

일학습병행제의 현황, 성과 및 향후 과제

전승환 한국직업능력개발원 부연구위원
이한별 한국직업능력개발원 연구원

I. 논의의 배경 및 목적

최근 전세계적으로 인력수급 불일치, 졸업 후 안정적인 노동시장 진입 실패 등의 문제점이 대두되면서 현장수요에 부응하는 직업교육훈련의 필요성이 증대되고 있다. 2013년 유럽연합 정상회의에서도 “몇몇 국가들은 청년 실업률이 유례가 없을 만큼 높은 수준에 도달했다”고 경고하며 ‘긴급대책(urgent action)’이 언급되기도 하였다(European Council, 2013; 최수정, 2014: 22 재인용).

우리나라는 대학 진학률이 70%를 상회할 만큼 매우 높고, 원하는 일자리를 얻고 사회에서 인정받기 위해 학위 및 다양한 스펙 취득에 막대한 시간과 비용을 투자하고 있는 상황이다. 그러나 교육에 막대한 시간과 비용을 투자하고 있음에도 불구하고, 산업계에서는 여전히 직업교육훈련을 통해 양성된 인력을 신뢰하지 못하여 신입직원 재교육에만 연간 13조 원 넘게 쏟아붓고 있다(나영돈, 2013). 또한, 청년층의 낮은 고용률, 고학력화, 노동시장 진입 연령 증가, 학력 및 스킬 미스매치 등의 문제 해결을 위한 방안 마련에 대한 관심이 증대되고 있다(강경중, 2014: 1; 최수정 외, 2013: 11~22).

이에 박근혜 정부에서는 국민 행복과 국가 발전이 선순환하는 새로운 패러다임으로 ‘희망의 새시대’를 국정비전으로 제시하고, 학벌이 아닌 능력중심사회 실현을 통한 국가 고용률 70% 달성 및 창조경제의 성공적 추진을 위해 ‘한국형 일학습병행제 도입 계획’을 발표하고 추진하고 있다(관계부처 합동, 2013: 1).

일학습병행제는 독일과 스위스 등에서 실시하고 있는 도제훈련을 우리나라의 실정에 맞게 도입한 것이다. 산업현장에서 요구하는 실무형 인재를 기르기 위해 기업을 중심으로 근로자에게 학

교 등 교육기관과 함께 일터에서 체계적인 교육훈련을 제공하고, 교육훈련을 마친 자의 역량을 국가(또는 해당 산업계)가 평가하여 자격(또는 연계학교 학력) 등으로 인정하는 새로운 개념의 교육 훈련제도이다. 일학습병행제는 2013년 말부터 시범사업을 거쳐 2014년부터 본격적으로 시행되고 있으며, 2014년 11월 기준으로 2,081개 기업이 선정되었다(한국산업인력공단, 2014. 11). 일학습병행제가 우리나라에 성공적으로 정착·운영된다면 기업은 인력 미스매치 문제를 해소할 수 있고, 학습자는 학력이나 스펙에 관계 없이 조기 기업에 채용·정착이 가능하며, 국가는 입직 연령을 단축하여 궁극적으로는 능력중심사회 구현이 가능할 것으로 기대된다(관계부처 합동, 2013).

일학습병행제의 효율적인 관리·운영 및 지속적인 성과 창출을 위해서는 체계적인 현황 및 성과 분석을 통해 당초 추구한 목적을 제대로 달성하고 있는지를 점검, 평가 및 분석하여 부족한 점을 보완하기 위한 노력이 병행될 필요가 있다. 따라서 본고에서는 일학습병행제의 현황 및 성과를 분석하고, 향후 일학습병행제가 성공적으로 정착·운영되기 위해 필요한 과제를 제시하고자 한다.

II. 일학습병행제의 추진 현황

1. 참여기업 현황

현재 일학습병행제는 2017년까지 1만 개 기업 참여라는 양적 목표 달성을 우선적인 목표로 설정하여 추진 중이다(관계부처 합동, 2013). 2014년 11월 현재 일학습병행제 참여 기업으로 선정된 기업 수는 총 2,081개이며, 이 중 중도포기한 기업 125개소를 제외하고 1,956개의 기업이 일학습병행 프로그램 인증 절차를 밟고 있거나(일학습병행 프로그램 인증기업 554개), 인증 후 훈련 프로그램을 실시하고 있다(일학습병행 프로그램 실시기업 172개).

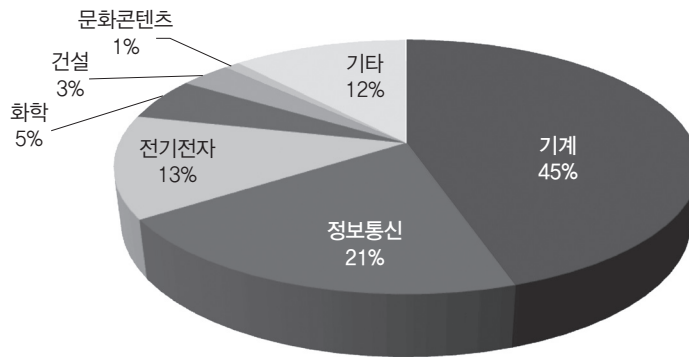
가. 분야별 현황

분야별 일학습병행제 참여 기업 수를 비교해보면 기계 > 정보통신 > 전기전자 > 화학 > 건설 > 문화컨텐츠 순으로 나타난다. 일학습병행제에 가장 많이 참여하고 있는 분야는 기계(879개소,

이슈 분석

45%)이며, 가장 적게 참여하고 있는 분야는 문화콘텐츠(20개소, 1%)이다. 일학습병행제 3대 분야 기계(45%), 정보통신(21%), 전기전자(13%)의 비율은 전체 참여 기업의 약 80%에 달하고 있다(2014년 11월 7일 기준).

