

2017 인권논문 수상집

장려상

특성화고 현장실습의 현실과 개선방향

- 교육을 교육답게, 노동을 노동답게 -

김종하



논문 요약문

2017년 1월, 전주 LG유플러스 고객센터에서 일하던 특성화고 현장실습생 홍모씨(19)가 사망하는 사건이 있었다. 그녀의 죽음은 직장에서 벌어진 부당대우와 폭력 때문이었다. 그녀는 강도 높은 감정노동과 실적강요, 야근을 견디지 못하고 스스로 목숨을 끊고 말았다. 비단 그녀의 일만이 아니다. 현장실습생들은 이미 수년간 이런 부당한 대우를 겪고 있었다. 그들은 노동인권의 사각지대에서 이미 수많은 부당대우를 당하고 있었다. 2011년 기아차 공장, 2014년 충북 진천 CJ진천 제일제당, 2015년 토다이, 2016년 구의역 사고까지 현장실습생이 사고로 혹은 자살로 목숨을 잃는 사건을 계속해서 반복되어 왔다

하지만 실습생들은 이러한 현실에 대해 문제제기도 하지 못한다. 현장실습이 이후 취업과 직결되어 있기에 실습생은 자신의 생활을 위해 함부로 자신이 받은 부당대우를 고발할 수 없다. 문제를 해결할 수 있을 거라는 확신도 가지고 있지 못하다. 뿐만 아니라 사고가 생겨도 문제가 제대로 해결되기 보단 단순히 말뿐인 대책이 난무하는 게 현실이다. 회사의 부당대우, 학교의 외면, 정부의 무책임 사이에서 현장실습생들은 부당한 대우를 애기도 못하고 그저 견디고만 있다.

이에 이 논문에선 현장실습이 정확히 어떤 특성을 지니고 있는지, 그리고 그 특성으로 인해 어떤 문제를 일으키는지를 명확히 밝히고자 한다. 현장실습 제도가 개선되지 않는 이유가 그 불명확성에 있는 만큼 현장실습의 실태를 정확히 진단하고자 한다. 또한 이러한 현실 개선을 위해 청소년이 주도적으로 행동하는 현장실습 제도 개선방향을 제시하고자 한다. 청소년 실습 당사자가 참여하는 제도가 될 때만, 현장실습 제도는 취업률에만 목매는 조기 취업을 넘어 인간다운 삶을 보장하는 제도가 될 수 있다.

현장실습은 특성화고와 전문계고 등의 직업교육을 주로 하는 학교의 학생들이 재학 중에 일을 할 수 있도록 하기 위한 제도이다. 현장실습의 궁극적인 목표는 이론과 실기의 종합, 현장실무능력 강화, 실제직장근무태도 습득 등의 직무능력에 관련된 것과 학생들의 산업체 탐색이라는 진로에 관련된 것이 있었다.¹⁾ 하지만 현실에서 현장실습 제도는 교육과 노동의 영역 둘 다 제대로 관리하지 못하고 있다. 오히려 교육과 노동이 혼재되면서 다양한 문제를 야기하고 있다. 특히 그 중에서도 특성화고 현장실습에서 벌어지는 부당대우는 더욱 심각하다. 특성화고 출신 실습생이 겪는 부당대우는 그들의 안전과 생명을 위협한다. 특성화고에서 학생들은 취업률과 성과 때문에 더 안 좋은 환경에서 일하기를 강요받는다. 이에 따라 특성화고 현장실습에선 다른 어떤 실습제도와의 다른 3가지 특징이 나타난다.

첫 번째 특징은 전공과의 무관련성이다. 특성화고에서 학생들은 3년의 시간동안 그 전공을 배우고, 그것과 관련된 직장을 얻으려고 한다. 하지만 실제로 특성화고에서 현장실습을 나갔을 때, 실습생은 2년에서 3년의 시간동안 배운 것과 전혀 상관없는 일을 한다. 사실상 특성화고 현장실습은 시급

1) 한국직업능력개발원, 특성화고 마이스터고 현장실습 운영 실태 및 개선방안, 2012, p7

을 더 못 받는 아르바이트에 가깝다. 업체가 선정되는 과정은 불투명하고 전공과는 관련이 없는 셈이다.

두 번째 특징은 또래집단의 부재이다. 청소년 노동의 일반적인 특징은 지역에서 친구들이 모여서 집단적으로 노동을 한다는 점이다. 이를 통해 청소년들은 자신이 겪는 노동에서의 스트레스를 견딜 수 있다. 그러나 실습현장에서 특성화고 학생은 또래집단을 찾을 수 없다. 현장실습생은 대부분 한 직장에 혼자 취업하기 때문이다. 따라서 노동인권을 침해당하더라도 현장실습생이 적절한 대처를 하는 건 매우 어렵다. 직장에 조언을 구할 수 없다. 이런 조건에서 실습생이 직장 내부의 조언으로 회사에 원만히 진입하는 건 불가능에 가깝다.

마지막 특징은 특성화고 현장실습에서 퇴사의 어려움이다. 특성화고 실습생은 상당한 불이익과 2차 피해를 감수하고 퇴사를 결정해야 한다. 학교에서 실습을 그만두지 못하게 강요할 뿐만 아니라, 그만 둔 학생에게 징계를 가하기 때문이다. 특성화고의 예산은 학교의 취업률에 따라 달라진다. 따라서 학교는 취업률을 높이기 위해 학생들이 아무리 인권을 침해당해도 실습을 포기하는 걸 용납하지 않는다.

이러한 특징으로 말미암아 특성화고 현장실습은 가장 열악한 조건에 놓여있다. 업체선정의 불투명성, 퇴직의 어려움 등의 현장실습이 지닌 특징들 때문에 현장실습생은 임금을 포함한 거의 모든 노동법과 노동인권을 보장받지 못하고 있다. 특성화고 학생들은 아르바이트와 마찬가지로 대부분 임금체불에 시달리고 있으며, 고졸이라는 이유로 부당한 차별에도 노출되어 있다. 하지만 이러한 현장실습생의 처우는 잘 알려져 있지 않다. 현장실습의 책임소재가 명확하지 않다는 이유로 특성화고 현장실습에 대한 조사가 없을 지경이다.

정진후 의원실에서 진행한 특성화고 현장실습 개선을 위한 토론회 자료집에 따르면, 특성화고 현장실습생의 임금은 5,128원으로 당시 최저임금이었던 4,860원과 크게 다르지 않은 수준이다. 현장실습생의 업무강도를 생각했을 때, 이것은 결코 높은 수준이 아니다. 그런데 현장실습업체 중 최저임금을 위반한 업체가 17% 정도가 있다. 임금체불은 현장실습에서 일상적으로 일어나는 일이다.

또한 실습생의 열악한 노동환경, 직장내 지위로 인해 현장실습생은 과도한 야간근무, 휴일근무에 시달리고 있다. 현장실습생의 절반 이상은 연장실습과 휴일실습을 경험했고 야간실습을 한 인원도 25%로 적지 않다. 또한 연장, 야간, 휴일근무의 최대 수치가 한 달 전체를 가리키고 있는 것은 특정 실습생은 비인간적으로 강도 높은 노동을 하고 있다는 것을 뜻하며, 이는 신체적, 정신적 건강에 매우 치명적이다. 그렇지만 특성화고 실습생을 대상으로 한 인터뷰 결과로 미루어 짐작할 때, 야근이나 추가근무에 대한 수당은 거의 지급되지 않는 것으로 보인다.

이러한 현실은 특성화고 학생들로 하여금 적절한 대처를 할 수 있는 노동인권교육이 꼭 필요함을 알려준다. 하지만 현장실습생의 절반 정도만이 실습을 진행하기 전 필요한 교육을 받는다. 실습을 하기 전 관련된 교육을 받는 것이 원칙임에도 불구하고, 실습생의 나머지 절반은 자신의 노동인권, 성적 권리, 안전할 권리에 대한 어떠한 안내 없이 실습을 시작한다. 이러한 현실 때문에, 많은 실습생은 부당한 대우를 받아도 그것을 인지하거나 적절한 대처를 하지 못하고 있는 것으로 보인다.

이러한 근무조건들을 종합했을 때, 특성화고 현장실습생의 약 절반이 현장실습을 그만두고 싶다고 생각했다는 답변을 했다. 2명 중의 한 명이 현장실습을 견디기 힘든 것으로 느낀 셈이다. 많은 언론에서 다른 현장실습 관련된 사건들까지 고려하면, 지금의 현장실습이 문제가 있는 것은 분명해 보인다. 이 문제는 단순히 지금 일하는 청소년 실습생이 힘들어하는 차원을 넘어선다. 상당수의 청소년에게 현장실습은 첫 직장생활일 것이고, 이 경험이 나중의 노동에 대한 인식과 이후 노동에서의 자신의 대처를 결정할 것이기 때문이다. 이러한 점에서 청소년 현장실습의 현황은 청소년 인권의 지금, 그리고 미래 인권의 문제이기도 하다.

따라서 그 누구도 현장실습 제도에 대한 대책이 필요하다는 것을 부정할 수 없다. 그리고 이 대책은 단순한 점검과 감독을 넘어서 제도적 기반 전체를 바꾸는 것이어야 한다. 교육과 취업의 꼬인 매듭이 풀리도록 하기 위해 현장실습의 방향성부터 새롭게 설계해야 한다. 적어도 제대로 된 시스템이 있고 명확한 관리주체가 있어야 청소년이 믿을 수 있는 현장실습이라 할 수 있다. 이때, 현장실습 제도가 갖춰야 할 새로운 원칙과 방향을 각각 2가지씩 존재한다. 이 원칙과 방향성은 실습업체를 선정하는 과정, 실습 진행과정, 그리고 점검과 평가 모든 영역에 반영되어야 한다.

우선 원칙의 측면에서 특성화고 현장실습은 투명성과 청소년 참여를 자신의 내적 기준으로 삼아야 한다. 지금의 실습제도는 불투명함으로 가득하다. 어떤 기준으로 실습업체가 선정되는지, 업체 별로 노동조건이 어떻게 되는지, 학생들의 만족도가 어떤지에 대한 자료는 존재하지 않는다. 학교와 정부 모두 취업률만을 기준으로 제도를 설계하며, 그로인해 실습생의 인권은 외면당하고 사고가 일어난다. 그렇기에 우리가 현장실습업체를 계속해서 점검해야 하는 필요성에 공감한다면, 현장실습 제도의 투명성을 확보해야 한다.

