국가기술자격을 대상으로 운영되었던 과정평가형 자격제도의 효율적인 운영 및 확산을 기대할 수 있을 것으로 판단된다. 그러나 검정형과 과정평가형은 자격을 부여하는 방식의 차이일 뿐 부여하는 자격은 동일하다는 것이 전제되어야 하는데, 검정형과 과정평가형을 통해 부여하는 자격의 상이한 것(검정형을 통해 국가기술자격, 과정평가형을 통해 NCS 기반 신직업자격 부여)이 과연 타당한지, 그리고 운영상의 혼란 및 애로 사항이 발생할 여지는 없는지에 대한 면밀한 검토가 필요하다.

**넷째, 개발된 NCS 기반 신직업자격에 대한 파일럿 테스트(pilot test) 및 검증을 통해 일학습병행제에 적용 가능한 종목을 선별할 필요가 있다.** 현재 NCS 기반 신직업자격은 산업별협의체에서 정해진 매뉴얼에 따라 개발하고 있고, 개발 과정에서 자체적인 타당성 검토 절차를 거치도록 하고 있다. 그러나 실제 적용에 앞서 자격의 질 관리 차원에

서 파일럿 테스트(pilot test)를 포함한 별도의 검증 절차를 거치도록 할 필요가 있다.

이를 위해 개발된 자격 종목별로 내용 전문가 및 산업 현장 전문가를 대상으로 별도의 검증 절차를 통해 일학습병행제에 적용하는 데 있어 문제가 없는지를 최종적으로 확인할 필요가 있다. 또한 검증 결과 개선이 필요한 부분이 있다면 개발기관에 통보하여 수정·보완하도록 권고함으로써 실제 적용에 앞서 면밀한 검토가 이루어질 필요가 있다.

이러한 정책 대안은 실제로 정책화 되어 2015년 12월부터 「NCS기반 신직업자격 검증 T/F」가 구성·운영되고 있다. 이러한 검증 결과를 토대로 2016년 상반기에 「신직업자격 및 관련 NCS 보완」 연구 및 사업이 후속적으로 이루어질 예정이다.

〈표 4-3〉 「NCS기반 신직업자격 검증 T/F」 구성 및 운영 주요 내용

| 구분        | 주요 내용   |
|-----------|---|
| 검증 T/F 구성 | - 자격·교육훈련 전문가 총 14명   |
| 검증 항목     | - 신자격 적합성<br>- 분류의 적절성<br>- 수준의 적절성<br>- 내용 적절성<br>- 산업별 자격설계의 적절성  |
| 검증 계획     | - 착수회의(검증 계획 및 검증 체크리스트 논의 및 확정)<br>- 1차 검토(신직업자격 전 종목을 대상으로 서면 검증)<br>- 산업계검토(서면 검증 내용을 검토하여 수용 여부 등 의견 제시)<br>- 중간보고(자격소위에 서면검증 결과 및 대면회의 계획보고)<br>- 2차 검토(토론을 통하여 중복별 보완방향 결정)<br>- 최종보고(자격소위에 최종 신직업자격 검증 결과보고) |

자료: 한국산업인력공단(2015). NCS기반 신직업자격 검증 T/F 운영 계획(안).

### 3) 직무능력 향상 관점에서의 제도 활성화 추진 및 NQF/SQF와의 연계 강화

**첫째, 학습근로자의 직무수행능력 향상 관점에서의 제도 활성화가 필요하다.** 일학습병행제의 당초 취지가 입직자를 대상으로 한 양성훈련, 스펙을 초월한 능력중심사회 구현이라는 점을 고려할 때 학습근로자의 직무수행능력 향상 관점에서 NCS 기반 신직업자격과 연계된 제도 활성화 추진이 필요하다.

또한 대학 연계형은 학습근로자의 유인 및 장기근속 유도 차원에서 긍정적인 측면이 있고, 독일의 경우에도 대학형 도제제도의 수요가 확대되고 있는 점을 감안할 때 지속적인 운영이 필요하다. 다만, 교육과정 운영 및 학습근로자의 역량 평가에 대한 철저한 질 관리를 전제로 운영될 필요가 있다.

**둘째, 일학습병행제는 장기적으로 NQF 및 SQF와의 연계를 전제로 제도 활성화가 필요하다.** 국가역량체계(NQF)는 ‘교육, 훈련, 자격 및 경력의 등가성(equivalence)을 나타내는 체제로서, 산업 현장에서 요구하는 직업능력 관점에서 다양한 역량 간 연계가 가능한 통합적인 수준체계’를 의미하며, 전세계적으로 150개국 이상의 국가에서 NQF 시스템을 도입하였거나 도입할 계획을 갖고 있다. 최근 우리나라에서도 2017년까지 NQF 시스템을 구축하기 위한 시도를 하고 있으며, 2014년도에는 시범적으로 자동차 정비, 미용, 숙박 서비스 등 3개 분야에 대한 분야별 역량체계(SQF)가 마련된 바 있다.

따라서, 일학습병행제를 장기적으로 우리나라 직업교육훈련의 핵심적인 시스템으로 정착시키기 위해서는 NQF 및 SQF와의 긴밀한 연계

가 필수적으로 고려되어야 한다. 이를 위해 NCS 기반 신직업자격 설계 및 보완 시 NQF 및 SQF와의 연계가 필수적으로 고려되어야 하고, 일학습병행제를 통한 학습 결과를 NQF 시스템과 연동하여 학습근로자의 학습 결과를 NCS 능력단위별로 누적·관리할 수 있는 시스템 마련이 적극적으로 검토되어야 한다.

#### 나. 운영체계 및 거버넌스 시스템 개선

##### 1) 산업계 주도의 거버넌스 체계 구축

**일학습병행제가 성공적으로 정착하고, 장기적으로 우수한 직업교육 훈련 모델로 자리매김하기 위해서는 산업계 주도의 거버넌스 체제 구축이 선행되어야 한다.** 독일이나 스위스와 같이 과거부터 도제훈련이 성공적으로 운영되고 있는 국가들의 공통점은 산업계 주도의 운영체제를 구축하고 있다는 점이다. 반면, 우리나라는 과거부터 전통적으로 학교교육 중심의 직업교육훈련이 제공되어 왔고, 산업계의 직업교육 훈련을 위한 인식 및 인프라가 충분하지 않다는 점에서 단기간에 산업계 주도의 제도로 정착하기는 어렵겠지만, 단계적으로 정부 주도에서 산업계 주도로 패러다임을 전환해 나갈 필요가 있다.

이를 위해서는 우선적으로 [그림 4-2]와 같이 ISC(Industry Skills Council)와 RC(Regional Council)를 중심으로 한 산업계 주도의 거버넌스 체제 구축이 필요하다. 먼저 ISC는 인력 수급 전망 및 실태조사·분석에서부터 NCS와 신직업자격의 개발·보완, 일학습병행제 참여기업 발굴, 학습근로자 채용 연계, 교육훈련 프로그램 개발, 외부평가, 자격 부여 등에 이르기까지의 일학습병행제 전 과정에 주도적으로

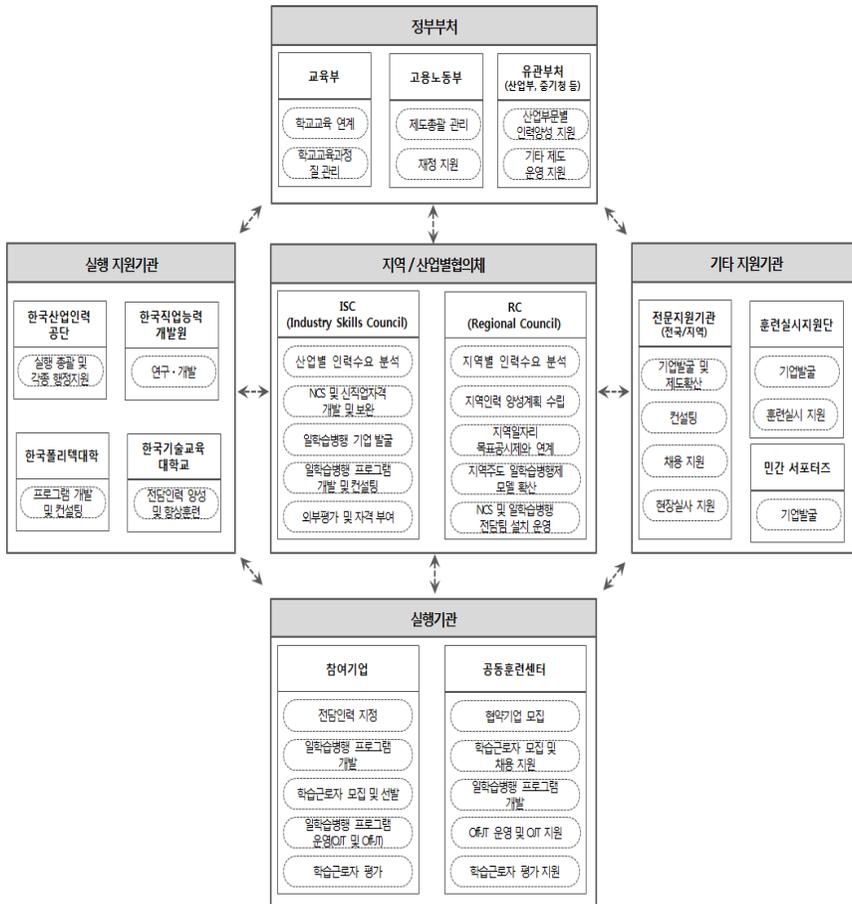
참여할 필요가 있다. 또한 ISC는 현재 13개가 분야별로 선정되어 운영되고 있고, 이를 통해 NCS의 77개 중분류 중 31개 중분류를 담당하고 있으나, 향후 산업계 주도의 제도 확산을 위해 추가적인 ISC 선정이 검토되어야 한다. 한편, RC는 지역별 인력 수요 분석 결과를 토대로 지역 인력 양성 계획을 수립하고, 이를 바탕으로 지역 일자리 목표 공시제와 연계하여 지역 주도의 일학습병행제 모델을 확산시켜 나갈 필요가 있다. 특히 ISC뿐만 아니라 RC에서도 인력 수요조사를 실시하고 있는 만큼, ISC와 RC의 수요조사 결과를 상호 연계하고, 긴밀한 정보 공유를 통해 보다 효과적으로 일학습병행제 운영을 지원해 나갈 필요가 있다.

이와 같이 산업계 주도의 거버넌스 체제 구축을 위해 주무부처인 고용노동부는 제도 총괄, 기획 및 재정 지원의 역할을 담당하고, 교육부는 학교교육과정과의 연계 및 질 관리를 담당하며, 유관부처에서도 산업부문별 인력 양성 관점에서 관련 사항을 적극 지원할 필요가 있다. 이 밖에도 한국산업인력공단, 한국직업능력개발원, 한국폴리텍대학, 한국기술교육대학교 등 실행 지원기관은 보텀 업(bottom up) 방식으로 정책에 반영할 수 있는 사항을 적극 발굴하는 역할을 수행할 필요가 있다.

이러한 정책 대안을 바탕으로 「일학습병행제 확산 방안(관계부처 합동, 2015.4)」이 발표되어 일학습병행제의 확산 및 추진체계가 구축되었다. 첫째, ISC가 일학습병행제 전 과정에 참여하며 ISC의 역할이 강화되도록 하는 정책이 실행되고 있다. 둘째, RSC(지역 인적 자원개발 위원회)를 중심으로 주도적으로 지역별 일학습병행제 모델이 확산되고 있다. 셋째, 전문성 있는 산업분야에 일학습병행 부처별 전담기

관을 지정하고, 제도의 확산을 위하여 중앙·지역단위 전문지원기관(15개소)을 지정하는 등 범국가적인 추진체계가 구축되었다.

[그림 4-2] 지역/산업별협의체 주도의 일학습병행제 운영 거버넌스 체제



## 2) 일학습병행제 운영체계 유연화

**첫째, 일학습병행제의 운영 방식의 패러다임을 ‘과정에 대한 관리’에서 ‘성과에 근거한 지원’으로 전환할 필요가 있다.** 현행 일학습병행제는 운영 예산의 대부분을 정부에서 지원하고 있다 보니, 상당히 강도 높은 관리·감독이 이루어지고 있는 것이 사실이다. 이로 인해 참여기업 입장에서는 행정 업무에 과도한 시간과 노력을 투입하는 것에 대해 많은 어려움을 토로하고 있다. 반면, 독일이나 스위스와 같이 산업계 주도로 도제훈련이 운영되는 경우 정부 지원금은 우리나라처럼 많지 않은 대신 행정적인 관리·감독의 강도도 낮아서 기업 자율적으로 제도를 운영해 나갈 수 있는 여지가 많다.

따라서, 장기적으로 일학습병행제 운영 방식의 패러다임을 ‘성과에 근거한 지원’ 방식으로 전환해 나갈 필요가 있다. 물론, 단기간에 독일이나 스위스처럼 산업계 주도로 거버넌스 체제를 전환하고 운영 방식을 유연화하는 것이 쉽지는 않을 것으로 예상되지만, 장기적으로 거버넌스 체제를 산업계 주도로 전환하면서 단계적으로 정부의 재정 지원 규모를 축소시켜 나가되, 실제 교육훈련 성과(예: 교육훈련 목표 대비 실제 달성 정도, 학습근로자의 직무수행능력 향상 정도 등)에 근거한 지원이 충분히 이루어질 수 있도록 추진해 나갈 필요가 있다.

다만, 기업의 운영 자율성을 최대한 보장하는 대신 책무성은 최대한 담보하여야 하며, 운영 과정에서 중대한 과실이 발생하거나 운영 성과가 미흡한 경우에는 이에 합당한 제재 조치(예: 재정 지원 축소, 일학습병행제 기업 취소 등)를 취해야 할 것이다.

**둘째, 행정 절차 및 방식을 대폭 간소화할 필요가 있다.** 일학습병행

제 참여기업 및 관계자 대상 실태 분석 결과, 공통적으로 일학습병행제 운영상 가장 큰 어려움으로 지적하고 있는 것이 복잡하고 경직된 행정 절차에 관한 것이었다. 특히 행정 처리를 위해 필요한 지침과 양식이 수시로 변경됨에 따라 동일한 업무를 수 차례 수행하여야 하는 경우가 다수 발생하고 있는 점은 반드시 개선되어야 한다는 의견이었다.

따라서, 이러한 문제점들을 해소하기 위해서는 기업이 처리하여야 하는 행정적인 부담을 최소화하고, 행정 절차를 최대한 간소화할 필요가 있다. 특히 전산관리시스템(HRD-Net)의 작성 양식 및 절차는 대폭 간소화하거나 실제 참여기업에서 작성이 용이한 형태로 개편할 필요가 있다. 또한 행정적인 애로 사항이나 문제가 발생하였을 경우 이를 문의하고 지원해줄 수 있는 전담 기관을 마련하여 운영할 필요가 있다.

#### 다. 예산 지원의 효율화

##### 1) 정부의 적정 재정 지원 규모 탐색

장기적으로 일학습병행제를 성공적으로 정착시키고, 산업계 주도의 직업교육훈련시스템으로 정착시키기 위해서는 정부의 재정 지원 규모가 적정한지를 재검토할 필요가 있으며, 이를 위해 다음의 사항을 검토할 수 있다.

**첫째, 일학습병행 프로그램 및 OJT 학습도구 지원 방식을 신규 개발과 기존 자료의 수정·보완으로 구분하여 차등 지원하는 방안이 검토되어야 한다.** 현행 일학습병행제에서는 신규 개발과 기존 자료의 수정·보완의 구분 없이 프로그램 개발비는 일률적으로 프로그램 개발 개수에 따라 지원(단독 기업형은 1개 700만 원, 2개 890만 원, 3개 1,060

만 원, 공동훈련센터형은 1개 580만 원, 2개 750만 원, 3개 890만 원) 되고 있으며, OJT 학습도구 역시 일률적으로 최대 300만 원까지 지원하고 있다.

그러나 향후에는 일학습병행제가 확산됨에 따라 기개발된 프로그램 및 학습도구를 충분히 참고하여 일부 수정·보완을 통해 활용할 수 있을 것으로 예상되고, 특히 NCS 기반 신직업자격 과정의 경우에는 자격 종목별로 기개발된 프로그램을 충분히 참고 및 활용할 수 있을 것으로 기대해 볼 수 있다.

따라서, 프로그램 및 학습도구 개발 지원을 신규 개발과 수정·보완으로 구분하여 차별적으로 지원하는 방안이 지원 예산 절감 차원에서 충분히 검토될 필요가 있다. 즉, 신규로 프로그램 및 학습도구를 개발할 때에는 현행 수준의 예산을 지원하고, 기존의 프로그램 및 학습도구를 일부 수정·보완한 경우에는 신규 개발보다 상대적으로 적은 수준의 예산을 지원하는 방안 마련이 필요하다. 이를 위해 ‘(가칭) 일학습병행제 지식 네트워크’를 구축하여 기개발된 프로그램 및 학습도구의 공개를 유도하고, NCS를 반영한 공통 부분은 공개를 의무화하며, 기업 특수적인 부분(firm specific)의 제공 시에는 별도의 인센티브를 제공하는 방안이 검토될 필요가 있다.

다만, 위의 방안이 성공적으로 추진되기 위해서는 신규 개발과 수정·보완의 구분에 명확한 기준 및 지침이 마련되어야 할 것이다. 이를 위해 신직업자격 과정의 경우는 자격 종목을 기준으로 신규 개발과 수정·보완의 구분이 가능할 것으로 판단되며, 이 밖의 모듈자격 과정의 경우는 NCS 분류체계(예: 소분류, 세분류)를 기준으로 합리적인 판단 기준을 마련할 수 있을 것으로 생각된다.

**둘째, 훈련 비용(OJT 및 Off-JT) 지원 규모를 합리적인 수준으로 조정하는 방안이 검토되어야 한다.** 현행 일학습병행제에서 OJT 비용은 현행 사업주 직업능력개발훈련 지원금 지급 기준의 직종별 단가에 조정계수를 고정적으로 적용하고 훈련 인원과 훈련 시간을 곱하여 산출하고 있으며, Off-JT 비용은 OJT와 마찬가지로 직종별 단가에 조정계수, 훈련 인원 및 훈련 시간을 곱한 값의 3배까지는 정산 없이 지원하고, 실비 수준을 감안하여 최대 5배까지 심사 후 지급하고 있다.

이러한 방식으로 지원이 이루어지다 보니 일학습병행제 참여기업 입장에서는 보다 많은 지원을 받기 위해 OJT 훈련 시간을 불필요하게 늘려 잡는 사례가 발생할 수 있고, 특히 OJT의 경우 체계적인 모니터링이 어렵다는 의견이 다수 지적되고 있어 현행 지원 규모를 유지하는 것이 과연 바람직한가에 대한 고민이 필요한 시점이다. 다만, Off-JT 비용 지원의 경우 공동훈련센터 등의 별도의 시설 및 장비를 활용하여 진행되는 경우가 많고, OJT에 비해 상대적으로 관리 및 모니터링이 용이하다는 측면에서 현행 지원 수준을 유지하여도 크게 문제가 없다는 의견이 대다수이다.

이러한 문제를 해소하기 위해서는 현행 OJT에 대한 비용 지원의 상당 부분을 축소하고, 기업이 학습근로자에게 일반 근로자와 동일한 수준의 임금을 지급함으로써 발생하는 부담에 대해서는 현행 수준의 학습근로자 수당을 보전해 줌으로써 불만을 최소화할 필요가 있다. 특히 OJT에 대한 비용 지원을 축소할 경우 모니터링에 필요한 행·재정적인 부담을 크게 축소시킬 수 있는 부가적인 효과가 발생할 것으로 기대되며, 최종적으로 학습목표의 달성 정도만 검증하는 방식이 검토될 필요가 있다.

구체적으로, OJT 비용 지원 축소를 위해서는 계획 대비 실제 OJT 훈련 시간에 대한 면밀한 검증 및 조사를 통해 합리적인 기준이 마련될 필요가 있으며, 이를 통해 1안) OJT 비용 지원은 폐지하고, Off-JT 비용 지원은 현행 수준을 유지하는 방안, 2안) OJT 비용 지원을 위한 조정계수를 하향 조정하고, Off-JT 비용 지원은 현행 수준을 유지하는 방안, 3안) 직종별 신규 단가를 전반적으로 상향 조정하고, OJT는 신규 단가의 1/2 혹은 1/3을 적용하며, Off-JT는 신규 단가를 적용하는 방안 등이 검토될 수 있다.

**셋째, 학습근로자 수당은 정규 근로 시간 중 학습 시간으로 손실되는 부분을 충당해 준다는 관점에서 현행 수준의 지원을 유지할 필요성이 있지만, 학습근로자가 신규 채용인지 기존 재직자인지 여부에 따라 차등 지원하는 방안이 검토될 필요가 있다.** 현행 일학습병행제에서는 신규 채용인지 혹은 기존 재직자인지의 여부에 관계 없이 1인당 최대 월 40만 원의 수당을 지원하고 있다. 그러나 최근 일학습병행제 참여 대상이 기존 입직 후 1년 이내 근로자에서 2년 이내 근로자로 변경되면서 기존 재직자의 참여 비중이 큰 폭으로 확대되고 있다.

그러나 일학습병행제의 주요 목적이 입직 단계의 신규 인력 양성·훈련과 고용 창출이라는 점을 감안해 볼 때, 학습근로자를 신규 채용하였을 경우와 기존 재직자를 학습근로자로 참여시키는 경우를 동일하게 지원하는 것이 바람직한 것인가에 대해서는 추가적인 논의가 필요하다. 이를 위해 고용 창출의 관점에서 일학습병행제에 신규 인력 채용 확산을 유도하기 위해서는 학습근로자를 신규 채용하였을 경우 상대적으로 지원 규모를 상향 조정하는 방안이 검토될 필요가 있다.

**넷째, 기업현장교사 수당 지급 기준에 대한 재검토 및 철저한 모니터링이 강화될 필요가 있다.** 현행 일학습병행제에서는 학습근로자의 인원에 따라 기업별로 기업현장교사 수당으로 연간 400~1,600만 원을 지원하고 있다. 기업현장교사 수당은 기업현장교사가 기존의 업무 이외에 프로그램 및 학습도구 개발, 학습근로자 관리 등의 추가적인 업무를 수행하므로, 이에 대한 보상 차원에서 지급되는 것이다. 그러나 기업별로 지원되고 있는 기업현장교사 수당이 실제로 기업현장교사에게 차질 없이 지급되는지에 대해서는 보다 체계적인 모니터링이 진행될 필요가 있다.

실제로 기업현장교사 대상 FGI 결과 기업현장교사 수당이 정부로부터 지원되는 것은 대부분 인식하고 있고, 본인에게 얼마가 지원되는지는 정확하게 인지하고 있으나, 실제 임금 인상 폭은 이에 미치지 못하는 경우가 대부분이었다. 이는 일학습병행제 참여기업이 기업현장교사 수당을 100% 기업현장교사에게 지급하지 않거나, 기업현장교사로서의 업무 이외에 본연의 업무량이 감소하면서 기업현장교사 수당 이외의 여타 수당이 감소함으로써 발생한 결과로 예측해 볼 수 있다.

이러한 문제를 해소하기 위해서는 우선적으로 기업현장교사를 대상으로 기업현장교사로 참여하기 이전과 이후의 업무량을 조사해 보고, 실제 임금 인상률과의 차이를 면밀하게 분석해 볼 필요가 있다. 이를 토대로 현행 기업현장교사 수당 지원 규모가 적절한지를 도출해 볼 수 있을 것이다. 또한 이를 통해 도출된 현행 기업현장교사 수당 지원 규모가 적절하다면, 실제로 기업현장교사로서 수행한 업무 대비 적절한 수당을 지급받을 수 있도록 기업현장교사 수당 지급에 대한 모니터링을 강화할 필요가 있다.

## 2) 예산의 효율적 집행

**첫째, 일학습병행제의 OJT 학습도구와 NCS 학습모듈의 명확한 활용 방안이 정립되어 중복적인 예산 투입이라는 비판을 해소할 필요가 있다.** 일부에서는 일학습병행제 추진 과정에서 NCS 기반의 OJT 학습도구 개발을 지원하는 것에 대해 NCS 학습모듈 개발 지원과 중복적이라는 비판을 제기하고 있는 것이 사실이다. 물론 NCS 학습모듈과 일학습병행제의 OJT 학습도구가 NCS 능력단위에 기반한 교재 형태의 교수·학습자료라는 공통점은 있지만, NCS 학습모듈은 NCS 기반 교육훈련과정을 운영하는 교육훈련기관(예: 특성화고, 마이스터고, 전문대학, 훈련기관 등)이 활용하는 교수·학습자료인 데 반해 OJT 학습도구는 일학습병행제를 운영하는 참여기업이 OJT 운영 시 활용하는 자료라는 점에서 그 대상과 목적이 명확하게 구분된다. 또한 OJT 학습도구의 경우 기업 특수적인 상황이 포함되기 때문에 기업 자체적으로 개발·활용될 필요가 있으며, 반드시 교재 형태일 필요는 없고, 기존의 NCS 학습모듈을 포함한 각종 매뉴얼 및 참고자료를 활용하여 개발이 가능하다.

