



대구지역의 섬유·의복 분야 일학습병행제 참여기업 사례연구

조 현 진

계명대학교 패션마케팅학과 조교수

A Case Study on the Companies Involved in Work and Learning Dual System at the Textile Clothing Sector in Daegu

Hyunjin Cho

Assistant Professor, Dept. of Fashion Marketing, Keimyung University
(received date: 2017. 5. 18, revised date: 2017. 6. 12, accepted date: 2017. 6. 16)

ABSTRACT

The aim of this study is to investigate the general status, operating status, and the satisfaction level of participating textile-clothing companies involved in the Work and Learning Dual System in Daegu. The general status and operating status of the participating companies are as follows. As of March 2016, 34 of the 43 companies in Daegu participated in this survey, and they were divided into three areas of textile: weaving, dyeing & finishing, and apparel manufacturing. The breakdown is as follows: 14 dyeing & finishing companies (41.2%), 13 apparel manufacturing companies (38.2%), and 7 textile weaving companies (23.6%). The results of the survey showed that 91.2% of the companies decided to participate in the system to cultivate their employees into experts in the field. The satisfaction rate of the theoretical education and training institutions was 3.88 out of 5 points. In particular, the satisfaction rate of the textile weaving companies was as high as 4.29, and the satisfaction level of the dyeing & finishing companies was higher than the average of 3.71. The overall satisfaction rate for the work-related paradigm was 3.97 out of 5 points. The results of this survey can be used to conclude that the Work and Learning Dual System is operating as it was intended to be by the government.

Key words: apparel manufacturing(의류생산), dyeing & finishing(염색가공),
textile clothing sector(섬유·의복분야), textile weaving(섬유제직),
Work and Learning Dual system(일학습병행제)

I. 서론

한국 섬유·의복산업은 1980년대까지 풍부한 저임금의 노동력과 정부의 섬유산업 육성정책을 바탕으로 급속하게 성장하였으나 1990년대에 접어들면서 대외적으로 미국과 유럽의 경기침체로 인한 수입규제 강화와 중국과 동남아 등의 후발개도국의 적극적인 참여에 따른 가격경쟁력 열세로 인한 악재, 대내적으로는 인건비 등 제생산원가의 급속한 상승과 인력부족, 원화절상 등으로 인하여 많은 어려움에 처해 있다. 특히 산업현장에서 요구하는 실무에 적합한 인력수급 불일치, 섬유·의복 분야 대학생들의 졸업 후 안정적인 노동시장 진입 실패, 이들에 대한 직무교육의 필요성은 섬유·의복산업의 기업들과 대학에서 공감하는 부분이다. 또한 한국은 대학 진학률이 70% 매우 높고, 원하는 일자리를 얻고 사회에서 인정받기 위해 학위 및 다양한 스펙취득에 막대한 시간과 비용을 투자하고 있는 상황이다. 그런데 교육에 막대한 시간과 비용을 투자하고 있음에도 불구하고, 산업계에서는 여전히 직업교육훈련을 통해 양성된 인력을 신뢰하지 못하여 신입직원 재교육에만 연간 13조원 넘게 투자하고 있다(Na, 2013).

이러한 문제의 대안 중 하나로 2013년 말부터 한국산업인력공단에서 시행하고 있는 일학습병행제 프로그램을 들 수 있다. 일학습병행제란 산업현장에서 요구하는 실무형 인재를 기르기 위해 기업이 취업을 원하는 청년 등을 학습근로자로 채용하여 기업 현장(또는 학교 등의 교육기관)에서 장기간의 체계적인 교육을 제공하고, 교육훈련을 마친 자의 역량을 국가(또는 해당 산업계)가 평가하여 자격을 인정하는 제도이다(Human Resources Development Service of Korea[HRDSK], 2016).

2016년 3월 기준으로 일학습병행제에 참여하고 있는 기업은 6,223개이며, 참여기업의 분야별 현황을 보면 전체 22개 업종 중 섬유·의복 분야는 전국 90개 업체가 있으며, 이 중 51%인 46개 기업

이 섬유도시인 대구에 위치하고 있다(HRDSK, 2016).

대구지역 섬유·의복 분야의 참여기업은 대부분 중소기업으로서 대기업 취업선호현상에 따른 신규인력채용에 대한 어려움과 채용 후 실무에 바로 적응할 수 있도록 직무교육에 많은 시간과 비용을 소모하고 있으며, 섬유·의복 관련 기술인력 부족은 생산성 저하와 기술혁신 부진을 초래하여 경쟁력을 약화시키고 임금 격차를 확대함으로써 우수인력의 중소기업 유입을 저해하는 악순환이 반복하고 있다. 이에 따라 대구지역 섬유·의복 분야의 중소기업에서 요구하는 실무형 인재를 기르기 위해 기업을 중심으로 근로자에게 학교 등 교육기관과 함께 일터에서 체계적인 교육훈련을 제공, 교육훈련을 마친 자의 역량을 국가 또는 산업계가 평가하여 자격 등으로 인정하는 섬유·의복 분야의 특수성을 반영한 일학습병행제에 대한 개선과 연구가 필요하다.

이에 본 연구는 대구지역의 섬유·의복 분야 일학습병행제 참여기업을 중심으로 참여기업의 일반현황, 운영실태, 만족도 및 추진의 애로사항 등을 파악함으로써 사업의 안정적인 추진을 도모하고 정책의 개선사항을 도출하기 위한 기초 자료를 제공하고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 일학습병행제의 개요

일학습병행제는 독일·스위스식 도제 제도를 한국에 맞게 설계한 도제식 교육훈련제도이다. 산업계 주도로 기업현장에서 현장교사(트레이너)가 국가직무능력표준(NCS) 기반의 교육훈련프로그램과 현장훈련교재에 따라 일을 함과 동시에 공동훈련센터 등에서 이론교육을 시킨 후 산업계의 평가를 통해 자격 또는 학위를 부여하는 교육훈련제도를 말한다. 일학습병행제는 참여 기업의 특징에 따라 산업계 주도로 진행되는 '자격연계형'과 '대학연계

형'으로 나누어진다. '자격연계형'은 국가직무능력 표준(NCS)를 기반으로 일과 학습을 병행한 뒤 국가가 인정하는 자격을 얻는 방식을 말하고, '대학연계형'은 일을 하면서 학위를 취득하는 방식을 말한다(HRDSK, 2016).

