

토론회

특성화고 · 마이스터고
산업체 파견 현장실습 중단과
교육과정 정상화 토론회

일시 | 2017년 6월 26일(월) 오후 3시

장소 | 국회 의원회관 제2간담회의실 (202호)

주최 | 국회의원 유은혜 (더불어민주당)

국회의원 이정미 (정의당)

 전국교직원노동조합

토론회 순서

- 15:00 사 회 최덕현 전국교직원노동조합 대외협력실장
인사말 유은혜 더불어민주당 국회의원 (교육문화체육관광위원회 간사)
조창익 전국교직원노동조합 위원장
- 15:20 발 제1 산업체 파견 현장실습 중단을 위한 입법 방향
이종희 민주노총 법률원 변호사
발 제1 직업계고등학교 교육과정 정상화 방안 - 현장실습 중심으로
김경엽 전국교직원노동조합
- 16:00 질의응답 발제에 대한 질의·응답 (참석자 전체)
- 16:20 휴 식 10분 휴식
- 16:30 지정토론 김태갑 경기도교육교육청 직업교육 담당 장학관
조성신 경기기계공업고등학교 교사
박은경 평등실현서울학부모회
안지희 민주사회를 위한 변호사 모임 노동위원회
- 17:10 자유토론 참석자 전체 토론
- 17:50 토론정리 발제자 마무리 발언과 총정리 발언
- 18:00 폐 회

목 차

인사말 / 유은혜 조창익	1
발제1 산업체 파견 현장실습 중단을 위한 입법 방향 / 이종희	6
발제2 직업계고등학교 교육과정 정상화 방안 / 김경엽	24
지정토론1 토론문 / 김태갑	46
지정토론2 토론문 / 조성신	54
지정토론3 토론문 / 박은경	57
지정토론4 토론문 / 안지희	60
붙임자료	64

인사말

유은혜 / 국회 교육문화체육관광 간사



안녕하세요, 더불어민주당 국회의원 유은혜입니다.

특성화고 현장실습 중단과 대안 마련을 위한 토론회를 함께 주최해 주신 전국교직원노동조합과 이정미 의원님께 감사드립니다. 조창익 위원장님과 사회를 맡아주실 최덕현 실장님, 그리고 토론회에 참석해 주신 모든 분들께 진심으로 감사의 말씀을 드립니다.

지난 1월 LG유플러스 고객센터 현장실습생의 사망사건으로 다시 한 번 불거진 특성화고 현장실습 문제는 어제오늘의 문제가 아닙니다.

2014년 1월 CJ제일제당 진천공장, 2016년 5월 성남 외식업체 등에서 현장실습을 하던 학생들이 스스로 목숨을 끊었습니다. 2011년 12월 기아차 광주공장에서 업무과중으로 인한 뇌출혈, 2012년 12월 울산 신항만 공사 현장에서 작업선 전복, 2014년 2월 현대자동차 협력업체에서 야간노동 중 공장 지붕 붕괴 등 현장실습을 하던 학생들은 사고를 당하거나 쓰러졌습니다.

실습생들은 학생도, 사원도 아닌 신분으로 열악한 처우와 차별적 대우로 고통 받아 왔습니다.

한참 예쁜 꿈을 꾸어야 할 우리 아이들이 어른들조차도 힘든 산업현장에서 이렇게 고통 받는 현실이 정말로 안타깝습니다.

특성화고는 학생들이 전공분야에 맞는 취업시장에 뛰어 들 수 있도록 특정 분야에 특화된 교육을 실시하고 전문 직업인 양성에 그 목적이 있습니다. 하지만 과도한 취업률 경쟁으로 인해 현장실습이 교육프로그램의 일환으로 진행되지 못하고 있는 것이 현실입니다.

현장에서는 업무과중으로 인한 스트레스와 건강악화, 실습이라는 명목으로 저임금에 강도 높은 노동을 견뎌야 했습니다. 이러한 취업 양극화는 임금 양극화로, 임금 양극화는 사회 양극화로 이어져 왔습니다.

특성화고는 본래 취지에 맞게 특정 분야 전문 직업인을 양성하고 학생들의 전공 분야 진출을 돕는 학교로 운영되어야 합니다. 현장실습은 파견 산업체의 값싼 노동력으로 악용되지 않아야 할 것입니다.

민주노총 법률원 이종희 변호사의 산업체 파견 현장실습 중단을 위한 입법 방향, 전교조 실업위 김경엽 정책국장의 특성화고 교육과정 정상화 방안에 대한 발제가 특성화고의 취지를 살리고 전문 직업인의 양성을 도모할 수 있는 현장실습의 대안이 마련되길 기대해 봅니다.

전국불안정노동철폐연대 김혜진 상임위원의 진행으로 이어질 경기도교육청 김태갑 장학관, 경기기계공고 조성신 선생님, 박은경 학부모님의 토론은 학교와 학생, 산업체가 모두 만족할 수 있는 대안으로 가는 발판이 되어줄 것입니다.

다시 한 번 토론회 준비를 위해 애써 주신 모든 분들께 감사를 전합니다.

저 또한 지속적으로 관심을 갖고 이 자리에서 나온 논의들이 정책에 반영될 수 있도록 노력할 것을 약속드립니다.

인사말

조창익 / 전국교직원노동조합 위원장

오래된 교육적폐,
현장실습 제도 폐지를 넘어
직업교육의 정상화를 위하여



1980년 대 초반 중3 여학생 학급 담임이었다. 가정 형편이 비교적 어려운 학생들은 2학기 추석 즈음 되면 부산 신발공장이나 대구 방직공장에 취직했다가 휴가 나온 동네 언니들로부터 자기네 공장에 오라는 권유를 받곤 했다. 학교로는 공장 간부가 학교 졸업생이 만든 신발이며 선물을 들고 취업생을 구하기 위하여 정기적으로 방문하였다. 고등학교 진학이 어려운 형편에서 일찌감치 취직을 해야만 하는 아이들을 바라보는 젊은 담임의 심경이 참 착잡했었다. 당시에 빠르면 12월이 다 가기 전에 공장으로 가는 아이들도 있었다. 한 달이라도 빨리 월급을 받아서 부모님께 드리기 위해서이다.

나는 우리 아이들이 겪어야만 했던 저임금과 저열한 노동환경에 대하여 상상할 수 있는 여력이 없었다. 취업이 되면 그것으로 내 할 일은 일단 다 마친 것이었다. 내가 모르는 얼마나 많은 재해와 사연들이 있었을 것인가? 간혹 겨울을 넘기지 못하고 돌아오는 아이들을 보면서도 그것은 공장 환경을 견뎌내지 못한 그 아이의 특수한 사정으로 남겨져 있었다.

수 십 년 세월이 흘러서 지금이다. 2017년 고 흥00 님의 삶과 죽음 앞에서 우리는 현장실습교육이라는 이름으로 자행되는 노동착취제도가 참으로 뿌리깊은 교육적폐임을 다시 확인한다. 최근만 보아도 2011년 기아자동차 광주 공장에서 현장실습 중 쓰러져 뇌출혈로 장기 입원 중인 H 씨, 이듬해 2012년 울산 석정건설 신항만 작업선 현장실습 중 사망한 K 씨 이후 2016년 서울메트로 구의역 스크린도어를 고치다 숨진 청년노동자 K 씨의 죽음에 이르기까지 우리는 속수무책인 채 발 동동 구르면서 국가적 차원의 해결책을 촉구해왔고 그 해답은 개선이 아니라 현장실습제도의 폐지라는 결론에 도달하게 되었다.

이제는 끝내야 한다. 현장실습교육이라는 이름으로 자행되는 학습권 침해, 노동인권 침해는 더 이상 존속되어서는 안 된다. 노동관계법은 현장실습생에게는 더 이상 유효한 법적 보호장치가 아니다. 표준협약서는 거부당하기 일쑤고 이중계약은 일상이 되어 있다. 학생들을 불안전지대에 내팽개치고 위험의 사각지대에서 생사를 넘나들게 만들고 있는 교육외적 강제 장치는 근절되어야 한다. 교육부와 시도교육청의 행정행위는 무책임의 극치다. 취업률 경쟁을 부추기다가 사건사고가 나면 사후 약방문같은 무기력한 점검행위를 반복하고 있을 뿐 수수방관자로 남아있다.

보다 못한 현장교사들이 더 이상 참을 수 없다며 현장실습제도 폐지를 위한 교사선언을 하기에 이르렀다. 이는 죽음의 공범자로부터 벗어나기 위한 몸부림이며 교육의 본래적 목적을 달성하고 교육과정의 정상화를 도모하기 위한 교육자적 양심의 발로이다.

이종희 변호사의 ‘특성화고 마이스터고 산업체 파견 현장실습 폐지를 위한 입법방향’은 법제도의 개선방향을 모색할 것이다. 김경엽 선생님의 ‘직업계고등학교 교육과정 정상화 방안’을 통하여 교육 목적을 상실하고 표류하고 있는 직업계 고교의 교육 방향을 모색하는데 일조할 것이다.

촛불 혁명 정부가 들어섰다. 문재인 정부는 교육 적폐 청산의 임무를 부여받았다. 오랜 교육적폐, 현장실습제도의 폐지가 직업교육을 정상화할 수 있는 첫 번째 관문이다. 단순히 취업률 제고를 위하여 특성화고, 마이스터고 학생들이 전공과 무

관한 저임금 노동력으로 내몰리는 상황을 방지할 것인지, 이를 차단하고 교육과정
정을 정상화하고 학교다운 학교, 교육다운 교육, 이게 교육이다!를 주창할 수 있
는 교육개혁의 길을 갈 것인지, 중대한 결정의 시점이 바로 지금이다. 그 때서야
비로소 ‘이게 나라다!’ 나라다운 나라를 자랑스럽게 말할 수 있을 것이다.

새 정부의 과단성 있는 행정을 기대한다. 우리는 앞으로도 지속적인 교육개혁을
위한 발걸음을 멈추지 않을 것이다.

산업체 파견 현장실습 중단을 위한 입법 방향¹⁾

이종희 /민주노총 법률원 변호사

1. 특성화고·마이스터고 산업체 파견 현장실습 문제에 대한 해결의 방향

특성화고·마이스터고에서 이루어질 수 있는 현장실습은 창업동아리, 교내실습, 학교기업, 현장체험학습, 위탁교육, 산업체 파견 현장실습 등 다양한 형태가 있을 수 있다. 이 발제문은 여러 형태의 현장실습 중 산업체에 파견되어 종속적으로 노동을 제공하는 방식으로 이루어지는 이른바 ‘산업체 파견 현장실습’에 초점을 둔 글이다. 특성화고·마이스터 산업체 파견 현장실습을 폐지하자는 것은 특성화고·마이스터고 현장실습 전체를 폐지하자는 의미가 아니다. 개념의 혼란이 있어 서두에서 먼저 밝힌다.

지난 1월 LG유플러스 고객센터에서 ‘현장실습’을 하던 특성화고 재학생이 사망하는 사건이 발생하였다. 2002년 (주)세원테크에서 공업고등학교 실습생들을 노조원들의 조합사무실 출입을 막는 구사대로 동원한 사건, 2005년 엘레베이터 정비업체에서 안전장비 없이 일하던 현장실습생이 추락 사망한 사건, 2011년 기아자동차 광주공장에서 현장실습 중이던 특성화고 재학생이 뇌출혈로 쓰러진 사건, 2012년 울산신항만 공사 석정건설 현장에서 작업선 전복사고로 고등학교 재학 중인 현장실습생이 실종 후 사망한 사건, CJ 제일제당 충북 진천공장에서 일하던 마이스터고 현장실습생이 사내 괴롭힘과 폭행에 시달리다 자살한 사건, 2014년 울산 현대자동차 협력업체에서 야간근무를 하던 현장실습생이 공장지붕에 깔려

1) 이 발제문은 2017. 6. 13. 국가인권위원회가 주최한 <특성화고·마이스터고 현장실습 제도 현황과 개선방안 모색 토론회>에 제출한 본인의 발제문 “특성화고·마이스터고 현장실습의 법률적 문제와 과제”를 수정·보완한 것입니다.

사망한 사건, 2015년 말레베어 공조(주)에서 특성화고 현장실습생을 파업현장에 불법 대체인력으로 투입한 사건 등²⁾ 그동안 현장실습 중에 일어났던 비극적 사고가 또다시 반복되었다.

특성화고·마이스터고 산업체 파견 현장실습 중 사고가 발생하고 그에 대한 해결을 요구하는 목소리가 높아지면 정부에서는 대책을 마련하기도 하였다. 그러나 문제는 반복되고 있다. 고등학교 재학생으로서의 학습권 침해, 전공과 무관한 실습체 파견, 사업장의 유해·위험 요소에 노출되기 쉬운 취약한 지위, 취업률 강조 등으로 학교 복귀를 저어하게 되는 환경 등.

이 문제에 대한 해결책은 어떠한 방향으로 설정되어야 하는가. 산업체 파견 현장실습을 폐지하고 대안적인 형태의 현장실습을 강구하는 방식으로 나가야 한다. 현재 이루어지고 있는 산업체 파견 현장실습에 교육적 의미가 없다는 것은 현장실습과 관련된 이들 모두 인정하고 있는 바다.³⁾ 학생들은 돈을 벌기 위해 또는 취업을 위해 실습을 나가고 있으며, 교사들도 취업을 위해 산업체 파견 현장실습이 필요하다고 생각하며 학생들을 내보내고 있고, 실습산업체 역시 저임금 노동력이 필요하여 실습생을 받아들이고 있다. 교육부와 고용노동부도 이러한 현실을 알고 있다. 교육으로서 의미를 상실한 채 관행적으로 유지되고 있는 산업체 파견 현장실습에 관한 재고가 필요하다.

이 발제문은 그를 위한 입법 방향에 관한 글이다. 이를 위해 우선 특성화고·마이스터고 현장실습을 규정하고 있는 법령의 구조를 개관한 후, 직업교육훈련촉진법을 중심으로 법제도 개선방안을 제안하겠다.

2) 하인호, “현장실습 제도의 문제와 개선방안”, 2017. 3. 22. <법과 인권의 사각지대 산업체 현장실습, 대안은 무엇인가?> 토론회 자료집 참조

3) 지난 2017. 6. 13. 국가인권위원회 토론회에서 그 부분에 관해서는 특성화고·마이스터고 교사, 학생, 교육부 및 고용노동부의 일치되는 인식을 확인할 수 있었다.

2. 특성화고·마이스터고 현장실습의 근거 법령

가. 교육법령상의 근거

“국가와 지방자치단체는 모든 국민이 학교교육과 사회교육을 통하여 직업에 대한 소양과 능력을 계발하기 위한 교육을 받을 수 있도록 필요한 시책을 수립·실시하여야 한다.” 교육기본법 제21조는 ‘직업교육’에 관해 이렇게 규정하고 있다. 특성화고·마이스터고에서 실시하고 있는 현장실습은 중등교육과정에서 실시하는 직업교육의 하나일 것이다

그런데 초·중등교육법에서는 특성화고·마이스터고의 현장실습에 관해 직접 규정하고 있지 않다. 초·중등교육법에서 중등단계 교육을 실시하기 위한 학교로 고등학교를 규정하고 있고 초·중등교육법 시행령에서 특성화고등학교(제91조 제1항)와 마이스터고(‘산업수요 맞춤형 고등학교’, 제90조 제1항 제10호)를 규정하고 있다. 그러나 시행령에서도 현장실습에 관해서는 규정하고 있지 않다.

다만, 초·중등교육법 제23조 제2항 교육과정을 교육부장관에게 정할 것을 위임하는 규정을 두고 있는데, 교육부 고시인 「초·중등학교 교육과정」 안에 현장 실습에 관한 개략적 규정이 들어 있다. 위 고시에서 다시 구체적인 사항을 다시 시도 교육청의 지침에 위임하고 있어, 각 시도 교육청의 교과과정 편성·운영 지침이나 별도의 현장실습에 관한 운영지침 등에 현장실습에 관한 추가적인 내용이 규정되어 있다.

「초·중등학교 교육과정」 (시행 2014.3.1. 교육부고시 제2013-7호, 2013.12.23., 일부개정)⁴⁾

II. 학교 급별 교육과정 편성·운영의 기준

3. 고등학교

다. 고등학교 교육과정 편성·운영의 중점

(4) 특성화 고등학교와 산업수요 맞춤형 고등학교

- (재) 학교에서 배운 지식과 기술을 경험하고 적용함으로써 다양한 직업적 체험과 현장 적응력 제고 등을 위해 교육과정의 일환으로서 현장 실습을 운영하여야 한다.
- ① 현장 실습은 교육과정과 관련이 있는 직무를 경험할 수 있도록 운영하며, 학교 또는 학교와 산업계가 과정과 결과를 평가하도록 한다.
 - ② 현장 실습은 다양한 형태로 운영할 수 있으며, 이와 관련된 구체적인 사항은 시·도 교육청이 정한 지침에 따른다.

교육부는 고등학교 교육과정 해설 총론⁵⁾을 통해 위 규정에 대하여 아래와 같이 해설을 달고 있다.

전문교육을 주로 하는 고등학교는 교육과정 내용과 관련이 있는 현장 실습을 운영하여야 한다. 직업교육훈련촉진법 및 동법 시행령에는 직업교육훈련생의 현장 실습 의무화를 명시하고 있다. 이들 계열의 고등학교에서 현장 실습은 학교에서 배운 지식과 기술을 실제 현장에서 적용하고 경험함으로써 다양한 직업적 체험과 현장 적응력 제고를 목적으로 하는 교육과정의 일환으로 교내 활동(창업동아리, 교내실습, 학교기업 등), 현장 체험 학습, 산업체 파견 현장 실습 등 다양한 형태로 운영할 수 있다. 학교는 관련 법령 및 시·도 교육청의 교육과정 편성·운영 지침에 따라 교육과정과 관련이 있는 실험·실습 및 현장 실습을 운영하여야 한다.

특성화 고등학교 및 산업수요 맞춤형 고등학교에서 현장 실습은 학교에서 배운 지식과 기술을 직접 현장에 나가 적용함으로써 다양한 경험을 쌓고 현장 적응력을 기를 수 있는 학습이다. 개정 교육과정에서는 현장 실습의 목적을 명시하고, 어떻게 운영하고 평가해야 할 것인지에 대해 그 방향성을 명확히 하였다.

많은 학교에서 현장 실습은 파견 형태로 이루어지고 있는데, 이는 학생들을 직접 근로 장소로 보내어 임금을 받고 기존의 근로자와 똑같은 일을 배우고 익히도록 하기 위한 것이다. 그런데 이런 과정에서 학교 교육과정과는 연관이 없는 일을 하기도 하고, 기존에 정해진 시간을 초과하여 근무하는 등의 문제가 발생하기도 하였다. 이에 따라 개정 교육과정에서는 현장 실습이 교육과정과 관련이 있는 직무를 경험하게 하고 그 과정과 결과를 학교가 단독으로 평가하거나, 학교와 산업계가 공동으로 현장 실습의 과정과 결과를 평가하도록 함으로써 학교와 산업계의 책무성을 강화하였다.

4) 2009 교육과정이 일부개정된 교육부고시로 현재 고등학생에게 적용되고 있다. 교육부고시 제2015-74호로 전부 개정(이후 교육부고시 제2015-80호, 제2017-108호로 일부 개정)된 2015 교육과정은 2018년부터 고등학교 1학년에게 적용된다. 2015 교육과정에서는 학교와 산업계가 프로그램을 공동으로 개발하고 실습의 과정과 결과를 평가하도록 규정하고 있다.

5) 교육부, 「2009 개정 교육과정의 부분 개정에 따른 고등학교 교육과정 해설 총론 증보판」, 2013.

위 교육부고시의 위임에 따라 만들어진 각 시·도 교육청의 현장실습에 관한 지침의 예를 몇 가지 살펴보면 아래와 같다.

부산광역시 고등학교 교육과정 편성·운영 지침(부산광역시교육청 고시 제2015-488호)

VI. 기타사항

12. 전문 교과 운영 및 현장 실습

나. 현장실습에 관한 사항

- 학교에서 배운 지식과 기술을 경험하고 적용함으로써 다양한 직업적 체험과 현장 적응력 제고 등을 위해 교육과정의 일환으로서 현장 실습을 운영하여야 한다. 이 경우 다양한 형태로 운영할 수 있으며, 다음 사항에 유의하여 편성·운영한다.

- 1) 전문 교과와 창의적 체험활동의 이수는 현장실습으로 대체할 수 있으며 교사의 지도 아래 가급적 최종 학년에서 실시하도록 한다.
 - 산업체 파견 현장실습 산업체는 전공 분야, 현장실습프로그램의 적절성 등을 고려하여 학교의 장이 산업체의 장과 협의하여 선정한다.
 - 창의적 체험활동 및 산학협력 프로그램 등으로 교내외에서 수행하는 교육활동을 현장실습 이수로 인정할 수 있다.
- 2) 현장 실습은 학교장의 재량에 따라 하나의 독립 교과로 편성하거나, 전문 교과의 일부에 포함하여 편성·운영할 수 있다.
- 3) 현장실습 이수 단위는 학교와 지역사회의 여건을 고려하여 정하되 최소 2단위 이상 이수한다.
- 4) 취업생 지원을 위해 현장실습이 있는 학기에는 가급적 보통교과를 편성하지 않도록 한다.
- 5) 현장 실습은 학교장의 책임하에 사전 안전 교육 등 일정 기간 준비 교육을 포함하여 운영한다.
- 6) 현장 실습은 학생의 교육과정 이수에 지장이 없는 범위 내에서 3학년 1학기 교육과정 이수 후 또는 3학년 2학기에 실시한다. 단, 3학년 1학기부터 실시하고자 하는 경우에는 사전에 교육감의 승인을 받아야 한다.
- 7) 현장 실습 산업체 선정이 곤란하여 현장 실습을 받지 못하는 불가피한 사정이 있는 경우에는 학교장이 교내 현장실습 운영계획을 수립하여 운영하도록 한다.

전라북도교육청 특성화고 현장실습 운영 지침 (2015. 1. 2. 개정)⁶⁾

6. (현장실습 실시) 학교는 학생이 이수하는 전공 교육과정과 관련 있는 현장실습을 실시하여야 한다. 또한 산업체 파견 현장실습 운영이 어려운 경우나 학생에 대해서 학교장은 별도의 계획을 세워 학교내에서 현장실습을 운영하도록 한다.
7. (현장실습의 운영 시기) 현장실습은 전학년에 걸쳐 실시할 수 있도록 학교의 특성과 실정, 학생의 요구 등을 고려하여 학교 교육과정에 편성하여 운영하여야 한다.
 - ① 산업체 체험, 전일제, 단기집중 현장실습의 경우는 학교 교육과정 편성에 포함하여 수시로 운영이 가능하도록 한다.
 - ② 산업체 파견 현장실습의 경우는 학교에서 전공 관련 지식과 실무 등을 배운 후, 3학년 1학기 종료(여름방학 종료)후부터 실시하도록 하고, 그 이전에 실시할 경우에는 학교의 현장실습운영위원회의 심의 및 도교육청의 승인을 거쳐 실시할 수 있다.
8. 학교는 다음 각 호에 의거하여 현장실습 운영과 학생들의 안전과 근로보호가 가능한 건실한 기업체를 발굴·선정한다.
 - ① 학교는 관계부처와 기관 및 교육청 등이 제공하는 산업체에 대한 정보를 활용하고 산업체를 방문하여 학생의 전공 분야, 산업체에서 실시할 현장실습 프로그램의 적절성, 산업체의 역량 등 교육적 측면에서 현장실습이 가능한지를 판단하여 현장실습 산업체를 선정하여야 한다.
 - ② 현장실습 프로그램의 적절성은 산업체의 산업안전보건 교육, 근로기준 준수, 현장실무교육, 학생에 대한 지원 등을 고려하여 판단하여야 한다.
 - ③ 학교는 방문한 산업체가 ‘현장실습 제한 기준(노동관계법 위반 전력)’에 해당되는지 여부를 반드시 점검하여 현장실습운영위원회에서 최종 선정 심의한다.

나. 직업교육훈련촉진법령상의 근거

특성화고·마이스터고 산업체 파견 현장실습은 실제 직업교육훈련촉진법에 근거하여 이루어진다. 아래와 같은 다단계의 법령구조를 거쳐 규정된다.

6) 최근 전주에서 특성화고등학교에서 재학 중인 현장실습생이 사망한 사건(LG 유플러스 콜센터 현장실습생 사망 사건)을 계기로 2017. 5. 2. 운영지침이 개정되었다. 3학년 2학기 1차 고사 후부터 산업체 파견 현장실습을 실시하며, 비전공관련 분야로 현장실습시 3학년 2학기 2차 고사 이후 학생 및 학부모의 동의를 얻고, 학교의 현장실습운영위원회의 심의를 거쳐 실시하는 것으로 개정되었다.

직업교육훈련촉진법 제2조 제1호 ㉠ 산업교육 및 산학협력력촉진에 관한 법률
 제2조 제2호 가목 ㉠ 산업교육 및 산학협력력촉진에 관한 법률 시행령 제2조 제
 1항 제1호, 제2호 ㉠ 초·중등교육법 시행령 제90조 제1항 제10호(마이스터고),
 제91조(특성화고) 등

[직업교육훈련 촉진법]

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. <개정 2016.2.3.>

1. "직업교육훈련"이란 「산업교육진흥 및 산학협력촉진에 관한 법률」 및 「근로자
 직업능력 개발법」과 그 밖의 다른 법령에 따라 학생과 근로자 등에게 취업 또는 직
 무수행에 필요한 지식·기술 및 태도를 습득·향상시키기 위하여 실시하는 직업교육 및
 직업훈련을 말한다.
2. "직업교육훈련기관"이란 직업교육훈련을 실시하는 기관 또는 시설을 말한다.
3. "직업교육훈련생"이란 직업교육훈련을 받고 있는 사람 또는 받으려는 사람을 말한
 다.

「산업교육진흥 및 산학협력촉진에 관한 법률」 (이하 '산학협력법')

2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. <개정 2011.7.25.,
 2013.12.30.>

2. "산업교육기관"이란 산업교육을 하는 다음 각 목의 학교를 말한다.
- 가. 산업수요에 연계된 교육 또는 특정 분야 인재양성을 목적으로 하는 학교로서 대통
 령령으로 정하는 고등학교·고등기술학교
- 나. 직업 또는 진로와 직업교육 과정을 운영하는 특수학교
- 다. 대학(「고등교육법」 제2조 각 호에 따른 학교, 그 밖에 다른 법률에 따라 설립
 된 고등교육기관 중 대통령령으로 정하는 기관을 말한다. 이하 같다)

「산학협력법 시행령」

제2조(정의) ① 「산업교육진흥 및 산학협력촉진에 관한 법률」(이하 "법"이라 한
 다) 제2조제2호가목에서 "대통령령으로 정하는 고등학교·고등기술학교"란 다음 각

호의 학교를 말한다.

1. 「초·중등교육법 시행령」 제90조제1항제10호에 따른 산업계의 수요에 직접 연계된 맞춤형 교육과정을 운영하는 고등학교에 해당하는 특수목적고등학교
2. 「초·중등교육법 시행령」 제91조에 따른 특성화고등학교(자연현장실습 등 체험 위주의 교육을 전문적으로 실시하는 고등학교는 제외한다)
3. 산업수요 맞춤형 학과 또는 전문계 과정(課程)을 설치한 일반고등학교
4. 「초·중등교육법」 제54조에 따른 고등기술학교

② 법 제2조제2호다목에서 "대통령령으로 정하는 기관"이란 다음 각 호의 기관을 말한다. <개정 2015.9.25>

1. 「근로자직업능력 개발법」 제2조제5호에 따른 기능대학
2. 「국방대학교 설치법」에 따른 국방대학교
3. 「사관학교 설치법」에 따른 사관학교
4. 「국군간호사관학교 설치법」에 따른 국군간호사관학교
5. 「육군3사관학교 설치법」에 따른 육군3사관학교
6. 「경찰대학 설치법」에 따른 경찰대학
7. 「한국과학기술원법」에 따른 한국과학기술원
8. 「광주과학기술원법」에 따른 광주과학기술원
9. 「대구경북과학기술원법」에 따른 대구경북과학기술원
10. 「울산과학기술원법」에 따른 울산과학기술원

위 규정들에 의하여 특성화고·마이스터고는 산학협력법의 ‘산업교육기관’으로서 직업교육훈련촉진법상의 ‘직업교육훈련기관’에 해당하고, 특성화고·마이스터고 재학생들은 ‘직업교육훈련생’이 된다. 그에 의하여 특성화고·마이스터고 재학생들에게 직업교육훈련촉진법의 제 규정들이 적용된다. 초·중등교육법에서 마이스터고는 특수목적고등학교의 하나로서 특성화고와 구별되어 규정되어 있지만, 산학협력법과 직업교육훈련촉진법 하에서는 동일한 법적 지위에 있게 된다.⁷⁾

그런데 특성화고·마이스터고 재학생들에게 적용되는 직업교육훈련촉진법에서는 “직업교육훈련생은 직업교육훈련과정을 이수하는 중에 산업체에서 현장실습을 받

7) 진숙경, 앞의 글, 30면 참조

아야 한다.”라고 규정하고 있다(제7조 제1항 본문).⁸⁾ 예외도 규정되어 있으나 직업교육훈련생은 원칙적으로 산업체에서 현장실습을 받을 의무가 있다.

위 직업교육훈련촉진법 제7조 제1항에 같은 법 제9조 및 같은 법 시행령 제6조 제1항에 근거한 현장실습표준협약서(고용노동부 고시 제2015-21호)의 내용을 더하여 볼 때, 직업교육훈련생이 의무적으로 받아야 하는 현장실습은 산업체 파견 현장실습이라고 할 수 있다. 따라서 직업교육훈련촉진법이 적용되는 특성화고·마이스터고 재학생들도 원칙적으로 산업체 파견 현장실습을 받아야 할 지위에 있게 된다. 교육청에서도 이러한 직업교육훈련촉진법에 근거해서 산업체 파견 현장실습을 유지하고 있다.

3. 직업교육훈련촉진법의 규율 대상과 내용

가. 직업교육훈련촉진법의 입법 배경과 목적

직업교육훈련촉진법은 1996년 대통령자문기구인 교육개혁위원회에서 제2차 교육개혁과제로 제시한 ‘신직업교육훈련체제’ 구축과 관련하여 자격기본법, 한국직업능력개발원법과 함께 1997년 처음 제정되었다.⁹⁾ 교육부와 노동부가 각각 따로 운영하고 있는 직업교육과 직업훈련을 연계하여 운영하여 직업교육훈련을 촉진하겠다는 취지이다. 교육부, 고용노동부 양 부서를 모두 소관부서로 두었다.

