직업계 고등학교 현장실습 현황과 과제 연구 발표 및 토론회

직업계 고등학교 현장실습 현황과 과제 연구
발표 및 토론회

- 전북지역 2018-2019년 직업계고 현장실습 현황 -

| 2020.12.17.(목) 오후3시 |

| 민주노총전북본부 대회의실 |

발표 강문식 | 민주노총전북본부 사무국장

토론 이숙견 | 한국노동안전보건연구소 상임활동가

김경엽 | 전국교직원노동조합 직업교육위원장

김기옥 | 이리공고 교장

사회 채 민 | 전북청소년노동인권네트워크 공동집행위원장

○ 토론회는 코로나19 예방수칙을 준수하여 진행되며, 이에 참석인원이 제한될 수 있으니 참석을 원하는 분들은 가급적 사전 신청을 부탁드립니다.

○ 토론회는 행사 당일에 유튜브를 통해서도 중계됩니다.
스트리밍 주소(https://youtu.be/aP6AN02EF8E) 또는 유튜브채널 '민주노총전북본부' 검색

주최 | 민주노총전북본부, 전북노동정책연구원(준), 전북청소년노동인권네트워크

문의 | T.063-278-9331

순서

발제	직업계고 현장실습 현황과 개선 방안 - 전라북도 직업계고 '학습중심 현장실습' 현황을 중심으로 강문식 (민주노총전북본부, 전북노동정책연구원(준))	**2**
토론 1	직업계고 현장실습 제도운영의 문제점과 해결방안을 위한 고민 이숙견 (한국노동안전보건연구소 상임활동가)	**46**
토론 2	조기취업 현장실습 추진 이면에 교육불평등이 숨어있다. 김경엽 (전국교직원노동조합)	**58**
토론 3	현장실습의 본모습을 찾아가는 과정 김기옥 (이리공업고등학교)	**64**
참고자료 1	부산 직업계고 현장실습 자료 분석 (2017년~2018년 중심으로)	**74**
참고자료 2-1	현장실습 년도별 실체와 기업 사례를 통해 본 시대는 흘러도 고3 2학기 교육과정은 없다. (20201119 민주노총 충남도본부 '고 이민호 3주기 추모! 직업계고현장실습을 통해 본 중대재해기업처벌법' 워크숍 발제문 수정) 김경엽 (전국교직원노동조합)	**87**
참고자료 2-2	2020 하반기 전국교직원노동조합 직업교육위원회 활동자료집 길을 묻다. 길을 찾다. - 직업계고등학교 교육의 ~ ~ - 김경엽 (전국교직원노동조합)	**107**
참고자료 2-3	현장실습 업체 현황	**133**
참고자료 2-4	정부 현장실습 정책 핵심 요소	**146**

발제

직업계고 현장실습 현황과 개선 방안
- 전라북도 직업계고 ‘학습중심 현장실습’ 현황을 중심으로

강문식
(민주노총전북본부, 전북노동정책연구원(준))

가. 들어가며

직업계(특성화.마이스터) 고등학교에서 이루어지는 현장실습은 학교에서 배우고 익힌 분야를 현장에서 체험하고 적응하는 직업교육의 일환을 일컫는다. 그러나 한국에서 직업계고 현장실습 제도는 저임금 노동력 공급을 목적으로 운영되어 왔다. 실습과 취업의 경계가 불분명한 데에서 비롯한 불안정한 지위로 인해 현장실습생은 구사대 동원, 임금체불, 장시간 노동, 휴일 출근, 사적 업무 지시 등 노동기본권을 침해를 빈번하게 경험해왔다. 광주 기아자동차 공장 뇌출혈 사건, 울산 금영ETS 공장 지붕 붕괴 사망 사건, 울산 신항만 공사 작업선 전복사망사건, CJ제일제당 진천공장 자살 사건, 성남 토다이 현장실습생 자살 사건, 서울 구의역 스크린도어 사망사건, 전주 LG유플러스 고객센터 자살 사건, 제주 생수업체 사망 사건 등 심지어 현장실습생이 중대재해로 생명을 잃는 사례도 반복하여 발생했다.

정부도 ‘실업계 고등학교 현장실습 운영 정상화방안(2006)’, ‘특성화고 현장실습제도 개선 대책(2012)’, ‘학생안전과 학습 중심의 특성화고 현장실습 내실화 방안(2013)’, ‘직업교육훈련촉진법 개정(2016)’을 통하여 현장실습 운영을 지속적으로 보완해왔지만(이병욱, 2017), 사실상 조기취업을 목적으로 이루어지는 현장실습 제도의 본질적 성격에서 비롯하는 문제가 해소되지는 않았다. 특히 LG유플러스 콜센터 실습생 사망사건, 제주 생수업체 실습생 사망사건을 계기로 현장실습 제도에 대한 전사회적 논의가 촉발되어 정부차원의 직업계고 현장실습제도 개선방안(관계부처합동, 2017)이 마련되기도 했지만 이 역시 현장실습을 명분으로 한 조기취업을 제한하지 않는다는 점에서 이전의 조치와 동일한 한계를 내정하고 있었다.

전북지역에서는 LG유플러스 콜센터에서 실습생 사망사건을 계기로 현장실습 제도의 문제점에 대한 지역사회의 관심이 제고되면서 현장실습 제도 개선 논의가 이루어진 바 있다. 그러나 사회적 관심의 식어감과 정부의 정책 후퇴가 맞물리면서 근본적 변화에 이르지는 못했다는 평가가 제기되고 있다.

이 때문에 현장실습과 조기취업이 분리되지 않는 조건에서 부분적 제도 보완의 불가능을 지적하며 직업계고 현장실습을 폐지해야 한다는 목소리도 높다.(국회토론회 자료집, 2017).

본 글에서는 정부의 〈직업계고 현장실습제도 개선방안〉(2017) 발표 이후 전북지역 직업계고등학교의 파견형 현장실습 운영현황을 살펴보며 문제점을 진단하고 향후 과제를 제안하고자 한다.

나. 현장실습 제도의 일반적 현황 및 문제점

1) 현장실습 관련 법·제도·교육과정 분석

직업계고 교육과정에서 현장 실습은 “진로와 관련하여 취업 및 직무수행에 필요한 지식·기술 및 태도를 습득할 수 있도록 직업현장에서 실시하는 교육훈련과정”(직업교육훈련촉진법)내지 “다양한 직업적 체험과 현장적응력 제고를 위해 학교에서 배운 지식과 기술을 경험하고 적용하는 교육과정의 일환”(초.중등학교 교육과정 총론)으로 정의된다.

교육과정의 개정에 따라 문구의 차이는 있으나 공통적으로 현장실습은 ‘다양한 형태로 운영할 수 있’으며, ‘이와 관련된 구체적인 사항은 시·도 교육청이 정한 지침에 따른다’고 규정된다.(교육부, 2007; 교육부, 2009; 교육부 2015) 이와 같은 교육과정 고시에 따라 현장실습은 교내 실습, 현장 체험 학습 등으로 운영될 수도 있지만 대개 현장실습이라는 용어는 ‘산업체 채용약정형 현장실습’, 즉 산업체 파견형 현장실습을 지칭한다.

본 연구에서 다루는 파견형 현장실습 제도의 연원을 살펴보면“공장, 사업장 기타 교육에 이용할 수 있는 모든 시설은 그 본래의 용도에 지장을 주지 아니하는 한 교육에 이용할 수 있다”고 명시되어 있는 1949년 교육법까지 거슬러 올라간다. 보다 직접적인 파견형 실습 시행 근거는 산업교육진흥법에서 찾을 수 있다. 1963년에 제

정된 산업교육진흥법은 학교 내 실습시설을 갖추도록 규정하던 내용이 담겨 있었으나, 1973년에 개정되면서 직업계고(舊 실업고) 학생들이 재학 중 기간산업체에서 일정기간(공업계 2~6개월, 농업계 2~4개월)의 현장실습을 의무적으로 이수하도록 강제하였다. 박정희 정권 아래에서 이루어진 이와 같은 입법 조치는 산업체에 값싼 노동력을 공급하기 위한 목적이었다고 볼 수 있다.

전두환 정권도 이 같은 방향성에서 현장실습을 확대시켰는데, 산업교육진흥법시행령을 개정(1986)하여 의무 현장실습 기간을 공업계 학교 1~6개월, 농업계 학교 1~3개월로 연장시켰다. 김영삼 정부는 한 발 더 나아가 '현장실습 내실화'를 명분으로 신경제 5개년 계획(1993)의 '인력 개발'부문에 직업 기술 교육 체제의 개편을 명시하고 '공업계 고등학교 확충 및 산업 현장 훈련 실시', '고교 단계 이후의 직업 기술 교육의 활성화' 등의 방안을 제시한다. 정책의 요지는 공업계 고등학교의 학제를 소위 「2.1」로 개편하여 그간 1~6개월로 제한되어 있던 현장실습 기간을 1년으로 연장한다는 것이다.

현장실습 기간을 연장해온 정책의 밑바탕에는 공통적으로 현장실습생은 노동력 제공 도구로 바라보는 인식이 깔려있었고 실제 실습생들은 3D 업종의 인력공급에 활용되었다. 열악한 노동조건과 빈번한 재해뿐만 아니라, 현장실습생이 노동조합 파업에 구사대로 동원되는 등 현장실습 제도의 폐해가 끊이지 않았고 2003년에는 「제7차 교육과정 적용에 따른 고등학교 현장실습 운영 개선 방안」이 발표되어 학생의 전공과 일치하는 분야에서 현장실습을 실시하도록 하고 실습시기는 학교와 기업의 재량에 따라 다양화시키도록 하였다. 그러나 실습생 엘리베이터 추락 사망(2005), '실업계고 현장실습생 인권실태조사'발표 (2005) 등 현장실습 제도의 문제가 반복적으로 제기되면서 교육부는 「현장실습운영 정상화방안」(2006)을 발표하게 된다. 정상화방안은 '졸업 후 해당기업체에 취업이 보장된 경우와 3학년 2학기 교육과정 2/3이상을 이수한 경우'에만 파견형 현장실습을 나갈 수 있도록 실습 시기를 제한하면서 해방 이후 확대일로를 걷던 현장실습 기간의 연장을 일부 뒤로 돌리는 조치였다. 그러나 「2007 개정 교육과정」은 '교육과정 내용과 관련이 있는' 현장 실습을 운영하도록 규정하여서 전공과 실습의 일치 여부는 상대적으로 여지를 남겨둔다.

2006년 정상화방안은 2008년까지 일시적으로 운영되었다. 2008년에 도입된 「학교자율화 추진계획」에 따라 산업체 파견 현장실습은 단위학교의 자율적 운영이 가능해지게 되면서 2006년 정상화방안은 폐지되었고, 단위학교가 현장실습 시기 결정에

유연성을 부여받고 취업이 강조되기 시작한 2010년부터는 시기와 내용적인 측면에서 불규칙적인 취업 요구에 따라 현장실습의 시기가 자유롭게 조정되었다.(이병욱, 2017) 이 무렵 고시된 「2009 개정 교육과정」에서는 실습 내용과 전공의 불일치 문제에서는 조금 더 구체적인 단서를 달아 현장실습은 '교육과정과 관련이 있는 직무를 경험할 수 있도록 운영'하도록 달았다.

2012년에는 전문계고가 특성화고로 통합되면서 교육과학기술부.고용노동부.중소기업청이 「특성화고 현장실습제도 개선 대책」을 발표한다. 이 대책에는 현장실습 시간을 1일 7시간(최대 8시간)으로 제한하고 1주 2회 이상의 휴일을 주도록 하는 표준협약서 개정, 취업연계 현장실습생의 근로계약서 작성 등의 내용이 담겨 있다. 그러나 2011년(기아자동차 광주공장 실습생 뇌출혈), 2012년(울산신항만 공사 현장 실습생 사망) 잇따른 현장실습생 재해 사건이 발생하면서 2013년에 「학생안전과 학습중심의 특성화고 현장실습 내실화 방안」이 추가로 발표된다. 이 방안에서 현장실습 파견 시기가 고등학교 3학년 1학기 종료 후로 조정된다. 「2015 개정 교육과정」에도 '산업안전보건 등에 대한 교육을 실시'하도록 강제하는 내용이 추가된다. 2016년에는 이러한 부분적 보완의 연장선상에서 1일 7시간(최대 8시간) 실습 제한, 표준협약서 미 작성 시 과태료 부과와 같이 법적인 강제력을 부과하는 「직업교육훈련촉진법」 개정이 이루어졌다. 하지만 현행법령 상 현장실습산업체의 선정기준[1]에 부합하는 기업이 적어 취업률 제고에 어려움을 겪자 2014년 「직업교육훈련촉진법시행령」을 일부개정하여 학교와 기업이 자율적으로 협의하여 정할 수 있도록 현장실습산업체 선정기준 자체를 완전히 삭제하기도 한다.

---

1) 개정전 「직업교육훈련촉진법시행령」 제5조(현장실습산업체의 선정기준)
법 제8조의 규정에 의한 현장실습산업체의 선정기준은 다음 각호의 1과 같다.
1. 법령에 의하여 설립된 산업체중 상시근로자의 수가 10인이상인 산업체
2. 정부투자기관관리기본법 제2조의 규정에 의한 정부투자기관
3. 특정연구기관육성법에 의하여 설립된 정부출연연구기관
4. 법령에 의하여 설립되거나 국가 또는 지방자치단체로부터 계속하여 3년이상 보조금 등의 지원을 받는 연구소
5. 기타 근로자의 인적 구성과 시설·설비 및 후생복지 등이 현장실습을 실시하기에 적합하다고 직업교육훈련기관의 장이 인정하는 산업체

정권	연도	법 . 제도 . 교육과정	주요 내용	현장실습 파견 기간(시기)	현장실습 관련 사건
	1949	「교육법」 제정	공장, 사업장 기타 교육에 이용할 수 있는 모든 시설은 그 본래의 용도에 지장을 주지 아니하는 한 교육에 이용		
박정희	1963	「산업교육진흥법」 제정	산업교육에서 실습.실험 시행하도록 제도화		
	1973	「산업교육진흥법」 개정 「산업교육진흥법시행령」 개정	산업교육을 실시하는 학교의 학생은 재학 중 일정한 기간산업체에서 현장실습을 의무적으로 이수	. 기간:공업계 학교 2~6개월, 농업계 학교 2~4개월	
	1975	「산업교육진흥법시행령」 개정	실습기간 단축	. 기간:공업계 학교 1~3개월, 농업계 학교 1~2개월	
전두환	1986	「산업교육진흥법시행령」 개정	실습기간 연장	. 기간:공업계 학교 1~6개월, 농업계 학교 1~3개월	
김영삼	1993	「신경제 5개년 계획」 발표	공업계 고등학교의 학제「2.1」로 개편하여 현장실습 기간 확대	. 기간:공업계 고등학교 1년	
김대중	1997	「제7차 교육과정」 고시	현장 실습은 '학교의 교육 과정 내용과 직접 관련이 있어야' 하며, 교사의 지도 아래 가급적 최종 학년에서 실시		. 2002. 세원테크에서 실습생을 구사대로 동원.

정권	연도	법 . 제도 . 교육과정	주요 내용	현장실습 파견 기간(시기)	현장실습 관련 사건
노무현	2003	「제7차 교육과정 적용에 따른 고등학교 현장실습 운영 개선 방안」 발표	학생의 전공과 일치하는 분야에서 현장실습 실시.	. 기간:학교와 산업체 재량에 맞게 다양화	. 2005. 여수 엘리베이터 정비업체에서 일하던 실습생이 점검 작업 중 추락사.
	2005	「7차 교육과정」부분 개정 고시	'2·1' 체제를 운영하고자 하는 공업계열 고등학교는 현장실습 이수기간을 1년 범위 안에서 단위학교 자율로 운영	. 기간:1년 범위 안에서 단위학교 자율로 운영	
	2006	「현장실습운영 정상화방안」 발표	졸업 후 해당기업체에 취업이 보장된 경우와 3학년 2학기 교육과정 2/3 이상을 이수한 경우에 파견형 실습 허용.	. 시기:3학년 2학기 교육과정 2/3 이상 이수 후	
	2007	「2007 개정 교육과정」 고시	'교육과정 내용과 관련이 있는' 현장 실습을 운영하도록 함.		
이명박	2008	「학교 자율화 추진계획」 발표	2006년 정상화방안 폐지.	. 시기:단위학교 자율적 운영	. 2011.12. 광주 기아자동차 실습생 장시간 노동 끝에 뇌출혈로 뇌사. . 2012.12. 울산 신항만 한라건설 작업선 전복되며 실습생 3명 사망. 풍랑주의보에도 작업 강행하다 사고.
	2009	「2009 개정 교육과정」 고시	현장실습은 '교육과정과 관련이 있는 직무를 경험'할 수 있도록 운영하도록 함.		
	2010		불규칙적인 취업 요구에 따라 현장실습의 시기가 자유롭게 조정		
	2012	「특성화고 현장실습제도 개선 대책」 발표	. 표준협약서 개정 : 현장실습 시간을 1일 7시간(최대 8시간)으로 제한, 1주 2회 이상의 휴일 보장 . 취업연계 현장실습생의 근로계약서 작성		

정권	연도	법 . 제도 . 교육과정	주요 내용	현장실습 파견 기간(시기)	현장실습 관련 사건
박근혜	2013	「학생안전과 학습중심의 특성화고 현장실습 내실화 방안」 발표	현장실습 파견 시기의 조정	. 시기:고등학교 3학년 1학기 종료 후	. 2014.1. CJ제일제당 진천공장에서 일하던 실습생 장시간 노동과 직장내 괴롭힘에 자살 . 2014.2. 울산 현대차 하청 금영ETS 실습생이 야간 작업 중 폭설로 무너진 공장 지붕에 깔려 사망 . 2015.11. 부산 밀레베어공조에서 파업 일어나자 실습생을 대체인력으로 투입 . 2016.6. 성남 외식업체에서 일하던 실습생 장시간 노동과 직장내 괴롭힘에 자살. . 2017.1. LG유플러스 콜센터에서 일하던 실습생 실적 압박 호소하며 자살.
	2014	「직업교육훈련촉진법시행령」 개정	현장실습 기업 선정기준 삭제		
	2015	「2015 개정 교육과정」 고시	수업 내용과 관련된 산업안전보건 등에 대한 교육 실시, 안전 장구 착용 등 안전 조치 명시		
	2016	「직업교육훈련촉진법」 개정	. 1일 7시간(최대 8시간) 실습 제한 . 표준협약서 미 작성 시 과태료 부과		

정권	연도	법 . 제도 . 교육과정	주요 내용	현장실습 파견 기간(시기)	현장실습 관련 사건
문재인	2017	「직업계고 현장실습제도 개선방안(안)」 발표	. 근로중심 현장실습에서 학습중심 현장실습으로 전환(실습은 학생신분이 되, 취업은 실습이후로 함) . 임금 대신 현장실습 수당을 지급(정규인력 임금의 1/3 수준) . 1개월 내외의 학습중심 현장실습을 시행	. 기간:1개월 내외(최대 63일) . 취업:3학년 동계방학부터	. 2017.11. 제주 생수업체에서 일하던 실습생 제품 적재기에 끼어 사망.
	2018	「학습중심 현장실습 안정적 정착방안」 발표	. 현장실습 허용 시기 앞당김 . 선도기업·참여기업 구분	. 기간:선도기업 1개월 이상, 참여기업 1주 이상(최대 3개월) . 취업:3학년 2/3 출석 이후(10월)	
	2019	「직업계고 현장실습 제도 보완방안」 발표(1월) 「직업계고 현장실습 운영매뉴얼」 배포(4월) 「직업계고 현장실습 운영매뉴얼」수정본 배포(7월)	. 현장실습 선도기업으로 선정 시 3년간 지속 인정 . 현장실습 수당을 시간당 7,100원 이상으로 지급 . 현장실습 과목 신설 추진		
	2020	「직업계고 지원 및 취업 활성화 방안」 발표 「직업계고 현장실습 운영매뉴얼」 개정판 배포(3월)	. 취업률 저하 문제 강조	. 기간:선도기업 1~2주 이상, 참여기업 1주 이상	

표 2 현장실습 제도 관련 주요 변화 및 사건(이병욱, 2017;뉴스타파, 2017 등을 참고하여 재구성)

<7차 교육과정 고등학교 총론(1997.12.)>
⑫ 실업계 고등 학교에서 전문 교과의 학습은 현장 실습으로 대체할 수 있다. 이 경우, 현장 실습은 학교의 교육 과정 내용과 직접 관련이 있어야 하며, 교사의 지도 아래 가급적 최종 학년에서 실시하도록 한다.

<2007 개정 교육과정 총론(2007.02.)>
⑫ 실업계 고등학교에서는 교육과정 내용과 관련이 있는 현장 실습을 운영하여야 한다. 이 경우, 다양한 형태로 운영할 수 있으며 이와 관련된 구체적인 사항은 시.도 교육청이 정한 지침에 따른다.

<2009 개정 교육과정 총론(2009.12.)>
㈜ 학교에서 배운 지식과 기술을 경험하고 적용함으로써 다양한 직업적 체험과 현장적응력 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.

<2015 개정 교육과정 총론(2015.12.)>
사) 다양한 직업적 체험과 현장 적응력 제고 등을 위해 학교에서 배운 지식과 기술을 경험하고 적용하는 현장 실습을 교육과정에 포함하여 운영해야 한다.
① 현장 실습은 교육과정과 관련된 직무를 경험할 수 있도록 운영하며, 학교와 산업계가 프로그램을 공동으로 개발하고 실습의 과정과 결과를 평가하도록 한다.
② 현장 실습은 지역사회 유관 기관들과 연계하여 다양한 형태로 운영할 수 있으며, 이와 관련된 구체적인 사항은 시·도 교육청이 정한 지침에 따른다.
아) 학교는 실습 관련 과목을 지도할 경우 사전에 수업 내용과 관련된 산업안전보건 등에 대한 교육을 실시해야 하고, 안전 장구 착용 등 안전 조치를 취한다.

표 3 교육과정 고시에서의 현장실습

2) 직업계고 현장실습의 일반적 문제

앞서 살폈듯 현장실습에 관련된 법.고시.지침은 크게 전공과 실습 내용의 일치 여부, 취업과 연계된 파견형 실습의 시기를 중심으로 부분적 조정이 이루어졌다. 그러나 여러 차례의 제도 변화에도 불구하고 매 시기 조기 취업의 형태로 산업체 파견형 현장실습이 이루어진 졌다는 점은 달라지지 않았다. 이 때문에 교육적 목적의 현장실습은 존재하지 않는다는 비판이 제기되어 왔다. 이는 2014년 청소년노동인권네트워크에서 수행한 연구에서도 구체적으로 드러난다.

"그렇죠. 일반사원 체계나 똑같은 거죠. 말만 실습이라 하지. 말만 그렇지 일반사원이랑 똑같지. 입사 해서 3개월 지나면 정식 발령 내고 상여금 메리트 똑같이 적용해 주니까. 일반 직원 채용하고 같다고 보시면 됩니다. (중략) 우선 현장실습이라는 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)

"우선 현장실습이라는 이름을 현장에서 잘 안 써요. 그냥 취업생이라고 하죠. 고3 취업생 들어왔다. 이렇게 이야기 하면, 이제 일하러 온 일반 노동자들과 별반 다르지 않게 대하니까.. 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)

질 : "실습생을 위한 교육 프로그램 같은 게 따로 있나요?"
답 : "교육프로그램.. 여기 회사에서는 아직 없는 것 같아요. 만들어졌으면 좋겠는데..."(동료노동자 2)

보다 현실적인 문제는 이와 같은 조기취업 형태의 현장실습 제도가 단기간에 필요한 단순 노동 인력 또는 파트타임 인력의 확보나, 전공분야의 지식 및 기술과 관련성이 없는 단순 조립, 허드렛일 등의 저임금 노동력을 확보하기 위한 수단으로 활용되는 경우가 많다(진숙경 외, 2016; 손기영 외, 2018)는 점이다. 감사원(2015)이 부산.인천.전남 특성화고 현장실습 현황에 대해 진행한 감사 결과를 살피면, 파견형 현장실습을 실시한 학생 15,263명 중 20.5%인 3,131명이 전공과 무관한 산업체에서 현장실습을 실시한 것으로 파악되었고 인력파견업체와 같은 현장실습 제한 업체에 실습생을 파견하는 사례도 확인되었다. 광주광역시의 현장실습 실태를 조사한 결과

에서는 실습생 1,926명 가운데 797명이 전공과 무관한 현장실습을 한 것으로 드러나기도 했다.(홍관희, 2017) 전공일치 여부를 판단하는 기준이 모호하고 보통 학교가 일치 여부를 작성한다는 점을 고려하면 실제 전공불일치도는 이들 조사 결과를 상회할 것으로 예견된다.[2)]

취업과 실습의 경계 위에 선 현장실습생의 불안정한 지위로 인해 위험 . 기피 업무가 현장실습생에게 부과되거나, 법적 보호 울타리에서 쉽게 빗겨가기도 한다. 일례로 2017년 초 LG 유플러스 콜센터 현장실습생 사망사건을 계기로 정부가 현장실습 실태를 점검한 결과에 따르면, 근무시간 초과 63건, 성희롱 17건, 임금 미지급 14건, 폭행 12건, 유해위험 3건 등 109건이 적발된 것으로 드러나고 있다. 부산청소년노동인권네트워크에서 집계한 자료에 따르면 2014년 부산지역 파견형 현장실습생 4,002명 중 1,175명이 산재, 임금체불, 부적절한 업무지시 등 다양한 사유로 현장실습 도중에 복귀하였다(강문식, 2017). 해마다 발생하는 현장실습생 중대재해.자살 사건의 배경에도 역시 이러한 현장실습생의 취약점이 놓여있다.

반면 학교·교육청의 현장실습 실태에 대한 파악은 미흡하다. 전북청소년노동인권네트워크가 전라북도교육청을 비롯한 16개 시·도 교육청을 대상으로 현장실습생 파견 회사 정보, 업무 내용을 정보공개 청구한 결과 대다수의 교육청에서 정보부존재 또는 비공개 결정을 하였다. 자료를 공개한 교육청도 4월 1일자를 기준으로 한 취업 현황을 집계하고 있던 것으로 현장실습 현황을 파악할 수 있는 자료와는 거리가 멀었다(강문식, 2017).

3) '학습중심' 현장실습 제도의 도입과 주요 변천

수 년 간의 현장실습 제도에 대한 각계의 문제제기에 이어 2017년에도 연이은 현

2)

취업처	직무	소속 학교
L●휴넷㈜	안내	백●●●고등학교
L●휴넷㈜	안내	군●●●●●고등학교
L●휴넷㈜	사무	완●●●고등학교
L●휴넷㈜	기타	원●●●●●고등학교
L●휴넷㈜	안내	전●●●고등학교
L●휴넷㈜	안내	전●●●●●고등학교
L●휴넷㈜	생산	전●●●●●고등학교
L●휴넷㈜	판매	진●●●고등학교
L●휴넷㈜	사무	한●●●●●고등학교

전라북도교육청에서 집계한 2015년 파견형 현장실습 현황 중 한 통신사 콜센터로의 파견 현황을 추출한 자료이다. 동일한 업체로 파견을 나갔음에도 학교에 따라 실습 직무를 상이하게 기록하고 있다.

장실습생 사망 사건(LG유플러스 콜센터 실습생 사망, 제주 생수업체 실습생 사망)이 발생하고 사회적 비판 여론이 높아지자, 정부는 「직업계고 현장실습제도 개선방안(안)」(2017)을 발표한다. 2017년 개선방안에서의 강조점은 "현장실습을 조기취업이 아닌 직무체험 등을 통한 취업 준비과정(취업약정 및 취업연계 기업 등에서 운영)으로 보고 학습중심으로 실시"하기 위해 실습을 취업의 전단계로 규정하는 데에 맞춰져 있었다. 일명 '학습중심 현장실습 제도'의 시행이다. 그러나 '학습중심 현장실습 제도'는 매년 새로운 방안과 지침의 발표를 통해 다시 실습과 취업의 경계를 희미하게 만들면서 그 의미가 대폭 퇴색되게 된다.

2017년 개선방안을 구체적으로 살펴보면, 현장실습과 근로계약을 분리하여 현장실습 기간에는 현장실습표준협약서만 작성하고 실제 취업은 일정 학사일정을 이수한 이후에 가능하도록 한 것이 주요 요지이다. 따라서 실습기간 임금 성격의 수당 제공은 금지되었다. 기업에는 현장실습 프로그램을 운영할 수 있는 전담지도자를 지정하도록 했고 실습기간은 1개월에서 최대 3개월까지로 제한했다.

<표 5> 현장실습 비교(출처 : 「직업계고 현장실습제도 개선방안(안)」(2017))

구분	(현행) 근로중심 현장실습	(개선) 학습중심 현장실습
교육과정 연계	자율(근로중심)	실무과목과 연계한 OJT(학습중심)
현장실습 운영 기간	6개월 이내	최대 3개월(수업일수의 1/3 범위 이내)까지 가능
운영 형태	조기 취업 형태로 운영	취업 준비과정으로 운영
현장실습 계약	현장실습표준협약서, 근로계약서 권장	현장실습표준협약서
수당 등	근로계약 체결 시 최저임금 보장	기업(또는 학교)에서 현장실습지원비 지급
신분	학생 및 근로자 혼용	학생
관련 법령	직업교육훈련촉진법, 근로기준법	직업교육훈련촉진법

2017년 개선방안 발표 후 반년이 지나지 않아 교육부는 취업률 저하를 문제 삼으면서 '취업연계형' 현장실습을 강조하는 내용의 「학습중심 현장실습 안정적 정착방안」(2018)을 다시 발표했다. 2018년 정착방안에서 두드러진 변화 중 다른 하나는 현장실습 파견업체를 선도기업과 참여기업으로 나누고 취업 가능 시기에 차등을 준 것이다. 일정기준을 충족하는 업체를 현장실습 선도기업으로 인정한 뒤 선도기업에서 현장실습을 실시한 경우에는 수업일수 2/3 출석 이후 취업이 허용했고, 일정기준이 충족되지 않은 현장실습 참여기업에서 현장실습을 실시한 경우는 취업 가능시기를 동계방학 이후로 제한했다.

교육부는 2018년 상반기 한국직업능력개발원에 발주하여 「직업계고 현장실습 운영 매뉴얼」 제작을 시작하는데, 2013년에 배포되었던 매뉴얼을 갱신하는 것이자 공통된 현장실습 운영 매뉴얼이 없던 각 시·도교육청에 통일된 현장실습 기준을 배포하려는 목적이었다. 매뉴얼은 2019년에 완성되어 배포되지만, 2018년에는 교육부의 공문을 통해 초안 단계의 「직업계고 현장실습 운영 매뉴얼」이 각 시·도교육청에 배포되어 일선 교육청은 이를 활용하여 현장실습을 운영한다.

현장실습 참여기업·선도기업의 선정기준은 「직업계고 현장실습 운영 매뉴얼」에 게재되었다. 2018년 매뉴얼(안)에 따르면 참여기업은 “독립적 직무수행을 위해 1주일 이상의 현장실습 프로그램 운영을 요구하는 직무”이고, “학교 교육과정 상의 인력양성 목표에 부합하는 현장실습 프로그램이 개발”되어 있고, “기업현장교사가 배정”되어 있는 등의 조건을 충족해야 선정될 수 있고, 선도기업은 이에 더해 “독립적 직무수행을 위해 1개월 이상의 현장실습 프로그램 운영을 요구하는 직무”이고, “일정 기준에 부합하는 기업현장교사가 배정”되어 있어야 하며, 위험성 평가(산업안전보건법 제41조의2) 결과를 참고하여 안전·보건 관리 현황이 적절하다고 평가되고 상시근로자수가 10인 이상이어야(일부 직종 예외) 선정될 수 있다.

2014년 직업교육훈련촉진법시행령의 개정으로 현장실습 기업 선정기준에서 하한선이 없어진 상황이었기 때문에 교육부의 현장실습 운영 매뉴얼에 제시된 참여기업·선도기업 선정기준은 5년 만에 현장실습 기업 선정기준의 하한선이 부활한 셈이다.

<표 6> 현장실습 참여기업·선도기업 선정기준(「직업계고 현장실습 운영 매뉴얼」, 2019)

구분	구분	현장실습 참여기업	현장실습 선도기업
운영	취업시기	동계방학 이후	수업일수 2/3 출석 이후
	실습기간	1주일 이상	1개월 이상

구분	구분	현장실습 참여기업	현장실습 선도기업
선정기준	직무 분야 적합성 및 교육 여건	❑ 독립적인 직무 수행을 위해 1주일 이상의 현장실습 프로그램 운영을 요구하는 직무(단순 반복 직무 제외) ❑ 학교 교육과정 상의 인력양성 목표에 부합하는 현장실습 프로그램 개발 ❑ 기업현장교사가 배정되어 현장실습 시 지도·관리 계획이 수립	❑ 독립적인 직무 수행을 위해 1개월 이상의 현장실습 프로그램 운영을 요구하는 직무 ❑ 일정기준에 부합하는 기업현장교사를 배정하여 참여 학생에 대한 지도·관리 ❑ 기업의 실습 시설 및 장비를 활용한 교육계획이 수립
	안전·보건 관리 현황	❑ 「근로기준법」 제43조의2에 의거하여 체불사업주로 공개된 전력이 없는 기업 ❑ 「근로기준법」 제65조에 의거한 사용금지 기업 여부 ❑ 「산업안전보건법」 제9조2에 의거하여 산재다발기업 여부 ❑ 현장실습 실태점검 및 지도 · 감독 결과 직업교육훈련촉진법 위반 사실 ❑ 주당 35시간 실습, 야간 실습 및 3교대 실습 직종 제외, 주당 2일 이상 휴일 확보 ❑ 산업안전보건 교육, 성희롱예방교육 및 노동관계법 관련 교육 계획	❑ 기업의 안전 및 보건 관리 수준 * 산업안전보건법 제41조의2(위험성평가)에 따른 사업장별 자체 위험성평가 실시 규정, 평가 결과 및 안전성 개선 등 종합 실태 점검
	기업 규모 및 CEO 의지		❑ 기업규모 및 상시근로자 수가 10인 이상인 기업 ※경영금융, 보건복지, 디자인콘텐츠, 미용, 레저관광, 음식조리, 정보통신, 인쇄출판공예, 농림 5인 이상, 농기계 1인 이상 ❑ 기업의 복리 후생(기숙사, 출퇴근 버스, 중식 제공 등) ❑ 기업 CEO의 현장실습 참여 의지와 일반적인 근로조건

2019년 1월에는 현장실습 선도기업 인정 요건을 완화한다는 내용의 「직업계고 현장실습 제도 보완방안」(2019)이 발표된다. 현장실습 선도기업 인증절차를 先실습 후後실사·인증할 수 있도록 축약시켰고, 정부부처·지자체 인정기업은 별도 절차 없이 선도기업으로 인정하도록 하였다. 참여기업도 현장실습 운영 후 학교·기업의 희망에 따라 선도기업으로 전환할 수 있게 되었고, 한 번 선도기업으로 인정된 업체는 3년 동안 재선정 절차 없이 갱신되도록 했다. 현장실습과 노동의 경계도 완화시켰는데,

현장실습 전체 실습기간 중 최소 30%를 교육으로 배정하고 나머지 70%는 '일 경험을 통한 학습'으로 운영할 수 있도록 했다. 2019년 보완방안에 맞춰「직업계고 현장실습 운영 매뉴얼」이 2019년 4월에 정식 배포되었고, 같은 해 7월에는 다시 수정본이 배포되었다. 7월 수정본에서 달라진 부분은 현장실습의 70%는 일경험으로 운영하도록 한데 따라 현장실습 수당을 최저임금 월액의 70%에 상당하는 월1,230,000원 이상으로 권고하여 사실상 임금 성격의 실습수당을 지급하도록 한 점이다.

교육부는 2020년에도 「직업계고 현장실습 운영 매뉴얼」을 개정하여 배포한다. 2020년 매뉴얼에서는 각 시·도 교육청이 매뉴얼에 제시된 현장실습 절차와 양식을 활용하고 별도의 절차나 필수 서류를 추가하지 않도록 권고한다. 시·도교육청에서 매뉴얼에 제시된 현장실습 기업 선정기준보다 상향된 기준을 정하지 못하도록 제한한 것이다. 이외에도 한 교육청에서 선도기업으로 인정되면 다른 교육청에서도 상호인정 가능하도록 허용했고, 숙박업소와 의료기관에서의 현장실습도 허용하여 현장실습 기업 인정 기준을 보다 완화했다. 또한 실습기간의 30%를 배정하도록 한 교육프로그램에 대한 수당으로 학생별 월 60만원 씩을 국고에서 지급하기로 했다. 같은 해 5월에는 「직업계고 지원 및 취업 활성화 방안」을 발표하여 선도기업에서의 실습기간 하한선을 1~2주로 단축하는 등 현장실습에서'학습중심'을 대폭 약화시켰다.

한편 감사원도 현장실습 참여율과 취업률을 제고해야 한다는 감사 결과를 교육부에 통보하면서(감사원, 2019) 현장실습을 조기취업 통로로 활용해야한다는 압력에 동참했다. 감사원은 이에 더해 경기도교육청·전라북도교육청에게는 특성화고 운영성과평가에서 취업률을 변별력 있는 지표로 삼지 않았다고 지적하며 취업률 배점을 강화시킬 것을 요구했다.

다. 전라북도 직업계고에서 '학습중심 현장실습 제도' 운영 분석

1) 전라북도 현장실습 운영 개요

전라북도교육청은 전자산업 직업병 피해가 사회적 공론화된 시기인 2015년 무렵부터 반도체 기업으로의 파견형 실습을 제한하는 조치를 취해 주목을 받은 바 있다.[3)]

3) 이러한 취업을 제한하는 조치의 타당성에도 논란이 있었지만, 현장실습 현황을 조사한 결과에서 삼성전자를 비롯해 동우화인켐·하나마이크론 등 각종 전자산업 기업으로 파견형 실습이 이루어졌음이 확인되어 조치의 실효성도 낮은 평가를 받았다.

그러나 당시의 조치는 실효성이 부족했고 조기취업 형태의 현장실습이라는 틀 아래에서 이루어진 부분적 보완이라는 한계를 가졌다. 전라북도교육청의 현장실습 운영지침은 전반적으로 법·제도의 변화에서 크게 벗어나지 않고 조응해왔다.

2013년 8월 개정된 「전라북도교육청 특성화고 현장실습 운영지침」(이하 운영지침)은 정부의 「학생안전과 학습중심의 특성화고 현장실습 내실화 방안」에 따라 산업체 파견형 현장실습을 3학년 1학기 학교 출석 종료 후에 실시하도록 조정한다. 그러다 2015년 1월에 개정된 운영지침에서는 3학년 1학기 종료(여름방학 종료) 후로 시기가 뒤로 조정되었고, 2017년 현장실습생 사망사건 이후 개정된 운영지침에서는 3학년 2학기 1차 고사 이후로 연기한다. 또한 2017년에는 교육부 현장실습 운영 매뉴얼(2013)과 별개로 전라북도교육청의 현장실습 운영매뉴얼을 제작하여 학교로 배포하였다. 매뉴얼에서는 당시 실습생 사망사건에서 문제가 되었던 표준협약서와 근로계약서의 불일치 문제를 해소하고 노동관계법이 준수되도록 점검할 것을 주문했다.

2018년 개정 운영지침에서는 소위 '학습중심 현장실습' 제도 시행에 맞춰 현장실습 운영기간을 최대 4주로, 취업은 11월 1일(선도기업)부터 연계할 수 있도록 제한한다. 또한, 실습과 취업을 분리한다는 명목 하에 실습 기간 임금을 지급할 수 없도록 명시한다. 2018년은 개정된 현장실습 운영지침에 따라 전라북도교육청 현장실습 위원회가 구성되어 운영되기 시작한 해이기도 하다.

2019년 현장실습 운영지침 개정은 교육부의 「직업계고 현장실습 제도 보완방안」(2019)을 반영하여 2금융권.대기업에서 3개월까지 실습기간을 연장할 수 있게 하는 등 실습 시기, 선도기업 인정 기준에서 후퇴가 이루어진다. 임금지급 금지를 우회하여 '실습수당'을 지급하는 관행을 양성화하여 '최저 시급 이상의 실습수당을 지급되도록' 규정을 추가하기도 하였다. 2020년 현장실습 운영지침에서는 실습시간을 기준으로 수당(임금)을 지급받을 수 있도록 하여 실습과 취업의 분리를 사실상 폐지하였고, 파견(취업) 허용 시기는 정부의 지침과 동일하게 10월 5일로 앞당겨졌다. 산업안전보건법 상 사용자의 의무사항인 안전.보호장구를 학교가 대신 지원하도록 하는 조항도 추가되었다.

이상 각 연도 별 현장실습 운영지침의 관련 조항은 아래와 같다.

● 「전라북도교육청 특성화고 현장실습 운영지침」(2013)

제10조(현장실습의 운영 시기 및 기간)

② 산업체 파견형 현장실습의 경우는 학교에서 전공 관련 지식과 실무 등을 배운 후, 3

학년 1학기 학교 출석수업 종료 후에 실시하도록 하고, 그 이전에 실시할 경우에는 학교의 현장실습운영위원회의의 심의를 거쳐 학교장이 실시할 수 있다.

● 「전라북도교육청 특성화고 현장실습 운영지침」(2015)

제10조(현장실습의 운영 시기 및 기간)

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.

● 「전라북도교육청 특성화고 현장실습 운영지침」(2017)

제10조(현장실습의 운영 시기 및 기간)

② 산업체 파견형 현장실습의 경우는 학교에서 전공 관련 지식과 실무 등을 배운 후, 3학년 2학기 1차고사 후 부터 실시하도록 하고, 그 이전에 실시할 경우에는 학교의 현장실습운영위원회의 심의 및 도교육청의 승인을 거쳐 실시할 수 있다.

● 「전라북도교육청 특성화고 현장실습 운영지침」(2018)

제10조(현장실습의 운영 시기 및 기간)

② 산업체 채용약정형 현장실습은 3학년에 실시하도록 하며, 운영 기간은 1주일 이상 4주일 이내로 한정 한다. 다만, 공무원, 공공기관, 제1금융권 등 취업연계를 위해 부득이한 경우에는 교육청의 승인을 받아 3개월 까지 연장하여 운영할 수 있으며, 정부(지자체) 및 공공기관 등이 자체 운영 기준에 따라 학교 교육과정과 연계하여 운영하는 경우와 관계법령에 따른 자격증 취득요건 분야(간호조무사 등)는 해당 교육 프로그램의 운영기간을 따른다.

제13조(현장실습 협약)

③ 학교는 학생에게 현장실습 기간에는 임금을 목적으로 근로를 제공할 수 없음을 안내(현장실습 목표 달성과 관련 없는 근로인 경우 즉시 복교)하여야 한다.

제17조(취업연계)

② 학교는 현장실습 선도기업에서 4주 이상 현장실습을 마친 경우에 11월 1일 이후 취업으로 연계할 수 있다.

● 「전라북도교육청 특성화고 현장실습 운영지침」(2019)

제10조(현장실습의 운영 시기 및 기간)

② 산업체 현장실습은 3학년에 실시하도록 하며, 운영 기간은 1주일 이상 4주일 이내로 한정 한다. 다만, 공무원, 공공기관, 제1·2금융권, 대기업 등 채용전환을 위해 부득이한 경우에는 교육청의 승인을 받아 3개월 까지 연장하여 운영할 수 있으며, 정부(지자체) 및 공공기관 등이 자체 운영 기준에 따라 학교 교육과정과 연계하여 운영하는 경우와 관계법령에 따른 자격증 취득요건 분야(간호조무사 등)는 해당 교육 프로그램의 운영기간을 따른다.

제13조(현장실습 협약)
③ 학교는 학생에게 현장실습 기간에는 임금을 목적으로 근로를 제공할 수 없음을 안내(현장실습 목표 달성과 관련 없는 근로인 경우 즉시 복교) 하여야 한다. 단, 산업체 현장실습 참여학생은 산업체 에서 실습시간을 기준으로 수당을 받을 수 있으며, 현장실습표준협약서에 최저 시급 이상의 실습수당이 지급되도록 명시해야 한다.

● 「전라북도교육청 특성화고 현장실습 운영지침」(2020)
제14조
③ 학교는 현장실습생의 안전을 위해 안전식별용품 또는 개인 보호장구 등 안전용품을 지원할 수 있다.

제18조(취업연계)
② 학교는 현장실습 선도기업에서 4주 이상(2020학년도는 2주 이상) 현장실습을 마친 경우에 11월 1일 이후(2020학년도는 10월 5일부터) 취업으로 연계할 수 있다.

2) 전라북도교육청 직업계고 현장실습위원회의 운영과 문제점

교육부의 2018년 현장실습 방안에 따라 전라북도교육청은 직업계고 현장실습위원회를 구성하여 운영한다. 그 이전에 2017년 현장실습생 사망사건을 계기로 교육청과 노동단체 간 직업계고 현장실습 문제를 다루는 협의기구 구성이 추진되었는데 현장실습위원회가 구성되면서 이쪽으로 일원화된다. 현장실습위원회는 전라북도교육청·전라북도·고용노동부·인적자원개발위원회(경영자단체)·노동단체·시민사회단체·학부모 등으로 구성되었다.

현장실습위원회는 현장실습 제반 사항 검토하고 선도기업 심의·인정하는 등의 역할을 하기로 하였지만 주 역할은 현장실습 선도기업을 심의·인정하는 데에 맞춰졌다. 현장실습 제도 운영에 있어 일선 학교가 기업과 협의하여 교육청에 선도기업 신청 서류를 접수하면 이를 실사한 뒤 현장실습위훤회에서 실사점검 결과를 바탕으로 선도기업 여부를 승인 혹은 불승인하는 것이다.

가) 선도기업 인정 기준 후퇴

취업률 저하라는 조건 앞에서 교육부와 전라북도교육청은 현장실습 선도기업 인정 기준 완화라는 방법을 택했다.

2018년과 비교했을 때 2019년에는 기업 신용 등급 기준의 배점에서 C등급 이하에 10점을 배점했고, 취업 연계 후 임금 배점 기준은 연 100~226만 원 씩 하향시켰다. 사업체 규모에서도 제조/건설 업종 배점 기준을 10~20인 하향시켰고 그 밖의 업종에서도 기준을 5~10인 하향시켰다. 2020년에는 2019년에 이루어진 제도 후퇴가 문제라는 인식을 공유하는 현장실습위원회 내 청소년 노동·인권 관련 단체의 공동 대응이 있었지만 사업체규모 기준은 다시 한 번 후퇴한다. 매년 현장실습 선도기업 선정 기준을 정하는 논의에서 후퇴압력이 가장 강했고 이에 따라 가장 첨예한 대립이 이루어진 항목이 사업체 규모(상시 재직자 수) 기준이었다. 이는 선도기업 사업체 규모 기준을 맞추기 어려울 정도의 영세한 업체가 현장실습 제도를 인력공급의 통로로 활용하고 있음을 보여준다.

<표 7> 전라북도교육청 직업계고 현장실습위원회 현장실습 선도기업 평가 기준표

	배점	2018년	2019년	2020년
기업 신용 등급	20	A등급 20점, B등급군 15점, C등급 이하 0점	A등급군 20점, B등급군 15점, C등급군 및 NR 10점	A등급 20점, B등급군 15점, CCC등급 10점
취업 연계 후 연봉	20	2,500 이상 20점, 2,300 이상 15점, 2,000 이상 10점	2,300 이상 20점, 2,200 이상 15점, 최저시급 이상 10점	2,400 이상 20점, 2,260 이상 15점, 최저임금 이상 10점
기업의 규모 (상시 재직자 수)	20 (15)	<제조/건설> 50인 이상 20점, 30인 이상 15점, 10인 이상 10점 <그 밖의 업종> 25인 이상 20점, 15인 이상 15점, 5인 이상 10점	<제조/건설> 30인 이상 20점, 20인 이상 15점, 10인 이상 10점 <그 밖의 업종> 15인 이상 20점, 10인 이상 15점, 5인 이상 10점	<제조/건설> 20인 이상 15점, 15인 이상 12점, 10인 이상 10점 <그 밖의 업종> 15인 이상 15점, 10인 이상 12점, 5인 이상 10점
복리·후생 수준	20 (25)	기숙사 10점, 출퇴근 10점, 중식 10점	3개 20점, 2개 15점, 1개 10점	기숙사, 교통비, 식비, 경조휴가, 자기계발지원비, 직장단체보험, 명절휴가, 공휴일휴무, 기타
기업 CEO의 참여 의지	20	매우 우수 20점, 우수 15점, 보통 10점, 미흡 0점	우수 20점, 보통 15점, 미흡	

	배점	2018년	2019년	2020년
기타 가산점		인력양성사업 참여학교, 일학습병행, 병역특례, 특허, 도제참여기업, 위험성평가 우수 등(2개 이상 10점, 1개 5점)		

나) 사전·사후평가의 부실

선도기업의 인정 여부는 한정된 시간 내 직업계고 현장실습위원회에 제출된 자료를 토대로 논의된다.