일학습병행제는 인력의 최종 수요자인 기업이 주도하여 교육훈련프로그램을 설계·운영하며, 교육훈련 후 담당할 직무가 전문적·기술적 직무로서 이를 정상적으로 담당하기 위해서는 상당한 시간(또는 기간)의 교육훈련을 필요로 하는 직무에 대한 교육훈련이다. 또한 일과 학습을 병행하되 이 둘은 명확히 구분되고, 체계적으로 연계되어야 한다. 교육훈련 참여대상자는 학력수준 등에 관계없이 기업이 고용을 원하는 자이면 누구나 참여 가능하나, 근로자로 채용된 상태에서 교육훈련을 받는 것을 원칙으로 한다. 여기에서 원칙적으로 근로자가 아닌 상태에서 교육훈련이 이루어지는 채용예정자훈련 및 현장실습과 차이가 있으며(J. Kim, 2014), 이러한 차이를 요약하면 <Table 1>과 같다.

일·학습병행제 프로그램은 관리주체에 따라 단독기업형과 공동훈련센터형으로 크게 구분할 수 있다. 먼저 단독기업형은 기업이 주도하여 개발·인증된 교육훈련 프로그램에 따라 현장과 분리된 기업 자체 시설 또는 외부교육훈련기관에서 실시하는 Off-JT(Off the Job Training)와 실제로 직무수행이 이루어지는 기업현장에서 실시하는 S-OJT (Structured On the Job Training)를 병행하며 인재를 양성하는 방식이다. 여기에서 교육훈련프로그램 관리·운영의 주체는 개별기업이고, 필요시에 외부기관에 위탁하여 Off-JT를 제공할 수 있다. 반면, 공동훈련센터형은 자체 Off-JT 여건이 어려운 기업들이 외부 전문교육기관 등과 협약을 체결하여 공동으로 Off-JT를 실시하는 형태이다. 여기에서 외부전문교육기관은 사업주단체·협회, 한국폴리텍대학, 대한상공회의소, 계약학과 운영대학, 핵심기술 보유 기업 등을 의미하며, 공동훈련센터가 인증 받은 교육훈련프로그램에 따라 Off-JT를 관리 및 운영하게 된다(Kang, 2014a).

일학습병행제 프로그램의 사업진행 절차와 방

<Table 1> Differences Between Work and Learning Dual program and Field Practice Program and Internship Program

Classification	Field Practice Program	Internship Program	Work and Learning Dual program
Object	High school, college final semester	Mainly college	All the people
Participant status	Student	Fixed-term worker	Workers
Link to regular curriculum	○	×	Not necessarily connected
Contracting party	Student - College - Company	Student - Company	Learning worker - Company
Program led	College	Company	Company
Training period	1 to 3 months	1 to 3 months	6 months to 4 years
Systematic linkage of work and learning	×	×	○
Connection with employment	×	Company's discretion	· After the training course→Pass the evaluation test→Succession to employment · After the training course→Fail the evaluation test→Company's discretion

(J. Kim, 2014, p.5)

법으로는 ① 기업 선정, ② 듀얼프로그램 개발 및 현장훈련 인프라 구축, ③ 학습근로자 선발·계약, ④ 듀얼프로그램 인증 ⑤ 교육훈련(이론교육 및 현장훈련) 실시, ⑥ 학습근로자 교육훈련성과 평가, ⑦ 성과평가 결과에 따라 수료증 등 자격 부여, ⑧ 기업 내 일반근로자와 동일한 근로조건을 가진 근로자로 전환 등의 단계로 진행된다. 다만, 정부지원 없이 자체적으로 일·학습 듀얼프로그램을 개발하여 운영하고 있거나, 운영할 계획인 기업은 일반절차의 ②단계를 거치지 않고, 곧바로 ③단계인 듀얼프로그램 인증 신청 가능하며, 이후 절차는 일반 절차와 동일하게 진행된다(J. Kim, 2014).

2. 일학습병행제 관련 선행연구

일학습병행제는 2013년 말부터 시범사업을 거쳐 2014년에 도입된 초기 단계의 제도로서 이에 관한 선행연구는 추진 1년차에 기계, 전자, 정보통신 등의 53개 참여기업을 대상으로 실태조사 이후 일학습병행제에 대한 성공적 추진을 위한 노력과 성과분석 및 정착에 대한 다양한 연구에 이어 추진 2년차에 접어들면서 기업들의 참여의향 등 보다 실질적인 연구가 진행되었으며, 연구내용은 다음과 같다.

먼저 J. Kim(2014)는 추진 1년차에 기계, 전자, 정보통신 등의 53개 참여기업을 대상으로 한 실태조사에서 전체적으로 일학습병행제 추진은 계획한 바와 같이 잘 이루어지고 있고 만족도 역시 보통수준이상으로 대부분의 항목에서 나타나고 있으나 부문별로 내부의 진행 및 만족수준에서 차이를 보이는 집단에는 정책적 관심이 필요함을 언급하였으나 총 24개 산업분야 중 기계, 전기전자, 정보통신 3개 분야의 비중이 81%로 산업전반의 실태를 파악하기에 한계가 있다.

일학습병행제에 대한 성공적 추진을 위한 노력과 정착에 대한 연구로 Byun(2014)은 금형분야를 사례로 한국형 일학습병행제 프로그램 정착을 위

해서 기업이 인재 양성의 직접적인 주체가 되어 인력수급 불일치 감소와 학력·스펙을 초월한 능력 중심의 채용 문화를 확산해야 하며, 특히 자격 연계를 위해서 전 분야 NCS(National Competency Standards, 국가직무능력표준) 기준의 조속한 개발과 신자격 연계를 고려한 개발이 중요하다고 하였다. Choi & Hong(2014)은 대학 관점에서의 일학습병행제의 현안과 정착·발전을 위해 일학습병행제 사업의 확산을 위한 체계적인 전략 수립과 학위연계형 일·학습병행제 운영지침에 근거하여 학사과정을 포함한 철저한 운영 관리와 품질 유지 노력의 필요성을 강조하였다. I. Kim, (2014)의 연구에서는 기업 관점에서 자체 해결하기에 부담스러운 여러 가지 문제들을 일정 부분 정부로부터 지원받아 해결할 수 있다는 점 외에도 인력 운용에 매우 효율적이며 효과적인 제도이지만, 학습근로자가 학습을 위하여 위장취업한 후 교육수료 후 타직장으로 이직하는 문제와 병역으로 인한 인력유출 문제 등 중소기업이 인력수급 및 지속에 대한 애로를 겪고 있는 것으로 나타났다. Choi (2014)의 연구에서는 한국형 일·학습병행제의 성공적 정착을 위해 정부, 기업, 교육훈련기관 등이 소통하고 피드백을 주고받는 유기적인 시스템 마련이 필요하며, 더 나아가 다양한 기업과 효율적으로 의사소통하기 위해 각종 사업주단체 및 산업별협회 등의 역할이 각별히 요구된다고 하였다. Kang(2014)은 일학습병행제의 성공적 추진을 위해 산업계의 참여확대, 중소기업지원책 마련, 훈련의 질 관리, 기업현장교수 양성 및 역량강화가 뒷받침되어야 한다고 언급하였다.

