

---

# 특성화고 학생의 산업체 파견 현장실습과 노동세계진입 연구

---

2017년 7월

청소년노동인권네트워크

서울청소년노동인권지역단위네트워크(준)

특성화고 현장실습 패널연구팀

---

특성화고 학생의 산업체 파견 현장실습과 노동세계진입 연구 \_ 2017. 7.

청소년노동인권네트워크·서울청소년노동인권지역단위네트워크(준)

특성화고현장실습패널연구팀

청소년노동인권네트워크 | 권혁태, 최 민

강서양천청소년노동인권활동가모임 '다움' | 여은희, 이진영, 임진희

성동근로자복지센터 | 김성호, 한지현

우리동네노동권찾기 | 김도현, 유승현

(사)희망씨 | 김은선, 김호규, 장은비

\* 이 연구는 한국노동안전보건연구소 2016 노동보건연구기금 지원으로 이루어졌습니다.

---

# 목 차

<b>I. 머리말</b>	
1. 연구 배경과 목적 .....	5
2. 연구 방법 .....	6
<b>II. 현장실습 이야기들</b> .....	11
<b>III. 현장실습을 나가기까지</b>	
1. 알 권리, 배울 권리 없이 나가는 현장실습? .....	39
2. 취업 지원과 취업 강요 사이 .....	45
2-1. '취업특강'이라 쓰고, '인권침해'라 읽는다 .....	60
<b>IV. 실습 현장에서</b>	
1. 직무능력, 적응력 향상? 허울뿐인 현장실습 .....	70
2. 산재 위험은 우리 옆에도 있고 어디에나 있다 .....	79
3. 일터의 사냥감이 된 현장실습생 .....	84
4. '정신승리' 하지 않으면 버틸 수 없는 현실, 현장실습 .....	96
<b>V. 현장실습 이후</b>	
1. 현장실습이 끝나고 보니, "현장실습은 없었다" .....	102
<b>VI. 맺음말</b>	
1. 연구내용 .....	111
2. 시사점과 한계 .....	113
<부록> 면접질문지 .....	119



# I. 머리말

## 1. 연구배경과 목적

현장실습은 직업교육훈련생이 향후 진로와 관련하여 취업 및 직무수행에 필요한 지식·기술 및 태도를 습득할 수 있도록 직업현장에서 실시하는 교육훈련과정을 말한다.<sup>1)</sup> 직업교육훈련 촉진법, 교육부 고시에 근거해 시행되는 특성화고 현장실습은 직업교육훈련특강 등 다양한 형태로 이루어지는데, 사회적으로 문제가 되고 있는 현장실습은 3학년때 진행되는 ‘산업체 파견형 현장실습’<sup>2)</sup> 이다. 현재 대부분의 특성화고 현장에서는 산업체 파견형 현장실습을 ‘조기취업’ 과 동일한 의미로 사용하며, 실제 ‘현장실습’ 대신 ‘취업’ 이라는 말을 사용한다. 이런 연유로 본 연구에서 현장실습은 때론 ‘조기취업’ 을 의미하기도 한다.

특성화고 산업체 파견형 현장실습은 ‘일을 통한 학습’ 과 ‘노동세계 경험’ 이라는 2가지 목적으로<sup>3)</sup> 고등학교 교과과정 내에서 시행되고 있다(교과과정 내에서 시행되고 있다는 것은 교육을 목적으로 한다는 의미다). 일반적으로 일을 통한 배움은 새로운 노동을 하는 과정에서 항상 나타나며, 동일한 일을 지속적으로 수행하며 숙련도를 높여간다. 만약 직업교육을 전문으로 하는 특성화고 현장실습의 교육효과가 일반적인 일을 통한 배움 수준을 넘지 못하고 있다면, 현장실습을 굳이 교과과정으로 편성하는 특별한 이유를 갖지 못할 것이다(취업을 하면 누구든 얻게 되는 일을 통한 배움을 굳이 졸업 전 교과과정에서 하게 한다면, 이는 조기취업일 뿐이다). 노동세계 경험의 측면에서도 열악한 노동조건이나 노동시장의 ‘쓴 맛’ 을 경험하는 것에만 머무르고 그 경험을 바탕으로 당사자가 현실과 미래를 개척할 수 있는 힘을 얻지 못한다면, 다시 말해 당사자의 역량을 강화하고 긍정적 영향을 미치지 않는다면 반쪽짜리 교과과정에 불과한 것이다. 거의 매년 반복되는 현장실습생 사망 사건 등을 보면 현행 현장실습이 이러한 2가지 취지를 구현하고 있는지 의문이다.