교육부가 「직업계고 현장실습 운영 매뉴얼」을 통해 제시한 선도기업 평가 항목에 따르면 '독립적 직무수행을 위한 숙련기간(4주 이상) 요구 직무', '일정기준 이상의 현장실습 지도담당자 배치' 등 소위 '학습 중심' 현장실습 준비여부가 선도기업 인정의 전제 조건이다. 또한 「시·도교육청 직업계고 현장실습 운영 지침(안)」(2018)에는 "학교는 관계부처와 기관 및 교육청 등이 제공하는 산업체에 대한 정보를 활용하고, 학생의 전공 분야, 산업체에서 실시할 현장실습 프로그램의 적절성, 현장실습 시설·설비의 적합성 및 후생복지 여건, 산업체의 역량, 기존 실습생의 평가(또는 만족도)결과 등을 검토하여 교육적 측면에서 학습중심 현장실습이 가능한지를 판단하여 현장실습 기업을 선정하여야 한다"고 규정한다. 그러나 이를 객관화시킬 수 있는 지표는 별도로 제시되지 않았다.

평가 절차에 따라 제출되는 실습 프로그램은 NCS 직무기술서를 그대로 옮겨놓는 경우가 대부분이고'기업 CEO의 현장실습 참여 의지'를 평가하는 것 역시 기준점 이상을 부여하기 위해 억지로 만든 항목에 가깝다. 현장실습에서의 '학습 중심' 내용을 평가하는 항목이 정량평가가 아닌 정성평가 위주이기 때문에 실사자의 주관적 평가가 개입될 여지가 높다. 이런 실정이다 보니 직업계고 현장실습위원회에서의 기업 선정 논의에는 이 '취업처'발굴에 일선 교사가 얼마나 노력했는지, 학생이 취업을 얼마나 원하고 있는지에 대한 소명이 개입되기도 한다.

또한 일선 학교 취업지원관 및 현장 교사 중심인 실사자들의 관심이 '학습 중심' 현장실습보다는 취업에 맞춰져 있는 것이 현실이다. 이마저도 대부분의 실사자들이 노동관계 기준 및 권리에 대한 경험과 지식이 부족하기 때문에 법에서 정한 최소한의 노동권리마저 면밀히 점검하지 못한다. 이런 과정에서 사내하청 업체나 인력파견 업체가가 현장실습 선도기업으로 선정되거나, 선정 논의에 제기되는 해프닝[4]이 발

생하기도 했다.

현장실습 프로그램이나 사업체 노동조건이 서류로 제출된 자료에 부합하는지 여부를 1회성 실사만으로는 확인할 수 없다는 근본적 한계도 존재한다. 따라서 추적 점검이 이루어져야 하지만 이에 대한 체계는 미흡하다. 특히 1회성 실사보다 현장실습생 당사자의 평가가 중요하게 수합·반영되어야 하고 교육부의 운영 지침(안)에도 관련 내용이 있지만 이를 실행할 수 있는 통로는 제도화되어 있지 않다.

다) 평가 예외 대상의 증가

교육부는 평가에서 제외하는 기업의 종류를 늘리는 방식으로 선도기업 인정 기준을 후퇴시켜왔다. 여기에 발맞춰 전라북도교육청의 선도기업 심의 예외 기업도 늘어났다. 2018년에는 도제학교 사업 참여 기업을 별도 심사 없이 선도기업으로 인정했고, 그 범위가 점차 늘어나 2020년에는 아우스빌둥 참여기업·농림축산식품부 지정 WPL·한국마사회 지정 우수 승마장·보건복지부 인증평가 거친 병원급 이상 의료기관 등을 추가로 심의 예외로 뒀다.

<표 8> 선도기업 인정범위(전라북도교육청 현장실습위원회 2020년 1차 회의 자료 재구성)

선도기업 인정범위	전라북도교육청	교육부
도제사업 기업	○	○
제1, 2금융권 기업	○	○
중견기업	X	○
아우스빌둥 참여기업	○	○
농림축산식품부 지정 WPL	○	○
한국 마사회 지정 우수 승마장	○	○
보건복지부 인증평가를 거친 병원급 이상 의료기관	○	○

이 중 가장 논란이 된 것은 도제학교 사업 참여 기업이다. 도제학교 사업 참여 기업은 2015년 160개에서, 2016년 821개, 2019년 3,100여 개로, 문자 그대로 기하급수적으로 늘어나는 중이다.(전승환 외, 2018; 안재영 외, 2019)

2016년 서울시교육청이 서울시 도제학교 10곳 160명의 학생을 대상으로 설문한 조

4) 선도기업 추수 점검을 위해 P 업체의 등록된 주소지를 방문하였으나 해당 사업장을 찾을 수 없어 확인하니 D 업체에서 도장파트를 담당하는 사내하청업체였음. 서울에 주소지가 있는 I 인력파견업체가 선도기업으로 신청되었지만 필터링되지 않아 최종 회의에 기준 충족으로 올라옴.

사 결과에 의하면, 실습교육 내용과 기업체 교육 훈련의 연관성이 없다는 응답이 43.8%(70명)였다. 또한 '일하다 다칠 수도 있겠다'는 응답이 65.8%였고, 자신이 산업재해를 당했거나 함께 일한 친구가 산재를 겪은 경우도 10%에 달했다. 2019년 4월에 발표된 전남교육청의 실태조사 결과도 대동소이하다. 도제사업 참여 학생 428명(75%)을 대상으로 조사한 결과 응답자의 38.3%는 '학교의 전공 수업과 기업의 실습내용이 전혀 관련이 없다'고 응답했다. 학생들이 도제 기업에서 주로 하는 일도 청소, 페인트칠, 크레인 조정, 본드 칠하기 등과 같이 허드렛일이 대부분이었다. 이러한 조사 결과는 도제학교 사업이 비숙련 일자리로의 노동력 공급 창구로 활용되고 있음을 보여준다.

2019년 기준 도제학교 사업에 참여한 3,100여 개 기업은 현장실습 선도기업으로 자동 인정된 것인데 이 규모는 전라북도교육청에서 심의했던 기업 개수의 10배가 넘는다. 결국 선도기업 심사의 예외가 늘어날수록 각 시·도교육청에서 운영하는 선도기업 심사 절차가 무용화되는 결과를 낳는다.

3) 2018~2019년 전라북도 직업계고 현장실습 현황

전라북도교육청 직업계고 현장실습위원회에서 2018년, 2019년에 승인한 선도기업과 현장실습 참여기업 현황을 구체적으로 분석하면서 학습중심 현장실습의 운영 현황을 검토해보고자 한다. 본 연구에서는 기업규모(상시근로자수), 신규입사자 및 재직자 평균임금, 퇴사율, 기업신용등급을 토대로 선도기업·참여기업 현황을 분석한다. 2018년·2019년 현장실습 선도기업·참여기업 현황은 특성화고·마이스터고 포털 하이파이브 탑재 자료를 기준으로 하였고, 사업체 자료는 한국기업데이터와 크레딧잡을 통해 수합하였다. 한국기업데이터는 국책기관과 민간금융기관이 공동으로 출자하여 설립한 기업신용정보평가기관이고, 크레딧잡은 국민연금 빅데이터 자료를 활용하여 사업체의 재직자 관련 자료를 제공하는 곳이다. 기업정보데이터 자료는 2018년 이후 갱신된 자료가 있는 경우에만 분석에 포함했고, 크레딧잡 자료는 2020년 8월을 기준으로 하였다. 본사의 지점으로 현장실습을 나간 경우 지점의 기업 정보 자료가 있다면 해당 자료를 반영했다.

가) 일반 현황

2018년, 전라북도교육청에서 승인된 선도기업은 총 198개였고 여기에서 약 500여 명의 학생이 현장실습을 진행했다. 이 중 도제학교사업 참여기업은 41개였다. 이외 현장실습 참여기업은 83개였다. 2019년에는 선도기업으로 247개 업체가 승인되었고 여기에서 약 620여 명의 학생이 현장실습을 진행했다. 이 중 도제학교사업 참여기업은 37개였다. 이외 현장실습 참여기업은 73개였다. 이상은 선도기업 명단에서 군입대·기관 연계교육·글로벌 현장학습·공공기관 등을 제외한 현황이다.

2017년 현장실습 파견/취업 사업체가 627개였고 파견 인원은 1,351명이었던 데 비하면 2018년부터 현장실습 참여 학생 수가 절반 이하로 감소해 예상했듯 현장실습 기업 기준을 강화하는 것이 파견형 실습과 조기취업을 감소시키는 데 영향을 미치고 있음을 확인할 수 있다. 이는 현장실습 기업 기준을 완화한 2019년에 다시 실습 참여 기업과 현장실습 학생 수가 증가하는 데에서도 확인된다.

<표 9> 연도별 현장실습 사업체 수 및 파견 인원

	2017	2018	2019
선도기업(도제사업 제외)		157	204
도제사업기업		41	37
참여기업		83	73
전체	627	281	314
현장실습 파견 인원(명)	1,351	500여 명	620여 명

2018년 현장실습 사업체 중 기업정보데이터, 크레딧잡에 기업정보가 게재되어 있지 않은 사업체는 각각 141개, 115개이다. 양측 모두 자료가 결측 된 사업체의 비중은 선도기업에서 9.5%, 참여기업에서 30.1%로 두 집단 사이에 많은 차이가 있었다.($p<0.001$) 2019년 현장실습 사업체 중 기업정보데이터, 크레딧잡에 기업정보가 게재되어 있지 않은 사업체는 각각 69개, 70개이다. 2019년에도 선도기업과 참여기업 사이에 자료 결측 빈도에서 유의한 차이가 있었다.($p<0.001$)

2018, 2019년 현장실습 사업체 중 중복된 사업체를 정리하면 선도기업(도제사업기업 제외)은 302개, 도제사업기업 57개, 참여기업 147개로 총 506개이다. 506개 사업체 중 기업정보데이터, 크레딧잡에 기업 정보가 게재되어 있지 않은 사업장 수는 각각 135, 115건이었고 양측 모두에 기업 정보가 게재되어 있지 않은 사업장 수도 82

건이다. 기업 정보가 조회되지 않는 사업체 비중은 선도기업(10.6%), 도제사업기업(3.5%)에 비해 참여기업(32.7%)에서 크게 높았다. 기업 정보가 게재되어 있지 않은 사례 중 대부분은 사업체 규모가 영세하거나 개인사업자인 경우다. 자료가 없는 사업장 비중이 전체 현장실습 기업 중 16.2%에 달하므로 뒤에서 다루는 사업체 현황 분석 역시 실제보다 양호하게 보이는 문제가 있다.

<표 10> 기업정보 결측 현황

구 분		기업정보데이터 결측	크레딧잡 결측	모두 결측
2018	선도 (n=158)	38	21	15(10.6%)
	도제 (n=40)	2	2	0
	참여 (n=83)	33	30	25(30.1%)
	계 (N=281)	141	115	40(28.4%)
2019	선도 (n=204)	34	32	19(9.3%)
	도제 (n=37)	1	3	1(2.7%)
	참여 (n=73)	34	35	24(32.9%)
	계 (N=314)	69	70	44(14.0%)
전체 (중복기업 정리)	선도 (n=302)	67	48	32(10.6%)
	도제 (n=57)	3	4	2(3.5%)
	참여 (n=147)	65	63	48(32.7%)
	계 (N=506)	141	115	82(16.2%)

표준산업분류 정보가 있는 현장실습 사업체를 제조업, 서비스업, 기타로 분류해보면 제조업 사업체의 비중이 66.9~76.5%로 서비스업 사업체에 비해 상당히 높다.(표 9) 제조업 사업체보다 서비스업 사업체의 수가 많은 한국 경제 구조와 비교할 때 현장실습 파견이 제조업에 특별히 치우쳐져 있음을 확인할 수 있다.[5)]

5) 2016년 기준 10인 이상 전체 사업체 300,203개 중 제조업 사업체는 67,594개, 서비스업 사업체는 200,856개임(고용노동부, 「사업체노동실태현황」). 서비스업 분류는 통계청고시 「제2015-166로」에 따라 16개 산업대분류(E,G,H,I,J,K,L,M,N,O,P,Q,R,S,T,U)로 정의함.

<표 11> 표준산업분류에 따른 사업체 현황

구 분		제조업	서비스업	기타	계
2018	선도	97	5	28	130
	도제	37	1	1	39
	참여	39	3	15	57
	계	173(76.5%)	44(19.5%)	9(4.0%)	226
2019	선도	128	40	16	184
	도제	33	3	0	36
	참여	15	20	8	43
	계	176(66.9%)	63(24.0%)	24(9.1%)	263

<표 12> 연도별, 기업분류별 현장실습 기업 소재지 현황

구 분		강원	경기	경남	경북	광주	대전	서울	세종	울산	인천	전남	전북	제주	충남	충북	계
2018	선도	0	47	2	0	4	0	13	0	1	0	2	70	1	16	2	158
	도제	0	7	0	1	2	0	0	0	0	0	0	29	0	1	0	40
	참여	0	24	0	1	1	0	9	1	0	0	1	37	0	8	1	83
	계	0	78	2	2	7	0	22	1	1	0	3	136	1	25	3	281
2019	선도	0	50	1	2	1	1	16	1	0	2	4	102	0	19	5	204
	도제	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	36	0	0	0	37
	참여	1	12	0	1	2	1	8	0	0	1	1	39	3	4	0	73
	계	1	62	1	4	3	2	24	1	0	3	5	177	3	23	5	314
전체 (중복기업 정리)	선도	0	78	3	2	4	1	24	1	1	2	5	146	0	29	6	302
	도제	0	5	0	1	1	0	0	0	0	0	0	49	0	1	0	57
	참여	1	31	0	1	3	1	16	1	0	1	2	74	3	12	1	147
	계	1	114	3	4	8	2	40	2	1	3	7	269	3	42	7	506

나) 기업규모 및 형태

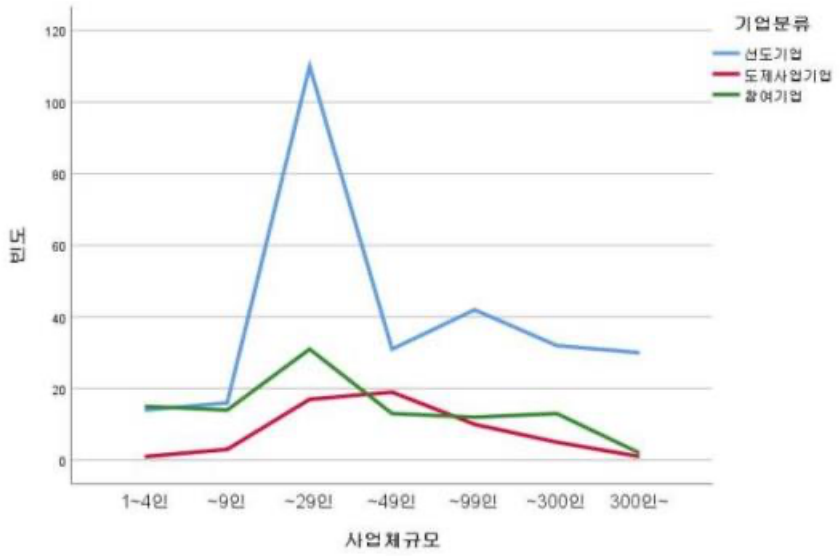
기업정보데이터, 크레딧잡의 자료를 종합한 2018년, 2019년 각각 선도기업으로 인정된 기업과 참여기업들의 기업규모 현황은 아래와 같다. 두 자료가 상이한 경우 국민연금 자료를 통해 월단위 현황을 반영하는 크레딧잡의 자료를 기준으로 했다.

<표 13> 연도별, 기업분류별 사업체규모

구 분	5인 미만	5인~9인	10인~29인	30인~49인	50인~99인	100인~299인	300인 이상	전체	결측	계	x2

구 분		5인 미만	5인~9인	10인~29인	30인~49인	50인~99인	100인~299인	300인 이상	전체	결측	계	χ2
2018	선도	10	10	53	17	23	13	20	146	12	158	29.570 **
	도제	1	1	11	14	7	5	1	40	0	40	
	참여	11	6	19	9	9	6	2	62	21	83	
	계	22	17	83	40	39	24	24	248	33	281	
2019	선도	6	10	72	26	33	25	14	186	18	204	37.194 ***
	도제	0	2	9	10	9	5	1	36	1	37	
	참여	8	8	16	6	3	7	0	48	25	73	
	계	14	20	97	42	45	37	15	270	44	314	
전체 (중복기업 정리)	선도	14	16	110	31	42	32	30	275	27	302	50.500 ***
	도제	1	3	17	19	10	5	1	56	1	57	
	참여	15	14	31	13	12	13	2	100	47	147	
	계	30	33	158	63	64	50	33	431	75	506	

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



2018년~2019년에 30인 미만 사업장으로 현장실습을 나간 경우는 51.4%로 전체 현장실습 파견 사업체 중 절반을 넘는다. 이 중 5인 미만 사업장은 30개, 5~10인 미만 사업장은 33개로 전체 현장실습 사업체 중 12.5%를 차지했다. 선도기업과 도제사업기업, 참여기업 사이에는 사업체 규모에 있어 유의한 차이가 있음이 확인된다.($p<0.01$) 특히 참여기업의 평균 사업체 규모는 선도기업 평균에 비해 1/5에 불과

할 정도로 작다.(p=0.001) 사업체규모 자료가 없는 사업체는 75개로 전체 사업체 중 14.8%인데 이들이 대개 소규모 영세사업장일 것임을 감안하면 실제 사업체규모 그래프의 종모양은 보다 왼쪽으로 볼록해질 할 것이다. 특히 참여기업의 결측 빈도가 더 높다는 점을 고려하면 참여기업의 평균 사업체규모는 이보다 더욱 영세할 것임을 짐작할 수 있다.

<표 14> 기업구분별 현장실습 사업체의 평균 재직자 수

구 분	N	평균	SD
선도기업	271	205.95	775.298
참여기업	98	39.24	53.542
t(p)	3.517(0.001)		

연도별로 비교했을 때 5인 미만 사업체는 2018년 22개, 2019년 14개였고, 5인~10인 미만 사업장는 2018년 17개, 2019년 20개였다. 각 연도별로 현장실습 사업체의 규모를 비교해도 유의한 차이가 나타났다. 2018년 현장실습 사업체의 평균 재직자수는 153.5명인데 반해 2019년에는 73.6명으로 사업체 규모가 절반 가까이 줄어들었다.[6)]

<표 15> 연도별 현장실습 사업체의 평균 재직자 수

구 분	N	평균	SD
2018	223	153.45	580.84
2019	242	73.63	151.18
t(p)	1.995(0.047)		

한편, 도제사업 기업은 '상시근로자수 50인 이상'이 사업 신청의 최소 요건이다. 그러나 사업체 규모 자료기 있는 전체 56개 도제사업기업 중 40개 기업이 50인 미만으로 자격 요건에 미달한다. 이는 50인 미만 사업장도 도제사업 기업으로 지정될 수 있는 예외 요건이 적용되었기 때문으로 추정된다. 예외 요건에는 일학습전문지원센터(지역인자위) 추천기업, 일학습병행 특화업종 지원센터가 추천한 기업 등(고용노동부·한국산업인력공단, 2020)이 있는데 도제사업 참여 기업에는 제한이 없는 것과 다름없다.

6) 각 연도별 상위 극단값 4개를 제외하여 분석하였음.

기업형태에서는 개인사업체와 일반법인이 차지하는 비중이 53.7%였다. 외부감사대상에 해당하는 법인은 33.2%인데 이 중 한국거래소에서 운영하는 주식시장에 상장되어 있는 법인은 22개로 전체 중 4.4%다. 현장실습 기업체 분류에 따라 나눠보면 참여기업이 선도기업의 경우보다 개인사업체, 일반법인 비중이 높았다. 개인사업체, 일반법인, 외감기업에 각각 1~3점을 매겨 서열척도화 하여 비교했을 때 선도기업과 참여기업 사이에는 0.50점의 유의한 차이가 확인된다. 연도 간 비교에서는 유의한 차이가 나타나지 않았다.

	구분	개인 사업체	일반법인	외감				전체	자료없음	계	χ^2
				전체	(코넥스)	(코스닥)	(코스피)				
현장실습 기업 분류	선도기업	28 (9.3%)	128 (42.4%)	115 (38.1%)	2 (0.7%)	11 (3.6%)	6 (2.0%)	271 (89.7%)	31 (9.3%)	302	65.201***
	도제사업기업	0	31 (54.4%)	24 (42.1%)	0	0	0	55 (96.5%)	2 (3.5%)	57	
	참여기업	36 (24.5%)	49 (33.3%)	29 (19.8%)	0	1 (0.7%)	2 (1.4%)	114 (77.6%)	33 (22.4%)	147	
	계	64 (12.6%)	208 (41.1%)	168 (33.2%)	2 (0.4%)	12 (2.4%)	8 (1.6%)	440 (86.9%)	66 (13.0%)	506 (100%)	
연도	2018	29 (10.3%)	115 (40.9%)	97 (34.5%)	2 (0.7%)	10 (3.6%)	4 (1.4%)	241 (85.8%)	40 (14.2%)	281 (100.0%)	7.183
	2019	41 (13.1%)	133 (42.4%)	113 (36.0%)	2 (0.6%)	6 (1.9%)	5 (1.6%)	287 (91.4%)	27 (8.6%)	314 (100.0%)	
	계	70 (11.8%)	248 (41.7%)	210 (35.3%)	4 (0.7%)	16 (2.7%)	9 (1.5%)	528 (88.7%)	67 (11.3%)	595 (100.0%)	

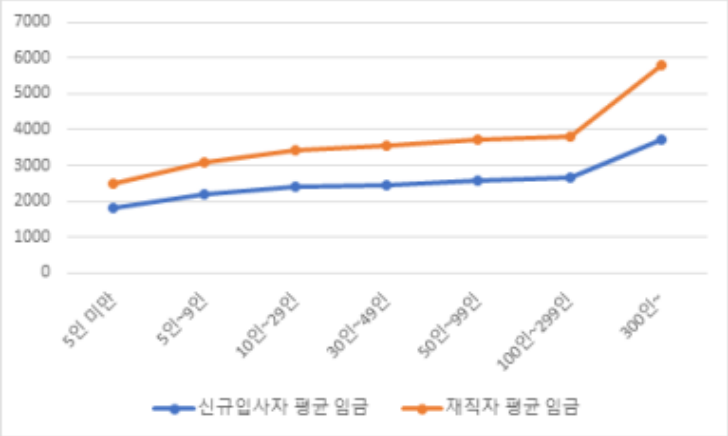
구 분	N	평균	SD
선도기업	298	2.39	0.59
참여기업	127	1.89	0.77
t(p)	6.50(<0.001)		

다) 평균임금

임금은 임금노동자가 노동력 제공여부를 선택할 때 우선적으로 고려하는 요인이자 고용체제를 평가하는 데 있어 중요한 내생변수이다. 여기에서는 크레딧잡의 평균임금 자료를 이용하여 현장실습생의 임금을 추정하고 연도별, 기업구분별 비교를 진행했다. 임금 추정은 현장실습생이 취업으로 연계되었을 때 경력이 없는 신규입사에 해당하므로 신규입사자 평균임금을 중심으로 분석하는 것이 타당하다고 판단했다.

2018년~2019년 전체 현장실습 파견 사업장의 재직자 평균임금은 2020년 8월 기준 3,676만원이다. 신규입사자 평균임금은 같은 시점 기준 2,540만원이다. 각각의 평균임금을 사업체 규모로 비교하면 사업체 규모와 임금수준이 정비례함이 확인된다.(그림2, 표12) 특히 5인 미만 사업체의 신규입사자 평균임금은 연 1,798만원인데 이는 2020년 최저임금 연 2,154만원에 미달한다. 2020년에 파견을 나간다고 가정했을 때 최저임금법 위반 가능성이 있는 사업체는 전체 512개 사업체 중 총 106개에 달한다. 이외에도 자료 결측 사업체가 115개이므로 전체 사업체의 신규입사자·재직자 평균임금은 실제로는 드러난 것보다 더 열악할 것으로 추정해야 한다. 현장실습생의 저임금 문제가 매우 심각하다는 사실이 확연하게 드러난다.

<그림 3> 사업체규모별 평균임금(단위: 만원/연)



<표 18> 사업체규모별 평균임금(단위 : 만원/연)

	5인 미만	5인~9인	10인~29인	30인~49인	50인~99인	100인~299인	300인 이상	전체
신규입사자 평균임금	1798.33	2200.69	2399.47	2454.22	2576.77	2643.04	3707.11	2540.18
재직자 평균임금	2509.33	3084.69	3410.05	3551.26	3724.97	3802.80	5782.33	3675.88
n	18	29	148	58	62	46	36	397

<표 19> 연도별 신규입사자·재직자 평균임금(단위 : 만원/연)

		신규입사자 평균임금(sd)			재직자 평균임금(sd)		
		전체 사업체	선도기업	참여기업	전체 사업체	선도기업	참여기업
연도	2018 (n=228)	2620.4 (829.3)	2685.3 (967.4)	2555.8 (649.8)	3815.0 (1375.6)	3881.4 (1580.3)	3806.3 (1192.7)
	2019 (n=253)	2476.5 (613.4)	2489.8 (647.9)	2305.0 (504.6)	3563.7 (1030.8)	3546.1 (1007.6)	3254.8 (754.7)
	t(p)	2.14(0.033)	2.035(0.043)	1.987(0.050)	2.281(0.023)	2.163(0.032)	2.697(0.008)

연도별 비교 시, 2018년보다 2019년에 신규 입사자 평균연봉, 재직자 평균연봉이 하락했음이 확인된다. 최저임금 인상, 물가상승 등을 고려하면 2018년에 비해 2019년도 현장실습 사업체의 질이 현저히 낮아졌음을 의미한다. 선도기업, 참여기업끼리 별도로 묶어 비교했을 때에도 연도별 유의한 차이가 확인되었다. 2019년 선도기업 사업체들은 2018년 선도기업 사업체에 비해 신규입사자 평균임금은 연 195.5만원 하락했고, 재직자 평균임금은 연 335.3만원 하락했다.(p=0.043, p=0.032) 2019년 참여기업 사업체는 전년도 참여기업에 비해 신규입사자 평균임금은 250.7만원, 재직자 평균임금은 551.6만원 하락했다.(p=0.050, p=0.008) 이러한 결과는 2019년 현장실습 선도기업 기준을 전년도에 비해 완화시켰던 결정이 선도기업 선정에 실질적으로 영향을 미친 사실을 반영한다. 또한 선도기업 인정 기준을 완화하는 것이 참여기업의 수준에도 영향을 미침을 의미한다.

라) 퇴사율

기업에서의 고용의 질을 평가할 때 활용하는 주요 변수 중 하나는 재직자의 평균 근속연수이다. 근속연수는 고용안정성, 재직자의 근무 만족도 등을 종합적으로 반영한다. 퇴사율은 평균 근속연수를 반영하는 지표로서 해당 사업장의 고용안정성, 재직자 만족도 등을 간접적으로 확인시켜준다. 구인구직사이트에서 자체적인 설문조사를 통해 수합한 퇴사율 통계에 따르면, 전체 기업의 1년 동안 평균 퇴사율은 17.9%(사람인, 2019)였고, 중소기업의 평균 퇴사율은 이보다 높은 30.7%(잡코리아, 2016)였다. 이와 같은 차이는 중소기업에서의 노동조건이 상대적으로 열악한 현실을 반영한다.

2018~2019년 현장실습 기업들의 최근 1년(2020.8.기준) 평균 입사율과 퇴사율은

각각 43.9%, 46.6%였다. 현장실습 사업체 중 전체 기업의 평균 퇴사율(17.9%)보다 높은 기업은 319개(82.4%)이고, 중소기업 평균 퇴사율 보다 높은 기업은 234개(60.5%)였다. 퇴사율이 100%를 넘는 기업도 27개(7.0%)였다. 이들 사업장에서는 재직 중인 직원 수 만큼이 1년 내 퇴사했다는 의미이다. 현장실습 사업체의 평균 퇴사율이 일반적인 사업체의 퇴사율에 비해 크게 높다는 사실은 현장실습 사업체 중 노동조건이 열악한 사업장이 많다는 현실을 방증하고 있다. 다만, 퇴사율과 현장실습 선도기업 여부에 따른 차이는 유의하지 않은 것으로 나타났다.(p=0.953) 2018년과 2019년의 퇴사율을 비교했을 때에도 유의한 차이는 확인되지 않았다.(p=0.298)

<표 20> 연도별 입사율과 퇴사율

구 분		평균	표준편차
2018 (N=228)	입사율	38.66	33.80
	퇴사율	43.74	45.18
2019 (N=248)	입사율	47.33	37.39
	퇴사율	49.23	54.46
전체 (중복기업 정리) (N=387)	입사율	43.86	35.15
	퇴사율	46.61	50.32

마) 기업신용등급

기업신용등급은 기업의 재무건전성과 향후 전망을 보여주는 직접적인 지표이다. 전라북도교육청 직업계고 현장실습위원회에서는 현장실습 선도기업 선정 시 이 지료를 활용하고 있기도 하다. 이 분석에서는 한국기업정보데이터의 기업신용등급 자료를 이용했다. 한국기업정보데이터의 기업신용등급에서 A등급군은 재무상환능력이 우량한 기업 그룹, B등급군은 상대적으로 불안 요소가 있는 기업 그룹을 의미한다. CCC등급 이하는 기업의 존속을 장담하기 어려운 그룹이다.(그림3) NR~AAA까지의 등급에 각각 0~10점 부여하여 서열척도화하고 평균을 비교한 결과는 다음과 같다.

등급의 정의

등급기호	등급의 정의
AAA	채무상환능력이 최고 우량한 수준임
AA	채무상환능력이 매우 우량하나, AAA보다는 다소 열위한 요소가 있음
A	채무상환능력이 우량하나, 상위등급에 비해 경기침체 및 환경변화의 영향을 받기 쉬움
BBB	채무상환능력이 양호하나, 장래 경기침체 및 환경악화에 따라 채무상환 능력이 저하될 가능성이 내포되어 있음
BB	채무상환능력은 안정되나, 장래의 경제여건 및 시장환경 변화에 따라 그 안정성면에서는 다소 불안한 요소가 내포되어 있음
B	현재시점에서 채무상환 능력에는 당면 문제는 없으나, 장래의 경제여건 및 시장환경 변화에 따라 그 안정성면에서는 불안한 요소가 있음
CCC	현재시점에서 채무불이행 가능성을 내포하고 있어 투기적임
CC	채무불이행 가능성이 높음
C	채무불이행 가능성이 매우 높음
D	현재 채무불이행 상태에 있음
NR	조사거부, 등급취소 등의 이유로 신용등급을 표시하지 않는 무등급

※ 'AA'부터 'CCC'까지는 등급내 우열에 따라 '+' 또는 '-'를 부가하게 됩니다.

그림 4 기업신용등급의 정의(한국기업데이터)

		corp_grade									전체	χ^2
		NR	D	CC	CCC	B	BB	BBB	A	AA		
corp_group	선도기업	73	2	1	14	43	86	49	23	11	302	55.686***
		24.2%	0.7%	0.3%	4.6%	14.2%	28.5%	16.2%	7.6%	3.6%	100.0%	
	도제사업기업	2	1	0	4	12	15	19	3	1	57	
		3.5%	1.8%	0.0%	7.0%	21.1%	26.3%	33.3%	5.3%	1.8%	100.0%	
	참여기업	66	4	1	4	15	30	15	9	3	147	
		44.9%	2.7%	0.7%	2.7%	10.2%	20.4%	10.2%	6.1%	2.0%	100.0%	
전체		141	7	2	22	70	131	83	35	15	506	
		27.9%	1.4%	0.4%	4.3%	13.8%	25.9%	16.4%	6.9%	3.0%	100.0%	
연도	2018	69	6	2	11	38	73	52	21	9	281	5.283
		24.6%	2.1%	0.7%	3.9%	13.5%	26.0%	18.5%	7.5%	3.2%	100.0%	
	2019	58	4	2	16	52	92	57	22	11	314	
		18.5%	1.3%	0.6%	5.1%	16.6%	29.3%	18.2%	7.0%	3.5%	100.0%	
전체		127	10	4	27	90	165	109	43	20	595	
		21.3%	1.7%	0.7%	4.5%	15.1%	27.7%	18.3%	7.2%	3.4%	100.0%	

	기업등급(점수)	N	평균	SD
현장실습 구분	선도기업	302	4.70	2.89
	참여기업	147	3.28	3.21
t(p)	4.530(<0.001)			

	기업등급(점수)	N	평균	SD
연도	2018	281	4.61	2.95
	2019	314	4.97	2.38
t(p)		-1.526(0.128)		

전체 현장실습 사업체 중 A등급군은 50개, B등급군은 284개, C등급군 이하가 172개였다. 이 중 기업신용평가 자료가 아예 없는 사업체가 141개로 전체의 27.9%를 차지한다. 특히 참여기업 그룹에서 기업신용평가 자료가 없는 사업체 비중이 44.9%로 매우 높았다.

기업신용평가 척도를 점수화하여 평균을 비교한 결과에서는 선도기업과 참여기업 간에는 약 1.5등급의 차이가 있는 것으로 확인된다. 2018년과 2019년을 비교했을 때에는 유의한 차이가 확인되지 않았다.

한편 2018년 선도기업 인정 기준은 C등급 이하에 배점을 부여하지 않고 있음에도 그 해 C등급 이하 43개(15.3%)의 사업체가 선도기업으로 인정되었다. 이 규모는 기업등급 기준을 완화시킨 2019년과 비교해도 비슷하다. 기업신용평가 자료를 평가지표로 활용하는 데에 실효성이 있는지 검증해볼 필요가 있다.

바) 요약 및 고찰

선도기업과 참여기업 사이에는 기업규모, 기업형태, 기업신용등급, 신규입사자·재직자 평균연봉 지표에서 유의한 차이가 있었다. 이들은 상호 연관된 지표로 상관관계를 살펴보면 개인사업체, 소규모 사업장일수록 사업체의 안정성이 불투명하고 노동자 고용의 질이 낮아짐을 알 수 있다.

<표 24> 각 요인 별 상관관계 분석

		사업체규모	신규입사자 평균임금	퇴사율	기업신용등급	기업형태
사업체 규모	Pearson 상관	1	.462**	-.279**	.231**	.218**
	유의확률 (양측)		.000	.000	.000	.000
신규입사자 평균임금	Pearson 상관	.462**	1	-.286**	-.043	.229**
	유의확률 (양측)	.000		.000	.395	.000
퇴사율	Pearson 상관	-.279**	-.286**	1	-.061	-.137**
	유의확률 (양측)	.000	.000		.231	.008
기업신용등급	Pearson 상관	.231**	-.043	-.061	1	.297**
	유의확률 (양측)	.000	.395	.231		.000
기업형태	Pearson 상관	.218**	.229**	-.137**	.297**	1
	유의확률 (양측)	.000	.000	.008	.000	

**. 상관관계가 0.01 수준에서 유의(양측).

2018년의 현장실습 사업체와 선도기업 인정 기준을 완화한 2019년 현장실습 사업체를 비교한 결과에서는 사업체 규모, 임금 수준에서 유의한 하락이 확인되었다. 이외 지표에서는 2018년과 2019년 사이에 유의한 차이가 확인되지 않았다. 연도 간 유의한 차이가 발생한 사업체 규모, 임금수준 지표는 현장실습 선도기업 인정 기준에서 완화가 이루어진 항목이다. 선도기업 인정 기준의 완화가 전체 현장실습 사업체의 질에 영향을 미치고 있다는 점을 특별히 살펴야 한다. 예를 들어 2018년과 2019년을 비교했을 때 선도기업 뿐만 아니라 참여기업에서도 임금 수준이 하락했다. 선도기업 인정 기준의 변화가 전체 현장실습 기업의 질에 영향을 미침을 의미한다.

여러 선행 연구를 참고할 때 사업체 규모가 고용의 질을 결정하는데 있어 특히 중요한 변수이다. 김유선(2014)은 300인 이상 사업체 정규직의 월평균임금을 100이라 할 때 5인 미만 영세사업체 정규직 임금은 53.4%이고 이외 노동시간, 시간외수당, 유급휴가, 근속년수, 노조가입 등에서 사업체규모에 따른 차별이 있다고 보고했고, 김복순(2015)도 사업체규모별로 고용안정성, 사회보험가입률, 복지수혜율, 노조조직률 측면에서 차이가 있다고 보고한다. 정이환(2013)은 이와 같은 사업체 규모별 격차가 큰 한국의 고용체제를 '신자유주의적 분절 고용체제'라고 명명하기도 한다. 본 연구의 상관관계 분석(표21)에서도 사업체 규모는 다른 모든 변수와 밀접한 상관관계가 확인된다.($p<0.001$)

이는 법·제도나 경험적 측면에서도 실증된다. 현행 근로기준법 상에는 5인 이상 사업장부터 야간수당·휴일수당과 같은 각종 수당 지급 의무가 발생하고, 자유로운

해고가 제한된다. 10인 이상 사업장에는 취업규칙을 작성하고 비치할 의무가 있다. 산업안전보건법에서는 20인 이상 사업장에는 안전보건관리담당자의 선임 의무를 두고 100인 이상 사업장은 산업안전보건위원회를 구성하도록 한다. 법·제도에서의 차등은 현실의 노동시장에 곧바로 적용된다. 일례로 코로나19 확산에 따른 고용위기 상황에서 정부의 고용유지지원금 정책이 시행되었지만 5인 미만 사업장은 휴업수당 지급 의무가 없기 때문에 제도의 사각지대로 남아있었다(권리찾기유니온, 2020). 전라북도교육청 현장실습위원회에서도 선도기업 인정 기준을 정할 때 사업체규모를 두고 가장 첨예한 의견 대립이 있었다.

다만 본 연구에서는 제한된 사업체 변수를 이용하여 분석을 진행한 만큼 현장실습 사업체를 입체적으로 분석하지는 못했다. 영세사업체가 많아 결측 데이터 비중이 높은 것도 분석의 신뢰도를 낮추는 요인이다.

라. 현장실습 제도의 대안과 제언

현장실습 제도의 변화과정, 특히 2017년 이후 변화과정을 살펴볼 때 교육부의 설명과 달리 '학습중심' 현장실습은 그 이전 현장실습 형태와 뚜렷한 차이를 보여주지 못했다.

정부는 2017년 「직업계고 현장실습제도 개선방안(안)」을 발표하여 현장실습을 "조기취업이 아닌 직무체험 등을 통한 취업 준비과정(취업약정 및 취업연계 기업 등에서 운영)으로 보고 학습중심으로 실시"하고 취업시기는 3학년 동계방학 이후로 조정했다. 그러나 정부는 제도를 시행하기도 전에 「학습중심 현장실습 안정적 정착방안」(2018)을 발표하면서 현장실습 파견업체를 선도기업과 참여기업으로 나누어 취업 가능 시기에 차등을 두었고, 선도기업에서 현장실습을 실시한 경우에는 수업일수 2/3 출석 이후 취업을 허용했다. 정부는 2019년 1월에 현장실습 선도기업 인정 요건을 완화한다는 내용을 담은 「직업계고 현장실습 제도 보완방안」(2019)을 재차 발표했다. 현장실습 선도기업 인증절차를 先실습 후 後실사·인증할 수 있도록 축약시켰고, 정부부처·지자체 인정기업은 별도 절차 없이 선도기업으로 인정하도록 하였다. 전체 실습기간 중 70%를 '일 경험을 통한 학습'으로 운영할 수 있도록 하면서 현장실습제도를 조기취업으로 운영하는 현실을 양성화시키기도 했다. 이어 7월에 배포된 「직업계고 현장실습 운영 매뉴얼」은 현장실습 수당을 최저임금 월액의 70%에 상

당하는 월1,230,000원 이상으로 권고하여 사실상 임금 성격의 실습수당을 지급하도록 하였다. 2020년에 개정된 「직업계고 현장실습 운영 매뉴얼」은 각 시·도 교육청이 매뉴얼 이외의 별도 절차나 필수 서류를 추가하지 않도록 권고하여, 시·도교육청의 자율성을 제한했다. 또한 어느 한 교육청에서 선도기업으로 인정되면 다른 교육청에서도 상호 인정 가능하도록 허용하면서 선도기업 인정 기준의 하향평준화를 장려했다.

이와 같은 제도 후퇴의 배경은 취업률이다. 현장실습 사업체 선정 기준과 취업률은 상보적(배타적) 관계에 놓여 있어 기업 선정 기준을 까다롭게 하면 취업률이 저하되고 반대로 하면 취업률이 높아지는 결과를 보여준다. 이는 전라북도교육청 현장실습 운영 사례를 통해서도 확인된다. 현장실습 사업체에 대한 규제가 아예 없었던 2017년에는 현장실습 파견 업체와 인원이 총 627개 업체 1,351명이었지만 현장실습 파견 시기에 일정한 제한을 두고 선도기업 인정 기준을 도입했던 2018년 이후에는 절반 이하 수준으로 낮아졌다.

이런 현실은 몇 가지 방향에서 비판과 대안모색이 필요하다.

1) 조기취업의 통로로서 현장실습

첫 번째는 현장실습이 (조기)취업의 통로로 활용된다는 점이다. ‘학습 중심’ 현장실습이라고 명명했지만 현장실습 사업체 선정에서 과정의 운영에 이르기까지 학습 목적의 실습 여부는 중요한 쟁점이 되지 못한다. “기업현장교사를 배정하여 참여 학생에 대한 지도·관리”, “1개월 이상의 현장실습 프로그램 운영을 요구하는 직무”와 같은 선도기업 인정의 최소 요건 역시 현장에서는 요식적인 규정에 불과하다. 정부 역시 취업률 제고 압박에 대한 대책으로 현장실습 규제 완화를 내놓듯이 현장실습이 조기취업으로 운영되는 현실을 묵인하고 있고,‘학습 중심’ 현장실습 운영여부를 점검하거나 보완책을 마련하지 않는다. 현실과 규범 사이의 괴리는 현장실습생의 신분을 불안정하게 만들고 있다. 현재 현장실습생은 ‘학습 중심’현장실습 시행 전과 같이 임금 성격의 실습수당을 지급받으며 실질적으로는 임금노동자로서 일하고 있지만, 근로기준법을 적용 받지 않는 사각지대에 놓여 있다.

취업의 통로로 활용되는 현장실습은 지역 간 취업 경쟁을 형성하는 기제로도 작동

한다. 교육청이 정한 현장실습 시기에 따라 같은 기업으로의 현장실습도 파견 시기가 달라질 수 있기 때문이다. 전라북도교육청 2018~2019년 선도기업 중 전북 외 소재 기업이 51.7%였던 만큼 타 시·도교육청이 결정하는 현장실습 기준이 전라북도교육청 실습 기업 선정에 영향을 미칠 수밖에 없다. 한 교육청에서 사업체의 인력 수요에 조기 대응하려는 목적으로 현장실습 파견 허용시기를 앞당기면 다른 시·도교육청으로도 완화 압력이 가해지게 된다.

오래전부터 직업계고 현장실습에서 실습과 취업을 분리해야 한다는 제도개선 요구가 제기되어 왔다(김종하, 2017; 허환주, 2017). 그간 논의와 현실이 보여주듯 현장실습이 취업의 통로로 통용되는 전제가 바뀌지 않고서 현장실습 제도의 근본적 변화는 대단히 어렵다. 이는 장기적 과제라는 점을 확인하며 본 연구에서는 이와 관련된 논의를 추가로 다루지는 않는다. 다만 정부가 현장실습이 조기취업으로 운영되는 현실을 부정하면서 현장실습생의 신분을 학생으로 묶어두는 태도가 오히려 실습생의 권리침해를 용이하게 만들 소지가 있음은 숙고의 필요가 있다. 후술할 주제로서 사회적 약자의 권리 방어에 있어 가장 유효한 방법은 단결권 촉진이라는 측면에서 접근하고자 한다.

덧붙여 참여기업의 선정에는 사실상 제한이 없음에도 2017년 이후 현장실습 기업과 인원이 대폭 감소한 것은 참여기업의 취업 허용 시기가 뒤로 늦춰진 효과로 볼 수 있다. 2006년 정상화방안과 2018년 이후 현장실습 운영 결과를 참고하면, 교육과정의 정상화라는 측면에서 접근할 때 취업 시기를 동계방학 이후로 늦추는 조치가 가장 직접적인 효과를 가져올 것이다.

2) 열악한 현장실습 사업체의 노동조건

두 번째는 현장실습 사업체의 노동조건의 질이 대단히 열악하다는 점이다. 2018~2019년 전라북도교육청 현장실습 사업체 현황을 분석한 결과 30인 미만 사업체로 현장실습을 나간 경우는 전체의 절반이 넘는 51.4%에 달했다. 2020년에 파견을 나간다고 가정했을 때 최저임금법 위반 가능성이 있는 사업체도 전체 512개 사업체 중 총 106개에 달했다. 현장실습 사업체에서들의 퇴사율은 전체 기업과 중소기업의 평균 퇴사율(각각 17.9%, 30.7%)을 상회한다. 재직하던 직원 수 이상이 1년 내 퇴사한 사업체도 27개였다. 이런 사업체는 현장실습생을 단기인력으로 대하고 있

을 가능성이 높다. 재직자 정보가 없는 사업체 115개는 분석에서 제외되었으므로 실제 현장실습 사업체의 노동조건은 자료로 드러난 것보다 열악할 것으로 추정된다.

현장실습 사업체의 노동조건이 열악한 것은 이들이 대체로 소규모 영세사업체에 집중되어 있기 때문이다. 이 부분에서 권리교육의 강화는 대안의 필요조건이기는 하되 충분조건일 수는 없다. 소규모영세사업장에서의 열악한 노동조건은 소속 개별 노동자의 권리의식 여부보다는 거시적 노동시장 구조에 종속적이기 때문이다. 교육부와 교육청이 '노동인권교육' 강화를 주요한 제도 보완 방안으로 다루고 있지만 문제의 원인을 '개별'사업장과 '개별'노동자로 돌릴 위험이 있다. 소규모영세사업장의 노동조건을 개선하는 데에는 현장실습 제도 바깥에서의 대응이 보다 중요하다. 여기에서 중요한 참고점은 소규모영세사업체와 노동조합 조직률 사이의 관계다. 고용노동부 발표자료에 따르면, 30인 미만 사업장 임금노동자 11,753,000명 중에는 12,846명만 노동조합에 가입해 조직률이 0.1%에 불과하다.(고용노동부, 2019) 소규모사업체일수록 단결권 확대가 중요한 과제이지만 다양한 현실적 장벽 앞에서 가로막혀 있다. 5인 미만 사업장은 해고가 자유로워 노동조합 가입이 쉽지 않고, 작은 사업장에서 기업별 교섭 제도는 현실적이지 않다. 초보적 수준에서는 현장실습생의 노동자성을 인정하고 이들에게 다양한 형태의 노동관계 조직(졸업생모임·노동공제회·노동조합 등) 가입과 결성을 지원하는 것이 필요하다. 현장실습 관련 정보는 대개 현장교사와 현장실습생 사이에서 주고받는 수직적 흐름을 갖는다. 이를 보완하여 현장실습생들 끼리의 자조적·수평적 정보 흐름을 만드는 데에서 출발할 수 있다. 자조적 노동조직인 노동공제회도 노동조합의 전단계 내지 보완적 관계의 조직형태로 도입이 가능하다[7]. 단, 조직형태를 노동조합으로 발전하는 데에는 초기업교섭 제도의 보

---

7) '노동공제회'의 가능성과 전망에 대해서는 별도 논의가 필요하다. 여기에서는 향후 논의를 위한 기초 자료로서 '노동공제회'의 제안 배경과 개괄적인 소개를 담은 글을 인용해둔다.