따라서, 일학습병행제 참여기업이 기개발된 NCS 학습모듈을 기업의 여건에 맞게 활용할 수 있도록 지원할 필요가 있으며, 이를 위해 현재 개발되고 있는 NCS 학습모듈의 저작권 문제를 조속히 해결하여 기업의 활용성을 높여 나갈 필요가 있다.

**둘째, OJT 훈련비와 기업현장교사 수당의 활용 목적 및 명목을 명확히 구분하여 중복적인 예산 투입이라는 비판을 해소할 필요가 있다.** 일부에서는 OJT 훈련비 지원의 세부 항목에 기업현장교사의 강사료

가 포함되어 있으므로 별도로 기업현장교사 수당을 지급하는 것은 중복적이라고 지적하고 있다.

그러나 현재 일학습병행제에서 기업현장교사 수당을 지급하는 것은 OJT 강사료의 명목으로 지급하는 것이라기보다는 일학습병행 프로그램 및 학습도구 개발, 학습근로자 관리 등의 명목으로 지급되는 것이다. 그러므로 앞서 제시하였듯이 OJT 훈련비를 축소하는 것은 검토 가능하지만, OJT 훈련비와 기업현장교사 수당이 중복적이어서 조정이 필요하다는 지적은 타당하지 않다. 따라서, 향후에는 일학습병행제에 지원되는 예산의 항목별 지원 목적 및 용도를 명확히 하여 당초 취지대로 예산이 집행될 수 있도록 지원해 나갈 필요가 있다.

## 2. 제도 운영 측면에서의 개선 방안

### 가. 기업 및 공동훈련센터 선정 방식의 개선

#### 1) 기업 선정 절차 및 방식의 개선

**첫째, 일학습병행제 참여기업 선정 시 ISC와 RC의 역할을 보다 강화하고, 분야 및 지역별 인력 수요 전망에 근거한 기업의 참여 확대를 유도할 필요가 있다.** 물론 현재도 ISC와 RC가 참여기업 선정과 관련하여 분야 및 지역별 인력 수급 전망, 참여기업 발굴 및 심사 등의 역할을 담당하고는 있으나, 기업의 신청 서류 내용을 확인하거나 심의위원으로 일부 참여하는 등의 제한적인 역할을 수행하고 있다는 지적이 많다.

따라서, 향후에는 ISC와 RC의 수요조사 결과를 상호 연계하여 분야 및 지역별로 적합한 기업을 발굴하고, 이를 일학습병행제 참여기업

선정 시 보다 적극적으로 반영할 필요가 있다. 또한 참여기업 선정을 위한 서류 심사 및 현장 실사, 최종심의회 시 ISC와 RC의 역할을 확대하여 분야 및 지역별 인력 수급 전망에 근거한 기업의 참여 확대를 유도함으로써, 일학습병행제가 장기적인 관점에서 지속적인 확산이 가능하도록 지원해 나갈 필요가 있다.

**둘째, 참여기업 선정 기준 강화 및 완화와 관련하여 불필요한 규제**로 인해 일학습병행제 참여 의지 및 역량이 있음에도 불구하고 참여가 제한되는 사례가 발생하지 않도록 추진하되, 당초 일학습병행제 목적 및 취지와 부합하도록 선정 기준의 재검토가 필요하다. 일학습병행제 운영 실태 분석에서도 살펴보았듯이, 참여기업 선정 기준을 강화하느냐 혹은 완화하느냐에 대해서는 각각 장단점이 있고, 강화와 완화 중 어느 한 가지를 취사선택하는 것은 사실 불가능할 것으로 보인다. 즉, 일학습병행제에 대한 참여 의지 및 교육훈련 역량을 토대로 양질의 기업을 선별해 나가는 것이 가장 중요할 것이며, 이를 위해 추가적으로 검토가 필요한 몇 가지 사항을 제안하면 다음과 같다.

먼저 상시 근로자 수를 기준으로 일학습병행제 참여가 제한되었던 문제는 최근 제도 개선 방안이 발표(일부 우수기업 및 업종의 특수성이 인정되는 분야에 한해 상시 근로자 수 5명까지 예외적으로 참여 가능)되면서 상당 부분 개선되었으나, 현장에서는 여전히 상시 근로자 수를 기준으로 참여를 제한받는 상황이 발생하고 있어 이의 개선이 필요하다. 일례로 참여기업 대상 FGI 결과 충분한 교육훈련 의지 및 역량을 갖추고, 상시 근로자 수는 적지만 기업의 예산 규모가 매우 크에도 불구하고 상시 근로자 수가 50인 미만(46명)이라는 이유로 단독

기업형으로의 참여가 제한을 받는 사례가 여전히 발생하고 있는 것으로 나타났다. 따라서, 최근 제도 개선 사항에 대한 내용을 현장에 보다 명확히 전달함으로써 우수한 참여 의지 및 역량을 보유하고 있음에도 불구하고 참여가 불필요하게 제한되는 사례를 최소화할 필요가 있다.

반면, 일학습병행제의 당초 목적 및 취지를 감안해 볼 때 교육훈련 참여 대상을 1년 이내 신규 입직자에서 2년 이내 신규 입직자로, 최소 교육훈련 기간을 1년에서 6개월로 완화한 것은 재검토가 필요하다. 교육훈련 참여 대상과 최소 교육훈련 기간을 완화한 것은 일학습병행제의 양적 확산 측면에서는 장점이 있지만, 일학습병행제가 입직자 대상의 장기간의 숙련을 필요로 하는 직무에 대한 양성훈련이 주요 목적이라는 점을 감안해 볼 때 재검토가 필요할 것으로 보인다. 또한 최근 일학습병행제에 참여하는 기업의 다수는 신규 채용을 하기보다는 기채용자를 학습근로자로 전환하는 경우가 많은 것으로 나타나, 신규 고용 창출의 측면에서도 바람직하지 않은 것으로 판단된다.

**셋째, 참여기업에서 기업 선정을 위한 신청서 작성 및 행정적 절차를 원활하게 추진할 수 있도록 지원이 이루어질 필요가 있다.** 일학습병행제 참여 신청을 준비하는 개별 기업 입장에서 가장 큰 애로 사항은 심사 준비를 위한 인력을 별도로 투입하여야 한다는 점과 정해진 양식으로 신청서 작성을 하여야 한다는 점이다.

따라서, 기업 선정에 필요한 다양한 행정 지원이 검토되어야 하며, 이를 위해 공동훈련센터, 일학습병행제 전문지원기관(전국/지역), 훈련실시지원단 및 민간 서포터즈 등이 초기 심사 준비를 위한 무상 자문, 신청서 작성 조력 및 현실적인 프로세스 설명 등의 역할을 강화할 필요가 있다.

**넷째, 일학습병행제 전문지원기관에서 참여기업 발굴 시 참여를 희망하는 개별 기업 단위로 신속한 신청 처리가 이루어지도록 할 필요가 있다.** 현재는 일학습병행제 기업 발굴에 복수의 지원기관 및 개인(민간 서포터즈)이 참여함에 따라 기관 간 행정 처리의 혼선으로 업무 처리가 다소 지연되는 경우가 발생하고 있다. 특히 일정 수의 기업이 발굴되어야 신청 업무를 진행함에 따라 기업 발굴 후속 절차(신청 → 현장 실사 → 선정)가 지연되는 사례가 발생하고 있다.

따라서, 일학습병행제 전문지원기관은 발굴한 기업으로부터 일학습병행제 참여 신청을 접수하면 개별 기업 단위로 신속히 기업 관할 공단 지부지사에 신청 처리하도록 해야 한다.

**다섯째, 참여기업 선정 후 미참여 기업을 최소화할 수 있는 방안이 마련되어야 한다.** 일학습병행제 참여기업으로 선정된 이후 일부 기업은 프로그램 및 학습도구 개발 과정에서 미참여를 결정하는 사례가 발생하고 있다. 이는 대부분 사전에 일학습병행제, 신직업자격, NCS 기반 일학습병행 프로그램 등에 대한 충분한 이해 및 공감대 형성이 참여 신청을 한 데 기인한 것이다.

따라서, 일학습병행제 참여 신청을 하는 단계에서부터 관련 제도에 대한 명확한 이해를 바탕으로 참여할 수 있도록 유도하고, 이를 위해 참여기업 선정 단계에서부터 일학습병행제를 통한 개괄적인 인력 양성 목표 및 잠정적인 프로그램 개발 계획을 첨부하도록 하여 심사하도록 할 필요가 있다. 이를 통해 프로그램 개발 과정에서의 착오를 걸러 줌으로써 중도 포기를 최소화할 수 있을 것이다. 또한 프로그램 개발 및 인증 과정에서의 불필요한 행정적 절차를 최대한 간소화하여

빠른 기한 내에 훈련에 착수할 수 있도록 유도할 필요가 있다.

2) 공동훈련센터 참여기관의 다양화 및 협약기업과의 매칭 강화  
**첫째, 일학습병행제의 양적 확산과 병행하여 충분한 역량을 갖춘 기관 및 단체를 공동훈련센터로 지정·운영하도록 하고, 참여기관의 유형을 다양화할 필요가 있다.** 일학습병행제에 참여하는 기업의 대부분이 중소기업인 관계로 교육훈련 역량이나 인프라가 미흡한 점을 고려할 때, 향후 공동훈련센터에 대한 수요가 지속적으로 증가할 것으로 예측되므로 충분한 역량을 갖춘 기관 및 단체의 참여를 지속적으로 유도할 필요가 있다.

현재 일학습병행제 공동훈련센터로 참여하고 있는 기관은 총 88개 기관이며, 참여기관 유형을 보면 일부를 제외하고는 대부분 폴리텍대학, 전문대학 및 산업별협의체로 집중되어 있다. 따라서, 공동훈련센터에 참여하는 기관의 유형을 공동실습소, 테크노파크, 지역기술혁신센터, 기업 등으로 다양화할 필요가 있다. 특히 이를 위해서는 RC 주도의 지속적인 참여 독려를 통해 공동훈련센터에 참여하는 기관 및 단체의 다양화 추진이 필요하다.

**둘째, 일학습병행제 전문지원기관, 훈련실시지원단 및 민간 서포터즈 등이 발굴한 기업이 공동훈련센터형으로 참여를 희망할 경우 공동훈련센터와 기업 간의 효율적인 매칭이 이루어질 수 있도록 할 필요가 있다.** 현재는 일학습병행제 전문지원기관, 훈련실시지원단 및 민간 서포터즈에서 발굴한 기업이 공동훈련센터형으로 참여를 희망하는 경우 전문지원기관 등이 공동훈련센터에 연락하여 훈련 개시가 가능한

지 여부 등을 타진하는 후속 조치가 진행되어야 함에도 불구하고, 사전 조율 절차 없이 진행하여 공동훈련센터에서 훈련 실시가 가능한 분야에 해당되지 않거나, 훈련 실시가 가능하더라도 소수의 기업을 대상으로 훈련을 개시하는 데 어려움이 발생하고 있는 상황이다. 이로 인해 해당 기업에 대한 참여 신청 처리 및 기업 선정을 위한 현장 실사 등의 조치가 지연되는 상황도 발생하고 있다.

따라서, 기업 발굴 전문지원기관 등은 공동훈련센터형 협약기업으로 참여를 희망하는 기업이 있을 경우, 사전에 적합한 공동훈련센터를 검색 및 연락하여 해당 기업을 협약기업으로 포함할지 여부를 타진할 필요가 있다. 특히 기업 발굴 전문지원기관 등은 사전에 공동훈련센터와 협약기업 발굴 관련 계획을 마련하여, 그에 따라 공동훈련센터형 협약기업이 발굴될 수 있도록 추진하고, 이를 통해 공동훈련센터형 협약기업으로의 참여를 희망하는 기업은 발굴했으나 해당 기업을 수용할 공동훈련센터가 부재하여 기업 발굴의 허수가 발생하지 않도록 할 필요가 있다. 또한 해당 기업을 협약기업으로 포함하고자 하는 공동훈련센터가 없을 경우 단독 기업형으로의 참여를 유도할 필요가 있다.

## 나. 일학습병행 프로그램 개발 및 인증 방식의 개선

### 1) 프로그램 개발 절차 및 방식의 개선

**첫째, 기업 주도의 프로그램 개발체제로의 전환이 필요하다.** 현재는 일학습병행 프로그램 개발에 대한 예산을 프로그램 개발 전담 기관(한국폴리텍대학)에 일괄 지원하고, 전담 기관을 통해 지원 및 컨설팅을 하는 형태로 기업별 일학습병행 프로그램이 개발되고 있다. 이와 같은

방식은 제도 도입 초기 프로그램 개발 지원 및 컨설팅의 효율성을 극대화하고, 짧은 기간 내에 목표를 달성하는 데 효과적인 방법임에는 틀림없다. 그러나 개별 기업에서는 프로그램 개발 과정에서 각 기업의 세부적인 요구가 반영되지 못하고, 기업별 특성 및 여건이 충실히 반영되기 어렵다는 문제를 지적하고 있다. 또한 프로그램 개발이 대학교수 및 학교교육 위주로 개발되다 보니 기업 현장과 부합하지 않고, 특히 OJT 교과목으로 활용하기 어렵다는 지적도 많다.

따라서, 향후에는 개별 기업의 프로그램 개발 역량 및 여건을 고려하여 단계적으로 기업 주도의 프로그램 개발체제로의 전환이 검토되어야 한다. 특히 프로그램 개발 과정에서 개별 기업의 요구가 보다 충실하게 반영될 수 있도록 프로그램 개발을 위한 협의 과정에 기업 내 현장 전문가들의 참여를 대폭 확대할 필요가 있다. 또한 개별 기업의 자체적인 프로그램 개발 역량을 강화할 필요가 있으며, 이를 위해 기업현장교사 및 HRD 담당자 대상 프로그램 개발 관련 직무교육을 지속적으로 강화해 나갈 필요가 있다. 또한 기존에 개발된 프로그램 개발보고서, NCS 학습도움, 훈련 교재 등을 공유하도록 하여 필요한 프로그램 및 학습도구를 자체적으로 개발하여 활용할 수 있도록 지원할 필요가 있다.

**둘째, 프로그램 개발진에 일학습병행제 전문지원기관, 훈련실시지원단, 민간 서포터즈 등의 참여를 확대하여 지속적인 품질 관리 및 컨설팅이 이루어질 수 있도록 유도할 필요가 있다.** 현재는 프로그램 개발진을 총괄 PM(한국폴리텍대학, 산업별협의체 등), 교육훈련 전문가, 내용 전문가, 관련 대학 교수 등으로 구성하여 개발하고 있으나, 일학

습병행 프로그램 개발 이후 수정·보완 및 효율적인 컨설팅체제 구축을 위해서는 프로그램 개발진에 일학습병행제 전문지원기관, 훈련실시지원단, 민간 서포터즈 등의 참여 확대가 필요할 것으로 판단된다. 특히 일학습병행제 전문지원기관 등은 참여기업 발굴에서부터 컨설팅, 훈련 실시 지원 등의 일학습병행제 전 과정에 대한 지원 업무를 담당하고 있으므로, 프로그램 개발 과정에서부터 적극적으로 참여함으로써 일관성 있는 지원 및 컨설팅이 이루어질 수 있도록 권장할 필요가 있다.

**셋째, 대기업의 경우에도 프로그램 및 학습도구 개발 예산을 지원해 줄 필요가 있다.** 현재는 상시 근로자 1,000인 이상의 기업은 프로그램 및 학습도구 개발에 대한 별도의 지원이 이루어지지 못하고 있는 상황이다. 물론 상시 근로자 1,000인 이상인 기업은 자체 프로그램 및 교재를 보유하고 있고, 자체적인 교육훈련 역량 및 인프라가 충분히 갖추어져 있는 경우가 많으므로 상시근로자 규모에 따른 지원 차등화는 바람직한 것으로 보인다.

다만, 일학습병행 프로그램 및 학습도구는 NCS에 기반하여 별도로 개발되어야 하고, 별도의 양식에 맞도록 개발되어야 한다는 점에서 대기업 입장에서도 많은 애로 사항이 있는 것으로 나타나고 있다. 따라서, 여타 예산 지원 항목은 차등을 두더라도, 예외적으로 프로그램 및 학습도구 개발에 대한 지원은 동일하게 추진하는 방안이 검토되어야 한다.

2) 일학습병행 프로그램 개발 기준의 명확화 추진

**첫째, 일학습병행 프로그램 지침 및 기준을 보다 명확히 하고, 변경된 사항은 즉각적으로 공유할 필요가 있다.** 일학습병행 프로그램의 개발 지침 및 기준이 여러 차례 변경됨에 따라 지속적으로 프로그램을 수정·보완 및 업데이트하여야 하는 상황이 발생하고 있고, 변경된 내용이 관계자들에게 제대로 공유되지 않아 혼란이 가중되는 상황도 다수 발생하고 있다. 물론 이에 따라 일학습병행제 운영 매뉴얼이 몇 차례 개정되어 보급되었으나, 수시로 변경되는 프로그램 개발 지침 및 기준을 충분히 반영하지는 못하고 있는 실정이다.

따라서, 현행 프로그램 개발 지침 및 기준을 보다 명확히 하고, 변경된 사항은 즉각적으로 참여기업, 공동훈련센터, 산업별협의체, 한국폴리텍대학, 한국기술교육대학교 등의 관계자들에게 공유되어야 한다. 또한 변경된 사항에 대한 내용을 반영한 일학습병행제 운영 매뉴얼이 수시로 개정·보급될 필요가 있다.

**둘째, 일학습병행 프로그램에 NCS 및 신직업자격의 반영 기준에 대한 재검토가 필요하다.** 일학습병행 프로그램에 NCS 및 신직업자격의 반영 기준이 여러 차례 변경됨에 따라 이에 대한 재검토가 필요한 시점이다. 현행 일학습병행 프로그램은 크게 1) 신직업자격 과정, 2) 모듈자격 과정, 3) 신직업자격 미개발 분야 과정으로 구분하여 개발되고 있다. 먼저 신직업자격 과정은 처음에는 총 훈련 시간의 70% 이상을 신직업자격의 필수(100% 활용) 및 선택 능력단위로 구성하도록 하였다. 그러나 최근에는 NCS 및 신직업자격의 반영이 어렵다는 참여기업의 의견을 최대한 반영하여 최소 교육훈련 시간의 50% 이상을 필

수 능력단위로 구성하고, 필수 능력단위의 70% 이상만 포함하면 되는 것으로 기준이 변경되었다. 또한 모듈자격 과정은 일종의 이수형 과정으로 볼 수 있고, 해당 분야 NCS 능력단위의 40% 이상을 포함하면 되는 것으로 기준이 완화되었다. 마지막으로, 신직업자격 미개발 분야 과정은 신직업자격 개발 시까지 한시적으로 운영되는 과정으로서, NCS 능력단위가 70% 이상 반영되어야 한다.

이렇듯 프로그램 개발 지침 및 기준이 여러 차례 변경되고 있는 것은 더 많은 기업의 일학습병행제 참여를 유도하고, 기업의 요구를 적극적으로 수용하며, 기업의 여건과 특성에 맞는 프로그램을 개발할 수 있도록 한다는 점에서는 긍정적이라고 볼 수 있다. 그러나 NCS 기반 신직업자격의 취지 및 목적을 고려하고, 자격의 통용성이라는 측면을 생각할 때에는 현행 프로그램 개발 지침 및 기준에 대한 재검토가 필요하다.

먼저 신직업자격 과정의 ‘필수 능력단위 70% 이상’이라는 기준은 재검토가 필요한데, 프로그램 개발 시 필수 능력단위는 가급적 100% 포함되도록 추진될 필요가 있다. 현재 신직업자격의 개발에 참여하는 산업별협의체에서는 신직업자격 개발 시 필수 능력단위를 ‘반드시 교육훈련하여야 하고, 반드시 평가를 받아야 하는 능력단위’로 이해하고 자격을 설계하고 있다. 즉, 여기에서 필수 능력단위의 개념은 기업의 여건에 따라 선택할 수 있는 능력단위가 아니라 ‘반드시’ 이수하여야 하는 능력단위이다. 또한 현행 일학습병행제에서의 외부평가는 필수 능력단위를 대상으로 출제될 예정이며, 현재 산업별협의체에서 개발하고 있는 일학습병행 자격 문제 원형 역시 모든 필수 능력단위에서 출제되고 있다. 따라서, 현행 기준으로 필수 능력단위의 70%만으로

프로그램이 개발되었을 경우, 필수 능력단위 중 70%만 학습한 학습근로자는 학습하지 않은 나머지 30%를 스스로 공부하여 외부평가를 준비하여야 하는 상황이 발생할 수 있다. 이렇듯 일학습병행제 참여기업 및 학습근로자의 외부평가 시 불이익을 최소화하기 위해서는 신직업자격 과정의 경우 가급적 프로그램 개발 시 필수 능력단위는 100% 포함되도록 추진할 필요가 있다.

**셋째, 프로그램 개발 유형 중 ‘모듈자격 과정’은 용어의 재검토가 필요하고, 그 개념을 명확히 정립할 필요가 있다.** 현재 일학습병행제에서 운영되고 있는 모듈자격 과정은 NCS 능력단위를 40% 이상만 포함하면 되는 것으로, 별도로 신직업자격을 부여하지 않는 이수형 프로그램으로 볼 수 있다. 그러나 일부에서는 ‘모듈자격’이라는 용어로 인해 ‘신직업자격을 일부’ 혹은 ‘부분 자격’의 개념으로 오인하는 경우가 다수 발생하고 있어 이에 대한 대처가 필요하다.

먼저 ‘모듈자격 과정’에 대한 용어상 혼란을 최소화하기 위해서는 ‘이수형’으로의 용어 변경 검토가 필요하다. 현재 모듈자격 과정은 자격을 부여하는 과정도 아니고, 부분 자격을 부여하는 개념도 아니다. 그러므로 ‘자격’이라는 불필요한 용어를 삽입함으로써 파생되는 오해의 소지를 최소화하기 위해서라도 용어를 ‘이수형’으로 변경하는 것이 적절할 것이다.

또한 모듈자격 과정의 개념에 대한 명확한 정립이 필요하다. 모듈자격 과정이 ‘부분 자격’의 개념으로 활용되기 위해서는 우선 학습의 결과를 누적함으로써 자격을 취득할 수 있는 시스템이 전제되어야 한다. 즉, 모듈자격 과정이 ‘부분자격’으로서의 의미를 갖기 위해서는 모듈

자격 과정을 통해 신직업자격 취득에 필요한 필수 능력단위의 일부를 이수하고, 여타 과정이나 프로그램 이수를 통해 나머지 필수 능력단위를 이수하면 신직업자격을 취득할 수 있는 체제가 마련되었음을 전제로 하여야 한다.

그러나 현행 신직업자격제도는 ‘과정 이수형’이 아닌 ‘과정 평가형’을 전제로 운영되는 제도이며, 필수 능력단위에 대한 외부평가 통과가 전제되어야 한다. 즉, 다양한 학습 결과의 누적으로 취득할 수 있는 자격이 아니라 일련의 프로그램을 이수한 후, 필수 능력단위에 대한 최종 검정을 통과하였을 시 취득할 수 있는 자격이다.

따라서, 신직업자격제도의 취지나 운영 방식 등을 고려할 때 모듈자격 과정을 통해 ‘부분 자격’을 인정해 준다는 것은 현실적으로 바람직하지 못한 것으로 판단된다. ‘부분 자격’의 개념이 활용되고 모듈자격 과정에 적용되기 위해서는 능력단위별로 학습 결과의 누적 및 관리가 충실하게 이루어져야 하고, 이때에도 능력단위별로 일련의 외부평가를 통과하였음이 입증되어야 할 것이다.

그러므로 ‘모듈자격 과정’은 신직업자격 과정과는 별개로 자격이 아닌 수료증을 부여하는 ‘이수형 과정’으로 그 개념과 범위를 설정할 필요가 있다. 또한 ‘부분 자격’의 개념은 보다 장기적인 관점에서 신직업자격제도가 성공적으로 안착하고, 능력단위별 학습 결과에 대한 충실한 관리가 전제된 이후 검토할 필요가 있다.

### 3) 프로그램 인증 방식의 개선

**첫째, 일학습병행 프로그램 인증 기준을 구체화 및 척도화하여 보다 객관적인 프로그램 인증이 이루어질 수 있도록 지원할 필요가 있다.**

현재 일학습병행제의 인증 기준은 6개 영역의 16개 항목으로 구성되어 있으나, ‘적절성’을 판단하는 정성적인 항목이 대부분이어서 인증 과정에서 주관적인 의견이 개입될 요소가 매우 큰 상황이다. 또한 각 항목별로 적합(pass)과 부적합(fail)의 기준이 다소 모호하여 동일한 교육훈련 프로그램임에도 불구하고 지부지사별로 혹은 인증위원별로 상이한 판단을 내리는 사례도 일부 발생하고 있다.

따라서, 프로그램 인증 기준을 구체화 및 척도화하여 보다 객관적인 프로그램 인증이 이루어질 수 있도록 지원할 필요가 있다. 예를 들어 각 항목별로 5점 척도(매우 적절-적절-보통-부적절-매우 부적절)로 구성하고, 각각에 해당되는 내용을 구체적으로 명시함으로써 주관적인 요소가 개입할 여지를 최소화할 필요가 있다.

