



발 간 등 록 번 호

11-1620000-000903-01

2022년도 인권상황실태조사
연구용역보고서

특성화고 현장실습생 인권개선 방안 마련 실태조사

특성화고 현장실습생 인권개선 방안 마련 실태조사

2022년도 국가인권위원회 인권상황 실태조사
연구용역보고서를 제출합니다

2022. 12. 6.

연구수행기관 : 전북노동정책연구원
연구책임자 : 강 문 식 (전북노동정책연구원)
연구원 : 김 성 호 (해담노동법률사무소)
 노 현 정 (전북비정규직노동자지원센터)
 이 수 정 (청소년노동인권네트워크)
 임 동 헌 (광주전자공업고등학교)
 조 용 화 (전북노동정책연구원)
 하 인 호 (청소년노동인권네트워크)

이 보고서는 연구용역수행기관의 결과물로서,
국가인권위원회의 입장과 다를 수 있습니다.

연구요약

I. 서론

□ 연구 배경 및 목적

그동안 한국사회에서 현장실습이라는 용어는 대개 산업체에서 채용을 전제로 이루어지는 현장실습을 지칭하는 것으로 사용되어왔다.

현장실습생들은 교육훈련과정이라는 제도의 설명과 달리 단순 반복 작업에 투입되기 일췌였고 장시간 노동·위험 기피 업무를 수행하거나 사측의 구사대로 활용되기까지 했다. 심지어는 현장실습생이 중대 재해로 생명과 건강을 잃는 사례도 반복하여 발생하였다. 현장실습은 교육적 목적보다 학교와 산업체 각 기관의 이익을 위한 수단으로 활용되는 경향이 높으며 취업률을 높이는 수단으로 활용되어 왔고, 현장실습이 일반 노동자의 생산 공정 적응(On-the-job Training) 정도의 역할을 하는 현실에서 현장실습의 학습적 목적 달성은 어려운 과제이다(진숙경 외, 2016; 진숙경 외, 2017a; 김경엽, 2020). ‘학습중심 현장실습’ 제도 아래에서도 권리침해가 상존하는 현실은 정부의 평가에서도 확인된다.

특성화고의 교육 목적은 교육과정상에 명시된 고등학교 교육의 목표를 공유해야 하지만 특성화고의 직업교육 논의는 즉각적인 노동시장 요구에 부응하고자 하는 직업주의에 치중되어 있다. 현장실습제도를 통한 ‘노동시장으로의 이행’ 측면에서도 현장실습은 직업계고 학생들의 지속적이고 안정적인 취업에 크게 도움이 되지는 못했고, 현장실습을 통한 취업률의 제고는 실습 사업체의 질과 노동환경을 악화시키는 결과를 낳았다. 보다 근본적인 문제는 현장실습과 관련된 각 주체의 상충되는 목표의 종합이 곤란한 현실에 있다.

이미 여러 선행연구는 취업과 학습(교육)이라는 두 목표를 동시에 달성할 수 없다고 지적했고 현행 산업체 현장실습제도 아래에서는 현장실습생의 학습권, 노동권, 건강권을 종합적으로 충족할 방안 마련에 한계가 있으므로 산업체 현장실습제도를 폐지하자는 주장까지 제기된다.

본 연구는 다음의 몇 가지 측면에 주의를 기울이며 연구를 수행하였다.

첫째, 직업주의적 직업교육 위에 놓여있는 특성화고 현장실습제도의 현주소와 그로 인해 특성화고 학생들이 경험하게 되는 학습권, 노동권, 건강권 침해를 종합적으로 파

악했다.

둘째, 현장실습 기간에 한정한 평면적 이해에서 벗어나 특성화고 진학에서 현장실습과 졸업 후 진로에 이르기까지 특성화고 학생들의 경험을 재구성하여 특성화고 학생들이 마주하는 사회적 제약과 차별적 현실을 살폈다. 특성화고 학생들이 현장실습 참여를 선택하는 배경에 놓여있는 특성화고 진학 이전부터 누적되어온 생애 경험을 주목했다.

셋째, 특성화고 현장실습제도의 노동시장 이행(School-to-work transition) 성과와 특성화고 졸업생을 대상으로 한 취업지원제도를 분석하여 대학 비진학 청소년의 일할 권리를 다뤘다.

마지막으로 본 연구는 학습과 노동을 대립적으로 묘사하는 대신 각각의 권리를 보편적 권리라는 차원에서 다루며, 특성화고 졸업자의 일할 권리를 현장실습제도로 가둬놓지 않는 열린 정책대안을 모색하였다.

□ 연구의 내용과 방법

본 연구에서는 특성화고 직업교육과 현장실습제도에 관한 연구현황을 살펴보고, 현장실습제도 관련 국제인권기준·법·제도 및 국내의 직업교육훈련제도, 대학 비진학 청소년 취업지원제도 사례를 분석했다. 더불어 특성화고 학생들의 진학·진로 경험, 현장실습제도의 운영 현황과 특성화고 학생들의 현장실습 경험을 살폈다.

연구 수행을 위해 문헌연구, 2차자료 분석, 질적조사 연구방법론을 활용하였다. 초기 설계단계에서 선행연구(황여정·김승경, 2018)를 참고하여 양적연구 방법으로서 특성화고 졸업생 대상 설문조사를 시행하려 계획하였으나 교육부의 협조가 이루어지지 않아 시행하지 못하였다. 설문조사의 공백을 보완하기 위해 2차자료 분석과 질적연구를 강화하였음을 밝혀둔다.

II. 이론적 배경

□ 직업주의에 치우친 한국의 중등직업교육

한국의 중등직업교육 정책은 전공 기술교육과 산업현장으로의 연계를 강조하며 기능주의 및 직업주의적 입장에서 있으며 기초학습능력과 인문적 소양의 증진에는 상대적으로 관심이 소홀하다.

직업교육에서 직업주의적 입장은 고졸 취업을 강조하고 미래보다는 현재의 직업세계

에 초점을 맞춘 국가직무능력표준(NCS) 적용을 강조하며, 범용적인 기능보다는 특정 기업에 맞춘 교육과 훈련을 강조한다(임언, 2019).

그러나 고교 직업교육의 내용이 지나치게 협소하게 진행될 경우, 급변하는 기술 사회에 적극적으로 대응하면서, 행복하고 성찰적인 직업인으로서 살아가도록 준비하는 데 어려움이 있을 수 있다(임언 외, 2015; 임언, 2017a).

특히 기초학습능력은 비판적 미래 사회의 시민으로 참여하기 위해 모든 학생에게 요구되는 능력이며 여기에서 특성화고 학생을 제외하는 것은 교육의 형평성을 훼손하고 국가·학교의 책무를 유기하는 일이다.

직업교육의 개념을 둘러싼 논의를 종합해 보면 기능주의 및 직업주의적 직업교육을 비판하며 일반교육과 직업교육을 통합해야 한다는 주장에 주목할 필요가 있다. 이 관점에 따르면, 특성화고에서 보통교과 내용의 수준을 낮추고 직업생활에 연계하여 친근한 주제로만 골라서 가르치는 것은 학생들의 생애 기회와 경쟁력을 제한하는 결과를 초래할 수 있으므로 특성화고 학생들도 구체적인 맥락을 넘어서는 원리들에 대해서 접할 수 있는 기회를 제공해야 한다(임언 외, 2015; 임언, 2017a).

유네스코와 OECD 등의 국제기구는 직업교육에서 직업과 관련된 사회·경제·환경 개념이 포함된 개인과 문화 발전에 필요한 일반교육을 제공해야 하고 학교에서 모든 학습자가 전인적 인간으로 성장할 수 있도록 도와야 한다고 말한다.

미래 사회에 학생들이 평생학습자로서 살아야 한다는 사실을 고려하지 않고 현재의 노동시장 요구와 취업률 확대에만 치우친 직업교육 정책은 재검토가 필요하다. 직업교육 논의에서 정책 대상자의 취업수요 의견을 절대적 지표로 삼는 관행에도 주의가 요구된다. 선행연구는 정부의 교육 정책이 교사의 직업교육 인식에 높은 영향을 미친다고 지적했다. 이와 같은 결과는 고교 교사의 직업교육에 대한 인식이 변할 수 있고, 특히 직업교육 정책의 사회적 논의가 중요함을 시사한다.

□ 직업주의적 직업교육과 한국의 현장실습제도

한국 법·교육과정에서의 현장실습제도는 산업체에서 진행되는 훈련으로 정의되며 이는 직업훈련을 강조하는 직업주의적 직업교육관이 반영된 산물이다. 한국에서는 산업체 현장실습이 표준으로 받아들여지나 산업체 현장실습은 현장실습의 다양한 개념 가운데 일부분이며 해외 여러 나라는 각국의 직업교육 정책에 따라 현장실습제도를 달리 운영한다. 직업교육과 직업훈련의 분리가 강조되는 일원화교육체계를 택하는 미국에서는 고등학교 단계의 산업체 실습은 제한적으로 시행된다. 우리나라는 미국과 같이 일원

화교육체계를 채택하고 있으나 현장실습제도에 있어서는 이원화교육체제로 운영되는 독일의 시스템을 도입하려 시도하다 시행착오를 겪기도 했다.

한국의 현장실습제도는 첫 출발부터 산업체의 요구를 반영하여 학생을 노동시장으로 이행시키는 통로로 기능했다. 「경제개발 5개년 계획」에 따른 산업체 인력 수급의 필요를 충족하기 위해 「산업교육진흥법」이 제정되었고 1973년부터 직업계고 학생들은 현장실습을 의무적으로 수행해야 했다. 1990년대 들어서는 「신경제 5개년 계획」(1993)을 뒷받침하기 위해 공업계고등학교의 학제를 「2·1」로 개편하여 현장실습 기간을 1년으로 연장했다. 직업계고는 직업교육 기관이기보다 노동력 저수지 역할을 맡았고 학생들은 산업·경제 정책의 필요에 따라 기능적으로 활용되었다.

2000년대 들어 현장실습제도 변화의 큰 줄기는 ‘취업률’과 학생의 기본권 사이의 대립으로 파악할 수 있다. 현장실습생들에게 발생하는 중대재해와 각종 인권침해 사건은 현장실습제도에 대한 문제제기로 번졌고 정부는 개선 방안을 발표하곤 했다. 현장실습 규제를 늘려 실습기간을 줄이거나 실습시기를 뒤로 늦추면 ‘취업률’이 감소했고 정부 정책의 증심추가 ‘취업률’로 이동하면 다시 규제가 완화되는 순환을 반복했다. 그런 가운데도 현장실습생의 중대재해가 반복되면서 실습생의 안전을 지키겠다는 것이 현장실습제도 개선 방안의 주요 골자로 자리잡았다. 그러나 현장실습생의 ‘안전’은 재해를 입지 않을 권리 수준에 머물러 신체적·정신적·사회적 안녕으로서의 건강과는 거리가 멀었다. 2018년부터 현재까지 ‘학습중심 현장실습제도’가 시행되고 있으나 이 기간 동안 다른 어느 시기보다 현장실습제도의 변화가 심했다. 실습 기간과 취업 가능 시기를 제한하고 현장실습 기업에 제한을 두는 규제가 시행되었으나 이번에도 ‘취업률’이 낮아지면 어김없이 규제를 완화하여 노동력 공급을 장려했다.

□ 현장실습제도를 둘러싼 논의의 출발점

결국 50년 동안 유지되어온 현장실습제도의 실제 목표는 처음부터 지금까지 노동력 수급이었다. 현장실습제도와 조기취업이 특성화고 학생에게 도움이 될 것이라는 신념이 배경에는 직업주의적 직업교육 정책이 놓여 있다. 산업체 수요에 조응해 노동시장으로의 이행을 중요하게 여기는 직업주의적 직업교육정책은 교사와 학생들에게 산업체 실습과 조기취업을 당연한 것으로 내면화시키는 효과가 있고, 직업주의적 시각의 내면화는 현장실습제도를 지탱하는 동시에 현장실습제도의 운영을 위해 직업주의적 직업교육을 강화하는 되먹임(feedback) 관계가 작동한다. 이 점에서 직업교육에 대한 관점을 정립하는 것은 현장실습제도를 둘러싼 논의의 출발점이 될 것이다.

그러나 현장실습제도가 직업교육에서 차지하는 교육적·학습적 지위의 쟁점은 선행연구에서 거의 다루이지 않는다. 직업교육의 개념적 정의에 비추어볼 때 한국의 현장실습제도는 직업훈련에 가까운 제도로 볼 수 있으며 결국 현장실습제도의 존치가 전제되는 논의의 지형은 한국의 중등단계 직업교육의 법·제도적 정립이 미비한 현실에서 그 이유를 엿볼 수 있다. 아동·청소년의 권리와 아동 발달 단계를 고려한 중등단계 직업교육의 논의가 상대화된 자리에는 산업적·기능적 필요에 따라 직업교육을 활용하려는 도구적 관점이 남기 때문이다. 그동안 직업계가 경제·사회적 구속으로부터 자유스럽지 못하고, 학자나 연구자 또는 정책 담당자에 따라 해석이 달라지며, 정체성(identity) 위기에 직면하게 된 배경이 여기에 있다.

여러 선행연구는 한국에서 운영되는 현장실습제도에는 동시에 달성 불가능한 목표가 공존하며 이 중 학습·교육적 목표는 방기되어 왔음을 공통적으로 지적한다. 그러함에도 비교적 과거의 선행연구에서 제기된 제언은 대개 현장실습제도의 보완에 초점이 맞춰져 있었다. 이들 선행연구의 정책 제언은 일부 실현되기도 하였으나 그 이후의 연구에서도 종래의 문제가 이어지는 것으로 확인된다. 결국 최근의 연구에서는 공존할 수 없는 목표를 결합시키는 현 제도의 폐지를 비롯한 근본적 수정까지 제기하게 이르렀다.

이에, 본 연구에서는 직업교육이 ‘취직을 위한 교육’으로 환원되지 않고 인문적 소양 함양을 추구해야한다는 관점(Dewey, 1916)에 기초를 두고 일에 대한 비판적 관점을 가지고 사고하고 행동하는 노동자를 양성하는 교육(Kincheloe, 1995)이어야 한다고 정의한다. 그리고 현장실습제도에 대한 분석과 논의에서 인문주의적·비판적 직업교육의 입장을 토대로 현장실습이 중등직업교육과정 내에서 자리매김해야한다는 관점을 견지한다. 여러 선행연구는 현장실습을 취업과 연결 지었으나(안재영 외, 2012; 안재영 외 2013; 최수정 외, 2012; 이병욱 외, 2015; 이병욱, 2017), 이번 연구는 교육의 관점으로 무게중심을 이동하여 특성화고에 재학 또는 졸업한 아동·청소년의 권리를 살펴 보았다는 점에서 다른 연구와의 차별점을 지닌다.

III. 국내외 직업교육훈련제도 및 국제인권기준

3장에서는 현장실습 문제의 준거가 될 수 있는 국제인권기준들을 검토하고, 도제교육이 발달한 독일, 한국과 학제나 사회경제적 배경이 유사한 미국, 교육 선진국으로 불리는 핀란드의 직업교육제도에서의 시사점을 살펴본 후 마지막으로 한국의 현장실습을 둘러싼 법적 쟁점을 분석하였다.

□ 아동노동 및 직업교육에 관한 국제인권기준

국제 인권기준들은 일관되게 모든 인간은 그 자체로 존중받아야 하며 차별과 배제로부터 보호받아야 하고, 국가(정부)는 이를 위해 책임과 의무를 하도록 규정하고 있다. 정부를 비롯한 어떤 기관도 특정 유형의 사람이나 집단이라는 이유로 어떤 수준의 교육을 받을 기회를 박탈하지 말아야 하며, 모두가 최고 수준의 건강을 향유할 수 있도록 제도와 환경을 조성해야 한다. 특히 아동은 생물학적, 사회·경제적 취약성으로 인해 발달과 건강에 있어 특별한 보호를 해야 하며, 착취나 위험하거나 교육에 방해가 되는 가혹한 형태, 여타 신체적·지적·정신적·도덕적 또는 사회적 발전에 유해한 여하한 노동으로부터 보호해야 한다. 나이가 적다고, 학생 신분이라고 이러한 국제 인권기준의 적용에서 제외되거나 배제되는 것은 아니다.

국제인권기준은 비준 시 국내법의 효력을 가지며, 비준하지 않았어도 해당 권리들을 해석하고 이행하는데 있어 기준으로 삼고 있다. 현장실습과 같은 직업교육을 계획하고 이행하는 데 있어서도 이러한 국제 인권기준은 직접적인 기준이 되거나 기준을 수립하는 준거가 될 필요가 있다. 구체적으로 직업교육을 규정한 국제기준은 물론 청소년(아동)의 학습권, 건강권, 노동권 등 기본권을 다룬 국제기준도 보편적 권리로서 고려가 되어야 한다. 신분이 학생이든 노동자든, 장소가 학교이든 산업체이든 앞서 서술한 국제 인권기준은 동등하게 적용되어야 하기 때문이다.

ILO는 도제가 사업 안에서 이뤄지는 특수한 형태로 인해 특별한 문제를 야기시킴을 주지시키고 있다. 직업교육과 관련하여 ILO 등이 지속적으로 제기하는 해당 직업이 도제에 적합한 직업인지, 해당 도제에 필요한 기술적 이론적 지식의 수준과 필요한 도제 기간, 도제를 시행하는 사용자(지도자)의 전문성과 지도력, 완전한 훈련을 확보할 수 있는 공간, 도제 조건 등에 대한 강력한 규제 프레임워크, 도제 전반을 계획하고 수행할 때 노사단체 등의 사회적 파트너와 당사자 등의 이해관계자의 참여, 제도 개선과 발전을 위한 지속적인 연구와 정보 공개 등의 논점은 매우 주목할 필요가 있다.

□ 외국의 직업교육제도

해외의 직업교육사례에서는 직업교육 제도가 그 나라의 경제구조, 사회문화, 역사적 배경 등에 따라 특징을 가진다는 것을 파악했다. 각 나라가 처한 환경 속에서 직업교육 제도를 어떻게 구축해왔느냐를 살펴보는 것은 우리에게 시사점을 준다.

독일은 단단한 중소기업과 제조업을 기반으로 직종별 취업경로가 개발되어 있어 정부와 직종별 협회, 노동조합 등이 긴밀한 협력 속에 직업교육훈련체계를 구축하고 있

다. 독일의 안정적인 사회보장망과 고등학교만 졸업해도 충분히 생활이 가능한 직장소득, 서열이 없는 대학, 집단적인 인재양성 구조 등은 도제교육이 정착하게 된 계기라고 할 수 있다. 교육을 통해 개인과 사회가 통합과 발전을 이루며 성장한다는 독일사회의 교육철학도 영향을 미치고 있다. 나아가 노동단체와 고용단체, 직종협회 등 이해관계자의 적극적인 참여와 책임, 현장지도자의 전문성 강화 등으로 도제교육과 같은 제도를 운영할 수 있는 사회문화가 정착되어 있다.

미국은 폭넓은 공교육 인프라를 활용하여 정부가 학교 교육을 중심으로 직업교육을 실행하고 있다. 학력별로 소득격차가 크고, 고졸 학력을 요구하는 일자리가 줄어드는 점, 또 기업이 비용 부담 등으로 인재양성에 적극적으로 나서지 않는 점 등은 미국의 직업교육이 현장기반형이 아닌 학교 중심으로 운영되게 하는 요인이 되고 있다.

핀란드의 직업교육은 희망하는 누구나 거의 무상으로 직업교육을 통해 요구하는 자격증을 취득할 수 있는 평생직업체계로 구축되어 있다. 또 학점제 방식으로 정규교육과 비정규교육, 직업교육과 일반교육이 연계되며, 직업교육기관에서의 현장실습과 자격증 취득과 연계되는 도제훈련을 통해 현장중심 수업을 지향하고 있다. 이런 직업교육체계는 정부, 기업, 노동조합, 학생 등 이해당사자들 간의 긴밀한 협조 속에서 운영되고 있다는 특징을 가지고 있다.

한편 모든 국가들이 4차 산업혁명 등 급변하는 기술변화에 적극적으로 대응하기 위해 직업교육을 대폭 수정 보완하며 단순한 취업률이나 기능양성이 아닌 국가적 아젠다로 설정하고 있다.

우리나라의 현장실습은 1960년대 초 학교 실습시설 부족 이유와 더불어 산업화 과정에서 인력 부족을 해소하기 위한 목적으로 시작되어 저임금 노동을 전제로 설계된 면이 있다. 대기업 중심의 경제구조에서 중소기업은 자체적인 기술개발의 유인이 적고, 편중된 이익분배로 인해 인재 양성에 투여할 자원 마련도 어려운 것이 사실이다. 좋은 대학을 나와야 대기업 등 안정적인 직장을 얻게 되고, 학력에 따른 소득 차이가 지나치게 큰 점 등은 학생들을 과도한 입시경쟁으로 내몰고 직업교육에 대한 유인을 낮게 만든다. 각 나라의 사회·경제·역사·문화적인 배경에서 그 나라의 특징에 맞는 직업교육이 설계되고 이행되고 있는 측면을 볼 때 한국의 직업교육은 본질적인 재구조화가 필요한 시점이다.

□ 현장실습제도의 법률상 쟁점

현장실습을 둘러싼 법령 검토에서는 현장실습이 1963년에 도입되어 60년 가까운 시간이 흘렀음에도 근거법령이나 규정이 아직도 명확하지 않은 점을 검토하였다. 현장실

습은 교육과정으로서 「초·중등교육법」과 「초·중등교육과정 총론」에 의해 규율되고, 산업체 기반 훈련으로서 「직업훈련촉진법」에 그 근거를 두고 있다. 그러나 「초·중등교육과정 총론」은 현장실습에 대한 내용이 부족하고 교육부장관의 고시로 수시로 개정되고 있어 현장실습을 규율하는 근거규정으로 보기 어렵다. 「직업훈련촉진법」은 현장실습에 대한 개념 정의와 운영에 필요한 규율을 하고 있지만 직업계고의 현장실습을 규율하는 것이 아닌 직업훈련을 하고 있거나 할 예정인 사람 모두에 대한 규율로 교육과정으로서의 직업계고 현장실습을 규율하는 근거법령으로는 부족하다. 즉 교육과정으로서의 현장실습도, 산업체 기반 교육훈련으로서의 현장실습도 그 근거가 불명확했다.

아울러 특성화고 등 직업계고의 법적 근거도 불명확했다. 상위법령인 「초·중등교육법」에서 위임을 받지 않은 채 같은 법 시행령에서 특성화고를 규정하고 그 지정·고시 권한을 교육감에게 부여하였다. 청소년의 성장과 발달, 그리고 학습권 등에 지대한 영향을 미치는 학교 설립의 기준과 근거가 법률에 근거하지 않은 채 시행령으로 규율하고 있다는 것은 문제 소지가 있다.

정부는 「직업교육훈련촉진법」에 따라 5년마다 ‘직업교육훈련 기본계획’을 수립해야 한다. 기본계획에는 직업교육훈련기관의 설치·운영 및 그 시설·설비의 확보·개선, 직업교육훈련교원의 양성 및 연수, 직업교육훈련생의 진로 지도, 직업교육훈련생의 인권 보호 및 안전 보장 등의 사항을 포함하여야 한다. 그러나 확인 결과 2차~4차 기본계획(2004년~2018년 사이의 것)은 확인할 수 없었고, 관련 부처로부터도 제공 받지 못했다. 한국의 직업교육 현주소라 할 수 있다.

노동자성은 계약의 형식이 아닌 노동의 실질로 판단하는 것이 대법원의 오래된 입장이다. 현장실습 참여자들이 사실상 저숙련 단순노동을 수행하고 있음에도 불구하고 노동부 등 감독 당국은 현장실습 참여자의 노동자성을 인정하지 않아 왔다. 2012년 「직업계고 현장실습제도 개선방안」에 따라 현장실습 참여자들이 근로계약을 쓰며 법적 문제는 일부 해소되는 듯 했으나 2017년 학습중심 현장실습으로 방침이 변화되면서 이 문제는 다시 원점이 되었다. 이러한 방침 변화는 현장실습이 수행되는 기업현장에서의 실습수행 내용과 방법, 형태 등이 변화되지 않은 채 제도의 형식만을 변경한 것이어서 현장실습 참여자의 노동권 보호 측면에서 심각한 문제의 소지가 있다.

현장실습생에 대한 보호는 현장실습을 규율하고 있는 「직업교육훈련촉진법」에서 규정을 두고 있다. 현장실습산업체 선정 시 현장실습시설·설비의 적합성 및 후생복지 여건 등 고려(제8조), 현장실습계약 체결(제9조), 미성년이거나 학교에 재학 중인 직업교육훈련생의 현장실습시간, 휴일 및 야간 근로제한(제9조의2), 직업교육훈련교원의 현장지도, 현장실습산업체의 책무 및 직업교육훈련기관의 안전교육 의무(제9조의3~제9조

의5) 규정을 두고 일부 사항에 대해서는 근로기준법을 준용하여 노동법에 따른 제재 조치를 할 수 있게 하였다. 또 현장실습시간을 위반하여 야간 및 휴일현장실습을 실시한 경우에 2년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금형의 벌칙을 가하고, 현장실습계약 체결 시 표준협약서를 사용하지 않은 경우 5백만 원 이하의 과태료를 부과하도록 규정하였다. 그러나 현장실습시간 위반과 표준협약서 체결을 제외하고는 법적 제재규정이 없어 보호규정들에 대한 실효성을 기대하기 어렵다. 또 「직업교육훈련촉진법」이 「근로감독관 집무규정」상의 노동관계법 범위에 포함되지 않아 이에 대한 근로감독에 소극적이고, 과태료도 교육부장관 또는 노동부장관에게 분산되어 있어 감독의 책임이 오히려 불명확한 상황이다.

이상의 검토들은 한국의 직업교육제도에 대한 근본적인 검토와 종합적인 계획의 필요성이 시급하며, 이를 위해 정부, 기업, 노동조합, 학생 등 이해당사자들의 긴밀하고 적극적인 협력과 논의가 필요함을 시사하고 있다.

IV. 특성화고 현장실습 운영 현황 및 특성화고 학생의 학습·진로 경험

4장에서는 각종 행정자료 및 통계, 2차자료를 활용하여 특성화고 현장실습 운영 현황, 특성화고 학생의 학습 및 진로 경험, 현장실습의 노동시장 이행 성과 등을 살펴보았다.

□ 특성화고 현장실습 운영 현황

연구에서 특성화고 현장실습 운영 현황을 확인하기 위해 「직업교육훈련촉진법」에 의거한 현장실습 운영 실태조사 결과를 파악하였으나 교육부와 시·도교육청은 현장실습 관리시스템(HIFIVE) 운영을 실태조사로 대체하였고 그 결과는 비정기적 정책자료로 공개되고 있었다. 따라서 별도로 용혜인 국회의원에게 받은 자료와 하이파이브 원시자료를 분석하였다.

특성화고 3학년 학생 중 현장실습에 참여한 학생의 비율은 2016년 57.1%에서 2021년 33.5%로 감소했다. 2020년 현장실습 사업체 중 30인 미만 사업체는 52.4%로 절반 이상이었고 5인 미만 사업체도 14.9%를 차지했다.

2018~2021년 하이파이브 원시자료를 분석한 결과 실습계획서상의 실습 기간보다 이른 시점에 실습을 종료한 사례는 15,311건으로 전체 실습 중 17.0%였다. 실습 조기 종료는 복교나 조기 취업을 의미한다. 현장실습이 정해진 기간을 초과하여 이루어진 사

례는 같은 기간 1,045건이었다. 초과 실습은 저임금 노동력으로서의 활용을 의미할 수 있고 과태료 부과 대상이다. 현장실습이 12주 이상 시행된 사례는 12,043건이었다. 선도기업에서 4주 미만으로 실습이 진행된 사례는 11,350건이었다. ‘학습중심 현장실습’ 제도는 현장실습 기간을 최대 3개월, 선도기업은 최소 4주 이상 실습을 진행하도록 기간에 제한을 둔다. 현장실습 기간은 하이파이브 시스템에서 실시간으로 확인할 수 있는 정보임에도 규정과 법을 위반하는 사례가 시정되지 않았다는 점도 문제이다.

연계교육형 현장실습에 참여한 학생은 2018년 222명에서 2022년 1,407명으로 크게 늘었다. 참여지역은 4곳에서 14곳으로, 참여기관은 2곳에서 75곳으로 늘었다. 2022년에 연계교육형 현장실습 참여자가 늘어난 것은 채용연계형 직무교육과정이 실시 때문이다. 채용연계형 직무교육과정에는 전공과 관계없이 참여할 수 있는 교육과정이 있어 전공과 일치하지 않는 기업으로의 취업 통로로 이용될 우려가 있다.

2022년 기준, 현장실습 기업 관리는 사전현장실사→학교현장실습운영위원회→시·도 교육청현장실습협의체→기업코칭의 절차로 진행된다. 현장실습 기업 사전현장실사에 이용되는 점검표는 정성평가 항목으로 이루어져 실사자의 재량에 좌우될 소지가 컸다. 선도기업을 심사·승인하는 시·도교육청 현장실습 협의체는 구성이 사용자단체로 편향되었고 학부모, 학생 참여는 제한적이었다. 기업코칭은 기업 담당자의 주관적 판단을 확인하는 방식으로 이루어지므로 객관적 실사와 거리가 있다.

전자산업 기업의 현장실습 사례를 구체적으로 쫓아가며 특성화고 현장실습제도가 운영되는 실체를 확인한 결과 제도의 맹점이 곳곳에서 확인되었다. 대규모로 현장실습생을 모집하는 전자산업의 S·J기업은 중견기업이라는 이유로 심사와 승인 절차가 생략되었다. S·J기업은 현장실습 운영계획서상 직무분야와 실습과제를 변형하여 사실상 전공 무관하게 실습에 참여시킬 수 있는 방법도 보여줬다. S·J기업은 매년 수백 명의 현장실습생을 받고 있으므로 기업현장교사를 1:1로 배치하는 것은 사실상 불가능하고, 여러 학교가 제출한 현장실습 운영계획서에서도 기업현장교사 1:1 배치가 불가능하다고 기재되어 있다. 기업코칭에서 실습생들은 S·J기업에서 배울 것이 없었고 단기간 돈을 벌고 싶은 목적이라면 그곳에 오라고 이야기했다. 국민연금 자료에서 S·J기업의 지난 1년간 퇴사율은 전체 기업 평균 퇴사율의 2.5배에 달해 S·J기업이 특성화고 학생들을 단기 인력으로 활용하고 있는 것으로 보인다. S·J기업에서 진행된 사전현장실사에서는 전자산업의 유해요인이 점검되지 않은 채 실습환경이 안전하다고 평가되었다. 전자산업에서 사용되는 여러 화학물질은 그 종류와 위험성 모두 정확히 알려져 있지 않으며 전자산업에 재직하다 직업성 암이 발병하는 사례는 꾸준히 늘고 있다.

교육부의 현장실습 지도·점검은 34개 학교만 대상으로 삼아 실효성이 낮다. 교육부

는 여수 현장실습생 사망사고가 발생한 해에만 34개 기업을 추가로 지도·점검했다. 각급 학교의 현장실습 지도점검 결과에서는 부당대우 사례가 2020년 29건, 2021년 31건에 불과하다. 그러나 지도점검 결과에는 하이파이브 상담에서 집계된 사례나 근로복지공단에 접수된 산재 사고도 누락됐다는 점에서 신뢰성에 의문이 제기된다.

□ 특성화고 학생의 기초학습능력과 학습권

OECD의 국제학업성취도 평가(Programme for International Student Assessment: PISA) 결과를 토대로 중등직업교육과정에 재학 중인 학생들의 학업성취 수준을 비교하였다.

OECD PISA 결과 한국 특성화고 학생들의 기초학력은 2012년 이후 뚜렷하게 저하되었다. 2009년과 2018년을 비교했을 때 읽기 능력은 36.9점, 과학 능력 27.7점, 수학 능력 18.8점 하락했다. 한국 직업계고 학생들의 학업성취 하락폭은 OECD, 일본, 독일에 비해서 규모가 컸다. 2018년에는 기초수준에 도달하지 못한 학생의 비율이 33.0~33.8%까지 확대되었다. 2018년 한국 직업계고의 국어, 과학, 수학 세 과목의 주당 총 수업시간은 2009년과 비교했을 때 127분 감소했으나 일본, 독일은 세 과목의 수업시간이 증가했거나 비슷한 수준을 유지하고 있었다.

OECD는 비판적인 미래 사회의 시민으로 참여하기 위해 모든 학생이 의무교육이 종료되는 시점에 기초수준(baseline)에 도달할 수 있어야 한다고 강조한다.

□ 특성화고 학생의 진학과 진로 경험

「한국교육고용패널II」 분석 결과 특성화고 진학자의 고등학교 선택 이유에서 취업의 사보다 중학교 성적 등 이차적 요인의 영향이 더 큰 것으로 나타나 진학 선택에 수동적 측면이 있었음을 확인했다. 학교생활을 묻는 문항에서는 특성화고와 일반계고 재학생 사이에 차이보다는 동질성이 높았다. 이는 진로 선택과 결정에 대한 태도, 능력, 행동을 갖춘 정도를 의미하는 진로성숙도에서도 마찬가지였다.

패널조사에 참여한 특성화고 학생 중 35.6%가 현장실습에 참여했다. 현장실습을 진행한 기업의 규모는 10인 미만이 22.3%였고, 50인 미만이 56.9%였다. 현장실습 참여자들은 대체로 기업에서 업무를 잘 가르쳐주었고(3.86) 인격적인 대우를 해 주었다고(3.83) 응답했지만 그 기업에 취업하고 싶은 마음은 높지 않았다(3.07).

현장실습 참여자 중 24.1%는 도중에 그만뒀다. 그 이유로는 산업체의 협약사항 불이행(9.4%), 학교 측의 배치 부적절(6.3%)도 상당한 비중을 차지한다. 중도 복귀한 학생

들 중 38.1%는 학교에서 정상 교육이 이루어지지 않았다고 답변했다.

특성화고를 졸업한 후 대학에 진학한 사람은 40.2%였고 이 중 2.1%는 일과 학업을 병행하고 있었다. 진학하지 않고 취업한 사람은 26.8%, 진학과 취업 어느 쪽도 선택하지 않았거나 불완전 취업 상태에 놓여 있는 사람은 33.0%였다. 미진학 및 불완전 취업자의 비중이 현장실습 비참여자 집단(31.5%)에 비해 현장실습 참여자 집단(35.7%)에서 유의하게 높았다($p=0.035$).

학교로부터 취업 정보를 얻은 사람은 현장실습 참여자 중에서는 48.2%, 비참여자 중에서는 43.1%였고, 현장실습 조기 종료자 중에서는 23.1%로 큰 차이가 있었다($p<0.001$).

현장실습 참여자와 비참여자 사이에 일자리 종사상 지위, 급여, 사업체 노동조합 유무에는 유의한 차이가 확인되지 않았다. 반면 현장실습 참여자에 비해 비참여자가 더 큰 규모의 사업체에서 일하고 있을 가능성이 높았다($p=0.013$).

통념과 달리 자격증 취득, 조기취업에서도 노동시장 이행 성과에 긍정적 효과를 확인하지 못했다. 그러나 일자리 정보 취득에 학교(취업지원센터, 교사)의 지원이 있었는지 여부는 각종 노동 관련 변수에 강력한 영향을 미친 것으로 나타났다. 취업에 학교의 지원을 받았을 때에는 그렇지 않았을 때보다 정규직으로 일할 확률이 2.32배, 월 평균 임금은 13만 8천 원 높았다. 학교의 지원을 받았을 때에는 노동조합이 있는 사업체에 취업한 사람이 26.2%였고 이 중 64.9%는 노동조합에 가입했다. 그렇지 않았던 경우에는 10.5%만 취업한 사업체에 노동조합이 있었고 이들 중 30.4%가 노동조합에 가입했다.

□ 소결

이상을 정리하면 몇가지 시사점을 확인할 수 있다.

첫째, 특성화고 학생들은 제도적, 구조적 학습권 침해를 경험하고 있다.

한국의 특성화고에서는 학생들의 목표가 취업에 있다고 간주하고 직업주의적 교육관을 토대로 교육과정이 구성된다. 이 같은 교육과정의 운영은 20% 학생에게만 초점이 맞춰지게 되고, 특성화고 학생들은 다양한 진로 선택의 기회를 제공받는 대신 취업이라는 한정된 선택지 안에서 학교 생활을 수행하게 된다. 결국 특성화고 학생들은 중등교육과정에서 보통교과 교육과 인문적 소양 함양도 충분히 경험하지 못하면서 학습권을 제약받는다.

둘째, 현장실습제도가 노동시장 이행에 미치는 유의미한 효과가 관찰되지 않았다.

현장실습 참여, 자격증 취득 여부가 노동시장 이행 성과에 긍정적 효과를 미친다는

증거는 발견되지 않았다. 본 연구의 분석 결과는 다른 선행연구 결과와 일치한다. 반면 학교의 지원을 받았을 때 더 나은 조건에서 일하고 있었다는 점은 현장실습을 통한 조기 취업 확대보다 청소년 취업지원제도의 운영이 장기적으로 보다 긍정적 효과를 가져올 수 있을 것임을 보여준다.

그러나 본 연구에서는 고등학교 졸업 후 취업자끼리만 비교하였고 그 비교 시점이 고등학교 졸업 1년 뒤로 시간적 거리가 가깝다는 점에 유의해야 한다. 선행연구는 단기적 직업교육이 초기 노동시장 진입 단계에서는 고용확률을 쉽게 증가시킬 수 있지만, 노동시장 경험이 증가할수록 일반교육을 받은 사람들의 고용확률이 상대적으로 빠르게 높아져 직업교육의 초기 성과가 상쇄되는 것으로 보고한다(Hanusheck et al., 2017, 문상균, 2017 재인용). 반면 고졸 취업자와 대졸 취업자 사이에는 기업 내부 승진, 임금에서 차이가 존재한다(엄동욱, 2017; 박강우, 2014).

셋째, 특성화고 학생의 경험을 객관적으로 확인할 수 있는 조사와 자료가 미흡하다.

교육부는 하이파이브 데이터베이스를 정책 수립의 근거로 활용하고 있지만 동시에 해당 자료의 통계적 신뢰성, 정합성을 기대하기 어렵다고 밝힌다. 본 연구에서 확인한 하이파이브 원시자료에서도 다수의 오기, 비정합적인 항목이 발견되었다.

현장실습제도가 취업의 통로라는 신념이 교육 현장에 존재하지만 정작 이와 관련된 통계 역시 확인할 수 없었다. 또한 교육부의 특성화고 학생의 취업 관련 통계는 취업률을 확대하는 방향으로 다소 왜곡된 지표를 사용하고 있었다. 특성화고 학생의 기초학력을 확인하는 국가 통계가 2012년부터 생산되지 않는다는 점도 조속한 시정이 필요한 대상이다.

넷째, 특성화고 현장실습의 점검, 지도는 실습의 실재를 확인하는 데 한계가 있다.

교육부의 현장실습 운영 실태조사는 HIFIVE 운영으로 대체되었고 중앙단위 지도점검은 소수를 대상으로 진행하며 결과도 공개되지 않는다. 현장실습제도의 정책 대상자들이 현장실습제도와 관련된 객관적 정보에 접근할 수 없다는 점도 문제이지만, 객관적 정보 자체가 부재한다는 점이 더욱 큰 문제이다.

다섯째, 일선 학교와 기업들은 현행 현장실습제도의 규제를 우회하여 실습을 확대하고 있었으며 현행 제도의 한계가 확인되었다.

전자산업 기업 현장실습의 실제 사례를 통해 현장실습제도 규제의 맹점이 드러났다. 정부의 반도체 산업 지원과 노동 규제완화 정책에 따라 앞으로도 전자산업으로의 현장실습이 확대될 가능성이 높다. 그러나 우회로가 잔뜩 있는 현행 현장실습제도에서는 전자산업 유해기업에서 이루어지는 실습을 규제할 수 없으며 현장실습생의 노동권과 건강권도 보호하기 어렵다.

V. 면접조사 분석 : 현장실습생 권리보장 실태와 다양한 목소리

5장에서는 면접조사 분석을 통해 현장실습제도의 운영과 현장실습생의 권리보장 실태를 살펴봤다.

면접조사는 2017~2022년 사이 특성화고에 다닌 재학생과 졸업생, 재학생과 졸업생의 현장실습을 담당한 취업담당교사, 취업지원관, 기업현장교사를 대상으로 했다. 또, 현장실습제도 관계부처와 관계기관의 담당자, 학교전담노무사, 전·현직 교사와 교원단체, 청소년 노동인권단체와 노동조합, 학부모단체 등을 대상으로 했다. 특히, 재학생의 경험을 깊이 이해하기 위해 현장실습 전·후 2차례 면접을 진행했고, 2차 면접 과정에서 체크리스트, 현장실습 모습과 3학년 2학기 교실 풍경 그리기 등 보충적 조사 방법을 활용했다.

면접조사 결과는 재학생과 졸업생의 경험을 중심에 두고 이해관계로 얽혀 있는 이들의 경험과 인식을 다각도로 접근해 분석했다. 가장 주안점을 두고 분석한 부분은 재학생과 졸업생의 학습 경험이다. 이를 위해 재학생과 졸업생의 교육과정 이수 경험과 현장실습 중 학습 경험을 살폈다. 또한, 산업체에서 경험한 노동기본권과 안전, 노동재해 사례를 중심으로 노동권과 건강권 보장 실태를 살폈으며, 원하는 실습에 참여할 권리 및 실습 전 교육 받을 권리와 정보 접근권 사례를 중심으로 참여권과 알 권리 보장 실태를 살폈다. 마지막으로 실습과 졸업 이후 진로 계획과 재학 중 경험한 현장실습제도와 취업지원제도에 대한 견해를 살폈다.

면접조사 분석 결과와 시사점은 다음과 같다.

첫째, 현장실습제도의 교육적 효과에 대한 근본적인 성찰과 변화가 필요하다.

현장실습의 의미에 대해 이해당사자들은 “그냥 학생 때 취업한다 정도”, “말이 학습이지 취업 준비”라고 생각하고 있어 ‘학습’보다는 ‘취업’이라는 인식이 강했다. 2018년 ‘학습중심 현장실습’ 시행 이후 교육부는 ‘학습’을 강조해 왔다. 그러나 제도 이해당사자들의 인식이 제도 시행 이전과 크게 다르지 않다는 점에서 실태를 심각하게 받아들일 필요가 있다.

이와 같은 결과는 그간 교과과정에 충실하게 운영하려는 노력보다 학생을 산업체에 파견하는 형태의 현장실습에 매몰되었기 때문으로 이해할 수 있다. 특히, 올해 도입한 채용약정형 직무교육과정은 교사들 사이에서 “직업교육을 무시하는 것 같다”, “학원에 다 왜 교육을 시키러 보내냐”고 성토했 정도로 교육적 목적을 크게 벗어나 있었다. 채용약정형 직무교육과정에서 배우는 내용이 현재 특성화고 교육과정에 포함되어 있는데

굳이 외부 교육기관과 학원 등으로 보내 교육할 이유가 없다는 것이다. 또한, 안전 문제를 확신할 수 없는 반도체 제조업에 보내 단순·반복 업무를 익히고, 판매직 양성이 목적인 기업에 보내 단순 서비스 업무를 익히는 것은 교육부가 강조하는 ‘학습중심’에도 역행한다는 점에서 문제였다.

기업의 ‘학습’ 역할과 책임을 강화하기 위해 기업현장교사 제도를 도입했으나 학생들은 “웬만해서는 혼자서” 작업한다고 답하는 경우가 많았다. 이는 제도 운영에 소홀한 개별 사례로 이해할 수도 있으나, 기업현장교사 제도가 실질적으로 운영되기 어려운 조건을 간과한 채 제도가 도입되었기 때문으로 이해하는 것이 타당하다. 현장실습을 “취업”으로 인식하고, “학생 데리고 와서 빨리 자기 파트에 맞게끔 돌리는 게 중요한” 기업에서 학습이 이뤄지기를 기대하는 것은 요원해 보였기 때문이다.

교육부는 표면적으로는 ‘학습중심’을 강조하고 있지만, 현행 현장실습제도가 취업에 도움이 된다는 막연한 기대로 채용 가능성에만 무게를 두지 않았는지 성찰할 필요가 있다. 또한, 교육과정으로 운영하는 현장실습이 그 목적에 충실할 수 있도록 대안을 마련할 필요가 있다.

둘째, 특성화고 교육과정이 학생의 학습권을 충분히 보장하고 있는지 살펴 보완할 필요가 있다.

특성화고는 고교교육의 목표에서 제시하는 인문적 소양과 민주 시민 의식 함양에 충실하고, 그 바탕에서 특수한 목적인 산업 전문 분야 인재 양성을 목표로 삼고 있다. 그러나 면접조사 결과 확인한 것은 특성화고 교육과정이 심각하게 균형을 잃은 채 운영되고 있다는 점이다. 그 결과는 학생의 학습권 침해로 나타났다. 학생의 학습권 침해 실태는 특성화고의 정체성을 심각하게 흔드는 교육환경의 변화와 교육과정 운영 실태에서 구체적으로 확인할 수 있었다.

매년 미달사태가 벌어질 정도로 특성화고는 생존의 문제에 직면해 있었다. 특성화고 교문에 ‘대학 합격’ 현수막이 나붙고, “여기는 인문계야”라고 할 정도로 진학률이 취업률을 앞서고, 지역과 계열 편차는 다소 있으나 학과 개편과 교명 변경이 자주 일어나는 현실에서 교육환경의 변화를 느낄 수 있었다. 이와 같은 변화는 특성화고의 정체성을 흔들고, 학교 교육과정을 불안정하게 운영하는 원인이 되고 있었다.

현장실습에 참여하는 학생의 학습권 침해 실태는 좀 더 직접적이고 심각했다. 특성화고의 교육과정은 보통교과와 전문교과, 창의적 체험활동으로 운영하고, 이 중 전문교과의 45~50%는 3학년에 배치되고 있었다. 따라서 3학년 때 현장실습에 참여하는 학생은 전공 심화 과목을 못 듣게 되어 수업 결손이 생겼다. 학교 대부분은 수업 결손을 방치하거나 유인물을 나눠주는 것으로 대신할 뿐 수업 결손 문제를 해소하기 위한 여타의

노력은 찾기 어려웠다. 그 결과 학생들은 전공 심화 과정을 제대로 배우지 못한 채 졸업했다.

특성화고 학생 중 다수는 학습 결핍이 누적된 채 입학했고, 특성화고 교육과정을 이수하는 과정에서 더 심화하거나 소외되는 과정을 겪고 있었다. 면접 참여자 중에는 “초등학교 때부터 약간 수학을 낫어요”라고 말하고, “공부를 그렇게 잘하지는 못해서” 특성화고에 진학했다는 학생이 많았다. 학습에 대한 자신감 하락과 결핍은 진학 동기 중 많은 부분을 차지했지만, 진학 후 회복되는 경우를 확인하기 어려웠다. 학생들의 학습 결핍을 해소하려는 노력을 찾기는 어려웠지만, 학생의 수업 동기부여를 위해 자격증 취득 목적의 수업을 운영하거나 수업의 양을 줄이고 난이도를 낮추는 방식으로 우회하는 현실은 쉽게 만날 수 있었다.

특히, “수업 자체가 아예 자격증 따는 수업”이라고 해 거의 모든 학교의 교육과정이 자격증 취득과정에 잠식된 형국이었다. 특정 자격증을 취득하는 것으로 3학년 교육과정을 채우는 학교도 있었다. 자격증 취득 위주 수업을 탈피하려면 우선, 전공 분야에서 어떤 자격이 필수로 요구되는지, 취업을 목표로 하는 학생들의 진로와 어떤 연관성이 있는지 등을 체계적으로 살펴 기준을 마련할 필요가 있다.

이와 같은 불안정하고 변칙적인 교육과정 운영으로 인해 특성화고 학생들에게 중등 단계 교육을 마치면 채울 것으로 기대되는 인문적 소양과 민주 시민 의식 함양 및 기초 학습역량 소외 현상이 일어나는 것은 아닌지 깊이 살피고, 대안을 마련할 필요가 있다.

셋째, 현장실습생의 노동권 보장을 위한 관점의 전환과 법·제도 보완이 시급하다.

특성화고 학생은 현장실습 중 실습 조건과 권리보장에 대해 현장실습표준협약서에 정하고 채용 전환 후 노동조건은 근로계약서에 정하고 있었다. 그러나 학생들은 현장실습표준협약서에 정한 내용을 잘 기억하지 못할 정도로 형식적으로 작성하고 있음을 알 수 있었다. 또한, ‘학생’ 신분을 강조하면서 노동기본권 보장은 되려 소홀히 하고 있으며, 근로계약서를 작성한 이후의 노동조건에 대해서는 점검조차 제대로 되지 않았다.

학교전담노무사 제도의 도입은 현장실습 전 기업을 점검해 안전한 실습환경을 확보하려는 노력이라는 점에서 일부 긍정적인 변화로 확인할 수 있었다. 그러나 아쉬운 점은 노동 안전점검 시스템을 작동해도 영세한 기업의 경우 노동 관계법의 적용 대상에서 제외되는 경우가 많아 실효성이 떨어진다는 점, 산업별 특성에 맞는 안전을 점검할 체크리스트나 학생의 발달과정에 따라 어떤 유해·위험 요인이 있는지를 점검할 기준이 미흡한 점이다. 또한, 노동 안전 분야에 전문적인 역량을 갖춘 학교전담노무사가 적어 점검 시스템이 고르게 작동하기 어렵고, 문제가 발견된 기업에 대해 선도기업 선정 취소 외에 실효성 있는 조치가 어려운 현실도 확인할 수 있었다.

학생들은 실습 전 노동 안전교육을 받지만, 온라인 교육과 집체 교육 위주였고, 내용 또한 전공이나 산업별 특성에 맞는 실질적인 교육과는 거리가 멀었다. 현장실습 중 보호 장구 지급이나 예방 조치가 미흡한 현실도 확인할 수 있었다. 한 학생은 페인트칠 업무를 할 때 “그냥 목장갑”만 끼고 일한다고 했다. 제도 시행 이후 기업이 ‘안전’을 강조하고 있다고 하지만 노동재해 경험에 대해 “많이 다쳤죠. 베이고 찢리고”라고 대수롭지 않게 말하는 학생에게서 그 실효성을 체감하기는 어려웠다.

특히, 현장실습생의 노동권을 보장하는 수준이 미흡한 점은 실질적인 운영과 법·제도 보완 내용의 불일치에서 확인할 수 있었다. ‘학습중심 현장실습’ 제도는 ‘학생’ 신분을 명확히 하고, 기업은 학생에게 단순·반복 업무가 아닌 ‘학습’을 시키고, 이에 대해 임금이 아닌 ‘현장실습 수당’을 지급하도록 설계하고 있으나, 학생들이 경험한 현장실습 내용을 실질적으로 따지면 노동관계법상 ‘노동자’로 볼 수 있는 여지가 다분했다. 제도와 실질 운영의 괴리로 인해 학생은 학습권도 노동권도 충분히 보장받지 못하고 있었다.

그간 반복해온 ‘학생이냐, 노동자냐’라는 이분법적인 접근은 현장실습생을 권리의 사각지대로 모는 결과를 낳고 있다. 이에 ‘학생이냐, 노동자냐’라는 신분 구분에서 집중할 것이 아니라 관점의 전환을 통해 노동관련법·제도를 보완할 필요가 있다. 청소년은 현장실습, 현장 견학, 체험활동, 캠프 등 어떤 형태의 활동 중에도 학습권과 안전·생명권, 노동권 등 기본권을 충분히 누릴 수 있어야 한다는 관점으로 접근할 필요가 있다.

이와 함께 현장실습제도를 운영할 때 ‘학생’ 신분을 강조하면서 고용노동부의 책무성은 간과한 것은 아닌지 돌아볼 필요가 있다. 현장실습 중 학생의 안전을 강조하고 있지만, 산업체 관리·감독의 권한이 없는 교사와 노무사의 역할 비중을 높일 뿐, 고용노동부의 역할은 축소되고 있는 것은 아닌지 우려되는 부분이 많았다.

「직업교육훈련촉진법」상 침해된 권리의 구제 절차는 교육부와 고용노동부에 분산되어 있어 매우 복잡하고 실효성이 떨어졌고, 현장실습 중 노동권을 침해당한 경우에도 ‘학생’ 신분을 내세워 권리 구제에 나서기 어렵게 하는 사례가 있었기 때문이다.

넷째, 현장실습 중 학생의 신체적·정신적 건강과 함께 사회적 관계에서 비롯하는 건강 문제를 중요하게 살필 필요가 있다.

학생들은 1시간이 넘는 원거리 출퇴근과 기숙사 생활, 하루 1시간 실습 시간 연장 동의로 인한 장시간 노동 탓에 신체적 피로감을 호소했다. 특히, 청소년에게 우호적이지 않은 조직문화와 학력 차별 등으로 인해 신체적·정신적으로 안녕하지 못했다.

“너 어디 대학 나왔어?”하고 아무렇지 않게 묻는 대학 중심 사회에서 특성화고를 바라보는 사회적 시선을 늘 의식해야 하고, “고졸이 해봤자”라며 무시당한 경험에서 학생들은 자신감을 잃고 사회적 관계를 맺는 데 어려움을 겪고 있었다. 실습 과정에서 겪는

고졸 학력 차별 경험은 선취업 후진학 과정을 고민하는 동기가 되었고, 혼자 할 수 있는 운전업무를 계획하거나 창업으로 방향을 잡는 사례에서 진로를 고민할 때도 영향을 끼치고 있었다.

따라서 현장실습 중 학생의 건강 문제를 살필 때 신체적·정신적 건강과 함께 학력 차별로 훼손되는 사회적 관계에서 비롯하는 건강 문제도 면밀하게 살필 필요가 있다.

다섯째, 학생에게 영향을 미치는 현장실습제도 정책 결정 과정에 실질적인 참여가 보장되고, 실습 중 알 권리가 충족되기 위한 대책 마련이 필요하다.

「직업계고 현장실습 운영 통합 매뉴얼」에는 2022년부터 학교 현장실습운영위원회를 구성할 때 학생대표를 포함하도록 정했다. 올해 마련된 방침이어서 실질적인 참여 여부는 향후 모니터가 필요해 보였다. 또한, 3개 시도교육청 현장실습 관련 조례에도 학교 현장실습운영위원회 구성에 학생대표를 포함하도록 정하고 있으나 실질적인 내용은 확인하지 못했다. 이 외 제도적으로 학생의 참여를 보장하는 사례는 찾아보기 어려웠다.

학생은 실습 참여 여부를 선택할 수 있으나, 취업을 원하는 학생은 당연하게 참여해야 하는 것으로 인식하고 있었고, 원하는 현장실습을 선택해 참여하는 것은 어려운 조건이었다. 무엇보다 “성적이 낮고 뭔가 선택의 여지가 없는 학생들을 위해” 기회를 넓힐 방법이 필요했다. 학교도 기업도 학생에게 강조하는 것은 ‘성실성’이었다. 이 기준에 따른 ‘선별과정’에서 탈락한 소위 “출석률이랑 그런 게 별로 안 좋고 그런” 학생은 참여 기회조차 얻을 수가 없었다. 현장실습 중 복귀한 학생도 다시 현장실습 기회를 얻기 어려워 아르바이트 노동을 하며 졸업 전까지 시간을 보내거나 진학으로 진로를 바꾸는 일도 있었다.

학생들은 현장실습 전 기업에 대한 정보와 현장실습 운영 관련 정보를 취업담당교사와 취업지원관에게 얻거나 개인적으로 탐색하고 있었다. 공개되는 기업 정보가 제한적인 문제와 함께 정보 접근권을 보장하는 체계적인 시스템이 없는 문제로 취업담당교사나 취업지원관, 담임 등의 개인적 역량에 과의존하고 있었다.

실습 전 교육과 기업 배치 후 의무 교육도 혼자서 영상으로 대체하거나 16시간 교육을 40분으로 압축하는 등 형식적으로 이뤄지는 경우가 많아 알 권리 보장 수준이 대체로 낮았다.

여섯째, 학교 안팎에 청소년이 원하는 진로를 탐색하고 취업을 원하는 이들을 지원하는 제도가 매우 미흡해 이에 대한 대책 마련이 필요하다.

학생들은 특성화고에 진학할 때 충분한 정보가 없거나 왜곡된 정보를 바탕으로 혼자서 결정한 경우가 많았다. 재학 중에도 소수의 ‘성공적인’ 취업 사례와 불충분한 정보를 바탕으로 진로 결정을 하고 있었다. 실습과 졸업 후 진로는 매우 다양하게 답했으나 진

로 탐색 과정에서 도움을 받을 사람이나 제도 지원이 부족했다.

학생들은 도움을 받은 프로그램에 대해 “선배들과의 대화”를 꼽았다. 학교에서 마련하는 진로 지원과 취업 지원 프로그램이 학생들에게 실질적인 도움이 되지 않는 이유는 취업 경로가 현장실습제도로 수렴하고, 학생들이 원하는 내용을 듣고 지원하기보다 일방적으로 마련하는 과정에서 비롯하는 것으로 파악했다. 학생들은 특성화고에 입학했지만, 취업, 창업, 취업에서 진학 혹은 진학에서 취업 전환 등 1~3학년 동안 “다른 길”을 고민하는 학생들에게 그에 맞는 기회가 열려 있지 않은 점과 지원이 부족한 점을 매우 아쉬워했다.

특히 졸업 후에는 학교의 지원조차도 급격하게 단절된다는 불안이 취업을 원하는 학생의 현장실습 의존도를 높이는 원인이 되고 있었다. 따라서, 관련 제도를 만들 때는 학교 안팎의 지원체계가 급격하게 단절되지 않도록 세심하게 살펴 촘촘하게 마련할 필요가 있다.

VI. 대학 비진학 청소년 취업지원제도 사례 분석

6장에서는 대학 비진학 청소년에 대한 취업지원제도를 살펴보았다.

□ 정부의 대학 비진학 청소년 취업 정책

고졸 취업에 대한 정부차원의 대책은 2006년 「고졸이하 청년층 고용촉진대책」을 시작으로 정부마다 발표하였다. 유형화하자면 현장중심 직업교육, 공공부문 채용 확대, 고졸 채용 시 인센티브 지원, 고졸 취업자 병역지원, 선취업-후진학 지원 등으로 구분할 수 있다. 각 정부마다 마이스터고, 도제학교 등 교육제도 개편을 취업 지원의 영역에서 논의하기도 했고, 고졸 채용 목표제와 같이 법적 근거 없이 정부의 의지로만 추진되던 과제들은 정부의 의지에 따라 부침이 생겼다. 고졸자를 채용하는 기업에 대한 인센티브는 점차 다양해지고 있지만 그것이 바로 양질의 일자리 채용으로 이뤄지도록 설계되어 있는지는 의문이다.

각각의 취업대책의 효과성은 개별 사업에 대한 평가에서 이뤄져야겠지만, 모든 정부에서 공통된 특징은 교육구조에서 취업 경로를 설계하고 있다는 것이다. 학교 교육과정(예를 들어 전인적 교육)과 취업을 위한 고용시장(예를 들어 노사관계와 시장 논리)은 다른 범주에서 다루어지는 정책임에도 불구하고 교육과정을 통해 취업목표를 달성하려고 하였다. 그 과정에서 취업을 위한 경로가 사실상 산업체 파견형 현장실습으로 단일

화되었고, 이로 인해 학생들은 질 나쁜 산업체 파견형 현장실습도 취업을 위해 감수할 수밖에 없었다. 또 교육과정의 최종 단계를 취업으로 설계하며 교육과정이 안정적으로 유지되기 어려웠다.

또 각 정부에서 특징적으로 추진했던 과제들은 충분한 검토나 종합적인 계획이 부족한 상태에서 제도화되었다. 마이스티고, 도제학교, NCS, 선취업-후진학 등은 학교교육(직업교육)을 근본적으로 재설계해야 하는 것임에도 불구하고 개인의 역량강화와 취업을 향상만이 강조되며 교육차원의 검토는 사실상 방치된 면이 있다.

□ 고졸취업 지원 프로그램 사례

정부는 2021년 중앙부처-지자체-교육청(시·도 취업지원센터) 간 협력체계를 구축하고 고졸취업 지원을 위해 중앙취업지원센터를 설치하면서 한국장학재단에 위탁하였다. 중앙취업지원센터는 일자리 발굴, 취업지원 플랫폼 구축(고졸만JOB), 졸업생 취업지원센터 지원(고졸자 후속관리 자원모델 개발), 고교 취업연계 장려금·현장실습 지원금·기업현장교사 지원사업 등 산업체 파견형 현장실습 관련 지원금 지급 등의 사업을 하고 있다. 교육부는 직업계고 운영의 상당 부분을 상공회의소, 한국장학재단 등에 위탁하여 운영하고 있다. 중앙부처-지자체-교육청(시·도 취업지원센터) 간 협력체계를 구축하기 위한 중앙취업지원센터를 정부책임하에 운영하지 않는 점은 문제 소지가 있다.

고졸 미취업자의 취업지원을 위해 정부는 2020년 전국 17개 거점학교에 졸업생 취업지원센터를 설치하였다. 졸업생 취업지원센터는 졸업생 지원기반 구축, 졸업생 이력관리 및 취업지원, 취업 및 후학습 정보 제공, 학교별 우수사례 확산 등의 사업을 수행하도록 되어 있다. 졸업생 취업지원센터의 운영을 보면 권역별 취업지원센터의 기능을 해야 함에도 공모방식으로 사업을 추진하다보니 실제로는 개별 학교의 프로그램 수준에 머물러 있다. 그러다보니 거점형 졸업생 취업지원센터를 개별 학교에 있는 특별한 지원 서비스인 것처럼 홍보하는 사례까지 나타나고 있어 개선이 필요하다.

특성화고에서는 고졸취업 체계 강화를 위해 전문적인 취업지원 역량을 갖춘 사람으로 산업체 재직 경험이 있는 신중년 또는 해당 분야 전문가를 취업지원관으로 채용하고 있다. 개괄적인 역할로는 전국단위 및 지역 단위 우수 취업처 발굴, 학생 취업상담, 일자리 매칭 등 업무를 수행한다. 그런데 일부 지자체를 제외하고 취업지원관이 기간제 비정규직으로 채용되어 고용이 불안정한 상태이다. 취업지원관은 우수 취업처를 발굴하고 일자리를 매칭하며, 학생과 취업상담을 해야 하는 업무 특성상 신뢰관계를 형성하는 것이 중요한데 취업지원관의 고용불안으로 인해 제도의 취지가 훼손될 소지가 있다.

또 취업지원관 운영에 대한 공식적인 매뉴얼이 없어 학교별로 업무 편차가 발생하고 업무 수행에도 애로가 있다는 지적이다.

□ 대학 비진학 청소년 취업지원 관련 법령

고졸취업대책이 난맥상인 이유 중 하나는 근거법령이 마련되지 않았기 때문이다. 고졸 취업자를 대상으로 하는 취업 활성화 법률은 현재 없고, 「청년고용촉진특별법」에서 정의한 청년의 범위에 포함되어 적용되고 있다. 그러나 다양한 청년고용 대책들은 주로 대학 졸업자를 대상으로 하고 있어 대학 비진학 청소년은 소외되고 배제된 것이 현실이다. 정부의 고졸 취업 대책들은 대체로 고졸 미취업자들이 대졸 미취업자 등과는 달리 여러 사회적·경제적 취약성이 있어 별도로 대책이 필요하다고 밝히고 있으나 관련 법령을 마련하기 위한 노력은 찾아보기 힘들었다. 늦었지만 교육과 취업의 서로 다른 범주의 정책을 직업계고라는 공간에서 어떻게 조화를 이루고, 정책의 책임을 어떻게 분배할 것인가(예를 들어 교육부와 노동부 등)에 대한 논의를 통해 고졸 미취업자에 대한 종합적인 대책을 조속히 마련할 필요가 있다.

VII. 결론 및 제언

앞선 조사 및 분석 결과를 종합하여 본 연구에서는 크게 1. 특성화고 학생의 학습권을 보장하는 교육과정 운영, 2. 특성화고 학생 및 청소년의 기본권 보장, 3. 특성화고 학생 및 청소년의 지원 제도 확대를 3대 핵심 과제로 제시한다. 각각의 핵심 과제 안에 10개 중점 과제와 23개 세부 과제를 제안했다.

1) 특성화고 학생의 학습권이 보장될 수 있는 교육과정 운영

(1) 비교육적 산업체 실습 중단과 직업교육 정상화

□ 비교육적 산업체 실습 중단과 교육과정 정상화

○ 현황과 문제점

한국 현장실습제도의 도입 목적은 출발부터 산업체의 요구를 반영하여 학생 노동력을 공급하겠다는데 있었고 현장실습제도의 주요 변화도 산업체의 수요와 이해관계를 반영했다. 면접에 참여한 기업 관계자들은 인력 채용의 리스크 감소를 현장실습제도의

가장 중요한 이점이라고 말했고 특성화고 학생들은 현장실습제도를 취업 통로로 인식하고 있었다. 이런 현실에서 교육적 목적의 현장실습제도란 성립이 불가능한 목표이다. 실습 참여자들은 실습 사업체에 전담교사, 교육 장소, 교육 교재, 평가가 부재하거나 미흡했으며 수행했던 역할도 단순 업무에 그쳤다고 응답했다.

○ 개선방안

교육과정 운영의 파행을 가져오는 비교육적 산업체 실습은 중단되어야 한다. 전문교과의 현장실습 대체를 허용하는 지침을 폐기하고 고등학교 3학년 보통교과와 전문교과의 정상적인 교육과정이 운영되어야 한다. 일을 통한 교육은 학교에서 이루어질 수 있다. 산업체 실습을 대체하고 교사, 교실, 교재, 평가가 갖춘 다양한 형태의 학습적 실습이 전문교과의 일부로서 정규 교육과정으로 이루어져야 한다.

□ 「교육기본법」, 「초·중등교육법」에 직업교육 정의

○ 현황과 문제점

교육관계법이 아닌 「직업훈련교육촉진법」이 고교 직업교육과 현장실습제도의 시행 근거가 되는 현실은 대단히 기형적이다. 직업교육의 목적을 “산업사회가 요구하는 인력을 양성·공급”(교육부, 2020)에 두는 현행 교육과정은 중등직업교육의 목표로 부적절하며 세계적 추세에도 역행한다.

○ 개선방안

「교육기본법」과 「초·중등교육법」에 직업교육을 정의하고 그에 근거하여 국가교육과정 수립되어야 한다. 새로 입안되는 직업교육의 정의는 사회적·경제적 안녕을 창조(UNESCO, 2021)하고 각자의 잠재력을 최대한 발휘할 수 있는 전인적 인간의 성장(OECD, 2018)에 초점을 두어야 한다.

□ 특성화고 관련 정책에서 취업률 지표 사용 금지

○ 현황과 문제점

교육부는 취업률 지표 평가를 폐지했다고 밝힌 뒤에도 공식 보도자료에서 ‘취업률 저하’, ‘조기 취업 축소’를 문제 삼는다(교육부, 2018; 교육부, 2019). 특성화고 교육과정에 깊숙이 개입된 중소기업 인력양성 사업 등 각종 정부 부처 사업은 학교별 취업률을 직접적인 사업 평가 지표로 삼고 있다.

○ 개선방안

직업교육의 정상화를 위해 ‘취업을 위한 교육’에서 벗어나려는 의식적 노력이 필요하며 교육부 뿐만 아니라 특성화고 관련 정책을 시행하는 모든 정부 부처·공공기관에서 정책의 내용, 평가 지표에서 취업률 반영을 금지해야 한다.

- 직업교육정책 논의에 참여권 보장

○ 현황과 문제점

직업교육정책은 그동안 산업체의 의견을 중심으로 직업주의적 관점을 답습하는 형태로 이어져 왔다. 현장실습제도 역시 직업주의적 직업교육 정책 아래에서 노동력 수급의 관점에서 다뤄져 왔을 뿐이다.

○ 개선방안

중등단계 직업교육 정책에 사회적 논의가 필요하며 여기에는 직업교육 당사자인 학생의 참여가 보장되어야 한다. 직업교육 정책은 그 사회의 노동 제도와 불가분의 관계이므로 노동조합(노총)의 참여도 필요하다.

(2) 모든 학생에게 차별 없는 학습권 보장

- 「기초학력보장법」과 기본계획에 특성화고 기초학력 보장 명시

○ 현황과 문제점

특성화고에서 보통교과를 소홀히 가르치는 것은 학교가 갖는 고유한 기능을 포기하는 것이고 교육적 형평성에서도 어긋난다. 이미 거의 모든 나라에서 중등단계의 직업교육은 인문교육과 통합되는 추세이고 고교단계 직업교육에서도 기능습득보다 기초적인 지식에 강조를 두고 있다. 교육받을 권리는 모든 학생에게 차별 없는 기본권으로서 적용되어야 한다.

○ 개선방안

「기초학력보장법」 및 시행령, 기본계획에 특성화고 기초학력 보장을 명시하고 모든 특성화고 학생이 졸업 전에 최소한의 기초 학업 성취를 달성하는 것을 교육 정책의 목표로 명시해야 한다. 특성화고 학생의 기초학업능력 보장 과제는 교육부 직업교육정책과가 전담하기에는 난점이 있으므로 현재 「기초학력 보장 종합계획」을 담당하고 있는 교육기획보장과의 협력이 필요하다. 특성화고 학생들에게 기초 교과 학업의 효능감을 제공하는 방안을 마련하는 것이 중요하다.

특성화고 보통교과 수업 확대

○ 현황과 문제점

우리나라 직업계고는 다른 나라에 비해 보통교과 수업시수가 적으며 감소하는 것으로 나타난다. 특성화고에는 기초학력이 부족한 상태로 진학한 학생의 비중이 높을 것임을 고려하여, 특성화고 실정에 맞게 보통교과 수업의 목표를 정하고 수업을 진행되어야 한다.

○ 개선방안

특성화고에서 국어, 수학, 과학 등 보통교과 수업이 확대되어 일반계고와의 수업시간 차이가 해소되어야 한다. 특성화고 실정에 대응할 수 있도록 교수·학습방법이 개발되어야 하고, 특성화고 보통교과 교사를 대상으로 역량 강화 지원도 필요하다. 특성화고 기초학력 미달 학생에게 학습지원이 이루어질 수 있는 체계 마련이 필요하며 이를 위한 전담부서 설치도 고려할 수 있다.

발달단계 및 학업성취를 고려한 교과편성

○ 현황과 문제점

현재 많은 특성화고에서는 현장실습을 이유로 고등학교 3학년에 보통교과를 편성하지 않는다. 전문교과의 경우에도 1, 2학년 때 배운 기초 교과를 3학년 교과에서 심화학습할 수 있어야 하지만 3학년 2학기에 편성된 전문교과는 현장실습으로 대체할 수 있기 때문에 수업결손이 발생하고 있다.

○ 개선방안

중등교육과정 내에서 교과편성은 아동·청소년의 발달단계와 각 학년 별로 단계적인 성취를 고려하여 이루어져야 한다. 보통교과와 전문교과를 3학년 2학기까지 고르게 편성하여 수업결손이 발생하지 않도록 운영해야 한다. 보통교과 학습이 전문교과 학습에 도움이 되거나 혹은 그 반대가 될 수 있도록 교육과정을 유기적으로 구성·운영할 필요가 있다.

특성화고 기초학업수준 진단 도구 개발 및 직업기초능력평가 폐지

○ 현황과 문제점

현재 직업계고의 학업수준을 평가하는 도구와 통계가 없으며, 평가할 수 있는 기준도 마련되어 있지 않다. 직업계고의 기초학력 평가를 대체하는 직업기초능력평가는 실효

성이 없는 상태로 오히려 그 존재가 기초학력예의 관심과 접근을 저해하는 요인이 되고 있다.

○ 개선방안

특성화고 학생이 기초교과에서 최소한 도달해야 할 것으로 기대하는 공신력 있는 기준이 마련되어야 한다. 기초학업능력 기준 마련을 위해서는 특성화고 학생의 기초교과 학업 실태 조사와 성취 수준 진단이 먼저 이루어져야 하고, 단순 암기 지식 수준의 평가가 아닌 다양한 정보를 매개하여 융합하고 응용하는 리터러시 수준을 진단할 수 있도록 기초학업능력 평가도구 개발 및 운영이 필요하다. 직업기초능력평가는 폐지하고 기초학력 진단 기준 마련에 집중하는 편이 타당하다.

2) 특성화고 학생의 기본권 보장

(1) 실습생 및 청소년의 노동권과 건강권을 보장하는 법체계 정비

- 계약, 노동형태와 관계없이 경제적, 조직적 관계 아래 일하는 사람을 노동자로 인정

○ 현황과 문제점

‘학습중심 현장실습제도’는 실습생의 보호를 이유로 오히려 실습생의 노동자성을 부정하면서 노동권을 침해하는 문제가 있다. 근로계약서 작성 여부로 노동자성의 유무를 정하는 것은 노동자성 개념을 대단히 협소하게 해석하는 것으로, 국제 규범은 다양한 형태의 노동관계의 출현에 따라 종래의 인적 종속(subordination)을 넘어 다양한 계약 관계를 포괄하도록 확장할 것을 권고한다. 이 같은 권고는 현장실습에도 마찬가지로 적용될 수 있다.

○ 개선방안

실습의 형태를 막론하고 학생의 노동권과 건강권이 보장될 수 있도록 법체계가 정비되어야 한다. 근로기준법·산업안전보건법·노동조합법을 개정하여 계약형태와 상관없이 경제적, 조직적 관계 아래 일하는 사람을 노동자로 인정하면 현장실습생의 지위에 관한 불필요한 쟁점은 자동적으로 해소될 수 있다.

「근로기준법」 제2조의 노동자·사용자 정의 규정을 개정하여 타인에게 노무를 제공하는 사람 모두를 노동자로 추정하고, 근로계약체결의 형식적 당사자가 아니라고 해도 실질적인 지배력 또는 영향력이 있다면 사용자로 개념을 확대해야 한다.

□ 아동·청소년 발달과정에 따른 섬세한 노동권·건강권 기준 마련

○ 현황과 문제점

현행 근로기준법은 여성과 아동노동을 대상으로 한 규제가 있으나 아동·청소년의 발달과정에 따른 별도의 규제는 마련되어 있지 않고, 연령 별로 작업의 종류를 제한하기는 하나 노동형태는 다루지 않는다.

○ 개선방안

관련 법령의 개정으로 연령 별로 금지되는 작업의 종류, 노동형태를 세분화하여 섬세한 기준을 도입해야 한다.

□ ILO협약에 따른 조치 이행

○ 현황과 문제점

ILO 제138호, 제182호 협약은 아동 노동 및 아동의 교육·훈련, 가혹한 아동노동의 조건은 노동단체와 협의한 후 정하도록 규정한다. 중대재해가 발생하는 가혹한 노동의 일종이기도 한 현장실습은 양 협약의 적용 대상으로 볼 수 있다. 현 제도에서는 현장실습생이 처한 상황을 객관적으로 파악할 수 있는 수단이 미비하여 ILO 제182호 협약의 규정이 이행되는지 여부를 판단할 수 없다.

○ 개선방안

ILO 협약에 따라 노동단체와의 협의가 이루어져야 한다. 양 협약의 비준국인 한국 정부는 실습제도를 포함한 아동 노동의 기준을 정하는 협의를 노동단체와 진행해야 한다. ILO 제182호 협약 제5조는 노사단체의 의견을 수렴하여 규정의 이행을 감독할 적절한 수단을 마련하거나 지정해야 한다고 정한다. 정부는 협약에 따라 현장실습생에게 가혹한 아동노동이 이루어지지 않도록 규정의 이행을 감독할 수단을 마련해야 한다.

(2) 청소년 대상 취업지원제도 운영과 조기취업 중단

□ 청소년 대상 취업지원제도 운영과 전담부서 설치

○ 현황과 문제점

노동시장으로 진입하는 최초의 경험은 생애 전 주기에 걸쳐 영향을 미치는 것으로 보고되어 있다. 특성화고 졸업생을 포함하여 노동시장 진입을 경험하는 청소년들에게 각별한 보호와 관심이 필요한 이유이다. 본 연구에서 현장실습 참여 여부는 일자리 질에 영향을 미치지 않았지만 취업지원기구의 도움 여부는 영향을 미쳤음을 확인한 바 있

다. 그러나 현재 취업지원기구는 학교 단위로 운영되며 취업지원관 및 취업담당교사 개인의 역량에 크게 의존하는 실정이다. 고등학교 재학~졸업 직후까지만 취업 지원이 이루어지므로 여러 이유로 노동시장을 이탈한 청소년의 경우 지원받을 통로가 없는 실정이다.

○ 개선방안

청소년을 대상으로 한 체계적인 취업지원제도의 운영이 필요하며 주무는 고용노동부가 맡아야 한다. 이때 취업지원정책의 목표가 양적 지표의 달성에 머물러서는 안 된다. 청소년에게 ‘일자리’가 아닌 ‘괜찮은 일자리’가 보장되어야 하고 청소년 고용서비스 평가에서도 청소년의 특성을 반영한 질적 지표가 개발되어야 한다.

□ 조기취업 금지 및 취업 경쟁 완화

○ 현황과 문제점

고등학교 졸업 전 조기 취업은 취업 경쟁의 기제가 되고 있다. 취업 경쟁은 노동시장 진입자의 협상력과 노동조건을 악화시키는 결과를 낳는다.

○ 개선방안

취업 시기를 졸업 이후로 정하여 과도한 경쟁을 예방해야 한다. 정부가 운영하는 전국 단위의 취업지원제도가 마련된다면 이를 통해 공개적 채용절차를 운영하는 방안을 검토할 수 있다.

(3) 일하는 청소년의 권리보장

□ 청소년 노동 사업체에 지도·감독 확대 및 알 권리 보장

○ 현황과 문제점

노동권의 사각지대에 놓여있기 쉬운 청소년, 특히 특성화고 학생이 일하는 사업장에는 각별한 규제와 감독이 필요하지만 현행 현장실습제도는 현장실습 기업의 안전보건 감독을 3년 동안 면제하는 등 오히려 이를 역행한다. 또한 사전점검·기업코칭은 점검항목이 정성적 평가에 그치고 기업의 노동권 실태는 점검 대상에서 제외돼 실효성이 낮다. 그나마 이 같은 기초적인 점검도 면제받는 기업의 범위도 넓다.

○ 개선방안

사업장 지도·감독의 법률적 권한을 가진 고용노동부가 특성화고 학생을 포함해 청소년이 일하는 사업체에 지도·감독을 강화해야 한다. 특히 재학생이 사업체에서 일을 하

고 있는 경우 사업장 정기감독이 일률적·정기적으로 이루어질 수 있도록 법·제도 마련이 필요하다. 청소년은 일하기 전에 자신이 일하게 될 사업장의 정보를 알 수 있어야 한다. 사업장에 대한 지도·감독 결과를 포함하여 사업장 청소년 유해요인 존재 여부가 사전 공개될 수 있도록 제도 마련이 필요하다. 위험정보 판단 역량을 제공하는 구체적 교육이 학교에서 병행되어야 한다.

□ 청소년 노동시장 구조의 질적 개선

○ 현황과 문제점

현장실습 기업 중 5인 미만 사업체는 14.9%에 달했고, 이 외에도 많은 청소년들은 작은 사업장에서 일하고 있다. 노동시장에서 5인 미만 사업장은 근로기준법과 중대재해처벌법이 적용되지 않는다. 갓 노동시장에 진입한 청소년은 불안정한 지위를 갖기 쉽고 그럴수록 더욱 권리의 사각지대로 내몰리는 악순환에 놓인다.

○ 개선방안

청소년이 마주하는 노동시장 구조의 질적 개선을 위해 근로기준법과 중대재해기업처벌법을 상시근로자 수와 관계없이 모든 사업체에 전면 적용되도록 법이 개정되어야 한다. 작업 사업장에서 기업별 교섭 제도는 현실적이지 않으므로 초기업 교섭을 제도화하는 것 역시 일하는 청소년의 권리와 연결된다.

□ 일터에서 차별받지 않을 권리 보장

○ 현황과 문제점

특성화고 학생들은 현장실습 과정에서 직·간접적으로 학력, 나이, 성별에 따른 차별을 경험했고 이 중 학력 차별 경험이 가장 많았다. 실습 과정에서 겪는 고졸 학력 차별 경험은 선취업 후진학 과정을 고민하는 동기가 되었고, 진로를 고민할 때도 영향을 끼치고 있었다. 특성화고 졸업생들은 입사 과정에서의 불이익, 취업 후 급여, 진급에서의 차별을 다양하게 경험 한다.

○ 개선방안

특성화고 학생들이 일터에서 학력, 나이, 성별을 이유로 차별받고 무시당하지 않도록 적극적인 노력이 이루어져야 한다. 「차별금지법」 제정으로 학력차별 금지를 법제화하고 사회적 편견을 해소할 수 있는 정책 시행이 필요하다.

(4) 학교 노동교육 강화

□ 노동교육을 보통교과로 편성

○ 현황과 문제점

현재 학교에서 이루어지는 노동교육은 대상이 직업계고 학생에 국한되어 온라인 교육, 노동법 실무 중심 교육으로 이루어지고 있다. 노동교육을 예비취업자에게만 필요한 교육으로 바라보는 관점을 벗어나 우리 사회의 보편적 권리를 배우는 기초교육이라는 인식이 필요하다. 이미 국가인권위원회(2010)는 중·고교 교과과정에서 노동기본권, 안전과 보건에 관한 권리를 필수 교과과정으로 포함할 것을 권고한 바 있다.

○ 개선방안

노동권과 노동관계 제도는 우리 사회 구성원 누구나 적용받고 존중해야 할 원칙이며 따라서 직업계고 뿐만 아니라 일반계고에서도 교육이 이루어져야 한다. 국가인권위 권고의 이행 상황이 매년 점검되며 진전이 있어야 한다.

□ 노동교육 내에 집단적 권리 교육 포함

○ 현황과 문제점

ILO는 노동교육의 목표로 노동조합 지식과 기술 제공을 강조한다. 한국 사회에서 집단적 권리에 부정적인 인식이 형성된 배경에는 많은 시민들이 헌법이 보장하는 노동3권의 배경과 의미를 교육받을 경험을 갖지 못한데 있다.

○ 개선방안

노동3권 교육은 ILO의 권고와 같이 단체교섭 및 쟁의행위에 관한 지식과 기술이 제공되는 구체적인 교육이어야 하며 이와 같은 교육이 실행되기 위해서는 체계적으로 설계된 노동교육 교과과정이 마련되어야 한다.

3) 특성화고 학생 및 청소년 지원제도 확대

(1) 특성화고 학생 통계 생산

○ 현황과 문제점

현행 중등직업교육 정책은 현장실습제도를 노동시장 이행 창구로 간주하고 있지만 정작 그 성과를 확인 가능한 통계는 부재하여, 정책이 신념이 근거해 유지되어 왔음이

확인되었다. 특성화고 진학자에 대한 정책적 관심의 부족이 정부·연구기관에서 특성화고와 관련된 신뢰성 있는 자료가 생산되지 않는 중요한 이유일 것으로 추정한다.

○ 개선방안

특성화고 대상 각종 정책 수립에 앞서 특성화고 진학자에 대한 입체적이고 신뢰성 있는 자료를 갖추는 것이 필요하며, 여기에는 이들에 대한 정책적 관심을 기울이는 노력이 선행되어야 한다.

(2) 청소년·청년 정책에 특성화고 특성 반영

○ 현황과 문제점

특성화고 학생은 각종 교육·사회정책에서 소외되어 있는 실정으로 청소년 및 청년 정책에서도 마찬가지다. 취업지원에 있어서도 특성화고 졸업자를 대상으로 한 취업 지원 법률은 현재 없고, 「청년고용촉진특별법」에서 정의한 청년의 범위에 포함되어 적용되고 있다. 그러나 다양한 청년고용 대책들은 주로 대학 졸업자를 대상으로 하고 있어 대학 비진학 청소년은 소외되고 배제된 것이 현실이다. UNESCO 「교육상 차별 금지에 관한 협약」(1960)은 특정 집단에 속한다는 이유로 교육상 동등한 대우를 무효화하거나 저해해서는 안된다고 정한다.

○ 개선방안

「청소년기본법」, 「청년기본법」에 따른 기본계획에도 특성화고 학생의 특성이 반영되어야 하고, 특성화고 졸업생의 취업 지원을 명문화한 법률 정비가 필요하다.

(3) 권리침해 시 구제절차 지원

□ 청소년 보호 신고 의무 확대

○ 현황과 문제점

현장실습생들은 채용연계, 병역특례, 학교 평판 등 여러 가지 구조적 제약으로 자신이 경험하는 문제를 드러내는데 어려움을 겪는다. 청소년이 일하다 권리침해를 겪었을 때 이들을 구제할 수 있는 지원 정책이 필요하다.

○ 개선방안

당사자의 신고가 없더라도 권리 침해 상황에 대한 관계기관의 적극적 개입이 가능하도록 제도 개선이 필요하다. 사업장 감독의 강화와 더불어 관련 법령(청소년기본법, 근

로기준법) 개정을 통해 청소년을 보호하기 위한 신고의무가 확대되어야 한다.

□ 청소년 권리구제 기관의 책임성과 권한 강화

○ 현황과 문제점

청소년근로권익센터, 청소년근로보호센터, 현장실습 부당대우신고센터 등 청소년이 현장실습 혹은 일하는 과정에서 겪는 부당사례를 상담할 수 있는 플랫폼이 운영되고 있으나 유관단체에 위탁 운영되거나, 권한과 책임이 제한적이다. 해당 권리구제기관들에는 법적 권한이 없으므로 청소년이 신고하더라도 권리구제기관의 지원은 법적 절차 안내 및 조력에 머무른다.

○ 개선방안

현재 위탁 운영 중인 청소년권리구제 기관은 정부의 직접 운영을 통해 책임성과 권한이 강화되어야 하고, 신고·조사·처리가 원스톱으로 연계될 수 있도록 개선되어야 한다.

(4) 연결될 권리

○ 현황 및 문제점

특성화고 학생들은 진로에 대한 정보를 주로 교사나 취업지원관에게서 받지만 이들의 관계에서는 정보가 수직적으로 오갈 수밖에 없고 정보의 전달이 출결, 성적을 기준으로 차별적으로 이루어지기도 한다. 특성화고 학생들은 불충분하거나 왜곡된 정보로 혼자서 결정하는 경우가 많았고 이상과 현실의 괴리에 실망하기도 했다. 반면 비슷한 배경을 가진 선배, 또래 집단과의 교류 안에서는 정보가 수평적으로 교환되며 그 과정에서 서로를 지지하며 성장하는 경험을 얻을 수 있다.

○ 개선방안

특성화고 학생들의 자조적 모임이 구성될 수 있도록 다양한 제도적 지원이 필요하다. 특성화고 학생들이 서로 경험을 나누고 지지할 수 있는 모임을 자주적으로 만들고 운영할 수 있도록 교육청·학교·교사가 지원하고 플랫폼을 제공해야 한다.

목 차

| | |
|--|-----------|
| I. 서론 | 1 |
| 1. 연구 배경 및 목적 | 3 |
| 2. 연구의 범위 및 내용 | 6 |
| 3. 연구방법 | 9 |
| II. 이론적 배경 | 11 |
| 1. 직업교육의 이해 | 13 |
| 2. 현장실습제도의 이해 | 26 |
| 3. 현장실습제도를 다룬 기존 연구의 성과와 한계 | 40 |
| 4. 소결 | 41 |
| III. 특성화고 현장실습제도 관련 국제기준 및 법·제도 분석 | 47 |
| 1. 아동노동 및 직업교육에 관한 국제 인권기준 | 49 |
| 2. 외국의 직업교육 제도 | 61 |
| 3. 현장실습제도의 법률상 쟁점 | 72 |
| 4. 소결 | 82 |
| IV. 특성화고 현장실습 운영 현황 및 특성화고 학생의 학습·진로 경험 | 85 |
| 1. 개요 | 87 |
| 2. 특성화고 현장실습 운영 현황 | 90 |
| 3. 특성화고 졸업생의 진로 | 125 |
| 4. 특성화고 학생의 기초학습능력과 학습권 | 129 |
| 5. 한국교육고용패널조사(KEEP)II 분석 | 137 |
| 6. 소결 | 162 |

| | |
|--|------------|
| V. 면접조사 분석 : 현장실습생 권리보장 실태와 다양한 목소리 | 169 |
| 1. 조사 개요 | 171 |
| 2. 현장실습생 권리보장 실태와 다양한 목소리 | 178 |
| 3. 소결 및 시사점 | 279 |
| | |
| VI. 대학 비진학 청소년 취업지원제도 사례 분석 | 285 |
| 1. 정부의 대학 비진학 청소년 취업 정책 검토 | 287 |
| 2. 고졸취업 지원 프로그램 사례 검토 | 294 |
| 3. 대학 비진학 청소년 취업지원 관련 법령 검토 | 300 |
| 4. 소결 | 306 |
| | |
| VII. 결론 및 제언 | 309 |
| 1. 결론 | 311 |
| 2. 제언 | 320 |
| | |
| 참고문헌 | 335 |
| | |
| [부록1] 심층면접 질문지 | 344 |

표 목차

| | |
|---|-----|
| 〈표 II-1〉 직업교육 패러다임 유형 | 15 |
| 〈표 II-2〉 「2015개정교육과정」에서 특성화고·일반계고 교과 이수단위 비교 | 20 |
| 〈표 II-3〉 한국 중등직업교육 정책의 변화과정 | 23 |
| 〈표 II-4〉 현장실습 관련 법·제도의 변화(해방 후~2000) | 31 |
| 〈표 II-5〉 국가 교육과정 중 직업계고 현장실습 관련 규정의 변화(1963~2000) | 32 |
| 〈표 II-6〉 현장실습 관련 법·제도의 변화(2000~2016) | 34 |
| 〈표 II-7〉 국가 교육과정 중 직업계고 현장실습 관련 규정의 변화(2000~2016) | 36 |
| 〈표 II-8〉 현장실습 관련 법·제도의 변화(2017~현재) | 39 |
| 〈표 III-1〉 직업교육훈련촉진법 중 현장실습 관련 주요 내용 | 73 |
| 〈표 III-2〉 초·중등교육법의 학교 관련 규정 | 74 |
| 〈표 III-3〉 초·중등교육법 및 시행령의 특성화고 교과과정 관련 규정 | 75 |
| 〈표 III-4〉 초·중등 교육과정 총론 중 직업계고 현장실습 관련 규정 | 76 |
| 〈표 III-5〉 직업교육훈련촉진법 (제1조, 제2조) | 76 |
| 〈표 III-6〉 직업교육훈련기본계획 관련 주요내용 | 77 |
| 〈표 III-7〉 직업교육훈련촉진법 중 근로기준법 준용 사항 | 81 |
| 〈표 IV-1〉 현장실습 운영 현황 파악 및 2차자료 분석에 사용된 자료 | 89 |
| 〈표 IV-2〉 현장실습 운영 실태조사 방법 및 공개방법 | 91 |
| 〈표 IV-3〉 특성화고 현장실습 참여 현황 | 93 |
| 〈표 IV-4〉 2020년 직업계고 현장실습 규모별 참여 현황 | 94 |
| 〈표 IV-5〉 2018~2021년 특성화고 현장실습 참여 건수 | 95 |
| 〈표 IV-6〉 연계교육형 현장실습 유형별 참여 현황 | 101 |
| 〈표 IV-7〉 특성화고 현장실습 협의체 구성원 현황(2021년 기준) | 107 |
| 〈표 IV-8〉 전자산업 S, J기업 현장실습 및 취업연계 현황 | 112 |
| 〈표 IV-9〉 중앙단위 현장실습 지도점검 실시 현황 | 120 |
| 〈표 IV-10〉 특성화고 현장실습 지도점검 결과 | 121 |
| 〈표 IV-11〉 특성화고 현장실습 하이파이브 상담 현황 | 122 |

| | |
|--|-----|
| 〈표 IV-12〉 「직업계고 현장실습 부당대우신고센터」 상담 현황 | 123 |
| 〈표 IV-13〉 현장실습생 재해자 수 현황 | 124 |
| 〈표 IV-14〉 「직업교육훈련촉진법」 위반에 따른 과태로 처분 현황 | 124 |
| 〈표 IV-15〉 직업계고 졸업자 졸업 후 상황 | 127 |
| 〈표 IV-16〉 특성화고 졸업자 성별 유지취업 현황 | 128 |
| 〈표 IV-17〉 연도별 OECD PISA 점수 | 130 |
| 〈표 IV-18〉 과목별 주당 수업시간 | 135 |
| 〈표 IV-19〉 재학 중인 학교 유형 선택 이유 및 시기 | 137 |
| 〈표 IV-20〉 고등학교를 선택할 때 가장 크게 영향을 준 사람 | 138 |
| 〈표 IV-21〉 고등학교를 선택할 때 영향을 준 사람 1~3순위 | 139 |
| 〈표 IV-22〉 특성화고 진학 확률을 예측하기 위한 로지스틱 분석 결과 | 140 |
| 〈표 IV-23〉 고등학교 만족도와 교육환경 | 140 |
| 〈표 IV-24〉 교사의 학생 지지 | 141 |
| 〈표 IV-25〉 보통교과 및 전문교과 학업 흥미와 성취 | 141 |
| 〈표 IV-26〉 전문교과에 대한 의견 | 143 |
| 〈표 IV-27〉 취업지도 경험과 만족도 | 144 |
| 〈표 IV-28〉 진로에 관한 생각과 태도 | 145 |
| 〈표 IV-29〉 한국교육고용패널II 1~3차년도 특성화고·마이스터고 패널 참여 현황 | 146 |
| 〈표 IV-30〉 특성화고 현장실습 사업체 규모 | 147 |
| 〈표 IV-31〉 현장실습 경험에 대한 의견 | 147 |
| 〈표 IV-32〉 현장실습 완료 여부 | 148 |
| 〈표 IV-33〉 현장실습을 그만둔 이유 | 148 |
| 〈표 IV-34〉 현장실습을 중단 후 남은 실습 기간을 보낸 방법 | 149 |
| 〈표 IV-35〉 특성화고 패널의 졸업 후 진로(3차년도(2019) 기준) | 150 |
| 〈표 IV-36〉 현장실습 참여 여부와 비진학 임금노동자의 취업 시기 | 152 |
| 〈표 IV-37〉 현장실습 참여 여부와 비진학 임금노동자가 취업하기 위한 정보를 얻은 곳 | 153 |
| 〈표 IV-38〉 현장실습 완료 여부와 비진학 임금노동자가 취업하기 위한 정보를 얻은 곳 | 153 |

| | |
|---|-----|
| 〈표 IV-39〉 현장실습 참여 여부와 비진학 임금노동자에게 일자리 취업에 가장 도움이 된 것 | 154 |
| 〈표 IV-40〉 현장실습 참여 여부와 일자리에서 종사상 지위 | 155 |
| 〈표 IV-41〉 현장실습 참여 여부와 평균임금 | 155 |
| 〈표 IV-42〉 현장실습 참여 여부와 사업체 규모 | 156 |
| 〈표 IV-43〉 현장실습 참여 여부와 재직 중인 사업체의 노동조합 유무 | 157 |
| 〈표 IV-44〉 현장실습 참여 여부와 노동조합 가입 여부 | 158 |
| 〈표 IV-45〉 현장실습 참여 여부와 재직 중인 사업체 적합도 | 158 |
| 〈표 IV-46〉 현장실습 참여 여부와 재직 중인 사업체 만족도 | 159 |
| 〈표 IV-47〉 현장실습 관련 변인이 종사상 지위에 미치는 효과 로지스틱 분석 결과 | 160 |
| 〈표 IV-48〉 취업 정보 취득 통로별 평균임금 | 160 |
| 〈표 IV-49〉 취업 정보 취득 통로별 사업체의 노동조합 유무 | 161 |
| 〈표 IV-50〉 취업 정보 취득 통로별 노동조합 가입 여부 | 161 |
| 〈표 IV-51〉 취업 정보 취득 통로별 재직 중인 사업체의 적합도 | 161 |
| 〈표 IV-52〉 취업 정보 취득 통로별 재직 중인 사업체 만족도 | 162 |
| 〈표 V-1〉 면접 참여자별 주요 조사 내용 | 173 |
| 〈표 V-2〉 면접 참여자 주요 정보_재학생 | 175 |
| 〈표 V-3〉 면접 참여자 주요 정보_졸업생 | 176 |
| 〈표 V-4〉 면접 참여자 주요 정보_학교 교사 등 | 177 |
| 〈표 V-5〉 재학9 2020학년도 교육과정 | 186 |
| 〈표 V-6〉 현장실습생 법정 의무 교육 교재와 목차 | 227 |
| 〈표 V-7〉 현장실습표준협약서 중 계약 기간과 시급 | 229 |
| 〈표 V-8〉 재학9의 근로계약서 중 수습기간 중 감액 내용 | 231 |
| 〈표 V-9〉 실습 중 수업교재와 단순 업무 등 체크리스트 | 244 |
| 〈표 V-10〉 현장실습표준협약서 중 실습시간 연장 동의 | 254 |
| 〈표 V-11〉 현장실습 경험에 대한 생각 | 269 |
| 〈표 VI-1〉 고졸취업 관련 주요 추진방안 | 287 |
| 〈표 VI-2〉 노무현 정부 고졸 이하 청년층 고용촉진대책(2006) | 288 |
| 〈표 VI-3〉 이명박 정부 고졸취업 주요 정책 | 289 |

| | |
|--|-----|
| 〈표 VI-4〉 박근혜 정부 고졸취업 주요 정책 | 290 |
| 〈표 VI-5〉 문재인 정부 고졸취업 활성화 방안(2019) | 291 |
| 〈표 VI-6〉 「직업교육훈련촉진법」 제7조의3 개정 사항 | 294 |
| 〈표 VI-7〉 중앙취업지원센터 추진사업 | 295 |
| 〈표 VI-8〉 졸업생 취업지원센터(거점학교) 명단 | 297 |
| 〈표 VI-9〉 졸업생 취업지원센터 홍보 사례 | 298 |
| 〈표 VI-10〉 취업활성화 관련 주요 법령 | 300 |
| 〈표 VI-11〉 「청년고용촉진특별법」에서 정하는 취업애로 청년 범위 | 301 |
| 〈표 VI-12〉 「직업교육훈련촉진법」의 취업지원 관련 조항 | 303 |
| 〈표 VI-13〉 산학협력법의 취업지원 관련 조항 | 304 |
| 〈표 VI-14〉 진로교육법의 취업지원 관련 조항 | 305 |
| 〈표 VII-1〉 특성화고 현장실습생 인권개선 방안 제언 | 321 |

그림 목차

| | |
|--|-----|
| 〈그림 II-1〉 직업교육의 목적에 대한 인식들 간의 관계 | 16 |
| 〈그림 III-1〉 양질의 도제 시스템 구성 요소 (Building blocks of Quality Apprenticeship systems) | 59 |
| 〈그림 III-2〉 독일의 교육 체계도 | 62 |
| 〈그림 III-3〉 미국의 교육 체계도 | 66 |
| 〈그림 III-4〉 핀란드의 교육 체계도 | 69 |
| 〈그림 III-5〉 학습중심 현장실습 개념 비교 | 80 |
| 〈그림 IV-1〉 특성화고 산업체 현장실습 조기 종료 현황(2018~2021년) | 96 |
| 〈그림 IV-2〉 특성화고 산업체 현장실습 초과 실습 현황(2018~2021년) | 97 |
| 〈그림 IV-3〉 특성화고 산업체 현장실습 실습 기간 현황(2018~2021년) | 98 |
| 〈그림 IV-4〉 특성화고 산업체 현장실습 선도기업 4주 미만 단기 실습 현황(2018~2021년) | 99 |
| 〈그림 IV-5〉 특성화고 산업체 현장실습 실시 시기 현황(2018~2021년) | 100 |
| 〈그림 IV-6〉 특성화고 연계교육형 현장실습 참여 현황 | 101 |
| 〈그림 IV-7〉 채용연계형 직무교육과정 프로그램 사례 | 103 |
| 〈그림 IV-8〉 특성화고 현장실습 기업 선정 절차 | 104 |
| 〈그림 IV-9〉 특성화고 현장실습 기업 사전 현장실사 점검결과표 | 105 |
| 〈그림 IV-10〉 학교전담노무사 기업코칭 점검결과표 | 109 |
| 〈그림 IV-11〉 전자산업 현장실습 참여 인원 및 기업 현황 | 111 |
| 〈그림 IV-12〉 S기업 사전실사 점검결과표 | 113 |
| 〈그림 IV-13〉 S·J기업 현장실습 운영계획서 중 현장실습 프로그램 개요 | 114 |
| 〈그림 IV-14〉 S·J기업 현장실습 운영계획서 중 기업현장교사 지도방식 | 116 |
| 〈그림 IV-15〉 P교육청 현장실습 협의체의 J기업 선도기업 승인 안건 회의록 .. | 116 |
| 〈그림 IV-16〉 S기업 기업코칭 학생면담 결과 | 117 |
| 〈그림 IV-17〉 특성화고 졸업자 진로별 비중 | 126 |
| 〈그림 IV-18〉 특성화고 졸업자 취업 사업체 규모 | 127 |

| | |
|---|-----|
| 〈그림 IV-19〉 직업계고 학생의 읽기 능력 점수 비교 | 131 |
| 〈그림 IV-20〉 직업계고 학생의 과학 능력 점수 비교 | 131 |
| 〈그림 IV-21〉 직업계고 학생의 수학 능력 점수 비교 | 132 |
| 〈그림 IV-22〉 직업계고 학생의 읽기 소양 저성취 비율 | 133 |
| 〈그림 IV-23〉 직업계고 학생의 과학 소양 저성취 비율 | 134 |
| 〈그림 IV-24〉 직업계고 학생의 수학 소양 저성취 비율 | 134 |
| 〈그림 IV-25〉 2018년 한국 고등학교 계열별 수업 시간 차이 | 136 |
| 〈그림 IV-26〉 직업계고 국어·과학·수학 수업 시간 비교 | 136 |
| 〈그림 IV-27〉 현장실습 참여 여부와 졸업 후 진로 | 151 |
| 〈그림 IV-28〉 현장실습 참여 여부와 재직 중인 사업체 규모 | 157 |
| 〈그림 V-1〉 재학9의 3학년 2학기 시간표 | 189 |
| 〈그림 V-2〉 재학6의 교실 풍경 | 191 |
| 〈그림 V-3〉 재학10의 교실 풍경 | 192 |
| 〈그림 V-4〉 재학9의 한 줄 실습일지 | 247 |
| 〈그림 V-5〉 재학11의 현장실습일지 | 248 |
| 〈그림 V-6〉 재학11의 실습 현장 | 250 |
| 〈그림 V-7〉 재학9의 현장실습장과 휴게 공간 | 255 |



01 연구 배경 및 목적

02 연구의 범위 및 내용

03 연구방법

I. 서론

1. 연구 배경 및 목적

1) 연구의 배경

우리나라 법·제도상 직업계고 교육과정에서 현장실습은 “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. 직업계고 현장실습은 교내 실습, 현장 체험학습 등으로 운영될 수 있으나 그동안 한국사회에서 현장실습이라는 용어는 대개 ‘산업체 채용형 현장실습’, 즉 산업체에서 채용을 전제로 이루어지는 현장실습을 지칭하는 것으로 사용되어왔다. 교육부는 실습과 취업을 분리하여 다양한 유형의 현장실습을 운영한다고 안내하지만 그 외양과 달리 교육부 스스로도 현장실습을 산업체 실습으로서만 관리한다.

현장실습생들은 교육훈련과정이라는 제도의 설명과 달리 단순 반복 작업에 투입되기 일췌였고 장시간 노동·위험 기피 업무를 수행하거나 사측의 구사대로 활용되기까지 했다. 심지어는 광주 기아자동차 공장 뇌출혈 사고, 울산 금영ETS 공장 지붕 붕괴 사망 사고, 울산 신항만 공사 작업선 전복 사망 사고, CJ제일제당 진천 공장 자살 사고, 성남 토다이 자살 사고, 서울 구의역 스크린도어 사망 사고, 전주 LG유플러스 고객센터 자살 사고, 제주 생수업체 사망 사고 등과 같이 현장실습생이 중대 재해로 생명과 건강을 잃는 사례도 반복하여 발생하였다.

이 같은 사고가 발생할 때마다 정부(교육부)는 ‘고등학교 현장실습 운영 개선 방안(2003)’, ‘실업계고등학교 현장실습 운영 정상화 방안(2006)’, ‘특성화고 현장실습제도 개선 대책(2012)’, ‘학생 안전과 학습중심의 특성화고 현장실습 내실화 방안(2013)’, ‘직업교육훈련촉진법 개정(2016)’ 등을 발표하여 현장실습 운영을 보완해왔지만 문제가 해소되지 못했다. 2017년에는 연달아 발생한 현장실습생 사

망 사고를 계기로 현장실습제도에 대한 사회적 논의가 촉발되어 취업과 실습을 분리한다는 취지의 ‘직업계고 현장실습제도 개선 방안’(2017)이 발표되었다. 그러나 소위 ‘학습중심 현장실습’이라는 제도 개선안도 “취업연계형 실습”, “일 경험 학습”이라는 방식을 통해 여전히 실습과 취업을 연계시키고 있었고, 이어서 발표된 ‘학습중심 현장실습 안정적 정착 방안(2018)’, ‘직업계고 현장실습 보완 방안(2019)’, ‘안전·권익 확보를 위한 직업계고 현장실습 추가 개선 방안(2021)’ 등 보완 대책 방안 역시 주안점은 채용과 연계된 현장실습을 유지하는 가운데 취업률 상향과 실습생의 안전·건강을 강조하는 데 있었다. 감사원(2019), 국민권익위원회(2021)도 현장실습제도의 문제를 지적하였으나 안전과 취업을 강조한다는 점에서 교육부의 개선 방안과 방향을 같이 한다.

2) 연구의 필요 및 목적

2021년 10월 6일, 전남 여수 소재 특성화고등학교(이하 ‘특성화고’라 함)에 재학 중이던 故 홍정운 님이 한 요트장에서 현장실습 작업 도중 사망하는 일이 발생했다. 당시 홍정운 님은 허리에 12kg 납 벨트를 차고 잠수하여 요트 밑바닥에 붙은 이물질 제거하는 작업을 하다 참변을 당했다고 하며, 홍정운 님에게 지시한 잠수작업 자체가 불법이었음이 사후에 드러났다. 2021년 사고를 계기로 또다시 현장실습제도 개선 논의가 이루어졌지만 논의의 범위는 그간 정부의 개선대책 방향에서 크게 벗어나지 않았다.

국가인권위원회가 2006년도에 진행한 인권상황실태조사는 현장실습제도를 교육과정의 일환으로 인식하는 것이 핵심적인 과제라고 지적하며 현장에서 직업교육훈련이 진행되는지 여부를 강조한다. 조사 이후 15년이 경과했지만 정책당국에게 현장실습제도는 여전히 노동시장 이행의 통로로 이해되고 있으며 현장실습에서 교육·학습적 목적의 달성이 가능한지 여부는 정책적 관심사로 다뤄지지 못했다. 현장실습은 교육적 목적보다 학교와 산업체 각 기관의 이익을 위해 활용되는 경향이 높으며 취업률을 높이는 수단으로 활용되어왔고, 현장실습이 일반 노동자의 생산 공정 적응(On-the-job Training) 정도의 역할을 하는 현실에서 현장실습의 학습적 목적 달성은 어려운 과제이다(진숙경 외, 2016; 진숙경 외, 2017; 김

경엽, 2020). ‘학습중심 현장실습’제도 아래에서도 권리침해가 상존하는 현실은 ‘교육적 경험보다 취업 연계의 비중이 크다’, ‘학생보다는 근로가 가능한 직원으로 인식하는 경향이 커’, ‘학생지도 인력·여건이 부족한 기업이 다수’, ‘실습처의 질을 고려하기 어려우며’와 같은 정부의 평가에서도 확인된다(관계부처 합동, 2021).

특성화고의 교육 목적은 교육과정상에 명시된 고등학교 교육의 목표를 공유해야 하지만 특성화고의 직업교육 논의는 즉각적인 노동시장 요구에 부응하고자 하는 직업주의에 치중되어 있다(임언 외, 2017a; 임언, 2019). 그간 정부가 현장실습제도가 직업계고 졸업자의 취업통로로 활용된다는 사실을 수용하며 현장실습제도를 수정·보완해온 것 역시 이 같은 도구적 접근으로 볼 수 있다. 그 가운데 직업계고 학생의 보통교육 학습권은 상대화되고 있으며 이는 2012년 이후 기초학력 실태를 파악하는 국가 통계에서 직업계고를 제외시킨 데에서도 드러난다. 졸업한 후에 곧바로 노동시장에 진입하여 성인으로서의 생활을 시작한다면 고교 시절에 평생학습자로서의 기초역량을 갖추는 일이 보다 중요함에도 현장실습제도 논의에서 학습권은 주요 고려사항이 되지 못하였다.

현장실습제도를 통한 ‘노동시장으로의 이행’ 측면에서도 현장실습은 직업계고 학생들의 지속적이고 안정적인 취업에 크게 도움이 되지는 못했고(황여정·김승경, 2018), 현장실습을 통한 취업률의 제고는 실습 사업체의 질과 노동환경을 악화시키는 결과를 낳았다(강문식, 2020). 보다 근본적인 문제는 현장실습과 관련된 각 주체의 상충되는 목표(산업체:이윤 추구, 학교:교육)의 종합이 곤란한 현실에 있다. 여러 선행연구는 현장실습제도 유지의 불가피성을 들어 현장실습 과정에서 교육이 이루어져야 함을 대안으로 제시하지만 만약 애초 산업체 현장실습이 교육적 과정으로 운영되는 것이 불가능하다면 어떻게 해야 하는가?

이미 여러 선행연구는 취업과 학습(교육)이라는 두 목표를 동시에 달성할 수 없다고 지적한다(최수정·허영준, 2012; 진숙경 외, 2017a; 황여정·김승경, 2018). 또한 선행연구(진숙경 외, 2017a)와 사회운동에서는 현행 산업체 현장실습제도 아래에서는 현장실습생의 학습권, 노동권, 건강권을 종합적으로 충족할 방안의 마련에 한계가 있으므로 산업체 현장실습제도를 폐지하자는 주장을 제기한다.

본 연구는 다음의 몇 가지 측면에 주의를 기울이며 연구를 수행하였다.

첫째, 직업주의적 직업교육 위에 놓여있는 특성화고 현장실습제도의 현주소와 그로 인해 특성화고 학생들이 경험하게 되는 학습권, 노동권, 건강권 침해를 종합

적으로 파악했다. 특성화고 현장실습제도를 직업교육의 맥락에서 바라보고 직업계고 학생의 학습권을 주목한다는 점은 현장실습제도를 다룬 선행연구와 본 연구의 차별점이다.

둘째, 현장실습 기간에 한정한 평면적 이해에서 벗어나 특성화고 진학에서 현장실습과 졸업 후 진로에 이르기까지 특성화고 학생들의 경험을 재구성하여 특성화고 학생들이 마주하는 사회적 제약과 차별적 현실을 살폈다. 특성화고 학생들이 현장실습 참여를 선택하는 배경에 놓여있는 특성화고 진학 이전부터 누적되어온 생애 경험을 주목했다.

셋째, 특성화고 현장실습제도의 노동시장 이행(School-to-work transition) 성과와 특성화고 졸업생을 대상으로 한 취업지원제도를 분석하여 대학 비진학 청소년의 일할 권리를 다뤘다. 특성화고 학생에게 현장실습제도가 거의 유일한 취업 통로로서 기능하는 현실이 헌법이 보장하는 기본권으로서 노동할 권리를 충족하는지에 관심을 두었다.

마지막으로 본 연구는 학습과 노동을 대립적으로 묘사하는 대신 각각의 권리를 보편적 권리라는 차원에서 다루며, 특성화고 졸업자의 일할 권리를 현장실습제도로 가둬놓지 않는 열린 정책대안을 모색하였다. 연구에서 수행한 조사와 분석을 종합해 국제적·보편적 아동·청소년의 권리 기준이 반영될 수 있는 정책대안을 제안했다.

2. 연구의 범위 및 내용

1) 연구의 범위

본 연구에서는 직업계고, 특히 특성화고 학생의 권리보장을 위한 제도개선을 위해 그동안의 연구 현황을 살펴보고, 현장실습제도의 운영 현황, 제도 시행 근거, 정책 변화, 실습 참여·비참여자의 실습 및 진로 경험, 제도의 취지 부합도, 취업지원제도 등에 대해 문헌연구, 양적조사, 질적조사 연구방법론을 활용한 연구를 수행하였다.

본 연구에서 현장실습은 “진로와 관련하여 취업 및 직무수행에 필요한 지식·기술 및 태도를 습득할 수 있도록 직업현장에서 실시하는 교육훈련과정”(직업교육훈련촉진법)이라는 법률적 정의에 기초를 두되 일반적 용법에 따라 산업체에서 수행하는 현장실습을 지칭하는 것으로 한다. 산업체에서 수행되는 현장실습의 주된 유형은 2018~2021년까지는 ‘산업체 채용약정형 현장실습’으로 불렸으나 2022년에는 ‘산업체 채용형 현장실습’으로 개정되었다. 이외에도 ‘연계교육형 현장실습’도 산업체 현장실습의 주요 연결고리 중 하나이다. 앞으로 현장실습의 여러 유형을 다룰 때에는 「2022 현장실습 운영 매뉴얼」을 기준으로 용어를 사용하고 필요한 경우 본문 및 각주에 별도로 설명한다. 일반적으로 현장실습제도 참여자에게 현장실습이 취업과 동일시되고 있으나 본 연구에서는 특별한 사정이 없으면 그 둘을 구분하여 사용한다. 취업지원제도는 대학 비진학 청소년의 노동시장 이행을 지원하는 각종 제도를 의미한다. 현재에는 특성화고 졸업생의 경우 현장실습제도로 수렴되고 있다.

본 연구에서 학습권은 모든 인간이 존엄과 가치를 실현하여 인간적으로 성장·발달하여 갈 권리로서 특성화고 학생에게도 차별 없이 보장되어야 할 기본권이라는 관점에서 다뤘다. 노동권은 우리나라 헌법에서 일할 권리와 존엄성이 보장되는 노동조건을 보장받을 권리, 노동자가 단결할 권리라는 세 가지 의미로 규정되어 있다. 본 연구에서도 노동권에 일할 권리, 존엄을 보장받을 권리, 단결할 권리를 포함하여 다루되 각각을 분리하여 언급해야 할 필요가 있을 때에는 이를 명시하였다. 건강권은 WHO의 건강 정의¹⁾에 기대 일하다 다치거나 병들지 않을 소극적 권리에 그치지 않고 현장실습생이 신체적, 정신적, 사회적으로 안녕할 적극적 권리로서 다룬다.

2) 연구 내용

(1) 현장실습제도 선행연구 검토

현장실습제도에 대한 실태조사에 앞서 직업교육에 대한 개념, 현장실습제도의 개념과 변천을 검토하였다. 이 쟁점들을 통해 현장실습제도를 둘러싼 관점을 정리

1) 건강은 단지 질병이 없는 상태를 의미하는 것이 아니라 신체적, 정신적, 사회적으로 완전한 상태이다(WHO, 1943).

하면서 기존 연구의 성과와 한계를 도출했다.

(2) 법·제도 정책 분석

○ 현장실습제도 관련 국제인권기준·법·제도 및 국내외 직업교육훈련제도 분석

현장실습제도가 시행되는 근거 법령, 행정규칙 등을 분석하고 이를 국외·국내 주요 기준에 비춰 시사점을 찾는다. 국제기준은 국제연합(UN) 아동권리협약, 사회권규약, 국제노동기구(ILO) 취업최저연령에 관한 협약(제138호), 가혹한 형태의 아동 노동 철폐협약(제182호), 제60호 권고, 제117호 권고, 유네스코(UNESCO) 기술 및 직업교육에 관한 협약 등을, 국내 주요 법령은 「초·중등교육법」, 「직업교육훈련촉진법」 등을 검토했다. 외국의 직업교육 제도는 독일, 미국, 핀란드의 사례를 살펴보았다.

○ 대학 비진학 청소년 취업지원제도 사례 분석

현장실습제도 분석에 더해 대학 비진학 청소년 취업지원제도 사례를 검토하여 현장실습제도 이외의 취업지원 방안을 모색하고 대안을 제시하였다.

(3) 현장실습제도 운영 현황 및 2차자료 분석

현장실습제도의 운영 현황을 개괄적으로 살펴보기 위해 행정·통계자료, 2차자료 등을 이용하여 검토하고 시사점을 정리했다. 여기에서는 특성화고 현장실습제도의 운영 현황, 현장실습에 참여한 특성화고 학생 규모와 추이, 특성화고 졸업자의 졸업 이후 상황, 특성화고 학생의 학습권 실태, 특성화고 졸업생의 노동시장 이행에 미치는 요인 등을 주로 살폈다.

(4) 실태조사 및 분석

현장실습제도의 운영 실태를 입체적으로 파악하고 현장실습제도 참여자의 의견을 수합하기 위해 현장실습 참여·미참여자(재학생, 졸업생)와 현장실습제도에 관계된 여러 주체를 대상으로 면접조사를 실시하였다. 면접조사를 통해 특성화고 학생들의 진학·진로 경험을 포함한 이들의 생애경험을 입체적으로 재구성하면서 시

사점을 도출했다.

(5) 정책 제언

선행연구 검토, 제도 운영 현황과 2차자료 분석, 제도 시행 근거 및 정책 변화, 면접조사, 사례조사 등을 통해 도출된 내용을 바탕으로 직업계고 현장실습제도 개선의 방향을 제시하고 세부과제를 제안했다.

3. 연구방법

본 연구에서는 문헌연구, 2차자료 분석, 질적조사 연구방법론을 활용하여 연구를 수행하였다. 본 연구는 초기 설계단계에서 선행연구(황여정·김승경, 2018)를 참고하여 양적연구 방법으로서 특성화고 졸업생 대상 설문조사를 시행하려 계획하였으나 교육부의 협조가 이루어지지 않아 시행하지 못하였다. 설문조사의 공백을 보완하기 위해 2차자료 분석과 질적연구를 강화하였음을 밝혀둔다.

1) 문헌조사

문헌조사로는 직업교육과 현장실습제도를 주제로 한 선행연구를 살펴 쟁점을 확인하고 선행연구의 성과와 한계를 정리하였다. 현장실습제도에 대한 법령, 교육과정, 정부 발표자료, 국제 인권 기준을 검토하여 현장실습제도와 직업교육에 대한 평가를 수행하였고, 대학 비진학 청소년을 대상으로 한 취업지원제도 사례를 수집한 뒤 한국의 직업교육 및 고용정책에 적용할 수 있는 적절한 정책을 분석하였다.

2) 2차자료 분석

본 연구에서는 교육부, 한국교육개발원 등 관계기관이 생산하는 특성화고 현장실습, 특성화고 졸업자 노동시장 이행 성과 등을 다룬 행정자료와 통계자료를 활용한 2차자료 분석을 시행했다.

행정자료 중 주 자료는 현장실습 관리 시스템 하이파이브(HIFIVE)를 통해 수집된 조사자료이며, 이 중 교육부가 신뢰가능한 자료로 판단한 항목을 제공받아 분석하였다. 또한 정보공개청구, 국회의원실(용혜인)의 자료협조를 통해 직업교육 및 현장실습 운영에 관한 행정자료를 추가 수합하여 분석했다.

선행연구 조사자료로는 경제협력개발기구(OECD)의 국제학업성취평가(PISA)와 한국직업능력연구원이 생산하는 패널 데이터인 한국교육고용패널조사II(KEEP II, Korean Education & Employment Panel II)를 분석하였다. OECD PISA는 3년 주기로 시행하는 국제 규모의 학업성취도 평가로 정규 교육과정에서 배운 내용을 실생활에 활용하는 능력을 평가하며 이외에도 주·객관적인 교육 경험을 비롯해 인구학적·사회적 요인을 조사한다. 한국교육고용패널조사II는 2016년도 당시 고등학교 2학년에 재학 중인 코호트를 대상으로 한 종단 패널조사로 특성화고 학생들의 진학·진로 경험을 풍부하게 확인할 수 있는 자료이다. 통계 분석은 주요 집단 사이의 차이를 확인하기 위해 카이제곱 테스트, t-test, 회귀 분석을 시행하였다.

3) 질적조사

면접조사 참여자는 총 64명으로 크게 특성화고 졸업생과 재학생, 취업담당교사 및 취업지원관, 기업현장교사, 학교전담노무사, 관계부처 및 관계기관 담당자, 교원단체 및 교사, 청소년노동인권단체 및 노동조합, 학부모 단체 등으로 구분하여 대상을 선정하였다. 현장실습 경험을 다각도로 드러내기 위해 재학생과 그 재학생을 담당하는 취업담당교사, 기업현장교사, 취업지원관을 매칭하기 위해 노력했다. 특성화고 재학생과 졸업생을 면접할 때는 학교생활과 현장실습 중 경험한 것을 정확하게 파악하기 위해 학습과 실습 관련 문서를 받아 함께 살폈다. 특히, 재학생이 들려주는 경험을 충분히 이해하기 위해 재학생 심층 면접은 2차례 진행했고, 체크리스트를 작성했으며, 경험을 그림으로 표현해 달라고 요청했다.

면접 방식은 개별면접, 초점집단인터뷰(FGI, focus group interview) 등의 연구방법론을 사용하였고, 면접자의 부득이한 사정이 있는 경우 비대면(온라인, 서면) 인터뷰를 진행했다. 응답자 특성은 V장 1절에, 면접 설문지는 [부록 1]에 제시되어 있다.

II 이론적 배경

01 직업교육의 이해

02 현장실습제도의 이해

03 현장실습제도를 다룬 기존 연구의
성과와 한계

04 소결

II. 이론적 배경

1. 직업교육의 이해

한국에서 특성화고 현장실습제도의 운영은 중등직업교육과정의 일환으로 이루어져 왔다. 현장실습제도를 둘러싼 변천과 쟁점을 다루려면 직업교육의 개념을 먼저 살펴보는 작업이 필요하다. 아래에서는 직업교육의 개념과 변화, 쟁점을 살펴보기로 한다.

1) 직업교육의 개념

(1) 직업교육의 정의

이론적·학문적 영역에서 직업교육의 개념과 정의는 국가와 학자, 그리고 산업사회의 발달 정도와 사회 변천에 따라 다양하게 다루어져 왔으며 광의와 협의로 정의되기도 한다.

일반적으로 직업교육은 “직업과 관련된 인간 행동의 바람직한 변화를 추구하는 모든 교육”으로 정의된다. 넓게는 교육의 직업적 측면, 즉 개인이 일의 세계를 탐색하여 자기의 적성·흥미·능력에 맞는 일을 선택하고, 그 일에서 필요한 지식·기능·태도·이해 및 판단력과 일에 대한 습관 등을 개발하는 형식(formal) 또는 비형식적인(informal) 교육을 의미하지만 좁게는 전문대학 졸업 이하의 학력이 필요한 특정 직업에 종사하기 위하여 필요한 지식과 기능을 습득시킬 목적으로 이루어지는 실업교육, 기능교육, 직업훈련을 지칭하는 개념이다(직업교육훈련대사전, 1999). 직업교육을 ‘직업에 관한 교육’과 ‘직업을 위한 교육’으로 구분하고, 전자는 ‘직업적 소양’을 개발하여 바람직한 민주시민을 양성하는 일반교육으로, 후자는 직무능력을 개발하여 유능한 직업인을 양성하는 데 목적을 두는 교육으로 설명하기도 한다(이무근, 2006).

우리나라 교육현장에서는 직업교육이 ‘실업교육’, ‘기술교육’, ‘산업교육’, ‘실업·기술교육’ 등 협의의 개념으로 다뤄지고 있으며 이와 같은 직업교육 개념의 사용

은 직업교육에 인문교육과 구별되는(실업교육) 사회적 지위가 낮은 사람들에게 이루어지는 교육이라는 차별적, 부정적 지위를 부여하는 효과가 있다. 장원섭(1999)은 직업교육 개념에서 낮은 수준의 교육으로 제한, 학교교육 위주로 정의, 청소년 대상의 교육으로 한정, 생산직 또는 제조업중심으로 파악, 취업중심의 교육으로 간주, 일반교육 개념과 대비하여 사용하는 경향 등을 발견할 수 있다고 분석한다. 여기에서 직업교육, 전문교육(professional education), 일반교육의 분리에는 노동의 분업으로 특징지어지는 일의 세계와 층화된 사회계급구조가 반영된다.

직업교육 개념의 협소화에 대한 비판은 여러 각도에서 제기되어왔다. Lauglo(2005)는 공교육 체제 아래에서 이루어지는 중등직업교육은 다양한 의미를 포함할 수 있으므로, 특정 분야에의 인력 양성이라는 하나의 기준으로 이해하는 것은 제한적이라고 우려한다(최동선 외, 2011 재인용). 이종성(2005), 진숙경 외(2017)는 직업교육을 직업을 위한 직무능력 개발에만 초점을 맞춰 이해하는 것은 개념을 협소화하는 것이고 교양교육과 직업교육이 분리된 것이 아님을 지적한다.

더 나아가 일반교육과 직업교육이라는 이원론적 교육 패러다임의 통합 또는 상호침투를 통해 새로운 직업교육을 실시해야 한다는 주장도 제기된다. 허영준(2015)은 광의의 직업교육에는 일반교육의 ‘직업교육화(vocationalization)’도 포함되며 직업과 관련한 실질적인 과목을 편성하여 교육의 직업적인 관련성(vocational relevance)을 높이는 것을 의미한다고 제안한다.

(2) 직업교육에 대한 논의의 흐름

학교교육의 목적을 두고 사회가 요구하는 기능을 수행한다는 기능주의적 관점과 교육 자체의 내재적 가치를 강조하면서, 교육을 통해서 개인의 가능성을 확대하고 전인적인 발달을 가져오는 것을 강조하는 관점으로 대별된 인문주의 관점으로 나누어 살펴볼 수 있다(임언 외, 2017).

직업교육의 정의를 둘러싼 논의는 학교교육, 그리고 직업교육을 바라보는 관점에서의 쟁점에서 비롯한다. 직업교육에 대한 논의는 사회와 교육, 그리고 일의 관계를 바라보는 관점에 따라 몇 가지 패러다임 또는 유형으로 나누어진다(〈표 II-1〉).

