

일학습병행 훈련 효과 제고(II): 학습기업 인식 조사

- 일학습병행제도에 참여중이거나 참여하였던 학습기업 관계자들은 일학습병행이 사내 교육훈련 체계 정립에 기여한 것으로 인식하고 있었으며, 신규인력 채용 및 교육에 소요되는 비용절감에 기여한 것으로 나타남.
- 채용된 인력의 스킬 미스매치 해소와 학습근로자의 직무역량 향상에도 일학습병행이 효과가 있는 것으로 나타남.
- 학습근로자의 근속률 강화를 위해 1) 참여 기업에게 병역특례지정 혜택을 확대하고, 2) 학습근로자가 해당기업에서 전문가로 성장할 수 있는 구체적인 경력개발 모델을 제시하는 등의 방안이 필요함.

01 분석의 필요성 및 분석 자료

일학습병행 제도의 특성상 기업의 역할이 제도의 성패에 큰 영향을 미치므로, 일학습병행을 통해 기업이 얻을 수 있는 효과를 확인하고 시사점 도출

- 학력중심사회에서 실력중심사회로의 이동, 산업수요와의 인력 미스매치 해소, 청년 실업률 감소 등의 목적으로 2014년부터 일학습병행이 추진되고 있음.
- 일학습병행에는 다양한 기관과 관계자들이 참여하고 있으며 이 중에서도 학습근로자에게 근로 경험과 현장 훈련을 제공하는 학습기업의 역할이 매우 중요함.
- 제도의 성패에 상당히 큰 영향을 미치는 학습기업 차원에서 일학습병행제도의 참여 이후 얻은 효과를 분석하여 시사점을 파악하고자 함.

분석 자료: 한국산업인력공단·한국직업능력개발원(2019)의 「일학습병행 참여주체별 실태조사」의 원자료

- 분석 대상: 총 5,381명
 - 1) 사업주(1,104명), 2) 기업현장교사(1,111명), 3) HRD담당자(1,145명), 4) 학습근로자(2,021명)¹⁾

〈표 1〉 2019년 일학습병행 참여주체별 실태조사 모집단 및 표본수

조사 대상	모집단(명)	표본수(명)
1. 사업주	12,228	1,104
2. 기업현장교사	39,283	1,111
3. HRD담당자	13,568	1,145
4. 학습근로자	53,761	2,021
합계	118,840	5,381

각주

1) 지면 관계 상, 보다 자세한 자료 수집 방법은 「김상호 외 (2019). 일학습병행 참여주체별 실태조사. 한국산업인력공단·한국직업능력개발원. 수탁 사업 2019-15-5.」을 참고

주

모집단은 한국고용정보원의 협조를 받은 HRD.NET 자료 상에 개인정보가 정확하게 기재된 수치만 활용함.



분석 방법: 5개의 항목, 10개의 핵심지표를 활용하여 학습기업 관계자들이 인식하고 있는 일학습병행 효과에 대해 조사 및 분석함.

- 일학습병행의 효과성 확인을 위한 항목 및 핵심지표는 사내 교육훈련체계 정립, 신규인력 수급, 신규인력에 대한 소요비용 절감, 학습근로자 근속률 증가, 학습근로자의 직무역량 향상으로 설정하였음.
- 분석 방법은 2019년 일학습병행 참여주체별 실태조사 설문조사 결과를 바탕으로 기술통계 방법을 통해 분석함.

