

기업의 학습권 보장과 일학습병행 제도의 성과

- 일학습병행 제도에 참여하는 학습근로자들은 전반적으로 기업에서 학습권을 충분히 보장하고 있다고 생각함.
- 학습근로자들은 일학습병행 제도의 성과 중 '직무수행능력 향상'을 상대적으로 가장 높게, '경력물입도 향상'을 상대적으로 가장 낮게 평가하고 있으나, 대체로 일학습병행 제도의 성과를 '보통' 이상으로 인식하고 있음.
- 학습기업에서의 학습권 보장은 일학습병행 제도의 성과에 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 나타나, 학습권 보장은 일학습병행 제도의 성과 제고를 위해 고려해야 할 사항이라는 것을 알 수 있음.
- 일학습병행 제도의 취지는 일과 학습을 병행하여 실무 중심의 인재로 양성하는 것이기에, 학습근로자를 근로기준법 제2조에서 규정하는 '근로자'로만 볼 것이 아니라, 직무와 관련된 교육훈련에 대해 충분한 학습시간을 보장하고, 교육훈련 내용 역시 이론과 실무가 잘 연계될 수 있도록 구성하는 것이 필요함.

01 분석의 필요성 및 분석 자료

일학습병행 제도는 실무 중심 인재 양성을 위해 추진되고 있으므로, 기업에서 보장하는 학습권의 중요성을 강조하여 학습권이 제도의 성과에 미치는 영향을 파악할 필요가 있음.

- 일학습병행 제도는 2013년부터 독일·스위스의 선진 듀얼시스템을 벤치마킹하여 실무 중심 인재 양성, 실업률 감소, 조기 취업 등을 목적으로 2022년 현재까지 추진 중에 있음.
- 일학습병행 제도는 기업에서의 실무 중심 현장훈련(OJT)과 공동훈련센터에서의 이론 중심 현장외훈련(Off-JT)으로 이루어지는데, 기업에서 이루어지는 현장훈련(OJT)이 일과 경계가 모호함.
 - 따라서 실제로 학습근로자를 대상으로 하여 '학습할 수 있는 권리'에 대한 인식을 파악하고, 학습권 보장의 중요성을 강조할 필요가 있음.
 - 또한 학습권 보장에 대한 인식이 일학습병행 제도의 성과에 미치는 영향을 파악하여 성과 제고 방안을 모색할 필요가 있음.
 - 이 글은 기업에서의 학습권 보장에 대한 학습근로자의 인식과 일학습병행 제도의 성과를 분석하여 제도의 실효성을 제고하는 방안을 마련하는 데 활용할 수 있음.

분석 자료: 한국산업인력공단·한국직업능력연구원(2021)의 「일학습병행 실태조사」의 원자료

- 분석 대상: 일학습병행 교육훈련 과정에 참여한 1,126명의 재직 단계 학습근로자
 - 표본 추출: 일학습병행 제도에 참여하였거나 참여 중인 기업과 학습근로자를 1:1로 매칭하여 층화추출함.

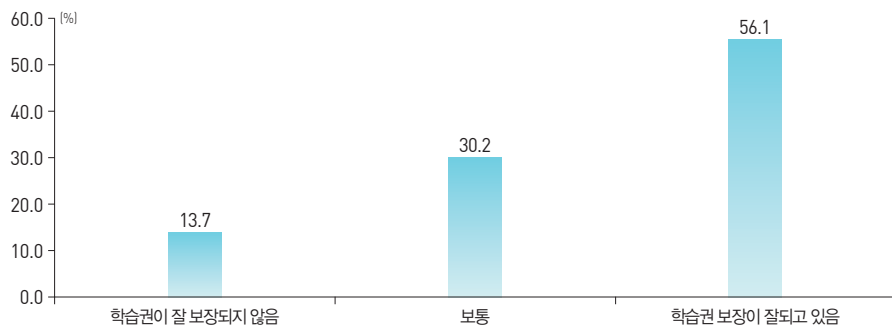


- 측정 항목: 학습근로자의 학습권 보장 및 일학습병행 제도의 전반적 성과를 분석하는 데 필요한 5가지 측정 도구를 활용함.
 - ① 학습권 보장 정도(1문항), ② 직무 적응 및 현업 적용도(2문항), ③ 스킬미스매치(3문항), ④ 직무수행능력(7문항), ⑤ 조직몰입도(8문항), ⑥ 경력몰입도(4문항)
 - 모든 측정 도구는 5점 리커트 척도를 활용함(① 전혀 그렇지 않다 ~ ⑤ 매우 그렇다).
- 분석 방법: 기술통계 분석, 평균 차이 검증, 회귀분석

02 학습권 보장과 일학습병행 성과에 대한 학습근로자의 인식

일학습병행 제도에 참여하는 기업에서 학습권은 대체로 잘 보장되는 것으로 나타남.