**둘째, 일학습병행 프로그램 개발 기준에 근거한 프로그램 개발이 이루어질 수 있도록 하고, 이에 근거하여 인증 기준을 수정·보완할 필요가 있다.** 현재 산업별협의체에서는 24개 NCS 전체 대분류에 대한 NCS 기반 신직업자격을 개발하고 있으며, 자격 종목별로 일학습병행 프로그램 개발 기준도 함께 개발하고 있다. 일학습병행 프로그램 개발 기준은 프로그램 개발 시 기준이 되는 기준으로서, 교육훈련 목표, 프로그램명(자격 종목) 및 교육훈련 수준·시간, 교육훈련 내용, 시설·장비, 교수·학습 방법, 평가 방법, 교원 등의 내용으로 구성되어 있다. 그러나 현재 일학습병행 프로그램 인증 시에는 NCS 기반 신직업 자격에 제시된 능력단위의 반영 여부만 집중적으로 심의할 뿐, 일학습병행 프로그램 개발 기준에 제시된 내용의 충족 여부는 다소 간과되고 있는 실정이다.

따라서, 일학습병행 프로그램이 일학습병행 프로그램 개발 기준에 근거하여 충실하게 개발될 수 있도록 프로그램 인증 기준을 일부 수정·보완하고, 인증 과정에서도 이를 충분히 반영할 필요가 있다. 예를 들어 프로그램 개발 기준에 제시된 교육훈련 목표는 충실하게 반영되었는지, 시설·장비는 충분히 갖추고 있는지, 능력단위별 교수·학습 방법 및 평가 방법을 충분히 반영하였는지, 최소한의 교원(기업 현장교사) 요건을 충족하고 있는지 등의 내용이 보완될 필요가 있다.

**셋째, 일학습병행 프로그램 인증 기준의 수정 및 보완에 따라 프로그램 개발 양식도 함께 개정할 필요가 있다.** 현행 프로그램 개발 양식은 프로그램 개발 지침 및 기준의 변화에 따라 수시로 수정·보완되고 있으나, 앞서 지적한 인증 기준의 수정 및 보완에 따라 함께 개정이 검토될 필요가 있다.

이를 위해 일학습병행 프로그램 개발 기준에 근거하여 프로그램이 적절하게 개발되었는지를 확인할 수 있는 형태로 양식의 수정·보완이 필요하며, 인증 기준을 5점 척도(매우 적절-적절-보통-부적절-매우 부적절)로 구성할 시 이에 대한 판단이 가능한 형태로의 개정이 이루어질 필요가 있다.

#### 다. 우수 기업현장교사 & HRD 담당자 양성

##### 1) 기업현장교사 양성 방식의 개선

**첫째, 기업현장교사 양성교육에 참여하는 강사를 대상으로 한 사전 교육이 제공될 필요가 있다.** 현행 기업현장교사 양성교육은 한국기술

교육대학교에서 일련의 교육과정을 개발하여 이루어지고 있고, 교육과정 운영을 위한 강사풀을 구축하여 운영하고 있다. 그러나 강사마다 일학습병행제에 대한 이해의 수준이 상이하고, 제도 변경 사항에 대해서 강사가 정확하게 숙지하지 못해 교육에 참여하는 기업현장교사에게 정확한 내용이 전달되지 못한다는 지적도 일부 발생하고 있는 상황이다.

따라서, 양성교육에 참여하는 강사를 대상으로 일학습병행제의 주요 내용 및 제도 변경 사항에 대한 내용을 중심으로 사전 교육이 제공될 필요가 있다. 또한 사전 교육 참여를 의무화함으로써 사전 교육을 이수한 자만 실제 양성교육의 강사로 참여가 가능하도록 하는 방안도 검토할 수 있다.

**둘째, 기업현장교사 양성교육은 실제 프로그램 개발이 착수되기 이전 혹은 프로그램 인증이 완료되기 이전에 참여하도록 의무화할 필요가 있다.** 일학습병행제 운영 매뉴얼에는 기업현장교사는 기업별로 일학습병행 프로그램 인증을 받기 전까지 교육을 이수하도록 명시하고 있으나, 실제로는 기업현장교사가 별도로 집체교육 시간을 할애하기 어려움에 따라 프로그램 인증이 완료된 상황에서 교육을 받는 사례도 일부 발생하고 있다. 이 경우 현재 기업현장교사 양성교육의 상당 부분이 프로그램 개발과 관련된 내용으로 구성되어 있으므로 사실상 양성교육을 받는 의미가 퇴색된다고 볼 수 있다.

따라서, 기업현장교사 양성교육 참여 시기는 프로그램 개발이 착수되기 이전 혹은 프로그램 인증이 완료되기 이전으로 의무화할 필요가 있다. 이를 통해 양성교육에서 이수한 교육 내용을 바탕으로 기업 주

도로 일학습병행 프로그램이 개발 및 수정·보완되도록 유도할 필요가 있다.

**셋째, 기업현장교사 양성교육의 내용에 OJT 실시, 교수법, 평가 등과 관련된 사항을 대폭 확대할 필요가 있다.** 기업현장교사 양성교육은 4박 5일(최근에는 2박 3일 필수, 1박 2일 선택으로 변경)의 집체교육 방식으로 이루어지고 있고, 전반적으로 기업현장교사로서의 효과적인 활동을 지원하기 위해 필요한 내용으로 적절하게 구성되어 있다. 그러나 기업현장교사들이 현장에서 가장 큰 어려움을 느끼고 교육 요구가 높은 항목은 구체적인 OJT 실시 방법, 교수법 및 평가 방법에 대한 것이다.

따라서, 기업현장교사 양성교육의 내용에 OJT 실시, 교수법, 평가 등에 관련된 사항을 대폭 확대하여 기업현장교사에게 실질적으로 도움을 줄 수 있는 내용으로 프로그램을 재구성할 필요가 있다. 여기에서의 교수법 및 평가는 일반적인 학교교육에서 활용되는 방법이 아닌 실제로 기업 현장에서 활용 가능한 방법을 위주로 교육이 제공될 필요가 있고, 구체적인 사례 위주의 내용 소개가 필요하다. 특히 기업현장교사는 내용 전문가이지만 교수 경험이 없거나 교수 역량이 부족한 경우가 대부분이므로, OJT 실습에 대한 교육 시수를 대폭 확대하여 실제로 OJT를 수행하도록 해 보고, 미흡한 부분이 있다면 피드백을 통해 개선하도록 유도할 필요가 있다.

**넷째, 기업현장교사 양성교육을 담당하는 기관을 다양화함으로써 기업현장교사가 보다 편리하게 양성교육에 참여하도록 지원할 필요가**

**있다.** 현재 기업현장교사 양성교육은 한국기술교육대학교에서 전담하고 있으며, 권역별로 매주 단위로 양성교육과정을 개설하여 운영하고 있다. 그러나 기업현장교사는 대부분 기업 내에서 핵심적인 역할을 수행하는 경우가 대부분이므로 별도의 시간을 할애하여 정해진 교육 장소에서 제공하는 양성교육과정에 참여하기에 많은 어려움을 겪고 있는 상황이다.

따라서, 기업현장교사 양성교육을 담당하는 기관을 한국기술교육대학교뿐만 아니라 여타 기관(예: 대학 부설 교육연수원, RC 등)으로 확대함으로써 기업현장교사가 지리적으로 가장 인접한 기관에서 선택적으로 양성교육과정을 이수할 수 있도록 지원할 필요가 있다. 다만, 이 경우에도 다양한 기관별로 제공되는 교육 내용은 동일하게 하여야 하고, 강사료를 상호 공유함으로써 보다 효율적인 운영이 이루어질 수 있도록 할 필요가 있다.

**다섯째, 기업현장교사 양성교육을 기존의 집체교육 방식에서 탈피하여 ‘찾아가는 서비스’ 형태로의 전환이 검토되어야 한다.** 현재 기업현장교사 양성교육은 집체교육 방식으로 대부분 제공되다 보니, 기업현장교사가 별도의 시간을 할애하여 교육에 참여하기에 많은 어려움이 발생하고 있다. 특히 기업현장교사는 기업 내에서 가장 핵심적인 역할을 수행하는 경우가 대부분이어서, 2박 3일 혹은 4박 5일의 집체교육을 위한 별도의 시간을 할애하기가 매우 어려운 상황이다.

따라서, 기업현장교사 양성교육의 방식을 ‘찾아가는 서비스’ 형태로 제공하는 방안이 검토될 필요가 있다. 예를 들어 지리적으로 인접한 기업이 연합하여 양성교육을 이수하기를 희망하는 경우 강사가 직접

기업으로 찾아가 교육을 제공하거나, 교육과정 중 일부는 온라인으로 이수하고 핵심적인 내용만을 중심으로 집체교육을 제공하는 방안 등이 검토될 필요가 있다.

## 2) HRD 담당자 양성 방식의 개선

**첫째, HRD-Net의 작성 방법 및 절차와 관련된 구체적인 교육이 제공될 필요가 있다.** 일학습병행제 운영 실태 및 사례 분석 결과 HRD 담당자들의 가장 큰 애로 사항은 행정적 부담이었고, 이 중에서도 특히 HRD-Net의 작성에 많은 어려움을 겪고 있었다.

따라서, HRD 담당자 양성교육 시 HRD-Net 작성 방법 및 절차와 관련된 사례 및 실연 위주의 교육이 제공될 필요가 있다. 특히 HRD 담당자들이 공통적으로 어려움을 겪는 사례를 소개해 주고, 이를 해결하기 위한 방법을 구체적인 실연을 통해 제공하는 방안이 적극적으로 검토될 필요가 있다.

**둘째, 공동훈련센터 주도의 HRD 담당자 대상 재교육 및 지속적인 컨설팅이 제공될 필요가 있다.** 참여기업의 HRD 담당자들은 서류 처리 등에서 행정적 소모와 피로를 많이 느끼고 있고, 특히 양식이나 지침이 변경되었을 경우 이를 문의하여 해결하기 위해 별도로 많은 시간과 노력을 할애하고 있는 상황이다.

따라서, 참여기업의 별도 요청이 있을 경우 공동훈련센터에서는 HRD 담당자 대상 재교육 및 지속적인 컨설팅을 제공할 필요가 있다. 특히 제도 변경 및 양식의 변경이 있을 경우에는 즉각적으로 기업과 공유하고, HRD 담당자에게 주기적인 재교육 및 컨설팅을 제공하여 변경

된 내용을 숙지하도록 지원할 필요가 있다.

## 라. 학습근로자 모집 및 관리 방식 개선

### 1) 학습근로자 모집 지원 강화

**첫째, 예비 학습근로자를 대상으로 일학습병행제 및 참여기업에 대한 충분한 정보를 제공하여 적극적인 참여를 유도할 필요가 있다.** 현재 제도 특성화고, 전문대학 등 취업 희망자를 대상으로 모집 설명회를 개최하고 있고, HRD-Net, Work-Net, 민간 구인·구직 사이트 등을 통해 일학습병행제 및 참여기업에 대한 홍보가 이루어지고 있다. 그러나 학습근로자 모집 시 체계적인 홍보에 따른 학습근로자 모집이 이루어지는 경우보다는 학교의 소개나 현장실습생 연계를 통해 모집되는 경우가 더 많은 것으로 나타나고 있는 상황이다.

따라서, 특성화고, 마이스터고, 전문대학의 졸업 예정자 및 졸업자 등 예비 학습근로자를 대상으로 일학습병행제 및 참여기업에 대한 충분한 정보를 제공함으로써 제도에 참여하기 이전에 제도에 대한 명확한 이해를 바탕으로 적극적으로 참여할 수 있도록 유도할 필요가 있다. 특히 일학습병행제에 참여하는 기업은 중소기업이라 할지라도 재정적으로 안정적이고 충분한 교육훈련 인프라가 갖추어진 기업이라는 확신을 심어 줄 필요가 있다. 또한 일학습병행제의 운영 방식 및 절차에 대한 명확한 이해를 바탕으로 참여를 하게 된다면 중도에 포기하는 비중을 감소시키는 부가적인 효과도 거둘 수 있을 것으로 기대된다.

**둘째, 일학습병행제 학습근로자의 경력개발경로를 제시하여 학습근**

**로자에게 명확한 꿈과 비전을 제시해 줄 필요가 있다.** 학습근로자 대상 사례 분석 및 인터뷰 결과 학습근로자들은 대부분 조기 취업, 일반 근로자에 준하는 임금 및 처우, 업무에 필요한 직무수행능력 향상 등의 측면에서는 긍정적인 인식을 보이고 있으나, 장기적인 본인의 경력 개발에 관해서는 계획이 없거나 구체적이지 못한 경우가 대부분인 것으로 나타나고 있다.

따라서, 일학습병행제 학습근로자의 경력개발경로를 분야별로 제시함으로써 학습근로자가 구체적으로 어떠한 경로를 통해 해당 분야의 최고 전문가로 성장이 가능한지를 제시해 줄 필요가 있다. 또한 경력 개발경로 상에 성장 과정에서 필요한 자격 취득, 경력, 교육훈련과정 이수 등에 관한 사항을 구체적으로 명시해 줄 필요가 있다.

**셋째, 기존 재직자를 학습근로자로 참여시키는 것보다는 신규 채용자 중심의 학습근로자 참여 활성화가 필요하다.** 최근 일학습병행제 관련 일부 사항이 변경되면서 일학습병행제의 참여 대상이 1년 이내 신규 입직자에서 2년 이내 신규 입직자로 확대되었다. 이로 인해 신규 채용자보다는 기존 재직자를 학습근로자로 전환하여 참여시키는 비중이 점차 확대될 것으로 예상되고 있다.

그러나 일학습병행제가 입직자 대상의 양성훈련에 주요 목적이 있다는 점을 감안해 볼 때 신규 채용자 중심의 학습근로자 참여 활성화가 필요하다. 이를 위해 지원 예산에 차등을 두어 신규 채용 시 더욱 많은 지원을 하거나, 신규 채용의 비율이 높을 경우 일학습병행제와 여타 인력양성사업 참여 시 가산점을 부여하는 등의 다양한 방안을 강구할 필요가 있다.

2) 학습근로자에 대한 지원 강화를 통한 중도 탈락 최소화

**첫째, 학습근로자의 이직을 최소화하기 위한 대안적 조치가 마련될 필요가 있다.** 일학습병행제 참여기업 관계자 대상 FGI 결과 학습근로자 관리와 관련한 가장 큰 애로 사항은 학습근로자의 이직이었다. 즉, 일학습병행 프로그램을 통해 많은 시간과 비용을 투입하여 교육훈련시킨 학습근로자가 다른 곳으로 이직을 하게 되면 기업 입장에서도 큰 손해가 아닐 수 없다. 그러나 참여기업 입장에서도 이직을 강제적으로 규제할 법적, 제도적 장치가 없는 상황이고, 사실 이것을 규제하는 것도 바람직하지 않다.

그러므로 학습근로자의 이직을 최소화하기 위해서는 일학습병행 프로그램을 이수 과정 혹은 이수한 후에도 다른 곳으로 이직하지 않은 경우 별도의 인센티브를 부여하는 방안의 검토가 필요하다. 예를 들어, 일학습병행 프로그램을 이수하거나 NCS 기반 신직업자격을 취득하였을 때 별도의 성과급을 지원하거나, 일학습병행 프로그램을 이수한 후 일정 기간을 근무한 자에게 별도의 지원금을 지급하는 방안의 검토가 가능하다.

**둘째, 학습근로자의 병역 문제로 인한 경력 단절을 방지하기 위한 대안이 마련될 필요가 있다.** 학습근로자의 이직과 함께 참여기업 및 학습근로자 입장에서 가장 큰 애로 사항은 병역 문제이다. 즉, 일학습병행제 참여 기간 중 군에 입대하여야 할 경우 기업 입장에서도, 그리고 학습근로자 입장에서도 큰 손해가 아닐 수 없다.

따라서, 일학습병행제 참여 기간 중 병역 연기, 일학습병행제 직무와 연계된 특기병 선발, 일학습병행제 참여기업을 우선적으로 산업기

능요원 배정 기업으로 우선 지정 등의 다양한 방안이 검토될 필요가 있다. 또한 산업기능요원 선발 시 NCS 기반 신직업자격 취득자가 기존의 국가기술자격에 준하여 인정받을 수 있도록 하는 방안의 검토가 필요하다. 그러나 현실적으로 생각해 볼 때 산업기능요원제도는 연도별 배정 인원이 정해져 있고, 특기병제도 역시 배정 인원이 한정되어 있어 근본적인 대안이 되기는 어려운 상황이다.

이러한 현실적인 여건을 감안해 볼 때 대안적으로 생각해 볼 수 있는 방안은 군 복무 이후 학습근로자가 원소속 기업으로 복귀할 수 있도록 의무화하는 것이다. 이를 위해서는 학습근로자 채용 시 군 미필자의 경우 군 복무 이후 원소속 기업으로 복귀한다는 내용을 계약서에 명시하거나 상호 협의하는 절차가 필요하다.

**셋째, 학습근로자의 재정적 어려움으로 인한 중도 탈락 최소화를 위한 방안 마련이 필요하다.** 일학습병행제 참여 학습근로자의 상당수는 특성화고 및 마이스터고 졸업생이고, 특성화고 재학생의 상당수가 가정형편 및 재정적 여건이 어렵다는 점을 감안해 볼 때, 학습근로자를 위한 재정적 지원 방안이 강구될 필요가 있음을 유추해 볼 수 있다.

따라서, 호주의 대출제도를 벤치마킹한 대출제도의 도입도 검토해 볼 수 있다. 호주의 경우 도제생이 중도에 훈련을 중단하는 것을 방지하기 위하여 2014년 7월부터 ‘Trade Support Loan’ 제도를 도입하여 훈련 기간 내에 정부로부터 최대 2만 달러(AUD)까지 빌릴 수 있고, 도제훈련을 마친 후 정식으로 계약되어 연봉이 5만 달러(AUD)가 넘으면 대출 금액을 갚도록 하고 있다.

## 마. 일학습병행 프로그램(OJT 및 Off-JT) 운영 개선

### 1) OJT에 대한 질 관리 강화

**첫째, OJT와 업무(work)와의 구분을 명확히 하고, 사전에 준비된 훈련 계획에 따라 체계적으로 OJT가 실시되는지를 관리할 필요가 있다.** 현재 운영되고 있는 일학습병행제는 업무(work), OJT 및 Off-JT가 혼합되는 형태이지만, OJT는 사실상 업무와 통합된 형태로 운영된다는 점에서 과연 OJT를 업무와 구분하여 충실하게 실시하고 있는지에 대한 의문이 있다.

따라서, OJT에 대한 관리는 OJT의 개념 및 필수 요소를 근거로 하여 충실하게 진행되고 있는지 여부를 관리할 필요가 있다. 일반적으로 OJT란 ‘숙련된 직업이 초보 직원에게 해당 과업을 업무 현장 혹은 유사한 장소에서 사전에 준비된 훈련 계획에 따라 체계적으로 실시하는 훈련’을 의미한다. 즉, 단순하게 OJT를 몇 시간 실시하였는지가 중요한 것이 아니라, 교육목표 및 과정, 평가의 전 과정이 사전에 준비된 계획에 따라 실시되는 훈련이어야 하므로 이를 관리하는 절차가 더욱 강화될 필요가 있다.

**둘째, OJT를 위한 효과적인 교수·학습 방법 및 평가 방법에 대한 우수사례를 발굴하고, 이를 공유해 나갈 필요가 있다.** 기업 내에서 OJT를 담당하는 기업현장교사는 해당 분야의 충분한 경험과 역량을 보유한 내용 전문가이기는 하지만, 교수 역량이나 경험은 상대적으로 부족한 경우가 많다. 특히 일학습병행제에 참여하는 기업현장교사 중 상당수는 실제로 OJT를 어떠한 방식으로 운영하고, 학습근로자의 학

습 결과를 어떠한 방식으로 평가하여야 하는지를 정확하게 인지하지 못하고 있다.

따라서, OJT를 위한 효과적인 교수·학습 방법 및 평가 방법을 분야별, 운영 유형별, 기업 규모별로 다양하게 우수사례를 발굴하여 실제로 OJT를 담당하는 기업현장교사에게 보급할 필요가 있다.

**셋째, 효과적인 OJT 운영 지원을 위해 일학습병행제 전문지원기관, 훈련실시지원단 및 민간 서포터즈의 컨설팅 지원이 필요하다.** 개별 기업 입장에서는 효과적인 OJT 운영을 위한 경험이나 노하우가 매우 부족함에도 불구하고, 별도로 자문이나 컨설팅을 받을 수 있는 기회가 거의 없는 상황이다. 또한 주기적으로 모니터링이 실시되고는 있으나, 이는 컨설팅이나 지원의 측면이라기보다는 관리·감독의 성격이 강하다.

따라서, 일학습병행제 전문지원기관, 훈련실시지원단 및 민간 서포터즈 등으로 하여금 OJT 운영에 대한 컨설팅 및 자문의 역할을 수행하도록 할 필요가 있다. 특히 산업기술명장, 기능장 및 기술사 자격 취득자 등 해당 분야 최고 수준의 내용 전문가들을 활용하여 개별 기업의 OJT가 충실하게 이루어지고 있는지를 검토하고, 부족한 부분은 컨설팅 및 지원을 통해 업무를 개선하여 수행하도록 함으로써 개별 기업의 OJT 운영에 실질적인 도움을 줄 필요가 있다.

## 2) Off-JT와 기업 현장 업무와의 연계 강화

**첫째, Off-JT 과정 설계 시 기업 및 공동훈련센터 선정 및 매칭 단계에서부터 지역 및 산업별 인력 수요를 고려하여 클러스터(cluster) 개념으로의 접근이 필요하다.** 공동훈련센터를 통해 제공되는 Off-JT

과정은 기업별로 교육훈련의 수요가 개별적이고 산발적으로 발생하기 때문에 모든 기업의 수요를 반영하는 데 한계가 있다. 이로 인해 Off-JT를 통해 배우는 내용이 실제 기업의 업무와는 무관하거나 관련성이 적다는 지적이 많은 상황이다.

이러한 문제를 해소하기 위해서는 지역 및 산업 구조를 고려하여 클러스터(cluster) 개념으로서 기업 및 공동훈련센터를 선정하여 매칭하는 전략적인 접근이 필요하다. 특히 공동훈련센터는 지역 전략 산업 및 지역 내 산업체 분포 등을 고려하여 선정할 필요가 있고, 이렇게 선정된 공동훈련센터는 기업 발굴 및 운영 지원을 위한 핵심적인 플랫폼 역할을 수행할 필요가 있다.

구체적으로는 지역 및 산업 구조를 고려하여 해당 직종에 대한 공통교육에 대한 수요가 어느 정도 있는지를 확인하고, 이를 토대로 지리적인 여건과 기관 여건을 고려하여 공동훈련센터(Off-JT 기관)를 선정한 후, 해당 기업과 매칭하는 방식이 추진될 수 있다.

**둘째, Off-JT 과정 운영은 기존의 운영 방식에서 벗어나 좀 더 유연한 교육 운영 방식을 취할 필요가 있다.** 특히 공동훈련센터에서 운영하는 Off-JT 과정은 기업의 다양한 교육훈련에 대한 수요를 반영하기가 어렵고, 개별 기업별로 Off-JT 과정을 운영하기에는 가용 인력 및 예산이 부족한 문제가 있다. 또한 개별 기업 입장에서 공동훈련센터에서 제공하는 스케줄에 따라 Off-JT가 실시되다 보니 다소 애로 사항이 있다는 지적이 있다.

특히 개별 기업의 다양한 교육훈련 수요를 반영하기 위해서는 모듈화된 프로그램의 개발 및 운영이 필요하다. 즉, 모듈화된 교육과정을

개발하여 운영하고, 개별 기업에서 필요한 학습모듈을 취사선택하여 이수하도록 하는 방안이 마련될 필요가 있다. 또한 운영 장소에 있어서도 다양한 선택지가 존재할 수 있도록 유연성을 확대할 필요가 있다. 예를 들어 개별 기업에 Off-JT를 운영할 만한 충분한 시설 및 기자재가 갖추어져 있고, 인근의 기업과 연합하여 충분한 교육 수요가 있다고 판단되는 경우에는 굳이 공동훈련센터에서 Off-JT를 실시하지 않더라도 개별 기업에서 Off-JT를 실시하는 방안도 충분히 검토할 수 있다. 또, 교수·학습 방법 측면에서도 온라인 교육을 병행하는 블렌디드 러닝(blended learning) 방식까지도 폭을 넓혀 검토할 수 있을 것이다.

**셋째, Off-JT 과정 운영은 OJT와의 연계를 고려하여 선형 방식은 최대한 지양하되, 기업 및 참여 유형을 고려하여 최적의 모델을 취사선택하여 활용할 필요가 있다.** Off-JT와 OJT의 연계 방식은 구성 방식에 따라 선형, 순환형, 혼합형 등 다양한 형태로 이루어질 수 있다. 그러나 Off-JT와 OJT와의 상호 연계를 고려할 때 선형 방식은 최대한 지양하되, 운영 방식별 장단점을 면밀하게 검토하여 최적의 운영 모델을 활용할 필요가 있다.