〈표 II-1〉 직업교육 패러다임 유형

| 교육과 일의 관계 \ 이론적 관점 | 기능주의적 관점 | 갈등론적 관점 |
|--------------------|-------------------------------|------------------------|
| 교육의 종속/대응성 | 구체적 직업훈련 (Snedden/Prosser) | 재생산이론 (Marxist) |
| 교육의 상대적 자율성 | 신직업교육주의 (Deweyan) | 비판적 직업교육 (Freirian) |

출처 : 장원섭(2001) 재인용

① 기능주의와 인문주의, 직업주의와 신직업주의²⁾

직업교육과 관련하여 역사적으로 가장 뿌리가 깊은 관점은 기능주의이다. 기능주의 직업교육은 훈련되지 않은 학습자로 하여금 단순한 기능 위주의 훈련을 통해 생산적 노동자로 준비시켜 사회적 경제적 발전에 이바지하도록 해야 한다는 입장이다(마상진·나승일, 2004).

기능주의를 대표하는 직업주의(Vocationalism)는 1900년대 초 미국에서 제기되었다. David Snedden과 Charles Prosser는 사회적 효율성(social efficiency)을 강조하며 일반학교와 직업학교가 명확히 분리된 교육 시스템을 도입하길 원했다. 1920년대 이후 미국의 고등학교 교육과정은 Snedden의 주장에 따라 일반교육과 직업교육으로 나뉘었다(Gonon, 2009). 직업주의적 직업교육은 전공기술교육에 초점을 맞춰 직업교육을 논해 온 것은 직업훈련의 개념에 가까운 것이고, 노동시장에서 요구하는 구체적이고 세부적인 기능교육을 강조한다(임언 외, 2017a; 진숙경 외, 2017b)

반면 인문주의의 입장에서는 고교 직업교육에서도 교양적 지식과 폭넓은 시야, 비판적 인식의 확대를 통해서 경쟁력 있고 자기 주도적으로 직업생활을 할 수 있는 소양을 길러주는 것이 중요하다고 본다(임언, 2019).

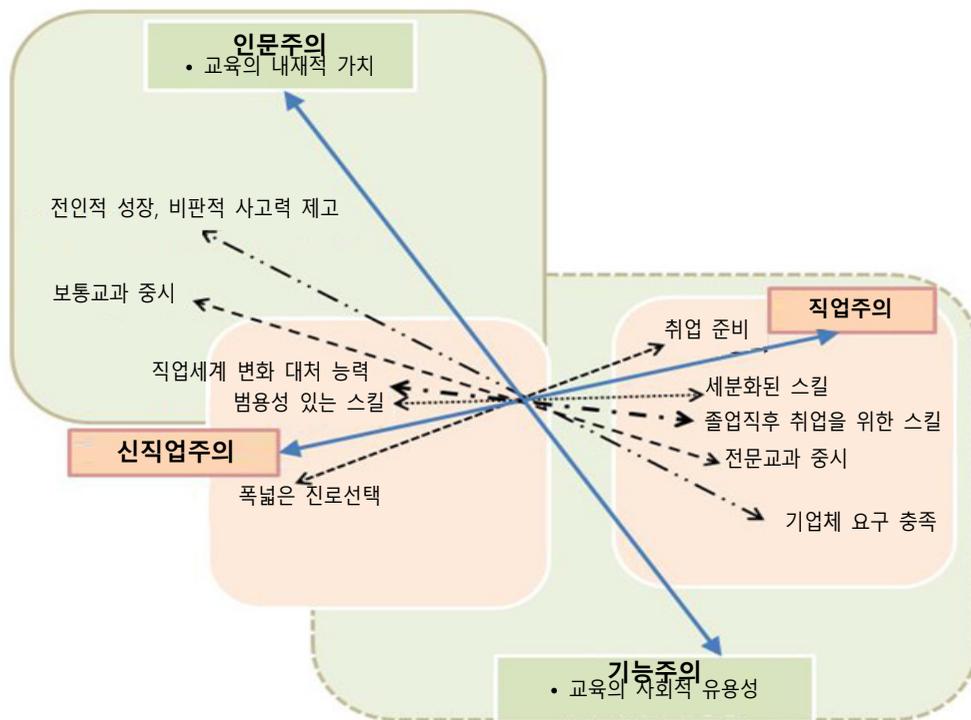
1980년대 들어 인문교육과 직업교육의 구분이 과연 적절한 것인가에 대한 질문이 제기되면서 신직업주의(New Vocationalism)가 탄생한다. 신직업주의는 인문교육과 직업교육의 이분법을 비판하고, 인문교육과 직업교육의 통합, 세분화된 기술보다는 일반적 기술(general skills)의 강조 등으로 특징지어진다. 신직업주의

2) ‘New vocationalism’은 연구자에 따라 ‘신직업교육주의(장원섭, 2001)’ 혹은 ‘신직업주의(임언 외, 2017)’로 번역된다. 여기에서는 신직업주의로 통일한다.

는 인문교육과 직업교육의 통합이 필요하다는 Dewey의 사상에 기댄다. Dewey는 학교 체제가 직업학교와 일반학교로 이원화될 경우 직업교육의 범위가 너무 좁아지게 될 것이며 노동자 계층의 청소년들에게 이류의 교육을 제공하는 불평등을 초래할 수 있고, 고용주들의 이익에 굴복하는 것이 될 수 있다고 보았다. Dewey는 '일을 통한 교육(education through occupations)'이 다른 어떤 방법보다도 학습에 도움이 된다고 보고 일이라는 맥락 속에서 지식을 가르치는 것의 필요성을 강조했다(장원섭, 2001; 임언 외, 2017a).

〈그림 II-1〉은 직업교육의 목적에 대한 인식들 간의 관계를 나타낸다. 여기에서 학교교육 목적의 대립되는 시각(기능주의↔인문주의)은 직업교육의 목적의 대립되는 시각(직업주의↔신직업주의)과 독립적이지 않으며 상호 연관되어 있다.

〈그림 II-1〉 직업교육의 목적에 대한 인식들 간의 관계



출처 : 임언 외(2017)

② 계급 재생산과 비판적 직업교육

갈등론적 입장은 학교가 직업교육을 통해 노동계급 출신 아동의 사회적 기회를 제한하며 사회경제적 불평등을 영속화시킬 것이라고 주장한다. 이들에게 있어서 학교의 직업교육과정은 노동시장을 위한 사회적 선별장치에 불과하다. 그 증거로 많은 연구들에서 중산층 가정 출신 학생들이 대학진학반에서 공부하고 있는 데 반해, 직업교육과정에는 대체로 노동계급 출신 학생들로 구성되어 있다는 사실을 제시하였다. 또한 이들은 교육의 과정에서 교사와 학생 간의 관계, 교육내용, 교수·학습방법 등 다양한 기제를 통해 미래의 노동자로서 적합한 가치와 태도, 인성을 교육받게 되며, 직업교육은 기존의 사회적 관계와 사회계급의 재생산에 기여하게 된다고 보았다(Bowles and Gintis, 1976; Oakes, 1985; 장원섭, 2001 재인용). 한마디로, 갈등론적 관점은 직업교육이 학교교육과정의 위계화를 통해 기존의 사회적 관계와 계급을 재생산하는 도구로 작동하고 있다고 본다(장원섭, 2001).

비판적 직업교육 관점은 갈등론적 입장의 연장선상에서 직업교육이 학생들의 힘갖추기(empowerment) 역할을 할 수 있다고 본다. 비판적 직업교육에 있어서 힘갖추기는 기술훈련을 통한 경제적 능력을 개발하는 ‘기능적 임파워먼트(functional empowerment)’에만 그치지 않고 스스로 자신의 목소리를 낼 수 있는, 그럼으로써 산업 정의와 일터의 평등을 통한 민주적 공동체를 형성할 수 있는 장래의 비판적 노동자가 되도록 하는 ‘비판적 임파워먼트(critical empowerment)’를 지향한다. 따라서 직업교육은 일터에서 고용주가 필요로 하는 기술적으로 유용한 데이터들로 가득한 일꾼이 아니라 일에 대한 비판적 관점을 소유한, 사고하고 행동하는 노동자(thinker and doer 또는 conceptualizer and executor)를 양성하는 교육이어야 한다. 이러한 해방적(비판적) 직업교육 방법은 실제로 신직업교육주의의 상황적, 구성주의적 학습 방식과 유사한 측면을 가지고 있다. 왜냐하면, 해방적 직업교육의 방법 역시 수업시간에 다루게 되는 구체적인 일을 둘러싸고 있는 사회적 상황과 맥락, 구조를 대화적 과정을 통해서 재구성해나가는 절차를 따라서 이루어지기 때문이다(Lakes, 1991; 1994, Kincheloe, 1995; Shor, 1988; 장원섭 2001 재인용).

비판주의적 관점은 직업교육이 학교교육과정의 위계화를 통해 사회적 관계와 계급을 재생산하는 도구로 작동하는 것을 막고, 일상의 생활에 스며 있는 불평등한 권력관계를 비판의 대상으로 표면화시켜야 함을 강조한다(마상진·나승일, 2004).

2) 한국의 중등직업교육

(1) 관련 법령

직업교육은 「교육기본법」, 「직업교육훈련촉진법」, 「산업교육진흥 및 산학협력촉진에 관한 법률」 등과 교육과정에 근거를 둔다. 「교육기본법」은 직업교육을 ‘직업에 대한 소양과 능력을 계발하기 위한 교육’으로 언급하며 다른 법률은 산업교육, 직업교육훈련과 같은 유사 개념을 각각 정의한다. 「교육기본법」의 정의에 따르면 직업에 대한 소양교육(초등), 직업능력개발교육(중등·고등), 그리고 평생교육을 통한 직업에 대한 소양과 능력개발교육을 모두 직업교육이라고 할 수 있으나 각각의 범위가 불분명하며, 또한 직업교육과 기술교육, 직업훈련이 구분되지 않는다.

1949년 「교육법」 제정 당시 한국의 중등교육체제는 미국식 모델을 따라서 단선형 학제(초등-중등-고등-대학)를 지향했다. 직업교육 고교와 일반교육 고교를 따로 분리하지 않으면서, 교육과정에서 교과목의 비율에 따라서 직업교육 고교³⁾가 될 수 있다고만 정하고, 동 법률 시행령으로 각 학교의 교과를 정하도록 위임했다. 이 틀은 현재에도 큰 변화 없이 유지되고 있다.

「교육법」은 1997년에 폐지되고 「교육기본법」이 제정되었다. 「교육기본법」에서는 일반원칙만 정하고, 각 학교별 운영, 교과, 기준 등에 관한 구체적인 내용은 「초·중등교육법」과 「초·중등교육법시행령」이 규율한다(진숙경 외, 2017b).

「초·중등교육법」에서는 각 학교의 분류, 설립과 운영, 재정 등에 관련한 일반적인 사항만을 정하고 있으며, 동법 제2조에 중등단계 교육기관을 중학교, 고등학교를 기본으로 설정하고 있다. 그러나 직업교육을 목적으로 하는 고등학교에 대한 정의는 법률에 없으며 「초·중등교육법 시행령」에 두고 있다. 반면, 고등직업교육기관인 ‘전문대학’은 「고등교육법」 제47조에 ‘사회 각 분야에 관한 전문적인 지식과 이론을 가르치고 연구하며 재능을 연마하여 국가사회의 발전에 필요한 전문직업인을 양성함을 목적으로 한다’라고 규정되어 있다.

직업계고등학교(이하 ‘직업계고’)의 명칭은 1963년 제정된 「산업교육진흥법」에

3) 교육법(법률 제186호, 1949.12.31.) (제156조) 중학교 또는 고등학교 중에서 전 교과목의 30% 이상을 실업과목으로 하는 학교는 실업중학교 또는 실업고등학교라 칭할 수 있다.

서 ‘실업계고등학교(이하 ‘실업계고’)’로 처음 등장하고 1998년 제정된 「초·중등교육법시행령」에서도 그대로 사용된다. 그 뒤에는 2007년 「초·중등교육법시행령」 개정에 따라 ‘전문계고등학교’로 바뀐 뒤 2010년 개정으로 ‘특성화고등학교(이하 ‘특성화고’)’로 일원화되었다. 이외 2008년 「초·중등교육법시행령」 개정으로 산업수요맞춤형고(마이스터고)가 만들어졌고 2010년 「초·중등교육법시행령」 개정으로 특수목적고의 한 계열로 편입된다. 이외에도 일반고등학교(이하 ‘일반계고’) 직업과정, 고등기술학교가 고등학교 과정에서의 직업교육기관으로 존재한다. 일반적으로는 특성화고와 마이스터고를 묶어 직업계고로 지칭한다.

본 연구에서는 중등단계 직업교육을 하는 학교 중 특성화고를 중심으로 살펴본다.

(2) 국가교육과정

정부는 「교육기본법」 등 교육관계법에 따라 교육과정의 기준과 내용에 관한 기본적인 사항을 정하여 고시한다. 국가교육과정은 “전국의 초·중등학교에서 어떤 내용과 방법으로 교육을 해야할 것인지를 제시한 설계도이며 기본적인 틀”이다(교육부, 2020). 그러나 「초·중등학교 교육과정」에서 직업교육의 개념, 목표는 별도로 다루이지 않는다.

실업계고 교육과정은 「6차교육과정」 시기까지 종국교육기관으로서 산업현장에서 요구되는 기능·기술인 양성에 역점을 두고 교육과정을 편성하여 왔고, 「7차교육과정」부터 직업교육의 중심축이 고등학교 단계에서 전문대로 이동하면서 실업계고는 계속교육기관⁴⁾으로 자리매김하면서 진학과 취업을 동시에 추구하게 되었으며, 「2009개정교육과정」에서 다시 취업중심의 교육과정 운영에 역점(허영준, 2015)을 두었다. 「2015개정교육과정」에 도입된 NCS(National Competency Standards)기반 직업교육과정은 직업훈련에 가까운 직업교육과정으로 평가된다.

교육과정상 특성화고와 일반계고의 차이는 크게는 교과편성 단위에서 확인된다. 「2015개정교육과정」을 기준으로 특성화고, 일반계고 모두 교과 180단위, 창

4) 7차교육과정에서 공업계열고등학교의 성격을 “공업 분야의 기초 기능·기술을 습득시키는 완성 교육적 성격과 기초 기능·기술을 바탕으로 직업의 전 생애에 걸쳐 전문 기능·기술을 계속적으로 학습할 수 있도록 하는 계속 교육적 성격을 가진다”라고 진술하고 있다(교육부 고시 제1997-15호).

의적 체험활동 24단위를 합쳐 총 204단위로 교육과정이 편성되어야 한다. 특성화 고에서는 교과 180단위 중 보통교과는 66단위 이상, 전문교과Ⅱ는 86단위 이상 편성하도록 되어 있다. 나머지 28단위는 학생의 적성·진로와 산업계 수요를 고려하여 편성할 수 있는 자율 편성단위로 두었다. 일반계고에서는 보통교과의 필수 이수단위는 94단위 이상이고 나머지 86단위는 학생의 적성과 진로를 고려하여 자율적으로 편성할 수 있다. 특성화고와 일반계고를 비교하면 특성화고는 일반계고에 비해 보통교과 필수 이수 단위가 28단위 적은 것이다.

〈표 II-2〉 「2015개정교육과정」에서 특성화고·일반계고 교과 이수단위 비교

| 구분 | 교과영역 | 교과(군) | 특성화고 | 일반계고 |
|-----------|-------------|-------------------|------|------|
| 교과 (군) | 기본 | 국어 | 24 | 30 |
| | | 수학 | | |
| | | 영어 | | |
| | | 한국사 | 6 | 6 |
| | 탐구 | 사회 (역사/도덕 포함) | 12 | 22 |
| | | 과학 | | |
| | 체육·예술 | 체육 | 8 | 10 |
| | | 예술(음악/미술) | 6 | 10 |
| | 생활·교양 | 기술·가정/제2외국어/한문/교양 | 10 | 16 |
| | 소계 | | 66 | 94 |
| 전문 교과Ⅱ | 17개 교과(군) 등 | | 86 | - |
| 자율편성단위 | | | 28 | 86 |
| 창의적 체험활동 | | | 24 | 24 |
| 총 이수단위 | | | 204 | 204 |

현재 「2022개정교육과정」 개정 작업이 진행 중인데, ‘고교학점제’ 도입이 핵심

이다. 그리고 2021년 11월 사회적 합의를 거쳐 「2022개정교육과정」 교육목표에 ‘일과 노동의 의미와 가치’를 반영하여 ‘노동인권교육’을 실시하겠다고 하였으나 2022년 「2022개정교육과정」 총론 시안에서 사라졌다. 다만 직업계고의 경우 ‘노동인권과 산업안전보건’ 교과를 전문공통 교과로 신설하였다.

“직업교육은 산업사회가 요구하는 우수한 인력을 양성·공급”(교육부, 2020)해야 한다는 교육부의 교육과정 해설서의 언급에서 확인되듯이 우리나라 교육과정은 기능주의·직업주의적 입장을 택하고 있다. 이 때문에 교육과정상 직업교육이 교육적 목적보다 ‘산업인력 양성’이라는 경제·사회적 요구에 초점이 맞춰져 있어 기능검정과 취업교육과정이 교육을 지배하고 있다는 비판이 제기된다(김경엽, 2022). ‘노동인권과 산업안전’ 교과를 직업계고에만 신설한 것 역시 일반교육과 직업교육을 분리하는 직업주의적 입장의 반영으로 해석될 수 있다.

(3) 한국 중등직업교육 관련 정책의 변화

우리나라 중등단계의 직업교육의 역할은 시기별로 중등직업교육 안으로 인력 양성 역할이 정착한 시기, 산업의 고도화에 따라 고급 기술인력 양성의 계속 단계 역할 수행기, 경제·산업·사회 구조 변화에 따른 평생학습으로의 전환기로 나누어 볼 수 있다. 선행연구와 주요 교육·경제·사회정책을 참고하여 우리나라 중등직업교육 정책의 변화를 시기별로 정리하면 다음과 같다.

1950년대까지는 일반계고와 실업계고의 교육과정이 별도로 운영되기는 하였으나 실업계고의 교육 내용이 일반계고와 유사하였으며, 별다른 특징을 갖지 못하였다. 1960~1970년대(박정희 정권)에는 교육을 받는 학생보다 국가발전과 경제성장에 초점을 둔 교육이 강조되면서 기술이나 기능 습득에 치우친 직업훈련이라는 의미의 직업교육이 자리 잡게 되었다.

1980년대에는 산업의 고도화에 따라 고급 기술 인력 양성이 강조되면서 중등 직업교육이 계속교육 단계로 다뤄지게 된다. 이때 실업계고의 교육목표로 전인교육이 강조되면서 일반교육과 전문교육이 함께 추구된다. 직업교육에서 직업계고와 전문대 교육과정의 중첩성이 시작된 시기이다.

1980년대 말~1990년대 초는 제조업 인력난과 대학진학 과열을 해소한다는 이유로 다시금 중등단계 직업교육이 강조된 시기다. 그러나 재정지원은 제한된 상태

에서 실업계고 수와 학생 정원을 확대하여 부실한 실업계고가 증가하는 결과를 낳았다.

1990년대 중반 이후에는 ‘일-학습’이 결합된 평생학습으로서 직업교육체제인 ‘신직업교육체제’가 도입된다. 이 같은 전환은 직업교육이 산업구조와 노동시장 구조 변화를 뒤쫓지 못한다는 문제의식에서 비롯되었으나, 거시적으로는 신자유주의 구조조정 이후 고용 안정성이 저하되면서 실업·이직이 잦아지는 사회구조 변화에 대응하는 교육체제의 변화로 볼 수 있다. 중등직업교육은 대량 기능인력 양성체제에서 소량 특성화 인력양성 체제로 ‘유연화’되었고 2000년대 중반까지 특성화고 내실화를 목표로 다양한 전공학과가 설치된다. 동시에 중등직업교육은 계속교육의 성격으로 다뤄지고 대학입학 가능 인구가 감소함에 따라 대학 진학률은 지속적으로 증가했다.

2000년대 후반부터는 다시 중등직업교육이 강조되기 시작한다. 2010년대 초반 국가직무능력표준(National Competency Standards; NCS)기반 교육과정도 도입되면서 직업교육에서 기능 습득 및 직업훈련적 성격이 강화되었다. 평생학습은 ‘선취업 후진학’ 기조 아래 일-학습 병행제도로 운영되었다. 이상을 크게 중등 직업교육을 계속교육 단계로 보는지, 완성(종국)교육 단계로 보는지를 기준으로 나눠보면 전두환, 김영삼, 김대중, 노무현 정부는 고등학교단계의 중등직업교육을 계속교육 단계로 보고 전문대학 중심의 고등직업교육 중심으로 전환을 유도한 반면, 노태우, 이명박, 박근혜, 문재인 정부는 중등직업교육을 양적으로 확대하고 취업을 권장하는 정책을 시행한 것으로 볼 수 있다(진숙경 외, 2017b; 고혜원, 2019; 박동열 외, 2016; 장창성, 2013; 김경엽, 2022a).

시기별, 정부별 중등직업교육의 주요 핵심 정책을 정리한 결과는 <표 II-3>과 같다.

〈표 II-3〉 한국 중등직업교육 정책의 변화과정

| 시기 | 정부 | 내용 |
|-----------------------------------|---|---|
| 해방 후~ 1950년대 | | <ul style="list-style-type: none"> • 직업교육 체제 육성 시기 - 생활에 필요한 기능과 태도 함양을 위해 1인 1기 교육 - 제1차교육과정에 실업계고 교육과정 운영 시작('54) - 직업교육진흥법 제정('58) - 실업기술교육 5개년계획('58~'62) - 실업계고 확충 정책과 농업고교 설립 강조 |
| 1960년대 ~ 1970년대 초 | | <ul style="list-style-type: none"> • 직업교육 확대 시기(중등직업교육 확대) - 제1차경제개발계획에 따른 인력 양성 - 실업계고등학교 교육과정 제정('63) - 산업인력 및 기능공 양성을 위한 실업학교 증설, 실업학교를 전문학교로 개편 |
| 1970년대 | 박정희 ('63~'79) | <ul style="list-style-type: none"> • 산업인력양성을 위한 직업교육 정책 시기(중등직업교육 확대) - 경제발전에 필요한 산업인력 수요 충족(실업고 졸업 후 제조업에 취업한 수 '73~'79년 사이 4배 증가) - 3, 4차경제개발계획과 중화학공업 육성책에 따른 노동 인력공급 - '70년대 능률 위주의 기능인 양성 - 공고 유형화와 시범 농고 지정 육성 - 실업교육의 대폭 확대(실업대 인문의 비율 7:3) - 현장실습 의무화와 국가기술자격제도 도입('73) - 동일계 입학제도 신설(우수 학생 유인) |
| 1980년대 | 전두환 ('80~'88) | <ul style="list-style-type: none"> • 단기인력 양성보다 직업기술인으로서의 소양 강화와 산업 고도화에 따른 고급기술인력 양성이 고등교육 단계로 전환(고등직업교육의 확대) - '80년대 산업고도화 대비를 위한 고등교육중심의 고급기술자 양성 - 전인교육 추구하고 일반교과 이수 시간을 확대 - 기초학습과 기본기능 지도 중점 - 실업계고교 육성 방안(1985) - 현장실습 기간 연장(1986) - 공동실습소 설치 |
| 1980년대 말 ~ 1990년대 초 | 노태우 ('88~'93) | <ul style="list-style-type: none"> • 대학진학 과열 해소와 제조업 인력 부족 해소(중등직업교육 강조) - 3저(저유가, 저금리, 저환율) 현상으로 인해 노동집약적 제조업 분야는 인력 수요 급증으로 직업교육 비중 대폭 확대 - 고교교육 체제 개편안('90)을 통한 실업고 대폭 확대(5:5) 정책과 일반계고 직업교육 실시 - 직업교육훈련촉진법 제정('90) |
| 1990년대 중반 ~ 2000년대 중반 | 김영삼 ('93~'98) 김대중 ('98~'03) 노무현 | <ul style="list-style-type: none"> • 평생학습으로서 유연화된 직업교육(고등직업교육 강조) - 2+1체제 도입('93.4) - 신직업교육 체제 구축 방안('96.10) - 실업고 체제 개편 방안('99.3)에 따라 고교교육체제를 일반계열 고교를 중심으로 재구조화하고, 통합형고와 2+2연계 체제 도입 |

| 시기 | 정부 | 내용 |
|--------------------------|---|---|
| | (’03~’08) | <ul style="list-style-type: none"> - 직업교육의 중심축이 중등단계에서 대학단계로 이동 - 직업교육 3법 제정(’97) - 실업계고 육성 대책(’00)을 통한 고졸 수준의 기능인력 양성과 중견 및 전문기술자 양성을 위한 직업기초교육 동시 추구 - 실업교육 육성 방안(’01)을 통해 대학 진학 문호 확대와 산학협력체 강화와 현장실습 참여업체 인센티브 부여 - 직업교육체제혁신 방안(’05)을 통한 일-학습-삶이 하나되는 교육 - 2+1체제 폐지(’06) |
| 2000년대 후반 ~ 2020년대 | 이명박 (’08~’13) 박근혜 (’13~’17) 문재인 (’17~’22) | <ul style="list-style-type: none"> • 선취업 후진학을 통한 평생학습(중등직업교육 강조) - 고교 다양화 프로젝트와 마이스터고 육성(’08) - 중등직업교육 정책방향 선취업-후진학 생태계 공고화 - 특성화고 취업역량 강화를 위한 지원사업(’16) - 매력적인 직업계고 육성(매직)사업 추진(’17) - 산학일체형 도제학교 운영 사업(’17) - 중소기업 특성화 인력양성 사업(’17) - 사도교육청에 취업지원센터 설치 - NCS기반 교육과정 개발·운영 - 고교학점제 추진 - 평생직업교육훈련 체계 혁신 방안(’18) - 학습중심 현장실습제도 도입(’18) - 직업계고 취업 활성화 방안(’19) - 취업지원센터 설치·운영(’21) - 직업계고 학점제 도입(’21) |

시기별, 정부별 직업교육 정책은 취업으로의 연계가 강조되는 시기가 중등교육 단계인지 고등교육단계인지에서만 다를 뿐 직업교육의 목표를 기술 습득과 훈련을 통한 산업인력 양성이라는 기능적 성격에서 찾는다는 점에서 일관적이다.

한국 교육 정책에서 사용되는 용어에서도 동일한 함의를 발견할 수 있다. 1960년대~1970년대까지 직업교육은 산업인력 양성에 주력하면서 실업교육 또는 산업교육이라는 이름으로 일컬어졌다. 1980년대 이후에는 경제발전에 필요한 공업인력의 양성이라는 의미로 직업교육이 통용되었다. 1990년대 후반에는 평생교육이 대두되며 직업교육(학생)과 직업훈련(노동자)을 통합해야 한다는 관점에서 직업교육훈련이라는 용어가 사용된다. 훈련은 교육에 비해 단기적이고 기능적 목적이 강조되는 용어이고 주로 수행되는 장소는 산업체로 여겨진다. 교육과 훈련 개념 사이의 좁혀진 간격은 산업체에서의 현장실습을 교육체제 내에 구조화시키는 역할

을 한다고 볼 수 있다.

(4) 특성화고 교사의 인식과 특성화고 학생 기초학력

직업계고 교사들은 고교 직업교육의 목적에 대하여 직업주의적으로 인식하는 경향이 있다. 즉, 산업체의 요구를 반영하는 것이 학생들의 조화롭고 전인적인 발달을 고려하는 것보다 중요하며, 졸업 후 바로 취업하는 것이 진로 선택의 폭을 넓히는 것보다 중요하고, 보통교과보다 전문교과가 더 중요하다고 생각하는 것이다(임언 외, 2017b).

교사는 교육에 대해서 가지고 있는 신념과 가치가 그들이 교육 관련 각종 정책을 일선에서 이행하고, 학생들의 교육 경험을 설계하고 실천하며, 학생들의 발전 가능성을 높여주는 데 영향을 미치는 가장 중요한 요인 중의 하나이다(장원섭, 2001; 마상진·나승일, 2004). 따라서 특성화고 교사가 갖는 직업교육 인식은 특성화고 교육과정에 깊숙이 녹아들고 학생에게도 많은 영향을 미칠 수밖에 없다. 특히 특성화고 학생들은 다른 유형 학교 학생에 비해 진학과 진로를 결정하는데 있어 교사의 영향을 많이 받는 것으로 보고되어 있다(양선주 외, 2014; 민주홍 외, 2018).

특성화고 교사들은 학생들이 학교 입학 전 ‘누적된 결손’을 가지고 들어오기 때문에 고교교육 단계에서 이들의 결손을 보완해주는 데 한계가 있다고 인식한다(임언 외, 2018). 김일혁(2018)은 중학교 성적 중상위 학생이 특성화고에 입학하여 대학에 진학하는 것은 구조적 모순이라며 중학교 내신 성적이 낮은 학생들 중 직업교육을 희망하는 학생들을 우선적으로 특성화고 입학생으로 선발해야 한다고 주장하기도 한다.

이 같은 연구에서 확인되는 교사들의 인식은 맥락과 배경을 떠나 중등직업교육의 목표를 취업에 두고 특성화고 학생들에게는 인문적 소양 함양과 보통교과 교육을 상대적으로 소홀하게 수행해도 된다는 편향의 공통점을 갖는다. 그 연장 선상에서 2012년부터 특성화고·마이스터고 학생은 국가수준 학업성취도 평가 대상에서 제외되었고 학업평가를 대체하여 직업기초능력평가가 현재까지 시행되고 있다. 따라서 현재 특성화고 학생의 기초학력 부진을 파악할 수 있는 국가 통계는 존재하지 않는다. 특성화고 학생의 기초학력을 살피는 선행연구는 국내 통계의 미비로 인해 OECD 국제학업성취도평가(PISA)자료를 이용하는 실정이다. 대표적인

연구로는 임언 외(2019)가 있으며 해당 연구는 우리나라 직업계고 학생들이 일본이나 독일의 학생들에 비해 기초학력이 부족한 학생들의 비율이 높다는 점을 지적한다. 한국 직업계고에서 읽기 기초소양 부족 학생 비중은 PISA 2003부터 PISA 2012까지 15~17% 수준을 유지하다 PISA 2015에서 31.09%로 2배 가까이 증가한다. PISA 2015 자료 기준 주당 국어 수업 시간을 살펴보면 한국의 직업계고는 주당 136.7분으로 호주, 독일, 일본과 비교해서 가장 적은 시간을 국어 학습에 활용하는 것으로 나타난다.

청소년들이 이른 나이에 직업교육 트랙에 들어갈 경우, 학생들의 지적 능력이 떨어지는 것으로 보고된다. 특성화고 재학 중에 학습과 소원하며 최소한의 성공 경험이 없었던 청년들은 성인이 되어서도 학습과 거리를 두고 낯설어 하였고 이들은 제한된 범위 안에서 진로를 선택하고 있었다(Hanushek·Woessmann·Zhang, 2011; 임언 외, 2017a 재인용). 학령기에 기초학습능력이 갖춰지지 않을 경우, 생애에 걸쳐서 불이익이 누적되는 것이다. 정부도 중등직업교육에서 단기 목표에 치중한 단순한 지식이나 기능 위주의 교육, 누적된 학습 결손이 미래 변화 적응에 필요한 능력의 부족을 초래한다고 지적한 바 있다(관계부처합동, 2018).

그러나 교사의 직업주의적 직업교육관이 가변적이라는 선행연구는 특성화고 교육의 변화 가능성을 제시한다. 교사들의 직업교육 인식은 정부 정책에서 강조하는 바를 대체로 내면화하고 있지만, 미래 지향성을 높이는 워크숍을 제공한 뒤 워크숍 전후를 비교하면 고교 직업교육의 목적에 대해서 직업주의적으로 인식하는 정도가 감소하고 인문주의 및 신직업주의적으로 인식하는 정도가 증가했다(임언 외, 2017a).

2. 현장실습제도의 이해

1) 현장실습제도의 개념

(1) 현장실습의 개념

현장실습의 목적은 크게 일을 통한 교육, 즉 이론과 실습의 통합을 통한 현장실무능력

의 향상과 성공적인 노동시장으로의 이행(School To Work) 두 가지로 구분할 수 있다(최수정·허영준, 2012). Hoerner와 Wehrley(1995)는 현장실습을 의미하는 일 중심 학습(work-based learning)을 전통적인 내용중심 학습(content-based learning)과는 달리 현장 작업환경 혹은 모의 작업환경에서 학습하고 체험하는 활동으로 정의한다. Hoerner와 Wehrley는 일중심 학습을 프로그램이 이행되는 장소에 따라 학교 기반 일 체험(school-based work experience) 학습과 직무 기반 일 체험(job based work experience) 학습으로 구분하여 제시하고, Smith와 Rojewski(1993)는 학교-직업 이행 프로그램 참여자에 대한 보상 정도와 학교의 교육에 대한 관여 정도에 따라 구분한다(김기현 외, 2006 재인용).

한국 「초·중등학교 교육과정」은 현장실습을 학교에서 배운 지식과 기술을 실제 산업현장에서 적용하고 경험함으로써 다양한 직업적 체험을 하고 산업현장에 대한 적응력 제고를 목적으로 하는 교육과정의 일환으로, 「직업교육훈련촉진법」은 직업교육훈련생이 향후 진로와 관련하여 취업 및 직무수행에 필요한 지식·기술 및 태도를 습득할 수 있도록 직업현장에서 실시하는 교육훈련과정으로 정의하고 있다. 여러 국내 연구는 「초·중등학교 교육과정」, 「직업교육훈련촉진법」 등 법·제도가 다루는 범주 안에서 현장실습을 정의한다. 이러한 정의는 ‘실제 현장에서 경험’(박영기·윤지환, 2006), ‘직접 산업체에 근무’(안재영·이병욱, 2013) 등의 표현에서 보이듯 ‘산업현장’을 강조한다는 특징이 있다.

한국 법·제도에서의 현장실습 개념은 선행연구가 다룬 현장실습의 여러 유형 중 일부에 해당한다. 김기현 외(2006)는 한국의 현장실습은 학교가 아닌 일터에서 이루어지는 직무 기반 일 체험학습으로 참여자에 대한 보상(현장실습 수당)이 주어지고 학교의 관여가 낮다는 특성을 보여준다고 분석한다. 또한 한국에서 현장실습은 일을 통한 교육보다 노동시장으로의 이행(School-to-work transition)에 강조점이 있다고 볼 수 있다.

(2) 해외 중등단계 직업교육에서 현장실습

여러 나라의 현장실습제도는 그 나라의 직업교육 정책에 따라 서로 다른 특징을 갖는다.

각국의 직업교육 경로는 직업교육이 학교에서의 교육으로 이루어지는지, 학교

와 기업이 공동으로 운영하는지에 따라 일원화교육체제와 이원화교육체제로 구분할 수 있다(이정표, 2003; 송창용·김민경, 2009). 영미권의 영향에 있는 나라(미국, 영국, 호주, 캐나다, 한국 등)는 일원화 교육체제로, 유럽 대륙계(핀란드, 독일, 스웨덴 등)는 이원화교육체제로 운영되는 경향이 있다. 이원화교육체제에서는 직업교육과 산업체에서의 직업훈련의 결합이 강한 반면 일원화교육체제에서는 기초능력의 습득 및 이해에 초점이 맞춰진다.

일원화교육체제를 갖고 있는 대표적인 나라인 미국 중등 교육과정에서의 현장실습 제도를 간략히 살펴보면 다음과 같다. 미국의 고등학교의 일중심 학습제도에는 청소년 도제제도(Apprenticeship), 산학협동교육(Co-operative Education), 산학계약(business-education compact), 협력적 일 학습 프로그램(aligned work-study program) 등이 있다. 청소년 도제 제도는 참여자의 평균 연령은 29세이고 고졸자의 참여율은 2%에 미치지 못할 정도로 중등단계에서는 낮은 참여율을 보인다. 산학협동교육은 프로그램에 참가하지 않더라도 할 기회가 있는 단순한 일이 대부분이어서 중등교육 수준에서는 결합이 있다고 평가받는다. 취업과 중등 이후 교육에 대해 재정적인 지원을 약속받는 산학계약제는 산업체 훈련과는 차이가 있으며 일부 유능한 학교의 학생들만 선택적으로 참여하는 프로그램이다. 협력적 일 학습 프로그램은 학생이 모색하는 진로에 해당하는 업무를 교육기관 내(학교의 교무실, 학교 식당, 토지 관리부 등)에서 수행하는 프로그램으로 산업체 실습과 거리가 있다(김영상, 1999; 이정표, 2003; 송창용·김민경, 2009). 미국의 고등학교 단계에서 산업체 실습이 제한적인 것은 고교 단계 직업교육이 직업훈련과 분리되어 있다는 일원화체제 직업교육의 특징으로 볼 수 있다.

반면 이원화체제에서는 중등단계에서 도제교육을 비롯한 산업체에서의 직업훈련이 상대적으로 강조된다. 독일에서의 이원화 제도의 성공에는 도제의 낮은 임금(기업), 자격 취득의 높은 가치와 도제를 마쳐야만 자격을 얻을 수 있는 사회적 여건(학생), 학생의 교육비를 사업체에서 부담하는 이유로 인한 국가 교육비의 절감(국가) 등으로 각 이해 당사자 모두의 이해관계가 일치했다는 배경이 있었다(정택수, 2004).

한국에서 1980년대의 산학협동과정과 1990년대 직업교육의 2+1 제도의 도입은 독일의 이원화제도를 본뜬 것이지만(정택수, 2004), 독일과 같은 배경이 전혀 없다시피 한 한국은 해당 정책이 다양한 문제를 초래할 수밖에 없었고 그 문제는

현재까지 이어지고 있다.

2) 한국 현장실습제도의 변천⁵⁾

직업계고 교육과정에서 현장실습은 “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 문구에는 약간의 차이는 있으나 대개 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 파견 현장실습을 지칭한다. 여기에서는 교육과정에서 ‘산업체 파견’, ‘산업체 기반’ 등으로 표현되어 온 산업체 현장실습의 법·제도·정책의 변화를 살펴본다.

(1) 해방 후 ~ 2000년

산업체 파견형 현장실습제도의 연원은 “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 「산업교육진흥법」에서 찾을 수 있다. 1963년에 제정된 「산업교육진흥법」은 경제개발5개년계획에 필요한 인적자원의 확보와 국가경제의 자립발전에 기여할 수 있는 유능한 기술인 양성을 목적으로 한다. 「산업교육진흥법」에는 학교 내 실습시설을 갖추도록 규정하던 내용이 담겨 있었으나, 학교의 실습 기자재 부족을 해결한다는 명목으로 1973년에 개정되면서 직업계고(舊 실업계고, 전문계고) 학생들이 재학 중 기간산업체에서 일정 기간(공업계 2~6개월, 농업계 2~4개월)의 현장실습을 의무적으로 이수하도록 강제하였다. 박정희 정권 아래에서 이루어진 이와 같은 입법 조치는 산업체에 값싼 노동력을 공급하기 위한 목적

5) 본 항은 강문식(2020)에서 발표한 원고를 토대로 수정, 보완한 것임을 밝힌다.

이었다고 볼 수 있다.

전두환 정권도 이 같은 방향성에서 현장실습을 확대시켰는데, 「산업교육진흥법 시행령」을 개정(1986)하여 의무 현장실습 기간을 공업계 1~6개월, 농업계 1~3개월로 연장시켰다. 김영삼 정부는 한 발 더 나아가 '현장실습 내실화'를 명분으로 「신경제 5개년 계획」(1993)의 '인력 개발' 부문에 직업기술교육체제의 개편을 명시하고 '공업계고등학교 확충 및 산업현장훈련 실시', '고교 단계 이후의 직업기술 교육의 활성화' 등의 방안을 제시한다. 정책의 요지는 공업계 고등학교의 학제를 소위 「2·1」로 개편하여 그간 최대 6개월로 제한되어 있던 현장실습 기간을 1년으로 연장한다는 것이다.

1997년에는 「직업교육훈련촉진법」이 제정되어 직업계고 현장실습제도의 법적 근거가 이 법으로 이동하였고 직업계고 학생들은 여전히 「직업교육훈련촉진법」 규정에 따라 산업체에서의 현장실습을 의무적으로 이수해야 했다. 「직업교육훈련촉진법」 제정과 병행해 「산업재해보상보험법」이 개정되어 특례조항을 통해 현장실습생에게 산재보상보험이 적용되게 되었다. 또한 「직업교육훈련촉진법」 제정에 맞춰 교육부는 「각급학교현장실습운영에관한규칙」(교육부령 제583호)를 제정했다. 「각급학교현장실습운영에관한규칙」은 각급 학교가 현장실습 전 '사전 안전교육' 등 준비교육을 진행하도록 정하고, 학습인정 기준, 학습인정 방법, 실습업체 선정방법, 현장실습운영 평가기준 및 방법 등을 정하여 각급 학교에서 적용하도록 했다.

직업계고 학생들이 현장실습을 의무적으로 이수하도록 하고 현장실습 기간을 연장해온 정책의 밑바탕에는 현장실습생을 노동력 제공 도구로 바라보는 인식이 공통적으로 깔려있었고, 실제 실습생들은 기피 업종과 사업체의 인력공급에 활용되었다. 1990년대 후반부터 법·제도에 안전 관련 조항이 마련된 것은 다쳤을 때 보상받을 권리라는 가장 협소한 의미의 건강권 개념의 적용으로 볼 수 있다.

〈표 II-4〉 현장실습 관련 법·제도의 변화(해방 후~2000)

| 정권 | 연도 | 법·제도·교육과정 | 주요내용 |
|-----|------|--|--|
| | 1949 | 「교육법」 제정 | <ul style="list-style-type: none"> • 공장, 사업장 기타 교육에 이용할 수 있는 모든 시설은 그 본래의 용도에 지장을 주지 아니하는 한 교육에 이용 |
| 박정희 | 1963 | 「산업교육진흥법」 제정 | <ul style="list-style-type: none"> • 경제개발5개년계획에 필요한 인적자원의 확보와 국가경제의 자립발전에 기여할 수 있는 유능한 기술인양성을 목적으로 제정 |
| | 1973 | 「산업교육진흥법」 개정 「산업교육진흥법시행령」 개정 | <ul style="list-style-type: none"> • 산업교육을 실시하는 학교의 학생은 재학 중 일정한 기간산업체에서 현장실습을 의무적으로 이수하도록 규정 • 최대 실습기간 : 공업계 6개월, 농업계 4개월, 수산해양계 12개월 |
| | 1975 | 「산업교육진흥법시행령」 개정 | <ul style="list-style-type: none"> • 최대 실습기간을 공업계 3개월, 농업계 2개월, 수산해양계 3개월로 단축 |
| 전두환 | 1986 | 「산업교육진흥법시행령」 개정 | <ul style="list-style-type: none"> • 최대 실습기간을 공업계 6개월, 농업계 3개월로 연장 |
| 김영삼 | 1993 | 「신경제5개년 계획」 발표 「산업교육진흥법시행령」 개정 | <ul style="list-style-type: none"> • 신경제 5개년 계획 인력공급 목적으로 공고 「2·1」제 도입. • 최대 실습기간을 공업계 12개월, 농업·상업계 6개월로 연장 • 공고 「2·1」제도는 실패한 정책으로 2006년 폐지 |
| 김대중 | 1997 | 「직업교육훈련촉진법」 제정 「산업교육진흥법」 개정 「산업재해보상보호법」 개정 | <ul style="list-style-type: none"> • 「산업교육진흥법」의 현장실습 관련 조항이 「직업교육훈련촉진법」으로 이동 • 현장실습 의무 이수 규정 존치 • 특례조항 신설로 현장실습생에게 산재보상보험 적용 |
| | 1999 | 「각급 학교 현장실습 운영에 관한 규칙」 제정 | <ul style="list-style-type: none"> • 「직업교육훈련촉진법」에 따라 각급학교의 현장실습 운영에 필요한 사항을 규정 • 학습인정 기준, 학습인정 방법, 실습업체 선정방법, 현장실습운영 평가기준 및 방법 등을 정함 |

〈표 II-5〉 국가 교육과정 중 직업계고 현장실습 관련 규정의 변화(1963~2000)

| 구분 | 현장실습 운영 관련 규정 |
|----------------|--|
| 1차 교육과정 (1963) | <ul style="list-style-type: none"> • 모든 현장실습으로서 실업 교과목의 학습에 대체할 수 있다. • 현장실습은 그 학과의 교육과정의 내용과 직접 관계가 있고, 그 일부로서 미리 계획되어 있어야 한다. • 교사의 지도 밑에 이루어지고 그 성과가 교육적으로 평가될 수 있어야 한다. |
| 2차 교육과정 (1971) | <ul style="list-style-type: none"> • 〈상동〉 |
| 3차 교육과정 (1974) | <ul style="list-style-type: none"> • 모든 현장실습으로서 실업 과목의 학습에 대체할 수 있다. • 〈상동〉 |
| 4차 교육과정 (1981) | <ul style="list-style-type: none"> • 전문교과의 학습은 현장실습으로 대체할 수 있다. • 해당 학과의 교육과정 내용과 직접 관계가 있어야 한다. • 교사의 지도 아래 이루어져야 한다. |
| 5차 교육과정 (1988) | <ul style="list-style-type: none"> • 전문 과정의 학습은 현장실습으로 대체할 수 있다. • 해당 계열의 학교 및 학과의 교육과정 내용과 직접 관계가 있어야 한다. • 〈상동〉 |
| 6차 교육과정 (1992) | <ul style="list-style-type: none"> • 전문과목의 학습은 현장실습으로 대체할 수 있다. • 학과의 교육과정 내용과 직접 관련이 있어야 한다. • 교사의 지도 아래 가급적 최종학년에서 실시하도록 한다. |
| 7차 교육과정 (1997) | <ul style="list-style-type: none"> • 전문교과의 학습은 현장실습으로 대체할 수 있다. • 학교의 교육과정 내용과 직접 관련이 있어야 한다. • 〈상동〉 |

(2) 2000~2016년

현장실습생의 열악한 노동조건과 빈번한 재해 등 현장실습제도의 폐해가 끊이지 않아 2000년대 초반부터 사회적 문제 제기가 이어졌다. 이 시기 이후 현장실습제도의 변화에서는 특성화고 현장실습생들이 겪는 중대한 인권침해 사건과 이에 따른 사회적 문제제기가 주요 변수로 자리 잡는다.

2002년에는 현장실습생이 파업 중인 노동조합원의 사무실 출입을 막는 구사대로 동원⁶⁾된 사건이 알려져 사회적으로 큰 논란이 되었다. 이듬해인 2003년에는 전국교직원노동조합(이하 전교조) 실업교육위원회와 참여연대가 「실업계고 현장실습 개선을 위한 우리두 캠페인」을 시작했고 국가인권위원회에 진정을 제기하기도

6) “세원테크, 공고실습생 구사대로 동원”, 인권아카이브, (2002.10.10.), http://www.hrarchive.or.kr/theme/basic/list.php?detail_url=board_list&no=3194

했다. 당시 실태조사 결과에 따르면 현장실습생 중 35%는 10시간 이상 장시간 노동을 하며 한 달 60만원 이하의 저임금을 받고 있었다. 이런 사회적 분위기 가운데 같은 해 정부는 「제7차교육과정 적용에 따른 고등학교 현장실습 운영 개선 방안」을 발표하여 학생의 전공과 일치하는 분야에서 현장실습을 실시하도록 하고 실습시기는 학교와 기업의 재량에 따라 다양화시키도록 하였다.

그러나 실습생 엘리베이터 추락 사망(2005), 청소년노동인권네트워크의 ‘실업계고 현장실습생 인권실태조사’ 발표(2005) 등 현장실습제도의 문제가 반복적으로 제기되면서 교육부는 「현장실습운영 정상화 방안」(2006)을 발표하게 된다. 「현장실습운영 정상화 방안」은 ‘졸업 후 해당기업체에 취업이 보장된 경우와 3학년 2학기 교육과정 2/3 이상을 이수한 경우’에만 산업체 파견형 현장실습을 나갈 수 있도록 실습 시기를 제한하면서 해방 이후 확대일로를 걷던 현장실습 기간의 연장을 일정 정도 제한하는 조치였다.

2007년에 고시된 「2007개정교육과정」에서는 직업계고의 전문교과를 현장실습으로 대체할 수 있다는 문구가 삭제되고 현장실습 운영과 관련한 구체적인 사항은 시·도교육청이 정한 지침을 따르도록 함으로써 현장실습 운영을 시·도교육청으로 넘겼다. 「1차교육과정」(1963)부터 「7차교육과정」(1997)까지 실업교과목 혹은 ‘전문교과의 학습은 현장실습으로 대체할 수 있다’는 규정이 포함되어 있었다. 그간의 직업계고 현장실습을 돌이켜 보면, 일정 기간 단일교과(종합실습) 형태로 운영되기도 하였으나 대부분 전문교과를 대체하는 방식으로 운영되어 왔다. 전문교과를 현장실습으로 대체하면 3학년 2학기에 편성된 전문교과 수업을 이수하지 못하게 되는 문제가 발생한다.

그러나 전문교과를 현장실습으로 대체한다는 교육과정 편성·운영 방침이 삭제된 이후에도 여전히 현장실습은 전문교과를 대체하고 있다. 각 시·도교육청은 교육부에서 제시한 지침(예시)을 거의 그대로 시·도교육청 지침으로 사용하고 있고, 교육부에서 제시한 지침(예시)에서는 전문교과를 현장실습으로 대체할 수 있도록 허용하고 있기 때문이다(허영준·박동열, 2018).

2006년 「현장실습운영 정상화 방안」은 2008년까지 일시적으로 운영되었다. 2008년에 도입된 「학교 자율화 추진계획」에 따라 산업체 파견 현장실습은 단위학교의 자율적 운영이 가능해지게 되면서 2006년 「현장실습운영 정상화 방안」은 사실상 폐지되었고, 단위학교가 현장실습 시기 결정에 유연성을 부여받고 취업이 강

조되기 시작한 2010년부터는 시기와 내용적인 측면에서 불규칙적인 취업 요구에 따라 현장실습의 시기가 자유롭게 조정되었다(이병욱, 2017).

2012년 이전의 현장실습 관련 대책은 교육부 단독으로 발표하였으나, 2012년부터는 교육과학기술부·고용노동부·중소기업청 등 관계부처 합동으로 중소기업청·양회·대한상공회의소·한국경영자총협회의회와 「특성화고 현장실습제도 개선 대책」 추진을 위한 공동노력을 하겠다고 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 현장실습생 뇌출혈), 2012년(울산신항만 공사 현장실습생 사망) 잇따른 현장실습생 재해 사건이 발생하면서 2013년에 「학생안전과 학습중심의 특성화고 현장실습 내실화 방안」이 추가로 발표된다. 이 방안에서 현장실습 시기는 고등학교 3학년 1학기 종료 후로 조정된다. 「2015개정 교육과정」에는 ‘산업안전보건 등에 대한 교육을 실시’하도록 강제하는 내용이 추가된다. 2016년에는 이러한 부분적 보완의 연장선상에서 1일 7시간(최대 8시간) 실습 제한, 표준협약서 미작성 시 과태료 부과와 같이 법적인 강제력을 부과하는 「직업교육훈련촉진법」 개정이 이루어졌다. 하지만 법령상의 현장실습산업체의 선정기준에 부합하는 기업이 적어 취업률 제고에 어려움을 겪자 2014년 「직업교육훈련촉진법시행령」을 일부개정하여 학교와 기업이 자율적으로 협의하여 정할 수 있도록 현장실습산업체 선정기준 자체를 삭제하기도 한다.

〈표 II-6〉 현장실습 관련 법·제도의 변화(2000~2016)

| 정권 | 연도 | 법·제도·교육과정 | 주요내용 | 주요 사건 | 주요 사회적 대응 |
|-----|------|--|---|--|---|
| 노무현 | 2003 | 「제7차교육과정 적용에 따른 고등학교 현장실습 운영 개선 방안」 발표 | <ul style="list-style-type: none"> • 학생의 전공과 일치 하는 분야에서 현장 실습 실시 | <ul style="list-style-type: none"> • 2002.7. 세원테크에서 현장 실습생을 구사 대로 동원 • 2005.11. 엘리베이터 정비업체에서 안전장 비 없이 일하던 현장실 습생이 추락 사망 • 2007.3. 삼성전자 기 흥공장에서 현장실습 후 재직 중이던 노동자 백혈병으로 사망 | <ul style="list-style-type: none"> • 2003. 전교조실업 교육위원회·참여연 대, 현장실습 개선을 위한 우리두 캠페인 • 2005. 청소년노동 인권네트워크, 현장 실습 인권실태조사 결과 발표 • 2006. 국가인권위, 실업계고 현장실습 실태조사 |
| | 2006 | 「현장실습운영정상 화 방안」 발표 | <ul style="list-style-type: none"> • 현장실습 운영 형태 및 시기 다양화 • 졸업 후 해당 기업체 에 취업이 보장된 경 우와 3학년 2학기 교육과정 2/3 이상 을 이수한 경우에만 허용 | | |

| 정권 | 연도 | 법·제도·교육과정 | 주요내용 | 주요 사건 | 주요 사회적 대응 |
|-----|------|--|--|--|---|
| | 2007 | 「2007개정교육과정」 고시 | <ul style="list-style-type: none"> • 전문교과 현장실습 대체 문구 삭제 • 구체 사항 시도교육청 지침으로 이관 | | |
| 이명박 | 2008 | 「학교 자율화 추진 계획」 발표 | <ul style="list-style-type: none"> • 2006년 정상화 방안 폐지 | <ul style="list-style-type: none"> • 2011.12. 광주 기아 자동차 실습생 장시간 노동 끝에 뇌출혈로 뇌사. • 2012.12. 울산 신항만 한라건설 작업선 전복되며 실습생 3명 사망. 풍랑주의보에도 작업 강행하다 사고. | <ul style="list-style-type: none"> • 2009.3. 국가인권위원회, 노동인권교육을 필수 교과과정으로 포함시킬 것을 권고 • 기아자동차현장실습생 관련 현장실습 폐지 대책회의 활동 • 울산 지역 대책회의 활동 |
| | 2012 | 「특성화고 현장실습 제도 개선 대책」 발표 | <ul style="list-style-type: none"> • 표준협약서 개정으로 현장실습 시간을 1일 7시간(최대 8시간)으로 제한, 1주 2회 이상의 휴일 보장 • 취업연계 현장실습생의 근로계약서 작성 | | |
| 박근혜 | 2013 | 「학생안전과 학습중심의 특성화고 현장실습 내실화 방안」 발표 | <ul style="list-style-type: none"> • 현장실습 파견 시기를 3학년 1학기 종료후로 조정 | <ul style="list-style-type: none"> • 2014.1. CJ제일제당 진천공장에서 현장실습생이 장시간노동과 괴롭힘에 의한 자살 • 2014.2. 울산 현대자동차 협력업체 업체에서 현장실습생이 야간 작업 중 폭설로 무너진 공장 지붕에 깔려 사망 • 2015. 부산 말레베어 공조(주)에서 현장실습생 16명을 불법 대체인력으로 투입 • 2016.5. 스크린도어 유지보수업체에서 현장실습 졸업생이 구의역 스크린도어에 끼어 사망 • 2016.5. 성남 토다지에서 일하던 현장실습 졸업생이 장시간노동과 괴롭힘에 의해 자살 | <ul style="list-style-type: none"> • 2016. 구의역 사망 재해 시민대책위 진상조사단 활동 • 2016. 경기도 특성화고등학교 졸업생 사망사건 대책모임 활동 • 2016. 부산 지역 현장실습 대책위원회 활동 |
| | 2014 | 「직업교육훈련촉진법시행령」 개정 「일자리 단계별 청년고용 대책」 발표 | <ul style="list-style-type: none"> • 현장실습 기업 선정 기준 삭제 • 파견형 현장실습을 2학년 2학기 종료 후 조기 실시 | | |
| | 2015 | 「2015개정교육과정」 고시 | <ul style="list-style-type: none"> • 산업안전보건 등에 대한 교육 실시, 안전장구 착용 등 안전 조치 명시 • NCS 교육과정 도입 | | |
| | 2016 | 「직업교육훈련촉진법」 개정 | <ul style="list-style-type: none"> • 표준협약서 미작성 시 과태료 부과 | | |

〈표 II-7〉 국가 교육과정 중 직업계고 현장실습 관련 규정의 변화(2000~2016)

| 구분 | 현장실습 운영 관련 규정 |
|------------------|--|
| 2007개정교육과정(2007) | <ul style="list-style-type: none"> • 실업계 고등학교에서는 교육과정 내용과 관련이 있는 현장 실습을 운영하여야 한다. • 다양한 형태로 운영할 수 있다. • 이와 관련된 구체적인 사항은 시도 교육청이 정한 지침에 따른다. |
| 2009개정교육과정(2009) | <ul style="list-style-type: none"> • 학교에서 배운 지식과 기술을 경험하고 적용함으로써 다양한 직업적 체험과 현장적응력 제고 등을 위해 교육과정의 일환으로서 현장 실습을 운영하여야 한다. • 현장 실습은 교육과정과 관련이 있는 직무를 경험할 수 있도록 운영하며, 학교 또는 학교와 산업계가 과정과 결과를 평가하도록 한다. • 〈상동〉 |
| 2015개정교육과정(2015) | <ul style="list-style-type: none"> • 다양한 직업적 체험과 현장 적응력 제고 등을 위해 학교에서 배운 지식과 기술을 경험하고 적용하는 현장 실습을 교육과정에 포함하여 운영해야 한다. • 현장 실습은 교육과정과 관련된 직무를 경험할 수 있도록 운영하며, 학교와 산업계가 프로그램을 공동으로 개발하고 실습의 과정과 결과를 평가하도록 한다. • 현장 실습은 지역사회 유관 기관들과 연계하여 다양한 형태로 운영할 수 있으며, 이와 관련된 구체적인 사항은 시도 교육청이 정한 지침에 따른다. • 학교는 실습 관련 과목을 지도할 경우 사전에 수업 내용과 관련된 산업안전보건 등에 대한 교육을 실시해야 하고, 안전 장구 착용 등 안전 조치를 취한다. |

(3) 2017~현재 : ‘학습중심 현장실습제도’

수년간의 현장실습제도에 대한 각계의 문제제기에 이어 2017년에도 연이은 현장실습생 사망 사고(LG유플러스 콜센터 실습생 사망, 제주 생수업체 실습생 사망)가 발생하고 사회적 비판 여론이 높아지자, 정부는 「직업계고 현장실습제도 개선 방안」(2017)을 발표한다. 2017년 개선 방안에서의 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’ 제도의 시행이다.

2017년 개선 방안을 구체적으로 살펴보면, 현장실습과 근로계약을 분리하여 현장실습 기간에는 현장실습표준협약서만 작성하고 실제 취업은 수업일수 2/3를 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.

2017년 개선 방안 발표 후 반년이 지나지 않아 교육부는 취업률 저하를 문제삼으면서 ‘취업연계형’ 현장실습을 강조하는 내용의 「학습중심 현장실습 안정적

정착방안」(2018)을 재차 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 취업을 허용했고, 일정기준이 충족되지 않은 현장실습 참여기업에서 현장실습을 실시한 경우는 취업 가능 시기를 동계방학 이후로 제한했다.

교육부는 2018년에 「직업계고 현장실습 운영 매뉴얼」 제작을 시작하였는데, 2013년에 배포되었던 매뉴얼을 갱신하는 것이자 각 시·도교육청에 ‘학습중심 현장실습’ 제도의 운영 기준을 안내하려는 목적이었다. 현장실습 참여기업·선도기업의 선정기준도 「직업계고 현장실습 운영 매뉴얼」에 게재되었다. 2018년 「직업계고 현장실습 운영 매뉴얼(안)」⁷⁾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, “일정기준에 부합하는 기업현장교사가 배정”되어 있어야 하며, 위험성 평가(산업안전보건법 제41조의2) 결과를 참고하여 안전·보건 관리 현황이 적절하다고 평가되고 상시근로자 수가 10인 이상이어야(일부 직종 예외) 선정될 수 있다.

2019년 1월에는 현장실습 선도기업 인정 요건을 완화한다는 내용의 「직업계고 현장실습제도 보완방안」(2019)이 발표된다. 「직업계고 현장실습제도 보완방안」 발표 배경은 산업체 참여가 위축되고 조기취업 기회가 축소되었다는 진단에 있다. 따라서 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. 동시에 전담노무사제를 도입하여 공인노무사가 현장실습 사업체 컨설팅을 지원하도록 했고, 기업현장교사에게 지급하는 수당을 확대했다.

2019년 보완방안에 맞춘 「직업계고 현장실습 운영 매뉴얼」이 2019년 4월에

7) 정식 매뉴얼은 2019년에 완성되어 배포되었다.

정식 배포되었고, 같은 해 7월에는 다시 수정본이 배포된다. 7월 수정본에서 달라진 내용은 현장실습의 70%는 일경험으로 운영하도록 한 데 따라 현장실습 수당을 최저임금 월액의 70%에 상당하는 금액을 지급하도록 한 점이다.

교육부는 2020년에도 「직업계고 현장실습 운영 매뉴얼」을 개정하여 배포한다. 2020년 매뉴얼에서는 각 시·도교육청이 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 상호 인정 가능하도록 허용했고, 숙박업소와 의료기관에서의 현장실습도 허용하여 현장실습 기업 인정 기준을 보다 완화했다. 또한 실습기간의 30%를 배정하도록 한 교육 프로그램에 대한 수당으로 학생별 월 60만 원 씩을 국고에서 지급하기로 했다.

같은 해 5월에는 「직업계고 지원 및 취업 활성화 방안」을 발표하여 선도기업에서의 실습기간 하한선을 1~2주로 단축하여 규제를 추가로 완화했다. 「직업계고 지원 및 취업 활성화 방안」은 실습 기업 기준이 마련됨에 따라 현장실습과 취업이 감소했다고 진단하고 현장실습 참여 기업의 인센티브 확대, 기업현장교사 수당 증액을 방안으로 제시한다. 이에 병행하여 현장실습생에게 보호구를 지급하거나 추락 방지 시설을 설치하는 등의 안전·보건조치를 강화하겠다고 밝혀 현장실습생의 권리는 여전히 재해를 입지 않을 권리로서 소극적 건강권 개념으로 다뤄졌다.

2021년 10월에는 여수 요트업체로 실습을 나갔던 현장실습생이 잠수업무를 하다 사망하는 사고가 발생했다. 이 사망 사고 이후 「안전·권익 확보를 위한 직업계고 현장실습 추가 개선 방안」(2021)이 발표되었다. 「안전·권익 확보를 위한 직업계고 현장실습 추가 개선 방안」은 사업체에 대한 현장실사와 안전점검을 강화하겠다는 내용을 주로 다룬다. 여기에서도 안전의 의미는 현장실습생의 포괄적 건강권 보장이 아닌 재해를 입지 않도록 관리하겠다는 기술적 수준에 머무른다. 동시에 현장실습을 확대하는데 목표를 두어 이를 위해 기업에 대한 참여 인센티브를 확대하겠다고 밝히고 있다. 주목할 점은 연계교육형 현장실습을 확대하고 그 일환으로 채용연계형 직무교육 과정을 신설하겠다는 방안이다. 연계교육형 현장실습 중 ‘전공전환’ 과정은 이수 후에 본래 전공과 다른 직무로의 조기 취업이 가능해진다는 점에서 취업률 증대를 위한 우회로를 확장하겠다는 의미로 해석할 수 있다. 2022년 현재, 연계교육형 현장실습의

전공전환 과정은 정부의 반도체 산업 인력 양성 정책에 따라 전공과 무관하게 반도체 산업에 필요한 노동력 공급 통로로 이용되고 있기도 하다.

〈표 II-8〉 현장실습 관련 법·제도의 변화(2017~현재)

| 정권 | 연도 | 법·제도·교육과정 | 주요내용 | 주요 사건 | 주요 사회적 대응 |
|-----|------|---|---|---|---|
| 문재인 | 2017 | 「직업계고 현장실습 제도 개선 방안(안)」 발표 | <ul style="list-style-type: none"> • 학습중심 현장실습으로 전환(실습-학생/취업-노동자로 구분) • 현장실습 기간 최대 63일, 3학년 동계 방학부터 취업 허용 | | |
| | 2018 | 「학습중심 현장실습 안정적 정착방안」 발표 | <ul style="list-style-type: none"> • 선도기업·참여기업 구분하여 선도기업은 1개월 이상 실습, 3학년 2/3 출석 이후 취업 허용 | <ul style="list-style-type: none"> • 2017.1. LG유플러스 고객센터에서 일하던 현장실습생 실적 압박 호소하며 자살 | <ul style="list-style-type: none"> • 2017. LG유플러스 고객센터 사건 대응 대책위 활동 • 2017. 산업체파견 현장실습중단과청소년노동인권실현대책회의 활동 |
| | 2019 | 「직업계고 현장실습 제도 보완방안」 발표 「직업계고 현장실습 운영매뉴얼」 배포 「직업계고 현장실습 운영매뉴얼」수정본 배포 | <ul style="list-style-type: none"> • 현장실습 선도기업으로 선정 시 3년간 지속 인정 • 현장실습 수당을 최저임금 70% 이상 지급 • 전담노무사제도 도입 | <ul style="list-style-type: none"> • 2017.11. 안산 반월공단 플라스틱 업체에서 현장실습생이 사내 괴롭힘에 자살 • 2017.11. 제주 생수제조업체에서 일하던 현장실습생이 제품 적재기에 끼어 사망 • 2021.10. 여수 요트업체로 나간 현장실습생이 잠수 업무 중 사망 | <ul style="list-style-type: none"> • 2017. 제주 현장실습생 사망 사건 대응 제주지역 대책위 활동 • 2020. 「직업계고 산업체파견형 현장실습 폐지 운동(2017~2019) 백서 발간 |
| | 2020 | 「직업계고 지원 및 취업 활성화 방안」 발표 「직업계고 현장실습 운영매뉴얼」 개정판 배포 | <ul style="list-style-type: none"> • 취업률 저하 강조 • 선도기업 상호 인정 확대 • 선도기업 실습기간 하한 1~2주로 완화 | | <ul style="list-style-type: none"> • 2021. 여수 현장실습생 사망 대책위 활동 |
| | 2021 | 「안전·권익 확보를 위한 직업계고 현장실습 추가 개선 방안」 발표 | <ul style="list-style-type: none"> • 현장실습 사업체 현장실사 강화 • 현장실습 기업 참여 인센티브 확대 • 연계교육형 현장실습 확대 및 채용연계형 직무교육과정 신설 | | <ul style="list-style-type: none"> • 2021. 현장실습폐지·직업계고 교육정상화 추진위원회 활동 |

3. 현장실습제도를 다룬 기존 연구의 성과와 한계

현장실습제도와 관련한 정책연구는 그동안 꾸준히 수행되었다. 관련 연구의 시작은 많은 경우 현장실습 관련 사건 사고 및 그에 따른 사회적 여론화가 배경에 놓여 있다.

국가인권위원회의 인권상황실태조사 일환으로 진행된 김기현 외(2006)의 연구는 현장실습이 학생들의 원활한 직업세계로의 이행에 도움을 주었다는 증거는 발견할 수 없었고, 전공 불일치, 위험한 작업환경, 규정 시간 초과 실습, 현장실습 중도 탈락 등의 문제를 확인하였다. 이에 현장실습을 교육과정의 일환으로 유도하고 현장실습 운영을 지방자치단체, 교육청, 지방노동관서, 상공회의소, 중소기업청 등 관련 단체들이 참여하는 형태로 바꿀 것을 제안하였다. 본 연구에서 다루는 ‘학습중심 현장실습’ 제도에는 이 연구의 제언이 상당 부분 반영되었으나 제도 운영상에서 유사한 문제가 반복된다는 점에서 제언의 공백과 난점을 확인할 필요가 있다.

OECD(2008)는 정책권고에서 한국의 현장실습에서 학생들이 무자격의 값싼 노동력의 공급원(source)으로 오용되고 단순 반복적 임무(예를 들면, 바닥 청소, 복사하기 등)를 수행할 위험이 있으며 회사는 지위가 회사 계급 사다리의 맨 아래쪽을 차지하는 사람들에게 투자하는 것을 주저할 수 있다고 지적한다. 동시에 학교가 교육기관이라는 인식은 학교 프로그램에 현장실습을 도입하는 것에 장애가 될 수 있다고 평가한다. OECD의 권고안은 한국의 현장실습제도가 단순 노동력 공급의 통로로 활용되고 있다는 점을 밝힌다는 점에서 의미가 있으나 동시에 현장실습제도가 노동력 공급의 수단으로 원활히 기능하는지를 중심으로 진단한다는 점에서 아동·청소년의 발달 및 교육·학습적 접근과는 거리가 있다.

최수정·허영준(2012)은 현장실습이 현장실무능력 향상과 노동시장으로의 이행이라는 서로 상충되는 목표를 동시에 달성하기에 근본적 한계가 있다고 분석한다. 또한 현장실습 관련 법령 및 규정·지침에서 구체적인 규정이 부족하여 교육적 기능을 제공하지 못하는 현실임을 지적한다. 연구는 현장실습의 엄격한 질 관리와 실습 파견 전 다양한 체험 기회 제공이 필요하다고 결론짓는다. 다만 이 연구는 양적·질적조사가 없이 현황을 정리한 연구라는 점에서 한계가 있다.

경기교육연구원에서 수행한 진숙경 외(2016), 진숙경 외(2017)의 연구는 현장

실습제도의 법·제도적 근거와 운영 현황을 조사하였다. 조사 결과 교육 주체들에게 현장실습제도는 학습의 과정이 아닌 취업의 통로로 인식되고 있고 교육적 실습이 이루어질 수 있는 제도가 미비하다는 사실이 확인되었다. 연구는 굳어진 틀을 깨고 새로운 시스템으로 전환하지 않을 경우 현장실습의 문제가 해결되지 않을 것이라고 지적하고 대안으로 취업연계형 ‘산업체 파견형 현장실습’ 제도의 폐지를 제시한다. 다만 연구에서 제시하는 ‘현장실습생에게 노동자로서 지위를 부여하도록 했던 관행과 제도의 폐지’는 정형화되지 않은 노동에서의 노동자성을 폭넓게 인정해야 한다는 노동권 분야 연구의 성과와는 충돌할 소지가 있다.

황여정·김승경(2018)은 일-학습 경험을 중심으로 2차자료 분석, 직업계고 졸업생 및 재학생 실태조사를 수행하여 정책과제를 제안하였다. 이 연구에서 전국단위로 표집한 양적조사는 기존의 연구에서 수행하지 못한 연구방법이다. 조사 결과 현장실습의 입직 통로로서 효과가 크지 않았고 현장실습의 학습적 요인이 미흡하다는 점이 드러났다. 특히 실습 사업체에 교육·훈련 담당자가 있거나 산업체 직원과 실습생의 업무에 차이가 있는 경우는 1/4~1/3에 불과했다. 저자는 이상을 종합해 취업과 학습이 현장실습의 목표로서 공존할 수 없다고 결론 내린다. 한편 제도 개선 추진에 있어서는 수요자들의 불안을 고려하여 취업지원체계가 마련되는 것이 필요하다는 점을 지적한다.

4. 소결

1) 직업주의에 치우친 한국의 중등직업교육

한국의 중등직업교육 정책은 전공 기술교육과 산업현장으로의 연계를 강조하며 기능주의 및 직업주의적 입장에서 있으며 기초학습능력과 인문적 소양의 증진에는 상대적으로 관심이 소홀하다. 취업률 상승이라는 가시적인 성과에 초점을 둔 중등단계 직업교육이 해당 교육을 이수한 학생과 우리 사회에 안기는 불이익이 없는지, 불이익이 있다면 어떤 종류의 불이익인지, 이러한 질문에 진지한 성찰이 필요하다.

직업교육에서 직업주의적 입장은 고졸 취업을 강조하고 미래보다는 현재의 직업세계에 초점을 맞춘 국가직무능력표준(NCS) 적용을 강조하며, 범용적인 기능보다는 특정 기업에 맞춘 교육과 훈련을 강조한다(임언, 2019).

그러나 고교 직업교육의 내용이 지나치게 협소하게 진행될 경우, 급변하는 기술사회에 적극적으로 대응하면서, 행복하고 성찰적인 직업인으로서 나아가도록 준비하는 데 어려움이 있을 수 있다. 직업계고 학생들에게 보통교과를 소홀히 가르치거나 직업생활에 필요한 기초능력만을 가르치는 것을 특성화고 보통교과의 목적이라고 한정할 경우, 이는 학교가 가지고 있는 고유한 기능을 포기하는 것이기도 하다(임언 외, 2015; 임언, 2017a).

특히 기초학습능력은 비판적 미래 사회의 시민으로 참여하기 위해 모든 학생에게 요구되는 능력이며 여기에서 특성화고 학생을 제외하는 것은 교육의 형평성을 훼손하고 국가·학교의 책무를 유기하는 일이다.

직업교육의 개념을 둘러싼 논의를 종합해 보면 기능주의 및 직업주의적 직업교육을 비판하며 일반교육과 직업교육을 통합해야 한다는 주장에 주목할 필요가 있다. 직업교육은 학생들에게 꿈과 희망, 비판적 힘을 주는 과정이어야 하고 여기에서 꿈과 희망은 사회적 공동체성과 일터의 민주화를 위한 자기 자신의 목소리를 내고 일하는 삶을 통하여 자기 자신의 존재의 의미를 발견할 수 있는 그런 꿈과 희망이다(Lakes, 1994; 장원섭, 2001 재인용).

이 관점에 따르면, 특성화고에서 보통교과 내용의 수준을 낮추고 직업생활에 연계하여 친근한 주제로만 골라서 가르치는 것은 학생들의 생애 기회와 경쟁력을 제한하는 결과를 초래할 수 있으므로 특성화고 학생들도 구체적인 맥락을 넘어서는 원리들에 대해서 접할 수 있는 기회를 제공해야 한다(임언 외, 2015; 임언, 2017a).

유네스코 역시 「직업기술교육 협약(Convention on Technical and Vocational Education)」(1989)에서 직업과 관련된 사회·경제·환경 개념이 포함된 개인과 문화 발전에 필요한 일반교육을 제공해야 한다고 규정한다. 유네스코는 「교육의 미래를 위한 새로운 사회 계약」(2021) 보고서에서도 취업을 위한 교육이나 기업적 기술을 개발하기 위한 교육에만 집중하는 것을 잘못으로 규정하고 사람들이 자신과 가족, 지역사회를 위해 장기적으로 사회적, 경제적 웰빙을 창조할 수 있는 교육이 이루어져야 한다고 강조한다.

현대 사회의 빠른 경제·산업 구조의 변화도 기능주의, 직업주의적 직업교육의 한계와 변화의 필요성을 제기한다. OECD의 「‘교육2030’ 보고서」(2018)는 교육을 통해 청소년이 직업세계를 위해 준비하는 것은 낭만적인 기대에 불과하다고 지적한다. 보고서는 사회가 급격하고 완전하게 변하고 있으니 새로운 해결책을 찾아야 한다면서 ‘교육의 목표를 더 확대’할 것과 변혁적 역량⁸⁾과 행위 주체성을 강조했다. 미래를 준비하는 학생들은 교육과정을 통해 주체적인 행위자로서 훈련받아야 하고 학교에서 모든 학습자가 전인적 인간으로 성장할 수 있도록 도와야 한다.

미래 사회에 학생들이 평생학습자로서 나아가야 한다는 사실을 고려하지 않고 현재의 노동시장 요구와 취업률 확대에만 치우친 직업교육 정책은 재검토가 필요하다. 직업교육 논의에서 정책 대상자의 취업수요 의견을 절대적 지표로 삼는 관행에도 주의가 요구된다. 선행연구는 정부의 교육 정책이 교사의 직업교육 인식에 높은 영향을 미친다고 지적했다. 이와 같은 결과는 고교 교사의 직업교육에 대한 인식이 변할 수 있고, 특히 직업교육 정책의 사회적 논의가 중요함을 시사한다. 특성화고 학생에게 기대되는 직업주의적 교육의 목표 역시 직업교육 정책과 교사의 인식에 따라 가변적일 것이다.

2) 직업주의적 직업교육과 한국의 현장실습제도

한국 법·교육과정에서의 현장실습제도는 산업체에서 진행되는 훈련으로 정의되며 이는 직업훈련을 강조하는 직업주의적 직업교육관이 반영된 산물이다. 한국에서는 산업체 현장실습이 표준으로 받아들여지나 산업체 현장실습은 현장실습의 다양한 개념 가운데 일부분이며 해외 여러 나라는 각국의 직업교육 정책에 따라 현장실습제도를 달리 운영한다. 직업교육과 직업훈련의 분리가 강조되는 일원화 교육체계를 택하는 미국에서는 고등학교 단계의 산업체 실습은 제한적으로 시행된다. 우리나라는 미국과 같이 일원화교육체계를 채택하고 있으나 현장실습제도에 있어서는 이원화교육체제로 운영되는 독일의 시스템을 도입하려 시도하다 시

8) 변혁적 역량(Transformative Competencies)은 말 그대로 변화무쌍한 세상 속에서 발휘되어야 하는 역량을 의미한다. OECD(2018)는 새로운 가치 창출하기, 긴장과 딜레마 조정하기, 책임감 갖기를 교육·학습의 능동적 역할자로서의 학생이 주체(Student Agency)가 되어 사회의 변혁을 이끌어 낼 수 있는 실천역량이라고 정의한다.

행착오를 겪기도 했다.

한국의 현장실습제도는 첫 출발부터 산업체의 요구를 반영하여 학생을 노동시장으로 이행시키는 통로로 기능했다. 「경제개발 5개년 계획」에 따른 산업체 인력수급의 필요를 충족하기 위해 「산업교육진흥법」이 제정되었고 1973년부터 직업계고 학생들은 현장실습을 의무적으로 수행해야 했다. 1990년대 들어서는 「신경제 5개년 계획」(1993)을 뒷받침하기 위해 공업계고등학교의 학제를 「2·1」로 개편하여 현장실습 기간을 1년으로 연장했다. 직업계고는 직업교육 기관이기보다 노동력 저수지 역할을 맡았고 학생들은 산업·경제 정책의 필요에 따라 기능적으로 활용되었다.

2000년대 들어 현장실습제도 변화의 큰 줄기는 ‘취업률’과 학생의 기본권 사이의 대립으로 파악할 수 있다. 현장실습생들에게 발생하는 중대재해와 각종 인권침해 사건은 현장실습제도에 대한 문제제기로 번졌고 정부는 개선 방안을 발표하곤 했다. 현장실습 규제를 늘려 실습기간을 줄이거나 실습시기를 뒤로 늦추면 ‘취업률’이 감소했고 정부 정책의 중심추가 ‘취업률’로 이동하면 다시 규제가 완화되는 순환을 반복했다. 그런 가운데에도 현장실습생의 중대재해가 반복되면서 실습생의 안전을 지키겠다는 것이 현장실습제도 개선 방안의 주요 골자로 자리잡았다. 그러나 현장실습생의 ‘안전’은 재해를 입지 않을 권리 수준에 머물러 신체적·정신적·사회적 안녕으로서의 건강과는 거리가 멀었다. 2018년부터 현재까지 ‘학습중심 현장실습제도’가 시행되고 있으나 이 기간 동안 다른 어느 시기보다 현장실습제도의 변화가 심했다. 실습 기간과 취업 가능 시기를 제한하고 현장실습 기업에 제한을 두는 규제가 시행되었으나 이번에도 ‘취업률’이 낮아지면 어김없이 규제를 완화하여 노동력 공급을 장려했다.

3) 현장실습제도를 둘러싼 논의의 출발점

결국 50년 동안 유지되어온 현장실습제도의 실제 목표는 처음부터 지금까지 노동력 수급이었다. 현장실습제도를 통한 노동력 수급은 누구에게 이득을 주었을까? 산업체와 국가의 이득은 명확해 보인다. 학생에게는 어떠했을까? 물론 산업체, 국가의 이해와 학생의 이해가 완전히 달랐다면 현장실습제도가 유지되기는 어려웠

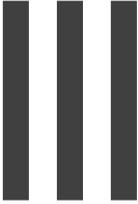
을 것이다. 현장실습제도와 조기취업이 특성화고 학생에게 도움이 될 것이라는 신념이 한국 중등직업교육 정책과 제도에 담겨 있다. ‘신념’이라고 쓴 이유는 여러 선행연구가 공통적으로 현장실습제도 참여가 노동시장 이행 성과에 도움이 된다는 증거가 없다고 밝히기 때문이다. 그 같은 신념이 형성된 배경에는 직업주의적 직업교육 정책이 놓여 있다. 산업체 수요에 조응해 노동시장으로의 이행을 중요하게 여기는 직업주의적 직업교육정책은 교사와 학생들에게 산업체 실습과 조기취업을 당연한 것으로 내면화시키는 효과가 있고, 직업주의적 시각의 내면화는 현장실습제도를 지탱하는 동시에 현장실습제도의 운영을 위해 직업주의적 직업교육을 강화하는 되먹임(feedback) 관계가 작동한다. 이 점에서 직업교육에 대한 관점을 정립하는 것은 현장실습제도를 둘러싼 논의의 출발점이 될 것이다.

그러나 현장실습제도가 직업교육에서 차지하는 교육적·학습적 지위의 쟁점은 선행연구에서 거의 다뤄지지 않는다. 직업교육의 개념적 정의에 비추어볼 때 한국의 현장실습제도는 직업훈련에 가까운 제도로 볼 수 있으며 결국 현장실습제도의 존치가 전제되는 논의의 지형은 한국의 중등단계 직업교육의 법·제도적 정립이 미비한 현실에서 그 이유를 엿볼 수 있다. 아동·청소년의 권리와 아동 발달 단계를 고려한 중등단계 직업교육의 논의가 상대화된 자리에는 산업적·기능적 필요에 따라 직업교육을 활용하려는 도구적 관점이 남기 때문이다. 그동안 직업제고가 경제적·사회적 구속으로부터 자유스럽지 못하고, 학자나 연구자 또는 정책 담당자에 따라 해석이 달라지며, 정체성(identity) 위기에 직면하게 된 배경이 여기에 있다.

여러 선행연구는 한국에서 운영되는 현장실습제도에는 동시에 달성 불가능한 목표가 공존하며 이 중 학습·교육적 목표는 방기되어 왔음을 공통적으로 지적한다. 그러함에도 비교적 과거의 선행연구에서 제기된 제언은 대개 현장실습제도의 보완에 초점이 맞춰져 있었다. 이들 선행연구의 정책 제언은 일부 실현되기도 하였으나 그 이후의 연구에서도 종래의 문제가 이어지는 것으로 확인된다. 결국 최근의 연구에서는 공존할 수 없는 목표를 결합시키는 현 제도의 폐지를 비롯한 근본적 수정까지 제기하게 이르렀다.

이에, 본 연구에서는 직업교육이 ‘취직을 위한 교육’으로 환원되지 않고 인문적 소양 함양을 추구해야한다는 관점(Dewey, 1916)에 기초를 두고 일에 대한 비판적 관점을 가지고 사고하고 행동하는 노동자를 양성하는 교육(Kincheloe, 1995)이어야 한다고 정의한다. 그리고 현장실습제도에 대한 분석과 논의에서 인문주의

적·비판적 직업교육의 입장을 토대로 현장실습이 중등직업교육과정 내에서 자리 매김해야한다는 관점을 견지한다. 여러 선행연구는 현장실습을 취업과 연결 지었으나(안재영, 2012; 안재영·이병욱, 2013; 최수정·허영준, 2012; 이병욱·안재영, 2015; 이병욱, 2017), 이번 연구는 교육의 관점으로 무게중심을 이동하여 특성화 고에 재학 또는 졸업한 아동·청소년의 권리를 살펴보았다는 점에서 다른 연구와의 차별점을 지닌다.



**특성화고
현장실습제도 관련
국제기준 및
법·제도 분석**

01 아동 노동 및 직업교육에 관한 국제
인권기준

02 외국의 직업교육제도

03 현장실습제도의 법률상 쟁점

04 소결

Ⅲ. 특성화고 현장실습제도 관련 국제기준 및 법·제도 분석

1. 아동노동 및 직업교육에 관한 국제 인권기준

1) 국제 인권기준의 의미

국제인권기준(인권법)이란 국제적으로 보장되는 개인과 집단의 권리들이 국가 권력으로부터 침해받지 않도록 보호하고 증진시키는 기준(법)을 의미한다(채형복, 2013). 「세계인권선언」, 국제노동기구의 각종 협약 등이 대표적이다. 국제인권기준은 각 국가들이 가입 또는 비준함으로써 법률적 효력을 갖는다. 또 가입이나 비준 절차를 통해 법률적 효력을 갖지 않더라도 각종 지침이나 협정, 권고, 선언 등도 인권 분야의 국제적 표준으로 기능한다. 대한민국 「헌법」에서도 「헌법」에 따라 체결·공포된 조약과 일반적으로 승인된 국제법규는 국내법과 같은 효력을 가지는 것으로 규정하고 있다(제6조).

본 연구는 직업교육에 있어서 학습권과 노동권, 그리고 건강권 등 아동의 기본권에 주목하고 있다. 직업교육이 노동으로만 점철되지 않고 학습(교육)으로서 정체성을 유지하며, 산업사회에서 필연적으로 발생하게 되는 산업재해로부터 보호하고(김교숙, 2003), 저숙련과 저연령 노동이 증첩되는 견습제도에서 노동권을 보장하는 것은 직업제고의 현장실습을 계획하고 운영할 때 중요한 고려 요소일 수밖에 없다. 본 연구에서는 아동의 기본권에 대한 준거가 될 수 있는 국제 인권기준으로 유엔(UN)의 「아동권리협약」, 국제적인 노동의 기준을 설정하고 있는 국제노동기구의 협약 등, 그리고 교육에 관한 다양한 지향과 기준을 제시하고 있는 유네스코의 협약, 건강권에 대한 국제 기준을 제시하고 있는 세계보건기구의 현장과 「경제적·사회적·문화적 권리에 관한 국제규약」(이하 ‘사회권 규약’이라고 함) 등을 검토하고자 한다.

「아동권리협약」(Convention on the Rights of the Child, CRC)은 아동의 기본적인 권리를 보호하고 이에 대한 정부 등의 책무를 정한 국제 협약으로 1989년에 유엔 총회에서 채택되었고, 한국은 이 협약을 1991년에 비준하였다⁹⁾. 「아동

권리협약」은 전문과 54개의 조문으로 구성되어 있으며, 협약을 보완하기 위한 3개의 선택의정서¹⁰⁾가 있다. 「아동권리협약」은 아동을 만 18세 미만으로 정하고 있으며(제1조), 생존의 권리, 보호의 권리, 발달의 권리, 참여의 권리 등의 내용을 담고 있다. 54개의 조문 중 제2조(차별금지), 제3조(아동 최선의 이익), 제6조(아동의 생존과 발달의 권리), 제12조(아동의견 존중)는 「아동권리협약」의 기본이 되는 가치로 일반원칙이라고 부르며, 협약의 모든 조항을 해석하는 기준으로 삼고 있다. 비준국은 협약이 규정하는 권리에 대한 이행사항, 유엔 아동권리위원회 권고 이행사항 등에 대한 보고서를 유엔 아동권리위원회에 제출하여야 하며(제44조), 한국은 1994년에 협약을 비준한 후 1994년과 2000년에 제1차와 제2차 국가보고서를, 2011년에 제3, 4차 국가보고서를, 2017년에 제5, 6차 국가보고서를 제출했다.

국제노동기구(International Labour Organization, 이하 'ILO'라 함)는 1919년 설립되었으며 1946년 최초로 유엔에 편입된 전문기구로 187개의 회원국이 가입해있다. ILO는 회원국의 정부, 고용주 및 노동자(노사정)로 구성된 총회, 이사회 등을 통해 운영되며, 190개의 협약과 206개의 권고를 채택하였다. 한국은 1991년 152번째로 ILO에 가입했으며, 현재까지 한국이 비준한 협약은 7개의 핵심협약¹¹⁾을 비롯해 총 32개이다.

유네스코(United Nations Educational Scientific and Cultural Organization, UNESCO)는 유엔의 교육, 과학, 문화기구로 1945년 2차 세계대전 후에 설립되었다. 유네스코는 교육, 과학, 문화, 정보 커뮤니케이션 분야에서 국제 협력을 촉진하여 세계 평화와 지속 가능한 발전에 기여하는 것을 사명으로

-
- 9) 「아동의 권리에 관한 협약(Convention on the Rights of the Child)」(다자조약 제1072호, 발효일 1991. 12. 20)
 - 10) 아동의 무력충돌 참여에 관한 아동권리협약 선택의정서(2002년 발효, 2004년 국내 가입), 아동 매매·성매매 및 아동 음란물에 관한 아동권리협약 선택의정서(2002년 발효, 2004년 국내 가입), 통보절차에 관한 아동권리협약 선택의정서(2014년 발효, 국내 미가입)
 - 11) ILO의 핵심협약은 •강제노동에 대한 협약(제29호) •결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 협약(제87호) •단결권 및 단체 교섭에 대한 원칙 적용에 대한 협약(제98호) •동일가치 노동에 대한 남녀 노동자 동등보수에 관한 협약(제100호) •정치적 견해표명, 파업참가등에 대한 강제노동 철폐에 관한 협약(제105호) •고용 및 직업상 차별대우에 관한 협약(제111호) •취업 최저연령에 관한 협약(제138호) •가혹한 형태의 아동노동 폐지에 관한 협약(제182호) 등 8개이며, 한국은 이 중 제105호 협약을 제외하고 7개의 협약을 비준하였다.

삼고 있다. 현재까지 총 193개국이 회원으로 가입되어 있고, 12개국의 준회원이 있다. 2020년 기준 30개의 협약과 9개의 부속서, 34개의 권고, 13개의 선언을 채택하거나 제정하였다. 한국은 1990년에 유네스코에 가입하였고, 현재까지 한국이 비준한 협약은 12개이다.

세계보건기구(World Health Organization, 이하 'WHO'라 함)는 국제보건을 책임지는 UN의 전문기구로 1948년에 설립되었다. 모든 인류로 하여금 가능한 최고의 건강수준에 도달케 함을 목적으로 국제보건의료 사업의 지도·조정·연구와 각국 보건의료 발전을 위한 재정지원, 기술훈련, 자문활동 및 각종 질병퇴치 사업을 하며 보건관계 단체와 협력 등을 주된 기능으로 삼고 있다. 한국은 1949년 WHO 2차 총회 때 가입하였다.

경제적·사회적·문화적 권리에 관한 국제규약(International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, ICESCR)은 좋은 환경에서 일할 권리, 노동조합을 만들고 가입할 권리, 사회보장을 받을 권리, 가정이 보호받을 권리, 적절한 생활 수준을 향유할 권리, 육체적·정신적 건강을 위해서 이용 가능한 최대한의 보호를 받을 권리, 모든 사람이 교육받을 권리, 문화생활에 참여할 수 있는 권리 등을 규정한 대표적인 국제인권법으로 「사회권규약」 또는 A규약이라고도 한다. 1966년 12월 16일 유엔에서 채택되었으며 한국은 1990년 가입하여 적용되고 있다.

2) 학습권

학습권(또는 교육권)에 대한 국제 인권기준은 「사회권규약」과 「아동권리협약」, 유네스코 협약 등에서 찾아볼 수 있다. 「사회권규약」 제13조는 모든 사람이 교육에 대한 권리를 가진다는 것을 천명하면서 교육은 인격과 인격의 존엄성에 대한 의식이 완전히 발전되는 방향으로 나가야 한다고 밝혔다. 이에 대하여 경제적·사회적 및 문화적 권리위원회는 “교육은 그 자체로서 하나의 인권이며 다른 인권을 실현하기 위한 필수불가결한 수단”이라고 선언하였다¹²⁾.

「아동권리협약」 제28조는 아동의 교육에 대한 권리를 보장할 국가의 의무를 다

12) General comment No.13 : The right to education

루고 있다. 이를 위해 초등교육은 의무적이고 무상으로 제공하고, 일반교육과 직업교육 등 여러 형태의 중등교육 발전을 장려하고 이를 모든 아동이 받을 수 있도록 하며, 능력에 따라 고등교육 기회가 개방되도록 모든 적절한 조치를 취하도록 하고 있다. 또 아동이 교육에 관한 정보 및 지도를 이용하고 접근할 수 있도록 조치해야 한다. 같은 협약 제29조에서는 아동교육이 지향해야 할 목적에 대해 국제적으로 합의된 기준을 다음과 같이 제시하고 있다.

- 아동의 인격, 재능 및 정신적·신체적 능력의 최대한의 개발
- 인권의 존중
- 문화적 주체성, 다양성에 대한 존중
- 나와 다른 집단과의 차이를 이해하고 존중하는 삶
- 자연환경에 대한 존중

「아동권리협약」을 이행하고 해석함에 있어 4개의 일반원칙이 기준이 되어 하므로 학습권을 보장함에 있어 비차별 원칙(제2조), 아동 최상의 이익 원칙(제3조), 아동 생존 및 발달 권리의 원칙(제6조), 아동의견 존중의 원칙(제12조) 등이 함께 고려되어야 한다.

유네스코는 1960년에 채택한 교육차별금지협약¹³⁾과 교육에서의 차별금지 권고¹⁴⁾를 두고 있다. 교육차별금지협약과 교육에서의 차별금지 권고는 모든 사람은 교육을 받을 권리가 있음을 천명하고 교육에서 모든 사람을 위한 기회와 대우의 평등을 증진할 의무가 있음을 밝히고 있으며(전문) 차별은 교육에서 평등한 대우를 무효화하거나 저해하는 효과가 있으며, 특히 다음과 같은 행위를 제시하였다(1호).

- a. 어떤 유형의 사람이나 집단으로부터 또는 어떤 수준의 교육을 받을 수 있는 기회를 박탈하는 행위
- b. 어떤 개인이나 집단의 사람들을 열등한 수준의 교육으로 제한하는 것
- c. 협약 제2조의 규정에 따라 개인 또는 단체를 위한 별도의 교육 시스템 또는 기관을 설치하거나 유지하는 행위
- d. 인간의 존엄성과 양립할 수 없는 조건을 어떤 사람이나 집단에게 가하는 것

13) Convention against Discrimination in Education (1960)

14) Recommendation against Discrimination in Education (1960)

2021년 유네스코가 발표한 ‘우리의 미래를 함께 다시 생각하기-교육을 위한 새로운 사회계약’¹⁵⁾ 보고서는 교육을 사회의 혁신과 변혁의 근간이며, 교육을 통해 불확실한 미래를 좀 더 사회적으로 포용적이고, 경제적으로 정의로우며, 환경적으로 지속가능하게 만든다고 밝혔다. 그러나 현재의 교육 시스템은 차별과 배제, 지속 불가능한 생활방식 등 미래를 위협하는 요소들을 종종 재생산하고 지속시킨다고 지적했다. 보고서는 교육의 목표는 사회·경제·환경적 정의에 뿌리내린 모두를 위한 지속 가능한 미래를 만들어나가는 데 필요한 지식과 과학, 혁신을 제공하는 것이어야 하며, 이를 위해 i)교육받을 권리와 ii)공공의 사회적 노력(public societal endeavour)이자 공동재(a common good)로서 교육에 대한 책임의식이라는 두 가지 기본 원칙에 뿌리를 둔 새로운 변화를 추구해야 한다고 제시하였다.

3) 건강권

건강권에 대한 국제적 합의라 할 수 있는 WHO의 세계보건기구헌장은 서문에서 건강의 정의를 단순히 질병 또는 병약이 존재하지 않는 것이 아니라 완전한 육체적, 정신적 및 사회적 복리의 상태를 뜻한다고 밝히면서, 도달할 수 있는 최고 수준의 건강을 향유한다는 것은 만인이 가지는 기본적 권리의 하나임을 천명했다. 구체적으로는 스스로 건강한 삶을 이끌어 나갈 수 있고, 음식, 영양, 주거, 안전, 식수, 위생시설에서 안전하고 건강할 수 있는 상태 및 환경을 포괄하는 넓은 범위의 사회·경제적 요소까지 포함하는 개념을 의미한다.

「사회권규약」 제12조에서도 모든 사람이 도달 가능한 최고 수준의 신체적 정신적 건강을 향유할 권리를 가진다는 것을 인정하며 이의 완전한 실현을 달성하기 위해 (a)사산율과 유아사망률이 감소 및 어린이의 건강한 발육, (b)환경 및 산업위생의 모든 부분의 개선, (c)전염병, 풍토병, 직업병 및 기타 질병의 예방, 치료 및 통제, (d)질병 발생시 모든 사람에게 의료와 간호를 확보할 여건의 조성을 포함해야 한다고 제시하였다.

15) Reimagining our futures together: A new social contract for education (2021.11.20.)

「아동권리협약」은 아동의 생물학적, 사회·경제적 취약성을 고려하여 아동에게는 적절한 법적 보호를 포함한 특별한 보호와 배려를 필요로 한다고 명시하고, 아동이 가진 생명에 관한 고유의 권리를 최대한 보장하도록 하고 있다(제6조). 제24조에서는 국가가 아동이 최상의 건강수준을 향유하고, 질병 치료 및 건강회복을 위한 시설을 이용할 수 있어야 하며, 보건의료서비스 이용에 관한 아동의 권리가 박탈당하지 않도록 노력할 의무를 부과하였다. 이를 위해 국가는 i)영유아 및 아동 사망률 감소를 위한 조치, ii)모든 아동에게 필수적인 의료지원과 건강관리를 받을 수 있도록 보장하는 조치, iii)쉽게 이용할 수 있는 기술 적용과 충분히 영양가 있는 음식 및 깨끗한 식수 제공을 위한 조치, iv)산전산후 산모의 건강관리를 보장하는 조치, v)아동의 건강과 영양, 모유수유의 장점, 위생 및 환경정화, 사고 예방에 관한 기초지식을 제공·교육 및 지원받을 수 있도록 보장하는 조치, vi)예방 중심의 건강관리, 부모교육, 가족계획 교육과 서비스를 발전시키는 등의 조치를 취해야 한다. 또 국가는 아동 건강에 유해한 전통관습을 폐지하기 위한 조치와 아동 건강권의 완전한 실현을 달성하기 위한 국제협력 필요성도 밝히고 있다.

한편 아동노동차원의 건강과 관련해서 UN 아동권리위원회는 일반논평 4호(2003) “아동권리협약의 맥락에서의 청소년의 건강과 발달”¹⁶⁾에서 모든 형태의 폭력, 학대, 유기와 착취로부터 아동을 보호하기 위한 효과적인 조치를 취하도록 했고, 국제기준에 따른 노동활동에의 참여는 건강 및 교육을 포함한 청소년의 다른 권리의 향유를 침해하지 않는 한 청소년의 발달에 이로울 수 있음을 전제하면서(18호) 당사국들이 최악의 노동을 비롯한 모든 형태의 아동노동을 철폐하고, 국제적 기준(ILO 협약 제138 및 182호뿐만 아니라, 협약 제32조에 따라)에 부합하게 노동 환경과 조건을 규제함으로써 청소년 권리의 향유를 위협할 수 있는 모든 형태의 노동으로부터 청소년을 보호할 것을 촉구하였다(39).

ILO는 제77호 협약(연소자 건강검진(공업) 협약)¹⁷⁾과 제78호 협약(연소자 건강검진(비공업) 협약)¹⁸⁾을 통해 아동 및 만 18세 미만의 연소자는 엄밀한 건강검사에 의하여 고용되어야 할 작업에 적합하다고 인정되지 아니하면 공업적·비공업적

16) General comment No. 7 (2005): Implementing child rights in early childhood

17) Medical Examination of Young Persons (Industry) Convention, 1946 (No. 77)

18) Medical Examination of Young Persons (Non-Industrial Occupations) Convention, 1946 (No. 78)

사업에 이를 고용할 수 없도록 하고 있다.

4) 노동권

아동의 노동은 생물학적, 사회·경제적 취약성으로 인해 특별한 보호를 다루는 내용이 다수이다. ILO는 제138호 최저연령 협약¹⁹⁾과 제182호 가혹한 형태의 아동노동 협약²⁰⁾에서 아동노동에 대한 부당한 착취와 폭력으로부터 보호할 것을 주문하고 있다.

제138호 협약은 고용 또는 노동이 허용되는 최저연령을 명시해야 하며, 명시해야 할 최저연령은 의무교육 종료 연령보다 낮으면 안되고, 원칙적으로 만 15세 이상일 것을 규정하고 있다(2호). 업무의 성질에 따라 또는 업무가 행해지는 상황에 따라 연소자의 건강, 안전 또는 도덕성을 저해할 우려가 있는 종류의 고용과 노동이 허용되는 최저연령은 만 18세보다 낮아서는 안된다(3호). 다만 건강이나 발육에 유해할 우려가 없고, 학교교육, 직업훈련 등의 혜택이 손상되지 않는 가벼운 노동(경노동)은 만 13세 이상, 만 15세 미만인 경우에도 고용 또는 노동을 허용할 수 있다(7호)

제182호 협약에서는 가혹한 형태의 아동노동을 즉시 금지하고 근절하기 위해 즉각적이고 효과적인 조치를 취하도록 명시하고 있다(1호). 이 협약에서 말하는 ‘가혹한 형태의 아동노동’은 다음의 노동을 포함한다(3호).

- (가) 모든 형태의 노예제 또는 노예제와 유사한 관행으로서, 아동매매 및 밀매, 채무를 담보로 한 노동, 농노 및 무력분쟁에 이용하기 위하여 아동을 강제 또는 의무적으로 징용하는 것을 포함한 강제 또는 의무노동,
- (나) 매춘, 음란물 제작 및 음란행위를 위한 아동의 사용, 주선 및 제공
- (다) 불법활동, 특히 관련 국제조약에 명시되어 있는 약물의 생산 및 밀매를 위한 아동의 사용, 주선 및 제공
- (라) 수행되는 작업의 성격 및 환경상 아동의 건강, 안전 및 도덕성을 해칠 가능성이 있는 작업

19) Minimum Age Convention, 1973 (No. 138)

20) Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182)

「아동권리협약」은 제32조에서 아동노동에 관한 사항을 다루고 있는데, 경제적 착취 및 위협하거나, 아동의 교육에 방해되거나, 아동의 건강이나 신체적·지적·정신적·도덕적 또는 사회적 발전에 유해한 여하한 노동의 수행으로부터 보호받을 아동의 권리가 있음을 인정하고 있으며(1), 당사국은 이 권리의 이행을 보장하기 위해 입법적·행정적·사회적 및 교육적 조치를 강구하도록 하고 있다(2). 당사국은 특히 i)단일 또는 복수의 최저 고용연령의 규정, ii)고용시간 및 조건에 관한 적절한 규정의 마련, iii)협약 제32조의 효과적인 실시를 확보하기 위한 적절한 처벌 또는 기타 제재수단의 규정에 관한 조치를 취해야 한다.

2017년 정부가 UN아동권리위원회에 제출한 “제 5·6차 「유엔아동권리협약」 국가보고서”에서는 ‘아동노동을 포함한 경제적 착취(제32조)’에 대한 이행사항 중 현장실습생의 열악한 근로조건을 해결하기 위한 조치를 「아동권리협약」 이행사항으로 보고하였는데(169) 이는 정부가 현장실습을 「아동권리협약」 제32조와 관련된 제도로 이해하고 있음을 알 수 있는 대목이다. UN아동권리위원회는 이 보고서에 대해 일하는 아동의 수가 여전히 많고, 그들의 노동권 침해가 빈번히 발생하는 점을 우려하면서 노동권보장을 위해 즉각적이고 효과적인 조치를 취할 것을 강조하였다는 점은 주목할만하다.

5) 직업교육훈련 관련 국제 인권기준

직업교육훈련은 교육의 성격과 노동의 성격을 동시에 가진 특수한 상황이다. ILO는 제60호 권고(도제 권고)²¹⁾에서 직업훈련의 다양한 방법 중 도제는 특히 사업에서 수행되고 사용자와 도제 사이의 계약 관계를 포함하기 때문에 특별한 문제를 야기시킨다고 설명하고 있다. ILO는 직업교육을 대상으로 하는 협약을 채택하지는 않았지만 제111호 협약(차별(고용과 직업) 협약)²²⁾의 범위에 직업훈련을 포함하였다. 또 앞서 살펴본 아동노동과 관련된 제138호 협약(최저연령 협약)²³⁾, 제182호 협약(가혹한 형태의 아동노동 협약)²⁴⁾도 제도 설계 시 고려해야 할 기준이

21) Apprenticeship Recommendation, 1939 (No. 60). 117호 권고로 대체(1962)

22) Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)

23) Minimum Age Convention, 1973 (No. 138)

24) Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182)

된다. 한편 제142조 협약(인적자원개발협약)²⁵⁾에서는 고용과 밀접하게 관련된 직업지도와 훈련에 관한 포괄적이고 종합적인 정책과 프로그램을 도입·발전시켜야 하며(제1조), 이러한 정책 및 프로그램은 사용자단체 및 근로자단체와 협력하여, 국내법과 관행에 따라 수립·실시되어야 한다고 규정하고 있다(제5조).

권고를 살펴보면 1939년의 직업훈련권고(제57호)²⁶⁾에는 직업훈련의 개념을 학교에서 제공되든 직장에서 제공되든 관계없이 기술적 또는 직업적 지식을 습득하거나 개발할 수 있는 모든 형태의 훈련으로 표현하고 있다(1호a). 1962년의 직업훈련권고(제117호 권고)²⁷⁾는 이전의 권고안들인 도제생 권고(제60호), 직업훈련 권고안(제57호), 직업지도권고(제87호), 직업훈련(성인) 권고안(제88호)을 대체한 것인데, 특정 직업을 실습으로 인정하기 위한 고려사항으로 (a)해당 직업에 필요한 기술 및 이론적 지식의 정도, (b)필요한 기술과 지식을 습득하는 데 필요한 훈련 기간, (c)필요한 기술과 지식을 전수하기 위한 도제 훈련의 적합성, (d)해당 직업 내에서 현재 및 예상되는 고용 상황 등을 제시하고 있다(47호). 또 도제생 제도를 제공할 책임이 있는 당사자(기관 등)는 스스로 교육을 제공할 수 있는 적절한 자격이 있거나 그러한 자격을 갖춘 사람이 교육을 제공하도록 주선할 수 있는 위치에 있어야 하며, 도제생을 교육할 수 있는 시설은 완전한 훈련을 확보할 수 있어야 하고(48호), 도제교육을 규율할 계약의 기준과 규정은 법률제정, 도제의 통제를 특별히 위임받은 기관의 결정, 단체협약 등으로 정해야 한다고 제시했다(50호). 제117호 권고가 대체된 2004년의 인적자원개발권고(제195호 권고)²⁸⁾에서는 교육과 훈련이 모두의 권리임을 표방했다(4호).

최근 ILO에서는 직업교육 및 훈련에 대해 논의가 진전되고 있는데 2008년 제97차 총회에서 ‘생산성 향상, 고용성장 및 개발을 위한 기술에 관한 결의안’²⁹⁾에서 도제제도 등의 일경험의 중요성을 밝히고(64호), 2012년 제101차 총회에서는

- 25) Human Resources Development Convention, 1975 (No. 142)
- 26) Vocational Training Recommendation, 1939 (No. 57). 제57호 권고는 제117호 권고로 대체되었다.
- 27) Vocational Training Recommendation, 1962 (No. 117). 제117호 권고는 1975년 인적자원개발권고(제150호)로 대체되었고, 다시 2004년 인적자원개발권고(제195호)로 대체되었으나 직업교육(도제) 제도 자체를 구체적으로 언급하지 않았다.
- 28) Human Resources Development Recommendation, 2004 (No. 195)
- 29) Conclusions on skills for improved productivity, employment growth and development

청년고용위원회 보고서를 통해 사회적 대화를 통해 교육, 훈련, 직업 세계간의 연결을 개선하고, 향상된 직업교육훈련(TVET) 강화할 것을 주문했다. 특히 도제를 보다 체계적인 학습으로 보완하고, 강사의 훈련기술을 향상시키며, 지역사회 참여를 강화하고, 취약계층을 위한 더 많은 직업을 강화해야 한다고 밝혔으며 모니터링을 하여 정규 근로자를 대체하지 않도록 했다(26호). 2014년 제103차 총회 이후 2017년에 만들어진 '양질의 도제제도를 위한 ILO 툴킷 1권 (ILO Toolkit for Quality Apprenticeships Vol.1)'에서는 성공적인 양질의 도제시스템 개발을 위해 i)의미있는 사회적 대화(사용자와 노동자 단체와 같은 사회적 파트너 포함), ii) 강력한 규제 프레임워크(전반적인 조건을 확립하고 양질의 일자리를 보장하기 위한 규제), iii)명확한 역할과 책임(공통의 목적을 가진 이해관계자들의 명확한 역할과 책임), iv)공평한 자금 조달 방식(공공, 사용자, 도제생 등 이해관계자의 참여와 분담), v)강력한 노동 시장 관련성(직업과 노동참여) , vi)포용성(모두에게 기회를 제공하기 위해 높은 다양성) 등 6가지 핵심 구성요소를 제시했다(<그림 III-1> 참고). 2022년 제110차 총회에서는 △직업안전보건(occupational safety and health) △도제(apprenticeship) △사회연대경제(social and solidarity economy)에 대한 논의를 핵심 의제로 설정하여 도제에 대한 국제기준을 처음으로 논의하였고, 이를 위해 “A framework for quality apprenticeships”이라는 제목의 보고서를 만들어 (i)도제의 정의, 범위 및 실행, ii)양질의 도제제도를 위한 규제 프레임워크, iii)도제계약의 내용, iv)양질의 도제제도의 평등과 다양성, v)양질의 도제제도 촉진 등을 제안하였다.

〈그림 III-1〉 양질의 도제 시스템 구성 요소 (Building blocks of Quality Apprenticeship systems)



출처 : ILO(2017) (p21)

유네스코도 직업기술에 관한 협약으로 1989년 직업기술교육협약³⁰⁾과 2015년 직업기술교육훈련에 관한 권고³¹⁾를 채택하였다. 직업기술협약에서는 직업기술교육의 발전을 위한 일반적인 틀에 (a)경제, 사회, 문화 개발의 요구와 개인적 성취를 고려하여 발전의 필요를 고려하면서 직업기 분야에서 달성해야 할 목표, (b)기술교육 프로그램과 다른 형태의 교육과의 관계, (c)책임있는 당국이 규정한 직업기술교육의 행정기구를 위한 구조, (d)경제부문, 공공당국, 직업협회, 노동자, 고용주 등 다양한 부문의 이해관계자의 역할 등의 내용을 반영하도록 했다(2.2). 또 직업기술교육 분야에서 가르치는 모든 사람이 자신의 전문영역에서 이론적으로나 실제적으로나 적합한 지식을 가져야 하고, 교육과정의 형태와 수준에 일치하는 적절한 교수기법을 가지도록 하고 있다(5호2).

30) Convention on Technical and Vocational Education (1989)

31) Recommendation concerning Technical and Vocational Education and Training, (TVET) (2015)

직업교육훈련에 관한 권고는 직업기술교육훈련(TVET)을 교육에 대한 보편적인 권리와 노동할 권리의 일부로 이해하도록 주문하고 있다(전문). 또 유네스코의 회원국은 교육, 고용 및 정부의 전반적인 전략적 목표, 특히 경제, 사회 및 환경 목표를 포함하여 광범위한 정책분야와 일치하는 TVET 관련 정책을 개발하도록 주문했다(11호). 정책 개발 및 거버넌스를 강화하기 위해 비정부기구, 학습자, TVET 제공자, 직원(스텝), 부모, 청소년, 전통적 지도자, 원주민 등을 대표하는 다른 이해관계자들과 적절하게 협력하도록 했으며(20호), 교사, 강사, 트레이너, 튜터, 관리자, 연장 대리인, 지도 직원 등을 포함하여 적격하고 수준 높은 TVET 직원을 보장하기 위한 정책 및 프레임워크가 개발되어야 하고(35호), TVET 정책 모니터링 및 평가 프로세스는 학습프로세스를 개선하고 결과, 의사결정, 투명성 및 결과에 대한 책임 간의 연결을 강화하기 위해 관련 이해관계자의 광범위한 참여를 보장해야 한다(56호). 또 TVET에 대한 새로운 방법론과 이해를 개발하고 TVET 정책 및 의사결정을 알리기 위해 학제간 연구에 지속적인 투자를 해야 하고, 이해관계자는 전략 및 시스템 개발뿐 아니라 연구의뢰, 사용 및 평가에 참여해야 하며, 연구 결과는 간행물과 전자수단을 통해 널리 보급되어야 한다(57~58호).

OECD는 2007~2008년에 한국, 영국 등을 방문하여 진행한 각국의 직업교육훈련정책 검토연구(Vocational Education and Training Policy Review)에서 한국 정부에 다음과 같은 정책권고안을 제시하였다. 첫째, 직업교육훈련에 대한 결정 시에 고용주들과 노동조합 대표 등 산업계의 좀 더 적극적인 참여 요구, 둘째, 직업교육훈련기관과 기업들 사이에 파트너십을 고무하고 직업교육훈련 교사들에 대한 자격요건을 강화하여 우수한 품질의 현장실습, 셋째, 직업교육훈련 교사/교수의 기술 향상, 넷째, 전문계고에서 진학이 증가하는데 있어 일반 교육과정을 허용하고, 더 많은 융통성(직업관련 교육에 있어) 필요, 다섯째, 졸업 학위와 자격시험을 동일 선상에 놓을 수 있도록 자격 및 평가 절차를 제시한 바 있다(조은상 외, 2008).

6) 소결

국제 인권기준들은 일관되게 모든 인간은 그 자체로 존중받아야 하며 차별과 배제로부터 보호받아야 하고, 국가(정부)는 이를 위해 책임과 의무를 하도록 규정

하고 있다. 정부를 비롯한 어떤 기관도 특정 유형의 사람이나 집단이라는 이유로 어떤 수준의 교육을 받을 기회를 박탈하지 말아야 하며, 모두가 최고 수준의 건강을 향유할 수 있도록 제도와 환경을 조성해야 한다. 특히 아동은 생물학적, 사회·경제적 취약성으로 인해 발달과 건강에 있어 특별한 보호를 해야 하며, 착취나 위험하거나 교육에 방해가 되는 가혹한 형태, 여타 신체적·지적·정신적·도덕적 또는 사회적 발전에 유해한 여하한 노동으로부터 보호해야 한다. 나이가 적다고, 학생 신분이라고 이러한 국제 인권기준의 적용에서 제외되거나 배제되는 것은 아니다. 신분이 학생이든 노동자든, 장소가 학교이든 산업체이든 앞서 서술한 국제 인권기준은 동등하게 적용되어야 한다.

이러한 국제 인권기준은 비준 시 국내법의 효력을 가지며, 비준하지 않았어도 해당 권리들을 해석하고 이행하는데 있어 기준으로 삼고 있다. 현장실습과 같은 직업교육을 계획하고 이행하는데 있어서도 이러한 국제 인권기준은 직접적인 기준이 되거나 기준을 수립하는 준거가 될 필요가 있다.

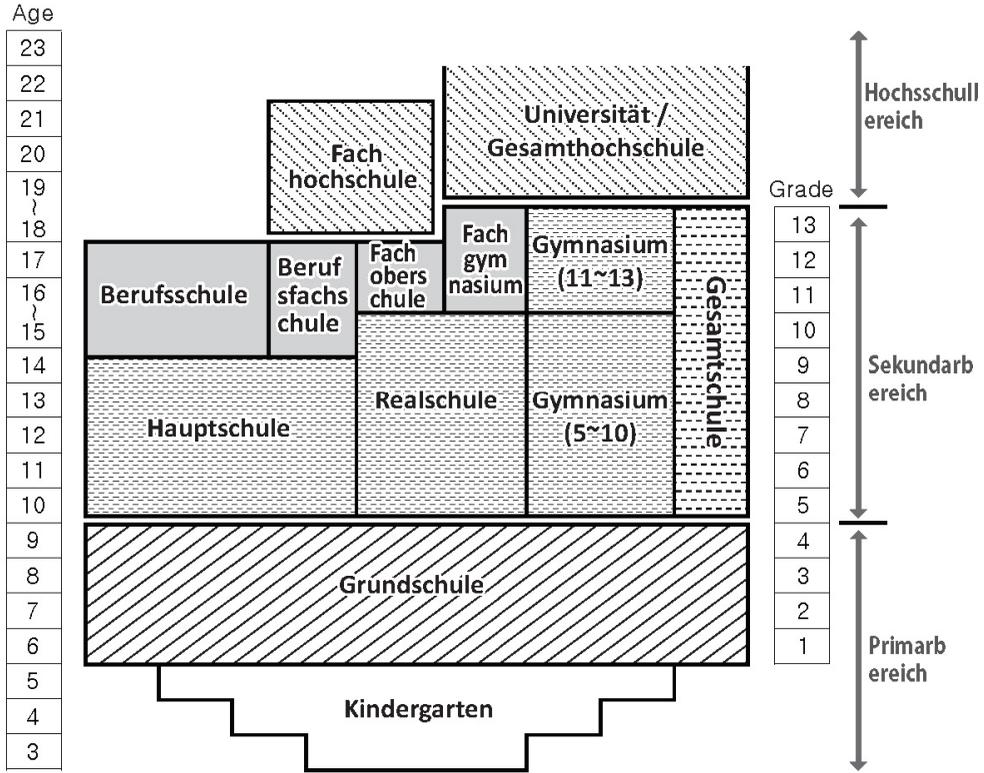
ILO는 도제가 사업 안에서 이뤄지는 특수한 형태로 인해 특별한 문제를 야기시킴을 주지시키고 있다. 직업교육과 관련하여 ILO 등이 지속적으로 제기하는 해당 직업이 도제에 적합한 직업인지, 해당 도제에 필요한 기술적 이론적 지식의 수준과 필요한 도제 기간, 도제를 시행하는 사용자(지도자)의 전문성과 지도력, 완전한 훈련을 확보할 수 있는 공간, 도제 조건 등에 대한 강력한 규제 프레임워크, 도제 전반을 계획하고 수행할 때 노사단체 등의 사회적 파트너와 당사자 등의 이해관계자의 참여, 제도 개선과 발전을 위한 지속적인 연구와 정보 공개 등의 논점은 매우 주목할 필요가 있다.

2. 외국의 직업교육 제도

1) 독일

독일은 전통적으로 체계적인 직업교육이 자리 잡고 있는 나라로 특히 이원화 도제제도(dual apprenticeship system)는 독일의 직업교육훈련(vocational

〈그림 Ⅲ-2〉 독일의 교육 체계도



출처 : 김성룡(2019, p44)

education and training, VET)의 주축을 이룬다. 독일의 청년 실업률은 2019년 5.7%인데 EU 국가 중 체코에 이어 두 번째로 낮다. 독일의 청년 실업률이 낮은 원인으로 이원화 도제제도를 꼽는다(Hanau, 2020).

독일은 한국의 초등학교 과정인 그룬트슐레(grundschule, 1~6학년)를 마치면 김나지움(gymnasium), 레알슐레(realschule), 하웁트슐레(hauptschule) 중에 하나를 선택하여 진학하게 된다. 김나지움은 대학진학을 위한 과정으로 9년을 다니게 되고, 레알슐레나 하웁트슐레는 졸업 후 VET 과정으로 진입하게 된다. 이원화 도제제도란 일주일에 3~4일간 기업에서의 현장훈련과 1~2일간 학교에서의 정규수업이 결합되는 방식의 VET를 말한다. 도제훈련기간은 훈련 직종마다 다르며 짧게는 2년에서 길게는 3년 또는 3.5년이 걸린다. 연방직업훈련법 제5조에서는

훈련기간을 2년 이상, 3년 이하로 규정하고 있다. 이렇게 2~3년간의 도제과정을 마치면 국가공인시험을 치루고 시험에 통과한 훈련생은 해당 협회로부터 특정 직업훈련을 통해 직업 역량을 취득했음을 증명하는 자격증을 받는다. 이 인증서는 해당 직종에서 전적으로 인정하고 신뢰한다. 2017년의 경우 최종 시험 합격자는 응시자의 92.8%로 높았다(정하나·윤천성, 2021; Hanau, 2020).

이원화 제도는 기업 입장에서는 채용과 교육훈련에 쓰이는 비용을 절감할 수 있고 훈련생은 학업과 함께 현장실습을 통해 직업기술을 향상시킴과 동시에 자격증을 획득하고, 실습 기간 중 수당을 얻게 되며, 노동시장에 대한 정보 접근성이 높아 프로그램을 종료한 후에 높은 취업 성과를 이루고 있다(정하나·윤천성, 2021). 독일의 도제훈련 관련 직종 수는 2018년 현재 총 326개이고, 도제 참여 기업체 수는 2016년 기준으로 426,375개(전체 기업의 19.8%)이다. 훈련생 수는 1,323,894명(2017년 기준)이고 도제훈련을 마치고 채용되는 비율은 68%(2016년 기준)이다(나영선·최지희, 2019).

독일에 이러한 이원화 도제제도가 자리잡을 수 있었던 배경으로는 우선 독일 전체 기업의 99.6%가 중소기업 및 제조업으로 이들이 독일 경제의 경쟁력이라는 점이다. 이들 기업이 전체 노동자의 67%를 고용하면서 이른바 ‘미텔슈탄트(Mittelstand)³²⁾를 형성하고 있으며, 도제훈련은 이런 산업구조와 관계가 깊다(나영선·최지희, 2019; Hanau, 2020). 이들 기업들은 장기적인 인재양성 차원의 접근으로 도제 1명당 25,000~80,000달러(약 3,000만 원~9,500만 원)를 비용으로 지출하면서도 도제교육을 운영하고 있다(신남호, 2019). 또 독일 노동시장이 직종별 형태를 유지하다 보니 구직을 위해서는 해당 직종에 대한 교육훈련과 자격 취득이 필수적으로 되었고, 도제훈련이 그 경로가 되어주었다. 그 결과 독일의 자격 분류는 직업훈련 분류와 동일하게 되었다(나영선·최지희, 2019). 그리고 독일은 학력에 따른 임금 격차나 불이익이 거의 없다는 부분도 직업교육훈련이 자리잡게 된 중요한 요소이다. 독일의 청년은 직업교육과정 이수 후 중소기업에 취직을 해도 직장 소득으로 충분한 생활이 가능하고, 연금과 사회보장제도가 튼튼하다보니 청년들은 자신의 성향에 따라 직업교육과정이나 진학을 선택할 수 있게 된다(김성룡, 2019). 보편화된 원하청 구조의 편중된 이익분배로 인해 경쟁력이 취약

32) 독일 경제의 핵심이 되는 중소기업을 일컫는 말로, 매출액 5,000만 유로 미만, 노동자 500인 미만의 기업을 말한다. (Hanau, 2020)

해진 중소기업의 특성, 직종 중심으로 분화되어 있지 않은 노동시장, 학력에 따라 사회·경제적 지위와 처지에 큰 차이가 나고, 사회보장제도가 취약하여 높은 임금과 안정적인 대기업 취업 경쟁이 극도로 심한 점에서 독일과 한국은 차이가 있다는 점은 독일 직업교육훈련제도를 참고함에 있어 고려해야 할 사항이다.

독일의 직업교육훈련(VET)은 다음과 같은 특징을 가지고 있다.

첫째, 독일의 VET는 주정부, 고용주, 노조 사이의 견고한 파트너십이 특징이다. 이 파트너십은 형식적이지 않다. 연방정부는 VET에 대한 관련 법령을 정비하고 재원을 마련하며, 주정부는 훈련의 기본 커리큘럼 작성과 협회에 대한 감독권을 가진다. 고용주 및 산업협회와 노동조합은 파트너십을 가지며 새로운 훈련직업 신설, 훈련 커리큘럼 제작 참여, VET 훈련수당 및 관련 규정을 포함한 단체협약을 체결한다. 직종 등 협회는 VET에 대한 자문을 제공하고, VET 품질을 보장하기 위한 현장훈련을 모니터링하며, 훈련생과 현장교사에 대한 시험을 실시한다(Hanau, 2020). 독일노동조합총연맹은 1년에 한 번 직업교육생 2만 명을 대상으로 근무 여건에 관한 설문조사를 하고, 매년 '직업교육 보고서'를 발표한다. "정비소 업무를 배우러 왔는데 세차와 청소만 하면 문제다"라며 독일노동조합총연맹은 직업교육생이 값싼 노동력으로 전락하지 않도록 감시자의 역할도 한다³³⁾.

둘째, VET의 품질에 중요한 영향을 미치는 기업 현장훈련교사의 전문성을 유지하기 위해 까다로운 자격조건을 두고 있다. 단순히 직무수행능력뿐만 아니라 도제훈련의 조건 검토, 훈련계획, 훈련 준비, 훈련생 채용, 훈련 수행, 훈련 마무리 등 훈련 전반에서 필요한 역량을 갖추 수 있도록 자격시험을 통해 검증하고 있다(나영선·최지희, 2019).

셋째, 훈련생의 훈련과정과 수료 후 경력경로 마련을 위한 다양한 지원이 있다. 훈련과정에서 어려움을 겪을 수 있는 훈련생에게 퇴직자 1:1 멘토 시스템을 도입하여 훈련을 성공적으로 마칠 수 있도록 지원한다. 또 수료 후 취업 외에도 고등교육 단계로의 연계 등 다양한 경력경로 지원을 제공하고 있다(나영선·최지희, 2019).

안정적으로 운영돼오던 독일의 VET는 최근 큰 과제에 직면해 있다. 인구학적 변화와 청년층의 교육 선호 변화(진학 선호)의 영향과 더불어 급변하는 기술발전

33) 전혜원, "학생이 필요한 곳에 '노조'가 있다", 시사IN, (2014.12.3.), <https://www.sisain.co.kr/news/articleView.html?idxno=21830>

의 영향이 커지고 있다. 독일은 산업 4.0(industry 4.0)에 기초한 직업교육훈련 4.0(VET 4.0)을 준비하며 기술의 디지털화를 준비하기 위해 훈련생과 현장교사의 새로운 역량 배양을 위해 노력하고 있다. 또 빠른 기술변화로 인한 기술 미스매치(skill mismatch)를 해결하기 위해 산업 현장의 숙련수요를 조기에 인식하기 위한 ‘숙련수요 조기인식 시스템’을 통해 모니터링을 지속하고 있다(나영선·최지희, 2019; Hanau, 2020).