「자본주의 사회에서 처음에 노동조합이 만들어질 때에 주요한 기능은 상호부조 사업이었다. 조합원들 스스로의 힘과 노력으로 어려운 일이 닥쳤을 때 조합원과 조합원의 가족을 보호하는 일, 생활상의 부족 물자를 조합원들 간의 신뢰와 연대로 질 좋고 값싸게 구입하는 일들이 노동조직의 주요한 역할이었다. 노동조직의 힘이 커지고 또 복지국가체제가 보편적인 국가의 기능이 되면서 노조의 역할도 주로 단체교섭에 초점이 맞추어 지게 되었다. 그러면서 공제사업을 비롯한 상호부조사업은 부가적인 사업으로 전락하거나 아예 노조활동에서 사라지게 되었다. 주요 사업 목표에서 공제사업이 거론되는 경우는 우리나라에서는 아예 없다.

하지만 전통적인 형태의 노동조합의 틀 속에 들어 올 수 없는 노동이 많아지고, 또한 노동조합 내에서도 그 격차가 심해지고 있는 상황에서는 초기 노동조합의 주요한 기능인 상호부조사업이 본격적으로 다시 도입되어야 한다. 상호부조사업은 노동조합 자체적으로 진행할 수도 있으며, 노조 간의 연대를 형성하여 협동조합 방식으로 진행할 수도 있다. 노동조합법에도 명시되어 있는 공제사업을 전면화하여 노동조합, 협동조합, 공제회 등 세 가지의 축으로 전체 노동자들의 권리를 찾을 수 있는 사업 구상이 절실하게 필요하다.」

「공제는 사고나 질병 등 어려운 일을 당하여 발생하는 경제적인 부담을 개인의 책임으로만 맡기지 않고 회원들 상호간의 서로 돕기 정신으로 부담을 나누기 위해 미리 일정한 금액의 돈을 적립하여 위험에 대비하는 것을 말한다. 서구에서 우애조합과 상호보험은 아주 오랜 역사를 가지고 있는데, 공제부금을 납부하고 필요할 때 급부를 받는 조직으로서 사회적 네트워크의 원형이라 할 수 있다.

완이 필수적이다. 초기업교섭의 시행에 법·제도적 공백이 있는 만큼 현재에는 지역 단위에서 노·사·정 주체가 나선 사회적 교섭틀이 마련되어야 한다. 이 단계에서는 지역 교육청과 노총 지역 조직의 역할이 핵심적이다. 5인 미만 사업장 노동자에게도 근로기준법을 적용하고 노동조합 가입 권리를 확대하는 내용의 전태일3법 운동(민주노총, 2020) 역시 참고점이 될 수 있다.

<표 25> 기업 규모별 노동조합 조직률 (출처:고용노동부, 2019)

구 분	30명 미만	30~99명	100~299명	300명 이상
임금 노동자 수	11,753,000	3,891,000	2,008,000	2,494,000
조합원 수	12,846	87,500	216,781	1,261,634
조직률(%)	0.1	2.2	10.8	50.6

3) 취업률과 현장실습 규제의 상보적 관계

세 번째는 외생적인 변화 없이 취업률을 제고하려는 시도는 현장실습 사업체 질 저하로 귀결된다는 점이다. 상술했듯이 정부가 선도기업 기준을 도입하는 등 사업체 기준을 마련한 이후 현장실습 사업체와 실습생 수는 대폭 감소했다. 이어 2018년 이후 취업률 제고를 정책 목표로 전면화하면서 선도기업 인정 기준을 비롯한 현장실습 규제 전반을 완화하자 다시 사업체 질이 하락하고 사업체 및 실습생 수는 증가했다. 같은 시기 선도기업의 사업체규모, 임금 기준을 완화한 전라북도 사례를 살

유럽에서 공제회는 중세 말 동업자조직인 길드에 그 뿌리를 두고 있다. 사회보장이라는 개념이 없었던 시대였고, 동업자들끼리 보험료를 납부하여 질병 급부, 사망 급부, 유족 보상 등의 기능을 수행하였다. 자본주의의 발달에 따라, 또 다른 한편으로는 구체제의 조직을 와해하려는 정치적 목적에 따라 길드가 사라짐에 따라 공제의 기능은 공제회, 우애조합, 상호보험조합 등과 같은 명칭으로 다양한 형태의 공제조합에서 흡수하였다.

공제조합 또는 상호보험조합의 역할과 위상은 나라별로 다르게 변화하였다. 주주 소유의 상업 보험회사들과의 경쟁은 동일한 부금 정책을 펴왔던 공제조합에게는 큰 위협이 되었다. 민간 보험회사들은 연령과 위험도에 따라 다른 가격 정책을 폄으로써 상대적으로 위험도가 낮은 소비자들을 대상으로 낮은 보험료 정책을 펼쳤다. 공제조합의 동일 부금 정책은 이러한 경쟁에 직면하여 소멸하거나 아니면 부금 정책을 변화시키지 않을 수 없었다.

또한 2차 대전이후 복지국가 건설 시기에 공제조합이 해 왔던 여러 가지 사회보장의 기능들을 국가가 법적인 의무 제도를 설계함으로써 공제조합의 기능이 상당히 축소되었다. 복지국가 시스템의 구체적인 양상은 나라마다 다르게 나타나는데, 예를 들어 프랑스에서는 그 사업의 상당 부분을 연대의 가치를 실현하고 있는 공제조합이 수행하게 되었다. 반면 미국의 경우는 기업체의 사용자가 자금을 지원하는 단체보험 시장이 대세가 되면서 민간보험 사업자 주도의 시장이 되었다. 영국은 공제조합이 상품 정책을 다양화하면서 변신을 시도한 경우이다. 한편 일본의 공제회는 생협법과 노동조합법에 근거하여 공제회가 탄탄한 기반을 가지고 있다.

노동조합이 직접 공제사업을 운영하는 경우는 일본의 전노련공제를 예로 들 수 있다. 렌고에 기반을 두고 있는 전노제는 생협법에 따른 조직으로 운영되고 있지만, 전노련공제는 전노련의 자체 사업의 일환으로 진행되고 있다. 영국의 UIA 상호보험회사처럼 노조 조합원들과 그 가족들을 위해 질 높은 보험을 제공한다는 것을 분명한 목적으로 제시하고 있는 회사들도 있다.」(김형탁, 2019)

펴보면, 2018년 현장실습 사업체의 평균 재직자수는 153.5명인데 반해 2019년에는 73.6명으로 사업체 규모가 절반 가까이 줄어들었다. 2019년 선도기업 사업체들은 2018년 선도기업 사업체에 비해 신규입사자 평균임금은 연 195.5만원 하락했고, 재직자 평균임금은 연 335.3만원 하락했다. 이와 같이 사업체 질을 하락한 대가로 2018년은 281개 업체로 500여 명이 실습을 나갔던 반면 2019년에는 314개 업체 620명이 실습을 나갔다.

정부 역시 이와 같은 현실을 충분히 인지하고 있기 때문에 취업률 제고를 목표로 제도를 변경할 때 선도기업 인정 기준을 완화하고 조기취업 시기를 앞당기는 등의 현장실습 규제 완화 조치를 주로 다뤘다. 현장실습 제도를 이용한 고졸 취업률 제고 정책이 취업의 질을 악화시키는 제로섬게임이라는 점은 경험적으로 널리 알려져 있었는데 본 연구에서는 이를 실증적으로도 확인했다. 현장실습 제도 개선 논의에 있어 취업률에 초점을 맞추고 접근하던 일부 단체·노동조합의 입장은 이와 같은 현실을 고려할 때 우려스러운 측면이 있다. 교육과정 정상화를 위해 취업 시기를 뒤로 늦추는 조치 역시 별도의 고졸 취업 정책을 요구하는 것은 마찬가지이다. 정부가 실패할 수밖에 없는 현장실습 기준 완화에 매달리지 못하도록 하고 고졸 취업률 제고 정책이 다른 출구를 찾도록 사회적 압력을 형성해야 한다.

한편 현장실습 사업체 선정 기준의 운영이 사업체의 질에 실제 영향을 미친다는 점이 확인되었다는 점도 주목해야 한다. 현행 선도기업 평가가 정성적 항목과 서류검토 중심으로 운영되고 '학습 중심'의 실습이 시행되는지 여부도 점검하기 어렵다는 한계가 있지만 정량평가 항목은 그 기준의 변화가 선정된 사업체의 질에 시차 없이 곧바로 영향을 미쳤다. 또한 선도기업의 인정 기준 변화는 현장실습 참여기업의 수준에도 영향을 미쳤다. 이는 각 지역 단위에서 직업계고 현장실습 현황을 점검하고 개입하는 것에 유의미한 효과가 있음을 보여준다. 그러나 정부가 주도하는 현장실습 규제 완화 정책에는 교육청 단위의 결정 권한을 약화시키는 내용이 다수이다. 교육부 지침 이외 교육청 단위의 별도 기준을 만들지 않도록 제한하고, 한 시·도 교육청에서 인정된 선도기업을 전국 시·도 교육청에서 인정하도록 하는 등의 조치이다. 결국 현장실습 제도 운영에 있어 정부와의 교섭이 필요하고 여기에 내셔널센터로서 노총의 역할이 요구된다.

4) 기업 점검 강화의 필요

네 번째는 기업 현황 점검을 강화하고 여기에는 심사에서 제외된 기업도 예외가 없어야 한다는 점이다. 1회성 실사와 서류 평가로는 현장실습 여건과 노동관계 권리 준수 여부를 점검하는데 한계가 있다. 취업지원관 및 현장 교사 중심으로 구성된 실사자로는 면밀한 점검을 기대하기에도 어렵다. 실사자들에게는 노동관계 교육을 의무화시켜 실사 절차를 강화하고 노동전문가가 실사과정에 참여할 수 있도록 제도화시킬 필요가 있다. 보다 중요한 것은 추적 점검이다. 현장실습생 당사자들의 평가가 반영될 수 있도록 평가항목을 개발하고 평가를 수집하는 경로를 마련해야 한다. 이미 교육부가 발표한 현장실습 운영 지침에도 관련 내용이 포함되어 있기 때문에 이를 구체화하는 것은 행정기관의 의지에 해당하는 사항이다.

도제사업 기업을 비롯해 선도기업 심사를 우회하는 기업들에 대한 예외 없는 전수 점검도 병행되어야 한다. 2018~2019년 전라북도교육청에서 선도기업으로 인정된 도제사업기업 총 56개 중 40개는 사업체규모가 50인 미만으로 도제사업 기업 요건을 충족하지 않았다. 도제사업 예외 요건(일학습전문지원센터 추천 기업 등)으로 인정된 기업이라면 실습 및 노동조건의 질을 담보하기 더욱 어렵다. 도제사업 기업에서 발생하는 학습권·노동권 침해 사례 보고는 각계에서 꾸준히 이어져 왔고(현장실습대응회의, 2019) 이로 인해 서울특별시교육청, 전라남도교육청은 태스크포스팀을 꾸려 도제사업 기업에서의 일·학습 운영 실태 조사를 진행했던바 있다. 전라북도교육청도 이러한 사례를 참고하여 운영해볼 수 있다.

5) 나가며

산업체 현장실습 시행을 명문화했던 1973년 당시 산업교육진흥법 개정 취지는 “경제개발 및 수출증대에 기여”하기 위함이라 했다. 결국 저임금.비숙련 노동력 공급 통로의 제도화를 의미한다. 그 이후 50년 가까이 직업계고 현장실습 제도는 산업체의 인력 수요를 충족시키고 정부의 일자리 정책을 대체하며 존속되어 왔다. 제도에 끊임없이 문제가 제기되어 왔고 그 변화의 주기도 잦았다. 그러나 현장실습 제도가 취업의 통로로 활용되는 현실은 그대로다.

본 연구에서는 현재 운영되는 현장실습 제도의 구체적 실태를 조사하고 개선 방안을 모색하고자 했다. 장기적 과제보다는 단기적이더라도 개입 가능한 과제에 초점을 맞췄다. 그러나 결과적으로는 현장실습 제도의 근본적 교정, 고졸 일자리 정책을 비

롯한 노동정책의 질적 전환 없이는 문제가 해소되지 못한다는 사실을 재확인했다는 점을 짚어야겠다. 특히 취업률을 명분으로 제도의 후퇴가 이루어진 최근 3년의 경과를 참고할 때 후자에 대한 대안이 구체화되어야 현장실습 제도 개선을 현실화할 수 있다고 판단한다. 이후 후속 연구에서 과제로 다뤄야할 것이다. 제도운영 현황을 점검하는 주기적인 실태조사도 후속 연구과제이다.

아울러 제도의 문제를 드러내고 개선하는 데에는 감시자의 역할이 매우 중요하다. 사회운동과 사회각계가 현장실습 제도 감시자로서 적극 개입하는 공동노력이 요구된다. 더 이상 교육과 노동의 경계에서 인간성이 훼손되는 일은 없어야겠다.

마. 참고문헌

감사원. (2015). 산업인력 양성 교육시책 추진실태 감사결과보고서.

강문식. (2017). LG유플러스 콜센터 현장실습의 문제점. 법과 인권의 사각지대 산업체 현장실습 대안은 무엇인가 토론회.

강문식. (2019). 선도기업 인정기업 실태와 문제점. '학습중심 현장실습'시행 1년, 무엇이 달라졌나 토론회.

김유선. (2014). 사업체 규모와 고용형태별 노동조건 실태. 한국노동사회연구소 이슈페이퍼, 2014(15), 1-15.

김종하. (2017). 특성화고 현장실습의 현실과 개선방향

김형탁. (2019). 노동자와 공제 - 봉제인공제회를 중심으로. 노동공제회의 실험과 노동자 조직화 전망 토론회.

산학일체형 도제학교 노동인권교육 및 컨설팅 TF. (2017). 서울특별시교육청 산학일체형 도제학교 노동인권교육 및 컨설팅 결과보고서. 서울특별시교육청

손기영, 심지형, 박현호, 김진영, 박선효. (2018). 경기도 특성화고·마이스터고 현장실습생 근로 실태 및 개선 방안 연구. 경기도의회.

안재영, 이수정, 유진영, 김대영, 변숙영, 김기홍, 송기원, 노민선, 이선윤. (2019). 2019년 산학일체형 도제학교 지원 : 3. 산학일체형 도제학교 성과관리 및 발전 방안. 교육부·충청남도교육청·한국직업능력개발원

이미숙 외(2014). 2009 개정 교육과정의 부분 개정에 따른 고등학교 교육과정 해설 총론 증보편. 교육부

이병욱. (2017). 직업계고 현장실습의 현황과 개선 방향. 한국교육개발원 이슈페이퍼 2017(4).

이용순(2001). 「2.1체제」를 적용한 공고 졸업생의 산업체 현장 적응력 효과 분석. 충남대학교 대학원 박사학위논문.

전남 산학일체형 도제학교 T/F. (2018). 전남지역 산학일체형 도제학교 전면 실태조사 결과보고서. 전라남도교육청

전승환, 최영섭, 정재호, 김대영, 양정승, 정지운, 오혁제, 이한별, 김태호, 내은영, 황향하. (2018). 일학습병행제 운영 현황 진단 및 이슈 분석. 한국산업인력공단.

진숙경, 김혜진, 신충섭, 이찬주 (2017). 특성화고 현장실습 개선방안 연구. 경기도교육연구원.

고용노동부. (2019). 2018년 노조 조직률은 11.8%로 지난해와 비교했을 때 1.1%p 증가. 고용노동부 보도자료.

고용노동부·한국산업인력공단. (2020). 일학습병행 운영매뉴얼.

허환주. (2017). 정부·학교가 고3 실습생을 죽음 앞에 방치했다. 프레시안

토론 1

직업계고 현장실습 제도운영의 문제점과 해결방안을 위한 고민

이숙견
(한국노동안전보건연구소 상임활동가)

1. 발제문에 대한 의견

전라북도 직업계고에서 ‘학습중심 현장실습 제도’ 운영 분석을 중심으로

1) 현재의 직업계고 현장실습 운영은 예전과 달라지지 않았으며, 안타깝게도 여전히 ‘취업률’ 중심으로 운영되고 있기에 방향을 잡지 못하고 있음을 확인하였음.

- 2017년「직업계고 현장실습제도 개선방안」발표
- 2018년「학습중심 현장실습 안정적 정착방안」발표
- 2019년 1월「직업계고 현장실습 제도 보완방안」발표 후 2019년 7월「직업계고 현장실습 운영매뉴얼」수정 배포
- 2020년 초「직업계고 현장실습 운영매뉴얼」개정 배포, 2020년 5월「직업계고 지원 및 취업 활성화 방안」발표

2) 취업률 중심의 운영은 필연적으로 현장실습 기업체의 질도 떨어지게 한다는 사실을 재확인함.

- 최대한 많은 기업이 참가해야 하기에 인정기준 자체를 낮추어서 기업의 참여를 높이는 방향으로 전환
- 현장실습 파견업체가 서비스업보다는 제조업이 많다는 것은 수요의 측면에서도 관계가 있음.
- 선도기업에 대한 인정기준을 낮추자 참여기업에게도 영향-기업의 규모, 임금의 수준이 낮아짐-을 준다는 사실을 확인할 수 있음.

➡ 현장실습 기업의 인정기준-규제-의 변화가 전체 현장실습 기업의 질에 영향을 미침을 의미함.

➡ 현재 한국의 기업수준에서 현장실습의 안전성/질 향상과 '취업률'은 정비례 관계로는 성립될 수 없음을 확인할 수 있으며, 이러한 사실을 직업계고 학생, 교사, 학부모, 학교와 교육청 및 교육부 제대로 인식하고 인정해야 함.

3) 직업계고 현장실습, 직업교육과 연관된 영역별 당사자의 참여 중요성

- 전북교육청 직업계고 현장실습 운영위 참가

➡ 현장실습 제반 사항 검토하고 제도 자체의 방향을 검토하는 역할보다는 교육청의 선도기업 여부를 승인 혹인 불승인하는 역할로 축소되는 문제를 벗어나야

- 하지만 단기적으로 현장실습위원회 운영에서 노동단체, 시민사회단체, 학부모 참여는 역할의 한계(자괴감이나 정당성 부여)도 있으나 감시와 견제 및 상황파악을 위해선 의미가 있다고 생각함.
- 특히 민주노총전북본부와 전교조전북지부, 시민사회단체가 직업계고 현장실습 문제의 해결방안을 고민하고 찾으려는 노력이 중요하다고 생각함.

4) 현장실습생 당사자 조직의 필요성

- 당위적으로도 너무나 중요하지만, 실제 실습생 당사자 조직의 어려움이 있음.
- 제시한 내용처럼 현장실습 제도 안팎으로 대응이 필요함.
- 국가나 지자체 차원의 노력과 함께, 민주노총 및 산별노조의 관심과 노력이 필요함.

➡ 독일의 경우 금속노조 차원에서 현장실습생 실태조사를 2년마다 실시한다고 함.

5) 직업계고 현장실습 개선 방향

(1) 직업계고의 직업교육 목표를 재정립

- 학생의 선택권 보장에 대한 학교의 새로운 인식이 필요함. 학교가 학생들의 모든 미래를 책임질 수 없다는 사실을 인정하고, 학생들이 무엇-조기취업 또는 하고싶은 일 찾기 등-을 원하는 지를 중심에 두고 취업지원을 해야함. 직업탐색의 기회와 노동시장.직업정보를 충분히 제공하고, 취업 대신 진학으로 수정한 학생도 지원 및 격려하는 학교로, 그래서 학생 당사자의 미래노동을 함께 고민해주고 지

원해주는 학교가 된다면 장기적으로 학생들에게 도움이 되는 학교가 될 것임.

➡ 미래의 '진로'보다는 '현재'의 교육에 더 집중하고 대안을 마련하는 방향으로 중심을 잡는 학교나 직업교육이 되어야 함.

(2) 현장실습과 '조기 취업'의 구분

- 실습을 실습답게 운영하기 위해서 전공교과에 부합하는 현장실습 유형을 발굴하고, 이에 따라 차별화된 계획과 지침을 수립해 실시하도록 해야 함.
- 현장실습과 조기취업을 엄격히 구분하여 실습은 실습답게 실시하고 취업은 취업답게 분리하는 것이 맞다.

(3) 학생을 중심에 둔 현장실습으로 운영

- 학교에서 발굴한 다양한 방식의 현장실습이 제시되고 학생은 스스로가 선택할 수 있어야 한다. 선택할 수 있으려면 당연히 알권리가 충족되어야 하기에 현장실습 유형에 따라 어떤 장단점이 있는지 충분히 정보가 제공되어야 한다.
- 그렇기에 학생을 중심에 둔 현장실습이 운영되어야 하며, ① 선택권이 보장되는 현장실습 ② 알권리가 보장되는 현장실습 ③ 열정페이 강요없는 현장실습 ④ 건강하고 안전한 환경이 보장되는 현장실습이 될 수 있도록 고민하고 만들어나가야 한다.

2. 부산지역 직업계고 현장실습 운영 현황

1) 2020년 선도기업 인정협의체 운영

- 부산시교육청 선도기업 인정협의체 구성

연번	기관명	직위	비고
1	부산광역시청	주무관	
2	부산지방중소벤처기업청	주무관	
3	중소벤처기업진흥공단(부산)	팀장	
4	한국산업안전보건공단(부산)	차장	산업안전보건공단
5	부산상공회의소	과장	
6	부산지역인적자원개발위원회	책임연구관	
7	부산경제진흥원	팀장	
8	부산벤처기업협회	과장	
9	노무법인00	공인노무사	공인노무사 대표
10	00고등학교	교사	교원단체 대표
11	00고등학교	교사	
12	00고등학교	퇴임교장	현장실사단 대표

- 선도기업 인정현황(2020년 10월 13일 기준)

*반려 14건, 심의중 12, 불인정 10건

구분	관련내용	건수	비고
1	신청건수	99건	
2	승인된 업체수	63건	

2) 학교 전담노무사 운영(2019년, 2020년)

- 2019년 전담노무사 운영

1. 참여 학교 -부산교육청 2개교, 경남교육청 1개교 참여 중. -선도기업 발굴 심사단은 따로 운영중인 것으로 알고 있음.

2. 위촉형태 및 시기

- 부산교육청은 <다잡고 지원단>에서 6월 위촉

- 경남교육청은 학교에서 위촉, 명의는 교육부.

3. 운영 프로세스

-노무사회 신청→집체 교육→불참자 시험→온라인 교육(4월)→학교 배정(5월)

4. 전담노무사 역할

- 4월 전체 온라인 교육에서 전담노무사 역할 설명했으나 구체적인 내용 알 수 없어 문의가 많았음.

- 6월에 전체 이메일로 안내 : 현장실습운영위원회 참여, 교육, 지도점검(현장순회)

- 담당 학교 현장실습 운영위원회 1회 참여함. 교육청과 학교의 운영계획이 없는 상태에서 진행함.

별첨 **한국공인노무사회 예산 지원 범위**

활동	내용	지급 기준
학교 현장실습운영위원회	회의 참석	학교당 최초 1회에만 10만원 지급
현장실습생 사전 교육	현장실습 예정 학생 대상 강의	학교당 최초 1회에만 15만원 지급
현장실습 선도기업 발굴	기업 대상 현장실습 컨설팅	기업당 최초 1회(1시간 정도)에만 10만원 지급
현장실습 중 지원	기업 방문 및 학생 면담	기업당 최초 1회에만 15만원 이내 지급

*원거리 학교의 경우 : 5만원씩 추가 및 교통비 실비 지급
- 원거리 : 학교 전담 노무사의 사무실 주소지에서 학교 주소지까지 지도상 최소주행거리가 100km이상인 경우
- 교통비 : ktx 일반석 또는 일반 고속버스 운임으로 지급(자차 운전시에도 동일)
*섬 소재 학교의 경우 : 5만원씩 추가 및 선박요금 실비 지급
- 섬 소재 학교 : 울릉고등학교와 임자고등학교만 해당

※ 본 기준은 사업 진행에 따라 다소 변경될 수도 있습니다.
※ 횟수가 추가되는 경우에는 학교 및 교육청의 예산을 개별적으로 지원받아 진행하여 주시기 바랍니다.

5. 현장실습 운영 관련 이슈 : 실습 수당

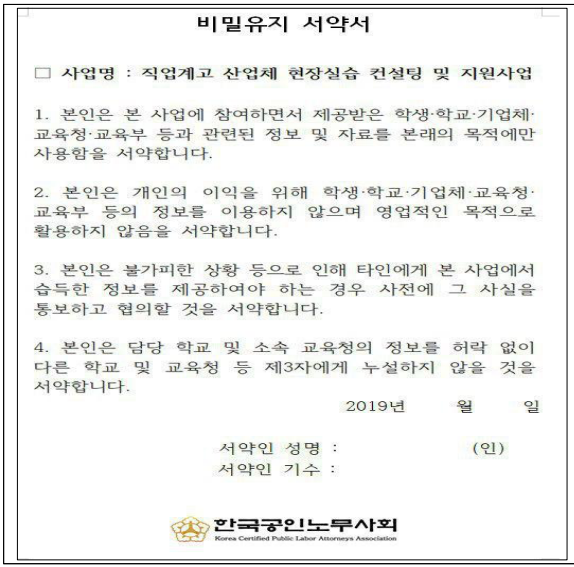
-부산교육청의 경우 운영계획 확정하지 못한 상태로 각 학교도 전년도 운영계획과 유사하게 만들어 운영 중(6월 기준)

6. 산안법 교육

- 형식적인 집체교육-서울에서만 진행-으로 진행함. 불참자의 경우 오픈 북 형태로 시험을 치룸.

- '비밀유지 서약서'(사진 참고)를 요구하여 문제 되는 내용 확인.

부산의 경우 오픈북 시험은 보겠으나 서약서 제출은 못하겠다고 하니 공인노무사회에서 연락이 와서 잘못을 시인하고 기업정보를 알리지 않을 것 정도로 요청해서 이에 응한 상태임.



비밀유지 서약서

□ **사업명 : 직업계고 산업체 현장실습 컨설팅 및 지원사업**

1. 본인은 본 사업에 참여하면서 제공받은 학생·학교·기업체·교육청·교육부 등과 관련된 정보 및 자료를 본래의 목적에만 사용함을 서약합니다.

2. 본인은 개인의 이익을 위해 학생·학교·기업체·교육청·교육부 등의 정보를 이용하지 않으며 영업적인 목적으로 활용하지 않음을 서약합니다.

3. 본인은 불가피한 상황 등으로 인해 타인에게 본 사업에서 습득한 정보를 제공하여야 하는 경우 사전에 그 사실을 통보하고 협의할 것을 서약합니다.

4. 본인은 담당 학교 및 소속 교육청의 정보를 허락 없이 다른 학교 및 교육청 등 제3자에게 누설하지 않을 것을 서약합니다.

2019년 월 일

서약인 성명 : (인)
서약인 기수 :

한국공인노무사회
Korea Certified Public Labor Attorneys Association

- 2020년 전담 노무사 운영

1. 참여 - 부산시 교육청 1개교

2. 위촉방식
- 한국공인노무사회를 통하여 전담노무사 신청함.
- 3시간 정도의 온라인 교육 받았음.

3. 학교운영위원회 참석
- 1번 진행함. 현장실습 파견 업체는 사전 소위원회에서 이미 선별된 업체에 대하여 공유하는 방식으로 진행함. 1시간 이내 진행됨.
- 구성 : 학교교사, 학부모 위원 2~3명, 기업체대표, 전담노무사가 함께 배석함. 다소 형식적인 방식으로 진행됨.

4. 현장실사
- 제과점 2군데 실사함. 업체 규모는 4명, 9명이 일함.
- 실사 상황
: 학교의 현장실습 담당교사와 함께 갔는데, 가는 내내 업체 섭외가 너무 힘든 상황임을 설명, 넘무 엄격하게 실사하지 말아달라는 의견을 계속 전달받음.
: 안전보건조치 관련 유해위험현장이 아니라는 이유로 간단한 체크리스트으로 체크함.
: 직업계고 현장실습 매뉴얼이 배포되지 않아서 체크리스트도 한계가 있었음(공인노무사회에서 만든 매뉴얼이 있음)
; 실습생 인터뷰를 분리된 장소에서 하려고 하였으나 분리된 장소가 없어서 제대로 인터뷰하지 못함. 둘 다 그러한 상황이었음.

3) 정보공개 금지 문제

- 선도기업 인정협의체 위원이나 노무사의 경우 관련 정보공개를 원칙적으로 금하고 있음.

3. 직업계고 현장실습제도 안에서의 산업안전보건 문제점

1) 형식적으로 진행하는 산업안전보건 교육

<2019년 직업계고 현장실습 운영방안 내용 참조>

- 개별학교 자체적인 현장실습 계획에 따라 현장실습에 대비하여 노동관계(노동인권) 및 산업안전보건 교육시기와 방법 설정토록
- 노동관계법(노동인권) 및 산업안전보건 교육은 현장실습 실시 전에 완료되어야 하며 온라인 교육과 오프라인 교육을 병행하여 운영할 수 있음
- 교육부는 특성화고 및 마이스터고 3학년 학생을 대상으로 산업안전보건 및 노동관계법에 대한 온.오프라인 교육을 운영하며 개별학교는 이를 학생이 현장실습 실시 이전에 반드시 이수할 수 있도록 지원함.
- 교육부는 학생 대상 교육 프로그램뿐만 아니라 교원 연수 운영하고 있으며, 이 역시 현장실습 계획수립 및 실행에 참여하는 교원이 이수할 수 있도록 함.
- 한국고용노동교육원 등이 개발한 산업안전보건 및 근로관계법 교육 온라인 프로그램을 학생은 현장실습 전 의무교육, 교원은 자율 수강
- 직업계고 3학년 학생 전체 대상으로 사이버교육을 실시하고 특히 현장실습 및 취업 예정 학생은 사이버교육 이수 평가를 통해 70점 이상 취득자에 한하여 수료를 인정함
- 교육 평가 결과 점수 미취득자는 2차에 걸쳐 재응시 가능하며, 평가문항은 실습생에게 반드시 필요한 내용을 숙지하고 있는지에 관한 기본적인 문항으로 구성할 예정

2) 파견형 산업체 현장점검과정에서 문제점

- 2020학년도 현장실습 지도.점검 계획 공문 참조함.

- 직업계고 현장실습 지도점검 체크리스트의 안전보건조치 확인의 문제점 : 실제

재해발생시 산재보험법으로 보상, 성희롱 교육만 확인하는 상황임.

- 위험직종(건설, 기계, 화공, 전기 등 위험요소가 많은 직종의 경우)에만 가장 기본적인 안전보건조치 상황을 확인함

서식 1 **직업계고 현장실습 지도·점검 체크리스트 (기업 점검용)**

사업장명		사업자등록번호	
실습장소 주소			
기업현장교사		점검일	
현장실습생	(　　)과　　김○○, 이○○, 박○○		
점검자	소속:　　직위(직급):　　성명:　　(서명)		

Ⅰ. 현장실습 협약 체결 - 생략

Ⅱ. 현장실습 협약 이행 - 생략

Ⅲ. 현장실습생의 실습 조건 - 생략

Ⅳ-1. 안전·보건상 조치

확인 내용	확인 결과	세부사항
11. 기업은 현장실습생이 실습과 관련하여 산업재해를 입은 경우, 「산업재해보상보험법」등에 따라 재해보상을 한다.	① 재해 없었음 ② 재해 있었으며 재해보상 함 ③ 재해 있었으나 재해보상하지 않음	
12. 현장실습생에게 직장 내 성희롱 예방교육을 실시한다.	① 실시했음(우측란에 실시일자 기재) ② 실시예정(우측란에 예정일자 기재) ③ 실시 계획 없음	

13. 현장실습 직종을 "우측란"에 기재해주세요. ※ **기계/건설/화공/전기 등 위험요소가 많은 직종**의 경우 Ⅳ-2. 파트 응답 필수 ※ 회계/금융/세무 등 위험요소가 없는 직종의 경우 Ⅳ-2. 파트 무응답 가능	직 종 : □ 위험 직종 □ 그 외 직종

Ⅳ-2. (위험직종 추가 확인) 안전·보건상 조치

확인 내용	확인 결과	세부사항
14. 기업은 현장실습생에게 산업 안전 및 보건에 관한 교육을 실시한다.	① 실시했음(우측란에 실시일자 기재) ② 실시예정(우측란에 예정일자 기재) ③ 실시 계획 없음	
15.「현장실습 산업안전 매뉴얼」을 통해 산업재해 리스크 및 산업재해 예방 방법을 확인하였다.	① 확인함(실습 장비에 대한 자가 진단표 첨부) ② 확인하지 않음	
16. 기업은 현장실습생에게 실습에 필요한 보호구를 지급한다.	① 지급함 ② 지급하지 않음	
17. 기업은 사업장 내에 안전·보건표지를 적정하게 설치 및 부착한다. (현장실습생이 실습에 사용하는 장비를 중심으로 판단)	① 설치 및 부착함 ② 설치 및 부착이 미흡함	
18. 현장실습생이 숙련을 필요로 하는 장비 등을 사용해 실습할 경우, 기업현장교사의 동행 및 직접지도하에 임하고 있다.	① 현장에서 지도함 ② 현장에서 지도하지 않음	
19. 기업은 현장실습을 위한 시설 및 장비를 체계적으로 관리하기 위해 전담 관리자를 두고 있다.	① 전담관리자 있음 ② 전담관리자 없음	

Ⅴ. 현장실습 프로그램 운영

확인 내용	확인 결과	세부 사항
20. 현장실습은 숙련 형성을 위해 (단순 반복 직무가 아닌) 교육 훈련이 필요한 직무 중심으로 실시되고 있다.	① 교육 훈련이 필요한 직무 중심 ② 교육 훈련이 필요하지 않은 직무 중심	
21. 현장실습생이 현장실습 프로그램 운영 계획서와 직접 관련 없는 업무를 지속적으로 단독 수행하고 있다.	① 무관한 업무를 지속적으로 단독수행하지 않음 ② 무관한 업무를 지속적으로 단독수행함	
22. 현장실습생이 기업의 근로자 부재 시 (휴가, 결근, 퇴사 등) 지속적으로 해당 업무를 대체 수행하고 있다.	① 대체 수행하지 않음 ② 지속적으로 대체 수행함	

Ⅵ. 기업의 만족도

확인 내용	매우 그렇다	그렇다	보통	아니다	매우 아니다	세부사항
23. 현장실습생이 기업 환경에 잘 적응하였다.	5	4	3	2	1	
24. 현장실습생이 실습 직무에 잘 적응하였다.	5	4	3	2	1	
25. 「현장실습 산업안전 매뉴얼」이 사업장 내 위험 요인을 파악하는데 도움이 되었다.	5	4	3	2	1	
26. 「현장실습 산업안전 매뉴얼」이 산업재해 예방 대책을 수립하는 데에 도움이 되었다.	5	4	3	2	1	

3) 현장실습 산업안전 매뉴얼 한계

- 한국공인노무사회에서 제작한 2019년, 2020년 매뉴얼 내용에서 전체 업종을 포함하지 못함. 2020년의 경우 기계분야와 전기.전자분야, 서비스 분야(주방조리, 음식서비스종사자, 감정노동자, 미용/네일 종사자 등), 사무직분야, 업종공통사항으

로 되어있으나 대부분 안전조치의 내용만 있고, 보건조치-위험성평가, 근골격계 질환, 직무스트레스, 일터괴롭힘-에 관한 내용은 전무함.

- 산업안전보건법상 노동자의 참여할 권리, 알권리, 작업중지권에 관한 설명은 없으며, 안전보건체계의 구성, 안전보건관리자의 역할, 노동조합의 역할 등 언급이 없음.

4) 부산지역 직업계고 현장실습 관련사고

일자	사고 내용	대책 및 활동
2016년 11월	부산 강서구 A 공고 3학년 실습생 손가락 골절로 산재처리	3일 치료 후 병가
2016년 10월	모상업고 3학년 실습생은 OO에서 경리업무로 실습 중 퇴직한 선배와 1주일 업무 인수인계 후 실습 시작, 2개월 후 같은 부서 B씨가 출산휴가를 갔으나 대체 인력 없이 혼자 2명의 업무를 맡아 쉬지 않고 야간, 휴일 등 업무 과다로 과로, 힘들다고 하였으나 회사는 받아들이지 않음	OO 노동센터 상담 후 귀교함.
2016년 12월	부산 사하구 ㈜**금속에 현장실습 중인 A군이 동성인 B씨에게 성추행을 당함.	심리치료 등 치료를 해야 함에도 학교에서 취업률 때문에 1주일 만에 다른 회사로 전직시킴
2017년 10월	3학년 현장실습생 L군이 OO 아르바이트 센터로 주휴수당 등 임금을 받지 못하였다고 상담 의뢰	-학교에 실습담당자에게 알려 의논할 것을 권고함
2017년 11월	부산 해운대구 **에 C군 등 2개교 총 4명이 현장실습을 나감. 군 대체복무가 가능하다고 하였으나 안됨, 저녁 8시까지 연장 노동, 직무 변경, 수당 미지급 등이 있어 2회에 걸쳐 울면서 귀교 의사를 밝혔으나 귀교하지 못하게 함. 귀교 후 담당자가 "무릎 굵고 빌어야 실습 보낸다." , 등 협박 취업담당자는 다른 반 학생들 통해 뒷조사를 시킴	민중당 청년위원회와 아르바이트노조가 사건을 인지, 학교 및 기업체 방문하여 항의하고 임금 해결을 촉구하였으나 미해결 OO고 알바센터에서 노동청 및 교육청에 알려 부산지방고용노동청 동부지청 중재 및 교육청 담당 장학사 진상 조사로 임금 부분 해소 직촉법 위반으로 고발 조치를 해야 함.
2018년 8월 ~ 2019년 5월	부산 해운대구 A호텔 B직업계고(관광 계열) 실습생 C군이 동성인 기업현장교사로부터 수개월에 걸쳐 5차례 성추행, 피해자도 4명으로 늘어남.	2차 발생 후 학교에 알렸으나 학교에서 아무런 조치를 취하지 않아 3~5차 피해 발생하였고, 피해자도 4명으로 늘어남 - 가해자는 현재 기소되어 재판 중임
2018년 8월	부산진구 일대의 병원들이 현장실습생을 주 6일 40시간을 넘는 실습을 함	-교육청 장학사가 현장 지도를 나가 해당학교 학생을 귀교 조치하고 해당학교를 지도함.

5. 첨부자료 : 별첨으로 공유

- 부산시의원을 통해서 입수한 자료임. 2017년부터 2018년 부산지역 현장실습 현황 내용

토론 2

조기취업 현장실습 추진 이면에 교육불평등이 숨어있다.

김경엽

(전국교직원노동조합)

토론문 경향성 아닌 글이 아니지만 아래 4개의 참고자료를 그동안의 고민을 공유하는 차원에서 수록하였다. 1)는 현장실습의 개념과 가치 등 고민을 정리한 것이다. 2)는 공교육에서 노동교육이 영역을 구축해나가기 위해서 교육운동의 고민을 정리하였다. 3)은 2016~20년까지 주체와 범주는 다르지만, 현장실습 업체 현황 엿볼 수 있는 자료를 첨부하였다. 전북 사례와 비교해서 보면 좋을 것 같다. 4)는 2017년 이후 짧은 시간에 정책이 쏟아지면서 정책을 이해하는 어려움이 컸다. 정책의 핵심을 짚어보고 업체와 직접적으로 연결된 학습공간 확보정책, 기업선정 정책 측면을 과거에 비교해보았다.

※ 참고자료1. 현장실습 년도별 실체와 기업 사례를 통해 본 시대는 흘러도 고3 2학기 교육과정은 없다.

※ 참고자료2 : 길을 묻다. 길을 찾다. - 직업계고등학교 교육의 ~ ~ -

※ 참고자료 3. 현장실습 업체 현황

1. 2017년 이전현장실습 업체 현황 사례
2. 2017년 제주도과 00고등학교는 현장실습관리 실태.
3. 2018년 서울 현장실습 관리 실태
4. 2018년 선도기업 선정 체크리스트 사례
5. 학교 현장실습운영위원회 절차 사례

※ 참고자료 4 : 정부 현장실습 정책 핵심 요소

1. 정부의 정책 발표 핵심
2. 현장학습 공간 확보 정책

3. 기업 선정 정책

참고자료 1~4)는 토론문을 풍성하게 전개되고자 하는 의도로 양은 많지만, 토론문 뒤에 첨부하였다. 내용의 의문과 오류가 있다고 판단되는 경우 언제라도 논의해서 보완해나가겠다.

강문식 동지가 직업계고 현장실습 제도 변천과 기업선정에 역사성까지 잘 정리해 주었다. 정부기관의 연구자들은 사실을 잘못 읽게 하는 정보를 우리는 비판적 시각의 튼튼한 거름망으로 걸러내야 한다.

강문식 동지가 정리한 것처럼 정부의 현장실습 정책은 직업계고등학교, 교육훈련과정 참여자에게 학습자 시기에 '조기취업' 시켜나가는 합법화로 요약된다. 교육기간에 학습을 받아야 한다는 공교육제도의 명분도 현장실습 앞에서 서면 작아진다. 직업군이 계급화된 현실에서 조기취업은 낮은 계급의 직업군에 편입하라는 소리다.

한국교육 현실을 전제하면 더는 교육은 계층상승의 도구가 아니라는 점이다. 교육에서 배제된 근본적 배경까지 논의 확대하면 토론의 폭이 넓어지기에 접어두겠다.

1) 전체 기업의 노동조건까지 고려해야 한다.

기업의 상황은 현장실습만의 문제가 아니다. 다만 기업 여건이 좋다면 덜 이문제가 부각되는 것이 현실이다. 근래 청년 노동자, 이주 노동자의 노동환경은 전근대적이었다. 17년의 현장실습생의 사고는 그 일부를 보여주었다고 평가한다. 이후 사회적으로 부각된 사고가 없었기 때문에 정부의 정책과 노력으로 개선되었다고 봐야 하는가? 그렇게 보지 않는다. 학령인구변동으로 현장실습 참여율과 더불어 참여 규모를 동시에 보아야 한다. 참가 규모가 커지고 참여율이 높아지는 시기에 도래하면 그에 비례에서 산재사고도 증가했다. 다만, 사회적 파장을 일으키는 짚은 농도의 사안이 아니었을 뿐이었다. 그래서 노동환경의 안전성을 보려면 전체 노동자의 산업안전까지 확대해서 살펴보아야 할 것이다. 이는 '근로기준법' 적용 범위 확대, '중대재기업처벌법' 재정 등 논의까지 확대해 가야 한다.

모든 졸업생이 노동자의 삶을 살 것이다. 기업 내에서 노동조건은 현장실습생만의 문제는 아닌 것 같다. 기득권 세력이 '근로기준법, 산재 관련 법률로 안 되겠니?'라는 질문에 저는 '지금과 같은 노동자 사망사고가 발생하겠습니까?'라는 역질문을 한다. 길게 설명하지 않아도 될 것 같다. 졸업생의 안전한 노동환경 마련되기 위해서라고 사업주의 책무성을 정확하게 묻는 법이 존재해야 하는 현실이다. 최악의 자유주의 국가인 영국에서조차 마련된 법률이다. 영국을 빗대어 제정하라고 말할 정도로 우리 기업은 노동자의 죽음에 그동안 사업주는 책임을 짓지 않았다.

오늘 15일 뉴스를 확인해보니 재정을 미루던 여당이 '사실상 경영책임자 면죄부' 조항을 수정하여 국회 통과를 약속했단다. 의회 민주주의가 자본주의하에서 자본과 노동자가 '우리 함께 잘살아 보자'라는 말이 허망하게 만들고 있다는 또 하나의 사례가 될 것이다.

2) 기업 선정절차를 더 철저하게 규정해야 한다.

17년 1월 사고로 17월 8월에 18년부터 제도 보안을 하겠다고 했다. 최소한 그해 11월에 제주사고는 미연에 방지할 수 있었다는 이야기이다. 참고자료 확인해보면 더 자세하게 확인할 수 있을 것이다. 17년 제주교육청과 해당 학교에서 운영의 문제는 한 학교에 국한된 문제가 아니라는 점이다.

많은 학교가 자신의 행정을 공론화하는데 무디어 있는지를 여실히 보여주었다. 숨기고 시간만 지나가길 기달리는 학교의 모습은 15년 성남 토다이 실습생 사망사고

가 난 군포 지역 학교에서 같았고, 20년 기능반 학생 사망사고가 난 경주 지역 학교도 같았다.

전북지역의 기업 선정에 대해서 강문식 동지가 잘 정리하셨듯이 최소의 기준조차 후퇴하고 있다. 아직도 갈길이 멀다. 우리 산업구조에서 원청에 비해 하청에서, 대기업에 비해서 중소기업에서, 특수고용노동자가 계약관계를 뛰어넘는 업무를 하다 사고가 나고 있다. 더 기업선정 절차를 강화해야 한다. 현장실습 제도를 수행할 준비되지 않는 기업은 참여할 수 없어야 한다. '고졸 일자리 보장하라'가 무분별하게 현장실습 업체 늘 리가 되지 않고, 제대로 실현되려면 이것만이라도 제대로 마련되어야 한다. 왜냐하면 학교 구성원들에게 기대하는 행정이기 때문이다. 최소한 양심적 학교행정을 한다면 기본 조건이 충족되지 않는 업체에 나갈 수 있도록 서류를 꾸미지 않는다. 거대한 국가 행정력에 앞에서 쉽게 무력하게 되지만 제대로 저항할 줄 아는 노동자들 집단은 해내고 있다는 점에서 작은 희망감을 토론내용으로 제시한다.

3) 대기업 현장실습은 정상적인 모습일까?

먼 시점에 현장실습생 산재 피해자, '반올림'을 예로 들지 안아도 될 것 같다. 올해 인천에 3천 명의 규모의 반도체 업체가 있다. 매년 수십~수백명 규모로 현장실습생을 뽑는다. 전공도 크게 볼 필요도 없다. 전공업무는 코에 걸면 코걸이, 귀에 걸면 귀걸이로 보인다. 예를 들면 기계를 조작하는 전기 동력과 전자 통제 장치가 있다면 이를 담당하는 직원은 기계, 전기, 전자과 출신일까? 모두 된다. 인천 소재의 회사 이야기로 돌아가면, 그 회사는 올해 9월까지 작년 현장실습생들이 생산 라인에서 일했다. 올해는 코로나 경제 상황 운운하면 퇴사시키고 9월에 다시금 올해 고3 현장실습생을 채용했다.

대기업 중심으로 현장실습 업체 요구에 장기적 관점이 없는 '현재 취업률' 정책에 고민이 있다. 우리 노동환경은 대기업이 중소기업에 비해 처우와 환경의 질이 높은 것은 사실이나 만족할 수 없다.

또 다른 고민이다. 정상적인 국가에서 기업활동이라면, 문제해결 능력이 우수한 사람을 채용한다. 대기업은 체계적인 생산시스템을 구축하고 있다. 대기업의 노동자는 처리 업무 분야가 제한적이라는 점이다. 그래서 노동 과정에 단련을 통한 인간

발달이 전체적으로 일어나지 못하고 부분적으로 형성하는 점이다.

작은 기업은 일손 부족과 시간 부족으로 노동자가 자신의 노동에 대한 성찰과 성장이 뒷받침되어 주지 못하고 있다. 강소기업은 이런 요소를 절충하는 기업들이라고 할 수 있지만, 고 이민호 학생이 다녔던 그런 종류의 강소기업이 우리나라 대부분의 기업조건이라는 것이다.

결론은 정리되지 않는 지점의 고민을 토론문으로 제출한다.