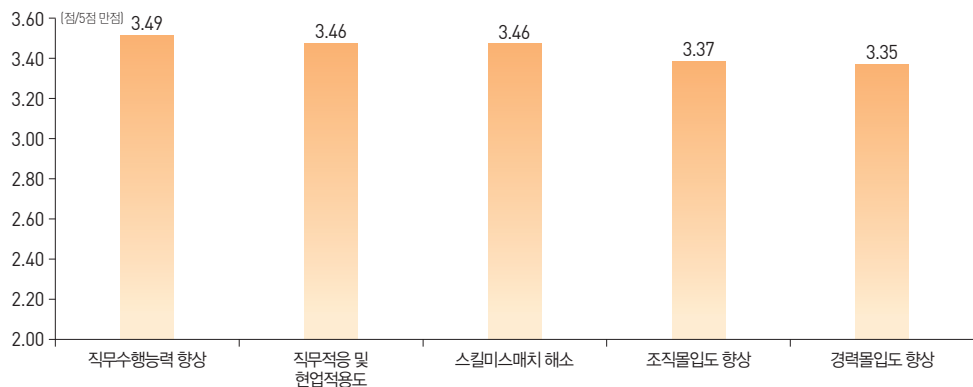
- 학습근로자의 56.1%가 재직 중인 기업에서 학습권이 충분히 보장되고 있다고 생각하고 있으며, 13.7%만이 잘 보장되지 않고 있다고 응답함.
 - 학습권 보장 정도 점수는 5점 만점에 평균 3.62점으로 보통 이상임.



[그림 1] 학습근로자가 인식하고 있는 학습권 보장 정도

학습근로자들은 일학습병행 제도의 참여가 주는 성과에 대해 대체로 긍정적인 인식을 가지고 있음.

- 학습근로자는 일학습병행 제도 참여 이후 나타난 성과 중 '직무수행능력 향상'을 5점 만점에 3.49점으로 가장 높게 평가하였으며, 뒤를 이어 직무적응 및 현업적용도(3.46점)와 스킬미스매치 해소(3.46점) 등의 순으로 나타남.
 - 학습근로자는 일학습병행 교육훈련과정에서 배운 지식이나 기술을 통한 직무수행능력 향상과 직무적응 및 현업적용, 스킬미스매치 해소에 대한 성과를 조직몰입도나 경력몰입도에 대한 성과보다 긍정적으로 인식하는 것으로 추측됨.



[그림 2] 학습근로자가 인식하고 있는 일학습병행 제도의 성과

각주

- 1) 단독기업형: 현장훈련(OJT) 및 현장외훈련(Off-JT)을 학습기업이 독립적으로 운영하는 형태
- 2) 공동훈련센터형: 현장훈련(OJT)은 학습기업에서, 현장외훈련(Off-JT)은 학습기업과 협약된 공동훈련센터에서 운영하는 형태

주

† p<0.01, * p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

- 일학습병행제 운영 유형 중 단독기업형¹⁾에 참여한 학습근로자가 공동훈련센터형²⁾에 참여한 학습근로자보다 일학습병행제에 대한 성과를 좀 더 긍정적으로 평가하고 있음.
 - 일학습병행제도의 스킬미스매치 해소와 직무수행능력 향상에 대한 평가는 단독기업형에 참여하는 학습근로자들이 공동훈련센터형에 참여하는 학습근로자들보다 통계적으로 유의하게 높음.

〈표 1〉 운영 유형별 일학습병행 제도의 성과에 대한 인식 차이

구분	참여 유형	명수	평균	표준편차	t
1. 직무적응 및 현업적용도	단독기업형	178	3.66	1.03	2.61
	공동훈련센터형	948	3.43	1.08	
2. 스킬미스매치	단독기업형	178	3.62	1.03	2.18*
	공동훈련센터형	948	3.43	1.04	
3. 직무수행능력	단독기업형	178	3.64	1.02	2.04*
	공동훈련센터형	948	3.46	1.04	
4. 조직몰입도	단독기업형	178	3.44	1.06	1.00
	공동훈련센터형	948	3.36	1.06	
5. 경력몰입도	단독기업형	178	3.49	1.09	1.85
	공동훈련센터형	948	3.33	1.10	

03 학습권 보장과 일학습병행 제도의 성과 간의 관계

| 학습권 보장 정도가 충분할수록, 일학습병행 제도의 성과는 높은 것으로 나타남.

- 학습권 보장은 일학습병행의 전반적인 성과 변수와 통계적으로 유의한 정(+)적 상관관계에 있음.