일학습병행제의 경제사회적 성과분석에 대한 연구에서 Kang(2014)은 연간 일학습병행제에 투입되는 비용이 기업별로 평균 12,545만원 정도(학습근로자 1인당 3,258만 원)이고, 편익은 기업별로 평균 15,975만원 정도(학습근로자 1인당 4,149만원)로, 일학습병행제 참여기업은 평균적으로 연간 3,430만 원 정도의 편익(학습근로자 1인당 891만

원)이 발생하는 것으로 나타났다. 이와 같이 편익에서 비용을 차감한 순편익이 한국의 경우 제도 도입 1년차부터 발생하는 것으로 나타났으며, 대부분의 주요국에서 도제훈련 1년차에는 편익보다는 비용이 크게 발생한다는 점을 감안해 볼 때 상당히 긍정적인 결과로 분석하였다. 사회적 성과로는 참여기업 차원에서 기업에서 필요로 하는 인력을 양성함과 동시에 학습근로자의 직무수행능력, 현장적응력 및 재직만족도 향상을 들고 있다.

다음으로, 추진 2년차에 접어들면서 Hwang & Park(2015)는 2014년 11월 기준 일학습병행제 참여 기업 1,956개 업체(일학습병행제 3대 분야인 기계(45%), 정보통신(21%), 전기전자(13%)의 비율이 전체 참여 기업의 약 80%에 달함)를 대상으로 일학습병행제 확산을 위한 기업현장의 참여의향에 대한 연구에서 참여기업들 중 고졸을 학습근로자로 선택한 기업들의 적극적인 재참여 의사(82.7%)가 매우 높은 반면 대졸을 선호하는 기업들의 경우 절반을 넘는 기업들(60.3%)이 조건이나 절차를 고려하겠다고 응답함으로써 대조적인 결과를 보여 주었으며, 이는 기계, 정보통신, 전기전자 관련 제조업종에서 특성하고 졸업 학습근로자에 대한 만족도가 대졸 학습근로자에 비해 상대적으로 높음을 알 수 있다.

그 외 특정지역의 일학습병행제 사례연구(Boo, 2015)와 미용분야 일학습병행제 학습근로자의 만족도 조사(Cha, 2016)가 진행되었으며, 향후 지속적으로 일학습병행제에 대한 각 산업별 연구가 진행될 것으로 사료된다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구문제

본 연구는 대구지역의 섬유·의복 분야 일학습병행제 참여기업의 지속적인 성장, 발전을 위한 기초자료를 제공하기 위해 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

연구문제 1. 대구지역의 섬유·의복 분야 일학습병행제 참여기업의 일반 현황 및 참여현황을 알아본다.

연구문제 2. 대구지역의 섬유·의복 분야 일학습병행제 참여기업의 일학습병행제 운영실태에 대해 알아본다.

연구문제 3. 대구지역의 섬유·의복 분야 일학습병행제 참여기업의 일학습병행제 만족도에 대해 알아본다.

2. 자료수집 및 분석방법

본 연구는 국내외 일학습병행제에 대한 문헌연구를 토대로 대구지역의 섬유·의복 분야 일학습병행제 참여기업을 대상으로 현재 진행현황, 애로사항, 만족도 등을 조사하기 위해 대구지역의 섬유·의복 분야 일학습병행제 참여기업 전체 43개 기업(2016년 3월 기준) 중 본 조사에 참여한 34개 기업을 대상으로 2016년 7월 11일부터 8월 19일까지 직접 방문을 통해 질적, 양적 데이터를 수집하여 분석하였고, 2014년 4월 기준 53개 일반 일학습병행제 참여기업을 대상으로 한 J. Kim(2014)의 연구결과와 비교하여 섬유·의복 분야의 특징적인 면을 다루었다. 설문조사를 통해 얻은 양적 데이터는 SAS(Statistical Analysis System)통계프로그램으로 빈도(Frequency), 백분율(Percentage)의 통계방법을 이용하여 분석하였다.

Ⅳ. 연구결과

1. 섬유·의복 분야 일학습병행제 참여기업 현황

대구지역의 섬유·의복 분야 일학습병행제에 참여하는 기업은 2016년 3월 기준 43개 기업 중 본 조사에 참여한 34개 기업을 대상으로 한 기업현황은 다음과 같다.

총 34개 기업 중 업종은 크게 섬유제작, 염색가

공, 의류생산의 3개 분야로 나뉘고 염색가공 14개 기업(41.2%), 의류생산 13개 기업(38.2%), 섬유제작 7개 기업(23.6%) 순으로 나타났다.

훈련유형으로는 34개 기업 모두 공동훈련센터형으로 진행하고 있으며, 단독형이 20.8% 비중을 차지했던 J. Kim(2014)의 연구와 큰 차이를 보이는데 이는 대부분의 섬유·의복 분야 참여기업들이 자체적으로 장기간의 교육훈련을 끌고 갈 수 있는 기반이 마련되지 않았음을 추측할 수 있다.

섬유·의복 분야 일학습병행제 참여기업의 연평균매출액은 99억원 이하가 22개 기업(64.7%)으로 다수를 차지하며, 34개 기업 총 연평균매출액은 149억원으로 J. Kim(2014) 연구의 공동훈련센터형 연평균매출액 157억과 비슷한 수준으로 나타났다.

참여기업의 규모는 전체 근로자 수 99인 이하가 총 31개 기업 91.3%의 비중을 차지하고 있으

며, 75.5%의 비중을 차지했던 J. Kim(2014)의 연구에 비해 다소 작은 규모로 파악되는데 이는 섬유·의복 분야의 인력난 극복 및 생산성 향상을 위한 제직 및 염색가공업체의 공장자동화설비 확대에 의한 현장인력 축소와 연관시켜 생각해 볼 수 있다.