그림 1. 분야별 참여 기업 비율

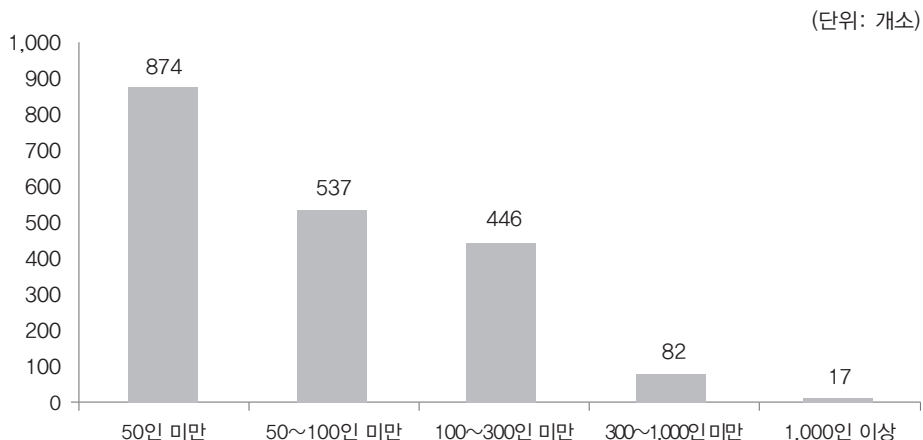


자료: 한국산업인력공단(2014.11), 일학습병행제 현황, 재구성.

나. 사업체 규모별 현황

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

그림 2. 사업체 규모별 참여 기업(상시근로자 수 기준)



자료: 한국산업인력공단(2014.11), 일학습병행제 현황, 재구성.

다. 훈련기간별 현황

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

라. 운영 유형별 현황

일학습병행 프로그램 운영 유형은 관리 주체에 따라 단독기업형과 공동훈련센터형으로 구분된다. 운영유형별 참여기업 현황을 살펴보면, 공동훈련센터형¹⁾이 1,331개소(68%)로 단독기업형 625개소(32%)보다 2배 이상 많다(2014년 11월 7일 기준).

마. 인정 방식별 현황

일학습병행제는 수료 결과 인정 방식에 따라 자격형과 자격+학위형으로 구분된다. 인정방식별 참여기업 수 현황을 살펴보면, 자격형이 1,758개소(90%)로 대부분을 차지하고, 자격+학위형²⁾

1) 공동훈련센터는 전국에 총 56개가 있으며, 이중 일학습병행제를 위한 시설장비비와 인건비를 연간 20억 이상 지원받는 듀얼공동훈련센터는 42개이다.

2) 2014년 11월 현재 일학습병행제에 참여하여 자격+학위형의 학위를 부여하는 교육기관으로는 한국기술교육대학교, 산업기술대학교, 한국폴리텍대학, 공주대학교, 제주한라대학교, 중부대학교 등이 있다.

은 198개소(10%)이다(2014년 11월 7일 기준).

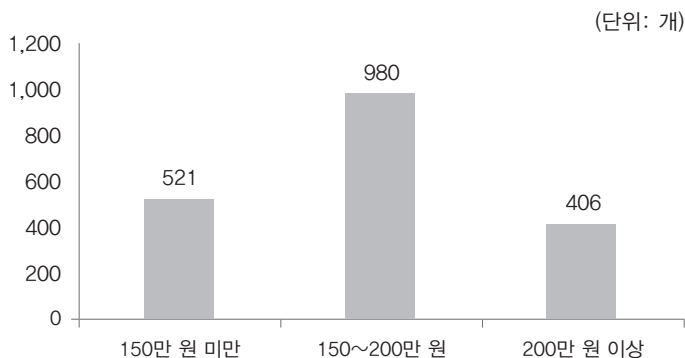
2. 학습근로자 현황

현재 일학습병행제는 2017년까지 7만 명의 학습근로자 참여를 목표로 하여 추진 중이다(관계부처 합동, 2013). 일학습병행제 참여 기업의 학습근로자 채용 예정 인원은 10,614명이고, 이 중 일학습병행 프로그램을 시작한 인원은 1,006명이며, 훈련을 종료한 학습근로자는 총 4명이다(2014년 11월 7일 기준).

가. 학습근로자 임금 현황

학습근로자의 임금 수준을 보면, 임금이 150~200만 원인 기업 수³⁾가 980개(52%)로 가장 많고, 150만 원 미만과 200만 원 이상인 기업 수가 각각 521개(27%), 406개(21%)이다. 학습근로자의 평균 임금은 163만 원으로 최저 임금(월 209시간 기준 108만 원) 대비 1.5배 수준이다(2014년 11월 7일 기준).

그림 3. 학습근로자의 임금 수준별 기업 현황



자료: 한국산업인력공단(2014.11), 일학습병행제 현황, 재구성.

3) 학습근로자의 임금 현황은 학습근로자 수가 아닌 기업 수를 기준으로 제시하였다. 현재 일학습병행제에 참여하고 있는 1,956개 기업 중 1,907개 기업의 임금 현황이 파악된 상황이다.