2) 미국

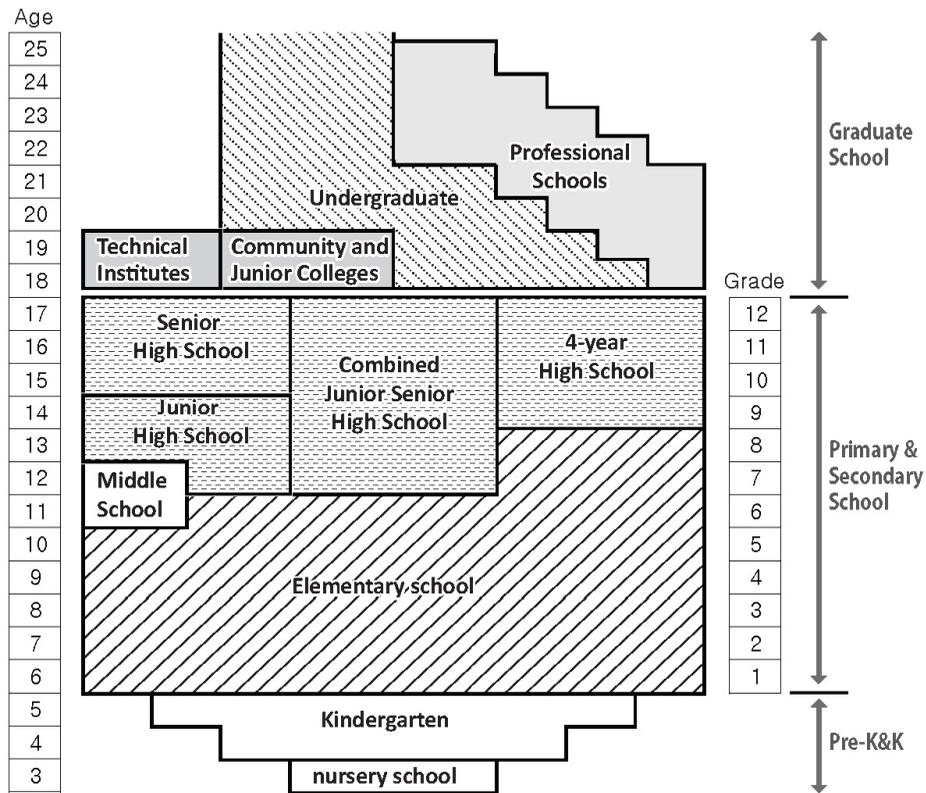
미국의 직업교육훈련은 직업교육(Vocational Education)과 직업훈련(Vocational Training)이 구분되어 운영되는데, 직업교육은 주로 고등학교, 2년제 대학, 기술교육 중심 대학 등 정규교육 내에서 이뤄지며, 직업훈련은 고등학교 또는 대학 등의 교육기관에 소속되지 않은 청년과 성인을 대상으로 실시된다. 내용도 서로 구분되는데 직업교육은 주로 직업에 관계된 지식과 기술에 대한 교육이 이론 중심으로 이뤄지며 학교에서 실습이 이어지는 반면, 직업훈련은 직업에 필요한 지식과 기술을 습득하여 현장에서 활용이 가능하도록 실무 위주의 교육이 이뤄지고 학교가 아닌 연방정부, 주정부, 개별 기업 등 직업훈련을 주관하는 다양한 단체에서 진행된다(염철현, 2020; 정하나·윤천성, 2021).

중고등학교 과정인 7~12학년은 일반적으로 인문계 고등학교, 기술/직업고등학교, 종합고등학교로 나뉜다. 직업교육을 실시하는 기술/직업고등학교(Technical/Vocational High School)는 졸업 후 취업이 가능한 기능을 습득하는 데 비중을 두고 있다. 대부분 지역기술센터와 연계하는 경우가 많으며 전국적으로 약 1,550개의 공립학교에서 이 형태가 이뤄지고 있다. 종합고등학교(Comprehensive High School)는 4년제 대학진학을 목표로 하는 일반교육과정과 고교 졸업 후 취업 또는 기술계통 대학에 진학 목표로 하는 직업교육과정이 함께 개설되어 있다. 공립학교구(school district)의 80% 이상 학교가 여기에 해당되는데 미국에서 가장 보편적인 직업기술교육의 형태에 해당한다.

미국의 도제제도는 1937년 국가 도제법(National Apprenticeship Act) 제정 이후 연방정부에서 관리하고 있으며 주무부서는 노동부 교육훈련실(ETA)이다. 미

국에서는 2만 5,900개의 공인 견습 프로그램이 운영되고 있는데, 다른 나라들의 도제 프로그램과는 달리 중등학교와 연계되어 있지 않고 기업 현장, 교육기관, 훈련센터 등에서 장기간에 걸쳐 체계적으로 이뤄진다. 일반적으로 3~4년 동안 도제 제도 프로그램을 지속하며 일반적으로 성인 근로자를 대상으로 모집하고 있다(정하나·윤천성, 2021). 2021년 미국의 청년견습생에는 59만 명이 참여했으며 참여자 연령은 25세 이상이 전체의 60%를 차지하고 있었다.³⁴⁾

〈그림 III-3〉 미국의 교육 체계도



출처 : 김성룡(2019, p46)

34) 미국 노동부 도제정보사이트 (<https://www.apprenticeship.gov/data-and-statistics>).

미국 역시 변화하는 기술환경에서 대안적 직업교육에 대한 고민이 진행되고 있다. 2018년에 미국은 「21세기 직업기술교육강화법(The Strengthening Career and Technical Education for the 21st Century Act; CTE)」을 제정(2019년 발효)하였다. 법령의 특징은 첫째, 연방정부가 직업교육에 관여할 법률적 근거가 미약했고(지원금 지급을 통해 간접적 개입) 둘째, 시대 변화와 새로운 환경에 적합한 인재상을 정하고 인재를 양성하기 위해 유연하게 제·개정해왔다. 최근 주정부가 연방재원 운영에 대한 재량권을 갖는 대신 책무성을 강조하고 있다. 셋째, 산학협력 활성화 차원에서 교육과정에 직업교육을 더 많이 편성하도록 요구하면서 직업교육과 일반교육의 균형 역시 강조하고 있다.

미국은 역사적으로 직업교육훈련이 낮은 학력을 요구하고, 고등학교 졸업 후에 바로 취업하는 것을 목적으로 해왔기 때문에 미래 잠재력 개발을 제한한다는 문제 의식이 있었다. 1980년대 교육개혁을 통해 학생들이 특정 직업에서 요구하는 지식과 기술, 태도를 습득하는 것은 물론, 학문적인 고등교육과 직업교육을 포괄할 수 있도록 교육제도를 개편하였고, 직업교육훈련에 대한 부정적 인식을 감안하여 최근에는 진로기술교육(CTE, career and technical education)으로 대체하여 사용하고 있다(나영선·최지희, 2019; 정형우, 2012). 그러나 여전히 미국 사회는 대학교육을 통해서 보다 안정적인 직업과 고소득을 보장받을 수 있다고 믿고 있다. 2010년 미국 기업의 일자리 10개 중 대략 6개 일자리에서 전문대학 이상의 교육수준을 요구하고 있었고, 그 비중은 점차 증가하고 있다(안우진·백원영, 2021). 이러한 배경에서 미국의 도제제도는 활성화되어 있지 않은 편이다. 기업은 비용 부담 등으로 도제 방식의 인력양성에 나설 유인도 적다. 인재 양성 구조도 각각의 개인이 직업 전문성을 습득하고 경력 기회를 창출하는 역할이 개인에게 유보된 있는 구조를 가지고 있다(나영선·최지희, 2019)

한국의 교육제도는 1940~1950년대 미군정 시기의 교육제도를 모델로 만들어진 것이어서 많은 부분에서 유사하다. 직업교육의 경우도 별도로 분리하지 않고 학교 교육과정에서 운영하고 있다는 점도 그렇다. 학력별로 소득과 자산 격차가 크고, 사회보장이 취약한 것, 중소기업의 어려움이 커서 인재 양성의 유인이나 여력이 적은 것도 유사하다. 이런 사회·경제적 맥락에서 미국의 직업교육훈련의 특징은 시사점이 있다.

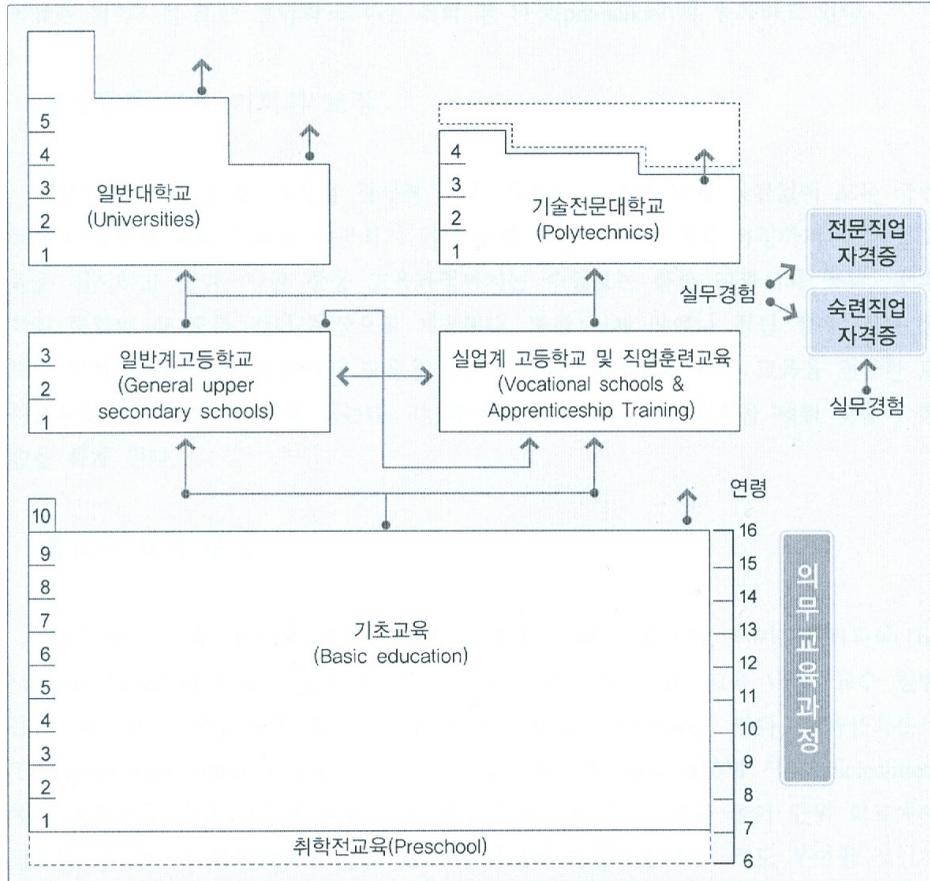
3) 핀란드

핀란드 교육부는 1990년대에 들어오면서 학교중심학습(school-based learning)에서 현장중심학습(work-based learning)을 지향하고 있다. 기존의 직업교육이 직업교육기관과 직업세계 사이의 협조 부족으로 인해 학교 중심으로 교육이 이뤄져 왔는데, 이 방식으로는 사회에서 요구하는 인재를 양성할 수 없었고, 학생 개인들도 직업세계로 전환하는 데 큰 어려움을 겪었다는 평가였다. 이를 해결하기 위해 핀란드는 정부와 기업, 그리고 해당 직업교육기관과의 긴밀한 협조체제를 구축하는 것을 교육과 고용 부문에 있어서 매우 중요한 과제로 설정하였다. 정부는 실제적인 국가경제 발전에 기여할 수 있는 인력양성의 측면에서, 기업은 숙련노동 확보와 노동력의 고령화 현상에 대한 대책 마련을 위해서, 교육기관은 졸업생의 사회진출을 돕기 위한 요구가 서로 결합된 측면도 있다. 이러한 협조체제는 기업은 현장에 필요한 인재상을 직간접적으로 교육계에 전달할 수 있었고, 교육기관은 교육과정과 내용에 현장의 내용을 반영할 수 있는 효과도 있었다. 학습자 역시 자신의 경력개발을 위해 현장 탐색의 기회를 마련하고, 실질적인 직무 수행능력을 키울 수 있었다(하인호 외, 2009).

현장에서의 교육은 현장실습(on-the-job training)과 도제훈련(apprenticeship training)으로 구분할 수 있다. 현장실습은 학교 교육과정에서 학생 대상으로 운영되는 직업교육훈련이고, 도제훈련은 학생 외에도 직업교육훈련이 필요한 사람들이 참여하는 학교 밖 직업교육훈련으로 볼 수 있다.

현장실습의 경우 핀란드는 모든 정규 직업교육 단계에서 현장실습을 필수 이수 학점으로 제도화하여 6개월간의 현장실습훈련을 의무적으로 실시하도록 하였다. VET 제공자는 지방당국, 지방훈련 컨소시엄, 재단 또는 기타 등록된 협회 또는 산업체 등 다양하다. 직업교육훈련 참여율은 해당 연령 집단의 40% 이상이 참여하고 있으며, 대부분은 직업교육기관에서 VET 자격을 취득하고 있다. 해당 자격은 고용주단체, 노동조합, 교육노동조합, 학생회 등 이해 당사자와의 폭넓은 협력을 통해 국가에서 승인한 자격평가의 기준이 된다(나영선·최지희, 2019).

〈그림 III-4〉 핀란드의 교육 체계도



출처 : 나영선·최지희(2019)

도제훈련은 훈련생의 실질적인 직업능력 향상과 자격증 취득을 주요 목적으로 한다. 상급 중등교육과정에서 취득할 수 있는 자격증을 비롯해 도제훈련을 통해 자격 취득에 필요한 모든 기술과 역량을 습득할 수 있고 도제계약을 체결하여 훈련을 마치면 자격을 이수할 수 있는데, 현직 노동자나 전직(轉職) 또는 이직(移職)을 희망하는 사람 등 성인이 주로 도제훈련에 참여하고 있다. 도제훈련기간은 견습생이 사전에 받은 교육이나 직무 경험에 따라 차이가 나지만 일반적으로 1년에서 3년 정도 소요되며, 필요한 경우 더 연장하기도 한다. 훈련생들은 훈련 기간 동안 약 70~80%는 직업현장에서 실습을 하고, 20~30%는 직업교육기관에서 이

론 수업을 받는다. 이 훈련 기간 동안 훈련생들은 취득하고자 하는 자격종목과 요구하는 발달 모듈별 자격요건에 따라 현장 강사와 협의하여 스스로 학습 프로그램을 구성하고 진행해야 한다(하인호 외, 2009).

핀란드는 직업교육에서 학점 이수제를 채택하고 있다. 학습자가 스스로 취득하고자 하는 기초직업 자격종목을 결정하고 학습계획을 세워 필수과목을 포함하여 관심 분야에 따라 학점을 이수할 수 있도록 하고 있다. 직업교육 진행 중 중도 탈락한 사람이나 일반교육을 받던 사람들도 필요한 학점만 추가로 이수하면 VET 자격을 취득할 수 있다. 또 비학위 직업교육 프로그램, 자격 프로그램 등을 정규 교육체제로 인정하여 대학 진학 시에도 학점으로 인정하고 있다. 이로써 직업교육과 일반교육, 정규교육과 비정규교육을 아우르는 평생교육 체계로 작동하고 있는 것도 핀란드 교육체계의 특징이다(나영선·최지희, 2019; 하인호 외, 2009).

최근(2018년) 도입된 직업훈련의 주된 내용 중 하나는 학습자들이 개인 스스로 역량을 계발하고 진로 설계를 할 수 있도록 전자시스템상의 '개인역량계발계획(Henkilökohtainen Osaamisen Kehittämissuunnitelma, HOKS)'이라는 안내 지원과 서비스를 제공하고 있다. 과거에는 동일한 학업 내용의 시수와 진도에 따라 과정을 이수하면 바로 자격이 주어졌지만, 학생들마다 동일한 자격에 필요한 역량은 개인마다 다르기 때문에 개인에게 맞는 수업내용을 다르게 설계하거나 누락된 부분의 역량만 이수하면 필요한 자격이 주어지는 방식이다(이동섭, 2018).

핀란드의 직업교육은 평생교육 체계에서 희망하는 누구나 거의 무상으로 직업교육을 통해 요구하는 자격증을 취득할 수 있고, 학점제 방식으로 정규교육과 비정규교육, 직업교육과 일반교육이 연계된다. 직업교육기관에서의 현장실습과 자격증 취득과 연계되는 도제훈련을 통해 현장중심 수업을 지향하고 있다. 이런 직업교육체계는 정부, 기업, 노동조합, 학생 등 이해당사자들 간의 긴밀한 협조 속에서 계획되고 추진되며, 또한 점검되고 있다는 점은 핀란드 직업교육이 안정적으로 운영될 수 있는 기반이 되고 있다.

4) 시사점

앞서 검토한 나라들의 직업교육 제도는 그 나라의 경제구조, 사회문화, 역사적 배경 등에 따라 특징을 가지므로 특정 국가의 직업교육제도에 대해 단정적으로 평

가할 수 없다. 각 나라가 처한 환경 속에서 직업교육제도를 어떻게 구축해왔느냐를 살펴보는 것이 중요하다.

독일은 단단한 중소기업과 제조업을 기반으로 직종별 취업경로가 개발되어 있어 정부와 직종별 협회, 노동조합 등이 긴밀한 협력 속에 직업교육훈련체계를 구축하고 있다. 독일의 안정적인 사회보장망과 고등학교만 졸업해도 충분히 생활이 가능한 직장소득, 서열이 없는 대학, 집단적인 인재양성 구조 등은 도제교육이 정착하게 된 계기라고 할 수 있다. 교육을 통해 개인과 사회가 통합과 발전을 이루며 성장한다는 독일사회의 교육철학도 영향을 미치고 있다. 상당한 비용(도제 1명당 25,000~80,000달러, 약 3,000만 원~9,500만 원)³⁵⁾을 들이면서도 기업들이 장기적인 인재양성 차원에서 도제교육에 참여하는 이유이기도 하다(김성룡, 2019). 나아가 노동단체와 고용단체, 직종협회 등 이해관계자의 적극적인 참여와 책임, 현장지도자의 전문성 강화 등으로 도제교육과 같은 제도를 운영할 수 있는 사회문화가 정착되어 있다.

미국은 폭넓은 공교육 인프라를 활용하여 정부가 학교 교육을 중심으로 직업교육을 실행하고 있다. 학력별로 소득격차가 크고, 고졸 학력을 요구하는 일자리가 줄어드는 점, 또 기업이 비용 부담 등으로 인재 양성에 적극적으로 나서지 않는 점 등은 미국의 직업교육이 현장기반형이 아닌 학교 중심으로 운영되게 하는 요인이 되고 있다.

핀란드의 직업교육은 희망하는 누구나 거의 무상으로 직업교육을 통해 요구하는 자격증을 취득할 수 있는 평생직업체제로 구축되어 있다. 또 학점제 방식으로 정규교육과 비정규교육, 직업교육과 일반교육이 연계되며, 직업교육기관에서의 현장실습과 자격증 취득과 연계되는 도제 훈련을 통해 현장 중심 수업을 지향하고 있다. 이런 직업교육체제는 정부, 기업, 노동조합, 학생 등 이해당사자들 간의 긴밀한 협조 속에서 운영되고 있다는 특징을 가지고 있다.

한편 모든 국가들이 4차 산업혁명 등 급변하는 기술변화에 적극적으로 대응하기 위해 직업교육을 대폭 수정 보완하며 단순한 취업률이나 기능양성이 아닌 국가적 아젠다로 설정하고 있다.

우리나라의 현장실습은 1960년대 초 학교 실습 시설 부족 이유와 더불어 산업

35) 신남호, “한국 직업교육의 문제 (상) - 미국인들이 탐방한 독일의 도제교육”, 민중의 소리, (2019.06.03.), <https://vop.co.kr/A00001411096.html>

화 과정에서 인력 부족을 해소하기 위한 목적으로 시작되어 저임금 노동을 전제로 설계된 면이 있다. 대기업 중심의 경제구조에서 중소기업은 자체적인 기술개발의 유인이 적고, 편중된 이익분배로 인해 인재 양성에 투여할 자원 마련도 어려운 것이 사실이다. 좋은 대학을 나와야 대기업 등 안정적인 직장을 얻게 되고, 학력에 따른 소득 차이가 지나치게 큰 점 등은 학생들을 과도한 입시경쟁으로 내몰고 직업교육에 대한 유인을 낮게 만든다. 각 나라의 사회·경제·역사·문화적인 배경에서 그 나라의 특징에 맞는 직업교육이 설계되고 이행되고 있는 측면은 우리나라의 직업교육을 본질적으로 재구조화해야 할 시사점을 주고 있다.

3. 현장실습제도의 법률상 쟁점

1) 현장실습 근거 법령

특성화고 교육과정에서 실시하는 현장실습 운영은 교육부 고시인 「초·중등학교 교육과정 총론」³⁶⁾에서 규율하고 있다. 총론은 「초·중등교육법」 제23조 제2항에서 위임받은 범위에서 고시할 수 있으므로 「초·중등교육법」이 교육과정으로서의 현장실습에 대한 근거법령이 된다. 산업체를 기반으로 실시하는 현장실습을 규율하는 법령으로는 「직업교육훈련촉진법」이 있고, 현장실습생의 사고 보상을 규율하는 법령으로는 「산업재해보상보험법」과 「학교안전사고 예방 및 보상에 관한 법률」이 있다. 이 가운데 현장실습을 구체적으로 규율하는 것은 「초·중등학교 교육과정 총론」과 「직업교육훈련촉진법」이라고 할 수 있다.

이하에서는 현장실습과 관련된 법률상 쟁점을 살펴보고자 한다.

2) 불명확한 현장실습의 법적 성격

정부의 정책은 법률에 따라 운영되어야 한다. 현장실습은 1963년에 처음 도입되었지만 50년이 넘도록 법령상 근거가 없는 정책이었다. 그러다 보니 현장실습

36) 교육부 고시 제2018-150호

에 대한 개념과 취지는 물론 종합적인 계획과 현장실습 중 발생하는 다양한 쟁점에 대해 법적 책임을 제기할 수 없었고, 현장실습에 참여하는 학생들을 보호하기 역부족이었다. 이어지는 현장실습 사고와 시민사회의 오랜 요구로 2016년 현장실습에 대한 법적 근거를 「직업교육훈련촉진법」에 마련하게 되었다. 그러나 「직업교육훈련촉진법」은 학교 교육과정으로서의 현장실습을 규율하는 법령이 아닌 직업훈련을 받고 있거나 받으려는 사람(직업교육훈련생) 모두를 대상으로 하고 있다. 즉 직업계고 재학생의 교육을 규율하는 법이라고 보기 어려워 현장실습의 법률상 지위는 여전히 명확하지 않은 상황이다.

〈표 III-1〉 직업교육훈련촉진법 중 현장실습 관련 주요 내용

| 구분 | 내용 |
|----------|---|
| 제2조 (정의) | - 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. “직업교육훈련”이란 「산업교육진흥 및 산학협력촉진에 관한 법률」 및 「국민 평생 직업 능력 개발법」과 그 밖의 다른 법령에 따라 학생과 근로자 등에게 취업 또는 직무수행에 필요한 지식·기술 및 태도를 습득·향상시키기 위하여 실시하는 직업교육 및 직업훈련을 말한다. 2. ~ 6. (생략) 7. “현장실습”이란 직업교육훈련생이 향후 진로와 관련하여 취업 및 직무수행에 필요한 지식·기술 및 태도를 습득할 수 있도록 직업현장에서 실시하는 교육훈련과정을 말한다. |

출처 : 국가법령정보센터 (<https://law.go.kr/>)
 「직업교육훈련촉진법」 (법률 제18425호, 2021.8.17. 개정, 2022.2.18. 시행)

3) 직업계고의 법적 지위

현장실습은 직업계고에서 직업기초능력 및 직무능력을 함양할 수 있도록 교육과정을 편성·운영하는 것이므로 현장실습의 법적 성격을 이야기하기 앞서 직업계고의 법적 지위를 살펴볼 필요가 있다. 「초·중등교육법」 제2조에서는 학교의 종류를 초등학교, 중학교·고등공민학교, 고등학교·고등기술학교, 특수학교, 각종학교로 규정하고 있다. 특성화고는 같은 법 시행령 제76조의3에서 고등학교를 일반고등학교, 특수목적고등학교, 특성화고등학교, 자율고등학교로 구분한 것을 그 근거로 볼 수 있다. 같은 시행령 제91조에서는 특성화고를 지정·고시할 수 있는 권한을 교육감에게 부여하고 있다. 그런데 법령 체계를 보면 「초·중등교육법」에서는

특성화고 지정·고시에 대한 위임이 없다. 즉 특성화고는 법령의 위임 없이 시행령에 설립 근거를 만든 것이다. 청소년의 성장과 발달, 그리고 학습권 등에 지대한 영향을 미치는 학교 설립의 기준과 근거가 법률에 근거하지 않은 채 시행령으로 규율하고 있다는 것은 문제 소지가 있다.

〈표 Ⅲ-2〉 초·중등교육법의 학교 관련 규정

| 구분 | 내용 |
|--------------------------|--|
| 법 제2조 (학교의 종류) | 초·중등교육을 실시하기 위하여 다음 각 호의 학교를 둔다. 1. 초등학교 2. 중학교·고등공민학교 3. 고등학교·고등기술학교 4. 특수학교 5. 각종학교 |
| 시행령 제76조의3 (고등학교의 구분) | 고등학교는 교육과정 운영과 학교의 자율성을 기준으로 다음 각 호의 학교로 구분한다. 1. 일반고등학교(특정분야가 아닌 다양한 분야에 걸쳐 일반적인 교육을 실시하는 고등학교를 말하되, 제2호부터 제4호까지의 규정에 따른 고등학교에 해당하지 않는 고등학교를 포함한다. 이하 같다) 2. 제90조에 따른 특수목적고등학교 3. 제91조에 따른 특성화고등학교 4. 자율고등학교(제91조의3에 따른 자율형 사립고등학교 및 제91조의4에 따른 자율형 공립고등학교를 말한다) |
| 시행령 제91조 (특성화고등학교) | ① 교육감은 소질과 적성 및 능력이 유사한 학생을 대상으로 특정분야의 인재양성을 목적으로 하는 교육 또는 자연현장실습 등 체험위주의 교육을 전문적으로 실시하는 고등학교(이하 “특성화고등학교”라 한다)를 지정·고시할 수 있다. ② 특성화고등학교 지정 신청서의 제출, 교육감의 해당 학교 평가에 따른 지정 취소에 관하여는 제90조제2항 및 같은 조 제4항제5호를 준용한다. 이 경우 “특수목적고등학교”는 “특성화고등학교”로 본다. ③ 제1항 및 제2항에서 규정한 사항 외에 특성화고등학교의 지정 및 운영에 필요한 사항은 시·도 교육규칙으로 정한다. |

출처 : 국가법령정보센터 (<https://law.go.kr/>)

「직업교육훈련촉진법」(법률 제18425호, 2021.8.17. 개정, 2022.2.18. 시행)

4) 교육과정으로서의 현장실습에 대한 규율

교육과정으로서의 현장실습을 규율하고 있는 규정은 「초·중등교육법」과 「초·중등학교 교육과정 총론」이다. 「초·중등교육법」 제23조는 학교는 교육과정을 운영해야하고, 이를 위해 교육부 장관은 교육과정의 기준과 내용에 관한 기본적인 사

향을 정하며, 교육감은 지역의 실정에 맞는 기준과 내용을 정하도록 하고 있다. 같은 법 시행령 제43조는 학교의 교과를 규정하면서 특성화고의 경우 산업계의 수요를 교육에 직접 반영하기 위해 자율적으로 교과를 편성·운영할 수 있도록 하고 있다. 즉 특성화고의 현장실습은 교과과정으로서 운영되어야 한다.

〈표 III-3〉 초·중등교육법 및 시행령의 특성화고 교과과정 관련 규정

| 구분 | 내용 |
|----------------|---|
| 초·중등교육법 | 제23조(교육과정 등) ① 학교는 교육과정을 운영하여야 한다. ② 국가교육위원회는 제1항에 따른 교육과정의 기준과 내용에 관한 기본적인 사항을 정하며, 교육감은 국가교육위원회가 정한 교육과정의 범위에서 지역의 실정에 맞는 기준과 내용을 정할 수 있다. ③ 교육부장관은 제1항의 교육과정이 안정적으로 운영될 수 있도록 대통령령으로 정하는 바에 따라 후속지원 계획을 수립·시행한다. ④ 학교의 교과는 대통령령으로 정한다. |
| 초·중등교육법 시행령 | 제43조(교과) ① (생략) 1. ~ 2. (생략) 3. 고등학교 : 국어, 도덕, 사회, 수학, 과학, 기술·가정, 체육, 음악, 미술 및 외국어와 국가교육위원회가 필요하다고 인정하는 교과 4. (생략) ② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 고등학교의 장은 산업계의 수요를 교육에 직접 반영하기 위하여 필요한 경우에는 제1항 제3호의 교과와 다르게 자율적으로 교과(제1호에 해당하는 학교의 경우에는 해당 학과의 교과로 한정한다)를 편성·운영할 수 있다. 1. (생략) 2. 제90조 제1항 제10호에 따른 산업수요 맞춤형 고등학교 3. 제91조 제1항에 따른 특성화고등학교 중 산업 분야의 인재양성을 목적으로 하는 고등학교 |

출처 : 국가법령정보센터 (<https://law.go.kr/>)

「초·중등교육법」(법률 제18298호, 2021.7.20. 개정, 2022.7.21. 시행)

「초·중등교육법 시행령」(대통령령 제32883호, 2022.8.30. 개정, 2022.8.30. 시행)

이를 구체적으로 규율하는 「초·중등학교 교육과정 총론」(이하 “총론”이라 함)에서는 직업계고(특성화 고등학교, 산업수요 맞춤형 고등학교)는 ‘산업수요와 직업의 변화를 고려하여 학과를 개설하고, 학과별 인력 양성 유형, 학생의 취업역량과 경력 개발 등을 고려하여 학생이 직업기초능력 및 직무능력을 함양할 수 있도록 교육과정을 편성·운영’하도록 규정하고 있어 현장실습이 교육과정으로 운영되어야 함을 더 명확히 하였다. 그러나 수시로 변경되는 고시에 담긴 내용만으로는 산업체 기반 현장실습에 대한 세부적인 사항을 규율하기 어렵다.

〈표 III-4〉 초·중등 교육과정 총론 중 직업계고 현장실습 관련 규정

| 2013년 개정 ¹⁾ | 2015년 개정 ²⁾ | 2018년 개정 ³⁾ |
|---|--|--|
| 학교에서 배운 지식과 기술을 경험하고 적용함으로써 다양한 직업적 체험과 현장 적응력제고 등을 위해 교육과정의 일환으로서 현장 실습을 운영하여야 한다. | 다양한 직업적 체험과 현장 적응력 제고 등을 위해 학교에서 배운 지식과 기술을 경험하고 적용하는 현장 실습을 교육과정에 포함하여 운영해야 한다. | 학교는 산업수요와 직업의 변화를 고려하여 학과를 개설하고, 학과별 인력 양성 유형, 학생의 취업역량과 경력 개발 등을 고려하여 학생이 직업기초능력 및 직무능력을 함양할 수 있도록 교육과정을 편성·운영한다. |

출처 : 국가법령정보센터 (<https://law.go.kr/>)

- 1) 「초·중등학교 교육과정 총론」(교육부고시 제2013-7호, 2013.12.23. 일부개정)
- 2) 「초·중등학교 교육과정 총론」(교육부고시 제2015-74호, 2015.9.23. 전부개정)
- 3) 「초·중등학교 교육과정 총론」(교육부고시 제2018-150호, 2018.4.19. 일부개정)

현장실습의 개념을 정의한 「직업교육훈련촉진법」은 직업교육훈련을 촉진하는 데에 필요한 사항을 정하여 모든 국민에게 소질과 적성에 맞는 다양한 직업교육훈련의 기회를 제공하고 직업교육훈련의 효율성과 질을 높이기 위한 목적으로 제정된 법으로 교육과정을 직접적으로 규율하는 법이 아니다(제1조). 이 법에서 말하는 현장실습 역시 직업교육훈련을 받는 사람 또는 받으려는 사람(직업교육훈련생) 모두가 참여하는 것을 의미하므로 특성화고 재학생이 참여하는 현장실습의 의미로 보기 어렵다.

〈표 III-5〉 직업교육훈련촉진법 (제1조, 제2조)

| 구분 | 내용 |
|-------------|---|
| 제1조 (목적) | - 이 법은 직업교육훈련을 촉진하는 데에 필요한 사항을 정하여 모든 국민에게 소질과 적성에 맞는 다양한 직업교육훈련의 기회를 제공하고 직업교육훈련의 효율성과 질을 높임으로써 국민생활 수준의 향상과 국가경제의 발전에 이바지함을 목적으로 한다 |
| 제2조 (정의) | - “현장실습”이란 직업교육훈련생이 향후 진로와 관련하여 취업 및 직무수행에 필요한 지식·기술 및 태도를 습득할 수 있도록 직업현장에서 실시하는 교육훈련과정을 말한다. |

출처 : 국가법령정보센터 (<https://law.go.kr/>)

「직업교육훈련촉진법」(법률 제18425호, 2021.8.17. 개정, 2022.2.18. 시행)

특성화고의 현장실습은 교육과정임이 분명하지만 앞서 살펴본 법령과 고시 내용만으로는 교육과정으로 운영되기에는 근거나 내용이 명확하지 않거나 불안정하다는 지적이 계속되고 있어 「초·중등교육법」 개정을 통해 현장실습이 교육과정임을 명확히 하고 교육과정으로 운영될 수 있도록 규율할 필요가 있다.

5) 직업교육훈련기본계획

「직업교육훈련촉진법」 제4조 제1항과 동법 시행령 제2조는 5년 주기의 ‘직업교육훈련 기본계획’(이하 기본계획) 수립 및 시행을 국가의 의무로 정하고 있다. 기본계획에는 직업교육훈련기관의 설치·운영 및 그 시설·설비의 확보·개선, 직업교육훈련교원의 양성 및 연수, 직업교육훈련생의 진로 지도, 직업교육훈련생의 인권 보호 및 안전 보장 등의 사항을 포함하여야 한다. 관계 중앙행정기관 및 지방자치단체는 기본계획에 따라 연도별 세부 실천계획을 수립 및 시행해야 하고 그 추진실적을 교육부장관 및 고용노동부장관에게 제출해야 한다. 교육부장관과 고용노동부장관은 기본계획을 수립하기 위하여 직업교육훈련 실태조사를 실시할 수도 있다.

〈표 III-6〉 직업교육훈련기본계획 관련 주요내용

| | 주요내용 |
|--------------------------------------|---|
| 직업교육훈련기본계획 수립 절차 (법 시행령 제2조1항~4항) | <ul style="list-style-type: none"> • 수립주기 : 5년 • 교육부장관 및 고용노동부장관은 관계 중앙행정기관의 장과의 협의를 거쳐 기본계획 확정 예정일 9개월 전까지 기본계획 수립지침을 작성하고, 교육부장관은 관계 중앙행정기관의 장에게 통보 • 기본계획 수립지침을 통보받은 관계 중앙행정기관의 장은 통보받은 날부터 3개월 이내에 소관 기본계획안을 작성하여 교육부장관 및 고용노동부장관에게 제출 • 교육부장관 및 고용노동부장관은 기본계획을 대통령에게 보고하고, 관계 중앙행정기관의 장과 특별시장·광역시장·특별자치시장·도지사·특별자치도지사에게 통보한 후 공고 |
| 직업교육훈련기본계획에 포함되어야 하는 사항(법 제4조 2항) | <ol style="list-style-type: none"> 1. 직업교육훈련기관의 설치·운영 및 그 시설·설비의 확보·개선 2. 직업교육훈련교원의 양성 및 연수 3. 직업교육훈련생의 진로 지도 3의2. 직업교육훈련생의 인권 보호 및 안전 보장 4. 직업교육훈련기관의 연계운영 5. 직업교육훈련기관의 평가 6. 직업교육훈련과정 및 직업교육훈련자료의 개발·보급 7. 여성에 대한 직업교육훈련 8. 직업교육훈련에 관한 국제협력 9. 그 밖에 직업교육훈련에 관한 주요 사항 |
| 연도별 세부 실천계획, 추진실적 (법 제4조 5항) | <ul style="list-style-type: none"> • 관계 중앙행정기관 및 지방자치단체는 기본계획에 따라 연도별 세부 실천계획을 수립·시행하고 다음 해 실천계획과 지난 해 추진실적을 교육부장관 및 고용노동부장관에게 제출 |

해당 법률에 근거하여 수립된 기본계획, 실천계획과 그 시행 현황 가운데 특성과 현장실습제도와 관련한 내용을 파악하기 위해 관련 현황을 정보공개청구하였다. 그 결과 교육부는 문재인 정부의 국정과제로 제출된 「평생직업교육훈련 혁신 방안」(2018)을 법령상 기본계획으로, 「고졸취업 활성화 방안」(2019), 「2020 직업계고 지원 및 취업 활성화 방안」(2020), 「직업계고 취업 지원 정책 점검 및 보완 방안」(2021)을 실천계획으로 회신하였다. 교육부는 직업교육훈련 실태조사 실시 현황과 결과 자료 요청에 대해서는 회신하지 않았다.

「평생직업교육훈련 혁신 방안」은 직업교육훈련의 중장기적 방향과 추진전략을 담은 35페이지 분량의 정책 자료이다. 문재인 정부는 ‘고등교육의 질 제고 및 평생·직업 교육 혁신’을 국정과제로 선정(17년 7월)했고 한국직업능력연구원의 정책 연구를 거쳐 민관합동 추진단의 회의를 통해 혁신방안을 구성하였다. 혁신방안은 직업·직무 수명이 감소하고 일자리 형태가 다양화되면서 전 생애에 걸쳐 직무 역량을 키울 수 있는 유연한 직업교육훈련체계를 마련하는 데 주안점을 둔다. 혁신방안은 직업교육훈련정책의 주요 추진전략으로 유연하고 통합적인 직업교육훈련 제공, 직업교육훈련 고도화, 직무역량개발체계 확충, 포용적 평생직업교육훈련 체계 구축, 통합 지원 생태계 조성 등을 제시한다.

「직업교육훈련촉진법」이 제정된 후 수립된 1차 기본계획은 1999년 5월 10일에 완성되었으며 1999년부터 2003년까지를 범위로 한다. 법령에 근거한 기본계획은 2004~2008년(2차), 2009~2013년(3차), 2014~2018년(4차), 2019~2023년(5차)을 범위로 수립되었어야 하지만 2차~4차 기본계획은 확인할 수 없었다.

교육부가 기본계획에 해당한다고 밝힌 「평생직업교육훈련 혁신 방안」에는 ‘직업교육훈련생의 인권 보호 및 안전 보장’, ‘직업교육훈련기관의 설치·운영 및 그 시설·설비의 확보·개선’, ‘직업교육훈련기관의 평가’, ‘여성에 대한 직업교육훈련’, ‘직업교육훈련에 대한 국제협력’ 등 법령이 기본계획에 포함하도록 정한 대다수 사항이 누락 되어 있다. 기본계획은 ‘공고’되어야 하지만 「평생직업교육훈련 혁신 방안」 자료는 기본계획으로서 공고되어 있지 않으며, 보도자료로서 공개되어 있다. 통상 5개년 단위 기본계획은 기간에 따른 구체적 목표가 제시되고 이행 현황에 대한 점검과 평가가 이루어지지만 「평생직업교육훈련 혁신 방안」은 시기적 범위를 ‘중·장기’로 모호하게 제시하며 시기별 구체적 실행목표는 제시되어 있지 않다. 이상을 종합할 때 해당 정책자료를 기본계획으로 간주한다는 교육부의 답변은

임의적이며 법령 위반의 소지가 있다.

교육부가 실천계획으로 밝힌 자료 역시 기본계획이 다루는 정책범위와 다르며 법령상 실천계획으로 볼 수 없다는 점도 문제다. 실천계획은 기본계획을 바탕으로 연도별 세부 실천계획이 담겨야 하지만 교육부가 공개한 자료는 모두 중등직업교육기관 졸업자의 취업률 제고를 목표로 한 정책자료로서 「평생직업교육훈련 혁신 방안」이 제시하는 정책과는 방향이 상이하며 고등직업교육, 평생직업교육을 포괄해야 하는 직업교육훈련 실천계획의 성격에는 맞지 않았다. 각 실천계획의 추진실적도 확인할 수 없었다.

6) 현장실습 참여자의 지위

현장실습은 산업체에서 작업과 함께 수행되므로 참여 학생의 지위가 학생인지 노동자인지가 지속적으로 문제가 되어 왔다. 노동법적 입장에서는 노동자를 판단할 때 계약의 형식이 아니라 실질에 있어 노동자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 근로를 제공하는지에 따라 판단해 왔다.³⁷⁾ 구체적으로는 업무 내용을 사용자가 정하고 취업규칙 등 규정의 적용을 받으며 업무 수행 과정에서 사용자가 상당한 지휘·감독을 하는지, 사용자가 근무시간과 근무장소를 지정하고 노동자가 이에 구속당하는지, 노무제공자가 스스로 비품·원자재나 작업 도구 등을 소유하거나 제3자를 고용하여 업무를 대행하게 하는 등 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있는지, 노무 제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지와 보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격인지 등을 종합하여 판단하고 있다.

노동자성에 대한 판단이 어려함에도 현장실습이 교육과정이라는 이유를 들며 감독 당국인 노동부는 현장실습생의 노동자성을 인정하지 않고 있다. 노동자성을 인정받지 못한다는 것은 노동관계에서 발생하는 각종 부당행위에 대해서 대응하기 어려워진다는 의미이다. 2011년 기아자동차 현장실습생 뇌출혈 사고를 계기로 정부는 「특성하고 현장실습 제도 개선 대책」(관계부처 합동, 2012.4.17.)을 발표하며 사실상 노동이 이뤄지는 경우 근로계약서를 체결하도록 방침을 정하여 노동

37) 대법원 2006.12.7. 선고, 2004다29736 판결 외 다수

법적인 보호를 받을 수 있는 길을 열었다.

그러나 2017년 「직업계고 현장실습제도 개선 방안」(관계부처 합동, 2017.8.25.)에서 현장실습 참여자의 신분을 ‘학생’으로 규정하고 관련 법령에서 「근로기준법」을 제외하고 「직업교육훈련촉진법」만을 남겨두었다. 계약도 근로계약서 권장을 제외하고 현장실습 표준협약서만을 작성하도록 방침을 변경하였고, 훈련 기간 중 받는 금품을 ‘현장실습지원비’로 하며 노동관계의 색을 지우려고 하였다. 현장실습제도가 얼마나 취약한 제도인지 보여주는 사례이기도 하다. 이러한 방침 변화는 현장실습이 수행되는 기업현장에서의 실습수행 내용과 방법, 형태 등이 변화되지 않은 채 제도의 형식만을 변경한 것이어서 현장실습 참여자의 노동권 보호 측면에서 심각한 문제의 소지가 있다. 또 현장실습 근거법령인 「직업교육훈련촉진법」에서는 일부 조항에 대해 여전히 근로기준법을 준용하고 있어 현장의 혼란을 초래할 수 있다. 사업장에 노동법 위반이 발생해도 소속 노동자에 대한 보호조치를 하면서도 동일·유사한 업무를 하며 더 두텁게 보호받아야 할 현장실습

〈그림 III-5〉 학습중심 현장실습 개념 비교

【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 | <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"> <tr> <td style="background-color: #e6f2ff;">취업처 발굴</td> <td style="background-color: #fff9c4;">현장실습 = 조기취업 (계약직)</td> <td style="background-color: #e6ffe6;">졸업 후 정식 취업</td> </tr> </table> | 취업처 발굴 | 현장실습 = 조기취업 (계약직) | 졸업 후 정식 취업 | <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"> <tr> <td style="background-color: #e6f2ff;">실업업체 발굴 등 사전준비</td> <td style="background-color: #fff9c4;">현장실습 = 취업 준비</td> <td style="background-color: #e6ffe6;">동계망학 시작 후 취업</td> </tr> </table> | 실업업체 발굴 등 사전준비 | 현장실습 = 취업 준비 | 동계망학 시작 후 취업 |
| 취업처 발굴 | 현장실습 = 조기취업 (계약직) | 졸업 후 정식 취업 | | | | | | |
| 실업업체 발굴 등 사전준비 | 현장실습 = 취업 준비 | 동계망학 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

출처 :관계부처 합동(2017)

참여자는 노동자가 아니란 이유로 보호에서 배제될 수도 있다. 현장실습 참여자의 법적 지위가 노동자나 학생이냐에 대한 논쟁이 아닌 노동자로서 학생으로서 더 두텁게 보호할 수 있는 의지와 태도, 그에 따르는 제도 개선이 필요하다.

〈표 III-7〉 직업교육훈련촉진법 중 근로기준법 준용 사항

| 준용 조항 | 내용 |
|-------|---|
| 제54조 | 휴게 |
| 제65조 | 임산부, 여성, 연소자 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 사업 사용 금지 |
| 제72조 | 여성, 연소자 갱내근로 금지 |
| 제73조 | 생리휴가 |

출처 : 국가법령정보센터 (<https://law.go.kr/>)

7) 현장실습 참여 학생의 보호와 법적 책임

현장실습에 대해 규율하고 있는 「직업교육훈련촉진법」에서는 현장실습생을 보호하기 위해 현장실습산업체 선정 시 현장실습시설·설비의 적합성 및 후생복지 여건 등 고려(제8조), 현장실습계약 체결(제9조), 미성년이거나 학교에 재학 중인 직업교육훈련생의 현장실습시간, 휴일 및 야간 근로제한(제9조의2), 직업교육훈련 교원의 현장지도, 현장실습산업체의 책무 및 직업교육훈련기관의 안전교육 의무(제9조의3~제9조의5) 규정을 두고 일부 사항에 대해서는 근로기준법을 준용하여 노동법에 따른 제재조치를 할 수 있게 하였다. 또 현장실습시간을 위반하여 야간 및 휴일현장실습을 실시한 경우에 2년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금형의 벌칙을 가하고, 현장실습계약 체결 시 표준협약서를 사용하지 않은 경우 5백만 원 이하의 과태료를 부과하도록 규정하였다.

그러나 현장실습시간 위반과 표준협약서 체결을 제외하고는 법적 제재규정이 없어 보호규정들에 대한 실효성을 기대하기 어렵다. 또 「직업교육훈련촉진법」이 「근로감독관 집무규정」상의 노동관계법 범위에 포함되지 않아 이에 대한 근로감독에 소극적이고, 과태료도 교육부장관 또는 노동부장관에게 분산되어 있어 감독의 책임이 오히려 불명확한 상황이다.

4. 소결

3장에서는 현장실습 문제의 준거가 될 수 있는 국제 인권기준들을 검토하고, 도제교육이 발달한 독일, 한국과 학제나 사회·경제적 배경이 유사한 미국, 교육 선진국으로 불리는 핀란드의 직업교육제도에서의 시사점을 살펴본 후 마지막으로 한국의 현장실습을 둘러싼 법적 쟁점을 분석하였다.

국제인권기준은 비준 시 국내법의 효력을 가지며, 비준하지 않았어도 해당 권리들을 해석하고 이행하는데 있어 기준으로 삼고 있다. 현장실습과 같은 직업교육을 계획하고 이행하는 데 있어서도 이러한 국제 인권기준은 직접적인 기준이 되거나 기준을 수립하는 준거가 될 필요가 있다. 구체적으로 직업교육을 규정한 국제기준은 물론 청소년(아동)의 학습권, 건강권, 노동권 등 기본권을 다룬 국제기준도 보편적 권리로서 고려가 되어야 한다. 신분이 학생이든 노동자든, 장소가 학교이든 산업체이든 앞서 서술한 국제 인권기준은 동등하게 적용되어야 하기 때문이다.

ILO는 도제가 사업 안에서 이뤄지는 특수한 형태로 인해 특별한 문제를 야기시킴을 주지시키고 있다. 직업교육과 관련하여 ILO 등이 지속적으로 제기하는 해당 직업이 도제에 적합한 직업인지, 해당 도제에 필요한 기술적 이론적 지식의 수준과 필요한 도제 기간, 도제를 시행하는 사용자(지도자)의 전문성과 지도력, 완전한 훈련을 확보할 수 있는 공간, 도제 조건 등에 대한 강력한 규제 프레임워크, 도제 전반을 계획하고 수행할 때 노사단체 등의 사회적 파트너와 당사자 등의 이해관계자의 참여, 제도 개선과 발전을 위한 지속적인 연구와 정보 공개 등의 논점은 매우 주목할 필요가 있다.

해외의 직업교육사례에서는 직업교육 제도가 그 나라의 경제구조, 사회문화, 역사적 배경 등에 따라 특징을 가진다는 것을 파악했다. 각 나라가 처한 환경 속에서 직업교육제도를 어떻게 구축해왔느냐를 살펴보는 것은 우리에게 시사점을 준다.

독일은 단단한 중소기업과 제조업을 기반으로 직종별 취업경로가 개발되어 있어 정부와 직종별 협회, 노동조합 등이 긴밀한 협력 속에 직업교육훈련체계를 구축하고 있다. 독일의 안정적인 사회보장망과 고등학교만 졸업해도 충분히 생활이 가능한 직장소득, 서열이 없는 대학, 집단적인 인재양성 구조 등이 도제교육이 정착하게 된 계기라고 할 수 있다. 교육을 통해 개인과 사회가 통합과 발전을 이루며 성장한다는 독일사회의 교육철학도 영향을 미치고 있다. 나아가 노동단체와 고

용단체, 직종협회 등 이해관계자의 적극적인 참여와 책임, 현장지도자의 전문성 강화 등으로 도제교육과 같은 제도를 운영할 수 있는 사회문화가 정착되어 있다.

미국은 폭넓은 공교육 인프라를 활용하여 정부가 학교 교육을 중심으로 직업교육을 실행하고 있다. 학력별로 소득격차가 크고, 고졸 학력을 요구하는 일자리가 줄어드는 점, 또 기업이 비용 부담 등으로 인재양성에 적극적으로 나서지 않는 점 등은 미국의 직업교육이 현장기반형이 아닌 학교 중심으로 운영되게 하는 요인이 되고 있다.

핀란드의 직업교육은 희망하는 누구나 거의 무상으로 직업교육을 통해 요구하는 자격증을 취득할 수 있는 평생직업체제로 구축되어 있다. 또 학점제 방식으로 정규교육과 비정규교육, 직업교육과 일반교육이 연계되며, 직업교육기관에서의 현장실습과 자격증 취득과 연계되는 도제훈련을 통해 현장중심 수업을 지향하고 있다. 이런 직업교육체제는 정부, 기업, 노동조합, 학생 등 이해당사자들 간의 긴밀한 협조 속에서 운영되고 있다는 특징을 가지고 있다.

한편 모든 국가들이 4차 산업혁명 등 급변하는 기술변화에 적극적으로 대응하기 위해 직업교육을 대폭 수정 보완하며 단순한 취업률이나 기능양성이 아닌 국가적 아젠다로 설정하고 있다.

우리나라의 현장실습은 1960년대 초 학교 실습시설 부족 이유와 더불어 산업화 과정에서 인력 부족을 해소하기 위한 목적으로 시작되어 저임금 노동을 전제로 설계된 면이 있다. 대기업 중심의 경제구조에서 중소기업은 자체적인 기술개발의 유인이 적고, 편중된 이익분배로 인해 인재 양성에 투여할 자원 마련도 어려운 것이 사실이다. 좋은 대학을 나와야 대기업 등 안정적인 직장을 얻게 되고, 학력에 따른 소득 차이가 지나치게 큰 점 등은 학생들을 과도한 입시경쟁으로 내몰고 직업교육에 대한 유인을 낮게 만든다. 각 나라의 사회·경제·역사·문화적인 배경에서 그 나라의 특징에 맞는 직업교육이 설계되고 이행되고 있는 측면을 볼 때 한국의 직업교육은 본질적으로 재구조화가 필요한 시점이다.

현장실습을 둘러싼 법령 검토에서는 현장실습이 1963년에 도입되어 60년 가까운 시간이 흘렀음에도 근거법령이나 규정이 아직도 명확하지 않은 점을 검토하였다. 교육과정임에도 불구하고 현장실습에 대한 규율이 교육 관련 법령에 없고 고시에 담겨 있다는 점, 현장실습에 앞서 특성화고 자체의 법적 지위가 불명확하다는 점, 교육과정으로서 현장실습에 대한 고려가 관련 법령이나 규정에 매우 부족

하다는 점, 「직업교육훈련촉진법」에 따라 마련되는 직업교육훈련 기본계획에서도 직업교육훈련 실천계획이 불명확하고 추진실적도 확인할 수 없다는 점, 현장실습 참여자가 노동자인지 학생인지에 대한 오랜 논쟁과 정부의 노동자성 지우기로 인해 현장실습생이 오히려 불안정한 지위에서 보호를 받지 못한다는 점, 현장실습생에 대한 보호규정들이 있지만 대체로 강행규정이 아니어서 실효성이 낮고, 관리감독 책임도 명확하지 않다는 점을 살펴보았다.

이상의 검토들은 한국의 직업교육제도에 대한 근본적인 검토와 종합적인 계획의 필요성이 시급하며, 이를 위해 정부, 기업, 노동조합, 학생 등 이해당사자들의 긴밀하고 적극적인 협력과 논의가 필요함을 시사하고 있다.

IV

특성화고 현장실습 운영 현황 및 특성화고 학생의 학습·진로 경험

01 개요

02 특성화고 현장실습 운영 현황

03 특성화고 졸업생의 진로

04 특성화고 학생의 기초학습능력

05 한국교육고용패널조사(KEEP)II 분석

06 소결

IV. 특성화고 현장실습 운영 현황 및 특성화고 학생의 학습·진로 경험

1. 개요

이 장은 특성화고의 현장실습 운영 현황과 특성화고 학생의 학습 및 진로 경험을 알아보기 위해 수집할 수 있는 다양한 자료를 토대로 분석하여 정리하였다. 분석에 사용된 자료는 현장실습 운영 현황 및 졸업자 진로 등을 담아 교육부에서 발표한 정책·통계자료, 정보공개 청구와 국회(용혜인 의원)를 통해 받은 행정자료, 현장실습 관리시스템 하이파이브(HIFIVE)를 통해 수집된 현장실습 관계자료, 한국직업능력연구원이 생산하고 관리하는 「한국교육고용패널II(Korean Education & Employment Panel II)」, OECD의 「국제학업성취도평가(Programme for International Student Assessment: PISA)」 등이다.

교육부가 발표한 정책·통계자료는 하이파이브를 통해 수집된 자료를 교육부가 가공하여 정책 수립의 근거로 공개한 자료이다. 가장 최근 자료는 2021년 12월에 발표된 「안전·권익 확보를 위한 직업계고 현장실습 추가 개선 방안」에 수록된 자료이다. 해당 자료를 바탕으로 본 연구의 중심 키워드인 현장실습제도의 운영 현황과 특성화고 졸업생의 졸업 이후 진로를 기초 정리하였다.

정보공개 청구와 국회(용혜인 의원)를 통해서도 현장실습제도 관계 법령에 따른 제도 이행 실적, 실습 유형에 따른 참여 현황, 선도기업 선정 및 현장실습 운영사례, 권리침해 상담 사례 등의 자료를 모아 현장실습제도 운영 현황을 검토하였다.

하이파이브는 교육부에서 대한상공회의소에 위탁하여 특성화고, 마이스터고 학생을 대상으로 직업교육의 허브 사이트로 운영하는 현장실습 관리시스템이다. 하이파이브 데이터베이스(DB)에는 현장실습 시기와 기간, 현장실습 사업체의 기본 정보(명칭, 소재지, 사업체 규모, 업종, 선도기업 여부 등)와 사업체 체크리스트(안전 및 보호 관련 사항, 직업교육훈련 전공 분야, 현장실습 프로그램 적절성, 후생복지 여건), 학교전담노무사 사전실사 결과, 실습일지, 실습 후 취업연계, 실습 도중 복교 여부, 순회지도 결과 등을 교사, 학생, 학교전담노무사가 직접 입력하게

되어 있다. 하이파이브에 입력된 자료는 정책 수립의 근거로 활용되기도 한다. 교육부에 하이파이브 데이터베이스자료를 요청하여 현장실습 시기, 기간, 사업체 종류, 사업체 명칭, 소재지 등의 자료를 제공받았고, 이외 자료는 개인정보가 포함되어 있거나 통계적 신뢰성을 기대하기 어렵다는 사유로 제공받지 못했다.

「직업계고 졸업자 취업 통계」는 기존 「교육기본 통계」에서 다루는 졸업자의 졸업 후 상황이 학교 차원에서 파악이 이루어지고, 단순 아르바이트까지 취업으로 집계하여 조사의 객관성 및 신뢰성이 낮다는 지적이 제기된 바 있었다. 이런 배경 아래 교육부와 한국교육개발원이 2020년 졸업자부터 공공 데이터베이스와 연계하여 조사한 국가 통계(제920024호)이다. 교육부는 해당 통계를 가공하여 특정 시점(졸업년도 4월 1일, 10월 1일, 차년도 4월 1일)의 취업률을 공개한다. 그러나 해당 자료는 동일 사업체에서의 취업 지속 여부는 확인하지 않는다. 이에 본 연구에서 현장실습제도의 노동시장 이행 성과를 분석하는 데 활용하기 위해 국가인권위원회가 통계법 제30조38)에 근거하여 교육부에 원시자료의 제공을 요청하였으나 교육부는 제공을 거절하였다. 따라서 본 연구에서는 교육부가 가공하여 공개한 자료만을 활용하였다는 한계가 있다.

「한국교육고용패널II」는 2016년도 당시 고등학교 2학년에 재학 중인 코호트를 대상으로 한 종단 패널조사이다. 한국교육고용패널조사II의 조사 모집단은 『2016년 교육통계연보』의 조사 대상 고등학교 2,356개 중 2학년이 50명 미만인 189개 학교를 제외한 2,167개교로, 학교 유형별로 지역, 계열, 설립유형 등으로 층화하여 표본 학교가 추출되었다. 이에 따라 1차년도에 총 10,558명이 응답에 참여하였고, 현재 5차년도(2021)조사까지 진행되었다. 본 연구에서는 한국교육고용패널조사II 1차년도(2016)에 조사를 참여했던 패널 10,558명을 대상으로 진학 배경, 학교생활, 학업 성취, 진로 경험 등 일반 현황을 비교 분석하였고, 1차년도에 특성화고 재학 중이었던 응답자 중 3차년도(2019)까지 조사에 참여하였고 2017년에 현장실습 참여 여부에 응답한 패널 1,861명을 대상으로 현장실습 경험과 진로 영향을 분석했다. 한국

38) 통계법 제30조(통계자료의 제공) ① 통계작성기관의 장은 통계의 작성을 위하여 필요한 경우에는 다른 통계작성기관에 통계자료의 제공을 요청할 수 있다. 이 경우 요청을 받은 통계작성기관의 장은 특별한 사유가 없으면 그 요청을 따라야 한다.

② 통계작성기관의 장은 다른 통계작성기관의 장에게 제1항에 따라 통계자료를 제공하는 때에는 특정의 개인이나 법인 또는 단체 등을 식별할 수 없는 형태로 통계자료를 처리한 후 제공하여야 한다.

교육고용패널조사II는 현장실습 경험 관련 문항의 응답을 신뢰도 문제로 미제공하고 있어 별도 요청 뒤 제공받아 분석하는 것임을 밝혀둔다.

OECD PISA는 3년 주기로 시행되는 국제 규모의 학업성취도평가로 정규 교육과정에서 배운 내용을 실생활에 활용하는 능력을 평가하며 이외에도 주·객관적인 교육 경험을 비롯해 인구학적·사회적 요인을 조사한다. 2012년 이후 국내 학력 관련 통계 대상에서 직업계고가 빠졌으므로 본 연구에서는 직업계고 학생의 기초 학력 수준을 분석하기 위해 OECD PISA자료를 활용하였다. PISA는 만 15세 학생을 조사 대상으로 삼으므로 학제에 따라 학년이 다양하게 구성된다. 한국의 경우 중학교 3학년년부터 고등학교 2학년(9~11학년)까지 참여하였다. 이번 분석에는 2009년부터 2018년까지의 평가자료를 활용하여 시간의 흐름에 따른 변화를 확인했다.

〈표 IV-1〉 현장실습 운영 현황 파악 및 2차자료 분석에 사용된 자료

| 자료명 | 제공 기관 | 자료의 내용 | 비고 |
|----------------|--------------|--|--|
| 정책·통계, 행정자료 | 교육부, 시도교육청 | <ul style="list-style-type: none"> 교육부가 하이파이브 데이터베이스에 탑재된 자료를 가공하여 직업계고 유형별, 계열별, 현장실습 운영 현황을 2차 정리한 자료 | <ul style="list-style-type: none"> 정기적으로 발표되는 자료가 아 니므로 교육부가 발표한 시점 이 후의 현황은 파악할 수 없음 원시자료를 교육부가 가공한 자 료이므로 분석자가 원하는 집단 별 비교 등 심층 분석은 불가능함 |
| | | <ul style="list-style-type: none"> 현장실습제도 관계 법령에 따른 제도 이행 실적, 실습 유형에 따른 참여 현황 등의 자료 | <ul style="list-style-type: none"> 「공공기관의 정보공개에 관한 법 률」에 근거하여 해당 기관에 요 청하여 수령 |
| | 국회 (용혜인 의원) | <ul style="list-style-type: none"> 현장실습 선도기업 선정 및 현장실습 운영사례, 권리침해 상담 사례 등의 자료 | |
| 직업계고 졸업자 취업 통계 | 교육부, 한국교육개발원 | <ul style="list-style-type: none"> 직업계고 2020년 졸업자부터 조사기 준일(졸업년도 4.1, 10.1, 차년도 4.1) 당시 공공보험에 가입되어 있는 지 여부를 조사하여 취업률, 유지취업 률 등을 조사한 자료 자기기입식 조사가 아닌 공공 데이터 베이스와 연계한 조사 통계로 신뢰성 확보 | <ul style="list-style-type: none"> 교육부와 한국교육개발원은 해 당 통계에서 기준일 당시 취업 여부를 기준으로 집계한 취업률 등 가공 분석자료를 공개하고 있 음 교육부의 가공 분석자료는 동일 사업체 지속 재직 여부 등은 확인 이 불가능함 원시자료를 제공받지 못해 추가 분석 수행 못함 |

| 자료명 | 제공 기관 | 자료의 내용 | 비고 |
|----------------|-----------|--|---|
| 하이파이브 | 교육부 | <ul style="list-style-type: none"> • 교육부가 대한상공회의소로 운영을 위탁한 현장실습 관리시스템이며 현장실습 관련 정보 수집 및 행정 업무 처리가 이루어지고 있음 • 학생 개인별 현장실습 사업체, 실습 기간, 실습 종료 후 취업, 실습일지, 현장실습 사업체별 체크리스트, 점검 결과 등이 기재됨 | <ul style="list-style-type: none"> • 일부 원시자료를 제공받아 기본 현황 분석에 활용 |
| OECD 국제학업성취도평가 | OECD | <ul style="list-style-type: none"> • 3년 주기로 실시되는 국가 단위 학업 성취도평가 • 표준화 점수를 제공하여 연도별 비교 및 기초학력 수준을 분석 가능함 | |
| 한국교육고용패널III | 한국직업능력연구원 | <ul style="list-style-type: none"> • 2016년도 당시 고등학교 2학년에 재학 중인 코호트를 대상으로 한 종단 패널조사 • 청소년이 학교에서 노동시장으로 진입하는 기간 동안 진로와 고용에 영향을 줄 수 있는 학교생활, 가정생활, 여가생활, 진로, 근로 경험에 대해 체계적으로 자료를 수집 | <ul style="list-style-type: none"> • 현장실습 관련 문항 응답을 신뢰도 문제로 미제공하고 있어 별도 요청 뒤 제공받아 분석 |

2. 특성화고 현장실습 운영 현황

1) 특성화고 현장실습 운영 실태조사 결과

현행 현장실습제도의 법적 근거가 되는 「직업교육훈련촉진법」의 제7조 제2항은 교육부와 시·도교육청이 매년 현장실습 운영 실태를 조사하고 그 결과를 공개하도록 한다. 특성화고 현장실습 운영 현황을 파악하기 위해 해당 조항에 근거한 현장실습 운영 실태조사 방법, 결과, 공개방법을 교육부 및 17개 시·도교육청에 질의하였다. 그 결과 교육부와 17개 시·도교육청은 대한상공회의소에 위탁된 하이파이브 운영을 현장실습 운영 실태조사로, 조사 결과 공개는 교육부의 현장실습제도 개선 방안자료의 발표로 같음되고 있음이 확인되었다.

하이파이브는 단위 학교의 지원을 위해 운영되는 현장실습 관리시스템으로서

해당 시스템의 운영을 법률에 근거한 실태조사로 갈음하는 것은 부적절하다고 여겨지며 유사 사례 역시 확인하지 못하였다. 또한 교육부는 하이파이브 데이터베이스에서 통계적 신뢰성 부족을 이유로 연구진에게 일부 자료를 제공하지 않을 정도로 해당 자료의 정합성에 의문을 품고 있었다. 실제 연구진이 교육부로부터 받은 하이파이브 원시자료에서는 참여자의 실습 사업체 분류를 명확하게 확인할 수 없거나, 실습 시기·기간 등이 실제와 상이하거나 부정확할 것으로 여겨지는 자료가 다수 확인된다. 이와 관련한 내용은 본 절 2항에서 구체적으로 다룬다. 하이파이브 시스템의 운영이 법률에 근거한 현장실습 운영 실태조사를 대체하고, 교육부가 하이파이브 데이터베이스를 현장실습 운영 현황을 파악하거나 정책을 수립하는데 이용한다고 밝혀온 데 비해 하이파이브 자료의 검수는 초보적이고 현장실습의 실재를 드러내는 데 부족한 실정이다.

현장실습제도 운영 실태조사 결과의 공개를 교육부 정책자료 발표로 갈음하는 것도 교육부의 정책자료 발표가 없는 해에는 운영 실태가 공개되지 않게 되는 등 임의적 공개로 운영되는 것으로 「직업교육훈련촉진법」이 조사 결과를 공개하도록 정한 취지에 부합하지 않는다³⁹⁾.

〈표 IV-2〉 현장실습 운영 실태조사 방법 및 공개방법

| 기관 | 현장실습 운영 실태조사 방법이나 수행기관 | 실태조사 결과 공개방법 |
|-----|--|---|
| 교육부 | 외부 전문기관에 위탁하여 수행 | '18/'19/'21년 현장실습 개선 방안 발표 |
| 경기 | 직업계고 현장실습 지원코칭 | 해당 정보 부존재 |
| 경북 | 대한상공회의소 | 특성화고·마이스터고 포털 사이트(하이파이브) 활용 |
| 대구 | 대한상공회의소 | 교육청에서 별도로 공개하지 않으며, 교육부에서 현장실습제도 개선 방안 발표 |
| 부산 | 대한상공회의소 현장실습 관리시스템(HIFIVE) | 해당 사항 없음('18, '19, '21년 교육부와 관계부처 합동으로 현장실습제도 개선 방안 발표로 공개) |
| 서울 | 교육부로부터 선정·위탁받은 외부 전문기관(대한상공회의소)에 위탁하여 수행 | http://buseo.sen.go.kr/web/services/bbs/bbsView.action?bbsBean.bbsCd=94&bbsBean.bbsSeq=8451&ctgCd=207 |

39) 본 연구보고서가 완료된 2022년 12월까지 2021년 현장실습 운영 실태가 수록된 실태조사 결과는 발표되지 않았다.

| 기관 | 현장실습 운영 실태조사 방법이나 수행기관 | 실태조사 결과 공개방법 |
|----------------------------|---|--|
| 세종 | 대한상공회의소(위탁), 취업지원센터 | 세종교육청-부서별 홈페이지-중등교육과-자료실-특성화고 현장실습 현황 |
| 울산, 인천 | 대한상공회의소 | 비공개(학교와 기업에 결과 안내 및 시정조치 요구, 교육부에 점검 결과보고) |
| 전남 | 대한상공회의소 | 현장실습 운영 실태조사 해당 사이트 접속 후 학교별 운영 실태 확인 |
| 충남 | 대한상공회의소 | 정보공개 요청 |
| 강원, 경남, 광주, 대전, 전북, 제주, 충북 | 교육부에서 매년 외부 전문기관(대한상공회의소)에 위탁하여 수행, 직업교육촉진법시행령 제5조 제1항 제1호-5호에 관한 내용을 조사 관리 | 2018. 2019. 2021 교육부 주관으로 관계부처와 함께 마련한 현장실습제도 개선 방안 발표를 통해 공개함 |

자료 : 17개 시·도교육청

주 : 2022년 11월 10일 정보공개청구 기준

가장 최근 자료인 「안전·권익 확보를 위한 직업계고 현장실습 추가 개선 방안」(2021)은 마이스터고를 포함한 직업계고 전체의 현장실습 현황을 다루므로 이번 연구 주제인 특성화고 현장실습 현황만을 별도로 살필 수 없고, 자료의 시간적 범위도 2016~2020년이므로 2021년의 상황을 알아보는 데에는 한계가 있었다. 이런 이유로 이하에서는 교육부에 2018~2021년 하이파이프 원시자료와 특성화고 현장실습 현황 정리 자료를 별도로 요청하여 받은 뒤 이를 가공·분석하였다.

2) 특성화고 현장실습 참여 현황

(1) 산업체 채용형 현장실습⁴⁰⁾

국가 교육과정과 현장실습 운영 매뉴얼에 따르면 직업계고 현장실습은 산업체 실습 외에도 교내 실습, 현장 체험학습 등으로 운영될 수 있다. 그러나 용혜인 국회의원실이 교육부에 유형별 현장실습 참여 현황자료를 요청하였으나 교육부는 ‘학교별 현장실습 참여 유형·인원에 대해서는 별도 취합·관리하고 있지 않습니다’라고 답

40) ‘산업체 채용형 현장실습’은 2018~2021년에는 ‘산업체 채용약정형 현장실습’이라고 불리었다. 보고서는 「2022년 현장실습 운영 매뉴얼」을 기준으로 용어 표기를 통일하였으나 이 절의 분석 시기가 2018~2021년이므로 여기에서 ‘산업체 채용형 현장실습’은 ‘산업체 채용약정형 현장실습’을 의미한다. 각각의 개념과 쟁점은 이 보고서 II장과 III장을 참고하라.

변했다. 산업체 실습을 제외한 다른 유형의 실습에 대해서는 공식적인 집계·관리가 이루어지지 않는 것이다. 교육부는 실습과 취업을 분리하여 다양한 유형의 현장실습을 운영한다고 홍보해왔지만 실제로는 교육부 자체도 현장실습을 산업체 실습으로서만 다루고 있음이 확인되는 대목이다. 따라서 아래에서 인용하는 교육부의 정책자료가 다루는 현장실습 역시 '산업체 채용형 현장실습'을 의미한다.

특성화고 산업체 채용형 현장실습의 운영 현황을 파악하기 위해 교육부가 집계하여 발표한 자료, 정보공개청구와 용혜인 국회의원에게 제공받은 자료, 현장실습 관리시스템 하이파이브에 탑재된 데이터베이스 중 교육부가 제공한 일부 자료를 분석하였다. 교육부가 가장 최근에 발표한 공식자료는 여수 현장실습생 사망사건 이후 2021년 12월에 발표한 자료이다.

① 현장실습 참여 인원 및 사업체 현황

자료를 종합하면 전국의 직업계고는 2016년 593개교에서 2020년 578개교로 감소하고 있으며, 직업계고에 재학한 3학년 학생 수도 2016년 108,968명에서 2021년 77,053명으로 매년 감소하였다. 이 중 특성화고 및 재학생 수는 2016년 473개, 96,738명에서 2021년 469개 68,076명으로 감소하였다.

특성화고 3학년 학생 중 현장실습에 참여한 학생의 비율은 2016년 57.1%이었으나 2021년에는 33.5%로, 현장실습 사업체 수도 2016년 29,092개에서 11,044개로 크게 감소했다. 현장실습 사업체 선정기준이 강화된 2017~2018년에는 현장실습 참여건수, 사업체 수, 참여율, 복교율이 감소했고, 규제가 완화된 2019년부터는 모두 증가했다.

〈표 IV-3〉 특성화고 현장실습 참여 현황

| 연도 | 학교 수 (3학년) | 전체 학생 수 | 대상 학생 수 ① | 참여 학생 수 ② | 참여율 | 현장실습 참여 건수 | 전공 적합도 | 복교율 | 선도 기업 | 참여 기업 |
|------|---------------|------------|-----------------|-----------------|------|---------------|-----------|------|----------|----------|
| 2016 | 473 | 96,738 | 94,862 | 54,148 | 57.1 | 57,756 | 91.3 | 11.7 | | 29,092 |
| 2017 | 477 | 92,894 | 91,165 | 38,022 | 41.7 | 43,020 | 97.4 | 17.8 | | 18,408 |
| 2018 | 473 | 89,692 | 87,502 | 19,716 | 22.5 | 20,298 | 99.2 | 6.4 | 5,704 | 3,017 |
| 2019 | 469 | 80,958 | 78,634 | 22,881 | 29.1 | 23,950 | 99.6 | 8.1 | 6,863 | 4,245 |
| 2020 | 467 | 70,245 | 68,061 | 20,500 | 30.1 | 22,235 | 99.4 | 9.4 | 7,021 | 3,346 |
| 2021 | 469 | 68,076 | 65,997 | 22,077 | 33.5 | 24,366 | 99.1 | 12.3 | 7,592 | 3,452 |

주 : 참여율=②/①*100

자료 : 교육부

교육부는 하이파이프 데이터베이스에서 통계적 신뢰성 및 정합성 미흡을 이유로 현장실습 사업장의 종사자 규모 자료를 연구진에 제공하지 않아 현장실습 사업체 규모 현황은 「안전·권익 확보를 위한 직업계고 현장실습 추가 개선 방안」(2021)에 수록된 자료를 통해서만 확인할 수 있었다. 해당 자료는 학교 유형별 구분이 이루어져 있지 않으므로 <표 IV-4>는 특성화고와 마이스터고, 일반계고 직업반이 포함된 현황이다.

2020년 직업계고 현장실습 실습 사업체 규모는 30인 미만 사업체가 52.4%로 절반 이상이고, 5인 미만 사업체도 14.9%를 차지했다. 교육 담당자를 선임하는 것이 현실적으로 어려운 여건인 영세 사업체에서 교육적 목적의 실습이 이루어졌다고 판단하기에는 무리가 있고, 특히 5인 미만 사업체는 근로기준법이 전면 적용되지 않아 노동권의 사각지대로 지목되어 왔다는 점에서 문제이다.

<표 IV-4> 2020년 직업계고 현장실습 규모별 참여 현황

(단위: 명, %)

| 구분 | 대상 학생 수 (3학년) | 현장실습처의 사업장 종사자 규모 | | | |
|-------|------------------|-------------------|-----------------|------------------|----------------|
| | | 5인 미만 | 5~30인 | 30~300인 | 300인 이상 |
| 공업 | 36,872 | 1,694 (11.3) | 5,549 (37.1) | 6,604 (44.2) | 1,105 (7.4) |
| 농생명 | 4,603 | 411 (25.9) | 478 (30.1) | 565 (35.6) | 135 (8.5) |
| 상업·정보 | 27,638 | 1,192 (17.3) | 2,620 (38.1) | 2,283 (33.2) | 782 (11.4) |
| 수산·해양 | 730 | 51 (13.6) | 117 (31.2) | 144 (38.4) | 63 (16.8) |
| 가사·실업 | 6,923 | 517 (23.9) | 968 (44.8) | 535 (24.7) | 142 (6.6) |
| 합계 | 76,766 | 3,865 (14.9) | 9,732 (37.5) | 10,131 (39.0) | 2,227 (8.6) |

자료 : 「안전·권익 확보를 위한 직업계고 현장실습 추가 개선 방안」(2021)

② 현장실습 기간 및 시기 분석

산업체 현장실습 기간은 현장실습제도를 둘러싼 중요한 쟁점 중 하나다. 실습계획서상 예정된 기간보다 일찍 완료되는 실습은 많은 경우 학교로의 조기 복귀를

의미하는데, 산업체의 부적절한 실습환경으로 인한 조기 복교와 복교 후 정상 교육과정이 이루어지지 않는 학교 현실은 현장실습제도의 문제로 제기되어 왔다. 반대로 정해진 기간을 초과한 현장실습 운영도 현장실습생을 저임금 노동력으로 활용하게 될 소지가 있어 문제가 된다. 「직업교육훈련촉진법」은 표준협약서 상에서 정한 현장실습 기간 위반을 과태료 부과 대상으로 정해놓았다.

조기 실습 및 장기 실습 역시 특성화고 3학년 교육과정을 파행적으로 운영하게 하는 원인으로 지목받아 왔다. 현장실습과 취업을 연계하는 관행으로 인해 장기 실습은 조기 취업으로 이어지는 매개가 된다. 이 때문에 2018년부터 ‘학습중심 현장실습’ 제도가 시행된 이후 현장실습 기간에는 최소기간과 최대기간의 제한이 도입되었다. 선도기업의 경우 최소 1개월 이상의 실습이 이루어져야 하고 최대 3개월까지 실습을 할 수 있다. 참여기업은 최소 1주일부터 3개월까지 실습이 이루어질 수 있다. 교육부가 현장실습 기간에 제한을 둔 것은 학습권 침해를 예방하고 현장실습을 조기 취업이 아닌 취업 준비과정으로 운영하겠다는 취지였다. 특히 선도기업에 최소 1개월의 실습이 이루어지도록 규제를 둔 것은 실습 과정에서 단순 반복 직위가 아닌 독립적인 직무를 수행하는지 판별하려는 취지였다⁴¹⁾.

아래에서는 교육부에서 받은 하이파이브 원시자료를 가공하여 2018~2021년 특성화고에서 이루어진 현장실습의 기간과 시기를 분석하였다⁴²⁾. 본 연구에서 수행한 분석에는 몇 가지 한계가 있다. 하이파이브 원시자료에는 도제기업에서의 실습 사례가 포함되어 있으나 교육부가 제공한 자료에서는 도제학교 실습과 채용(약정)형 현장실습

- 41) “1개월 이상 프로그램을 운영해야 하는 이유: 현장실습이 단순 반복 직위가 아닌 교육과정과 연계된 유의미한 학습 경험을 제공해야 하며, 그에 필요한 최소한의 실습 기간을 1개월로 설정함”(「2021 직업계고 현장실습 운영 매뉴얼」, p57).
- 42) 하이파이브 원시자료를 분석한 결과 2018~2021년 특성화고 현장실습 전체 참여 건수는 90,047건으로 교육부가 발표한 자료(90,849건)와 다소의 오차가 있으나 명확한 이유를 확인하지는 못했다.

〈표 IV-5〉 2018~2021년 특성화고 현장실습 참여 건수

(단위: 건)

| 하이파이브 원시자료 | | | 교육부 자료 |
|------------|--------|--------|--------|
| 선도 | 참여 | 계 | |
| 67,918 | 22,129 | 90,047 | 90,849 |

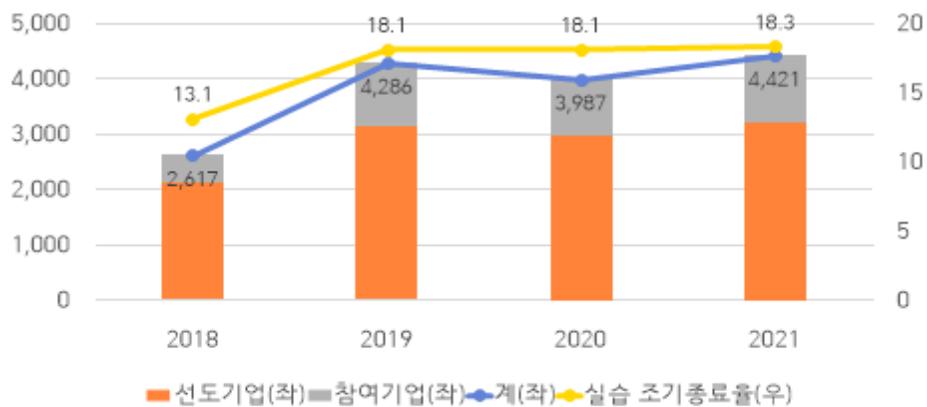
자료 : 하이파이브 원시자료 가공

이 구분되어 있지 않아 아래 분석에는 도제학교 실습이 포함되어 있다. 교육부가 제공한 자료에는 실습 종료 후 상황을 확인할 수 있는 항목이 제외되어 있어 실습 조기 종료의 사유를 분석하지 못했다. 아래에서 취합한 실습 조기 종료 사례에는 학교로의 복귀뿐만 아니라 취업으로의 조기 전환도 포함된 것으로 간주할 수 있다. 하이파이브 원시자료상 오기가 다수 확인된다는 점도 자료의 정합성을 약화시키는 요인이다⁴³⁾. 이상의 한계에도 불구하고 하이파이브 원시자료를 활용하여 현장실습 기간을 전수 분석한 최초의 작업이라는 점은 이번 보고의 중요한 의의이다.

하이파이브 원시자료 분석 결과 실습계획서상의 실습 기간보다 이른 시점에 실습을 종료한 사례는 2018~2021년 기간 동안 15,311건으로 17.0%의 현장실습생이 예정보다 일찍 실습을 마무리했던 것으로 나타난다. 2018년 2,617건에서 2019년 4,286건으로 큰 폭으로 증가한 뒤 비슷한 규모를 유지하고 있다. 조기종료율 역시 2018년 13.1%에서 2019년 18.1%로 높아졌고 2021년까지 비슷한 수준이다. 이는 교육부가 발표한 복교율 6.4~12.3%보다 두 배 이상 높은 결과이다. 조기 종료에는 복교와 조기 취업이 포함되어 있으나 양쪽 모두 실습계획서 대로 실습이 이루어지지 않은 문제가 있는 것으로 볼 수 있다.

〈그림 IV-1〉 특성화고 산업체 현장실습 조기 종료 현황(2018~2021년)

(단위: 건, %)



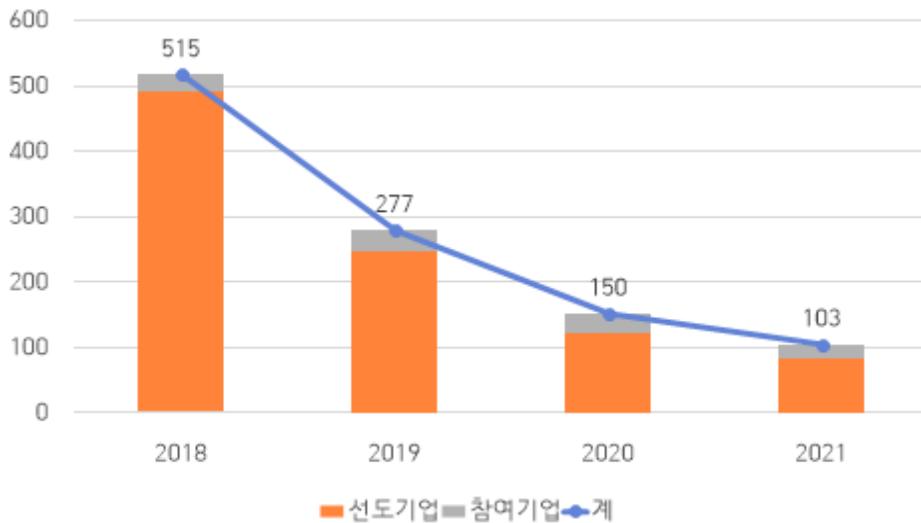
자료 : 하이파이브 원시자료 가공

43) 예를 들어, 현장실습기간이 2020년 9월 1일~2023년 8월 31일, 2019년 9월 2일~2022년 8월 31일, 2019년 12월 26일~2021년 2월 28일 등으로 입력되어 있는 사례가 다수 있다.

현장실습이 예정된 기간을 초과하여 이루어진 사례는 2018~2021년 4년 동안 총 5,130건으로 나타났다. 그러나 오기가 많다는 하이파이브 원시자료의 비정합성⁴⁴⁾을 고려하여 7일 이상 초과 실습이 이루어진 사례를 중심으로 분석했다. 그 결과 1,045건의 초과 실습이 확인되었고 2018년 515건에서 2021년 103건으로 감소하였다.

〈그림 IV-2〉 특성화고 산업체 현장실습 초과 실습 현황(2018~2021년)

(단위: 건)



자료 : 하이파이브 원시자료 가공

하이파이브 원시자료를 분석하여 현장실습 기간이 매뉴얼에서 정한대로 운영되었는지를 확인해본 결과 조기 실습, 장기 실습, 단기 실습의 사례 역시 높은 빈도로 확인되었다. 12주 이상 현장실습이 운영된 경우는 최근 4년 동안 총 12,043건으로 전체 현장실습 사례의 13.4%에 이른다. 여기에는 도제기업에서의 실습 사례가 포함되어 있어 세밀한 구분은 어렵지만, 현장실습 운영 규정을 위반한 장기 실습이 상당한 규모로 이루어지고 있는 현실은 분명하다.

44) 실습계획서상 실습 기간보다 1일 초과하여 실습이 종료되었다고 입력된 사례는 2,087건이다.

〈그림 IV-3〉 특성화고 산업체 현장실습 실습 기간 현황(2018~2021년)

(단위: 건)



자료 : 하이파이브 원시자료 가공

4주 미만의 단기 실습이 진행된 사례를 더욱 세분화하여 선도기업에서 실습 최소기간 기준을 충족하지 못한 사례의 빈도를 확인해 보았다. 중도복귀를 의미할 수 있는 실습 조기 종료자를 제외한 현황은 〈그림 IV-4〉와 같다. 현장실습 최소기간 기준이 시행된 2018년부터 4년 동안 기준 위반 실습은 11,350건에 이르렀고 이는 선도기업에 진행된 실습의 16.7%에 이른다. 여기에 해당하는 현장실습 사례들은 교육부의 우려대로 숙련이 필요하지 않은 단순 반복 직무였거나 단기 노동력 공급의 목적이었을 수 있다.

〈그림 IV-4〉 특성화고 산업체 현장실습 선도기업 4주 미만 단기 실습 현황(2018~2021년)

(단위: 건)

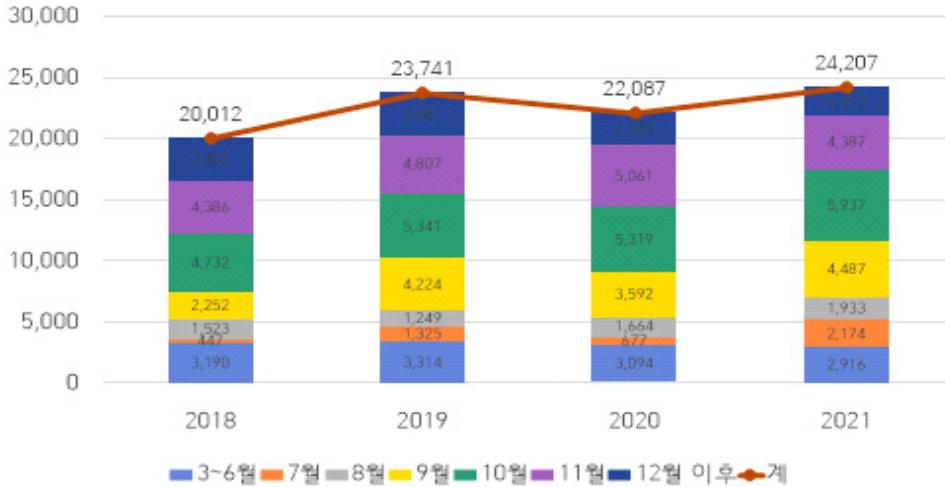


자료 : 하이파이브 원시자료 가공

현장실습을 6월 이전에 시작한 사례도 12,514건으로 전체의 13.9%였다. 이 중에는 도제학교 기업이 포함되어 있어 특성화고 현장실습 사례만을 명확히 구분하기는 어렵지만 비도제기업 가운데에서도 조기 실습, 장기 실습, 조기 취업 사례는 상당한 비중을 차지하는 것으로 추정된다. 이 같은 ‘조기 실습-장기 실습-조기 취업’의 연결 고리는 특성화고 3학년 교육과정 운영에 부정적 효과를 미칠 수밖에 없다.

〈그림 IV-5〉 특성화고 산업체 현장실습 실시 시기 현황(2018~2021년)

(단위: 건)



자료 : 하이파이브 원시자료 가공

현장실습 기간과 시기는 하이파이브 시스템에서 실시간으로 쉽게 확인할 수 있는 간단한 정보임에도 운영규정을 위반한 현장실습 사례가 걸러지고 시정되지 않았다는 점도 문제이다. 현장실습제도의 운영 주체들 사이에 규정 위반을 허용할 수 있다는 묵시적인 인정이 작동하고 있는 것이 아닌지 우려스럽다.

(2) 연계교육형 현장실습

교육부는 교육기관, 공공기관, 훈련기관, 기업, 협회 등과 연계하여 운영하는 현장실습 유형을 연계교육형 현장실습으로 정의한다. 교육과정, 시설, 기자재, 강사 등 일정한 요건을 갖춘 기관과 협약을 맺고 실무중심의 전공심화 과정 또는 전공 전환 과정을 운영하는 것이다.

교육부는 현장실습 유형별 현황자료를 취합하지 않으므로 17개 시·도교육청에 연계교육형 현장실습 현황자료를 요청했고 충북교육청을 제외한 16개 시·도교육청의 자료가 취합되었다. 2018년에는 222명이었던 연계교육형 현장실습 참여자 수는 2021년 719명, 2022년 1,407명으로 급격하게 증가했다. 연계교육형 실습에 참여한 지역도 2018년 4곳에서 2021년 10곳, 2022년 14곳으로 크게 늘었다.

연계교육형 현장실습 참여자 중 전공전환 과정 참여자 비중의 증가도 눈에 띈다. 2019년 3.9%, 2020년 4.7%에서 2021년 15.7%, 2022년 15.9%로 늘었다. 연계교육형 현장실습을 실시한 기관의 수도 2018년 2곳에서 2021년 44곳, 2022년 75곳으로 늘었다.

〈그림 IV-6〉 특성화고 연계교육형 현장실습 참여 현황

(단위: 명)



자료 : 충북교육청 제외 16개 시·도교육청
주 : 〈표 IV-6〉 주석 참고

〈표 IV-6〉 연계교육형 현장실습 유형별 참여 현황

(단위: 명, 개)

| 연도 | 전공심화 | | 전공전환 | | 계 | | 참여지역1) |
|------|-------|----|------|----|-------|----|--|
| | 참여인원 | 기관 | 참여인원 | 기관 | 참여인원 | 기관 | |
| 2018 | 199 | 2 | 23 | 1 | 222 | 2 | 광주, 부산, 전남, 충남 |
| 2019 | 369 | 8 | 15 | 4 | 384 | 10 | 강원, 경기, 광주, 부산, 울산, 전남, 충남 |
| 2020 | 405 | 28 | 20 | 4 | 425 | 30 | 강원, 경기, 광주, 부산, 울산, 전남, 충남 |
| 2021 | 606 | 42 | 113 | 10 | 719 | 44 | 강원, 경기, 경남, 광주, 부산, 울산, 인천, 전남, 전북, 충남 |
| 2022 | 1,189 | 73 | 225 | 20 | 1,414 | 75 | 경기, 경남, 경북, 광주, 대구, 대전, 부산, 서울, 세종, 울산, 인천, 전북, 제주, 충남 |

자료 : 충북 제외 16개 시·도교육청
주1) : 충북교육청은 자료부존재 통보. 강원교육청 2022년 현황 누락, 세종교육청 2018~2021년 현황 누락

연계교육형 실습에서 특히 주목할 것은 2022년부터 운영되는 채용연계형 직무교육과정이다. 2022년 들어 연계교육형 실습 참여자의 대폭 증가는 채용연계형 직무교육과정이 신설된 데 따른다. 교육부의 설명에 따르면 채용연계형 직무교육 과정은 “구인 기업 수요를 반영한 맞춤형 직무교육과정을 운영하여 채용연계 및 기업적응 등을 통합 지원”하는 사업이다⁴⁵⁾. 산업구조 재편, 신기술 도입 등 사회 변화를 반영하여 유연하게 인력을 양성하여 공급하겠다는 것이 이 사업이 추진된 배경에 놓인 관점이자 목표이다.

사업은 대한상공회의소가 위탁받아 운영 중으로 2022년에는 총 35개 교육기관이 참여했고 총 1,050명의 참여자를 모집할 계획이다⁴⁶⁾. 대한상공회의소가 기업에 안내한 자료에서는 기업의 구인인력 공급과 인건비 지원(1인당 1년 최대 960만 원)을 사업 참여기업의 주요 인센티브로 설명한다.

전공이 일치하거나 별도의 직무 적합도 검증 절차를 거친 경우에는 연계교육형 현장실습에 참여한 이후 선도기업으로의 조기 취업이 가능하다. 연교육형 현장실습 전공전환 과정에 참여한 학생은 자신의 주전공이 아닌 ‘연계교육형 현장실습 전공전환 과정의 전공’으로는 동계방학 이후 취업이 가능하다.

채용연계형 직무교육 사업은 전공적합도를 상·중·하·무관으로 구분하여 학생이 자신의 전공을 고려하여 참여하도록 설계되어 있지만 많은 교육 과정은 전공과 무관하게 신청할 수 있었고 이는 해당 사업이 조기 취업 통로로 이용될 수 있음을 의미한다.

45) 「직업계고 채용연계형 직무교육과정 지원 사업 신설」, 교육부 보도자료(2022.5.24.)

46) 2022년 채용연계형 직무교육과정에서는 이 보고서 109페이지 이하의 S기업 등의 사업체도 참여하였으나 모집인원에는 포함되어 있지 않다.

<그림 IV-7> 채용연계형 직무교육과정 프로그램 사례

| | | | | | |
|--|---|--------|----------|------------|-----|
| 전문기술 교육과정 | | 노사협력사업 | | 직업계고 채용연계형 | |
| [실감형콘텐츠] 메타버스 실감형콘텐츠 기획제작(마야maya,머드박스,서브스튜디오) [경인] | | | | | |
| 교육기관 | | | | | 연정일 |
| 교육기간 | 2022.08.16~2022.11.24 3개월(480시간) | | | 합격자 발표일 | |
| 접수기간 | 현재는 모집기간이 아닙니다. | | 입학일 | 2022.08.16 | |
| 교육장소 | (비밀학) | | 교육과정 문의처 | | |
| 전공 적합도 (교과수준) | <input type="checkbox"/> 상 <input type="checkbox"/> 중 <input type="checkbox"/> 하 <input checked="" type="checkbox"/> 무관 | | | | |
| 모집인원 | 20 명 | | | | |

출처 : 「2022년 직업계고 채용연계형 직무교육과정 지원 사업 교육과정 접수 안내(2022)」

3) 특성화고 현장실습 기업 인정 절차

(1) 기업 사전실사

2018년 이후 현장실습을 운영하려는 기업은 크게 참여기업 혹은 선도기업으로 참여할 수 있다. 선도기업은 ‘현장실습을 운영하는 기업 중 관할 교육청의 심의를 통해 우수한 실습여건을 갖추었음을 인정받은 기업’이다. 참여기업과 선도기업을 나누는 기준은 1개월 이상의 현장실습 프로그램 운영을 요구하는 직무인지 여부다. 선도기업은 현장실습 기간이 최소 1개월 이상이어야 한다. 선도기업으로 인정받기 위해서는 사전현장실사 이후 선도기업으로 신청하고, 17개 시·도교육청에 설치된 현장실습 협의체에서 승인을 받아야 한다. 이 절차 이후 선도기업에서 현장실습과 조기 취업이 허용된다. 참여기업은 선도기업에 비해 절차가 간략하다. 사전현장실사 이후 학교 현장실습운영위원회에서 승인이 이루어지면 현장실습이 가능하다.

〈그림 IV-8〉 특성화고 현장실습 기업 선정 절차



출처 : 「2022년 직업계고 현장실습 운영 매뉴얼」(2022)

학교가 현장실습 관리시스템에 기업을 등록하면 첫 번째 절차로 학교전담노동사는 사전실사를 수행하고 현장실사를 완료하면 결과보고서(점검결과표)를 현장실습 관리 시스템(HIFIVE)에 등재해야 한다. 현장실습 사전실사는 일반사항점검, 산업안전점검 공통영역, 산업안전 점검 세부계열영역 3가지 영역으로 실시된다. 일반사항점검은 ①직무 분야 적합성 및 현장실습 여건 ②현장실습 수행 적정여부 검토 ③기업규모 및 복리후생 3개의 영역에서 21가지의 항목으로 이루어지고, 산업안전점검 공통영역은 ①안전보건교육/지도 등 ②실습환경 ③장비/수공구/보호구 등 ④실습진행관련 ⑤비상상황 5개의 영역에서 27가지의 항목으로 이루어진다. 현장실습 산업안전 점검 세부계열 영역은 현장실습생의 현장실습 내용에 따라 위험요인을 파악하여 점검 항목을 구성한다.

점검결과표의 주요 문항은 정량평가가 어려운 정성평가 항목으로 실사자의 재량에 좌우될 소지가 크다. “독립적인 직무 수행을 위해 일정 기간 이상의 현장실습 프로그램 운영을 요구하는 직무인가(점검결과표 문1-(1))”라는 문항의 경우 일

으로 고용센터, 지방중기청 및 유관기관과 연계 협력을 통해 직업계고 현장실습 협의체를 구축하도록 정하였다⁴⁷⁾. 이 현장실습 협의체는 우수기업 발굴을 위한 기관 간 협력 체제로서, 선도기업 선정·승인, 산업체 현장실습 운영 모니터링 및 지도·점검의 기능을 담당한다⁴⁸⁾. 교육부는 현장실습 협의체에서 시·도교육청(취업지원센터)을 중심으로 관련 기관과 연계한 현장실습 프로그램 개발과 운영하는 방안을 모색하고, 인적자원개발위원회⁴⁹⁾, 한국산업단지공단 등 지역의 산업 기반 단체와의 협력체제를 구축하도록 권고한다. 인적자원개발위원회는 17개 시·도 인적자원개발위원회 중 15곳이 상공회의소 및 경영자총협회에 설치되어 있어 사실상 사용자단체의 성격을 갖고, 한국산업단지공단은 정부 출자법인이라는 하나 기업체의 산업활동 지원을 목적으로 하고 있어 결국 이들과 협력체제를 구축하라는 교육부의 지침은 현장실습 협의체를 사용자 친화적으로 운영하라는 함의를 띤다.

17개 시·도교육청의 현장실습 협의체의 구성 및 운영 현황을 정리해본 결과 대다수 교육청은 협의체를 선도기업 심의·승인 기능에 한정하여 운영했음을 확인할 수 있었다. 협의체 이름을 ‘선도기업 인정 협의체’, ‘현장실습 선도기업 협의회’ 등으로 정해 협의체의 성격을 선도기업 승인에만 두고 있음을 명확히 한 교육청도 있었다. 대다수 교육청에서 현장실습 협의체는 현장실습제도의 절차적 요건의 충족을 위해 기능적으로 활용되는 성격을 갖고 있었지만, 현장실습 운영방안, 선도기업 인정 기준을 심의하는 등 협의체에 보다 넓은 역할을 부여한 교육청도 있었다.

협의체의 전체 구성원 중 가장 많은 비중을 차지하는 것은 학교의 교사였고, 교육청(취업지원센터), 정부기관, 노무사가 뒤를 이었다. 협의체 구성비는 교육청별로 편차가 크다. 교육청 성원이 절대다수를 차지하는 지역이 있는 반면 교육청은 참여하지 않는 지역도 3곳이 있었다. 이와 같은 구성비의 편차에도 불구하고 17개 시·도교육청에 공통적인 것은 사용자단체와 노동자단체 사이의 불균형한 구성이다. 사용자단체 혹은 사용자 유관기관을 협의체 구성원으로 둔 교육청은 9곳이

47) 이와 같은 협의체의 운영은 김기현 외(2006)가 제안한 바 있다.

48) 「2019~2021년 직업계고 현장실습 운영 매뉴얼」. 2018~2020년은 현장실습 협의체가 선도기업 사전실사를 담당하였으나 2021년부터 학교전담노무사가 수행하고 있다.

49) 「근로자직업능력개발법 시행령」 제20조의4는 지역별 인적자원개발위원회의를 1. 지방고용노동관서, 지방중소벤처기업청, 지방자치단체 및 특별시·광역시·특별자치시·도·특별자치도 교육청의 소속 공무원, 2. 지역 내 사업주, 3. 지역 내 사업주 단체 등의 구성원, 4. 지역 내 「고등교육법」 제2조 제1호부터 제4호까지 및 제6호에 따른 학교의 교직원, 5. 지역 내 인적자원개발에 관한 학식과 경험이 풍부한 사람으로 구성하도록 정하였다.

었고 반면 노동단체 혹은 노동자 유관기관을 구성원으로 둔 교육청은 3곳에 그쳤다. 인원에서 사용자단체 및 유관기관 성원이 노동자 측에 비해 3배 이상 많았다. 이와 같은 사용자 친화적 구성은 노동권보다는 기업의 구인 수요에 민감한 현장실습제도의 특성을 반영하는 것으로 볼 수 있다.

또 하나 눈에 띄는 점은 학부모가 협의체 구성원으로 참여하는 교육청은 2곳에 불과했고 학생 당사자가 참여한 협의체는 한 곳도 없다는 점이다. 회의록을 통해 보면 학부모가 협의체에 참여하는 경우, 학부모는 기업의 각종 환경과 관련하여 적극적인 관심을 보이는 것으로 나타난다. 제도의 적용을 받는 당사자가 제도의 운영에 참여하는 권리를 보장받는 것은 기본적인 원칙이다. 그러나 현장실습에 직접 참여하게 되는 학생 당사자는 제도 운영의 참여권을 보장받지 못하였고 학부모의 참여권도 제한적으로 보장되는 현실이다.

〈표 IV-7〉 특성화고 현장실습 협의체 구성원 현황(2021년 기준)

(단위: 명)

| 지역 | 교육청 | 학교 | 지자체, 지자체 유관기관 | 정부유관 기관 | 노무사 | 사용자 단체, 사용자, 사용자 유관기관 | 노동단체, 노동유관 기관 | 교원단체 | 학부모 | 기타 |
|------------------|-----|----|---------------|---------|-----|-----------------------|---------------|------|-----|----|
| 강원 | 4 | 2 | 1 | 4 | 1 | | | | | |
| 경기 ¹⁾ | 7 | | | | 2 | | | | | 1 |
| 경남 | 7 | 10 | 1 | 3 | 1 | | | | | |
| 경북 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | | | | 1 |
| 광주 | 5 | 13 | 1 | 5 | 14 | | 1 | | | |
| 대구 | 3 | 7 | | | 1 | | | | | 4 |
| 대전 | | 5 | 1 | 4 | 1 | | | | | |
| 부산 | | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | | 1 | | |
| 서울 | | 4 | | 3 | 2 | 3 | | | | |
| 세종 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | 1 | |
| 울산 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | | | | | |
| 인천 | 4 | 6 | 1 | 4 | 1 | 1 | | | | 1 |
| 전남 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | | | | |
| 전북 | 1 | 4 | | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 |
| 제주 | 3 | | 1 | 2 | 1 | | | | | 1 |
| 충남 | 4 | 1 | | 3 | 1 | 2 | 1 | | | |
| 충북 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | | | | |
| 계 | 47 | 64 | 15 | 47 | 32 | 15 | 4 | 2 | 3 | 9 |

자료 : 17개 시도교육청

주1) : 2022년 현황

(3) 학교전담노무사 기업코칭

2021년부터 현장실습 기업체 기업코칭(지도·점검)을 학교전담노무사가 수행하고 있다. 기업코칭은 현장실습을 운영 중인 선도기업을 방문하여 기업 담당자 및 현장실습생을 면담하고 현장실습 운영 실태를 전반적으로 확인하는 절차를 뜻한다. 2021년에는 선도기업만 대상으로 했고, 2022년에는 참여기업과 선도기업 모두 기업코칭이 진행된다.

학교전담노무사는 현장실습 협약 체결 및 이행 여부, 현장실습생의 실습 조건 준수 여부, 안전·보건상 조치, 현장실습 프로그램 운영, 기업 및 현장실습생의 만족도 등을 조사한다. 유해위험업종의 경우 현장실습 사전 실사시에 수행한 산업안전 점검을 동일한 내용으로 재점검을 수행하는데, 사무직은 비유해 업종으로 분류하여 산업안전 점검을 생략한다. 이같이 현장실습생의 건강권을 재해 입지 않을 권리로 협소하게 인식하며 그마저도 가시적 재해에 국한하여 다루는 교육부의 시선은 비가시적인 다양한 유형의 건강권 침해를 점검·예방하지 못하는 결과로 이어지고 있다.

학교전담노무사는 기업코칭 절차에서 기업 담당자와 현장실습생을 각각 면담하여 현장실습 현장을 확인한다. 학교전담노무사가 작성하는 점검표 중에는 당사자의 기업 담당자의 주관적 판단을 확인하는 항목이 다수 포함되어 있다. 현장실습 프로그램 운영계획서에 맞게 실습이 운영되었는지, 현장실습생을 전담하는 기업 현장교사를 배치하고 현장실습을 지도·관리하고 있는지 등을 기업 담당자에게 확인하도록 되어 있고 객관적 증빙 절차가 별도로 마련되어 있지 않다. 현장실습이 단순 반복 직무가 아닌 직무로 실시되고 있는지, 현장실습 프로그램 운영계획서와 관련 없는 업무를 수행하고 있는지 등의 질문은 현장실습생에게 확인하게 되어 있어 마찬가지로 당사자의 주관적 판단을 기록하는 절차로 진행된다.

또한 학교전담노무사의 기업코칭은 채용 전환 이후의 노동조건과 관련한 내용에 대해서는 점검 권한이 없으므로 현장실습생이 실습을 전후해 경험하는 다양한 노동권 침해를 적발하는 데 한계가 있다.

〈그림 IV-10〉 학교전담노무사 기업코칭 점검결과표

I. (필수응답) 현장실습 협약 체결 및 이행

| 확인 내용 | 확인 결과 | 기타사항 | 미비 시 조치사항(조치 후 □에 체크) |
|--|---|------|---|
| 1. 현장실습표준협약서를 보관하고 있다. | ① 보관 중임 ② 보관하지 않음 | | <input type="checkbox"/> 표준협약서 보관 |
| ▶ 분실 또는 미보관의 경우 학교로부터 협약서를 교부 받아 보관토록 하고 "① 보관 중임"으로 체크하되, '미비 시 조치사항'란에 기재한다. | | | |
| 2. 현장실습 프로그램 운영계획서가 작성되어 있으며, 운영계획서에 맞게 운영되고 있는가? | ※ 현장실습 프로그램 운영계획서에서 면 명시한 항목만 체크 ① 교육훈련 목적 및 목표 ② 교육훈련 내용 및 방법 ③ 현장실습 담당자 (기업현장교사) ④ 교육 훈련 장소 및 시간 | | <input type="checkbox"/> 운영계획서대로 운영할 수 있도록 안내 |

III. (필수응답) 현장실습 프로그램 운영

| 확인 내용 | 확인 결과 | 기타사항 | 미비 시 조치사항(조치 후 □에 체크) |
|---|--|------|---|
| 14. 현장실습은 숙련 형성을 위해 교육 훈련이 필요한 직무(단순 반복 직위가 아닌) 중심으로 실시되고 있다. | ① 교육 훈련이 필요한 직무 중심 ② 교육 훈련이 필요하지 않은 직무 중심 | | <input type="checkbox"/> 교육 훈련이 필요한 직무로의 변경을 확인할 수 있는 자료를 기업이 제출하여 첨부 |
| 15. 현장실습생이 현장실습 프로그램 운영 계획서와 관련 없는 업무를 지속적으로 수행하고 있다. | ① 무관한 업무를 지속적으로 수행하지 않음 ② 무관한 업무를 지속적으로 수행함 | | <input type="checkbox"/> 업무 변경을 확인할 수 있는 자료를 기업이 제출하여 첨부 |

출처 : 「2022년 직업계고 현장실습 기업코칭 매뉴얼」(2022)

주 : (위)기업용, (아래)학생용

(4) 전자산업 기업 현장실습 운영사례 : S, J기업을 중심으로

① 전자산업 현장실습 현황

본 목에서는 이상에서 다룬 특성화고 선도기업 현장실습의 실제 운영사례를 전자산업과 대규모로 현장실습생을 공급받는 S, J기업 중심으로 살펴본다. 본 목의 분석에 사용한 자료는 용혜인 국회의원실에서 받았고, 분석에는 '반도체 노동자의 건강과 인권 지킴이 '반올림'(이하 반올림)'의 자문과 도움을 받았다.

전자산업은 첨단시설과 클린룸, 방진복이 대중적인 이미지로 자리 잡고 있다. 그러나 전자산업 사업장이 안전하고 무해한 작업환경일 것이라는 기대와 달리 전자산업의 다양한 건강유해요인이 알려져 있으며 실제 전자산업 종사자의 직업병

문제는 중요한 사회적 의제로 대두되어 왔다. 국내에서 전자산업 노동자의 노동권과 건강권 문제가 알려지게 된 주요한 배경이 되었던 삼성전자 백혈병 피해자 황유미 님은 삼성전자 기흥공장에서 현장실습을 진행한 후 취업했던 사례였다.

반올림에 따르면 반도체협회 소속 304개 기업의 산재현황을 분석한 결과 5년여 동안(2017~2022년 8월) 132개 기업에서 1,581건의 산재 처리가 있었고 직업성 암과 희귀 질환 질병이 80건에 달했다. 한국산업안전보건공단이 2019년 한국반도체산업협회 소속 반도체 소자제조업 6개 사 9개 사업장 전·현직 노동자 20만 1,057명을 대상으로 진행한 역학조사를 보면, 반도체 사업장 청년 노동자들의 백혈병 유병률이 전체 노동자 평균보다 높았다. 당시 조사에서 반도체 여성 생산직 직원들의 백혈병 유병률은 전체 노동자 평균의 1.59배, 20대 초반(20~24세) 여성으로 좁히면 2.74배에 달했다. 유방암의 경우 반도체 후공정 업무(패키징)를 담당하는 여성 노동자에게서 유병률이 높게 나타났다. 전체 노동자의 1.29배에 달했으며, 20대 초반(20~24세)으로 좁히면 4.24배로 높아졌다⁵⁰).

이같이 전자산업에서 질병 산재와 직업성 암 및 희귀 질환 발병률이 높은 것은 전자산업이 갖는 특성에서 비롯한다. 전자산업에서 사용되는 화학물질의 종류가 많은데 이 중에는 발암성이 확인된 유해화학물질이 포함되어 있기도 하지만 더 큰 문제는 애초 유해성 여부가 확인되지 않은 화학물질도 규제 없이 사용된다는 데 있다. 게다가 기업 영업비밀이라는 이유로 전자산업 기업에서 사용되는 화학물질의 이름조차 공개되지 않으며 기업은 법원의 제출명령에도 응하지 않기 일췌이다⁵¹). 기초적 알 권리조차 보장되지 않는 전자산업의 작업환경은 노동자의 건강권 침해로 이어질 수밖에 없다.

반올림의 도움을 받아 하이파이브 원시자료를 분석한 자료에 따르면, 한국반도체산업협회와 한국PCB&반도체패키징산업협회에 소속된 기업에서 이루어진 현장실습은 매년 급격하게 증가하고 있다. 전자산업 기업에서 현장실습을 참여한 인원은 2018년 175명에서 2019년 359명, 2020년 586명, 2021년 786명으로 꾸준히 증가해 지난 4년 동안 1,906명에 이르렀다. 두 협회에 소속된 기업 중 현장실습에 참여한 기업의 수도 2018~2020년 44~46개에서 2021년 63개로 크게 늘었다.

이와 같은 최근 4년 사이에 보여지는 확대 추이는 전자산업 기업들 사이에서

50) “반도체 사업장, 안전 문제는 ‘뒷전’…2030세대 산재피해 ‘최다’”, 경향신문(2022.10.04.)

51) “백혈병 등 산재 소송서 삼성, 법원 제출자료 불응 83%”, 한겨레(2016.9.26.)

특성화고 현장실습제도를 인력 수급의 주요 통로로 인식하게 되었음을 시사한다. 여기에 정부의 적극적인 전자산업 지원 정책 시행이 더해지면 앞으로 전자산업 기업에서의 현장실습이 더욱 확대될 것으로 예상된다.

〈그림 IV-11〉 전자산업 현장실습 참여 인원 및 기업 현황

(단위: 명, 개)



자료 : 하이파이브 원시자료, 반올림

주 : 직업계고(특성화고, 마이스터고, 일반계고(직업반)) 전체 대상. 경영·회계·사무 등의 직무를 제외.

② 주요 전자산업 기업의 특성화고 현장실습 운영 실태

여기에서는 전자산업 기업 중 가장 많은 인원의 실습을 진행하고 있는 기업을 통해 실제 선도기업 신청 및 승인과 기업코칭이 이루어진 절차를 구체적으로 짚어 보며 쟁점을 확인해본다. S와 J는 형식상으로는 이름이 분리되어 있지만 사업장 주소와 대표가 같은 사실상 동일 기업이다. S·J기업은 2019년부터 현장실습생을 전국 단위로 모집하여 운영하고 있으며 그 인원은 각각 2019년 207명, 32명, 2020년 254명, 126명, 2021년 331명, 100명에 이른다. 현장실습 후 취업으로 연계된 실습생도 3년 동안 850명에 달했다.

〈표 IV-8〉 전자산업 S, J기업 현장실습 및 취업연계 현황

(단위: 명)

| | 현장실습 인원 | | | 취업연계 인원 | | |
|------|---------|-----|-------|---------|-----|-----|
| | S | J | 계 | S | J | 계 |
| 2019 | 207 | 32 | 239 | 177 | 24 | 201 |
| 2020 | 254 | 126 | 380 | 203 | 104 | 307 |
| 2021 | 331 | 100 | 431 | 264 | 78 | 342 |
| 계 | 792 | 258 | 1,050 | 644 | 206 | 850 |

자료 : 하이파이브 원시자료, 용혜인 국회의원

S·J기업이 선도기업 신청을 위해 제출한 회사 개요에 따르면 두 기업은 세계 4위 규모의 반도체 후공정(패키지 및 테스트) 기업이다. S기업은 1984년에 출범하여 미국, 싱가포르의 타법인과 인수합병되었고 2015년에는 중국 투자기업과의 인수합병을 통해 J기업이 설립되었다. 국민연금 자료상 2022년 10월 기준 S기업에는 3,263명, J기업에는 1,195명이 재직하고 있다. 최근 1년간 퇴사율과 입사율은 각각 32%/39%, 36%/34%로 전체 기업의 평균 퇴사율(13.8%)⁵²⁾에 비해 2.5배 이상 높았다.

먼저 S·J기업을 선도기업으로 승인받기 위해 각지의 학교에서 교육청에 제출한 선도기업 신청 서류를 살펴보았다. 현장실습제도 운영 절차상 학교가 선도기업을 신청하면 사전점검이 우선 진행되어야 하지만 S·J기업에 대한 사전점검이 진행된 교육청은 소수에 불과했다. 교육부는 “정부 지자체 및 공공기관, 금융기관(제1,2금융권), 대기업, 중견기업’은 별도 심사 없이 선도기업으로 인정(교육부 중등직업교육정책과-3624(2019.7.8.)”한다는 지침을 정했기 때문에 여러 교육청은 이를 근거로 선도기업 승인 절차에 필요한 사전점검, 현장실습 협의체 심사를 생략하고 두 기업을 선도기업으로 인정했다. 또한 현장실습 운영 매뉴얼에 “선도기업으로 인정된 기업은 다른 교육청이 상호 인정 가능”한 것으로 정한 것을 근거로 심사 없이 선도기업으로 승인한 교육청도 있다.

사전점검을 진행한 교육청의 점검결과표(〈그림 IV-12〉)에서는 직무 분야 적합성, 기업CEO의 의지 등 정성평가 항목에서 특별한 근거가 첨부되지 않은 채 적

52) “기업, 작년 ‘직원 퇴사율’ 평균 13.8%”, 이코노미뉴스(2021.2.18.)

절한 것으로 평가되었음을 확인할 수 있다. 사업장을 실시한 실시자의 의견은 현장실습 프로그램 운영의 적절성보다 해당 기업의 급여, 규모, 구인 수요 등을 중심으로 평가를 수행했음을 보여준다. 현장실습제도 참여자들이 현장실습을 취업과 동일시하는 현실을 보여주는 사례이다.

<그림 IV-12> S기업 사전실사 점검결과표

사전 현장실사 점검결과표 (참여,선도 공통)

기업명: ○○○○○○

1. 직무 분야 적합성 및 현장실습 여건

적절 부적절

- (1) 독립적인 직무 수행을 위해 일정기간 이상의 현장실습 프로그램 운영을 요구하는 직무인가? (단순 반복 직무 제외, 인력과건업체 제한)
 - * 참여기업: 현장실습 운영기간 1주일 이상(5일 35시간 이상)
 - * 선도기업: 현장실습 운영기간 1개월 이상(20일 140시간 이상)
- (2) 일정기준에 부합하는 기업현장교사를 배정하여 참여 학생에 대한 지도·관리 계획이 수립되어 있는가?
 - ▲ 참고자료 : 현장실습 프로그램 및 현장실습 참여기업 신청서
- (3) 기업의 실습시설 및 장비를 활용한 교육계획이 구체적으로 수립되어 있는가?
 - ▲ 참고자료 : 현장실습 프로그램, 현장방문 점검 및 면담을 통한 시설 확인

2. 현장실습 수행 적정 여부 검토

적절 부적절

- (5) 현장실습 수행장소의 안전 및 보건 관리 수준은 적절한가?
- ▲ 참고자료 : 산업안전 점검결과표 활용하여 점검 실시

| 사업장 총평 (작성 필수. 노무사가 작성) | |
|--|--|
| 적합여부 | 총 평 |
| <input checked="" type="checkbox"/> 적합 <input type="checkbox"/> 부적합 | (예) 는 반도체 패키징 통합 설계 및 동행, R&D, 웨이퍼 프라인 관방 등 컴퓨터 제어 및 감시시스템 제공에 상응하여 3,000여명 이상인 공인기관인 · 사업장 환경은 매우 우수하여 이미 관라처 특성하고 학생의 잠금인 현장실습 진행 시 문제 발생의 현장실습에 관한 이해도 매우 우수함 · 직속인 생활로 인하여 관련 비용과 인력, 재원은 우려가 없으며 기업문화도 복지제도도 우수함 · 사업장 안전성에 대해 조차 큰 걱정없이 근무에 집중할 수 있음. |

자료 : 용혜인 국회의원

사전점검 이후 학교가 제출한 두 기업의 현장실습 운영계획서는 대부분 실습과제를 반도체 제조공정, 전자부품생산, 반도체 패키징 후공정 장비 운영 등으로, 실습생의 직무 분야도 이와 유사하게 기재한다. 그러나 직무 분야를 문화·예술·디자

인·방송으로, 실습과제는 “작업 지시에 따라 디자인 의도의 정확한 반영 여부와 양산시 예측되는 문제를 정확하게 점검할 수 있다”로 기재한 사례도 확인된다. 실습과제는 다르지만 동일 기업현장교사가 실습을 진행하는 것으로 기재되어 있는 것으로 보아 사실상 동일 작업장에서 동일 직무의 실습이 이루어질 것으로 추정된다. 이와 같은 사례는 현행 현장실습제도에서 실습생의 전공에 맞춰 직무분야와 실습과제를 변형하는 방식으로 전공 적합성 규정을 우회할 수 있음을 보여준다.

〈그림 IV-13〉 S·J기업 현장실습 운영계획서 중 현장실습 프로그램 개요

□ 현장실습 프로그램 개요

| 구분 | 내용 |
|-----------------|---|
| 기업명 | |
| 주소 | |
| 기업현장교사(직위) | |
| 현장실습 기간 및 시간 | 2021.9.15.~2021.10.15. (20일 140시간) |
| 현장실습 제외일/기간(사유) | - |
| NCS 직무분야 | 문화·예술·디자인 방송(08) |
| 실습과제 | <ul style="list-style-type: none"> • 각종 부품의 점검 시 신규와 공용 부품을 구분하여 진행할 수 있다. • 작업 지시에 따라 디자인 의도의 정확한 반영 여부와 양산시 예측되는 문제를 정확하게 점검할 수 있다. |

□ 현장실습 프로그램 개요

| 구분 | 내용 |
|-----------------|---|
| 기업명 | |
| 주소 | |
| 기업현장교사(직위) | |
| 현장실습 기간 및 시간 | 2022. 09. 27. - 2022. 11. 03. (24일 192시간) |
| 현장실습 제외일/기간(사유) | 2일 / 2022. 10. 06. - 2022. 10. 07. (사유: 카말교사) |
| NCS 직무분야 | 화학·바이오(17) |
| 실습과제 | <ul style="list-style-type: none"> • 반도체 패키징 후공정 장비운영 1) Back Grinding 장비 유지·개선하기 2) Bonding 장비 유지·개선하기 3) Molding 장비 유지·개선하기 4) Bumping 장비 유지·개선하기 • 화학제품 공정 품질검사 • 화학제품 품질 규격 관리 • 화학물질 취급 설비점검 |

자료 : 용혜인 국회의원

〈그림 VI-13〉 우측 하단에서 S·J기업에서 수행되는 현장실습 프로그램의 실제 내용을 확인할 수 있다. 현장실습생들은 S·J기업의 반도체 패키징 작업에서 Back Grinding, Bonding, Molding, Bumping 등의 작업을 수행한다. 반올림의 분석에 따르면, Back grinding은 웨이퍼 뒷면을 갈아서 두께를 얇게 만드는 공정으로 알코올 등 유기용제(휘발성유기화합물)를 기본적인 세정제 용도로 사용할 가능

성이 있다. Bonding은 일종의 에폭시 본드로 칩을 패키지 기판(인쇄회로기판)에 붙이는 공정으로 보이는데 에폭시를 고온에서 경화시킬 때 반응부산물로 벤젠, 포름알데이드와 같은 발암물질이 생성된다. 에폭시에 함유되어 있는 유기용제에도 다양한 유해성분이 포함되어 있다. Molding 재료인 EMC(epoxy molding compound) 재료 역시 에폭시를 함유하고 있어서 고온 경화 공정에서 벤젠, 포름알데이드 같은 발암물질이 생성된다. 이 외에 검은색의 가루(carbon black)가 함유되어 있는데, 역시 발암성이 있는 물질이다. 이런 잔류물로 오염된 설비를 세정하는 재료도 멜라민 등의 발암물질을 사용하는 경우가 많다. Bumping은 납땀 공정으로 솔더페이스트(혹은 솔더크림) 형태의 재료를 사용하게 되는데, 수 μ m 직경의 금속 알갱이와 끈적한 유기화합물(Flux)의 혼합물이다. Flux는 영업비밀이 많은 대표적인 물질인데, 다양한 유기화합물의 혼합물이다. 발암물질 등 독성물질이 많이 포함되어 있고, 고온공정에서 반응부산물로도 발암물질을 발생시킨다고 알려져 있다.

SJ기업에서의 현장실습 프로그램에는 이 같은 위험요인이 존재하지만 선도기업 사전점검에서는 별도의 언급 없이 “현장실습 수행장소의 안전 및 보건 관리 수준”을 적절로 평가하였다. 가시적 요인 위주로 정성평가를 수행하는 사전점검 절차로는 실습 장소의 위험요인을 충분히 확인하지 못한다는 한계를 보여준다. 만약 실사자가 더 면밀한 점검을 하고자 했다 해도 전자산업 기업의 특성상 영업비밀을 이유로 현장 방문과 안전보건 자료들의 열람을 거부할 가능성도 있다⁵³⁾.

현장실습 과정에는 기업현장교사가 학생을 1:1로 전담해야 하지만 수백 명의 현장실습생이 참여하는 SJ기업에서 이러한 원칙이 지켜지는 것은 실질적으로 불가능하다. 여러 시도 교육청에 제출된 SJ기업의 현장실습 운영계획서에는 동일인이 다수 현장실습생의 기업현장교사로 기재되어 있거나, 아예 1:1 전담이 불가능하다고 밝히기도 했다. 1:1 전담이 가능한 경우에도 현장 노동자가 기업현장교사를 맡았다. 일부 교육청의 현장실습 운영계획서 서식에는 기업현장교사 1:1 전담 여부를 기재하는 항목을 삭제하여 기업현장교사 전담 여부를 아예 확인하지 않기도 했다.

53) 이러한 실제 사례가 확인되었으며 이는 본 보고서 V장 면접조사 분석에서 다뤄진다.

〈그림 IV-14〉 S·J기업 현장실습 운영계획서 중 기업현장교사 지도방식

| 기업현장교사 지도방식 | □ 1:1 전담 ■ 비전담 1:n | 비전담 지도 사유 | 다수의 현장실습생 지도의 어려움 |
|----------------------|--------------------|-----------|-----------------------|
| 기업현장교사 전담 지도(1:1) 여부 | X | 비전담 지도 사유 | 당당분야의 강사지정으로 교육을 실시함. |

자료 : 용혜인 국회의원

이상의 사전점검 결과와 현장실습 운영계획서를 바탕으로 각 시·도교육청의 현장실습 협의체는 S·J기업의 선도기업 여부 심사를 진행해야 한다. 앞서 지적한 바와 같이 교육부의 지침을 근거로 별도 심사 없이 두 기업을 선도기업으로 인정한 교육청이 다수였으나 일부 교육청은 현장실습 협의체 회의를 개최하여 S·J 두 기업이 현장실습을 진행하기에 적절한지 여부를 심사했다. P교육청의 현장실습 협의체 위원이 J기업에서 4조 3교대 근무가 이루어지는 점을 지적하며 현장실습에 신중한 참여가 요구된다고 지적했다는 점이 눈에 띈다. 연구진이 파악한 바로는 교대제 근무를 하는 전자산업 기업에서 졸업 전 야간노동이 발생하고 있었기 때문에 지적은 현실적인 우려이다⁵⁴⁾. 그러나 회의가 개최된 모든 교육청에서 S·J기업은 선도기업으로 승인되었다. 현장의 다양한 위험요인과 현장실습 프로그램의 적절성 여부는 사전점검표와 현장실습 운영계획서 문서를 통해서 드러나기 어렵기 때문이다.

〈그림 IV-15〉 P교육청 현장실습 협의체의 J기업 선도기업 승인 안건 회의록

■ 기업평가 : 하

(비공개)

노무법인의 의견 검토를 보면 현장실습이 아니고 3교대로 근무하는 것으로 여겨져 신중한 참여가 요구됨.

현장실습은 야간 실습(노동)을 금하고 있음

자료 : 용혜인 국회의원

54) 이와 관련한 구체적인 사례는 본 보고서 V장 면접조사 분석에서 다뤄진다.

현장실습이 진행되는 기간 중 학교전담노무사는 기업코칭을 통해 기업 담당자와 현장실습생을 면담해야 한다⁵⁵⁾. 여러 시·도교육청에서 시행한 기업코칭의 점검 결과표를 확인하면 기업 담당자는 모든 점검항목에서 현장실습 운영계획서대로 실습을 진행하면서 관련 규정을 준수하였고 문제가 없다고 응답했다. 실제 용혜인 국회의원실에 따르면 S·J기업은 기업코칭 과정에서 부당대우 사례가 1건도 확인되지 않았다.

