https://doi.org/10.21186/IPR.2020.5.1.047

중소기업 일·학습병행제의 훈련 참여 이유에 관한 연구

박찬준*, 임상호**
공주대학교 시스템공학과 박사과정, 한국산업인력공단 차장*, 공주대학교**

A Study on the Reasons for Participation in the Training of the Work-Learning Parallel Program

Chan-Jun Park*, Sang-Ho Lim**

Doctoral Student, Industrial & Systems Engineering, Kong-ju National University/ Human Resources Development Service of Korea*,
Chief Researcher, Kongju National University**

요 약 본 연구는 2013년에 선 취업 후 진학 정책으로 시작된 일·학습병행 훈련은 많은 기업참여가 훈련의 성패를 결정짓는 중요한 요소이다. 기업참여 장려를 위한 다양한 제도적 보완이 필요한 시기로서 본 연구에서는 일·학습병행에 참여 기업의 참여 요인을 확인하기 위한 연구이다. 이를 위해 충남지역에서 일·학습병행에 참여하는 기업을 대상으로 참여이유에 대한 설문조사를 실시하여 그 결과를 구조방정식 모형을 활용하여 인과 관계 분석을 하였다. 연구 결과로는 기업의 일·학습병행 참여 이유로 첫째, 교육훈련비 등 정부지원금 수령이 84%로 높게 나타났다. 둘째로, 일·학습병행 근로자가 일반근로자보다 급여를 적게 줄 수 있어서가 66% 나타났으며, 셋째로는 현장직의 신입 사원 채용이 용이해서가 51%, 기업에서 자체적으로 인력을 양성이 필요해서 26%로, 특별한 이유는 없이 지인 등의 권유가 17% 순으로 나타났다. 따라서 향후 일·학습병행제 훈련참여가 경영의 운영비, 직원의 이직관리, 인력양성 등에 기여하고 있다는 것을 밝혔다는데 연구의 시사점이 있다. 향후 연구에서는 표본을 전국을 대상으로 지역별, 직종별, 성별, 임금별, 근속연수별 등의 연구를 실시하여 검정과 추정을 세분화하는 연구가 필요하다.

주제어 : 일·학습병행, 기업, 참여이유, 교육훈련, 채용, 이직, 인력양성

Abstract In this study, parallel work-learning training, which was started in 2013 as a pre-employment promotion policy, is an important factor that determines the success or failure of training. As a time when various institutional supplementation is needed to encourage company participation, this study is to identify the factors of participation of companies participating in work-learning parallel. To this end, a questionnaire survey was conducted of companies participating in parallel work-learning in Chungnam, and the results were analyzed using the structural equation model. As a result of the study, the reason for the company's participation in parallel work-learning was firstly, 84% of government subsidy received education and training expenses. Second, 66% of workers were able to pay less than regular workers, and thirdly, it was easy to hire new employees in the field. 26%, 17% of them were invited by acquaintances for no particular reason. Therefore, the study suggests that participation in the work-learning parallel training contributes to the management costs, management of employee turnover, and human resource development. In future research, it is necessary to subdivide tests and estimates by conducting studies on regions, occupations, gender, wages, and years of service in Korea.

Key Words : Work-learning parallel, company, reason for participation, training, recruitment, turnover, human resource development

Received 23 December 2019, Revised 06 January 2020
Accepted 13 January 2020
Corresponding Author: Sang-Ho Lim
(Kongju National University)
Email: 35limsangho@gmail.com
ISSN: 2466-1139

© Industrial Promotion Institue. All rights reserved. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

1. 서론

한국 고용노동부와 한국산업인력공단에서 실시하는 일·학습병행은 학습근로자가 학교 등 전문적인 교육훈련기관에서 이론교육을 받고 기업에서 일을 하면서 훈련을 하는 형태로 일·학습병행 참여를 통해 학습근로자(청년 취업 희망자 등)는 조기에 취업을 함으로써, 실제 기업현장에서 체험식·실습식 교육을 받고 직무수행에 필요한 지식·기술 등을 학습한다. 특히 기업의 유능한 선임자(기업현장교사 또는 트레이너)와 6개월 이상의 개별훈련을 통해 학습근로자는 숙련기술 및 기업 내 암묵지식을 습득하고 기업에 적응이 용이하다는 장점이 있다(임경화 외, 2014). 이러한 장점을 가지고 있는 일·학습병행에 대한 훈련 수요를 충족하고 양질의 훈련을 담보하기 위해서는 충분한 일·학습병행 참여기업이 있어야 한다. 하지만 일·학습병행 참여기업은 수요보다 부족한 것이 현실이다. 따라서 일·학습병행에 참여하고자 하는 기업이 어떤 이유로 참여하게 되었는지가 중요하다.