나. 학습근로자 학력 현황

최종 학력별 학습근로자 수를 살펴보면, 특성화고·마이스터고 졸업생(362명, 37.8%) > 4년제 대학 졸업생(267명, 27.9%) > 전문대 졸업생(214명, 22.4%) > 일반고 졸업생(107명, 11.2%) > 대학원 졸업생(7명, 0.7%)의 순이었으며, 전체 일학습병행제 참여 학습근로자 중 특성화고·마이스터고와 전문대학 등 직업교육기관 졸업자의 비중이 절반 이상(60.2%)인 것으로 나타났다(2014년 11월 7일 기준).

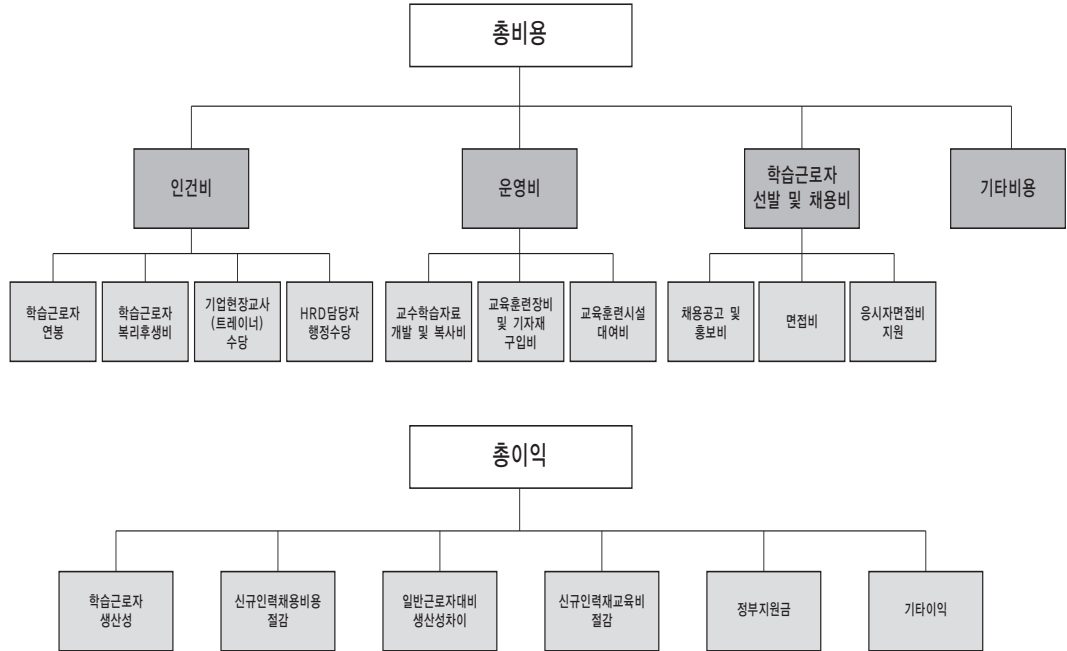
Ⅲ. 일학습병행제의 추진 성과 및 문제점 진단

1. 경제적 성과

일학습병행제의 경제적 성과는 비용편익분석 방법을 활용하여 분석되었으며, 최종적인 비용편익은 편익의 총합에서 비용의 총합을 차감하여 분석하였다(강경중 외, 2014). 비용편익분석을 위한 비용항목과 편익항목은 주요국의 도제훈련 비용편익분석 시 활용되는 항목을 종합하여 도출하였다([부록] 참조). 이를 통해 비용항목⁴⁾은 크게 ①인건비, ②운영비, ③학습근로자 선발 및 채용비, ④기타 등으로 설정하였다. 편익항목은 크게 ①학습근로자 생산성, ②신규 인력 채용비용 절감, ③일반근로자 대비 생산성 차이, ④신규 인력 재교육비 절감, ⑤정부 지원금, ⑥기타 편익 등으로 구성하였다.

4) 단, 비용편익 분석 시 학습근로자 관점의 비용과 편익은 제외하고 분석하였다.

그림 4. 일학습병행제 비용편익분석 모형(비용 및 편익항목)



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

일학습병행제의 비용 항목을 종합하면 일학습병행제 참여 기업에서는 평균적으로 연간 12,545만 원 정도를 소요(학습근로자 1인당 평균 3,258만 원 소요)하고 있는 것으로 나타났다. 세부 항목별로는 인건비가 연간 9,596만 원, 운영비가 연간 2,687만 원, 학습근로자 선발 및 채용비가 연간 1,665만 원, 기타 비용(간접비, 직무훈련 전사회 참가, 야근수당, 계약학과 입학금 지원, 외부업체 교육비 등)이 연간 93만 원 정도 소요되었다.

운영 형태별로는 단독기업형으로 참여하는 기업은 연간 27,854만 원(학습근로자 1인당 4,078만 원)을 소요하고 있는 것으로 나타났으며, 공동훈련센터형으로 참여하는 기업은 연간 7,373만 원(학습근로자 1인당 2,578만 원)을 소요하고 있었다.

