

법과 인권의 사각지대 산업체 현장실습, 대안은 무엇인가?

- 콜센터 현장실습 사망사고로 본
특성화고 현장실습 노동인권 문제를 중심으로 -

- 일시 : 2017년 3월22일 (수) 오후2시
- 장소 : 국회의원회관 제3세미나실

공동주최 LG유플러스고객센터(엘비휴넷)특성화고현장실습생사망사건진상규명을위한공동대책위원회, LG유플러스고객센터특성화고현장실습노동자사망사건대책회의, 윤종오의원, 더불어민주당을지로위원회, 이학영의원, 도종환의원, 강병원의원, 문미옥의원, 정의당추혜선의원, 이정미의원, 국민의당정책위원회, 국민의당 조배숙의원, 박주현의원, 유성엽의원, 김삼화의원, 이상돈의원



토론회

법과 인권의 사각지대 산업체 현장실습, 대안은 무엇인가?

콜센터 현장실습 사망사고로 본
특성화고 현장실습 노동인권 문제를 중심으로

2017년 3월 22일(수) 오후 2시
국회의원회관 제3세미나실

사전영상 | 현장실습 현장에서 벌어진 여러 산재 사망사고들
_청소년노동인권네트워크

발제1 | LG유플러스 콜센터 현장실습의 문제점
_강문식 (전북청노넷 집행위원장, 민주노총 전북본부 교섭부장)

발제2 | 현장실습 제도의 문제와 개선방안
_하인호 (청소년노동인권네트워크 활동가)

토론 | 허환주 (프레시안 기자)
김인아 (한양대학교 의과대학 직업환경의학교실 교수)
김지영 (국민의당 교육전문위원)

공동주최 LG유플러스고객센터(엘비휴넷)특성화고현장실습생사망사건진상규명을위한공동대책위원회, LG유플러스
고객센터특성화고현장실습노동자사망사건대책회의, 윤종오의원실, 더불어민주당을지로위원회, 이학영의원실,
도종환의원실, 강병원의원실, 문미옥의원실, 정약당 추혜선의원실, 이정미의원실, 국민의당정책위원회



진행 순서

인사말	공동주최 단위
사 회	이남신 한국비정규노동센터 소장
사전영상	현장실습 현장에서 벌어진 여러 산재 사망사고들 청소년노동인권네트워크
발 제	■ 발제1 LG유플러스 콜센터 현장실습의 문제점 강문식 (전북청소년노동인권네트워크 집행위원장, 민주노총 전북본부 교섭부장) ■ 발제2 현장실습 제도의 문제와 개선방안 하인호 (전)전교조실업교육위원회 위원장, 전)인천비즈니스고등학교 교사, 청소년노동인권네트워크 활동가)
토 론	■ 허환주 프레시안 기자 ■ 김인아 한양대학교 의과대학 작업환경의학교실 교수 ■ 김지영 국민의당 교육전문위원

자료집 순서

인 사 말

• 강병원 국회 환경노동위원회 더불어민주당 위원	 3
• 도종환 국회 교육문화체육관광위원회 더불어민주당 간사	 5
• 문미옥 국회 미래창조과학방송통신위원회 위원	 7
• 이정미 국회 환경노동위원회 정의당 위원	 9
• 이학영 더불어민주당 을지로위원회 위원장	 10
• 윤종오 국회 미래창조과학방송통신위원회 위원	 11
• 추혜선 국회 미래창조과학방송통신위원회 정의당 위원	 13

발 제 문

■ 발제1. LG유플러스 콜센터 현장실습의 문제점 강문식 (전북청소년노동인권네트워크 집행위원장, 민주노총 전북본부 교섭부장)	 14
■ 발제2. 현장실습 제도의 문제와 개선방안 하인호 (전)전교조실업교육위원회 위원장, 전)인천비즈니스 고등학교 교사, 청소년노동인권네트워크 활동가)	 62

토 론 문

■ 허환주 프레시안 기자	 110
■ 김인아 한양대학교 의과대학 작업환경의학교실 교수	 114
■ 김지영 국민의당 교육전문위원	 118



안녕하십니까. 국회의원 강병원입니다.

오늘 토론회를 공동주최해주신 LG유플러스 고객센터 현장실습생사망사건 공대위와 을지로위원회, 이학영의원님, 문미옥의원님, 추혜선의의원님, 이정미의원님, 윤종오의원님, 국민의당 정책위원회에 감사드리며, 발제를 맡아주신 강문식 전북청소년노동인권네트워크 집행위원장님과 하인호 선생님을 비롯하여 토론자로 참석해주신 분들께도 감사의 말씀드립니다.

매년 약 10만 명의 청소년이 고등학교를 졸업하기 전에 현장실습이라는 이름으로 노동현장에 내몰립니다. 구의역의 김군도, 광주 기아자동차 공장의 김군도 그러했습니다. 십 수년간 매년 현장실습생의 노동착취, 산업재해 문제는 반복되고 있으나, 정부 당국은 문제의 원인조차도 파악하지 못하고 있고, 이렇다 할 대책도 마련하지 못하고 있습니다.

교육부는 취업률이라는 가시적 성과를 내기 위해 전공과 상관없는 산업체로 학생들을 내몰았고, 고용노동부는 현장실습생은 학생이지 노동자는 아니라는 핑계로 교육부 뒤에 숨어있었습니다.

정부 당국이 방관하는 사이 우리는 또 한명의 학생을 잃었습니다. 학교의 취업률 때문에 전공과 상관없는 콜센터 상담원으로 현장실습 나갔고, 학교와 회사가 체결한 표준실습협약 보다 훨씬 낮은 임금을 받고 일할 수밖에 없었으나, 어느 누구에게도 보호 받지 못하였습니다. 심지어 회사는 학생인 현장실습생에게도 어른 노동자와 동일한 조건의 실적을 강요하며 실적 스트레스를 주었습니다.

오늘날의 현장실습제도는 본연의 취지를 잃은 채, 학교를 통해 손쉽게 저임금 노동력을 공급받는 제도로 전락해버렸고 우리 청소년의 노동은 착취당하고 있습니다.

현행 직업교육훈련촉진법은 현장실습을 교육이 아닌 단순한 노동으로 운영하여도 아무런 통제장치가 없습니다. 교육은 교육답게! 노동은 노동답게! 오늘 토론회는 특성화고 학생들의 교육

권과 노동권이 보호될 수 있는 방안이 모색될 수 있길 기대합니다.

환경노동위원회 소속 국회의원으로서 청소년 노동이 존중받고, 보호 받을 수 있는 사회를 만들기 위해 노력하겠습니다. 거듭 오늘 토론회를 위해 힘써주신 모든 분들께 감사드리며, 참석하신 모든 분들께도 감사의 말씀 드립니다. 감사합니다.



안녕하십니까. 국회의원 도종환입니다.

2011년 12월, 기아자동차 광주공장에서 한 학생이 과로에 의한 뇌출혈로 뇌사상태에 빠진지 7년이 지났습니다. 그 이후 거의 매년마다 해상크레인 작업선 전복, 야간근무 중 공장 붕괴 사고, 폭행과 집단 따돌림에 의한 투신자살 등의 사고로 학생들이 현장실습 과정에서 안타까운 사고를 당했습니다.

사고가 이어질 때마다 열악한 근무환경에 노출되어 있는 현장실습제도의 문제들이 지적됐습니다. 이에 지난 19대 국회 교문위에서는 「직업교육훈련촉진법」을 개정해 하루 7시간 이상의 실습과 야간 및 휴일실습을 금지하고 법적 처벌을 강화했지만, 현장은 여전히 변한 것이 없는 듯 합니다.

가장 큰 문제는 지난 10년간 정부가 국정과제로 꾸준히 추진했던 고졸취업 확대정책입니다. 학생들의 단순 취업률을 높이려 할 뿐, 안전한 현장실습 여건을 만들고 좋은 일자리를 창출하려는 노력은 부족했기 때문입니다. 특히 매년 교육부가 실시하는 시·도교육청 평가에는 특성화고 취업의 양적인 부분만을 평가하고 있어 학교에서는 학생 전공, 업체 교육환경은 고려하지 않는 상황이 계속되고 있습니다.

고교 취업률은 2013년부터 2015년까지 2.4%증가했지만, 4대 보험에 가입한 취업자의 비율은 4%감소했습니다. 특히 4대 보험 가입여부 확인이 안 된 채 재직증명서와 소득증빙자료를 통해 취업여부를 확인한 비율도 6.4%증가했습니다. 양적 확대만 있었을 뿐 좋은 일자리를 양산하지 못한 증거입니다.

감사원에서도 지난 2015년 <산업인력 양성 교육시책 추진실태> 감사를 통해 학생 중 20.5%가 전공과 무관한 산업체에서 실습했고, 현장실습협약과 배치되는 근로계약을 체결하는 등 제도도 입 취지에 맞지 않게 운영되고 있는 점을 지적한 바 있습니다.

더 이상 학생들이 안타까운 사고를 당하는 것을 지켜보고 있을 수 없습니다. 오늘 토론회를 통해 현장실습생의 실습여건을 개선하고, 전공 불일치 문제와 고졸취업을 양적으로만 평가하는 현 제도를 개선하기 위한 방안이 도출되길 기대합니다.

아울러 토론회를 공동주최해주신 LG유플러스 고객센터 현장실습생사망사건 공대위와 을지로위원회, 이학영의원님, 문미옥의원님, 추혜선의원님, 이정미의원님, 윤종오의원님, 국민의당 정책위원회에 감사 인사를 전합니다. 또 발제를 맡아주신 강문식 전북청소년노동인권네트워크 집행위원장님과 하인호 선생님을 비롯하여 오늘 토론자로 참석해주신 분들께도 감사말씀 드립니다.



안녕하십니까? 더불어민주당 국회의원 문미옥입니다.

고객 응대 할당량을 다 채우지 못해 힘들어하던 여고생은 “아빠 나 콜 수 못 채웠어”라는 마지막 말을 남긴채, 지난 1월23일, 우리 곁을 떠났습니다.

졸업과 정식 취업을 불과 보름 남짓 앞두고 회사의 실적압박, 감정노동, 노동착취 등의 업무스트레스를 견디다 못해 일어난 일입니다. 손가락 지문이 닳도록 일한 여수의 정균, 지난해 구의역 스크린 도어 정비 중 사망한 김군 역시 이 학생과 똑같이 강압적인 업무압박을 받아왔습니다.

이들의 죽음은 결코 불의의 사고가 아닙니다. 꽃다운 청춘의 죽음을 ‘불의의 사고’라고 치부할 수 없는 건 그 배경에 불법 노동을 강요한 기업과 특성화고 학생들에 대한 현장실습 관리·감독 부실이 있었기 때문입니다.

지속적으로 되풀이 되는 학생의 죽음에 대한 책임이 과연 어디에 있는 것인지, 그리고 다시는 이러한 문제가 반복되지 않도록 제도적 대책을 마련해야 함이 마땅함에도 불구하고 정부 당국은 원인파악과 대책마련에 노력하지 않고, 회사 측 역시 진실한 모습을 보이지 않고 있습니다.

사회에 첫발을 내딛기도 전에 현장실습이라는 명목으로, 전공·적성과 무관한 일터에서 절망부터 배우는 우리사회의 열악한 청소년의 현실은 안타까움을 넘어 무거운 책임감을 느끼게 합니다.

다시는 이러한 안타까운 일이 발생하지 않도록, 사건의 원인을 철저히 분석하고, 제도적 대안을 마련하기 위해 노력하겠습니다.

토론회를 공동주최 해주신 LG유플러스 고객센터 특성화고 현장실습생사망사건 진상규명을 위

한 공동대책위원회와 을지로위원회, 이학영의원님, 도종환의원님, 강병원의원님, 윤종오의원님, 추혜선의원님, 이정미의원님, 국민의당 정책위원회 그리고, 발제와 토론을 맡아주신 분들, 참석자 여러분 모두에게 깊은 감사의 말씀을 드립니다.

오늘 토론회에서 우리의 미래이고 희망인 학생들이 산업현장에서 보호받고, 날개를 펼 수 있는 합리적 대안이 논의되길 희망합니다.

감사합니다.

국회 환경노동위원회 정의당 이정미입니다.

전주 엘지유플러스 고객센터에서 취업연계 현장실습 중이던 고교생이 과로를 호소하던 중 자살했습니다. 이런 일이 없도록 해야 할 정치인이자, 앞선 세대의 한 사람으로 침통한 마음을 금한 길이 없습니다.

인터넷과 휴대폰 계약해지 방지업무를 했던 고인은 실적을 채우지 못해 연장근로를 했고 이로 인한 스트레스를 가족들에게 호소했다고 합니다. 현행 「직업교육훈련촉진법」은 현장실습 중인 미성년자가 1일 7시간, 1주일 35시간 초과하여 일하지 못하며, 당사자가 합의하더라도 1일 1시간 1주일에 5시간의 연장근로만을 허용하고 있습니다. 해당 기업체는 학생의 의욕이 과도했다고 책임을 피해자에게 돌렸지만, 자발적 연장근로조차 명백히 불법입니다. 더군다나 고용 약자인 청소년 현장실습생이 과연 자발적으로 연장근로를 했는지조차 의문입니다. 불법적인 강제 연장근로가 있었는지에 대해, 교육부와 고용노동부 등 관계기관은 철저히 조사해야 합니다.

현장실습 고교생의 과로는 개인적 문제가 아닙니다. 지난 19대 국회에서 정의당 정진후 의원이 전국 16개 시도 특성화고교와 마이스터고교 현장실습생을 조사한 자료에 따르면, 법정 최장노동시간인 주당 40시간을 넘어 일했다는 비율은 50.4%, 법률이 원천 금지한 10시 이후 야간근로를 했다는 비율도 23.0%에 달했습니다. 기업은 현장실습생을 단순히 값싼 인력 취급하고, 일선학교들은 취업을 숫자만 신경 쓰며, 교육부와 고용노동부 등 관련기관은 교육목적을 상실하고 법조차 지키지 않는 현장실습에 대해 제대로된 모니터링을 하지 않아 벌어진, 구조적 참사이며 예고된 비극입니다.

그 누구의 노동도 함부로 취급받지 않는 정의로운 나라를 만드는 것만이 고인을 제대로 추모하는 길입니다. 저와 정의당은 이런 일이 다시 재발하지 않도록 관련 업체를 철저히 조사하고 불법행위가 밝혀진다면 처벌하는 데 앞장서겠습니다. 아울러 교육이라는 이름으로 청소년 노동을 함부로 쓰는 현장실습제도 자체에 대한 전면적인 개선에도 힘쓸 것을 약속드립니다. 아무쪼록 오늘 여기 모이신 여러분들의 지혜로 현장실습 제도의 전면적 개선을 위한 대안이 마련되기를 바랍니다.



안녕하십니까? 더불어민주당 을지로위원회 위원장 국회의원 이학영입니다.

최근 특성화고 학생들의 산업체 현장실습생 문제가 크나큰 사회문제로 떠오르고 있습니다. ▲ 전공과 일치하지 않는 현장 배정 ▲ 학교 취업률 상승을 위한 마구잡이식 실습 파견 ▲ 현장 교육 부실 ▲ 열악한 실습현장 ▲ 짓밟힌 노동인권 등 어린 학생들이 그대로 감내해야했던 현장실습제도의 현실은 너무도 열악했습니다.

특성화고등학교는 ‘직업교육과 직업전문 인재 양성’을 목적으로 하는 학교로, 1997년 신설된 초·중등교육법 특성화학교 조항에 따라 시작되었습니다. 그리고 특성화고등학교가 도입된지 20년이 지난 지금, 우리가 마주한 현실에서는 해당 제도가 학생들에게 직업교육을 하기는 커녕 학생들을 사지로 내몰고 있습니다.

이번 LG U+ 콜센터 현장실습생뿐만 아니라 작년 여름 서울 구의역 스크린도어 수리 중 사망한 청년도 비용절감을 위해 고용된 현장실습생 출신이었습니다. 그리고 작년 IT 전공의 특성화고 출신 학생이 외식업체 현장실습 후 정규직 전환이 된 후 자살한 사건도 있습니다. 이밖에도 현장실습제도로 인해 죽음을 당한 학생들은 수도 없이 많습니다.

그동안 특성화고 학생들의 문제에 적극적으로 관심 갖지 않고 도와주지 못한 한 명의 어른으로서 책임을 통감합니다. 학생들의 죽음은 사회의 무관심이 초래한 ‘사회적 타살’입니다. 특성화고 학생들이 처음으로 마주하는 세상을 통해 우리 사회에 대한 두려움과 인생에 대한 비관을 배우게 해서는 안됩니다. 대신 우리 사회에 대한 신뢰와 미래에 대한 희망을 볼 수 있게 해야 합니다

오늘 토론회가 지금의 현장실습제도의 문제점을 청산하고 대안을 찾는 시작이 되기를 바랍니다. 저 또한 을지로위원장으로서 특성화고 현장실습 문제를 해결과 대안 마련을 위해 끝까지 함께 하겠습니다. 감사합니다.



청소년 노동인권 부재, 특성화고 현장실습제도를 제고해야 한다.

안녕하십니까 윤종오의원입니다.

LG유플러스 고객센터에서 일하던 현장실습생 고(故)홍00님이 지난 1월 22일 스스로 목숨을 끊는 사건이 발생했습니다. 공고 현장실습생 경험이 있는 저로서는 현장실습생들의 안타까운 사고를 접할 때마다 남다른 아픔을 느낍니다.

진실이 묻히고 지나갈 뻔한 이번 일의 진상규명을 위해 용기를 내주신 유족과 맘을 내주신 모든 분들께 이 자리를 빌어 감사의 인사를 전합니다.

이번 사건에 관심을 가지고 조사를 하면 할수록 노동인권교육이 생략되고 단순히 고등학생 조기취업제도로 전락한 현장실습생제도의 문제, 감정노동자를 죽음으로 내몰고 있는 감정노동 보호법제 미비, 인사와 경영에 개입하면서도 사고에 대한 원청의 책임을 직접적으로 물을 수 없는 불공정한 위탁계약의 문제가 종합적으로 얹혀 있음을 알수 있었습니다.

고교 실습생을 노동강도가 높기로 소문난 해지방지부서에 배치하고 실적경쟁에 내몬 LB휴넷의 사과와 책임이 있어야 합니다. 그리고 원청인 LG유플러스도 업무위탁계약서에 실적 떨어지는 상담원에 대한 교체요구, 인사관여, 임금체계 가이드라인 제시, 일별 업무보고까지 받고 있었던 만큼 책임에서 자유로울 수 없습니다.

학교와 교육당국의 책임도 명백합니다. 학교와 맺은 현장실습협약서보다 불리한 조건의 개별적인 근로계약서 체결을 요구한 LB휴넷의 위법성 여부를 철저히 따지고 시정 요구를 하지 않았 습니다. 전공과 무관한 회사에 취업률만 보고 현장실습을 배치한 것도 문제입니다. 교육당국은 현장실습이 고등학생들을 취업률 경쟁에 동원하고, 사측의 부당하고 불리한 요구에 순응하는 것만 가르치는 것으로 전락하는 것을 방치한 것입니다.

현장실습을 명분으로 일선 노동현장에서 공공연하게 자행되고 있는 인권유린과 청소년 노동착취, 그로 인한 불행한 사고의 재발 방지를 위한 철저한 진상조사, 국회와 정부의 제도개선 노력이 필요합니다. 청소년 노동인권교육을 의무화, 정규교과 편성, 청소년 현장실습 실태에 대한 전면적인 조사를 통해 제도개선과 국회 계류 중인 ‘감정노동에 종사하는 노동자를 보호하기 위한 감정노동자보호법’이 국회에서 통과될수 있도록 최선의 노력을 기울이겠습니다.

진실규명 요구 목소리가 커지고, 사회적 관심이 집중되면서 고(故) 홍00 님의 사망원인에 대한 진실규명과 재발방지를 위한 현장실습생제도 개선의 기회가 만들어지고 있는 것 같아 다행스럽게 생각합니다. 오늘 이 토론회가 보다 진실에 가깝게 다가갈 수 있고, 현장실습생 제도개선을 위한 계기가 되기를 간절히 바랍니다.

LG유플러스 고객센터에서 일하던 현장실습생 고(故) 홍00 님의 명복을 빕니다.

2017년 3월 22일

국회의원 윤종오(국회 미래창조과학방송통신위원회, 울산 북구)



안녕하십니까, 정의당 추혜선 의원입니다.

먼저 꽃다운 나이에 저물어버린 홍수연 양의 명복을 빌며 유족들께도 깊은 위로의 말씀을 드립니다. 이 사회의 아픔과 모순이 그녀를 겹겹이 에워싸고 괴롭히는 동안 우리가 그녀를 지켜 내지 못했다는 생각에 더욱 가슴이 아픕니다.

그녀는 청소년이었습니다. 나이가 어리니 미성숙하다는 편견과 어른들이 만들어놓은 질서를 견디고 적응해야 성장할 수 있다는 부당한 강요가 그녀의 일상을 파고들었을 것입니다.

그녀는 현장실습생이었습니다. 노동자도 학생도 아닌 권리의 사각지대에서 취업률에 목매는 학교와 어차피 도망가지 못할 테니 함부로 부려도 좋다는 기업의 이기주의 사이에서 숨 막혔을 것입니다.

그녀는 콜센터에서 일했습니다. 콜센터 노동자들은 가공할 수준의 감시·통제와 실적압박에 시달리며 콜수를 채우기 위해 화장실 가는 것도 참아야 했던 경험을 이야기하곤 합니다. 지금도 많은 콜센터가 모욕과 희롱조차 감내하는 것을 당연시하는 비인간적인 공간으로 남아있습니다.

그녀는 통신사의 해지방어 업무를 했습니다. 통신3사의 독과점 체제 하에서 통신사 간 과당경쟁으로 인해 이용자는 선택권을 제약당하고 노동자는 마음 떠난 가입자를 붙들기 위해 과도한 노동에 시달려 왔습니다. 왜곡된 통신산업구조의 한복판 격전지에 그녀가 내몰려 있었던 것입니다.

오늘 토론회는 남은 우리가 해야 할 일이 무엇인지 의견을 나누고 동시에 결의를 모으는 자리였으면 합니다. ‘노동이 있는 민주주의’를 꿈꾸는 정의당의 국회의원으로서, 그리고 방송·통신산업이 노동자와 이용자의 권리를 보장하며 성장하기를 바라는 미래창조과학방송통신위원회 위원으로서 늘 함께 하겠습니다.

오늘 함께 해주신 모든 분들께 감사드립니다.

■ 발제 1

LG유플러스 콜센터 현장실습의 문제점

• 강문식 | 전북청소년노동인권네트워크 집행위원장, 민주노총 전북본부 교섭부장

1. 들어가며

LG유플러스 고객센터에서 일하던 현장실습생 홍수연 님이 지난 1월 22일 스스로 목숨을 끊는 사건이 발생했다.

진상규명을 요구하는 목소리가 높아지면서 조금씩 진실이 드러나고 있지만, 드러나는 진실은 참담하기 그지없다. 그동안 교육청, 경찰, 회사 등이 보여준 태도를 돌이켜보면, 자칫 이번 사건이 개인적 문제에 기인한 자살로 묻히고 아무 일 없다는 듯이 지나갔을 뻔했다. “나 콜 수 못채웠어”, “귀책 잡혀서 콜 들어야 해”, 고인이 이승에 남긴 흔적들만이 진실규명의 미약한 실마리가 되었다. 관계 기관 어느 곳도故 홍수연 님의 편에 서서 문제를 바라보지 않았다.

사건 발생 후 2달이 지났음에도 아직 이 학생이 일터에서 매일 어떤 일을 했는지 전모가 드러나지는 않았다. 그리고 지금까지 아무도 고인의 유가족에게 사죄, 위로의 말을 전달하지 않았다. 사건의 발생부터 진상규명 과정에 이르기까지故 홍수연 님은 법과 인권의 사각지대에 놓여있었다.

故 홍수연 님의 죽음은 특성화고 학생들이 이 사회에서 동등한 구성원으로 대우받고 있지 못하는 현실을 차갑게 드러내주고 있다.

2. 사건 경과

아래는 그 동안 이루어진 진상파악 과정의 경과를 전북청소년노동인권네트워크(이하 네트워크)의 시선에서 시간 순서에 따라 기술한 것이다.

○ 1월 25일

- 아중저수지 자살 추정 여고생 시체 발견 기사 확인.(전라일보, 포커스뉴스) 기사에 따르면 23일 오후1시 4분 경, 아중저수지에서 여고생 시체 발견. 기사는 “A양은 최근 학교에서 한 회사 고객센터 비스센터에서 실습을 나갔으며 업무에 대한 스트레스를 심하게 받아온 것으로 알려졌다”고 보도
- 전라북도교육청(P 장학사) 통해 실습업체가 LG유플러스고객센터(엘비휴넷)이라는 사실 확인.
- 2015년에 LG유플러스고객센터(엘비휴넷)으로 현장실습 나갔던 학교 목록 추려 각 학교에 확인절

차 진행하여 전주생명과학고 학생이라는 사실 확인.(2016년 전라북도교육청에 정보공개청구를 통해 수합했던 자료임. 접수번호 3639502)

- 전주생명과학고등학교 학생부장과 통화. 학생부장은 실족사일 것이라고 추정한다고 답변.
- 관련 보도한 기자(하미수, 김성수) 통해서 '업무 스트레스'라는 내용은 경찰로부터 이야기 들은 것이라고 확인함.
- 전주 덕진경찰서 측에 확인 결과 자살일 가능성 높다고 했음.

○ 1월 26일

- 학생 이름 확인.
- 전라북도교육청 장학사는 경찰 조사 결과가 나오기 전에는 사인을 단정할 수 없다며 실족사 가능성을 열어놓는다는 입장. 2014년 LG유플러스고객센터 노동자 자살 사건 설명하고, 망자의 죽음과 업무 관련 여부 확인해야 한다고 주문. 학교 담임선생님 연결 요구하여 연락처 전달 받음.
- 노동부전주시청에 실습생 자살 사건 전달하고 파악 요청함.

○ 1월 27일

- 홍수연 학생의 담임인 O 선생님과 통화. 홍수연 학생에게 자살의 원인이 될만한 문제없었으며 유가족, 친구 연결은 어렵다는 입장 전달받음.

○ 2월 1일

- 전라북도교육청 비서실에 진상 파악 및 교육감 면담 요청함.

○ 2월 2일

- 네트워크와 교육청 면담 진행함.(참석 : 교육청 미래인재과 신동신 팀장, 박준호 장학사, 인성건강과 정재욱 장학사, 전주생명과학고 오창익 교사, 네트워크 강문식, 이장우, 김기욱)
- 교육청에서는 경찰 조사 결과가 나온 이후에 대응할 수 있다는 입장 재차 밝힘.
- 네트워크에서는 업무 연관성 여부 파악 요구하고 조속히 교육감 면담 일정 마련할 것 주문.

○ 2월 8일

- 교육청에서 교육감 면담을 2월 21일에 진행하자고 전달받음. 교육청은 업체 쪽, 주변 학생 면담 진행했지만 별다른 문제점 발견하지 못했다고 전달함.

○ 2월 9일

- 민주노총서울본부희망연대노조에서 홍수연 학생이 해지방어부서에서 일했다는 사실 파악해 전달해 줌.

○ 2월 10일

- 교육청 P 장학사에 홍수연 학생의 업무내용 확인했는지 질문했으나, 별다른 문제점 확인 못했으며 같이 일했던 학생들은 업무 스트레스가 없다고 말했다고 답변함. 홍수연 학생이 해지방어부서에서 일했다는 사실 전달하고 업무 내용, 근로조건 등 상세히 파악할 것을 재차 주문.

○ 2월 14일

- 홍수연 학생의 친구 연락처 확보하여 연락함(16:05). 친구는 해지방어부서를 ‘소위 욕 들어주는 부서’라고 표현. 홍수연 학생이 생전에 업무 스트레스 호소했다고 이야기함.

○ 2월 15일

- 교육감 면담 의제 조정 위해 교육청 비서실과 연락. 비서실은 홍수연 학생의 자살에서 업무연관성 확인하지 못했다고 이야기 함. 해지방어부서 근무 등 문제되는 내용 있다고 질타하고, 교육감 면담 취소함. 근로조건 파악 재차 주문함.

○ 2월 20일

- 희망연대노조에서 더불어민주당 이용득 의원실을 통해 입수한 홍수연 학생의 사망사건경위서, 근로계약서, 현장실습협약서 등 확인함.
- 근로계약서/현장실습협약서 내용 상이한 점 등 확인.

○ 2월 23일

- 특성화고 현장실습 자살 사건 관련 전국청소년노동인권네트워크 차원에서 성명서 발표.

○ 2월 24일

- 유가족 면담

- 처음에는 즐거워하면서 열심히 일했고, 일을 해서 월급을 받는 것에 뿌듯해했음. 하지만 12월 무렵부터 짜증이 늘고 퇴근시간이 늦어지는 등 뭔가 변화가 있었음.

- 일 때문에 스트레스 받는 다는 얘기를 주변에 많이 남겼음. 자살하기 전에 주변 친구들을 다 만났거나 연락했다고 함. 자살하기 이틀 전 금요일에 회사에는 그만두겠다는 의사 밝혔다고 함. 이 날 자살기도가 있었음. 자살기도 이후 부모님께 회사를 그만 다니고 싶다고 얘기했고, 부모님은 힘든 게 있어도 이겨내고 다녀보라고 말씀하셨다고 함. 부모님은 월요일이 되면 출근해야하니 출근하는 것이 부담스러워 극단적인 선택까지 하지 않았나 자책하고 계심.

- 고객들에게 심한 말을 듣고 회사에서 한참 울고 들어온 날도 있었다고 함. 하지만 고객들을 응대하면서 받는 스트레스보다 실적을 채우지 못해 상사로부터 받는 압박이 더 커보였다고 함.

- 처음에 출근은 오전 8시40분, 퇴근은 오후 5시30분 이었지만 나중에는 저녁 7시가 넘어야 퇴근하곤 했음.

- 급여도 생각했던 것 보다 적게 들어와서 망자가 짜증내고 했던 일 있었다고 함. 200만 원은 들어왔어야했다고 말했었다고 함. 매달 86~137만 원 정도로 일정하지 않음.

- 부모님께 2014년 자살한 이 모 노동자 유서 보여드리자 망자의 이야기들이 무슨 뜻이었는지 이해 되신다며 망자가 겪은 현장과 같았던 것 같다고 말씀하심.

- 아무리 생각해봐도 직장 문제 말고는 자살을 선택할 이유가 없을 것 같았다며 왜 죽음에까지 이르게 됐는지 알고 싶다고 하심. 경찰에도 회사에 대해 조사해달라고 이야기했다고 하심.

○ 2월 26일

- 네트워크, 민주노총서울본부희망연대노조 공동성명 발표

○ 3월 7일

- LG유플러스고객센터(엘비휴넷) 현장실습생 사망사건 진상규명을 위한 공동대책위원회 결성 및 기자회견 진행

경과에서 보듯이 사건이 발생한 후 수십 일이 지나도록 어떤 기관에서도 심도 깊은 진상파악에 나서지 않았다. 경찰은 유가족들에게 회사를 조사해달라는 요구를 받았지만 이를 묵살했고, 교육청과 학교는 가장 1차적인 조사인 유가족 면담조차 진행하지 않았다. 경찰은 사건을 축소시키며 지연시켜왔고, 교육청은 경찰 수사 결과를 지켜본 뒤에야 조치를 취할 수 있다며 사실상 책임을 방기했다. 2014년에 이 업체를 근로감독 했던 노동부도 문제가 반복되었는지 여부를 점검하지 않았다.

특히 교육청, 학교의 비협조적인 자세로 인해 단체들에서도 유가족 및 주변 사람을 만나는 데까지 시간이 많이 걸렸고, 사건의 실체를 파악하기 쉽지 않아 대응하는데 어려움을 겪었다. 이렇게 시간이 지연되는 동안 업체는 재직자를 입막음했고, 내부 자료는 하나 씩 치우고 있었다. 초동 대응 과정에서 보여준 교육청, 경찰, 노동부 등 관계기관의 태도는 특성화고 현장실습생을 대하는 사회의 인식을 그대로 반영하고 있다. 일단 학생에게 무엇인가 문제가 있었을 걸로 전제하고, 학생이 남긴 메시지보다는 회사의 이야기를 더 신뢰했던 것이다. 사전 공모가 있었다고 해도 이상하지 않을 만큼 일률적이던 이들의 태도는 얼마든지 홍수연 님의 죽음을 수면 아래로 가라앉혀 버릴 수 있을 만큼 공고했다.

3. LG유플러스고객센터에서의 노동 현실

가. LG유플러스고객센터 노동환경 실태

홍수연 님이 근무했던 SAVE부서는 해지방어부서라고도 불리는데 해지를 목적으로 전화하는 고객들을 응대하며 이들의 마음을 돌리는 것이 주업무이다. SAVE부서는 다른 부서에 비해 욕설 등 언어폭력에 더 심하게 노출되고, 이로 인한 정신건강의 위해성이 큰 부서다. 재직했던 사람들은 SAVE부서를 소위 ‘욕받이’부서라고 지칭하고 있다.

LG유플러스 고객센터에서는 하루 8시간 동안 채워야 할 콜 수를 정해놓고 있었다. 이를 채우지 못하면 실적급 산정 시 불이익을 당한다. SAVE 부서에는 목표 해지등록률이 있다. LG유플러스 고객센터는 전체 통화 중 해지방어에 실패한 비율을 해지등록률이라고 해서 전국 5개 센터의 실적을 비교하고 있었다. 회사는 매일 아침 전체 센터의 실적을 공지하고, 업무 과정에서도 해지등록률을 낮춰야 한다는 압박을 수시로 진행했다. 각자의 실적은 동료 상담노동자들과 순위를 매겨 성과급(실적급) 결정에 반영되었다.

또한 LG유플러스 고객센터에서는 모든 부서에서 상품판매 영업이 이루어지고 있다. 이는 해지방어 업무를 하는 SAVE부서에서도 마찬가지이다. 실적 목표치는 상담노동자들에게 일일 단위로 부여되고 있다. 할당된 실적을 못 채운 경우 상담사들은 업무종료 후 남아서 영업 전화를 돌리거나 과제(공부)를 하고 간다. 대개 과제는 영업을 잘 한 사람의 콜을 듣고 공부하는 것인데 재직자들은 이를 체벌로 받아들이고 있었다. 재·퇴직자들은 한 걸 같이 영업에 대한 압박이 가장 큰 스트레스라고 말한다.

회사는 각종 실적을 평가하여 점수 매기고, 평가 결과는 모든 사람이 볼 수 있게 사내 게시판

에 게시해 왔다.(현재 회사는 게시판에 게시되어 있는 모든 게시물을 철거했음.) 결국 상담노동자들은 일상적으로 경쟁에 내몰릴 수밖에 없는 구조이다.

이밖에도 회사는 퇴사 시 해당 월의 성과급을 미지급했고, 초과근무에 대해서도 수당을 축소해 지급해왔다. 업체의 이직률은 매우 높아 전주고객센터의 평균근속은 0.86년에 불과했고, 일할 사람을 소개하면 25만원 씩 소개비를 지급할 정도이다.

나. 故 홍수연 님이 LG유플러스고객센터에서 겪은 일

망자는 학교에서 애완동물과 전공이었기 때문에, 해지방어 상담업무는 망자의 전공과는 전혀 상관없는 업무였다.

망자가 체결한 실습협약서에는 하루 7시간 기준 160만5천원의 월급이 지급되는 것으로 명시돼 있으나 근로계약서 상 기본급은 1개월(교육생) 113만5천원, 2개월(수습) 123만5천원, 3개월(수습) 128만5천원, 4~6개월째 133만5천원, 7개월 이후 134만5천원으로 돼 있다. 실제 임금은 기본급+실적급(해지방어)+실적급(상품영업) 형태로 확인되고 있다. 근무시간도 실습협약서에는 하루 7시간, 최대 8시간 근무이지만 근로계약서에는 하루 8시간에 추가 연장근로가 있는 것으로 되어 있다.

실습협약서는 9월 2일에 학교, 학생, 업체 3자가 체결했지만, 근로계약서는 9월 8일 학생, 업체 양자가 체결했다. 불과 1주일도 지나지 않아 근로조건을 하락시킨 것은 업체가 학교와 학생을 기망한 것으로 해석할 수밖에 없다.