먼저 혼합형 방식은 일주일 혹은 한 달을 기준으로 특정일은 해당 기간에 이수하여야 하는 Off-JT를 모아서 실시하고, 나머지 기간은 OJT를 실시하는 형태이다. 혼합형 방식은 일주일 혹은 한 달을 단위로 OJT와 Off-JT가 상호 보완적인 학습이 일어날 수 있다는 장점이 있다. 그러나 기업 업무의 연속성 때문에 일주일 혹은 한 달 중 특정 일을 교육훈련기관에 보내어 Off-JT를 실시하기 어렵다는 현실적인

경우가 많다는 점을 충분히 고려할 필요가 있다.

다음으로 순환형 방식은 교과목을 순차적으로 이수하는 것으로, 교과목마다 Off-JT를 먼저 실시하고, 이후 OJT를 실시하는 형태이다. 순환형 방식은 교과목별로 OJT와 Off-JT가 상호 보완적인 학습이 일어날 수 있다는 장점이 있다. 그러나 교과목별로 OJT와 Off-JT를 구분하여 운영하는 것이 현실적으로 어려운 경우가 많다는 점이 충분히 고려될 필요가 있다.

마지막으로 선형 방식은 모든 교과목에 대한 집체식 이론교육 형태인 Off-JT를 실시한 후, 현장에 투입하여 OJT를 실시하는 형태이다. 선형 방식은 Off-JT의 내용이 OJT 및 업무 수행을 위해 반드시 필요한 선행 지식이나 기술로 구성되는 경우에 활용할 수 있다. 또한 기업 내 훈련 역량이 부족하여 외부 기관으로 장기간 위탁교육이 필요한 경우 활용될 수 있다. 그러나 선형 방식의 경우 Off-JT와 OJT가 완전히 분리되어 상호 보완의 기능이 약화되는 단점이 있기 때문에 권장하는 방법은 아니다.

## 바. 학습근로자 내부평가 및 외부평가 방식 개선

### 1) 내부평가 방식 개선

**첫째, 내부평가의 지침, 절차, 기준 및 방법 등에 관한 매뉴얼을 개발하여 보급할 필요가 있다.** 일학습병행제에서 내부평가는 학습근로자가 학습한 능력단위에 대한 이수 관리를 목적으로 외부평가 응시 여부 및 자격 유형과 무관하게 모든 참여기업에서 반드시 실시하도록 하고 있다. 내부평가는 능력단위(교과목)별 교육훈련 진도율 80% 이

상 시점부터 교육훈련 종료 전까지 수시로 실시하고, 능력단위 수행 준거 및 문제 원형을 참고하여 평가 방법, 평가 시간 등은 교육훈련기관 자율적으로 결정한다는 지침은 제시되어 있으나, 구체적인 가이드라인이나 예시가 없다 보니 기업에서 개별적으로 내부평가를 실시하기에는 많은 어려움이 있는 실정이다.

따라서, 기업에서 자체적으로 내부평가 시 참고할 수 있는 내부평가 가이드라인 및 매뉴얼을 개발하여 보급할 필요가 있다. 특히 가이드라인 및 매뉴얼에는 NCS에 제시된 12가지 평가 방법에 대한 구체적인 사례와 활용 방법을 제시함으로써, 기업에서 능력단위(교과목)별로 평가를 실시할 때 적합한 방법을 선별하여 활용할 수 있도록 지원할 필요가 있다. 또한 내부평가 시 활용 가능한 문제 원형 풀을 제공하여 기업에서 이를 참고 및 수정·보완하여 사용할 수 있도록 할 필요가 있다.

**둘째, 프로그램 개발 과정에서 사전에 내부평가 절차, 기준 및 방법을 설계함으로써 프로그램 개발, 운영 및 평가 등 일련의 단계가 일관성 있게 진행될 수 있도록 할 필요가 있다.** 현재도 일학습병행 프로그램 개발 시 내부평가에 관한 기준과 방법을 일부 제시하고는 있으나, 단순히 NCS의 수행 준거를 그대로 옮겨 놓은 정도에 불과하여 실제로 기업에서 내부평가를 실시하는 데 크게 도움이 되지는 않고 있다.

따라서, 프로그램 개발 과정에서 프로그램 개발진과 기업 관계자간 협의를 통해 내부평가 방식, 절차 및 기준을 확정하고, 이를 바탕으로 프로그램 개발 및 운영이 이루어질 필요가 있다. 또한 프로그램 개발 과정에서 사전에 내부평가에서 활용할 평가 기준 및 문제 원형을 개발하여 보급함으로써 보다 효율적인 내부평가가 진행되도록 지원할

필요가 있다. 특히 평가 기준은 기존의 NCS 수행 준거를 그대로 활용하는 방식이 아니라, 프로그램의 내용과 수준을 감안하여 NCS 수행 준거를 일부 수정·보완하여 활용할 수 있도록 유연성을 부여함으로써 더욱 충실한 평가가 이루어질 수 있도록 할 필요가 있다.

**셋째, 내부평가 결과를 증빙할 수 있는 자료의 제출을 의무화하고, 외부 전문가를 통해 이를 검증하는 별도의 절차를 마련할 필요가 있다.** 일학습병행제에서 내부평가는 외부평가 응시 여부 및 자격 유형과 무관하게 모든 참여기업에서 반드시 실시하도록 하고 있고, 최근 발표된 제도 개선 사항에 의하면 외부 전문가(단독 기업형은 ISC 관계자, 공동훈련센터형은 공동훈련센터 교·강사)의 협조를 통해 내부평가의 공신력을 제고하도록 하고 있으나, 결국 기업 자체적으로 평가를 수행한다는 측면에서 내부평가의 공신력 혹은 객관성에 대한 의문이 제기되는 것이 사실이다.

따라서, 내부평가의 결과와 관련된 자료를 별도로 제출할 것을 의무화하고, 내부 평가가 객관적인 절차와 방법에 따라 추진되었는지를 외부 전문가를 통해 철저하게 검증하는 절차를 마련함으로써 내부평가의 공신력과 객관성을 최대한 확보할 필요가 있다. 예를 들어 내부평가 시 활용한 평가 방법별로 제출하여야 하는 자료를 명시(예: 지필평가인 경우 시험지, 포트폴리오 평가인 경우 작업 파일 혹은 작업철, 작업장 평가인 경우 실습 결과물 등)함으로써 실제로 기업에서 내부평가가 사전에 계획된 절차와 방법에 의거하여 충실하게 수행되었는지를 검증할 필요가 있다.

## 2) 외부평가 방식 개선

**첫째, 외부평가의 주체, 시기, 방식 등과 관련된 시행 계획을 조속히 확정하여 보급할 필요가 있다.** 외부평가는 수료(자격) 관리를 목적으로 한국산업인력공단의 평가 계획에 따라 정기적으로 실시되며, 신직업자격 과정 운영 기업은 외부평가에 반드시 참여하도록 하고 있다. 그러나 여전히 일학습병행제 참여기업에서는 외부평가에 대한 이해의 수준이 매우 낮고, 어떠한 방식과 절차, 문항으로 평가가 이루어지는지에 대한 상세한 정보가 제공되지 못하고 있다.

따라서, NCS 기반 신직업자격 종목별로 외부평가의 주체, 시기, 방식 등을 포함한 구체적인 시행 계획을 조속히 확정하여 보급할 필요가 있다. 물론 이러한 절차가 지연되고 있는 가장 큰 이유는 NCS 기반 신직업자격의 근거법이 마련되지 못함에 기인한 것이라 볼 수 있다. 그러므로 NCS 기반 신직업자격의 근거법을 조속히 마련하고, 이에 근거한 시행 계획을 차질없이 준비하여야 할 것이다.

**둘째, 외부평가의 주체를 단계적으로 산업계로 전환하는 방안이 검토될 필요가 있다.** 일학습병행제를 통해 부여되는 NCS 기반 신직업자격의 가장 큰 특징은 산업계 주도로 자격이 설계, 운영 및 검정됨으로써 자격의 통용성 및 현장성을 최대한 강화하는 데 있다. 이를 위해 2014년부터 NCS 24개 대분류에 대한 신직업자격 설계가 산업별협의체를 중심으로 개발이 추진되고 있다. 그러나 현재 시행되고 있는 외부평가 및 향후 외부평가 추진 계획을 보면, 여전히 한국산업인력공단을 중심으로 한 국가 주도의 자격제도 운영을 전제로 하고 있다.

물론 우리나라 산업별협의체의 역량, 경험 및 노하우를 종합적으로

고려할 때, 자격제도 관리·운영의 주체를 단기간에 산업별협의체로 전환하는 것은 많은 어려움이 뒤따를 것으로 판단된다. 그러나 장기적인 관점에서 NCS 기반 신직업자격제도의 취지 및 목적을 감안해 본다면, 외부평가의 주체를 단계적으로 산업계로 전환하는 방안이 적극 검토될 필요가 있다. 이를 위해 제도 도입 초기에는 공단 주도의 자격제도를 운영하되, 단계적으로 역량을 갖춘 산업별협의체를 중심으로 외부평가의 주체를 전환하는 방식이 검토되어야 한다.

**셋째, NCS 기반 신직업자격 설계 이전에 일학습병행 프로그램을 이수한 학습근로자에 대한 대안적 자격 부여 조치가 마련되어야 한다.** 현재는 NCS 기반 신직업자격과 관련된 법령이 마련되지 못한 관계로 일학습병행 프로그램 이수자에게는 자격이 아닌 수료증만이 부여되고 있다. 또한 이미 일학습병행 프로그램을 이수한 학습근로자에게 향후 어떠한 절차와 방법을 통해 대안적으로 자격을 부여할 것인지에 대한 구체적인 계획이 수립되어 있지 못한 상황이다.

따라서, 일학습병행 프로그램을 이미 수료한 학습근로자에게 향후 관련법이 통과되었을 시 대안적으로 NCS 기반 신직업자격을 부여할 수 있는 조치가 마련될 필요가 있다. 이를 위해 희망자를 대상으로 별도로 외부평가에 응시할 수 있는 기회를 부여하거나, 이수한 능력단위를 NCS 기반 신직업자격의 필수 능력단위와 상호 비교하여 추가적으로 이수하여야 하는 필수 능력단위를 이수하도록 함으로써 자격을 부여하는 방안 등이 검토될 필요가 있다.

## 사. 모니터링 및 컨설팅 방식 개선

### 1) 행정적 부담 경감 및 모니터링 방식 개선

**첫째, 모니터링으로 인한 각종 서류 준비 및 행정적 부담을 최소화할 필요가 있다.** 일학습병행제 참여기업 입장에서는 기업 본연의 업무, 일학습병행 프로그램 운영 등의 업무를 수행하여야 하는 것뿐만 아니라, 모니터링으로 인한 서류 준비 등의 행정적인 부담을 가장 큰 애로 사항 중 하나로 지적하고 있다.

이를 위해 모니터링에 필요한 각종 행정적 부담을 최소화하고, 모니터링의 방식을 관리·감독이 아닌 자문 및 격려에 초점을 맞춘 방식으로 전환할 필요가 있다. 특히 모니터링 시 정해진 양식이나 규격에 따른 형식을 관리하는 데 초점을 맞추는 것이 아니라, 실질적으로 일학습병행 프로그램 운영(예: OJT 운영, 교수법, 평가 방식 등)이 제대로 되고 있는지를 점검하고, 미진한 부분에 대해서는 충분한 피드백을 제공하는 방식으로 진행할 필요가 있다.

**둘째, 행정적 부담은 최소화하되, 기업의 책무성을 대폭 강화하여 당초 계획대로 프로그램을 운영하지 않거나 위법 및 부정행위가 발견되었을 경우에는 행정처분 등의 조치를 강화할 필요가 있다.** 즉, 불필요한 형식 및 행정적 절차는 간소화하되, 당초 계획대로 충실하게 프로그램을 운영하지 않는 경우에는 지원 중단 등의 행정처분 기준을 강화하여 기업이 자체적으로 프로그램 운영의 질 관리를 하는 체제 구축이 필요하다.

이를 위해 기존 모니터링 주기 및 횟수는 줄이되, 모니터링 시 운영

계획 대비 운영 실적 및 성과를 면밀하게 검토할 필요가 있다. 또한 공단 주도의 모니터링과는 별도로 고용센터 차원의 지도·점검을 통해 관리가 이루어질 수 있도록 하고, 위법 및 부정행위 발견 시 패널티를 부여하는 방안을 검토할 필요가 있다.

## 2) 모니터링 지원 인력 확충 및 전담 인력풀 구성·운영

**첫째, 모니터링을 위한 지원 인력을 확충할 필요가 있다.** 현재 일학습병행제 모니터링은 2인(외부 1인, 공단 지부·지사 1인) 1조를 원칙으로 모니터링팀을 구성하여 운영하고 있으며, 기업별로 분기별 최소 1회 이상 정기 모니터링과 수시 모니터링으로 구분하여 운영하고 있다. 그러나 일학습병행제 참여기업이 급속하게 증가함에 따라, 향후 모니터링에 필요한 인력과 팀을 구성하는 데 더욱 어려움이 발생할 것으로 예상되고 있다.

따라서, 향후에는 일학습병행제 전문지원기관, 훈련실시지원단, 민간 서포터즈 등의 인력풀을 최대한 모니터링을 위한 지원 인력으로 활용할 필요가 있다. 이외에도 ISC, RC, 산업 현장 교수, 대한민국명장, 기능장 및 기술사 자격 취득자 등의 전문가를 최대한 모니터링 인력풀로 확보하여 운영할 필요가 있다.

**둘째, 기업별로 모니터링 전담 인력을 배정하여 한 사람이 지속적으로 모니터링 및 컨설팅을 할 수 있도록 지원할 필요가 있다.** 일학습병행제 모니터링은 현재 2인 1조를 원칙으로 모니터링팀을 구성하여 운영하고 있으나, 모니터링 때마다 수시로 모니터링 인력이 변경되어 지속적인 모니터링 및 컨설팅이 어려운 상황이 발생하고 있다.

따라서, 모니터링 인력풀을 우선적으로 구성하고, 기업별로 모니터링 전담 인력을 배치하여 지속적으로 모니터링 및 컨설팅이 이루어질 수 있도록 지원할 필요가 있다. 이를 통해 기업에게 일관성 있는 모니터링이 제공됨으로써 과거에 지적된 사항이 적절하게 조치되었는지를 확인할 수 있고, 피드백을 통한 성과 관리가 가능할 것으로 기대된다.

### 3. 제도 성과 측면에서의 개선 방안

#### 가. 경제·사회적 성과 제고 방안

**첫째, 일학습병행제에 대한 비용편익분석을 연차적으로 실시하고, 이를 통해 정부 차원의 적정 재정 지원 규모를 산출함으로써 경제적 성과를 최대화할 필요가 있다.** 도제훈련을 과거부터 운영하고 있는 국가의 경우 대체로 2~4년차부터 본격적으로 편익이 발생한다는 점을 감안해 볼 때, 우리나라도 주기적으로 비용편익분석을 실시하여 순편익이 발생하는 시점을 예측해 볼 필요가 있다.

이를 통해 정부 지원금 없이 순편익이 발생하는 시점을 예측하여 정부 지원금을 단계적으로 축소시켜 나감으로써 재정 지원을 효율화하고, 일학습병행제에 투입되는 비용 대비 산출되는 편익을 최대화함으로써 경제적 성과를 제고해 나갈 필요가 있다.

이러한 정책 대안을 바탕으로 한국직업능력개발원 일·학습듀얼평가센터에서는 일학습병행제 경제·사회적 분석을 실시하고 있으며, 관련 언론보도를 통해 일학습병행제의 성과 공유 및 확산이 추진 중이다.

- “3천만원 써 4천만원 효과, 일학습병행제가 기업도 이익”(머니투데이, '15.06.03)
- “막무가내 스펙쌓기 안녕, 일학습병행제로 조기 취업 유도”(프라임경제, '15.07.10)

**둘째, 기업의 생산성 향상, 재교육비 및 채용 비용 절감 등과 같은 기업 차원의 경제적 성과를 누적·관리함으로써 기업의 지속적이고 자발적인 참여를 유도할 필요가 있다.** 사실 기업의 가장 큰 목적은 생산성 향상을 통한 이윤 추구에 있으므로 아무리 좋은 제도라 할지라도 기업 입장에서 경제적인 편익이 없으면 지속적인 참여를 유도하기에는 한계가 있다.

따라서, 종단 연구를 통해 기업의 생산성 향상, 재교육비 및 채용 비용 절감 등과 같은 경제적 성과 관련 지표들을 누적·관리해 나갈 필요가 있다. 이를 통해 기업에서 일학습병행제를 통해 필요한 인력을 양성하는 것이 장기적으로 보았을 때 기업의 생산성 향상을 통한 이윤 확보에 도움이 될 수 있다는 점을 강조할 수 있다.

**셋째, 일학습병행제의 사회적 성과를 제고하기 위해서는 학습근로자의 장기근속을 유도하기 위한 다양한 방안이 마련될 필요가 있다.** 일학습병행제의 사회적 성과는 국가, 기업 및 개인 차원에서 다양하게 생각해 볼 수 있지만, 참여기업 대상 FGI 결과 기업 입장에서 가장 큰 성과로 인식하고 있는 것은 인력 확보 및 근속 유지인 것으로 나타났다. 특히 학습근로자의 이직 및 중도 탈락은 참여기업에서 가장 큰 애로 사항인 것으로 나타나, 일학습병행제의 사회적 성과를 제고하기 위

해서는 이에 대한 근본적인 대안 마련이 필요한 것으로 나타나고 있다.

따라서, 일학습병행제의 안정적인 정착 및 지속적인 확산을 위해서는 학습근로자의 장기근속을 유도할 수 있는 다양한 방안이 마련될 필요가 있다. 그러나 학습근로자의 이직은 대기업과 중소기업의 임금 격차가 상존하는 한 근본적으로 해소하기는 어려운 상황이며, 이직을 제도적·법적으로 막는다는 것도 불가능한 상황이다. 따라서, 학습근로자들에게 충분한 인센티브를 제공하는 것이 가장 현실적인 대안으로 검토될 수 있다. 예를 들어 학습근로자 훈련 수당을 일정 기간이 지난 후 한꺼번에 성과급으로 지급하는 등의 방법을 통해 학습근로자의 이직을 최소화하고, 장기근속을 유도하는 방식을 검토해 볼 필요가 있다.

#### 나. 학습근로자의 노동시장 정착 제고 방안

**첫째, 학습근로자의 기초학습능력 및 직업기초능력, 직업윤리 향상을 위한 방안 마련이 필요하다.** 일학습병행제 참여기업에서는 학습근로자의 기초학습능력 및 직업기초능력 부족, 기본적인 소양 및 인성 부족 문제를 애로 사항으로 토로하고 있다. 특히 특성화고 졸업자들의 경우 이러한 현상이 더욱 심하고, 대학 연계형으로 진입하는 경우 대학의 정규 교육과정을 이수하기도 벅찬 상황이 다수 발생하고 있다. 더욱이 일학습병행제에서 일과 학습을 병행하여야 하는 어려움을 감내할 수 있는 인성이나 의지가 부족한 학습근로자도 적지 않다는 문제가 있다.

따라서, 학습근로자의 기초학습능력 및 직업기초능력 향상을 위한 별도의 프로그램을 운영할 필요가 있고, 직업윤리를 비롯한 기본적인

소양 및 인성 함양에 필요한 프로그램도 함께 운영할 필요가 있다. 특히 대학 연계형의 경우에는 대학 수업을 이수하는 데 필요한 기초적인 교과목에 대한 사전 교육프로그램을 제공하여 일정 수준의 기초학습능력을 갖춘 학습근로자만 진입이 가능하도록 유도할 필요가 있다. 또한 일학습병행 프로그램 중 일정 비중 이상을 기초학습능력 및 직업기초능력, 직업윤리를 비롯한 소양 및 인성 함양을 위한 교과목으로 편성하여 운영하는 방안도 검토할 수 있다.

**둘째, 학습근로자의 노동시장 정착 관련 DB를 구축하여 운영할 필요가 있다.** 학습근로자의 노동시장 정착을 지원하기 위해서는 관련 DB를 구축하여 운영할 필요가 있음에도 불구하고, 현재는 학습근로자를 대상으로 한 연구 자체가 거의 이루어지지 못하고, 필요한 데이터는 산발적으로 설문조사를 통해 취합하여 활용하고 있는 실정이다.

따라서, ‘(가칭) 일학습병행제 학습근로자 실태 조사 DB’를 구축하여 학습근로자의 개인 인적 사항은 물론 직무수행능력 향상 정도, 중도탈락 및 이직률, 수료 후 경력개발경로 등에 관한 데이터를 축적하여 관리해 나갈 필요가 있다. 이를 통해 학습근로자의 노동시장 정착 관련 성과와 문제점을 진단하고, 개선이 필요한 사항을 도출하여 정책에 반영할 수 있는 체계를 구축할 필요가 있다.

**셋째, 학습근로자의 노동시장 정착 관련(생산성, 직무수행능력, 직무만족도, 이직률, 경력개발 등) 연구가 활성화될 필요가 있다.** 일학습병행제는 지난 2013년부터 기본 계획이 발표되어 추진된 이후, 제도 설계, 운영 및 성과 측면에서 다양한 정책 연구가 추진되었다. 그러나

학습근로자를 대상으로 한 노동시장 정착 관련 연구는 거의 이루어지지 못한 상황이다.

따라서, 향후에는 학습근로자의 노동시장 정착과 관련된 다양한 연구과제를 발굴(예: 학습근로자의 경력개발 모형 발굴 및 보급, 학습근로자의 직무수행능력 향상에 관한 종단적 연구 등)하여 추진할 필요가 있다. 이를 통해 학습근로자의 중도 탈락 및 이직의 가장 큰 요인은 무엇인지를 밝히고, 지속적인 경력개발을 위해 필요한 사항을 도출함으로써 학습근로자들이 성공적으로 노동시장에 정착해 나가도록 지원할 필요가 있다.

### 제3절 일학습병행제 참여 주체별 추진과제

제2절에서 제시한 일학습병행제의 운영 개선을 위한 추진과제를 참여 주체별로 구분하여 제안하면 <표 4-1>과 같다. 고용노동부를 비롯한 교육부, 유관부처 등의 정부부처, ISC와 RC 등의 지역/산업별협의체, 한국산업인력공단, 한국직업능력개발원, 한국폴리텍대학, 한국기술교육대학교 등의 실행 지원기관, 기업과 공동훈련센터 등의 실행기관, 일학습병행제 전문지원기관 등의 일학습병행제 참여 주체는 유기적으로 협력하여 일학습병행제 운영 개선을 위한 추진과제가 효율적으로 추진될 수 있도록 지원할 필요가 있다.