그림 5. 기업별 연간 총 비용

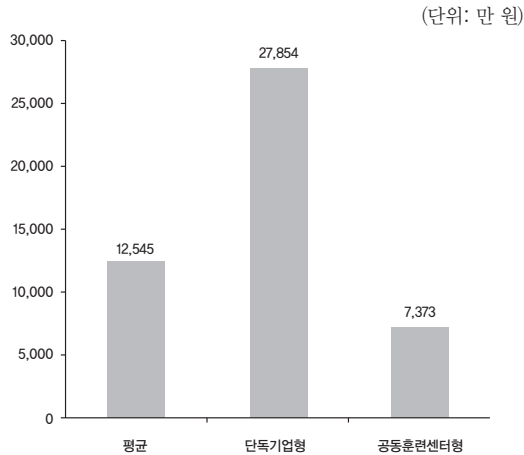
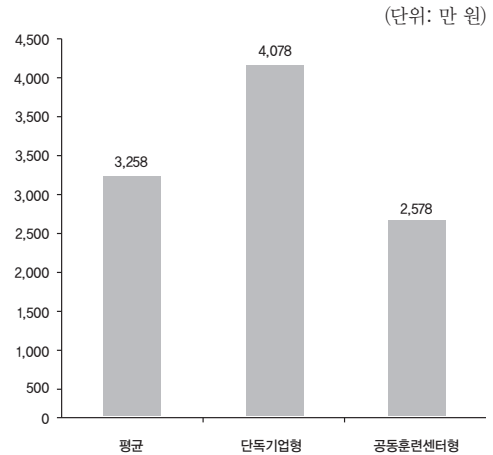


그림 6. 학습근로자 1인당 연간 총 비용



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

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

운영 형태별로는 단독기업형으로 참여하는 기업은 연간 24,953만 원(학습근로자 1인당 3,653만 원)의 편익이 있는 것으로 나타났으며, 공동훈련센터형으로 참여하는 기업은 연간 12,984만 원(학습근로자 1인당 4,540만 원)의 편익이 있었다. 다만, 정부 지원금을 제외할 경우 단독기업형으로 참여하는 기업은 연간 10,043만 원(학습근로자 1인당 3,511만 원)의 편익이 있는 것으로 나타났으며, 공동훈련센터형으로 참여하는 기업은 연간 10,043만 원(학습근로자 1인당 3,518만 원)의 편익이 있었다.

그림 7. 기업별 연간 총 편익

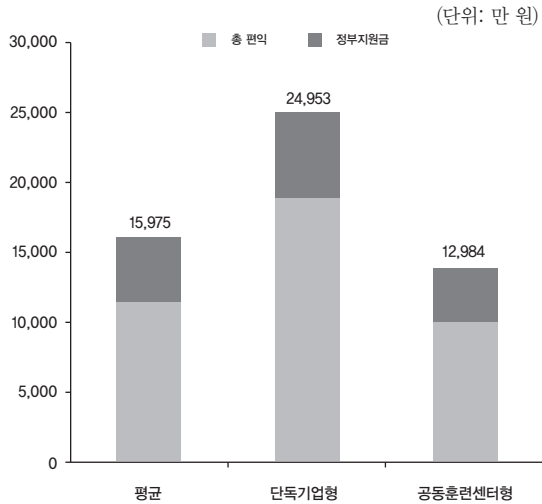
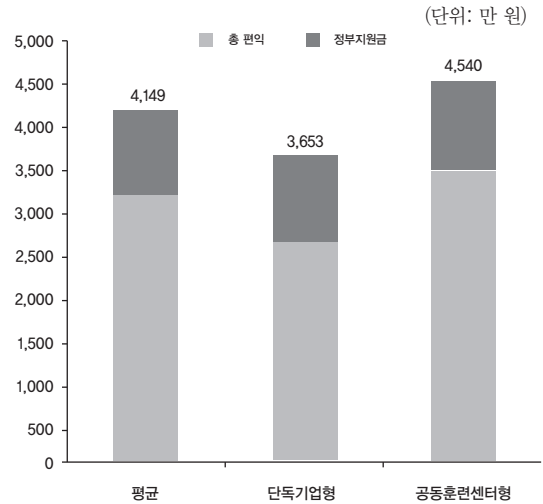


그림 8. 학습근로자 1인당 연간 총 편익



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

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

그림 9. 정부 지원금 포함시 일학습병행제 참여기업의 비용편익

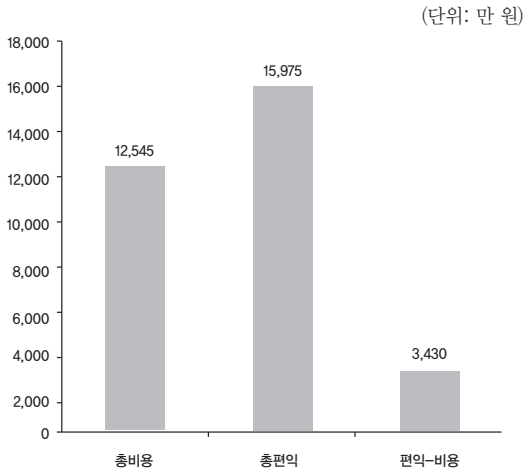
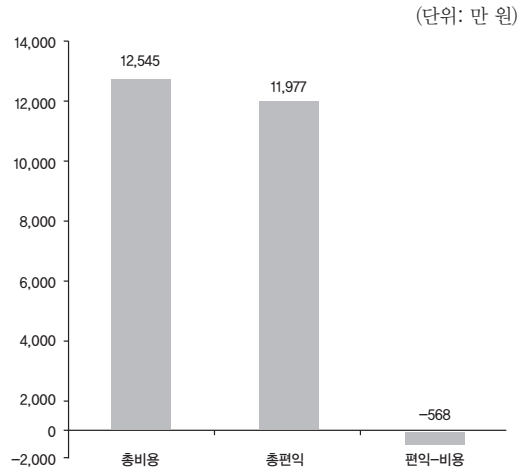