〈표 2〉 상관관계 분석 결과

변수	성별	연령	학력	운영 유형	인정 방식	학습권 보장	직무적응·현업적용	스킬 미스매치	직무수행 능력	조직몰입도	경력몰입도
성별											
연령	.23***										
학력	.02	-.08*									
운영 유형	-.13***	-.07*	-.07*								
인정 방식	.06	.05	.08*	-.08**							
학습권 보장	-.05	-.04	-.07*	-.04	.01						
직무적응·현업적용도	.00	-.02	-.05	-.79**	.05	.62***					
스킬미스매치	-.01	-.03	-.03	-.07	.04	.60***	.81***				
직무수행능력	-.02	-.04	-.03	-.06*	.04	.63***	.81***	.85***			
조직몰입도	.01	.05	-.04	-.03	.03	.64***	.72***	.73***	.79***		
경력몰입도	.02	.09***	-.01	-.06	.03	.55***	.66***	.68***	.70***	.82***	

주

† p<0.01, * p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

- 회귀분석을 실시한 결과, 기업에서의 학습권 보장은 일학습병행 제도의 성과에 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 통계적으로 유의함.
 - 학습권 보장은 상대적으로 조직몰입도에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났으며($\beta=0.64$, $p<0.001$), 경력몰입도($\beta=0.56$, $p<0.001$)에 미치는 영향은 작은 것으로 나타남.

〈표 3〉 기업에서의 학습권 보장이 일학습병행 제도의 성과에 미치는 영향

구분			직무적응 및 현업적용도		스킬미스매치		직무수행능력		
	성별	남성	모형 1	모형 2	모형 3	모형 4	모형 5	모형 6	
통제변수	성별	남성	.00	-.02	.01	-.02	.02	-.01	
	연령		-.04	-.01	-.04	-.01	-.04	-.02	
	학력	일반계고 졸업		-.03	.00	-.01	.02	-.01	.02
		전문대학교 졸업		-.08	-.04	.00	.04	-.01	.03
		대학교 졸업		-.13*	-.04	-.08	.00	-.09	.00
		기타		-.01	.01	.02	.04	.01	.04
운영 유형		공동훈련센터형	-.08**	-.05*	-.08*	-.04	-.07*	-.04	
인정 방식		산업통용형	-.05	-.04	-.04	-.02	-.04	-.02	
		대학연계형	-.01	.01	.02	.03	.03	.04	
독립변수	학습권 보장			.61***		.59***		.63***	
	R ²		.02	.39	.00	.36	.02	.40	
ΔR ²			-	.37***	-	.35***	-	.40***	
F			2.02*	70.15***	1.88†	62.40***	1.95*	75.70***	

주

- 1) 표준화 계수(β)수치이며, 참조 집단은 성별은 여성, 학력은 직업계고 졸업, 일학습병행 운영 유형은 단독기업형, 일학습병행 인정방식은 기업자율형임.
- 2) † p<0.01, * p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

구분		조직몰입도		경력몰입도			
		모형 7	모형 8	모형 9	모형 10		
통제변수	성별	남성	.00	-.03	.02	-.02	
	연령		.06	.09**	-.04*	.11***	
	학력	일반계고 졸업		-.05	-.01	-.01	.01
		전문대학교 졸업		.00	.04	-.01	.04
		대학교 졸업		-.10	.00	-.09	.05
		기타		.00	.03	.01	.05
	운영 유형	공동훈련센터형		-.03	.01	-.07	-.02
	인정 방식	산업동용형		-.03	-.02	-.04	-.02
대학연계형			-.02	.00	.03	.02	
독립변수	학습권 보장			.64***		.56***	
		R ²	.01	.41	.01	.31	
		ΔR ²		.40***	-	.31***	
		F	1.58	78.51	1.57	52.46***	

04 시사점

- 단독기업형 일학습병행제에 참여한 학습근로자는 공동훈련센터형에 참여한 학습근로자보다 학습권이 충분히 보장되고 있다고 생각하며, 일학습병행 참여 성과도 더 긍정적으로 인식하고 있음.
 - 단독기업형이 공동훈련센터형보다 더 긍정적인 평가를 받은 이유를 알아보기 위해 단독기업형과 공동훈련센터형에 참여하는 기업 간의 교육훈련 시간, 교육훈련 내용, 평가 등을 면밀하게 비교하는 것이 필요함.
- 일학습병행 제도에 참여하고 있는 학습기업들은 대체적으로 교육훈련 시간을 잘 준수하고 있으며, 교육훈련 내용 역시 NCS에서 제시하는 기준을 충족하여 학습근로자에게 실무 중심의 현장훈련을 제공하는 것을 알 수 있음.
 - 하지만 기업에서 실시하는 학습근로자에 대한 평가를 형식적이 아닌 체계적으로 실시할 필요가 있으며, 공동훈련센터에 대한 의존성을 줄이고 실무와 직접적으로 연계되는 평가 내용과 방법에 대한 고민이 필요함.
- 학습근로자에 대한 학습권 보장은 일학습병행 제도의 성과에 유의한 정(+)적 영향을 미치는 것으로 나타나, 일학습병행 제도의 성과 제고를 위해 학습권 보장을 고려할 필요가 있음.

전 성 준 (한국직업능력연구원 연구원)