

특성화고·마이스터고 현장실습 제도 현황과 개선방안 모색 토론회

• 일시 2017년 6월 13일(화) 14:00

• 장소 국가인권위원회 11층 인권교육센터(별관)

특성화고·마이스터고 현장실습 제도 현황과 개선방안 모색 토론회

프로그램

- ▣ 일 시 : 6월 13일 (화) 14:00
- ▣ 장 소 : 국가인권위원회 11층 인권교육센터(별관)
- ▣ 좌 장 : 이경숙 위원 (국가인권위원회 아동권리위원장)

시간	내용
14:00~14:10	<개회 및 인사말씀> - 이경숙 상임위원 (국가인권위원회 아동권리위원장)
14:10~14:50 (각 20분)	<발제 1> 특성화고·마이스터고 현장실습 현황과 문제점 - 이수정 노무사 (청소년노동인권 네트워크) <발제 2> 특성화고·마이스터고 현장실습의 법률적 문제와 과제 - 이종희 변호사 (전국교직원노동조합 법률팀)
14:50~15:00	휴 식
15:00~15:50 (각 10분)	<토론 1> 최수정 교수 (서울대학교 농산업교육과) <토론 2> 백종현 위원장 (청소년유니온) <토론 3> 김홍순 과장 (교육부 직업교육정책과) <토론 4> 김민규 사무관 (고용노동부 일학습병행정책과)
15:50~16:20 (30분)	<플로어 토론> - 현장실습 당사자 - 학부모 단체 - 취업지원 담당교사 - 그 외 관계 시민사회 단체 등
16:20~16:30	<정리 및 폐회>

차 례

● 발제 1

특성화고·마이스터고 현장실습 현황과 문제점 1
 이수정 노무사 (청소년노동인권 네트워크)

● 발제 2

특성화고·마이스터고 현장실습의 법률적 문제와 과제 59
 이종희 변호사 (전국교직원노동조합 법률팀)

● 토론

〈토론 1〉 최수정 교수 (서울대학교 농산업교육과) 79
 〈토론 2〉 백종현 위원장 (청소년유니온) 85
 〈토론 3〉 김홍순 과장 (교육부 직업교육정책과) 87
 〈토론 4〉 김민규 사무관 (고용노동부 일학습병행정책과) 89

● 플로어 토론

- 현장실습 당사자
- 학부모 단체
- 취업지원 담당교사

I 특성화고·마이스터고 현장실습 제도 현황과 개선방안 모색 토론회

특성화고·마이스터고 현장실습 현황과 문제점

이수정 노무사 (청소년노동인권 네트워크)



특성화고·마이스터고 산업체 파견 현장실습 인권 침해 현황과 문제점



Ⅰ 이수정 노무사 (청소년노동인권 네트워크)

1. 들어가며

특성화·마이스터 고등학교 현장에서 산업체 파견 현장실습(이하 파견 현장실습)은 취업으로 통한다. 학교는 매년 2월 말까지 산업체에서 계속 '실습(취업)'하고 있는 학생을 기준으로 학교의 졸업생 취업자 통계를 잡는다. 이렇게 잡힌 취업률 통계는 정부의 고용률 70% 달성을 위해, 학교 홍보를 위해, 학교 기자재를 갖추기 위한 재원 마련을 위해, 누군가의 승진을 위해 기능한다. 취업률의 위용 앞에 일자리 질과 취업유지율에 대한 관심은 뒷전이 되곤 한다.

IG유플러스 고객센터 사건은 맹목적인 조기 취업 외에도 파견 현장실습이 안고 있는 문제를 고스란히 마주하게 한다. 고 홍00님이 나간 실습업체는 '진짜 사장' IG유플러스가 드러나지 않는 외주업체였다. 고인이 고객을 응대하고 서비스노동을 한 고객센터는 '여성화'된 대표적인 사업장이다. '여성화'된 업무는 저임금과 비정규 비율이 높고 언어·물리적 폭력 등에 노출되기 쉬운 특성이 있다. 이런 특성은 그 일을 하는 노동자라면 수용해야 하는 노동조건이 된다. 고인은 고객센터 해지방어 부서에서 폭력적인 노동조건을 감내하며 일했다. 이미 '실습'을 위태롭게 하는 암초가 파리를 틀고 있는 업체에 제아무리 전공과 관련 있는 학과에서 실습을 나간다고 해도 감내해야 할 고통이 다르지 않았을 것이다. 현재의 노동환경이 현장실습노동자만 비껴갈리 없기 때문이다.

희생된 학생의 열악한 노동환경이 부각되는 동안 학교의 책임은 상대적으로 숨어 있는 경우가 많았다. 그동안 열악한 노동환경에 눈감고 그저 많은 수의 학생을 기업에 물량

채우듯 보낸 곳은 학교다. 그러나 학교는 파견 현장실습 운영 책임을 말할 때마다 ‘을’의 입장 운운하며 스스로 면죄부를 마련하는 태도를 보여 왔다. 주관알 텅기며 손익계산을 마쳤을 기업 입장에서 이렇게 문제를 외면하며 학생을 내보내는 학교 정도는 당연히 무시해도 되었을 것이다. 그런 입장을 가진 학교가 보낸 학생은 그저 이윤 추구의 도구를 잠깐 빌려 쓰고 보내버리면 된다고 쉽게 생각했을 것이다. ‘적응을 못한다’, ‘할 줄 아는 게 없다’, ‘질문만 많고 일이 더디다’ 등 ‘미성숙한 청소년’을 향해 사회가 용인하는 핑계는 널려 있다. 파견 현장실습은 오랫동안 학교에서 배운 전공과목 이론에 대해 실습할 수 있는 기회가 아니라 교육 당국의 취업률 올리기와 기업의 이윤 추구 목적을 위해 기해 왔다. 파견 현장실습을 나가면 ‘취업이 될 수 있다’는 희망고문은 이제 멈춰야 한다. 더 이상 학생을 도구화해서는 안 된다.

이런 현실에서 이어지는 죽음 말고 이 제도를 멈춰야 할 이유를 또 찾아야 할 지 의문이다. 아래에 서술하는 파견 현장실습 제도를 둘러싼 인권 침해 현황과 문제점은 어떤 의미에서 고인이 죽음으로 말한 이유에 붙이는 시족이 될 것이다.

2. 산업체 파견 현장실습 제도 운영 현황과 주요 정책 변경 과정

1) 산업체 파견 현장실습 제도 운영 현황

(1) 산업체 파견 현장실습 운영 경과¹⁾

○ 학습 기자재 부족 해소와 기업 인력 공급 목적

- 교육과 실습의 본래 취지가 무색한 노동도 교육도 아닌 파견 현장실습은 1963년부터 시작되었다. 1963년 당시 교육법(현 교육기본법)은 일반고와 직업고를 구분하지 않았다. 그 해 산업교육진흥법이 제정되면서 직업교육을 담당하는 학교를

1) 이수정, ‘교육도 노동도 아닌’, 작은책 2015년 11월호 및 ‘죽음을 부르는 산업체 파견 현장실습, 폐지가 답이다!’, 질라라비 165호(2017.5.) 발췌 및 보완. 진숙경 외, ‘특성화고 마이스터고 현장실습 법제도 분석’(경기도교육연구원, 2016.) 참고.

실업계고(현 특성화·마이스터고)라고 정의했을 뿐이다. 산업교육진흥법에 실업계고의 구체적인 교과 과정이나 현장실습 제도에 대한 규정은 없었다. 따라서 각종 실습 기자재가 부족한 학교는 산업교육을 하기 위해 산업체로 실습을 보내기 시작했다. 현재의 파견 현장실습의 시작이라 할 수 있다. 이후에도 오랫동안 파견 현장실습에 대한 규정이 따로 없었다.

- 1990년대에는 소위 ‘더럽고, 위험하고, 힘든’ 3D(Dirty, Dangerous, Difficult)업종에 인력을 수급 할 목적으로 파견 현장실습을 활용하기도 했다. 2002년에는 OO기업에서 조합원들이 노동조합 사무실 출입을 막기 위해 실습 나온 학생을 동원하는 일이 생겨 큰 충격을 주는 등 파견 현장실습이 본래의 목적을 잃고 운영되는 일이 많았지만 ‘교육답게’ 운영하기 위한 노력은 한동안 찾아 볼 수 없었다.

○ 전문교과 학습을 현장실습으로 대체

- 교육부는 1997년 12월 제7차 고등학교 교육과정편성·운영지침을 통해 실업계 고등학교 현장실습에 관한 사항(교육부고시 제1997-15호)을 발표 했다. 고시 내용의 핵심은 **실업계 고등학교에서의 전문교과 학습은 현장실습으로 대체할 수 있다**는 것이었다. 학과의 교육과정 내용과 직접 관련이 있는 현장실습을 실시하고, 교사의 지도 아래 최종학년에서 실시하도록 했다. 이후 파견 현장실습은 전문교과를 대체하고 있다.

○ 현장실습 운영 개선 방안 변화 과정

- 현장실습이 전문교과를 대체하자 전문교과 교육은 점점 소외되고 파견 현장실습이 늘었다. 파견 현장실습이 늘어나면서 성폭행 피해, 사고와 질병 등 노동재해 또한 비례해서 늘었다. 현실을 점검하고 대책을 마련하고자 2003년 전교조 실업위원회와 참여연대 등의 실태조사가 있었다. 이를 계기로 교육인적자원부에서 <표 1>과 같이 ‘**고등학교 현장실습 운영 개선 방안**’(2003년 5월)을 발표했다. 조기취업 형태를 규제하고 본래 취지를 살릴 수 있는 기업에 한해 학생을 파견해야 한다는 입장이었다. **현장실습 전담교사**를 두고 **현장실습 시기를 다양화**할 뿐 아니라 **운영도 다양하게 하겠다**는 내용을 담고 있었다.

〈표 1〉 현장실습 개선과 내실화 방안 변화

구분	발표 주요 내용	비고
고등학교 현장실습 운영 개선 방안(2003.5)	<ul style="list-style-type: none"> - 조기취업 형태 규제 - 현장실습 운영 시기와 내용 다양화 - 현장실습 전담교사 배치 	- 2005년 현장실습 중 엘리베이터 추락 사망
실업계고 현장실습 운영 정상화 방안(2006.5)	<ul style="list-style-type: none"> - 취업이 예정되어 있고 수업의 2/3이상 이수한 경우에만 산업체 파견 현장실습 가능 - 산업체 견학, 특정직무체험학습, 직업탐색활동 등 다양한 형태로 운영 - 전국 노동지청(47개)에 ‘실업계고 취업지원 전담센터’ 설치 - 학교별 ‘현장실습운영위원회’(가칭) 구성·운영 	<ul style="list-style-type: none"> - 학교 자율화 추진 계획에 따라 ‘실업계고 현장실습 운영 정상화 방안’ 폐지(2008.4.) → 교육과학기술부 행정규칙 정비 결과에 따라 ‘각급 학교 현장실습운영에 관한 규칙’은 지자체 이양(2008.8.), 중앙정부의 관리 부실 초래
특성화고 현장실습제도 개선 대책 (교과부-노동부-중기청, 2012.4.)	<ul style="list-style-type: none"> - 관계부처 합동 형태로 발표 - 현장실습협약서 개정 - 실습 전 산업안전보건 교육 의무화 - 사실상 노동인 경우 근로계약서 체결 - 현장실습 운영 매뉴얼 발간 	- 2011년 12월 A씨 광주 기아차 현장실습 중 뇌출혈로 쓰러져 의식불명 장기 입원 중
학생 안전과 학습 중심의 특성화고 현장실습 내실화 방안 (교육부-노동부-중기청, 2013.8.)	<ul style="list-style-type: none"> - 일 중심 현장실습에서 학습 중심 현장실습으로 전환 유도 - 파견 시기 3학년 1학기 종료 후 원칙 마련, 조기 파견하려면 ‘현장실습운영위원회’ 심의와 교육감 승인을 거쳐 허용 - 직업교육훈련촉진법 개정 추진 - 고용노동부의 상담지원체제 구축 	<ul style="list-style-type: none"> - 2012년 12월 울산 석정건설 신항만 작업선 현장실습 중 사망 - 특성화 고등학교 및 산업수요 맞춤형 고등학교 <교육부 고시 제2013-7호>
직업교육훈련 촉진법 개정 및 시행 (법률 제13942호, 2016.2.3. 일부 개정 및 2016.8.4. 시행)	<ul style="list-style-type: none"> - 현장실습 산업체 선정할 때 현장실습 시설과 설비의 적합성 및 후생보지 여건 등 고려 - 직업교육훈련교원의 현장지도, 현장실습 산업체의 책무 및 직업교육훈련기관의 안전 교육 등의 무화 - 현장실습협약서에 포함되어야 할 내용 구체적으로 정함 - 현장실습 시작 7일 전 현장실습협약서 체결 및 고용노동부가 고시한 표준협약서 활용, 위반시 과태료 부과 - 현장실습 시간(1일 7시간/주35시간, 합의하면 1일 1시간 연장) 초과 및 야간/휴일 실습에 대해 벌칙 규정 	<ul style="list-style-type: none"> - 2014년 1월 CJ진천공장 현장실습 중 자살 사망 - 2014년 2월 울산 현대자동차 협력업체 현장실습 중 사망 - 2016년 5월 분당 외식업체 현장실습 후 취업 중 자살 사망 - 2016년 5월 서울메트로 외주업체 현장실습 후 취업 중 사망 - 2017년 1월 LG유플러스 고객센터 현장실습 중 자살 사망

- 그러나 교육인적자원부의 개선 방안은 산업체 파견 현장실습 운영 상황을 제대로 ‘개선’하지 못했다. 오히려 과행적으로 운영되는 현실이 더 드러났다. 2005년 현장실습 나갔던 학생이 엘리베이터에서 추락하여 사망 한 사건 이후 실습과정에 필수인 안전교육이 전무하고 보호 장구도 제대로 지급하지 않는 현실이 드러났다. 청소년노동인권네트워크²⁾의 실태조사(2005년)를 통해 간접고용 형태로 진행되는 현장실습의 민낯도 고스란히 드러났다. 직업소개소와 파견업체를 통해 산업체로 나간 학생들은 최저임금은 고사하고 좁은 기숙사에서 여럿이 지내며 형편없는 식사를 하고 있었다. 실습업체는 실습기간 도중에 학교에 못 가게 막고 주·야간 교대 노동과 장시간 노동을 시키는 등의 문제도 있었다.
- 이 실태 조사를 계기로 청소년노동인권네트워크를 비롯한 여러 시민사회단체에서 파견 현장실습 문제를 알렸고, 교과부의 2006년 ‘**실업계고 현장실습 운영 정상화 방안**’이 나왔다. **취업이 예정되어 있고 수업의 3분의 2이상을 이수한 경우에만 파견 현장실습이 가능하도록 한 것이다.** 그런데 ‘정상화’ 방안이 제대로 작동하기도 전에 2008년 MB정부의 규제완화 조치에 포함되어 폐기되었다. 현장실습 운영의 책임은 단위학교로 전환되었다. 학교는 다시 ‘정상화’ 방안 이전으로 돌아가 3학년 1학기부터 산업체에 현장실습을 보냈다. 그 당시 **정부가 제시한 특성화고의 취업률 목표는 2011년 25%, 2012년 37%, 2013년 60%였다.** 정부는 취업률에 따라 학교지원금을 달리 하고, 목표 취업률에 도달하지 못하는 학교는 통폐합하겠다고 압박했다.
- 정부가 현실을 고려하지 않는 높은 취업률을 제시하고 이를 학교지원금과 연계시키자 학교에서 전공과 무관한 업체에 학생들을 파견하는 일이 점점 늘어났다. 2012년 서울시교육청 감사 결과 가장 취업을 많이 한 곳이 ‘OO리아’와 군부사관(직업 군인)일 정도였다. 파견 현장실습을 제대로 운영하기보다 취업률에만 관심

2) 청소년노동인권네트워크는 파견 현장실습 뿐 아니라 일하는 청소년의 노동인권을 둘러싼 문제를 살펴 왔다. 2008년 <‘88만원 세대’조차 될 수 없는 노동자, 청소년 -아르바이트 청소년의 임금과 노동인권 실태 보고>에서 ‘조’저임금 실태를 알렸고, 2009년 <2009 대한민국, 십대 ‘밀바닥 노동’의 현실-청소년노동자의 노동인권 실태: 건강, 안전, 폭력 경험을 중심으로>에서 폭력적이고 위계적인 일터에서 건강을 위협받으며 일하는 실태를 알렸다. 2011년 <살기 위해 노동 한다!-2011, 청소년 배달노동 실태 보고>에서는 배달노동의 위험성을 청소년의 ‘비행 문제’로 왜곡하는 현실을, 2014년 <청소년노동자의 목소리를 찾아서-십대 ‘밀바닥 노동’ 실태조사 보고대회>에서는 지난 10여 년간 일하는 청소년을 둘러싼 변화와 새롭게 봐야 할 문제들을 알렸다.

을 두는 사이 자동차 디자인을 전공한 A씨가 주·야 맞교대로 일하며 마스크 하나에 의지한 채 페인트칠을 하다 쓰러졌고, 몇 년째 의식불명 상태에 있다. 이 사건을 계기로 교과부-노동부-중기청 등이 합동으로 2012년 4월 ‘특성화고 현장실습 개선대책’을 발표했다. 이후에도 2013년 ‘학생 안전과 학습 중심의 특성화고 현장실습 내실화 방안’ 등 여러 대책이 나왔지만 학생의 희생은 계속되었다.

2) 현장실습 운영 관련 법령

- 현장실습 운영과 관련한 법적 근거는 <표 2>와 같다. 초·중등학교 교육과정 총론에 따라 마련한 ‘교육부 고시 제2015-80호’에는 현장실습을 교육과정에 포함하여 운영하도록 정하고 있다. 현장실습의 목적은 다양한 직업적 체험과 현장 적응력 제고 등을 위함이고, 그 내용은 학교에서 배운 지식과 기술을 경험하고 적용하는 것이어야 한다. 현장실습 운영을 위한 구체적인 사항에 대해서는 시도교육청이 정한 지침(현장실습 운영 지침)에 따르도록 하고 있다.

<표 2> 현장실습 운영 관련 법적 근거

구분		주요 내용
초·중등학교 교육과정 총론	교육부 고시 제2015-80호	<ul style="list-style-type: none"> - 다양한 직업적 체험과 현장 적응력 제고 등을 위해 학교에서 배운 지식과 기술을 경험하고 적용하는 현장실습을 교육 과정에 포함하여 운영 - 학교와 산업계가 프로그램을 공동으로 개발 운영 - 지역사회 유관 기관들과 연계하여 다양한 형태로 운영할 수 있음 - 구체적인 사항은 시도교육청이 정한 지침에 따름
직업교육 훈련 촉진법	제23조(정의)	<ul style="list-style-type: none"> - “직업교육훈련”이란 「산업교육진흥 및 산학협력촉진에 관한 법률」 및 「근로자직업능력 개발법」과 그 밖의 다른 법령에 따라 학생과 근로자 등에게 취업 또는 직무수행에 필요한 지식·기술 및 태도를 습득·향상시키기 위하여 실시하는 직업교육 및 직업훈련 - “현장실습”이란 직업교육훈련생이 향후 진로와 관련하여 취업 및 직무수행에 필요한 지식 기술 및 태도를 습득할 수 있도록 직업현장에서 실시하는 교육훈련과정
	제7조2(현장실습 운영 기준)	<ul style="list-style-type: none"> - 국가 및 지자체의 현장실습 운영기준 마련 의무화 - 운영기준 포함 내용 : 산업체 선정에 관한 사항, 현장실습 프로그램, 현장실습 지도·감독에 관한 사항
	제9조(현장실습 계약 등) 제27조(과태료)	<ul style="list-style-type: none"> - 직업교육훈련생과 산업체의 장은 현장실습을 실시하기 7일 전까지 현장실습표준협약서(노동부 고시 제2015-21호) 체결 - 표준협약서 포함 내용 : 현장실습산업체의 장 및 직업교육훈련생의 권리·

주요 내용		
	시행령제6조 (현장실습계약의 체결 등) 시행령제23조 (과태료의 부과 기준 등)	의무, 현장실습의 내용·방법 및 기간, 현장실습결과의 평가, 직업교육훈련생의 안전·보건 및 복리후생 등 - 노동부 고시 표준협약서 사용하지 않을 경우와 표준협약서를 체결하지 않는 경우 과태료 처분
	제9조의2 (현장실습 시간) 제24조(근로기준법의 준용 등) 시행령 제26조 (벌칙)	- 미성년자 또는 재학생의 현장실습 시간 1일 7시간/1주 35시간 제한 규정 (근로기준법의 기준에 비해 엄격하게 정함. 근로기준법의 경우 18세 미만 1일 7시간, 1주일 40시간) - 시간 초과와 야간·휴일 실습 규정 위반 할 경우 2년 이하의 징역 또는 2천 만원 이하의 벌금.(근로기준법의 경우 시간 초과/야간/휴일 제한 규정을 위반하면 2년 이하의 징역 또는 1천 만원 이하의 벌금)
산업재해보상보험법	제123조(현장실습생에 대한 특례)	- 산업재해보상보험법이 적용되는 사업에서 현장 실습을 하고 있는 학생 및 직업 훈련생(이하 “현장실습생”이라 한다)은 이 법을 적용할 때 노동자로 간주함 - 현장실습생이 실습과 관련하여 입은 재해는 업무상의 재해
학교안전사고 예방 및 보상에 관한 법률	시행령 제2조(교육활동과 관련된 시간)	- 학교장이 인정하는 직업체험, 직장 견학 및 현장실습 등은 교육활동과 관련된 시간임 - 교육활동 시간에 발생한 사고에 대해 예방과 보상 책임 있음
노동부 고시	[노동부고시 제1998-10호] 현장실습생에 대한 산업재해보상보험 적용범위	- 현장실습생의 범위 - 보험료 산정 및 보험급여 지급의 기초가 되는 임금액(최저임금액 이상의 훈련수당)
	[노동부고시 제2015-21호] 현장실습 표준협약서	- 현장실습표준협약서 체결 의무 - 사업주(현장실습산업체의 장)의 의무 - 현장실습생의 권리 - 산업안전보건 교육 및 안전·보건상의 조치에 대한 권리 등

- 직업교육훈련촉진법은 파견 현장실습의 운영과 실습 기준에 관한 내용을 담고 있다. 즉, 현장실습에 대한 정의(제2조)와 국가 및 지자체의 현장실습 운영 기준 마련 의무(제7조의2), 파견 현장실습 중인 학생의 실습 기준(제9조의2 등)에 대해 정하고 있다. 파견 현장실습 7일 전 노동부가 고시(노동부 고시 제2015-21호)한 현장실습표준협약서에 따라 현장실습협약서를 학교-산업체-학생이 작성(제9조)하도록 정하고, 이를 위반한 경우 과태료 처분 규정(제23조)을 두고 있다. 직업교육훈련촉진법의 정의에 따르면 “현장실습”이란 직업교육훈련생이 향후 진로와 관련

하여 취업 및 직무수행에 필요한 지식 기술 및 태도를 습득할 수 있도록 직업현장에서 실시하는 **교육훈련과정**”이다.

- 산업재해보상보험법에서는 현장실습생에 대한 특례(제123조) 규정을 두어 실습 관련 발생하는 노동재해에 대해 **업무상 재해**로 인정하고, 학교안전사고예방및보상에관한 법률(시행령 제2조)에서는 현장실습을 **교육활동과 관련된 시간**으로 정하고 있다.
- <표 2>와 같은 법령 등을 근거로 교육부는 현장실습 매뉴얼을 발간하여 각 시도 교육청에 배포하고 있다. 교육부가 발간한 특성화고등학교 현장실습 매뉴얼에서는 현장실습에 대해 **“현장실습은 학교에서 배운 지식과 기술을 경험하고 적용함으로써 다양한 직업적 체험과 현장 적응력 제고 등을 위해 교육과정의 일환으로 운영하여야 한다. 또한 학생은 현장실습에 참여함으로써 현장 실무를 경험하고 직장 적응력 향상 및 노동과 직업에 대한 올바른 가치관을 확립할 수 있다.”**고 설명하고 있다.

또한, 교육부는 매뉴얼을 통해 현장실습은 전 학년에 걸쳐 실시할 수 있도록 하고, 학교의 특성과 실정, 학생의 요구 등을 고려하여 학교 교육과정에 편성하여 운영하도록 안내하고 있다.

〈표 3〉 현장실습 실시 유형 및 내용

구 분	실시 유형	세부 활동 내용	실시 시기
교내 활동	교내 대체 실습 활동	-전문교과중심의 특별교육과정 이수 -창업 및 전문교과동아리 활동 -전시회 관련 활동	1~3 학년
	전문가 초빙 강연	-전공 또는 계열 관련 분야	
교외 활동	현장체험학습	-산업체견학 -직업탐색활동 -전시회 관람	
	위탁교육	-공동실습소 위탁 교육 -타 직업교육훈련기관 교육이수 -연계교육관련 전문대학에서의 실습	
	(산업체 파견) 현장실습	-취업과 연계된 경우에 한하여 파견 (수습 기간으로 간주)	3학년

자료: 장명희, 김선태, 최수정, 길대환(2011a). 특성화고 산학협력교육 질 제고를 위한 산업체 가이드라인 개발. 서울: 한국직업능력개발원.