정부는 기업에서 현장실습이 이루어질 때 전담지도자를 두고, 현장실습생의 직업 교육을 지원하도록 권고하고 있다. 하지만 LG유플러스고객센터에는 별도의 전담지도자는 없었고, 현장실습생의 업무 역시도 일반 신규 노동자들과 마찬가지로 동일하게 배분되었다. 기본 업무 뿐만 아니라 상품 판매 목표실적도 예외 없이 배분되었고, 실습생들 역시 판매 실적을 못 채우면 퇴근 시간 이후 회사에 남아서 실적을 채우기 위해 전화를 돌리거나, 과제를 해야 했다. 홍수연 님의 친구는 홍수연 님이 감지 쓰느라 짜증났었다고 증언한다.

실적 하달에 수반되는 실적 평가와 평가 결과의 임금 반영 역시 실습생들에게도 예외가 아니었다. 홍수연 님은 수습 기간 수습동료들 중에는 3등급을 차지하는 등 상위권이었지만 정식근무 이후인 2017년 1월 실적은 9등급, 실적급은 4만 원이었다. 재직 중인 전체 상담노동자들과 경쟁하게 되면서 순위가 곤두박질 친 것이다. 이로 인한 스트레스 있었을 걸로 짐작할 수 있다.(회사는 실습생에게 실적을 하달하지 않았다고 주장하고 있지만 실적 평가 자료가 남아 있다.)

초과근무, 상품판매에 대한 대가는 제대로 지급되지 않았다. 홍수연 님은 급여로 2016년 10월 864,520원, 11월 1,163,260원, 12월 1,272,900원, 2017년 1월 1,371,020원, 2월 932,740원을 지급받았다. 회사는 고인에게 2016년 12월 상품판매에 대한 성과급도 제대로 지급하지 않았는데, 회사는 미지급 성과급이 문제되자 뒤늦게 250,940원을 추가 반영할 예정이었다고 해명하고 있다.

제7조(현장실습 시간과 휴식) ① 현장실습시간은 1일에 7 시간(현장실습 초기의 적응기간 7일은 7시간)으로 하되 1일 7시간 이내로 한다. 다만, "갑"이 "을"의 동의를 얻은 경우에는 1일에 1시간을 한도로 연장할 수 있다.
 ② 현장실습 중 휴식시간은 60 분(집체교육훈련 시 1시간당 10 분)으로 한다.
 ③ 휴일 및 휴가는 "갑"이 정한 취업규칙을 준용하되, 1주 2회 이상의 휴일을 주

제9조(현장실습 수당, 식비 및 용품 등) ① 현장실습수당은 다음과 같이 매월 일에 지급하기로 하되, 연장현장실습시간(제7조제1항의 현장실습시간을 넘은 시간)에 대해서는 시간당 6,000원의 수당을 별도로 지급한다. 단 "갑"은 "을"이 현장실습을 중도 포기하거나 무단결근하는 경우에는 그 실습일수에 비례하여 현장실습수당을 지급한다.

- 다 음 -

2016. 9. 8. ~ 20 . . . 매월(일) 1,605,000 원

▲ 현장실습협약서 상의 근로시간 및 임금

제 2조 (복무 및 수습기간)

- (1) 근로시간 : 1일 8시간, 1주 40시간, 단 휴게시간, 식사시간은 근로시간에서 제외한다.
 시업/종업시각은 회사가 정한 시각에 따른다. 월 근로시수는 209로 한다.
 (2) "을"은 업무의 특성 또는 업무량에 따라 연장근로, 야간근로, 휴일근로를 하는데 동의한다.

제 3조 (급여)

(1) 월 급 구성내역

기본급은 다음과 같다.

1개월(교육생)	2개월(수습)	3개월(수습)	4~6개월	7개월차 이후
1,135,000	1,235,000	1,285,000	1,335,000	1,345,000

그 외 회사가 정하는 수당 (비 법정 수당을 말한다)은 취업규칙에 따라 그 수급자격을 정한다. 본 월급은 그 유효기간 중이라도 포상, 징계, 승진 등으로 가감될 수 있으며, 직책수당 등은 직책과 기타 변동에 따라 해당월 익월부터 추가 지급 또는 삭감한다. 고객사프로모션의 경우 급여 산정 월의 이전월에 대한 결과를 익월 임금지급일에 지급하며, 급여산정대상 기간 내 재직자에 한해 지급한다. 구체적인 계산과 지급기준은 회사가 별도로 정한 바에 따른다.

▲ 근로계약서 상의 근로시간과 급여

2016. 9. 2

(갑) 회 사 명 : LB 휴넷 (주)
대표이사 구 본 완

(을) 주 소 : 전주생명과학고등학교
성 명 홍 수 연

(병) 전 주 생 명 과 학 고 등 학 교 장
교 장 황 인 선



2016 년 4 월 8 일

“갑”[회사]
주식회사 LB휴넷
대표이사 사장 구 본 완

“을” [근로자]
주민번호 : 97
주소 : 전북 전주시
성 명 : 홍 수 연

서울시 구로구 새말로 97
서부금융센터 4F



▲ 현장실습협약서(위) 체결일자와 근로계약서(아래) 체결일

다. 故 홍수연 님만 겪은 문제가 아니었다

이 고객센터로 2016년에 파견나간 특성화고 현장실습생은 33명이었지만, 2017년 2월 기준 10명만 남아있었다. 중도복귀자 22명의 복귀사유는 업무부적응, 자진복고, 재취업 등이었다.(2015년에 파견나간 현장실습생은 48명이었고, 2016년 4월 기준 18명이 재직하고 있었음. 18명 중에는 졸업 후 취업자도 있을 가능성 있음.)

잔류자 10명을 대상으로 전라북도교육청 위센터에서 진행한 상담기록은 고객센터 재·퇴직자들이 증언해준 현장의 모습을 그대로 반영하고 있다. 그 내용을 요약하면 크게 ①실적에 대한 압박 ②감정노동 스트레스 ③진로에 대한 불안으로 분류할 수 있었다.

①실적에 대한 압박

“업무와 팀 성과를 내야하는 부담감”, “실적이 잘 나오지 않아 스스로 스트레스를 받고 있음”, “미숙하게 대응을 하게 될 때 주변에서 오는 피드백이 자존심 상하고 스트레스”, “6시 퇴근이 어려움”

②감정노동 스트레스

“무시하는 고객을 응대하는 데서 오는 스트레스”, “함부로 하는 고객들을 만나면 당황스럽고 대처가 어려움”, “아침에 회사에 출근할 때 오늘도 ‘가야 되는구나’ 불안감이 밀려옴”, “‘무서운 고객을 만나면 어떻게 하지?’ 불안”

③진로에 대한 불안

“자신이 원하던 진로와 다른 방향으로 취업하게 되었고, 퇴직을 생각”, “입사한지 7개월 정도 되었지만, 직업에 대한 의미부여가 없음”, “적성에 맞지 않는 업무로 이직을 고민 중”

이상의 내용은 고객센터에서 실습생들이 감정노동으로 인한 불안과 스트레스를 호소하고 있고, 회사가 실습생에게도 일상적으로 상품판매 및 초과근무를 요구했음을 보여주고 있다. 특히 현재 남아 있는 실습생 중에서도 다수가 진로와 상관없는 현장실습으로 자기효능감, 성취감 없는 직업활동을 수행하고 있음이 확인되고 있다. 업무부적응 등을 이유로 중도 복귀한 실습생까지 고려하면, 단순히 취업으로 연계된 LG유플러스고객센터로의 현장실습은 본래 교육의 목적을 달성하는데 완전히 실패했다고 평가해야 한다. 이는 다른 업체에서 이루어지는 현장실습도 크게 다르지 않은 상황일 것이다.

특히 평균 근속 0.86년에 불과한 업체에서 파견형 현장실습을 진행했다는 것은 기업과 교육기관 모두가 특성화고 학생을 쓰고 버리는 소모품 취급했음을 의미한다.

4. 교육청의 특성화고 현장실습 관리 현황

가. 아예 파악조차 되지 않는 현장실습 현황

2016년 3월 10일, 네트워크는 전라북도교육청에 아래와 같이 특성화고 현장실습 현황 관련 정보공개청구(청구번호 3413255)를 진행했다. 이 청구에 대해 전라북도교육청은 <요청하신 자료는 도교육청에서 보관하고 있지 않습니다>라고 답변했다.

(앞쪽)	
접수번호 3413255	접수일 2016. 03. 10.
청구 내용	1. 2012~2015년 특성화고 현장실습생 배정회사 정보 및 업무 내용 (취업처, 취업처 주소, 기업규모, 직무, 현장실습협약서 체결 여부, 실습생 소속 학교, 파견 실습생 인원) 2. 2015년 권역별 알바신고센터 현황 및 실적 이상의 내용을 첨부파일 양식에 맞춰 공개해주실 것을 요청드립니다.
공개 내용	요청하신 자료는 도교육청에서 보관하고 있지 않습니다.

다른 시·도 교육청의 현황을 같이 파악하기 위해 2016년 3월 16일, 같은 내용으로 전국 16개 시·도 교육청(부산교육청 제외*)을 대상으로도 정보공개청구를 진행했다.(청구내용 : 행정구역 내 특성화고 2015년 현장실습생 배정회사 정보 및 업무 내용(취업처, 직무, 현장실습협약서 체결 여부, 실습생 소속 학교, 파견 실습생 인원)) 청구 결과 광주, 경북, 세종, 전남, 대전교육청에서만 실습 현황 자료를 수합하여 공개했고, 나머지 교육청은 전부 해당 자료를 수합하고 있지 않으므로 제공할 수 없다며 ‘비공개’, 또는 ‘부존재’ 결정을 했다.

자료를 공개한 교육청도 4월 1일을 기준으로 특성화고 포털 하이파이에 취업 현황이 집계된 자료를 공개한 것으로 엄밀하게는 현장실습 현황과는 거리가 멀었다. 4월 1일이 기준이기 때문에 졸업 이후 취업자가 포함된 자료이고, 현장실습 중 중도복귀자에 대해서는 집계조차 없는 것이다.

하이파이를 통해 4월 1일을 기준으로 취업현황을 집계하는 것은 각 학교 별 취업률 통계를 내기 위한 것이다. 대다수 교육청에서는 하이파일 자료마저 취합하지 않고 있었고, 그나마 하이파일 자료를 취합하여 공개한 교육청도 현장실습 현황을 파악하기 위한 것이 아니라 취업률 집계를 위한 자료를 단순가공하고 있는 정도가 현실이었다.

당시 정보공개청구 결과를 모으면서 현장실습생이 어떤 곳에서 어떻게 일하고 있는지를 파악하는 프로세스가 아예 없다는 사실에 대단히 큰 충격을 받았었다. 실태 파악조차 없는데 대책 마련은 당연히 불가능하다. 그동안 교육부나 시·도교육청에서 특성화고 현장실습 개선 방안으로 마련되었던 대책들 또한 현실에 대한 점검 없이 공문구로만 존재했던 것이다.

* 부산 특성화고 현장실습 현황은 부산청소년노동인권네트워크에서 정보공개청구를 통해 수합한 자료가 있었음. 한편 감사원은 2015년에 부산·인천·전남 특성화고 현장실습 현황에 대한 감사를 진행한 바 있음. 당시 감사원은 부산 특성화고에서 전공과 일치 하지 않는 현장실습 파견, 현장실습 제한 업체로의 현장실습 파견 사례 등을 적발했음. 감사원은 감사결과 조치할 사항으로 “교육부장관은 특성화고등학교 재학생의 현장실습을 전공과 연계되고 노동환경이 보장된 업체에서 실시하도록 하고, 현장실습표준협약서와 다른 내용으로 근로계약이 체결되는 일이 없도록 근로자 파견업체에서의 현장실습을 제한하는 등 현장실습제도가 도입 취지에 맞게 운영될 수 있도록 시·도 교육청에 대한 관리·감독을 강화하는 방안을 마련하시기 바랍니다”라고 통보했음. 부산에서 현장실습 현황을 파악한 자료가 있던 것은 감사원 감사 과정에서 수합했던 것으로 추정됨.

나. 전라북도의 특성화고 현장실습 현황

네트워크는 전북교육청에 지속적으로 현장실습 현황 취합을 요구했고, 2016년 8월이 되어서야 4월 1일 기준 하이파이브 자료를 공개 받을 수 있었다. 자료 분석결과 1689명의 특성화고 졸업생이 자신의 전공과 상관없이 빵집, 편의점, 핸드폰판매업체, 미용실, 요식업체, 통신업체 고객센터, 인력 파견업체 등에서 근무 중이었다. 4월 1일 기준 취업을 집계 자료이기 때문에 재학 중 현장실습으로 파견 나간 업체의 현황을 정확히 확인할 수는 없었지만, 전공불일치 현장실습의 문제가 상당함을 추정할 수 있는 자료이다. 취업을 집계에 단순 알바, 일용직 근무까지 포함시키는 것도 간과할 수 없는 문제이다.

전라북도 교육청은 현장실습 운영지침에서 유해물질 취급 사업장 등 ‘학생안전에 위험요소를 내포하고 있는 기업’이 현장실습처로 선정되지 않도록 주의하도록 권고하며 반도체 기업으로의 실습을 제한하도록 권고하고 있다. 하지만 전북 특성화고 학생들 중 상당 인원이 삼성전자.동우화인켐.하나마이크론 등 각종 반도체 기업에서 현장실습을 진행했음이 확인되었다. 1급 발암 물질을 취급하는 사업장(환경부 「화학물질 배출·이동량 정보시스템」 기준)에서도 다수 인원이 현장실습을 진행했다.*

지침만 있을 뿐, 이 지침이 현장에서 제대로 적용되고 있는지 점검되지 않았다는 의미이다. 이는 다른 지역 교육청, 교육부에서도 마찬가지 상황일 것으로 추정된다.

실태파악이 없는 상황에서 현장실습 전에 업체에서 어떤 업무를 수행하고, 어떤 위험 요소가 있는지 등의 정보가 전달될 기회도 사실상 전무하다. 故 홍수연 님 역시 실습을 나가기 전, 자신이 실습 나가는 업체에서 어떤 일을 하게 될지, 그 일의 업무강도가 어느 정도인지, 임금/근로시간 등 기본적인 노동조건은 어떠한지 등에 대한 정보를 제공받지 못했을 것으로 추정된다. 단지 특정 시점에서의 현장실습 현황에 대한 파악뿐만 아니라 현장실습 중도 복귀 학생에 대한 파악도 중요하다. 현장실습 과정에서 어떤 어려움을 겪었는지, 중도 복귀의 이유를 확인하고 학생과 함께 이에 대한 해결을 모색하는 것이 직업교육의 목표에 부합하는 기초 활동일 것이기 때문이다. 교육청에서 이에 대한 정보를 전혀 보유하고 있지 않다는 것은 특성화고 직업교육의 성과가 단지 취업 여부로만 평가되고 있음을 방증하는 것이다.(중도복귀 학생에 대한 문제는 2006년 국가인권위원회에서 수행한 「실업계 고등학교 현장실습 실태조사」에서도 주요하게 지적된 문제임. 11년이 지났지만 같은 문제가 이어지고 있는 것.)

* 2015년 전라북도 특성화고 현장실습 학생 중 1급 발암물질 배출 사업장 취업 현황

취업처	취업인원(명)
한농화성	1
LG화학	1
아시아	3
현대자동차	23
현대중공업	8
계	36

부산청소년노동인권네트워크에서 부산교육청을 상대로 한 정보공개 청구 결과, 2014년에 총 4002명의 현장실습생 중 1175명이 현장실습을 도중에 중단했고 그 사유가 산재, 임금체불, 부적절한 업무지시 등 문제 소지 있는 사례가 다수 있었다. LG유플러스고객센터의 경우도 중도 복귀 이유를 ‘업무 부적응’이라고 밝힌 학생들이 다수였다. 이들과 심도 있는 상담을 진행하고 고민을 나눴다면 특성화고 현장실습의 사각지대를 조금이라도 줄일 수 있었을 것이다. 덧붙여 전라북도교육청은 故 홍수연 님의 사망사건 발생 1달이 지나도록 LG유플러스고객센터에 몇 명의 실습생이 나갔고, 몇 명이 복귀했는지 파악하지 못하고 있었다. 전라북도교육청이 최종적으로 파악한 결과 역시 자체 자료가 아니라 업체에서 제공한 자료에 근거한 것이었다.

5. 마무리

故 홍수연 님의 죽음에는 사회적 안전망이 벗겨진 특성화고 현장실습의 문제, 재벌 대기업의 실적 하달 톱니바퀴에서 가장 밑바닥에 놓여 진 하청노동의 문제, 인격을 파괴하는 감정노동의 문제 등 한국 사회 각종 병폐가 얹혀있다.

그동안 현장실습 과정에서 발생하는 각종 법위반, 문제 사례에 대해 대응해야한다는 주문이 각계에서 제기되어 왔지만, 현장실습처 조차 파악되지 않는 상황에서 이런 주문이 실현될 통로가 있었을 리 만무하다.

故 홍수연 님의 유가족들은 홍수연 님이 12월 임금을 받고 나서 자신의 짐작보다 훨씬 적게 들어온 급여액에 크게 실망했다고 말한다. 홍수연 님은 자신이 정당한 급여를 받고 있는 것인지, 근무시간은 걱정했는지 등 근무조건 전반에 대해 지원을 받을 방법이 없었다.

노동은 현대사회에서 사회적 관계를 형성하는 일차적인 매개이다. 본인 노동의 가치가 존중받지 못할 때 자신의 존재 자체가 부정당하는 감정을 느낄 수밖에 없다. 특성화고 학생들에게 현장실습은 사회의 첫발을 딛는다는 의미이기도 하다. 그 첫 걸음이 자신의 존재를 부정당하는 경험이었다면 이들이 건강한 사회구성원으로서 미래를 그려갈 수 있을까?

홍수연 님의 죽음은 결코 개인적 죽음이 아니다. 그리고 충분히 예방할 수 있던 죽음이다. 더 이상 애도로만 끝낼 수는 없다.

참고자료

인쇄일자 : 2017. 03. 04. 12:49:24

■ 공공기관의 정보공개에 관한 법률 시행규칙 [별지 제1호서식] <개정 2016. 12. 15.>

강 원 도 교 육 청

수신자 강문식 귀하 (우 54937 전라북도 전주시 덕진구 벚꽃로 67 청소년노동인권넷)
(경유)

제 목 정보 ([☒]공개 [☐]부분 공개 [☐]비공개) 결정 통지서

(발 목)

접수번호 3419996	접수일 2016. 03. 16.
--------------	-------------------

청구 내용	1. 행정구역 내 특성학교 2016년 현장실습생 배치회사 정보 및 업무 내용 (취업처, 직무, 현장실습협약서 체결 여부, 실습생 소속 학교, 파견 실습생 인원) 이상의 내용을 첨부파일 양식에 맞춰 공개해주실 것을 요청드립니다.
-------	--

공개 내용	1. 관련 : 정보공개청구서 접수번호 3419996(2016.3.16.) 2. 정보공개 청구서와 관련하여 공공기관의 정보공개에 관한 법률 제13조 및 같은법 시행령 제12조의 규정에 따라 다음과 같이 결정 및 통지하고자 합니다. 가. 청구인: 강문식 나. 청구내용: 2016년 특성학교 현장실습생 취업처, 직무, 현장실습협약서 체결 여부, 실습생 소속 학교, 파견 실습생 인원 다. 공개여부: 공개 라. 공개내용 1) 청구 공개 내용은 탄원학교의 관리 자료이며 도교육청의 자료가 없음. 2) 따라서, 청구 자료는 탄원학교의 개별활동을 통해 확보된 자료이므로 개별학교를 통해 청구할 수 있음.
-------	---

공개 일시	2016. 03. 29. 13	공개 장소	
-------	------------------	-------	--

* 수수료 ■ 추가납부 하여야 할 경우 부득이하게 공개일이 변경될 수 있습니다.

공개 방법	[☐]열람·시청 [☐]사본·출력물 [☒]전자파일 [☐]복제·인화물 [☐]기타
-------	--

수령 방법	[☐]직접 방문 [☐]우편 [☐]팩스 전송 [☒]정보통신망 [☐]기타
-------	--

납부 금액	① 수수료 0원	② 우송료 0원	③ 수수료 감면액 0원	계(①+②-③) 0원
	납부일	수수료 산정 명세	수수료 납입계좌(입금 시)	[]

* 귀하의 청구에 따른 정보공개 내용을 확인한 결과 상기와 같이 수수료를 산정하였으나, 사후제하 후 수수료 금액이 상이하여 사후 정산을 할 수도 있습니다.

인쇄자 : 강문식

210mm×297mm[태상지(80g/㎡)]

1/3

비공개 (전부 또는 일부) 내용 및 사유	
------------------------------	--

귀하의 정보공개 청구에 대한 결정 내용을 「공공기관의 정보공개에 관한 법률」 제13조 제1항 및 제4항에 따라 위와 같이 통지합니다.

강원도교육감

장학사	함종각	장학관	김선규	창의진로과장	홍경식
협조자					
시행 창의진로과-8770(2016. 03. 21.)					
우 24228 강원도 춘천시 영서로 2854 강원도교육청 (사농동) 지식정보과					
전화번호 033-252-5379	팩스번호 02-		/ myoungjuni@korea.kr		/ 공개 구분

인쇄자 : 감동식

210mm×297mm[책상지(80g/㎡)]

2/3

유의 사항

1. 정보공개 장소에 오실 때에는 이 통지서를 지참하셔야 하며, 청구인 본인 또는 그 정당한 대리인임을 확인하기 위하여 다음과 같은 증명서를 지참하셔야 합니다.
 - 가. 청구인 본인에게 공개하는 경우: 청구인의 신원을 확인할 수 있는 신분증명서(주민등록증 등)
 - 나. 청구인의 법정대리인에게 공개하는 경우: 법정대리인임을 증명할 수 있는 서류와 대리인의 신원을 확인할 수 있는 신분증명서
 - 다. 청구인의 임의대리인에게 공개하는 경우: 「공공기관의 정보공개에 관한 법률 시행규칙」 별지 제8호서식의 정보공개 위원장과 청구인 및 수임인의 신원을 확인할 수 있는 신분증명서
2. 수수료는 다음과 같은 하나의 방법으로 내실 수 있으며, 부록이한 경우에는 현금으로 내실 수 있습니다.
 - 가. 정보통신망을 이용한 전자화폐·전자결제 등
 - 나. 수입인지(정부기관) 또는 수입증지(지방자치단체)
3. 우송의 방법으로 공개가 가능하다고 통지된 정보를 우편 등으로 받으시라는 경우에는 앞면에 직인 납부일까지 우송료를 현금 또는 우표 등으로 공공기관에 보내셔야 합니다.
4. 정보공개와 관련한 공공기관의 비공개 결정 또는 부분 공개 결정에 대하여 이의가 있는 경우에는 「공공기관의 정보공개에 관한 법률」 제18조 및 같은 법 시행령 제18조에 따라 공공기관으로부터 공개 여부의 결정 통지를 받은 날부터 30일 이내에 해당 기관에 문서로 이의신청을 하실 수 있습니다.
5. 정보공개와 관련한 공공기관의 결정에 대하여 불복하는 경우에는 지문이 있음을 안 날부터 30일 이내에 행정심판(서면 또는 온라인 : www.simpn.go.kr) 또는 행정소송을 제기할 수 있습니다.
6. 청구인이 통지된 정보의 공개일 후 10일이 지난 때까지 정당한 사유 없이 그 정보의 공개에 동의하지 않음을 때에는 이를 내부적으로 종결 처리할 수 있습니다.
7. 이 통지서를 정보공개시스템을 이용하여 통지하는 경우에는 직인을 생략할 수 있으며, 청구인을 필요할 경우 직인 날인에 관하여 보편을 요구할 수 있습니다.

210mm×287mm[백상지(80g/㎡)]

3/3

인쇄자 : 강윤식

경기도교육청

수신자 강문식 귀하 (우 64937 전라북도 전주시 덕진구 벚꽃로 57 청소년노동인권넷)
(경유)

제 목 정보공개 청구의([V]부존재 []진정 질의 등) 통지서

접수번호 3419994	접수일 2016. 03. 16.
정보공개 청구 내용	1. 행정구역 내 특성화고 2016년 현장실습생 배치회사 정보 및 업무 내용 (취업처, 직무, 현장실습협약서 체결 여부, 실습생 소속 학교, 파견 실습생 인원) 이상의 내용을 첨부파일 양식에 맞춰 공개해주실 것을 요청드립니다.
정보 부존재, 진정 질의 등 청구인의 요구에 대한 설명	현장실습은 한워학교의 현장실습운영위원회의 심의를 거쳐 운영되는 사항으로 요청하신 자료는 부존재인 상태입니다.

귀하의 정보공개 청구에 대하여 검토한 결과 위와 같은 사유로 우리 기관은 귀하의 정보
공개 청구에 따를 수 없음을 「공공기관의 정보공개에 관한 법률 시행령」 제6조제4항에
따라 통지합니다.

경기도교육감

장학사	장인섭	특성화교육과	홍정수
합조자		장	
시행	특성화교육과-6409(2016. 03. 22.)		
우 16279	경기 수원시 장안구 조원동 경기도교육청		
전화번호 031-620-0804	팩스번호	/ insubi772@goe.go.kr	/ 공개 구분

경 상 남 도 교 육 청

수신자 강문식 귀하 (우 64937 전라북도 전주시 덕진구 벚꽃로 67 청소년노동인권넷)
(경유)

제 목 정보공개 청구의([V]부존재 []진정 질의 등) 통지서

접수번호 3420000	접수일 2016. 03. 16.
정보공개 청구 내용	1. 행정구역 내 특성학교 2016년 현장실습생 배치회사 정보 및 업무 내용 (취업처, 직무, 현장실습협약서 체결 여부, 실습생 소속 학교, 파견 실습생 인원) 이상의 내용을 첨부파일 양식에 맞춰 공개해주실 것을 요청드립니다.
정보 부존재, 진정 질의 등 청구인의 요구에 대한 설명	반갑습니다. 귀하께서 청구하신 '행정구역 내 특성학교 2016년 현장실습생 배치회사 정보 및 업무 내용' (취업처, 직무, 현장실습협약서 체결 여부, 실습생 소속 학교, 파견 실습생 인원) 현황은 우리 도교육청에서 취합관리하고 있지 않으므로 '공공기관의 정보공개에 관한 법률 시행령 제6조 제4항'에 따라 정보 부존재함을 알려드립니다. 기타문의사항은 과학직업과 장학사 조규갑(전화066-268-1223)으로 연락주시기 바랍니다.

귀하의 정보공개 청구에 대하여 검토한 결과 위와 같은 사유로 우리 기관은 귀하의 정보 공개 청구에 따를 수 없음을 「공공기관의 정보공개에 관한 법률 시행령」 제6조제4항에 따라 통지합니다.

경상남도교육감

장학사	조규갑	과장	유창영
합조자			
시행 과학직업과-4788(2016. 03. 22.)			
우 51490 경남 창원시 의창구 중암로149			
전화번호 066-268-1216	팩스번호 02-	/ red2blue@korea.kr	/ 공개 구분

■ 공공기관의 정보공개에 관한 법률 시행규칙 [별지 제7호서식] <개정 2016. 12. 15.>

경 상 북 도 교 육 청

수신자 강문식 귀하 (우 64937 전라북도 전주시 덕진구 벚꽃로 67 청소년노동인권넷)
(경유)

제 목 정보 ([☒]공개 [☐]부분 공개 [☐]비공개) 결정 통지서

(알 록)

접수번호 3419999		접수일 2016. 03. 16.	
청구 내용	1. 행정구역 내 특성화고 2016년 현장실습생 배치회사 정보 및 업무 내용 (취업처, 직무, 현장실습협약서 체결 여부, 실습생 소속 학교, 파견 실습생 인원) 이상의 내용을 첨부파일 양식에 맞춰 공개해주실 것을 요청드립니다.		
공개 내용	2016년 특성화고 현장실습생 배치회사 및 업무 내용 자료를 현재 수합 중이므로 2016년 4월 8일 18:00까지 전자우편으로 공개하겠습니다.		
공개 일시	2016. 03. 29. 16	공개 장소	
* 수수료를 추가납부 하여야 할 경우 부득이하게 공개일이 변경될 수 있습니다.			
공개 방법	☐ 열람·시청 ☐ 사본·출력물 ☒ 전자파일 ☐ 복제·인화물 ☐ 기타		
수령 방법	☐ 직접 방문 ☐ 우편 ☐ 팩스 전송 ☒ 정보통신망 ☐ 기타		
납부 금액	① 수수료	② 우송료	③ 수수료 감면액
	0원	0원	0원
	납부일	수수료 산정 명세	계(①+②-③) 수수료 납입계좌(입금 시) []
* 귀하의 청구에 따른 정보공개 내용을 확인한 결과 상기와 같이 수수료를 산정하였으나, 사본제작 후 수수료 금액이 상이하여 사후 정산을 할 수도 있습니다.			
비공개 (전부 또는 일부) 내용 및 사유			

귀하의 정보공개 청구에 대한 결정 내용을 「공공기관의 정보공개에 관한 법률」 제13조 제1항 및 제4항에 따라 위와 같이 통지합니다.

경상북도교육감

장학사	심영란	장학사	심영란
협조자			
시행 과학지업과-4858(2016. 03. 29.)			
우 41542 대구광역시 북구 산격동 1111-4			
전화번호 054-805-3632	팩스번호 02-	/ kch0290@gyo8.net	/ 공개 구분
인쇄자 : 강문식		210mmX297mm[백상지(80g/㎡)]	
		2/3	

유의 사항

1. 정보공개 장소에 오실 때에는 이 통지서를 지참하셔야 하며, 청구인 본인 또는 그 정당한 대리인임을 확인하기 위하여 다음과 같은 증명서를 지참하셔야 합니다.
 - 가. 청구인 본인에게 공개하는 경우: 청구인의 신원을 확인할 수 있는 신분증명서(주민등록증 등)
 - 나. 청구인의 법정대리인에게 공개하는 경우: 법정대리인임을 증명할 수 있는 서류와 대리인의 신원을 확인할 수 있는 신분증명서
 - 다. 청구인의 임의대리인에게 공개하는 경우: 「공공기관의 정보공개에 관한 법률 시행규칙」 별지 제8호서식의 정보공개 위임장과 청구인 및 수임인의 신원을 확인할 수 있는 신분증명서
2. 수수료는 다음과 어느 하나의 방법으로 내실 수 있으며, 부득이한 경우에는 현금으로 내실 수 있습니다.
 - 가. 정보통신망을 이용한 전자화폐·전자결제 등
 - 나. 수입인지(정부기관) 또는 수입증지(지방자치단체)
3. 우송의 방법으로 공개가 가능하다고 통지된 정보를 우편 등으로 받으시려는 경우에는 앞면에 직인 납부일까지 우송료를 현금 또는 우표 등으로 공공기관에 보내셔야 합니다.
4. 정보공개와 관련한 공공기관의 비공개 결정 또는 부분 공개 결정에 대하여 이의가 있는 경우에는 「공공기관의 정보공개에 관한 법률」 제18조 및 같은 법 시행령 제18조에 따라 공공기관으로부터 공개 여부의 결정 통지를 받은 날부터 30일 이내에 해당 기관에 문서로 이의신청을 하실 수 있습니다.
5. 정보공개와 관련한 공공기관의 결정에 대하여 불복하는 경우에는 처분이 있음을 안 날부터 30일 이내에 행정심판(서면 또는 온라인 : www.simpan.go.kr) 또는 행정소송을 제기할 수 있습니다.
6. 청구인이 통지된 정보의 공개일 후 10일이 지날 때까지 정당한 사유 없이 그 정보의 공개에 동의하지 않았을 때에는 이를 내부적으로 종결 처리할 수 있습니다.
7. 이 통지서를 정보공개시스템을 이용하여 통지하는 경우에는 확인을 생략할 수 있으며, 청구인은 필요한 경우 직인 날인에 관하여 보좌를 요구할 수 있습니다.

210mm×287mm[백상지(80g/㎡)]

인쇄자 : 관문식

3/3

광 주 광 역 시 교 육 청

수신자 강운식 귀하 (우 64937 전라북도 전주시 덕진구 벚꽃로 67 청소년노동인권넷)
(경유)

제 목 정보 ([☒]공개 [☐]부분 공개 [☐]비공개) 결정 통지서

(왕 쪽)

접수번호 3419990		접수일 2016. 03. 16.	
청구 내용	1. 행정구역 내 특성화고 2016년 현장실습생 배치회사 정보 및 업무 내용 (취업처, 직무, 현장실습협약서 체결 여부, 실습생 소속 학교, 파견 실습생 인원) 이상의 내용을 첨부파일 양식에 맞춰 공개해주실 것을 요청드립니다.		
공개 내용	안녕하십니까? 특성화고생의 노동인권을 위하여 수고가 많으십니다. 요청하신 자료는 교육청에서 취합하지 않는 정보로 일선 학교에서 관리하고 있습니다. 일선학교에서 학생들의 구체적 취업처에 대한 정보를 제공하지 않는 관계로 다른 방법으로 수집하시길 권유 드립니다. 거듭 노동인권교육에 도움을 주신 점에 감사드립니다.		
공개 일시	2016. 03. 29. 14	공개 장소	
* 수수료 추가납부 하여야 할 경우 부득이하게 공개일이 변경될 수 있습니다.			
공개 방법	[☐]열람·시청 [☐]사본·출력물 [☒]전자파일 [☐]복제·인화물 [☐]기타		
수령 방법	[☐]직접 방문 [☐]우편 [☐]팩스 전송 [☒]정보통신망 [☐]기타		
납부 금액	① 수수료 0원	② 우송료 0원	③ 수수료 감면액 0원
	계(①+②-③) 0원		
	납부일	수수료 산정 명세	수수료 납입계좌(입금 시) []
* 귀하의 청구에 따른 정보공개 내용을 확인한 결과 상기와 같이 수수료를 산정하였으나, 사본제작 후 수수료 금액이 상이하여 사후 정산을 할 수도 있습니다.			
비공개 (전부 또는 일부) 내용 및 사유			

귀하의 정보공개 청구에 대한 결정 내용을 「공공기관의 정보공개에 관한 법률」 제13조 제1항 및 제4항에 따라 위와 같이 통지합니다.

광주광역시교육감

장학사	김희철	파장	이영주
협조자			
시행 미래인재교육과-5663(2016. 03. 29.)			
우 61997 광주시 서구 학방로 116(학정2동 657-37번지)			
전화번호 062-890-4432	팩스번호	/ hckim363@korea.kr	/ 공개 구분

인쇄자 : 강문식

210mm×297mm[표상지(80g/㎡)]
2/3

유의 사항

1. 정보공개 장소에 오실 때에는 이 통지서를 지참하셔야 하며, 청구인 본인 또는 그 정당한 대리인임을 확인하기 위하여 다음과 같은 증명서를 지참하셔야 합니다.
 - 가. 청구인 본인에게 공개하는 경우: 청구인의 신원을 확인할 수 있는 신분증명서(주민등록증 등)
 - 나. 청구인의 법정대리인에게 공개하는 경우: 법정대리인임을 증명할 수 있는 서류와 대리인의 신원을 확인할 수 있는 신분증명서
 - 다. 청구인의 임의대리인에게 공개하는 경우: 「공공기관의 정보공개에 관한 법률 시행규칙」 별지 제8호서식의 정보공개 위임장과 청구인 및 수임인의 신원을 확인할 수 있는 신분증명서
2. 수수료는 다음의 어느 하나의 방법으로 내실 수 있으며, 부득이한 경우에는 현금으로 내실 수 있습니다.
 - 가. 정보통신망을 이용한 전자화폐·전자결제 등
 - 나. 수입인지(장부기관) 또는 수입증지(지방자치단체)
3. 우송의 방법으로 공개가 가능하다고 통지된 정보를 우편 등으로 받으시려는 경우에는 일련에 적힌 날부터까지 우송료를 현금 또는 우표 등으로 공공기관에 보내셔야 합니다.
4. 정보공개와 관련한 공공기관의 비공개 결정 또는 부분 공개 결정에 대하여 이의가 있는 경우에는 「공공기관의 정보공개에 관한 법률」 제18조 및 같은 법 시행령 제18조에 따라 공공기관으로부터 공개 여부의 결정 통지를 받은 날부터 30일 이내에 해당 기관에 문서로 이의신청을 하실 수 있습니다.
5. 정보공개와 관련한 공공기관의 결정에 대하여 불복하는 경우에는 처분이 있음을 안 날부터 30일 이내에 행정심판(서면 또는 온라인 : www.simpan.go.kr) 또는 행정소송을 제기할 수 있습니다.
6. 청구인이 통지된 정보의 공개일 후 10일이 지날 때까지 정당한 사유 없이 그 정보의 공개에 응하지 않았을 때에는 이를 내부적으로 종결 처리할 수 있습니다.
7. 이 통지서를 정보공개시스템을 이용하여 통지하는 경우에는 직인을 생략할 수 있으며, 청구인은 필요한 경우 직인 날인에 관하여 보란을 요구할 수 있습니다.