그림 10. 정부 지원금 제외시 일학습병행제 참여기업의 비용편익



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

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

그림 11. 정부 지원금 포함시 학습근로자 1인당 비용편익

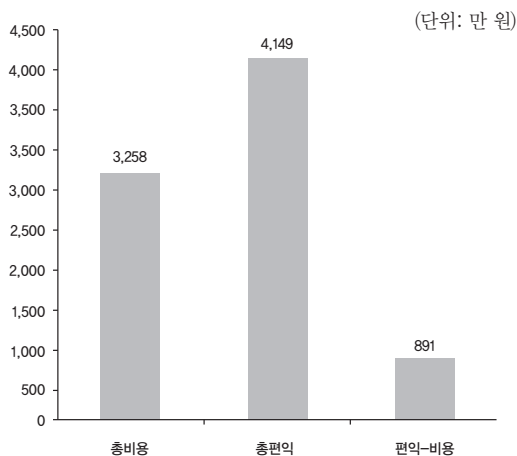
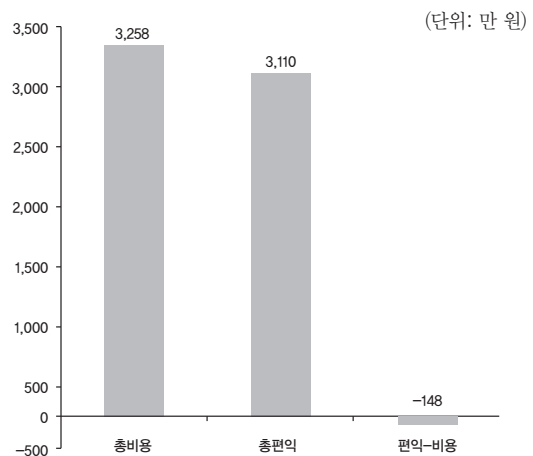


그림 12. 정부 지원금 제외시 학습근로자 1인당 비용편익



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

이상에서 살펴본 바와 같이 우리나라의 일학습병행제는 제도 도입 초기임에도 불구하고, 주요국의 도제훈련 비용편익구조와 비교해볼 때 상당히 긍정적인 효과를 거두고 있음을 확인할 수 있다. 비용편익분석 결과 제도 도입 1년차인 우리나라 일학습병행제에 연간 투입되는 비용은 학습근로자 1인당 평균 3,258만 원 정도이며, 이는 주요국에서 도제훈련 1년차에 투입되는 비용(스위스는 견습생 1인당 약 3,025만 원, 호주는 견습생 1인당 약 2,895만 원)과 비교해볼 때 상대적으로 약간 높은 수치임을 알 수 있다.

연간 발생하는 편익은 학습근로자 1인당 평균 4,149만 원 정도이며, 주요국에서 도제훈련 1년차에 발생하는 편익(스위스는 견습생 1인당 2,984만 원, 호주는 견습생 1인당 1,091만 원)과 비교해볼 때 크게 높은 수치이다. 특히, 정부 지원금 제외 시의 편익도 학습근로자 1인당 평균 3,110만 원으로 나타나 주요국보다 비슷하거나 높은 상황임을 알 수 있다.

편익에서 비용을 차감한 순편익 역시 우리나라의 경우 제도 도입 1년차부터 학습근로자 1인당 평균 891만 원의 편익이 발생하는 것으로 나타났다. 이는 대부분의 주요국에서 도제훈련 1년차에 발생하는 편익보다는 비용이 크게 발생한다는 점을 감안해볼 때 상당히 긍정적인 결과라 할 수 있다.

다만, 정부 지원금을 편익에서 제외할 경우에는 학습근로자 1인당 평균 148만 원의 비용이 발생하는 것으로 나타난다. 그러나, 이 경우에도 주요국의 도제훈련 1년차의 순편익(스위스는 견습생 1인당 41만 원의 비용 발생, 호주는 견습생 1인당 1,804만 원의 비용 발생)과 비교해볼 때 비슷하거나 크게 낮은 수치임을 알 수 있다.

해외 주요국의 경우 2~4년차부터 본격적으로 편익이 발생한다는 점을 감안할 때 향후 우리나라도 일학습병행제가 성공적으로 정착·운영될 경우, 2~4년차부터 편익에서 정부 지원금을 제외할 경우에도 순편익이 발생할 것으로 기대된다.

표 1. 우리나라와 주요국의 도제훈련 비용편익구조 비교

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

2. 사회적 성과

가. 국가 차원의 성과

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

이슈 분석

표 2. 일학습병행제의 사회적 성과(국가 차원)에 대한 인식

(단위: 점)

국가 차원의 성과	평균 ¹⁾			
	정책담당자 및 직업교육훈련 분야 전문가	사업주	트레이너	학습근로자
청년실업률 문제의 개선	3.90	3.85	4.04	3.94
첫 직장에 입사한 나이 단축 효과	4.09	4.21	4.12	4.39
취업 시까지 구직기간 단축 효과	4.09	4.19	4.10	4.10
인력수요와 공급의 불일치 문제 해소	3.84	3.85	3.66	3.82

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

나. 기업 차원의 성과

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

표 3. 일학습병행제의 사회적 성과(기업 차원)에 대한 인식

(단위: 점)

