

KRIVET Issue Brief

2021

207호

발행인 류장수 | 발행일 2021년 3월 15일 | 발행처 한국직업능력개발원

고용주가 느끼는 일학습병행의 만족도와 이에 미치는 영향요인 탐색

- 일학습병행에 참여중이거나 참여했던 고용주들은 전반적으로 일학습병행에 대해 만족하고 있는 것으로 나타남(61.4%). 참여유형별로는 재학단계보다 재직단계가 높게 나타났으며, 인정방식별로는 훈련과정의 대다수를 차지하고 있는 산업형이 상대적으로 낮게 나타남.
- 영역별 일학습병행 도입 후 효과(군)에 대한 인식을 분석한 결과, 직무교육훈련 효과군, 기업 문화 변화 효과 및 인력 운용 효과군이 상대적으로 재정적 지원 효과 및 인력 채용 효과에 비해 높게 나타남.
- 일부 재정적 지원의 효과, 직무교육훈련 효과, 인력 채용 효과 및 인력 운용 효과에 대한 인식이 일학습병행에 대한 고용주의 전반적인 만족도에 영향을 미침.
- 고용주의 일학습병행에 대한 만족도에 긍정적인 영향을 미치는 요인은 ‘학습근로자 직무 역량 향상’, ‘사내 직무교육훈련교사(멘토) 양성’ 등이며, 향후 제도 홍보를 위해 이 효과를 강조할 필요가 있음.

01 분석의 필요성 및 분석 자료

일학습병행 제도의 특성상 기업의 역할이 제도의 성패에 큰 영향을 미치므로, 일학습병행을 통해 기업이 얻을 수 있는 효과를 확인하고 시사점을 도출함.

- 정부는 일학습병행 사업이 추진되기 전부터 일학습병행에 대한 청사진을 제시하며, 일학습병행을 홍보함.
 - 특히 기업들에게 일학습병행 도입 후 효과 및 기업이 얻을 수 있는 혜택 등에 대한 정보 제공을 통해 기업들의 일학습병행 사업 참여를 유도하였음.
- 사업 초기부터 현재까지 일학습병행 참여에 절대적인 영향력을 행사하고 있는 학습기업의 고용주를 대상으로 일학습병행 사업 참여 후 효과에 대한 인식과 고용주 입장에서 일학습병행에 대한 전반적 만족도를 조사, 분석하여 정책적 시사점을 도출하고자 함.

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

- 분석 자료: 한국직업능력개발원의 2019년도 「일학습병행 참여주체별 실태조사」에서 실시한 설문조사 원자료¹⁾
- 분석 대상: 일학습병행에 참여 중인 학습 기업의 고용주 712명과 참여했던 학습기업의 고용주 392명으로 총 1,104명
- 분석 방법: 5개의 일학습병행 효과군, 18개의 측정 항목을 통해 일학습병행 도입 후 효과를 분석하고 이들 변수가 일학습병행의 전반적인 만족도에 미치는 영향력을 파악함.

각주

1) 한국고용정보원에서 관리하고 있는 HRD.NET 데이터를 협조 받아 활용함.



KRIVET 모바일용

- 측정 항목: 일학습병행의 효과를 확인하기 위한 5가지 영역(재정적 지원, 기업 문화 변화, 직무교육훈련, 인력 채용, 인력 운용)별 하위 18개 요인
- 분석 항목
 - 일학습병행 도입 후 효과를 분석하기 위해 18개 측정 항목에 대한 기술 통계 분석 실시함.
 - 측정 항목 변수와 고용주 입장에서의 일학습병행에 대한 전반적 만족도 간의 인과관계를 파악하기 위해 선형 회귀 분석을 활용함.