그러나 직업교육훈련촉진법에 의하여 교육부와 노동부로 이원화되어 있는 직업교육훈련체제에 근본적인 변화가 일어났다고 보기는 어렵다. 교육부 소관의 산업교육진흥법¹⁰⁾과 노동부 소관의 직업훈련기본법¹¹⁾이 그 효력을 유지한 채 직업교

8) 직업교육훈련촉진법 제7조 제1항 단서에 “해당 직업교육훈련과정과 같거나 유사한 분야에 재직 중인 사람과 그 밖에 대통령령으로 정하는 사람의 경우에는 그러하지 아니하다.”라고 하여 예외가 규정되어 있다. 대통령령으로 정하는 사람이란 현장실습산업체 선정이 곤란하여 현장실습을 받기 어려운 사람 등의 경우 등을 말하고 이 경우 관계중앙행정기관의 장의 승인을 얻어야 한다(직업교육훈련촉진법 시행령 제4조 제3항).

9) 노동부, 『노동행정사』, 2006, 284면, 286면; 제181회 제7차 교육위원회 회의록 참조

10) 현재 「산업교육진흥 및 산학협력촉진에 관한 법률」로 제명이 바뀌었다.

11) 직업훈련의무제를 폐지하면서 직업훈련기본법을 폐지하였고, 「근로자직업교육훈련촉진법」을 새로 제정하였다. 2005년 「근로자직업능력 개발법」으로 전부개정되었다.

육훈련촉진법이 제정되었기 때문이다.¹²⁾ 현재도 역시 근로자직업능력 개발법(이하 ‘직업능력개발법’)에서 근로자¹³⁾ 중심의 직업훈련에 관한 사항을 규정하고, 산학협력법에서 학생 중심의 산업교육에 관한 사항을 규정하고 있다. 제정 직업교육훈련촉진법에 국가의 직업교육훈련에 관한 정책총괄기구로서의 직업교육훈련정책심의회 설치가 규정되었으나, 별다른 기능을 하지 못한 채¹⁴⁾ 운영의 실효성이 감소하였다는 이유로 2010년 직업교육훈련촉진법 개정(법률 제10092호) 과정에서 직업교육훈련정책심의회에 관한 규정이 삭제되기도 하였다.

이전에는 산업교육진흥법에 의하여 산업교육기관(실업계 고등학교 등) 재학생들의 산업체 현장실습 의무를 규정하고 있었으나, 직업교육훈련촉진법에 산업체 현장실습에 관한 규정이 담기면서 산업교육진흥법에서는 산업체 현장실습 규정이 삭제되었다. 실업계 고등학교(현 특성화고·마이스터고) 학생 입장에서는 산업체 현장실습을 의무적으로 받아야 한다는 점에서 동일하고, 근거규정만 바뀐 셈이다.

나. 직업교육훈련촉진법의 규율 대상

앞서 보았던 직업교육훈련촉진법 제2조 제1호에서 알 수 있듯이, 직업교육훈련촉진법은 산학협력법상 학생과 직업능력개발법상 근로자 등에 대한 ‘직업교육훈련’을 적용대상으로 한다. 직업교육과 직업훈련을 한꺼번에 ‘직업교육훈련’으로 하여 동일한 규정을 적용하는 것이다.

직업교육훈련촉진법이 적용되는 산학협력법상의 기관은 크게 특성화고·마이스터고 등의 고등학교,¹⁵⁾ 직업교육 과정을 운영하는 특수학교,¹⁶⁾ 기능대학,¹⁷⁾ 전문

12) 직업교육훈련촉진법안 전문위원 검토보고서 참조

13) 고용된 사람에 한하는 개념이 아니라 취업할 의사가 있는 사람도 포함되는 개념이다(직업능력개발법 제2조 제4호 참조).

14) 정택수, 「직업능력개발제도의 변천과 과제」, 106~107면 참조

15) 직업교육훈련촉진법 제2조 제1호 ☐ 산학협력법 제2조 제2호 가목 ☐ 산학협력법 시행령 제2조 제1항 제1호, 제2호 ☐ 초·중등교육법 시행령 제90조 제1항 제10호(마이스터고), 제91조(특성화고) 등

16) 직업교육훈련촉진법 제2조 제1호 ☐ 산학협력법 제2조 제2호 나목

17) 직업교육훈련촉진법 제2조 제1호 ☐ 산학협력법 제2조 제2호 다목 ☐ 산학협력법 시행령 제2조 제2항 제1호; 직업교육훈련촉진법 제2조 제1호 ☐ 직업능력개발법

대학 등 대학,18) 경찰대학 등 별도의 설치 법률에 의한 고등교육기관¹⁹⁾ 등으로 볼 수 있다. 직업교육훈련촉진법이 적용되는 직업능력개발법상의 기관은 법상의 공공직업훈련시설 또는 지정직업훈련시설과 기능대학 등이다.

직업교육훈련촉진법이 적용되는 직업교육훈련기관의 현장실습은 대개 별도의 근거법률 또는 지침에 의해 운영되고 있다. 가령 전문대학 등 대학의 현장실습의 경우에도 직업교육훈련촉진법이 적용되지만, 고등교육법에 현장실습에 관한 별도의 근거규정이 마련되어 있다. 고등교육법 제22조 제1항은 수업의 하나로서 ‘현장실습수업’을 운영할 수 있고, 학칙이 정하는 바에 따라 ‘실습학기제’를 운영할 수 있다고 규정하고 있다. 그리고 교육부는 「대학생 현장실습 운영규정」이라는 교육부 고시를 통하여 대학생 현장실습에 관하여 별도의 내용을 정하고 있다.²⁰⁾

「고등교육법」

제22조(수업 등) ① 학교의 수업은 학칙으로 정하는 바에 따라 주간수업, 야간수업, 계절수업, 방송·통신에 의한 수업 및 현장실습수업 등의 방법으로 할 수 있다.

② 학교는 학생의 현장 적응력을 높이기 위하여 필요하면 학칙으로 정하는 바에 따라 실습학기제(實習學期制)를 운영할 수 있다.

다. 직업교육훈련촉진법의 규율 내용: 고등학교 재학생에 대한 특칙

앞서 밝혔듯이 직업교육훈련촉진법에 의하여 특성화고·마이스터고 재학생들은 원

18) 직업교육훈련촉진법 제2조 제1호 ☞ 산학협력법 제2조 제2호 다목 ☞ 고등교육법 제2조 각 호

19) 직업교육훈련촉진법 제2조 제1호 ☞ 산학협력법 제2조 제2호 다목 ☞ 산학협력법 시행령 제2조 제1항 제2호, 제2호내지 10호

20) 대학생 현장실습 역시 학생들을 값싼 노동력으로 활동하는 문제가 계속 제기되자, 교육부는 현장실습이 수업이라는 점에 중점을 맞추겠다고 최근 「대학생 현장실습 운영규정」을 개정하였다(교육부고시 제2017-115호). 여기서 ‘현장실습수업’은 학교와 현장실습기관이 공동으로 참여하여 산업체 현장에서 학생에게 실시하는 산학협력 교육과정으로, ‘실습학기제’는 학기 단위로 일정기간 연속하여 운영되는 현장실습으로 규정하여 양자를 분리하고 있다.

칙적으로 산업체에서 현장실습을 받아야 한다(제7조). 산업체 현장실습에 관한 직업교육훈련촉진법상의 규정은 직업교육훈련촉진법에 의한 직업교육훈련생에게 동일하게 적용된다. 즉, 직업교육훈련생이 성인 노동자인지, 어떤 교육 과정 중에 있는지 등을 불문한다.

고등학교에 재학 중인 현장실습생들의 노동재해가 계속 발생하고 성인 노동자와 고등학교 현장실습생들에 대하여 동일한 규율을 하는 직업교육훈련촉진법 규정에 관하여 문제가 지속적으로 제기되자, 2016년 미성년이거나 고등학교에 재학 중인 직업교육훈련생에 관한 특례를 넣는 방식으로 직업교육훈련촉진법이 개정되었다. 그밖에 직업교육훈련기관 및 산업체의 책무에 관한 규정도 신설되었다.

2016년 직업교육훈련촉진법 개정으로 마련된 미성년이거나 고등학교에 재학 중인 직업교육훈련생에 관한 특례 규정은 아래와 같다.

[직업교육훈련 촉진법]

제7조의2(현장실습 운영기준) ① 국가 및 지방자치단체는 「초·중등교육법」 제2조에 따른 학교에 재학 중인 직업교육훈련생(이하 "재학 중인 직업교육훈련생"이라 한다)이 참여하는 현장실습의 내실화를 위하여 현장실습 운영기준을 정하여야 한다.

② 제1항에 따른 운영기준에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 현장실습 산업체 선정에 관한 사항
2. 현장실습프로그램에 관한 사항
3. 현장실습의 지도·감독에 관한 사항
4. 그 밖에 현장실습의 내실화를 위하여 필요한 사항

[본조신설 2016.2.3.]

제9조(현장실습계약 등) ① 현장실습을 받을 직업교육훈련생과 현장실습산업체의 장은 사전에 현장실습계약을 체결하여야 한다. 다만, 미성년자 또는 재학 중인 직업교육훈련생의 경우에는 고용노동부장관이 교육부장관 및 산업통상자원부장관과 협의하여 고시한 표준협약서에 따라 현장실습계약을 체결하여야 한다. <개정 2016.2.3.>

제9조의2(현장실습 시간) ① 미성년자 또는 재학 중인 직업교육훈련생의 현장실습 시간은 1일 7시간, 1주일 35시간을 초과하지 못한다. 다만, 당사자의 합의에 따라 1일 1시간, 1주일에 5시간을 한도로 연장할 수 있다.

② 현장실습산업체의 장은 미성년자 또는 재학 중인 직업교육훈련생에 대하여 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 현장실습을 시켜서는 아니 된다.

[본조신설 2016.2.3.]

고등학교에 재학 중인 직업교육훈련생에 대하여 별도의 현장실습 운영기준을 정하도록 하였다. 미성년자 또는 재학 중인 직업교육훈련생의 현장실습 시간에 대하여 근로기준법에서 18세 미만인 근로자에 대하여 둔 근로시간 규정과 유사한 규정을 마련고, 그 위반시 벌금을 규정하였다(제26조).

실질적인 차이는 고용노동부가 고시한 표준협약서에 의하여 직업교육훈련생, 현장실습산업체의 장, 직업교육훈련기관의 장의 3자간 현장실습계약을 체결해야 한다는 점일 것이다. 위반시 과태료도 규정하였다(제27조). 현 규정의 취지와 구조상 표준협약서에 의한 현장실습계약은 이에 위반하는 개별적인 계약을 무효로 하는 강행적 효력은 있다고 보아야 할 것이다.

현장실습 시간에 관한 규정이나 표준협약서의 내용을 보면 특성화고·마이스터고 재학생들의 산업체 현장실습에 관해 미성년자의 노동에 준해 보호를 하겠다는 취지로 볼 수 있다. 산업체 현장실습의 실질이 일반적인 근로의 제공과 다름없다는 현실을 반영한 것이라 하겠다.

4. 특성화고·마이스터고 산업체 파견 현장실습의 법적 문제점

가. 교육의 일환이라는 법적 근거 부족

실업계 학교 재학생에 대한 산업체 현장실습 의무화는 1973년 산업교육진흥법 개정(법률 제2545호)에 의하여 도입된 이래, 1997년 직업교육훈련촉진법 제정으로 근거법률이 변경되어 계속되고 있다. 산업체 파견 현장실습은 장기간 산업체

에 나가 학교 내 교육과정을 대신하는 것임에도 불구하고, 초·중등교육법과 그 시행령에서는 현장실습의 법적 근거와 운영 방안을 찾을 수 없다. 특성화고·마이스터고 재학생은 직업교육훈련촉진법에 의하여 성인 노동자 등 다른 직업교육훈련생과 동일한 법적 규율을 받게 된다.

산업교육진흥법이나 직업교육훈련촉진법은 고등학교 재학생의 교육에 초점을 맞춘 법이 아니다. ‘산업인력의 양성’을 통한 ‘국가경제의 발전’을 목적으로 하는 법이다. 현재 초·중등학교 교육과정 고시에서 현장실습이 교육과정의 일환이라고 명시되어 있기는 하나, 산업체 현장실습의 직접적인 근거가 되고 있는 법률의 제 규정에서는 특성화고·마이스터고 재학생들에 대한 현장실습이 교육과정의 일환이라는 취지를 발견하기는 어렵다. 중등 교육과정의 하나로서 시행되는 현장실습임에도 불구하고 교육법이 아닌 직업관련법에 직접적인 근거 규정을 담으로써 현장실습이 교육과정의 일환이라는 점이 퇴색되는 것이다. 최근 개정된 직업교육훈련촉진법에서 특성화고·마이스터고 재학생에 관한 특칙이 마련되었으나, 취약한 지위에 있음을 고려한 보호 규정일 뿐, 그 현장실습이 교육과정의 하나로 운영된다는 것을 규정한 것은 아니다.

여러 실태조사에서 확인되었듯이, 특성화고·마이스터고 현장실습은 실제 교육 프로그램의 일환이 아니라 재학생 및 교사들에게 조기취업으로 인식되고 있다. 파견 산업체 역시 저임금 노동력 확보의 수단으로 파견형 현장실습을 활용하고 있다. 조기‘취업’이라면 ‘교육’이라고 할 수 없다. 교육적 관점을 견지하지 못한 채 취업으로 한 학기를 통째로 사용하는 현장실습이 운용됨으로써, 중등 교육과정 하에 있는 특성화고·마이스터고 재학생들에게 그만큼의 교육받을 기회를 빼는 결과가 되고 있다.

나. 직업교육훈련촉진법과 교육과정과의 불일치

한편 특성화고·마이스터고 재학생들의 현장실습을 규정한 초·중등학교 교육과정 고시와 직업교육훈련촉진법의 규정도 충돌하고 있다. 초·중등학교 교육과정 고시에서 현장실습은 ‘다양한 형태’로 운영될 수 있다고 규정하고 있고, 교육부의 고등학교 교육과정 해설 총론에서는 그 ‘다양한 형태’에 관하여 교내 활동(창업동아

리, 교내실습, 학교기업 등), 현장 체험 학습, 산업체 파견 현장 실습 등을 들고 있다. 그러나 정작 직업교육훈련촉진법에 의하여 특성화고·마이스터고 재학생들이 의무적으로 받아야 하는 현장실습은 산업체 파견 현장실습이다. 산업체 파견 현장실습에 관한 지속적인 문제제기로 대안적 현장실습 방안이 제시되고 교육과정 고시에도 반영되어 왔으나, 직업교육훈련촉진법은 여전히 산업체 파견이라는 고정적 형태를 의무화하고 있다.

이에 더하여 산업체 파견 현장실습이 특성화고·마이스터고 교육과정과 유기적으로 결합되어 있지 못하다. 초·중등학교 교육과정 고시에는 교육과정과 관련이 있는 직무를 경험할 수 있도록 현장실습을 운영할 것을 규정하고 있다. 따라서 진행하고 있는 교과와 관련하여 그 이수 단위 내에서 현장 체험, 교내 활동, 산업체 실습 등을 유기적으로 편성하여 학교 내에서 배운 지식과 기술을 경험하고 적용할 수 있도록 프로그램을 운영하는 것이 합당할 것이다. 그러나 일반적으로 산업체 파견 현장실습이 이루어지는 3학년 2학기에는 전문교과 중심으로 교육과정이 편성되어 있고, 그러한 전문교과와 연결된 현장실습을 하는 것이 아니라 전문교과 이수를 대체하는 방식으로 산업체 파견 현장실습이 이루어진다. 그럼에도 평가와 성적은 학교 내에서 진행된 교과에 대해서 이루어진다.²¹⁾ 산업체 파견 현장실습을 나가는 경우 해당 학기에 편성된 교육과정을 정상적으로 이수할 수 없는 구조이다. 전공과 무관한 산업체 파견 현장실습을 하는 경우 이런 문제는 배가된다.

5. 특성화고·마이스터고 파견형 현장실습에 대한 법률적 개선 방안

가. 교육으로서의 성격 명확화, 교육과정과의 통합적 운영

먼저 특성화고·마이스터고의 현장실습은 중등 교과과정의 일환이므로 교육으로서의 성격을 가진다는 점을 명확히 할 필요가 있다. 현재 특성화고·마이스터고의 현장실습은 직업교육훈련촉진법에서 규정됨으로써 일반적인 직업교육훈련과 그 특성이 구분되지 않은 규율되고 있다. 특성화고·마이스터고의 현장실습이 교육과정의 하나로서 반드시 필요한 것이라면, 직업교육훈련촉진법이나 수시로 변경되

21) 진숙경 외, 「특성화고·마이스터고 현장실습 법제도 분석」, 경기도교육연구원, 2016, 11~14면 참조

는 교육과정 고시에 추상적으로 그 내용을 담기보다, 현장실습의 목적, 운영 방안, 안전과 보건기준을 교육관련법령 안에서 규정할 필요가 있다. 국어, 수학뿐만 아니라 현장실습도 교육과정 내에서 중요성을 가진 교과 내용이어야 한다.

두 번째, 현장실습이 ‘교육’의 일환이라면 현재처럼 교육과정 중의 전문교과를 대체하는 방식으로 산업체 파견 현장실습을 운영하는 것이 아니라, 전문교과와 연결하여 전문교과의 일부로서 현장실습이 운영되도록 현장실습에 관한 지침을 개정하여야 한다. 또한 향후 진로 등에 대한 선택권 및 학습권을 보장하기 위하여, 하나의 산업체에 종속되어 장기간 노동력을 제공하는 산업체 파견 현장실습에 관한 규정은 삭제하고 다양한 실습 기회를 제공할 수 있도록 하여야 한다. 그를 통하여 교과에서 배운 지식과 기술을 실제 현장에서 적용할 수 있는 능력을 키우고, 조기취업이 아닌 진로탐색을 위한 기회를 가질 수 있도록 하여야 할 것이다.

나. 직업교육훈련촉진법의 산업체 현장실습 의무 규정 삭제

특성화고·마이스터고 재학생에게 적용되는 직업교육훈련촉진법의 산업체 현장실습 의무 규정이 문제가 반복적으로 발생하고 있는 산업체 파견 현장실습의 중단을 가로막고 있다. 목적이 다를 수밖에 없는 교육과 조기취업을 분리하고 현장실습을 교육과정의 일환으로서 운영할 수 있도록 만들기 위해서 직업교육훈련촉진법에서 고등학교 재학생에 대한 산업체 현장실습 의무 규정은 삭제하는 것이 타당하다. 일반적인 근로의 제공과 다르지 않은 현장실습의 현실에 토대하여 고등학교 재학생에 대한 특례 규정을 두는 것에서 나아가 교육으로서 현장실습이 이루어지도록 하여야 한다.

이를 위한 입법적 방안 중의 하나는 직업교육훈련촉진법 자체를 폐지하는 것이다. 현재 직업교육훈련촉진법은 직업교육과 직업훈련을 연계하여 운영하겠다는 입법 취지에도 불구하고 이를 실현하기 위한 정책총괄기구인 직업교육훈련정책심의회 설치에 관한 규정이 삭제됨으로써 실효적인 작동을 하고 있지 못하다. 2016년 고등학교 재학생의 현장실습에 관한 특칙이 들어옴으로써 직업교육훈련촉진법은 특성화고·마이스터고 재학생의 산업체 파견 현장실습에 관해 규율하는 법으로 작동하고 있다. 그러나 연계운영의 법취지가 무색하게도 특성화고·마이스터고 산업

체 파견 현장실습 과정에서 일어나고 있는 문제에 관하여 교육부는 노동현장의 문제라며, 고용노동부는 교육의 문제라며 서로에게 책임을 전가하는 근거가 되는 것이 직업교육훈련촉진법의 현실이다.

이러한 직업교육훈련촉진법을 폐지하고 특성화고·마이스터고 재학생의 현장실습은 중등교육과정으로서의 성격에 맞게 교육법령 안에서 그 근거를 두고 세부적인 운영규정을 마련하는 것이 필요하다. 직업교육훈련촉진법이 적용되는 전문대학 재학생의 산업체 현장실습 역시 특성화고·마이스터고 재학생의 산업체 현장실습과 마찬가지로 저임금 노동력 창구로 활용되고 있다는 문제제기가 꾸준히 있어 왔다는 점에서도 법 자체에 대해 전반적인 재검토가 필요하다. 직업교육훈련촉진법이 적용되는 다른 직업교육훈련기관에 관한 규정이 소멸되는 문제가 있다면, 현재 직업능력개발법이 근로자, 산학협력법이 학생의 직업교육훈련에 관하여 규정하고 있는 법체계 내에서 각 대상에 맞는 현장실습을 별도로 규정하면 된다.

다소 소극적인 입법적 해결책으로 직업교육훈련촉진법에서 현장실습 규정이 고등학교 재학생에게 적용되지 않도록 제7조 제1항을 개정하는 방법이 있다. 직업교육훈련촉진법 제7조 제1항 단서에는 산업체 현장실습 의무가 적용되지 않는 예외적 경우를 규정하고 있는데, 초·중등교육법 제2조에 따른 학교에 재학 중인 직업교육훈련생을 예외의 경우로 포함시키는 것이다.

최근 LG 유플러스 콜센터 현장실습생 사망 사건을 제안이유로 드는 직업교육훈련촉진법 일부개정법률안(의안번호 6559, 김광수 의원 대표발의)이 발의된 바 있다.²²⁾ 그러나 이 법안은 조기 취업으로 파행적으로 운영되고 있는 산업체 파견 현장실습의 존속을 전제로 벌칙을 강화하고 지도·점검 강화를 꾀하고 있을 뿐이다. 이는 특성화고·마이스터고 산업체 파견 현장실습의 문제점을 해소할 수 있는 방안이 될 수 없다.

22) ① 국가 및 지방자치단체가 현장실습계약 체결에 관한 사항 등에 관하여 지도·점검 계획을 수립·시행하도록 의무화하고(안 제7조제2항), ② 「근로기준법」 제54조, 제65조, 제72조 및 제73조의 위반에 대한 벌칙에 관하여 「근로기준법」 제109조제1항, 제110조제1호 및 제114조제1호를 각각 준용하고(제24조제2항 신설), ③ 현장실습계약을 체결하지 아니하거나 현장실습계약을 체결할 때 표준협약서를 사용하지 아니한 경우에 대한 과태료를 벌칙으로 상향조정하는 내용 등을 담고 있다.

7. 결론을 대신하여

산업체 파견 현장실습이 교육으로서의 의미를 상실했다며 개선방안의 필요성에 관해 공감하면서도 특성화고·마이스터고 산업체 파견 현장실습을 폐지 할 경우 취업 문제를 걱정하는 경우가 많다. 이는 넌센스다. 산업체 파견 현장실습 문제의 해결을 위해 제시한 방향은 현장실습과 조기 취업을 분리하고, 현장실습에 교육적 의미를 강조하자는 것이다. 그런데 다시 현장실습에 취업의 의미를 덧붙이고 있다.

취업을 위한 지원은 별도로 이루어져야 한다. 산업체 파견 현장실습을 폐지하자는 주장은 취업 지원을 포기하자는 주장이 아니다. 산업체 파견 현장실습을 통해 단순히 취업 시기를 일괄적으로 앞당기는 것이 특성화고·마이스터고 학생들의 취업 문제를 해결할 수 있는 방안도 아니다.

특성화고·마이스터고 졸업생의 취업 문제는 당면한 현실의 문제라고 할 수 있으나, 이는 교육받는 자로서도, 노동하는 자로서도 보호받지 못한 채 취업 현장에 내몰리는 형태가 되어서는 안 될 것이다. 단순히 취업률 제고를 위하여 특성화고·마이스터고 학생이 전공과 무관한 저임금 노동력으로 활용되도록 할 것이 아니라, 학력 차별 해소를 위한 법제도, 취업지원을 위한 구체적인 지원책 등을 통해 졸업 후 적절한 일자리(decent work)를 찾을 수 있도록 돕는 방안이 모색되어야 한다.

직업계고등학교¹⁾ 교육과정 정상화 방안

-현장실습 중심으로-

김경엽 / 전국교직원노동조합

I. 교육과정 고찰

1. 직업교육 변화의 단상

학계에서는 ‘직업교육’을 개인이 일의 세계를 탐색하고, 자기의 적성, 흥미, 능력, 신체적 특성, 가치관 등에 맞는 일을 선택하며, 그 일에 필요한 지식, 기능, 태도 등을 개발하거나, 현직에 종사하고 있는 노동자가 자신의 일을 개선 유지할 수 있도록 학교교육, 사회교육, 그리고 일의 현장을 통해서 평생 동안 능력을 개발하는 교육으로 정의하고 있다.

일상적으로 통용되는 직업교육의 의미는 두 가지로 구분할 수 있다.

그 하나는 직업교육을 특정 유형의 교육활동으로 보는 것이다. 예를 들어 특정한 직업활동에 필요한 기술이나 지식을 가르치는 ‘취업교육’이 해당된다.

다른 하나는 포괄적인 의미에서 교육내용의 실용성을 강조하는 교육적 전통을 지칭하는 것이다. 전자의 의미는 단순한 취업교육과 같은 경제적인 실용성만을 추구하므로 자본주의 사회의 심각한 비인간적 역기능 현상을 불러들이는 결과를 가져올 수 있다(이돈희, 1998).

취업교육은 직업훈련으로 설명되고 포괄적 의미로서 실용 기술교육을 직업교육이라 정의된다.

1) 법에서 중등단계의 직업교육 학교에 대한 규정이 다름. 특성화(사람이나 조직이 지역이나 단체, 영역을 특정한 분야나 지위로 한정시켜 육성하여 그 분야에서 뛰어난 상태로 만들다)고등학교와 일명 ‘마이스터 고교’라 부르는 특수목적고등학교인 ‘산업수요 맞춤형 고등학교’가 교육적 측면을 고려해 규정된 학교구분이 아니라는 점 때문에 전교조는 직업계고등학교(직업고교)로 통칭하고 있음.

국가경제의 근간인 제조업 경쟁력 강화에 기여한 직업계고는 국민의 고등교육 욕구 증대에 따른 대학문호의 확대 정책, 3D 업종의 기피 현상, 고학력 선호 현상, 이공계 기피 현상, 제조업의 해외이전에 따른 산업 공동화 현상 발생에 따라 위기 상황에 이르렀다.

또한, 정보통신기술이 광범위하게 보급되면서 노동시장의 고용구조, 기업의 직무 능력이나 생산체제 등이 크게 바뀌고 있으며 노동시장은 정보통신 관련 서비스직이나 제조업의 고용이 늘고 있고, 대기업을 중심으로 생산체제에 정보통신기술이 접목되어 첨단화되면서 종합적인 직무능력을 요구하고 있다(노태천 외, 2004).

특히, 직업교육의 중심축이 고등학교 단계에서 전문대학 단계로 옮겨감에 따라 고등학교 단계에서의 직업교육 체제와 교육내용 및 방법에 관한 전반적인 검토와 개편이 요구되고 있다(정철영외, 2000).

과학기술의 빠른 발전으로 최근에는 지적능력과 창의력에 바탕을 둔 직업이 증가하고 있으며, 이에 따라 산업현장에서는 단순한 기능이나 단편적 지식보다는 문제 해결력이나 창조성이 강조되는 유연한 인력을 요구하고 있다.²⁾

이러한 변화는 한국노동시장에 국한된 현상만이 아닌 범세계적인 추세이며 공통적으로 다음과 같은 특징을 가지고 있다.

- 첫째, 전문기술직 인력수요는 양적 및 질적 측면에서 크게 증가하였다.
- 둘째, 미숙련 인력(unskilled worker) 수요는 하락하였다.
- 셋째, 인력수요 구조의 변화에 따라 공통적으로 임금격차는 크게 확대되었다.³⁾

고등학교 졸업자 임금 기준 교육수준별 성인의 상대적 임금(2010)

(단위 : 고등학교 졸업자 임금=100)

구 분	중학교 이하	전문대학	대학교 및 대학원 (석사, 박사)
한 국	69	115	167
OECD평균	77	124	165

주: 1) 한국은 소득세를 제한 자료임.

- 2) 붙임자료 4. 누가생산 라인에 들어가는 제품은 나온다.
- 3) 강순희 외(2000) 「지식경제와 인력수요 전망」 발췌. 한국노동연구원.

이에 따라 선진 각국들을 중심으로 국가의 교육훈련체제 전반에 걸쳐 대대적인 개편작업에 착수하였다. 우리나라도 직업교육개혁안을 중심으로 개혁방안을 준비해야 한다.⁴⁾ 안타깝게도 능력중심사회⁵⁾를 지향하는 현재 교육부의 정책은 세계적 흐름과 상반되게 추진되고 있다.

2. 직업교육체제 변화

직업교육을 어느 시점에서 시작하고 노동시장으로의 원활한 연계를 위하여 어떠한 직업 경험을 제공할 것인가에 대한 논의가 필요하다. 각국은 각자의 여건에 적합한 직업교육 경로 체제를 구축하고 노력하고 있다.⁶⁾ 국가와 기업의 참여 정도에 따라 직업교육 체제를 네 가지 시스템으로 분류할 수 있다. OECD 국가의 직업교육 체제는 아래와 같이 분류할 수 있다.

<직업교육 훈련에 있어서 국가 및 기업의 역할 국제 비교>

	기업참여 (저) 학교가 주도적 역할 도제교육은 보충 성격	기업참여 (고) 도제 통한 기술양성 보편 학교 교육은 보충 역할
국가역할 (저) 국가기술인증 없음 이전불가능 기술	영국/미국 - 일반기술/교육, 도제제도는 극히 예외	일본 - 분화 시스템
국가역할 (고) 국가기술인증 있음 이전가능 기술	프랑스/스웨덴/핀란드/네덜란드 - 학교시스템 통한 기술인력 양성이 보편적 - 고기술인력에 대한 도제제도 일부 존재	독일/덴마크 - 학교와 도제 이중 시스템 (Dual System)

<OECD 국가의 직업교육훈련 시스템 검토>에서 참조.

4) 정철영(1998) 「실업계 고등학교의 실태와 발전방향」 참고

5) 붙임자료 5. 능력중심사회에 대한 고찰

6) 붙임자료 6. 핀란드 교육변화 요약.