학생 면담 결과에서도 역시 모든 항목을 최고점으로 평가한 점검결과표가 다수였다. 이와 같은 평가 결과는 현장실습 경험이 완벽해서라기보다 점검 절차가 형식적이라는 쪽에 가깝다. 선다형 보기에 표기 하는데 그치지 않고 학생들의 이야기를 구체적으로 담아 놓은 점검평가표에서는 현장실습생들의 진솔한 경험이 드러난다. 한 학교에서 S기업으로 현장실습을 나간 5명의 학생은 현장실습이 향후 취업에 필요한 업무 능력 향상에 도움이 되었느냐는 질문에서 3명이 최하점을 주었다. 이들은 “뭉가 도움이 되는지 잘 모르겠다”라고도 표현했다. 다른 현장실습생에게 추천할 의향을 묻는 질문에서도 2명은 각각 1점, 2점에 표기했다. 한 학생은 “돈을 작정하고 모을거면 좋을 것 같다”고 의견을 달았다. 결국 사전점검, 기업코칭 제도가 실효성 있게 운영되려면 현장실습생의 경험이 있는 그대로 반영될 수 있어야 한다. 그러나 현장실습생들은 채용연계, 병역특례, 학교 평판 등 여러 가지 구조적 제약으로 자신이 경험하는 문제를 드러내는 데 어려움을 겪는다.

〈그림 IV-16〉 S기업 기업코칭 학생면담 결과

| | | | | | | |
|---|---|-------------------------------|----------------|---|-------------------------------|--|
| 23 이 현장실습은 향후 취업에 필요한 업무 능력 향상에 도움이 된다. | 5 | E C ⁴ | C 3 | 2 | A ⁴ D ¹ | A 1 B 1 C 3 D 1 E 4 ↓ 뭉가 도움이 된다 모르겠다 |
| ▶ 현장실습 프로그램 운영계획서, 현장실습 일지, 현장실습결과 평가서 등을 확인하고 현장실습생의 의견을 청취한다. | | | | | | |
| 24 이 현장실습을 후배 등 다른 현장실습생에게 추천할 의향이 있다. | 5 | A ⁴ C ³ | B ² | 1 | E | A 4 B 2 C 4 D 4 E 1 ↓ 뭉가 추천할 의향이 있다 |
| 25 기타 의견(매년 사항 기타 및 향후에 대해 기타 사항) | | | | | | |

자료 : 용혜인 국회의원

2022년 국정감사에서는 현장실습을 거쳐 전자산업 기업에 재직했던 노동자들의 증언이 있었다. 노동자 A씨는 세척 작업에 사용했던 BCS1000이라는 화학물

55) 선도기업 자동 승인을 이유로 사전점검뿐만 아니라 기업코칭까지 진행하지 않은 교육청도 있었다.

질의 성분과 위험성은 회사 안전보건교육 때 배우지 못했다고 설명했다. BCS1000에 1급 발암물질이 포함되어 있다는 사실은 나중에 알게 되었다. 회사는 보안경을 지급했지만 화학물질이 튀면 녹아서 잘 안 보이기 때문에 벗고 작업하곤 했다. 배기장치 역시 관리가 제대로 되지 않아 효과가 낮았다. 노동자 B씨 역시 회사 안전보건교육에서 일반적인 내용만 들었지 기업이 사용하는 화학물질에 대해서는 듣지 못했다. 현장실습 기간은 1주일에 불과했고 지급받은 보호장구는 방진마스크, 보안경, 라텍스 장갑이 전부였다. 한 언론 보도에서는 20년 넘게 반도체 기업에서 설비 유지보수 업무를 맡았던 C씨가 “물질안전보건자료(MSDS)가 현장에 배치돼 있다고 하지만 이를 제대로 알려주지 않아 노동자들은 자신이 취급하는 물질의 유해성을 모르고 일하고 있는 실정”이라고 토로한다⁵⁶⁾. 오랫동안 일한 노동자들조차 작업장 유해화학물질에 대해 모르는데 이들에게 배우면서 일하는 현장실습생이 유해한 작업환경을 인지하고 자신의 건강권을 지킬 기회를 얻는 것은 더욱 어려운 일이다.

반도체협회 소속 304개 기업의 산재현황에 따르면, 5년간 반도체 산업의 뇌출혈과 심근경색 등 과로 질환 비율이 13.8%에 달할 정도로 과로 문제가 심각하다. 이런데도 윤석열 정부는 과로를 부추기는 노동시간 규제 완화를 시행하고 있다. 산자부가 발표한 「반도체 초강대국 달성전략」에 따르면 일본 수출규제 품목에 제한적으로 적용해오던 특별연장근로제(주 최대 52시간을 64시간으로 확대)를 2022년 9월부터 전체 반도체 R&D로 확대 시행했다. 이미 특성화고 현장실습제도를 통해서 직업병 문제와 위험정보 전달 문제가 심각한 전자산업으로의 실습 및 취업이 큰 규모로 이루어지고 있는 만큼 향후 규모가 더욱 확대되고 규제가 완화된다면 현장실습생의 노동권 및 건강권 침해 역시 커질 것으로 우려된다.

4) 특성화고 현장실습생의 권리침해경험

「직업교육훈련촉진법」 제7조 제3항 및 「직업교육훈련촉진법 시행령」 제5조에 서는 현장실습제도 운영 과정이 적절하게 이루어지는지에 대해 교육부와 시·도교

56) “반도체 노동자는 현장에서 유해물질을 얼마나 알고 사용할까[국감 2022]”, 경향신문, (2022.10.24.), <https://m.khan.co.kr/national/labor/article/202210241029001>

육청이 지도·감독하도록 정한다. 교육부는 해당 조항에 따라 매년 중앙단위 현장 실습 지도·점검을 시행하고 있다.

2018~2020년에는 17개 시·도교육청과 각 교육청별로 2개 학교를 대상으로 지도·점검이 이루어졌다. 2021년에는 여수 현장실습생 사망사고가 발생한 이후 기업까지 지도·점검 대상에 포함하긴 했으나, 각 교육청별로 2개 기업을 정해 총 34개 기업을 점검하는데 그쳤다. 2022년에는 지도·점검 대상에서 기업이 다시 제외되었다. 현장실습생이 직접적인 권리침해를 경험하는 공간은 실습하거나 취업한 기업이라는 점에서 기업을 제외한 지도·점검은 충실성과 실효성에서 의구심이 든다.

중앙단위 지도·점검은 교육청과 학교를 대상으로는 현장실습 관련 규정이 지켜졌는지를 중심으로 점검했고 기업에서는 현장실습 운영계획서 및 관계 법령 준수 여부를 점검했다. 2021년 결과를 보면 현장실습 관련 규정을 지키지 않은 학교가 9곳(26.5%)이었고 현장실습 운영계획서 및 관계 법령을 준수하지 않은 기업체도 9곳(26.5%)이었다.

보다 자세한 지도·점검 결과를 파악하기 위해 교육부에 지도·점검 결과가 담긴 보고서를 공개해줄 것을 요청하였으나 교육부는 보고서에 기업 개인정보가 담겨 있다는 이유로 이를 거절했다. 통상 지도·점검을 수행하는 데에는 직접적인 지도·점검이 이루어진 기관뿐만 아니라 지도·점검 대상이 될 수 있는 전체 기관에게 경각심을 불러일으켜 운영을 개선하는 효과를 기대한다는 목적이 있다. 이를 위해서는 지도·점검의 대강을 담은 결과보고서가 공개·활용되어야 한다. 결과를 공개하지 않는 지도·점검은 그 효과가 지도·점검이 이루어진 일부 학교, 기업체에게만 국한된다. 또한 현재 교육부의 지도·점검은 그 대상의 규모가 매우 작다는 점에서도 효과가 미약할 수밖에 없다.

〈표 IV-9〉 중앙단위 현장실습 지도점검 실시 현황

| 연도 | 점검기간 | 점검단 | 점검대상 | 점검결과 |
|------|-------------------------|--|--|---|
| 2018 | 11. 26. ~ 12. 21. | 교육부, 고용노동부, 중소벤처기업부, 대한상공회의소, 한국공인노무사 회 등 | 시·도교육 청 및 지정하는 직업계고 | <ul style="list-style-type: none"> • 현장실습생 대상 사전 교육이 미흡한 기업 발견 • 현장실습 표준협약서상 미준수 기업 발견 • 현장실습 표준협약서 작성이 미비한 학교·기업 발견 ※ 실태점검 과정을 통해 표준협약서 미체결 및 근로권의 침해 사례에 대하여 즉시 현장 시정조치 • 현장실습 표준협약서 작성 시 기업 대상의 각 세부 내용에 대한 안내 미흡 |
| 2019 | 11. 25. ~ 12. 13. | | 시·도교육 청 및 교육청별 직업계고 2개교 | <ul style="list-style-type: none"> • 선도기업 발굴 확대로 지난해 대비 현장실습 참여율은 소폭 향상되었으나, 전반적으로 취업희망률이 낮아지고 기업의 채용의뢰 감소 • LMS 활용율이 낮음 • 현장실습 복교 학생 대상 취업마인드 제고 프로그램 내 실행 필요 • 학교 현장실습운영위원회 위원 구성 시 산업체 관계자, 학부모 등 다양한 관계자를 포함하여 구성·운영 필요 • 전체적인 병역지정업체 수(병무청) 감소로 인한 공업계열 취업 유인가 하락 |
| 2020 | 10. ~ 12. | | 시·도교육 청 및 교육청별 직업계고 1~2개교 | <ul style="list-style-type: none"> • 교육청의 취업지원센터 지원 및 별도 공간 확보 미흡 • 현장실습 기업 방문 시 제한기업 해당 여부에 대한 확인 미흡 사례 발견 • 교원 대상 산업안전보건 및 노동관계법 관련 연수 미흡 • 교원 대상 현장실습 운영지침 관련 연수 미실시, 자료 대체 발견 • 기업 대상 직업교육훈련촉진법 안내 미흡 • 기업 지원 코칭에 대한 안내 부족 • 중도 복교한 현장실습생 대상 지원 방안 수립 미흡 |
| 2021 | 10. ~ 12. | | 시·도교육 청 및 교육청별 직업계고 2개교, 산업체 2개소 | <ul style="list-style-type: none"> • 현장실습 중 안전사고 및 학생 권익침해 발생 시 대처요령을 숙지하지 못한 학교 다수 발견(8교/34교) • 기업에 대해 현장실습생 안전사고, 학생 권익침해 발생 시 조치에 관한 사항을 안내하지 않은 학교 다수 발견(9교/34교) • 현장실습 순회지도 및 이에 대한 결과 기록이 미흡한 학교 다수 발견(9교/34교) • 현장실습 프로그램 운영계획서대로 실습을 진행하지 않은 기업 다수 발견(7개 사/34개 사) • 직업교육훈련촉진법 등 관계 법령을 숙지하지 못한 기업 다수 발견(7개 사/34개 사) • 현장실습생을 대상으로 안전보건교육 및 물질안전보건자료 교육을 미흡하게 실시한 기업 다수 발견(9개 사/34개 사) |
| 2022 | 10. ~ 12. | | 시·도교육 청 및 교육청별 직업계고 2개교 | - |

자료 : 교육부, 17개 시·도교육청

교육부가 발표한 「안전·권익 확보를 위한 직업계고 현장실습 추가 개선 방안」(2021) 자료에는 현장실습 과정에서의 표준협약서 미체결, 유해 위험 업무, 현장실습 수당 미지급, 성희롱, 부당대우, 실습 기간 초과, 야간근무 여부, 산재 처리 등의 현황이 포함되어 있다. 특성화고 현장실습 과정에서 권리침해 상황을 알아보기 위해 교육부에 제공을 요청하여 받은 지도점검 결과는 <표 IV-10>과 같다. 교육부 자료에 따르면 지도점검 횟수는 2018년 35,489건에서 2021년 54,073건으로 늘어났고 2016년 591건에 이르던 권리침해 사례는 2018년에 7건으로 크게 감소하였다가 그 이후 소폭 증가한 것으로 나타난다.

<표 IV-10> 특성화고 현장실습 지도점검 결과

(단위: 건)

| 연도 | 지도점검(순회지도 포함) 결과 | | | | | | | | | | 산재 | 계 | |
|------|------------------|-------------|-----------|--------|--------|-------|-------|--------------|-----------|-------------|-----|-------|-----------|
| | 지도 점검 | 지도 점검 평균 횟수 | 표준 협약 미체결 | 유해위험업무 | 수당 미지급 | 성희롱 등 | 부당 대우 | 근무(실습) 기간 초과 | 생리 휴무 미실시 | 야간(휴일) 근무실시 | 계 | 산재 처리 | 산재+ 권익 침해 |
| 2016 | 71,830 | 1.2 | 421 | 36 | 24 | 12 | 37 | 48 | 0 | 0 | 578 | 13 | 591 |
| 2017 | 75,972 | 1.6 | 0 | 16 | 29 | 2 | 15 | 156 | 1 | 81 | 300 | 13 | 313 |
| 2018 | 35,489 | 1.7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 1 | 4 | 3 | 7 |
| 2019 | 39,648 | 1.7 | 0 | 1 | 1 | 6 | 6 | 21 | 0 | 6 | 41 | 6 | 47 |
| 2020 | 42,763 | 1.9 | 0 | 4 | 0 | 5 | 8 | 5 | 0 | 3 | 25 | 4 | 29 |
| 2021 | 54,073 | 2.2 | 0 | 1 | 0 | 6 | 4 | 12 | 0 | 2 | 25 | 6 | 31 |

자료 : 교육부

현장실습에 참여하는 특성화고 학생이 권리침해 상황에 처했을 때 이용할 수 있는 구제 제도로는 하이파이브상의 상담 신청과 「직업계고 현장실습 부당대우신고센터」(이하 부당대우신고센터)가 있다. 부당대우신고센터는 2021년 여수 홍정운 님 사망사고의 후속 조치로 교육부가 같은 해 10월 20일부터 운영하는 기구이다.

교육부는 용혜인 국회의원에게 하이파이브에서 이루어진 학생 상담 접수 현황과 그 처리 결과에 대해서는 “별도 취합·관리하고 있지 않다”라고 답변하였다. 이

에 연구진이 17개 시·도교육청에서 별도로 취합한 하이파이브 상담 사례는 <표 IV-11>과 같다. 하이파이브 상담 사례의 대다수는 현장실습 지원금 관련 문의였으나 수당(임금) 미지급, 연장 노동, 스트레스, 업무 부적응, 휴가 등의 문제를 상담한 사례도 2020년에 8건, 2021년에 2건 확인되었다. 이를 현장실습 지도점검 결과를 비교해보면 2020년 지도점검 결과에는 수당 미지급과 생리휴가 미실시가 0건이었으나 하이파이브 상담에서는 각각 3건과 1건이 확인되었다.

〈표 IV-11〉 특성화고 현장실습 하이파이브 상담 현황

(단위: 건)

| 연도 | 전체 | 수당, 임금 미지급 | 현장실습 지원금 문의 | 실습 시간 | 생리휴무 미실시 | 스트레스 및 업무부적응 | 기타 |
|------|----|---------------|----------------|-----------------|-------------|-----------------|----|
| 2019 | 1 | | | | | | 1 |
| 2020 | 79 | 3 | 35 | 1 ¹⁾ | 1 | 3 | 36 |
| 2021 | 52 | | 21 | 2 | | | 29 |

자료 : 17개 시·도교육청

주1) : 복교 조치

교육부가 용혜인 국회의원에게 제출한 자료에 따르면 2021~2022년 9월까지 부당대우신고센터에 접수된 상담 사례는 총 5건으로 그 현황은 <표 IV-12>와 같다. 이 중 4번은 사건이 지역 시민사회단체로 접수된 뒤 해당 단체에서 사건을 처리하며 교육청에 알린 것으로 당사자들이 부당대우신고센터에 상담과 처리를 요청했던 사례가 아닌 것으로 파악되었다.

〈표 IV-12〉 「직업계고 현장실습 부당대우신고센터」 상담 현황

| 연번 | 시도 | 학교 | 이름 | 신고일 | 부당대우 유형 | 내용 | 후속조치 |
|----|----|---------|--------------------------|-------------|---------|--|--|
| 1 | 울산 | OO마이스터고 | 김OO | 2021.11.04. | 폭언 | '쓸모없는 인간' 등 모멸감을 주는 발언 | 기업 측 사과(임원급), 학생 복교 조치 |
| 2 | 서울 | OO공업고 | 조OO | 2021.11.05. | 기타 | 기업 측 손실 발생 건에 대해 현장실습생에게 배상을 요구할 수도 있다고 발언 | 기업 측 사과, 학부모 및 기업 대표 간 화해로 사건 종결 |
| 3 | 인천 | OO공업고 | 박OO | 2021.12.21. | 폭행 | 코로나19 예방을 위한 체온 검사 누락을 이유로 폭행(2회) | 고용노동지청 근로감독 요청, 가해자 직장 내 괴롭힘으로 신고 |
| 4 | 인천 | OO정보고 | 김OO 노OO 장OO 홍OO | 2022.01.10. | 수당 미지급 | 현장실습 수당 미지급 | 기업 대표 수감으로 인해 입출금 정지 상태, '22.8월 현재 학교전담노무사 협조로 미지급 실습수당에 대해 회사 측과 협의 중 |
| 5 | 서울 | OO정보고 | 김OO | 2022.09.22. | 폭언 | 현장실습 표준협약서와 다른 업무 지시에 대한 이의제기에 대해서 무시, 현장실습 기간 내 인격침해 발언 등 | 9월 29일 학교 담당자와 기업담당자 면담, 학교에서 교육청으로 선도기업 지정 취소 요청(예정) |

자료 : 용혜인 국회의원

용혜인 국회의원이 근로복지공단에서 제출받은 자료에 따르면 현장실습생의 재해는 2016년 4건에서 2020년 16건으로 해가 갈수록 늘어나고 있다. 교육부가 집계한 자료와 결과가 상이하며 2018년 이후 교육부는 근로복지공단에 비해 실습생의 산재 현황을 과소 집계하고 있는 것으로 확인된다. 또 하나의 문제는 근로복지공단은 해당 자료를 제출하며 2012년 이후 현장실습생 중 재해 사망자가 없다고 밝힌 데 있다. 2017년 제주 실습생 사망사고 등 2012년 이후 사회적으로 알려진 현장실습생 사망사고가 있었음에도 해당 사건이 국가 통계에서 누락되어 있음이 확인된 것이다. 근로복지공단 역시 현장실습생의 재해 현황을 과소 집계했을 개연성이 크다.

〈표 IV-13〉 현장실습생 재해자 수 현황

(단위: 명)

| | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021.8 |
|-------|------|------|------|------|------|--------|
| 재해자 수 | 4 | 2 | 3 | 7 | 16 | 8 |

자료 : 용혜인 국회의원, 근로복지공단

「직업교육훈련촉진법」은 현장실습 계약을 체결하지 않거나 현장실습 계약에 표준협약서를 사용하지 않을 때와 표준협약서 사항 중 현장실습 기간, 현장실습 방법, 담당자 배치, 현장실습 수당, 안전·보건상의 조치를 준수하지 않았을 경우 과태료를 부과할 수 있도록 한다(법 제27조). 현장실습 수당과 안전·보건상의 조치 위반에 해당하는 경우에는 교육청은 고용노동부에 위반 사항을 통보하여 고용노동부에서 과태료 처분이 이루어진다. 현장실습 수당과 안전·보건상의 조치를 위반한 경우를 제외한 나머지 위반 사항에 대해서는 교육청에서 과태료를 부과한다. 2018~2022년까지의 과태료 처분 실태를 정보공개청구하여 받은 자료를 정리한 결과는 아래 〈표 IV-14〉에 있다. 2018년~2022년 5년 동안 과태료 처분은 단 1건에 그쳤다. 그러나 과태료 처분이 없다는 사실이 현장실습제도가 현행 법률, 기준에 따라 법을 위반하지 않고 운영되는 것을 의미하지는 않는다. 오히려 제재 권한을 갖고 있는 행정기관의 적절한 지도·감독이 이루어지지 않기 때문에 과태료 부과 실적이 없는 것으로 봐야 한다. 단적으로 본 절 2항에서 살핀 대로 과태료 처분 대상인 계획상 기간보다 실제 기간이 길었던 실습 사례가 매년 수백 건에 이르지만, 실제 처분에 이른 사례는 한 건도 없다.

〈표 IV-14〉 「직업교육훈련촉진법」 위반에 따른 과태료 처분 현황

| 연도 | 처분 건수 | 위반사항 | 과태료액 |
|----------------------|-------|-------------------------|----------|
| 2018 | 없음 | - | - |
| 2019 | 없음 | - | - |
| 2020 | 없음 | - | - |
| 2021 ¹⁾²⁾ | 1건 | 제27조 제1항 2호 라목(현장실습 수당) | 200,000원 |
| 2022.10. | 없음 | - | - |

자료 : 정보공개청구

주1) : 전남교육청은 2021년 과태료 처분현황 비공개하였음

주2) : 「직업교육훈련촉진법」 제26조에 따른 벌금 처분 1건 있음

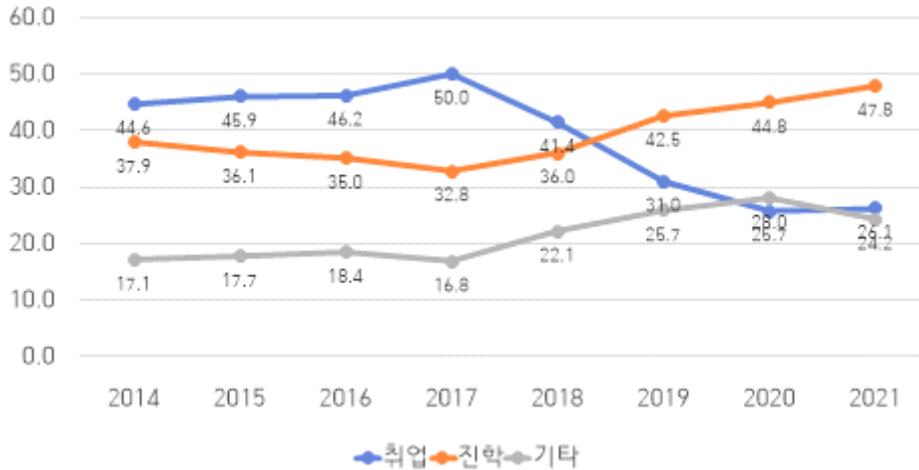
이를 종합하여 보면 현장실습생의 권리침해를 확인하는 제도·기구에서 공식적으로 집계된 사례는 2018년 이후 매년 수십 건 수준으로 그 이전에 비해 감소했지만, 그 같은 변화가 현장실습생의 경험을 왜곡하지 않고 반영하는 것인지에는 의문이 제기된다. 일선 학교가 수행하는 지도·점검은 현장실습 기업 전체를 대상으로 가장 포괄적이고 일반적으로 수행되는 점검임에도 다른 제도·기구에서 집계된 권리침해 사례도 포착하지 못했다는 한계를 보였다. 학교 지도·점검을 제외한 상담·신고 제도는 당사자가 직접 나서야 한다는 점에서 더욱 접근성이 낮다는 한계가 있다. 취업 연계, 학교의 평판 등을 고려해야 하는 현장실습생의 불안정한 지위가 당사자 스스로 권리 구제에 나서기 어렵게 만드는 요인이라는 점은 오랫동안 제기되어 온 쟁점이다.

3. 특성화고 졸업생의 진로

「교육기본통계」의 졸업 후 상황조사 결과에 의하면 특성화고 졸업자는 2014년 106,521명에서 2021년 70,802명으로 감소하였다. 이 중 취업자 비중은 2014년 44.6%에서 2017년 50.0%로 소폭 상승하였다가 2018년 41.4%, 2019년 31.0%, 2020년 25.7%로 크게 감소했다. 반면 진학자 비중은 2014년 37.9%에서 2017년 32.8%까지 감소하였다가 2021년 47.8%로 증가했다. 취업과 진학의 반대되는 추세 외에도 ‘기타’의 비중의 증가도 눈에 띈다. 2014년 17.1%였던 ‘기타’ 진로는 2018년부터 상승하여 2020년에는 28.0%까지 늘었다. ‘기타’는 재학, 취업 이외의 미취업 상태로 실업·구직을 의미한다.

〈그림 IV-17〉 특성화고 졸업자 진로별 비중

(단위: %)



자료 : 교육기본통계조사

「직업계고 졸업자 취업 통계」와 「교육기본통계」는 세부 수치에는 다소 차이가 있지만 특성화고 졸업자의 졸업 후 상황 추이는 유사한 것으로 확인된다. 「직업계고 졸업자 취업 통계」에서 특성화고 졸업자의 취업률은 2020년 26.1%, 2021년 26.5%, 2022년 27.1%였고, 진학률은 44.3%, 47.4%, 47.7%였다. 다른 유형의 직업계고인 마이스터고의 취업률, 진학률은 특성화고와 큰 차이를 보였다. 같은 기간 마이스터고 졸업자 취업률은 61.9~66.6%인 반면 진학률은 5.2~6.6%였다. 이와 같은 차이는 특성화고에 비해 마이스터고에서 교육의 목표를 취업에 두는 직업주의적 직업교육이 강조되고 있음을 의미한다.

〈표 IV-15〉 직업계고 졸업자 졸업 후 상황

(단위: 명, %)

| 학교유형 (조사연도 기준) | 학교 수 | 졸업자 | 취업자 | 진학자 | 입대자 | 제외 인정자 | 미취업자 | 취업률 | 진학률 | |
|-------------------|------|-----|--------|--------|--------|-----------|------|--------|------|------|
| 특성화고 | 2020 | 461 | 79,503 | 20,785 | 35,195 | 1,176 | 864 | 21,483 | 26.1 | 44.3 |
| | 2021 | 467 | 69,663 | 18,444 | 33,047 | 1,295 | 785 | 16,092 | 26.5 | 47.4 |
| | 2022 | 461 | 67,480 | 18,320 | 32,221 | 1,433 | 845 | 14,661 | 27.1 | 47.7 |
| 마이스터고 | 2020 | 45 | 5,666 | 3,510 | 297 | 394 | 48 | 1,417 | 61.9 | 5.2 |
| | 2021 | 46 | 5,735 | 3,629 | 377 | 492 | 27 | 1,210 | 63.3 | 6.6 |
| | 2022 | 47 | 5,791 | 3,858 | 345 | 424 | 47 | 1,117 | 66.6 | 6.0 |

자료 : 직업계고 졸업자 취업 통계, 한국교육개발원(2020, 2021, 2022)

「직업계고 졸업자 취업 통계」에서 특성화고 졸업자 취업 사업체의 규모는 현장실습 사업체에 비해 큰 경향을 보인다. 2020년에 현장실습에 참여한 직업계고 학생 중 5인 미만 사업체로 실습을 나간 경우는 14.9%였으나 같은 학년 특성화고 졸업생 취업자 중 5인 미만 사업체 취업자는 6.5%였다. 이 같은 결과는 직업계고 현장실습 참여 여부가 노동시장 진입 성과에 긍정적 효과를 미치는지 확인하기 어렵다는 다른 선행연구(김기헌 외, 2006; 황여정·김승경, 2018)의 보고와 일치한다.

〈그림 IV-18〉 특성화고 졸업자 취업 사업체 규모

(단위: %)



자료 : 직업계고 졸업자 취업 통계

교육부와 한국교육개발원은 2021년부터 졸업자 취업 통계에 유지취업률을 포함하여 발표하고 있다. 유지취업자는 졸업년도 4월에 가입된 건강보험, 고용보험이 그해 10월 1일, 다음 해 4월 1일까지 유지된 비율을 산출한다. 교육부·한국교육개발원의 발표에 따르면 2020년 직업계고 졸업자의 6개월 유지취업률은 77.3%, 12개월 유지취업률은 65.0%이었다. 여기에서 유지취업률은 조사의 기준이 되는 4월 1일에 공적보험(건강보험 또는 고용보험) 가입 취업자 중 6개월, 12개월이 지난 시점에 공적보험에 가입되어 있는 취업자의 비중을 가리킨다. 따라서 유지취업률은 조사 시점의 공적보험 가입 여부만 확인하므로 동일 사업체에 취업이 유지되지 않았거나 조사 시점들 사이에 고용 단절이 있었어도 취업을 유지한 것으로 간주한다는 문제가 있다. 본 연구에서는 이와 구분하여 전체 졸업자 중 최초 조사 시점 이후 조사 시점마다 취업하고 있는 졸업자 비중을 취업지속률로 부르고 그 크기를 비교하였다.

특성화고를 2020년에 졸업한 사람 중 같은 해 4월 1일에 취업상태인 졸업자는 26.1%였고 그 비중은 10월 1일 기준 26.6%로 소폭 상승하였다가 이듬해 4월 1일에는 25.4%로 감소한다. 2021년 졸업자의 추이도 비슷하여 4월 1일 기준으로는 26.4%, 10월 1일 기준 27.4%, 이듬해 4월 1일 기준 26.1%였다. 최초 시점에서 6개월 뒤 취업지속률은 20.0~20.4%, 12개월 뒤 취업지속률은 16.8~16.9%였다.

취업률과 취업지속률은 성별 차이가 뚜렷한데 졸업년도 이듬해 취업률은 남성이 여성에 비해 6.7~7.6%p 낮았다. 비진학 진로 선택자에게서 취업 지표의 성별 차이는 병역에서 비롯하는 것으로 여겨진다.

〈표 IV-16〉 특성화고 졸업자 성별 유지취업 현황

(단위: %)

| 졸업년도 | 구분 | 동년 4.1. 기준 취업률 | 동년 10.1. 기준 | | 차년 4.1. 기준 | |
|------|----|-------------------|-------------|-------|------------|-------|
| | | | 취업률 | 취업지속률 | 취업률 | 취업지속률 |
| 2020 | 남 | 25.4 | 24.6 | 18.7 | 22.1 | 14.7 |
| | 여 | 27.0 | 29.4 | 21.7 | 29.7 | 19.6 |
| | 소계 | 26.1 | 26.6 | 20.0 | 25.4 | 16.8 |
| 2021 | 남 | 26.1 | 25.1 | 19.1 | 23.2 | 15.1 |
| | 여 | 26.7 | 30.5 | 22.1 | 29.9 | 19.3 |
| | 소계 | 26.4 | 27.4 | 20.4 | 26.1 | 16.9 |

4. 특성화고 학생의 기초학습능력과 학습권

1) 분석의 개요

특성화고 학생도 사회의 일원으로 살아갈 수 있는 역량을 기를 수 있도록 인문적 소양을 함양하는 교육 대상이다. 그러나 우리나라에서 특성화고의 인문교육에 대한 지원과 관심은 저조하며 특성화고의 기초학력 수준을 평가할 수 있는 국내 통계자료도 부재한 실정이다. 본 연구에서는 OECD의 국제학업성취도 평가(Programme for International Student Assessment; PISA) 결과를 토대로 중등직업교육과정에 재학 중인 학생들의 학업성취 수준을 비교하였다.

OECD PISA는 3년 주기로 시행되는 학업성취도 평가로 정규 교육과정에서 배운 내용을 실생활에 활용하는 능력을 평가하며 이외에도 주·객관적인 교육 경험을 비롯해 인구학적·사회적 요인을 조사한다. 이번 분석에는 2009년부터 2018년까지의 평가자료를 활용하였다. PISA는 만 15세 학생을 조사 대상으로 삼으므로 학제에 따라 학년이 다양하게 구성된다. 한국의 경우 중학교 3학년부터 고등학교 2학년(9~11학년)까지 참여하였다. 본 연구에서는 교육의 유형(변수명 ISCEDO)을 일반교육(general education)과 직업교육(vocational education) 둘로 구분하였고 예비직업교육(pre-vocational)과 단위교육(modular)은 제외했다.

PISA에서 읽기, 수학, 과학 영역의 국가별 평균 점수는 OECD 회원국 학생들의 평균 점수가 500, 표준편차가 100인 정규분포가 되도록 척도화 과정을 통해서 산출된다. 또한 PISA에서는 시행 주기에 따라 국가별 평균 점수의 변화 추이를 파악할 수 있도록 문항반응이론(item response theory)에 기반한 동등화 과정을 수행하고 있으므로 주기별 평균점수 비교가 가능하다(OECD, 2019). PISA는 성취도 표준점수를 복수의 유의측정값(PV)으로 제공한다. 여기에서는 각 영역별 유의측정값의 평균값을 분석에 사용했다. 가중치는 학생 및 학교에 대한 결측치를 고려한 최종학생가중치(변인명 W_FSTUWT)를 적용하였다.

기초학력은 PISA 2수준을 기준으로 삼았다. PISA는 학생들의 성취수준을 1수준에서 6수준으로 나누어 제시한다. 이때 2수준은 비판적 시민으로서 현대사회에 완전히 참여하기 위해 요구되는 기초수준(baseline level)으로서, 모든 학생이 의

무교육이 종료되는 시점에 도달하기를 기대하는 수준이다(OECD, 2016, p. 34, 37, 38). 2수준 미만 학생의 비율은 각국의 공교육 수준과 교육형평성 정도를 가늠하는 중요한 지표로 작용한다. 이번 분석에서도 1수준과 1수준 미만 학생을 기초학력 기준에 미달하는 것으로 보았다.

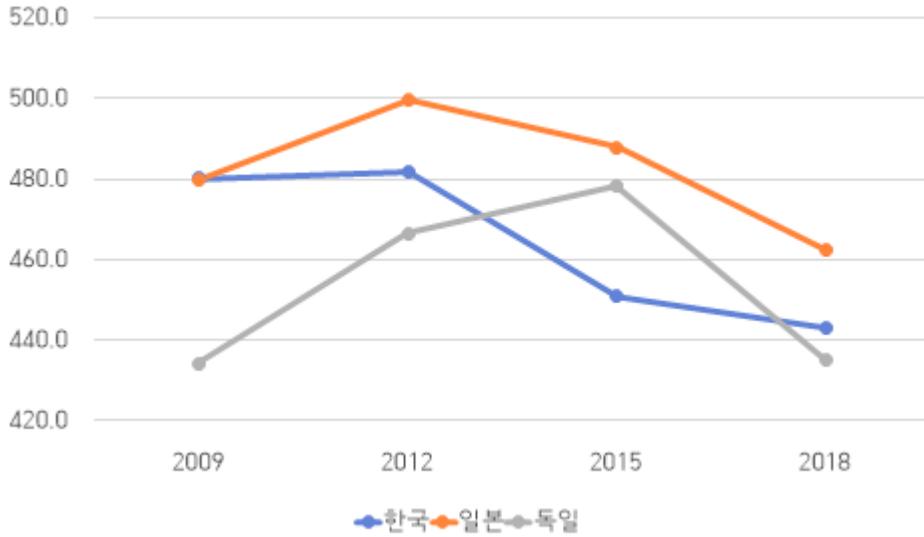
2) 직업계고 학생 학업성취도 비교

직업계고 학생의 읽기, 과학, 수학 능력은 OECD, 한국, 일본, 독일 모두 2012년 조사 이후 저하되는 추세이다. 한국 직업계고 학생은 2009년과 2018년을 비교했을 때 읽기 능력은 36.9점, 과학 능력 27.7점, 수학 능력 18.8점 하락했다. 반면 같은 기간 일본 직업계고 학생의 읽기, 과학, 수학 능력은 각각 17.7점, 9.0점, 4.9점 하락했고 독일 직업계고 학생은 -0.8점, 25.1점, 0.4점 하락했다. 한국 직업계고 학생들의 학업성취 하락 폭은 OECD, 일본, 독일에 비해서 규모가 컸다.

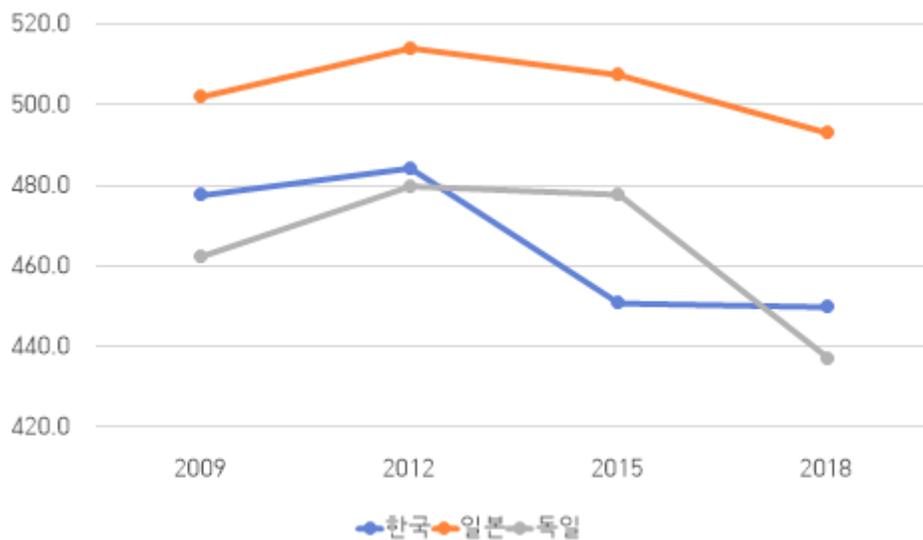
〈표 IV-17〉 연도별 OECD PISA 점수

| | 조사 년도 | OECD평균 | | 한국 | | 일본 | | 독일 | |
|----|----------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | 일반계 | 직업계 | 일반계 | 직업계 | 일반계 | 직업계 | 일반계 | 직업계 |
| 읽기 | 2009 | 527.1 | 477.5 | 558.3 | 479.9 | 532.5 | 479.7 | 500.6 | 434.1 |
| | 2012 | 535.3 | 493.1 | 549.2 | 481.7 | 550.4 | 499.4 | 508.9 | 466.3 |
| | 2015 | 521.8 | 474.5 | 529.5 | 450.7 | 525.3 | 487.7 | 513.3 | 477.9 |
| | 2018 | 512.9 | 456.6 | 528.0 | 443.0 | 516.7 | 462.0 | 500.4 | 434.9 |
| 과학 | 2009 | 542.7 | 491.5 | 557.4 | 477.5 | 551.2 | 501.9 | 523.4 | 462.2 |
| | 2012 | 544.4 | 504.2 | 551.1 | 484.3 | 557.2 | 514.0 | 525.3 | 479.6 |
| | 2015 | 528.7 | 486.4 | 527.7 | 450.7 | 548.8 | 507.4 | 513.4 | 477.5 |
| | 2018 | 525.7 | 480.8 | 532.6 | 449.8 | 540.2 | 492.9 | 505.2 | 437.1 |
| 수학 | 2009 | 538.2 | 484.9 | 568.4 | 477.2 | 541.0 | 490.6 | 515.3 | 470.0 |
| | 2012 | 541.7 | 493.1 | 571.2 | 483.6 | 548.8 | 497.3 | 514.3 | 491.6 |
| | 2015 | 528.3 | 481.3 | 537.3 | 451.9 | 543.7 | 497.4 | 509.5 | 486.7 |
| | 2018 | 525.3 | 479.0 | 539.2 | 458.4 | 539.6 | 485.8 | 501.3 | 469.6 |

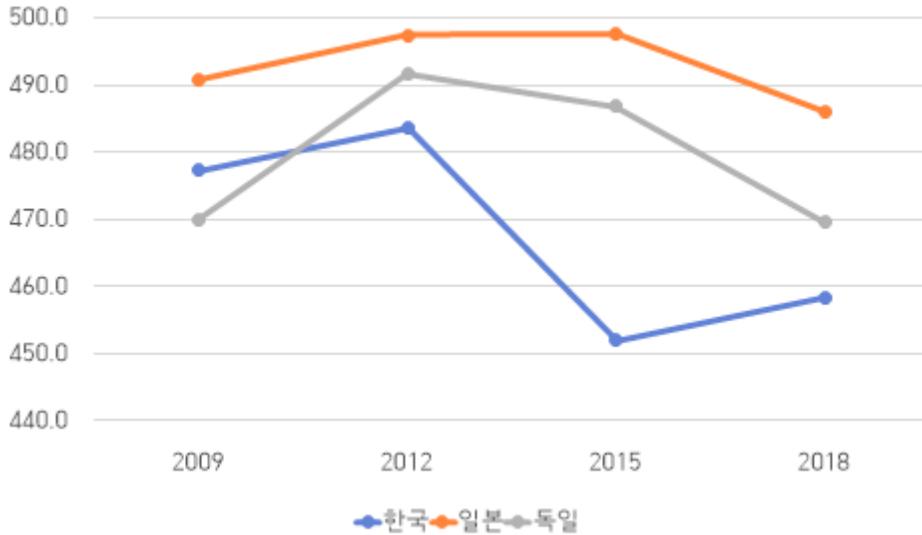
〈그림 IV-19〉 직업계고 학생의 읽기 능력 점수 비교



〈그림 IV-20〉 직업계고 학생의 과학 능력 점수 비교



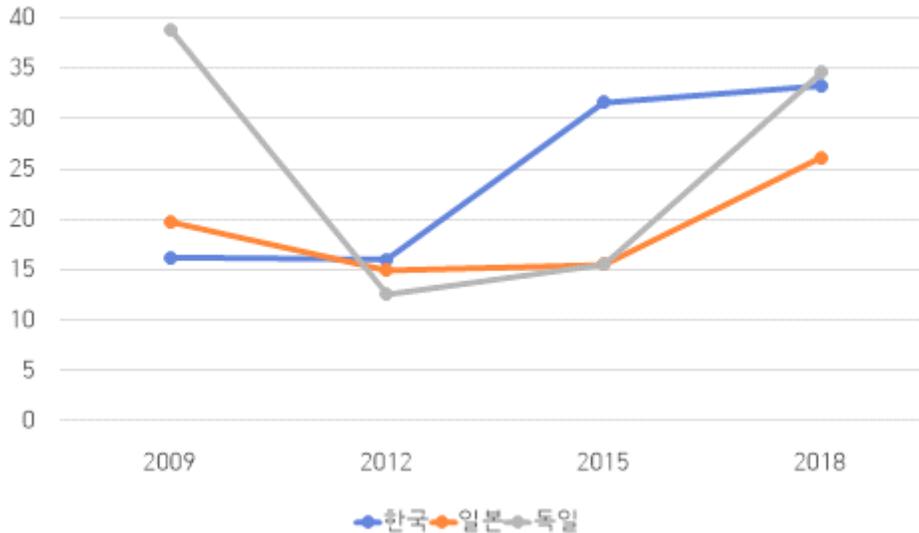
〈그림 IV-21〉 직업계고 학생의 수학 능력 점수 비교



한국 직업계고 학생 중 기초수준에 미달한 학생의 비율은 2009년 이후 크게 증가한 것으로 나타났다. 한국 직업계고의 읽기 능력 저성취 학생 비율은 2009년 16.2%에서 2018년 33.2%로 배 이상 증가했다. PISA에서 읽기 영역의 2수준은 학생들이 삶에 효과적이고 생산적으로 참여할 수 있는 기초수준으로 2000년 PISA 시험을 치른 학생들을 대상으로 한 후속 연구에서 읽기 능력이 2수준 미만이었던 학생들은 중등교육에 참여하지 않음으로써 중등교육을 이수하지 못하고 청년기 노동시장에서의 결과가 나쁠 위험이 불균형하게 더 높은 것으로 나타났다(OECD, 2016).

〈그림 IV-22〉 직업계고 학생의 읽기 소양 저성취 비율

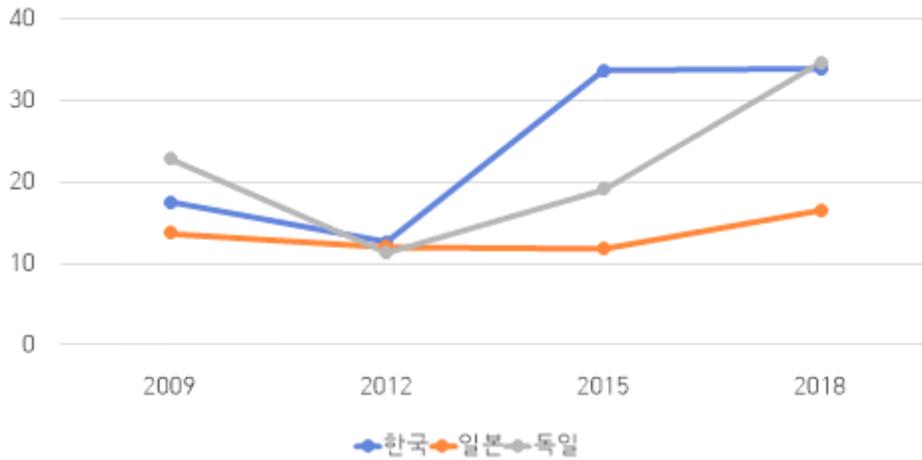
(단위: %)



한국 직업계고 학생 중 과학 능력 저성취 학생 비율은 2009년 17.5%에서 2018년 33.8%로 증가했다. 같은 기간 일본에서는 13.6%에서 16.5%로 증가했고, 독일은 22.8%에서 34.6%로 증가하여 한국보다 증가 폭이 낮았다. PISA에서 과학 영역의 2수준은 비판적이고 정보에 정통한 시민으로서 과학 관련 문제에 관여하기 위해 요구되는 기초적인 수준의 과학 숙련도로 간주된다. 과학에서의 능력은 과학 지식의 본질과 기원에 대한 학생들의 믿음과 관련이 있다(OECD, 2016). 수학 능력에서도 한국 직업계고 학생 중 저성취 학생의 비율은 2009년 7.3%에서 2018년 33.0%로 증가했는데 같은 기간 일본은 11.5%에서 18.2%로 늘었고, 독일은 17.6%에서 17.1%로 소폭 감소했다.

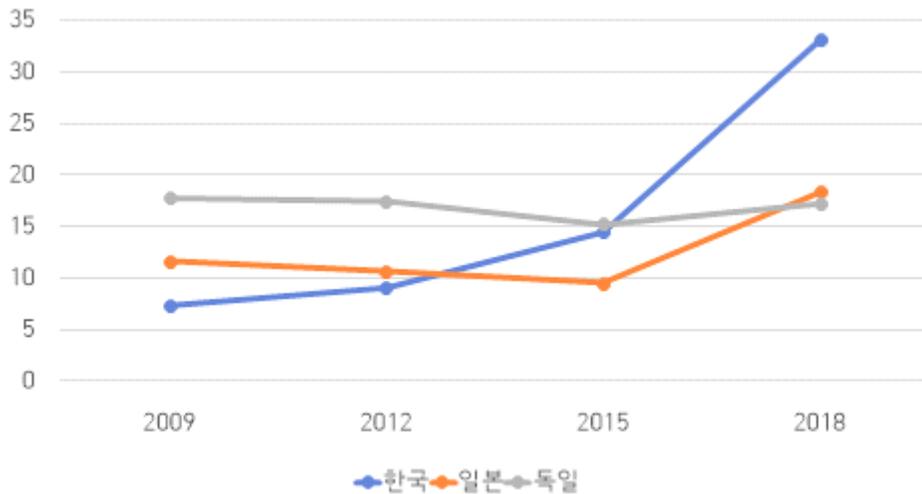
〈그림 IV-23〉 직업계고 학생의 과학 소양 저성취 비율

(단위: %)



〈그림 IV-24〉 직업계고 학생의 수학 소양 저성취 비율

(단위: %)



3) 교육시간 비교

고등학교 계열별 주당 수업시간에서도 일반계고와 직업계고 사이에는 큰 차이가 있었다. 2009~2018년 기간 동안 국어 수업시간은 주당 21분에서 50분으로, 과학 수업시간은 21분에서 46분으로, 수학 수업시간은 43분에서 53분으로 차이가 확대되었다. 가장 차이가 컸던 해는 2015년 조사였고, 2018년 조사에서는 2015년에 비해 수업시간 차이가 줄어들었지만, 여전히 2009년에 비해서는 큰 편이다.

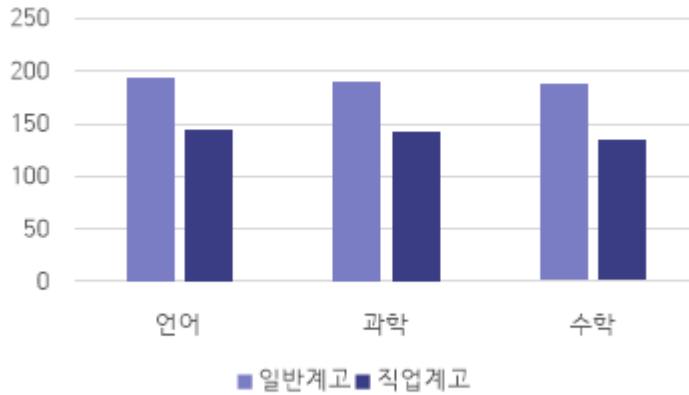
〈표 IV-18〉 과목별 주당 수업시간

(단위: 분)

| | 조사 년도 | OECD평균 | | 한국 | | 일본 | | 독일 | |
|----|----------|--------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| | | 일반계 | 직업계 | 일반계 | 직업계 | 일반계 | 직업계 | 일반계 | 직업계 |
| 읽기 | 2009 | 210 | 177 | 217 | 196 | 225 | 167 | 185 | 157 |
| | 2012 | 209 | 162 | 213 | 165 | 219 | 161 | 192 | 133 |
| | 2015 | 213 | 163 | 212 | 137 | 234 | 176 | 197 | 198 |
| | 2018 | 214 | 165 | 193 | 143 | 230 | 173 | 202 | 152 |
| 과학 | 2009 | 228 | 173 | 222 | 202 | 259 | 156 | 192 | 167 |
| | 2012 | 229 | 170 | 224 | 167 | 255 | 171 | 198 | 152 |
| | 2015 | 224 | 161 | 223 | 141 | 263 | 172 | 193 | 180 |
| | 2018 | 230 | 177 | 189 | 142 | 260 | 186 | 203 | 207 |
| 수학 | 2009 | 192 | 130 | 190 | 147 | 157 | 119 | 241 | 177 |
| | 2012 | 212 | 126 | 210 | 154 | 181 | 115 | 257 | 112 |
| | 2015 | 201 | 117 | 180 | 121 | 193 | 115 | 228 | 124 |
| | 2018 | 195 | 121 | 186 | 133 | 188 | 118 | 223 | 91 |

〈그림 IV-25〉 2018년 한국 고등학교 계열별 수업 시간 차이

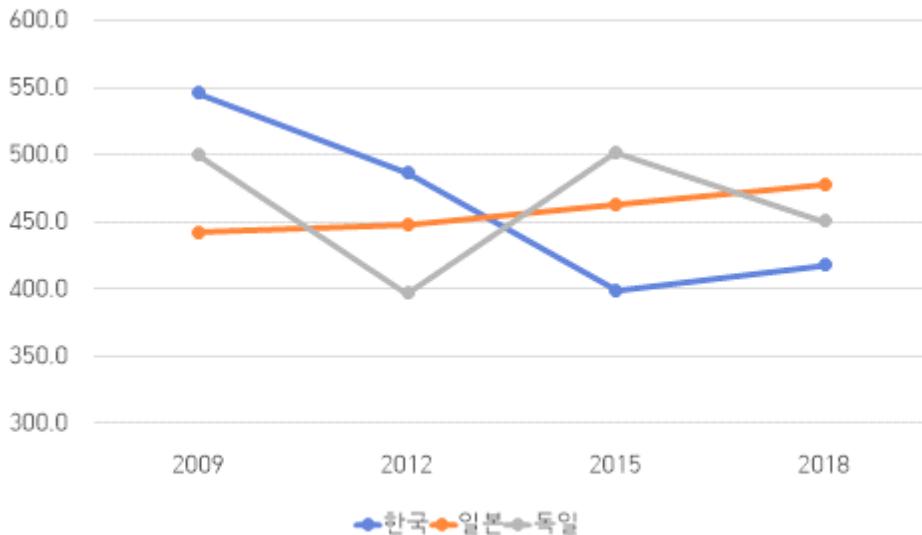
(단위: 분)



직업계고에서 국어, 과학, 수학 세 과목의 주당 총 수업시간을 일본, 독일과 비교해 보면 일본은 수업시간이 점차 증가하였고, 독일은 증감이 반복되고 있지만 한국은 2009년 545분에서 2018년 418분으로 꾸준히 감소하는 추세임이 드러난다(〈그림 IV-26〉).

〈그림 IV-26〉 직업계고 국어·과학·수학 수업 시간 비교

(단위: 분)



5. 한국교육고용패널조사(KEEP)II 분석

1) 특성화고 진학자 일반 현황

(1) 특성화고 진학 배경

한국교육고용패널조사II 1차년도(2016) 조사에 따르면 학교 선택 이유 질문에서 특성화고 재학생 중 39.7%는 ‘취업하기 위하여’라고 응답했다. 23.31%는 ‘성적에 맞추어서’, 21.3%는 ‘나의 적성을 고려하여’ 응답을 선택했다. ‘성적에 맞추어서’ 응답률은 전체 학교 유형 중 특성화고 재학생에게서 가장 높고, 진학할 학교 유형 선택 시기에서도 특성화고가 재학생이 다른 학교 유형 재학생에 비해 다소 늦은 시기에 선택한 것으로 나타나 특성화고 진학 선택에 상대적으로 수동적 측면이 있었음을 보여준다.

〈표 IV-19〉 재학 중인 학교 유형 선택 이유 및 시기

(단위: 명, %)

| | | 특성화고 | | 마이스터고 | | 일반계고 | |
|----------|------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | 빈도 | 백분율 | 빈도 | 백분율 | 빈도 | 백분율 |
| 학교 선택 이유 | 대학진학 | 195 | 7.51 | 2 | 0.20 | 3,300 | 61.2 |
| | 가정형편 | 54 | 2.08 | 54 | 5.29 | 29 | 0.54 |
| | 성적에 맞추어 | 605 | 23.31 | 19 | 1.86 | 761 | 14.11 |
| | 나의 적성 고려하여 | 553 | 21.31 | 202 | 19.80 | 514 | 9.53 |
| | 취업하기 위하여 | 1,031 | 39.73 | 716 | 70.20 | 82 | 1.52 |
| | 기타 | 157 | 6.05 | 27 | 2.65 | 706 | 13.09 |
| 학교 선택 시기 | 초등학교 | 18 | 0.69 | 3 | 0.29 | 196 | 3.64 |
| | 중학교 1학년 | 59 | 2.27 | 51 | 5.00 | 351 | 6.51 |
| | 중학교 2학년 | 282 | 10.87 | 223 | 21.86 | 448 | 8.31 |
| | 중학교 3학년 | 2,235 | 86.16 | 743 | 72.84 | 4,397 | 81.55 |

주 : 학교 선택 시기 결측 1

특성화고 진학자는 다른 유형의 고등학교 진학자에 비해 진학할 고등학교 선택 시 본인, 부모님의 의사로 결정했다는 응답이 낮은 편이다. 반면 학교 선생님의 영향을 받았다는 응답은 다른 유형 고등학교 진학자에 비해 높은 것으로 나타났다. 진학할 고등학교 유형 선택에 영향을 미친 사람을 1~3순위까지 추리면 특성화고, 마이스터고는 본인, 부모님, 선생님 순이었고 일반계고는 본인, 부모님, 친구 순이었다. 특성화고는 다른 유형 학교 진학자에 비해 본인, 부모님의 영향이 각각 70.9, 49.9%로 상대적으로 낮았고, 선생님의 영향은 40.7%로 높았다.

〈표 IV-20〉 고등학교를 선택할 때 가장 크게 영향을 준 사람

(단위: 명, %)

| | | 특성화고 | | 마이스터고 | | 일반계고 | | 기타 | |
|---------|-------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | 빈도 | 백분율 | 빈도 | 백분율 | 빈도 | 백분율 | 빈도 | 백분율 |
| 1 순위 | 본인 | 1,262 | 48.7 | 512 | 50.2 | 2,990 | 55.5 | 808 | 52.1 |
| | 부모님(혹은 보호자) | 490 | 18.9 | 266 | 26.1 | 1,544 | 28.6 | 442 | 28.5 |
| | 학교 선생님 | 503 | 19.4 | 117 | 11.5 | 321 | 6.0 | 130 | 8.4 |
| | 친인척 | 35 | 1.4 | 27 | 2.6 | 47 | 0.9 | 20 | 1.3 |
| | 학원(과외) 선생님 | 26 | 1.0 | 5 | 0.5 | 103 | 1.9 | 71 | 4.6 |
| | 선배 | 54 | 2.1 | 33 | 3.2 | 28 | 0.5 | 21 | 1.4 |
| | 친구 | 176 | 6.8 | 45 | 4.4 | 282 | 5.2 | 43 | 2.8 |
| | 기타 | 46 | 1.8 | 15 | 1.5 | 77 | 1.4 | 15 | 1.0 |
| | 계 | 2,592 | 100.0 | 1,020 | 100.0 | 5,392 | 100.0 | 1,550 | 100.0 |
| 2 순위 | 본인 | 578 | 22.7 | 265 | 26.1 | 1,201 | 22.4 | 374 | 24.3 |
| | 부모님(혹은 보호자) | 805 | 31.6 | 336 | 33.1 | 2,239 | 41.8 | 643 | 41.8 |
| | 학교 선생님 | 554 | 21.7 | 213 | 21.0 | 635 | 11.9 | 194 | 12.6 |
| | 친인척 | 45 | 1.8 | 25 | 2.5 | 92 | 1.7 | 21 | 1.4 |
| | 학원(과외) 선생님 | 26 | 1.0 | 12 | 1.2 | 226 | 4.2 | 129 | 8.4 |
| | 선배 | 93 | 3.6 | 47 | 4.6 | 86 | 1.6 | 39 | 2.5 |
| | 친구 | 353 | 13.8 | 85 | 8.4 | 756 | 14.1 | 100 | 6.5 |
| | 기타 | 96 | 3.8 | 32 | 3.2 | 121 | 2.3 | 40 | 2.6 |
| | 계 | 2,550 | 100.0 | 1,015 | 100.0 | 5,356 | 100.0 | 1,540 | 100.0 |

주 : 1순위 결측 3, 2순위 결측 45

〈표 IV-21〉 고등학교를 선택할 때 영향을 준 사람 1~3순위

(단위: %)

| 순위 | 특성화고 | | 마이스터고 | | 일반계고 | | 기타 | |
|----|------|------|-------|------|------|------|-----|------|
| | | 백분율 | | 백분율 | | 백분율 | | 백분율 |
| 1 | 본인 | 70.9 | 본인 | 76.2 | 본인 | 77.7 | 본인 | 76.2 |
| 2 | 부모님 | 49.9 | 부모님 | 59.0 | 부모님 | 70.1 | 부모님 | 70.0 |
| 3 | 선생님 | 40.7 | 선생님 | 32.4 | 친구 | 19.2 | 선생님 | 20.9 |

특성화고 진학 결정요인을 살펴보기 위해 개인 특성 3개 변수(중3시기 성적, 고교 졸업 직후 계획, 자기효능감)와 가구 특성 2개 변수(가구 소득, 부모 학업 지원 행동)를 공변인으로 삼아 로지스틱 회귀 분석을 시행했다. 중3 시기 성적은 1~4등급과 5~9등급으로 구분했고 고교 졸업 직후 계획은 취업, 창업을 준거로 삼고 나머지를 1로 더미 처리했다. 자기효능감은 관련 5점 리커트 척도 6개 문항의 응답을 합했고 부모 학업 지원 행동은 관련 5점 리커트 척도 10개 문항의 응답을 합했다. 분석 결과 5개 공변인 모두가 특성화고 진학 결정에 유의한 영향을 미친 것으로 나타났다. 구체적으로 중학교 3학년 성적이 높은 학생이 특성화고에 진학할 확률이 낮았고, 고등학교 졸업 직후 취업을 계획하는 학생이 그렇지 않은 학생에 비해 특성화고 진학 확률이 높았다. 가구 월평균 소득이 높을수록, 부모의 지원이 많을수록, 자기효능감이 높을수록 특성화고 진학 확률이 낮았다. 선행연구(길혜지·백순근·양현경, 2018)에서 성별, 중학교 3학년 성적, 학교 선택시기, 가정 경제수준, 부모의 학업 지원, 거주지역 요인이 마이스터고 진학을 결정하는 데 영향을 미쳤다고 보고한 바 있는데 본 회귀모델에서는 성별, 학교 선택시기, 거주지역 변인이 모델의 예측력을 약화시켜 제외했다.

〈표 IV-22〉 특성화고 진학 확률을 예측하기 위한 로지스틱 분석 결과

| | B | SE | Exp(β) | p |
|--------------|--------|-------|----------------|--------|
| 가구 월평균 소득 | -0.001 | 0.000 | 0.999 | <0.001 |
| 중3 성적(상) | -1.764 | 0.059 | 0.171 | <0.001 |
| 졸업 직후 계획(취업) | 1.536 | 0.056 | 4.644 | <0.001 |
| 자기효능감 | -0.016 | 0.007 | 0.984 | 0.014 |
| 부모 학업 지원 행동 | -0.026 | 0.005 | 0.974 | <0.001 |
| 상수항 | -1.088 | 0.213 | 0.337 | <0.001 |

주 : Cox and Snell $R^2 = 0.245$

(2) 학교생활

학교생활 만족도를 묻는 문항 전반에서 특성화고와 일반계고 재학생 사이에는 유의미한 차이가 없었으나 마이스터고 재학생과는 차이가 확인된다($p < 0.001$). 학교 시설과 환경에서도 특성화고와 마이스터고 사이에는 유의한 차이가 있다. 마이스터고 재학생은 학교 만족도, 실습환경을 다른 유형 고등학교 재학생에 비해 높게 평가했다.

〈표 IV-23〉 고등학교 만족도와 교육환경

(단위: 명, %)

| | 특성화고 | 마이스터고 | 일반계고 | 기타 | F(p) | 사후검정 ¹⁾ |
|---------------------------|------|-------|------|------|-------------------------|--------------------|
| 현재 학교생활 전반에 대해 만족하고 있습니까? | 3.64 | 3.86 | 3.62 | 3.68 | 21.388 ($< .001$) | 일반계고, 기타 |
| 교과 교실(전공실습실)이 잘 갖추어져 있다 | 3.88 | 4.29 | 3.55 | 3.94 | 266.002 ($< .001$) | 기타 |

주1) : 특성화고 동질 집단

학교 (담임)선생님의 학생 이해, 관심, 지지를 묻는 질문에서도 특성화고와 마이스터고 패널 사이에는 유의한 차이가 확인된다. 통계적으로는 학교생활을 묻는 다수의 문항에서 특성화고는 같은 직업교육 수행 중등교육기관인 마이스터고보다 일반계고에 더욱 가까운 것으로 나타난다.

〈표 IV-24〉 교사의 학생 지지

(단위: 명, %)

| | 특성화고 | 마이스터고 | 일반계고 | 기타 | F(p) | 사후검정 ¹⁾ |
|-------------------------------|------|-------|------|------|-----------------------|--------------------|
| 선생님은 나를 이해해주시다 | 3.73 | 4.00 | 3.74 | 3.89 | 40.176 ($<.001$) | 일반계고 |
| 선생님은 나의 진로와 적성에 관심을 가져주시다 | 3.75 | 4.10 | 3.68 | 3.91 | 78.359 ($<.001$) | 일반계고 |
| 담임 선생님은 내가 어려운 문제가 있을 때 도와주시다 | 3.84 | 4.14 | 3.82 | 3.98 | 47.651 ($<.001$) | 일반계고 |

주1) : 특성화고 동질 집단

보통교과목에 대한 흥미와 학업성취를 확인한 문항에서 특성화고 패널은 대체로 다른 유형 학교 패널에 비해 학업 흥미(재미있다, 좋아한다)가 낮은 것으로 나타났다. 그러나 주관적 학업 성취는 수학 교과목을 제외하면 다른 유형 고등학교 재학생과 차이가 없거나 더 높은 수준이었다.

마이스터고 패널과 비교하였을 때에는 모든 보통교과목에서 특성화고 패널이 흥미, 학업성취가 낮은 수준으로 확인된다. 이 같은 차이는 전문교과에서도 확인된다. 전문교과에 대한 흥미와 학업성취 모두 특성화고 패널이 마이스터고 패널에 비해 낮았다. 특성화고, 마이스터고 패널 모두 보통교과보다는 전문교과에 높은 흥미와 학업성취를 보이는 것으로 확인되었다.

〈표 IV-25〉 보통교과 및 전문교과 학업 흥미와 성취

| | | 특성화고 | 마이스터고 | 일반계고 | 기타 | t or F (p) | 사후검정 ¹⁾ |
|----|------|------|-------|------|------|-----------------------|--------------------|
| 국어 | 재미있다 | 3.46 | 3.65 | 3.55 | 3.72 | 26.539 ($<.001$) | - |
| | 잘한다 | 3.22 | 3.44 | 3.09 | 3.25 | 49.236 ($<.001$) | 기타 |
| | 좋아한다 | 3.36 | 3.56 | 3.42 | 3.58 | 22.044 ($<.001$) | 일반계고 |
| 수학 | 재미있다 | 2.96 | 3.39 | 3.20 | 3.38 | 76.701 ($<.001$) | - |
| | 잘한다 | 3.42 | 3.74 | 3.53 | 3.68 | 52.126 ($<.001$) | - |

| | | 특성화고 | 마이스터고 | 일반계고 | 기타 | t or F (p) | 사후검정 ¹⁾ |
|------|------|------|-------|------|------|------------------------|--------------------|
| | 좋아한다 | 3.48 | 3.90 | 3.78 | 3.86 | 84.458 ($<.001$) | - |
| 영어 | 재미있다 | 3.17 | 3.49 | 3.22 | 3.39 | 30.818 ($<.001$) | 일반계고 |
| | 잘한다 | 2.85 | 3.21 | 2.83 | 3.04 | 44.644 ($<.001$) | 일반계고 |
| | 좋아한다 | 3.05 | 3.42 | 3.15 | 3.31 | 39.081 ($<.001$) | - |
| 과학 | 재미있다 | 3.19 | 3.66 | 3.31 | 3.58 | 52.151 ($<.001$) | - |
| | 잘한다 | 2.83 | 3.23 | 2.74 | 3.04 | 52.539 ($<.001$) | 일반계고 |
| | 좋아한다 | 3.06 | 3.55 | 3.16 | 3.42 | 52.756 ($<.001$) | - |
| 사회 | 재미있다 | 3.25 | 3.56 | 3.28 | 3.52 | 29.138 ($<.001$) | - |
| | 잘한다 | 3.07 | 3.41 | 3.05 | 3.22 | 24.410 ($<.001$) | 일반계고 |
| | 좋아한다 | 3.17 | 3.48 | 3.18 | 3.42 | 27.646 ($<.001$) | 일반계고 |
| 전문교과 | 재미있다 | 3.62 | 4.08 | | | -11.974 ($<.001$) | - |
| | 잘한다 | 3.37 | 3.80 | | | -10.993 ($<.001$) | - |
| | 좋아한다 | 3.54 | 4.00 | | | -12.082 ($<.001$) | - |

주1) : 특성화고 동질 집단

전문교과에 대한 의견을 묻는 문항에서는 모든 문항에서 특성화고 패널과 마이스터고 패널 사이에 유의한 차이가 확인되었다. 두 패널 사이에 평균 차이가 가장 큰 문항은 학교 시설(0.54)이었고 두 번째는 수업 참여도(0.48) 문항이었다. 교육 당사자의 이 같은 응답은 특성화고에 직업교육을 수행할 수 있는 시설, 기자재 등의 기초적 토대가 부족했음을 드러낸다.

전문교과 관련 문항 중 부정 응답이 가장 많았던 문항은 '전문교과 수업만으로 취업에 필요한 전공 지식과 기술을 습득할 수 있다'는 문장에 대한 의견이었다.

취업 실무를 묻는 문항이기는 하나 학생들에게 현재 학교에서의 전문교과 수업이 노동시장으로의 이행에 도움이 될 수 있겠다는 효능감과 만족감을 주고 있지 못한 것으로 평가할 수 있다.

〈표 IV-26〉 전문교과에 대한 의견

| | 특성화고 | 마이스터고 | t(p) |
|---|------|-------|--------------------|
| 전문교과 수업 시간에 적극적으로 참여한다 | 3.75 | 4.23 | -16.517 (〈.001) |
| 전문교과 수업 내용을 충분히 이해할 수 있다 | 3.62 | 4.00 | -11.975 (〈.001) |
| 전문교과(전공) 수업을 위한 실습실 및 기자재가 충분히 제공된다 | 3.81 | 4.35 | -18.290 (〈.001) |
| 전문교과 수업 시간의 이론 및 실습 수업만으로 취업에 필요한 전공 지식과 기술을 충분히 습득할 수 있다 | 3.44 | 3.80 | -10.270 (〈.001) |
| 전문교과의 비중이 지금보다 확대될 필요가 있다 | 3.51 | 3.70 | -5.135 (〈.001) |
| 수업 내용이 현장에서 활용되는 기술 수준을 쫓아가지 못한다 | 2.90 | 2.77 | 3.404 (〈.001) |
| 선생님은 담당 과목에 대한 지식이 많다 | 4.04 | 4.30 | -9.306 (〈.001) |
| 선생님은 수업 내용을 알기 쉽게 잘 가르치신다 | 3.78 | 3.99 | -6.681 (〈.001) |
| 선생님은 학생들이 수업 중에 얼마나 잘 이해하고 있는지를 확인하신다 | 3.63 | 3.93 | -9.550 (〈.001) |

직업주의적 직업교육의 목표로 강조되는 노동시장 이행(School-to-work transition)에 관련된 경험과 만족도에서도 특성화고 패널은 마이스터고 패널과 비교했을 때 취업지도를 덜 경험하였고, 취업지도 경험자의 만족도도 낮았다.

한편 2016년 당시 고등학교 2학년 코호트 대상 패널임에도 취업처 연계를 경험했다는 응답이 마이스터고 패널은 41%, 특성화고 패널은 14%에 이르는 점이 특이한데, 이는 조기에 취업 대상 기업을 정해놓은 뒤 교과과정이 이루어지는 사례⁵⁷⁾를 의미하는 것으로 해석할 수 있다.

57) 다음 사례와 같이 마이스터고, 특성화고에서는 아예 취업처와 연계하여 학급을 편성하기도 한다.

구미전자공고가 운영 중인 '취업맞춤보장반'은 기업의 취업 약속을 전제로 학교가 해당 기업에 맞는 기술

〈표 IV-27〉 취업지도 경험과 만족도

(단위: %)

| | | 특성화고 | 마이스터고 | t(p) |
|--------------------|-----|------|-------|------------------------|
| 취업 상담 | 경험율 | 43 | 64 | -11.705 ($<.001$) |
| | 만족도 | 3.65 | 3.98 | -8.461 ($<.001$) |
| 채용 기업 정보 제공 | 경험율 | 39 | 89 | -36.220 ($<.001$) |
| | 만족도 | 3.72 | 3.97 | -6.773 ($<.001$) |
| 구직활동 지도 경험 | 경험율 | 47 | 82 | -22.094 ($<.001$) |
| | 만족도 | 3.72 | 4.03 | -8.381 ($<.001$) |
| 취업 박람회 및 채용 설명회 참석 | 경험율 | 37 | 68 | -17.536 ($<.001$) |
| | 만족도 | 3.76 | 4.04 | -6.976 ($<.001$) |
| 취업 캠프 경험 | 경험율 | 22 | 35 | 7.601 ($<.001$) |
| | 만족도 | 3.85 | 4.06 | 7.230 ($<.001$) |
| 졸업생 멘토링 | 경험율 | 45 | 53 | -5.746 ($<.001$) |
| | 만족도 | 3.81 | 4.13 | -5.252 ($<.001$) |
| 취업처 연계 | 경험율 | 14 | 41 | -15.647 ($<.001$) |
| | 만족도 | 3.73 | 4.10 | -6.132 ($<.001$) |

진로에 관한 생각과 태도를 묻는 문항에서 특성화고 패널은 다른 유형 고등학교 패널에 비해 부정적이거나 모른다는 응답 비중이 높았다. 모든 문항에서 특성

과 능력을 교육하는 방식이다(임기훈, 2016).

현재 졸업예정자들은 2학년 때 대부분 산학협력을 통해 취업이 확정됐다. 대기업을 중심으로 한 산업체와의 '1대 1 취업보장 맞춤형' 운영으로 조기에 진로를 확보한 덕분이다(문화체육관광부, 2012).

삼성은 이미 1학년 때 기업반을 만드는데요. 성적이 상위 10% 이내에 든 학생들만 지원할 수 있었어요(이선희, 2013).

화고 패널의 점수가 가장 낮다는 점은 특성화고가 직업교육을 목적으로 하는 중등 교육기관이라는 점에서 주목된다.

직업교육의 개념을 둘러싼 논쟁을 뒤로하더라도 현재 한국의 특성화고는 일반 계고에 비해 진로교육을 전문적으로 제공한다고 보기 어렵다.

〈표 IV-28〉 진로에 관한 생각과 태도

| | 특성화고 | 마이스터고 | 일반계고 | 기타 | F(p) | 사후검정 ¹⁾ |
|---|------|-------|------|------|------------------------|--------------------|
| 나는 새로운 직업이나 진로를 개척한 사람들의 사례를 알고 있다 | 3.12 | 3.56 | 3.18 | 3.47 | 95.160 ($<.001$) | 일반계고 |
| 나는 일과 직업 세계가 어떻게 변화되어 왔는지 알고 있다 | 3.15 | 3.59 | 3.20 | 3.40 | 85.371 ($<.001$) | 일반계고 |
| 나는 내가 원하는(혹은 관심 있는) 직업에서 필요로 하는 직업윤리에 대하여 설명할 수 있다 | 3.07 | 3.52 | 3.35 | 3.58 | 116.384 ($<.001$) | - |
| 나는 우리 사회에서 흔히 볼 수 있는 직업에 대한 편견과 고정관념을 설명할 수 있다 | 3.27 | 3.82 | 3.60 | 3.78 | 160.553 ($<.001$) | - |
| 나는 고등학교 졸업 이후에 진학할 수 있는 여러 가지 고등교육기관의 종류를 설명할 수 있다 | 2.84 | 3.30 | 2.87 | 3.17 | 104.803 ($<.001$) | 일반계고 |
| 나는 내가 원하는 대학이나 전공학과의 정보에 대하여 여러 가지 방법으로 탐색할 수 있다 | 3.41 | 3.80 | 3.77 | 3.91 | 138.864 ($<.001$) | - |
| 나는 희망(관심) 직업의 정보를 여러 가지 방법을 통하여 탐색할 수 있다 | 3.58 | 3.99 | 3.86 | 3.98 | 114.099 ($<.001$) | - |
| 나는 여러 가지 직업 정보 중 믿을 수 있는 정보와 그렇지 않은 정보를 판단할 수 있다 | 3.35 | 3.74 | 3.43 | 3.63 | 72.472 ($<.001$) | - |
| 나는 내가 원하는(혹은 관심 있는) 직업을 가지기 위해서 필요한 학력이나 자격 등에 대한 정보를 알고 있다 | 3.61 | 4.05 | 3.70 | 3.82 | 69.941 ($<.001$) | - |
| 나는 나의 특성과 환경을 고려하여 장기적인 진로 계획을 세울 수 있다 | 3.34 | 3.78 | 3.43 | 3.67 | 83.515 ($<.001$) | - |
| 나는 고등학교 졸업 이후의 내 진로에 대한 계획이 있다 | 3.63 | 3.99 | 3.68 | 3.85 | 44.121 ($<.001$) | 일반계고 |
| 나는 내가 원하는 진로를 준비하는 방법을 알고 있다 | 3.44 | 3.85 | 3.60 | 3.80 | 72.188 ($<.001$) | - |
| 나는 진로를 선택할 때 중요하게 생각하는 기준이 있다 | 3.69 | 4.08 | 3.87 | 4.06 | 86.427 ($<.001$) | - |
| 나는 진로를 준비할 때 발생하는 어려움을 극복할 수 있다 | 3.39 | 3.82 | 3.47 | 3.68 | 87.457 ($<.001$) | - |

주1) : 특성화고 동질집단

2) 특성화고 현장실습 경험과 진로 영향

이번 연구에서는 현장실습 경험의 진로 영향을 확인하기 위해 3차년도까지 조사에 참여한 특성화고 졸업생 중 현장실습 경험 유무에 응답했던 패널을 분석 대상으로 삼았다. 3차년도(2019)까지 조사에 참여한 특성화고 졸업생은 1,998명으로 이 중 2017년(3학년)에 현장실습을 경험한 사람은 663명으로 33.2%였고, 경험하지 않았던 사람은 1,335명으로 66.8%를 차지한다. 정부가 집계한 통계에서 2017년 현장실습 참여율은 42.5%(관계부처 합동, 2021)로 한국교육고용패널II와 다소 차이가 있는데 이는 2차년도조사까지 참여한 후 3차년도조사부터 참여하지 않은 패널 중 현장실습 비참여자의 비중이 높기 때문이다. 참고 집단으로서 마이스터고 패널의 경우 3차년도에 828명이 조사에 참여했는데 이 중 현장실습 참여자는 379명, 비참여자는 449명이다.

〈표 IV-29〉 한국교육고용패널II 1~3차년도 특성화고·마이스터고 패널 참여 현황

(단위: 명)

| | 1차년도(2016) | 2차년도(2018) | 3차년도(2019) |
|-----------|------------|------------|------------|
| 특성화고 패널 | 2,595 | 2,184 | 1,998 |
| 현장실습 경험 유 | - | 769 | 663 |
| 현장실습 경험 무 | - | 1,408 | 1,198 |
| 결측 | - | 7 | 4 |
| 2차년도 미참여자 | - | - | 133 |
| 마이스터고 패널 | 1,020 | 844 | 828 |
| 현장실습 경험 유 | - | 422 | 379 |
| 현장실습 경험 무 | - | 421 | 356 |
| 결측 | - | 1 | 1 |
| 2차년도 미참여자 | - | - | 92 |

(1) 현장실습 경험

현장실습이 이루어진 사업체의 규모는 50인 미만 사업장이 56.9%였고, 10인 이하 사업장도 22.3%를 차지했다.

〈표 IV-30〉 특성화고 현장실습 사업체 규모

(단위: 개, %)

| 응답 | 빈도 | 백분율 |
|-----------|-----|------|
| 10인 이하 | 148 | 22.3 |
| 11인~49인 | 229 | 34.5 |
| 50인~299인 | 186 | 28.1 |
| 300인~999인 | 51 | 7.7 |
| 1,000인 이상 | 35 | 5.3 |
| 결측 | 14 | 2.1 |
| 계 | 663 | 100 |

한국교육고용패널조사II는 현장실습과정에서의 경험을 5점 척도 리커트 문항으로 조사했다. 각 응답을 1~5점으로 변환하여 평균을 비교하면 업무 교육(3.9), 작업환경 안전(3.8), 인격적 대우(3.8), 전담교사 관심도(3.7) 문항에서 긍정 응답 비율이 높았고, 전공분야 연관성(3.4)은 다소 비율이 낮았다. 취업 의향은 3.1점으로 가장 낮았다. 5점 리커트 척도에서 중간점 응답의 의미 해석은 다양한 논의가 있어 왔는데 장덕현·조성겸(2017)은 당위적 성격을 갖는 문항에서 중간점 응답이 부정 의미를 내포한다고 지적한다. 이 같은 지적을 고려하면 현장실습 사업체로의 취업 의향은 부정적 응답에 가까운 것으로 해석할 수 있다.

〈표 IV-31〉 현장실습 경험에 대한 의견

| 응답 | 평균 |
|-------------------------|------|
| 수행한 일이 전공 분야와 연관성이 있었다 | 3.44 |
| 작업환경이 안전하다 | 3.80 |
| 현장실습 업체가 인격적인 대우를 해주었다 | 3.83 |
| 현장실습 업체에서 업무를 잘 가르쳐주었다 | 3.86 |
| 현장실습 전담교사의 관심도가 높았다 | 3.66 |
| 졸업 이후 현장실습한 기업에 취업하고 싶다 | 3.07 |

현장실습을 경험한 663명 중 160명(24.1%)은 도중에 그만두었다고 응답하여 현장실습 참여자 중 1/4이 중도 복귀하였음을 보여준다. 신체적·심리적·정신적 부

적응을 중도 복귀 이유로 꼽은 경우가 많았고(43.1%), 산업체의 협약 사항 불이행(9.4%), 학교 측의 배치 부적절(6.3%)도 상당한 비중을 차지했다.

〈표 IV-32〉 현장실습 완료 여부

(단위: 명, %)

| 응답 | 빈도 | 백분율 |
|-----------|-----|------|
| 도중에 그만두었음 | 160 | 24.1 |
| 완료하였음 | 501 | 75.6 |
| 결측 | 2 | 0.3 |
| 계 | 663 | 100 |

〈표 IV-33〉 현장실습을 그만둔 이유

(단위: 명, %)

| 응답 | 빈도 | 백분율 |
|---------------|-----|------|
| 신체적 부적응 | 27 | 16.9 |
| 심리적, 정신적 부적응 | 42 | 26.3 |
| 산업체의 도산 | 3 | 18.8 |
| 산업체의 협약사항 불이행 | 15 | 9.4 |
| 학교 측의 배치 부적절 | 10 | 6.3 |
| 기타 | 60 | 37.5 |
| 결측 | 3 | 0.2 |
| 계 | 160 | 100 |

현장실습을 중도 복귀한 응답자 중 53.8%는 학교 내 실습과정에 참여하거나 학교 수업에 참여하였다고 응답하였으나 자습(16.9%)을 했다거나 특별히 한 일이 없었다(16.3%), 아르바이트를 하였다(5.0%) 등 실습 복귀자에 대한 정상 교육이 이루어지지 않았다는 응답도 38.1%에 달했다. 이는 현장실습 중도 복귀자, 비참여자의 학습권 보장이 대단히 미흡한 실정임을 의미한다.

〈표 IV-34〉 현장실습을 중단 후 남은 실습 기간을 보낸 방법

(단위: 명, %)

| 응답 | 빈도 | 백분율 |
|-------------------------------|-----|------|
| 학교 내에서 현장실습에 상응하는 실습과정에 참여하였음 | 9 | 5.6 |
| 학교 수업에 참여하였음 | 77 | 48.1 |
| 학교에서 자습하였음 | 27 | 16.9 |
| 아르바이트를 하였음 | 8 | 5.0 |
| 자격증 취득을 위해 학원에 다녔음 | 1 | 0.6 |
| 특별히 한 일이 없었음 | 26 | 16.3 |
| 기타 | 11 | 6.9 |
| 결측 | 1 | 0.6 |
| 계 | 160 | 100 |

(2) 졸업 이후 진로

고등학교 졸업 이후 진로는 크게는 진학과 취업으로 나뉘볼 수 있지만 본 연구에서는 특성화고 졸업자의 진로를 면밀히 살펴보기 위해 취업하지 않고 진학한 집단, 진학하지 않았고 취업한 집단, 진학하였고 취업한 집단, 진학하지 않았고 취업하지 않은 집단으로 크게 분류하였다. 아르바이트로 일하고 있는 취업자는 불완전 취업으로 보고 취업자 집단의 집계에서 제외하였다.

그 결과 취업하지 않고 대학(전문대학 포함)에 진학한 사람은 704명(38.1%)이었고, 39명(2.1%)은 학업과 일을 병행하고 있었다. 일-학습을 병행한다는 응답을 합하면 진학률은 40.2%였다. 진학하지 않고 취업한 사람은 495명(26.8%)이었고 졸업 후 진학과 취업 어느 쪽도 선택하지 않았거나 불완전 취업 상태에 놓여 있는 사람은 609명(33.0%)으로 취업자보다 규모가 컸다.

현장실습 참여 여부를 기준으로 집단을 나눠서 비교해 보았을 때 현장실습 참여자 658명 중 197명(일-학습 병행 18명 포함)(29.9%)이 진학하였고, 현장실습에 참여하지 않은 1,190명 중 546명(일-학습 병행 39명 포함)(45.9%)이 진학하여 현장실습 비참여자의 진학률이 높았다. 현장실습 참여자 중 2.7%, 비참여자 중 1.8%는 학업과 일을 병행하고 있었으며 전체 취업자 중 일-학습 병행자의 비율은

7.3%였다.

현장실습 참여자 중 226명(34.4%), 비참여자 중 269명(22.7%)은 대학에 진학하지 않고 수입을 목적으로 일을 하고 있어 현장실습 참여 여부와 취업 선택 사이에는 뚜렷한 차이가 보인다. 그러나 진학과 취업 중 어느 쪽도 선택하지 않아 구직 혹은 실업 상태에 놓여 있거나 불완전 취업 상태에 놓여 있는 사람의 비중은 현장실습 참여 집단에서는 35.7%, 현장실습 비참여집단 중에는 31.5%로 현장실습 참여 집단에서의 비중이 유의하게 높았다($p=0.035$). 이러한 결과는 통념과 달리 현장실습에 참여한 특성화고 졸업자의 진로 경험의 질이 비참여자에 비해 낮을 가능성을 시사한다. 앞서 현장실습 참여자들에게 현장실습 경험에 대한 의견을 물었을 때 실습 기업으로의 취업 의향을 묻는 문항에서 점수가 가장 낮았던 점도 이러한 분석을 뒷받침한다.

〈표 IV-35〉 특성화고 패널의 졸업 후 진로(3차년도(2019) 기준)

(단위: 명)

| 응답 | 현장실습 참여 | 현장실습 비참여 | 계 |
|-----------------------------|---------|----------|-------|
| 미취업 진학자 ¹⁾ | 179 | 525 | 704 |
| 비진학 취업자 ²⁾ | 226 | 269 | 495 |
| 진학 취업자 ²⁾ | 18 | 21 | 39 |
| 미진학·불안정 취업자 ³⁾⁴⁾ | 235 | 374 | 609 |
| 계 | 658 | 1,189 | 1,847 |

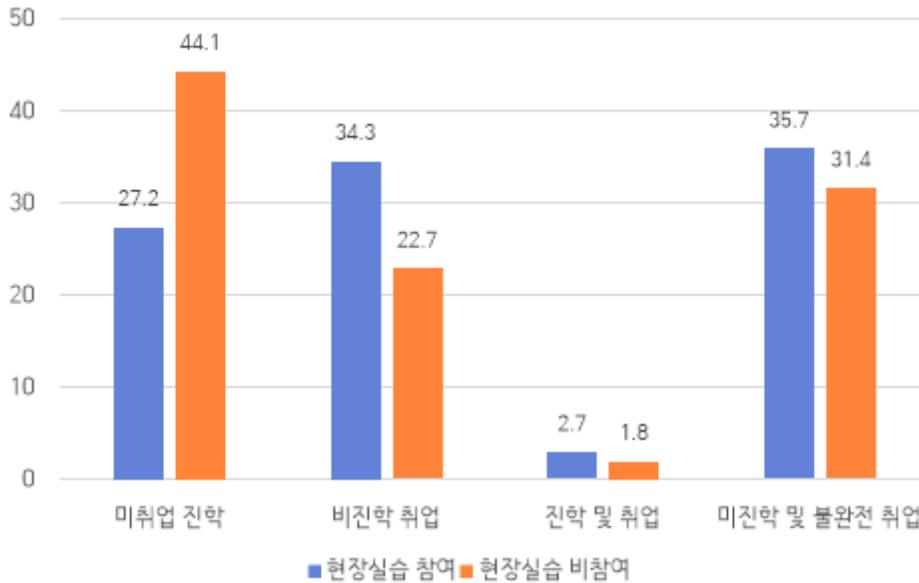
주1), 3) : 아르바이트 포함

주2) : 아르바이트 제외

주4) : $\chi^2=3.477$, $p=0.035$

〈그림 IV-27〉 현장실습 참여 여부와 졸업 후 진로

(단위: %)



비진학 취업자 495명 중 472명은 임금노동자이고, 나머지는 자영업자(10명), 고용주(3명), 특수고용노동자(2명), 무급가족종사자(8명)로 일하고 있다. 아래에서는 472명의 비진학 임금노동자를 대상으로 현장실습 참여 여부에 따라 노동시장에서의 상태와 경험을 살펴보았다.

한국교육고용패널II는 현장실습과 취업의 연계 여부를 확인할 수 있는 문항을 제공하고 있지 않아 현장실습제도를 통한 노동시장 이행 성과를 직접적으로 확인하는 것은 불가능하다. 다만 취업 시기가 졸업 이전인 경우 현장실습 사업체와 취업 사업체가 동일할 가능성이 클 것으로 가정할 수 있다. 비진학 임금노동자 패널의 취업 시기를 분석해보면 현장실습 참여 집단에서는 52.3%가 졸업 전에 취업했고 47.7%는 졸업 후에 취업했다. 현장실습에 참여하지 않은 집단에서는 49.2%가 졸업 이전에 취업했고 50.8%는 졸업 후에 취업하여 현장실습 참여 집단에 비해 졸업 후 취업자의 비중이 소폭 높았으나 유의한 차이는 아니었다. 이 같은 결과는 비진학으로 진로를 정한 경우에 현장실습제도 참여와 취업 성공 여부 사이에 뚜렷한 연관이 없음을 의미한다.

〈표 IV-36〉 현장실습 참여 여부와 비진학 임금노동자의 취업 시기

(단위: %, 명)

| 응답 | 현장실습 참여 | 현장실습 비참여 | 계 |
|------------|---------|----------|------|
| 고등학교 졸업 이전 | 52.3 | 49.2 | 50.6 |
| 고등학교 졸업 이후 | 47.7 | 50.8 | 49.4 |
| 빈도 계 | 214 | 256 | 470 |

취업 정보를 얻은 경로를 묻는 질문에는 현장실습 참여 여부와 상관없이 학교 취업지원센터, 학과 및 교수 등 학교로부터 취업 정보를 얻었다는 응답의 비중이 컸다(225명, 45.5%). 현장실습 참여 경험에 따라 나누어 보면 현장실습 참여자 중에서는 48.2%가, 비참여자 중 43.1%가 학교로부터 취업 정보를 얻었다. 현장실습 참여자를 현장실습 완료 여부로 나누어 살펴보면 현장실습 완료자 중에서는 학교로부터 취업 정보를 얻었다는 응답의 비중이 57.1%인 반면 현장실습 비완료자 중에서는 같은 응답의 비중이 23.1%로 유의하게 큰 차이가 나타났다($p < 0.001$). 이는 현장실습을 완료하지 못한 취업 희망 학생은 현장실습 비참여자에 비해서도 학교로부터 취업 지원 측면에서 불이익을 받은 것임을 보여준다.

취업에 무엇이 가장 도움이 되었느냐는 질문에는 자격증 취득으로 도움을 받았다는 응답의 비중이 현장실습 참여자와 비참여자 가운데 각각 34.1%, 26.3%로 가장 높아 취업 준비 과정에서 자격증을 매개로 한 경쟁이 작용하고 있는 현실을 반영하였다. 이외에도 취업 정보 검색, 인맥, 일하고 싶은 곳 방문, 구직 정보 인터넷 게재 등 개인적 노력을 통해 취업에 도움을 받았다는 응답의 비중도 각 집단 별로 각각 35.1%, 41.2%에 달해 제도적 지원보다는 개인적 노력이 취업에 커다란 영향을 미치고 있는 것으로 확인되었다. 반면 교사, 학교로부터 취업의 도움을 얻었다는 답변은 현장실습 참여·비참여 두 집단에서 각각 15.6%와 14.5%에 그쳐 개인적 노력으로 도움을 받았다는 응답의 절반에 미치지 못했다.

〈표 IV-37〉 현장실습 참여 여부와 비진학 임금노동자가 취업하기 위한 정보를 얻은 곳

(단위: %, 명)

| 응답 | 현장실습 참여 | 현장실습 비참여 | 계 |
|--------------------|---------|----------|------|
| 학교 취업지원센터 | 41.6 | 38.9 | 40.1 |
| 학과 및 교수 | 9.3 | 6.2 | 7.6 |
| 인터넷-공공사이트 | 14.0 | 16.7 | 15.5 |
| 인터넷-사설사이트 | 7.5 | 7.0 | 7.2 |
| 부모 또는 친척 | 6.1 | 8.6 | 7.4 |
| 친구 또는 선후배 | 13.1 | 11.3 | 12.1 |
| 생활정보지 | 1.4 | 1.6 | 1.5 |
| 공공취업알선기관 방문 및 전화상담 | 1.4 | 0.4 | 0.8 |
| 사설취업알선기관 방문 및 전화상담 | 1.4 | 1.9 | 1.7 |
| 학원(교사, 계시판 등) | 0.5 | 1.2 | 0.8 |
| 직업훈련기관(직업학교 등) | 0.5 | 0.0 | 0.2 |
| 취업박람회(설명회) | 0.0 | 1.6 | 0.8 |
| 기타 | 3.3 | 4.7 | 4.0 |
| 빈도 계 | 214 | 257 | 471 |

〈표 IV-38〉 현장실습 완료 여부와 비진학 임금노동자가 취업하기 위한 정보를 얻은 곳

(단위: %, 명)

| 응답 | 현장실습 완료 | 현장실습 비완료 | 계 |
|----------------|---------|----------|------|
| 학교(취업지원센터, 교사) | 57.1 | 23.1 | 50.9 |
| 학교 이외 | 42.9 | 76.9 | 49.1 |
| 빈도 계 | 175 | 39 | 214 |

주 : $\chi^2=14.81$, $p<0.001$

〈표 IV-39〉 현장실습 참여 여부와 비진학 임금노동자에게 일자리 취업에 가장 도움이 된 것

(단위: %, 명)

| 응답 | 현장실습 참여 | 현장실습 비참여 | 계 |
|---------------------|---------|----------|------|
| 직업훈련(사설학원 포함) | 5.2 | 3.9 | 4.5 |
| 자격증 취득 | 34.1 | 26.3 | 29.8 |
| 취업 정보 검색 | 16.1 | 8.0 | 17.2 |
| 친인척, 선배, 친구 등 | 12.8 | 16.5 | 14.8 |
| 교수(교사), 학교 | 15.6 | 14.5 | 15.0 |
| 일하고 싶은 곳 방문하여 취업 부탁 | 3.8 | 3.1 | 3.4 |
| 면접 훈련 | 4.3 | 9.4 | 7.1 |
| 직업 적성·흥미 검사 | 1.9 | 3.1 | 2.6 |
| 취업박람회 | 0.5 | 0.8 | 0.6 |
| 구직 정보 인터넷 게재 | 2.4 | 3.5 | 3.0 |
| 취업스터디 | 0.5 | 0.0 | 0.2 |
| 외모 관리 | 1.4 | 0.8 | 1.1 |
| 공모전 참여 | 1.4 | 0.0 | 0.6 |
| 빈도 계 | 211 | 255 | 466 |

비진학 임금노동자가 재직 중인 일자리의 계약 형태를 파악하기 위해 한국교육고용패널II의 관련 문항을 종합하여 상용직 중 시간제, 2년 미만 기간제, 재계약 미확정 계약직, 간접고용을 제외하여 정규직으로, 나머지 응답자를 비정규직으로 분류하였다. 그 결과 비진학 임금노동자 중 28.9%는 비정규직으로 일하고 있었고, 현장실습에 참여한 집단에서는 25.7%, 참여하지 않은 집단에서는 31.6%가 비정규직으로 일하고 있어 현장실습 비참여자 집단에서 비정규직 비율이 다소 높았다. 하지만 두 집단 사이에 통계적으로 유의한 차이는 확인되지 않았다 ($p=0.16$).

〈표 IV-40〉 현장실습 참여 여부와 일자리에서 종사상 지위

(단위: %, 명)

| 응답 | 현장실습 참여 | 현장실습 비참여 | 계 |
|------|---------|----------|------|
| 정규직 | 74.3 | 68.4 | 71.1 |
| 비정규직 | 25.7 | 31.6 | 28.9 |
| 계 | 214 | 256 | 470 |

결측 : 2

주 : 정규직은 상용직 중 시간제, 2년 미만 기간제, 재계약 미확정 계약직, 간접고용 제외. 비정규직은 임시직, 일용직, 및 정규직 분류에서 제외된 임금노동자

비진학 임금노동자의 평균임금은 연봉 형태인 경우 2,513만 7천 원, 월급 형태인 경우 187만 2천 원이었다. 현장실습 참여 여부에 따라 나눠서 살펴보면 현장실습 참여 집단의 평균 연봉은 2,433만 2천 원이고 비참여 집단의 평균 연봉은 2,577만 원으로 현장실습 비참여 집단의 임금이 높았으나 유의한 차이는 아니었다. 월급 형태에서는 현장실습 참여 집단이 평균 월 188만 9천 원을 받았고 현장실습 비참여 집단은 월 185만 7천 원을 받아 역시 유의한 차이는 확인되지 않았다. 월급 형태로 급여를 받는 경우, 최저임금(월 174만 원) 미만 수준의 임금을 지급받겠다고 응답한 사람은 118명(33.3%)으로 비진학 취업자 중 상당수는 열악한 일자리에 있음을 보여줬다. 그 비중은 현장실습 참여자 중에는 29.3%, 현장실습 비참여자 중에는 36.8%로 비참여자의 비중이 더 높았으나 통계적으로 유의한 차이는 아니었다($p=0.13$).

〈표 IV-41〉 현장실습 참여 여부와 평균임금

(단위: 명, 만원)

| 응답 | 현장실습 참여 | | 현장실습 비참여 | | 계 | | t(p) |
|-----|---------|---------|----------|---------|-----|---------|---------------|
| | N | 평균 | N | 평균 | N | 평균 | |
| 연봉 | 37 | 2,433.2 | 47 | 2,577.0 | 84 | 2,513.7 | -1.279(0.205) |
| 월급 | 164 | 188.9 | 190 | 185.7 | 354 | 187.2 | 0.803(0.422) |
| 주급 | 1 | 21.0 | - | - | 1 | 21.0 | - |
| 일급 | - | - | 2 | 6.5 | 2 | 6.5 | - |
| 시간급 | 7 | 0.9 | 5 | 0.8 | 12 | 0.9 | 1.845(0.113) |

사업체 규모 면에서는 9.7%가 5인 미만 사업체에 재직하고 있었고 30인 미만 사업체에 40.2%가 재직하고 있었다. 현장실습 참여 여부로 나눠 비교해 보면 30인 미만 사업체 재직자 비중이 현장실습 참여 집단은 42.1%, 현장실습 비참여자 집단은 38.5%로 현장실습 참여자 중 30인 미만 사업체에서 일하는 비중이 높았다. 집단 간 차이는 1,000인 이상 사업체에서 가장 크게 나타났다. 현장실습 참여자 중에는 10.3%, 현장실습 비참여자 중 18.7%가 1,000인 이상 사업체에서 일했다. 현장실습 참여·비참여 집단 사이에 통계적으로 유의한 차이는 사업체 규모 70인을 기준으로 나타났다. 현장실습에 참여한 집단은 비참여한 집단에 비해 70인 미만 사업체에서 재직하고 있을 가능성이 컸다($p=0.013$).

〈표 IV-42〉 현장실습 참여 여부와 사업체 규모

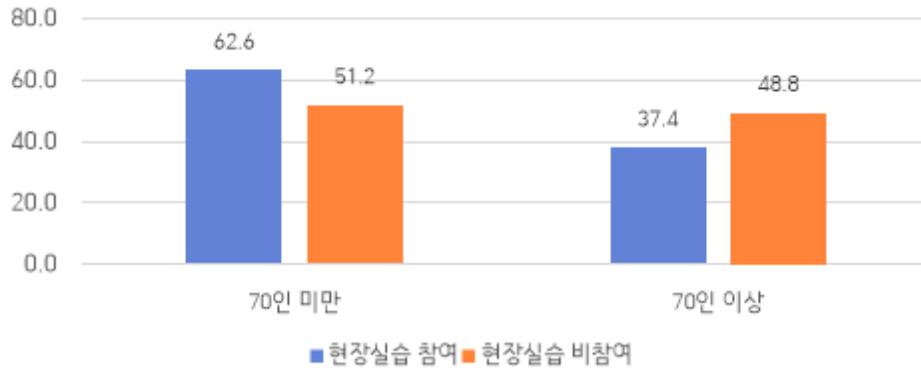
(단위: %, 명)

| 응답 | 현장실습 참여 | 현장실습 비참여 | 계 |
|-----------|---------|----------|------|
| 1~4인 | 8.4 | 10.7 | 9.7 |
| 5~9인 | 10.7 | 9.5 | 10.1 |
| 10~29인 | 22.9 | 18.3 | 20.4 |
| 30~49인 | 10.3 | 7.1 | 8.6 |
| 50~69인 | 10.3 | 5.6 | 7.7 |
| 70~99인 | 3.3 | 5.2 | 4.3 |
| 100~299인 | 13.1 | 12.7 | 12.9 |
| 300~499인 | 6.5 | 6.7 | 6.7 |
| 500~999인 | 4.2 | 5.6 | 4.9 |
| 1,000인 이상 | 10.3 | 18.7 | 14.8 |
| 빈도 계 | 214 | 252 | 466 |

결측 : 6

〈그림 IV-28〉 현장실습 참여 여부와 재직 중인 사업체 규모

(단위: %)



주 : $\chi^2=6.146$, $p=0.013$

비진학 임금노동자 중 18.2%는 일하는 사업체에 노동조합이 있다고 응답했다. 우리나라 노동조합 조직률이 12.5%인 것에 비하면 노동조합이 있는 사업체에서 일하는 응답자의 비중은 높은 편이다. 현장실습 참여 여부와 재직 중인 사업체에 노동조합이 있는지 여부 사이에는 유의한 관계가 확인되지 않았다.

〈표 IV-43〉 현장실습 참여 여부와 재직 중인 사업체의 노동조합 유무

(단위: %)

| | 현장실습 참여 | 현장실습 비참여 | 계 |
|---------|---------|----------|------|
| 노동조합 있음 | 18.6 | 17.9 | 18.2 |
| 노동조합 없음 | 81.4 | 82.1 | 81.8 |
| 빈도 계 | 215 | 257 | 472 |

노동조합이 있는 사업체에서 일한다고 응답한 비진학 임금노동자 중 노동조합에 가입한 사람은 55.0%였다. 현장실습 참여자 중에는 58.3%가, 비참여자 중에는 52.3%가 노동조합에 가입했다. 이와 같이 높은 노동조합 가입률은 노동조합이 있는 사업체로의 취업 자체가 조합 가입을 수월하게 하기 때문으로 보인다.

〈표 IV-44〉 현장실습 참여 여부와 노동조합 가입 여부

(단위: %)

| | 현장실습 참여 | 현장실습 비참여 | 계 |
|------------------------|---------|----------|------|
| 노동조합 가입 | 58.3 | 52.3 | 55.0 |
| 가입 대상에 해당하지 않음 | 13.9 | 18.2 | 16.3 |
| 가입 대상에 해당하나 가입하지 않음 | 27.8 | 29.6 | 28.8 |
| 빈도 계 | 36 | 44 | 80 |

한국교육고용패널II에서는 일과 전공 일치도, 일과 기술·능력 수준, 일과 교육 수준, 업무 만족도 등 응답자와 사업체 사이의 적합도를 평가한 문항을 제공한다. 일과 전공 일치도, 업무 만족도에서 현장실습에 참여한 집단이 그렇지 않은 집단에 비해 긍정적인 응답을 한 사람의 비중이 크긴 하나 통계적으로 유의한 차이는 확인되지 않았다. 일과 기술·능력 수준, 일과 교육 수준은 현장실습에 참여하지 않은 집단에서 수준이 낮다고 응답한 사람의 비중이 약간 높았지만 유의한 차이는 아니다.

〈표 IV-45〉 현장실습 참여 여부와 재직 중인 사업체 적합도

| | 현장실습 참여 | 현장실습 비참여 | 계 |
|--------------|---------|----------|------|
| 일과 전공 일치도 | 3.48 | 3.23 | 3.35 |
| 일과 기술, 능력 수준 | 2.90 | 2.95 | 2.93 |
| 일과 교육 수준 | 2.91 | 2.95 | 2.93 |
| 업무 만족도 | 3.59 | 3.43 | 3.50 |

비진학 임금노동자들은 일하고 있는 사업체에 대한 만족도를 5점 리커트 척도로 평가하는 문항에서 평균 3점 중후반대로 응답했다. 의사소통/인간관계에서 가장 만족도가 높았고 임금, 발전 가능성 복지 후생은 상대적으로 낮게 평가했다. 일하고 있는 사업체에 대한 만족도를 묻는 문항들에서 현장실습 참여 여부에 따른 유의미한 차이는 확인할 수 없었다.

〈표 IV-46〉 현장실습 참여 여부와 재직 중인 사업체 만족도

| | 현장실습 참여 | 현장실습 비참여 | 계 |
|-------------|---------|----------|------|
| 근무환경 | 3.81 | 3.68 | 3.74 |
| 근무시간 | 3.71 | 3.67 | 3.68 |
| 의사소통/인간관계 | 3.86 | 3.78 | 3.82 |
| 임금 | 3.36 | 3.33 | 3.34 |
| 개인의 발전 가능성 | 3.49 | 3.30 | 3.38 |
| 복지후생 | 3.45 | 3.34 | 3.39 |
| 안정성 | 3.68 | 3.61 | 3.64 |
| 전반적인 직장 만족도 | 3.66 | 3.49 | 3.57 |

이상을 요약하면 임금, 고용형태, 사업체 규모, 노동조합, 사업체 적합도 및 만족도 등 다양한 지표에서 현장실습 참여 여부에 따른 긍정적 노동시장 이행 성과는 확인할 수 없었다. 오히려 현장실습에 참여한 집단에서 미진학·미취업·불완전 취업자가 더 많았고, 중규모(70인) 이하 사업체에서 일하고 있을 가능성이 크게 나타나 사회적 통념과 달리 현장실습 참여 경험이 참여자에게 질 좋은 일자리 선택을 방해하고 있을 가능성을 보여줬다. 현장실습을 완료하지 않은 학생에 대한 학교의 소극적인 취업지원 역시 두드러진 시사점 중 하나이다.

본 연구에서는 현장실습 참여 이외에 특성화고 졸업생의 노동시장 이행 성과에 영향을 미치는 변인을 확인하기 위해 현장실습 경험, 일자리 정보 습득 경로, 취업 시기, 고등학교 재학 중 자격증 취득 여부, 중학교 3학년 성적, 자기효능감, 가구 월 소득(로그), 성별을 통제변수로 삼아 각 변인이 비진학 임금노동자의 종사상 지위에 미치는 효과를 로지스틱 분석을 추가로 진행하였다. 그 결과 학교에서 취업 정보를 습득하였을 경우 그렇지 않았을 때보다 정규직 일자리에 일하고 있을 가능성이 2.32배로 변인 중 가장 높게 나타났다($p=0.003$). 또 다른 유의한 변인은 중학교 3학년 성적으로 성적이 상위권이었던 경우 정규직 일자리에 일하고 있을 가능성이 1.79배 높았다($p=0.036$). 현장실습 참여 여부를 포함해 나머지 변인은 모두 유의하지 않은 것으로 나타났다. 이상의 분석 결과는 현장실습 경험 여부보다 청소년을 대상으로 한 안정적인 취업지원제도 운영 여부가 노동시장 이행에 더 영향력 있을 것임을 시사한다.

〈표 IV-47〉 현장실습 관련 변인이 종사상 지위에 미치는 효과 로지스틱 분석 결과

| | B | SE | Exp(β) | p |
|-----------------------|--------|-------|----------------|---------|
| 현장실습 경험(무) | 0.302 | 0.230 | 1.352 | 0.189 |
| 일자리 정보 취득 경로(기타) | 0.840 | 0.280 | 2.317 | 0.003** |
| 취업 시기(졸업 후) | 0.172 | 0.276 | 1.188 | 0.533 |
| 고교 재학 중 자격증 취득 여부(없음) | 0.131 | 0.304 | 1.140 | 0.666 |
| 중학교 3학년 성적(하) | 0.582 | 0.277 | 1.789 | 0.036* |
| 자기효능감 | 0.017 | 0.028 | 1.017 | 0.554 |
| 가구 월 소득(로그) | -0.165 | 0.196 | 0.848 | 0.401 |
| 성별(여성) | -0.118 | 0.230 | 0.889 | 0.608 |
| 상수항 | 0.761 | 1.300 | 2.140 | 0.558 |

주 : Cox and Snell $R^2 = 0.063$

* : $p < 0.05$, ** : $p < 0.01$

이에 취업 정보를 학교에서 얻었는지 여부를 기준으로 비진학 임금노동자의 노동시장 진입 경험을 재분석해보았다. 취업 정보를 학교에서 취득한 비진학 임금노동자의 월급은 194만 3천 원이었고 그렇지 않았던 경우에는 180만 5천 원으로 평균 13만 8천 원의 유의한 차이가 확인되었다($p < 0.001$).

〈표 IV-48〉 취업 정보 취득 통로별 평균임금

(단위: 명, 만원)

| 응답 | 학교 | | 학교 이외 | | t(p) |
|-----|-----|--------|-------|--------|----------------|
| | N | 평균 | N | 평균 | |
| 연봉 | 51 | 2593.3 | 33 | 2390.6 | 1.790(0.077) |
| 월급 | 169 | 194.3 | 186 | 180.5 | 3.562((0.001)* |
| 주급 | 0 | | 1 | 21.0 | - |
| 일급 | 0 | | 2 | 6.5 | - |
| 시간급 | 1 | 0.8 | 11 | 0.9 | -0.643(0.535) |

취업 정보를 학교에서 얻은 경우 사업장에 재직 중인 사업체에 노동조합이 있을 확률이 유의하게 높게 나타났다. 노동조합 가입 여부에서도 뚜렷하고 유의한

차이가 확인되었다. 학교에서 취업 정보를 얻은 경우에는 64.9%가 노동조합에 가입했고, 학교 이외에서 취업 정보를 얻은 경우에는 사업체에 노동조합이 있어도 30.4%만 가입했다. 학교 이외에서 취업 정보를 얻은 사람들 중 노동조합 가입 대상에 해당하지 않는다는 응답이 34.8%에 달한다는 점은 이들이 안정적인 일자리를 얻지 못했을 가능성을 보여준다.

〈표 IV-49〉 취업 정보 취득 통로별 사업체의 노동조합 유무

(단위: %, 명)

| | 학교 | 학교 이외 | 계 |
|---------|------|-------|------|
| 노동조합 있음 | 26.2 | 10.5 | 18.2 |
| 노동조합 없음 | 73.8 | 89.5 | 81.8 |
| 빈도 계 | 225 | 247 | 472 |

주 : $\chi^2=19.646$, $p<0.001$

〈표 IV-50〉 취업 정보 취득 통로별 노동조합 가입 여부

(단위: %, 명)

| | 학교 | 학교 이외 | 계 |
|------------------------|------|-------|------|
| 노동조합 가입 | 64.9 | 30.4 | 55.0 |
| 가입 대상에 해당하지 않음 | 8.8 | 34.8 | 16.3 |
| 가입 대상에 해당하나 가입하지 않음 | 26.3 | 34.8 | 28.8 |
| 빈도 계 | 36 | 44 | 80 |

주 : $\chi^2=189.962$, $p<0.001$

〈표 IV-51〉 취업 정보 취득 통로별 재직 중인 사업체의 적합도

| | 학교 | 학교 이외 | 계 |
|--------------|------|-------|------|
| 일과 전공 일치도 | 3.43 | 3.28 | 3.35 |
| 일과 기술, 능력 수준 | 2.92 | 2.94 | 2.93 |
| 일과 교육 수준 | 2.92 | 2.91 | 2.92 |
| 업무 만족도 | 3.50 | 3.50 | 3.50 |

〈표 IV-52〉 취업 정보 취득 통로별 재직 중인 사업체 만족도

| | 학교 | 학교 이외 | 계 |
|-------------|------|-------|------|
| 근무환경 | 3.74 | 3.75 | 3.74 |
| 근무시간 | 3.69 | 3.68 | 3.38 |
| 의사소통/인간관계 | 3.78 | 3.85 | 3.82 |
| 임금 | 3.30 | 3.38 | 3.34 |
| 개인의 발전 가능성 | 3.31 | 3.45 | 3.38 |
| 복지후생 | 3.39 | 3.38 | 3.39 |
| 안정성 | 3.71 | 3.58 | 3.64 |
| 전반적인 직장 만족도 | 3.60 | 3.55 | 3.57 |

종합적으로 일자리의 질을 중심으로 평가할 때 현장실습 경험이 노동시장의 성공적 이행에 긍정적 효과를 미쳤다는 증거를 발견하지 못했으며, 오히려 현장실습 제도가 특성화고 졸업생의 생애 경험에서 불리한 선택을 유도한 기제로 작동했을 가능성을 확인했다. 자격증 취득 여부, 조기 취업 여부도 노동시장 이행 경험에 미치는 유의한 효과가 확인되지 않았다. 반면 학교로부터 취업 정보를 획득했는지 여부에 따라 뚜렷한 일자리 질의 차이가 있었으며 이는 본 연구가 주목하는 현장실습제도와 분리된 대학 비진학자의 취업지원제도 운영의 필요를 강력하게 시사한다.

6. 소결

본 장에서는 각종 행정자료 및 통계, 2차자료를 활용하여 특성화고 현장실습 운영 현황, 특성화고 학생의 학습 및 진로 경험, 현장실습의 노동시장 이행 성과 등을 살펴보았다. 분석 과정 및 분석 결과를 통해 이 장에서 파악한 주요 사항은 다음과 같다.

첫째, 특성화고 학생들은 제도적, 구조적 학습권 침해를 경험하고 있다.

OECD PISA조사 결과 한국 특성화고 학생들의 기초학력은 2012년 이후 뚜렷

하게 저하되어 2018년에는 기초수준에 도달하지 못한 학생의 비율이 33.0~33.8%까지 확대되었다. 2018년 한국 직업계고의 국어, 과학, 수학 세 과목의 주당 총 수업시간은 2009년과 비교했을 때 127분 감소했다. 그러나 일본, 독일은 세 과목의 수업시간이 증가했거나 비슷한 수준을 유지하고 있었다. OECD는 비판적인 미래 사회의 시민으로 참여하기 위해 모든 학생이 의무교육이 종료되는 시점에 기초수준(baseline)에 도달할 수 있어야 한다고 강조한다.

또 하나의 문제는 특성화고 졸업생의 진로 선택에서 취업자 비중은 20%대에 불과하고 진학자를 포함한 비취업자 비중이 3/4에 이른다는 점이다. 「한국교육고용패널II」 분석 결과 특성화고 진학자의 고등학교 선택 이유에서 취업 의사보다 중학교 성적 등 이차적 요인의 영향이 더 큰 것으로 나타나 진학 선택에 수동적 측면이 있었음을 보여준다. 그러나 한국의 특성화고에서는 학생들의 목표가 취업에 있다고 간주하고 직업주의적 교육관을 토대로 교육과정이 구성된다. 이 같은 교육과정의 운영은 20% 학생에게만 초점이 맞춰지게 되고, 특성화고 학생들은 다양한 진로 선택의 기회를 제공받는 대신 취업이라는 한정된 선택지 안에서 학교생활을 수행하게 된다. 결국 특성화고 학생들은 중등교육과정에서 보통교과 교육과 인문적 소양 함양도 충분히 경험하지 못하면서 학습권을 제약받는다.

여기에서 현장실습제도는 특성화고 학생의 학습권을 침해하는 주요 기제로 기능한다. 하이파이브 원시자료를 분석한 결과 현장실습이 12주 이상 운영된 경우는 최근 4년 동안 총 12,043건으로 전체 실습 사례의 13.4%에 이른다. 현장실습제도가 취업 통로로 등치되는 관행 아래에서 조기 실습-장기 실습은 조기 취업으로 연결되며 이와 같은 실습의 운영은 특성화고 학생들의 학습권과 충돌을 피할 수 없다. 하이파이브 원시자료 분석에서 예정된 실습 기간보다 실습이 조기 종료된 사례는 18%에 이르는 것으로 확인되었는데 이들 중 학교로 복교하는 학생들에게 학교가 배움의 공간일 수 있을지는 미지수다. 「한국교육고용패널II」자료에서 현장실습 중도 복귀자 중 38.1%는 학교에서 정상 교육이 이루어지지 않았다고 답변했다. 현장실습이 학교 교육과정의 종료를 의미하는 교육 현실에서 복교 학생에게 정상적인 교육과정의 운영이 이루어질 것을 기대하기란 어렵다. 심지어 학교의 취업 지원에 있어서도 현장실습 중도 복귀자가 현장실습 완료자뿐만 아니라 현장실습 비참여자에 비해서 불이익을 받은 것으로 나타난다. 이 같은 현실은 학교의 자원이 취업을 준비하는 소수의 학생에게 불평등하게 집중되는 현실과 관련이 깊다.

둘째, 현장실습제도가 노동시장 이행에 미치는 유의미한 효과가 관찰되지 않았다.

「직업계고 졸업자 취업 통계」는 특성화고 졸업자가 취업한 사업체의 규모가 현장실습 사업체의 규모보다 크다는 점을 보여준다. 임금, 노동안전, 고용안정성, 복지 등 다양한 영역에서 사업체 규모별 분절이 존재하는 한국 노동시장의 특성상 현장실습을 통해 취업하게 된 특성화고 학생이 그렇지 않은 학생에 비해 열악한 노동조건에 처해 있을 가능성이 크다. 「한국교육고용패널II」의 분석 결과에서도 현장실습 참여 여부와 종사상 지위, 임금, 사업체 노동조합 유무 등 노동 변인 사이에는 유의미한 관계가 없는 것으로 나타났다. 그러나 졸업 이후 취업과 진학 어느 쪽도 선택하지 못한 인구의 비중은 현장실습 참여자 쪽이 유의하게 높았다. 이는 현장실습제도를 노동시장 이행의 통로로 활용하는 기존의 관행이 특성화고 학생에게 자신의 생애에 불리하게 작용할 선택을 하도록 유도했을 가능성을 뜻한다. 본 연구의 분석 결과는 현장실습 참여 여부와 노동시장 이행 성과 사이에서 긍정적 효과를 확인할 수 없었다는 선행연구 결과와 일치한다.

재차 여러 변인을 통제하여 긍정적 노동시장 이행 성과를 유도한 요인을 확인한 결과 통념과 달리 자격증 취득, 조기취업에서도 유의미한 효과를 확인하지 못했다. 그러나 일자리의 취득에 학교(취업지원센터, 교사)의 지원이 있었는지 여부는 각종 노동 관련 변수에 강력한 영향을 미친 것으로 나타났다. 이는 노동시장으로의 이행을 강조하더라도 현장실습을 통한 조기 취업 확대보다 청소년 취업지원 제도의 운영이 장기적으로 더 긍정적 효과를 가져올 수 있을 것임을 보여준다.

그러나 본 연구에서는 고등학교 졸업 후 취업자끼리만 비교하였고 그 비교 시점이 고등학교 졸업 1년 뒤로 시간적 거리가 가깝다는 점에 유의해야 한다. 이번 분석에서는 시간이 수년 이상 경과 한 뒤에도 노동시장 이행 성과에 차이가 있는지 혹은 없을지, 향후 고등교육기관으로 진학한 졸업자와 비교하였을 때 그 차이가 존재하지 않을지 등의 질문을 던지지 않았으며 현재의 자료로는 그 답을 구할 수도 없다. 선행연구는 단기적 직업교육이 초기 노동시장 진입 단계에서는 고용확률을 쉽게 증가시킬 수 있지만, 노동시장 경험이 증가할수록 일반교육을 받은 사람들의 고용확률이 상대적으로 빠르게 높아져 직업교육의 초기 성과가 상쇄되는 것으로 보고한다(Hanusheck et al., 2017, 문상균, 2017 재인용). 반면 고졸 취업자와 대졸 취업자 사이에는 기업 내부 승진, 임금에서 차이가 존재한다(엄동욱, 2017; 박강우, 2014). 특성화고 학생의 첫 노동시장 진입은 생애 전체에 영향을

미치는 사건이지만 그 영향의 범위를 단기로 한정하여 비교하려는 편향이 우리 사회에 존재하는 것이 현실이다. 그러한 편향은 특성화고 학생을 전인적으로 바라보지 않는 시선과 관련된다고 여겨진다.

셋째, 특성화고 학생의 경험을 객관적으로 확인할 수 있는 조사와 자료가 미흡하다.

교육부는 하이파이브 데이터베이스를 정책 수립의 근거로 활용하고 있지만 동시에 해당 자료의 통계적 신뢰성, 정합성을 기대하기 어렵다고 밝힌다. 본 연구에서 확인한 하이파이브 원시자료에서도 다수의 오기, 비 정합적인 항목이 발견되었다.

현장실습제도가 취업의 통로라는 신념이 교육 현장에 존재하지만 정작 이와 관련된 통계 역시 확인할 수 없었다. 하이파이브에 취업 관계 자료가 존재하기는 하지만 단위 학교의 입력을 통해 생산되므로 균일한 신뢰성을 갖추기 어렵다는 점이 지적된다. 「한국교육고용패널II」에서도 현장실습 관련 문항의 응답은 신뢰성 문제로 공개되어 있지 않고 현장실습과 노동시장 이행의 직접적 연관을 묻는 문항은 존재하지 않는다.

또한 교육부의 특성화고 학생의 취업 관련 통계는 취업률을 확대하는 방향으로 다소 왜곡된 지표를 사용하고 있었다. 교육부의 취업률 통계는 취업률을 산출할 때 분모에서 진학자 수를 제외하는데 이 방식은 취업률을 실제 특성화고 졸업자의 상황보다 높아 보이게 만든다. 경제활동인구를 분모로 삼기 위한 것으로 여겨지지만 이 방식으로 산출한 취업률은 해당 인구 코호트의 취업률을 의미하므로 다른 교육기관 졸업자와 구분되는 특성화고 졸업자의 특성을 보여주는 데 한계가 있다. 분모를 졸업자 수 전체로 두는 지표를 사용하는 편이 특성화고 졸업자의 현황을 객관적으로 확인하는 데에 유효할 것이다. 유지취업률 지표도 동일 사업체에서의 취업 유지 여부, 조사 시점의 사이 취업 유지 여부를 확인하지 않는다는 점에서 취업률을 실제보다 높아 보이게 하는 효과가 있다.

특성화고 학생의 기초학력을 확인하는 국가 통계가 2012년부터 생산되지 않는다는 점도 조속한 시정이 필요한 대상이다.

넷째, 특성화고 현장실습의 점검, 지도는 실습의 실재를 확인하는 데 한계가 있다.

교육부, 대한상공회의소, 공인노무사회 등은 현장실습 운영 현황을 파악하기 위해 매년 중앙단위 지도점검을 진행한다. 그러나 2021년 중앙단위 지도점검에는 17개 시·도교육청별로 2개 업체, 총 34개 업체가 대상이었고, 2022년에는 아예

사업체를 점검 대상에서 제외하여 실효성 있는 지도점검이 이루어지지 않고 있다. 지도점검 결과도 공개되어 있지 않으며 교육부는 국회의원의 요청에도 자료를 제공하지 않았다.

현장실습제도의 정책 대상자들이 현장실습제도와 관련된 객관적 정보에 접근할 수 없다는 점도 문제이지만, 객관적 정보 자체가 부재하다는 점이 더욱 큰 문제이다. 현행 법령은 현장실습제도의 운영 실태를 매년 조사하도록 되어 있지만 실제 조사는 이루어지지 않으며 교육부는 단위 학교, 학생, 학교전담노무사 등이 입력하는 하이퍼링크 데이터베이스 운영을 현장실습 실태조사로 간주하고 있었다. 이는 객관성을 보증할 수 있는 실태조사로 볼 수 없으며 조사의 사전적 범주에서도 크게 벗어난다.

현장실습 사업체에는 학교전담노무사의 사전 점검과 기업 지원 코칭이 이루어지지만 점검 항목이 정성평가 중심이고 사업체의 안전보건 실태, 학습 가능 현황 등을 객관적으로 평가할 수 있는 기준이 존재하지 않는다. 점검 결과의 객관성을 확보하기 위해서는 항목별로 입증할 수 있는 자료가 첨부되어야 하지만 입증자료 역시 첨부되지 않는다. 전담관리자 및 기업현장교사가 배치될 수 없는 사업체에서 배치되었다고 응답하거나 다양한 안전보건 위험 요소가 존재하는 사업체에서 위험 요소가 지적되지 않는 등 실제와 상이할 것으로 여겨지는 결과보고서도 확인하였다. 단위 학교도 순회 점검을 통해 현장실습을 점검하지만, 그 결과로 보고되는 문제 사례는 매년 수십 건 수준에 머물고 근로복지공단에 접수된 산재 사건도 누락되는 등 문제 사례가 과소 집계되고 있는 것으로 확인되었다. 현장실습생이 이용할 수 있는 상담 및 구제지원 제도의 이용 사례 역시 대단히 적다. 이와 같은 부당사례의 과소 집계는 제도 참여자들이 여러 이유로 문제 제기에 소극적이기 때문으로 여겨진다.

다섯째, 일선 학교와 기업들은 현행 현장실습제도의 규제를 우회하여 실습을 확대하고 있었으며 현행 제도의 한계가 확인되었다.

전자산업 기업의 현장실습 사례를 구체적으로 쫓아가며 특성화고 현장실습제도가 운영되는 실재를 확인한 결과 제도의 맹점이 곳곳에서 확인되었다.

많은 기업들이 다양한 이유로 사전실사, 현장실습 운영계획서 검토 없이 선도기업으로 승인되고 있다. 2019년부터 대규모로 현장실습생을 모집하는 전자산업의 S·J기업은 중견기업이라는 이유로 승인 절차가 생략되었다. 2019년은 교육부가

기업과 학생의 현장실습 참여를 높이려는 목적으로 기업 규제를 완화한 해다.

학습중심 현장실습제도에서는 전공 적합성이 실습의 전제이지만 S·J기업은 현장실습 운영계획서상 직무분야와 실습과제를 변형하여 사실상 전공 무관하게 실습에 참여시킬 수 있는 방법도 보여줬다. 이는 서류상 요건만을 형식적으로 진단하는 현행 현장실습제도 자체가 갖는 본질적 허점이다.

S·J기업은 매년 수백 명의 현장실습생을 받고 있으므로 기업현장교사를 1:1로 배치하는 것은 사실상 불가능하고, 여러 학교가 제출한 현장실습 운영계획서에서도 기업현장교사 1:1 배치가 불가능하다고 기재되어 있다. 현장교사가 없는 현장실습은 교육이 아닐 것이 자명함에도 S·J기업은 선도기업으로 승인받았다. 심지어 기업현장교사 전담 배치 여부를 기재하는 란이 없는 현장실습 운영계획서 양식을 사용하는 교육청도 있었다. 문제가 될 수 있는 항목을 아예 삭제한 것으로 보인다.