하지만 국내에서는 기업의 일·학습병행 참여 이유에 대한 연구는 거의 없는 상태이며, 단지 이한별(2017)이 비용 편익모델에 기초하여 독일과 한국의 제도적 요인이 무엇인지 문헌고찰을 통하여 맥락, 투입, 과정, 결과 요인으로 나누어 규명한 것에 불과하고 실증적인 기업의 참여이유에 대한 연구는 미미하다. 따라서 본 연구에서는일·학습병행에 참여하고 있는 기업의 참여 이유에 대하여 실증적으로 분석하고 원인을 찾는데 목적이 있다.

2. 이론적 배경과 선행연구

지난 2014년도에 시작한 일·학습병행 사업은 현재 1만4000여개 기업과 8만5000여명 학습 근로자가 참여하는 한국형 도제 제도로 발전했다. 그러나 그동안 별도 법률 없이 운영해 오면서 참여기업 지원, 학습근로자 보호, 훈련 수료 후 고용 등에 한계가 있었다(뉴스1, 2019).

Becker의 인적자본론(Becker, 1964)에서는 기업이 도제훈련에 투자하는 이유가 훈련을 통한 생산성 향상이 임금보다 높아지기 때문이라 하였다. Merriles(1983)는 기업들이 도제훈련생을 장기간 채용하는 것에 관심 있음을 가정하고, 기업들이 훈련 종료 후 채용을 통해 투자수익이 발생하기 때문에 훈련을 실시하는 동안 발생하는 비용을 기꺼이 감내하는 것이라 주장하였다.

Acemoglu &Pischke(1999)는 입직 근로자 채용 시 두 가지 대체 가능한 투입 요인(도제생과 비 숙련근로자)이 있으며, 이 중 도제생을 채용하는 것이 도제생의 훈련기간 중 생산성 증가 추이를 고려할 때 상대적으로 인건비 절감 효과가 있을 수 있다고 주장했다.

독일은 훈련 기간 중 순 비용이 발생하므로 투자 동기에 가깝다고 하였으며 한국은 훈련 기간 중 순편익이 발생하므로 생산 동기에 가깝다 하였다. 독일과 한국 기업의 도제훈련 참여 및 투자 동기의 제도적 영향요인 분석을 통해 도출할 수 있는 핵심적인 시사점은, 최소한의 필수 요건에 대한 기업의 “책무성” 부여와 그 나머지 부분에 대한 기업의 “자율성” 보장이라 할 수 있다.

Harho and Kane (1997) 주변에 훈련받은 사람이 이직할 기업이 적을 때, 주변에 노동력이 많을 때는 훈련을 적게하고 싶다고 하였으며,

Neub¨aumerandBellmann(1999)는 정부의 훈련기준에 맞는 훈련을 해야 하는 부분과, 비용이 많이 든다는 점이 기업의 훈련참여에 영향을 미친다고 하였으며, 또한 기업의 크기가 훈련생의 수를 결정한다고 하였다.

Wolter and Schweri(2002)는 스위스와 같이 독일도 50인 미만에서 주로 도제훈련 진행한다고 하였으며

Foug'ere and Schwerdt(2002) 숙련된 노동력을 외부에서 채용하기 어려워서 기업이 도제훈련에 참여한다고 하였으며, 생산/대체 동기를 주장한 Lindley(1975)는 기업이 도제훈련을 실시하는 이유는 도제훈련생이 정규직 근로자의 저렴한 대체자이기 때문이라고 하였다.