유럽은 전통적으로 국가의 관여도가 매우 높은 편이다. 독일, 스웨덴, 핀란드, 네덜란드 등의 국가들도 직업교육 운영체제 대한 연구가 진행되었다. 그에 따른 교육체제 마련을 위한 사회적 논의가 뜨겁게 진행되었다.

독일의 전통적인 직업교육체제인 ‘듀얼 시스템’은 학교만큼 기업 참여도가 중요하다. 강소기업이 많은데다, 지역마다 본사를 두고 있는 기업이 많아 역사적으로 자연스럽게 기업의 역할이 강조되었다.

북유럽 국가 가운데에서도 스웨덴과 핀란드의 경우는 국가의 역할이 보다 중요하다. 국가에서 직업교육의 교육과정을 확보하고, 시설에 투자하는 식이다. 문제는 과거 산업사회에서는 이러한 국가 중심의 시스템이 효과적이었는지 모르지만, 점차 기술 수준이 고도화되면서 학교 교육으로는 충분히 쫓아가지 못하는 경우가 늘었다는 점이다.

그래서 스웨덴은 보다 기업의 참여도가 높은 학제를 점진적으로 도입하는 중이다. 반면 핀란드는 오히려 교육 제도의 지방자치화를 추진 중이다. 직업학교는 지역사회가 공동출자한 주식회사 형태로 전환되고 있으며, 이 교육시설이 성인의 직업교육까지 전담하는 형태로 운영된다.

현재 우리나라에서 운영 중인 도제교육은 독일식 도제교육인 ‘아우스빌둥’⁷⁾을 답습하여 추진되었다. 그러나 우리사회의 토양은 독일사회와 다른 점을 간과하고 있어 겉모양만 남고 실속은 없다. 10여년 전부터 들어나고 있는 독일 사회의 변화되는 모습에 대한 깊은 이해가 없이 ‘청년 실업률에 골머리를 해결할 수 있는 제도’로 과대포장하고 있다.⁸⁾

3. 핀란드의 교육 개혁 방향 -역량중심 교육과정 적용

세계 각국의 교육과정은 점차 교과 중심의 지식교육(경험주의 교육과정 포함)에서 역량중심 교육으로 이동하고 있다. 역량중심 교육과정이 구체적으로 어떻게 구성될 수 있는지. 그리고 특정한 역량의 강화를 목표로 하는 교육과정이 옳은지에 대한 논란은 분분하다. 하지만 사회의 변화 속도가 시간이 지날수록 빨라지기 때문에 시대에 요구를 반영하여야 할 교육은 고민이 커질 수밖에 없다.

7) 붙임자료 7. 아우스빌둥 협약체결

8) 붙임자료 8. 독일식 직업교육이 청년실업 해결책?

이미 OECD는 2003년 DeSeCo 프로그램을 통해 교육이 지향해야 할 핵심역량을 발표하였다. 핵심역량이란 개념 자체가 전면적 발달을 지향해야 하는 교육에서 타당한 지. 또한 핵심역량의 선정이 사회 구성원들의 삶의 관점이 아니라 자본주의가 요구하는 노동능력의 관점이란 문제가 계속 제기되고 있다.

<OECD: DeSeCo Key Competences>

핵심역량	하위역량
1. 도구를 상호작용적으로 활용하는 능력	① 언어, 상징, 텍스트 등 다양한 소통 도구 활용 능력 ② 지식과 정보를 상호작용적으로 활용하는 능력 ③ 새로운 테크놀로지 활용 능력 ⁹⁾
2. 이질적인 집단 속에서의 사회적 상호작용 능력	④ 인간관계능력 ⑤ 협업/협동능력 ⑥ 갈등 관리 및 해결 능력
3. 자신의 삶을 자주적으로 관리할 수 있는 능력	⑦ 사회/경제적 규범 등 주변 큰 환경을 고려하면서 행동하고 판단하는 능력 ⑧ 자신의 인생계획, 프로젝트를 구상, 실행하는 능력 ⑨ 자신의 권리, 필요 등을 옹호, 주장하는 능력

(출처: <http://www.oecd.org/pisa/35070367.pdf>)

이와 같은 배경 속에서 핀란드는 2016년 국가핵심교육과정 개편에서 지금까지 해 오던 전통적인 방법인 ‘교과로써 가르치기’를 수정하고 ‘토픽으로 가르치기’ 학습 방법으로 변화를 시도하였다. 물론 100%로 교과 벽을 부수고 경계가 없는 교육 과정은 아니다.

4차 산업혁명 시대에 요구되는 창의성, 문제해결능력, 소통과 협력의 능력, 융합 능력 반영한 국가 수준의 교육과정뿐만 아니라 교사 수준의 교육과정도 변화를

9) NACE(미국공업협회) 2012 job outlook survey : (9) Technical skills, 9번째로 기술 능력을 중요함.

피하였다. 일선학교에서 벌써 정착되고 시행되고 있는 프로젝트 기반학습¹⁰⁾이다. 그 이면에서 핀란드의 다른 면을 주목해야 한다. 핀란드 초·중학교법에는 종합교육(초·중학교) 과정에서 실시되는 과목학습이 모든 학생들에게 보편적으로 학습될 수 있는 수준에서 수업이 구성되도록 규정하고 있다. 또한 각 과목들의 시수 배치는 정부가 정한 법령에 의거하고 있다.¹¹⁾

다만, 각 학교들은 국가교육과정에서 정한 목표를 시행하는 데 있어 대단히 높은 자율성을 가지고 있으며, 이러한 교육문화는 20여 년 가까이 이어져 오고 있다. 높은 자율성, 자치권을 기반으로 하여 일선의 학교들은 타 지역과 구별되는 자기 학교만의 혁신적인 교수 방법을 개발시켜나갈 수 있었다.

다시 정리하면 법령이란 사회적 합의에 의한 교육체제 마련과 교육 방법은 학교 현장의 자율권이 최대 보장하는 자치교육이다.

핀란드의 교육은 중앙집권적 교육에서 벗어나 지방분권적 교육이다. 중앙 정부 중심이 아닌 교사 중심의 아래부터 교육으로 변모했다. 모든 학생에게 동등한 교육의 기회를 제공하는 평등교육으로 요약된다.¹²⁾

4. 세계의 직업교육 체계 동향 요약

- 주요 나라에서 중등단계의 직업교육은 직업인의 소양을 강조하는 인문교육과의 통합으로 가고 있다.
- 전문직업교육에 대한 강조는 중등이후의 고등교육 단계로 상향 이동 추세이다.
- 단기 고등교육의 직업교육체제는 다양화되고 있으며, 직장인과 성인을 대상으로 한 직업교육도 활성화되고 있다. (학위과정, 비학위과정, 전일제와 정시제 등)

10) 프로젝트 기반학습(Project Based Learning)은 실생활에서 접할 수 있는 문제나 과제를 해결하기 위하여 교사가 아닌 학생이 중심이 되어 협동적인 작업으로 진행되는 프로젝트의 수행을 통해 이루어지는 학습으로 정의할 수 있다.

11) 2016 핀란드 국가핵심교육과정 개편 - 윤은주, 한국교육과정개발원, 참고함.

12) 불임자료 6. 핀란드 교육변화 요약

5. 보편교양교육의 이념 실현이다.¹³⁾

전후기 중등학교 통합은 교육단계가 같은 중등교육의 불필요한 분리와 선발과정을 폐기하고 중등교육에 대한 보편교양교육 이념을 실현하는 방안이다. 이를 통해 조기에 이루어지는 계층분리를 방지하고 중등교육과정과 학생활동의 체계화와 내실화도 기할 수 있다.

특목고 및 자사고뿐 아니라 일반계와 직업계 구분을 폐지하고 이를 중등학교로의 통합이 필요하다. 학교별 구분이 없는 통합한 중등학교는 학교체제의 구조적 개편을 넘어 전인교육을 실현하기 위한 통일된 교육과정을 적용하여야 한다.

더불어 교육내용도 자본가들과 지배계급의 이익에 부응하는 방식의 교육이 아니라, 모든 아이들이 자신의 잠재력을 계발할 수 있는 전면적 인간 발달이 교육의 목표가 돼야 한다. 그래야 진정으로 ‘꿈과 끼를 키워 행복한 교육’이 될 수 있지 않을까?

현재 직업교육은 직업계고/전문대학으로 이분화되어 있으나 두 개의 교육단계에 걸친 직업교육체제는 교육과정의 불필요한 중복을 가져오면서 직업교육이 형骸화(形骸化)되고 있는 상황이다. 그런 가운데 직업교육과 전문대학 모두 정상적인 운영과 사회적 진출 조건을 크게 위협받고 있으며 이 같은 상황은 구조적으로 개선되어야 한다. 그를 위해 직업교육을 일원화하면서 공공부문진출과 교육환경과 재정지원, 교육과정의 전문성이 강화된 안정적 직업교육체제를 수립할 필요가 있다.

6. 현재의 우리나라와 가장 유사한 교육체제를 가진 나라는 핀란드로 중학교까지는 모든 학생이 같은 교육과정에서 배우고 중등후기에 분화하는 복선형 학제이다.¹⁴⁾

우리나라의 걸모습은 미국의 단선형 학제를 표방하면서 실제 운영과 내용은 유럽 특히, 독일 시스템을 따르는 교육제도로 요약된다. 우리의 교육기본법은 직업계고를 고등학교 규정하고 있어 학교운영은 단선형 학제¹⁵⁾이다. 그러나

13) 붙임자료 9. 현대 교육제도 및 체제

14) 교육선진국 핀란드로 가다. 서울시교육청(2007년) 참고

실제의 모습은 다르다. 독일의 체제가 더욱 강화되어 차벽처럼 뚜렷하게 나누어지며 고착되고 있다.

7. 사회적 합의 단계(법령)가 전혀 없는 상태에서 수요자의 불안한 심리적 욕구에 기대 취업교육을 직업교육이라고 말하면서 중등단계의 직업교육을 변질시키고 있다. 다양한 불임자료 통해 변화하는 시대 흐름을 함께 읽어보려고 제시하였다. 같은 수준의 문제의식이 공유되었다면 우리사회에 가장 걱정된 중등단계의 교육체제를 진지하게 함께 고민하고 그 시점을 미루지 않았으면 한다.

II. 현장실습 정상화

앞서 이종희 변호사의 발제도 언급되었듯이 현행 「직업교육훈련촉진법」은 교육부의 직업교육 관련 법령과 노동부의 직업훈련 관련 법령 통합되었다 볼 수 있다. 즉, 학교 학생으로 대상으로 하는 교육과정과 성인을 대상으로 하는 훈련과정을 통합 운영·지원할 수 있는 법적 근거이다. 그런데 이질적 성질의 중등교육 기관의 학생과 노동부 관할의 성인, 훈련생을 하나의 그릇에 담아 그릇의 형태도 안에 담긴 물질도 모르게 만들었다.

1. 교육부의 현장실습에 입장

1) 운영근거 및 운영주체

특성화고·마이스터고 현장실습은 교육과정 총론과 직업교육훈련촉진법 및 동법시행령에 근거를 두고 있으며, 특히 교육과정에서는 시·도 교육청에서 현장실습 운영 지침을 마련하여 운영하도록 하고 있습니다.

「초·중등교육법」 제23조(교육과정 등) 제1항 및 제2항에 따르면, 학교는 교육과정을 운영하여야 하며, 교육부장관은 제1항에 따른 교육과정의 기준과

- 15) 일반계고등학교와 직업계고등학교 재학생은 법률적으로 서로 전출입이 가능하다. 하지만 고등학교 선발, 학사 운영, 교과 손실 등등 이유로 학교장의 권한으로 자유롭게 전입학을 막는 지역이 대부분이다.

내용에 관한 기본적인 사항을 정하며, 교육감은 교육부장관이 정한 교육과정의 범위에서 지역의 실정에 맞는 기준과 내용을 정할 수 있도록 규정하고 있으며, 「지방교육자치에 관한 법률」 제20조(관장사무)에 따르면, 교육과정의 운영에 관한 사항은 교육감이 관장하는 사무로 규정하고 있습니다.

또한, 「초·중등학교 교육과정(교육부 고시)」 총론에 따르면, 다양한 직업적 체험과 현장 적응력 제고 등을 위해 학교에서 배운 지식과 기술을 경험하고 적용하는 현장 실습을 교육과정에 포함하여 운영해야 하며 구체적인 사항은 시·도교육청이 정한 지침에 따르도록 하고 있습니다.

따라서 현장실습은 교육과정의 일환¹⁶⁾으로 시도교육청 지침에 따라 운영되고 있으며, 우리부는 「직업교육훈련촉진법」 제7조 제2항 및 제25조 제1항에 따라 고용노동부, 시도교육청과 협의를 통해 현장실습 지도·점검 계획을 수립하여 운영하고 있습니다.

2) 현장실습생의 법적 지위

현장실습생은 원칙적으로 학생이며, 다만, 지금까지 산업체에서 실시되고 있는 현장실습이 근로중심으로 이루어지고 있어 이에 대한 개선이 필요한 사항입니다

따라서 우리부는 현장의 다양한 의견수렴을 통해 참여 학생을 최우선으로 보호하는 학습중심으로 현장실습제도를 개선하는 방안을 마련중에 있습니다.

교육장관이 정한 범위 내에서 지역적 특성을 고려하여 교육과정을 운영한다. 현장실습 운영의 책임이 교육청에 있다.¹⁷⁾ 교육부는 다만 ‘직업교육훈련촉진법’ 때문에 고용노동부와 시도교육청과 협의하여 현장실습 운영 계획을 수립한다고 하였다.

16) 2015개정교육과정은 ‘포함’이라고 개정됨. 교육부 담당자의 오류.

17) 이에 대한 각 시도교육청의 입장이 무엇인가?

- 교육과정은 초중등교육법 의거 교육청 책임이 명백하다.
- 직업교육훈련촉진법이라 법률을 근거로 시도교육청을 통제하고 있다.

2. 교육과정내 현장실습 근거(경기도교육청 기준)

- 국가 수준의 교육과정 ‘현장실습 과정 개발 및 평가’
 - 현장실습은 교육과정의 일부분임을 강조
 - ※ 현장실습 운영 : 교육과정의 일환 → 교육과정에 포함
 - 학교가 산업체와 함께 현장실습 프로그램 개발에 적극적으로 참여
 - 지역사회 유관 기관과 연계하여 다양한 형태 운영
- 국가수준의 교육과정 ‘실습 교과 지도 시 안전 교육’
 - 학교내 안전한 현장실습을 위해 ‘산업안전보건’ 교육
 - 실효성 있는 지침은 아님, 일반 사업장 규정한 법률
 - 직업기초능력과 직업윤리, 노동 관련법 교육을 배제함.
- 2016-322(2016.6.30.) 경기도 초중고 교육과정 고시 내용

사) 다양한 직업적 체험과 현장 적응력 제고 등을 위해 학교에서 배운 지식과 기술을 경험하고 적용하는 현장 실습을 교육과정에 포함하여 운영하여야 한다.

(1) 현장 실습은 교육과정과 관련된 직무를 경험할 수 있도록 운영하며, 학교와 산업계가 프로그램을 공동으로 개발하고 실습의 과정과 결과를 평가하도록 한다.

(2) 현장 실습은 지역사회 유관 기관들과 연계하여 다양한 형태로 운영할 수 있으며, 이와 관련된 구체적인 사항은 경기도교육청 직업계고 현장 실습 운영 지침에 따른다.

아) 학교는 실습 관련 과목을 지도할 경우 사전에 수업 내용과 관련된 산업안전보건¹⁸⁾ 등에 대한 교육을 실시해야 하고, 안전 장구 착용 등 안전 조치를 취한다.

자) 창의적 체험활동은 학생의 진로 및 경력 개발, 인성 계발, 취업 역량 제고 등을 목적으로 차별화된 프로그램을 운영할 수 있다.

○ 범교과 활동 (2015 VS 2016 경기도 초중고 교육과정 고시)

범교과 학습 주제는 관련되는 교과와 창의적 체험활동 등 교육 활동 전반에 걸쳐 통합적으로 다루어지도록 하고 지역 사회 및 가정과의 연계 지도에도 힘쓴다.

민주 시민 교육, 인성 교육, 환경 교육, 경제 교육, 에너지 교육, 근로 정신 함양 교육, 보건 교육, 안전 교육, 성 교육, 소비자 교육, 진로 교육, 통일 교육, 한국 정체성 교육, 국제 이해 교육, 해양 교육, 정보화 및 정보 윤리 교육, 청렴·반부패 교육, 물 보호 교육, 지속 가능 발전 교육, 양성 평등 교육, 장애인 이해 교육, 인권 교육, 안전·재해 대비 교육, 저출산·고령 사회 대비 교육, 여가 활용 교육, 호국·보훈 교육, 효도·경로·전통 윤리 교육, 아동·청소년 보호 교육, 다문화 교육, 문화 예술 교육, 농업·농촌 이해 교육, 지적 재산권 교육, 미디어 교육, 의사소통·토론 중심 교육, 논술 교육, 한국 문화사 교육, 한자 교육, 녹색 교육, 독도 교육, 한국의 민주화 운동(4·19혁명, 5·18민주화운동 등) 등

범교과 학습 주제는 교과와 창의적 체험활동 등 교육 활동 전반에 걸쳐 통합적으로 다루도록 하고, 지역사회 및 가정과 연계 하여 지도한다.

안전·건강 교육, 인성 교육, 진로 교육, 민주·민청렴 교육, 인권 교육, 다문화 교육, 통일 교육, 독도 교육, 경제·금융 교육, 환경·지속가능 발전 교육

○ 현장실습 목적

- 1) 학교에서 배운 지식과 기술을 실제 산업현장에서 적용하고 경험함으로써 다양한 직업 체험과 직업 선택 능력 배양
- 2) 현장 적응력을 갖춘 전문 인력을 양성하고, 산업 협동 체제를 활성화하여 국가 산업 발전에 기여
- 3) 학교의 이론 및 기초 실습교육을 바탕으로 산업현장의 고도화된 기술을 습득하여 현장 적응력을 갖춘 양질의 전문 인력 양성 (2006년 개념)

18) 학교내 실습장 안전관리를 사업장 관리 법안으로 규제하는 것이 합당한지 의문이다. <추후 논의 주제>

○ 현장실습 방침

- 2) ----- 학교장의 결재를 거쳐 운영한다.
- 3) --학교의 장이 학교 구성원 등과의 협의 거쳐 적정한 이수 단위를 결정한다.
- 9) ----- 산업재해----- 철저히 강구한다. (학생들이 자기 돈을 내고 개인 보험을 가입하고 있음. 권장 사안)
- 11) ----- 노동인권교육을 충실하게 실시-----
- 12) 학교는 현장실습 파견 업체의 장이 학생들의 노동인권보호를 위해 관계법령을 지키는 등 최대한 노력해 줄 것을 요청¹⁹⁾하여야 한다.

교육청은 교육부에서 위임받은 권한을 다시금 학교장에게 이양하여 학교의 결정권을 부여했다. 다만 경기도교육청과 다르게 전라북도교육청은 위임받은 권한을 행사한다. 지난 전주 현장실습생 사망 사건 계기로 전교조 전북지부와 전라북도교육청 미래인재과는 다음과 같은 내용으로 합의를 보았다.

도교육청은 특성화고의 파견형 현장실습을 폐지함을 원칙으로 한다. 다만 전공 관련 현장실습이 부득이하게 필요한 경우에는 2017학년도 3학년은 11월부터 실시한다. 현장실습을 나가는 업체 및 부서는 반드시 전공과 직접 관련이 있어야 하며 현장실습 관련 법령 및 지침에 위배하는 경우에는 업무담당자와 책임자 및 기업체에 대한 불이익에 대하여 명시적으로 공지하도록 한다.

경기도교육청은 현장실습운영 계획에는 포함되어 있지 않지만 공문으로 관리하는 한가지 항목이 있다.

<3학년 1학기 조기 파견 관리>

- 조기파견 가능 기관 : 정부기관 및 공공기관, 공기업, 제1금융권회사
- 채용형 또는 취업연계형을 전제로 하는 기관에 한해 가능
- (※ 채용형(취업연계형)이 아닌 체험형인 경우 조기 파견 불가)

19) '최대한 노력'와 '요청' 표현은 너무 안이한 표현 아닌가?

- 학생의 안전과 근로를 보호할 수 있도록 현장실습표준협약서 및 근로계약서 모두 작성이 가능한 기관에 한해 조기 파견 가능

※ 조기파견 가능 시기 : 2016년6월1일 이후

그럼 학교는 위와 같이 위임받은 권한으로 현장실습을 잘 운영하고 관리하고 있는가? 다음 운영 실태를 보면 답이 나올 것 같다.

3. 현장실습 운영 실태²⁰⁾

1) 의무화된 ‘표준협약서’, 실종된 ‘최소 법적 보호장치’

직업계고 학생들의 안전과 노동 환경을 보호하기 위해 정부 차원에서 작성토록 하고 있는 현장실습 표준협약서가 학교 측의 무관심과 외면으로 유명무실해지면서 학생들이 장시간 근무, 파견 근무 등 불법 노동에 내몰리고 있다. 특히 일부 학교는 고용노동부가 산업재해 다발 사업장 또는 상습 임금 체불 업체로 고시한 여부도 확인하지도 않고 학생들을 내보내면서 위험에 빠뜨리고 있다.

'고졸 명장'의 꿈을 품고 직업계고에 입학한 학생들이 졸업하기도 전에 실습이라 말하면서 취업하여 하루 12시간이 넘는 노동력 착취 등에 시달리며 '명장'의 꿈을 접고 있다. 학교 측은 취업률에만 급급해 학생들을 강압적으로 전공과 무관한 단순 노동에 내몰거나 업체 측과 사실상 불법 근로계약까지 맺도록 하고 있다. 이종계약으로 노동조건에 차이가 발생하여도 2016년 개정된 직업훈련촉진법으로는 어찌할 방법이 없다.

교육부 등이 발표한 '현장 실습 세부 운영 계획'에 따르면 인력파견업체, 용역업체 등 노동 조건이 열악한 업체에서는 학생들의 현장 실습을 제한하도록 하고 있다. 또 현장 실습에 앞서 학교, 업체, 학생 등 3 주체는 오후 10시 이후 야간 실습을 금지하고 하루 최대 실습시간을 8시간으로 제한하는 등의 내용이 담긴 고용노동부 고시 '현장실습 표준협약서'를 작성해야 한다.

2) 직업계고는 ‘전포자(전공포기학생)’ 양성소

20) 경인일보 기사 발췌하여 재구성하고 필요에 따라 추가 내용 기술함.

교육부 등이 발표한 '현장실습 세부 운영 계획'에 따르면 학교는 현장실습 업체를 선정할 때 실습생 전공 연계성을 고려하도록 하고 있다. 그러나 학교 측은 업체 발굴이 어렵다는 핑계로 학생들을 전공과 전혀 무관한 업체로 내몰고 있다.

전공 무관한 업체서 현장실습, 전공관련 없는데 학교가 직접 취업까지 '중용', 전공 연관성 '부풀려서 보고', 실제 파악해보니 화훼 16명중 1명만 정상실습(농상공 계열이 심각함), 업체선정 계획·심의위 절차가 잘 지켜지지 않고 있다.

3) 실적에 목매는 직업계고

도교육청의 한 관계자는 "도교육청 차원에서도 직업계고 취업률을 기준으로 학교 별로 성과급을 차등 지원하던 것을 폐지했다"며 "교육부와 관련 기관 등에서 오히려 구체적 성과를 위해 취업률을 부추기는 사업들을 잇달아 추진하는 것이 문제"라고 지적했다. 중기청 산업이 특히 신청 기준이 취업률이 중요한 지표이다. 또한 취업률이 직업계고 지원금을 산정하는 핵심지표로 활용되기 있다는 점은 부인할 수 없는 사실이다.

취업률 집계를 4월 1일 집계하는 탓에 실습이 끝났어도 '버티라' 중용하는 학교 분위기가 있다. 또한 중도 포기를 막기 위해 '반성문 쓰기'와 음성적인 구분 짓기 (복귀생 프로그램이라면 운영하는 과정에 특이한 존재로 만드는 쪼끼를 착용시키는 행위 등)를 통해 취업률 유지하려고 한다.

4) 직업계고 현실을 외면하는 정부

지켜야할 법만 있고 지켜낼 방법이 없다. 현장실습 '초과 근무' 금지, 표준협약서 작성 의무화 등등이 생겨 학생을 보호하겠다는 법은 있다. 그러나 교육과정이 아닌 취업 연계 수단으로 취업률 유지해야 하는 학교로서는 불법을 신고하기란 쉽지 않은 구조다. 업체발굴을 학교와 학생이 직접하고 있는데 학교 현장의 인력부족으로 그 실효성이 없다.

대부분 학교는 현장실습운영위원회를 개최하여 심의를 통해 적격성 여부를 판단할 수 있는 대상업체를 판단할 수 있는 근거 자료조차 확보하고 있지 못하다. 형식적 운영에 그칠 수 밖에 없는 현실이다. 지자체·관계기관의 협조 없이 학교와 교사가 자력으로 전공과 관련된 업체를 발굴하는 것은 한계가 있다. 학교 측에서

는 값싼 노동력을 제공한다는 것 이외에 업체 참여를 유도할 방법이 없는 실정이다.

5) 교육의 목적 상실

원활한 직업세계로의 이행이라는 제도 본래의 취지가 실종되고 조기 취업으로 이해하고 있다. 더욱 심각한 것은 수업시간에 합법적으로 경제활동을 용인하고 있다.

전공 무관 업무 수행이나 직업교육 훈련 프로그램이 업체에서 제공되고 있지 못하다. 일을 통한 교육으로 학교에서 이론과 사업체에서 현장 실무능력 향상인데, 노동활동은 생산활동이지 현장 실무능력 향상을 위한 교육활동이라고 말할 수 없다. 사업체는 직업인 양성에 있어 연대의식이 실종된 상태이다.

3. 현장실습 교육과정 문제점²¹⁾

- 1) 현장실습으로 업체에 파견 나간 학생들은 해당 학기에 편성된 교과목의 수업을 받기 어렵고, 교육실에 남아 있는 학생들도 어수선한 수업 분위기로 정상적인 수업 운영이 어렵다.
- 2) 일반적으로 직업계고는 고학년이 될수록 전문교과 편성 비율이 높아지는데, 현장실습 파견 학생은 해당 학기에 전문교과의 학습 기회를 박탈당하게 되는 것이다.
- 3) 현장실습 업체의 직무분야가 학교의 교육과정 내용과 관련성이 적거나 없는 경우가 발생한다는 것이다. 실습생에게 주어지는 직무 성격이 단순 조립, 물건 나르기, 청소 등의 허드렛일이거나 단기간 동안 필요한 아르바이트와 같은 임시인력을 확충하는 경우가 있다.
- 4) 현장실습의 교육과정에 해당하는 업체의 직무 내용은 수업내용이 될 수 있

21) 2016년 경기도교육연구원 : 현장실습 전문가(교사 3명) 면담 연구 결과 발췌하여 재작성

다. 이 내용들이 업체마다 제각각이지만 이를 평가하는 내용은 학교에서 남아 있는 학생들이 배우는 교육과정 내용을 기준으로 평가 도구를 개발하여 평가를 받게 된다. 즉, 수업 내용과 평가 내용 간의 불일치가 발생할 수밖에 없는 구조이다.

현장실습 운영 학기는 정상적인 교육과정 운영(수업 운영), 평가가 이루어지지기 어려운 구조이다. 교육과정 운영(수업 운영) 측면, 직무의 성격이 교육과정의 문제점이다. 해소하기 위해서는 구조적 변화가 먼저 이루어져야 한다. 예를 들면 직업분야에 따른 교육과정 편제를 1~5학기는 이론, 6학기는 현장실습이라 만들고 현장실습 이수하지 않으면 졸업장에 5학기만 기록되어지도록 한다.

4. 현장실습 정상화 방안

1) 현장실습 제도 정상화 개요

- ① 산업체 파견형 현장실습을 중단 선언
- ② 직업교육훈련촉진법 폐지
- ③ 대안적 직업교육체제(현장실습 운영) 구축
- ④ 교육기관 현장실습 강화를 위한 실습장환경 관리 관련 법령 정비

2) 대안적 직업교육체제(현장실습 운영체제)

- ① 교내활동 강화
 - 직업계고에 적합한 현장체험활동으로 교육과정내에서 운영
 - 동아리 활동 강화로 교육과정내에서 운영
 - 방학중 직업체험활동 제도화
 - 산업체 방문활동, 다양한 견학 활동을 교육과정내에서 운영

② 교육기관내 현장실습 실시

■ 공동실습소 위탁교육 제도화 통한 현장실습

- 단위 교육청별 공동실습소 운영
- 도제 거점학교 실습소 활용 방안 모색(도제교육 폐지)
- 지역을 뛰어넘는 공동실습소 운영 계획 마련

■ 위탁직업훈련 기관 활용한 현장실습

- 고용노동부 관할의 직업훈련 기관 활용한 현장실습 방안 마련

■ 학교내 기업 활용한 현장실습²²⁾

③ 정부 기관, 지자체, 정부 산하 기관, 공기업을 활용한 현장실습 실습²³⁾²⁴⁾²⁵⁾

- (통제 불가능한 사업체보다) 안전한 사업장에서 실무능력 향상
- 직업교육에 대한 국가 책무성 강화

5. 정리의 글

현장실습은 1963년 특히 공업계고등학교는 실습환경이 사업체 환경을 따라 갈수 없는 상황에서 기능교육을 산업체 현장에서 완성하자는 교육적 목표를 가지고 시행된 제도다. 즉 학교는 기능교육, 산업체는 기능훈련으로 볼 수 있다. 그러나 경제개발이 당면의 숙제였던 당시에 우리나라의 노동환경이 교육환경을 제공해 줄 준비가 되지 않은 상태였다.

또한 가난한 국가에서 교육과 인권은 고려 대상이 되지 못했다. 93년 이후 산업의 발달과 기술교육이 세분화 되면서 직업계고등학교 이외 중등단계에서 교육과 고등단계에서 교육기관이 다양한 형태로 분화되어 나간다. 그 이면에는 교육을

22) <http://kedi1972.tistory.com/662> , 학교기업! 현장실습

23) <http://www.inews365.com/news/article.html?no=497780> , 제천소방서 현장실습

24) <http://www.jungbunews.com/news/articleView.html?idxno=107727> , 대전광역시 시설공사 현장실습

25) <http://www.aflnews.co.kr/news/articleView.html?idxno=132844> , 경북 농업기술원 현장실습

통한 사회 계층이동 수단으로 생각하는 높은 교육열과 더불어 고도화 되는 사회 속에서 높은 학력 요구하는 시대적 배경이 있었다.