이와 관련해 청소년노동인권네트워크는 오래 전부터 특성화고 현장실습 문제점을 꾸준히 제기해왔는데, 이수정은 현행 특성화고 현장실습의 학습권 침해와 관련하여 3학년 2학기 교육과정 소외, 전공과목과 동떨어진 현장실습과 선택권 침해, 복귀에 따른 불이익 등을 문제점으로 지적하고 있고, 노동인권 침해와 관련하여 노동관계법 위반, 유해하고 위험한 작업환경, 실습·수습기간제 등 고용형태 따른 차별 등을 문제점으로 지적했다.<sup>4)</sup> 최민은 특성화고

1) 직업교육훈련촉진법 제2조 7호

2) 본 연구에서 다루는 특성화고 현장실습은 산업체 파견형 현장실습에 국한되며 특별한 설명없이 현장실습을 언급할 때에는 산업체 파견형 현장실습을 의미한다.

3) 최수정·허영준은 현장실습이 추구하는 목적이 ‘일을 통한 교육’, ‘성공적인 노동시장으로의 이행’ 두 가지로 압축된다고 하며 현재 특성화고 현장실습은 이 두 가지 목표를 동시에 달성하기에는 근본적인 한계를 갖는다고 한다(최수정·허영준(2012), 특성화고·마이스터고 현장실습 운영 실태 및 개선방안, 이슈페이퍼 2012-9, 한국직업능력개발원, p.13)

4) 이수정(2017), 특성화고·마이스터고 현장실습 현황과 문제점, 특성화고·마이스터고 현장실습 제도 현황과 개선방안 모색 토론회 자료집, 국가인권위원회, pp.11~35. 이외에도 청소년노동인권네트워크는 ‘청소년노동인권네트워크, 교육이

현장실습을 둘러싼 여러 관계자인 기업임원 등 현장실습 관계자를 심층 면접하여 현장실습 목표와 현실간의 괴리, 그럼에도 불구하고 현장실습이 유지되는 이유 등을 밝힌 바 있다.<sup>5)</sup>

2011년 12월 기아자동차 현장실습생 뇌출혈 사건으로 특성화고 현장실습 문제가 사회적 으로 알려지면서 몇몇 연구기관에서도 현장실습 문제를 다룬 적이 있다. 진숙경 등은 특성화 고 현장실습 문제점으로, 현장실습이 교육적 목적보다 학교와 산업체 각 기관의 이익을 위한 수단으로 활용되는 경향이 높다는 점, 현장실습 업무 관련 인력 및 전문성 부족 등을 문제 점을 지적하고 있다.<sup>6)</sup> 이에 앞서 최수정 등은 서로 상충되는 현장실습 운영 목적, 산업체의 현장실습 비용 부담, 현장실습 질 보장을 위한 규정 미흡, 탐색기회가 없는 실습업체 선택 등을 문제점으로 지적했다.<sup>7)</sup> 요약하면 현장실습의 문제점에 관한 기존 연구는, 학습권 침해 문제(3학년 2학기 교육과정 소외, 복귀에 따른 불이익 등), 노동인권 침해 문제(장시간 저임 금 노동, 유해하고 위험한 노동환경 등), 현장실습의 질적 문제(전공과 실습 불일치, 전문성 부족 등) 등을 지적해왔다.

