

일학습병행제 효율화 방안 (듀얼공동훈련센터를 중심으로)

김명용

*한국폴리텍VI대학 대구캠퍼스 신소재공학과
pol2t74@kopo.ac.kr

Efficiency of Work Learnig Dual System

Myung-young Kim

*Department of Daegu-campuse., Korea Polytechnics

요 약

‘일학습병행제’는 도입취지에 맞게 산업현장에 맞는 제도의 운영이 절실한 상황이다. 특히, 기존의 공급자 중심의 교육 훈련 과정에서 수요자 중심의 교육훈련과정으로의 변화는 필수적이다. 우수한 선진사례를 바탕으로 제도를 개발하여 운영 중에 있으나, 국내 실정이 반영되지 않은 제도의 운영은 그 효과를 저해하는 결과를 낳게 될 것이다. 따라서, 본 논문에서는 이와 같은 문제점을 도출하고, 도출결과에 따른 효율화 해법을 제시 하였다.

1. 서론

일학습병행제는 독일, 스위스식 도제 제도를 한국에 맞게 설계한 도제식 교육훈련제도로써 산업계 주도로 기업현장에서 현장교사가 국가직무능력표준(NCS) 기반의 교육훈련프로그램과 현장훈련교재에 따라 일을 함과 동시에 공동훈련센터 등에서 이론교육을 양분하여 최종 산업계의 평가를 통해 자격을 부여하는 교육훈련제도를 말한다.[1]

위와 같은 제도의 도입취지는 산업현장에 맞는 맞춤형 기술 인력을 양성하는데 가장 큰 목적이 있을 것이다. 그 동안의 산업현장의 구조는 입사 후 일정기간동안 견습 또는 수습 기간을 두고 업무에 적응하는 기간을 설정하여 직무에 적응할 수 있도록 하였던 과정이라 할 수 있겠다.

이러한 교육훈련 진행방식에서 벗어나 학습자나 산업현장에서 단순히 업무를 습득한다는 개념의 인력관리 형태에서 벗어나 체계적이고, 단계적인 교육훈련과정을 접목함으로써 교육훈련 이수 후 일정 수준이상의 지식과 경험을 갖출 수 있는 제도를 정착할 수 있도록 많은 예산과 인력을 투입하여 기업의 인력난 해소에 직간접적인 도움을 주고자 하였다.

하지만, 실상 제도의 운영에 있어 일정규모 이상 단독기업형의 경우 기존 사내교육을 통한 기틀을 바탕으로 관련제도를 운영하는데 문제가 없으나, 그 이하의 소규모 사업장의 경우 공단이 승인한 외부 공동훈련센터를 이용하는 교육훈련의 경우 문제점이 드러나고 있는 것이 현실이다. 이러한 문제점

가운데 가장 큰 문제는 학습자 본인의 의지와 관계없이 일학습병행제에 참여하게 된다는 것이다.

입사 후 학습근로자 의지와 무관하게 관련 제도에 참여하게 되고 결국, 학습근로자 스스로 교육을 포기하거나 퇴사를 결정하는 등 극단적인 결정에 이르게 된다.

이는 일학습병행제의 도입 취지와는 무관하게 기업은 기업의 입장에서의 시각과 학습자의 경우 자기계발 의지가 없는 상황에서 교육이 이루어지는 상황의 연결선상에 있다고 판단 된다.

기업은 관련 교육을 이수함으로써 근로자가 업무에 빠르게 적응하고 전문성을 확보된다는 표면적인 취지와 더불어 내부적으로는 훈련 수당 등의 이점을 먼저 고려할 수밖에 없고, 그로인해 무리하게 학습근로자를 교육훈련에 참여시키게 되는 구조로 이어진다.

결국, 학습자에게 주어지는 장점을 최대한 부각하고 학습근로자 스스로 교육훈련에 참여할 수 있도록 제도가 변화되지 않는다면 일학습병행제의 정착은 어려울 것이라 판단된다. 따라서, 본 논문에서는 효율적인 일학습병행제의 운영을 위해서 가장 큰 문제점으로 들 수 있는 자격제도와 주말수업, 일학습병행 참여에 따른 다양한 국가 혜택의 제약으로 학습근로자의 학습참여 의지를 저해하는 요소로 작용함에 따라 이들에 관한 개선이 시급히 해결되어야 할 것으로 판단되는바 이들 제약을 해결함으로써 학습근로자의 동기부여를 통한 스스로 학습에 참여할 수 있는 방안을 제시하고자 한다.

2. 본론

2.1 현재 상황 및 문제점

현재 일학습병행제는 전문대학과 4년제 대학 등 다양한 교육기관을 통해 이루어지고 있다. 학습근로자는 기업에 우선 채용되어 현장직업훈련(OJT)을 받은 뒤 지정훈련센터에서 이론교육인 현장외훈련(OFF-JT)을 받는 형태로 입사 후 1년 미만의 재직자를 대상으로 개별기업에서 현장훈련을 받고 현장외훈련을 학교에서 병행하여 수행하는 제도다.[2]

대부분의 교육훈련 기관은 참여기업과 학습근로자의 인원을 목표로 설정하고 여기에 맞는 다양한 홍보방식을 통해 기업과 학습근로자를 유치하고 있는 상황이다. 각 기관은 학습근로자의 목표 달성을 위해 과열된 유치경쟁을 벌이고 있는 상황으로 근로기준법 등의 강화에 따라 목표를 충족하기에 쉽지 않은 상황이다.[3]

따라서, 학습근로자 스스로 교육훈련과정에 참여할 수 있는 동기부여가 절실한 상황이라 판단되며, 그 해법으로 앞서 제시한 과정평가형 자격(공학계열자격에 한정)제도 개선, OFF-JT 훈련시간 개선, 마지막으로 일학습병행 참여 학습근로자의 다양한 혜택 부여 등의 변화가 필요한 상황이다.