210mm×297mm[백상지(80g/㎡)]

인쇄자 : 강운식

3/3

대구광역시교육청

수신자 강문식 귀하 (우 54937 전라북도 전주시 덕진구 벚꽃로 67 청소년노동인권넷)
(경유)

제 목 정보 ([☒]공개 [☐]부분 공개 [☐]비공개) 결정 통지서

(알 록)

접수번호 3419988	접수일 2016. 03. 16.
--------------	-------------------

청구 내용	1. 행정구역 내 특성학교 2016년 현장실습생 배치회사 정보 및 업무 내용 (취업처, 직무, 현장실습협약서 체결 여부, 실습생 소속 학교, 파견 실습생 인원) 이상의 내용을 첨부파일 양식에 맞춰 공개해주실 것을 요청드립니다.
-------	--

공개 내용	대구광역시교육청 관할 특성학교 현장실습생 배치회사 및 업무 내용은 우리 기관 내에 생산 및 보유·관리하지 않은 정보임을 알려드립니다.
-------	---

공개 일시	2016. 03. 28. 14	공개 장소	
-------	------------------	-------	--

• 수수료를 추가납부 하여야 할 경우 부득이하게 공개일이 변경될 수 있습니다.

공개 방법	[☐]열람·시청 [☐]사본·출력물 [☒]전자파일 [☐]복제·인화물 [☐]기타
-------	--

수령 방법	[☐]직접 방문 [☐]우편 [☐]팩스 전송 [☒]정보통신망 [☐]기타
-------	--

납부 금액	① 수수료 0원	② 우송료 0원	③ 수수료 감면액 0원	계(①+②-③) 0원
	납부일	수수료 산정 명세	수수료 납입계좌(입금 시) []	

• 귀하의 청구에 따른 정보공개 내용을 확인한 결과 상기와 같이 수수료를 산정하였으나, 사본제작 후
수수료 금액이 상이하여 사후 정산을 할 수도 있습니다.

비공개 (전부 또는 일부) 내용 및 사유	
------------------------------	--

귀하의 정보공개 청구에 대한 결정 내용을 「공공기관의 정보공개에 관한 법률」 제13조 제1항 및 제4항에 따라 귀와 같이 통지합니다.

대구광역시교육감

장학사	최병도	직업교육담당 장학관	황용선	과학직업정보 과장	이명환
협조자 기록관리담당사무관 김철주					
시행 과학직업정보과-2703(2016. 03. 26.)					
우 42123 대구광역시 수성구 수성로76길 11 대구광역시교육청					
전화번호 053-231-0406		팩스번호 02—		/ minkuh1020@naver.com	
				/ 공개 구분	

인쇄자 : 광문직

210mm×297mm[백상지(80g/㎡)]
2/3

유의 사항

1. 정보공개 장소에 오실 때에는 이 통지서를 지참하셔야 하며, 청구인 본인 또는 그 직할한 대리인임을 확인하기 위하여 다음과 같은 증명서를 지참하셔야 합니다.
 - 가. 청구인 본인에게 공개하는 경우: 청구인의 신원을 확인할 수 있는 신분증명서(주민등록증 등)
 - 나. 청구인의 법정대리인에게 공개하는 경우: 법정대리인임을 증명할 수 있는 서류와 대리인의 신원을 확인할 수 있는 신분증명서
 - 다. 청구인의 임의대리인에게 공개하는 경우: 「공공기관의 정보공개에 관한 법률 시행규칙」 별지 제8호서식의 정보공개 위임장과 청구인 및 수임인의 신원을 확인할 수 있는 신분증명서
2. 수수료는 다음과 어느 하나의 방법으로 내실 수 있으며, 부록이한 경우에는 현금으로 내실 수 있습니다.
 - 가. 정보통신망을 이용한 전자화폐·전자결제 등
 - 나. 수입인지(정부기관) 또는 수입결제(지방자치단체)
3. 우송의 방법으로 공개가 가능하다고 통지된 정보를 우편 등으로 받으시라는 경우에는 알리에 의한 날부터 30일까지 우송료를 현금 또는 우표 등으로 공공기관에 보내셔야 합니다.
4. 정보공개와 관련한 공공기관의 비공개 결정 또는 부분 공개 결정에 대하여 이의가 있는 경우에는 「공공기관의 정보공개에 관한 법률」 제18조 및 같은 법 시행령 제18조에 따라 공공기관으로부터 공개 여부의 결정 통지를 받은 날부터 30일 이내에 해당 기관에 문서로 이의신청을 하실 수 있습니다.
5. 정보공개와 관련한 공공기관의 결정에 대하여 불복하는 경우에는 처분이 있음을 안 날부터 90일 이내에 행정심판(서면 또는 온라인 : www.simpn.go.kr) 또는 행정소송을 제기할 수 있습니다.
6. 청구인이 통지된 정보의 공개일 후 10일이 지날 때까지 정당한 사유 없이 그 정보의 공개에 응하지 않았을 때에는 이를 내부적으로 종결 처리할 수 있습니다.
7. 이 통지서를 정보공개시스템을 이용하여 통지하는 경우에는 직인을 생략할 수 있으며, 청구인은 필요한 경우 직인 날인에 관하여 보란을 요구할 수 있습니다.

210mm×297mm[백상지(80g/㎡)]

인쇄자: 김윤식

5/5

대전광역시교육청

수신자 강문식 귀하 (우 54937 전라북도 전주시 덕진구 벚꽃로 57 청소년노동인권넷)
(경유)

제 목 정보 ([☒]공개 [☐]부분 공개 [☐]비공개) 결정 통지서

(별 록)

접수번호 3419991		접수일 2016. 03. 16.	
청구 내용	1. 행정구역 내 특성화고 2016년 현장실습생 배정회사 정보 및 업무 내용 (취업처, 직무, 현장실습협약서 체결 여부, 실습생 소속 학교, 파견 실습생 인원) 이상의 내용을 첨부파일 양식에 맞춰 공개해주실 것을 요청드립니다.		
공개 내용	귀하께서 청구하신 정보 중 현장실습생 소속 학교 및 인원수를 공개합니다.		
공개 일시	2016. 03. 22. 09	공개 장소	
* 수수료  추가납부 하여야 할 경우 부득이하게 공개일이 변경될 수 있습니다.			
공개 방법	[☐]열람·시청 [☐]사본·출력물 [☒]전자파일 [☐]복제·인화물 [☐]기타		
수령 방법	[☐]직접 방문 [☐]우편 [☐]팩스 전송 [☒]정보통신망 [☐]기타		
납부 금액	① 수수료	② 우송료	③ 수수료 감면액
	0원	0원	0원
	합계(①+②-③)		0원
	납부일	수수료 산정 명세	수수료 납입계좌(입금 시)
			[]
* 귀하의 청구에 따른 정보공개 내용을 확인한 결과 상기와 같이 수수료를 산정하였으나, 사본제작 후 수수료 금액이 상이하여 사후 정산을 할 수도 있습니다.			
비공개 (전부 또는 일부) 내용 및 사유			

귀하의 정보공개 청구에 대한 결정 내용을 「공공기관의 정보공개에 관한 법률」 제13조 제1항 및 제4항에 따라 위와 같이 통지합니다.

대전광역시교육감

지방교육청장	유지연	장학관	권택수	과학직업정보	이형로
주사보				과장	
협조자					
시행 과학직업정보파-123(2016. 03. 21.)					
우 85239 대전광역시 서구 둔산로 89 대전광역시교육청					
전화번호 042-480-7689		팩스번호		/ jenny@korea.kr	
				/ 공개 구분	

인쇄자 : 감문식

210mm×297mm[책상지(80g/㎡)]
2/3

유의 사항

1. 정보공개 장소에 오실 때에는 이 통지서를 지참하셔야 하며, 청구인 본인 또는 그 정당한 대리인임을 확인하기 위하여 다음과 같은 증명서를 지참하셔야 합니다.
 - 가. 청구인 본인에게 공개하는 경우: 청구인의 신원을 확인할 수 있는 신분증명서(주민등록증 등)
 - 나. 청구인의 법정대리인에게 공개하는 경우: 법정대리인임을 증명할 수 있는 서류와 대리인의 신원을 확인할 수 있는 신분증명서
 - 다. 청구인의 임의대리인에게 공개하는 경우: 「공공기관의 정보공개에 관한 법률 시행규칙」 별지 제8호서식의 정보공개 위임장
 과 청구인 및 수임인의 신원을 확인할 수 있는 신분증명서
2. 수수료는 다음과 어느 하나의 방법으로 내실 수 있으며, 부득이한 경우에는 현금으로 내실 수 있습니다.
 - 가. 정보통신망을 이용한 전자화폐·전자결제 등
 - 나. 수입인지(정부기관) 또는 수입증지(지방자치단체)
3. 우송의 방법으로 공개가 가능하다고 통지된 정보를 우편 등으로 받으시라는 경우에는 말년에 직한 날부터 30일까지 우송료를 현금 또는 우표 등으로 공공기관에 보내셔야 합니다.
4. 정보공개와 관련한 공공기관의 비공개 결정 또는 부분 공개 결정에 대하여 이의가 있는 경우에는 「공공기관의 정보공개에 관한 법률」 제18조 및 같은 법 시행령 제18조에 따라 공공기관으로부터 공개 여부의 결정 통지를 받은 날부터 30일 이내에 해당 기관에 문서로 이의신청을 하실 수 있습니다.
5. 정보공개와 관련한 공공기관의 결정에 대하여 불복하는 경우에는 치문이 있음을 안 날부터 30일 이내에 행정심판(서면 또는 온라인: www.sjmpn.go.kr) 또는 행정소송을 제기할 수 있습니다.
6. 청구인이 통지된 정보의 공개일 후 10일이 지날 때까지 정당한 사유 없이 그 정보의 공개에 응하지 않았을 때에는 이를 내부적으로 종결 처리할 수 있습니다.
7. 이 통지서를 정보공개시스템을 이용하여 통지하는 경우에는 직인을 생략할 수 있으며, 청구인은 필요한 경우 직인 날인에 관하여 보란을 요구할 수 있습니다.

210mm×297mm[백상지(80g/㎡)]

인쇄자: 강문식

3/3

서울특별시교육청

수신자 강문식 귀하 (우 64937 전라북도 전주시 덕진구 벚꽃로 57 청소년노동인권넷)
(경유)

제 목 정보공개 청구의([V]부존재 []진정 질의 등) 통지서

접수번호 3419987	접수일 2016. 03. 16.
정보공개 청구 내용	1. 행정구역 내 특성화고 2016년 현장실습생 배정회사 정보 및 업무 내용 (취업처, 직무, 현장실습협약서 체결 여부, 실습생 소속 학교, 파견 실습생 인원) 이상의 내용을 첨부파일 양식에 맞춰 공개해주실 것을 요청드립니다.
정보 부존재, 진정 질의 등 청구인의 요구에 대한 설명	1. 취업처, 주소, 기업규모, 직무 - 정보를 생산 접수하지 않음 2. 실습협약서 - 실습 전 의무사항, 전원 체결 3. 학교별 파견 실습생 인원 - 학교 동의 없음

귀하의 정보공개 청구에 대하여 검토한 결과 위와 같은 사유로 우리 기관은 귀하의 정보
공개 청구에 따를 수 없음을 「공공기관의 정보공개에 관한 법률 시행령」 제6조제4항에
따라 통지합니다.

서울특별시교육감

장학사	김청영	장학관	홍민표
합조자			
시행 전로직업교육과-3198(2016. 03. 20.)			
우 03178 서울특별시 종로구 신문로2가 2-77 서울특별시교육청 총무과 기록관			
전화번호 02-399-9663	팩스번호	/ livech@sen.go.kr	/ 공개 구분

세 종 특 별 자 치 시 교 육 청

수신자 강문식 귀하 (우 54937 전라북도 전주시 덕진구 벚꽃로 67 청소년노동인권넷)
(경유)

제 목 정보 ([]공개 [v]부분 공개 []비공개) 결정 통지서

(발 목)

접수번호 3419993		접수일 2016. 03. 16.									
청구 내용	1. 행정구역 내 특성학교 2016년 현장실습생 배정회사 정보 및 업무 내용 (취업처, 직무, 현장실습협약서 체결 여부, 실습생 소속 학교, 파견 실습생 인원) 이상의 내용을 첨부파일 양식에 맞춰 공개해주실 것을 요청드립니다.										
공개 내용	세종교육발전을 위해 무한한 관심과 애정을 가져주셔서 감사합니다. 귀하께서 요청하신 세종특별자치시 '행정구역 내 2016년 특성학교 현장실습생 배정회사 정보 및 업무내용(접수번호-3419993, 2016.3.29.)'과 관련하여 취업처, 직무, 현장실습협약서 체결 여부, 실습생 소속 학교, 파견 실습생 인원 등의 항목으로 특성학교(행정구역 내 1교)에 대한 자료를 등록하신 메일로 안내했습니다. (파일크기가 커서 정보공개시스템에 등록이 안된 점 양해부탁드립니다.) 귀하의 청구 내용에 만족스러운 답변이 되었기를 바라며, 답변 내용에 대한 추가 설명이 필요한 경우 창의인재교육과 장학사 박재근(☎044-320-2312, jkkwark@korea.kr)에게 연락주시면 친절히 안내해 드리도록 하겠습니다. 감사합니다. 끝.										
공개 일시	2016. 03. 28. 13	공개 장소									
* 수수료를 추가납부 하여야 할 경우 부득이하게 공개일이 변경될 수 있습니다.											
공개 방법	☐ 열람·시청 ☐ 사본·출력물 ☒ 전자파일 ☐ 복제·인화물 ☐ 기타										
수령 방법	☐ 직접 방문 ☐ 우편 ☐ 팩스 전송 ☒ 정보통신망 ☐ 기타										
납부 금액	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 25%; text-align: center;">① 수수료 0원</td> <td style="width: 25%; text-align: center;">② 우송료 0원</td> <td style="width: 25%; text-align: center;">③ 수수료 감면액 0원</td> <td style="width: 25%; text-align: center;">계(①+②-③) 0원</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="padding: 5px;"> 납부일 </td> <td style="padding: 5px;"> 수수료 산정 명세 </td> <td style="padding: 5px;"> 수수료 납입계좌(입금 시) </td> </tr> </table>			① 수수료 0원	② 우송료 0원	③ 수수료 감면액 0원	계(①+②-③) 0원	납부일 		수수료 산정 명세 	수수료 납입계좌(입금 시)
① 수수료 0원	② 우송료 0원	③ 수수료 감면액 0원	계(①+②-③) 0원								
납부일 		수수료 산정 명세 	수수료 납입계좌(입금 시) 								
* 귀하의 청구에 따른 정보공개 내용을 확인한 결과 상기와 같이 수수료를 산정하였으나, 사본제작 후 수수료 금액이 상이하여 사후 정산을 할 수도 있습니다.											
비공개 (전부 또는 일부) 내용 및 사유	회사명 일부 비공개										

귀하의 정보공개 청구에 대한 결정 내용을 「공공기관의 정보공개에 관한 법률」 제13조 제1항 및 제4항에 따라 위와 같이 통지합니다.

세종특별자치시교육청교육감

장학사 박재근

청의인재교육 김성미
과장

협조자

시행 청의인재교육과-3286(2016. 03. 26.)

무 80029 세종특별자치시 조치원을 대첩로 32 세종특별자치시교육청

전화번호 044-320-2356

팩스번호 02—

/ develop63@korea.kr

/ 공개 주문

인쇄자: 강운식

210mm×287mm[백상지(80g/㎡)]

2/3

유의 사항

1. 정보공개 장소에 오실 때에는 이 통지서를 지참하셔야 하며, 청구인 본인 또는 그 정당한 대리인임을 확인하기 위하여 다음과 같은 증명서를 지참하셔야 합니다.
 - 가. 청구인 본인에게 공개하는 경우: 청구인의 신원을 확인할 수 있는 신분증명서(주민등록증 등)
 - 나. 청구인의 법정대리인에게 공개하는 경우: 법정대리인임을 증명할 수 있는 서류와 대리인의 신원을 확인할 수 있는 신분증명서
 - 다. 청구인의 임의대리인에게 공개하는 경우: 「공공기관의 정보공개에 관한 법률 시행규칙」 별지 제8호서식의 정보공개 위임장
 과 청구인 및 수임인의 신원을 확인할 수 있는 신분증명서
2. 수수료는 다음에 어느 하나의 방법으로 내실 수 있으며, 부득이한 경우에는 현금으로 내실 수 있습니다.
 - 가. 정보통신망을 이용한 전자결제·전자결제 등
 - 나. 수입인지(정부기관) 또는 수입증지(지방자치단체)
3. 우송의 방법으로 공개가 가능하다고 통지된 정보를 우편 등으로 받으시려는 경우에는 일련에 의한 납부일까지 우송료를 현금 또는 우표 등으로 공공기관에 보내셔야 합니다.
4. 정보공개와 관련한 공공기관의 비공개 결정 또는 부분 공개 결정에 대하여 이의가 있는 경우에는 「공공기관의 정보공개에 관한 법률」 제18조 및 같은 법 시행령 제18조에 따라 공공기관으로부터 공개 여부의 결정 통지를 받은 날부터 30일 이내에 해당 기관에 문서로 이의신청을 하실 수 있습니다.
5. 정보공개와 관련한 공공기관의 결정에 대하여 불복하는 경우에는 처분이 있음을 안 날부터 30일 이내에 행정심판(서면 또는 온라인 : www.smpn.go.kr) 또는 행정소송을 제기할 수 있습니다.
6. 청구인이 통지된 정보의 공개일 후 10일이 지날 때까지 정당한 사유 없이 그 정보의 공개에 응하지 않았을 때에는 이를 내부적으로 종결 처리할 수 있습니다.
7. 이 통지서를 정보공개시스템을 이용하여 통지하는 경우에는 직인을 생략할 수 있으며, 청구인은 필요한 경우 직인 날인에 관하여 보충을 요구할 수 있습니다.

210mm×297mm[백상지(80g/㎡)]

인쇄자 : 강우식

3/3

■ 공공기관의 정보공개에 관한 법률 시행규칙 [별지 제7호서식] <개정 2016. 10. 10.>

울 산 광 역 시 교 육 청

수신자 강문식 귀하 (우 54937 전라북도 전주시 덕진구 벚꽃로 67 청소년노동인권넷)
(경유)

제 목 정보 ([☒]공개 [☐]부분 공개 [☐]비공개) 결정 통지서

(알 록)

접수번호	3419992	접수일	2016. 03. 16.
청구 내용	1. 행정구역 내 특성화고 2016년 현장실습생 배치회사 정보 및 업무 내용 (취업처, 직무, 현장실습협약서 체결 여부, 실습생 소속 학교, 파견 실습생 인원) 이상의 내용을 첨부파일 양식에 맞춰 공개해주실 것을 요청드립니다.		
공개 내용	안녕하십니까? 저는 울산광역시교육청 미래인재교육과에서 직업교육업무를 담당하고 있는 장학사 류경희라고 합니다. 먼저 울산시 관내 특성화고 마이스터고 학생들의 현장실습에 많은 관심을 가져주셔서 고맙다는 말씀을 드리면서 요청하신 정보에 대한 답변을 드리도록 하겠습니다. 2016년 특성화고 현장실습생 개개인의 취업처와 관련된 정보는 교육청에서 생산 접수하지 않은 문서로서 존재하지 않는 정보입니다. 2016년도의 특성화고 마이스터고 학생들의 취업과 관련된 정보는 현재 각 학교에서 3월 31일까지 특성화고 마이스터고 포털사이트인 하이파이브(www.hifive.go.kr)에 등재를 하고 있는 중이며, 4월 1일 이후 검증이 완료되면 공개를 하여 모든 학교의 취업실태를 직접 확인하실 수 있을 것입니다. 특성화고 마이스터고 포털사이트인 하이파이브에 등재하는 취업실태는 사전에 학생들로부터 개인정보제공동의서를 받은 후 4대보험가입증명원 및 저직증명서 등의 증빙서류첨부가 가능한 학생들만을 대상으로 하여, 교육부와 대한상공회의소에서 증빙서류에 대한 점검절차도 거치는 관계로 가장 정확한 정보가 될것입니다. 참고하셔서 많은 도움 되시기를 바라고 앞으로도 특성화고 마이스터고 학생들에게 많은 관심 가져주시기를 부탁드립니다 답변을 마무리하겠습니다. 다른 궁금한 내용이나 의문사항이 있을경우 언제든지 전화(052-210-5626)나 메일(susanryoo@use.go.kr)로 연락주시면 원하시는 내용에 대하여 충분한 답변을 드릴수 있도록 노력하겠습니다.		
공개 일시	2016. 03. 21. 09	공개 장소	
* 수수료를 추가납부 하여야 할 경우 부득이하게 공개일이 변경될 수 있습니다.			
공개 방법	[☐]열람·시청 [☐]사본·출력물 [☒]전자파일 [☐]복제·인화물 [☐]기타		
수령 방법	[☐]직접 방문 [☐]우편 [☐]팩스 전송 [☒]정보통신망 [☐]기타		

유의 사항

1. 정보공개 장소에 오실 때에는 이 통지서를 지참하셔야 하며, 청구인 본인 또는 그 정당한 대리인임을 확인하기 위하여 다음과 같은 증명서를 지참하셔야 합니다.
 - 가. 청구인 본인에게 공개하는 경우: 청구인의 신원을 확인할 수 있는 신분증명서(주민등록증 등)
 - 나. 청구인의 법정대리인에게 공개하는 경우: 법정대리인임을 증명할 수 있는 서류와 대리인의 신원을 확인할 수 있는 신분증명서
 - 다. 청구인의 임의대리인에게 공개하는 경우: 「공공기관의 정보공개에 관한 법률 시행규칙」 별지 제8호서식의 정보공개 위임장과 청구인 및 수임인의 신원을 확인할 수 있는 신분증명서
2. 수수료는 다음과 어느 하나의 방법으로 내실 수 있으며, 부득이한 경우에는 현금으로 내실 수 있습니다.
 - 가. 정보통신망을 이용한 전자화폐·전자결제 등
 - 나. 수입인지(정부기관) 또는 수입증지(지방자치단체)
3. 우송의 방법으로 공개가 가능하다고 통지된 정보를 우편 등으로 받으시려는 경우에는 앞면에 직인 납부일까지 우송료를 현금 또는 우표 등으로 공공기관에 보내셔야 합니다.
4. 정보공개와 관련한 공공기관의 비공개 결정 또는 부분 공개 결정에 대하여 이의가 있는 경우에는 「공공기관의 정보공개에 관한 법률」 제18조 및 같은 법 시행령 제18조에 따라 공공기관으로부터 공개 여부의 결정 통지를 받은 날부터 30일 이내에 해당 기관에 문서로 이의신청을 하실 수 있습니다.
5. 정보공개와 관련한 공공기관의 결정에 대하여 불복하는 경우에는 처분이 있음을 안 날부터 30일 이내에 행정심판(서면 또는 온라인 : www.sjmpn.go.kr) 또는 행정소송을 제기할 수 있습니다.
6. 청구인이 통지된 정보의 공개일 후 10일이 지난 때까지 정당한 사유 없이 그 정보의 공개에 응하지 않았을 때에는 이를 내부적으로 종결 처리할 수 있습니다.
7. 이 통지서를 정보공개시스템을 이용하여 통지하는 경우에는 직인을 생략할 수 있으며, 청구인은 필요한 경우 직인 날인에 관하여 보편을 요구할 수 있습니다.

210mm×297mm[백상지(80g/㎡)]

인쇄자 : 김윤식

3/3

즉 시 공 개 서

수 신 자 (54937) 전라북도 전주시 덕진구 벚꽃로 57 청소년노동인권넷 강문식

접 수 일 자	2016.03.16	접 수 번 호	3419959
청 구 정보 내용	[2015년 특성화고 현장실습생 배치회사 및 업무 내용] 1. 행정구역 내 특성화고 2015년 현장실습생 배치회사 정보 및 업무 내용 (취업처, 직무, 현장실습협약서 체결 여부, 실습생 소속 학교, 파견 실습생 인원) 이상의 내용을 첨부파일 양식에 맞춰 공개해주실 것을 요청드립니다.		
공 개 내 용	귀하의 투명한 발전을 기원합니다. 귀하께서 요청한 자료는 인천광역시교육청에서 보관하고 있는 자료가 아니므로 공개할 수 없음을 알려드립니다.		
공 개 방 법	공개형태	전자파일	
	교부방법	정보통신망	
공 개 장 소			
수 수 료 (A)	우 송 료 (B)	수수료감면액 (C)	계 (A+B-C)
0	0	0	0
수수료산정내역		수수료 납입계좌(입금시)	[]
귀하의 정보공개 청구에 대하여 공공기관의정보공개에관한법률 제16조의 규정의 의하여 위와 같이 공개합니다. 2016.03.17 인천광역시 교육감			

처 리 과 명	창의인재교육과		
담당자	이 름	김의호	
	직위/직급	지방장학사	
주 소	(--) 인천광역시 남동구 정대로9번지		
연 락 처	032-420-5321 (전송: 02--)		
전자우편주소			

전라남도교육청

수신자 강문식 귀하 (우 54937 전라북도 전주시 덕진구 벚꽃로 67 청소년노동인권넷)
(경유)

제 목 정보 ([v]공개 []부분 공개 []비공개) 결정 통지서

(양 쪽)

접수번호 3419998		접수일 2016. 03. 16.	
청구 내용	1. 행정구역 내 특성화고 2016년 현장실습생 배치회사 정보 및 업무 내용 (취업처, 직무, 현장실습협약서 체결 여부, 실습생 소속 학교, 파견 실습생 인원) 이상의 내용을 첨부파일 양식에 맞춰 공개해주실 것을 요청드립니다.		
공개 내용	귀하께서 요청하신 2016. 특성화고 현장실습생 배치회사 등 현황에 대해 붙임과 같이 정보공개합니다. 아울러 공개한 자료와 관련하여 문의사항이 있으시면, 전라남도교육청 미래인재과 장학사 유태숙(061-260-0676, tswillow@korea.kr)에게 문의하시기 바랍 니다. 감사합니다. 붙임 2016. 특성화고 현장실습 현황 1부, 끝.		
공개 일시	2016. 04. 16. 14	공개 장소	
* 수수료를 추가납부 하여야 할 경우 부득이하게 공개일이 변경될 수 있습니다.			
공개 방법	☐ 열람·신청 ☐ 사본·출력물 ☒ 전자파일 ☐ 복제·인화물 ☐ 기타		
수령 방법	☐ 직접 방문 ☐ 우편 ☐ 팩스 전송 ☒ 정보통신망 ☐ 기타		
납부 금액	① 수수료	② 우송료	③ 수수료 감면액
	0원	0원	0원
	계(①+②-③)		0원
	납부일	수수료 산정 명세	수수료 납입계좌(입금 시)
			[]
* 귀하의 청구에 따른 정보공개 내용을 확인한 결과 상기와 같이 수수료를 산정하였으나, 사본제각 후 수수료 금액이 상이하여 사후 정산을 할 수도 있습니다.			
비공개 (전부 또는 일부) 내용 및 사유			

귀하의 정보공개 청구에 대한 결정 내용을 「공공기관의 정보공개에 관한 법률」 제13조 제1항 및 제4항에 따라 위와 같이 통지합니다.

전라남도교육감

지방교육청장 심문해

서기

합포자

시행 미래인재과-6181(2016. 04. 15.)

우 - 전남 무안군 삼향면 남악리 1457

전화번호 061-280-0579 팩스번호

/ behappy235@korea.kr

/ 공개 구분

미래인재과장 박선미

인쇄자 : 김문식

210mm×297mm[백상지(80g/㎡)]

2/3

유의 사항

1. 정보공개 장소에 오실 때에는 이 통지서를 지참하셔야 하며, 청구인 본인 또는 그 정당한 대리인임을 확인하기 위하여 다음과 같은 증명서를 지참하셔야 합니다.
 - 가. 청구인 본인에게 공개하는 경우: 청구인의 신원을 확인할 수 있는 신분증명서(주민등록증 등)
 - 나. 청구인의 법정대리인에게 공개하는 경우: 법정대리인임을 증명할 수 있는 서류와 대리인의 신원을 확인할 수 있는 신분증명서
 - 다. 청구인의 임의대리인에게 공개하는 경우: 「공공기관의 정보공개에 관한 법률 시행규칙」 별지 제8호서식의 정보공개 위임장
 과 청구인 및 수임인의 신원을 확인할 수 있는 신분증명서
2. 수수료는 다음과 어느 하나의 방법으로 내실 수 있으며, 부족한 경우에는 현금으로 내실 수 있습니다.
 - 가. 정보통신망을 이용한 전자화폐·전자결제 등
 - 나. 수입인지(정부기관) 또는 수입증지(지방자치단체)
3. 우송의 방법으로 공개가 가능하다고 통지된 정보를 우편 등으로 받으시려는 경우에는 앞면에 적힌 납부일까지 우송료를 현금 또는 우표 등으로 공공기관에 보내셔야 합니다.
4. 정보공개와 관련한 공공기관의 비공개 결정 또는 부분 공개 결정에 대하여 이의가 있는 경우에는 「공공기관의 정보공개에 관한 법률」 제18조 및 같은 법 시행령 제18조에 따라 공공기관으로부터 공개 여부의 결정 통지를 받은 날부터 30일 이내에 해당 기관에 문서로 이의신청을 하실 수 있습니다.
6. 정보공개와 관련한 공공기관의 결정에 대하여 불복하는 경우에는 지문이 있음을 안 날부터 30일 이내에 행정심판(서면 또는 온라인 : www.simpan.go.kr) 또는 행정소송을 제기할 수 있습니다.
6. 청구인이 통지된 정보의 공개일 후 10일이 지난 때까지 정당한 사유 없이 그 정보의 공개에 응하지 않았을 때에는 이를 내부적으로 종결 처리할 수 있습니다.
7. 이 통지서를 정보공개시스템을 이용하여 통지하는 경우에는 직인을 생략할 수 있으며, 청구인은 필요한 경우 직인 날인에 관하여 보란을 요구할 수 있습니다.

210mm×297mm[백상지(80g/㎡)]

3/3

인쇄자 : 강윤식

전라북도교육청

수신자 강문식 귀하 (우 54937 전라북도 전주시 덕진구 벚꽃로 67 우성상가3층 민주노총전북본부)

(경유)

제 목 정보 ([☒]공개 [☐]부분 공개 [☐]비공개) 결정 통지서

(왕 쪽)

접수번호 3413266		접수일 2016. 03. 10.	
청구 내용	1. 2012~2016년 특성학교 한장실습생 배치회사 정보 및 업무 내용 (취업처, 취업처 주소, 기업규모, 직무, 한장실습협약서 체결 여부, 실습생 소속 학교, 파견 실습생 인원) 2. 2016년 권역별 알바신고센터 현황 및 실적 이상의 내용을 첨부파일 양식에 맞춰 공개해주실 것을 요청드립니다.		
공개 내용	요청하신 자료는 도교육청에서 보관하고 있지 않습니다.		
공개 일시	2016. 03. 23. 11	공개 장소	
* 수수료를 추가납부 하여야 할 경우 부득이하게 공개일이 변경될 수 있습니다.			
공개 방법	☐ 열람·신청 ☐ 사본·출력물 ☒ 전자파일 ☐ 복제·인화물 ☐ 기타		
수령 방법	☐ 직접 방문 ☐ 우편 ☐ 팩스 전송 ☒ 정보통신망 ☐ 기타		
납부 금액	① 수수료	② 우송료	③ 수수료 감면액
	0원	0원	0원
	납부일	수수료 산정 명세	계(①+②-③) 수수료 납입계좌(입금 시) []
* 귀하의 청구에 따른 정보공개 내용을 확인한 결과 상기와 같이 수수료를 산정하였으나, 사본제작 후 수수료 금액이 상이하여 사후 정산을 할 수도 있습니다.			
비공개 (전부 또는 일부) 내용 및 사유			

귀하의 정보공개 청구에 대한 결정 내용을 「공공기관의 정보공개에 관한 법률」 제13조 제1항 및 제4항에 따라 위와 같이 통지합니다.

전라북도교육감

장학사	박준호	장학관	신동진	과장	김용곤
협조자					
시행 비례인자과-4884(2016. 03. 23.)					
우 55085 전라북도 전주시 완산구 홍산로 111 전라북도교육청 (효자동2가) 1325번지					
전화번호 063-239-3395		팩스번호		/ heemiss@jbedu.kr	
				/ 공개 구분	

인쇄자 : 광운식

210mm×297mm[책상지(80g/㎡)]

2/2

유의 사항

1. 정보공개 장소에 오실 때에는 이 통지서를 지참하셔야 하며, 청구인 본인 또는 그 정당한 대리인임을 확인하기 위하여 다음과 같은 증명서를 지참하셔야 합니다.
 - 가. 청구인 본인에게 공개하는 경우: 청구인의 신원을 확인할 수 있는 신분증명서(주민등록증 등)
 - 나. 청구인의 법정대리인에게 공개하는 경우: 법정대리인임을 증명할 수 있는 서류와 대리인의 신원을 확인할 수 있는 신분증명서
 - 다. 청구인의 임의대리인에게 공개하는 경우: 「공공기관의 정보공개에 관한 법률 시행규칙」 별지 제8호서식의 정보공개 위임장과 청구인 및 수임인의 신원을 확인할 수 있는 신분증명서
2. 수수료는 다음의 어느 하나의 방법으로 내실 수 있으며, 부득이한 경우에는 현금으로 내실 수 있습니다.
 - 가. 정보통신망을 이용한 전자화폐·전자결제 등
 - 나. 수입인지(정부기관) 또는 수입종지(지방자치단체)
3. 우송의 방법으로 공개가 가능하다고 통지된 정보를 우편 등으로 받으시려는 경우에는 알선에 의한 납부일까지 수수료를 현금 또는 우표 등으로 공공기관에 보내셔야 합니다.
4. 정보공개와 관련한 공공기관의 비공개 결정 또는 부분 공개 결정에 대하여 이의가 있는 경우에는 「공공기관의 정보공개에 관한 법률」 제18조 및 같은 법 시행령 제18조에 따라 공공기관으로부터 공개 여부의 결정 통지를 받은 날부터 30일 이내에 해당 기관에 문서로 이의신청을 하실 수 있습니다.
5. 정보공개와 관련한 공공기관의 결정에 대하여 불복하는 경우에는 처분이 있음을 안 날부터 80일 이내에 행정심판(서면 또는 온라인 : www.simpan.go.kr) 또는 행정소송을 제기할 수 있습니다.
6. 청구인이 통지된 정보의 공개일 후 10일이 지날 때까지 정당한 사유 없이 그 정보의 공개에 응하지 않음을 통지하는 이를 내부적으로 종결 처리할 수 있습니다.
7. 이 통지서를 정보공개시스템을 이용하여 통지하는 경우에는 직인을 생략할 수 있으며, 청구인은 필요한 경우 직인 날인에 관하여 보란을 요구할 수 있습니다.

210mm×297mm[백상지(80g/㎡)]

인쇄자 : 강은식

3/3

충 청 남 도 교 육 청

수신자 강문식 귀하 (우 54937 전라북도 전주시 덕진구 벚꽃로 67 청소년노동인권넷)
(경유)

제 목 정보 ([]공개 []부분 공개 [V]비공개) 결정 통지서

(알 록)

접수번호 3419997	접수일 2016. 03. 16.
--------------	-------------------

청구 내용	1. 행정구역 내 특성학교 2016년 현장실습생 배정회사 정보 및 업무 내용 (취업처, 직무, 현장실습협약서 체결 여부, 실습생 소속 학교, 파견 실습생 인원) 이상의 내용을 첨부파일 양식에 맞춰 공개해주실 것을 요청드립니다.
-------	--

공개 내용	
-------	--

공개 일시	2016. 03. 21. 10	공개 장소	
-------	------------------	-------	--

* 수수료로 추가납부 하여야 할 경우 부득이하게 공개일이 변경될 수 있습니다.

공개 방법	[]열람·시청 []사본·출력물 [V]전자파일 []복제·인화를 []기타
-------	--

수령 방법	[]직접 방문 []우편 []팩스 전송 [V]정보통신망 []기타
-------	--

납부 금액	① 수수료 0원	② 우송료 0원	③ 수수료 감면액 0원	계(①+②-③) 0원
	납부일	수수료 산정 명세	수수료 납입계좌(입금 시) []	

* 귀하의 청구에 따른 정보공개 내용을 확인한 결과 상기와 같이 수수료를 산정하였으나, 사본제작 후 수수료 금액이 상이하여 사후 정산을 할 수도 있습니다.