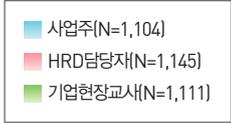
〈표 2〉 항목에 따른 핵심지표 및 진단 방법

항목	핵심 지표
1. 사내 교육훈련 체계 정립	1-1. 사내 교육훈련체계 정립에 기여한 정도 2-1. 신규인력 채용에 기여한 정도
2. 신규인력 수급	2-2. 직무불일치 해소에 기여한 정도
3. 신규인력에 대한 소요 비용	3-1. 신규인력 채용비용 절감 정도 3-2. 신규인력 재교육비 절감 정도
4. 학습근로자의 근속률	4-1. 일학습병행 훈련과정 종료 이후 학습근로자의 상황 5-1. 숙련근로자 대비 학습근로자의 역량 수준 향상 정도
5. 학습근로자의 직무역량 향상	5-2. OJT 훈련과정이 학습근로자의 직무역량 수준 향상에 기여한 정도 5-3. Off-JT 훈련과정이 학습근로자의 직무역량 수준 향상에 기여한 정도

02 조사 결과

교육훈련 체계 구축 - 일학습병행이 사내 교육훈련 체계 정립에 기여를 한 것으로 나타남.

- 일학습병행 도입 이후 사내 교육훈련체계 정립 관련 효과에 대해 조사한 결과, 전체 항목에 대해 사업주는 3.64점, HRD담당자는 3.69점, 기업현장교사는 3.59점으로 나타났기에, 응답자 모두 일학습병행이 긍정적인 효과가 있다고 인식함.
 - 특히 사업주, 기업현장교사, HRD담당자 모두 '체계화된 훈련과정 마련'에서 일학습병행의 효과가 가장 높게 나타난다고 인식하고 있었으며, '자체 교육시설 마련'에서는 다른 항목에 비해 일학습병행의 효과가 상대적으로 적다고 인식하고 있는 것으로 나타남.



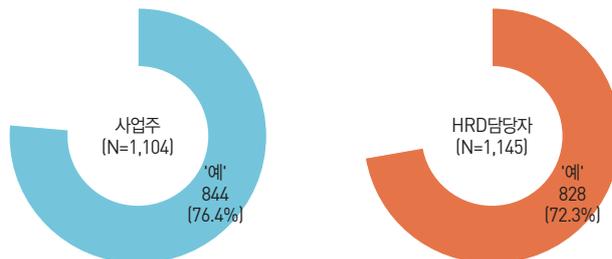
주 | 5점 척도(① 전혀 기여하지 않음 ~ ⑤ 매우 기여함)로 측정



[그림 1] 일학습병행이 교육훈련 체계 구축에 기여한 효과에 대한 인식

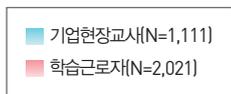
신규인력 수급 - 일학습병행이 신규인력 수급 개선 및 스킬 미스매치 해소에 기여를 한 것으로 나타남.

- 일학습병행 도입 이후 신규인력 수급 개선에 효과가 있었는지에 대해 조사한 결과, 사업주는 76.4%가, HRD담당자는 72.3%가 '예'라고 응답한 것으로 나타남.
 - 이는 일학습병행이 채용 연계를 목적으로 설계된 제도이고 일학습병행의 주된 참여 대상인 중소기업들이 신규 인력 수급에 어려움을 겪고 있다는 점을 고려하였을 때 긍정적인 효과로 판단할 수 있음.

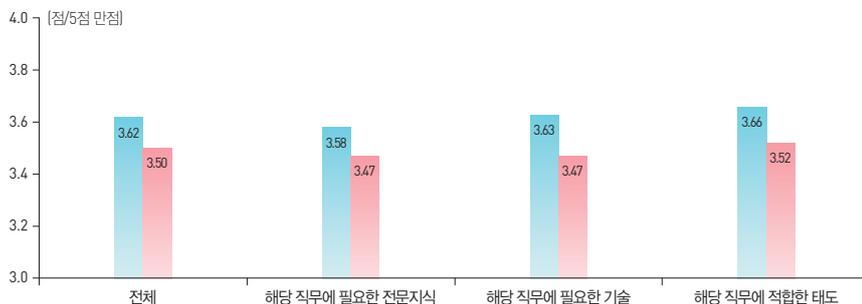


[그림 2] 일학습병행이 신규인력 수급 개선에 기여한 효과에 대한 인식

- 일학습병행 도입 이후 스킬 미스매치 해소에 효과가 있었는지에 대해 조사한 결과, 기업현장교사는 3.62점, 학습근로자는 3.50점으로 나타났으므로, 응답자 모두 일학습병행이 스킬 미스매치 해소에 긍정적인 효과가 있다고 인식함.