이한별(2017)은 독일의 듀얼훈련제도와 일·학습병행훈련을 문헌적으로 비교하여 비용편익분석으로 살펴보았다. 연구방법은 주로 문헌조사를 통해 독일과 한국의 제도적 요인이 무엇인지 맥락, 투입, 과정, 결과 요인으로 나누어 규명하였다. 이 연구에서는 기업에게 도제훈련이 비용인지 편익인지, 비용편익이 기업에게 미래의 이익을 위한 투자인지, 아니면 도제훈련기간의 이익을 주는 것인지 살펴보았다. 맥락(노사정 관계, 법적 기반), ② 투입(제도의 유연성, 정부지원금), ③ 과정(훈련내용, 훈련 기간, 훈련의 질 보증), ④ 결과 요인(도제생

의 이수율/잔류율, 도제생의 생산성)으로 구분하여 살펴보았다.

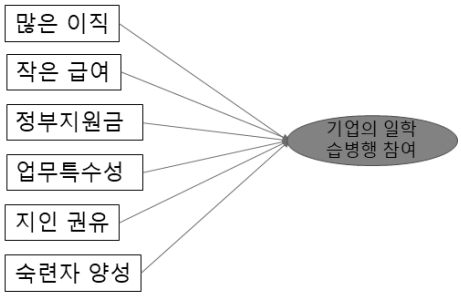
같은 선상에서 Stevens(1994) 역시 기업들이 도제훈련에 비용을 투자하는 주요 동기는 훈련 기간 동안 도제훈련생을 스크리닝 하여 최고의 도제훈련 이수자를 선점할 수 있기 때문이라고 하였다.

일 기반 학습은 일을 중심으로 한 모든 형태의 학습을 총칭하는 개념으로 학습이 일어나는 장소에 초점, 즉, “일터”에 초점을 맞춘 정의와 학습의 내용에 즉 “일과 관련된 것” “과업”에 초점을 두는 정의가 있으며, 학습과 일 역할의 연계에 초점을 두는 정의가 있다(박찬준, 2017). 또한 일・학습병행제는 참여 기업의 특징에 따라 산업계 주도로 진행되는 '자격연계형'과 '대학연계형'으로 나누어지며. '자격연계형'은 국가직무능력표준(NCS)를 기반으로 일과 학습을 병행한 뒤 국가가 인정하는 자격을 얻는 방식을 말하고, '대학연계형'은 일을 하면서 학위를 취득하는 방식을 말한다. 그동안 한국의 직업교육훈련은 학교가 주도하는 교과중심으로 진행되었다. 이 훈련은 학교에서 배우는 내용과 기업에서 필요한 실무능력에 차이가 생기는 한계의 발생으로 학생들은 실질적인 업무능력보다 기업의 채용시험에 통과하기 위해 공인어학성적과 수상경력 같은 스펙을 쌓는 반면, 기업은 실무능력이 부족한 신입사원을 다시 교육하는데 많은 돈과 시간을 투자해야 했다. 이에 이러한 문제를 해결하기 위해 일・학습병행을 도입하게 되었다(c.q-net.or.kr).

조직구성원이 자발적으로 현재의 직장을 떠나는 이직을 실행으로 옮기려는 실질적 의도'로 이직의도를 정의한다. 이직 의도는 이직의 중요한 예측변인으로써 개인적으로 형성된 태도가 실제 행동으로 이어질 가능성이 크기 때문에 직접적인 이직행위가 아니라 조직을 떠나고자 하는 심리적 상태로 정의하고 있다(강원석, 2019).

3. 연구모형 및 연구가설 설정

선행연구에서 확인된 기업의 일・학습병행 참여이유를 바탕으로 기업의 일・학습병행 참여이유를 규명하기 위해 **[그림 1]**의 연구 모델을 설정하였다.



[그림 1] 연구모델

독립변수로는 ①이직이 많은 일자리로 구인을 하여도 일하려는 사람이 없어서, ②일반근로자보다 급여를 적게 줄 수 있어서 ③훈련비 등 정부지원금 수령 ④업무의 특수성으로 기업에서 자체적으로 인력을 양성해야 하기 때문에 ⑤특별한 이유는 없이 지인 등의 권유 ⑥숙련된 노동자를 양성하여 장기적으로 활용하기 위해 로 설정하였다. 따라서 본 연구는 각 변수들이 기업의 일・학습병행 참여에 (+)의 영향을 미친다는 다음과 같은 가설 제시와 연구의 문제는 다음과 같다.