일학습병행제의 유형 중 학위연계형으로 운영하는 기업은 4개(11.8%)에 그치고 있어 사업 초기 단계에서 최장 4년의 교육기간에 대한 부담감이 작용한 것으로 파악된다. 주당 교육시간으로는 Off-JT의 경우 모든 기업들이 4시간이었으며, S-OJT의 경우 기업의 업무 특성에 따라 주당 12시간(50.0%)과 16시간(41.2%)으로 1년 기준 600~800시간 범위 내에서 시행하고 있다<Table 2>.

일학습병행제 참여근로자 수는 평균 3.41명, 중도 탈락근로자 수는 0.79명으로 J. Kim(2014)의 연구결과 학습근로자 수 3.44명, 중도탈락근로자

<Table 2> General status of participating companies

(n, %)

Classification		n	%
Industry sectors	Textile Weaving	7	20.6
	Dyeing & Finishing	14	41.2
	Apparel Manufacturing	13	38.2
Year sales	Less than 4.9 billion won	10	29.4
	5 billion won ~ 9.9 billion won	12	35.3
	10 billion won ~ 19.9billion won	7	20.6
	Over 20 billion won	5	14.7
Total number of workers	10~29	12	35.3
	30~49	6	17.6
	50~99	13	38.2
	100~199	2	5.8
	200~299	1	2.9
Whether to link degree	Yes	4	11.8
	No	30	88.2
Hours of S-OJT per week	10	3	8.8
	12	17	50.0
	16	16	41.2

〈Table 3〉 Number of learning workers & learning workers dropped out & Education

(n, %)

Classification		n	Average
Number of learning workers	Textile Weaving	15	1.88
	Dyeing & Finishing	53	4.08
	Apparel Manufacturing	48	3.69
	Total	116	3.41
Number of learning workers dropped out	Textile Weaving	3	0.38
	Dyeing & Finishing	14	1.08
	Apparel Manufacturing	10	0.77
	Total	27	0.79
Education	High school graduate	48(41.4%)	
	College graduate	32(27.5%)	
	University Graduate	36(31.0%)	
	Total	116(100%)	

〈Table 4〉 The Need for Work and Learning Dual system

(n, %)

Classification		n	%	M
The Need for Work and Learning Dual system	Generally sympathetic	21	61.8	3.38
	Very sympathetic	13	38.2	
	Total	34	100	

수 0.24명과 비교해 볼 때 학습근로자 수는 거의 일치하나 중도 탈락근로자 수는 3배 이상으로 섬유·의복 분야 특히 염색가공업체 1.08명으로 산업 환경이 매우 열악함을 짐작할 수 있다. 참여하고 있는 학습근로자의 학력별 분포를 보면 고졸이 116명 중 48명(41.4%)으로 가장 많고, 염색가공업체의 경우 48명 중 29명(60.4%)을 차지하고 있어 특성화고 졸업생 비중이 높게 나타났다. 결과는 다음의 〈Table 3〉과 같다.

2. 섬유·의복 분야 일학습병행제 운영실태

일학습병행제는 기업이 현장에서 필요한 실무형 인재를 양성하기 위해 청년 취업희망자를 근로자로 채용하여 일을 담당하게 하면서, 현장 훈련

과 이론 교육을 제공하는 새로운 교육훈련제도임을 설명하고 이 제도의 필요성 등을 질문하였다. 먼저 일학습병행제 참여기업들이 동 제도의 필요성에 대하여 어떻게 인식하고 있는지 4점 척도로 질문하였다. 평균 점수는 4점 만점에 3.38로 높게 나타났으나, J. Kim(2014)의 연구결과 3.55점으로 다소 낮게 나타났다. 일학습병행제의 필요성에 대해 61.8%가 대체로 공감하며, 특히 38.2%는 필요성에 매우 공감하는 것으로 나타났고, 결과는 다음의 〈Table 4〉와 같다.

일학습병행제에 참여한 목적을 질문한 결과, 기업현장에 맞는 실무형 인재를 양성하여 활용하고자 하는 의도가 91.2%로 전체 사업체 대부분에서 가장 높게 나타났으며, J. Kim(2014)의 연구결과 96.2%와 근소한 차이를 보이고 있다. 이어서 신입

근로자의 재교육비용을 절감하고 수습기간을 단축하고자 하는 목적이 44.1%의 기업체에서 나타났고, 직원의 장기근속을 유도하고 이직을 방지하기 위한 의도가 29.4%의 기업체에서 각각 나타나 주를 이루고 있었다. 이밖에도 기업의 체계적으로 OJT를 수행역량을 강화한다거나 정부의 지원금 수령 등을 위하여 제도에 참여하고 있음을 알 수 있다.

학습근로자 모집방법으로는 채용공고를 통해 76.5%를 차지하고 있으며, 이어서 지인, 직원 등의 소개를 통해 34%, 워크넷 등 공공취업사이트를 통해 23.5%, 특성화고 등 현장실습생 연계를 통해 20.6% 순으로 나타나고 있다. 이는 J. Kim(2014)의 연구결과 학교의 소개로 50.9%, 특성화고 등 현장실습생 연계가 49.1%, 채용공고를 활용 18.9%, 고용센터나 공단, 지자체 취업센터 등을 통한 모집 15.1%와 차이가 있는 것으로 나타났다. 이에 대한 결과는 <Table 5>와 같다.

일학습병행제는 사업의 초기여서 훈련 프로그램들의 진행이 초기단계임을 고려하여 현재 계획대로 운영되고 있는지, 현장교사 1인당 학습근로자 수를 준수하고 있는지 여부를 5점 척도로 질문하였다. 계획대로 운영되는 것은 5점 만점에 4.18점으로 J. Kim(2014)의 연구결과 4.25점과 비슷한 점수로 나타났고, 섬유·의복 3개 분야에서는 섬유제조업체가 4.43점으로 가장 높다.

학습근로자 1인당 현장교사 수 준수는 5점 만점에 4.24점으로 J. Kim(2014)의 연구결과 4.43점에 비해 다소 낮은 점수지만 계획대로 준수하고 있는 것으로 나타났고, 섬유·의복 3개 분야에서는 섬유제조업체 4.43점, 의류생산업체 4.38점으로 높게 나타났으나 염색가공업체의 경우 4.00점으로 현장교사 인력수급에 다소 어려움이 있는 것으로 보이며, 결과는 <Table 6>과 같다.