또한 지금 진행되고 있는 현장실습엔 청소년 당사자의 목소리가 존재하지 않는다. 청소년의 의사를 들을 수 있는 의사결정구조가 없으며, 실습에 대한 그들의 평가를 담을 수 있는 체계도 없다. 그렇기에 실습과정에서 많은 사고가 일어나도, 기초적인 노동법에 대한 피상적인 대책만이 존재한다. 실습을 실제로 경험한 당사자의 이야기를 들을 수 있는 구조가 있어야 현장실습 제도는 종합적으로 인권을 보호할 수 있다. 이것은 현장실습 제도에 청소년이 참여하는 건 당연한 청소년의 권리이기도 하다.

이러한 원칙에 입각했을 때, 현장실습 제도는 노동과 교육의 분리, 그리고 노동인권교육과의 연계를 큰 방향으로 설정해야 한다. 현장실습 제도를 개선할 때, 가장 기본적인 방향은 교육과 노동의 딜레마를 해결하는 것이다. 지금의 현장실습엔 교육적 가치와 노동의 가치가 혼재되어 존재한다. 그리고 이러한 혼재됨은 청소년 실습생에게 가장 불리한 형태로 드러난다. 따라서 현장실습 대책은 기본적으로 노동과 교육을 분리해서 책임주체를 명확히 만드는 일이다. 노동과 교육의 혼재를 그냥 두는 것이 아니라 정확히 분리해서 하나의 모델로 정리해야 한다.

뿐만 아니라, 우리는 직업능력과 진로에 초점을 맞춘 지금의 반쪽짜리 제도를 노동인권교육까지 포함한 완전한 현장실습제도로 만들어야 한다. 인권감수성을 향상시킬 수 있는 노동인권교육이 필요하다. 현장실습생이 부당대우를 겪었을 때 노동을 포기하는 게 아니라 적절한 대처를 할 수 있도록 해야 한다. 그래야 현장실습에서 생기는 부작용이 직장 내의 자정작용으로 사라질 수 있고,

청소년의 노동에 대한 인식이 나아질 수 있다. 노동인권교육과의 연계는 개선된 현장실습 시스템이 현실에서 제대로 작동하기 위해 필요한 작업이다.

현장실습생의 인권을 보호하기 위한 현장실습 제도는 투명성과 청소년 참여를 원칙으로 하고, 노동과 교육의 분리와 노동인권교육과의 연계를 그 방향으로 하고 있다. 이러한 원칙과 방향을 기초로 해서 현장실습 제도의 개선모델은 크게 실습체계의 변화와 부당대우 대처 및 예방 대책으로 이뤄져 있다. 이 방향에서 지금의 현장실습은 사라져야 한다. 그리고 지금의 제도를 현장교육과 조기취업으로 이원화한 실습을 만들어야 한다. 교육과 노동을 담당하는 단계와 부서가 나누어지고, 각각의 단계에 목표를 명확히 부여해야 한다.

그렇지만 이는 바로 행해지기 어려운 변화이며, 많은 사회적 논의를 필요로 한다. 하지만 지금도 누군가는 현장실습을 준비하고 있고, 몇 달만 지나면 실습업체에서 부당대우를 겪을 것이다. 이들을 위한 즉각적인 대책 역시 필요하다. 따라서 본 논문에선 지금 할 수 있는 현장실습 제도 개선을 위한 당면과제를 법적 체계 정리, 현장실습 전수조사, 근로감독 기능 강화로 세 가지 제시하고자 한다.

우리는 새로운 현장실습 체계를 만들어야 한다. 교육과 노동의 합이 폭력이라는 이름으로 끝나선 안 된다. 교육을 교육답게, 노동을 노동답게라는 방향에서 우리는 현장실습 시스템을 이원화된 시스템으로 재정비해야 한다. 당연히 이 제도에도 문제가 있고 부작용이 있을 것이다. 하지만 숫자와 성과에 초점이 맞추어진 기존의 제도와 달리, 이원화된 시스템에서 특성화고 당사자는 자신이 선택하고 직접 만들어가는 현장실습을 할 수 있다.

목 차

I. 논문 개요·····	168
1. 논문 배경 및 목적·····	168
II. 특성화고 현장실습의 현실 ·····	169
1. 특성화고 현장실습의 특성 ·····	169
2. 특성화고 현장실습 실태 ·····	173
III. 현장실습 개선방향제안 ·····	178
1. 현장실습 제도개선의 필요성 ·····	178
2. 해외 직업교육 및 훈련 사례 ·····	178
3. 현장실습 제도개선의 원칙과 방향·····	180
IV. 현장실습 관련 정책제안 ·····	183
1. 현장실습 개선모델제시 ·····	183
2. 현장실습 실태개선을 위한 당면과제·····	185
V. 결론 ·····	187
1. 결론·····	187
VI. 참고문헌 ·····	198

I. 논문 개요

1. 논문 배경 및 목적

2017년 1월, 전주 LG유플러스 고객센터에서 일하던 특성화고 현장실습생 홍모씨(19)가 사망하는 사건이 있었다. 그녀의 죽음은 직장에서 벌어진 부당대우와 폭력 때문이었다. 그녀는 강도 높은 감정노동과 실적강요, 야근을 견디지 못하고 스스로 목숨을 끊고 말았다. 실적을 채우지 못하면 그녀는 매일 11시가 넘어서까지 일을 해야 했고, 상사로부터 인격모독과 욕설을 들어야 했다. 그녀가 속해있던 해지방어팀은 기존 직원들조차 기피할 만큼 강도 높은 감정노동을 필요로 하는 곳이었지만, 회사는 실습생인 그녀에게 그 어려운 업무를 강요했다. 심지어 그녀는 해지하는 사람들의 분노를 받아내는 동시에 그들이 신규가입하도록 유도하길 강요당했다. 그녀의 감정을 챙기고 위험한 상황을 예방할 조치는 어디에도 없었다.

비단 그녀의 일만이 아니다. 현장실습생들은 이미 수년간 이런 부당한 대우를 겪고 있었다. 그들은 노동인권의 사각지대에서 이미 수많은 부당대우를 당하고 있었다. 2011년 기아차 공장, 2014년 충북 진천 CJ진천 제일제당, 2015년 토다이, 2016년 구의역 사고까지 현장실습생이 사고로 혹은 자살로 목숨을 잃는 사건을 계속해서 반복되어 왔다. 뿐만 아니라 목숨을 잃지 않은 청소년 현장실습생들도 임금체불, 야근 등의 법위반, 인격모독과 욕설 등의 인권무시를 일상적으로 겪고 있다. (비율표시) 현장실습생을 대상으로 한 인권침해는 대부분의 업체에서 포괄적으로 이뤄지고 있다.

하지만 실습생들은 이러한 현실에 대해 문제제기도 제대로 할 수 없다. 현장실습이 이후 취업과 직결되어 있기에 실습생은 자신의 생활을 위해 함부로 자신이 받은 부당대우를 고발할 수 없다. 뿐만 아니라 문제제기를 하더라도, 실습환경은 변하지 않는다. 학교에서는 취업률을 위해 현장실습생의 문제제기를 무시하거나 참으라고 강요하기 때문이다. 실제로 한 학교에서는 부당대우 때문에 실습생이 현장실습을 중도포기하고 돌아오면 그 학생에게 징계를 주기도 한다.²⁾

그런데 어떤 정부부처도 현장실습이 교육과 노동의 중간에 걸쳐져 있어 책임소관이 애매하다는 이유로 책임지지 않는다. 심지어 어떤 업체가 현장실습을 하고 있는지, 그리고 어떤 부분이 문제인지에 대해서도 정확히 파악하고 있는 부서가 없다. 그렇기에 사고가 생겨도 문제가 제대로 해결되기 보단 단순히 말뿐인 대책이 난무하고 있다. 회사의 부당대우, 학교의 외면, 정부의 무책임 사이에서 현장실습생들은 부당한 대우를 애기도 못하고 그저 견디고만 있다.

따라서 우리는 현장실습에서 벌어지고 있는 부당대우를 특정 회사의 문제로 치부해선 안 된다. 물론 회사에도 분명히 잘못이 있다. 하지만 현장실습 문제엔 회사와 학교, 정부 모두의 책임이 있다. 대부분의 사업장에서 부당대우가 일상적으로 벌어지는 현재의 상황으로 비추어볼 때, 실습생들이 당하는 인권침해와 부당대우는 오로지 제도적인 해법으로만 없앨 수 있다. 실습생이 당하는 폭력과 부당대우를 없애기 위해선 현재 제도에 대한 개선이 시급하다.

2) http://www.ohmynews.com/NWS_Web/View/at_pg.aspx?CNTN_CD=A0002319755&PAGE_CD=N0002&CMPT_CD=M0117

특히 고졸취업이 증가하고, 직업교육을 강화하려는 현재 추세에서 이 작업은 필수적이다. 직업교육이 강화되는데 현장실습 제도에 대한 개선이 없다면, 현재 실습생이 당하는 부당대우는 더욱 확대될 것이기 때문이다. 현장실습 문제해결은 단순히 지금 청소년이 당하는 임금체불, 인권무시에 대한 것에 국한되지 않는다. 그것은 향후 한국사회의 노동자의 인식을 좌우하는 문제이다. 생애 첫 노동을 하는 청소년의 실습이 법과 인권의 사각지대에 있다면, 그들이 노동과 노동자에 대해 어떤 인식을 지닐지는 너무 자명하며, 그것은 한국사회에 퍼져있는 노동혐오를 더욱 가속시킬 것이다.

이에 이 논문에선 현장실습이 정확히 어떤 특성을 지니고 있는지, 그리고 그 특성으로 인해 어떤 문제를 일으키는지를 명확히 밝히고자 한다. 현장실습 제도가 개선되지 않는 이유가 그 불명확성에 있는 만큼 현장실습의 실태를 정확히 진단하고자 한다. 또한 이러한 현실 개선을 위해 청소년이 주도적으로 행동하는 현장실습 제도 개선방향을 제시하고자 한다. 청소년 실습 당사자가 참여하는 제도가 될 때만, 현장실습 제도는 취업률에만 목매는 조기 취업을 넘어 인간다운 삶을 보장하는 제도가 될 수 있다.