기업코칭은 선다형 체크리스트를 기재하는 방식으로 진행되며 기업담당자의 주관적 평가를 확인한다는 점에서 실습의 실재를 드러내는 데 한계가 있었다. 다만, 선다형 보기 바깥에 현장실습생의 목소리를 담아내려 한 상담에서는 S·J기업에서의 실습에 대한 실습생들의 진솔한 경험이 확인될 수 있었다. 실습생들은 S·J기업에서 배울 것이 없었고 단기간 돈을 벌고 싶은 목적이라면 그곳에 오라고 이야기했다. 국민연금 자료에서 S·J기업의 지난 1년간 퇴사율은 전체 기업 평균 퇴사율의 2.5배에 달해 S·J기업이 특성화고 학생들을 단기 인력으로 활용하고 있다는 의심을 품게 한다.

S·J기업에서 사전실사가 진행되기는 하였으나 어떤 실사에서도 전자산업의 유해요인은 점검되지 않았고 실습환경이 안전하다고 평가되었다. 전자산업에서 사용되는 여러 화학물질은 그 종류와 위험성 모두 정확히 알려져 있지 않으며 전자산업에 재직하다 직업성 암이 발병하는 사례는 꾸준히 늘고 있다. 현행 현장실습 제도는 물리적 재해 예방에 초점을 맞춰 가시적 위험요소를 점검하는 데 그치고 있으며 그마저도 실사자의 재량에 따르므로 객관성을 보장하기 어렵다. 또한 건강을 육체적·정신적·사회적 안녕으로서가 아니라 사고가 일어나지 않는 것 정도로 바라보는 협소한 시각에서는 현장실습생이 건강권을 온전히 보장받기 어려울 것이다. 전자산업 기업에서 현장실습과 재직 경험을 가진 노동자들은 제대로 된 안전보건교육을 받지 못했고 자신이 발암물질을 다룬다는 사실조차 알 수 없었으며

보호장구는 열악했다고 말한다.

정부의 반도체 산업 지원과 노동 규제완화 정책에 따라 앞으로도 전자산업으로의 현장실습이 확대될 가능성이 크다. 그러나 우회로가 잔뜩 있는 현행 현장실습 제도에서는 전자산업 유해기업에서 이루어지는 실습을 규제할 수 없으며 현장실습생의 노동권과 건강권도 보호하기 어렵다.

V

면접조사 분석 : 현장실습생 권리보장 실태와 다양한 목소리

01 조사 개요

02 현장실습생 권리보장 실태와 다양한 목소리

03 소결 및 시사점

V. 면접조사 분석 : 현장실습생 권리보장 실태와 다양한 목소리

1. 조사 개요

1) 면접조사 목적

면접조사는 현장실습제도를 경험한 당사자의 목소리를 통해 제도 운영 실태를 직접적이고 입체적으로 드러내기 위한 목적이 있다. 특성화고 재학생과 졸업생, 학교와 기업의 담당자와 관계부처 및 기관 담당자 등 현장실습제도에 이해관계로 얽혀 있는 이들의 경험과 인식을 다각도로 접근했다. 양적자료로 드러내기 어려운 다양한 경험의 맥락과 목소리를 살피 그 의미를 건져 올리고자 한다.

2) 면접조사 방법

(1) 사전 면담

본 조사에 앞서 사전 면담을 진행했다. 사전 면담 참여자는 특성화고 졸업생과 교사, 기업현장교사, 학교전담노무사, 교원단체 활동가 등 현장실습을 경험한 이들이다. 사전 면담을 통해 최근의 현장실습제도 운영 현황과 변화 등을 알 수 있었으며, 면접 참여자별 특성에 맞는 질문을 준비하고 조사 범위를 잡는 데 도움을 받았다.

(2) 심층 면접 진행

① 학생, 학교, 기업 담당자 매칭

사전 면담 후 당사자별 심층 면접과 초점집단면접(FGI, focus group interview)을 진행했다. 현장실습 경험을 다각도로 드러내기 위해 재학생과 그 재

학생을 담당하는 취업담당교사, 기업현장교사, 취업지원관을 매칭하기 위해 노력했다. 예를 들어, A학교에 재학 중이거나 졸업한 학생을 섭외할 때 그 학생을 담당한 취업담당교사와 취업지원관, 기업현장교사 섭외를 염두에 두었다. 이와 같은 방식으로 섭외한 결과 각자의 입장에서 경험한 사실과 의미에 대해 교차 확인할 수 있었고, 지위와 역할에 따른 경험의 차이를 확인할 수 있었다.

② 재학생 2차례 면접과 보충적 조사 방법 활용

재학생과 졸업생을 면접할 때는 밀도 있는 진행을 위해 학교 현황과 교육과정을 미리 파악했다. 또한, 재학생과 졸업생이 학교생활과 현장실습 중 경험한 것을 정확하게 파악하기 위해 학교 시간표, 현장실습 전 작성한 현장실습표준협약서, 채용 전환할 때 작성한 근로계약서, 실습 중 작성한 실습일지 등 관련 문서를 받아 함께 살폈다. 특히, 재학생이 들려주는 경험과 그 맥락을 충분히 이해하기 위해 세 가지 보충적인 조사 방법을 활용했다.

첫째, 재학생 심층 면접은 2차례 진행했다. 사전 면접을 마친 후 심층 면접을 본격 진행한 시기는 9월 말부터다. 이 시기는 재학생 다수가 현장실습 시작 전이어서 현장실습 경험을 듣기에 적합하지 않은 시기였다. 그러나 이 시기는 현장실습을 준비하는 과정이나 기대와 관련한 생생한 이야기를 듣기에는 적합한 시기라는 판단을 했다. 이에 교사와 교육청을 통해 현장실습 참여 의지가 확고한 학생을 소개받았고, 현장실습 전 면접을 1차례 더 진행해 현장실습 전후 생각의 변화와 경험을 담았다.

둘째, 2차 면접을 진행할 때 13개 문항의 체크리스트를 준비했다. 체크리스트는 1차 면접 이후 현장실습 과정에서 경험한 것과 평소의 생각을 나눌 수 있는 질문으로 구성했다. 체크리스트 항목마다 학생들이 그렇게 답한 이유를 듣는 과정에서 좀 더 자연스럽게 드러나는 생각을 나눌 수 있었다.

셋째, ‘나의 실습 장소’ 혹은 ‘3학년 2학기 교실 풍경’을 그림으로 표현해 달라고 요청했다. 그림을 통해 재학생이 경험한 현장실습과 3학년 2학기 교실 풍경을 잘 이해할 수 있었다. 재학생이 직접 그린 그림을 소재로 이야기를 나누는 동안 실습 중 주로 머문 공간과 시간에 대해 이해할 수 있었으며, 기업 내 실습 과정과 조직 내 관계에 대해 추가 질문하는 데 많은 영감을 받았다. 또한, 3학년 2학기 교실 풍경은 현장실습 비참여자, 진학 희망자 등이 어떻게 시간을 보내는지 이해

하는 데 큰 도움을 받았다.

(3) 참여자별 주요 조사 내용

면접조사는 재학생과 졸업생, 학교와 기업, 관계기관과 부처 담당자, 시민사회 단체 활동가, 노동조합 등을 대상으로 했다. 이해관계자의 다양성을 고려하기 위해 지역과 학교 계열, 성별, 활동 경력 등을 살펴 섭외했다.

면접 참여자별 주요 조사 내용은 사전 면담 과정에서 파악한 내용을 바탕으로 준비했다. 면접 참여자별 특성에 맞는 핵심 질문을 표준화해 질문지([부록1] 참고)를 만들었으며, 연구진은 이 질문지를 기준으로 참여자 상황에 맞춰 수정·보완하여 활용했다.

참여자별 주요 조사 내용은 <표 V-1>과 같다.

<표 V-1> 면접 참여자별 주요 조사 내용

| 구분 | 인원(명) | 조사 내용 |
|---------------|-------|---|
| 졸업생 | 14 | 진학 동기 현장실습 참여 계기 현장실습 기업 선택과정과 결정 방식, 기업에서 주로 했던 일, 현장실습 참여 전 기대와 마무리 후 평가, 졸업 이후 취업 및 진로 현황 학교/기업 문화와 현장실습 중 인권침해 내용, 학습권 보장과 침해 내용 재학 중/졸업 후 진로 탐색과 역량 강화, 취업지원제도 개선에 대한 의견 등 |
| 재학생 | 11 | 진학 동기 현장실습 참여 계기 또는 미참여 이유 (참여자) 현장실습 기업 선택과정과 결정 방식, 기업에서 주로 했던 일, 현장실습 참여 전 기대와 평가, 현장실습 중 인권침해 내용 등 (비참여자) 미참여 기간 학교 일과, 참여자와의 차별 여부 등, 현장실습제도에 대한 의견, 재학 중 진로 탐색과 역량 강화, 취업지원제도에 대한 의견 등 ※ 재학생 각 2차례 진행 |
| 취업담당교사& 취업지원관 | 8 | 취업담당교사/취업지원관 현황과 역할 취업 및 학교 환경분석과 계획 수립과정 취업처 발굴 및 운영과 지원 방식 현장실습처 연계 방식 재학생과 졸업생 취업지원제도에 대한 의견 (취업지원관) 노동조건, 취업지원관 제도에 대한 의견 (취업담당교사) 취업전담교사 운영에 대한 의견 |

| 구분 | 인원(명) | 조사 내용 |
|-------------------------|-------|--|
| 기업현장교사 | 6 | 참여 계기와 기업현장교사의 역할 학생 매칭과 지도 방식, 프로그램 계획과정과 운영 실태 및 의견 학습중심 현장실습제도에 대한 인식 |
| 학교전담노무사 | 3 | 학교전담노무사 역할과 운영 현황 선도기업 사전실사와 지원코칭 실태 및 운영에 대한 의견 인권침해/부당대우 지원 사례 |
| 관계부처/ 기관 담당자 | 5 | 현장실습제도 관련 역할 제도 변화 과정과 향후 개선 방향에 대한 의견 |
| 교원단체 및 교사 | 9 | 학습권 보장을 위한 현장실습제도 운영 관련 의견 재학생과 졸업생 취업지원제도에 대한 의견 |
| 청소년 노동 인권단체와 노동조합 | 6 | 현장실습제도의 아동·청소년 인권침해 실태와 제도 변화에 대한 의견 비진학 청소년 취업지원제도에 대한 의견 |
| 학부모 단체 | 2 | 아동·청소년 인권 보장을 위한 현장실습 운영 관련 의견 비진학 청소년 취업지원제도에 대한 의견 |

(4) 참여자 주요 정보

면접 참여자 중 재학생, 졸업생, 취업담당교사 등의 주요 정보는 <표 V-2>~<표 V-4>와 같다.

① 재학생

재학생 면접은 총 11명 진행했다(<표 V-2> 참고). 지역과 계열 및 학과를 고려해 출신 학교 교사와 교육청을 통해 소개받았다. 현장실습 전후 2차례 진행했으며, 이를 위해 1차 면접 당시 현장실습 의사가 있는 재학생을 섭외했다.

면접조사 결과 1차 면접 당시 현장실습 의사가 있었으나 현장실습을 진행하지 않은 참여자는 3명이다. 한 명은 현장실습처를 확보하지 못했고, 다른 한 명은 기업에서 졸업 후 인턴 채용을 제안해 현장실습을 진행하지 않은 사례다. 나머지 한 명은 현장실습을 하기로 한 기업의 사정으로 진행하지 못했다.

8~10월 사이에 실습을 시작해 3개월 지난 시점에 채용 전환을 예정한 경우가 많았고, 11월경 실습을 시작한 경우 1달 실습 후 채용 전환을 예정한 사례가 있다. 면접을 마친 시기까지 채용 전환을 확정 지은 사례는 1명, 확정되지 않은 사례는 3명이다. 2명은 채용 전환 의무가 없는 유형인 연계교육형 현장실습에 참여했다.

〈표 V-2〉 면접 참여자 주요 정보_재학생

| 구분 | 성별 | 지역/계열/학과 | 현장실습 시기 | 채용 전환 여부 (2022.11.23. 기준) | 기타 |
|------|----|---------------------------|--------------------------------|---------------------------------|---|
| 재학1 | 여 | 전북/상업/전산회계 | 2022.11.2.~11.29. | 채용 전환 예정 | - |
| 재학2 | 여 | 광주/공업/전자 | 2022.9.5.~12.5. | 채용 전환 해당 없음 | 연계교육형 현장실습 |
| 재학3 | 남 | 광주/공업/전자통신 | 2022.9.1.~11.6. 2022.11.7.~ | 채용 전환 예정 | 연계교육형 현장실습 (전공전환 과정) →산업체 채용형 현장실습 |
| 재학4 | 남 | 광주/공업/전자 | 2022.9.5.~12.5. | 채용 전환 해당 없음 | 연계교육형 현장실습 |
| 재학5 | 여 | 부산/상업 ¹⁾ /금융경영 | - | - | 현장실습 참여 기회 없었음 |
| 재학6 | 여 | 서울/가사·실업/관광·레 저 | - | - | 2022.9. 인턴 채용 → 2023.1.2. 인턴 시작 |
| 재학7 | 여 | 인천/상업/비서사무 | 2022.10.11. ~2023.1.6. | 채용 전환 예정 | - |
| 재학8 | 여 | 인천/상업/비서사무 | 2022.10.11. ~2023.1.6. | " | - |
| 재학9 | 여 | 경기/상업/디자인 | 2022.8.8.~11.4. | 11월 4일 채용 전환 | 채용 전환 후 3개월 수습 기간 및 급여 10% 삭감 |
| 재학10 | 남 | 대전/농생명/원예화훼장 식 | - | - | 실습 예정 후 업체 반복 |
| 재학11 | 남 | 대전/공업/전기 | 2022.11.1.~11.30. | 채용 전환 예정 | 중기부 취업맞춤반 이수 |

주 1) 재학5가 재학 중인 학교는 공업 계열로 개교해 현재 가사실업계열 학과와 공업 계열 학과가 함께 있다. 따라서 재학5의 계열은 속한 과를 중심으로 상업으로 분류했다.

② 졸업생

졸업생은 총 14명이 면접에 참여했다(〈표 V-3〉 참고). 참여자 섭외는 재학생과 마찬가지로 지역과 계열, 학과를 고려해 출신 학교 교사에게 소개받았다. 일부는 교육청과 기업현장교사를 통해 소개받았다. 면접에 참여한 졸업생의 졸업 시기는 2020년 2명, 2021년 2명, 2022년 10명이다. 현장실습 시기는 재학생보다 조

금 빠른 7월에 시작해 다음 해 졸업 직전까지 진행했다. 2명을 제외하고는 현장실습 중 채용 전환되어 면접 당시까지 일하고 있었다. 현장실습 기간이 가장 짧은 참여자는 2주였다.

〈표 V-3〉 면접 참여자 주요 정보_졸업생

| 구분 | 성별 | 지역/계열/학과 | 졸업 연도 | 현장실습 시기 | 채용 전환 여부 | 기타 |
|------|----|----------------|-------|--------------------------------|---------------|------------------------|
| 졸업1 | 남 | 광주/공업/전자 | 2021 | 2020.11.2.~2021.1.15. | 채용 전환/계속 근무 중 | - |
| 졸업2 | 남 | 광주/공업/전자 | 2021 | 2020.11.2.~2021.1.15. | " | - |
| 졸업3 | 여 | 광주/농생명/식품과학 | 2022 | 2021.10.25~12.25. | " | 광주형 일자리 |
| 졸업4 | 여 | 부산/가사·실업/보건 | 2022 | 2021.10.1.~10.31. | " | - |
| 졸업5 | 여 | 부산/가사·실업/보건 | 2022 | " | " | - |
| 졸업6 | 여 | 인천/상업/비서사무 | 2020 | 2019.12.16.~2020.1.6. | " | 2023학년도 수시 지원 |
| 졸업7 | 여 | 서울/가사·실업/관광·레저 | 2020 | 2019.11.6.~12.31. | " | " |
| 졸업8 | 남 | 전북/공업/자동차 | 2022 | 2021.10.5.~10.31. | 채용 전환 | 2022.2. 퇴사 |
| 졸업9 | 남 | 전북/공업/자동차 | 2022 | 2021.10.5.~10.31. | 채용 전환/계속 근무 중 | - |
| 졸업10 | 남 | 서울/공업/자동차 | 2022 | 2021.12.22.~2022.1.10. | " | 2023.1. 퇴사 후 입대 예정 |
| 졸업11 | 여 | 충청/농업/토목 | 2022 | 2021.11.~2022.1. ¹⁾ | " | - |
| 졸업12 | 남 | 경기/가사·실업/외식조리 | 2022 | 2021.7.27.~10.17. | " | - |
| 졸업13 | 여 | 경기/가사·실업/뷰티마용 | 2022 | 2021.7.~8. ²⁾ | 채용 전환 해당 없음 | 연계교육형 현장실습 2021.10. 취업 |
| 졸업14 | 여 | 인천/상업/웹디자인 | 2022 | 2021.12.~2022.2. ³⁾ | 채용 전환/계속 근무 중 | - |

주 1)~3) 졸업11, 졸업13과 졸업14의 날짜를 정확하게 확인하기 어려운 사정이 있어 해당 월만 표기했다.

③ 학교 취업담당교사, 취업지원관과 기업현장교사

취업담당교사 3명, 취업지원관 5명, 기업현장교사 6명이 면접에 참여했다(〈표 V-4〉 참고). 학교와 기업 관계자를 섭외할 때는 면접에 참여한 재학생과 졸업생과의 관계를 고려해 섭외했다. 취업담당교사는 모두 재학생 또는 졸업생을 담당하고 교사를 섭외했으며, 취업지원관의 경우 서울교육청 소속 2명을 제외하고는 취업담당교사와 함께 재학생 또는 졸업생을 담당하는 사람을 섭외했다. 인천과 광주 취업지원관의 경우 교육청 소속으로 관내 학교를 나눠 맡고 있다. 기업현장교사 또한 재학생 또는 졸업생을 직접 담당하는 교사를 섭외하는 것을 원칙으로 했으나 매칭이 어려운 경우 재학생 또는 졸업생 출신 학교의 실습처 담당자를 섭외했다.

〈표 V-4〉 면접 참여자 주요 정보_학교 교사 등

| 구분 | 성별 | 지역 | 재학생 및 졸업생과의 관계 | 소속, 현장실습 분야 기타 |
|-------|----|----|------------------------|-------------------------------|
| 담당교사1 | 여 | 인천 | 재학7, 재학8, 졸업6 취업담당교사 | 취업 담당 4년 경력 |
| 담당교사2 | 여 | 서울 | 재학6 취업담당교사 | 취업 담당 1년 6개월 경력 |
| 담당교사3 | 남 | 광주 | 졸업1, 졸업2, 졸업3 취업담당교사 | 취업 담당 2년 경력 |
| 취업지원1 | 여 | 서울 | - | 교육청 소속 |
| 취업지원2 | 여 | 서울 | - | 교육청 소속 |
| 취업지원3 | 여 | 인천 | 재학7, 재학8 담당 취업지원관 | 해당 학교 소속 |
| 취업지원4 | 여 | 서울 | 재학6 담당 취업지원관 | 교육청 소속으로 해당 학교 담당 |
| 취업지원5 | 여 | 광주 | 졸업1, 졸업2, 졸업3 담당 취업지원관 | 교육청 소속으로 해당 학교 담당 |
| 현장교사1 | 남 | 광주 | 졸업3 담당 기업현장교사 | 식품 가공 분야 |
| 현장교사2 | 남 | 광주 | 졸업1, 졸업2 담당 기업현장교사 | 전자전자 분야 |
| 현장교사3 | 남 | 서울 | - | 재학6 학교 현장실습처 음식서비스 분야 |
| 현장교사4 | 남 | 인천 | - | 재학7, 재학8 학교 현장실습처 음식서비스 분야 |
| 현장교사5 | 여 | 인천 | 졸업14 담당 기업현장교사 | 문화예술디자인 분야 |
| 현장교사6 | 여 | 서울 | - | 재학6 학교 현장실습처 이용숙박·여행스포츠 분야 |

④ 관계부처 및 기관, 학교전담노무사, 청소년 노동인권 단체 등

학생과 학교 관계자 외에 현장실습제도 관계부처와 기관 종사자를 만났다. 현장 실습 기업 실사와 현장 코칭 등을 담당하는 학교전담노무사 3명⁵⁸⁾, 사업 담당 관계부처 및 기관 담당자 5명⁵⁹⁾이다. 주무 부처인 교육부는 면접을 수락하지 않아 만날 수 없었다.

또한, 제도에 관심을 두고 활동해온 청소년 노동인권단체와 노동조합 6명, 학부 모단체 2명, 교원단체와 전·현직 특성화고 교사⁶⁰⁾ 9명을 만나 의견을 청취했다.

(5) 연구 윤리 준수를 위한 고려

연구 윤리 준수를 위해 면접 과정에서 몇 가지 사항을 고려했다. 우선, 면접자를 섭외할 때는 미리 조사 목적과 내용을 충분히 안내했다. 조사 참여를 수락한 후에도 진행 중 참여 의사를 철회할 수 있다는 사실, 면접 내용 중 인용을 원하지 않는 부분에 대해 삭제를 요구할 수 있다는 사실을 안내하고, 참여자의 의사를 적극적으로 반영했다. 면접 중 녹취와 연구 활용에 대한 동의, 면접 참여자가 제공한 자료의 활용 동의 및 사례비 지급을 위한 개인정보 제공 동의를 받았다. 참여자 신분 보장을 위해 유추가 가능하거나 학교와 기업을 특정할 수 있는 정보에 대해서는 익명 처리를 원칙으로 했다.

2. 현장실습생 권리보장 실태와 다양한 목소리

면접조사 결과는 재학생과 졸업생의 현장실습 경험을 중심으로 현장실습제도 이해관계자의 목소리를 다각도로 분석했다.

가장 주안점을 두고 분석한 부분은 재학생과 졸업생의 학습 경험이다. 이를 위해 재학생과 졸업생의 교육과정 이수 경험과 현장실습 중 학습 경험을 살폈다. 또한, 산업체에서 경험한 노동기본권과 안전, 노동재해 사례를 중심으로 노동권과

58) 전담노무사1~3

59) 관계기관1~5

60) 퇴직교사1~3, 현직교사1~2

건강권 보장 실태를 살폈으며, 원하는 실습에 참여할 권리 및 실습 전 교육 받을 권리와 정보 접근권 사례를 중심으로 참여권과 알 권리 보장 실태를 살폈다. 마지막으로 실습과 졸업 이후 진로 계획과 재학 중 경험한 현장실습제도와 취업지원제도에 대한 견해를 살폈다.

1) 특성화고 교육환경과 현장실습제도의 변화

면접에 참여한 재학생은 모두 코로나 19 팬데믹이 시작된 2020년 입학해 2023년 졸업 예정이다. 코로나 19 팬데믹이라는 예기치 않은 재난 상황에서 학교 수업은 비대면 온라인 수업과 가정학습 위주로 진행이 되었고, 특성화고 교과 수업 중 큰 비중을 차지하는 실습 교육을 충분히 이수하지 못한 채 졸업을 앞두고 있다.

졸업생은 2020년부터 2022년 사이 졸업했다. 2021년과 2022년 졸업생은 재학생과 마찬가지로 코로나 19 팬데믹의 영향권에 있었다. 2020년 졸업한 학생은 2017년에 입학했다. 2107년은 현장실습 중 안타까운 사망 사고가 두 차례나 발생해 ‘학습중심 현장실습’으로 전환이 일어난 때다. 졸업생이 학교에 다닌 시기는 ‘학습중심 현장실습’으로의 전환과 몇 차례 보완 과정이 있었기에 그 변화 과정을 오롯이 겪었을 것으로 추정한다. 따라서, 면접조사에 참여한 재학생과 졸업생은 모두 ‘학습중심 현장실습’ 제도로의 전환과 보완 시기를 겪었다고 할 수 있다.

면접에 참여한 재학생과 졸업생은 현장실습제도의 전환과정뿐 아니라 특성화고의 교육환경 변화 과정을 경험했다. 학령인구 감소로 인해 특성화고 입학 정원 미달 사태⁶¹⁾ 속에 입학했으며, 재학 중에는 교명 변경과 학과 재구조화 과정을 겪었다.

61) “특성화고 지원 양극화…반려동물·웹툰 뜨고 상고·공고 지고”, 국제신문, (2022.12.13.), <http://www.kookje.co.kr/news2011/asp/newsbody.asp?code=0300&key=20221213.99099004066>
 “신입생 미달 생존 위기…인천 특성화고 선택은 ‘환골탈태’”, 경인일보, (2021.2.9.), <http://www.kyeongin.com/main/view.php?key=20210208010001573>
 “위기의 특성화고… 서울 70곳 중 49곳 ‘정원 미달’”, 동아일보, (2021.03.22.), <https://www.donga.com/news/article/all/20210321/106006376/1>
 “33개 학교 중 14곳 정원 미달… 결국 ‘몸집’ 줄이는 특성화고.”, 부산일보, (2018.01.30.), <https://www.busan.com/view/busan/view.php?code=20180130000344>

이와 같은 배경을 바탕으로 먼저, 특성화고 교육환경과 학생들의 교육과정 이수 경험을 살폈다.

(1) 잦은 학과 개편과 교명 변경

면접 참여자 다수는 재학 중 잦은 학과 개편과 교명 변경을 경험했다.

재학6) 내년부터 바뀐다고 들었어요. 내년부터 이제 관광레저과랑 저희 관광외국어과가 합쳐져서 호텔항공과로 바뀌고, 외식산업과가 이제 베이커리학과랑 외식산업과는 두 개로 파트가 나뉘지고 그런다고.

재학9) 네, 1학년부터 좀 다르고 이름이 달라요.

졸업4) 바리스타랑 제과 제빵이 합쳐져 있는 식품 그런 과가 지금 생겼어요.

졸업6) 2학년 때 바뀌었었어요. 한 번 바뀌었는데 그거가 지금 기억이 좀 안 나서.

재학6은 내년부터 자신이 입학한 학과가 다른 학과와 통폐합할 예정이고, 재학9는 입학할 때 학과명이 바뀌었다. 입학 이후 해마다 학과 통폐합으로 1~3학년 각각 과 이름이 다르다고 했다. 졸업4, 졸업6도 재학 중 학과 개편을 겪었다. 면접 참여 재학생과 졸업생 중 입학 당시 과가 유지된 사례는 드물었다.

재학5) 저희 학교가 예전에는 OO상업고등학교로, 예전에는 공업 계열, 완전히 금융, 경영, 그 쪽에 관련으로 공부하던 학교에서 보건쪽으로 오면서 보건과가 개설이 됐고, 그 예전부터 IT나 컴퓨터 관련 이런 수업은 계속해왔던 걸로 알고 있어요.

재학11) 학생 성비가 남학생들이 아무래도 많이 오니까, 일단 공업고등학교 이미지가 딱딱해서 OO과학 고등학교로 바꿨다고 알고 있어요.

학과 개편은 교명 변경에도 영향을 줬다. 재학5의 경우처럼 공업 계열 학교에 보건관련 과가 생기면서 학교명이 바뀌고, 재학11처럼 학생 모집에 유리한 이미지를 위해 학교명을 바꾸기도 했다.

담당교사1) 이름이 금융고잖아요. 근데 금융과는 2개밖에 없어요. 올해 이제 내년 신입생이. 보육이 2개 학급, 보육이. 그다음에 펫이 2개 학급, 애니메이션이 2개 학급이에

요. 그래서 내가 '학교 이름 바꾸세요' 그렇게 했거든요. 근데 지금 세무고, 세무고잡아요? 내년엔 외식이 들어가요. 왜? 애들이 미달 되니까, 애들이 좋아하는 과를 만들 수밖에 없는 거예요. 그러다 보니까 이제 그런 상황이 벌어진 거죠.

학생들과 담당교사1의 말을 종합하면 많은 특성화고가 매년 학생 모집에 유리한 학과를 만들거나 학과 통폐합에 나서고 있다고 할 수 있다. 또한, 금융에 특화된 학교가 금융과 관련이 없는 보육학과와 반려동물, 애니메이션 학과를 만들면서 이전 정체성을 잃어갈 정도로 학과 변동이 일어나면 그에 맞춰 학교명 변경을 고민해야 하는 상황이라 할 수 있다.

새로운 학과를 개설하고 통폐합하려면 학교는 전공과목을 가르칠 교사를 확보하고 새로운 교육과정을 준비해야 한다. 이에 대한 학교의 준비과정을 묻자 담당교사1은 이렇게 답했다.

담당교사1) 그 학교에서 회의를 하겠죠. 뭐, 사립인데 뭘 어떻게 하는지 저는 잘 모르겠고, 어쨌든 선생님들 얘기 들으니깐, 이렇게 상업이 없어지고 보육이 생기고 이렇게 하면, 선생님들한테 바로 빨리 부전공 자격 따가지고 오라고 한다고 얘기하더라고요.

기존에 있던 과를 없애고 새로운 학과를 만들 때 학교는 교사에게 “빨리 부전공 자격 따가지고 오라”고 요구하는 식으로 해소하는 사례가 있다고 했다. 이와 같은 사례를 통해 생존이 시급한 과제인 학교에서 교사 확충과 교과과정 마련 등 장기적이고 체계적인 계획 마련을 기대하기 어려운 여건을 짐작할 수 있었다. 학교의 생존 문제가 특성화고의 정체성을 흐드는 잦은 학과 개편으로 이어지고, 안정적인 교육과정 운영을 가로막는 요인이 되는 구조를 일부 확인할 수 있었다.

(2) 취업 희망자 감소, 대학 진학자 증가

잦은 학과 개편, 교명 변경과 함께 눈에 띄는 변화는 취업 희망자의 감소 현상이다. 재학10은 3학년 전체를 100명으로 가정하면 97명이 대학에 진학하고, 3명이 취업을 희망한다고 말했다. 재학10이 속한 원예화훼장식과와 반을 통틀어 취업을 희망하는 사람이 자신밖에 없다고 했다.

재학10) 지금은 애들이 안 그래도 진학 쪽이 더 많아요. 구십칠대 삼(97 : 3)? (중략) 저희 반에서는 지금 아무도 없어요. 지금 저 빼고 다 대학을 가니까, 이제 저밖에 취업하

는 사람이 없는데, 취업 희망자인 저도 지금 현장실습을 안 나가니까 지금 과나 반에서는 없어요.

계열과 지역에 따라 다소 차이는 보였으나 취업 희망자 감소 실태는 졸업생과 재학생의 사례에서 큰 차이를 보이지 않았다.

졸업4) (한 반에 취업은) 2명, 1명? 다 대학교.

졸업10) 저희 아우스빌둥이라고 해 가지고, 예. 그런 친구들이 좀 대부분이고 나머지는 대학 진학.

2022년 부산의 보건학과를 졸업한 졸업4의 경우 반에서 한두 명 빼고는 모두 대학에 진학했다고 답했고, 같은 해 서울 지역 공업 계열을 졸업한 졸업10의 경우 독일식 일·학습 병행 프로그램 중 하나인 아우스빌둥(Ausbildung)에 참여한 인원 과 극소수를 제외하고는 모두 대학에 진학했다고 답했다.

졸업7) 제 기억엔 26명이 있었는데, 진짜 진학이 22명이면 취업이 4명 이렇게.

졸업6) 한 반당 18명이 있었다고 하면 (취업은) 한 열 명?

담당교사1) 3학년 전교생이 한 130명 정도인데, 130명에서 현재까지 저희 취업, 현장실습과 연계된 학생이 15명 정도예요. 그렇기 때문에 많지 않아요. 그래서 담임 선생님들 보다는 취업부에서 조금 1대 1로 관리를 더 많이 하고 있는 듯한 느낌이 있긴 해요. 작년에 비해서는.

2020년 서울 지역 가사·실업 계열을 졸업한 졸업7의 경우에는 26명 중 4명만 취업했다고 답했으며, 같은 해 인천 공업 계열을 졸업한 졸업6의 경우 한 반 18명 중 10명이 취업했다고 답해 졸업7 사례와 차이를 보였다. 담당교사1은 졸업6이 졸업한 학교에 재직 중이다. 올해에는 3학년 130명 중 15명 정도가 취업을 희망하고 있어 “1대 1로 관리”가 가능할 정도라고 답해 졸업6이 졸업한 후부터 3년 사이 변화를 알 수 있었다.

취업지원4) 네, 다 대학 가요. 못하면 전문대, 자기 실력에 맞는 대학을 다 들어가요. 그리고 지금 기업 설명회보다 대학에서 많이 오세요. 그래서 선생님들이 우스갯소리로 ‘여기는 인문계야’ 이러면서.

담당교사2) 저희가 지금 한 15명 정도. 점점 늘어나고 있긴 한데, 현재 이번 달 정도는 그 정도….

담당교사2와 취업지원4는 졸업7이 졸업한 학교에 재직 중이다. 취업지원4는 학교에서 선생님들끼리 “여기는 인문계야”라고 말하고 있고, 담당교사2는 현재 3학년 15명이 현장실습에 참여하고 있다고 했다. 졸업7이 졸업한 해와 비교해 현장실습에 참여하는 학생 수는 줄고, 진학자는 더 늘어난 것으로 짐작할 수 있다.

담당교사3) 다른 지역은 모르겠지만 광주 같은 경우도 대학 진학이 많아요. 그래서 점점 점점 아이들이 없다고 보시면 돼요.

광주 지역 학교에 재직 중인 담당교사3 역시 대학 진학자는 많아지고, 현장실습에 참여하거나 취업을 희망하는 학생이 “점점점점” 줄고 있는 실태에 관해 얘기했다.

담당교사1) 있죠. 목표의식이. 근데 소수죠. 그리고 대학 가겠다라는 목표의식을 가지고 특성화고에 오죠. 왜냐면 내신 떨리고. 그 전략으로 오죠. 그리고 어쨌든 많은 학교들이, 특성화고에서는 어느 회사 합격 이게 좀 붙어야 되는데, 어느 대학 합격이라는 현수막이 붙기 시작했다는 거죠. (중략) 네. 전문대라도 나왔으면 좋겠다, 그다음에 아이들이 자신감이 없어서 소속이 필요하다. 그러니까는 대학 가서 내가 공부하려고 하는 건 아니지만 내가 지금 당장 취업은 할 수 없으니 소속이 필요해서 그러니까 우리가 대학원, 대학교 졸업했는데 소속이 없어서 대학원 진학한다는 느낌, 뭐 이런 느낌처럼.

담당교사1은 특성화고에 ‘대학 합격 현수막’이 붙기 시작한 것이 단적인 예라고 했다. 대학 진학자가 늘어난 이유에 대해서는 학생 중 일부가 “내신이 떨어져 전략적”으로 특성화고에 오기 때문이라고 진단했다. 인문계고와 비교해 상대적으로 내신 관리가 수월한 특성화고에서 대학진학을 준비하려는 학생이 늘고 있다는 것이다. 학부모 입장도 자녀들이 당장 취업하기 어렵다면 소속감이라도 가질 수 있도록 “전문대라도” 입학시키고 싶어 한다고 했다.

(3) 누적된 학습 결핍과 기초학습역량 소외

① 누적된 학습 결핍 : “초등학교 때부터 약간 수학을 냈어요.”

담당교사1이 말한 “내신이 딸려서 전략적”으로 입학하는 경우 외에도 학생들의 특성화고 입학 동기에서 학습 결핍 요인을 발견할 수 있었다. 취업을 위해 특성화고에 진학했다고 이야기할 때도 그 바탕에는 중학교 성적이 있었기 때문이다.

재학7) 네, 근데 그때도 확신을 갖지 못해서, 그냥 보통 특성화 내에 이렇게 과가 정해져 있으니까 자유롭게 갈 수 있는 길이 없을 거라고 생각해서. 일단 인문계에 가서 공부를 해서, 대학을 좀 자유롭게. 생각이 바뀔 수도 있어서 그렇게 해보자 했는데 계속 다닐 때 뭔가 성적도 챙기기가 좀 힘들고 좀 너무 치열하고 이래서, 그냥 차라리 그때부터 약간 조금씩 취업하면 어떨까 생각을 해서 취업을 목표로 특성화를 알아보다가.

졸업6) 제가 아쉽게도 공부를 좀 잘했다면... 중학교 때부터 딱 보이잖아요. (중략) 인문계 가면 좀 깔아줄 것 같은 느낌이 너무 드는 거예요.

재학7은 1학년까지는 인문계고에 다니다가 2학년 때 특성화고로 옮긴 사례다. 인문계고에서 성적을 챙기기도 힘들고 너무 치열해서 취업을 목표로 특성화고로 옮겼다고 했다. 재학7은 3년 재직기간 요건을 갖춰 상대적으로 경쟁이 덜한 선취업 후진학 과정으로 대학에 진학할 계획을 세우고 있었다.

졸업6도 “인문계 가면 좀 깔아줄 것 같은 느낌”이 있어 특성화고에 진학했다. 졸업6은 면접 당시 선취업 후진학 과정으로 2023년 수시 원서를 넣고 발표를 기다리고 있었다.

졸업2) 이게 어쩔 수 없이 (전자과에) 들어온 거긴 한데, 약간 내신에 맞춰서 들어오다 보니까. (중략) 아, 제가 딱히 공부량은 안 친해가지고. 초등학교 때부터 약간 수학을 (냈어요).

졸업1) 일단 제가 그렇게 막 공부를 잘하지는 않았는데...

졸업1은 “초등학교 때부터 약간 수학을” 냈기에 내신에 맞춰서, 졸업2는 “그렇게 막 공부를 잘하지 않았”기에 특성화고에 진학했다. 전문대학 진학을 위해 전략적으로 입학한 학생이든 내신에 맞춰 입학했다고 밝힌 학생이든 입학 전부터 학습 결핍이 누적되어 있을 가능성이 커 보였다. 학생들은 진학 후 학습 결핍을 보충할

기회가 충분했는지 알아보기 위해 교육과정 이수 경험을 살폈다.

② 기초학습 역량 소외 과정 : “저희는 그렇게 많은 걸 가르치지 않아요.”

특성화고의 교육과정은 보통교과와 전문교과, 창의적 체험활동으로 구성된다. 2022년 현재 2, 3학년의 경우 학년당 68단위로 3년간 204단위를 이수한다. 학교마다 다소 차이는 있지만, 국어, 영어, 수학, 역사와 같은 보통교과는 1, 2학년에 집중적으로 배치한다. 전문교과는 1, 2학년에 약 50~55%를 배치하며, 3학년에 약 45~50%를 배치한다. 1, 2학년에는 전문교과의 기초 과목이 주로 배치되기 때문에 전공 관련 심화 과정과 실무는 3학년에 집중해서 배우는 것으로 이해할 수 있다.

재학2) 국·영·수 같은 보통교과는 이제 초등학교 때부터 쪽 하던 거라 그냥 적응할 수 있는데 전문교과 수업은 약간 따라가긴 좀 힘든 건 있었어요.

학생들이 배우는 국·영·수 등 보통교과는 “초등학교 때부터 쪽 하던 거라” 익숙해서 “그냥 적응”하는데 전문교과는 좀 어렵다고 했다. 보통교과 과목인 국어, 영어, 수학, 사회 과목 등으로 익숙한 과목인 데 비해 전문교과는 처음 접하는 과목이고 용어도 낯설기 때문이다.

졸업1) 보통교과 배울 때요? 애들 진짜 거의 다 잤던 것 같아요.

졸업3) 근데 저희는 그렇게 많은 걸 가르치지 않아요. 왜냐하면, 국어도 인문계면 엄청 많이 문학 이런 거 아예 다 나눠서 배우는데 저희는 아니거든요.

졸업1은 보통교과 배울 때 학생이 “거의 다 잤다”라고 했다. 이는 보통교과 과목이 익숙하면서도 흥미를 못 느끼는 이유도 있겠지만, 졸업3의 말처럼 ‘그렇게 많은 걸 가르치지 않는’ 교육과정과도 관련이 있어 보였다.

〈표 V-5〉는 디자인 계통을 전공하는 재학9의 3년간 교육과정(2020년 입학 연도 기준)이다. 3학년 1학기 ‘스포츠생활’ 2단위를 제외하면 3학년에는 전문교과만 배운다. 보통교과는 전문교과 106단위와 창의적 체험활동 24단위를 제외한 72단위로, 비율로 따지면 전체 교과목의 약 35%다. 국어, 영어, 수학 등 기초교과는 36단위로 전체 교과목의 약 18%다. 기초교과는 1, 2학년에만 배우고 있어, 1~3학년 동안 기초교과와 다른 교과와 연계성을 갖고 배울 기회가 없어 보였다.

〈표 V-5〉 재학9 2020학년도 교육과정

| 영역 | 교과목 | 이수 단위 | 1학년 | | 2학년 | | 3학년 | | |
|----------|--------|-----------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---|
| | | | 1학기 | 2학기 | 1학기 | 2학기 | 1학기 | 2학기 | |
| 기초교과 | 국어 | 6 | 3 | 3 | | | | | |
| | 문학 | 4 | | | 2 | 2 | | | |
| | 수학 | 6 | 3 | 3 | | | | | |
| | 수학 | 4 | | | 2 | 2 | | | |
| | 영어 | 6 | 3 | 3 | | | | | |
| | 영어회화 | 4 | | | 2 | 2 | | | |
| | 한국사 | 6 | 3 | 3 | | | | | |
| 탐구 | 통합사회 | 6 | | | 3 | 3 | | | |
| | 통합과학 | 6 | 3 | 3 | | | | | |
| 체육·예술 | 체육 | 4 | 2 | 2 | | | | | |
| | 운동과 건강 | 4 | | | 1 | 3 | | | |
| | 스포츠생활 | 2 | | | | | 2 | | |
| | 미술 | 6 | | | 3 | 3 | | | |
| 생활 교양 | 한문↔중국어 | 6 | | | 3 | 3 | | | |
| | 상업경제 | 4 | | | 2 | 2 | | | |
| 전문 교과 | 기초 | 성공적인 직업생활 | 4 | | | | | 2 | 2 |
| | | 회계원리 | 6 | 3 | 3 | | | | |
| | | 조형 | 8 | 4 | 4 | | | | |
| | | 컴퓨터그래픽 | 12 | 6 | 6 | | | | |
| | | 색채관리 | 4 | | | | | 2 | 2 |
| | | 디자인 일반 | 5 | | | 3 | 2 | | |
| | | 디지털이미지재현 | 8 | | | 4 | 4 | | |
| | 영상제작기초 | 8 | | | | | 4 | 4 | |
| | 실무 | 시각디자인 | 23 | | | 5 | 4 | 7 | 7 |
| | | 만화콘텐츠제작 | 10 | | | | | 6 | 4 |
| 광고콘텐츠제작 | | 6 | | | | | 4 | 2 | |
| 출판편집 | | 12 | | | | | 6 | 6 | |
| 창의적 체험활동 | | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 6 | |
| 이수단위 계 | | 204 | 34 | 34 | 34 | 34 | 35 | 33 | |

자료 제공 : 재학9. 원자료 일부 수정.

재학9는 국어 과목을 1학년에, 문학 과목을 2학년에 배웠다. 2022년 현재 2학년인 후배들은 국어 심화 과목인 ‘화법과작문’을 배우는데 재학9가 배우는 과목에는 없다고 했다. 매년 학과 개편이 있어 1, 2, 3학년 학과명이 달랐고, 교육과정도 달랐기 때문이다.

재학9) 저희가 상업 고등학교여서 회계원리 기초가 들어가요.

디자인전공과 직접적인 관련이 없는 ‘회계원리’ 기초 과목을 이수한 이유는 학교가 공업 계열이어서 기본으로 편성되어 있기 때문이라고 했다. 전공과 직접적인 연관이 없는 과목은 편성되어 있지만, 1~3학년 연계성을 갖고 교육이 이뤄지길 기대하는 기초교과는 3학년엔 사라지고 없었다. 재학10도 1, 2학년에 배우는 영어 과목과 과학 과목이 3학년이 되면 사라진다고 했다.

재학10) 아무래도 저희 쪽이 실무 쪽으로는 많이 연습을 해도 이제 이론적인 거에서 약간 이제 영어나 과학 쪽에서는 3학년이 되면 그 과목이 사라진단 말이에요, 아까 저기서 보셨다시피. 그래서 아마 제가 생각했을 때는 다시 들어와도 과학 쪽이 들어왔으면, 다 과학도 같이 공부했으면 좋겠다고 생각해요. 아무래도 화학식을 좀 많이 쓰다 보니까, 스마트팜들도. 그래서 과학 쪽을 많이 배우면 좋지 않을까 싶어요. (중략) 어쩔 때는 아쉽고, 어쩔 때는 없어서 실습을 많이 하니까 좋고 막 이렇게 되는.

재학10은 스마트팜으로 진로를 정한 후 화학식을 많이 쓰면서 과학 과목을 배우지 않은 걸 아쉬워했다. 전공과목을 살려 진로를 탐색하는 동안 3학년에 사라진 영어와 과학 과목의 필요성을 절감했기 때문이다.

재학1) (회계 과목이 재미있는 이유는) 계속, 1학년 때부터 계속 배웠던 거라 그랬던 것 같아요.

재학7) 3학년 때도 한국사를 했으면 어땠을까... 근데 그 선생님이 가셔서 재미가 없었을 수도 있어요

재학7은 한국사 수업이 가장 재미있었던 수업이라고 말하며 3학년 때 수업이 사라져 아쉬웠다고 했다. 재학1은 1학년 때부터 단계별로 난이도를 높여 수업을 배치한 회계 과목에 재미를 느끼고 성취감을 느꼈다고 했다.

보통교과가 1, 2학년에 집중된 결과 각 과목이 기초와 심화 과정으로 연계성을

갖고 운영되지 못하는 이유에 대해 퇴직교사1은 “대체 이수가 안 되”기 때문이라고 했다.

퇴직교사1) 보통교과도 원래는 3학년 2학기까지 다 있었죠 근데 현장실습을 가면 보통교과는 이수한 게 안 되기 때문에 그래서 보통교과를 앞으로 당기고 3학년은 다 전문교과로 지금 구성해 놓은 상태죠. 대체 이수가 안 되니까.

전문교과와 마찬가지로 “보통교과도 원래는 3학년 2학기까지 다 있었”지만 현장실습에 참여하는 학생은 보통교과를 이수하지 못하는 결과가 되어 현재와 같이 바뀐 것이다.

또한, 보통교과의 수업 시수 자체가 낮아 학생들의 누적된 학습 결핍을 해소하고, 기초학습 역량을 강화하기엔 한계가 뚜렷해 보였다. 학생들은 뒤늦게 이런 사실을 인지하고 아쉬워했지만, 이를 보충할 기회를 얻지 못한 채 졸업해야 한다.

현직교사2) ‘직업기초능력을 고양하자’라는 말을 많이 해요. 그래서 그 안에 들어 있는 게 의사소통 능력, 문제 해결 능력, 수리능력, 이런 능력을 키워야 된다고. 우리 학생들이 부족하다고 계속하는데 그걸 전문교과에서 키워라, 이건 아니거든요. 보통교과 안에서 충분한 수업 시수 확보를 통하고, 그리고 3학년까지 정상적인 교육과정이 완성됐을 때, 우리 아이들의 직업교육에 대한 기본적인 기초능력을 편성할 수 있으면 좋겠어요.

현직교사2는 학생들이 의사소통 능력, 문제 해결 능력, 수리능력 등 학습기초 역량을 키우기 위해서는 보통교과와 전문교과의 연계성을 높여 “3년간 정상적인 교육과정”을 운영해야 한다고 했다. 특성화고 교육과정에서 강조하는 ‘직업기초능력’이 전문교과만으로 가능하지 않기 때문이다. 학생들에게 부족하다고 생각하는 기초학습역량과 ‘직업기초능력’을 키우기 위해서는 보통교과 수업 시수를 충분히 확보해야 한다는 점을 강조했다.

보통교과와 전문교과의 연계성을 가로막는 현장실습 전문교과 대체 이수 실태를 살펴봤다.

(4) 전문교과의 현장실습 대체

재학1) 3학년은 전공과목밖에 없어요.

재학1의 말처럼 3학년 시간표는 전공과목으로 채워져 있다. 대체 이수가 불가능한 보통교과는 1, 2학년에 집중하여 배치하고, 전문교과는 현장실습으로 대체할 수 있어 3학년에 집중적으로 배치된 것이다. 3학년 2학기에 배우는 전문교과 시수는 1~3학년 동안 배워야 할 전문교과 시수의 약 25%에 해당한다. 이 시기 현장실습에 참여하면 전공과목의 약 25%를 제대로 배우지 못하고 졸업하는 결과가 된다.

〈그림 V-1〉 재학9의 3학년 2학기 시간표

| 제 3 학년 8 반 시간표 | | | | | | |
|----------------|-------|-------|----------|-------|-------|-------|
| 교시 | 월(19) | 화(20) | 수(21) | 목(22) | 금(23) | 토(24) |
| 1(09:10) | 영상 | 만화 | 시디 | 영상 | 광고 | |
| 2(10:10) | 영상 | 만화 | 시디 | 영상 | 광고 | |
| 3(11:10) | 광고 | 출판 | 출판 | 시디 | 시디 | |
| 4(12:10) | 광고 | 출판 | 출판 | 광고 | 시디 | |
| 5(13:50) | 진로 | 색채 | 창체 창체 | 성직 | 성직 | |
| 6(14:50) | 영상 | 색채 | 창체 창체 | 출판 | 특색 | |
| 7(15:50) | 색채 | 시디 | | 출판 | 시디 | |
| 8(16:50) | | | | | | |

자료 제공 : 재학9.

재학9) 애네(2학기 과목 수업)를 못 챙겨서. 그런데 전 이런 거에 욕심 되게 많거든요. 학교에 선생님들한테 다 개인 SNS로 연락해서 수행평가 저한테 개인적으로 내달라고 해서 하고 있어요.

재학9는 8월부터 산업체 채용형 현장실습에 참여해 11월 채용 전환했다. 따라서 〈그림 V-1〉의 시간표에 있는 수업(과목 전체 이름은 〈표 V-5〉참고)을 하나도 듣지 못하고 졸업한다. 3학년 2학기에만 들을 수 있는 전문교과 과목은 ‘성공적인 직업생활’, ‘색채관리’, ‘영상제작기초’, ‘만화콘텐츠제작’, ‘광고콘텐츠제작’, ‘출판편집’ 등 6과목이다. 모두 전공 심화와 실무를 익히는 과목이다.

현장실습에 참여하는 이유 중 하나로 꼽는 것은 학교에서 배운 이론을 실제 익혀 보는 기회가 된다는 것이다. 그러나 2학기 수업을 통째로 현장실습으로 대체한

재학9는 현장실습의 기초가 되는 이론과 원리를 제대로 배우지 않고 바로 실습에 나선 셈이다.

재학9는 2학기 시작 전인 8월부터 현장실습에 참여하느라 ‘영상제작기초’와 ‘색채관리’ 등 평소 배우고 싶었던 과목을 듣지 못해 아쉬워했다. 과목 이수를 위해 해당 과목 선생님에게 개인적으로 연락해 수행평가를 챙긴다고 했다.

퇴직교사2) 고 흥정은 학생도 수영하고 잠수 같은 것도 3학년 2학기 때 편성이 돼 있는데, 3학년 2학기에 나가버리니까 못 하고 사고가 나는 것이고, 또 저 같은 경우도 현장에 있을 때 교육과정 짤 때 과에서 짜잖아요. 짜면, 저는 토목과예요. 그러면 역학이라든가, 수학은 어렵거든요. 애들 가르치기도 어렵고 그러니까 다 3학년 2학기로 빼, 그래서. (안 가르쳐주고요?) 네, 대충하고 넘어가면 그냥 끝나버려. 그런데 이게 나중에 댐 공사에 간다든가 뭐 큰 구조물을 만든다면 역학 공부를 해야 되고, 안 배우면 그 원리를 모르잖아요. 근데 그냥 지나가버리는 거야.

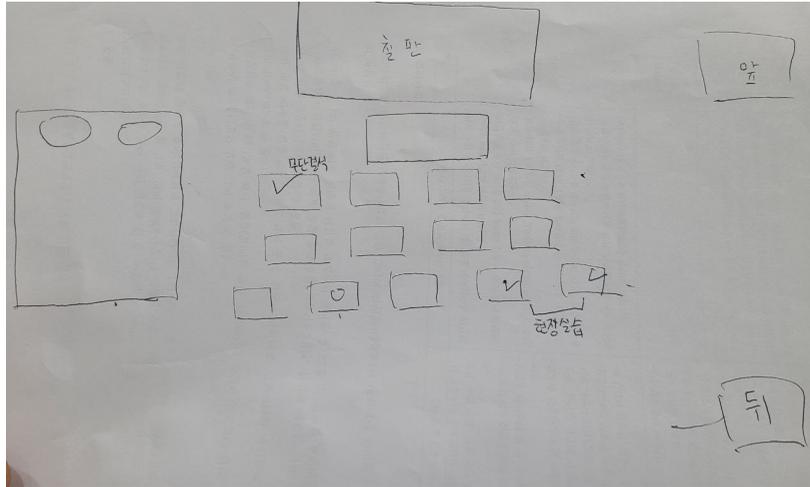
퇴직교사2는 전문교과의 대체 이수가 가능한 결과 해당 과목을 가르치는 교사 입장에서 수업에 소홀해진다고 했다. 토목과에서 가르치는 역학이나 수학 과목은 학생들이 배우기도 어렵고 가르치기도 어려운 과목에 해당해 이 과목을 3학년 2학기로 뺀 경험이 있다고 했다. 토목공사 실무에서 중요한 기초 이론인데 그냥 “대충하고 넘어가” 버렸다고 했다. 3학년 2학기는 학생도 교사도 정상적인 수업 운영을 기대하지 않는 시기로 이해할 수 있다.

졸업6) 이제 3학년 2학기가 되면 취업하고 진학하고 하다 보면 거의 수업에 대한 전반적인 내용을 듣기가 너무 힘들어요. 그러니까 약간 수업 시간에 들어갈 때 원서 접수해야 되고 자기소개서 써야 되고. 그리고 기업도 마찬가지로 이제 회사 내가 면접을 보려면 면접 준비해야 하고 그러니까 보통 이제 모든 3학년 2학기 때에는 이제 면접이나 이제 그런 걸로 다 대체를 해요.

현장실습에 참여한 학생의 학습 결핍뿐 아니라 졸업6의 사례처럼 대학 진학자들 역시 “면접 준비로 수업이 대체”되어 학습 결핍을 겪기는 마찬가지였다. 입시를 위한 성적 산출이 끝나면 더는 수업 진행이 불가능하기 때문이다.

3학년 2학기가 되면 특성화고 교실은 취업과 진학을 준비하는 학생의 들고 남에 따라 분위기가 좌지우지되고, 진로를 정하지 못한 학생, 졸업을 위한 최소 출석 일수만 채우고 등교하지 않는 학생이 뒤섞여 어수선해진다.

〈그림 V-2〉 재학6의 교실 풍경

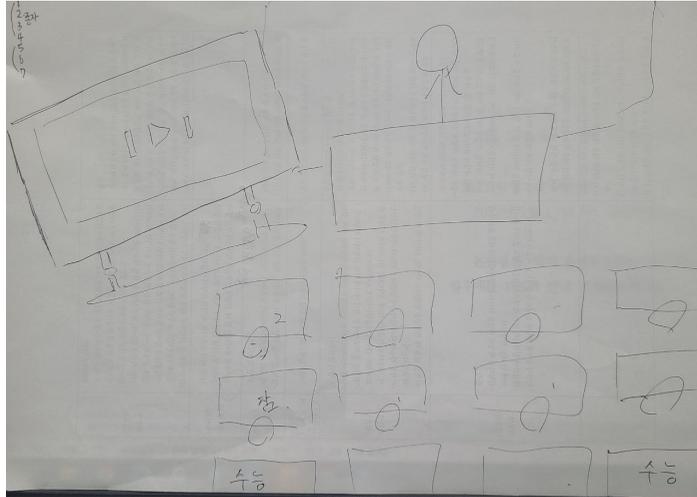


자료 제공 : 재학6.

재학6) 어, 애가 한 명이 학교를 잘 안 나오거든요. 지금 거의 유급당하기 직전이라고 아시면 돼요. 그냥, 그냥 못 다니고 결석한 애고. 제 자리가 여기입니다. 여기고. 저희가 약간 아지트마냥 여기다가 그 뭐지? 그, 조금 폭신평신했 듯자리 있잖아요. 그거를 여기다 깔아놓고 담요를 넣고 인형들을 갖다 침대를 만들었거든요. 쉬는시간이나 점심시간에 여기 다 잔단 말이죠. 근데 보통 제가 수업 안 들으면 제가 여기 있어요. 제가 여기서 누워서 활동을 하고.

〈그림 V-2〉는 재학6의 3학년 2학기 교실 풍경이다. 현장실습 참여로 비어 있는 자리와 결석해 “유급 직전”인 학생의 빈자리가 눈에 띈다. 그림 왼쪽에 그린 “폭신평신했 듯자리”에는 담요와 인형을 놓고 쉬는시간과 점심시간에 자는 용도로 활용한다고 했다. 재학6은 취업이 확정되어 있다는 생각에 수업을 안 듣는 경우가 많은데, 그럴 때 이 공간을 사용한다고 했다.

〈그림 V-3〉 재학10의 교실 풍경



자료 제공 : 재학10.

재학10〉 전자칠판에다가 영상을 띄우고, 전자칠판은 포털 영상 틀고… 네. 그런 영상들로 하거나 아니면 학습을 자료 가지고 수업을 하는데, 선생님이 그냥 여기서 칠판에다가 쓰시면서 영상 보여주시고, 이제 수업 다 끝났는데, 이제 저희가 수업이 이제 1교시, 2교시, 3교시, 4교시, 5교시, 6교시, 7교시가 이렇게 있을 거 아니에요. 그러면 이제 애들이 묶음으로 수업이 있단 말이에요. 그러면 요거 3개가 종자 시간이라고 생각하면은 종자 시간에 1, 2교시 때는 그냥 영상 보고 수업하고, 이제 3, 4교시 때는 이제 아무것도 안 해. 그냥 복습한다는 느낌으로 하고, 잘 애들은 자고.

〈그림 V-3〉은 재학10이 그린 수업 풍경이다. 어수선한 분위기에서 수업 중 자거나, 영상으로 수업을 대체하는 모습을 그렸다. 1~2교시에 영상을 보고, 3~4교시에는 “잘 애들은 자고” 아무것도 안 한다고 했다. 수업할 때도 거의 영상 강의를 틀어준다고 했다. 코로나 19 팬데믹 영향으로 실습수업을 대면으로 할 수밖에 없었다고 했다.

재학10뿐 아니라 재학생들은 1~3학년 동안 비대면 수업을 주로 했고, 실습수업을 영상 강의로 대체하는 경우가 많았다. 이론만으로 이해하기 어려워 실습수업을 해야 하는데, 그 수업을 영상으로만 대체해 내용 이해가 더 어려웠다고 했다. 특성화고 교육과정이 실습 과목 중심이어서 코로나 19 팬데믹 영향을 더 크게 받고, 3년 동안 교육과정을 제대로 이수하지 못한 결과 상당한 학습 결핍을 겪었다는 것을 알 수 있었다.

졸업10> 그렇죠. 점점 이제 줄어드는 거죠. 애들이.

재학7> 분위기는 나쁘지 않은데 애들이 너무 학교를 안 오니까. (중략) 저희 반 애들 한 두세 명은 열흘밖에 안 남았다고.

졸업10과 재학7이 전해준 얘기도 크게 다르지 않았다. 졸업10의 말처럼 현장 실습으로 빠지는 학생도 늘고, 재학7의 반처럼 졸업 요건 중 결석 허용 일수가 열흘밖에 남지 않은 경우도 있을 정도로 결석하는 학생도 늘기 때문이다. 취업 희망자가 많은 학급이건 대학 진학 희망자가 많은 학급이건 구분 없이 3학년 2학기는 수업 불가능 상태로 오랫동안 이어지고 있는 현실을 확인할 수 있었다.

전문교과의 현장실습 대체만큼이나 정상적인 교육과정 운영을 어렵게 하는 요인은 다음으로 살펴볼 자격증 취득 위주 수업 운영 실태였다.

(5) 자격증 취득 위주 수업 운영

특성화고의 전문교과는 기초 이론과 실무 과목으로 구성되어 있는데, 실무 과목이 자격증 취득 과목으로 운영되고 있는 실태를 파악할 수 있었다. 자격증 취득 위주의 수업을 운영하는 이유 중 가장 큰 부분은 특성화고에 재학 중이거나 관련 전공자면 필기시험이 면제되기 때문이었다. 또한, 취업에 도움이 된다는 기대감으로 학생에게 수업 참여 동기를 부여하기 위한 목적도 있었다.

① 필기 면제과정 운영 : “수업 자체가 아예 자격증 따는 수업을...”

산업인력공단 홈페이지에서 6월과 7월 사이 ‘산업 수요 맞춤형 및 특성화고’ 학생만 응시할 수 있는 필기 면제과정이 있다는 사실을 확인할 수 있었다. 각 학교는 이 일정에 맞춰 3학년 1학기에 자격증 준비에 집중하고 있었다.

재학11> 아, 네. 승강기 설치-정비는 2학년 때 이미 했는데, 3학년 들어와서는 이미 2학년 때만 애들이 많아서 이거 대신 전기기능사를 취득하려고 하고 있고요. 전기기능사 말고 승강기를 할 애들은 지금 이시간(승강기설치-정비 과목 시간)에 승강기를 하고 있어요.

퇴직교사2> 1학기에 그걸로 끝나요. 기능사 시험.

재학11은 승강기 설치와 정비를 배우는 과목 시간이 기능사 자격증을 따기 위

한 준비 시간이었다고 했고, 공업 계열을 가르쳤던 퇴직교사2는 1학기가 기능사 시험으로 끝난다고 했다. 재학11과 퇴직교사2의 말처럼 공업 계열 3학년 1학기 수업은 자격증 취득에 맞춰 운영하는 게 일반적이라고 이해할 수 있다.

공업 계열과 달리 공업 계열의 경우는 대부분 1~2학년 때 자격증을 취득하는 것으로 확인했다. 따라서 공업 계열처럼 3학년 1학기 수업을 자격증 취득을 위해 운영하는 경우는 드물었지만, 1, 2학년 수업 시간 중 일부를 자격증 취득 목적으로 운영한다는 사실을 확인했다.

재학6) 그리고 이게 특성화고가 필기 면제가 되거든요. 그래서 실기 위주로.

담당교사2) 왜냐면 따로 그 반을 운영하지 않아도 저희가 수업 시수만으로도 그게 채워지더라고요. (중략) 자격증반도 당연히 방과 후에 있는데, 필기 면제 같은 경우에는 저희 학교 졸업만 해도 면제되는 경우가 많아서.

졸업3) 수업 중에, 수업 자체가 아예 자격증 따는 수업을 그냥 많이 하니까.

재학6과 담당교사2는 서울 지역 공업 계열에 속하는 학교에 다니고 있고, 같은 학교 소속이다. 둘의 말처럼 자격증 중 일부는 해당 계열 특성화고를 다니기만 해도 면제된다. 따라서 졸업3처럼 학교 다니는 동안 배운 “수업 자체가 아예 자격증 따는 수업”인 경우가 일반적이라는 사실을 알 수 있었다.

계열을 막론하고 학교가 적극적으로 자격증 취득을 지원하거나 독려한다고 이해할 수 있다. 심한 경우 하루 예정된 수업을 모두 자격증 준비를 위해 대체한 사례도 있었다.

재학9) 네, 하루 종일. (그거 3개월을?) 네, 7시간을 하루 종일 같은... 그걸(수업을) 이걸로 (자격증 실기 준비로) 대체하는 거예요. 그리고 이걸로 대체하는 동안에 그냥 논술형, 뭐 이런 거나 이거 이렇게 쓰고 그거 외워서 쓰고. (중략) 자격증을 준비할 때 두세 개씩 만들거든요. 그 하나의 작품을, 그 기능사 작품을. 그걸로 채점을 하는 거예요. 이거 틀렸으면 1점 이렇게.

경기 지역 공업 계열에 재학 중인 재학9는 1, 2학년 때 자격증 시험을 앞두고 하루 7시간을 실기 시험 준비하는 것으로 수업을 대체했다고 했다. 실기 수업으로 대체되는 과목은 전문교과 실습 과목뿐 아니라 보통교과 과목도 해당했다. 재학9

는 실기 시험 준비로 수업을 못 듣는 보통교과 과목은 논술형 평가를 외워서 했고, 전문교과 실습 과목은 기능사 실기 시험을 준비하면서 만든 작품을 평가해 대신했다. 수업마다 고유한 수업 목표와 내용이 있음에도 불구하고 자격증 취득을 이유로 부실하게 운영하는 현실을 확인할 수 있었다.

② 방과 후 수업 등 자격증반 운영 : “일단 자격증은 다 따라는 분위기고”

재학10) 기능사반은 있어요. 3학년에 약간 자격증 따려고 하는 애들을 모아서 자격증에 관련된 분야로 기능사반을 열고요, 그거를 열고 나서 애들이 이제 그 공부를 다 마치면 끝나는 그런 형태.

자격증 취득을 위한 수업을 운영하지 않는 학교에서는 재학10의 사례처럼 방과 후에 따로 자격증반을 운영했다. 자격증반은 자격증 취득 시기에 맞춰 개설하고, 시험이 종료되면 운영을 마쳤다.

재학11) 아니요. 일단 자격증은 다 따라는 분위기고 선생님들도 적극적으로 도와주시고요, 막 강요하는 분위기는 아닌 것 같아요.

학교에서 자격증을 강요하지는 않지만, 재학11의 말처럼 학생들은 취업과 진학을 위해 “자격증은 다 따라는 분위기”에 맞춰 준비하고 있었다.

재학1) 일단 1학년 때는 못 했는데요. 2학년 때 학원을 조금 다니면서... 자격증을 몇 개 따야 한다고 해서요. (딴 게 있어요?) 전산회계 운영사랑 전산회계 두 개. 저희 자격증을 따면요, 저희 포인트가 들어와요. 돈으로 환산이 돼서 저희 사용할 수 있는 카드가 있어요. 학교 밖에서 미용실이나 안경집이나 그런 데서 쓸 수 있는... (포인트 받아서) 가족들 안경 안경 맞추고, 문제집도 사고.

재학6) 자격증을 땀 때 장학금을 준 적이 있던 것 같아요. 이걸 따면 돈을 지원해 준다. 그래서 친구들이 막 100만 원 가까이 받았던 것 같아요. 근데 그게 딴 자격증 개수대로 돈 주는 게 달라졌던 것 같아요. (종류 상관없이요?) 국가 공인만 줬던 것 같아요.

재학1은 자격증을 몇 개 따야 한다고 해서 2학년 때부터 학원에 다녔다고 했다. 재학1의 학교에서는 자격증을 따면 지역 상점에서 사용할 수 있는 포인트를 지급해 동기를 부여하는 것으로 파악됐다. 학교에서 지원하는 포인트 제도 말고도 재학6처럼 정부에서 운영하는 지원금도 학생들을 자격증 취득에 집중하게 하는

유인책이 되는 것을 알 수 있었다.

재학8) (자격증이) 비서랑 관련된 건 아직 없어요.

졸업7) 저요? 저는 네 개요. (그게 지금 업무에 도움이 많이 되나요?) 아니요.

그러나 취업과 진학을 위해 어떤 자격증을 필수로 취득해야 하는지 기준은 분명하지 않았다. 재학8은 비서사무과 졸업을 앞두고 병원에서 실습 중이지만 비서랑 관련된 자격증은 아직 없다고 했다. 졸업7의 경우 재학 중 자격증을 4개 취득했지만, 현재 하는 업무에 큰 도움이 되지 않는다고 답했다. 자격증 취득 위주의 수업 운영은 자격증 취득이 전부인 교육과정 운영사례에서 그 폐해가 크다는 것을 확인할 수 있었다.

③ 자격증 취득이 전부인 교육과정 운영사례 : “간호조무사밖에 안 배우잖아요.”

졸업4와 졸업5는 전공 관련 직업을 얻기 위해 필수로 따라 하는 자격증을 취득했지만, 학교 다니는 동안 그 자격증 취득만을 위해 시간을 보낸 것 같아 아쉽다고 했다.

졸업5) 780시간. 그걸 채워야지 시험을 치를 수가 있어요. 간호조무사 시험.

졸업4) 저희 학교는 보건학과고, 그 보건학과 들어가면 간호조무사밖에 안 배우잖아요. 좀 다양한 걸 좀 배웠으면 좋겠어요. (중략) 그냥 간호조무사 자체 이런 거 안 배우고 싶고. 그냥 좀 다양한 게 좀 있었으면 좋겠어요.

졸업4, 졸업5) 힘들어요. 저희 학교가 안과에 대해서 주도적으로 배운 게 아니고, 간호조무사에 대해서만 배웠기 때문에…… 안과에 대해서 배운 건 1도 없어요.

졸업4와 졸업5는 보건학을 전공했고, 안과 병원에서 현장실습을 했다. 학교에 다니는 동안 보건관련 다양한 진로를 염두에 두고 과목을 배운 것이 아니어서 현장실습 중에도 어려움을 겪었다고 얘기했다. 보건학도가 간호조무사만 양성하는 학과가 아님에도 불구하고 수업은 간호조무사 자격증 취득을 위해서만 운영됐다고 했다. 간호조무사 자격증을 따기 위해 병원에서 780시간 실습을 해야 하는데, 이 시간은 1, 2학년 방학 기간에 채웠다고 했다.

졸업4) 아, 그렇죠. 자격증만 따면 끝나는 거고. 그리고 심지어 그 자격증을 따면 바로 나오는데 아니고 한 몇 주 뒤에 나오기 때문에 기다리는 시간 안에도 좀 다양한 걸 좀 배웠으면 좋겠어요.

자격증 시험을 통과한 후 몇 주 뒤에 자격증이 나오지만, 그 기간 역시 그냥 흘러보내는 시간이어서 아쉬웠다고 했다. 간호조무사 자격증은 전공과 상관없이 3달여 실습시간(780시간)을 마치고 필기시험을 통과하면 취득할 수 있다. 그런데 졸업4와 졸업5는 보건관련 다양한 과목은 못 배우고 이 자격증만을 위해 고등학교 3년을 보낸 셈이 됐다.

졸업4와 졸업5가 간호조무사 자격증을 따기 위해 병원에서 채우는 실습시간은 연계교육형 현장실습에 참여한 것으로 인정하고 있다. 그러나 두 학생은 간호조무사를 탄 후에도 취업 기회를 얻기 위해 다시 '산업체 채용약정형 현장실습'에 참여했다. 이와 같은 사실은 보건학에 특화된 학교에 입학해 직무 관련 자격증을 취득하고도 전문성과 경력을 온전히 인정받지 못하는 현실을 보여주는 것 같았다.

앞서 살펴본 학과 개편과정에서 많이 생긴 학과는 제과 제빵, 조리, 미용 관련 학과였다. 이들 학과는 직무와 자격증과의 연관성이 높은 학과들로 졸업4와 졸업5가 경험한 것처럼 교육과정을 자격증 취득 위주로 운영할 가능성이 크다. 이들 학과에서 따는 자격증은 그 분야를 전공하지 않아도 취득할 수 있다. 단순 기능을 익혀 자격증을 취득하는 학과가 늘어나는 현실은 중등단계 직업교육을 책임지는 특성화고의 역할에 많은 의문을 품게 했다.

현직교사1) 특성화고등학교 아이들의 그 기능에 맞는 기능인 육성을 위해서 100시간 이상 그 기능만 가르쳐서는 되는 게 아니잖아요. 전반적으로 저는 사회의 소양이나 기초의 여러 가지 사회에 나가서 할 수 있는 이런 능력들을 같이 품기 위해서, 적절한 선의 입문 교육과정이 들어가 있는 거고, 그에 맞춰서 실습 교육과정이 들어가는데, 이걸 편법으로 운영하다 보니까 지나치게 실습 위주의 교육과정을 확 늘리는 거예요. 그럼 그게 잘 육성이 돼서 그렇게 인력이 됐다 한들 그런 부족한 기본 소양이라든지, 인문능력이 부족하다든지, 우리가 맞는 교육과정으로 아이를 육성해낸 거냐고 물어볼 때는... 다시 한번 저희가 많이 좀 되짚어 봐야 할 것 같아요.

광주 지역 공업 계열 교사인 현직교사1은 현재 “편법으로 운영”하는 실습 위주 교육과정이 심각하게 균형을 잃은 것임을 지적했다. “부족한 기본 소양이라든지, 인문능력이 부족하다든지” 등은 살피지 않고 단순 기능인 양성에 치우쳐져 있는

특성화고 교육 현실을 되짚어 볼 필요가 있다는 것이다.

학생들의 교육과정 이수 경험을 통해 특성화고 교육이 교육과정 총론에서 밝히고 있는 고교교육의 목표⁶²⁾에 부합하지 않는 특정 분야 기능인 양성에만 집중하고 있는 현실을 알 수 있었다. 고교교육과정을 이수한 학생에게 기대하는 기본 소양과 인문학적 소양 함양에 대한 고민이 현저히 부족했다.

이와 같은 현실에서 2018년부터 시행한 ‘학습중심 현장실습’이 학생의 학습권을 충분히 보장하고 내실 있게 운영되고 있는지 살펴보았다. 2022년 눈에 띄는 변화는 연계교육형 현장실습의 세분화와 채용연계형 직무교육과정 도입 등 산업체 파견 유형의 확대였다.

(6) 현장실습제도의 변화 : 채용연계형 직무교육과정 등 산업체 파견 유형 확대

재학3> OO인력개발원에서 일단은 비전공자들을 위한 교육, 전공전환 교육을 같이 받았어요.

재학3은 9월 1일부터 11월 6일까지 OO기업에서 실시하는 연계교육형 현장실습에 참여했다. 연계교육형 현장실습을 마치자마자 11월 7일부터 같은 기업 산업체 채용형 현장실습에 또 참여했다. 이 기업에서 졸업 시기에 맞춰 채용 전환할 예정이라고 했다.

재학3이 참여한 연계교육형 현장실습은 우수 교육기관과 연계한 실습 과정으로 시도교육청별 여건에 따라 제한적으로 운영되던 유형이었다. 교육부는 이 유형을 「직업계고 현장실습 운영 공통 매뉴얼」에서 우수 교육기관 연계 과정, 전공심화 과정, 전공전환 과정으로 세분화했다. 또한, 채용연계형 직무교육과정을 새로 만들었다. 2018년부터 시행한 ‘산업체 채용약정형 현장실습’은 ‘산업체 채용형 현장실습’으로 바꿨다. ‘채용형’은 ‘채용약정형’에 비해 기업의 채용 의무 부담을 줄인 유형으로 이해할 수 있다.

재학3이 참여한 연계교육형 현장실습은 전공전환형에 해당한다. 전공전환형은 비전공자에게 다른 전공을 실습할 기회를 주기 위해 도입한 제도다. 재학3은 전자

62) ‘2015 교육과정 총론’에 따르면 고교교육의 목표는 평생학습의 기본 능력 갖추기, 다양한 분야의 지식과 경험 융합, 새로운 상황에 능동적으로 대처, 인문·사회·과학기술 소양 갖추기, 다양한 문화에 대한 이해, 세계 시민으로서의 자질과 태도 갖추기 등이다.

통신 분야를 전공한 전공 관련자임에도 불구하고 취업할 기회를 얻기 위해 전공 전환 과정에도 참여했다고 밝혔다.

재학3> 그건 처음에는 확실히 알고 있는 내용이라 지루했었는데, 중간중간에 OO의 그 관련된 업무에 대해서 설명해주신 과정 때문에….

재학3은 교육내용에 대해 이미 잘 알고 있었지만, OO기업 관련 업무를 설명하는 과정이 있어 들을 만하다고 했다.

재학2> 네, 근데 이제 거기 또 안에서 따로 이제 또 좋은 데랑 연관이 되면 거기랑 이렇게 이어줄 수 있는 약간 그런 거 있다고 들어가서 일단은 안 하는 것보다는 한번 해보는 게 도움이 될 것 같아서….

재학2는 9월 5일부터 12월 5일까지 공기업 자회사인 OO기업 연계교육형 현장실습에 참여했다. 재학2는 전공심화 과정으로 참여했다. 인터뷰 당시 재학2는 부친의 한 반도체 제조업체 면접에 합격한 상태였으나, 3교대 근무를 하는 기업이라 취업을 할지 말지 고민하던 중이었다. 평소 자신은 공기업 자회사에 취업하기 힘들다고 생각했는데, 현장실습에 참여하면 “좋은 데랑 연관이” 되어 취업 기회가 생기지 않을까 기대한다고 했다.

재학2> 따로 전공교육은 이제 안 하는데, 가끔씩 3층에 노조 사무실이라고, 이제, 거기서 인턴 들을 이제, 다 모아두고 이제, 가끔씩 거기서 뭐 안전교육 같은 거를 실시하기도 해요.

그러나 전공심화 과정으로 참여한 재학2는 전공 관련 교육이 따로 없었고, 노조 사무실에서 안전교육을 받은 경험만 있다고 했다. 기대와 달리 “좋은 데” 취업할 기회도 얻지 못했다.

재학4> 하루 종일 거의 자기소개서를 쓰거나 면접이 있으면 면접 준비를 하고 아니면 이제 저희 자기 계발을 위해서 독서를 하거나 아니면 자격증 필기나 실기 준비를 하고 있어요. 따로 교육과정은 마련돼 있지 않고.

재학4도 재학2와 같은 기업에서 실시하는 연계교육형 현장실습에 참여했는데, 교육과정은 따로 마련되어 있지 않고 자기소개서 쓰기, 면접 준비, 자격증 필기 준비나 독서 등을 하며 3개월을 보냈다고 했다.

연계교육형 현장실습을 세분화해 전공심화 과정과 비전공자도 참여할 수 있는 전공전환 과정이 생겼지만, 재학2와 재학3, 재학4의 사례를 통해 그 목적대로 운영되지 않는 현실을 확인할 수 있었다. 채용연계형 직무교육과정 운영 실태에 대해서는 재학7과 담당교사1, 관계기관1 등을 통해 좀 더 구체적으로 파악할 수 있었다.

재학7) 교육만 들은 다음에 1월 1일부터 취업으로 간다...? 우리가 하는 이런 실습 느낌이 아니라, 교육 느낌으로 며칠 듣고 이제 교육 끝나서 1월 1일날부터 취업, 출근, 이렇게 한다는 애들이 꽤 있더라고요. △△교육, □□ 매니저 교육... 근데 교육이 진짜 학교 수업처럼 8시 그쯤 갔다가 4시 그때까지 듣는다고 하더라고요. (일주일 내내 들어요?) 네, 그래서 '엄청 지루하겠다' 생각했어요.

재학7은 채용연계형 직무교육과정에 나가 있는 친구들 얘기를 들려줬다. 자신들과 달리 종일 듣는 “교육 느낌”이라고 했다. 반도체 제조업체인 △△기업에서 교육받는 친구들은 아직 안 끝났는데, 드러그 스토어(drug store) 기업인 □□매니저 교육을 받는 친구들은 일주일 정도 마치고 돌아왔다고 했다.

취업지원3) 네. 11월 16일까지 하고 복교를 한 상태고요. 그리고 □□매니저 연계 교육은 두 명 했는데, 그 두 명은 취업을 희망하지 않아서 그냥 교육은 종료로 끝날 것 같습니다. 이제 여러 가지 거기서 지원서랑 면접 클리닉도 다 받고 했는데, 두 학생은 면접을 보겠다고 하다가, 나중에 또 마음이... 학생들이 마음이 수시로 변해요. 아직요. 그래서 하지 않겠다고 다른 거 연계 교육을 지금 받고 싶어 해서, 한 친구는 그 ☆☆ 쪽에 관심을 가져서... 프로그램 참여자를 지금 모집하고 있거든요. 그래서 오늘 안내를 했고, 저녁에 지원을 하기로 했습니다.

취업지원3은 재학7이 재학 중인 학교의 취업지원관이다. 취업지원3에 따르면 □□매니저 채용연계형 직무교육과정에 참여했던 학생들은 교육 후 취업을 희망하지 않아 돌아왔다고 했다. 학생들이 커피 전문 기업인 ☆☆ 쪽에 관심이 있어 지원하기로 했다고 했다. 채용연계형 직무교육과정이 올해 새롭게 생겼는데도 불구하고 여러 기업에서 참여하고 있음을 확인할 수 있었다.

2022년 강화한 연계교육형 현장실습과 채용연계형 직무교육과정에 대해 담당교사1은 “직업교육을 약간 무시하는 느낌이 들었다”라며 불쾌한 감정을 드러냈다.

담당교사1) 올해 처음. 생기면서 저의 첫 이미지는 '아~ 교육부 정말 엄청난 돈을 학원에다

주는가 보다' 이 생각이 좀 들었고요. 저거 직업교육을 연계하는 건데, 그러면 학교에 있는 직업교육을 약간 무시하는 듯한 느낌도 들었어요. 우리가 저 연계 교육이 1학기부터 계속 진행이 됐어요. 근데 제가 도대체 저 제도가 이해가 안 되는 거예요. 그래서 아이들한테 안내도 안 했어요. 솔직히. 왜냐하면, 학교생활에서 지금 직업교육을 받고 있는데 이 아이들은 특성화고 왔다는 이유 하나만으로 직업교육을 받고 있는데 우리 학교에 있는 아이들을 학원이나 이런 기관으로 보내서 집중적으로 공부를 시킨다는 거예요. 그래가지고 처음에는 이제 전공 무관 이런 거 신경도 안 썼어요. 저는. 근데 학교에 와야 될 애가 지금 어느 기관에 또는 학원에 가서, 위탁 학원에 가서 저 교육을 받아버리면 저 아이들은 학교에 대한 신뢰는 다 무너지겠다라는 생각이 들더라고요. 왜냐면 학교 자체에서도 직업교육을 하는데 정말 저거는 취업을 연계하기 위해서 쏟아붓는 거잖아요. 우리가 일명 특성화고에서 3년 동안 배우는 내용을 거기서는 한 달 만에 끝낼 수도 있는 건데. 조금 저거는 교육부에서 예산을 너무 엉뚱한 데 쓰고 있는 거 아닌가 나는 이제 그 생각도 들었어요. 솔직히.

관계기관1) 그 채용연계형 직무교육과정도 너무 어이가 없는 거예요. 학원에다 왜 교육을 시키러 보내냐고. (중략) 그리고 □□매니저 교육 같은, □□매니저로 가기 위한 채용연계형 직무교육과정, 3주 과정이 왜 필요하죠?

중등과정 직업교육을 책임지고 있는 교사 입장에서 교육부가 막대한 예산을 학원과 기관에 쏟아부으며 학생을 위탁하는 제도를 이해하기 어려웠다. 서울 지역 특성화고 취업 업무를 담당하는 관계기관1도 “학원에다 왜 교육을 시키러 보내냐”며 답답해했다. 특성화고에서 할 수 있고, 해야 할 교육과정을 외부 학원과 기관에 위탁해 진행하는 현실을 담당교사1도 관계기관1도 이해하기 어려웠다. 또, 관계기관1은 □□매니저 교육처럼 매장 판매직으로 채용하기 위해 3주간 교육하는 과정에 왜 보내야 하는지 의아해했다.

담당교사1) 네. 그건 좋아요. 근데 만약에 우리 학교가 공업 계열인데 내가 미용이나 이런 반려견이나 이런 걸로 반려동물이나 이쪽으로 간다면은 또 괜찮은 것 같긴 한데, 굳이 그, 다른 학교 연계 교육하시는 거 보니까 공업 계열이 전자 전기 통신 다 있잖아요? 그런데 4차 산업, AI, 드론, 그거 학교에서도 할 수 있는 일인데 그걸 굳이 이렇게 많은 예산을 쓰면서 그 기관으로 보내야 돼? 우리가 방과 후를 할 수도 있고 우리가 학교 예산으로도 충분히 그런 교육을 할 수도 있는데 저거를... 근데 지금 이게 뭣잖아요. 이게 연계교육형이라고 뭣어요. 뭣는데 웬만하면 전부 다 제조업에 맞춰져 있어요.

게다가 연계교육형 현장실습과 채용연계형 직무교육과정이 대부분 제조업에 맞춰져 있는 것도 문제라고 했다. 빠른 산업 변화로 새로 생겨나거나 취업 기회가 열리는 새로운 직업 관련 교육은 이해한다 해도, 공업 계열 학교에서 소화 가능한 교육을 막대한 예산을 쏟아 외부 기관과 산업체에서 하는 이유를 찾기 어렵다고 했다. 특히, 안전 문제를 확신할 수 없는 반도체 제조업체⁶³⁾에서 대규모로 진행하는 사례도 있었다.

전담노무사2) 전국에서 현장실습생이 400명이 왔대요. OO이라는 회사가 있어요. 근데 여기가 이제 중국계 기업이고, 전국에서 학생들이 수백 명이 가가지고…. 실제로 공장이 엄청 커요. 근데 주차장에 차를 세워놓고 진입을 하려고 그러는데 교대 시간이었던 거예요. 마침 진짜 애기들이 나오는 거야. 다. 그래서 내가 이제 들어가지 말고 '잠깐만 있어 보자'하고 다시 선생님처럼 차로 돌아와가지고, 검색을 해봤지. 그랬더니 이거 나중에 검색해 봐요, 포털 OOO 이런 데 엄청 많이 올라와 있는 기업이에요. 금방 그만둬. 그런데 학생들을 보내면서 너무 황당해가지고. 이 안전, 이 지원코칭 체크리스트 가지고는 반도체 기업을 체크할 수도 없고, 클린룸에 들어갈 수도 없고, 확인할 수 있는 게 아무것도 없는데 노동부가 인증해준 기업인 거야. 교육부도 인증해주고. 그래서 안전하다고 해. 그러면 지원코칭은 사실 안 나가도 되잖아. 자기네들이 확신하는 거면. 근데 일단은 내보내서 갔더니 그냥 너무 그 대공장에 이렇게 가는 학생들. 그래서 학생들한테 물어봤더니 '사실은 졸업하고 와도 상관없는 데기는 하다…'. 그런 데들이 하나 더 있었는데…. OO이 제일 컸고…. 이거 좀 충격적이었어요.

강원 지역에서 활동한 전담노무사2는 전국에서 온 현장실습생 400명이 모여 있는 기업에 현장 코칭 나갔던 사례를 들려줬다. 반도체 제조업체인 OO기업에 현장 코칭을 갔는데 규모가 큰 것도 놀라웠지만 준비해 간 체크리스트로는 “확인할 수 있는 게 아무것도 없”어 더 당황했다고 했다. 전담노무사2의 말로는 이미 교육부와 고용노동부에서 인증한 기업이라는데 어떻게 안전하다고 확신할 수 있었는지 의문이고 “충격적”이라고 했다.

재학3) 아니요. 이번이 처음 했던 게 그 2시에서 10시고, 지금 원래 이번 주는 나이트 근무인데 청소년, 미성년자는 나이트 근무를 못해서 스윙으로, 그러니까 2시에서 10시까지

63) “반도체 사업장, 안전 문제는 ‘뒷전’… 2030세대 산재 피해 ‘최다’” (2022.10.3.). 경향신문. <https://www.khan.co.kr/economy/economy-general/article/202210031715001> (2022.12.24. 검색)

교체로 된 거고 다음 주부터는 이제 새벽 6시에 나가서 오후 2시에 퇴근을 하는 그런 스케줄로 가고 있어요.

재학3이 연계교육형 현장실습을 마친 후 다시 산업체 채용형 현장실습 중인 ◎◎기업은 ○○기업과 유사한 반도체 제조업체다. 오전, 오후, 야간 3교대제를 운영한다. 재학3은 만 18세 미만 야간노동 제한 규정에 따라 현재는 오후 2~10시에 해당하는 스윙(swing)조로 일하는 중이었다. 졸업 후에는 24시간 돌아가는 공장의 3교대제에 편입된다고 한다. 재학3은 재학2와 달리 야간노동이 필수인 3교대제는 크게 신경 쓰이지 않았다고 했다. 이 기업이 대규모 채용 계획이 있고, 중소기업 업체와 비교해 복지 수준이 좀 높은 점을 보고 참여했다고 했다.

재학3이 현장실습 중인 ◎◎기업은 비전공자도 참여 가능한 전공전환 과정의 연계교육형 현장실습과 채용연계형 직무교육과정, 전공 관련자가 참여하는 산업체 채용형 현장실습 등 3가지 유형의 현장실습을 모두 운영하고 있었다. 참여 학생 규모가 크고 여러 유형의 현장실습을 동시에 운영하는 데 따른 문제점이 있을 것으로 예상되는데, 재학3을 통해 확인하기는 어려웠다. 재학3의 현장실습 기업에서 낸 제조직(operator) 채용 공고를 확인한 결과 해당 기업은 올해 000명 규모로 직원을 모집 중이었고, 자격 요건은 세 가지였다. ‘남녀 성별 무관’, ‘교대근무 가능한 분(4조 3교대)’, ‘고등학교 졸업 예정자’. 전공 관련 요건은 찾을 수 없었다.

정부는 산업체 파견형 현장실습의 폐해를 줄이고자 ‘학습중심 현장실습’으로 전환해 제도를 보완하고 교내·외 실습 유형을 다양화하겠다고 발표해 왔다. 그러나 새롭게 시행하고 있는 연계교육형 현장실습, 채용연계형 직무교육과정의 운영 실태를 살펴보면, 표현은 여러 갈래로 하고 있지만, 산업체에 파견해 현장실습을 운영하는 유형이라는 공통점을 발견할 수 있었다. 현재의 특성화고 교육과정은 자격증 취득과정이 점령하고, 막대한 예산을 들여 교육 효과가 검증되지 않은 기관과 학원, 산업체에 맡기는 비교육적 현장실습을 늘려가고 있는 형국이었다.

또한, ‘채용약정형’이 ‘채용형’으로 바뀌면서 학생들이 더 경쟁적이고 불안한 환경에서 실습을 이어가고 있는 것을 확인할 수 있었다. 채용 기대를 안고 실습에 참여한 학생들은 기업과 학교 어디에서도 채용에 대한 확답을 듣지 못한 채 실습에 참여하고 있었다.

재학1) 저희 30날, 그러니까 29일까지가 저희 현장실습 기간이고요, 30일부터... 30일에 알려 주실 것 같아요. 세 명이 다 뽑힐 수도 있고요, 거기서 한두 명이 떨어질 수도 있고요.

재학1은 11월 2일부터 군산 지역 제조업체에서 같은 학교 친구 2명과 함께 실습하고 있다. 연구진과 2차 면접 당시 실습 3주째였다. 이들은 일주일 뒤인 11월 29일에 실습이 끝나는데 채용 전환이 될지 어떨지는 30일에야 알 수 있다고 했다. 현장실습 시작 전 채용 전환 계획을 알려주지 않아 이들 중 몇 명이 뽑힐지도 11월 30일이 돼봐야 알 수 있다는 것이다.

재학7) 저희는 나중에 정확하게 몇 명을 채용한다, 이런 말이 아직 없어요. 그건 진짜 불만족이에요. 어디로 할지도 모르고, 어떻게 할지도. 그게 진짜 딱 하나 불만족인, 점심 다음으로 불만족.

재학8) 채용 전환이긴 한데, 4명 중에 몇 명을 채용할지는 모르는...

인천 지역 병원에서 실습 중인 재학7과 재학8은 연구진과 2차 면접 당시 한 달여 현장실습이 남아 있었다. 이들 역시 몇 명이 채용 전환될지 미리 알려주지 않아 불안하다고 했다. 다른 학교 학생 2명과 재학7, 재학8 4명이 함께 실습 중인데 이 중 몇 명을 채용 전환하는지 알 수 없기 때문이다. 재학7은 내가 채용 기회를 잡으려면 모두가 경쟁 상대로 생각하고 일해야 해서 그게 “점심 다음으로 불만족”이라고 했다.

담당교사2) 그러니까 A라고 했다가 B라고 한다든지, 자기네들도 잘 모르니까 애매한 기준... (답변이) 안 맞을 때도 있고, (매뉴얼에도) 정확히 안 나와 있으니... ‘A라는 경우는 이렇게 하고, 이 경우에는 그렇게 하시고, B라는 경우는 그렇게 하세요’라고 그때서야 알려주는 건데. 그런 정확한 기준이 없으니까 저희도 헛갈리는 거죠.

현장실습의 새로운 유형이 생겨나고, 기업의 채용 전환 의무를 줄이는 등 작년과 비교해 일어난 크고 작은 변화는 학생들을 불안하게 할 뿐 아니라 취업담당교사도 “헛갈리게” 했다. 담당교사2는 작년과 바뀐 내용이 「직업계고 현장실습 운영 공통 매뉴얼」에는 정확하게 제시되지 않았다고 했다. 이에 대해 교육청에 문의했지만 시원한 답변을 듣기는 어려웠다고 했다.

산업체 채용형의 경우 전공과 연관성이 높은 직무 중심으로 연계하려는 노력을

일부 확인할 수 있었다. 그러나 채용 의무를 전제로 제한적으로 진행했던 이전의 ‘채용약정형’에서 ‘채용형’으로 바꾼 것은 내실 있는 실습 운영 목적보다는 기업의 채용 의무 부담을 덜어주기 위한 목적이 더 커 보였다.

2) 현장실습 준비과정과 매칭 기준

중등단계 직업교육을 내실 있게 진행하기 위한 교육현장 내부의 변화는 더디고, 특성화고를 둘러싼 외부의 변화는 빠르게 진행되고 있다. 특히, 2018년 ‘학습중심 현장실습’ 제도 시행 이후 이 제도의 교육적 효과와 학교의 교육과정을 정상적으로 운영했을 때 기대되는 교육적 효과에 대해 성찰하는 과정이 있었는지 의문이었다. 2022년 또 다른 유형을 도입해 현장실습제도 이해관계자들을 혼란스럽게 하고 있어 제도가 불안정하게 운영되고 있음을 확인할 수 있었다.

이런 불안정한 환경에서 현장실습에 참여하는 학생과 학교, 기업은 어떤 준비과정을 거쳐 서로를 매칭하고, 원하는 바를 채우고 있는지 살펴봤다.

(1) 학생의 현장실습 선택 기준과 준비과정

① 현장실습 참여 이유 : “취업”

졸업3) 가장 큰 거요? 저는 그냥 제일 먼저 취업을 그냥 하고 싶어가지고.

졸업8) 타지에 나가면서 일하면 자립감도 생기고 혼자서 이제 돈 벌 수도 있겠구나.

졸업9) 용돈 타 쓰는 것보다는 직접 벌어서 쓰는 게 낫지 않나 싶어서.

학생들이 현장실습에 참여하는 이유는 누가 뭐래도 졸업3의 말처럼 ‘취업’이다. “취업을 그냥 하고 싶어서” 현장실습에 참여한다. 졸업8과 졸업9처럼 돈도 벌고, 자립심도 키우는 건 현장실습에 참여한 결과 생기는 덤과 같은 것이다.

재학9) 이 기업이요? 그냥 제일 먼저 좀 빨리 취업할 수 있다, 이게 메리트였어요.

따라서 현장실습 기업을 정할 때 가장 우선순위에 두는 것은 재학9처럼 “빨리 취업할 수 있”느냐다.

재학10) 현장실습, 그래도 제가 바로 나가서 하는 것보다는 현장으로 한번 가서 한번 체험해 보고 하는 게 더 낫지 않을까 해서. 한번 해보고 해야지, 바로 뛰었다간 힘들 수도 있고 적성에 안 맞을 수도 있으니까.

재학10처럼 적성에 맞는지 경험해 보기 위해 참여한다는 사례도 있었지만, 이는 드문 사례였다. 적성에 맞는지 경험하고 싶은 이유도 '성공적인 취업' 준비를 위해서였기 때문에 취업에 방점이 찍혀 있다고 이해했다.

졸업10) 그렇죠. 한 12월 때부터. 원래는 공기업, 공무원 준비하다가 안 돼가지고.

졸업6) 제가 현장실습을 해야지 해서 간 케이스가 아니고, 저도 이제 선택의 길이 그것밖에 없었으니까. 그리고 마지막에 들어온 업체가 지금 다니고 있는 회사였어서... 근데 그 회사가 누군가를 키우고 채용해야겠다는 게 아니고 이제 제가 지금 하는 그 업무에 대한 선임자가 퇴사를 한다고 해서 이제 급하게 뽑았던 거예요. 딱 그 시기에 좀 늦은 시기에 그래서 제가 이제 급하게 이제 투입이 된 느낌? 이제 면접을, 이제 딱 3명이서 봤는데, 제가 딱 됐더라고요. 저는 될 줄 몰랐는데. 아무튼, 그래서 지금 계속 다니고 있어요.

졸업10과 졸업6은 각각 공기업과 공무원, 부서관이 되기 위해 따로 취업 준비를 하다가 안 되어 뒤늦게 현장실습에 참여했다. 공채와 직업 군인 채용 여부가 확정되는 시기는 12월이기 때문에 이들이 현장실습에 참여한 시기는 12월부터다. 다른 루트로 취업을 준비하다가 안 되는 경우 2~3주 정도로 짧게 현장실습을 진행하고 실질적인 취업을 하는 셈이다.

졸업7) 원래는 여행사가 저도 취업이 목표였는데 근데 여행사로 이제 대학이라는 커트라인이 있더라고요. 그러가지고 이제 어, 선배들이 이제 졸업한, 이제 선배들이 이제 취업하신 사무직에서 취업 공고가 내려와가지고 거기로 취업하게 됐습니다.

졸업7은 관광레저를 전공해 여행사 취업을 원했는데, 막상 현장실습처를 찾으려니 대학 졸업이라는 조건에 발목이 잡혀 전공 관련 현장실습에 참여하지 못한 사례다. 고등학교 3년간 익힌 전공을 살려 취업하려면 다시 대학을 가야 한다는 사실을 뒤늦게 알았다고 했다. 졸업7은 졸업 당시 전공과 무관한 현재 기업에서 현장실습을 한 후 채용 전환했으며, 연구진과 면접 당시에는 여행사에 취업할 수 있는 '대학 요건'을 채우기 위해 선취업 후진학 과정으로 2023년 수시 입시에 지원한 상태였다.

졸업3) 1년 하면 500만 원을 받아요. 그래서 그거 알고 저도 그때 여기서, 제대로 된 데에서 한번 배워놓으면 거기서 취업도 할 수 있고, 장학금도 받고 되게 혜택이 괜찮은 것 같아서….

재학9) 되게 많아요. 진짜 많아서 저는 솔직히 특성화고에서는 취업하는 게 제일… 솔직히 대학 등록금만큼 저한테 지원금이 와서….

졸업3과 재학9처럼 학생 대부분은 현장실습 참여로 지원금을 받을 수 있는 것도 큰 동기부여가 됐다고 했다. 어차피 취업을 원하는데 좀 더 일찍 취업해 지원금을 받으면 이득이라고 생각하고 있었다. 학생들이 말한 지원금은 고교 취업 연계 장려금이다. 특성화고 3학년이 중소·중견 기업에 취업하면 2022년 졸업자 기준 500만 원의 고교 취업 연계 장려금을 받는다. 학생 1인당 1회 일시금으로 지급하며 의무적으로 1년 이상(360일, 휴일 포함) 일해야 한다. 따라서 학생들은 일찍 현장실습을 시작해 채용 전환하면 장려금을 받는 시기가 빨라져 이득이라고 여기고 있었다.

② 현장실습처 선택 기준 : “선택지가 얼마 없어서 좀…”

졸업5) 아니요. (현장실습처) 선택지가 얼마 없어서 좀.

졸업4) (선택 기준은) 집이 가까운 데.

재학4) 첫 번째는 위치라고 생각합니다. (중략) 두 번째는 무엇을 보고 무엇을 배우느냐가 중요한 것 같습니다.

일부 지역과 학교에서는 학생을 보내 달라는 기업의 의뢰서가 많이 온다고 하지만 정작 학생 입장에서는 “선택지가 얼마 없어서” 원하는 곳을 골라 하기 어렵다고 답했다. 선택지가 다양하지 않기 때문에 가장 중요하게 보는 것은 재학4처럼 출퇴근 거리였다. 기업에 가면 무엇을 배우는지, 채용 전환했을 때 노동조건과 복지 수준은 어떤지를 살피는 것이 큰 의미가 없기 때문이다.

재학1) 가고 싶은 곳은 공기업이긴 한데요. 일단 뭔가 NCS가 안 되니까 못 갈 것 같기도 하고요. 서류에 붙으면 무조건 봐야 돼요. (NCS 보는 게 힘들어요?) 네. 거기서 거의 절반이 떨어져요. 수리가 있어서요. (아, 수학?) 다른 거는 이해가 되는데 수리는 문제가 잘 안 풀려요.

학생들은 안정적이고 대우가 좋은 기업에서 현장실습 할 기회가 적기 때문에 상대적으로 노동조건이 좋은 공기업을 선호한다고 했다. 그러나 재학1처럼 NCS 과목이 어려워 도전해도 잘 안 된다고 했다. 방과 후 수업으로 NCS반에 들어가 공부했지만 쉽지 않았다고 했다. 앞서 살펴본 것처럼 입학 당시부터 누적된 수학 기초 학력 결핍을 해소할 기회를 충분히 얻지 못한 결과가 아닌가 짐작해 볼 수 있다.

졸업10) 조금 더 이끌어갈 수 있는. 그러니까 제가 자기 말이 좋아서 자기주도 학습이라고 한 거지, 뭘 공부해야 될지 모르니까. 도대체 내가 이 과목이 있는데, 혹은 이만큼 있는데, 책에 내가 어떻게 해야지... 막 딱딱 어느 정도 범위까지 해야 되고... 하지만 저희 수준에서는 그게 안 되잖아요. 그러니까 그런 것들을 어떻게 하지 이렇게 약간 좀 답답한 거죠. 어디까지 해야 되는지...

졸업10의 경우에도 공기업을 목표로 NCS 공부를 했는데, 공부 방법을 몰라 막막하고 답답했다고 했다. 학교에서도 시험 과목과 범위만 알려줄 뿐 공부하는 방법은 도와주지 않았다고 했다. “말이 좋아서 자기주도 학습”이라면서 혼자 도저히 준비하기 어렵다고 판단해 공기업 준비를 포기하고 공무원 시험 준비로 바꿨다고 했다. 공무원 시험에도 합격하지 못한 졸업10은 졸업을 앞두고 3주 전에 현장실습을 시작했다.

재학1과 졸업10의 사례처럼 공기업 NCS 시험 문턱이 높은 대기업과 공기업에 도전할 때 필요한 학습역량에 한계를 느껴 선택지가 줄어들어 측면도 있었다.

졸업9) 한 6 대 4 정도 해서 병역 쪽이 더 컸던 것 같아요.

졸업8) (병역특례를) 살짝 생각하고 갔어요, 살짝. 될 수도 있다...?는 거죠.

재학10) 제가 지금 OO회사에 취업할 때는 OO회사에서 저를 병역특례로 병무청에 넣어서 통과가 되면 병역특례로 쪽 일하면 되고, 통과가 안 된다면, 안 돼도 일을 하고 싶으면 일을 하면 된다고 알려주셨거든요. 병역특례 되면.

졸업9, 졸업8, 재학10처럼 남학생인 경우 병역특례가 가능한지 아닌지가 현장실습 기업 선택의 가장 큰 기준이 됐다. 공무원과 공기업 등 일부 기업을 제외하고는 취업 후 군 입대 휴직이 어려워 경력 단절을 겪는 경우가 많다. 병역 의무를 이행해야 하는 남학생의 경우 이런 점들을 고려하느라 선택지가 더 좁아진 셈이었다.

③ 현장실습 전 준비와 기대 : “학교의 체면을 위해 성실한 모습으로…”

학생들은 현장실습 기업이 정해질 때까지 취업담당교사와 취업지원관 등의 지원을 받아 기업 정보를 찾아보고 면접과 자기소개서를 준비했다. 학생들은 현장실습 전 학교와 다른 현장을 경험할 수 있을 거라는 기대를 많이 했다.

재학4) 회사를 경험해 볼 수 있다는 것이 가장 기대가 됐어요.

재학5) 저는 지금 교과서나 자격증으로밖에 공부를 못했잖아요. 실제로 사회에서 사용해보고, 그거에 대한 경력 쌓고, 이거를 진짜 실제로 적용을 한다는 게 제일 좀 큰 것 같아요.

재학7) 원래 하고 싶던 업무 쪽이어서 약간 빨리 해서 다 숙련된 기술자처럼 이렇게 서서 하고 싶은데 또 사람도 많고 다른 학교에서도 오고 이러니까 제가 이제 실습이잖아요. (그렇죠) 그래서 뭔가 채용 전환되는 게 좀 걱정도 되고 그래서 근데 또 재밌을 것 같아요. 한 번 면접 보러 간 날 거기 분위기가 되게 좋았거든요.

재학11) 일단 새로운 거를, 일을 배우는 거니까 그게 제일 기대가 되고요. 그리고 기숙사가 있는 회사의 기숙사도 좀 기대가 되고, 일단은 친구들이랑 가는 거라서 같이 일을 하는 게 제일 큰 것 같아요.

재학4, 재학5는 교과서나 자격증으로 익힌 내용을 실제로 적용해 볼 수 있을 것 같아 현장실습을 기대하고 있다고 했다. 재학7은 원래 하고 싶던 병원 수납일이 기대되고 설렌다고 했다. 재학11은 새로운 것을 배우는 기대도 있지만, 집에서 멀리 떨어진 기업의 기숙사에서 친구들과 함께 생활하며 일하게 되어 더 기대가 크다고 했다.

졸업3) 일단 현장에 직접 나가서 그 레시피들이랑, 진짜 저희는 진짜 기능사 품목만 하거든요. 진짜 기본적인 거.

졸업3의 경우도 현장에 나간다는 기대는 다른 학생과 비슷했다. 차이점이라면 학교에서 배우지 못한 기능을 배울 수 있다는 기대였다. 졸업3은 재학 중 제과 제빵 기능사 자격증을 따는 데 필요한 품목만 수업했기 때문에 현장실습 중에 더 많은 “레시피들”을 배우고 싶다고 했다.

재학3) 회사와 연계하는 실습인 만큼 자신의 학교의 체면을 위해 성실한 모습으로 준비를 해

서 학교의 체면에 먹칠하지 않도록 주의를 기울여야 한다고 생각해요.

졸업6) 내가 좀 잘 보여야 하고, 좀 더 잘하고 싶고 막 이런 마음이 좀 더 크고 좀 무섭고 이러니까. (중략) 못할까봐. 제가 약간 ‘고졸이어서 못하네’ 이런 말을 들을까봐.

학생들은 현장실습에 대한 기대감 못지않게 낮은 생활을 잘 할 수 있을지 걱정하며 긴장을 많이 하는 것 같았다. 재학3과 졸업6처럼 학생 대부분은 현장실습을 하러 갈 때 학교를 대표해서 기업에 가는 것으로 생각한다. 따라서 “학교에 먹칠하지 않도록” 주의하고, “‘고졸이어서 못하네’ 이런 말을 들을까봐” 늘 긴장하고 걱정하는 것 같았다.

(2) 학교의 기업 발굴과 학생 매칭 기준

현장실습에 적합한 기업을 찾아내어 학생과 매칭하고 운영 전반을 챙기는 일은 주로 취업담당교사와 취업지원관이 했다.

담당교사2) 저는 이제 작년부터 했으니까 1년 반 정도 된 것 같고 취업담당교사로 있습니다. 그래서 애들 취업처 알선해주고, 또 취업 가게 되면 기업 사전조사하고, MOU 협약할 수 있는 기업들 발굴하고, 가서 순회 지도도 하고, 기업 실태조사도 하고, 이런 역할 담당하고 있습니다.

취업지원4) 취업지원관 업무도 학교마다 조금씩 틀리지만, 저 같은 경우는 현장실습을 담당하는 행정 업무라고 해서 교육청에서 하는 하이파이브 업무가 있어요. 하이파이브 뭐라고 하나, 앱이라고 그러나요? 네, 시스템, 프로그램을 제가 그걸 지금 작업하고 있거든요. 현장실습 나가는 서류 5~6가지, 한 7가지 서류를 이렇게 하이파이브에 업로드 시키면서 쉽게 얘기해서 교육청에 보고하는 거죠. 그 하이파이브를 작성하고 있고, 그리고 학생들 면접 지도 그리고 자소서 지도 이렇게 해주고, 동행 면접도 하고요. 학생 현장실습에 관한 모든 업무를 다, 제반 업무를 하고 있습니다.

취업지원관은 학교에 소속되어 전담하는 예도 있고, 취업지원4처럼 교육청 소속으로 관내 학교를 나눠 맡는 예도 있었다. 취업담당교사와 취업지원관의 역할이 확연하게 구분되는 것은 아니었다. 다만, 취업담당교사는 전 학년에 걸쳐 학생과 밀접한 관계를 맺고 취업 지원을 한다면, 취업지원관은 3학년 현장실습 중 필요한 서류를 챙기고, 학생 자소서와 면접 지도를 하는 등 취업 실무에 무게를 두는 것

이라 이해할 수 있다.

각 학교에 현장실습 담당 부서는 따로 없고, 각 학교 취업지원부서 중 현장실습을 담당하는 교사를 두는 경우가 일반적이었다. 학교는 현장실습을 운영할 때 취업 지원에 무게를 두고 있음을 알 수 있었다. 광주 지역은 진로상담부에서 현장실습을 지원하는 드문 경우였다. 담당교사3은 진로상담부에서 현장실습을 담당하면 학생들이 1학년부터 3학년 때까지 어떤 진로를 원하는지 살펴 현장실습과 연계할 수 있다는 점이 장점이라고 했다.

기업을 발굴하는 방식은 학교가 기업에 찾아가 문의하거나 학교에 ‘현장실습(취업) 의뢰서’를 보낸 기업을 대상으로 심사를 진행해 선정하는 식이다. 현장실습 기업은 시도교육청 현장실습 참여·선도기업 인정 절차에 따라 선정한다. 학교는 선정한 기업에 대해 취업을 원하는 학생이 모인 SNS 단체방에 올리는 방식으로 공지를 하고, 학생이 원하는 기업과 매칭시키는 방식이 일반적이었다.

각 학교는 학생 전공에 맞는 기업을 찾아내는 일에 어려움을 겪고 있었다. 이를 해소하는 방법으로 각 시도교육청 소속 취업지원관과 취업담당교사는 SNS를 통해 기업 정보를 공유하기도 했다.

취업지원4) 발굴의 어려운 점은 이제 학생이 이렇게 조금 괜찮은 학생이 있어요, 자기 레벨이 좀 높은 학생. 그런 학생은 이런 기업을 원하는데 제가 그런 기업을 못 찾을 때 그리고 아까 얘기한 것처럼 선생님들하고 OO방을 열어서 (들어봐도) 조금 레벨이 있는 기업을 다들 못 가지고 있고 특성화고다 보니까 마이스터고 한 4개량 조금 괜찮은 △△여상 이런 데 빼고는 그렇게 수준이 높지가 않아요, 기업체도. 그래서 그런 애들을 못 취업시켰을 때 몇 번 있었거든요. 그런 게 서로 발굴이 어렵고.

취업지원4는 공유하는 기업 정보가 있어도 학생과 맞는 기업을 찾지 못할 때 가장 어려움을 느낀다고 했다. 학생이 선호하는 기업은 이미 마이스터고랑 소위 ‘수준이 높은’ 특성화고 차지여서 자신이 근무하는 학교 학생들에게 기회가 오지 않기 때문이다.

담당교사2) 차라리 먼저 저한테 현장실습 원하시면 그쪽이 노동부 어디 하셔서 신고 신청하세요, 인증받아 오세요, 하면 훨씬 더 감소되고 편할 텐데 그걸 굳이 그 학교에서 신청하게 돼 있으면 불편하더라고요.

담당교사2는 기업 발굴의 어려움을 해소할 방법으로 현장실습 자격 기준을 갖

춘 각 기업이 노동부 인증을 받아 진행하길 바라고 있었다. 학교는 인증을 받은 기업 정보를 공유해 학생에게 안내하는 역할을 한다면 업무가 많이 줄어들 거라고 했다. 정부 부처에서 기업 정보를 제공하지만, 제공 정보가 제한적이고, 학교에서 기업을 실사할 수 있는 범위 역시 제한적이어서 한계를 느끼기 때문이다.

담당교사1) 저희가 6월달에 심의위원회를 하고 나서 이제 교장 교감선생님이나 위원들한테 이제 본교 아이들 특히 OO과 △△같은 경우에 3교대 업무가 들어가잖아요. 반도체 계열 업체지만 요즘 또 반도체가 또 이렇게 막 활성화되고 있는 그런 지금 시점에서 3교대는 아니다. 정말 3교대는 아닌 것 같다. 어, 3교대를 하더라도 졸업하고 나갔으면 좋겠다. 이게 이제 학교장님과 제 생각이 좀 맞아서 저희는 어쨌든 반도체는 졸업한 이후에 나가게끔 진행을 하지만. 어, 그런 제도들이 조금 아이들 입장에서 좀 봤으면 좋겠다. 그러니까 지금 반도체 고등학교 막 이야기 나오고 있고 반도체 활성화 얘기 나오고 있는데 어쨌든 제가 봤을 때 거기에 연구진으로 가는 것도 아니고 애들이 다 제조직 생산 라인에 들어갈 텐데 거기에서 이 나라가 IT강국이라고 하지만 어쨌든 아이들의 노동력이 3교대의 그런 새벽 근무가 아이들한테는 정말 나쁜 영향을 면역 체계를 깨는. 저 아기 아빠가 3교대 업무를 해본 사람이라 그 이후에 나타나는 면역 체계 깨짐 증세, 이 사람은 고등학생이 아니라 성인이 되어서 3교대 업무를 했음에도 불구하고 지금 나타나는 면역 체계가 깨지는 거 이런 거는 제가 옆에서 보고 있잖아요. 그걸 보면서 우리 아이들을 그쪽으로 하기는 좀 생각을 다시 좀, 다양한 방법으로 했으면 좋겠다. 이런 생각이 드는 거죠.

학생이 원하는 기업 발굴이 어렵다 보니 담당교사1은 학생에게 적합한 업무인지 확신이 서지 않는 기업에서 구인 의뢰가 오면 고민이 된다고 했다. OO과 △△ 기업을 심의하면서 고민이 들었던 부분은 3교대 근무제였다. 가족 중 성인이 되어 3교대 근무를 한 후 “면역 체계가 깨지는” 과정을 지켜본 사람으로서 신체적인 성장이 계속되고 있는 학생들을 3교대 근무하는 업체로 내보내야 하는지 깊은 회의감이 든다고 했다. 정부의 정책 방향에 따라야 하는 학교 입장이 있다손 치더라도 적어도 학생에게 적합한 업무인지 확신하고 학생을 내보내야 하는 것 아니냐는 생각에서다. 학교 심의위원회에서 의견이 받아들여져 졸업 이후 취업 연계하는 것으로 유보했지만, 청소년 발달과정에 적합한 업무인지를 가늠할 기준이 부족해 비슷한 고민에 빠질 때가 많은 것으로 파악됐다.

담당교사2) 일단은 아이가 성실하나부터 일단 보고, 여기서 애가 어떤 역량을 갖추고 있는지

를 많이 봐요.

각 학교는 기업 발굴을 마치면 학생들에게 공지 후 적합한 학생을 선발하는 과정을 거쳤다. 담당교사2의 학교에서는 학생의 성실도를 가장 중요하게 보고, 그다음으로 어떤 역량을 갖췄는지를 살펴 매칭한다고 했다.

졸업3) 원하는 학생에게? 근데 이게 선정되는 방식 자체가 저희 OO형 일자리는 6명을 뽑았거든요. 근데 그 선출되는 과정 자체가 저희가 출석률을 제일 먼저 보고 그다음에 성적을 보거든요.

졸업3의 말처럼 대체로 원하는 학생에게 기회를 주지만 기업에서 선발하는 인원에는 한계가 있고, 학생들 한 명 한 명이 학교의 대표 얼굴이 되기 때문에 선발 과정을 반드시 거치는 것을 확인할 수 있었다.

졸업1) 과마다 동아리, 약간 이런 게 있었는데, 그런 동아리 하는 애들을 이제 약간 좀, 이런 게 오면, 그 애들 쪽으로 먼저 주긴 했었던 것 같아요.

재학1) 올해부터 내신 순으로... 취업이 그게 학교장 추천이 들어가고.

졸업8) 1등부터 꼴등까지 매겼어요. 자격증 점수, 출석 점수, 시험 성적 해가지고. 순위를 가저다가 종합해서 순위를 매겨서 그 친구들한테 선택권을 줬어요.

재학4) 사실 이게 자리가 정해져 있고, 그 티오를 차지하기 위해서는 이제 경쟁력이 필요하잖아요. 그 경쟁을 위해서 이제 자신의 의지도 중요하지만, 그 의지 있는 사람들 중에서 이제, 자격증이 많은 순서대로 티오를 주셨던 것 같습니다. 자격증 3개 이상이면 거의 웬만한.

선발 방식은 졸업1처럼 취업 의지가 높은 학생이 모여 있는 “동아리 하는 애들”에게 먼저 기회를 주거나, 재학1처럼 학교장 추천이 들어가는 경우 내신 순으로 정하는 식이었다. 졸업8처럼 자격증과 출석, 시험 성적을 “1등부터 꼴등까지” 매긴 후 선발하거나 재학4처럼 “자격증이 많은 순서대로” 기회를 부여하기도 했다. 자격증은 전공 관련 역량을 잘 갖췄는지보다는 ‘성실함’의 척도로 활용되는 것 같았다. 많지 않은 기회를 차지하기 위해 학생들은 서로 경쟁할 수밖에 없는 상황에 놓여 있었다. 학교는 이렇게 선발 과정을 거친 ‘성실한’ 학생을 기업으로 보냈다.

졸업9) 근데, 반대로 저는, (현장실습처를) 제가 찾은 거예요.

졸업3) 결국엔 그냥 서로서로 그냥 자기가 감수할 거는 ‘내가 양보할 테니까’ 이런, 왜냐하면 지점도 되게 다양하고, 집이랑 가까운 델 가고 싶은 친구도 있고 하잖아요. 그래서 최대한 맞춰줬어요. 울면서 그냥, 그냥 “우리 그렇게 하자.” 네. 너무 힘들었어요. 진짜 엄청 싸웠어요.

대부분 학교에서 기업을 발굴해 학생과 매칭하지만 학교에서 원하는 기업을 매칭하지 못할 경우 졸업9처럼 자신이 가족의 지인에게 부탁해 현장실습처를 구한 사례도 있었다.

또한, 졸업3처럼 학교에서 선발 과정을 마련하지 않고 학생들에게 기업 정보를 알려준 후 알아서 정하라고 하는 학교도 있었다. 졸업3은 이 과정을 겪으며 친구들과 싸우기도 많이 싸우고, 울기도 많이 울었다고 했다. 학교가 학생과 매칭할 기업을 충분히 발굴하지 못해 곤란한 상황에서 학생들에게 그 절차를 떠넘긴 것으로 짐작되는데, 학생들은 이 과정에서 많은 상처를 입은 것으로 보였다.

(3) 기업의 참여 동기와 학생 선발 기준

기업은 부족한 인력을 ‘부담 없이’ 메우기 위해 현장실습을 운영했다.

현장교사1) 그러니까 사람을 요즘 그냥 이렇게 사직 처리를 제가 마음대로, 오너가 할 수 있는 것이 아니어서요, 요즘은. 이제 그런 게... 마음대로 내가 할 수 있는 (게 아니고), 요즘 법이 강화돼서.

올해 산업체 채용형 현장실습은 기업의 채용 전환 의무가 사라져 현장교사1의 사례처럼 “사직 처리” 부담을 덜 수 있어 참여한 측면도 있다고 했다. 법이 강화되어 노동관계법에 따른 해고 제한 규정이 걸렸는데 현장실습은 그 부담을 줄일 수 있는 게 장점이라고 했다.

현장실습을 운영하는 기업은 채용 의무와 사직 처리 부담을 줄일 수 있어 참여하지만 선도기업에 대해 잘 이해하고 있는 경우는 드물었다.

현장교사1) 그제 이제 학교에서 연락이 와가지고 ‘이런 게 있다’ 해서 의사가 있냐고 물어봐서, 제가 한다고 해서 진행되고 이런 거지. (중략) 예, 그것은 제가 선도... 그것은 못 들어봤고, 저희는 큰 기업이 아니다 보니까 많은 사람을 채용 못하고 있는데...

현장교사5) 선도기업이요? 저희는 그, 사실 저희가 현장실습만 알지 그 현장실습을 통해서 얻는 그런 혜택들? 이나 뭐를 먼저 해놓으면 좋다, 이런 것들은 잘 몰라요. 그래서 학교에서 좀 안내를 해주시면 아, 그런 게 있구나 하고..

현장교사2) 아니요, 그거는 저는 처음 들어보가지고....

기업 중에는 현장교사1, 현장교사5의 사례처럼 선도기업에 대한 정보를 잘 알지 못하는 곳이 많았고, 선도기업에 선정된 후에도 현장교사2처럼 자신의 기업이 이에 해당하는지 잘 모르는 일도 있었다. 현장실습을 운영하는 목적이 ‘채용’에 있는 기업으로서는 제도에 대해 잘 이해할 이유가 없어 보이기도 했다. 실습에 필요한 서류를 갖추기 위해 학교에서 더 적극적으로 나서 선도기업 선정과정을 안내했고, 기업이 준비해야 할 서류 일부를 돕고 있었기 때문이다.

현장교사3) 그 참여기업과 선도기업에서 참여기업을 한번 해봤는데 첫 회에, 괜찮은 학생들이 다 유출돼버리더라고요. 그래서 선도기업으로 하는 게 저희가 좀 대기업과 붙었을 때 좀 우선권을 또 갖더라고요. 왜냐하면 같은 대기업과 중소기업에 있어서는 중소기업은 장학금 혜택이나 대기업과 별개로 혜택이 있으니까 학생들이, 그래도 저희는 이제 대기업, 브랜드 자체는 대기업과 견줄 수 있는데 규모는 대기업과 경쟁이 안 되니까. 학생들은 같은 선도기업일 때는 저희 쪽 선택할 확률이 높더라고요. 그래서....

현장교사3이 재직하는 기업은 전국에 8개 매장을 운영하고 있고, 내년에 1개 매장을 더 오픈할 계획이 있는 외식업체다. 8개 매장에 40여 명의 현장실습 학생이 있는데 이는 매장에서 일하는 노동자의 약 20~30%에 해당하는 규모다. 현장교사3이 재직하는 기업은 대기업과 경쟁해 사람을 채용하기 어려운 여건이다. 따라서 현장교사3은 채용형 현장실습제도에 대해 현장실습 수당과 기업현장교사 수당 지급 등 지원을 받으면서 구인난도 해결할 수 있는 단비 같은 존재로 인식하고 있었다.

현장교사5) 저는 사람 구하려고 하는 거고요, 그러니까 사람을 채용하려고가 아니라 괜찮은 사람이 어디 있나. 이거는 저도 어쩔 수 없이 기업 입장에서 말씀을 드릴 수밖에 없는게 사실 손해거든요. 그러니까. (중략) 지금 2019, 2020, 2021, 2022 한 4년 정도 학생들을 받았는데, 이게 좀 더 관리 체계가 타이트해진다고 해야 되나...? 그런 경향이 좀 있는 것 같고 아, 이례서 주변 대표님들은 점점 안 하시려고 하는구

나라는 생각도 사실 들었어요. 저야 뭐 해 달라고만 하면 그냥 그대로 그냥 서류 제출해 주는 거 사실 어렵지 않고 계속 그렇게 하는 것도 어렵진 않은데….

현장교사5는 기업 운영 대표이자 기업현장교사다. 여성 전용 화장품 제조 판매를 하는 회사인데 사무직 직원은 8명 정도다. 2019년부터 현장실습에 참여하고 있는데 4년 운영하는 동안 1명만 채용 전환해 일하고 있다. 현장교사5는 현장실습에 참여하는 이유가 사람을 ‘채용’하려는 게 아니라 괜찮은 사람을 ‘구하려고’ 한다고 표현했다. 작은 규모의 회사에서 소위 ‘우수 인력’을 만나기 어려워서 학생을 미리 선점해 가능성을 따져볼 수 있는 현장실습제도는 “손해”를 무릅쓰고라도 참여할 이유가 있다고 생각하고 있었다.

담당교사2) 기업 입장에서는 애들 일 시킬 목적으로 아이를 데려가는 거니까 경력도 없는 아이들을. 근데 내가 내 돈 주고 교육까지 시켜야 되고 일도 못 시키고 하면 기업 입장에서는 좀 그게 아쉽지 않을까 그렇게 생각이 들어요. 아이들도 사실 배우면서 동시에 일해야겠다, 돈도 벌어야겠다라는 목적으로 가는 것 같거든요.

담당교사2는 이와 같은 현실에 대해 기업 입장에서는 학생들을 일 시킬 목적으로 데려가는데 경력도 없는 학생을 기업에서 “돈 주고 교육까지 시켜야” 한다면 아쉽지 않겠냐고 얘기했다. 담당교사2의 말에서 기업이 현장실습을 운영하는 이유가 ‘학습’보다 ‘채용’에 있다는 사실을 명확하게 이해할 수 있었다.

현장교사2) 평소에 이제 자기 출석일수랑 조퇴일수 그런 걸 봤잖아요. 그런 거 보면 이제 어느 정도 확인을 할 수 있어요. 그리고 선생님들도 계속 이제 인원을 추천하는 입장이어서 좀 제일 가장 좋은 학생들로 추천을 하더라고요.

기업은 학교에서 “제일 가장 좋은 학생들”이라고 선별한 학생의 자기소개서와 생활기록부를 받고, 면접 절차를 거쳐 최종 선발했다. 기업이 자기소개서와 생활기록부에서 가장 중요하게 확인하는 항목은 ‘출결’이었고, 면접 과정에서 가장 중요하게 보는 것은 ‘성실성’이었다. 즉, 짧게 일하다 그만두지 않고 ‘성실’하게 오래 일할 사람인지를 가장 중요하게 봤다.

현장교사1) 그렇게 하면 좋겠죠. 그냥 그렇게 해야 되는데 근데 진학을 보면 상당히 애들이, 요즘 친구들은 이렇게 뭐 특성화고로 왔지만 다 진학으로 거의 가려고 해요. 왜냐면 힘든 걸 안 하고… 거의 다 가버리더라고요. (중략) 와서 이제 진학한다고, 현장실습하고 또 대학 간다고 그런 애들이 거의 좀 많아요.

재학1) 예를 들면 가족 관계가 어떻게 되냐. 그러니까 자소서랑요 생기부를 같이 보시면서 그런 식으로 물어 보셨어요. (중략) 회사에서 올 때 노선이 몇 개냐. 버스가 두 대밖에 없어요. 노선이요.

재학7) 거기서 여쭙보셨을 때 이제 '몇 번 버스에 타고 몇 분 정도 타면 잘 다닐 수 있습니다', 이렇게. 왜냐하면 오래 다닐 걸 구하시기 때문에 그런 걸 보신다고 하시더라고요.