- 교육부 안내에 따르면 현장실습은 학교 상황에 맞게 교내 활동과 교외 활동 중 선택해서 진행 할 수 있다. <표 3>과 같이 교내활동으로는 교내 대체 실습 활동, 전문가 초빙 강연 등이 있고, 교외활동으로는 현장체험학습, 위탁교육, 산업체 파견 현장실습이 있다. 각 시도교육청 현장실습 운영 지침에 따르면 파견 현장실습의 경우는 학교에서 전공 관련 지식과 실무 등을 배운 후, 3학년 2학기 개학 이후 실시하도록 하고 있다. 다만, 3학년 1학기에 조기 실시 할 경우 각 시도교육청별 현장실습 운영 지침에 따라 학교 현장실습운영위원회에서 심의하고, 심의 결과와 이수방안 등을 교육청 또는 교장에게 제출하여 승인을 받아야 한다.

3. 산업체 파견 현장실습을 둘러싼 인권 침해 현황과 문제점

1) 학습권 침해 현황과 문제점

(1) 졸업에 필요한 수업일수 부족 문제

- 초중등교육법 제46조에 따르면 고등학교의 수업연한은 3년이고, 같은 법 시행령 제45조(수업일수)에 따르면 주 5일 수업을 전면 실시하는 경우 매 학년 190일 이상이어야 한다. 수료 및 졸업(시행령 제50조)을 위해서 필요한 출석일수는 시행령 제45조의 규정에 의한 수업일수의 3분의 2이상으로 정하고 있다.
- 각 시도교육청 현장실습 운영지침은 '산업체 파견형 현장실습의 경우는 학교에서 전공 관련 지식과 실무 등을 배운 후, **3학년 1학기 학교 출석수업 종료 후에 실시하도록 하고, 그 이전에 실시할 경우에는 학교의 현장실습운영위원회에서 심의를 거쳐 교육청에 승인을 받도록 한다**'고 정하고 있다. 이 지침에 따라 3학년 2학기 개학 이후 실시한다면 파견 현장실습 나간 학생은 초중등교육법에 따른 수업일수 3분의 2이상을 확보하지 못하는 결과가 되어 **졸업에 필요한 수업일수 부족 문제가 발생한다.**

(2) 3학년 2학기 교육과정 소외 현황과 문제점

○ 전공 교육 불가능한 3학년 2학기³⁾

- “현장실습을 나가면 학교(교육과정 이수)를 대신해서 나가는 거잖아요. 실습을 나가는 거잖아요. (중간 생략) 예를 들어서 학생이 3학년 2학기 때 현장실습을 나갔어요. 그럼 2학기 때 이 학생은 수업을 하나도 못 들었잖아요. 현장실습을 안 나가는 학생들은 원래 시간표대로 수업을 받아요.” (A교사 인터뷰)

“3학년 2학기에는 현장실습으로 인하여, 이 학생들은 특성화고 6학기 중에서 5학기만 수업을 받고 있다는 거죠. 그러면 나머지 한 학기에 배워야 할 교육내용은 의미가 없다는 거죠. 특히, 전공과 관련된 교육은 고학년으로 갈수록 편성 단위가 높아지는데, 3학년 2학기는 그 기회를 날려버리는 거죠.” (B교사 인터뷰)

A교사와 B교사의 말처럼 학생 대부분이 교육과정 이수를 대신 해 파견 현장실습을 나간다. B교사의 말에 따르면 전공과 관련된 교육은 고학년으로 갈수록 편성 단위가 높아진다. 따라서 3학년 2학기에 파견 현장실습을 나가게 되면 오히려 실습과 연관이 있는 교과목은 듣지 못하는 결과가 생긴다. 다양한 형태의 현장실습 중 파견 현장실습 비중이 월등하게 높아지면서 그 기간 전공과목 이수는 불가능해진다.

- 3학년 2학기가 되면 수업 중간에 면접 준비하느라, 서류 준비 하느라 들락날락하는 학생들이 늘어나 수업 분위기를 잡기 어렵다고 한다. 파견 현장실습 나간 학생의 빈자리가 늘어날수록 남아 있는 학생들은 더 빨리 파견 현장실습을 나가지 못해 조바심을 갖기도 한다. 나갔다가 돌아온 학생과 ‘여전히’ 남아 있는 학생들의 수업 진도가 맞지 않는 경우, 파견 현장실습 나간 학생이 많아 3~4명 정도 남아 있는 경우 등 수업을 운영하기 어려운 상황은 계속 된다. 담당 교사들은 산업체 파견 현장실습 관련 출장이 잦다. **학생도 교사도 수업에 집중하기 어려운**

3) A교사, B교사의 인터뷰 출처 : ‘특성화고 마이스터고 현장실습 법제도 분석’, 진숙경 외, 경기도교육연구원, 2016., 교사 김OO의 인터뷰 출처 : LG유플러스 실습생 사망 사건으로 돌아보는 특성화고 현장실습 문제점과 대안 마련 토론회, 2017.3.28., 인천OO여상 고3 정OO 글 출처 : 학교 내외 취업 관련 게시 인권침해 제보 사례.

조건이다.

- “9월의 시기, 학교 현장에서 특히나 고3 담임이 아이들에게 가져야 하는 마음가짐은 너무나 다양할 수밖에 없다. 다양한 마음가짐이란 학교를 벗어난 사회 속에서의 특히나 조직문화 속에서의 사람들이 보이는 이해할 수 없는 강요된 획일성까지는 아니더라도 개개인의 다양한 성격과 관심분야 그리고 당연하게 표출되어야 하는 수많은 의견은 여전히 학교 현장에서 무시되고 비효율적인 행동으로만 평가될 뿐이다. 고3담임은 앞으로 사회구성원으로 성장해 새로운 사회 문화를 창조해나갈 아이들이 생각할 수 있는 외연의 확대가 가능하도록 항상 도와주어야 하지만, 결국 이 시기에 고3담임은 아주 획일적이고 정형화된 매뉴얼의 방식으로 아이들을 대하는 것이 가장 효율적이고 편한 방법이 되고 있다.” (교사 김OO)

김OO 교사의 한탄처럼 사회구성원으로서 함께 성장을 도모해야 할 시기에 획일적이고 정형화된 매뉴얼대로 움직일 수밖에 없는 답답한 현실은 학생 뿐 아니라 교사에게도 교육이 불가능한 시기임이 분명하다.

○ 취업여부에 따른 차별과 취업 압박으로 인한 학습권 침해 문제

- 조기 취업으로 졸업에 필요한 수업일수 부족, 3학년 2학기 파견 현장실습 실시로 인한 학습권 침해와 함께 학생들은 취업여부에 따른 차별에 시달리고 있다. 조기 취업 한 학생들이 어디에 취업했는지 얼굴 사진과 함께 복도에 전시하거나 주민들이 오가고 ‘전교생이 통과하는 교문’에 현수막으로 내걸기도 한다. 이 현수막에 대해 정OO님은 다음과 같이 얘기했다.

“저희 학교는 전교생이 통과하는 교문에 위와 같은 현수막을 걸어놓았습니다. 삼성, 공사 공단을 비롯해 누구나 한번쯤은 들어보았을 법한 회사에 취업을 하면 현수막을 걸어 홍보합니다. 등하교를 하며 매일 같이 보게 되는 현수막에 가끔은 우울해질 때도 있습니다. 똑같이 취업을 하여 사회로 나가는 것인데도 축하를 받는 학생은 한정되어 있기 때문입니다. 때로는 제가 현수막에 걸린 친구들보다 부족하다는 생각이 들기도 하고 제가 좋아서 취업한 곳이기도 하지만 저도 모르게

현수막에 걸린 기업들과 비교를 하게 됩니다. 그러면서 자연스럽게 좋은 곳에 취업한 친구들을 축하해줘야 하지만 축하 인사말을 건네는 것이 머뭇거리 집니다. 학교는 축하를 명목으로 더 나아가 학교의 이미지를 높여 학생들이 학교를 자랑스럽게 생각하겠다는 의도로 현수막을 걸었겠지만 때론 그 현수막은 학생 개인을 움츠리게 만든다는 것을 알아주었으면 합니다.”(인천OO여상 고3 정OO)

- 학교는 ‘동기부여’라는 이유를 들어 이런 조치를 취하고 있지만 학생들은 게시물을 매일 매일 보면서 취업 여부, 취업한 곳이 어떤 기업인지, 언제 취업했는지에 따라 대우가 다른 것에 우울해지는 한편, 자신이 친구들보다 부족하다는 생각에 빨리 파견 현장실습을 나가야겠다는 생각을 하기도 한다. **학교에 남아 수업을 받는 것보다 더 빨리 학교를 벗어나고 싶은 마음이 들게 만드는 것이다. 취업 압박을 받는 학생들은 파견 현장실습을 나가 있는 동안 수업을 제대로 받지 못하는 결과가 되고, 복귀와 파견 현장실습을 반복하는 경우 수업의 연결성이 떨어지는 문제가 발생하기도 한다.**

○ 다양한 진로 탐색 힘든 직업교육⁴⁾

- “저희학교가 궁극적으로 취업이 목표다보니 과별로 취업 관련해서만 특강이 들어가거나 프로그램이 있거나 방과 후에 지원을 해주거나 목표가 다 취업 쪽. 대학 진로 쪽은 나쁜 인식을 가진 것도 아닌데 선생님들도 나가면 나가는 거지 이런 마인드인데. 대학 진로나 예체능이나 이런 거라든가 바뀌는 거에 대한 내용은 일절 없어요. (...) **아예 정해진거죠. 들어오고 나서부터.**” (청소년 C)

“들어오자마자 교장샘이 말씀하시길, 선 취업 후 진학이라고. **대학도 정 가고 싶으면 취직하고 하라고.**” (청소년 D)

중학교 때 대학 진학이 아닌 다른 진로를 결정한 특성화고·마이스터고 학생들은 고등학교 시기에 직업교육을 집중적으로 받게 된다. 직업교육은 취업에 도움이 되는 교과목을 배우는 것과 더불어 직업윤리, 일상생활에 필요한 기술, 자기 삶

4) ‘다양한 진로 탐색 힘든 직업교육’ 인용 인터뷰 출처 : 희망제작소 리포트, 청소년들의 일과 삶-내일상상프로젝트를 중심으로, 2017. 청소년C와 D-남, 특성화고 1학년.

을 주체적으로 가꾸는데 갖춰야 할 인문학적인 소양 등 어느 것 하나 소홀할 수 없는 것이어야 한다. 그러나 현실은 ‘취업’을 하는 것이 직업교육의 전부가 되어 버렸다. 취업 말고도 고등학교 졸업 이후의 다양한 경로의 삶이 있다. 그러나 청소년 C와 D의 사례처럼 다양한 진로를 탐색하고 모색할 수 있는 기회가 차단된 상태에서는 다양한 경로의 삶을 준비 할 기회를 갖기 어렵다.

- 2015년 진로교육법이 제정되고 진로교육 5개년 기본계획(2016-2020)이 마련되면서 초등과정 진로 교육, 자유학기제와 자유학년제가 증가 추세에 있다. 초중등 진로교육과 진로탐색 과정이 일회성 체험위주로 진행되는 문제는 별론으로 하더라도 특성화 고등학교에 입학하는 조건이 ‘취업’인 현실에서 **진로교육의 급격한 단절 현상**이 발생하기도 한다. 특성화고등학교에 입학하여 취업을 할 수도 있고, 전공이 바뀔 수도 있고, 대학에 진학할 수도 있고, 졸업 후 바로 군대에 입대할 수도 있을텐데 중학교 졸업 이전에 ‘취업’으로 진로를 정해야 하는 것이다. 이런 현실에서는 특성화고·마이스터고의 제대로 된 진로직업교육을 기대하기 어렵다.

(3) 전공과목과 동떨어진 산업체 파견 현장실습 현황과 문제점

- 기업은 기간제 노동자 채용, 학교는 현장실습이라는 동상이몽
 - 교육 당국은 현행 파견 현장실습의 실체가 취업과 다름없이 운영되고 있지만 교육과정의 하나인 현장실습이라 부르고 있다. 파견 기업이 결정되면 현장실습 표준협약서를 작성하는데 현장실습생을 맞을 준비가 되어 있지 않은 산업체 입장에서는 이미 일하고 있는 노동자와 마찬가지로 일을 하게 될 기간제 노동자일 뿐이다. 따라서 기업 입장에서는 근로계약을 쓰길 원한다.

“몇 년 전에 현장실습 순회 지도를 나갔는데, 그 업체 과장이 대놓고 그런 얘길 했어요. ‘9월부터 12월까지는 공고 학생들을 데려다 일 시키고, 이 학생들이 방학하면 잘 안 나오기 때문에, 그 다음부터는 전문대 학생들을 교육하면서 일 시킨다.’ 현장실습 업체 중에서 적지 않은 업체가 현장실습을 그런 시각으로 바라보고 있다는 것이죠” (A교사 인터뷰)

A교사의 말처럼 산업체가 인식하는 현장실습은 공고 학생과 전문대 학생들을 몇 달씩 저렴한 비용으로 십분 활용할 수 있는 제도로 여길 뿐이다. 게다가 기간이 끝나면 계속 고용하지 않아도 사업주가 져야 할 책임이 없는 제도다.

- 기업과 학교의 동상이몽 현실은 2014년 청소년노동인권네트워크에서 실시 한 면접조사⁵⁾ 결과에서도 잘 드러난다. 당시 면접 조사에 응했던 교육청 장학사, 교사, 사업주, 동료 등은 파견 현장실습에 대해 이렇게 답했다.

“중소기업은 인력난에 시달리고 그래서 썩 노동력 찾는 것이 가장 큰 목표다.”(교육청 장학사)

“그렇죠. 일반사원 체계나 똑같은 거죠. 말만 실습이라 하지. 말만 그렇지 일반 사원이랑 똑같지. 입사 해서 3개월 지나면 정식 발령 내고 상여금 메리트 똑같이 적용해 주니까. 일반 직원 채용하고 같다고 보시면 됩니다. (중략) 우선 **현장실습**이라는 이름을 현장에서 잘 안 써요. 그냥 취업생이라고 하죠. 고3 취업생 들어왔다. 이렇게 이야기 하면, 이제 일하러 온 일반 노동자들과 별반 다르지 않게 대하니까.”(사업주 2)

“현장실습이라는 거는 현장에 와서 뭔가 배우고, 이제 공부하고 이런 개념인 것 같은데 그런 개념은 없는 것 같아요.”(동료노동자 1)

“저희는 현장실습이랑 취업이랑 같은 개념으로 받아들이니까. 두 개를 그냥 아예 현장실습이 취업이구나. 선생님들도 다 현장실습이라고 말을 하시는데 저희들이 받아들이는 건 취업으로 받아들여요.”(실습생 4)

사업주와 기업에서 일하고 있는 노동자, 파견 현장실습 나간 학생, 현장실습 운영에 대해 담당하고 있는 교육청 장학사 등의 답변에서 알 수 있는 것은 기업과 학생 입장에서는 현장실습이라는 말조차도 사용하지 않을 정도로 관련 법령에서

5) 이하 인터뷰 출처는 청소년노동인권네트워크(2014), ‘누구를 위해 특성화고 현장실습은 존재하나’. 가톨릭대학교 의과대학 직업 환경 의학 교실 지원으로 2014년 9월~12월 실습생 5명, 교사 2명, 동료노동자 2명, 사업주 2명, 교육청 장학사 1명 면접조사 함.

제시하고 있는 현장실습의 목적대로 운영되지 않는다는 사실이다.

○ 다양한 현장실습 기회 박탈과 선택권 침해

- 기업과 교육 당국의 동상이몽에 학생들은 다양한 현장실습 기회를 박탈당하고 있다. 교육 당국에서 다양하게 제시하는 현장실습 중 학생이 선택에 따라 실습할 수 있는 환경이 조성되어 있지 않기 때문이다. 교육부의 현장실습 운영 매뉴얼 등에서 제시하는 다양한 현장실습 방법은 현실에서는 제대로 운영되지 않는 현실과 동떨어진 예시에 불과하다. 다른 선택이 불가능하니 파견 현장실습에 몰릴 수밖에 없다.
- 파견 현장실습 쏠림 현상은 전공과목과 무관한 파견 현장실습으로 이어지는 경우가 많다. 2011년 이후 희생자 사례 중에도 <표 4>와 같이 **산업체에서 주로 한 일과 전공과목 불일치 현상이 두드러진다.**

<표 4> 산업체에서 주로 한 일과 전공과목 불일치 사례(2011년 이후 희생자 사례)

현장실습 중 사건	전공 과목	현장실습 산업체와 주로 한 일 등	기타
2011년 12월 A씨 현장실습 중 뇌출혈로 쓰러져 의식불명 장기 입원 중	자동차 디자인	- 광주 기아차 - 자동차 도장(페인트칠) 업무 - 주야 맞교대, 주당 70시간 장시간/ 시간외 노동	- 학교 소재 : 전남 - 실습처 : 광주 - 기숙사 생활 - 2011년 이전 6년 동안 현장실습 후 취업 사례 없음
2016년 5월 B씨 현장실습 후 취업 중 자살 사망	인터넷 쇼핑몰	- 분당 외식업체 - 수프 끓이기 등 - 오마(오전 조기 출근과 마감)벌칙	- 학교 소재 : 군포 - 실습처 : 분당(왕복 4시간 거리) - 이중계약서(표준협약서와 다른 조건의 근로계약서) 작성
2017년 1월 C씨 현장실습 중 자살 사망	애완 동물과	- 전주 LB휴넷(LG유플러스 고객센 터 협력업체) - 고객해지 방어 부서(‘육반이’부서) - 영업 강요, 실적 압박 - 시간 외 노동	- 이중계약서(표준협약서와 다른 조건의 근로계약서)작성 - 산재 신청하여 절차 진행 중

- 2011년 광주 기아 자동차에서 실습 중 뇌출혈로 쓰러진 A씨의 전공 과목은 자동차 디자이너였다. A씨가 주로 한 일은 자동차 외관에 페인트 칠을 하는 도장업무

였다. 그간 발표한 연구 자료에 따르면 도장 업무에 사용하는 신나에는 발암물질인 벤젠이 섞여 있고, 페인트 칠을 하는 도장업무는 자동차 제조업체에서 일하는 노동자 사이에서도 힘든 일로 통한다. A씨는 장시간의 노동과 주야 맞교대로 혹사 당했을 뿐 아니라 전공과 무관하고 유해한 물질을 다루며 힘든 업무로 통하는 도장업무에 배치되어 일하다 쓰러진 것이다. 해당 기업에서는 과건 현장실습 후 채용 한 사례가 6년간 단 한 번도 없었다는 사실도 드러나 취업이 예정되어 있지 않은 상황에서 전공과 무관한 현장실습이 기업의 이윤추구 목적으로 활용되는 실태를 알 수 있었다.

- 2016년 5월 분당의 한 외식업체에서 현장실습 후 기간제 노동자로 전환하여 일을 계속하던 중 자살 사망 한 B씨의 전공 과목은 인터넷 쇼핑몰이었다. B씨가 담당하던 수프 끓이기는 해당 업체에서 모두가 꺼리는 힘든 업무라 했다. B씨는 왕복 4시간 거리의 업체로 출퇴근을 하고, 모두가 꺼리는 업무를 도맡아 하면서 현장실습 중 몸무게가 10kg이 빠질 정도였다고 한다. 인터넷 쇼핑몰 전공자가 외식업체에서 일 한 것을 두고 관할 교육청 장학사는 ‘상업계열은 넓게 보면 서비스업이 다 전공 관련 업무’라고 하여 전공과 무관한 업무가 아니라는 해명을 내놓은 바 있다. 전공 관련 산업체 선정 기준에 의문을 품게 하는 답변이었다.
- 올 해 초 LG유플러스 고객센터에서 현장실습 중이던 C씨는 10여년 경력자들도 꺼리는 해지방어부서, 속칭 ‘육반이 부서’에 배치되었다. 해지방어부서에 배치되어 고객의 마음을 돌리는 일 뿐 아니라 원청에서 배당한 상품을 판매 해 실적을 올려야 하고 그에 따라 임금을 다르게 지급받은 사실도 드러났다. C씨의 전공은 애완동물이었다. A씨, B씨, C씨의 공통점은 그 업체에서 모두가 꺼리는 일을 주로 현장실습생에게 시킨다는 사실이다. 전공과 무관한 업무 배치외에도 어린 실습생의 취약성이 고스란히 드러나는 대목이다.
- 이런 현실을 두고 현장실습과 전공과목의 일치 여부, 학생의 관심사가 우선시 되는 교육은 언감생신이다. 전공과 일치하는 현장실습처를 발굴하기 어려운 학교는

학생들이 선호하는 대기업 입사 지원 기회를 일부 ‘모범생’에게 혜택을 주는 방식으로 운영한다고도 한다. 순위에서 밀린 학생들에게 제공되는 정보는 전공과 상관없이 누구나 지원할 수 있는 업체들이 대부분이다. 3학년 2학기 후반부로 갈수록 교실에 남아 있는 학생들은 학교의 정보 제공과 무관하게 개인적으로 기업의 구인 광고를 찾아보고 지원한다. ‘취업’에 성공한 학생은 교사에게 알리고 교사는 기업에 연락해 현장실습 표준협약서를 작성하는 방식으로 파견 현장실습이 시작된다. 기업은 기간제 노동자 고용, 학교는 현장실습 진행이라는 동상이몽의 적나라한 현실이다.

(4) 복귀 선택에 따른 징계와 문제점

○ 복귀하면 감지, ‘교육벌’, 교내 ‘봉사’

- 파견 현장실습이 학교에서 알려 준 조건과 다를 경우, 산업체에서 수시로 야간노동을 시키거나 임금을 제 때 주지 않는 등 부당한 일이 있을 경우 등이 생긴다면 파견 현장실습 중 두려움 없이 학교로 복귀 할 수 있어야 한다. 그러나 일부 학교는 복귀자에 대해 다시 파견 현장실습을 나갈 때까지 징계하거나 벌을 세우는 등 유턴을 허락하지 않고 있다. 유턴을 허락하지 않는 것은 학생을 무권리 상태에 방치하는 결과가 된다.
- “근로계약서 미작성, 사무실 내 흡연, 연월차 미지급, 언어•신체적 성희롱으로 학교에 얘기했었습니다. 하지만 학교에서는 저를 나무라고 회사에 계속 다니길 강요하고 성희롱 신고를 하지 않았으면 좋겠다는 얘기를 하고 퇴사한 게 제 잘못된 양 귀교 교육마저 받았습니다. 귀교 교육을 진행하는 모든 선생님들은 퇴사한 저희들에게 ‘인내심이 부족하다, 끈기가 없다’라는 얘기만 하시고, 인내심과 끈기를 기른다고 감지를 썼었습니다. 귀교 교육을 진행하는 동안 선생님들의 의도와 다르게 반성보다는 화만 났습니다. '난 잘못된 게 없고, 상처는 내가 받았는데 왜 학교에 와서까지 혼나야 하는 거지?' 라는 생각이 컸습니다.”- 인천 OO여상 졸업생, 인천 노동절 행사 참가 발언, 2017.5.1. -

인천 OO여상 졸업생은 현장실습 중 성희롱 피해와 근로계약서 미작성, 임금 미지급 등에 대해 학교에 얘기했지만 어떤 지원도 받지 못한 채 실습기간을 채우지 않고 복귀했다. 학교는 회사의 부당한 대우와 성희롱에 대한 조치보다는 ‘끈기와 인내심이 부족’한 학생의 책임을 물어 감지 쓰기라는 ‘귀교 교육’을 진행했다. 복귀한 학생에 대한 조치가 학생을 벌 주는 방식으로 진행되는 상황은 어떤 이유로도 교육이라 부르기 어렵다.

- “부산지역 G공업고등학교 A씨와 B씨는 지난 2학기 주식회사 H기업에서 현장실습을 시작했다. 오전 8시에 업무를 시작해 밤 12시에 퇴근하는 강도 높은 노동이었다. 지난 해 10월 근무를 마치고 숙소에 돌아온 A씨는 일을 똑바로 못한다는 이유로 선배가 휘두른 주먹에 맞았다. 폭행은 5분 넘게 계속됐다. **현장을 목격했던 B씨와 폭행을 당한 A씨는 실습을 그만두고 복귀했지만 학교는 오히려 이들에게 2주 간의 교내 봉사 징계를 내렸다. 실습을 무단으로 그만두고 학교로 돌아왔다는 이유에서였다**”(특성화고 비극 上‘취업률 노예’ 특성화고 실습생....노동실태는 ‘취취’, 뉴스1, 2016.1.21.)
- ““취업률 노예’ 특성화고 실습생...노동실태는 ‘취취’” 기사(뉴스1, 2016.1.21.자)에서 보도한 사례에 따르면 학교는 파견 현장실습 중 폭행을 당한 학생과 이를 목격한 학생의 복귀에 대해 ‘무단으로 그만두고 학교에 돌아왔다’는 이유로 2주 간의 교내 봉사 징계를 내렸다.
- 사회 전반에서 인권의 중요성에 대해 성찰하고 공유하면서 서울, 경기, 광주, 전북 등 4개 지역에서 학생인권조례가 시행중에 있고, 각 시도군구에 인권조례가 시행 중이거나 증가 추세다. 그러나 학교에서 벌어지는 ‘교육 벌’, 감지 쓰기, 교내 ‘봉사’ 징계 등의 사례는 학교가 얼마나 반 인권적인지, 인권친화적인 사회를 만드는 노력에 역행하고 있는지 보여줄 뿐 아니라 파견 현장실습 중 벌어지는 부당한 상황에 대해 학교가 어떤 책임 있는 역할을 하고 있는 지 의문을 갖게 한다.