기업 차원의 성과	평균 ¹⁾			
	정책담당자 및 직업교육훈련 분야 전문가	사업주	트레이너	학습근로자
기업에서 필요로 하는 인력 양성에 도움	3.96	4.04	4.00	3.96
신입 근로자의 재교육 비용, 수습기간 감소에 도움	3.99	4.04	3.94	4.12
기업의 구조화된 현장훈련(OJT) 수행 역량 강화에 도움	4.03	4.02	3.81	3.88
학습근로자의 직무수행능력 향상에 도움	4.10	4.04	4.00	4.08
학습근로자의 현장 적응력 향상에 도움	4.01	4.19	4.17	4.20
학습근로자의 재직만족도 향상에 도움	3.71	3.96	3.75	3.75

〈표 계속〉

기업 차원의 성과	평균 ¹⁾			
	정책담당자 및 직업교육훈련 분야 전문가	사업주	트레이너	학습근로자
학습근로자의 장기근속에 도움	3.47	3.94	3.69	4.10
기업의 이미지 개선	3.71	3.96	3.71	4.00
구직자들의 중소기업에 대한 선호도 향상	3.31	3.71	3.56	3.98
기업내 훈련의 품질 제고	4.03	3.92	3.75	3.78
학습 중심의 기업문화 개선	3.83	3.73	3.60	3.90

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

다. 개인 차원의 성과

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

표 4. 일학습병행제의 사회적 성과(개인 차원)에 대한 인식

(단위: 점)

개인 차원의 성과	평균 ¹⁾			
	정책담당자 및 직업교육훈련 분야 전문가	사업주	트레이너	학습근로자
취업가능성 제고	3.90	4.13	3.98	4.00
직무수행능력 강화	4.09	4.21	4.06	4.14
기업에의 적응력 제고	4.09	4.17	3.98	4.22
현장업무에 대한 흥미와 관심 증가	3.84	3.98	3.85	4.04
전문가로 성장할 수 있다는 자신감 획득	3.86	4.23	3.96	4.08
고용 안정, 복지 등에 따른 심리적 안정감 획득	3.56	4.02	3.96	4.08
경제적 부담 경감	3.59	4.31	4.25	4.31

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

3. 일학습병행제 추진상의 문제점

여기에서는 일학습병행제 참여 기업과 학습근로자의 현황 및 경제적·사회적 성과를 바탕으로 일학습병행제 추진 상의 문제점을 점검해 보고자 한다.

첫째, 일학습병행제의 목표가 참여 기업 및 학습근로자 확대(2017년까지 1만 명 기업의 7만 명 학습근로자 참여) 등 양적 지표에 초점이 맞추어져 있다 보니 제도 부실화가 초래될 여지가 있다는 우려가 제기되고 있다. 특히, 일학습병행제는 우리나라에 새롭게 도입되는 교육훈련시스템이고, 독일 및 스위스와는 기업의 여건과 인식수준이 상이하다는 점을 충분히 고려할 필요가 있다. 또한, 참여기업의 대부분을 차지하는 중소기업이 일학습병행제의 기반 인력, 시설 및 기자재 등을 갖추기 위해서는 더 많은 시간이 필요하다. 이를 감안해볼 때 제도의 확산 속도에 대한 재검토가 이루어져야 한다.

둘째, 일학습병행제 참여기업의 95%가 중소기업이기 때문에 기업현장교사(트레이너) 확보 및 실습장비 사용이 어려운 문제가 있는 등 기업 내 훈련에 대한 질 보증에 한계가 있다(강경중, 2014: 16). 특히, 전문가협의회 결과 기업현장교사(트레이너)로 활용할 증견기술자는 기업 내에서 가장 높은 생산성을 보유하고 있기 때문에 별도로 교육훈련에 할애할 시간이 절대적으로 부족한 문제가 있다는 지적이다. 또한, 대부분의 기업은 교육훈련보다는 생산성 극대화에 초점을 맞추어 장비 및 기자재가 갖추어져 있기 때문에 체계적인 OJT를 위한 유희시설 부재로 실습교육 실시에 제한적인 문제가 있는 실정이다. 이와 같이 기업내 훈련에 대한 품질관리가 제대로 이루어지지 못할 경우 일학습병행제 교육훈련의 질에 대한 신뢰성 문제도 제기될 가능성이 있다.

셋째, 일학습병행제의 목표는 능력중심사회 구현임에도 불구하고, 운영형태 중 자격+학위형의 경우는 일학습병행제의 도입취지 및 목표와 다소 부합하지 않는다는 지적이 있다(강경중, 2014: 12). 물론 자격+학위형은 사업추진 초기에 기업 및 학습근로자의 참여를 유인할 수 있는 효과가 있을 수 있다. 그러나 자격+학위형이 지속적으로 확대되는 것은 “학력이 아닌 능력중심사회”라는 일학습병행제 자체의 취지에 맞지 않고, 오히려 대학진학률을 상승시키는 결과가 초래될 수 있다.

넷째, 일학습병행 프로그램 이수자에 관한 자격 부여에 관한 구체적인 계획 수립이 지연됨에

따라 제도 참여 유인에 한계가 있는 상황이다(강경중, 2014: 13). 일학습병행제가 당초 취지대로 원활하게 추진되기 위해서는 사전에 일학습병행 프로그램 이수자에 대한 국가 수준의 자격 부여 계획이 확정되고, 이에 필요한 프로그램 인증기준 및 자격 검정기준이 마련된 후, 이에 근거한 기업별 일학습병행 프로그램을 개발하여 운영하는 것이 바람직한 절차이다. 그러나 현재 운영되고 있는 일학습병행 프로그램은 체계적인 인증기준에 따라 인증된 것이 아닌 가인증 형태의 인증을 받아 운영되고 있고, 프로그램 이수 후 부여 자격이 여전히 불명확한 상황이다.