현장교사1은 직원 5명 규모의 제과점을 운영하는 데 학생 중 일부는 현장실습 중 힘들다고 생각하면 학교로 돌아가 진학 준비를 한다고 했다. 또, 현장실습을 마친 후 대학 진학한다며 가버리는 학생이 많다고 아쉬워했다. 기업에서 오래 일 할 학생을 선발하는 것에 가장 주안점을 두는 이유라고 이해할 수 있다.

따라서 학생들은 면접과정에서 재학1과 재학7처럼 집이 가까운지를 확인하는 질문을 많이 받고 있었다.

현장교사2) 기업들이 보는 건 그런 것 같아요. 근태, 1번이 근태. 아무리 좋아도 근태 안 좋으면 이 친구가 아무리 똑똑하고 자격증 많아도 근태 안 좋으면 안 좋아할 것 같아요. 제가 봐도.

현장교사3) 선발하는 기준은 그냥 적극성만 있으면 다 하고. 본인이 포기하지 않으면 저희는 다 수용합니다. 100%. 태도나 적극성만 봅니다.

졸업6) 애네는 너무 간절한데 저는 솔직히 안 돼도 그만이라는 생각을 했었어요. 왜냐하면 바로 준비를 할 거기 때문에, 취업이든 진학이든 지금 나한테 중요한 게 아니다. 그냥 그렇게 생각을 막연하게 생각을 했었어요. 그래서 자격증이 세무 1급 막 이렇게 있는 거예요. 저는 기껏해야 회계 2급, 1급 이런 데. 막 세무 1, 2급 이렇게 다 있으니까, 중국어 엄청 잘하고. 그래서 '당연히 애네가 되겠지'라는 생각을 했어요. (중략) 나중에 얘기를 들어보니까 제일 출결을 많이 보셨더라고요. 출결에서 제가 3년 개근했으니.

기업에서 현장교사2와 현장교사3처럼 '근태'를 강조하다 보니 다른 조건에서 앞서는 친구들보다 '3년 개근'한 졸업6이 합격한 사례를 이해할 수 있었다. 졸업6은 부서관을 준비하다가 12월에 현장실습에 참여해 "안돼도 그만"이라는 생각을 했는데, 회사는 다른 것보다 출결을 먼저 보고 졸업6을 선택한 것이다. 졸업6은 2020년부터 3년째 같은 회사에 재직 중인데 선취업 후진학 과정에 합격하면 회사를 그만둘 생각을 하고 있었다.

3) 현장실습 환경과 권리 보장 : 참여권과 알 권리

기업의 면접에 최종 통과한 학생들은 짧으면 2주 긴 경우 3개월간 현장실습을 진행했다. 학생들이 어떤 현장실습 환경에서 실습 기간을 보냈는지, 실습 중 보장 받아야 할 권리를 제대로 누렸는지 알아보기 위해 먼저 참여권과 알 권리 측면에서 살펴보았다.

(1) 원하는 실습과 정책 결정에 참여할 권리

현장실습 중 학생의 참여권을 보장하기 위해서는 무엇보다 학생이 원하는 실습을 선택해 참여할 수 있어야 한다. 학생들에게 영향을 미치는 현장실습 관련 정책 결정 과정에 참여할 기회가 보장되어야 하고, 학생이 제시한 의견에 대해서는 향후 어떻게 정책에 반영됐는지 학생들이 알 수 있도록 정보가 제공되어야 한다.

① 참여자가 원하는 실습 충족 여부 : “역시…”

학교는 현장실습에 참여하기를 희망하는 학생 수요를 조사한 후 기업을 발굴해 매칭 한다. 이 과정에서 학생들이 원하는 실습 내용을 제대로 반영하는지 살펴보았으나 기대에 못 미치는 것을 알 수 있었다.

2018년 제도 전환 이후 현장실습 참여 여부를 학생이 결정할 수 있도록 법·제도를 보완하고, 전공과 연관성이 높은 기업과 매칭을 하는 등 변화가 있었다. 그러나 학생들이 원하는 실습 내용을 면밀히 따져 매칭이 이뤄지는지는 의문이었다. 이는 앞서 살펴본 대로 기업의 현장실습 참여 동기가 ‘학습’보다 ‘채용’에 방점이 찍혀 있는 현실과 무관하지 않을 것으로 짐작한다.

졸업3) 역시… (웃음) 진짜, 진짜 처음, 진짜 내가 가장 기본부터 시작을 하잖아요. 내가 생각했던 그런 빵도 되게 반죽도 많고, 내가 생각했던 건 빵도 잡아보고 하는 건데 딱 처음 들어가서 했던 게 진짜 하루 종일 야채 썰고, 설거지하고, 철판 팬 닦고 하는데 처음에는 제가 솔직히 너무 속상하고 나만 청소, 나만 너무 그런 게 아닌가 생각을 했는데 그게 없으면 일이 안 되거든요. 그래 가지고 그냥 받아들였어요. (웃음)

학생이 원하는 현장실습이 이뤄지기 어려운 현실은 졸업3의 경험에서 고스란히 드러났다. 졸업3은 재학 중 제과 제빵 기능사 자격증 취득에 맞춘 수업만 받았기

때문에 현장실습 중에는 자신이 생각했던 “빵도 잡아”보길 원했다고 했다. 시험 준비과정에서 배웠던 이론과 기본기를 현장실습 중 구현해 보는 실습을 원했기 때문이다.

그러나 현장실습처를 정하는 과정에서 실습 내용을 미리 알지 못했을 뿐 아니라 학교에서 학생들이 원하는 실습 내용을 청취하는 과정은 없었다. 어떤 실습을 하는지는 실습처에 나가봐야 알 수 있었다. 졸업3은 큰 기대는 없었다는 듯이 “역시…”라며 웃었다.

현장교사1) 빵이 상당히 시간이 오래 걸려서 거의 1년씩은, 거의 한 파트에 1년씩은 있어야 해서, 그러면 어느 정도 좀 할 수 있거든요. 이제 잘 하는데, 몇 개월 만에 하는데 그래도 1년은, 사계절을 한 번 해보아야지 그게 잘 되는 것 같아요. (중략) 지금 각 파트를 이제 몇 개월만 해도 하는 능력에 따라서 할 수 있는데, 그 빵을 전체 이렇게 마스터 하려면 최소한 6년 정도는, 5년~6년 정도는 해야 돼요.

졸업3이 기대했던 현장실습이 이뤄지기 어려웠던 이유는 현장교사1의 말에서 더 구체적으로 파악할 수 있었다. 졸업3의 기업현장교사였던 현장교사1은 2개월 정도의 짧은 기간으로는 “한 파트에 1년씩” 걸리는 공정을 실습하는 데 어려움이 있다고 했다. 학생들이 제과 제빵 기능사를 따서 기초가 되어있다 해도, 졸업3의 현장실습 기간인 2개월 안에 “빵을 잡아”볼 수 있을 정도가 되기는 어려운 구조라는 것이다. 학교에서도 이런 사실에 대해 충분히 알려주지 않아 졸업3이 자신만의 기대를 한 측면도 있는 것 같았다.

현장교사1) 학교 같은 경우는 이렇게 좀 현장 좀 많이, 시간이 많이 있으니까 좀 업체 방문도 해 가지고 좀 보고, 이런 상황을 보고 또 취업을…. 현장실습 하는 친구들한테도 이렇게 보여주고, ‘이런 데다’. 같이 또 이런 미팅도 한 번씩 시간 잡아 가지고, 우리뿐만 아니라 다른 데도 있다면 한 시간씩 하면 더 그 친구들이, 학생들이 더 빨리 알 것 같아요. 그냥 현장실습생들 와가지고 하면 힘드니까.

현장교사1은 현장실습 전에 학교에서 현장을 많이 방문했으면 하는 바람이 있다고 했다. 현장교사1이 운영하는 제과점에 미리 와 보고 어떤 일을 하는지, 현장실습 기간에 할 수 있는 일이 어떤 것이 있는지, 학생들이 기대하는 것과 어떻게 다를 수 있는지를 미리 확인해 보고 학생들을 보내면 좋겠다는 것이다. 그리고 학생들과 함께 여러 곳을 방문해 보고, 회의도 하면서 의견을 나누는 과정이 있었으

면 좋겠다고 했다. 그렇게 하면 학교와 학생들이 현장 상황을 잘 알 수 있지 않겠냐는 얘기였다.

졸업8> 다른 애들한테 물어봤을 때는 잘 된다고 그러는데, 저는 솔직히 말해서 공구 이름 빼고는 아예 그냥 다 달라 가지고. 그냥 다른 거죠. 만약 거기서, 학교에서는 축구를 배웠으면 여기 와서 농구를... 알고 온 거예요.

졸업8 역시 큰 기대 없이 현장실습을 나오긴 했지만 “공구 이름 빼고는 아예 그냥 다” 다른 현장실습 내용에 적응하기 힘들었다고 얘기한다. 학교에서 배운 이론을 실습해 볼 기회는 없었고, “학교에서는 축구를 배웠으면 여기 와서 농구를” 배우는 것처럼 학교에서 배운 내용을 적용해 볼 여지가 아예 없었다고 했다.

졸업8> 그 최저 임금이고, 그냥 최저 임금 받으면서 고생했는데 돈도 없고, 일도 단순 반복 작업이니까 저는 그렇게 기대한 것만큼 성취감이 없었죠. 저는 그만뒀을 것 같아요.

최저 임금을 받으며 학교에서 배운 내용을 실습해 볼 기회 없이 단순 반복 작업만 진행했던 경험은 졸업8에게 어떤 성취감도 주지 않았다. 학생이 원하는 내용의 현장실습을 할 수 없다는 사실을 미리 알았더라면 “그만뒀을 것” 같다고 했다.

② 복귀자와 비참여자의 참여권 충족 여부

현장실습에 나갔다가 돌아온 학생과 참여할 기회조차 얻지 못한 비참여자의 경험을 통해서도 학교가 학생들의 현장실습 참여권을 충분히 보장하는 데 소홀하다는 것을 확인할 수 있었다.

복귀자의 경우 다시 현장실습을 나가는 기회를 얻는 경우는 드물었고, 대부분은 졸업까지 아르바이트 노동을 하며 그냥 시간을 보내거나 진학으로 진로를 바꾸고 있었다.

졸업3> 저 같이 꾸준히 하는 애들은 사실 크게 상관은 없거든요. 근데 일을 하고 힘들어서 그만둔 친구들이 딱 대학교 입시 신청 원서 넣는 시기가 놓쳐가지고, 다 그만둔 친구들 급하게 한 며칠 찾아보고 바로 2차로 자기가 생각하지도 않았던 과 넣는 친구들이 되게 많았거든요.

복귀 시기가 수시 입학 전형 일정과 맞지 않을 경우 졸업3의 친구처럼 시기를

놓쳐서 자신이 생각하지도 않은 과에 지원하는 경우도 있었다.

재학7) 한 친구가 더 있었는데 아무래도 취업은 약간 성실함을 보는데, 그 친구가 아마 저희가 알기로는 출석률이랑 그런 게 좀 별로 안 좋고 그래서. 학교 자체에서 조금 제재를 하는 것 같은

학교와 기업에서 현장실습에 참여할 학생을 선발할 때 기준으로 삼는 것은 ‘출결’과 ‘태도’라는 점은 앞서 확인한 바 있다. 학교와 기업에서 생각하는 기준에 부합하지 않는 학생은 현장실습 참여 기회조차 얻지 못했다. 재학7은 이에 대해 “학교 자체에서 조금 제재를 하는 것 같”다고 얘기했다. 기업에서 원하는 학생을 학교에서 먼저 ‘선별하는 과정’을 거치기 때문에 학교에서 선택을 받지 못한 학생은 기회를 얻기 어렵다고 이해할 수 있다.

학교는 학생들에게 고른 학습 기회를 제공할 의무가 있다. 그러나 현재처럼 3학년 2학기에 집중해서 진행된다면 학생들에게 골고루 기회가 돌아가기 어려워 보였다.

전담노무사2) 근데 저는 좀 똑똑하고 기술 잘 배우고 성적 좋고 이런 학생들은 사실은 관심은 없고, 오히려 뒤 받쳐주는 완전 단순 업무 하는데 나가서 결국에 그제 삶의 경로가 되는 친구들이 계속 마음에 밝히는 거거든요. 그래서 그런 학생들한테는 오히려 더 선택의 기회를 넓힐 수 있는 방법이 있어야 될 것 같아요. (중략) 성적이 낮고 뭔가 선택의 여지가 없는 학생들을 위한 프로그램은 진짜 아무것도 없어요. 근데 그런 사람이 훨씬 더 많을 거 아니에요.

이러한 현실에 대해 전담노무사2는 “성적이 낮고 뭔가 선택의 여지가 없는 학생들을 위해” 기회를 넓히는 방법이 마련되기를 희망했다. 학교에 재학 중에 기회를 얻지 못한다면 졸업 후에는 기회를 얻기 더 어려울 것 같다고 생각하기 때문이다.

③ 정책 결정 참여권 충족 여부

학생이 원하는 현장실습제도를 만들려면 정책 결정 과정과 현장실습제도 운영 과정에서 학생의 의견이 충분히 반영되어야 한다. 각 학교마다 현장실습 운영 전반에 대해 논의하고 결정하는 단위로 현장실습운영위원회가 있다. 면접조사 과정에서 현장실습운영위원회에 학생의 참여를 실질적으로 보장하는지 확인하기는 어려웠다. 다만, 「직업계고 현장실습 운영 공통 매뉴얼」과 일부 시·도교육청은 조

례에 학생 참여를 보장하는 근거를 마련한 것으로 확인했다.

학생의 참여권 보장을 위해 교육부는 2022년부터 학교 현장실습운영위원회를 구성할 때 학생 1인 이상을 포함하도록 정했다. 일부 시도교육청은 현장실습 관련 조례에 따라 학교 현장실습운영위원회를 구성할 때 학생 위원을 포함하고 있다.⁶⁴⁾

담당교사1) 민간, 민간의 고용안전 산업안전, 산업안전위원 계시고, 산업체 위원 계시고. 아, 여기 있나 보다. 여기 있다. 전남노무사 있고요. 저희는 이제 현장실습 관계 기관이라 해서 OO, 그 다음에 △△에서 민간 전문가, 그다음에 학부모 위원, 학생 위원, 그리고 산업체 위원 그리고 나머지는 이제 내부 교사들.

담당교사3) 지금 현장실습 운영위원회는 법적으로 구성을 해야 되고, 저희 학교는 교감 선생님이 위원장으로 계시고 각 주요 부장님들이 계시요. 예를 들어서 애들이 나가는 데 학사도 관련이 돼야 되고. 또 연구, 시험도 관련이 돼야 되고, 그래서 교무 주요 부장님들하고 각 과의 과 부장님들이 계십니다. 그래서 각 과의 과 부장님들하고 이렇게 해서 저희 학교는 열 몇 명으로 지금 구성이 되어 있고요. 이거는 전체 회의입니다. 여기에는 노무사 그다음에 학생 대표, 그 다음에 기업체 대표까지 다 이렇게 들어가 있습니다.

인천 지역 담당교사1과 광주 지역 담당교사3은 교육부 「직업계고 현장실습 운영 공통 매뉴얼」과 조례 등에 따라 학교에서 현장실습운영위원회를 구성할 때 학

64) 2022년 12월 기준 현장실습 관련 조례를 시행하는 시도교육청은 17곳 중 8곳인데, 이 중 광주, 서울, 울산 3곳에만 학생의 참여를 보장하는 규정이 있다. 해당 조례 내용은 다음과 같다.

「광주광역시 고등학교 현장실습 운영 및 지원 조례」 제8조 제2항 “운영위원회는 교원위원과 학생위원, 외부위원으로 구성하되, 9명 이상 15명 이하의 위원으로 한다.”

「서울특별시 고등학교 현장실습 지원에 관한 조례」 제9조 제2항 “위원회는 교원, 학부모, 학생, 지역 산업계 및 취업 관계기관 관계자 등을 포함한 9명 이상 15명 이하의 위원으로 구성하되, 교원위원은 현장실습 업무 담당부장, 학과부장 등이 포함되도록 한다.”

「울산광역시 고등학교 현장실습 운영 및 지원 조례」 제8조 제3항 “운영위원회의 위원은 다음 각호의 구분에 따라 구성하되, 제3호의 외부위원의 수가 전체 위원 수의 3분의 1 이상이 되도록 한다.

1. 교원위원: 현장실습 업무 담당 부장교사, 학과·학년 부장교사 등 해당 학교 교원
2. 학생위원: 해당 학교에 재학 중인 학생
3. 외부위원: 학부모, 취업 관계기관 관계자, 노무사 및 산업·노동 관련 전문가”
(국가법령정보센터, <https://www.law.go.kr/> 2022.12.16. 인출)

생대표를 포함한다고 했다. 현장실습운영위원회는 전체 회의와 소위원회로 나뉘는데 학생 위원은 전체 회의에만 참석한다.

면접 참여자 중 일부는 교내 자치 활동을 통해 현장실습 운영 관련 의견을 개진하거나 학생들이 원하는 동아리를 운영한 사례를 확인할 수 있었다.

재학10) 지금 동아리 얘기인데요. 제가 지금 스마트팜 동아리를 하고 있으면서 “작년에 가르쳐주셨던 컨설팅 선생님이 이번 년에도 했으면 좋겠다.”라고 해서 같이 하고 계시는데, 그 선생님이랑 하다 보면 식물에 대해서 더 자세하게 알 수 있고 그 선생님이 아무래도 외국 갔다 오시면서 배우신 선생님이셔서 영어 실력도 높고 해서 좋았던 것 같아요.

재학10은 재학 기간 통틀어 스마트팜을 알게 되고, 자신의 의견이 받아들여져 컨설팅 선생님을 계속 만날 수 있었던 점을 가장 좋았던 경험이라고 생각했다. 현장실습을 하기 위해 스마트팜 실습이 가능한 기업을 알아봤고, 적합한 기업을 찾아 현장실습을 결정했다고 했다. 그러나 아쉽게도 회사 사정으로 예정했던 현장실습이 진행되지는 않았다. 그러나 자신의 의견을 적극 반영해 준 동아리 활동으로 인해 진로 설계와 현장실습 참여 결정 등에 큰 도움을 받았다고 했다.

(2) 실습에 대한 정보 접근권과 알 권리

학생들은 현장실습과 관련한 정보를 취업담당교사와 취업지원관, 담임 등을 통해 알게 된다고 했다. 대부분의 정보가 학교와 기업에 있기 때문에 이들의 노력 여하에 따라 학생의 정보 비대칭성을 해소해 알 권리를 보장하고, 정보 접근성을 높일 수 있다.

재학2) SNS로 선생님께서 채용 공고문을 보내주시는 편이세요.

재학6) 취업부 담당 선생님이 되게 정보를 많이 주시고, 제가 미니잡페어 거기에 간 것도 선생님이 ‘이런 게 있다 가봐라 한번. 자소서 써서’. 그래서 가게 된 케이스라, 되게 취업 이런 걸 할 수 있게 돼서 도움을 많이 주시는 것 같아요. 선생님이 정보도 많이 주시고.

담당교사2) 교장, 교감 선생님 결재받고, 취업 지도부장님 결정을 제가 마지막에 이제 보게 되거든요. 그래서 제가 그거를 보고, 우리 학생들한테 맞는 것 같다 하면, 이제 지원

관님한테 보내서, 지원관님이 아이들 SNS 단체방에 보내고 이런 식으로 하고 있어요. 보통 부장님한테 먼저 와요. 취업 지도 부장님이 있어요.

취업담당교사인 담당교사2는 학교에 기업의 구인 공문이 접수되면, 학생들에게 맞는지를 살펴 학생들이 함께 있는 SNS에 올려 공유한다고 했다. 재학2와 재학6은 담당교사2의 말처럼 취업담당교사, 취업지원관이 함께 있는 SNS 단체방에서 채용 관련 정보를 받고 있었다. 학생들이 얘기하는 채용 공고문은 현장실습처에서 학교에 보낸 현장실습 의뢰서인 경우가 많았다. 학교도 학생도 현장실습은 취업으로 인식하고 있기에 특별히 현장실습 의뢰서과 구인 의뢰서를 구분하여 얘기하지 않았다.

재학8) (현장실습 할 기업정보는) 인터넷이나 홈페이지로만….

재학10) 우선 그쪽에서 뭘 주로 원하는지나 아니면 거리 그다음에 업무 내용 같은 거 알려주고 시고 만약에 면접을 본다면 어떤 식으로 할지랑, 자소서를 어떻게 써야 될지 이런 거 봐주시고.

재학6) 담임 선생님은… 아마 그게 취업 담당 선생님이 아니면 잘은 모르시는… 보통 담임은 이제 애들 대학 갈 때 자소서 같은 거 봐주시거나 그러는 거 같아요.

학교에서 학생들에게 기업의 구인 정보나 현장실습 할 기업의 구인 정보는 알려주지만 기업 정보와 관련해서는 잘 알려주지 않는 것으로 나타났다. 재학8의 사례처럼 현장실습 할 기업 정보는 선생님과 함께 인터넷으로 홈페이지에 들어가 보는 정도라고 했다. 취업담당교사나 취업지원관도 개인적으로 인터넷 검색을 하는 방법 외에 기업에 관한 세세한 정보를 알고 있지 않았다. 학생이 미리 알 수 있는 정보는 재학10의 사례처럼 업무 내용과 거리, 학생에게 원하는 것 정도였다.

졸업5) 학교에서 준 정보가 아까 그 주소… 그게 다예요. 그냥 개인 병원이어서.

학교에서 학생에게 필요한 기업 정보를 제대로 제공하지 않는 경우 졸업5처럼 기업 주소만 알고 현장실습에 임하기도 했다.

전담노무사2) 네 그래서 학생들은 그냥 SNS 단체 채팅방에 피디에프로 올려져 있는 거를 핸드폰으로 그냥 보는 건데, 그거 돌려보면 아시겠지만, 그걸 어떻게 봐. (중략)

근데 내가 그걸 세 번 얘기했거든요. 이게 학생들은 지금 이때 말고는 언제 이
 걸 또 봐 싶어가지고, 그냥 학생들 주면 안 되냐고 그랬는데 나중에 그냥 무시
 하더라고.

현장실습에 필요한 학생용 매뉴얼은 전자문서 형태로 제공하고 있었다. 이에 전
 담노무사2는 학교에 학생이 보기 편한 인쇄물 형태로 제공하자고 제안했지만, 학
 교에서 그냥 무시한 사례도 있다고 했다. 학생용 매뉴얼에는 현장실습제도 관련
 정보와 학생들이 실습 전 알아야 할 권리 등을 담고 있으나 학생들에게「 활용도가
 떨어지는 형태로 정보가 제공되고 있음을 알 수 있었다.

(3) 실습 전 교육받을 권리

학생은 현장실습 전 학교와 기업에서 교육을 받았다고 했다. 주로 배운 내용은
 노동법과 노동안전보건 관련 내용이었으며, 법정 의무교육인 장애인권 교육과 직
 장내 성희롱 예방교육 등이 있었다. 2012년부터 학교는 학생들의 현장실습 전 교
 육을 의무화하고 있다. 2022년 현재 학교에서는 ‘노동인권 및 산업안전보건교육’
 을 12차시 온라인 교육으로 진행하고 있으며, 기업에서는 전체 현장실습시간의
 최소 30% 이상을 입문교육 시간으로 확보하도록 정하고 있다. 이 중 법정 4대 의
 무교육은 전체 현장실습시간의 10% 이상을 확보하도록 정하고 있어 약 16시간
 정도 실시하고 있는 것을 확인할 수 있었다.

전담노무사2) 이거 현장실습생들이 현장실습을 나가기 전에 별도로 노동인권교육을 수료하잖
 아요. 이게 인터넷으로 그냥 듣는 거.

재학5) 일괄적으로 모두가 영상 강의로 했어요. 저희가 실습실이 따로 있는데, 실습실에서 인
 당 컴퓨터 하나씩 딱 보면서 이거는 너네 이거 실습 나갈 때 봐야 된다 하면서.

졸업10) (노동법, 노동안전 등 교육은?) 아마 학교에서 인터넷으로 했을 거예요.

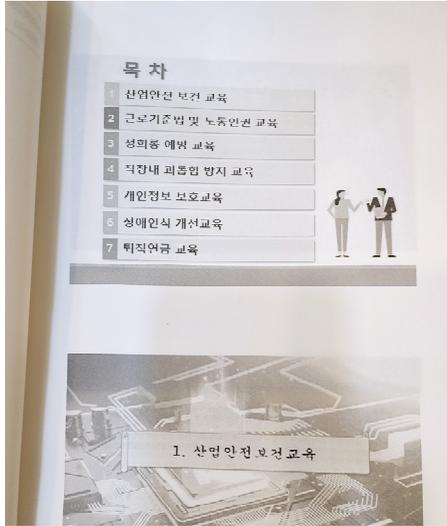
그러나 교육을 내실 있게 진행하고 있는지는 의문이었다. 전담노무사2에 따르
 면 현장실습 참여 학생은 현장실습 전에 별도로 노동인권교육을 수료하는데, 주된
 교육 방법은 재학5와 졸업10의 사례처럼 개인이 영상 강의를 시청하는 것이었다.
 실습 전 컴퓨터를 통해 필요한 강의를 듣고, 현장실습처에 가서도 개별적으로 영

상 강의를 시청하는 경우가 대부분이었다.

전담노무사2) 저는 교육을 좀 더 자세히 했으면 좋겠는데 (중략) 저는 그래도 좀 학교에서 안 전교육은 할 줄 알았는데 MSDS를 아는 학생이 한 명도 없는 거예요. 공장으로도 나가는데도 근데 워낙에 많은 공장을 나가기 때문에 사실 MSDS 보는 법을 표준으로는 가르쳐도 각각 위험 물질에 대해서는 조금 더 한 번 세부적으로 보고 나갈 필요가 있는데 좀 학생들을 분리해서 교육하고 싶은데 너무 공통의 거를 한 시간 이러니까 거기에다가 심지어 여기 OO정보 공고는 자동차과랑 미용과였던 말이야. 이 두 개를 어떻게 같이 해 교육을. 노동법도 제대로 모르고 월 월 월 가르쳐서 내보낸다는 건지를 이해를 아예 못했고 계속 부족하다고 계속 교육이 계속 부족하다는 생각도 들었고.

교육 효과가 떨어지는 인터넷 강의와 영상 시청 강의도 아쉬운 부분이지만 학생과 직접 교육을 할 때도 아쉽기는 마찬가지였다. 전담노무사2는 학생들이 실습 시작 전 학교에 방문해 특별교육을 할 기회가 있는데 공장에 나가는 공업 계열 학생들이 노동안전보건에서 기초 지식으로 통하는 MSDS(물질안전보건자료, Material Safety Data Sheets)를 보는 법도 모르는 상태를 확인했다고 했다. 또, OO정보 공고에서 교육할 때는 자동차과와 미용과를 함께 교육해야 해서 어떤 산업을 중심으로 노동안전교육을 해야 할지 난감했다고 했다. 전담노무사2는 실습 전 노동안전교육을 내실 있게 진행하려면 교육 시간을 충분히 확보해 산업 분야와 직무에 맞는 자세한 교육을 진행할 필요가 있다고 했다.

〈표 V-6〉 현장실습생 법정 의무 교육 교재와 목차

| 현장실습생 법정 의무 교육 교재 | 현장실습생 법정 의무 교육 목차 |
|---|---|
|  | <ol style="list-style-type: none"> 1. 산업안전보건교육 2. 근로기준법 및 노동인권 교육 3. 성희롱 예방 교육 4. 직장 내 괴롭힘 방지 교육 5. 개인 정보 보호 교육 6. 장애인식 개선 교육 7. 퇴직연금 교육 |

자료 제공 : 재학11.

재학11) 여기 있던 법정 의무 교육에 대한 거랑 다 받았어요. 퇴직연금은 이제 아직 먼 일이나
 까 그때 돼서 해주신다고 하셔서... 여기 6개, 6번까지. (아, 6번까지 그냥 한꺼번
 에?) 네. 40~50분 정도.

〈표 V-6〉은 재학11이 현장실습 기업에 나가 받은 법정 의무 교육 목차다. 법
 정 의무 교육은 계획표 상 16시간으로 책정되어 있었지만, 전체 7개 교육 중 6개
 교육을 1시간도 안 되는 시간에 한꺼번에 진행해 법정 의무시간을 충분히 이수하
 지 않은 것을 확인할 수 있었다.

재학7) 교육을 조금 해주시고 영상을 보는 게 더 많긴 했는데, 저희가 데스크가 바쁘다 보니
 까. 저희 2명이 교육을 들 때는 실장님이 데스크에 나와 계시잖아요. 그러다 보니
 까, 영상을 다 봐도 너무 바쁘시니까 '실장님 저희 영상 다 봤는데 이제 어떻게 할까
 요?'라는 말을 못해가지고. 영상 다른 거 더 보고.

실습 계획표대로 교육 시간을 채운 경우에도 매우 형식적으로 진행되는 사례가
 많았다. 재학7은 오전 4시간이나 오후 4시간씩 교육을 들었는데 '실장님'(기업현
 장교사)이 잠깐 교육을 하고 업무를 보러 가면 현장실습생만 남아 영상을 봤다고

했다. 이처럼 형식적으로 진행되는 까닭에 학생들은 현장실습 중 자신들이 보장받아야 할 교육을 받고도 교육 내용을 잘 기억하지 못하는 경우가 많았다.

재학9) (현장실습표준협약서 내용이) 기억은 잘 안 나고.

졸업10) 그냥 협약서 한 번 이렇게 쓱 훑어보게 하고, 이런 게 있는데 이런 거는 현실적으로 안 된다.

노동법 내용 중 가장 기본이 되고 현장실습 중 학생이 보장받아야 할 기본권 내용을 포함하고 있는 가장 중요한 문서 중 하나가 현장실습표준협약서다. 그러나 학생들 대부분이 재학9처럼 현장실습표준협약서 내용을 잘 기억하지 못했다. 노동법은 실습 전 온라인 교육과 노무사 특별교육, 기업에서 실시하는 법정 의무교육에 모두 포함된 핵심 교육 내용이었다. 그러나 재학9와 졸업10은 기억나는 내용이 별로 없다고 했다. 교육을 진행한 노무사가 “이런 게 있는데 이런 거는 현실적으로 안 된다”라고 알려줬다는 내용을 기억하고 있었다. 졸업10의 경험에서 교육 내용이 실무적인 내용에 치우쳐 있거나 자칫 권리를 제한하는 부적절한 내용을 포함하고 있는지 점검이 필요해 보였다.

4) 현장실습 환경과 권리 보장 : 노동권

(1) 노동기본권

현장실습생은 「헌법」과 국제인권법에서 보장하는 노동기본권을 향유하며, 실질적으로는 현장실습 전 작성하는 현장실습표준협약서에 명시한 실습 조건과 채용 전환 시 작성하는 근로계약서에 정한 노동조건에 따라 현장실습 중 노동권을 보장받아야 한다.

졸업6) 정말 많이 하세요. 진짜 강조하시고 그랬던 것 같아요. 엄청 너무 중요한데 이거 꼭 너가 갖고 있어야 된다. 사인 받아야 되고, 막 이래야 된다 이러시는데, 막상 그때는 진짜 너무 정신이 없으니까 중요하다 해도 이게 중요한 게 아닌 거예요.

졸업6의 사례처럼 학교에서는 실습 전 현장실습표준협약서 작성을 강조하고 이

와 관련한 교육을 진행하고 있지만, 현장실습 중에는 실질적인 역할을 하지 못하는 것을 알 수 있었다. 면접에 참여한 재학생과 졸업생 모두 졸업6처럼 현장실습 표준협약서를 작성하기는 했으나 총 4쪽 분량의 22개 조항 내용을 정확히 알지는 못했다.

〈표 V-7〉 현장실습표준협약서 중 계약 기간과 시급

| 구분 | 내 용 |
|------|--|
| 재학1 | <p>제13조(현장실습 수당 및 용품 등) ① "현장실습기관"은 식비, 교통비, 복지비 등을 포함한 현장실습 수당을 다음과 같이 매월 일에 지급한다. 다만, "현장실습기관"은 "현장실습생"이 현장실습을 중도 포기하거나 무단결근하는 경우에는 그 실습일수에 비례하여 현장실습 수당을 지급한다.</p> <p style="text-align: center;">- 다 음 -</p> <p>① 2022년 11월 2일부터 ~ 2022년 11월 29일까지 매월(10 일), 시급 4,400 원</p> <p>② 중식의 제공 여부는 "현장실습기관"의 사규 또는 사업장 관행을 준용한다.</p> <p>③ "현장실습기관"은 현장실습기간 중 "현장실습생"에게 현장실습교재, 작업복, 실습재료, 개인용 공구, 안전보호구, 기타 현장실습에 필요한 물품을 무상으로 제공한다.</p> <p>실습 기간 : 2022년 11월 2일부터 2022년 11월 29일까지 시급 : 4,400원</p> |
| 재학8 | <p>제13조(현장실습 수당 및 용품 등) ① "현장실습기관"은 식비, 교통비, 복지비 등을 포함한 현장실습 수당을 다음과 같이 매월 말일(공휴일일 경우 익일 영업일)에 지급한다. 다만, "현장실습기관"은 "현장실습생"이 현장실습을 중도 포기하거나 무단결근하는 경우에는 그 실습일수에 비례하여 현장실습 수당을 지급한다.</p> <p style="text-align: center;">- 다 음 -</p> <p>① 2022년 10월 11일(화)부터 ~ 2023년 1월 6일(금)까지 매월 시급 5,000원</p> <p>② 중식의 제공 여부는 "현장실습기관"의 사규 또는 사업장 관행을 준용한다.</p> <p>③ "현장실습기관"은 현장실습기간 중 "현장실습생"에게 현장실습교재, 작업복, 실습재료, 개인용 공구, 안전보호구, 기타 현장실습에 필요한 물품을 무상으로 제공한다.</p> <p>실습 기간 : 2022년 10월 11일(화)부터~2023년 1월 6일(금)까지 시급 : 5,000원</p> |
| 재학11 | <p>■ 2022년 11월 1일부터 ~ 2022년 11월 30일까지 매월(일) 시급 9,160원</p> <p>② 중식의 제공 여부는 "현장실습기관"의 사규 또는 사업장 관행을 준용한다.</p> <p>③ "현장실습기관"은 현장실습기간 중 "현장실습생"에게 현장실습교재, 작업복, 실습재료, 개인용 공구, 안전보호구, 기타 현장실습에 필요한 물품을 무상으로 제공한다.</p> <p>실습 기간 : 2022년 11월 1일부터 2022년 11월 30일까지 시급 : 9,160원</p> |

자료 제공 : 재학1, 재학8, 재학11.

재학8은 〈표 V-7〉과 같이 현장실습표준협약서를 작성했는데 내용 중에 기억하는 것은 실습 기간과 시급 정도였다. 기간과 실습에 이어 바로 나오는 "현장실습기간 중 현장실습생에게 현장실습교재, 작업복, 실습재료, 개인용 공구, 안전보호

구, 기타 현장실습에 필요한 물품을 무상으로 제공해야 한다”는 사실뿐 아니라 실습 중 보장받아야 할 휴식 시간 등의 내용은 다수가 기억하지 못했다.

현장실습 중 시급 수준은 재학1 4,400원, 재학8 5,000원, 재학11 9,160원이었다. 2022년 현장실습 수당 명목으로 기업에서 지급해야 할 의무가 있는 시급 금액은 최저임금 수준의 40% 이상이다. 이와 별도로 교육청과 정부는 각각 최저시급의 30% 수준을 지원한다. 금액으로 환산하면 학생 1명 기준으로 실습 하루당 교육청과 정부가 각 3만원씩 총 6만원을 지원한다. 최대 360만원을 지원하고 있어 최대 지원받을 수 있는 기간은 60일이다. 재학1, 재학8, 재학11처럼 학생마다 기업에서 받는 금액이 다를 수 있지만, 교육청과 정부에서 지원하는 금액은 하루 6만원으로 동일하다. 따라서 기업이 시급을 어떻게 정하느냐에 따라 학생이 받는 총액에 차이가 발생한다. 시급 7,120원을 받는 재학9는 이 차액만큼 손해를 보고 있다고 생각했다.

재학9) 근데 다른 애들은 최저시급 다 받고 그거 받는 건데….

재학9는 이에 대해 “다른 애들은 최저시급 다 받고 그거 받는 건데” 자신은 최저시급에 못 미치는 시급을 받으며 같은 지원금을 받는 것은 형평에 어긋난다고 생각했다. 9,160원을 받는 재학11과 비교하면 시급 2,040원 차액이 발생하고, 하루 8시간 기준 16,320원, 한 달 기준 426,360원의 차액이 발생하기 때문이다.

이런 상황은 정부에서 ‘학습중심 현장실습’을 도입하면서 현장실습생의 노동자성을 부정하고, 최저임금 수준에도 못 미치는 수당을 지급하도록 정하면서 벌어진 일이다. 도입 초기에는 기업에서 최저임금 수준의 70%이상을 지급하도록 정했으나, 기업 부담을 줄여 현장실습 참여를 확대한다는 명분으로 2022년부터 기업 부담을 40%로 줄였다. 국고와 교육청에서 지원해 학생들이 받는 총액은 최저임금 수준으로 맞췄으나 기업의 지불액에 따라 총액에 차이가 있는 구조가 된 것이다.

학생의 노동자성 논란을 피하려고 마련한 대책이 재학9의 사례처럼 실질적인 노동을 하면서도 최저임금법에 따른 기본권을 보장받지 못하는 결과를 낳고 있었다. 학생의 노동자성에 따른 혼란은 실습 중 채용 전환을 하면서 작성하는 근로계약서에서도 문제를 일으켰다.

〈표 V-8〉 재학9의 근로계약서 중 수습기간 중 감액 내용

| 구분 | 내 용 |
|-----|--|
| 재학9 | <div data-bbox="400 419 1221 562" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>1. 계약기간: 2022년 11월 7일 ~ (* 근로계약기간을 정하지 않는 경우에는 '근로개시일'만 기재)</p> <p>2. 근로계약 기간 만료일까지 새로운 근로계약이 체결되지 않는 경우에는 근로관계는 자동적으로 종료한다.</p> <p>3. 22.11.7~22.2.6까지 3개월 간은 수습기간으로 하며 수습기간 중 급여는 90% 지급한다.</p> </div> <p>“2022.11.7.~2023.2.6.까지 3개월 간은 수습기간으로 하며 수습기간 중 급여는 90% 지급한다.”</p> |

자료 제공 : 재학9.

산업체 채용형 현장실습에 참여한 학생은 채용 전환과정에서 근로계약서를 작성한다. 학생들이 작성한 근로계약서에서 노동관계법률을 악용한 사례를 발견할 수 있었다. 〈표 V-8〉은 재학9가 3개월간 현장실습을 진행한 후 채용 전환이 확정되어 작성한 근로계약서 중 일부다. 재학9의 설명으로는 1년간 계약직으로 일하기로 했다고 했으나, 근로계약서를 확인한 결과 “기간의 정함이 없는” 정규직 근로계약서를 작성한 것으로 확인되었다.

구두와 서류상 계약 기간이 다른 이유는 수습 기간 중 급여 삭감 규정에서 확인할 수 있었다. 최저임금 수준의 임금을 정한 재학9의 경우 수습 기간을 두고 임금을 감액할 수 있으려면 계약 기간이 1년 이상이어야 한다. 회사는 「최저임금법」 위반을 피하려고 서류상 기간의 정함이 없는 근로계약서를 작성한 것으로 판단할 수 있다.

또한, 법률 위반 여부 판단보다 문제로 보이는 점은 현장실습 기간 3개월을 마친 후 채용 전환을 했는데 다시 수습 기간 3개월을 두어 급여를 삭감했다는 사실이다.

재학9) 너무하지 않아요? 팀장님이랑 뒷담 꺾어요. 제가 일을 조금 받은 게 아니라 그냥 일반 수준으로 받았거든요.

재학9는 채용 전환 전후 업무에 큰 변화가 없다고 했다. 현장실습표준협약서를 쓴 시기와 근로계약서를 쓴 시기에 따라 학생인지 노동자인지 구분이 될 뿐이었다. 재학9는 현장실습 기간 3개월간 “일을 조금 받은 게 아니라 그냥 일반 수준으

로” 받아 일했고, 채용 전환 이후에도 같은 업무를 진행하고 있었다. 수습 기간 3개월을 또 두는 것은 재학9가 현장실습 중 수행했던 업무를 인정받지 못한 결과가 됐고, 현장실습을 진행한 기업은 실습 기간 외에 다시 수습 기간을 두어 급여를 삭감하는 편법을 동원해 재학9의 노동권을 침해한 결과가 되었다.

졸업4) 4대 보험 안 들면 180 정도 받고요, 4대 보험 들면 한 170 정도 받아요.
(이렇게 일을 하는데 4대 보험을 안 들 수가 있어요?) 생일 아직 안 지나서.

졸업10) 환경이 좋지 못하다. 지금 여기 보면 연금보험도 한 6개월치 밀려가지고.

졸업4의 사례처럼 의무 가입 연령에 도달하지 않았음을 이유로 4대 보험에 미가입한 사례, 졸업10의 사례처럼 기업에서 보험료를 공제하고도 납부하지 않아 6개월 치 보험료가 밀려 독촉장을 받은 사례도 있었다.

정부는 실습 중 사고와 사망 사고가 일어날 때마다 현장실습생 신분을 학생으로 할지 노동자로 할지를 두고 대책을 마련해왔다. 제도 시행 이후 현장실습표준협약서 작성 의무만 뒀었는데, 2012년 광주 기아자동차 사건을 계기로 실질적인 노동을 할 경우 현장실습표준협약서와 근로계약서를 동시 작성하도록 바꿨다. 그러나 이와 같은 조치 이후에도 현실은 바뀌지 않았고, 사망 사고가 거듭되자 관련 법을 개정해 2018년부터는 다시 현장실습표준협약서만 작성하도록 했다.

그러나 면접조사 과정에서 확인한 사실은 현장실습표준협약서를 작성하면 학생, 근로계약서를 작성하면 노동자라는 서류상 구분과 이분법적인 접근으로는 현장실습생이 노동기본권을 온전히 누리기 어렵다는 점이었다.

(2) 실습환경 사전점검과 현장코칭

정부는 현장실습생의 안전과 노동기본권을 보장하기 위한 노력으로 현장실습 전 기업 실사와 실습 중 현장을 점검하고 지원하는 절차를 마련했다. 사전실사와 현장코칭은 가장 핵심 절차로 2022년부터 학교전담노무사가 담당하고 있다.

전담노무사3) 사전실사는 일단 이 기업이 현장실습을 할 수 있는 역량이 되어 있는 어떤 정량적인 지표들이 제대로 되어 있느냐? 그러니까 기업 전체를 보는 건데 한 열 몇 가지 리스트, 그러니까 뭐 예를 들어서 체불임금이나 산업안전의 산업재해 사례가 있는지, 데이터베이스에 리스트가 있는지, 그런 것들이나 이제 전체 기업 고

용 인원이 어떤지 그리고 환경은 어떤지 이런 정도로 교육청이 정하고 있는 기준을 충족하는지를 확인하는 거고요. 지원코칭은 이제 점검이라는 단어가 서로에게 안 좋다 그래서 지원코칭이 된 건데, 지원코칭은 조금 더 세부적으로 이 친구가 일하고 있는 환경에서 이 친구와 면담하면서 좀 작성할 수 있는 질문들로 되어 있습니다.

사전실사를 진행하는 노무사는 교육부로부터 업무를 받아 진행하는 한국공인노무사회 소속이며 지역별, 학교별로 지정한 담당자가 운영하고 있었다. 전담노무사 3의 설명처럼 사전실사는 체불임금이나 산업재해 다발 사업장 여부를 확인할 수 있는 서류 점검과 기업에 직접 방문해 교육청에서 정한 기준에 따라 점검을 진행했다.

지원코칭은 현장실습생과 기업현장교사 등을 직접 면담해 실습 환경과 조건 전반을 확인하고 있었다.

전담노무사2) 여기에서 취업하는 데가 별로 없어가지고, 다 천안 뭐 수도권 안산 그다음에 뭐 울진 경주 뭐 이렇게 있었는데 그 노무사회에서는 멀리 갈 때는 지역에 있는 노무사한테 토스를 하라고 얘기를 하거든요. 그래서 일부 토스를 한 건데도 그래요 그리고 이게 그냥 그 명단을 학생들이 취업 나가면은 한 보름 정도 있다가 기업들을 쪽 그냥 리스트업 해가지고 한 2~3일 동안 몰아서 다 다녀요. 2~3일 동안 몰아서 한 10개 갔다 오고 선생님이랑 이제 시간 맞춰서. 그런 식으로 속소 잡아놓고 그렇게 했어요.

전담노무사1) 서울이랑은 완전히 다르네요? 서울은 진짜 세네 군데만 해서 선생님만 잡고 그냥 가면 되는 거여서 그런 부담은 없는데,

서울, 경기, 강원 지역에서 활동하는 학교전담노무사를 면접한 결과 지역 간 격차를 확인할 수 있었다. 공인노무사회 소속 노무사의 다수가 수도권에 몰려 있는 특성상 강원 지역 노무사와 수도권 노무사 간 담당 학교 수에 차이가 있었다. 강원 지역에서 활동하는 노무사의 경우 많은 학교를 담당하는 어려움뿐 아니라 원거리에 나가 있는 학생을 따라 전국을 누벼야 해서 2~3일간 몰아 출장을 다니는 일이 다반사라고 했다.

졸업4) (현장 코칭 나왔을 때 부당한 일에 관한 얘기를) 했긴 했는데 다는 못 했죠. 거기 앞에, 밖에 원장님 한 분 계셔서 눈치 보여서 못 했죠.

졸업7) 예. 약간 그렇게까지 할 게 아니었다고 생각을 하는데 이제 탕비실에 이제 그분이랑 저랑 둘이 남아서 네 그냥 형식적으로 질문하시고. '안전하지 않은 일을 하나?'라고 그런 거 물어보셨었어요. '다칠 위험이 있는 일이나 이런 거 시키냐?' 이런 식으로 좀 물어보셨던 것 같아요.

현장 코칭은 노무사 역량에 따라 달라지는 것을 확인할 수 있었다. 졸업4의 사례처럼 현장 코칭 중 현장실습생과 기업현장교사를 독립적인 공간에서 면접해야 한다는 원칙이 지켜지지 않아 제대로 얘기를 못 하는 경우가 많았다. 졸업7의 경우 현장실습 중 탕비실에서 따로 만나 면접을 하기는 했으나 리스트에 적혀 있는 내용을 형식적으로 질문해 자신도 건성으로 답했다고 했다.

재학7) 10분, 15분도 안 됐던 거 같은데... 저희 그 현장 실습 교사가 있으세요. 뭐 실장님이 저희를 맡아주시는 교사님이시고 다른 데스크 쌤이 OO고 맡아주시는 교사분이신데, 실장님이라도 좀 얘기를 하셨던 것 같아요. 먼저 하시고 저희가 올라가서 얘기하고, 저희 먼저 나왔어요. (중략) 그냥 별 말씀 안 하셨던 것 같아요. '안 불편하냐?' 그런 것만 말씀해 주시고 가셨어요.

재학7은 학교전담노무사가 현장 코칭을 나왔을 때 10분 정도 짧게 이야기를 나눴는데, 나눈 내용은 별로 없었다고 했다.

전담노무사2) 근데 다른 노무사들이랑 얘기를 해보면 그냥 안 가고 사인하는 사람들도 있는 거야. 갔다 왔다 그러고 그냥 기업이랑 말 맞추면 되니까. 그래서 저는 일단 여기는 확실히 서비스 쪽은 좀 잘 돼 있는 편이라서 특히 현장실습 나가는 데는 괜찮은데. 규모가 좀 있는 데는 괜찮은데, 작은 데로 가면 답 없잖아요. 사실. 근데 뭐 노무사가 거기서 뭐라 그래 감독관도 아니고. 그냥 뭐 이거 하셔야 돼요, 하셔야 돼요. 그 다음에 선생님한테 얘기해서 이거 수정해 주세요. 이거 수정해 주세요. 이러면 그냥 서류로는 다 수정을 하죠. 근데 현실에서 실제로 그렇게 되는지 아는 사람 아무도 없지.

지역 간 격차와 노무사의 역량에 따른 코칭 내용의 격차는 전담노무사2의 경험을 통해서도 확인할 수 있었다. 심한 경우 기업에 방문하지 않고 실사와 현장 코칭을 마친 사례도 있었다.

학교전담노무사는 실사 결과와 코칭 과정에서 발견한 문제점에 대해 학교에 알리고 수정을 요청한다고 했다. 그러나 그냥 서류로는 확인이 되는데 "실제로 그렇게 되는지 아는 사람"이 없다고 했다. 실사와 코칭 결과에 대한 모니터링 절차가

없어 관련 절차가 실효성이 크지 않은 현실을 확인할 수 있었다.

(3) 안전보호장구와 노동재해

현장실습생은 실습 중 필요한 학습 도구와 안전보호장구를 지급 받아야 한다. 또한, 노동재해가 발생하면 관련 법에 따라 지원받아야 하고, 건강하게 회복할 수 있도록 지원을 받아야 한다. 무엇보다 현장실습생은 유해하거나 위험하다고 판단 되는 경우 실습을 거부할 수 있어야 하고 이에 따른 불이익이 없어야 한다.

① 노동안전 예방 조치 : “그냥 목장갑 있잖아요.”

졸업2> 처음에 일했던 게 약간 그 목형을 찍어내는 거다 보니까, 칼날이 이제 앞에 다 있거든요. 근데 이제 (장갑을) 꺾어야 되는데 약간 귀찮기도 하고,

재학11> 마스크는 지급을 받은 적이 없고요, 장갑은 뭉텅이로 다 가져갈 수 있어서... 안전화랑 작업복이란 제전복 그 정도. (제전복이요?) 제전복은 파란색 우비같이 생겼는데 아직 입어본 적은 없어요.

졸업2와 재학11처럼 제조업체에서 실습하는 경우 실습 전 최소한의 보호장구와 안전용품만 받는 것으로 확인됐다. 그러나 이조차도 지도점검이 제대로 이뤄지지 않아 작업 중 보호장구를 제대로 착용하지 않거나 안전 조치를 제대로 하지 않은 상태에서 작업하는 사례가 있었다. 졸업2는 목형을 찍어내는 칼날 앞에서 일하는데 장갑을 끼지 않았고, 재학11은 감전사고를 예방하기 위해 받은 제전복을 입어본 적이 없다고 했다.

졸업10> (마스크 교체는요?) 한 이삼 주마다. (다른 안전 장비는 뭐 있어요?) 없어요. 장갑 긴 한데, 그냥 목장갑 있잖아요. 면장갑, 면장갑. 뿌릴 때는 맨손으로 해야 돼요. 그냥 먼지 떨어지니까, 장갑에서. (눈 보호는요?) 고글까지는 하면 좋다죠. 칠뿌리는... 하면 좋다, 좋다.

졸업10은 자동차 정비를 하면서 도장 업무를 주로 했다. 페인트를 흠뿌리는 작업을 해서 유해 물질을 흡입하지 않도록 마스크와 눈을 보호하기 위한 고글을 착용하는지를 물었는데 마스크 외에 특별히 받은 안전 장비는 없다고 했다. 마스크는 이삼 주마다 교체하는데 규격에 맞는 마스크를 착용하는지는 확인하기 어려웠

다. 보호 장구와 거리가 먼 목장갑을 받았고, 이마저도 자동차에 “먼지 떨어지니까” 그냥 맨손으로 작업을 한다고 했다.

재학11) 판금이 위험하다고 하는데 아직 위험을 느껴본 적은 없어요. 그냥 판금하면 손가락 잘린다고 막 그래요. 판금 하시다가 지원 나오신 분들이 다 하나같이 ‘판금 오지마’ ‘앗’하면 손가락 날아가니까.

제조업에서 일하는 학생들은 자신이 하는 일에 어떤 보호 장구가 필요한지 잘 알지도 못했고, 그에 적절한 조치를 받지 못하는 것을 알 수 있었다. 현재 조립과 포장 업무를 하는데 곧 판금 일도 할 것 같다는 재학11은 “아직 위험을 느껴본 적은” 없지만, 판금과 같은 작업이 매우 위험하다는 동료의 말을 자주 들었다고 했다. “판금하면 손가락 잘린다”라는 동료의 말에서 재학11이 실습 중인 사업장의 노동 안전 수준을 짐작할 수 있었다.

졸업9) 처음에는 일이 너무 힘들다 보니까 그냥 실습 때려치고 학교 다시 갈까 그 생각을 여러 번 했었어요. 시간이 약인 것 같더라고요. 지나다 보니까 관찮아졌어요. 와이어를 드럼에 감는다든지 그런 게 와이어가 얇은 것도 아니고 14파이, 16파이라고 있거든요. 저거 나무 얇은 거 반절 크기예요. 와이어가. 근데 그게 쇠로 돼 있으니 엄청 힘들고, 또 그때가 7월달이었으니까 날씨가 많이 더웠거든요. 목도 많이 말랐고. 선풍기 밖에 없었죠. 정신적인 것보다도 그게 너무 크다 보니까. (중략) 전주에 있는 (수입차 브랜드) 서비스센터들만 봐도 다 실내거든요. 일반 공업사같이 이런 데 뭐 차만 들어갈 수 있게 파놓고 하는 게 아니라.

자동차 정비 업무를 한 졸업9는 폭염 속에 일하는 게 너무 힘들어 “때려치고 학교 다시 갈까” 여러 번 생각했지만 “시간이 약인 것 같다”고 말해 위험한 환경에 이미 익숙해진 것을 알 수 있었다. 졸업9가 일한 규모가 작은 업체는 냉방 시설을 갖추기 어려운 실외에서 작업했는데 인근의 수입차 브랜드를 정비하는 서비스센터는 모두 실내에서 작업이 이뤄진다고 했다. 졸업9는 경력을 쌓은 후에 시원한 실내에서 일할 수 있는 수입차 브랜드 서비스센터에서 일하고 싶다고도 했다.

② 노동 재해 경험 : “많이 다쳤죠. 베이고 찢리고.”

졸업2) 손가락 약간 칼 같은 데에 많이 베었거든요. (현장실습 중 다친 횟수가?) 한 5번?

장갑을 끼지 않고 작업한다고 말했던 졸업2는 실습 기간 중 손가락을 5번 정도

다쳤다고 했다. 보호장구를 제대로 착용하지 않고 칼날이 있는 기계에서 작업하지만 이에 대해 기업에서도 안전 조치를 취하지 않은 결과다.

졸업2) 그때 이제 같이 일하시던 분이 지혈을 빨리 하라고 했는데, 지혈하는데 계속 피 나가지고, 바로 이제 회사 분 차 타고 저 위에 바로... (중략) 여기서 (공상으로 처리)하고, 중간에 이제 혼자 갈 때가 있었는데 그때는 이제 한 번 제 돈으로 했었죠. 근데 약값. 약값만.

졸업2는 사고 후 회사에서 병원에 함께 가는 등 조치를 취했다. 그러나 일주일 넘는 치료를 하면서 실습을 계속했고, 최초 병원 방문만 회사에서 부담하고 이후 치료 과정은 자비로 했다고 했다. 산재 처리는 하지 않았고, 다섯 번 다칠 때마다 치료 과정은 비슷했다.

졸업3) 여기가 물집이 이렇게 부은 거예요. 치료요? 그냥 약 바르고. (자비로?)네.

졸업12) 저저번 주까지만 해도 칼에 베었어가지고, 여기 다친. 지금 거의 다 낫긴 했는데... 이게 한 10일 정도 된 거, 거의 2주 정도 된 거 같아요.

제과점에서 실습한 졸업3은 달궈진 오븐에 데어 물집이 자주 생겼지만, 자비로 약 바르는 것이 전부였고 일상이라는 듯 얘기했다. 졸업12는 조리일을 하면서 칼을 많이 써서 칼에 베이는 사고가 많은데, 면접 당시에도 손이 베여 치료 중이라고 했다. 졸업12는 산재로 처리했다고 했다.

졸업4) 많이 다쳤죠. 베이고 찢리고. (중략) 그냥 혼자서. 혼자서 제가 그냥 피 난 거 그냥 이렇게 짓누르고, 그냥 제가. (중략) 알아서 하라시던데요. 원장님 보좌하는 분이 따로 있는데 그분도 칼에 베이셨는데 저 보고 나도 여기 베었는데 참으라고, '나도 참잖아.' 이런 식으로 조금. 솔직히 제가 조금 잘못하기도 해요.

졸업4는 병원에서 주삿바늘과 수술용 칼 등을 다루면서 많이 다쳤는데, 회사 동료의 반응은 '나도 참잖아'하면서 그냥 참으라고만 했다고 했다. 응급조치가 쉽게 이뤄질 수 있는 병원에서조차 노동재해 예방과 조치에 무감한 사례였다. 졸업4는 병원 동료의 이런 반응에 오히려 자신이 업무에 익숙하지 않아 일어난 일이라 생각하고 있었다.

졸업9) 제가 한번 다쳤던 적이 있었어요. 차에 후크를 매달다가 아까 와이어하고 또 연관된 거거든요. 저는 어떻게 하는지 방법은 머릿속으로 알고 있었는데 저 혼자 못하는 작업이다 보니까 옆에서 잡아주시는 분이 계셨거든요. 그분이 잘못 잡아가지고 와이어가 빠져서 제 여기에 튀어가지고 여기가 찢어졌었던거예요. 그래서 바로 사무실 들어가서 응급처치를 하고 응급실 갔죠. 아무래도 얼굴 쪽이다 보니까 그냥 뭐 손이나 팔 같은 데가 살짝 찢어진 거면 응급처치하고 그냥 거기서 말 텐데 얼굴 쪽은 흉이 크게 질 수도 있는 거잖아요. 그런 것 때문에. (중략) 그것도 다 일을 할 줄 몰라서 다친 거지. 하는 방법만 제대로 알고 있고 이렇게 하면 위험하겠다 이런 생각만 있으면 다칠 일은 없을 것 같아요.

졸업9는 얼굴을 다쳐 응급실에 다녀오는 사고를 당한 적이 있는데 “그것도 다 일을 할 줄 몰라서 다친 거지”라며 자신을 탓하는 투로 얘기했다.

졸업9) 네 막상 현장에서는 힘들죠. 사장님도 고객들 오면 고객 응대해야지 전화 오면 전화 받아야 되지 바쁘신 것 같더라고요.

졸업10) 옆에서 이제 약간 재촉하는 것도 있고, 조금 실수하기도 하고. 사장님은 옆에서 일도 일 날도 나와야 되지 않나 뭐.

졸업9의 말처럼 학생들이 주로 현장실습을 하는 업체는 규모가 작고 영세한 곳 이어서 서로의 안전을 챙기기 쉽지 않은 환경이었다. 졸업9는 직원이 적어 사장이 고객도 응대하고 전화도 받는 등 여러 가지 일을 하느라 자신을 챙길 틈이 없다고 했고, 졸업10 역시 직원이 적어 계속 빨리하라고 재촉하는 상황에서 안전을 챙기기 힘들었다고 했다.

학생들은 현장실습에 부적절한 위험한 환경에서 일하면서 어떤 안전 조치가 필요한지, 노동재해가 일어나면 어떻게 대처해야 하는지를 배우기 어려워 보였다. 오히려 위험한 환경에 ‘적응’하거나 자신이 업무를 잘 익히지 못한 탓으로 돌리는데 익숙해 있었다. 노동 안전 관련 교육과 사전실사와 현장코칭의 실효성이 의심되는 대목이었다.

졸업10) 저는 다친, 약간 손 약간 베인. 개는 이제 판금하다 보니까 망치로 두들기고 그런, 그런 거 한단 말이에요. 그러다가 이제 실수, 어떻게 실수했는지 모르겠는데 눈썹이 이제 조금 다쳐가지고. (산재 처리는 했어요?) 산재는 안 해주고, 대신 병원비 줬죠. 왜냐면 산재처리 하면 이제 그게 오잖아요. 이 사업장이 위험한가. 그럼 이제 쟁기는 게 많으니까. (중략) 들어보니까 또 산재를 하려고 하면 이제 나갈 각오를 해야 된다.

졸업10은 자신이 현장실습 후 일하는 산업체에 대해 “켁기는 게 많으니까” 산재 처리를 안 하는 것이라고 했다. 또, “산재를 하려고 하면 이제 나갈 각오를 해야 된다”라고 했다. 노동재해가 빈번하게 일어나는 사업장에서 안전한 환경을 갖추려는 노력보다 노동자에게 엄포를 놓고 산재 은폐에 급급한 실태를 짐작할 수 있었다.

(4) 피해 회복 절차와 관리 감독

현행법상 현장실습생은 「직업교육훈련촉진법」의 적용을 받는 ‘학생’ 신분이다. 실질적인 노동관계를 보면 노동자성이 분명하지만, 현재 시행되는 제도상으로는 법적 구제 절차를 거치지 않는 한 노동관계법상 노동자의 권리를 모두 향유하기 어렵다. 면접조사 결과 현재의 현장실습제도에서는 「헌법」상 노동권 보장 수준은 따지기도 어렵고, 현장실습 중 수당과 안전보건 조치 미흡으로 인한 피해조차도 제대로 구제받기 힘든 구조라는 것을 확인했다.

담당교사1) 상처받죠. 상처받죠. 첫 회사에서 돈을 못 받았어. 그리고 거기에서 어떤 경험을 했어. 그게 트라우마로 남을 수도 있어요. 근데 어 학교를 통해서 나간 회사인데도 이렇게 체벌이 생겼을 때 선생님들도 더이상 해줄 수 있는 게 없다라는 게 너무 미안한 거죠. 저는 그래서 직촉법예요, 임금, ‘현장실습 수당에 있을 때는 500만 원 이하의 벌금에 처한다’ 딱 돼 있더라고요. 저는 거기에 희망 걸었어요. 솔직히 아, 500만 원 벌금 낼 바에는 애들한테 돈 주고 말겠다. 그런데 20만 원 떨어졌어요. 근데 20만 원, 2차 걸리면 40만 원, 3차 걸리면 80만 원이래요. 그럼 제가 ‘500만 원 저거 거짓말 아니냐’ 내가 그랬어요. 그랬더니 그게 누적되는 회사일 경우에 저게 500만 원 최고가 떨어질 수 있다. 근데 첫 번째는 20만 원으로 정해져 있다는 거예요. 내가 사장이라도 20만 원 내고 만다.

담당교사1은 학교를 믿고 현장실습에 참여한 제자가 현장실습 수당을 받지 못하면 대단한 트라우마로 남을 수 있다고 우려했다. 현장실습 수당을 못 받았을 때 학교에서 교사가 해줄 수 있는 게 없어 미안한 마음이 들었다고 했다. 현행 「직업교육훈련촉진법」 제27조에는 표준협약서에 명시한 현장실습 수당을 지급하지 않은 업체에 대해 500만원 이하의 과태료(담당교사1은 벌금으로 알고 있음)에 처하도록 정하고 있다. 현장실습 수당과 안전·보건 조치 미흡에 대한 과태료 처분은 고용노동부에서 부과한다. 학교에서 교육청에 신고하면 교육청이 고용노동부에 과

태료 부과 처분을 해달라고 통보하는 여러 절차를 거쳐야 한다.

이 절차를 거쳐 업체에서 현장실습 수당을 지급하지 않은 사실이 확인된 경우에도 500만원의 과태료를 부과하는 것이 아니라 1차 위반했을 경우 20만원, 2차 위반했을 경우 40만원 등 차등 부과하고 있다. 이에 대해 담당교사1은 “내가 사장이라도 20만원 내고 만다”면서 현재의 구제 절차가 얼마나 실효성이 떨어지는지 한탄했다.

담당교사1) ‘체당금을 주듯이 현장실습에 미지급 받은 아이들은 저희가 우리가 보증기금을 통해서 서울보증기금이나 이런 보증기금을 통해서 아이들한테는 돈을 주고 이후에 교육부와 업체가 조율을 해서 이렇게 처리를 한다거나 아이들이 중간에 끼지 않았으면 좋겠다’라고 제가 계속 얘기를 하거든요. 그런데도 ‘그건 사각지대입니다’라고 하고 이번에 교육부 관련 그분들도 연락이 왔길래 제가 똑같은 얘기 또 했어요. 계속 얘기했어요.

법이 잘 지켜지지 않고 반복되는 이유는 처벌 규정이 낮은 이유도 있지만, 복잡한 처리 절차로 인해 학생들이 개별적으로 대응하기 어려운 현실도 있었다. 이에 담당교사1은 학교를 믿고 현장실습에 참여한 학생들이 피해를 당하지 않도록 체당금처럼 처리해 주면 좋겠다는 의견을 제시한 적이 있다고 했다. 그럴 때마다 돌아오는 반응은 ‘그건 사각지대입니다’라는 말뿐 달라지는 게 없었다고 했다.

전담노무사2) 노무사회랑 이제 선생님이라 어떻게 이거를 도와줄지 상의를 하는데 노무사회에 서는 딱 그러더라고요. ‘이거는 우리 영역이 아니니까 그냥 알아서 하게 두시죠.’ 이러는 거예요. 근데 또 학생은 그렇다고 신고를 할 수도 없어. 이게 병역 특례니까 그만둘 수도 없고. 그래서 자기는 그냥 기간이 끝날 때까지는 여기 있겠다. 그러니까 어디 신고도 못하고. 그런데 그런 곳에 이게 이 학생이 신고를 안 한 상태니까 외부적으로는 이 기업이 문제가 있는 기업이 아닌 거잖아요. 서류상으로는. 그래서 지금 나간 학생들을 못 데리고 나오는 거예요. 이 회사가 이 상해도.

기업을 실사하고 현장 코칭을 지원하는 전담노무사2도 현장실습 중 발견한 위법 사항에 대해 소관 여부를 따지며 손 놓고 있는 현실을 답답해했다. 현행법상 ‘학생’인 현장실습생은 노동관계법을 온전히 적용받지 못하기 때문에 사각지대에 놓여 있다면, 현장실습생과 함께 일하는 산업기능요원의 경우 현장실습생이 아니기 때문에 전담노무사2가 실사 중 위법 사항을 알게 돼도 문제를 드러낼 방법이

없었다고 했다.

전담노무사2가 실시한 기업은 현장실습생에 대해서는 현장실습표준협약서 내용을 준수하고 있었지만, 근로계약서를 작성하고 채용 전환해 계속 근무하거나 산업기능요원으로 일하는 노동자에 대해서는 노동관계법 위반사항이 많았다고 했다. 그러나 사전실사나 현장 코칭은 현장실습생을 대상으로 진행하기 때문에 그 업체는 문제가 있어도 문제가 드러나지 않아 문제없는 사업장이 되는 셈이다.

관계기관1) 우리가 가서 기업 담당자 만나서, 그리고 전문적인 눈이 있기 힘들잖아요. 그래서 좀 힘들다고 봐요. 작년에 산업안전 전담관 제도도 있다가 그래서 없어진 거잖아요. 선생님이 몇 시간 교육받는다고 갑자기 산업안전 전문가가 됩니까? 그리고 산업안전 현장에 못 들어가요. 저기 뭐, 그거래요. 대외비고, 법으로 안 되고. 대통령이 와도 못 들어간단 말이 있던데요? 기업, 산업 비밀인가 뭐 그렇다고. 그 이유를 대고 못 들어가게 하면요, 못 들어가는 거예요. 밖에서 모니터링 하는 거예요.

관계기관1은 학교에서 기업 현장을 안전 점검하는 것이 현실적으로 어렵다는 이야기를 했다. “선생님이 몇 시간 교육받는다고 갑자기 산업안전 전문가가 됩니까?”라고 말해 교사를 산업안전 전담관으로 지정하려다 취소한 사유를 설명했다. 또한, 전문성을 갖춘다 해도 “산업 비밀인가 뭐 그렇다고. 그 이유를 대고 못 들어가게 하면” 문제를 점검할 방법이 없다고 토로했다.

현행 「직업교육훈련촉진법」은 업무 분장상 근로감독관 관할 법률에 해당하지 않는다. 다만, 표준협약서를 위반해 수당을 지급하지 않거나 안전·보건 조치를 하지 않은 경우에만 교육청의 신고에 따라 과태료를 처분한다. 2021년 7월부터 「산업안전보건법」 특례에 따라 현장실습생에게 일부 적용되는 안전보건상 조치를 취할 뿐이다. 그 외 법률상 현장실습제도 관련 관리 감독 책임이 없다. 현장실습 기업에 대해 사전실사를 하고 현장코칭을 진행해도 산업체 근로감독으로 이어지기 힘든 구조다. 이런 현실에서 교사가 기업에 들어가 안전점검을 한다는 건 사실상 불가능하다.

앞서 살펴본 대로 기업에서 이뤄지는 현장실습은 기존 업무와 분리되지 않고 같은 공간에서 동료 노동자와 함께 진행되고 있다. 그러나 한 산업에서 일하는 현장실습생, 산업기능요원, 노동자 등에게 적용하는 법률은 다른 잣대로 처리하고 있어 법 적용 실효성이 현저히 떨어지고, 노동권을 제대로 보호하지 못하는 현실을 확인할 수 있었다.

5) 현장실습 환경과 권리 보장 : 학습권

현행 현장실습제도에서 기업은 학생에게 전공과 연관성이 높은 직무에 대해 미리 준비한 실습 프로그램에 맞춰 진행해야 한다. 현장실습생을 1:1로 전담하는 실습 담당자를 배치해 과정 전반을 책임지고, 현장실습을 마친 후에는 평가를 진행해야 한다.

또한, 현장실습생은 기업 현장실습에 참여하는 중에도 졸업 요건을 채우기 위한 학교 교육과정을 이수해야 한다.

(1) 실습 중 수업 이수와 중간 기말 평가 방식

현재 특성화고 학생은 현장실습으로 전문교과 이수를 대체할 수 있다. 따라서 각 학교는 3학년 2학기에 전문교과만 배치한 실태를 앞서 확인한 바 있다. 3학년 2학기에는 전문교과 심화 과정이 주로 배치되는데 현장실습에 참여하는 학생은 이를 듣지 못해 심각한 수업 결손이 생기는 것을 확인할 수 있었다.

재학2> 네 이제 또 따로 수업은 또 시간이 안 되니까 배운 자료를 보내준다고 들었어요.

재학11> 따로 그런 거(현장실습 하느라 못 듣는 수업 보충)는 없고요. 저희 시험도 없어서 그게 속박이 되진 않는 것 같아요. (중략) 이 과목들 자체들은 다 들어서 이제 손해 볼 거는 없다고 생각해요. 그리고 안 들어도 괜찮을 것 같긴 하지만 가서 좀 고생을 할 것 같아요, 기초 지식이 없으면.

현장실습 기간 못 듣는 수업은 재학11처럼 따로 보충하는 수업은 없고, 관련 시험도 없어서 안 들어도 문제가 없다는 식으로 얘기했다. 그래도 나중에 “기초 지식이 없으면” 좀 고생할 것 같다고는 했다. 수업을 보충하는 절차는 없지만 재학2의 사례처럼 수업자료를 받아 대체하는 예도 있었다.

재학7> 학교는 안 가고 (그러면 애네들은) 이제 현장실습 하면서 그 기업에서 저희를 평가하는 평가서가 있어요. 근데 NCS 과목이나 이런 담당 선생님들께서는 그 평가서를 보고 수행평가 점수를 환산해서 넣겠다 하시는 셈도 있고, 아니면 그전에 빨리빨리 보고 가라.

재학9> 그런데 전 이런 거에 욕심 되게 많거든요. 학교에 선생님들한테 다 개인 SNS로 수행

평가 저한테 개인적으로 내달라고 해서 하고 있어요. 보통은 저처럼 안 하고, 그냥 선생님들 말 들어보니까 다 논대요. 왜냐하면, 취업하고 너무 힘드니까 할 시간도 없거든요. 그냥 이거를 어떻게 챙기냐면, 지필도 있을 거잖아요. 그러면 애들 지필하는 날에는 회사를 못 나오고, (시험을 보러 가요?) 네, 거기 가서 끝나면 수행평가를 몰아서 한번씩하고.

졸업1) (기말고사 보러 와서) 출석만 하고 바로 가고 그랬었던 것 같아요. 그리고 이제 졸업식 때 한 번 또 갔다가 끝나고 그렇게 해서 이제 11월부터 해서 딱 두 번 학교 갔던 것 같아요.

졸업3) 그때는 저희 3학년 2학기라서 중간고사만 다 보고 기말은 아예 안 봤어요. 기말 점수가 아마 상위 80% 그 위로 그냥 들어가는 것 같아요.

현장실습 기간 못 들은 수업에 대한 평가는 현장실습에 대한 평가로 대신하거나 시험 기간에 학교에 출석해 수행평가를 몰아서 진행하고 있었다.

(2) 실습 내용과 교재

「직업계고 현장실습 운영 공통 매뉴얼」에 따르면 실습 프로그램과 교재는 학교와 기업현장교사가 함께 마련하는 것이 원칙이다.

현장교사5) 저는, 네 학교하고 같이, 제가 시안을, 초안을 만들어서 보내드리면 학교에서 네 좀 반영을 해주시고. 저는 그거 계획서 짤 때 NCS 기반으로 짜거든요.

현장교사5의 사례는 「직업계고 현장실습 운영 공통 매뉴얼」에 맞게 기업현장교사가 NCS에 기반해 계획서를 짜고 프로그램 시안을 만들어 학교에 보내면 학교에서 보완하는 방식으로 프로그램을 마련하고 있었다. 따로 교재를 만드는지는 확인하지 못했다.

담당교사2) 저희는 일단 교사가 먼저 좀 마련을 해서, 왜냐면 기업에서 현장실습생들을 이미 많이 채용하신 기업이면 이걸 되게 잘 아세요. 프로그램 계획하는 것도 잘하세요. 근데 거의 모르세요.

현장교사5의 사례는 매우 드문 경우였고, 대부분은 담당교사2의 사례처럼 학교에서 프로그램을 마련해서 기업에 보내고 있었다.

재학4) 하루 종일 거의 자기소개서를 쓰거나 면접이 있으면 면접 준비를 하고, 아니면 이제, 저희, 자기 계발을 위해서 독서를 하거나, 아니면 자격증 필기나 실기 준비를 하고 있어요. 따로 교육과정은 마련돼 있지 않고... (중략) 저희가 사실 통신직인데 모니터링을 하고 관리 감독을 하는 업무를 해서 사실 제가 들어갈 만한 그런 업무는 없습니다. 그래서 저희 부서는 그런 분위기가 좀 강한 편이죠.

학교에서 마련한 현장실습 프로그램은 현장실습 과정에 실제로 쓰이는 경우는 드물었다. 현장실습 프로그램이 없이 재학4처럼 자기소개서를 쓰거나 면접 준비를 하면서 시간을 보내는 일도 있었다.

〈표 V-9〉 실습 중 수업교재와 단순 업무 등 체크리스트

| 구분 | 문항 | 그렇다 | 아니다 | 모르겠다 (or 직접 써주세요!) |
|-----|------------------------------------|-----|--------------|-----------------------|
| 재학1 | 7 현장실습 산업체에는 실습 교육만을 위한 공간이 따로 있다. | ✓ | | |
| | 8 현장실습 때 수업교재나 자료가 있었다. | ✓ | | |
| | 9 현장실습은 단순하고 반복되는 업무를 주로 했다. | ✓ | | |
| 재학2 | 7 현장실습 산업체에는 실습 교육만을 위한 공간이 따로 있다. | | ✓ | |
| | 8 현장실습 때 수업교재나 자료가 있었다. | | ✓ | |
| | 9 현장실습은 단순하고 반복되는 업무를 주로 했다. | ✓ | | |
| 재학3 | 7 현장실습 산업체에는 실습 교육만을 위한 공간이 따로 있다. | ✓ | ✓ | |
| | 8 현장실습 때 수업교재나 자료가 있었다. | ✓ | | |
| | 9 현장실습은 단순하고 반복되는 업무를 주로 했다. | | ✓ | |
| 재학4 | 7 현장실습 산업체에는 실습 교육만을 위한 공간이 따로 있다. | | ✓ | |
| | 8 현장실습 때 수업교재나 자료가 있었다. | | ✓ | |
| | 9 현장실습은 단순하고 반복되는 업무를 주로 했다. | ✓ | | |
| 재학7 | 7 현장실습 산업체에는 실습 교육만을 위한 공간이 따로 있다. | | | 상당선 주로 이용 |
| | 8 현장실습 때 수업교재나 자료가 있었다. | ✓ | | |
| | 9 현장실습은 단순하고 반복되는 업무를 주로 했다. | | ✓ | |

| 구분 | 문항 | 그렇다 | 아니다 | 모르겠다 (or 직접 써주세요!) |
|------|------------------------------------|-----|-----|-----------------------|
| 재학9 | 7 현장실습 산업체에는 실습 교육만을 위한 공간이 따로 있다. | | 0 | |
| | 8 현장실습 때 수업교재나 자료가 있었다. | | 0 | |
| | 9 현장실습은 단순하고 반복되는 업무를 주로 했다. | | 0 | |
| 재학11 | 7 현장실습 산업체에는 실습 교육만을 위한 공간이 따로 있다. | | ✓ | |
| | 8 현장실습 때 수업교재나 자료가 있었다. | ✓ | | |
| | 9 현장실습은 단순하고 반복되는 업무를 주로 했다. | ✓ | | |

문항 7. 현장실습 산업체에는 실습 교육만을 위한 공간이 따로 있다.

문항 8. 현장실습 때 수업교재와 자료가 있었다.

문항 9. 현장실습은 단순하고 반복되는 업무를 주로 했다.

자료 제공 : 재학1~4, 재학7, 재학9, 재학11.

〈표 V-9〉는 실습 중 수업교재나 자료가 따로 있었는지, 회사 직원이 업무를 보는 공간 외 별도 공간을 마련하여 교육을 진행하는지와 실습 중 단순하고 반복되는 업무를 주로 했는지를 확인한 결과다.

재학1과 재학3은 실습 교육만을 위한 공간이 따로 있다고 답했다. 학생들이 이렇게 답변한 이유는 재학7처럼 실습 중 법정 의무 교육을 상담실과 같은 별도의 공간에서 한 것을 말한 것이었다. 면접조사에 참여한 학생의 사례에서는 기업에서 현장실습생을 위한 별도의 실습 교육 공간을 마련한 곳은 없었다. 모두 실습 중 다른 직원과 같은 장소에서 동일·유사한 업무를 수행하는 것으로 확인했다. 재학3과 재학11처럼 제조업에서 현장실습을 한 경우 제조 라인이, 재학7처럼 병원 고객 응대 업무를 한 경우 안내 데스크가 곧 현장실습 장소였다.

취업담당교사와 기업현장교사가 함께 만든 수업교재에 대해 재학2와 재학4, 재학9는 따로 없다고 응답했고, 나머지는 따로 있다고 표시했다. 그러나 보충 질문을 통해 확인한 결과 재학7이 실습자료라고 이야기한 것은 실습하는 병원의 업무 매뉴얼북으로 학교와 기업에서 현장실습을 위해 별도로 준비한 자료가 아니었다. 재학11의 경우에도 법정 의무 교육 교재가 있어 체크한 것이지만 현장실습을 위해 마련한 프로그램에 따른 별도의 자료는 없었다.

재학11) 택배 상자를 포장해서 제품을 넣고 출하하기까지의 과정이라든가, 아니면 단순 부품
에다가 나사 같은 걸 박아서 조립만 하는 업무 등이 주가 되는 것 같아요. (몇 시간

혹은 며칠 정도 교육을 받으면 될 것 같아요?) 그냥 현장에서 '이렇게 해라' 하면 바로 할 수 있을 것 같아요.

재학11은 '포장과 조립' 같은 단순하고 반복되는 업무를 주로 했다고 표시했다. 하는 일이 몇 시간 혹은 며칠 정도 교육을 받으면 될 것 같은지 묻는 연구진의 질문에 "바로 할 수 있을 것 같아요"라고 답했다. 재학1, 재학2와 재학4도 단순하고 반복되는 업무를 주로 했다고 답했다. '학습중심 현장실습'으로 제도가 바뀐 뒤에 도 학생들은 여전히 단순반복 업무를 주로 하는 기업으로 나가고 있었다.

전담노무사2) 하여튼 이런 단순 업무, 결국 여기도 단순 업무였어요. 그니까 단순 업무하는 데를, 그니까 제가 만난 학생들이 했던 얘기 중에 가장 공통적으로 하는 얘기가 '정말 여기서 뭐 배우는지 모르겠다'라는 얘기를 하는 학생들이 좀 있었는데, 그게 그거야 학교에 기업에서 내는 운영계획서가 현실이랑 전혀 맞지 않는데, 그거에 대해서는 검토할 단위가 없어요. 그리고 단순, 단순 업무를 하는 것에 대해서 또 제재할 방법이 없어요. 근데 그런 생각도 들더라고요. 학생들이 단순 업무를 원할 수도 있잖아, 빨리 나가서 빨리 일하고 싶을 수도 있잖아, 왜냐하면 OO에 나간 학생들은 반에서 성적이 하위권 학생들이었어요. 이 학생들이 뭐라 그러냐면 '어차피 나는 졸업해도 갈 데가 없는데, 여기까지 올 수 있게 소개해 준 게 감사하다' 이렇게 얘기했거든요. 그러면은 이런 것도 필요한 건가 싶은데, 그럴 거면 뭐하러 학생일 때 보내? 또 이런 생각이 드는 거죠.

전담노무사2는 실사 과정에서 학생들이 "정말 여기서 뭐 배우는지 모르겠다."라는 얘기를 많이 들었다고 했다. 학교와 기업에서 내는 운영계획서는 "현실이랑 전혀 맞지 않는데, 그거에 대해서는 검토할 단위가 없"다 보니 단순반복 업무를 하는 곳에 학생이 계속 나간다는 것이다. 전담노무사2는 실사 후 이 사실을 지적했지만 이를 모니터링 하거나 걸러내는 과정이 없는 것 같다고 했다.

전담노무사2는 학생 중 "어차피 나는 졸업해도 갈 데가 없는데 여기까지 올 수 있게 소개해 준 게 감사하다"라고 이야기하는 예도 있다고 했다. 그런데 가만 생각해보면, 이때에도 취업 기회를 얻기 어려운 학생을 학교에서 지원할 방도를 찾아야지, 이렇게 단순반복 업무를 하는 곳에 "학생일 때 보내"는 것이 필요한지의 문이 든다고 했다.

(3) 실습일지와 평가

학생들은 현장실습을 마치면 하이파이브에 실습일지를 입력해야 한다. 실습일지는 프로그램에 맞게 실습이 진행됐는지를 확인할 수 있는 유일한 문서인데, 재학8의 사례처럼 정부 지원금 지급을 위한 출근부처럼 활용되고 있었다.

재학8) 거기 로그인 접속해서 오늘 날짜 체크하고, 체크 안 하면 돈 못 받는다 해가지고, 뭐뭐 했다, 어땠다, 재밌었다, 즐거웠다, 어려웠다….

〈그림 V-4〉 재학9의 한 줄 실습일지

| | | |
|--|--|---|
| 4주차 | 2022.08.28~2022.09.03 [5일 실습] | ⌵ |
| 5주차 | 2022.09.04~2022.09.10 [4일 실습] | ⌵ |
| 6주차 | 2022.09.11~2022.09.17 [4일 실습] | ⌵ |
| 7주차 | 2022.09.18~2022.09.24 [5일 실습] | ⬆ |
| 근무시간 : 10:00 ~ 18:00 담당업무 : 디자인 부서 : 광고사업부 | | |
| 09/18(일) | | |
| 09/19(월) | 나비엑터스라는 여성속옷브랜드의 로고를 작업했다. 예잇돌 블로그 포스팅하였다. | |
| [실습] | | |
| 09/20(화) | 어제에 이어 나비엑터스 로고 제작했다. IBK이미지제작 하였다 | |
| [실습] | | |
| 09/21(수) | 예잇돌 이벤트 블로그 포스팅하였고, 팀장님께서 나비엑터스 로고 시안이 더 필요할거같다하셔서 더 디자인하였다. IBK 이미지합성하였다. | |
| [실습] | | |
| 09/22(목) | IBK 이미지합성과 예잇돌 인스타 업로드 작업하였다. | |
| [실습] | | |
| 09/23(금) | IBK 이미지제작 수정 및 예잇돌 인스타 및 블로그 포스팅하였다. | |
| [실습] | | |

자료 제공 : 재학9.

재학9) 그냥 한 줄 정도로 일기처럼 쓰는 형식이예요. 일주일 몰아서 써도 되긴 하는데….

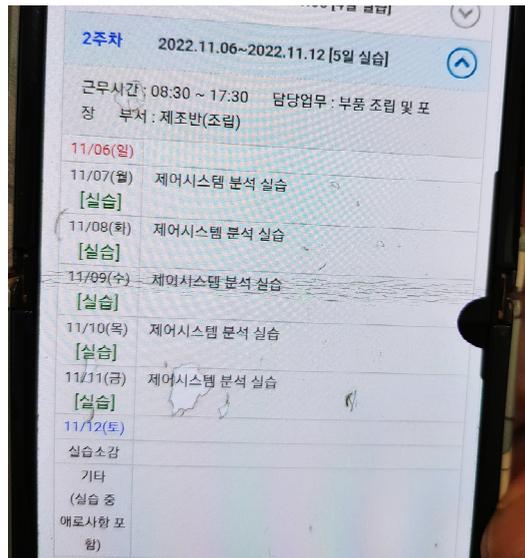
졸업10) 다 똑같은 내용. 비스무리하게요. 그냥 터치(도장 기법), 바르는 법을 배웠다, 베이스 부리는 부분을 배웠다 뭐.

재학9는 〈그림 V-4〉처럼 그냥 한 줄 정도씩 일기처럼 실습일지를 작성한다고 했다. 해당 날짜에 어떤 작업을 했는지를 형식적으로 작성하는 식이어서 “일주일을 몰아서 써도” 된다고 했다. 매일매일 기록하는 이유에 대해 재학8처럼 ‘정부 지원금을 받을 때 이 자료가 활용된다는 얘기를 들었기 때문’이라고 답했다. 졸업 10의 경우에도 그냥 매일 똑같은 내용을 “비스무리하게” 올렸다고 했다.

취업지원4) 실제로는 이제 일일이 다 보지는 않아요. 애들 근데 이제 전화나 SNS로 통화를 해서 “현장실습에 문제가 있다” 그런 애들은 실습일지에 얘기가 나와 있기 때문에 실습일지도 보고.

하이파이브에 실습일지가 잘 올라오고 있는지 확인하는 역할은 주로 취업지원관이 담당한다. 실습일지를 살펴 현장실습 중 학생들이 겪는 어려움을 확인한다고 했다. 그러나 학생들이 쓴 실습일지로 정확한 내용을 확인할 수 있을지 의문이었다.

〈그림 V-5〉 재학11의 현장실습일지



재학11이 핸드폰 화면으로 보여 준 현장실습일지에는 월~금요일까지 ‘제어시스템 분석 실습’이라는 제목만 형식적으로 적혀 있다. 담당업무는 부품 조립 및 포장이라고 적혀 있다.
자료 제공 : 재학11.

재학11〉 (제어시스템 분석 실습 교육을) 받지 않았어요.

〈그림 V-5〉처럼 재학11이 핸드폰 화면으로 보여 준 현장실습일지에는 월요일부터 금요일까지 ‘제어시스템 분석 실습’이라는 제목만 적혀 있었다. ‘실습 소감’과 ‘실습 중 애로 사항’을 적는 칸은 비어 있었다. 이렇게 작성한 실습일지 만으로는 학생들의 실습 내용뿐 아니라 어떤 어려움을 겪고 있는지 파악하는 데 한계가

있어 보였다.

재학11은 실습일지에 ‘제어시스템 분석 실습’이라고 적었지만, 관련 실습을 하지 않고 부품 조립과 포장일을 했다고 답했다. 실습일지가 사실과 다른 내용으로 매우 형식적으로 작성되고 있음을 확인할 수 있었다.

취업지원4) 평가는 어떻게 되냐면 이제 기업에서 학생들을 평가해서 “너무 잘해, 너무 잘하고 정식 채용하고 싶습니다” 이라고 끝이에요.

현장교사2) 하루마다 실습일지를 하고요. 실습일지를 한 30분 정도 작성하고 같이 리뷰하면서 ‘오늘은 뭐했고, 내일은 뭐할 거다.’ 대충 미리 좀 알려주고, 그리고 마지막에 아마 점수표를 제출했던 걸로 알거든요. 저희 취업 담당관한테 점수표를 작성해서 주라 해가지고. (실습일지는 어떻게 처리하나요?) 그거를 저도 모르겠는데, 채점한 건 주라 해가지고 주고….

재학11) 그냥 실습일지 쓰는 데다가 마지막 날에 결정 같이 뭐 하라고 돼 있었는데 마지막 날에. 그게 그거인 것 같아요.

현장실습 후 평가 방식은 기업마다 제각각이었다. 현장교사2의 사례처럼 매일 일과를 마치고 학생들과 30분 정도 함께 실습일지를 작성한 후 평가서를 작성해 학교를 보내는 예도 있었지만, 취업지원4의 사례처럼 채용 전환 여부를 알리는 것으로 평가를 대신하는 예도 있었다. 재학11은 정확히 기억하지 못했지만, 마지막 날에 “결정 같이 뭐 하라고 돼 있었”던 것이 평가였던 것 같다고 했다.

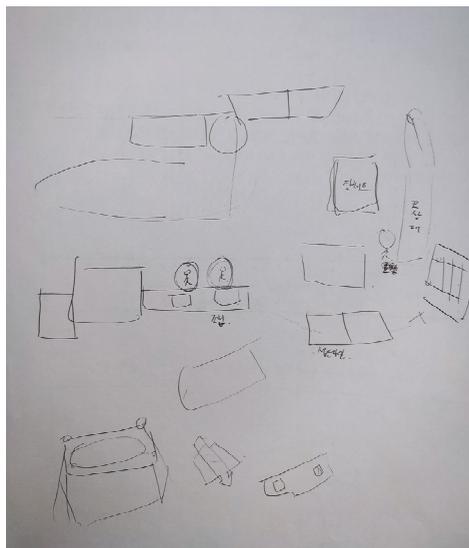
서류에만 존재하는 프로그램과 교재, 실질적으로 운영하지 않는 실습일지와 평가서 등으로는 학생이 기업에서 어떤 내용을 학습하고, 학습하는 동안 어떤 성장이 일어나는지 등에 대해 확인하기 어려웠다. 교육적 목적의 실습이 진행되기 어려운 환경이라는 점과 학생의 학습권 보장 여부를 살피고 판단할 수 있는 기초적인 자료조차 부족하다는 사실을 확인했다.

(4) 실습 전담자 배치

「직업계고 현장실습 운영 공통 매뉴얼」에 따르면 기업은 현장실습에 참여하는 학생을 전담·지도하기 위해 기업현장교사를 배치해야 한다. 기업현장교사는 학교와 함께 학생을 지도할 프로그램과 교재를 마련하고, 학생이 머무는 동안 실습을

책임진다. 실습을 마무리 한 후에는 학생에 대한 평가를 진행한다. 또한, 학교 취업담당교사가 학생 추수지도를 위해 방문할 때, 학교전담노무사나 취업지원관이 실사와 지원코칭을 위해 방문할 때 기업현장교사와 함께 관련 사실을 확인하는 등 현장실습 전반을 책임진다. 이를 위해 교육부가 정한 원칙은 학생과 기업현장교사의 1:1 매칭이다.

〈그림 V-6〉 재학11의 실습 현장



자료 제공 : 재학11.

재학11) 이쪽에서 포장을 하고, 포장된 거를 여기다 넣어서 여기에서 제품을, 이쪽에서는 제품을 만들고. 여기서, 저기 문에서 이제 제품이, 포장할 제품이 들어와요. 차로 들어 오고 여기 사람 한 명이 있고, 여기 추가 작업대랑, 여기도 작업대가 있는데, 여기서 부품 조립하고요. (중략) 업무가 쉬워 가지고, 웬만해서는 혼자서 하는데, 가끔씩 양이 많으면 여기서 하고 있다가 불러가서 도와드리고 다시 와서 하는... 양이 적으면 혼자서 합니다.

그러나 재학11의 설명(〈그림 V-6〉 참고)처럼 실습 중 “웬만해서는 혼자서” 일했다고 해 기업현장교사가 제대로 배치되어 있지 않은 현실을 알 수 있었다. 혼자서 업무를 진행하는 경우 현장실습 취지대로 학습이 이뤄지기 어렵고, 무엇보다 현장실습 중 혼자 일하다 사고를 당한 제주 생수 공장 사례처럼 안전의 문제가 심

각하게 우려됐다. 재학11은 기업현장교사에 대해서 잘 알지 못했다.

졸업5) 그러니까 나는 막 열심히 배우고 싶은데, 그쪽에 있는 선생님들은 ‘그냥 쉬어라, 그냥 아무것도 하지 말라.’ 약간 이런 식으로. 그러니까 ‘자기도 바빠 죽겠는데 그쪽까지….’

학생들의 경험에서 현장실습 운영계획서상에는 기업현장교사가 지정되어 있지만, 현실에서는 제대로 작동하지 않는 것을 확인할 수 있었다. 졸업5처럼 “자기도 바빠 죽겠는데” 현장실습생을 챙길 여력이 없는 기업에서 기업현장교사를 지정한다 해도 제 역할을 하기 어려워 보였다. 이런 조건에서 학생들은 홀로 방치되기도 했다.

재학9) 그분은 그러니까 학교에서는 사수라고 하는데, 저는 팀장님이 사수여서 그냥 팀장님이라고.

재학9도 기업현장교사를 잘 알지 못했고, 현장실습 기업에 있는 팀장을 사수라 불렀다.

현장교사5) 안내해주는 거 그냥 기반으로 움직였던 거지. 교육을 들으러 가거나 그랬었던 거는 없었던 것 같아요.

학생뿐 아니라 기업현장교사도 자신의 역할을 제대로 알고 있는 경우는 드물었다. 현장교사5의 사례처럼 학교에서 안내해주는 내용을 수동적으로 할 뿐이지 「직업계고 현장실습 운영 공통 매뉴얼」에 있는 기업현장교사의 역할을 제대로 인지하고 있지 않았다.

담당교사1) 맞아요. 더 힘들어요. 그래서 계속 제가 교육청에다가 요청하는 거는 ‘기업현장교사들을 잠깐이라도 좀 불러서 맛있는 밥 먹이면서 현장실습제도는 이런 겁니다. 또는 기업현장교사의 역할은 이런 겁니다라고 연수를 좀 해주시면 안 돼요?’라고 얘기했어요. 왜냐면 장학재단에서 기업현장교사에게도 수당이 나가잖아요. 그러면 본인이 교사라는 역할을 어떻게 해야 된다는 걸 모르시니까 그냥 정말 다 올 수 없다면 몇 명이라도 불러서 교육청 차원에서 좀 해달라.

담당교사1은 기업현장교사가 자신이 해야 할 역할을 제대로 수행할 수 있도록 교육이 필요하다고 했다. 기업현장교사에게 수당도 지원하고 있을 정도로 현장실습 운영의 한 축을 담당할 책임이 있음에도 불구하고 현장실습제도에 대한 이해도

가 너무 낮아 학교 입장에서 힘들다고 했다.

(5) 추수 지도 등 실습 결과에 대한 피드백

담당교사2) 일단은 두 달에 한 번씩 순회지도를 가고 한 달에 한 번 갈 수도 있고, 한두 달에 한 번씩 가고 아이들처럼 담임 선생님이 주기적으로 연락하고 지원관님도 연락하시고. 아까 말씀드린 하이파이브 시스템의 아이들이 일지를 이제 쓰거든요. 그런 거 이제 지원관님이 관리해주시고 그리고 노무사님처럼 가서 한번 실태조사를 가서 아이들이 잘 적응하고 있나 또 혹시 뭐 안전상의 위험은 없는지 다 보고, 심적인 거 제일 중요한 거니까. 그런 거 다 체크하고 그거를 좀 계속해서 저희가 주의 깊게 살피고 있어요.

담당교사2는 학교에서 주기적으로 기업을 방문해 학생이 현장실습에 잘 적응하고 있는지, 안전상 위험은 없는지 등을 살핀다고 했다. 심리적인 부분도 놓치지 않고 주의 깊게 살피고 있다고 했다.

현장교사5) 작년에는 저희 직원이 여기가 학교냐고 선생님이 왜 이렇게 자주 오냐고 이렇게 하시더라고요. 아무래도 손님이 오는 게 직원들 입장에서는 그렇게 편하지는 않으니깐 사실 그 부분이 좀 불편하기는 하거든요. 그러니까 학교 입장에서 걱정되는 거는 저는 이해가 되는데. 같이 일하는 사람들은 좀 불편하다고는 얘기를 하긴 하더라고요.

그러나 현장교사5의 사례처럼 회사 직원들은 “여기가 학교냐”며 교사들이 자주 오는 것에 거부감이 있어 학교의 순회 지도와 추수 지도가 형식적으로 진행되는 사례가 많았다.

재학9) 대표님처럼 이야기하시고 가셨어요. (재학9님은 안 만났어요?) 만났어요. 만나서 인사하고, 좋냐, 괜찮냐, 뭐 이런 느낌.

졸업2) (실습 3개월 동안 학교에서 방문한 적 있어요?) 아니, 그때 그 면접 볼 때.

졸업10) 공장 어떻게 돌아가는지 보구요. 저희가 해야 되는 거, 딱히 뭐 없었던 것 같아요.

짧은 시간 형식적으로 진행되는 추수 지도에 대해 학생들 역시 방문 효과를 제대로 못 느끼고 있었다. 재학9는 학교에서 방문해 대표와 주로 이야기를 나눴을

뿐 자신과는 특별하게 이야기를 나누지 않았다고 했다. 졸업2도 면접 볼 때 한 번 기업에 함께 방문했을 뿐 실습 3개월 동안 방문한 적이 없다고 했다. 졸업10도 학교에서 방문해 공장이 어떻게 돌아가는지만 살필 뿐 학생들의 고충을 듣거나 현장실습 내용을 파악하는 일은 없었다고 했다.

「직업계고 현장실습 운영 공통 매뉴얼」에 따르면 현장실습 종료 후에는 학교에서 자체 평가를 진행하고, 그 결과를 공개하도록 정하고 있다. 기업에는 건의사항이나 개선사항을 전달해 이를 반영하도록 조치한다고 정하고 있다.

관계기관1) 부당 대우라고 선도기업 취소해달라고 요청이 왔더라고요. 그래서 취소는 해줬어요. 근데 말 그대로 취소예요. 그냥 선도기업 취소하고 끝나는 거예요. 유해 기업 등록도 아니고 그냥 선도기업만 더이상 아닌 것뿐인 거죠. 근데 기업들이 요새요, 국책 자금 혜택이 얼마나 많은데요, 선도기업 혜택 그거 아무것도 아니거든요. 그러니까 뭐 별로 신경도 안쓰죠.

관계기관1의 말에 따르면 평가 결과 기업의 부당한 운영 실태에 대해 조치할 수 있는 최선은 선도기업 취소라고 했다. 기업 입장에서는 선도기업이 취소돼도 다른 국책 자금의 혜택을 받으면 되기 때문에 별로 신경을 쓰지 않는다고 했다. 기업이 이런 조치에 별로 신경도 쓰지 않는 현실에서 다른 조치를 강구하지 않는 한 학교의 건의 사항이나 개선사항 반영을 기대하는 것은 어려워 보였다.

6) 현장실습 환경과 권리 보장 : 건강권

(1) 적절한 실습시간과 쉼 권리

현장실습생은 하루 7시간 실습시간을 원칙으로 하고 있다. 학생의 동의가 있으면 1일 1시간 연장이 가능하다. 이렇게 하루 실습시간을 제한하는 이유는 장시간 실습에 따른 건강 문제를 예방하고 쉼 권리를 보장하기 위해서다. 그러나 <표 V-10>처럼 현장실습 전 현장실습표준협약서를 쓸 때 1일 1시간 연장 동의를 하는 경우가 많았다.

〈표 V-10〉 현장실습표준협약서 중 실습시간 연장 동의

| 구분 | 내 용 |
|------|--|
| 재학8 | <p>■ 1일 1시간 연장에 대한 동의 여부: <u>동의</u>, 부동의)(해당사항에 ○표)</p> |
| 재학11 | <p>■ 1일 1시간 연장에 대한 동의 여부: <u>동의</u>, 부동의)(해당사항에 ○표) ② 현장실습 중 휴식시간은 60분(집체교육훈련 시 1시간당 ___분)으로 한다. 다만, 「근로기준법」 제54조에 따라 1일 현장실습시간이 4시간 이상일 경우 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴식시간을 현장실습 시간 중 부여하여야 한다.</p> |

자료 제공 : 재학8, 재학11.

재학8〉 한 시간 더 할 수 있는 거 동의하는 거랑

졸업8〉 시급이 1.5배여서 어 그러면 저야 시켜주시면 돈 벌어서 좋죠, 하는 거고. 안 시켜주면 또 안 시켜준 대로 일찍 쉴 수 있으니까 좋고.

이처럼 연장 동의를 하는 이유를 물었을 때 학생들은 1시간 먼저 나오는 게 눈치 보여 동의했다고 했다. 현장실습표준협약서 작성 과정에서 학교가 적극적으로 개입한 경우는 부동의에 표시를 하지만 그렇지 않은 경우 1시간 동의하는 것에 크게 문제의식을 느끼지 않았다. 실습과 업무를 뚜렷하게 구분하지 않는 현실에서 단서 조항을 없애지 않는 한 하루 실습시간 제한 규정은 무의미해 보였다.

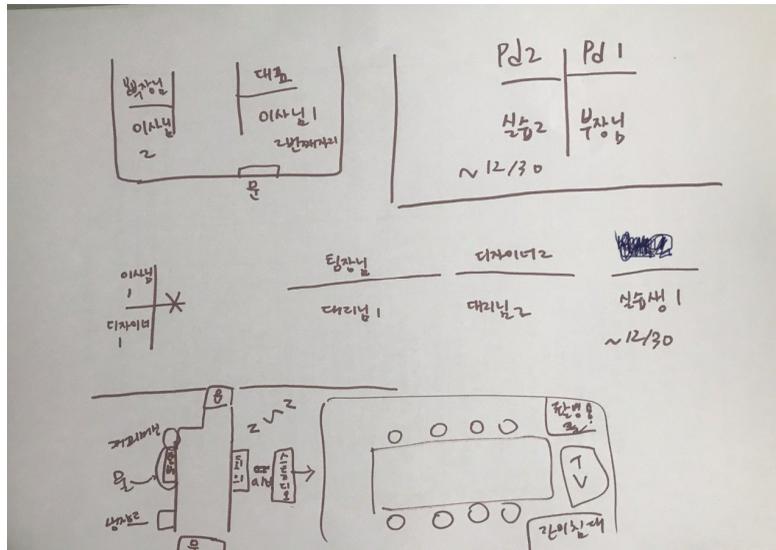
졸업8의 경우에는 실습 시기에는 하루 7시간에 맞춰 하다가 채용 전환 후 바로 연장 노동을 했다고 했다. 연장 노동하는 상황에 대해 졸업8은 시급을 더 많이 받을 수 있어서 오히려 좋았다고 말했다. 연장 노동을 통해 저임금을 벌충하는 의미가 크다 보니 실습시간과 만 18세 미만 노동시간을 하루 7시간으로 제한하는 의미가 무색했다.

재학9〉 저 지금 7시간인데요, 그 7시간을 넘어서까지 하고 집에 가는 경우가 많아서 그런 경우고. 약간 저희 실습생이 먼저 회사에 가면 제일 겪는 고통이 일이 없다, 옴어요. 시키기가 좀 그러니까, 고등학생이니까. 저는 좀 일이 많은 편이었고, 광고회사 다니니까 광고회사는 일이 많아서 빨리 배우고 좋아요.

재학9의 경우에는 현장실습생이 일이 없어서 고통을 겪는 일이 많은데 자신은 일이 많아 오히려 좋았다고 얘기하기도 했다. 재학9는 현장실습표준협약서에 7시

간으로 정했지만 7시간을 넘는 경우가 많았다고 했다. 학생들의 실제 실습시간을 확인하기 위해서는 현장실습표준협약서 동의 규정 표시를 확인하는 것으로는 한계가 있다는 사실을 알 수 있었다.

〈그림 V-7〉 재학9의 현장실습장과 휴게 공간



재학9는 현장실습을 위한 공간이 따로 없는 사무실에서 직원들과 함께 일했고, 잠깐 쉴 때는 입구 쪽에 마련되어 있는 탕비실이나 욕장을 이용했다.

자료 제공 : 재학9.

재학9〉 휴게실은 없고, 뭐라고 해야 하지? 이렇게 여기에 사무실들이 있고 이렇게 문 열고 나가면 여기 커피 머신이 있고... (탕비실 같이?) 탕비실은 아니고 그냥 약간 거실 같이... 힘들면 거기서 이제 커피 타고, 좀 너무 허리 아프다, 이러면 그냥 욕장 가서 바람도 쐬고...

졸업10〉 근데 말이 사무실이지 뭐, 다들 각자 차나 아니면 다른 데서 다 쉬시고 오시는 거 같아요.

재학9는 휴게 공간과 실습 공간을 그려달라는 요청에 〈그림 V-7〉처럼 표현했다. 평소 이용이 적은 사무실 입구의 탕비실과 회의실을 매우 작게 표시했다. 회의실을 확대해서 그려봐달라는 요청에 탁자와 의자가 전부인 회의실 한쪽에 가끔 쉴 수 있는 간이침대를 하나 그려 넣었다. 사무 공간 외에 휴게 공간은 따로 없었

다. 힘들 때 가끔 탕비실에 들러 커피 마시고, 너무 허리가 아플 땐 옥상에 한 번 올라갔다 오는 게 전부라고 해 실 권리를 제대로 보장받지 못하는 것을 알 수 있었다.

(2) 신체적 정신적 건강 유지에 대한 권리

졸업1> 네, 6시 반. 그러니까 1시간 반 정도 걸려서 집에 도착하니까 이제 많이 걷는 것도 있고 회사 내에서도 많이 움직이잖아요. 그때가 힘들었죠.

졸업1은 출퇴근에 1시간 반 정도 걸리는 곳에서 현장실습을 했다. 학생들은 실습처를 고를 때 다른 조건보다도 거리를 본다고 얘기하는 사례가 많았다. 졸업1은 가까운 거리에서 실습할 장소를 구하지 못해 하루 중 3시간을 출퇴근하는데 쓰고 있었다. 교통편도 좋지 않아 많이 걷고, 회사에서도 많이 움직여 힘들다고 했다.

학교에 다닐 때와 비교해 장시간 출퇴근하고, 수업과 비교해 육체적으로 힘든 업무를 해서 신체적 부담이 크다는 사례가 많았다. 중도 복귀 사유 중에도 일이 힘들다는 이유가 많아 현장실습 중 학생들의 신체적 건강 관리를 위한 고려가 필요해 보였다.

졸업4> 그냥 원래는 병원, 갈 수 있는 병원들이 되게 많았는데 저희 선배님들이 맨날 가면 빠지고, 안 나가고 또 거기서 연락이 와도 씹고, 다 놀러 가버리고 이러니까 그 병원 자체에서 우리 학교를 너무 안 좋게 봐가지고, 저희도 실습할 때 너무 불편한 거죠. 이 선배님들 때문에 우리가 못 나가니까. 그래도 우리가 잘해야지 다른 후배들도 나갈 수 있으니까 그런 거 압박감을 저희한테 주셨어요, 거기 학교 선생님들이. ‘너네들이 잘해야지 애네들도 다 들어갈 수 있다.’ 이런 식으로 압박감을 주셨어요.

졸업4의 경우에는 실 틈 없이 일이 많아 신체적 부담도 크지만, 학교에 대한 평판이 나빠 이를 만회하기 위해 신경을 쓰느라 많은 스트레스를 받고 있었다. 졸업 4 자신도 잘해야 한다고 생각하며 긴장하는데 “너네들이 잘해야지 애네들도 다 들어갈 수 있다”라는 식으로 학교에서도 압박이 심하다고 했다. 자신이 잘해야 이전 학교 평판을 뒤집고, 후배들에게도 길이 열린다고 생각하며 불편한 마음으로 지내고 있다고 했다.

졸업4> 네. 무시를 받으면 거기서 되게 업된 거에서 다운이 되기 때문에, 그냥 무시를 받으면

그 자체에서 애가 자신감을 잃기 때문에 살기 싫어요.

졸업4는 잘해야 한다는 압박감으로 매사에 최선을 다해보지만, 학교에 대한 선입견으로 무시당하는 일이 반복되면 자신감을 잃고 “살기 싫”은 마음이 든다고도 했다.

졸업5) ‘애는 이렇게 일을 잘하는데, 너는 왜 이렇게 일을 이렇게 못하나?’

졸업4) ‘좀 똑바로 해라, 네가 설명을 잘못했거나 아니면 환자분이 못 알아들었거나 이건데.’ 이렇게 둘 중이라고 말하는데 결국엔 나중에 뭐라고 하나면 ‘네가 설명을 못 해서 그런 거다. 집중 좀 해봐라. 천천히 말해라.’ 저는 제 기준으로 진짜 천천히 얘기를 하는데, 제가 제 기준으로 천천히 말하는 게 아닌 걸 저도 아는데 그래서 제가 천천히 얘기를 해요. ‘이건 이렇게 하고, 이렇게, 이렇게 해야 된다.’ 이런 식으로 어머니한테, 환자분한테 해드리는데 원장님은 그것도 안 듣고 자기폰만 보고 가만히 있는데, 보지도 않았는데, 듣지도 않았고 보지도 않았는데 ‘네가 설명 겁나 빨리 한다. 좀 천천히 해라. 그래서 네가 문제다. 난 너를 믿을 수 없다.’ 맨날 이런 식으로 얘기하니까 솔직히 일을 할 때도 맨날 자신감이 떨어지긴 해요.

졸업4와 졸업5는 실습 중인 자신들에게 업무를 제대로 알려주지 않고, 관심을 주지 않으면서 타박하고 비교하면 “맨날 자신감이 떨어진다”고 했다.

담당교사1) 자소서에는 ‘성격이 활달하고 명랑하며’ 뭐 이렇게 썼어요. 근데 기업체 그분이 전화가 왔어요. 이거 다 사기극이라면서... ‘왜요?’ 그랬더니 ‘여기 보시라고, 활달하고 성격이 좋다고 하는데 애 지금 말 한마디 안 한다’고 이러는 거예요. 그래서 내가 ‘아이가 학교에서는 성격이 활달했어요. 그 사실은 거짓이 아니에요. 그럼 회사에서 애가 입을 다물고 있다는 거는 그 회사랑 코드가 안 맞거나 자기가 말할 분위기가 아닌가 보죠. 그럴 것 같으면 아예 그냥 복교시키세요.’ 했는데 아직까지 다니고 있어요. 그래서 이게 자존감이 떨어지는 거는 솔직히 사수의 말 한마디잖아요. 분위기잖아요. 근데 그 분위기에 우리 아이들이... 제가 제일 힘든 거는 이 아이들이 중학교 내내 주눅 들어 있는데 고등학교 와서 그나마 자기가 1등급, 2등급을 했던 말이에요. 근데 회사 나가니까, 자기는 1등급, 2등급인 줄 알았는데 또 적응이 안 되는 거죠. 그러면 자존감이 떨어지는 거지. 그래서...

담당교사1은 현장실습 중 학생들의 자존감이 무너지는 상황에 대한 우려가 컸다. 중학교 내내 주눅이 들어 있던 학생 중 일부는 특성화고에 와서 “1등급, 2등급”을 하며 학습에 대한 성취감을 느끼면서 자존감도 높아진다고 했다. 그러나 현

장실습에 나간 업체에서 학생을 의심하고 무시하는 태도를 견디며 힘들어하는 것을 보면 교사로서도 제일 힘들다고 했다. 현장실습을 하러 기업에 나가는 순간 학교의 대표 선수가 되어야 하는 학생들은 학교의 압박과 기업의 무시를 견디느라 정신 건강을 지키기 힘들어 보였다.

졸업5) 너무 과잉 진료를 하는.

졸업10) 뭐라고 해야 하지. 합법적이지 못한... 환경법이요.

또한, 졸업5와 졸업10의 사례처럼 기업의 과잉 진료와 불법 행위 등을 지켜봐야 하는 것도 스트레스 요인이 되고 있었다. 실습 과정에서 자신도 어쩔 수 없이 기업의 부정직한 행동과 불법 행위에 동조하고 있는 것 같아 견디기 힘들어 했다.

졸업10) 이거 4대 보험이 몇 개가 계속 밀린다. 후배들한테 추천, 나는 상관없는데 후배들 오지 못하게 해라. 다음부터 보내지 말아라, 했는데도 거기서 딱 공무원이라는 걸 느끼게 직원인 게 이번에 또 보내려고 하는 거예요, 그런데를. 이제 선생님이 저희가 이제 말씀을 드렸는데 선생님께 환경도 안 좋고 그렇다... 애들 또 보내려고 하니까 거기서 이제 저는 화 난 거죠.

졸업10의 경우에는 회사의 불법 행위에 대해 학교에 알렸지만, 후배를 또 보내려고 하는 것 같다고 했다. 최소한 후배들은 자신과 같은 일을 겪지 않기를 바라며 알렸는데 학교는 중요하게 생각하지 않고, 귀담아 듣지 않는 것 같다고 했다. 졸업10은 불법행위를 일삼는 기업도 마음에 들지 않지만, 학교의 이런 반응에도 매우 화가 난다고 했다. 지금 다니는 기업을 그만두지 않는 한 양심에 반하는 일을 계속 지켜봐야 해서 힘들지만, 지원금을 받을 수 있는 기간인 1년은 채우고 그만둘 예정이라고 했다.

(3) 비차별적 문화 등 사회적 건강에 대한 권리

학생들은 현장실습을 하며 직간접적으로 학력과 나이, 성별에 따른 차별을 경험한다고 했다. 이중 학력에 따른 차별 경험을 많이 얘기했다.

재학2) 비교는 안 하는데 이제 고졸자보다는 대졸자를 좀 더 추천하는 식으로 말씀을 많이 해주세요.

졸업1) 근데 여기 생각보다 고졸자가 좀 있어요. 그래서 뭐 딱히 (고졸 차별은 못 느꼈어요)...

전담노무사3) 글썄요. 기술법에 대한 뭔가 자부심이라고 해야 되나? 그러니까 아무래도 제조업 현장들은 '대학 나오면 좋은데 안 나와도 너 먹고 살 수 있어.' 이게 이제 기본적인 정서인데, 상경계열은 '대학을 안 나왔어?' 제조업 안에서 연구직만 가도 그게 엄청 거세요. '고졸은 이만큼밖에 못 해.' 이게 기본적으로 친구들이 주로 저한테 올면서, 저는 전화하는 경우가 그런 고졸이어서 무시당하거나 이제 성적인 거나 아니면 욱 들었거나 이런 것들인데, 고졸에 대한 좀 차별점들이 그나마 제조업에서는 조금 더 희석돼 있는 거긴 한 것 같아요. 왜냐하면 선배 노동자들도 다 거의 고졸이시기 때문에, 대졸이 많지는 않죠.

재학2는 직접적으로 비교당하며 차별하는 일은 없지만, 업무와 관련하여 추천할 일이 있을 때 대졸자를 추천하는 식이어서 특성화고에 다니는 자신이 학력으로 인해 배제되는 경험을 한다고 했다. 졸업1과 전담노무사3의 말처럼 고졸자가 많은 제조업 현장에서는 딱히 못 느낀다고 얘기하는 경우도 있었지만, 제조업이라도 사무직군일 경우는 “고졸은 이만큼밖에 못해.”라는 정서가 있는 것을 알 수 있었다. 학력에 따라 차별적으로 대하는 기업 문화와 사회의 인식이 늘 바탕에 깔려 있어 학생들은 실습 중에 문득문득 차별을 느끼고 있음을 확인할 수 있었다.

재학10) 지금 상황에서 생각할 수 있는 거는, 뭐라 해야 되지? 막상 보면은 고졸을 뽑았는데 이제 고등학생이라고 뭔가, 뭐라 해야 되지? 기억이, 생각이 안 나네. 차이? 편견이라 해야 되나? 차별? 그게 조금 있는 것 같더라고요. 애들 보면. (중략) 자기는 실습을 해 가지고 일을 배우고 싶는데 아직 너무 어린애로 봐가지고... 일을 안 시키고 수업 가르치는 선생님마냥 '이건 이거다. 이걸 이렇게 돼서 이걸 이렇게다.'라는 것만 가르친다고 하는 데가 있더라고요. 그런 면에서는 약간 뭐라 해야 되지? 고졸이라고 차별하는 느낌? 대졸이면은 '이거 알겠지?'하고 가르쳐 줬는데, 고졸이면은 '넌 고등학교에서 졸업하고 취업한 거니까 이걸 모를 거 같아'라고 해가지고, 그걸 이론만 가르친다거나 그런 데가 좀 있더라고요.

재학10은 친구의 사례를 들려주며 대졸자에 비해 고졸자를 “너무 어린애로”만 보는 것 같다고 했다. 학생들은 학교에서 배우지 못한 것을 배울 수 있다는 기대로 현장실습을 나가는데 기업에서는 아는 게 없는 사람 취급하며 차별하는 것이

이해가 되지 않는다고 했다. 고졸자인 걸 알고 뽑아놓고는 대졸자를 기준으로 업무 역량을 재단하고 비교하며 사사건건 가르치려는 태도에서 고졸이라고 차별하는 느낌을 받았다고 했다.

졸업6) 네. 생각을 하고 있어서. 거기 이제 간 애들이 얘기를 들어보면 되게 면접도 열심히 하고 해서 갔는데 어쨌든 고졸이랑 대졸이랑 경쟁을 되게 많이 시키는 거예요. 친구 중에는 이제 무조건 정규직을 시켜주겠다는 약속 하에 OO이 고졸 애들을 그렇게 채용을 해서 데리고 갔는데, 그때 딱 코로나가 터진 거예요. 20년도에. 그래서 그때 다 보조 애들이 잘려 나갔대요 제 친구도 거기서도 마찬가지로 다 나갔어요. (취업) 예정을 했다가 거기서 이제 교육도 받고 회사에 출근도 하고 이제 제품 교육도 받고 이제 들어가기 전에 진짜 실무 업무를 하기 전에 그런 교육 같은 것도 다 받고 대졸들이랑 다 같이. 근데 안타까운 건 그 대졸들은 다 정규직으로 입사를 했대요.

졸업6은 코로나 19 팬데믹으로 취업 예정이었던 친구들이 대졸자에 밀려 모두 취업이 취소된 얘기를 했다. “대졸들은 다 정규직으로 입사”했는데 고졸인 자기 친구들은 모두 “잘려 나갔다”라고 했다. 예기치 않은 재난 상황에서 대졸자보다 고졸자에게 피해가 고스란히 전가된 상황에 씩씩해했다. 졸업6은 선취업 후진학을 위해 현장실습으로 시작해 3년째 현재 회사에 다니고 있다. 선취업 후진학 제도를 이용하기 위해 재직 기간 3년을 채우고 버티면서 “대한민국은 학벌이 중요하다”라는 생각이 더 굳어졌다고 했다.

졸업6) 되게 사람을 그러니까 어쨌든 3년을 버텨야 되잖아요. 그러니까 어차피 애는 못 나가니까 약간 거기에 대해서 되게 좀 뭐라고 해야 될까 그런 걸 뭐라고 하지 어차피 못 나가니까 약간 하는 막대한다고 해야 되나 아무튼 그런 게 좀 있는 것 같아요. 어차피 너는 퇴사도 못하니까 그냥 인격에 대한 약간 그런 거 없이 되게 있는 것 같아요. 현장은 좀 그게 더 훨씬 심한 것 같아요. (그럼 졸업6님을 대하는 것과 그 산업기능요원분들을 대하는 게 좀 다르다고 느끼시나요?) 네. 현장 이제 직장인들도 계실 거고 다 이제 연차도 있으신 분들이니까 그분들이 이제 특성화고를 졸업해서 이제 막 온 애들이나 고졸자 애들이나 산업(기능요원으로 복무)하는 사람한테 그렇게 막. 그런 걸 보면 그래도 아직까지는 대한민국의 학벌이 중요하고 가방 끈이 되게 길어야 되고 약간 그걸 어쩔 수 없구나라는 생각을 되게 많이 했어요. (중략) 항상 '너 어디 고등학교 나왔어?'가 아니고 '너 어디 대학 나왔어?'라고 물어보고.

재난 위기 상황에서 밀려난 친구들 사례도 그렇지만 같은 사업장에서 생산직으로 일하는 포대를 보면서도 매번 “학벌이 중요하다”고 느낀다고 했다. 자신과 다

른 이유로 3년을 버티고 있는 또래 남성노동자들은 산업기능요원으로 일하고 있다. 자신은 사무직이라 좀 덜하다고 생각하는데, 특성화고를 졸업하고 생산직으로 막 온 산업기능요원을 대하는 태도는 좀 달랐다고 했다. 기업은 산업기능요원이 의무 기간을 채우려면 퇴사를 마음대로 하기 어려운 처지를 악용해 인격적으로 더 막 하는 것 같다고 했다. 기업에서 특성화고를 졸업한 친구들, 특성화고를 막 졸업하고 들어온 친구들, 산업기능요원으로 일하는 친구들을 대하는 것을 볼 때마다 “가방끈이 되게 길어야” 한다는 생각이 들었다고 했다.

졸업6은 사람들이 아무 문제의식 없이 ‘너 어디 대학 나왔어?’라고 묻는 것도 차별적이라고 생각했다. 당연히 대학을 나왔다고 생각하며 묻는 말에 자신은 끊임 없이 출신학교를 의식하게 되고, ‘특성화고를 만든 이유가 뭘까?’를 생각하게 된다고 했다.

재학9) 이건(선취업 후진학) 약간 좀 사회적 시선을 생각을 해야 될 것 같아요. 약간 특성화고 졸에 대한 그런 눈이 있기 때문에... 저 스스로에 대한 약간 자신감과 다르게 특성화고졸에는, 약간 재는 뭘 했을 거다, 날라리다, 뭐 이런 특성화고 자체에 대한 그런 생각도 있고, ‘고졸이 해봤자’ 약간 이런 느낌도 있고, 대학생이랑 그 퀄리티가 다르다, 이런 느낌이 있기 때문에. 솔직히 대학교 가면 교수님들도 자세히 안 알려주는데, 비슷비슷할 거예요, 아마.

재학9도 “사회적 시선을 생각해야 할 것 같아” 선취업 후진학을 고민중이라고 했다. 자신이 현장실습 한 업체에는 자신 포함 현장실습생 2명이 특성화고에 재학중이고, 나머지 8명 정도는 모두 대졸자라고 했다. 자신 있게 일을 하다가도 회사의 태도에서 “‘고졸이 해봤자’ 약간 이런 느낌”을 받은 적이 많다고 했다. 재학9는 자신의 역량과는 상관없이 학력에 따라 업무 역량에 대한 태도가 달라져 대학을 가야 하나 고민하게 됐다고 했다.

7) 실습/졸업 이후 진로 계획과 지원

(1) 실습/졸업 이후 진로 계획

재학7) 저는 일단 대학 진학을 해서 그냥 이 회사가 마음에 들기 때문에 계속 다니면서 이제 학교 생활을 병행해가지고 학교까지 졸업을 이 회사에서 하고 싶거든요. 지금은. 그래

서 그렇게 이제 마무리를 한 다음에 학교 졸업하면 이제 사실 그만둬도 괜찮으니까 잠깐 쉬었다가 그 유명한 회사로 취업을 하고 싶어요.

치과 병원에서 실습 중인 재학7은 “이 회사가 마음에 들기 때문에” 채용 전환이 되면 계속 일하고 싶다고 했다. 선취업 후진학 제도로 대학에 진학할 예정인데 이 회사에서 기간을 채워 진학하면, 대학 졸업 후 그만둘 생각이라고 했다. 회사 경력과 ‘대졸자’라는 경력을 쌓으면 “유명한 회사로 취업을 하고 싶”다고 했다.

현장실습처가 자신과 잘 맞으면 재학7처럼 다른 기회를 얻기 전까지 계속 일할 수 있기를 희망했다. 그러나 재학7은 연구진과 2차 면접 당시 채용 전환이 불투명한 상태였다. 재학7은 채용 전환이 안 되더라도 선취업 후진학을 위해 재직 기간을 채울 수 있는 다른 곳을 찾아 취업할 생각이라고 했다. 재학7이 생각하기에 사회에서 인정하는 경력을 쌓기 전에는 어떤 곳에 취업하는지는 크게 중요해 보이지 않았다. 대학을 졸업하면 재학7이 생각하는 “유명한 회사”에 취업할 수 있다는 희망이 중요해 보였다.

졸업2) 좋은 기업에만 들어갈 수 있다면 이제 그런 쪽으로 생각하고 있고, 기아라든지 좀 괜찮은 기업 들어가거나 아니면 어렸을 때부터 해보고 싶었던 게 약간 저만의 사업. 일단 식당 같은.

졸업2는 지금보다 “괜찮은 기업에 들어갈 수 있다면” 좋겠지만, 그게 안 되면 자신만의 사업을 해보고 싶다고 했다.

졸업3) 대학 간 친구들 있고, 그냥 그만두고 다른 데로 이직을 하거나, 그냥 알바로 그냥 다른 데로 간 친구들이 대부분이에요. 지금 일을 계속 다니고 있다는 친구 이야기를 들어본 적이 없어요. 3년 후에는 저, 저기 호주 갈 준비를 하고 싶어요. 다녀와서는, 호주 다녀와서는 제가 일하고 싶은 가게가 있어요.

졸업3은 여성이 제과업에서 자리 잡기 힘든 조건이라 계속 일하고 있는 친구 얘기를 들어본 적이 없다고 했다. 그래도 자신은 계속, 이 업종에서 3년 일한 후 호주에 갈 준비를 하고 싶다고 했다. 호주에 다녀와서는 자신이 꼭 일하고 싶었던 제과점에서 일하는 게 꿈이라고 했다.

졸업2와 졸업3, 재학7은 적게는 3년 후 좀 더 나은 곳에서 일할 수 있기를 기대하고 있었다.

졸업4) 네. 그래서 지금 찾아보고 있는 중이기도 하고, 그냥 바리스타 쪽으로 가고 싶어서 지금 알아보고 있기도 해요.

졸업8) 대학교에 친구들도 다 간다고 하니까... 조금 놀고 싶었던 거죠.

졸업4는 간호조무사 일 말고 바리스타 쪽으로 가고 싶다고 했고, 졸업8은 “조금 놀고 싶은 이유로” 현장실습 후 취업을 하지 않고 대학에 진학했다고 했다.