다음은 일학습병행제의 초기 단계에서 각 기업들이 일학습병행제 운영에 어려움이 있는지를 각 항목별로 5점 척도로 질문하였다.

<Table 5> Purpose of Participation in Work and Learning Dual system and How to recruit learning workers

(n, %, multiple responses)

Classification		n	%	Total
Purpose of Participation in Work and Learning Dual system	To develop and utilize practical Human Resources that fit the Industrial field	31	91.2	n=34
	To reduced retraining costs for new workers, shortened probation period	15	44.1	
	To induce long-term tenure and prevent turnover	10	29.4	
	To strengthen the capacity of companies to perform systematic S-OJT	5	14.7	
	To receive government grants	2	5.9	
How to recruit learning workers	Through job announcements	26	76.5	n=34
	Through the introduction of acquaintances and employees	11	32.4	
	Through public employment sites such as Worknet	8	23.5	
	Through employment centers, industrial complexes and municipal employment centers	6	17.6	
	Through the introduction of educational institutions	4	11.8	
	Through the linkage of field interns with Specialized High School	7	20.6	

<Table 6> Progress of the Work and Learning Dual system training program

Classification		M	SD
Operation according to education plan	Textile Weaving	4.43	.787
	Dyeing & Finishing	4.14	.663
	Apparel Manufacturing	4.08	.641
	Total	4.18	.673
Compliance with number of S-OJT trainers per learning workers	Textile Weaving	4.43	.787
	Dyeing & Finishing	4.00	.555
	Apparel Manufacturing	4.38	.650
	Total	4.24	.654

첫째, 이론 교육을 받는 기간 동안 학습근로자의 근무 공백으로 인한 어려움을 5점 척도로 질문한 결과 2.82점으로 보통보다 어려운 수준으로 나타났고 J. Kim(2014)의 연구결과 3.53점에 비해 낮은 점수로 나타났다. 섬유·의복 3개 분야에서는 염색가공업체가 2.50점으로 보통보다 어려운 수준으로 나타났고, 이는 염색가공업체 대부분 3교대 및 대체 인력부족으로 인한 근무공백에 대해 어려움을 토로하고 있는 것으로 파악되고 있다.

둘째, 현장훈련을 위한 트레이너 인력의 부족으로 인한 어려움은 5점 만점에 3.74점으로 J. Kim(2014)의 연구결과 3.49점에 비해 높은 점수를 보였으나, 염색가공업체의 경우 3.29점으로 낮게 나타나 타분야에 비해 현장훈련을 위한 트레이너 인력의 부족으로 인한 어려움을 다소 느끼고 있음을 알 수 있다.

셋째, 교육프로그램 추가개발이 곤란하다는 어려움에 대해서는 3.09점으로 보통수준의 어려움이 있는 것으로 나타났고 J. Kim(2014)의 연구결과 2.91점에 비해 다소 높은 점수로 나타났다. 섬유·의복 3개 분야에서는 섬유제조업체가 3.43점으로 보통보다 다소 높은 수준으로 나타났다.

넷째, 기업의 현장훈련과 훈련기관에서의 이론 교육간 체계적 연계가 부족해서 어려움이 있는지를 질문하였다. 3.41점으로 J. Kim(2014)의 연구결과 3.34점과 비슷한 수준으로 보통보다 어려움

이 적은 것으로 나타났고, 염색가공업체가 3.00점으로 낮게 나타났다.

다섯째, 학습근로자에 대한 훈련시설, 장비, 교재 등의 부족으로 인한 어려움 역시 3.35점으로 J. Kim(2014)의 연구결과 3.45점에 비해 다소 낮지만 역시 보통보다 어려움이 적은 것으로 나타났고, 섬유·의복 3개 분야는 모두 비슷한 수준으로 나타났다.

여섯째, 학습근로자에 대한 인건비 부담으로 어려움을 겪는지를 질문한 결과 3.26점으로 보통보다 어려움이 적은 수준을 보였다. 이 항목에서도 J. Kim(2014)의 연구결과 3.34점에 비해 다소 낮고, 특히 섬유제조업체는 2.86점으로 보통보다 어려운 수준으로 나타났다.

일곱째, 학습근로자에 대하여 임금 외 교육훈련, 복리후생, 인사 등의 관리 면에서 어려움이 있는지를 질문한 결과 3.56점으로 J. Kim(2014)의 연구결과 3.57점과 거의 같은 수준으로 보통보다 낮은 정도로 어려움은 별로 크지 않은 것으로 나타났다.

여덟째, 교육훈련 종료 후 학습근로자들이 이직할 가능성이 있어 어려움이 있다는 응답은 평균 3.24점으로 J. Kim(2014)의 연구결과 3.00점에 비해 높은 보통보다 어려움이 적은 수준을 나타내었다. 섬유제조업체와 의류생산업체는 각각 3.00점과 3.08점으로 염색가공업체 3.50점에 비해 상대적으로 이직가능성으로 어려움이 있는 것으로 나타났다.

아홉째, 교육훈련 이수에 대한 자격의 부여나 학위 등으로 평가나 인증을 받는 것이 아직 미흡한데서 오는 어려움을 질문한 결과 3.21점으로 나타나 역시 J. Kim(2014)의 연구결과 3.30점과 비슷하게 보통보다 낮은 수준의 어려움을 보였다. 섬유·의복 분야에서는 염색가공업체가 2.86점으

로 보통보다 어려운 수준으로 나타났는데 이는 특성화고 졸업 학습근로자의 비중이 상대적으로 높은 염색가공업체가 교육훈련 이수 후 자격부여나 학위과정 연계에 대한 부담감과 근로조건의 어려움으로 나타났다. 위의 9가지 질문에 대한 결과는 <Table 7>과 같다