〈표 4-4〉 일학습병행제 참여 주체별 추진과제

| 추진과제                              |                                    |   | 정부부처    |         |          | 지역/산업<br>별협의체 |    | 실행 지원기관 |         |         |         | 실행<br>기관 |                | 전문<br>지원<br>기관<br>등 |
|-----------------------------------|------------------------------------|---|---------|---------|----------|---------------|----|---------|---------|---------|---------|----------|----------------|---------------------|
|                                   |                                    |   | 고용<br>부 | 교육<br>부 | 유관<br>부처 | ISC           | RC | 공단      | 직능<br>원 | 플리<br>텍 | 한기<br>대 | 기업       | 공동<br>훈련<br>센터 |                     |
| 제도<br>성과<br>측면<br>에서의<br>개선<br>방안 | 경제·<br>사회적<br>성과 제고                | 일학습병행제<br>연차별 비용·<br>편의 분석 실시                     | △       |         |          |               |    | △       | 0       |         |         |          |                |                     |
|                                   |                                    | 기업 차원의<br>경제적 성과<br>누적·관리<br>시스템 마련               | △       |         |          |               |    | 0       |         |         |         | △        |                |                     |
|                                   |                                    | 학습근로자의<br>장기근속 유도<br>방안 마련                        | 0       | △       | △        |               |    | △       |         |         |         |          |                |                     |
|                                   | 학습<br>근로자의<br>노동시장<br>정착 제고        | 학습근로자의<br>기초학습능력 및<br>직업기초능력,<br>직업윤리 향상<br>방안 마련 | △       | △       | △        |               |    | △       | 0       |         |         |          |                |                     |
|                                   |                                    | 학습근로자의<br>노동시장 정착<br>관련 DB 구축·<br>운영              | △       |         |          |               |    | △       | 0       |         |         |          |                |                     |
|                                   |                                    | 학습근로자의<br>노동시장 정착<br>관련 연구<br>활성화                 | △       |         |          |               |    | △       | 0       |         |         |          |                |                     |
| 제도<br>운영<br>측면<br>에서의<br>개선<br>방안 | 기업 및<br>공동훈련<br>센터 선정<br>방식의<br>개선 | 기업 선정 절차<br>및 방식의 개선                              | △       |         |          | 0             | 0  | 0       |         |         |         |          |                | △                   |
|                                   |                                    | 공동훈련센터<br>참여기관의<br>다양화 및<br>협약기업과의<br>매칭 강화       | △       |         |          | 0             | 0  | 0       |         |         |         | △        | △              | △                   |

비고) 추진 주체(0), 추진 지원(△)

| 추진과제                              |  | 정부부처                                |         |          | 지역/산업<br>별협의체 |    | 실행 지원기관 |         |         |         | 실행<br>기관 |                | 전문<br>지원<br>기관<br>등 |   |
|-----------------------------------|--|-------------------------------------|---------|----------|---------------|----|---------|---------|---------|---------|----------|----------------|---------------------|---|
|                                   |  | 고용<br>부                             | 교육<br>부 | 유관<br>부처 | ISC           | RC | 공단      | 직능<br>원 | 플리<br>텍 | 한기<br>대 | 기업       | 공동<br>훈련<br>센터 |                     |   |
| 제도<br>운영<br>측면<br>에서의<br>개선<br>방안 | 일학습병행<br>프로그램<br>개발 및<br>인증 방식의<br>개선    | 프로그램 개발<br>절차 및 방식의<br>개선           | △       |          |               | △  | △       | 0       | △       | 0       |          |                |                     |   |
|                                   |  | 프로그램 개발<br>기준의 명확화<br>추진            | △       |          |               | △  | △       | 0       | △       | 0       |          |                |                     |   |
|                                   |  | 프로그램 인증<br>방식의 개선                   | △       |          |               | △  | △       | 0       | △       | △       |          |                |                     |   |
|                                   | 우수<br>기업현장교<br>사 & HRD<br>담당자 양성         | 기업현장교사 양성<br>방식의 개선                 | △       |          |               |    |         | 0       |         |         | 0        |                |                     |   |
|                                   |  | HRD 담당자<br>양성 방식의 개선                | △       |          |               |    |         | 0       |         |         | 0        |                |                     |   |
|                                   | 학습근로자<br>모집 및<br>관리 방식<br>개선             | 학습근로자 모집<br>지원 강화                   | 0       | △        | △             | △  | △       | 0       |         |         |          |                | △                   |   |
|                                   |  | 학습근로자에 대한<br>지원 강화를 통한<br>중도 탈락 최소화 | 0       | △        | △             |    |         | 0       |         |         |          |                |                     |   |
|                                   | 일학습병행<br>프로그램(OJ<br>T 및 Off-JT)<br>운영 개선 | OJT에 대한 질<br>관리 강화                  | △       |          |               |    |         | △       |         |         |          | 0              |                     |   |
|                                   |  | Off-JT와 기업 현장<br>업무와의 연계<br>강화      | △       |          |               |    |         | △       |         |         |          | △              | 0                   |   |
|                                   | 학습근로자<br>내부평가 및<br>외부평가<br>방식 개선         | 내부평가 방식<br>개선                       | △       |          |               |    |         | △       | △       |         |          | 0              |                     |   |
|                                   |  | 외부평가 방식<br>개선                       | △       |          |               | 0  | △       | 0       | △       |         |          |                |                     |   |
|                                   | 모니터링 및<br>컨설팅 방식<br>개선                   | 행정적 부담 경감<br>및 모니터링 방식<br>개선        | 0       |          |               |    |         | 0       |         |         |          |                |                     |   |
|                                   |  | 모니터링 인력<br>확충 및 전담<br>인력풀 구성·운영     | 0       |          |               |    |         | 0       |         |         |          |                |                     | △ |

비고) 추진 주체(O), 추진 지원(△)

230 일학습병행제 운영 실태 및 개선 방안

| 추진과제                              |   | 정부부처               |         |          | 지역/산업<br>별협의체 |    | 실행 지원기관 |         |         |         | 실행<br>기관 |                | 전문<br>지원<br>기관<br>등 |  |
|-----------------------------------|---|--------------------|---------|----------|---------------|----|---------|---------|---------|---------|----------|----------------|---------------------|--|
|                                   |   | 고용<br>부            | 교육<br>부 | 유관<br>부처 | ISC           | RC | 공단      | 직능<br>원 | 플리<br>텍 | 한기<br>대 | 기업       | 공동<br>훈련<br>센터 |                     |  |
| 제도<br>설계<br>측면<br>에서의<br>개선<br>방안 | 우수사례(best practice) 발굴 및 확산에 초점을 둔 성과목표 재조정 | 0                  |         |          |               |    | △       |         |         |         |          |                |                     |  |
|                                   | 질적 내실화 관점에서의 제도 목표 명확화                      | 0                  | △       | △        |               |    | △       |         |         |         |          |                |                     |  |
|                                   | 직무능력 향상 중심의 제도 활성화 추진 및 NQF/SQF와의 연계 강화     | 0                  | 0       | △        |               |    |         | △       |         |         |          |                |                     |  |
|                                   | 운영체계 및 거버넌스 시스템 개선                          | 0                  |         |          | 0             | 0  | △       |         |         |         |          |                |                     |  |
|                                   | 일학습병행제 운영체계 유연화                             | 0                  |         |          |               |    | 0       |         |         |         |          |                |                     |  |
|                                   | 예산 지원의 효율화                                  | 정부의 적정 재정 지원 규모 탐색 | 0       |          |               |    |         | △       |         |         |          |                |                     |  |
|                                   |   | 예산의 효율적 집행         | 0       |          |               |    |         | 0       |         |         |          |                |                     |  |

비고) 추진 주제(O), 추진 지원(△)

## SUMMARY

## **A Study on the Status of Operation and Improvement of Apprenticeship**

Seung-Hwan Jeon, Soo-Kyeong Lee, Han-Byul Lee

### **1. Overview**

The purpose of this study is to suggest the improvement for successful operation of Korean apprenticeship through examining the status of operation of current apprenticeship system. The specific purpose of this research is to do the following:

- 1) Analyse the concept, policy stream and the difference between similar system
- 2) Examine the status of operation of apprenticeship system
- 3) Investigate the operation cases of apprenticeship
- 4) Suggest the improvement strategy for successful apprenticeship system

### **2. Research Method**

This study reviews academic literature and performs FGI, case study, expert meeting, and seminar in order to meet the purpose.

The literature review focuses on the concept, the components, progress and current status of apprenticeship. Also it analyses similar system to

apprenticeship and identifies the related policies and programs about apprenticeship.

FGI was conducted to build the successful improvement strategy for apprenticeship through investigating the status of operation of current apprenticeship system. FGI was performed five times based on structured questionnaire. The first three interviews were for the status of operation and the second two interviews were for finding out the improvement of apprenticeship.

The visit and interview for case study of company was performed to understand the company's situation and develop the improvement of apprenticeship. The companies which joined the visit and interview was selected by criteria; available for visit and interview, participating in apprenticeship longer than 6 months. Also, it considers types and fields.

The expert meeting was conducted to evaluate the validity of results for progress stages and to raise quality of the study. It consists of policy makers of government department and the experts of vocational education, training and qualifications. The seminar was performed to develop the strategy for improving apprenticeship through sharing the research results and discussing the core agenda.

### **3. Main Results**

#### 1) The Concept and Policy Trend of Apprenticeship, Comparison with Similar system

Apprenticeship is defined as “a new educational, vocational system designed based on German and Swiss apprenticeship system. The

in-company trainer teaches apprentices according to the text books based on NCS(National Competency Standards), while the training organization provides academic courses complementarily. It offers qualification after the apprentice completes the proper courses(Relevant Ministries, 2015: 1).”

Meanwhile, the similar system to apprenticeship includes work-based learning such as ‘2·1 system of technical high school, internship, field practice’ and work first-then to college system such as commissioned education, contract department, college in company. The work first-then to college system differentiates from the apprenticeship in terms of focusing on getting degree of high school graduates jobholders. This study explains the similarities and differences of the related systems based on main components of vocational education and training.

## 2) The Status of Operation of Apprenticeship

The status of operation of apprenticeship was analysed based on 5 FGI results and 9 cases of companies, and it consists of three aspects; design, operation and outcomes of system. In an aspect of designing system, a) purpose, b) governance, c) budget status were considered. In an aspect of operating system, a) selecting company and training center, b) development and verification of apprenticeship program, c) educating and managing in-company trainers and HRD staffs, d) recruiting apprentices, e) operating apprenticeship program, f) internal and external evaluation of apprentices, g) monitoring and consulting were reviewed. In an aspects of outcomes, a) economic outcomes, b) social outcomes, c) apprentices’ outcomes in labour market were considered.

〈Table 1〉 The status of operation of apprenticeship

| 구분                  |  | 진단  |
|---------------------|--|---|
| Design of System    | 1. Purpose   | 1) Raising the quality of system<br>2) Dilemma between firm-specific and standardized curriculum<br>3) Concern about programs linked to college degree  |
|                     | 2. Operation system & Governance                         | 1) Government-led operation<br>2) Complicacy of governance system<br>3) Focusing on control more than support   |
|                     | 3. Budget  | 1) Complicacy and redundancy of budget execution<br>2) Continuity of government support<br>3) Government support as inducement and control measures   |
| Operation of System | 1. Selecting company & Training Center                   | 1) Controversy about standards of selecting company<br>2) Non-participation of selected company<br>3) Absence of operation model for different types of training centers<br>4) Difficulty of matching training center and company |
|                     | 2. Development & Verification of apprenticeship program  | 1) Lack of company-led program development system<br>2) Frequent change of program development standards and difficulty of ensuring compliance with NCS<br>3) Absence of quantitative verification standards                      |
|                     | 3. Educating & Managing in-company trainers & HRD staffs | 1) Burden of cluster education<br>2) Effectiveness of educating trainers<br>3) Concerns about wrong payment of allowances   |
|                     | 4. Recruiting apprentice                                 | 1) Difficulty of recruiting apprentices<br>2) Concerns about apprentices' transfer<br>3) Dropout due to military duty   |
|                     | 5. Operating apprenticeship program(OJT/Off-JT)          | 1) Limitation of OJT quality assurance<br>2) Difficulty of training center's Off-JT operation   |
|                     | 6. Internal & external evaluation of apprentice          | 1) Absence of internal evaluation guideline<br>2) Lack of operation system for external evaluation<br>3) Uncertainty of granting nationally-recognized qualification after completing the program                                 |
|                     | 7. Monitoring & consulting                               | 1) Administrative burden due to monitoring<br>2) Short of staff for monitoring and consulting   |
| Outcomes            | 1. Economic outcomes                                     | 1) Financial efficiency through gradually decreasing government support   |
|                     | 2. Social outcomes                                       | 1) Increase of long-service of workers in small sized company<br>2) Lack of ethics and learning capability of apprentice  |

### 3) Improvement Strategy of Apprenticeship

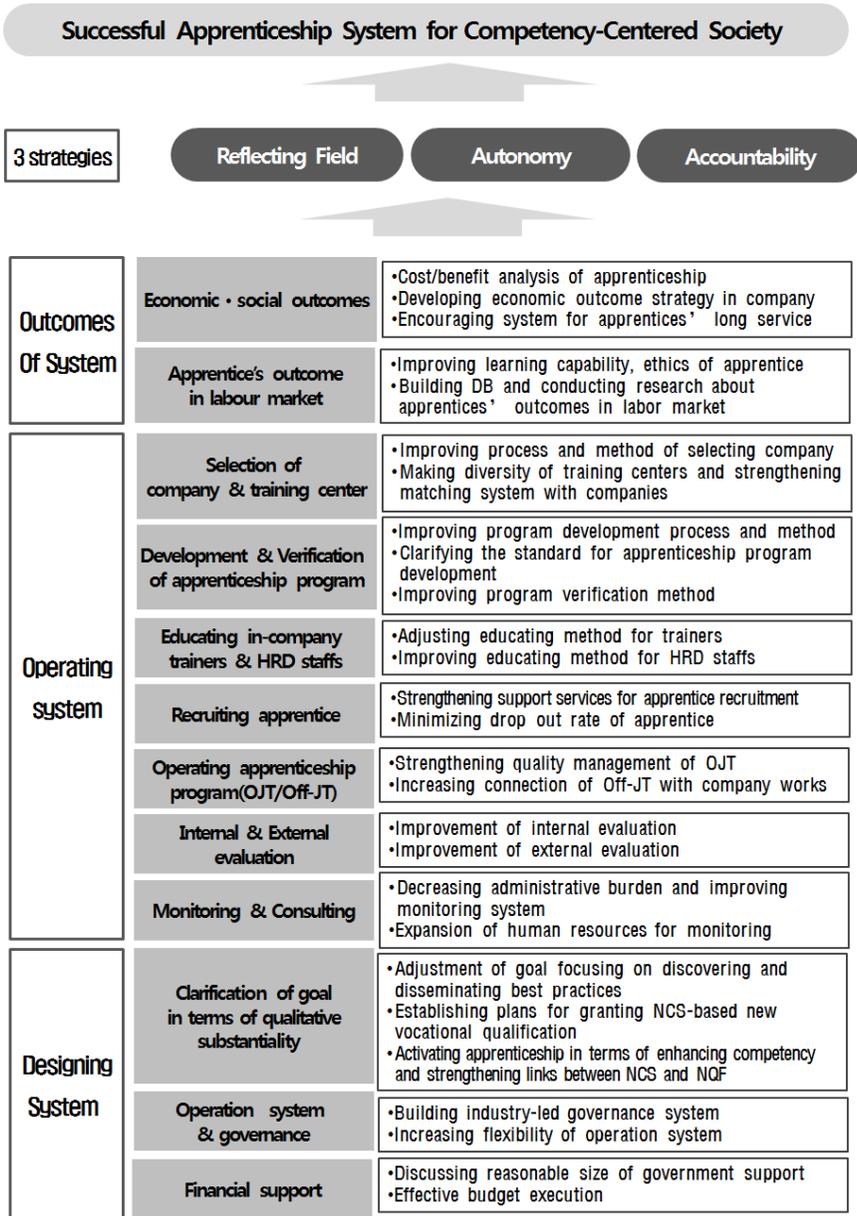
The improvement strategy of apprenticeship examines the direction of apprenticeship based on the result for the status of operation and sets up the specific strategy and task through the FGI and expert meeting.

There are three strategies to improve the operation of apprenticeship system; reflecting field, guarantee of autonomy and accountability.

Firstly, it is required to adjust the operation paradigm of apprenticeship through reflecting field situation. In other words, it is necessary to transform from government/ supplier-led system to industry/consumer-led system. Secondly, it is important to guarantee autonomy of companies and other participants. It is required to minimize the administrative management and formal procedure and to operate focusing on outcomes of the system. Thirdly, the participants of apprenticeship should have accountability about educating and training human resources within local community and industry. It means that they are responsible for training important man power with not short-term and micro-level, but long-term and macro-level.

The study suggests the 28 tasks of 12 items in three aspects for operation improvement of apprenticeship based on three strategies; a) aspect of designing system, b) aspect of operating system, c) aspect of outcomes of system.

[Figure 1] Strategy & Tasks for Improvement of Apprenticeship



## 참고문헌

- 강경중(2014). 일학습병행제 정착 방안. 제52차 인재개발(HRD) 정책 포럼 자료.
- 강경중 · 김종우 · 박천수 · 황성수 · 전승환 · 이한별 · 김기용(2014). 일 학습병행제의 경제 · 사회적 성과분석. 고용노동부, 한국직업능력 개발원.
- 고용노동부 · 한국산업인력공단 · 한국직업능력개발원(2014). 일학습병 행제 운영 매뉴얼.
- 고용노동부 · 한국산업인력공단(2015). 일학습병행제 우수사례집 ‘함께 꿈꾸는 내일’
- 고용노동부 · 한국산업인력공단 · 한국기술교육대학교 능력개발교육원 (2015). 기업현장교사 양성과정.
- 관계부처 합동(2013a). 박근혜정부 국정과제.  
 \_\_\_\_\_(2013b). 고용률 70% 로드맵.  
 \_\_\_\_\_(2013c). 한국형 일 · 학습 듀얼시스템 도입 계획.  
 \_\_\_\_\_(2014a). 학교에서 직장까지: 일자리 단계별 청년고용 대책.  
 \_\_\_\_\_(2014b). 고용률 70% 달성과 능력중심사회 구현을 위 한 고졸 취업 활성화 방안.  
 \_\_\_\_\_(2014c). 박근혜정부 국정과제(2013~2017).  
 \_\_\_\_\_(2015). 일학습병행제 확산 방안.
- 김기홍 · 변숙영 · 최동선 · 허영준 · 김영숙(2014). 고졸 취업자 후진학 계속교육 실태 분석 및 내실화 방안, 한국직업능력개발원.

- 김선태·김광민·이용순·서창교·이종성·강기주(1998). 공업계 고등학교 2·1체제 운영 핸드북, 한국직업능력개발원.
- 김종숙·강순희(2014). 일학습병행제 실태조사, 경제·인문사회연구회.
- 문세연(2006). 중소기업 종사자의 일터학습과 관련변인. 서울대학교 석사학위논문.
- 박지순 외(2014). 한국형 도제훈련 정착을 위한 제도화 방안 연구, 고용노동부.
- 이무근·이종성·서창교·이용순·김선태·김광민·강기주(1998). 공업계 고등학교 2·1체제 연구개발사업 종합보고서(1994~1998), 한국직업능력개발원.
- 전승환·강경중(2014). 일학습병행제의 성공적인 정착을 위한 추진과제, 한국직업능력개발원.
- 전승환·이한별(2015). 일학습병행제의 현황, 성과 및 향후 과제. HRD 리뷰, 2015(1), 6-29.
- 최수정·강경중·김종우·장명희(2012). 일 기반학습 활성화를 위한 산학협력 제도 및 법령 정비 방안 연구(I), 고용노동부, 한국직업능력개발원.
- 최수정·강경중·김종우·이수경·장명희·허영준·박지순·장홍근, 정동열(2013). 산업현장 일·학습지원 방안 연구, 고용노동부, 한국직업능력개발원.
- 최수정·강경중·주인중·전승환·이한별(2014). 도제훈련 및 듀얼시스템 관련 해외사례 연구, 한국산업인력공단, 한국직업능력개발원.
- 한국산업인력공단(2013). 호주 도제제도.
- \_\_\_\_\_ (2015a). 일학습병행제 제도 개선 안내.

- \_\_\_\_\_ (2015b). 일학습병행제 참여기업 발굴 신청 처리 절차 안내.
- \_\_\_\_\_ (2015c). 내외부형가 강조 사항 및 매뉴얼 변경 사항 안내.
- \_\_\_\_\_ (2015d). 일학습병행제 현황.
- \_\_\_\_\_ (2015e). 산업현장 중심 NCS 기반 신직업자격.
- 한국직업능력개발원(2014a). 스위스의 직업교육훈련 체제.
- \_\_\_\_\_ (2014b). 독일 및 스위스의 VET 운영동향 및 시사점.
- BIS(2013). Apprenticeship Evaluation.
- Boud, D. & Symes, C. (2000). *Learning for real: Work-based education in universities*, In: Symes, C; McIntyre, J. (Eds). Working Knowledge. The new vocationalism and higher education SRHE & Open University Press, Buckingham, UK, 2000. pp.14~29.
- CEDEFOP(2008). *Vocational education and training in France*.
- ILO(2012). *Overview of apprenticeship systems and issues*.
- NCVER(2013). *National Apprentice and trainee collection*.
- Ryan, P. (2000). *The Institutional Requirements of Apprenticeship: Evidence from Smaller EU Countries*. International Journal of Training and Development, 4(1).
- State Secretariat for Education, Research and Innovation(2014). *Vocational and professional education and training in Switzerland*.
- UEAPME(2000). *Quality in Apprenticeship in the Europe Union*.



## 부 록

1. FGI 질문 목록(1~3차 FGI)
2. FGI 질문 목록(4~5차 FGI)
3. 사례 분석 질문 목록
4. 일학습병행제 사례 분석 주요  
결과 종합
5. 일학습병행제 사례 분석 대상  
기업 일반 현황
6. 사례 분석 결과 종합(사업주)
7. 사례 분석 결과 종합(기업현장교사)
8. 사례 분석 결과 종합(학습근로자)



## 부록 1. FGI 질문 목록(1~3차 FGI)

| 구분       |             | 질문 목록   |
|----------|-------------|---|
| 제도 설계 측면 | 제도 목표       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 현재 추진 중인 일학습병행제의 목표는 적절하게 설정되었다고 생각하십니까?</li> <li>- 일학습병행제의 목표를 보완할 필요가 있다면, 어떠한 방향으로 보완되어야 한다고 생각하십니까?</li> </ul>   |
|          | 운영체계 및 거버넌스 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 일학습병행제의 현행 운영체계는 적절하다고 생각하십니까? 개선하여야 할 사항이 있다면 구체적으로 무엇입니까?</li> <li>- 일학습병행제의 참여 주체별 역할은 적절하게 분담되었다고 생각하십니까? 개선하여야 할 사항이 있다면 구체적으로 무엇입니까?</li> </ul>  |
|          | 예산 및 인력     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 일학습병행제 참여기업에게 지원하는 예산의 규모는 적절한 수준이라고 생각하십니까? 적절하지 않다면 어떠한 사항이 개선되어야 한다고 생각하십니까?</li> <li>- 일학습병행제의 운영 및 지원 인력(한국산업인력공단, 한국폴리텍대학, 산업별협의체 등)은 적절하다고 생각하십니까? 적절하지 않다면 어떠한 사항이 개선되어야 한다고 생각하십니까?</li> </ul>  |
| 제도 운영 측면 | 기업 선정       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 일학습병행제 참여 신청 대상 기업의 기준(기업 규모, 업종 및 직무 분야, 선정 대상 제한)이 적절하다고 생각하십니까?</li> <li>- 일학습병행제 참여기업 선정 절차(신청서 제출, 서류 심사, 현장 실사, 최종 선정, 결과 공지 및 피드백)가 적절하다고 생각하십니까?</li> <li>- 일학습병행제 참여기업 선정 심의 지표 및 선정 시 고려 사항이 적절하다고 생각하십니까?</li> <li>- 일학습병행제 참여기업 신청·선정 기준 및 절차가 적절하지 않다면, 그 이유는 무엇이고, 어떠한 방향으로 보완되어야 한다고 생각하십니까?</li> </ul> |
| 제도 운영 측면 | 공동훈련센터 선정   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 현재 공동훈련센터의 참여기관 자격(협약기업 30개 이상, 학습근로자 100명 이상 등)이 적절하다고 생각하십니까?</li> <li>- 공동훈련센터의 참여기관을 다양화하는 것에 대해 어떻게 생각하십니까?(교육부 산하의 공동실습소, 산업부 산하의 테크노파크, 지역기술혁신센터 등)</li> <li>- 공동훈련센터 심사 절차 및 기준이 적절하다고 생각하십니까?</li> <li>- 공동훈련센터 선정 기준 및 절차가 적절하지 않다면, 그 이유는 무엇이고, 어떠한 방향으로 보완되어야 한다고 생각하십니까?</li> </ul>                       |

&lt;표 계속&gt;

| 구분                   | 질문 목록   |
|----------------------|---|
| <p>일학습병행 프로그램 개발</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 일학습병행 프로그램 개발진 구성, 개발 기간(2개월 이내), 개발 지원금(기업당 7백만 원 이내)이 적절하다고 생각하십니까?</li> <li>- 일학습병행 프로그램 개발 절차 및 지침이 적절하다고 생각하십니까?</li> <li>- 일학습병행 프로그램 개발 시 NCS 능력단위 활용 지침에 대해서 어떻게 생각하십니까?</li> <li>- 기업당 1~3개 대표 직무의 일학습병행 프로그램을 개발하여 운영하는 원칙에 대해 어떻게 생각하십니까?</li> <li>- 일학습병행 프로그램 개발이 적절하지 않다면, 그 이유는 무엇이고, 어떠한 방향으로 보완되어야 한다고 생각하십니까?</li> </ul> |
|                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 기업현장교사의 자격 요건이 적절하다고 생각하십니까?</li> <li>- 기업현장교사 양성체계가 적절하다고 생각하십니까?</li> <li>- 기업현장교사 3단계(인식 공유 및 준비, 일학습병행 교육훈련과정 설계·평가 관리, 효과적인 일학습병행 교육훈련과정 실시) 훈련 목적, 내용, 방법, 시간에 대해 어떻게 생각하십니까?</li> <li>- 기업현장교사 양성이 적절하지 않다면, 그 이유는 무엇이고, 어떠한 방향으로 보완되어야 한다고 생각하십니까?</li> </ul>  |
| <p>제도 운영 측면</p>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 일학습병행 프로그램 인증 기준(6개 영역, 16개 항목)이 적절하다고 생각하십니까?</li> <li>- 일학습병행 프로그램 인증 기준 세부 평가 준거 및 평가자료가 적절하다고 생각하십니까?</li> <li>- 일학습병행 프로그램 인증 사후 조치에 대해 어떻게 생각하십니까?</li> <li>- 일학습병행 프로그램 인증이 적절하지 않다면, 그 이유는 무엇이고, 어떠한 방향으로 보완되어야 한다고 생각하십니까?</li> </ul>   |
|                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 학습근로자 모집 및 선발이 원활히 이루어지고 있다고 생각하십니까?</li> <li>- 일학습병행제 참여기업을 위한 학습근로자 채용 지원 및 기관별 역할 분담이 적절히 이루어지고 있다고 생각하십니까?</li> <li>- 학습근로자의 신분 및 훈련·근로계약의 내용이 적절하다고 생각하십니까?</li> <li>- 학습근로자에 대한 재정 지원 및 상담 등의 학습근로자 관리가 적절히 이루어지고 있다고 생각하십니까?</li> <li>- 학습근로자 선발, 계약, 관리가 적절하지 않다면, 그 이유는 무엇이고, 어떠한 방향으로 보완되어야 한다고 생각하십니까?</li> </ul>               |

