

경기도 특성화고 · 마이스터고 현장실습생 근로 실태 및 개선 방안 연구

2018. 1.

연구기관 : 경기비정규직지원센터



경기도의회
Gyeonggi-do Assembly

제 출 문

경기도의회 귀하

본 보고서를 「경기도 특성화고·마이스터고 현장실습생 근로 실태 및 개선방안 연구」의 최종보고서로 제출합니다.

2018년 1월

경기비정규직지원센터 소장 박현호

[연 구 진]

- 책임연구원 손기영(경기비정규직지원센터 공인노무사/경영학 박사)
- 공동연구원 심지형(경기비정규직지원센터 공인노무사)
박현호(경기비정규직지원센터 소장)
김진영(공인노무사)
- 보조연구원 박선호(숙명여자대학교 인력개발정책학 박사과정)

목 차

| | |
|---------------------------------------|----|
| 제1장 서론 | 1 |
| 1. 연구의 필요성과 목적 | 2 |
| 2. 연구 내용 | 3 |
| 3. 연구 방법 | 3 |
| 4. 연구수행절차 | 7 |
| 제2장 특성화고, 마이스터고 현장실습 법령 및 정책 분석 | 8 |
| 1. 현장실습제도 관련 법령, 규정 및 지침 | 9 |
| 2. 현장실습제도 관련 정부 정책 | 14 |
| 제3장 특성화고 현장실습의 현황 및 문제점 | 18 |
| 1. 현장실습 수행 환경 및 학교 당국의 활동 | 19 |
| 2. 경기도 현장실습 운영 현황 | 22 |
| 제4장 경기도 현장실습 실태조사 | 34 |
| 1. 조사개요 | 35 |
| 2. 설문조사 | 35 |
| 3. 면접조사 | 67 |
| 제5장 연구결과 및 정책제언 | 90 |
| 1. 연구결과 요약 | 91 |
| 2. 정책제언 | 92 |
| 참고문헌 | 98 |

| | |
|--------------------------------------|-----|
| 〈부록 1〉 산업체과견 현장실습 유경험자용 설문지 양식 | 99 |
| 〈부록 2〉 산업체과견 현장실습 무경험자용 설문지 양식 | 106 |

표 목 차

| | |
|---|----|
| <표 1-1> FGI 명단 | 5 |
| <표 1-2> 현장실습 관련 심층면접 교사 명단 | 5 |
| <표 2-1> 현장실습 관련 법령·규정 및 지침 | 11 |
| <표 2-2> 현장실습 이수에 관한 규정 비교 | 12 |
| <표 2-3> 현장실습 프로그램 유형 | 12 |
| <표 2-4> 산업체 파견 현장실습의 유형 | 13 |
| <표 2-5> 산업체 현장실습의 변천 과정 | 15 |
| <표 2-6> 직업교육훈련촉진법 개정 사항 | 17 |
| <표 3-1> 경기도 내 직업학교 현황 | 22 |
| <표 3-2> 학교 유형별 평균 예산 | 23 |
| <표 3-3> 현장실습생 계열 분포 | 23 |
| <표 3-4> 현장실습생 전공일치 여부 | 24 |
| <표 3-5> 계열별 전공일치 여부 | 24 |
| <표 3-6> 경기도 사업장 규모 | 25 |
| <표 3-7> 2015년 경기도 사업장 규모별 사업체수 | 25 |
| <표 3-8> 취업형태 | 25 |
| <표 3-9> 사업장 규모별 취업형태 | 26 |
| <표 3-10> 근무시간 | 26 |
| <표 3-11> 근무형태 | 27 |
| <표 3-12> 월 급여수준 | 27 |
| <표 3-13> 1일 8시간 이상 근무자 월 급여수준 | 28 |
| <표 3-14> 월급여 108만원 미만자의 취업형태 | 28 |
| <표 3-15> 월급여 108만원 미만자가 실습중인 사업장 규모 | 28 |
| <표 3-16> 실습 시기 | 29 |
| <표 3-17> 산업체 파견 비율 | 30 |
| <표 3-18> 산업체 파견되어 최종 취업으로 연계된 비율 | 30 |

| | |
|--|----|
| <표 3-19> 산업체 파견자 중 복귀 비율 | 31 |
| <표 3-20> 복귀자 중 재파견 비율 | 31 |
| <표 3-21> 학교 내 복귀생 프로그램 운영 | 32 |
| <표 3-22> 2016년 산재 내용 및 처리 결과 | 33 |
| <표 3-23> 2016년 성희롱 내용 및 처리 결과 | 33 |
| <표 4-1> 산업체 파견 현장실습 유경험자용 설문 응답자 기본현황 | 36 |
| <표 4-2> 산업체 파견 현장실습 무경험자용 설문 응답자 기본현황 | 36 |
| <표 4-3> 산업체 파견 현장실습 전 현장실습협약서 작성·교부 여부 | 37 |
| <표 4-4> 산업체 파견 현장실습 전 근로계약서 작성·교부 여부 | 37 |
| <표 4-5> 현장실습협약서 체결 업체와 실제 현장실습 업체가 동일한지 여부 | 38 |
| <표 4-6> 산업체 파견 현장실습 업무와 전공 관련성 | 39 |
| <표 4-7> 산업체 파견 현장실습 근무형태 | 40 |
| <표 4-8> 산업체 파견 현장실습 종료 후 채용을 약속하였는지 여부 | 40 |
| <표 4-9> 현장실습협약서(근로계약서) 상 임금과 근로시간 | 41 |
| <표 4-10> 실제 이루어지는 실습(노동) 시간(1일 기준) | 41 |
| <표 4-11> 실제 이루어지는 실습(노동) 시간(1주 기준) | 42 |
| <표 4-12> 약정시간 외 실습(노동) 경험과 빈도 | 43 |
| <표 4-13> 실습업무의 노동 강도 | 44 |
| <표 4-14> 산업체 파견 현장실습 과정에서 겪은 부당대우 경험 | 45 |
| <표 4-15> 산업체 파견 현장실습 중 겪은 산업재해 경험과 위험도 | 46 |
| <표 4-16> 산업재해 위험을 느끼는 이유 | 46 |
| <표 4-17> 파견 산업체에 현장실습생 전담 관리자가 있는지 여부 | 46 |
| <표 4-18> 일반 노동자와 현장실습생의 차이 | 47 |
| <표 4-19> 직업계 고등학교 진학 이유(산업체 파견 현장실습 유경험자) | 48 |
| <표 4-20> 직업계 고등학교 진학 이유(산업체 파견 현장실습 무경험자) | 49 |
| <표 4-21> 고등학교 졸업 후 계획(산업체 파견 현장실습 유경험자) | 50 |
| <표 4-22> 고등학교 졸업 후 계획(산업체 파견 현장실습 무경험자) | 50 |
| <표 4-23> 실습유형별 선호도(산업체 파견 현장실습 유경험자) | 51 |
| <표 4-24> 실습유형별 선호도(산업체 파견 현장실습 무경험자) | 52 |

| | |
|--|----|
| <표 4-25> 산업체 파견 현장실습을 나가는 이유(산업체 파견 현장실습 유경험자) | 53 |
| <표 4-26> 산업체 파견 현장실습을 나가는 이유(산업체 파견 현장실습 유경험자) | 53 |
| <표 4-27> 산업체 파견 현장실습을 나가지 않는 이유 | 54 |
| <표 4-28> 산업체 파견 현장실습 중단경험과 재실습 계획 | 55 |
| <표 4-29> 산업체 파견 현장실습을 나간 시기 | 56 |
| <표 4-30> 산업체 파견 현장실습을 나가는 기간 | 57 |
| <표 4-31> 산업체 선택 이유 | 58 |
| <표 4-32> 산업체 선택 전 관련 정보 제공 여부 | 59 |
| <표 4-33> 산업체 파견 전 학교의 교육 실시 여부 | 59 |
| <표 4-34> 산업체 파견 후 산업체의 교육 실시 여부 | 60 |
| <표 4-35> 현장실습이 교육 목적으로 적절하게 진행되고 있는지 여부 | 61 |
| <표 4-36> 현장실습 종료 후 해당 업체에 취업 희망 여부 | 61 |
| <표 4-37> 현장실습 종료 후 실습업무 분야 취업 희망 여부 | 62 |
| <표 4-38> 산업체 파견 현장실습 목적(산업체 파견 현장실습 유경험자) | 63 |
| <표 4-39> 산업체 파견 현장실습 목적(산업체 파견 현장실습 무경험자) | 64 |
| <표 4-40> 산업체 파견 현장실습 개선 우선사항(산업체 파견 현장실습 유경험자) | 65 |
| <표 4-41> 산업체 파견 현장실습 개선 우선사항(산업체 파견 현장실습 무경험자) | 65 |

그림목차

| | |
|--|----|
| [그림 1-1] 연구수행절차 | 7 |
| [그림 4-1] 현장실습협약서 체결 업체와 실제 현장실습 업체가 동일한지 여부 | 38 |
| [그림 4-2] 산업체 파견 현장실습 업무와 전공 관련성 | 39 |
| [그림 4-3] 산업체 파견 현장실습 근무형태 | 40 |
| [그림 4-4] 실제 이루어지는 실습(노동) 시간(1주 기준) | 42 |
| [그림 4-5] 약정시간 외 실습(노동) 경험과 빈도 | 43 |
| [그림 4-6] 실습업무의 노동 강도 | 44 |
| [그림 4-7] 산업체 파견 현장실습 과정에서 겪은 부당대우 경험 | 45 |
| [그림 4-8] 파견 산업체에 현장실습생 전담 관리자가 있는지 여부 | 47 |
| [그림 4-9] 일반 노동자와 현장실습생의 차이 | 47 |
| [그림 4-10] 직업계 고등학교 진학 이유(산업체 파견 현장실습 유경험자) | 48 |
| [그림 4-11] 직업계 고등학교 진학 이유(산업체 파견 현장실습 무경험자) | 49 |
| [그림 4-12] 실습유형별 선호도(산업체 파견 현장실습 유경험자) | 51 |
| [그림 4-13] 실습유형별 선호도(산업체 파견 현장실습 무경험자) | 52 |
| [그림 4-14] 산업체 파견 현장실습 중도 복귀 후 재실습을 나가지 않는 이유 | 55 |
| [그림 4-15] 산업체 파견 현장실습을 나간 시기 | 56 |
| [그림 4-16] 산업체 파견 현장실습을 나가는 기간 | 56 |
| [그림 4-17] 산업체 선택 이유 | 57 |
| [그림 4-18] 산업체 선택 전 관련 정보 제공 여부 | 58 |
| [그림 4-19] 산업체 파견 전 학교의 교육 실시 여부 | 59 |
| [그림 4-20] 산업체 파견 후 산업체의 교육 실시 여부 | 60 |
| [그림 4-21] 현장실습이 교육 목적으로 적절하게 진행되고 있는지 여부 | 61 |
| [그림 4-22] 현장실습 종료 후 해당 업체에 취업 희망 여부 | 61 |
| [그림 4-23] 현장실습 종료 후 실습업무 분야 취업 희망 여부 | 62 |
| [그림 4-24] 산업체 파견 현장실습 목적(산업체 파견 현장실습 유경험자) | 63 |
| [그림 4-25] 산업체 파견 현장실습 목적(산업체 파견 현장실습 무경험자) | 63 |

[그림 4-26] 산업체 파견 현장실습 개선 우선사항(산업체 파견 현장실습 유경험자) 64

[그림 4-27] 산업체 파견 현장실습 개선 우선사항(산업체 파견 현장실습 무경험자) 65

제 1 장

서론

1. 연구의 필요성과 목적
2. 연구 내용
3. 연구방법
4. 연구수행절차

1. 연구의 필요성과 목적

특성화고와 마이스터고 학생들은 졸업 전 현장실습을 이수할 의무를 가지고 있으며, 특히 산업체에 파견된 형태의 현장실습은 취업과 연계된 형태로 진행되고 있다. 그러나 현장실습이 갖는 부작용 및 근본적인 한계에 대한 문제제기가 지속되고 있으며, 무엇보다 학생들이 ‘일을 통한 교육’을 체험하기 보다는 값싼 노동력으로 활용된다는 점이 가장 큰 문제로 지적되고 있다(최수정, 허영준, 2012).

올해만 해도 1월 콜센터에서 현장실습생으로 일하던 특성화고 여고생이 업무스트레스로 자살하는 사건이 발생하였고, 11월에도 현장실습에 참여한 특성화고 학생이 기계에 끼어 숨지는 사고가 발생하는 등, 연이어 사고가 발생하고 있으며, 최근 사회적 관심이 매우 뜨거운 상황이다. 사실 이러한 현장실습생의 열악한 근로조건의 문제는 최근의 문제만이 아니다. 2011년 19세 현장실습생이 과도한 노동시간 강요에 시달리다 뇌출혈이 발생해 뇌사 상태에 빠졌으며, 2014년에는 대기업 유통회사 현장실습생으로 근무하던 19세 현장실습생 역시 사내의 괴롭힘, 집단 따돌림, 폭행에 견디지 못해 투신자살을 선택하는 등 매년 현장실습생 관련 사고가 끊임없이 발생해 왔다.

이에 교육부에서는 사회관계장관 회의를 갖고 6개월이던 실습시간을 3개월로 줄이고 노동력 제공이 아닌 학습 중심으로 개편하는 것을 골자로 한 ‘고교 현장실습생 사망사고 관련 대응방안’을 발표하였으나, 이에 대한 찬반 논쟁이 치열한 상황이다. 노동계에서는 학생들의 안전을 위협하는 사고가 지속적으로 발생하는 현장실습을 완전히 폐지해야 한다고 주장하고 있는 반면, 현장실습 폐지를 반대하는 쪽에서는 현장실습에 대한 부실한 관리·감독이 사고의 원인이므로 관리·감독을 보완하는 방향으로 가야한다고 주장하고 있다.

경기도교육청에서도 최근 일련의 사고를 계기로 도내 특성화고등학교 학생들의 현장실습 실태조사를 실시하기로 했으며, ‘현장실습 운영 실태 점검단’을 꾸려 관리·감독을 강화하려는 움직임을 보이고 있으나, 이러한 노력이 미봉책에 그치지 않기 위해서는 현장실습 운영의 근본적인 문제에 대한 정확한 조사 및 연구가 반드시 필요한 상황이다. 즉, 현장실습 관련 사고가 발생할 때마다 정부와 지자체를 중심으로 다양한 방안을 마련하였으나, 매번 이러한 방안들은 일시적인 미봉책에 그치는 경우가 많았다. 현장에서 느끼는 학생들과 교사들의 문제의식이 구체적인 제도 및 운영 시스템의 근본적 변화로 이어질 수 있을 때

현장실습 자체의 의미를 논할 수 있을 것이다. 계속되는 사고와 사고 이후 서둘러 논의되는 방안들이 반복된다면, 노동계에서 주장하듯 현장실습 존립 자체의 의미는 없다고 해도 과언이 아닐 것이다.

이에 본 연구에서는 근로자와 학생의 경계에서 여러 가지 보호제도의 사각지대에 놓여 있는 경기도 현장실습생의 근로실태를 조사하고, 인권침해 등의 사례를 발굴하며, 현장에서 느끼는 교사 및 전문가들의 문제의식을 조명하고, 지자체 차원에서 지원할 수 있는 실질적인 특성화고 현장실습생의 지원방안을 마련하고자 한다.

2. 연구 내용

본 연구의 주요 내용은 다음과 같다.

- 국내 및 경기도 특성화고, 마이스터고 현장실습의 현황과 문제점 분석
- 경기도 현장실습생 근로조건 실태 및 사례 분석
- 문제점 분석 및 개선방안 도출
- 지자체 차원에서의 정책적 지원 및 개선방안 제언

3. 연구 방법

경기도 특성화고·마이스터고 현장실습의 현황과 문제점을 분석하고 정책지원 방안을 제시하기 위해 본 연구에서는 다양한 연구방법을 사용하였다. 문헌연구를 통해 국내 및 경기도 특성화고·마이스터고 현장실습의 현황 및 사례, 관련 법제도, 문제점 등을 파악하였다. 다음으로 2015년 전국교직원노동조합 실업위원회에서 전수조사로 실시한 경기도 현장실습 현황, 조기과건자 현황, 현장실습 운영현황 자료를 분석함으로써 경기도 현장실습의 현황에 대해 구체적으로 분석하였다.

또한 설문조사와 심층면접(FGI)을 실시하여 현장에서의 현장실습제도 운영 현황 및 문제점을 조사 및 분석을 실시하였다. 설문조사는 현장실습에 참여한 경험이 있거나 참여하지 않은 경기도내 특성화고, 마이스터고, 종합고 직업계열 학생들을 대상으로 실시하였고,

심층면접의 경우, 현장실습 관련 참여자를 실습 미참여자, 실습 종료전 복귀자, 실습 종료자의 3개 그룹으로 나누어 실시하였다.

한편 전문가 간담회를 대신하여, 학교에서 현장실습을 담당하고 있는 교사 3명과의 심층인터뷰를 통해, 현장의 실태 및 정책적 대안 등에 대한 의견을 수렴하였다. 각각의 구체적인 연구방법은 다음과 같다.

가. 문헌연구 및 각종 행정자료 분석

문헌연구를 통해 특성화고·마이스터고 현장실습 관련 법제도를 분석하였다. 현장실습제도의 법적 지위 및 근거, 현장실습 제도 관련 정부정책, 경기도 정책 분석, 현장실습 수행환경, 현장실습 관련 학교 당국의 활동을 분석하였다. 또한 2015년 전교조 실업위에서 전수조사로 진행된 현장실습 관련 자료 및 각종 언론매체 등의 자료를 분석하여 현황 조사를 실시하였다.

나. 조사연구

연구 수행을 위해 설문조사와 면접조사를 병행하여 실시하였다. 우선 설문조사는 경기도 지역 특성화고, 마이스터고, 종합고 직업계열에 재학 중인 3학년 남, 여학생 181명을 대상으로 진행되었으며, 2017년 12월 내 완료하였다. 대상은 산업체 현장실습 유경험자와 무경험자 모두를 포함하며 각 집단별 분석을 시도하였다.

면접조사는 FGI 형식으로 실습 미참여자, 실습 종료전 복귀자, 실습 종료자의 3개의 그룹으로 나누어 총 7명을 대상으로 실시하였다. 또한 현재 학교현장에서 현장실습을 담당하고 있는 교사 2명과 전 특성화고 교사이자 현 실업계 관련 전교조 실무자를 대상으로 심층면접을 실시하여 현장에서 느끼는 애로점 및 문제점, 정책적 지원방안 등에 대해 분석하였다.

1) 설문조사

가) 조사대상

설문조사는 특성화 고등학생 권리연합회의 도움을 받아 경기도 지역 특성화고, 마이스터고, 종합고 직업계열 학생 중 산업체 현장실습 유경험자와 무경험자 181명을 대상으로 실시하였다. 현장실습 유경험자의 경우 학교유형과 계열을 응답하지 않았거나 잘못 기재한 9명을 포함하여 110명의 학생이 설문에 응답하였고, 현장실습 무경험자는 학교유형과 계열을 응답하지 않았거나 잘못 기재한 5명을 포함하여 71명의 학생이 설문에 응답하였다.

나) 조사내용

조사내용은 선행연구 검토 결과 및 심층면접의 결과를 토대로 구성되었다. 주요 내용은 현장실습 경험에 기반한 실습 유형별 선호 및 현황, 현장실습에 대한 태도 등을 중심으로 구성되었다.

2) 면접조사

가) 조사대상

면접조사는 실습 미참여자, 실습 종료전 복귀자, 실습 종료자의 3개의 그룹으로 나누어 총 7명을 대상으로 이루어졌다(<표 1-1> 참조).

<표 1-1> FGI 명단

| 구분 | | 이름 (성별) | 학교 유형 | 취업여부 또는 취업기간(총 취업기간) |
|-----|------------------|---------|-------|----------------------|
| 집단1 | 실습 미참여 학생 | A학생 (여) | 특성화고 | 미취업 |
| | | B학생 (여) | 특성화고 | 미취업 |
| 집단2 | 실습 진행중인 학생 | C학생 (여) | 상업고 | 11월 2일~취업 중(2주) |
| | | D학생 (여) | 특성화고 | 9월 18일~취업 중 (2개월) |
| 집단3 | 실습 기간 종료 전 복교 학생 | E학생 (남) | 공업고 | 8월말~9월초 (3일) |
| | | F학생 (남) | 공업고 | 9월초~10월중 (1개월 2주) |
| | | G학생 (남) | 공업고 | 8월말~10월말 (2개월) |

또한 학교현장에서 현장실습을 담당하고 있는 교사 2명과 전 특성화고 교사이자, 현 실업계 관련 전교조 실무자를 대상으로 심층면접을 실시하였다(<표 1-2> 참조).

<표 1-2> 현장실습 관련 심층면접 교사 명단

| 구분 | 사례번호 | 소속 및 직위 |
|-----------------------|------|-------------------------------------|
| 특성화고 현장실습 관련 교사 | 사례 1 | E고등학교(특성화+일반계) 교사(전 특성화고 현장실습 담당교사) |
| | 사례 2 | S공고(특성화고) (현) 현장실습 담당교사 |
| | 사례 3 | 전교조 실무자(전 특성화고 교사) |

나) 조사내용

특성화고 학생들을 대상으로 한 심층면접의 주요내용은 다음과 같다. <집단 1>의 대상은 실습에 참여하지 않은 학생들로 주로 실습을 나가지 않은 이유, 학교 프로그램 운영현황 및 문제점에 대해 질문하였다. <집단 2>는 현재 실습 진행 중인 학생을 대상으로 현장실습의 실태 및 문제점, 학교 프로그램 운영현황 및 문제점 등에 대해 질문하였다. <집단 3>은 실습 기간 종료 이전에 복교한 학생들을 대상으로 중간 복교한 이유, 현장 실습의 실태 및 문제점, 학교 프로그램 운영현황 및 문제점 등에 대해 조사하였다. 모든 학생들에게 중3때 실업고를 선택한 이유, 3년이 지난 현재 시점에서 인식, 향후 진로 계획 등에 대한 내용을 인터뷰하였다.

현장실습 관련 담당교사들에 대한 심층면접에서는 현장실습 운영현황, 학교 현장에서 느끼는 애로점 및 문제점, 정책적 개선 방향 등을 중심으로 조사하였다.

다) 조사방법

학생들을 대상으로 진행한 심층면접은 11월 14일부터 18일까지, 4차수에 걸쳐 집단별 1시간 30분씩 집단면접(Focus Group Interview) 형식으로 진행하였으며, 교사들의 경우 1시간 가량 일대일 면접으로 진행하였다. 면접 대상자의 선정은 실업고 교사, 청소년문화센터 교사, 공부방 교사의 추천을 받아서 결정하였다.

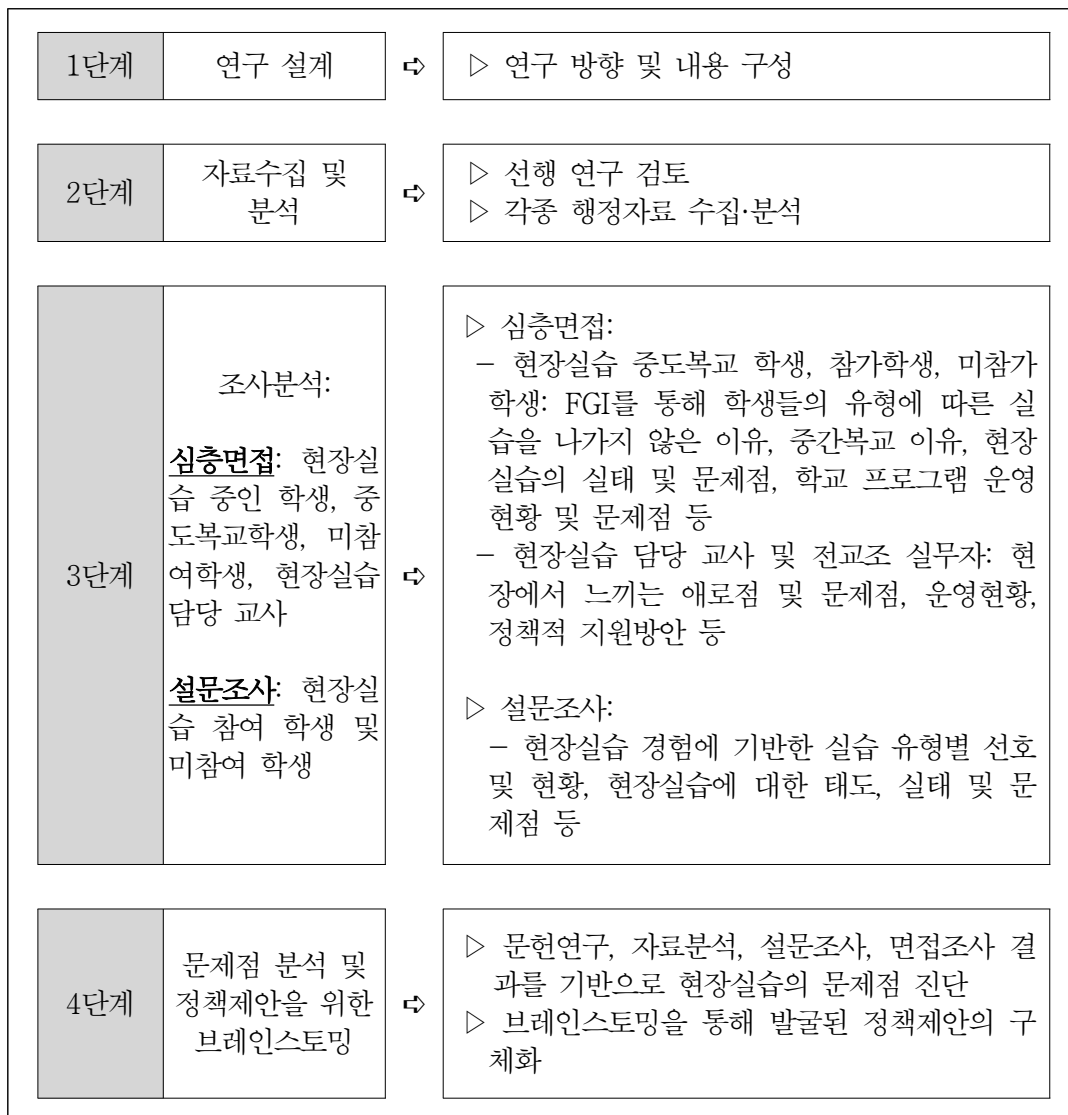
실습 미참여 학생과 실습 종료 전 복교학생 집단은 방과 후 학교 앞에서 면접 조사를 진행하였으며, 실습 진행 중인 학생은 실습 장소 또는 주말에 학생의 집 근처에서 진행하

였다. 본 조사는 연구진이 직접 실시하였다.

4. 연구수행절차

이상에서 언급한 연구방법에 따른 연구절차를 도식화 하면 아래 [그림 1-1]과 같다.

[그림 1-1] 연구수행 절차



제 2 장

현장실습 관련 법령 및 정책 분석

1. 현장실습제도 관련 법령, 규정 및 지침
2. 현장실습제도 관련 정부정책

1. 현장실습제도 관련 법령, 규정 및 지침

가. 현장실습의 개념

현장실습은 학교에서 배운 지식과 기술을 실제 산업현장에서 적용하고 경험함으로써 다양한 직업적 체험과 현장적응력 제고 등을 위한 교육과정의 일환이며(교육부 고시 제 2013-7호), 특성화고 및 마이스터고 학생들에게는 주요한 취업의 경로가 되고 있다(진숙경 외, 2016). 이러한 현장실습은 학교와 학생의 특성이나 환경에 맞게 현장체험학습, 교내활동, 산업체 파견 현장실습 등으로 다양하게 운영되는데(이미숙 외, 2014), 우리나라에서의 현장실습에 대한 개념은 현장경험교육과 동일한 개념으로 사용되기도 하고, 현장경험 교육 중에서 직업교육 목적의 경험교육만을 뜻하기도 한다(정철영, 1986). 직업교육훈련촉진법에 제시된 현장실습의 개념은 직업교육훈련생이 향후 진로와 관련하여 취업 및 직무수행에 필요한 지식·기술·태도를 습득할 수 있도록 직업현장에서 실시하는 교육훈련의 과정이자 산학협동의 하위 개념이다. 따라서 학생을 인적교류의 대상으로 삼아 직업교육으로서의 현장실습을 실시하는 과정에서 학교와 국가, 산업체, 지방자치단체간의 상호 협력이 요구된다(강중훈 외, 1998).

본 연구에서의 주된 대상으로 하는 현장실습은 앞서 제시한 다양한 현장실습 형태 중 교육운영의 장소 및 주체가 산업체이며, 학생들이 산업체 현장에 파견되어 업무를 수행하는 산업체 파견 현장실습이다. 산업체 파견 현장실습은 학교 안에서 운영되는 교육과정과 연계되어야 하고 학습과 경험에 중점을 두고 현장지도교사 또는 숙련기술자의 지도와 감독 하에 ‘일’과 연동하는 등 체계적인 교육훈련프로그램의 형태로 계획되고 운영되어야 한다(이병욱, 2017). 그러나 선행연구 및 조사에서 살펴보면, 현장실습에 대한 학생 및 교원들의 인식은 교육활동의 일환으로서 진행되는 과정으로 인식하기보다는 취업률을 높일 수 있는 취업과정으로 간주하고, 산업현장에서도 노동력을 확보하기 위한 수단으로서 활용하고 있어 현장실습의 근본적 목적에 대한 명확한 공유가 필요한 상황이다.

나. 근거 법령, 규정 및 지침

1) 근거 법령, 규정 및 지침 개괄

특성화고·마이스터고의 현장실습 제도는 「직업교육훈련촉진법」 및 「초·중등학교 교육과정 총론」에 근간을 두고 운영되고 있으며(최동선, 2017), 고용노동부 고시의 형태로 존재하는 현장실습 표준협약서, 현장실습 운영 전반에 대한 시·도교육청 고등학교 교육과정 편성·운영지침, 노동관계법령, 산업재해보상법 등이 제도 운영과 관련된 규정과 지침으로 기능하고 있다.

「직업교육훈련촉진법(이하 ‘직촉법’)」에서는 현장실습을 ‘직업교육훈련생이 향후 진로와 관련하여 취업 및 직무수행에 필요한 지식·기술 및 태도를 습득할 수 있도록 직업현장에서 실시하는 교육훈련과정(제2조 제7호)으로서 직업교육훈련 과정을 이수하는 중에 의무적으로 받아야 하는 과정으로 규정하고 있다.

「초·중등학교 교육과정 총론」에서는 ‘학교에서 배운 지식과 경험을 경험하고 적용함으로써 다양한 직업적 체험과 현장 적응력 제고를 위해 교육과정의 일환으로서 현장실습을 운영해야 한다(교육과학기술부 고시 제2012-31호)’고 규정하고 있으며, 구체적인 사항은 시·도 교육청에서 정하도록 하고 있다. 초·중등학교 교육과정 총론에서의 현장실습 관련 지침은 2012년 12월 개정을 거치면서 상당히 구체화되었다. ‘교육과정과 관련된 현장실습’이라는 모호한 표현은 ‘교육과정과 관련 있는 직무를 경험할 수 있는’ 현장실습으로 구체화되었고, 교육과정의 일환 또는 교육과정에 포함되어 운영할 수 있다고 규정하고 있으며, 2015년 개정 교육과정 총론에서는 학교와 산업체가 ‘공동으로’ 프로그램을 개발·운영해야 하며 결과도 함께 평가해야 한다고 강조하고 있다(최동선, 2017). 그러나 최동선(2017)의 연구에서는 현장실습 제도를 규정하는 직촉법에서의 개념과 「초·중등학교 교육과정」에서의 개념 사이에 간극이 존재하고 있다고 지적하고 있는데, 법령에서의 현장실습 개념이 간명한 반면, 교육현장 매뉴얼에서 제시하는 다양한 유형을 포괄하지는 못하는 한계가 있고, 교육과정 총론에서의 개념은 현장실습의 다양성을 강조하고 있으나 개념 정의가 명료하지 못한 한계가 있다는 것이다. 현장실습의 개념을 어떻게 규정하더라도 학교 교육과정의 일환으로 추진되어야 한다는 원칙은 핵심사항 중 하나라고 할 수 있다.