스스로 판단하고 결정하는 경험을 부정당하는 현실에서는 자신의 선택에 대해 성찰하고 책임질 기회마저 갖기 어렵다. 예상치 못한 복귀와 파견 현장실습 중 생긴 학습 공백에 대해 다른 가능한 교육으로 채우는 방식이 아닌 별주는 방식으로는 어떤 성찰의 기회도 갖기 어렵다.

○ 학생 상담과 복귀 지원 부재

- “아이들이 사실 일이 어려워서 괴로움을 호소하는 거라기보다는 사람들과의 관계를 어려워하는 것들이 많아요. 처음 갔는데 친구들이 학교에서처럼 인사도 안 해주지, 처음 갔으니까 자리도 없지, 다 유니폼 입고 있는데 혼자 교복 입고 있지. 그러니까 이제 또 막내니까, 시키는 거 뭐, 맨날 커피나 뽑고 앉아 있지.”(교사 2)

파견 현장실습 중 학생들은 나 자신과 동료, 회사라는 공간에서 맺는 관계, 학교 밖의 사회 등에 대해 새로운 경험을 하게 된다. 새로운 경험 중에 <교사 2>의 말처럼 동료와의 관계를 어려워하는 경우가 많다. 또, 일을 배우고 적응하는 시기 없이 일용직, 기간제 노동자로 여겨지는 현실이다 보니 동료와의 관계 뿐 아니라 실습 조건, 업무 적응의 어려움, 진로에 대한 고민, 복귀 여부에 대한 갈등, 야간 노동 강요나 성희롱 같은 부당한 대우에 대한 대처 방법 등 어려운 부분이 생각보다 다양할 수밖에 없다.

- “그 회사에 대해서는 사실 베일 속이고, 본인이 기대한 것과는 다를 수도 있잖아요. 그런데 그걸 학교에서는 그냥 네가 기대치를 낮춰라. 이런 식이에요.”(실습생 1)

현장실습 운영 지침에 따르면 파견 현장실습생이 겪는 다양한 문제와 궁금증에 대한 상담과 지원은 학교 담당 교사의 정기적인 추수 지도와 교육청 취업지원센터 등에 의해 이뤄지고 있다. 학교에서 현장실습 전 기업체 소개, 실습할 때 보장 받아야 할 권리 등에 대한 사전 교육을 실시하고, 실습이 시작되면 산업체를 방문하여 현장실습협약서에 계약한 내용대로 진행되고 있는지, 학생들의 건강 상태는 어떤지 등을 파악하도록 하고 있다. 또한, 실습 중에는 산업체를 방문 조사하여 현장실습협약서에 맞게 진행되고 있는지 확인하고, 내용이 다르거나 부당한

일이 발생하면 실습 내용을 변경하거나 중지할 수 있도록 하고 있다. 전담 교사와 ‘현장실습 원스톱 상담’을 통한 상담 및 지원 체계를 두고 학생에 대한 지원을 아끼지 않아야 한다고 정하고 있다. 그러나 위 <실습생 1>의 사례나 앞서 언급한 사례를 보면 현장실습 운영 지침에 따라 그 체계가 마련되어 있는지, 마련되어 있다면 제대로 작동하지 않는 이유는 무엇인지 점검이 필요해 보인다.

(5) 현장실습운영위원회의 부실한 운영과 문제점

- 3학년 1학기 조기 파견 승인 관련 현장실습운영위원회의 운영 문제

<표 5> 각 시도교육청 산업체 파견 현장실습 운영 시기

구분	산업체 파견 현장실습 운영 시기
서울 포함 16개 지역	<ul style="list-style-type: none"> - 원칙 : 학교에서 전공 관련 지식과 실무 등을 배운 후, 3학년 1학기 이후에 실시 원칙 - 예외 : 3학년 1학기 실시 할 경우 학교의 현장실습운영위원회 심의+교육청 승인 요건 갖춰 실시 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> ※ 제주 교육청 승인 요건 사례 ◆ 협약학과 사업 등 산학협력 사업에서 산업체 파견 현장실습이 필요한 경우 ※ 산학협력 사업 : 교육과학기술부를 비롯한 중앙부처, 지자체, 산업체의 재정지원을 받는 사업으로, 사업 참여 학생이 협약을 체결한 산업체 등에 취업이 예정된 사업 (예: 협약학과 사업, 기업-특성화고 맞춤형인력양성 사업, 교과부-취업기능강화 특성화고 육성 사업, 도청-산학연계 맞춤형 인력양성 사업 등) ▷ 산학협력 사업계획서 등에서 필요하다고 인정되는 시기에 실시 가능 - 산학협력 사업에 참여하고 있는 학생의 경우 : 동 사업 운영상 현장실습이 필요한 시기, 즉 3학년2학기 교육과정의 2/3이상을 이수하지 않은 경우에도 실시 가능 </div>
전북	<p>“산업체 파견형 현장실습의 경우는 학교에서 전공 관련 지식과 실무 등을 배운 후, 3학년 1학기 학교 출석수업 종료 후에 실시하도록 하고, 그 이전에 실시할 경우에는 <u>학교의 현장실습운영위원회</u>의 심의를 거쳐 학교장이 실시할 수 있다.”</p>

- ※ 2013년 각 시도교육청 현장실습 운영 지침 및 세부 계획 기준 중에서 해당 부분 발췌.
- ※ 전북교육청은 고 흥00님 사건 이후 파견 현장실습 운영 시기를 2학기 1차 고사 이후로 개정함.

- <표 5>와 같이 각 시도교육청의 파견 현장실습 운영 시기는 3학년 2학기부터가 원칙이다. 예외로 3학년 1학기 조기 파견 승인이 가능한 규정을 두고 있다. 예를 들어 경기도교육청의 현장실습 운영 지침⁶⁾에 따르면 3학년 1학기 조기 파견 현

6) 경기도교육청 현장실습 운영지침 3. (현장실습운영위원회) 학교는 교원, 학부모, 지역 산업계 및 지방고용관서 관계자 등 5인 이상 ~ 10인 이하로 「현장실습운영위원회」를 구성하여 산업체 선정 심의, 학생지도 및 산업체

장실습을 위해서는 현장실습운영위원회의 심의를 거쳐 시도교육청의 승인을 받아야 한다. 현장실습운영위원회는 교원, 학부모, 지역 산업계 및 지방고용관서 관계자 등 5인 이상 10인 이하로 구성하며 산업계 선정 심의, 학생지도 및 산업계 감독 등 현장실습 계획과 운영 전반을 협의하고 결정하는 역할을 한다.

- 그러나 <표 6>의 현장실습운영위원회 협의 내용과 결정 사례를 보면 현장실습운영위원회의 조기 파견 결정 기준과 운영 방식에 의문을 갖게 한다. 현장실습운영위원회 운영 현황에 대해 구체적인 실태를 알 수 있는 자료가 없어 지침대로 운영되는지에 대해서는 확인할 방법이 없다. 다만, 3학년 1학기 현장실습 조기 파견 승인과 관련기록을 보면 학교별 현장실습운영위원회가 형식적으로 작동하는 것은 아닌가 의심하게 한다.

<표 6> 현장실습운영위원회 조기 파견 승인 협의 내용 및 결과

협의내용 및 결과

1. 조기 파견 학생에 대한 협의					
- 학생들에게 안정된 우수기업 채용의 기회를 높이고자 현장실습 운영위원회의 심의를 거쳐 학교장의 승인을 득한 경우 조기파견이 가능하고자함.					
- 조기 파견 예정인 기업에 대해 사전답사를 실시함.					
- 심의 대상 학생 및 조기 파견 사유					
학과	학번	이름	파견일자	파견업체	파견사유
00과		허00	2015.08.03	00염직공업(주)	회사 요청
		오00	2015.07.22	(주)엔썸	회사의 매출증가에 따른 인력난
	경00				
	이00				
	위00				
	이00				
00과		김00	2015.07.22	(주)지오000	000실 인수 확충에 따른 빠른 업무습득
		경00	2015.07.22	이룸000사무소	00000 물량증가로 설계인력부족
		손00	2015.07.22	동원00사무	0000 물량증가로 설계인력부족
		오00	2015.07.22	정해00(주)	0000 기술자 업무보조원 부족
		한00	2015.07.22	정해00(주)	0000 기술자 업무보조원 부족
		박00			
2. 협의에 따른 결정					
- 현장실습 운영위원회의 협의 결과에 따라 현장실습 조기 파견을 허락함.					

※ LG유플러스 실습생 사망 사건으로 돌아보는 특성화고 현장실습 문제점과 대안 마련 토론회, 2017.3.28.

감독 등 현장실습 계획과 운영 전반을 협의하고 결정한다. 7. (현장실습의 운영 시기) ② 산업체 파견형 현장실습의 경우는 학교에서 전공 관련 지식과 실무 등을 배운 후, 3학년 1학기 학교 출석수업 종료 후에 실시하도록 하고, 그 이전에 실시할 경우에는 학교의 현장실습운영위원회의에서 심의를 거쳐 교육청에 승인을 받도록 한다.

- <표 6>의 협의록을 보면 현장실습운영위원회가 학생의 조기 파견 현장실습 결정 사유로 ‘회사 요청’, ‘인력난’, ‘인력부족’, ‘업무보조원 부족’ 등의 이유를 제시하고 있다. 산업체는 인력이 부족하다는 이유로 학교 정규 과정도 마치지 않은 학생에 대해 조기 파견을 요청하고, 학교는 이에 대해 이의 없이 승인하는 현실을 확인할 수 있다.
- 학교별 현장실습운영위원회의 조기 파견 승인 관련 실태에 대한 점검과 함께 교육청과 교육부 차원의 점검 또한 필요해 보인다. 파견 현장실습은 교육부 고시를 통해 운영되는 교육과정임은 여러 차례 확인 한 바다. 교육부 고시에 따라 각 시도교육청별로 현장실습 운영 지침을 마련하고, 각 학교는 지침에 따라 현장실습을 운영한다. 관련법이 미비한 가운데 이 지침은 현장실습 운영과 관련한 기준이면서 실태 점검의 근거가 된다. 그러나 현장실습 운영 실태에 대해 교육청이 운영 지침을 마련하고 현장실습 전반에 대한 운영을 제대로 점검하고 있는지 의심하게 한다.

<표 7> 학교별 현장실습운영위원회 구성 및 운영현황(2016년 3월부터 2017년 2월까지)

	전북교육청	광주교육청	충북교육청	서울교육청
학교별 현장실습 운영위원회 구성 여부	모두 구성함	정보 부존재	모두 구성함	모두 구성함
현장실습운영위원회 구성현황	-	-	-	정보부존재
운영횟수	정보부존재	정보부존재	정보부존재	정보부존재
주요내용 (주요역할 및 협의사항 등)	<ul style="list-style-type: none"> - 산업체 선정 심의 - 현장실습 관련 학생 산업안전보건 및 근로관계법 교육 - 현장실습 중 학생지도 및 산업체 감독 - 기타 현장실습 계획과 운영 전반에 관한 사항 			

- <표 7>은 전국 청소년노동인권네트워크에서 지난 3월에서 5월 사이 각 시도교육청에 ‘학교별 현장실습운영위원회 구성 및 운영현황(2016년 3월부터 2017년 2월까지)’에 대한 정보공개를 청구하여 받은 답변 중 4개 교육청에 대해 정리한 것이다. 각 시도교육청의 현장실습 운영 지침과 정보공개청구에 대한 답변을 종합하

면 현장실습운영위원회는 산업체 선정 기준을 마련하여 심의 하고, 현장실습 관련 학생 산업안전보건 및 근로관계법 교육/현장실습 중 학생지도 및 산업체 감독 /기타 현장실습 계획과 운영 전반에 관한 사항을 협의하는 등 현장실습 운영 전반에 대해 심의하고 계획하는 중요한 역할을 한다.

- 그러나 교육청은 각 학교에서 현장실습 운영의 전반적인 과정을 심의하고 협의하는 기구에 대해 구성 여부만 파악하고 있을 뿐, 구성 현황과 운영 횟수, 심의와 협의 결과에 대해서는 파악하고 있지 않았다. 그 이유에 대해서는 “정보공개에 관한 법률시행령 제6조 3항에 의거 우리기관이 보유·관리하지 않는 ‘정보 부존재’ 자료임(학교별 보유 자료)”라고 답하였다. 또한, 현장실습 파견 업체 정보와 산업체 점검 실태 결과, 학생 복귀 사유와 사후 조치 등의 정보공개 요청에 대해 각 시도교육청은 ‘정보 부존재’라 답변했다. 교육부는 보도자료(2017.3.17.)를 통해 모니터링 체계((www.hifive.go.kr)를 구축하여 상시적인 점검이 이뤄지고 있다고 발표했다. 그러나 각 학교의 운영 실태를 직접적으로 파악해야 할 교육청의 답변은 ‘정보 부존재’ 또는 ‘각 학교에 문의’였다. 각 시도교육청의 답변을 근거로 파악할 수 있는 것은 교육청이 학교의 현장실습운영위원회 구성여부만 알 뿐 나머지 사항에 대해서는 전혀 모르고 있고, 산업체 관련 정보 또한 모르고 있다는 것이다. 이런 결과를 토대로 갖게 되는 의문은 현장실습 운영 전반에 대한 책임은 오롯이 학교의 몫인지, 그렇다면 현장실습 운영 관련 교육청과 교육부의 역할은 무엇인지, 상시적인 점검체계는 어떻게 작동하는 것인지 등이다.

7) 파견 산업체 정보 부존재에 대한 전북교육청의 답변 근거는 “공공기관의 정보공개에 관한 법률 제9조(비공개 대상 정보) 1항 5호 감사·감독·검사·시험·규제·입찰계약·기술개발·인사관리에 관한 사항이나 의사결정 과정 또는 내부검토 과정에 있는 사항 등으로서 공개될 경우 업무의 공정한 수행이나 연구·개발에 현저한 지장을 초래한다고 인정할 만한 상당한 이유가 있는 정보에 해당하여 비공개.”였다. 그러나 해당 조항 후단에는 “다만, 의사결정 과정 또는 내부검토 과정을 이유로 비공개할 경우에는 의사결정 과정 및 내부검토 과정이 종료되면 제10조에 따른 청구인에게 이를 통지하여야 한다.”고 명시하고 있어 비공개 사유의 적법성에 대한 검토와 함께 관련 자료 재청구 여부에 대해 검토 중에 있다.

(6) 교내 안전한 실습 환경 마련 미비와 문제점

- 교내에 전문교과 관련 실습장을 갖추고 실습을 진행하는 경우 학생과 실습 담당 교사에게 안전한 환경인지 의문인 경우가 많다. 2016년 공업계열 학교 교사가 청소년노동인권네트워크에 문의한 내용을 보면 학교 실습 환경이 얼마나 위험한 지 짐작할 수 있다.

“기계가 돌아갈 때는 덮개가 덮여 있어서 괜찮거든요. 그런데, 가공이 끝난 제품을 꺼내려고 덮개를 딱 열면, 기름 안개 같은 게 막 나와요. 실습을 조금 할 때는 괜찮은데, 경진대회나 자격증 시험 앞두고 여러 명이 한꺼번에 연습할 때는, 어떨 때는 실습실 전체에 안개처럼 뿌옇게 끼어 있어요. 환기구도 한 개 밖에 없는데 고장났어요. 창문으로 이게 빠져나가야 되는데 반 지하라 일반 교실보다도 창문이 작아요.”(수원 OO고 상담 사례)

- 수원 사례를 계기로 2016년 서울지역 공업계 고등학교의 실습실 환경을 조사⁸⁾한 결과 특성화고 실습실 운영 전반에 걸쳐 안전보건 기준과 관점이 부재하다는 것을 확인할 수 있었다. 공업계 고등학교 학생들이 실습시간에 하는 활동은 금속 용접과 절단, 페인트 가공과 도장 등 다양한 활동이 있다. 이 활동은 제조업체의 노동자가 하는 작업 내용과 크게 다르지 않다. 노동자들이 일하면서 노출될 수 있는 유해 물질에 학생과 실습 진행 교사 또한 노출될 수 있다는 얘기가. 실습을 담당하는 교사의 경우 반을 바꿔 계속 진행하는 경우 학생들에 비해 유해 물질에 노출되는 시간이 훨씬 더 길어 심각하다.

8) 청소년노동인권네트워크, 한국노동안전보건연구소, 서울성모병원 직업환경의학센터가 함께 서울 지역 공업고등학교 2곳의 기계과와 자동차과에 대해 조사를 진행했다. 작업환경 측정 대상은 용접, 정비/판금/도장에서 실습하는 학생을 대상으로 하였으며 작업환경 측정과 함께 교사, 학생 면접조사를 진행했다. 조사결과는 2016년 12월 13일 제7회 서울노동권익센터 노동권익포럼에서 “노동인권감수성 높이기, 학교 실습실부터”를 주제로 발표했다. 이하 실습실 환경 관련 인터뷰와 조사 결과 출처는 “노동인권감수성 높이기, 학교 실습실부터”다.



실습실 외부로 유해물질 확산·오염



실습 중인 교사

〈그림 1〉 실습실 환경

실습실 유해 환경은 실습실 내부 학생과 교사에게만 영향을 미치지 않는다. 실습실 내부 환기 시설이 없어 〈그림 1〉과 같이 선풍기를 복도를 향해 틀어 놓은 결과 실습장에서 발생하는 유해물질이 복도와 다른 과로 배출된다. 결과적으로 다른 과 학생과 복도를 오가는 학교 구성원 모두가 유해물질에 노출된다.

- 그러나 산업체에 적용되는 산업안전보건법상 안전보건 기준이 특성화고 학교 실습실 환경을 규율하지 못하고, 학교 보건관리를 규율하는 학교보건법 또한 특성화고 실습실에 대한 기준이 따로 마련되어 있지 않았다. 현장실습실 관련 규정이 미흡하다보니 실습 시설 마련을 위한 예산 배정, 안전한 실습실 환경 구축을 위한 계획과 관리 등이 미비할 수밖에 없어 이에 대한 대안 마련이 시급하다.

2) 노동인권 침해 현황과 문제점

(1) ‘현장실습생’에 대한 각종 노동관계법 위반

- 교육부 점검 결과 각종 노동관계법 위반 사례와 점검 체계 보완 필요
 - 교육부는 지난 3월 ‘특성화고 현장실습, 학생 안전과 권익보호에 역점을 둔다.’ 보도자료를 통해 〈표 8〉과 같이 2016년 특성화고 현장실습 실태 점검 결과를 발표했다. 보도자료에서 교육부는 모니터링 시스템(www.hifive.go.kr)을 구축하여 상시 관리하고 있다고 밝혔다.

교육부의 현장실습 모니터링 점검 체계

(학교) 표준협약서 체결 및 준수여부 등을 포함하여 학생권익침해 사례 등을 지속적으로 모니터링하여 시스템 (www.hifive.go.kr)에 입력
 (시·도교육청) 학교별 현장실습 모니터링 결과를 취합하여 관할 지방고용청에 송부
 (지방고용청) 사업장 감독이 필요하다고 판단되는 사업장을 감독대상에 반영하여 근로감독 실시
 (교육부) 특성화고 현장실습 계획을 수립·시행과 시·도교육청 현장실습 운영 관련 지도·점검

<표 8>은 위와 같은 점검 체계를 통해 나온 결과다.

<표 8> 특성화고 현장실습 실태 점검 결과 현황

시도	학교	3학년 학생수	기업체수	현장실습 학생수	표준협약 미체결	유해위험업무	임금미지급	성희롱 등	부당한 대우	근무시간 초과
서울	74	16,191	5,295	7,437	69	1	3	4	5	18
부산	37	7,807	1,918	2,945	1	2	-	1	1	6
대구	19	5,738	2,166	2,929	-	5	-	-	2	3
인천	28	7,148	1,814	3,031	6	4	3	1	8	18
광주	13	3,698	1,067	1,426	-	1	1	-		1
대전	12	3,308	1,010	1,504	-	-	-	1		1
울산	11	3,078	721	1,123	28	1	-		1	7
세종	2	237	67	112	-	-	-			
경기	111	22,145	6,052	8,287	4	15	8	2	16	19
강원	34	3,722	1,222	1,557	4	-	-		2	4
충북	26	5,169	1,144	1,769	3	-	-	3		2
충남	37	5,442	1,498	2,260	1	4	2	2		
전북	42	5,295	1,112	1,545	2	3	-			2
전남	47	5,813	2,367	2,850	11	2	2	2	2	8
경북	55	6,037	1,835	2,929	15	3	2		3	2
경남	35	5,579	1,772	2,494	16	2	5	1	5	3
제주	10	1,783	344	403	78	-	1			1
계	593	108,190	31,404	44,601	238	43	27	17	45	95

※ 교육부, <특성화고 현장실습, 학생 안전과 권익보호에 역점을 둔다. -2016년 현장실습 실태점검 결과 발표 및 처리 계획(과태료, 벌금, 근로감독 등)->, 2017.3.17.

- <표 8>에 따르면 교육부는 현장실습업체 31,404개소에서 표준협약 미체결 238건, 유해위험 업무 43건, 임금 미지급 27건, 노동시간 초과 95건 등을 확인했다. 교육부가 발표 한 자료에 표시한 단위로는 사업체 수인지 학생 수인지 불분명하지만 위반 건수가 업체수라고 가정하면 3만 여개 업체에서 임금미지급 27건이 확인 된 것이다. 이는 업체수 대비 임금 지급 위반율 0.08%에 해당한다. 현장실습 학생 수 44,601명을 기준으로 하면 임금 지급 위반율은 0.06%다.

<표 9> 교육부와 노동부의 금품 미지급 점검 결과 비교

	교육부	노동부
점검 대상 기간	2016년	2016년 9월~12월
점검 사업장(현장실습업체)	31,404개소	155개소
법위반 업체수(비율)	-	22개소(14.2%)
임금 등 금품 미지급 (최저임금 미지급, 연장노동수당 미지급 등)	27건(명? 개소? 단위 불분명) ※위반율 0.08%(27건이 업체 수인 경우) ※위반율 0.06%(27건이 학생 수인 경우)	77명

※노동부, <고용노동부, 열정페이 근로감독 결과 발표 -인턴·특성화고 현장실습생 514명의 체불임금 176백만 원 적발·시정조치->, 2016.12.27.

- 이와 같은 결과는 <표 9>와 같이 2016년 9월에서 12월 사이 노동부가 155개 사업장을 점검 한 결과 임금 등 금품 미지급 건수 22개소(14.2%)와 비교하면 현격한 차이가 있다. 노동부는 점검 결과를 발표하면서 “최근 발표한 유명 프랜차이즈 감독, 기초고용질서 감독, 열정페이 감독 등 3대 감독에서만 4,865개소 중 2,252개소(46.3%)가 적발되어서 60,695명의 근로자가 못받은 임금 18,247백만 원을 지급조치 할 만큼 임금체불이 구조화되고 있다고 보고 있다”고 평가했다. 파견 현장실습이 이뤄지고 있는 사업장이 일반사업장과 별개의 사업장이 아니므로 노동부 점검결과와 교육부의 점검 결과의 현격한 차이에 대해 의문이 든다. 교육부가 제시한 점검체계에 따라 점검이 이루어진 것인지 면밀한 검토와 함께 파견 현장실습 실태 전반에 대한 재조사가 필요하다.

(2) 표준협약서 작성 거부와 이중계약 문제

- 감사원은 2015년 <산업인력 양성 교육시책 추진실태> 감사를 통해 학생 중 20.5%가 전공과 무관한 산업체에서 실습했고, 현장실습협약과 배치되는 근로계약을 체결하는 등 제도 도입 취지에 맞지 않게 운영되고 있는 점을 지적한 바 있다. 이후 2016년 2월 직업교육훈련촉진법이 개정되어 8월 4일 시행한 내용에 따르면 파견 현장실습을 진행하려면 노동부가 고시한 현장실습표준협약서를 사용하여 산업체-학교-학생이 실습 7일 전 표준협약서를 작성해야 한다. 산업체가 이를 위반할 경우 학교와 교육청은 이 사실을 노동부에 알리고 노동부는 이를 위반한 산업체에 과태료 처분을 할 수 있다.

이전에 비해 강화된 직업교육훈련촉진법에 따라 당연히 현장의 긍정적인 변화를 예상하게 된다. 그러나 이중계약 문제는 개선되지 않았다. 고 홍OO님의 경우에도 현장실습 전 작성한 현장실습협약서와 별개로 근로계약서를 작성했다. 근로계약서에 정한 노동조건은 현장실습협약서에 정한 실습 조건(임금, 실습 시간 등)에 한참 미달하는 내용이었다. 계약서 내용 뿐 아니라 실제로 실습이 이뤄질 당시 실적에 따른 임금 차등 지급, 시간외 노동 강요 등 직업교육훈련촉진법과 근로기준법 위반 소지가 있는 사실이 확인되어 해당 사업장을 고발조치하기도 했다. 현장실습협약서와 이에 미치지 못하는 조건의 근로계약서를 이중으로 작성하는 문제는 여러 기업에서 발견된 문제이기도 하다. 이중계약 문제가 끊이지 않는 이유는 직업교육훈련촉진법상 훈련 목적의 현장실습생과 근로기준법상 임금 목적의 노동자라는 두 법의 명확한 차이에도 불구하고 특성화고·마이스터고 파견 현장실습생은 훈련생과 노동자성을 동시에 갖고 있으며, 실제로는 훈련보다는 노동을 하는 현실을 반영하지 못한 법체계와 제도의 운영에서 비롯한다.