4) 현장실습의 부차적 문제의 근원은 책무성이다. 책무의 주체를 명확하게 해야 한다. (더 자세한 논의 전개는 참고자료에서 확인해주세요.).

과거부터 지적해온 사안이다. 책무의 주체를 명확하게 하라는 것은 무한 책임을 회피하고자도 아니고, 무책임을 요구하는 것도 아니다. 97년 정부는 직업교육훈련촉진법으로 무책임한 행태를 낳았다. 주체에 따라 책임의 범주를 명확하게 하여 각 단위가 무책임하게 방임하는 현실을 개선하고자 과거부터 요구하였다. 19년 정부는 이 부분에서 직업교육훈련촉진법을 포기하고 근로기준법 체제로 귀속했다. 구체적 전개는 뒤에 제출한 참고자료 대신하겠다. 다만, 직업계고등학교 3학년 2학기는 문서로만 남아있다는 점이다. 교육과정이 문서화 되고, 학교는 학생 모집이 어렵다고 중학교 3학년 대상으로 홍보활동이 교사의 직무인양, 열심히 하지 않는 나와 같은 교사는 문제아 취급당하고 있다. 또한 학교의 책무성은 면피성 행정을 양성하고 있다는 점이다. 기업선정 절차 준수하면 어떤 기업이라도 문제삼지 않는다. 제도 운영에서 문제점을 줄일 수 있는 학교 구성원의 양심에 기대는 것조차 차단했다는 이야기이다.

교육은 사회를 변화시키는데 기본 토양을 제공한다. 자유로운 개인의 발달이 공동체 사회의 발전을 이끌어나간다는 것이다. 개인의 능력이 아닐 선조로부터 받은 귀속요인으로 계급이 형성되었던 전근대화는 이미 저물었는가? 지금 시대 개인의 능력에 따라 부를 나누어야 한다는 근대화는 우리 사회에 잘 정착된 것처럼 보인다. 직업계고 측면에서 개인의 능력주의를 살펴보겠다. 일제강점기는 농업계, 50~60년대 상업계, 70~80년 공업계, 90년 정보화 특성화계, 암흑기를 거쳐 2010년대 계열 구분 없는 마이스터고가 직업계고교의 능력주의다. 일부 학생들에서 성공 사례로 미화시

키고 있지만 그들도 전체 계급 입장에서 위치는 노동자 계층이다. 토론자인 내가 그러하듯이 말이다.

고등학교 선택제는 학교 구성원의 평균을 다르게 하였다. 학생의 적성과 희망이라고 설명하는 정부 교육당국은 얼마나 기만적으로 이를 숨기고 있다. 그들 말이 기만이라는 점은 어느 계급의 자녀들이 직업계고 구성원의 대부분을 차지하고 있는지만 살펴보았다 쉽게 알 수 있다. 현재의 교육이 계층사다리의 역할은 퇴색되었으나, 교육은 개인의 자유로 발달을 최대한 도달하여 노동하되, 노예처럼 살아가지 않도록 해야 한다. 노동자가 주체적인 삶을 살기 위해서는 자유로운 사고와 삶을 가꾸는 기능을 익히는 교육이 꼭 필요하다는 점을 강조한다. 만능인을 만들어 공동체 구성원이 아니라 혼자 잘먹고 잘사는 인간이 목표가 아니다. 자본에 덜 의존적 인간을 만들어내야 한다는 것이다.

현장실습은 이런 교육보다는 특정 직무를 수행하는 학습공간에서 기계적인 훈련과정을 마친 사람이 생산현장에서 적응, 숙달하다는 개념이다. 자유로운 개인에게 노동 과정을 통해 단련된다는 것과 무슨 차이가 있는가? 그 차이를 아는 것이 중요하다. 노동자의 이야기를 소위 지식인이라고 하는 사람을 통해서 발언되지 말아야 한다. 노동자 대중 스스로의 힘으로 스스로의 앞길을 개척할 필요가 있을 뿐이다. 그것은 노동자 편인 지식인이 아니라, 지식을 가진 노동자가 필요할 뿐이다.

토론 3

현장실습의 본모습을 찾아가는 과정

김기옥
(이리공업고등학교)

오랫동안의 활동경험을 바탕으로 전북지역 학습형현장실습의 사례를 분석하고, 현장실습의 정책적 흐름을 되짚어주신 강문식국장님께 감사드립니다.

2017년 이후 직업계고등학교 학생들의 현장실습을 둘러싸고 사회적관심과 정책적 변화들이 수반되었던 배경에는 학생들의 죽음과 고통으로 얼룩진 아픈 현실이 있었습니다. 발제문에서 보여지듯 학습형현장실습으로 명명된 이후에도 조기취업의 관성은 여전히 강력한 위력을 가지고 있고 실제로 현장실습을 둘러싼 사회적합의조차 후퇴하고 있다는 것을 통계로 보여주고 있습니다.

현장실습을 둘러싼 논쟁의 내용은 주로 산업안전보건법, 근로기준법, 표준협약서, 노동인권으로 구성되어 있는데 실제로 교육청과 학교현장실습위원회의 주된 안건들은 매뉴얼의 기준을 충족하는지를 다루고 있습니다. 이는 현장실습이 교육적으로 인식되지 못하고 있다는 것을 나타내는 반증이기도합니다. 현재의 학습형현장실습은 취업연계형이 대부분을 차지하고 있으며 취업을 위한 과도적절차로 인식될 뿐 교육적인 접근은 배제되고 있는 상황입니다.

여기서 잠깐 학교의 교육과정 운영과 취업에 대한 현황을 살펴보겠습니다. 직업계고등학교에 진학하는 학생들의 50~60%내외가 취업을 희망하고 있으며 졸업시까지 비슷한 분포를 나타냅니다. 조사에 따라서는 오히려 고학년으로 진급하면서 취업희망비율이 떨어지기도 합니다. 계열별로 차이는 있지만 50%를 기준으로 나머지 학생들은 현장실습을 요구하지 않으며 취업을 원하는 학생들중에서도 현장실습을 희망하지 않는 경우들도 있습니다. 선도기업선정기준이 낮아지는 이유는 취업을 원하는 학생들이 많은데 적정한 취업처를 찾기 힘들다는 것입니다. 또 취업률이 낮으면 평가에서 불리하고 신입생모집에도 어려움을 겪을것이라는 생각이 전제됩니다.

병역이 의무인 상황에서 직업계고졸업자에게 개방된 일자리는 대부분 중소기업 비중이 높고 취업시기의 영향을 크게 받습니다. 일부에서는 빨리 취업을 내보내는 것이 경쟁력을 확보하는 방안이라고 생각하기도 합니다. 3학년 2학기 교육과정운영이 파행적으로 이루어진다는 것은 다른 통계에서도 나타납니다. 2019년 직업계고전환학기제 운영방안을 연구하면서 설문조사한 자료에는 학생, 교사들의 취업, 현장실습, 진로준비등에 대한 내용이 담겨있습니다.

현재의 교육과정에서는 취업/진학, 동일계/비동일계 희망에 따른 교육과정이 제공되지 못하고 있으며 취업을 위한 적절한 인턴십등이 제공되지 못하고 있습니다. 그래서 현장실습이 시작되는 순간부터 대부분의 직업계고등학교 3학년 2학기 교육과정은 파행으로 흐르게 됩니다.

◈ 파행적 현장실습 개선을 위한 방안

1. 현장실습과 취업을 확실하게 분리하는것이며 이를 위한 핵심내용은 임금미지급/교육비납부의 행정절차가 수반되어야 합니다. 고교학점제의 시행과 접목하여 학교밖 교육과정에 대한 상세한 준비와 보완을 통해 학점으로 인정되는 현장실습을 추진해야 합니다. 교육으로서의 현장실습은 학생들의 필요에 의해 준비되기 때문에 임금이나 수당을 제공하지 않아야합니다. 현재 고등교육기관에서 자격증 또는 학점과 연계하여 운영하는 과정을 참고하면 됩니다.

2. 취업이 3학년 2학기부터 가능하도록 교육과정편성이 가능해야 합니다. 취업을 희망하는 학생들은 필요한 학점을 취득하여 교육과정을 이수하고 취업할 수 있도록 조기졸업이 가능한교육과정을 제공해야 합니다.

3. 직무능력급제 도입이나 능동적 취업지원정책이 필요합니다. 직업계고에서 취업을 위한 다양한 준비를 통하여 직무능력을 키웠는데 실제 현장에서 힘금으로 인정하지 않는 구조라면 취업의욕을 상실하게 됩니다. NCS능력단위 혹은 현장실습의 성취도평가와 연동하는 임금과 직위의 인정체계가 필요합니다.

4. 조기취업, 현장실습 이외에도 선택할 수 있는 다양한 교육과정이 제공되어야 합니다. 이미 연구된 과정들이 늦어도 2022년부터는 지역별로 적용가능합니다. 다

양한 선택적 교육과정들은 취업이나 현장실습 이외의 진로준비를 위한 과정으로 구성되어 학교의 정상적인 기능을 유지할 수 있으며 교사들도 과도한 취업압박에서 벗어날 수 있습니다.

5. 현장실습이 가능한 업종별 기업발굴과 체계적인 교육시스템 보급을 정부 주도로 시행해야 합니다. 현장실습의 수준에 따라 간단한 직장문화, 직무체험, 직무능력 신장등의 프로그램을 진행할 수 있는 기업군들을 정부에서 개발하고 프로그램을 보급하고 지원해야 합니다.

2019년 직업계고 전환학기 운영방안 연구를 위한 설문조사 일부 인용

(한국직업능력개발원-발간자료-2019년 전환학기 검색)

가장 최근의 특성화고등학교의 현황을 이해하기 위한 자료로 교육부가 발주하고 직능원이 수행한 전환학기 운영방안에는 현장실습의 파행적 상황을 개선할 내용들이 발견된다.

학교 유형별 3학년 2학기 교육과정 운영 방식

(단위: 명, %)

구분	교육과정 운영 방식				
	학기 내내 편제된 전문교과 위주로 운영	현장실습 전까지 전문교과 정상 운영	전문교과와 현장실습 이원화 운영	기타	계
특성화고	658 (39.8)	728 (44.0)	193 (11.7)	75 (4.5)	1,654 (100.0)
마이스터고	17 (22.1)	53 (68.8)	6 (7.8)	1 (1.3)	77 (100.0)
전문학과가 설치된 일반고	40 (61.5)	17 (26.2)	7 (10.8)	1 (1.5)	65 (100.0)
계	715 (39.8)	798 (44.4)	206 (11.5)	77 (4.3)	1,796 (100.0)

설립 유형별 3학년 2학기 교육과정 운영 방식

(단위: 명, %)

구분	교육과정 운영 방식				
	학기 내내 편제된 전문교과 위주로 운영	현장실습 전까지 전문교과 정상 운영	전문교과와 현장실습 이원화 운영	기타	계
국 공립	343 (37.1)	419 (45.3)	112 (12.1)	50 (5.4)	924 (100.0)
사립	372 (42.7)	379 (43.5)	94 (10.8)	27 (3.1)	872 (100.0)
계	715 (39.8)	798 (44.4)	206 (11.5)	77 (4.3)	1,796 (100.0)

〈표 Ⅳ-10〉 학교 유형별 3학년 2학기 교육과정 운영상의 어려움

(단위: 명, %)

구분	교육과정 운영상의 어려움				
	현장실습에 따른 교육과정 파행 운영	현장실습 미참여 학생 관리의 어려움	전문교과와 현장실습 병행에 따른 교원 업무 부담 가중	기타	계
특성화고	213 (12.9)	787 (47.6)	533 (32.2)	121 (7.3)	1,654 (100.0)
마이스터고	19 (24.7)	34 (44.2)	21 (27.3)	3 (3.9)	77 (100.0)
전문학과가 설치된 일반고	11 (16.9)	21 (32.3)	27 (41.5)	6 (9.2)	65 (100.0)
계	243 (13.5)	842 (46.9)	581 (32.3)	130 (7.2)	1,796 (100.0)

〈표 Ⅳ-12〉 교직 경력별 3학년 2학기 교육과정 운영상의 어려움

(단위: 명, %)

구분	교육과정 운영상의 어려움				
	현장실습에 따른 교육과정 파행 운영	현장실습 미참여 학생 관리의 어려움	전문교과와 현장실습 병행에 따른 교원 업무 부담 가중	기타	계
5년 미만	48 (13.1)	156 (42.5)	136 (37.1)	27 (7.4)	367 (100.0)
5~10년 미만	38 (13.1)	133 (45.9)	101 (34.8)	18 (6.2)	290 (100.0)
10~20년 미만	44 (11.3)	173 (44.5)	137 (35.2)	35 (9.0)	389 (100.0)
20년 이상	113 (15.1)	380 (50.7)	207 (27.6)	50 (6.7)	750 (100.0)
계	243 (13.5)	842 (46.9)	581 (32.3)	130 (7.2)	1,796 (100.0)

〈표 Ⅳ-15〉 학교 유형별 3학년 2학기 산업체 현장실습의 문제점

(단위: 명, %)

구분	산업체 현장실습의 문제점						
	현장실습 독립 교과의 부재	현장실습에 대한 수업 일수 미인정	'현장실습=취업'이라는 인식	「초·중등 교육법」 및 시행령에 법적 근거 미비	적절 산업체 확보 곤란	기타	계
특성화고	180 (10.9)	128 (7.7)	254 (15.4)	71 (4.3)	949 (57.4)	72 (4.4)	1,654 (100.0)
마이스터고	9 (11.7)	5 (6.5)	17 (22.1)	1 (1.3)	42 (54.5)	3 (3.9)	77 (100.0)
전문학과가 설치된 일반고	6 (9.2)	6 (9.2)	5 (7.7)	4 (6.2)	41 (63.1)	3 (4.6)	65 (100.0)

계	195 (10.9)	139 (7.7)	276 (15.4)	76 (4.2)	1,032 (57.5)	78 (4.3)	1,796 (100.0)

〈표 Ⅳ-19〉 3학년 2학기 교육과정 편성·운영의 문제점

(단위: 명, %)

구분	매우 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	계
학생의 실제 활동과 이수 과목 불일치	159 (8.9)	441 (24.6)	698 (38.9)	389 (21.7)	109 (6.1)	1,796 (100.0)
학생의 실제 활동에 대한 평가부재	125 (7.0)	482 (26.8)	675 (37.6)	400 (22.3)	114 (6.3)	1,796 (100.0)
학생의 희망 진로를 반영하지 못하는 경직된 교육과정으로 인한 학생의 낮은 수업 참여도	260 (14.5)	579 (32.2)	612 (34.1)	269 (15.0)	76 (4.2)	1,796 (100.0)

〈표 Ⅳ-32〉 학교 유형별 직업계고 학생의 학년별 희망 진로 현황

(단위: %)

구분		1-1 학기	1-2 학기	2-1 학기	2-2 학기	3-1 학기	3-2 학기
특성화고	취업	50.4	50.7	52.1	52.4	52.9	52.7
	진학	29.9	30.7	32.7	33.6	36.9	38.9
	미결정	19.7	18.6	15.2	14.1	10.2	8.4
마이스터고	취업	74.6	74.9	76.8	78.4	88.2	90.5
	진학	2.9	3.2	3.2	3.3	3.9	4.0
	미결정	22.5	21.9	20.0	18.3	7.8	5.5
전문학과가 설치된 일반고	취업	37.2	36.8	38.0	37.4	40.1	39.3
	진학	41.9	42.1	43.9	44.4	48.0	48.2
	미결정	20.8	21.1	18.0	18.3	11.9	12.5
전체		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

주: 응답자가 기재한 비율의 평균값을 제시한 것임.

〈표 Ⅳ-126〉 학년별 고교 졸업 후 진로계획

구분	고교 졸업 후 진로계획			
	취업	대학 진학	미정	계
1학년	982 (53.5)	363 (19.8)	489 (26.7)	1,834 (100.0)
2학년	1,004 (54.4)	451 (24.4)	390 (21.1)	1,845 (100.0)

3학년	1,003 (52.0)	683 (35.4)	242 (12.6)	1,928 (100.0)
계	2,989 (53.3)	1,497 (26.7)	1,121 (20.0)	5,607 (100.0)

〈표 Ⅳ-33〉 학교 유형별 직업계고 졸업생의 졸업 후 진로 현황

(단위: %)

구분	취업		진학		미상 등	계
	전공 분야	비전공 분야	동일 계열	비동일 계열		
특성화고	36.5	14.7	27.0	15.4	6.5	100.0
마이스터고	82.3	11.3	3.1	1.1	2.2	100.0
전문학과가 설치된 일반고	22.8	18.5	27.6	22.8	8.3	100.0
계(평균)	37.9	14.7	26.0	15.0	6.4	100.0

주: 응답자가 기재한 비율의 평균값을 제시한 것임.

〈표 Ⅳ-121〉 학교 유형별 고교 및 학과 진학에 영향을 미친 사람

(단위: 명, %)

구분	고교 및 학과 진학에 영향을 미친 사람					
	자기 자신	중학교 교사	선배나 친구	부모님	기타	계
특성화고	2,062 (42.4)	1,058 (21.8)	646 (13.3)	862 (17.7)	233 (4.8)	4,861 (100.0)
마이스터고	94 (42.0)	24 (10.7)	35 (15.6)	63 (28.1)	8 (3.6)	224 (100.0)
전문학과가 설치된 일반고	230 (44.1)	91 (17.4)	74 (14.2)	92 (17.6)	35 (6.7)	522 (100.0)
계	2,386 (42.6)	1,173 (20.9)	755 (13.5)	1,017 (18.1)	276 (4.9)	5,607 (100.0)

〈표 Ⅳ-136〉 고교 진학 이유와 산업체 현장실습 참여 의향

(단위: 명, %)

구분	산업체 현장실습 참여 의향			
	참여	미참여	미정	계
고교 졸업 후 곧바로 취업	1,861 (62.4)	260 (8.7)	862 (28.9)	2,983 (100.0)
고교 졸업 후 대학 진학 용이	222 (26.1)	275 (32.4)	352 (41.5)	849 (100.0)

중학교 내신 성적	217 (26.9)	208 (25.8)	382 (47.3)	807 (100.0)
부모님 등 주변의 권유	184 (32.9)	139 (24.8)	237 (42.3)	560 (100.0)
기타	148 (36.3)	116 (28.4)	144 (35.3)	408 (100.0)
계	2,632 (46.9)	998 (17.8)	1,977 (35.3)	5,607 (100.0)

1. 3학년 2학기 교육과정 운영의 문제점

3학년 2학기 교육과정은 산업체 현장실습으로 인해 당초 편성한 과 목을 정상적으로 운영하지 못하고 있다. 이번 조사에서는 교육과정 운 영과 관련된 문제점으로 다음과 같은 사항들을 확인하였다.

첫째, 학교 유형에 따라 3학년 2학기 교육과정 운영이 상이하고, 전 문교과와 현장실습을 이원화하여 운영하는 경우는 10% 정도에 불과하 다. 대부분의 학교에서는 3학년 2학기 내내 편제된 전문교과 위주로 교육과정을 운영하고 산업체 현장실습생도 전문교과를 기준으로 평가 하고 있다.

둘째, 3학년 2학기 교육과정 운영상의 어려움으로 '현장실습 미참여 학생 관리의 어려움'이 가장 높은 비율로 나타났다. 즉, 학교에 따라 산업체 현장실습 참여 비율이 상이하고 파견 시기도 달라서 학교에 있 는 학생과 학교 밖(산업체)에 있는 학생을 체계적으로 관리하기 어려 운 상황이다. 특히, 규모가 작은 학교일수록 교사 수도 적어서 이런 경 우에 교내와 교외의 학생 지도에 따른 업무가 가중될 수밖에 없는 상 황이다.

셋째, 산업체 현장실습에 있어 가장 큰 애로사항으로 '적정한 산업 체 확보 곤란'이 가장 높은 비율로 나타났다. 직업계고 산업체 현장실 습이 의무에서 선택으로 변경됨에 따라 확보해야 할 산업체가 다소 줄 어들겠지만, 산업체 현장실습을 희망하는 3학년 학생들이 반에서 절반 정도 차지하므로, 실습처를 확보하는 것은 여전히 어려울 수밖에 없다.

넷째, 3학년 2학기 교육과정 편성·운영과 관련된 문제점으로 '학생 의 희망 진로를 반영하지 못하는 경직된 교육과정으로 인한 학생의 낮 은 수업 참여도'가 가장 높은 비율로 나타났다. 즉, 현행 교육과정은 졸업 후 취업을 전제로 한 교내에서의 전문교과 교육이나 이를 대체하 는 산업체 현장실습 위주로 운영되

어, 학생들의 다양한 진로 희망을 충족시키지 못하는 상황이다.

2. 직업계고 학생의 희망 진로

앞서 3학년 2학기 교육과정 운영에 있어 학생들의 다양한 희망 진로 를 충족시키지 못하는 문제가 지적되었는데, 이는 직업계고 학생들이 어떠한 진로계획을 가지고 있는지제대로 파악하지 못한 채 국가 정책 에 따라 교육과정을 운영하기 때문이다. 이번 조사에서 교사와 학생을 대상으로 학생들의 희망 진로를 파악하였는데, 그 결과는 다음과 같다.

첫째, 직업계고 학생들은 고교 진학 목적이 '고교 졸업 후 곧바로 취업'인 경우가 절반 이상으로 가장 높게 나타났고, 진학에 영향을 미친사람으로 '자기 자신'과 '중학교 교사'가 높은 비율을 차지하였다. 첫째, 학생들의 진로 희망을 크게 취업, 진학, 미결정으로 구분할 때, 취업 희망자 비율은 학년과 상관없이 1학년 때의 비율이 거의 유지되 는 경향을 보이는 반면, 미결정 비율은 학년이 올라갈수록 감소하지만 그 감소한 비율만큼 진학 희망자 비율이 증가하는 것으로 나타났다.

둘째, 졸업생의 진로에 대해 교사는 동일 계열 진학이 비동일 계열 진학보다 높다고 응답하였지만, 학생들의 졸업 후 진로계획은 비동일 계열 진학 희망 비율이 동일 계열 진학보다 높게 나타났다. 직업계고의 정체성 측면에서 취업을 우선시하는 것은 당연하지만 약 절반에 가 까운 학생들이 진학을 하는 상황에서, 이들 진학 희망자를 위한, 특히 비동일 계열 진학 희망자를 위한 학교 차원의 지원은 거의 없는 상황 이다.

셋째, 학생들이 학교에서 겪는 가장 큰 문제점으로 '진로목표 미설 정 및 미래에 대한 준비 부족'이 가장 높은 비율로 나타났다. 현재의 직업계고 교육과정은 교내에서 취업 준비 위주로 운영되고 있어, 학생 들이 진로를 다양하게 준비하도록 지원하지 못하고 있다.

넷째, 3학년 2학기 산업체 현장실습에 참여하고자 하는 학생은 50% 보다 낮았는데, 참여 여부가 불확실한 학생 비율이 35%나 차지하였다. 다섯째, 학교생활의 어려움에 대하여 학생들은 '공부에 흥미 없음', '향후 진로 미결정', '학교 내

진로 준비 어려움', '학과와 진로 간 관련 성 낮음' 등을 제시하였는데, 이들 애로사항은 졸업 후 진로와 관련된 것으로서 현재 3학년 2학기 교육과정의 한계를 극복하기 위해 대안이 필요함을 시사한다.

첨부자료 1

부산 직업계고 현장실습 자료 분석
(2017년~2018년 중심으로)

1. 부산지역 직업계고 현장실습 현황

1) 직업계고 현장실습 현황(산업체 파견형 현장실습)

① 2017년도 직업계고 현장실습 현황

- 학교별로 중복된 기업체가 있음. 제출된 자료로 확인이 안되는 내용이 많음.
- 전체 대상 학생수 7,551명 중 현장실습생 수는 2,411명(31.9%)이며, 최종취업은 1,817명으로 현장실습생 수에서 75%임. 현황자료에는 채용전환이 2,098명으로 나와 데이터의 차이가 남.

	학교 수	기업체 수	학생 수	실습학생 수(%)	채용전환(%)	실습완료	실습중단
합계	37개교	1,218	7,551	2,411(31.9)	2,099(87) 1,817명(75)	9(0.4)	303(12.6)

② 2018년도 직업계고 현장실습 현황

- 자료 상 채용전환 학생 수와 최종취업 학생 수 간의 차이가 많음.
- 최종 취업 학생수의 경우 915명으로 실습학생 수 대비 79%에 해당됨.

	학교 수	기업체 수	학생 수	실습학생 수(%)	채용전환(%)	실습완료	실습중단
합계	34개교	496	7,049	1,148(16)	750(65) 915(79)	345	53(4.6)

③ 현장실습 기업체 현황

- 기업체 현황으로 보면 대기업, 공공기관 현실습 비율이 10%도 되지 않음.
- 2018년의 경우 대기업, 공공기관, 글로벌현장실습, 연계교육을 합쳐도 10%가 되지 않음.

➡ 2017년 대기업 중 쿠000주식회사(소재지 경남 양산시)의 경우 10개 학교에서 66

명이 현장실습을 나갔음(그 중 마케팅고 6명, 부산여상 5명, 정보고 15명, 정보관광고 7명, 컴퓨터과학고 7명, 세정상업고 4명이 '생산'으로 나감)

2017년 현장실습 기업체 현황					
분류	대기업	중소기업	공공기관	기타	합계
기업체 수	48(4%)	1,069(87%)	16(1.3%)	85(7%)	1218

2018년 현장실습 기업체 현황							
분류	대기업	중소기업	공공기관	글로벌 현장실습	연계교육	기타	합계
기업체 수	17(3.6%)	417(84%)	13(3:부사관) 2.6%	17(3.4)	5(1%)	27(0.54)	496

④ 학교 전공문제 : 전공과 무관하게 보이는 기업체 파견현황

- 공업계열이 아닌 상업계열, 비 공업계열, 원예학교 등은 '생산' 직에 현장실습으로 파견보내는 것은 문제가 많다고 생각함.

2017년		2018년	
학교명	학생수(명)	학교명	학생수(명)
계성여상	11	계성여상	6
원예고	8	문화여고	2
부산관광고	14	세무고	2
부산세무고	6	부산여자상업고	2
부산여자상업고	16	부산정보고	17(14명이 쿠0000주식회사)
부산정보고	33	부산진여상	1
부산정보관광고	24	해운대 관광고	2
진여상업고	19		
세정상업고	13		
해운대관광고	8		
합계	144		32

2) 년도별 현장실습 복귀사유

〈현장실습 매뉴얼 지침〉

- ‘현장실습생이 개인적 사유로 인해 실습 중단을 요청한 경우 산업체와 협의한 후 상담 등을 통해 학생의 의견을 충분히 반영하여 복교 여부를 결정하며, 이 경우 복교사유서 등을 통해 해당 사유를 구체적으로 기록함’. 그리고 학생 복교를 고려하여 개별학교는 복교 및 산업체 현장실습 미참여 학생을 위한 별도의 프로그램을 계획하여 운영해야 함.

〈분석내용〉

- 학교별로 년도별로 복귀사유에 대한 정리된 내용이 다름.
- 특히 단순변심, 업무부적응, 회사사정, 건강문제, 사유파악 어려움 등은 좀 더 구체적인 복귀사유를 파악하여 정리할 필요가 있겠음.

① 2017년 현장실습 복귀사유

- 업무부적응의 비율이 50%이상인데 왜 업무부적응인지 구체적인 내용 정리가 필요함.

복귀사유	학생 수
단순변심	22
임금미지급	9
근로시간초과	2
회사사정	26
업무부적응	165
건강문제	28
사유파악 어려움	34
군입대	1
대학진학	16
총계	303

② 2018년 현장실습 복귀사유

복귀사유	학생 수
단순변심	6
회사사정	1
회사요청	27
업무부적응	11

대학진학	1
사유 없음	7
총계	53

3) 학교별 현장실습 순회지도 실시현황 및 실태점검 결과

〈현장실습 운영 매뉴얼〉

- 현장실습 운영 매뉴얼에는 '개별 학교는 현장실습 운영 실태 파악을 위한 자체 모니터링 체계를 갖추고 있어야 하며, 그 일환인 순회지도는 학교의 현장실습 담당자(담임교사, 취업지원관, 업무 또는 전공 관련 교사 등)가 직접 실습업체를 방문하여 진행'하도록 나와 있으나 1회이상 직접 방문을 하지 않는 경우도 많은 것으로 확인됨.

③ 2017년 위반내용 및 조치내용

- 자동차고의 경우 15회의 위반사항이 있는 데 조치내용이 자체시정이 14회로 확인이 필요
- 법위반 사항에 대하여 기업에 대한 법위반 조치 확인이 필요함.

학교 명	위반 건수 (회)	위반내용	조치내용
동래원예고등학교	1회	근무시간초과	복교조치
부산경영고등학교	5회	임금미지급	복교조치
부산자동차고등학교	15회	근무시간초과	복교조치1, 자체시정14

④ 2018년 위반내용 및 조치내용: 해당사항없음

- 해당사항이 없음 : 위반내용이 전혀 없었는지 확인 필요함.

학교명	위반건수(회)	위반내용	조치내용

4) 현장실습운영위원회 구성 및 운영현황

① 학교별 현장실습 운영위원회 구성 관련

<현장운영위원회 운영지침>

1. 학교별 현장실습운영위원회 구성관련 개별 학교는 현장실습운영위원회의 기능, 구성 등을 포함하여 임기, 회의, 위원회의 책무 또는 의무사항, 관계부서 협조사항 등을 규정화하여 운용,
2. 위원회는 학교현장실습계획 심의 및 추진사항을 확인·점검 및 산업체 및 대상 학생에 대한 학습 중심 현장실습 적부를 심의,
3. 위원회는 교원, 학부모, 지역 산업계 및 유관기관 관계자, 전담 노무사를 포함하여 일정 규모의 위원으로 구성(교원위원은 현장실습 업무 담당부장, 학과부장 등이 포함되도록 함)

〈분석결과〉

- 36개 학교 모두 현장실습운영위원회를 구성함.

➡ 구성위원으로 교원의 비율이 너무 높으며, 학부모, 청소년당사자, 시민단체 및 전문가 단체의 참여가 제대로 보장되어있지 못함.

➡ 현장실습운영위 구성원 중 지역산업체인사가 포함되지 않은 학교는 동명고, 컴퓨터과학고, 해운대공업고 3개 학교임.

➡ 고용노동전문가(? 아마도 노무사인 듯)를 구성한 학교는 대광발명고(2017년만), 대진전자통신고(2018년만), 동의공업고(2017년만), 부산관광고(2017, 2018년), 부산여상(2017, 2018년), 부산영상예술고(2018년만), 부산전자공업고(2017, 2018년), 부산정보고(2017, 2018년), 부산컴퓨터고(2017, 2018년), 영산고(2017, 2018년) 등 10개 학교임.

- 실질적인 현장실습운영위의 운영 부족 : 운영시 회의자료, 심의안건, 참석 등 제대로 운영되어야 하지만 부산디지털고등학교는 회의자료 없는 경우가 13번 회의 중 12번, 심의안건이 없는 경우가 10번이었음. 부산산업과학고의 경우 회의자료가 없는 경우가 5번이었으며, 세정고 2017년 3월 연속 2번, 2018년 10월 4일만 5번으로 기재되어있으며 회의자료 및 심의안건도 없는 경우도 4번이나 됨.

〈학교별, 년도별 현장실습 운영위 교원수 현황 및 운영횟수〉

연번	학교명	학년도	전체	교원수(%)	운영횟수

1	경남공업고	2017학년도	24	21	6
		2018학년도	9	7	3
2	경성전자고	2017학년도	16	13	2
		2018학년도	11	9	1
3	계성여상	2017학년도	8	5	3
		2018학년도	9	6	3
4	금정전자공고	2017학년도	9	6	4
		2018학년도	10	8	4
5	대광발명과학교	2017학년도	18	14	4
		2018학년도	14	11	1
6	대양전자통신고	2017학년도	13	8	1
		2018학년도	13	7	1
7	대진전자통신고	2017학년도	14	8	14
		2018학년도	11	7	9
8	동래원예고	2017학년도	16	13	3
		2018학년도	14	12	1
9	동명공업고	2017학년도	11	9	2
		2018학년도	9	8	1
10	동아공업고	2017학년도	13	9	5
		2018학년도	12	9	2
11	동의공업고	2017학년도	28	19	3
		2018학년도	22	17	2
12	부산경영고	2017학년도	13	10	10
		2018학년도	13	10	4
13	부산공업고	2017학년도	34	27	8
		2018학년도	32	27	3
14	부산관광고	2017학년도	18	12	2
		2018학년도	19	12	1
15	부산기계공업고	2017학년도	41	36	3
		2018학년도	38	35	7
16	부산디지털공업고	2017학년도	13	10	4
		2018학년도	14	12	9
17	부산마케팅고	2017학년도	13	10	3
		2018학년도	13	9	5
18	부산문화여고	2017학년도	9	5	11
		2018학년도	10	6	13
19	부산보건고	2017학년도	11	8	11
		2018학년도	11	8	6
20	부산산업과학고	2017학년도	16	13	7
		2018학년도	13	10	3
21	부산세무고	2017학년도	9	7	4

		2018학년도	11	8	25
22	부산여자상업고	2017학년도	13	6	5
		2018학년도	13	6	21
23	부산영상예술고	2017학년도	19	18	1
		2018학년도	18	14	1
24	부산자동차고	2017학년도	26	17	2
		2018학년도	13	6	3
25	부산전자공업고	2017학년도	14	7	2
		2018학년도	11	6	1
26	부산정보고	2017학년도	12	9	2
		2018학년도	12	9	10
27	부산정보관광고	2017학년도	23	20	9
		2018학년도	12	9	3
28	부산진여자상업고	2017학년도	15	9	14
		2018학년도	15	9	41
29	부산컴퓨터과학고	2017학년도	31	27	9
		2018학년도	20	16	5
30	부산해사고	2017학년도	16	11	3
		2018학년도	17	12	8
31	부일전자디자인고	2017학년도	19	12	11
		2018학년도	19	12	4
32	서부산공업고	2017학년도	13	10	5
		2018학년도	15	10	1
33	세정상업고	2017학년도	12	9	2
		2018학년도	12	9	5
34	영산고	2017학년도	21	19	3
		2018학년도	15	12	5
35	해운대공업고	2017학년도	19	17	4
		2018학년도	22	19	2
36	해운대관광고	2017학년도	19	17	3
		2018학년도	9	4	7

② 현장실습운영위원회 개최 시기와 현장실습 파견 시기

- 현장실습 운영위원회는 매월 현장실습으로 파견하기 전에 개최하여 학교현장실습 계획 심의 및 추진사항을 확인·점검 및 산업체 및 대상 학생에 대한 학습 중심 현장실습 적부를 심의토록 하며, 2018년에는 학교에서 선발한 선도기업이 적정한지 심의하여 교육청 선도기업선정협의회에 심의 요청을 결정하는 역할도 하도록 되어있음.

➡ 하지만 몇몇 학교의 경우 파견시기에 맞도록 현장실습운영위를 개최하지 않은

학교가 많은 것으로 되어있으며, 심지어 1년에 한번만 개최한 학교도 있는 것으로 확인되었다.

5) 2018년 선도기업 및 참여기업 현황

① 2018년 학교별 선도기업 및 참여기업 현황

- 전체 기업체 수는 496개 업체(중복가능)이며, 학생수는 1,148명임.
- 선도기업 수는 315개로 전체 기업 중 63%에 해당되며, 참여기업은 181개로 37%임. 선도기업으로 파견된 학생 수는 774명으로 67%에 해당되며, 참여기업 파견 학생수는 374명으로 33%에 해당됨.

➡ 선도기업의 참여기업 및 학생수가 참여기업보다 많은 것으로 확인됨.

➡ 몇 개 학교의 선도기업의 경우 참가 학생수가 10명 이상(19명, 16명 등)이 되는 기업이 있는데, 학생 수가 너무 많은 상황이라 제대로 실습프로그램이 진행되었는지 확인이 필요함. : 금정전자고(한 사업장 10명 파견), 동의공업고(한 사업장 16명 파견), 부산전자공업고(한 사업장 8명 파견), 부산정보고 (1사업장 14명), 부산컴퓨터과학고(19명 파견), 부산해사고(선도기업 9명 파견, 참여기업 10명 파견), 세정상업고 (13명 파견)함.

학교별	선도기업 수(개)	학생수(명)	참여기업 수	학생 수
경남고	13	28	3	6
경성전자고	7	27	0	0
계성여자상업고	**0**	0	3	8
금정전자고	18	44	6	17
대광발명과학고	7	24	0	0
대양전자통신고	15	32	0	0
대진전자통신고	12	30	4	8
동래원예고	1	1	0	0
동명공업고	13	28	7	16
동아공업고	12	29	13	26
동의공업고	14	41	4	5
부산경영고	**0**	0	0	0
부산공업고	18	39	11	25
부산관광고	4	7	9	19
부산기계공업고	10	20	0	0
부산디지털고	15	39	4	6
부산마케팅고	12	27	0	0

부산문화여고	10	17	3	4
부산보건고	1	1	7	11
부산산업과학고	**0**	0	0	0
부산세무고	7	8	25	35
부산여자상업고	13	18	7	7
부산영상예술고	0	0	2	7
부산자동차고	22	45	5	6
부산전자공업고	17	60	0	0
부산정보고	12	35	6	14
부산정보관광고	2	5	0	0
부산진여자상업고	21	28	11	12
부산컴퓨터과학고	**3**	**22**	2	2
부산해사고	2	13	39	120
부일전자디자인고	5	20	1	1
서부산공고	8	26	0	0
세정상업고	3	17	3	3
영산고	2	3	2	3
해운대공업고	12	31	2	10
해운대관광고	4	9	2	3
36개	**315**	**774**	**181**	**374**

6) 시교육청 선도기업 선정위원회 구성 및 운영

① 선도기업 인정협의체 구성

- 부산시 교육청 담당과 3명(총괄1/주무2)
- 위원 10명 : 부산지방중소벤처기업청 1, 부산지방고용노동청1, 부산지역인적자원개발위원회1, 부산경제진흥원2, 부산벤처기업협회1, 한국산업안전보건공단3

➡ 시민단체, 전문, 학부모, 당사자 등은 포함되지 못함.

➡ 광주 및 전북의 경우 선도기업 선정위원회 구성 위원으로 포함되어 있음.

연번	구분	소속기관명
1	**총괄**	부산광역시교육청
2	**주무**	부산광역시교육청
3	**주무**	부산광역시교육청
4	**위원**	부산지방중소벤처기업청

5	위원	부산지방고용노동청
6	위원	부산상공회의소
7	위원	부산지역인적자원개발위원회
8	위원	부산경제진흥원 (비영리재단법인/부산광역시와 중소기업청 설립)
9	위원	부산경제진흥원
10	위원	부산벤처기업협회(기업인)
11	위원	한국산업안전보건공단
12	위원	한국산업안전보건공단
13	위원	한국산업안전보건공단

② 선도기업 인정협의체 위원회 개최 내용

- 선도기업 검토 횟수 11회
- 전체 선도기업이 315개 업체이므로 인정협의체 1회당 평균 선정기업 수가 28.6개 업체임

➡ 1회 평균 선정기업 수가 너무 많음.

2. 2019학년도 특성화고 지원금 분석

➡ 아래 표참고

1) 학생 1인당 지원 예산 분석

금액	지원학교	학교이름
400만원~500만원	2	부산경영고(4,609천원), 부산자동차고(4,279천원
300만원~400만원	1	부산산업과학고(3,257천원)
200만원~300만원	3	경성전자고(2,636천원), 계성여상(2,453천원), 대광발명과학고(2,430천원)
100만원~200만원	6	세정상고, 부산디지털고, 동명공고, 부산정보고, 대양전자통신고, 서부산공고
50만원~100만원	10	영산고, 부산관광고, 부산전자공고, 부산컴퓨터과학고, 해운대공고, 부산공고, 동래원예고, 경남공고, 금정전자공고, 동의공고

10만원~50만원	7	동아공고, 부일전자디자인고, 대진전자통신고, 부산영상예술고, 부산국제영화고, 부산정보관광고, 부산문화여고
10만원 미만	9	부산진여상, 해운대관광고, 부산여상, 부산보건고, 부산세무고, 부산마케팅고, 부산산업학교(교육청 운영), 부산기계공고(마이스터고), 부산해사고(마이스터고)

2) 학교별 분석

- 예산의 집중이 심하여 7개교의 예산이 50%에 육박함

➡ 부산자동차고, 부산경영고, 계성여상, 부산정보고의 경우 10억 이상이며, 경성전자고, 세정전자고, 대양전자통신고의 경우 8억이상의 예산을 지원받음.

- 36개 직업계고 학교 중 16개교의 지원 예산이 80%로 예산 편중이 매우 심함.
- 나머지 20개교의 예산은 20%로 매우 적음을 알 수 있음.
- 직업계고 예산은 사업에 따라 다양한 기관에서 지원을 받고 있는데, 사업의 효율성을 검증하기 위해서는 학교 지원 예산의 중복을 피할 필요가 있겠음.

〈2019학년도 직업계고 학교별 사업비 지원 금액〉

부산광역시교육청 미래인재교육과(단위 : 천원)

학교명	창업교육연구학교	상업경진대회 지원	직무연수	인성및자존감증진프로그램운영	명장공방지원	직업체험프로그램운영지원	특성화고실험실습비	학과재구조화(학생비중확대)	산학일체형도제학교	마이스터고육성지원	산학겸임교사운영	전문인력양성사업	중소기업특성화고인력양성사업	매직사업(추정)	기술사관육성[특교]	지원사업비총액	전체학생수	전체평균(사업비총액/전체학생수)
부산자동차고							52,362			1,429,300	7,375					1,489,037	348	4,279
부산경영고		1,000	1,245	2,500		3,600	7,718	1,150,000								1,166,063	253	4,609
계성여상		1,600	3,335	4,000	50,000	4,000	20,620	1,000,000			7,875					1,091,430	445	2,453
부산정보고		1,400	1,549	3,000		4,000	13,620	1,000,000			11,900		17,360			1,052,829	625	1,685
경성전자고			5,564	3,000		4,000	51,680	800,000	126,556		8,345					999,145	379	2,636
세정상고		1,600	1,321				13,362	660,000			8,750			200,000		885,033	509	1,739
대양전자통신고			3,852				62,016	160,000	270,556		6,625		21,800	200000		724,849	478	1,516
동명공고			1,393				58,164	176,000	126,556		7,375	50,000	21,800	200,000		641,288	375	1,710
서부산공고			6,217				58,798	158,000	126,556		6,786		21,800	200,000	54,000	632,157	460	1,374
부산디지털고			1,435				51,680	175,000	126,556					200,000		554,671	320	1,733
대광발명과학고			6,800				36,176	148,000	126,556					200000		517,532	213	2,430
부산전자공고			2,007	3,000		10,000	80,445		381,819		4,250		21,800			503,321	718	701
부산공고			1,969	7,000		9,200	83,370		270,556		7,875		21,800		36,000	437,770	722	606
부산관광고		5,000	6,772	6,000	50,000	4,000	33,804		290,587		8,125		17,360			421,648	530	796
부산컴퓨터과학고		5,100	1,976				15,404	188,000			7,875			200,000		418,355	664	630
영산고			3,142				21,923	179,000						200,000		404,065	422	958
경남공고			1,295	4,000		4,000	80,445		270,556		7,370		21,800			389,466	715	545
부산산업과학고			1,137				28,424	96,000			8,750	50,000		200000		384,311	118	3,257
해운대공고			1,469	3,000	36,000	3,800	60,748		126,556		7,550		21,800		36,000	296,923	478	621
동래원	50,00		4,482	6,000		3,800	25,536				6,800			200,000		296,618	499	594

예고	0																	
동의공고			1,574	3,000		4,000	57,189		126,556		5,100				36,000	233,419	461	506
동아공고			1,024	4,000		3,200	59,139		126,556		6,925		21,800			222,644	471	473
대진전자통신고			3,992	6,000		4,000	70,092		126,556		8,280					218,920	678	323
금정전자공고			1,299	3,000		3,600	54,264		126,556		1,834		21,800			212,353	416	510
부일전자디자인고			3,334	4,000		4,000	46,836		126,556		5,204		21,800			211,730	470	450
부산정보관광고		18,210	5,963	4,000	32,000	4,000	33,804									97,977	537	182
부산영상예술고		5,000	1,438	7,000		4,000	18,165				6,800	50,000				92,403	441	210
부산문화여고		3,600	5,383	4,000		4,000	20,760				4,850		17,360			59,953	568	106
부산여상		8,740	2,170	2,500		4,000	13,620				7,875		17,360			56,265	640	88
부산진여상		15,350	2,262	3,000		3,200	10,896						17,360			52,068	544	96
해운대관광고		1,400	3,327	5,000		4,400	28,077				7,847					50,051	530	94
부산세무고		1,600	4,155	5,000		4,000	13,620				20,250					48,625	596	82
부산보건고			1,677	7,000		4,000	16,650				8,750					38,077	459	83
부산마케팅고		3,000	1,424	5,000		4,400	16,908				3,400					34,132	665	51
부산국제영화고				2,180		2,800	7,785				7,875					20,640	112	184
부산기계공고							-				8,750					8,750	902	10
부산산업학교							-				2,450					2,450	189	13
부산해사고							-										455	0
지원 합계	50,000	72,600	95,982	106,180	168,000	108,000	1,324,100	5,890,000	2,876,190	1,429,300	229,816	150,000	304,800	2,000,000	162,000	14,966,968	18,405	813

참고자료 2-1

현장실습 년도별 실체와 기업 사례를 통해 본 시대는 흘러도 고3 2학기 교육과정은 없다.

(20201119 민주노총 충남도본부 '고 이민호 3주기 추모! 직업계고현장실습을 통해 본 중대재해기업처벌법' 워크숍 발제문 수정)

김경엽

(전국교직원노동조합)

1) 학습중심 현장실습 실체

소위 학습중심 현장실습이 시행된 지 3년이 지났다. 시행 배경은 2017년 우리 곁에 현장실습생의 존재를 가장 많이 알렸던 사건들이 일어나서다. 바로 여기이다. 시작이 2017년 1월 전주 콜센터에 실습을 나간 학생의 죽음이 있었고, 8월 병원에 실습을 나간 학생의 죽음이 있었다. 또한, 11월 제주 음료 생산 공장에 나간 학생이 기계 오작동 사고로 죽었다. 며칠 사이에 경기도 안산 공단의 플라스틱 공장에서 일하던 학생이 투신자살을 시도하는 사건이 이어졌다. 정부의 후속 대책은 짧은 시기에 여러 차례 발표된다. 정부가 '학생' 병풍 삼아 행사처럼 거창하게 발표된 2019.1에 마무리되었다.

그 대책들 속에서 익숙하지 않은 언어들이 등장한다. 교육부가 파견형 현장실습을 폐지하겠다고 하면서 발표한 '학습중심 현장실습'을 우리는 어떻게 해독해야 하는가. 교육부가 말하는 2017년 '학습중심 현장실습'이라는 단어가 2017년 이전에 '채용약정형 현장실습'으로 일반개념화한 것에 불과했다. 동일한 제도를 다른 관점의 정책인 양 보이게 하였다. 2018년 학교에서는 2017년 이전의 동일한 제도를 비슷한 방식으로 운영했다. 더 적확한 표현은 기존 제도의 절차를 준수하지 않았던 것을 2018년에 철저하게 지키고 있는지를 중점 두고 있었다. 해야 할 일을 안 하다가 하려니 버거운 상태였다는 것이다. 강문식 동지의 발제문과 제가 기존 확인한 자료(참고자료)에서 살펴보면 교육부/청의 정책이 현장에 잘 먹히지 않았다는 사실을 보여

주고 있다. 그 결과 2018년 현장실습 참여가 비율이 급감하는 현상이 외화된 것이다. 이조차도 정부는 조기취업 활성화 논리로 악용한다.