<표 계속>

| 구분       | 질문 목록   |
|----------|---|
| 제도 운영 측면 | <p>일학습병행 프로그램 운영</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 일학습병행 프로그램 OJT와 Off-JT의 비중이 적절하다고 생각하십니까?</li> <li>- 참여기업에서 OJT와 Off-JT를 일학습병행 프로그램 개발안(운영계획서)에 맞게 체계적으로 실시하고 있다고 생각하십니까?</li> <li>- 자체적으로 Off-JT를 실시하는 경우 참여기업이 Off-JT 제공 역할을 갖추고 있다고 생각하십니까?</li> <li>- Off-JT를 외부 위탁하는 경우 적절한 기관에 매칭이 이루어지고 있다고 생각하십니까?</li> <li>- Off-JT를 외부 위탁하는 경우 OJT와 Off-JT 교수자 간의 교육 내용, 방식, 평가, 학습근로자 관리 관련 협의가 적절히 이루어지고 있다고 생각하십니까?</li> <li>- 기업현장교사가 직무 단위로 OJT 모듈과 모듈시트를 구성하여 OJT를 체계적으로 실시하고 있다고 생각하십니까?</li> <li>- OJT와 Off-JT의 운영이 적절하지 않다면, 그 이유는 무엇이고, 어떠한 방향으로 보완되어야 한다고 생각하십니까?</li> </ul>           |
| 제도 운영 측면 | <p>학습근로자 역량평가</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 내부평가와 평가 관리(HRD-Net 입력) 및 제출이 적절히 이루어지고 있다고 생각하십니까?</li> <li>- 외부평가의 실시 주체(산공단 또는 SC), 횟수 및 방법(1차-지필평가, 2차-실무평가), 시행 시기(연 2회 시행 검토 중), 평가 관리(불합격자는 2년 범위 내에 2회 추가 평가 기회 부여) 등이 적절하다고 생각하십니까?</li> <li>- 현재 개발되어 있는 7대 분야 일학습병행 자격 검정 기준의 지필 및 실무평가 문제 원형의 문항 수, 난이도, 평가 방법 등이 적절하다고 생각하십니까?</li> <li>- 내부 및 외부평가 결과를 1:1로 반영하여 100점 만점 중 80점 이상의 학습근로자에게 수료증 및 자격을 수여하는 것이 적절하다고 생각하십니까?</li> <li>- 현재 일학습병행 프로그램 이수자에 대한 사후 관리가 적절히 이루어지고 있다고 생각하십니까?</li> <li>- 학습근로자 내부 및 외부평가가 적절하지 않다면, 그 이유는 무엇이고, 어떠한 방향으로 보완되어야 한다고 생각하십니까?</li> </ul> |
|          | <p>학습근로자 처우</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 학습근로자의 임금 지급액 및 인상이 적절하다고 생각하십니까?</li> <li>- 학습근로자가 적절한 산업 안전, 복리후생 등의 혜택을 받고 있다고 생각하십니까?</li> </ul>   |

&lt;표 계속&gt;

| 구분       | 질문 목록  |
|----------|--|
| 제도 운영 측면 | <p>학습근로자 처우</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 학습근로자가 훈련생과 근로자 신분이라는 이중적 지위를 갖고 있다는 점을 감안하여 적절한 처우가 이루어지고 있다고 생각하십니까?</li> <li>- 학습근로자가 외부평가에 합격한 후 해당 기업의 일반 근로자로의 전환이 적절히 이루어지고 있다고 생각하십니까?</li> <li>- 학습근로자 처우가 적절하지 않다면, 그 이유는 무엇이고, 어떠한 방향으로 보완되어야 한다고 생각하십니까?</li> </ul>                                   |
|          | <p>NCS 기반 신직업자격 설계 및 적용</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- NCS 기반 新직업자격 설계 시 보완되어야 할 사항은 무엇이라고 생각하십니까?</li> <li>- NCS 기반 新직업자격을 일학습병행 프로그램에 적용하는데 있어 애로 사항은 무엇입니까?</li> </ul>  |
|          | <p>프로그램 개발 기준 설계 및 활용</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 일학습병행 프로그램 개발 기준 설계 시 보완되어야 할 사항은 무엇이라고 생각하십니까?</li> <li>- 일학습병행 프로그램 개발 기준을 활용하여 실제 프로그램 개발 시 애로 사항은 무엇입니까?</li> </ul>   |
| 제도 운영 측면 | <p>훈련 모니터링 및 피드백</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 일학습병행제 모니터링 절차 및 방법은 적절하다고 생각하십니까? 개선할 사항이 있다면 구체적으로 무엇입니까?</li> </ul>   |
|          | <p>관련법</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 최근 입법 예고된 「산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률」의 내용 중 보완할 사항이 있다면 무엇이라고 생각하십니까?</li> </ul>  |
| 제도 성과 측면 | <p>경제·사회적 성과</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 일학습병행제에 대한 비용·편익 분석 결과 정부 지원금을 편익으로 포함하였을 경우에는 편익이 발생하였으나, 정부 지원금을 편익에서 제외하였을 경우에는 비용이 발생하는 것으로 분석되었습니다. 이러한 점을 고려할 때 향후 일학습병행제에 대한 정부 차원의 재정 지원 규모를 어느 정도로 설정하는 것이 바람직하다고 생각하십니까?</li> <li>- 향후 일학습병행제의 경제·사회적 성과를 높이기 위해서는 어떠한 사항이 가장 중요하다고 생각하십니까?</li> </ul> |
|          | <p>학습근로자 노동시장 정착 성과</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 일학습병행 프로그램 수료생이 본격적으로 배출되지 않아 노동시장 이행 성과를 논하기에는 이른 감이 있지만, 최근 연구 결과에 의하면 학습근로자의 생산성이 일반 근로자의 생산성에 비해 크게 높을 것으로 전망되고 있습니다. 향후 학습근로자의 중도 탈락을 방지하고, 노동시장 이행 성과를 높이기 위해 가장 필요한 사항은 무엇이라고 생각하십니까?</li> </ul>   |

## 부록 2. FGI 질문 목록(4~5차 FGI)

| 구분       |                             | 질문 목록  |
|----------|-----------------------------|--|
| 제도 설계 측면 | 제도 목표                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 일학습병행제의 질적 내실화를 위해 필요한 사항은?</li> <li>- 일학습병행제의 방향성은 맞춤형과 표준형 중 어디에 맞추어야 하는가?</li> <li>- 일학습병행제 운영 유형 중 대학 연계형의 방향은?</li> </ul>                                |
|          | 운영체계 및 거버넌스                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 일학습병행제의 패러다임을 정부 주도에서 산업계 주도로 전환하기 위한 방안은?</li> <li>- 일학습병행제의 효율적인 거버넌스 체계 구축 방향은?</li> <li>- 일학습병행제의 운영체계 유연화 방안은?</li> </ul>                                |
|          | 예산                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 효과적인 예산 집행 및 중복 투자 방지를 위한 방안은?</li> <li>- 향후 정부의 재정 지원 규모 및 방식은?</li> </ul>   |
| 제도 운영 측면 | 기업 및 공동훈련센터 선정              | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 일학습병행제 참여기업 선정에 위한 적정 기준은?</li> <li>- 일학습병행제 참여기업 선정 후 미참여 기업 발생 문제 최소화 방안은?</li> <li>- 공동훈련센터의 다양화를 위한 방안은?</li> <li>- 공동훈련센터와 협약기업 간 매칭 활성화 방안은?</li> </ul> |
|          | 일학습병행 프로그램 개발 및 인증          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 향후 효율적인 프로그램 개발 주체, 절차 및 방식은?</li> <li>- 프로그램 개발 시 가장 적절한 NCS 반영 방안은?</li> <li>- 프로그램 인증 기준의 정량화 방안은?</li> </ul>  |
|          | 기업현장교사 및 HRD 담당자 양성         | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 기업현장교사 양성교육의 개선 방안은?</li> <li>- HRD 담당자 양성교육의 개선 방안은?</li> </ul>  |
|          | 학습근로자 모집 및 관리               | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 원활한 학습근로자 모집을 위한 방안은?</li> <li>- 학습근로자의 법적 신분 보호 방안은?</li> <li>- 학습근로자 이직에 대한 방안은?</li> <li>- 학습근로자 중도 탈락 최소화를 위한 방안은?</li> </ul>                             |
|          | 일학습병행 프로그램(OJT 및 Off-JT) 운영 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- OJT의 효율적인 운영 방안은?</li> <li>- Off-JT의 효율적인 운영 방안은?</li> <li>- OJT와 Off-JT의 효율적인 연계 방안은?</li> </ul>   |
| 제도 운영 측면 | 학습근로자 내부평가 및 외부평가           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 내부평가의 효율적인 운영 방안은?</li> <li>- 외부평가의 바람직한 운영 주체, 시기, 방법은?</li> <li>- 일학습병행 프로그램 이수자의 대안적 자격 부여 방안은?</li> </ul>   |
|          | 사업 관리 모니터링 및 컨설팅            | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 모니터링 및 컨설팅의 개선 방안은?</li> </ul>  |

&lt;표 계속&gt;

248 일학습병행제 운영 실태 및 개선 방안

| 구분             |                        | 질문 목록                                   |
|----------------|------------------------|---|
| 제도<br>성과<br>측면 | 경제적 성과                 | - 일학습병행제의 경제적 성과 관점에서 정부의 적정 재정 지원 규모는? |
|                | 사회적 성과                 | - 일학습병행제의 사회적 성과를 제고하기 위한 방안은?          |
|                | 학습근로자<br>노동시장<br>정착 성과 | - 학습근로자의 성공적인 노동시장 정착을 지원하기 위한 방안은?     |

## 부록 3. 사례 분석 질문 목록

| 대상  | 영역                       | 항목             | 질문 내용   |                                 |
|-----|--------------------------|----------------|---|---------------------------------|
| 사업주 | 기업 일반 사항                 | 업체/업종          | - 주로 어떤 분야의 일을 하는 곳인지?  |                                 |
|     |                          | 근로자 수          | - 근로자 수는 총 몇 명인지?   |                                 |
|     | 일학습병행제 참여 동기             | 일반 현황          | - 일학습병행제에는 언제부터 참여하였는지?<br>- 어떠한 직무의 일학습병행 프로그램을 개발하여 운영하고 있는지?<br>- 일학습병행제에 참여하는 학습근로자는 몇 명인지? 학습근로자의 학력 수준은 어느 정도인지?<br>- 일학습병행제에 참여하는 기업현장교사는 몇 명인지? |                                 |
|     |                          | 참여 동기          | - 일학습병행제에 대한 정보는 어디서 어떠한 방식으로 처음 들으셨는지?<br>- 일학습병행제에 참여하게 된 가장 큰 이유는 무엇인지?  |                                 |
|     | 일학습병행제 참여 신청             | 기업 선정 절차 및 방법  | - 일학습병행제에 참여하기 위해서는 일정 기준(근로자 수, 신용등급 등)을 충족하여야 하고, 서류 심사 및 현장 심사를 통과하여야 하는데, 이러한 과정에서 애로 사항은 없었는지?   |                                 |
|     | 프로그램 및 학습도구 개발 / 프로그램 인증 | 프로그램 개발        | - 일학습병행 프로그램은 누가, 언제, 어떻게, 어떠한 절차에 따라 개발하였는지?<br>- 일학습병행 프로그램 개발 시 국가직무능력표준(NCS)을 반영하는 과정에서 어려움은 없는지?   |                                 |
|     |                          | 학습도구 개발 및 활용   | - OJT 학습도구는 누가, 언제, 어떻게, 어떠한 절차에 따라 개발하였는지?<br>- 개발된 OJT 학습도구는 어떻게 활용하고 있는지? 활용 과정에서 어려움은 없는지?  |                                 |
|     |                          | 프로그램 인증        | - 개발된 일학습병행 프로그램은 어떠한 절차와 방법에 따라 인증을 받았는지? 인증을 받는 과정에서 특별한 어려움은 없는지?  |                                 |
|     | 사업주                      | 기업현장교사 선정 및 활용 | 기업현장교사 선정   | - 기업현장교사는 어떻게, 어떠한 기준으로 선정하였는지? |

&lt;표 계속&gt;

250 일학습병행제 운영 실태 및 개선 방안

| 대상  | 영역                | 항목          | 질문 내용  |
|-----|-------------------|-------------|--|
| 사업주 | 기업현장교사 선정 및 활용    | 기업현장교사 활용   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 기업현장교사가 현업과 교육훈련을 병행함에 따른 어려움 및 애로 사항은 무엇인지?</li> <li>- 기업현장교사에게 충분한 인센티브를 제공하고 있는지?</li> </ul>   |
|     |                   | 학습근로자 선발    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 학습근로자는 어떠한 방식으로 선발하고 있는지?</li> </ul>  |
|     | 학습근로자 선발, 계약 및 처우 | 훈련·근로계약 체결  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 훈련·근로계약은 어떠한 방식으로 체결하고 있는지?</li> </ul>  |
|     |                   | 학습근로자 중도 탈락 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 학습근로자 중도 탈락은 발생하지 않았는지?</li> <li>- 학습근로자 중도 탈락을 방지하기 위한 특별한 대책이 있는지?</li> </ul>   |
|     |                   | 학습근로자 처우    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 학습근로자에게 지급하는 임금의 수준은 대략 어느 정도인지? 정규직 근로자와 비교하였을 때 어느 정도 수준인지?</li> <li>- 학습근로자의 근무 여건, 교육 환경, 복리후생 등의 혜택은 어떠한지?</li> </ul>  |
|     | 프로그램 운영           | OJT 운영      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- OJT를 구체적으로 어떠한 방식으로 운영하고 있는지?</li> <li>· 주요 내용은?</li> <li>· 주간 평균 시수는? (하루에 몇 시간 정도 OJT를 실시?)</li> <li>· 운영 장소는? (예: 학습근로자를 별도의 장소에서 한곳에 모아 놓고 실시하는지/근무 공간에서 직접 실시하는지)</li> <li>· 과제 부여는 어떻게 하는지?</li> <li>· 평가는 어떻게 실시하는지?</li> <li>- OJT 운영 과정에서 애로 사항은 없는지?</li> </ul> |
|     |                   |             | Off-JT 운영  |

<표 계속>

| 대상         | 영역                         | 항목      | 질문 내용  |
|------------|----------------------------|---------|--|
| 사업주        | 학습근로자<br>역량 평가             | 내부평가    | - 기업 자체적으로 실시하는 내부평가는 언제, 어떠한 방식으로 실시하고 있는지?<br>- 내부평가 시행 과정에서의 애로 사항은 없는지?  |
|            |                            | 외부평가    | - 프로그램 종료 후 실시하는 외부평가의 구체적인 개요 및 방식을 알고 있는지? (현재 구체적인 절차 및 방법 미확정)<br>· 1차 지필평가(30%), 2차 실무평가(70%)<br>· 시행 주제, 시행 시기, 시행 방법, 시행 절차 등<br>- 외부평가는 어떠한 방식으로 실시하는 것이 바람직하다고 생각하는지? |
|            | 모니터링 및 피드백                 | 모니터링 방식 | - 일학습병행제에 참여하면서 모니터링은 언제, 어떻게 받고 있는지?<br>- 모니터링 과정에서 개선할 사항이 있다면 무엇인지?   |
|            | 재정적 지원                     | 재정적 지원  | - 일학습병행제에 참여하면서 연간 정부로부터 지원받는 예산은 대략 어느 정도인지?<br>- 정부의 재정 지원 규모는 충분한지? 부족한 부분이 있다면 무엇인지?   |
|            | 일학습병행제<br>성과 및 향후<br>추진 계획 | 성과      | - 일학습병행제에 참여하면서 가장 큰 성과는 무엇이라고 생각하는지?  |
|            |                            | 향후 계획   | - 향후 일학습병행제 추진 계획은?<br>- 기타 일학습병행제 추진 관련 개선할 사항이 있다면?  |
| 기업현<br>장교사 | 기업현장교사<br>일반 사항            | 인적 사항   | - 주로 기업에서 어떤 일을 하고 있는지?<br>- 직급, 재직 경력, 학력, 연령 등   |
|            | 기업현장교사<br>참여 동기            | 참여 동기   | - 기업현장교사로 어떻게 참여하게 되었는지? (구체적인 상황 설명 청취)<br>- 가장 이상적인 기업현장교사 선발 기준은? 어떤 직급, 경력 및 연차, 어떤 역량을 갖춘 자가 수행하는 것이 좋다고 생각하는지?   |
|            | OJT 운영                     | 업무 패턴   | - 아침에 출근해서 저녁에 퇴근하기까지 어떠한 형태로 일하고, 언제 어떻게 OJT를 수행하는지?  |

&lt;표 계속&gt;

252 일학습병행제 운영 실태 및 개선 방안

| 대상     | 영역        | 항목            | 질문 내용   |
|--------|-----------|---------------|---|
| 기업현장교사 | OJT 운영    | OJT 운영        | <ul style="list-style-type: none"> <li>- OJT를 구체적으로 어떠한 방식으로 운영하고 있는지?</li> <li>· 주요 내용은?</li> <li>· 주간 평균 시수는? (하루에 몇 시간 정도 OJT를 실시?)</li> <li>· 운영 장소는? (예: 학습근로자를 별도의 장소에서 한곳에 모아 놓고 실시하는지/근무 공간에서 직접 실시하는지)</li> <li>· 과제 부여는 어떻게 하는지?</li> <li>· 평가는 어떻게 실시하는지?</li> <li>- OJT 교육 내용이 귀사의 업무와 관련성이 높은 내용으로 구성되어 있다고 생각하는지?</li> <li>- 담당하고 있는 학습근로자의 현재 수행 업무와 관련성이 높은지?</li> <li>- 기업현장교사 입장에서 OJT 내용이 본인이 지금까지 쌓아 왔던 업무 경력과 관련성이 있는 내용인지? 관련성이 부족하다면 가르치는 데 어려움은 없는지?</li> <li>- OJT 학습도구는 어떻게 개발하여 활용하고 있는지?</li> </ul> |
|        |           | 역량 강화 지원      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 기업현장교사의 역량 강화를 위해 제공되는 연수의 내용은 적절하다고 생각하는지? 혹시 추가되어야 할 내용은 무엇이라고 생각하는지?</li> </ul>   |
|        | 기업현장교사 지원 | 인센티브          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 기업현장교사로 활동에 대하여 기업 차원에서는 어떠한 보상이 이루어지고 있는지?</li> <li>· 연간 800만 원(월 66만 원) 이외에 어떠한 보상이 이루어지고 있는지?</li> <li>· 가산점 부여/승진 시 혜택/업무 활동 일부 면제 등</li> <li>- 기업현장교사로의 활동이 촉진되기 위해서 어떠한 지원이 강화되어야 한다고 생각하는지?</li> </ul>  |
|        |           | 기대 효과 및 개선 사항 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 일학습병행제에서 제공하는 OJT가 학습근로자의 직무능력 향상에 도움이 된다고 생각하는지?</li> </ul>   |
|        |           |               | 개선 사항   |

<표 계속>

| 대상        | 영역             | 항목        | 질문 내용   |
|-----------|----------------|-----------|---|
| 학습<br>근로자 | 학습근로자<br>일반 사항 | 인적 사항     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 언제부터 일학습병행제에 참여하였는지?</li> <li>- 어떤 일학습병행 프로그램에 참여하고 있는지?</li> <li>- 학력, 연령 등</li> </ul>  |
|           |                | 업무 패턴     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 출근해서 퇴근하기까지 어떤 형태로 일하고 학습하는지 하루 일과와 패턴은?</li> </ul>  |
|           | 학습근로자<br>참여 동기 | 참여 동기     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 일학습병행제에 참여하게 된 동기와 달성하고자 하는 목표는?</li> <li>- 일학습병행제에 대해서 처음 알게 된 경로는?</li> <li>- 일학습병행제 참여에 대한 동료, 선배, 후배들의 인식은?</li> <li>- 주변의 지인과 후배들에게 일학습병행제를 추천하고 싶은지?</li> </ul>  |
|           | 프로그램<br>참여     | OJT 참여    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 일학습병행 프로그램에서 제공하는 OJT가 실제 기업에서 업무를 수행하는 데 도움이 되는지? (교육훈련 내용이 실제 직무 내용이나 수준과 잘 부합하는지?) <ul style="list-style-type: none"> <li>· 도움이 된다면 어떤 부분인지? (구체적 사례 제시)</li> <li>· 도움이 안 된다면 안 되는 이유가 무엇인지?</li> </ul> </li> <li>- 전반적인 OJT에 대한 만족도는 몇 점인지?(100점 만점) OJT의 교육훈련 내용, 교육훈련 방식, 교수자에 대한 만족도는 각각 몇 점인지?</li> <li>- 교육훈련기관 교사(교수)가 아닌 기업현장교사를 통해 배우는 것의 장점이냐 애로 사항은 무엇인지?</li> <li>- OJT 외에 기업현장교사에게 도움을 받는 부분은 무엇인지? (예: 기업 동료와의 관계, 경력개발 멘토링 등)</li> <li>- OJT 참여 과정에서 어려운 점은 무엇인지?</li> </ul> |
|           |                | Off-JT 참여 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 일학습병행 프로그램에서 제공하는 Off-JT가 실제 기업에서 업무를 수행하는 데 도움이 되는지? (교육훈련 내용이 실제 직무 내용이나 수준과 잘 부합하는지?) <ul style="list-style-type: none"> <li>· 도움이 된다면 어떤 부분인지?</li> <li>· 도움이 안 된다면 안 되는 이유는?</li> </ul> </li> </ul>   |

&lt;표 계속&gt;

| 대상        | 영역                      | 항목          | 질문 내용  |
|-----------|-------------------------|-------------|--|
| 학습<br>근로자 | 프로그램<br>참여              | Off-JT 참여   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 전반적인 Off-JT에 대한 만족도는 몇 점인지?(100점 만점) Off-JT의 교육훈련 내용, 교육훈련 방식, 교수자에 대한 만족도는 각각 몇 점인지?</li> <li>- Off-JT의 과제나 공부를 어떻게 하고 있는지? 언제 몇 시간 정도를 들여서 과제나 수업 준비 및 복습을 하고 있는지? (시간이 부족하거나, Off-JT 내용이 너무 어렵거나, 과제가 너무 많거나 하지는 않은지?)</li> <li>- Off-JT 내용을 따라가거나 과제를 수행하는데 어려움은 없는지? 못 따라갈 경우 어떻게 대처하는지?</li> <li>- Off-JT 참여 과정에서 어려운 점은 무엇인지?</li> </ul> |
|           | 학습근로자<br>참여 및 처우        | 학습근로자<br>참여 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 일학습병행제에 어떻게 참여하게 되었는지? (본인이 자원, 사업주나 상사의 권유, 고등학교 교사 또는 대학 교수의 권유 등)</li> </ul>   |
|           |                         | 학습근로자<br>처우 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 현재 임금 지급액 및 인상은 적절하다고 생각하는지?</li> <li>- 적절한 근무 여건, 교육 환경, 산업 안전, 복리후생 등의 혜택을 받고 있다고 생각하는지?</li> <li>- 학습근로자의 중도 탈락을 방지하기 위해 가장 중요한 부분은 무엇이라고 생각하는지?</li> </ul>  |
|           | 일학습병행제<br>성과 및 개선<br>사항 | 성과          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 일학습병행제에 참여하면서 가장 큰 성과는 무엇이라고 생각하는지?</li> <li>- 일학습병행 프로그램을 이수하면서(또는 이수한 후) 직무수행능력이 얼마나 향상되었는지?</li> <li>- 일학습병행제에 참여하면서 해당 기업에 대한 애사심이나 충성심을 갖게 되었는지?</li> </ul>  |
|           |                         | 개선 사항       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 일학습병행제에 참여하면서 가장 개선되어야 한다고 생각하는 사항은 무엇이라고 생각하는지?</li> </ul>   |
|           | 장래 계획                   | 장래 계획       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 일학습병행 프로그램을 이수한 후 해당 기업에서 계속 근무하면서 승진할 계획인지? 아니면 경력을 쌓은 후 다른 기업(대기업 등)으로 이직할 계획인지?</li> <li>- 향후 경력개발(승진, 진학 등) 계획은 어떻게 되는지?</li> </ul>   |