비공개 (전부 또는 일부) 내용 및 사유	귀하께서 요청하신 2016년 특성학교 현장실습생 배정회사 및 업무 내용(현장실습 취업처, 직무, 현장실습협약서 체결 여부, 실습생 소속 학교, 파견 실습생 인원, 현황)은 학교로 관리되는 내용으로 교육청에서는 하이파이프에서 공개되는 취업인원과 취업률만 파악 할 수 있어 공개 요청한 자료는 공공기관의 정보공개에 관한법률 시행령 6조 3항에 의거 우리기관이 보유관리하지 아니한 정보이므로 공개할 수 없음을 알려 드립니다. 우리 교육청 취업에 관심을 가져 주심에 감사드립니다.
------------------------------	---

귀하의 정보공개 청구에 대한 결정 내용을 「공공기관의 정보공개에 관한 법률」 제13조 제1항 및 제4항에 따라 위와 같이 통지합니다.

충청남도교육감

고등학교교사 양민석	백문기	과장	허윤
협조자			
시행 미래인재과-3365(2016. 03. 21.)			
우 32251 충청남도 홍성군 홍북면 선화로 22-279-2			
전화번호 041-640-7431	팩스번호	/ 84yms@cna.go.kr	/ 공개 주문

인쇄자 : 강우식

210mm×297mm[백상지(80g/㎡)]

2/3

유의 사항

1. 정보공개 장소에 오실 때에는 이 통지서를 지참하셔야 하며, 청구인 본인 또는 그 담당자 대리인임을 확인하기 위하여 다음과 같은 증명서를 지참하셔야 합니다.
 - 가. 청구인 본인에게 공개하는 경우: 청구인의 신원을 확인할 수 있는 신분증명서(주민등록증 등)
 - 나. 청구인의 법정대리인에게 공개하는 경우: 법정대리인임을 증명할 수 있는 서류와 대리인의 신원을 확인할 수 있는 신분증명서
 - 다. 청구인의 임의대리인에게 공개하는 경우: 「공공기관의 정보공개에 관한 법률 시행규칙」 별지 제8호서식의 정보공개 위임장
 과 청구인 및 수임인의 신원을 확인할 수 있는 신분증명서
2. 수수료는 다음과 어느 하나의 방법으로 내실 수 있으며, 부득이한 경우에는 현금으로 내실 수 있습니다.
 - 가. 정보통신망을 이용한 전자화폐·전자결제 등
 - 나. 수입인자(정부기관) 또는 수입증지(지방자치단체)
3. 수수료는 다음과 공개가 가능하다고 통지된 정보를 우편 등으로 받으시려는 경우에는 일련에 의한 납부일까지 수수료를 현금 또는 우표 등으로 공공기관에 보내셔야 합니다.
4. 정보공개와 관련한 공공기관의 비공개 결정 또는 부분 공개 결정에 대하여 이의가 있는 경우에는 「공공기관의 정보공개에 관한 법률」 제18조 및 같은 법 시행령 제18조에 따라 공공기관으로부터 공개 여부의 결정 통지를 받은 날부터 30일 이내에 해당 기관에 문서로 이의신청을 하실 수 있습니다.
5. 정보공개와 관련한 공공기관의 결정에 대하여 불복하는 경우에는 처분이 있음을 안 날부터 30일 이내에 행정심판(서면 또는 온라인: www.simpan.go.kr) 또는 행정소송을 제기할 수 있습니다.
6. 청구인이 통지된 정보의 공개일 후 10일이 지날 때까지 정당한 사유 없이 그 정보의 공개에 응하지 않았을 때에는 이를 내부적으로 폐쇄 처리할 수 있습니다.
7. 이 통지서를 정보공개시스템을 이용하여 통지하는 경우에는 직인을 생략할 수 있으며, 청구인은 필요한 경우 직인 날인에 관하여 보충을 요구할 수 있습니다.

210mm×297mm[백상지(80g/㎡)]

인쇄자 : 강문사

3/3

충 청 북 도 교 육 청

수신자 강분식 귀하 (우 64937 전라북도 전주시 덕진구 벚꽃로 57 청소년노동인권넷)
(경유)

제 목 정보공개 청구의([V]부존재 []진정 질의 등) 통지서

접수번호 3419996	접수일 2016. 03. 16.
정보공개 청구 내용	1. 행정구역 내 특성학교 2016년 현장실습생 배치회사 정보 및 업무 내용 (취업처, 직무, 현장실습협약서 체결 여부, 실습생 소속 학교, 파견 실습생 인원) 이상의 내용을 첨부파일 양식에 맞춰 공개해주실 것을 요청드립니다.
정보 부존재, 진정 질의 등 청구인의 요구에 대한 설명	1. 우리기관은 안전과 학습중심의 현장실습 운영을 위해 학교별 현장실습 운영 점검과 사전교육 및 지원강화를 위해 노력하고 있습니다. 2. 청구내용은 정보공개에 관한 법률시행령 제6조 3항에 의거 우리기관이 보유, 관리하 지 않은 정보부존재 자료임을 알려 드립니다.

귀하의 정보공개 청구에 대하여 검토한 결과 위와 같은 사유로 우리 기관은 귀하의 정보
공개 청구에 따를 수 없음을 「공공기관의 정보공개에 관한 법률 시행령」 제6조제4항에
따라 통지합니다.

충청북도교육감

장학사	심정섭	직업교육담당	최노선	과학직업교육 과장	김영기
협조자					
시행 과학직업교육과-3879(2016. 03. 23.)					
우 381-703 충청북도 청주시 흥덕구 산남동 충청북도교육청 청남로 518					
전화번호 043-290-2245	팩스번호 02-	/ wischr0816@cbe.go.kr			/ 공개 구분

■ 발제 2

현장실습 제도의 문제와 개선방안

- 하인호 | 전)전교조실업교육위원회 위원장, 전) 인천비즈니스고등학교 교사, 청소년노동인권네트워크 활동가

해마다 특성화고등학교 3학년 학생들은 취업과 진학이라는 두 갈래 길을 놓고 고민을 한다. 그리고 상당수의 학생들은 학교의 설득(학교 평가에서 취업률이 중요)과 가정 형편 등을 고려하여 취업을 선택하고 있다. 하지만 우리 사회는 어린 학생들의 장래를 위해 얼마나 많은 준비를 해 놓았기에 취업을 전제로 하는 현장실습을 그리도 당당하게 권유하고 있는 지 묻지 않을 수 없다.

학생들의 삶을 담보로 작전하듯이 매일 취업을 향상 추진 상황 점검하고 목표 취업률에 미달하는 학교는 통폐합이나 일반고로 전환한다며 협박, 취업률에 따른 집중지원이라는 당근을 쥐어 주면서 취업을 전쟁으로 몰아가고 있는 현실에 적극 참여, 동조, 방치한 정부(교육부, 고용노동부), 시도교육청, 학교와 교사, 시민사회, 정치집단 등은 이제 답변을 해야 한다. 이제는 바꾸어야 한다. 더 늦기 전에 이제라도 학생으로서 누려야 할 노동인권과 청소년의 노동에 대해 논의를 하고 사회적 합의를 도출해내야 한다.

해결의 원칙은 근본적 질문에서 찾아야 한다. 청소년에 대한 사회적 보호 의무와 현장실습을 하는 학생들이 아직은 배움을 해야 하는 학생이라는 사실에서 해결책을 구해야 한다. 학생의 진로라는 미명하에 교육과정을 마치지 않은 학생들을 산업현장에 현장실습을 빙자하여 값싼 노동력으로 몰아넣는 행위는 점검되고 판단되어야 한다.

1 문제제기 - 죽음의 공장으로 내몰리는 현장실습생들

1. 현장실습 관련사고 및 대응, 정부 대책

현장실습 관련사고	청소년노동인권단체 활동	정부 대책
2002년 7월 24일 '공고 실습생들 구사대로 동원' (주)세원테크(사장 장현수, 충남 아산시 배방면)가 노조원들의 조합사무실 출입을 막는데 아직 고등학교 졸업도 하지 않은 3학년 실습생들을 동원한 것이 드러남.	2003년 전교조 실업교육위원회와 참여연대 「실업계고 현장실습 개선을 위한 우리두 캠페인」	2003년 5월 교육부 「제7차 교육과정 적용에 따른 고등학교 현장실습 운영 개선 방안」

2005년 엘리베이터 정비업체에서 안전장비 없이 일하던 현장실습생 추락 사망	2005년 12월 14일 실업계고 현장실습 인권실태조사 결과 발표회* 「교육이라는 이름의 기만과 폭력- 간접고용 현장실습 실태 보고」(청소년노동인권네트워크)	2006년 5월 15일 교육부 「현장실습운영정상화방안」 발표
	2006년 12월 2006년도 인권상황 실태조사 용역보고서 「실업계고 현장실습 실태 조사- 교육권·학습권·건강권 관점에서-」(한국청소년개발원)	
		2008년 4월 15일 교과부 ‘학교 자율화 추진계획’ 발표 - 현장실습 정상화방안 폐지
	2009년 3월 국가인권위원회 「청소년노동인권 보호를 위한 법령 및 정책개선 권고」	
2011년 12월 24일 기아자동차 광주공장에서 현장실습 중이던 전남 영광실고 김○○씨 뇌출혈로 쓰러짐	(광주) 광주전남 현장실습생 대책위원회 (서울) 기아자동차 현장실습생 관련 대책회의	2012년 4월 「특성화고 현장실습제도 개선 대책」(교과부-노동부-중기청)
2012년 12월 14일 울산신항만 공사 석정건설 현장 작업선 전복사고로 전남 효산고 현장실습생 홍○○씨가 실종 후 사망.		2013 년 8월 「학생 안전과 학습 중심의 특성화고 현장실습 내실화 방안」(교육부-노동부-중기청)
2014년 1월 20일 CJ 제일제당 충북 진천공장에서 일하던 마이스터고 현장실습생이 사내 괴롭힘과 폭행에 의한 자살사고 발생 2013년 11월부터 근무		
2014년 2월 10일 밤 울산 현대자동차 협력업체 업체인 금영 ETS 공장에서 현장실습 중이던 김○○(19) 씨가 야간근무를 하다 공장지붕에 깔려 사망.		
2015년 부산 독일기업 말레베어 공조(주) 특성화고 3개교 16명 현장실습생을 노동쟁의 중인 파업현장에 불법 대체인력으로 투입		

2016년 5월 스크린도어 유지보수업체 은성PSD에 일하던 김○○(19)씨가 구의역에서 사고로 사망 2014년 11월부터 일함	구의역 사망재해 시민대책위 진상조사단 활동	
2016년 5월 경기도 성남 외식업체 조리부에서 일하던 군포지역 특성화고 김○○씨(19세) 장시간업무와 선임노동자의 괴롭힘에 시달려 자살사고 발생 2015년 12월부터 일함.	경기도 특성화고등학교 졸업생 사망사건 대책모임 활동	
2017년 1월 L통신사 고객센터에 실습 중이던 전주 특성화고 홍○○씨 사망사고	(전주) LG유플러스 고객센터 현 장실습생 사망사건 진상규명 을 위한 공동대책위원회 (서울) LG유플러스 고객센터 현 장실습생 사망사건 대책회의 (115개 시민사회 단체 및 네 트워크)	

○ 실습생들의 죽음에는 공통점이 있다.

- ① 학교를 졸업하기 전 현장실습, 조기취업 등의 형태로 노동을 시작했다.
 - ② 동료나 상사의 폭언 등 위험한 노동 환경으로부터 보호 받지 못했다.
 - ③ 8시간 노동, 주 5일제가 무색하게 혹사당했다.
 - ④ 숨지기 전까지, 학교는 그들이 노동권을 침해당하며 위태롭게 일하는 것을 몰랐다.
- 그리고 그들의 죽음은 갑자기 일어나지 않았다. 다했을 수많은 혹사와 죽음이, 뒤따른 대책과 도돌이표가 있었다.

- 2017년 1월, LG유플러스 콜센터(LB휴넷)에서 현장실습을 하던 전주지역 특성화고 재학생이 자살하였다. 그동안 현장실습제도에 대한 개선요구가 지속적으로 제기되었고 이에 **교육부와 각 시·도교육청, 고용노동부 등 당국이 각종 대책을 내놓았음에도 현장실습제도의 문제가 다시 한 번 드러났다.**
- 감사원은 2015.04.13. <산업인력 양성 교육시책 추진실태> 감사결과보고서를 통해 **▲전공과 관련 없는 업체에 현장실습 파견 ▲현장실습 제한 업체에 실습생 파견 ▲현장실습표준협약과 배치되는 근로계약 체결 문제** 등을 지적한 바 있다. 감사원이 현장실습제도의 문제점을 지적하고 개선을 요구한 지 2년이 지났고 교육부, 고용노동부 등 관련 기관이 여러 대책을 내놓았음에도 불구하고 **현장실습학생의 사고·자살사건이 반복되고** 있다는 점에서 그동안 제시된 정부대책의 실효성에 의문이 들 수밖에 없다.

* 청소년노동인권네트워크는 간접고용 형태의 현장실습만이라도 당장 중단하고, 현장실습생들의 노동인권을 보장할 수 있는 제도를 마련하며, 노동인권교육을 시작하라고 촉구했다. 현장실습이 제 기능을 하지 못하고 학생들을 산업체에 값싼 노동력으로 제공하는 역할만 하고 있음을 지적하면서, 근본적 대책으로 현장실습제도 폐지를 제시했다.

- 2017년 2월 청소년노동인권네트워크가 특성화고 현장실습 표준협약서 체결이 제대로 이루어지고 있는지를 점검하기 위해 감사원에 교육부와 교육청 및 해당 학교에 대한 국민감사를 청구하고, 그 결과를 기다리고 있다. 이를 의식한 듯 교육부는 2017년 3월 16일 '현장실습 실태 점검 결과'를 발표했다. 이 결과에 따르면 전국 593개 특성화고 중 표준협약서를 사용하지 않은 산업체 238곳과 현장실습생에 위험한 업무를 지시한 업체 43곳, 임금을 지급하지 않은 업체 27곳, 성희롱 등 인권을 침해한 업체 17곳, 부당하게 대우한 업체 45곳 등도 발견됐다고 밝혔다. 교육부는 상시적 모니터링을 통해 학생 안전 보호에 나서겠다고 밝혔지만 현장실습대책회의가 요구하는 "교육부와 시도교육청의 무리한 취업을 경쟁 중단"이 선행되지 않는다면 미봉책에 불과하다.

<특성화고 현장실습 실태 점검 결과 현황>

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

출처 : 17년 3월 17일 교육부 보도자료 현장실습 모니터링 시스템(www.hifive.go.kr) 자료

(2017.2.1. 기준)

- 8.4 시행 직업교육훈련 촉진법 개정만으로 반복되는 문제를 해결하기에는 충분하지 않다.
 - 8.4 시행 직업교육훈련 촉진법 개정안의 문제점과 의견*

① 현장실습 운영 및 산업체 선정 기준 마련

* 본 의견은 청소년노동인권네트워크에서 검토 중인 안으로 확정되지 않음.

(제7조의2) 현장실습의 내실화를 위하여 현장실습 운영기준을 정하여야 한다.
 (제8조) 현장실습산업체를 선정할 때에는 직업교육훈련생의 전공 분야, 현장실습프로그램의 적절성, 현장실습 시설·설비의 적합성 및 후생복지 여건 등을 고려하여야 한다

- 현장실습 운영기준 마련의 주체로 국가 및 지방자치단체의 의무사항을 정함. 운영기준에 산업체 선정 기준을 정하도록 함.
- ✓ 사례: 토다이의 경우 '상업계열인 경사례 : 외식업체 토다이의 경우 '상업계열인 경우 외식업체는 선정 기준에 적합하다'는 교육청의 답변이 있었음. 전문교과와의 관련성과 적합성 범위가 지나치게 넓음.
- ☞ 지방자치단체와 교육부, 각 시·도교육청에 현장실습 운영기준과 산업체 선정 기준 마련 촉구. 산업체 선정 기준 및 각 시도별 기준에 맞는 현장실습 산업체 명단 공개 촉구.

② 현장실습 계약 및 위반시 과태료 마련

(제9조) 고용노동부장관이 교육부장관 및 산업통상자원부장관과 협의하여 고시한 표준협약서에 따라 현장실습계약을 체결하여야 한다.
 (제6조) 현장실습계약은 현장실습을 실시하기 7일 전까지 체결하여야 한다.

- 미성년자와 재학생의 경우 고시한 표준협약서에 따라 현장실습계약을 체결하도록 하여 실습 기준을 엄격히 함. 시행령에 계약체결 기간을 실습 전 7일로 못 박음. 협약서를 체결하지 않은 경우와 표준협약서를 사용하지 않은 경우에 대해 벌칙을 정함.
- ☞ 고시한 표준협약서 검토 필요 : 근로계약서와 다르게 표준협약서를 반드시 교부해야 한다는 내용이 없음. 현장실습생의 경우 자신의 표준협약서를 학교에서 보관하고 있는 경우가 많음.
- ✓ 사례 1: 일부 기업의 표준협약서 작성 거부한 사례(한국주택금융공사, 부산무역보험공사, 코레일). 교육부 점검결과와 우리 네트워크 감사청구 사항.
- ✓ 사례 2 현장실습표준협약서와 근로계약서 이중계약 사례(전주 유플러스 고 홍씨 사례, 해당 기사-전민일보, 2017.3.6. 숨진 특성화고 여학생 각각 다른 두개의 근로계약서 해당 학교도 알고 있어 '논란'
<http://www.jeonmin.co.kr/news/articleView.html?idxno=165962>)
- ☞ 관련 규정 <현장실습표준협약서 제21조 (근로계약 체결에 대한 특례) “갑”과 “을”이 현장실습계약과 함께 근로계약을 체결하는 경우 현장실습생의 근로조건에 관한 사항은 해당 근로계약에 따른다.> 악용하여 이중계약을 하고 근로계약서에 더 불리한 노동조건을 제시하는 사례 발생. 현장실습표준협약서보다 근로계약서의 노동조건이 불리할 경우 ‘유리한 조건 우선 원칙’에 따라 현장실습표준협약서의 노동조건을 따름. 그러나 현장에서는 근로계약 체결에 대한 특례 규정으로 인해 혼란이 있어 이를 개정하거나 폐기 할 필요가 있음. 근로계약을 체결해야 하는 경우라면 특례가 아닌 모든 노동관계법

의 적용을 받는다는 원칙을 제시하는 방향으로 가야 함.

④ 미성년이거나 재학중인 경우 휴일 및 야간 제한 및 벌칙 마련

(제9조의2) 직업교육훈련생의 현장실습 시간은 1일 7시간, 1주일 35시간을 초과하지 못한다. 다만, 당사자의 합의에 따라 1일 1시간, 1주일에 5시간을 한도로 연장할 수 있다. 직업교육훈련생에 대하여 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 현장실습을 시켜서는 아니 된다.

- 미성년자 또는 재학생의 현장실습 시간 제한 규정은 근로기준법의 기준에 비해 엄격하게 정함. 근로기준법(제69조)의 경우 18세 미만 1일 7시간, 1주일 40시간. 당사자 합의에 따라 1일 1시간, 1주일 6시간 연장할 수 있음. 시간 초과와 야간/휴일 실습에 대해 벌칙 규정을 마련함. 벌칙 규정 또한 근로기준법에 비해 높게 정함. 근로기준법(제110조)의 경우 시간 초과/야간/휴일 제한 규정을 위반하면 2년 이하의 징역 또는 1천 만 원 이하의 벌금을 정하고 있음.

✓ 사례: 22일 교육부 <특성화고 현장실습 실태 점검 결과> 보도자료 참고

⑤ 안전교육 의무 등 마련

(제9조의3에서 제9조의5) 직업교육훈련교원의 현장지도, 현장실습산업체의 책무 및 직업교육 훈련기관의 안전교육 의무 등 규정

- 직업교육훈련기관의 장, 현장실습산업체의 장의 안전교육 실시 의무 명확히 함. 현장실습산업체의 장의 시설·설비의 확보 의무 정함.
- ✓ 사례 1 : 현장실습 전 산업안전보건 의무교육 온라인 교육(고용노동연수원 원격 연수-정확한 내용은 확인 필요) 이수하도록 하고 있으나 형식적인 교육에 그침.
- ✓ 사례 2 : 서울지역 공업고 2개 학교 실습실 환경 실태 조사 결과. 학교 내 실습실 환경 마련과 점검 관련 법적 근거 없음.
- ☞ 안전교육 뿐 아니라 학교 현장실습실 점검 및 실습 환경을 갖추기 위한 기준 마련

⑥ 근로기준법 준용 기준 마련

(제24조) 현장실습에 대해서는 「근로기준법」 제54조, 제65조, 제72조 및 제73조를 준용한다.

- 근로기준법 제54조(휴게시간, 위반시 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금), 제65조(유해하고 위험한 업무 금지, 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금), 제72조(갱내 작업 금지, 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금) 및 제 73조(생리휴가 부여, 500만원 이하의 벌금) 준용 기준 마련.

2. 기타 특성화고 현장실습 관련 활동(청소년노동인권네트워크)

- 2015~2016년 특성화고 파견형 현장실습 문제, 그 해법과 대응 모색을 위한 **간담회** - 2015년 9/17, 11/19, 2016. 2/18 총 3차례 진행
- 2016년 5월~6월 “특성화고 현장실습, 이걸 교육이 아니다” **연속기고 및 좌담회**(매일노동뉴스), 5회 기고/1회 간담회 등 총 6회
- 페이스북 페이지 “**일하는 청소년 할말it수다**” 개설
- **현장실습 카드뉴스** 제작 : 1화 : 특성화고 현장실습을 아시나요?, 2화 : 너는 아니다
- 개정 **직업훈련촉진법, 일학습병행 도제학교 내부 세미나**
- 현장실습 경험에 대한 **면접조사** : 청노인넷, 희망씨, 우리동네 노동권찾기, 강서양천 ‘다움’, 성동근로복지센터 공동 진행(00개 학교 00명 인터뷰 진행 중)
- 2017년 2월 9일 “특성화고등학교 파견형 현장실습, 일학습병행제 등에 대한 공동대응을 위한 **국회 간담회**” : (국회 의원회관 4간담회실, 강병원/도종환/송옥주 의원실 참석)
- 2017년 2월 15일 **감사원에 공익감사 청구** : 직업교육훈련촉진법 위반 특성화고 현장실습표준협약서에 대한 감사 청구, 전국의 청소년노동인권네트워크에서 청구인 연명 행동 결과 560명 참여.
- **직업훈련촉진법 개정 추진** : 현장실습 산업체 점검 내용 구체화, 휴게시간·생리휴가 등
- **일학습병행제 도제학교 노동인권 컨설팅 참여** : 서울시교육청 학생인권교육센터에서 실시하는 컨설팅에 참여(10개 학교 컨설팅 및 학생 교육 진행, 표준훈련계약서 체결 여부, 일하는 조건 파악, 공동실습소/사업체에서의 현황 등 파악, 도제학교가 적합한 직업훈련이 되지 못함, 교육과정에서의 인권 문제 등)
- 2017년 2월 17일 전국 청소년노동인권네트워크 워크숍에서 특성화고 현장실습 중 혹은 일 반고 수능이후 아르바이트 노동 중 업무 관련 자살 사건이 이어지는 현실에 대한 우려를 모아 **성명서 발표**
- 2017년 1월 20일 부산 특성화고·마이스터고 **현장실습 대응 토론회**(부산청소년노동인권네트워크)

2

특성화고 현장실습 ‘누구를 위해 특성화고 현장실습은 존재하나’

(2015 청소년노동인권네트워크) *

2014년 청소년노동인권네트워크는 특성화고 현장실습이 더 이상의 땀질식 개선안을 더 고민하는 대신, 잠깐 그런 고민을 모두 내려놓고 현장실습 제도 자체에 대해 근본적인 질문을 던질 때가 아니라는 판단 아래 대체 지금의 **현장실습은 대체 무엇을 목표로 굴러가고 있는가?**

이렇게 문제가 많은 현장실습인데, 문제 제기가 수년 째 계속되고 있는데, **어떻게 이렇게 굳**

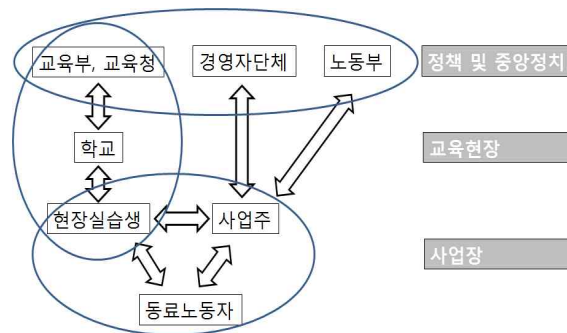
* 본 연구는 「가톨릭대학교 의과대학 직업환경의학교실」지원으로, 「청소년노동인권네트워크」에서 수행하였습니다.

건하게 유지되고 굴러가고 있는 것일까?

어긋난 단추는 어디에 있으며, 문제의 해결은 어디서 찾을 수 있을까?

이런 질문에 답하기 위해 설문조사와 같은 양적 접근뿐만 아니라, 특성화고 산업체파견 현장 실습의 여러 주체들을 직접 만나, 심층 면접을 통해 ‘현장실습’을 둘러싼 각 주체들의 목적과 필요, 인식을 확인하고 분석하는 질적 접근이 필요하다. 그 가운데 이 목적과 필요, 인식과 현실의 어긋남을 드러내기 위해 심층 면접 조사를 실시하였다. 이를 통해 현장 실습에서 각 주체들이 문제의 발생과 과정에서 어떤 역할을 하고 있는지, 문제가 많은 현장 실습이 유지되는 메커니즘은 무엇인지 그림을 그려내고자 하였다.

2014년 8월부터 12월까지 현장실습을 둘러싼 다양한 주체 면담(현장실습생 4명, 교사 2명, 동료노동자 2명, 사업주 2명, 교육청 담당자 1명)을 실시하였다.



[그림] 특성화고 현장실습을 둘러싼 주체들

1. 동상이몽의 현실 : 현장실습 목표의 어긋남

가) 교육이라는 거짓말

산업체 파견형 현장실습은 당연히 교육 과정 중 일부이다. 교육부에서 발간한 ‘특성화고 현장실습 매뉴얼’은 특성화고 현장실습의 목표를 ‘학교에서 배운 지식과 기술을 산업현장에서 적용하고 다양한 직업체험을 통해 현장적응력을 기르’는 것으로 정의하고 있다. 구체적으로는 △전공분야와 관련된 직종 등에 대해 사전 체험과 실습을 통해 자신의 소질, 적성, 전공 능력에 맞는 직업 선택 능력 향상과 기회를 제공 △실습 산업체 구성원간의 인간관계 형성을 통해 관련 직무 능력 습득뿐만 아니라 자신의 역할에 대한 책임 의식과 사회 구성원으로서 조직을 이해하고 상호 협력하며 적응할 수 있는 자질과 태도 함양 △산업체에 필요한 현장 적응력을 갖춘 전문 기술 인력을 양성하고, 산.학.관 협동 체제를 활성화하여 국가 산업 발전에 기여하는 것을 목표로 한다.

그러나 현재의 현장실습이 이런 목표를 얼마나 충족시키고 있는지에 대해서는 대부분의 면접 참가자들이 회의적이었다. 현장실습은 “교육에 가깝다고 생각하며, **교육적 효과가 있어야** 한다

고 생각한다. 현장실습을 통해 **직업체험과 경험**을 하며, 이 때 **노동에 대한 건전한 가치관**이 형성되어야 한다고 본다.”고 응답했던 교육청 장학사 역시, 실제로 현장실습 주체들이 현장실습에서 가지는 목표는 “학생들은 아르바이트를 해서라도 돈을 벌어야 한다는 생각이 강하고, 기업들은 썩 노동력으로 이윤 추구의 목적이 강하다. 중소기업은 인력난에 시달리고 그래서 썩 노동력 찾는 것이 가장 큰 목표”라고 시인했다.

특성화고 학생들의 파견형 현장실습에는, ‘**실습**’이라고 이름 붙일만한 **교육 프로그램이 전혀 없었다**. 사업주들은 현장실습생을 선발하고 일을 시키는 과정이 신입사원을 뽑아 교육하는 과정과 전혀 다르지 않다고 응답했다. 사실상 현장에서는 ‘현장실습’, ‘현장실습생’이라는 용어도 거의 사용하지 않고, 동료 노동자들 사이에서나 현장실습생 서로 간에 ‘취업생’이라고 부를 정도로 ‘현장실습’의 **교육적 의미는 사라지고 찾아보기 어려웠다**.

그렇죠. 일반직원 체계나 똑같은 거죠, 말만 실습이라 하지.. 말만 그렇지 일반 직원이란 똑같지. 입사해서 3개월 지나면 정식 발령 내고 더 상여금 메리트 똑같이 적용해 주니까 일반 직원 채용하고 같다고 보시면 됩니다.

- 사업주 2

우선 현장실습이라는 이름을 현장에서 잘 안 써요. 그냥 취업생이라고 하죠. 고3 취업생 들어왔다. 이렇게 이야기 하면, 이제 일하러 온 일반 노동자들과 별반 다르지 않게 대하니까.. 현장실습이라는 거는 현장에 와서 뭔가 배우고, 이제 공부하고 이런 개념인 것 같은데, 그런 개념은 없는 것 같아요.

- 동료노동자 1

질 : 실습생을 위한 교육 프로그램 같은 게 따로 있나요?

답 : 교육프로그램.. 여기 회사에서는 아직 없는 것 같아요. 만들어졌으면 좋겠는데...

- 동료노동자 2

대부분 현장실습인데 저희는 현장실습이란 취업이란 같은 개념으로 받아들이니까. 두 개를 그냥 아예 현장실습이 취업이구나.. 선생님들도 다 현장실습이라고 말을 하시는데 저희들이 받아들이는 건 취업으로 받아들여요.

- 실습생 4

교육 같은 건 없고, 그냥 안전에 좀 유의해라 그 정도. 부장님이나 뭐 그런... 근데 저희도 말만 취업... 실습형태지, 그냥 생각하고 있는 건 취업이 다 됐다. 이런 생각이죠.

- 실습생 3

사실 현장실습이 원래 목표했던 취지를 살리지 못 하고 있다는 사실은 어제 오늘의 일이 아니고, 실습을 내보내는 교사들도 이미 잘 알고 있다.

현장실습의 의미를 그대로 살린다면 자신이 앞으로 경험하게 될 다양한 직업군을 경험한다든지 이런 것이어야 할 텐데, 지금의 기업체가 학생들을 불러서 뭐 한 달씩, 예를 들어 A라는 곳에 한

달, B라는 곳에 한 달, C라는 곳에 한 달.. 뭐 해가지고 저희가 교육과정을 인정해 주고 이런 건 아니고요.., 뭐 취업의 개념으로 나가는 것이니까요.

그렇게 좀 왜곡된 형태로 진행 되고 있고.. 요즘 뿐 아니라 사실 현장실습이라는 말이 나왔을 때 부터 사실은.. 내내 그렇게 가고 있는 거죠..

- 교사 2

나) 취업이라는 과장

현장실습에서 교육의 의미가 퇴색된 지 오래라면, 현장실습이 특성화고 학생들에게 제대로 된, 의미 있고 보람 있는 생애 첫 일자리로의 취업 과정은 되고 있나? 그렇지 않다는 것이 안타까운 현실이었다. 현재의 파견형 현장실습은 실습 종료 후 취업으로 연계되는 것을 기본적인 목표로 하고 있지만, 현실은 그렇지 않다. 현재 직장 경력이 5년 차라는 한 노동자는 지난 5년 동안 졸업 이후까지 쭉 이어서 직장 생활을 해 나간 현장실습생은 오직 한 명 봤다고 대답했다. 그러니 동료 노동자 입장에서, 일 가르치면 금방 나갈 ‘취업생’이 달갑지 않을 수밖에 없다.

고3 애들 들어오면 뭐 하러 저렇게 고3애들 많이 뽑는지 모르겠다. 좀 아줌마들 뽑아서 오래 있을 사람을 뽑았으면 좋겠는데 고 3들은 금방 나가니까, 아 또 금방 언제 나갈지 모르는데 몇 명이 남 겠나 이렇게 생각하는 거죠.

- 동료노동자 1

현장실습생이 직장에 오래 남아있지 못 하는 데에는 여러 가지 이유가 있다. 군 입대라는 현실적인 장애도 있고, 취업 과정 자체가 장기적으로 일할 자리를 찾기보다 ‘일단’, ‘경험 삼아’ 나가는 경우도 많아 일자리가 실습생들에게 매력을 전혀 주지 못 하는 경우가 많다.

아이들 입장에서조차 사실 군대도 가야하고 해서, 길게 있어야 하는 곳으로 잘 생각을 안 한다. 군대 가기 전까지, 아니면 졸업할 때까지 있어야겠다고 생각하는 것이다.

- 교육청 장학사

아이들이 사실 일이 어려워서 괴로움을 호소하는 거라기보다는 사람들 간의 관계를 어려워하는 것들이 많아요, 처음 갔는데 친구들이 학교에서처럼 인사도 안 해 주지, 처음 갔으니까 자리도 없지, 다 유니폼 입고 있는데 혼자 교복 입고 있지, 그러니까 이제.. 또 막내니까.. 시키는 거 뭐. 맨날 커피나 뽑고 앉아있지..

- 교사 2

그 회사에 대해서는 사실 베일 속이고, 본인이 기대한 것과는 다를 수도 있잖아요. 그런데 그걸 학교에서는 그냥 네가 기대치를 낮춰라 이런 식이예요.

- 실습생1

사업주 입장에서는 앞으로 길게 함께 일할 사람을 선호하지만, 사실상 현재의 현장 실습생들

이 길게 함께 일할 것이라고 기대하지 않는다. 인력을 구하기 힘든 많은 사업체에게 현장 실습생은 잠깐 동안이라도 있으면 좋은 ‘단순 인력’이다.

여기는 3D 업종이라고 보시면 되잖아요 사실은, 좀 더 잘 해주면 좋겠지만 여기는 여기만의 룰이 있는데, 19살이 졸업하고 여기 와서 뭐 하겠어요, 심부름이에요, 사실 어디 가도 심부름이잖아요.

- 사업주1

현장실습이 교육이 아니라 취업이라고 할 때에도, 그 취업은 자기 발전의 기회를 제공하고, 스스로 선택하는 자신이 원하는 일자리에 취업하는 것이 아니라, 사람들이 기피하는 일자리에 최하위 노동자로 취업하는 것을 의미하게 된다.

다) 현장실습에서 배우는 것은

그럼 제대로 된 교육 기회도 제공하지 않고, 실망스러운 취업 경험이 될 뿐인 이 파견형 현장 실습에서 현장 실습생들이 배우는 것은 무엇일까. 면접 과정에서 나타난 것은 **사업장의 질서와 속도에 익숙해지는 것, 철드는 것, 세상살이가 만만치 않다는 것**을 배우는 것, 한 마디로 ‘순응하는 근로자’가 되는 것으로 보였다.

현장실습이..(배우는 게) 몇 개는 되는 것 같아요. 애들이, 철이 좀 없는데, 갔다 오면은 약간 들어서 오는 것 같은 느낌이..

- 실습생 5

학교에서 하는 실습 같은 경우엔요, 저희가 주도를 하고, 뭘 해야 되겠다 이런 거지만, 여기는 정해진 거에서 우리가 상사들에게 지시를 받고서 저희가 일을 하는 거죠. 그니까 아무래도 분위기가 터가... 학교에서 하는 경우는요, 이론적으로 뭔가를 만들지만 이곳 같은 경우는 속도나 좀더 빨리 되는 쪽으로. 그런 쪽으로 일을 하니까 이곳에서 필요한 기술이나 그런 것도 많이 배우죠.

- 실습생 3

실습생 2 : (반죽을) 계속 치니까 쉬는 시간도 없고, 막 학교 같은 경우는 막, 막 한 가지 일하고 만약에 집어놓고 쯤나는 시간이 ... 한 시간 두 시간 돼요. 그때 좀 애들이랑 얘기도 하고 장난치면서 하면 어느 정도 나와요. 그때하고 이렇게 하면 쉬엄쉬엄 하잖아요. 근데 회사 같은 경우는 쉬엄쉬엄 못하니까, 계속 돌아가니까, 레일이. 계속 일하는 거죠.

실습생 3 : 근데 그 힘든 게 빠르면 일주일이고요, 길면 2주 정도면 그 힘든 게 적응되고 그 후부터는 그냥 당연하다는 듯이. 일상생활처럼.

실습생 2 : 저는 좀 맞추긴 맞추는데 아직도 힘들죠.