<표 2-1> 현장실습 관련 법령·규정 및 지침

| 구분 | | 주요 내용 |
|---------------|--------------------------------------|---|
| 현장실습 운영 전반 | 직업교육훈련촉진법 및 시행령 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 산학협력에 관한 국가의 지원시책 의무 ▪ 현장실습 의무화 ▪ 현장실습 이수시간과 범위 ▪ 현장실습 산업체 선정기준 ▪ 현장실습계약의 체결·체결 기한 및 표준협약서 규정 ▪ 현장실습 산업체 장의 협조와 의무 ▪ 직업훈련교원의 현장지도 ▪ 현장실습 소요비용에 대한 국가의 지원 |
| | 초·중등학교 교육과정 총론 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 특성화고등학교의 현장실습 운영 의무 ▪ 현장실습 대체 이수 가능 및 시·도교육청으로의 권한 이양 |
| | 현장실습표준협약서 (고용노동부 고시 제2012-98호) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 현장실습 계약 체결 ▪ 현장실습 기한 및 방법 ▪ 사업주의 의무, 실습생의 권리 ▪ 현장실습 시간과 휴식(최대 40시간, 휴일/야간근로 금지) ▪ 산업안전보건교육 및 안전상의 조치의무 ▪ 근로계약 체결에 대한 특례 |
| | 시·도교육청 고등학교 교육과정 편성·운영 지침 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 교육과정 이수단위 범위 및 인정기준 ▪ 현장실습 독립교과 편성, 전문교과 대체 및 병행운영 ▪ 현장실습 대체 가능 실습 운영 ▪ 현장실습운영위원회 설치 및 역할 ▪ 현장실습 업체 선정 지침 ▪ 현장실습 시기 권고 및 협약 ▪ 실습 중 재해조치 및 보험가입 규정 ▪ 현장실습 준비교육 ▪ 실습 중 순회지도 및 사후지도 ▪ 현장실습 평가 |
| | 산업재해보상법 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 현장실습에 대한 특례 ▪ 산업재해 보상보험 적용 범위 포함 |
| 노동관계 법령 | 근로기준법 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 미성년자의 근로시간, 휴게/휴일, 임금지급, 근로계약 등 |
| | 최저임금법 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 근로자의 최저임금액 지급 의무 |
| | 산업안전보건법 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 안전·보건 교육 의무 |
| | 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 직장내 성희롱 금지 ▪ 직장내 성희롱 예방 교육 의무 |

자료: 최수정·허영준(2012).

2) 현장실습 의무이수

한편, 현장실습 의무 이수에 대해서는 법령이나 교육과정, 운영지침 등에서 현장실습 이수와 관련된 예외사항을 두고 있기는 하는 하나, 기본적으로 반드시 실시하도록 한다고 보는 것이 타당하며, 이러한 현장 실습 필수 이수에 대해서는 다양한 이견이 존재한다.

<표 2-2> 현장실습 이수에 관한 규정 비교

| 직업교육훈련촉진법 | 초·중등학교 교육과정 | 시도별 현장실습 운영지침 |
|--|---|---|
| 제7조(현장실습) ① 직업교육훈련생은 직업교육훈련과정을 이수하는 중에 산업체에서 현장실습을 받아야 한다. 다만, 해당 직업교육훈련과정과 같거나 유사한 분야에 재직 중인 사람과 그밖에 대통령령으로 정하는 사람의 경우에는 그러하지 아니하다. | 사) 다양한 직업적 체험과 현장 적응력 제고 등을 위해 학교에서 배운 지식과 기술을 경험하고 적용하는 현장 실습을 교육과정에 포함하여 운영해야 한다. | 6. (현장실습 실시) 학교는 학생이 이수하는 교육과정과 관련있는 현장실습을 실시하여야 한다. 단, 산업체 파견 현장실습이 어려운 경우나 학생에 대해서 학교장은 별도의 계획을 세워 학교 내에서 현장실습을 운영하도록 한다. |

자료: 최동선(2017).

3) 현장실습 프로그램 유형

특성화고의 현장실습은 다양한 형태로 운영될 수 있다는 기본 방향 하에 크게 교내 활동과 교외 활동으로 구분되어, 교내 대체 실습활동, 전문가 초빙 강연, 현장체험학습, 위탁 교육, 산업체 파견 현장실습의 형태로 운영되고 있다(<표 2-3> 참조).

<표 2-3> 현장실습 프로그램 유형

| 구분 | 실시 유형 | 세부 활동 내용 | 실시 시기 |
|-------|------------|---|-------|
| 교내 활동 | 교내 대체 실습활동 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 전문교과중심의 특별교육과정 이수 ▪ 창업 및 전문교과동아리 활동 ▪ 전시회 관련 활동 | |
| | 전문가 초빙 강연 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 전공 또는 계열 관련 분야 | |
| 교외 활동 | 현장체험학습 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 산업체 견학 ▪ 직업탐색활동 ▪ 전시회 관람 | |

| 구분 | 실시 유형 | 세부 활동 내용 | 실시 시기 |
|----|--------------|--|-------|
| | 위탁교육 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 공동실습소 위탁교육 ▪ 타 직업교육훈련기관 교육이수 ▪ 연계교육관련 전문대학에서의 실습 | |
| | (산업체파견) 현장실습 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 취업과 연계된 경우에 한하여 파견 | |

자료: 최수정·허영준(2012).

<표 2-4> 산업체 파견 현장실습의 유형

| 구분 | 내용 |
|----------------------|---|
| 유형 1 맞춤형 인재개발형 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 기술이 집적된 맞춤형 인재가 필요한 경우, 채용 전 장기간에 걸쳐 지식·기술을 전수함 ▪ 실습형태 매우 다양, 주로 장기간 비연속적인 실습형태를 가짐 ▪ 실습 종료 후 검증 평가과정을 거쳐 채용 |
| 유형 2 채용전 검증형 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 장기간에 걸쳐 관찰 평가하여 우수한 인재를 식별 채용할 수 있음 ▪ 실습형태 매우 다양 ▪ 실습 종료 후 검증 평가과정을 거쳐 채용 |
| 유형 3 채용연계형 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 취업이 약속된 우수 인재를 현장에 조기 투입하여 현장적용도를 높이고 조기전력화 ▪ 실습형태: 대체로 3학년 2학기 중에 파견 ▪ 실습 종료 후: 실습 종료 후 결격사유가 없을시 근로자로 채용(일반근로자와 동일하게 실습이 진행될 경우 근로계약 체결을 권고함) |

자료: 장명희 외(2011).

4) 현장실습 운영 절차

2017년 특성화고·마이스터고 현장실습제도 개선방안 마련을 위한 공청회 주제발표 자료에서 정리한 현장실습 운영절차를 요약하면 아래와 같다.

2012년과 2013년 현장실습 개선방안에 따라 교육부는 학교에서 활용할 수 있는 매뉴얼을, 고용노동부는 기업에서 활용할 수 있는 매뉴얼을 개발하여 보급하였다.

개별 학교는 매년 초에 수립하는 현장실습 운영계획에 따라 산업체를 발굴·선정하고, 현장실습생을 선발하여 사전교육을 실시한 후, 산업체 현장실습 협약을 체결하고 현장실습을 실시·평가하는 절차로 진행된다. 개별 산업체는 요구분석 후 프로그램을 설계, 협력학교를 모집하고 사전조율하며, 실습생 선발 및 계약을 거쳐 현장실습을 실시하고, 실습결과를 평가하는 절차로 운영한다.

특히, 산업체 파견형 현장실습의 운영을 위해 학교별로 현장실습 운영위원회를 설치·운

영하도록 하고 있다. 2017년 6월을 기준으로 한 현장실습 운영위원회의 인적구성에 관한 설문결과를 살펴보면, 각 학교별로 평균 12.5명의 인원으로 구성하고 있으며, 교원이 9.6명으로 거의 대부분을 차지하고 있다. 지방고용관서 관계자나 인적자원개발협의체 관계자 또는 지방자치단체 관계자 등은 현장실습 운영위원으로 위촉되지 않는 경우도 나타나 평균적으로 매우 낮은 수준을 보이고 있다.

단위 학교별 현장실습 운영위원회의 역할에 대해 응답자들은 상당히 긍정적으로 평가하고 있는데, 이는 향후 현장실습 제도가 개선되더라도 단위 학교의 현장실습운영위원회를 체계화·내실화하는 방안의 모색이 필요함을 보여주고 있다.

또한 매뉴얼에서는 특성화고·마이스터고 교원 및 학생을 대상으로 산업안전보건 및 근로관계법 등에 대한 사전교육을 강화하고 있다. 특히, 산업안전보건 및 근로관계법 온라인 교육은 현장실습 실시 이전에 반드시 이수하도록 하고 있으며, 공업일반, 진로와 직업, 전공교과 등의 교과를 활용하거나, 창의적 체험활동, 방과후 프로그램 등을 활용하여 학교 자체적으로 사전교육을 실시하도록 하고 있다. 공청회 주제발표에서 제시된 교육부 내부자료에 따르면, 거의 모든 산업체 파견형 현장실습생이 평균 8~10시간의 산업안전보건 및 근로권익 등에 대한 사이버 교육을 이수하였고, 3~4시간의 학교 자체교육을 이수한 학생도 상당 비율을 차지하고 있음을 볼 수 있어, 현장실습 사전교육은 형식적으로는 체계를 갖추어 운영되고 있다고 판단된다. 그러나 학교 자체적인 교육훈련 역량이 축적되지 않은 상황에서 실제 사례 중심의 실질적인 노동인권교육이 이루어지지 못한다는 지적도 있다.

현장실습 도중에 발생하는 인권침해나 안전사고 등의 문제를 예방·대응하기 위하여 관련 법령 및 지침에 따라 지도·점검 체계가 운영되고 있는데, 특히 현장실습 운영상황에 대한 상시적인 모니터링이 가능한 온라인 기반 시스템이 구축·운영되고 있으며, 특히 현장실습 참여기업 현황, 학교별 현장실습 지도·점검 결과, 현장실습생의 계약 체결 등 근무여건 현황 등을 관리하고, 시·도 교육청 및 지방노동관서와 공유할 수 있는 시스템으로 현장실습 관리를 강화할 계획인 것으로 나타나고 있다.

2. 현장실습제도 관련 정부 정책

현장실습 관련 정책은 1963년대 개정된 산업교육진흥법에서 처음 제시되어 직업계고(구

실업계고)에 도입된 이래로 급속한 경제성장과 정체, 산업구조의 혁신적인 변화, 제조방식의 전환 등 무수히 많은 대내외 환경 변화, 정권의 변화에 따라 변천의 과정을 겪어 왔으며, 구체적인 변화 과정을 제시하면 아래의 <표 2-5>와 같다(이병욱, 2017).

<표 2-5> 산업체 현장실습의 변천 과정

| 정권구분 | 시기 | 내용 |
|------|-------------|--|
| 박정희 | 1963 | 학교 교육기자재 부족 해소 위해 현장실습 첫 실시 |
| 김영삼 | 1993 | 신경제 5개년 계획의 일환으로 3D업종 인력공급에 현장실습생 활용, 현장실습생은 노동력 제공 도구로 인식 |
| 김대중 | 2002. 7. 24 | 충남 아산 세원테크 공고 실습생을 구사대로 동원. 고3 실습생을 노조원의 노조 사무실 출입 막는데 동원 |
| 노무현 | 2003. 5 | 교육부의 제7차 교육과정 적용에 따른 고교 현장실습 운영개선안 발표 |
| | 2005. 11 | 전남 여수 D엘리베이터 정비업체에서 안전장치 없이 일하던 광주 S공고 현장실습생 추락사 |
| | 2006. 5 | 교육부 ‘현장실습 정상화 방안’ 발표 |
| 이명박 | 2008. 4. 5 | 학교 자율화 추진계획 발표: 기업 요구 수용해 취업률 향상을 목표 달성을 위한 중요한 정책 수단으로 활용(정책 목표: 2011년 25%, 2012년 37%, 2013년 60%) |
| | 2011. 12 | 광주 기아차 도장부에서 주야 맞교대의 장시간 노동에 노출된 전남 영광 실업고 김군 뇌출혈로 뇌사상태 |
| | 2012. 4. 16 | 교육부-노동부-중기청 ‘특성화고 현장실습제도 개선대책’ 발표로 인해 학교 사전교육 의무, 1일 7시간(최대 8시간), 주2일 휴무보장, 안전조치 우수사례와 매뉴얼 개발 보급, 기업 선별, 근로조건 모니터링, 실태점검 실시를 촉구했으나 법적 강제성은 없음. |
| 박근혜 | 2013. 8 | 교육부-노동부의 ‘학생안전과 학습 중심의 특성화고 현장실습 내실화 방안’에 따라 실습시기를 2학기미루고 표준협약 위반기업에 과태료 부과 및 안전 강화 |
| | 2014. 1. 20 | 충북 진천 CJ제일제당 진천공장에서 마이스터고 실습생이 12시간 장시간 노동과 사내 괴롭힘으로 자살 |
| | 2014. 2. 20 | 울산 현대차 하청 금영ETS 실습생이 폭설로 무너진 공장 지붕에 깔려 사망함. 김군은 2013년 11월부터 졸업 이틀 전까지 일하다가 사고를 당함. |
| | 2015. 11-12 | 부산 독일계 기업 밀레베어공조에서 파업이 일어나자 특성화고 실습생(3개교 16명)을 대체인력으로 투입 |
| | 2016. 5. 28 | 서울지하철 구의역 승강장 스크린도어 작업하던 특성화고 졸업생 김군이 전동차에 치여 사망 |
| | 2016. 5 | 성남 외식업체 조리부에서 일하던 군포 특성화고 졸업생 김군이 장시간 업무와 선임노동자 괴롭힘에 자살 |
| | 2017. 1 | LG 유플러스 전주 콜센터(LB휴넷) 현장실습생 홍양 자살 |

자료: 뉴스타파(2017년 3월 31일), 이병욱(2017).

초기 현장실습은 학생들에게 산업현장에서 요구하는 실제적인 업무를 익히고 배울 수

있도록 하며, 일자리 연계를 통해 취업기회를 제공하고, 학교 교육기차재 문제를 해소할 목적으로 도입되었다. 또한 현장실습제도의 기본 구조로서의 2·1체제, 즉 공업계 고교생의 실험, 실습 내실화와 산업체 현장 적응력을 제고하기 위해 학교에서 2년, 산업체에서 1년 교육과정을 이수하는 형태로 진행되는 체제는 신경제 5개년 계획(1993년)의 일환으로 산업체에 공급할 인력양성을 위해 운영되었다. 그러나 이 제도는 산업체의 소극적인 참여와 학교의 실험·실습 여건 미비, 현장 실무능력이 있는 교사 양성 및 재훈련 체제의 미흡 등의 문제로 인해 2006년 폐지되었다(이무근, 2006; 최수정·허영준, 2012).

특성화고 현장실습은 1999년 각급 학교 현장실습운영에 관한 규칙과 2003년 제7차 교육과정 적용에 따른 고등학교 현장실습 운영 개선방안(2003. 2)을 통해 학생의 전공과 일치하는 분야에서 현장실습을 실시해야 하며 실습 이수시기를 학교와 산업체 재량에 맞게 다양화 할 수 있도록 조정하였고, 시·도 교육청 차원의 지원체계 구축과 더불어 현장실습 전담교사제를 운영하여 실습생에 대한 지도·지원, 안전지도를 강화하였다(이병욱, 2017). 그러나 이러한 개선노력에도 불구하고, 현장실습에서 발생하는 저임금 노동력 착취, 인권유린 등의 실태가 보고되면서 공식적인 문제제기가 이루어졌으며, 이에 따라 교육부는 2006년 ‘실업계고 현장실습 운영 정상화 방안’을 발표하였다. 이 방안에는 학교수준 교육과정의 정상적인 운영을 기반으로 한 현장실습제도 정착, 현장실습 시기 및 대상을 엄격히 규정하고 산업체 파견 절차를 철저히 하여 노동력 착취 및 인권침해 등 제반 문제의 사전예방, 사후 처리 방안을 구체적으로 제시하였다. 그러나 2008년에 추진된 학교 자율화 정책에 따라 교과부의 실업계고 현장실습 운영 정상화 방안은 폐지되었고(2008. 4. 15), 현장실습 운영에 대한 지침은 시·도 교육청 및 학교로 위임되었다. 이에 따라 현장실습 시기에 유연성이 부여되었고, 취업이 강조되기 시작한 2010년부터는 수시로 발생하는 취업요구에 따라 현장실습의 시기도 자유롭게 조정되었다.

2011년 말 현장실습생 뇌출혈 사건이 발생하면서 이에 대한 개선대책으로 2012년 교육과학기술부, 고용노동부 및 중소기업청이 합동으로 ‘특성화고 현장실습제도 개선대책(2012. 4. 17.)’을 발표하였는데, 그 내용에는 실습의 사전교육 의무화, 하루 7시간 노동, 주 2일 휴무보장, 근로조건 모니터링, 현장실습생의 권리보장, 일반 근로자와 동일 업무 수행 시 근로계약을 체결하는 등의 노동관계법 준수 권고, 실태점검 실시 등이 포함되었다.

2013년에는 법적 강제력이 없었던 전년도 대책을 보완하여 ‘학생안전과 학습 중심의 특

성화고 현장실습 내실화 방안(2013. 8)’을 발표하였으며, 이 방안을 통해 실습 시기를 2학기
 기로 조정하였고, 현장실습생에 대한 연소근로자 보호 기준 중용, 표준협약 위반기업에 대
 한 과태료 부과와 같은 법적 제재를 가함으로서 학생 안전 및 근로보호를 강화하였다(이
 병욱, 2017).

2016년에는 직업교육훈련촉진법을 개정하여 고용노동부 장관이 고시한 현장실습표준협
 약서를 사용한 현장실습 계약 체결을 의무화 하는 등(<표 2-6> 참조) 학생들의 안전과 권
 익보호를 위한 개선안을 제시하였으나, 개정 이후에도 현장실습생 관련 자살 및 사망사고
 가 이어지면서 근본적인 대안마련에 대한 요구가 계속되고 있다.

<표 2-6> 직업교육훈련촉진법 개정 사항

| 구분 | 개정 전 | 개정 후 |
|--------------------|--|---|
| 현장실습 계약 | <ul style="list-style-type: none"> 현장실습표준협약서 체결 의무 없음 | <ul style="list-style-type: none"> 고용노동부 장관이 고시한 현장실습표준협약서를 사용하여 현장실습 계약 체결 의무화 |
| 현장실습 시간 | <ul style="list-style-type: none"> 근로기준법에 따라 현장실습을 운영함 | <ul style="list-style-type: none"> 고교 재학생의 현장실습시간 제한(1일 7시간/주 35시간, 합의 시 주40시간) 휴일 및 야간실습을 엄격히 제한 |
| 과태료 및 벌칙조항 | <ul style="list-style-type: none"> 현장실습 계약 미체결시 과태료 부과 없음 현장실습시간 제한 위반시 벌칙 부과 없음 | <ul style="list-style-type: none"> 표준협약서 미체결시 과태료(500만원 이하) 근로시간 제한 위반 시 징역(2년 이하) 또는 벌금(2,000만원 이하) 부과 |
| 현장실습 산업체의 책무 | <ul style="list-style-type: none"> 산업재해보상보험 당연 가입 : 산업재해보상보험법 제123조(현장실습생 특례) 신설 신설 | <ul style="list-style-type: none"> 현장실습생의 산업재해 예방 및 보상 교원의 현장지도에 관한 협조 교육부, 고용노동부, 시도교육감 지도·점검 자료 요구에 협조 |

자료: 교육부(2017).

제 3 장

특성화고 현장실습의 현황 및 문제점

1. 현장실습 수행 환경 및 학교당국의 활동
2. 경기도 현장실습 운영 현황

1. 현장실습 수행 환경 및 학교당국의 활동 분석

가. 현장실습 수행 환경

직업교육훈련촉진법에 따라 운영되는 현장실습 제도가 학생들이 학교에서 배우고 익힌 ‘기술’을 직접 노동현장에서 ‘실습’해 보면서 실무적 지식과 경험을 쌓을 수 있게 한다는 취지로 도입되었다는 것은 전 장에서 서술하였다.

일반적으로 특성화고에서 대학 진학을 준비하는 학생들을 제외하면 대부분의 학생들은 3학년 때 현장실습을 나가게 된다. 업체들이 실습생 모집 공문을 보내오거나 교사들이 발품을 팔아 업체를 물색하면, 학생의 지원과 교사의 추천을 거쳐 현장실습을 나가게 된다. 3학년 1학기 초에 또는 길게는 1년 가까이 현장실습에 임하며 출퇴근 하는 학생도 있고, 고향을 떠나 먼 타지에서 사내기숙사 생활을 하면서 현장실습을 받는 학생도 있다.

그러나 선행연구나 조사 자료에 의하면 현장실습을 통한 전공 분야의 심화 학습보다는 전공과 관련 없는 단순 조립, 물건 나르기, 청소 등의 허드렛일을 주로 수행하고 있는 경우가 빈번히 발생하고 있어 문제점으로 지적된다.

진숙경 외(2016)의 연구에 따르면 현장실습 제공 업체 중에는 단기간에 필요한 단순 노동 인력 또는 아르바이트와 같은 파트타임에 인력을 확충하는 경우가 많으며, 특히 전공 분야의 지식 및 기술과 관련성이 없는 단순 조립, 허드렛일 등의 저임금 노동력을 확보하기 위한 수단으로 활용하는 경우가 있다는 것을 알 수 있다.

특성화고 현장실습 수행환경의 문제점에 대해서는 교육부 조사 및 언론보도를 통해서도 잘 드러나고 있다. 2016학년도 특성화고 현장실습 실태점검(교육부) 결과에 의하면, 근로복지공단 안양지사와 IBK기업은행, 한국철도공사(코레일), KB국민은행, 메타넷엠씨씨 등 5개 업체가 표준협약서를 체결하지 않고 특성화고 현장실습생을 근무하도록 한 것으로 나타나고 있으며, 올해 초 LG 유플러스 콜센터 현장실습생 사망사건을 계기로 현장실습 실태를 점검한 결과에 따르면, 근무시간 초과 63건, 성희롱 17건, 임금 미지급 14건, 폭행 12건, 유해위험 3건 등 109건이 적발된 것으로 드러나고 있다.

또한 특성화고 현장실습생 200여명을 대상으로 진행한 청소년 유니온 실태조사에 따르면 응답자의 80.7%가 현장실습 과정에서 직·간접적인 부당대우를 경험했으며, 부당대우 유

형은 임금체불(34.7%), 과로·야근(33.7%) 등이었다. 특히 부당대우를 경험한 청소년의 71.8%는 불이익에 대한 두려움 때문에 사업체나 학교에 문제제기를 하지 못한 것으로 나타났다. 실제로 부당대우를 참지 못하고 현장실습을 중단한 학생 19명 중 17명은 학교에서 징계 등의 불이익 처분, 12명은 새로운 취업 기회를 제공받지 못했다(매일노동뉴스, 2017. 12. 01.). 청소년을 대상으로 직업세계 이해와 직업훈련 경험을 제공한다는 취지로 추진되는 현장실습이 저임금·장시간 노동 강요와 당사자 거부권조차 용인되지 않는 상태로 진행되는 현장에서의 모습이 반영된 결과라고 볼 수 있다.

2016년 고용노동부와 여성가족부가 합동점검한 결과에 따르면 청소년은 10인 미만 혹은 하루 7시간 미만 업체에서 일하는 비율이 높아, 현장실습생들이 근본적으로 열악한 노동환경에 직면해 있다는 것을 알 수 있다.

그러나 진숙경 외(2016)의 연구에서는 현장실습 학생들의 직무 환경이 좋지 않고, 허드렛일을 하더라도 미래에 대한 비전을 제시하는 업체가 있다면, 학생들을 자신의 꿈을 위해 노력할 것이며, 공업계열 분야 특성화고를 졸업한 많은 회사의 대표들이 본인과 같은 환경에서 공부를 하고 있는 후배들에게 비전을 제시하고, 교육을 시키고자 하는 욕구가 있음을 또한 보여주고 있다. 이에 현장실습이 본래의 교육적 목적을 달성할 수 있도록 전면 개편되어 체계적으로 이루어진다면 특성화고 학생들을 위한 의미있는 제도로 자리매김할 수 있는 가능성이 있음을 알 수 있다.

나. 학교당국의 활동

전 장의 현장실습 운영절차 파트에서 개괄적으로 정리한 내용을 학교당국의 활동을 중심으로 요약·정리하면 다음과 같다.

2012년과 2013년의 현장실습 개선방안에 따라 교육부는 학교에서 활용할 수 있는 매뉴얼을, 고용노동부는 기업에서 활용할 수 있는 매뉴얼을 개발·보급하였다. 이를 토대로 한 현장실습 운영 절차를 요약해 보면, 개별 학교는 매년 초에 수립하는 현장실습 운영계획에 따라 산업체를 발굴·선정하고, 현장실습생을 선발하여 사전교육을 실시한 후 산업체 현장실습 협약을 체결하고, 현장실습을 실시·평가하는 절차로 진행되게 된다. 특히, 산업체 파견형 현장실습의 운영을 위해 학교별로 현장실습 운영위원회를 설치·운영하도록 하고 있으

며, 2017년 6월을 기준으로 현장실습 운영위원회의 인적 구성을 질문한 결과, 각 학교별로 평균 12.5명의 인원으로 구성하고 있으며 교원이 9.6명으로 거의 대부분을 차지하고 있는 것으로 나타났다. 학부모나 지역 산업계 인사는 학교별로 평균 1명 정도로 구성하고 있으며, 지방 고용관서 관계자나 인적자원개발협의체 관계자 또는 지방자치단체 관계자 등은 현장실습 운영위원으로 위촉되지 않는 경우도 있어 평균은 매우 낮은 수준이라는 것을 알 수 있다(최동선, 2017). 현장실습 사전교육의 중요성도 강조되고 있는데, 특히 산업안전보건 및 근로관계법 온라인 교육은 현장실습 실시 이전에 반드시 이수하도록 하며, 공업일반, 진로와 직업, 전공교과 등의 교과를 활용하거나 창의적 체험활동, 방과 후 프로그램 등을 활용하여 학교 자체적으로 사전교육을 실시하도록 하고 있다. 이 연구에 따르면 거의 모든 산업체 파견형 현장실습생이 평균 8~10시간의 산업안전보건 및 근로권 등에 대한 사이버 교육을 이수하였고, 3~4시간의 학교 자체교육을 이수한 학생도 상당 비율을 차지하는 등 현장실습 사전교육은 형식적으로는 체계를 갖추어 운영되고 있으나, 학교 자체적인 교육훈련 역량이 축적되지 않은 상황에서 실제 사례 중심의 실질적인 노동인권교육이 이루어지지 못한다는 지적도 있는 것으로 나타나고 있다.

현장실습 파견 전 학교에서는 개별 학교에 설치한 현장실습운영위원회의 심의를 거쳐 현장실습 계획을 수립·운영하고, 유해사업장(체불사업주, 산업재해 다발 사업장 등)여부를 검증한다. 현장실습 운영 중 또는 이수 후에는 현장실습 기업을 2회 이상 직접 방문하는 순회 지도를 실시한다. 이 때 ‘기업점검 체크리스트’를 활용하여 점검항목을 구체화하여 운영한다. 표준협약서와 다른 내용이 발견되는 등 현장실습 목적달성이 곤란하다고 판단될 경우 실습 중단 및 학생복귀 등 보호조치 후 고용노동부 근로감독을 요청하게 된다. 이러한 특성화고·마이스터고 현장실습 관리·운영 체계를 통해 운영되는 다양한 학생 안전 및 근로보호 추진방안에 대하여 교사들의 평가는 대체적으로 우호적인 것으로 나타나고 있다(최동선, 2017). 특히 교사들의 산업체 순회지도, 현장실습 표준협약서 및 근로계약서 체결, 사전교육, 현장실습 업체 배제 규정 운영 등에 대해서는 약 80%이상의 응답자들이 긍정적으로 평가할 정도로 효과적으로 평가되나, 직촉법에 의한 현장실습 시간 규정, 우수기업·강소기업 DB제공, 현장실습 운영위원회를 통한 실습업체 선정 등에 대해서는 상대적으로 부정적인 평가가 나타났다.

2. 경기도 현장실습 운영 현황

가. 현장실습 운영 체계 및 현황

1) 경기도 현장실습 현황

전국교직원노동조합에서 취합한 「2015년 경기도 현장실습 현황」 수치를 활용하여 분석하였다. 2015년 기준 마이스터고 2개, 특성화고 71개, 종합고 39개, 현장실습생 8,974명에 관한 수치이다.

가) 경기도 내 직업학교 현황

경기도 내 직업학교는 마이스터고 2개, 특성화고 71개, 종합고 39개이다. 특성화고가 전체 직업학교의 63.4%이며, 종합고가 34.8%, 마이스터고가 1.8%를 차지한다. 특성화고 중에서는 상업고가 29개 41%로 가장 많으며, 공업고가 24개 34%이며, 혼합형고 10%, 농업고 7%, 종합고 6%, 가사고 3% 순서이다.

<표 3-1> 경기도 내 직업학교 현황

| 구분 | | 개수 | | 비율 |
|-------|-----|-----|-----|--------|
| 마이스터고 | | 2 | | 1.8% |
| 특성화고 | 상업 | 29 | 41% | 63.4% |
| | 공업 | 24 | 34% | |
| | 농업 | 5 | 7% | |
| | 종합고 | 4 | 6% | |
| | 가사 | 2 | 3% | |
| | 혼합형 | 7 | 10% | |
| 종합고 | | 39 | | 34.8% |
| 합계 | | 112 | | 100.0% |

나) 학교 유형별 평균 예산

마이스터고 2개 학교 전체 예산 평균액은 3,445,156,000원이며, 이 중 특성화교육과 예산

비율은 150,000,000원으로 4.4%에 해당하며, 취업 관련 예산은 59,975,000원으로 1.7%이다.

특성화고 71개 학교 전체 예산 평균액은 5,136,513,461원이며, 이 중 특성화교육과 예산 비율은 728,303,562원으로 14.2%이고, 취업 관련 예산은 174,026,487원으로 3.4%이다.

종합고 39개의 학교 전체 예산 평균액은 3,771,627,785원이며, 특성화교육과 예산 비율은 74,526,409원으로 2.0%에 해당하고, 취업 관련한 예산은 10,094,264원으로 0.3%를 차지한다.

<표 3-2> 학교 유형별 평균 예산

(단위 : 원, %)

| 학교구분 | 학교전체예산 평균액 | 특성화교육과 예산 | | 취업 관련 예산 | |
|-------|---------------|-------------|---------------------------|-------------|--------------------------|
| | | 금액 | 학교 전체예산 중 특성화교육과 예산 비율 | 금액 | 학교 전체예산 중 취업 관련 예산 비율 |
| 마이스터고 | 3,445,156,000 | 150,000,000 | 4.4 | 59,975,000 | 1.7 |
| 특성화고 | 5,136,513,461 | 728,303,562 | 14.2 | 174,026,487 | 3.4 |
| 종합고 | 3,771,627,785 | 74,526,409 | 2.0 | 10,094,264 | 0.3 |

다) 현장실습 운영 현황

(1) 계열

실습한 학생들의 계열 분포는 아래와 같다. 상업이 4,390명 48.9%, 공업이 3,830명 42.7%로 대부분을 차지하며, 농업이 455명 5.1%, 가사가 299명 3.3%를 차지한다. 이는 앞에 경기도내 직업학교 분포와 유사한 경향을 보인다.

<표 3-3> 현장실습생 계열 분포

(단위 : 명, %)

| 계열 | 인원수 | 비율 |
|----|-------|------|
| 가사 | 299 | 3.3 |
| 공업 | 3,830 | 42.7 |
| 농업 | 455 | 5.1 |
| 상업 | 4,390 | 48.9 |
| 합계 | 8,974 | 100 |

(2) 전공일치 여부

전공과 일치하여 실습한 학생은 7,120명으로 79.3%이며, 전공과 무관하게 실습한 학생은 1,854명으로 20.7%이다.