<Table 7> Difficulties in participating in Work and Learning Dual system

Classification		M	SD
Working vacancies during the training period	Textile Weaving	3.14	1.345
	Dyeing & Finishing	2.50	.855
	Apparel Manufacturing	3.00	.913
	Total	2.82	.999
Lack of trainer workforce for S-OJT	Textile Weaving	4.14	.900
	Dyeing & Finishing	3.29	.469
	Apparel Manufacturing	4.00	1.000
	Total	3.74	.864
Difficulties in additional development of educational programs	Textile Weaving	3.43	1.272
	Dyeing & Finishing	3.00	.555
	Apparel Manufacturing	3.00	.816
	Total	3.09	.830
Lack of systematic linkage between OJT and Off-JT	Textile Weaving	3.57	.976
	Dyeing & Finishing	3.00	.555
	Apparel Manufacturing	3.77	.927
	Total	3.41	.857
Lack of training facilities, equipment and textbooks for learning workers	Textile Weaving	3.29	.951
	Dyeing & Finishing	3.21	.802
	Apparel Manufacturing	3.54	.967
	Total	3.35	.884
Burden of labor costs for learning workers	Textile Weaving	2.86	.900
	Dyeing & Finishing	3.43	.646
	Apparel Manufacturing	3.31	.855
	Total	3.26	.790
Difficulties of training and education for learning workers, benefits, personnel management	Textile Weaving	3.71	1.113
	Dyeing & Finishing	3.43	.756
	Apparel Manufacturing	3.62	.768
	Total	3.56	.824
Possibility of leaving after training	Textile Weaving	3.00	1.155
	Dyeing & Finishing	3.50	.941
	Apparel Manufacturing	3.08	.862
	Total	3.24	.955
Inadequate evaluation certification for qualification and degree after completion of education and training	Textile Weaving	3.29	.951
	Dyeing & Finishing	2.86	1.027
	Apparel Manufacturing	3.54	.776
	Total	3.21	.946

종합해 보면 일학습병행제를 수행함에 있어 현재까지 크게 어려운 점이 두드러지게 나타난 것은 없었으나, 상대적으로 이론 교육을 받는 기간 동안 학습근로자의 근무 공백으로 인한 업무차질이 가장 두드러지게 나타나는 어려움으로 파악된다.

3. 섬유·의복 분야 일학습병행제 만족도

본 절에서는 일학습병행제의 각 요소별로 만족도를 조사하였다. 기업체에서 느끼는 학습근로자의 수준에 대하여 질문한 결과는 다음의 표와 같다.

일반근로자보다 일학습병행제로 채용한 학습근로자가 우수하다는 응답은 전체의 50.0%, 비슷하다는 응답은 50.0%로 전체적으로 일학습병행제 학습근로자의 수준이 일반근로자와 유사하거나 우수한 수준으로 나타났으며, 결과는 <Table 8>과 같다. 이러한 결과는 J. Kim(2014)의 연구에서 일반근로자 보다 일학습병행제로 채용한 학습근로자가 우수하다는 응답 37.7%, 비슷하다는 응답 50.9%, 일반근로자보다 일학습병행제로 채용한 학습근로자가 미흡하다는 응답 11.3%와 달리 학습근로자에 대한 만족도가 높은 것으로 파악된다.

앞 절에서 일학습병행제 학습근로자 모집경로

를 질문하였다. 학습근로자 모집에서 어려움을 겪는지를 질문한 결과 5점 만점에 3.00점으로 J. Kim(2014)의 연구결과 3.23점에 비해 다소 낮은 점수지만 모집에서 보통 수준으로 어려움을 겪고 있는 것으로 보이지만, 염색가공업체와 섬유제직업체가 각각 2.71점, 2.86점으로 의류생산업체에 비해 상대적으로 모집의 어려움이 있는 것으로 보인다. 이에 결과는 <Table 9>와 같다. 일학습병행제 학습근로자 선발에 어려움을 겪는 사업체를 대상으로 그 사유를 질문(중복응답)한 결과, 가장 주된 원인은 취업준비생들이 중소기업을 기피하기 때문이 92.3%로 가장 높게 나타났고, 다음으로 일학습병행제에 대한 홍보부족 46.2%, 남자의 경우 병역으로 인한 중도탈락 때문이라는 응답이 30.8%로 높았다.

2016년 3월 기준 학습근로자가 받는 임금의 정도는 150만원 이상 200만원 미만인 61.8%로 가장 높은 비중을 나타내고 있으며, J. Kim(2014)의 연구결과 62.3%와 거의 비슷한 수준이다. 이어서 200만원 이상 250만원 미만 17.6%, 150만원 이상 200만원 미만 14.7%였다. 이러한 임금분포는 업종간의 차이가 있는데 염색가공업체의 경우 200만원 이상 250만원 미만, 섬유제직업체의 경우 150만원

<Table 8> Level of learning workers

(n, %)

Classification		n	%
Level of learning workers	Better than regular workers	17	50.0
	Similar to regular workers	17	50.0
	Total	34	100.0

<Table 9> Difficulty in recruiting learning workers

Classification		M	SD
Difficulty in recruiting learning workers	Textile Weaving	2.86	.900
	Dyeing & Finishing	2.71	.914
	Apparel Manufacturing	3.38	.961
	Total	3.00	.953

이상 200만원 미만, 의류생산업체의 경우 100만원 이상 150만원 이하로 업종 간 편차가 큰 편으로 나타났으며, 결과는 <Table 10>과 같다. 특이할 점은 250만원 이상 300만원 미만과 300만원 이상의 높은 임금 각각 2.9%로 이는 염색가공업체 2곳에서 학습근로자 1명씩 교육하고 있으며, 이들 학습근로자는 타업종에서 경력직으로 입사한 입사 1년 차 직원으로서 일학습병행제 학습근로자 선발 자격기준에 있어서 재점검해 볼 필요가 있는 것으로 보여진다. 학습근로자가 일반근로자로 전환된 이후에 기업체가 지급하고자 하는 임금은 150만원에서 200만원 미만이 50.0%로 가장 높고, 이어서 200만원에서 250만원 미만이 38.2%, 250만원 이상 300만원 미만이 8.8%로 전반적으로 정규직 전환으로 인한 급여인상을 계획하고 있는 것으로 파악된다.

다음으로 기업체가 현재 참여한 일학습병행제 훈련 프로그램이 사업체의 업무에 적합하게 구성되어 있는지를 질문한 결과, 이론 교육과 현장훈련이 모두 적합한 경우는 79.4%로 J. Kim(2014)의 연구결과 73.6%보다 다소 높게 나타났으며, 이론 및 현장훈련 과정 모두 개편이 필요하다는 응답은 5.9%로 J. Kim(2014)의 연구결과 15.1%보다 낮았다. 이에 대한 결과는 <Table 11>과 같다. 그리고 이론은 적합하나 현장훈련 개편이 필요하다는 응답은 2.9%로 낮았지만 현장이 적합하나 이론 개편이 필요하다는 응답은 11.8%로 J. Kim(2014)의 연구결과와 비슷하게 이론교육의 개선 필요성이 더 높았다.