주 | 5점 척도(① 전혀 기여하지 않음 ~ ⑤ 매우 기여함)로 측정



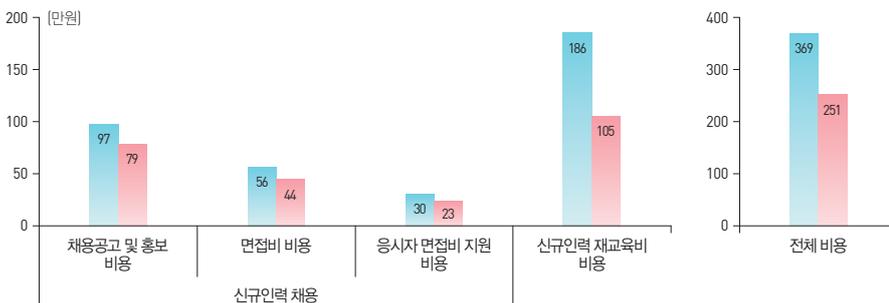
[그림 3] 일학습병행이 스킬 미스매치 해소에 기여한 효과에 대한 인식

신규인력에 대한 소요 비용 - 일학습병행 도입 이후 신규인력에 대한 채용 비용은 37만 원을, 재교육비는 81만 원을 절감하여 전체 118만 원을 절감한 것으로 나타남.

- 일학습병행 도입 전/후를 비교해 볼 때, 채용공고 및 홍보 비용 18만원, 면접비 관련 비용(외부 면접관 섭외 등) 12만원, 응시자 면접 지원 비용 7만 원을 절감한 것으로 나타남.
- 입사 후 재교육비는 기존 186만원에서 105만원으로 약 81만 원을 절감한 것으로 나타남.
 - 신규인력에 대한 소요 비용에 대한 조사 결과를 종합해 볼 때, 기업에서 불필요하게 낭비되는 비용을 절감하는데 있어 일학습병행이 효과가 있는 것을 확인함.



주 | 조사대상: HRD담당자(N=1,145)



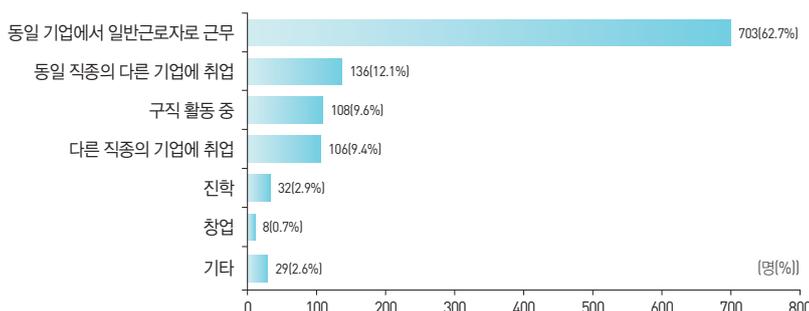
[그림 4] 일학습병행 참여 전후의 연간 신규인력 채용 및 재교육비용 비교(연간)

학습근로자의 근속률 - 일학습병행 종료 후 계속 해당기업에서 근무하는 비율은 62.7%로 과반수 이상을 차지함.

- 일학습병행 훈련과정이 종료된 후, 동일기업에서 일반근로자로 계속 근무하는 학습근로자 비율은 62.7%로 나타났으며, 그 밖에 동일 직종의 다른 기업으로 이직하는 경우가 12.1%, 다른 직종의 기업으로 이직하는 경우가 9.4%순으로 나타남.
 - 동일 기업에서 일반근로자로서 동일 직무를 하고 있다는 점은 사회적으로 이슈가 되는 신입사원(입직 1년 미만)의 퇴사율이 약 48.6%²⁾라는 점을 고려해 볼 때, 긍정적인 효과라 판단할 수 있음.