계열별로 전공일치 학생 비율을 분석한 결과, 가사가 전체 299명 중에서 287명인 96%로 가장 높으며, 상업은 4,390명 중에서 3,604명인 82%, 공업은 3,830명 중에서 2,931명인 77%, 농업은 455명 중에서 298명인 65% 순서이다.

<표 3-4> 현장실습생 전공일치 여부

(단위 : 명, %)

| 전공일치 여부 | 인원수 | 비율 |
|---------|-------|------|
| 전공 관련 | 7,120 | 79.3 |
| 전공 무관 | 1,854 | 20.7 |
| 합계 | 8,974 | 100 |

<표 3-5> 계열별 전공일치 여부

(단위 : 명, %)

| 계열 | 총인원수 | 전공일치 인원수 | 비율 |
|----|-------|----------|----|
| 가사 | 299 | 287 | 96 |
| 상업 | 4,390 | 3,604 | 82 |
| 공업 | 3,830 | 2,931 | 77 |
| 농업 | 455 | 298 | 65 |

(3) 사업장 규모

10인 이상 50인 미만 사업장이 3,956명(44.1%)으로 가장 많다. 100인 이상 300인 미만 사업장은 1,351명으로 15.2%이며, 50인 이상 100인 미만 사업장은 1,354명으로 15.4%이며, 300인 이상 사업장은 1,161명으로 12.9%이다. 5인 이상 10인 미만 사업장은 765명으로 8.5%, 5인 미만 소규모 사업장도 377명으로 4.2%이다.

참고로, 경기도 사업장 규모를 보면 300인 이상 사업장의 사업체수는 631개이며, 100인 이상 300인 미만 사업장의 사업체수는 3,066개이다.

<표 3-6> 경기도 사업장 규모

(단위 : 명, %)

| 사업장 규모 | 인원수 | 비율 |
|----------------|-------|------|
| 300인 이상 | 1,161 | 12.9 |
| 100인 - 300인 미만 | 1,361 | 15.2 |
| 50인 - 100인 미만 | 1,354 | 15.1 |
| 10인 - 50인 미만 | 3,956 | 44.1 |
| 5인 - 10인 미만 | 765 | 8.5 |
| 5인 미만 | 377 | 4.2 |
| 합계 | 8,974 | 100 |

<표 3-7> 2015년 경기도 사업장 규모별 사업체수

(단위 : 개)

| 사업장 규모 | 사업체수 |
|----------------|---------|
| 300인 이상 | 631 |
| 100인 - 300인 미만 | 3,066 |
| 50인 - 100인 미만 | 6,922 |
| 10인 - 50인 미만 | 64,745 |
| 5인 - 10인 미만 | 111,636 |
| 5인 미만 | 640,983 |
| 합계 | 827,983 |

자료 : 통계청. 2015년 시도·산업·종사자규모별 사업체수 종사자수(KOSIS 국가통계포털)

(4) 취업 형태

취업형태는 맞춤형, 취업, 현장실습의 형태가 있는데, 현장실습이 4,850명 54.0%로 가장 많고, 취업이 3,119명 34.8%이며, 맞춤형이 1,005명 11.2%이다.

사업장 규모별로 추가 분석하여 보았지만, 취업형태에 따른 유의미한 차이는 없다.

<표 3-8> 취업형태

(단위 : 명, %)

| 취업형태 | 인원수 | 비율 |
|------|-------|-------|
| 현장실습 | 4,850 | 54.0 |
| 취업 | 3,119 | 34.8 |
| 맞춤형 | 1,005 | 11.2 |
| 합계 | 8,974 | 100.0 |

<표 3-9> 사업장 규모별 취업형태

(단위 : 명, %)

| 사업장 규모 | 현장실습 | | 취업 | | 맞춤형 | |
|----------------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|
| | 인원수 | 비율 | 인원수 | 비율 | 인원수 | 비율 |
| 300인 이상 | 699 | 14.4% | 398 | 12.8% | 64 | 6.4% |
| 100인 - 300인 미만 | 818 | 16.9% | 389 | 12.5% | 154 | 15.3% |
| 50인 - 100인 미만 | 718 | 14.8% | 444 | 14.2% | 192 | 19.1% |
| 10인 - 50인 미만 | 2,063 | 42.5% | 1,396 | 44.8% | 497 | 49.5% |
| 5인 - 10인 미만 | 410 | 8.5% | 284 | 9.1% | 71 | 7.1% |
| 5인 미만 | 142 | 2.9% | 208 | 6.7% | 27 | 2.7% |
| 합계 | 4,850 | 100.0% | 3,119 | 100.0% | 1,005 | 100.0% |

(5) 근무시간

근무시간은 8시간 근무가 8,511명 94.8%로 대부분을 차지한다. 9시간 근무자도 196명 2.2% 있다.

<표 3-10> 근무시간

(단위 : 명, %)

| 근무시간 | 인원수 | 비율 |
|--------|-------|-------|
| 3시간 | 12 | 0.1 |
| 4시간 | 104 | 1.2 |
| 5시간 | 19 | 0.2 |
| 6시간 | 40 | 0.4 |
| 7시간 | 89 | 1.0 |
| 7시간30분 | 3 | 0.0 |
| 8시간 | 8,511 | 94.8 |
| 9시간 | 196 | 2.2 |
| 합계 | 8,974 | 100.0 |

(6) 근무형태

주간근무가 8,364명 93.2%로 대부분을 차지한다. 야간근무는 3명이며, 3교대 근무는 524명 5.8%이며, 2교대 근무는 83명 0.9%이다.

<표 3-11> 근무형태

(단위 : 명, %)

| 근무형태 | 인원수 | 비율 |
|------|-------|-------|
| 주간 | 8,364 | 93.2 |
| 야간 | 3 | 0 |
| 3교대 | 524 | 5.8 |
| 2교대 | 83 | 0.9 |
| 합계 | 8,974 | 100.0 |

(7) 월 급여수준

108만원에서 150만원 미만인 5,360명 59.7%로 가장 많다. 150만원 이상 200만원 미만은 2,077명 23.1%이며, 108만원 미만이 1,014명 11.3%이다.

<표 3-12> 월 급여수준

(단위 : 명, %)

| 월급여 | 인원수 | 비율 |
|---------------------|-------|------|
| 50만원 미만 | 111 | 1.2 |
| 50만원 - 100만원 미만 | 452 | 5.0 |
| 100만원 - 108만원 미만 | 451 | 5.0 |
| 108만원 - 150만원 미만 | 5,360 | 59.7 |
| 150만원 이상 - 200만원 미만 | 2,077 | 23.1 |
| 200만원 이상 - 300만원 미만 | 499 | 5.6 |
| 300만원 이상 | 24 | 0.3 |
| 합계 | 8,974 | 100 |

2014년 최저임금은 시간당 5,210원이며, 1일 8시간, 주40시간 기준 월급여는 1,088,890원이다. 8시간 이상 근무자 8,707명에 대해 월급여 수준을 추가로 분석한 결과, 108만원 미만이 829명으로 9.2%에 해당한다.

<표 3-13> 1일 8시간 이상 근무자 월 급여수준

(단위 : 명, %)

| 월급여 | 인원수 | 비율 |
|---------------------|-------|------|
| 50만원 미만 | 61 | 0.7 |
| 50만원 - 100만원 미만 | 337 | 3.8 |
| 100만원 - 108만원 미만 | 431 | 4.8 |
| 108만원 - 150만원 미만 | 5,286 | 58.9 |
| 150만원 이상 - 200만원 미만 | 2,071 | 23.1 |
| 200만원 이상 - 300만원 미만 | 497 | 5.5 |
| 300만원 이상 | 24 | 0.3 |
| 합계 | 8,707 | 97.0 |

월급여 108만원 미만자 829명만을 추가로 분석하였다. 취업형태(현장실습/취업/맞춤형)에 따른 차이와 사업장 규모에 따른 차이를 전체 8,974명을 분석한 내용과 비교해 보았을 때 유의미한 차이는 없었다. 다만, 300인 이상 사업장에서도 현장실습 참여자 1,161명 중 68명이 최저임금에 미달하는 임금을 지급하고 있다. 세부적인 원인 분석은 필요하지만, 사업장 규모와 관계없이 전 사업장 규모에서 최저임금에 대한 인식은 미비한 것으로 판단된다.

<표 3-14> 월급여 108만원 미만자의 취업형태

(단위 : 명, %)

| 구분 | 인원수 | 비율 |
|------|-----|------|
| 현장실습 | 440 | 53.1 |
| 취업 | 321 | 38.7 |
| 맞춤형 | 68 | 8.2 |
| 합계 | 829 | 100 |

<표 3-15> 월급여 108만원 미만자가 실습중인 사업장 규모

(단위 : 명, %)

| 사업장 규모 | 인원수 | 비율 |
|----------------|-----|------|
| 300인 이상 | 68 | 8.2 |
| 100인 - 300인 미만 | 84 | 10.1 |
| 50인 - 100인 미만 | 77 | 9.3 |
| 10인 - 50인 미만 | 394 | 47.5 |
| 5인 - 10인 미만 | 98 | 11.8 |
| 5인 미만 | 108 | 13.0 |
| 합계 | 829 | 100 |

(8) 실습 시기

8월부터 12월까지가 5,582명 66.1%를 차지한다. 실습시기는 다음연도 1월, 2월, 3월까지이다. 7월은 484명으로 5.7%이며, 4월부터 6월에도 54명으로 0.6%를 차지한다.

<표 3-16> 실습 시기

(단위 : 명, %)

| 시기 | 인원수 | 비율 |
|-----------|-------|-------|
| 2014. 4. | 5 | 0.1 |
| 2014. 5. | 2 | 0 |
| 2014. 6. | 47 | 0.6 |
| 2014. 7. | 484 | 5.7 |
| 2014. 8. | 890 | 10.5 |
| 2014. 9. | 1,603 | 19.0 |
| 2014. 10. | 1,037 | 12.3 |
| 2014. 11. | 1,149 | 13.6 |
| 2014. 12. | 903 | 10.7 |
| 2015. 1. | 619 | 7.3 |
| 2015. 2. | 823 | 9.7 |
| 2015. 3. | 825 | 9.8 |
| 2015. 4. | 58 | 0.7 |
| 합계 | 8,445 | 100.0 |

주 : 일부 학생의 실습시기 수치가 누락되어, 총합계가 8,974명이 아님.

2) 학교별 현장실습 운영 현황

2016년 7월 22일 박옥분 경기도의원이 요청하여 경기도교육청 특성화교육과 직업교육담당자가 작성하여 제출한 자료를 분석하였다. 이 자료는 2014년 및 2015년, 111개고 현장실습 대상 학생수(3학년) 47,507명, 현장실습 파견 기업수 15,714개에 대하여, 111개고 학교별 인원수, 비율 자료를 분석한 것이다.

가) 산업체 파견 비율

111개고 2개년 학교별 산업체 파견 비율에 대한 빈도로 60%이상 80% 미만인 63개(28.4%), 40%이상 60% 미만인 61개(27.5%)이다. 평균이 20% 미만인 곳은 24개(10.8%)이다.

111개고 현장실습 대상 학생수 전체 47,507명 중에서 산업체에 파견된 학생수는 27,152명으로 57.2%를 차지한다.

<표 3-17> 산업체 파견 비율

(단위 : 명, %)

| 산업체파견 비율 | 빈도 | 비율 |
|-----------------|-----|------|
| 20% 미만 | 24 | 10.8 |
| 20% 이상 - 40% 미만 | 39 | 17.6 |
| 40% 이상 - 60% 미만 | 61 | 27.5 |
| 60% 이상 - 80% 미만 | 63 | 28.4 |
| 80% 이상 | 35 | 15.8 |
| 합계 | 222 | 100 |

나) 산업체 파견되어 최종 취업으로 연계된 비율

80% 이상 학생이 취업으로 연계된 학교는 79개교(35.6%)이고, 60% 이상 80% 미만이 취업으로 연계된 학교는 52개교(23.4%)이며, 40% 이상 60% 미만은 42개교(18.9%), 20% 이상 40% 미만은 32개교(14.4%), 20% 미만은 17개교(7.7%)이다.

111개고 현장실습 대상 학생수 전체 47,507명 중에서 산업체에 파견된 학생수는 27,152명, 최종 취업으로 연계된 학생수는 19,107명(70.4%)이다.

<표 3-18> 산업체 파견되어 최종 취업으로 연계된 비율

(단위 : 명, %)

| 최종 취업으로 연계된 비율 | 빈도 | 비율 |
|-----------------|-----|------|
| 20% 미만 | 17 | 7.7 |
| 20% 이상 - 40% 미만 | 32 | 14.4 |
| 40% 이상 - 60% 미만 | 42 | 18.9 |
| 60% 이상 - 80% 미만 | 52 | 23.4 |
| 80% 이상 | 79 | 35.6 |
| 합계 | 222 | 100 |

다) 산업체 파견자 중 복귀 비율

파견자 중 복귀 비율은 20% 미만이 87개교(39.2%)이며, 20% 이상 40% 미만이 86개교(38.7%)이다. 80%이상이 4개교(1.8%)이다. 산업체에 파견된 학생수 27,152명 중에서 복귀한 학생수는 7,575명 27.9%이다.

<표 3-19> 산업체 파견자 중 복귀 비율

(단위 : 명, %)

| 산업체파견 비율 | 빈도 | 비율 |
|-----------------|-----|------|
| 20% 미만 | 24 | 10.8 |
| 20% 이상 - 40% 미만 | 39 | 17.6 |
| 40% 이상 - 60% 미만 | 61 | 27.5 |
| 60% 이상 - 80% 미만 | 63 | 28.4 |
| 80% 이상 | 35 | 15.8 |
| 합계 | 222 | 100 |

라) 복귀자 중 재파견 비율

복귀자 중 재파견 비율은 80% 이상이 79개교(35.6%)이며, 60% 이상 80% 미만이 52개교(23.4%)이다. 또한 산업체에 파견되었다가 복귀한 학생수 7,575명 중, 재파견된 학생수는 2,569명(34.0%)이다.

<표 3-20> 복귀자 중 재파견 비율

(단위 : 명, %)

| 복귀자중 재파견 비율 | 빈도 | 비율 |
|-----------------|-----|------|
| 20% 미만 | 17 | 7.7 |
| 20% 이상 - 40% 미만 | 32 | 14.4 |
| 40% 이상 - 60% 미만 | 42 | 18.9 |
| 60% 이상 - 80% 미만 | 52 | 23.4 |
| 80% 이상 | 79 | 35.6 |
| 합계 | 222 | 100 |

마) 학교 내 복귀생 프로그램 운영

학교내 복귀생 프로그램을 2014년, 2015년 2개년 모두 운영한 곳은 95개교(85.6%)이며, 1년만 운영한 곳은 6개교(5.4%), 2개년 모두 미운영한 곳은 10개교(9.0%)로 나타났다.

<표 3-21> 학교 내 복귀생 프로그램 운영

(단위 : 명, %)

| 학교 내 복귀생 프로그램 운영 | 빈도 | 비율 |
|------------------|-----|------|
| 2개년 모두 운영 | 95 | 85.6 |
| 1개년만 운영 | 6 | 5.4 |
| 2개년 모두 미운영 | 10 | 9.0 |
| 합계 | 111 | 100 |

3) 산업재해 및 성희롱 사고

전국교직원노동조합에서 취합한 「2016년도 현장실습 학생 사고별 개요 및 처리」 자료를 간단히 정리하였다. 산재 9건에 대해서는 사안에 따라서 사고 원인이나 조치 결과가 상세하지는 않지만, 실습 학생에 대해서 안전 교육이 부족하고, 실습 대상 업무가 적합했는지 의문이 드는 경우가 있다.

성희롱 사안은 2건인데, 성희롱 발생 시 학교측에서 즉각 조치한 것은 바람직해 보인다. 다만, 두 학생 모두 학교에서 성희롱 사건을 인지한 이후 복교 처리 하였는데, 자료가 상세하지 않아서 판단은 어렵지만 사건 발생 후 바로 복교 처리하는 것이 바람직한지 여부에 대해서는 의문점이 남는다.

<표 3-22> 2016년 산재 내용 및 처리 결과

| 내용 | 처리 결과 |
|--|-----------------------|
| 다용도칼을 이용하여 칼질 연습 및 식자재 손질 중 본인의 왼쪽 중지 두 번째 마디 힘줄에 절상. | 산재처리 후 계열사 다른 지점에서 근무 |
| 바닥에 흘린 기름에 미끄러지면서 선반 모서리에 발뒤꿈치 부딪침. 아킬레스건 훼손으로 추정되며, 수술 후 5주간 통원 치료함. | 산재 처리 후 재직 |
| 화물차에서 물건을 내리기 위해 화물차 옆쪽에 손을 기대고 있는데 지게차가 화물차 옆쪽에 주차를 하면서 왼쪽 엄지손가락이 화물차와 지게차 사이에 낪. 엄지손가락이 완전히 뭉개지고 뼈가 부스러짐. 수술 후에도 세포 괴사로 손가락을 절단해야 할 수도 있음. | 산재 처리 |
| 테이프를 앞니로 끊으려다가 위쪽 앞니가 부러짐. | 산재 처리 |
| 완성품을 납품하던 중 허리 통증이 발생하여 통원 치료받음. | 산재 처리 |
| 유독물 창고에서 질산을 소분하는 공정 작업 중, 밸브가 열려있는 것을 확인하지 못하고 위쪽 밸브를 여는 순간 호스에서 질산이 유출되어 허벅지 뒤쪽으로 화상을 입음. | 산재 처리 |
| 무거운 물건을 옮기는 중 팔에 통증을 느낌. 힘줄의 손상으로 오른팔 전체를 기브스 함. 아래팔 부위의 기타 굴근 및 힘줄의 손상, 기타 및 상세불명의 손상 진단으로 4주간 통원 치료함. | 산재 처리 후 복교 |
| 생산라인 완성품을 납품하던 중, 허리 통증이 발생하여 4차례 통원 치료를 받았으나 완치 되지 않아 정밀 치료를 위해 입원함. | 산재 신청하여 일부 승인 받음 |
| 포장용 필름 기계에 손이 빨려들어가 왼손 엄지손가락 골절 및 검지손가락 찰과상 입음. | 산재 처리 |

<표 3-23> 2016년 성희롱 내용 및 처리 결과

| 내용 | 처리 결과 |
|---|----------------------------------|
| 현장실습 시작일부터 지속적으로 회사 임원에게 성희롱 당함. 학교측에서 성희롱 사실을 인지하고 즉시 귀가시킨 이후 다음날 진술 확보하여 학교전담 경찰관을 통해 경찰서에 신고함. | 학생 복교, 회사 재발 방지 약속 및 관련자 퇴사 조치함. |
| 사장의 지속적인 성추행 및 성희롱이 있어서, 해당 학생 즉시 복교 조치 후 경찰서에 신고함. | 학생 복교 |

제 4 장

경기도 현장실습 실태조사

- 1. 조사개요
- 2. 설문조사
- 3. 면접조사

1. 조사개요

경기도내 특성화고 및 마이스터고 등 직업계고에 재학 중인 학생들을 대상으로 현장실습의 현 실태를 정리, 분석하여 이로부터 함의를 도출하기 위해 설문조사와 면접조사를 계획, 추진하였다. 설문조사와 면접조사의 세부 추진 내용과 그 분석 결과를 다음과 같이 제시하였다.

2. 설문조사

가. 설문조사 개요

설문조사는 특성화고, 마이스터고, 종합고의 직업계열에 재학 중인 3학년('17.12월 기준) 남, 여 학생 총 181명을 대상으로 진행하였으며, 조사원 면접 형식의 설문조사로 추진하였다. 조사기간은 1개월(2017년 12월)이며, 설문문항은 산업체 파견 현장실습 유경험자 대상 34개, 산업체 파견 현장실습 경험자 대상 9개 문항으로 구성하였다.

나. 설문 응답자 기본 현황

1) 산업체 파견 현장실습 유경험

학교유형과 계열을 응답하지 않았거나 잘못 기재한 9명을 포함하여 전체 110명의 학생이 산업체 파견 현장실습 유경험자용 설문조사에 참여하였으며, 응답자의 대다수가 공업과 상업정보 계열 특성화고 학생이었다.

<표 4-1> 산업체 파견 현장실습 유경험자용 설문 응답자 기본현황

| 학교 유형/계열 | 남 | | 여 | | 전체 | |
|----------|--------|---------|--------|---------|--------|---------|
| | 인원수(A) | 비율(A/C) | 인원수(B) | 비율(B/C) | 인원수(C) | 비율(C/E) |
| 특성화고 | 58 | 59% | 41 | 41% | 99 | |
| 공업 | 29 | 76% | 9 | 24% | 38 | 35% |
| 농생명 | 2 | 33% | 4 | 67% | 6 | 5% |
| 상업정보 | 23 | 50% | 23 | 50% | 46 | 42% |
| 가사실업 | 4 | 44% | 5 | 56% | 9 | 8% |
| 마이스터고 | 1 | 100% | | 0% | 1 | |
| 공업 | 1 | 100% | | 0% | 1 | 1% |
| 종합고 | | 0% | 1 | 100% | 1 | |
| 농생명 | | 0% | 1 | 100% | 1 | 1% |
| 무응답/기재오류 | 4 | 44% | 5 | 56% | 9 | 8% |
| 전체 | 63 | 57% | 47 | 43% | 110(E) | 100% |

2) 산업체 파견 현장실습 무경험

학교유형과 계열을 응답하지 않았거나 잘못 기재한 6명을 포함하여 전체 71명의 학생이 산업체 파견 현장실습 무경험자용 설문조사에 참여하였으며, 상업정보 계열 특성화고 학생이 전체의 56%, 농생명 계열 특성화고 학생이 20%로 산업체 파견 현장실습 유경험자에 비해 공업계열의 비중이 낮았다.

<표 4-2> 산업체 파견 현장실습 무경험자용 설문 응답자 기본현황

| 학교 유형/계열 | 남 | | 여 | | 전체 | |
|----------|--------|---------|--------|---------|--------|---------|
| | 인원수(A) | 비율(A/C) | 인원수(B) | 비율(B/C) | 인원수(C) | 비율(C/E) |
| 특성화고 | 30 | 50% | 30 | 50% | 60 | |
| 공업 | 4 | 80% | 1 | 20% | 5 | 7% |
| 농생명 | 4 | 29% | 10 | 71% | 14 | 20% |
| 상업정보 | 21 | 53% | 19 | 48% | 40 | 56% |
| 가사실업 | 1 | 100% | | 0% | 1 | 1% |
| 마이스터고 | | 0% | 2 | 100% | 2 | |
| 공업 | | 0% | 2 | 100% | 2 | 3% |
| 종합고 | 1 | 25% | 3 | 75% | 4 | |
| 상업정보 | 1 | 25% | 3 | 75% | 4 | 6% |
| 무응답 | 4 | 80% | 1 | 20% | 5 | 7% |
| 총합계 | 35 | 49% | 36 | 51% | 71(E) | 100% |

다. 산업체 파견 현장실습 노동 조건

산업체 파견 현장실습생의 노동조건에 있어 산업체 파견 현장실습 유경험자를 대상으로 현장실습협약서 및 근로계약서 작성·교부 여부, 간접고용 여부, 임금 및 근로시간, 노동강도, 부당대우 경험, 산업재해, 일반 노동자와의 차이 등을 조사하였다.

1) 현장실습협약서 작성·교부 여부

무응답자를 제외한 전체 응답자 109명 중 108명이 현장실습협약서를 작성하였다고 응답하였으나, 그 중 4명(4%)은 작성한 현장실습협약서를 교부받지 못하였다고 응답했다.

<표 4-3> 산업체 파견 현장실습 전 현장실습협약서 작성·교부 여부

| 구분 | 인원수 | 비율 |
|--------------|-----|------|
| 현장실습 협약서 작성 | 108 | 99% |
| 교부 받음 | 104 | 96% |
| 교부 받지 못 함 | 4 | 4% |
| 현장실습 협약서 미작성 | 1 | 1% |
| 전체 | 109 | 100% |

2) 근로계약서 작성·교부 여부

전체 응답자 중 107명이 현장실습협약서와 함께 근로계약서를 작성하였으나 그 중 5명은 근로계약서를 교부받지 못했다고 응답했다.

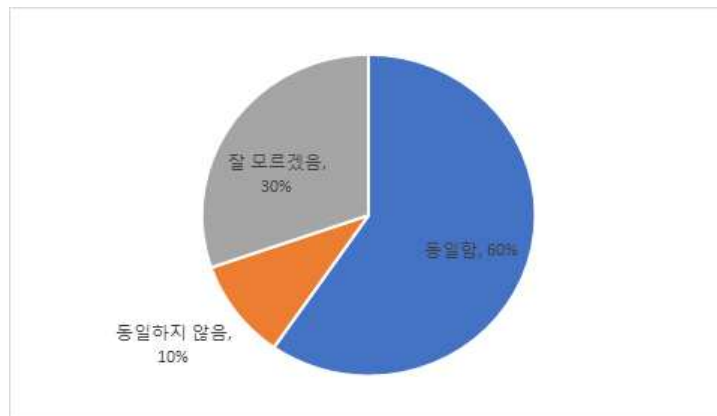
<표 4-4> 산업체 파견 현장실습 전 근로계약서 작성·교부 여부

| 구분 | 인원수 | 비율 |
|-----------|-----|------|
| 근로계약서 작성 | 107 | 98% |
| 교부 받음 | 102 | 95% |
| 교부 받지 못 함 | 5 | 5% |
| 근로계약서 미작성 | 2 | 2% |
| 전체 | 109 | 100% |

3) 협약체결 업체와 현장실습 업체가 동일한지 여부

학교에서 산업체를 선정할 때 현장실습이 이루어지는 산업체의 현장실습에 대한 의지, 현장실습 분야의 일치성, 근무환경을 포함한 산업체의 근로조건, 현장실습 지도 전문성 등을 평가하여야 하나 협약체결 업체와 실제 현장실습(노동)이 이루어지는 업체가 다르다면 이러한 평가가 제대로 이루어졌다고 보기 어려울 것이다. 또한 법적으로는 불법파견의 문제가 발생하는데 현장실습협약 체결 업체와 현장실습 업체가 동일한 지를 묻는 질문에 전체 응답자 109명 중 65명(60%)만이 동일하다고 응답하였으며, 44명(44%)은 동일하지 않거나 잘 모르겠다고 응답했다.

[그림 4-1] 현장실습협약서 체결 업체와 실제 현장실습 업체가 동일한지 여부



<표 4-5> 현장실습협약서 체결 업체와 실제 현장실습 업체가 동일한지 여부

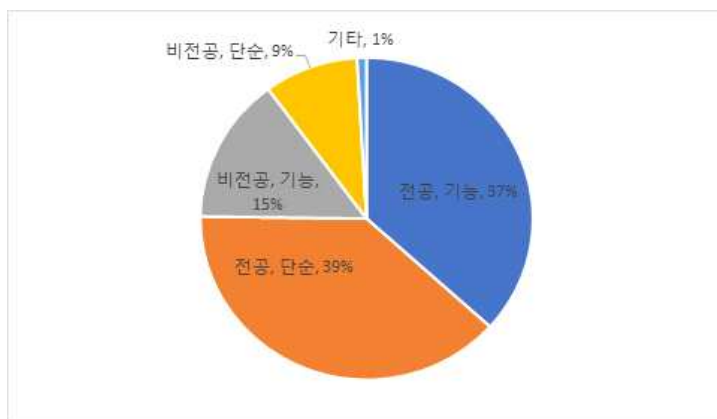
| 구분 | 인원수 | 비율 |
|---------|-----|------|
| 동일함 | 65 | 60% |
| 동일하지 않음 | 11 | 10% |
| 잘 모르겠음 | 33 | 30% |
| 전체 | 109 | 100% |

4) 현장실습 업무와 전공 관련성

산업체 파견 현장실습에서 이루어진 실습(노동) 업무 내용은 전공 분야의 단순 업무가

가장 많았고, 다음으로는 전공 분야의 기능 업무, 비전공 분야의 기능 업무, 비전공 분야의 단순 업무 순이었다. 전공 분야에서 이루어지는 현장실습이 76% 수준으로 과거 조사에 비해 비전공 분야 현장실습 비율은 낮은 편이나 전체의 40% 이상이 단순 업무로 실습(노동)을 하고 있다고 응답했다.

[그림 4-2] 산업체 파견 현장실습 업무와 전공 관련성



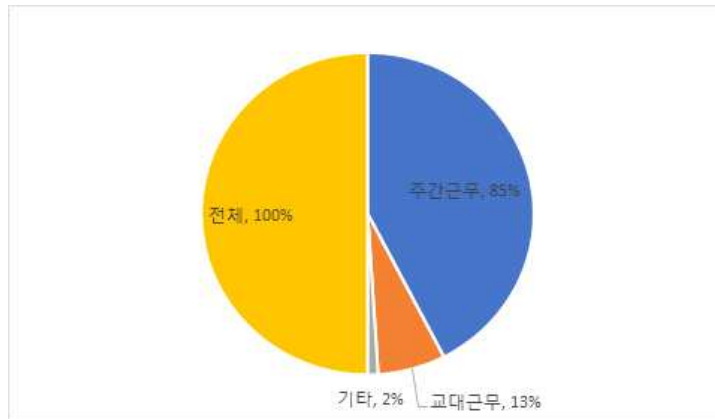
<표 4-6> 산업체 파견 현장실습 업무와 전공 관련성

| 구분 | 인원수 | 비율 |
|---------|-----|------|
| 전공, 기능 | 40 | 37% |
| 전공, 단순 | 42 | 39% |
| 비전공, 기능 | 16 | 15% |
| 비전공, 단순 | 10 | 9% |
| 기타 | 1 | 1% |
| 전체 | 109 | 100% |

5) 근무형태

근무형태의 경우 무응답 11명을 제외한 응답자 99명 중 84명(85%)이 주간근무, 13명(13%)이 교대근무라고 응답하였는데 교대근무라고 응답한 전원이 상업정보 계열이었다. 기타로는 주말근무, 쉬는 날 없이 매일 12시간 씩 근무한다는 응답도 있었다.

[그림 4-3] 산업체 파견 현장실습 근무형태



<표 4-7> 산업체 파견 현장실습 근무형태

| 구분 | 인원수 | 비율 |
|------|-----|------|
| 주간근무 | 84 | 85% |
| 교대근무 | 13 | 13% |
| 기타 | 2 | 2% |
| 전체 | 99 | 100% |

6) 산업체 파견 현장실습 종료 후 채용 약정 여부

산업체 파견 현장실습 종료 후 채용 약정을 하였는지 여부에 대해 무응답자 10명을 제외한 전체 응답자 100명 중 82명(82%)이 채용약정을 하였다고 응답하였다. 채용약정을 하였다는 응답비율은 전공분야의 기능 업무가 89%로 가장 높았으며, 전공 분야의 단순 업무, 비전공 분야 기능 업무, 비전공 분야 단순 업무 순으로 다소 낮아져 비전공 분야 단순 업무의 경우 63% 수준이었다.

<표 4-8> 산업체 파견 현장실습 종료 후 채용을 약정하였는지 여부

| 구분 | 인원수 | 비율 |
|----|-----|------|
| 유 | 82 | 82% |
| 무 | 18 | 18% |
| 전체 | 100 | 100% |

7) 협약서(근로계약서) 상 임금, 근로시간 평균

현장실습협약서(근로계약서) 상 1일 평균 근무시간은 8시간이었으나 많은 경우 1일 12시간도 있었고, 실습(근무)일로 일주일에 7일을 약정했다는 응답도 있었다. 휴식시간의 경우 1일 1시간 부여가 평균이었으나 전혀 부여하지 않는다거나 4시간이라는 응답도 있었다. 휴식시간의 경우 부당하게 악용할 경우 임금을 지급하지 않고 노동자를 장시간 사업장에 구속시키는 수단이 되기도 한다.