2016년 10월 코레일의 사례는 법체계 미비와 제도 운영의 혼란을 보여준다. 코레일은 파업 시기 대체인력(2개월 기간제)으로 재학 중인 특성화고 학생을 채용한 사례⁹⁾가 있다. 학생은 개별적으로 파견 현장실습처를 구하던 중이었고, 코레

9) 강성란, “철도공사, 파업 대체인력에 특성화고 학생 채용 물의-철도노조 “만 18세 이상 누구나 지원 가능하다지만 안전 사고 우려-””, 2016.11.24.http://news.eduhope.net/sub_read.html?uid=19387

일은 이를 현장실습으로 인식하지 못했다. 학교와 교육청의 요청으로 현장실습 표준협약서를 뒤늦게 작성했으나 코레일은 기간제 노동자를 채용했기 때문에 현장실습표준협약서가 아닌 근로계약서 체결 의무만 있다는 주장을 굽히지 않았다.

- LG유플러스 고객센터 사건이 발생하면서 파견 현장실습 중 심각한 노동인권 침해 사실이 확인되자 서울시교육청은 실태 점검에 나섰다. 특성화고·마이스터고 현장실습 표준협약 체결 여부를 점검한 결과 국민은행, IBK기업은행 등 4곳이 표준협약을 체결하지 않은 사실을 확인했고, 지방고용노동청에 해당기업에 대한 과태료 부과 등 직업교육훈련촉진법 위반에 따른 조치를 요청한다¹⁰⁾고 발표한 바 있다. 이 사례를 통해서도 다시 한 번 확인할 수 있는 것은 교육청의 현장실습 모니터링 점검 체계는 제대로 작동하지 않았다는 것이다. 사건이 생기면 사후 부랴부랴 제한적인 점검을 하거나 이전과 유사한 내용의 대책을 반복하여 내놓는 것만으로는 현재의 파견 현장실습 중 노동인권 침해 현실을 개선할 수 없다.

(3) 안전과 건강의 사각지대

- 2011년 광주 기아차 현장실습 중 사고 이후 내놓은 대책들은 대부분 현장실습 중 안전과 건강을 책임지겠다는 내용이었다. 야간노동을 제한하고, 실습 전 산업안전보건법상 예방 교육을 철저히 하고, 유해위험한 산업체에는 파견을 제한한다는 식의 대책은 매번 유사했고 효과는 미미했다. 최근 심각하게 생각하는 것은 파견 현장실습 중 사고와 사고로 인한 사망 뿐 아니라, 동료의 괴롭힘과 실적압박 등으로 인한 자살 증가 현상이다.

“교육 같은 건 없고, 그냥 안전에 좀 유의해라 그 정도. 부장님이나 뭐 그런... 근데 저희도 말만 취업, 실습형태지...”(실습생 3)

“여기는 3D 업종이라고 보시면 되잖아요, 사실은. 좀 더 잘 해주면 좋겠지만 여기는 여기만의 룰이 있는데. 19살이 졸업하고 여기 와서 뭐 하겠어요. 심부름이

10) [http://news.khan.co.kr/kh_news/khan_art_view.html?artid=201704021126001&code=940100#csidx8ac06c949ffb66eb8f13e00228b3b0f\(2017.4.2.\)](http://news.khan.co.kr/kh_news/khan_art_view.html?artid=201704021126001&code=940100#csidx8ac06c949ffb66eb8f13e00228b3b0f(2017.4.2.))

예요. 사실 어디 가도 심부름이잖아요.” (사업주 1)

- 건강하고 안전한 현장실습은 예방 체계부터 제대로 작동해야 한다. <실습생 3>의 사례처럼 산업체에 배치 된 후 교육은 ‘그냥 안전에 좀 유의해라’ 정도인 경우가 많다. <사업주 1>의 말처럼 열악한 산업체 환경에서 실습생이라고 해서 안전 예방 교육이나 다른 조건을 더 챙기거나 할 수 있는 구조도 아니다. ‘어딜가도 심부름’하는 존재에게 안전예방 교육과 보호 장구 지급 등을 고민하기는 쉽지 않은 구조라는 의미다. 그러나 그 심부름도 ‘3D 업종’이라 부르며 위험하고 힘든 일이 예정되어 있는 그 사업장 안에서 이뤄진다는 점은 쉽게 간과된다.

- “옛날 그 기아차 김OO씨 같은 거 보면 제일 안타까운 게 다른 애들은 다 조립라인 가서 볼트 박고 문짝 달고 하는데 애만 도장라인 들어간 거예요. 그러니까는 가스라든가 얼마나 힘들겠어요. 거기서 개가 일주일에 거의 70시간 전후로 일하다 보니까 ... 뇌출혈이 생긴 거죠. 거기는 서로 안 가려고 한대요. 거기는 비정규직 차지래요. 워낙 유해물질이 많이 나오고 하니까... 자기네들 정규직은 안 가고.. 그것도 실습생들이 하는 거죠.” (교사 1)

- 2011년 광주 기아차 현장실습 중 쓰러진 현장실습생의 사례를 보면 파견 현장실습중인 학생이 유해하고 위험한 일을 도맡아 하면서 안전 문제에 더 취약하다는 사실을 확인할 수 있다. 대기업이 위험한 업무 위주로 하청업체에 외주화하고 그 위험을 감수하는 것이 비정규노동자의 몫으로 전가되고, 다시 더 열악한 현장실습생에게 떠넘겨지는 문제는 작년 5월 구의역 9·4번 승강장의 안전문을 고치다 사망한 청년노동자 사건에서야 비로소 많은 사람들의 관심과 성찰이 있었다.

소위 ‘갑질’ 논란으로 전 국민의 관심을 불러일으킨 감정노동자의 열악한 처우와 노동인권 침해 상황에 대해서도 잘 알려져 있으나 감정노동자가 처한 노동환경을 바꾸기 위한 노력은 더디기만 하던 중 LG유플러스 고객센터에서 현장실습 중 사망하는 사건이 일어났다. 지하철에서도 LG유플러스 고객센터에서도 수년간 비슷한 사건이 있었다는 사실은 이미 알려진 바다. 산업재해의 90%는 산업안전보

건법상 의무를 다하지 않아 발생한다고 알려져 있다. 10번 중 9번은 예방이 가능하다는 것이다. 그러나 예방 의무를 다하지 않아 발생한 사고에 대한 기업과 학교의 책임은 미미하기만 하다. 파견 현장실습생의 안전과 건강을 확보하기 위해서는 파견 현장실습 업체에 대한 전반적인 실태 점검이 있어야 하나 이 또한 제대로 작동하지 않고 있음은 앞서 확인한 바와 같다. 노동현장에서 취약한 존재일 수록 더 열악한 노동환경으로 몰리고, 더 위험한 업무를 담당하면서 사고와 질병에 더 노출되게 되는 악순환은 이미 여러 사고와 사망 사건에서 확인한 바와 같다. 파견 현장실습생의 안전과 건강 문제도 이러한 문제의식에서 출발하고 대책을 마련해야 한다.

(4) 실습, 수습, 기간제 등 고용형태에 따른 차별 문제

- 일과 학습 경험을 동시에 하는 속성을 갖고 있는 특성화고·마이스터고 현장실습은 노동현장에서 실습, 수습, 기간제 노동자가 겪는 차별에도 고스란히 노출되어 있다. 현장실습 전체가 ‘실습’기간임에도 불구하고 그 기간 중에 또 ‘수습’기간을 두고 최저임금보다 낮은 임금을 주는 기업이 있는가하면, 아예 계약기간 동안 딱 최저임금만 지급하는 경우가 대부분이다. 일을 배워야 할 시기임을 알고 가지만 그 안에 또 수습기간을 두면서 마땅히 보장해야 할 권리를 무시하는 산업체가 많다. 파견 현장실습 운영 산업체는 졸업 시기나 2월 말까지 기간제 계약을 하고 기간제 연장여부는 그 즈음 판단하겠다고 하면서 현장실습생을 말 잘 듣게 관리하기도 한다. 학생 입장에서는 내가 여기에서 버티지 못하면 앞으로 기회가 더 없을지 모른다는 생각, 나 뿐 아니라 후배에게 추천 기회가 없을지도 모른다는 생각, 계약이 연장되지 않으면 취업처를 알아보기 위해 또 얼마나 많은 시간을 이력서를 쓰고 면접을 보아야 할지 모르겠는 두려움, 무엇보다 ‘사회에 적응하지 못한 실패자’, ‘패배자’라는 낙인이 찍힐까 두려워 그저 순응하며 참고 견디게 된다.
- 실습과 수습 기간에 비숙련 상태인 것은 당연하고 이는 숙련으로 가는 과정이다. 누구에게나 처음이 있고, 기업에서 필요로 하는 기술과 업무 등을 익히는데 반드시

- 파견 현장실습 중 벌어지는 인권침해에 대해 학생들이 침묵하거나 제대로 대응하지 못하는 이유 중 하나는 실습 나가기 전 작성하는 서약서에서 일부 그 이유를 찾을 수 있다. 파견 현장실습 전 학생과 학부모는 학교장에게 서약서를 제출한다. 학교가 개인의 양심에 반하는 서약서를 받는 행위 자체로도 인권 침해 소지가 크다. 그러나 더 큰 문제는 실습 중 벌어지는 일에 대한 책임이 학생과 학부모에게 전가된다는 점이다. 그리고 파견 현장실습 중 부당한 일을 당해도 학교에 얘기하거나 해결을 위한 대응을 고민하게 만든다는 것이다. 학교장은 교육의 한 주체인 학생의 입장에서 실습 조건을 꼼꼼하게 챙기고, 실습 중 부당한 대우를 받는다면 두려움 없이 돌아와도 좋다는 책임 있는 모습을 보이는 것이 마땅한 일이다. 그러나 서약서를 쓰게 하는 방식으로 책임을 떠넘기는 것은 비교육적이고 인권에 반하는 행위라 할 수 있다. 서약서는 대등한 관계에서 하는 ‘약속’이 아니다. 속성상 위계적인 관계에서 일방적으로 강요하는 것이기 쉽다. 거부하기 어려운 서약서를 쓰고 나면 실습 중 벌어지는 부당한 일에 웬만하면 대응하기 쉽지 않다. 많은 학생들이 희생되면서 드러난 사실 중 하나는 학교와의 관계를 단적으로 보여주는 서류들이었다. 그 중 서약서를 통해 학교가 어떻게 학생과 학부모에게 군림하는지, 현행법을 무시하는 내용을 버젓이 학생에게 강요하고 있는지 확인할 수 있었다.
- 서약서를 작성하게 하는 행위와 함께 서약서 내용 또한 우려스러운 수준이다. <표 10>과 같이 교육부에서 배포하는 ‘특성화고등학교 현장실습 매뉴얼’과 A교육청에서 제공하는 서약서 양식을 보면 학생과 학부모가 실습 전 학교장에게 ‘성실 의무’를 다하겠다는 서약을 하고 있음을 알 수 있다. B교육청은 서약서 내용을 최근 개정했는데 올해 4월 까지 안내 한 서약서에는 ‘**본인의 과실로 인한 안전사고에 대하여도 학교 측에 책임을 전가하지 않겠음을 보호자 연서로 서약 합니다**’는 내용이 있다. 이는 양심에 반하는 행위를 학생과 학부모에게 강요하는 문제 뿐 아니라 파견 현장실습 중 일어날 수 있는 노동인권 침해 등 부당한 일에 대해 책임을 떠넘기려는 의도여서 매우 문제라 할 수 있다.

4. 현장실습 변화 방안

대책회의는 안전하고 건강한 현장실습을 바라는 특성화고·마이스터고 학생과 졸업생의 3대 요구 사항을 정해 선언운동을 전개하고 있다. 3대 요구 사항은 첫째, 교육부와 교육청, 학교에서 특성화고 파견 현장실습 제도의 문제를 근본적으로 해소할 방안을 제시하라는 것, 둘째, 파견 현장실습을 당장 멈추고 대안적인 직업교육 계획을 마련하라는 것, 셋째, 산업체는 실습생, 훈련생, 인턴, 교육생 등의 이름으로 행하는 모든 노동자의 노동인권을 보장하라는 것이다. 교육당국과 기업은 현재와 같이 기형적으로 운영하는 파견 현장실습을 즉각 중단하고 본래 의미를 되살려 학생 중심의 현장실습을 위한 방안 마련에 나서야 한다. 3대 요구 사항을 담아 현장실습 변화 방안에 대해 구체화하면 다음과 같다.

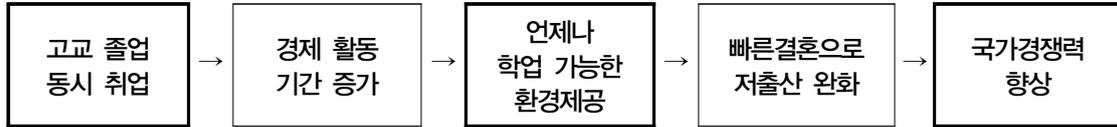
1) 특성화고·마이스터고의 직업교육 목표 재정립

(1) '조기 취업'¹¹⁾이 아니라 내 삶의 주인 되기를 목표로

- 경제발전의 도구를 목표로 한 직업교육 목표 재정비 필요
 - 교육부가 2015년 8월 발표한 교육개혁 추진 과제 중 핵심 개혁과제로 제시한 것은 '자유학기제 확산', '공교육정상화 추진', '지방교육재정 개혁', '산업수요 맞춤형 인력양성', '일·학습병행제 확산', '선취업 후진학 활성화'였다. 여섯 가지 핵심 개혁과제 중 '선취업 후진학 활성화'를 추진하는 목적에 대해 교육부는 "학생들이 소질과 적성에 맞는 현장중심의 직업교육으로 꿈을 실현 하여 나가도록 학교, 기업이 협력하는 고졸 취업 문화 확산"이라고 했다. 그리고 다음과 같이 설명했다. 고교 졸업과 동시에 취업을 하면 경제 활동 기간이 증가하고, 언제나 학업 가능한 환경이 제공되어 빨리 결혼하게 되면 저출산 현상이 완화되어 국가경쟁력이 향상된다는 설명이다.

11) 2014년 정진후 의원이 교육부를 통해 받은 자료에 따르면, 2014년 3월부터 8월까지 전체 마이스터고·특성화고·종합고(직업반)의 83.8%(522개교), 대상학년인 3학년 학생 중 14.1%(16,237명)가 현장실습을 조기 파견한 것으로 확인되었다.

2015년 교육부 발표 '선취업 후진학 활성화' 추진 목적



공교육 과정에서 이뤄지는 직업교육의 목표는 무엇인지, 현장중심의 직업교육은 어떤 모습이고 이를 구체화하기 위해 교육 현장은 충분한 준비가 되어 있는 지, 준비가 되어 있지 않다면 무엇을 점검해야 하는 지 계획하고 실천하지 않는다면 '꿈을 실현하는 학교, 기업이 협력하는 고졸 취업 문화 확산'은 듣기 좋은 구호에 불과할 것이다. 특성화고 교사들 또한 현재의 '특성화고등학교는 취업 경쟁으로 뒤떨어져 있다'고 진단하고 있다. '학생들의 소질과 적성에 맞는 현장중심의 직업교육'에 대해 더 늦기 전에 대안을 마련해야 한다.

직업교육의 정상화, 올바른 노동교육으로부터 시작할 때이다!

특성화고등학교는 법률이 정한 바에 따른 중등 직업교육을 담당하는 곳이다. 초중등교육법, 직업교육훈련촉진법 어디에도 우리 아이들을 기업체의 싸구려 노동력으로 밀어 넣으라는 내용이 없음에도, 전국의 특성화고등학교는 취업 경쟁으로 뒤떨어져 있다. 관계 법령과 교육과정 편성 규정 등에도 분명히 다양한 방식의 현장실습 이수 가능함에도, 오로지 산업체 파견형 현장실습만으로 학교와 교육청을 주무르는 것은 '반교육적 폭력'일 뿐이다.

교육부와 시도교육청은 대안적 직업교육 계획을 수립해야 한다. 이것이 직업교육 정상화의 지름길이고, 우리 아이들이 '노동에 대한 부정적 첫 인상'을 가지지 않도록 하는 방향이다.

- 건강하고 안전한 현장실습을 바라는 특성화고 교사 선언 중에서, 2017.4.28.-

- '취업' 혹은 '취업 후 진학' 말고 다른 진로에 대한 상상이 가능한 교육
 - 특성화고·마이스터고 직업교육의 목표가 '취업' 혹은 '취업 후 진학'이라면 학생들이 직업교육을 통해 내 삶의 주인으로 살기 위한 탐색과 성찰의 기회를 갖기는 요원하다. 초등 시기부터 진로교육을 하고, 중고등학교에서 자유학기제와 자유학년제를 진행하고, 고등학교 과정에서 직업교육을 진행하는 등 다양한 변화가 시도되고 있다. 그러나 현재의 입시제도와 노동시장의 학력차별 실태에 변화가 없

다면 특성화고 직업교육 목표는 취업 후 진학이라는 순서만 바뀔 뿐 다른 진로에 대한 탐색과정이 되기 어렵다.

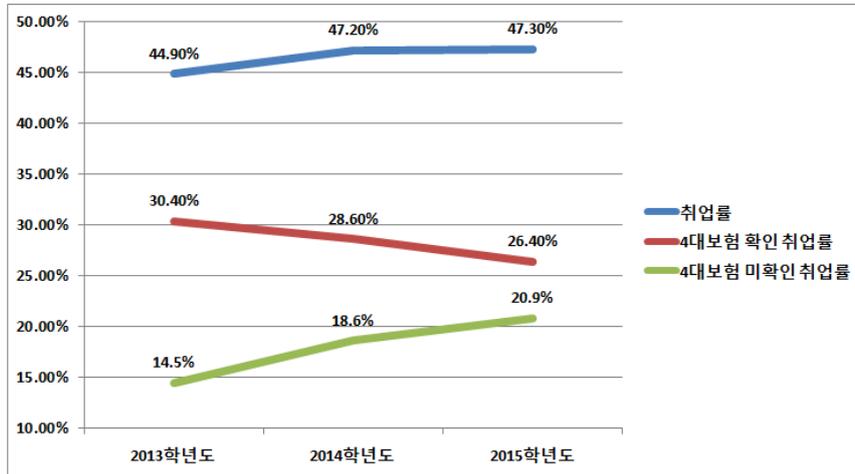
각 급별로 진행되는 진로교육과 직업교육 과정에서 학생은 다양한 진로에 대해 자유롭게 탐색할 수 있는 기회가 보장되어야 한다. 그러나 실상은 어떤 직업이 안정적이고 우리 사회에서 대우를 받는지 선별하는 눈을 기르는 교육에 지나지 않는다. 직업을 일찌감치 결정하고 어떤 경로로 ‘좋은’대학에 들어가 ‘대’기업 혹은 안정된 ‘직장’에 들어가는지 경로를 탐색하는 교육이 되어서는 곤란하다.

- 우리나라의 산업 구조를 보면 단순반복적인 노동력이 필요한 구조에서 “자동화, 고도화, 첨단화된 단계로 진입하고 있으며, 중등교육 단계에서 직업교육과정을 이수한 노동력에 대한 수요가 산업현장에서는 매우 제한적이다. 따라서 사회의 발달과 생산력의 발전에 발맞추어 직업교육의 분화시점을 뒤로 미루고 단선형 기간을 확대할 필요가 있다. 즉, 중등교육 단계에서는 전문화된 직업교육이 아니라 다방면의 능력형성과 보편적인 고등 정신기능의 발달을 추구하는 교육과정을 운영”(김경엽, 2017¹²⁾)할 필요가 있다.

12) LG유플러스 실습생 사망 사건으로 돌아보는 특성화고 현장실습 문제점과 대안 마련 토론회, 2017.3.28.

(2) '취업률'과 '취업률 향상'의 성과지표 개선

○ 취업률 상승의 그림자 '나쁜 일자리' 증가 현황



※출처: 도중환의원실, '교육부 고교 취업률 증가 홍보 적극, 질 악화는 외면', 2016.9.12.자 보도자료.

〈그림 2〉 4대 보험 확인 여부에 따른 취업률 차이

- 정부가 제시하는 취업률(2016년 47.2%)은 꾸준히 증가하고 있지만 그 이면에 '나쁜 일자리'가 함께 증가하고 있는 현실을 확인할 수 있다. 〈그림 2〉와 같이 2013학년도 44.90%에서 2015학년도 전체 취업률이 47.30%로 상승했다고 제시하고 있지만 4대 보험에 가입한 취업자의 비율은 같은 기간 30.40%에서 26.40%로 낮아져 질적인 측면은 오히려 나빠졌다고 볼 수 있다. 반면 같은 기간 동안 4대 보험 가입여부 확인이 안 된 채, 재직증명서와 소득증빙자료를 통해 취업여부를 확인한 비율은 14.5%에서 20.9%까지 6.4%p증가했다.
- 정부가 제시한 고졸 취업률 목표는 2013년 60%였다. 2016년 발표 취업률은 47.2%로 3년 전 목표치에 미치지 못할 뿐 아니라 오히려 일자리의 질은 악화하고 있음을 알 수 있다. 취업률을 높이는 목표도 중요하지만 일자리의 질을 함께 고려하지 않고서는 단기간 반짝하는 성과에 불과하다.

취업률보다 먼저 챙겨야 할 것은 졸업 이후 취업유지율과 일자리의 질이다. 안산의 한 기업의 경우 파견 현장실습 후 채용된 사례가 “5년 동안 1명”이라고 할 정도로 취업유지율은 매우 낮다. 뉴스타파에서 3월 서울의 한 특성화고등학교 전기 제어반 졸업생(2016년 2월 졸업) 27명의 1년 후 취업실태를 추적해 보도¹³⁾한 결과를 보면 교육부 발표 취업률이 취업유지율과 얼마나 동떨어져 있는지 추정할 수 있다. 보도에 따르면 27명 중 7명(25.9%)만이 전공 관련 업종에 계속 취업 중이었다. 부모나 친척회사에서 일하는 청년 6명(22.2%), 주유소나 치킨배달 같은 아르바이트 5명(18.5%), 군 입대(대기 포함) 3명, 대학 진학자가 6명이었다.

○ 취업률 평가에서 자유로울 수 없는 구조

“학교평가를 학교 예산 지원에 차등이 생기고, 또 선생님들도 요샌 또 돈 가지고 이렇게 하잖아요. 성과급 가지고 차등을 두고. 학교 내에 개인별 성과급이 있어요. 학교 내 개인별도 우습지만은. (중간생략) 취업지원관들이 비정규직이라서, 올해 내가 실적을 올려야만 다음에 또 계약을 해서 모셔가잖아요? 그래서, 이 분들 입장에서는 취업률을 올려가지고, 그래야 또 그 다음에 좋은 데를 보장받을 수 있으니까. 그러다 보니까 또 이 분들이 욕심을 부리는 거죠. 2교대 업체, 보내지 않아야 할 데도 이 분들이 추천을 해 주고. 교장선생님이 불러다가 취업률 좀 높이죠 하고 계속 말하고 하면.. 정규직도 교장한테 뭐 말 하기 어려운데 비정규직이면... 취업률 좀 올리쇼. 하면 무리를 할 수 밖에 없죠. 그러다 보면 질보다는 양으로 가고..” (교사 1)

취업률 상승 이면의 일자리 질을 제대로 챙기지 못하는 문제는 교육부의 교육청 평가지표가 한 몫 한다. 교육부는 매년 교육청 평가지표에 특성화고 취업률과 관련된 지표를 포함시켜 왔다. 모두 취업의 양과 관련된 지표이며 일자리의 질과 관련된 지표는 없었다. <교사 1>의 얘기에서 알 수 있는 것은 교육청과 학교 현장에서는 교육부의 평가에 따라 성과급이 차등 지급되고, 취업처를 발굴하고 학생을 지원하는 취업지원관의 불안정한 지위로 인해 일자리의 질은 고려하지 못

13) 이정호, “노동착취... 특성화고, 현장파견실습 중단해야.”, 2017.3.31., <http://newstapa.org/39116>

한 채 취업률에만 목매 수밖에 없는 구조가 유지된다는 것이다.

- 구체적인 사례를 보면 <표 11>과 같다. B교육청은 학교별 자율평가 항목을 제시하면서 ‘취업률’과, ‘취업 증가율’ 항목을 두고 있다. 자율평가라지만 취업률 평가에서 자유로울 수 없는 구조임을 알 수 있다. 또, 2013년 학교 성과급 평가 기준에서 제시하는 평가 지표는 일반고의 경우 학업성취도 평가 향상도 20%, 방과 후 학교 학생참여율 10%인데 반해 특성화고의 경우 취업률이 20%, 특색사업 15% 등 평가 지표 구성항목에서 차이를 보일 뿐 아니라 취업률 비중 또한 높은 것을 알 수 있다.