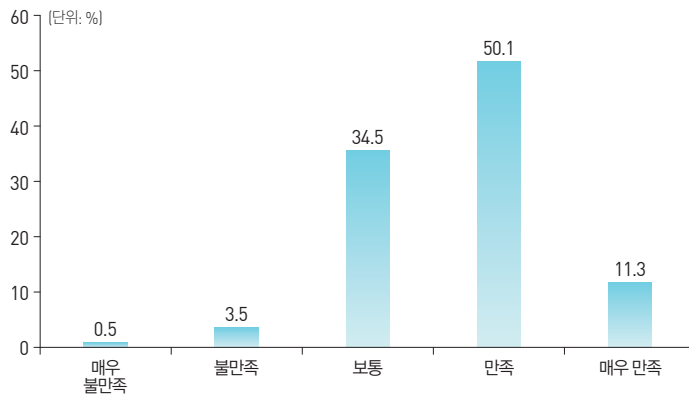
〈표 1〉 일학습병행 도입 후 효과를 측정하기 위한 영역별 항목

영역	측정 항목
1. 재정적 지원 효과	1-1. 훈련과정 개발 지원금
	1-2. 학습도구 개발 지원금
	1-3. 현장훈련(OJT) 지원금
	1-4. 학습근로자 훈련 지원금
2. 기업 문화 변화 효과	2-1. 직무 관련 학습 분위기 조성
3. 직무교육훈련 효과	3-1. 체계화된 교육훈련과정 개발 및 운영
	3-2. 직무교육훈련을 위한 교재 완비
	3-3. 직무교육훈련을 위한 시설 장비 마련
	3-4. 사내 직무교육훈련교사(멘토) 양성
4. 인력 채용 효과	4-1. 채용 절차 감소
	4-2. 청년층 신입사원 비중 증가
	4-3. 기업의 대외이미지 향상
	4-4. 기업에서 원하는 인재 채용
5. 인력 운용 효과	5-1. 학습근로자 직무역량 향상
	5-2. 현장적응력 향상
	5-3. 재직만족도 향상
	5-4. 장기근속률 향상
	5-5. 신입사원 재교육비 및 수습기간 감소

02 고용주의 일학습병행에 대한 전반적 만족도 분석 결과

고용주의 61.4%가 일학습병행에 만족하고 있는 것으로 나타남.

- 일학습병행 사업 참여 이후, 고용주는 전반적으로 일학습병행에 만족하고 있는 것으로 나타남.
 - 일학습병행에 만족하지 않는 고용주는 4%에 불과하며, 만족하는 고용주는 61.4%로 과반수임.

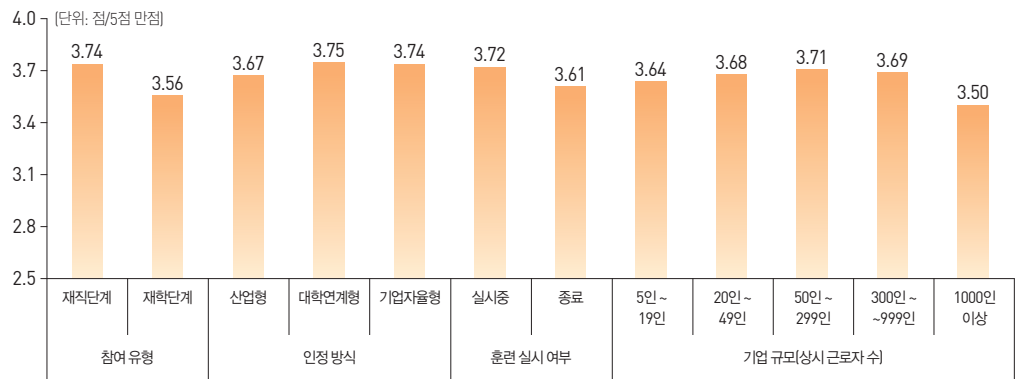


[그림 1] 고용주의 일학습병행 만족도

- 참여 유형별 고용주의 만족도는 재직단계(3.74점)가 재학단계(3.56점)에 비해 상대적으로 높고, 인정방식으로는 대학연계형(3.75점)과 기업자율형(3.74)이 산업형(3.67점)에 비해 상대적으로 높게 나타남.

- 훈련 실시 여부로는 실시 중(3.72점)이 종료(3.61점)에 비해 상대적으로 높음.
- 기업 규모별로는 50인 이상 ~ 299인 기업(3.71점)이 가장 높고, 1,000인 이상 기업(3.50점)이 가장 낮음.