<표 4-9> 현장실습협약서(근로계약서) 상 임금과 근로시간

| | 평균 | 최소 | 최대 |
|----------|---------|---------|---------|
| 실습수당(일급) | 56,496원 | 39,000원 | 84,000원 |
| 실습수당(월급) | 155만원 | 30만원 | 560만원 |
| 1일 근무시간 | 8시간 | 5시간 | 12시간 |
| 1주 근무일 | 5일 | 3일 | 7일 |
| 1일 휴식시간 | 1시간 | 0시간 | 4시간 |

8) 실제 실습(노동)시간

가) 1일

실제 1일 실습(노동)시간을 묻는 질문에 8시간 이내가 가장 많았으나 9시간 이내라는 응답이 24명, 10시간 이상이라는 응답도 5명 있었다.

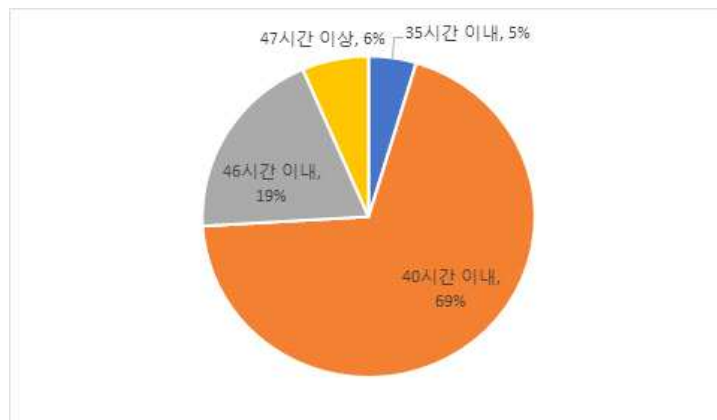
<표 4-10> 실제 이루어지는 실습(노동) 시간(1일 기준)

| 구분 | 인원수 | 비율 |
|---------|-----|------|
| 7시간 이내 | 5 | 5% |
| 8시간 이내 | 75 | 69% |
| 9시간 이내 | 24 | 22% |
| 10시간 이상 | 5 | 5% |
| 전체 | 109 | 100% |

나) 1주

1주일을 기준으로 한 실제 실습(노동)시간은 35시간 이상 40시간 이내라는 응답이 69%로 가장 많았으나 40시간 이상 46시간 이내라는 응답이 19%, 47시간 이상이라는 응답도 6% 있었다. 직업교육훈련 촉진법 제9조의2(현장실습 시간)에 따르면 1일 현장실습 시간은 7시간 이내에서 정하여야 하며 당사자가 합의할 경우에도 1주 5시간 이내에서만 연장이 가능하다. 근로기준법 상 연소근로자 근로시간 규정의 경우 직업교육훈련 촉진법과 차이가 있는데 이에 따르더라도 1일 7시간, 1주 40시간 이내에서 소정근로시간을 정하여야 하며 합의가 있다 하더라도 1주 6시간 이내에서만 연장이 가능하다.

[그림 4-4] 실제 이루어지는 실습(노동) 시간(1주 기준)



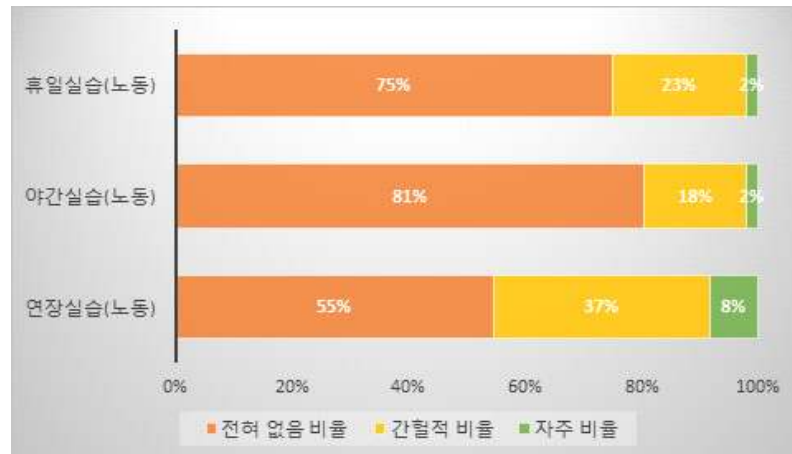
<표 4-11> 실제 이루어지는 실습(노동) 시간(1주 기준)

| 구분 | 인원수 | 비율 |
|---------|-----|------|
| 35시간 이내 | 5 | 5% |
| 40시간 이내 | 75 | 69% |
| 46시간 이내 | 21 | 19% |
| 47시간 이상 | 7 | 6% |
| 전체 | 108 | 100% |

9) 약정시간 외 실습(노동) 경험과 빈도

근로기준법 제70조(야간근로와 휴일근로의 제한)에 따르면 원칙적으로 연소근로자의 야간근로 및 휴일근로가 엄격히 금지되고 예외적으로 고용노동부 장관의 인가를 받은 경우에 한하여 실시할 수 있으나 설문 응답자의 20%가 야간실습(노동)을 하고, 24%가 휴일실습(노동)을 하고 있다고 응답하였다.

[그림 4-5] 약정시간 외 실습(노동) 경험과 빈도



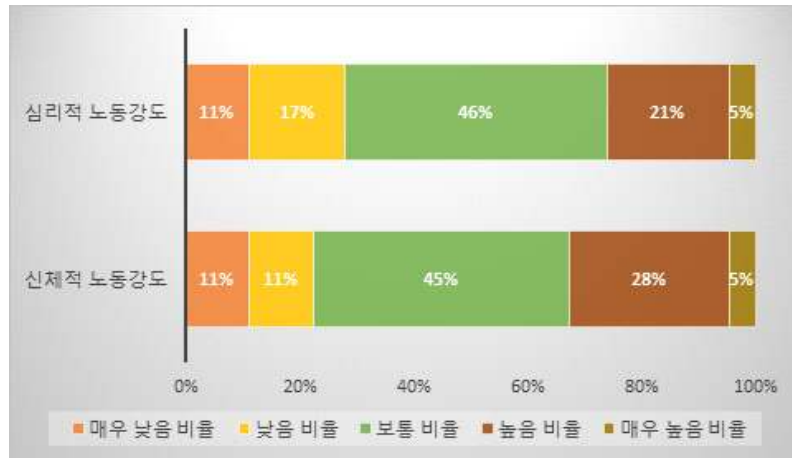
<표 4-12> 약정시간 외 실습(노동) 경험과 빈도

| 구분 \ 빈도 | 전혀 없음 | | 간헐적 | | 자주 | | 전체 | |
|----------|-------|-----|-----|-----|-----|----|-----|------|
| | 인원수 | 비율 | 인원수 | 비율 | 인원수 | 비율 | 인원수 | 비율 |
| 연장실습(노동) | 59 | 55% | 40 | 37% | 9 | 8% | 108 | 100% |
| 야간실습(노동) | 87 | 81% | 19 | 18% | 2 | 2% | 108 | 100% |
| 휴일실습(노동) | 81 | 75% | 25 | 23% | 2 | 2% | 108 | 100% |

10) 노동강도

산업체 파견 현장실습 과정에서 이루어지는 실습(노동)업무의 노동 강도를 묻는 질문에 응답자의 33%가 신체적 노동 강도가 높거나 매우 높다고 응답하였으며, 26%가 심리적 노동 강도가 높거나 매우 높다고 응답하였다.

[그림 4-6] 실습업무의 노동 강도



<표 4-13> 실습업무의 노동 강도

| 구분 \ 강도 | 매우 낮음 | | 낮음 | | 보통 | | 높음 | | 매우 높음 | | 전체 | |
|----------|-------|-----|------|-----|------|-----|------|-----|-------|----|------|------|
| | 인원 수 | 비율 | 인원 수 | 비율 | 인원 수 | 비율 | 인원 수 | 비율 | 인원 수 | 비율 | 인원 수 | 비율 |
| 신체적 노동강도 | 12 | 11% | 12 | 11% | 48 | 45% | 30 | 28% | 5 | 5% | 107 | 100% |
| 심리적 노동강도 | 12 | 11% | 18 | 17% | 49 | 46% | 23 | 21% | 5 | 5% | 107 | 100% |

11) 부당한 대우

산업체 파견 현장실습 과정에서 겪은 부당한 대우의 경험은 휴식시간 미 보장(26%), 실습과 무관한 업무지시(25%), 시간 외 실습(노동) 강요(24%), 언어폭력(15%), 실습(노동)과정에서 발생한 사고·손실 책임의 일방적 전가 순으로 응답률이 높았으며 경험이 있고 심각한 수준이라고 응답한 비율은 언어폭력(6%)·시간 외 실습(노동) 강요(6%), 휴식시간 미 보장(4%)·실습과 무관한 업무지시(4%)가 높았다.

[그림 4-7] 산업체 파견 현장실습 과정에서 겪은 부당대우 경험



<표 4-14> 산업체 파견 현장실습 과정에서 겪은 부당대우 경험

| 부당대우 구분 \ 경험 정도 | 경험 없음 | | 경미 | | 심각 | | 전체 | |
|--------------------------------|-------|-----|------|-----|------|----|------|------|
| | 인원 수 | 비율 | 인원 수 | 비율 | 인원 수 | 비율 | 인원 수 | 비율 |
| 시간 외 실습(노동) 강요 | 83 | 77% | 19 | 18% | 6 | 6% | 108 | 100% |
| 휴식시간 미 보장 | 80 | 74% | 24 | 22% | 4 | 4% | 108 | 100% |
| 유해 위험업무 지시 | 99 | 92% | 8 | 7% | 1 | 1% | 108 | 100% |
| 언어폭력 | 92 | 85% | 10 | 9% | 6 | 6% | 108 | 100% |
| 물리적 폭력 | 101 | 94% | 5 | 5% | 2 | 2% | 108 | 100% |
| 성희롱 | 98 | 91% | 10 | 9% | | 0% | 108 | 100% |
| 실습과 무관한 업무 지시 | 81 | 75% | 23 | 21% | 4 | 4% | 108 | 100% |
| 실습(노동)과정에서 발생한 사고·손실 책임 일방적 전가 | 93 | 86% | 14 | 13% | 1 | 1% | 108 | 100% |

12) 산업재해 위험

가) 현장실습 중 자신 또는 타인의 산업재해 경험

산업체 파견 현장실습 과정에서 자신 또는 타인의 산업재해를 경험하거나 위험을 느끼고 있느냐는 질문에 전체 응답자 108명 중 5명(5%)이 산업재해를 경험하였다고 응답하였으며, 16명(15%)은 산업재해를 경험하지는 않았으나 위험을 느끼고 있다고 응답하였다.

<표 4-15> 산업체 파견 현장실습 중 겪은 산업재해 경험과 위험도

| 구분 | 인원수 | 비율 |
|--------------------|-----|------|
| 산재 경험, 계속 위험을 느낌 | 1 | 1% |
| 산재 경험, 위험을 느끼지 않음 | 4 | 4% |
| 산재 미경험, 계속 위험을 느낌 | 16 | 15% |
| 산재 미경험, 위험을 느끼지 않음 | 87 | 81% |
| 전체 | 108 | 100% |

나) 산업재해 위험을 느끼는 가장 큰 이유

산업재해의 위험을 느끼는 이유로는 적정인원 부족 등 과중한 업무 부담 때문이라는 응답이 가장 많았고, 기타 일의 특성상 무거운 것들이 많아서, 근무특성 등의 응답이 있었다.

<표 4-16> 산업재해 위험을 느끼는 이유

| 구분 | 인원수 | 비율 |
|-----------------------------|-----|------|
| 충분한 직무·안전 교육 없이 실무에 투입되어서 | | |
| 노후화된 작업시설 등 업무 환경이 안전하지 않아서 | 6 | 23% |
| 적정인원 부족 등 과중한 업무 부담 때문에 | 12 | 46% |
| 기타 | 8 | 31% |
| 전체 | 26 | 100% |

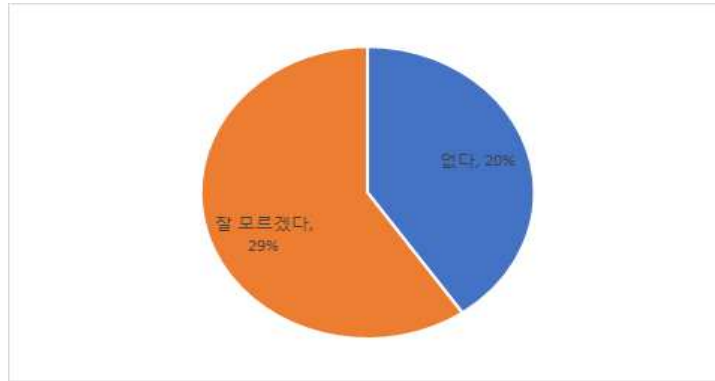
13) 파견 산업체에 현장실습생을 전담 지도하는 교육훈련 담당자 있는지 여부

현장실습을 실시하는 산업체는 현장실습생을 전담 지도하는 담당자를 두어야 하지만 현장실습생을 전담 지도하는 교육훈련 담당자가 있는지 여부를 묻는 질문에 응답자의 51%만이 담당자가 있다고 응답하였으며, 49%가 없거나 잘 모르겠다고 응답하였다.

<표 4-17> 파견 산업체에 현장실습생 전담 관리자가 있는지 여부

| 구분 | 인원수 | 비율 |
|--------|-----|------|
| 있다 | 55 | 51% |
| 없다 | 21 | 20% |
| 잘 모르겠다 | 31 | 29% |
| 전체 | 107 | 100% |

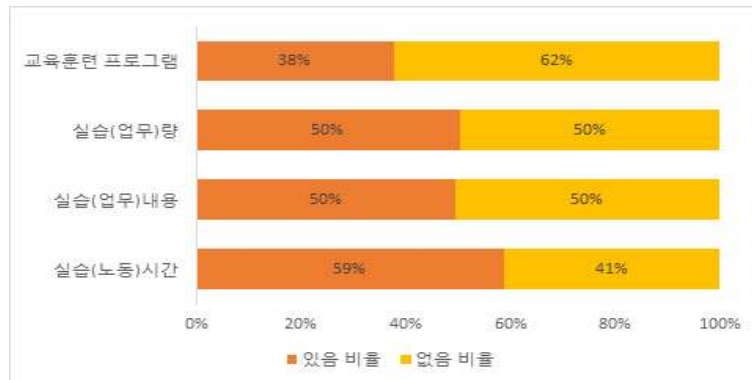
[그림 4-8] 파견 산업체에 현장실습생 전담 관리자가 있는지 여부



14) 파견 산업체의 일반노동자와의 차이

파견 산업체에 근무하고 있는 일반 노동자와 현장실습생 간 차이가 있느냐는 질문에 실습(노동)시간에 있어서 41%, 실습(업무)내용 및 실습(업무)량에 있어서 50%, 교육훈련프로그램에 있어서는 62%가 일반노동자와의 차이가 없다고 응답하였다.

[그림 4-9] 일반 노동자와 현장실습생의 차이



<표 4-18> 일반 노동자와 현장실습생의 차이

| 구분 | 있음 | | 없음 | | 총합계 | |
|-----------|-----|-----|-----|-----|-----|------|
| | 인원수 | 비율 | 인원수 | 비율 | 인원수 | 비율 |
| 실습(노동)시간 | 63 | 59% | 44 | 41% | 107 | 100% |
| 실습(업무)내용 | 53 | 50% | 54 | 50% | 107 | 100% |
| 실습(업무)량 | 54 | 50% | 53 | 50% | 107 | 100% |
| 교육훈련 프로그램 | 40 | 38% | 66 | 62% | 106 | 100% |

라. 산업체 파견 현장실습 일반 현황과 학생 인식조사

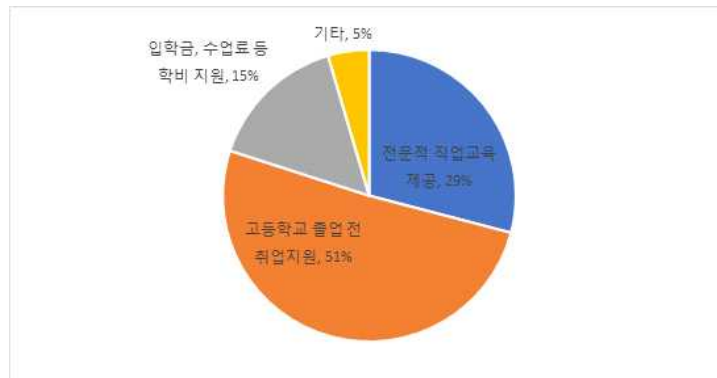
산업체 파견 현장실습 유경험자 및 무경험자를 대상으로 직업계 고등학교 진학 이유, 고등학교 졸업 후 계획, 실습유형별 선호도, 산업체 파견 현장실습을 나가는 혹은 나가지 않는 이유, 산업체 파견 현장실습에 대한 인식 등을 조사하였다.

1) 직업계 고등학교를 진학한 이유

가) 산업체 파견 현장실습 유경험

산업체 파견 현장실습 유경험자의 과반수가 직업계 고등학교를 진학한 가장 큰 이유로 고등학교 졸업 전 취업지원을 꼽았으며, 기타 응답으로는 돈을 벌 수 있기 때문에, 대학 입학 시 재직자 전형 혜택 있어서 등이 있었다.

[그림 4-10] 직업계 고등학교 진학 이유(산업체 파견 현장실습 유경험자)



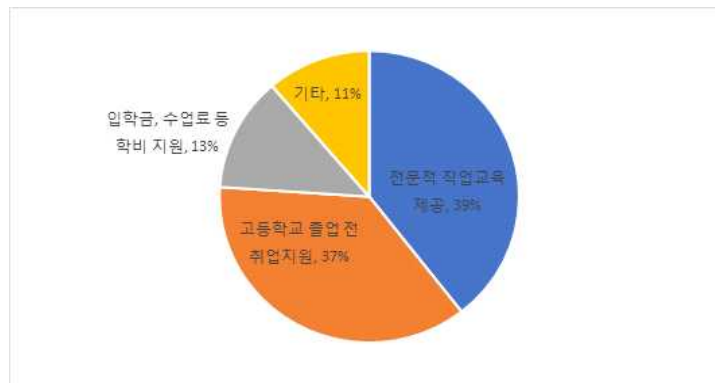
<표 4-19> 직업계 고등학교 진학 이유(산업체 파견 현장실습 유경험자)

| 구분 | 인원수 | 비율 |
|------------------|-----|------|
| 전문적 직업교육 제공 | 32 | 29% |
| 고등학교 졸업 전 취업지원 | 56 | 51% |
| 입학금, 수업료 등 학비 지원 | 17 | 15% |
| 기타 | 5 | 5% |
| 전체 | 110 | 100% |

나) 산업체 파견 현장실습 무경험

산업체 파견 현장실습 무경험자의 경우에도 직업계 고등학교를 진학한 가장 큰 이유로 고등학교 졸업 전 취업지원, 전문적 직업교육 제공, 학비 지원 순으로 응답 비중이 높았으나 현장실습 유경험자에 비해 취업지원 선택 비율은 다소 낮았다. 기타 응답으로는 특성화 고에 대한 혜택(고졸 채용, 재직자 전형 등), 진학에 용이할 것 같아서, 학교 다니기 편할 것 같아서, 대학보다 꿈을 이루기 더 쉬울 것 같아서 등이 있었다.

[그림 4-11] 직업계 고등학교 진학 이유(산업체 파견 현장실습 무경험자)



<표 4-20> 직업계 고등학교 진학 이유(산업체 파견 현장실습 무경험자)

| 구분 | 인원수 | 비율 |
|------------------|-----|------|
| 전문적 직업교육 제공 | 28 | 39% |
| 고등학교 졸업 전 취업지원 | 26 | 37% |
| 입학금, 수업료 등 학비 지원 | 9 | 13% |
| 기타 | 8 | 11% |
| 전체 | 71 | 100% |

2) 고등학교 졸업 후 계획

가) 산업체 파견 현장실습 유경험

산업체 파견 현장실습 유경험자의 경우 취업할 것이라는 응답이 25%, 취업 후 진학을 계획하고 있다는 응답이 52%, 바로 진학할 계획이라는 응답이 11%로 전체 응답자의 63%

가 장단기로 대학 진학을 계획하고 있었다.

<표 4-21> 고등학교 졸업 후 계획(산업체 파견 현장실습 유경험자)

| 구분 | 인원수 | 비율 |
|---------|-----|------|
| 취업 | 27 | 25% |
| 선취업 후진학 | 57 | 52% |
| 창업 | 8 | 7% |
| 진학 | 12 | 11% |
| 미정 | 6 | 5% |
| 전체 | 110 | 100% |

나) 산업체 파견 현장실습 무경험

산업체 파견 현장실습 무경험자의 경우 유경험자에 비하여 직업계 고등학교를 진학한 이유로 취업지원을 꼽은 비중은 낮았지만, 대학 진학을 하지 않고 취업만 할 계획이라는 응답 비중은 더 높았다.

<표 4-22> 고등학교 졸업 후 계획(산업체 파견 현장실습 무경험자)

| 구분 | 인원수 | 비율 |
|---------|-----|------|
| 취업 | 24 | 34% |
| 선취업 후진학 | 13 | 18% |
| 창업 | 2 | 3% |
| 진학 | 25 | 35% |
| 미정 | 6 | 8% |
| 무응답 | 1 | 1% |
| 전체 | 71 | 100% |

3) 실습 유형별 선호도

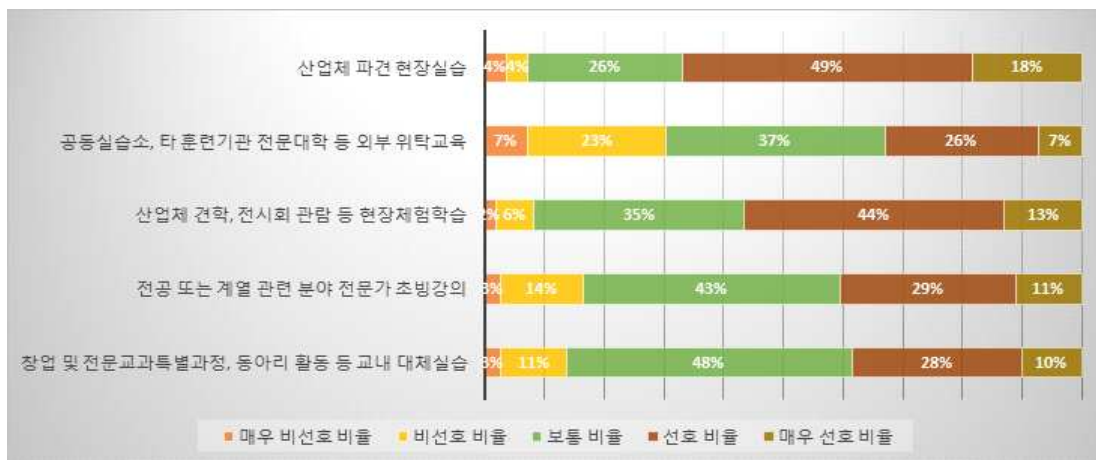
가) 산업체 파견 현장실습 유경험

직업계 고등학교에서 이루어지는 실습 유형 선호도 조사에서는 산업체 파견 현장실습을 선호하거나 매우 선호한다고 응답한 비중이 67%로 가장 높았고 산업체 견학, 전시회 관람

등 현장체험학습이 57%로 두 번째로 선호도가 높았으며 공동실습소, 타 훈련기관, 전문대학 등 외부 위탁교육은 33%로 가장 낮았다.

다만, 계열 별 차이가 있었는데 특히 교내 대체실습(공업계열 (매우)비선호 32%, 상업정보 계열 (매우)선호 39%)과 외부 위탁교육(공업계열 (매우)비선호 51%, 상업정보 계열 (매우)선호 51%)의 경우 공업 계열에서는 선호하지 않는다고 응답한 비중이 높은 반면 상업정보 계열에서는 선호한다고 응답한 비중이 더 높았다.

[그림 4-12] 실습유형별 선호도(산업체 파견 현장실습 유경험자)



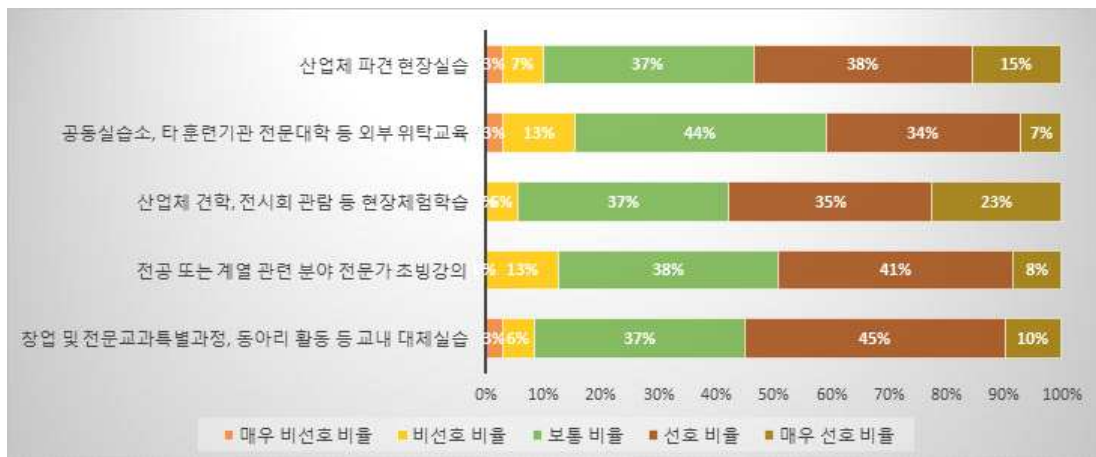
<표 4-23> 실습유형별 선호도(산업체 파견 현장실습 유경험자)

| 실습유형 구분 | 매우 비선호 | | 비선호 | | 보통 | | 선호 | | 매우 선호 | | 전체 | |
|---------------------------------|--------|----|------|-----|------|-----|------|-----|-------|-----|------|------|
| | 인원 수 | 비율 | 인원 수 | 비율 | 인원 수 | 비율 | 인원 수 | 비율 | 인원 수 | 비율 | 인원 수 | 비율 |
| 창업 및 전문교과특별과정, 동아리 활동 등 교내 대체실습 | 3 | 3% | 12 | 11% | 52 | 48% | 31 | 28% | 11 | 10% | 109 | 100% |
| 전공 또는 계열 관련 분야 전문가 초빙강의 | 3 | 3% | 15 | 14% | 47 | 43% | 32 | 29% | 12 | 11% | 109 | 100% |
| 산업체 견학, 전시회 관람 등 현장체험학습 | 2 | 2% | 7 | 6% | 38 | 35% | 47 | 44% | 14 | 13% | 108 | 100% |
| 공동실습소, 타 훈련기관 전문대학 등 외부 위탁교육 | 8 | 7% | 25 | 23% | 40 | 37% | 28 | 26% | 8 | 7% | 109 | 100% |
| 산업체 파견 현장실습 | 4 | 4% | 4 | 4% | 28 | 26% | 53 | 49% | 20 | 18% | 109 | 100% |

나) 산업체 파견 현장실습 무경험자

산업체 파견 현장실습 무경험자의 경우 산업체 파견, 전시회 관람 등 현장체험학습을 선호하거나 매우 선호한다고 응답한 비중이 58%로 가장 높았고 다음으로는 창업 및 전문교과 특별과정(55%), 산업체 파견 현장실습(53%) 순이었다.

[그림 4-13] 실습유형별 선호도(산업체 파견 현장실습 무경험자)



<표 4-24> 실습유형별 선호도(산업체 파견 현장실습 무경험자)

| 실습유형 구분 | 매우 비선호 | | 비선호 | | 보통 | | 선호 | | 매우 선호 | | 전체 | |
|---------------------------------|--------|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|-----|-----|------|
| | 인원수 | 비율 | 인원수 | 비율 | 인원수 | 비율 | 인원수 | 비율 | 인원수 | 비율 | 인원수 | 비율 |
| 창업 및 전문교과특별과정, 동아리 활동 등 교내 대체실습 | 2 | 3% | 4 | 6% | 26 | 37% | 32 | 45% | 7 | 10% | 71 | 100% |
| 전공 또는 계열 관련 분야 전문가 초빙강의 | | 0% | 9 | 13% | 27 | 38% | 29 | 41% | 6 | 8% | 71 | 100% |
| 산업체 견학, 전시회 관람 등 현장체험학습 | | 0% | 4 | 6% | 26 | 37% | 25 | 35% | 16 | 23% | 71 | 100% |
| 공동실습소, 타 훈련기관 전문대학 등 외부 위탁교육 | 2 | 3% | 9 | 13% | 31 | 44% | 24 | 34% | 5 | 7% | 71 | 100% |
| 산업체 파견 현장실습 | 2 | 3% | 5 | 7% | 26 | 37% | 27 | 38% | 11 | 15% | 71 | 100% |

4) 산업체 파견 현장실습을 나가는 이유

가) 산업체 파견 현장실습 유경험

산업체 파견 현장실습 유경험자의 경우 산업체 파견 현장실습을 나가는 이유로 졸업 후 취업보장을 꼽은 비중이 34%로 가장 높았고 다음으로 실습수당, 전공실무 경험 순이었다. 다만, 공업계열의 경우 실습수당이라고 응답한 비중(28%)이 가장 높았다.¹⁾

<표 4-25> 산업체 파견 현장실습을 나가는 이유(산업체 파견 현장실습 유경험자)

| 구분 | 인원수 | 비율 |
|-----------|-----|------|
| 전문적인 직업교육 | 19 | 17% |
| 전공실무 경험 | 20 | 18% |
| 실습수당 | 24 | 22% |
| 졸업 후 취업보장 | 37 | 34% |
| 실습 의무 | 8 | 7% |
| 기타 | 1 | 1% |
| 전체 | 109 | 100% |

나) 산업체 파견 현장실습 무경험

산업체 파견 현장실습 무경험자 71명 중 33명이 졸업 전 산업체 파견 현장실습에 나갈 계획이 있다고 응답했는데, 현장실습 이유로는 전공실무경험(42%), 전문적 직업교육(24%), 실습수당·졸업 후 취업보장(각 15%)을 꼽았다. 이들의 경우 본인의 희망에도 불구하고 적절한 파견 산업체를 찾지 못하여 산업체 파견 현장실습을 나가지 못한 것으로 보인다.

<표 4-26> 산업체 파견 현장실습을 나가는 이유(산업체 파견 현장실습 무경험자)

| 구분 | 인원수 | 비율 |
|-----------|-----|------|
| 전문적인 직업교육 | 8 | 24% |
| 전공실무 경험 | 14 | 42% |
| 실습수당 | 5 | 15% |
| 졸업 후 취업보장 | 5 | 15% |
| 실습 의무 | 1 | 3% |
| 전체 | 33 | 100% |

1) 공업계열 응답 비율 : 실습수당 28%, 졸업 후 취업보장 26%, 전문적 직업교육 21%
상업계열 응답 비율 : 졸업 후 취업보장 42%, 실습수당 22%, 전공실무 경험 22%

5) 산업체 파견 현장실습을 나가지 않는 이유

산업체 파견 현장실습 무경험자 71명 중 38명은 설문 이후에도 현장실습을 나갈 계획이 없다고 응답하였는데 그 이유로는 대학 진학 준비 또는 전공 이외 진로 계획을 가장 많이 꼽았으며 기타 응답으로는 학교에서 소개시켜주는 곳이 별로여서, 학교생활이 더 하고 싶어서, 곧 졸업 등이 있었다.