2000년대는 기술혁신을 통한 성장률과 수익률을 유지하는 기업의 성장담론은 더 이상 유효하지 않게 되었다. 더불어 공정혁신을 통한 방법은 고도의 숙련이 필요한 기술을 단순화시켰다.²⁶⁾ 오래기간 숙련이 필요한 기술들이 단순화되면서 기업은 더 이상 노동자의 기술 축적을 바라지 않게 된다. 이런 흐름에 우리 기업은 발 빠르게 대응한다. 기업은 산업전반 걸쳐 저숙련 인력을 생산요소로 적극 투입한다.

다른 한 측면에서는 고등교육이 필요로 하는 시대적 흐름이 생겼다. 더불어 인문학적 소양을 가진 생각하는 노동자로서 자주적이고 주체적인 인간으로 외롭지 않게 살아가야하는 현실에 놓였다. 즉, 노동을 외면하고 소비자로서 수동적인 삶을 강요하는 자본주의 사회에서 주체적 노동자로 살아야 한다. 그렇기 위해서는 실용적 교육과 더불어 인간의 참상을 읽을 수 있는 철학과 같은 교육을 공교육에서 받아야 한다.

경제발전의 동력으로서 도구화된 인간이 소모되는 생산 기술변화와 개인 삶을 중요하게 바라보는 문화·사회적 변화가 공존되면서 보편교육 공교육기관으로서 직업계고등학교 위상의 변화가 일어난다. 이런 시대적 흐름을 감지하고 직업계고는 기능교육 기관이 아닌 직업교육으로서 자리매김하고자 했다. 친기업적 성향의 정부가 들어서면서 그런 노력이 물거품 되었다. 결국에 2008년 학교 자율화 조치가 단행되면서 일정 수준으로 정상화되어 가던 현장실습이 취업을 높여야 하다는 당면 과제로 설정하는 학교 현실에 학사 운영에 전면화 되었다. 직업계고의 교육 정상화라는 허울뿐인 말들로 교사들의 헌신성과 성실성을 요구하였다. 자신의 소임을 최선을 다하는 우리가 부끄럽지 않아야 하는데 2010년대에 일어난 직업계고 현장실습생들의 노동환경 실태를 생각하면 한없이 작아진다.

2000년대 시대적 흐름 속에서 우리 사회는 신자유체제가 땅속 깊이 뿌리 내리고 말았다. 이후 직업계고등학교의 직업교육은 어디로 가야 할지 모르고 방황하게 되었다. 혼란 시기에 나타는 파시즘 현상이 교육부의 직업교육 정책에도 출현한다. 그 정책들이 권위주의적 조직 문화가 익숙한 직업계 학교현장에 효과적으로 정착하고 말았다. 직업교육과 학문적 결이 다르고 초중등교육 법적 목표도 다른 교육부의 직업교육 정책은 저임금, 유연성 높은 노동자를 성장 기반으로 하는 신

26) 전자 제품의 모듈화는 고장난 제품을 수리할 때 고장원인을 찾아 부분 수리하기보다 고장원인이 발생한 부분의 회로판 전체를 교체하는 방식으로 이루어진다.

자유주의 체제가 밑바탕이다. 교육부와 경제체제가 결탁에 의해 직업계고는 기업들에게 꾸준히 저임금 기능인력을 제공하였다. 직업계고 현장실습을 직면하고 있는 나는 직업계고만의 문제로 이해하고 해석하지 않는 이유이기도 하다.

Ⅲ. 발제자가 제시하는 토론주제

현재 우리의 직업교육 체제에서 중등·고등 단계 교육내용이 중복하여 구성되는 분야가 많다. 또한 중등단계에서 끝내야 할 분야가 고등단계에 존재하고, 고등단계에서 교육해야할 분야가 중등단계에 존재하고 있다. 분야별 교육량과 방법을 다양화하는 직업체제를 구성이 필요하지 않을까?

지금 존재하는 모든 직업과 새롭게 필요로 하는 직업을 모두 국가 공교육체제 내에서 가르쳐 사회에 배출하는 교육체제가 가능할까?

직업교육을 통해 생산인력의 자질을 향상시켜 고도의 국가 경쟁력을 유지시키고 향상시키는 것이 모든 국가의 숙명인가? 기업의 의무인가?

기능인으로서 직업생활을 향유하면서 자아실현과 여가 활동, 문화생활을 만끽하는 행복 국민을 현재 직업교육체제 개선만으로 실현 가능할까?

우리는 중등 단계의 학생들이 지금 직업교육을 받아도 평생교육 차원에 계속 교육의 기회를 보장하여 대학 진학의 길을 보장된다고 하고 있다. 즉 자기가 원하는 시기에 언제든지 상급학교에 진학한다. 학습자가 필요에 의한 선택으로 학습 효과가 높아져 성공적인 고등단계의 직업교육을 완성된다고 이야기 하고 있다. 고등단계 무상교육은 마땅히 지향해야할 방향이다. 그런 논의는 숨기고 교육의 사회적 책임을 온전히 개인의 부담으로 전가시키고 있지 않는가?

현장에서 직접 생산활동에 참여하는 직업교육은 형태는 교육비용이 절감되고 학습자의 학습동기를 극대화 시킬 수 있다고 주장한다. 한가지 분야에 지식에 매몰되어 인간의 전면적 발달을 저해시키는 교육을 경제적 논리로 접근하면서 교육이라고 말하고 있지 않는가?

IV. 아프면 아프다고 말하자

1. 능력주의를 말하면서 우리는 우리 능력을 얼마나 자신하고 있는가. 교육부는 현장실습 문제를 관리할 능력도 의지도 보이지 않고 있다. 같은 문제를 수십 년 반복하면서 대책 마련이라고 내놓은 방안이 과연 제대로 작동하였는가. 아직도 교육부 소관 아니라 교육과정이니 교육청에서 해야 할 일이라 회피하고 있다. 책임공방에 매몰된 교육부의 전문가 집단이 유능하다고 말할 수 없다. 이제는 적폐청산의 염원을 받고 수립된 현정부는 응답할 때이다. 새정부는 유능한 교육부를 만들기 위한 촘촘한 교육정책을 추진해야 한다.
2. 교육청마다 차이는 있다. 개정된 법률을 반영한 현장실습 운영 지침을 만들지 못하는 교육청이 있는가 하면 제도 변화를 반영하여 운영지침을 만들고 학교에서 운영과 관리를 잘하려고 노력하는 교육청도 있다. 그러나 노력하는 교육청도 한계를 보인다. 학교가 지침에 의거해 잘 집행하도록 행정적 지원하고 있지 못하고 현실 탓만 하고 있다. 교육당국이 교육행정을 펼치는데 가장 우선해야 할 지향점이 무엇인가. 도로 공사를 할 때 안전시설 먼저 설치하고 공사를 시작한다. 우선해야 할 것을 먼저 해야 한다. 현장실습의 근본적 해결보다는 악몽 같은 현장실습을 근근하게 유지하게 하는 지적이라 직접적인 예를 들지 않겠다.
3. 2016년 군포 직업계고등학교 학생이 전공과 무관한 업체 취업하여 장시간, 직장내 폭행, 성추행 등등의 불당노동행위를 당했고 그에 대한 고발 했지만 기업의 책임을 제대로 조사하고 조치를 취하지 않은 고용노동부는 누구를 위한 조직인가? 작년 교육부와 고용노동부가 현장실습생 부당노동행위에 대해 자체 조사를 하여 발견한 사실이 있음에도 어떻게 했는가. 그냥 묵인했다. 또한 교육과정을 적합도록 운영해야 할 교육청은 전공 부풀리는 해석을 해놓고 전공 연계를 운운하며 발뺌하기 급급했다. 발제에서 말했듯이 현장실습은 학교내 활동이 아니다. 학교 외부활동으로 다르게 규율되어야 한다. 우리 정부는 그런 역할을 제대로 하고 있지 못하고 있다. 청년층 고용률 지표를 언급할 때는 외국사례를 들면서 노동문제는 국제적 수준과 기준에 대한 언급하는 태도는 다르다. 권력 위임 받은 정치가 관료들 통제하고 다시 주권자는 국민은 정치가 재기능을 하도록 요구해야 한다. 새정부는 제도와 암묵적으로 전달되는 메시지를 명확하게 해야 한다.
4. 학교 밖에서 일어나는 일은 현재 법률로는 실효성 있게 대응하기 힘들다. 통제권 밖에 있기도 하다. 이 문제에 학교는 자유로운가? 복귀한 학생들은 끈기

가 없거나, 번덕이 심하고, 일하기 싫어하는 문제가 취급을 하고 있지 않은가. 복귀생 관리 문제를 지적하니 복귀생 적응활동이라고 교육탈을 씌어 어떻게 변질 시키는가. 현장실습 중단하고 복귀하려는 학생들에게 ‘학교 취업률 낮아진다. 기업에게 우리학교 부정적 이미지 심어주면 후배들 갈 자리 없어진다.’ 하면서 학생 개인의 문제로 치부하지 않았는가. 학교는 교육법령에 의해 교육 활동을 하면 된다. 그 이상이라도 누구도 요구하지 않았다. 요구했다라도 공교육 교사로서 철저히 배격하면 될 것이다. 스스로 철학적 부재를 외부적 요소로 탓하지 않고 당당한 교육자로 서야 한다.

5. 침묵의 교단을 딛고 우리는 참교육 하겠다면 선생님들이 교사선언을 하였다. 선언으로 멈추지 말아야한다. 교육부, 교육청에서 내려 보내는 현장실습 운영 지침을 학교에서 제대로 지켰는지 감시하고 그렇지 않으면 조합으로 알려야 한다. 직업고 전체의 문제로 확대해서 개선해 낼 수 있는 자료가 된다. 변화는 한사람의 큰 걸음에서 오지만 실제적 변화는 여러 명이 함께 내딛는 걸음에서 완성된다. 그런 맘으로 한가지 한가지 제도 투쟁에 함께 해주시기 부탁드립니다.
6. 법, 시행령과 같이 법률에 근거하는 행정활동을 하지 않는 정부에 대해 우리는 너무 관대하다. 학부모의 입장에서 자녀를 학교에 보냈는데 ‘내 자녀 피해가 가지 않을까.’하는 걱정으로 제대로 대처하기 힘들다. 또한 법률이나 제도를 잘 파악할 수 없는 위치이기도 하다. 그럼에도 불구하고 우리 아이가 안전하게 현장실습을 받고 있는지. 어떤 근거로 학생을 지도하고 있는지 물어보아야 한다. 정확한 답변을 받으려는 행동이 학교가 근거 없이 그저 교육이라는 이름으로 진행하는 자신의 행위를 스스로 검열하게 된다. 자기 검열하는 학교는 주어진 권한으로만 교육활동 집행하게 된다.
7. 이 발제는 국회에서 하고 있다. 법은 실효성, 안정성, 체계성 등을 가져야 한다. 우리사회가 적합한 직업교육 체제와 구체적인 방법은 추후에 다른 자리에서 제기 하겠다. 이번 토론회의 주제이기 한 법률적 체계성 문제는 더 이상 묵과할 수 없다. 교육법에 고등학교 분류하고, 초중등교육법에 고등학교는 중등학교를 의미한다. 고등학교를 중등 후기라 정의할 수 있다. 직업계고등학교와 산업수요 맞춤형 고등학교로 구분하여 별도로 규율하고 있다. 동법 시행령에 교육활동로 현장실습을 담지 않았다. 그런데 교육과정은 같게 운영하고 있다. 현장중심교육 강화라는 의미를 강조하면서 도제학교, 현장실습을 유지하고 확대하는 정부가 법령에 의해 체계적으로 통제하고 있지 못하다는 증거이다. 겨우 교육과정에서야 현장실습을 담아 이를 근거로 교육부는 자기 소관이 아니라고 한다. 또한 교육청은 교육부에서 지침에서 의해 한다고 한다.

8. 또한 학교 밖 현장실습은 명확하게 책임의 주체를 세워야 한다. 문제는 파견형 현장실습을 관리할 능력이 없는 교육부 당국(교육부, 교육청, 학교)이 실효성 없는 직업교육훈련촉진법으로 관리하려니 술한 문제를 양성하고 있다. 직업교육 분야별 현장실습이 필요한 기간을 명확하게 산정하고 그만큼 기간을 교육과정으로 과목 편제해야 한다. 교육과정을 이수하지 않는 학생은 졸업인정하지 않아야 한다.(지금 현장중심교육과정을 한다면서 현장에서 실무교육을 참여하지 않는 50%의 학생은 방치하고 있다.) 제대로 분야를 구분하고 있지 못한 점은 분명 개선되어야 한다. 학과에 따라 산업체 현장 실무교육이 필요하지 않을 수 있다. 그런 구분을 우리 교육당국은 고민하고 있지 않다. 그리고 실무교육이 현장에서 필요한 분야의 경우 그 기간은 다른 법률로 규정하여야 법으로 실제적 위엄이 설 수 있다. 정확하게 현장 실무교육과정에 규정, 실습 방법에 대한 규정, 보호에 대한 규정, 실제적 책임을 짓게 하는 법의 내용이 명료하게 포함되어야 한다.
9. 우리 사회에서 노동자들은 노동한 만큼 대가를 받고, 노동자로서의 권리를 인정받지 못하고 있다. 강력한 노동조합의 보호를 받고 있는 노동자들조차 부당하게 해고되거나 열악한 노동조건을 강요당하고 있는 최근의 현실에서 죽음으로 내몰리는 현장실습생들이 노동자로서 권리를 보장하기 위한 특별한 대책이 필요하다. 지금 직업훈련촉진법은 현장실습생의 지위를 어떻게 규정하고 있는가? 분명하게 현장실습생으로 규정하면서 현실에서 노동을 하고 있다는 이유로 노동자로서 법적 지위로 보호하려고 하고 있다. 이와 같은 이중적 태도는 교육부가 학교의 공교육으로서 교육기관을 부정하는 행동이고 우리나라 노동 현실에서 학생을 보호할 수 없음에도 교육 당국의 책임을 전가시키고 방기하는 행정이다. 즉 직업교육훈련촉진법은 학생교육과 학생보호를 하기 위해 마련된 법률이 아니라 직업교육을 완성할 수 없는 교육 당국 무능을 감추는 법률이다.
10. 현장실습은 공교육 기관의 학교가 직업교육의 완성을 위해 운영되어야 하기 때문에 교육으로 기능을 회복하여야 한다. 따라서 현재 법령에서 현장실습이 가능하게 한 ‘직업교육훈련촉진법’을 폐지하고 교육실습생으로 법적 지위를 명확하게 담은 법령 제정 마련이 필요하다. 그 법에는 ‘기능인은 조국 근대화의 기수’라고 하는 전근적 사고에서 벗어나 학습자 자신의 미래를 주체적으로 선택할 수 있도록 학교와 기업이 지원체제를 담은 학교의 역할과 기업의 역할을 분명하게 명시되어야 한다. 현장실습이 기업의 생산재로 활용되어 노동력 착취를 자행되는 제도적 모순을 넘어 직업교육을 완성시키는 직업계고등학교 교육과정 포함시켜 자리 잡을 수 있을 것이다.

토론문

김태갑 / 경기도교육청 직업교육 담당 장학관

특성화고 현장실습 개선 방안

경기도교육청 특성화교육과(2017.6.)

1 특성화고 현장실습 중단 및 폐지의 문제점

□ 현행 현장실습 운영 근거 법령의 개정 필요

직업교육훈련촉진법

제7조(현장실습) ① 직업교육훈련생은 직업교육훈련과정을 이수하는 중에 산업체에서 현장실습을 받아야 한다. 다만, 해당 직업교육훈련과정과 같거나 유사한 분야에 재직 중인 사람과 그 밖에 대통령령으로 정하는 사람의 경우에는 그러하지 아니하다.

- 현행 특성화고·마이스터고 현장실습 운영의 근거 법령인 직

업교육훈련촉진법의 개정이 선행되어야 함

- 실제 학교에서는 현장실습이 산업체 파견 현장실습 뿐 아니라, 교내활동, 산업체 견학, 특정직무 체험학습, 공동실습소 위탁운영 등 다양한 형태로 현장실습을 이수하고 있음

□ 특성화고 학생의 취업 희망률의 지속적인 증가

- 경기도교육청 소속 특성화고 학생의 취업 희망률은 전체 22,144명의 학생 중 16,174명으로 취업희망률이 73.0% (hifive, 2017.2.1.기준)으로 전년도 취업희망률 69.5%에서 크게 증가함
- 취업희망자가 취업에 실패할 경우에는 대학 진학도 어렵게 되며, 대학 진학 후에도 기초학력 부족 등으로 학업을 중단하는 학생이 많은 실정이며, 이러한 학생들의 증가는 사회적 문제가 될 소지가 매우 큼 (감사원 자료, 2015)
- 대부분의 취업은 현장실습과 연계하여 이루어지고 있는 실정에서 현장실습을 중단하거나 폐지할 경우에 취업을 희망하는 학생의 요구를 충족시켜줄 방안이 없음

□ 특성화고 졸업생의 취업을 위한 기관의 부재

- 정상적인 교육과정 종료(졸업) 후에 졸업생의 취업에 대하여 학교에서 실시하기에는 업무의 과다로 불가능함 (학교에서는 재학생에 대한 교육에 집중할 수 밖에 없는 실정임)
- 취업과 연계되는 현장실습을 중단하거나 폐지할 경우, 졸업예정자에 대한 전공과 관련된 양질의 취업체에 대한 정보를 제공하고 취업의지에 적극적으로 대응하는 전문적인 기관이 없거나, 제도 정비가 되어 있지 않음

2

현장실습 개선을 위한 경기도교육청의 노력

□ 학습중심 현장실습으로의 체제 강화

- 교육청 현장실습 운영 지침에 의거 전공 교육과정과 관련 있는 산업체 현장실습 실시 및 산업체 실습 현장 관리 강화(현장실습 운영 지원단 및 교육청 취업지원센터 내에서 지속적인 모니터링 실시)
- 직업교육훈련촉진법 개정 및 2015 개정 교육과정 도입에 따른 현장실습 내실화를 위한 현장실습 운영 기본 방향을 ‘학생중심의 현장실습 운영 및 학생 보호 강화’로 설정하여 ‘현장실습 운영지침’ 개정
 - 우수한 실습 업체를 선정하여 학습중심의 현장실습을 통해 학생의 권리와 안전, 배움을 우선하는 현장실습을 운영하는 데 목적이 있음
 - 현장실습 운영의 기본 방향을 1) 학습 중심의 현장실습 운영, 2) 우수 현장 실습 업체 참여 지원, 3) 실습생 보호 강화, 4) 지도점검 지원 및 체계화 등 4가지로 설정

□ 형식적인 현장실습표준협약서 작성 금지(직업교육훈련촉진법 제6, 9조)

- 현장실습표준협약서를 꼼꼼히 작성하여 실습생-실습업체-학교 3주체가 각각 1부씩 소지하도록 하고 있으며,
- 실습생들이 자기 권리를 명확하게 인식하고 실습에 나갈 수

있도록 사전교육에 포함하여 실시하며, 학생들에게 현장실습표준협약서의 내용 및 작성에 관한 사항을 숙지하도록 지도함

□ **인력파견업체 등 부적절한 실습업체 선정 금지**(직업교육훈련촉진법 제8조)

- 학생들이 '교육 또는 실습'이라는 명분으로, 권리와 실습장소도 모른 채 인력파견업체를 통한 간접고용형태의 현장실습은 불가
- 학교는 적절한 실습업체를 선정할 수 있는 '현장실습운영위원회'를 마련하고 현장실습 담당교사의 전문성 제고를 위한 연수를 실시
- 근로기준법 제65조의 유해·위험 업무에 현장실습 파견 불가
 - 위 사항과 함께 학생 개인이 유해·위험하다고 판단 시 복교 안내
- 단순 아르바이트성 업체(음식배달, 편의점, 치킨, 주유소 등)에 대한 현장실습 파견 불가

□ **부적절한 임금 지급 등 부당한 대우 확인**

- 현장실습 파견 후 학생들이 정상적인 실습 및 노동의 대가를 지급받고 있는지 현장실습표준협약서와 월급명세서를 확인하는 지속적인 순회지도를 실시하고 있으며,
- 현장실습 산업체와도 긴밀한 협조체제를 유지하면서 학생들

이 부당한 대우(최저임금 미보장, 초과근무, 야간근무 등)를 받지 않도록 학교에 안내하고 있음

□ 근무 조건 준수 여부 확인

- 학교에서는 실습생이 노동자, 현장실습생으로서의 권리와 의무를 행사할 수 있도록 근로기준법, 현장실습표준협약서 등의 내용에 대하여 충분한 사전교육을 실시하고 있으며,
- 안전사고의 위험에 노출되었을 경우에는 즉시 사업체에 시정 요구를 하거나 학교의 담임교사에 연락을 할 수 있도록 지도하고 있으며,
- 담임교사는 현장실습을 실시하고 있는 학생들과의 SNS, 추수지도, 등교일 면담 등을 통하여 근무조건, 현장실습 수당, 산업 안전에 대하여 수시로 확인하고 필요한 조치를 취하도록 하고 있으며,
- 현장실습 파견 전에 직업윤리, 산업안전, 산업재해보상, 노동관련법, 세법, 성교육, 직장예절, 소비자 교육 등에 대하여 사전 교육을 철저히 실시하고 있으며,
- 학교에서는 현장실습 순회지도 계획을 수립하고 예산을 확보하여 학생들이 파견되어 있는 산업체를 직접 방문하는 순회지도를 2회 이상 의무적으로 실시하고 순회지도 결과 복명서를 작성하고 있으며,
- 부적절한 사항이 발견되었을 때에는 산업체에 이의 시정을 요구해야 하며 관철되지 않을 때에는 학생들을 복교 조치하

도록 하고 있음

□ 노동인권교육 표준교안 개발 및 보급

- (표준교안) '청소년 노동인권교육'을 학교 현장에서 창의적 체험활동 시간에 활용할 수 있고, 교과와 연계하여 수업이 가능하도록 외부 전문가(청소년노동인권네트워크, 지역 비정규직센터, 지역 비정규직 노동자지원센터)가 참여한 표준교안을 개발하여 2016년 12월에 모든 고등학교에 보급하였으며, 2017학년도에는 표준교안을 확대하여 보급하고 학교별 담당자 연수 실시 예정임
- (청소년 노동인권교육) 2016년부터 청소년 노동인권침해 방지를 위해 특성화고 110교 모든 학생을 대상으로 '청소년 노동인권교실'을 2시간씩 운영
- (교원 연수) 청소년 노동인권교육 표준교안 활용을 위한 일 반고 362교 교원, 특성화고 110교 담당교원 및 관리자 연수를 실시할 예정임
- (학생 연수) 예비 직업인을 위한 산업안전보건 및 근로관계 법 사이버 연수를 특성화고 3학년 전체 학생을 대상으로 18시간을 이수하도록 하고 있음
- '경기도교육청 노동인권교육 민관협의회'를 구성하여 학교 노동인권교육 지원 방안, 청소년 노동인권이 보장된 현장실 습 활성화 방안 등을 마련하여 학교를 지원하겠음

□ 경기도 고등학생 현장실습 지원에 관한 조례 개정

- (고발) 현장실습 시간을 초과하거나 야간 및 휴일에 현장실습을 실시한 자를 인지한 경우 고발할 수 있는 근거 마련
- (감독관) 현장실습에 대한 지도·점검을 위한 감독관 채용을 할 수 있는 기반 마련
- (협력체계 구축) 현장실습생이 전공에 부합하는 현장실습을 할 수 있는 산업체를 확보하기 위하여 지방자치단체, 관련 정부 부처, 중소기업청 등과 협력체계를 구축하도록 노력하고 정보를 고등학교에 제공할 수 있는 근거 마련
- (포상 등) 현장실습 지도 우수교사 및 모범 현장실습생을 대상으로 포상, 모범적인 현장실습 산업체에 대하여 감사장 및 공로패를 수여할 수 있는 근거 마련

□ 현장실습 조기 파견에 대한 명확한 지침 시행

- 현장실습 조기 파견 지침
 - 조기파견 가능 기관 : 정부기관 및 공공기관, 공기업, 제1금융권회사 중 채용형 또는 취업연계형을 전제(채용전환율 50% 이상)로 하는 기관에 한하여 가능
 - 단위학교 현장실습운영위원회의 심의를 거쳐 학교장이 판단하여 교육청 승인 신청
 - 교육청 승인시, ①현장실습운영위원회 협의록, ②현장실습계약서(표준협약서와 근로계약서 계약조건 일치 등), ③해당 기업의 교육계획(프로그램), ④해당학교의 참여 학생에 대한

사전교육(안전, 근로권의 교육) 및 교육과정(보통교과) 이수
계획 수립 후 파일 첨부하여 승인 신청

- 교육청 승인후 학교는 파견 후 1개월 이내에 순회지도를 실시하여 현장실습 실태점검 체크리스트를 작성하여 보고
- 채용형(취업연계형)이 아닌 체험형인 경우는 조기 파견 불가
- 조기파견 시기 : 6월 1일 이후
- 조기파견의 경우, 3학년 1학기 보통교과 이수계획 수립으로 학생들의 학습권 보장
- 현장실습 파견 전 사전 안전교육 및 직업윤리, 노동인권교육 등 사회생활에 필요한 사항을 반드시 교육한 후 파견
- 산업체 파견 현장실습생 순회지도 계획을 수립하여 학생 안전지도에 만전을 기함(해당 산업체와의 협력 필요)

토론문

조성신 / 경기기계공업고등학교 교사, 전교조 실업교육위원장

1. 중등단계 직업교육 혼란의 출발점

초·중등교육법에서 고등학교는 ‘중등교육 및 기초적인 전문교육을 하는 것’을 목적으로 한다고 밝히고 있습니다. 이는 고등학교에서 보편적인 교육이 이루어져야 함을 나타내는 것으로 산업계의 수요에 직접 연계된 맞춤형 교육과정을 운영하는 고등학교(산업수요 맞춤형 고등학교 또는 마이스터고)가 아닌 특성화고 졸업생의 대학 진학에 제한이 없는 것에서 확인할 수 있습니다.

그럼에도 특성화고·마이스터고의 교육과정은 상당한 수준의 전문교육이 이루어지고 있으며²⁷⁾, 졸업 후 취업을 전제로 하는 교육이 주로 이뤄지고 있습니다. 즉 형식적으로는 미국식의 단선형 학제인데 내용적으로는 유럽식의 복선형 학제의 특성을 가지고 있습니다.

이와 같은 교육과 훈련의 경계에 있는 특성화고·마이스터고의 정체성은 관련 당사자들에게도 때로는 혼란스럽습니다. 진학과 취업의 진로를 희망하는 학생들이 동시에 한 교실에 있다 보니 어느 한쪽에 맞추어 수업을 진행하기가 쉽지 않은 상황입니다. 또한 정부가 추구하는 정책 방향에 따라 진학과 취업을 강조하다 보니 어느 장단에 맞추어야 할지 당혹감을 느낄 때도 있습니다.

이 문제는 쉽게 결론을 내리기 어려운 과제지만 장기적으로 우리 사회가 전문적인 직업교육을 언제 할 것인가? 또 고등학교와 전문대학 중에서 누가 담당할 것인가?²⁸⁾의 문제와도 관련이 있습니다. 하지만 무엇보다도 고등학교가 보편적인 교육을 하는 학교라는 점을 분명히 하였으면 하는 바람입니다.

27) 이수 단위 기준 보통교과 약 37%, 전문교과 약 51%, 창제 약 12%의 비중으로 편성되어 있습니다.

28) 이는 입직 연령을 언제로 할 것인가와 밀접하게 관련이 있는 문제이기도 합니다.

2. 현장실습의 파행 운영

지금도 일부 학교에서는 6월부터 ‘연수’나 ‘체험학습’의 이름으로 기업체에 학생들을 보내고 있습니다.²⁹⁾ 이는 교육청의 교육과정 편성·운영 지침에 명백히 반하는 것임에도 관행으로 이루어지고 있는 실정입니다. 이러한 조기 현장실습의 관행은 시도 및 학교 사이의 경쟁으로 한 때는 3월말부터 이루어지는 폐단을 겪기도 하였습니다.

현장실습 파견 시기 못지않게 중요한 문제가 현장실습 도중에 발생하는 각종 산업재해로 인한 사망, 장시간 노동이나 상사의 괴롭힘과 같은 업무 스트레스로 인한 자살 등 학생들을 죽음으로 몰아가는 구조적 문제입니다. 이러한 문제들은 학교에서 조금만 관심을 가지고 점검하여 대책을 세운다면 해결 가능한 문제로 적어도 우리 학생들을 죽음으로 몰아가는 일이 없기를 간절히 빌어 봅니다. 아울러 전공과 관련이 없는 분야로의 현장실습이나 영세업체, 비정규직, 때로는 파업 대체인력으로 현장실습이 이루어지고 있는 사례들이 있습니다. 또한 성희롱 등으로 인한 문제도 간과할 수 없습니다. 이런 문제들은 학교가 학생들의 취업에 대한 압박에서 자유로워진다면 쉽게 해결될 문제라고 생각합니다.

조기 현장실습은 기업의 입장에서 보다 우수한 학생을 조기에 확보하고자 하는 요구와 학교 입장에서 보다 좋은 기업체에 취업시키고자 하는 요구가 맞물려 이루어지고 있는 현상입니다. 또한 무엇보다도 교사의 입장에서 수업에 대한 부담이 줄어든다는 사실을 부정할 수 없습니다.³⁰⁾ 아마 이러한 이유로 인하여 현장실습 문제는 원론적인 관점에서 어떤 방향이 옳은가의 문제로 접근하는 것이 현명하다고 생각합니다.

현재도 교육부 지침으로는 1학기 후, 즉 8월 중순 여름방학 이후부터 현장실습을 실시할 수 있습니다. 특성화고·마이스터고의 많은 학생들이 9월이면 실습에 나가고, 이로 인해 3학년 2학기의 정상적인 수업이 어려운 상황에 빠져들게 됩니다. 그 결과 이로 인해 현장실습에 나가는 학생들뿐만 아니라 학교에 남아 있는 학생들을 포함하여 거의 모든 학생들의 학습권이 심각하게 침해되고 있습니다.

물론 현장실습 외에도 ‘도제’나 ‘일-학습 병행’도 근본적으로 특성화고·마이스터고의 정상적인 운영을 방해하는 정책이지만 이 자리에서는 현장실습에만 초점을 맞추도록 하겠습니다.