<표 11> 학교 성과급 평가 기준과 취업률 평가 지표

B교육청 학교별 자율평가 항목 중 취업률 평가 지표					학교 성과급 평가 기준(2013년)																																																									
9-2. 취업교육 활성화																																																														
<p>이 지표의 취지는 취업 중심의 직업교육을 통해 취업률을 높이기 위한 학교교육공동체의 노력을 제고하는 데 있다.</p> <p>평가 지표 개요</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>평가 지표</th> <th>평가 유형</th> <th>백점</th> <th>학교 유형</th> <th>자료기준기간</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>9-2 취업교육 활성화</td> <td>정량</td> <td>10점</td> <td>특성화고</td> <td>3.1. ~ 12.31.</td> </tr> </tbody> </table> <p>평가 방법</p> <p>평가 내용</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>2017학년도 취업률(A)</th> <th>2016학년도 취업률(B)</th> <th>취업 증가율(C) C=A-B</th> <th>취업률 점수(D)</th> <th>취업 증가율 점수(E)</th> <th>취업교육활성화 점수(F) F=D+E</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>※ 작성 방법</p> <ul style="list-style-type: none"> • '2017학년도 취업률(A)'는 2017.12.1. 기준 취업률 • '2016학년도 취업률(B)'는 2017.2.1. 기준 취업률 • 취업률은 2017학년도의 3학년 전체 학생수(취업제외 인정자 제외) 대비 취업한 학생수를 의미 • 취업률 60% 이상인 학교는 만점(10점), 취업 증가율 배점 미적용 • 취업률 60% 미만인 학교는 취업률과 취업 증가율 점수를 합산 예) 2017 취업률 62%인 경우 F=10점(D=10, E=미적용) 2017 취업률 55%, 2016 취업률 45%인 경우 F=9.8(D=8.0, E=1.8) 					평가 지표	평가 유형	백점	학교 유형	자료기준기간	9-2 취업교육 활성화	정량	10점	특성화고	3.1. ~ 12.31.	2017학년도 취업률(A)	2016학년도 취업률(B)	취업 증가율(C) C=A-B	취업률 점수(D)	취업 증가율 점수(E)	취업교육활성화 점수(F) F=D+E							<table border="1"> <thead> <tr> <th>공통지표</th> <th>일반 (자율)고</th> <th>특목고</th> <th>특성화고</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>학업성취도 평가 향상도</td> <td>20</td> <td>10</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>특색사업 운영</td> <td>10</td> <td>10</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>방과 후 학교 학생참여율</td> <td>10</td> <td>10</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>체력 발달율</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>학업 중단율</td> <td>10</td> <td>20</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>취업률</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>소계</td> <td>50%</td> <td>50%</td> <td>50%</td> </tr> </tbody> </table> <p>※ 출처: 하인호(2017), '현장실습 제도의 문제와 개선 방안', <법과 인권의 사각 지대 산업체 현장실습, 대안은 무엇인가> 토론회 자료집.</p>				공통지표	일반 (자율)고	특목고	특성화고	학업성취도 평가 향상도	20	10	-	특색사업 운영	10	10	15	방과 후 학교 학생참여율	10	10	-	체력 발달율	-	-	-	학업 중단율	10	20	15	취업률	-	-	20	소계	50%	50%	50%
평가 지표	평가 유형	백점	학교 유형	자료기준기간																																																										
9-2 취업교육 활성화	정량	10점	특성화고	3.1. ~ 12.31.																																																										
2017학년도 취업률(A)	2016학년도 취업률(B)	취업 증가율(C) C=A-B	취업률 점수(D)	취업 증가율 점수(E)	취업교육활성화 점수(F) F=D+E																																																									
공통지표	일반 (자율)고	특목고	특성화고																																																											
학업성취도 평가 향상도	20	10	-																																																											
특색사업 운영	10	10	15																																																											
방과 후 학교 학생참여율	10	10	-																																																											
체력 발달율	-	-	-																																																											
학업 중단율	10	20	15																																																											
취업률	-	-	20																																																											
소계	50%	50%	50%																																																											

○ 각종 평가 지표 변화 필요

- 2016년 도종환 의원은 고졸 취업률과 관련한 발표를 하면서 “이명박 정부부터 이어져왔던 고교 취업률 확대 정책으로 정부는 취업률이라는 숫자에만 목매고 있

다. 고교 취업률 확대정책이 잘 나쁜 일자리로 학생들을 내몰고 있다”며 “취업률이라는 숫자의 함정에서 벗어날 수 있도록 교육청 평가와 평가지표에 대한 근본적인 재설계가 필요하다”고 지적한 바 있다.

평가가 없으면 줄 세우기도 없다. 자율 항목이든 항목 비중이 많은 적든 취업률을 제시하는 각종 평가 지표의 변화가 없다면 학교는 취업률의 덫에서 벗어날 수 없다.

2) 현장실습과 ‘조기 취업’의 구분

○ 실습은 실습답게, 취업은 취업답게

- 취업률 위주의 특성화고 정책의 즉각적인 변화가 필요한 이유는 앞서 제시한대로다. 현장실습은 교내활동, 현장체험학습, 파견 현장실습 등 다양하게 진행할 수 있음에도 현실은 파견 현장실습에 쏠려 있는 현실 또한 이미 살펴본 바와 같다. 실습을 실습답게 운영하기 위해서는 전공교과에 부합하는 현장실습 유형을 발굴하고, 이에 따라 차별화된 계획과 지침을 수립 해 실시해야 한다.
- 취업이 예정된 경우라면 졸업 즈음 기업에서 직업훈련을 담당하는 것이 맞다. 산업체에서 인력부족을 이유로 졸업 전 학생을 그것도 5월에 기업으로 보내달라는 요구는 학교의 교육과정을 뒤흔드는 일이다. 각 시도교육청 현장실습 운영 지침과 2015년 11월 4일 제정 및 시행되고 있는 ‘경기도 고등학교 현장실습 지원에 관한 조례’ 등에서도 확인할 수 있는 현장실습의 기본방향은 **현장실습과 취업을 엄격히 구분하는 것이다.**

경기도 고등학교 현장실습 지원에 관한 조례(2015.11.4. 제정 및 시행)

- 제4조(현장실습의 기본방향)** ① 현장실습은 다양한 직업 체험을 통해 현장적응력을 갖춘 전문 인력의 양성을 목표로 한다.
- ② 학교장은 **현장실습과 취업이 엄격히 구분되는 실습 환경의 조성**을 위해 노력하여야 한다.
- ③ 학교장은 산업체 파견 현장실습 시 대상업체 선정과 파견시기 등을 엄격히 제한하는 등 학생들에게 피해가 가지 않도록 노력하여야 한다.
- ④ 학교장은 산업체 파견 현장실습생의 노동권 보장을 위해 노력하고 노동인권교육을 충실히 실시하여야 한다.
- ⑤ 학교장은 학생의 소질과 적성, 직업적성심리검사 및 상담 등을 바탕으로 교내활동, 현장체험학습, 산업체파견 현장실습 등의 다양한 현장실습이 운영되도록 노력하여야 한다.

○ 현장실습 운영 주체 확립과 책임성 강화

- 현장실습 운영과 관련하여 4월 28일 교육부와의 면담, 4월 25일 각 시도교육청에 보낸 질의(파견 현장실습 중단과 대안적 직업교육 계획 마련에 대한 입장 질의)에 대한 답변과 각 시도교육청에 정보공개 청구를 통해 파악한 실상은 책임 떠넘기기로 요약할 수 있다. 교육부의 교육 정책에 따라 각 시도교육감의 권한으로 현장실습을 운영한다고 이해할 수 있지만 그 책임 소재를 따져 들어가는 순간 서로에게 책임을 미루는 결과로 나타났기 때문이다. **교육부는 현장실습 운영 책임이 교육감에게 있다고 한 반면, 교육청은 교육부의 지침에 따라야 하기 때문에 사실상의 권한과 책임은 교육부에 있다고 이야기하고 있다.** 이런 식의 책임 떠넘기기로는 현재와 같이 파행적으로 운영되는 파견 현장실습 문제를 해결할 수 없다.
- 전북 교육청은 LG사건을 계기로 3학년 2학기 중간고사 이후로 파견 현장실습 진행하기로 현장실습 운영 지침을 개정했다. 그러나 다른 시도교육청의 경우 3학년 1학기 파견 현장실습 승인은 물론이고 파견 현장실습을 중단할 수 없다는 입장을 고수하고 있다. 중단할 수 없는 이유는 ‘법적 근거가 없다’, 혹은 ‘교육부의 지침에 따라야 한다’, ‘다른 가능한 방법이(을 생각해 본 적이) 없다’로 요약할 수 있다. 일이 되는 방향을 찾기보다 책임지지 않는 방법을 찾는 접근 방식으로는 파견 현장실습 중 벌어지는 인권 침해 문제를 해결 하고자 하는 의지마저 의심하게 한다.

3) 학생을 중심에 둔 현장실습 운영

현재 학교에서 진행되는 현장실습 유형은 경우의 수가 많지 않다. 파견 현장실습이 전부라 해도 과언이 아니다. 다양한 방식의 현장실습이 마련되지 않는다면 파견 현장실습이 안고 있는 문제 해결은 요원하다. 학교에서 발굴한 다양한 방식의 현장실습이 제시되고 학생은 여러 가지 방식 중 처지에 따라 선택할 수 있어야 한다. 학생의 입장에서 선택을 보장 받으려면 당연히 알권리가 충족되어야 한다. 현장실습 유형에 따라 어떤 장점이 있고 현장실습 전후 과정에서 알아야 할 정보가 충분히 제공되지 않는다면 제대로 선택권이 보장되었다고 할 수 없기 때문이다.

(1) 선택권이 보장되는 현장실습

- 다양한 기회 제공과 학생의 선택권을 보장하는 현장실습은 재차 강조해도 지나치지 않다. 학생의 선택권을 보장한다는 것은 오롯이 학생 개인의 책임으로 떠넘겨지지 않는 것을 포함한다. <실습생 1>처럼 학교가 ‘중개’해 준 실습처에서 한 번 학교에 돌아오면 학교에서도 선택 가능한 실습 과정이 마련되어 있어야 한다. 그러나 학교가 더 이상 ‘중개’해 주지 않고 개인이 알아서 실습처(취업처)를 구해야 하는 일만 남는다면 다양한 기회 제공과 학생의 선택권을 보장한다고 할 수 없다.

“맘대로 그만 두는 걸 못 하겠더라고요. 왜 그러냐면 일단 학교에서는 더 이상의 중개를 해주지 않아요. 갑-을-병에서 병이 빠져요. 갑-을 관계로만 개인 취업을 나갈 수 있고 물론 개인 취업으로 나가면 되겠죠. ‘일할 곳은 또 있으니 뭐 어때’ 이런 각오이기도 하고 이게 사실 그렇긴 한데, 문제는 기말고사가 끝나야 나갈 수 있다는 거. 그 두 달 동안 학교에서 계속 눈치밥 먹으면서 계속 있을 순 없으니깐 둘째로는 그 동안 돈을 못 벌잖아요. 그래서 한 번 그만 두면은 그런 구조예요.” (실습생 1)

“(그만 두게 되면) 저희가 손해가 많이 크죠. 병역특례가, 병역특례로, 저희가 병

역특렌데, 병역특례 같은 경우 현역이 2년 8개월을 일해야 돼요. 그냥 군대보다 좀 그냥 더 길어요. 근데 도중에 그냥 두면은 그 기간, 안에 못 들어가면 군대 가서 또 리셋돼서.” (실습생 2)

- <실습생 2>의 사례처럼 군대 입대를 앞둔 고졸 취업자의 경우에는 병역특례나 기타 제도적인 보완이 함께 고민되어야 진정한 의미의 선택권이 보장된다고 할 수 있을 것이다. 이 외에도 전공과 성별, 지역에 따른 차이가 고려되어야 할 것이다.

(2) 알권리가 보장되는 현장실습

- 학생의 입장에서 선택권이 보장되기 위해서는 전공 관련 현장실습 정보 뿐 아니라 학생 개개인의 관심사와 진로에 대한 고민을 충족할 수 있는 정보 제공이 함께 보장되어야 한다. 현장실습 전 사전 정보 제공 뿐 아니라 실습 중 일어나는 일에 대해 수시로 질문하고 해결할 수 있어야 하며, 학생이 궁금해 하는 정보에 대해 교육 당국은 주저 없이 제공해야 한다.

전공 관련 실습 중 다루는 물질의 유해성을 포함한 구체적인 정보가 제공되어야 하고, 실습 중 일어날 수 있는 사고에 대해 대처할 수 있는 능력을 기를 수 있도록 충분한 사전 교육과 연습이 필요하다. 사고나 질병이 발생할 경우 대처 방법과 지원에 대해 알 수 있도록 관련 교육과 자료 제공이 필요하다.

무엇보다 중요한 원칙은 알권리의 충족을 위한 사전·후 교육에 대해 ‘교육 받았으니 내가 알아서 잘 해라’가 아니라 학생이 실습 전·후와 실습 중 누려야 할 기본권의 충족이라는 원칙에서 접근해야 할 것이다.

(3) 열정페이 강요 없는 현장실습

- 재차 확인하지만 현장실습은 교육과정의 일부다. 실습에 필요한 기자재와 다양한 기회는 학교에서 충분히 제공되어야 한다. 그리고 필요한 시간만큼, 교육 목적으

로 실습이 이뤄져야 한다.

- 고용노동부가 제시하는 일경험 수련생 개념을 보면, “일경험 수련생’은 실습생, 견습생, 수습생 또는 인턴 등 그 명칭에 상관없이 교육 또는 훈련을 목적으로 사업장에서 일(업무)를 경험하는 자”를 의미한다. (열정페이 근절과 올바른 일경험 문화정착을 위한 인턴·실습생 등 「일·경험수련생 가이드 라인」 마련·시행, 2016.2.1. 보도자료)

〈표 12〉 일경험 수련생의 보호를 위한 합리적 운영 권고(고용노동부, 2016.2.1. 보도자료)

주요 내용		권고 취지
모집 인원	<ul style="list-style-type: none"> ■ 상시 근로자의 일정비율(예: 10%내외)을 초과해서 모집 불가, 단 업종별 규모별 특성 고려 가능 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 교육·훈련의 효율성을 제고하고 상시적 노동력 활용을 방지할 수 있도록 기본 원칙 제시
수련 기간	<ul style="list-style-type: none"> ■ 6개월을 초과 금지, 단 업무 난이도가 낮은 경우 2개월 초과 금지 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 기간이 지나치게 길어질 경우 교육적 효과보다는 노동력 활용의 기회로 변질될 우려가 있음을 감안, 전문가·관계자 의견수렴을 통하여 합리적 기간 제시
수련 시간	<ul style="list-style-type: none"> ■ 1일 8시간, 주 40시간 준수, 연장·야간·휴일수련 원칙적 금지 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 일반근로자의 통상근로시간을 기준으로 하되, 교육·훈련의 목적 및 취지상 연장·야간·휴일근로를 원칙적으로 금지하여 장시간 교육·훈련 방지
관리 방식	<ul style="list-style-type: none"> ■ 담당자 지정을 통한 수련생 관리, 학습일지 작성 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 체계적인 교육·훈련을 위하여 교육·훈련 담당자 지정이 필요, 담당자를 통한 교육·훈련 수행 체계 확립으로 수시 업무지시 등 근로자로 활용할 가능성 배제
산업 안전	<ul style="list-style-type: none"> ■ 위험하거나 유해한 수련훈련은 배제, 민간 보험 등 적절한 재해보상, 성희롱 예방을 위한 교육, 관리·감독 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 교육·훈련 목적이라도 사업장의 안전보건체계에 포함토록 하여 일반근로자에 준하는 산업안전보건 및 성희롱 보호
기타 사업주 의무	<ul style="list-style-type: none"> ■ 식비, 교통비 등 지원, 복리후생시설 이용, 자유로운 고충 제기, 우선 고용 노력 의무 등 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 교육·훈련과정에 필요한 최소한의 실습비용 및 복지혜택 제공이 필요, 우선 고용 노력 의무를 통한 실습과정과 채용 연계를 통한 현장실무 능력을 갖춘 유능한 인재 발탁

- 〈표 12〉와 같이 일경험 수련생의 보호를 위한 합리적 운영에 대해서도 기준을 제시하고 있다. ‘기간이 지나치게 길어질 경우 교육적 효과보다는 노동력 활용의 기회로 변질될 수 있다’, ‘체계적인 교육훈련을 위해서는 기업에 교육훈련 담당자를 지정하고 그 담당자를 통한 교육훈련이 이뤄져야 한다’, ‘수시업무 지시 등 노

동자로 활용할 만한 가능성은 배제해야 한다’, ‘교육훈련 과정에 필요한 최소한의 실습 비용 및 복지 혜택을 제공해야 한다’ 등 본래 의미의 일경험 수련을 위해서 권고하고 있는 내용의 실효성을 높일 수 있는 방안이 마련된다면 본래 목적의 파견 현장실습을 진행하는 기준으로 의미 있게 살펴 볼만하다.

(4) 건강하고 안전한 환경이 보장되는 현장실습¹⁴⁾

- 실습이 이뤄지는 학교에서 건강하고 안전한 환경이 보장되려면 ‘안전하고 건강한 학교’(a whole school approach)라는 관점으로, 학생들의 안전, 교사들의 안전, 교직원의 안전을 모두 증진하기 위한 노력이 필요하다(최민, 2016). 실습에 참여하는 학생과 그 실습 공간이 노동환경이 되는 교사, 실습실이 속해 있는 학교라는 공간에서 함께 생활하는 각각의 구성원의 입장에서 살필 때 진정한 의미의 안전하고 건강한 현장실습이 가능하다.

또한, 안전하고 건강한 현장실습은 그 문제를 발견하고 함께 해결해 나가는 과정에 능동적으로 참여할 기회가 보장될 때 가능하다. 배움이 일어나는 과정에서 안전하다는 것과 건강하다는 것은 어떤 의미인지 함께 살피고, 학교에서 중요한 안전보건 문제를 어떻게 관리하고 증진시킬 수 있는지 직접 경험할 수 있어야 한다. 안전하고 건강한 환경에 대해 교육 받을 권리, 불이익에 대한 두려움 없이 안전하지 못한 상황에서 중단하고 그 자리를 피할 권리, 발견한 문제에 대해 의견을 제기하고 변화를 위한 과정에 참여할 권리가 제대로 보장되어야 한다. 권리가 충분히 보장되는 경험을 통해 안전과 건강한 상태에 대한 감수성을 예민하게 할 수 있다. 감수성만으로 문제가 해결되지 않지만, 예민한 감수성으로 문제를 인식하는 것은 문제 해결의 기초가 될 것이다.

14) 최민(2016), ‘공업계 고등학교 실습실 작업환경 실태조사 결과’, 제7회 서울노동권익센터 노동권익포럼, “노동인권감수성 높이기, 학교 실습실부터” 참고.

5. 나오며

파견 현장실습을 중단하지는 주장에 대해 우려하는 입장에서는 ‘그러면 취업은 어떻게 하냐’는 하소연이 많다. 파견 현장실습을 중단하면 취업에 어려움이 있다는 즉각적인 반응은 다른 대안에 대해 고민해 본 적이 없다는 말로 들릴 때가 많다. 혹은 우리 학교만, 우리 교육청만 파견 현장실습을 내보내지 않으면 취업을 경쟁에서 이길 수 없다는 말로 들리기도 한다. 서로를 탓하는 방식 외에 함께 멈추고 대안을 모색하는 방법도 있다. 특성화고·마이스터고 졸업생의 취업을 상승을 위한 노력은 아무리 강조해도 지나치지 않다. 그러나 조금만 주의를 기울여 살펴 보면 파견 현장실습과 취업의 연결고리는 생각처럼 튼튼하지 않음을 알 수 있다. 취업을 산정 시기 수치에는 도움이 될지 몰라도 취업이 유지되는 비율과 취업의 질에는 상대적으로 무감하게 할 뿐이다. 학교에서 이론으로 배운 전공 과목을 산업체에 나가 실습하기 위한 파견 현장실습의 원래 목적을 상실한 지 오래고, 조기 취업으로 운영되고 있음을 인정하는 것부터 시작해야 한다. 제대로 된 직업교육은 포기한 채 언제까지 파견 현장실습과 취업을 같은 선상에 놓고 고민해야 하는지 의문이다. 파견 현장실습 중 많은 학생이 안전사고와 사망사고에 희생되거나 스스로 목숨을 끊는 일이 벌어지고 있다. 최근 산업체에서 잇따르고 있는 사고에 대해 노동부는 ‘작업 중지 명령’을 내리고 있다. 교육부는 학생들의 잇따르는 희생에 대해 ‘파견 현장실습 중단’ 조치를 취해야 한다. 그런데 이토록 태평한 현실이 답답할 뿐이다. 대책을 내놓을 때마다 강조하는 안전과 학생을 중심으로 하는 대안은 어떻게 실현되고 있는 지 검토해 봐야 한다.

학력차별이 만연하고 경쟁을 통한 성공만이 떠받들어 지고 있는 사회다. 파견 현장실습 중 취업이 된다 해도 일부 학생을 제외하고 하청업체와 기간제 등 비정규노동을 벗어날 수 없는 교육도 노동도 아닌 현장으로 학생을 보내 취업을 높이려는 것이 과연 학생 한 명 한 명을 중심에 두고 그 학생의 앞으로의 진로와 삶을 보살피려는 것인지, 학교의 성과에 더 큰 의미를 두는 것인지 진지하게 성찰해야 한다.

혹자는 10년 후에 없어질지도 모르는 직업에 대해 장래 희망으로 가지라고 하는 건 넌센스라고 한다. 현재의 진로직업교육이 어떤 방향이어야 하는지를 고민하게 하는 대목이다. 현재 있던 직업이 사라지거나 생각지도 못한 직업이 생겨나는 현실이다. 공교육 과



정에서 이뤄지는 직업교육은 누구나 보편적으로 갖춰야 할 기본적인 인문학적인 소양과 내 삶의 주인으로 살기 위해 필요한 교육에 더 매진해야 한다. 특성화고를 졸업하면 끝이 아니라 졸업 이후에도 삶은 계속되기 때문이다.

※ 별첨 1. 2011년 이후 특성화고·마이스터고 산업체 파견 현장실습 중 사망 사건 등

사례 1. 2014년 CJ 제일제당 진천공장 현장실습 중 자살 사망

2014년 1월, CJ 제일제당 진천공장에서 특성화고 현장실습 노동자로 일하던 ㄱ 씨가 스스로 목숨을 끊었다. ㄱ 씨는 2013년 11월부터 일하기 시작한지 채 세 달이 되지 않은 상태였다. 당시 해당 기업측은 “인간존중 기업문화를 실천하고 있으며, ㄱ 씨가 평소 소심한 성격으로 혼자 게임을 즐기고 대인관계에 어려움을 느끼고 직장생활에 적응하지 못하던 도중 업무에서 오는 경미한 스트레스를 견디지 못하고 충동적으로 자살한 것”이라고 주장했다. 그러나, ㄱ 씨는 사망 4일 전 회식 때, 입사 동기 중 가장 나이가 많은 동료 A로부터 **일차려**를 당하고, 머리를 밟히고 뺨을 맞았다. 사건 자체도 매우 큰 스트레스였고, 사건이 밝혀지면 가만 두지 않겠다는 **가해자의 협박**이 극심했다. ㄱ 씨는 투신 전날 SNS에 “너무 무섭다. 제 정신으로 회사를 다닐 수 있을까?”라는 글을 올리고, 가족들에게 “회사가 힘들다”고 이야기하면서, “아들이 회사에서 뺨맞고 머리를 발로 밟히고 그러면 회사에 가라고 하겠냐고” 호소하기도 했다. 해당 사건은 결국 **2015년 3월 업무상 재해로 승인**됐다.

사례 2. 2015년 경기 성남 외식업체 현장실습 후 취업 계속 중 자살 사망

ㄴ 씨는 군포의 특성화고 3학년에 재학 중이던 2015년 12월부터 경기도 성남의 외식업체 조리부에서 일하고 있었다. 특성화고에서는 인터넷쇼핑몰을 전공했고, 전산·회계와 컴퓨터 등의 자격증이 있었지만, 전공과 전혀 다른 일이었다.

처음 취업했을 때는 현장실습 명목이었기 때문에 ㄴ 씨와 학교, 업체는 3자가 참여하는 ‘현장실습 표준협약서’를 작성했다. 표준협약서에는 하루 7시간 근무, 최대 1시간 연장 근무가 가능하다고 돼 있었다. 그러나 ㄴ 씨는 업체와 ‘**하루 11시간 미만 근로**’를 한다는 ‘**근로계약서**’를 따로 썼다. 그것도 서류상의 계약일 뿐이었다. 스케줄대로라면 ‘오전 11시 출근’을 해야 하지만 이러저러한 ‘**별칙**’ 명목으로 2시간 먼저 나오는 일이 잦았다. 정리하다보면 퇴근시간인 밤 10시를 넘기는 것도 일쑤, 보통 11시 넘어 퇴근했다는 게

친구들의 증언이다.

양식부 막내로 ‘수프 끓이기’ 업무를 담당했던 N 씨는 수프를 쏟아 발에 2도 화상을 입기도 했다. 3주 동안 4번 병원을 방문해서 화상 치료를 받았지만, 산재보상을 받지 못했다. 본인이 카드로 결제했다. 부상 때문에 쉰 날도 없었다. 수포가 생긴 2도 화상이었지만, 주방용 장화를 신고 똑같이 일해야 했다. 괴롭힘도 심했다. N 씨는 친구와 주고받은 문자메시지에서 자신이 하는 일이 “육떡기”라고 농담처럼 얘기했다. 선배들이 집에 태워다주며 차안에서 툭툭 치며 신체 접촉을 시도하는 날도 많았다. 차라리 입대하자고 결심하고 상사에게 그만두겠다고 말한 2016년 5월, 별척으로 9시까지 출근하라는 데 1시간 지각한 날(근로계약서 상 출근 시간보다 1시간 일찍 출근한 날), 그는 상사에게 크게 꾸지람을 들은 뒤, 오후에 매장을 나가 다음날 새벽 해당 외식업체가 운영하는 식료품 공장 바로 앞 골목에서 스스로 목숨을 끊은 채 발견됐다.