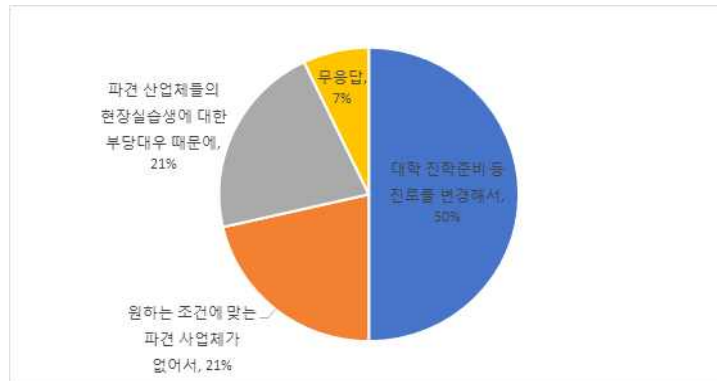
<표 4-27> 산업체 파견 현장실습을 나가지 않는 이유

| 구분 | 인원수 | 비율 |
|-----------------------------|-----|------|
| 있다 | 33 | 46% |
| 없다 | 12 | 17% |
| 대학 진학 준비 또는 전공 이외 진로 계획 | 5 | 42% |
| 원하는 조건에 맞는 파견 사업체가 없어서 | 2 | 17% |
| 파견 산업체들의 현장실습생에 대한 부담대우 때문에 | 1 | 8% |
| 기타 | 4 | 33% |
| 잘 모르겠다 | 26 | 37% |
| 대학 진학 준비 또는 전공 이외 진로 계획 | 13 | 50% |
| 원하는 조건에 맞는 파견 사업체가 없어서 | 7 | 27% |
| 파견 산업체들의 현장실습생에 대한 부담대우 때문에 | 1 | 4% |
| 기타 | 1 | 4% |
| 무응답 | 4 | 15% |
| 전체 | 71 | 100% |

6) 산업체 파견 현장실습 중단 경험과 재실습 계획

산업체 파견 현장실습 유경험자 110명 중 40명이 기간 중 현장실습을 중단하였으며 그 중 14명은 다시 현장실습을 나갈 계획이 없다고 응답하였다. 다시 현장실습을 나가지 않는 이유로는 대학 진학준비 등 진로변경이 50%로 가장 많았고 다음으로는 원하는 조건에 맞는 파견 사업체가 없어서(21%), 파견 산업체들의 현장실습생에 대한 부담대우(21%) 때문이라고 응답하였다.

[그림 4-14] 산업체 파견 현장실습 중도 복귀 후 재실습을 나가지 않는 이유



<표 4-28> 산업체 파견 현장실습 중단경험과 재실습 계획

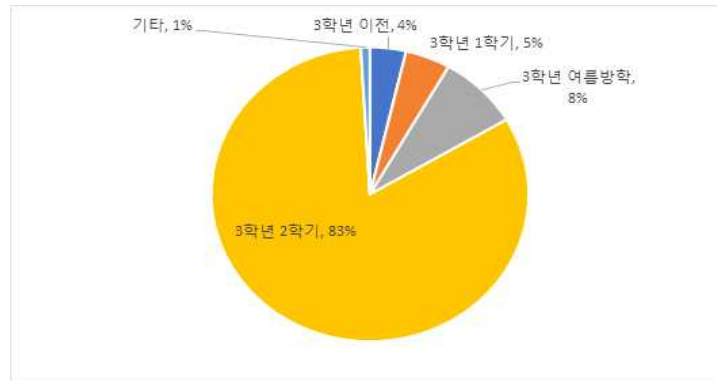
| 구분 | 인원수 | 비율 |
|-----------------------------|-----|------|
| 경험 없음 | 70 | 64% |
| 경험 있으나 재실습 계획 | 26 | 24% |
| 경험 있고 재실습 계획 없음 | 14 | 13% |
| 대학 진학준비 등 진로를 변경해서 | 7 | 50% |
| 신체적, 정신적 부담이 커서 | 0 | 0% |
| 원하는 조건에 맞는 파견 사업체가 없어서 | 3 | 21% |
| 파견 산업체들의 현장실습생에 대한 부담대우 때문에 | 3 | 21% |
| 무응답 | 1 | 7% |
| 전체 | 110 | 100% |

7) 산업체 파견 현장실습을 나간 시기와 기간

가) 시기

산업체 파견 현장실습 유경험자 중 무응답자 1명을 제외하고 응답자의 83%가 3학년 2학기에 현장실습을 나갔다고 응답하였으나, 3학년 이전에 현장실습을 나갔다는 응답자도 4명 있었다.

[그림 4-15] 산업체 파견 현장실습을 나간 시기



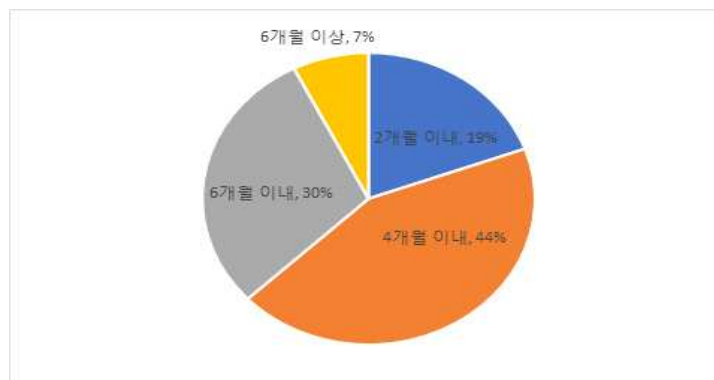
<표 4-29> 산업체 파견 현장실습을 나간 시기

| 구분 | 인원수 | 비율 |
|----------|-----|------|
| 3학년 이전 | 4 | 4% |
| 3학년 1학기 | 5 | 5% |
| 3학년 여름방학 | 9 | 8% |
| 3학년 2학기 | 90 | 83% |
| 기타 | 1 | 1% |
| 전체 | 109 | 100% |

나) 기간

산업체 파견 현장실습 유경험자 중 무응답자 2명을 제외하고 4개월 이내의 기간을 정해 현장실습을 나갔다는 응답(47명, 44%)이 가장 많았으며 다음으로는 6개월 이내라는 응답(32명, 30%)이 가장 많았다.

[그림 4-16] 산업체 파견 현장실습을 나가는 기간



<표 4-30> 산업체 파견 현장실습을 나가는 기간

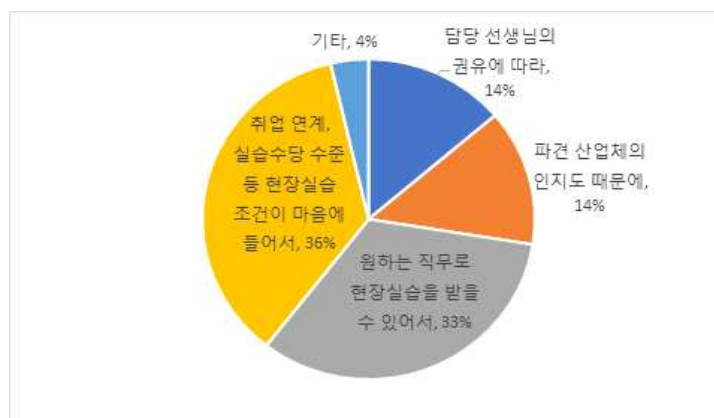
| 구분 | 인원수 | 비율 |
|--------|-----|------|
| 2개월 이내 | 21 | 19% |
| 4개월 이내 | 47 | 44% |
| 6개월 이내 | 32 | 30% |
| 6개월 이상 | 8 | 7% |
| 전체 | 108 | 100% |

8) 파견 산업체 선택 이유와 사전정보 제공 여부

가) 산업체 선택 이유

현장실습을 나갈 산업체를 선택한 이유로는 취업 연계, 실습수당 수준 등 현장실습 조건이 마음에 들어서라는 응답이 36%로 가장 많았고 다음으로 원하는 직무로 현장실습을 받을 수 있어서(33%), 담당 선생님의 권유에 따라(14%), 파견 산업체의 인지도 때문에(14%) 순이었다. 기타 응답으로는 알바를 하고 싶어서, 대학 진학을 같이 할 수 있어서 등이 있었다.

[그림 4-17] 산업체 선택 이유



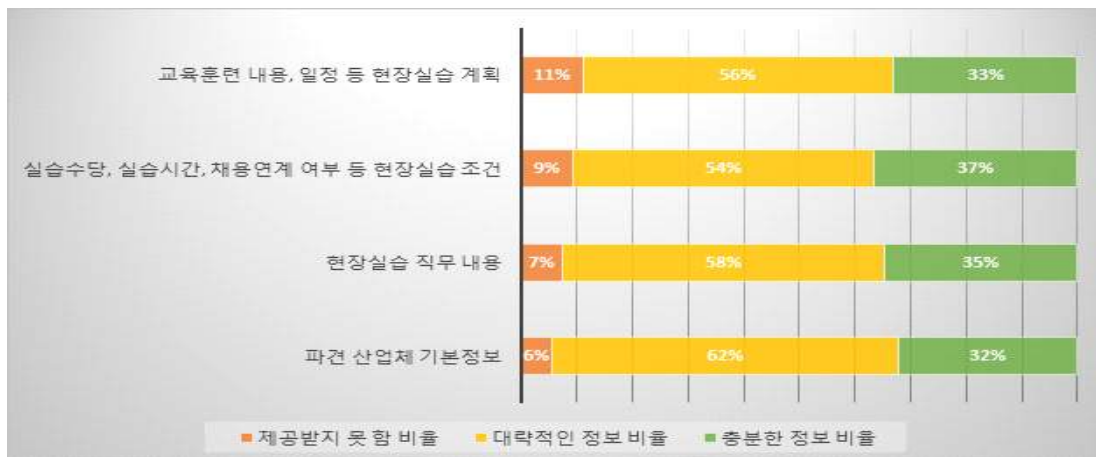
<표 4-31> 산업체 선택 이유

| 구분 | 인원수 | 비율 |
|-----------------------------------|-----|------|
| 담당 선생님의 권유에 따라 | 15 | 14% |
| 파견 산업체의 인지도 때문에 | 15 | 14% |
| 원하는 직무로 현장실습을 받을 수 있어서 | 36 | 33% |
| 취업 연계, 실습수당 수준 등 현장실습 조건이 마음에 들어서 | 39 | 36% |
| 기타 | 4 | 4% |
| 전체 | 109 | 100% |

나) 사전정보 제공 여부

현장실습을 나 갈 산업체를 선택하기 전 관련 정보를 제공받았는지 여부에 대한 질문에서 관련 정보를 전혀 제공받지 못했다는 응답이 항목 별 6 ~ 11%, 대략적인 정보만을 제공받았다는 응답이 54 ~ 62%를 차지하였으며, 충분한 정보를 제공받았다는 응답은 33 ~ 37% 수준에 불과하였다.

[그림 4-18] 산업체 선택 전 관련 정보 제공 여부



<표 4-32> 산업체 선택 전 관련 정보 제공 여부

| 정보 구분 \ 정보 제공 여부 | 제공받지 못함 | | 대략적인 정보 | | 충분한 정보 | | 전체 | |
|-------------------------------|---------|-----|---------|-----|--------|-----|-----|------|
| | 인원수 | 비율 | 인원수 | 비율 | 인원수 | 비율 | 인원수 | 비율 |
| 파견 산업체 기본정보 | 6 | 6% | 68 | 62% | 35 | 32% | 109 | 100% |
| 현장실습 직무 내용 | 8 | 7% | 63 | 58% | 38 | 35% | 109 | 100% |
| 실습수당, 실습시간, 채용연계 여부 등 현장실습 조건 | 10 | 9% | 59 | 54% | 40 | 37% | 109 | 100% |
| 교육훈련 내용, 일정 등 현장실습 계획 | 12 | 11% | 61 | 56% | 36 | 33% | 109 | 100% |

9) 산업체 파견 전 학교의 관련 교육 실시 여부

현장실습생의 권리·의무, 산업재해 예방 교육의 경우 응답자의 14%, 근로기준법 등 노동관계법령의 경우 15%, 성희롱 예방 교육의 경우 24%가 산업체 파견 현장실습 전 학교에서 교육을 받지 못했다고 응답하였다.

[그림 4-19] 산업체 파견 전 학교의 교육 실시 여부



<표 4-33> 산업체 파견 전 학교의 교육 실시 여부

| 교육내용 구분 \ 교육실시 여부 | 유 | | 무 | | 전체 | |
|-------------------|-----|-----|-----|-----|-----|------|
| | 인원수 | 비율 | 인원수 | 비율 | 인원수 | 비율 |
| 현장실습생 권리·의무 | 94 | 86% | 15 | 14% | 109 | 100% |
| 근로기준법 등 노동관계법령 | 93 | 85% | 16 | 15% | 109 | 100% |
| 산업재해 예방 교육 | 94 | 86% | 15 | 14% | 109 | 100% |
| 성희롱 예방 교육 | 83 | 76% | 26 | 24% | 109 | 100% |

10) 산업체 파견 후 산업체의 관련 교육 실시 여부

산업체 파견 후 산업체가 실시하여야 할 기본 교육인 직무 교육, 작업장 내 안전수칙 교육 등을 전혀 받지 않았다는 응답자가 항목 별 18 ~ 29% 수준에 달했다.

[그림 4-20] 산업체 파견 후 산업체의 교육 실시 여부



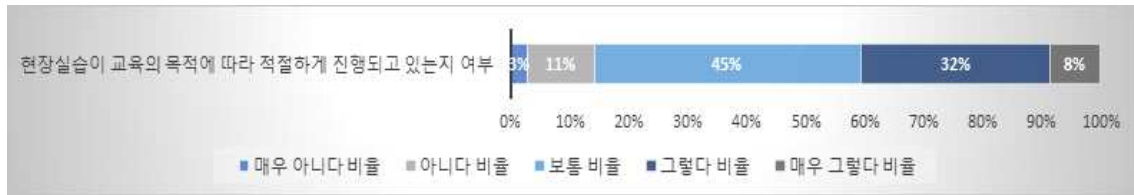
<표 4-34> 산업체 파견 후 산업체의 교육 실시 여부

| 교육내용 구분 \ 교육실시 여부 | 유 | | 무 | | 전체 | |
|-------------------|-----|-----|-----|-----|-----|------|
| | 인원수 | 비율 | 인원수 | 비율 | 인원수 | 비율 |
| 직무교육 | 89 | 82% | 19 | 18% | 108 | 100% |
| 작업장 내 안전수칙 교육 | 84 | 78% | 24 | 22% | 108 | 100% |
| 근로기준법 등 노동관계법령 | 77 | 71% | 31 | 29% | 108 | 100% |
| 산업안전보건(법) 교육 | 78 | 72% | 30 | 28% | 108 | 100% |
| 성희롱 예방 교육 | 77 | 71% | 31 | 29% | 108 | 100% |

11) 현장실습이 교육 목적으로 적절하게 진행되고 있는지 여부

산업체 파견 현장실습 유경험자를 대상으로 산업체 파견 현장실습이 교육의 목적에 따라 적절하게 진행되고 있다고 생각하는지를 묻는 질문에 응답자의 40%만이 “그렇다 또는 아주 그렇다”라고 응답하였다.

[그림 4-21] 현장실습이 교육 목적으로 적절하게 진행되고 있는지 여부



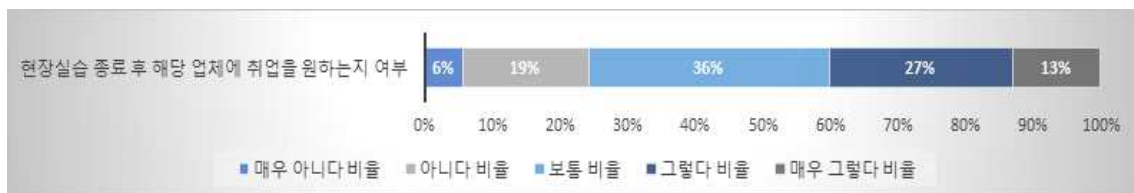
<표 4-35> 현장실습이 교육 목적으로 적절하게 진행되고 있는지 여부

| 구분 | 매우 아니다 | | 아니다 | | 보통 | | 그렇다 | | 매우 그렇다 | | 전체 | |
|-----------------------------------|--------|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|--------|----|-----|------|
| | 인원수 | 비율 | 인원수 | 비율 | 인원수 | 비율 | 인원수 | 비율 | 인원수 | 비율 | 인원수 | 비율 |
| 현장실습이 교육의 목적에 따라 적절하게 진행되고 있는지 여부 | 3 | 3% | 12 | 11% | 48 | 45% | 34 | 32% | 9 | 8% | 106 | 100% |

12) 현장실습 종료 후 해당 업체에 취업을 원하는지 여부

산업체 파견 현장실습 유경험자 110명 중 82명이 채용약정을 하였다고 응답하였으나, 현장실습 종료 이후에도 해당 업체에 계속 취업하기를 원하느냐는 질문에 그렇다 또는 아주 그렇다고 응답한 인원은 43명에 불과했다.

[그림 4-22] 현장실습 종료 후 해당 업체에 취업 희망 여부



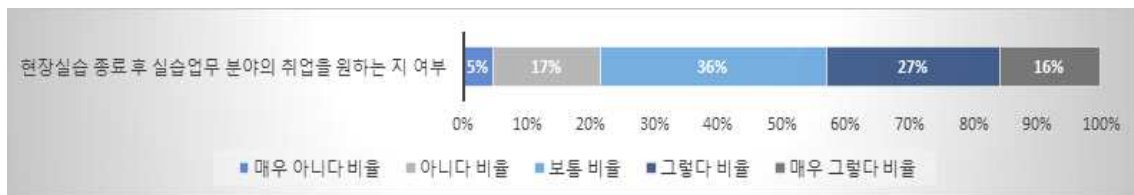
<표 4-36> 현장실습 종료 후 해당 업체에 취업 희망 여부

| 구분 | 매우 아니다 | | 아니다 | | 보통 | | 그렇다 | | 매우 그렇다 | | 전체 | |
|------------------------------|--------|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|--------|-----|-----|------|
| | 인원수 | 비율 | 인원수 | 비율 | 인원수 | 비율 | 인원수 | 비율 | 인원수 | 비율 | 인원수 | 비율 |
| 현장실습 종료 후 해당 업체에 취업을 원하는지 여부 | 6 | 6% | 20 | 19% | 38 | 36% | 29 | 27% | 14 | 13% | 107 | 100% |

13) 현장실습 종료 후 실습업무 분야의 취업을 원하는지 여부

현장실습 종료 후에도 계속 실습업무 분야의 취업을 원하는지를 묻는 질문에 그렇다 또는 아주 그렇다고 응답한 인원은 46명에 불과했다. 전공 분야 현장실습을 하였다는 응답 인원이 82명이었던 것에 비교하면 매우 낮은 수준이다.

[그림 4-23] 현장실습 종료 후 실습업무 분야 취업 희망 여부



<표 4-37> 현장실습 종료 후 실습업무 분야 취업 희망 여부

| 구분 | 매우 아니다 | | 아니다 | | 보통 | | 그렇다 | | 매우 그렇다 | | 전체 | |
|---------------------------------|--------|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|--------|-----|-----|------|
| | 인원수 | 비율 | 인원수 | 비율 | 인원수 | 비율 | 인원수 | 비율 | 인원수 | 비율 | 인원수 | 비율 |
| 현장실습 종료 후 실습업무 분야의 취업을 원하는 지 여부 | 5 | 5% | 18 | 17% | 38 | 36% | 29 | 27% | 17 | 16% | 107 | 100% |

14) 산업체 파견 현장실습의 목적

가) 산업체 파견 현장실습 유경험

산업체 파견 현장실습이 어떤 목적으로 운영되어야 한다고 생각하는지를 묻는 질문에 산업체 파견 현장실습 유경험자의 경우 전공 관련 실무, 전문교육이라고 응답한 비율(39명, 36%)이 가장 높았으며 다음으로는 전공 관련 취업지원(34명, 31%) 응답 비율이 높았다. 기타로는 전공을 불문하고 실무, 전문교육과 함께 취업지원이 이루어져야 한다는 응답이 있었다.

[그림 4-24] 산업체 파견 현장실습 목적(산업체 파견 현장실습 유경험자)



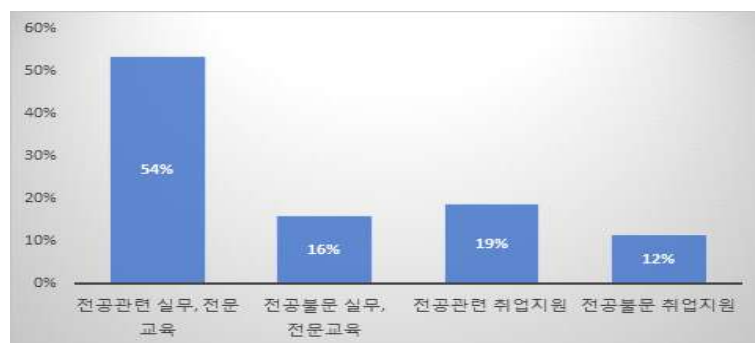
<표 4-38> 산업체 파견 현장실습 목적(산업체 파견 현장실습 유경험자)

| 구분 | 인원수 | 비율 |
|----------------|-----|------|
| 전공관련 실무, 전문 교육 | 39 | 36% |
| 전공불문 실무, 전문 교육 | 22 | 20% |
| 전공관련 취업지원 | 34 | 31% |
| 전공불문 취업지원 | 12 | 11% |
| 기타 | 1 | 1% |
| 전체 | 108 | 100% |

나) 산업체 파견 현장실습 무경험

산업체 파견 현장실습 무경험자의 경우에도 항목별 응답순위는 유경험자와 동일하였으나 전공 관련 취업지원 보다는 전공 관련 실무, 전문 교육을 목적으로 해야 한다는 응답 비중이 비교적 더 높았다. 기타로는 학생이 원하는 직장 관련 취업지원으로 꿈을 이룰 수 있게 해줘야 한다는 응답이 있었다.

[그림 4-25] 산업체 파견 현장실습 목적(산업체 파견 현장실습 무경험자)



<표 4-39> 산업체 파견 현장실습 목적(산업체 파견 현장실습 무경험자)

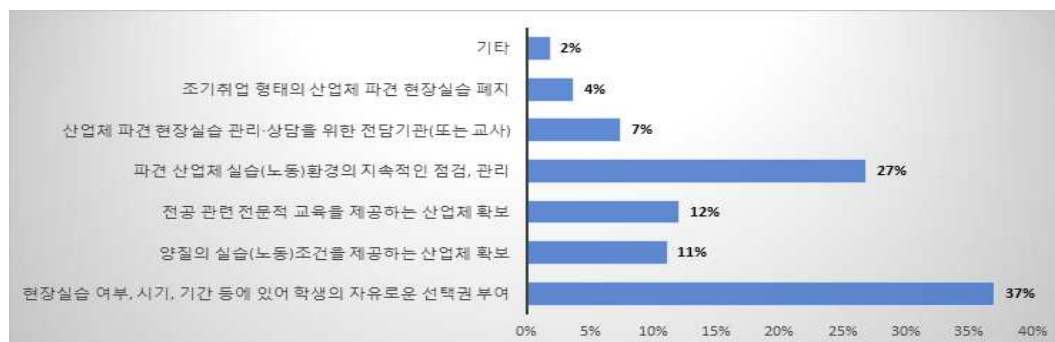
| 구분 | 인원수 | 비율 |
|----------------|-----|------|
| 전공관련 실무, 전문 교육 | 37 | 54% |
| 전공불문 실무, 전문교육 | 11 | 16% |
| 전공관련 취업지원 | 13 | 19% |
| 전공불문 취업지원 | 8 | 12% |
| 기타 | | 0% |
| 전체 | 69 | 100% |

15) 산업체 파견 현장실습 개선 우선사항

가) 산업체 파견 현장실습 유경험

산업체 파견 현장실습 개선을 위해 가장 우선적으로 필요한 것이 무엇이라고 생각하는 질문에 산업체 파견 현장실습 유경험 응답자의 경우 현장실습 여부, 시기, 기간 등에 있어 학생에게 자유로운 선택권을 부여해야 한다는 응답(40명, 37%)이 가장 많았고, 다음으로는 파견 산업체 실습(노동)환경의 지속적인 점검·관리(29, 27%), 전공 관련 전문적 교육을 제공하는 산업체 확보(13명, 12%), 양질의 실습(노동)조건을 제공하는 산업체 확보(12, 11%) 순이었다. 그 외 전공과 관련 없는 곳에 실습을 보내는 학교에 대한 처벌, 고졸에 대한 사람들의 편견이라는 응답이 있었다.

[그림 4-26] 산업체 파견 현장실습 개선 우선사항(산업체 파견 현장실습 유경험자)



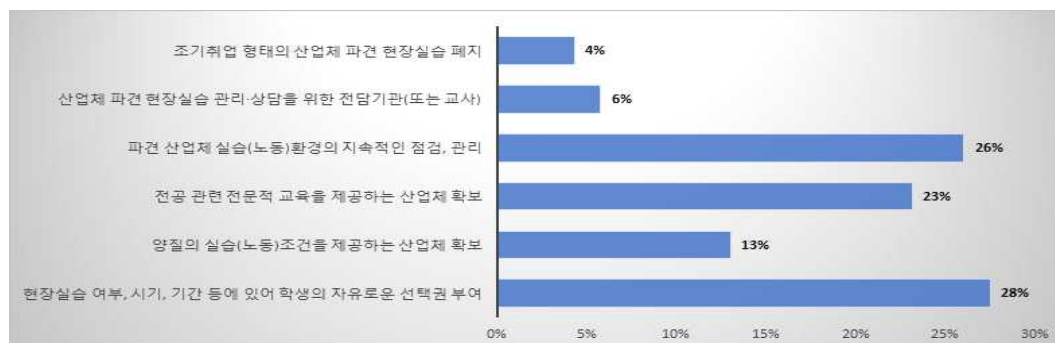
<표 4-40> 산업체 파견 현장실습 개선 우선사항(산업체 파견 현장실습 유경험자)

| 구분 | 인원수 | 비율 |
|---------------------------------------|-----|------|
| 현장실습 여부, 시기, 기간 등에 있어 학생의 자유로운 선택권 부여 | 40 | 37% |
| 양질의 실습(노동)조건을 제공하는 산업체 확보 | 12 | 11% |
| 전공 관련 전문적 교육을 제공하는 산업체 확보 | 13 | 12% |
| 파견 산업체 실습(노동)환경의 지속적인 점검, 관리 | 29 | 27% |
| 산업체 파견 현장실습 관리·상담을 위한 전담기관(또는 교사) | 8 | 7% |
| 조기취업 형태의 산업체 파견 현장실습 폐지 | 4 | 4% |
| 기타 | 2 | 2% |
| 전체 | 108 | 100% |

나) 산업체 파견 현장실습 무경험

산업체 파견 현장실습 무경험자의 경우 항목별 응답순위는 유경험자와 동일하였으나 전공 관련 전문적 교육을 제공하는 산업체 확보가 필요하다는 응답이 비교적 더 높았다.

[그림 4-27] 산업체 파견 현장실습 개선 우선사항(산업체 파견 현장실습 무경험자)



<표 4-41> 산업체 파견 현장실습 개선 우선사항(산업체 파견 현장실습 무경험자)

| 구분 | 인원수 | 비율 |
|---------------------------------------|-----|------|
| 현장실습 여부, 시기, 기간 등에 있어 학생의 자유로운 선택권 부여 | 19 | 28% |
| 양질의 실습(노동)조건을 제공하는 산업체 확보 | 9 | 13% |
| 전공 관련 전문적 교육을 제공하는 산업체 확보 | 16 | 23% |
| 파견 산업체 실습(노동)환경의 지속적인 점검, 관리 | 18 | 26% |
| 산업체 파견 현장실습 관리·상담을 위한 전담기관(또는 교사) | 4 | 6% |
| 조기취업 형태의 산업체 파견 현장실습 폐지 | 3 | 4% |
| 기타 | | |
| 전체 | 69 | 100% |

마. 소결

설문조사에 응답한 산업체 파견 현장실습 유경험자의 상당수가 근로계약서를 작성하고, 현장실습생을 전담 지도하는 교육훈련 담당자 없이 산업체의 일반 노동자와 노동시간, 업무내용, 노동량 등에 있어 차이 없이 업무를 수행하는 등 사실 상 산업체 파견 현장실습은 교육의 일환이 아닌 조기취업의 형태로 이루어지고 있는 것으로 보인다. 더욱이 연장, 야간, 휴일근로 제한 등과 같은 근로기준법 상 연소근로자 보호 규정이 지켜지지 않는 경우가 많았고 심리적·신체적 노동 강도가 높은 업무를 수행하거나 휴식시간 미 보장, 실습과 무관한 업무지시, 시간 외 노동 강요, 언어폭력, 실습 과정에서 발생한 사고·손실 책임의 일방적인 전가 등의 부당한 대우를 경험하는 등 실습생의 노동권이 제대로 보장되지 못하고 있었다.

유경험자와 무경험자 모두 산업체 파견 현장실습에 대한 선호가 높은 편이었는데 산업체 파견 현장실습을 나가는 이유로 유경험자는 졸업 후 취업보장과 실습수당을 향후 산업체 파견 현장실습을 계획하고 있는 무경험자는 전공 실무 경험을 꼽았다. 그러나 현장실습 종료 후 해당업체에 취업을 원하는지에 대한 질문에 유경험 응답자의 40%만이 그렇다 혹은 아주 그렇다고 응답하였으며, 현장실습 종료 후 실습업무 분야의 취업을 원하는지에 대한 질문에는 43%만이 그렇다 혹은 아주 그렇다고 응답하였다. 산업체 파견 현장실습 유경험자와 무경험자 모두 산업체 파견 현장실습 개선을 위해 가장 우선적으로 필요한 것은 현장실습 여부, 시기, 기간 등에 있어 학생에게 자유로운 선택권을 부여해야 한다는 응답이 가장 많았으며 다음으로는 파견 산업체 실습(노동)환경의 지속적인 점검, 관리가 필요하다는 응답이 많았다.

결국 사실 상 조기취업의 형태로 운용되고 있는 산업체 파견 현장실습을 직업훈련교육이라는 허울로 실습생의 노동권 침해를 방치하기 보다는 학생들의 노동권이 제대로 보장될 수 있게 엄격한 요건 하에 지속적인 관리·감독을 통해 실시되도록 하고, 직업 교육은 현장체험 학습, 교내 대체실습 등 학교를 통해 이루어지는 다양한 형태의 실습 프로그램 강화를 통해 이루어질 수 있도록 하는 노력이 필요할 것으로 보인다.

3. 면접조사

면접조사는 현장실습 관련 참여자를 실습 미참여자, 실습 종료 전 복귀자, 실습종료자 3개 그룹으로 나누어 FGI(Focus Group Interview)를 실시하였다. 실습 미참여자는 실습을 나가지 않은 이유와 이유에 대한 인식조사, 실습 종료 전 복귀자는 중간 복귀 이유, 현장 실습에 대한 문제점을 중심으로 인터뷰를 진행하였으며, 실습종료자의 경우 현장에서 경험하고 느낀 현장실습의 실태 및 문제점을 중심으로 인터뷰가 이루어졌다.

또한 실업계고 현장실습 담당 교사 및 전 담당교사 3인에 대한 추가 인터뷰를 통해 현장에서 담당교사로서 느끼는 애로점 및 현장의 모습을 담고자 하였다.

가. 현장실습 관련 참여 학생들에 대한 인터뷰 결과

1) 목적

‘경기도 특성화고□마이스터고 현장실습생 근로실태 및 개선방안 연구’ 수행 중, 현장 실습 제도의 현황 및 문제점 조사 차원에서 당사자인 현장 실습 대상 학생들의 생생한 목소리를 듣기 위한 면접 조사를 실시하였다.

2) 조사 방법

2017년 11월 14일부터 18일까지 4회에 걸쳐서 집단별 1시간 30분씩 집단면접(Focus Group Interview) 형식으로 진행하였다. 면접 대상자는 실업계고 교사, 청소년문화센터 교사, 공부방 교사의 추천을 받아 선정하였다.

‘실습 미참여 학생’과 ‘실습 종료 전 복귀학생’ 집단은 방과 후에 학교 앞에서 면접 조사를 진행하였으며, ‘실습 진행 중인 학생’은 실습 장소 또는 주말에 학생의 집 근처에서 진행하였다.