> 현장실습 참여절차가 복잡하고 준비해야 할 서류가 많은 등 현장의 부담이 증가하여 기업의 현장실습 참여가 위축되었으며, 이에 현장실습을 통한 학생들의 사회진출 기회도 줄어들었다.
>
> ※ 현장실습 참여기업 현황 : ('16) 31,060개 → ('17) 19,709개 → ('19.1.현재) 12,266개
> ※ 현장실습 참여학생(명,%) : ('16) 60,016(58.5) → ('17) 43,026(45.1) → ('19.1) 22,479(22.9)

2019년 현장실습생은 '학습노동자'라는 법률적 용어로 학생과 노동자의 이중 신분에서 노동자와 같은 단일한 신분이 된다. 이로써 학습중심 현장실습은 조기취업 현장실습으로 확정편향이 완성된다. 잠시 정부 발표의 흐름을 시간적 흐름을 잡아보겠다. 이런 개념들을 이해하려면 1) 2017년 8월, 2) 2017년 12월, 3) 2018년 2월, 4) 2019년 1월, 5) 2020년 5월에 교육부가 각각 발표한 보도자료를 꼼꼼히 살펴보아야 시기별로 정책의 차이가 엿볼 수 있다.

2017년 5월에 문재인 정부가 들어섰다. 새 정부 첫 교육부 장관은 2017년 7월 말 언론에 '근로를 제공하는 현장실습을 폐지'하고 학습중심 현장실습을 단계적으로 정착시키겠다고 했다. 1) 2017년 8월 대책이 발표되었으나, 11월 제주 사고를 막지 못했다. 2) 2017년 12월에 교육부는 단계적으로 시행하겠다던 학습중심 현장실습을 2018년으로 앞당겨 도입하겠다고 밝혔다. 과거 훈련과정으로 현장실습 제도는 표준협약서를 사용하고, 채용을 전제로 한 현장실습은 근로계약서를 사용한다. 하지만 이원적 관리체계가 현실에서 작동하지 않았다. 다시 해석하면 그동안 직업교육훈련 촉진법에 근거해 기업에서 훈련과정을 이수하는데, 현실은 훈련이 아니라 노무를 제공하고 있다. 앞으로는 '근로'가 아닌 훈련과정 이수로 관리하겠다는 점을 밝힌 것이다. 여기까지 2017년 상황이다.

겉으로는 그랬다. 하지만 2017년에 현장실습을 유지하고 싶었던 속내는 겉으로 드러내지 않았다. 2017.12.01. 제4차 사회관계장관회의 결과내용으로 표명된 정부의 관계의 생각을 엿볼 수 있다.

<< 2017.12.01., 제4차 사회관계 장관회의>>

3 고교 현장실습생 사망사고 관련 향후 대응방안(교육부)

□ 제주 현장실습 고교생 사망사고를 비롯, 직업계고 현장실습 과정에서 발생한 사고들에 대해 오늘 회의에 참석한 장.차관들은 매우 안타깝게 생각한다면서, 이에 대한 근본적인 대책 마련이 필요하다는 데에 뜻을 모았다.

○ 홍남기 국조실장은 우리나라의 경우 산업현장 사고사망만인율이 미국, 독일 등 주요 OECD 국가 대비 약 2배에 달하고 있어 이를 줄이기 위한 대책을 마련 중으로,

- 고교 현장실습 사망사고 또한 사건의 엄중함을 감안, 이번 대응방안도 포함하여 관계부처가 긴밀하게 논의하도록 지원하겠다고 밝혔다.

○ 김 고용노동부 장관은 최근 사고 사업장을 대상으로 전면 작업중지 및 안전보건개선 명령을 내렸으며, 향후 직업계고 실습현장에 대해 관계법령 준수여부 등 근로감독을 강화해 나가겠다면서,

- 현장실습 종료 이후 직업역량 강화를 위한 프로그램 마련 등 현장실습에 참여한 학생의 마음까지 어루만지는 대책을 위해 노력하겠다고 하였다.

○ 최성욱 통계청 차장은 현재 취업통계는 양적 통계 위주로 측정됨에 따라 근로시간, 임금 등 질적 측면이 보강될 필요가 있다면서, 직업계고 취업률 측정 시 근로의 질적 측면 또한 보강될 수 있도록 교육부, 국세청 등 관계부처와 협업해 나가겠다고 밝혔다.

○ 홍종학 중기부 장관은 양질의 직업계고 현장실습처 발굴이 중요하다면서, 중기부도 스마트 공장 등 좋은 환경의 현장실습처 발굴에 적극 협력, 현장실습이 학생에게 도움이 될 수 있도록 적극 지원하겠다고 밝혔다.

숨기고 있던 발톱을 빼 보이는 데는 오랜 시간이 걸리지 않았다. 단, 3개월을 넘지 않아서 3) 2018년 2월 발표에서 교육부는 직업교육정책 입안자들이 퇴행하였다. '학습형 현장실습 조기 정착'을 위한 보완 방안이라는 명하고 있지만, 그 속에는 현장실습생은 수업일수 2/3 이후 채용 가능하다는 점을 밝혔다. '조기취업'을 문서화한다. 그 배경으로 '학생'주체의 의견과 취업의 어려움이라고 말하고 있지만, 2017년

12월에 사회관계부처 장관 회의 참여한 정부 고위 관계자의 숨겼던 속내였다는 점이다. 학교는 1) 2017년 8월 학습중심 현장실습 발표한 제도가 2018년에 실행해보지도 않았는데도 말이다. 2018년 학교현장에서는 3)2018년 2월안이 3월부터 시행되었다.

4) 2019년 1월에 발표한 것으로 정부는 현장실습은 조기취업 방안으로 읽히는 내용을 발표한다. 그 배경은 산업체는 안전사고에 대한 부담 및 책무성 강화를 인한 참여 위축이라고 한다. 여러 가지 발표가 제도의 변화가 있는 것처럼 호도하지만 사실은 운영하는 주체는 변화의 지점은 단 하나였다. 취업률과 같은 성과가 우선하다 보니까 그동안 해야 할 절차를 제대로 이행하지 않고 현장실습을 했는데 2018년 현장실습은 구체적인 행정을 했다는 점이다. 명백한 사실은 채용 전제를 하고 2018년에 현장실습을 운영하였다는 점이다. 그런데 4) 2019년 1월에 정부가 현장실습 대책 발표는 취업시기 연기로 조기취업 기회 단절에 따른 학생들의 불안감 상승 및 취업률 감소 우려라고 한다. 3) 2018년 2월 발표 내용을 제대로 해석 하지 못하면 4) 2019년 1월의 발표가 기정사실로 받아들일 수 있다. 그런 면이 우려스럽다. 이때 이명박 정부에서 보였던 직업계고 취업자 비율 60% 달성(22년까지) 목표를 제시한다.

악마는 디테일에 있다고 했다. 5) 2020년 5월 '고졸[8] 취업활성화 방안' 발표로 더는 '학습중심 현장실습'은 없다고 선언하였다. 안전의 기본 조치마저 저버린, 정기 근로감독 면제라는 인센티브까지 제공하면서 '코로나19 이후 고졸취업의 어려움'을 해결 목적으로 블렌디드 현장실습(온라인 콘텐츠 활용 학습형 현장실습+ 오프라인 산업체 현장실습)을 발표한다. 3년 동안 형식적이나마 남아있던 학습은 없고 임금노동으로 학생의 활동을 관리하는 정부의 정책 목표를 다시금 드러냈다.

학습중심 현장실습 정책을 정리하면 2017년부터 2020년까지 문재인 정부에서 직업계고등학교 현장실습 정책은 핵심은 그동안 직업교육훈련촉진법에 근거해 기업에서 훈련과정을 이수하는데, 현실은 훈련이 아니라 노무를 제공하고 있다. 문재인 정부 이전의 현장실습A 경우에 훈련과정(학습중심 현장실습)으로 나가는 학생은 표준협약서를 사용하고, 현장실습B 경우에 조기취업(노동중심 현장실습)을 전제하여 기업

8) 언어가 가지는 폭력성에 민감해야 한다. 중학교 졸업자가 많지 않았던 시대에서 고졸은 높은 학력을 의미합니다. 하지만 원하면 대부분 고등교육을 받을 수 있는 중등후기 졸업자, 즉 고졸은 낮은 학력을 말합니다. 시대에 따라서 같은 단어라도 배제와 차별의 언어가 될 수 있다.

에 나가는 경우 근로계약서를 작성하여 관리한다. 학생의 선택과 기업에 조건에 따라서 현장실습A와 B로 관리하겠다고 하지만 학교 현장에서 이원적 관리체계가 작동하지 않았다. 문재인 정부의 현장실습C, 학생별 관리가 아니라 한 학생을 훈련과정 이수기간 이후 조기취업 기간을 연속하는 현장실습 관리하겠다는 '현장실습'을 시기별로 설정하는 방식이다. 현장실습C는 현장실습A와 B를 혼합하는 것이다.

이것이 학습중심 현장실습의 실체이다. 이를 두고 나는 3학년 2학기 전체를 학교 밖 회사에서 노동하는 결과로 귀결될 것이라 예상했다. 나에게 신이 내렸다. 2년이 지난 2019년 현장실습은 단일한 체제만 남았다. 학습중심 현장실습은 온데간데없이 '조기 취업'만 남았다. 그나마 흔적만 남아있던 학습기간도 2020년에는 온라인 처리 가능한 '블렌디드 현장실습' 제도가 마련되어서 현장실습 제도는 완벽한 조기취업이 되었다.

조기취업 현장실습은 근로계약서 바탕으로 양자 간의 계약을 전제로 한 시민법률 체제 속으로 완벽하게 편입된 것이다. 그동안 반복되는 현장실습 사건의 원인이 두 가지 형태로 운영하는 이원체제가 실질적인 보호조치로 작동하지 않는 사각지대를 만든다는 점을 충분히 반영해서 양자간의 계약으로 법적 책임을 명확하게 하는 정책 기조를 확립했다. 혹자는 이를 두고 제도가 진보하였다고 평가하기도 한다. 이렇게 이해하기에는 우리가 너무 순진하지 않을까. 1987년 사용자와 종속관계에 놓여있는 실습생은 '근로계약서'를 작성하지 않았더라도 근로자성을 인정한다는 대법원판결이 떠오른다. 그 당시 학습이라고 하면서 근로계약서 작성 없이 임금노동을 시킨 현장실습생의 불법 노동에 대한 경고의 메시지이다. 하지만 정부기관은 대법원판결에도 불구하고 시민법 차원으로 법률화하는데 속절없이 33년의 세월을 보냈다.

2. 직업훈련 정책

1) 직업훈련 개념

먼저, 다른 차원의 이야기로 이어간다. 2020.12.17. 전북민주노총의 주제와 이외의 내용이라 오늘의 토론에 주요 쟁점은 아니다. 하지만 대안적 직업교육으로 나아가기

위해서 노동교육에 대해 설정 문제는 한번은 짚고 나가아야 한다. 자본주의 하에서 교육의 종결은 직업을 구하는 것으로 마무리된다. 따라서 모두 교육은 직업교육으로 규정짓으려 한다. 그것을 진로교육라는 이름으로 학교현장에서 쓰이고 있을 뿐이다. 그런데 우리나라의 직업교육은 중등후기, 즉 직업계고등학교 교육과정을 의미하다가 90년 후반에서 전문대학 교육을 의미하는 것으로 확장되어 왔다. 그래서 직업교육이라고 규정하는 말은 중등후기 고등학교들 중에서 직업계열의 학교와 전문대학의 교육을 의미한다.

그런데 일반 초중등, 대학교의 교육은 진로교육으로 위상을 가지며, '진로'교과가 편성되는 등 최근에서 와서 강화하는 추세다. 직업교육이 취업교육으로 읽히고 있다. '모든 교육의 종국에는 직업교육이다.'라는 명제가 흔들리고 있다. 이유는 고도성장 시대에서 저성장 시대로 진입하면서 4년제 대학교 졸업이 취업을 보장해주지 못하고, 대학 교육 기능이 순수한 기초 학문적 영역에서 실용학문이 적용되는 과정이 최근 4년제 대학의 현실이다. 중등후기 고등학교와 전문대학이 포괄하면 쓰이던 '직업교육'이라는 용처가 일부 4년제 대학까지 확대되어 가고 있다. 결국, 자본주의 생산체제는 노동자계급을 분리하고 있다. 분리된 직업군별로 직업교육이란 이름을 분리 취업교육이 더 깊숙이 자리 잡고 있다는 이야기이다.

본격적으로 직업훈련을 살펴보려고 한다. 훈련 정책을 이해하기 위해서는 훈련과정과 교육과정은 다른 결을 구분해야 한다. 훈련은 특정 직무에 수행에 필요한 지식, 기능 등을 익히는 단기적 관점에서 해석되는 반면 교육은 그 이해 범위가 넓다. 특히 정치, 사회, 국가체제에 따라서 교육의 상을 다르게 이해하고 강조점이 달랐다. 근대 자본주의 하에서 교육은 경제발전과 산업 기술력을 높이는데 제공되는 인적자원 측면을 부각하는 경향이 강하다. 인간을 도구화하는 설정 문제를 넘어 인간 본성과 교육 본질적 측면에서 심각한 모순점을 가진다. 양자 간의 긴장상태는 근대 모더니즘 교육을 넘어 포스터 모더니즘 교육과 비판적교육을 양산한 현대교육에 주요 쟁점이다.

주체에 따른 이해가 더해진다. '한 아이를 키우기 위해서 온 마을이 필요하다.'라는 아프리카 속담이 있다. 개인이 하는가? 국가가 하는가? 사회가 하는가? 기업이 하는가? 더불어 주체가 직접 운영, 다른 기관에 위탁해서 하는가?

공교육은 국가가 학교라는 기관을 만들어 한 아이를 키우는 제도이다. 기업에서 영역과 다른 설정이 필요하다. 하지만 국가라는 조직은 공평하게 제도를 운용하지 않는다는 점은 구구절절 이야기할 필요는 없을 것 같다. 자본에 유리하게 제도를 활용한다는 점은 분명한 사실이다.

시간 흐름에 따라서 고유의 정체성이 서서히 옅어지는 점도 고려해야 한다. 현대에 와서 공교육의 보충하기 위해 개인이 사교육을 추가하는 것이 아니라 공교육 평가시스템에서 한발 앞서나가기 위해서 사교육시장을 이용하는 것이다. 경쟁교육의 폐해가 더욱 부추기고 있다. 사교육과 공교육 경계가 모호하듯이 직업훈련도 그렇다. 산업화 초기 한국의 실업교육은 기업에서 해야 하는 훈련과정을 공교육 기관인 학교에서 위탁한 측면 있다. 당시 위정자들은 조국의 근대화 과정에서 필요한 산업일꾼을 육성해야 한다는 필요성을 설파한다. 학력으로 모여드는 병목현상을 해결하기 위한 방편으로 장려한다. 60~70년 일반과 직업 비중 50:50정책이 지금의 직업계 고등학교가 확대되었던 이유이다. 우리나라의 경우 기업이 주체이고 기업내 기관에서 실행해야 하는 직업훈련이 공교육 틀로 편입되는 과정을 축약해서 설명했다.

2) 훈련보다 노동현장에서 생산이 단기 이윤률을 높인다?

정부의 정책은 단편적이지 않다. 1995년 이후 도입된 고용보험[9] 교육훈련 분담금 정책이 기업의 직업훈련에 대한 직접적으로 투자를 하지 않는 결과를 낳았다. 사실 고용보험은 가입한 사업주가 직장내 직업훈련을 지원을 받을 수 있음에도 직업훈련에 대한 비용을 고용보험으로 대체하는 상황이 발생한 것이다. 보험료가 납부이 기업 단기적 이윤에 도움이 되기 때문일 것이다.

세계대전 이후 경제개발을 추진한 모든 국가가 경제개발계획과 병행하여 인력개발을 동시에 다루어왔듯이 한국에서도 경제개발계획에 맞추어 직업훈련제도를 조속히 도입해야 한다는 인식들이 결정적인 역할을 하였다. 이런 견해는 외국전문가의 자문

9) 고용보험은 사용자(고용주)의 사정이나 피보험자(근로자)의 불가피한 사유로 직장을 잃게 된 경우 피보험자의 구직활동 및 재교육을 지원하는 사회보험이다. 실직 시 본인이 재취업을 위한 노력을 하는 것을 조건으로 가입기간에 따라 최소 120일, 최장 270일 동안 실업급여를 지원받을 수 있다. 참고로 실업급여 수급자가 아니어도 본인이 실직자며 취업을 원한다면 취업알선과 기술교육등을 지원받을 수 있다. 건강보험, 국민연금, 산재보험과 함께 대한민국의 4대 보험에 해당한다. 이 제도는 1995.7.1.부터 시행되었다.

에서도 언급되곤 하였다. 1953년 한국전쟁 직후 한국통일부흥위원단 자문관들이 당시 부흥부에 상주하면서 한국의 산업화정책과 관련하여 한국 인력개발사업의 중요성을 지적했던 것이다(서상선, 2002).

서상선이 요약한 산업화 초기의 한국정부가 산업체에 직업훈련제도를 도입하게 된 직접적인 원인이 아래와 같다.

첫째, 기술계인력수요가 급증하게 된다는 점이다. '2차 및 3차 산업 취업기술계 인적자원조사'보고서에 의하면 기능공의 경우 기준년도인 1961년의 279,670명이 목표연도인 1966년에는 485,293명으로 증가되어 205,623명의 신규수요가 늘어나 매년 평균 4만여 명의 신규공급이 필요할 것으로 추정되었다.

둘째, 직업훈련 실시 대상자인 무기능 인적자원이 많았다는 점이다. 인문계 선호로 인해 인문계와 실업계의 비율이 70:30으로 실업계 기피가 심하였다. 주된 이유는 실업교육제도가 교과내용, 설비시설, 교사자질 등의 부족으로 산업계에서 요망하는 기술계인력을 배출하지 못하였기 때문이다.

셋째, 인력의 최종 수요자인 사업주가 기능인력 양성에 적극적이지 않았기 때문에 사업주의 참여를 촉진할 제도적 장치가 필요했다. 직업훈련제도 이전에는 근로기준법에 근거를 둔 기능자양성령에 의하여 사업주가 자체적으로 필요한 인력을 생산현장에서 견습공 방식으로 임의 양성하는 제도인 견습공 제도는 사업주의 인식 부족과 요건 미비로 실효성을 거두지 못하였다.

위 보고서의 핵심은 직장내 훈련과정이 효과적이라고 주장하는 것이다. 당시 후기 산업화시대의 사회적 여건과 공교육 기관인 학교제도를 이해해야 이런 결정 배경을 입체적으로 이해할 수 있다. 다만, 현장실습 제도 관련하여 추가로 살펴보아야 할 지점이 하나 더 있다.

직장내 훈련과정의 공간에 따라서 두 가지로 나눈다. 1)직장내 별도의 훈련공간(훈련소, 훈련원)에서 방식과 2)생산시설에 생산과정에서 배운다는 'OJT[10]' 방식으

10) OJT(on the job training)는 회사 등 실제 일하는 장소에서 진행하는 실무적인 직업교육훈련을 의미한다. 보통 신입사원을 대상으로 하고 있지만 이직해 온 경력 사원인 경우도 있다. 훈련 내용은 실

로 나눈다. 90년대부터 정부 정책은 기본 논조는 1)방식은 비판하고 2)방식을 장려하는데, 도제훈련을 적극적이었던 박근혜정부에서 처음 적용한 것처럼 광고, 선전을 강화한다.

노동자의 기술 수준이 기업의 생산성과 경쟁력을 확보하는데 중요하기에 기업은 노동자의 재교육을 희망하고 있다. 국가나 기업들이 인적자원의 개발을 중시하는 이유는 인적자원의 경제력이 가장 핵심적 요소로 인식하기 있기 때문이다.

그러나 누구도 시장의 변화속도와 장기적인 변화의 방향을 정확하고 신속하게 예측할 수 없다. 따라서 기존의 정형화되고 경직적인 교육제도로는 새로운 시장과 직업이 요구하는 전문적이며 특수한 교육수요에 대처하기에 부족하다.

정규교육과정의 경우 급변하는 산업체 수요를 교육과정에 신속하게 반영할 수 없어, 새로운 산업이 요구하는 전문직업인 양성에 적합하지 못할 뿐 아니라 단기간에 많은 인력을 공급하거나, 산업현장의 재직근로자의 향상 훈련에도 부적합하기 때문이다.

※ 출처: 2015.12 고용노동부, '기업직업훈련실태조사 기초분석 보고서' 연구

정리하면 산업체 훈련시설을 별도로 운영하는 기업은 전체 1.0%이다. 또한 교육훈련을 전담하는 부서가 있는 기업은 전체 기업 4.9%(2014년 7.8% 대비 2.9% 낮음)라고 조사되었다. 연구자들은 재직근로자 교육훈련 효과로 '직원의 직무능력 향상'과 '기업의 생산성 향상'이라고 보고 있다. 그래서 보고서의 기본 골격은 생산시설에서 현장훈련(OJT)을 강화한다는 논리 전개이다. 당시 정부의 노동정책 전반에 현장훈련 강화를 위한 기초자료 목적으로 보이지만, 우리 기업은 별도 작업훈련공간이 아니라 생산공간에서 훈련이지만 현장은 훈련과정은 없다는 사실을 두말할 필요

무와 직접적인 관련 과제로 현장에서 실시하기 때문에 같은 부서의 선배나 상사 등이 담당한다. 그래서 별도 공간에서 실시하는 신입사원 연수가 아니라 점에서 OJT 학습공간은 생산시설이고, 생산 현장에서 생산품을 제작하는 과정을 병행한다. 연구자들이 OJT 미화하여 각색하였지만, 교육훈련의 전체 과정에 부분적 요소이며, 노동자의 생산 직무활동에 그 차이가 없다고 보는 것이 합당한 개념이다.

가 없다. 단기 노동생산성에 높이는 관점이 논리 전개의 핵심 기저이다.

이후 조사 결과에서 정부는 노동을 '현장훈련'이라는 이름으로 정당화시켰 훈련정책을 잘하고 있는 성과 지표로 쓰고 있다. 2017년 조사한 자료에서 현장훈련 증가 지표와 체계적인 훈련제체 구축 조사결과 지표가 상승한다. 통계와 자료가 어떤 관점으로 사용되느냐 따라서 전혀 다른 해석을 하는 상황이다.

3. 현장실습의 문제점

가. 현장실습을 어떻게 이해하고 있는가?

현장실습은 산업체 생산현장에서 실시하는 제도이다. 학교에는 '현장체험학습'[11]이라는 공인 교육과정(경험중심 교육과정 사조)으로 운영하고 있다. 현장실습은 직업교육훈련의 목적으로 하는 현장경험교육으로 정의하고 있지만 여기서 말하는 '현장'은 산업체를 의미한다(정철영, 1986). 1997년 직업교육훈련법이 마련되면서 **교육과 훈련의 개념이 혼재**되어 개념적 차이가 좁혀놓았다. 일터로써 '직업현장'이라는 의미 역시 산업체를 의미한다(1998, 강종훈 외2명).

현장학습은 단기간의 현장견학, job shadowing, 현장체험, 현장실습, 도제훈련 등 단기간의 단순한 형태부터 장기간의 구조화된 학습의 형태로 다양하게 이루어질 수 있다(2010 OECD-경제협력개발기구로 시장경제 안착하기 위한 만든 세계적인 국제기구 중 하나).

현장실습은 학교에서 배운 지식과 기술을 실제 산업현장에서 적용하고 경험함으로써 다양한 직업적 체험을 하고 산업현장에 대한 적응력 제고 목적으로 하는 교육과정의 일환이다. 이러한 현장실습은 학교와 학생의 특성이나 환경에 맞게 현장체험학습, 교내활동, 산업체 파견 현장실습 등으로 운영된다(이미숙 외, 2014).

누구나 노동자가 된다는 사실은 부정할 수 없는 진리이다. 모두 사람은 새로운 회

11) 현장체험학습은 두 가지로 나눈다. 학생이 개별로 신청해서 학습하는 개별현장체험학습과 학교에서 전체 교육과정의 한 부분으로 실시하는 현장체험학습이다. 직업계고 대안적 교육과정을 만들어갈 때 직업계고 특색을 가지는 교육과정 편성을 하기 위해서는 이 부분을 깊이 있게 논의되어야 할 지점이다. **교육부는 '현장체험학습'이라는 공인 교육과정을 '교내 현장실습'이라는 개념으로 사용하면서 '산업체에서 실시하는 현장실습'을 오독하는데 주범이 되었다.**

사에 들어가면 어색한 노동환경에서 일하게 된다. 낯선 일터에서 초기에는 당연히 노동생산성이 떨어지게 된다. 기업은 이런 부분에서 어떻게 노동생산성을 높일까? 기업은 생산공간이 아닌 곳에서 별도의 훈련공간을 마련한다. 그 공간에는 실제 생산 환경과 유사한 설비를 마련한 뒤 훈련교사를 배치한다. 이 시기가 교육이 아닌 훈련기간이다.

'현장실습'은 노동자가 생산과정 전체에 한 부분이다. 훈련기간이 끝나고 생산공간에 배치되었을 때도 일어난다. 초기 생산시설 적응과 노동자 집단 관계 적응시기이다. 따라서 직무활동은 훈련공간이 아닌 생산 과정 중에 일어나는 노동자 집단 간 포괄적인 기술전수를 의미하기 때문에 임금노동의 대상 기간이다. 또 하나의 관점이 추가된다. 낯선 생산현장에서 적응하는 시기뿐만 아니라 노동생산 전체 주기 속에서 필연적으로 발생하는 시기도 있다. 왜냐하면 능숙한 노동자로 성장하기 위해서는 끊임없는 학습, 노동, 사색(교육의 하위 3요소)이 병행되는 시기는 초기 단계만 일어나지 않는다. 변화되는 기술이 현장에 적용되는 시점, 이직과 같이 시기, 노동자 집단 구성원이 변화하는 때 등등 노동자가 생산 주기에 참여하는 기간 내내 일어난다.

이것뿐인가? 생산성에 지대하게 영향을 미치는 것은 개인의 기술 수준에만 있지 않다. 노동집단 전체의 기술 수준에 있다는 점이다. 결국 사람과 사람의 관계성, 개별 공동체의 독특한 상호 소통 방법, 노동집단에서 숨어있는 암묵적 기술 형태 등을 익히는 공백의 시간이 꼭 필요하다. 사회적 차원에서 개인이 집단 속에서 사회적 관계를 통해 자연스럽게 개인의 성장이 고양된다.

결론적으로 이런 모든 노동자의 현장실습은 생산 공정 적응 기간이며, 기업에 이익을 주는 노동자의 직무향상활동이다. 또한 생산 공정 배치되는 채용 이후에 이루어지는 것이기 때문에 노동시간에 산정되어야 한다. 더불어 기업 울타리 안에서 이루어지는 것이기 때문에 훈련은 포괄적인 의미에서 여러 가지 의미가 내포된 노동행위라 보아야 한다. 기업 내에서 훈련원 기간은 채용을 전제되지만 배움의 기회를 충분하게 제공해야 하는 차원에서 수당 성격의 금전적 지원을 받는다. 다양한 국가 보조금, 훈련지원금, 취업 장려금, 장학금 등의 형태로 외화 되어 기업이 정부로부터 직간접 혜택을 받고 있다. 국가가 국민의 삶의 질을 높이기 위해서 제공된 일자리 복지정책 차원에서 훈련과정 참여와 기업에서 현장실습은 차원이 다른 이야기이다.

현장실습은 직무훈련의 한 과정에서 임금노동이고 별도의 공간에서 비생산적인 훈련과정과 생산공정에서 초보적인 생산 활동이 동반되는 기간이다. 따라서 채용 이후라는 점이 명료하고 임금노동으로 요건이 갖추어지기에 '임금'이며, 법적 효력도 발생하는 종속관계로 계약이 형성된다.

현장실습을 어떻게 이해하는가? 이 질문에 나는 이런 결론이다. 현장실습에 대해서 다양한 해석으로 개념의 혼란이 많다. 앞서 OJT 개념을 다시금 반복하면 기업내 별도의 공간이 아니라 생산공간에서 실시하는 훈련과정인데 실제 생산을 동반한다고 설명하였다. 또한 훈련과정은 훈련소/원 같은 기업내의 별도공간에서 직무수행을 필요한 지식과 기능을 익히는 것을 의미한다. 국가 발달과 더불어 공교육 제도가 마련되었고, 기업에서 실시해야 했던 특정직무를 수행에 필요한 교육훈련활동을 공교육기관으로 이식시킨 것이 지금 우리가 알고 있는 직업계고등학교 교육과정이다. 그래서 현장실습은 기업 훈련소의 훈련과정이나 교육부 직업계고등학교 교육과정을 이수하는데 별도 공간에서 이루지는 형태가 아니라 기업 생산시설에 생산과정을 동반하는 것이다.

우리나라 연구자들이 교육부의 직업계고 교육정책에 가르는 분기점은 고등학교 교육을 직업훈련인가? 직업교육인가? 다른 결의 성격 규정에 따라 그동안 정책에 대한 평가와 판단이 다르고 이에 따라 주장하는 정책 제안이 갈리고 있다. 직업훈련 측면을 강조하는 분류는 기능교육 중심으로 학교 교육과정 편성과 운영을 주장하고, 직업교육 측면에서는 기능교육보다 직무의 범주가 좋은 넓고, 직업기초능력에 중점을 두어야 한다고 주장한다.

전교조는 기초학업능력 형성에 중점을 두고 있으며, 그 속에서 노동교육은 전체 보편교육의 한 부분으로 노동활동을 교육 실천의 소재, 교육 방법, 교육 수단으로써 위상을 가지고 있다. 직업훈련과 직업교육과 다른 결의 노동교육을 추구한다. 전교조 직업교육위원회가 추구하는 노동교육을 논의할 공간이 다른 곳에서 이 문제는 다루어 나갔으면 좋겠다.

나. 책무와 책임 소재가 혼란스럽다.

어떤 사안에 책임을 진다는 것은 책무에 대한 책임일 것이다. 책무의 범주를 정하기 위해서는 그 도안 발생한 사안에 대한 과학적으로 분석하고 체계적 해야 한다. 왜냐하면 사건에 한 사람에게 무한 책임을 묻는 사회는 사람들이 책무를 모면해야 한다는 면피 행위를 유발하기 때문이다.

학생이 현장실습을 참여하는 과정에서 교육당국이 제도를 마련하고 학교가 집행하는데, 각 기관이 책무성을 가져야 할 책무의 범주에 대한 논쟁은 현장실습을 교육인가? 훈련과정인가? 이런 논쟁이 핵심이다.

또한 훈련과정이라면 훈련의 주체는 기업에 있다. 교육이라도 그 주체는 학교에 있지만 실시 장소가 기업이다. 사고의 직접적인 원인 교육당국으로 보고, 책무의 범주로 설정하는 데 무리가 있게 된다. 이런 속내가 정부기관들 속에서 있었고, 그 결론이 임금노동의 한 부분으로 책무 대상을 설정한 것이다.

고 이민호 학생의 사망사건에서도 교육당국에서 책무를 진 사람은 담임교사뿐이었다. 그 책무가 사망사건에 대한 책임이 아니라는 점이 문제이다. 담임교사는 순회지도라는 출장을 명령을 받고도 실제 집행하지 않았다. 명령 불이행에 대한 징계였지, 고 이민호 학생의 죽음에 원인 제공자로서 범주 안에 있어서 징계받는 것이 아니다. 현장실습생 순회지도를 갔다고 해서 사망을 막을 수 없거니와 사망과 어떤 인과관계도 존재하지 않는다. 그래서 현장실습은 책임의 범주로 교육이 아니라는 점이 분명하다. 교육부, 교육청, 학교 어느 곳도 현장실습 운영에 지침을 마련해 놓았지만, 고이민호 학생 사건으로 과거와 같이 책임을 지지 않았다. 현장실습 사고의 흑역사에서 발견된 책임진 교사들에게 나타난 특징이다. 사건의 직접적인 원인이 아닌 행정절차 미준수, 집행 미이행 등이 간접적 책무에 따른 책임소재였지, 사건의 원인 제공과는 무관했다.

그렇다면 고 이민호 학생의 사망사건에서 교육당국 이외 책임진 사람은 사업주였다. 사업주가 징계 1년형을 받은 이유는 근로기준법, 산업재해관련 법률 같은 노동관련 법률 위반이지 현장실습을 핵심적 법률인 '직업교육훈련촉진법'이 아니다. 하지만 결국 사업주는 집행유예 처분을 받았다. 실질적 처벌은 없었다는 것이다.

사망사고를 막을 기회는 있었다. 노동당국 근로감독 절차를 준수 했다면이라는 가정이다. 우리나라의 경찰과 검찰을 비롯한 사법기관은 노동관련 사안에 대해서 무딘 칼을 가지고 있다. 신자유주의 최고의 정점에 있는 영국에조차 노동자 사망사건에 좌시하지 않는다. 왜냐하면 숙련노동자 한 사람이 키우는데 얼마나 많은 사회적 비용이 투여되는가를 정확하게 알고 있기 때문이다.

2017년 1월 전주 사건에도 학교의 관행적인 모습은 여전했다. 그러나 11월 고 이민호 사건에 났을 때 교사들은 무한한 책무를 모면하기 위해서 웅크리었다. 하지만 정부가 사건에 대해서 처리하는 모습은 교사들은 어떤 메시지를 받았을까? 현장실습은 제도적으로 한 번도 중단된 역사가 없다. 책임을 지지 않기 위해서 모두가 무책임해지는 상황이 벌어진다. 사건사고로 인해 학교, 특히 교사들이 직무의 범위를 알 수 없기에 태만했을 뿐이다. 무한책임에 대한 두려움이 교사집단을 교사직 유지를 위한 책무를 면피하려는 욕구였다는 점이다. 현장실습을 내보기 위해서 담임교사가 절차와 서류를 잘 챙기는 행정만 하면 교육 당국에서 책무는 완료된다. 이것이 고 이민호 학생 사건 마무리된 현재 교사집단이 받은 메시지이다. 2018년 현장실습은 그렇게 줄었지만 잘 유지되었다.

2019년 상황은 또 달라졌다. 이명박 정부에 때 취업률 60% 정책이 다시 제출되었다. 학교가 다시 취업률 경쟁으로 내몰리고 있고, 조기취업이라는 개념으로 학교 밖으로 내보냈다. 교사는 행정업무와 서류만 갖추면 절대로 책임지지 않는 상황이 재현되었다. 교육정책을 세우고 집행하는 교육부, 이를 지역 사회에서 지방자체 시대에 걸맞게 재계획하고 재집행해야 하는 교육청도, 학교 자치를 꿈꾸는 학교도, 제도의 최종 결정권을 가진 학교장도 책임을 가지 않는다. **현장실습은 최종 '현장실습 동의서'를 작성하는 학생 개인에게 그 책무이다.** 지금 교육정책이 돌아가는 꼴이 그렇다. 나는 '동의서' 그래서 쉽게 쓰지 말아야 한다고 강변하고 있다. 단지 그 과정에서 교사는 순회지도라는 이름으로 현장실습 업체를 방문하지만 틀린 결과보고서로 처벌받지 않는다. 그저 출장 신청하고 가지 않는 명령 미이행 등과 같은 실무를 집행하지 않는 처벌을 받을 뿐이다. 이런 명령 불복종 행위는 고 이민호 학생처럼 사건이 발생하여야 세상에 드러난다. 많은 교사가 형식적으로 출장복무서를 작성하여 비치한다는 사실은 고 이민호 학생 학교 교사들만의 상황이 아니란 것이다.

결론적으로 현 문재인 정부는 과거에 그랬던 것처럼 현장실습의 문제점이 그대로 유지되도록 정책을 펴고 있다. 고졸 취업률 활성화가 마치 우리 사회의 교육문제를 해결할 수 있다는 식으로 설파하는 꼴을 보고 있으려니 마음이 편치 못하다.

현장실습 책무의 범주가 기업에 있지만 무의한 규정에 대한 다른 이야기를 전환한다. 현장실습 공간이 학교 밖에 있다고 해더라도 집행 주체는 학교이기에 학교의 도의적 책무(법적 구속력은 없는)는 발생하겠지만, 정부기관이 법적으로 훈련과정에 임금노동으로 규정된 현재 상태이다. 그로 인해서 '근로기준법', '산업안전보건법'와 같은 노동자 보호에 실질적이지 못한 법은 노동자를 보호하는 데 근본적으로 한계가 있다는 관점이다.

2년 전 한국 사회를 공분하게 했던 충남 태안 한국서부발전 태안화력에서 컨베이어벨트에서 작업하던 고 김용균님을 기억한다. 이후 산업안전보건법이 개정되어 지난 1월 16일부터 10월 31일까지 김용균님과 비슷한 '끼임사'로 사망한 노동자를 집계한 결과(정의당 강은미 의원실), 모두 72명의 노동자가 사망했다. 새로운 산안법이 적용되었지만, 현장은 나흘에 한 번꼴로 발생하고 있다는 것이다.

현재 시점에서 현장실습 개념은 조기 취업으로 운영되기 때문에 현장실습생은 학습 노동자이다. 이들은 일반 노동자와 같은 위치에 서 있다. 결국 학습노동자들은 근로기준법, 산안법으로 보호한다. 그래서 우리 산업환경에서 근기법, 산안법은 최대한의 보호조치가 될 수 없다.

근로기준법의 한계는 분명하다. 가장 핵심적 문제는 5인 이하 사업장 노동자는 대상에 빠져있다. 약 350만명(??)으로 추정되는 노동자가 법의 사각지대에 놓여있다. 또한 근로기준법은 사회적 합의라는 허울을 쓰고 있어 노동자의 권리를 최대한 보장하는 것이 아니라 최소한의 보호조치를 담고 있다는 점이다.

개인간 거래를 전제로 한 법률이 우선하는 사회인 점, 산업재해가 구조적 문제보다 개인적 실수나 개인문제로 본다는 점 등이 법안에 법, 그 법이 강력하게 지배하는 전근사회라는 이야기이다.

그래서 법률상에 노동자를 보호하는 가장 강력한 무기는 입사시에 제공되는 '취업규칙'이다. 취업규칙을 어떤 조건으로 만드는지 그것을 노동조건 노동자에게 유리하

게 견인하는 조직이 노동조합이다. 노동조합의 올바른 활동이 전제되기는 하지만, 대부분의 노조는 조합원의 이익에 충실하게 작동한다(??).

우리 사회는 불행하게도 사회법을 근간으로 노동조합의 조직율와 활동은 매우 낮은 상태이다. 조직율 통계를 건조하게 이해해서는 안 된다. 노동자를 보호할 수 있는 강력한 무기가 노동조합이 제공할 수 없는 실증적 자료이다. 어용노조가 없다는 전제하더라도 조직율이 51%는 되어야 최소한의 방어가 가능하다. 노동조합 만들면 사용자는 어용노조로 무력화시킬 수 있는 법률체제를 가진 나라라는 사실을 우리는 잊지 말아야 한다.

현장실습의 책무에서 교육당국과 노동당국으로 구분해서 설명했다. 현재 현장실습은 노동당국의 책무가 되었다. 하지만 노동관련 법률이 작동하지 않는 우리 노동조건, 실제적 노동조합이 약한 조건에서 우리는 이민호 학생 사망사건으로 우리가 배운 교훈을 잊지 말아야 한다.

사회 진보에 노동조합이 큰 역할을 할 수 있다. 노동자 집단의 성장을 위한 운동을 건설하는 노력과 더불어 사회 전반의 변화를 위해 의회민주주의가 제대로 작동되도록 견인해야 한다. 이런 논리의 핵심은 사업주의 책무성을 강화해서 책임을 짓도록 하는 영국 사례처럼 우리도 강력한 법률이 필요하다. 그 법이 중대재해기업처벌법이 될 것이다. 현재의 노동운동 조건에서 '근로기준법 적용 대상 확대'와 더불어 꼭 필요한 법률이다.

4. 현장실습 현황은 곧 노동환경 문제이다.

최근 현장실습에 참여하다가 안타까운 죽임을 당한 학생들의 부모님들이 있다. '다시는 아무도 죽이지 말라!', '다시는 이런 비극이 일어나지 않도록 사람들이 기억하길 바란다'고 전국을 누비고 있다. 그분들의 증언은 학생들이 임금노동을 하였고, 노동자로서 대우받지 못하였으며, 그들을 보호하는 법은 있지만 취약했던 그들의 삶을 이야기한다. 우리는 성찰하고 있지 않은가. 가장 얇은 곳이 가장 먼저 터지는 현실이다. 기업이 사악해서 그런 것이 아니라 우리 시대가 만들어낸 구조가 그들을 이 세상 밖으로 떠나게 했음을 우리는 알고 있다. 노동환경 문제가 현장실습 문제

를 더욱더 어렵게 만드는 대표적인 구조이다.

왜냐하면 중학교부터 성적에 따라 분리교육이 이루어진다. 즉, 고등학교부터 배우는 교육의 내용이 달라진다. 고등학교 졸업하고 취업전선에 나가야 하는 청년들이 큰 문제 없이 노동자로 살아갔다면 현장실습의 내부적 문제는 쉽게 봉합되었을 것이다. 사민주의 체제 강한 나라, 노동조합 조직율이 높아서 강력한 보호조치가 취한 나라 등에서 우리 사회처럼 '노동착취다. 불평등 교육이다. 청소년기 발달 과제 적합하지 않은 교육과정이다.' 등 교육 내부 문제가 덜 제기되는 것 같다.

현장실습생의 노동문제로 전체를 노동환경을 조망해보려고 이유가 무엇이겠는가. 고 이민호 학생이 사망사건을 톺아보면 현장실습생이 놓인 노동현장이 어떠했는지 보이고, 현장실습생이 놓인 노동환경이 전체 노동자의 노동환경을 유추하는 실증적 사료가 된다. 더불어 전체 노동환경이 상승하는데 노동자 대우받는 시대로 진보하는데 힘을 보탤 수 있는 '중대재해기업처벌법' 재정의 단초가 아닐까 한다.

고 이민호 학생이 사망한 공장에 하루 10시간씩 40도 가까운 공장 온도, 소음 환경을 경험해보면 현장실습생의 노동환경을 느낄 것인가? 고 이민호 학생은 사망한 달 전 9월20일에 갈비뼈 부상으로 입원하였다. 산업재해로 갈비뼈 부상이 있어도 다시 학교로 갈 수가 없었다. 학교에서 9월 29일에 작성한 순회지도한 결과는 '협약위반 사항 없음.','산업재해 발생 현황 없음'라며 현실과 동떨어져 있었다. 이런 상황에서 또다시 일터로 나갔고 결국 2017년 11월 9일 사고, 10일 후 사망에 이르는 큰 사고를 당했다.

고 이민호 학생을 사망사고의 핵심 원인은 설비 오작동이었다. 그러나 단지 설비의 오작동이 사망사고를 냈을까? 그렇지 않다. 제품 적재기의 안정장치가 설치되지 않았다는 점이다. 인재이다. 1만원도 되지 않는 감지센서 비용이 기업의 경영에 심각한 위기를 주는 것도 아닌데 간단한 안전장치의 필요성에 무감각한 집단이 우리 기업들이다. 그 기업이 '중소기업 맞춤형' 사업에 참여업체로 국가 공인한 우수기업 인증까지 받은 곳이다.

국가인증기업이 이 정도 수준이다. 특별근로감독결과 산업안전보건분야 594건이나 위반하였다. 사법처리 76건, 과태로 518건 6,486만원이었다. 과태료 낼 돈이 있고 노동자 보호조치에 필요한 비용은 없었다. 정부가 현장실습생 안전조치라고 내세우는

근로기준분야 위반은 7건에 2,500만원 과태료 처분을 받았다. 울고 싶은 현실이다.

기업의 노동환경은 현장실습 환경문제로만 볼 수 없다. 우리 전체 노동환경과 연동해서 맞물려 간다. 한국은 매년 2,400명이 일하다 죽어나가는 OECD 산재사망 1위라는 불명예를 가지고 있다. 오늘도 3명이 퇴근하지 못하고 있다. 일하는 곳 어디든지 산업재해 발생의 위험이 존재하는 상황에서 지금과 같이 운영되는 파견형 현장실습은 또다른 사고를 가져올 수밖에 없다. 숙련된 노동자도 일하다가 다치고 죽어나가는 작업장이다. 게다가 현장실습생은 저숙련 노동자로서 이들을 일반 노동자와 똑같이 작업할 경우 산재발생율이 높아지는 것은 뻔한 일이다.

현장실습생이라는 이름으로 이뤄지는 노동조건에서의 안전보건 문제는 얼마나 더 위험한가? 이 질문에 단초가 되는 자료를 소개한다.

전체 노동자의 산업재해 문제부터 고민해볼 지점이다. 산업재해에 대해 우리 사회가 취하고 있는 입장, 태도가 이런 문제를 개선해내지 못하고 있다. 특히 더 취한 계층의 노동은 우리 사회의 단상을 그대로 드러내주고 있다. 2016년 연령별 산재통계를 보면 18세 미만으로 산재를 당한 노동자수는 79명이었다. 2015년의 94명에 비하면 적은 수이기는 하지만 매년 약 100명 정도의 18세 미만 청소년들이 산재로 보상을 받고 있었다.

청소년 노동자들이 더 열악한 노동조건에 내몰리는 연구자료를 소개하면서 마무리하겠다. 이자료는 2017년 1월에 전주 현장실습생 사망 이후 청소년 노동자를 더 세심하게 보호해야 한다는 의미로 중요한 자료이다.

2015년 산재통계 결과를 보면 18세 미만으로 산재보상을 받은 94명 중 4명은 제조업, 12명은 운수·창고 및 통신업 (이중 3명이 수상운수업, 항만하역 및 화물취급사업 / 9명이 소형화물운수업 및 택배업·퀵서비스업이었음), 78명이 기타의 사업으로 분류되는 사업장에 속하는 노동자였다. 이중 76명은 기타의 각종 사업으로 분류되는 노동자로서 서비스업에 해당하고 이중 많은 수가 인력파견업체 등에 소속되어 이을 가능성이 있다.

(명, %)

구분	2016. 1~12월		전년 동기		증 감		증 감 율	
	재해자수	사망자수	재해자수	사망자수	재해자수	사망자수	재해자수	사망자수
총 계	82,780	969	82,210	955	570	14	0.69	1.47
18세 미만	79	1	94	1	-15	0	-15.96	0.00
18세 ~ 24세	3,593	21	3,557	33	36	-12	1.01	-36.36
25세 ~ 29세	4,695	23	4,432	35	263	-12	5.93	-34.29
30세 ~ 34세	5,004	29	5,160	33	-156	-4	-3.02	-12.12
35세 ~ 39세	6,135	50	6,140	60	-5	-10	-0.08	-16.67
40세 ~ 44세	7,063	79	7,553	80	-490	-1	-6.49	-1.25
45세 ~ 49세	9,843	121	10,299	121	-456	0	-4.43	0.00
50세 ~ 54세	12,182	138	12,690	149	-508	-11	-4.00	-7.38
55세 ~ 59세	14,666	196	14,355	151	311	45	2.17	29.80
60세 이상	**19,513**	**311**	**17,914**	**292**	**1,599**	**19**	**8.93**	**6.51**
분류불능	7	0	16	0	-9	0	-56.25	0.00

또한 산재통계를 살펴보면 절반 이상의 산재가 근속기간이 6개월 미만인 노동자에서 발생하는 것을 알 수 있다. 2015년 산재통계에 따르면 근속기간이 6개월 미만이 노동자가 전체 산재노동자의 56.4%에 해당한다. 근속이 짧은 노동자에서 산재가 다발하는 것은 지속적인 현상인데 이는 실제로 업무에 익숙해지기 이전에 각종 사고가 잘 발생할 수 있다는 점을 의미한다.

따라서 최초로 현장에 투입되는 실습생들이 안전사고에 더 취약할 수 있다는 점은 충분히 예측이 가능한 상황이다. 특히 경제활동의 경험이 처음인 현장실습생들을 충분한 안전교육이나 자신을 보호할 수 있는 권리에 대한 인식 없이 업무에 바로 투입하는 것은 사고의 위험을 높일 수 있는 일이라 할 수 있다.