사례 3. 2011년 광주 기아자동차 현장실습 중 뇌출혈 장기 입원 중

2011년 12월 D 씨는 기아자동차 광주공장에서, 주 70시간 가까운 장시간 노동에 시달리다 뇌출혈로 쓰러졌다. 장시간 노동일 뿐 아니라 10시간 맞교대였다. 작업 자체도 쉬운 일이 아니었다. 온갖 유기용제로 가득 찬 자동차에 페인트를 분사하는 도장실에서 정규직 노동자와 같이 하는 일이었다. 주야 맞교대 근무, 잔업, 특근 등에 투입되어 주당 58시간에서 70시간 이상의 노동을 한 것이다. D 씨가 쓰러진 이후, 열악한 환경에서 착취당하는 현장실습 노동자의 상황에 대한 사회적 공분이 일었다. 정부는 이 사고 이후 <특성화고 현장실습제도 개선대책(2012.4)>을 발표하여, 현장실습 매뉴얼을 개발, 보급하고 현장실습 표준협약서를 개정하였다. 개정된 현장실습표준협약서에 따르면, 특성화고 현장실습 노동자들은 실습 시간이 1일 최대 8시간으로 노동시간이 제한되고, 야간, 휴일의 실습은 금지되었다.

사례 4. 2012년 울산 석정건설 신항만 작업선 현장실습 중 사망

2012년 12월 R 씨는 울산 신항만 공사현장에서 작업선이 전복되면서 숨졌다. R 씨가 일한 석정건설은 사고 당일, 풍랑주의보가 발효될 것으로 발표됐지만, 선박 피항 조치를 제때 하지 않았다. 사고 뒤, 사고 위험성이 높은데도 사고 업체가 현장실습생을 3명

이나 승선시켰으며, 승선 노동자(24명)를 우선 대피시키지 않는 등 안전조치를 소홀히 한 것으로 밝혀졌다. 정부의 <특성화고 현장실습제도 개선대책(2012.4)>에는 ▲학교에서 현장실습 전에 사전 교육을 반드시 하고, ▲사업주가 안전보건상 조치를 하도록 하겠다는 내용이 포함돼 있었지만, 역시 제대로 작동하지 않았다. 안전하게 일할 권리, 위험할 때 거부할 권리, 본인이 하는 일에 대해 알 권리를 박탈당하고 교육이라는 이름의 기만과 폭력에 노출된 현장실습노동자들의 앙상한 현실은 그대로였다.

사례 5. 2014년 울산 현대자동차 협력업체 현장실습 중 사망

2014년 2월 현대자동차 협력업체로 자동차 부품을 만드는 회사(금영 ETS)에서 역시 현장실습 노동자로 일하던 ㄱ 씨가 야간노동 중 공장지붕이 무너져 내리면서 숨졌다. 울산 지역에 갑자기 내린 폭설로, 눈 무게를 감당하지 못한 건물 지붕이 무너져 사고가 난 것이다. 그런데, ㄱ 씨가 변을 당한 시간은 오후 10시 19분. 2011년 현장실습노동자 ㄴ 씨의 사고 이후 현장실습 노동자의 야간 노동이 금지되고 노동시간이 제한되었지만, 현장에서는 이런 규정이 전혀 작동하지 않는다는 것이 드러났다. 청소년노동인권네트워크가 2014년 가을 실시한 현장실습 실태조사에서도, 파견업체를 통해 현장실습에 나가고, 제조업 공장에서 12시간씩 맞고대로 일하는 현장실습생을 만날 수 있었다.

사례 6. 2016년 서울메트로 협력업체 현장실습 후 계속 취업 중 사망

2016년 5월 구의역에서 스크린도어를 고치다 숨진 청년 노동자 ㄷ 씨도 현장실습생으로 취업한 터였다. ㄷ 씨는 특성화고 3학년 때 지하철 스크린도어 유지 보수 업체인 은성 PSD에 현장실습 형식으로 취업했다. 사고 뒤 서울시 진상조사단의 발표에 따르면, 서울메트로는 은성 PSD와 2015년 새로 계약을 맺었는데, 2011년도 협약 때보다 연 14.4억 원 적은 금액으로 용역 계약을 맺었다. 점검을 철저히 하면 고장 수리가 불필요하다는 이유를 들어, 스크린도어 유지관리 용역 계약에서 고장 수리 비용을 뺐 것이다. 사실 연평균 스크린도어 고장건수는 1만 2천 여 건에 달하고, 스크린도어 유지·관리에서 고장 수리가 가장 중요한 업무 중 하나임에도 그랬다. 후려친 용역비 책정의 부담은 노동자들에게 전가됐다. 돈이 부족하니 인력을 충분히 확보하지 않았다. 2013년 1월 성수역에서도, 2015년 8월에는 강남역에서도 똑같은 사고가 이미 발생했다. 2015년 사고 발생 후,

서울시와 서울메트로는 반드시 2인 1조로 일하도록 하겠다고 밝혔다. 하지만, 2인 1조 근무는 매뉴얼에만 존재했다. 2명이 해도 위험한 일에 한 명만 배치해놓고 나 몰라라 한 이 체제를 유지하는 데에, 특성화고 현장실습생들이 활용되었다. 서울시 진상조사단에 따르면 은성PSD는 2014년 11월부터 공업고등학교 학생을 스크린도어 유지보수 업무 현장에 배치했다. 보고서는 이를 두고 “실습생들은 2인 1조 매뉴얼을 (서류상으로) 지키기 위해 활용됐다고 볼 수 있다”고 분석했다.

※ 별첨 2. 경기도교육청 2013년도 특성화고 현장실습 운영 지침

2013년도 특성화고 현장실습 운영 지침

〈경기도교육청 과학직업교육과〉

I. 총 칙

1. (현장실습의 목적과 정의) 현장실습은 산학협력 기반으로 학교에서 배운 지식과 기술을 경험하고 적용함으로써 직무능력의 현장적합성을 높이기 위해 학교 교육과정의 일환으로 실시하는 다양한 직업적 체험을 의미한다.
2. (현장실습의 방법) 현장실습은 현장 체험형과 산업체 파견형 등으로 구분할 수 있으며 구체적인 방법으로 전 학년에 걸쳐 전일제, 단기 집중이수, 방학 중 인턴십, 학기 집중이수 등 다양하게 운영할 수 있다.
3. (현장실습운영위원회) 학교는 교원, 학부모, 지역 산업계 및 지방고용관서 관계자 등 5인 이상 ~ 10인 이하로 「현장실습운영위원회」를 구성하여 산업체 선정 심의, 학생지도 및 산업체 감독 등 현장실습 계획과 운영 전반을 협의하고 결정한다.

II. 현장실습 운영 계획

4. (현장실습 운영 계획) 학교는 다음 각 호에 따라 현장실습 운영 계획을 수립한다.
 - ① 학교는 특히, 학생의 안전과 근로보호 등을 강조하여 매년 현장실습 운영 계획과 수정을 학교 구성원·산업체 관계자 등과 협의하고, 현장실습운영위원회 심의를 거쳐 수립하고 수정한다.
 - ② 학교는 현장실습 내실화를 위해 필요한 경우 현장실습 산업체와 현장실습운영 계획을 수립할 수 있다.
 - ③ 학교는 연간 현장실습계획이 수립된 경우나 수정된 경우에 이를 교육청에 제출하여야 한다.
5. (현장실습 운영을 위한 교육과정 편성·운영) 학교는 학교와 학생의 특성, 학생의 요

구 등을 고려하여 현장실습이 전학년에 걸쳐 실시될 수 있도록 다음 각 호에 따라 학교 교육과정에 편성·운영하여야 한다.

- ① 현장실습은 학교장의 재량에 따라 전문교과의 독립교과목으로 편성하거나 전문교과 일부에 포함하여 편성·운영하도록 한다.
- ② 현장실습의 이수 단위는 학교의 장이 학교 구성원 등과 협의를 거쳐 적정한 이수단위를 결정하되, 최소 2단위(34회) 이상 이수한다.
- ③ 학기 중 전일제로 운영하는 해당요일이나 산업체 파견형 현장실습을 실시하는 학기에는 전문교과만을 편성하도록 한다.
- ④ 현장실습을 특정 학기에 집중하여 실시할 경우, 전문교과의 이수는 현장실습 이수로 대체할 수 있으며 이 기간 동안에 보통교과는 편성하지 않도록 한다. 이 때 전문교과는 현장실습을 통해 이수 가능한 과목과 실무과제 수행과 관련된 수업 등으로 편성할 수 있다.
- ⑤ 위 3, 4항에도 불구하고 부득이하게 보통교과가 편성된 상황에서 사전에 계획하지 않은 현장실습을 운영할 경우에는 해당교과의 이수방안에 대한 계획을 세우고 적절한 방법으로 내실 있게 운영하여야 한다.

Ⅲ. 현장실습의 운영

6. (현장실습 실시) 학교는 학생이 이수하는 전공 교육과정과 관련 있는 현장실습을 실시하여야 한다. 단, 산업체 파견 현장실습 운영이 어려운 경우나 학생에 대해서 학교장은 별도의 계획을 세워 학교내에서 현장실습을 운영하도록 한다.
7. (현장실습의 운영 시기) 현장실습은 전학년에 걸쳐 실시할 수 있도록 학교의 특성과 실정, 학생의 요구 등을 고려하여 학교 교육과정에 편성하여 운영하여야 한다.
 - ① 산업체 체험, 전일제, 단기집중 현장실습의 경우는 학교 교육과정 편성에 포함하여 수시로 운영이 가능하도록 한다.
 - ② 산업체 파견형 현장실습의 경우는 학교에서 전공 관련 지식과 실무 등을 배운 후, 3학년 1학기 학교 출석수업 종료 후에 실시하도록 하고, 그 이전에 실시할 경우에는 학교의 현장실습운영위원회의에서 심의를 거쳐 교육청에 승인을 받도록 한다.

8. 학교는 다음 각 호에 의거하여 현장실습 운영과 학생들의 안전과 근로보호가 가능한 건실한 기업체를 발굴·선정한다.

① 학교는 관계부처와 기관 및 교육청 등이 제공하는 산업체에 대한 정보를 활용하고 산업체를 방문하여 학생의 전공 분야, 산업체에서 실시할 현장실습 프로그램의 적절성, 산업체의 역량 등 교육적 측면에서 현장실습이 가능한지를 판단하여 현장실습 산업체를 선정하여야 한다.

② 현장실습 프로그램의 적절성은 산업체의 산업안전보건 교육, 근로기준 준수, 현장실무교육, 학생에 대한 지원 등을 고려하여 판단하여야 한다.

③ 학교는 새로 발굴한 산업체가 ‘현장실습 제한 기준’에 해당되는지 적정 여부를 점검하여 현장실습운영위원회에서 판단하여야 한다.

9. (현장실습 협약) 학교는 관련 법령 및 다음 각 호에 따라 현장실습 협약을 체결하도록 한다.

① (협약) 실무능력 개발이나 취업약정 등 산업체에서 학습과 일의 병행을 위한 산업체 파견형 현장실습의 경우에 학교장, 학생 및 산업체의 장은 현장실습표준협약서에 따라 실시 7일 이전에 현장실습 협약을 체결하여야 한다.

② (근로계약) 현장실습 협약 시에 산업체의 장과 학생은 근로계약서를 체결하여 학생의 안전과 근로를 보호할 수 있도록 하며, 산업체의 장은 근로계약 결과를 학교에 알려야 한다.

③ (지원) 학교는 현장실습 협약 내용이 노동관계법령에 부합하는 지를 확인하기 위해 경기도교육청 특성화고 현장실습 법률자문단의 지원을 받을 수 있다.

④ (학생 보호자에 정보 제공) 학교는 학생의 보호자에게 학생의 현장실습에 관한 정보를 제공하여야 한다.

IV. 현장실습 학생 지도 및 감독

10. 교육청은 학교에 현장실습 관련 행·재정 사항을 지원하고 학교는 다음 각 호에 따라 학생들의 안전과 근로보호 등을 위한 학생 지도를 실시하여야 한다.

① (사전 교육) 학교는 학생이 현장실습 실시하기 전에 기업체 소개, 산업안전보

- 건, 근로관계법, 직업윤리의식, 학생의 책임·의무·권리 등에 대한 교육을 관련 교과목, 창의적 체험활동, 방과후 수업 등을 통하여 다양한 방법으로 실시해야 한다.
- ② (현장방문지도) 학교는 현장실습 산업체를 방문하여 학생들의 현장실습 이수 태도, 학생 건강, 현장실습 협약의 준수, 산업체의 산업안전보건의 예방과 근로환경, 근로기준 준수 등을 지도하고 파악하여야 한다.
- ③ (지도 결과) 현장방문 등을 통해 실습계획이나 실습협약과 다른 내용이 발견되는 등 현장실습 목적 달성이 곤란하다고 판단될 경우에는 산업체와 협의하여 실습 내용 변경, 실습 중단 등의 조치를 취해야 한다.
- ④ (학생 보호) 교원과 학생은 현장실습 산업체가 학생의 산업안전보건 교육과 산업재해 예방 및 처리가 미흡하거나, 협약에 의한 근로기준 위반과 부당한 대우 등이 발생하였다고 판단될 경우 「현장실습 원스톱 상담」을 통해 지원 받아 상담 및 신고를 하여 학생을 보호해야 한다.
- ⑤ (산업체 지원) 학교는 실습교육의 내실화 및 학생 지도를 위해 산업체의 현장실습 담당자를 (가칭) '산학협력 교사' 등으로 위촉하여 수당을 지급할 수 있다.
11. 교육청은 지방고용관서 등과 협력하여 학교별 현장실습 정보를 공유하는 등 유관 기관과 협력하여 학생들의 안전과 근로기준 준수 등의 지도·감독을 공동으로 실시하고 그 결과를 공유하여 학생들의 안전과 근로기준 준수 대책에 활용한다.
12. 학교는 산업체 현장실습 미파견 학생과 현장실습 복귀생에 대해 다음 각 호와 같이 계획을 수립하여 지도하여야 한다.
- ① 학교는 산업체 현장실습 미파견자를 위해 학교 내에서 운영할 수 있는 별도의 현장실습 프로그램을 개발하여 운영하여야 한다.
- ② 산업체 파견 현장실습 중 학교로 복귀 의사가 있는 학생은 그 사유에 대해 충분한 상담 등을 실시하고, 학생의 의견을 수렴하여 복귀 여부를 결정하여야 하며, 학교는 복귀 학생의 상담 및 학교 적응을 위한 적절한 조치를 해야 한다.

V. 현장실습의 평가

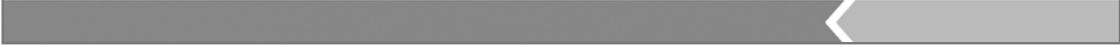
13. 학교는 다음 각 호에 따라 학생과 학교의 현장실습 결과를 평가하여야 한다.

- ① (학생 평가) 학교는 체험형 또는 산업체 파견형 현장실습 활동에 대해 학교 또는 산업체, 학교와 산업체가 공동으로 평가를 하도록 한다.
- ② (산업체 파견형 현장실습의 평가) 현장실습의 출석, 태도, 일지, 추수지도 교사 평가, 산업체 담당자의 평가 등을 현장실습 평가에 반영하고, 「개인별 현장실습 보고서」를 차년도 학교별 현장실습 운영계획 수립에 반영한다.
- ③ (학교 자체 평가) 학교는 현장실습 결과를 매년 평가하여 차년도 학교별 현장실습 운영계획 수립에 반영하고, 현장실습 결과 평가를 위해 현장실습 운영에 관련된 제반 서류를 작성하여 비치하여야 한다.
- ④ (교육청의 결과 보고) 교육청은 학교가 제출하는 현장실습 운영 계획서와 현장실습 운영 현황을 토대로 현장실습 결과 보고서를 작성하고, 다른 교육청과 산업체 관련 정보를 상호 공유할 수 있다.

I 특성화고·마이스터고 현장실습 제도 현황과 개선방안 모색 토론회

특성화고·마이스터고 현장실습의 법률적 문제와 과제

이종희 변호사 (전국교직원노동조합 법률팀)



특성화고·마이스터고 산업체 파견형 현장실습의 법률적 문제와 과제



ㅣ 이종희 변호사 (전국교직원노동조합 법률팀)

1. 서론

재해가 계속 발생하고 파행적으로 운영되고 있는 특성화고·마이스터고 현장실습 문제는 단순히 현장실습과 관련한 법제도에서 비롯한 문제는 아닐 것이다. 현장실습을 넘어 존엄이 보장되는 않는 노동 환경 전반의 문제이며, 법제도만의 문제가 아니라 여러 사회적, 문화적 문제들과 얽여 있는 문제이다. 그럼에도 특성화고·마이스터고 재학생들이 열악한 근로조건에 내몰리기 쉬운 상대적으로 더 취약한 지위에 있다는 점에서 특성화고·마이스터고 현장실습에 특화된 관점의 접근도 필요하다. 교육이라는 본질을 잊은 채 현장실습을 의무화한 법제도에서 특성화고·마이스터고 현장실습의 문제가 강화되고 있기에 법적인 측면에서의 접근도 별도로 필요하다.

이 글에서는 법적인 측면에 한정하여 특성화고·마이스터고 현장실습의 문제점을 검토하고 개선방안을 제시하고자 한다. 우선 특성화고·마이스터고 현장실습을 규정하고 있는 법령의 구조를 개관한 후, 직업교육훈련촉진법을 중심으로 법제도 개선방안을 제안하겠다.

2. 특성화고·마이스터고 현장실습의 근거 법령

가. 교육법령상의 근거

초·중등교육법에서는 특성화고·마이스터고의 현장실습에 관해 직접 규정하고 있지 않

다. 초·등교육법에서 중등단계 교육을 실시하기 위한 학교로 고등학교를 규정하고 있고 초·중등교육법 시행령에서 특성화고등학교(제91조 제1항)와 마이스터고(‘산업수요 맞춤형 고등학교’, 제90조 제1항 제10호)를 규정하고 있다. 그러나 시행령에서도 현장실습에 관해서는 규정하고 있지 않다.

다만, 초·중등교육법 제23조 제2항 교육과정을 교육부장관에게 정할 것을 위임하는 규정을 두고 있는데, 교육부 고시인 「초·중등학교 교육과정」 안에 현장 실습에 관한 개략적 규정이 들어 있다. 위 고시에서 다시 구체적인 사항을 다시 시·도 교육청의 지침에 위임하고 있어, 각 시·도 교육청의 교과과정 편성·운영 지침이나 별도의 현장실습에 관한 운영지침 등에 현장실습에 관한 추가적인 내용이 규정되어 있다.

「초·중등학교 교육과정」 (시행 2014.3.1. 교육부고시 제2013-7호, 2013.12.23., 일부개정)¹⁾

II. 학교 급별 교육과정 편성·운영의 기준

3. 고등학교

다. 고등학교 교육과정 편성·운영의 중점

(4) 특성화 고등학교와 산업수요 맞춤형 고등학교

(자) 학교에서 배운 지식과 기술을 경험하고 적용함으로써 다양한 직업적 체험과 현장 적응력 제고 등을 위해 교육과정의 일환으로서 현장 실습을 운영하여야 한다.

① 현장 실습은 교육과정과 관련이 있는 직무를 경험할 수 있도록 운영하며, 학교 또는 학교와 산업계가 과정과 결과를 평가하도록 한다.

② 현장 실습은 다양한 형태로 운영할 수 있으며, 이와 관련된 구체적인 사항은 시·도 교육청이 정한 지침에 따른다.

교육부는 고등학교 교육과정 해설 총론²⁾을 통해 위 규정에 대하여 아래와 같이 해설을 달고 있다.

1) 2009 교육과정이 일부개정된 교육부고시로 현재 고등학생에게 적용되고 있다. 교육부고시 제2015-74호로 전부 개정(이후 교육부고시 제2015-80호, 제2017-108호로 일부 개정)된 2015 교육과정은 2018년부터 고등학교 1학년에 적용된다. 현장실습에 관한 내용은 교육부고시 제2013-7호와 가장 최신인 교육부고시 제2017-108호가 크게 다르지 않다.

2) 교육부, 「2009 개정 교육과정의 부분 개정에 따른 고등학교 교육과정 해설 총론 증보판」, 2013.

전문교육을 주로 하는 고등학교는 교육과정 내용과 관련이 있는 현장 실습을 운영하여야 한다. 직업교육훈련 촉진법 및 동법 시행령에는 직업교육훈련생의 현장 실습 의무화를 명시하고 있다. 이들 계열의 고등학교에서 현장 실습은 학교에서 배운 지식과 기술을 실제 현장에서 적용하고 경험함으로써 다양한 직업적 체험과 현장 적응력 제고를 목적으로 하는 교육과정의 일환으로 교내 활동(창업동아리, 교내실습, 학교기업 등), 현장 체험 학습, 산업체 파견 현장 실습 등 다양한 형태로 운영할 수 있다. 학교는 관련 법령 및 시·도 교육청의 교육과정 편성·운영 지침에 따라 교육과정과 관련이 있는 실험·실습 및 현장 실습을 운영하여야 한다.

특성화 고등학교 및 산업수요 맞춤형 고등학교에서 현장 실습은 학교에서 배운 지식과 기술을 직접 현장에 나가 적용함으로써 다양한 경험을 쌓고 현장 적응력을 기를 수 있는 학습이다. 개정 교육과정에서는 현장 실습의 목적을 명시하고, 어떻게 운영하고 평가해야 할 것인지에 대해 그 방향성을 명확히 하였다.

많은 학교에서 현장 실습은 파견 형태로 이루어지고 있는데, 이는 학생들을 직접 근로 장소로 보내어 임금을 받고 기존의 근로자와 똑같은 일을 배우고 익히도록 하기 위한 것이다. 그런데 이런 과정에서 학교 교육과정과는 연관이 없는 일을 하기도 하고, 기존에 정해진 시간을 초과하여 근무하는 등의 문제가 발생하기도 하였다. 이에 따라 개정 교육과정에서는 현장 실습이 교육과정과 관련이 있는 직무를 경험하게 하고 그 과정과 결과를 학교가 단독으로 평가하거나, 학교와 산업계가 공동으로 현장 실습의 과정과 결과를 평가하도록 함으로써 학교와 산업계의 책무성을 강화하였다.

위 교육부고시의 위임에 따라 만들어진 각 시·도 교육청의 현장실습에 관한 지침의 예를 몇 가지 살펴보면 아래와 같다.

부산광역시 고등학교 교육과정 편성·운영 지침(부산광역시교육청 고시 제2015-488호)

VI. 기타사항

12. 전문 교과 운영 및 현장 실습

나. 현장실습에 관한 사항

- 학교에서 배운 지식과 기술을 경험하고 적용함으로써 다양한 직업적 체험과 현장 적응력 제고 등을 위해 교육과정의 일환으로서 현장 실습을 운영하여야 한다. 이 경우 다양한 형태로 운영할 수 있으며, 다음 사항에 유의하여 편성·운영한다.
- 1) 전문 교과와 창의적 체험활동의 이수는 현장실습으로 대체할 수 있으며 교사의 지도 아래 가급적 최종 학년에서 실시하도록 한다.
- 산업체 파견 현장실습 산업체는 전공 분야, 현장실습프로그램의 적절성 등을 고려하여 학교의 장이 산업체의 장과 협의하여 선정한다.
- 창의적 체험활동 및 산학협력 프로그램 등으로 교내외에서 수행하는 교육활동을 현장실습 이수로 인정할 수 있다.
- 2) 현장 실습은 학교장의 재량에 따라 하나의 독립 교과로 편성하거나, 전문 교과의 일부에 포함하여 편성·운영할 수 있다.
- 3) 현장실습 이수 단위는 학교와 지역사회의 여건을 고려하여 정하되 최소 2단위 이상 이수한다.
- 4) 취업생 지원을 위해 현장실습이 있는 학기에는 가급적 보통교과를 편성하지 않도록 한다.
- 5) 현장 실습은 학교장의 책임하에 사전 안전 교육 등 일정 기간 준비 교육을 포함하여 운영한다.
- 6) 현장 실습은 학생의 교육과정 이수에 지장이 없는 범위 내에서 3학년 1학기 교육과정 이수 후 또는 3학년 2학기에 실시한다. 단, 3학년 1학기부터 실시하고자 하는 경우에는 사전에 교육감의 승인을 받아야 한다.
- 7) 현장 실습 산업체 선정이 곤란하여 현장 실습을 받지 못하는 불가피한 사정이 있는 경우에는 학교장이 교내 현장실습 운영계획을 수립하여 운영하도록 한다.