주 |
①: 매우 불만족 ~ ⑤ 매우 만족



[그림 2] 일학습병행 제도 및 기업의 특성에 따른 고용주의 일학습병행 만족도

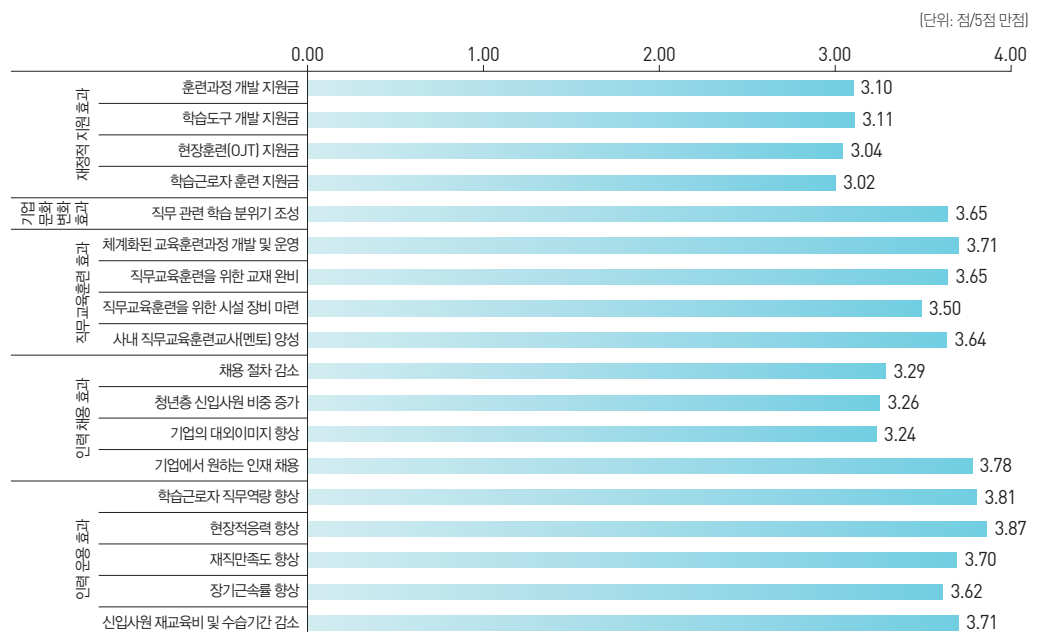
03 고용주의 일학습병행 효과에 대한 인식 분석 결과

고용주는 인력 운용, 직무 교육훈련 및 기업 문화 변화에 대해 일학습병행의 효과가 높다고 인지하고 있음.

- 일학습병행 효과에 대한 인식 조사 결과, 인력 운용, 직무 교육훈련 및 기업 문화 변화에 대한 효과성이 타 항목들에 비해 높은 것으로 나타남.
 - 특히, 인력 운용 효과군에서는 학습근로자의 현장적응력 향상(3.87점) 및 직무역량 향상(3.81점)이 가장 높고, 직무 교육훈련 효과군에서는 체계화된 교육훈련과정 개발 및 운영(3.71점)과 직무 교육훈련을 위한 교재 완비(3.65점)가 가장 높음.
- 이에 반해 재정적 지원 효과에 대한 인식은 3점 초반으로 '보통'이라는 인식이 많음.
 - 훈련장려금²⁾ 및 현장훈련(OJT) 훈련비³⁾ 등을 고용주에게 지원하고 있지만, 고용주 입장에서는 효과가 미미하다고 인지하고 있음.

각주 |
2) 학습근로자의 일학습병행 훈련 참여를 장려하기 위한 지원금으로써 고용주에게 지원
3) 현장훈련(OJT)을 운영하기 위한 비용을 고용주에게 지원 (참여 유형이나 인정 방식 등에 따라 지원비율 차등)

주 |
①: 전혀 효과 없음 ~ ⑤ 매우 효과 있음



[그림 3] 일학습병행 도입 효과에 대한 고용주의 인식

04 일학습병행의 전반적인 만족도에 미치는 영향 요인 분석

일학습병행 도입 이후 고용주가 느끼는 재정적 지원, 직무교육훈련, 인력 채용, 인력 운용에 대한 일부 효과는 전반적인 만족도에 영향을 미치는 것으로 파악됨.