본 연구는 특성화고 현장실습 문제점과 해결방안에 대한 기존의 논의에 이어, 현장실습 전-후과정 속에서 특성화고 3학년 학생이 어떤 경험을 하고 어떤 생각의 변화 과정을 겪는지, 그리고 그들을 둘러싼 환경은 어떠했는지 등을 살피고자 한다. 즉, 현장실습 전-현장실습 도중-현장실습 종료 후(졸업 후) 각각의 시점에서, 현장실습 당사자가 현장실습 전에 갖고 있었던 생각과 환경, 현장실습 중간에 당사자가 갖게 된 생각과 환경, 졸업 후 당사자들이 생각하는 현장실습은 현장실습을 나가기 전과 어떻게 달라졌는지 등에 대해 알아보며 당사 자 경험을 토대로 더 심층적으로 그리고 시계열적으로 현장실습 문제를 살펴보고자 한다. 기 업만큼이나 학교의 담도 높은 현실에서 당사자로부터 학교 안에서, 기업 안에서 어떠한 일이 벌어지고 있는지를 묻고 들어보는 기회를 확보하는 것은 쉽지 않다. 이런 점에서 본 연구는 당사자의 목소리로 현장실습의 실상을 파악할 수 있는 흔치 않은 시도라 할 수 있다.

## 2. 연구방법

2016년 현장실습을 앞 둔 서울지역 특성화고 3학년 재학생 20명을 섭외하여<sup>8)</sup> 연구진 회 의를 통해 정한 반구조화된 질문지(별첨)로 ‘현장실습 전(16.8~11월)’ - ‘현장실습 도중 (16.11~17.2월)’ - ‘졸업 후(17.4월)’ 각각의 시점에서 동일한 조사대상자에 대해 3차례 심 층 면접 조사를 진행했다. 20명 중 3차 면접까지 성공한 조사대상자는 11명이며, 나머지 9

라는 이름의 기만과 폭력 - 간접고용 현장실습 실태보고(2005), ‘하인호, 무권리 상태의 현장실습 대안은 무엇인 가?(2012), ‘하인호, 현장교사가 바라보는 현장실습 개선방안(2013)’ 등을 내놓았다.

5) 최민(2015), 누구를 위해 특성화고 현장실습은 존재하나, 특성화고 파견형 현장실습 문제 그 해법과 대응 모색을 위 한 간담회 자료집.

6) 진숙경·김미영·이찬주(2016), 특성화고·마이스터고 현장실습 법제도 분석, 경기도교육연구원, pp.19~20.

7) 최수정·허영준(2012), 앞의 글. pp.13~17.

8) 면접대상자 20명 중 2명은 일반고 직업반으로 직업학교로 등교하는 학생임.

명은 1차 면접 조사 후 추가 조사가 진행되지 못했다.

1차 면접에서는 아르바이트 경험, 장래희망, 현장실습에 대한 기대, 현장실습 전 교내 사전교육 등을 물었고, 2차 면접에서는 본인이 하는 일, 사업장에서의 경험과 노동조건, 차별이나 다친 경험, 사내 노동안전보건교육 및 노동안전보건 환경 등을 물었으며, 3차 면접에서는 졸업 후의 느낌, 지금 사업장에서 계속 일하고 싶은 지, 현장실습에 대한 당사자의 평가, 1차 면접 때 밝힌 장래희망에 대한 생각 등을 물었다. 1~3차 심층면접에서 일관적으로 현장실습의 필요성 등 현장실습에 대한 당사자의 생각을 질문했다.