아이들이 하루에 여덟 시간, 열 시간씩.. 단순 반복 작업을.. 아이들이 하는 일이 대부분 그런 건데, 그런 일을 해 본 경험이 있는 아이들이 거의 없거든요, 못 견디고 바로 나오고...

그런 경우엔 뭐 부당한 대우를 받았다고 보다는 본인들이 그런.. 처음 해 보는 일에 대한.. 오히려

그런 일을 경험하고 나서 진로를 바꾼 애들도 있고.. 아 이건 안 되겠다, 대학 가야지.. 하고.

- 교사 2

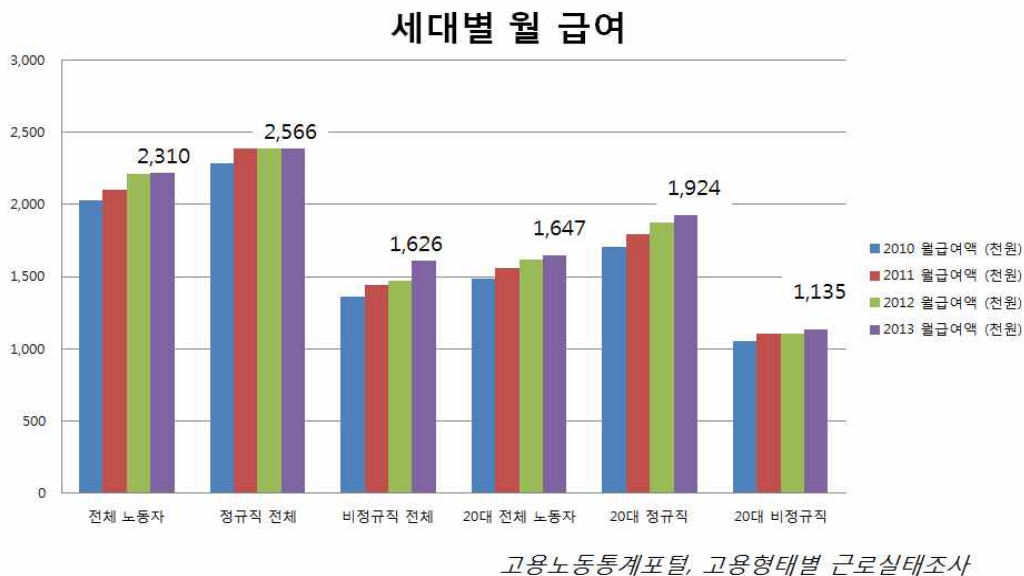
2. 그렇다면 대체 어떻게 유지되는 것일까

사실 현장 실습의 실태에 대한 고발은 한두 번 있었던 것도 아니다. 파견형 현장실습이 제대로 된 교육도 아니고, 마음에 드는 취업도 아니라는 것은 특성화고와 관련된 교육계에서는 공공연한 비밀이다. 그런데도, 파견형 현장실습은 굳건히 유지되고 있다. 사망 사고 등 비극적인 일이 날 때마다 바뀌어야 한다는 원성이 일고, 국정 감사 때마다 부실함에 대한 지적이 있지만 그 때 뿐이다. 그렇다면 지금의 현장실습은 왜, 어떻게 이렇게 유지되고 있는 걸까?

가) 현장 실습이 놓인 자리, 불안한 청년 노동

무엇보다 먼저 지적해야 할 것은 마음에 들지 않고, 자기 발전의 기회가 제공되지 않는 일자리가 특성화고 현장 실습생, 혹은 특성화고 졸업생에게만 해당되는 얘기는 아니라는 점이다. 젊은 세대에 대한 착취라는 말이 나올 정도로 열악해진 청년 노동 전반이 그렇다. 그런 맥락 속에 현장 실습생들의 일자리, 현장 실습이 택할 수 있는 일자리도 놓여 있는 것이다.

고용노동부 자료에 따르면, 20대 전체 노동자의 2013년 월 급여액은 160만원, 20대 비정규직 노동자의 월 급여는 110만원 남짓이다. 통계청 자료로도 20대 직장인 중 비정규직 비율은 30%가 넘는다. 임금이 낮고 불안정한 일자리는 직업이 자아실현과 자기 개발의 계기가 되어야 한다는 언설을 부끄럽게 만든다.



이런 일자리를 두고서 경쟁이 벌어지는 사회에서는, **현장 실습이라는 이름으로 착취당하는 경험마저 경력**이 된다. 2011년 미국에서 발간돼, 기업들이 인턴제라는 명목으로 청년 노동력을 어떻게 착취하는지 고발한 ‘청춘 착취자들’이라는 책에 따르면, 미국 4년제 대학 재학생의 75%

가 졸업 전 인턴십을 경험한다. 인턴십의 효시인 디즈니랜드는 ‘인턴십’이라는 이름으로, 학교에 학비를 낸 학생들이 디즈니랜드에 와서 전공과 무관한 다양한 허드렛일을 하도록 만드는 데 성공했다. 디즈니랜드를 개장한 플로리다 지역에 부족한 고급 젊은 인력을 전국 각지에서 손쉽게 모집했던 것이다. 이들이 잠재적 고용 인력으로 상시 존재함으로써, 심지어 노조 무력화 수단으로 활용한 것은 덤이다.

면접을 했던 특성화고 졸업생은, 현장 실습을 나갔던 11월부터 인터뷰가 이루어진 다음 해 9월까지 5번 직장을 옮겼다. 스스로도 졸업한 동기들 가운데 자신이 제일 많이 취업했을 거라며 멋쩍게 웃었지만 불안정한 20대 노동의 한 단면을 보여주는 것은 사실이다. ‘저임금 불안정 노동’이라는 20대가 취할 수 있는 일자리 맥락에 특성화고 현장 실습생의 일자리도 놓여 있는 것이다. 이런 가운데, 현장실습은 젊은 노동자를 억지로 인기 없는 일자리로 공급하는 파견 업체 역할을 맡고 있는 것이다.

현장실습생이 오면, **** 소속이라고 했는데 파견업체 소속이거든요? 3개월은? 그러면은 그냥 파견 노동자인 거예요, 제가 봤을 때는. 그냥 대규모 파견 노동자들이 들어오는 거예요. 좀 젊고, 말 잘 듣고 이런 파견노동자들이 한 100명 들어오면 회사에서는 일정부분 써 먹다가 나가면 또 나가는 거고. 그러면 어제든지 또 공급 되니까.

매 해 공급 되고, 매 시기 공급 되니까. 젊게 회사에서 일할 친구들이 언제든지 오는 거예요. 그런 공급처로서 취업생이 존재하는 거지, 뭐 애들을 가르쳐서.. 그렇게는 생각이 안 되는 것 같아요.

- 동료 노동자 1

실습생을 1년을 굴려가지고 직원을 채용하지 않는, 비정규직도 채용 하지 않는 구조. 그렇게 돼 버렸죠.. 우리 애들로도 부족할 때.. 야근, 일요일 근무, 그럴 때 인력 부족하잖아요. 우리 실습생들 쉬니까... 그럴 때는 또 전문대 콜 해가지고 전문대 학생들이 또 알바를 와요. 그래서 그 날 딱 채워주고. 그러니까 완전히 시스템이 구축되고. 지금은 어떻게 하는지 모르겠습니다만... 하도 그 때 충격이었어요. 대기업도 실습생 가지고.. 나이 어린 애들 가지고 그러는구나..

- 교사 1

나) 청소년, 현장 실습생의 특별한 불리함

그런데 현장 실습생들의 지위에는 20대 노동자들이 공통으로 가지는 열악함과 다른 특수한 문제도 있다. 현재 직업교육훈련촉진법은 현장실습에 대한 법적 정의도 제대로 내리지 않은 채, '직업교육훈련생은 직업교육훈련과정을 이수하는 중에 산업체에서 현장실습을 받아야 한다.'고 규정하고 있다. 이주 노동자가 원칙적으로 사업장 변경이 금지되어 있어 부당한 대우를 참고 견디게 강요받는 것처럼, 병역특례노동자가 6개월 이상 근무한 후에만 그것도 2회 이내로만 사업장 변경이 가능해 업체에 쓴 소리 한 번 하기 힘든 것과 마찬가지로. 의무적으로 견뎌야 하는 현장 실습은 그 자체로 현장실습생들의 자율권을 억누르고, 직장 선택과 퇴사의 자유를 빼앗고, 부당한 상황을 참도록 강제한다. 현장실습부터 병역 특례로 이어지는 경우에는 병역 특례

노동자가 가진 부담감을 똑같이 지게 된다.

맘대로 그만두는 걸 못 하겠더라구요. 왜 그러냐면 일단 학교에서는 더 이상의 중개를 해주지 않아요. 갑을병에서 병이 빠져요. 갑을 관계로만 개인취업을 나갈 수 있고 물론 개인취업으로 나가면 되겠죠. '일할 곳은 또 있으니까 뭐 어때' 이런 각오이기도 하고 이게 사실 그렇긴 한데, 문제는 기말고사가 끝나야 나갈 수 있다는 거. 그 두 달 동안 학교에서 계속 눈치밥 먹으면서 계속 있을 순 없으니깐 둘째로는 그 동안 돈을 못 벌잖아요. 그래서 한 번 그만 두면은 그런 구조예요.

- 실습생 1

(그만 두게 되면) 저희가 손해가 많이 크죠. 병역특례가, 병역특례로, 저희가 병역특례인데, 병역특례 같은 경우 현역이 2년 8개월을 일해야 돼요. 그냥 군대보다 좀 그냥 더 길어요. 근데 도중에 그냥 두면은 그 기간, 안에 못 들어가면 군대 가서 또 리셋 돼서.

- 실습생 2

학생이기 때문에, 학교나 후배들에게 불이익을 줄 수 있다는 생각에 참고 견뎌야 한다는 압력도 있다.

대부분 다 졸업생들이 있는 회사에서 다시 또 재추천을 오는 경우가 있어요. 그런데 그 경우는 졸업생들.. 전년 졸업생들이 잘 하는 경우구요. 대부분 전년 졸업생들이 못하거나 중간에 퇴사를 하거나 안 나오거나 이런 경우 있으면 잘 안 오는 경우 있어요.

- 실습생 4

청소년이라서, 사회 경험이 적기 때문에 당하는 차별이나 불편함도 있다. 게다가 여전히, 특성화고 학생들은 청소년 중에서도 사회적 자본이 불리한 경우가 많다.

그런데 주로 너무 인근 학교들은 좀 배제를 하고 있어요. 인근에 있는 학교 학생들은 채용을 해 보니까 아무래도 이 수도권이나 수도권 주변지역의 학교 학생들은 취업여건이 많이 좋지 않습니까 지방 학생들 같은 경우는 취업 여건이 어려운데..(수도권 학생들은) 주변에 이제 주로 이 직장들이 공장들이 수도권 주변에 많이 몰려있다 보니까 이직하기가 좀 수월하지 않습니까? 그러니까 자주 이직을 하게 되고, 근데 지방에서 온 학생들은 좀 정착률이 높고, 그래서 가급적이면 이제 회사입장에서는 한 번 들어오면 정착을 해 줬으면 하는 입장이기 때문에 가급적이면 저쪽 저.. 거리가 떨어진 곳에 지방 학생들 위주로 채용을 하고 있는 실정이지요.

- 사업주 2

거의 보면 특성화고 다니는 애들이 거의 보면 한 쪽 부모가 없어요, 또 거의 보면 부유한 것도 아니고.. 그런 것도 있고..

- 사업주 1

현장 실습생들의 이런 약점을 적극적으로 활용하는 사업주도 나타나게 마련이다.

저는 졸업하고 나서 3개월 후에 바로 근로계약서를 쓰는데, 다른 애들.. 예전에 제가 봤던 게, 실습생을 쫓 하다가 또 졸업을 해야지 또 3개월 수습기간을 거쳐서 근로계약서를 쓴다고 들었는데...

- 동료 노동자 2

질 : 병역 특례, 현장 실습, 이런 거 아니면 별로 젊은 사람들은 취직을 안 하나요?

답 : 거의 한 두 명이 딱 가가지고, 원래, 일단 그 사람마저 금방 없어져요, 항상.

- 동료 노동자 2

옛날 그 기아차 김민재군 같은 거 보면 제일 안타까운 게 다른 애들은 다 조립라인 가서 볼트 박고 문짝 달고 하는데 애만 도장라인 들어간 거예요. 그러니까는 가스라든가 얼마나 힘들겠어요. 거기서 개가 일주일에 거의 70시간 전후로 일하다 보니까 ... 뇌출혈이 생긴 거죠.

거기는 서로 안 가려고 한 대요. 거기는 비정규직 차지래요. 워낙 유해물질이 많이 나오고 하니까... 자기네들 정규직은 안 가고.. 그것도 실습생들이 하는 거죠.

- 교사 1

다) 취업률 경쟁

적절하지 못 한 일자리, 부당한 처우 등에 **방패가 되어 주어야 할 교사와 학교는 오히려 바람직한 취업도 필요한 교육도 아닌 현장 실습으로 학생들을 내몰고 있다.** 취업률 경쟁 때문이다. 취업률 경쟁은 교육청, 학교, 교사, 최근 도입된 취업 지원관에 이르기까지 전방위로 벌어지고 있다. 그 결과는 **부적절한 업체까지** 학생들을 내보내는 현재의 파행적 현장 실습이다.

학교평가를... 학교 예산 지원에 차등이 생기고.. 그 다음에, 이제 3년 됐나요? 학교별 성과급이 있어요. 그래가지고 특성화고 같은데, 취업률이 굉장히 퍼센트가 커요. 그래서 취업률을 높여야 돼.

- 교사 1

취업지원관 이야기 했는데, 취업지원관들이 ... 비정규직이라서, 올해 내가 실적을 올려야만, 다음에 또 계약을 해서 모셔가잖아요? 그래서 ... 이 분들 입장에서는 또 실적이 중요하죠, 취업률을 올려가지고, 그래야 또 그 다음에 좋은 데를 보장받을 수 있으니까... 그러다 보니까 또 이 분들이 욕심을 부리는 거죠, 2교대 업체.. 보내지 않아야 할 데도 이 분들이 추천을 해 주고.

교장선생님이 불러다가 취업률 좀 높이죠 하고 계속 말하고 하면.. 정규직도 교장한테 뭐 말하기 어려운데 비정규직이면... 취업률 좀 올리쇼. 하면 무리를 할 수 밖에 없죠. 그러다 보면 질보다는 양으로 가고..

- 교사 1

특성화고 취업률이 1년 만에 14.3%나 증가했다고 선전했던 2012년에는 취업률이 뺑뚱이였다는 것이 국정감사에서 폭로되기도 했다. 당시 서울의 경우 취업기업 1위는 군대, 2위는 롯데리아였고, 경기도는 1위가 아웃백, 2위는 군대였다. 이후 4대 보험 적용 사업장 취업률을 따로 발표하도록 하고 있지만, 이렇게 쥐어짜기 식 취업률 조사를 할 수 밖에 없도록 강요한 취업률 경쟁 체제는 지속되고 있다.

3. 과제

가) 최소한의 지킬 것은 지키는 현장실습

대안 마련을 위한 고민을 지속하는 가운데 당장은 최소한의 지킬 것은 지키는 현장 실습이 되어야 한다. **배울 것이 있는 현장 실습, 앞으로 당당한 노동자로 살아가는 데 밑거름이 될 만한 경험을 제공하는 현장 실습**이 되어야 한다.

표준협약서에서 교대근무를 금지하도록 하고 있고, 근로기준법에는 연소자 장시간 노동을 금지하도록 되어 있지만, 인터뷰 과정에서 12시간 맞교대로, 주 6일 일하는 학생을 만날 수 있었다.

2교대예요. 8시 반 출근해서 8시 반에 끝나요. 한 주는 아침 8시 반~저녁8시반, 그 다음 주는 저녁 8시 반에서 아침 여덟 시간 이렇게요. 2교대라서 그런지 토요일까지만 일하고 일요일날 쉬고.. 많이 졸긴 해요. 근데 어쨌든 언니들이 깨워주시고..

- 실습생 5

근로기준법 상의 노동시간 규정이 어떻게 되는지, 야간 노동과 교대근무가 노동자의 몸과 마음에 어떤 해를 끼칠 수 있는지 전혀 배우지 못 한 채 12시간 맞교대에 투입되는 사업체는 적당한 일자리라고 할 수 없을 것이다.

최소한의 지킬 것은 지키는 현장 실습이 되기 위해서는 무엇보다 **학교별 취업률 평가가 중단** 되어야 한다. 그래야 교사와 학생들이 적절한 사업체를 **취사선택**해서 실습을 나갈 수 있기 때문이다. 최소한의 운영 가이드라인도 지켜지지 않는 사업체를 자유롭게 **박차고** 나올 수 있기 때문이다.

나) 현장실습보다 더 필요한 것은 노동인권교육

면접 과정에서 드러난 것은, 사실 지금 우리 특성화고 학생들에게 현장실습보다 더 필요한 것은 **노동인권교육**이라는 점이다.

학교에서 선생님들이 최소한 노동교육은 했으면 좋겠다. 그런 거 안 하는 친구들 되게 많은데, 급여를 어떻게 받을 수 있는지, 자기의 권리가 뭔지... 이런 거를 이제 애들은 다 현장 와서 들으니까.. 그리고 이제 12시간 근무 이런 걸 되게 당연하게.. 그러니까 관리자들이 당연하게 이야기 하면 당연한 건 줄 알잖아요. 자기 권리인데 그런 것도 잘 모르고.

- 동료 노동자 1

그렇지만 여전히 학교 현장에서 노동인권교육은 정규 교과에 편입되어 있지 않다. 오마이뉴스가 2012년 시중 중고교 사회 교과서 62권을 전수 조사한 결과, '노동'을 다룬 내용은 전체 분량의 채 1%도 되지 않는 것으로 드러나기도 했다.

선생님들이 개인적으로 관심을 가지고 하시는 분들이 이제 있으시구요. 그렇지 않고는 교과서에는 없으니까... 저도 이제 연수를 듣고 시간 나는 대로 전하려고 하는데...

절대적으로.. 저는 일주일에 수업이 2시간인데 사실은 그 2시간 가지고는 흔히 말하는 진도 맞추기도 쉽지 않아서,... 특히 3학년들은 수업시간이 확보가 많이 안 되니까.. 요즘에 조금씩.. 정규 교육과정정이 끝나가서.. 요즘에 이제 조금씩 하려고 하고 있고, 또 한 시간 정도 한 반도 있고..

- 교사 2

3학년 2학기 현장실습 때문에, 교육 과정이 파행이고, 그래서 노동인권 교육을 받을 시간은 더욱 부족한 악순환이다. 제대로 된 일자리로 나가지도 못하는 것이 대부분인 현장 실습, 취업을 몇 달 당기는 것보다 앞으로 평생 노동자로 어떻게 살아야 하는지 가르치는 것이 급선무가 아닐까.

다) 특성화고 학생 실습 근본적인 방향 전환 고민

선부르게 대안을 논의하기는 어렵다. 직업교육을 하는 특성화고 교육 특성 상 '실습 교육'은 필요하다고 생각된다. 그렇지만 그 목표가 '취업'인지, 그 형태가 '파견형 현장실습'인지는 분명히 다시 물어야 한다.

인터뷰 도중 한 사업주는 “특성화고 학생이면 현장에 맞게끔 현장에 바로 나갈 수 있게 준비해야 하는 과정이잖아요. 바로 투입해서 현장에 맞춤형.. 결론은 현장에 맞는 맞춤형 서비스를 해 주는 거잖아요.”라고 말했다. 이 정도 되면, 현장 실습을 넘어 특성화고 교육 과정 자체가 왜 존재하고, 어떻게 존재해야 하는지 되물어야 한다. 인문계 고등학교 교육 목표가 대학입시가 아니듯, 특성화고 교육 목표도 취업이 아니다.

또, 특성화고 현장실습이 넓게는 사회 전반적인 노동권 약화, 불안정 노동 만연화에 영향을 받고 있기 때문에, 노동운동, 사회운동과의 연대가 필요하다.

독일노동조합총연맹은 1년에 한 번 직업교육생 2만명을 대상으로 근무 여건에 관한 설문조사를 하고, 매년 '직업교육 보고서'를 발표한다.
직업교육생이 값싼 노동력으로 전락하는 것은 이미 일하고 있는 노동자들에게도 득이 될 게 없기 때문이다. 그래서 독일노동조합총연맹은 직업교육생들이 "정비소 업무를 배우러 와서 세차와 청소만" 하지 않도록 감시자 구실도 한다.

3

현장실습 주요 정책 경과 *

- (1963) 파견형 현장실습의 시작 : 1963년부터 시작, 학교의 교육기자재 부족 해소
- (1997.12) 2+1 제도 도입 : 1993년 신경제 5개년 개발 계획, 소위 3D업종에 인력 공급 목적
- (1997.12) 제7차고등학교교육과정편성·운영지침(교육부고시)

[실업계 고등학교 현장실습에 관한 사항] <교육부 고시 제1997-15호>

실업계 고등학교에서의 전문교과 학습은 현장실습으로 대체할 수 있다. 이 경우 현장 실습은 학과의 교육과정 내용과 직접 관련이 있어야 하며, 교사의 지도 아래 최종학년에 실시하도록 한다.



(4) 특성화 고등학교 및 산업수요 맞춤형 고등학교 <교육부 고시 제2013-7호>

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

- ① 현장 실습은 교육과정과 관련이 있는 직무를 경험할 수 있도록 운영하며, 학교 또는 학교와 산업계가 과정과 결과를 평가하도록 한다.
- ② 현장 실습은 다양한 형태로 운영할 수 있으며, 이와 관련된 구체적인 사항은 시도교육청이 정한 지침에 따른다.

- (1999.2) 각급학교현장실습운영에관한 규칙(교육부령)

- (2003.5) 고등학교 현장실습 운영 개선 방안

- (목적) 제7차 교육과정 적용에 따른 현장실습 운영 모델 제시 및 교육과정 편성·운영의 다양화·탄력성 도모하여 현장실습제도 운영에 대한 시·도교육청 및 단위 학교 자율성

* 20140723 시도교육청 현장실습담당자 협의회 자료- 교육부

확대

○ 주요 내용

구 분	주 요 내 용
이수시기 및 인정 범위 및 확대	○ 1~2학년 이수, 방학 중·방과 후 프로그램 운영 인정 ○ 학교 창업동아리 활동, 파트타임 등 인정
이수 교과목 및 유형의 다양화	○ 독립교과 및 전문교과의 과정(course)로 운영하거나, 특별활동 등으로 운영
현장실습 전담교사제 운영	○ 학교 단위로 전담교사를 지정·운영 ○ 실습파견 전·후의 안전 및 생활지도, 직업윤리 등 지도 강화
현장실습 지원체제 구축	○ 교육과정 정상운영 지도 철저 ○ 우수사례 발굴·보급 등 지원 체제 구축

□ (2006.5) 실업계고 현장실습 운영 정상화 방안

- (목적) 학교 교육과정의 정상적인 운영을 기반으로 한 현장실습 제도 정착 및 현장실습에서 오는 문제점(특히 산업체 파견 현장실습)을 개선하여 실업계 고등학교 교육과정의 정상화
- 현장실습 운영 방법
 - 교내활동 : ①특별·재량활동 시간을 활용하여 교내에서 수행하는 다양한 교육활동을 현장실습 이수로 인정 ②1~3학년에 걸쳐 필요한 시기에 학교장 자율편성 교과 또는 전공교과에 추가된 통합교과로 편성·운영
 - 현장체험학습 : 산업체 견학, 특정직무체험학습, 직업탐색활동 등 다양한 형태로 운영
 - 기업체 파견 현장실습(수습) : 졸업 후 해당기업체에 취업이 보장된 경우와 3학년 2학기 교육과정(수업일수) 2/3이상을 이수한 경우에 만 가능 ☞ 사실상 폐지
 - 기업체 파견 현장실습의 예외사항 : 수산해양계열에서 해기사면허취득관련학과의 경우
 - 현장실습 운영을 위한 지원체제 구축 : 전국지방노동관서(47개)에 '실업계고 취업지원 전담센터'를 설치, 학교별 '현장실습운영위원회'(가칭) 구성·운영

□ (2008.4) 학교 자율화 추진 계획에 따라 '실업계고 현장실습 운영 정상화 방안' 폐지

- 이명박 정부 들어 산업체의 요구라는 이유로 체계적인 논의와 준비 과정도 없이 최소한의 안전장치마저도 「학교 자율화 조치」라는 이름으로 원점으로 돌려놓았다.

□ (2008.8) 교육과학기술부 행정규칙 정비결과에 따라 '각급학교현장실습운영에관한규칙'은 지방 이양

□ (2009.3) 국가인권위원회 '청소년노동인권 보호를 위한 법령 및 정책개선 권고'

□ (2012.4) 특성화고 현장실습제도 개선 대책(교과부-고용부-중기청)

- (배경) 현장중심의 미래 기능 인력을 양성하고, 일자리 불일치를 해소할 수 있는 현장실습

제도 정착이 **고졸 취업 문화 정책**의 핵심

○ 개선 방안

추진 전략	주요 사업	세부 내용
현장실습 내실화 역량 강화	(기업) 현장실습 프로그램·인프라 등 지원	① 기업용 특성화고 현장실습 매뉴얼 배포 ② 현장실습 인프라 및 비용지원 ③ 다양한 현장학습 활동에 따른 학생사고 보상 강화 ④ 사전 적응훈련 지원
	(학생) 적성에 맞는 기업선택 및 적정대우 보장지원	① 학생 진로지도 지원 ② 현장실습 핸드북 배포 ③ 표준협약서 개정·고시
	(학교) 산학연계 현장실습 및 취업지원 역량 강화	① 교원 현장실습제도 운영 역량강화 ② 산업체 전문가 활용, 학교의 취업지원 역량 강화 ③ 학교용 취업지원·현장실습 매뉴얼 등 보급
	(정부) 모니터링 감독·강화	① 모니터링 및 감독강화
현장실습생 근로조건 보호 강화	법적 지위 명확화	① 현장실습생 노동관계법 적용
	근로계약 체결 지도 제도화	① 근로계약 체결 지도
현장실습을 중소기업 우수인재 양성 통로로 개선	강소기업-학교 - 학생간 교류 확대	① 고졸 취업자 미래 인재 육성 캠페인 ② 정보공유 시스템 구축
	다양한 「우수현장실습모델」 제공을 통한 현장 맞춤형 인재 양성	① 강소기업-학교-정부연계 현장실습 우수모델 개발·보급 ② 기업-학생(학교) 연계 맞춤형 실습지원
	기업에 대한 인센티브 지원	① 청년인턴제 활용 인건비 지원 ② 사업주 훈련을 통한 훈련비 지원 ③ 채용예정 교육훈련 및 현장실습시 소요비용 세액공제

□ (2013.8) 학생 안전과 학습 중심의 특성화고 현장실습 내실화 방안(교육부-고용부-중기청)

- (배경) 일 중심 보다 **학생들의 안전과 근로보호**가 보장되어 학습중심으로 내실 있는 운영을 위해 학교와 기업 중심의 지원 추진
- 세부 추진 과제

추진 과제	세부 과제
1. 현장실습 제도 및 운영 방식 개선	㉠ 직업교육훈련촉진법 등 관련 법령 개선 - 직업교육훈련촉진법 개정 * 18세 이상 실습생도 18세 미만자의 근로기준 준용 - 시·도교육청 현장실습 운영 지침 개정 * 현장실습 운영 기준 제시 및 학생의 안전과 근로보호를 강조

	② 현장실습 우수기업발굴 및 선정 - 우수기업 DB 구축 및 기업정보를 학교에 제공하여 현장실습 및 취업처 발굴 - 취업지원센터에서 실습 희망기업에 학교 정보 제공 - ‘현장실습운영위원회’의 협의로 현장실습 기업체 선정 * 노동관계법 위반 전력 기업의 현장실습 제한 ③ 현장실습 파견 시기 조정 - 3학년 1학기 종료 이후로 파견 시기를 조정하여 전공 관련 지식과 실무를 충분히 익힌 후 파견
2. 학생 안전 및 근로보호 강화	① 안전사고 예방과 근로기준 준수를 위한 교육 강화 - 교원 및 학생대상 안전 및 근로보호 관련 연수의 지속 실시로 현장실습 운영 역량 제고 * 교원(1천명), 학생(9만명) 이수 목표 - 안전보건 관련 교수.학습자료 개발 및 현장실습 매뉴얼(5종) 인쇄 배포 - 연구학교(16개교) 운영으로 현장실습 우수사례 발굴 및 확산 ② 상담지원 체제 구축 및 모니터링 강화 - ‘현장실습 원스톱 상담’ 지원으로 근로기준 위반 및 재해 발생 시 학생 및 교원의 상담 및 사건 처리 지원 * 모바일 앱, 대표신고 전화 활용으로 상담.신고체계 활성화와 학생 및 학부모 대상 교육과 홍보 강화 - 기업의 안전보건 조치 여부 확인 및 컨설팅 - 현장실습 순회지도 강화 * 관련 예산 배정과 의무 실시로 지도.감독 강화 - 현장실습 사업장의 취약분야 수시 지도.감독
2. 학생 안전 및 근로보호 강화	③ 단위학교의 현장 실습 관리 체제 강화 - 현장실습 미파견자와 복귀자 지도 프로그램 운영 - 기업체 파견 현장실습생의 평가 강화 * 실습 전 ‘개인별 현장실습 계획서’와 실습 종료 시 ‘개인별 현장실습 보고서’ 작성하여 평가에 반영
3. 학습 중심의 현장실습 운영체제 구축	① 학습 중심 현장실습 운영을 위한 지원체제 구축 - ‘현장훈련 매뉴얼’ 채택 운영 기업의 지원 확대 * ‘17년까지 1만개 확대(훈련비 100% 지원, 시간 완화와 훈련비 및 전담트레이너 인건비 지원) - 청년인턴 사업으로 우수기업 지원 확대 * 인턴기간 임금 50%, 정규직 전환 7개월 후 6월분 임금 지원 - 중소기업 인재육성을 위한 ‘중소기업 인력지원 특별법’ 개정 - CEO 대상 연수로 기업의 현장실습 운영 역량 제고 ② 현장실무 교육을 위한 일 기반 학습 운영 체제 도입 - ‘한국형 일.학습 듀얼시스템’ 도입으로 일 중심의 현장실습을 일.학습이 병행되는 체제로 단계적 전환 - 인재육성형 중소·중견기업 집중 육성과 인증으로 R&D, 운영 자금 등 우선지원 * ‘14년(1천개) → ‘15년(2천개) → ‘16년(3천개)

- '신 고졸시대' 구호를 앞세운 이명박 정부 정부는 무리한 취업률(11년 25%⇒12년, 37%⇒13년 60%)을 제시하면서 특성화고등학교를 압박.
- . 학교 안 실습장 노후화 예산을 지원받는 방법은 취업률을 높이는 것 뿐.
- 현 박근혜 정부도 전 정부와 다르지 않게 취업률 제고를 강조하고 있다.
- 2014년 4월 15일 정부가 발표한 「청년고용정책」 핵심은 '조기 취업'이다.
- . 중소기업의 근무환경 개선에 관한 대책이나 현장 실습에 대한 감독이 부실하고, 학생 노동 인권에 대한 인식이 부족한 상황에서 현장 실습과 기업 교육을 늘여 근무기간만 길어지면 그만큼 사고의 위험성이 높아진다.
- . 스위스식 직업교육 확대하면 저임금·노동착취 악용이 커질 가능성이 있다
- . 특성화고 현장실습이 '저임금·노동력 착취' 문제가 해결되지 않은 상황에서 이를 저학년으로 확대하게 된다면 부작용만 더 키울 수 있게 된다.
- . 1993년에는 신경제 5개년 계획의 일환으로 3D업종에 인력을 공급하기 위해 공고에 2+1제도의 재판이 될 가능성이 높다.
- 최근 교육부와 고용노동부는 현장실습제도를 점진적으로 폐기하고, '산학일체형 도제학교(일학습병행제도)'를 2016년 60개 학교, 2017년 40개 사업단에 140개 학교 운영하겠다고 하고 있다.
- . 현장실습 폐지 주장했으나 오히려 기간 늘리는 '도제교육' 사업
- . 학교별 취업률 경쟁을 부추기는 정책 때문에 실효를 거둘 수 없다.

□ (2016.8) 직업교육훈련 촉진법 [시행 2016.8.4.] [법률 제13942호, 2016.2.3., 일부개정]

☞ 참고자료2 직업교육훈련촉진법 [시행 2016.8.4.]

4

현장실습의 문제점

1. 현장실습은 학생의 교육받을 권리를 빼앗는 제도로 사용되고 있음

- 공부해야 할 학생들이 학기 중에 현장실습이라는 명목으로 취업을 나가기 때문에 학습결손을 야기하게 된다.
- 교육적 목적을 달성하거나 최소한의 교육적 배려가 이루어지는 경우를 찾아보기 어렵다.
- 학생들을 조기 취업, 산업체는 값싸고 말 잘듣는 저임금 노동자 고용 방편으로 이용
- 2013년 8월 「특성화고 현장실습 내실화방안」(이하 '내실화 방안')에서 현장실습 파견시기가 원칙적으로 3학년 1학기 종료 후(여름방학 종료 후) 파견, 단, 학습 중심의 현장실습이 가능한 기업에 대해 학교 '현장실습운영위원회' 심의와 시·도교육청 승인을 거쳐 3학년 1학기 종료 이전에 파견 허용

- 실습이 아닌 조기취업의 형태로 최대 6개월 이상 보낼 수 없는 기간을 초과하여 6개월 이상 학생들을 산업체에 내보내고 있다. 따라서 학교의 무리한 현장실습 파견으로 학생들은 고등학교 교육과정에서 마땅히 이수해야 할 **교과목을 배우지 못한 채 졸업**하게 된다.
- 직능원 조사('12년도) : 3학년 1학기(9.3%), 1학기 종료 후 파견(90.7%)

2. 교육과정 운영 정상화에 대한 한계

- 교육부는 2013년 자율로 맡겼던 현장실습 파견시기를 3학년 1학기 종료 후(여름방학 종료 후) 파견하는 것으로 조정되었지만 조기파견이라는 예외사항을 두어 학교 '현장실습운영위원회'심의와 시·도교육청 승인을 거쳐 3학년 1학기 종료 이전에도 파견을 할 수 있도록 허용했다. 학교 교육과정 정상화를 목적으로 만든 정책에 **예외조항을 두어 무의미한 정책으로 만들어버린** 것이다.
- 정진후 의원이 교육부를 통해 받은 자료에 따르면, 2014년 3월부터 8월까지 전체 마이스터고·특성화고·종합고(직업반)의 83.8%(522개교), 대상학년인 3학년 학생 중 14.1%(16,237명)가 현장실습을 조기 파견한 것으로 확인. 조기파견 보낸 학교들은 교육과정이 파행 운영될 수밖에 없다.
- 교육과정 운영의 정상화를 위해서는 보통교과 이수방안 수립과 운영 및 교육과정 파행의 원인이 되는 **현장실습 파견시기를 어겼을 경우에 대한 구체적인 조치 방안 제시가 뒤따라야** 한다.
현장실습 83.8%의 학교들이 학생들을 조기파견(3학년 1학기) 보냈다.
- 내실화 방안이 발표된 이후에도 특성화고등학교에서는 보통교과에 대한 이수를 방과 후에 실시하거나 여름방학 중에 이수할 수 있도록 계획을 세워 실시하고 있으나 **일부 학교에서는 교육과정과 관계없이 6월말 이후에 산업체 파견 현장실습을** 실시하고 있다.
- 특히 시도교육청 교육과정 편성·운영지침에 '**전문교과 학습은 현장실습으로 대체할 수 있다.**'고 함으로써 3학년에 집중 편성된 전문교과목을 이수하지 않은 채 노동시장에 배출됨으로서 특성화고 학생들의 자질 논란과 기능·기술 인력으로서의 자질 함양을 가로 막고 있다.

3. 현장실습은 교육이 아닌 노동과정

- 학생들에게 현장실습은 현장학습, 직장체험의 경험이 되기보다 학교 보호, 기업 내 노조의 관심에서 벗어난 '**근무기간이 안정적인 저임금 단순노동자**'이다.
- 현장실습이 규정을 어기고 편법적으로 운영되어 학생들이 정상적으로 이수해야 할 교과목을 이수하지 못하는 것뿐만 아니라, '**특성화고교생에 대한 현장적응력 신장 및 다양한 직업 체험**'이라는 본래의 **교육적 목적을 상실한 채** 실시되고 있다.
- 현장실습생을 유치하고 있는 기업체는 교육받을 권리(학습권)를 침해하고 있는 것을 방조하고 있다. 실제로 학생들은 학교에서 배운 전공과 상관없는 업무를 하거나, 기업체에서 실습

교육과정에 대한 교육이 없이 곧바로 노동현장에 투입되고 있다. 학교나 기업체에서는 현장 실습에 대한 사전, 사후점검이 없이 실시하고 있다.