3) 면접 대상 및 주요 내용

<표 4-1> 집단면접 대상 이름, 학교유형, 취업여부/취업기간

| 구분 | | 이름 (성별) | 학교 유형 | 취업여부 또는 취업기간 (총 취업기간) |
|-----|---------------------|---------|-------|--------------------------|
| 집단1 | 실습 미참여 학생 | A학생 (여) | 특성화고 | 미취업 |
| | | B학생 (여) | 특성화고 | 미취업 |
| 집단2 | 실습 진행 중인 학생 | C학생 (여) | 상업고 | 11월 2일 ~ 취업 중(2주) |
| | | D학생 (여) | 특성화고 | 9월 18일 ~ 취업 중 (2개월) |
| 집단3 | 실습 기간 종료 전 복교 학생 | E학생 (남) | 공업고 | 8월말 ~ 9월초 (3일) |
| | | F학생 (남) | 공업고 | 9월초 ~ 10월중 (1개월 2주) |
| | | G학생 (남) | 공업고 | 8월말 ~ 10월말 (2개월) |

집단1은 실습에 참여하지 않은 학생들로 주로 실습을 나가지 않은 이유, 학교 프로그램 운영 현황 및 문제점에 대해 질문하였다. 집단2는 현재 실습 진행 중인 학생들로 현장 실습의 실태 및 문제점, 학교 프로그램 운영 현황 및 문제점 등에 대해 질문하였다. 집단3은 실습 기간 종료 이전에 복교한 학생들로 중간 복교한 이유, 현장 실습의 실태 및 문제점, 학교 프로그램 운영 현황 및 문제점 등에 대해 조사하였다. 모든 학생들에게 중3때 실업고를 선택한 이유, 3년이 지난 현재 시점에서 인식, 향후 진로 계획 등에 대해 질문하였다.

4) 면접 결과

가) 실습에 참여하지 않은 이유

면접 결과 현장실습에 참여하지 않은 학생들의 의견을 크게 두 가지로 구분할 수 있는데, 실습을 원하나 실습 가능한 기업체 수가 부족한 점과 고졸에 대한 차별 등과 같은 학생들의 막연한 두려움 때문으로 분석되었다.

(1) 실습을 원하지만 대상 기업수가 부족

실습에 참여하지 않은 A학생, B학생의 경우, 실습을 받기 위해 수십 차례 지원하였지만 실습할 기회를 얻지 못한 것이었다. 복교한 이후, 재실습을 원하는 E학생, F학생의 경우에

도 실습할 회사가 마땅히 없어서 못하고 있었다. 수업시간에 알바천국, 알바몬, 잡코리아 등 구직 사이트에서 실습 또는 취업할 회사를 알아보고 있는 실정이었다. 2017년부터는 학교에서 전공과 관련 없는 회사 및 업무는 실습 제한을 엄격하게 하고 있으며, 영상 분야와 같은 특정 전공은 실습 대상 회사가 많지 않기도 하여서 학생들이 실습에 참여하지 못한 것으로 보인다.

영상제작 분야는 대졸자를 많이 선발해요. 기업체에서 고졸을 뽑는다고 해도 대졸 실력을 원하는 것 같아요. 면접해보면 고등학생이 가질 수 있는 실력 이상을 원하는 것 같아요. 40군데 정도 원서 넣은 것 같은데 면접은 8번 봤어요. 다 안 된 거죠(A학생).

기계과나 전기과 친구들은 실습을 대부분 나갔어요. 영상제작 전공자 전체 80여명 중에서 25명 정도 실습 나갔어요. 이쪽 분야는 고졸 취업자는 많이 안 뽑기도 하고 취업할 수 있는 곳도 많지 않아서 실습 기업을 찾기가 어려워요. 영상이나 촬영은 대졸을 많이 뽑아서 저희는 포토샵이나 웹디자인쪽으로 많이 가요(B학생).

2학기 때부터 실습 나가는데 초반에는 회사가 많았는데, 요즘은 회사에서 의뢰가 거의 안 들어와요. 실습 나갈 회사가 없어서 학생들이 직접 갈만한 곳을 찾아요(E학생).

2학기 때부터 실습 나가는데 초반에는 일자리가 많았는데, 요즘은 회사에서 의뢰가 거의 안 들어와요. 일자리가 없어서 학생들이 직접 갈만한 곳을 찾아요. 알바천국, 알바몬, 잡코리아 같은 곳에 들어가서 잡서칭을 하면서 시간을 보내요(F학생).

친구들은 실습 나가는데 저는 자꾸 안 되니까 조금 우울할 때도 있어요. 특히 저도 실습 나가고 싶은데, 실습 나갔다가 학교로 복교한 친구를 보면 왜 나는 안될까 자괴감이 들기도 하고요. 기분이 조금 안 좋기도 하죠. 실습 나가고 싶어요. 졸업 이후 취업하려면 경력을 쌓기도 해야 하는데 걱정도 좀 되죠(A학생).

(2) 고졸 차별에 대한 막연한 두려움

실습을 나가지 않은 이유 중, 실습 대상 회사수가 부족하고 면접에서 합격하지 못한 원인이 크기는 하지만, A학생과 B학생의 경우에는 실습에 대한 막연한 두려움도 일부 있었다. 실습 다녀온 친구에게서 전해 듣거나 언론을 통해서 접한 고졸 취업자에 대한 무시와 차별에 대한 막연한 두려움으로 다소 위축되어 있었다.

실습 나간 친구들이 고졸 출신에 대한 차별이 있다고 해요. 제 성격이 그걸 못 버틸 것 같기도 해요. 회사 사장이나 상사가 너는 고졸이니까 까라면 까라는 식으로 얘기한다고 들었어요. 고졸은 못 배웠고 어리기도 해서 그런 식으로 말하는 것 같대요. 그런 상황이 나에게 닥쳤을 때 잘 대처할 수 있을까 하는 두려움도 있어요(A학생).

실습 나가서 복교하는 친구들 얘기를 들어보면, 회사 사람들이 고졸이라고 대졸과 차별하기도 하고, 회사에서 기대하는 수준에 못 미치는 경우 압박을 버티지 못해서 그만뒀다고 해요. 본인은 1학년때부터 학교에서 실습을 해왔기 때문에 잘한다고 생각하는데 회사의 기대 수준에는 못 미치나 봐요(B학생).

최저임금에서 4대보험, 세금 떼면 120정도 받는 것 같아요. 대졸이라면 그렇게 주지는 않겠죠(B학생).

니가 여기서 못 버티고 나가면 커서 어떻게 다른데서 버틸 수 있겠냐면서 어리다고 막말을 한 대요(B학생).

나) 현장실습의 실태 및 문제점

(1) 실습 내용 및 실습 환경

면접에 응한 학생들 모두 학교에서는 전공과 관련이 없으면 실습을 나갈 수 없다는 원칙이 지켜진다고 했다.

<표 4-2> 실습 참여 학생의 전공, 실습회사/규모, 실습 업무

| 구분 | 전공 | 실습 회사/ 규모 | 실습 업무 |
|-----|---------|----------------|--------------------|
| C학생 | 비즈니스마케팅 | 아파트 청소 경비 용역회사 | 용역 업체 필요서류 작성 및 정리 |
| D학생 | 바이오화학 | 대형마트 보안 용역회사 | 대형마트 보안, 카트정리 |
| E학생 | 토목 | 측량엔지니어링/ 5인 미만 | 도로, 상하수도 측량 |
| E학생 | 토목 | 측량엔지니어링/ 5인 미만 | 도로, 상하수도 측량 |
| G학생 | 토목 | 측량엔지니어링/ 5인 미만 | 지도 만드는 작업 |

다만, C학생은 용역회사에 가서 사무직 업무 이외에 아침 청소, 책상 닦기, 사장님 커피 심부름까지 하고 있다. D학생은 본인이 원해서 전공과 달리 보안 업체에서 근무하는데, 실습이라기보다는 대형마트 보안요원으로 최저임금으로 용역회사에 취업한 형태에 가깝다. E

학생, F학생, G학생은 전공과목에 해당하는 분야로 실습을 했으나, 소규모 개인 사업자가 운영하는 측량 엔지니어링 사무소에서 실습이나 교육을 받기 보다는 근무환경이 열악한 사업장에 취업한 것으로 보인다.

8시 30~40분 정도에 회사에 가서, 먼저 청소부터 해요. 행주 빨아서 책상 닦고, 사장님 담배꽂초, 재떨이 치우고, 분리수거가 있는 날은 분리수거도 하고요. 그런데 청소는 여직원들만 해요. 처음에 사장님이 ‘너는 커피 탈 줄 모르니?’ 라고 면박을 주면서 저에게 커피를 타주시는 거예요. 그 이후로는 저한테 커피 타오라고 시키고 있어요(C학생).

대형마트 출입구에서 보안 업무 및 카트 정리해요. 마트 출입구에서 도난방지, 아이들 싱싱카, 자전거 출입금지, 짐을 락커에 두는 방법 안내, 학생들 가방 락커 보관 안내, 고객 문의에 안내, 외부 음식물 반입 시 스티커 부착 등의 업무를 해요. 1시간 정도 보안 서 있다가, 30분 정도 카트 정리해요. 카트는 한꺼번에 8개 정도 끌어서 정리하는데, 처음에는 좀 힘들었어요. 손이 까지기도 하고요. 카트정리가 끝나면 사무실에서 대기하면서 30분 정도 모니터 보기도 하고 앉아서 쉬다가 다시 마트 출입구 보안 업무를 하는데요. 이런 식으로 하루 종일 순환 근무하는 거예요(D학생).

학교에서는 전공과 관련 있는 곳에만 취업할 수 있게 해요. 그런데 실상은 실업고 학생이 취직하는 곳은 다 노가다예요. 토목과가 유일하게 공장을 안가요. 학교에서 전공 관련되는 곳으로만 보내고 있거든요. 기계과는 기계 관련된 곳만 갈 수 있어서 기계 회사에 들어가고, 화공과도 화장품 만드는 회사에 들어가는 거예요. 그런데 기계과나 화공과 애들은 기술과 무관하게 실제 하는 업무는 공장 생산직으로 단순노무 업무거든요(E학생).

실습이 아니라 취업이에요. 실습생들을 저임금 일용직 노동자로 보는 것 같아요. 회사 가면 일용직 노동자가 꼭 알아야 하는 수준 정도의 업무 내용만 알려주고 일을 시켜요. 추가로 더 교육을 시켜주는 경우는 거의 없고요, 저희는 현장 실습생인데, 취업과 다른 건데, 교육을 받는다는 느낌은 전혀 없어요. 일을 더 배우고 싶으면 물어봐야 가르쳐줘요(E학생).

(측량하느라고) 산 탈 때 죽는 줄 알았어요. 측량도구가 3~4kg 정도 되는데 그걸 들고 12km 정도 걸었어요. 바로 그날 그만둬야겠다고 결심했어요(F학생).

(2) 근로계약서, 현장실습생협약서 이행 여부

학교에서 실습 대상 회사를 학생들에게 안내할 때는 최저임금 이상 지급하는지, 근무시

간은 1일 8시간 이하인지, 휴일/야간 근무시간은 없는지, 4대보험은 적용되는지 등 현장실습생의 실습 조건에 저촉되는 사항이 없는지 여부를 엄격하게 확인하고 있었다.

다만, 학생들이 실습 진행 중에 근로계약서, 현장실습생협약서 내용에 위반되는 사항이 발생한 경우에는 상황에 따라 다르게 대처되었다. E학생의 경우처럼 최저임금 미만을 지급하거나, D학생의 경우처럼 휴일근로를 지시받는 등 명확하게 근로계약서에 위반되고, 학생이 이에 대해 학교에 전달하는 경우에는 추수지도를 통해 즉시 시정이 이루어지도록 하거나 학교에 복교하도록 지도하였다.

그러나 학교 측은 실습 현장에서 근무시간이 일부 지켜지지 않는다는 사실을 알고 있으면서 현실적으로 어쩔 수 없다고 생각하는 부분이 있는 것 같다. 담임선생님은 F학생, G학생이 2주 또는 3주 출장을 다닌다는 사실을 분명히 알고, 학생들이 학교에 제출한 실습일지만 보아도 1일 8시간 이상 근무한 사실을 알 수 있다. 또한, 실습 시작 이전에 학교에서 학생과 근로계약서를 쓰는 단계에서 선생님이 학생에게 근로계약서와 달리 8시간 이상 일할 수 있다는 언질을 하기도 한다.

C학생의 친구는 현장실습생에게는 적용되지 않는 1개월 이전 계약해지 통지를 적용하여 학생의 안전 및 건강을 위협받는 사례가 있었다. 현장실습생에게 일반 근로자에게 적용되는 1개월 이전 계약해지 통지를 적용하는 것은 문제가 있다.

<표 4-3> 실습 참여 학생의 보수, 근무시간/휴게시간

| 구분 | 보수 | 근로계약서상 근무시간과 휴게시간 | 실제 근무시간/ 휴게시간 |
|-----|-------|------------------------|--|
| C학생 | 150만원 | 09:00~18:00, 휴게시간 1시간 | 준수 |
| D학생 | 133만원 | 1일 7시간 반, 휴게시간 1시간 50분 | 휴일근무 배정 |
| E학생 | 140만원 | 09:00~18:00, 휴게시간 1시간 | 08:00~19:00 |
| F학생 | 140만원 | 09:00~18:00, 휴게시간 1시간 | 지방 출장이 대부분임. 지방 출장 시 06:00 기상, 07:00 아침식사 후 근무 시작, 19:00 근무 종료 |
| G학생 | 140만원 | 09:00~18:00, 휴게시간 1시간 | 경남, 전라도 등 2주, 3주 지방 출장 |

회사에서 부당하게 대우하거나 힘들면 얘기하고 나오라고 자주 말씀하세요(A학생).

학교에서 최저임금, 4대보험 적용 안되는 곳은 안 보내요(E학생, F학생, G학생).

학생들이 다니다가 힘들거나 문제가 있어서 그만두면, 학교에서 다른 학생을 보내요. 니가 안 맞아서 복교한 것이니 다른 학생은 거기에 맞을 수도 있다면서요(C학생).

제약회사에 실습 나간 친구가 있어요. 원래 실습 갈때는 반은 사무직, 반은 실험보조 업

무라고 알고 갔는데, 실제 갔더니 거의 실험실 비커 닦기, 실험 도구 정리하는 업무가 거의 다인 거예요. 근데, 혈액이나 화학물질을 취급하다 보니, 친구가 속도 메스껍고 어지럽다고 했어요. 그래서 학교에 말했더니, 선생님이 현장실습협약서 내용을 들면서 그만 두려면 1개월 전에 말해야 후임을 구할 수 있다면서 한달을 참으라는 거예요. 처음에 힘들어서 그렇지 다니다보면 괜찮아질 수 있지 않냐면서요(C학생).

<표 4-4> C학생 현장실습협약서 제16조

현장실습협약서 제16조 (현장실습계약의 해지)

“사업주”와 “현장실습생”은 현장실습기간 동안에 계약을 해지해야 할 부득이한 사유가 있을 때에는 계약해지일 30일 전에 해지예고를 하고 계약을 해지할 수 있다. 이 경우 “사업주”와 “현장실습생”은 “직업교육훈련기관 대표”와 미리 협의한다.

계약의 해지는 서면으로 하며 해지예고 시에는 그 사유를 명기하여야 한다.

회사에서 근로계약서에는 없었는데, 이번 주부터 휴일근무를 하라고 해서 진로 선생님께 말씀 드렸더니, 며칠 만에 바로 실습 장소로 오셨어요. 회사 소장님을 만나서 업무 조정해 주고 가셨어요. 현장 실습생은 휴일근무 안된다고 해서 휴일근무는 안하기로 결정됐고, 카트 정리하는 업무도 여학생이고 실습생인데 카트 정리하다가 다칠 수도 있어 안전문제가 있다고 회사 소장님을 설득하셨어요(D학생).

회사가 급여, 근무시간 부분은 근로계약서대로 이행했으면 좋겠어요. 회사 교육 좀 시켰으면 좋겠어요. 학생을 실습, 교육시킨다고 인식해야 하는데, 교육 없이 바로 현장으로 가요. 노동력 착취죠. 일손은 부족한데 돈은 적게 드니까 학생들을 쓰는 것 같아요(E학생).

현장 실습 나가고 3일 만에 그만뒀어요. 실습 첫날 사장님이 급여는 120만원만 준다고 하셨어요. 실제 근무시간도 8시 출근에 7시 퇴근이었어요(E학생).

학교도 근로계약서대로 하지 않는 회사는 필터링해줬으면 좋겠어요. 학교도 다 알고 있거든요. 기존에 선배들이 다녔던 곳이고 담임선생님이 추수지도를 주기적으로 하기 때문에 파악은 다 하고 있어요(E학생).

실습일지를 매일 일 끝나면 작성하거든요. 출석인정을 받으려면 제출해야 하고, 수행평가 대신이기도 해서 실습일지는 꼭 써야 해요. 거기에 실제 그날 근무한 내용(8시간 초과, 2~3주 출장으로 휴일 못 쉬)이 나오는데, 학교에서는 실습일지를 꼼꼼히 안보기도 하고, 학교에서도 문제가 생길 수 있어서 눈감는 것 같아요(F학생).

학교도 실습 내용이 계약서랑 다르다는 거 알아요. 계약서 쓰면서 ‘여기는 일을 더할 수

도 있다. 근데 학생이니까 8시간으로 작성해야 된다.’ 라고 선생님이 말씀하세요. 그건 ‘알고 가라’ 는 거죠. 근데 학교에 복교하면 학생입장에서 ‘그런 회사가 다 있냐’ 면서 회사 욕을 하세요(G학생).

(3) 폭언/폭행/성희롱

폭언, 폭행은 거의 없어 보였다. E학생은 저녁 회식 시 상사가 취해서 학생에게 욕을 하자 직원들이 수습한 사례가 있었다. 다만, C학생의 경우 회사 사장님이 ‘꽃봉오리’라는 호칭을 사용하였다.

저녁 먹을 때 차장님이 취하셔서 ‘너 뭐하는 새끼냐?’ 면서 욕했어요. 주위 분들이 말렸죠(E학생).

사장님이 저를 ‘꽃봉오리’ 라고 불러요. 처음에 들었을 때는 약간 무시받는 느낌이었는데, 잘 모르겠어요. 그래서 선생님께 말씀 드렸더니, 선생님이 기분이 나뻐냐고 물어 보시면서, 사장님 눈빛이 음흉하다거나 그런 뜻으로 말했냐고 물어보시더니, 그렇지 않았다고 하자 그럼 괜찮지 않냐고 하셨어요. 저도 잘 모르겠어요. 근데 엄마한테 말하면 속상해하실 것 같기도 하고 해서 엄마한테는 말씀 못 드렸어요(C학생).

다) 학교 프로그램 운영현황 및 문제점

(1) 실습 대상 회사/업무 결정 프로세스

실습할 회사 및 업무를 결정할 때에 학생들이 결정하기 보다는 진로 선생님이나 담임선생님이 추천해 주는 방식이 많았다. C학생의 경우에는 학교에서 실습 학생들에 대해 모의 면접 단계를 거치면서 선생님이 회사에 일부 지원자만 특정해서 보내는 것에 대해 불공정하다고 생각했다. E학생은 학교에서 선생님이 상담시 순위대로 기계적으로 접근하는 것에 대해 문제가 있다고 생각하며 좀더 자세한 정보제공과 학생의 선택권 존중이 필요하다고 보았다.

선생님이 성적, 자격증으로 ‘너는 여기 지원해봐라’ 그렇게 추천을 해주세요. 학생들이 어떤 일을 하고 싶고 어디에 취업하고 싶은지 보다는, 선생님이 회사와 학생을 판단해서 매

칭해 주세요(C학생).

선생님이 친구한테 ‘취업하려면 방학 때 피부과, 쌍수해’ 라고 말했어요. 친구가 기분 나빠하면서 대들자 ‘나중에 취업할 때 안 해 줄 거야’ 라고 했어요. 근데, 사실 우리 학교는 회사에서 취업 의뢰 공문이 오면 과에 게시하고, 그걸 학생들이 보고 지원을 해요. 그러면 학교에서 지원자들을 대상으로 모의면접을 하는데, 머리 묶고, 구두도 3cm 높이 이상은 안 되고, 교복을 입어요. 교복도 무릎 덮어야 한다면서 다시 사라고 하세요. 학생답고 단정하게 보여야 하니 화장도 못하고 눈썹이 찢해도 안 되요. 모의면접 단계에서 선생님들이 지원자를 걸러요. 선생님한테 한번 찍히면 모의면접을 통과할 수 없으니까 취업이 안 되는 거죠. 그래서 저는 친한 후배들에게 ‘선생님 입김이 썰서 선생님한테 잘 보여야 된다. 선생님이 상처주는 말해도 대들지 말고 그냥 듣고 있어야’ 고 말해줘요. 선생님과 학생이 갑-을 관계 같아요. 개인적으로 하는 취업은 연말(11월말)부터 가능하기 때문에 그 전에 실습 나가려면 선생님한테 잘 보여야 해요. 개인적인 감정을 가지고 학생의 취업, 면접을 막는 것은 불합리하다고 생각해요(C학생).

학생들에게 첫 직장이고 하고 싶은 일도 모두 다른데, 학교에서는 성적, 자격증으로 취업 회사를 강요해요. 학생들은 본인이 가고 싶은 데로 가는 게 아니라, 일단 학교에서 가라는 곳으로 실습 나가고, 그 이후에 본인이 가고 싶은 곳에 취업하거나 진학하게 되요(C학생).

저희 과는 20명 중에 5명 남고 나머지는 실습 중이에요. 백화점 조리사, 커피 매장, 제빵 회사, 빵집 등에 들어갔어요. 저는 5월부터 실습 자리를 알아봤어요. 전공 관련해서 면접을 8군데 봤는데 다 떨어졌어요. 근데 제가 태권도 3단이고 운동 쪽에 관심이 있거든요. 그래서 경호 업무를 해보고 싶다는 생각을 했어요. 그래서 인터넷으로 경호회사 구인란을 보고 합격해서 회사에 실습 나가겠다고 했더니, 학교에서 ‘(경호회사는) 야간근무가 있고, 근무시간이 고정적이지 않고 경호 업무 의뢰가 있을 때 일하는 식이라서 안 된다’ 고 했어요. ‘차라리 경호 업무를 해보고 싶으면, 마트 같은데서 보안 요원은 가능할 수도 있겠다.’ 라고 말을 흘리셔서 마트 보안 업무를 찾아보게 됐어요. 그래서 선생님께 마트에서 실습 가능한지 물어보니, 과부장님이 ‘니가 원하면 된다’ 고 하셨어요. 원래 전공 관련 업무쪽으로만 실습 가능하지만, 과부장, 취업부장, 담임선생님이 실습 보내도 될지 말지에 대해서 회의하셨대요(D학생).

자격증, 출결, 성적 등을 감안하여 전공별로 학생들 순위가 있거든요. 먼저 순위가 와도 선택권은 없어요. 간다 또는 안 간다 선택만 가능해요. 선택 안하면 바로 다음 순번으로 넘어가요. 회사에서 전화, FAX로 취업 의뢰가 들어오면, 선생님이 순위대로 8월달부터 ‘여기

갈래? 여기 얼마주고 우리 과랑 관련된 곳이다’ 정도의 정보만 줘요. 간다고 하면 그때 자세한 근로조건 알려주시면서 바로 선생님이랑 근로계약서 작성해요. 안 간다고 하면 순위에서 맨 뒤로 빠지는 거예요. 뒤로 밀리면 한참 기다려야 하니까 선생님이 추천하는 곳으로 웬만하면 가게 되죠. 못 가는 것 보다는 가는 게 낫다고 생각하죠(E학생).

(2) 추수지도

학생들이 실습 진행하는데 문제는 없는지 학교에서는 주기적으로 전화하거나 현장방문을 하고 있다. E학생, F학생, G학생의 학교는 학생들과 정기적으로 전화하고 학생이 실습상의 어려움에 대해 상담하면 적절한 방법으로 지도한 것으로 파악된다. D학생의 경우에도 진로 선생님이 직접 현장에 방문하여 휴일근무, 안전에 우려되는 업무에 대해 회사측과 면담하고 해결해 주었다.

C학생의 경우에는 선생님의 추수지도에 문제가 있다. C학생이 실습 시 하는 청소 업무, 커피 심부름, 사장님 담배 문제, 꽃봉오리 호칭 문제에 대해 학생이 전화통화와 3차례 학교 방문상담을 했지만, 학생에게 필요한 상담 내용이 진행되지 못했으며, 더군다나 올바른 직업의식과 가치관 정립이 필요한 학생에게 성차별적이고 노동 종속적인 조언을 하였다.

선생님과 통화는 여러 번 했어요. 회사에 방문은 안하셨고요. 제가 몇 번 복교할까해서 상담 차 전화 드리고, 퇴근 이후 학교 가서 상담했어요. 2개월 만에 학교에 상담을 3번이나 다녀왔어요. 선생님께 상담 받고 도움을 받으려고 갔지만, 매번 다녀오고서는 억울하기도 하고 오히려 더 상처 받고 평평 울었어요(C학생).

8시 30~40분 정도에 회사에 가서, 먼저 청소부터 해요. 행주 빨아서 책상 닦고, 사장님 담배꽂초, 재떨이 치우고, 분리수거가 있는 날은 분리수거도 하고요. 그런데 청소는 여직원들만 해요. 처음에 사장님이 ‘너는 커피 탈 줄 모르니?’ 라고 다른 직원들 앞에서 면박을 주면서 저에게 커피를 타주시는 거예요. 그 이후로는 저한테 커피 타오라고 시키고 있어요. 선생님께 말씀 드렸더니, 웃으면서 ‘나도 손님 오면 커피 탄다. 사장님인데 타줄 수도 있지, 너 미쳤니?’ 라고 하셨어요(C학생).

회사가 작아서 사장실 옆 몇 미터 앞에 제 자리가 있는데, 사장님이 문 닫고 피우시긴 하지만, 방에서 담배를 피워요. 제가 선생님과 상담 시에, 사장님이 사장실에서 담배를 피워서 힘들다고 말씀드렸더니, 웃으면서 ‘배 불렀구나’ 하시면서 ‘다른 데도 다 담배 피운다. 150만원이나 주고 일도 편한 편인데, 복교하면 재취업 안 시켜 줄 것이니 개인적으로 취업

해라, 그건 알고 복교해라' 하셨어요. 다음 상담 때도 그 얘기를 하시면서 '수업에 가서 어떤 애가 있는데 사장이 담배 피우는 것 때문에 힘들어서 그만두고 싶어한다고 학생들한테 얘기했더니 애들이 다 웃더라' 면서 저를 철없는 어린애 취급을 하셨어요(C학생).

사장님이 저를 '꽃봉오리' 라고 불러요. 처음에 들었을 때는 약간 무시받는 느낌이었는데, 잘 모르겠어요. 그래서 선생님께 말씀 드렸더니, 선생님이 기분이 나뻐냐, 사장님 눈빛이 음흉하다거나 그런 뜻으로 말했냐고 물어보시더니, 그렇지 않았다고 하자 그럼 괜찮지 않냐고 하셨어요. 저도 잘 모르겠어요. 좀 이상한 것 같긴 한데 선생님 말씀이 맞는 거 같기도 하고요. 엄마한테 말하면 속상해하실 것 같기도 하고 해서 엄마한테는 말씀 못 드렸어요(C학생).

회사에서 근로계약서에는 없었는데 이번 주부터 휴일근무를 하라고 해서 진로 선생님께 말씀 드렸더니, 며칠 만에 바로 실습장소로 오셨어요. 회사 소장님을 만나서 업무 조정해 주고 가셨어요. 현장 실습생은 휴일근무 안된다고 해서 휴일근무는 안하기로 결정됐고, 카트 정리하는 업무도 여학생이고 실습생인데 카트 정리하다가 다칠 수도 있어 안전문제가 있다고 회사 소장님을 설득하셨어요(D학생).

저는 실습 기간이 짧아서 선생님이 먼저 전화할 기회는 없었어요. 제가 먼저 힘들다고 선생님께 전화 드렸더니 선생님이 힘들면 그만두라고 하셨어요(E학생).

선생님이 2주마다 전화하셔서 어떤 일하는지 물어보셨고, 힘들지 않는지, 힘들면 그만두도 된다는 말씀을 해주셨어요(G학생).

(3) 실습 중 학교 복교 시 절차

E학생, F학생, G학생이 재직 중인 학교에서는 실습 중 추수지도 과정에서 학생이 복교 의사를 밝히면 선생님이 회사에 실습 중단 의사를 대신 전달해주고, 복교한 학생에게 전혀 부담을 주지 않았다. C학생, D학생이 재직 중인 학교에서는 다른 친구들 앞에서 복교 사유가 공개되고 인신공격을 당하는 사례가 있었다. C학생 학교에서는 학생이 건강, 안전상의 문제를 제기하면 복교 의사를 밝혔지만, 선생님이 현장실습협약서 조항 상 30일 전 해지예고 사항을 준수해야 한다면서 계속 실습할 것을 강요한 사례도 있다.

학생이 힘들어 하면 바로바로 전화해 주세요. 학교에서 위험한 거 시키거나 힘들면 전화 하라고 담임선생님, 과장님이 여러 번 강조해서 말씀하세요. 산 탈 때 비탈에 계속 서있게

한다거나 도로에 서있게 한다거나 하면 전화하라고 몇번 당부하시고요, 오히려 힘들어서 들어오면 잘했다고 해줘요(E학생).

지방 출장도 많고 일이 힘들어서 선생님께 힘들다고 말씀 드렸더니, 힘들면 회사에 얘기해 주겠다고 하셨어요. 그래서 회사랑 별도 얘기할 것도 없이 바로 그만뒀어요(F학생).

처음에는 할만 했는데, 이 일이 본인이 할일은 아닌 것 같은 생각이 들었어요. 대학 진학을 해야겠다는 결심이 섰고, 선생님께 말씀 드렸더니, 그만두라고 하셨어요. 학교에서 회사 측에 사직의사를 전달했고, 저는 바로 그만뒀어요(G학생).

복교 이후 대학가겠다고 하면 안 좋게 소문이 나요. 수업 때 선생님이 학생들 앞에서 사례를 들어 얘기하면서 미친 거 아니냐, 그렇게 얘기하기도 하고요, 교무실에서 큰 소리로 말씀하시기도 해서 학교에 소문이 다 나요(C학생).

걱정되는 게 학교에 돌아가면 선생님이 왜 왔냐고 다그치세요. 그리고 실제로 수업이 진행되지 않는데도, 수업 잘 들어야 된다고 강조하세요. 저희 과에 복교한 친구 중에는, 지각을 많이 해서 회사에서 잘려서 복교한 친구인데, 선생님이 수업중 친구들 앞에서 ‘니가 잘못해서 잘린 거야, 왜 지각을 많이 해서 잘리니’ 라고 꾸짖으시는 것을 들었어요. 복교생에게 뭐라 안했으면 좋겠어요. 무안하게 하는 것 없이, 편하게 돌아가고 싶어요. ‘니가 원해서 갔는데 왜 돌아왔냐’, 그런 말 하실 것 같아요(D학생).

제약회사에 취직된 친구가 있어요. 원래 실습 갈 때는 반은 사무직, 반은 실험보조 업무라고 알고 갔는데, 실제 갔더니 거의 실험실 비커 닦기, 실험 도구 정리하는 업무가 거의 다인 거예요. 근데, 혈액이나 화학물질을 취급하다 보니, 친구가 속도 메스껍고 어지럽다고 했어요. 그래서 학교에 말했더니, 선생님이 현장실습협약서 내용을 들면서 그만 두려면 1개월 전에 말해야 후임을 구할 수 있다면서 한 달을 참으라는 거예요. 처음에 힘들어서 그렇지 다니다보면 괜찮아질 수 있지 않냐면서요(C학생).

<표 4-5> C학생 현장실습협약서 제16조

현장실습협약서 제16조 (현장실습계약의 해지)

“사업주”와 “현장실습생”은 현장실습기간 동안에 계약을 해지해야 할 부득이한 사유가 있을 때에는 계약해지일 30일 전에 해지예고를 하고 계약을 해지할 수 있다. 이 경우 “사업주”와 “현장실습생”은 “직업교육훈련기관 대표”와 미리 협의한다.

계약의 해지는 서면으로 하며 해지예고 시에는 그 사유를 명기하여야 한다.

(4) 복교자 학교 프로그램

D학생을 제외하고는 학교에 복교 프로그램이 있다고 한다. C학생의 경우에 학교에 복교 프로그램이 있으며, 책자를 핸드폰으로 받아볼 수도 있다고 했다. F학생은 본인이 직접 복교 프로그램을 받아 보았는데, 1시간 정도 소요됐으며 형식적으로 진행된다고 응답했다. 복교 프로그램이 복교한 학생에게 실질적인 도움이 되기보다는 형식적으로 진행되고 있다는 느낌이 들었다.