3. 현장실습은 교육이 아닌 노동

발제 「특성화고·마이스터고 산업체 파견 현장실습 폐지를 위한 입법 방향」에서 지적하듯이, 현장실습은 의무적으로 받아야 한다고 규정하고 있지만 교육의 일환이 아니라

29) 며칠 전 서울에 있는 특성화고에 근무하는 선생님께서 저에게 직접 제보한 사항입니다.

30) 현장실습이 시작되면 현실적으로 의미 있는 수업을 진행하기가 아주 어렵습니다.

는 것에 전적으로 동감합니다. 현장실습이 교육적 의미를 가지려면 그에 맞는 교육 내용과 시설 담당 교사가 있어야 하고, 당연히 이에 소요되는 비용을 학습자가 부담하여야 할 것입니다. 하지만 이름만 ‘현장실습’이지 교육은 없고 실제로는 급여를 받고 생산 현장에 투입되어 노동이 이루어지고 있습니다.³¹⁾

이러한 파견형 현장실습을 교육의 관점으로서 개선할 여지가 없다는 데 공감하며 하루 빨리 폐지하는 것이 특성화고·마이스터고 교육과정 운영의 정상화에 한 발짝 가까워지는 길이라고 생각합니다. 파견형 현장실습이 폐지되고 3학년 2학기 수업이 정상적으로 이루어진다면 학생들의 학습권이 보장될 것이며, 학생들의 업무 능력을 높이는데 기여하게 될 것입니다. 이는 결과적으로 기업체에도 긍정적인 영향이 있으리라 생각합니다.

4. 교육법과 직업교육촉진법 사이의 모순

교육법에서는 학교 출석일수의 2/3를 출석하여야 하며 정해진 교육과정을 이수해야 한다고 규정하고 있습니다. 그런데 직업교육촉진법에서는 현장실습은 의무적으로 받아야 하며 특성화고·마이스터고의 전공 교과는 현장실습으로 대체할 수 있다고 규정하고 있습니다. 또한 일부 시도 교육청의 고등학교 교육과정 편성·운영 지침에서는 최소 2단위 이상 현장실습을 편성하도록 규정하고 있습니다.

이러한 두 법률 사이의 모순을 해소하는 방법은 앞에서 밝혔듯이 직업교육촉진법의 현장실습 관련 조항을 폐지하는 것입니다. 그게 아니라 현장실습이 꼭 필요하다면 교육과정 내에서 전공교과의 하나로 현장실습 과목을 개설하고 그 이수단위를 적절하게 편성하여야 할 것입니다.

즉 특성화고·마이스터고가 학생들의 취업에서 자유로울 수 없는 현실에서 취업의 연결 고리로 최소한의 현장실습 기간을 생각해볼 필요가 있다고 봅니다. 회사의 입장에서도 학생들이 수습에 필요한 기간이 1달 정도라고 본다면 최대 8~10단위의 현장실습 교과 과정을 편성하면 해결될 것입니다. 이는 시기적으로 11월 말에 현장실습에 나갈 수 있고 취업과 관련한 현실적인 업무처리가 가능한 시기라고 판단됩니다.

아울러 파견형이 아닌 체험형 현장실습이나 학교 내에서 동아리 활동과 같은 방법으로 현장실습을 이수할 수 있도록 그 형태를 다양하게 운영하는 것도 좋은 방법이라고 생각합니다.

31) 현장실습을 나가기 전에 ‘현장실습 협약서’와 함께 ‘근로계약서’ 작성을 권고하고 있습니다.

토론문

박은경 / 평등교육실현서울학부모회

특성화고 학부모가 바라는 교육환경과 현장실습

특성화고에서 사고가 일어나는 뉴스를 볼 때마다 늘 걱정만 앞서는 두 아들의 엄마입니다. 제 큰 아이는 특성화고 3학년이고, 작은 아이는 특성화고 도제학교를 다니다가 얼마 전 인문계 학교로 전학을 했습니다.

둘 다 학비걱정 없으니 엄마 부담 덜어 주겠다고 들어간 학교입니다. 주위에서는 결정 잘했다고 빨리 취직해서 직장 잡는 게 요즘 세상에는 최고라고 제게 위로를 던져주더군요. 하지만 저는 산학일체형 도제학교를 접하면서 빛이라도 내 학원 보내서 인문계 보낼 걸 하는 후회를 하곤 했습니다.

큰애가 처음 들어가서는 “엄마, 학교가 재미있어. 여기서 나 하고 싶은 거 다 할 수 있을 것 같아.” 라고 하더니 몇 개월 후 침통하게 들어와서는 “학교에서 우리들 더러 ‘공돌이’래” 라는 말을 전하더군요. 구의역에서 발생했던 청년의 사고에 이어 LG유플러스 현장실습생 사고까지 접하면서 마음이 무거워지고 있었는데, 이 소릴 들으니 무엇을 어찌 해야 할 바를 모르겠더군요.

“인권교육은 받고 있나?, 노동인권교육은 받았니?” 라고 물어보는 게 고작이었습니다. 고등학교 3년동안 노동인권 교육 한번 받았더군요.(혹시 모르겠습니다. 이 녀석이 받았는데 즐았을 수도) 그런데 3년 수업동안 노동인권교육이 제일 재미있었습니다. 강사님이 자기들 이야기를 들어주셔서 그리고 그 덕분에 체벌이나 폭언하시는 선생님들도 이제 안계시는 것 같다고...

일반고등학교와 공고가 같이 쓰는 운동장에서 우리 아이를 비롯한 공고 친구들은 체육수업을 한번도 해 본적이 없다고 했습니다. 조그만 농구장에서 체육을 했다고 하더군요. 심지어 근처 여고 축제 홍보 전단지에서 “**공고는 축제에 오지 말라”는 문구를 넣어 배포

했다고도 합니다. 이미 성적으로 뽑는 몇몇 공고를 제외하고 그 밖의 특성화고는 ‘돌대 가리’니, ‘양아치’니... 등등 소문이 나서 학생들 스스로 자존감을 무시한 채 입학하고 학교를 다닌다는 것입니다. 그러다보니 학교 선생님들과의 마찰도 잦아지고 신뢰감도 줄어들기도 하는 것이지요.

작은 애도 이번에 특성화고에서 일반고로 전학하려다보니 갈 곳이 없더군요. 학교 수업도 많이 달라서 적응하기도 힘든 시스템이었습니다. 특히 도제학교는 직업훈련과 자격증시험으로 인해 학습은 거의 이루어지지 않았던 것입니다. 학교에서는 취업을 위해 노력하고 챙기는 모습을 많이 보았습니다. 하지만 선생님과 학생 서로의 인권과 신뢰가 느껴지지 않는 것입니다.

학생들이 선생님에게 욕을 하거나 대들면 주로 가정교육을 탓하긴 하지만, 그동안 10여년을 학교에 아이를 맡기면서 이 긴 시간 동안 학교 안의 갈등문제를 가정에 떠맡기는 것이 옳은 것인지 의문점이 들어서 그간 특성화고의 인권, 노동교육이 얼마나 시행되고 있는지 교육청에 문의했는데 고용노동부, 여성가족부 세 곳에서 시행되기 때문에 정확히 알지 못한다는 답변이었습니다.

그래서 관심을 가지고 **교육청 2017년 **직업교육 추진계획서를 교육청 자료실에서 확인했는데, 예산 배정표를 보니 노동인권교육 예산이 전혀 반영되어 있지 않았습니다. 어떻게 이런 예산 편성을 할 수 있는지, 교육청의 직업교육에서 가장 중요하게 생각하는 분야가 무엇인지 의문이 들었습니다.

우리 아이들은 그간 입시위주의 공부와 학원만 다니며 시험에 필요한 학습만을 채워왔고, 노동인권이라는 것을 정규교과 안에서 접하지 못했습니다. 그동안 꾸준히 노동인권 에 대해 학습이 되어있다면 LG유플러스 희생자도 본인이 원하지도 않는 콜센터로 실습 나간 부당함을 자신의 목소리로 알릴 수 있었을 것이고, 일식집에서 노예처럼 일하다 가 버린 친구도 일하면서 얼마나 부당한지 목소리를 낼 수 있었을 것입니다. 지금 이런 탁상행정 전문가라고 불리는 사람들이 백날 전문지식을 뽐아내고 토론만 하다가는 또 다시 우리아이들을 놓칠 수 있을 것입니다.

또한 학업을 마치기도 전에 준비되어지지 않은 채 노동현장에 몰아넣어 희생된 학생들의 문제를 기업의 책임뿐만 아니라 학교와 교육계에서도 심도 있는 논의와 책임이 요구됩니다. 계속해서 현장실습 관련 사고와 문제가 되풀이 되는 것은 취업률 경쟁에 내몰린 학교, 제대로 된 관리감독을 하지 않는 정부, 이윤만 추구하는 기업이 함께 빚어낸 문제들이기 때문입니다.

특성화고 학생들이 무엇을 원하는지 당사자들의 이야기에 귀 기울여야 하고, 학교관계자 뿐만 아니라 시민사회단체, 노동인권 관계자 등 사회 각층의 목소리를 담아 현장실습

문제 해결과 안전하고 건강한 교육환경 조성을 위해 함께 노력해야 할 것입니다. 당장 문제 있는 산업체 파견형 현장실습부터 없애고, 교육적인 대안을 고민해 봐야 하지 않을까요?

저는 우리 자녀들이 초등학교 때부터 다양한 인권교육으로 민주시민으로써 책임과 의무와 권리를 알 수 있는 전인교육을 해야 한다고 생각합니다. 노동자가 되거나 노동자와 함께 살아 갈 학생들에게 노동인권교육이 절실하게 필요합니다. 그리고 자녀들이, 학생들이 무언가 한마디씩 던지거든 작은 이야기라 하더라도 그냥 넘어가지 마시고 이야기를 들어주십시오. 행여 "다 너를 위해서 그러는거야!. 지금 포기하면 앞으로 사회생활 어떻게 하려고 하니? 조금만 참어!"라는 말은 하지마시고, "많이 힘들구나. 우리 같이 고민해보자."라고 말하면서 안아주시고 손을 잡아주시길 부탁드립니다.

토론문

안지희 / 민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회

노동인권교육의 전면적·의무적 실시를 요구한다!

1. 들어가며

‘산업체 파견형 현장실습’을 전면 중단하자는 입장과 유지하면서 점차 개선하자는 입장이 첨예하게 대립하고 있다. 이런 상황에서는 어떤 입장을 취하는지와 무관하게 한 시라도 빨리 도입할 개선방안이 무엇일지 고민할 가치가 있다. 산업체 파견 현장실습을 폐지하면 특성화고·마이스터고 학생은 졸업과 동시에 취업시장에 뛰어들어야 한다. 이를 유지하더라도 현장실습 노동자는 임금체불, 장시간 노동, 산업재해 등으로부터 보호받아야 한다. 즉, 폐지와 유지 중 어느 입장을 취하더라도 학생들은 노동시장에 투입되기 마련이어서, 학생들을 보호하려면 노동인권교육이 필요하다. 이에 필자는 현장실습 제도의 개선방안으로 노동인권교육의 전면적·의무적 실시를 제안한다.

2. 현행 노동인권교육의 한계

가. 청소년 대상 노동인권교육의 임의적 실시

상당수 교사들이 시·도 교육청, 지방자치단체, 시민단체 등에 노동인권교육을 요청하고 있다. 그 덕분에 청소년 대상 노동인권교육은 임의적으로 실시되고 있다. 그러나 일부 교사들은 노동인권교육에 회의적인 반응을 보이기도 한다. 예를 들어, 학생이 노동인권교육을 받아서 산업체의 부당한 행위를 문제 삼으면 후배들의 취업률이 떨어

어진다는 것이다. 일부 교사의 그릇된 노동관을 문제 삼을 수도 있으나, 구조의 문제를 개인의 탓으로 돌리는 것은 바람직하지 않다. 근본적인 문제는 노동인권교육이 임의적으로 실시되고 있다는 점이다. 교사 개인의 가치관에 따라 학생이 노동인권교육을 못 받는 상황을 막아야 한다.

나. 교사 대상 노동인권교육 임의적 실시

교사는 학생의 노동관 형성에 막대한 영향을 미친다. 따라서 교사는 올바른 노동관을 바탕으로 학생을 지도하여야 한다. 나아가 필요한 경우 일차적 수준의 상담도 해 줄 수 있어야 한다. 일부 시·도 교육청은 교사를 대상으로 노동인권교육을 실시하고 있다. 교사들은 자발적으로 교육 프로그램을 신청하거나, 교사 직무연수에서 개설된 과목을 수강할 수 있다. 그러나 이는 일부 시·도 교육청의 모범적 사례에 불과하며, 강제성도 없다. 결국은 청소년 노동인권에 관심 있는 교사들만 노동인권교육에 노출되고 있는 셈이다.

다. 주변인을 대상으로 한 노동인권교육의 부재

청소년이 노동현장에서 부당한 대우를 받으면 제일 먼저 학부모에게 도움을 요청할 가능성이 매우 높다. 그러나 많은 학부모들은 노동자의 권리가 무엇인지 잘 몰라서 자녀에게 적절한 도움을 주지 못한다고 호소한다. 앞서 두 차례 진행된 현장실습 관련 토론회에서도 학부모들은 학부모를 위한 노동인권교육제도를 만들어 달라고 요구했다. 한편, 고용노동부의 실태조사에 따르면 수많은 산업체에서 직업교육훈련촉진법에 위반하여 현장실습제도를 운용하고 있다.³²⁾ 산업체의 취업담당자가 직업교육훈련촉진법이 정하는 최소한의 기준을 인식하여 준수하도록 조치를 취해야 한다.

32) 현장실습 사업장 중 ■주 40시간 초과 36.7%, ■야간실습 15.8%, ■휴일실습 22.5%, ■현장실습 계약 미체결 또는 구협약서 활용 18.8%(‘14년 고용노동부 실태점검)

3. 현장실습 제도 개선 방안

가. 노동인권교육의 의무적·전면적 실시

적어도 특성화고·마이스터고 학생과 교사는 노동인권교육을 의무적으로 받도록 제도를 개선해야 한다. 또한, 학부모가 언제든지 노동인권교육을 받을 수 있는 제도를 마련해야 한다. 나아가 산업체 파견 현장실습을 유지한다면, 산업체에 취업담당자가 법률상 최저기준을 인식하여 이를 준수하도록 교육해야 한다. 정리하자면 ① **청소년과 교사**에 대한 노동인권교육을 의무화하고, ② **학부모와 산업체 취업담당자까지 그 대상을 전면적으로 확대**하여 청소년의 노동인권을 최대한으로 보장하여야 한다.

나. 노동인권교육 의무적·전면적 실시를 위한 예산의 확보

서울시 교육청은 연간 300개 학급에 노동인권교육을 실시하고 있다. 300학급 이상이 교육을 신청하지만 예산이 부족하여 300학급 밖에 실시하지 못하는 상황이다. 신청에서 탈락한 경우에는 서울노동권익센터에서 운영하는 서울노동아카데미에 신청하여 노동인권교육을 받을 수 있다. 이렇게 시·도 교육청과 지방자치단체가 노력하더라도 예산이 확보되지 않으면 의무적·전면적 노동인권교육 실시는 불가능하다. 교육부와 고용노동부는 노동인권교육 실시에 관한 예산을 반드시 확보해야 한다.

라. 기존 노동인권교육 프로그램의 활용 및 조직화

예산을 효율적으로 사용하기 위해서, 시민단체, 시·도 교육청, 지방자치단체가 기존에 해오던 노동인권교육 프로그램을 적극적으로 활용해야 한다. 예를 들어, 서울의 경우 서울청소년인권네트워크, 로스쿨 인권법학회 인:연, 서울노동권익센터 등에서 청소년 노동인권교육사업을 하고 있다. 각기 다른 프로그램은 시·도 교육청을 중심으로 조직화 될 필요가 있다. 시·도 교육청이 각 학교에 노동인권교육을 배정하면, 프로그램 주체들이 일정한 강의를 받고 학교에 파견되는 형식으로 운영하여 예산을 효율적으로 사용해야 할 것이다.

4. 마치며

현행 산업체 파견 현장실습은 궁극적으로 중단되어야 한다고 보고, 그것이 근본적인 해결책이라고 생각한다. 그러나 당장 이를 중단할지 말지에 관계없이 청소년과 교사에 대한 노동인권교육을 의무화해야 한다. 또한, 학부모와 산업체 취업담당자에 대한 노동인권교육도 도입해야 한다. 이를 위하여 교육부와 고용노동부는 예산을 확보하고, 기존의 프로그램을 조직화하여 최대한 활용하는 방식으로 제도를 설계해야 한다. 교육부와 고용노동부는 지난 13일 국가인권위원회가 주최한 토론회에서 노동인권교육의 전면적 시행을 약속했다. 앞으로 노동인권교육이 의무적·전면적으로 실시되어 현행 산업체 파견 현장실습 제도가 조금이나마 개선되기를 바란다.

붙임자료

- 1. 2017 전라북도현장실습 운영지침(2017.5.2.) - 64
 - 2. 직업훈련촉진법 - 68
 - 3. 산업교육진흥및산업연협력촉진법 - 75
 - 4. 누가생산라인에 들어가는 제품은 나온다. - 93
 - 5. 핀란드교육변화 요약 - 95
 - 6. 아우스빌등 협약체결 - 96
 - 7. 독일식 직업교육이 청년실업 해결책 - 97
 - 8. 능력중심 사회에 대한 고찰 - 98
 - 9. 현대교육제도 - 100
-

붙임자료 1.

전라북도교육청 현장실습 운영 지침

[2017. 5. 2. 일부개정]

제1장 총칙

제1조(현장실습의 목적과 정의) 현장실습은 산학협력 기반으로 학교에서 배운 지식과 기술을 경험하고 적용함으로써 직무능력의 현장적합성을 높이기 위해 학교 교육과정의 일환으로 실시하는 다양한 직업적 체험을 의미한다.

제2조(현장실습의 방법) 현장실습은 현장 체험형과 산업체 파견형 등으로 구분할 수 있으며 구체적인 방법으로 전 학년에 걸쳐 전일제, 단기 집중이수, 방학 중 인턴십, 학기 집중이수 등 다양하게 운영할 수 있다.

제3조(현장실습운영위원회) 학교는 교원, 학부모, 지역 산업계 및 지방고용관서 관계자 등으로 「현장실습운영위원회」를 구성하여 산업체 선정 심의, 학생지도 및 산업체 감독 등 현장실습 계획과 운영 전반을 협의하고 결정한다.

제2장 현장실습 운영 계획

제4조(운영 계획 수립) ① 학교는 특히, 학생의 안전과 근로보호 등을 강조하여 매년 현장실습 운영 계획과 수정을 학교 구성원·산업체 관계자 등과 협의하고, 현장실습운영위원회 심의를 거쳐 4월 중에 수립하여 교육청에 제출하고, 수정시에는 수정 후 10일 이내에 교육청에 제출한다.

② 학교는 현장실습 내실화를 위해 필요한 경우 현장실습 산업체와 현장실습운영계획을 수립할 수 있다.

제5조(교육과정 편성·운영) ① 현장실습은 학교장의 재량에 따라 전문교과의 독립교과목으로 편성하거나 전문교과 일부에 포함하여 편성·운영하도록 한다.

② 현장실습의 이수 단위는 학교의 장이 학교 구성원 등과 협의를 거쳐 **최소 2단위**를 결정하도록 한다.

③ 학기 중 전일제로 운영하는 해당요일이나 산업체 파견형 현장실습을 실시하는 학기에는 전문교과, **체육교과**를 편성하도록 한다.

④ 현장실습을 특정 학기에 집중하여 실시할 경우, 전문교과, **체육교과**, 창의적 체험활동(진로 활동)의 이수는 현장실습 이수로 대체할 수 있으며 이 기간 동안에 보통교과는 편성하지 않도록 한다. 이 때 전문교과는 현장실습을 통해 이수 가능한 과목과 실무과제 수행과 관련된 수업 등으로 편성할 수 있다.

⑤ 위 3, 4항에도 불구하고 부득이하게 보통교과가 편성된 상황에서 사전에 계획하지 않은 현장실습을 운영할 경우에는 해당교과의 이수방안에 대한 계획을 세우고 적절한 방법으로 내실 있게 운영하여야 하고 그 결과를 교육청에 제출하여야 한다.

제3장 현장실습의 운영

제6조(현장실습 실시) 학교는 학생이 이수하는 전공 교육과정과 관련 있는 현장실습을 실시하여야 한다. 또한 산업체 파견 현장실습 운영이 어려운 경우나 학생에 대해서 학교장은 별도의 계획을 세워 학교 내에서 현장실습을 운영하도록 한다.

제7조(현장실습의 운영 시기) ① 산업체 체험, 전일제, 단기집중 현장실습의 경우는 학교 교육과정 편성에 포함하여 수시로 운영이 가능하도록 한다.

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

제8조(현장실습 업체 선정) ① 학교는 관계부처와 기관 및 교육청 등이 제공하는 산업체에 대한 정보를 활용하고 산업체를 방문하여 학생의 전공 **관련** 분야, 산업체에서 실시할 현장실습 프로그램의 적절성, 산업체의 역량 등 교육적 측면에서 현장실습이 가능한지를 판단하여 현장실습 산업체를 선정하여야 한다.

- ② 다만, 비전공관련 분야로 현장실습을 실시 하고자 할 경우 3학년 2학기 2차 고사 이후 학생 및 학부모의 동의를 얻고, 학교의 현장실습운영위원회의 심의를 거쳐 이를 실시하여야 한다.
- ③ 현장실습 프로그램의 적절성은 산업체의 산업안전보건 교육, 근로기준 준수, 현장실무교육, 학생에 대한 지원 등을 고려하여 판단하여야 한다.
- ④ 학교는 방문한 산업체가 ‘현장실습 제한 기준(노동관계법 위반 전력)’에 해당되는지 여부를 반드시 점검하여 현장실습운영위원회에서 최종 선정 심의한다.

제9조(현장실습 협약 및 실시) ① 실무능력 개발이나 취업약정 등 산업체에서 학습과 일의 병행을 위한 산업체 파견형 현장실습의 경우에 학교장, 학생 및 산업체의 장은 현장실습표준협약서에 따라 실시 7일 이전에 현장실습 협약을 체결하여야 한다.

- ② 현장실습 협약 시에 산업체의 장과 학생은 근로계약서를 체결하여 학생의 안전과 근로를 보호할 수 있도록 하며, 산업체의 장은 근로계약 결과를 학교에 알려야 한다.
- ③ 학교는 현장실습 표준협약서의 사용 및 근로계약서의 임금, 근로시간 등 근로조건의 표준협약서와 합치 여부를 확인하여야 한다.
- ④ 학교는 현장실습 협약 내용이 노동관계법령에 부합하는 지를 확인하기 위해 교육청 등을 통해 공인노무사의 지원을 받을 수 있다.
- ⑤ 학교는 학생의 보호자에게 학생의 현장실습에 관한 정보를 제공하여야 한다.

제4장 현장실습 학생 지도 및 현장실습 산업체 감독

제10조(현장실습 학생 안전 및 근로보호) ① 교육청은 학교에 현장실습 관련 행·재정 사항을 지원하고 학교는 학생들의 안전과 근로보호 등을 위한 학생 지도를 실시하여야 한다.

- ② 학교는 학생이 현장실습 실시하기 전에 기업체 소개, 산업안전보건, 근로관계법, 직업윤리의식, 학생의 책임·의무·권리 등에 대한 교육을 관련 교과, 창의적 체험활동, 방과후 수업 등을 통하여 다양한 방법으로 실시해야 한다.
- ③ 학교는 현장실습 산업체를 방문하여 학생들의 현장실습 이수 태도, 학생 건강, 현장실습 협약의 준수, 산업체의 산업안전보건의 예방과 근로환경, 근로기준 준수 등을 지도하고 파악하여야 한다.
- ④ 현장방문 등을 통해 실습계획이나 실습협약과 다른 내용이 발견되는 등 현장실습 목적 달성이 곤란하다고 판단될 경우에는 산업체와 협의하여 실습내용 변경, 실습 중단 등의 조치를 취해야 한다.
- ⑤ 교원과 학생은 현장실습 산업체가 학생의 산업안전보건 교육과 산업재해 예방 및 처리가

미흡하거나, 협약에 의한 근로기준 위반과 부당한 대우 등이 발생하였다고 판단될 경우 「현장실습 윈스톱 상담」을 통해 지원 받아 상담 및 신고를 하여 학생을 보호해야 한다.

- ⑥ 학교는 실습교육의 내실화 및 학생 지도를 위해 산업체의 현장실습 담당자를 (가칭) ‘산학협력 교사’ 등으로 위촉하여 수당을 지급할 수 있다.

제11조(현장실습 산업체 지도·감독) 학교는 지방고용관서 등과 협력하여 학교별 현장실습 정보를 공유하는 등 유관기관과 협력하여 학생들의 안전과 근로기준 준수 등의 지도·감독을 공동으로 실시하고 그 결과를 공유하여 학생들의 안전과 근로기준 준수 대책에 활용하여야 한다.

제12조(현장실습 미 파견 학생 및 복귀생 지도) ① 학교는 산업체 현장실습 미파견자를 위해 학교 내에서 운영할 수 있는 별도의 현장실습 프로그램을 개발하여 운영하여야 한다.

- ② 산업체 파견 현장실습 중 학교로 복귀 의사가 있는 학생은 그 사유에 대해 충분한 상담 등을 실시하고, 학생의 의견을 수렴하여 복귀 여부를 결정하여야 하며, 학교는 복귀 학생의 상담 및 학교 적응을 위한 적절한 조치를 해야 한다.

제5장 현장실습의 평가

제13조(현장실습 학생 평가) ① 학교는 체험형 또는 산업체 파견형 현장실습 활동에 대해 학교 또는 산업체, 학교와 산업체가 공동으로 평가를 하도록 한다.

- ② 학생의 현장실습활동에 대한 평가는 산업체와 학교의 평가를 종합하여 산출하도록 한다.
- ③ 현장실습 평가 및 기록은 「학교생활기록의 작성 및 관리 지침」, 「전라북도교육청 고등학교 학업성적 관리 지침」에 따르며, 현장실습 운영에 관련된 제반 서류를 작성하여 비치하고, 자료요청이 있는 경우 그 결과를 교육청에 제출하여야 한다.
- ④ 산업체 파견형 현장실습의 평가는 현장실습의 출석, 태도, 일지, 산업체 담당자의 평가, 학교별 자체 양식에 의한 현장실습 실시 이전 학생이 작성한 「개인별 현장실습 계획서」와 평가 시기에 작성한 「개인별 현장실습 보고서」 등을 평가에 반영하도록 한다.
- ⑤ 교육청은 학교에서 현장실습이 원활하게 이루어지는지 점검하고, 미비점을 보완하여 차년도 운영에 반영하도록 한다.

※ 이 지침에 제시되지 않은 현장실습에 관한 사항은 직업교육훈련촉진법(법률 제10776호, 2011.06.07.) 및 동법시행령(대통령령 제24447호, 2013.03.23.), 산업교육진흥 및 산학협력촉진에 관한 법률(법률 제11682호, 2013.03.23.), 산업교육진흥및산학협력촉진에관한법률시행령(대통령령 제24423호, 2013.03.23.), 산업교육진흥및산학협력촉진에관한법률 시행규칙(교육부령 제1호, 2013.03.23.) 및 학교 교육과정에 의하여 실시한다.

[전라북도교육청 현장실습 운영지침, 2013. 8. 30., (2015. 1. 2. 일부개정), (2017.5.2. 일부개정)]

2017. 5. 2.

붙임자료 2.

직업교육훈련 촉진법

[시행 2016.8.4.] [법률 제13942호, 2016.2.3., 일부개정]



교육부(직업교육정책과) 044-203-6395

고용노동부(일학습병행정책과) 044-202-7283

제1장 총칙 <개정 2011.6.7.>

제1조(목적) 이 법은 직업교육훈련을 촉진하는 데에 필요한 사항을 정하여 모든 국민에게 소질과 적성에 맞는 다양한 직업교육훈련의 기회를 제공하고 직업교육훈련의 효율성과 질을 높임으로써 국민생활 수준의 향상과 국가경제의 발전에 이바지함을 목적으로 한다.

[전문개정 2011.6.7.]

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. <개정 2016.2.3.>

1. "직업교육훈련"이란 「산업교육진흥 및 산학협력촉진에 관한 법률」 및 「근로자직업능력 개발법」과 그 밖의 다른 법령에 따라 학생과 근로자 등에게 취업 또는 직무수행에 필요한 지식·기술 및 태도를 습득·향상시키기 위하여 실시하는 직업교육 및 직업훈련을 말한다.
2. "직업교육훈련기관"이란 직업교육훈련을 실시하는 기관 또는 시설을 말한다.
3. "직업교육훈련생"이란 직업교육훈련을 받고 있는 사람 또는 받으려는 사람을 말한다.
4. "직업교육훈련교원"이란 직업교육훈련기관에서 직업교육훈련생을 지도하는 사람을 말한다.
5. "산학협동"이란 직업교육훈련기관과 산업체(산업체단체 및 연구기관을 포함한다. 이하 같다)가 산업인력의 양성과 산업기술의 개발을 위하여 다음 각 목의 사항에 관하여 서로 협력하는 활동을 말한다.
 - 가. 인력·시설·설비와 직업교육훈련 정보의 공동활용 및 협동연구
 - 나. 특약에 의한 학과 또는 직업교육훈련과정의 설치
 - 다. 직업교육훈련의 위탁 실시
6. "원격직업교육훈련"이란 격지(隔地) 간에 정보통신매체를 이용하여 실시되는 직업교육훈련을 말한다.
7. "현장실습"이란 직업교육훈련생이 향후 진로와 관련하여 취업 및 직무수행에 필요한 지식·기술 및 태도를 습득할 수 있도록 직업현장에서 실시하는 교육훈련과정을 말한다.

[전문개정 2011.6.7.]

제3조(국가 등의 책무) 국가 및 지방자치단체는 다음 각 호의 사항에 대한 행정상·재정상의 지원

시책을 마련하여야 한다.

1. 직업교육훈련기관의 시설·설비의 확충 및 실험실습의 실시
2. 경제적·시간적 여유가 부족한 사람에 대한 직업교육훈련의 실시
3. 직업교육훈련교원의 양성 및 자질향상을 위한 연수
4. 법인으로 전환한 직업교육훈련기관
5. 산업체가 실시하는 현장실습
6. 산학협동의 실시
7. 원격직업교육훈련체계의 구축
8. 직업교육훈련생의 수강료 등 직업교육훈련 비용 부담

[전문개정 2011.6.7.]