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

여섯째, 일학습병행제에 대한 기업의 자발적인 참여가 부족한 실정이다. 산업계 중심의 교육 훈련 실시 및 인력 양성이라는 일학습병행제의 취지를 달성하기 위해서는 기업이 중심이 되어 일학습병행제를 주도해가야 한다. 하지만 현재로서는 정부의 주도가 강하게 작용하고 있으며, 기업은 정부의 국정과제 목표 달성을 위해 정부의 정책 추진 방침에 따라가는 형상이다. 이는 일학습병행제 도입 단계여서 기업의 일학습병행제에 대한 인지도가 낮기 때문이기도 하지만, 기업의 자발적 참여를 유도하기 위한 재정적 인센티브 등의 유인책 또한 부족하다는 지적이 제기되고 있다.

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

IV. 향후 추진 과제

앞서 살펴본 일학습병행제의 추진 현황, 경제·사회적 성과 및 문제점을 토대로 볼 때, 일학습병행제의 성공적인 정착·운영을 위해 선결되어야 하거나 조속히 추진되어야 할 몇 가지 사항들을 중심으로 향후 추진 과제를 제안하면 다음과 같다.

첫째, 기업 여건 및 인식 수준을 고려하여 성과 목표를 재조정해야 한다.

일학습병행제의 성과목표를 기업여건 및 인식 수준을 고려하여 재조정할 필요가 있다. 현재 일학습병행제는 2017년까지 1만 개 기업의 7만 명 학습근로자 참여라는 양적 목표 달성을 우선적인 목표로 설정하여 추진 중이다(관계부처 합동, 2013). 하지만 이 양적 목표를 달성하기 위해 무분별하게 참여 기업을 모집하는 것으로 인한 참여 기업의 질 저하에 대한 우려가 많다. 기업 내 훈련의 질을 보장하고 사회적 신뢰를 확보하기 위해서는 역량이 우수한 기업을 확보하여 양질의 일학습병행 프로그램을 제공할 수 있도록 집중 지원해야 한다. 특히, 도입 단계에서는 양적 지표에 중심을 둔 성과 관리보다는 우리나라의 실정에 맞는 다양한 우수사례(best practice) 발굴 및 확산에 중점을 두어 추진될 필요가 있다.

둘째, 일학습병행제 대상 직종 및 기간을 다양화할 필요가 있다.

현재 일학습병행제 주요 대상 직종은 기계, 정보통신, 전기전자이다. 앞으로는 이 3대 분야 이외에도 입직자 대상 직업교육훈련 방식이 적합한 직종을 중심으로 일학습병행제를 적극적으로 확대해 나갈 필요가 있다. 더불어 일학습병행제의 기간이 1년인 곳이 전체의 78%로 많은 비율을 차지하고 있는데, 이는 직종별로 숙련인력이 되기에 훈련기간이 적합한지 검토한 후 조정할 필요가 있다. 하지만 일괄적으로 훈련기간을 정해놓기보다는 학습근로자의 역량에 따라 훈련기간을 조정하여 적용하는 역량 기반 접근(competency-based approach)을 통한 훈련기간의 유연성

확보도 필요하다.

셋째, 교육훈련 인프라가 부족한 중소기업에 대한 지원책을 강구해야 한다.

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

넷째, 자격+학위형보다는 자격형 중심의 제도 활성화가 추진되어야 한다.

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

다섯째, 일학습병행 프로그램 이수자에 대한 자격 부여 계획이 조속히 확정되어야 한다.

기개발되어 운영 중인 일학습병행 프로그램을 이수한 학습근로자에 대한 NCS기반 新직업자격 부여 계획을 조속히 검토하여 확정하도록 해야 한다. 이를 위해서는 모든 분야에 대한 NCS기반 新직업자격이 조속히 개발될 필요가 있다. 특히 NCS기반 新직업자격이 설계되기 이전에 일학

이슈 분석

습병행 프로그램을 이수한 학습근로자가 산업계에서 직무능력을 인정받았을 경우 자격을 부여받을 수 있는 대안적 조치를 강구할 필요가 있다. 장기적으로는 국가역량체계(NQF)와 연계하여 일학습병행 프로그램을 통해 습득한 자격이 해당 산업 분야에서 인정받는 것 뿐만 아니라 국가 차원에서 통용될 수 있는 시스템 마련도 함께 검토되어야 한다.

여섯째, 학습근로자의 중도탈락률을 낮추기 위한 지원 제도를 강화해야 한다.

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

일곱째, 직업교육과 일반교육의 경로 전환 유연성이 확보되어야 한다.

현재 일학습병행제 학습근로자의 학력 현황을 살펴보면, 특성화고, 마이스터고, 전문대 등 직업교육 이수자의 일학습병행제 진입률은 전체 중 60.2%, 일반고, 4년제 대학 등 일반교육 이수자의 진입률은 39.8%로, 직업교육 이수자의 일학습병행제 진입률이 더 높다. 하지만 일반교육 이수자가 좀 더 쉽게 일학습병행제에 진입할 수 있는 경로를 마련하고 장려하는 것도 필요하다. 예를 들면, 1~2개월 정도의 일학습병행 예비실습 프로그램(pre-apprenticeship program) 등을 마련하여 일반교육 졸업생들이 일학습병행제를 체험하고 자신의 적성에 맞는지 확인해보는 기회

를 제공하도록 한다. 반대로 직업교육 이수자는 일학습병행제 이수 후 고등교육을 받을 수 있도록 지원하는 프로그램을 운영하여 일반교육과 직업교육 간의 경로 전환의 유연성이 확보되어야 한다.