근속	6개월 미만	6개월~1년미만	1~2년	2~3년	3~4년	4~5년	5~10년	10년~
인원 (%)	50,827 (56.4%)	8,696 (9.7%)	8,561 (9.5%)	4,715 (5.2%)	3,047 (3.4%)	2,037 (2.3%)	5,283 (5.9%)	6,613 (7.3%)

위협, 차별적 언행, 폭언 등을 포함한 작업장 폭력은 우울감, 불안, 불면증 등 다양한 심리적 증상을 유발할 수 있다는 것이 잘 알려져 있다. 특히 국제노동기구에서는 다양한 국가의 연구결과를 바탕으로 작업장 폭력을 주요한 산업보건 문제로

천명하였으며, 여성이고, 나이가 어리며, 고용이 불안정한 노동자 일수록 작업장 폭력을 당할 가능성이 높다고 밝히고 있다[12].

이러한 점을 고려하면 여성 현장실습생이라는 위치 자체가 작업장 폭력에 노출될 가능성이 높은 상황에서 폭언 가능성이 높은 업무를 수행한 것 자체가 적정한 배치였는가에 대한 고민이 필요하다. 이러한 맥락에서 독일에서는 사전에 인지하고 있는 악성 고객이거나 또는 업무 수행중 작업장 폭력의 문제가 발생한 경우 이를 전담할 수 있는 조직을 별도로 구성하도록 하고 있으며, 이 팀에는 경력과 연령, 결정권을 고려하여 문제를 제기할 가능성이 많은 고객을 상대하도록 하고 있고, 노동자를 배치할 때 이런 고객의 특성을 고려하도록 하고 있다[13].

12) https://goo.gl/1Ncra3 / **Violence at work – A major workplace problem,**
13) https://goo.gl/tyk7fD / 스트레스 관리를 위한 기업의 조치. 독일 직장에서의 정신건강 사이트

참고자료 2-2

2020 하반기 전국교직원노동조합 직업교육위원회 활동자료집

길을 묻다. 길을 찾다. - 직업계고등학교[14] 교육의 ~ ~ -

김경엽
(전국교직원노동조합)

1. 공교육 발달과 더불어 직무훈련도 공교육체제 안으로

봉건적 중세시대에 일반교육과 다르게 수공업 기술 전수 대표적 방식이 길드에서 도제방식이다. 수공업 생산 조합에서 물건을 생산하는데 필요한 기술과 직무를 익혔

14) 일제강점기 때는 중등학교는 초급중학교, 고급중학교로 중학교 단계에서 각각 실업계과 일반계로 구분하는 교육하는 분리교육체제였다.. 유럽의 영향을 받은 일본의 지배를 받은 시기이기에 중등학교에 실업계와 일반계로 구분 짓는 분리교육체계였다. 해방후 미군정의 영향으로 통합교육체제를 가지만 실질적 운영은 분리교육체제였다. 직업계고등학교 명칭은 실업계고등학교에서 박정희 정부의 4개의 공업계고(기계공고, 특성화공고, 시범공고, 일반공고)로 구분하여 분리 지원하였다. 정부 시행령에 특목고에 수산계열과 같은 직업계고등학교에 일부 편입되어 있었다.

중등 직업교육에 중심에 두지 않았던 전두환, 노태우, 김영삼 정부에서 다시 실업계고로 통칭하였다가 1996년에 5.31 교육개혁의 연장선에서 2차 교육개혁 방안이 발표된다. '신직업교육체제 구축'으로 한 방편을 특성화고등학교 확대를 실천과제로 제시한다. 김대중 정부에서 정보화시대에 대응 차원에서 '특정 분야에 소질과 적성을 가지고 빠른 진로를 결정한 전문가' 양성하고자 특성화고등학교 신설하였다. 신설된 특성화공고와 기존의 실업계고에 특목고까지 3가지 유형의 직업계고등학교가 병행되던 시기다.

이를 노무현 정부에서 기존 실업계고를 '전문계고로 변경하였다. 이후 특성화중(?), 특성화고와 같은 별도의 학교가 생기는데, 노무현 정부들에서 일반 대안학교와 직업 대안학교를 특성화고등학교 편입시킨다(대안 교육기관들이 공교육 안으로 들어옴). 노무현 정부의 특성화는 일반 직업분야까지 확대하여 '특정분야에 필요한 인력양성을 목적으로 운영하는 전문기능인력 양성기관'으로서 성격을 규정하고 전문계고등학교는 분야별 기초직업인력 육성으로 정책 전환을 합니다. 이 당시에도 특목고에 일부 직업계고등학교가 편입되어 있었다.

하지만 이명박정부에서 와서는 고등학교 학교체제 개편을 서열화를 시도합니다. 기존 전문계고를 마이스터고와 '직업 특성화고(대안교육 특성화고, 대안직업교육 특성화고 다른 결)'로 전환하여 모든 전문계고를 특성화고등학교로 전환한다. 이로써 특성화고가 실업계고의 전통성을 가는 고유명사처럼 쓰이고 있다. 이런 변천과정에서 인문계과 실업계가 같이 존재하는 종합고는 직업교육과정 편성이라는 개념으로 접근하였고, 2년제 실업학교는 교육법에서 공민학교, 학교 밖 교육기관으로 자율적인 교육과정을 편성하였다. 따라서 교육부의 통제권 내 잘 보이지 않았다.

정리하면 중등 직업교육 기관은 실업계고 + 특목고 → 실업계고 + 특성화고(1998년-정보화 대응) + 특목고 → 전문계고(2007년) + 특성화고(전문직업 교육기관) + 특목고 → 특성화고(2010년) + 특목고 (마이스터고) 등으로 유형과 명칭을 변경해왔다.

통상 전교조는 직업고라 하였다가 다양한 형태의 직업고를 포괄하가 위하여 직업계고등학교라는 명칭으로 쓰고 있다. 하여 직업계고등학교로 통일하여 쓰려고 하지만 시기별로 구분이 필요할 때는 실업계고, 전문계고, 특성화고, 마이스터고, 실고, 종합고등학교 등 혼합하여 사용하여 시대적 시점을 명료하게 하겠다.

다. 공장제 수공업을 거쳐 공장제로 발달하면서 기술전수 방식의 변화가 온다. 공교육의 발달과 더불어 학교 밖에 있었던 기술 전수방식이 어떻게 공교육체제로 편입되는가. 핵심은 노동자 자녀의 교육 열망과 자본가의 욕구와 결합에 있다. 산업화로 더 이상의 길드와 같은 지엽적 수공방식의 생산체제가 유효하지 않았고, 노동자가 기계를 다루는 기술과 작업지서와 같이 작업 통제하는 설계도면을 이해할 수 있는 지적 능력이 필요했다. 기업의 생산성 증대는 다양한 측면에서 일어난다. 생산기술력을 좌우하는 노동자의 직업능력은 자본의 이익을 창출하는데 한 축이었다. 그래서 높은 직업능력이 자본에 필요했다. 또한 정치적으로 민주주의가 성숙해가면서 민중이 능력에 따른 계층 상승이라는 자유주의 이데올로기에 전파되었다. 개인이 노력여부에 따라 교육받고 사회부를 분배받고자 하는 부르주아 자유주의 교육의 서막이 열린다.

공교육 밖에 있던 직무훈련과정이 공교육체제 발달과 더불어 중등학교에까지 편입되는 과정을 자본주의 경제체제 흐름과 개인적 욕구로 축약했다. 사회 배경이 다르다 보니 나라별 직무훈련 공교육 체제가 공교육에 정착하는데 차이는 있지만, 독일과 같이 중등전기 학교에서도 편입된 시기가 있다. 우리는 일제와 해방후 일정기간 초급중학교에서 실업계 학교가 절반에 육박했다(1947년 초급중학교의 실업계 91개, 일반계는 81개 학교였고, 고급중학교의 실업계는 100개와 일반계는 118개). 해방후 일제의 신민지 교육에서 미군정은 자국의 자유주의 교육을 한반도에 심으려 했지만, 초등 수준 공교육도 제대로 정비되지 않은 현실적 여건으로 중등교육과 고등교육은 기존의 질서를 유지한다. 산업화 과정 이후 중학교에 이어 고등학교까지 단계적으로 확대되어 가는 시기에 우리 교육은 산업 발달과정에 맞물려 돌아갔다는 점에서 경제적 영향 아래에 벗어날 수 없었다. 즉, 50~60년에 상업계 중심의 직업계고 확대와 1970년대 중화학공업 발달에 발맞춰 공업계 중심으로 직업계고 확대 정책, 1990년대 정보화시대에 대응하여 관련 특성화고 신설과 산업 고도화로 전문 직업교육은 고등교육기관으로 이관하면서 기초직업교육 기관으로 위상을 변화하였다. 또한 고용부 중심의 직업훈련 정책은 학교 밖 청년 대상으로 집중하였다. 이제는 자본의 산업구조에 필요성, 학생모집의 숙제 놓여있는 신자유주의 경쟁에 내몰린 학교, 4차 혁명 시대에 대비한 교육이라는 이름과 미명 아래에 직업계고등학교는 직업교육이 아닌 직업훈련 과정을 정당성하고 있다. 대표적인 정책이 고교학점제를 활용한 학과 개

편, 전공 선택의 다양성 등등 개념을 정확하게 잡기 어려운 복합적인 교육정책으로 더욱 공공하게 분리교육을 강화하고 있다.

사회 평등화를 촉진하는 데에 최선의 학제는 단선형일 뿐만 아니라 실질적 운영도 민주화를 꾀해야 한다. 한국의 학제도 미국의 학제와 같이 법률적으로는 단선형(시행령은 복선형)이지만 실제 운영 면에서는 비민주적인 요소가 많다. 서열화된 학교에서 다양한 교육과정을 선택하여 진학을 결정하는 것은 적성 및 직업의 상이성에 따른 선택의 문제라는 사회적 불평등 구조가 학교 교육의 불평등으로 이어지고 있다.

자유주의가 개인의 선택과 권리를 추구하는 학교 선택은 현실에서 계급별 학교로 계층화시키고 성적에 따른 학교를 서열화하였다. 학교 교육을 통해 개인의 격차를 줄이는 효과는 없어지고, 계급 재생산의 기제를 아낌없이 발휘하고 있는 것이 현실이다. '만인의 공교육체제' 구상은 봉건사회 귀족이 독점하고 민중을 보편 교육에서 배제하였던 봉건교육 체제를 타파하는 사상적 배경을 가지고 있다. 물려받은 특권이 아니라 개인의 노력에 결실이 되는 교육은 '능력중심 사회 구현'이라는 이데올로기로 대변하였다. 계층 상승의 사다리로 삼았던 민중도 새로운 경쟁체제에 동조하고 적극적으로 활용하는 계층 변화의 격동기가 된다. 시민혁명 이후 '부르주아 교육사상'과 산업혁명 이후 '자본주의 생산력 발달'은 유◦초◦중등◦고등에 이르는 대중적 공교육체제를 만들어냈다. 공교육은 시민의 의무이다. 이유는 정신적 능력의 불균등이 시민이 가지는 권리를 충분하게 누리지 못하게 하기 때문이다. 이미 끝도 없이 추락한 '부르주아 교육'은 교육 불평등을 해결하지 못하고 경제적 불평등을 더 강화하고 있다.

우리는 직업에 필요한 노동을 어떻게 바라보고 있는가. 직업능력과 노동능력을 구별해야 한다. 또한, 현대적 관점에서 노동은 과거 시대의 노동과 어떻게 다른가. 그 노동이 변화가 지금까지 해석하고 이해하고 되는 '자율적 노동'과 같이 이해하는 것이 합당한가. 그에 따라서 공교육체제에 노동교육의 상을 어떻게 결정하는가의 갈림길에 선다. 노동교육에 가치를 두었는지 역사적 흐름을 살펴보아야 그 차이가 명징하게 보일 것이다. 자본주의 공교육체제에서는 이공계열의 인력 양성체제는 층위를 나누고 있다. 석박사는 응용과학 (과학 Science), 4년제 대학은 공학

(Engineering), 2년제 대학은 기술(Technology), 고등학교는 기능(Skill)으로 구분한다. 기업이 생산성을 높이기 위해서 현장직무에 투입전에 실시하는 기능훈련과정을 중등후기 중등교육(고등학교)을 설정하는 것이 합당한가? 노동력의 양성과 지배이데올로기를 통한 순치가 요구되면서 자본주의는 노동력 양성 훈련으로 직무훈련 과정을 근대 공교육의 한 축을 만들어 그 역할을 부여한다. 이것이 자본의 요구를 반영한 '국민교육제도'가 탄생 배경이다.

한편 높은 수준 민주화된 단선형 학제라고 해서 높은 수준의 평등과 교육기회를 제공하는 것은 아니다. 학제 운영에서 가장 진보성을 과시하는 나라가 스웨덴이다. 이 나라에서는 1962년에 9년제 '의무통일학교제도'를 전국적으로 실시하였고, 1971년에 수업 연한이 다른 3형의 후기 중등교육 수준의 학교를 하나로 통합하여 단일의 고등학교인 '김나지스코라'로 개편함으로써 완전히 통일된 민주적 고교제도가 완성되었다. 하지만 2006년 9월 이후 보수연합이 정권을 장악하고 2006년의 PISA 결과가 OECD 국가중 평균보다 약간 위, 2009년은 평균 이하의 결과와 함께 10% 넘는 학업중단율로 고교단계 직업교육이 본격적으로 도입된다. 이에 중도보수연합 정부의 새로운 고교단계 직업교육을 야당도 지지했다는 지점이다. 교육은 인간으로 대상으로 하기에 입력과 출력의 결과가 단 한 가지 원인으로 규명하기 어렵다. 나는 우리나라의 직업교육 정책에 흐름을 묻고, 나아가 길을 찾는 노력을 전교조 활동의 중심축으로 두고 있다.

2. 길을 묻다.

가. 우리나라 시대별 직업교육 핵심정책

대통령과 정부의 성향에 따라 정책이 다소 차이가 있다. 그런데 중등 직업교육은 학교 밖 직업훈련과 학교 내 직업교육, 대안적 직업교육 등 다소 복잡한 결의 이야기가 혼재되다. 정책 내용에 따라 상호간 각자의 관점에 따라 가치 혼란과 실존 이익이 다른 지점으로 충돌이 발생하는 경우가 많다. 게다가 2000년 이후 전문대 중심으로 고등교육에서 직업교육이 더해지면서 그 흐름을 읽어내기 버거워졌다. 또한 최근 중위권 대학을 넘어 상위권 대학에서조차 교육이 아닌 취업준비가 학교 활동

중심에 똬리를 튼 형국이다.

하지만 직업교육 정책이 정부와 대통령에 따라 다른 언어를 구사하고 있지만, 본질은 큰 변화가 없었다. 일제강점기를 주도했던 세력은 해방후 70년까지는 남아 있었지만, 또한 계층 변화의 격동기였고 90년까지는 새로운 계급이 형성되어 그 세력을 확장, 정착해가는 시점으로 보인다. 이후 지금까지 기득권으로 고착되고 있다. 또한 직업교육 정책은 정부와 대통령 집권 시기와 일치하지 않는 정책이 많고 불연속성과 연속성이 남아 있어 특정 시기를 구분하는 데 어려움이 있다.

노동시장 요구와 산업구조 변화 전망에 따라 중앙정부 차원에서의 직업교육이 종합적으로 계획 수립되고, 정책 시행 단계별로 주요 목표를 설정하여 추진하였다. 이런 정책 기조는 과거에서 현재까지 교육의 본질과 먼 비교육적 활동이란 점에서 일관성과 지속성을 가지고 있다. 특히, 교육의 외적 효과로 포장되는 경우가 있어 그 실체를 판단하는데 힘들지만, 핵심정책 중심으로 정리를 해보면 윤곽이 드러난다. 광복부터 문재인 정부까지 직업교육 주요 정책을 살펴보고 쟁점을 정리하였다.

일본이 우리 땅에 심어 놓은 고등학교는 농업계를 중심으로 한 실업계고등학교가 다수인 상황이었다. 신민지 교육은 조선민중의 높은 교육열에도 불구하고 일본제국주의 억압에 실업학교 중심으로 중등교육을 확대하는 근본적 원인이 된다. 광복후 단선형 학제를 추구한 '조선교육심의회'의 제안으로 1950년 교육법 제정에 중등교육의 원칙은 단선형 학제이다. 하지만 법에서 규정과 다르게 실재 운영은 중등에서는 복선형을 유지하였다. 다만, 중등학교 교육에서는 여러 계열을 두어, 학생의 희망에 따라 계열 간에 이동할 수 있도록 한다. 정리하면 대학진학을 위한 일반계열과 직업준비교육을 위한 실업계열을 두고 실업계열 안에 다양한 직업교육과정을 두도록 하면서 학교간 이동을 허용하였다. 한편, 새인테리 노동교육(이만규, 1946 건국교육에 관하야)에서 학습자는 개인주의에 매몰되지 않고 사회와 개인의 관계를 파악하며, 학습자는 사회전체에 대한 인식을 소유하면서 노동을 통해 자신이 생각을 실천하게 된다. 사회현실의 모순을 통찰할 수 있기 위해서는 노동과 유리된 학문을 배워서는 안 된다. 교육요소로 노동과 연계된 학습을 하더라도 노동에 관한 세부적인 기술만을 배워서도 안 된다. 현실적 노동과 지식이 결합한 형태의 교육을 해야 한다. 이런 주장도 있었지만, 실재 당시의 주요 직업교육 정책은 1인1기 교육, 실업계고등학교 확충, 실업교육 지원 행정기구의 설치. 실업교사 재교육 강화, 교육과정 시간 배당 기준령 제정 및 공포, 실업기술교육 5개년 계획 수립, 실업교육진흥법안

의 의결, 주산능력검정고시규정 제정 및 공포 등이 있다. 「국민학교·중학교·고등학교·사범학교교육과정시간배당기준령」(문교부령 제76호)을 제정·공포하여 실업계 고등학교에서는 30% 이상을 전문교과로 편성하도록 하였다.

당시의 직업계고등학교는 재정 지원이 크게 필요 없었던 상업계 중심이었다가 기계공고 부흥기를 맞이한 건 1970년대 박정희의 중화학공업우선정책 때문이었다. 당시 박정희는 중화학 공업에 맞는 기능인 양성을 위해 직업계고를 크게 늘리는 정책을 펼쳤고, “기술이라도 배우면 먹고살 수 있는” 시대가 찾아왔다고 선전하였다. 1970년대 중화학공업경제정책의 핵심은 모든 생산시설의 핵심공업으로서 타산업과의 연관 효과 및 파급효과가 가장 큰 부문인 기계공업의 발전이었으며 직업교육도 이에 따라 기계공업과 관련된 인력양성에 초점을 두었다. 그리고 1970년대 직업교육 정책의 특성은 계열이나 학교간에 고른 지원이 아니라 특정한 분야, 특정학교에 대한 집중적인 지원한다. 그래서 화학공업 분야 육성을 위한 특성화공고 정책도 병행하였다. 산업인력 양성을 위해 학교 증설에 있어 일반계와 실업계를 3 : 7로 하는 실업교육 강화 정책이 오랫동안 지속됨으로써 1968년에는 실업계 학교 수가 인문계를 능가하기도 하였다. 한편 1974년 고교 평준화 시책으로 일반계 고교가 많이 신설되어 일반계 고등학교 수가 많아지는 이유가 되는데 이와 같은 실업교육 강화정책과 다르게 모순적 정책도 추진한다.

1970년에 공고 집중육성을 통하여 산업계의 수요에 직접적인 대응을 일정한 정도 수용하였으나 학교의 속성상 주기적으로 변화하는 산업계의 수용에 대한 대응은 불완전하였다. 전두환 정부, 1980년 7월 30일 교육개혁에서 산업 인력수요 추정의 불정확성이 증대되고 있고, 학력으로 사회 계층이동의 사다리가 작동하던 시기로 직업교육에 대한 개인적, 사회적 수요가 지속해서 감소하는 시기가 도래하였다고 진단한다. 따라서 직업교육은 중등교육보다는 고등교육에 더 많이 투자하던 시기였다. 1980년대는 산업기술의 발달 속도가 빨라지고 산업체의 기술이 고도화됨에 따라 산업현장에 필요한 특정한 기능은 취업 후에 산업체의 자체 교육훈련을 통해서 숙달시키는 인력양성 분담을 구조로 만들고자 한다. 이에 따라 실업계교육의 목표를 전인교육을 지향했으며, 일반교육 강화(일반교과의 이수 시간을 늘림)하고 기초기능 실습에 중점을 두었다. 각 분야의 전문적 실험에 필요한 고도의 기능실습은 고등교육 단계로 전환하는 시대적 상황이었다. 1983년 노동부가 독일식 듀얼시스템을 학교 밖 직업훈련 정책을 실시하고 1985.9.19. 공고◦상고 감축계획을 발표, 1982년 공동

실습소 설치를 시작하여 1996년까지 공업 28개, 농업 9개의 공동실습소를 설치 운영하고 있다. 공동실습소 설치 정책은 박정희 정부의 학교별 차별 지원 정책에서 고등학교 단계에서 높은 수준의 기능실습은 한곳에 집중하여 그 효율성을 높이는 방안이었다. 현재에서 기계와 농업분야에서 유지되고 있다.

1980년 중반 이후 3저(저유가, 저금리, 저환율) 현상으로 호황기와 대기업의 임금이 급속히 상승하면서 노동집약적 제조업 분야는 인력 수요가 급속히 증가하는 현상이 생긴다. 또한 노동운동의 상승기로 대기업 생산현장 노동자들의 임금인상이 급격하게 일어난 시기이기도 하다. 노태우정부의 직업교육정책에 주요 특성은 일반고대 실업계 고교 학생 구성비를 68 : 32에서 1995년까지 50 : 50으로 전환하는 정책, 직무 분석에 의한 교육과정 편성과 운영 강화, 진로◦직업 교육체제 구축, 중등직업교육정책 행정권의 지방자치단체로의 이양 등이다. 일반계고에서도 직업교육(92.9. 93년부터 인문고 미진학 학생 대상)을 하여 전체 고교생의 67.5%를 대상으로 직업교육을 받게 함으로써 대입 준비생은 32,5%로 조정한다. 이 정책은 대학진학의 병목현상을 해소하고 산업체에서 필요로 하는 고졸 기능인력을 확충하기 위한 정책으로 평가된다. 이는 사회경제적 여건으로 기초기능 실습으로 전환하던 직업계고 교육은 다시금 전문기능 교육으로 전환한 것이다.

김영삼 정부에 들어서 신경제 5개년(93~97)계획은 인력 개발 강화차원에서 직업기술교육체제의 대폭적인 개편을 단행하고자 공업계고등학교의 수요능력을 확충하고 산업체를 기반으로 하는 인력양성 형태의 산업현장훈련을 제도화하기로 한다. 직업계고등학교의 양적확대정책과 더불어 독일의 직업계열 학교형태와 같은 2+1체제를 도입하고 조기에 진로를 결정하도록 특성화고등학교 신설하는 등 「교육기본법」 제21조(직업교육) 규정, 직업교육 3법(「직업교육훈련 촉진법」,「자격기본법」, 「한국직업능력개발원법」)의 제정과 같은 법률적 기초를 다쳤다. 이는 직업교육 분야에서 새로운 전기를 마련하였다고 평가된다.

1970년도에도 공고의 특성화 정책이 있었으나 그것은 산업계 인력수요를 보다 정확하게 반영하기 위해서 꼭 필요한 산업부문의 인력양성을 위하여 특정분야의 기술인력을 양성하기 위한 것이었으나 1995.5.31. 교육개혁의 일환으로 발표한 1996년 특성화고는 개인의 직업적 적성과 소질을 개발에 그 의무를 두고 있다. 국가차원에서 개인 차원으로 그 성질을 변화하였다고 하나 그 본질적 상황은 변화가 없었다. 다만, 당시 5.31 교육개혁의 정책 기조에 따른 직업계교육의 겉옷의 색깔은 다르게

칠했지만 겉옷 형태는 그대로였다.

김대중 정부의 고교 직업교육체제는 정보화시대에 인력 양성을 위한 특성화고등학교로의 전환과 고교직업교육과 전문대학과의 2 + 2 연계체제로 설명된다. 김영삼 정부가 추진한 1996년 신직업교육개편 방안에서 제시한 계속교육기회의 제공이라는 직업교육개혁안과 맥을 같이 하는 시안이다. 고교 교육체제는 일반계열 고교를 중심으로 재구조화하고, 노태우 정부에서 추구한 실업계고 교육을 전문 직업교육과정 중심의 종국교육에서 기초 및 일반 직업능력 중심의 계속교육 모형으로 전환한다. 이에 따라 2000년도부터 상업계열 중심으로 진학과 취업을 동시에 탐색할 수 있는 '통합형 고교'의 도입을 추진하며, 사회적 수요가 없는 실업계 고등학교의 일반계 또는 통합형 학교로 전환을 허용한다. 한편 실업계고교 체제 개편 및 육성 방향으로서 실업계고 비중 확대정이 '일반대 직업 비율을 50:50' 추진하면서, 공업계고등학교의 신설을 억제함과 동시에 '특성화고등학교'으로 전환해 나간다.

노무현 정부, 2006년도 기준 전문계고 재정 지원액 1,300여억 원 가운데 40% 이상이 전체 전문계고등학교 중 18%를 차지하는 특성화고등학교(정보화 대응과 다른 일반 직업분야의 전문인력 양성 추구) 사업에 지원되었다. 이것은 직업교육 정책 대상 규모를 줄이는 대신 집중적으로 지원하는 선택과 집중형의 정책방향으로 분석하는 연구자도 있다. 노무현 정부는 전문계고등학교는 기초기능교육(모든 학생에게 기초적인 직업교육??)으로 체질 개선하기 위한 '기초제도','공업입문','정보기술기초' 등 노동환경에서 전반에 공통으로 적용되는 교육내용을 전문계고등학교에 편성하여 가르쳤고, 그에 비해 당시 특성화고등학교는 특정분야에 필요한 인력양성을 목적으로 운영하는 전문기능인력을 양성(소수 학생 대상으로 특정한 분야의 직업기술)으로 하는 정책방향을 가진다. 결국 예산배정에서 정책 방향이 반영한 결과이다.

이명박 정부 2008년, 직업교육의 현황과 정책 동향을 살펴보면 다음과 같이 정리된다.

우리나라의 중등단계 직업교육은 과거 70~80년대 경제산업발전에 필요한 인력 양성에 크게 기여하여 왔으나, 점차 그 기능과 성격이 변모하여 제 기능을 못하는 현실이다. '전문계고' 졸업생의 대학진학률은 지속적으로 증가하여 2008년 현재 72.9%에 이른다. 1990년대 중반 이후 산업과 기술의 급속한 변화에 따른 중등 직업교육의 기능과 성격은 종국교육에서 평생직

업교육의 일환으로써 계속교육으로 전환되었다. 중등단계 직업교육은 평생에 걸쳐 자신의 능력을 개발할 수 있는 기회로 적극 지원되어야 하며, 이를 위해 직업인의 소양이 강조될 수 있는 인문 통합적인 교육이 필요하다. 과학기술을 국가발전의 원동력으로 보고 고급인력 양성을 강조하고 있지만, 초중급 기술 인력 양성은 상대적으로 관심과 지원이 부족한 현실이다. 중등단계 직업교육의 중요성(중소기업 인력 공급과 가난한 사람에게 또다른 삶의 경로->마이스터고, 취업교육 변질)에도 불구하고 현재 전문계고교의 대학 진학률이 급증하고 있고, 학생수 감소 등 직업교육기관으로써의 정체성이 흔들리고 있다. 따라서 현행 전문계고 체제의 문제점을 파악하여 실효성 있는 직업교육체제 개편이 필요하다.

직업계고등학교 서열화 체계로서 마이스터고등학교 도입과 함께 노무현 정부가 추진한 기초직업인 양성을 위한 보편적 직업교육을 하였던 전문계고등학교를 지금과 같은 형태의 취업교육을 중심에 두고 운영하는 특성화고등학교로 개편한다.

자본주의 분리교육체제 추구하는 기득권 층은 청년고용 촉진을 통한 고용률 70% 달성과 능력중심 사회의 조기구현을 위해 고졸 취업정책을 국가의 핵심정책으로 자기매김 할 필요가 있다는 인식한다. 이를 뒷받침하는 학자와 정부 관료들은 자본에 충실한 정책을 수립하여 추진하였다. 박근혜 정부의 직업교육정책 특징은 능력중심 사회 구현을 위한 NCS 기반 교육과정 개발◦운영, 일◦학습병행제(도제학교)를 통한 평생학습체제 구축, 일반학교에서 진로교육체제 강화 등이다. ‘선취업 후진학’ 제도는 이명박 정부에 이어 박근혜 정부에서도 직업계고등학교의 중점정책이다. 이 정책은 직업계고등학교 졸업 후 자기분야의 전문가로 성장할 수 있도록 일과 학습을 병행 할 수 있도록 하기 위한 정책이다. 산업일체형 도제학교 현황 : (’15) 9교 → (’16) 60교 → (’17) 187교(학생 7천명 내외), NCS 교육과정 현황 : 교육과정 개정 고시(’15.9.) → 전문교과 교과서 개발(’16.~’17.9.) → 전문교과 실무과목(293개) 적용(’17) → 전문교과 전과목(472개) 적용(’18)

문재인 정부의 직업교육 정책 기조는 ‘선취업 후진학 활성화’로 대학입학 경쟁률 낮추기이다. 분리교육의 노골적으로 담은 평생직업교육훈련 체제 혁신 방안을 2018년 7월 발표한다. 직업계고등학교는 취업중심의 직업교육기관으로 자리매김을 위해 직무중심교육과 조기취업 현장실습을 통한 산학협력 강화 등이 있다. 주요 핵심 정책으로 교육과정은 박근혜 정부의 NCS 기반 교육과정을 고교 학점제로 변경하고, 교육방식은 학교중심이 아니라 산업체 중심으로 현장실습을 강화하는 방향이다. 문

재인 정부의 정책 포장은 '청년들의 성장경로 다양화를 위한 고졸취업 활성화'이다.

나. 직업계고등학교를 둘러싼 주요 쟁점

1) 직업계고등학교는 종국교육기관인가? 계속교육기관인가?

2010년까지 정책 변화 정리, 이명박 이후 취업(종국)교육으로 그 목적을 뚜렷하게 하고 있다. 현) 고등학교 직업교육정책[15]은 고등학교 직업교육의 목적을 현재 산업에서 요구하는 구체적인 기능을 습득하여 바로 노동시장으로 내보내고, 이를 통해서 청년실업 문제를 해결하는데 중점을 두고 있다. 직업계고등학교 현실은 산업체의 인력 소용에 맞추는 훈련이 학생의 적성과 소질에 맞는 교육이라고 둔갑하면서 특정 직무를 과정으로 편성하는 기능 훈련과정을 운영하고 있다. 분리교육체제를 유지하려는 관념은 박정희 통치기술이 지금도 유효하게 작동하는 형상을 다르게 설명할 뿐이다.

인문주의 입장: 고등학교 직업교육이어도 고등학교 단계 학교교육이므로 교양적 지식과 폭넓은 시야, 비판적 인식의 확대를 통해서 경쟁력 있고 자기주도적으로 직업생활을 할 수 있는 소양 함양이 주목적임. → 일반계고등학교의 진로교육 확대정책

기능주의 입장: 고등학교 직업교육은 직무훈련을 성격임. 고등학교 교육을 통해서 노동시장에서 요구하는 기능을 습득하게 하여 인적자원개발에 기여하여 산업생산성을 높여야 함. ➡ 노동부에서 직업계고등학교에 요구하는 담론임. 기능반, 자격증 취득교육

직업주의 입장: 좁은 의미에서 직업교육임. 기능교육이라고 하나 현실은 특정 직무의 기능훈련임. 기능주의 입장과 같이 인적자원론에 입각한 입장임. ➡ 현 교육부의 중등직업교육정책과 주요 담론으로 직업계고등학교에 요구하는 관점, 취업교육 정책 방향

15) 모든 교육은 자본주의 시스템인 현실에서 종국에 직업을 가지는 직업교육이다. 우리나라의 직업교육 개념은 협소하게 중등후기의 직업계고등학교와 전문대로 규정하는 경향이 큰데 최근 초중고와 대학교까지 포함하는 포괄적인 언어로 직업교육이라 쓰고 있다. 구분해서 사고하여야 한다. 그래야 신직업주의 입장으로서 교육을 바라보는 관점이 보인다.

신직업주의 입장: 4차 산업혁명 시기의 직업교육 방향으로 보고 있음. 폭넓은 기술교육과 사고력 제고를 강조하는 접근임. 학생의 전인적 발달을 전제하는 측면에서 인문주의 입장과 공통점이 있으나, 인문교과교육은 전문교과교육을 위한 도구적 성격을 강하게 내포함. ➡ 현 진보교육 진영에서 주장하는 담론으로 직업계고등학교 새로운 요구이며, 포괄적 직업교육정책의 새로운 방향으로 보고 있음.

2) 기능경기대회, 기능경진대회 등등 대비반 운영

기능대회는 '산업 현장에서 필요한 기술을 익히는 방식 중 가장 효과적인 지름길로 판단한다. 숙련기술의 저변 확대 및 숙련기술의 사회적 인식을 높이는데 기능대회가 중추적 역할을 했다.' 이런 평가는 정부 관련 기관과 직업교육 정책가의 일반적인 생각이다. '기능경기대회의 구조'는 박정희 정부가 기능경기대회를 도입하는 과정, 정부의 정책에 개인으로서 청소년 기능공들이 또다른 계층상승 도구로 활용했던 지점, 정부정책에 덩달아 '가속력'을 부여한 학교와 기업은 가치보다 효용성을 중시하고 자신의 지위를 지키는 도구로 이용되어 공고하게 구축되었다. 하지만 현실은 기능 장려를 위해 만든 대회가 기능을 외면하는 모순적 형상을 나타내고자 한다.

수 십년 특혜를 받는 기능반이 학교에서 운영하면서 관련된 교사집단과 또다른 삶의 성공경로를 추구하는 학생과 학부모 개인집단이 기능반 폐지에 저항하고 있다. 교육활동을 통한 자아 성장의 차이를 줄이는 학교 효과를 기대할 수 없는 현실에서 그나마 학교의 존재 이유를 기능반 성과로 찾는 현실에서 우리는 어떤 입장을 가져야 하는가? 같은 직무를 수없이 반복하는 것은 학대와 다름없기에 기능훈련을 중단해야 하고, 학생간 다른 교육환경을 제공하여 다수학생을 공정한 교육환경 제공을 무너트리는 기능반은 학교교육에서 해서는 안 된다.

3) 현장실습 폐지와 개선

1976년부터 시작한 현장실습(시작점에 이견 있음.)은 통한 기업과 학교가 상호협력체제를 구축하고 기업에서 학교로 운영비와 실습 재료비를 지원 받았다. 하지만 1980년 이후 석유 파동, 정치적 변동 등의 경제◦사회적 여건 변화에 의하여 공고에 대한 기업체의 지원 사업이 중단되고, 산학협동의 기본적인 형태인 현장실습만

지속되고 있다(박만식 외, 1985). 지금도 큰 틀은 변함이 없이 진행되고 있다.

노동이 주목적이 된 현장실습 제도 개선해서 직업교육에 적합한 교육적 현장실습을 해보려는 노력이 일정기간 전교조 직업교육위원회 활동의 중심이었다. 하지만 현장실습은 교육활동이 아니라 노동자 직무활동이다. 그래서 교육적 개선은 성립할 수 없기에 중등학교 교육에서 제도화해서는 안 되다는 폐지 입장이 강력하게 제기 되고 있다. 다른 관점에서 내부 논쟁점이다. 종국교육과 계속교육으로 양분된 입장차이 만큼 다른 결의 이야기다. 조금더 세밀하게 계속교육 입장을 들어다볼 필요가 있다. 기초직업인으로서 위상을 가져야 하다는 생각에서 현장실습이 현장실무 접하는 기회로서 직업교육을 추구하는 계속교육 입장이며, 고등교육까지는 보편교육으로서 비슷한 교육과정을 운영하여 진로선택의 여부와 관계없이 중등교육 이후의 성인 삶을 열어가도록 제공되는 공교육 차원에서의 계속교육으로 나눈다. 이는 현장실습 모순의 문제를 넘어 중등교육체제 변화를 요구하는 주장까지 나아가고 있다. 따라서 현장실습을 교육적 활동으로 개선과 비교육(반교육)적 활동임으로 폐지되어야 한다는 생각이 나누어지는 지점이다.

현장실습 유지의 입장은 두 가지로 나눈다. 종국교육 입장이다. 종국교육은 그 차이가 노동자 보호를 위한 조치를 강력하게 취해야 한다는 입장과 현재 상태로도 충분하다는 보는 입장이다. 결국 노동권 보호를 하여 안전한 현장실습으로 개선하자는 입장과 기능 직업의 세계로 이행하는데 현장실습 제도가 매우 효과적임으로 제도 정비를 주장한다. 언 듯 같아 보이지만 전자는 일부 진보성을 가진 세력이 현장실습이 소비자로서 학생입장을 대변하여 노동권을 잘 보장하고 안전한 실습이 되도록 개선하자는 입장이다. 후자는 기업의 입장에서 제도 정비이지 엄밀하게 말해 개선입장은 아니다. 다만 진보진영의 투쟁으로 질 좋은 일자리, 학생 보호라는 허울은 쓰지만 실질적인 임금인상과 작업환경 개선 등에는 인색하다.

사회주의 노동교육(공예가 아닌 도야로서 활동)은 현대사회의 생산기술을 조응한 교육에 가치를 두고 있다. 현시대의 노동자 직무활동을 교육과정에 포함하고 있다는 점에서 폐지를 주장하는 것이 옳은 전술인지 고민스럽다. 하지만 자본주의 교육에서 노동과 지식이 결합되는 형태에 노동교육은 실현 가능성이 희박하다는 점으로 직업

준비과정으로서 현장실습 폐지가 직업계고등학교 교육 정상화의 첫 단추임을 분명해 보인다.

4) NCS 교육과정과 고교 학점제

두 개념은 전혀 다른 것이지만 직업교육 연구가들은 절묘하게 섞어 놓았다. 기존의 고교 직업교육과정이 학문(이론) 중심으로 구성된 반면에 NCS 기반 교육과정은 산업현장에서 필요한 전문인재를 양성하는 현장직무능력(실습) 중심의 직업교육과정으로, '무엇을 알고 있는가'에서 '무엇을 할 수 있는가'라는 산업현장의 요구와 직업계고 교육내용 간의 불일치를 완화하고, 직업계고 교육과정의 패러다임을 바꾸기 위해 도입되었다. 무엇을 할 수 있는가? 2차 세계대전 미국의 신병훈련에서 쓰던 관점이다. 어떻게 하면 전장무기를 잘 익혀 전투에서 승리할 수 있는가? '병사가 빠른 시간에 무기 사용법을 배워 실전에서 사용할 수 있는가' 이에 대한 구체적 답이 핵심이다. 교육에서도 이를 무비판적으로 수용한 결과이다.

문재인 정부에서 추진한 고교 학점제는 학생의 진로에 따라 다양한 과목을 선택하여 이수하다고는 하지만, 1995.5.31. 교육개혁 시기 도입한 수준별 교육과정으로 '7차교육과정'이 수요자 중심과 개별능력에 따른 차별교육을 낳았다. 고교 학점제는 그것의 연장선상이다. 직업계고등학교 교육과정은 산업체의 요구와 따른 기능 직무를 교육과정에 편성하여 학생의 진로에 교과 선택을 하여 구성하고 있는 것이다.

고등학교 시기의 발달 과제에 적합지 않다는 점에서 이런 교육과정 편성과 운영에 반대한다. 하지만 일부에서 신직업교육체제라고 하면서 미래사회 역량을 키우고 학생의 선택권 강화라면서 신산업분야 직업교육으로 활용하고 있다. 교육적 가치가 아니라면 최소한 태만 수준이라도 저항해야 하지 않을까 한다.

5) 일학습 병행

전태일 열사와 같은 누군가의 희생이 있어야만 법전에 죽어있는 문자가 미동하는 사회가 정상적인가. 개인과 기업간 자유로운 계약을 전제로 한 시민법이 사문화되는 결정적 이유는 동등한 관계에서 이루어지지 않기 때문이다. 기업이 경제적, 시간적 절대적 우위에 있는 우리나라 사회 구조 속에서 개인이 대등한 위치에 제대로 대응

하는 것은 불가능하다. 그래서 동등한 계약을 기초 위에 만들어진 시민법이 아니라 기울어진 운동장에 균형을 잡아주는 사회법으로 사회적 약자인 노동자를 보호하는 것이다. 정부가 제정하는 '일학습병행법'을 추친하는 사람들은 우리 사회가 기본적인 시민법조차 사문화되었던 이유를 간파하고 있지 못하다. "중소기업 인력 양성과 청소년일자리 문제 해소를 기대"하는 법률의 기본 골격은 '학습근로자'를 노동자로 규정하여 보호하겠다는 것이다. 이것은 근로기준법 준용하여 간접적으로 보호하던 실습생을 근로기준법 체계에 직접적으로 편입시키는 것이다.

나는 지난 2019년 8월 '산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률(이하 병행법)'이 통과될 때 1987년 사용자와 종속관계에 놓여 있는 실습생은 '근로계약서' 작성하지 않았더라도 근로자성을 인정한다는 대법원의 판결이 떠올랐다. 이것은 우리 사회가 처우가 열악한 실습생도 노동권 보장대상으로 보호하려고 최소한 사회적 의무를 다한 결과이다. 하지만 정부기관은 이러한 대법원의 판결에도 불구하고 판결 결과를 시민법 차원으로 법률화하는데 속절없이 33년의 세월을 보냈다.

대법원 판결이 있고나서 1997년 직업교육훈련촉진법(이하 촉진법)이 제정되었으나 청주 김동준, 경기 김동균, 전주 홍수현, 제주 이민호 등 현장실습에 참가한 많은 학생들이 열악한 노동환경에서 죽음에 내몰리는 상황을 막지 못했다. 늦게나마 직접적인 근로기준법 대상자로 실습생을 포함시키는 법률 제정 조치를 환영해야 하는가. 세 가지 지점에서 김 이사장의 글에 반론을 제기하고자 한다.

우선, '일과 학습을 병행'하는 것이 가능한지 따져보자. 법률은 임금노동을 전제로 학습활동을 노동으로 규정하고 있다. 기업에 입사후 노동자는 생산활동 참여 기간에 더 높은 노동생산성을 유지하기 위해 지속적인 훈련과정을 거치게 된다. 이런 차원에서 일과 학습을 병행하는 것이 아니라 최고의 노동능력을 함양에 매진해야 할 학생이 기업 입사 전에 임금노동을 하게 만드는 법률이다. 노동자가 노동생산 전기간에 걸쳐서 높은 수준의 숙련노동을 유지하기 위해서는 입사 전에 일정 수준에 개인의 발달이 전제된다. 최고 수준의 노동능력도 겸비하지 못한 상태에서 임금노동은 일과 학습이라는 두 마리 토끼를 모두 놓치게 되는 결과를 가져 올 것이다.

둘째, 법률 발달면에서 살펴보자. 우리나라의 법률 발달은 시민법이 우선되고 있다. 이는 대부분 근대국가 법률에서 동일하게 발견할 수 있다. 다만 노동조합이 발달하거나 높은 수준의 사회민주주의 체제를 갖춘 나라에서 대등한 계약을 할 수 없는 사회적 약자를 강력하게 보호하는 법체계가 잘 실현되어 있다. 우리도 노동운동과 수많은 산업재해 희생자들의 '권리 찾는 위한 노력'들이 모아져서 한단계 높은 사회로 진일보해왔다. 하지만 병행법의 모태가 된 국가들에 비해, 우리 사회는 노동조합의 규모와 협상력이 턱없이 부족한 실정이다. 또한 기업에 유리한 자유주의 체제가 공고하게 지배하고 있는 사회이다. "임금체불이나 산업재해 발생 사업장은 학습 기업 참여"를 제한한다고 하지만 노조가 있어도 산업재해 인정받기 힘든데, 현재와 같은 노조의 협상력이 부족한 상황에서는 실현 가능성 없는 이야기이다. 근로기준법이나 촉진법이 그랬듯이 '학습 기업 제한' 또한 문자로만 남게 될 것이다.

셋째, "능력이 있고 경험이 풍부한 직원을 기업현장교사로 지정해 기업 주도로 현장훈련이 이뤄지도록 한다"고 한다. 정책은 그 사회의 물적 토대를 바탕으로 추진되어야 한다. '기업직업훈련실태 기초분석 보고서(고용노동부 2015.12)'에 따르면 교육훈련시설을 운영하는 기업은 전체 1%이며, 교육훈련을 전담하는 부서는 전체 기업의 4.9%(2014년 7.8%)이다. 1995년 고용보험 교육훈련 분담금 정책 이후 기업은 직업훈련에 직접 투자를 하지 않는 경향이 장기간 지속되고 있다. 실정이 이렇다. 생존경쟁에 내몰린 중소기업은 더욱 훈련체제가 체계화되어 있지 않다. 우리나라 중소기업 실태를 봤을 때 사실상 '중소기업 인재양성'체제라는 병행법의 설명은 허구일 뿐이다.

일터기반 학습 제도는 교육적으로 인간 발달에 정점에 이르지 않는 노동자를 산업현장으로 내보내는 것이다. 또한 사회적으로 학습근로자 보호조치가 현실적이지 못한 상태에서 실행되는 것이다. 경제적으로도 훈련과정이 체계화되지 못한 공간에서 임금노동을 하기 때문에 노동자가 몇 년이 지나면 노동생산성은 떨어진다. 졸속적인 병행법이 이대로 시행된다면 97년 촉진법이 그랬듯이 우리는 또 다른 희생자의 이름을 기억해야 할 지도 모른다.

다. 시대의 변화가 감지되었다.

기술 변화 주기가 빠르게 일어나고 있다. 직업훈련 과정은 기술적 변화에 따라서 그 훈련 내용이 적절하게 적용되어야 한다(기술 노후화되는 시기를 고려하면 최소 4년 주기로 훈련과정을 변경해야 함). 같은 직업군이라도 새로운 형태의 직무 생성과 소멸의 주기가 짧아지고, 같은 직무라도 해도 새로운 기술이 적용되면 직무수행 형태도 변화하고 있다. 소위 4차 산업혁명 시대의 직업세계의 변화와 삶의 방식의 역동성은 학생의 생애 경쟁력 제고와 국가 인적자원의 고도화가 필요성이 증대되고 있다.

(교사측면) 교육과 다르게 훈련은 지금 쓰고 있는 기술을 가진 사람이 훈련과정에 투입되어야 한다. 기능은 추상적 학습과제이기 보다 지금 현실에서 구현된 생산기술이기에 시기성이 중요하다. 자본은 생산력 증대를 위해 새로운 기술과 시설, 장비, 작업공정 등등 끊임없이 진화시켜가면서 이윤을 추구한다. (학생측면) 직업에 필요한 직무가 확정된 사람이 훈련과정에 참여해야 빠르게 습득하고 바로 기술을 사용할 수 있다. 사용되지 않는 기술은 녹슨다. 미래의 필요한 기술이라고 지금 사용하고 있지 않은 것을 습득하는 것은 무의미하다.

교육이 중심이 되어야 할 공교육 체제에서 노동자 직무훈련과정 구성은 부적절하다. 1) 훈련과정에 핵심적 요소인 훈련교사는 일반 교육에서의 교사 양성체제 방식으로 육성하는데 적합하지 않다. 2) 기능훈련은 일반적인 교육과정 운영 방식과 다른 학사 일정을 가져야 한다. 3) 시기별 훈련내용 개편해야 하는데 대규모 학교체제에서는 매우 제한적이다. 4) 고가의 장비, 실습 기자재로 대규모 인원을 직무훈련하는 방식은 효율적이지 않다. 5) 훈련과정은 미래지향적인 교육과 다르게 현재 시점에서 사용되는 기술이다. 6) 직무가 확정되지 않는 상태의 훈련 참여는 쓸모가 없다. 익힌 기술을 사용하지 않으며 녹슬어 버리고 말아서 다시 숙련과정을 반복하게 한다. 7) 특정분야에 직무가 생겨나서 인력 양성 요구된다면 이윤 증대를 위해 기업이 만든 것이기에 실질적 필요성을 발생시킨 기업이 해야 한다. (예 : 조리 직종인 경우 학교 수업 시간과 실습에 따른 재료의 신선도를 유지하는 것이 사실 불가능한 구조적 조건임)

국가마다 직업훈련체제와 형태는 그 사회의 시대적 배경(특히 사회불평등 구조와 학력에 따른 소득 격차, 직업간 격차 등등)과 여건(공교육 시스템 마련과 직장내 훈련기관 우수성 등)에 따라 다르게 구성하고 있다. 일반 교육과 다르게 직업훈련은 1) 학교 중심 두고 기업에 협조를 얻는 형태와 2) 기업에 중심으로 학교가 보조하는 방식으로 간결하게 보면 될 것이다(우리 사회는 기업에 기댈 여건이 되지 않는다).