II. 특성화고 현장실습의 현실

1. 특성화고 현장실습의 특성

현장실습은 특성화고와 전문계고 등의 직업교육을 주로 하는 학교의 학생들이 재학 중에 일을 할 수 있도록 하기 위한 제도이다. 1997년 직업교육훈련촉진법을 법적인 기반으로³⁾ 현장실습은 교육과 노동의 중간지대에서 두 마리 토끼를 다 잡고자 했다. 현장실습의 궁극적인 목표는 이론과 실기의 종합, 현장실무능력 강화, 실제직장근무태도 습득 등의 직무능력에 관련된 것과 학생들의 산업체 탐색이라는 진로에 관련된 것이 있었다.⁴⁾

하지만 현실에서 현장실습 제도는 교육과 노동의 영역 둘 다 제대로 관리하지 못하고 있다. 오히려 교육과 노동이 혼재되면서 현장실습의 부작용은 더욱 심각해지고 있다. 취지는 두 마리 토끼를 다 잡는 것이었지만, 현실에선 교육이라는 이름하에 노동인권이 보장되지 않고, 노동이라는 이름하에 교육이 이루어지지 않고 있다. 그 결과 실습생은 제대로 된 임금을 지급받지 못하면서 가장 힘든 일만 도맡아서 하고 있다. 최저임금을 받지 못하는 실습생도 적지 않으며, 주휴수당이나 야근수당은 꿈도 꾸기 힘들다. 직장 내 폭력과 고졸취업자 차별에 대한 문제도 심각하다.

특히 그 중에서도 특성화고 현장실습에서 벌어지는 부당대우는 더욱 심각하다. 2011년부터 2017년도까지 계속해서 현장실습생이 사망하는 사건이 벌어지고 있다. 특성화고 출신 실습생이

3) 한국청소년개발원, 실업계고등학교 실태조사 [교육권, 건강권, 학습권의 관점에서], 2006, p14

4) 한국직업능력개발원, 특성화고 마이스터고 현장실습 운영 실태 및 개선방안, 2012, p7

겪는 부당대우는 그들의 안전과 생명을 위협한다.

물론 마이스터고의 현장실습에서도 많은 문제가 발생하고 있다. 하지만 특성화고 실습현장에서 벌어지는 문제는 마이스터고 실습의 문제보다 더 심각하고 위험하다. 마이스터고는 자동차, 해운 등의 숙련도가 높은 업종에 대한 교육을 주로 진행한다. 그렇기에 마이스터고는 상대적으로 더 많은 자율성이 있고, 예산에서도 더 여유가 있다. 특기를 살린 군복무, 재학생의 입학금 면제, 직장과 병행 가능한 대학교육 등에서도 혜택들이 존재한다.⁵⁾ 비록 마이스터고의 실습에선 많은 문제가 있지만, 실습생은 나름의 보상과 인정을 받을 수 있다.

하지만 특성화고는 마이스터고에 비해 더 열악한 환경에 있다. 취업률에 따른 예산 경쟁도 매우 치열하고 성과에 따른 학교평가도 더 가혹하다. 실습생들에게 제공하는 보상도 제대로 변변치 못하다. 따라서 특성화고에서 학생들은 취업률과 성과 때문에 더 안 좋은 환경에서 일하기를 강요받는다. 이에 따라 특성화고 현장실습에선 다른 어떤 실습제도와도 다른 3가지 특징이 나타난다.

[특성화고 교사 인터뷰]⁶⁾

“MB정부 때 취업률을 강조하면서, 취업률로 교육 예산을 차등지급 해주기로 했다고 그랬거든요. 취업률 높은 데는 많이 주고, 낮으면 조금 주겠다고 한다면, 교육청에 직업교육 담당자 입장에서는 취업률을 높일 수밖에 없죠.”

1) 전공과의 무관련성

특성화고에는 전공이 있다. 어떤 전공이 있는지는 각 학교마다 다르지만, 많은 경우 전공들은 세무, 금융, 관광, 조리, 디자인 등의 전문적인 것들이다. 학생들은 3년의 시간동안 그 전공을 배우고, 그것과 관련된 직장을 얻으려고 한다. 직업교육을 목적으로 했고, 그 분야의 취업을 안내하는 것이 현장실습의 목적이기 때문이다.

하지만 실제로 특성화고에서 현장실습을 나갔을 때, 실습생은 2년에서 3년의 시간동안 배운 것과 전혀 상관없는 일을 한다. 다른 실습제도에서도 이런 일이 없는 건 아니지만, 특성화고 현장실습에선 특히 전공과의 무관련성이 심하다. 취업률에 도움이 되면, 학교는 전공과 관련이 없는 기업도 불투명하게 실습업체로 선정하기 때문이다. 그 결과 지금의 특성화고 현장실습은 사실상 시급이 적은 아르바이트에 가깝다. 실제로 특성화고에서 전공을 배웠지만, 패스트푸드점에서 아르바이트와 동일한 일을 하는 실습생도 많다. 전공에 대한 지식을 배우기 위해 실습을 하는 것이지만, 막상 업체가 선정되는 과정은 불투명하고 전공과는 관련이 없는 셈이다.

[특성화고 졸업생 조모군 인터뷰]⁷⁾

5) 경기교육연구원, 특성화고 마이스터고 현장실습 법제도 분석, 2016, p36

6) 경기교육연구원, 특성화고 마이스터고 현장실습 법제도 분석, 2016, p19

7) <http://www.seoul.co.kr/news/newsView.php?id=20150526008005#csidx99556ddb770737ab6734e707134e0aa>

“패스트푸드점으로 현장실습을 가는 친구가 많지만 따로 교육을 받고 일하지는 않는다.” “제조업체의 경우에도 실습생을 위한 별도의 교육과정이나 프로그램이 있는 곳이 거의 없다”

[특성화고 교사 인터뷰]⁸⁾

“아주머니들이 하는 단순 노동을 우리 아이들에게 시키는 거죠. 그거까진 이해를 하는데 이제 임금이 똑같아요. 업체에서는 이 아주머니(경력단절 여성)한테 일시키는 게 힘들다고 하더라고요. 그런데 학생들은 허드렛일을 다 시켜먹을 수 있어서 좋다고 하더라구요.”

이러한 현실을 봤을 때, 현장실습이 실제 전공과 관련된 실무능력, 직장태도를 익히는 데 도움이 된다고 하긴 어렵다. 어떤 교육과정이나 프로그램이 없는 상황, 관광과를 나와서 패스트푸드 아르바이트를 해야 하는 현실에서 학생들이 전공실무에 대한 이해를 갖는 건 불가능하다. 따라서 지금 현장실습 제도에서 교육적 가치에 대한 논의를 하는 건 의미가 없다.

결과적으로 실습생이 하고 있는 현장실습은 단순한 노동 혹은 조기취업이다. 특별한 교육을 받지 않으면서 실습업체에 가서 일을 하는 건 아르바이트와 다르지 않다. 실제로 실습을 나가는 현장실습생들도 실습을 교육의 일종보단 취업의 수단으로 인지한다. 부당대우를 당한다는 점에서도 일반직인 노동과 차이가 없다. 지금의 실습현장은 실습생의 경력에도 도움이 되지 않는 불안정한 일자리일 뿐이다. 오히려 실습은 그만두는 것이 어렵고 학교 수업시간을 포함하고 있기 때문에, 실습생은 단시간 일하는 청소년노동자보다 더 부당대우를 오랜 시간 높은 강도로 받아야 한다.

2) 또래집단의 부재

일반적으로 청소년 노동은 집단중심적이다. 청소년은 자신이 살고 있는 지역이 주된 생활권이기 때문에 일도 자신이 사는 지역에서 친구들과 함께 한다. 웨딩홀이나 음식점 서빙을 할 때, 친구들과 같이 지원하고 일을 하는 경우가 많다. 이러한 특성은 일을 하다 한 청소년이 문제가 생겨도, 친구들과 함께 대처할 수 있는 가능성을 제공한다. 실제로 많은 청소년이 급한 일이 생기거나 위급한 상황에 놓였을 때, 같이 일하는 친구의 도움으로 그 위기를 벗어난다. 또한 위기상황이 아니더라도, 또래집단과 함께 일함으로써 청소년은 일하면서 겪는 스트레스와 부담을 덜는다.

하지만 특성화고 현장실습의 작동원리는 일반 청소년노동과는 전혀 다르다. 실습현장에서 특성화고 학생은 또래집단을 찾을 수 없다. 현장실습생은 대부분 한 직장엔 혼자 취업하기 때문이다. 전기, 기계 등의 공장에서 집단적으로 일하는 일부 전공을 제외하면, 실습생은 혼자서 현장에 나가 일을 한다. 따라서 노동인권을 침해당하더라도 현장실습생이 적절한 대처를 하는 건 매우 어렵다. 직장엔 조언을 구하거나 같이 고민해줄 특성화고 출신의 또래집단은 존재하지 않는다. 대졸 사원이나 아르바이트에게 조언을 구하기엔 상황이 너무 다르며, 오히려 그러한 행동은 고졸 취업자에 대한 차별로 이어질 수 있기에 위험하다. 그렇다고 실습생이 예전에 입사한 특성화고 선배와 만날 방법

8) 경기교육연구원, 특성화고 마이스터고 현장실습 법제도 분석, 2016, p23

이 있는 것도 아니다. 실습의 비인간적인 환경 때문에, 많은 수의 실습생은 일 년을 버티지 못하고 직장을 퇴사한다. 이런 조건에서 실습생이 직장 내부의 조언으로 회사에 원만히 진입하는 건 불가능에 가깝다.

3) 퇴사의 어려움.

실습생이 자신의 직장을 견디지 못하고 일을 그만두는 경우는 비일비재하다. 일을 그만두는 이유도 가지각색이다. 실습업체에서 일어나는 부당대우가 임금부터 성희롱까지 넓은 영역에서 동시에 일어나기에 실습생은 어떤 이유로든 퇴사를 결정할 수 있다. 비인간적이고 부당한 대우를 받을 때, 그것을 거부할 수 있는 건 노동자의 권리이다.