제2장 직업교육훈련의 촉진 <개정 2011.6.7.>

제4조(직업교육훈련 기본계획의 수립·시행) ① 국가는 직업교육훈련을 효율적으로 추진하기 위하여 직업교육훈련 기본계획(이하 "기본계획"이라 한다)을 수립·시행하여야 한다.

② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 직업교육훈련기관의 설치·운영 및 그 시설·설비의 확보·개선
2. 직업교육훈련교원의 양성 및 연수
3. 직업교육훈련생의 진로 지도
4. 직업교육훈련기관의 연계운영
5. 직업교육훈련기관의 평가
6. 직업교육훈련과정 및 직업교육훈련자료의 개발·보급
7. 여성에 대한 직업교육훈련
8. 직업교육훈련에 관한 국제협력
9. 그 밖에 직업교육훈련에 관한 주요 사항

③ 관계 중앙행정기관 및 지방자치단체는 기본계획에 따라 세부 실천계획을 수립·시행하여야 한다.

④ 기본계획 및 제3항에 따른 세부 실천계획의 수립절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[전문개정 2011.6.7.]

제5조(직업교육훈련기관의 연계운영) ① 직업교육훈련기관은 직업교육훈련과정을 서로 연계하여 운영하거나 인력·시설·설비와 직업교육훈련 정보를 공동으로 활용할 수 있다.

② 직업교육훈련기관의 장은 직업교육훈련생이 제1항에 따라 연계하여 운영하는 다른 직업교육

훈련기관의 직업교육훈련과정을 이수한 경우에는 이를 해당 직업교육훈련기관의 직업교육훈련 과정의 전부 또는 일부를 이수한 것으로 인정할 수 있다.

- ③ 직업교육훈련기관의 장은 연계하여 운영하는 다른 직업교육훈련기관의 직업교육훈련과정을 이수한 사람이 해당 직업교육훈련기관에 입학 또는 편입학하려는 경우에 그 사람을 우선하여 선발할 수 있다.

[전문개정 2011.6.7.]

제6조(직업교육훈련의 위탁) ① 국가 및 지방자치단체 또는 직업교육훈련을 실시하려는 자는 직업교육훈련의 효율성을 높이기 위하여 직업교육훈련기관 또는 직업교육훈련을 실시할 능력이 있는 자에게 직업교육훈련의 실시를 위탁할 수 있다.

- ② 직업교육훈련기관의 장은 그 직업교육훈련의 일부를 다른 직업교육훈련기관 또는 산업체에 위탁하여 실시할 수 있다.

[전문개정 2011.6.7.]

제7조(현장실습) ① 직업교육훈련생은 직업교육훈련과정을 이수하는 중에 산업체에서 현장실습을 받아야 한다. 다만, 해당 직업교육훈련과정과 같거나 유사한 분야에 재직 중인 사람과 그 밖에 대통령령으로 정하는 사람의 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2016.2.3.>

- ② 국가 및 지방자치단체는 현장실습의 건실한 운영을 위하여 현장실습의 운영실태 등에 관하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 지도·점검 계획을 수립·시행할 수 있다. <신설 2016.2.3.>

[전문개정 2011.6.7.]

제7조의2(현장실습 운영기준) ① 국가 및 지방자치단체는 「초·중등교육법」 제2조에 따른 학교에 재학 중인 직업교육훈련생(이하 "재학 중인 직업교육훈련생"이라 한다)이 참여하는 현장실습의 내실화를 위하여 현장실습 운영기준을 정하여야 한다.

- ② 제1항에 따른 운영기준에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 현장실습 산업체 선정에 관한 사항
2. 현장실습프로그램에 관한 사항
3. 현장실습의 지도·감독에 관한 사항
4. 그 밖에 현장실습의 내실화를 위하여 필요한 사항

[본조신설 2016.2.3.]

제8조(현장실습산업체의 선정 등) ① 제7조에 따른 현장실습을 실시할 산업체(이하 "현장실습산업체"라 한다)는 직업교육훈련생 또는 직업교육훈련기관의 장이 산업체의 장과 협의하여 선정한다.

- ② 제1항에 따라 현장실습산업체를 선정할 때에는 직업교육훈련생의 전공 분야, 현장실습프로그램의 적절성, 현장실습 시설·설비의 적합성 및 후생복지 여건 등을 고려하여야 한다. <개정 2016.2.3.>

- ③ 직업교육훈련기관의 장은 제2항에 따라 현장실습산업체를 선정하기 위하여 필요한 경우에는

제18조에 따른 해당 지역 직업교육훈련협의회에 관련 정보의 제공 등의 협조를 요청할 수 있다.

④ 직업교육훈련협의회는 제3항에 따라 협조 요청을 받은 경우에는 해당 지역 산업체의 장에게 직업교육훈련에 관한 정보의 제공을 요청할 수 있다.

[전문개정 2011.6.7.]

제9조(현장실습계약 등) ① 현장실습을 받을 직업교육훈련생과 현장실습산업체의 장은 사전에 현장실습계약을 체결하여야 한다. 다만, 미성년자 또는 재학 중인 직업교육훈련생의 경우에는 고용노동부장관이 교육부장관 및 산업통상자원부장관과 협의하여 고시한 표준협약서에 따라 현장실습계약을 체결하여야 한다. <개정 2016.2.3.>

② 직업교육훈련생의 보호 또는 현장실습의 내실화를 위하여 필요한 경우에는 직업교육훈련기관의 장이 현장실습계약의 체결에 참여할 수 있다. <개정 2016.2.3.>

③ 제1항에 따른 현장실습계약서에는 현장실습산업체의 장 및 직업교육훈련생의 권리·의무, 현장실습의 내용·방법 및 기간·시간, 현장실습결과의 평가, 직업교육훈련생의 복리후생에 관한 사항 및 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항이 포함되어야 한다. <신설 2016.2.3.>

[전문개정 2011.6.7.]

제9조의2(현장실습 시간) ① 미성년자 또는 재학 중인 직업교육훈련생의 현장실습 시간은 1일 7시간, 1주일 35시간을 초과하지 못한다. 다만, 당사자의 합의에 따라 1일 1시간, 1주일에 5시간을 한도로 연장할 수 있다.

② 현장실습산업체의 장은 미성년자 또는 재학 중인 직업교육훈련생에 대하여 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 현장실습을 시켜서는 아니 된다.

[본조신설 2016.2.3.]

제9조의3(직업교육훈련교원의 산업체 현장지도) 직업교육훈련기관의 장은 현장실습산업체의 장과 협의하여 직업교육훈련교원으로 하여금 산업체에 현장실습 중인 직업교육훈련생에 대하여 필요한 현장지도를 하도록 하여야 한다.

[본조신설 2016.2.3.]

제9조의4(현장실습산업체의 책무) ① 현장실습산업체의 장은 현장실습 조건을 개선하고 적절한 실습환경을 조성함으로써 직업교육훈련생의 생명과 신체를 보호하고, 국가 및 지방자치단체의 현장실습 정책에 적극 협조하여야 한다.

② 현장실습산업체의 장은 현장실습을 실시함에 있어서 다음 각 호의 사항을 성실히 이행할 책무를 진다.

1. 현장실습에 필요한 시설·설비의 확보
2. 산업재해의 예방 및 보상
3. 직업교육훈련교원의 현장지도에 관한 협조
4. 현장실습산업체의 안전·보건에 관한 정보 제공

5. 그 밖에 안전하고 효율적인 현장실습에 필요한 사항

③ 현장실습산업체의 장은 부득이한 사유로 현장실습을 중단하는 경우 직업교육훈련생이 소속된 직업교육훈련기관의 장에게 해당 사실을 사전에 통보하여야 한다.

[본조신설 2016.2.3.]

제9조의5(현장실습 안전교육 등) ① 직업교육훈련기관의 장은 현장실습을 받는 직업교육훈련생에 대하여 현장실습 안전교육을 실시하여야 한다.

② 직업교육훈련기관의 장은 제1항에 따른 안전교육을 그에 필요한 인력·시설 및 장비 등을 갖춘 전문기관에 위탁할 수 있다.

[본조신설 2016.2.3.]

제10조(우선 직업교육훈련대상자) 직업교육훈련기관의 장은 장애인 및 생활보호대상자와 그 밖에 인력수급상 필요하다고 인정하는 사람에게 대통령령으로 정하는 바에 따라 직업교육훈련을 우선적으로 받게 하여야 한다.

[전문개정 2011.6.7.]

제11조(직업교육훈련생의 선발) ① 직업교육훈련기관의 장은 직업교육훈련생을 선발할 때 다음 각 호의 사람을 우대하여야 한다.

1. 해당 직업교육훈련과정과 관련된 적성을 가진 사람

2. 해당 직업교육훈련과정과 같거나 유사한 분야의 직업교육훈련과정을 이수한 사람

3. 산업체 근로자 또는 자격 관련 법령에 따른 자격 소지자

② 직업교육훈련기관의 장은 언제 어디서나 직업교육훈련을 받을 수 있는 사회를 구현할 수 있도록 직업교육훈련생을 선발하여야 한다.

[전문개정 2011.6.7.]

제12조(직업교육훈련과정의 편성) 직업교육훈련과정을 편성하는 자는 직업교육훈련과정이 직업교육훈련생의 다양한 요구에 부응하고, 관련 분야의 산업체에 종사하는 사람을 참여시키는 등의 방법을 통하여 산업체의 수요에 적합하도록 편성하여야 한다.

[전문개정 2011.6.7.]

제13조(직업교육훈련교원의 양성 및 연수 등) ① 국가 및 지방자치단체는 우수한 직업교육훈련교원을 양성하고 직업교육훈련교원의 능력을 발전시키기 위하여 산업체 현장연수 등 다양한 연수 기회를 제공하도록 노력하여야 한다.

② 직업교육훈련기관의 설치·운영자는 산업체에 종사하는 사람을 직업교육훈련교원으로 적극 활용하여야 하고, 직업교육훈련교원을 채용할 때 산업체에 종사하는 사람을 우대하여야 한다.

③ 직업교육훈련기관의 설치·운영자는 직업교육훈련교원이 직무와 관련하여 연수를 받는 경우에 연수 비용의 전부 또는 일부를 지원하거나 급여상 또는 인사상의 배려를 할 수 있다.

[전문개정 2011.6.7.]

제14조(직업교육훈련기관의 특성화 등) ① 국가 및 지방자치단체는 직업교육훈련의 수준을 높이기 위하여 특성화된 직업교육훈련기관을 설치·운영하기 위한 시책을 마련하여야 한다.

② 국가는 직업교육훈련기관의 자율성을 확대함으로써 직업교육훈련의 질을 높이기 위하여 국공립 직업교육훈련기관을 법인화하기 위한 시책을 마련하여야 한다.

[전문개정 2011.6.7.]

제15조(원격직업교육훈련체제의 구축) ① 직업교육훈련기관의 설치·운영자는 첨단정보통신매체를 활용한 효율적인 원격직업교육훈련체제를 구축하기 위하여 노력하여야 한다.

② 직업교육훈련기관의 설치·운영자는 멀티미디어 학습자료 등 각종 교육훈련매체를 개발·활용하기 위하여 노력하여야 한다.

[전문개정 2011.6.7.]

제3장 직업교육훈련협의회 등 <개정 2010.3.17.>

제16조 삭제 <2010.3.17.>

제17조 삭제 <2010.3.17.>

제18조(직업교육훈련협의회 설치) ① 지방자치단체의 직업교육훈련에 관한 사항을 심의하기 위하여 특별시·광역시·도 및 특별자치도에 직업교육훈련협의회(이하 "협의회"라 한다)를 두며, 시·군·자치구에는 협의회를 둘 수 있다.

② 협의회는 다음 각 호의 사항을 심의한다.

1. 직업교육훈련기관의 시설·설비 투자계획의 수립
2. 직업교육훈련기관의 연계운영
3. 직업교육훈련기관과 산업체와의 산학협동
4. 직업교육훈련기관에 대한 평가
5. 그 밖에 해당 지역의 직업교육훈련에 관한 사항

[전문개정 2011.6.7.]

제19조(협의회의 구성) ① 협의회는 위원장을 포함한 15명 이내의 위원으로 구성한다.

② 협의회의 위원장은 해당 지방자치단체의 장이 되며, 위원은 해당 지역의 「상공회의소법」에 따른 상공회의소의 회장, 지방교육행정기관의 장, 지방고용노동관서의 장 및 지방중소기업청장과 해당 지방자치단체의 장이 위촉하는 직업교육훈련계·산업계·노동계를 대표하는 사람이 된다.

③ 위원의 임기는 2년으로 하며 연임할 수 있다. 다만, 당연직 위원은 그 직에 재임하는 기간으로 한다.

④ 협의회의 구성 및 운영에 필요한 사항은 해당 지방자치단체의 조례로 정한다.

[전문개정 2011.6.7.]

제20조(운영위원회) 직업교육훈련기관은 효율적인 직업교육훈련운영계획의 수립·시행, 산학협동의 추진 등을 위하여 산업체 및 직업교육훈련계를 대표하는 사람, 학부모, 직업교육훈련교원, 지역사회를 대표하는 사람 등으로 구성되는 운영위원회를 설치·운영할 수 있다.

[전문개정 2011.6.7.]

제4장 교육훈련기관의 평가 및 정보의 공개 <개정 2011.6.7.>

제21조(직업교육훈련기관에 대한 평가) ① 국가 및 지방자치단체는 직업교육훈련기관을 대상으로 다음 각 호의 사항을 평가하여야 한다. <개정 2015.1.20.>

1. 국가 및 지방자치단체로부터 지원받은 지원금의 운용실태
 2. 직업교육훈련기관의 시설·장비현황
 3. 직업교육훈련교원 및 직원현황
 4. 직업교육훈련과정의 운영실태
 5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항
- ② 국가 및 지방자치단체는 제1항에 따른 평가업무를 「정부출연연구기관 등의 설립·운영 및 육성에 관한 법률」에 따른 한국직업능력개발원에 위탁할 수 있다.
- ③ 제1항에 따른 평가 대상 직업교육훈련기관의 범위 및 평가 방법 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[전문개정 2011.6.7.]

제22조(평가 결과의 공개 등) ① 국가 및 지방자치단체는 제21조에 따라 직업교육훈련기관을 평가하였을 때에는 그 결과를 공개하여야 한다.

- ② 국가 및 지방자치단체는 제1항에 따른 평가 결과를 직업교육훈련기관에 대한 행정적·재정적 지원에 반영하여야 한다.
- ③ 제1항에 따른 평가 결과의 공개 범위와 공개 방법 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[전문개정 2011.6.7.]

제23조(직업교육훈련정보의 공개) ① 국가, 지방자치단체, 한국직업능력개발원 및 직업교육훈련기관은 직업교육훈련과 관련된 정보를 공개하여야 한다.

- ② 제1항에 따라 공개하여야 할 정보의 종류 및 공개 방법과 그 밖에 정보의 공개에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[전문개정 2011.6.7.]

제24조(「근로기준법」의 준용 등) 이 법의 적용을 받는 현장실습에 대해서는 「근로기준법」 제54조, 제65조, 제72조 및 제73조를 준용한다. 이 경우 "사용자"는 "현장실습산업체의 장"으로, "근로"는 "현장실습"으로, "근로자"는 "직업교육훈련생"으로 본다.

[본조신설 2016.2.3.]

제25조(지도·점검 등) ① 교육부장관, 고용노동부장관 및 시·도교육감은 현장실습계약의 체결, 현장실습 시간의 준수, 현장실습의 운영 등에 대하여 직업교육훈련기관 및 현장실습산업체에 필요한 경우 보고 또는 자료의 제출을 명하거나, 관계 공무원으로 하여금 현장조사를 하게 하는 등의 지도·점검을 할 수 있다.

② 교육부장관, 고용노동부장관 및 시·도교육감은 제1항에 따른 현장조사를 하는 경우에는 현장조사를 받는 자에게 미리 조사 일시, 조사 내용 등 필요한 사항을 알려야 한다. 다만, 긴급하거나 미리 알릴 경우 그 목적을 달성할 수 없다고 인정되는 경우에는 그러하지 아니하다.

③ 제1항 및 제2항에 따라 현장조사를 하는 소속 직원은 그 권한을 표시하는 증표를 지니고 이를 관계인에게 내보여야 한다.

[본조신설 2016.2.3.]

제26조(벌칙) 제9조의2를 위반하여 현장실습 시간을 초과하거나 야간 및 휴일에 현장실습을 실시한 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.

[본조신설 2016.2.3.]

제27조(과태료) ① 제9조제1항을 위반하여 현장실습계약을 체결하지 아니하거나 현장실습계약을 체결할 때 표준협약서를 사용하지 아니한 현장실습산업체의 장에게는 500만원 이하의 과태료를 부과할 수 있다.

② 제1항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 부과·징수한다.

[본조신설 2016.2.3.]

부칙 <제13942호, 2016.2.3.>

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(현장실습계약에 관한 경과조치) 이 법 시행 당시 종전의 규정에 따라 체결된 현장실습계약에 관하여는 종전의 규정에 따른다.

붙임자료 3.

산업교육진흥 및 산학협력촉진에 관한 법률 (약칭: 산학협력법)

[시행 2016.9.23.] [법률 제14078호, 2016.3.22., 일부개정]



교육부(산학협력정책과) 044-203-6764

제1장 총칙 <개정 2007.12.21.>

제1조(목적) 이 법은 산업교육을 진흥하고 산학협력(産學研協力)을 촉진하여 교육과 연구의 연계를 기반으로 산업사회의 요구에 따르는 창의적인 산업인력을 양성하며, 효율적인 연구개발체제를 구축하고, 나아가 산업발전에 필요한 새로운 지식·기술을 개발·보급·확산·사업화함으로써 지역사회와 국가의 발전에 이바지함을 목적으로 한다. <개정 2011.7.25.>

[전문개정 2007.12.21.]

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. <개정 2011.7.25., 2013.12.30.>

1. "산업교육"이란 제2호의 산업교육기관이 학생에게 산업에 종사하거나 창업하는 데에 필요한 지식과 기술 등을 습득시키고 기업가정신을 함양시키기 위하여 하는 교육을 말한다.
 - 가. 삭제 <2011.7.25.>
 - 나. 삭제 <2011.7.25.>
 - 다. 삭제 <2011.7.25.>
2. "산업교육기관"이란 산업교육을 하는 다음 각 목의 학교를 말한다.
 - 가. 산업수요에 연계된 교육 또는 특정 분야 인재양성을 목적으로 하는 학교로서 대통령령으로 정하는 고등학교·고등기술학교
 - 나. 직업 또는 진로와 직업교육 과정을 운영하는 특수학교
 - 다. 대학(「고등교육법」 제2조 각 호에 따른 학교, 그 밖에 다른 법률에 따라 설립된 고등교육기관 중 대통령령으로 정하는 기관을 말한다. 이하 같다)
3. "산업교원"이란 산업교육기관에서 산업교육을 하는 「초·중등교육법」 제19조 및 「고등교육법」 제14조에 따른 교원(敎員)을 말한다.
4. "산업자문"이란 산업교원이 산업체의 경영이나 산업기술의 개량·개발 등에 관하여 산업체, 사업자단체 및 직능단체(이하 "산업체등"이라 한다)의 자문(諮問)에 응하는 것을 말한다.
5. "연구기관"이란 다음 각 목의 연구기관을 말한다.
 - 가. 「특정연구기관 육성법」의 적용을 받는 연구기관
 - 나. 국공립 연구기관
 - 다. 「정부출연연구기관 등의 설립·운영 및 육성에 관한 법률」에 따라 설립된 연구기관
 - 라. 「과학기술분야 정부출연연구기관 등의 설립·운영 및 육성에 관한 법률」에 따라 설립된 연구기관
 - 마. 「산업기술혁신 촉진법」 제42조에 따른 전문생산기술연구소
 - 바. 그 밖에 「민법」 또는 다른 법률에 따라 설립된 법인인 연구기관 중 대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 연구기관
6. "산학협력"이란 산업교육기관과 국가, 지방자치단체, 연구기관 및 산업체등이 상호 협력하여 행하는 다음 각 목의 활동을 말한다.

- 가. 산업체의 수요와 미래의 산업발전에 따르는 인력의 양성
 - 나. 새로운 지식·기술의 창출 및 확산을 위한 연구·개발·사업화
 - 다. 산업체등으로의 기술이전과 산업자문
 - 라. 인력, 시설·장비, 연구개발정보 등 유형·무형의 보유자원 공동 활용 등
7. "학연교수"란 대학과 연구기관의 합의에 의하여 양 기관 모두에서 교육 및 연구 활동을 수행할 수 있도록 인정한 사람을 말한다.
 8. "산학연협력기술지주회사"(이하 "기술지주회사"라 한다)란 제25조에 따른 산학협력단 또는 연구기관이 보유하고 있는 대통령령으로 정하는 기술의 사업화를 목적으로 다른 회사의 주식(지분을 포함한다. 이하 같다)의 소유를 통하여 그 회사를 지배하는 회사를 말한다.
 9. "자회사(子會社)"란 대학 또는 연구기관의 기술을 기반으로 설립된 회사로서 기술지주회사가 그 사업내용을 지배하는 회사를 말한다.

[전문개정 2007.12.21.]

- 제3조(학생의 진로 지도)** ① 국가와 지방자치단체는 학생이 개인의 소질과 능력에 맞는 산업교육을 받을 수 있도록 학생의 진로 지도에 관한 시책을 수립·시행하여야 한다.
- ② 제1항에 따른 학생의 진로 지도에 관한 시책에 포함하여야 할 사항과 그 시책의 수립·시행에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[전문개정 2007.12.21.]

- 제4조(국가와 지방자치단체의 임무)** ① 국가는 산업교육의 진흥과 산학연협력의 촉진을 위하여 다음 각 호의 사항에 관한 업무를 수행하여야 한다. <개정 2011.7.25., 2013.12.30., 2016.3.22.>

1. 산업교육 진흥 종합계획의 수립·시행
 2. 산업교육기관의 설립·경영
 3. 산업교육에 필요한 시설·설비의 확충 및 정비
 4. 산업교육에 필요한 현장 실습계획의 수립·시행
 5. 산업교원 연수계획의 수립·시행
 6. 산업교육기관 졸업생의 취업 알선과 그들의 기술 향상을 위한 교육에 관한 계획의 수립·시행
 - 6의2. 산업교육기관 학생의 창업지원 교육에 관한 계획의 수립·시행
 7. 산학연협력을 촉진하기 위한 시책의 수립·시행
 8. 산업교육기관의 지식재산권 창출에 기여한 발명자의 보상에 대한 관리·감독
 9. 그 밖에 산업교육의 진흥과 산학연협력의 촉진에 필요한 사항
- ② 산학연협력을 촉진하기 위한 시책에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다. <신설 2011.7.25.>
1. 산학연협력촉진의 중기·장기 정책목표 및 기본방향

- 2. 산업인력의 양성 및 활용
 - 3. 산학연 간 인력 유동성 촉진
 - 4. 산학연 간 협력연구의 활성화
 - 5. 산학연 간 기술이전 및 사업화 촉진
 - 6. 산학연 간 연구 시설·장비의 공동활용 및 연구개발정보의 교류 지원 등
- ③ 지방자치단체는 그 관할 구역에서 제1항 각 호의 업무를 수행하는 데에 필요한 세부 실천 계획을 수립·시행하여야 한다. <개정 2011.7.25.>

[전문개정 2007.12.21.]

제2장 산업교육의 진흥 <개정 2007.12.21.>

제5조 삭제 <1997.3.27.>

제6조(단기 산업교육시설의 설치·운영) ① 국가와 지방자치단체는 산업체등에 근무하거나 근무하려는 자의 교육을 위하여 단기 산업교육시설을 설치·운영할 수 있다.

② 단기 산업교육시설은 교육과정 운영에 필요한 교원과 시설·설비를 갖추어야 한다. <신설 2016.3.22.>

③ 고등학교를 졸업한 사람이나 이와 같은 수준 이상의 학력이 있다고 인정된 사람으로서 「고등교육법」 제2조제4호에 따른 전문대학에 상응하는 교원과 시설·설비를 갖추었다고 교육부장관이 인정하는 단기 산업교육시설에서 전문대학에 상응하는 교육과정을 마친 사람에 대하여는 교육부령으로 정하는 바에 따라 전문대학을 졸업한 사람과 같은 수준의 학력이 있는 것으로 인정한다. <신설 2016.3.22.>

④ 제2항에 따른 단기 산업교육시설의 교원과 시설·설비 기준, 그 밖에 단기 산업교육시설의 설치·운영에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <개정 2016.3.22.>

[전문개정 2007.12.21.]

제7조(특별과정의 설치·운영) ① 산업교육기관의 장은 산업기술의 발전과 산업의 고도화에 대비하기 위하여 특정 산업 분야에 대한 전문적인 산업교육이 필요하다고 인정되면 그 산업교육기관에 특별과정을 설치·운영할 수 있다. <개정 2013.12.30.>

② 국가와 지방자치단체는 산업교육기관의 융합인재 및 청년창업가 양성 특별과정의 설치·운영을 지원할 수 있다. <신설 2013.12.30.>

[전문개정 2007.12.21.]

제8조(계약에 의한 직업교육훈련과정 등의 설치·운영) ① 산업교육기관은 다음 각 호의 어느 하나의 경우에는 국가, 지방자치단체 또는 산업체등과의 계약에 의하여 권역별로, 산업교육기관간 또는 산업교육기관별로 직업교육훈련 과정 또는 학과 등을 설치·운영할 수 있다. 이 경우 새로운 학과·학부를 설치할 필요가 있는 때에는 그에 앞서 이미 설치되어 있는 학과·학부나 유사한 학과·학부를 우선 활용하여야 한다.

1. 국가, 지방자치단체 또는 산업체등이 채용을 조건으로 학자금 지원계약을 체결하고, 특별한 교육과정의 운영을 요구하는 경우
2. 국가, 지방자치단체 또는 산업체등이 그 소속 직원의 재교육이나 직무능력 향상 또는 전직(轉職) 교육을 위하여 그 경비의 전부 또는 일부를 부담하면서 교육을 의뢰하는 경우
- ② 산업교육기관의 장은 제1항에 따라 계약에 의한 학과 및 학부(이하 "계약학과등"이라 한다)를 설치·운영하는 경우 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 설치·운영계획을 교육부장관에게 신고하여야 한다. <신설 2015.3.27.>
- ③ 산업교육기관의 장은 계약학과등을 폐지하는 경우 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 폐지계획을 교육부장관에게 신고하여야 한다. <신설 2015.3.27.>
- ④ 산업교육기관과 산업체등은 제1항 각 호의 계약학과등의 설치기준을 준수하여야 한다. <신설 2015.3.27.>
- ⑤ 제1항에 따른 직업교육훈련과정 등의 설치·운영 및 학생선발방법, 정원, 납부금, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <개정 2015.3.27.>

[전문개정 2007.12.21.]

제8조의2(계약학과등의 설치 제한 등) ① 교육부장관은 산업교육기관이 제8조를 위반하여 계약학과등을 설치·운영하거나 폐지하는 경우에는 대통령령으로 정하는 기간 동안 계약학과등의 신규 설치를 제한할 수 있다.

- ② 교육부장관은 산업체등이 제8조제4항을 위반하여 계약학과등의 설치기준을 준수하지 아니한 경우 대통령령으로 정하는 기간 동안 해당 산업체등에 의한 신규 계약학과등의 설치를 제한할 수 있다.
- ③ 제1항 및 제2항에 따른 계약학과등의 설치 제한 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[본조신설 2015.3.27.]

제8조의3(보고·검사 등) ① 교육부장관은 필요하다고 인정하면 산업교육기관의 장에게 제8조에 따라 설치·운영되는 계약학과등에 관한 사항의 보고 또는 각종 통계자료의 제출을 명할 수 있다. 이 경우 산업교육기관은 특별한 사유가 없으면 이에 따라야 한다.

- ② 교육부장관은 필요하다고 인정하면 소속 공무원으로 하여금 산업교육기관에 대하여 장부·서류 등을 검사하게 하는 등 필요한 조치를 할 수 있다.
- ③ 제2항에 따라 검사 등을 하는 자는 그 권한을 표시하는 증표를 지니고 이를 관계인에게 제시하여야 한다.

[본조신설 2015.3.27.]

제9조(산업자문 등) ① 산업교원은 전공 또는 전공과 관련된 분야의 산업체등의 장과 협의하여 산업자문을 할 수 있다.

- ② 산업자문이 필요한 산업체등의 장은 산업교육기관의 장이나 산업교원에게 산업자문을 요청할 수 있다. 이 경우 산업자문을 요청 받은 산업교육기관의 장과 산업교원은 특별한 사유가 없으면 자문에 응하여야 한다.

③ 산업교원과 산업체등의 장은 산업기술의 개량·개발 등을 위하여 산업교육기관 또는 산업체 등의 연구기기를 사용할 필요가 있을 때에는 서로 협의하여 사용할 수 있다.

④ 산업자문과 연구기기의 활용에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[전문개정 2007.12.21.]

제10조(실험·실습 시설의 확보) ① 산업교육기관의 설립·경영자는 그가 설립·경영하는 산업교육기관에 산업교육을 위한 실험·실습에 필요한 시설·설비를 갖추고 그 시설·설비를 유지하여야 한다.

② 제1항에 따라 갖추어야 할 시설·설비의 기준은 대통령령으로 정한다.

[전문개정 2007.12.21.]

제11조(실험·실습비에 관한 특별배려) 국가와 지방자치단체는 그가 설립·경영하는 산업교육기관의 실험·실습을 위하여 예산을 편성하고 배정할 때에 산업교육이 효율적으로 진흥될 수 있도록 특별히 배려하여야 한다.

[전문개정 2007.12.21.]

제11조의2(산업기술인력의 양성) ① 교육부장관은 산업기술인력의 양성을 위하여 다음 각 호의 시책을 수립·추진할 수 있다. <개정 2013.3.23., 2013.12.30.>

1. 기업의 수요에 부합하는 기술인력의 양성체제 구축
2. 산학연협력 활성화를 통한 우수인력의 양성
3. 산학연협력을 촉진하는 교육 개편, 청년창업가 및 융합인재 양성 지원
4. 산업기술 관련 미래 유망분야의 기술인력 양성
5. 지역 발전을 선도할 수 있는 기술인력의 양성
6. 기술인력의 재교육
7. 중소기업 기술인력의 공급 원활화
8. 여성기술인력의 양성 및 산업기술계의 진출 촉진
9. 그 밖에 산업기술인력의 양성을 위하여 대통령령으로 정하는 사항

② 국가와 지방자치단체는 제1항 각 호의 시책을 추진하기 위하여 연구기관, 대학, 그 밖에 대통령령으로 정하는 기관·단체 등이 사업을 수행할 때 드는 비용의 전부 또는 일부를 출연하거나 보조할 수 있다.