- 선형회귀분석 결과, 일부 재정적 지원의 효과에 대한 인식, 직무교육훈련 효과에 대한 인식, 인력 채용 효과에 대한 인식 및 인력 운용 효과에 대한 인식이 일학습병행 전반적인 만족도에 영향을 미치는 것으로 확인됨.
 - 전반적 만족도에 가장 큰 영향력을 주는 변수는 인력 운용 효과군의 '학습근로자 직무 역량 향상'이며, 가장 낮은 영향력을 주는 변수는 '직무교육훈련을 위한 시설 장비 마련' 및 '채용 절차 감소'임.
 - 재정적 지원 효과군에서는 '학습근로자 훈련 지원'에 대한 효과가 전반적 만족도에 정(+)적인 영향을 미침.
 - 직무교육훈련 효과군에서는 '체계화된 교육훈련과정 개발 및 운영'을 제외한 모든 변수가 전반적 만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 파악되었으며, '직무교육훈련을 위한 교재 완비' 및 '사내 직무교육훈련교사(멘토) 양성'은 정(+)적 영향을, '직무교육훈련을 위한 시설 장비 마련'은 부(-)적 영향을 미치는 것으로 확인됨.
 - 인력 채용 효과군에서는 '채용 절차 감소' 및 '기업에서 원하는 인재 채용'이, 인력 운용 효과군에서는 '학습 근로자 직무역량 향상' 및 '장기근속률 향상'이 전반적 만족도에 정(+)적 영향을 미침.

〈표 2〉 일학습병행 효과에 대한 인식과 전반적 만족도 간 선형회귀 분석 결과

종속변수	독립변수	β	S.E.	t(p)	
일학습병행에 대한 전반적 만족도	재정적 지원 효과	훈련과정 개발 지원	.069	.046	1.502
		학습도구 개발 지원	.009	.043	.203
		현장훈련(OJT) 지원	-.020	.040	-.491
		학습근로자 훈련 지원	.078	.035	2.228**
	기업 문화 변화 효과	직무 관련 학습 분위기 조성	.057	.044	1.307
		체계화된 교육훈련과정 개발 및 운영	.080	.049	1.645
	직무교육훈련 효과	직무교육훈련을 위한 교재 완비	.083	.047	1.760*
		직무교육훈련을 위한 시설 장비 마련	-.071	.039	-1.808*
		사내 직무교육훈련교사(멘토) 양성	.106	.044	2.411**
		채용 절차 감소	.071	.037	1.922*
	인력 채용 효과	청년층 신입사원 비중 증가	-.034	.032	-1.084
		기업의 대외이미지 향상	.052	.035	1.469
		기업에서 원하는 인재 채용	.096	.047	2.053**
	인력 운용 효과	학습근로자 직무역량 향상	.238	.060	3.966***
		현장적응력 향상	-.044	.059	-.755
		재직만족도 향상	.024	.047	.522
장기근속률 향상		.083	.036	2.292**	
신입사원 재교육비 및 수습기간 감소		.039	.038	1.026	

1) 주
 1) F= 35.061
 P= .000
 Durbin- Watson= 1.921
 수정된 R²= .421
 2) * p<.10, ** p<.05, *** p<.01

05 시사점

- 일학습병행 참여 또는 재참여 홍보를 위해서 재정적 지원의 효과, 직무교육훈련의 효과, 인력 채용의 효과 및 인력 운용의 효과를 강조할 필요가 있음.
- 고용주의 재정적 지원의 효과에 대한 인식은 가장 상대적으로 낮게 나타났으며, 직무교육훈련 및 인력 운용 효과는 상대적으로 높게 나타남.
 - 일학습병행 참여 기업에게 많은 정부 지출이 있음에도 불구하고, 재정적 지원의 효과가 가장 낮게 나타났으므로, 세제 혜택 및 재참여 시 인센티브 등의 다양한 방식으로 기업을 재정적으로 지원할 수 있는 방안에 대한 검토가 필요함.
- 고용주의 일학습병행 만족도를 향상시키고 일학습병행 제도에 대한 신규 및 기존 기업의 참여를 유도하기 위해 직무 교육훈련과 인력 운용 효과를 강조할 필요가 있음.
 - 특히, 직무교육훈련 측면에서는 교재 완비 및 사내 직무교육훈련교사(멘토) 양성 효과를, 인력 운용 측면에서는 학습근로자 직무역량 향상 및 장기근속률 향상의 효과를 강조할 필요가 있음.

전 성 준 (한국직업능력개발원 연구원)