가설 : 독립변수 ①②③④⑤⑥은 기업의 일・학습병행 참여에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
첫째, 훈련 잠여 이유 중 훈련비 수령 이유는 높은가?
둘째, 일・학습병행 근로자의 급여 매력도는 어떠한가?
셋째, 현장직의 신입 사원 채용 용이성은 양호한가?
다섯째, 훈련 잠여 이유 중 지인의 권유는 어떠한가?

4. 연구대상, 자료의 수집

본 연구의 모집단은 일・학습병행에 참여하는 18,000 참여기업이며, 표본 집단은 충남지역 참여기업 42개를 대상으로 설문 조사를 실시했다. 설문조사는 예비조사와 본 조 사로 나누어 실시하였다. 예비조사는 조사도구 개발 및 수정 보완을 목적으로 실시하였으며, 예비조사 결과를 바탕으로 질문과 응답 형태의 수정, 영역 및 유형 분류 중 부적합한 문항 삭제와 애매한 문구 등을 보완하였다. 예비조사는 2019년 3월~4월에 중앙00기업 등 10개 기업을 대상으로 실시하였으며 실시결과 애매한 문구 등 이해하기 어려운 부분에 대하여 설문내용을 수정 보완하였다.

〈표 1〉 설문문항 비교

기 존	수 정
이직이 많은 일자리로 구인을 하여도 일 하려는 사람이 없어서	좌동
일반근로자보다 급여를 적게 줄 수 있어서	〃
훈련비 등 정부지원금 수령	〃
업무의 특수성으로 기업에서 자체적으로 인력을 양성해야 하기 때문에	〃
특별한 이유는 없이 지인 등의 권유	〃
숙련된 노동자를 양성하여 장기적으로 활용하기 위해	추가

이렇게 확정된 설문지는 2019년 10월부터 11월까지 방문조사를 하여 설문의 응답율과 신뢰도를 높였다. 본 연구자가 직접 기업을 방문하여 설문지의 내용을 설명하고 잘 이해가 안 되는 내용에 대하여 다시 설명을 하여 설문내용에 대한 이해도를 높였으며, 설문결과가 불성실한 답변 등으로 보이는 경우 재설문을 요구하여 설문응답의 신뢰도를 높였다. 배부된 총 설문지는 총 42부였으며, 회수된 설문지는 42부로 100%의 회수율을 보였다. 최종 유효한 설문지로 42부를 활용하였다.

자료의 분석은 SPSS 25 버전의 프로그램을 사용하였으며, 자료의 분석은 구조방정식 모형을 이용하였고 유의수준은 .05수준으로 설정하여 기업의 일·학습병행 참여이유를 분석하였다.

5. 연구결과의 분석

5.1 표본의 특성

참여형태는 산학일체형도제학교가 95.2%로 가장 많았으며, 참여연도는 2018년에 참여한 기업이 33.3%로 가장 많았다. 산업분류는 제조업이 78.6%이 가장 많이 차지하였다. 표본의 특성을 정리한 결과는 <표 2>과 같다.

〈표 2〉 표본의 특성

구분		개수	비중(%)
참여형태	산학일체형도제학교	40	95.2
	학위연계형	1	2.4
	기타	1	2.4
	전체	42	100.0
참여연도	2015	2	4.8
	2016	5	11.9
	2017	7	16.7
	2018	14	33.3
	2019	10	23.8
	2020	3	7.1
	전체	41	97.6
산업분류	제조업	33	78.6
	서비스업	2	4.8
	건설업	2	4.8
	전기,전자	2	4.8
	경영,회계	3	7.1
	전체	42	100.0
결측	시스템	1	2.4
전체		42	100.0
지역	당진	1	2.4
	보령	4	9.5
	서산	1	2.4
	아산	9	21.4
	예산	4	9.5
	천안	23	54.8
	전체	42	100.0