현대산업은 기계에 의해 표준화된 상품을 대량생산하기 때문에 발달 수준이 낮은 공장제 생산 시스템에 비해 숙련 기능인의 비중이 줄고 있다. 산업구조 개편으로 고교 졸업자를 필요로 하는 일자리는 지속적으로 줄어들 것이다. 특히 인지자동화로 인간의 노동을 대체할 수 있는 분야가 늘어나고 있다. 또하나의 특징은 인지자동화로 새로운 일자리 만든다. 인지자동화는 일자리 창출과 감소라는 양면성을 가지고 있다. 늘어나는 일자리와 줄어드는 일자리의 비율이 5:7정도 내다보고 있다. 감소량은 전체 노동시장의 20%규모이다. 인지자동화 시대에 걸맞는 직업능력을 형성하기 위해서 교육의 변화가 필요한 시점이다. 기능인력은 대규모 인력을 양성에서 필요한 직종에 따라 소규모 양성체제로 전환해야 할 시점이 도래하였다. 직업계고등학교는 노동 현장에 요구하는 기능 인력의 수요에 비하여 공급 과잉 상태이다. 이에 대응한 교육부 학과개편 방안은 매우 협소한 접근이다.

우리 직업교육은 현실을 기반하지 않고 사고하는 관념론적 해석으로 정책을 이반하고 있다. 우리나라의 중등후기의 직업교육은 ‘산업 수요 및 요구’(미래 직업환경에 적합한 학과 개편) → ‘학습자 요구와 선호’(성적에 따른 고입 서열화, 선발체제) → ‘교육과정 개발’(노동자 생산 직무분석을 기반으로 한 NCS 개발 및 활용) → ‘노동시장으로 진출’(현장실습을 통한 직업의 세계로 이행) 으로 축약할 수 있다. 직업교육 기회 불평등(ＴＶＥＴ) : 평생직업교육을 희망하는 모든 사람이 제도적으로 직업교육을 이수할 수 있는 기회가 제공되지 않는 현상이 있다. 불평등은 평등 조건에서 의미이가 있는 말이다. 그렇지 못한 현실에서 균등한 기회 제공이라고 하지만 현실은 분리교육을 정당화하는 논리로 사용되고 있어나는 학생시기에 직업교육(실상 직업 훈련임.)을 반대하는 입장이다. 다만 성인 시기에 일자리 복지 정

책과 직업 전환이 필요한 노동자에게 복지차원에서 '직업교육기회 제공'으로써 직업훈련 과정을 잘 지원해야 한다는 착한 자본주의적(일부 사민주의) 입장에 동감하는 차원이다. 이는 교육운동 관점은 아니라 노동운동차원에서 가진 생각이다.

청소년시기는 개념을 형성하는 시기고 성인기는 노동을 통한 개념을 숙련하는 기간이다. 이런 변증법적 교육은 노동을 통한 개인이 성장을 촉진해서 종국에는 자유로운 개인의 발달이 사회의 발달을 견인하는 행방사회를 만들어내고자 했다. 현 자본주의 산업구조 벽 앞에 놓인 개인은 제한적 직무를 하게 되어 개인의 발달을 억제하게 된다. 이는 전 사회의 선진적 발달을 가로막을 뿐만 아니라 직업별 경쟁을 구도를 강화하게 된다. 강화된 직업간 벽은 직업 선택의 자유를 침해하고 비본질적 교육을 교육이라는 탈을 쓰게 하는 주요한 원인이 된다.

초중고 학교급별 소득계층에 따른 교육격차 추이 분석, 부모의 사회경제적 지위가 학업성취 변동에 미치는 영향, 부모의 사회경제적 지위가 대학진학 격차에 미치는 영향, 부모의 사회경제적 지위가 대학경험과 노동시장 지위에 미치는 영향 등등 연구 자료에서도 확인할 수 있다.고등학교 계열화 완화는 일반고등학교, 특수목적고등학교, 특성화고등학교, 자율고등학교 등으로 구분되어 있는 고등학교 유형을 줄여나가자는 것이다(교육부, 한국교육개발원, 2016).

고민의 지점도 늘어나고 있다. 평등교육 실현을 실현했던 스웨덴이 2006년 우파정부 이후 변화하고 있다는 점도 고민을 하게 한다. 고등학교 단계까지는 성인으로 이행되는 전에 사회 발달을 위한 필요한 개인의 발달, 즉 최저수준 이상으로 발달을 실현해야 하다는 우리의 주장에 힘을 잃고 있는 현실도 확인한 사례이다.

3. 길을 찾다(직업계고등학교 정상화).

가. 10대 후반의 지적 발달 시기

어릴적 기억은 왜 시간이 지나면서 미지의 섬처럼 가라앉는 걸까? 기억에는 여러 형태가 있다. 언제, 어디서, 어떤 일을 했는지에 대한 기억을 '일화기억'이라고 부른다. 이런 기억에 비해 어떤 물질의 무엇인지를 아는 것도 기억인데, 이러한 기억을

‘의미기억’이라 부른다. 어떤 물체의 사용법, 어떻게 움직이는지 아는 것은 ‘절차기억’이며, 의식할 필요 없이 자동으로 처리되는 암묵기억의 일종이다. 형태가 다르더라도 정보를 저장하고 나중에 다시 꺼내서 사용할 수 있다면 ‘기억’이라고 부른다.

아기 때에 경험을 저장할 수 있지만, 우리가 세 살 이전에 어디서 무엇을 했는지 거의 기억하지 못하는 이유는 뇌에서 기억을 담당하는 영역인 해마와 관련이 있다. 해마는 특히 언제, 어디서, 어떤 일이 있었는가에 대한 기억, 즉 ‘일화기억’을 저장하는데 중요하다. 기억은 신경세포에 일대일로 저장되는 것이 아니라 여러 뇌 영역에 걸친 신경세포들의 활성화 패턴으로 저장된다. 기억을 회상한다는 것은 저장된 패턴을 다시 활성화하는 것으로 이해할 수 있다. 미국 템플대의 심리학자 노라 뉴컴 교수는 아이들이 어릴적 기억을 떠올리지는 못해도 그 기억을 가진고 있다는 점을 보였다. 그의 실험결과는 과거의 기억을 의식적으로 기억해내지 못하더라도 기억의 흔적이 뇌에 남아 있다는 것을 의미한다. 아기 때의 기억은 다시 떠올릴 수 없었을 뿐 완전히 사라진 것은 아니라는 것이다.

언어능력은 기억의 형성과 유지에 도움을 준다. 언어를 사용해 기억을 더 체계적으로 구성하는 것은 물론, 다른 사람들과 이야기를 나누면서 계속 기억을 회상하고 무엇이 중요한 내용인지 학습하여 기억을 더 오래 유지할 수 있게 된다.

인간은 긴 지적 발달의 여정을 거친다. 이 과정을 아주 간략하게 도식화시키면 아래와 같다.

	인식의 종류	인식의 핵심적인 방법	인식의 대상
10대 이전	대상에 대한 단편적인 정보	감각, 지각 (주의)	현상에 대한 인식
10대 이후	개별적이고 현상적인 지식	비교-분류(현상적 일반화), 기억	
	개념적 사고	추상화, 보편화	본질에 대한 인식
	원리(법칙)와 이론에 근거한 과학적 사유	분석과 종합, 추론과 비판	

개념적 사고가 발달하기 시작하는 시기는 10대 초중반이다. 이전까지는 주로 현상적인 특성에 기초하여 대상을 파악하고, 외적 유사성이나 차이에 기초하여 대상을

비교하고 분류하여 대상에 대한 지식을 형성한다. 그러나 10대 초중반이 되면 대상의 다양한 특성 중에서 본질적인 부분을 추출할 수 있으며, 이를 통해 대상들 간의 보편적 관계를 파악할 수 있게 된다. 이렇듯 추상화와 보편화를 통해 개별 대상과 대상들 간의 관계에 대한 본질을 파악하여 형성된 지식을 개념이라 부른다.

10대 후반에는 개념적 사고에 기초하여 과학적인 사유를 전개하기 시작하는 시기이다. 인류는 장구한 세월의 지적 전승과 창조를 통해 각 분야별로 다양한 원리(법칙)와 이론들을 발견하거나 발명해왔다. 매우 복잡하고 다층적인 자연세계와 인간세계(사회)는 이런 원리와 이론의 도움 없이 결코 총체적이고 심층적으로 인식할 수 없다.

10대 후반은 10대 초중반에 습득한 개념적 사고에 기초하여 원리와 이론들을 이해할 능력을 지니게 되며, 이런 원리나 이론들을 활용하여 현상과 세계를 분석하고 종합할 수 있는 능력을 키워야 한다.

고등학교 교육 즉 후기 중등교육과정에서 학생들은 각 분야별로 인류가 축적해온 다양한 원리와 이론들을 배우고, 이를 적용하여 대상을 분석할 수 있는 힘을 키워야 한다. 물론 이런 능력은 고등학교 시기에 완결될 수 없으며, 이후 성인의 전 시기를 거쳐 계속 발전시켜 나가야 한다. 하지만 고등학교 교육을 통해 이런 과정을 제대로 거치지 않으면, 이후 성인 시기에 과학적이고 체계적인 사유를 전개할 수 없다. 고등학교 교육은 이후 성인 시기의 지성적 삶의 여부를 결정짓는 중대한 전환점이다. 지적 발달의 결정적인 시기인 것이다.

나. 육체지능 발달시기

1) 개인의 차원에서 발달이해

인간의 고등정신기능[16]은 지적, 신체, 심미, 예체능 기능 등등 다양한 면에서 인간만이 가지는 보편적 능력으로 동물과 다르게 가진 인간 고유한 특성이다. 태초의 인류는 직립하면서 손의 자유를 얻었고, 손은 더이상 발의 역할에 머물러 있지 않고

16) 비고츠키는 인간만이 가지는 보편적 정신기능으로 능동적이고 의지적인 의식적 사고로 정의함. 범주적 지각, 자발적 주의, 논리적 기억, 개념적 사고 등

인간과 세계의 경계를 넓혀나갔다. 분화된 손이 인간의 신체적 범위를 넘어서 도구 사용할 수 있게 되었고, 이는 노동능력의 비약적 전환을 낳았다. 더불어 역사적으로 인류의 종적 발달을 되짚어 보면 손이 도구를 사용함으로써 인간의 지적 역량은 급속도로 커졌다. 직립보행은 손의 자유를 낳았고, 자유로운 손은 인간의 물리적 경계를 넘어서게 하였으며, 도구 사용을 통해 뇌의 비약적 발달에 기여했다.

육체기능은 지적 활동을 통해 상상해낸 물체의 표상, 작업 계획을 포함하여 노동활동의 결과 예측 등 관념으로만 존재하는 것을 현실에 구현하는데 필요한 노동활동을 수행할 수 있도록 근육을 통제하는 육체지능이다. 인간은 구상과 실행은 하나였다. 즉, 현실 세계에 존재하는 재료를 인간의 창조적 지적 활동과 인간의 노동활동이 더해져 새로운 가치를 만들어 냈다. 인간으로서 완성되기 위해서는 전인적인 기능이 조화롭게 형성되어야 한다.

기술이 인간의 몸에 익혀지는 과정은 인간의 육체지능으로 통제되는 몸과 뇌 근육 활동으로 생성되는 마음을 분리하지 않고 유기적으로 연결된 상태이다. 이는 구상과 실행이 육체지능에 '체화된 인지'로서 완숙되어가는 상태를 의미한다. 체화된 인지로서 최상의 기술은 몸과 마음이 하나 된, 생각하는 대로 만들어낼 수 있는 경지에 도달하는 것이다.

지적지능은 뇌 근육 활동의 일부임에도 우리사회와 교육은 지적지능에 비해 육체지능의 능력과 가치를 간과하는 경향이 있다. 교육 현장에서 '손이 뇌를 가르치게 하라'는 말이 있다. 반복되는 손동작을 통해 언어로 풀어낼 수 없는 형용하기 어려운 복합적인 통찰을 얻으라는 것이다.

2) 사회적 차원에서 발달 이해

문화역사적 활동이론은 학습에 대한 사회문화적이고 역사적인 접근법을 취한다. 특히, 일의 방식과 학습에 대한 문화역사적 활동이론 관점은 'From Team to Knots'[17]이라는 지식의 창출이 사회적 관계에서 진일보하다는 점을 밝혀내고 있다.

비고츠키는 주제와 객체 사이를 매개하는 사회문화적 중재의 역할을 강조했다. 그는 물리적 도구나 신호와 같은 '매개체'라는 개념을 통해 개인과 사회가 분리되어

17) 놋(knots)은 평상시 같으면 느슨하게만 연결되었을 행위자들 또는 활동 체계를 간에 일어나는 협력적 업무 수행의 조직화된 형태를 의미한다. 그것은 생동감이 넘치고, 널리 번지며, 즉흥적으로 이루어지기도 한다. 놋워킹의 특징은 서로 분리되어 있는 것처럼 보이는 활동의 끈을 서로 묶고 풀고 다시 묶기를 반복하는 행동으로 표현할 수 있다.

존재할 수 없다는 것을 설명한다. ‘근접발달영역’을 제시함으로써 개인의 인지발달 단계가 아닌 구체적인 사회적 상황 속에서 개인들 사이의 협력적 관계를 통해 학습 활동이 이루어진다. 즉 개인 차원의 활동체계를 집단 활동체계로 확장하여 학습을 포함한 개인의 행위가 집단 활동의 맥락에서 의미를 가질 수 있다. 이는 발달에 대한 총체적 특성을 분석하는데 개인이 아닌 ‘사회적 활동’을 분석해야 하는 점을 시사하고 있다.

사람들이 일하고 배우는 방식은 인간의 삶과 역사와 과정 속에서 크게 변화했다. 중세 수공업 생산체제의 한 형태가 길드이다. 이런 생산 방식은 권위 있는 한 사람의 장인을 중심으로 한 위계적 조직 구성을 가진다는 사실, 장인과 경쟁할 만한 수준에 이르지 못하도록 하는 수공작업에 관한 규칙들에 의해 의도적으로 견습생들의 학습이 저해된다는 사실, 그리고 업무 과정이나 상품에 관한 혁신을 비밀리에 하거나 전통을 엄격하게 고수함으로써 억눌러야 한다는 사실을 간과하고 있다 (Rorabaugh, 1986 참조).

사회기술적 관점은 이런 도제훈련 과정으로 미화되는 중세 생산방식이 가지는 핵심적 문제점을 확인할 수 있다. 자본주의 경쟁에서 기술적 우위를 점해야 한다 점은 생존에 있어 기본 전략이다. 길드사회는 구성조직내 경쟁뿐 만 아니라 조직내 구성원간 경쟁으로 산업발달에 적응하는 생산방식으로 나아가지 못했다.

3) 인간의 노동은 청소년기 발달과제

고대, 중세, 근대, 현대에 이르기까지 노동은 제대로 대접을 받지 못했다. 인간 발달의 근원적 토대를 제공했다는 합당한 이해 없이 노동을 청소년기 발달 과제로 보기란 쉽지 않다.‘앙리 베르그송’의 생의 철학과 창조적 진화의 철학에서 그 답을 찾을 수 있다. 본능에 의존하는 동물과 달리 인간은 자신의 생존을 위해 지성에 의존한다. 그런데 지성으로 만들어진 도구는 노력, 즉 노동을 비용으로 한다는 점에서 불완전 도구이며, 다루기 어렵다. 그러나 유기물질로 구성되는 동물의 본능과 달리 비유기의 질료로 만들어진다는 점에서 인간에게 많은 권력을 부여한다. 지성의 장점은 인간이 다른 도구나 기계를 ‘만드는 도구나 기계’를 구상하고 만들면서 나타난다. 지성은 제작자에 반작용하여 인간 유기체를 풍요롭게 하고 초기적 필요 비해 더 높은 또 다른 필요를 창출한다. 동물 행위의 장이 본능적인 자동 반사에 의해

제한을 받는 것과 대조적으로 도구를 사용하는 것을 통해 인간은 더욱 확대되고 자유롭게 되는 그고 궁극적으로 실제로는 무한해지는 행위의 장을 확보한다.

인간이 지적 동물이라는 것은 다른 도구를 만들 수 있는 도구를 만드는 방법을 아는 발명자이자 본질적으로는 사물을 제작자, 기술자, 그리고 장인임을 의미한다. 인간은 기량을 통해 동물성으로부터 벗어나 삶의 역사에서 새로운 순환을 시작한다. 인간의 노동과 기술이 지성과 연관되어 있다는 점을 바르게 이해해야 한다.

4) 실행적 노동과 추상적 노동

시간을 쓴다는 것은 중요하다는 의미일 것이다. 노동의 범주를 어디까지 둘 것인가에 따라 노동시간 설정이 다르다. 기본욕구와 같을 생활활동을 빼고 산정한 인간계라도 인간이 노동에 할여하는 시간은 매우 길다. 하지만 세계관을 형성했던 주류 세력이 노동의 가치를 외면하였다. 특히 근대 산업사회 발달은 많은 양의 재화를 생산하였다. 윤택한 삶을 모두 약속하는 듯 하였지만 생산 과정에 투입된 노동자의 살은 더욱더 비참하게 되었다.

노동자는 그의 생산물로부터 소외되는 동시에 그 자신으로부터도 소외된다. 그의 노동 자체는 이미 자신의 것이 아니게 되며, 노동이 타인의 소유가 되어 버린다는 사실은 인간의 본질 그 자체에 관계되는 하나의 수탈을 의미하고 있다. 진정한 형태의 노동이란 인간의 진정한 자기실현을 위한 매개이자 인간의 잠재력들의 충분한 발전을 위한 매개인 것이다(마르쿠제 '이성과 혁명').

20세기의 사회적, 정치적, 경제적 역사 발전 방향은 추상적 노동을 노동의 장으로 안내하였다. 실제로 과학 기술적 발달은 실행적 노동을 쓸모없게 만들어 놓았다. '노동시간은 자신이 더 이상 생산의 양적 확대를 포괄하지 못할 때조차도 가치의 척도로 남는다. 과학과 기술은 우리 노동역량의 최대화를 가능하게 하고, 그것을 자본주의 기계발달의 과정에서 점점 더 주요한 생산력이 되는 사회적 결합으로 변형한다(한스 위르켄 크랄).'

오늘날, 노동하는 것은 무엇을 의미하는가? 노동하는 영혼의 외재적 움직임을 포착하여 의미를 읽을 수 있다. 건축가들, 여행 안내업자들, 소프트웨어 개발자들, 변호사들은 똑같은 신체적 몸짓을 공유한다. 신체적 견해에서 볼 때 모든 직업이 수행하는 노동은 차이가 없다. 조작적 기능은 신체적, 인간공학적 시각에서 볼 때 매

우 획일적으로 보인다. 하지만 그들의 일자리는 교환할 수 없다. 직업들이 정교화하는 활동들의 내용은 완전히 다르며, 쉽게 전달될 수 없다.

노동을 개인적 차원의 발달 과제와 사회적 차원의 발달 과제로써 10대 후반에 온전한 성인으로 성장하기 위해서 필요한 '필수 발달과제'로서 의미를 가졌다. 지성의 한 축으로써 인간의 육체지성은 인간성을 실현하는데 핵심적 요소이다. 디지털 노동을 중심축에 두고 보아도 동일한 관점을 갖는다. 왜냐하면 직업인들의 신체적 활동은 비슷한 노동행위를 수행하기 때문이다. 보편적 행위 즉, 직업생활에 필요한 조작적 기능은 모든 인간이 발달해야 할 과제이다.

다. 교육 정상화의 기본 전제

교육정상화라는 개념이 현재 상태 인식에 따라 다르게 생각한다. 직업계고등학교 교육정상화은 기능훈련 정상화로 보고, 인문교육과 같은 비본질적 요소를 제거하고 직업훈련의 본질에 충실하게 운영하는 것을 정상화로 보기도 한다. 나는 현재 실상을 인정하면서 한단계 높은 차원으로 교육개혁을 해나가기 위해서 중간점으로서 직업고등학교의 기능교육정상화를 교육개혁의 과제로 제시한다.

자연적 형태의 교육에서 시민혁명으로 공교육으로 체제를 확대해가는 과정에서 정치체제와 다른 경제 체제인 자본주의 속에서 생산 주체 양성을 위한 노동자 양성을 위한 공교육을 살펴보았다. 이명박 정부가 추진한 취업교육이 학교 운영의 중심이 되면서 반교육적 학교문화를 형성된 현재의 직업계고등학교 실상을 있는 그대로 담았다. 현재의 교육환경을 더 이상 지속할 수 없다는 판단이 서고 있다. 또한 현실적 고민을 지점을 지나칠 수 없는 것도 우리의 현재 상황이다. 앞으로 사회는 다른 사회가 전개될 것이다. 교육혁명의 수준와 이행 단계를 여기에서 제시할 수 없었지만, 우리가 처한 현실의 조건에서 기능교육(기능훈련+노동권교육) 과정의 정상화 수준에서 교육체제를 제안한다.

노동교육이 '교육'으로 바로 세워야 한다. 노동자 민중이 해방된 사회를 실현해가고 자유롭고 평등한 사회를 확대하고 심화시키기 위해서는 '이성적으로 계몽'되고, '전면적으로 발달'하는 주체적인 인간을 형성하는 것이 병행되어야 한다는 전제가 있다. 생산노동과 교육의 결합은 단지 생산기술의 변화에 노동자를 재적응시키는 것

을 넘어서서 노동자의 개념적 사고를 숙달시키고 진전시켜 생산과 사회적 활동에서 주체가 되도록 하는 것이다. 이때의 노동은 노동자 생산과정에서 정신적, 육체적 기능을 최대한 발휘하여야 하며, 고도화된 정신적, 신체적 역량을 생산노동을 투입함으로써 사회적 생산력을 유지되고 발전될 수 있다(현실적 조건에서 장기적 추구할 방향).

현 시대에 이공계 교육 차원은 '과학','기술','기능' 같은 수직적으로 분류하는 관념 체계를 가지고 있다. 이에 직업계고등학교는 기능인 양성을 목표로 하고 있다. 훈련소, 훈련원, 기능사 자격증 준비과정의 학원 등의 기관과 차이가 사라졌다. 시대에 따라 그 위상은 변화가 있다는 점을 이해해야 한다. 현시점에서 직업계고등학교의 교육은 '기능교육'이라는 표현이 적절하다. 자본주의 인력 양성체제를 동의하는 바는 아니고 현실적 조건 정확하게 인식함에서 오는 것이다. 즉 '인지 부조화' 현상을 상쇄하고자 한다. 현재의 직업계고등학교의 운영 형태는 기능훈련과 보편교육을 접목하고 있기 때문이다.

라. 공유학교

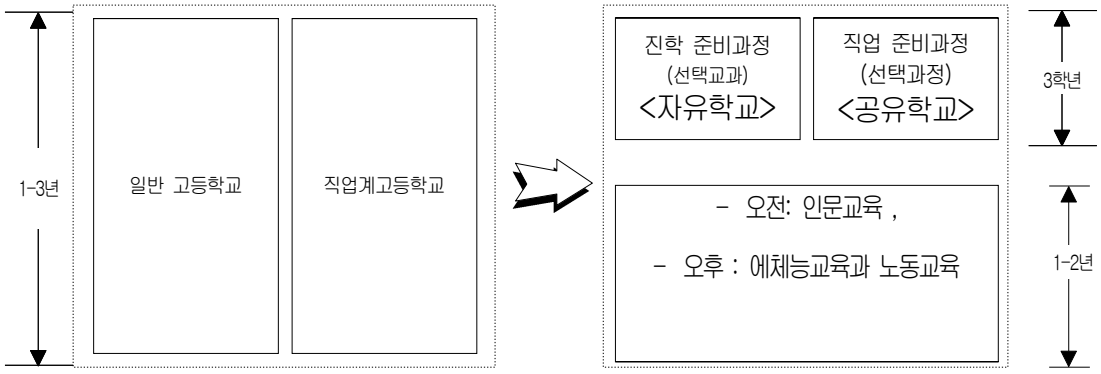
고등학교로 중등후기 학교를 단순화 및 현 직업계고등학교 '공유학교'로 전환한다. 모든 중등후기 학교를 '고등학교'로 개편하여 보통교육 성격을 강화하여 현 고2 단계까지는 청소년 발달 시기에 맞는 교육과정을 운영하다. 고등학교는 인문교과와 노동교과, 예체능교과가 교육적 발달에 적합한 비율로 조정한다. 고3 단계에서 대학진학 또는 취업을 희망하는 학생들의 상이한 요구에 탄력적으로 대응할 수 있는 '선택형 학교체제'를 구축한다. 학교 유형은 단순화하되, 취업을 희망하는 학생에게 제공되는 '공유학교'의 기능교육 과정은 1년 과정으로 축소한다. 공유학교는 기능교육으로 '기능훈련 과정'을 중점 운영하는 학교로 전환한다. 공유학교는 기능훈련 과정을 중점으로 하되 노동권, 노동인권과 같은 교육을 함께 담아내는 노동권 교육을 중점으로 하는 학교이다. 학생 인구의 편차를 감안하여, 지역별로 '최적의 학교체제'를 구축하도록 지원한다. 공유학교에서 운영하는 과정은 실질적 직업군에 해당하는 것으로 훈련과정을 구성하며, 우리나라 전체 직업훈련 과정은 산업 수요에 따라 전국단위로 체계화해야 한다. 지역별 최적 체제 개편을 지원하기 위하여 교육 법령이

나 학교 운영 제도의 경직성을 기능훈련 과정에 맞게 변화해야 한다.

마. 직업계고등학교를 '공유학교'로 전환 개념도

학생들은 고등학교 2학년 단계까지는 유사한 교육과정을 운영하고 고3단계에서 공유학교는 '선택교과 과정'으로 지원자는 전국단위로 모집하고, 정원은 지역별 산업체에 필요한 인력을 수요에 맞게 관리하여 전원 직업세계로 이행하도록 운영한다. 공유학교별 훈련과정 구성은 지역별 현황과 현 '직업계고' 운영 시설을 고려하여 종합적으로 판단하여 실현 계획을 수립한다. 또한 직업훈련소와 직업인 양성기관을 연계하여 그 계획을 수립해야 한ᄃᆞ.

훈련 여건을 최저화하기 위해서 공유학교 학생은 전국에 어디에서 접근할 수 있는 시설과 환경을 구축해서 현재에 개별지역 인력 양성체제로 발생한 문제점을 개선한다. 공유학교는 훈련장소와 기능훈련 과정 운영은 교육부차원에 관리하되 노동부의 훈련시설, 훈련교사 파견, 훈련 장비는 기업 직무 조건에 최적화 하도록 지원한다.



1983년 전두환 정부가 추진한 공동실습소와 비슷한 결의 개념이라고 보면 쉽게 설명될 것 같다. 현재의 공동실습소는 모든 학교에 2주 정도의 최신 기자재와 기술을 실습만 하는데 비해, 공유학교는 기초실습과 전문실습 과제를 수행하는 약 40주 과정이다.

참고자료 2-3

현장실습 업체 현황

전국 지역별로 일반 현장실습, 도제교육과 같은 정부 정책형 현장실습 등에 참여한 기업 현황은 수집되어 있다. 단지 그 자료를 어떤 의미 부여를 하는가 더 중요할 것 같다. 2017~18년 전북지역의 사례도 가리키는 지점은 '달'인데 여전히 정부는 가리키는 '손'을 보고 있다. 아래 자료가 종이 낭비가 될 수 있지만 18년 11월 제주에서 토론회 자료집에서 발췌하였다.

2014, 16년 경기 업체 사례분석은 2017년 8월 발표된 현장실습 이전의 상황을 보이고자 제시하였고, 2018년 서울 업체 사례는 2018년 2월 발표된 '2017.8'과 다른 현장실습 이후 '선도기업' 선정에 노출된 문제점을 제시하였다. 특히 선도기업의 기준이 된 3개 지역의 체크리스크 사례, 학교 현장실습위원회 운영 사례를 제출하였다. 옆 학교 보고 배우기에 익숙한 그 동안의 학교 행정의 경험상 일부 사례지만 전체 성향은 큰 차이가 없다.

1. 2016 현장실습 업체 현황 사례

■ 2016년도 산업체 현장실습 현황

2016학년도 특성화고·마이스터고 현장실습 대상 학교·학생 현황

(단위: 개, 명, 회, 점)

학교수	현장실습 대상 학생수 (3학년)	현장실습 파견 기업수	산업체 파견 현장 실습 학생수	산업체 파견 현장실습 학생 중 전공적합 명수	산업체 파견 현장실습 중도 복귀자수	최종 취업으로 연계된 현장실습 학생수	추수 지도 평균 횟수	실태 점검시 만족도 (5점)
593	108,190	31,404	62,455 (57.8%)	57,104 (91.4%)	17,854 (31.3%)	55,161 (50.9%)	2	4.3

출처: 교육부(2017b)

■ 2014, 2016년 경기도 실태조사

- 14년과 16년 2년간 파견 인원 합계가 10명 이상 학교만 추출
- 동일명 회사에 여러 학교에서 보내는 경우에 학교 통계가 10이하도 추출
- 2015년 조사 자료는 없음.

회사명	학교명	2014	2016	합계
(주)153로지스틱스	군포e비즈니스고등학교	0	10	10
(**주**)ktis	경민비즈니스고등학교	0	9	9
	일산고등학교	3	5	8
	평촌경영고등학교	0	27	27
(주)SPC파리크라상	한국조리과학고등학교	0	11	11
(주)그린파워	삼일공업고등학교	0	17	17
	의정부공업고등학교	1	8	9
	부천정보산업고등학교	1	11	12
(주)명인제약	수원전산여자고등학교	7	6	13
(주)뷰텍오엘이디	세경고등학교	13	0	13
	이천제일고등학교	10	0	10
	수원하이텍고등학교	5	2	7
	삼일공업고등학교	4	3	7
(주)삼익	하남경영고등학교	0	11	11
	평택기계공업고등학교	8	1	9
	삼일상업고등학교	0	14	14
	성남테크노과학고등학교	0	9	9
(주)신풍제약	경일관광경영고등학교	0	13	13
(주)아이피엘씨	군포e비즈니스고등학교	0	13	13
(주)아하정보통신	김포제일공업고등학교	5	5	10
(주)어메이징월드앤컴퍼니	군포e비즈니스고등학교	0	48	48
(주)에이치에스지	부천공업고등학교	6	3	9
	일산고등학교	5	3	8
	일산국제컨벤션고등학교	1	7	8
(주)영화산업전기	부천공업고등학교	4	10	14
(주)유경하이테크	평촌공업고등학교	2	5	7
	경일관광경영고등학교	0	9	9
(주)이랜드 파크	한국조리과학고등학교	0	7	7
	평촌경영고등학교	5	2	7
	신일비즈니스고등학교	0	9	9
	일죽고등학교	0	7	7
	경기글로벌통상고등학교	5	10	15
	평촌경영고등학교	0	17	17
	한국조리과학고등학교	22	0	22
(주)제이솔루션	오산정보고등학교	0	10	10
(주)제이알더블유	성보경영고등학교	9	0	9
	한국조리과학고등학교	0	11	11
(주)중일테크	김포제일공업고등학교	0	10	10
	수원정보과학고등학교	0	11	11
(주)캐논코리아 비즈니스 솔루션	경기자동차과학고등학교	9	0	9
	안산국제비즈니스고등학교	15	0	15
㈜케이티스(Ktis)	경기국제통상고등학교	8	1	9
	경기모바일과학고등학교	0	13	13
	일산국제컨벤션고등학교	0	11	11
	금곡고등학교	7	0	7
(주)투에이치	평촌공업고등학교	6	5	11
	성보경영고등학교	10	0	10
	한국외식과학고등학교	0	16	16
(주)한림제약	용인정보고등학교	9	5	14
(주)효성세빛둥둥섬	한국조리과학고등학교	12	0	12
00MW	수원정보과학고등학교	17	0	17
00아인스트루먼트	수원정보과학고등학교	10	0	10
Air-Korea	한국관광고등학교	4	7	11
	일산고등학교	7	16	23

GDK 화장품(주)	부천공업고등학교	3	4	7
	경기영상과학고등학교	8	8	16
	경민비즈니스고등학교	6	10	16
	군포e비즈니스고등학교	10	7	17
	양영디지털고등학교	7	0	7
KTis(**용산지사**)	광명경영회계고등학교	0	8	8
LG CNS	오산정보고등학교	7	0	7
	한국조리과학고등학교	12	0	12
SPC	한국외식과학고등학교	7	0	7
	성보경영고등학교	1	6	7
	성일정보고등학교	0	9	9
	수원공업고등학교	49	52	101
	영북고등학교	0	24	24
대경티엘에스(주)	경기자동차과학고등학교	3	7	10
대원제약(주)	삼일상업고등학교	10	0	10
디지-테크	경기모바일과학고등학교	11	3	14
명인제약(주)	삼일상업고등학교	8	6	14
바이오인프라	매향여자정보고등학교	4	3	7
	안산디자인문화고등학교	5	3	8
부광약품(주)	경일관광경영고등학교	5	6	11
	성일정보고등학교	20	0	20
n삼성노블카운티	용인바이오고등학교	3	4	7
	수원공업고등학교	10	0	10
	수원하이텍고등학교	17	23	40
	평택기계공업고등학교	21	25	46
서울특별시관광협회	한국관광고등학교	3	7	10
세코닉스	경민비즈니스고등학교	15	3	18
스카우트HR	수원전산여자고등학교	1	7	8
	용인정보고등학교	8	0	8
	한국조리과학고등학교	11	0	11
	한국외식과학고등학교	7	0	7
우일씨앤텍(주)	청담고등학교	0	10	10
이철헤어커커	일산고등학교	3	7	10
이화다이아몬드공업(주)	오산정보고등학교	10	1	11
㈜세코닉스	한국문화영상고등학교	13	0	13
주식회사드마리스대치점	한국조리과학고등학교	8	0	8
	김포제일공업고등학교	7	0	7
㈜신명산업	곤지암고등학교	11	0	11
캐논코리아 비즈니스 솔루션(주)	경일관광경영고등학교	7	3	10
캐논코리아 비즈니스 솔루션㈜	경기모바일과학고등학교	14	0	14
클린헬퍼	세경고등학교	0	18	18
풍원화학(주)	안산공업고등학교	0	9	9
	삼일상업고등학교	9	1	10
	한국관광고등학교	8	7	15
한국서부발전	수원하이텍고등학교	6	2	8
	평촌공업고등학교	3	4	7
현대자동차	수원하이텍고등학교	8	9	17
	평택기계공업고등학교	7	10	17

2. 2017년 제주도과 00고등학교는 현장실습 관리 실태

☆ 고 이민호 학생, 교육부가 제주도교육청과 해당학교 실태 점검한 것으로 '결과' 부분만 추출하였음. 관련 구체적 점검 내용과 실태 근거자료는 생략.

연번	제 목	의견
<제주특별자치도교육청>		
1	단위학교 3학년 1학기 현장실습 운영 부적정	관련 규정 준수
2	단위학교 현장실습 지도·점검 미실시	지도·점검 실시
3	현장실습 시작시기 안내 부적정	현장실습 시작 시기 준수
<서귀포산업과학고등학교>		
4	현장실습 방문지도결과서 허위 작성	방문지도결과보고서 작성 구비
5	현장실습 현장점검 확인 부실	현장점검 내용 확인, 현장실습 시간 준수
6	현장실습운영위원회 운영 부실	현장실습운영위원회 운영 실시
7	현장실습 편법 운영	현장실습 시기 준수 등
8	현장실습 현장점검 미실시	현장실습 현장점검 실시
9	현장실습 순회지도 계획 미수립 및 결과보고서 미작성	순회지도계획 수립, 결과보고서 작성

- 제주도교육청은 관리 부실하다는 점 이외 현장실습 제도 미 숙지를 제대로 하지 않아서 실습 시작 시기에 대한 잘못 안내하였다. 하지만 1학기 기말고사 이후 현장실습을 실시도 도교육청 승인을 받아야 하지만 전국 대부분의 직업계고등학교는 관례적으로 이런 절차를 이행하지 않았다. 교육부/청이 이문제를 몰라서가 아니라 눈감고 있을 뿐이다.

- 학교는 기본 절차를 지키지 않았다. 그런 학교 안에서 개별구성원인 교사는 태만한 행정처리가 만성화되었다. 성실하지 못한 교육행정을 넘어서 현장실습 순회지도 출장명령을 이행하지 않고, 출장 수당을 받는 불법적 행위까지 했다. 중소기업인력양성 사업 집행 사업비 집행내역에 순회지도에 대한 수당을 출장비 이외 '별도 수당'을 지급하고 있다. 해당 학교는 이 제도로 현장실습생을 내보냈다.

3. 2018년 서울 현장실습 관리 실태

■ 2018년 9월 12일 서울시교육청 ‘하이파이브’에 등록된 선도기업 일부를 표본 추출하여 분석한 결과이다. 전체적으로 기업의 입사율과 퇴사율이 지나치게 높다.

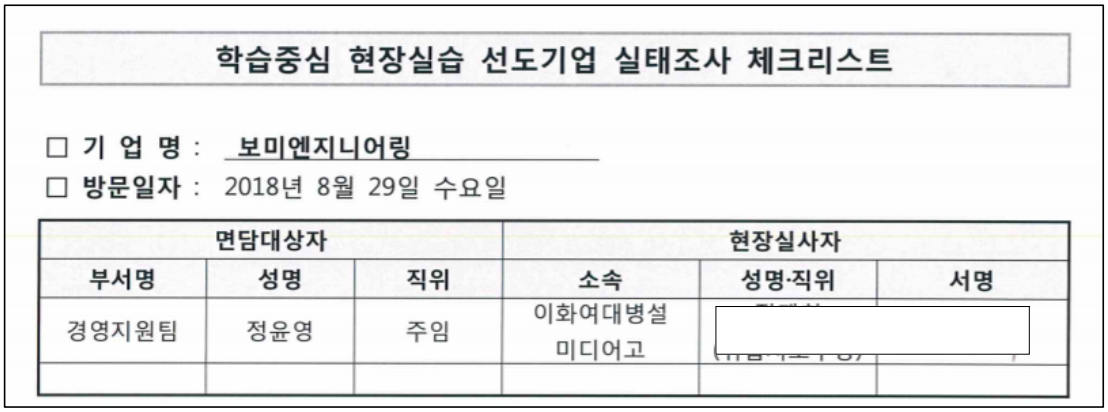
- (주) 대웅제약의 경우 2014년부터 회장의 막말과 갑질 논란으로 회장이 경영에서 사퇴하였으나, 제대로 해결되지 않아 현재 불매 운동 중임.
- (주)KDB생명보험은 금융업계라 연봉이 높음. 하지만 현장실습생의 직무가 각 지점의 총무역할을 하는데 기업 관계자의 말에 의하면 현재 9명을 신규채용했고, 이 중 직업계고 현장실습생은 6명임. 회사에서 현장실습생과 고졸자 채용을 구분하지 않은 사례임. 또한 지점 총무직은 별도직군으로 승진 불가능하여 직무 만족도 낮아 퇴사율이 높음.

기업명	종업원 수	연간 입사율	연간 퇴사율
(재)기독교대한감리회유지재단	302명	33.33 % (101명)	20.79 % (63명)
(주)금축 인터내셔널	10명	90.00 % (9명)	90.00 % (9명)
(주)도남정공	53명	16.98 % (9명)	22.64 % (12명)
(주)동방포쎄	44명	31.82 % (14명)	29.55 % (13명)
(주)세명구조이엔지	11명	45.45 % (5명)	18.18 % (2명)
(주)우도산기	44명	29.55 % (13명)	20.45 % (9명)
(주)정아유압	41명	31.71 % (13명)	29.27 % (12명)
(주) 케이엠정밀	27명	33.33 % (9명)	37.04 % (10명)
㈜화인	40명	25.00 % (10명)	30.00 % (12명)
(주)KDB생명보험	590명	10.68 % (63명)	26.78 % (158명)
(주)경동하우징	26명	480.77 % (125명)	100.00 % (26명)
(주)교원크리에이티브	430명	83.41 % (382명)	18.56 % (85명)
(주)글로벌리서치	60명	58.33 % (35명)	33.33 % (20명)
(주)대성텔레콤	128명	25.00 % (32명)	27.34 % (35명)
(주)대웅제약	1,522명	30.60 % (272명)	30.37 % (270명)
(주)대천나염	26명	30.65 % (19명)	33.87 % (21명)
(주)덕명	51명	41.18 % (21명)	41.18 % (21명)

■ 선도기업 선정의 허점

- 보미건설과 보미엔지니어링은 다른 기업이지만 같은 공간을 쓰고 있다.
- 〈보미건설〉과 〈보미엔지니어링〉 입퇴사율 60~70%로 매우 높음.
- 보미건설과 보미엔지니어링의 경우 같은 계열사로 파악되어 구체적으로 확임.

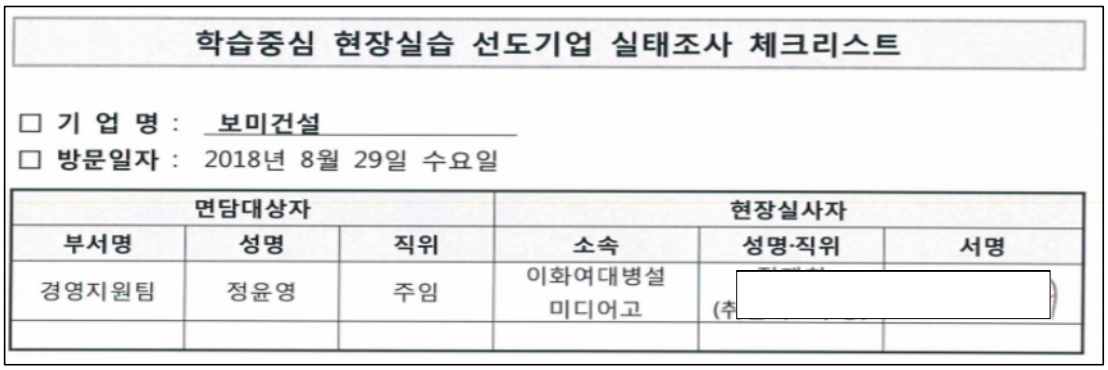
- 현장실습 현장실사가 동일 장소를 방문하고도 보미건설의 산업재해 사실을 기록하지 않았고 보미엔지니어링의 자료를 기록함.



학습중심 현장실습 선도기업 실태조사 체크리스트

☐ 기 업 명 : 보미엔지니어링
☐ 방문일자 : 2018년 8월 29일 수요일

면담대상자			현장실사자		
부서명	성명	직위	소속	성명·직위	서명
경영지원팀	정윤영	주임	이화여대병설 미디어고	[redacted]	



학습중심 현장실습 선도기업 실태조사 체크리스트

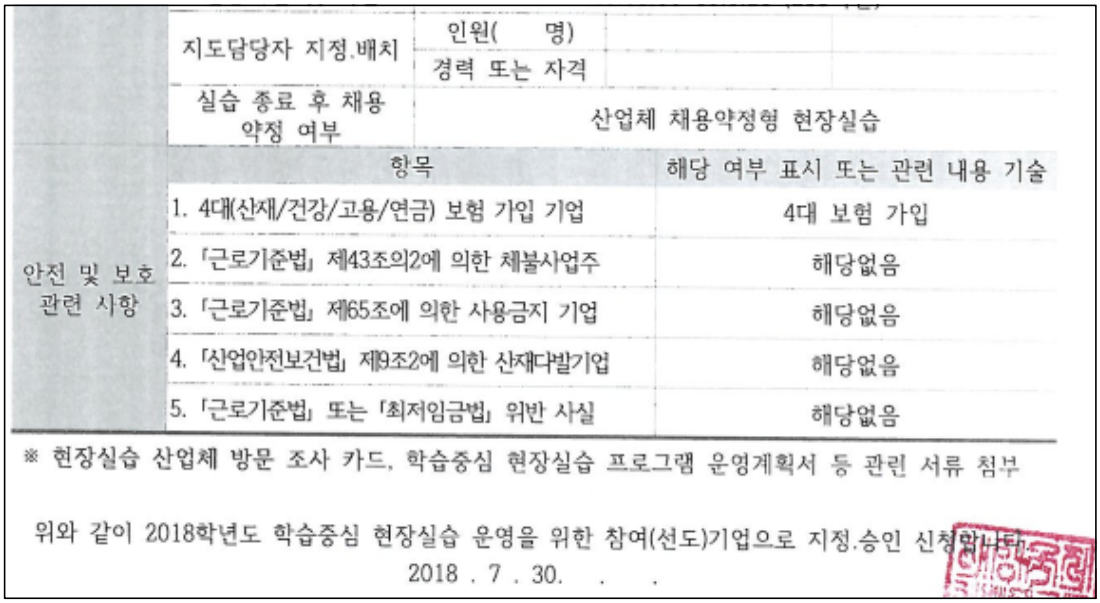
☐ 기 업 명 : 보미건설
☐ 방문일자 : 2018년 8월 29일 수요일

면담대상자			현장실사자		
부서명	성명	직위	소속	성명·직위	서명
경영지원팀	정윤영	주임	이화여대병설 미디어고	[redacted]	

- 보미 건설의 경우 산재다발기업 공개 전력 있음

산재다발기업 여부	• 「산업안전보건법」 제9조2에 의한 산재다발기업 공개 전력 유무	■ 유 □ 무
	• 산재다발기업인 경우, 산재 발생 직무 해당 여부(필요 시)	□ 예 ■ 아니오

- 보미엔지니어링은 지도담당자 지정배치(없음) 관련 회사제출자료와 점검자료 불일치



	지도담당자 지정.배치	인원(명)	
		경력 또는 자격	
	실습 종료 후 채용 약정 여부	산업체 채용약정형 현장실습	
안전 및 보호 관련 사항	항목		해당 여부 표시 또는 관련 내용 기술
	1. 4대(산재/건강/고용/연금) 보험 가입 기업		4대 보험 가입
	2. 「근로기준법」 제43조의2에 의한 체불사업주		해당없음
	3. 「근로기준법」 제65조에 의한 사용금지 기업		해당없음
	4. 「산업안전보건법」 제9조2에 의한 산재다발기업		해당없음
	5. 「근로기준법」 또는 「최저임금법」 위반 사실		해당없음

※ 현장실습 산업체 방문 조사 카드, 학습중심 현장실습 프로그램 운영계획서 등 관련 서류 첨부

위와 같이 2018학년도 학습중심 현장실습 운영을 위한 참여(선도)기업으로 지정.승인 신청합니다.

2018 . 7 . 30. . .

5-3. 현장실습 지도담당자가 배정되어 현장실습 시 지도·관리 계획이 수립되어 있는가? ☑ O ☐ X

▲ 참고자료 : 현장실습 참여기업 신청서 및 현장실습 프로그램 개발 관련 서류

우리나라의 산업재해가 높은 나라에서 기업에서 실시하는 훈련방식은 안전하게 진행한다는 가정은 실현 불가능하다. ‘산업체 파견형 현장실습’을 안전하게 관리하겠다는 발상은 학교 교육을 포기하고 학생들의 노동을 보다 ‘안전하게’ 착취하겠다는 것 이상도 이하도 없다.

취업률 경쟁 속에서 교육을 빙자하여 현장실습생을 사업체에 조기 취업시키는 교육당국, 저숙련 노동자를 부리기 편한 값싼 노동력으로 활용하는 기업, 일하는 사람의 목숨 등 인간의 존엄성보다 기업의 이윤이 중시되는 사회제도를 바꾸지 않는 이상 안타까운 사고는 계속 이어질 수밖에 없다.