하지만 특성화고 현장실습생은 퇴사결정도 쉽게 내릴 수 없다. 그들은 상당한 불이익과 2차 피해를 감수하고 퇴사를 결정해야 한다. 학교에서 실습을 그만두지 못하게 강요할 뿐만 아니라, 그만둔 학생에게 징계를 가하기 때문이다. 특성화고의 예산은 학교의 취업률에 따라 달라진다. 따라서 학교는 취업률을 높이기 위해 학생들이 아무리 인권을 침해당해도 실습을 포기하는 걸 용납하지 않는다. 실제로 어떤 학생이 현장실습을 포기하고 학교로 돌아오면 어떤 특성화고는 방과 후 청소와 같은 징계를 가한다. 심지어 교사들은 현장실습생이 일을 그만두려 하면, 후배의 취업문제를 이용해서 그들에게 협박을 하기도 한다. 이후 취업과정에서 뒷순위로 밀리는 건 당연하다.

[특성화고 졸업생 백모씨(21) 인터뷰]⁹⁾

학교의 입장에서 현장실습은 사실상 취업이기 때문에 학생들이 실습을 그만두는 걸 그대로 보고만 있진 않았을 겁니다. 당장 저희 학교만 해도, 업체에서 불합리한 일을 겪은 학생들을 보호해주기는커녕, 반성문을 쓰게 하고 징계를 주었습니다. 심지어 그 학생의 실습기회는 가장 마지막에 주어졌습니다.

따라서 현장실습생은 아무리 부당한 대우를 겪고 인권침해를 당해도 일을 그만두지 못한다. 자신의 생활을 유지하기 위해, 고졸취업자로서 취업상태를 유지하기 위해, 앞으로 경력에 문제가 생기지 않기 위해, 학교로부터 욕을 먹지 않기 위해 그들은 지금 직장이 비인간적이어도 참는다. 어차피 다른 직장으로 옮기려고 해도 실습을 통해서는 법을 준수하고 인권을 보장하는 직장을 찾는 건 매우 어렵다. 특성화고 현장실습생에게 남은 선택지는 버티는 것뿐이다. 그리고 이러한 버티는 실습생의 몸과 정신에 무리를 주어 큰 사고를 일으킨다. 만일 현장실습생들이 회사의 부당한 대우에 바로 실습을 그만둘 수 있었다면, 지금처럼 많은 사고가 존재하진 않았을 것이다.

특성화고 현장실습은 구직에서부터 퇴직이후까지 법과 인권의 사각지대이다. 전공과의 무관련성, 또래 집단의 부재, 퇴사의 어려움 때문에 실습 제도의 불투명함, 임금체불, 직장 내 폭력 등의 많은 문제가 일어나고 있다. 이러한 특징의 근본원인엔 교육과 노동의 균형을 맞추는 데 실패한 제도가

9) http://www.ohmynews.com/NWS_Web/View/at_pg.aspx?CNTN_CD=A0002319755&PAGE_CD=N0002&CMPT_CD=M0117

있으며, 이를 없애지 않는 한 많은 학생들은 고통 받을 수밖에 없다. 교육의 역할, 노동의 역할을 명확하게 구분되어 있지 않기 때문에 어떤 정부부서도, 학교도, 회사도 이를 책임지지 않는다. 그 결과 현장실습은 다양한 영역에서 가장 부당하고 열악한 노동조건을 보이고 있다.

2. 특성화고 현장실습 실태

특성화고 현장실습은 가장 열악한 조건에 놓여있는 청소년노동이다. 업체선정의 불투명성, 퇴직의 어려움 등의 현장실습이 지닌 특징들 때문에 현장실습생은 임금을 포함한 거의 모든 노동법과 노동인권을 보장받지 못하고 있다. 특성화고 학생들은 아르바이트와 마찬가지로 대부분 임금체불에 시달리고 있으며, 고졸이라는 이유로 부당한 차별에도 노출되어 있다. 하지만 이러한 현장실습생의 처우는 잘 알려져 있지 않다. 현장실습의 책임소재가 명확하지 않다는 이유로 특성화고 현장실습에 대한 조사가 없을 지경이다.

이에 본 논문에서는 정진후 의원실에서 진행했던 특성화고 현장실습 개선 토론회에서 제시한 실태 조사 등 여러 조사를 참고해 현장실습생의 처우에 대한 현황을 말하고자 한다. 이것들은 각기 다른 조사이기에 전체 현장실습의 현황을 정확히 나타낸다고는 할 수 없으나, 경향성의 측면에서 일반적인 실습현황을 드러낸다고는 볼 수 있다.

1)임금

표1. 실습학생의 노동시간 및 임금¹⁰⁾

구 분	일일 실습시간	주당 실습시간	시급	월급
응답학생수	1,080명	1,073명	749명	1,081명
평균	8.9시간	48.6시간	5,128원	1,245,394원
최소값	4시간	25시간	2,500원	400,000원
최대값	15시간	98시간	14,900원	3,000,000원

정진후 의원실에서 진행한 특성화고 현장실습 개선을 위한 토론회 자료집에 따르면, 일반적인 현장실습생은 주당 약 49시간의 실습을 진행한다. 이는 일반적으로 직장을 다니는 노동자들과 비슷한 수준이다. 이 때 이들의 임금은 5,128원으로 당시 최저임금이었던 4,860원과 크게 다르지 않은 수준이다. 다만 이때 최소 시급으로 2,500원을 받은 실습생이 있다는 것으로 볼 때, 최저임금 수준의 임금도 받지 못하는 실습생이 있음을 알 수 있다.

10) 정진후 의원실, 특성화고 현장실습 개선을 위한 토론회 자료집, 2013, p23

표2. 현장실습 수당¹¹⁾

구분	프로그램 수(개)	비율(%)
수당없음	5	0.3
30만원 미만	19	1.1
30~49만원	29	1.6
50~79만원	59	3.3
80~99만원	240	13.4
100~119만원	391	21.8
120~139만원	398	22.2
140~169만원	328	18.3
170만원 이상	323	18

참고 : 1) 무응답 결측치: 178개

2) 프로그램 수는 현장실습을 운영하는 기업 수와 동일한 의미를 가짐

최저임금을 준수하지 않는 실습업체가 있다는 사실은 2012년에 한국직업능력개발원에서 진행한 조사에서 더 선명하게 드러난다. 표 2에 따르면 100만원보다 적게 임금을 받은 현장실습생의 비율이 약 17%이다. 이는 당시 최저임금이 월 95만원 상당이었다는 것을 고려할 때, 현장실습업체 중 최저임금을 위반한 업체가 17%라는 것을 의미한다. 최저임금이 근로기준법의 가장 기본적인 법조항이라는 것을 고려하면, 임금체불이 현장실습에 일상적이라는 것을 확인할 수 있다.

표3. 실습생이라는 이유로 정해진 임금에서 공제된 경우¹²⁾

공제항목	공제되었다	공제되지 않았다
응답학생수	412	577
퍼센트	38.1	53.4

뿐만 아니라 실습생이라는 이유만으로 정해진 임금보다 더 적은 임금을 받은 비율은 38.1%였다. 이 때 임금 공제의 이유는 작업복비, 기숙사비, 식비, 심지어는 실습 소개비까지의 항목으로 구성되어 있었다. 이미 최저임금 밖에 받지 못하는 상황에서 임금공제를 당했다면, 현장실습생의 실질적 임 임금상황은 매우 열악하다고 볼 수 있다. 또한 한국청소년개발원에서 2006년에 진행한 실태 조사에서 '현장실습 수당수급 여부를 살펴보면, 응답자의 21.2%가 수당을 받지 못한 것으로 나타나고 있다.'¹³⁾

11) 한국직업능력개발원, 특성화고 마이스터고 현장실습 운영 실태 및 개선방안, 2012, p16

12) 정진후 의원실, 특성화고 현장실습 개선을 위한 토론회 자료집, 2013, p27

13) 한국청소년개발원, 실업계고등학교 실태조사 [교육권, 건강권, 학습권의 관점에서], 2006, p14

라는 것을 볼 때, 2006년부터 임금체불은 상당한 수의 실습생에게 행해졌고, 그 흐름은 지금까지 이어지고 있다.

2) 근무 시간 및 근무환경

표1에서 확인할 수 있듯이 현장실습생의 근무시간은 청소년 아르바이트와는 달리, 전일제 노동자의 근무시간과 비슷하다. 하지만 실습생의 열악한 노동환경, 직장내 지위로 인해 현장실습생은 과도한 야간근무, 휴일근무에 시달리고 있다.

표4. 실습학생의 연장근무 및 야간·휴일근무¹⁴⁾

구분	연장실습(8시간 이상실습)	야간실습	휴일실습
응답학생수	996명	978명	981명
평균	2.6회	1.2회	3.7회
최소값	0회	0회	0회
최대값	30회	30회	8회
1회 이상(%)	55.20%	25.50%	53.30%

※ 기준 : 월

표4에 의하면, 현장실습생의 절반 이상은 연장실습과 휴일실습을 경험했다. 야간실습을 한 인원도 25%로 적지 않다. 이는 보호받아야 할 현장실습이 과도한 근무를 강요하고 있다는 의미이다. 특히 휴일근무의 경우, 한 달 평균 3.6회에 달하는 수치를 보이고 있는데, 이는 한 달 휴일 8번 중 절반에 가까운 수치이다. 또한 연장, 야간, 휴일근무의 최대 수치가 한 달 전체를 가리키고 있는 것은 특정 실습생은 비인간적으로 강도 높은 노동을 하고 있다는 것을 뜻하며, 이는 신체적, 정신적 건강에 매우 치명적이다. 그렇지만 특성화고 실습생을 대상으로 한 인터뷰 결과로 미루어 짐작할 때, 야근이나 추가근무에 대한 수당은 거의 지급되지 않는 것으로 보인다.

[특성화고 졸업생 인터뷰. 김모씨(20)]

야근수당 같은 게 나온 적이 없어요. 당연히 되어 있어서 모두가 하는 분위기였어요. 제가 일을 다 하고 가려고 하는데 눈치를 주면서 다 같이 가자고 하면서 제가 기다릴 수밖에 없도록 했어요. 같이 일하는 직원 분들도 회사가 작아서 그런지 야근수당을 받는 거 같진 않아요.