학교에 복교 프로그램은 없어요(D학생).

학교 프로그램이 있어요. 회사의 문제로 복교한 애들은 1주일이고, 학생의 문제로 복교한 애들은 2주일 프로그램이에요. 예를 들어, 회사문제란 회사에서 계약시 주기로 한 임금을 안 준다거나 근무시간이 다른 경우예요. 학생의 문제는 일이 안 맞아서, 힘들어서 나오는 경우예요. 내용은 복교 사유서 작성, 선생님과 상담하고 작성하는 ‘상담일지’, 영화보기, 책읽기 등 책자로 프로그램이 짜여 있어요. 프로그램을 웹진으로 만들어서 핸드폰에서도 볼 수 있어요(C학생).

조금 강압적이에요. 회사 내의 규정, 계약서대로 실습이 진행되었다는 것을 증명하려는 거죠. 저도 처음에는 대단한 프로그램이 있는지 알았어요. 비슷한 시기에 학교로 돌아온 애들이랑 선생님이 근로계약서를 검토하고 왜 그만두었는지, 근무환경이 어땠는지 확인서를 작성하고, 앞으로 무엇을 할 것인지 계획을 작성해요. 제가 사실대로 적었더니 선생님이 검토해 보시고는 ‘이런 위법사항은 문제가 될 수 있다. 이렇게 쓰면 거기서 일하고 있는 애들은 복교를 할 수 밖에 없다.’ 면서 초과 근무시간 관련 부분은 빼고 다시 작성하라고 했어요. 그래서 근로계약서 내용대로 변경해서 다시 제출했어요. 이거 쓰는데 1시간도 안 걸렸어요(F학생).

(5) 실습 미참여자 학교 프로그램

실업고는 수업시간표는 있지만, 2학기부터는 실질적으로 수업을 거의 하지 않고 있었다. 원래 실습 과목이 많은 학과의 경우에는 지속적으로 실습을 진행하면서 포트폴리오를 만들고 실습 및 취업 준비를 병행하고 있지만, 그렇지 않는 전공 학생들은 대부분 수업시간을 자율적으로 보내고 있었다.

학교에서는 자소서 작성을 도와주시거나, 취업자리를 같이 알아보기도 하고, 회사의 고졸 구인 광고를 보시면 전화해서 문의해 주시기도 해요. 대학 진학 등 학생들 지원을 충분히 해 주고 있어 학교에 대해서는 만족해요(B학생).

영상제작과는 포토샵, 포트폴리오 작성 등 원래 실습 시간이 많아요. 꼭 취업 안하더라도 학교에 남아 있더라도 알차게 수업하고 있어요. 어차피 취업하더라도 포트폴리오는 필요하니까 미리 실습도 하고 준비도 하는 거죠. 실습 안가는 전공은 교실에서 영화를 보기도 해요. 실습이 없는 전공은 교실에서 자소서 작성, 취업준비, 대학진학 준비 등을 해요(B학생).

수업이 있긴 한데 수업하는 과목은 거의 없고요, 거의 애들끼리 노는 거예요. 인터넷으로 영화 보거나 책보거나 그래요. 취업이 안 되니까 대학진학을 생각하는 친구들도 있어요. 학교 통해서 하는 것은 그나마 있는데, 고졸로 개인적으로 취업하기는 훨씬 어렵거든요. 고졸 뽑는 데도 별로 없고, 고졸은 차별도 있잖아요(C학생).

고3 2학기 때 가만있지 않고 뭔가를 해주면 좋겠어요. 진짜 아무것도 안해요. 만들기 실습이든 취업 정보 서칭이든, 진학을 위한 학과 정보 서칭이든 선생님들이 지도해서 뭔가를 했으면 좋겠어요(D학생).

이제 졸업밖에 안 남았어요. 요즘은 시험도 끝났고, 학교에 밥먹으러 가요. 학교에 9시부터 5시까지 시간표대로 수업이 있긴 한데요, 선생님이 교실에 들어오시긴 하는데 수업은 안 해요. 학생들은 하루 종일 핸드폰이나 노트북으로 게임, 인터넷 서칭하거나, 자요(E학생).

2학기 때부터 실습 나가는데 초반에는 실습할 회사가 많았는데, 요즘은 회사에서 의뢰가 거의 안 들어와요. 실습할 회사가 없어서 학생들이 직접 갈만한 곳을 찾아요. 알바천국, 알바몬, 잡코리아 같은 곳에 들어가서 잡서칭을 하면서 시간을 보내요(F학생).

라) 학생들의 인식

학생들이 중3때 실업고를 선택한 이유는 주로 성적, 경제적 상황, 공부에 취미가 없어서 빨리 사회 경험을 쌓고 싶어서 등이다. B학생, C학생의 경우에는 특정 전공을 공부하고 싶어서였다.

실제로 3년이 지난 시점에서는 실업고에 진학하여 학습한 내용에 만족한 학생도 있지만, C학생, D학생의 경우에는 본인이 생각했던 전공 내용과 달라 실망한 부분이 있었다.

향후 진로에 대해서는 G학생은 명확하게 대학 진학을 결정하였고, 많은 학생이 취업을 희망하였다. 다만, A학생, D학생, F학생은 취업과 대학진학 중에서 고민 중이었다.

현장 실습의 필요성에 대해서는 모든 학생들이 실습 제도가 필요하다고 하였다.

<표 4-6> 중3때 실업고/전공 선택 이유, 고3에서 실업고/전공에 대한 인식, 향후 진로 계획

| 구분 | 중3때 실업고/전공 선택 이유 | 고3에서 실업고/전공에 대한 인식 | 향후 진로 계획 |
|-----|-------------------------------|-----------------------|--------------------|
| A학생 | 사회 경험을 쌓고 싶었고, 경제적 상황을 고려함 | 고졸 취업이 힘들다는 것 알게 됨. | 결정 못함(취업 또는 대학 진학) |
| B학생 | 선취업 후진학 목표, 전공(영상), 경제적 상황 고려 | 실습 업무가 재미있었음 | 취업 |
| C학생 | 성적, 전공(마케팅) 공부 | 전공이 본인 생각과 다름 | 취업 이후 해외 연수 |
| D학생 | 사회 경험 쌓고 싶었음. 경제적 상황 고려 | 전공이 본인 생각과 다름 | 취업 |
| E학생 | 성적, 공부보다는 기술을 배우고 싶었음 | 기술 배운 것이 본인 적성에 맞음 | 결정 못함(취업 또는 대학 진학) |
| F학생 | 답임 추천 | 잘 모르겠음 | 결정 못함(취업 또는 대학 진학) |
| G학생 | 성적, 지인(동네 형)이 재학 중임 | 실습해보니 대학 진학이 필요하다고 느낌 | 대학 진학 |

(1) 중3때 실업고를 선택한 이유

대학진학보다는 사회 경험을 먼저 쌓고 이후에 진학해도 된다고 생각했어요. 집안 형편도 그랬고요(A학생).

선취업, 후진학 제도를 알고 있었고, 초등학교 때부터 사진촬영에 관심이 많아서 영상 전공을 하고 싶었어요(B학생).

중3때 마케팅에 꽂혔는데, 인문계가면 좋은 대학을 가야 마케팅을 제대로 배울 수 있다고 생각했어요. 성적도 좋은 편은 아니었고요(C학생).

중3때부터 ‘맘스터치(주방)’, ‘쥬시(음료 제조, 카운터 업무)’에서 알바를 했는데, 돈 버는 것도 재밌고 취업해도 나쁘지 않겠다는 생각을 했어요. 중3때 실업고 선배들이 와서 학교/과 소개를 하는데 초콜릿, 빵 만드는 실습을 하고 관련 사진도 보여줘서 재밌어 보여서 지원했어요(D학생).

(2) 고3에서의 인식

영상제작 분야는 대졸 채용이 많아서 고졸은 취업하기 힘들다는 것을 알게 되었어요(A학생).

공부보다는 실습하는 것을 좋아해서 그래픽, 촬영, 영상편집 등 영상 제작 업무를 실컷 하니까 너무 좋았어요(B학생).

고등학교 1학년때 바로 현실을 직시하고 실망했죠. 전공인 마케팅은 3학년때 책 한권이 전부였어요(C학생).

바이오화학과는 1학년때는 이론만 배우고, 2학년 1학기때 초콜릿 만드는 실습 한 번 했고, 2학기때부터 일부 실습이 들어가요. 3학년 1학기 때는 자격증을 따야하기 때문에 지겹게 실습을 많이 하고, 2학기 때는 없어요. 실습할 때도 밀가루가 2년 전 것으로 유통기한도 지났고, 실습 기구 등도 형편없어서 실망했어요. 전공 선택을 잘못했다는 후회는 하죠. 전공 공부를 열심히 안 해서 전공 관련해서 취직하기는 힘들 것 같고요. 그나마 ‘백다방’에서 1년 정도 알바하면서 매니저까지 했는데, 커피쪽으로 갈까 고민하고 있어요(D학생).

실업고 학생이 실습 나가는 곳은 다 노가다예요. 토목과가 유일하게 공장을 안가요. 전공과 관련되는 곳으로만 나갈 수 있거든요. 기계과도 기계관련 된 곳만 갈 수 있어서 기계 공장에 들어가고, 화공과도 화장품 만드는 공장에 들어가는 거예요. 기계과나 화공과 애들은 기술과 무관한 공장 생산직으로 일하는 거예요(F학생).

(3) 향후 진로 계획

취업준비와 대학 수시 준비를 동시에 하고 있어요. 부모님이 대학 진학을 권유하여 취업보다는 대학 준비를 해야 할 것 같아요. 이쪽 분야는 대졸을 원하기 때문에 대학 졸업 이후에 취업하는게 빠를 것 같기도 하고요(A학생).

원래 선취업 후진학을 생각하고 있었고, 포토그래퍼가 꿈이라서 앞으로도 이쪽 분야에서 취업 준비를 할 거예요. 대학은 언제든지 갈 수 있다고 생각해요(B학생).

저는 아이디어 내고 새로운 것을 만들고 기획하는 것을 좋아해요. 창업 생각도 있는데 지금 제가 바로 창업을 하기는 그렇고요. 저는 협동조합이나 대안학교 교육 프로그램 짜는 업무를 해보고 싶은데요, 뉴욕에 이모가 있는데 1년 정도 돈 벌어서 해외 연수를 다녀올 거예요. 진학은 ‘간판’에 불과하다고 생각해요. 간판 따려고 그렇게 많은 돈을 들일 생각은 없고요, 일단 돈 벌고 해외 연수 다녀온 이후 나중에 진학할 생각도 있어요(C학생).

일이 너무 힘들어서 조만간 학교에 복교하여 재취업을 알아볼까 해요. 커피쪽으로 알아볼까 고민 중이에요(D학생).

부모님이 대학진학을 원하시기도 하고, 가보고 싶은 생각도 있어서 대학진학 생각도 있고, 실습 재도전할 생각도 있고요, 다른 기술을 배워보고 싶은 생각도 있어요(E학생).

학교에서 토목을 배우고 막상 실습을 해보니, 컴퓨터나 다른 업무에 더 관심이 생겼어요.

컴퓨터 관련 학과로 대학 진학할 예정이에요(G학생).

(4) 현장 실습의 필요성

계속 있었으면 좋겠어요. 실업계를 오는 이유가 대학 진학보다는 취업을 목표로 오는 학생들이 많은데, 현장 실습 제도를 없애면 실업계가 필요 있을까 싶어요. 인문계 간 친구들 중에는 학교 방과후수업에서 영상제작을 배우기도 해요. 실업계고에서 현장 실습 제도가 없다면, 인문계고에 가서 방과후수업으로 배워도 될 것 같아요(B학생).

우리학교는 비즈니스 마케팅, ERP, 웹비지니스 등 전공과목이 있는데, 1~2학년때는 거의 동일한 것을 배우고, 3학년때 마케팅책 한 권 배웠어요. 학교 간에 경쟁이 붙어서 그런지 선생님들이 자격증을 따라고 거의 강압적으로 말해요. 저는 전산회계 1급/2급, 워드, 컴활, ITQ(정보기술자격), 포토샵 2급 등 8개 자격증을 땀어요. 저는 기본만 탄 거로 적게 탄 편이고요, 욕심 있는 친구들은 20~30개까지 따요. 시험비, 교재비 해서 자격증에 드는 돈만 200만원 정도 들어요. 사회 경험을 일찍 하고, 학교에서는 엑셀을 배우더라도 이론적으로만 배우고 자격증 따는 게 전부인데, 실제 회사에 가서는 엑셀 프로그램을 어떻게 쓰는지 배웠던 것을 활용하고 실제 수식도 써보고 하니 실질적으로 도움이 많이 되죠. 돈도 벌고요(C학생).

3학년 2학기 때는 거의 점심 먹으러 학교 가요. 1교시(9시)부터 7교시(4시40분)까지 아무것도 안 해요. 어떤 선생님은 교실에 들어오시기도 하지만 아예 안 들어오시는 선생님도 있어요. 학교에 가봤자 아무 것도 안하니까 더 취업 나가고 싶은 생각이 드는 것 같아요. 인문계 친구들은 돈 못 버는데 나는 돈 번다는 자부심도 일부 느끼는 것 같아요(D학생).

실업고 와서 취업하고 싶은 친구들도 있고, 사실 3학년 2학기에는 학교 교과과정이 없어서 아무것도 안하는데, 후배들을 위해서는 현장 실습제도가 계속 있어야 할 것 같기도 해요(D학생).

고등학교 졸업 이후 취직할 때, 경력인정을 받을 수 있거든요. 나쁘지 않은 것 같아요. 회사마다 틀려요(E학생).

돈 벌려고 회사 들어가는 거예요. 어차피 공장에 들어가서 배울 것 없다는 것 다 알거든요. 학교에 있는 것 보다는 현장에 가서 돈이라도 벌려는 거예요(F학생).

계속 있어야 한다고 생각해요. 다만, 실습 조건은 더 좋아졌으면 좋겠어요(F학생).

실제 현장 실습을 해 보면 보고 느끼는 게 많거든요. 실업계고에 현장실습은 꼭 있어야 할 것 같아요. 근데 그 기간이 6개월은 길고 1개월은 짧아요. 12월까지, 3~4개월 정도면 적

당할 것 같아요(G학생).

5) 개선점

가) 고졸자에 대한 인식 개선

나) 실습 대상 회사 확보

실습을 나가고 싶어도 실습 대상 회사가 많지 않아서 실습 기회조차 얻지 못하는 학생들이 있다.

다) 실습 내용은 학습의 연장이어야 함

실습에 적합한 업무인지 점검이 필요하다. 대형마트 보안업무는 최저임금으로 용역회사에 취업한 형태로 부적합한 업무이다. 실습 내용이 부적합하여 복교를 원하는 경우 1개월 이전 계약해지 통지 적용은 적절하지 못하다.

라) 실습 현장 확인

실습 이전에 교사가 직접 현장 방문하여 근무조건 및 근무환경에 대한 확인이 필요하다.

마) 교사 성희롱 예방 교육

선생님들에 대한 성희롱 예방 교육이 필요하다. C학생의 경우 사장이 ‘꽃봉오리’라고 부르는 것에 지도 교사가 문제로 인식하지 못하여 추수지도가 잘못 이루어졌다.

바) 실습 중 복교 학생 인권 보호

학생이 실습 중단 의사를 밝히면 즉시 실습을 중단할 수 있어야 하고, 실습에서 복교한 학생의 복교 사유가 공개되지 않아야 하며, 교사들의 학생들에 대한 인신공격이 없어야 한다.

사) 3학년 2학기 수업의 내실화 필요

실습 여부는 학생의 선택 사항인데, 2학기 학교 수업이 부실하기 때문에 학생들이 본인이 원하는 실습이 아니더라도 실습을 선택하는 경우가 있다.

6) 연구의 한계

면접 대상 소개는 A, B, D는 청소년센터 교사, C는 공부방 교사, E, F, G는 실업고 교사로부터 추천을 받았다. 7명의 학생이 전체 실업고 학생에 대한 대표성을 가지는 데는 한계가 있을 것이다.

나. 현장실습 담당 교사 대상 인터뷰 결과

1) 조사방법

현장실습 담당교사로서 현장 실습 제도의 현황 및 문제점, 애로사항, 교사로서 느끼는 개선의 방향을 조사하기 위해 면접조사를 실시하였다. 2017년 11월에 진행되었으며, 일대일 면접방식으로 이루어졌다. 반구조화된 질문지를 사용하였지만, 조사 당시의 상황과 조사대상자의 특성, 이야기 흐름을 따라가면서 진행되었다. 또한 조사에 앞서 본 연구의 목적과 내용, 방법, 비밀보장 등에 대해 설명하였다. 한 사례 당 조사 소요시간은 1시간 정도였으며, 연구진이 직접 실시하였다.

2) 면접 대상 및 주요 내용

가) 면접 대상

면접조사는 특성화고 전·현직 현장실습 담당 교사 2명과 전국교직원노동조합의 실무자이자 전 특성화고 교사 1명을 대상으로 이루어졌다. (<표 4-7 > 참조).

<표 4-7 > 심층면접자 명단

| 구분 | 사례번호 | 소속 및 직위 |
|--------------------|------|-------------------------------------|
| 특성화고 현장실습 관련 교사 | 사례 1 | E고등학교(특성화+일반계) 교사(전 특성화고 현장실습 담당교사) |
| | 사례 2 | S공고(특성화고) (현) 현장실습 담당교사 |
| | 사례 3 | 전교조 실무자(전 특성화고 교사) |

나) 조사내용

조사내용으로는 산업체 발굴 관련 이슈, 노동인권 교육, 산업체 사전 교육 등의 실시 여부, 현장실습위원회의 역할 및 작동여부, 단위학교 주도의 관리 운영체제의 한계, 한 장실습의 학교교육과정에서의 편성 및 성적반영 방식, 현장실습에 대한 입장, 현장실습의 문제점 및 개선 방향, 방안 등에 대한 내용을 담았다.

3) 면접 결과

가) 애로사항 관련: 현장실습 참여 업체 발굴

현장실습 담당교사로서 가장 큰 애로점 중 하나로 현장실습 참여 업체 발굴의 어려움을 지적하고 있었다. 지역의 상공회의소, 산업인력공단 등에 협조 요청을 보내기는 하나 현실적으로 도움을 받기는 어렵다고 지적하고 있으며, 학교 취업지원관이 있으나, 최단시간 근로계약의 형태로 근무하고 있어 안정적으로 업체 발굴 업무를 수행하는데 있어서 근본적 한계가 존재함을 확인할 수 있었다.

현재 학교에서 느끼는 어려움은 일단 좋은 실습 업체를 구하는 것이 어렵다는 거예요. 대체로 현장실습 담당교사가 발로 뛰어서 업체를 발굴하거나, 취업지원관이 역할을 해주는데, 교사로서는 업체 관련 정보를 구하는데 한계가 있어요. 학교 취업지원관의 경우는 예전에는 풀타임으로 일하면서 관련 일을 많이 했었는데, 요즘은 정규직 전환 이슈로 인해서, 최단시간 근로자로 2명을 고용하고 있어요. 아무래도 책임감도 떨어지고, 업무 연결성도 취약해서 문제가 많다고 생각해요(E고 교사).

상공회의소나 산업인력공단에 협조 공문도 보내고, 업체 발굴을 위해 여러 가지 지역사회 관련 네트워크를 활용해 보려고 하는데 사실 잘 작동이 안돼요. 우수한 업체 발굴 자체고,

소규모 업체나 기업들에 학생들을 보내게 되니, 근로조건 등에 있어서도 근본적인 한계가 있는거죠. 경기도 교육청 취업지원센터에서도 협조를 받고자 하는데 현실적으로 큰 도움은 안 되는 것 같아요(S공고 현장실습 담당 부장).

나) 현장실습 운영위원회 구성 및 운영

학교 현장실습 운영위원회 구성은 교사, 지역사회 관련 대상자로 시청의 담당 과장, 일 자리센터 및 산업체 관계자로 이루어지는데 전체 참석이 쉽지 않고, 이슈가 있을 때마다 위원회 개최가 힘들어, 학교 담당 교사를 중심으로 의사결정이 이루어지는 경우가 대부분인 것으로 나타났다. 형식적인 운영을 개선하기 위한 구체적인 역할 정립이 필요한 것으로 보인다.

학교 현장실습 운영위원회는 절차적으로 꼭 수행해야 하는 것이므로, 대체로 규정에 맞게 구성되어 운영되고 있기는 해요. 다만, 전체 모두 참석하기 어렵고, 실질적인 의사결정 단위로 작동하는 데 한계가 있는 상황이죠. 어느 정도는 규정을 지키기 위한 형식적인 측면도 있어요. 실제적으로 일은 담당 학과부장이 다하게 되는 게 일반적인 것 같아요(S공고 현장실습 담당부장).

대개 학교현장에서는 절차적으로 문제의 소지를 만들지 않으려고 노력합니다. 운영위원회의 경우도 운영위원회의 실질적 내용의 문제가 있기는 하지만, 개최를 위한 노력은 하는 편이에요(E고 교사).

다) 현장실습생 및 실습업체 관리 측면

학교마다 차이는 있겠지만 학생들이 현장실습을 나가면 지침에 맞게 사후관리를 위한 단위학교 차원에서의 노력은 진행되는 것으로 인터뷰 결과 나타나고 있다. 이는 문제가 발생했을 때 최대한 문제의 소지를 만들지 않으려고 하는 학교 차원의 노력으로 보인다. 그러나 좋은 업체 발굴이 어려워 열악한 근로환경에 처할 수 밖에 없는 근본적 한계가 관리의 문제보다 우선된다는 상황적 문제가 또한 지적되고 있다.

학교에서는 가능한 문제의 소지가 없는 방향으로 일을 하고 있습니다. 학생들이 현장실습

을 나가면 순회지도는 한 달에 한 번씩 꼬박꼬박 나가고 있구요, 학생들 면담도 주기적으로 진행하고 있어요. 학생들과 회사 간에 문제가 있으면 조정하는 역할도 그 과정에서 하게 되죠. 아무래도 학교에서는 외부로 학생들을 내보내는 문제인데, 여러 가지 리스크도 있고, 규정이나 지침 상 하라고 하는 것은 열심히 하는 편이에요(S공고 현장실습 담당부장).

문제가 있었던 업체의 경우는 의뢰가 들어와도 학과에서 screening을 하고 있습니다. 심의 후 학생들과 같이 업체방문을 하기도 하구요. 그래도 업체 자체 상황이 열악한 경우에는 학교단위에서 다 통제하기가 쉽지 않은 것 같아요(E고 교사).

실습업체와 학생들에 대한 중간 및 사후 관리도 중요한데 더 근본적인 문제는 업체 발굴에 한계가 있어서, 규모가 있는 좋은 업체를 발굴해야 학생들의 여러 근로조건이나 문제들이 발생할 가능성이 줄어드는데, 그런 측면에서는 쉽지가 않은 거죠(S공고 현장실습 담당부장).

라) 현장실습에 대한 입장(필요성 및 문제점)

면접과정에서 현장실습 제도에 대한 여러 가지 한계 및 문제가 지적되었음에도 불구하고, 인터뷰 대상자인 2명의 현장실습 담당 교사의 경우, 현장실습이 학생들에게 필요한 제도라는 것에는 이견이 없는 것으로 나타나고 있다. 그러나 전교조 실무자이자 전 특성화고 교사의 경우, 현장실습 자체의 교육적 의미는 이미 상실했다고 보고 있어 극명한 의견차이가 보이는 것으로 나타났다.

재학 중에 학생들에게 학교차원에서 업체를 매칭시켜주는 것은 바람직하다고 생각해요. 여러 한계는 있지만 최대한 전공, 근로조건 등을 꼼꼼히 체크하려고 노력하거든요. 학생들이 개인적으로 찾는 아르바이트 보다는 상대적으로 좋은 조건의 업체들로 나가는 경우가 많아요(S공고 현장실습 담당부장).

저희 학교의 경우 재학 중 취업이 결정되지 않은 졸업생들의 경우는 거의 알바로 나가는 경우가 많아요. 그나마 학교에서 연결해 주는 곳은 교사들이 스크리닝을 해주니까 좀 더 나을 수 있죠. 학생들에게는 도움이 되는 제도라고 생각해요(E고 교사).

개인적으로는 현장실습을 없애는 것보다는 문제의 원인을 잘 분석해서 개선해야 한다고 봐요. 조건이 좋은 산업체를 발굴하고, 좀 더 교육적인 목적에 충실하게 이루어진다면, 학생들에게는 바람직한 제도죠(E고 교사).

가능하면 학교 교사 입장에서는 다 지키려고 합니다. 문제가 생겼을 때 책임져야 하는 상

황이 있는 거니까요. 다만, 현재 운영되는 현장실습의 경우 지역사회 관련 기관과의 협조나 뭐 이런 것이 잘 안되니까, 모든 운영의 책임과 일이 단위 학교 몫이 되니까 한계가 있는 것 같아요(S공고 현장실습 담당부장).

현장실습은 교육과정에 포함되어 있고 현장실무 교육을 익히기 위한 교육과정의 일환으로 운영되어야 한다고 생각합니다. 직업교육훈련촉진법을 기초하여 제시하는 교육부, 교육청이 발표한 '현장실습 세부 운영 계획'에 따르면 학교는 현장실습 업체를 선정할 때 실습생 전공 연계성을 고려하도록 하고 있습니다. 그러나 전공 무관한 업체서 현장실습, 전공 관련 없는데 학교가 직접 취업까지 '종용', 전공 연관성 '부풀려서 보고', 실제 파악해보니 화웨이 16명중 1명만 정상실습(농상공 계열이 심각함), 업체선정 계획·심의위 절차가 잘 지켜지지 않고 있는 것으로 나타나고 있어요(전교조 실무자, 전 특성화고 교사).

현장실습이 무엇을 근거로 교육과정에 연계한 현장실습이라 말할 수 있는지. 어떠한 실증적 증거도 발견할 수 없습니다. 원활한 직업세계로의 이행이라는 제도 본래의 취지가 실종되고 조기 취업으로 이해하고 있으며, 더욱 심각한 것은 수업시간에 합법적으로 경제활동을 용인하고 있는 것이라고 생각합니다. 또한 전공 무관 업무 수행이나 직업교육 훈련 프로그램이 업체에서 제공되고 있지 못해요. 일을 통한 교육으로 학교에서 이론과 사업체에서 현장 실무 능력 향상인데, 노동활동은 생산활동이지 현장실무능력 향상을 위한 교육활동이라고 말할 수 없어요. 이러한 상황에서는 현장실습이 의미를 찾기는 어렵다고 생각합니다(전교조 실무자, 전 특성화고 교사).

제 5 장

연구결과 및 정책제언

1. 연구결과 요약
2. 정책제언

1. 연구결과 요약

본 연구에서는 경기도 특성화고·마이스터고 현장실습의 문제를 분석하고, 지자체 차원에서 지원방안을 모색하기 위해 기존 문헌 및 관련 자료를 살펴보고, 2015년 경기도 전수조사로 실시된 현장실습 현황을 분석하였으며, 특성화고 학생들을 대상으로 진행한 설문조사, 관련 교사 및 현장실습생들에 대한 심층면접을 통해 그 실태와 요구를 파악하였다.

조사결과 수년간 다양한 지원 대책을 마련하였음에도 불구하고, 여전히 현장실습은 현장실습 본연의 교육목적을 달성하기에는 상당히 어려운 여건에 있는 것으로 나타나고 있다. 여전히 업체에서는 현장실습생들을 학습이라는 측면보다는 단순 조립, 허드렛일 등의 부족한 생산인력에 대한 일시적, 부분적 수요를 충당할 용도로 간주되고 있어, 실습생들은 근무시간 초과, 최저임금 미달, 성희롱, 임금 미지급, 폭행, 유해위험 등의 상황에 노출되어 있다. 경기도 전수조사 자료를 살펴보면 전공과 무관하게 실습한 학생이 20.7%로 나타나고 있으며, 실습처인 사업장 규모도 10인 이상 50인 미만 사업장이 44.1%로 가장 많고, 10인 미만 사업체도 12.7%로 나타나 구조적인 문제로 드러나고 있다.

현장실습 관련 참여 학생들에 대한 인터뷰 결과를 살펴보면 문제점이 더욱 구체적으로 나타난다. 실습 내용 및 환경의 측면을 살펴보면, 전공 일치 및 근로계약서, 현장실습생협약서 이행에 대한 학교 측의 점검을 꼼꼼히 이루어지고 있으나, 실제 현장에서는 전공분야는 일치하나 실제 업무 내용이 단순 허드렛일인 경우가 많다는 것을 알 수 있다. 근로계약서와 다른 근로 조건의 경우, 실습처의 여건 자체가 열악하여, 제대로 지켜지지 않는 경우가 발생하는 등 한국 소규모 업체의 열악한 근로환경의 문제가 그대로 투영되는 상황임을 발견할 수 있다. 실습처를 발굴하는 과정에서의 문제도 나타나고 있는데, 현장실습 담당교사들의 경우 현재 학교에서 느끼는 가장 큰 애로점으로 현장실습 참여 업체 발굴의 어려움을 지적하고 있었다. 일단 좋은 실습 업체를 구하기가 어렵다는 것인데, 대개의 경우 시스템의 지원을 받아 실습처를 발굴하고 선정하기 보다는 현장실습 담당교사가 발로 뛰어서 업체를 발굴하는 상황적 한계가 지속적으로 제시되었다.

그러나 이러한 현장실습제도의 다양한 문제점에도 불구하고, 인터뷰 대상자인 학생들 모두 현장실습의 필요성에 대해서는 긍정적인 입장을 보이고 있어, 학습의 연장으로서 현장실습의 대폭적인 개편이 요구되나, 현장실습이 폐지되는 것에 대해서는 부정적인 의견이라

는 것을 확인할 수 있었다. 또한 실제 현장실습을 나가지 않은 학생들의 대부분은 본인은 원하는데 면접에서 탈락하여, 실습의 기회를 얻지 못한 것으로 나타났다. 현장실습 담당 교사들 역시 제도의 한계 및 문제점은 인정하나, 현장실습 자체가 취업을 목적으로 특성화고를 선택한 학생들에게 필요한 제도라는 것에는 이견이 없는 것으로 나타나고 있다.

또 하나의 문제로 제시되고 있는 것 중의 하나가 실습 미참여 학생들의 학교 프로그램 내실화의 문제인데, 특성화고의 경우 3학년 2학기가 되면 실질적인 수업을 거의 하고 있지 않으며, 대부분의 수업시간을 자율적으로 보내고 있는 것으로 나타나 이에 대한 개선이 필요한 것으로 나타났다.

2. 정책 제언

정책제언은 연구결과를 통해 도출된 다양한 문제점을 조기취업 형태의 현장실습의 한계 및 현장실습 지원체계의 문제, 현장실습 과정에서의 인권 및 안전 문제, 관련 법·제도 운영상의 문제, 기타로 분류하고, 각 영역의 문제점과 개선방안을 제안하고자 한다.

가. 조기취업 형태의 현장실습의 한계 및 현장실습 지원체계의 문제점, 정책지원 방안

기존의 특성화고 현장실습제도 개선 대책들을 살펴보면 현장실습을 통해 사실상의 근로를 제공한다는 전제에서 학생보호 및 관리·감독 기능 강화에 중점을 두었으며, 이를 계기로 법적·제도적 기반을 강화하고 실습생의 근로보호를 위한 장치 마련에 집중하였다. 그러나 이러한 대책은 현장실습이 취업으로 간주되고, 지속인 문제로 제기되고 있는 현장실습의 교육적 목적이 아닌 노동력 제공으로서의 근본적 한계를 뛰어넘기에는 한계가 있음이 드러나고 있다. 산업체 현장실습의 취지는 교육의 효과성을 높이기 위한 산학협력 체계 구축임에 반해, 현장실습은 실제 취업의 일환으로 간주되고 학교도 이를 취업률과 연결하며, 나아가 사업체, 학생, 학부모 모두 취업으로 인식하는 현 상황에서 조기취업과 현장실습을 명확하게 분리하는 제도적 방안의 마련이 필요하다.