- 현재의 현장실습 제도는 이미 **교육이 아닌 전적인 노동과정**이다. 이윤을 추구하는 산업체로 하여금 현장실습생에 대하여 단순히 노동을 시킬 것이 아니라 **교육프로그램을 만들어 교육을 실시할 것을 요구하는 것 자체가 무리**이다.
- 현장실습 제도는 그 교육적 목적을 다 하지 못하기 때문에 엄연히 **교육받을 권리를 침해**하고 있다.

4. 노동현장에서 차별 받는 실습생

- 현장실습생은 현장실습 기간 중 실습생에 걸 맞는 제대로 된 교육을 받지 못할 뿐 아니라 다른 노동자들과 동일한 노동을 하면서도, 오로지 **교육생이라는 이유만으로 차별적인 취급**을 받고 있으며 나아가 **노동자로서의 기본적인 보호조치 외면**되는 일도 당한다.
- 산업체는 학생들이 다른 노동자들과 동일한 노동을 수행함에도 불구하고 오로지 현장실습생이라는 이유로 임금과 근로조건 등에서 차별적 대우를 행하고 있다.
- 현장실습생에게 교육프로그램을 가지고 교육적 효과를 높이기 위한 일환에서 일부 노동을 체험하게 하는 것이 아니라 일반 노동자들과 동일한 노동을 요구한 이상, **동일노동에 종사하는 다른 노동자들 보다 현저하게 낮은 임금을 지급**하는 등 근로조건을 달리하고 있는 것은 어떤 합리적인 이유도 찾아볼 수 없는 것으로서 **평등권을 침해**하고 있다.

5. 노동법의 보호를 받지 못하는 실습생

- 학생도 아니고 노동자도 아닌 실습생 신분으로 인해 부당한 대우를 받아도 하소연을 제대로 못하는 **법과 인권의 사각지대**에 놓여 있다.
- 아동·청소년에 해당되는 특성화고 학생은 노동에 있어 특별한 보호를 받아야 하지만, 오로지 실습생이라는 이유로 저임금, 장시간노동, 잡다 업무 강요 등 **단순노동인력으로 노동현장에 방치**되고 있다.
- 전문교과를 현장실습, 조기 취업으로 대체함으로써 **노동권 교육이 설 자리가 없다**.
- 노동권 수업은 교사 개인의 몫, 안전한 노동은 학생 개인의 몫

6. 법률적 문제점 - 직업교육훈련촉진법

1) 현장실습의 법적 성격 문제*

- 중등단계 직업교육 과정에서의 **현장실습 제도**는 중등교육과 일반 직업교육 사이에서 그 **성격이 명확하지 않다**. 교육기본법과 초·중등교육법은 특성화고와 마이스터고의

* 「특성화고·마이스터고 현장실습 법제도 분석」, 진숙경 외 2인, 경기도교육연구원, 2016.

법적지위를 규율하지 않고 있다. 그러나 **현장실습에** 관련해서는 그 하위법인 교육기본법 시행령과 산업교육진흥법 시행령이 그 규율을 **직업교육훈련촉진법**으로 넘긴다.(진숙경, 2016)

2) 현장실습생의 안전과 보건 기준 문제

- 이로 인해 현장실습은 중등단계 직업교육 과정에 포함된 필수과정의 성격이 아니라, 개인의 선택에 따른 일반 성인의 **직업훈련과 같은 법적성격**을 갖게 된다. 이와 같이 **명확하지 않은 현장실습 제도의 성격** 때문에 **일관성 있는 법적 규율**이 어려워졌다.
- 직업교육의 교육과정으로 ‘현장실습’이 필수교육과정이라고 인정한다면, 현장실습생의 안전과 보건 기준을 법에 규정해야 하는 데, 2016년 직업교육훈련촉진법 개정으로 처음 도입되었다. 상세한 안전보건 기준은 사업주, 교장, 학생 사이에 합의하는 현장실습표준협약서에 의하도록 하고 있다, 결국 현장실습생의 **안전과 보건 기준을 정부 혹은 교육당국이 아니라 사업주와 학생 사이에 개인의 책임관계로** 만드는 것이다.(진숙경, 2016)

3) 통일적인 중등단계 직업교육 체제 구축을 위한 입법 문제

- 현재 **일반교육, 산업교육, 직업교육으로 분산해서 각각의 법률이 규율하는** 방식으로 제도의 효율성을 거두기 어렵다. 통일적인 중등단계 직업교육 체제를 구축할 수 있는 단일 법령 제정이 필요하다. 우선, 중등단계 직업교육의 목적을 일관성 있게 집행할 수 있는 책임 주체와 안정적인 재정 유지를 법령으로 보장해야 한다. 그리고 현장실습의 비율, 내용, 방식, 사업체 관리, 실습중의 보건안전 그리고 재정보조까지 그 책임과 권한 안에서 이루어 질 수 있도록 한다.(진숙경, 2016)

4) 현재의 표준협약서 체결만으로는 현장실습생을 보호하는데 취약하다.

- 현장실습표준협약서는 그 내용이 당사자 사이에 **구체적인 강행력을 갖지 못한다**는 한계를 갖는다. 근로기준법 규정의 적용 확대 적용을 위한 제도 개선이 필요하다.
- 사용자들은 현장실습생들을 일을 할 때는 노동자로, 근로기준법 적용에 있어서는 학생으로 취급하는 등의 이중 잣대를 활용.

5) 교육적 관점의 부재 - 교육이 아닌 조기취업으로 운영되는 것에 대하여 아무런 통제장치가 없음

- 현장실습의 파행적 운영은 「직업교육훈련촉진법」(이하 ‘직업교육법’이라고 함)이 현장실습에 관하여 **교육적 관점을 견지하고 있지 못하고** 있는 것에서 크게 기인한다.
- 직업교육훈련촉진법은
 - ① 현장실습이 무엇인지에 대한 아무런 **정의***를 내리고 있지 아니할 뿐만 아니라,

* 직업교육훈련 촉진법 제2조 제7호, ‘현장실습 = 직업현장에서 실시하는 교육훈련과정’, 개정 2016.02.03

② 현장실습의 내용과 방법에 대한 어떠한 가이드라인도 제시하고 있지 않으며*,

③ 현장실습생을 받는 산업체에게 어떠한 의무도 부과하고 있지 않다.**

- 또한 현장실습이 교육인지, 노동인지, 교육*** (이라면 어떠한 내용의 교육프로그램****이 필요 한지, 산업체가 지는 부담에 관하여 정부 또는 학교는 어떠한 지원을 할 수 있는지, 만일 노 동을 통한 교육이 필요하다면 노동시간과 노동방법에 어떠한 제한이 있어야 하는지, 교육적 효과를 거두기 위하여 노동은 어떻게 이루어져야 하는지 등에 관하여 어떠한 기준도 제시하 지 못하고 있다.

- 즉 직업교육법은 현장실습을 교육이 아닌 단순한 노동으로 운영하는 것에 관하여 아무런 통제장치가 없다. 다만 현장실습계약을 체결할 것을 요구하고, 노동부에서 표준계약서를 만 들어 이를 권고하고 있을 뿐이며, 산업체의 장에게 몇 가지 협조사항*****을 당부하고 있는 소 극적인 배려를 하는 것에 그치고 있다.

6) 노동에 대한 보호 장치의 부재 - 현장실습생의 근로에 대한 어떠한 보호 장치도 없음

- 직업교육법은 “현장실습이 교육의 일환이므로 일반적인 노동과 달리 취급되어야 하는지, 아 니면 그것도 엄연한 노동이므로 헌법과 노동법이 정한 보호를 당연히 받아야 하는지”에 대 하여 아무런 언급도 하지 않고 있다.

- 2012년 4월 「현장실습제도개선대책」에서 현장실습생이 사실상 근로에 종사하는 경우 실습 협약과 동시에 근로계약을 체결하면 노동관계법에 따른 근로자로 보호하겠다는 것은 진전된 것이라고 볼 수 있으나 법적 효력이 없는 현장실습표준협약서 개정하는 것으로는 실습생을 보호하기에는 부족하다.*

7) 감독 및 제재장치의 부재 - 현장실습생의 교육권, 노동권 기타 권리를 침해하는 산업체, 학교 등에 대한 감독시스템 및 제재장치가 없다.

- 현장실습이 학생들의 교육받을 권리를 침해하거나(예컨대, 아무런 교육프로그램도 없이 전 공과 아무런 관련이 없는 부서에서 근로를 시키거나, 현장실습생에게 근로를 하게 하면서도 헌법 또는 근로기준법 등이 정한 최저한도의 기준도 준수하지 않는 경우, 표준협약인 현장 실습계약이 준수되지 아니하는 경우 등에 대비하여 일상적으로 현장실습의 운영과 실태를 파악하고 감독하는 시스템을 직업교육법에서는 마련하고 있지 않다.

* 직업교육훈련 촉진법 제7조 2호에서 현장실습 운영 기준

** 직업교육훈련 촉진법 제9조 4호에서 산업체 책무

*** 직업교육훈련 촉진법 제2조 7호에서 ‘현장실습 = 교육훈련 과정’

**** 직업교육훈련 촉진법 제7조 2호에서 운영기준 중 ‘②실습프로그램운영에 관한 사항’

***** 직업교육훈련 촉진법 제9조 4호에서 산업체 책무

* 직업교육훈련 촉진법 제24조 근로기준법 준용

1. 현장실습제도 개선을 위한 기본 방향

- ① 현장실습의 정확한 실태 파악을 토대로 정책의 기본 방향 정립
- ② 현장실습 유형에 따라 차별화된 제도와 지침 수립
- ③ 현장실습생의 신분을 명확히 규정하고, 관계 법령 마련
- ④ 학교는 물론 산업체를 지원 할 수 있도록 지원 사업을 마련하고, 중복/상충되는 제도와 지원 사업 정비

2. 현장실습제도 개선 과제

① 학교별 취업률 평가 중단 - 최소한의 지킬 것은 지키는 현장실습

- 배울 것이 있는 현장 실습, 앞으로 당당한 노동자로 살아가는 데 밑거름이 될 만한 경험을 제공하는 현장 실습이 되어야 한다.
- 최소한의 지킬 것은 지키는 현장 실습이 되기 위해서는 무엇보다 학교별 취업률 평가가 중단되어야 한다. 그래야 교사와 학생들이 적절한 사업체를 취사선택해서 실습을 나갈 수 있기 때문이다. 최소한의 운영 가이드라인도 지켜지지 않는 사업체를 자유롭게 박차고 나올 수 있기 때문이다.

② 노동인권교육 강화

- 특성화고 학생들에게 현장실습보다 더 필요한 것은 노동인권교육이다.
- 현장실습생들이나 취업을 앞 둔 학생들에게 자기 인권을 충분히 인지한 상태에서 실습 및 취업을 나갈 수 있도록 노동인권교육을 충실히 진행해야 한다.
학교 현장에서 노동인권교육은 정규 교과에 편입되어 있지 않고, 3학년 2학기 현장실습 때문에, 교육 과정이 파행이고, 그래서 노동인권 교육을 받을 시간은 더욱 부족한 악순환이다. 제대로 된 일자리로 나가지도 못하는 것이 대부분인 현장 실습, 취업을 몇 달 당기는 것보다 앞으로 평생 노동자로 어떻게 살아야 하는지 가르치는 것이 급선무이다.
- 교육부는 교육과정 개정에 「노동인권교육」 과정을 반영하고 교육과정 총론의 교육과정 편성·운영 지침과 재량활동의 범교과 학습 주제에 「노동인권교육」 반영하고, 각론(교과교육과정) 및 교과서에 반영(단원 및 제재)하여야 한다.

<국가인권위원회의 교육과학기술부장관 권고 사항, 2010.3.22.>

중.고등학교 교과과정에 노동기본권, 안전과 보건에 관한 권리 및 남녀 고용평등에 관한 권리 등 **노동인권 교육을 필수 교과과정으로 포함시키고** 교육의 내용을 내실 있게 구성하기 위해 필요한 조치를 강구할 것을 권고한다.

- 노동인권교육은 학교에서는 물론이고 회사에서도 실시하여야 한다. **회사가 노동조합과 협의하여** 실습생에 대한 **노동인권교육**과 제조업의 경우 화학물질로부터 실습생의 안전과 건강을 보호하기 위해, MSDS(물질안전보건자료)*, **특별 안전보건교육**을 실시하여야 한다. **노동조합은** 사측이 실습생에게 **노동인권교육과 특별 안전교육**을 실시하도록 **촉구**하고, **실시여부를 감시**하여야 사고를 예방 할 수가 있다.

③ 특성화고 학생 실습 근본적인 방향 전환 고민

- 직업교육을 하는 특성화고 교육 특성 상 ‘실습 교육’은 필요하다. 그렇지만 그 목표가 ‘취업’인지, 그 형태가 ‘파견형 현장실습’인지는 분명히 다시 물어야 한다.
- 현장 실습을 넘어 특성화고 교육 과정 자체가 왜 존재하고, 어떻게 존재해야 하는지 되 물어야 한다. 일반계고등학교 교육 목표가 대학입시가 아니듯, 특성화고등학교 교육 목표도 취업이 아니다.

3. 현장실습제도 개선 방안

가. 현장실습과 취업을 엄격하게 구분하고, 산업체 파견 현장실습은 폐지

현장실습과 취업을 엄격하게 구분한다. (실습은 실습답게 취업은 취업답게)

- 취업을 위주의 특성화고 정책 전환 필요
- 현장실습은 교내활동과 현장체험학습, 산업체파견 현장실습으로 구분한다.
- 현장실습 유형에 따라 차별화된 제도와 지침 수립(교육 목적의 현장실습과 임금 취득을 목적으로 하는 조기 취업 분리 운영)
- 실습은 학교 안에서, 취업은 졸업 후에
 - 교내 활동 및 현장체험활동 강화, **현행 산업체파견 현장실습은 폐지**하고 졸업 시점에 취업 가능한 일자리 연계**

* 1996년 7월 1일 도입된 제도로 산업안전보건법 제 41조에 근거, 화학물질을 제조, 수입, 사용, 운반, 저장하고자 하는 사업주가 MSDS를 작성, 비치하고, 화학물질이 담겨있는 용기 또는 포장에 경고표지를 부착하여 유해성을 알리며, 노동자에게 안전보건교육을 실시하는 제도

** 2016.08.04. 시행 직업교육훈련촉진법 개정만으로는 반복되는 문제를 해결하기에 충분하지 않다. 현행 산업체 현장실습은 폐지하고, 초·중등교육법에 재학 중인 학생의 직업교육과 훈련에 대한 대안을 담는다.

- (단계적) 산업체파견 현장실습은 대상 업체 선정과 파견시기를 엄격하게 제한한다.
- 조기 취업 후 기업체 실습 → 제도적 촉진방안 마련(특성화고 졸업생 채용 할당제 등 적극적 조치 시행, 채용 시 직급 분리 채용으로 인한 학력 차별 금지 등 근로감독 강화)

② (단계적) 산업체파견 현장실습은 「현장실습운영위원회」의 사전 심의와 교육감 승인으로 실시한다.

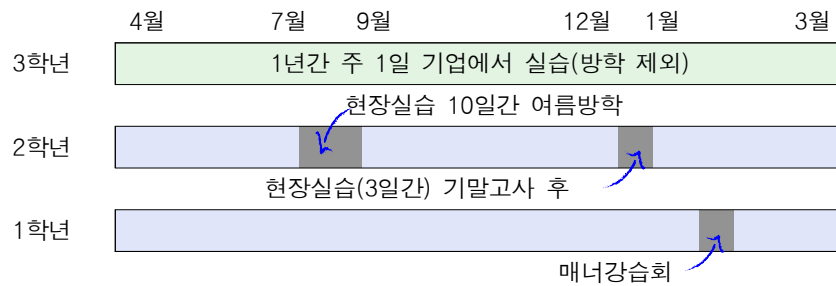
- 산업체파견 현장실습은 학교 자체적으로는 실시할 수 없다.
- 산업체파견 현장실습은 실시하기 이전에 시·도교육청에 설치된 「현장실습운영위원회」 심의를 거쳐 교육감 승인을 받은 경우에 한하여 최종 학년 2/3이상 이수한 이후에 실시.
 - 중앙과 시·도 교육청 및 학교에 「현장실습운영위원회」를 구성·운영한다.
 - 운영위원은 교육부(교육청), 고용노동부(노동청), 산업체, 노동조합, 교원단체 추천으로 구성.
 - 중앙 : 현장실습의 내용과 방법에 대한 구체적인 가이드라인 심의
 - 시도 : 단위학교와 산업체에서 제출한 산업체 파견 현장실습에 대한 심의.

관련 사례

일본의 경우 카사이 공고에서는 1, 2학년에는 방학 중 현장실습(인턴십)을 하고, 3학년에 1주일에 1회(목요일) 기업으로 출근하여 근무한다. 카이사이공고의 진로지도부에는 기업개척 담당교사 3명, 담당부장, 듀얼시스템담당교사 등 5명이 듀얼시스템을 담당하며, 2학년 여름방학에 3일 또는 10일간 현장실습일 하도록 하고, 겨울방학에는 3일간 이수하여 3학년의 듀얼시스템으로 연결하도록 유도하며, 2011 여름방학에는 3일간 현장실습에 18개사에 28명, 10일간 현장실습에 2개사 3명이 현장실습을 실시하였다. 매주 목요일에는 '과제연구회'와 '전공 선택과목'이 편성되어 있고, 듀얼 시스템 실습을 '과제연구회'와 '전공 선택과목'을 대체할 수 있도록 편성한다.

듀얼 시스템을 적용하고 있는 카사이공고에서는 듀얼시스템으로 인하여 자격증 취득이나, 클럽활동(방과 후 활동)이 축소되어서는 안 된다는 점과, 학교교육과정이 충실히 이루어져야 듀얼시스템이 의미를 가질 수 있다고 부연하고 있다.

듀얼시스템 교육과정운영



자료 : 高岩(2011), 대한공업교육학회 2011 연례학술발표대회 자료 재인용

③ 산업체파견 현장실습생의 노동권 보장

- 산업체파견 현장실습생은 현장실습표준협약서와 근로계약서를 체결한다.
- 산업체파견 현장실습생은 노동관계법에 따른 노동자로 보호한다.
- 근로기준법과 최저임금법 등 관련 노동관계법을 정비 한다.
 - 노동관계법을 총체적으로 손질하여 현장 실습생들에게 연소노동자근로기준법에 의해 모든 권리와 의무가 보장될 수 있도록 법률로 명문화해야 한다. (예, 프랑스 : 근로기준법 내 연소자 근로 제한에 대한 조항 안에 '이 조항은 학업의 일환으로 현장실습을 하고 있는 연소자가 견습생에게도 해당된다.'와 같은 단서 조항을 추가)
 - 현장실습표준협약서를 통해 규정하고, 현장실습표준협약서를 지키지 않는 경우 패널티 부여
 - 고용노동부는 현장실습생 고용 사업장에 대한 근로감독을 강화해 나가야 한다.

관련 사례

- 북유럽 국가들처럼 유관기관간의 적극적인 협력 체제를 토대로 지역적 또는 사회적인 노력으로 인식하여야 한다. 기관들이 상호 보완적인 역할을 담당하면서 깊은 연계체제를 구축 기관 간 네트워크를 담당할 인력을 지정하고 학교의 담당자와 협의하여 체험학습, 현장실습, 취업업체를 선정하고, 프로그램을 운영한다. 그 과정에 산업체 및 노동조합의 참여는 매우 중요하다.
- 독일과 프랑스의 예를 참고할 만하다. 독일과 프랑스에서는 18세 미만 직업교육훈련생이나 견습생도 노동권 보호의 대상으로 규정하고 노동시간 제한, 야간노동 금지 등의 보호책을 마련해 두고 있다. 또한 프랑스에서는 학교와 실습업체 간의 계약 체결을 법적으로 의무화하고 있으며, 독일에서는 지방자치단체에 청소년노동 보호 지방위원회, 감독관청 내 청소년노동보호 위원회를 구성하여 감독을 실시하는 한편 각 위원회에 노동자 대표, 청소년단체, 교사 등이 참여하도록 하고 있다.
- 그리고 미국의 산학협동교육(Cooperative Education)의 경우 프로그램에 참여하는 학생들이 임금에 관한 부당한 처우나 육체적인 학대를 받는 것을 방지하기 위해서 미성년자 노동법, 미성년자들에게 허용되는 노동시간, 최저임금법, 공정임금법, 실업수당 등 여러 가지 법적 장치들을 마련하고 있다.

관련 사례

■ 독일 <청소년노동보호법>

제1조(유효범위) (1) 이 법은 18세 미만의 아래 청소년의 노동과 관련하여 효력을 갖는다.

1. 직업교육과정
2. 취업자 또는 자영업자
3. 상기 취업 또는 자영업의 근로 상황과 비슷한 상황의 기타 근로 업무
4. 직업교육과 유사한 교육내용을 갖는 교육과정에 있는 자

■ 프랑스 <노동법>

제211조 1항

1-2. 직업교육을 받는 학생들은 의무교육기간 마지막 두 해 동안 시행령이 지정하는 방식에 따라 해당 직장에서 견습이나 실습과정을 이수하거나 일정기간의 교육을 받을 수 있다.

위에 명시된 모든 경우, 학생이 속한 교육기관과 회사 간의 협약이 있어야만 한다. 어떤 협약도 궁극적으로 일하고 있는 학생의 건강과 안전, 그리고 신체적이며 정신적인 모든 면을 훼손할 수 있는 그 어떤 노동조건이 포함된 채 학생을 직장에 받아들이거나 고용하기 위한 목적으로 작성되어서는 안 된다.

제212조 13항

18세 미만의 미성년 노동자거나 교육과정의 일환으로 현장실습을 하고 있는 18세 미만의 견습생들은 제212조 1항에 의거해 하루에 7시간을 초과하는 작업에 고용될 수 없다. 고용주는 작업이 있는 평일에 직업교육을 위한 강의를 받아야 하는 미성년 견습생들에게 이 강의를 받기 위해 필요한 시간과 자원을 제공해야 한다.

위에 언급된 근로시간은 미성년 근로자가 사업장 주치의의 건강검진을 받아 이상이 없음이 확인되고 노동감시관의 허락을 받은 경우에는 예외적으로 일주일에 5시간 이내에서 연장될 수 있다.

제213조 7항

제200조 1항에 명시된 사업장에서 일을 하는 18세 미만의 미성년 노동자들의 야간작업은 금지된다. 이 금지조항은 학업의 일환으로 현장실습을 하고 있는 18세 미만의 미성년 견습생들에게도 해당된다.

④ 산업체파견 현장실습 파견 학교 및 산업체에 대한 점검을 실시한다.

- 교육부와 시·도 교육청은 산업체 파견 현장실습이 이루어진 학교와 산업체에 대해 점검 실시
 - 중앙(교육부)과 시·도 교육청에 「산업체 현장실습 점검단」을 구성·운영한다.
 - 점검단은 교육부(교육청), 고용노동부(노동청), 산업체, 노동조합, 교원단체 추천으로 구성.
- 산업체에 대한 상시 점검 체제 마련
 - 현장실습생 고용 사업장 근로감독 체계 마련

⑤ 현장실습 관련 법 및 제도를 정비한다.

- 현장실습 관련 법제도 개선 3가지 방향(진숙경, 2016)
 - ① 현장실습의 법적 성격 확정 : 특성화고·마이스터고의 교육과정에 있어서 ‘현장실습’의 법적 성격을 명확히 해야 한다.
 - ② 현장실습생의 안전과 보건 기준 : 현장실습생의 안전과 보건 기준을 「초·중등교육법시행령」 또는 「산학협력촉진 및 협력에관한 법률 시행령」에서라도 규정해야 한다.
 - ③ 통일적인 중등단계 직업교육 체제 : 보건·안전기준을 포함한 현장실습 제도를 교육법제 안에서 재구성하는 등 통일적인 중등 직업교육 체제를 구축할 수 있는 단일 법령제정이 필요하다.
- 시·도교육청 및 학교에 위임된 「교육과정편성·운영지침」 중 현장실습 시기와 기간은 국가 수준의 가이드라인을 마련되어야 하며,
 - ‘특성화고등학교에서의 전문교과 학습은 현장실습으로 대체할 수 있다.’는 지침* 폐지
- 현장실습 관련 법 및 제도를 정비한다.

- ① 현장실습에 대한 정의(직업교육훈련 촉진법 제2조 제7호, 개정 2016.02.03)
 - ② 현장실습의 내용과 방법에 대한 가이드라인 제시(직업교육훈련 촉진법 제7조 2호에서 현장실습 운영 기준)
 - ③ 현장실습생을 받는 산업체에 대한 의무와 책임 규정(직업교육훈련 촉진법 제9조 4호에서 산업체 책무)
 - ④ 또한 현장실습이 교육인지, 노동인지, 교육*이라면 어떠한 내용의 교육프로그램**이 필요한지 산업체가 지는 부담에 관하여 정부 또는 학교는 어떠한 지원을 할 수 있는지, 만일 노동을 통한 교육이 필요하다면 노동시간과 노동방법에 어떠한 제한이 있어야 하는지, 교육적 효과를 거두기 위하여 노동은 어떻게 이루어져야 하는지 등에 관한 기준 제시.
 - ⑤ 현장실습생의 노동에 대한 법적 보호 장치에 관한 사항
 - ⑥ 현장실습 운영 평가와 관리·감독에 관한 근거 사항
 - ⑦ 현장실습생의 교육권, 노동권 기타 권리를 침해하는 산업체, 학교에 대한 제재
 - ⑧ 중앙과 시도 및 학교에 설치할 「현장실습운영위원회」와 「산업체현장실습점검단」 구성 및 운영에 관한 법적 근거를 마련하고, 산업체 파견 현장실습 승인 절차 및 승인 주체에 관한 사항
- 근로기준법 규정 확대 적용
- 현장실습표준협약서 체결만으로는 현장실습생을 보호 하는 데 취약하기 때문에 근로기준법 확대 적용
 - 5인 미만 사업장 근로기준법 전면 적용

⑥ 현장실습 지원 체제를 구축한다.

- 직업교육훈련협의회 구성 및 운영(직업교육훈련촉진법 제18조에는 직업교육훈련기관과 산업체와의 산학협동에 관한 사항을 심의하기 위하여 “특별시·광역시·도 및 특별자치도에 직업교육훈련협의회)를 둘 수 있다”
- 직업교육훈련협의회에 산업체와 노동조합 참여는 매우 중요하다.
- 교육청 산하의 취업지원센터를 현장실습·취업지원센터로 개편하고, 이 센터와 고용노동청 고용안정센터 산하의 청소년 취업지원실 간 학생 취업 지원 연계 강화 추진.

⑦ 학교차원에서 관련 단체들이 참여하는 형태로 바뀌는 것이 필요하다.

- 현장실습운영을 학교차원에서 지방자치단체, 교육청, 지방노동청, 상공회의소, 중소기업청, 노동조합 등 관련 단체들이 참여하는 형태로 바뀌는 것이 필요하다.

* 전문교과 학습은 현장실습으로 대체할 수 있다는 지침으로 인하여 현장실습 2단위만으로 한 학기 동안 현장실습 파견을 보내고 있으며, 전문교과 학습은 현장실습으로 대체할 수 있다.’는 지침이 정상적인 교육과정을 파행으로 이끌고 있다.

* 직업교육훈련 촉진법 제2조 7호에서 ‘현장실습 = 교육훈련 과정’

** 직업교육훈련 촉진법 제7조 27호에서 운영기준 중 ‘②실습프로그램운영에 관한 사항’

- 교육청의 취업지원센터와 지방노동청의 종합고용지원센터, 산업부문별 인적자원개발협의체(섹터 카운슬; sector council)과 노총 등이 중심이 되어 현장실습을 운영(업체 선정 및 운영, 평가 등)한다.

관련 사례

- 북유럽 국가들처럼 유관기관간의 적극적인 협력 체제를 토대로 지역적 또는 사회적인 노력으로 인식하여야 한다. 기관들이 상호 보완적인 역할을 담당하면서 깊은 **연계체제를 구축** 기관간 **네트워크**를 담당할 인력을 지정하고 학교의 담당자와 협의하여 체험학습, 현장실습, 취업업체를 선정하고, 프로그램을 운영한다. 그 과정에 **산업체 및 노동조합의 참여는 매우 중요하다**.
- 핀란드에서는 **현장실습을 의무화**하고 있고 학점으로 인정해 주고 있다. 특히 현장실습 의무화에 앞서 정부 주도 하에 **정부-기업-교육기관의 협조체제**를 공고히 하여 무리 없이 제도를 실행하고 있다. 또한 현장실습과 더불어 현장중심학습에 있어서 매우 중요한 현장경험의 경우, 현장경험이 도제훈련을 통하여 이루어지고 있으며 특히 이 도제훈련은 자격증 취득과 직접적으로 연계되어 운영되고 있다. 한국의 비구조화된 상태로 이루어지고 있는 현장경험과 관련된 문제점을 해결함에 있어 명문화된 계약서를 바탕으로 **학습자의 신분을 보장하고 고용된 사람으로서의 노동인권을 보호하면서 직업 자격증 취득과 연계되어 실시되고 있는 핀란드의 도제훈련은 하나의 모델이 될 수 있다.** (☞ 참고자료4 핀란드 옴니아 직업학교 사례) 참조.
- 일본*의 고등학교 취업지도는 취업협정에 따른 일정과 절차에 따라 진행된다. 취업협정은 문부과학성과 후생노동성, 전국고등학교장협회, 주요경제단체에서 협의하여 체결한 것으로 다음과 같다.(☞ 참고자료5 인턴십에 관한 규정(야마나시현 교육위원회) 참조.
 - ① 기업, 공공취업안정소에 「구인표」 제출(6월 20일 이후)
 - ② 기업, 학교에 「구인표」 송부(7월 1일 이후)
 - ③ 학생, 취업을 희망하는 기업에 응모서류 제출(9월 5일 이후)
 - ④ 학생, 채용시험(9월 16일 이후)
 - ⑤ 취업(다음해 3월 졸업식 이후)

⑧ 노사정 협의체를 구성을 통한 사회적 합의 도출

- 현장실습을 정상화하고 직업교육 발전을 위해 노(교원노조, 노총), 사(경총, 상공회의소, 섹터 카운슬), 정(교육부, 고용노동부) 협의체를 구성을 통해 **산업체현장실습 폐지를 포함한 현장실습 정상화 위한 사회적 합의**를 도출하여야 한다.

나. 위의 8가지 방안을 통해 악순환의 고리를 끊고 현장실습을 정상화시킬 수 없다면 현장실습제도를 폐지하고 대안적 형태의 직업교육을 도입

- 현재 산업체의 실정이 교육적 현장실습을 운용할 수 있는 조건이 되지 못하는 점, 국가에

* 대한공업교육학회, 「공업교육에서의 일과 학습의 연계, 그리고 수업혁신」, 2011 연례학술발표대회 자료, 2011, pp380~381

의한 부분적인 재정지원과 프로그램의 제시만으로 교육적 의미를 갖는 현장실습을 보편적으로 시행하는 것이 어렵다는 점, 그 동안 파행적으로 운영된 현장실습의 운영방식에 산업체와 학교들이 모두 익숙해져 있는 점, 부분적인 보완책만으로 노동 위주의 현장실습 자체를 바꿀 수는 없는데 노동 위주의 현장실습은 여러 폐단이 따를 수밖에 없다는 점, 시대의 변화에 따라 단순한 노동의 체험이 아닌 다양한 방식의 체험교육을 통하여 보다 효과적인 직업교육을 실시할 수 있다는 점 등을 고려할 때

⇒ 현 단계에서는 **산업체파견 현장실습을 폐지하는 것이 현장실습 문제를 근본적으로 해결할 수 있는 방법**

- 학교 단위에서 실습업체를 충실히 걸러내고 실습업체에 인권 보장 의무를 강화하는 것도 필요하지만, 문제는 이렇게 될 경우 실습생을 받을 만한 업체를 찾기가 거의 불가능하다는 점이다. 관련 법규를 충실히 이행하면서 실습생들에게 교육적 의미를 갖는 현장실습을 제공할 만한 업체도 사실상 거의 없고, 현장실습 본래의 취지를 살리려는 교육당국과 업체의 의지도 찾아볼 수 없다.
- 현장실습이 **원래 취지를 상실했고, 원래 취지에 맞게 개혁하는 일도 불가능하다면, 폐지밖에 대안이 없다.** ‘실습’, ‘교육’이라는 이름으로 교육과정에 있는 학생을 무권리 상태로 내모는 일은 중단되어야 한다. 산업체 현장실습제도를 폐지하고 직업교육을 정상화시키는 한편, **대안적 형태의 직업교육방식을 도입해야 한다.**
- 현장실습에 대한 논의는 **전문대학과 대학을 포함하여 함께 이루어져야 한다.** 전문대학의 경우 2학기 초부터 현장실습이 이루어지기 때문에 특성화고등학교와 경쟁관계이다. 교육과정 정상화 차원에서 함께 논의되어야 한다.

6 마치며(결론)

- 많은 청소년들은 노동을 앞두고 있을 뿐 아니라, 이미 노동하고 있다. **학교는 노동을 하게 될 때 보장받아야 할 노동인권과 안전권을 학생에게 가르칠 의무가 있다.** 하지만 직업교육을 담당하는 특성화고는 현장실습, 조기취업이라는 명목으로 학생들을 값싼 인력으로 기업에 제공하는 역할을 하고 있다. 학생들은 학교가 연결한 일터와 스스로 찾은 일터 모두에서 노동인권을 침해당하고도 대항하지 못하며 위태롭게 일한다. 그 배후에는 사망 사고가 날 때에만 대책을 반복하지만 근본적인 개혁은 피하는 정부가 있다. 학생 A씨는 “학교는 지금 학생들이 하고 있는 일은 쓸데없고 나중에 취업하는 일이 더 중요하다고 교육한다. 그래서 지금 일하는 학생들은 노동인권이 뭔지도 모르고 지낸다. 취업보다 중요한 게 무엇인지 가르치는 교육이 필요하다”고 말했다.
- 그동안 많은 특성화고 학생들이 현장실습을 나가 다치거나 죽어갔다. 하지만 예고된 사고는 아무런 변화 없이 계속되고 있다. **이제는 멈추어야 한다.** 너무도 어린 학생들이 꿈

과 희망, 사랑을 노래하기보다, 가정형편의 어려움 때문에 낮은 임금과 강도 높은 노동에 시달리다가 병들고 주었다. **이제는 바꾸어야 한다.**

- 현장실습이 파행적으로 운용된 것은 어제 오늘의 일이 아니며, **현장실습의 문제를 부분적, 미봉적으로 보완하려는 노력은 우리의 현실 앞에서 좌절할 가능성이 매우 높다.**
- 그러므로 우리는 현장실습제도의 개선방안을 생각하기에 앞서서, **현장실습이 과연 필요한 것인지, 교육적 효과를 거둘 수 있는 것인지, 교육적으로 유의미한 현장체험교육은 과연 어떻게 수행되어야 하는지, 노동의 체험은 어떤 방법으로 진행될 때 교육적으로 의미가 있는 것인지, 과연 우리 현실에서 교육적 효과를 거둘 수 있는 현장실습이 보편적으로 가능한 것인지, 단순노동이 아닌 교육프로그램을 운용할 의지가 있는 산업체를 확보할 수 있는지, 그에 관한 물적·인적 지원은 가능한 것인지 등에 대하여 진지한 성찰이 필요하다.**
- 앞서 본 것과 같이 **현장실습과 취업을 엄격하게 구분하고 산업체파견 현장실습은 「현장실습운영위원회」의 사전 심의 후 실시, 학교와 산업체에 대한 점검 실시, 현장실습 관련 법 및 제도 정비와 현장실습 지원체제 구축을 통해 악순환의 고리를 끊고 현장실습을 정상화시킬 수 없다면 현 단계에서는 산업체파견 현장실습을 폐지하는 것이 현장실습 문제를 근본적으로 해결할 수 있는 방법이다.**
- 산업체 현장실습제도를 폐지하고 직업교육을 정상화시키는 한편, **대안적 형태의 직업교육방식을 도입해야 한다.**

[일부개정]

◇ 개정이유

‘산업체 현장실습제도’는 현장중심의 미래 기능인력을 양성하기 위해 도입되었으나, 현장실습생들이 다양한 현장실무를 통해 ‘일 중심의 교육’을 체험하기 보다는 산업체의 이윤창출을 위한 저임금 노동 인력으로 활용되고 있으며, 최근 고등학교 현장실습생들의 안전사고가 끊임없이 발생하고 있으며, 과도한 근로시간에 따른 육체적·정신적 고통과 피해가 심각한 상황임.