[본조신설 2011.7.25.]

제12조(산업교원의 자격·정원 및 대우) 국가와 지방자치단체는 산업교원의 자격·정원 및 대우에 관하여는 산업교육의 특수성과 그 중요성에 비추어 특별한 조치를 취하여야 한다.

[전문개정 2007.12.21.]

제12조의2(산학연협력 실적 등의 평가·반영) 산업교육기관의 장은 산업교원이 산학연협력에 참여한 실적과 그 성과가 그 산업교원의 평가·승진·보수 등에 적절하게 평가·반영되도록 필요

한 조치를 취하여야 한다. <개정 2011.7.25.>

[전문개정 2007.12.21.]

[제목개정 2011.7.25.]

제13조(신기기 등의 공급) ① 국가와 지방자치단체는 기술의 개발 또는 혁신에 따른 새로운 원리의 적용이나 기술의 복합 등으로 기능이 현저하게 향상된 신기기(新機器)와 신기술(새로 개발된 소프트웨어를 포함한다. 이하 이 조에서 같다)이 개발·생산된 경우에는 산업교육기관에 우선적으로 공급하여 가르치고 배울 수 있는 방안을 수립·시행하여야 한다.

② 제1항에 따른 신기기와 신기술을 개발·생산한 산업체 등은 그 신기기와 신기술을 산업교육기관에 우선적으로 공급하도록 노력하여야 한다.

③ 제1항과 제2항에 따른 신기기와 신기술을 산업교육기관에 우선 공급하는 일 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[전문개정 2007.12.21.]

제13조의2(산업교육센터 설치 등) ① 교육부장관은 산업교육을 활성화하기 위하여 필요한 경우 산업교육센터를 설치하거나 산업교육을 실시할 능력이 있다고 인정되는 기관 또는 단체를 산업교육센터로 지정·운영할 수 있다.

② 산업교육센터는 다음 각 호의 사업을 수행한다.

1. 산업교육 교재 및 프로그램의 개발과 보급
2. 산업교원에 대한 교육 및 연수
3. 산업교육기관 간의 협력망 구축 및 운영
4. 그 밖에 산업교육 활성화에 필요한 사항

③ 교육부장관은 제1항에 따라 지정된 산업교육센터가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 지정을 취소할 수 있다. 다만, 제1호에 해당하는 경우에는 지정을 취소하여야 한다.

1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지정을 받은 경우
2. 지정 기준을 갖추지 못하는 경우
3. 업무수행능력이 현저히 부족하다고 인정되는 경우

④ 교육부장관은 제3항에 따라 산업교육센터의 지정을 취소하는 경우에는 청문을 하여야 한다.

⑤ 산업교육센터의 지정 기준·절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[본조신설 2016.3.22.]

제3장 삭제 <2010.3.17.>

제14조 삭제 <2010.3.17.>

제15조 삭제 <1997.3.27.>

제16조 삭제 <1997.3.27.>

제17조 삭제 <1997.3.27.>

제4장 국가와 지방자치단체의 부담 <개정 2007.12.21.>

제18조(실험·실습시설 설치비의 부담 등) ① 국가와 지방자치단체는 그가 설립·경영하는 산업교육기관에서 산업교육을 위한 실험·실습에 필요한 시설·설비를 확보·유지하는 데에 드는 경비를 예산의 범위에서 부담한다.

② 국가는 제1항에 따라 지방자치단체가 부담하는 경비의 전부 또는 일부를 대통령령으로 정하는 바에 따라 보조한다.

[전문개정 2007.12.21.]

제19조(실험·실습시설 운영비의 부담 등) ① 국가와 지방자치단체는 그가 설립·경영하는 산업교육기관의 실험·실습시설 운영 비용과 실험·실습에 필요한 경비를 예산의 범위에서 부담한다.

② 국가는 제1항에 따라 지방자치단체가 부담하는 경비의 전부 또는 일부를 대통령령으로 정하는 바에 따라 보조한다.

③ 국가는 지방자치단체가 실시하는 산업교원의 현직 교육에 필요한 경비의 전부 또는 일부를 예산의 범위에서 보조할 수 있다.

[전문개정 2007.12.21.]

제20조(사립학교에 대한 시설비 등의 보조) ① 국가와 지방자치단체는 사립(私立)의 산업교육기관이 산업교육을 위한 실험·실습 시설 및 설비를 설치하는 데에 필요한 비용과 실험·실습에 필요한 경비의 일부를 보조할 수 있다.

② 제1항에 따른 보조금의 지급기준 등에 관하여 필요한 사항은 국가가 보조하는 경우에는 대통령령으로 정하고, 지방자치단체가 보조하는 경우에는 그 지방자치단체의 조례로 정한다.

[전문개정 2007.12.21.]

제21조 삭제 <1997.3.27.>

제22조(교육과정의 개발 및 교과용 도서의 발행 등) ① 국가는 산업교육에 관한 교육과정의 개발과 교과용 도서의 편찬, 검정·인정 및 발간에 관하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 산업교육의 진흥을 위한 특별한 조치를 취하여야 한다.

② 국가는 제1항에 따른 산업교육에 관한 교육과정의 개발 및 교과용 도서의 발행에 드는 경비의 일부를 예산의 범위에서 보조할 수 있다.

③ 제2항에 따른 보조금의 지급기준 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[전문개정 2007.12.21.]

제22조의2(교육과정 평가·인증의 지원) 국가와 지방자치단체는 산업교육기관이 운영하는 산업교육과정을 평가·인증하는 학회 또는 단체 등에 대하여 재정지원을 할 수 있다.

[전문개정 2007.12.21.]

제23조(장학금의 지급) ① 국가와 지방자치단체는 산업교육기관에 재학 중인 학생에게 장학금을 지급할 수 있다.

② 제1항에 따른 장학금의 지급기준 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[전문개정 2007.12.21.]

제5장 산학연협력의 촉진 <신설 2003.5.27., 2011.7.25.>

제24조(산학연협력계약) ① 산업교육기관의 장은 국가, 지방자치단체, 연구기관 및 산업체등과 산학연협력에 관한 계약(이하 "산학연협력계약"이라 한다)을 체결할 수 있다. <개정 2011.7.25.>

② 제25조에 따라 산학협력단이 설립된 경우에는 제1항에도 불구하고 산학협력단의 단장이 산학연협력계약을 체결할 수 있다. 이 경우 산학협력단의 단장은 산업교육기관의 장의 산학연협력계약에 관한 권한을 위임받은 것으로 본다. <개정 2011.7.25.>

③ 산학연협력계약은 호혜적 원칙과 계약당사자 간의 자율적 합의에 따라 체결한다. <신설 2013.12.30.>

④ 산학연협력계약에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다. <개정 2013.12.30.>

1. 산학연협력계약의 이행에 드는 비용(시설·장비·인력·지식재산권 등의 활용 비용을 포함한다)의 부담이나 보전(補填)에 관한 사항
2. 산학연협력계약의 이행에 따른 성과의 귀속과 배분에 관한 사항

⑤ 산학협력단 설립 당시의 대학의 장이나 대학의 설립·경영자가 체결한 산학연협력계약은 산학협력단의 단장이 체결한 것으로 본다. <개정 2011.7.25., 2013.12.30.>

[전문개정 2007.12.21.]

[제목개정 2011.7.25.]

제25조(산학협력단의 설립·운영) ① 대학은 학교규칙으로 정하는 바에 따라 대학에 산학연협력에 관한 업무를 관장하는 조직(이하 "산학협력단"이라 한다)을 둘 수 있다. <개정 2011.7.25.>

② 산학협력단은 법인으로 한다.

③ 산학협력단은 대통령령으로 정하는 바에 따라 주된 사무소의 소재지에서 설립등기를 함으로써 성립한다.

④ 산학협력단의 명칭에는 해당 학교명이 표시되어야 한다.

⑤ 산학협력단이 해산하는 경우 남은 재산은 해당 학교의 설립·경영자에게 귀속한다. 이 경우 학교법인에 귀속하는 남은 재산은 「사립학교법」 제29조제2항에 따른 교비회계에 편입한다.

⑥ 산학협력단의 능력, 주소, 등기, 재산목록, 이사, 해산 및 청산에 관하여는 「민법」 제34조

부터 제36조까지, 제50조부터 제52조까지, 제53조, 제54조, 제55조제1항, 제59조제2항, 제61조, 제65조 및 제81조부터 제95조까지를 준용하며, 산학협력단의 청산인에 관하여는 같은 법 제59조제2항, 제61조 및 제65조를 준용한다.

[전문개정 2007.12.21.]

제26조(정관) 대학의 장은 산학협력단을 설립하려면 다음 각 호의 사항이 포함된 정관을 작성하여야 한다.

1. 목적
2. 명칭
3. 주된 사무소의 소재지
4. 업무와 그 집행에 관한 사항
5. 재산과 회계에 관한 사항
6. 하부조직의 설치에 관한 사항
7. 단장, 연구원 및 직원의 임면(任免)에 관한 사항
8. 단장의 직무대행에 관한 사항
9. 정관의 변경에 관한 사항
10. 해산에 관한 사항
11. 공고의 방법에 관한 사항

[전문개정 2007.12.21.]

제27조(산학협력단의 업무) ① 산학협력단은 다음 각 호의 업무를 수행한다. <개정 2007.12.21., 2011.5.19., 2011.7.25., 2013.12.30.>

1. 산학연협력계약의 체결 및 이행
2. 산학연협력사업과 관련한 회계의 관리
3. 지식재산권의 취득 및 관리에 관한 업무
4. 대학의 시설 및 운영의 지원
5. 기술의 이전과 사업화 촉진에 관한 업무
6. 직무발명과 관련된 기술을 제공하는 자 및 이와 관련된 연구를 수행하는 자에 대한 보상
7. 산업교육기관의 교원과 학생의 창업지원 및 기업가정신 함양 촉진 등에 관한 업무
8. 그 밖에 산학연협력과 관련한 사항으로서 대통령령으로 정하는 사항

② 국·공립대학은 제1항제5호의 업무를 전담하는 조직을 「기술의 이전 및 사업화 촉진에 관한 법률」 제11조제1항 및 제2항에도 불구하고 제29조에 따라 산학협력단의 하부조직으로 둘 수 있다. 이 경우 「발명진흥법」 제10조제2항 단서를 적용할 때에는 그 산학협력단을 「기술의 이전 및 사업화 촉진에 관한 법률」 제11조에 따른 전담조직으로 본다. <개정 2007.12.21.>

③ 대학은 제1항제7호의 업무를 전담하는 조직을 제29조에 따라 산학협력단의 하부조직으로 둘 수 있다. <신설 2013.12.30.>

[본조신설 2003.5.27.]

제28조(산학협력단의 단장) ① 산학협력단에 단장 1명을 둔다.

② 산학협력단의 단장은 산학협력단의 이사가 된다.

③ 산학협력단의 단장은 산학협력단을 대표하며, 해당 대학의 장의 지도·감독을 받아 그 소관 업무를 총괄한다.

④ 산학협력단의 단장은 대학의 장이 임명한다. 이 경우 임면에 필요한 사항은 학교규칙으로 정한다.

⑤ 산학협력단의 단장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 정관으로 정하는 자의 순서로 그 직무를 대행한다.

[전문개정 2007.12.21.]

제29조(산학협력단의 조직) 산학협력단에는 정관으로 정하는 바에 따라 그 업무의 수행을 위하여 필요한 하부조직을 둘 수 있다.

[전문개정 2007.12.21.]

제30조(사업연도) 산학협력단의 사업연도는 해당 대학의 회계연도에 따른다.

[전문개정 2007.12.21.]

제31조(수입) ① 산학협력단은 다음 각 호의 재원을 수입(收入)으로 한다. <개정 2007.12.21., 2011.7.25.>

1. 국가나 지방자치단체로부터의 출연금 및 보조금

2. 제24조제1항에 따른 산학연협력계약에 따른 수입금, 유가증권, 그 밖에 재산적 가치가 있는 물건

3. 산학연협력 성과에 따른 수익금, 유가증권, 그 밖에 재산적 가치가 있는 물건

4. 산학연협력에 관하여 접수한 기부금품

5. 제36조에 따라 국·공립대학 또는 산학협력단이 설치한 학교기업으로부터의 운영 수입금

6. 기술지주회사로부터의 배당 및 그 밖의 수익금

7. 그 밖에 이자수입(利子收入) 등 대통령령으로 정하는 수입금

② 대학의 설립·경영자는 산학협력단이 설립되는 당시 제1항 각 호의 수입이 있으면 산학협력단에 출연할 수 있다. 이 경우 사립학교에 대하여는 「사립학교법」 제29조제6항을 적용하지 아니한다. <개정 2007.12.21.>

[본조신설 2003.5.27.]

제32조(지출) ① 산학협력단은 다음 각 호의 지출을 할 수 있다. <개정 2007.12.21., 2011.7.25.>

1. 산학협력단의 관리·운영비
 2. 산학연협력계약의 이행에 필요한 경비
 3. 대학의 시설·운영 지원비
 4. 제31조제1항제2호부터 제7호까지의 재원 수입에 기여한 교직원 및 학생에 대한 보상금
 5. 제36조에 따라 국·공립대학 또는 산학협력단이 설치한 학교기업의 운영비
 6. 기술지주회사에 대한 출자
 7. 제38조에 따른 협의회 등의 사업비 및 운영 지원비
 8. 그 밖에 산학연협력과 관련되어 필요하다고 인정되는 경비로서 대통령령으로 정하는 경비
- ② 제1항제4호에 따른 보상금 지급의 기준·절차와 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <개정 2007.12.21.>

[본조신설 2003.5.27.]

제32조의2(다른 사람을 위한 채무보증 등의 제한) 산학협력단은 다른 사람의 채무를 보증하거나 다른 사람을 위하여 담보를 제공하여서는 아니 된다.

[전문개정 2007.12.21.]

제33조(회계원칙 등) ① 산학협력단의 회계는 그 수입과 지출, 재산의 증감 및 변동 상태가 명백히 나타나도록 하여야 한다.

- ② 산학협력단의 회계 운영에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[전문개정 2007.12.21.]

제34조(연구원 등의 채용 등) ① 산학협력단에는 산학협력단의 부담으로 보수를 지급하는 연구원과 직원을 둘 수 있다.

- ② 제1항에 따른 연구원과 직원을 채용하는 경우에는 근무기간, 급여, 근무조건 등의 계약조건을 정하여야 한다.
- ③ 대학의 장은 산학협력단의 단장과 협의하여 제1항에 따른 연구원과 직원에게 그 대학의 교육·연구, 그 밖의 사무를 담당하게 할 수 있다.
- ④ 대학의 장은 산학협력단의 단장이 요청하는 경우 소속 교직원에게 산학협력단의 사무를 수행하게 할 수 있다.

[전문개정 2007.12.21.]

제35조(지식재산권의 취득·관리) ① 산학협력단은 산학연협력계약에 따라 지식재산권을 취득·사용 및 관리할 수 있다. <개정 2011.5.19., 2011.7.25.>

- ② 국가와 지방자치단체는 제1항에 따라 지식재산권을 취득·관리하는 데 소요되는 비용의 일부를 지원할 수 있다. <신설 2011.7.25.>
- ③ 산학협력단은 산학연협력계약을 체결할 때 기술의 사업화 및 산학연협력 촉진을 위하여 산학연협력계약의 이행에 따른 성과물에 대한 지식재산권 취득·관리에 필요한 비용을 확보하도록

노력하여야 한다. <신설 2011.7.25.>

④ 산학협력단은 지식재산권의 취득·관리 및 기술의 이전·사업화 등에 관한 규정을 제정하고 시행하여야 한다. <신설 2013.12.30.>

⑤ 제4항에 따른 지식재산권의 취득·관리 및 기술의 이전·사업화 등에 관한 규정에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다. <신설 2013.12.30.>

1. 지식재산권의 출원, 등록, 보호, 이전 및 활용에 관한 사항
2. 기술사업화에 따른 지식재산권의 활용 범위, 기본 요건 등에 관한 사항
3. 기술의 이전·사업화 정보의 등록 및 관리에 관한 사항
4. 연구자(발명자) 또는 기술이전에 기여한 사람의 보상에 관한 사항
5. 그 밖에 산학협력단장이 기술의 이전·사업화 촉진을 위하여 필요하다고 인정하는 사항

[본조신설 2003.5.27.]

[제목개정 2011.5.19.]

제36조(학교기업) ① 산업교육기관 또는 산학협력단은 학생과 교원의 현장실습교육과 연구에 활용하고, 산업교육기관에서 개발된 기술을 민간부문에 이전하여 사업화를 촉진하기 위하여 특정 학과 또는 교육과정과 연계하여 직접 물품의 제조·가공·수선·판매, 용역의 제공 등을 하는 부서(이하 "학교기업"이라 한다)를 둘 수 있다. 이 경우 그 사업활동으로 인하여 교육에 지장을 주거나 학생과 교직원에게 이용을 강제하여서는 아니 된다. <개정 2007.12.21.>

② 학교기업의 수입은 다음 각 호의 구분에 따른 회계의 수입으로 하되, 학교기업별로 구분하여 회계처리하여야 한다. <개정 2007.12.21.>

1. 산업교육기관이 학교기업을 두는 경우 : 산업교육기관 회계(국·공립대학의 경우에는 산학협력단 회계를 말한다)
2. 산학협력단이 학교기업을 두는 경우 : 산학협력단 회계

③ 학교기업으로 운영할 수 있는 사업종목과 그 밖에 학교기업의 설치·운영에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <개정 2007.12.21.>

[본조신설 2003.5.27.]

제36조의2(기술지주회사의 설립·운영) ① 산학협력단 및 제2조제2호다목에 해당하는 산업교육기관 중 대통령령으로 정하는 산업교육기관(이하 "산학협력단등"이라 한다)은 단독으로 또는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기관과 공동으로 기술지주회사를 설립할 수 있다. <개정 2011.7.25., 2013.12.30.>

1. 다른 대학의 산학협력단
2. 학교법인(그 학교에 산학협력단이 없는 경우만 해당한다)
3. 연구기관

② 기술지주회사는 다음 각 호의 요건을 갖추어 교육부장관의 설립인가를 받아야 한다. 설립인가에 필요한 절차에 관하여는 교육부령으로 정한다. <개정 2008.2.29., 2011.7.25.,

2013.3.23., 2013.12.30.>

1. 주식회사일 것
 2. 임원이 「국가공무원법」 제33조제1항 각 호에 따른 결격사유에 해당하지 아니할 것
 3. 산학협력단등(제1항 각 호의 기관과 공동으로 기술지주회사를 설립하는 경우에는 제1항 각 호의 기관을 포함한다. 이하 같다)이 자본금의 100분의 30을 초과하여 기술을 현물출자하고, 발행 주식 총수의 100분의 50을 초과하여 보유할 것
 4. 그 밖에 대통령령으로 정하는 기준을 갖출 것
- ③ 산학협력단등이 기술지주회사에 기술을 현물출자하는 경우에 「기술의 이전 및 사업화 촉진에 관한 법률」 제35조제1항에 따라 지정된 기술평가기관이 그 가치를 평가하여 법원에 보고한 경우에는 이로써 「상법」 제299조, 제299조의2 및 제310조에 따른 조사·보고 또는 감정을 갈음할 수 있다. <개정 2013.12.30.>
- ④ 기술지주회사는 자회사의 설립·경영관리 및 이에 딸린 업무와 기술지주회사 운영을 위한 업무로서 대통령령으로 정하는 업무를 할 수 있다. <개정 2011.7.25.>
- ⑤ 국가 또는 지방자치단체는 기술지주회사 등의 설립·운영에 필요한 비용의 전부 또는 일부를 예산의 범위에서 지원할 수 있다. <신설 2011.7.25.>

[전문개정 2007.12.21.]

제36조의3(자회사의 설립 방식) ① 기술지주회사는 산학협력단등이나 연구기관이 보유한 기술을 활용하여 자회사를 설립할 수 있다. <개정 2011.7.25., 2013.12.30.>

- ② 기술지주회사는 직접 자회사를 설립하거나 대통령령으로 정하는 회사의 주식 또는 지분의 인수를 통하여 자회사로 할 수 있다. <신설 2011.7.25.>
- ③ 자회사는 주식회사 또는 유한회사로 한다. <개정 2011.7.25.>
- ④ 삭제 <2011.7.25.>
- ⑤ 삭제 <2011.7.25.>
- ⑥ 삭제 <2011.7.25.>
- ⑦ 삭제 <2011.7.25.>

[전문개정 2007.12.21.]

[제목개정 2011.7.25.]

제36조의4(자회사의 출자 등) ① 기술지주회사가 자회사에 기술을 현물출자하는 경우에는 제36조의2제3항을 준용한다.

- ② 기술지주회사에 출자하는 "기술"은 제2조제6호에 따른 기술이어야 하며, 정관을 인증받은 날부터 소급하여 1년 이내에 「기술의 이전 및 사업화 촉진에 관한 법률」 제23조에서 정하는 기술평가기관의 기술평가를 거쳐야 한다.
- ③ 기술지주회사에 현물출자된 기술을 현물출자일로부터 6개월 이내에 자회사에 현물출자하는 경우 기술지주회사 현물출자 시의 평가액을 자회사의 현물출자액으로 할 수 있다.

④ 기술지주회사는 자회사의 의결권 있는 주식의 100분의 20 이상을 보유하여야 한다. 다만, 지분 양도 등 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

⑤ 기술지주회사는 자회사에 대하여 보증을 하여서는 아니 된다.

⑥ 자회사는 자기 주식을 취득하거나 소유하고 있는 기술지주회사 및 다른 자회사의 주식을 취득 또는 소유하여서는 아니 된다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 회사의 합병 또는 영업전부의 양수

2. 담보권의 실행 또는 대물변제의 수령

⑦ 제6항 단서에 따라 출자를 한 회사는 해당 주식을 취득하거나 소유한 날부터 6개월 이내에 이를 처분하여야 한다. 다만, 자기의 주식을 취득 또는 소유하고 있는 회사가 그 주식을 처분한 경우에는 그러하지 아니하다.

[본조신설 2011.7.25.]

[중전 제36조의4는 제36조의5로 이동 <2011.7.25.>]

제36조의5(기술지주회사의 명칭) ① 기술지주회사는 상호 중에 대학(제36조의2제1항 각 호의 기관과 공동으로 기술지주회사를 설립하는 경우에는 제36조의2제1항 각 호의 기관을 포함한다)의 명칭과 기술지주회사임을 표시하여야 한다. <개정 2011.7.25.>

② 기술지주회사가 아닌 자는 상호 중에 기술지주회사 또는 이와 유사한 명칭을 사용하여서는 아니 되며, 이를 위반한 자에 대하여는 「상법」 제28조를 준용한다. <개정 2011.7.25.>

[전문개정 2007.12.21.]

[제목개정 2011.7.25.]

[제36조의4에서 이동, 중전 제36조의5는 제36조의6으로 이동 <2011.7.25.>]

제36조의6(이익배당의 사용제한) ① 산학협력단등이 기술지주회사로부터 받은 배당이나 그 밖의 수익금은 제27조제1항에 따른 업무와 대학의 연구활동에 사용하여야 한다. 다만, 제27조제1항 제4호의 경우에는 대학의 연구활동과 직접 관련된 업무로서 대통령령으로 정하는 업무에만 사용하여야 한다. <개정 2011.7.25., 2013.12.30.>

② 연구기관이 기술지주회사에서 받은 배당이나 그 밖의 수익금은 연구개발 활동이나 기술지주회사에 대한 재출자 등 대통령령으로 정하는 용도로 사용하여야 한다. <신설 2011.7.25.>

[전문개정 2007.12.21.]

[제36조의5에서 이동, 중전 제36조의6은 제36조의7로 이동 <2011.7.25.>]

제36조의7(교직원, 연구원의 겸직 및 휴직) ① 대학의 교직원 및 연구기관의 직원은 소속 기관의 장의 허가를 받아 기술지주회사 및 자회사의 대표자 또는 임직원을 겸직하거나 그 대표자 또는 임직원이 되기 위하여 휴직할 수 있다. 이에 관한 구체적인 사항은 대통령령으로 정한다. <개정 2011.7.25.>

② 제1항에 따라 겸직 또는 휴직의 허가를 받은 사람은 이로 인하여 신분상의 불이익을 받지 아

니한다. <개정 2011.7.25.>

[전문개정 2007.12.21.]

[제목개정 2011.7.25.]

[제36조의6에서 이동, 종전 제36조의7은 제36조의8로 이동 <2011.7.25.>]

제36조의8(기술지주회사의 인가 취소 등) ① 교육부장관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 기간을 정하여 기술지주회사에 시정을 명할 수 있다. <개정 2008.2.29., 2011.7.25., 2013.3.23.>

1. 제36조의2제2항 각 호의 설립인가 요건을 갖추지 못하게 된 경우
2. 제36조의2제4항으로 정하는 업무 외의 다른 업무를 한 경우
3. 제36조의6에 따른 이익배당의 사용제한을 위반한 경우

② 교육부장관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 제36조의2제2항에 따른 인가를 취소할 수 있다. <개정 2008.2.29., 2013.3.23.>

1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 인가를 받은 경우
2. 제1항에 따른 시정명령을 따르지 아니한 경우

[전문개정 2007.12.21.]

[제36조의7에서 이동, 종전 제36조의8은 제36조의9로 이동 <2011.7.25.>]

제36조의9(청문) 교육부장관은 제36조의8제2항에 따라 기술지주회사의 인가를 취소하려면 청문을 하여야 한다. <개정 2008.2.29., 2011.7.25., 2013.3.23.>

[전문개정 2007.12.21.]

[제36조의8에서 이동, 종전 제36조의9는 제36조의10으로 이동 <2011.7.25.>]

제36조의10(「상법」의 준용) 기술지주회사 및 자회사에 관하여 이 법에 규정이 있는 경우 외에는 「상법」을 준용한다.

[전문개정 2007.12.21.]

[제36조의9에서 이동 <2011.7.25.>]

제37조(협력연구소) ① 대학의 설립·경영자는 「국유재산법」 제18조 및 제27조, 「공유재산 및 물품 관리법」 제13조 및 제19조, 「고등교육법」 제4조 및 「사립학교법」 제5조에도 불구하고 그 대학의 교지(校地) 안에 국가, 지방자치단체, 연구기관 및 산업체등이 운영하는 연구소(이하 "협력연구소"라 한다)를 두기 위하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 대학 교지의 일부를 임대하거나 지상권을 설정하여 국가, 지방자치단체, 연구기관 및 산업체등에 건물이나 그 밖의 영구시설물을 축조하게 할 수 있다. <개정 2009.1.30., 2011.7.25.>

② 대학의 설립·경영자는 제1항에 따라 대학의 교지를 사용하게 하는 경우에는 그 대학과 협력 연구소의 시설·기자재 및 인력 등을 공동으로 활용할 것을 조건으로 하여야 한다.

③ 제1항에 따른 교지의 임대 또는 지상권 설정의 계약(갱신되는 경우를 포함한다)이 끝나면 국

가, 지방자치단체, 연구기관 및 산업체등은 해당 건물이나 그 밖의 영구시설물을 대학의 설립·경영자에게 기부하거나 교지를 원상회복하여 되돌려 주어야 한다. <개정 2011.7.25.>

[전문개정 2007.12.21.]

제37조의2(인력의 공동활용) ① 대학의 장과 연구기관(제2조제5호가목의 연구기관 중 대통령령으로 정하는 연구기관 및 같은 호 다목·라목의 연구기관만 해당된다. 이하 이 조에서 같다)의 장은 상호 합의하여 인력의 공동 활용에 대한 사항을 정할 수 있다.

② 대학 교원은 원 소속 기관장과 연구기관의 장의 승인을 받아 원래의 소속과 직위를 그대로 유지한 채로 해당 연구기관의 학연교수가 될 수 있다. 이에 대한 절차 및 그 밖의 세부사항은 대통령령으로 정한다.

③ 연구기관 소속 연구원은 원 소속 기관장과 대학의 장의 승인을 받아 원래의 소속과 직위를 그대로 유지한 채로 해당 대학의 학연교수가 될 수 있다. 이에 대한 절차 및 그 밖의 세부사항은 대통령령으로 정한다.

[본조신설 2011.7.25.]

제37조의3(파견) ① 「국가공무원법」 제32조의4 및 「지방공무원법」 제30조의4에 따라 국공립 대학 교원을 연구개발을 목적으로 연구기관에 파견할 경우에는 소속 대학의 장이 승인할 수 있다.

② 제1항에 따른 파견 시 급여는 파견받는 기관에서 지급하는 것을 원칙으로 하되, 양 기관 상호 협의에 의하여 조정할 수 있다.

③ 제1항에 따라 파견을 가는 사람은 파견으로 인한 신분상·인사상 불이익을 받지 아니한다.

[본조신설 2011.7.25.]

제37조의4(연구시설·장비의 공동 활용 등) ① 국가는 연구시설·장비 활용 효율화, 장비운용 전문인력의 육성 등 연구시설·장비의 공동 활용 및 연구개발정보의 교류 촉진을 위한 계획을 수립·추진할 수 있다.

② 국가, 지방자치단체 또는 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관으로부터 운영에 소요되는 비용을 지원받는 산업교육기관은 다른 산업교육기관, 연구기관, 산업체 등으로부터 해당 기관이 보유한 연구시설·장비 활용 요청이 있는 경우 해당 기관의 업무수행에 지장이 없는 범위에서 적극 협조하여야 한다.

[본조신설 2011.7.25.]

제38조(산학협력력 관련 협의회 등) 산학협력단등, 산학협력에 참여하는 연구기관, 단체 및 산업체등은 다음 각 호의 활동을 위하여 협의회 등을 구성·운영할 수 있다. <개정 2011.7.25., 2013.12.30.>

1. 산학협력사업의 공동 수행
2. 산학협력에 관한 정보의 교류
3. 산학협력 업무담당자 간의 교류 및 능력개발

4. 산학연협력의 촉진 및 산학연협력 성과의 홍보 등

[전문개정 2007.12.21.]

[제목개정 2011.7.25.]