## 부록 4. 일학습병행제 사례 분석 주요 결과 종합

| 대상  | 영역                     | 항목                | 주요 내용  |
|-----|------------------------|-------------------|--|
| 사업주 | 일학습병행제 참여 동기           | 참여 동기             | - 재정적 지원을 통한 인력 양성<br>- 일학습병행제를 통한 기업의 이미지 제고 및 홍보를 바탕으로 한 인력 확보<br>- 관련 협회 혹은 다른 기업의 추천 |
|     | 일학습병행제 참여 신청           | 기업 선정 절차 및 방법     | - 참여 신청 및 선정 과정에서 특별한 애로 사항은 없었음   |
|     | 프로그램 및 학습도구 개발/프로그램 인증 | 프로그램 개발           | - NCS 반영 및 활용의 어려움<br>- 프로그램 개발자들의 직무에 대한 이해 부족<br>- 프로그램 개발 관련 예산 분배 및 집행 과정에서의 문제      |
|     |                        | 학습도구 개발 및 활용      | - 일부의 학습도구 개발만 지원하는 문제<br>- 기업이 아닌 타기관의 개발 주도  |
|     |                        | 프로그램 인증           | - NCS 기준 충족의 어려움<br>- 형식만을 지나치게 강조<br>- 피드백 및 보완 과정에서의 시간 지연                             |
|     | 기업현장교사 선정 및 활용         | 기업현장교사 선정         | - 팀장급 이상의 경력을 갖춘 높은 직무 능력 보유<br>- 교육 경험 및 교육에 대한 열정<br>- 인력 양성에 대한 목적 및 책임감              |
|     |                        | 기업현장교사 활용         | - 기업현장교사의 과도한 업무 부담<br>- 기업현장교사에 대한 충분하지 않은 인센티브   |
|     | 학습근로자 선발, 계약 및 처우      | 학습근로자 선발          | - 일학습병행제로 신규 인력 채용<br>- 기존 재직자를 학습근로자로 전환  |
|     |                        | 훈련·근로계약 체결 및 처우   | - 기존 정규직에 준하는 임금, 복리후생 및 근무 여건 제공  |
|     |                        | 학습근로자 중도 탈락 방지 방안 | - 병역 특례업체로 지정<br>- 정규직과 동일한 임금 및 처우 보장<br>- 일학습병행제에 대한 명확한 설명 및 소통                       |

&lt;표 계속&gt;

| 대상                   | 영역           | 항목   | 주요 내용   |
|----------------------|--------------|--|---|
| 사업주                  | 프로그램 운영      | OJT 운영   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 통상적으로 하루에 4~5시간 정도 운영 (일주일에 20~25시간)</li> <li>- 바쁜 업무로 인한 OJT 시간 할애의 어려움</li> <li>- OJT와 일반 업무의 구분 어려움</li> </ul>  |
|                      |              | Off-JT 운영  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 통상적으로 일주일에 8시간 정도 운영</li> <li>- NCS 적용의 어려움</li> <li>- 기업 현장 직무와 관련성 부족 문제</li> <li>- 공동훈련센터 교수 및 강사의 스케줄에 맞추어야 하는 문제</li> <li>- 대학 연계형의 경우 무리한 일정에 따른 학습근로자 중도 탈락 발생</li> </ul> |
|                      | 학습근로자 역량 평가  | 내부평가   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 내부평가 미 실시 기업이 많음</li> <li>- 구체적인 지침이나 매뉴얼이 없어 적용에 어려움</li> </ul>   |
|                      |              | 외부평가   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 외부평가에 대한 불신</li> <li>- 표준화된 방식으로 외부평가가 가능할지 의문임</li> </ul>   |
|                      | 모니터링 및 피드백   | 모니터링 방식  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 행정적인 부담이 큼</li> <li>- 양식 및 체계가 수시로 변동되어 애로 사항이 많음</li> </ul>   |
|                      | 재정적 지원       | 재정적 지원   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 전반적으로 만족스러운 수준</li> <li>- 기업현장교사에 대한 지원은 강화 필요</li> <li>- 재정 시스템의 안정화(지속적인 재정 지원) 필요</li> </ul>  |
| 일학습병행제 성과 및 향후 추진 계획 | 성과           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 재정적 지원을 통한 기업 내부의 교육체계 확립 및 인력 양성</li> <li>- 훌륭한 청년 인력 확보</li> <li>- 기업의 학습 분위기 확립</li> </ul> |   |
|                      | 개선 사항        | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 행정적 절차의 간소화</li> <li>- 이직 방지 대안 마련</li> </ul>   |   |
| 기업현장교사               | 기업현장교사 참여 동기 | 참여 동기  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 교사로서 충분한 자질과 경험을 갖춘 전문인으로서의 임무 및 직장 상사의 권유</li> <li>- 회사에 적합한 인력을 양성하기 위한 본인의 자발적 의지</li> </ul>  |

<표 계속>

| 대상         | 영역               | 항목          | 주요 내용   |
|------------|------------------|-------------|---|
| 기업현장<br>교사 | 프로그램 운영          | OJT 운영      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 학습근로자들을 지도하는 과정에서 교수법 등 지도편달의 어려움</li> <li>- OJT 학습도구 활용의 어려움</li> <li>- OJT 시간 배분의 어려움</li> <li>- OJT와 관련된 행정적인 절차 및 체계, 행정 양식 통일의 어려움</li> </ul>   |
|            | 기업현장교사<br>지원     | 역량 강화<br>지원 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 교육 내용이 NCS나 일학습병행제에 대한 소개 위주로 구성되어 실제로 OJT를 수행하는 데 도움이 되는 내용 부족</li> <li>- 행정시스템 관련 교육 내용 추가 필요</li> </ul>   |
|            |                  | 인센티브        | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 금전적 보상에 대해서는 대체로 만족하나, 1명분을 분할하여 지급받아야 하므로 다소 아쉬움</li> <li>- 재정 지원만이 아닌 업무 경감이나 배려 및 명예적인 것 등의 혜택도 중요</li> </ul>   |
|            | 기대 효과 및<br>개선 사항 | 기대 효과       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 학습근로자의 직무수행능력 향상에 도움</li> </ul>  |
|            |                  | 개선 사항       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- NCS 적용의 문제 개선</li> <li>- 행정적 시스템의 정착 및 간소화</li> <li>- 학습근로자의 사기 진작 방안 마련</li> </ul>  |
| 학습<br>근로자  | 학습근로자<br>참여 동기   | 참여 동기       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 학교 선생님 및 지원 회사로부터의 추천 및 권유</li> <li>- 개인 역량 강화를 통한 본인의 학업적·직업적 성취</li> </ul>   |
|            | 프로그램<br>참여       | OJT 참여      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- OJT에 대한 전반적인 만족도가 높음</li> <li>- OJT 참여로 인한 야근 및 주말 근무의 어려움</li> <li>- 처음 접하는 OJT 교과목을 이수하여야 하는 부담감</li> <li>- 기업현장교사의 스케줄로 인한 OJT 시간 변경</li> <li>- OJT 참여로 인해 동료에게 피해를 줄 수 있다는 문제</li> </ul> |
|            |                  | Off-JT 참여   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Off-JT에 대한 전반적인 만족도가 OJT에 비해 낮음</li> <li>- 난이도 높은 이론 중심의 교육 문제</li> <li>- 교사들의 개인 역량 차이</li> <li>- 학습근로자의 수준에 대한 고려 부족</li> </ul>  |

&lt;표 계속&gt;

258 일학습병행제 운영 실태 및 개선 방안

| 대상        | 영역                      | 항목  | 주요 내용   |
|-----------|-------------------------|---|---|
| 학습<br>근로자 | 학습근로자<br>처우             | 학습근로자<br>처우   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 대부분 정규직과 동일한 처우를 받고 있기에 크게 불만은 없음</li> <li>- 남자의 경우 병역 문제에 대한 불안감 해소 필요</li> </ul>   |
|           | 일학습병행제<br>성과 및 개선<br>사항 | 성과  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 직무수행능력 향상</li> <li>- 회사에 대한 애사심과 충성심 향상</li> </ul>   |
|           |                         | 개선 사항   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Off-JT 운영 방식과 교육 내용의 개선 필요</li> <li>- Off-JT의 외부 특장 개설했음</li> <li>- 학습근로자로서의 고용 보장이 명확해졌으면 함</li> <li>- 외부평가의 기준 및 가이드라인 마련이 필요</li> </ul> |
| 장래 계획     | 장래 계획                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 해당 분야 전문가로 성장 희망</li> <li>- 일학습병행제를 통해 실무 경험을 쌓은 뒤 기업에서 승진</li> <li>- 대부분은 구체적인 장래 계획을 갖고 있지 않으나, 더 좋은 조건의 기업으로의 이직이나 진학에 대한 계획도 배제하지 않는다는 의견</li> </ul> |   |

부록 5. 일학습병행제 사례 분석 대상 기업 일반 현황

| 구분        | 기업 | 직종/<br>분야 | 프로그램명  | 프로그램     |              |                           | 근로<br>자수<br>(명) | 학습<br>근로자<br>(명) | 기업현<br>장교사<br>(명) | 기타 사항  |               |
|-----------|----|-----------|--|----------|--------------|---------------------------|-----------------|------------------|-------------------|--|---------------|
|           |    |           |  | 목표<br>수준 | 운영기간<br>(개월) | 총 시간 수<br>OJT      Off-JT |                 |                  |                   |  |               |
| 단독<br>기업형 | A  | 기계        | 기술 지원 및 유지<br>· 보수(기구, PLC,<br>전장, 제어, 프로그램) | 3        | 9            | 900                       | 40              | 6                | 3                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2013년 일학습병행제 실시</li> <li>• 학습근로자 4명 수료</li> </ul>           |               |
|           |    |           |  |          |              | 656<br>(63%)              |                 |                  |                   |  | 244<br>(37%)  |
|           |    |           |  |          |              | 1,200                     |                 |                  |                   |  |               |
| 단독<br>기업형 | B  | 재료        | 용선 및 용강 SLAG<br>배재 작업(제강)                    | 3        | 12           | 906<br>(76%)              | 275             | 24               | 6                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2014년 일학습병행제 실시</li> <li>• 학습근로자 1명 중도 탈락(개인 사유)</li> </ul> |               |
|           |    |           |  |          |              | 294<br>(24%)              |                 |                  |                   |  |               |
|           |    |           |  |          |              | 600                       |                 |                  |                   |  |               |
| 단독<br>기업형 | C  | 기계        | 프레스 금형 조립                                    | 3        | 12           | 480<br>(80%)              | 130             | 3                | 5                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2014년 일학습병행제 실시</li> <li>• 학습근로자 1명 중도 탈락(대학 진학)</li> </ul> |               |
|           |    |           |  |          |              | 120<br>(20%)              |                 |                  |                   |  |               |
|           |    |           |  |          |              | ERP 엔지니어(1,200)           |                 |                  |                   |  |               |
| 단독<br>기업형 | D  | 정보<br>통신  | ERP개발<br>엔지니어/ERP<br>컨설턴트                    | 5        | 12           | ERP 엔지니어(1,200)           | 245             | 2                | 1                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2014년 일학습병행제 실시</li> </ul>                                  |               |
|           |    |           |  |          |              | 1,100<br>(91.7%)          |                 |                  |                   |  | 100<br>(8.3%) |
|           |    |           |  |          |              | ERP 컨설턴트(1,200)           |                 |                  |                   |  |               |
|           |    |           |  |          |              | 1,000<br>(83.3%)          |                 |                  |                   |  |               |
|           |    |           |  |          |              | 200<br>(16.7%)            |                 |                  |                   |  |               |

<표 계속>

| 구분                         | 기업 | 직종/<br>분야 | 프로그램명                  | 프로그램     |              |                |                | 근로<br>자수<br>(명) | 학습<br>근로자<br>(명) | 기업현<br>장교사<br>(명)   | 기타 사항 |
|----------------------------|----|-----------|------------------------|----------|--------------|----------------|----------------|-----------------|------------------|---|-------|
|                            |    |           |                        | 목표<br>수준 | 운영기간<br>(개월) | 총 시간 수         |                |                 |                  |   |       |
|                            |    |           |                        |          | OJT          | Off-JT         |                |                 |                  |   |       |
| 대학<br>연계<br>형              | E  | 전자        | 정보통신기술<br>(ICT)전공      | 5        | 48           | 2,790          |                | 28              | 2                | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2014년 일학습병행제 실시</li> <li>• 학습근로자 3명<br/>중도 탈락(진로 변경,<br/>개인 사유)</li> </ul> |       |
|                            |    |           |                        |          |              | 1,620<br>(58%) | 1,170<br>(42%) |                 |                  |   |       |
| 공<br>동<br>훈<br>련<br>센<br>터 | F  | 기계        | 스마트기계 전공               | 5        | 48           | 2,790          |                | 220             | 2                | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2014년 일학습병행제 실시</li> </ul>   |       |
|                            |    |           |                        |          |              | 1,620<br>(58%) | 1,170<br>(42%) |                 |                  |   |       |
| 자<br>격<br>형                | G  | 기계        | 사출금형 설계                | 3        | 12           | 600            |                | 32              | 4                | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2014년 일학습병행제 실시</li> <li>• 학습근로자 1명 중도<br/>탈락(진로 변경)</li> </ul>            |       |
|                            |    |           |                        |          |              | 480<br>(80%)   | 120<br>(20%)   |                 |                  |   |       |
| 자<br>격<br>형                | H  | 정보<br>통신  | 응용 SW<br>엔지니어링(SW 개발자) | 4        | 12           | 800            |                | 210             | 3                | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2014년 일학습병행제 실시</li> <li>• 학습근로자 2명 배출<br/>(2014)</li> </ul>               |       |
|                            |    |           |                        |          |              | 560<br>(70%)   | 240<br>(30%)   |                 |                  |   |       |
| 자<br>격<br>형                | I  | 정보<br>통신  | 정보시스템 개발               | 4        | 12           | 700            |                | 42              | 3                | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2014년 일학습병행제 실시</li> </ul>   |       |
|                            |    |           |                        |          |              | 460<br>(65%)   | 240<br>(35%)   |                 |                  |   |       |

부록 6. 사례 분석 결과 종합(사업주)

| 항목    | 단독 기업형   |   |   |                                       |                                       |                                       | 공동훈련센터 자격형                        |  |                         |  |
|-------|--|---|---|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------------|--|-------------------------|--|
|       | 기업 A   | 기업 B                                      | 기업 C                                      | 기업 D                                  | 기업 E                                  | 기업 F                                  | 기업 G                              | 기업 H                                       | 기업 I                    |  |
| 참여 동기 | · 재정적 지원을 통한 인력 양성                                 | · 재정적 지원을 통한 인력 양성                        | · 협회 제안                                   | · 재정적 지원을 통한 프로그램 체계화<br>· 협회 제안      | · 인력 확보                               | · 인력 확보 및 양성<br>· 특성화고 소개             | · 인력 확보 및 양성<br>· 타기업 제안          | · 인력 양성                                    | · 재정적 지원<br>· 단기간 지무 향상 |  |
|       | · 기준 충족<br>· 현재 기준이 라면 충족 어려움                      | · 기준 충족                                   | · 기준 충족                                   | · 기준 충족<br>· 지속적인 변경으로 인한 어려움         | · 기준 충족                               | · 기준 충족                               | · 기준 충족                           | · 기준 충족                                    | · 기준 충족                 |  |
| 참여 신청 | · 한국산업인력공단<br>· 한국직업능력개발원<br>· 한국폴리텍대학<br>· 기업현장교사 | · 한국폴리텍대학<br>· 기업현장교사<br>· 기업 관계자<br>· 협회 | · 한국폴리텍대학<br>· 기업현장교사<br>· 기업 관계자<br>· 협회 | · 한국산업인력공단<br>· 한국직업능력개발원<br>· 기업 관계자 | · 한국산업인력공단<br>· 한국직업능력개발원<br>· 기업 관계자 | · 한국산업인력공단<br>· 한국직업능력개발원<br>· 기업 관계자 | · 한국폴리텍대학<br>· 기업현장교사<br>· 기업 관계자 | · 한국폴리텍대학<br>· 기업 현장교사<br>· 기업 관계자<br>· 협회 | · 한국폴리텍대학<br>· 기업 관계자   |  |
|       | · NCS 반영 및 활용의 어려움                                 | · NCS 반영 의무 이행 부족<br>· 예산 분배 및 집행 과정 문제   | · 기업 주도적 개발 필요                            | · NCS 반영 및 활용의 어려움                    | · NCS에 대한 이해 부족                       | · NCS 반영 및 활용의 어려움                    | · NCS 반영 및 활용의 어려움                | · NCS 반영 및 활용의 어려움                         | · 비진문가 참여               |  |
| 에도 사항 | · NCS 반영 및 활용의 어려움                                 | · NCS 반영 및 활용의 어려움                        | · NCS 반영 및 활용의 어려움                        | · NCS 반영 및 활용의 어려움                    | · NCS에 대한 이해 부족                       | · NCS 반영 및 활용의 어려움                    | · NCS 반영 및 활용의 어려움                | · 비진문가 참여                                  | · -                     |  |

<표 계속>

| 항목               | 단독 기업형                    |                          |                   |                          |                   | 공동훈련센터 대학 연계형     |                            |                          |                                 |      | 공동훈련센터 자격형 |      |      |      |      |      |      |      |  |
|------------------|---------------------------|--------------------------|-------------------|--------------------------|-------------------|-------------------|----------------------------|--------------------------|---------------------------------|------|------------|------|------|------|------|------|------|------|--|
|                  | 기업 A                      | 기업 B                     | 기업 C              | 기업 D                     | 기업 E              | 기업 F              | 기업 G                       | 기업 H                     | 기업 I                            | 기업 A | 기업 B       | 기업 C | 기업 D | 기업 E | 기업 F | 기업 G | 기업 H | 기업 I |  |
| OJT 학습도구 개발 및 활용 | · 일부 개발                   | · 일부 개발 및 학습도구에 많은 예산 투입 | · 기업이 적극적으로 개발 참여 | · 기존 매뉴얼 활용하여 NCS에 맞게 개발 | · 한국산업기술평가개발사업 활용 | · 한국산업기술평가개발사업 활용 | · 기업 자체적으로 필요한 학습도구 제작     | · 한국폴리텍 대학와 함께 기업에 맞게 개발 | · 한국폴리텍 대학 교수와 함께 중·고차 교육 자료 개발 |      |            |      |      |      |      |      |      |      |  |
|                  | · 기업 부각                   |                          | · 기업 주도적 개발 필요    |                          |                   |                   | · 자체적 개발 및 준비 부담           |                          |                                 |      |            |      |      |      |      |      |      |      |  |
| 프로그램 인증 제도 시행    | · NCS 충족 어려움              | · 퍼드백 과정 오랜 시간 경과        |                   |                          |                   |                   | · NCS 충족 어려움               |                          |                                 |      |            |      |      |      |      |      |      |      |  |
|                  |                           |                          |                   |                          |                   |                   | · 한국산업기술평가개발사업 활용 없음       |                          |                                 |      |            |      |      |      |      |      |      |      |  |
| 기업현장교사 선정 조건     | · 팀장급 경력 교수 역량 및 교육학 마인드  | · 내부 기준에 따라 선정           | · 팀장급 경력          | · 충분한 직무 경력              | · 학위자(학사)         | · 학위자(학사)         | · 경영진 직무능력 및 경력 경험 및 교육 열정 | · 직무 이해 능력               | · 팀장급 경력                        |      |            |      |      |      |      |      |      |      |  |
|                  | · 3명                      | · 6명                     | · 5명              | · 1명                     | · 2명              | · 2명              | · 2명                       | · 1명                     | · 2명                            |      |            |      |      |      |      |      |      |      |  |
| 기업 현장교사 활용       | · 불충분한 지원(높은 수준은 인센티브 필요) | · 과도한 업무 부담              | · 불충분한 지원(금전적 수당) | · 메리트가 있다고 생각 (지원금)      | · 과도한 업무 부담       |                   |                            |                          |                                 |      |            |      |      |      |      |      |      |      |  |
|                  |                           |                          |                   |                          |                   |                   |                            |                          |                                 |      |            |      |      |      |      |      |      |      |  |

<표 계속>

| 항목                                   | 단독 기업형   |                                    |  |                                     |  | 공동훈련센터 대학 연계형                    |                                  |                                  |                                  |                                  | 공동훈련센터 자격형                       |                                  |                                  |                                  |                                  |                                  |                                  |                                  |                                  |
|--------------------------------------|--|------------------------------------|--|-------------------------------------|--|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
|                                      | 기입 A   | 기입 B                               | 기입 C   | 기입 D                                | 기입 E   | 기입 F                             | 기입 G                             | 기입 H                             | 기입 I                             | 기입 A                             | 기입 B                             | 기입 C                             | 기입 D                             | 기입 E                             | 기입 F                             | 기입 G                             | 기입 H                             | 기입 I                             |                                  |
| 학습<br>근로<br>자<br>선발<br>및<br>계약<br>체결 | · 정규직과 동<br>일한 대우                                  | · 정규직과 동<br>일한 대우                  | · 정규직과 동<br>일한 대우                            | · 정규직과 동<br>일한 대우                   | · 정규직과 동<br>일한 대우                                    | · 정규직과 동<br>일한 대우                | · 정규직과 동<br>일한 대우                | · 정규직과 동<br>일한 대우                | · 정규직과 동<br>일한 대우                | · 정규직과 동<br>일한 대우                | · 정규직과 동<br>일한 대우                | · 정규직과 동<br>일한 대우                | · 정규직과 동<br>일한 대우                | · 정규직과 동<br>일한 대우                | · 정규직과 동<br>일한 대우                | · 정규직과 동<br>일한 대우                | · 정규직과 동<br>일한 대우                | · 정규직과 동<br>일한 대우                |                                  |
|                                      | · 기업 자체<br>소제<br>인근 소제<br>공고 추천<br>· 학습근로자<br>로 채용 | · 지인추천 및<br>박람회<br>· 학습근로자<br>로 채용 | · 인근 소제<br>특성화고와<br>협약 체결<br>· 학습근로자<br>로 채용 | · 일반채용 방<br>식 선발 후<br>일학습병행<br>제 참여 | · 한국산업기<br>술대학에 요<br>청하여 지원<br>받음<br>· 학습근로자<br>로 채용 | · 정규직과 동<br>일한 대우                |
| 학습근로자<br>중도 탈락<br>방안                 | · 병역 특례<br>필요                                      | · 병역 특례<br>필요                      | · 병역 특례<br>필요                                | · 병역 특례<br>필요                       | · 병역 특례<br>필요  | · 병역 특례<br>필요                    | · 병역 특례<br>필요                    | · 병역 특례<br>필요                    | · 병역 특례<br>필요                    | · 병역 특례<br>필요                    | · 병역 특례<br>필요                    | · 병역 특례<br>필요                    | · 병역 특례<br>필요                    | · 병역 특례<br>필요                    | · 병역 특례<br>필요                    | · 병역 특례<br>필요                    | · 병역 특례<br>필요                    | · 병역 특례<br>필요                    |                                  |
|                                      | · 학습근로자<br>로 채용                                    | · 학습근로자<br>로 채용                    | · 학습근로자<br>로 채용                              | · 학습근로자<br>로 채용                     | · 학습근로자<br>로 채용                                      | · 학습근로자<br>로 채용                  | · 학습근로자<br>로 채용                  | · 학습근로자<br>로 채용                  | · 학습근로자<br>로 채용                  | · 학습근로자<br>로 채용                  | · 학습근로자<br>로 채용                  | · 학습근로자<br>로 채용                  | · 학습근로자<br>로 채용                  | · 학습근로자<br>로 채용                  | · 학습근로자<br>로 채용                  | · 학습근로자<br>로 채용                  | · 학습근로자<br>로 채용                  | · 학습근로자<br>로 채용                  |                                  |
| 운영                                   | · 주4회, 5시간/<br>일                                   | · 주5회, 4~5시<br>간/일                 | · 주5회, 5시간/<br>일                             | · 주5회, 5시간/<br>일                    | · 주5회, 5시간/<br>일                                     | · 주5회, 5시간/<br>일                 | · 주5회, 5시간/<br>일                 | · 주5회, 5시간/<br>일                 | · 주5회, 5시간/<br>일                 | · 주5회, 5시간/<br>일                 | · 주5회, 5시간/<br>일                 | · 주5회, 5시간/<br>일                 | · 주5회, 5시간/<br>일                 | · 주5회, 5시간/<br>일                 | · 주5회, 5시간/<br>일                 | · 주5회, 5시간/<br>일                 | · 주5회, 5시간/<br>일                 | · 주5회, 5시간/<br>일                 |                                  |
|                                      | · 현장 및 사<br>무실<br>· 업무관련과<br>제부여                   | · 1:1 코칭 방식<br>· 수시로 과제<br>부여 및 평가 | · 현장 및 사<br>무실<br>· 업무관련과<br>제부여             | · 현장 및 사<br>무실<br>· 업무관련과<br>제부여    | · 현장 및 사<br>무실<br>· 업무관련과<br>제부여                     | · 현장 및 사<br>무실<br>· 업무관련과<br>제부여 | · 현장 및 사<br>무실<br>· 업무관련과<br>제부여 | · 현장 및 사<br>무실<br>· 업무관련과<br>제부여 | · 현장 및 사<br>무실<br>· 업무관련과<br>제부여 | · 현장 및 사<br>무실<br>· 업무관련과<br>제부여 | · 현장 및 사<br>무실<br>· 업무관련과<br>제부여 | · 현장 및 사<br>무실<br>· 업무관련과<br>제부여 | · 현장 및 사<br>무실<br>· 업무관련과<br>제부여 | · 현장 및 사<br>무실<br>· 업무관련과<br>제부여 | · 현장 및 사<br>무실<br>· 업무관련과<br>제부여 | · 현장 및 사<br>무실<br>· 업무관련과<br>제부여 | · 현장 및 사<br>무실<br>· 업무관련과<br>제부여 | · 현장 및 사<br>무실<br>· 업무관련과<br>제부여 | · 현장 및 사<br>무실<br>· 업무관련과<br>제부여 |
| OJT                                  | · OJT 운영 번<br>경 행정적 질<br>차 까다로움                    | · 수행업무와<br>OJT 구분 어<br>려움          | · 학습근로자<br>의 실수로 인<br>한 장비 및<br>기자재 손실       | · 현장교육 후<br>구술 및<br>발표              | · 현장교사 대<br>체 인력이 없<br>음                             | · 현장교육실과<br>실습실 병행<br>어려움        |
|                                      | · OJT 운영 번<br>경 행정적 질<br>차 까다로움                    | · 수행업무와<br>OJT 구분 어<br>려움          | · 학습근로자<br>의 실수로 인<br>한 장비 및<br>기자재 손실       | · 현장교육 후<br>구술 및<br>발표              | · 현장교사 대<br>체 인력이 없<br>음                             | · 현장교육실과<br>실습실 병행<br>어려움        |