5.2 통계량 분석

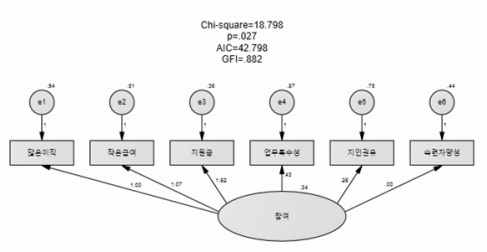
설문에 대한 응답결과는 이직이 많은 일자리로 구인을 하여도 일하려는 사람이 없어서 문항에서는 “보통”으로 응답한 경우가 가장 많았으며, 일반근로자보다 급여를 적게 줄 수 있어서에 대한 응답은 “전혀 그렇지 않다”, 훈련비 등 정부지원금 수령문항은 “보통”, 업무의 특수성으로 기업에서 자체적으로 인력을 양성해야 하기 때문에에 대한 문항은 “그렇다”, 특별한 이유는 없이 지인 등의 권유에 대한 문항은 “전혀 그렇지 않다”, 숙련된 노동자를 양성하여 장기적으로 활용하기 위해에 대한 문항은 “매우 그렇다”가 가장 많은 응답을 하였다. 자세한 응답결과는 <표 3>와 같다.

〈표 3〉 설문응답 결과

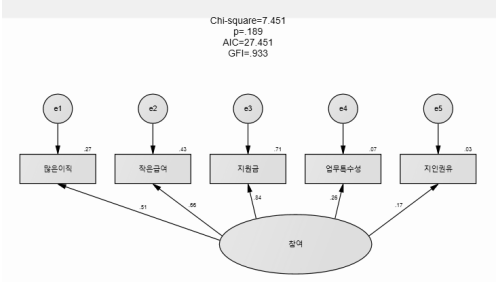
구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
이직이 많은 일자리로 구인을 하여도 일하려는 사람이 없어서	9	10	12	10	1
일반근로자보다 급여를 적게 줄 수 있어서	24	13	2	2	1
훈련비 등 정부지원금 수령	11	9	14	7	1
업무의 특수성으로 기업에서 자체적으로 인력을 양성해야 하기 때문에	2	1	5	22	12
특별한 이유는 없이 지인 등의 권유	20	11	10	1	-
숙련된 노동자를 양성하여 장기적으로 활용하기 위해	-	-	4	14	24

5.3 구조방정식 분석결과

연구자가 설정한 연구모델에 대한 적합도 검증 결과 [그림 2]와 같이 유의수준 .05에서 모형이 자료와 합치되는 영가설이 기각되었고 CMIN/DF, GFI, CFI의 값은 기준보다 낮은 적합도를 나타내었다.



[그림 2] 연구모델 분석결과



[그림 3] 수정모델 분석결과

따라서 연구모델의 변수간의 관계를 검토한 결과 측정모형의 타당성을 저해하는 숙련자양성 변수를 제거한 모형을 수정모델로 설정하였다. 수정모델의 적합도 검정결과 유의수준 .05에서 모형이 자료와 합치되는 영가설이 수용되었고 [그림 3], CMIN/DF, GFI, CFI의 값은 기준보다 높은 적합도를 나타내고 있다.

〈표 4〉 모델 적합도

모형 적합도 종류	판단기준	값 (수정모델)	값 (연구모델)	판단
x^2	p>.05	.189	.027	적정
RMR	.05이하	0.076	.090	
CMIN/DF	1~3	1.490	2.089	적정
GFI	.9이상	.933	.882	적정
AGFI	.9이상	.798	.725	
RMSEA	.1이하	.109	.163	
NFI	.9이상	.788	.596	
TLI	.9이상	.805	.481	
CFI	.9이상	.902	.689	적정
PGFI	낮을수록 양호	.311	.378	

수정모델에서의 분석결과 <표 4>와 같이 P-value(.189) >0.05, H0(모형이 적합) 으로 모형이 적합하였으며, CMIN/DF, GFI, CFI 값에서 모형 적합도를 나타내었다.