심층 면접은 청소년노동인권 활동 경험이 있는 자가 진행했으며 면접시 내용을 녹음한 후 녹취록을 작성하여 연구진 회의 때 녹취록을 함께 읽고 분석했다. 분석과정에서 드러난 것들을 현장실습 전 학교에서의 상황, 실습현장에서의 상황, 현장실습 후(졸업 후) 상황에 따라 정리하여 서술하였다. 먼저 인터뷰를 했던 이가 인터뷰 대상자의 이야기를 개인별로 정리하고, 이어 분석과정에서 드러난 것을 몇 가지 소주제를 나눠 현장실습을 나가기 전 이야기, 현장실습 현장에서의 이야기, 현장실습 이후의 이야기별로 정리했다. 소주제 선정은 연구진 회의를 통해 정했고, 각 소주제에 대한 글은 각각이 나눠서 썼다. 각기 다른 이가 자신의 시각과 방식으로 소주제별로 글을 집필하였으나 초안을 놓고 수차례 토론을 거치며 수정 과정을 거쳤다. 끝으로 본론 내용 정리와 시사점 및 한계를 서술했다. 면접대상자의 일반적 사항과 면접일자 는 다음과 같다.

<표 1> 면접대상자 일반 특징과 인터뷰 일시

연번	이름	성별	학교	1차	2차	3차
1	A	남	가(공업계)	2016-08-04	2016-11-20	2017-04-16
2	B	여	나(상업계)	2016-08-05	2017-01-17	중단
3	C	여	나(상업계)	2016-08-05	2017-01-17	2017-04-17
4	D	여	나(상업계)	2016-08-05	2017-01-17	2017-04-01
5	E	여	다(상업계)	2016-08-05	중단	
6	F	여	라(상업계)	2016-09-08	2017-02-24	2017-04-03
7	G	여	라(상업계)	2016-09-08	2017-02-24	2017-04-03
8	H	여	라(상업계)	2016-09-08	2016-12-23	2017-04-03
9	I	여	라(상업계)	2016-10-21	2016-12-13	2017-04-03
10	J	남	마(상업계)	2016-09-24	2016-02-04	2017-04-01
11	K	남	마(상업계)	2016-09-24	2016-12-12	2017-04-10
12	L	남	마(상업계)	2016-09-28	중단	
13	M	남	마(상업계)	2016-10-19	중단	

14	N	남	마(상업계)	2016-10-19	중단	
15	O	여	바(상업계)	2016-10-13	중단	
16	P	여	바(상업계)	2016-10-14	중단	
17	Q	여	바(상업계)	2016-10-14	중단	
18	R	여	사(상업계)	2016-11-29	2017-02-12	2017-04-01
19	S	남	아(직업반)	2016-11-29	중단	
20	T	남	아(직업반)	2017-02-09	중단	
21	U	남	자(공업계)	2016-07-19	2016-09-12	중단
22	V	남	차(상업계)	2016-10-11	중단	





10 | I 머리말

연번	이름	성별	학교	2016.8	2016.9	2016.10	2016.11	2016.12	2017.1	2017.2	2017.3	2017.4
16	P	여	바 (상업계)									
17	Q	여	바 (상업계)									
18	R	여	사 (상업계)	보험 회사 취업					신입 교육 받음	업무 시작 취업 유지	중이나 진학 고려	
19	S	남	아 (직업반)									
20	T	남	아 (직업반)									
21	U	남	자 (공업계)	자동차 비업체 취업	정 취 썩	작업 실 '육을 고' 퇴사.	중 로 면 이후 으로 변경	진 학 진 로				

## II. 현장실습 이야기들

다음은 면접 참여자 각각의 현장실습 경험과 인터뷰를 진행한 몇 개월 동안의 노동 활동의 궤적이다. 인터뷰에 2회 이상 참여한 참여자들의 이야기만 정리했다.

### 기계과 졸업한 A 씨 이야기

가 학교에서 용접을 전공한 A 씨는 노동 경험이 거의 없었다. 고2 때 추석에 하루 추모공원 주차요원한 것이 유일한 일 경험이었다.

A 씨는 용접하는 쪽으로 취직하고 싶었다. 전공을 고를 때도, 밀링이나 선반보다는 용접이 쉽고 재밌게 느껴졌다. 특별한 이유가 있는 건 아니지만, ‘불뚱 튀는’ 용접의 매력이 있었다. 현장실습을 나간 회사는 방화문을 만드는 화성의 중소기업체. 그 전에도 두 개 정도 회사 면접을 봤지만 병역 특례 문제 때문에 이 회사를 선택했다. 부모님께서 병역특례 업체를 먼저 고르라고 추천하셨고, 본인도 군대 가는 것보다는 회사 다니는 게 나을 것 같았다.