이에 직업교육훈련생의 현장실습 시간을 엄격히 규정하고, 현장실습산업체의 선정기준과 표준협약서에 따른 현장실습계약 체결 및 안전하고 효율적인 현장실습을 위한 현장실습산업체의 책무에 관한 사항을 법률에 명확히 규정함으로써 근로 여건 등 현장실습 환경 개선을 통한 현장실습생들의 안전과 인권을 적극 보호하려는 것임.

◇ 주요내용

- 가. 현장실습산업체 선정 시 현장실습시설·설비의 적합성 및 후생복지 여건 등을 고려하도록 함(제8조제2항).
- 나. 현장실습계약 체결 및 협약서의 내용에 포함될 사항을 구체적으로 규정함(제9조).
- 다. 미성년이거나 학교에 재학중인 직업교육훈련생의 현장실습시간, 휴일 및 야간 근로를 구체적으로 제한함(제9조의2 신설).
- 라. 직업교육훈련교원의 현장지도, 현장실습산업체의 책무 및 직업교육훈련기관의 안전교육 의무 등을 규정함(제9조의3에서 제9조의5까지 신설).
- 마. 현장실습에 대하여 「근로기준법」을 일부 준용하도록 함(제24조 신설).
- 바. 현장실습시간을 위반하거나 야간 및 휴일 현장실습을 실시한 경우 벌칙을 규정함(제26조 신설).
- 사. 현장실습계약의 체결 시 표준협약서를 사용하지 않는 경우 과태료를 부과하도록 함(제27조 신설).

참고자료 2

교장·교감 성과상여금 직무성과 평가 기준

[붙임 1]

교장·교감 성과상여금 직무성과 평가기준

영역	교 장				교 감											
	배점	평가요소	세부내역		배점	평가요소	세부내역									
교육 정책 추진 실적	18	목표취득률 (61.3%) 달성도	12	61.3% 이상 50% 이상 45% 이상 40% 이상 40% 미만	12 11 10 9 8	18	목표취득률 (61.3%) 달성도	12	61.3% 이상 50% 이상 45% 이상 40% 이상 40% 미만	12 11 10 9 8						
				취업률 향상도	6				10% 이상 5% 이상 5% 미만	6 5 4	취업률 향상도	6	10% 이상 5% 이상 5% 미만	6 5 4		
주요 업무 추진 실적	24	생활지도 (학업준비도)	8	1% 이하 3% 이하 5% 이하 5% 초과	8 6 4 2	24	생활지도 (학업준비도)	8	1% 이하 3% 이하 5% 이하 5% 초과	8 6 4 2						
				산업배면수 연구대회 출품 등	8				교원 참여율 80% 이상 60% 이상 50% 이상 50% 미만	8 6 4 2	산업배면수 연구대회 출품 등	8	교원 참여율 80% 이상 60% 이상 50% 이상 50% 미만	8 6 4 2		
				독무관리 규위유지	8				경고이상징계교원 없음 1명 2명 3명이상	8 6 4 2	독무관리 규위유지	8	경고이상징계교원 없음 1명 2명 3명이상	8 6 4 2		
				연구학교,선도 (강화)학교등 출발	5				2개이상 출발 1개출발 미출발	5 3 1	연구학교,선도 (강화)학교등 출발	5	2개이상 출발 1개출발 미출발	5 3 1		
특색 사업 추진 실적	18	학종대회(전 국기능경기 대회및전국 상업경기대 회)입상실적	5	(기능대회) 금1개 이상 은,동,우수 1개이상 미입상	5 3 1	18	학종대회(전 국기능경기 대회및전국 상업경기대 회)입상실적	5	(기능대회) 금1개 이상 은,동,우수 1개이상 미입상	5 3 1						
				(상업경기대회) 금3개이상 은,은3개이상 금,은,동1개이상	3 2 1				(상업경기대회) 금3개이상 은,은3개이상 금,은,동1개이상	3 2 1						
				직업체험학습실 사업준비도(비 조율)출발 등	4				2개 이상 출발 1개출발 미출발	4 3 1	직업체험학습실 사업준비도(비 조율)출발 등	4	2개 이상 출발 1개출발 미출발	4 3 1		
				교육과정 수업 (필수학보율)	4				100% 95% 이상 93% 이상 93% 미만	4 3 2 1	교육과정 수업 (필수학보율)	4	100% 95% 이상 93% 이상 93% 미만	4 3 2 1		
				- '동일지위평가기준' 1.특성화고 교감경력 10년간월일이 따른 순					60	- '동일지위평가기준' 1.특성화고 교감경력 10년간월일이 따른 순				60		

- * 성과상여금 지급 기준 : 직무성과(60%), 조직관리·직무능력(40%)
- 조직관리·직무능력 : 기본능력, 리더십능력, 직무능력
- * 전국기능경기대회 및 전국상업경기대회 입상실적이 중복될 경우 유리한 실적을 하나만 반영

참고자료 3

2013년 학교 성과급 평가 기준

공통지표	일반(자율)고	특목고	특성화고
학업성취도평가 향상도	20	10	-
특색사업 운영	10	10	15
방과후 학교 학생참여율	10	10	-
체력 발달율	-	-	-
학업 중단율	10	20	15
취업률	-	-	20
소계	50%	50%	50%

1. 옴니아가 추구하는 가치

- 청소년과 어른들이 이 지역사회에서 온갖 교육서비스를 받아 좋은 직업적 능력과 좋은 직업 이력을 갖게 하는 것이다.
- 졸업자가 취업해서 노동현장에 투입되었을 때 가장 우수한 능력과 실력을 발휘하도록 하는 것
- 학생들의 요구와 노동현장의 사람들이 학생들에게 원하는 것을 알고 그 요청에 부응하는 수요자 맞춤형교육

2. 커리큘럼

핀란드 국가교육위원회가 전공의 구성요소(핵심커리큘럼)를 발표한다. 구성요소는 필요한 전공기술, 전공의 목표, 평가의 목표, 핵심내용, 평가영역 등이다. 다음은 이에 따른 옴니아의 구성이다.

1) 총 120학점, 3년

2) 직업교육 모듈 90학점: 의무와 선택이 있다. 전공에 따라, 내용과 시간이 다르게 구성되어 있다.

- 의무 직업모듈은 모든 학생
- 선택 직업모듈은 학생의 역량과 이력 선택에 따라 특화할 수 있다.
- 10학점은 다른 전공에서(other option module) 이수할 수 있다. 직업교육 모듈, 직업기술보충 모듈 어디서나 가능하다.
- 현장실습 최소 20학점, 기말프로젝트 2학점, 상담 최소1.5학점, 창업 5학점(새 커리큘럼)

3) 직업기술보충 모듈 20학점:

- 모든 전공에 공통 의무 16학점, 선택 4학점

4) 자유선택 10학점:

- 목표와 평가는 개인 학습계획(HOPS)에 포함되어 있음.
- 직업교육 모듈, 직업기술보충 모듈, 창업, 인문계고등학교 수업, 예비학교, 교생활동(student tutor activities), 직장경험, 계획적인 취미활동(guided hobbies) 등 학생의 역량을 키우는 인문과 직업교육의 모든 분야에서 가능.

4. 시사점

1) 개인 학습계획(HOPS):²⁾

학생 각자의 출발점, 계획, 개별적 학습과 이력, 학습진전상황, 평가에 따라 만들어진다.

HOPS는 다음을 포함하고 있다

- 학생 개별 선택
- 학습의 진전
- 배움의 평가
- 이전 배움의 확인과 학점인정

2) Students Handbook Omnia Vocational College 2009-2010 p.12

- 현장실습의 장소와 시간
- 직업기술시연

HOPS는 학생과 옴니아 사이의 둘을 묶어주는 협정이다. 학생에게는 협정이 의무를 가져오고(예를 들어 안전한 학습환경과 같은 권리, 커리큘럼에 따른 교육을 받을 권리뿐만 아니라, HOPS에 따른 수업 참가와 실습에서 옴니아의 규칙을 따라야 할 의무이다)

개별지도교사는 개별학습계획의 수행과 학기당 학습의 진전을 지도한다.

HOPS는 학습을 하면서 특화된다. 변화와 첨가가 가능하다. 현장실습과 직업기술시연부분은 더욱 그렇다. HOPS는 문제가 되는 것이 관심의 대상이 될 때 보충된다.

(HOPS is complemented when the matters in question are of interest.)

2. work activity³⁾

현장실습 외에도, 실제 소비자에게 실제 일을 하는 것이다. 교사가 학생들의 실습을 안내하고 조절한다.

- 예) ■ 관광, 급식, 가정경제분야의 학생들은 학생과 직원을 위한 점심을 준비하고, 다양한 축하잔치와 이벤트에서 손님을 맞는다. 학생들이 만든 제품은 프리다마켓의 L에서 팔고, L센타에서도 소량을 팔고 있다
- 머리와 미용 분야의 학생은 L센타에서 손님을 맞는다.
 - 자동차 유지보수 일은 자동차과에서 한다.
 - 금속과 학생들은 판금, 용접뿐만 아니라, 가공 설비로 한다.
 - 전자공학과에서는 작은 단지의 전기시설이나, 네트워크 하부의 수선과 건조를 한다.
 - 건축과는 수선과 보수를 한다
 - 의류과에서는 일상의 옷이나 특별한 경우를 위한 옛날 옷을 주문 받는다.
 - 선박과에서는 배의 건조에 관련된 실제 손님을 맞는다

3. 평가에서 자기평가⁴⁾

학습 평가의 목적은 학생이 이미 알고 있는 것과 배워야 할 것을 아는가이다. 학습의 평가는 전체 교육과 공부를 통해 수행된다. 그것은 학습의 진전에 대한 구두와 서면 피드백이다. 학습평가로 교사와 현장지도자는 학생이 전공기술요소를 성취하도록 지원한다. 학생의 자기 평가는 학습평가의 중요한 부분이다. 숫자로 된 평가는 중요하지 않다.

- 학습의 평가는 study unit의 목표에 근거 한다
- 학생은 study unit의 시작 시기에 필수적인 평가원칙을 제공 받는다: 필요요소의 수준, 평가의 대상과 기준, 평가방법, 학습 진전에 따른 study unit 평가의 효과 등
- 교사와 현장지도자는 학습평가에서 융통성 있고 동기부여에 도움이 되는 평가 방법을 사용한다.

3) Students Handbook Omnia Vocational College 2009-2010 p.10

4) Students Handbook Omnia Vocational College 2009-2010 p.22

부록 1

핀란드국가교육위원회가 틀을 잡은 직업교육커리큘럼

[finland] The Curriculum

The Government decides on the general goals of vocational education and training, the structure of qualifications, and the core subjects. The Ministry of Education decides on the studies and their scope.

There are 53 vocational upper secondary qualifications and 119 study programmes in them.

The curriculum system of vocational education and training consists of the national core curricula, each education provider's locally approved curricula and the students' personal study plans.

The Finnish National Board of Education decides on the national core curriculum for each vocational qualification, determining the composition of studies and objectives, core contents and assessment criteria for study modules. It also includes provisions on student assessment, student counselling, on-the-job learning, special education and training, educational arrangements for immigrants and apprenticeship training. The content of local curricula is defined in the national core curriculum as well.

The national core curricula are drawn up by the Finnish National Board of Education in co-operation with employers' organisations, trade unions, the Trade Union of Education and student unions. They are dealt with by National Education and Training Committees, which are tripartite bodies established for each occupational field by the Ministry of Education for a term of three years at a time to plan and develop vocational education and training. Local tripartite bodies as well as other representatives of working life take part in the curriculum work as advisers and consultants. Local curricula are approved by the boards of education providers.

정부가 VET의 일반 목표와 핵심 과목을 결정한다.

직업후기중등교육은 53개의 전공이 있고, 그 안에 119개 study programmes이 있다

VET의 커리큘럼은 국가 핵심커리큘럼과 교육제공자의 커리큘럼, 학생의 개별학습 계획으로 이루어진다.

핀란드 교육위원회가 전문계열 전공의 국가 핵심커리큘럼을 결정하고, 수업과 목표의 구성/수업모듈의 평가영역과 핵심내용을 지정한다.

또한 학생평가, 학생상담, 현장실습, 특수반교육과 훈련, 이민자와 도제훈련을 위한 교육일정도 준비한다. 지방커리큘럼의 내용은 국가핵심 커리큘럼에도 정의되어 있다.

국가 핵심커리큘럼은 핀란드 교육위원회가 고용주 조직, 노동조합, 교원노조와 학생노조와 함께 만들어낸 것이다.

국가 핵심커리큘럼은 국가교육훈련위원회(교육부에 의해 각 직업영역을 위해 설계된 3부 조직, 3년을 한 번으로 하고, VET계획하고 발전시키기 위한 조직)에서 다루어진다.

직업생활 대표조직과 지방 3부 조직이 커리큘럼에 대한 조언과 상담을 받는다. 지방커리큘럼은 교육제공자위원회에서 승인을 받는다.

The national core curricula constitute a legal norm for educational institutions. Their purpose is to reflect the objectives of education policy, to determine the requirements for nationally uniform vocational competence and the capabilities for learning to learn and functioning as a citizen. In addition, the core curricula must also function as the basis for the evaluation of national learning outcomes.

The national core curricula for upper secondary vocational qualifications and the requirements for competence-based qualifications are common to education and training for young and adult students. The scope of the qualifications is 120 credits (40 credits per year and 1 credit is equivalent to 40 hours of study).

A curriculum includes vocational studies and on-the-job learning which vary according to the qualification (90credits; min. 20 credits on-the job); core subjects, common to all qualifications (20 credits, out of which 16 are compulsory and 4 are optional).

These are studies in
the native language
the other national language and a foreign language
mathematics
physics and chemistry
social, business and labour-market subjects
health education; physical education
arts and culture; environmental studies
ICT; ethics, other cultures
psychology and entrepreneurship
free-choice studies, which vary (10 credits)
These studies include at least 1.5 credits of student counselling and a final project with a minimum of 2 credits.

Students may freely choose free-choice studies

국가 핵심커리큘럼은 교육기관의 법적 기준을 구성한다. 그 목적은 교육 정책의 목표를 평가하고, 시민으로서 자격이나 능력을 (직업인 또는 생활인으로서) 갖추기 위해 배워야 할 요소를, 국가수준에서 결정해준다. 게다가 핵심커리큘럼은 학습결과의 전국적 평가의 기반이 된다.

젊은이와 성인교육에는

1)upper secondary vocational qualifications을 위한 국가 핵심커리큘럼과
2)능력 기반의 qualifications을 위한 필수요소들은 있어야 한다. 총 120학점이 필요한데, 1년에 40학점, 1학점은 40시간 수업으로 이루어진다.

하나의 커리큘럼은

1)직업과목 수업 studies 최소 90학점(전공에 따라 다양한 현장실습 20학점)
2)핵심과목subjects 20학점(필수 16, 선택4)으로 되어 있다.
3)자유선택 (10 credits)

* 핵심과목 subjects의 구성

native language
the other national language and a foreign language
mathematics
physics and chemistry
social, business and labour-market subjects
health education; physical education
arts and culture; environmental studies
ICT; ethics, other cultures
psychology and entrepreneurship
학생상담 1.5학점/ 기말 프로젝트 최소2학점 포함

자유선택은 위에 제시된 것이나 다른 후

from those on offer either at their own institution or at some other upper secondary level institution (general or vocational) and include them in their qualification according to their own interests or vocational orientation; these may also include appropriate work experience.

Free-choice studies can be either vocationally complementary or they may increase the number of courses in core subjects to such an extent that they may even enable students to complete general upper secondary school and/or the matriculation examination at the same time as the vocational qualification. They may also focus on personal interests.

The education includes a period of on-the-job learning, during which students familiarise themselves in practical assignments required in the occupation and achieve the core objectives of the occupation as laid down in the curriculum. All 120-credit upper secondary vocational qualifications include a period of on-the-job learning with a minimum scope of 20 credits. One of the aims of on-the-job training is to enhance young people's employment opportunities.

Vocational skills demonstrations were introduced as a way of assessment as of August 2006 and they will mostly take place during the periods of on-the-job learning.

The final project may be a set of work assignments, a written paper, report, project assignment, product or equivalent. The final project is focused so as to serve working life needs, provide an opportunity to participate in working life and facilitate transition into the labour market. It may be performed individually, in a group or as a more extensive project. The minimum scope of the project is two credits.

Student Assessment

The students' knowledge and skills are assessed and the students are given feedback

기 중등교육기관의 것(인문, 직업)을 선택할 수 있다. 그리고 자신의 흥미와 직업 방향에 따라서 전공에 넣을 수도 있다; 이것은 적당한 현장 경험도 포함할 수 있다.

자유선택수업은 직업계를 보충할 수도 있고, 핵심과목을 더 이수하여, 인문학교과정을 이수하거나, 나아가 대입자격시험을 전공자격 취득과 함께 할 수 있다. 개개인의 관심에 초점을 맞춘다.

교육은 현장실습기간을 갖는데, 학생들은 그 기간에 직업에서 요구되는 실질적인 과제를 수행하고, 그 직업의 커리큘럼에 나타난 목표를 달성한다.

120학점 중 최소 20시간을 해야 한다.

현장실습의 목표 중의 하나는 젊은이들의 취업기회를 늘이는 것이다.

전문계 기술의 시연은 2006년 8월부터 평가로 도입 됐고, 대부분 현장실습 기간 중 이루어질 것이다.

기말 프로젝트는 (현장)과제물, 필기, 보고서, 프로젝트 과제, 산출물 등이 될 수 있다. 기말 프로젝트는 직업생활의 요구에 부응하고, 직업생활에 참여할 기회를 제공하고, 노동시장에 참여를 쉽게 하는 것에 초점이 있다. 이것은 개인으로 또는 그룹으로(광범위한 프로젝트의 경우) 수행될 수 있다. 기말 프로젝트는 최소 2학점이다.

학생 평가

학생들의 지식과 기술은 평가를 받고, 학생들은 충분한 정기적인 간격을 두고 수

on their progress at sufficiently regular intervals both during and after the studies. The students' acceptable performances are graded on the following scale: excellent (5), good (4-3) and satisfactory (2-1). Free-choice studies may, with the consent of the student, be given a pass mark without indicating a grade.

The assessment will be graded gradually into the following scale: excellent (3), good (2) and satisfactory (1). The change will take place between August 2008 and August 2009, depending on the qualification.

The national core curricula contain criteria for student assessment.

Assessment is conducted by the teachers and, for on-the-job learning periods and vocational skills demonstrations, the teacher in charge of the period or demonstration together with the on-the-job instructor, workplace instructor appointed by the employer or the demonstration supervisor. The assessment must guide and motivate the students as well as develop their abilities in self-assessment.

업 중이나 수업이 끝난 후에 얼마나 진전 됐는가. 피드백을 받는다. excellent (5), good (4-3) and satisfactory (2-1). 자유선택 과목은, 학생의 동의가 있으면, 등급 없이 pass가 주어진다.

전공에 따라서 2008년 8월~2009년 8월 사이에 평가 척도가 excellent (3), good (2) and satisfactory (1)로 점진적으로 바뀔 예정이다.

국가핵심커리큘럼에 학생 평가를 위한 기준도 있다.

평가는 교사가 하는데, 현장실습과 기술 시연 기간에는 실습지도자 . 고용주가 임명한 지도자 . 시연 감독과 함께 한다. 그 평가는 학생의 자기 평가를 통해서 능력의 개발은 물론, 안내하고 동기부여 하는 것이어야 한다.

출처 : www.oph.fi/english/education

부록 2

<목 차>

Omina Vocational College에 온 것을 환영합니다.
독자에게
주요 학사일정 2009-2010
새 학생이 친숙해지기 위한 활동
직업자격은 전문가로서 또는 고등교육과정으로의 통로이다
직업교육을 위한 예비학교(Preparatory training for vocational studies)
교육과정 안내
직업전공의 구성(Composition of vocational qualification)
실습하면서 배운다
기말 프로젝트는 전문기술을 보여주는 것이다
개별학습계획(HOPS) 세우기
교육과 수업시간에 참여하기
선행학습의 효과
인문계고등학교 학습도 직업과정과 결합할 수 있다
교육의 한 부분으로서 국제성
창업은 올바른 방법이다!
지속가능한 발전을 위하여
기술시연이 더 뛰어난 기술을 갖도록 해준다
SAKUstars 문화 경지대회에서 창의력을 끌어내다
학습에 대한 평가
배움을 지원하는 배움에 대한 평가
자격을 구성하는 기술에 대한 평가



직업기술 시연은 기술을 보여준다
 평가의 상황조정
 교육기간 중의 자격취득
 필요한 사람에게 특수교육을
 진로상담은 학습의 진전을 가져온다
 학생생활국이 학생을 보살펴준다
 음식과 음료 서비스가 학생의 학업지속에 중요한 역할을 한다
 Omnia의 도서관 소개
 학생 및 학생일상 전반에 대한 지원
 예방적 차원의 학생의 건강 돌보기
 취미활동 등을 같이 하는 것은 공동체정신을 함양시킴
 안전하고 즐거운 Omnia
 Omnia의 행정에 대한 발표 / 각 센터 안내



Learning by doing at the vocational college

실습하면서 배운다

현장실습

모든 직업전공은 최소20시간 현장실습을 해야 한다. 현장실습은 전공의 몇몇 목표가 실제 일터에서 배워야 하는 것이므로 진행하는 학습이다

현장실습장소:

현장실습은 Omnia와 협정이 되어있고, 전공목표와 일치하는 업무를 위임받은 일터에서 수행된다. 협정에는 그 일터가 현장실습에 적절하다는 것을 확인해야한다.

현장실습에서 교사의 가이드 :

학생을 위한 실습지의 교사가 선정된다. 실습학기가 시작되기 전에 자세한 부분과 연결된 실제적인 것들을 안내한다. 또 실습장소가 적절한지, 필요한 협정과 계획은 되어있는지 확인하고, 평가한다. 실습학기 동안 학생을 만나러 갈 수 있고, 학생이 질문을 하러 갈 수 있다. 실습과 관련된 피드백을 모으고 조정한다.

현장지도자 :

현장의 직원 중 하나가 학생을 안내하는 현장지도자가 된다. 그는 학생을 현장에 친숙하게 만들어주고 이끌어준다. 그는 교사와 함께 평가에 참여한다.

Omnia의 현장실습포탈:

이번 해 현장실습포탈이 Omnia에 소개되어 있다. 포탈을 통해서 실습장소를 찾는 것도 가능하고, 실습의 계획을 세우고 피드백을 보낸다. Omnia 홈페이지에 있다.

현장실습계획 :

계획은 안내교사와 현장지도자와 함께 실천한다. 업무, 목표, 평가의 위임, 교체 등등이 계획 안에 있다. 현장실습 기간에 기술시연이 있으면, 학생의 기술시연계획도 세워야 한다.

work activity

현장실습 외에도, 실습은 가장 중요한 교수법 중의 하나이다. 실습의 목적은 college 안의 실제 소비자에게 실제 일을 하는 것이다. 교사가 학생들의 실습을 안내하고 조절한다.

부록 3 학생 자기평가서와 기술시연 평가서

나의 지식과 경험 수준, 배우는 능력과 개발해야 할 점

나는 아프리카에서 돌아가시기 전의 내 할머니를 돌보았다. 그 때 경험으로 노인들은 아이들처럼 행동한다는 것을 이해하게 되었다, 그들은 잘 다치고, 아프기 때문에 많은 돌봄이 필요하다. 그런 결과가 그들의 잘못이 아니라, 자연히 그렇게 되는 것임을 이해한다. 돌봄을 주는 사람은 인내심이 많고, 친절하고, 관용적이고 책임감이 있어야 한다. 나도 어린 아기를 키우므로, 내 아이를 돌보는 것이나 노인을 돌보는 것이 비슷할 것 같다.

나는 첫 번째 현장실습을 통해서 전문적인 데이케어(day care)경험을 가지고 있다. 내 경험에 따르면 사람들은 바르고 공정하고 평등하게 대우받아야 한다. 임상간호사가 된다는 것은 다양한 성격을 가진 다양한 사람들을 만나는 일이라고 본다. 따라서 어떻게 그들과 잘 어울려 지내고 이끌어 가는 가를 이해하는 것이 정말 중요한 일이다.

good

Omnia

기술시연의 평가

과목 간호와 돌봄	☒ 과목의 일부가 시연됨 ☐ 과목 전체 내용이 시연됨
학생	학년/과목/그룹 PNEY07SAA
교육기관 옴니아college	날짜 2008년 5월
시연장소 cMMUQACA, MEDIVIRE	
기술시연 간단한 서술, 자격증에 들어가는 문구 양로원과 병원에서 환자 간호하기	

평 가

평가목표	학생	직장대표	교사	공통평가
1. 작업과정 운영	4	5	5	
2. 직업과 관련된 업무 운영	5	5	5	
3. 직업에 필수적인 정보의 운영	5	4	4	
4. 직장에서 안정을 확보하기 위한 운영	4	4	4	
5. 핵심 역할	4	3	4	
6. 공통 관심 영역	5	5	4	
기술 등급	4			

서술(다음 면에 계속할 수 있음)

제니퍼가 일하는 장소에서 적절한 시간을 보냈고, 현장실습을 통과했다고 본다. 그러나 핀란드어를 더 익혀야 한다

보충계획/기술시연 개선(다음 면에 계속할 수 있음)

나는 주어진 시간 내에 마칠 수 있었으나, 핀란드어와 작업에서 인간공학적 방법의 연구에 더 노력을 기울여야 한다.

장소와 날짜 에스포시 2009년 5월 22일
 사인과 설명
 학생 직장대표 교사

인턴십에 관한 규정(야마나시현 교육위원회, 山梨県教育委員会)

(목적)

제1조 이 규정은 본 교생을 대상으로 한 인턴십(취업체험) 실시에 있어 필요한 사항을 정한다.

(인턴십 위원회의 설치 및 구성)

제2조 인턴십의 기획 및 실시 등에 관한 협의를 위하여 인턴십위원회를 설치한다. 인턴십위원회는 교감, 교무주임, 학생지도주사, 각학년주임, 진로지도주사, 해당 학년 담임 및 진로지도계 인턴십 담당으로 구성한다. 위원장은 교감으로 한다.

(대상학년과 지도내용)

제3조 인턴십 대상학년과 지도내용에 관해서는 인턴십위원회가 결정한다.

(실시기간)

제4조 인턴십 실시기간은 대략 여름방학 중 5일간 정도로 한다. 하지만 참가기업과의 협의를 통하여 인턴십위원회에서 결정한다.

(실시상의 지도내용)

제5조 인턴십을 실시 전 고등학교에서의 지도순서는 다음과 같다.

- (1) 사전지도 : 해당 학년담당을 중심으로 기업에 관한 연구, 희망직종을 조정한다.
- (2) 직전지도 : 해당 학년담당을 중심으로 공공직업안전소와 연계하여 인턴십에 참가에 있어 마음가짐과 취업규칙에 대한 지도를 실시한다.
- (3) 당일지도 : 해당 학년담당을 중심으로 PTA, 참가기업 등의 협력을 얻어 당일 지도를 실시한다.
- (4) 사후지도 : 학생들의 인턴십 보고서 발표 등을 통한 지도를 실시한다.

(실시상의 유의사항)

제6조 인턴십 실시에 있어 다음과 같은 점을 유의한다.

- (1) 인턴십 중 작업시간 및 휴식 등은 참가기업의 취업규칙 등 기준을 하회하지 않도록 참가기업과 연계한다.
- (2) 인턴십 중 사고 등에 대처하기 위하여 인턴십 참여 학생에 대하여 학교가 일괄적으로 상해보험, 손해보험 등에 가입한다.
- (3) 참가기업이 학생들에 대한 수당의 지급 등 인턴십과 관련된 비용의 징수 등 금전적인 수수는 일정 하지 않는다.
- (4) 참가기업 및 학교와의 관계에 있어 인턴십과 채용, 취직활동과는 직접적으로 연결 짓지 않는다.

(부칙)

이 규정은 0000년 00월 00일부터 실시한다.

■ 토론 1

감추려는 자가 범인 : 누가 거짓말을 하나

• 허환주 | 프레시안 기자

“직원의 죽음이 다르게 변질 되어가는 게 속상하고 우리가 나쁜 관리자로 비춰지고 있는 상황인데 사건의 진실이 명확하게 밝혀졌으면 좋겠다. 우리는 콜 수를 직원들에게 요구할 이유가 없다. 직원들한테 듣기로는 (자살한 홍수연 양이) 경제적으로 매우 어려웠다고 한다. 업무적인 스트레스로 인한 자살이라는 증거도 없다. 본인 삶의 희망이 없을 때 그런 판단을 할 것이라고 생각하지만 이 회사가 삶의 희망이었다?” - LG유플러스 전주센터 콜센터 측

지난 18일 방영된 SBS '그것이 알고싶다'에서는 '죽음을 부른 실습-열아홉 연쇄 사망 미스터리'편을 통해 전주 여고생 홍수연 양 자살 사건을 다뤘다. 여기에 출연한 회사 측 관계자들은 홍 양의 자살과 자기네 회사와는 아무런 상관이 없다고 주장했다. 문제가 되는 콜(call) 수를 강요한 바도 없을뿐더러 업무스트레스도 없었다는 것.

거기에 한 발 더 나아가 홍 양의 가정형편이 좋지 않았으며 홍 양의 자살 원인을 가정으로 돌리기도 했다. ‘업무스트레스로 인한 자살’이라는 현재의 논점을 다른 곳으로 돌리려는 시도인 셈이다.

목표치 할당, 그리고 시도 때도 없는 압력

하지만 그간 기자가 취재한 바로는 회사의 이러한 해명은 거짓일 가능성은 매우 크다. 불과 두 달 전 LG유플러스 고객센터를 그만둔 A씨는 직원의 연차, 월차, 그리고 일하는 능력에 따라 목표량이 주어진다고 했다. 예를 들어 인터넷이든 휴대전화를 팔아야 한다. 그러면 이 판매수치를 개개인의 연차, 월차, 그리고 능력에 따라 부여한다. 그리고 이것을 달성하기 위해 시도 때도 없이 압력을 가한다고 했다.

압력의 방식은 다양했다. 사무실 내 개인 자리 칸막이에는 전날 자신이 달성한 목표량, 그리고 달성해야 하는 목표치가 붙어있다. 이 수치는 매일 업데이트 된다.

뿐만 아니라 업무 시간 내에는 수시로 팀장이 메신저로 순위표를 보낸다. 실시간 순위표다. 목표치 달성률을 퍼센트로 매긴 뒤, 이를 순위로 매긴 순위표다. 여기에는 사람 이름과 그에 따른 목표치, 그리고 달성률 등을 적어놓는다. 한 마디로 더 열심히 일하라는 식이다. 만약 목표치와 달성률이 현저히 차이 나는 직원이 있으면 굳이 빨간색 표시를 하거나 그 사람의 이름만 크게 해서 보낸다. 그것을 회사메신저로 전체 직원이 모두 공유하는 식이다.

A씨는 이를 “매우 불쾌한 일”이라고 표현했다. 이런 식이다보니 스트레스를 안 받으려 해도 안 받을 수 없다. 공개적으로 망신주기식이기 때문이다.

숨진 홍 양이 다닌 SAVE팀은 받는 콜(call)수도 중요하지만 그보다는 들어온 콜, 즉 해지하려는 민원을 어떻게 마음을 돌려 그대로 유지하게 하느냐가 더 중요하다고 한다. SAVE팀은 해지등록률을 목표치를 정해놓고 여기에 도달하도록 압박한다. 그리고 목표치는 아까 말했듯이 개인별, 팀별 맞춤형으로 정해진다.

A씨에 따르면 인터넷이나 휴대전화를 판매하기도 무척 어렵다고 한다. 그런데 그런 인터넷과 휴대전화 사용에 불만을 품고 해지하려는 고객들을 설득해서 다시 사용하도록 해야 하는 부서가 홍 씨가 다닌 부서였다. 거기에서 위에서는 의무적으로 상품을 할당한다고 한다. 이것도 틈틈이 팔아야 한다. 이중 삼중고일 수밖에 없는 노릇이다. A씨는 사회생활도 해보지 않은 고3 학생이 할 만한 일은 아니라고 말했다.

A씨는 고3 실습생들이 이론상으로는 업무 교육을 받는다고 했다. 고객응대 매뉴얼 외우거나 고객이 어떤 질문을 했을 때 어떤 대답을 해야 하는지 등. 그뒤 곧바로 실전에 투입돼 고객과 부딪히는 식이다보니 고객에게 받는 스트레스는 상당하다고 한다. 노하우가 없기 때문이다. 결국, 현장실습생들은 욕먹으면서 일을 배우는 구조인 셈이다.

그렇다면 목표치를 달성하지 못할 경우, 페널티는 어떻게 부과될까. 한 마디로 월급이 삭감된다. 목표 해지등록률을 얼마만큼 도달했느냐에 따라 S-A-B-C로 등급 나뉘진다. 그리고 이는 월급으로 연결된다. 등급에 따라 차등해서 월급을 준다는 이야기다.

시간외 업무는 당연한 일, 수당은 꿈도 못 꾀

자신을 홍수연 양과 같은 LG유플러스 전주센터에서 일하는 상담사라고 소개한 B씨는 상담일 자체가 연장근무를 할 수밖에 없는 구조라고 했다. 오후 6시가 퇴근시간이지만 정작 그 시간에 퇴근하는 사람은 거의 없다고 했다. 업무 시간 안에 할당된 콜(call) 수를 못 채우면 안 되기 때문이다.

B씨에 따르면 업무 시간에는 걸려오는 민원 상담 전화를 받기 바쁘다. 그리고 이러한 상담전화 관련 할당량은 정해져 있다. 그렇다 보니 장시간이 소요되는 민원 전화는 추후 전화를 하겠다고 예약을 잡는다. 퇴근시간 이후 업무는 이런 고객들에게 전화를 하는 게 주를 이룬다. 물론, 이외에도 업무 시간에 하지 못한 민원 처리 업무도 해야 한다. 저녁 7시가 되어도 퇴근하지 못하는 이유다.

하지만 이런 업무는 연장 근무에 해당하지 않는다. 낮에 처리해야 하는 일을 저녁으로 미뤄서 처리하는 식이기 때문이다. 회사는 시스템상 업무시간 외에는 전화업무를 할 수 없다고 하지만 정작 다른 방식으로 전화 업무를 하고 있는 셈이다.

B씨는 이렇게까지 일처리를 하는 이유는 급여 때문이라고 설명했다. 할당된 콜 수를 채우지 못하면 그 비율만큼 급여에서 삭감된다는 것. 그렇기에 업무 시간 외에도 할당된 콜수를 채우기 위해 일하는 셈이다. 하지만 회사는 이를 자발적 근무로 보고 연장근무 수당을 주지 않고 있다. 실제 홍수연 양의 경우, 일하는 동안 단 한 차례도 시간외 근무를 한 적이 없는 것으로 나타났다.

그렇다면 업무 시간 내에 왜 할당된 콜수를 채우지 못하는 걸까. B씨는 회사로부터 강한 압박이 들어오기 때문이라고 설명했다. 실시간 메신저로 끊임없이 압박이 내려온다. 팀장, 실장, 센터장의 PC에서는 실시간으로 상담사 통화시간, 고객대기 시간 및 숫자 등과 관련한 모든 모니터링이 가능하다. 상담사에게는 상담통화 종료 후 후처리란 시간이 있다. 후처리란 말 그대로 고객이 요청한 건 관련, 처리하는 시간이다. 하지만 이 시간이 10초만 지나도 팀장에게 지적이 돌아온다. 고객 대기가 있으니 걸려온 전화부터 받으라고 지시한다. 그러면 시간이 오래 걸리는 관련 처리는 뒤로 미룰 수밖에 없다.

만약 메신저 답변이 늦어도 불호령이 떨어진다. 10초만 답변이 늦어도 ‘메신저 창 흔들기’를 하면서 자신이 화가 났다는 것을 보여주기도 한다. 무조건 메신저 내용에는 신속하게 답변을 해야 한다.

그렇게 일처리가 뒤로 밀리면서 자연히 퇴근시간 이후에도 일을 해야 하는 구조가 된다는 것. B씨는 업무 시간 이후에는 이렇게 미뤄진 업무 이외에, 교육도 진행된다고 설명했다. 팀장이 자기 팀 실적이나 자기 팀 소속 상담사 실적이 좋지 않으면 업무 시간 이후에 교육을 시킨다는 것. 녹음된 자기의 응대 콜을 듣고 스크립트(받아쓰기)를 하도록 하는 게 대표적이다. 이는 저녁 9시까지 이어질 때도 있다고 한다. 하지만 그 시간은 근무시간에 포함되지 않는다.