구조모델의 R^2은 독립변수들이 종속변수를 설명하는 정도인데, 설명모델에서 일·학습병행 참여이유로 훈련비 등 정부지원금 수령이 84%, 일반근로자보다 급여를 적게 줄 수 있어서가 66%, 이직이 많은 일자리로 구인을 하여도 일 할려는 사람이 없어서 51%, 업무의 특수성으로 기업에서 자체적으로 인력을 양성해야 하기 때문에 26%, 특별한 이유는 없이 지인 등의 권유가 17%의 영향을 받는 것으로 나타났다. 숙련된 노동자를 양성하여 장기적으로 활용하기 위해서는 영향이 없는 것으로 나타났다.

6. 결론 및 시사점

본 연구는 기업이 일・학습병행 훈련 참여 이유에 관한 연구로서 연구의 내용을 요약하면 다음과 같다.

연구 결과 일.학습병행 참여이유로 훈련비 등 정부지원금 수령이 84%, 일반근로자보다 급여를 적게 줄 수 있어서가 66%, 이직이 많은 일자리로 구인을 하여도 일하려는 사람이 없어서 51%, 업무의 특수성으로 기업에서 자체적으로 인력을 양성해야 하기 때문에 26%, 특별한 이유는 없이 지인 등의 권유가 17%의 영향을 받는 것으로 나타났다. 숙련된 노동자를 양성하여 장기적으로 활용하기 위해서는 영향이 없는 것으로 나타났다.

기존 일・학습병행 도입 이유인 숙련된 노동자를 양성하여 장기적으로 활용하기 위해서가 참여이유와 유의하지 않은 점, 정부의 지원금 수령이 가장 높은 영향력을 보인 부분은 정부의 일・학습병행 훈련이 기존의 취지대로 운영하고 있는지 의문이 드는 부분이다. 기업들이 기존의 취지의 목적으로 참여할 수 있도록 기업 발굴 등에서 적극 홍보 등을 진행해야 할 것으로 보인다. 본 연구는 표본 개수가 적고, 한정된 지역기업 연구로, 향후 연구에서는 표본을 전국을 대상으로 지역별, 직종별, 성별, 임금별, 근속연수별 등의 연구를 실시하여 검정과 추정을 세분화하여 연구할 필요하다.

참고문헌

[1] 임경화・박윤희・장경택・김나연(2014), “일・학습병행제 기업현장교사의 육성 및 제도화 방안” 한국산업인력공단.

[2] 김은수・임상호(2016), “,중소기업의 자격부여형 일・학습병행제 참여가 근로자의 직무능력 향상에 미치는 영향” 산업진흥연구, 1권 2호, pp.95-101.

[3] Becker, G. S. (1964). Human capital: a theoretical and empirical analysis with special reference to education. New York: Columbia University Press.

[4] 강원석(2019), “일・학습병행제의 교육훈련 만족도와 업무몰입, 이직의도의 구조적 관계에 대한 연구”, 한국기술교육대학교 석사학위논문.

[5] 박찬준(2017), “일・학습병행제 학습근로자의 중도탈락 의도에 영향을 미치는 요인분석”, 한국기술교육대학교 석사학위논문.

[6] http://news1.kr/articles/?3686937

[7] https://c.q-net.or.kr/cmn/info/comContentsPage.do?contentsId=A20B10C10.

[8] 한국산업인력공단 http://www.hrdkorea.or.kr/

박 찬 준(Park, Chan-Jun)

・2003 ~ 현재 : 한국산업인력공단
・2016년 2월 : 한국기술교육대학교 대학원졸업(인력개발학과)
・2018년 3월 ~ 현재 : 공주대학교 시스템공학과 박사과정
・관심분야 : 경영학, 교육, 통계
・E-Mail : pppcj@hanmail.net

임 상 호(Lim, Sang-Ho)

・2011년 10월 : KICU 대학원 졸업 (교육학박사)
・2009년 9월 : 2014년 8월 KICU 대학원 교수 (교학처장)
・2014년 9월 ~ 현재 : 산업진흥원 책임연구위원 (공주대학교 대학원 겸임교수)
・관심분야 : 통계, 경영학, 기계
・E-Mail : 35limsangho@gmail.com