졸업9) 네, 그런 것만 생각하면 지금 당장이라도 회사를 나가고 싶은데 그래도 뭐 제가 선택한 거니까. 아마 자동차 쪽이지 않을까 싶은데 운전 쪽일 것 같아요.

졸업5) 저는 딱 3년만 딱 일하고 여행을.

졸업9는 현장실습 후 계속 다니고 있는 회사를 “지금 당장이라도 나가고 싶은데” 당분간은 다닐 생각이라고 했다. 현재 회사에 오래 다닐 생각은 아니고 운전 쪽으로 준비해 이직할 생각이라고 했다. 졸업5는 3년 일한 후 잠깐 쉬면서 여행할 계획을 세우고 있었다.

면접 참여자들에게 3년이라는 기간은 자신들이 생각하기에 현재보다 좀 더 나은 생활을 위해 필요한 최소한의 시간 같았다. 대학 진학을 위한 재직 기간을 채우기 위해, 이직을 준비하기 위해, 여행에 필요한 돈을 모으기 위해 3년을 보낸 후 그때 다시 새로운 계획을 세우겠다는 얘기를 많이 했다.

졸업1) 뭐 여기 이제 사람들도 만나고 하니까 뭐 필요한 일이 있으면 또 이제 또 가서 배울 수도 있는 거고 할 수도 있는 건데 일단 군대 가서, 저는 약간 드라마 이런 거 많이 봐가지고, 군대 가서 이제 경찰 공무원 준비나 해볼까라는 생각도 해보고 있고, 생각을 좀 많이 해보고 있는데 또 군대 갔다 오면 또 부르는 사람이 있을 수도 있으니까 일단 그거까지는 아직 생각을 못했고, 그냥 군대 가서 생각을 할 것 같아요.

졸업10) 1월 달쯤, 이제 1, 2월 달쯤 이제 그만 뒤서, 군대 가고... 갔다 와서 이제 지금 있는데 말고 딴 데...

당장 군대 문제를 해결해야 하는 졸업1과 졸업10 외에 대부분은 특성화고에서 공부한 전공에 얽매이지 않고 다양한 진로 계획을 세우고 있다는 것을 확인할 수 있었다.

(2) 진로 설계 지원과 지지 기반

면접 참여자들은 현장실습 후나 졸업 후의 삶에 대해 다양한 진로 계획을 세우고 있었다. 그러나, 진로를 설계하고 필요한 정보를 알아보는 과정을 대부분 혼자 해결하고 있어 진로 탐색 과정에 별다른 지원을 받지 못하고, 지지 기반 또한 약해 보였다.

재학4) 3학년 2학기 담임선생님과 진학을 할 것인지 취업을 할 것인지에 대해 상담한 경험이 있어요.

재학 중 진로 상담을 한 경험이 있느냐는 물음에 재학4는 1, 2학년 때 한 번 정도씩 한 것 같고 3학년 2학기 때 진학을 할지 취업을 할지 결정하지 못해 상담한 경험이 있다고 했다. 다양한 진로를 염두에 두고 1~3학년 동안 꾸준히 진로 상담을 한 경우는 드물었다. 대부분 3학년 때 취업을 목표로 취업 상담한 경험에 대해 얘기했다.

재학5) 저희 학교 졸업생, 취업 나간 언니랑 이야기를 좀 많이 하는 편이에요.

취업 상담 외에 평소 진로 고민은 누구와 주로 나누는지를 물었을 때, 재학5처럼 취업 나간 같은 학교 졸업생 얘기를 많이 했다. 같은 학교를 졸업한 선배들에게 현실적인 조언을 얻는 것이 도움이 된다고 했다.

재학5) 아직은 크게 없었는데, 굳이 뽑으면 2, 3학년들한테 면접 관련 내용을 하는 일이 많아요. 면접 관련 수업을 하고, 자소서 어떻게 써야 되고, 이런 쪽에 좀 치우쳐져 있는 게 많은데, 1학년 때 자기 계발할 수 있는 강의를 좀 했으면 좋겠어요. 저는 비교적 미래에 대해서 확신이 있는 편인데, 제 친구들 중에서도 이렇게까지 확신 있는 애를, 저처럼 확신 있는 애를 본 적이 많이 없어요. 다 과를 나누고, 다 지망이 됐는데도 난 아직 뭘 할지 모르겠어, 라는 애들이 많기 때문에 1학년 때 이런 거에 대해서 교육을 하면 제 자신이 뭘 원하는지를 더 알게 될 것 같아요. (중략) 일단, 아까 말씀드렸던 것처럼 1학년들이 자기가 무엇을 원하는지 좀 더 알 수 있게. 솔직히 그렇게 자기가 원하는 걸 알면 취업, 진학, 이게 딱 보이거든요. 자기가 취업을 하려면 그 취업을 전문적으로 더 제대로 준비할 수 있게끔, 1학년 때 이런 약간 진로, 자기 계발 관련, 이런 교육을 중점적으로 하는 그런 게 좀 생겼으면 좋겠고요.

재학5는 친구들에게 도움이 되는 기회가 많이 생겼으면 좋겠다고 했다. 자신은

진로나 미래 계획을 뚜렷하게 설계하는 편인데 “확신이 좀 없는” 친구들을 위한 지원이 많아지길 바란다고 했다. 현재는 너무 취업을 위한 면접 교육이나 자소서 작성에만 치우쳐 있어 큰 도움이 되지 않는다는 것이다. 1학년 때부터 취업이든 진학이든 다양한 경로로 진로를 탐색하고, 자기 계발할 기회가 많아지길 바란다고 했다.

재학7) 중학교랑 인문계 때만 해도 동아리의 또래 상담부가 거의 필수인 줄 알았는데 여긴 없더라고요. 학교에 위클래스가 있긴 한데 딱 이제 내가 학교 생활에 대해 상담을 받아야겠다 하고 찾아가는 친구는 거의 없어요. 비밀 유지... 상담하고 나면 부모님이 알게 되고 그런.

학교에서 제도적으로 지원하는 제도가 일부 있는 경우에도 잘 맞지 않거나 미흡한 측면이 있었다. 재학7은 인문계를 다니다가 특성화고로 전학 왔는데 또래 상담부가 없어 의아했다고 했다. 또래 상담부 활동은 비슷한 처지에 있는 친구들이 고민을 나누고 사례를 수집해 조력 방안을 찾아가는데 도움이 되는 활동인데, 전학 온 학교에는 그런 활동이 전혀 없다고 했다. 학교생활 중 생긴 고민을 얘기할 수 있는 위클래스가 있긴하지만 “비밀 유지”가 안돼서 친구들이 이용을 꺼린다고 했다.

학생들이 학교에서 경험한 상담 중에는 취업 상담이 많은 비중을 차지했다. 학생들은 취업을 포함한 다양한 진로 탐색 과정에서 생기는 고민을 나누고 지원받을 기회를 많이 갖지 못한 것을 알 수 있었다.

8) 제도 경험과 변화에 대한 기대

(1) 현장실습의 의미와 변화에 대한 기대

① 현장실습의 의미 : “그냥 학생 때 취업한다 정도”

‘학습중심 현장실습’을 정착시키기 위한 정부의 노력에도 불구하고, 학생, 교사, 취업지원관, 학교전담노무사 등에게 현장실습의 의미는 곧 ‘취업’이었다.

담당교사1) 우선 현장실습제도에 대해서 옛날 생각하시는 거. 취업이라고 생각하시는 거. 그냥 실업계 고등학교 그거를 설명을 아무리 해도 본인이 갖고 있는 선입관에서 받

아들이는 거다 보니까, 추후에 변화된 이런 내용들을 아무리 얘기해도 그때는 다 알아들은 것처럼 얘기하시지만, 또 나중에 막상 학생을 보내고 나면은 또 다른 반응을 하시는 그런 분들이 계세요. (중략) 제가 작년과 바뀌었다는 얘기를 계속 강조하고 있어요. 그래서 기업체 현장 교사에게 올해 현장실습제도를 설명하는 게 급선무구나, 이제 이런 거를….

취업 업무 4년 경력의 담당교사1은 학교에서 바뀐 제도를 안착시키기 위해 시행착오를 겪는 중이라고 했다. 학교와 기업의 인식이 바뀌어야 현장실습의 의미를 살려 운영할 수 있는데 아직은 바뀐 제도에 대해 잘 이해하지 못해 운영에 어려움이 있다는 것이다. 담당교사2는 올해 바뀐 현장실습에 대해 동료 교사들에게도 “작년과 바뀌었다”고 강조하고 있고, “취업이라고 생각하는” 기업현장교사에게도 “제도를 설명하는 게 급선무”라고 했다. 제도는 바뀌었지만 기업의 인식은 달라지지 않아 어려움이 많다는 것이다.

담당교사3) 이렇게 좀 이름은 이제 타이틀은 좋죠. 근데 사실 학습 중심의 현장실습이 되는 거는 학교 노력만 갖고 되는 것도 아니고, 또 업체의 노력만으로 되는 것도 아니거든요. 사실 업체 입장에서는 학습중심이 뭐가 이렇게 중요하겠습니까, 그냥 빨리 학생 데리고 와서 빨리 자기 파트에 맞게끔 돌리는 게 중요하잖아요. 그래서 이게 사실 정착이 될는지 안될지 모르겠지만, 아무튼 지금, 현재 상황에서는, 저는 좀 더 안전하고 조금이라도 더 배우려고 하는 그런 것들이 있어서 조금 더 낫다, 예전에 비해서.

담당교사3은 담당교사1이 말한 어려움이 업체에 제도를 잘 안내하는 것으로 해소될 문제가 아니라고 생각했다. 업체 처지에서는 “그냥 빨리 학생 데리고 와서 빨리 자기 파트에 맞게끔 돌리는 게 중요”하지, “학습중심이 뭐가 이렇게 중요하겠”나면서 ‘학습중심’이라는 타이틀은 좋지만, 취지대로 운영되기 어렵다고 얘기했다. 다만, 기업이 안전에 좀 신경을 쓰는 점은 예전보다 “조금 더 낫다”라고 생각하고 있었다.

전담노무사3) 그러니까 제도는 분명히 지금 계속 보완돼야 하는데 사실 본질은 기업이 준비가 안 돼 있어요. 교육을 할 수가 없어요. 교육이 뭔지를 몰라요.

현직교사1) 한국 사회 내 구조에서 전담하고 아이들을 받아서 가르칠 수 있는 기업 내 시스템이 갖춰져 있는 회사들이 과연 몇 개가 존재할 거냐, 그리고 우리는 또 그런 회사

에 분명히 보내고 있다. 아니니까 그 아이들이 여수 같은 구란 아이들이 거기 가서 교육도 아니고 일을 하다가 사망 사고에 이르고 반복적인 일들이 계속 되풀이 하는데 우리는 계속 간과하고 있었던 것 같아요.

전담노무사3은 “기업이 준비가 안 돼 있어요. 교육을 할 수가 없어요”라고 말해 기업이 학생에게 교육할 준비가 되지 않으면 제도 보완이 어려울 거라 했다. 현직 교사1도 ‘학습중심’ 취지대로 학생을 “가르칠 수 있는 기업 내 시스템이 갖춰져 있는 회사들이 과연 몇 개가 존재할 거냐”며 회의적인 입장이었다. 이처럼 제도가 정착하기 어려운 조건과 현실에서 현장실습제도를 경험한 이들에게 인식 변화를 기대하기는 어려워 보였다.

졸업9) 말만 실습이지 실상은 취업이죠. 어차피 취업할 거 뭐 하러 실습을 하나 바로 취업으로 가면 안 되나 생각도 했었거든요.

졸업10) 제가 느꼈을 때는 그냥 학생 때 취업한다 정도.

취업지원4) 말이 학습이지 취업 준비, 인턴 같은 개념인 것 같아요. 그러니까 기업에서는 좀 싸게 학생 일자리를 구할 수 있고, 교육청에서 학습이라고 그러니까 살살 시키는 것뿐, 취업 전 준비... 학생 본인들도 그렇게 생각하는 것 같고, 우리들도 그렇게 생각하는 것 같아요.

졸업9, 졸업10과 취업지원4는 ‘실습은 곧 취업’이라고 인식하고 있었다. “말만 실습이지 실상은 취업이죠.”, “그냥 학생 때 취업한다 정도”라는 졸업생의 인식은 물론, 학생들의 현장실습을 지원하는 취업지원4의 인식도 크게 다르지 않았다. 취업지원4는 학생들이 기업에 나가 하는 현장실습은 “말이 학습이지 취업 준비, 인턴 같은” 개념이라고 했다. 학생들이 나가 있는 기업도 인식이 다르지 않다고 생각했다. “좀 싸게 학생 일자리를 구할 수 있고, 교육청에서 학습이라고 그러니까 살살 시키는 것뿐”이라는 것이다.

담당교사2) 왜냐하면 저희는 무조건 채용연계형 현장실습으로 가기 때문에, ‘너네 여기서 쪽 일할 생각 없으면 처음부터 지원하지 마.’ 이렇게 하고 있거든요. 왜냐면 기업에서는 원하는데 학생이 ‘관둘래’ 하면 안 되니까 쪽 일할 생각으로 지원하라고.

이와 같은 인식은 담당교사2의 말에서도 드러난다. 담당교사2는 자신이 재직하

고 있는 학교에서 현장실습은 “무조건 채용연계형 현장실습”으로 가고 있고, 학생들에게는 “꼭 일할 생각으로 지원하라.”라고 당부한다고 했다. 실습보다는 취업에 방점이 찍혀 있다는 것이다.

졸업6) 제가 대기업으로 간 게 아니고, 어차피 중소기업에서 할 수 있는 것들은 어차피 인원 대체가 되는 자리예요, 내가 아니어도. 그냥 기본적인, 그냥 엑셀이나 이런 걸 할 줄 알면 한 한두 달 정도 인수인계를 받으면 그 회사 적응하는 게 하나 못하냐에 따라서 다른 거지. 그러니까 아무튼 그런 업무적인 내용이나 그런 거는 이제 어쨌든 간에 한계가 있어요. 그렇기 때문에 그렇게 많이 배웠다는 생각도 못해요. 솔직히.

졸업6은 현장실습에서 자신이 배운 전공 분야를 더 배웠다는 생각은 못 했다고 했다. 자신이 한 사무 보조 일은 “어차피 인원 대체가 되는 자리”였고, “한두 달 정도 인수인계를 받으면” 되는 일을 그냥 한 것이기 때문이다. 졸업 후 3년간 일한 경험에 비춰봤을 때, 졸업6은 사무 분야 특성화고 졸업생에게 허락된 일자리가 고도의 전문지식을 요구하거나 대체 불가능한 자리가 아니라고 생각했다. 학생 때 취업하느냐 졸업 후 취업하느냐의 시기 차이일 뿐 현장실습 중 배움이나 성장의 경험이 없다고 생각했다.

졸업8) 그냥 최저임금 받으면서 고생했는데, 일도 단순 반복작업이니까 저는 그렇게 기대한 것만큼 성취감이 없었죠. (중략) 이렇게 돈을 조금 받으면서 배울 바에는, 다른 데 가서 그냥 돈 더 받으면서 일할 수 있는 거예요. 딱히 여기 있으면...

현장실습 후 대학에 진학 한 졸업8은 “단순 반복 작업이니까 저는 그렇게 기대한 것만큼 성취감이 없었”다고 했다. 기대에 못 미치는 일을 하며 성취감이 없었기 때문에 “이렇게 돈을 조금 받으면서 배울 바에는, 다른 데 가서 그냥 돈 더 받으면서 일”하는 것이 더 낫다고 생각했다. 졸업6과 졸업8에게 현장실습의 의미는 한두 달 익히면 대체가 가능한 일 혹은 단순반복하는 일이었기에 교육적 의미를 발견하기는 어려워 보였다.

재학생이 생각하는 현장실습의 의미를 파악하기 위해 2차 면접조사 과정에서 체크리스트를 준비했다. 어떤 경험을 했을 때 ‘현장실습 하길 잘했다’라는 생각이 드는지, 또, 어떤 순간에 ‘현장실습을 중단하고 싶다’라는 생각이 드는지 직접 적어달라고 요청했다. 이에 응한 학생의 답변은 <표 V-11>과 같다.

〈표 V-11〉 현장실습 경험에 대한 생각

| 내용 | |
|--|---|
| 재학2) 12. 현직자분들의 다양한 이야기를 들었을 때/ 13. 친구들과 떨어졌을 때 | |
| 12 | OO할 때/OO한 순간에 '현장실습 하길 잘했다!'라는 생각이 들었다. (현직자 분들 의 다양한 이야기 들었을 때 현장실습 하길 잘했다) |
| 13 | OO할 때/OO한 순간에 '현장실습을 중단하고 싶다!'라는 생각이 들었다. (친구들과 떨어졌을 때 현장실습을 중단하고 싶다) |
| 재학3) 12. 주어진 일을 혼자 성공한 순간에/ 13. 가끔 반복되는 내용을 배우는 | |
| 12 | OO할 때/OO한 순간에 '현장실습 하길 잘했다!'라는 생각이 들었다. (주어진 일을 혼자 성공한) |
| 13 | OO할 때/OO한 순간에 '현장실습을 중단하고 싶다!'라는 생각이 들었다. (가끔 반복되는 내용을 배우는) |
| 재학4) 12. 자격증 준비를 할 때/ 13. 친구들과의 시간을 보내지 못할 때 | |
| 12 | OO할 때/OO한 순간에 '현장실습 하길 잘했다!'라는 생각이 들었다. (자격증 준비를 할 때 현장실습 하길 잘했다 라는 생각이 들었다) |
| 13 | OO할 때/OO한 순간에 '현장실습을 중단하고 싶다!'라는 생각이 들었다. (친구들과 시간을 보내지 못할 때 현장실습을 중단하고 싶다는 생각이 들었다) |
| 재학7) 12. 완전 밝게 인사해 주시는 환자분. 월급날/ 13. 버스 놓칠 때. 점심 맛 없을 때. | |
| 12 | OO할 때/OO한 순간에 '현장실습 하길 잘했다!'라는 생각이 들었다. (완전 밝게 인사해 주시는 환자분. 월급날) |
| 13 | OO할 때/OO한 순간에 '현장실습을 중단하고 싶다!'라는 생각이 들었다. (버스 놓칠 때 T.T. 점심 맛 없을 때) |
| 재학8) 12. 틀린 것 없이 수납. 환자분들이 수고하세요~할 때! 칭찬 들을 때/ 13. x | |
| 12 | OO할 때/OO한 순간에 '현장실습 하길 잘했다!'라는 생각이 들었다. 틀린 것 없이 수납. 환자분들이 수고하세요~할 때! 칭찬 들을 때 |
| 13 | OO할 때/OO한 순간에 '현장실습을 중단하고 싶다!'라는 생각이 들었다. (x) |
| 재학9) 12. 디자인 능력이 성장됨을 느낄 때/ 13. 월급이 정직원보다 낮아서 그때 좀 | |
| 12 | OO할 때/OO한 순간에 '현장실습 하길 잘했다!'라는 생각이 들었다. (디자인 능력이 성장됨을 느낄 때) |
| 13 | OO할 때/OO한 순간에 '현장실습을 중단하고 싶다!'라는 생각이 들었다. (월급이 정직원보다 낮아서 그때 좀) |

| 내용 | |
|------------------------------------|---|
| 재학11) 12. 주변 분들이 친절하게 해주실 때/ 13. × | |
| 12 | OO할 때/OO한 순간에 '현장실습 하길 잘했다'라는 생각이 들었다. (주변 분들이 친절하게 해주실 때) |
| 13 | OO할 때/OO한 순간에 '현장실습을 중단하고 싶다'라는 생각이 들었다. (X) |

문항12. OO할 때/OO한 순간에 '현장실습 하길 잘했다'라는 생각이 들었다.

문항13. OO할 때/OO한 순간에 '현장실습을 중단하고 싶다'라는 생각이 들었다.

자료 제공 : 재학2~4, 재학7~9, 재학11.

‘현장실습 하길 잘했다’는 생각이 들 때는 대체로 자신이 맡은 일에 대해 인정을 받은 일과 업무 관련해서 성장했다고 느낄 때였다. 이에 대해 학생들은 “주어진 일을 혼자 성공한 순간에”, “틀린 것 없이 수납, 환자분들이 수고하세요~할 때”, “칭찬 들을 때”, “디자인 능력이 성장될 때” 등으로 표현했다.

재학2는 “현직자분들의 다양한 이야기를 들었을 때”라고 했다. 재학2는 연계교육형 현장실습에 참여했는데 전공 심화된 내용을 배우지는 못했지만 직장 동료들로부터 생생한 조언을 들을 기회여서 좋았다고 했다. 재학7은 “월급날”이라고 답했다.

‘현장실습을 중단하고 싶을 때’는 “가끔 반복되는 내용을 배우는” 경우라고 답해 실습 중 기대했던 것과 달리 단순반복 작업을 할 때 현장실습의 의미를 찾기 어려웠던 것으로 이해할 수 있다.

“친구들과 떨어졌을 때”, “친구들과의 시간을 보내지 못할 때”라고 답한 사례도 있었다. 재학2와 재학4는 반에 진학자가 많아 수시 입시 전형을 마치면 친구들과 리 추억을 쌓으며 시간을 보낸다고 했다. 자신은 친구들과 떨어져 있다가 졸업해야 한다고 생각하면, 학교로 돌아가고 싶은 생각이 들었다는 것이다.

재학9는 “월급이 정직원보다 낮아서 그때 줌”이라고 답했다. 동료들과 같은 일을 하면서도 대우를 제대로 받지 못하는 현실을 깨닫는 순간에 현장실습을 중단하고 싶은 생각이 든다는 것이다.

현장실습이 곧 취업이라고 인식하는 현실에서 현장실습의 취지에 부합하는 경험을 했는지 따지는 것은 무의미해 보였다. 다만, 취업을 원하는 학생들에게 졸업 전 취업을 했다는 성취감과 학교밖에서 인정받는 경험, 학교를 벗어나 다양한 사

회적 관계를 맺었던 경험, 저임금이지만 소득이 생기는 일을 통해 경제적 자립을 꿈꿔보는 경험 등은 중요해 보였다.

② 현장실습제도 변화에 대한 기대 : “현장실습은 학교에서 하고, 취업은 고용노동부나 취업센터로 가고.”

「직업계고 현장실습 운영 공통 매뉴얼」에는 ‘특성화고 현장실습은 교육과정이고, 1~3학년 동안 교내외 활동으로 운영할 수 있다’고 안내하고 있다. 산업 현장 전문가가 학교로 찾아가 지도하는 ‘교내 현장실습’ 뿐 아니라 산업현장을 찾아가 직·간접적으로 체험하는 ‘산업체 체험형 현장실습’(견학, 체험활동, 취업캠프 등), 학교가 교육기관이나 훈련기관 등과 연계해 운영하는 ‘연계교육형 현장실습’, 산업체 채용을 전제로 해당 기업에서 직접 활동하는 ‘산업체 채용형 현장실습’ 등 그 유형이 다양하다.

담당교사2) 뭐 박람회 같은 거나 공문이 이제 와요. 그런 것도 취업 박람회나 취업 관련해서 이러한 프로그램들이 있는데 너네 와서 구경해 봐, 이런 거는 계속 안내하고 갈 수 있도록 독려도 하고, 또 포털에서 운영하는 카페, 저희는 뷰티 쪽이니까 그런 거 찾아봐라, 그런 얘기들을 많이 하고 있어요. 독려는 많이 하는데 아시다시피 취업에 관심이 별로 없으니까 애들이 그냥 듣고 말고 근데 또 박람회 같은 경우는 부장님이 또 직접 데려가서. 아니면 업체에서 그런 것도 해요. 아이들 현장실습생 뽑기 전에 기업 설명회 같은 거 그런 게 많이 와요. 그러면 그때 이제 관심 있는 애들 같이 가고.

담당교사3) 큰 틀에서는 이렇게 견문을 넓히는 것을 가장 크게 보고 있고, 그 다음에 취업 캠프며 이런 것도 진행을 하는데, 사실 호응도가 별로 좋지 않아요. 이렇게 막 적극적으로 하는 친구들은 벌써 다른 걸 준비하고 있지만, 그렇지 않은 친구들을 끌어내는 게 어려운 거잖아요. 근데 그게 좀 어렵더라고요. 그래도 교육청에서 내려오는 그런 예산들 중에 보면 현장실습이나 취업을 하는 데 있어서 그런 것들을 할 수 있는 예산들을 꽤 내려주다 보니까 그런 것들을 저희가 좀 편성해서 웬만하면 ‘취업을 하려고 하는 친구들 같은 경우는 한 번씩이라도 경험을 해봐라.’라는 형식으로 지금 진행을 하고 있습니다.

담당교사2와 담당교사3은 학교에서 다양한 프로그램을 진행하고 있고, 외부에서 박람회 행사를 알리는 공문이 오면 학생에게 안내한다고 했다. 그러나 담당교사3은 학생의 “호응도가 별로 좋지 않다”고 했다. 적극적인 학생들은 각자 다른

걸 준비하고 있고, 그렇지 않은 학생들의 호응은 끌어내기 어렵기 때문이라는 것이다. 진학률이 높은 학교에서 근무하는 담당교사2도 취업을 희망하는 학생이 줄고 있어 학교에서 마련하는 행사를 안내해도 일부 관심 있는 학생들에게만 의미가 있다는 것이다.

졸업4) (현장 견학, 박람회, 체험활동, 전공 분야 멘토링 등은?) 없어요. 1도 없어요.

졸업6) 부서관에 대한 동아리가 있을 거고, 대기업에 관련된... 근데 꼭 대기업이 아니고, 공무원이 아니고, 부서관이 아니고 벤처기업이나 이런 회사를 꿈꾸는 아이들도 있을 거 아니에요. 뭔가 좀 다양한 그런 동아리들이 많이 만들어졌으면 좋겠고, 거기에 대해서 지원을 좀 해줬으면 좋겠어요.

담당교사2와 담당교사3의 설명과 달리 졸업4는 교내외 경험에 대해 “1도 없어요”라고 했고, 졸업6은 다양한 지원이 없어 아쉽다고 해 학교마다 편차가 크고, 학생들이 원하는 지원과도 괴리가 있었다.

교사와 학생의 생각에 차이가 있는 것은 앞서 살펴본 것처럼 제도 운영과정에서 학생의 의사가 반영되는 통로가 충분하게 마련되어 있지 않은 구조, 학교에서 마련한 활동이 있어도 참여자를 선발하는 과정에서 학생에게 골고루 기회가 돌아가지 않은 이유 등을 짐작해 볼 수 있다. 무엇보다 학교 대부분에서 3학년 2학기 산업체 채용형 현장실습에만 집중해 운영하기 때문에 학교에서 다양한 실습 기회를 만나기 어려웠던 것으로 이해할 수 있다.

담당교사3) ‘한 달 동안 우리 애들은 일 시키면 안 돼요, 한 달 동안 교육만 해야 돼요.’ 이런 건 사실 업체에서도 받아들이기 어렵거든요. 그런 것들을 좀 교육계 내에서 좀만 들어보면 어떻게 하는 게 지금 저의 생각입니다. (중략) 인력도 그렇고, 시간도 그렇고, 예산도 그렇고... 이런 것들이 뭔가 교육부나 교육청에서 그런 것들에 관심을 갖고 한다면 좀 진행이 될 것 같은데, ‘그냥 단위학교 내에서 너희들이 회의를 해 봐라’ 그러면, 지금 현재도 좀 힘겹게 돌아가고 있다 보니까 좀 그러지 않을까...

담당교사3은 현장실습을 기업에 맡겨둘 것이 아니라 교육부와 교육청에서 관심을 두고 책임 있게 진행해야 한다고 했다. 현재의 ‘학습중심 현장실습’은 업체에서도 받아들이기 어려운 제도라는 생각에서다. 오랫동안 굳어진 관행처럼 부족한 인

력을 채우기 위해 학생을 받는 기업에게 “한 달 동안 우리 애들은 일 시키면 안 돼요”라고 말하는 건 상당히 비현실적이라고 했다. 현재와 같이 학생의 학습을 담당할 여력도 없고 준비도 안 되어있는 기업에 학생을 보내라고 단위학교를 몰아붙여서는 현장실습제도의 변화를 기대하기 어렵다는 것이다.

관계기관1) 예를 들면 아이들은 현장실습이라고 나가면 불가피하게 소위 잡일부터 할 수밖에 없어요. 옆에서 사수가 아무리 옆에서 붙어서 가르쳐줘도 바로 숙련된 걸 할 수는 없거든요. 숙련된 걸 할 수는 없는데... 근데 지금 충분히 학교에서는 학교 실험 실습 기자재는 어느 정도 다 갖춰져 있고, 환경도 좋고, 그리고 앞서 말씀드린 그 산업 현장 교사라든지 그 멘토들의 도움을 받아서, 오히려 프로젝트 같은 거를 할 수 있는 여건이 좋은 거죠. 학교가.

관계기관1은 더 나아가 학교에서 현장실습을 할 수 있는 여건이 충분히 갖춰져 있다고 판단했다. “학교 실험 실습 기자재는 어느 정도 다 갖춰져 있어” 산업 현장 교사나 멘토의 도움을 받아 학교에서 프로젝트를 운영할 수 있다는 것이다. 학교에서 다양한 실습이 가능한데 “소위 잡일부터 할 수밖에 없는” 기업에 내보려고만 하는 현실을 답답해했다.

현직교사1) 현장실습을 통하지 않고서는 취업을 할 수 없는 구조가 돼 있다는 게 가장 우리에게 과제가 아닌가... 실습을 통해서만 취업이 가능하다 보니까 희망했던 아이들한테 그걸 매칭 시켜주려고 선생님들의 과도한 편법이 요구가 되고... (중략) 이 단일 루트로 가는 우리의 취업 라인, 꼭 실습을 거치지 않고서는 아이들이 좀 우리가 보낼 만한 좋은 자리에 갈 수 없는 이런 구조, 이런 것들이 좀 바뀌어야 하는 게 가장 큰 문제가 아닌가라는...

현직교사1은 “현장실습을 통하지 않고서는 취업을 할 수 없는 구조”를 바꾸는 게 과제라고 얘기했다. 학교에서 현장실습을 기업에만 맡긴 이유는 특성화고 학생의 다양한 취업 경로를 마련하려는 노력이 없었기 때문이라고 생각했다. 현장실습을 통한 취업이라는 “단일 루트”로만 해결하려 했기 때문에 여러 문제만 발생시키고 있다는 인식이었다.

담당교사1) 지금 저희 현장실습 나간 애들 중에 ‘전 너무 좋아요. 여기서’ 이런 아이가 있어요. 그래서 ‘뭐가 좋아?’ 그랬더니 ‘저는 여기서 경력 쌓아가지고요, 선취업 후진학으로 저 이쪽 관련 과 갈 거예요.’ 이렇게 생각하는 애들이 있거든요. 그런 거

보면은 현장실습제도라는 거는 몇 명에게는 좋겠지만, 또 몇 명에게는 정말 자존감 떨어뜨리거나 자존심을 꺾는 기회가... (중략) 현장실습은 학교에서 하고, 취업은 고용노동부나 취업지원센터로 가고. 그럼 더 좋죠.

담당교사1도 “현장실습은 학교에서 하고, 취업은 고용노동부나 취업지원센터로” 가길 희망했다. 학교에서 할 수 있는 역할에 집중해야 하는데, 과도하게 취업 업무에 집중해야 현실이 버겁다고 했다. 현행 현장실습제도에서는 졸업 전 원하는 기업에 취업한 “몇 명에만 좋은” 제도지 학생들에게 골고루 기회가 돌아가지 않는다고도 생각했다. 학생들이 원하는 실습을 다양하게 할 수 있으려면, 실습은 학교에서 책임 있게 운영하고, 취업은 고용노동부나 취업지원센터에서 책임지는 것이 좋다는 생각이었다.

(2) 취업지원제도 경험과 변화에 대한 기대

특성화고의 취업지원제도는 현장실습제도로 수렴되기 때문에 현장실습제도와 취업지원제도를 구분하기는 어려웠다. 정부는 중앙·시도 취업지원센터를 운영해 다양한 현장실습과 고졸 취업 정보를 제공하는 총괄적인 역할을 강화하고, ‘고졸만JOB’ 플랫폼 인지도를 높여 정보를 제공한다고 밝히고 있다. 취업지원관 인력을 보강하고 취업전문교사의 업무를 줄이기 위한 대책도 발표했다. 발표 내용을 기반으로 학생들에게 관련 제도의 인지 여부를 묻고, 학교 안팎에서 경험한 취업지원제도에 대한 경험을 들었다.

면접조사 결과 학생들은 정부에서 마련해 운영하는 제도 중 취업지원관 제도에 대한 인지도는 높았으나 다른 제도에 대해서는 인지도가 매우 낮았고, 활용 경험 또한 매우 미비한 것을 알 수 있었다.

① 취업지원제도 경험 : “도움이 되는 건 선배와의 대화”

취업지원제도 경험에 대해 졸업생은 오래전 경험이라 기억이 희미하다고 말하거나 정부 정책에 대해 인지하지 못한 경우가 많았다. 그러나 취업 후 정부 지원금으로 받은 ‘내일 채용 공제’에 관한 경험을 얘기하는 졸업생은 많았다.

졸업6) 그 회사에 졸업하고서도 다닐 수 있었던 이유는 내일 채용 공제. 이제 2년제, 3년제, 이런 게 있는데 아무튼 그것 때문에 좀 다니고 있는 것 같아요.

졸업3) 그걸 하려고 그래도 최대한 조금은 더 다니는 사람들 많이 봤어요. 그리고 그 500만 원 타자마자 그만두는 언니도 많고….

‘내일 채용 공제’는 2년, 3년 재직 기간에 따라 지원금이 달라지는데, 졸업 후 계속 근무하는 요인이 되고 있었다. 졸업을 앞두고 있는 재학생의 경우에도 취업 지원 정책에 대한 인지도와 활용도가 낮았다.

재학1) (취업지원관 알아요?) 네. (취업지원센터는 들어본 적 있어요?) 아니요. (그럼 현장실습 부당대우 신고 센터는요?) 아니요. (고졸만JOB 플랫폼 이런 게 있다는데 들어봤어요?) 네, 그건.

재학10) (고졸만JOB 플랫폼이라고 들어보셨어요?) 아니요. (현장실습 부당대우 신고센터는요?) 그것도 딱히 안 들어본… (취업지원센터라는 건 들어보셨어요?) 그냥 그것도 저는 들어본 적이 없어요. (그럼, 취업지원관은요?) 그거는 학교에 취업지원관님이 계시고, 그거 관련해서 선생님들도 계신데….

재학8) 옆에서 이렇게 자기소개서 쓸 때도 ‘이런 점이 너는 좋은 점이 있으니까 이걸 써보는 건 어때?’ 이런 식으로….

재학4) 취업처를 우리가 직접 다 찾아봐야 하는데 플랫폼이 있다면 좋을 것 같아요.

재학1과 재학10 등 많은 학생이 취업지원관에 대해서는 인지하고 있었고, 재학8처럼 면접과 자기소개서를 쓸 때 구체적인 도움을 받았다고 했다. 재학4는 취업처를 찾을 때 기업정보를 하나하나 찾아봐야 하는데 “플랫폼이 있다면 좋을 것” 같다고 답해 ‘고졸만JOB’ 플랫폼을 인지하지 못하고 있음을 알 수 있었다.

학생들은 정부에서 운영하는 제도를 활용하기보다 각자 필요한 취업 정보를 얻고 있었다. 학생들이 도움을 많이 받았다고 꼽은 것은 “갓 졸업한 선배들 이야기”였다.

졸업3) 아, 그 전 선배들이, 진짜 갓 졸업한 선배들 이야기 듣는 그런 게 조금 더 좋았어요. 그 학교에서 취업해 가지고 1년 넘게 다니는 선배들, 그런 선배들.

졸업7) 강연, 되게 많이 했는데 엄청 많이 했어요. 진짜 유튜버 분들도 오시고 대사관도 오셨던 적도 있으시고. 진짜 많은데, 사실 기억에 남는 건, 근데 제일 많이 도움이 되는 건 선배와의 대화.

졸업3은 학교 다닐 때 가장 도움이 되었던 경험으로 갓 졸업한 선배들의 이야기를 들었던 것을 얘기 했다. “학교에서 취업해 가지고 1년 넘게 다니는 선배들”의 얘기가 자신이 곧 도달할 수 있는 미래 같고 가장 현실적인 이야기로 들려 귀담아 듣게 됐다고 했다. 졸업7도 “유튜버 분들과 오시고, 대사관도 오셨”지만 “제일 많이 도움이 되는 건 선배와의 대화”라고 했다. 유명세나 출중한 역량으로 성공한 사례보다 자신이 다니는 학교를 졸업하고 취업한 선배의 조언이 가장 도움이 된다는 얘기였다.

졸업3과 졸업7처럼 학교에서 마련한 행사와 프로그램에 참여하면서 그 중 도움이 됐던 경험을 이야기하는 경우가 있었지만, 재학1, 재학11처럼 학교 지원이 너무 없어서 아쉬웠다는 이야기도 있었다.

재학1) 일단 저희가 좀 지원이 없어요. (기업에서?) 아니요. 아니요. 저희 학교에서요. 지원 취업에 관한 거는 외부에서 오시는 건 많은데 저희에 관해서는 지원이 좀….

재학1은 외부에서 오는 프로그램은 많은데 학교 자체로 학생에게 지원하는 것은 없다고 했다. 학생들이 취업 준비를 위해 동아리 활동이나 방과 후 활동을 할 때 지원이 없어 아쉬웠다고 했다. 자비로 활동을 하거나 저녁 늦게까지 남아 저녁 식사를 해결해야 할 때 부담이 됐다고 했다. 외부에서 오는 행사에 치중하기보다 학생들이 원하는 것을 지원해주면 좋겠다고 했다.

재학11) 기회는 주는데, 이제 뭐 하고 싶다고 말을 안 하면, 도움이 딱히 없는.

재학11도 학교에서 프로그램을 마련해 학생들에게 기회를 주긴 하지만 학생들이 원하는 것을 지원하는 것은 좀 미흡해서 아쉬워했다. 자신들이 어떤 걸 준비해야 할지 모르거나 어떤 지원을 받을 수 있는지도 몰라 원하는 바를 얘기하기 어려울 때도 있는데 그런 부분에 대해서는 “뭐 하고 싶다고 말을 안 하면, 도움이 딱히 없”다고 했다.

재학11과 비슷한 맥락에서 재학6은 진로를 정하지 못해 갈팡질팡하는 학생들을 위해 전체 학생에게 다양한 정보가 제공되면 좋겠다고 했다.

재학6) 약간 취업 희망하는 학생들한테 뭔가 이런 정보들을 진학을 희망하는 학생들한테 좀 알려줬으면 좋겠다. 더 자세히. 진학을 희망을 하고 있어도 취업을 하고 싶은 학생들

이 있을 것 같거든요. 왜냐하면, 이게 뭐 나 뭐 하지? 모르겠으니까 일단 대학이라도 가자, 하는 애들이 좀 많았을 것 같고, 자기가 만약 취업처가 나오면 이거 괜찮은데? 라고 생각을 하는 학생들이 있을 수도 있을 것 같아서, 학생들한테 자세히 알려주면 좋겠어요.

학교는 취업 수요를 조사해 취업을 희망하는 학생에게만 관련 정보를 주는데, 진학을 희망하는 학생에게도 취업 정보를 주면 좋겠다는 생각이다. 수요 조사 당시에는 진학을 한다고 했지만, 생각이 바뀔 수도 있지 않냐는 얘기였다. 학생에게 취업이나 진학이나 양자 택일하도록 묻는 대신 전체 학생에게 다양한 정보를 제공해 학생들이 생각의 방향을 정하는데 도움을 주면 좋겠다고도 했다.

졸업7> 이제 다른 과 같은 경우에는 3월인가, 제가 이제 전해 들었을 때도 계속 선생님이 취업 공고를 SNS 단체방에다가 알려주면, 이제 지원하고 그런 식으로 알고 있었어요.

졸업1> 실습으로 가는 거면 그래도 좀 나름 준비를 하고 가는 거잖아요. 근데 이제 아예 고등학교를 졸업하고 취업하는 애들도 몇 명 있었어요, 저희 친구들 중에서도. 그런 애들은 딱 자기가 어디를 가겠다 하면, 거기에 대해 이제 공부하고, 거기에 준비를 다 해서 가니까, 뭐가 필요한지 알고 가니까 그랬었던 것 같은데, 아무래도 실습으로 이어지는 거랑은 좀 다른 것 같아요. 그냥 고등학교, 그냥 바로 졸업하고 나서 취업하는 애들은 아무래도 더 혼자 따로 준비 해야 될 게 많지 않을까?

졸업7과 졸업1은 졸업하면 학교와 관계가 단절되지 않고 일정 기간 도움을 받으면 좋겠다고 했다. 졸업7은 졸업 전 취업이 확정되었지만 그렇지 못한 학생을 위해 지원이 필요하다고 얘기했다. 진학자가 많아 취업 준비하는 친구들이 혼자서 알아보는 경우가 많았는데, 다른 과는 졸업 후 3월에도 계속 SNS 단체방을 유지해 정보를 제공하고 있어 좋아 보였다고 했다. 졸업1의 경우에도 졸업 후 “혼자 따로 준비해야”하는 친구들을 위한 지원이 필요하다고 했다.

학생들은 재학 중 받은 취업지원제도에 아쉬움이 크지만 졸업7과 졸업1의 말처럼 졸업 후 학교의 지원을 받지 못하는 상황을 매우 불안하게 받아들이고 있었다. 재학 중 학교에 의지해 취업을 준비하는 것처럼 졸업 후에도 학교가 지원을 끊지 않고 일정 기간 도움을 주길 바라고 있었다.

② 취업지원제도 변화에 대한 기대 : “이거 말고도 다른 길이 있어야…”

면접 참여자의 취업지원제도에 대한 인지도와 활용도가 낮아 제도 변화에 대한 의견은 많지 않았지만, “다른 길”에 대한 기회가 많이 있기를 희망하고 있었다.

재학2) 의지가 있으면 일자리를 연결해 줄 수 있으면 좋겠어요. 확실한 취업이 될 수 있게 도와주는 게 있었으면 좋겠어요.

재학7) 그런데 그렇게 하겠다는 애들이 있는데 창업 준비는 지원 안 해줘요.

재학9) 저는 약간... 저희 학교의 대부분이 생각이 없어요. 그냥 대학이든 취업이든 (뚜렷한 게 없다는 거죠?) 네, 그냥 그냥 스무살 되면 돈 없으면 아르바이트 해야지, 이런 친구들이 되게 많아서... 근데 개네들이 제가 봤을 때 그래도 조금이라도 뭔가 하고 싶어 하는 애들은 서비스업 쪽에 관심이 좀 있는데, 학교에서라기보다는 교육청에서, 디자인과인데 서비스업으로 취업을 못해요. 그 문제 때문에 애들이 그냥 놔버리거든요. 디자인과에서 디자인에 흥미가 없고 디자인에 재능이 없으니까 안 하려고 하잖아요. 근데 이거 말고 다른 길이 있어야 되는데 그냥...

재학2, 재학7, 재학9는 취업을 원하는 학생에게는 “확실한 취업이 될 수 있게”, 창업을 원하는 학생에게는 창업 준비 지원을, 진로를 바꿔 취업을 원하는 학생들에게 “다른 길”을 지원해야 한다고 얘기했다. 학생들이 원하는 진로는 다양한데 그에 맞는 지원이 부족하다는 이야기였다.

졸업6) 1학년 때는 이제 자격증 1 2학년 때는 무조건 자격증을 해야 되니까 막 방과후 하고, 그러면 보통 6시 7시에 끝나는데 그러니까 자격증을 위해서 계속 달려가는 거예요. 이 대회 봉사도 해야 되고, 생기부를 어쨌든 채워야 되는 입장이다보니까. 그러니까 저는 좀 밖에서 있는 활동이 좀 많았으면 좋겠어요. 선생님들은 좀 번거로우시겠지만 그래도 좀 애들이. 뭔가 좀 다양한 그런 동아리들이 많이 만들어졌으면 좋겠고, 거기에 대해서 지원을 좀 해줬으면 좋겠어요. 어쨌든 학생들은 돈이 없기 때문에 그런 지원을 좀 학교에서 좀 해줘서 좀 밖으로 많이 나가서 이 아이들이 할 수, 하고 싶은 그런 걸 좀 더 밖에 나가서 배울 그런 것도 굉장히 많잖아요. 나가면 진짜 엄청 많아요. 그런 박람회라든지 많더라고요. 저도 몰랐어요. 그렇게 박람회를 많이 열고 홍보를 많이 하는데도 전혀 모르면서 살았어요.

졸업6은 재학 중 1, 2학년 때는 자격증을 따느라, 생활기록부를 채우느라 밤늦게까지 학교에서 시간을 보내고, 3학년 1학기에는 취업할지 진학할지 정해 부라

부라 취업 준비를 하느라 시간을 보냈다고 했다. 원하는 부서관 준비를 위해 시간을 많이 쏟았는데 원하는 결과를 얻지 못했고, 졸업을 3주 앞둔 때에 취업해 3년째 현재 직장에 다니고 있다. 학교 다닐 때를 뒤돌아보면 다양한 경험을 하지 못한 게 후회가 많이 된다고 했다. 고등학교 졸업 후 취업하는 자신과 같은 학생들은 고등학교 3년이 사회적 지원을 기대할 수 있는 마지막 시기처럼 생각되기 때문이다. 학생 개개인에게 관심을 두고, 진로 탐색과 계획을 다양하게 지원한다면 이런 후회가 덜 할 것 같다고 했다. 특성화고를 선택한 학생들이 학교 다니는 동안 학교 밖 세계를 많이 경험하고 지지받으며 성장할 기회가 많았으면 좋겠다고 했다.

3. 소결 및 시사점

지금까지 재학생과 졸업생의 경험을 중심으로 현장실습 운영과 현장실습생 권리보장 실태를 살펴봤다. 면접조사 결과 주요했던 몇 가지 내용과 시사점을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 현장실습제도의 교육적 효과에 대한 근본적인 성찰과 변화가 필요하다.

현장실습의 의미에 대해 이해당사자들은 “그냥 학생 때 취업한다 정도”, “말이 학습이지 취업 준비”라고 생각하고 있어 ‘학습’보다는 ‘취업’이라는 인식이 강했다. 2018년 ‘학습중심 현장실습’ 시행 이후 교육부는 ‘학습’을 강조해 왔다. 그러나 제도 이해당사자들의 인식이 제도 시행 이전과 크게 다르지 않다는 점에서 실태를 심각하게 받아들일 필요가 있다.

이와 같은 결과는 그간 교과과정에 충실하게 운영하려는 노력보다 학생을 산업체에 파견하는 형태의 현장실습에 매몰되었기 때문으로 이해할 수 있다. 특히, 올해 도입한 채용약정형 직무교육과정은 교사들 사이에서 “직업교육을 무시하는 것 같다”, “학원에다 왜 교육을 시키러 보내냐”고 성토했 정도로 교육적 목적을 크게 벗어나 있었다. 채용약정형 직무교육과정에서 배우는 내용이 현재 특성화고 교육과정에 포함되어 있는데 굳이 외부 교육기관과 학원 등으로 보내 교육할 이유가 없다는 것이다. 또한, 안전 문제를 확신할 수 없는 반도체 제조업에 보내 단순 반복 업무를 익히고, 판매직 양성이 목적인 기업에 보내 단순 서비스 업무를 익히는

것은 교육부가 강조하는 ‘학습중심’에도 역행한다는 점에서 문제였다.

기업의 ‘학습’ 역할과 책임을 강화하기 위해 기업현장교사 제도를 도입했으나 학생들은 “웬만해서는 혼자서” 작업한다고 답하는 경우가 많았다. 이는 제도 운영에 소홀한 개별 사례로 이해할 수도 있으나, 기업현장교사 제도가 실질적으로 운영되기 어려운 조건을 간과한 채 제도가 도입되었기 때문으로 이해하는 것이 타당하다. 현장실습을 “취업”으로 인식하고, “학생 데리고 와서 빨리 자기 파트에 맞게끔 돌리는 게 중요한” 기업에서 학습이 이뤄지기를 기대하는 것은 요원해 보였기 때문이다.

교육부는 표면적으로는 ‘학습중심’을 강조하고 있지만, 현행 현장실습제도가 취업에 도움이 된다는 막연한 기대로 채용 가능성에만 무게를 두지 않았는지 성찰할 필요가 있다. 또한, 교육과정으로 운영하는 현장실습이 그 목적에 충실할 수 있도록 대안을 마련할 필요가 있다.

둘째, 특성화고 교육과정이 학생의 학습권을 충분히 보장하고 있는지 살펴 보완할 필요가 있다.

특성화고는 고교교육의 목표에서 제시하는 인문적 소양과 민주 시민 의식 함양에 충실하고, 그 바탕에서 특수한 목적인 산업 전문 분야 인재 양성을 목표로 삼고 있다. 그러나 면접조사 결과 확인한 것은 특성화고 교육과정이 심각하게 균형을 잃은 채 운영되고 있다는 점이다. 그 결과는 학생의 학습권 침해로 나타났다. 학생의 학습권 침해 실태는 특성화고의 정체성을 심각하게 흔드는 교육환경의 변화와 교육과정 운영 실태에서 구체적으로 확인할 수 있었다.

매년 미달사태가 벌어질 정도로 특성화고는 생존의 문제에 직면해 있었다. 특성화고 교문에 ‘대학 합격’ 현수막이 나붙고, “여기는 인문계야”라고 할 정도로 진학률이 취업률을 앞서고, 지역과 계열 편차는 다소 있으나 학과 개편과 교명 변경이 자주 일어나는 현실에서 교육환경의 변화를 느낄 수 있었다. 이와 같은 변화는 특성화고의 정체성을 흔들고, 학교 교육과정을 불안정하게 운영하는 원인이 되고 있었다.

현장실습에 참여하는 학생의 학습권 침해 실태는 좀 더 직접적이고 심각했다. 특성화고의 교육과정은 보통교과와 전문교과, 창의적 체험활동으로 운영하고, 이 중 전문교과의 45~50%는 3학년에 배치되고 있었다. 따라서 3학년 때 현장실습에 참여하는 학생은 전공 심화 과목을 못 듣게 되어 수업 결손이 생겼다. 학교 대

부분은 수업 결손을 방지하거나 유인물을 나눠주는 것으로 대신할 뿐 수업 결손 문제를 해소하기 위한 여타의 노력은 찾기 어려웠다. 그 결과 학생들은 전공심화 과정을 제대로 배우지 못한 채 졸업했다.

특성화고 학생 중 다수는 학습 결핍이 누적된 채 입학했고, 특성화고 교육과정을 이수하는 과정에서 더 심화하거나 소외되는 과정을 겪고 있었다. 면접 참여자 중에는 “초등학교 때부터 약간 수학을 냈어요”라고 말하고, “공부를 그렇게 잘하지는 못해서” 특성화고에 진학했다는 학생이 많았다. 학습에 대한 자신감 하락과 결핍은 진학 동기 중 많은 부분을 차지했지만, 진학 후 회복되는 경우를 확인하기 어려웠다. 학생들의 학습 결핍을 해소하려는 노력을 찾기는 어려웠지만, 학생의 수업 동기부여를 위해 자격증 취득 목적의 수업을 운영하거나 수업의 양을 줄이고 난이도를 낮추는 방식으로 우회하는 현실은 쉽게 만날 수 있었다.

특히, “수업 자체가 아예 자격증 따는 수업을” 한다고 해 거의 모든 학교의 교육과정이 자격증 취득과정에 잠식된 형국이었다. 특정 자격증을 취득하는 것으로 3학년 교육과정을 채우는 학교도 있었다. 자격증 취득 위주 수업을 탈피하려면 우선, 전공 분야에서 어떤 자격이 필수로 요구되는지, 취업을 목표로 하는 학생들의 진로와 어떤 연관성이 있는지 등을 체계적으로 살펴 기준을 마련할 필요가 있다.

이와 같은 불안정하고 변칙적인 교육과정 운영으로 인해 특성화고 학생들에게 중등단계 교육을 마치면 채울 것으로 기대되는 인문적 소양과 민주 시민 의식 함양 및 기초학습역량 소외 현상이 일어나는 것은 아닌지 깊이 살피고, 대안을 마련할 필요가 있다.

셋째, 현장실습생의 노동권 보장을 위한 관점의 전환과 법·제도 보완이 시급하다.

특성화고 학생은 현장실습 중 실습 조건과 권리보장에 대해 현장실습표준협약서에 정하고 채용 전환 후 노동조건은 근로계약서에 정하고 있었다. 그러나 학생들은 현장실습표준협약서에 정한 내용을 잘 기억하지 못할 정도로 형식적으로 작성하고 있음을 알 수 있었다. 또한, ‘학생’ 신분을 강조하면서 노동기본권 보장은 되려 소홀히 하고 있으며, 근로계약서를 작성한 이후의 노동조건에 대해서는 점검조차 제대로 되지 않았다.

학교전담도무사 제도의 도입은 현장실습 전 기업을 점검해 안전한 실습환경을 확보하려는 노력이라는 점에서 일부 긍정적인 변화로 확인할 수 있었다. 그러나 아쉬운 점은 노동 안전점검 시스템을 작동해도 영세한 기업의 경우 노동 관계법의

적용 대상에서 제외되는 경우가 많아 실효성이 떨어진다는 점, 산업별 특성에 맞는 안전을 점검할 체크리스트나 학생의 발달과정에 따라 어떤 유해·위험 요인이 있는지를 점검할 기준이 미흡한 점이다. 또한, 노동 안전 분야에 전문적인 역량을 갖춘 학교전담노무사가 적어 점검 시스템이 고르게 작동하기 어렵고, 문제가 발견된 기업에 대해 선도기업 선정 취소 외에 실효성 있는 조치가 어려운 현실도 확인할 수 있었다.

학생들은 실습 전 노동 안전교육을 받지만, 온라인 교육과 집체 교육 위주였고, 내용 또한 전공이나 산업별 특성에 맞는 실질적인 교육과는 거리가 멀었다. 현장 실습 중 보호 장구 지급이나 예방 조치가 미흡한 현실도 확인할 수 있었다. 한 학생은 페인트칠 업무를 할 때 “그냥 목장갑”만 끼고 일한다고 했다. 제도 시행 이후 기업이 ‘안전’을 강조하고 있다고 하지만 노동재해 경험에 대해 “많이 다쳤죠. 베이고 찢리고”라고 대수롭지 않게 말하는 학생에게서 그 실효성을 체감하기는 어려웠다.

특히, 현장실습생의 노동권을 보장하는 수준이 미흡한 점은 실질적인 운영과 법·제도 보완 내용의 불일치에서 확인할 수 있었다. ‘학습중심 현장실습’ 제도는 ‘학생’ 신분을 명확히 하고, 기업은 학생에게 단순반복 업무가 아닌 ‘학습’을 시키고, 이에 대해 임금이 아닌 ‘현장실습 수당’을 지급하도록 설계하고 있으나, 학생들이 경험한 현장실습 내용을 실질적으로 따지면 노동관계법상 ‘노동자’로 볼 수 있는 여지가 다분했다. 제도와 실질 운영의 괴리로 인해 학생은 학습권도 노동권도 충분히 보장받지 못하고 있었다.

그간 반복해온 ‘학생이냐, 노동자냐’라는 이분법적인 접근은 현장실습생을 권리의 사각지대로 모는 결과를 낳고 있다. 이에 ‘학생이냐, 노동자냐’라는 신분 구분에 집중할 것이 아니라 관점의 전환을 통해 노동관련법·제도를 보완할 필요가 있다. 청소년은 현장실습, 현장 견학, 체험활동, 캠프 등 어떤 형태의 활동 중에도 학습권과 안전·생명권, 노동권 등 기본권을 충분히 누릴 수 있어야 한다는 관점으로 접근할 필요가 있다.

이와 함께 현장실습제도를 운영할 때 ‘학생’ 신분을 강조하면서 고용노동부의 책무성은 간과한 것은 아닌지 돌아볼 필요가 있다. 현장실습 중 학생의 안전을 강조하고 있지만, 산업체 관리·감독의 권한이 없는 교사와 노무사의 역할 비중을 높일 뿐, 고용노동부의 역할은 축소되고 있는 것은 아닌지 우려되는 부분이 많았다.

「직업교육훈련촉진법」상 침해된 권리의 구제 절차는 교육부와 고용노동부에 분산되어있어 매우 복잡하고 실효성이 떨어졌고, 현장실습 중 노동권을 침해당한 경우에도 ‘학생’ 신분을 내세워 권리 구제에 나서기 어렵게 하는 사례가 있었기 때문이다.

넷째, 현장실습 중 학생의 신체적·정신적 건강과 함께 사회적 관계에서 비롯하는 건강 문제를 중요하게 살필 필요가 있다.

학생들은 1시간이 넘는 원거리 출퇴근과 기숙사 생활, 하루 1시간 실습시간 연장 등으로 인한 장시간 노동 탓에 신체적 피로감을 호소했다. 특히, 청소년에게 우호적이지 않은 조직문화와 학력 차별 등으로 인해 신체적·정신적으로 안녕하지 못했다.

“너 어디 대학 나왔어?”하고 아무렇지 않게 묻는 대학 중심 사회에서 특성화고를 바라보는 사회적 시선을 의식해야 하고, “고졸이 해봤자”라며 무시당한 경험에서 학생들은 자신감을 잃고 사회적 관계를 맺는 데 어려움을 겪고 있었다. 실습 과정에서 겪는 고졸 학력 차별 경험은 선취업 후진학 과정을 고민하는 동기가 되었고, 혼자 할 수 있는 운전업무를 계획하거나 창업으로 방향을 잡는 사례에서 진로를 고민할 때도 영향을 끼치고 있었다.

따라서 현장실습 중 학생의 건강 문제를 살필 때 신체적·정신적 건강과 함께 학력 차별로 훼손되는 사회적 관계에서 비롯하는 건강 문제도 면밀하게 살필 필요가 있다.

다섯째, 학생에게 영향을 미치는 현장실습제도 정책 결정 과정에 실질적인 참여가 보장되고, 실습 중 알 권리가 충족되기 위한 대책 마련이 필요하다.

「직업계고 현장실습 운영 공통 매뉴얼」에는 올해부터 학교 현장실습운영위원회를 구성할 때 학생대표를 포함하도록 정했다. 올해 마련된 방침이어서 실질적인 참여 여부는 향후 모니터가 필요해 보였다. 또한, 3개 시도교육청 현장실습 관련 조례에도 학교 현장실습운영위원회 구성에 학생대표를 포함하도록 정하고 있으나 실질적인 내용은 확인하지 못했다. 이 외 제도적으로 학생의 참여를 보장하는 사례는 찾아보기 어려웠다.

학생은 실습 참여 여부를 선택할 수 있으나, 취업을 원하는 학생은 당연하게 참여해야 하는 것으로 인식하고 있었고, 원하는 현장실습을 선택해 참여하는 것은 어려운 조건이었다. 무엇보다 “성적이 낮고 뭔가 선택의 여지가 없는 학생들을 위

해” 기회를 넓힐 방법이 필요했다. 학교도 기업도 학생에게 강조하는 것은 ‘성실성’이었다. 이 기준에 따른 ‘선별과정’에서 탈락한 소위 “출석률이랑 그런 게 별로 안 좋고 그런” 학생은 참여 기회조차 얻을 수가 없었다. 현장실습 중 복귀한 학생도 다시 현장실습 기회를 얻기 어려워 아르바이트 노동을 하며 졸업 전까지 시간을 보내거나 진학으로 진로를 바꾸는 일도 있었다.

학생들은 현장실습 전 기업에 대한 정보와 현장실습 운영 관련 정보를 취업담당교사와 취업지원관에게 얻거나 개인적으로 탐색하고 있었다. 공개되는 기업 정보가 제한적인 문제와 함께 정보 접근권을 보장하는 체계적인 시스템이 없는 문제로 취업담당교사나 취업지원관, 담임 등의 개인적 역량에 과의존하고 있었다.

실습 전 교육과 기업 배치 후 의무 교육도 혼자서 영상으로 대체하거나 16시간 교육을 40분으로 압축하는 등 형식적으로 이뤄지는 경우가 많아 알 권리 보장 수준이 대체로 낮았다.

여섯째, 학교 안팎에 청소년이 원하는 진로를 탐색하고 취업을 원하는 이들을 지원하는 제도가 매우 미흡해 이에 대한 대책 마련이 필요하다.

학생들은 특성화고에 진학할 때 충분한 정보가 없거나 왜곡된 정보를 바탕으로 혼자서 결정한 경우가 많았다. 재학 중에도 소수의 ‘성공적인’ 취업 사례와 불충분한 정보를 바탕으로 진로 결정을 하고 있었다. 실습과 졸업 후 진로는 매우 다양하게 답했으나 진로 탐색 과정에서 도움을 받을 사람이나 제도 지원이 부족했다.

학생들은 도움을 받은 프로그램에 대해 “선배들과의 대화”를 꼽았다. 학교에서 마련하는 진로 지원과 취업 지원 프로그램이 학생들에게 실질적인 도움이 되지 않는 이유는 취업 경로가 현장실습제도로 수렴하고, 학생들이 원하는 내용을 듣고 지원하기보다 일방적으로 마련하는 과정에서 비롯하는 것으로 파악했다. 학생들은 특성화고에 입학했지만, 취업, 창업, 취업에서 진학 혹은 진학에서 취업 전환 등 1~3학년 동안 “다른 길”을 고민하는 학생들에게 그에 맞는 기회가 열려 있지 않은 점과 지원이 부족한 점을 매우 아쉬워했다.

특히 졸업 후에는 학교의 지원조차도 급격하게 단절된다는 불안이 취업을 원하는 학생의 현장실습 의존도를 높이는 원인이 되고 있었다. 따라서, 관련 제도를 만들 때는 학교 안팎의 지원체계가 급격하게 단절되지 않도록 세심하게 살펴 촘촘하게 마련할 필요가 있다.

VI

대학 비진학 청소년 취업지원제도 사례 분석

- 01 정부의 대학 비진학 청소년 취업 정책 검토

- 02 고졸취업 지원 프로그램 사례 검토

- 03 대학 비진학 청소년 취업지원 관련 법령 검토

- 04 소결

VI. 대학 비진학 청소년 취업지원제도 사례 분석

1. 정부의 대학 비진학 청소년 취업 정책 검토

1) 각 정부의 고졸 취업 정책 검토

역대 정부의 대학 비진학 청소년(고졸자) 취업에 대한 관심은 90년대 후반 외환 위기 이후 시작된 것으로 보인다. 김대중 정부 시기에는 외환위기로 인해 증가한 전체 실업규모를 줄이려는 노력과 함께 실업자 유형을 구분하는 형태의 대책을 추진하였다. 그러나 당시까지는 청소년실업자(만 15~24세)의 범주에서 주로 대졸 미취업자에 대한 지원제도를 마련하였고 고졸자의 실업대책을 따로 마련하였다고 보기는 어렵다(노동부, 2003).

〈표 VI-1〉 고졸취업 관련 주요 추진방안

| 연도 | 추진방안 | 정부 구분 |
|-----------|--|--------|
| 2001 | 실업교육 육성 방안 | 김대중 정부 |
| 2005 | 직업교육체제 혁신 방안 | 노무현 정부 |
| 2007 | 직업교육체제 혁신 방안 | |
| 2008 | 한국형 마이스터고 육성 계획 | 이명박 정부 |
| 2010 | 고등학교 직업교육 선진화 방안 | |
| 2011 | 현장중심 진로교육 활성화 방안 | |
| 2012 | 선취업-후진학 및 열린 고용 강화 방안 | |
| 2014 | 고졸취업 활성화 방안 | 박근혜 정부 |
| 2015 | 산학 일체형 도제학교 선정 방안 | |
| 2015~2017 | 국가 직무능력표준(NCS) 활용 지원 및 취업 성공 패키지 참여 확대 | 문재인 정부 |
| 2019 | 고졸취업 활성화 방안 | |
| 2020 | 직업계고 지원 및 취업 활성화 방안 | |

자료 : 교육부 공식블로그(2012), 조희경 외(2017), 각 자료를 정리

노무현 정부에 들어서서는 외환위기 이후에도 ‘고용 없는 성장’으로 장기화된 실업이 문제로 부각되었다. 고졸 취업에 대한 정부차원의 대책은 이 시기에 마련되었는데 정부는 2005년에 ‘고졸이하 청년층 고용촉진대책 T/F’를 발족시키며 본격적인 논의를 하였다. 그 결과 2006년에 당정공동특별위원회에서 「고졸이하 청년층 고용촉진대책」을 발표하게 되었고, 그 주요 내용으로는 미취업기간(유휴기간)이 장기화되지 않도록 조속히 근로의욕을 부양할 수 있는 방안, 자신의 적성과 능력에 맞는 직업·직장을 선택할 수 있는 안목과 능력의 함양이라는 목표를 제시했다. 대책의 주된 내용으로는 취업지원시스템 구축, 실업계 고교 취업경쟁력 제고, 비진학청소년 및 (고교)중도탈락자에 대한 지원, 청년층의 중소기업에 입직유도 강화 등이었다. 한편 산업체 파견형 현장실습을 취업이 보장된 경우와 3학년 2학기 교육과정 2/3 이상을 이수한 경우에만 허용하기로 한 ‘현장실습운영 정상화 방안’이 발표된 것도 이 시기이다.

〈표 VI-2〉 노무현 정부 고졸 이하 청년층 고용촉진대책(2006)

| 구분 | 추진대책 |
|-----------------------|---------------------------------------|
| 종합적인 취업지원 시스템 구축 | ① 취업전담창구 설치 운영 |
| | ② 「실업계고 취업지원을 위한 전담조직」 운영 |
| 실업계고교 취업경쟁력 제고 | ① 산업수요에 부응하는 「명문특성화고」 확대 |
| | ② 협약학과 사업 추진 |
| | ③ 공고·기업 연계맞춤형 인력양성 |
| 비진학청소년 및 중도탈락자에 대한 지원 | ① 일반계고 직업교육과정 운영 |
| | ② 고교 중도탈락자 직업훈련과정 이수 시 고졸자와 동등의 학력 인정 |
| 청년층의 중소기업에 입직유도 강화 | ① 중소기업 환경개선 지원 |
| | ② 중소기업에 대한 인식개선 노력 |
| | ③ 중소기업근로자에 대한 대학진학지원 등 |

자료 : 교육인적자원부 외(2006)

이명박 정부는 고졸자 취업과 관련해 이전 정부보다는 적극적인 행보를 보였는데, ‘고졸시대’를 주창하면서 특성화고 취업률 목표를 60%(2013년)로 잡기까지 하였다. 주요 정책을 살펴보면 2008년 산업수요 맞춤형 교육과정인 마이스터고를 도입하였다. 마이스터고는 독일의 전문 기능·기술자격의 최고 수준을 뜻하는 ‘마

이스터(meister)'에서 명칭을 가져온 것으로 교육과정 전면 자율화, 산업체 출신 교장 등 임용 확대, 다수의 우수 산업체와 산학협력 MOU 체결 등을 통해 산업현장의 수요에 부합하는 교육을 수행함으로써 취업률을 높이고자 했다(교육과학기술부, 2008). 2010년에는 고교 직업교육 선진화 방안을 발표하면서 모든 특성화고를 취업 중심 특성화고와 마이스터고로 재편을 추진하였다(교육과학기술부, 2010). 2011년에는 '학업·취업 병행 교육체제 구축 방안'을 마련하면서 마이스터고에 취업계약 입학제도와 취업인턴제(특성화고 포함) 시행, 취업과 동시에 입학하는 취업조건부 사내 대학 신설, 공공부문 고졸취업자 확대(채용 목표제) 등을 추진하였다(교육과학기술부, 2011). 2012년에 발표한 '선취업-후진학 및 열린고용 강화방안'에서는 후진학 선도대학에 대한 인센티브 제공, 중소기업 취업지원 및 일자리 매칭 강화, 한국 잡월드를 활용한 직업체험 기회 제공, 100명 이상 모든 중·고교에 진로교사 배치 등이 추진되었다(교육과학기술부 외, 2012).

〈표 VI-3〉 이명박 정부 고졸취업 주요 정책

| 발표년월 | 주요내용 |
|----------|--|
| 2008년 8월 | <ul style="list-style-type: none"> • 마이스터고 육성방안 발표 - 마이스터고 교육과정의 전면 자율화를 통해 산업수요 맞춤형으로 개편 - 산업체 출신 교장 및 산학겸임교원 임용 확대 - 다수의 우수산업체와 산학협력 MOU 체결 |
| 2010년 5월 | <ul style="list-style-type: none"> • 고교 직업교육 선진화방안 발표 - 모든 특성화고를 취업중심 특성화고와 마이스터고로 재편추진(시도별로 추진계획 수립) - 특별교부금 지원 방식에서 보통교부금 지원형태로 전환 (일반고 전환형, 취업중심 특성화고 유형, 취업중심 거점 특성화고 육성형) |
| 2011년 1월 | <ul style="list-style-type: none"> • 현장중심 직업교육 강화 - 마이스터고 취업계약 입학제도 도입 및 취업인턴제 시행 • 취업과 학업의 병행 여건 개선 - 취업과 동시에 입학하는 '취업조건부 사내대학' 신설 및 사내대학 입학조건 완화 (자사 및 협력업체뿐만 아니라 관련업종 직원에게 입학 허용) • 기업의 마이스터고·특성화고 졸업자 채용 확대 |
| 2012년 7월 | <ul style="list-style-type: none"> • 선취업-후진학 및 열린 고용 강화방안 발표 - 100명 이상 모든 중·고교에 진로교사 배치 추진 - 「교육기부」 및 한국 잡월드를 활용하여 학생들에게 다양한 직업체험 기회 제공 - 중소기업 취업 지원 및 일자리 매칭 강화 - 후진학 선도대학(10개교)에 대한 재직자에 대한 사이버 교육 시스템 구축 유도 - 재직자의 경력 및 직업 훈련 실적을 학점으로 인정하여 후진학 부담 경감 |

자료 : 조희경 외(2017)

박근혜 정부는 이명박 정부의 청년고용률 70% 달성 목표를 이어오며 고졸취업 정책을 추진하였다. 2014년 발표한 ‘고졸취업 활성화 방안’은 고용률 70% 달성과 능력중심사회 구현을 목표로 하고 있다. 활성화 방안에서는 고교 직업교육의 현장성 강화와 산학협력 활성화를 위해 스위스 도제식 직업교육 모델과 국가직무능력표준(NCS, national competency standards) 기반 교육과정을 전면적으로 도입·적용하고, 산-학-관 협력체계(SC, sector council)를 구축해 기업 등의 직업교육 참여를 확대하고자 했다. 이명박 정부에 이어 고졸취업을 위해 공무원 채용 직렬을 다양화하고 공공기관과 민간기업의 고졸채용을 활성화를 위해 인센티브 등을 지원하였다(관계부처 합동, 2014). 고졸취업 활성화 방안은 2015년에 산학 일체형 도제학교 선정계획으로 구체화되어 발표되었고(교육부·고용노동부, 2015) 2016년부터는 특성화고와 마이스터고에 NCS 기반 교육과정을 적용하기 시작했다.

〈표 VI-4〉 박근혜 정부 고졸취업 주요 정책

| 발표년월 | 주요내용 |
|------------|---|
| 2014. 10. | <ul style="list-style-type: none"> • 고졸취업 활성화 방안 발표 - 국가산업단지 인근의 특성화고를 중심으로 스위스 도제식 직업학교 확대 - 산-학-관 협력체계를 구축하여 특성화고·마이스터고 현장실습 및 취업 연계지원 - 중소기업 인식개선 홍보 강화 - 전공과 연계한 군 기술특기병 복무 후 관련 산업체로 취업 연계 지원 |
| 2015. 7~9. | <ul style="list-style-type: none"> • 산학일체형 도제학교 운영 확대 • 특성화고, 전문대, 직업훈련기관 등의 교육·훈련과정에 국가직무능력표준(NCS) 활용 지원으로 현장성 강화 • 선취업-후진학자를 위한 평생교육단과대학 육상사업 확대 |
| 2016. 10. | <ul style="list-style-type: none"> • 유관기관과 업무협약 체결을 통해 성장잠재력이 높은 중견기업에 고졸채용 확대 지원 • 기업의 고졸인재 채용 확대를 위한 대기업, 공공기업, 금융기관 및 경제단체 인사 담당자와의 간담회 지속 추진 • 매스컴 활용 홍보, 취업박람회개최, 현장체험 지원 등 고졸 인재의 가능성과 우수성 홍보 |
| 2017. 3. | <ul style="list-style-type: none"> • ‘위탁 직업교육을 확대하여 일반계고 재학생에게 ‘진로수정’의 기회 제공 • 제4차 산업혁명 대비 지능정보기술 분야, 서비스 직종 등을 적극 발굴 • 고교 2학년 대상 위탁 직업교육 확대 • 취업성공패키지 참여 확대를 통한 체계적 고용서비스 지원 |

자료 : 조희경 외(2017)

문재인 정부에서도 2019년 ‘고졸취업 활성화 방안’을 발표하였다. 2019년 활성화 방안에서는 고졸-대졸 임금격차, 고졸에 대한 부정적 인식, 소수 직업계고 외 다수 직업계고 소외, 양질의 고졸 일자리 부족 등을 문제로 인식하며 2022년 까지 직업계고 취업자 비율 60% 달성이라는 목표를 제시하였고, 이를 위해 취업 전 중등직업교육 강화, 취업 시 양질의 고졸 일자리 확대 및 취업지원 강화, 취업 후 사회적 자립 지원을 주요 과제로 삼았다. 취업지원과 직접적인 관계가 있는 과제로는 중앙취업지원센터 운영, 고교취업연계 장려금, 학력 제한이 있는 공공기관 이 고졸 채용 규제 혁신 등이 있다.

〈표 VI-5〉 문재인 정부 고졸취업 활성화 방안(2019)

| 구분 | 정책과제 | |
|--|---------------------------|--|
| 취업 전 / 중등직업교육 강화 | • 직업계고 체질개선 추진 | 4차산업혁명·미래유망학과 학교교육과정위원회 민간전문가 참여 |
| | • 학생 중심의 중등직업교육체계 구축 | 고교학점제 |
| | • 중등직업교육기회 실질적 보장 | 특성화고 직업과정 위탁교육 |
| | • 상생 협력하는 중등직업교육생태계 구축 | 지역산업 연계 직업계고 정부부처 연계 직업계고 |
| | • 중등교육혁신을 위한 인프라 구축 | 중등직업교육위원회 |
| 취업 시 / 양질의 고졸일자리 확대 및 취업지원 강화 | • 공공부문 고졸채용 확대 | 공무원 국가직 / 공무원 지방직 공공기관 고졸채용 할당제 |
| | • 기업의 고졸채용 확산을 위한 인센티브 확대 | 우수 고졸채용 기업 인증 (선취업-후진학 우수기업 포함) |
| | • 고졸취업 지원체계 강화 | 중앙취업지원센터 취업지원관 |
| 취업 후 / 고졸 취업 후 사회적 자립 지원 | • 자산형성 지원 확대 | 고교 취업연계 장려금 |
| | • 고졸 근로자역량 개발지원 기업 확대 | 중소기업 유급휴가 훈련 역량개발 지원 우수기업 인증 (선취업-후진학 우수기업 포함) |
| | • 고졸 재직자 대학진학 지원 | 학비지원 (고졸 후학습자 장학금) 후진학자 전담과정 조기취업형 계약학과 |

자료 : 조희경 외(2017)

정부는 다음 해인 2020년에 ‘2020 직업계고 지원 및 취업 활성화 방안’을 발표하였는데, 직업교육 혁신, 현장실습생의 안전·권익 강화, 기업참여 확대, 취업지원, Post-코로나19 대응력 강화 등의 내용이 담겨 있다. 그중 취업지원과 관계가 있는 과제로는 기업참여 확대와 취업지원을 들 수 있는데, 기업참여 확대 과제에는 청년 추가 고용 장려금 개선, 선취업-후학습 우수기업 인증 신설 및 확대, 고졸취업 우수기업 DB 서비스 등이 있고, 취업지원에는 기존과 같이 공무원·공공기관 채용 확대 등의 내용이 담겨 있다.

2) 각 정부의 고졸취업정책 평가

그간 정부의 고졸취업대책을 살펴보면 김대중 정부 때 유형별 실업 대책으로 청소년(만 15~24세)에 대한 대책을 실업대책 중 하나로 세웠으나 대졸 미취업자에 대한 대책이어서 고졸 미취업자에 대한 대책이라고 볼 수는 없었다. 노무현 정부에서 고졸 이하 청년층 고용촉진대책을 발표하며 사실상 처음으로 고졸취업 지원제도를 정부차원에서 설계하였다. 노무현 정부의 고졸취업 대책 특징은 전국 지방노동관서에 청년층 취업전담창구를 설치하고, 고졸 이하 비진학 청년층의 구인·구직 망인 ‘청소년 Work-net’⁶⁵⁾을 도입하는 등 고용 인프라 구축을 추진하였다. 현장실습 기업체 취업하면 2년간 병역을 연기하는 제도도 도입하였다.

이명박 정부와 박근혜 정부, 문재인 정부는 정부의 정책 기조는 다르지만 고졸 취업 정책에 있어서는 유사한 틀을 가지고 있었다. 현장중심의 직업교육, 공공부문 채용 확대, 고졸채용 시 인센티브 지원, 병역 지원, 선취업-후진학 지원 등이 그렇다(조희경 외, 2017). 세 정부 모두 직업계고의 취업률을 정책목표로 활용하고 있는 것도 같다. 다소 차이는 있지만 취업률이 학교 평가에 영향을 미쳤고, 이로 인해 학교 사이에 무리한 취업률 경쟁이 발생하면서 학교 교육이 취업 중심으로 왜곡되고 실적을 위한 질 나쁜 무리한 취업이 증가하기도 했다(감사원, 2015).

유사한 틀 속에서도 각 정부의 특징이 있었는데, 이명박 정부는 고졸시대를 표방하면서 표면적으로 고졸취업자를 증가시켰다. 다만 학력 차별의 구조적인 문제는 개선하지 않은 채 정부의 의지로 진행된 고졸취업대책은 지속가능하지 않았고,

65) 청소년 Work-net은 2012.1.21. 서비스가 종료되었다.

임기 후반으로 갈수록 고졸 실업률이 높아지며 한계를 드러냈다(정현수, 2013). 박근혜 정부는 스위스식 도제교육과 국가직무능력 표준을 통해 산업수요 맞춤형 인력양성을 추구하였다. 그러나 한국 현실에 맞지 않는 스위스나 독일의 도제교육 방식을 법적 근거도 없이 시행했다는 지적이 끊임없이 있었고, 사실상 산업체 파견형 현장실습 방식의 교육을 2학년으로 앞당겨졌다는 비판을 받았다(김형태, 2019). 또 NCS는 구조적 차별을 개인의 역량 부족으로 여긴다는 지적과 함께 급변하는 기술변화 상황에서 산업현장에서 적용성이 떨어진다는 비판이 계속되었다⁶⁶⁾. 문재인 정부는 과거 정부의 선취업-후진학 정책을 다시 강조하면서 중앙취업지원센터를 통해 중앙부처-지자체-교육청 간 협력체계를 구축하고자 했고, 고졸취업자의 자산형성에 도움을 주기 위해 고졸취업연계 장려금을 도입하였다. 그러나(코로나19 영향이 있지만) 고졸취업률은 2017년 50.6%에서 2020년 26.1%로 급감하였고, 공공기관 경영평가지표에서 고졸 채용 성과평가가 삭제되거나 줄어들면서 채용 비중이 11.7%에서 8.2%로 감소하는 등 고졸 취업 대책과 관련해 성과가 없었다는 지적이다(최정호, 2022).

각 정부의 고졸 취업 대책의 공통된 특징은 교육구조에서 취업경로를 설계하고 있다는 것이다. 학교 교육과정(예를 들어 전인적 교육)과 취업을 위한 고용시장(예를 들어 노사관계와 시장논리)은 다른 범주에서 다루어지는 정책임에도 불구하고 교육과정을 통해 취업목표를 달성하려고 하였다. 그 과정에서 취업을 위한 경로가 사실상 산업체 파견형 현장실습으로 단일화되었고, 이로 인해 학생들은 질 나쁜 산업체 파견형 현장실습도 취업을 위해 감수할 수밖에 없었다. 또 교육과정의 최종 단계를 취업으로 설계하며 교육과정이 안정적으로 유지되기 어려웠다.

또 각 정부에서 특징적으로 추진했던 과제들은 충분한 검토나 종합적인 계획이 부족한 상태에서 제도화되었다. 마이스터고, 도제학교, NCS, 선취업-후진학 등은 학교교육(직업교육)을 근본적으로 재설계해야 하는 것임에도 불구하고 개인의 역량강화와 취업률 향상만이 강조되며 교육차원의 검토는 사실상 방치되어 있는 상황이다.

정부가 거듭되면서 고졸 취업 대책의 콘텐츠는 다양해지고 풍부해지는 것처럼 보이지만 기본 구조는 20년 가까이 바뀌지 않고 있다. 고졸취업자의 현실은 개선

66) 김안국. (2021.6.9.). 실패한 NCS 정책 언제까지 방치할 건가. 한겨레.

되지 않고 오히려 악화되고 있는데 같은 대책을 표현만 바꾸거나 검증되지 않은 대책으로 접근하고 있는 것은 아닌지, 근본적인 검토가 필요한 시점이다.

2. 고졸취업 지원 프로그램 사례 검토

1) 중앙취업지원센터 / 고졸만JOB

중앙취업지원센터는 중앙부처-지자체-교육청(시·도 취업지원센터) 간 협력체계를 구축하고 고졸취업 지원을 위해 2019년 ‘고졸취업 활성화 방안’ 과제로 추진되었다. 활성화 방안에서는 중앙취업지원센터가 전국단위로 일자리 매칭을 하고 우량기업에 대한 정보를 제공하며 취업지원 사업을 발굴·운영하면서 고졸취업 지원을 하는 온라인 구직·구인 플랫폼 구축을 지원하는 기능을 담당하는 것으로 설명되었다. 이를 위해 2021.3.23. 「직업교육훈련촉진법」을 개정하여 기존 시·도교육감의 사무였던 취업지원센터 설치·운영을 정부(교육부장관)도 담당하게 되었고, 전문기관에 위탁할 수 있는 근거를 마련하였다(법 제7조의3).

〈표 VI-6〉 「직업교육훈련촉진법」 제7조의3 개정 사항

| 개정 전 (법률 제15525호) 시행 2018.9.28., 개정 2018.3.27. | 개정 후 (법률 제17957호) 시행 2021.6.24., 개정 2021.3.23. |
|--|--|
| <p>제7조의3(취업지원센터 설치·운영) ① 시·도교육감은 「초·중등교육법」 제2조에 따른 학교의 현장실습 지원, 취업역량강화 등 직업교육훈련 활성화를 위하여 취업지원센터를 설치·운영할 수 있다.</p> <p>② 시·도교육감은 제2조제2호에 따른 직업교육훈련 기관 또는 시·도교육청에 취업지원센터를 설치할 수 있다.</p> <p>③ 취업지원센터의 설치·운영 등에 필요한 사항은 시·도의 조례로 정한다</p> | <p>제7조의3(취업지원센터 설치·운영) ① 교육부장관 및 시·도교육감은 「초·중등교육법」 제2조에 따른 학교의 현장실습 지원, 취업역량강화 등 직업교육훈련 활성화를 위하여 취업지원센터를 설치·운영할 수 있다.</p> <p>② 교육부장관은 제1항에 따른 취업지원센터 운영을 전문기관에 위탁할 수 있다.</p> <p>③ 시·도교육감은 제2조제2호에 따른 직업교육훈련 기관 또는 시·도교육청에 취업지원센터를 설치할 수 있다.</p> <p>④ 시·도교육감이 설치한 취업지원센터의 운영 등에 필요한 사항은 시·도의 조례로 정한다.</p> |

자료 : 국가법령정보센터(law.go.kr)

중앙취업지원센터는 2019.12. 국민참여예산으로 선정되어 예산을 마련하고 2020.6.30. 개소하였으며, 한국장학재단이 수탁운영하고 있다(홈페이지, <https://portal.kosaf.go.kr/>). 중앙취업지원센터는 일자리 발굴, 취업지원 플랫폼 구축(고졸만JOB), 졸업생 취업지원센터 지원(고졸자 후속관리 자원모델 개발), 고교 취업연계 장려금·현장실습 지원금·기업현장교사 지원사업 등 산업체 파견형 현장실습 관련 지원금 지급 등의 사업을 하고 있다.

〈표 VI-7〉 중앙취업지원센터 추진사업

| 구분 | 내용 |
|------------------|---|
| 중앙 취업지원센터 운영 | <ul style="list-style-type: none"> - 전국단위 관장은 일자리 발굴을 위한 업무협약·후속조치 - 취업지원 플랫폼 구축 - 대국민 인식개선 홍보 - 역량강화 지원 (온라인 강의 등) - 정책연구 - 기업 지원 정책 발굴·지원 |
| 고졸자 후속관리 지원모델 개발 | - 17개 거점학교 및 인근 학교의 미취업 졸업생을 대상으로 기업연계교육 및 취업지원 |
| 고교 취업연계 장려금 | - 중소·중견기업에 취업하여 12개월 이상 의무종사한 자에게 일시금 500만원 지원 (22년 기준) |
| 현장실습 지원금 | - 학생 1인당 최대 180만 원 지원 |
| 기업현장교사 지원사업 | - 기업현장교사 1인당 최대 180만원 지원 |

자료 : 고졸만잡(중앙취업지원센터) <https://portal.kosaf.go.kr/>

중앙취업지원센터가 운영하는 고졸전용 취업지원 플랫폼(고졸만JOB)은 중앙취업지원센터가 추천하는 채용공고의 형식으로 채용공고를 관리하고 있다. 해당 사이트에서는 참여기업, 선도기업, 우수선도기업, 고졸취업지원기업 등 기업의 정보를 확인할 수 있다. 그 외에도 신용보증기금 채용플랫폼, 워크넷, 사람인, 잡코리아, 월드잡의 고졸 취업공고를 모아서 볼 수 있으며 일자리 지도, 현장실습 지도 등 지도기반 일자리 현황을 제공받을 수 있다.

중앙취업지원센터는 시·도 교육청 취업지원센터와 달리 개소 때부터 정부가 아

닌 한국장학재단⁶⁷⁾에 위탁하여 운영하고 있다. 이미 교육부는 특성화고 파견형 현장실습과 관련된 사무를 상공회의소 등에 위탁하며 직업계고 운영의 상당부분을 교육주체가 아닌 민간에 위탁하고 있으며, 중앙부처-지자체-교육청(시·도 취업지원센터) 간 협력체계를 구축하기 위한 중앙취업지원센터를 정부책임하에 운영하지 않는 점은 문제 소지가 있다. 또한 중앙취업지원센터가 발굴한 일자리 중 소규모 자영업자가 운영하는 음식점이 포함되어 있거나, 소개하는 일자리가 단순 아르바이트 구직사이트와 다를바없다는 지적이 있다(이혜림, 2021).

2) 졸업생 취업지원센터

2020년 9월 교육부는 직업계고 학생들이 졸업 후에도 취업을 희망할 경우 모교를 통해 다양한 취업 지원 서비스를 제공받아 취업에 대한 고충을 해소할 수 있도록 졸업생 취업지원센터(직업계고 졸업생 계속 지원 모델)를 운영한다고 밝혔다. 졸업생 취업지원센터는 3개 권역에 17개의 거점학교를 두어 졸업생 지원기반 구축, 졸업생 이력관리 및 취업지원, 취업 및 후학습 정보 제공, 학교별 우수사례 확산 등의 사업을 내용으로 하고 있다.

거점학교에는 졸업자를 위한 별도의 취업공간을 조성하고, 졸업 후 미취업자를 위해 재학생과 동일한 수준의 맞춤형 구직 정보를 제공하는 역할을 한다. 또 졸업생 관리를 위한 전담인력을 채용해 졸업 후 5년간의 진학, 취업 등 졸업생의 이력을 관리하도록 하고 있다(Hifive 연계). 거점학교로서 인근 학교 및 유사 계열 졸업생들을 대상으로 시·도 교육청 취업지원센터 등과 연계한 취업 지원 프로그램도 운영해야 한다.

졸업생 취업지원센터의 운영을 보면 권역별 취업지원센터의 기능을 해야 함에도 공모방식으로 사업을 추진하다보니 실제로는 개별 학교의 프로그램 수준에 머물러 있다. 그러다보니 거점형 졸업생 취업지원센터를 개별 학교에 있는 특별한 지원 서비스인 것처럼 홍보하는 사례까지 나타나고 있다.

67) 한국장학재단은 학자금대출 및 장학사업 등을 운영·관리하는 기관으로 한국장학재단 설립 등에 관한 법률에 의해 설립된 준정부기관이다.

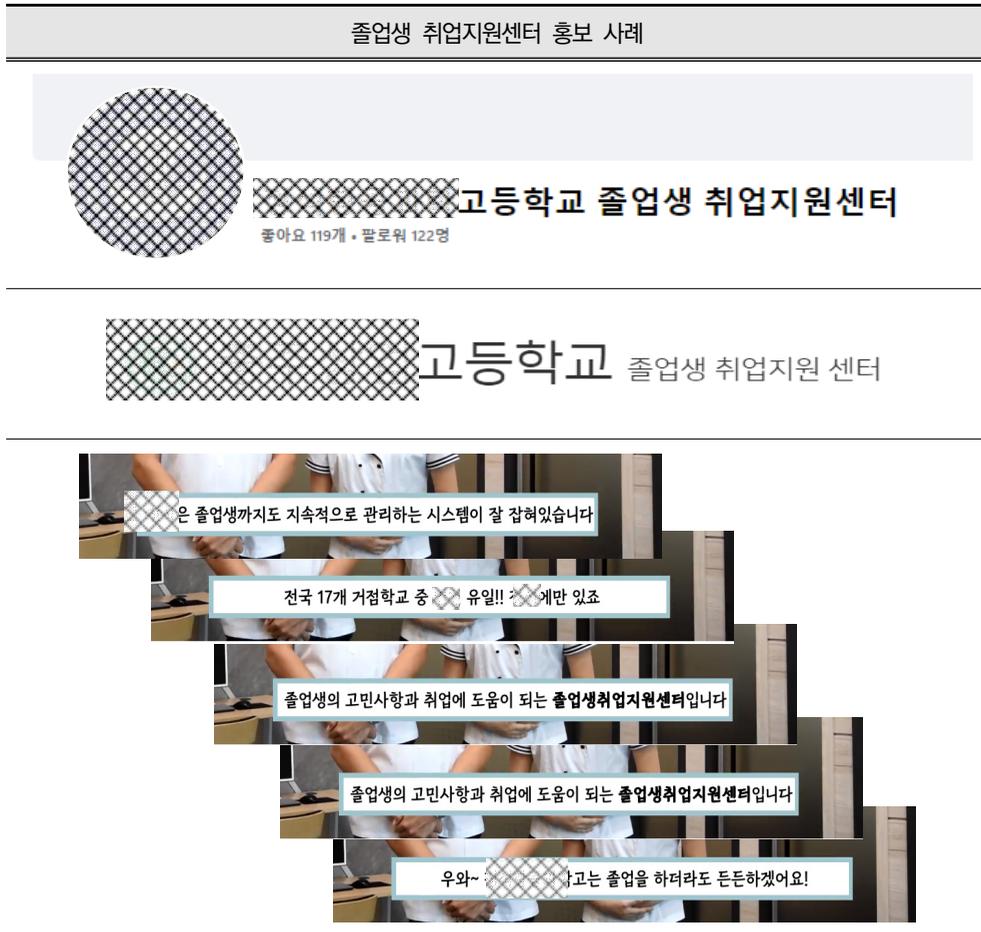
〈표 VI-8〉 졸업생 취업지원센터(거점학교) 명단

| 권역 | 순번 | 계열 | 학교명(가나다순) | 구 분 | 시 도 | 설립 |
|---------------|----|------|--------------|-------|-----|----|
| 서울 · 경기 | 1 | 공업 | 경기자동차과학교등학교 | 특성화고 | 경기 | 사립 |
| | 2 | 상업 | 동구마케팅고등학교 | 특성화고 | 서울 | 사립 |
| | 3 | 가사실업 | 세그루패션디자인고등학교 | 특성화고 | 서울 | 사립 |
| | 4 | 상업 | 영락의료과학교등학교 | 특성화고 | 서울 | 사립 |
| | 5 | 상업 | 일신여자상업고등학교 | 특성화고 | 서울 | 사립 |
| | 6 | 공업 | 정석항공과학교등학교 | 특성화고 | 인천 | 사립 |
| 강원 · 경상 | 1 | 공업 | 경북기계공업고등학교 | 마이스터고 | 대구 | 공립 |
| | 2 | 공업 | 구미전자공업고등학교 | 마이스터고 | 경북 | 국립 |
| | 3 | 공업 | 원주의료고등학교 | 마이스터고 | 강원 | 공립 |
| | 4 | 공업 | 창원기계공업고등학교 | 특성화고 | 경남 | 공립 |
| | 5 | 농업 | 홍천농업고등학교 | 특성화고 | 강원 | 공립 |
| 충청 · 전라 | 1 | 공업 | 군산기계공업고등학교 | 마이스터고 | 전북 | 공립 |
| | 2 | 공업 | 동아마이스터고등학교 | 마이스터고 | 대전 | 사립 |
| | 3 | 상업 | 전남여자상업고등학교 | 특성화고 | 광주 | 사립 |
| | 4 | 공업 | 전북기계공업고등학교 | 마이스터고 | 전북 | 국립 |
| | 5 | 상업 | 충주상업고등학교 | 특성화고 | 충북 | 사립 |
| | 6 | 공업 | 한림공업고등학교 | 특성화고 | 제주 | 공립 |
| 총 계 | | 17개교 | | | | |

자료 : 교육부(2020)

졸업생 취업지원센터는 산업체 파견형 현장실습에서 다양한 이유로 일자리 매칭이 성사되지 않은 고졸 미취업자들에게 매우 효과적인 방법이 될 수 있다. 거점 사업 외에 시·도 교육청 취업지원센터가 운영하는 방안, 중앙 취업지원센터와 긴밀하게 연계되는 방안에 대한 검토가 필요하다.

〈표 VI-9〉 졸업생 취업지원센터 홍보 사례



자료 : 각 학교 홈페이지

3) 취업지원관

취업지원관은 고졸취업 체계 강화를 위해 전문적인 취업지원 역량을 갖춘 사람으로 산업체 재직 경험이 있는 신중년 또는 해당 분야 전문가 중 채용을 하고 있다. 개괄적인 역할로는 전국단위 및 지역단위 우수 취업처 발굴, 학생 취업상담, 일자리 매칭 등 업무를 수행한다.

취업지원관은 지방자치단체에서 뉴딜일자리 등으로 채용되는 경우, 시·도교육

청에서 채용되는 경우 등 고용관계가 일률적이지 않다. 그러다보니 고용형태나 노동조건도 상이하다. 2020년 교육부가 심상정 의원실에 제출한 자료에 따르면 전국 취업지원관 517명 중 391명(75.6%)이 기간제이고 나머지 126명(24.4%)은 무기계약직인 것으로 나타났다. 시·도별로는 대구, 인천, 경기, 강원, 경남에서 일하는 취업지원관은 100% 기간제였고, 전남, 서울의 취업지원관은 기간제가 각각 95.1%, 93.3%였다. 반면 충북, 전북, 광주, 세종은 전원 무기계약직이었고, 부산은 21.1%가 기간제였다(이성희, 2020). 계약 기간도 6개월에서 1년 사이로 제각각이었다. 12월까지만 근무하고 방학기간인 1~2월은 계약이 단절되는 경우(10개월 계약)도 있었다. 전국적으로 취업지원관이 아직 배치되지 않은 학교도 있었다. 2021년 교육부가 강득구 의원실에 제출한 자료에 따르면 부산, 전북, 전남, 제주 지역의 취업지원관 인력이 학교 수에 미치지 못한 것으로 나타났다(서혜정, 2021). 취업지원관은 우수 취업처를 발굴하고 일자리를 매칭하며, 학생과 취업상담을 해야 하는 업무 특성상 신뢰관계를 형성하는 것이 중요한데 취업지원관의 고용불안으로 인해 제도의 취지가 훼손될 소지가 있다.

또 지적되는 것은 취업지원관의 역할을 구체화한 매뉴얼이 아직 존재하지 않는다는 것이다. 그러다보니 학교마다 역할이 천차만별이고 경우에 따라서는 불안정한 고용으로 인해 학교 교사가 해야 할 업무까지 도맡아 하는 사례도 있었다. 취업지원관들은 필요한 정보를 자체 네트워크를 통해 해결하는 경우가 많았다(정유진, 2020).

특성화고 취업률 향상과 우수 일자리 발굴을 위해서는 전문성과 노하우가 쌓인 전문가가 필요하다. 특히나 졸업생 취업지원센터처럼 졸업 후에도 취업지원을 하기 위해서는 안정적인 고용이 필수적이다. 그리고 이질적인 고용관계와 그로 인한 고용형태, 업무 내용들을 점검하여 취업지원관의 구체적인 업무매뉴얼을 마련해야 한다.

3. 대학 비진학 청소년 취업지원 관련 법령 검토

1) 취업활성화 관련 법령 검토

앞서 살펴본 것과 같이 대학 비진학 청소년(고졸자)에 대한 정부의 취업 대책이 종합적인 검토 없이 교육과정에서 해소하려는 시도가 계속되어왔다. 일자리 문제를 가장 중요한 정책과제로 삼고, 특히 청년실업문제를 심각하게 주목하면서도 정작 고졸 취업자에 대한 고려가 부족한 원인 중 하나로는 관련 법령의 부족을 들 수 있다.

〈표 VI-10〉 취업활성화 관련 주요 법령

| 연번 | 법령명 | 제정/시행시기 |
|----|-----------------------------|-------------------------|
| 1 | 가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률 | 2021.6.15. / 2022.6.16. |
| 2 | 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 | 1996.12.31. / 1998.1.1. |
| 3 | 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 | 1991.12.31. / 1992.7.1. |
| 4 | 고용정책 기본법 | 1993.12.27. / 1994.7.1. |
| 5 | 국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률 | 1984.8.2. / 1985.1.1. |
| 6 | 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 | 2003.8.16./ 2004.8.17. |
| 7 | 장애인고용촉진 및 직업재활법 | 1990.1.13. / 1991.1.1. |
| 8 | 지방대학 및 지역균형인재 육성에 관한 법률 | 2014.1.28. / 2014.7.29. |
| 9 | 청년고용촉진 특별법 | 2004.3.5. / 2004.6.6. |

자료 : 국가법령정보센터 (<https://law.go.kr/>)

국내 취업활성화 법령은 고용정책을 총괄하는 고용정책기본법을 중심으로 고령자, 장애인, 외국인 등 사회취약계층과 국가유공자, 지역인재, 북한이탈주민 등 사회적 배려자, 가사근로자, 건설근로자 등 법적 보호의 필요성이 있는 취약 노동자 등 특정 대상의 취업 활성화를 목적으로 하고 있으며, 고졸 취업자를 특정한 법령은 찾아볼 수 없었다.

구체적으로 고졸취업 지원에 대한 내용을 다룬 법령은 아니지만 관련 법령으로는 「청년고용촉진 특별법」(청년고용촉진법), 직업교육훈련촉진법(직업교육훈련법),

「산업교육진흥 및 산학협력촉진에 관한 법률」(산학협력법), 「진로교육법」 등을 들 수 있다.

〈표 VI-11〉 「청년고용촉진특별법」에서 정하는 취업애로 청년 범위

| 구분 | 내용 |
|--------------------------|--|
| 청년고용 촉진 특별법 | <p>제3조(국가 및 지방자치단체 등의 책무) ① 국가 및 지방자치단체는 청년고용을 촉진하기 위하여 인력수급 전망, 청년 미취업자 실태 조사, 직업 지도, 취업 알선 및 직업능력개발훈련 등을 포함한 대책을 수립·시행하여야 하고 청년 미취업자의 고용이 촉진될 수 있는 사회적·경제적 환경을 마련하도록 노력하여야 한다.</p> <p>② 기업과 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관 및 「지방공기업법」에 따른 지방공기업(이하 “기업등”이라 한다)은 청년고용을 촉진하기 위한 국가 및 지방자치단체의 대책에 적극 협조하여야 한다.</p> <p>③ 「초·중등교육법」 및 「고등교육법」에 따른 각급 학교(이하 “대학등”이라 한다)는 산업현장에서 요구하는 인력의 양성을 위한 교육과정 운영, 직업 지도 및 직업현장 체험 기회 제공을 위하여 노력하여야 한다.</p> <hr/> <p>제8조의4(취업에 어려움을 겪는 청년에 대한 고용지원서비스 제공) ① 국가 및 지방자치단체는 저학력, 경력 및 직업기술의 부족 등을 이유로 취업에 어려움을 겪는 청년에게 개인별 심층상담을 통한 직업경로 설계, 직장체험·직업능력개발훈련을 통한 취업의욕과 능력 증진, 취업 알선 등의 고용지원서비스를 제공하도록 노력하여야 한다.</p> <p>② 국가 및 지방자치단체는 제1항에 따른 고용지원서비스를 제공하는 경우 취업에 어려움을 겪는 청년의 참여를 유도하고 취업을 촉진하기 위하여 필요한 지원을 할 수 있다.</p> <p>③ 제1항에 따른 취업에 어려움을 겪는 청년의 범위는 대통령령으로 정한다.</p> |
| 청년고용 촉진 특별법 시행령 | <p>제7조(취업애로 청년) 법 제8조의4제1항에 따른 취업에 어려움을 겪는 청년(이하 “취업애로 청년”이라 한다)은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 청년으로 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <u>고등학교 졸업 이하의 학력인 실업자</u>(「고등교육법」 제2조 각 호의 학교를 중퇴한 사람을 포함하며, 재학 중인 사람은 제외한다) 2. (생략) 3. 「국민 평생 직업능력 개발법 시행령」 제16조제1항제4호 단서에 따른 <u>고등학교 3학년에 재학 중인 사람*</u> 4. ~ 5. (생략) <hr/> <p>「국민 평생 직업능력 개발법 시행령」 제6조(직업능력개발훈련의 대상) ① (생략)</p> <p>② 고용노동부장관은 법 제5조의 직업능력개발기본계획과 예산 등을 고려하여 다음 각 호의 사람을 직업능력개발훈련 대상에서 제외할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ~ 3. (생략) 4. 「초·중등교육법」 제2조에 따른 학교의 재학생. 다만, 고등학교(이하 같은 수준의 학력을 인정받는 학교를 포함한다) 3학년에 재학 중인 사람은 제외한다. 5. ~ 6. (생략) |

자료 : 국가법령정보센터(law.go.kr)

* 시행령 제7조 제3호의 「국민 평생 직업능력 개발법 시행령」 제16조제1항제4호는 제6조제2항제4호인 것으로 보인다.

「청년고용촉진법」은 청년 미취업자에 대한 국내외 직업능력개발훈련 등의 지원을 통하여 청년고용을 촉진을 위해 만든 법이다(제1조). 이를 위해 국가와 지자체 등의 책무(제3조), 청년 미취업자에 대한 고용확대 및 직업지도(제5조~제8조의4), 청년 미취업자 등에 대한 직업능력개발훈련(제9조~제13조) 등의 사항을 정하고 있으며, 15세 이상 29세 이하인 사람을 청년으로 정의하고 있다(시행령 제2조). 이 법에 따라 청년의 나이 범위에 속하는 고졸 미취업자에 대한 정부대책을 세울 의무가 있으며, 제3조에 따라 국가 및 지방자치단체는 청년고용촉진대책을 수립·시행하고, 청년 미취업자의 고용촉진을 위한 사회적·경제적 환경을 마련할 책무가 있다.

특히 이 법 제8조의4에서는 취업에 어려움을 겪는 청년(취업애로청년)에게 취업을 촉진하기 위해 필요한 지원을 할 수 있도록 하고 있는데, 취업애로 청년에 고등학교 졸업 이하의 학력인 실업자, 즉 직업계고를 포함한 고졸 미취업자를 포함하고 있다(시행령 제7조). 지원의 내용에는 개인별 심층상담을 통한 직업경로 설계, 직장체험·직업능력개발훈련을 통한 취업의욕과 능력 증진, 취업 알선 등의 고용지원서비스 제공이 포함돼야 한다(제8조의4).

「직업교육훈련법」은 직업교육훈련을 촉진하는 데 필요한 사항을 정한 법인데, 제7조의3에서 시·도교육감이 「초·중등교육법」(제2조)에 근거하여 현장실습의 지원, 단위학교의 취업역량 강화 등과 같은 직업교육을 위해 시·도교육청에 취업지원센터를 설치하여 운영할 수 있도록 하고 있다. 또 교육감은 제7조의4에 따라 직업교육훈련 활성화를 위해 취업전담교사를 지정·운영해야 하고, 제7조의5에 따라 현장실습 지원, 취업역량 강화, 실습 및 취업처 발굴 등 취업 활성화를 위해 취업지원인력(취업지원관)을 배치·운영해야 한다. 이 법에서 말하는 직업교육훈련이란 학생과 근로자 등에게 취업 또는 직무수행에 필요한 지식·기술 및 태도를 습득·향상시키기 위하여 실시하는 직업교육 및 직업훈련을 의미하므로 취업지원센터, 취업전담교사, 취업지원인력은 취업지원센터는 특성화고를 비롯하여 초등학교, 중학교 및 고등공민학교, 고등학교 및 고등기술학교, 특수학교, 각종 학교에서 취업에 필요한 직업교육활성화를 위한 사업을 해야 한다.

〈표 VI-12〉 「직업교육훈련촉진법」의 취업지원 관련 조항

| 구분 | 내용 |
|-----------|---|
| 직업교육훈련촉진법 | 제7조의3(취업지원센터 설치·운영) ① 교육부장관 및 시·도교육감은 「초·중등교육법」 제2조에 따른 학교의 현장실습 지원, 취업역량강화 등 직업교육훈련 활성화를 위하여 취업지원센터를 설치·운영할 수 있다. ② ~ ④ (생략) |
| | 제7조의4(취업전담교사 지정·운영) ① 시·도교육감은 「초·중등교육법」 제2조에 따른 학교의 현장실습 지원, 취업역량강화 등 직업교육훈련 활성화를 위하여 취업전담교사를 둘 수 있다. ② ~ ③ (생략) |
| | 제7조의5(취업지원인력 배치·운영) ① 시·도교육감은 「초·중등교육법」 제2조에 따른 학교의 현장실습 지원, 취업역량강화, 실습 및 취업처 발굴 등 취업 활성화를 위하여 취업지원인력을 채용·배치할 수 있다. ② (생략) |
| 초·중등교육법 | 제2조(학교의 종류) 초·중등교육을 실시하기 위하여 다음 각 호의 학교를 둔다. 1. 초등학교 2. 중학교·고등공민학교 3. 고등학교·고등기술학교 4. 특수학교 5. 각종학교 |

자료 : 국가법령정보센터(law.go.kr)

산학협력법은 산업교육을 진흥하고 산학연협력(産學研協力)을 촉진하기 위한 법으로(제1조) 이 법에서 말하는 산업교육은 산업교육기관이 학생에게 산업에 종사하거나 창업하는 데에 필요한 지식과 기술 등을 습득시키고 기업가정신을 함양시키기 위하여 하는 교육을 말한다(제2조제1호). 산업교육을 시행하는 산업교육기관에는 산업수요에 연계된 교육 또는 특정 분야 인재양성을 목적으로 하는 고등학교·고등기술학교는 직업계고(마이스터고, 특성화고)를 의미한다(제2조제2호). 교육부장관은 법 제5조에 따라 5년마다 산업교육 및 산학연협력 기본계획을 세워야 한다. 이 기본계획에 따라 관계 중앙행정기관의 장과 지방자치단체의 장은 산업교육기관(직업계고등학교 등) 졸업생의 취업 알선과 그들의 기술 향상을 위한 교육에 관한 계획, 산업교육기관 학생의 창업지원 교육에 관한 사항을 포함하여 시행계획을 세우고 추진해야 한다(제5조제3항).

〈표 VI-13〉 산학협력법의 취업지원 관련 조항

| 구분 | 내용 |
|---------------|--|
| 직업교육훈련촉진법 | <p>제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. “산업교육”이란 제2호의 산업교육기관이 학생에게 산업에 종사하거나 창업하는 데에 필요한 지식과 기술 등을 습득시키고 기업가정신을 함양시키기 위하여 하는 교육을 말한다. 2. “산업교육기관”이란 산업교육을 하는 다음 각 목의 학교를 말한다. <ol style="list-style-type: none"> 가. 산업수요에 연계된 교육 또는 특정 분야 인재양성을 목적으로 하는 학교로서 대통령령으로 정하는 고등학교·고등기술학교 나. ~ 다. (생략) <p>제5조(기본계획의 수립 등) ① 교육부장관은 관계 중앙행정기관과의 협의를 거치고 산업교육진흥 및 산학협력촉진과 관련된 계획·시책 등을 종합하여 5년마다 산업교육 및 산학협력 기본 계획(이하 “기본계획”이라 한다)을 세우고 제14조에 따른 국가산학협력위원회의 심의를 거쳐 확정하여야 한다.</p> <p>② (생략)</p> <p>③ 관계 중앙행정기관의 장과 지방자치단체의 장은 기본계획에 따라 다음 각 호의 사항이 포함된 연도별 시행계획을 세우고 추진하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ~ 4. (생략) 5. 산업교육기관 졸업생의 취업 알선과 그들의 기술 향상을 위한 교육에 관한 계획 6. 산업교육기관 학생의 창업지원 교육에 관한 계획 <p>(이하 생략)</p> |
| 직업교육훈련촉진법 시행령 | <p>제2조(정의) ① 「산업교육진흥 및 산학협력촉진에 관한 법률」(이하 “법”이라 한다) 제2조제2호 가목에서 “대통령령으로 정하는 고등학교·고등기술학교”란 다음 각 호의 학교를 말한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 「초·중등교육법 시행령」 제90조제1항제10호에 따른 산업계의 수요에 직접 연계된 맞춤형 교육과정을 운영하는 고등학교에 해당하는 특수목적고등학교 2. 「초·중등교육법 시행령」 제91조에 따른 특성화고등학교(자연현장실습 등 체험위주의 교육을 전문적으로 실시하는 고등학교는 제외한다) 3. ~ 4. (생략) |

자료 : 국가법령정보센터(law.go.kr)

마지막으로 「진로교육법」은 학생에게 다양한 진로교육 기회를 제공함으로써 변화하는 직업세계에 능동적으로 대처하고 학생의 소질과 적성을 최대한 실현하는 것을 목적으로 하고 있다(제1조). 이 법에서 진로교육이라 함은 국가 및 지방자치단체 등이 학생에게 자신의 소질과 적성을 바탕으로 직업세계를 이해하고 자신의 진로를 탐색·설계할 수 있도록 학교와 지역사회의 협력을 통하여 진로수업, 진로심리검사, 진로상담, 진로정보 제공, 진로체험, 취업지원 등을 제공하는 활동을 의미한다(제2조). 진로교육은 변화하는 직업세계와 평생학습사회에 적극적으로 대응할 수 있도록 스스로 진로를 개척하고 지속적으로 개발해 나갈 수 있는 진로개발역량의 함양을 목표로 하고, 모든 학생에게 발달 단계 및 개인의 소질과 적성에

맞는 진로교육을 받을 권리가 있음을 규정하고 있다(제4조). 이를 위해 국가와 지방자치단체는 학생의 발달단계 및 소질과 적성에 맞는 진로교육을 활성화하는 데 필요한 시책을 마련해야 하고, 사회적 배려대상자를 위한 진로교육 시책을 마련해야 한다(제5조). 이 법에서는 학교에서 학생의 진로교육을 전담하는 진로전담교사를 두도록 규정하고(제9조), 진로교육 지원을 위해 진로교육센터를 지정·운영해야 한다(제15조).

〈표 VI-14〉 진로교육법의 취업지원 관련 조항

| 구분 | 내용 |
|-----------|---|
| 진로 교육법 | <p>제4조(진로교육의 기본방향) ① 진로교육은 변화하는 직업세계와 평생학습사회에 적극적으로 대응할 수 있도록 스스로 진로를 개척하고 지속적으로 개발해 나갈 수 있는 진로개발역량의 함양을 목표로 한다.</p> <p>② 모든 학생은 발달 단계 및 개인의 소질과 적성에 맞는 진로교육을 받을 권리를 가진다.</p> <p>③ 진로교육은 학생의 참여와 직업에 대한 체험을 바탕으로 이루어져야 한다.</p> <p>④ 진로교육은 국가 및 지역사회의 협력과 참여 속에 다양한 사회적 기반을 활용하여 이루어져야 한다.</p> |
| | <p>제5조(국가 및 지방자치단체 등의 책무) ① 국가 및 지방자치단체는 학생의 발달단계 및 소질과 적성에 맞는 진로교육을 활성화하는 데 필요한 시책을 마련하여야 한다.</p> <p>② 국가 및 지방자치단체는 장애인, 북한이탈주민, 저소득층 가정의 학생 및 학교 밖 청소년 등 사회적 배려대상자를 위한 진로교육 시책을 마련하여야 한다.</p> <p>③ 중앙행정기관, 지방자치단체, 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관(이하 “공공기관”이라 한다) 및 「지방공기업법」에 따른 지방공기업은 교육부장관이 정하는 바에 따라 진로체험의 기회를 제공하여야 한다.</p> |
| | <p>제9조(진로전담교사) ① 교육부장관과 교육감은 초·중등학교에 학생의 진로교육을 전담하는 교사(이하 “진로전담교사”라 한다)를 둔다.</p> <p>② 교육부장관과 교육감은 초·중등학교에 진로전담교사를 지원하는 전문인력을 둘 수 있다.</p> <p>③ ~ ④ (생략)</p> |
| | <p>제15조(국가진로교육센터) ① 교육부장관은 진로교육 지원을 위하여 전담기관을 지정하여 진로교육센터(이하 “국가진로교육센터”라 한다)로 운영하고 그 업무 수행에 필요한 경비를 지원할 수 있다.</p> <p>② ~ ③ (생략)</p> |

자료 : 국가법령정보센터(law.go.kr)

2) 고졸취업 관련 법령 평가

2006년부터 발표된 각종 고졸취업 대책의 수립 배경에는 근거법령에 대한 내

용이 나오지 않는다. 정부의 정책이 근거법령 없이 경제 상황이나 정부의 공약사항에 따라 발표되고 변경되어오고 있는 것이다. 이는 고졸취업 대책을 직접 다루고 있는 법령이 존재하지 않는 것도 이유가 된다. 구체적인 고졸취업 관련 법령은 없지만 고졸취업과 관계된 법령은 앞서 살펴본 것과 같이 다수 존재한다. 하지만 고졸취업 관련한 내용은 부수적으로만 다루지고 있으며, 여러 법령에 분산되어 있어 정책 추진의 책임 소지를 확인하기 어렵다.

정부의 고졸취업 대책들은 대체로 고졸 미취업자들이 대졸 미취업자 등과는 달리 여러 사회적·경제적 취약성이 있어 별도로 대책이 필요하다고 밝히고 있으나 관련 법령을 마련하기 위한 노력은 찾아보기 힘들었다. 사회적 취약자, 사회적 배려자 등에 대한 별도의 고용촉진 법률이 존재하는 것처럼 대졸 비진학자에 대한 별도의 입법이 필요할지, 기존의 법령에 이들에 대한 구체적인 규정을 뒤야 할지는 여러 사정을 고려하여 별도로 검토할 필요가 있다. 새로운 법령을 마련한다면 사회적 관심과 정책수행의 책임이 명확해지는 장점이 있는 반면 제정 과정에 다양한 이해관계를 반영해야 하므로 많은 시간이 소요될 수 있다. 기존 법령, 예를 들어 「청년고용촉진법」에 고졸 미취업자에 대한 규정을 신설하는 것은 상대적으로 신속하게 법령화 할 수 있다는 장점과 고졸 미취업자의 특성이 충분히 반영되지 않을 수 있다는 단점이 있다. 다만 고졸 미취업자에 대한 별도의 특별한 조치가 필요함을 인정하고 조속히 관련 논의를 진행하여 종합적인 계획을 세울 수 있는 법적 근거가 필요하다. 고졸취업에 대한 법령을 마련하는 과정에서 늦었지만 교육과 취업의 서로 다른 범주의 정책을 직업계 고등학교라는 공간에서 어떻게 조화를 이루고, 정책의 책임을 어떻게 분배할 것인가(예를 들어 교육부와 노동부 등)에 대한 논의가 본격적으로 진행될 필요가 있다.

4. 소결

고졸취업에 대한 정부차원의 대책은 2006년 ‘고졸이하 청년층 고용촉진대책’을 시작으로 정부마다 발표하였다. 유형화하자면 현장중심 직업교육, 공공부문 채용 확대, 고졸 채용 시 인센티브 지원, 고졸 취업자 병역 지원, 선취업-후진학 지원 등으로 구분할 수 있다. 각 정부마다 마이스터고, 도제학교 등 교육제도 개편을

취업지원의 영역에서 논의하기도 했고, 고졸채용 목표제와 같이 법적 근거 없이 정부의 의지만 추진되던 과제들은 정부의 의지에 따라 부침이 생겼다. 고졸자를 채용하는 기업에 대한 인센티브는 점차 다양해지고 있지만 그것이 바로 양질의 일자리 채용으로 이뤄지도록 설계되어 있는지는 의문이다.

각각의 취업대책의 효과성은 개별 사업에 대한 평가에서 이뤄져야겠지만, 모든 정부에서 공통된 특징은 교육구조에서 취업경로를 설계하고 있다는 것이다. 학교 교육과정(예를 들어 전인적 교육)과 취업을 위한 고용시장(예를 들어 노사관계와 시장논리)은 다른 범주에서 다루어지는 정책임에도 불구하고 교육과정을 통해 취업목표를 달성하려고 하였다. 그 과정에서 취업을 위한 경로가 사실상 산업체 파견형 현장실습으로 단일화되었고, 이로 인해 학생들은 질 나쁜 산업체 파견형 현장실습도 취업을 위해 감수할 수밖에 없었다. 또 교육과정의 최종 단계를 취업으로 설계하며 교육과정이 안정적으로 유지되기 어려웠다.

또 각 정부에서 특징적으로 추진했던 과제들은 충분한 검토나 종합적인 계획이 부족한 상태에서 제도화되었다. 마이스터고, 도제학교, NCS, 선취업-후진학 등은 학교교육(직업교육)을 근본적으로 재설계해야 하는 것임에도 불구하고 개인의 역량강화와 취업률 향상만이 강조되며 교육차원의 검토는 사실상 방치된 면이 있다.

고졸취업대책이 난맥상인 이유 중 하나는 근거법령이 마련되지 않았기 때문이다. 고졸 취업자를 대상으로 하는 취업 활성화 법률은 현재 없고, 청년고용촉진특별법에서 정의한 청년의 범위에 포함되어 적용되고 있다. 그러나 다양한 청년고용 대책들은 주로 대학 졸업자를 대상으로 하고 있어 대학 비진학 청소년은 소외되고 배제된 것이 현실이다. 정부의 고졸취업 대책들은 대체로 고졸 미취업자들이 대졸 미취업자 등과는 달리 여러 사회적·경제적 취약성이 있어 별도로 대책이 필요하다고 밝히고 있으나 관련 법령을 마련하기 위한 노력은 찾아보기 힘들었다. 늦었지만 교육과 취업의 서로 다른 범주의 정책을 직업계고라는 공간에서 어떻게 조화를 이루고, 정책의 책임을 어떻게 분배할 것인가(예를 들어 교육부와 노동부 등)에 대한 논의를 통해 고졸 미취업자에 대한 종합적인 대책을 조속히 마련할 필요가 있다.

VII

결론 및 제언

01 결론

02 제언

VII. 결론 및 제언

1. 결론

본 연구는 특성화고 현장실습제도가 갖는 문제점과 권리 침해 실태를 파악하고 그 대안을 모색하기 위해 진행되었다. 연구는 현장실습제도 문헌조사, 2차자료 분석, 질적조사 등의 방법으로 이루어졌으며 직업교육의 쟁점 위에서 현장실습제도를 접근했다는 점이 다른 선행연구와 본 연구의 차별점이다. II장에서는 이론적 배경과 선행연구를 검토하였고 III장에서는 현장실습제도에 관한 국제기준과 법·제도와 해외의 직업교육훈련제도를 분석하였다. IV장에서는 행정자료·통계 및 2차 자료를 분석하였고 V장에서는 면접조사 분석을 통해 시사점을 도출하였으며 VI장에서는 대학 비진학 청소년을 대상으로 한 취업지원제도 사례를 검토하였다. 이상 연구의 결과로 다음과 같은 시사점을 확인하였다.

1) 직업교육의 쟁점

노동시장 이행 통로로서 수용되는 현장실습제도의 연원은 직업주의적 직업교육 관점에서 찾을 수 있으며 특성화고에서 이루어지는 직업교육 전반과 현장실습제도를 별개로 분리하여 다룰 수는 없다. 한국에서 특성화고는 취업을 목표로 직업 생활에 필요한 기초능력을 가르치는 교육기관으로 받아들여지고 있다. 이와 같은 시각은 직업교육기관이 보통교과 교육보다 취업에 필요한 기술 훈련에 집중해야 한다고 바라보며 일반교육과 직업교육을 분리하고자 하는 직업주의적 관점에 기초한다. 실제 우리나라 국가교육과정에서 중등직업교육의 목표는 ‘산업사회가 요구하는 인력 양성·공급’으로 제시되고 현장실습제도 역시 ‘산업현장’에서 이루어지는 교육훈련과정으로 정의된다. 특성화고 현장실습제도는 교육 관련 법령이 아닌 「직업교육훈련촉진법」에 근거를 두고 있기도 하다.

이러한 배경 위에서 특성화고 직업교육은 인문적 소양 함양에 취약하다는 점이 확인되었다. 낮은 성적은 특성화고 학생들의 고등학교 진학 결정 배경에서 주요

요인이었는데 학생들은 특성화고 진학 이후 학습 결손을 해소할 수 없었으며 오히려 결손이 누적된 상태로 졸업에 이르게 된다. 특성화고에서는 학생들에게 다양한 진로 선택의 기회를 제공하기보다 취업이라는 한정된 선택지 안에서 교육과정이 운영되는 데다 학생들에게 고등학교가 최종 교육단계가 된다면 졸업 후 학업성취의 결손을 채울 수 있는 기회가 없다는 점에서 우려가 높다. 선행연구(김지영·현성혜, 2022)에서는 실습에 참여하는 학생들이 일을 할 때 쓰이는 용어에 대한 기초 학습이 필요하다고 인식하고 있음을 보고한 바 있다. 졸업 후 노동시장으로의 이행을 가정하더라도 중등교육단계에서 기초학습능력의 중요성이 강조되어야 하지만 현실은 그렇지 않다.

교사들은 특성화고 학생들에게 누적된 결손의 보완이 어렵다고 인식하고 더 적극적으로 직업주의적 직업교육을 수행하려 하는 경향이 있다. 특성화고 교사가 갖는 직업교육 인식은 특성화고 교육과정에 녹아들고 학생에게도 많은 영향을 미친다. 직업주의적 교육관 아래에서는 학생들의 목표가 취업에 있는 것으로 간주하면서 동시에 단기적 성과를 중심으로 교육과정을 구성한다. 학교의 교육과정은 자격증 취득을 위한 기능훈련 과정으로 잠식당하고, 3학년이 되면 산업체 현장실습의 운영을 위해서 보통교과를 3학년 2학기에 편성하지 않거나 3학년 1학기까지도 편성하지 않는 것이 불가피하다. 즉, 특성화고에서는 청소년의 발달단계에 따른 교육과정 편성이 이루어지지 않는 것이다. 면접 참여자들은 학교가 학생의 수업 동기부여를 위해 학교 교육 과정을 자격증 취득 과정으로 운영하거나 수업의 양을 줄이고 난이도를 낮추는 등 우회하고 있다고 설명했다.

학업성취 수준을 확인할 수 있는 국가통계에서 2012년 이후 특성화고 학생이 대상에서 제외된 것은 특성화고 학생들에게 전인적 성장보다 기능적 성장을 기대하는 사회적 인식의 반영이기도 하다. 이 때문에 국내 통계에서는 특성화고 학생들의 학업성취 정도를 파악할 수 없으며 본 연구에서는 OECD 국제학업성취도평가 자료를 통해 이를 살펴보았다. 분석 결과에 따르면 특성화고 학생들의 학업성취는 2012년 이후 뚜렷하게 저하되었고 2018년 조사에서 저성취자 비율은 과목별로 33.0~33.8%까지 확대되었다. 2018년 한국의 직업계고 학생의 국어·과학·수학 교과 수업시간은 2009년에 비해 주당 127분 감소했다. 일본, 독일 직업계고 학생들의 학업성취수준과 수업시간의 변화 폭은 한국에 비해 적다. 심층면접에 참여한 특성화고 재학생과 졸업생도 공통적으로 보통교과 수업이 부족함을 호소했다.

그러나 고교 직업교육의 내용이 지나치게 협소하게 진행될 경우, 급변하는 기술 사회에 적극적으로 대응하면서, 행복하고 성찰적인 직업인으로서 살아가도록 준비하는 데 어려움이 있을 수 있다. 특히 기초학습능력은 비판적 시민으로서 현대 사회에 완전히 참여하기 위해 의무교육을 이수하는 모든 학생에게 요구되는 능력(OECD, 2018)이며 여기에서 특성화고 학생을 제외하는 것은 교육의 형평성을 훼손하고 국가·학교의 책무를 유기하는 일이고 국제기준에서 아동·청소년의 권리로 보장하는 학습권의 침해를 의미하는 것이기도 하다. 미래 사회에 학생들이 평생학습자로서 살아가야 한다는 사실을 고려하지 않고 현재의 노동시장 요구와 취업률 확대에만 치우친 직업교육 정책은 재검토가 필요하다.

2) 특성화고의 정체성 위기

특성화고 교육 환경과 현장실습제도의 잦은 변화는 특성화고의 정체성을 흔들고 있다. 전국의 특성화고는 지역과 계열 사이에 다소 편차는 있으나 매년 학과 개편을 할 정도로 학교 교육 과정이 불안정하게 운영되고 있으며, 학과 개편과정은 학교의 정체성을 살리기 위한 성찰에서 시작되는 것이 아니라 학령인구 감소로 인한 학교 존폐의 갈림길에서 선택하는 자구책이 되고 있다.