이를 위해서는 우선 학습중심 현장실습 운영을 위한 모델개발이 선행되어야 한다. 또한 참여 학생의 신분을 학생으로 명확히 규정하고, 기존 임금의 형태로 지급되었던 것을 현장

실습 수당으로 지급하는 방식이 필요하다. 현장실습의 실습처가 되는 기업의 경우도 인센티브 등을 도입하여 저임금의 근로자를 채용하는 것이 아닌, 교육을 목적으로 한 훈련프로그램을 운영하는 것으로의 참여사업체의 인식전환을 유도해야 한다. 현장실습의 기간도 1개월 이내로 한정할 필요가 있는데, 이는 2017년 관계부처 합동 현장실습제도 개선방안에서 담고 있는 내용이다

이렇듯 변화된 현장실습 운영 관련 개선을 위해서는 무엇보다 우수 산업체의 현장실습 참여를 유도할 수 있는 방안이 필요하다. 이를 위해 현장실습 참여 업체에 대한 행·재정적 지원이 요구되며, 우수 업체에 대한 차별화된 지원 계획을 수립해야 한다. 또한 실습업체에 대한 컨설팅 지원 등을 통해 내실 있는 현장교육이 될 수 있도록 하는 실질적 지원이 필요하다. 나아가 단위학교 차원에서 이루어지고 있는 현장실습 운영 관련 시스템을 단위학교 차원에서 관련 단체가 참여하는 형태로의 전환이 필요하다. 경기도, 교육청, 지방노동청을 중심으로 상공회의소, 중소기업청, 노동조합 등 관련 단체들의 협조가 요구된다.

또한 단위학교 취업업무 개선을 위해 취업 관련 전담 인력이 상시적으로 일 할 수 있는 조건을 확보하는 것 등도 필요하다고 하겠다.

이를 정책제언과 연계하면 다음과 같다.

1) 경기도-경기도교육청-경기고용노동지청 간 현장실습 개편 및 운영지원을 위한 협력체계 구축

2017년 관계부처 합동으로 발표된 직업계고 현장실습제도 개선방안에 따르면, 2018년부터는 시·도 교육청 등이 자발적으로 예산을 지원하여 운영하는 자체모형 확대를 유도한다는 내용이 담겨있다. 경기도에서는 기존의 교육과정과 연계한 프로그램 운영을 가능하도록 하기 위해, 경기도-경기도교육청-경기고용노동지청 간 현장실습 운영지원을 위한 협의체 구성 및 모형 개발이 필요하다. 현재 정부의 전체적인 기조는 교육중심의 현장실습 정상화를 위한 실습기간의 대폭적인 조정 및 현장실습 수당의 도입으로 근로자가 아닌 학생신분으로 현장실습을 할 수 있는 조건을 마련하겠다는 것이며, 이를 위한 운영모형을 올해까지 마련하겠다는 계획이다. 또한 그 과정에서 시·도 교육청의 자체적인 운영지원 모형의 확대를 유도하고 있다. 이에 경기도 차원의 변화된 현장실습 운영 지원을 위한 종합지원계획

수립이 요구되며, 이를 관리하고, 평가하기 위한 단위가 필요하고, 이는 경기도, 경기도교육청, 경기고용노동지청의 협의를 통해 가능할 것이다. 협의체 구축을 통해 각 단위의 역할을 재정립 및 확인하고, 지방정부 차원에서의 실질적인 관리 및 지원방안을 제시해야 할 것이다.

2) 현장실습 매칭 활성화 및 내실화를 위한 경기도 우수 기업 발굴 체계 구축

현장실습이 노동력의 제공을 위한 조기취업이 아닌, 교육의 연장선으로 이해되고, 운영되기 위해서 가장 시급히 해결해야할 문제 중의 하나가 현장실습처의 확보이다.

현장실습처로 우수한 기업들을 유치하기 위해서는 경기도 차원에서 적극적인 지원 방안이 마련되어야 한다. 이에 기업 내 외부교육 및 실습담당자 강사료 지원, 전문 컨설턴트에 대한 재정 지원 뿐 아니라, 경기도 우수 중소기업 인증과정에서의 가점, 중소기업육성자금 신청 시 가점 및 금리인하 등 경기도에서 실시하는 기업 지원 사업에 다양한 가점을 부여하는 등의 유인책을 마련하여, 기업이 현장실습생을 유치할 동기부여가 될 수 있는 정책 등을 협의체를 중심으로 수립해야 할 것이다.

3) 실습생 교육 사업장에 대한 운영지원 강화 : (OJT 방식의 정착을 위한) 경기도 마을노무사 및 기업교육 전문가와 연계한 컨설팅 제공

현장실습이 조기취업이 아닌 교육의 형태로 운영된다면, 현장실습의 내용 역시 근로의 제공이 아닌, OJT 방식으로 변화되어야 할 것이다. OJT는 On The Job Training의 약칭으로 직장 내 교육훈련을 일컫는다. 직무현장에서 직속상사나 선배사원이 부하직원에게 대해 일상적인 직무현장에서 주어지는 기회와 장소를 이용하여 직무수행에 필요한 지식, 기술 및 태도 등에 대해 교육훈련을 시킴으로써 부하직원의 업무능력향상을 꾀하고자 하는 방법으로, OJT가 현장실습 과정에 도입되기 위해서는 현장의 상황을 고려한 적절한 운영 및 평가가 이루어 질 수 있도록 설계하여야 한다. 이는 사업체에서 단독으로 할 수 있는 일이 아니며, 이를 지원하기 위한 전체적인 프로그램의 틀과 현장에서 원활하게 진행될 수 있도록 전반적으로 지원하는 지원요인이 필요한데, 이를 경기도 마을노무사 및 기업교육

전문가로 Pool을 구성하여 개별 사업체에 적절한 컨설팅을 제공할 수 있도록 지원체계를 마련해야 할 것이다.

나. 현장실습 과정에서의 인권, 안전 문제 및 정책지원 방안

1) 노동인권 교육 의무화 및 현장실습 참여 학생에 대한 심화교육 실시

실태조사 결과에서도 나타났듯이 현장실습과정에서 다양한 인권침해 현상이 발생하고 있는 바, 이를 방지하기 위해 정부 및 지자체 차원에서 현장실습생 전원을 대상으로 한 노동인권 교육 의무화 및 내실화를 추진하고 있으며, 서울시의 경우 특성화고 학생들 뿐 아니라 일반고 학생들까지 모두 연 4시간의 노동인권교육을 의무화하는 조례를 발의하였다.

더 나아가 경기도에서는 특성화고 학생들에 대한 노동인권 교육 의무화와 더불어, 현장실습 참여 학생들에 대해서는 좀 더 심화된 직장 적응 교육훈련 프로그램을 개발하여 지원할 것을 제안한다. 현장실습이 근로를 위한 제도가 아닌 교육적 제도로서의 변화를 위해서는 본격적인 현장실습에 들어가기 전 현장실습의 의의, 노동현장 및 직업세계에 대한 심도 깊은 이해와 조직에 적응하기 위한 태도 등에 대한 사전 심화교육이 필요하다. 이는 노동인권교육과는 범위가 좀 더 확장된 교육이므로, 현장실습을 나가는 학생들을 대상으로 한 심화교육으로 이루어져야 할 것이다.

2) 현장실습 과정에서 발생하는 인권침해 및 안전문제 보완을 위한 상담 라인 확대

현장실습 관련 사건사고가 연이어 발생하면서 서울시의 경우 권익침해 무료구제를 위한 신고 및 상담을 확대하였다. 즉 현장실습 시 불합리한 처우와 피해를 수시로 신고할 수 있는 핫라인을 120 다산콜센터로 단일화하고, SNS 등 접근이 쉬운 창구도 확대 개설한다. 현장실습생이 핫라인으로 신고나 상담을 요청하면 1차로 전담 ‘서울시민명예옴브즈만’이 심층상담을 하고, 필요시 서울노동권익센터에서 심화상담을 실시하고 구조로 구성되어 있으며, 특히 법적인 권리구제가 필요한 경우에는 변호사 15명, 공인노무사 25명으로 구성된 ‘노동권리보호관’과 연결해 무료 구제 절차를 진행한다. 현재 경기도의 경우 단위학교 차원

에서 현장실습 시 발생하는 인권침해 및 안전문제를 해결하는 경우가 일반적인 것으로 나타나는데, 이의 보완을 위한 벤치마킹을 통해, 좀 더 전문적인 상담을 받을 수 있도록 상담 라인을 개설할 필요가 있다.

다. 관련 법·제도 정비 및 정책 개선 방안

현장실습 관련한 법·제도 상의 정비에 대해서는 학생의 현장실습 참여 자율성 부여, 현장실습표준협약서 협약내용 미준수 시 과태료 부과 신설, 현장실습이 학습중심으로 개편됨에 따라 협약서 고시주체를 고용노동부 장관에서 교육부 장관으로 변경하고, 협약서 내용을 준수하지 않을 경우 과태료 부과조항을 신설하는 등의 직업교육훈련촉진법 개정에 대한 내용과 초·중등 교육과정에 현장실습을 독립교과로 편성 운영할 수 있도록 단일교과 도입을 검토하는 두 가지 방향을 골자로 정부 관계부처 간 논의가 되고 있는 상황이다. 이 부분은 중앙정부 차원에서의 법적 개정이 필요한 내용이라고 하겠다.

라. 기타

1) 특성화고 취업지원관의 역할 내실화를 위한 실태파악 및 근로조건 개선

본 연구에서의 심층면접결과 현재 특성화고에서 근무하고 있는 취업지원관의 역할이 강화되어야 한다는 의견이 공통적으로 나타났다. 학교장 재량으로 고용되는 취업지원관의 경우 현장실습 업체의 발굴 및 현장실습 운영 전반에 대한 지원의 역할을 수행하고 있다. 그러나 취업지원관은 대표적인 학교 비정규직으로서 고용불안정이 심하고, 무엇보다 무기계약직 전환의 이슈로 인해 최단기간 근로자로 채용되어 있는 경우가 많아 업무의 연속성 및 전문성이 상대적으로 떨어지는 등의 문제가 드러나고 있다. 이에 업체 발굴 및 관리의 모든 업무가 현장실습 담당교사 및 담임교사에게 맡겨지는 경우가 많아 이에 대한 현장의 불만이 확인되고 있는 상황이다. 일단 현장 취업지원관의 근로조건 및 업무내용 등을 중심으로 하는 문제점을 좀 더 깊이 있게 조사하고, 이를 기반으로 취업지원관의 역할이 강화될 수 있는 방안을 모색해야 할 것이다.

2) 변화된 현장실습의 위상, 역할, 내용에 대한 홍보 확대

전술하였듯이 최근 현장에서 발생한 현장실습생 관련 각종 사고로 인해 현장실습의 대대적 개편 또는 폐지의 목소리가 높은 상황에서 특성화고 현장실습은 교육을 목적으로 한 전면적 개편을 피할 수 없는 상황이다. 이에 정부에서도 2017년 8월 현장실습 기간 단축을 비롯한 현장실습의 새로운 모델을 도입하고 법·제도를 정비할 계획을 발표하였다. 그러나 연구에서 확인된 바와 같이 아직까지 학생들을 비롯한 학부모, 산업체 등에서는 현장실습을 조기취업 또는 근로를 제공하고 돈을 벌기 위한 제도로 인식하고 있는 경우가 많아, 변화된 현장실습의 위상 및 의의, 내용에 대한 홍보 전략이 요구된다 하겠다.

참고문헌

- 강종훈·김영상·정향진(1998). 직업교육훈련 현장실습의 효율적 운영 방안 연구. 한국직업능력개발원.
- 교육부(2017). 특성화고 현장실습, 학생 안전과 권익보호에 역점을 둔다. 교육부 보도자료 (2017.3.17.)
- 이미숙·박순경·백경선·민용성·이근호·이승미·김사훈·김근희·송호현·한상철·박제윤·하은경(2014). (2009 개정 교육과정의 부분 개정에 따른) 고등학교 교육과정 해설: 총론 증보판. 교육부.
- 이병욱(2017). 직업계고 현장실습의 현황과 개선 방향. 이슈페이퍼, 2017(4). 한국교육개발원.
- 장명희·김선태·최수정·김대환(2011). 특성화고 현장실습 운영매뉴얼(기업용). 한국직업능력개발원.
- 정철영(1986). 전문대학의 산학협동에 관한 연구. 서울대학교 석사학위논문.
- 진숙경·김미영·이찬주(2016). 특성화고·마이스터고 현장실습 법제도 분석. 경기도교육연구원.
- 최동선(2017). 특성화고·마이스터고 현장실습제도 현황 및 개편방안(특성화고·마이스터고 현장실습제도 현황 및 개편방안 마련을 위한 공청회 자료). 더불어민주당·교육부.
- 최수정·허영준(2012). 특성화고·마이스터고 현장실습 운영 실태 및 개선방안. 한국직업능력개발원.

<웹자료>

- 뉴스타파(2017. 3. 31.). ‘노동착취’...특성화고, 현장파견실습 중단해야(<https://newstapa.org/39116>).
- 매일노동뉴스(2017. 11. 30.). 현장실습 이대로는 안 된다(<http://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=148321>).

〈부록 1〉 산업체파견 현장실습 유경험자용 설문지 양식

**「경기도 특성화고 · 마이스터고 현장실습생
근로실태 및 개선방안 연구」 설문지**
- 산업체파견 현장실습 유경험자용 -

경기비정규직지원센터에서는 경기도의회의 위탁을 받아 산업체 파견 현장실습 실태를 조사하고 개선방안을 모색하기 위해 「경기도 특성화고 · 마이스터고 현장실습생 근로실태 및 개선방안 연구」를 진행하고 있습니다. 응답 내용은 연구 목적만을 위해 사용되므로 솔직하고 정확한 응답을 부탁드립니다. 감사합니다.

| | |
|-------------------|---|
| 경기비정규직지원센터 | [연구책임] |
| | 경기비정규직지원센터 손기영 박사 경기 수원시 장안구 팔달로 199번길 15, 다원주택 102호 T. 031-254-1979 F. 031-254-1924 E. gblabor2@gmail.com |

■ 응답자 기본정보

| | | | |
|-------|---|----|---|
| 성별 | ① 남 ② 여 | 연령 | 세 |
| 설립 구분 | ① 공립 ② 사립 ③ 국립 | | |
| 학교 유형 | ① 특성화고등학교 ② 마이스터고등학교 ③ 종합고등학교 | | |
| 학교 계열 | ① 공업 ② 농생명 ③ 상업·정보 ④ 수산·해운 ⑤ 가사·실업 ⑥ 일반 | | |
| 학년 | ① 1학년 ② 2학년 ③ 3학년 | | |

1. 직업계 고등학교를 진학한 가장 큰 이유는 무엇입니까?

- ① 전문적 직업교육을 제공받을 수 있어서
② 고등학교 졸업 전 취업 지원을 받을 수 있어서
③ 수업료, 입학금, 장학금 등의 학비 지원을 받을 수 있어서
④ 기타(_____)

2. 고등학교 졸업 후 계획은 무엇입니까?

- ① 취업 ② 선취업 후진학 ③ 창업 ④ 진학 ⑤ 미정

3. 다음 중 학교에서 받은 실습 유형은 무엇입니까? (모두 선택)

- ① 교내 - 창업 및 전문교과 특별교육과정, 동아리 활동 등 대체실습 활동
- ② 교내 - 전공 또는 계열 관련 분야 전문가 초빙강의
- ③ 교외 - 산업체 견학, 전시회 관람 등 현장체험학습
- ④ 교외 - 공동실습소, 타 훈련기관, 전문대학 등 외부 위탁교육
- ⑤ 교외 - 산업체 파견 현장실습
- ⑥ 기타(_____)

4. 실습 유형별 선호도를 선택해주시요.

| | 매우 선호하지 않음 | 선호하지 않음 | 보통 | 선호함 | 매우 선호함 |
|--------------------|------------------|------------|----|-----|-----------|
| ① 교내 - 대체실습 활동 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| ② 교내 - 전문가 초빙강의 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| ③ 교외 - 현장체험학습 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| ④ 교외 - 위탁교육 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| ⑤ 교외 - 산업체 파견 현장실습 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |

5. 산업체 파견 현장실습 중도에 실습을 중단한 경험이 있습니까?

- ① 현장실습 중도에 중단한 경험 없음
- ② 현장실습 중도에 중단하였으나 재실습 계획 있음
- ③ 현장실습 중도에 중단하였고 재실습 계획 없음

6. 질문 5.에서 문항 ③에 응답한 경우 그 이유는 무엇입니까?

- ① 대학 진학 준비 등 진로를 변경해서
- ② 신체적, 정신적 부담이 커서
- ③ 원하는 조건에 맞는 파견 산업체가 없어서
- ④ 파견 산업체들의 현장실습생에 대한 부당 대우 때문에
- ⑤ 기타(_____)

7. 산업체 파견 현장실습을 선택한 가장 큰 이유는 무엇입니까?

- ① 교내 교육 보다 전문적인 직업 교육을 받을 수 있어서
- ② 전공 실무 경험을 해 볼 수 있어서
- ③ 실습수당을 받을 수 있어서
- ④ 졸업 후 취업이 보장되어서
- ⑤ 의무적으로 나가도록 정하고 있어서
- ⑥ 기타(_____)

8. 산업체 파견 현장실습을 나간 시기는 언제입니까?

- ① 3학년 이전
- ② 3학년 1학기
- ③ 3학년 여름방학
- ④ 3학년 2학기
- ⑤ 기타(_____)

9. 산업체 파견 현장실습 기간은 얼마입니까?

- ① 2개월 이내
- ② 4개월 이내
- ③ 6개월 이내
- ④ 6개월 이상

10. 파견 현장실습 산업체를 선택한 가장 큰 이유는 무엇입니까?

- ① 담당 선생님의 권유에 따라
- ② 파견 산업체의 인지도 때문에
- ③ 원하는 직무로 현장실습을 받을 수 있어서
- ④ 취업 연계, 실습수당 수준 등 현장실습 조건이 마음에 들어서
- ⑤ 기타(_____)

11. 파견 산업체 선택 전 관련 정보를 제공 받았습니까?

| | 제공받지 못 함 | 대략적인 정보를 제공 받음 | 충분한 정보를 제공 받음 |
|---|----------|-------------------|------------------|
| 11-1. 파견 산업체 기본정보 | ① | ② | ③ |
| 11-2. 현장실습 직무 내용 | ① | ② | ③ |
| 11-3. 실습수당, 실습시간, 채용 연계 여부 등 현장실습 조건 | ① | ② | ③ |
| 11-4. 교육훈련 내용, 일정 등 현 장실습 계획 | ① | ② | ③ |

12. 산업체 파견 전 학교에서 아래의 교육을 실시하였습니까?

| | 유 | 무 |
|----------------------|---|---|
| 12-1. 현장실습생 권리 · 의무 | ① | ② |
| 12-2. 근로기준법 등 노동관계법령 | ① | ② |
| 12-3. 산업재해 예방 교육 | ① | ② |
| 12-4. 성희롱 예방 교육 | ① | ② |

13. 산업체 파견 전 현장실습 협약서 및 근로계약서를 작성하였습니까?

| | 작성 | 미작성 |
|----------------|----|-----|
| 13-1. 현장실습 협약서 | ① | ② |
| 13-2. 근로계약서 | ① | ② |

14. 산업체 파견 전 현장실습 협약서 및 근로계약서를 교부 받았습니까?

| | 교부 받음 | 교부 받지 못 함 |
|----------------|-------|-----------|
| 14-1. 현장실습 협약서 | ① | ② |
| 14-2. 근로계약서 | ① | ② |

15. 현장실습 협약체결 업체와 실제 실습이 이루어진 업체는 동일한 업체입니까?

- ① 동일함 ② 동일하지 않음 ③ 잘 모르겠음

16. 파견 산업체에서 실습한 업무는 무엇입니까?

- ① 전공, 기능 업무
 ② 전공, 단순 업무
 ③ 비전공, 기능 업무
 ④ 비전공, 단순 업무
 ⑤ 기타(_____)

17. 파견 산업체에서 실무 배치 전 아래의 교육을 실시하였습니까?

| | 유 | 무 |
|----------------------|---|---|
| 17-1. 직무 교육 | ① | ② |
| 17-2. 작업장 내 안전수칙 교육 | ① | ② |
| 17-3. 근로기준법 등 노동관계법령 | ① | ② |
| 17-4. 산업안전(법) 교육 | ① | ② |
| 17-5. 성희롱 예방 교육 | ① | ② |

18. 현장실습 협약서 상 약정한 현장실습 조건은 무엇입니까?

| | |
|--------------------|---------------------------|
| 18-1. 실습수당 | 1일 _____원 / 1월 _____원 |
| 18-2. 근무형태 | ① 주간근무 ② 교대근무 ③ 기타(_____) |
| 18-3. 1주 근무일 | __일 |
| 18-4. 1일 근무시간 | __시간 |
| 18-5. 1일 휴식시간 | __시간 |
| 18-6. 실습 종료 후 채용약정 | ① 유 ② 무 |

19. 산업체 파견 현장실습 과정에서 실제 1일 실습시간은 통상 얼마였습니까?

- ① 7시간 이내 ② 8시간 이내 ③ 9시간 이내 ④ 10시간 이상

20. 산업체 파견 현장실습 과정에서 실제 1주 실습시간은 통상 얼마였습니까?

- ① 35시간 이내 ② 40시간 이내 ③ 46시간 이내 ④ 47시간 이상

21. 산업체 파견 현장실습 과정에서 휴식시간을 보장 받고 있습니까?

- ① 정해진 시간에 휴식함
 ② 업무 상황에 따라 유동적으로 휴식함
 ③ 거의 휴식하지 못 함
 ④ 전혀 휴식하지 못 함

22. 약정한 협약시간 외에 실습(노동)한 경우가 있습니까?

| | 전혀 없음 | 간헐적으로 있음 | 자주 있음 |
|--------------------------------|-------|----------|-------|
| 21-1. 약정시간 이상 연장 실습(노동) | ① | ② | ③ |
| 21-2. 밤 10시-아침 6시 사이 야간 실습(노동) | ① | ② | ③ |
| 21-3. 약정 실습일 외 휴일 실습(노동) | ① | ② | ③ |

23. 산업체 파견 현장실습 과정에서 느낀 노동의 강도는 어느 정도입니까?

| | 매우 낮음 | 낮음 | 보통 | 높음 | 매우 높음 |
|-----------|-------|----|----|----|-------|
| 신체적 노동 강도 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 심리적 노동 강도 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |

24. 산업체 파견 현장실습 과정에서 부당한 대우를 경험한 적이 있습니까?

| | 경험 없음 | 경험 있으나, 경미한 수준 | 경험 있으며, 심각한 수준 |
|--------------------------------------|-------|----------------|----------------|
| 24-1. 시간 외 실습(노동) 강요 | ① | ② | ③ |
| 24-2. 휴식시간 미보장 | ① | ② | ③ |
| 24-3. 유해 위험업무 지시 | ① | ② | ③ |
| 24-4. 언어 폭력 | ① | ② | ③ |
| 24-5. 물리적 폭력 | ① | ② | ③ |
| 24-6. 성희롱 | ① | ② | ③ |
| 24-7. 실습과 무관한 업무 지시 | ① | ② | ③ |
| 24-8. 실습(노동)과정에서 발생한 사고·손실 책임 일방적 전가 | ① | ② | ③ |

25. 산업체 파견 현장실습 과정에서 자신 또는 타인의 산업재해를 경험한 적이 있습니까?

- ① 산재사고를 경험했고, 실습(노동) 과정에서 위험을 계속 느끼고 있음
- ② 산재사고를 경험했으나, 실습(노동) 과정에서 위험을 거의 느끼지 않음
- ③ 산재사고를 경험 하지 않았으나, 실습(노동) 과정에서 위험을 계속 느끼고 있음
- ④ 산재사고를 경험 하지 않았고, 실습(노동) 과정에서 위험을 거의 느끼지 않음

26. 질문 25.에서 문항 ① 또는 ②에 응답한 경우, 산재사고 후 적절한 대처가 이루어졌습니까?

| | 즉각적으로 이루어 짐 | 미비하거나 시일이 오래 걸림 | 이루어지지 않음 |
|----------------|-------------|-----------------|----------|
| 26-1. 사고 수습 조치 | ① | ② | ③ |
| 26-2. 재발 방지 조치 | ① | ② | ③ |
| 26-3. 산재 보상 | ① | ② | ③ |

26. 질문 25에서 ① 또는 ③에 응답한 경우, 산재사고의 위험을 느끼는 가장 큰 이유는 무엇입니까?

- ① 충분한 직무 · 안전 교육 없이 실무에 투입되어서
- ② 노후화된 작업시설 등 업무 환경이 안전하지 않아서
- ③ 적정 인원 부족 등 과중한 업무 부담 때문에
- ④ 기타(_____)

27. 파견 산업체에 현장실습생을 전담 지도하는 교육 훈련 담당자가 있습니까?

- ① 있다 ② 없다 ③ 잘 모르겠다

28. 파견 산업체의 일반 노동자와 아래의 사항에 차이가 있습니까?

| | 있음 | 없음 |
|------------------|----|----|
| 28-1. 실습(노동) 시간 | ① | ② |
| 28-2. 실습(업무) 내용 | ① | ② |
| 28-3. 실습(업무)량 | ① | ② |
| 28-4. 교육 훈련 프로그램 | ① | ② |

29. 산업체 파견 현장실습이 교육의 목적에 따라 적절하게 진행되고 있다고 생각하십니까?

| | | | | |
|--------|-----|----|-----|--------|
| 매우 아니다 | 아니다 | 보통 | 그렇다 | 매우 그렇다 |
| ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |

30. 산업체 파견 현장실습 종료 후 해당 업체에 취업을 원하십니까?

| | | | | |
|--------|-----|----|-----|--------|
| 매우 아니다 | 아니다 | 보통 | 그렇다 | 매우 그렇다 |
| ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |

31. 산업체 파견 현장실습 종료 후 실습업무 분야의 취업을 원하십니까?

| | | | | |
|--------|-----|----|-----|--------|
| 매우 아니다 | 아니다 | 보통 | 그렇다 | 매우 그렇다 |
| ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |

32. 산업체 파견 현장실습은 어떤 목적으로 운영되어야 한다고 생각하십니까?

- ① 전공 관련 실무 · 전문 교육
- ② 전공 불문 실무 · 전문 교육
- ③ 전공 관련 취업 지원
- ④ 전공 불문 취업 지원
- ⑤ 기타(_____)

33. 산업체 파견 현장실습 개선을 위해 가장 우선적으로 필요한 것은 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 현장실습 여부, 시기, 기간 등에 있어 학생의 자유로운 선택권 부여
- ② 양질의 실습(노동)조건을 제공하는 산업체 확보
- ③ 전공 관련 전문적 교육을 제공하는 산업체 확보
- ④ 파견 산업체 실습(노동)환경 지속적인 점검 · 관리
- ⑤ 산업체 파견 현장실습 관리 · 상담을 위한 전담 기관(또는 교사)
- ⑥ 조기취업 형태의 산업체 파견 현장실습 폐지
- ⑦ 기타(_____)

- 감사합니다. -

〈부록 2〉 산업체파견 현장실습 무경험자용 설문지 양식

「경기도 특성화고 · 마이스터고 현장실습생 근로실태 및 개선방안 연구」

- 산업체파견 현장실습 무경험자용 -

경기비정규직지원센터에서는 경기도의회 의 위탁을 받아 산업체 파견 현장실습 실태를 조사하고 개선방안을 모색하기 위해 「경기도 특성화고 · 마이스터고 현장실습생 근로실태 및 개선방안 연구」를 진행하고 있습니다. 응답 내용은 연구 목적만을 위해 사용되므로 솔직하고 정확한 응답을 부탁드립니다. 감사합니다.

| | |
|-------------------|---|
| 경기비정규직지원센터 | [연구책임] 경기비정규직지원센터 손기영 박사 경기 수원시 장안구 팔달로 199번길 15, 다원주택 102호 T. 031-254-1979 F. 031-254-1924 E. gblabor2@gmail.com |
|-------------------|---|

■ 응답자 기본정보

| | | | |
|-------|---|----|---|
| 성별 | ① 남 ② 여 | 연령 | 세 |
| 설립 구분 | ① 공립 ② 사립 ③ 국립 | | |
| 학교 유형 | ① 특성화고등학교 ② 마이스터고등학교 ③ 종합고등학교 | | |
| 학교 계열 | ① 공업 ② 농생명 ③ 상업·정보 ④ 수산·해운 ⑤ 가사·실업 ⑥ 일반 | | |
| 학년 | ① 1학년 ② 2학년 ③ 3학년 | | |

1. 직업계 고등학교를 진학한 가장 큰 이유는 무엇입니까?

- ① 전문적 직업교육을 제공받을 수 있어서
- ② 고등학교 졸업 전 취업 지원을 받을 수 있어서
- ③ 수업료, 입학금, 장학금 등의 학비 지원을 받을 수 있어서
- ④ 기타(_____)

2. 고등학교 졸업 후 계획은 무엇입니까?

- ① 취업
- ② 선취업 후진학
- ③ 창업

- ④ 진학
- ⑤ 미정

3. 다음 중 학교에서 받은 실습 유형은 무엇입니까? (모두 선택)

- ① 교내 - 창업 및 전문교과 특별교육과정, 동아리 활동 등 대체실습 활동
- ② 교내 - 전공 또는 계열 관련 분야 전문가 초빙강의
- ③ 교외 - 산업체 견학, 전시회 관람 등 현장체험학습
- ④ 교외 - 공동실습소, 타 훈련기관, 전문대학 등 외부 위탁교육
- ⑤ 교외 - 산업체 파견 현장실습
- ⑥ 기타(_____)
- ⑦ 없음

4. 실습 유형별 선호도를 선택해주십시오.

| | 매우 선호하지 않음 | 선호하지 않음 | 보통 | 선호함 | 매우 선호함 |
|--------------------|------------------|------------|----|-----|-----------|
| ① 교내 - 대체실습 활동 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| ② 교내 - 전문가 초빙강의 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| ③ 교외 - 현장체험학습 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| ④ 교외 - 위탁교육 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| ⑤ 교외 - 산업체 파견 현장실습 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |

5. 산업체 파견 현장실습을 나 갈 계획이 있습니까?

- ① 있다 ② 없다 ③ 잘 모르겠다

6. 질문 5.에서 문항 ①에 응답한 경우 그 이유는 무엇입니까?

- ① 교내 교육 보다 전문적인 직업 교육을 받을 수 있어서
- ② 전공 실무 경험을 해 볼 수 있어서
- ③ 실습수당을 받을 수 있어서
- ④ 졸업 후 취업이 보장되어서
- ⑤ 의무적으로 나가도록 정하고 있어서
- ⑥ 기타(_____)

7. 질문 5.에서 문항 ② 또는 ③에 응답한 경우 그 이유는 무엇입니까?

- ① 대학 진학 준비 또는 전공 이외 진로 계획
- ② 신체적, 정신적 부담이 커서
- ③ 원하는 조건에 맞는 파견 산업체가 없어서

- ④ 파견 산업체들의 현장실습생에 대한 부당 대우 때문에
- ⑤ 기타(_____)

8. 산업체 파견 현장실습은 어떤 목적으로 운영되어야 한다고 생각하십니까?

- ① 전공 관련 실무 · 전문 교육
- ② 전공 불문 실무 · 전문 교육
- ③ 전공 관련 취업 지원
- ④ 전공 불문 취업 지원
- ⑤ 기타(_____)

9. 산업체 파견 현장실습 개선을 위해 가장 우선적으로 필요한 것은 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 현장실습 여부, 시기, 기간 등에 있어 학생의 자유로운 선택권 부여
- ② 양질의 실습(노동)조건을 제공하는 산업체 확보
- ③ 전공 관련 전문적 교육을 제공하는 산업체 확보
- ④ 파견 산업체 실습(노동)환경 지속적인 점검 · 관리
- ⑤ 산업체 파견 현장실습 관리 · 상담을 위한 전담 기관(또는 교사)
- ⑥ 조기취업 형태의 산업체 파견 현장실습 폐지
- ⑦ 기타(_____)

- 감사합니다. -