14) 정진후 의원실, 특성화고 현장실습 개선을 위한 토론회 자료집, 2013, p24

표5. 실습업체의 실습생들에 대한 대우¹⁵⁾

항 목	구 분	있다	없다	미응답
근무시간 중에 정기적으로 쉬는 시간이 주어졌다	응답 학생수	851	147	83
	퍼센트	78.7	13.6	7.7
야간노동을 하는 경우가 많아 힘들었다.	응답 학생수	230	761	90
	퍼센트	21.3	70.4	8.3
작업했던 곳이 위험해서 다칠 가능성이 컸다.	응답 학생수	209	782	90
	퍼센트	19.3	72.3	8.3

작업환경 측면에 있어서도 현장실습생의 처우는 위험한 수준이다. 4시간 이상 일하면 당연히 주어져야 하는 쉬는 시간이 주어지지 않은 곳의 비율이 10%를 상회했고, 야간 노동을 하는 것 때문에 지치는 실습생의 비율도 21%로 적지 않았다. 쉬는 시간과 야간노동이 업무집중도와 안전과 직결되어 있는 것을 생각하면 이 수치는 심각하다. 그리고 작업하는 곳의 환경 자체가 위험한 경우도 19%가 되었는데, 매년 부실한 환경 때문에 안전사고가 발생하는 특성화고 현장실습의 현실을 반영한 결과라 할 수 있다.

표6. 생리휴가 사용유무¹⁶⁾

단위 : 명/%

항 목	응답 학생수	퍼센트
한 번도 쓴 적이 없다.	238	64.7
매달 한 번씩 썼다.	49	13.3
쓰긴 했으나 매월 쓰지는 못했다.	75	20.4
미응답	6	1.6
총계	368	100

무엇보다도 심각한 부분은 여성 실습생의 인권에 대한 부분이다. 현장실습 중 생리휴가를 한 번도 쓰지 못한 실습생이 무려 64.7%에 달했다. 절반 이상의 실습생이 생리휴가를 사용하지 못한 것이다. 이는 여성실습생의 인권이 제대로 보장받고 있지 못하다는 증거이다. 생리 휴가를 자유롭게 쓰지 못하는 환경에서 실습생이 자신의 건강을 챙기는 건 매우 어려울 것이다.

15) 정진후 의원실, 특성화고 현장실습 개선을 위한 토론회 자료집, 2013, p25

16) 정진후 의원실, 특성화고 현장실습 개선을 위한 토론회 자료집, 2013, p29

3)사전 교육

이렇듯 현장실습생의 처우는 많은 부당함을 내포하고 있다. 임금체불, 과도한 야근과 주말근무, 안전이 보장되지 않는 환경 등 현장실습생은 노동인권의 사각지대이다. 하지만 이러한 현실에도 불구하고 학교에서 실습생은 이러한 문제를 인식하고 대처할 방법에 대해 많은 실습생이 배우지 않은 채로 실습현장에 진입한다.

표7. 실습 전 기본교육 실시 여부¹⁷⁾

구분	노동법 교육		산재예방 교육		성희롱 교육	
	빈도	퍼센트	빈도	퍼센트	빈도	퍼센트
예	63	61.2	46	45.1	68	65.4
아니오	40	38.8	56	54.9	36	34.6
합계	103	100	102	100	104	100

표7에 의하면, 현장실습생의 절반 정도만이 실습을 진행하기 전 필요한 교육을 받는다. 실습을 하기 전 관련된 교육을 받는 것이 원칙임에도 불구하고, 실습생의 나머지 절반은 자신의 노동인권, 성적 권리, 안전할 권리에 대한 어떠한 안내 없이 실습을 시작한다. 이러한 현실 때문에, 많은 실습생은 부당한 대우를 받아도 그것을 인지하거나 적절한 대처를 하지 못하고 있는 것으로 보인다.

4)소결

표8. 현장실습 평가¹⁸⁾

단위 : 명/%

구분	현장실습을 그만두고 싶다고 생각했다.	현장실습을 그만두고 싶다는 생각을 하지 않았다.	미응답
응답 학생수	472	546	63
퍼센트	43.7	50.5	5.8

이러한 근무조건들을 종합했을 때, 특성화고 현장실습생의 약 절반이 현장실습을 그만두고 싶다고 생각했다는 답변을 했다. 2명 중의 한 명이 현장실습을 견디기 힘든 것으로 느낀 셈이다. 많은 언론에서 다룬 현장실습 관련된 사건들까지 고려하면, 지금의 현장실습이 문제가 있는 것은 분명해 보인다. 이 문제는 단순히 지금 일하는 청소년 실습생이 힘들어하는 차원을 넘어선다. 상당수의 청소년에게 현장실습은 첫 직장생활일 것이고, 이 경험이 나중의 노동에 대한 인식과 이후 노동에서의 자신의 대처를 결정할 것이기 때문이다. 이러한 점에서 청소년 현장실습의 현황은 청소년 인권의 지금, 그리고 미래 인권의 문제이기도 하다.

17) 은수미 의원실, 노동인권교육 활성화방안 토론회 자료집, 2014, p13

18) 정진후 의원실, 특성화고 현장실습 개선을 위한 토론회 자료집, 2013, p29

Ⅲ. 현장실습 개선방향제안

1. 현장실습 제도개선의 필요성

현재의 현장실습엔 다양한 부당대우가 일어나고 있고, 많은 인권침해가 발생하고 있다. 피해의 정도는 이미 이루 말할 수 없는 수준이다. 국가에서 공식적으로 인정한 제도 하에서 누군가 사망한 것만으로도 누구도 현장실습 제도에 대한 대책이 필요하다는 것을 부정할 수 없다. 그리고 이때의 대책은 단순한 점검과 감독을 넘어서 제도적 기반 전체를 바꾸는 것이어야 한다. 기존 제도의 틀만으로 현재 현장실습의 문제를 해결하는 건 불가능하다.

물론 지금 현장실습업체에서 발생하는 문제들이 모두 제도의 문제인 것은 아니다. 제도를 실행하는 개인의 법적 인식부재, 그리고 노동인권에 대한 무시는 제도의 변화만으로 해결할 수 없다. 이러한 사람들에 대한 관리와 감시는 기존 제도에서도 이미 충분히 그 필요성을 강조하고 있다. 가지고 있는 제도를 잘 활용하기만 해도 실습업체의 비인간적인 행동을 상당 부분 억제할 수 있다.

하지만 현장실습의 문제를 단순히 사람의 치부할 수는 없다. 현장실습의 문제는 특정 사람들을 대상으로 한 임시 근로감독으로 해결되지 않는다. 취업률이라는 수치에만 목매고 있느라, 시기, 모집, 방식 그 어떤 것도 제대로 규정되지 않는 제도를 그대로 둔다면, 특성화고 현장실습의 근본문제는 또 일어날 것이다. 적어도 제대로 된 시스템이 있고 명확한 관리주체가 있어야 청소년이 믿을 수 있는 현장실습이라 할 수 있다.

이를 위해선 현장실습이 가지고 있는 근본적인 정체성을 정확하게 정해야 한다. 현장실습은 애초 만들어질 때부터 교육의 정체성과 노동의 정체성을 둘 다 가지고 있었다. 그러나 이 두 가지의 정체성이 정확히 분리되고 구분되지 않았기 때문에, 현장실습은 교육청과 노동부 어느 쪽도 책임지지 않는 인권의 사각지대가 되어버렸고, 그게 지금의 사건, 사고들을 만들었다. 장실습의 부당대우와 인권침해가 계속해서 발생하는 이유는 아무도 책임지지 않기 때문이다. 그렇기에 지금의 허술한 제도를 없애고 현장실습의 정체성을 규정한 새로운 제도를 만들어야 한다. 교육과 취업의 꼬인 매듭이 풀리도록 하기 위해 현장실습의 방향성부터 새롭게 설계해야 한다. 따라서 이번 장에선 해외사례들의 분석을 바탕으로 현장실습이 어떤 원칙과 방향으로 변해야 하는지를 검토하고자 한다.

2. 해외 직업교육 및 훈련 사례

직업교육과 훈련, 그리고 실습제도에 대한 관심은 한국사회보다 해외에서 더 먼저 오랜 기간 동안 관심을 받아왔다. 특히 프랑스, 독일, 미국과 같은 국가들은 변화하는 사회에 대응하여 직업교육과 직업훈련에 대한 관심을 꾸준히 높여왔다. 이들은 교육적 효과가 있는 직장 내 실습을 만들기 위해 많은 고민을 했고, 이는 일정부분 성과를 거두고 있다. 이런 의미에서 프랑스, 미국, 독일의 직업훈련 사례를 분석하는 것은 앞으로 한국사회의 현장실습 제도가 어떤 방향으로 설계되어야 하는지를 파악하는데 도움이 될 것이다.

1) 프랑스의 직업교육과 훈련

프랑스는 전통적으로 직업훈련이 중요한 나라로 헌법에도 교육과 직업훈련의 권리가 명시되어 있다.¹⁹⁾ 이러한 까닭에 프랑스는 정부차원에서 직업교육과 훈련을 철저히 관리하고 계획한다. 정부 부서들은 각자의 영역에 맞는 직업훈련을 실시할 의무가 있으며, 이 때의 훈련은 짜인 규칙에 따라 행해진다. 특히 인구구조의 변화가 생긴 후, 더 좋은 직업교육을 통해 일반교육 중심 교육제도의 한계를 극복하기 위한 노력이 커졌다.

프랑스의 직업교육과 훈련의 특이한 점은 그것이 청소년기 학생을 대상으로 한 교육과 일반인들을 대상으로 한 평생교육의 관점으로 나누어져 있다는 점이다. 이렇게 평생교육이 발달한 이유는 프랑스의 직업훈련이 국가공인자격을 부여하기 때문이다. 국가가 철저한 관리를 하는 대신, 자격을 통해 경력과 품질에 대해 인정해주는 셈이다.

이러한 조건에서 프랑스의 실업학교 학생들은 안정적인 환경에서 장기적인 안목을 가지고 직업훈련을 받을 수 있다. 프랑스의 실업학교는 직업교육 증서 혹은 학위를 따기 위해서 2년에서 3년 정도의 교육기간을 갖는다.²⁰⁾ 이 과정은 현장실습을 포함하고 있고, 취업을 할 수 있도록 설계되기 때문에, 학생들은 취업에 대한 불안감 없이 교육을 받을 수 있다. 또한 프랑스의 직업교육에는 지도 교사가 있어서 학생들은 개인의 상황에 맞는 교육과정과 진로설계를 결정할 수 있다. 이러한 체계는 지역별 위원회에 따라 조정되고 협의되기 때문에, 실업계고 학생들은 지역경제에 맞는 훈련을 경험할 수 있다.