현재 받고 있는 일학습병행제의 재정지원에 대해서는 4점 만점에 2.85점, 대체로 충분하다는 76.5%로 응답하였다. 이는 J. Kim(2014)의 연구결

<Table 10> Current wages of learning workers

(n, %)

Classification		Before end of training		After end of training	
		n	%	n	%
Wages of learning workers	1 million ~ 1.5 million won	5	14.7	0	0
	1.5 million ~ 2 million won	21	61.8	17	50.0
	2 million ~ 2.5 million won	6	17.6	13	38.2
	2.5 million ~ 3 million won	1	2.9	3	8.8
	3 million won ~	1	2.9	1	2.9
	Total	34	100.0	34	100.0

<Table 11> Job suitability of educational program

(n, %)

Classification		n	%
Job suitability of educational program	Both Off-JT and S-OJT courses are suitable	27	79.4
	Off-JT course is appropriate, but S-OJT course needs to be reorganized	1	2.9
	S-OJT course is appropriate, but Off-JT course needs to be reorganized	4	11.8
	Both Off-JT and S-OJT courses are reorganized curriculum	2	5.9
	Total	34	100.0

〈Table 12〉 Satisfaction with financial support from the country

(n, %)

Classification	n	%	M
Satisfaction with financial support from the country	Very sufficient	1	2.9
	Usually enough	26	76.5
	Somewhat deficient	7	20.6
	Total	34	100.0

〈Table 13〉 Satisfaction of Off-JT training institution & Overall Satisfaction with Work and Learning Dual system

Classification	M	SD
Satisfaction of Off-JT training institution	Textile Weaving	4.29
	Dyeing & Finishing	3.71
	Apparel Manufacturing	3.85
	Total	3.88
Overall Satisfaction with Work and Learning Dual system	Textile Weaving	4.00
	Dyeing & Finishing	3.86
	Apparel Manufacturing	4.08
	Total	3.97

과 2.32점, 대체로 충분하다는 37.7%에 비해 재정 지원에 대해 대체로 만족하고 있는 것으로 나타났으며, 그 결과는 〈Table 12〉와 같다. 재정지원이 다소 부족하다고 응답한 기업체에서 추가적으로 재정지원이 필요한 영역은 프로그램 개발지원, 현장훈련관리 지원, 현장 외 훈련비 지원에서 고른 요구도로 나타났다.

다음으로 이론교육 훈련기관에 대하여 어느 정도 만족하는지를 질문하였다. 34개 모든 기업체가 공동훈련센터형의 훈련기관에 위탁하고 있으며, 5점 중 3.88점으로 J. Kim(2014)의 연구결과 3.85점과 거의 비슷한 수준의 만족도를 보였다. 섬유제조업체의 만족도가 4.29점으로 높게 나타났고, 염색가공업체의 만족도가 3.71점의 보통 이상의 만족도를 보이지만 상대적으로 낮은 점수를 나타내고 있다. 만족하지 못하는 2개 업체는 이론교육 훈련기관의 교육내용이 현장과 일치하지 않음을 이유로 들었다.

사업체가 현재 일학습병행제에 참여한 것에 대하여 전반적으로 만족하는지를 질문한 결과, 5점 중 3.97점으로 J. Kim(2014)의 연구결과 3.70점보다 높은 만족도를 보였다. 전반적인 만족도에서도 염색가공업체가 가장 낮은 점수를 나타내고 있다.

V. 결론 및 의의

본 연구는 대구지역의 섬유·의복분야 일학습병행제 참여기업 사례연구에서 다음과 같은 결론을 도출하였다.

첫째, 섬유·의복 분야 일학습병행제 참여기업의 일반 현황 및 참여현황은 다음과 같다. 2016년 3월 기준 43개 기업 중 본 조사에 참여한 34개 기업 중 업종은 크게 섬유제조, 염색가공, 의류생산의 3개 분야로 나뉘고 염색가공 14개 기업(41.2%), 의류생산 13개 기업(38.2%), 섬유제조 7개 기업(23.6%) 순으로 나타났다.

훈련유형으로는 34개 기업 모두 공동훈련센터 형으로 진행하고 있으며, 연평균매출액은 99억원 이하가 22개 기업(64.7%)으로 다수를 차지하며, 34개 기업 총 연평균매출액은 149억원으로 J. Kim (2014) 연구의 공동훈련센터형 연평균매출액 157억과 비슷한 수준으로 나타났다. 참여기업의 규모는 전체 근로자 수 99인 이하가 총 31개 기업 91.3%의 비중을 차지하고 있으며, 75.5%의 비중을 차지했던 J. Kim(2014)의 연구에 비해 다소 작은 규모로 파악되는데 이는 섬유·의복 분야의 인력난 극복 및 생산성 향상을 위한 제직 및 염색 가공업체의 공장자동화설비 확대에 의한 현장인력 축소와 연관시켜 생각해 볼 수 있다.

일학습병행제의 유형 중 학위연계형으로 운영하는 기업은 11.8%로 사업 초기 단계에서 최장 4년의 교육기간에 대한 부담감이 작용한 것으로 파악된다. 주당 교육시간으로는 Off-JT의 경우 모든 기업들이 교육시간 규정대로 1년 기준 600~800시간 범위 내에서 시행하고 있다.

둘째, 섬유·의복 분야 일학습병행제 참여기업의 일학습병행제 운영실태는 다음과 같다. 먼저 일학습병행제 참여기업들이 동 제도의 필요성에 대하여 어떻게 인식하고 있는지 4점 척도로 질문하였다. 평균 점수는 4점 만점에 3.38로 높게 나타났다. 필요성에 대해 61.8%가 대체로 공감하며, 특히 38.2%는 필요성에 매우 공감하는 것으로 나타났다. 일학습병행제에 참여한 목적을 질문한 결과, 기업현장에 맞는 실무형 인재를 양성하여 활용하고자 하는 의도가 91.2%로 전체 기업체 대부분에서 가장 높게 나타났으며, 학습근로자 모집방법으로는 채용공고를 통해 76.5%를 차지하고 있으며, 이어서 지인, 직원 등의 소개를 통해 34%, 워크넷 등 공공취업사이트를 통해 23.5%, 특성화고 등 현장실습생 연계를 통해 20.6% 순으로 나타났다. 일학습병행제 프로그램이 계획대로 운영되는가에 대한 질문은 5점 만점에 4.18점으로 높게 나타났고, 섬유제직업체가 4.43점으로 가장 높

다. 학습근로자 1인당 현장교사 수 준수는 5점 만점에 4.24점으로 계획대로 준수하고 있는 것으로 나타났다. 다음은 일학습병행제 운영상 어려움에 대한 질문에서는 일학습병행제를 수행함에 있어 현재까지 크게 어려운 점이 두드러지게 나타나지 않았으나, 상대적으로 이론 교육을 받는 기간 동안 학습근로자의 근무 공백으로 인한 업무차질이 가장 두드러지게 나타나는 어려움으로 파악된다.