전라북도교육청 특성화고 현장실습 운영 지침 (2015. 1. 2. 개정)³⁾

6. (현장실습 실시) 학교는 학생이 이수하는 전공 교육과정과 관련 있는 현장실습을 실시하여야 한다. 또한 산업체 파견 현장실습 운영이 어려운 경우나 학생에 대해서 학교장은 별도의 계획을 세워 학교내에서 현장실습을 운영하도록 한다.
7. (현장실습의 운영 시기) 현장실습은 전학년에 걸쳐 실시할 수 있도록 학교의 특성과 실정, 학생의 요구 등을 고려하여 학교 교육과정에 편성하여 운영하여야 한다.
- ① 산업체 체험, 전일제, 단기집중 현장실습의 경우는 학교 교육과정 편성에 포함하여 수시로 운영이 가능하도록 한다.
- ② 산업체 파견형 현장실습의 경우는 학교에서 전공 관련 지식과 실무 등을 배운 후, 3학년 1학기 종료(여름방학 종료)후부터 실시하도록 하고, 그 이전에 실시할 경우에는 학교의 현장실습운영위원회의 심의 및 도교육청의 승인을 거쳐 실시할 수 있다.
8. 학교는 다음 각 호에 의거하여 현장실습 운영과 학생들의 안전과 근로보호가 가능한 건실한 기업체를 발굴·선정한다.
- ① 학교는 관계부처와 기관 및 교육청 등이 제공하는 산업체에 대한 정보를 활용하고 산업체를 방문하여 학생의 전공 분야, 산업체에서 실시할 현장실습 프로그램의 적절성, 산업체의 역량 등 교육적 측면에서 현장실습이 가능한지를 판단하여 현장실습 산업체를 선정하여야 한다.
- ② 현장실습 프로그램의 적절성은 산업체의 산업안전보건 교육, 근로기준 준수, 현장실무교육, 학생에 대한 지원 등을 고려하여 판단하여야 한다.
- ③ 학교는 방문한 산업체가 ‘현장실습 제한 기준(노동관계법 위반 전력)’에 해당되는지 여부를 반드시 점검하여 현장실습운영위원회에서 최종 선정 심의한다.

나. 직업교육훈련촉진법령상의 근거

특성화고·마이스터고 산업체 파견형 현장실습은 실제 직업교육훈련촉진법에 근거하여 이루어진다. 아래와 같은 다단계의 법령구조를 거쳐 규정된다.

직업교육훈련촉진법 제2조 제1호 ㉠ 산업교육 및 산학협력촉진에 관한 법률 제2조 제2호 가목 ㉠ 산업교육 및 산학협력촉진에 관한 법률 시행령 제2조 제1항 제1호, 제2호 ㉠ 초·중등교육법 시행령 제90조 제1항 제10호(마이스터고), 제91조(특성화고) 등

3) 최근 전주에서 특성화고등학교에서 재학 중인 현장실습생이 사망한 사건(LG 유플러스 콜센터 현장실습생 사망 사건)을 계기로 2017. 5. 2. 운영지침이 개정되었다. 3학년 2학기 1차 고사 후부터 산업체 파견형 현장실습을 실시하며, 비전공관련 분야로 현장실습시 3학년 2학기 2차 고사 이후 학생 및 학부모의 동의를 얻고, 학교의 현장실습운영위원회의 심의를 거쳐 실시하는 것으로 개정되었다.

[직업교육훈련 촉진법]

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. <개정 2016.2.3.>

1. “직업교육훈련”이란 「산업교육진흥 및 산학협력촉진에 관한 법률」 및 「근로자직업능력 개발법」과 그 밖의 다른 법령에 따라 학생과 근로자 등에게 취업 또는 직무수행에 필요한 지식·기술 및 태도를 습득·향상시키기 위하여 실시하는 직업교육 및 직업훈련을 말한다.
2. “직업교육훈련기관”이란 직업교육훈련을 실시하는 기관 또는 시설을 말한다.
3. “직업교육훈련생”이란 직업교육훈련을 받고 있는 사람 또는 받으려는 사람을 말한다.

「산업교육진흥 및 산학협력촉진에 관한 법률」 (이하 ‘산학협력법’)

2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. <개정 2011.7.25., 2013.12.30.>

2. “산업교육기관”이란 산업교육을 하는 다음 각 목의 학교를 말한다.
 - 가. 산업수요에 연계된 교육 또는 특정 분야 인재양성을 목적으로 하는 학교로서 대통령령으로 정하는 고등학교·고등기술학교
 - 나. 직업 또는 진로와 직업교육 과정을 운영하는 특수학교
 - 다. 대학(「고등교육법」 제2조 각 호에 따른 학교, 그 밖에 다른 법률에 따라 설립된 고등교육기관 중 대통령령으로 정하는 기관을 말한다. 이하 같다)

「산학협력법 시행령」

제2조(정의) ① 「산업교육진흥 및 산학협력촉진에 관한 법률」(이하 “법”이라 한다) 제2조제2호가목에서 “대통령령으로 정하는 고등학교·고등기술학교”란 다음 각 호의 학교를 말한다.

1. 「초·중등교육법 시행령」 제90조제1항제10호에 따른 산업계의 수요에 직접 연계된 맞춤형 교육과정을 운영하는 고등학교에 해당하는 특수목적고등학교
2. 「초·중등교육법 시행령」 제91조에 따른 특성화고등학교(자연현장실습 등 체험위주의 교육을 전문적으로 실시하는 고등학교는 제외한다)
3. 산업수요 맞춤형 학과 또는 전문계 과정(課程)을 설치한 일반고등학교
4. 「초·중등교육법」 제54조에 따른 고등기술학교
- ② 법 제2조제2호다목에서 “대통령령으로 정하는 기관”이란 다음 각 호의 기관을 말한다. <개정 2015.9.25>
 1. 「근로자직업능력 개발법」 제2조제5호에 따른 기능대학
 2. 「국방대학교 설치법」에 따른 국방대학교
 3. 「사관학교 설치법」에 따른 사관학교
 4. 「국군간호사관학교 설치법」에 따른 국군간호사관학교
 5. 「육군3사관학교 설치법」에 따른 육군3사관학교
 6. 「경찰대학 설치법」에 따른 경찰대학
 7. 「한국과학기술원법」에 따른 한국과학기술원
 8. 「광주과학기술원법」에 따른 광주과학기술원
 9. 「대구경북과학기술원법」에 따른 대구경북과학기술원
 10. 「울산과학기술원법」에 따른 울산과학기술원

위 규정들에 의하여 특성화고·마이스터고는 산학협력법의 ‘산업교육기관’으로서 직업교육훈련촉진법상의 ‘직업교육훈련기관’에 해당하고, 특성화고·마이스터고 재학생들은

‘직업교육훈련생’이 된다. 그에 의하여 특성화고·마이스터고 재학생들에게 직업교육훈련 촉진법의 제 규정들이 적용된다.

그런데 직업교육훈련촉진법에서는 직업교육훈련생이 현장실습을 원칙적으로 받아야 한다고 규정하고 있다. 직업교육훈련촉진법에서는 현장실습을 ‘직업현장’에서 실시하는 교육훈련과정으로 정의하고 있고(제2조 제7호), 산업체에서 현장실습을 받아야 한다는 규정을 두고 있다(제7조). 즉, 직업교육훈련촉진법에서 원칙적으로 이수할 것을 규정하는 현장실습은 이른바 산업체 파견형 현장실습이다. 그에 의하여 직업교육훈련촉진법이 적용되는 특성화고·마이스터고 재학생들도 원칙적으로 산업체 파견형 현장실습을 받아야 할 지위에 있게 된다.

[직업교육훈련 촉진법]

제2조(정의)

7. “현장실습”이란 직업교육훈련생이 향후 진로와 관련하여 취업 및 직무수행에 필요한 지식·기술 및 태도를 습득할 수 있도록 직업현장에서 실시하는 교육훈련과정을 말한다.

제7조(현장실습) ①직업교육훈련생은 직업교육훈련과정을 이수하는 중에 산업체에서 현장실습을 받아야 한다. 다만, 해당 직업교육훈련과정과 같거나 유사한 분야에 재직 중인 사람과 그 밖에 대통령령으로 정하는 사람의 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2016.2.3.>

3. 직업교육훈련촉진법의 규율 대상과 내용

가. 직업교육훈련촉진법의 입법 배경과 목적

직업교육훈련촉진법은 1996년 대통령지문기구인 교육개혁위원회에서 제2차 교육개혁 과제로 제시한 ‘신직업교육훈련체제’ 구축과 관련하여 자격기본법, 한국직업능력개발원법과 함께 1997년 처음 제정되었다.⁴⁾ 교육부와 노동부가 각각 따로 운영하고 있는 직업교육과 직업훈련을 연계하여 운영하여 직업교육훈련을 촉진하겠다는 취지이다. 교육부, 고

4) 노동부, 『노동행정사』, 2006, 284면, 286면; 제181회 제7차 교육위원회 회의록 참조.

용노동부 양 부서를 모두 소관부서로 두었다.

그러나 직업교육훈련촉진법에 의하여 교육부와 노동부로 이원화되어 있는 직업교육훈련체제에 근본적인 변화가 일어났다고 보기는 어렵다. 교육부 소관의 산업교육진흥법⁵⁾과 노동부 소관의 직업훈련기본법⁶⁾이 그 효력을 유지한 채 직업교육훈련촉진법이 제정되었기 때문이다.⁷⁾ 현재도 역시 근로자직업능력 개발법(이하 ‘직업능력개발법’)에서 근로자⁸⁾ 중심의 직업훈련에 관한 사항을 규정하고, 산학협력법에서 학생 중심의 산업교육에 관한 사항을 규정하고 있다. 제정 직업교육훈련촉진법에 국가의 직업교육훈련에 관한 정책총괄기구로서의 직업교육훈련정책심의회 설치가 규정되었으나, 별다른 기능을 하지 못한 채⁹⁾ 운영의 실효성이 감소하였다는 이유로 2010년 직업교육훈련촉진법 개정(법률 제 10092호) 과정에서 직업교육훈련정책심의회에 관한 규정이 삭제되기도 하였다.

이전에는 산업교육진흥법에 의하여 산업교육기관(실업계 고등학교 등) 재학생들의 산업체 현장실습 의무를 규정하고 있었으나, 직업교육훈련촉진법에 산업체 현장실습에 관한 규정이 담기면서 산업교육진흥법에서는 산업체 현장실습 규정이 삭제되었다. 실업계 고등학교 학생 입장에서는 산업체 현장실습을 의무적으로 받아야 한다는 점에서 동일하고, 근거규정만 바뀐 셈이다.

나. 직업교육훈련촉진법의 규율 대상

앞서 보았던 직업교육훈련촉진법 제2조 제1호에서 알 수 있듯이, 직업교육훈련촉진법은 산학협력법상 학생과 직업능력개발법상 근로자 등에 대한 ‘직업교육훈련’을 적용 대상으로 한다. 직업교육과 직업훈련을 한꺼번에 ‘직업교육훈련’으로 하여 동일한 규정을 적용하는 것이다.

-
- 5) 현재 「산업교육진흥 및 산학협력촉진에 관한 법률」로 제명이 바뀌었다.
 - 6) 직업훈련의무제를 폐지하면서 직업훈련기본법을 폐지하였고, 「근로자직업훈련촉진법」을 새로 제정하였다. 2005년 「근로자직업능력 개발법」으로 전부개정되었다.
 - 7) 직업교육훈련촉진법안 전문위원 검토보고서 참조.
 - 8) 고용된 사람에 한하는 개념이 아니라 취업할 의사가 있는 사람도 포함되는 개념이다(직업능력개발법 제2조 제4호 참조).
 - 9) 정택수, 「직업능력개발제도의 변천과 과제」, 106~107면 참조.

직업교육훈련촉진법이 적용되는 산학협력법상의 기관은 크게 특성화고·마이스터고 등의 고등학교,¹⁰⁾ 직업교육 과정을 운영하는 특수학교,¹¹⁾ 기능대학,¹²⁾ 전문대학 등 대학,¹³⁾ 경찰대학 등 별도의 설치 법률에 의한 고등교육기관¹⁴⁾ 등으로 볼 수 있다. 직업교육훈련촉진법이 적용되는 직업능력개발법상의 기관은 법상의 공공직업훈련시설 또는 지정직업훈련시설과 기능대학 등이다.

전문대학 등 대학의 현장실습의 경우에도 직업교육훈련촉진법이 적용되지만, 특성화고·마이스터고와 다른 점은 고등교육법에서 현장실습에 관한 별도의 근거규정을 마련하고 있다는 점이다. 고등교육법 제22조 제1항은 수업의 하나로서 ‘현장실습수업’을 운영할 수 있고, 학칙이 정하는 바에 따라 ‘실습학기제’를 운영할 수 있다고 규정하고 있다. 그리고 교육부는 「대학생 현장실습 운영규정」이라는 교육부 고시를 통하여 대학생 현장실습에 관하여 별도의 내용을 정하고 있다.¹⁵⁾

「고등교육법」

제22조(수업 등) ① 학교의 수업은 학칙으로 정하는 바에 따라 주간수업, 야간수업, 계절수업, 방송·통신에 의한 수업 및 **현장실습수업** 등의 방법으로 할 수 있다.
 ② 학교는 학생의 현장 적응력을 높이기 위하여 필요하면 **학칙으로 정하는 바에 따라 실습학기제(實習學期制)**를 운영할 수 있다.

- 10) 직업교육훈련촉진법 제2조 제1호 ☞ 산학협력법 제2조 제2호 가목 ☞ 산학협력법 시행령 제2조 제1항 제1호, 제2호 ☞ 초·중등교육법 시행령 제90조 제1항 제10호(마이스터고), 제91조(특성화고) 등
- 11) 직업교육훈련촉진법 제2조 제1호 ☞ 산학협력법 제2조 제2호 나목
- 12) 직업교육훈련촉진법 제2조 제1호 ☞ 산학협력법 제2조 제2호 다목 ☞ 산학협력법 시행령 제2조 제2항 제1호; 직업교육훈련촉진법 제2조 제1호 ☞ 직업능력개발법
- 13) 직업교육훈련촉진법 제2조 제1호 ☞ 산학협력법 제2조 제2호 다목 ☞ 고등교육법 제2조 각 호
- 14) 직업교육훈련촉진법 제2조 제1호 ☞ 산학협력법 제2조 제2호 다목 ☞ 산학협력법 시행령 제2조 제1항 제2호, 제2호내지 10호
- 15) 대학생 현장실습 역시 학생들을 값싼 노동력으로 활용하는 문제가 계속 제기되자, 교육부는 현장실습이 수업이라는 점에 중점을 맞추겠다고 최근 「대학생 현장실습 운영규정」을 개정하였다(교육부고시 제2017-115호). 여기서 ‘현장실습수업’은 학교와 현장실습기관이 공동으로 참여하여 산업체 현장에서 학생에게 실시하는 산학협력 교육과정으로, ‘실습학기제’는 학기 단위로 일정기간 연속하여 운영되는 현장실습으로 규정하여 양자를 분리하고 있다.

다. 직업교육훈련촉진법의 규율 내용: 고등학교 재학생에 대한 특칙

앞서 밝혔듯이 직업교육훈련촉진법에 의하여 특성화고·마이스터고 재학생들은 원칙적으로 산업체에서 현장실습을 받아야 한다(제7조). 산업체 현장실습에 관한 직업교육훈련촉진법상의 규정은 직업교육훈련촉진법에 의한 직업교육훈련생에게 동일하게 적용된다. 즉, 직업교육훈련생이 성인 노동자인지, 어떤 교육 과정 중에 있는지 등을 불문한다.

고등학교에 재학 중인 현장실습생들의 노동재해가 계속 발생하고 성인 노동자와 고등학교 현장실습생들에 대하여 동일한 규율을 하는 직업교육훈련촉진법 규정에 관하여 문제가 지속적으로 제기되자, 2016년 미성년이거나 고등학교에 재학 중인 직업교육훈련생에 관한 특례를 넣는 방식으로 직업교육훈련촉진법이 개정되었다. 그밖에 직업교육훈련기관 및 산업체의 책무에 관한 규정도 신설되었다.

2016년 직업교육훈련촉진법 개정으로 마련된 미성년이거나 고등학교에 재학 중인 직업교육훈련생에 관한 특례 규정은 아래와 같다.

[직업교육훈련 촉진법]

제7조의2(현장실습 운영기준) ① 국가 및 지방자치단체는 「초·중등교육법」 제2조에 따른 학교에 재학 중인 직업교육훈련생(이하 “재학 중인 직업교육훈련생”이라 한다)이 참여하는 현장실습의 내실화를 위하여 현장실습 운영기준을 정하여야 한다.

② 제1항에 따른 운영기준에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 현장실습 산업체 선정에 관한 사항
2. 현장실습프로그램에 관한 사항
3. 현장실습의 지도·감독에 관한 사항
4. 그 밖에 현장실습의 내실화를 위하여 필요한 사항

[본조신설 2016.2.3.]

제9조(현장실습계약 등) ① 현장실습을 받을 직업교육훈련생과 현장실습산업체의 장은 사전에 현장실습계약을 체결하여야 한다. 다만, 미성년자 또는 재학 중인 직업교육훈련생의 경우에는 고용노동부장관이 교육부장관 및 산업통상자원부장관과 협의하여 고시한 표준협약서에 따라 현장실습계약을 체결하여야 한다. <개정 2016.2.3.>

제9조의2(현장실습 시간) ① 미성년자 또는 재학 중인 직업교육훈련생의 현장실습 시간은 1일 7시간, 1주일 35시간을 초과하지 못한다. 다만, 당사자의 합의에 따라 1일 1시간, 1주일에 5시간을 한도로 연장할 수 있다.

② 현장실습산업체의 장은 미성년자 또는 재학 중인 직업교육훈련생에 대하여 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 현장실습을 시켜서는 아니 된다.

[본조신설 2016.2.3.]

고등학교에 재학 중인 직업교육훈련생에 대하여 별도의 현장실습 운영기준을 정하도록 하였으며, 미성년자 또는 재학 중인 직업교육훈련생의 현장실습 시간에 대하여 근로기준법에서 18세 미만인 근로자에 대하여 둔 근로시간 규정과 유사한 규정을 마련하였다.

실질적인 차이는 고용노동부가 고시한 표준협약서에 의하여 직업교육훈련생, 현장실습 산업체의 장, 직업교육훈련기관의 장의 3자간 현장실습계약을 체결해야 한다는 점일 것이다. 위반시 과태료도 규정하였다(제27조). 현 규정의 취지와 구조상 표준협약서에 의한 현장실습계약은 이에 위반하는 개별적인 계약을 무효로 하는 강행적 효력은 있다고 보아야 할 것이다. 그럼에도 표준협약이 지켜지지 않고 이면계약이 행해지는 등의 문제가 계속 발생하고 있다.

4. 특성화고·마이스터고 산업체 파견형 현장실습의 법적 문제점

가. 교육의 일환이라는 법적 근거 부족

실업계 학교 재학생에 대한 산업체 현장실습 의무화는 1973년 산업교육진흥법 개정(법률 제2545호)에 의하여 도입된 이래, 1997년 직업교육훈련촉진법 제정으로 근거법률이 변경되어 계속되고 있다. 산업체 파견형 현장실습은 장기간 산업체에 나가 학교 내 교육과정을 대신하는 것임에도 불구하고, 초·중등교육법과 그 시행령에서는 현장실습의 법적 근거와 운영 방안을 찾을 수 없다. 특성화고·마이스터고 재학생은 직업교육훈련촉진법에 의하여 성인 노동자 등 다른 직업교육훈련생과 동일한 법적 규율을 받게 된다.

산업교육진흥법이나 직업교육훈련촉진법은 고등학교 재학생의 교육에 초점을 맞춘 법이 아니다. ‘산업인력의 양성’을 통한 ‘국가경제의 발전’을 목적으로 하는 법이다. 현재 초·중등학교 교육과정 고시에서 현장실습이 교육과정의 일환이라고 명시되어 있기는 하나, 산업체 현장실습의 직접적인 근거가 되고 있는 법률의 제 규정에서는 특성화고·마이스터고 재학생들에 대한 현장실습이 교육과정의 일환이라는 취지를 발견하기는 어렵다.

중등 교육과정의 하나로서 시행되는 현장실습임에도 불구하고 교육법이 아닌 직업관련 법에 직접적인 근거 규정을 둠으로써 현장실습이 교육과정의 일환이라는 점이 퇴색되는 것이다. 최근 개정된 직업교육훈련촉진법에서 특성화고·마이스터고 재학생에 관한 특칙이 마련되었으나, 취약한 지위에 있음을 고려한 보호 규정일 뿐, 그 현장실습이 교육과정의 하나로 운영된다는 것을 규정한 것은 아니다.

여러 실태조사에서 확인되었듯이, 특성화고·마이스터고 현장실습은 실제 교육 프로그램의 일환이 아니라 재학생 및 교사들에게 조기취업으로 인식되고 있다. 파견 산업체 역시 값싼 노동력 확보의 수단으로 파견형 현장실습을 활용하고 있다. 조기'취업'이라면 '교육'이라고 할 수 없다. 교육적 관점을 견지하지 못한 채 취업으로 한 학기를 통째로 사용하는 현장실습이 운용됨으로써, 중등 교육과정 하에 있는 특성화고·마이스터고 재학생들에게 그만큼의 교육받을 기회를 빼는 결과가 되고 있다.

나. 직업교육훈련촉진법과 교육과정과의 불일치

한편 특성화고·마이스터고 재학생들의 현장실습을 규정한 초·중등학교 교육과정 고시와 직업교육훈련촉진법의 규정도 충돌하고 있다. 초·중등학교 교육과정 고시에서 현장실습은 '다양한 형태'로 운영될 수 있다고 규정하고 있고, 교육부의 고등학교 교육과정 해설 총론에서는 그 '다양한 형태'에 관하여 교내 활동(창업동아리, 교내실습, 학교기업 등), 현장 체험 학습, 산업체 파견 현장 실습 등을 들고 있다. 그러나 정작 직업교육훈련촉진법에 의하여 특성화고·마이스터고 재학생들이 의무적으로 받아야 하는 현장실습은 산업체 파견형 현장실습이다. 산업체 파견형 현장실습에 관한 지속적인 문제제기로 대안적 현장실습 방안이 제시되고 교육과정 고시에도 반영되어 왔으나, 직업교육훈련촉진법은 여전히 산업체 파견이라는 고정적 형태를 의무화하고 있다.

이에 더하여 현장실습이 특성화고·마이스터고 교육과정과 유기적으로 결합되어 있지 못하다. 초·중등학교 교육과정 고시에는 교육과정과 관련이 있는 직무를 경험할 수 있도록 현장실습을 운영할 것을 규정하고 있다. 따라서 진행하고 있는 교과와 관련하여 그

이수 단위 내에서 현장 체험, 교내 활동, 산업체 실습 등을 유기적으로 편성하여 학교 내에서 배운 지식과 기술을 경험하고 적용할 수 있도록 프로그램을 운영하는 것이 합당할 것이다. 그러나 일반적으로 산업체 파견형 현장실습이 이루어지는 3학년 2학기에는 전문 교과 중심으로 교육과정이 편성되어 있고, 그와 별도로 직업교육훈련촉진법에 의하여 산업체 파견형 현장실습이 이루어진다. 학교 수업을 듣지 못하는 상황임에도 불구하고 평가와 성적은 학교 내에서 진행된 교과에 대해서 이루어진다.¹⁶⁾ 산업체 파견형 현장실습을 나가는 경우 해당 학기에 편성된 교육과정을 정상적으로 이수할 수 없는 구조이다. 전공과 무관한 산업체 파견형 현장실습을 하는 경우 이런 문제는 배가된다.

5. 특성화고·마이스터고 파견형 현장실습에 대한 법률적 개선 방안

가. 중점사항

고등학교의 파견형 현장실습의 문제가 제기될 때마다 개선방안이 제시되고 시행되었지만 미봉책이었을 뿐, 고등학교 현장실습에서 지적되었던 많은 문제점들은 그대로 지속되고 있는 형편이다. 산업체 파견형 현장실습이 교육의 일환으로서 ‘실습’이 아니라 임금 취득 목적의 ‘취업’으로 인식되고 있고 법제도 역시 이를 뒷받침하고 있기에 불거지는 문제이다. 따라서 특성화고·마이스터고 재학생에 대한 산업체 파견형 현장실습을 폐지하고 교육과정과 유기적으로 통합하여 다른 방식의 현장실습을 운영하는 것이 개선 방안의 중심이 되어야 한다.

나. 교육으로서의 성격 명확화, 교육과정과의 통합적 운영

먼저 특성화고·마이스터고의 현장실습은 중등 교과과정의 일환이므로 교육으로서의

16) 진숙경 외, 「특성화고·마이스터고 현장실습 법제도 분석」, 경기도교육연구원, 2016, 11~14면 참조.

성격을 가진다는 점을 명확히 할 필요가 있다. 현재 특성화고·마이스터고의 현장실습은 직업교육훈련촉진법에서 규정됨으로써 일반적인 직업교육훈련과 그 특성이 구분되지 않은 규율되고 있다. 특성화고·마이스터고의 현장실습이 교육과정의 하나로서 반드시 필요한 것이라면, 직업교육훈련촉진법이나 수시로 변경되는 교육과정 고시에 추상적으로 그 내용을 담기보다, 현장실습의 목적, 운영 방안, 안전과 보건기준을 교육관련법령 안에서 규정할 필요가 있다. 국어, 수학뿐만 아니라 현장실습도 교육과정 내에서 중요성을 가진 교과 내용이어야 한다.

또한 현장실습이 ‘교육’의 일환이라면 현재처럼 교육과정 중의 전문교과를 대체하는 방식으로 산업체 파견형 현장실습을 운영하는 것이 아니라, 전문교과와 연결하여 통합적으로 현장실습이 운영되도록 하여야 한다. 또한 향후 진로 등에 대한 선택권 및 학습권을 보장하기 위해, 하나의 산업체에 종속되어 장기간 노동력을 제공하는 것이 아니라 다양한 실습 기회를 제공하여야 한다. 그를 통하여 교과에서 배운 지식과 기술을 실제 현장에서 적용할 수 있는 능력을 키우고, 조기취업이 아닌 진로탐색을 위한 기회를 가질 수 있도록 하여야 한다.