4. 2018년 선도기업 선정 체크리스트 사례 (자료순서: 강원-경기-경남)

선도기업 신청기업 현장실사 점검표

기업명	빵과 당신			
점검일자	2018. 9. 6	점검자	소속	[redacted]
			이름	

선도기업 선정 기준		적합	부적합	사유
B-1. 직무 분야 적합성 및 교육여건	B-1-1. 독립적인 직무 수행을 위해 1개월 이상의 현장실습 프로그램 운영을 요구하는 직무인가? (단순 반복 직무 제외) ▲ 참고자료 : 현장실습 참여기업 신청서 및 현장실습 프로그램 개발 관련 서류	○		ncs 제빵 제료혼합
	B-1-2. 일정기준*에 부합하는 현장실습 지도담당자를 배정하여 참여 학생에 대한 지도·관리 계획이 수립되어 있는가? ▲ 참고자료 : 현장실습 프로그램 개발 관련 서류 및 현장실습 참여기업 신청서 * ① 「고등교육법」에 의한 전문대학 또는 대학을 졸업하거나 이와 동등 이상의 학력을 가진 자로서 해당분야의 훈련을 담당한 경력이 있는 자, ② 「정부출연연구기관 등의 설립·운영 및 육성에 관한 법률」·「과학기술분야 정부출연연구기관 등의 설립·운영 및 육성에 관한 법률」에 의한 연구기관 및 기업 부설연구소 등에서 해당 분야의 연구를 한 경력이 있는 자, ③ 「국가기술자격법」 또는 그 밖의 법률에 의한 해당 분야의 자격증 취득자, ④ 해당 분야에서 3년 이상의 실무 경력이 있는 자	○		3년실무경력 인재홍 명장 배치
	B-1-3. 기업의 실습 시설 및 장비를 활용한 교육계획이 구체적으로 수립되어 있는가? ▲ 참고자료: 현장실습 프로그램 개발 관련 서류, 현장방문 점검 및 면담을 통한 시설 확인	○		제료혼합 및 반죽정형 설비 보유업체
B-2. 안전·보건 관리 현황	B-2-1. 4대(산재, 건강, 고용, 연금) 보험에 가입되어 있는 기업인가? ▲ 참고자료 : 4대 보험 가입증명원	○		증서발급
	B-2-2. 기업의 안전 및 보건 관리 수준은 적절한가?(관련 직무 또는 교과군 특성을 고려해 점검) ▲ 참고자료: 산업재해 예방계획서, 안전보건공단으로부터 「위험성평가 우수기관」 인정 확인, 무재해 운동 인증 서류 등(해당하는 경우) * 산업안전보건법 제41조의2(위험성평가)에 따른 사업장별 자체 위험성평가 실시 규정, 평가 결과 및 안전성 개선 등 종합 실태 점검	○		성희롱예방 교육 이수업체
B-3. 기업규모 및 CEO 의지	B-3-1. 기업규모 및 상시근로자 수가 10인 이상인 기업인가?(관련 직무 또는 교과군 특성을 고려해 기준 설정) ※ 단, 월드클래스300, 명장기업, BestHRD기업, 강소기업, 혁신기업 등 대외적으로 기술력, 발전가능성, HRD우수성 등을 인정받은 기업 및 지역인재위 추천기업, 고용노동부가 인증한 기업군(일학습병행제 특화업종(특구) 지원센터)에 대해서는 예외 적용 가능 ▲ 참고자료: 고용보험 가입대상자 기준(근로복지공단(임력) → 한국고용정보원(확인))	○		상시근로자 20인 대한민국 명장기업
	B-3-2. 기업의 복리 후생(기숙사, 출퇴근 버스, 중식 제공 등)을 일정 수준 이상 제공하는가? ▲ 참고자료: 현장방문 점검 및 면담	○		사내2인1실
	B-3-3. 기업 CEO의 현장실습 참여 의지(학습중심 현장실습에 대한 이해 등)와 일반적인 근로조건(장기근속, 재직자의 근무 만족도, 임금, 복지혜택 등)은 양호한가? ▲ 참고자료: 현장방문 점검 및 면담	○		근평균근속 년수2년

총평	선도기업 선정여부(가/부)	
대한민국 제료혼합 및 반죽정형설비 보유한 명장기업으로 선도기업에 선정	가	

2018 학습중심 현장실습 선도기업 인정 평가표

기업명	(주) 거진 정공			실습분야	기[redacted]
신청교명	[redacted]			실사일자	2018. 9. 7.
기업 면담자	소속	(주)거진정공	직위	권무 교사 노무사	성명 [redacted]
현장 실사자	소속	[redacted]			성명 [redacted]

평 가 항 목

1. 직무 분야 적합성 및 교육여건

1-1. 독립적인 직무 수행을 위해 1개월 이상의 현장실습 프로그램 운영을 요구하는 직무인가? ※ 예외사유(√) ☑ 중소기업 인력양성사업 참여 기업 : 1주일(5일) 이상의 현장실습 프로그램운영 가능	☑	☐
1-2. 일정기준*에 부합하는 현장실습 지도담당자를 배정하여 참여 학생에 대한 지도·관리 계획이 수립되어 있는가? * ① 「고등교육법」에 의한 전문대학 또는 대학을 졸업하거나 이와 동등 이상의 학력을 가진 자로서 해당분야의 훈련을 담당한 경력이 있는 자, ② 「정부출연기관 등의 설립·운영 및 육성에 관한 법률」·「과학기술분야 정부출연연구기관 등의 설립·운영 및 육성에 관한 법률」에 의한 연구기관 및 기업 부설연구소 등에서 해당 분야의 연구를 한 경력이 있는 자, ③ 「국가기술자격법」 또는 그 밖의 법률에 의한 해당 분야의 자격증 취득자, ④ 해당 분야에서 3년 이상의 실무 경력이 있는 자	☑	☐
1-3. 기업의 실습 시설 및 장비를 활용한 교육계획이 구체적으로 수립되어 있는가?	☑	☐

2. 안전.보건 관리 현황

2-1. 4대(산재, 건강, 고용, 연금) 보험에 가입되어 있는 기업인가?	☑	☐
2-2. 기업의 안전 및 보건 관리 수준은 적절한가?(관련 직무 또는 교과군 특성을 고려해 점검)	☑	☐

3. 기업규모 및 CEO 의지

3-1. 기업규모 및 상시근로자 수가 10인 이상인 기업인가? ※ 예외사유(√) ☐ 월드클래스300, 명장기업, BestHRD기업, 강소기업, 혁신기업 등 대외적으로 기술력, 발전가능성, HRD우수성 등을 인정받은 기업 및 지역인자위 추천기업, 고용노동부가 인증한 기업군(일학습병행제 특화업종(특구) 지원센터) ☐ 경기도형 도제학교 참여기업 중소기업인력양성사업 참여기업 ☐ 학교 전공과 산업체 직무 분야의 일치 여부를 학교 현장실습운영위원회에서 인정·심의한 선도기업	☑	☐
3-2. 기업의 복리 후생(예: 기숙사, 출퇴근 버스, 중식 제공 등)을 일정 수준 이상 제공하는가?	☑	☐
3-3. 기업 CEO의 현장실습 참여 의지(학습중심 현장실습에 대한 이해 등)와 일반적인 근로조건(장기근속, 재직자의 근무 만족도, 임금, 복지혜택 등)은 양호한가?	☑	☐

4. 현장실사 의견

안전관리와 노무관리를 철저히 하고 있고 설립된지 30년도 정도되는 업체로 선도기업으로 적합한 것으로 사료됩니다.

(공인노무사) 성명: [redacted]

현장실습 선도기업 자체평가표 (실사단용) 2018. 9. 5

[redacted]학교 현장실습 선도기업 자체평가표

기업명	(사)상공조합회	실습생	학과: 학번: 성명:

80점 이상 기업만 선정

	항목	판정 (O,×)	비고
필수기준	1. 4대보험 가입 기업	O	(7개 항목 조건을 모두 충족)
	2. 최근 3년간 임금체불이 없는 기업(공시기준)	O	
	3. 최근 3년간 중대재해가 없는 기업	O	
	4. 직업교육훈련촉진법 위반 사실이 없는 기업	O	
	5. OJT 학습 프로그램이 있는 기업 (최소 4주일 이상 실시)	O	
	6. 임금이 최저임금 이상인 기업	O	
	7. 교육과정과 직무가 관련이 있는 기업	O	

	항목	득점	배점			
일반기준	1. 전공 적합도 - 30점	30	직무 일치	유사 직무		
				적성 (관련 자격 유)	단순직무	
			30	26	22	
	2. 취업생 월급(상여금포함) - 15점	11	(최저임금의)			
			130%이상	120%이상	110%이상	100%이상
			15	13	11	9
	3. 기업규모 - 10점 (학습중심 현장실습 선도기업 선정 기준 B-3-1의 예외 적용 기업은 만점으로 평가)	8	상시 근로자수(이상~미만)			
			100이상	50~100	10~50	10미만
			10	8	6	4
	4. 기업복지 - 20점 (병력특례지정업체는 만점으로 평가)	18	①1개 만족 : 12점 ②2개 만족 : 14점 ③3개 만족 : 16점 ④4개 만족 : 18점 ⑤5개 만족 : 20점	-출퇴근 버스 제공 ✓ -기숙사 제공 -숙박비 일부 지원 -중식 지원 ✓ -교통비 제공 ✓ -현장실습수당 지원 ✓		
	5. 현장실습 후 채용 예정기간 - 15점	15	채용기간(이상~미만), 단위(월)			
			24 이상	12~24	6~12	6미만
			15	13	11	9
	6. 기업 근무 환경 - 10점	10	실습생 후생 복지			
			①1개 만족 : 6점 ②2개 만족 : 7점 ③3개 만족 : 8점 ④4개 만족 : 9점 ⑤5개 만족 : 10점	-선취업·후학습 ✓ -장려금 지원 ✓ -직원 휴게실 ✓ -실습전 안전교육 2시간 이상 실시 ✓ -멘토 배정 ✓ -직원 체육시설 지원 -자기계발비 지원		
합계 점수(100점)		92 점				

기업체 담당자	학교 담당자	실사단
[redacted]		

5. 18, 20년 학교 현장실습운영위원회 절차 사례

■ 2018년 사례

2018학년도 현장실습 운영 위원회 협의록

담당	부 장	교 감	교 장
[redacted]			전 결

날짜	2018년 8월 29일
장소	3화공1 교실 13시
협의안건	2018학년도 학습중심 현장실습 선도기업 선정 심의 및 신청 여부 결정
참석자	[redacted]

협의내용 및 결과

1. 심의 대상 기업

대상기업	취업맞춤반 여부	실습 기간	실습희망인원	심의 결과
㈜포스텍	○	1주일(5일)	4	선도기업 선정 및 신청 결정
㈜세이프코리아	○	1주일(5일)	3	선도기업 선정 및 신청 결정
㈜씨앤씨	○	1주일(5일)	1	선도기업 선정 및 신청 결정
㈜에스에이치비쥬얼	○	1주일(5일)	2	선도기업 선정 및 신청 결정
㈜인터엠	○	1주일(5일)	5	선도기업 선정 및 신청 결정
㈜엠피지오	○	1주일(5일)	2	선도기업 선정 및 신청 결정
㈜해성변압기	○	1주일(5일)	3	선도기업 선정 및 신청 결정
㈜유니온메디칼	○	1주일(5일)	3	선도기업 선정 및 신청 결정
진우산전(주)	○	1주일(5일)	1	선도기업 선정 및 신청 결정
프로테크(주)	○	1주일(5일)	2	선도기업 선정 및 신청 결정
태진테크(주)	○	1주일(5일)	2	선도기업 선정 및 신청 결정
㈜선우커뮤니케이션	○	1주일(5일)	2	선도기업 선정 및 신청 결정
밀레니엄옵틱칼 시스템(주)	○	1주일(5일)	3	선도기업 선정 및 신청 결정
㈜엠파이어진스	○	1주일(5일)	2	선도기업 선정 및 신청 결정
㈜인하	○	1주일(5일)	1	선도기업 선정 및 신청 결정
㈜에스엠아이	○	1주일(5일)	3	선도기업 선정 및 신청 결정
㈜한성기계	○	1주일(5일)	2	선도기업 선정 및 신청 결정
㈜진영케이지	○	1주일(5일)	2	선도기업 선정 및 신청 결정
대림라벨	○	1주일(5일)	1	선도기업 선정 및 신청 결정
동화WIN(주)	○	1주일(5일)	3	선도기업 선정 및 신청 결정
시스템벤트(주)	○	1주일(5일)	4	선도기업 선정 및 신청 결정
㈜유퍼니	○	1주일(5일)	1	선도기업 선정 및 신청 결정
㈜페도라시스템	○	1주일(5일)	4	선도기업 선정 및 신청 결정
㈜에코프린스	○	1주일(5일)	2	선도기업 선정 및 신청 결정

대상기업	취업맞춤반 여부	실습 기간	실습희망인원	심의 결과
㈜위드인퍼스	○	1주일(5일)	2	선도기업 선정 및 신청 결정
㈜비엘아이	○	1주일(5일)	2	선도기업 선정 및 신청 결정
㈜베스텍	○	1주일(5일)	2	선도기업 선정 및 신청 결정
㈜디아트디스플레이	○	1주일(5일)	2	선도기업 선정 및 신청 결정
(주주)콘크리트	○	1주일(5일)	1	선도기업 선정 및 신청 결정
에이제이스틸(주)	○	1주일(5일)	1	선도기업 선정 및 신청 결정
대성아이디에스(주)	○	1주일(5일)	2	선도기업 선정 및 신청 결정
㈜평일	○	1주일(5일)	2	선도기업 선정 및 신청 결정
㈜금원하이텍	○	1주일(5일)	1	선도기업 선정 및 신청 결정
㈜위즈테크	○	1주일(5일)	2	선도기업 선정 및 신청 결정
계		34개 업체	75명	

가. 현장실습 참여(선도)기업 선정 기준 및 절차 준수 여부 확인

1) 업체 발굴 및 사전답사 철저

2) 현장실습위원회에서 산업체 적합성 검토

3) 학생의 전공분야, 현장실습 프로그래의 적절성, 현장실습 시설·설비의 적합성 및 후생복지 여건 등을 고려하여 산업체를 선정한다.(직업교육훈련촉진법 제 8조 2항)

4) 우수기업 및 강소기업 DB 등을 활용하여 파견업체 선정여부 확인

5) 체불사업주 및 산업재해 다발 사업장 공표 명단에 포함된 업체가 아닌지 확인

나. 현장실습 참여(선도)기업 직무분석 및 프로그램 개발의 적합성 여부

1) 현장실습기간 중 학생들이 수행할 직무수행내용을 구체화 하였는지 여부 확인

2) 기업현황, 실습기간, 실습내용(교육내용 및 관련 NCS 능력단위)의 적합성 여부

3) 현장실습 담당자 지정 여부 확인

다. 현장실습 참여(선도)기업 선정 여부

1) 현장실습운영위원회를 통해 선정된 참여기업 중 선정기준에 부합되는지 확인

2) 신청서, 체크리스트(직무분야 적합성 및 교육여건, 안전보건 관리현황, 기업규모 및 CEO의지), 운영계획서 심의

※ 학습중심 현장실습 선도기업 선정 심의 및 선도기업 신청 여부 결과

현장실습 운영위원들의 신청서, 체크리스트, 운영계획서 심의 결과 학습중심현장실습 운영을 위한 선도기업으로 적합하다 판단하여 선도기업으로 선정하고, 선도기업 신청을 결정함.

■ 2020년 사례

[서식25]

산업체 채용약정형 현장실습 대장

2020학년도 [건설정보]과

연번	반	번호	성 명	실습일자	현장실습 산업체명	주 소	사업체 연락처	시작일	종료일	3학년 결석일수	기업구분 (참여, 선도)	사전교육(5시간) 및 사이버교육 이수여부 확인	결재: 담임	과부장	산학협력부장	교감	교장
1	1	17	[redacted]	60일	[illegible]	경기 포천시 소흘읍 [illegible]	[redacted]	9.2	11.30	0	선도	O	[redacted]				
2	2	3	[redacted]	〃	〃	〃	[redacted]	9.2	11.30	0	〃	O	[redacted]				
3	1	12	[redacted]	〃	한국시설공사	경기 남양주시 진건읍 사릉로 167-118	[redacted]	9.2	11.30	0	〃	O	[redacted]				
4	2	10	[redacted]	〃	〃	〃	[redacted]	9.2	11.30	0	〃	O	[redacted]				
5	2	15	[redacted]	〃	〃	〃	[redacted]	9.2	11.30	0	〃	O	[redacted]				
6	1	7	[redacted]	〃	고려가교연구소	서울 성동구 성수일로 10길 32, 204호	[redacted]	9.2	11.30	0	〃	O	[redacted]				
7	1	16	[redacted]	〃	경인제이엔지	경기 포천시 [illegible] 178번길 27	[redacted]	9.7	12.3	0	〃	O	[redacted]				
8	2	8	[redacted]	12일	금우엔지니어	서울 영등포구 양평로 12가길 17, 4층	[redacted]	9.14	9.29	0	〃	O	[redacted]				
9	2	13	[redacted]	〃	〃	〃	[redacted]	9.14	9.29	0	〃	O	[redacted]				
10	2	18	[redacted]	〃	〃	〃	[redacted]	9.14	9.29	0	〃	O	[redacted]				
11	2	17	[redacted]	60일	우신복합	경기 남양주시 경춘로 1162-6, 2층	[redacted]	9.14	~~9.29~~	0	〃	O	[redacted]				
12	2	4	[redacted]	12일	인하엔지니어링	경기 부천시 원미구 부천로 198번길 36, 102동 1409호	[redacted]	9.14	9.29	0	〃	O	[redacted]				
13	2	5	[redacted]	〃	〃	〃	[redacted]	9.14	9.29	0	〃	O	[redacted]				
14	1	6	[redacted]	〃	〃	〃	[redacted]	9.14	9.29	0	〃	O	[redacted]				
15	2	7	[redacted]	〃	탄탄구조회사	서울 도봉구 가곡로 161, 6층	[redacted]	9.14	9.29	0	〃	O	[redacted]				

[서식8]

채용약정형 현장실습생 파견 대장

2020학년도 (전기에너지)과

연번	반	번호	성 명	파견일자	현장실습 산업체명	주 소	사업체 연락처	시작일	종료일	기업구분 (참여, 선도)	사전교육(5시간) 및 사이버교육 이수여부 확인	결재: 담임	과부장	산학협력부장	교감	교장
1	3	20	[redacted]	9/21	효원하이텍	경기도 파주시 법원읍 술이홀로 934…	[redacted]	9/21	9/25	선도	0	[redacted]				
2	2	6	[redacted]	9/21	영암산업	경기도 포천시 천보길 42	[redacted]	9/21	9/25	선도	0	[redacted]				
3	2	12	[redacted]	9/21	〃	〃	[redacted]	〃	〃	〃	0	[redacted]				
4	2	17	[redacted]	9/21	평일 양주	경기도 양주시 칠봉산로 254	[redacted]	9/21	9/25	선도	0	[redacted]				
5	3	10	[redacted]	9/21	〃	〃	[redacted]	〃	〃	〃	0	[redacted]				
6	1	10	[redacted]	10/5	진우산전	경기도 포천시 군내면 [illegible]길 25…	[redacted]	10/5	10/12	선도	0	[redacted]				
7	2	11	[redacted]	10/12	대성TDS	경기도 양주시 칠봉산로 228번길…	[redacted]	10/12	10/16	선도	0	[redacted]				
8	2	1	[redacted]	10/12	동화우인	경기도 양주시 광적면 광적로 289-…	[redacted]	10/12	10/16	선도	0	[redacted]				
9	1	19	[redacted]	10/12	베스텍	경기도 포천시 화현면 운악동길 3…	[redacted]	10/12	10/16	선도	0	[redacted]				
10	3	1	[redacted]	10/12	〃	〃	[redacted]	〃	〃	〃	0	[redacted]				
11	1	15	[redacted]	10/5	숲풀림식품	경기도 양주시 백석읍 권율로 1203번길 8-…	[redacted]	10/5	12/29	참여	0	[redacted]				
12																
13																

2018년, 2020년 학교에서 집행했던 서류를 보면 참여기업과 선도기업 구분은 무의미했다. 또한 2020년에 현장실습은 ‘채용약정형’이라는 2012,13년 정책을 그대로 이어 받았다.

참고자료 2-4

정부 현장실습 정책 핵심 요소

정부의 정책 발표 핵심

1) 2017년 8월 발표

- 학습형 현장실습 정책 추진 단계

- 학습중심 현장실습의 개념

【근로중심(현행)과 학습중심(개선) 현장실습 비교】

구분	(현행) 근로중심 현장실습	(개선) 학습중심 현장실습
교육과정연계	자율(**근로중심**)	실무과목과 연계한 OJT(**학습중심**)
현장실습 운영기간	**6개월 이내**	**1개월 내외 원칙** (수업일수의 1/3까지)
운영 형태	**조기 취업** 형태로 운영	**취업 준비과정으로** 운영
운영 프로세스	**취업처 발굴** / 현장실습 = **조기취업** (계약직) / **졸업** 후 정식 취업	실습업체 발굴 등 **사전준비** / 현장실습 = **취업 준비** / **등계방학 시작 후 취업**
현장실습 계약	현장실습표준협약서, **근로계약서 권장**	**현장실습표준협약서**
수당 등	근로계약 체결시 **최저임금 보장**	기업(또는 학교)에서 현장실습지원비 지급
신분	학생 및 **근로자** 혼용	**학생**
관련 법령	직업교육훈련촉진법, 근로기준법	**직업교육훈련촉진법**

※ 산재발생시 산업재해보상보험법 제123조(현장실습생에 대한 특례) 및 학교안전법 시행령 제19조의2 ④ 제2조제4호 중 현장실습과 관련 조항 적용하여 지속 보호 가능

정부가 작성한 위 표에서 현장실습 운영기간 6개월 이내라는 표현은 사실이 아니다. 2017년 당시 학교가 현장실습 관리 주체였지만 1학기 현장실습의 경우 교육청에 승인을 받게 되어 있었다. 결론 '6개월 이내'라는 표현을 틀렸다.

당시 교육부는 현장실습의 여러 개념 중에서 생산시설 현장에서 생산활동을 하면서 배워나가는 도제교육 방식의 한 형태인 'OJT' 방식으로 성격을 갖는다. 단일교과 편성으로 실질인 운영 기간을 다시 6개월 늘리는 것은 세부내용으로 숨겨놓았다. NSC 교과, 도제교육 등등 전반적으로 학교에 확대되고 있는 시점이기에 언론의 질타를 피하기 위해서 발톱을 숨겨놓았다.

○ **(현장실습 단일교과 도입 검토)** 현장실습을 독립교과로 편성·운영 할 수 있도록 현장실무실습(가칭) **단일교과(최대 34단위)** 도입 검토 **('18, 교육과정 개정)**

- 노동인권교육, 산업안전보건교육, 직장예절교육, 과제해결중심 전공교과, 견학, 체험 등 **교과교육과정으로 구성**

※ 현재 현장실습의 교육과정 편성 유형은 **전문교과에 포함하여 실시**하고 있음

- 현장실습 시간적 개념도

【학습중심 현장실습 운영 프로세스(예시)】

2017년 이전에는 학생A는 체험교육으로 현장실습, 학생B는 취업을 전제로 한 현장실습 이렇게 실습과 취업을 분리하여 관리하였다. 2017년 8월 계획은 학생을 구분하지 않고 현장실습 참여하는 모든 학생에게 체험교육으로써 현장실습a과 동계방학 시작점에서 졸업시점까지 조기취업으로써 현장실습b으로 학생 구분하여 따로 적용하던 현장실습에서 현장실습 시기를 구분으로 정책 변화한다. 교육부 말하는 실습과 취업을 분리는 전교조의 주장과 달랐다(2017년 이후 전교조 직업교육위원회가 주장하는 실습과 취업을 구분하라는 요구는 취업시점을 졸업이후로 설정하여 학생을 이중적 신분을 가지도록 하지 말라는 주장을 담은 것이다.). 여기에도 예외는 있다.

○ 3학년 **동계방학부터 취업으로 인정하되**, 고졸취업 제고를 위해 추진하는 **공무원, 공공기관** 등의 **일자리를 중심으로 3학년 수업일수 2/3*이상 이수 시 조기취업 인정**

* 초중등교육법 시행령 제50조 : 수업일수 2/3이수시 교육과정 이수로 인정

※ 전문대학 및 대학의 경우 「부정청탁 및 금품 등 수수 금지에 관한 법률」 시행으로 취업 학생의 교육과정 이수 인정을 위한 특례 규정을 '학칙'에 반영

2) 2017년 12월 01일 보도자료

○ 우선, 모든 현장실습생의 안전을 확보하고 학습권을 보장하기 위하여 학생을 노동력 제공 수단으로 활용하는 '조기취업 형태의 현장실습'을 2018년부터 전면 폐지한다.

- 이에 따라 현장실습 교육프로그램에 따라 실습지도 및 안전 관리 등을 하는 '학습중심 현장실습'의 경우에만 허용된다.

핵심이 전면 시행이었다. 관례적으로 사용하는 아래 문장이 2018년 2월에서 그 의미가 정확하게 들어냈다.

○ 관계부처는 오늘 논의를 바탕으로 시·도교육청 및 학교현장 등의 의견을 충분히 반영하여 직업계고 현장실습 제도의 보완 방안을 지속적으로 강구해 나갈 예정이다.

3) 2018년 2월 발표

❖ 안전한 현장실습이 가능하도록 프로세스를 마련·정비하고, 안전이 확보된 경우에는 동계방학 전이라도 채용이 가능하도록 취업 지원

이것이 선도기업이라는 개념을 만들어내면서 다시 과거와 동일한 현장실습 관리 방안을 발표한 것이 2018년 2월이다. 따라서 2017년 8월의 단계적 학습형 현장실습 안)과 12월 사회부총리 회의 보도자료 '2018년 학습중심 현장실습 적용시기' 발표는 현실에서 적용되지 않았다.

아래와 같이 채용시기를 나누는 두 가지 방식으로 결정한다.

○ 현장실습의 안전 및 취업 연계를 고려하여 **Two-track**으로 **채용시기 운영**(교육부, '18)

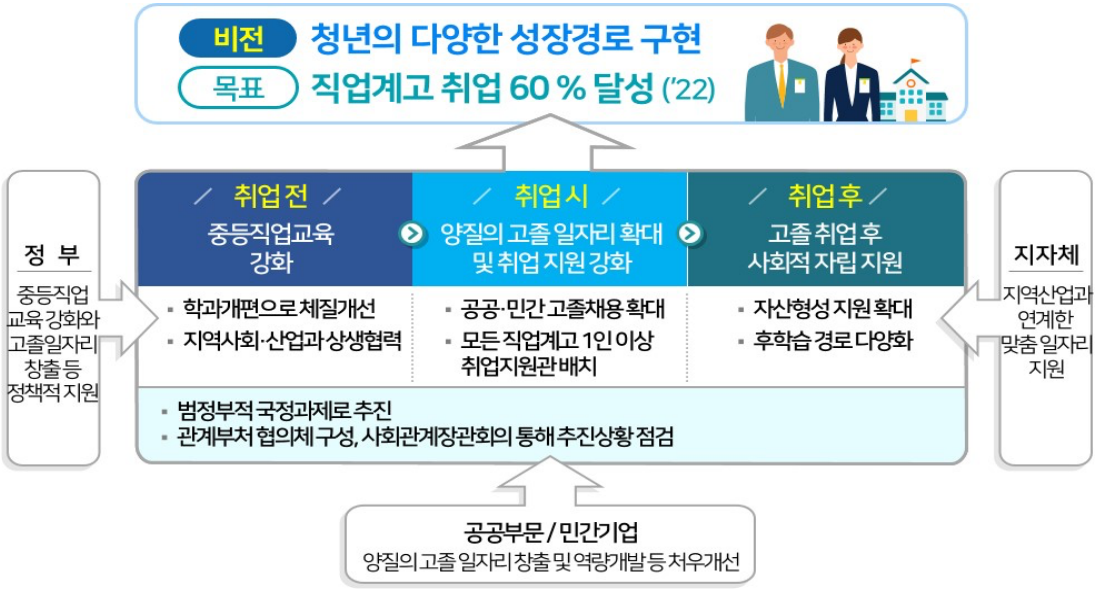
- **(Track-1) 일정기준 미충족**으로 **현장실습 선도기업**으로 **인정되지 않은 산업체**에서 학습중심 현장실습을 실시한 경우는 **동계방학 이후 채용**
- **(Track-2) 시도**에서 인정한 '**현장실습 선도기업**'에서 학습중심 현장실습을 실시한 경우는 **취업연계**를 위해 **수업일수 2/3 출석** 이후 **채용 허용**

※ 초중등교육법 시행령 제50조에서 수업일수의 3분의 2이상 출석시 졸업 가능

이는 채용시기 전에 시행되는 학습형 현장실습은 당시 내용을 뺀다. 그래서 산업체 파견되는 현장실습 기간은 '학습형 현장실습 3개월' + 채용시기 '수업일수 3분의 2이상'를 더하면 동계방학전 6개월이라는 기간이 실질적으로 가능하다. 그래서 2017년 현장실습과 달라진 것은 교육청 승인을 받아서 실시하던 1학기 현장실습만 할수 없는 상태라는 점이다.

4) 2019년 1월 25일 사회관계부총리 회의 보도자료

청년들의 성장경로 다양화로써 '고졸취업 활성화 방안' 취업률 60% 목표 제시



과거부터 직업계고등학교 진로지도의 기본 개념인 '선취업 후학습'이라는 제도를 강화하겠다는 정책을 발표한 보도자료이다. 이 발표안에는 취업률 60%라는 목표를 제시 하지만 현장실습 정책변화보다는 2018년 2월 안) 유지 차원으로 보았다.

1월 30일 보도자료가 추가된다.

❖ 현장실습 선도기업 8천개(2018년)에서 3만개(2022년)로... 현장실습 선도기업에 정책자금, 우대금리 등 혜택 늘려 참여 유도

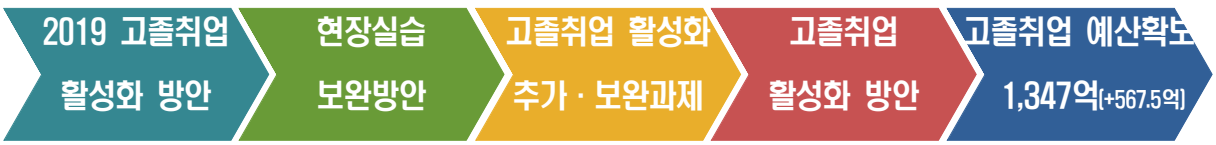
❖ 전체 직업계고에 '전담노무사제'를 도입하고 현장실습생에 대한 수당 지급을 현실화하여 학생 권익보호 강화

❖ 3학년 2학기는 '전환 학기'로 운영, 희망에 따라 현장실습과 전공과목 선택

1월 30일 교육부와 노동부 합동 보도자료에서 위와 같은 부제로 발표하지만 그 내부 내용은 안전을 도외시 한 내용이었다. '현장실습 참여전 현장실사' 간소화와 한번 인정받는 선도기업은 3년간 유지하는 기업의 부담을 줄여주겠다는 발표안이다.

5) 2020년 5월 2일 발표

- 19부터 발표 흐름도



무늬만 학습형 현장실습은 이제는 없다.

○ 블렌디드 현장실습*을 운영해 감염병 예방을 강화하고 기업 발굴 중점기간을 운영해, 코로나19 상황이 개선된 이후 기업의 고졸채용 수요에 대비한 준비를 강화한다.

* (온라인 콘텐츠 활용 현장실습 + 산업체 오프라인 실습) 현장실습 분야 등을 고려하고 현장실습 협약자(학교, 학생·학부모, 기업)와의 협약을 통해 실시

블렌디드 현장실습은 완벽하게 조기취업이다. 더 이상은 학습은 없다.

2. 현장학습 공간 확보 정책

1) 직업훈련은 직장에서 하는 것이 효과적이다.

노동자의 기술 수준이 기업의 생산성과 경쟁력을 확보하는데 중요하기에 기업은 노동자의 재교육을 희망하고 있다. 국가나 기업들이 인적자원의 개발을 중시하는 이유는 인적자원의 경제력이 가장 핵심적 요소로 인식하기 있기 때문이다.

그러나 누구도 시장의 변화속도와 장기적인 변화의 방향을 정확하고 신속하게 예측할 수 없다. 따라서 기존의 정형화되고 경직적인 교육제도로는 새로운 시장과 직업이 요구하는 전문적이며 특수한 교육수요에 대처하기에 부족하다.

정규교육과정의 경우 급변하는 산업체 수요를 교육과정에 신속하게 반영할 수 없어, 새로운 산업이 요구하는 전문직업인 양성에 적합하지 못할 뿐 아니라 단기간에 많은 인력을 공급하거나, 산업현장의 재직근로자의 향상 훈련에도 부적합하기 때문이다.

※ 출처: 2015.12 고용노동부, '기업직업훈련실태조사 기초분석 보고서'

위 보고서에 따르면 산업체 훈련시설을 운영하고 있는 기업은 전체 1.0%이다. 또한 교육훈련을 전담하는 부서가 있는 기업은 전체 기업 4.9%(2014년 7.8% 대비 2.9% 낮음)로 95년 이후 도입된 고용보험 교육훈련 분담금 정책이 기업의 직업훈련에 대한 투자를 하지 않는 결과를 낳았다. 이 자료를 제시한 이유는 정부 관련 연구자들은 연구 방향에 따라서 제시되는 근거가 다르게 사용되고 있다는 것이다. 연구함은 실증적 통계에서 시작하여 나가는 것이 기본인데도 말이다. 결국 OJT, 도제가 직장내에서 훈련이지만, 직장내 별도의 공간에서 하는 것이 아니라 생산시설에서 일하는 것임에도 훈련이라는 허울을 덮었다는 이야기이다.

2) 현장실습은 기업에서 한다. 그러나 기업은 훈련 시설에 투자하고 있지 않다.

◦ 산업체 채용약정형 현장실습 : 기업-학교-학생 간에 학습중심 현장실습 참여 후 해당기업에의 채용을 상호간에 약정하는 방식

- 2012년 발표안

◈ 직업능력개발에 대한 전문성과 여력이 없는 중소기업은 현장실습제도를 통해 우수인재를 양성·확보하는 데 한계

◈ 강소기업과 특성화고를 연결하는 정보통로, 우수 현장실습모델, 특성화고 학제개편 모델 등을 발굴·확산

1 강소기업-학교-학생간 교류 확대

❑ 고졸 취업자를 기업의 미래 경쟁력을 좌우하는 인재로 육성하는 캠페인 전개

○ 경제단체, 고용부·교과부·중기청 등 관계부처와 협력하여 추진

❑ 강소기업 DB 구축 및 연계 활용 지원(고용부, 교과부, 중기청)

○ 경제단체(중기중앙회·대한상의·경총)와 정부(고용부·교과부·중기청)가 공동으로 중기청의 우수중소기업 DB(3.3만개) 활용도 제고

○ "취업하고 싶은 500대 강소기업"을 선정하여 취업 지원

2 다양한 「우수현장실습모델」 제공을 통한 현장맞춤 인재양성

❑ 강소기업-학교-정부 연계 현장실습 우수모델 개발·보급(고용부)

❑ 기업-학생(학교) 연계 맞춤형 실습지원(중기청)

3 기업에 대한 인센티브 지원(고용부, 교과부)

❑ 청년인턴제를 활용한 인건비 지원(고용부)

❑ 사업주 훈련을 통한 훈련비 지원(고용부)

❑ 채용예정 교육훈련 및 현장실습시 소요비용 세액 공제(교과부)

- 2013년 발표안

현장실습 우수기업 발굴 및 선정

○ 지역별 및 산업별 건실한 현장실습 및 취업처 발굴·제공

- 근로조건이 양호하고 발전가능성이 큰 우수기업을 발굴.DB를 구축하여 시.도교육청을 통해 학교에 제공(중기청.고용부)

- '14년부터 전국(20개 지역)에 설치될 '지역·산업 맞춤형 인력양성 체계'의 「지역인적자원개발위원회」*에서 조사된 기업의 채용연계 훈련수요에 따라 특성화고 학생과 기업의 매칭을 지원(고용부)

  * 지역산업계(의장), 자치단체(필요시 공동의장), 노사단체, HRD기관(학교, 대학, 훈련기관 등) 등으로 구성하여 지역의 훈련, 인력수요조사, 공동훈련 및 인력양성, 공동채용 실시

○ 실습 희망기업에게 학교 소개, 전공, 취득 자격증 등 학교의 인력양성에 관한 정보를 취업지원센터를 통해 제공(교육부)

- 각 시도별로 해당 소속 학교에 관한 정보를 취합 작성 및 제공

  * 마이스터고 포털, 고졸시대 포털 등을 통해 온라인 지원 병행

○ '현장실습운영위원회'에서 협의를 통해 현장실습 산업체 선정(교육부)

- 교원, 학부모, 지역산업계 및 지방고용관서 관계자 등으로 구성
- 현장실습 기업체와 대상자 선정, 현장실습 중도탈락자에 대한 교내 프로그램 운영, 평가 등 현장실습 운영 전반 협의
- 노동관계법 위반 전력 등에 관한 정보(고용부)를 바탕으로 근로조건이 열악한 기업 등에 대한 현장실습 제한

※ 학교는 대상 기업이 현장실습 제한 기준에 해당되는 지 여부를 반드시 점검 후 '현장실습운영위원회'에서 기업체 선정 여부 결정

- 2018 발표안

◦ 2012~13 발표안 비교하면 강소기업 = 선도기업, 희망기업 = 참여기업

◦ 도제학교, 중소기업맞춤형 사업, 기타 정부주도형, 지자체 사업 참여 업체: 선도기업

그 동안 정부의 기업사내훈련 정책은 생산현장에 쉽게 적응할 수 있는 기능인력을 보충하는데 기존의 시설과 장비, 자재 활용해야 훈련 경비를 절약한다고 하면서, 실재 기업들에게 자신의 의무를 다하지 않는 방향으로 추진하였다.

76년 사업내 직업훈련의무제도를 시행하면서 사용 노동자의 일정비율을 훈련의무인원으로 부과하여 훈련비용이 낮은 직종을 중심으로 훈련하도록 하였다. 기업의 생리상 더 높은 생산성을 유지해야 했다. 당연한 결과였다. 이후 도입된 87년 도입된 훈련실시비율을 임금에 대한 일정비율로 바꾸면서는 기업은 훈련을 실시하는 대신 분담금을 납부하는 것이 더 이익이 되고 말았다. 이후 추진된 고용보험의 직업능력개발사업, 실업급여 등등의 정책도 기업은 정부가 정한 기준에 따라 직업훈련을 실기하기보다는 분담금을 납부하며 기업의 사회적 책무를 방기하는 정책이 되고 말았다.

선도기업이라는 학습중심 현장실습을 운영할 수 있는 능력을 지닌 회사로 규정하고 있다. 또한 정부 주도형 사업에 참여하는 현장학습 확보정책은 과거 중소기업 취업 맞춤형 사업에 참여했던 고 이민호 학생의 경우처럼 ㈜제이크레이션은 강소기업, 지역 우수기업임에도 불구하고 현장실습 희망기업과 큰 차이가 없었다.

또한 승인기업과 불승인 기업의 차이는 얼마나 컸나? 체크리스트의 기준을 통한 승인/ 불승인의 결과 값이 무색할 정도로 체크리스트상의 질문은 진정성 있는 실습기업의 선도기업 여부 판단에 적절하지 못하다. 현장실습 운영지원단 참여한 사람의 말에 의하면 주로 공업계열 회사(약 25곳 이상)을 나가면서 승인기업과 불승인 기업의 차이는 거의 없었다고 한다. 그렇다면 불승인기업은 왜 불승인이 나고 승인기업은 왜 승인의견을 하였나? 의문을 가졌다고 한다.

이 질문이 핵심이다. 체크리스트를 통한 승인, 불승인의 변별력이 무의미하다시피 한 상황에서 나름의 기준을 정했다고 한다. (물론 선도기업 지정의 취지에 부합하는) 운영계획서의 내용의 충실함과 이를 실습기업에서 담당지정자가 매실습마다 함께하면서 최소한으로서 노동보다는 실습에 충실하였냐가 핵심적 판단기준으로 삼았다고 한다.

현장실습이 산업체를 현장학습으로 의미 있는 공간이 되려면 1) 생산공정의 공간을 실습장으로 동일하게 사용하는 기업은 실현 불가능하다. 2) 생산공정에 익혀야 직무를 가르칠 수 있는 여유 인력이 산업체가 확보되어야 한다. 2) 그 직무는 기간의 훈련 기간을 통해 익혀야 유의미한 기술이어야 한다.

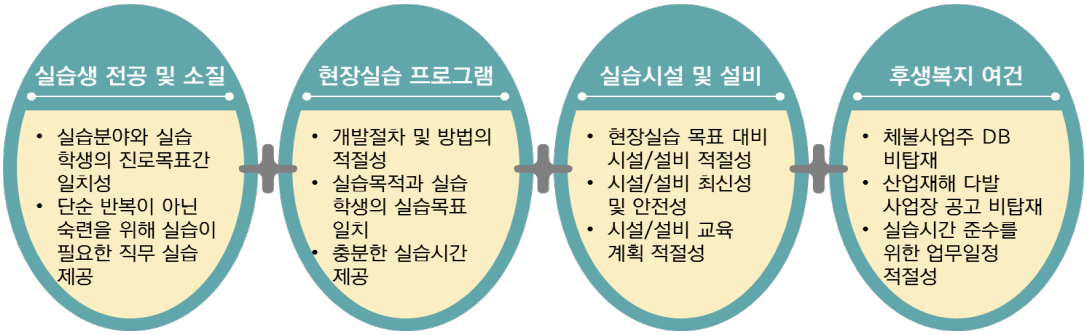
이런 3가지 조건이 형성되기 위한 정책이 장기간 추진되어야 현장학습을 할 수 있는 공간을 기업체에서 확보될 수 있다.

넓은 의미에서 학습에 직업훈련도 포함된다. 기업에서 학습공간은 생산시설에서 장소와 별도 공간으로 구분해야 하는데, 현재의 정부 노동정책은 별도 공간에서 학습공간 마련을 줄게 하고 생산시설 장소에서 훈련을 늘리는 방식이다. 이 공간에서 학습보다는 생산품을 생산하는 직무 활동이라는 점에서 기업 이윤에 직접적으로 영향을 준다. 정부가 노동자 장기적 생산성을 높이는 학습활동보다는 기업의 단기적 생산이윤을 높이는데 방점을 두고 노동정책을 추진하고 있다는 점이다.

3. 기업 선정 정책

현장실습 기업 선정기준과 방법이 2018년 현장실습 운영의 쟁점 사안이다. 2017년까지 기업 선정과 관리를 어떻게 하였는지 확인하고 18년 운영과 차이점을 확인하고자 한다. 과거와 현재의 기업 선정 지침의 차이점이 무엇인지? 운영과 관리 주체가 변화가 있는지? 등등 살펴보도록 하겠다.

[실습업체 선정 시 고려사항]



※ 출처: 김기용 외(2016). 직업교육훈련촉진법 개정 및 NCS기반 교육과정 도입에 따른 특성화고 현장실습 내실화 방안.p. 142.

1) 2017년 이전 기업 선정정책(2008년 발표한 기존 골격을 2017.8 발표전까지 유지함)

▣ 파견기업 선정기준

- 학생 전공분야, 현장실습 프로그램의 적절성, 현장실습 시설설비의 적합성, 후생복지 여부
- 일정 이상 규모의 인적구성원과 산업체 안전사항을 고려
- 우수기업(Sminfo.smba.go.kr) 및 강소기업(www.work.go.kr) DB 등을 활용함.
- 체불사업주 및 산업재해 다발 사업장 공표 명단(www.moel.go.kr)에 포함된 기업 제한

- 희망기업(18년 참여기업)에 학교 정보를 제공하여 참여 유도

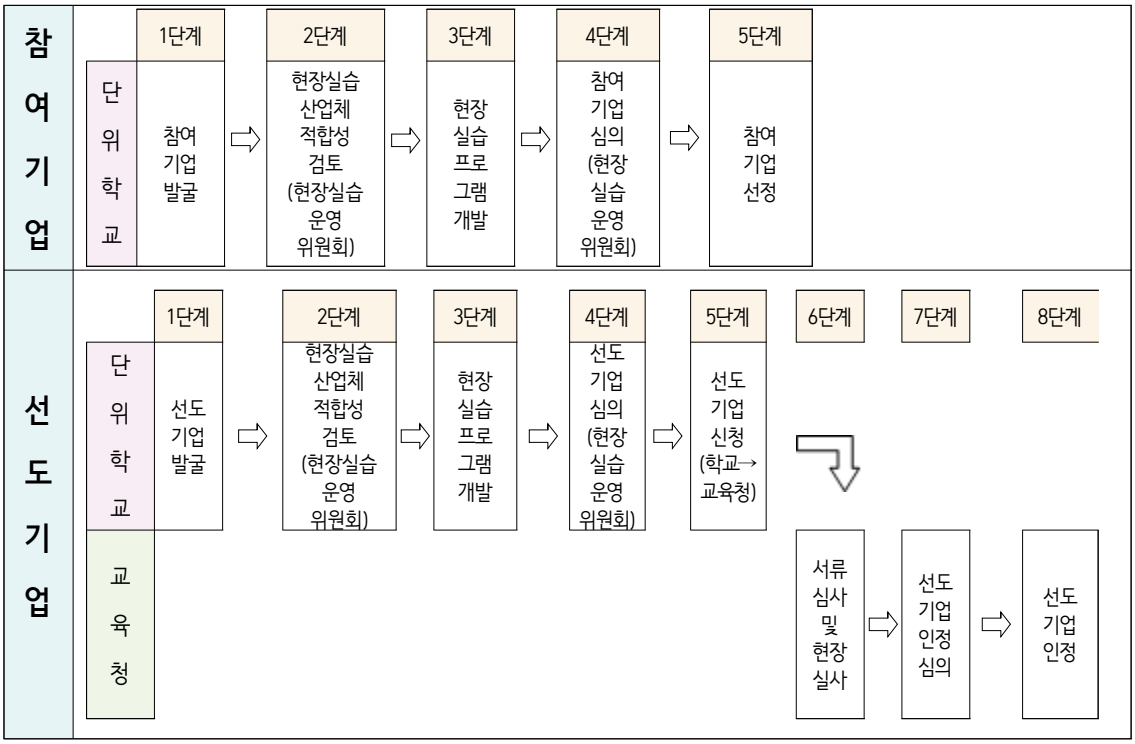
➡ 파견기업 선정 형식은 학교별로 운영의 차이는 있었으나 선정기준은 동일하게 적용되었다. 기업에서 신청하는 파견 의뢰서 형식의 서류가 현재의 '참여기업과 선도기업' 체크리스트와 같은 결의 행정조치였음.

▣ 사후 체크리스트 작성하여 파견 취소

- 파견 후 1개월 이내에 순회지도를 실시하여 현장실습 실태점검 체크리스트를 작성하여 업무관리시스템으로 제출
- 과거의 선정기준의 준거는 현재와 같은 직업훈련촉진법 제8조2항 따르고 있다. 다만 구체적인 방식은 사전 답사와 현장실습 의뢰 사업장 방문시 학교에서 확인하도록 하였다.

2) 2018년 기업 선정정책

<산업체 채용약정형 현장실습 운영 절차>



- 기업 선정에 관련해 과거와 현재의 변화된 지점을 살펴보았다. 참여기업은 학교, 선도기업은 교육청에서 구분하여 관리하는 것으로 책임의 소재와 주체를 구분하여 시행하는 취지로 이해된다. 색다른 관점이 아니다. 이미 그렇게 구분해서 운영했다.

- 과거 우수/강소 기업은 학교에서 교육청 승인을 받아 운영하였고 희망기업은 학교에 자체 판단하여 운영하였던 절차와 큰 차이가 없는 흐름이다.

기업의 선정은 새롭게 변화한 것이 아니라 단지 언어가 달라졌다는 점이다.