제39조(산학연협력 촉진을 위한 지원 등) ① 국가와 지방자치단체는 산학연협력을 촉진하기 위하여 산학협력단등이나 그 밖에 산학연협력사업을 하거나 산학연협력을 촉진·지원하는 단체 및 그 사업 등에 재정 지원을 할 수 있다. <개정 2011.7.25., 2013.12.30.>

② 국가와 지방자치단체가 산업교육기관과 산학연협력을 추진할 때에 그 산업교육기관으로 하여금 일정한 경비를 부담하도록 하는 경우에는 그 산학연협력의 성격과 목적을 고려하여 필요한 최소한도에 그치도록 하여야 한다. <개정 2011.7.25.>

[전문개정 2007.12.21.]

[제목개정 2011.7.25.]

제39조의2(산학연협력 통계의 작성) ① 국가와 지방자치단체는 산학연협력을 촉진하기 위한 시책의 효율적인 수립·시행을 위하여 산학연협력 관련 통계를 작성하여 관리할 수 있다.

② 국가와 지방자치단체는 제1항에 따른 통계 작성을 위하여 산업교육기관, 연구기관, 산업체 등으로 하여금 기초 자료의 작성·유지·관리 등을 요청할 수 있다.

③ 제1항에 따른 통계 작성대상의 범위 및 조사대상 등은 대통령령으로 정한다.

[본조신설 2011.7.25.]

제40조(학자금 융자계약의 지원) 산업교육기관은 산업체등이 학생에게 학자금을 대여하고 그 학생의 근로 제공에 따라 그 상환을 면제하는 것을 조건으로 하는 계약에 관하여 홍보, 정보의 제공, 알선, 그 밖에 필요한 지원을 할 수 있다.

[전문개정 2007.12.21.]

제6장 보칙 <개정 2007.12.21.>

제41조(국제협력) 국가와 지방자치단체는 다음 각 호의 사항에 관하여 외국정부·국제기구 또는 외국의 산업교육기관·훈련기관·산업연구기관·산업체등과의 국제협력에 관한 계획을 수립·시행하여야 한다.

1. 산업교육에 관한 정보교류
2. 산업교원의 교류 및 연수
3. 산업교육과 관련된 각종 활동 참가
4. 그 밖에 산업교육의 진흥에 필요한 국제협력의 증진

[전문개정 2007.12.21.]

제42조(학원의 학습자에 대한 보조 등) ① 국가와 지방자치단체는 「학원의 설립·운영 및 과외교습에 관한 법률」에 따라 설립된 기술계열 학원의 학습자에게 대통령령으로 정하는 바에 따라

수강료 등의 일부를 보조할 수 있다.

② 국가와 지방자치단체는 제1항에 따른 학원의 육성을 위하여 필요하면 행정적·재정적 지원을 할 수 있다. [전문개정 2007.12.21.]

제43조(업무의 위탁) ① 교육부장관은 산업교육 및 산학연 협력에 관한 사무의 일부를 대통령령으로 정하는 법인 또는 단체에 위탁할 수 있다. <개정 2013.3.23.>

② 권한위탁에 관한 절차 등은 「행정권한의 위임 및 위탁에 관한 규정」에 따른다.
[본조신설 2011.7.25.]

제44조(벌칙 적용 시 공무원 의제) 이 법에 따른 권한의 일부를 위탁받은 법인 또는 단체의 임직원은 「형법」 제129조부터 제132조까지의 규정을 적용할 때에는 공무원으로 본다.

[본조신설 2011.7.25.]

제45조(비밀유지) 이 법에 따른 권한의 일부를 위탁받은 법인 또는 단체의 임직원은 업무를 수행하는 과정에서 알게 된 비밀을 누설하여서는 아니 된다. [본조신설 2011.7.25.]

제46조(벌칙) 제45조를 위반하여 위탁받은 업무를 수행하는 과정에서 알게 된 비밀을 누설한 사람은 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다. [본조신설 2011.7.25.]

부칙 <제14078호, 2016.3.22.>

이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

붙임자료 4.

‘누가 생산 라인에 들어가는 제품은 나온다’

클라우스 슈밥³³⁾은 기존의 산업혁명을 네 차례로 구분하여 정리하였다.

- 1) 1차 산업혁명 : 기계에 의한 생산
- 2) 2차 산업혁명 : 전기와 생산조립 라인으로 대량 생산

33) 스위스 세계경제포럼의 창립자이자 회장. 1938년 독일의 라벤스부르크에서 태어났다. 프리부르대학교(University of Fribourg)에서 경제학 박사, 스위스 연방공과대학교(Swiss Federal Institute of Technology)에서 공학 박사, 하버드대학교 케네디 공공 정책 대학원(Kennedy School of Government at Harvard University)에서 행정학 석사 학위를 받았다. 1972년 제네바 대학교에 최연소 교수로 임용된 바 있다. 클라우스 슈밥은 학자이자 기업가, 정치인으로 활동했던 독특한 이력을 갖고 있으며, 지난 45년간 세계 경제 발전에 헌신하고 국제 분쟁 해결에 노력해왔다. 1971년 클라우스 슈밥이 창립한 세계경제포럼은 스위스 제네바에 본부를 둔 민간협력을 위한 국제기구다. 이 기구는 중립적이고 공정하여, 그 어떤 정치적 이익이나 국익에 무관하며 모든 이해관계자들이 대화를 나눌 수 있는 플랫폼을 구축한다는 하나의 목적만을 갖고 있다.

3) 3차 산업혁명 : 반도체, PC, 인터넷 등의 디지털 혁명

4) 4차 산업혁명: 유비쿼터스 모바일 인터넷, 다양한 센서, 인공지능과 기계학습, 로봇공학, 사물인터넷, 디지털, 물리학, 생물학이 상호 교류

슈باط은 기술혁신의 속도가 선형적 속도가 아니라 기하급수적 속도로 전개되고 있으며, 디지털 혁명을 기반으로 다양한 과학기술을 융합 현상이 전개되고 사회 전체 시스템의 변화가 수반하기 때문에 4차 산업혁명이 앞선 1~3차 산업혁명보다 훨씬 커다란 변화를 수반할 것이라 주장한다.

산업화 이전에는 생산활동이 주로 인간의 힘과 간단한 도구에 의존하는 것이었다면 1차 산업혁명에 의해 자연의 동력과 기계를 연결하는 새로운 생산형태가 등장하였으며, 이를 기초하여 공장제 기계공업이 확립되고 자본주의적 경제체제가 확산되었다. 단순히 기술상의 혁신뿐만 아니라 생산방식으로 경제체제 전반의 변화를 불러왔다. 이후 경제체제, 효율성, 이윤 추구를 위한 기술 변화로 현재까지 유지되던 자본주의는 사회적 문제를 양산시켰다. 자본주의 체제의 어떤 변화를 특정하여 '산업혁명'의 차수로 매길는지에 논란은 있지만 기술의 발전과 노동자의 역할을 통찰하는데 도움을 받았다.

1차 산업혁명이 중요한 것은 그것이 단순히 생산력의 비약적인 증가만 가져온 것이 아니라 인류의 노동과 기술의 패턴을 근본적으로 바꾸었기 때문이다. 산업혁명 이전 시기에는 한 사람의 생산 능력이 대부분 노동하는 사람들의 숙련에 의존하였다. 생산의 노하우나 기술 등은 노동하는 사람의 신체(지적-육체적 측면 모두에서)에 축적되었으며, 대부분 노동과 작업의 과정에서(농업, 수공업) 노하우와 기술 등이 전승되었다.

산업혁명은 인간 개개인에 체화되어 있던 노하우와 기술을 기계로 이전 시키는 과정이었다. 그렇다고 모든 숙련의 소멸의 아니다. 또한 기업과 협업 과정에서 숙련기술의 새로운 영역으로 확장되기도 한다. 생산 능력의 중심이 기계로 이전되면서 생산과 관련된 노하우와 기술들이 주로 과학과 공학의 형태로 정립된다.

기계 장치를 설계하고 특성과 성능을 연구하는 분야, 재료의 물리·화학적 성질 등등 분석하는 과학과 연구결과를 생산과정으로 설계해내는 공학자가 최고의 기술적 지위를 차지하게 된다. 그리고 기계장치를 운영하고 관리하는 중간 기술자가 존재하고 그 기계를 직접 조작하여 생산 활동하는 반숙련 노동자가 형성된다. 이들은 기계에 종속되는 수동적 수행자가 된다.

산업구조는 노동자 중심에서 벗어나 생산 라인을 자동하고 있다. 생산구조가 자동화로 전환되면서 노동자에 대한 의존도가 줄어든다. 즉 사람이 할 일이 적어지고 노동의 내용이 단순화되는 탈숙련화가 급격하게 일어나고 있다. 고도의 관찰력과 직관에 의존한 판단력이 필요한 제품 검사 분야에 인간이 아닌 기계로 처리한다. 또한 자동화로 인간이 감당하는 노동의 형태도 급격하게 변화가 발생하였다. 수십년 이상 현장에서 일하며 지식과 경험을 축적한 노동자가 마스터로서 모습이 아니라 기계의 한 부품으로 전락되고 있다. 이는 기술 능력을 축적한 노동자가 아닌 단순

반복적인 생산라인에서 소모되는 노동자라 할 수 있다.

과학기술의 빠른 발전으로 최근에는 지적능력과 창의력에 바탕을 둔 직업이 증가하고 있으며, 이에 따라 산업현장에서는 단순한 기능이나 단편적 지식보다는 문제 해결력이나 창조성이 강조되는 유연한 인력을 요구하고 있다.

이러한 변화는 한국노동시장에 국한된 현상만이 아닌 범세계적인 추세이며 공통적으로 다음과 같은 특징을 가지고 있다.

첫째, 전문기술직 인력수요는 양적 및 질적 측면에서 크게 증가하였다.

둘째, 미숙련 인력(unsilled worker) 수요는 하락하였다.

셋째, 이와 같은 인력수요 구조의 변화에 따라 공통적으로 임금격차는 크게 확대되었다.³⁴⁾

이에 따라 선진 각국들을 중심으로 국가의 교육훈련체제 전반에 걸쳐 대대적인 개편작업에 착수하고 있으며 우리나라도 직업교육개혁안을 중심으로 개혁방안을 중점적으로 제시하고 있다.³⁵⁾

붙임자료 5.

능력중심사회에 대한 고찰

교육에 있어서 근대사회에 가장 지배적인 이념은 능력주의일 것이다. 즉 중세사회처럼 세습에 의해 사회적 지위와 사회적 자원에 접근할 수 있는 기회가 결정되지 않는다는 것이다. 개인의 노력을 바탕으로 형성된 실력이 사회적 지위를 결정하는 것이 근대사회의 핵심적 특징이다.

교육부는 인간이 무엇인가 할 수 있는 상태를 능력으로 보고 수직적 시간개념의 학력, 한번 획득하면 간관이 되는 학벌 등과 대립된 개념으로 설정하고 있다. 그러나 지적 수준을 표현하는 수평적 양적개념의 학력은 능력이다. 현대사회는 능력 중심 사회 있다.

하지만 우리 사회는 어떤 모습인가. 우리의 학교교육은 더 이상 계급이동의 사다리 역할을 하지 못하고 있다. 교육을 통한 능력 습득하려는 과도한 입시경쟁교육이 교육의 본질을 회손 하고 있다. 현실은 부모의 경제적 수준에 따라 이용 가능한 다양한 사교육 상품들이 표준화된 시험에 최적화 되는 것을 방치하고 있다. 왜곡된 교육제도가 임기응변술을 가르치는 교육으로 귀결시켰다. 과도한 경쟁교육 체제를 해소하는 방안을 마련하지 않고 능력중심사회로 전환이 적절한가에 의문이 든다.

34) 강순희 외(2000). 「지식경제와 인력수요 전망」. 한국노동연구원.

35) 정철영(1998). 「실업계 고등학교의 실태와 발전방향」

직업교육 분야에서 능력은 ‘일을 감당해 낼 수 있는 힘’으로 설명하고 있다. 직업교육과정의 시각이 ‘무엇을 알고 있는가?’에서 ‘무엇을 할 수 있는가?’라는 교육결과 주의적 관점으로 전환시키고 있다. 핵심은 학력중심사회에서 능력중심사회로의 변화를 추구하여 불필요한 교육비 낭비를 없애고, 교육환경이 좀 더 친 기업적인 환경으로 만들겠다는 취지이다

‘능력’이라는 설정한 직무 수행에 필요한 지식은 누가 설정하고 결정하는가? 또한 그 능력을 소유하면 가진 전문인재는 산업체 현장에서 바로 일할 수 있다는 가정은 합당하지 않다.

많은 나라의 직업교육체제는 현장중심으로 가고 있다. 그래서 도제교육과 같은 현장중심교육과 산업수요 맞춤형 고등학교 강화, 기타 특성화고는 현장실습 강화 등등 독일식 직업교육체제를 전환하겠다고 논리적 근거이다.

산업체 요구를 교육과정에 반영하다는 관점은 새로운 산업변화에 있어서 주체적으로 대응할 수 있을 인재를 길러내야 하는 근본적 교육철학의 부재에서 비롯되었다고 본다. 20세기 초반의 테일러주의 즉, 과학적 관리이론은 한마디로 효율적인 기업경영과 생산관리를 위해 근로자들의 과업과 동선을 분석하고, 과학적 선발 및 훈련 기법을 도입하며, 효율적 과업수행을 위해선 작업의 표준화, 불필요한 공정의 제거, 특정 기술을 가진 노동자의 선별, 지식과 기술의 전수 체계화 등을 위한 이론이었다. 본질적으로 행동주의적 모형에 기초하여 지식이나 이해보다는 수행과 그에 대한 평가(결과)를 강조하고 있다. 경영이나 기술적 측면에 핵심을 두고 있기 때문에 굳건한 이론적 논의에 토대를 두고 있다기보다는 시대적, 사회적 요구에 의해서 성급히 개발되었다고 볼 수 있다.(전북대 박휴용 교수)

결론적으로 교육부의 능력주의 설정을 교육과정에 반영하는 것은 공교육(특히, 직업계 교육) 학생들에게 직업교육에만 몰두하게 함으로써 기업중심의 편파적인 교육으로 변질될 가능성이 크다. 이는 교육 통한 성장과 자율적이고 비판적인 성찰하는 인간상보다는 교육의 결과를 위계성을 부여하여 기계적인 노동자를 암시한다.

붙임자료 6.

핀란드의 교육변화요약

2000년에 PISA에서 높은 성적을 받던 핀란드가 2013년 하락하였다. 핀란드 교육의 광풍과 열기가 식어가는 요즘 2016년 교육과정 개편 소식으로 새로운 시도가 성공적으로 진행될지 관심을 받고 있다. 간단하게 핀란드 교육체제 개편과 교육과정 정책을 살펴보도록 하겠다.

1960년 말까지는 핀란드의 교육은 4년의 초등교육 이후 미래학업과 직업이 결정되는

two-track(복선학제)제를 실시한다는 것 외에는 제도나 내용에서 이목을 끌만한 부분이 없었다. 1960년대 말 엄청난 논란과 정치적 논쟁을 겪은 이후 1968년 기본교육법령이 발표되면서 모든 이에게 9년 동안의 기본교육을 제공하는 평등교육 정책이 시행되었다. 기본의 4년에서 9년으로 기본교육을 연장시킨 배경은 바로 4~6년 교육으로 아동의 미래를 결정짓는 것이 무리라는 주장이 힘을 얻었기 때문이다. 이것으로 말미암아 핀란드 교육의 새로운 장이 펼쳐지게 되었다.

이후 1970년대 넘어가면서 1970년에 새로운 기본교육의 교육과정 틀이 마련되고, 1973년에 직업교육의 개혁정책이 결정되면서 직업교육의 중등교육으로 확장되었다.

1980년대에 이르러 핀란드 교육에서 또 하나의 역사적 사건이 일어났다. 1985년 능력별 학급편성폐지가 바로 그것이다. 이 정책을 뒷받침하기 위해 같은 해에 새로운 국가교육과정 틀이 마련되었으며, 1986년 단일 교육재정 시스템 또는 구축되었다. 아울러 직업교육의 개혁도 단행되었는데 이는 1987년에 시작해 1980년과 1990년까지 이어지면서 중등교육으로 이어졌다(Aho, Pitkänen & Sahlberg, 2006; Niemi, Toom & Kallioniemi, 2012; Sahlberg, 2011).

1990년대에 이르러 핀란드 교육에서 또 하나의 새로운 변화가 모색이 되었다. 다른 아널 ‘교육의 탈중앙화’의 시작이다. 구체적으로 1991년 중앙행정개혁이 실시되면서 1993년 교육재정 또한 개혁의 도마에 오르게 되었고, 교육내용부터 재정에 이르기까지 중앙중심의 교육이 아닌 지방자치 교육이 자리 잡기 시작하였다. 이어서 1999년 새로운 교육법이 제정되었으며, 교육평가 정책이 도입되면서 이런 변화가 가속되었다.

2000년대 들어서서 핀란드 정부는 1990년대의 ‘교육의 탈중앙화’ 기초를 계속 이어가면서 지방분권적 교육체제를 완성시켰다. 특히 2004년 새 교육과정 틀이 마련되면서 새로운 방향이 모색되었다.(Aho, Pitkänen & Sahlberg, 2006)

붙임자료 7.

마이스터·특성화고 90명 자동차 정비 ‘독일 자격증’ 판다

고나무 기자 dokko@hani.co.kr

6일 한독상공회의소, 비엠더블유코리아, 메르세데스-벤츠코리아가 밀레니엄서울힐튼호텔에서 ‘아우스빌둥’ 프로그램 도입 기자회견을 하고 있다. 독일 정부와 독일 자동차업체들이 국내 마이스터고·특성화고 학생 90명을 자동차 정비 전문가로 길러내는 ‘아우스빌둥’ 프로그램을 국내에 처음 도입한다.

한독상공회의소는 6일 비엠더블유(BMW)코리아, 메르세데스-벤츠코리아와 함께 한국 고교생을 선발해 자동차 정비 전문가로 길러내는 ‘아우스빌둥’ 프로그램을 도입한다고

밝혔다. 아우스빌등이란 ‘직업교육’을 뜻하는 독일어로, 일과 학습을 병행하는 독일의 직업훈련 교육제도를 가리킨다. 독일에서는 제빵, 경찰 등 350여개 직업군에서 시행되고 있다. 독일 정부·기업의 주도로 30여개국에서 프로그램이 운영되고 있다.

이번에 도입되는 프로그램은 자동차 정비 전문가를 기르는 ‘아우토 메카트로니카’다. 특성화고와 마이스터고 자동차학과 재학생 가운데 90명을 선발한다. 선발된 학생들은 프로그램이 실제 진행되는 두원공과대와 여주대에 적을 두고 실무교육(70%)과 이론교육(30%)을 3년간 이수하게 된다. 실무교육 때는 독일 자동차업체의 국내 딜러사와 정식 근로계약을 맺고 급여를 받는다. 커리큘럼은 업체들과 해당 대학이 협력해 개발한다. 수료생은 독일 및 독일계 기업에서 자격이 인정되는 ‘아우스빌등 인증서’를 받고, 수료 후 딜러사 채용 기회도 부여받는다.

슈테판 할루자 한독상공회의소 회장은 “청년실업률을 감소시키기 위해 노동시장의 요구와 구직자의 전문성이 맞아떨어지도록 해야 한다”고 밝혔다. 프로그램 신청 설명회는 이달 18일과 25일 열리며, 문의는 한독상공회의소에 할 수 있다.

원문보기:

<http://www.hani.co.kr/arti/economy/marketing/785299.html#csidxfa9ac24f6e9890bb08bc047001c3582>

붙임자료 8.

독일식 직업교육이 청년실업 해결책?

프랑크푸르트·김인건 통신원

성공적인 직업교육 모델로 평가받는 독일의 아우스빌등이 근간부터 흔들리고 있다. 전체 일자리 중 대졸자를 위한 일자리 비율이 급격히 증가했고 임금 격차도 뚜렷하다.

독일의 직업교육 시스템은 아우스빌등(Ausbildung)이라고 불린다. 회사에서 제공하는 현장실습과 교육기관에서 받는 이론교육을 병행한다(듀얼 시스템). 그동안 아우스빌등은 다른 나라에서도 성공적인 직업교육 모델로 평가받아왔다. 독일 정부도 아우스빌등을 해외에 적극 홍보했다. 지난 3월 메르켈 총리의 미국 방문에 동행했던 경제사절단은 아우스빌등을 홍보했고, 트럼프 미국 대통

령의 딸 이방카 트럼프를 독일로 초대하기도 했다. 지난 3월 인도의 20개 회사가 독일 대사관 주도로 아우스빌둥 시스템에 대한 협의서에 서명했다. 같은 달 한국 교육부와 한독상공회의소, BMW그룹 코리아와 메르세데스벤츠 코리아도 아우스빌둥의 한국 도입을 약속하는 양해각서를 체결했다.

아우스빌둥은 산업을 발전시켜야 하는 개발도상국뿐만 아니라, 높은 청년실업률에 골머리를 앓고 있는 나라에서도 주목받아왔다. 최근 국민의당 안철수 후보와, 정의당 심상정 후보가 직업교육의 비중을 강화하는 공약을 제시했다. 두 후보의 공약은 유럽의 직업교육 제도들을 모델로 했다. 그 가운데 아우스빌둥도 한국 교육제도를 바꿀 대안 모델로 소개되었다.

[독일의 초등학교에 해당하는 그룬트슐레(위)는 4년제다. 독일에서는 한국으로 치면 초등학교 5~6학년생들에게 일찌감치 진로를 결정하게 한다.]

아우스빌둥이 해외에 보급되면 그 국가에 성공적으로 정착할 수 있을까? 이 질문에 답하기 위해서는 아우스빌둥의 근간이 되는 독일의 사회적 환경을 살펴보아야 한다. 아우스빌둥은 독일의 중등교육 시스템을 토양으로 삼아 뿌리를 내렸다. 독일의 초등학교에 해당하는 그룬트슐레(Grundschule)는 4년제로 이루어져 있다. 그룬트슐레를 졸업하고 나면 독일의 학생들은 한국 중·고등학교 과정에 해당하는 하웁트슐레(Hauptschule), 레알슐레(Realschule), 김나지움(Gymnasium) 과정 중 하나를 선택하게 된다. 하웁트슐레는 5~6년 과정으로 직업을 위한 예비교육에 중점을 둔다. 5년 과정을 마치고 나면 아우스빌둥을 할 수 있는 자격을 획득하게 된다. 레알슐레는 6년 과정으로 하웁트슐레보다 좀 더 전문적인 직업교육에 진입할 수 있는 중등교육 과정이다. 졸업 후 공무원, 간호사, 사무직 등의 직업교육 과정에 진입할 수 있다. 반면 김나지움은 한국의 중학교와 인문계 고등학교를 합친 교육과정으로 볼 수 있다. 8년 과정으로 한국의 수능에 해당하는 아비투어라는 졸업시험을 통해 대학 입학 자격을 얻게 된다.

독일 중등교육 시스템은 한국으로 치면 초등학교 5~6학년 학생들에게 일찌감치 진로를 결정하게 한다. 한국에서라면 학부모들이 당장 반발할 것이다. 내 아이의 잠재성을 너무 빨리 판단하고 결정했다고 여길 것이다. 독일에서는 반대로 본다. 불필요한 시간과 비용을 절약한다고 보는 것이다. 이런 중등교육 시스템이 아우스빌둥을 뒷받침하고 있다. 하웁트슐레 졸업생의 경우 빠르면 한국 학제로 고등학생 때 직업교육을 시작한다. 직업교육의 경우 대부분이 시작 단계에서 특정 사업장에 소속되기 때문에 일정 수준의 급여가 지급될 뿐 아니라, 교육 후 자연스럽게 취업으로 연결된다.

[독일 직업교육은 대부분 시작 단계에서부터 특정 사업장에 소속된다. 사진은 독일 카를제버링 직업학교. 전해원기자]

대학 입학 자격 갖춰야 직업교육 기회도 커져

그런데 최근 독일에서도 아우스빌등에 대한 다른 목소리가 나온다. 정부 발표에 따르면 지난해 독일에서는 아우스빌등 자리를 찾는 100명당 아우스빌등 자리 104개가 제공되었다. 주간지 <슈피겔> 보도에 따르면 아우스빌등 새 학기가 시작된 지난해 9월30일 4만3500개의 아우스빌등 자리가 주인을 찾지 못했다. 작년보다 4.5%포인트 증가한 수치이다. 정부가 발표한 통계수치만 보면 아우스빌등 자리를 찾는 사람에게는 유례없이 좋은 상황이다. 하지만 통계에 가려진 현실이 꼭 장밋빛인 것은 아니다.

지난 4월5일 베를린 지역 신문 <타게스슈피겔>은 독일의 아우스빌등 상황에 대해 두 가지 목소리를 보도했다. 독일상공회의소(DIHK)는 지속적인 인력 부족으로 교육수준이 낮은 사람이나 난민들에게 일할 기회를 주어야 한다고 주장했다. 하지만 독일노조연맹의 부대표는 전혀 다른 주장을 했다. 독일상공회의소에 등록된 아우스빌등 자리 세 개 중 두 개가 원천적으로 하우트슐레 졸업생에게는 닫혀 있다는 것이다. 전통적 의미에서 본다면 하우트슐레 졸업생도 직업교육을 받은 자격을 갖췄다고 볼 수 있지만, 고용주들이 하우트슐레 졸업생에 비해 레알슐레 졸업생에게 자리를 주려는 경향이 높다고 한다. 고용주들이 좀 더 전문적인 학력을 요구한다는 것이다. 또한 아우스빌등 과정에 있는 사람 중 대학 입학 자격을 갖춘 학생의 비율(28%)이 처음으로 하우트슐레 졸업생 비율(26%)보다 높았다.

[3월6일 아우스빌등 한국 도입 양해각서가 체결됐다. BMW·메르세데스가 9월부터 정식 운영할 예정이다.]

독일의 대학진학률은 2005년까지만 해도 37% 수준이었다. 현재는 거의 50%에 달한다. 지난달 <슈피겔>에 따르면 대학 졸업자들의 실업률은 약 2.5%로 직업교육을 받은 사람들의 실업률(약 5%)의 절반 정도다. 40대 대졸자의 경우 평균적으로 대학을 졸업하지 않은 사람보다 2.5배 높은 소득을 올리는 것으로 보고되었다. 최근 25년간 대졸자의 숫자가 증가했고 대졸자와 그렇지 않은 경우의 임금 격차도 뚜렷하게 증가했다. 최근 20년간 전체 일자리 중 대졸자를 위한 일자리 비율도 급격히 증가했다.

아우스빌등은 대학을 나오지 않더라도 적당한 대우를 받을 수 있는 직업시장의 구조 덕에 성공했다. 사회에서 제 몫을 하는 직업인으로 인정하는 독일 사회의 인식도 아우스빌등의 보이지 않는 버팀목이었다. 하지만 최근 이 같은 아우스빌등을 성공시킨 근본 토양이 독일 안에서 흔들리고 있다.

붙임자료 9.

현대 교육제도 및 체제

무엇보다, 복선형학제가 조기에 이루어지면 질수록 계급과 불평등한 사회체제의 재생산은 확고해

진다. 가정 형편이 어려운 학생일수록 일찍부터 기술교육을 받게 되어 저임금 체제로 편입될 가능성이 높을 뿐만 아니라 단순 기술을 습득하기 위한 교육에 매몰되기 쉽다.

중등교육 단계에서는 전문화된 직업교육이 아니라 다방면의 능력 형성과 보편적인 고등정신기능의 발달을 추구하는 교육과정을 운영하는 것이 인간발달이라는 교육의 원리에 부합한다. 이러한 관점에서 최초로 생산노동과 교육의 결합인 종합기술교육을 주장한 사람은 마르크스다. 그는 육체노동과 정신노동, 이론과 실천의 결합을 지향했다. 그가 주장한 종합기술교육은 노동자가 생산과정의 단순한 부속품이 아니라 그 전 과정을 파악하고 통제할 수 있기 위한 종합적인 기술을 말한다고 할 수 있다.

이는 자본주의 하에서 과도한 분업으로 인한 인격의 파편화를 극복하고 생산과정과 세계, 그리고 자기 자신에 대한 주인으로서의 위치를 회복하는 것이었다. 마르크스는 이를 ‘전면적으로 발달된 인간’으로 표현했다.

대학진학률을 낮추려는 정부의 시도는 노동계급의 교육을 받을 권리를 제약하는 것이고, 계급 불평등을 강화하는 방향이다. 안토니오 그람시도 말했듯, 직업학교는 ‘학생들의 운명과 장래 활동이 미리 결정돼 사회적 차별을 영속시킨다.’ 그람시는 “육체노동을 위한 능력의 개발과 지적 노동에 필요한 능력을 개발시키는 것 사이의 올바른 균형을 유지”할 보통기초교육, 즉 통합교육에 바탕으로 전인교육이 필요하다고 강조했다.

《자본주의와 학교교육》을 쓴 미국의 급진적 학자들인 보울즈와 진티스는 “교육의 조직은 직업의 구조 또는 노동시장의 구조에 대응한다”고 봤다. 이를테면 교육제도가 “자본주의적 경제발달 또는 산업기술의 발달에 적응하고 있다”는 것이다. 수월성 교육이라는 허울에 만들어진 특권교육, 다른 한편에서는 직업교육의 강화는 평등교육을 공격하는 것으로 노동계급 자식들의 교육 기회를 박탈하는 것이기도 하다. 이러한 차별교육은 한편에서는 지배계급으로, 다른 한편에서는 노동계급으로 미리부터 사회적 차별을 공고히 하는 기제로 작동하게 된다.

현대 교육제도가 근거하는 가정은 노동 분업이 능률을 올린다는 것이다. 이러한 노동 분업과 그에 따른 직업과 전문화, 이를 위한 경쟁은 개인을 뼈뿔게 만들고 편협한 반쪽짜리 인간으로 만들며 자신의 분야는 최고되어도 다른 분야는 문외한이 되는 ‘전문가 바보’를 양산한다.

편중된 교육 문제를 해결하기 위해서는 현재 중등교육 단계를 인문교육과정과 직업교육과정으로 나누는 복선형학제에 대한 전면적 검토가 필요하다. 복선형학제는 일반계고와 전문계고 학생 모두의 전면적 발달을 제한한다. 인문계고 학생에게는 노동과 유리된 추상적 수준의 지식 교육이 중심이 되는데 반해 전문계고 학생에게는 인문 사회적 교양을 충분히 발달시킬 기회를 제공할 수 없기 때문이다.

특성학교·마이스터고 산업체 파견 현장실습 중단과 교육과정 정상화 토론회

발행일 2017. 6. 26.

발행처 전국교직원노동조합