다. 직업교육훈련촉진법의 산업체 현장실습 의무 규정 삭제

특성화고·마이스터고 재학생에게 적용되는 직업교육훈련촉진법의 산업체 현장실습 의무 규정이 반복적으로 문제가 발생하는 산업체 파견형 현장실습의 중단을 가로막고 있다. 현장실습을 교육과정의 일환으로서 운영할 수 있도록 만들기 위해서 직업교육훈련촉진법에서 고등학교 재학생에 대한 산업체 현장실습 의무 규정은 삭제하는 것이 타당하다.

이를 위한 입법적 방안 중의 하나는 직업교육훈련촉진법 자체를 폐지하는 것이다. 현재 직업교육훈련촉진법은 교육부와 노동부가 각각 따로 운영하고 있는 직업교육과 직업훈련을 연계하여 운영하겠다는 입법 취지에도 불구하고 그러한 취지가 잘 실현되고 있지 않다. 근로자를 대상으로 하는 직업능력개발법과 학생을 대상으로 하는 산학협력법이라는 이원적 체제는 그대로 유지되고 있으며, 직업교육훈련법의 산업체 현장실습 의무 규

정만 실질적으로 작동하고 있다. 오히려 직업교육훈련법의 산업체 현장실습 의무 규정은 각 직업교육훈련기관의 특성의 고려하지 못한 채 일괄적인 규정을 함으로써 여러 문제를 안고 있다. 각 직업교육훈련기관의 특성을 반영한 직업교육훈련 프로그램이 마련되지 않은 상태에서 일반적인 근로 형태와 동일하게 현장실습이 운용되고 있으나, 이런 형태라고 할지라도 산업체 현장실습은 직업교육훈련생의 의무가 되는 셈이다.

따라서 현재 직업능력개발법이 근로자, 산학협력법이 학생의 직업교육훈련에 관하여 규정하고 있는 법체계 내에서 각 대상에 맞는 현장실습을 별도로 규정하고 직업교육훈련 촉진법은 폐지하는 것을 개선방안으로 생각해볼 수 있다. 직업교육훈련촉진법이 적용되는 전문대학 재학생의 산업체 현장실습 역시 특성화고·마이스터고 재학생의 산업체 현장실습과 마찬가지로 저임금 노동력으로 활용되고 있다는 문제제기가 꾸준히 있어 왔다는 점에서도 그러하다.

다소 소극적인 입법적 해결책으로 직업교육훈련촉진법에서 현장실습 규정이 고등학교 재학생에게 적용되지 않도록 제7조 제1항을 개정하는 방법도 생각할 수 있다. 직업교육훈련촉진법 제7조 제1항 단서에는 산업체 현장실습 의무가 적용되지 않는 예외적 경우를 규정하고 있는데, 초·중등교육법 제2조에 따른 학교에 재학 중인 직업교육훈련생을 예외의 경우로 포함시키는 것이다.

6. 결론을 대신하여

특성화고·마이스터고 산업체 파견형 현장실습 폐지 주장과 관련해서는 취업 문제를 어떻게 해결할 것인가라는 반문이 뒤따른다. 그러나 앞서 보았듯이 취업을 위해 현장실습이 운용된다면, 그러한 현장실습은 교육과정의 하나라고 할 수 없고, 재학생들의 교육 받을 기회를 부당하게 빼앗는 것이 된다. 단순히 취업 시기를 일괄적으로 앞당기는 것이 특성화고·마이스터고 학생들의 취업 문제를 해결할 수 있는 방안이 되는 것도 아니다.

특성화고·마이스터고 졸업생의 취업 문제는 당연한 현실의 문제라고 할 수 있으나, 이는 교육받는 자로서도, 노동하는 자로서도 보호받지 못한 채 취업 현장에 내몰리는 형태가 되어서는 안 될 것이다. 단순히 취업률 제고를 위하여 특성화고·마이스터고 학생이 전공과 무관한 저임금 노동력으로 활용되도록 할 것이 아니라, 학력 차별 해소를 위한 법제도 등 졸업 후 적절한 일자리(decent work)를 찾을 수 있도록 돕는 별도의 방안이 모색되어야 한다.

I 특성화고·마이스터고 현장실습 제도 현황과 개선방안 모색 토론회

토 론 문

〈토론 1〉 최수정 교수 (서울대학교 농산업교육과)

〈토론 2〉 백종현 위원장 (청소년유니온)

〈토론 3〉 김홍순 과장 (교육부 직업교육정책과)

〈토론 4〉 김민규 사무관 (고용노동부 일학습병행정책과)



토론 1 현장실습, 현실적인 개선방향은 무엇인가?

ㅣ 최수정 교수 (서울대학교 농산업교육과)

□ 들어가며

- 2006년 실업계고 현장실습 정상화 방안 이후로 2012년, 2013년에 거친 관계부처 합동 현장실습 제도 대책, 2016년 직촉법 개정 등 특성화고 현장실습 제도는 조금씩 개선되고 있는 실정임
- 그러나 (1) 조기 취업과 현장실습이 구분되지 않는 문제, (2) 실습생들의 권리와 안전에 대한 보호가 부족한 문제, (3) 현장실습과 교육과정의 미연계 및 파행운영 등의 문제점은 앞으로 개선해야 할 숙제들임
- 본격적인 논의에 앞서 우선 현재 현장실습의 대표적인 사례*들을 중심으로 유형화를 해보고자 함.

*이하의 논의는 2012년 현장실습 실태점검시 실제로 확인되었던 사례들을 변형한 것임

**본고에서 현장실습은 일터 현장에 직접 파견된 형태의 ‘산업체 파견형 현장실습’만을 지칭하려고 함

□ 특성화고 현장실습의 주요 유형

- (1) **교육형 실습형** : 전공적합성 高, 직무에서 요구하는 스킬 수준 高, 향후 발전가능성 高
- 예시) 기계과 학생이 외국계 기계부품 제작업체에서 실습
 - 실습형태 : 별도로 실습장소 만들어서 일하는 중간 중간 직무교육 실시, 별도의 프로그램 존재
 - 학생들 만족도 높고, 배움이 가능한(필요한) 직무

- 실습기간동안 임금은 최저임금수준으로 “수당”개념으로 지급. 교육훈련에 쏟는 시간이 많기 때문에 정상적인 근로자 수준의 임금제공은 불합리함

(2) 좋은 일자리형 : 근무조건 ‘매우 우수, 전공적합성 高

- 예시) 상업계열 학생이 병원, 대기업, 공공기관 등에 사무직으로 조기 취업하는 형태
- 실습형태 : 순수 근로 + 신입사원 교육
- 근무조건이 매우 우수하여, 학생만족도가 매우 높음. 일반적으로 학업우수 학생들의 취업처

(3) 보통 일자리형 : 근무조건 ‘우수~보통’, 전공적합성 低

- 예시) 상업계열 학생이 조립/검사직무로 대/중견기업에 조기 취업하는 형태
- 실습형태 : 순수 근로 형태
- 근무환경 깨끗, 일이 쉽고, 그에 비해 연봉 괜찮은 편
- 학생들의 만족도가 높고, 취업 지속의사가 매우 높은 편

(4) 병역업체형 : 보수 최저임금 수준, 병역의무기간까지는 취업의사 높음

- 예시) 병역특례 목적으로 기업을 선택하여 실습 및 취업. 대체로 최저임금수준에 임금만 제공하는 경우가 많음

(5) 나쁜 일자리형 : 근무조건 나쁨, 전공적합성 高

- 예시) 기계과 학생이 기계가공 업체에서 근로. 병역특례업체가 아니기 때문에 군 입대전 아르바이트 목적으로 취업. 기업에서도 유사한 생각
- 전공과 적합한 분야의 기업으로 실습, 보통 소기업이 대부분이고 근무조건이 나쁘다 보니 실습 종료후 취업 연계가 잘 이루어지지 않음
- 보통 학생의 성적, 출결 등이 낮아 적절한 기업으로 취업이 어려운 경우에 발생, 실습중에 학생 무단결석이 발생하는 경우도 있음. 기업과 학생 모두의 원인으로 실습이 조기 종료되는 경우가 많음

- (6) 아르바이트형 : 전공적합성 대체로 低, 보수 낮지 않음, 향후 발전가능성 低
- 예시) 기계과 학생이 편의점, 외식업체, 주유소 등에서 근로. 대학진학 전에 아르바이트 목적으로 취업

□ 어떻게 개선해야 하는가?

- 별도의 연구 수행 없이 특성화고 현장실습의 개선방안을 구체적으로 논하기 어려움. 다만 상술한 현장실습 운영 유형을 중심으로 지금까지 논의되었던 개선방향에 대한 검토의견을 개진하고자 함
- 첫째, 조기취업의 분리 운영
 - 상술한 것과 같이 현재 조기취업과 동일하게 운영되던 현장실습은 분리하여 개선방안을 도출할 필요가 있음.
 - 즉, 조기취업의 경우 시기를 특정시기 이후로 조정하고, (5) 나쁜 일자리형과 (6) 아르바이트형은 지양하도록 근절
 - 조기취업 시기의 경우 전문대학 및 대학의 사례를 활용하여 형평성을 확보할 필요가 있음
 - 특히 공공기관 등에서 앞장서서 조기 취업을 지양하는 문화 만들 필요 있음
 - * 일본 취업내정제 제도 벤치마킹 필요
- 둘째, (1) 교육형의 확대 운영을 위한 지원 제도 마련 필요
 - 전 세계적으로 직업교육훈련과정에서 work placement(현장실습)은 거의 필수적으로 포함되어 있음
 - 그 유형은 크게 두 가지인데 하나는 도제훈련형, 둘째는 우리나라 특고 현장실습과 유사한 실습형
 - 도제훈련형의 경우 교육의 주체가 학교가 아니라 기업이며, 견습생은 근로계약에 준하는 견습계약을 맺음. 도제훈련의 3요소는 OJT를 통한 structured learning, 학교에서 교실수업, 그리고 work experience임. 즉 근로도 학습의 일환으로 보고 있음

- 도제훈련의 경우 최저임금 미만의 수당이 주어지며, 이는 임금이 아니고 “수당”임
- 우리나라 같이 학교 직업교육에 현장실습이 붙는 형태도 많이 존재하는데, 이 경우에도 임금을 받는 경우는 매우 드뭄. (우리나라 조기취업형처럼 아예 취업이 연계된 경우에는 합법적으로 근로를 하고 임금을 받음)
- 이상의 논의를 종합해보면 (1) 근로가 분리된 형태의 순수한 교육형 현장실습이 기업에서 진행되기는 매우 어렵고, (2) 이를 위해서는 기업으로의 별도의 지원책이 마련되어야 함
- 또한 교육형 현장실습이 가능하려면 직무 역시 “교육이 필요한(가능한) 수준의 직무”이어야 함. 단순 조립 등 operator 직무의 경우 1주일 미만의 사전교육으로 충분히 현장 투입이 가능함
- 따라서 최근 논의되고 있는 “학습중심의 현장실습”, “교육형 현장실습”의 경우 다음의 사항을 고려할 필요가 있음
 - 가) OJT는 근로가 분리될 수가 없음. 또한 근로에서도 학습이 일어날 수 있다는 점을 인정해야 함
 - 나) 근로와 분리된 형태의 현장실습을 운영할 수 있는(또는 운영하고자 하는) 기업은 매우 극소수. 기업은 교육기관이 아님
 - 다) 기업에서 이루어지는 실습기간동안 학습이 많이 이루어지길 원한다면 “임금”을 논하기는 어렵고, “최저임금 수준”을 요구하기는 더욱 합당하지 않음

●학교의 역할에 대한 고민 : 학생들을 사지로 내몰고 있는가? 아니면 최선을 다하고 있는가?

- 도제훈련 또는 현장실습을 운영하고 있는 해외사례들을 살펴보면 우리나라 특성화고/마이스터고와 같이 적극적으로 실습업체/견습업체를 탐색해주고, 심지어 지정해주는 사례는 매우 드뭄
- 사실상 현재 특성화고/마이스터고는 할 수 있는 최대한의 지원을 하고 있다고 보여짐
- 현장실습 폐지와 관련하여 한가지 지적하고 싶은 부분은 만일 현재와 같이 학교에서 적극적으로 취업지원을 하지 않고, 학생 스스로 졸업 후 직장을 찾는 상

황이 생긴다면 작금의 문제가 해결될 것이라고 보는지? 아마도 지금보다 더 열악한 취업처로 내몰릴 가능성이 높음

- (정보의 부족, 판단 경험의 부족등에서 기인해서).
- 학생들이 현장실습이기 때문에 열악한 환경에 내몰리는 경우(예: 4유형: 나쁜 일자리형, 5유형: 병역특례형)의 경우는 근절해야 하겠지만, 학기 중 취업지도가 반드시 나쁜 것으로만 판단할 필요는 없다고 생각함

●넷째, 취업의 질적 지표에 대한 평가 실시 및 가중치 부여 필요

- 취업률 위주의 학교평가 및 사업평가가 4유형, 6유형 등의 부적절한 현장실습 사례를 늘리고 있는 것으로 판단됨
- 취업의 질적지표 : 전공적합성, 근무조건 등을 계량화하여 평가 지표에 반영할 필요 있음.
- 다만 전공적합성의 경우 단순한 기준을 만들기 매우 어렵기 때문에 충분한 논의와 연구가 필요할 것

●다섯째, 취업담당교사의 업무경감을 위한 다양한 지원책 마련 필요

- 산학협력/취업지도 담당 교사에 대한 인터뷰시 “3D업종”이라는 자조취인 애로 토로가 많았음
- 수업과 기업발굴의 두 가지 업무를 병행하는 것은 사실상 불가능에 가까우며 적절하지 않음
- 기존의 취업지원관제도와 같은 비정규직이 아니라 정규직 형태의 전담인력 채용에 대한 고민이 필요함

□ 발제문에서 제안된 해결방안과 관련한 의견

- 발제하신 두 분 모두 우리나라 특성화고 교육 및 학생들에 대한 깊은 애정을 갖고 있다고 사료됨
- 또한 취업과 실습 분리, 안전한 실습환경 확보, 노동인권교육 확대 등의 방향성

에 대해서는 공감하고 있음

- 다만 몇 가지 방안과 관련하여 다음과 같은 의견을 드리고자 함

●‘현장실습 폐지’방안에 대한 의견

- 전술하였듯이 현장실습이 갖고 있는 순기능이 분명 존재하기 때문에 다른 대안 없는 폐지는 적절하지 않다는 의견을 드리고 싶습니다.

●‘직업교육훈련촉진법 폐지’방안에 대한 의견

- 법률상의 문제점에 대해서는 공감하지만, 현재 현장실습이 직촉법에 의해 의무화되는 것이 아니기 때문에(사실상) 폐지가 적절한지 의문입니다.

- 또한 산업교육진흥법의 경우 현재 산업교육 진흥 및 산학협력력 촉진에 관한 법률이라고 개정되었는데, 법률명에서 보시다시피 교육중심의 산학협력보다는 연구(R&D) 중심의 산학협력에 초점이 이동했고, 이에 따라 고등교육(특히 4년제 대학) 단계의 산업교육에 초점을 맞추고 있기 때문에 직촉법을 대체하기는 사실상 어려운부분이 있습니다.

토론 2

현장실습 문제, 청소년 당사자 참여로 바꾸자!



▮ 백종현 위원장 (청소년유니온)

앞서 발제하신 내용들 모두 잘 들었습니다. 하루 빨리 우리 사회가 변화해서 전문계고 현장실습생들의 고통을 덜어 주었으면 좋겠습니다. 이에는 많은 분들이 동의하신다고 생각합니다. 그러나 현재 발생하는 현장실습 문제에 대한 해결방안으로 거론되고 있는 ‘현장실습 전면중단’에 대해서는 저는 보다 신중한 접근이 필요하다고 봅니다.

자신의 꿈을 찾고 일 경험을 위해 현장실습을 나가는 학생들도 있겠지만, 상당수 학생들이 생계비를 벌기 위한 아주 현실적인 이유로 현장실습을 나가고 있습니다. 앞의 발제에서도 얘기하셨듯 교육으로서의 현장실습이라기보다는 사실상 ‘조기취업’의 형태로 이뤄지고 있는 것이 현실입니다. 현재 문제적인 현장실습을 장기적으로는 교육의 역할을 하는 실습과, 조기취업을 분리하여 제대로 된 교육, 제대로 된 노동을 실시하는 것이 근본적 대책일 것에는 저 역시 물론 동의합니다.

그러나 그렇다고 현장실습을 바로 중단하는 것이 현실적 대안일 것인가에 대해서는 회의적인 편입니다. 생계를 위해 현장실습을 나가고 있는 학생들은 현재 일하고 있는 업체가 아니더라도 어디선가에서는 돈을 벌기 위해 일을 해야만 하는 상황입니다. 이런 상황에서 현장실습이 사라지면 학교에서 수업을 마친 후 아르바이트를 병행할 수밖에 없습니다. 현장실습 업체에서 벌어지고있는 청소년 노동자에 대한 부당대우는 우리나라 대부분의 사업장에서 벌어지고 있는 행태입니다. 아르바이트 현장이라고 해서 이를 피해갈 수는 없는 노릇입니다.

또 전문계고 학생들이 졸업 이후에 고졸의 학력으로 바로 취업을 하게 되면, 결국 현재 학생들이 일하고 있는 현장실습 업체와 같은 중소기업에 들어가게 됩니다. 결과적으로 고3 때 받았던 부당대우를 스무살에 받는 것으로, 6개월 시기를 늦출 뿐 달라지는 것이 없습니다.

이러한 현실적 문제들이 여전히 남아있기 때문에 학생들의 생계와 현실을 고려한 세밀한 정책설계가 필요합니다. 이를 위해서는 전문계고 학생 당사자들이 오늘과 같은 대책 논의에 반드시 참여해야만 합니다.

지난 오랜 시간 동안 현장실습 업체와 학교에서는 많은 문제들이 발생했고, 정부 차원에서 이에 대한 대책들을 수없이 쏟아냈음에도 전혀 지켜지지 않고 있습니다. 현행 근로기준법만 모두 칼같이 지킨다고 하더라도 현재 일어나고 있는 많은 사고를 예방할 수 있을 것입니다. 새로운 대안도 필요하겠지만, 기본적으로는 교육부와 노동부를 포함하여 기존에 나온 방안들부터 철저하게 수행할 명확한 책임주체가 필요합니다. 그리고 이 주체에는 청소년 당사자의 참여가 반드시 보장되어야 합니다. 정부, 학교, 시민단체, 그리고 청소년 당사자가 머리를 맞대고 대안을 찾아나갈 때 비로소 현실에 맞는 방향을 잡을 수 있을 것입니다.

토론 3



Ⅰ 김홍순 과장 (교육부 직업교육정책과)

토론 4

현장실습 개선방안을 위한 정책 방향



▮ 김민규 사무관 (고용노동부 일학습병행정책과)

1. 현장실습은 ‘배움’을 목적으로 기업현장에 투입되어 일터에서 학습을 병행하는 교육프로그램

- 현장실습제도는 특성화고·마이스터고 학생들이 전문적인 종사자로 근무하기 이전에 기업 현장에 투입되어 해당분야의 전문 업무 수행 역량을 기르는 교육·훈련과정이며
* 직업교육훈련촉진법 제7조(현장실습) 직업교육훈련생은 직업교육훈련과정을 이수하는 중에 산업체에서 현장실습을 받아야 한다.
- 일학습병행제는 기업이 청년 등을 선 채용 후 NCS기반 현장훈련을 실시하고 학교 공동훈련센터의 보완적 이론·실무교육을 통해 숙련형성 및 자격취득까지 연계하는 새로운 현장중심의 교육훈련 제도임

2. 산업체의 수요와의 미스매치, 법·제도적 기준미비 문제의 핵심

- 학교와 기업, 학생의 이해관계 일치 이외에도 현장실습생을 체계적으로 가르칠 수 있는 기업의 교육훈련프로그램 부족, 현장실습 참여기업의 전공 관련성, 교육훈련 역량 등에 대한 검증이 미흡함
* 현장실습시 전공분야 기능업무 종사 27.9%에 불과, 非전공분야 종사 33.4% (‘12년, 직능원)
- 재학 중인 직업교육훈련생의 현장실습 시간은 1일 7시간, 1주일 40시간을 초과하지 못하나, 일부 기업에서 이를 위반하고 있으며

* 현장실습 사업장 중 ▲주 40시간 초과 36.7% ▲야간실습 15.8% ▲휴일실습 22.5% ▲현장실습 계약 미체결 또는 구협약서 활용 18.8%(‘14년, 고용부 실태점검)

- 기업관계자(CEO, 현장 책임자)를 대상으로 현장실습 인식제고 교육을 적극적으로 실시해야 할 필요가 있음

현장실습의 운영방식 개선·관리강화가 필요

- 평가·교부금과 연계*된 취업률 성과지표로 학교 입장에서 전공 무관, 영세기업 등 밀어내기식 현장실습 진행

* 지방 특별교부금(학교예산) 배정시 학교별 취업률을 주요 지표로 활용
 * 매년 7만여명의 특성화고 3학년생들이 2.5만개소 기업에 참여, 평균 실습기간3개월(‘14년, 졸업생 현장실습 실태조사, 교육부)

- 교육부나 교육청, 일선학교의 책임 있는 실습생 관리 및 보호기능도 미흡, 고용부의 근로감독도 근본대안으로는 한계

- 인력부족 등 이유로 지속적인 실습생 면담, 실습여건 모니터링, 부실기업 선별 등 미흡, 지방고용노동관서 등과의 정보 미공유

* 실습기간 중 학생 1인당 교사의 현장 지도 횟수 2.3회(‘16년, 교육부)

한편, 법·제도적 기준미비에 따른 문제점 해결 방안이 필요함

- 직업교육촉진법에 규정된 실습생의 지위가 학생과 근로자 중 무엇인지 애매한데다 근로기준법 등을 적용하려고 해도 현장에서 잘 지켜지지 않는다며 일반 근로자도 법적 보장이 안 되는 경우가 잦은 마당에 약자인 현장실습생은 더더욱 보장받지 못한다고 지적(‘17년, 전교조)

3. 제도운영 정상화 및 법제화를 통한 제도 공고화

현장실습제도 개편 및 일학습병행제 연계 강화를 추진

- 교육부와 협업하여 특성화고 현장실습생에 대한 실효성 있는 대책 마련
- 현행 취업과 다르지 않은 현장실습의 개념을 명확히 개선할 필요

- * (안) 특성화고 현장실습 유형을 직무체험(학생 신분)과 취업연계형(근로자 신분)으로 명확히 구분하고, 일학습병행제와의 연계를 추진
- * 직업훈련촉진법과 근로기준법 연계관련 법령 개선

○ 또한, NCS 실무과목과 연계한 현장실습 프로그램 도입 기업현장 교육프로그램 개발 운영 및 현장실습 참여기업 지원 등 학습중심의 현장실습을 중점적으로 추진 하겠음

일학습병행법 제정 및 하위법령 마련

- 학습기업 지정, 학습근로자 보호, 도제자격 부여 등을 포괄하는 법률 제정 및 하위법령 마련 등 후속조치 추진하면서
 - * 일학습병행법 제정 및 하위법령 마련(16.6.27. 국회제출)
 - * 일학습병행제 운영 규정·고시(17.5월)
- 법제화에 대비하여 일학습병행자격 체계 구축, 국가기술자격과의 연계방안 등을 마련하여 차질 없이 진행하도록 할 계획임

4. 마무리

현장실습이 본래 취지인 ‘교육훈련’보다는 ‘근로제공’ 위주로 운영되고 있다는 점과 적지 않은 실습생들이 장시간 근로, 과도한 업무 부담을 경험하고 있고 전공과 무관한 단순 업무에 투입되는 문제점을 개선해 나갈 것임

현장실습 본래 취지 등을 고려, 실습 유형을 체계화*하고 훈련 프로그램 개발·보급, 컨설팅 등 정책적 지원 및 현장점검 강화하고자 함

- * 직무체험형: 순수 직무체험 형태로 운영하고, 사실상 근로 금지
- * 현장교육훈련형: 기업에 채용된 상태에서 체계적 현장훈련프로그램 이수

특성화고·마이스터고 현장실습 제도 현황과 개선방안 모색 토론회

| 인 쇄 | 2017년 6월

| 발 행 | 2017년 6월

| 발행인 | **이 성 호** (국가인권위원회 위원장)

| 발행처 | **국가인권위원회** 조사국 아동청소년인권과

| 주 소 | (04551) 서울특별시 중구 삼일대로 340
나라키움저동빌딩

| 전 화 | (02) 2125-9643 | F A X | (02) 2125-0929

| Homepage | www.humanrights.go.kr

| 인쇄처 | 도서출판 **한학문화**

| 전 화 | (02) 313-7593 | F A X | (02) 393-3016

ISBN 978-89-6114-548-0 93370

이 저작물은 국가인권위원회가 저작권재산을 전부 소유하지
아니한 저작물이므로 자유롭게 이용(무단 변경, 복제·배포,
상업적인 용도 사용 등)하기 위해서는 반드시 해당 저작권자의
허락을 받으셔야 합니다.