시간 외 근무수당을 받는 경우는 신규상품 교육, 성희롱 교육 정도로 아주 희박하다. 그 외에는 시간 외 근무 수당을 신청하지 못하는 게 현실이다. 근무시간 외 전화업무, 교육 등을 이유로 추가근무 수당을 신청할 경우 왜 그런 것을 신청하느냐는 지적이 돌아온다는 것.

일례로 LG유플러스 고객센터에서는 한 달에 한 번 '우리식구만나기'라는 행사가 있다고 한다. 그달 MVP, 우수팀 등 시상 및 센터장, 전무 인사말 등을 하는 행사다. 이를 위해 직원들은 오전 8시까지 회사에 나와야 한다. 하지만 이 행사마저 '오티수당' 신청은 불가능하다고 한다. 그나마 3월 달은 홍수연 양 사건으로 취소됐다고 한다.

감추려는 자가 범인

언론에서 보도가 나간 뒤, 회사 측은 직원들 입단속과 동시에 보도된 내용 관련해서 조치를 취하고 있다고 한다. 홍 양의 죽음과 직접적 연관이 있다고 추정되는 목표치 할당이나 시간 외 근무 등은 없었다고 하면서도 홍 양과 관련된 흔적을 지우고 있는 셈이다.

자기 신분이 노출될 우려가 있음에도 전주센터 현직 상담사인 B씨가 언론에 구체적인 제보를 한 이유는 회사의 거짓말 때문이라고 했다. 홍 양의 죽음이 사회적 파장을 일으키자 회사에서 해명하는 내용은 정작 현실과 너무도 동떨어져 있다고 했다. 회사에서 홍 양에 대해 흑색선전 식으로 이야기하는 것도 문제라고 지적했다.

B씨에 따르면, 홍 양의 죽음이 언론보도를 통해 알려지자 회사의 일부 리더들이 직원들에게 홍 양 관련해서 다음과 같은 내용을 전달했다.

“홍 양은 원래 가정불화 및 자해이력이 있고 언제든 죽을 애였다고 유가족이 그랬다. 그리

고 거기에(저수지에 몸을 던진 게) 평일에 그런 것도 아니고 주말에 그런 거다. 유가족 측에서 산재처리를 원했으나 수용 되지 않자 기자들을 동원하고 있다. 회사에서 입 조심하라. 휴식 및 화장실 갈 때도 입 조심하라.”

이러한 모습은 전북교육청도 대동소이했다. 전북교육청은 사건이 발생한지 45일에서야 후속 대책을 발표했다. 그나마도 여론에 등을 떠밀려 발표한 대책이었다. 애초 전라도교육청은 홍 여진 양의 자살을 두고 언론과의 인터뷰에서 ‘실족사’라고 언급하기도 했다. 학교 측도 마찬가지였다. 홍 양의 죽음을 실족사로 추정했다. 단순 사고사여야만 학교와 전북교육청의 책임이 희석되기 때문일까.

하지만 실족사라는 건 말이 되지 않는다. 실제 홍 양이 죽은 저수지에는 성인 남성의 가슴까지 올라오는 펜스가 설치돼 있다. 본인이 의도하지 않고서는 저수지에 빠질 수 없는 구조다. 사고 현장에 한 번도 가지 않고 만들어낸 거짓말이었던 셈이다.

거기에다 전북교육청은 홍 양의 과거 이력을 문제 삼기도 했다. 기자를 만난 자리에서 “홍 양이 절도 등으로 중학교를 자퇴했다. 홍 양이 회사를 다니기 전에도 수차례 자해했다. 학교에서 싸움을 많이 하는 등 여러 문제가 있었다.”며 사건을 홍 양 자체의 문제로 끌고 갔다. “가정환경이 어려웠다”고 사건의 본질을 흐트리뜨리는 회사와 다를 바 없는 논리다.

결국, 끓은 곳이 터지면 근본원인, 즉 끓은 곳을 어떻게 도려낼까를 고민하기 보다는 끓은 곳을 건드린 손가락을 탓하는 식이다. 현장실습 학생들이 반복해서 죽는 이유 중 하나일 듯 싶다.

■ 토론 2

현장실습생의 안전보건 문제와 고민

• 김인아 | 한양대학교 의과대학 직업환경의학교실 교수

극심한 취업 경쟁 속에서 다양해지고 있는 고용형태 속에서, 학생도 노동자도 아닌 현장실습생의 죽음이 주목을 받고 있다. 이미 수년간 지속적으로 제기되어 온 문제이고 최근에 생긴 문제도 아니다. 이미 수십년간 우리가 모른척 해 온 문제일지도 모른다. 먼지가 날리는 공장에서 옷을 만든 사람도, 학교 운동장에 도착한 버스에 몸을 싣고 낯선 도시로 가 반도체를 만든 사람도, 자동차 부품을 만들고 배를 만들던 사람들도 고등학생이었다. 지금의 귀족노동자라고 비판받고 있는 사람들도 고등학생이던 시절부터 그 일을 시작했고 그 일을 시작하면서 주변의 많은 동료들을 잃었다.

청소년의 노동이 어제 오늘의 일이 아니지만, 최근 몇 년 사이에 현장실습을 나간 학생이 그 나이에는 쉽게 생기기 어려운 뇌출혈로 쓰러졌다는 소식이나, 어처구니 없느 사고로 사망했다는 소식이 자주 들리는건 어쩌면 그 동안 드러나지 않던 문제가 기사화 된 것일뿐인 지도 모른다. 현장실습생이라는 이름으로 이뤄지는 노동조건에서의 안전보건 문제는 무엇이 문제일까? 그 문제를 해결하기 위한 단초를 몇 가지 확인해보고자 한다.

2016년 연령별 산재통계를 보면 18세 미만으로 산재를 당한 노동자수는 79명이었다. 2015년의 94명에 비하면 적은 수이기는 하지만 매년 약 100명 정도의 18세 미만 청소년들이 산재로 보상을 받고 있었다.

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

(명, %)

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

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

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

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

특히 이번 사건의 경우 현장 실습생을 기본적으로 폭언에 노출될 가능성이 높은 해지방언 상담에 배치하였다는 점은 감정노동으로 인한 스트레스를 극대화 할 수 있는 방식의 배치로 심리적인 적응이 더욱 어려운 조건이라 할 수 있다. 특히, 학교에서의 전공과는 전혀 상관없이 배치되어 업무를 하면서 고객의 만족도를 높이는 것은 더욱 어려운 일이었을 가능성이 높다.

위협, 차별적 언행, 폭언 등을 포함한 작업장 폭력은 우울감, 불안, 불면증 등 다양한 심리적 증상을 유발할 수 있다는 것이 잘 알려져 있다. 특히 국제노동기구에서는 다양한 국가의 연구결과를 바탕으로 작업장 폭력을 주요한 산업보건 문제로 천명하였으며, 여성이고, 나이가 어리며, 고용이 불안정한 노동자 일수록 작업장 폭력을 당할 가능성이 높다고 밝히고 있다⁵⁾.

이러한 점을 감안하면 여성 현장실습생이라는 위치 자체가 작업장 폭력에 노출될 가능성이 높은 상황에서 폭언 가능성이 높은 업무를 수행한 것 자체가 적정한 배치였는가에 대한 고민이 필요하다. 이러한 맥락에서 독일에서는 사전에 인지하고 있는 악성 고객이거나 또는 업무 수행중 작업장 폭력의 문제가 발생한 경우 이를 전담할 수 있는 조직을 별도로 구성하도록 하고 있으며, 이 팀에는 경력과 연령, 결정권을 고려하여 문제제기를 할 가능성이 많은 고객을 상대하도록 하고 있고, 노동자를 배치할 때 이런 고객의 특성을 감안하도록 하고 있다⁶⁾.

이렇게 걱정하지 않은 배치를 받아 업무를 수행하고 있는 현장실습생에게 실제로 ‘콜수’라는 형태로 업무량을 할당하고 이를 채우지 못했을 경우 이전의 녹음파일을 듣도록 하는 것은 감정노동과 작업장 폭력으로 인한 재경험을 강화하고 충분한 휴식이 불가능하도록 하여 소진(burn out)을 더 가중시켰을 가능성이 있다. 소진된 상태에서 우울감 또는 불안감을 가진 노동자가 유사한 업무를 다음날 수행한다면, 이는 같은 업무를 하더라도 그 스트레스를 감당할 수 있는 자기회복력이 소실된 상태에서 일을 하게 되어 심리적 부담이 가중되는 악순환을 불러오게 될 것이다.

이렇게 이번 사건은 처음 현장에서 일을 하게된 노동자가 겪게 되는 적응의 문제에서 발생하는 안전보건의 문제, 이전 경력을 고려한 적정 배치의 문제, 감정노동과 작업장 폭력에 더욱 취약한 젊은 여성 실습생이라는 문제, 경력직과 권한이 있는 상급자가 담당해야할 성격

5)

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/genericdocument/wcms_108531.pdf

6) 스트레스 관리를 위한 기업의 조치. 독일 직장에서의 정신건강 사이트
<http://psyga.info/ueber-psyga/materialien/handlungshilfen/>

의 민원을 실습생에게 할당한 관리의 문제, 업무 이후 발생할 수 있는 스트레스에 대한 지지와 지원체계의 취약성 등이 복합적으로 작용하여 해당 학생의 심리적 부담을 가중시켰을 가능성이 있다.

이번 사건을 통해 다시 주목받은 현장 실습생의 취약한 안전보건 실태를 해결하기 위해서는 앞선 발제문에서 제시한 것과 같은 다양한 제도개선이 필요하다. 특히, 교육과정에 근로기준법, 산업안전보건법, 산업재해보상보험법 등 노동자의 기본권과 건강권을 보호할 수 있는 내용을 반드시 포함을 해야 한다. 그리고 청소년의 취약성을 감안하여 현장 실습 업무 배치가 불가능한 업무를 구체화 할 필요가 있고, 근로시간 등에 있어서도 학생임을 감안하여 별도의 근로조건을 제도화 하는 등의 노력이 필요하다.

작업장 폭력에 노출될 가능성이 많은 민원 업무에 현장 실습생을 배치한다던가, 발암물질이나 생식독성물질이 노출되는 업무에 현장실습생이 배치되는 것은 막을 수 있어야한다. 최근 연구결과에 따르면 청소년기부터 야간교대근무를 수행하는 경우 특히 유방암 발생의 위험이 높고 면역력에 이상이 생겨 자가면역질환 등이 호발할 수 있다는 연구도 있다. 발암 요인이 어린 나이에 노출 될수록 발암 가능성이 높아진다는 것이다.

물론, 이러한 일들을 방지하기 위한 제도가 이미 있을 수도 있다. 그렇다면 예방을 위해서는 현장실습이 안전한 사전 현장 교육의 한 부분으로서 정착될 수 있도록 교육부의 기준과 고용노동부의 관리감독이 필요하다. 미비한 제도는 보완하고 실제 이것이 잘 작동할 수 있도록 끊임없는 관심이 필요하다. 현장실습생은 학생이기도 하고 업무에 처음 배치를 받은 노동자이기도 하다. 이들의 건강권을 보호하기 위하여 우리가 할 수 있는 일들이 무엇인지, 구체적으로 점검하고 대책을 세워야할 것이다.

■ 토론 3

‘열정페이’ 특성화고 현장실습 학습권 무시, 노동착취 묵인 정부 교육투자 보다 취업률 숫자만 연연, 노동인권 교육 포기

• 김지영 | 국민의당 교육전문위원

1. 취업률 중심의 특성화고 정책

1) 현장실습제도의 도입

- 현장실습제도는 특성화고 학생들이 재학 기간 중에 다양한 현장실무 체험하고, 현장 전문성 살려 관련 기업이나 기관에 취업을 용이하게 하려는 취지로 시행
 - 하지만 해마다 반복되는 현장실습생 사고와 피해 사례가 말해주듯 교육적 목적을 상실한 채 제대로 된 현장실습은 이뤄지지 않고 있으며, 지금의 현장실습은 교육이 아니라 기업의 더 많은 이윤을 위한 수단이 되고 있음
- 교육부와 교육청이 취업률로 특성화고를 평가하면서 경쟁에 내몰린 학교는 직업교육훈련생의 전공 분야, 현장실습프로그램의 적절성은 고려하지 않고 취업률을 올리기 위해 위장 취업과 묻지마 취업까지 시키면서 학생들을 열악한 노동현장으로 내보내는 현실
- 기업은 저임금과 고강도 장시간 노동으로 실습생들을 착취하고 있으며, 학교는 열악한 노동환경에 처해있는 현장실습생이 불합리하거나 불법적인 행위에 대한 피해가 발생해도 묵인하거나 수용하고 있으며, 학생들은 자신의 정당한 권리를 말하지 못하고 있는 현실
- 이미 2015년에 감사원이 ‘산업인력 양성 교육시책 추진실태’ 감사 통해 전공과 관련 없는 산업체 실습 문제를 지적했지만, 교육부는 이를 개선하지 않았고 그 사이 피해자들이 속출
 - 감사원은 파견형 현장실습 실시한 학생 중 20.5%가 전공과 무관한 산업체에서 현장실습을 했다고 지적
 - 하지만 취업률 높이려는 학교와 비용절감 차원에서 실습생 활용하려는 기업의 이해관계가 맞아진 탓에 현장실습은 여전히 ‘저임금-장시간 일자리 조기취업’에 머물고 있음

2) 정부 특성화고 정책의 문제

- 교육부는 특성화고 3학년생들의 취업 목표율 제시하고 특히 정부에서 '취업기능 강화 사업' 예산 받는 학교는 더욱 높은 목표 달성을 요구하고 있음
- 교육부의 '고등학교 직업교육 선진화 방안'에 따르면, 학생 수가 줄어들기 때문에 특성화고와 마이스터고 등을 줄이고, 인문계로 전환하거나 문을 닫겠다고 밝힘
- 이는 특성화고에서 근무하고 있는 전공 교과 교사들에게는 심한 압박으로 작용하고, 취업률을 향상시키려고 무리하게 취업을 권하는 경우가 생김
- 특목고로 분류돼 5년마다 재지정 여부가 결정되는 마이스터고는 취업률에 더욱 민감할 수 밖에 없음

• 이명박정권부터 박근혜정권까지 이어진 '선취업, 후진학 고졸 취업 활성화 정책'과 '일병행학습제'의 무리한 취업률 제고 정책은 특성화고 학생들을 취업률 경쟁 속 실습현장으로 내몰고 있는 상황

- 이명박정부는 무리한 취업률(11년 25% → 12년 37% → 13년 60%) 제시
- 박근혜정부도 전 정부와 다르지 않게 취업률 중심의 현장실습제도 운영(2015년 취업률 28% → 2016년 30%로 강조)
- 이러한 현장실습제도 유지와 악화는 결국 현장실습생을 죽음의 현장으로 내몰고 있음

- 최근 고용노동부와 교육부는 현장실습제도를 점진적으로 폐지하고 '일학습병행제'라는 이름으로 학생들을 노동자 신분으로 보호하겠다고하지만 이것이 근본적인 해결책 될 수 없으며, 이름만 바뀌는 정도임
- '일학습병행제' 정착에 앞서 부당노동행위 근절이 선행되어야 함

• 정부 특성화고 장학금 지급 정책

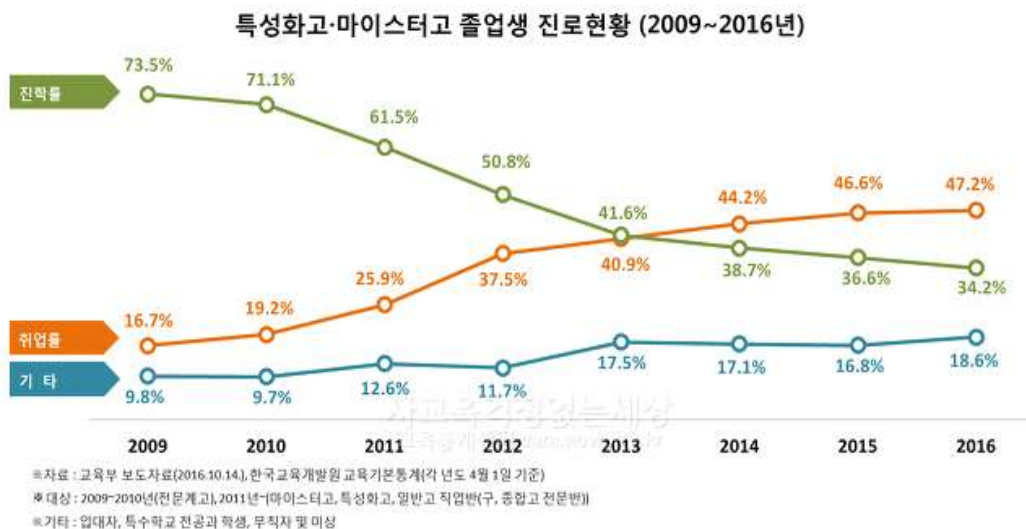
- 특성화고 모든 학생은 장학금 받아 학비 면제받고 있으나 정부 발표 선진화 방안에 따르면 취업률 낮은 시도교육청에는 장학금 비율 낮추겠다고 함
- 특성화고가 취업률 낮아 시도교육청이 교육부로부터 장학금 전액 받지 못하면, 학생들은 학비 다시 내야 하거나 시도교육청 예산으로 부족한 장학금을 메워야 함
- 교육부가 시도교육청 압박 하면 시도교육청은 각 학교에 교육부 목표치보다 더 높은 목표치 내려 보내고, 그러면 단위 학교에서는 각 학급이나 학과의 목표치를 더 높일 수밖에 없음

- 문제는 학교 현장에서는 취업과 관련된 인프라 구축은 돼 있지도 않고, 아직까지 학벌 중시현상이 강해 대학에 진학하고자 하는 분위기도 있는 상황에서, 일선 학교에 목표치만

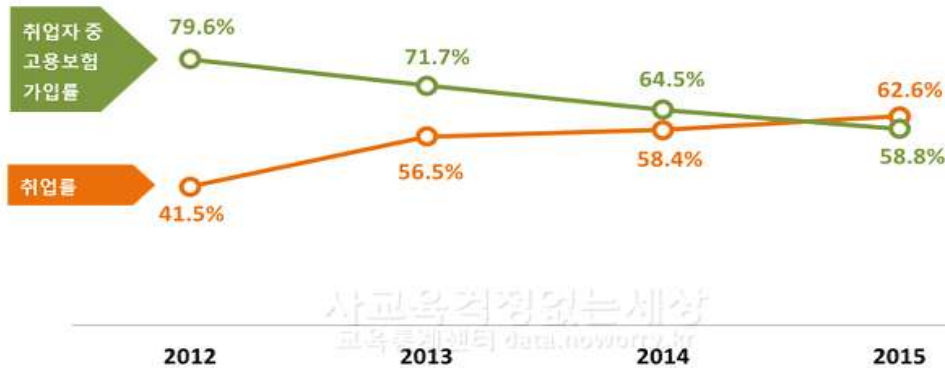
던져 놓고, 학교에서 알아서 취업을 높이라고 한다는 불만 토로하고 있지만, 교육부는 현장 목소리에 대해 모르쇠로 일관하고 있음

- 교육부는 특성화고·마이스터고 졸업생의 취업률이 7년 연속 상승(2009년 16.7% → 2016년 47.2%)하였으며, 대학진학률은 하락(2009년 73.5% → 2016년 34.2%)하였다고 발표
- 그러나 보도자료에는 고용보험 가입률이나 취업 지속성 등 안정적인 일자리와 관련된 내용은 없었으며, ‘기타’의 비율이 증가(2009년 9.8% → 2016년 18.6%)한 것에 대한 설명도 없었음
- 특성화고 출신의 취업률은 증가(2012년 41.5% → 2015년 62.6%)하였지만, ‘좋은 일자리’ 취업률은 감소(2012년 79.6% → 2015년 58.8%)한 것으로 나타남
- 즉, 2012년에는 취업률이 낮아도 고용보험이 가입된 일자리에 취업한 사람이 많은 반면, 2016년에는 취업률이 높아도 고용보험이 가입된 일자리에 취업한 사람이 적은 것

※좋은 일자리(Decent Job): 1999년 국제노동기구(ILO)에서 11개 조건으로 체계화. 통계청 연구에서는 평균임금, 고용보험 가입, 근로시간 등의 지표로 이를 준용, 6개 분야로 구분 (통계청 통계연구원, 고용의 질 측정방법, 2010)



특성화고 취업률 및 고용보험 가입률 (2012~2015년)



※자료 : 김기선 의원실 보도자료(2016.10.12.), 중소기업청 제출

※대상 : 특성화고 취업자의 고용보험 가입률은 교육부 자료로, 중소기업청 자료 대비 미세한 수치 차이가 있을 수 있음

- 한국 고등학생은 대략 178만여 명으로, 이중 17%인 30만명 정도가 특성화 고등학교 진학
- 이들은 3학년 2학기부터 현장으로 실습을 나가며, 고교생 현장실습 실태는 교육도 실습도 아닌 ‘값싼 노동인력 파견’으로, 현장실습을 빙자한 값싸고 말 잘 듣는 인력 파견임
- 주로 노조가 없고 열악한 중소기업체로, 교육도 실습도 아닌 중소기업체 인력난 해소 차원에 값싸고 말 잘 듣는 인력을 졸업할 때까지 활용하는 제도
- 2013년 정의당 정진후의원실에서 조사한 고교 현장학습 실태조사 결과 발표에 따르면 실습학생의 43.6%가 50인 미만의 사업체에서 실습
- 300명이상 대공장에서 실습받는 학생은 전체 실습학생의 18.8% 불과
- 주로 대기업 노동자가 가입한 민주노총이나 금속노조 사업장에 특성화고 실습생들이 많지 않은 것도 이 때문
- 현장실습기간 동안 학생들은 학교에 거의 등교하지 않고, 시험 때만 등교한 실습생이 46%로 가장 많았고, 현장실습기간 동안 한 번도 학교에 등교하지 않은 학생은 28.4%

2. 특성화고 현장실습 - 교육은 없고 노동착취 목인되는 현실

1) 노동인권 교육 미흡

- 학교에서 근로기준법과 산업안전보건법 등 노동교육 진행하고 있으나, 모든 학생을 대규모 강당에 모아놓고 하는 집합교육이거나 인터넷 교육으로 진행되어 교육 효과 낮고, 형식적이라는 지적(한국노동교육연수원 강좌-18시간)
- 학생들이 노동자의 권리를 제대로 알아야만 부당한 처우에 당당히 맞설 수 있고, 잘못

- 된 노동현실도 바꿀 수 있으나 노동인권 교육은 매우 미흡한 실정
- 학생들이 업체에서 부당한 대우 받아도 그것이 부당한 것인지 인식하지 못하기도 하고, 설령 인식하더라도 실제로 어디에 하소연도 못하는 경우가 대다수임
- 학생들이 노동자의 권리와 노동 인권에 대한 효과적인 교육을 받은 경험이 거의 없다 보니 실제 현장에서의 노동권 피해사례가 늘고 있음

2) 현장실습 학생의 노동권 취약, 학습권 무시되는 현실

- 현장실습생은 ‘학생도 노동자도 아닌 경계인’이 되어 교육부와 고용노동부 어느 쪽의 보호도 받지 못한 채 적절한 직무교육, 노동인권교육, 노동에 대한 정당한 보상도 받지 못하는 실정

가. 학교는 기업과의 관계, 취업률 달성 이유로 학생들 노동권 피해 묵인

- 현장실습 참여 특성화고 학생들은 학교에서 기본적으로 미흡하게나마 근로기준법을 사전 이수하고 현장 투입되지만 실제 현장은 근로기준법이 큰 효력을 발휘하지 못하는 실정
 - 실제 현장실습에서 야간 잔업은 금지돼 있음에도 불구하고 기업에서는 노동법을 핑계로 생일이 지난 학생들은 야간근무가 가능하다고 주장
 - 이에 대해 학교 측은 기업과의 관계가 끊인다는 이유로 제대로 항의도 못한 채 회사의 불합리한 운영을 보고만 있는 실정
- 학생들은 노동권에 대한 피해 발생해도 법적 권리 주장하는 일 거의 없음
이는 학생들이 법 모르기 때문이 아니라 권리 주장해도 변화 없을 것이라는 불신 팽배와 취업률에 목을 맨 학교가 법적인 권리를 주장하려는 학생들에게 압력을 행사하기 때문
- 학교는 취업률 달성 위해 무리하게 학생들을 현장으로 내몰고 있음

- 학교는 2015년 취업률 28%달성 되면 교육부 재정지원을 받게 됨
 - 교육부는 취업 기능 미약하거나 일정 규모 이하인 특성화고와 종합고(인문계, 전문계 같이 있는 학교)에 통폐합 권고, 취업률에 따라 차등 지원 강화 정책 실시하고 있음
- 학교와 산업체 관계에서 학교와 교육청은 을이 되어 학교는 산업체에 현장실습생 교육프로그램, 적정노동조건, 법 준수 등을 요구조차하지 못하는 상황
- 현장실습생이 부당한 대우 감내하고 억지로 회사 다닐 수밖에 없는 데는 학교 측의 책임 회피도 한몫
 - 사회생활 처음 하는 학생을 업체 횡포로부터 보호하고 도움을 줘야 할 학교가 되레 취업

실적 떨어질까 무조건 참고 실습 마칠 것 강요

- 각 학교가 재학생들이 산업현장에서 부당한 대우 받아도 업체에 항의하지 못하는 궁극적 이유는 취업률 때문
- 취업률에 따라 학교 평가와 예산 배정이 달라지니 학교에서는 취업률에 목매 수밖에 없는 상황
- 정부가 취업률이라는 숫자로 각 고교 평가하는 문제로, 학생이 어떤 회사에 취업했는지, 어떤 대우를 받는지 등 질적인 평가도 필요

나. 취업률에 연연한 교육부, 학생들의 노동권 포기

- 특성화고 현장실습 학생들의 노동권 피해 사례가 끊임없이 발생하고 있으나 교육부는 현장실습을 노동의 일환이 아닌 교육으로만 판단해, 학생들을 산재보험 적용대상에서 제외
- 계약 단계뿐 아니라 근로감독도 제대로 되지 않음
- 2012년 대책에서 정부는 학교와 기업 현장에서 현장실습 기업 선별, 학생 근로조건 모니터링 등을 지원하겠다고 산업체 현장 경력 강사 650명과 취업지원관 350명을 파견하겠다고 했음
- 그러나 취업지원 교사는 학교당 1~2명이고 그나마도 없으면 담임교사가 겸임하는 식
- 고3 취업지도부장이 아이들이 파견된 300개 기업 모두 관리하기란 애초부터 무리
- 기업이 학교 간섭 매우 싫어하기 때문에 선생님들은 전화 등으로 우회해서 관리할 수밖에 없는 한계



- 현장실습 학생의 노동권 취약 현실을 기업이 악용해 표준협약서 무력화시키고, 표준협약에 훨씬 못 미치는 노동조건으로 근로계약서를 작성하고 있는 현실이지만, 교육부는 학습중심 현장실습이 되도록 노력하겠다고만 할뿐, 그 방법에 대해서는 뚜렷한 대책 내놓지 않고 있음

- 청소년들이 실습생이라는 이름으로 노동권과 인권의 사각지대에 방치되어 죽음을 선택할 만큼 고통에 시달리고 있지만, 교육당국이나 고용노동부의 관리·감독은 제대로 이루어지지 않고, 청소년 노동은 근로기준법조차 지켜지지 않는 경우가 대부분인 실정

→ 교육부, 교육청, 학교는 특성화고 취업률에만 연연할 뿐 학생들에 대한 체계적이고 효과적인 노동 인권교육 확대와 노동 환경 개선에는 무관심

다. 현장실습생의 학습권 보장 안되고, 직업 & 직무교육 연계 안되는 현실

- 일선 특성화고 교사들은 취업률 높이기 위해 어느 업체든 학생들을 보내기 바쁘고, 일상 학교업무도 넘쳐 적극적으로 현장실습 지도 못하고 있는 실정
- 현장실습기간 동안 학생들은 학교에 거의 등교하지 않고, 시험 때만 등교한 실습생이 46%로 가장 많았고, 현장실습기간 동안 한 번도 학교에 등교하지 않은 학생도 28.4%
- 학기 초인 3월 현장실습은 법 위반(현장실습은 2학기)이나 상당수 학교가 3학년 2학기에 보통교과 배정 않는 편법으로 학기 초부터 실시하고 있음
- 3학년 2학기 현장실습 진행되고, 현장실습 또한 직업교육, 직무교육이 적절하게 이루어지는 교육적 방식이 아닌 단순 노동 현장에 파견되는 경우가 많기 때문에 결과적으로 한 학기 교육이 부실해져 특성화고 학생들의 기술·지식 수준의 저하를 심화시킴

3. 현장실습생의 노동권, 학습권 보장 필요

1) 노동인권 교육 내실화 및 관리·감독 강화

- 현장실습생 고용사업장 관리·감독을 해야 할 고용노동부가 제 역할 하도록 해야 하며, 이 밖에도 ‘예고 없는 감시감독 강화 통한 철저한 단속’과 ‘사업주 대상 노동인권 교육’등 필요
- 고용노동부는 현장실습생 고용 사업장에 대한 근로감독을 강화해 나가야 함

해외 사례 검토

- 독일과 프랑스에서는 18세 미만 직업교육훈련생이나 견습생도 노동권 보호의 대상으로 규정하고 노동시간 제한, 야간노동 금지 등의 보호책을 마련
- 미국 산학협동교육의 경우 프로그램에 참여하는 학생들이 임금에 관한 부당한 처우나 육체적인 학대를 받는 것을 방지하기 위해서 미성년자 노동법, 미성년자들에게 허용되는 노동시간, 최저임금법, 공정임금법, 실업수당 등 여러 가지 법적인 장치들을 마련
- 이와 마찬가지로 우리나라도 연소자 근로기준법에 대한 적용을 통해 과도한 근무시간, 최저임금보다 낮은 수당, 휴일 및 야간 근로 등이 발생하지 않도록 현장실습생 고용사업장에 대한 근로감독을 강화하는 노력이 진행되어야 함

- 부당한 대우에 맞서 당당히 자신의 권리 찾고 더 안전하게 일할 수 있는 권리, 노동권 보장된 일터 확보할 수 있는 권리의 중요성 아는 것은 청소년들의 당연한 권리임
 - 노동인권교육 통해 법이 보장하고 있는 최소한의 권리 주장하고 문제를 해결할 수 있는 능력 길러줘야 함
 - 특히 특성화고에서는 취업(현장실습)을 내보내는 데만 급급할 것이 아니라, 실습생들이나 취업 앞둔 학생들에게 자기 인권을 충분히 인지한 상태에서 실습 나갈 수 있도록 사전교육 충실히 진행해야 함
 - 체계적 교육과정 마련해서 근로기준, 산업재해, 직장 내 성희롱 등 노동인권에 대한 교육이 특성화고 교육의 중심에 자리 잡아야 함
 - 부당한 처우와 권리침해에 대해 침묵이 아니라 'NO'라고 말할 수 있는 교육 필요
- 학생들에 대한 노동인권 교육은 취업담당교사나 3학년 담임교사가 담당할 수 있으나 교사들이 노동인권에 대해 전문성이 부족할 경우 외부강사 초빙을 해야함
그러나 외부 강사 초빙은 예산문제로 쉽지 않은 것이 현실
 - 따라서 교육부나 시도교육청은 특성화고 교사들에게 노동인권 연수를 제대로 지원해주거나 외부 강사비 예산 확보해주어야 할 것임
- 청소년 노동인권교육이 정기적 지속적으로 학교 내에서 진행될 수 있도록 제도화 추진이 필요
 - 노동인권교육이 '교실 안 교육'으로 끝나지 않고 청소년 스스로의 역량강화로 이어져 실질적 권리 보장이 되어야 함

2) 법률적 개선 방안

- 현재 현장실습생의 경우, 근로기준법을 비롯한 노동법의 보호를 받는 노동자인지가 명확

하지 않음

- 근로기준법과 최저임금법 등 관련 노동법을 총체적으로 손질하여 실습생들에게 노동권이 완전히 보장될 수 있도록 법률로 명문화해야 함
 - 노동법의 일부 조항을 현장실습에 적용, 제시하고 있는 ‘현장실습표준협약서’ 역시 어떠한 법적 강제력도 갖고 있지 못함
 - 실습생이라는 모호한 신분 상태는 실습생들을 인권과 법의 사각지대로 내몰고 있음
- 현장실습생제도의 가장 큰 문제는 부당노동행위로 과도한 노동시간 강요, 폭언과 욕설, 실적 압박 등은 모두 근로기준법 위반임
 - 현장실습생들을 법 안의 테두리에서 보호해야 하는 고용노동부는 현장실습생들이 배치된 사업장에 대한 근로감독을 강화하고 있지만, 근로감독관을 본 적이 없다는 학생들의 답변을 통해 알 수 있듯이 근로감독이 매우 부실한 상황
 - 근로감독관의 인원이 필요한 정원보다 매우 부족한 것이 가장 큰 이유 중 하나
- 현장실습은 「직업훈련 촉진법」에 의해 시행중이나, 현장실습이 무엇인지 정확히 정의하지 않았고 현장실습의 내용과 가이드라인도 불명확함
 - 「직업교육훈련촉진법」에서는 현장실습생의 노동시간, 임금 등 노동조건과 관련해 아무런 규정 두고 있지 않음
 - 현장실습생의 교육권과 노동권, 인권 등 권리를 침해하는 산업체와 학교를 감독하고 제재할 법 제도 장치가 없어서 이런 일들이 발생
 - 「직업교육훈련촉진법」 개정안에 처벌 규정이 생겼지만, 현장실습생에 대한 업체들의 횡포가 사라질지는 의문
 - 처벌 규정이 형사처벌이 아닌 행정적 과태료일 뿐인데다 그 금액도 너무 적기 때문
- 「직업교육훈련촉진법」대신해 현장실습을 기능교육으로 규정하고, 현장실습생이 노동자이면서 학생으로서 법적 지위를 명확하게 하는 「특성화고 현장실습운영법」 제정 방안

3) 교육의 의미 강화된 현장실습

- 현장실습생의 학습권이 보장되기 위해서는 근로감독 강화도 필요하지만
첫째, 근본적으로는 현장실습과 취업을 엄격히 구분하고 둘째, 학생인지 노동자인지 법적인 신분을 분명히 해야 하며 셋째, 교육의 의미를 살리는 현장실습을 운영해야 함
- 현장실습 개선 사항
 - ① 직무교육 기반 현장실습 기회 제공
 - 현재 현장실습은 명목상 실습이지만 대부분 학생들이 실제 제품생산 과정에 참여하는

경우 많고 직무 교육과 무관하게 운영되는 경우가 대부분이기 때문에 한 학기 교육 부실해지고 결과적으로 특성화고 졸업생들의 기술 수준 저하시킴

② 현장실습생의 노동환경 개선

③ 취업률에 연연하지 않는 산학연계 현장학습 정착

④ 노동인권 교육 강화

- 학생들이 현장에서 불이익 받지 않고 사회의 소중한 구성원으로 피해가 없도록 노동인권 의식 개선하는 실질적인 전문 강사 통한 효과적인 교육 기회 제공

⑤ 공교육 직업교육 강화

- 취업반, 직업계 학생뿐만이 아니라 일반고 학생들도 직업교육, 노동인권 교육 확대

• 산업체 파견 현장실습이 아닌 노·사·정 합의를 통해 진정한 의미의 직무교육으로 구성된 현장실습 모델, 대안적 형태의 직업교육방식 도입에 대해 논의해야 함

① 현재 산업체 실정이 교육적 현장실습 운용할 조건이 되지 못함

② 현행 고교 현장실습은 직무능력 저하와 직업교육 파행의 근본적 원인이 됨

③ 국가에 의한 부분적인 재정지원과 프로그램의 제시만으로 교육적 의미를 갖는 현장실습을 보편적으로 시행하는 것이 어렵다는 점

④ 그동안 파행 운영된 현장실습 운영방식에 산업체와 학교들 모두 익숙해 있는 점

⑤ 부분적 보완책만으로 노동 위주의 현장실습 자체를 바꿀 수는 없는데 노동 위주의 현장실습은 여러 폐단이 따를 수밖에 없는 점

⑥ 시대의 변화에 따라 다양한 방식의 체험교육을 통해 보다 효과적인 직업교육 실시할 필요가 있다는 점