첫째로 자격제도를 기존 자격과 동일하게 운영하여 훈련과정 이수와 통과 시 단계에 맞는 동일자격을 부여할 수 있도록 제도를 운영하는 것이다.

여기서, 과정평가형 자격은 일반자격 취득에 비해 상대적으로 긴 이수시간과 내/외부 평가를 거쳐서 취득하고 있는 것은 사실이나 기능사 수준에서의 예일 뿐 산업기사 수준으로 단계가 올라간다면 오히려 과정평가형 자격보다 일반자격 취득이 더 까다로울 수 있는 것도 현실이다. 산업기사 이상의 자격 취득을 위해서는 일정수준 이상의 교육과정을 이수하였거나 산업현장 경력이 반드시 필요한 응자격 제한이[4] 있는 상황으로 일정수준 이상이 되지 않으면 취득하기 힘든 현실이다.

특히, 일학습병행제의 과정평가 자격제도의 허점은 학습근로자의 입사 전 학습 수준에 대해 알 수 없다는 데 있다. 예를 들어 인문계 고교를 졸업한 학생이 학습근로자로 참여할 경우 학습내용에 대한 선수학습이 전혀 없는 상황에서 학습이 이루어지는 것이 현실이다. 대부분의 기업이 단순노무직의 경우 전공과 무관하게 채용하고 있는 것이 현실인 상황에서 기업과 학습근로자의 교육훈련 효과를 극대화하는 것은 상당히 어려운 일이다.

두 번째로 OFF-JT 훈련의 경우 주말 교육으로 운영되는 센터가 다수로 소규모 기업의 경우 교육훈련을 위해 주중 참여에 따른 인력손실을 대응할 수 있는 잉여 인력을 갖추고 있지 않은 상황에서 업무종료 후 또는 주말교육에 참여하게 됨에 따라 개인적인 여가시간 부족으로 학습근로자가 교육참여

를 꺼리게 되는 현상이 발생되고 있다. 따라서 교육훈련시간은 주중에 실시할 수 있도록 개선하는 것이 필요한 상황이라 사료된다.

세 번째로 일학습병행제에 참여하는 학습근로자는 국가가 지원하는 다양한 혜택에 제약을 받는다. 즉, 국가가 지원하는 혜택에 대한 중복 수혜를 막는다는 취지에서 일부 혜택을 제한하는 조치를 취하고 있는 것이 현실이다.

하지만, 제조업 종사를 꺼리는 청년이 많은 상황에서 역으로 다양한 수혜를 중복하여 지급한다면 이를 제한하는 것보다 오히려 중소기업의 취업유도는 물론, 종사 직무 장기간 근속할 수 있도록 유도할 수 있는 제도의 활성화가 절실한 상황에서 신속한 개선이 필요하다고 판단된다.

3. 결론

일학습병행제의 성공적인 정착과 운영을 위해서는 학습근로자 스스로 교육훈련에 참여할 수 있는 환경을 조성하는 것이 우선시 되어야 할 것이다. 그러기 위해서는 기존의 기업중심의 교육훈련 참여환경을 개선하는 것이 필요하고 이를 위해서 학습근로자에게 다양한 혜택이 주어져야 할 것이다.

첫째, 일학습병행제의 과정평가형 자격취득을 기존 자격제도와 통합운영을 통한 수요자 중심의 자격제도 운영이 필요할 것으로 사료된다.

둘째, OFF-JT 훈련의 수행함에 있어 교육시간을 근무시간으로 인정하여 주말 교육 중심의 현행 교육훈련을 주중으로 배치하여 학습근로자의 여가활동 시간에 미치는 영향을 최소화 하는 것이 필요하다.

셋째, 일학습병행제에 참여하는 학습근로자의 경우 국가가 지원하는 다양한 사업과 공제에 중복 혜택 제한을 중복혜택하되 선택적 복지가 가능하도록 제도를 개선하는 것이 필요할 것으로 사료된다.

현대사회의 청년들은 3D 직종의 직무를 기피하는 청년들이 만연해 있는 상황이다. 중소기업은 근로자 채용을 위해 다양한 노력을 기울임에도 일할 사람이 없는 상황으로 효율적인 일학습병행제의 운영을 통해 일하고 싶은 기업으로 성장할 수 있도록 개선하는 것이 필요할 것이다.

참고문헌

- [1] [2]노동부 일학습병행 운영 및 평가규정, 고용노동부고시 제2018-77호)
- [3] 근로기준법, [시행 2020. 2. 26][법률 제17326호, 2020. 5.26., 타법개정], 제53조 (연장근로의 제한)
- [4] 국가기술자격법 시행규칙, [시행 2019. 12. 23] [고용노동부령 제270호, 2019. 12. 23. 타법개정]