각주 | 2) 헤드라인 뉴스(2019.07.30). <https://www.iheadline-news.co.kr/news/articleView.html?idxno=40507>. 접속일: 2020.07.29

주 | 조사대상: 일학습병행 교육훈련과정을 이수한 학습근로자(N=1,122)

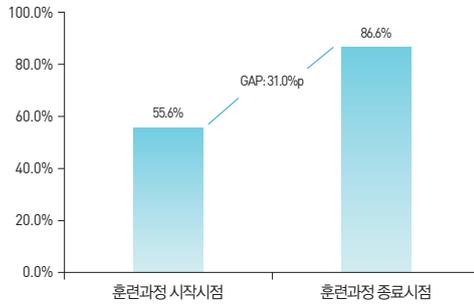


[그림 5] 일학습병행 훈련과정 종료 후 학습근로자의 상황

| 학습근로자의 직무역량 향상 - 학습근로자의 직무역량은 일학습병행 참여 전보다 많이 향상 되었으며, OJT/Off-JT 훈련과정 역시 직무역량 향상에 효과가 있었다고 나타남.

- 학습근로자의 직무역량 향상 효과에 대해 기업현장교사의 인식을 조사한 결과, 숙련근로자의 직무역량 수준을 100%으로 보았을 때, 일학습병행 참여 전에는 55.6%에서 훈련과정 종료 후에는 86.5%로 약 31.0%p의 직무역량이 향상된 것으로 판단함.

주 |
 1) 조사대상: 기업현장교사(N=1,111)
 2) 숙련근로자는 최소 3년 이상의 경력을 보유한 같은 기업 내에서 근무하는 사람을 의미



[그림 6] 학습근로자의 직무역량 향상 비교(시작시점 VS 종료시점)

- OJT 훈련과정이 학습근로자의 직무역량 향상에 기여한 효과에 대해 조사한 결과, 평균 3.78점으로 나타났음 - ‘도움이 되지 않음 + 매우 도움이 되지 않음’이 7.3%, ‘보통’이 27.2%임을 확인하였기에, 65.5%의 학습근로자가 OJT 훈련과정이 본인의 직무역량 향상에 효과가 있다고 인식함.
- Off-JT 훈련과정이 학습근로자의 직무역량 향상에 기여한 효과에 대해 조사한 결과, 평균 3.64점으로 나타났음. - ‘도움이 되지 않음 + 매우 도움이 되지 않음’이 11.0%, ‘보통’이 30.5%임을 확인하였기에, 58.4%의 학습근로자가 Off-JT 훈련과정이 본인의 직무역량 향상에 효과가 있다고 인식함.

주 |
 1) 조사대상: 학습근로자(N=2,021)
 2) 5점 척도(① 전혀 도움이 되지 않음 ~ ⑤ 매우 도움이 됨)로 측정



[그림 7] OJT와 Off-JT 훈련과정이 본인의 직무역량 향상에 기여한 효과에 대한 인식

03 시사점

- 전반적으로 학습기업 관계자들이 일학습병행 효과에 대해 긍정적으로 인식하고 있으며, 그 효과 증진을 위한 정책적 노력이 필요함.
- 일학습병행이 기업 내 직무교육훈련 체계 정립에 효과가 있는 것으로 나타났으며, 기업에도 일부 부족한 훈련시설을 지원하는 방안 또는 타 기업에서 OJT를 실시하는 방안에 대한 검토가 필요함.
- 기업현장교사와 학습근로자 모두 일학습병행이 스킬 미스매치 해소에 일정 부분 효과가 있는 것으로 인식하고 있었으나, 효과 증진을 위해서 학습근로자 선발(채용) 시 보다 더욱 체계적인 선발 기준 및 절차를 마련하여 기업의 직무와 학습근로자의 역량이 일치할 수 있도록 해야 함.

전 성 준 (한국직업능력개발원 연구원)