이러한 실정에서 특성화고 학생들은 정보가 부족하거나 왜곡된 정보를 받은 상태에서 진학을 결정하게 되는 문제가 발생한다. 「한국교육고용패널II」의 분석 결과 특성화고 진학자에게서 진학할 고등학교 유형을 선택하는데 본인의 의사로 결정했다는 응답 비중이 가장 낮았고, 성적이 진학 선택에 가장 큰 영향을 미친 변인으로 나타났다. 이 같은 결과는 심층면접에 참여한 특성화고 학생들에게서도 공통적으로 확인되는 대목이다. 이는 특성화고 진학자의 진학 경로 선택이 교육목표에의 동의 여부보다 성적 등 2차적 요인에 의한 비자발적 선택의 측면이 강했음을 의미한다. 선행연구(임언·임해경·길혜지, 2019)에서도 자신이 학교나 학과에 대해서 잘 알지 못하고 입학했다고 인식하는 학생이 많고, 전공이 적성과 맞지 않다고 생각하는 3학년 학생이 절반 이상이라고 보고한다.

이렇게 진학하게 된 특성화고는 학생들에게 진로 경험에 있어 일반계고와 뚜렷한 차별성을 보여주지 못했다. 오히려 진로준비 경험과 진로성숙도의 측면에서는

특성화고 학생이 일반계고 학생에 비해서도 자기효능감이 낮게 나타났다.

「교육기본통계」에서도 특성화고 졸업자 중 비취업자 비중은 2017년 50.0%에서 2021년 73.5%까지 높아졌고 동시에 진학률은 2017년 32.8%에서 2021년 47.4%로 높아졌다. 그러나 학교는 여전히 소수 학생의 취업에 교육적 역량을 집중하고 있으므로 대다수 학생들은 특성화고 진학 시 기대했던 교육 및 지원을 제공받기 어렵다. 특성화고 진학자들의 진로경험 및 진로계획에 비추어볼 때 노동시장으로의 연계를 강조하는 직업주의적 직업교육 측면에서도 성과가 없거나 부적합한 실정이며 이를 취업 연계 강화로 해결할 수 있을지는 회의적이다.

3) 교육적 경험과 거리가 멀었던 현장실습제도

현장실습제도는 산업체 인력 수급의 목적으로 시작됐고 현장실습제도가 변화해 온 과정에서도 교육적 쟁점보다 산업체의 필요와 취업률이 중요한 자리를 차지했다. 교내 실습보다 산업체 실습이 우월할 것이라는 믿음은 산업체 현장실습제도를 지탱하는 주요 축 중 하나이지만 교육적 효과를 평가할 수 있는 기준은 존재하지 않으며 참여자들의 경험도 교육적 경험과는 거리가 멀었다. 현장실습에 참여하는 주체들은 현장실습을 취업과 동의어로 인식하고 있었고 현장실습제도는 노동시장 이행의 통로로서 기능하고 있었다.

‘학습중심 현장실습’ 제도는 교육과 취업을 분리하겠다는 취지로 시행되었지만 그 이전의 현장실습제도와 질적인 차이를 보여주지 않았다. 하이파이브 원시자료를 분석한 결과 12주 이상 현장실습이 운영된 경우는 최근 4년 동안 총 12,043건으로 전체 현장실습 사례의 13.4%에 이르는 등 소위 ‘학습중심 현장실습제도’ 아래에서도 조기 실습-장기 실습-조기 취업의 연결고리가 여전히 작동하고 있음이 확인된다. 전담 기업현장교사를 배정할 수 없는 여건인 5인 미만 영세사업체로의 현장실습도 15%에 이른다. 하이파이브 원시자료 분석에서 예정된 실습 기간보다 실습이 조기 종료된 사례는 18%에 이르는 것으로 확인되었는데 복교하는 학생들에게 학교가 배움의 공간일 수 있을지는 미지수다. 「한국교육고용패널II」자료에서 현장실습 중도복귀자 중 38.1%는 학교에서 정상 교육이 이루어지지 않았다고 답했다. 심지어 학교의 취업 지원에 있어서도 현장실습 중도복귀자가 현장실습

완료자뿐만 아니라 현장실습 미참여자에 비해서 불이익을 받은 것으로 나타난다. 현장실습이 교육적 목적이었다면 중단 후 복귀자에게 불이익 대신 더 적극적인 교육적 지원이 이루어졌을 것이다.

현장실습에 참여했던 심층면접 참여자들도 실습 사업체에 전담교사, 교육 장소, 교육 교재, 평가가 부재하거나 미흡했으며 수행했던 역할도 단순 업무에 그쳤다고 응답했다. 그러나 실습 참여자는 실습 과정에서 학습적 경험이 부재하더라도 취업을 위한 통과 의례로써 이를 수용하는 경우가 많았으며 이 때문에 현장실습에서의 부정적 경험이 외부로 드러나지 않는 것으로 보인다.

기업 관계자들은 학교의 추천을 받은 '성실한' 노동력을 공급받고 실습기간 동안 지켜본 후 기업 수요에 맞지 않으면 고용계약을 맺지 않아도 된다는 점을 현장실습제도의 가장 큰 이점으로 꼽았다. 결국 기업은 인력 채용 과정에서의 리스크를 줄이기 위해 현장실습제도를 활용하고 있었다. 현장실습제도는 기업 중심으로 운영되고 기업의 이점을 늘리는 방향으로 정책이 변화해왔다.

이런 현실에서 현장실습제도에 학습적 목적의 운영이 자리 잡을 공간은 대단히 좁다. 특성화고 교사, 관계자들은 특성화고 실험·실습 예산이 크게 늘어나고 기자재가 확충되었기 때문에 기업의 작업장보다 학교의 실습실 환경이 못하지 않거나 더 훌륭하다고 말한다. 이들은 교육을 전담하는 교사가 있는 학교가 기업보다 더 잘 가르칠 수 있다는 자신감을 보였다.

4) 점검받지 않는 현장실습 기업

최근 몇 년 사이 현장실습제도의 변화에서 빠지지 않고 강조되는 문구는 실습생의 안전이었다. 실제 실습 운영과정에서 사전점검, 기업 코칭 등 기업의 안전 기준을 강화하고 점검을 강화하는 등의 제도 변화가 확인된다. 그러나 이 같은 개선 제도가 충분히 실효성 있게 운영되고 있는지에 대해서는 의문점이 있다.

「직업교육훈련촉진법」에서는 교육부와 시·도교육청이 매년 현장실습 실태조사를 시행하고 그 결과를 공개하도록 정했지만 실제로는 하이파이브 시스템 운영을 실태조사로 갈음하였고 정기적으로 결과를 공개하지 않았음을 확인했다. 교육부 스스로 하이파이브 자료의 신뢰성과 정합성을 기대하기에 어렵다고 밝히고 있는

데 하이파이브 시스템 운영을 실태조사로 대체한다는 것은 현장실습 실태를 파악하려는 노력을 방기하는 것으로 볼 수 있다.

교육부, 대한상공회의소, 공인노무사회 등은 현장실습 지도점검을 진행하지만 그 대상이 전국 30여 개 학교에 불과하고 정작 실습이 이루어지는 기업은 대상에서 제외⁶⁸⁾돼 실효성이 제한적이다. 또한 지도점검은 그 효과가 단지 지도점검 대상에만 미치지 않고 정책 대상 전체에게 미칠 것을 기대하는 행위이다. 그러나 교육부는 지도점검의 결과를 공개하지 않고 있어 지도점검의 효과가 발생하고 있는지 확인하기 어렵다.

현장실습 사업체에는 학교전담노무사의 사전 점검과 기업 지원 코칭이 이루어지지만 점검 항목은 정성 평가 중심이고 사업체의 안전보건 실태, 학습 가능 현황 등을 객관적으로 평가할 수 있는 기준이 존재하지 않는다. 점검 결과의 객관성을 확보하기 위해서는 항목별로 입증할 수 있는 자료가 첨부되어야 하지만 입증자료 역시 첨부되지 않는다.

이와 같은 현 제도의 맹점은 전자산업 기업인 S·J기업의 현장실습 사례에서 구체적으로 확인된다. 직업병 문제와 위험정보 전달 문제가 심각한 전자산업으로의 특성화고 현장실습 및 취업은 매년 급격히 증가하고 있다. S·J기업은 현장실습 기업 규제가 완화된 2019년부터 현장실습에 참여했고 이들은 중견기업이라서, 또는 타 교육청에서 선도기업으로 인정되었기 때문에 등 다양한 이유로 사전실사, 현장실습 운영계획서 검토 없이 선도기업으로 승인되었다. 현장실습 운영계획서에서 직무 분야와 실습과제를 변형하여 전공 적합성을 우회하였고 기업현장교사는 배치되지 않거나 동료 노동자가 기업현장교사로 등재되었다. S·J기업의 현장실습 프로그램에는 발암물질을 다룰 수 있는 작업공정이 포함되어 있었으나 전자산업의 유해요인이 다뤄진 사전실사 보고서는 한 건도 없었다. 기업 지원코칭은 기업담당자의 주관적 평가를 청취하는 절차로 진행되며 점검을 위해 방문한 학교전담노무사는 기업비밀을 이유로 현장 출입을 거부당하기도 했다.

정부는 '반도체 초강대국 달성전략'을 수립하여 전자산업의 노동규제를 완화할 방침이다. 현장실습생의 노동권·건강권 침해가 확대될 것으로 우려되지만 현 제도는 위험을 예방하거나 인지할 능력이 없다.

68) 여수 현장실습생 사망사고가 발생한 2021년에만 34개 기업을 대상으로 지도점검이 진행되었다.

5) 기업 감독 및 피해 구제 제도의 실효성 부족

특성화고 현장실습생에게는 여전히 노동권과 건강권 침해가 빈번했지만 구제 지원을 받기는 어려웠다. 현장실습과 채용 전환 이후 일하는 과정에서 크고 작은 부상을 입었다는 면접자들이 다수였다. 사업체 점검에 참여했던 학교전담노무사는 문제가 있는 사업장을 목격하여도 역할과 권한의 벽 앞에서 개입할 수 없었음은 토로한다. 면접 참여자 중 다수가 피해 사례를 언급하는 실정이지만 교육부 하이파이브, 청소년근로권익센터를 통해 집계되는 사례는 연간 수십 건에 불과하다. 특히 단위 학교의 순회지도 결과에서는 근로복지공단에 접수된 산재 사건도 누락되는 등 문제 사례가 과소 집계되고 있는 것으로 확인되었다. 하이파이브 원시자료에서는 「직업교육훈련촉진법」이 정한 과태료 부과 대상에 해당하는 사례도 수백 건 확인되었으나 2018~2022년 5년 동안 과태료 부과 실적은 1건에 불과했다.

이와 같이 부당사례가 과소 집계되는 이유 중 하나는 제도 참여자들이 여러 이유로 문제 제기에 소극적일 수밖에 없다는 점 때문이다. 현장실습 참여자들은 특히 취업연계, 병역특례, 학교의 평판 등을 고려하여 문제를 제기하기 어려워했으며 실습 사업체 지도·점검 과정 역시 실습생에게 문제 제기의 통로로 기능하지 못했다. 학교와 취업담당교사 역시 취업 지표에서 자유롭지 못하기 때문에 기업에 대한 문제 제기에 적극적으로 나서기 어렵다.

제도적 측면에서는 현장실습제도에서 ‘학습중심’이 강조되며 노동권이 정책의 시야에서 사라지고 있다는 점이 문제이다. ‘안전’이 ‘학습중심 현장실습’ 제도에서 많은 비중을 차지하고 있기는 하지만 실습 과정에서 ‘사고’, 즉 가시적 재해가 생기지 않도록 하는 데에만 초점을 맞출 뿐이다. 그래서 기업코칭 절차에서 점검 대상은 채용 전환된 학생을 제외한 현장실습생으로 국한한다. 같은 기업에서 실습과 노동이 이루어지는 상황에서 실습생만 보호하고 일할 때 발생하는 문제는 외면하겠다는 접근은 대단히 비현실적이다. 교육부에는 사업장에 대한 법률적 지도·감독 권한이 없기 때문에 이와 같은 반쪽짜리 점검이 이루어진다. 법 위반에 따른 과태료 부과에서도 교육부는 고용노동부로 과태료 처분을 요청해야 하는 이중적 절차가 필요하다. 그러나 현장실습제도를 규율하는 법령에는 노동권 보장의 책무가 있는 고용노동부의 의무가 빠져 있고, ‘학습중심 현장실습’ 제도 시행 이후에는 현장

실습을 학습으로 규정하면서 고용노동부가 현장실습제도에서 담당하는 역할은 갈수록 축소되었다. 급기야 2022년 중앙단위 지도점검에는 고용노동부가 아예 참여하지 않기에 이르렀다. 현장실습생의 노동자성 부정은 현장실습생이 근로감독의 대상에서 제외되는 공백으로도 연결된다.

현장실습이 이루어지거나 청소년이 일하는 사업장에는 보다 엄격한 노동 규율이 요구되고 사업장 지도·감독, 권리구제 지원이 필요하며 이에 관련한 법·제도적 미비점을 시급히 보완해야 한다.

6) 현장실습제도의 노동시장 이행 성과 불분명

현장실습제도의 노동시장으로의 이행 성과는 불분명했으나 청소년 취업지원제도의 긍정적 효과를 기대할 수 있는 단서를 확인했다.

「직업계고 졸업자 취업 통계」는 특성화고 졸업자가 취업한 사업체의 규모가 현장실습 사업체의 규모보다 크다는 점을 보여준다. 「한국교육고용패널II」의 분석 결과에서도 현장실습 참여가 종사상 지위, 임금, 사업체 노동조합 유무 등 노동변인에 긍정적 효과를 미쳤다는 증거는 확인할 수 없었다. 특성화고에서 강조되는 자격증 취득 역시 노동시장 이행에 도움이 되었다는 증거가 없었다. 오히려 현장실습 참여자들은 비참여자에 비해 졸업 후 진학과 취업 어느 쪽도 선택하지 못하고 불안정한 상태에 놓여 있을 가능성이 유의하게 높았다. 본 연구의 분석 결과는 현장실습 참여 여부와 노동시장 이행 성과 사이에서 긍정적 효과를 확인할 수 없었다는 선행연구 결과와 일치한다.

반면, 학교(취업지원센터, 교사)의 지원을 통해 일자리를 취득한 경우 그렇지 않을 때보다 더 나은 노동조건에서 일하고 있을 가능성이 뚜렷하게 높았다. 이를 종합하면 대학 비진학 청소년의 일할 권리 측면에서 접근할 때에도 정책적 초점은 현장실습제도에서 안정적 취업지원제도 운영으로 옮겨지는 것이 타당하다.

한편 특성화고 학생들의 현장실습 참여와 이를 통한 취업의 욕구는 그 이면을 주의 깊게 들여다볼 필요가 있다. 면접에 참여한 특성화고 학생들은 사회적 인정과 성취를 욕구했으며 특성화고로의 진학이 중학교까지의 경험을 벗어나 인정과 성취의 기회가 될 수 있을 것으로 기대했다. 그러나 실제로는 특성화고 진학 이후

에도 성취를 이룰 수 있는 통로가 여전히 협소했으며 현장실습 참여를 통한 취업은 학생들이 인정육과 성취육을 이룰 수 있는 거의 유일한 선택지였다. 현장실습의 참여에는 고등학교 재학 3년 동안의 출결, 성적, 자격증 취득 등을 매개로 경쟁이 이루어지기 때문에 참여자들에게는 현장실습 경험 자체가 경쟁을 거친 성취의 결과이다. 그래서 이들의 선택과 경험에는 능동적이고 주도적인 자기 전략이 있었음을 긍정해야 할 것이다. 그러나 이들이 수립한 전략이 충분하고 객관적인 정보를 토대로 이루어졌을까? 경쟁 끝에 이루어진 현장실습 참여는 앞에서 다룬 것처럼 노동시장으로의 진입에 긍정적 영향을 주지 못했다. 학교는 자격증 취득을 강조하고 교육과정도 자격증 취득 위주로 편성했지만 실상 자격증 취득 역시 좋은 일자리로의 취업에 도움이 되지 않았다. 이들이 경험한 시행착오와 불이익은 이들에게 맹목적인 만큼 산업체에서의 도구적·기능적 역할을 강요해온 한국 중등직업교육 정책 수립자와 그 실행자에게 그 책임이 있다고 해야 할 것이다.

이 점에서 단기간의 노동시장 이행성과를 기준으로 한 제도 평가가 적절한 방법이 아닐 수 있음을 언급하여 둔다. 선행연구는 단기적 직업교육이 초기 노동시장 진입 단계에서는 고용확률을 쉽게 증가시킬 수 있지만, 노동시장 경험이 증가할수록 일반교육을 받은 사람들의 고용확률이 상대적으로 빠르게 높아져 직업교육의 초기 성과가 상쇄되는 것으로 보고한다(Hanusheck et al., 2017, 문상균, 2017 재인용). 임금에 있어서도 직업교육 이수자와 비이수자 사이에 유의한 차이는 확인되지 않는다(권혁태, 2022). 그러나 고졸 취업자와 대졸 취업자 사이에는 기업 내부 승진, 임금에서 차이가 있었다(엄동욱, 2017; 박강우, 2014). 이상의 선행연구 보고는 중등직업교육 이수 직후의 노동시장 이행 성과를 활용한 평가에는 일정한 한계가 드러나 있음을 의미한다.

7) 특성화고 학생에 대한 정책적 관심의 부족

특성화고 학생의 학습경험과 진로경험을 확인할 수 있는 통계자료는 절대적으로 부족하다. 교육부는 하이파이브 데이터베이스를 정책 수립의 근거로 활용하고 있지만 동시에 해당 자료의 통계적 신뢰성, 정합성을 기대하기 어렵다고 밝힌다. 본 연구에서 확인한 하이파이브 원시자료에서도 다수의 오기, 비 정합적인 항목이

발견되었다.

현장실습제도가 취업의 통로라는 신념이 교육 현장에 존재하지만 정작 이와 관련된 통계 역시 확인할 수 없었다. 하이파이브에 취업 관계 자료가 존재하기는 하지만 단위 학교의 입력을 통해 생산되므로 균일한 신뢰성을 갖추기 어렵다는 점이 지적된다. 「한국교육고용패널II」에서도 현장실습 관련 문항의 응답은 신뢰성 문제로 공개되어 있지 않고 현장실습과 노동시장 이행의 직접적 연관을 묻는 문항은 존재하지 않는다. 진로 경험을 묻는 다양한 문항의 보기는 대졸자를 기준으로 설계되어 특성화고 졸업자의 특성이 반영되지 않았다.

교육부가 신뢰성 낮은 자료를 토대로 직업교육 및 현장실습제도 정책을 수립해 왔다는 점에서 현행 현장실습제도 시행의 근거를 면밀히 재검토해야 할 필요성이 제기된다. 현장실습과 노동시장 사이의 연계를 확인할 수 있는 자료가 부재한 점 역시 노동시장 진입 통로로서 현장실습제도는 근거 없이 신념에 의해 유지되어 왔음을 시사한다.

또한 교육부의 특성화고 학생의 취업 관련 통계는 취업률을 확대하는 방향으로 다소 왜곡된 지표를 사용하고 있었다. 특성화고 학생들에 대한 객관적이고 종합적인 이해의 노력보다 취업률이라는 단기간의 성과 중심의 정책 입안 및 평가가 이루어지는 데에 그 배경이 있다고 여겨진다. 특성화고 학생의 기초학력을 확인하는 국가 통계가 생산되지 않는다는 점도 조속한 시정이 필요한 대상이다.

정부·연구기관에서 특성화고와 관련된 신뢰성 있는 자료가 생산되지 않는 것은 특성화고 진학자에 대한 정책적 관심의 부족에서 기인할 것으로 추정한다. 특성화고 대상 각종 정책 수립에 앞서 특성화고 진학자에 대한 입체적이고 신뢰성 있는 자료를 갖추는 것이 필요하며, 여기에는 이들에 대한 정책적 관심을 기울이는 노력이 선행되어야 할 것이다.

2. 제언

앞선 조사 및 분석 결과를 종합하여 본 연구에서는 다음과 같이 정책과제를 제시한다.

〈표 VII-1〉 특성화고 현장실습생 인권개선 방안 제언

| 핵심 과제 | 중점 과제 | 세부 과제 | 실행 주체 |
|-------------------------------|----------------------------------|--|-----------------------|
| 1. 특성화고 학생의 학습권을 보장하는 교육과정 운영 | 비교육적 산업체 실습 중단과 직업교육 정상화 | 비교육적 산업체 실습 중단과 교육과정 정상화 | 교육부, 교육청, 학교, 교사 |
| | | 「교육기본법」, 「초·중등교육법」에 직업교육 정의 | 국회, 교육부 |
| | | 특성화고 관련 정책에서 취업률 지표 사용 금지 | 교육부, 중기부 |
| | | 직업교육정책 논의에 참여권 보장 | 교육부, 고용노동부, 교육청 |
| | 모든 학생에게 차별 없는 학습권 보장 | 「기초학력보장법」 및 기본계획에 특성화고 기초학력 보장 명시 | 국회, 교육부 |
| | | 특성화고 보통교과 수업 확대 | 교육부, 교육청 |
| | | 발달단계 고려한 교과 편성 | 교육부, 교육청, 학교, 교사 |
| | | 특성화고 기초학업수준 진단 도구 개발 및 직업기초능력평가 폐지 | 교육부 |
| 2. 특성화고 학생 및 청소년의 기본권 보장 | 실습생 및 청소년의 노동권과 건강권을 보장하는 법체계 정비 | 계약, 노동 형태와 관계없이 경제적, 조직적 관계 아래 일하는 사람을 노동자로 인정 | 국회, 고용노동부 |
| | | 아동·청소년 발달과정에 따른 섬세한 규정 마련 | 국회, 고용노동부 |
| | | ILO 협약에 따른 조치 이행 | 고용노동부, 교육부 |
| | 청소년 대상 취업지원제도 운영과 조기 취업 중단 | 청소년 대상 취업지원제도 운영 및 전담부서 설치 | 고용노동부, 교육부 |
| | | 조기 취업 중단 및 취업 경쟁 완화 | 고용노동부, 교육부 |
| | 일하는 청소년의 권리 보장 | 청소년 노동 사업체에 지도·감독 확대 및 알 권리 보장 | 고용노동부 |
| | | 청소년 노동시장 구조 질적 개선 | 고용노동부 |
| | | 일터에서 차별받지 않을 권리 보장 | 교육부, 고용노동부, 여성가족부 |
| | 학교 노동교육 강화 | 노동교육을 보통교과로 편성 | 교육부 |
| | | 노동교육 내에 집단적 권리 교육 포함 | 교육부 |
| 3. 특성화고 학생 및 청소년의 지원 제도 확대 | 특성화고 학생 통계 생산 및 공개 | 특성화고 학생 대상 신뢰성 갖춘 통계 생산 | 교육부 |
| | 청소년·청년 정책에 특성화고 특성 반영 | 청소년·청년 정책에 대학 비진학 특성화고 졸업생 현안 반영 | 여성가족부, 교육부 |
| | 권리침해 시 구제 절차 지원 | 청소년 보호 신고 의무 확대 | 국회, 고용노동부, 교육부, 여성가족부 |
| | | 청소년권리구제 기관의 책임성과 권한 강화 | 고용노동부, 교육부, 여성가족부 |
| | 연결형 권리 보장 | 특성화고 학생 자조 모임 지원 | 교육부, 교육청, 교사 |

본 연구의 제언은 크게 1. 특성화고 학생의 학습권을 보장하는 교육과정 운영, 2. 특성화고 학생 및 청소년의 기본권 보장, 3. 특성화고 학생 및 청소년의 지원 제도 확대를 3대 핵심 과제로 제시한다. 각각의 핵심 과제 안에 10개 중점 과제와 23개 세부 과제를 제안했다.

1) 특성화고 학생의 학습권이 보장될 수 있는 교육과정 운영

(1) 비교육적 산업체 실습 중단과 직업교육 정상화

○ 비교육적 산업체 실습 중단과 교육과정 정상화

한국 현장실습제도의 도입 목적은 출발부터 산업체의 요구를 반영하여 학생 노동력을 공급하겠다는데에 있었고 현장실습제도의 주요 변화도 산업체의 수요와 이해 관계를 반영했다. 면접에 참여한 기업 관계자들은 인력 채용의 리스크 감소를 현장실습제도의 가장 중요한 이점이라고 말했고 특성화고 학생들은 현장실습제도를 취업 통로로 인식하고 있었다. 이런 현실에서 교육적 목적의 현장실습제도란 성립이 불가능한 목표이다. 실습 참여자들은 실습 사업체에 전담교사, 교육 장소, 교육 교재, 평가가 부재하거나 미흡했으며 수행했던 역할도 단순 업무에 그쳤다고 응답했다. OJT 수준에 머물 수밖에 없는 산업체 실습은 직업교육이 아닌 노동시장 이행 (School-to-work transition)의 통로에 불과하며 그 효과 역시 단기·장기에 있어 모두 부정적임이 확인되었다. 특성화고 학생들에게 현장실습제도가 필요한 이유가 노동시장 진입 통로라면 그에 해당하는 별도의 제도 운영이 바람직하다.

교육과정 운영의 파행을 가져오는 비교육적 산업체 실습은 중단되어야 한다. 전문교과의 현장실습 대체를 허용하는 지침을 폐기하고 고등학교 3학년 보통교과와 전문교과의 정상적인 교육과정이 운영되어야 한다. 일을 통한 교육은 학교에서 이루어질 수 있다. 산업체 실습을 대체하고 교사, 교실, 교재, 평가가 갖춘 다양한 형태의 학습적 실습이 전문교과의 일부로서 정규 교육과정으로 이루어져야 한다.

○ 「교육기본법」, 「초·중등교육법」에 직업교육 정의

직업교육의 정의와 역할을 규율하는 법·제도의 빈곤이 시급히 시정되어야 한다. 교육관계법이 아닌 「직업훈련교육촉진법」이 고교 직업교육과 현장실습제도의

시행 근거가 되는 현실은 대단히 기형적이다. 「교육기본법」과 「초·중등교육법」에 직업교육을 정의하고 그에 근거하여 국가교육과정이 수립되어야 한다.

직업교육의 목적을 “산업사회가 요구하는 인력을 양성·공급”(교육부, 2020)에 두는 현행 교육과정은 중등직업교육의 목표로 부적절하며 세계적 추세에도 역행한다. 새로 입안되는 직업교육의 정의는 사회적·경제적 안녕을 창조(UNESCO, 2021)하고 각자의 잠재력을 최대한 발휘할 수 있는 전인적 인간의 성장(OECD, 2018)에 초점을 두어야 한다.

○ 특성화고 관련 정책에서 취업률 지표 사용 금지

교육부는 취업률 지표 평가를 폐지했다고 밝힌 뒤에도 공식 보도자료에서 ‘취업률 저하’, ‘조기 취업 축소’를 문제 삼는다(교육부, 2018; 교육부, 2019). 특성화고 교육과정에 깊숙이 개입된 중소기업 인력양성 사업 등 각종 정부 부처 사업은 학교별 취업률을 직접적인 사업 평가 지표로 삼고 있다.

특성화고의 교육과정을 취업에 종속시키는 관행이 교육적 역량을 소수에게만 불평등하게 집중시키며 학생들에게는 비교육적 경험을 안긴다. 직업교육의 정상화를 위해 ‘취업을 위한 교육’에서 벗어나려는 의식적 노력이 필요하며 교육부뿐만 아니라 특성화고 관련 정책을 시행하는 모든 정부 부처·공공기관에서 정책의 내용, 평가 지표에서 취업률 반영을 금지해야 한다.

○ 직업교육정책 논의에 참여권 보장

직업교육정책은 그동안 산업체의 의견을 중심으로 직업주의적 관점을 답습하는 형태로 이어져 왔다. 현장실습제도 역시 직업주의적 직업교육 정책 아래에서 노동력 수급의 관점에서 다뤄져 왔을 뿐이다. 중등단계 직업교육 정책에 사회적 논의가 필요하며 여기에는 직업교육 당사자인 학생의 참여가 보장되어야 한다.

또한 직업교육 정책은 그 사회의 노동 제도와 불가분의 관계이므로 노동조합(노총)의 참여도 필요하다. 해외 선진국은 직업교육 정책에 노동조합의 참여를 제도적으로 보장한다(최영호 외, 1999). 노동조합이 직업교육 정책의 운영자이자 감시자가 된다면 직업교육 참여자들의 권리 보장에 버팀목 역할을 할 수 있을 것이다.

(2) 모든 학생에게 차별 없는 학습권 보장

○ 「기초학력보장법」과 기본계획에 특성화고 기초학력 보장 명시

특성화고 학생 모두는 비판적인 미래 시민으로서 성장할 수 있어야 하며 특히 졸업한 후 곧바로 노동시장에 진입하는 학생의 경우 고등학교가 기초역량을 기를 수 있는 중국 교육단계인 만큼 학습권의 중요성이 더욱 크다. 여기에서 학습권은 기능 위주 훈련을 중시하는 직업주의적 직업교육 관점에서 벗어나 비판적 인식을 기르는 인문적 소양을 확대하는 교육을 의미한다. 특성화고에서 보통교과를 소홀히 가르치는 것은 학교가 갖는 고유한 기능을 포기하는 것이고 교육적 형평성에서도 어긋난다. 이미 거의 모든 나라에서 중등단계의 직업교육은 인문교육과 통합되는 추세이고 고교단계 직업교육에서도 기능습득보다 기초적인 지식에 강조를 두고 있다(송창용·김민경, 2009).

교육받을 권리는 모든 학생에게 차별 없는 기본권으로서 적용되어야 한다. 여기에서 특성화고 학생도 예외일 수 없으므로 「기초학력보장법」 및 시행령, 기본계획에 특성화고 기초학력 보장을 명시하고 모든 특성화고 학생이 졸업 전에 최소한의 기초 학업성취를 달성하는 것을 교육 정책의 목표로 명시해야 한다.

특성화고 학생의 기초학업능력 보장 과제는 교육부 직업교육정책과가 전담하기에는 부서의 성격, 과제의 특성 측면에서 난점이 있으므로 현재 「기초학력 보장 종합계획」을 담당하고 있는 교육기회보장과와의 협력이 필요하다.

특성화고 학생들에게는 초·중학교에서 이루어진 기초교과 수업과 평가가 전인적 성장 보다 낙오와 배제의 경험이었을 가능성이 높으며 그에 따른 불신 역시 높다. 특성화고 학생들은 기초교과 수업이 취업에 도움이 되지 않거나 장래 쓸모없을 것이라는 인식을 갖고 있으며 이러한 인식은 기초학습능력이 부족한 학생일수록 강하다(허유성 외, 2011; 김승욱, 2018). 따라서 특성화고 학생들에게 기초 교과 학업의 효능감을 제공하는 방안을 마련하는 것이 중요하다. 진로 교육과 결합한 리터러시 교육과정의 구성은 특성화고 학생들에게 기초교과 학업의 효능감을 제공할 수 있는 방법의 하나일 것이다.

○ 특성화고 보통교과 수업 확대

우리나라 직업계고는 다른 나라에 비해 보통교과 수업시수가 적으며 감소하는

것으로 나타난다. 차별 없는 학습권 보장을 위해 특성화고에서도 국어, 수학, 과학 등 보통교과 수업이 확대되어 일반계고와의 수업시간 차이가 해소되어야 한다.

특성화고에는 기초학력이 부족한 상태로 진학한 학생의 비중이 높을 것임을 고려하여, 특성화고 실정에 맞게 보통교과 수업의 목표를 정하고 수업이 진행되어야 한다. 특성화고 실정에 대응할 수 있도록 교수·학습방법이 개발되어야 하고, 특성화고 보통교과 교사를 대상으로 역량 강화 지원도 필요하다.

특성화고 기초학력 미달 학생에게 학습지원이 이루어질 수 있는 체계 마련이 필요하며 이를 위한 전담부서 설치도 고려할 수 있다.

○ 발달 단계 및 학업성취를 고려한 교과 편성

현재 많은 특성화고에서는 현장실습을 이유로 고등학교 3학년에 보통교과를 편성하지 않는다. 전문교과의 경우에도 1, 2학년 때 배운 기초 교과를 3학년 교과에서 심화학습을 할 수 있어야 하지만 3학년 2학기에 편성된 전문교과는 현장실습으로 대체할 수 있기 때문에 수업 결손이 발생하고 있다.

중등교육과정 내에서 교과편성은 아동·청소년의 발달단계와 각 학년별로 단계적인 성취를 고려하여 이루어져야 한다. 이미 교육부의 「교육과정 편성·운영 지침」은 교과의 핵심 개념이 학생의 발달 단계에 따라 폭과 깊이를 심화할 수 있도록 수업을 체계적으로 설계할 것을 주문한다. 보통교과와 전문교과를 3학년 2학기까지 고르게 편성하여 수업결손이 발생하지 않도록 운영해야 한다.

보통교과와 전문교과 사이의 연계도 중요하다. 보통교과 학습이 전문교과 학습에 도움이 되거나 혹은 그 반대가 될 수 있도록 교육과정을 유기적으로 구성·운영할 필요가 있다.

○ 특성화고 기초학업수준 진단 도구 개발 및 직업기초능력평가 폐지

현재 직업계고의 학업수준을 평가하는 도구와 통계가 없으며, 평가할 수 있는 기준도 마련되어 있지 않다. 특성화고 학생이 기초교과에서 최소한 도달해야 할 것으로 기대하는 공신력 있는 기준이 마련되어야 한다. 이 기준을 일반계고의 기초학업능력 기준에 비해 낮은 수준으로 설정하는 것은 지양해야 한다. 특성화고에서의 기준은 일반계고 기준과 별개가 아니며 상호 연관되어야 할 필요가 있다.

기초학업능력 기준 마련을 위해서는 특성화고 학생의 기초교과 학업 실태조사와

성취 수준 진단이 먼저 이루어져야 한다. 기초학력 실태의 평가가 현재 일반계고에서 수행되는 학력 평가로 등치되는 것은 일반계고 교육과정에서 문제로 제기되는 주입식 교육, 서열화라는 쟁점을 해소하지 못하므로 적절하지 않다. 단순 암기 지식 수준의 평가가 아닌 다양한 정보를 매개하여 융합하고 응용하는 리터러시 수준을 진단할 수 있도록 기초학업능력 평가도구 개발 및 운영이 이루어져야 한다.

직업계고의 기초학력 평가를 대체하는 직업기초능력평가는 실효성이 없는 상태로 오히려 그 존재가 기초학력에의 관심과 접근을 저해하는 요인이 되고 있다. 직업기초능력평가를 폐지하고 기초학력 진단 기준 마련에 집중하는 편이 타당하다.

2) 특성화고 학생의 기본권 보장

(1) 실습생 및 청소년의 노동권과 건강권을 보장하는 법체계 정비

- 계약, 노동 형태와 관계없이 경제적, 조직적 관계 아래 일하는 사람을 노동자로 인정

‘학습중심 현장실습제도’는 실습생의 보호를 이유로 오히려 실습생의 노동자성을 부정하면서 노동권을 침해하는 문제가 있다. 근로계약서 작성 여부로 노동자성의 유무를 정하는 것은 노동자성 개념을 대단히 협소하게 해석하는 것으로, 국제규범은 다양한 형태의 노동관계의 출현에 따라 종래의 인적 종속(subordination)을 넘어 다양한 계약관계를 포괄하도록 확장할 것을 권고한다. 이 같은 권고는 현장실습에도 마찬가지로 적용될 수 있다.

따라서 실습의 형태를 막론하고 학생의 노동권과 건강권이 보장될 수 있도록 법체계가 정비되어야 한다. 근로기준법·산업안전보건법·노동조합법을 개정하여 계약형태와 상관없이 경제적, 조직적 관계 아래 일하는 사람을 노동자로 인정하면 현장실습생의 지위에 관한 불필요한 쟁점은 자동적으로 해소될 수 있다.

ILO 고용관계 권고(제198호 제11항), 미국 캘리포니아 대법원 판결의 ABC 테스트 법리, 독일 연방노동사회부가 2020. 11. 27. 발표한 ‘플랫폼 경제에서의 공정한 노동’에 관한 핵심적 정책 방향(3)항) 등과 같이 국제사회에서는 근로자성 증명책임 전환에 관한 논의가 활발하게 이루어지고 있다⁶⁹⁾.

이미 국회에 「근로기준법」 개정안이 발의되어 있는바, 법 제2조의 노동자·사용

자 정의 규정을 개정하여 타인에게 노무를 제공하는 사람 모두를 노동자로 추정하고, 근로계약 체결의 형식적 당사자가 아니라고 해도 실질적인 지배력 또는 영향력이 있다면 사용자로 개념을 확대해야 한다.

○ 아동·청소년 발달과정에 따른 섬세한 노동권·건강권 기준 마련

아동·청소년 노동에 대한 섬세한 규제와 원칙이 필요하다. 현행 근로기준법은 여성과 아동노동을 대상으로 한 규제가 있으나 아동·청소년의 발달과정에 따른 별도의 규제는 마련되어 있지 않고, 연령 별로 작업의 종류를 제한하기는 하나 노동형태는 다루지 않는다.

독일의 연소자노동보호법은 15세 미만의 아동(kinder)과 15세 이상 18세 미만의 연소자(jugendliche)를 구분하여 노동일, 휴게시간, 휴일의 기준을 정한다. 연소자에게 무거운 중량의 운반·이동, 장시간 서서 하는 작업, 사고 발생 위험이 있는 노동 등 유해·위험 노동은 금지된다. 도급노동 및 작업속도에 따라 임금이 주어지는 노동은 금지되며 성인 노동자가 이러한 노동을 하는 사업장에서 함께 노동하는 것도 금지된다. 이상의 규정은 실습생에게도 적용 된다.

한국에서도 관련 법령의 개정으로 연령 별로 금지되는 작업의 종류, 노동형태를 세분화하여 섬세한 기준을 도입해야 한다.

○ ILO협약에 따른 조치 이행

ILO협약에 따라 노동단체와의 협의가 이루어져야 한다. ILO 제138호, 제182호 협약은 아동노동 및 아동의 교육·훈련, 가혹한 아동노동의 조건은 노동단체와 협의한 후 정하도록 규정한다. 중대재해가 발생하는 가혹한 노동의 일종이기도 한 현장실습은 양 협약의 적용 대상으로 볼 수 있다. 양 협약의 비준국인 한국 정부는 실습제도를 포함한 아동노동의 기준을 정하는 협의를 노동단체와 진행해야 한다. ILO 제182호 협약 제5조는 노사단체의 의견을 수렴하여 규정의 이행을 감독할 적절한 수단을 마련하거나 지정해야 한다고 정한다. 현 제도에서는 현장실습생이 처한 상황을 객관적으로 파악할 수 있는 수단이 미비하여 ILO 제182호 협약의 규정이 이행되는지 여부를 판단할 수 없다. 단적으로 현장실습생은 근로감독

69) “일하는 사람 누구나 근로기준법” 입법추진단. (2021.9.6.). 직업의 종류, 계약의 형식, 사업장 규모와 관계없이”〈일하는 사람 누구나 근로기준법〉 입법발의 기자회견.

대상에서 제외되어 있으며 현장실습 사업체에 대한 법적 권한을 가진 지도·감독은 이루어지지 않는다. 정부는 협약에 따라 현장실습생에게 가혹한 아동노동이 이루어지지 않도록 규정의 이행을 감독할 수단을 마련해야 한다.

(2) 청소년 대상 취업지원제도 운영과 조기 취업 중단

○ 청소년 대상 취업지원제도 운영과 전담부서 설치

청소년 대상 취업지원제도가 운영되어야 하며 주무는 고용노동부로 이관되어야 한다. 노동시장으로 진입하는 최초의 경험은 생애 전 주기에 걸쳐 영향을 미치는 것으로 보고되어 있다. 특성화고 졸업생을 포함하여 노동시장 진입을 경험하는 청소년들에게 각별한 보호와 관심이 필요한 이유이다. 본 연구에서 현장실습 참여 여부는 일자리 질에 영향을 미치지 않았지만 취업지원기구의 도움 여부는 영향을 미쳤음을 확인한 바 있다. 그러나 현재 취업지원기구는 학교 단위로 운영되며 취업지원관 및 취업담당교사 개인의 역량에 크게 의존하는 실정이다. 고등학교 재학~졸업 직후까지만 취업 지원이 이루어지므로 여러 이유로 노동시장을 이탈한 청소년의 경우 지원받을 통로가 없는 실정이다.

따라서 청소년을 대상으로 한 체계적인 취업지원제도의 운영이 필요하며 주무는 고용노동부가 맡고 전담부서를 설치하는 편이 바람직하다. 이때 취업지원정책의 목표가 양적 지표의 달성에 머물러서는 안 된다. 고용노동부의 일자리 창출 사업의 성과지표에는 일자리의 질이 반영되지 않으며 고용유지율도 낮다. 청소년·청년의 참여가 많은 취업성공패키지 사업의 경우 1년 고용유지율은 52%에 머무른다⁷⁰⁾. 1999년에 ILO는 ‘괜찮은 일자리(Decent work)⁷¹⁾’를 일자리 정책의 주요 목표로 제시하였고 각국은 추진전략, 측정지표 개발에 나서고 있다. 청소년에게 ‘일자리’가 아닌 ‘괜찮은 일자리’가 보장되어야 하고 청소년 고용서비스 평가에서도 청소년의 특성을 반영한 질적 지표가 개발되어야 한다.

70) “‘취업성공패키지’ 성공적이지 못하다”, 단비뉴스(2019.09.27.)

71) ‘괜찮은 일자리(Decent work)’는 ‘자유롭고 공평하며 안전하고 인간적 품위가 존중되는 조건 속에서 남녀 모두 종사하는 생산적인 일’을 지칭하는 개념이다(이상현, 2005).

○ 조기 취업 금지 및 취업 경쟁 완화

취업 경쟁의 기제가 되는 고등학교 졸업 전 조기 취업은 금지하고 취업 시기를 졸업 이후로 정하여 과도한 경쟁을 예방해야 한다. 취업 경쟁 완화는 노동시장 진입자의 협상력을 제고시켜 노동조건을 상향시키는 효과가 있다. 정부가 운영하는 전국 단위의 취업지원제도가 마련된다면 이를 통해 공개적 채용절차를 운영하는 방안을 검토할 수 있다.

(3) 일하는 청소년의 권리보장

○ 청소년 노동 사업체에 지도·감독 확대 및 알 권리 보장

청소년이 일하는 사업체의 노동 및 안전 기준이 강화되어야 한다. 노동권의 사각지대에 놓여 있기 쉬운 청소년, 특히 특성화고 학생이 일하는 사업장에는 각별한 규제와 감독이 필요하지만 현행 현장실습제도는 현장실습 기업의 안전보건 감독을 3년 동안 면제하는 등⁷²⁾ 오히려 이를 역행한다. 또한 사전점검·기업코칭은 점검항목이 정성적 평가에 그치고 기업의 노동권 실태는 점점 대상에서 제외돼 실효성이 낮다. 그나마 이 같은 기초적인 점검도 면제받는 기업의 범위도 넓다.

사업장 지도·감독의 법률적 권한을 가진 고용노동부가 특성화고 학생을 포함해 청소년이 일하는 사업체에 지도·감독을 강화해야 한다. 특히 재학생이 사업체에서 일을 하고 있는 경우 사업장 정기감독이 일률적·정기적으로 이루어질 수 있도록 법·제도 마련이 필요하다. 노동권 보장의 책무를 갖고 있는 고용노동부의 의무가 노동 및 직업교육 관계 법령에 명시되고 구체적인 이행 방안이 제도로 수립되어야 한다.

청소년은 일하기 전에 자신이 일하게 될 사업장의 정보를 알 수 있어야 한다. 사업장에 대한 지도·감독 결과를 포함하여 사업장 청소년 유해요인 존재 여부가 사전 공개될 수 있도록 제도 마련이 필요하다. 전자산업 기업에서 현장실습 후 재직했던 노동자는 물질안전보건자료(MSDS)가 현장에 배치돼 있지만 이를 제대로 알려주지 않아 자신이 취급하는 물질의 유해성을 모르고 일했다고 토로한다. 이러한 사례를 비춰볼 때 알 권리 보장을 위해서는 자료 공개·게시 등에 그치지 않고

72) 「2022년 개정 직업계고 현장실습 운영 공통 매뉴얼(기업용)」, p12.

위험정보 판단 역량을 제공하는 구체적 교육이 학교에서 병행되어야 한다.

○ 청소년 노동시장 구조의 질적 개선

현장실습 기업 중 5인 미만 사업체는 14.9%에 달했고, 이 외에도 많은 청소년들은 작은 사업장에서 일하고 있다. 노동시장에서 5인 미만 사업장은 근로기준법과 중대재해처벌법이 적용되지 않는다. 따라서 해고가 자유롭고 연차휴가가 없으며 노동시간에도 제한이 없는 노동권 사각지대다. 갓 노동시장에 진입한 청소년은 불안정한 지위를 갖기 쉽고 그럴수록 더욱 권리의 사각지대로 내몰리는 악순환에 놓인다. 그러나 법률 적용조차 되지 않는 사업체에서 일하는 청소년들의 노동권 보호에는 근본적 제약이 따른다. 작은 사업장일수록 단결권이 절실하지만 다양한 현실적 장벽 앞에 30인 미만 사업장의 노동조합 조직률은 0.2%⁷³⁾에 불과할 정도로 미미하다.

청소년이 마주하는 노동시장 구조의 질적 개선을 위해서는 근로기준법과 중대재해기업처벌법을 상시근로자 수와 관계없이 모든 사업체에 전면 적용되도록 법이 개정되어야 한다. 작업 사업장에서 기업별 교섭 제도는 현실적이지 않으므로 초기업 교섭을 제도화하는 것 역시 일하는 청소년의 권리와 연결된다.

○ 일터에서 차별받지 않을 권리 보장

특성화고 학생들은 현장실습 과정에서 직·간접적으로 학력, 나이, 성별에 따른 차별을 경험했고 이 중 학력 차별 경험이 가장 많았다. 실습 과정에서 겪는 고졸 학력 차별 경험은 선취업 후진학 과정을 고민하는 동기가 되었고, 진로를 고민할 때도 영향을 끼치고 있었다. 특성화고 졸업생들은 입사 과정에서의 불이익, 취업 후 급여, 진급에서의 차별을 다양하게 경험 한다.

특성화고 학생들이 일터에서 학력, 나이, 성별을 이유로 차별받고 무시당하지 않도록 적극적인 노력이 이루어져야 한다. 「차별금지법」 제정으로 학력차별 금지를 법제화하고 사회적 편견을 해소할 수 있는 정책 시행이 필요하다.

73) 고용노동부. (2021.12.30.). "2020년 전국 노동조합 조직현황" 자료 발표.
https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=13127

(4) 학교 노동교육 강화

○ 노동교육을 보통교과로 편성

노동교육이 학교 정규 교육과정으로 편성되어 확대·강화되어야 한다. 현재 학교에서 이루어지는 노동교육은 대상이 직업계고 학생에 국한되어 온라인 교육, 노동법 실무중심 교육으로 이루어지고 있다. 노동교육을 예비취업자에게만 필요한 교육으로 바라보는 관점을 벗어나 우리 사회의 보편적 권리를 배우는 기초교육이라는 인식이 필요하다. ILO 역시 노동교육의 목표로 민주적 가치체계 수립, 사회적 의식 고양, 노동조합 지식과 기술 제공을 제시한다. ILO의 권고에 따르면 노동교육은 보편교육의 일환으로 볼 수 있으며 기술적·기능적 교육을 벗어나 사회적 공동체성과 일터의 민주주의를 위한 비판적 소양을 함양하는 시민교육으로 접근되어야 한다. 노동권과 노동관계 제도는 우리 사회 구성원 누구나 적용받고 존중해야 할 원칙이며 따라서 직업계고 뿐만 아니라 일반계고에서도 교육이 이루어져야 한다.

이미 국가인권위원회(2010)는 중·고교 교과과정에서 노동기본권, 안전과 보건에 관한 권리를 필수 교과과정으로 포함할 것을 권고한 바 있다. 국가인권위 권고의 이행 상황이 매년 점검되며 진전이 있어야 한다.

○ 노동교육 내에 집단적 권리 교육 포함

ILO는 노동교육의 목표로 노동조합 지식과 기술 제공을 강조한다. 한국 사회에서 집단적 권리에 부정적인 인식이 형성된 배경에는 많은 시민들이 헌법이 보장하는 노동3권의 배경과 의미를 교육받을 경험을 갖지 못한 데 있다. 이와 달리 독일의 중등 사회 교과서는 노사관계를 '민주주의와 공동결정의 장'으로 정의하고 노사관계제도를 폭넓게 다룬다. 노동3권 교육은 ILO의 권고와 같이 단체교섭 및 쟁의행위에 관한 지식과 기술이 제공되는 구체적인 교육이어야 하며 이와 같은 교육이 실행되기 위해서는 체계적으로 설계된 노동교육 교과과정이 마련되어야 한다.

3) 특성화고 학생 및 청소년 지원제도 확대

(1) 특성화고 학생 통계 생산

특성화고 학생 관련 기초 통계 및 자료가 생산되어야 한다. 현행 중등직업교육 정책은 현장실습제도를 노동시장 이행 창구로 간주하고 있지만 정작 그 성과를 확인 가능한 통계는 부재하여, 정책이 신념이 근거해 유지되어 왔음이 확인되었다. 교육부는 정책 수립의 근거로 활용하는 하이파이브 데이터베이스의 자료의 통계적 신뢰성을 기대하기 어렵다고 밝혔고, 특성화고 학생의 취업 관련 통계는 취업률을 확대하는 방향으로 다소 왜곡된 지표를 사용하고 있었다. 취업률 통계는 특정 시점의 고용 여부만을 수집함으로써 일자리의 지속 여부와 질을 평가하지 않는다. 특성화고 학생의 경험을 추적할 수 있는 한국교육고용패널II에서도 문항의 선택지는 대학 진학자를 표준으로 삼고 있음을 확인했다.

특성화고 진학자에 대한 정책적 관심의 부족이 정부·연구기관에서 특성화고와 관련된 신뢰성 있는 자료가 생산되지 않는 중요한 이유일 것으로 추정한다. 특성화고 대상 각종 정책 수립에 앞서 특성화고 진학자에 대한 입체적이고 신뢰성 있는 자료를 갖추는 것이 필요하며, 여기에는 이들에 대한 정책적 관심을 기울이는 노력이 선행되어야 한다.

(2) 청소년·청년 정책에 특성화고 특성 반영

특성화고 학생은 각종 교육·사회정책에서 소외되어 있는 실정으로 청소년 및 청년 정책에서도 마찬가지다. 취업 지원에 있어서도 특성화고 졸업자를 대상으로 한 취업 지원 법률은 현재 없고, 「청년고용촉진특별법」에서 정의한 청년의 범위에 포함되어 적용되고 있다. 그러나 다양한 청년고용 대책들은 주로 대학 졸업자를 대상으로 하고 있어 대학 비진학 청소년은 소외되고 배제된 것이 현실이다. UNESCO 「교육상 차별 금지에 관한 협약」(1960)은 특정 집단에 속한다는 이유로 교육상 동등한 대우를 무효화하거나 저해해서는 안된다고 정한다. 대학 진학 청소년 중심으로 설계되어 있는 청소년·청년 정책에는 대학 진학을 선택하지 않은 특성화고 졸업생의 현안이 함께 담겨야 한다. 「청소년기본법」, 「청년기본법」에

다른 기본계획에도 특성화고 학생의 특성이 반영되어야 하고, 특성화고 졸업생의 취업 지원을 명문화한 법률 정비가 필요하다.

(3) 권리 침해 시 구제 절차 지원

○ 청소년 보호 신고 의무 확대

청소년이 일하다 권리 침해를 겪었을 때 이들을 구제할 수 있는 지원 정책이 필요하다. 불이익을 우려하는 당사자의 신고가 없더라도 권리 침해 상황에 대한 관계기관의 적극적 개입이 가능하도록 제도 개선이 필요하다. 사업장 감독의 강화와 더불어 관련 법령(청소년기본법, 근로기준법) 개정을 통해 청소년을 보호하기 위한 신고 의무가 확대되어야 한다.

○ 청소년 권리구제 기관의 책임성과 권한 강화

청소년근로권익센터, 청소년근로보호센터, 현장실습 부당대우신고센터 등 청소년이 현장실습 혹은 일하는 과정에서 겪는 부당사례를 상담할 수 있는 플랫폼이 운영되고 있으나 유관단체에 위탁 운영되거나, 권한과 책임이 제한적이다. 해당 권리구제기관들에는 법적 권한이 없기 때문에 청소년이 신고하더라도 권리구제기관의 지원은 법적 절차 안내 및 조력에 머무른다.

따라서 현재 위탁 운영 중인 청소년권리구제 기관은 정부의 직접 운영을 통해 책임성과 권한이 강화되어야 하고, 신고·조사·처리가 원스톱으로 연계될 수 있도록 개선되어야 한다.

(4) 연결될 권리

청소년들에게 또래 집단을 통해 지지받고 연결되는 경험은 청소년기 발달에 많은 영향을 미친다. 면접에서 특성화고 학생들은 선배와의 대화가 진로에 가장 도움이 되었다고 밝힌다. 학생들은 진로에 대한 정보를 주로 교사나 취업지원관에게서 받지만 이들의 관계에서는 정보가 수직적으로 오갈 수밖에 없고 정보의 전달이 출결, 성적을 기준으로 차별적으로 이루어지기도 한다. 특성화고 학생들은 불충분하거나 왜곡된 정보로 혼자서 결정하는 경우가 많았고 이상과 현실의 괴리에 실망하기도 했다.

반면 비슷한 배경을 가진 선배, 또래 집단과의 교류 안에서는 정보가 수평적으로 교환되며 그 과정에서 서로를 지지하며 성장하는 경험을 얻을 수 있다. 판단하는 역량 역시 혼자보다 여럿일 때 강화될 수 있다. 권리를 침해당하는 경험 앞에서 여럿이 함께일 때 더 적극적으로 항변할 수 있을 것이다.

특성화고 학생들의 자조적 모임이 구성될 수 있도록 다양한 제도적 지원이 필요하다. 특성화고 학생들이 서로 경험을 나누고 지지할 수 있는 모임을 자주적으로 만들고 운영할 수 있도록 교육청·학교·교사가 지원하고 플랫폼을 제공해야 한다. 더 나아가 특성화고 학생들의 자조 모임이 노동조합으로 발전하고, 직업교육 제도의 운영에 노동조합(노총)이 참여하며, 특성화고 학생들이 가입한 노동조합과 노총이 이 과정에서 만날 수 있다면 의미 있는 사회적 진전이 될 것이다.

참고문헌

<단행본>

- 감사원. (2015). 감사결과보고서-산업인력 양성 교육실책 추진실태-. 감사원.
 고용노동부. (2012). ILO 주요협약. 고용노동부 국제기구담당관실.
 관계부처 합동. (2014). 고졸 취업 활성화 방안(2014.10.2.).
 _____. (2018). 평생직업교육훈련 혁신 방안.
 _____. (2019). 고졸 취업 활성화 방안(2019.1.25.).
 _____. (2020). 2020 직업계고 지원 및 취업 활성화 방안(2020.5.22.).
 _____. (2021). 안전·권익 확보를 위한 직업계고 현장실습 추가 개선 방안.
 교육과학기술부. (2007). 초·중등학교 교육과정(교육과학기술부 고시 제2008-48호).
 교육과학기술부. (2008). 한국형 마이스터고 육성계획(2008.7.8.).
 교육과학기술부. (2009). 초·중등학교 교육과정 총론(교육과학기술부 고시 제2009-41호).
 _____. (2010). (보도자료)「고등학교 직업교육 선진화 방안」 발표(2010.5.12.).
 _____. (2011). 마이스터고·특성화고생을 위한 「학업·취업 병행 교육체제 구축 방안」마련(2011.1.19.).
 교육과학기술부·고용노동부·기획재정부·지식경제부·국방부·중소기업청·국가경쟁력강화위원회.
 (2012). 고졸시대 정책을 위한 선취업 후진학 및 열린 고용 강화 방안
 (2012.7.13.).
 교육부. (2015). 초·중등학교 교육과정 총론(교육과학기술부 고시 제2015-74호).
 교육부. (2016). (보도자료) '16년부터 특성화고·마이스터고에 NCS 기반 교육과정 적용
 (2016.3.15.).
 _____. (2020). (보도자료) 직업계고, 재학생 넘어 졸업생을 위한 취업 지원 모델을 만든
 다!(2020.9.4.)
 _____. (2020). 2015 개정 교육과정 총론 해설-고등학교(교육부 고시 제2020-225호.).
 교육부·고용노동부. (2015). 사회수요 맞춤형 고등교육 인재양성 방안(2015.7.21.).
 교육인적자원부·노동부·중소기업청·기획예산처. (2006). 고졸 이하 청년층 고용촉진대책
 (2006.4.20.).
 국가인권위원회. (2018). 「유엔아동권리협약」의 이해. 국가인권위원회.
 국가인권위원회. (2021). 유엔 인권조약기구 일반논평 및 일반권고 2021년 개정판 - 아동권리
 위원회 일반논평. 국가인권위원회.
 노동부. (2003). 국민의 정부 5년(1998~2002) 실업대책백서. 노동부.

- 대한민국정부. (2017). 제5·6차 유엔아동권리협약 국가보고서. 대한민국정부.
- 이무근. (2006). 직업교육학 원론(제3판). 교육과학사.
- 하종강. (2018). 우리가 몰랐던 노동 이야기. 나무야.
- 채형복. (2013). 국제인권법. 높이깊이.
- 한국직업능력개발원. (1998). 직업교육훈련 100년사.
- D. B. Bills. (2017). 교육과 일: 사회학적 접근. 박영story.
- ILO. (2008). Resolutions adopted by the International Labour Conference at its 97th Session. ILO.
- _____. (2012). Report of the Committee on Youth Employment (101st Session). ILO.
- _____. (2017). Ilo Toolkit for Quality Apprenticeships(Vol. 1). ILO.
- J. Dewey. (1987), 민주주의와 교육(이홍후 역). 교육과학사(원전출판 1916).
- N. Noddings. (2016), 21세기 교육과 민주주의: 개인적 삶, 직업적 삶, 그리고 시민적 삶을 위한 교육(심성보 역). 살림터(원전출판, 2013).
- OECD. (2018). Learning Compass 2030 보고서.
- UN. (1989). 유엔아동권리협약. 국가인권위원회.
- UNESCO. (1989). 직업기술교육 협약(Convention on Technical and Vocational Education) 1989년 11월 10일 파리, 제 25차 유네스코총회에서 채택.
- _____. (2021). 교육의미래 2050 보고서: 함께 그려보는 우리의 미래-교육을 위한 새로운 사회계약. 유네스코한국위원회 역.

〈논문〉

- 강문식. (2020). 직업계고 현장실습 현황과 개선 방안-전라북도 직업계고 ‘학습중심 현장실습’을 중심으로. 전북노동정책연구원.
- 강종훈·김영상·정향진. (1998). 직업교육훈련 현장실습의 효율적 운영방안 연구. 한국직업능력개발원.
- 고혜원. (2019). 한국의 직업교육훈련정책, 효율성(efficiency)인가? 형평성(equity)인가?. 한국행정연구, 28(4).
- 권혁태. (2022). 고교계열에 따른 고졸 학력자의 임금격차 연구. 한국기술교육대학교.
- 길혜지·백순근·양현경. (2018). 마이스터고 진학생의 고교 시기 진로준비 관련 경험과 진로성숙도 분석: 특성화고 진학생과의 비교를 중심으로. 한국교육고용패널조사II 제13회 학술대회.
- 김경엽. (2016). 산업체 파견형 현장실습 이대로 둘 것인가?. 노동과 직업교육, 2016(7). 전국

교직원노동조합 직업교육위원회.

_____. (2019a). 직업계고 교육과정 무엇을 지향하는가?. 2019 직업위 여름 연수 자료집. 전국교직원노동조합 직업교육위원회.

_____. (2019b). 직업계고 현장실습 이제는 끝날 때가 되었다. 질라라비, 19(3). 전국불안정노동철폐연대.

_____. (2020). 중등후기 직업교육으로써 현장실습제도가 적합한가?. 제19회 전국참교육실천대회 교육정책 토론회(고등학교 현장실습) 자료집. 전국교직원노동조합.

_____. (2021a). 근본부터 다시 논의해야 한다. 한국교육대전환 순회토론 자료집. 한국교육개혁전략포럼.

_____. (2021b). 직업계고 교사가 바라본 직업교육의 문제점과 개선방안. 2022개정교육과정 관련 연속토론회 4차 직업교육은 어떻게 개선해야하는가? 자료집.

_____. (2022a). 현장실습 폐지가 아니라 직업계 고등학교 폐지가 정답이다. 진보교육연구소 회보, (82).

_____. (2022b). 직업계고등학교 2022교육과정 요구와 참여방안. 2022교육과정 개정 방향에 대한 참교육연구소 토론회 자료집.

김교숙. (2003). 산재보상법리의 변천. 노동법학, (16).

김기용·문세연·석영미·조성웅. (2016). 직업교육훈련촉진법 개정 및 NCS기반 교육과정 도입에 따른 특성화고 현장실습 내실화 방안. 교육부.

김기현·김현철·임지연·박영실·이예정·신원영. (2006). 실업계 고등학교 현장실습 실태조사-교육권·학습권·건강권 관점에서-. 국가인권위원회 인권상황실태조사.

김선태·장명희·최수정·허영준. (2010). 특성화고 산학협력교육을 활용한 기능인력 양성 프로그램 운영방향 모색. 한국직업능력개발원.

김성룡. (2019). 외국의 교육제도와 교육시설의 특징 - 독일, 싱가포르, 미국의 사례를 중심으로 - . 한국교육시설학회논문집, 26(3).

김영상. (1999). 미국의 일중심 학습 혹은 현장실습의 실시 유형. 계간 사학, 1999.

김영재·정상완. (2013). 한국 역대 정부의 청년실업정책 비교 연구. 취업진로연구, 3(2).

김일혁. (2018). 고등학교 기초학력 미달 학생의 혁신적인 지원 방안 연구. 서울교육, 232.

김종하. (2017). 특성화고 현장실습의 현실과 개선방향-교육을 교육답게, 노동을 노동답게. 국가인권위원회.

김현욱. (2016). 직업교육 관련 교육부 청와대 업무보고 비판. 노동인권과 직업교육, 2016(7). 전국교직원노동조합 직업교육위원회.

김혜진·김철식·이수정. (2018). 직업계고 산업체파견 현장실습 노동환경 및 노동세계 진입실

- 태: 반월시화공단을 중심으로. 전국금속노동조합·전국불안정노동철폐연대·현장실습대응회의.
- 나영선·최지희. (2019). OECD 주요국의 인재개발. 한국직업능력개발원.
- 마상진·나승일. (2004). 실업계 고등학교 교사의 직업교육 가치성향 연구. 직업교육연구, 23(2).
- 문상균. (2017). 특성화고 졸업자의 취업 후 진학에 미치는 요인 분석. 한국교육고용패널조사II 제12회 학술대회.
- 민주홍·이은혜·이지은·김혜정·박라인. (2018). 한국교육고용패널조사II 기초통계분석보고서 (2018)-제1차(2016)년도 자료 분석. 한국직업능력개발원.
- 박강우. (2014). 우리나라 학력별 임금격차의 요인분해(1974~2011). 산업경제연구, 27(5).
- 박동열·이무근·마상진. (2016). 광복 70년의 직업교육 정책 변동과 전망. 한국직업능력개발원.
- 박영기·윤지환. (2016). 현장실습에 대한 인식과 취업준비와의 관계. 관광레저연구, 2006(18).
- 박은정·정연택. (2018). 산재보험법 제123조 현장실습생 특례규정에 대한 검토. 노동법학, 65.
- 백성준·김철희. (2003). 직업교육훈련 재정제도 국제비교 - 영국, 독일, 핀란드를 중심으로 -. 한국직업능력개발원.
- 손미정. (2020). 미성년자 또는 재학중인 자의 일·학습 병행에 관한 법적 연구-이른바 '현장실습제도'를 중심으로-. 법과 정책, 26(3).
- 송창용·김민경. (2009). 주요국의 직업교육 동향. THE HRD REVIEW, 12(1). 한국직업능력개발원.
- 실업교육을위한전국교사모임. (1999). 미래를 여는 실업교육, 15.
- 심성보. (2020). 직업교육과 학문교육 그리고 취업 환경의 불일치 극복. THE_HRD_REVIEW, 23(3). 한국직업능력개발원.
- _____. (2021). 한국사회의 대전환을 위한 직업교육. 시민이 만드는 교육정책 대전환 6차 토론회(직업교육) 자료집.
- 안우진·백원영. (2021). 바이든 행정부의 교육 및 직업훈련 정책과 시사점. 이슈페이퍼, 2021(01). 한국직업능력개발원.
- 안재영. (2012). 현장실습 요인이 특성화 고교생의 취업 진로 결정에 미치는 영향. 충남대학교 대학원 석사학위 논문.
- 안재영·이병욱. (2013). 특성화 고교 출신 취업자의 인식에 기초한 현장실습 효과 연구. 대한공업교육학회지, 37(2).
- 양선주·김소연·이규녀. (2014). 대전광역시 특성화고 학생들의 인식에 터한 진로 상담 운영 실태와 요구조사. 대한공업교육학회지, 39(1). 대한공업교육학회.

- 엄동욱. (2007). 기업에서의 승진 결정요인 변화: IMF 외환위기 전후 한국 대기업 인사 데이터에 대한 실증분석. 노동정책연구, 7(1).
- 염철현. (2020). 미국의 직업교육 법령 제·개정 동향 및 시사점-21세기 직업기술교육강화법을 중심으로-. 교육법학연구, 32(3).
- 윤영한·김성남·최수정. (2019). 직업계고 취업지원을 위한 중앙취업지원센터 설립·운영방안. 한국직업능력개발원.
- 이동섭. (2018). 2018 핀란드 직업교육 개혁 동향. The HRD Review, 21(1). 한국직업능력개발원.
- 이병욱. (2009). 공업계 고교에서의 산학협력 실태조사 연구. 대한공업교육학회지, 34(2).
- _____. (2017). 직업계고 현장실습의 현황과 개선 방향. 교육개발원.
- 이병욱·안재영(2015). 고졸 취업의 질적 성장을 위한 현장실습 운영 개선에 대한 교원의 인식 조사 연구. 한국직업능력개발원.
- 이상일. (1998). 미국 직업교육 훈련제도의 새로운 변화. 한국노동연구원.
- 이상현. (2005). Decent work : 무엇을 어떻게 측정할 것인가?. 국제노동브리프, 3(7). 한국노동연구원.
- 이정표. (2003). 주요국이 직업교육개혁동향과 시사점. 직업과인력개발, 6(5). 한국직업능력개발원.
- 이종성. (2005). 직업교육과정의 종합적 고찰. 한국직업능력개발원.
- 임언. (2019). 학생들의 미래 결쟁력을 위한 고교 직업교육. THE_HRD_REVIEW, 22(3). 한국직업능력개발원.
- _____. (2020). 특성화고 학생의 기초학습능력 감소 실태와 대응책. THE_HRD_REVIEW, 23(3). 한국직업능력개발원.
- 임언·김지영·박동열·임해경·정혜령. (2016). 고졸 청년 취업자의 일, 학습 삶에 대한 내러티브 탐구. 한국직업능력개발원.
- 임언·안재영·권희경. (2017b). 인공지능시대의 직업환경과 직업교육. 한국직업능력개발원.
- 임언·안재영·김지영. (2018). 현장실습중심 직업교육에 대한 학생 훈련교사 교사 내러티브 탐구. 한국직업능력개발원.
- 임언·이수정·윤형한·정혜령. (2015). 특성화고 보통교과 및 직업기초능력 제고 프로그램 운영 현황 및 개선 방안. 한국직업능력개발원.
- 임언·이수정·윤형한·정혜령. (2017a). 고교 직업교육 목적에 대한 교사의 인식 차이와 관련 요인. 직업교육연구, 36(2).
- 임언·임해경·길혜지. (2019). 특성화고등학교 학생의 기초학습능력 실태와 제고 방안. 한국직

업능력개발원.

- 장덕현·조성겸. (2017). 리커트형 척도의 중간점은 필요한가?: 중간점 있는 척도와 없는 척도 간 측정 결과 비교. *조사연구*, 18(4). 한국조사연구학회.
- 장덕희·목진휴. (2011). 중·고등학교에서의 직업교육이 대학생의 조기 진로 선택에 미치는 영향 분석 : 서울, 대전, 대구 지역 대학생들의 인식조사 결과를 대상으로. *GRI연구논총*, 13(2).
- 장원섭. (1999). 포스트 모던 시대의 직업교육의 재개념화. *Andragogy Today*, 2(2).
- _____. (2001). 해방적 직업교육을 위한 제안. *교육사회학연구*, 11(2).
- 장원섭·김형만·옥준필. (1999). 학교에서 직업세계로의 이행에 관한 연구(I): 고등학교 단계를 중심으로. 한국직업능력개발원.
- 장창성. (2013). 우리나라 중등단계직업교육의 역사적 발전과 제도적 특징. *성균관대 석사논문*.
- 정우현·손중중. (1996). 직업교육의 성격에 관한 연구. *교육문제연구*, 8. 고려대학교 교육문제연구소.
- 정택수. (2004). 한국직업훈련제도의 변화와 과제. 한국직업능력개발원.
- 정하나·윤천성. (2021). 직업훈련교육에 관한 해외사례 비교·고찰 연구: 영국, 미국, 독일, 호주를 중심으로. *뷰티산업연구*, 15(1).
- 정형우. (2012). OECD 국가의 직업교육훈련 시스템 검토. *경충 주OECD대표부*.
- 조은상·김수원·옥준필. (2008). OECD 직업교육훈련 국제비교(II). 한국직업능력개발원.
- 조희경·김선태·송기원. (2017). 고졸취업 지원 강화 방안. *이슈페이퍼*, 2017(38). 한국직업능력개발원.
- 주인중·정지선·홍선이·고혜원. (2000). 직업훈련과 직업교육의 상호 연계 방안 연구. 한국직업능력개발원.
- 직업계고산업체파견형현장실습폐지운동백서편찬위원회. (2020). *직업계고 산업체파견형 현장실습 폐지운동 백서(2017~2019) I*.
- 진숙경·김미영·이찬주. (2016). 특성화고·마이스터고 현장실습 법제도 분석. *경기도교육연구원*.
- 진숙경·김혜진·신충섭. (2017a). 특성화고 현장실습 개선방안 연구. *경기도교육연구원*.
- 진숙경·김미영·차승희·최승균. (2017b). 중등직업교육의 현황과 개선방안. *경기도교육연구원*.
- 참여연대 사회인권팀·전국교직원노동조합 실업교육위원회. (2003). *실업계고 현장실습 개선을 위한 우리두캠페인 자료모음집*.
- 최동선·임언·최수정·정진철. (2011). 고교단계 직업교육 경로의 유연성 재고방안. 한국직업능력개발원.

- 최민·권혁태·임진희·김도현·유승현·김호규·장은비·한지현. (2017). 특성화고 학생의 산업체파견 현장실습과 노동세계 진입 연구. 청소년노동인권네트워크·서울청소년노동인권지역단위네트워크(준)·특성화고 현장실습 패널연구팀.
- 최수정·김진모·김영흥·민지식·송희·전지연. (2022). 직업계고 졸업자의 취업 활성화를 위한 법령 제·개정 방안 연구. 교육법학연구, 34(1).
- 최수정·허영준. (2012). 특성화고·마이스터고 현장실습 운영 실태 및 개선방안. 이슈페이퍼 2012(9). 한국직업능력개발원.
- 최영호·박태준·홍선이·고혜원·오학수. (1999). 노동조합의 직업교육훈련 참여방안 연구: 주요 선진국의 사례. 한국직업능력개발원.
- 하인호·신효국·심인섭·백준수. (2009). 핀란드 진로·직업교육 탐색. 인천광역시교육청.
- 하인호. (2017). 현장실습제도의 문제와 개선방안: 「법과 인권의 사각지대 산업체 현장실습, 대안은 무엇인가」 국회 토론회 자료집.
- 한승희 외. (2012). 평생학습사회의 직업교육훈련 체계 개선방안 연구. 교육과학기술부.
- 허영준. (2015). 능력중심사회 구현을 위한 미래 중등직업교육의 역할과 과제. 2015년도 한국직업교육학회 중등직업교육 정책 토론회 자료집.
- 허영준·박동열. (2018). 직업계고 현장실습 단일교과 도입 및 운영 방안. 한국직업능력개발원.
- 황규희·김안국·김종우. (2016). 지능정보기술확산과 미래직업교육훈련 방향성. 한국직업능력개발원.
- 황여정·김승경. (2018). 청소년 ‘일 경험’ 제도 운영 실태 및 정책방안 연구I. 한국청소년정책연구원.
- E. A. Hanushek·G. Schwerd·L. Woessmann·L. Zhang. (2017). General Education, Vocational Education, and Labor-Market Outcomes over the Lifecycle. Journal of Human Resources, 52(1).
- E. Hanau. (2020). 독일 이원적 직업교육훈련제도의 특징 및 현황. 국제노동브리프, 2020(6).
- P. Gonon. (2009). ‘Efficiency’ and ‘Vocationalism’ as Structuring Principles of Industrial Education in the USA. Vocations and Learning 2, 75-86.

〈웹사이트 및 기사〉

- 김안국. (2021.6.9.). 실패한 NCS 정책 언제까지 방치할 건가. 한겨레.
<https://www.hani.co.kr/arti/opinion/because/998696.html>
- 김형태. (2019.6.25.). 누구를 위한, 무엇을 위한 ‘도제학교 정책’인가?. 교육희망.
<http://news.eduhope.net/21444>

- 문화체육관광부. (2012.9.11.) 요즘 마이스티고 너무 잘 나가~. 정책브리핑.
<https://www.korea.kr/news/policyNewsView.do?newsId=148738578>
- 서혜정. (2021.10.12.). [2021 국감] 특성화고 취업전담교사...배치도 안 되고, 있어도 역할 한계. 교육플러스.
<https://www.edpl.co.kr/news/articleView.html?idxno=2935>
- 이선희. (2013.03.27.) 마이스티고 졸업생에게 듣는 신바람 취업 성공기. 레이디경향.
<http://lady.khan.co.kr/khlady.html?mode=view&code=4&artid=201303271636301>
- 이성희. (2020.10.5.). 지자체 운영 '직업계고 취업지원관' 10명 중 8명 비정규직. 경향신문.
<https://m.khan.co.kr/national/education/article/202010052051005#c2b>
- 이혜림. (2021.10.6.). 김병욱 “중앙취업지원센터 운영 내실화 필요”. 대구일보..
<https://www.idaegu.com/newsView/idg202110060011>
- 임기훈. (2016.1.19.) 80% 넘는 마이스티고 취업률... '맞춤형 교육' 통했다. 한국경제.
<https://www.hankyung.com/society/article/2016011955141>
- 정유진. (2020.7.16.). 취업지원관 고용 형태 천차만별, 업무 매뉴얼 만들고 연속성 보장해야. 매거진한경.
<https://magazine.hankyung.com/job-joy/article/202007167098b>
- 정현수. (2013.8.7.). “MB효과 끝났다?... 고졸 채용 ‘급감’”. 머니투데이.
<https://news.mt.co.kr/mtview.php?no=2013080614213594172>
- 조해람. (2022.08.31.). ‘노동’ 두글자가 불편한가요? 교육과정에서 노동 ‘통편집’한 정부. 경향신문.
- 중앙취업지원센터(고졸만JOB). <https://portal.kosaf.go.kr/>
- 「직업교육훈련촉진법」(법률 제18425호, 2021.8.17. 개정, 2022.2.18. 시행).
<https://law.go.kr/LSW/lsInfoP.do?efYd=20190619&lsiSeq=205798#0000>
- 「직업교육훈련촉진법 시행령」(대통령령 제32447호, 2022.2.17. 개정, 2022.2.18. 시행).
<https://www.law.go.kr/LSW/LsiJoLinkP.do?docType=JO&lsNm=%EC%A7%81%EC%97%85%EA%B5%90%EC%9C%A1%ED%9B%88%EB%A0%A8+%EC%B4%89%EC%A7%84%EB%B2%95+%EC%8B%9C%ED%96%89%EB%A0%B9&joNo=000600000>
- 「초·중등교육법」(법률 제18298호, 2021.7.20. 개정, 2022.7.21. 시행).
<https://star.moe.go.kr/web/contents/m20101.do?schM=view&id=18881>
- 「초·중등교육법 시행령」(대통령령 제32883호, 2022.8.30. 개정, 2022.8.30. 시행).

<https://www.law.go.kr/%EB%B2%95%EB%A0%B9/%EC%B4%88%C2%B7%EC%A4%91%EB%93%B1%EA%B5%90%EC%9C%A1%EB%B2%95%20%EC%8B%9C%ED%96%89%EB%A0%B9>

최정호. (2022.11.7.). [길 잃은 고졸 취업-上] ‘정부도 외면’…고졸 취업, 길을 잃었다. 헤럴드 경제. <https://biz.heraldcorp.com/view.php?ud=20221107000133>

특성화고의 비상!. (2012.2.29.). 교육부 공식 블로그. <https://if-blog.tistory.com/1609>

ILO(International Labour Organization), <https://www.ilo.org/>

International Labour Conference session.

<https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/lang--en/index.htm>

Information System on International Labour Standards(NORMLEX). <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:>

[부록1] 심층면접 질문지

재학생 1차 면접

| 질문 목적 | 질문 내용 |
|---|---|
| 1. 인적사항과 학교 특성 및 특성화고 진학 동기에 관한 질문 | <ol style="list-style-type: none"> 1) 자기 소개 부탁드립니다. 현재 다니고 있는 학교와 전공에 대해 알려주세요. 다른 전공과목은 어떤 것이 있나요? 학교 이름이나 학과가 바뀐 적이 있나요? 있다면 어떤 이유로 바뀌었나요? 도제반/기능반이 있나요? 2) 특성화고에 진학하게 된 계기는 무엇이었나요? 3) 특성화고 진학을 결정할 때 정보는 어떻게 얻었나요? 특성화고 진학 결정에 가장 영향을 끼친 것은 무엇이었나요? 4) 취업반과 진학반이 나뉘어 있나요? 나뉘어 있다면 그 비율은 어느 정도인가요? 취업반을 선택한 이유는 무엇인가요? |
| 2. 현장실습 참여 계기와 기대했던 점, 준비에 관한 질문 | <ol style="list-style-type: none"> 1) 현장실습을 하기로 마음 먹은 이유는 무엇이었나요? 2) 현장실습을 할 때 가장 기대되는 게 어떤 건가요? (이미 시작한 경우) 현장실습을 하기 전 가장 기대했던 것은 무엇인가요? 3) 현장실습 기업을 선택할 때 가장 중요한 점은 뭐라고 생각하시나요? 4) 현장실습 전 어떤 걸 미리 알고 가면 도움이 될까요? (이미 시작한 경우) 현장실습 전 미리 알았거나 준비했다라면 좋았겠다고 생각하는 게 있나요? 5) 학교에서는 현장실습을 준비하는 학생을 위해 어떤 걸 도와주나요? 도움을 주는 사람은 누구인가요? (담임, 취업담당교사 등) 6) 현장실습 전 학교에서 미리 알려주는 것은 무엇인가요? |
| (※ 이미 시작한 경우 추가 질문) 현장실습 기업 선택과정과 결정 방식, 과정에 관한 질문 | <ol style="list-style-type: none"> 1) 현장실습 기업은 어떻게 정하나요? 정하는 과정에서 어려움은 없었나요? 2) 원하는 학생에게 골고루 기회가 주어졌나요? 골고루 기회가 주어지지 않았다면 이유가 무엇인가요? 성적이나 외모 등에 따른 차별이 있었나요? 3) 선택 전 기업에 방문한 적이 있나요? (있다면) 어떤 것이 기억에 남나요? (없다면) 미리 알고 있던 정보와 일치하나요? (일치하지 않는다면) 어떤 것이 다른가요? 4) 기업 정보를 주고 선택을 도와주는 사람은 누구였나요? 5) 현장실습 전 어떤 정보를 알고 갔나요? 6) 기업을 선택한 기준은 무엇이었나요? 7) 현장실습 기업 정보는 어떤 형식으로 제공되었나요? (문서, 전자우편, 카톡 등 SNS, 기타) 선택 전 들었던 정보와 현장실습 나갔을 때 파악한 정보가 일치했나요? 8) 현장실습 전 현장실습표준협약서를 썼나요? 협약서 1부를 받았나요? 협약서 내용은 어떤 내용이었나요? 쓰지 않았거나 받지 않았다면 이유는 무엇인가요?(※ 협약서 사진으로 요청해서 받기) |
| 3. 학습 경험 및 환경에 대한 질문 | <ol style="list-style-type: none"> 1) 학생은 수업에 적극적으로 참여하는 편인가요? 그렇지 않다면 이유는 무엇인가요? 과목마다 차이가 있나요? 어떤 과목이 가장 재미있었나요? 그 이유는 무엇인가요? 2) 반 친구들은 수업에 적극적으로 참여하는 편인가요? 그렇지 않다면 이유는 무엇이라고 생각하나요? (반 학습 분위기 파악용 질문) 다른 과는 어떤가요? (학교 전체 분위기 파악용 질문) |

| 질문 목적 | 질문 내용 |
|-------------------------------|--|
| | 3) 국·영·수 등 보통 교과와 전문 교과 수업 내용과 수준은 어땠나요? 수업을 이해하는 데 어려움은 없었나요? 어려움이 있다면 그 이유는 무엇인가요? 4) 2학기에는 어떤 수업을 듣나요? 시간표를 알려 줄 수 있나요? (※ 시간표를 사진으로 받거나 그려달라고 요청) 5) 어떤 과목을 가장 좋아했나요? 그 이유는 무엇인가요? 6) 학교에서 배운 내용 중 기업에 가서 실습해 보고 싶은 것이 있었나요? 있었다면 그 이유는 무엇인가요? |
| 4. 학교 문화와 학교생활 중 인권 침해에 대한 파악 | 1) 학교는 학생 의견을 잘 듣고 존중하는 분위기인가요? (직접 or 간접) 학생 의견을 전달해서 반영됐던 경험이 있나요? 학생회 등 학생 자치/참여 활동이 활성화되어 있나요? 2) 담임 교사, 취업담당교사와의 관계는 어떤가요? 3) 현장실습 선택을 강요하는(반드시 선택해야 하는) 분위기인가요? (반드시 선택해야 하는 게 아니라면) 스스로 현장실습을 해야겠다고 생각한 이유는 무엇인가요? (반드시 해야 한다고 느꼈다면) 어떤 점에서 그렇게 느꼈나요? 4) 도제반과 비도제반, 기능반과 비기능반, 취업반과 진학반 등 구분이 있나요? 구분이 있다면 나누는 기준은 무엇인가요? 구분에 따른 차별이 있나요? (직접 or 간접) 있다면 어떤 차별이 있다고 생각하나요? (차별 경험이 있다면) 차별받았을 때 어떤 마음이었나요? 대응했나요? 하지 못했다면 이유가 무엇인가요? |
| 5. 진로 탐색과 역량 강화, 취업지원제도 파악 | 1) 어떤 직업을 갖기를 원하나요? 그 직업을 갖기 위해 어떤 준비가 필요하다고 생각하나요? 그 중 학생은 어떤 준비를 하고 있나요? 못했다면 그 이유는 무엇인가요? 2) 희망하는 진로를 위해 상담(진로 상담이나 취업 상담)한 경험이 있나요? 있다면 몇 학년 몇 학기, 누구와 어떤 내용으로 했나요? 3) 내가 원하거나 관심 있는 직업을 준비하는 데 필요한 정보나 지원을 학교에서 받았나요? (있다면) 어떤 지원이었나요? 도움이 되었나요? (없다면) 이유가 무엇인가요? 4) 내가 원하는 진로(취업, 창업, 진학 등)를 위해 계획을 세우고 준비하는 방법을 잘 알고 있었나요? 5) 취업(진학 or 창업) 준비를 위해 학교에서 동아리 활동, 견학, 체험활동, 취업캠프, 취업 박람회, 외부 강사 초청 강연, 자격증 준비, 공모전 참가 등 따로 준비하거나 지원받은 적이 있나요? (있다면) 어떤 지원이었나요? 도움이 되었나요? (없다면) 이유가 무엇인가요? 6) 재학 중 도움받을 수 있는 취업(진학 or 창업) 지원 제도에는 어떤 것이 있는지 알고 있었나요? 지원 제도 중 도움을 받은 제도가 있나요? 7) 후배들을 위해 학교에서 지원했으면 좋겠다고 생각한 것이 있나요? |

재학생 2차 면접 - 현장실습 참여자

| 질문 목적 | 질문 내용 |
|-----------------------------------|--|
| 1. 현장실습 참여 계기와 기대했던 점에 관한 질문 | 1) 현장실습에 참여한 계기는 무엇인가요? 2) 현장실습 참여 선택이 자유로운 편이었나요? 3) 현장실습 전 가장 기대했던 점은 무엇인가요? 그 기대가 현장실습 과정에서 충족됐나요? 아니라면 그렇게 생각한 이유는 무엇인가요? |
| 2. 현장실습 기업 선택과정과 결정 방식, 과정에 관한 질문 | 1) 현장실습 기업은 어떻게 정하나요? 2) 원하는 학생에게 골고루 기회가 주어졌나요? 골고루 기회가 주어지지 않았다면 이유가 무엇인가요? 성적이나 외모 등에 따른 차별이 있었나요? 3) 선택 전 기업에 방문한 적이 있나요? 4) 기업 정보를 주고 선택을 도와주는 사람은 누구였나요? 5) 현장실습 전 어떤 정보를 알고 갔나요? 6) 기업을 선택한 기준은 무엇이었나요? 7) 현장실습 기업 정보는 어떤 형식으로 제공되었나요? (문서, 전자우편, 카톡 등 SNS, 기타) 선택 전 들었던 정보와 현장실습 나갔을 때 파악한 정보가 일치했나요? 8) 현장실습 전 현장실습표준협약서를 썼나요? 협약서 1부를 받았나요? 협약서 내용은 어떤 내용이었나요? 쓰지 않았거나 받지 않았다면 이유는 무엇인가요? |
| 3. 현장실습 기간과 참여 기업 특성 및 현장실습 내용 파악 | 1) 현장실습은 언제 나갔나요? 나간 시기는 적절하다고 생각하나요? 빨랐다 or 늦었다고 생각한다면 그 이유는 무엇인가요? 2) 현장실습을 나간 기업은 어떤 곳이었나요? 3) 현장실습은 한 곳에서만 했나요? 여러 곳이었다면 기업을 바꾼 이유가 무엇인가요? 4) 실습 기간과 시간, 한 일에 대해서 말씀해주세요. 일과는 어떻게 보냈나요? 5) 실습 시작 전 학교와 기업에서 받은 교육(실습할 내용, 노동 안전, 직장 내 괴롭힘/성희롱 예방 교육 등)이 있나요? 있다면 교육 내용과 횟수, 시간, 방법(집체, 방송, 소그룹, 문서 대체 등)은? 교육 진행은 누가 했나요? 6) 기업현장교사에 대해 알고 있나요? 현장실습 중 담당자가 있었나요? 담당자는 어떤 일을 하는 사람이었나요? 어떤 것을 가르쳐줬나요? 내가 원할 때 질문하고 답을 구할 수 있었나요? 7) 기업에 실습/교육을 위한 장소가 따로 있었나요? 실습에 필요한 도구와 안전용품을 무상으로 지급했나요? 휴식 공간이 따로 있었나요? 휴식하기에 적합한 장소였나요? 따로 있지 않았다면 어디에서 주로 쉬었나요? 8) 현장실습 중에 배운 것 중 유익한 것은 무엇이었나요? 9) 학교 수업과 현장실습은 어떤 차이가 있나요? 10) 현장실습 중 학교에서 교사가 방문하거나 연락한 적이 있나요? 방문하거나 연락했을 때 어떤 것을 확인하거나 알려줬나요? 11) 현장실습 중 학교전담노무사, 근로감독관을 만난 적이 있나요? 만났을 때 어떤 것을 확인하거나 알려줬나요? |
| 4. 학교 문화와 학교생활 중 인권 침해에 대한 파악 | 1) 현장실습 참여자와 비참여자 간 차별이 있었나요? (직접 or 간접) 있었다면 어떤 차별이었나요? (차별 경험이 있다면) 차별받았을 때 어떤 마음이었나요? 대응했었나요? 하지 못했다면 이유가 무엇인가요? |

| 질문 목적 | 질문 내용 |
|-------------------------------|---|
| | 2) 도제반과 비도제반 간 차별이 있었나요? (직접 or 간접) 있었다면 어떤 차별이었나요? (차별 경험이 있다면) 차별받았을 때 어떤 마음이었나요? 대응했었나요? 하지 못했다면 이유가 무엇인가요? ※ 참여자 졸업 학교의 기능반 운영 여부, 진학반과 취업반 구분 여부, 각종 사업 운영 여부 파악 후 참여자와 미참여자 차별 관련 질문 등 추가 3) (직접 or 간접) 중도 복귀자가 있었나요? 있었다면 그 이유는 무엇인가요? 학교는 중도 복귀자에 대해 어떤 태도를 보였나요? 4) 취업자에 대해 현수막을 걸거나 홍보에 활용하는 일이 있었나요? 있었다면 현수막이나 홍보물을 봤을 때 어떤 생각이 들었나요? |
| 5. 기업 문화와 현장실습 중 인권 침해에 대한 파악 | 1) 기업 분위기와 함께 일하는 사람과의 관계는 어땠나요? 2) 다른 직원들이 본인을 부를 때 뭐라고 불렀나요? 3) 출신 학교를 비교하는 말을 들은 적이 있나요? 있다면 어떤 내용이었나요? 4) 대졸자와 고졸자를 비교하는 말을 들은 적이 있나요? 있다면 어떤 내용이었나요? 5) (직접 or 간접) 현장실습 중 부당하다고 느낀 일이 있었나요? 있었다면 어떤 일이었나요? (내가 겪었다면) 대응을 했었나요? 하지 못했다면 이유가 무엇인가요? 6) (직접 or 간접) 현장실습 중 위험하다고 느낀 일이 있었나요? 또는 안전사고나 산재를 겪은 일이 있었나요? 있었다면 어떤 일이었나요? (내가 겪었다면) 대응/처리는 어떻게 했나요? 하지 못했다면 이유가 무엇인가요? |
| 6. 학습권과 침해 정도에 대한 파악 | 1) 선택한 과목은 모두 수업을 들었나요? 듣지 않았다면 그 이유는 무엇인가요? 2) 방과 후 활동이 있었나요? 주로 어떤 활동이었나요? 3) 보충 수업이 있었나요? 있었다면 어떤 목적으로 보충 수업을 했나요? 일주일에 몇 시간, 수업 내용은 무엇이었나요? 4) 현장실습 미참여자는 어떤 수업 or 활동을 하나요? 5) 기업 현장실습 외에 다른 형태의 실습/참여 활동 기회가 있었나요? 현장 견학, 박람회나 워크숍 참석, 관심 분야 초청 강연, 전공 분야 멘토 지원사업 등. 이 중 가장 도움이 되는 활동은 무엇이었나요? 어떤 활동이 가장 기억에 남나요? 그 이유는? 6) 현장실습에 참여하느라 놓친 수업이나 과목이 있었나요? 놓친 수업이나 과목은 어떻게 보충했나요? 7) 현장실습 중 중간/기말고사 등에 참여할 수 있었나요? 시험을 못 보면 성적은 어떻게 처리했나요? 8) 재학 기간 동안 배운 것 중 가장 기억에 남는 것이 있나요? 더 배우지 못해 아쉬운 게 있나요? 9) 특성화고에 입학해서 가장 좋았다고 느끼는 것은 무엇인가요? 또는 아쉽다고 느끼는 것은 무엇인가요? |
| 7. 진로 탐색과 역량 강화, 취업지원제도 파악 | 1) 진로 상담과 취업 상담 경험이 있나요? 있다면 몇 해년 몇 학기, 누구와 어떤 내용으로 했나요? |

| 질문 목적 | 질문 내용 |
|--------------------------|---|
| | 2) 내가 원하거나 관심 있는 직업을 준비하는 데 필요한 정보나 지원을 학교에서 받았나요? (있다면) 어떤 지원이었나요? 도움이 되었나요? (없다면) 이유가 무엇인가요? 3) 내가 원하는 진로(취업, 창업, 진학 등)를 위해 계획을 세우고 준비하는 방법을 잘 알고 있었나요? 4) 취업(진학 or 창업) 준비를 위해 학교에서 동아리 활동, 자격증 준비, 공모전 참가 등 따로 준비하거나 지원받은 적이 있나요? (있다면) 어떤 지원이었나요? 도움이 되었나요? (없다면) 이유가 무엇인가요? 5) 어떤 자격증을 취득했나요? 그 자격증은 언제 어떻게 준비해서 취득했나요? 자격증 중 필수로 따라 하는 게 있나요? 취업에 가장 도움이 된 자격증은 어떤 건가요? 그 이유는 무엇인가요? 6) 재학 중 도움받을 수 있는 취업(진학 or 창업) 지원 제도에는 어떤 것이 있는지 알고 있었나요? 지원 제도 중 도움을 받은 제도가 있나요? |
| 8. 졸업 후 취업지원제도에 대한 의견 질문 | 1) 졸업 후 계획에 대해 알려주세요. 2) 고졸 취업지원제도에 대해 아는 것이 있나요? 그 중 어떤 제도를 이용해 보거나 이용해 보실 계획이 있나요? 3) 특성화고 졸업생을 위해 필요한 제도는 뭐라고 생각하나요? 특성화고 졸업생 취업 지원을 위해 필요한 제도는 뭐라고 생각하나요? |
| 9. 기타 | 1) 선취업 후진학 제도에 대해 알고 있나요? 알고 있다면 이 제도에 대해 어떻게 생각하나요? 2) (제도 인지 여부 관련) 취업지원관/취업지원센터/현장실습 부당대우신고센터/고졸만JOB 플랫폼에 대해 알고 있나요? 알고 있다면 이용해 보신 적이 있나요? 이용해 보셨다면 좋았던 점 혹은 아쉬웠던 점이 있나요? 3) ('전국 동시 구직 활동 기간 설정 제안' 관련) 학기 중 산업체 현장실습(채용약정형 현장실습)을 진행하지 않고 3학년 2학기 12월에 취업 희망 학생들이 동시에 취업 준비 활동할 수 있도록 기간을 정하는 것에 대해 어떻게 생각하나요? 긍정적인 면과 부정적인 면은 무엇일까요? 3-1) 동시 구직 활동 기간 중 취업이 확정되어도 바로 산업체에서 일하지 않고 졸업 후 취업으로 전환하는 것에 대해 어떻게 생각하나요? 긍정적인 면과 부정적인 면은 무엇일까요? 4) 직업계고 진학을 원하는 후배에게 어떤 얘기를 해주고 싶나요? 5) 현장실습과 취업지원 제도 변화를 위해 필요하다고 생각하는 것이 있나요? 등 |

재학생 2차 면접 - 현장실습 비참여자

| 질문 목적 | 질문 내용 |
|-------------------------------|---|
| 1. 현장실습 참여 계기와 기대했던 점에 관한 질문 | 1) 현재까지 현장실습에 참여하지 않은(또는 못한) 이유는 무엇인가? 2) 비참여자는 학교에서 어떻게 시간을 보내나요? 만족하시나요? 만족한다면 또는 만족하지 않는다면 그 이유는 무엇인가? 3) 취업을 원하지만 현장실습에 참여하지 않은 학생을 위해 학교는 어떤 취업 활동을 지원하나요? 학교의 지원은 졸업 후에도 이어지나요? 4) 현장실습에 참여하지 않으면 불이익이 있나요? 또는 취업에 어려움이 있나요? 5) 같은 반이나 과에서 현재까지 현장실습에 참여한 학생은 몇 명인가? 주로 어디로 현장실습을 얼마 동안 나갔나요? 6) 현장실습을 원하는데 하지 못한 학생이 있나요? 그 이유는 무엇인가? |
| 2. 학교 문화와 학교생활 중 인권 침해에 대한 파악 | 1) 현장실습 참여자와 비참여자 간 차별이 있었나요? (직접 or 간접) 있었다면 어떤 차별이었나요? (차별 경험이 있다면) 차별받았을 때 어떤 마음이었나요? 대응했었나요? 하지 못했다면 이유가 무엇인가? 2) 도제반과 비도제반 간 차별이 있었나요? (직접 or 간접) 있었다면 어떤 차별이었나요? (차별 경험이 있다면) 차별받았을 때 어떤 마음이었나요? 대응했었나요? 하지 못했다면 이유가 무엇인가? ※ 참여자 졸업 학교의 기능반 운영 여부, 진학반과 취업반 구분 여부, 각종 사업 운영 여부 파악 후 참여자와 미참여자 차별 관련 질문 등 추가 3) (직접 or 간접) 중도 복귀자가 있었나요? 있었다면 그 이유는 무엇인가? 학교는 중도 복귀자에 대해 어떤 태도를 보였나요? 4) 취업자에 대해 현수막을 걸거나 홍보에 활용하는 일이 있었나요? 있었다면 현수막이나 홍보물을 봤을 때 어떤 생각이 들었나요? |
| 3. 학습권과 침해 정도에 대한 파악 | 1) 수업에 적극적으로 참여하는 편인가? 그렇지 않다면 이유는 무엇인가? 2) 국·영·수 등 보통 교과와 전문 교과 수업 내용과 수준은 어땠나요? 수업을 이해하는 데 어려움은 없었나요? 어려움이 있다면 그 이유는 무엇인가? 3) 선택한 과목은 모두 수업을 들었나요? 듣지 않았다면 그 이유는 무엇인가? 4) 방과 후 활동이 있었나요? 주로 어떤 활동이었나요? 5) 보충 수업이 있었나요? 있었다면 어떤 목적으로 보충 수업을 했나요? 일주일에 몇 시간, 수업 내용은 무엇이었나요? 6) 현장실습 미참여자는 어떤 수업 or 활동을 하나요? 7) 기업 현장실습 외에 다른 형태의 실습/참여 활동 기회가 있었나요? 현장 견학, 박람회나 워크숍 참석, 관심 분야 초청 강연, 전공 분야 멘토 지원사업 등. 이 중 가장 도움이 되는 활동은 무엇이었나요? 어떤 활동이 가장 기억에 남나요? 그 이유는? 8) 재학 기간 동안 배운 것 중 가장 기억에 남는 것이 있나요? 더 배우지 못한 아쉬운 게 있나요? 9) 특성화고에 입학해서 가장 좋았다고 느끼는 것은 무엇인가? 또는 아쉽고 느끼는 것은 무엇인가? |

| 질문 목적 | 질문 내용 |
|----------------------------|--|
| 4. 진로 탐색과 역량 강화, 취업지원제도 파악 | <ol style="list-style-type: none"> 1) 진로 상담과 취업 상담 경험이 있나요? 있다면 몇 학년 몇 학기, 누구와 어떤 내용으로 했나요? 2) 내가 원하거나 관심 있는 직업을 준비하는 데 필요한 정보나 지원을 학교에서 받았나요? (있다면) 어떤 지원이었나요? 도움이 되었나요? (없다면) 이유가 무엇인가요? 3) 내가 원하는 진로(취업, 창업, 진학 등)를 위해 계획을 세우고 준비하는 방법을 잘 알고 있었나요? 4) 취업(진학 or 창업) 준비를 위해 학교에서 동아리 활동, 자격증 준비, 공모전 참가 등 따로 준비하거나 지원받은 적이 있나요? (있다면) 어떤 지원이었나요? 도움이 되었나요? (없다면) 이유가 무엇인가요? 5) 어떤 자격증을 취득했나요? 그 자격증은 언제 어떻게 준비해서 취득했나요? 자격증 중 필수로 따라 하는 게 있나요? 취업에 가장 도움이 된 자격증은 어떤 건가요? 그 이유는 무엇인가요? 6) 재학 중 도움받을 수 있는 취업(진학 or 창업) 지원 제도에는 어떤 것이 있는지 알고 있었나요? 지원 제도 중 도움을 받은 제도가 있나요? |
| 5. 졸업 후 취업지원제도에 대한 의견 질문 | <ol style="list-style-type: none"> 1) 졸업 후 계획에 대해 알려주세요. 2) 취업을 원하는데 못하고 졸업 한 학생을 위해 졸업 후 학교에서 어떤 지원을 하면 좋을까요? 3) 고졸 취업지원제도에 대해 아는 것이 있나요? 그 중 어떤 제도를 이용해 보거나 이용해 보실 계획이 있나요? 4) 특성화고 졸업생을 위해 필요한 제도는 뭐라고 생각하나요? 특성화고 졸업생 취업 지원을 위해 필요한 제도는 뭐라고 생각하나요? |
| 6. 기타 | <ol style="list-style-type: none"> 1) 선취업 후진학 제도에 대해 알고 있나요? 알고 있다면 이 제도에 대해 어떻게 생각하나요? 2) (제도 인지 여부 관련) 취업지원관/취업지원센터/현장실습 부당대우신고센터/고졸만JOB 플랫폼에 대해 알고 있나요? 알고 있다면 이용해 보신 적이 있나요? 이용해 보셨다면 좋았던 점 혹은 아쉬웠던 점이 있나요? 3) ('전국 동시 구직 활동 기간 설정 제인' 관련) 학기 중 산업체 현장실습(채용 약정형 현장실습)을 진행하지 않고 3학년 2학기 12월에 취업 희망 학생들이 동시에 취업 준비 활동할 수 있도록 기간을 정하는 것에 대해 어떻게 생각하십니까? 긍정적인 면과 부정적인 면은 무엇일까요? 3-1) 동시 구직 활동 기간 중 취업이 확정되어도 바로 산업체에서 일하지 않고 졸업 후 취업으로 전환하는 것에 대해 어떻게 생각하십니까? 긍정적인 면과 부정적인 면은 무엇일까요? 4) 직업계고 진학을 원하는 후배에게 어떤 얘기를 해주고 싶나요? 5) 현장실습과 취업지원 제도 변화를 위해 필요하다고 생각하는 것이 있나요? 등 |

졸업생 면접

| 질문 목적 | 질문 내용 |
|-------------------------------------|--|
| 1. 인적 사항과 학교 특성 및 특성학교 진학 동기에 대한 질문 | 1) 졸업은 몇 년도에 했나요? 졸업한 학교와 전공을 알려주세요. 2) 학교에 어떤 과들이 있었나요? 재학 중이나 졸업 후 학교 이름 또는 학과가 바뀐 적이 있나요? 있다면 어떤 이유로 바뀌었나요? 3) 취업반과 진학반이 나뉘어 있나요? 나뉘어 있다면 그 비율은 어느 정도인가요? 취업반 or 진학반을 선택한 이유는 무엇인가요? 4) 졸업 후 현재까지 어떻게 보내고 계시나요? 취업했나요 or 진학했나요? 5) 취업했다면 하는 일에 대해 알려주세요. or 대학에 진학했다면 진학 이유와 전공에 대해 알려주세요. 6) 특성학교에 진학하게 된 계기는 무엇이었나요? 7) 특성학교 진학을 결정할 때 정보는 어떻게 얻었나요? 특성학교 진학 결정에 가장 영향을 끼친 것은 무엇이었나요? |
| 2. 현장실습 참여 계기와 기대했던 점에 관한 질문 | 1) 현장실습에 참여한 계기는 무엇이었나요? 2) 현장실습 참여 선택이 자유로운 편이었나요? 3) 현장실습 전 가장 기대했던 점은 무엇인가요? 그 기대가 현장실습 과정에서 충족됐나요? 아니라면 그렇게 생각한 이유는 무엇인가요? |
| 3. 현장실습 기업 선택과정과 결정 방식, 과정에 관한 질문 | 1) 현장실습 기업은 어떤 과정을 통해 정했나요? 선택한 기준은 무엇이었나요? 2) 원하는 학생에게 골고루 기회가 주어졌나요? 골고루 기회가 주어지지 않았다면 이유가 무엇인가요? 모두가 원하는 기업의 경우 어떻게 결정했나요? 3) 선택 전 기업에 방문한 적이 있나요? 4) 기업 정보를 주고 선택을 도와주는 사람은 누구였나요? 5) 현장실습 전 어떤 정보를 알고 갔나요? 6) 현장실습 기업 정보는 어떤 형식으로 제공되었나요? (문서, 전자우편, 카톡 등 SNS, 기타) 선택 전 제공받은 정보와 현장실습 나갔을 때 파악한 정보가 일치했나요? 7) 현장실습 전 현장실습표준협약서를 썼나요? 협약서 1부를 받았나요? 협약서 내용은 어떤 내용이었나요? 쓰지 않았거나 받지 않았다면 이유는 무엇인가요? 협약서 사본이 있으면 제공해주실 수 있나요? |
| 4. 현장실습 기간과 참여 기업 특성 및 현장실습 내용 파악 | 1) 현장실습은 언제 나갔나요? 나간 시기는 적절하다고 생각하나요? 빨랐다 or 늦었다고 생각한다면 그 이유는 무엇인가요? 2) 현장실습을 나간 기업은 어떤 곳이었나요? 3) 현장실습은 한 곳에서만 했나요? 여러 곳이었다면 기업을 바꾼 이유가 무엇인가요? 4) 실습 기간과 시간, 한 일에 대해서 말씀해 주세요. 일과는 어떻게 보냈나요? 5) 실습 시작 전 학교와 기업에서 받은 교육(실습할 내용, 노동 안전, 직장 내 괴롭힘/성희롱 예방교육 등)이 있나요? 교육 내용 중 생각나는 것이 있나요? 6) 기업현장교사에 대해 알고 있나요? 현장실습 중 담당자가 있었나요? 담당자는 어떤 일을 하는 사람이었나요? 어떤 것을 가르쳐줬나요? 내가 원할 때 질문하고 답을 구할 수 있었나요? 7) 기업에 실습/교육을 위한 장소가 따로 있었나요? 실습에 필요한 도구와 안전용품이 무상으로 지급했나요? 휴식 공간이 따로 있었나요? 휴식하기에 적합한 장소였나요? 따로 있지 않았다면 어디에서 주로 쉬었나요? |

| 질문 목적 | 질문 내용 |
|---------------------------------|--|
| | 8) 현장실습 중에 배운 것 중 유익한 것은 무엇이었나요? 9) 학교 수업과 현장실습이 차이가 있나요? 있다면 어떤 차이가 있나요? 10) 현장실습 중 학교에서 교사가 방문하거나 연락한 적이 있나요? 방문하거나 연락했을 때 어떤 것을 확인하거나 알려줬나요? 11) 현장실습 중 학교전담노무사, 근로감독관을 만난 적이 있나요? 만났을 때 어떤 것을 확인하거나 알려줬나요? |
| 5. 학교 문화와 학교생활 중 인권 침해에 대한 파악 | 1) 학교는 학생 의견을 잘 듣고 존중하는 분위기였나요? 2) 담임 교사, 취업담당교사와의 관계는 어땠나요? 3) 현장실습 참여자와 미참여자 간 차별이 있었나요? (직접 or 간접) 있었다면 어떤 차별이었나요? (차별 경험이 있다면) 차별받았을 때 어떤 마음이었나요? 대응했었나요? 하지 못했다면 이유가 무엇인가요? 4) 도제반과 비도제반 간 차별이 있었나요? (직접 or 간접) 있었다면 어떤 차별이었나요? (차별 경험이 있다면) 차별받았을 때 어떤 마음이었나요? 대응했었나요? 하지 못했다면 이유가 무엇인가요? ※ 참여자 졸업 학교의 기능반 운영 여부, 진학반과 취업반 구분 여부, 각종 사업 운영 여부 파악 후 참여자와 미참여자 차별 관련 질문 등 추가 5) 현장실습을 선택할 때 강요하는 분위기가 있었나요? 6) (직접 or 간접) 중도 복귀자가 있었나요? 있었다면 그 이유는 무엇인가요? 학교는 중도 복귀자에 대해 어떤 태도를 보였나요? 7) 취업자에 대해 현수막을 걸거나 홍보에 활용하는 일이 있었나요? 있었다면 현수막이나 홍보물을 봤을 때 어떤 생각이 들었나요? |
| 6. 기업 문화와 현장실습 중 인권 침해에 대한 파악 | 1) 현장실습 나갔던 기업 분위기와 함께 일하는 사람과의 관계는 어땠나요? 2) 다른 직원들이 본인을 부를 때 뭐라고 불렀나요? 3) 출신 학교를 비교하는 말을 들은 적이 있나요? 있다면 어떤 내용이었나요? 4) 대졸자와 고졸자를 비교하는 말을 들은 적이 있나요? 있다면 어떤 내용이었나요? 5) (직접 or 간접) 현장실습 중 부당하다고 느낀 일이 있었나요? 있었다면 어떤 일이었나요? (내가 겪었다면) 대응을 했었나요? 하지 못했다면 이유가 무엇인가요? 6) (직접 or 간접) 현장실습 중 안전사고나 산재를 겪은 일이 있었나요? 있었다면 어떤 일이었나요? (내가 겪었다면) 대응/처리는 어떻게 했나요? 하지 못했다면 이유가 무엇인가요? |
| 7. 재학 중 진로 탐색과 역량 강화, 취업지원제도 파악 | 1) 기업 현장실습 외에 가장 기억에 남는 실습/참여 활동은 무엇인가요? (현장 견학, 박람회나 워크숍 참석, 관심 분야 초청 강연, 전공 분야 멘토 지원사업 등) 그 이유는 무엇인가요? 2) 재학 중 탄 자격증은 어떤 것들이 있나요? 취업에 특히 도움이 된 자격증이 있나요? 있다면 or 없다면 그 이유는 무엇인가요? 3) 재학 중 도움받을 수 있는 취업지원제도에는 어떤 것이 있는지 알고 있었나요? 지원 제도 중 도움을 받은 제도가 있나요? |
| 8. 졸업 후 취업지원제도에 대한 의견 질문 | 1) 졸업 후 학교로부터 취업에 대한 지원을 받을 수 있나요? 2) 내가 원하거나 관심 있는 직업을 준비하는 데 필요한 정보나 지원을 받을 곳이 있나요? 있다면 어디인가요? 없다면 어떻게 정보를 얻나요? |

| 질문 목적 | 질문 내용 |
|-------|--|
| | 3) 구직 활동은 주로 어떻게 하나요? 주변에 도움을 받는 기관이나 사람이 있나요? 4) 고졸 취업지원제도에 대해 아는 것이 있나요? 그중 어떤 제도를 이용해 보셨나요? 어떤 지원을 받았나요? 좋았던 점과 아쉬웠던 점을 알려주세요. 5) 직업능력개발/직업훈련 프로그램, 취업 성공패키지(고용지원센터), 사내(진학한 경우 대학 내) 제공 프로그램 등에 참여하거나 경험해 본 적이 있나요? (있다면) 어떤 프로그램이었나요? 어떤 면에서 도움이 되었나요? 도움이 되지 않았다면 이유가 무엇인가요? (없다면) 이유는 무엇인가요? 6) 특성화고 졸업생을 위해 필요한 제도는 뭐라고 생각하나요? 특성화고 졸업생 취업 지원을 위해 필요한 제도는 뭐라고 생각하나요? |
| 9. 기타 | 1) 선취업 후진학 제도에 대해 알고 있나요? 알고 있다면 이 제도에 대해 어떻게 생각하나요? 2) (제도 인지 관련) 취업지원관/취업 지원센터/현장실습부담대우신고센터/고졸만JOB 플랫폼에 대해 알고 있나요? 알고 있다면 이용해 보신 적이 있나요? 이용해 보셨다면 좋았던 점 혹은 아쉬웠던 점이 있나요? 3) ('전국 동시 구직 활동 기간 설정 제안' 관련) 학기 중 산업체 현장실습(채용약정형 현장실습)을 진행하지 않고 3학년 2학기 12월에 취업 희망 학생들이 동시에 취업 준비 활동할 수 있도록 기간을 정하는 것에 대해 어떻게 생각하십니까? 긍정적인 면과 부정적인 면은 무엇일까요? 3-1) 동시 구직 활동 기간 중 취업이 확정되어도 바로 산업체에서 일하지 않고 졸업 후 취업으로 전환하는 것에 대해 어떻게 생각하십니까? 긍정적인 면과 부정적인 면은 무엇일까요? 4) 현장실습과 취업을 앞둔 후배에게 어떤 얘기를 해주고 싶나요? 5) 현장실습과 취업지원제도 변화를 위해 필요하다고 생각하는 것이 있나요? 6) 앞으로의 계획에 대해 말씀해 주세요. 등 |

취업지원관 및 취업담당교사 면접

| 질문 목적 | 질문 내용 |
|-------------------------------------|---|
| 1. 취업지원관 & 취업담당교사의 역할 파악 | <ol style="list-style-type: none"> 1) 현재 어떤 일을 하고 있나요? 그 일(현장실습과 취업 지원)은 어떤 계기로 언제부터 하셨나요? 2) 현장실습 지원과 취업 지원 활동은 어떤 일을 주로 하는 것인가요? 그 역할 중 가장 중요하게 생각하고 시간을 가장 많이 쓰는 역할은 무엇인가요? 3) 현장실습과 취업 지원 업무를 위해 갖춰야 할 전문성/역량은 무엇인가요? |
| 2. 취업지원관 & 취업담당교사 현황 파악 | <ol style="list-style-type: none"> 1) 취업지원관&취업 지원 담당 교사는 한 학교당 평균 몇 명인가요? 학생과 관리하는 기업은 어느 정도인가요? 감당하기에 적절한 정도인가요? 2) (취업지원관이 교육청 소속인 경우) 교육청 소속 취업지원관이 몇 명인가요? 한 명당 담당하는 학교가 어느 정도인가요? |
| 3. 현장실습과 취업 및 학교 환경분석과 계획 수립 내용 파악 | <ol style="list-style-type: none"> 1) 현장실습과 취업 지원 활동을 위해 받는 연수나 교육이 있나요? 있다면 어떤 내용인가요? 2) 현장실습과 취업 지원 계획은 어떻게 마련하시나요? 계획 마련을 위한 정보는 어떻게 얻고 있나요? 취업 희망자 조사와 학생 특성 파악은 어떻게 하나요? 3) 현장실습처와 취업처 현장실습 계획은 어떻게 마련하나요? 계획 마련을 위한 정보는 어떻게 얻고 있나요? 4) 학교와 기업에서 현장실습 프로그램 개발의 책임자는 누구인가요? 5) 연계교육형 현장실습과 올해 도입한 채용연계형 직무교육과정은 어떻게 운영하고 있나요? 운영 사례와 제도에 대한 의견에 대해 말씀해 주세요. 6) 학교에서 현장실습운영위원회 구성과 운영은 어떻게 하나요? 7) 취업환경 분석을 위한 고용동향 정보 수집 및 산업체 인력 수요조사 등은 어떻게 하나요? 분석을 위한 정보나 자료는 어떻게 얻고 있나요? 8) 교육청/학교 차원의 취업 지원 프로그램에는 어떤 것들이 있나요? 9) 외부에서 지원하는 취업 지원 프로그램에는 어떤 것들이 있나요? |
| 4. 현장실습처/취업처 발굴 및 운영과 지원 방식 파악 | <ol style="list-style-type: none"> 1) 현장실습처와 취업처 발굴은 어떤 과정을 통해 하나요? 발굴할 때 가장 주안점을 두는 점은 무엇인가요? 취업처 발굴 관련 가장 어려운 점은 무엇인가요? 2) 현장실습을 위한 기업 발굴과 취업처 발굴 업무는 같은가요? 같다면/다르다면 어떻게 다른가요? 3) 발굴한 취업처와 학생 매칭은 어떤 과정을 통해 이뤄지나요? 학생과 매칭할 때 가장 중요하게 생각하는 점은 무엇인가요? 지원자가 많은 경우 학생 선발 방식은 어떻게 하나요? 4) 발굴한 현장실습처/취업처는 어떻게 관리하나요? 5) 지속적인 현장실습처/취업처 유지를 위해 교육청/학교에서 어떤 노력을 하나요? |
| 5. 현장실습과 취업 지원 프로그램 평가와 사후 관리 방식 파악 | <ol style="list-style-type: none"> 1) 취업 지원 프로그램 평가는 어떻게 하나요? 2) 취업처와 학생 매칭 후 사후 관리는 어떻게 이뤄지나요? 3) 학생 추수 지도와 졸업생 이력 관리가 이뤄지나요? 졸업생 취업 지원을 하나요? (학교에서 졸업생에 대해 일정 기간 취업 지원을 하는 것에 대한 의견은?) 4) 실습생 복교 현황과 복교생 관리는 어떻게 하고 있나요? |

| 질문 목적 | 질문 내용 |
|-------|--|
| | 5) 현장실습 현황 통계와 취업 현황 통계는 어떻게 관리하나요? 6) 하이파이브 시스템은 어떻게 활용하나요? 학생들이 실습 중 겪는 부담한 일을 확인하고 조치한 경험이 있나요? 있다면 사례를 말씀해 주세요. 없다면 이유가 무엇인지 말씀해 주세요. 7) 학생 취업 현황 통계는 어떻게 관리하나요? 8) 교내 협력관계와 대외 협력관계는 마련되어 있나요? 있다면 어떤 체계로 어떻게 운영하나요? |
| 6. 기타 | 1) (취업지원관) 고용 형태가 어떻게 되나요? 고용 형태가 활동에 영향을 끼치나요? 그렇다면 어떤 영향을 끼치나요? (취업담당교사) 취업전담교사 운영(취업지원 활동을 수업시수로 인정해 수업 부담 완화, 2021.3. 신설)에 대해 어떻게 생각하십니까? 2) (취업담당교사) 필기면제 검정(구 의무검정) 과정을 어떻게 운영하고 있나요? (관련자격증 종류, 보통/전문 교과 시간 활용 여부, 수업시간/방과후/학생 개인 준비 여부, 자격증 취득 장려 제도 활용 현황 등) 3) 현장실습과 취업 지원 활동 중 가장 어려운 점은 무엇인가요? 취업 지원 활동을 잘하기 위해 보완해야 할 점이나 제도는 뭐라고 생각하십니까? 4) 취업 지원 관점에서 현장실습 제도를 어떻게 생각하십니까? 5) 아동청소년 발달 관점에서 특성화고 졸업 후 바로 취업하는 것에 대해 어떻게 생각하십니까? 특성화고 졸업 시기가 노동 시장으로의 이행시기로 적합하다고 생각하십니까? (적합하다면 or 적합하지 않다면) 이유는 무엇인가요? 6) 교육청과 고용노동부에서 취업 지원을 통합 운용/관리하는 것에 대해 어떻게 생각하십니까? 7) 특성화고 재학생 취업지원제도에 관한 생각을 말씀해 주세요. 8) 특성화고 졸업생 취업지원제도에 관한 생각을 말씀해 주세요. |

기업현장교사 면접

| 질문 목적 | 질문 내용 |
|------------------------------|--|
| 1. 인적사항과 기업 특성 및 운영 현황 파악 | <ol style="list-style-type: none"> 1) 현재 어떤 일을 하고 있나요? (하는 일, 입사 연도, 근속 연수 등) 2) 기업 소개 부탁드립니다. (업종, 규모, 노동자 수, 최근 이슈 등) 3) 현장 실습생 수, 현장 실습생 채용 여부 등 현황을 알려주세요. (2020년 이전부터 현장 실습생을 받은 경우) 코로나 19로 달라진 점이 있나요? (2018년 이전부터 현장 실습생을 받은 경우) 제도 변화에 따라 달라진 점이 있나요? 4) 선도기업 신청 계기가 무엇인가요? 선도기업 신청부터 선정까지 어떤 과정을 거쳤는지 알려주세요. 5) 활동 전 사전 교육이나 연수 과정(현장실습 제도와 운영 방법, 노동관계법, 아동청소년 발달 과정에 대한 이해, 청소년 인권 교육-청소년에게 보장해야 할 기본권, 청소년 특성에 맞는 교육 방법 등)이 있었나요? 있었다면 어떤 내용과 방법으로 몇 번/몇 시간 진행했나요? 활동에 도움이 되는 내용이라고 생각하나요? 아니라면 그 이유는 무엇인가요? |
| 2. 기업현장교사 활동 계기와 역할 파악 | <ol style="list-style-type: none"> 1) 기업현장교사로 활동한 계기가 무엇인가요? 2) 기업현장교사는 어떻게 정하나요? 3) 기업현장교사가 하는 역할에 대해 말씀해 주세요. (전체 역할과 하루 단위 일과와 역할 파악) 4) 기존에 하던 일과 어떻게 조율을 하나요? 동시에 한다면 업무 과중으로 어려움을 겪은 적은 없나요? 5) 기업현장교사를 하면 어떤 혜택이 있나요? |
| 3. 학생 매칭과 지도 방식 파악 | <ol style="list-style-type: none"> 1) 학생은 어떤 과정을 거쳐 어떤 기준으로 선발하나요? 면접할 때 어떤 질문을 하나요? 학생을 선발할 때 가장 중요하게 보는 것은 무엇인가요? 2) 기업현장교사와 학생은 어떻게 매칭하나요? 매칭 기준에 대해 알려주세요. 3) 기업현장교사 한 명당 몇 명의 학생을 지도하나요? 지도 인원은 적당하다고 생각하시나요? 그렇지 않다면 어떻게 하는 것이 좋을까요? 4) 한 학생당 지도 기간은 어느 정도인가요? 하루 중 지도하는 시간은 얼마나 되나요? 5) 학생을 지도할 때 가장 강조하는 점은 무엇인가요? 6) 학생이 중도에 그만둔 적이 있나요? 있다면 이유는 무엇인가요? |
| 4. 현장실습 프로그램 계획 과정과 운영 방식 파악 | <ol style="list-style-type: none"> 1) 현재 운영하는 학습중심 현장실습의 특징을 알고 계시나요? 모른다면 기업현장교사를 하는 데 어려움은 없었나요? 2) 현장실습 프로그램은 어떻게 마련하셨나요? 학교에서 마련해줬다면 그대로 진행하나요? 그대로 진행하지 않는다면 그 이유는 무엇인가요? 3) 실습일지 작성은 매일 지도하시나요? 매일 하신다면 실습 일지를 작성하는 의미에 대해 말씀해 주세요. 작성하지 않는다면 그 이유는 무엇인가요? 학생이 하이파이브에 입력하도록 지도하고 확인하시나요? 4) 현장실습 진행 후 평가 과정이 있나요? 어떤 내용을 주로 평가하나요? 평가 결과는 어떻게 하나요? (기록으로 남기나요? 학교에 알려나요? 학생에게 알려나요? 등 평가 방식과 결과 처리 방식 질문) 5) 독립적인 실습 공간이 있나요? 없다면 실습 지도에 어려움은 없나요? |

| 질문 목적 | 질문 내용 |
|---------------------------|---|
| | 6) 안전 지도와 교육은 어떤 내용으로 어떻게 진행하나요? 관련 자료나 매뉴얼이 마련되어 있나요? 마련되어 있다면 누가 마련하거나 제공한 자료인가요? 자료나 매뉴얼 내용은 적절하다고 생각하나요? 그렇지 않다면 이유는 무엇이고, 보완할 점은 무엇인가요? 7) 사고나 산재 사례는 없었나요? 있었다면 대응과 처리는 어떻게 했나요? 실습 중 사고와 산재가 발생하면 누가 어떤 책임을 지나요? 기업에 산재 처리 매뉴얼이 마련되어 있나요? |
| 5. 학교, 학교 담당 교사와의 관계 | 1) 현장실습 진행 관련 학교와 담당 교사는 어떤 역할을 하나요? 2) 담당 교사와 실습 프로그램 및 과정에 대해 의논하나요? 어떤 것을 의논하나요? 3) 담당 교사가 실습 전 기업을 방문한 적이 있나요? 있다면 방문해서 어떤 걸 살피고 질문했나요? 4) 담당 교사가 실습 중 방문한 적이 있나요? 있다면 방문해서 어떤 걸 살피고 질문했나요? 학생을 직접 만난 적이 있나요? 있다면 어떤 목적으로 만났나요? 5) 실습 평가에 대해 담당 교사와 논의하는 과정이 있나요? 있다면 어떤 방식으로 어떤 내용을 논의하나요? |
| 6. 학교전담노무사의 역할에 대한 인식 파악 | 1) 학교전담노무사에 대해 알고 있나요? 알고 있다면 어떤 역할을 한다고 생각하세요? 2) 선도 기업 실사를 받을 때 학교전담노무사를 만난 적이 있나요? 만난 적이 있다면 어떤 내용으로 만났나요? 3) 학교전담노무사가 현장실습 전 혹은 진행 중 지원 코칭을 한 적이 있나요? 있다면 어떤 내용이었나요? 진행 방식은 어떻게 했나요? (학생을 직접 만났는지 기업 담당자만 만났는지 등 파악) 4) 학교전담노무사의 코칭이 기업에 도움이 되었나요? 아니라면 어떤 이유로 그렇게 생각하나요? |
| 7. 학습중심 현장실습 제도에 대한 인식 파악 | 1) 기업에서 특성화고 현장실습에 대해 어떻게 생각하나요? 2) 기업에서 현장 실습생을 받는 가장 큰 이유가 무엇인가요? 3) 현재의 기업환경에서 학생을 일정 기간 교육하는 것이 적절하다고 생각하나요? 그렇지 않다면 이유는 무엇인가요? 4) 현장실습생과 다른 직원을 대할 때 차이가 있나요? 5) 기업 지원이나 기업현장교사 수당 등 지원 여부가 학생을 받을지 말지에 영향을 끼치나요? 어떤 영향을 끼치나요? 지원은 적절하다고 생각하나요? 6) 기업 채용 계획 여부가 학생을 받을지 말지에 영향을 끼치나요? 그렇다면 어떤 점에서 그런가요? |
| 8. 기타 | 1) 기업 내 신입직원을 위한 업무 역량 강화 훈련 과정이나 인재개발 프로그램 등이 마련되어 있나요? 있다면 어떤 내용으로 어떻게 운영하나요? 현장실습 운영 프로그램과 차이는 무엇인가요? 2) 기업현장교사 활동 중 가장 기억에 남는 일/보람을 느낀 일/힘든 일은 무엇인가요? 3) 현장실습 제도 운용과 기업현장교사의 역할 등에 대해 바라는 점은 무엇인가요? |

특성화고 현장실습생 인권개선 방안 마련 실태조사

|인쇄일| 2022년 12월
|발행일| 2022년 12월
|발행처| 국가인권위원회
|주 소| 04551 서울특별시 중구 삼일대로 340(저동1가)
나라키움 저동빌딩
<http://www.humanrights.go.kr>
|전 화| 아동청소년인권과 02)2125-9646
|F A X| 02)2125-0929
|제 작| (주)두루행복한세상 (사회적·장애인기업)
|전 화| (070) 4659-0803

ISBN 978-89-6114-919-8 93370

비매품