2) 독일의 직업훈련 제도

독일은 전통적인 제조업 강국으로 90년대 중반 이후부터 노동시장의 역량강화에 주력해왔다.²¹⁾ 직업학교와 현장실습도 이러한 맥락에서 강조되었으며, 특히 독일은 현장실습에 많이 집중해서 사람들의 성과와 인적자본 강화 두 측면에서 큰 성과를 거두어 왔다.

독일의 현장실습은 기본적으로 이원화된 시스템이다. 독일은 실습을 중심으로 하는 직업학교와 실무를 중심으로 하는 기업 내 교육으로 나눈다. 교육을 교육답게, 노동을 노동답게 하는 이러한 체계 덕분에 독일의 현장실습 제도에는 안정감이 존재한다. 직업학교에서의 교육은 직업학교가 완전히 책임지고, 기업 내 교육은 완전히 기업이 책임지기 때문에 혼동이 생길 일도 적다. 한국과 비슷한 형태에서 출발하지만, 실습생의 권리가 보장받기 쉬운 구조라 할 수 있다.

또한 독일도 프랑스와 마찬가지로 정부에서 강력한 권한으로 실습생의 교육과 인권을 보호하고 있다. 기본적으로 자격증 부여의 형식을 취하면서 국가가 공인하는 실습의 위상을 확보하고, 품질도 보장한다. 또한 기업이 책임지고 자유롭게 실습 프로그램을 짜더라도 교육부에서 제시하는 가이드 라인에 준수했을 때에만 그것을 인정한다. 이를 통해 독일의 현장실습은 비인간적이거나 부당한

19) 한국산업인력공단, 프랑스의 직업교육과 훈련, 2010, p12

20) 한국산업인력공단, 프랑스의 직업교육과 훈련, 2010, p13

21) kotra, 독일 직업교육 훈련제도 현황 및 시사점, 2013, p3

프로그램의 가능성을 사전에 방지한다.

이러한 정책은 독일에서 큰 성공을 거두었는데, 실제로 독일 청소년의 55%는 상급학교로 진학하지 않고 직업훈련 과정을 통해 노동시장에 진입한다.²²⁾ 이 때 이들의 일자리는 한국의 고졸취업자처럼 불안정하고 열악한 환경의 일자리가 아니다. 법률, 의료 등의 상당한 수준의 전문적인 직업영역을 포함한 일자리가 공급되고 있다. 뿐만 아니라 이러한 일자리의 공급이 늘고 있는 추세라 독일 현장실습의 실효성은 점점 더 커지고 있는 걸로 보인다. 노동과 교육의 분리가 만들어 낸 성과이다.

3) 미국의 직업훈련 제도

미국에서 직업훈련은 청소년들의 교육과정과 큰 관련이 없다. 미국 직업훈련의 배경이 대공황 때 대량실업사태에 있기 때문이다. 미국에서 직업훈련제도는 기본적으로 실업계층을 위한 것이며, 청소년층보다는 청년층을 대상으로 하고 있다. 따라서 미국의 직업훈련제도와 한국의 현장실습을 바로 비교하는 것은 어렵다.

하지만 취업률에만 집중하는 한국과는 달리 미국의 직업훈련은 연방정부와 주정부의 협력을 통해 취약계층이 어떻게 하면 빈곤과 실업에서 빨리 벗어날 수 있는지에 대한 논의를 포괄적으로 진행하면서 이루어졌다.²³⁾ 그 결과 취약계층을 대상으로 하는 교육 프로그램의 마련과 진행은 주정부가, 숙련도를 높은 노동자들을 공공서비스에 취업시키는 일은 연방정부가 담당하는 형태의 직업훈련제도가 생겼다. 여기서 중요한 점은 직업훈련을 마친 사람들이 공공서비스 부문에 취업을 한다는 점이다. 공공서비스로의 취직은 일정 수준 이상의 노동환경을 보장하는 것으로써 직업훈련의 품질을 향상시킨다. 일자리의 질을 높이는 작업을 통해 직업훈련의 질과 관심도를 향상시키는 전략은 대상은 다르더라도 한국사회에서도 유용한 전략일 수 있다.

3. 현장실습 제도개선의 원칙과 방향

해외 사례들에서 확인했듯이, 직업교육의 필요성 자체를 부정할 순 없다. 현장실습에 많은 문제가 있더라도, 실습이라는 구상 자체를 버리는 것은 위험하다. 이미 현장실습은 특성화고 재학생, 그리고 재학을 희망하는 학생들에게는 취업으로 향하는 유일한 통로이다. 고졸취업자에 대한 보호, 고졸취업의 체계가 없는 현 상황에서 현장실습은 고졸취업자들이 차별을 적게 받으면서 취업할 수 있는 제도이다.

따라서 지금 해야 할 일은 특성화고 현장실습을 해외의 직업훈련 및 교육처럼 교육과 노동이 질서있게 공존하는 제도를 만드는 일이다. 교육과 노동이 서로 혼재되지 않고 각자의 영역을 지킬 때, 현장실습은 안정적이고 인권보호가 가능한 제도일 수 있다. 그렇지만 지금의 원칙과 방향은 취업

22) kotra, 독일 직업교육 훈련제도 현황 및 시사점, 2013, p7

23) 지민웅, 미국 연방정부의 직업훈련제도, 2007, p2

물에만 초점을 맞추고 있다. 이러한 조건에선 교육과 노동의 공존은 불가능하다. 이에 본 논문에서는 현장실습 제도가 갖춰야 할 새로운 원칙과 방향을 각각 2가지씩 제시하려 한다. 이 원칙과 방향성은 실습업체를 선정하는 과정, 실습 진행과정, 그리고 점검과 평가 모든 영역에 반영되어야 한다.

원칙 1) 투명성과 명확성

현장실습은 투명성과 명확성을 원칙으로 삼아야 한다. 지금의 실습제도는 불투명함으로 가득하다. 어떤 기준으로 실습업체가 선정되는지, 업체 별로 노동조건이 어떻게 되는지, 학생들의 만족도가 어떤지에 대한 자료는 존재하지 않고, 아무도 정확한 상황을 알고 있지 않다. 오직 존재하는 데이터는 취업률뿐이다. 학교와 정부 모두 취업률만을 기준으로 제도를 설계하며, 그로 인해 실습생의 인권은 외면당하고 사고가 일어난다. 그렇기에 우리가 현장실습업체를 계속해서 점검해야 하는 필요성에 공감한다면, 현장실습 제도의 투명성을 확보해야 한다. 실습 당사자, 그리고 관심을 갖는 시민 누구든지 현장실습의 과정과 자료를 투명하게 확인할 수 있는 것이 현장실습 제도가 갖춰야 하는 기본적인 원칙이다.

또한 투명성과 명확성은 부당대우에 대한 대처의 영역에서도 필요하다. 현재 실습생을 위한 보호장치는 명확하게 정리되어 있지 않다. 근로계약서, 표준협약서가 공존해서 실습생에게 혼란을 주고 있다. 부당대우를 당했을 때 학교와 회사 중 어디에 얘기해야 하는지도 확실하지 않다. 이러한 현실로 인해 실습생은 문제를 겪어도 적절한 대처를 하지 못해 자신의 인권을 보장받지 못한다. 따라서 실습생이 어떤 것이 문제이고 문제를 겪을 때 어떻게 할 수 있는지 명확히 알 수 있는 것을 실습체계의 원칙으로 삼아야 한다.

원칙 2) 청소년 참여

지금 진행되고 있는 현장실습엔 청소년 당사자의 목소리가 존재하지 않는다. 청소년의 의사를 들을 수 있는 의사결정구조가 없으며, 실습에 대한 그들의 평가를 담을 수 있는 체계도 없다. 그렇기에 실습과정에서 많은 사고가 일어나도, 기초적인 노동법에 대한 피상적인 대책만이 존재한다. 물론 실습현장이 매우 열악하기 때문에 노동법을 지키도록 하는 대책도 필요하지만, 그것만으로는 실습생이 당하는 언어적 폭력이나 무시, 성희롱 등의 법 이상의 인권문제를 해결할 수 없다. 실습을 실제로 경험한 당사자의 이야기를 들을 수 있는 구조가 있어야 현장실습 제도는 종합적으로 인권을 보호할 수 있다.

뿐만 아니라 현장실습 제도에 청소년이 참여하는 건 당연한 청소년의 권리이기도 하다. 실습제도는 기본적으로 취업의 중간단계에 위치해 있다. 청소년은 현장실습을 통해 자신의 일자리를 정한다. 실습은 그들의 인생에서 첫 취업이며, 이는 생애에서 굉장히 중요한 단계이다. 자신의 인생에서

중요한 결정이 이뤄지는데 자신의 의사가 배제되는 건 명백한 권리침해이다. 특성화고 현장실습의 원래 취지를 생각한다면, 당사자의 권한을 높여 그들이 자신의 일자리를 직접 고를 수 있도록 해야 한다.

방향 1) 노동과 교육의 분리

현장실습 제도를 개선할 때, 가장 기본적인 방향은 교육과 노동의 딜레마를 해결하는 것이다. 지금의 현장실습엔 교육적 가치와 노동의 가치가 혼재되어 존재한다. 그리고 이러한 혼재됨은 청소년 실습생에게 가장 불리한 형태로 드러난다. 청소년 아르바이트보다 더 강도 높은 부당대우, 솜방망이 규제, 생명을 앗아가는 안전사고가 계속해서 일어나는 이유는 교육과 노동이 섞여있는 지금의 구조에 있다. 학교는 실습이 노동의 측면이라고 말하면서 실습생의 부당대우를 해결하지 않으며, 실습업체는 실습이 교육이라고 말하면서 그들의 노동권을 부정한다. 교육과 노동의 영역에서 모두 보호받아야 하는 실습생은 교육과 노동의 영역 모두에서 버림받았다.

따라서 현장실습 대책은 기본적으로 노동과 교육을 분리해서 책임주체를 명확히 만드는 일이다. 지금 현장실습생이 하고 있는 작업이 현실적으로 노동의 영역에 속한다는 것을 분명히 하고, 그들의 소속이 노동부가 아니라 학교라는 것을 명확히 해야 한다. 그리고 이에 따라 학교와 노동부가 해야 하는 일이 무엇인지를 정확히 규정해야 한다. 노동과 교육의 혼재를 그냥 두는 것이 아니라 정확히 분리해서 하나의 모델로 정리해야 한다. 그렇게 해야만 현장실습생을 위한 종합적인 대책이 나올 수 있다.