여덟째, 기업에 필요한 인력을 직접 양성한다는 관점에서 일학습병행제에 대한 기업의 자발적인 참여 확대를 유도해야 한다.


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

아홉째, 기업에 대한 일학습병행제 운영 지원 예산을 단계적으로 축소하여 기업 자체적으로 일학습병행제가 운영될 수 있도록 해야 한다.

기업의 측면에서 일학습병행 프로그램 운영에 따른 비용편익분석을 살펴보면, 일학습병행 프로그램이 시작된 지 1년 정도가 지나고 있으며 정부 지원금을 받았을 때 편익이 비용보다 크게 나타나고 있는 반면, 정부 지원금을 제외하면 비용이 편익보다 크게 나타나고 있다. 호주, 스위스 등의 해외 사례를 비추어볼 때 도제훈련 도입 1년차에는 인프라, 행정시스템, 인력 구축 등으로 초기 비용이 많이 발생하지만, 2~4년차가 되면 기업의 편익이 비용보다 높아져서 순이익이 발생하게 된다. 따라서 일학습병행 프로그램 운영 기반 확보에 많은 비용이 드는 프로그램 도입 첫 해

에 집중적으로 기업을 지원하고, 순이익이 안정적으로 확보되기까지 향후 2~3년은 지속적으로 지원금이 제공될 필요가 있다. 하지만 향후 기업이 자체적으로 일학습병행제를 운영하기 위해서는 4년차 이후로는 정부 지원금을 점진적으로 축소하는 것이 필요하다. 또한, 정부 지원금의 규모 및 기간을 결정하기 위해서는 일학습병행제의 비용·편익에 대한 중단연구가 지속적으로 이루어질 필요가 있다.

열째, 양질의 일학습병행 프로그램이 제공될 수 있도록 질관리 체계가 확립되어야 한다.

일학습병행제를 성공적으로 정착시키고, 특히 교육훈련 이수 결과를 공식적으로 일학습병행 자격과 연계시키기 위해서는 일학습병행 프로그램에 대한 철저한 질 관리 체계가 확립되어야 한다. 이를 위해서는 분야별 일학습병행 프로그램 개발기준 및 검정기준 개발이 조속히 완료되어 프로그램 개발시 적극적으로 활용될 필요가 있다. 또한 NCS기반 新직업자격과 일학습병행 프로그램 개발기준에 기반하여 개발된 프로그램이 계획된 대로 이루어지고 있는지에 대한 엄격한 모니터링이 필요하다. 특히 단독기업형의 경우 기업의 특수성에 맞게 기업 자체적으로 프로그램이 변형되어 운영되고 있는지는 않은지, Off-JT는 계획한 대로 실시되고 있는지 검토가 이루어져야 한다. 반면, 공동훈련센터형은 Off-JT가 산업 현장의 수요를 잘 반영하고 있는지, OJT와 잘 연계되어 이루어지고 있는지 점검이 이루어져야 한다. 

참고문헌

- 강경중(2014). 일학습병행제 정착 방안. 제52차 인재개발(HRD) 정책포럼 자료.
- 강경중·전승환·김종우·황성수·김기용·이한별(2014). 일학습병행제의 경제·사회적 성과분석. 한국직업능력개발원. 미발행 자료.
- 관계부처 합동(2013). 한국형 일학습듀얼시스템 도입 계획.
- 나영돈(2013). 한국형 일·학습 듀얼시스템의 소개 및 정책 방향. *The HRD Review*, 16(6), 114-118.
- 전승환(2014). 스위스의 직업교육훈련 체제. *The HRD Review*, 17(2), 150-165.
- 전승환·강경중(2014). 일학습병행제의 성공적인 정착을 위한 추진과제. 한국직업능력개발원.
- 최수정(2014). 일학습병행제 해외 동향과 시사점. *The HRD Review*, 17(2), 22-53.
- 최수정·강경중·김종우·이수경·장명희·허영준·박지순·장홍근·정동열(2013). 산업현장 일·학습 지원방안 연구. 고용노동부, 한국직업능력개발원.
- 한국산업인력공단(2014. 11). 일학습병행제 현황.
- European Council, Conclusions, (June 28, 2013), Brussels. <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/13/st00/st00104-re02.en13.pdf>.

부록

부표 1. 주요국의 도제훈련 비용편익분석 항목 및 세부지표 종합

구분	항목	세부지표	독일	스위스	영국	호주	미국
비용	인건비	학습근로자 연봉	○	○	○	○	정부 지출 비용
		학습근로자 복리후생비	○	○	○		
		기업현장교사(트레이너) 수당	○	○	○	○	
		HRD담당자 행정수당		○			
	운영비	교수학습자료 개발 및 복사비	○	○	○	○	
		교육훈련장비 및 기자재 구입비	○	○	○	○	
		교육훈련시설 대여비	○	○	○	○	
	학습근로자 선발 및 채용비	채용공고 및 홍보비		○	○		
		면접비(면접관 인건비, 면접준비비 등)		○	○		
		응시자 면접비 지원		○	○		
편익	사업주	학습근로자 생산성	○	○	○	○	정부 및 사회 편익
		신규인력 채용비용 절감	○				
		일반근로자 대비 생산성 차이	○				
		신규인력 재교육비 절감	○				
		정부 지원금				○	
	학습근로자	임금				○	
		복리후생비				○	
		구직비용 절감				○	

with you

행복한 일자리, 역량있는 직업인
한국직업능력개발원이 동행합니다