셋째, 섬유·의복 분야 일학습병행제 참여기업의 일학습병행제 만족도는 다음과 같다. 기업체에서 느끼는 학습근로자의 수준에 대하여 질문한 결과 일반근로자보다 일학습병행제로 채용한 학습근로자가 우수하다는 응답은 전체의 50.0%, 비슷하다는 응답은 50.0%로 전체적으로 일학습병행제 학습근로자의 수준이 일반근로자와 유사하거나 우수한 수준으로 나타났으며, 학습근로자 모집에서 어려움을 겪는지를 질문한 결과 5점 만점에 3.00점으로 보통 수준으로 어려움을 겪고 있는 것으로 보이지만, 염색가공업체와 섬유제직업체가 각각 2.71점, 2.86점으로 의류생산업체에 비해 상대적으로 모집의 어려움이 있는 것으로 보인다. 2016년 3월 기준 학습근로자가 받는 임금의 정도는 150만원 이상 200만원 미만인 61.8%로 가장 높은 비중을 나타내고 있으며, 이어서 200만원 이상 250만원 미만 17.6%, 150만원 이상 200만원 미만 14.7%였다. 이러한 임금분포는 업종간의 차이가 있는데 염색가공업체의 경우 200만원 이상 250만원 미만, 섬유제직업체의 경우 150만원 이상 200만원 미만, 의류생산업체의 경우 100만원 이상 150만원 이하로 업종 간 편차가 큰 편으로 나타났다. 다음으로 기업체가 현재 참여한 일학습병행제 훈련 프로그램이 사업체의 업무에 적합하게 구성되어 있는지를 질문한 결과, 이론교육과 현장훈련이 모두 적합한 경우는 79.4%로 다소 높게 나타났으나, 현장훈련은 적합하나 이론교육 개편이 필요하다는 응답이 11.8%로 이론교육의 개선에 대해 점검해 볼 필요성이 있다. 현재 받고 있는 일학습병행제의

재정지원에 대해서는 4점 만점에 2.85점, 대체로 충분하다는 76.5%로 응답하였고, 이론교육 훈련기관에 대한 만족도에서는 5점 중 3.88점으로 보통보다 높게 나타났다. 특히 섬유제조업체의 만족도가 4.29점으로 높게 나타났고, 염색가공업체의 만족도가 3.71점의 보통 이상의 만족도를 보이지만 상대적으로 낮은 점수를 나타내고 있다. 일학습병행제에 대한 전반적 만족도에서는 5점 중 3.97점으로 높은 만족도를 보였다.

이상의 조사를 통해 전반적으로 대구지역의 섬유·의복 분야 일학습병행제 추진은 정부가 계획한 바와 같이 잘 진행되고 있고 만족도 역시 수준 이상으로 대부분의 항목에서 나타나고 있으나 섬유·의복이라는 특수성을 고려한 정책적 관심이 필요하다는 점을 파악할 수 있었다.

끝으로 본 조사는 일학습병행제 초기에 이루어진 것인 만큼 본 조사연구의 내용을 섬유·의복 분야 일학습병행제의 일반적인 실태나 평가로 일반화하기에는 한계가 있다. 향후 제도가 어느 정도 안정화되어 다수의 기업체가 참여하는 단계에서 보다 더 정교한 조사와 평가가 이루어질 필요가 있다고 보며 후속연구를 기대한다.

References

- B00, K. C. (2015). *A case study on Work and Learning Dual system of Small Business in Gwangju* (Unpublished master's thesis). Chosun University, Republic of Korea.
- Byun, S. Y. (2014). Development of a Korean Work and Learning Dual program. *THE HRD REVIEW*, 17(2), 54-69.
- Cha, S. H. (2016). *A Study on the Satisfaction of Workers in Participating Companies in the Cosmetics Work and Learning Dual system* (Unpublished master's thesis). Sunggyul University, Republic of Korea.
- Choi, J. H. & Hong, S. S. (2014). Suggestions for setting up and developing Work and Learning Dual system in the university viewpoint. *THE HRD REVIEW*, 17(2), 82-99.
- Choi, S. J. (2014). *Overseas Trends and Implications of Work and Learning Dual system*. Seoul, Republic of Korea: Korea Research Institute for Vocational Education & Training.
- Choi, S. J., Kang, K. J., Kim, J. W. & Jang, M. H. (2012). *A Study on the Institutional Cooperation System and Legal Plan for Activation of Work and Learning Dual system*. Seoul, Republic of Korea: Korea Research Institute for Vocational Education & Training.
- Human Resources Development Service of Korea. (2016, March 11). Status of companies participating in Work and Learning Dual system. Retrieved from <http://www.bizhrd.net/dual/DU020101.do?cmd=corpList>
- Hwang, S. S. & Park, L. I. (2015). Intention of company participation for the spread of Work and Learning Dual system. *THE HRD REVIEW*, 18(2), 104-121.
- Kang, K. J. (2014a). Challenges for Successful Implementation of Work-Related Concurrent Programs. *THE HRD REVIEW*, 17(2), 8-21.
- Kang, K. J. (2014b). *Analysis of economic and social performance of Work and Learning Dual system*. Seoul, Republic of Korea: Korea Research Institute for Vocational Education & Training.
- Kim, I. S. (2014). Work and Learning Dual system in the Company viewpoint. *THE HRD REVIEW*, 17(2), 70-81.
- Kim, J. S. (2014). *Survey on Work and Learning Dual system*. Seoul, Republic of Korea: National Research Council for Economics, Humanities and Social Sciences.
- Na, Y. D. (2013). Introduction and Policy Direction of Korean Dual Learning System. *THE HRD REVIEW*, 16(6), 114-118.