방향 2) 노동인권교육과의 연계

현장실습은 직업교육과 진로교육의 일환으로 시작했다. 특성화고 학생들이 여러 직장을 체험하고 자신에게 맞는 직장을 선택하는 것이 현장실습의 주된 목적이었다. 하지만 직업능력과 진로에 초점을 맞춘 지금의 제도는 반쪽짜리이다. 사업체, 교직원, 실습당사자를 대상으로 한 노동인권교육이 없던 현장실습은 안정성과 지속성을 담보할 수 없다.

지금 많은 수의 실습생이 노동을 포기하고 있다. 힘들게 얻은 실습업체에서의 취업기회를 발로 차버리고 있다. 업체에서 하고 있는 부당한 대우를 자신의 나약함으로 오해해서 실습을 포기하는 사람이 적지 않다. 현장실습을 안정적인 취업통로로 기능하는 게 아니라, 미래노동을 포기하게 하는 역할을 수행하고 있다. 이를 극복하기 위해선 인권감수성을 향상시킬 수 있는 노동인권교육이 필요하다. 현장실습생이 부당대우를 겪었을 때 노동을 포기하는 게 아니라 적절한 대처를 할 수 있도록 해야 한다. 그래야 현장실습에서 생기는 부작용이 직장 내의 자정작용으로 사라질 수 있고, 청소년의 노동에 대한 인식이 나아질 수 있다.

뿐만 아니라 노동인권교육은 교직원과 업체의 행동변화를 위해서도 필요하다. 현장실습의 행정

적 주체는 학교와 실습업체의 사람이다. 어떠한 제도가 있어도 이들이 노동인권감수성을 갖고 있지 않으면 그 제도가 아무리 좋아도 현실에서 그 효과를 얻기 힘들다. 표준협약서의 내용이 인권을 보호하는 것이어도 아무도 그것을 지키지 않는 게 현실이다. 이러한 맥락에서 노동인권교육과의 연계는 개선된 현장실습 시스템이 현실에서 제대로 작동하기 위해 필요한 작업이다.

IV. 현장실습 관련 정책제안

1. 현장실습 개선모델제시

현장실습생의 인권을 보호하기 위한 현장실습 제도는 투명성과 청소년 참여를 원칙으로 하고, 노동과 교육의 분리와 노동인권교육과의 연계를 그 방향으로 하고 있다. 이러한 원칙과 방향을 기초로 해서 현장실습 제도의 개선모델은 크게 실습체계의 변화와 부당대우 대처 및 예방 대책으로 이뤄져 있다. 이에 본 논문에선 체계의 변화와 부당대우 대책을 나눠 모델을 세부적으로 제시한 후, 이를 종합하고자 한다.

1) 실습체계의 변화

이미 수차례 언급했듯이, 현장실습에서 부당대우가 반복되는 원인에는 교육과 노동의 혼재상태가 있다. 이를 해결하기 위해선 현장실습의 교육 측면과 노동 측면을 분리해서 각기 다른 제도로 만든 후 이를 종합해서 하나의 시스템으로 만들어야 한다. 교육을 위해서 노동을 버릴 수 없고, 노동을 위해 교육을 버릴 수 없기 때문이다. 따라서 지금의 현장실습을 폐지한 후, 이것을 현장교육과 조기취업으로 이원화한 실습을 만들어야 한다. 그리고 각각의 단계에 교육과 노동의 목표를 명확히 부여해야 한다.

현장교육은 단어의 뜻에서부터 알 수 있듯이, 기본적으로 교육의 의미를 내포하고 있다. 그렇기에 지금처럼 실습을 취업과 연동해서 진행하는 건 교육적 효과를 기대하기 어렵다. 따라서 현장실습의 효과를 극대화하기 위해선 교육을 취업과 분리해서 학교 중심의 교육제도로 재정비해야 한다.

이를 위해서 현장교육은 7~9월 정도로 취업과 상관없는 시기에 교육청에서 만든 매뉴얼과 교육 시스템을 바탕으로 진행되어야 한다. 또한 업무강요의 위험성을 줄이기 위해 학생들은 교육과정에서 업체에서 집단교육을 받아야 한다. 교육시간 역시 지금처럼 업무 시간 전체를 사용하는 게 아니라 단시간으로 진행해서 교육과 체험의 목표에 충실해야 한다. 실제 업무에 참여하는 일은 극히 제한되어야 하며, 업체에선 교육만을 업무로 하는 담당자가 있어야 한다. 교사의 주기적인 점검과 교육청의 관리도 지금보다 더 강화되어야 한다. 현장교육의 기본적인 개념은 회사에서 돈을 주고 학생들에게 일을 시키는 것이 아니라 교육청에서 회사에 지원금을 제공하고 학생의 교육을 맡기는 형태가 되어야 한다.

하지만 이렇게 현장교육을 7~9월에 취업과 상관없는 형태로 진행하면, 특성화고 학생들의 취업이 매우 어려워진다. 기존의 현장실습이 수행했던 취업으로의 연결다리의 역할은 꼭 필요하다. 따라서 본 논문에선 현장교육이 끝나고 난 뒤에 조기취업 과정을 신설해 특성화고 학생들의 취업을 보장하는 것을 주장한다.

조기취업 과정은 현장교육이 끝난 9월이 지난 후, 10월부터 졸업 전까지 진행한다. 많은 특성화고 학생들이 빠르게 취업을 결정하고 싶어 하는 것을 목표로 하고 있기 때문에, 조기에 취업하는 것이 필요하다. 또한 취업시장에서 고졸취업자들이 불안한 위치에서 차별을 당하고 있는 현실을 고려할 때, 학교라는 플랫폼을 통해 안정적인 취업의 기회를 제공하는 게 필요하다.

하지만 이것은 분명히 취업의 일종이며, 모든 노동법의 적용을 빠짐없이 적용받아야 한다. 조기취업의 책임주체는 지방노동청이며, 이들은 다른 노동자들을 보호하는 것과 마찬가지로 현장실습생들도 보호해야 한다. 노동법을 준수하지 않는 업체에 대한 감시와 안정된 일자리 보장도 그들의 책임이다. 조기취업에선 교육이란 핑계로 노동권을 침해하는 건 용납될 수 없다. 학교는 단지 플랫폼일 뿐이며, 조기취업에서 취업률은 학교 평가와 관련이 없다. 이는 학교로 하여금 학생들을 챙기고 노동의 질을 고려할 여지를 만들어 준다.

2) 부당대우 대처 및 예방 대책

지금의 제도 하에서 현장실습생이 부당대우에 대처할 수 있는 방법은 개인적으로 하는 진정뿐이다. 학교나 다른 기관은 도움을 얻을 수 있는 방법은 존재하지 않는다. 심지어 진정마저도 쉽지 않은 게 현실이다. 청소년 실습생에게 회사라는 집단이 저지르는 부당대우에 개인적으로 대처하는 일 자체가 쉽지 않다. 따라서 우리는 부당대우가 애초에 생기지 않도록 현장교육, 조기취업업체를 선정해야 한다. 그리고 이는 선정과정을 지금과는 완전히 바꾸어야 한다는 것을 뜻한다. 지금의 실습현황을 보았을 때, 대부분의 실습업체가 부당대우를 저지르고 있는 것이 현실이기 때문이다.

따라서 부당대우의 예방을 위해 지금까지 불투명하게 업체를 선정했던 관행을 멈추고 3학년 1학기부터 학교, 고용노동지청, 청소년 당사자가 모여서 업체를 선정하는 위원회를 신설해야 한다. 이 위원회는 노무사 혹은 변호사를 자문으로 두고서 현장교육과 조기취업의 업체선정과정을, 결과에 대한 공지를 책임지고 진행해야 한다. 이 때, 업체는 현장교육의 프로그램, 근무조건을 정확히 밝혀야 하며, 그 내용은 노동법과 교육청에서 만든 현장교육메뉴얼을 준수해야 한다.

또한 교육과 조기취업 과정에서의 부당대우에 대처하기 위해 고졸취업만을 다루는 특별 근로감독을 시행해야 한다. 물론 고졸취업자는 대졸취업자와 마찬가지로 일반 노동자이지만, 고졸취업자의 사회적 위치와 그들이 당하는 차별을 고려할 때 고졸취업자들만을 위한 특별한 제도가 필요하다.

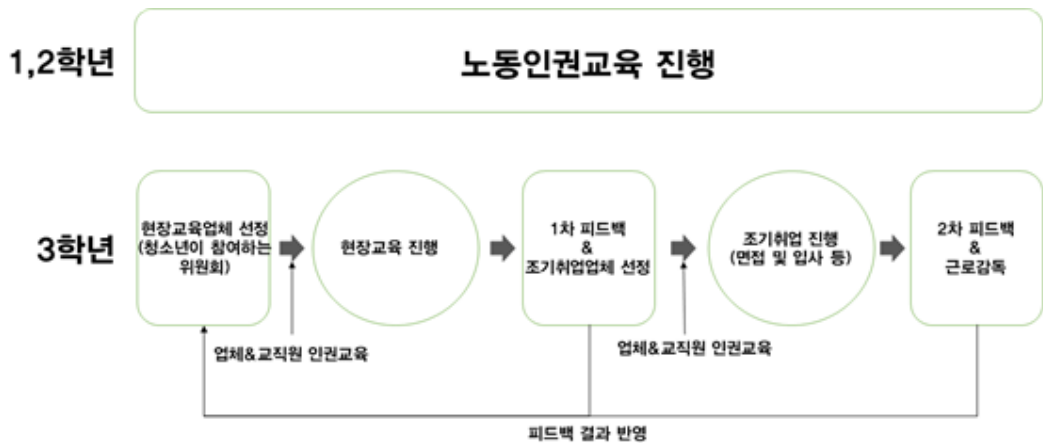
단 이때 근로감독에는 청소년 당사자가 직접 참여할 수 있어야 한다. 실습과 조기취업의 특수성을 생각하면, 청소년 당사자가 있어야 실효성있게 부당대우를 발견하고 감시할 수 있다. 특성화고 학생에 대한 무시, 인격모독, 성희롱 등에 예민하게 반응하기 위해선 청소년 당사자의 직접 참여가 필요하다.