<표 계속>

| 항목           | 단독 기업형   |  |  |   |   |   | 공동훈련센터 대학 연계형   |  |  |      | 공동훈련센터 자격형 |      |      |      |  |
|--------------|--|--|--|---|---|---|---|--|--|------|------------|------|------|------|--|
|              | 기업 A   | 기업 B   | 기업 C   | 기업 D  | 기업 E  | 기업 F  | 기업 G  | 기업 H   | 기업 I   | 기업 J | 기업 K       | 기업 L | 기업 M | 기업 N |  |
| 운영<br>Off-JT | <ul style="list-style-type: none"> <li>주 1회 운영</li> <li>공동훈련센터 위탁</li> </ul>                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>월 2회 운영</li> <li>학습장</li> <li>현장 대기실</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>월 2회 운영</li> <li>사업장 R&amp;D센터</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>약 3달 100시간을 걸쳐 교육 통합여 진행</li> </ul>                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>주 1회 운영 (토요일)</li> <li>한국산업기술평화</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>주 1회 운영 (토요일)</li> <li>한국산업기술평화</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>주2회 운영이 있으나 기업 별 별도 운영 방식에 의하여 병행에 진행</li> <li>공동훈련센터</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>약 2달간</li> <li>공동훈련센터</li> </ul>                | <ul style="list-style-type: none"> <li>공동훈련센터</li> <li>7-8시간/일</li> <li>약 30일 진행 (한달 반)</li> </ul> |      |            |      |      |      |  |
|              | <ul style="list-style-type: none"> <li>에로 사항</li> </ul>  |  |  |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>주말 운영으로 학습근로자의 부담</li> </ul>               | <ul style="list-style-type: none"> <li>주말 운영으로 학습근로자의 부담</li> </ul>               | <ul style="list-style-type: none"> <li>불필요한 직무 내용 구성</li> <li>NCS 내용 적합 어려움</li> </ul>                  |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>기간 동안 다른 인력 채워 진행해야 함</li> </ul>                            |      |            |      |      |      |  |
| 학습근로자 내부평가   | <ul style="list-style-type: none"> <li>OJT 기업현장교사 평가</li> <li>Off-JT 해당교과목 담당교수 평가</li> <li>매 수업 평가 어려움</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>평가 진행되지 않음</li> </ul>                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>평가 진행되지 않음</li> </ul>                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>회사직원 인사고가 평가</li> <li>학습평가는 기업현장교사 평가</li> </ul>         |   |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>현장기업교사 평가 진행</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>연말 직원 평가시 평가 진행(인학습병행체 관련 별도의 평가 없음)</li> </ul> |  |      |            |      |      |      |  |
|              | <ul style="list-style-type: none"> <li>표준화된 내용과 방식으로 평가 시행 어려움</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>평가 진행되지 않음</li> </ul>                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>평가 진행되지 않음</li> </ul>                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>외부평가 고려하지 않음</li> <li>표준화된 내용과 방식으로 평가 시행 어려움</li> </ul> |   |   |   |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>업무내용보다는 과정에 대한 평가 진행이 이루어지는 것 바람직함</li> </ul>               |      |            |      |      |      |  |

<표 계속>



부록 7. 사례 분석 결과 종합(기업현장교사)

| 항목            | 단독 기업형            |                      |                                       |                           |                            |                        |                      | 공동훈련센터 대학 연계형   |  |      |      | 공동훈련센터 자격형 |      |      |      |  |
|---------------|-------------------|----------------------|---------------------------------------|---------------------------|----------------------------|------------------------|----------------------|---|--|------|------|------------|------|------|------|--|
|               | 기업 A              | 기업 B                 | 기업 C                                  | 기업 D                      | 기업 E                       | 기업 F                   | 기업 G                 | 기업 H  | 기업 I   | 기업 J | 기업 K | 기업 L       | 기업 M | 기업 N | 기업 O |  |
| 참여 동기         | · 본인 의사           | · 본인 의사              | · C사의 권유                              | · 인수인계 받음<br>· 본인의 의사     | · E사의 권유                   | · F사의 권유<br>· 교사 인력 부족 | · G사의 권유<br>· 본인의 의사 | · H사의 권유<br>· 직급의 의무                                  | · I사의 권유<br>· 본인의 의사                           |      |      |            |      |      |      |  |
| 기업 경력         | · 공업계고 22년        | · 전체 경력 11년          | · 대기업 25년<br>· 대학교수 17년<br>· C기업 2~3년 | · 전체 경력 11년<br>· D기업 10년  | · 전체 경력 14년<br>· E기업 3년    | · F기업 17년              | · 전체 경력 35년          | · 전체 경력 17년<br>· H기업 14년                              | · 전체 경력 15년<br>· I기업 3년                        |      |      |            |      |      |      |  |
| 현장 교사         | -                 | -                    | -                                     | 개발자                       | 차장                         | 이사                     | 부사장                  | 연구소장  | 부장   |      |      |            |      |      |      |  |
| 기업 현장교사 자격 요건 | · 충분한 경력          | · 경력 5년 이상           | · 교직 경험자                              | · 경력 7년 이상<br>· 직급 대리 이상  | · 경력 5~7년 이상<br>· 직급 과장 이상 | · 경력 10년 이상<br>· 고위 직급 | · 충분한 경력<br>· 교직 경험자 | · 경력 10년 이상<br>· 직급 부장 이상                             | · 경력 5~10년<br>· 직급 과장이 상                       |      |      |            |      |      |      |  |
| 참여 유무         | · 연수 불참 (올해 입사)   | · 연수 참여              | · 연수 참여                               | · 연수 불참                   | · 연수 불참                    | · 연수 불참 (해외출장)         | · 연수 참여              | · 연수 참여   | · 연수 불참 (다른 기업현장 교사 참여)                        |      |      |            |      |      |      |  |
| 교사 연수         | -                 | · 행정 시스템 관련 교육 강화 필요 | · 다양한 프로그램 개발 필요                      | -                         | -                          | -                      | · 실무에 적합한 교육 내용 필요   | · NCS 교육 비중 큰 편임                                      | -  |      |      |            |      |      |      |  |
| OJT 운영        | · 공장 현장에 서 OJT 실시 | · OJT는 트레 이너가 담당     | · OJT는 중간 감독자가 담당                     | · 회사 자체 교육 프로그램 으로 OJT 진행 | · 화수금 2시간씩 진행              | · 월수금 1시간씩 산기대 교제로 진행  | · 매일 하루 4시간씩 교육 진행   | · 기업 현장교사 지휘 하에 각 실무선 담당 팀장 교육 담당<br>· 매일 4시간씩 3개월 진행 | · 매일 하루 2시간씩 교육 진행<br>· 매달 2주씩 다른 현장교사와 교대로 진행 |      |      |            |      |      |      |  |

<표 계속>

| 항목    | 단독 기업형                                      |  |   |                                 |  | 공동출력센터 대학 연계형          |                         |                          |  |                         | 공동출력센터 자격형 |      |      |      |
|-------|---|--|---|---------------------------------|--|------------------------|-------------------------|--------------------------|--|-------------------------|------------|------|------|------|
|       | 기업 A  | 기업 B                                   | 기업 C                                    | 기업 D                            | 기업 E   | 기업 F                   | 기업 G                    | 기업 H                     | 기업 I                                   | 기업 I                    | 기업 H       | 기업 G | 기업 H | 기업 I |
| 학습 도구 | · 기업 자체 개발 OJT 도구 제공                        | -                                      | -                                       | · NCS 개발 관련 책자는 참고용으로 활용        | · 산기대 개발 교재 활용                                 | · 산기대 개발 교재 활용         | · 산기대 개발 교재 활용          | · 기본교재를 회사 업무에 맞게 재구성    | · OJT 학습도구 개발 활용                       | · 기본 교재 개발 및 기타 학습도구 활용 | -          | -    | -    | -    |
| OJT   | · 현장 학습에서의 응용과 체제시 및 학습 근로자의 현장 업무 수행 능력 평가 | · 평가 지침 변경으로 평가 중단 상태<br>· 외부 평가는 부적절  | · 과제 미부여<br>· 과목 수로 시 평가                | · 현장교육 후 기술 발표 등 교육 실시          | · 산기대 주차 별 커리큘럼 및 과제 진행<br>· 과제 일부 평가 진행       | · 과제 및 중간 평가, 기말 평가 진행 | · 과제 부여 대신 현장업무 수행능력 평가 | · 실습과제 부여<br>· 실시간 평가 진행 | · 실시간 평가                               | -                       | -          | -    | -    | -    |
| 예로 사항 | · NCS 적용의 어려움                               | · NCS 적용의 어려움<br>· OJT 교육훈련 시간 배분의 어려움 | -                                       | · 행정 절차 및 체계, 행정의 어려움           | · OJT 교육훈련 시간 배분의 어려움<br>· 행정 절차 및 체계, 행정의 어려움 | · OJT 교육훈련 시간 배분의 어려움  | · NCS 적용의 어려움           | -                        | · NCS 적용의 어려움<br>· 행정 절차 및 체계, 행정의 어려움 | -                       | -          | -    | -    | -    |
| 운영    | -   | · Off-JT 담당<br>· 교구제 개발 및 행정 업무 진행     | · Off-JT 교육 담당<br>· 학습근로자에게 학습일지 쓰도록 권함 | · 3개월 집계 프로젝트 교육 실시 (Off-JT 포함) | -  | -                      | -                       | -                        | -                                      | -                       | -          | -    | -    | -    |
| 예로 사항 | -   | · NCS 적용의 어려움                          | -                                       | -                               | -  | -                      | -                       | -                        | -                                      | -                       | -          | -    | -    | -    |

<표 계속>

| 항목                | 단독 기업형  |  |  |   |  | 공동훈련센터 자격형  |   |  |   |  |
|-------------------|---|--|--|---|--|---|---|--|---|--|
|                   | 기업 A  | 기업 B   | 기업 C   | 기업 D  | 기업 E   | 기업 F  | 기업 G  | 기업 H   | 기업 I  |  |
| 제정 지원 만족도 및 지원 강화 | <ul style="list-style-type: none"> <li>금전적 보상이 아닌 현장에 대한 업무 부담 배려와 강화 필요 있음</li> </ul>            | <ul style="list-style-type: none"> <li>채용 지원은 대체로 만족</li> <li>금전적 지원 다양화</li> <li>모든 교육 프로그램 개발이 필요</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>명확한 체계와 과제의 확립과 기업 현장 교사에 대한 센터비 혹은 보상이 필요</li> </ul>                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>금전적 보상만이 아닌 현장을 위한 기업에 대한 업무 부담 배려가 필요</li> </ul>              | -  | <ul style="list-style-type: none"> <li>기업 현장 교사의 업무에 비해 재정 지원은 상대적으로 적음</li> <li>기업 현장 교사들의 고민</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>기업 현장 교사의 재정 지원은 적당함</li> <li>기업 현장 교사들의 고민</li> </ul>             | <ul style="list-style-type: none"> <li>지원금을 다른 기업 현장 교사와 분할하게 됨</li> <li>기업 현장 교사들의 재정 지원금은 상대적으로 적음</li> <li>기업 현장 교사들의 고민</li> </ul> |   |  |
| 일학습 병행제 기대 효과     | <ul style="list-style-type: none"> <li>학습 근로자들의 직무능력 향상</li> </ul>                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>학습 근로자들의 직무능력 향상</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>학습 근로자들의 자신감 향상</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>내부 업무 및 교육 체계의 정립</li> </ul>                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>학습 근로자들의 직무능력 향상</li> </ul>                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>학습 근로자들의 학습에 대한 이해 능력 향상</li> </ul>                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>청년 인력의 확보</li> <li>내부 업무 및 교육 체계의 정립</li> <li>재정 지원의 효과</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>학습 근로자들의 직무능력 향상</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>학습 근로자들의 직무능력 향상</li> </ul>                  |  |
| 일학습 병행제 개선 사항     | <ul style="list-style-type: none"> <li>학습 근로자들의 사기를 높일 수 있는 대안 마련 필요</li> <li>업무 부담 감소</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>NCS 적용 문제 개선</li> <li>행정 시스템의 간소화</li> </ul>                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>학습 근로자들의 적절한 업무 배치 (C사에 해당)</li> <li>명확한 재정 지원 전달 체계(직접 지원) 필요</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>NCS 적용 문제 개선</li> <li>행정 시스템의 간소화</li> <li>업무 부담 감소</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>행정 시스템의 간소화</li> <li>OJT 교육시간 조율의 어려움 개선</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>학습 근로자들의 현장에서의 직무 학습으로 인한 정할 필요성 제시</li> </ul>                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>행정 시스템의 간소화</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>기업 현장 교사의 교육 가이드 지침서 필요</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>NCS 적용 문제 개선</li> <li>행정 시스템의 간소화</li> </ul> |  |

부록 8. 사례 분석 결과 종합(학습근로자)

| 항목            | 단독 기업형                      |   |                        |  |   |   | 공동훈련센터 자격형  |                                    |  |
|---------------|-----------------------------|---|------------------------|--|---|---|---|------------------------------------|--|
|               | 기업 A                        | 기업 B  | 기업 C                   | 기업 D   | 기업 E  | 기업 F  | 기업 G  | 기업 H                               | 기업 I   |
| 일학습 병행제 참여 시기 | · 2014년 1월                  | · 2014년 8월  | · 2014년 9월             | · 2014년 4월   | · 2014년 2월                                    | · 2015년 3월                                    | · 2014년 8월  | · 2014년 11월                        | · 2014년 11월  |
| 학력 사항 및 나이    | · 고졸<br>· 20세               | · 고졸<br>· 28세                                       | · 고졸<br>· 20세          | · 4년제 대졸<br>· 28세                                  | · 마이스티고<br>· 산기대 정보통신기술과정<br>· 21세            | · 마이스티고<br>· 산기대 스마트트기계학부<br>· 20세            | · 대학 졸업 (건축공학)<br>· 39세   | · 대학 졸업 (디자인)<br>· 20대 중반          | · 대학 졸업 (경영정보)<br>· 20대 중반                                     |
| 참여 동기         | · 학교 취업 담당 소개 및 추천          | · 회사 추천<br>· 자격증 취득<br>· 업무능력 향상                    | · 학교 선생님 추천<br>· 회사 추천 | · 회사의 권유<br>· 직업적 성취                               | · 학교 선생님 추천<br>· 학업적 성취<br>· 학업에 대한 경제적 부담 경감 | · 취업 결정<br>· 중일 학습병행제 시행기<br>· 업무를 알게 되어 참여함  | · 채용 당시 회사 추천   | · 본인 의사<br>· 비전공자로 공부의 필요성에 의해 참여함 | · 회사 추천  |
| OJT 운영 방식     | · 기업현장교육 외 인생상을 해주는 등 도움 받음 | · 전체적인 업무 공정을 알 수 있음<br>· 기업현장교육 외 인생상을 해주는 등 도움 받음 | · OJT 교육을 따라 받지 않음     | · OJT를 통한 업무 노하우 습득<br>· 기업현장교육 외 인생상을 해주는 등 도움 받음 | · 주 3번 2시간씩 실시<br>· 교육                        | · 주 3번 2시간씩 실시<br>· 기업현장교육 외 인생상을 해주는 등 도움 받음 | · 이론은 교육장에서 기업현장 교사가 실시함<br>· 실무는 CAD/CAM실에서 현장트레이너가 담당<br>· 한 달에 한 번 기업현장교사와 상담 진행 | · 실제 업무와 부합하는 실무를 배울 수 있도록 5시간씩 진행 | · 월~금 오전 2시간씩 교육 받음<br>· 기업현장교육을 통해 많은 도움을 줌<br>· 교육적 퍼드백이 원활함 |

<표 계속>

| 항목     | 단독 기업형  |   |   |                         | 공동훈련센터 대학 연계형                           |                             |                             |                        | 공동훈련센터 자격형               |                                      |                        |                        |
|--------|---------|---|---|-------------------------|---|-----------------------------|-----------------------------|------------------------|--------------------------|--------------------------------------|------------------------|------------------------|
|        | 기업 A    | 기업 B  | 기업 C  | 기업 D                    | 기업 E                                    | 기업 F                        | 기업 G                        | 기업 H                   | 기업 I                     | 기업 J                                 | 기업 K                   | 기업 L                   |
| OJT    | 예로 사항   | -   | · OJT와 업무 사 이의 뚜렷한 구분 없음                    | -                       | · 기업 현장 교사가 바쁜 관계로 OJT 교육 스케줄에 차질이 생김   | · 심화과정 교육을 배우길 원함           | -                           | -                      | -                        | -                                    | -                      | -                      |
|        | 운영 방식   | -   | · 평일 격주 수요일 3~4시간 교육 (한 달에 두 번)             | · 조별작업 교육               | · 매주 토요일 오전 10시~ 오후 6시40분까지 산기대에서 교육 받음 | · 30명씩 2개의 반으로 나눠 60명이 수업받음 | · 2주에 한번씩 하루 8시간 풀리택에서 교육받음 | · 학습근로자 별 학습수준 배분 부적절  | -                        | -                                    | -                      | -                      |
| Off-JT | 예로 사항   | · 학습근로자 별 학습수준 배분 부적절<br>· 실습 장비 미비<br>· 이론위주의 일방적 수업 | -   | -                       | · Off-JT 교육 시 인원이 너무 적음                 | -                           | · 난이도 높은 편임                 | -                      | · 커리큘럼의 문제 및 강사 능력 부족 문제 | · 교육내용(자이로로그)이 실제 업무와 직접적 관련이 없고 어려움 | -                      | -                      |
|        | 지원 및 처우 | · 임금 적절하다고 생각함<br>· 근무 및 기타 후생도 만족하는 편임               | · 임금은 적절하다고 보지만 부분 필요함<br>· 기타 복리후생 만족하는 편임 | · 임금 및 회사 복리후생과 관련해 생각함 | · 임금 및 회사 복리후생에 대해 생각함                  | · 임금 및 회사 복리후생에 대해 생각함      | · 임금 및 회사 복리후생에 대해 생각함      | · 임금 및 회사 복리후생에 대해 생각함 | · 임금 및 회사 복리후생에 대해 생각함   | · 임금 및 회사 복리후생에 대해 생각함               | · 임금 및 회사 복리후생에 대해 생각함 | · 임금 및 회사 복리후생에 대해 생각함 |

<표 계속>

| 항목                | 단독 기업형  |   |  |   |   | 공동훈련센터 대학 연계형  |   |  | 공동훈련센터 자격형  |  |  |
|-------------------|---|---|--|---|---|--|---|--|---|--|--|
|                   | 기업 A  | 기업 B  | 기업 C   | 기업 D  | 기업 E  | 기업 F   | 기업 G  | 기업 H   | 기업 I  |  |  |
| 일학습 병행제도 탈락 방지 대책 | <ul style="list-style-type: none"> <li>일학습 병행제 학습근로자들에 대한 사회적 배려</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>본인의 의지</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>병역 특례 확정 여부</li> </ul>                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>고용 노동의 안정성 확립</li> <li>일과 학습 병행에 따른 부담감 해소 필요</li> <li>일과 학습 병행에 따른 부담감 해소 필요</li> <li>일과 학습 병행에 따른 부담감 해소 필요</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>고용 노동의 안정성 확립</li> <li>일과 학습 병행에 따른 부담감 해소 필요</li> <li>일과 학습 병행에 따른 부담감 해소 필요</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>병역 특례 확정 여부</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>업무 시간 및 업무량 조정 필요</li> <li>재정적 보상</li> </ul>                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>일학습 병행제 학습근로자들에 대한 사회적 배려</li> </ul>                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>기업 I</li> </ul>  |  |  |
| 일학습 병행제 성과        | <ul style="list-style-type: none"> <li>직무수행능력 향상</li> <li>업무공정에 대한 이해도 상승</li> <li>돌발대처능력 향상</li> <li>에사심 상승</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>직무수행능력 향상</li> <li>업무공정에 대한 이해도 상승</li> <li>돌발대처능력 향상</li> <li>에사심 상승</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>직무수행능력 향상</li> <li>회사에서 일하는 경험에 관심이 높음</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>직무수행능력 향상</li> <li>회사에서 일하는 경험에 관심이 높음</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>장기적 관점에서 업무에 도움이 될 것으로 생각함</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>효율적인 시간관리</li> <li>학업을 병행하며 학습에 대한 자신감 획득</li> <li>직무수행능력 향상</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>학습에 대한 보람</li> <li>직무수행능력 향상</li> <li>에사심 상승</li> </ul>            | <ul style="list-style-type: none"> <li>학습을 통한 본인의 능력 점검</li> <li>직무수행능력 향상</li> <li>에사심 상승</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>업무의 이해도 증가</li> <li>업무능력의 향상</li> </ul>                        |  |  |
| 일학습 병행제 개선 사항     | <ul style="list-style-type: none"> <li>Off-JT의 적절한 배분 필요</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>직무훈련 외 학습근로자 간 교류 및 소통 필요</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>교육 시간의 적절한 편성과 교육 시간의 확대 필요</li> </ul>            | <ul style="list-style-type: none"> <li>Off-JT 외부 특강 필요</li> <li>학습근로자의 고용의 안정성 확보</li> <li>학위 연계제 상호 연계</li> <li>외부평가의 출제 범위에 대한 가이드 제시 필요</li> </ul>           | <ul style="list-style-type: none"> <li>학교 시간 필요</li> <li>학습 단속 필요</li> <li>Off-JT 학습 시간 배분 필요</li> </ul>                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>Off-JT 교육의 적절한 시간 배분 필요 (공휴일 휴강 등)</li> </ul>                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>현장교육과 밀접한 Off-JT 교육의 필요성</li> <li>현장교육과 이론교육의 밀접한 구분 필요</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Off-JT 교육의 질 향상 필요</li> <li>교육 중의 처리 등 행정 시스팀의 개선 필요</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Off-JT 교육 프로그램의 다양화</li> <li>데이터베이스에 대한 교육 내용 보강 필요</li> </ul> |  |  |

<표 계속>

| 항목                | 단독 기업형  |  |  |   |   | 공동훈련센터 대학 연계형  |  |  | 공동훈련센터 자격형   |  |  |
|-------------------|---|--|--|---|---|--|--|--|--|--|--|
|                   | 기업 A  | 기업 B   | 기업 C   | 기업 D  | 기업 E  | 기업 F   | 기업 G   | 기업 H   | 기업 I   |  |  |
| 장래 계획             | <ul style="list-style-type: none"> <li>다양한 분야도 섭렵하는 것이 되고 싶음</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>자격 취득 및 직무 향상 등의 자기개발을 통해 직종 전환 혹은 초급관리자로서 발전하고 싶음</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>경력개발을 위한 진학도 고려 중이나 아직 구체적인 계획은 없음</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>구체적인 계획은 아직 없으며, 당분간 회사에서 계속 일하고 싶음</li> </ul>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>학습한 내용을 직무에 적용하고 싶음</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>학교 졸업 후 일본 또는 독일로의 유학을 고민 중임</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>자격증 취득 등 전문가로서의 역할 구축과 교육 후배 양성에도 관심있음</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>당분간 회사에서 계속 일하고 싶음</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>당분간 회사에서 계속 일하고 싶음</li> </ul> |  |  |
| 일학습병행제 인식 및 추천 여부 | <ul style="list-style-type: none"> <li>긍정적</li> <li>적극 추천</li> </ul>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>긍정적</li> <li>적극 추천</li> </ul>                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>부정적</li> <li>그렇게 좋다는 생각은 들지 않음</li> </ul>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>일학습병행제 홍보가 부족하다고 생각함</li> <li>아직 잘 모르겠음</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>적극 추천</li> </ul>               | <ul style="list-style-type: none"> <li>힘들긴 하지만 추천하고 싶음</li> </ul>              | <ul style="list-style-type: none"> <li>적극 추천</li> </ul>                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>적극 추천</li> </ul>              | <ul style="list-style-type: none"> <li>적극 추천</li> </ul>              |  |  |

## □ 저자 약력

- 전승환  
- 한국직업능력개발원 부연구위원
- 이수경  
- 한국직업능력개발원 선임연구위원
- 이한별  
- 한국직업능력개발원 연구원

### 일학습병행제 운영 실태 및 개선 방안

- 발행연월일 2015년 10월 29일 인쇄  
2015년 10월 31일 발행
- 발 행 인 이 용 순
- 발 행 처 한국직업능력개발원  
30147, 세종특별자치시 시청대로 370  
세종국책연구단지 사회정책동  
홈페이지: <http://www.krivet.re.kr>  
전 화: (044)415-5000, 5100  
팩 스: (044)415-5200
- 등 록 일 자 1998년 6월 11일
- 등 록 번 호 제16-1681호
- I S B N 979-11-85011-16-5 93370
- 인 쇄 처 (주)범신사 (02)720-9786