마지막으로 실습체계 전반에 대한 피드백과 노동인권교육을 규칙적으로 진행해야 한다. 현장

교육과 조기취업의 각 단계가 끝날 때마다 특성화고 학생들의 평가를 이후 과정에 반영하고 공지해야 한다. 학생들의 평가가 좋지 않은 교육업체나 취업업체에게 적절한 시정조치와 규제가 있어야 부당대우가 생기더라도 재발을 방지할 수 있다.

그런데 이러한 전반적인 대책이 효과를 거두기 위해선 특성화고 전체에 인권감수성을 키울 수 있는 노동인권교육이 필요하다. 청소년 당사자에게 노동인권감수성이 있어야 본인이 참여하는 근로감독이나 위원회에서 실제로 올바른 조치를 취할 수 있다. 또한 위원회나 근로감독에 참여하지 않더라도 노동인권인식이 있어야 자신이 받는 교육, 그리고 취업과정에서 생기는 문제를 얘기할 수 있다. 실습체계에 참여하는 업체들도 주기적으로 교육을 받아야 기업 안에서 자체적으로 부당대우를 인식하고 해결할 수 있는 가능성을 갖는다.

[특성화고 현장실습 이원화 모델 모형]



2. 현장실습 실태개선을 위한 당면과제

현장실습을 근본적인 차원에서 바꾸기 위해서는 법과 노동의 딜레마를 극복한 이원화 모델을 만들어야 한다. 이는 바로 행해지기 어려운 변화이며, 많은 사회적 논의를 필요로 한다. 하지만 지금도 누군가는 현장실습을 준비하고 있고, 몇 달만 지나면 실습업체에서 부당대우를 겪을 것이다. 이들을 위한 즉각적인 대책 역시 필요하다. 따라서 이 장에서는 지금 할 수 있는 현장실습 제도 개선을 위한 당면과제를 법적 체계 정리, 현장실습 전수조사, 근로감독 기능 강화로 세 가지 제시하고자 한다.

1) 법적 체계 정리

현장실습생의 권리를 보호하는 법적 장치는 여러 가지가 존재한다. 노동법에 기초한 근로계약서가 기본적으로 있으며, 현장실습생만을 위한 표준협약서도 있다. 하지만 근로계약서의 기초가

되는 근로기준법과 협약서의 내용은 일치하지 않는다. 이러한 불일치 때문에 실습생은 어떤 것이 실습의 규정인지 혼란을 겪는다. 실제로 근로계약서를 쓰지 않았음에도 협약서를 근로계약서를 오해하는 사람들도 많으며, 이는 청소년 실습생의 인권을 보호하는데 전혀 도움이 되지 않는다. 물론 이 문제는 이분화 모델에선 생기지 않는다. 현장교육은 교육 관련된 법으로, 조기취업은 다른 노동과 동일하게 노동법을 기준으로 하면 되기 때문이다. 하지만 당장 실습체계를 이분화하는 것이 어렵다면, 법적 체계라도 노동법 중심의 체계로 재정비해야 한다.

현재의 현장실습은 노동의 측면이 강하다. 실습생은 현장에서 실제로 일을 하며, 그들의 근무시간 그리고 직장 내 위치는 막내사원에 가깝다. 실습생은 체험과 교육을 받는 게 아니라 일을 한다. 이 상황이 바람직한 것은 아니지만 지금 일하고 있는 실습생의 노동은 노동으로 인정받아야 한다. 최저 임금, 주휴수당 등의 각종 수당 그리고 쉬는 시간과 휴가 등의 법적 권리를 현실에 입각해서 보장 받을 수 있어야 한다. 협약서와 교육의 목적을 위한 보호와 같은 어설픈 장치를 이용하는 건 오히려 노동인권보호에 도움이 되지 않는다. 제대로 된 실습체계를 마련하기 전까지 실습생은 한 명의 노동자로 대우받아야 한다.

2) 특성화고 현장실습 현황 전수조사

특성화고 현장실습의 문제가 정확히 드러나지 않고, 계속 반복되는 데에는 현황이 정확히 드러나 있지 않다는 점이 매우 크다. 특성화고 현장실습에 대한 정보는 극히 제한되어 있다. 어떤 정부 부서도 현장실습생의 상황을 보여줄 조사를 진행하지 않는다. 학교 차원에서 제공하는 취업률에 대한 정보가 거의 전부이다. 이렇기에 현장실습 과정에서 실습생이 사고를 겪어도 문제가 근본적으로 해결되지 않는다. 모든 대책은 사고를 일으킨 그 기업을 일시적으로 통제하는데 집중된다. 전체적인 현황을 파악하기 위한 기본적인 자료가 마련되어 있지 않기 때문이다.

따라서 현장실습의 문제를 개선하기 위해선 가장 첫 번째로 주기적인 전수조사를 실시해야 한다. 그렇게 어려운 일도 아니다. 일선 학교에서 체계적으로 자료를 정리하고 그것을 모으기만 한다면, 이는 충분히 가능하다. 이를 통해 우리는 현재 현장실습제도가 어떤 부분에서 부족한 지를 명확히 알 수 있고, 이에 기초해서 앞으로의 현장실습을 설계할 수 있다. 또한 주기적인 실태조사는 점검의 기능도 겸하고 있다. 실습업체는 조사를 통해 자신의 업무조건이 드러나는 것을 원하지 않을 것이기에 자생적인 노력을 할 것이다.

3) 근로감독 기능 강화

다른 여러 대책들도 현장실습 제도에서 일어나는 부당대우를 막기 위해 꼭 필요하지만, 기본적으로 부당대우를 막기 위해선 근로감독기능을 강화해야 한다. 부당대우가 일어나지 않도록 하는 일상적 감시, 그리고 부당대우가 일어났을 때의 감독이 노동인권보호의 기본이다. 현장실습과정에서 생기는 문제를 해결하는 가장 기본적인 수단은 현장실습을 대상으로 한 특별 근로감독이다.

그러나 현재 한국사회의 근로감독관의 수를 생각했을 때, 이는 쉽지 않다. 한국에 속한 사업장

수가 300만개를 넘는데 근로감독관의 수는 약 1000명이다. 근로감독관 일인당 약 3000개 이상의 사업장을 관리해야 하는 상황이다. 이런 구조에서 현장실습생을 위한 특별근로감독이 원활히 진행되기 어렵다. 물론 근로감독관의 수가 늘어서 이 문제가 해결되어야 하지만, 그것도 당장 할 수 있는 일은 아니다.

그렇다면 지금 할 수 있는 대책은 현장실습생을 위한 근로감독을 외부 NGO, 노동조합 등에 맡기는 것이다. 비록 이들이 근로감독관과 같은 권한을 가질 수는 없겠지만, 기초상담과 신고 시 자문과 같은 역할은 대신할 수 있을 것이다. 이것만으로도 근로감독관의 부담을 상당 부분 경감할 수 있다. 심지어 이것은 어려운 대책도 아니다. 지역별로 다양한 NGO, 노동조합, 그리고 지역아동센터 등의 지역기반 단체 및 기관들이 있다. 이들을 통한다면 충분히 많은 인력과 시스템을 갖출 수 있고, 이것은 즉각적인 효과를 기대할 수 있는 대책이다.

V. 결론

1. 결론

직업교육과 훈련은 한국사회에 필요하다. 대학 중심의 교육제도를 깨고 다양한 선택이 가능한 사회를 위해 현장실습의 취지는 우리 모두가 공감할 수 있는 것이다. 다만 그러한 제도가 취업률이라는 성과에 경도되어 누군가의 인권을 침해하고, 누군가의 삶을 파괴하는 현상이 관측되는 것은 아니다. 교육이라는 이름하에 노동을 시키는 행위, 노동이라는 이름하에 가하는 폭력은 더 이상 청소년 노동에서 존재해선 안 된다.

따라서 우리는 새로운 현장실습 체계를 만들어야 한다. 교육과 노동의 합이 폭력이라는 이름으로 끝나선 안 된다. 교육을 교육답게, 노동을 노동답게라는 방향에서 우리는 현장실습 시스템을 이원화된 시스템으로 재정비해야 한다. 당연히 이 제도에도 문제가 있고 부작용이 있을 것이다. 하지만 숫자와 성과에 초점이 맞추어진 기존의 제도와 달리, 이원화된 시스템에서 특성화고 당사자는 자신이 선택하고 직접 만들어가는 현장실습을 할 수 있다.

2017년, 새로운 한국사회가 시작된다면, 그래서 시민의 삶을 바꾸는 사회가 출발하려 한다면, 그 사회가 가장 먼저 할 일은 특성화고 현장실습을 바꾸는 일이다. 이 사회에서 가장 열악한 위치에서 일을 하는 실습생의 삶을 더 나아지게 하는 것이야말로 광장에 있던 촛불이 일상으로 들어오는 길이다. 현장실습을 더 나아지게 하는 여러 방안이 다양한 집단에서 다양한 목소리로 나오길 희망하는 바이다.

VI. 참고문헌

경기교육연구원, 특성화고 마이스터고 현장실습 법제도 분석, 2016
 은수미 의원실, 노동인권교육 활성화방안 토론회 자료집, 2014
 지민웅, 미국 연방정부의 직업훈련제도, 2007
 정진후 의원실, 특성화고 현장실습 개선을 위한 토론회 자료집, 2013
 한국산업인력공단, 프랑스의 직업교육과 훈련, 2010
 한국직업능력개발원, 특성화고 마이스터고 현장실습 운영 실태 및 개선방안, 2012
 한국청소년개발원, 실업계고등학교 실태조사 [교육권, 건강권, 학습권의 관점에서], 2006
 kotra, 독일 직업교육 훈련제도 현황 및 시사점, 2013

http://www.ohmynews.com/NWS_Web/View/at_pg.aspx?CNTN_CD=A0002319755&PAGE_CD=N0002&CMPT_CD=M0117
http://www.ohmynews.com/NWS_Web/View/at_pg.aspx?CNTN_CD=A0002319755&PAGE_CD=N0002&CMPT_CD=M0117
<http://www.seoul.co.kr/news/newsView.php?id=20150526008005#csidx99556ddb770737ab6734e707134e0aa>