처음 만났을 때 A 씨는 ‘학교에서는 배울 게 없는 게 좀 많기 때문에’ 또 ‘현장에서 하는 것들이랑 학교에서 배우는 것들이랑 좀 다른 것도 있’기 때문에, ‘그냥 기계를 다루는 법을 배우는 학교보다 제품을 만들어야’ 하는 회사에 나가는 것을 기대했다. 가서도 용접하는 역할을 할 것이라고 알고 있었고, 시험편으로 용접하던 학교와 달리 진짜로 물건을 만드는 데 본인의 기술을 사용하고 싶어 했다.

가기 전에 기대되는 점은 돈 버는 것이었고, 걱정됐던 건 아는 사람들이 없는 지방에 가서, 기숙사 생활을 해야 한다는 점과 현장에 나가서 잘 할 수 있으려나 하는 점이었다. 그래도 ‘학교에서 그냥 가만히 있는 것보다 일하는 게 더 좋’은 A 씨는 원래 취업하려고 공고에 왔고, 그래서 대학에도 미련이 없었다.

2016년 9월 1일부터 화성의 방화문 만드는 공장에서 현장실습을 시작한 A 씨를 2016년 11월 20일 다시 만났다. 이 회사는 전체 직원은 80~100명 정도 되는 것 같았는데, 생산직 직원은 10여명, 사무실에서 일하는 사람이 20명 정도, 나머지는 현장직으로 방화문이나 방화보드를 실제로 건물에 설치하는 일을 한다. A 씨는 용접일을 좋아하고, 용접 기술을 쓸 수 있는 곳이라고 해서 이 회사에 나갔지만, 실제 하는 일은 방화보드를 만들고 포장하는 일이었다. 난연재를 철판에 붙이고, 오븐에서 이를 굽고, 철판과 은박지를 붙여 포장하는 작업이다. 11월 두 번째 만남에서는 ‘용접은 현장에서 주로

하고, 공장 안에서는 따로 파트가 있는데, 그거는 나중에 거기로 넘겨준다고. 일단은 여기서 하고.’라고 했지만, 2017년 4월까지 A 씨는 용접기를 잡을 수 없었다. 2017년 4월 졸업 후 세 번째 인터뷰 때까지도 A 씨가 가장 많이 하는 일은 완성된 방화 보드를 포장하는 일이었다.

A 씨는 일을 시작한 지 2달 반이 지난 11월에 이미 군대 문제 해결하면 이직하고 싶다는 얘기를 했다. 실습을 시작하기 전 우려했던 대로, 일하는 데가 너무 멀고 기숙사 생활을 하는 것이 가장 어려운 점이였다.

그 외에는 그 때까지는 기분 나쁘거나 불만도 없고, 여전히 ‘어떻게 하는지 알아보고 좋은 것 같’아서 현장실습은 필요한 것 같다고 했다. 하지만 2017년 4월 세 번째 인터뷰 때 회사에 대한 A 씨의 생각은 많이 바뀌어 있었다. ‘실습생 때 용접 배우면서 그럴 줄 알았는데, 생산 쪽에 넣어버리니까’ 아쉬웠고 일하는 게 재미가 없다.

용접을 전공하고도 다른 일을 하는 것은 비단 A 씨의 문제만은 아니다. A 씨는 여전히 병역 특례를 마치고 나면 용접 쪽 일을 해보고 싶지만, 같은 반 친구 25 명 중 용접을 주로 하는 친구는 ‘아예 없는 것 같다’고 했다. 기계나 공구 만드는 회사 들어가서도 학교에서 배운 용접, 열심히 노력해서 만 용접사 자격증을 활용할 수 있는 일은 별로 없다. ‘용접 자격증 났는데 기계 돌리고 있’는 상황이 발생한 것이다. 그래서 5달 전까지만 해도 불만이 거의 없었던 회사는 병역 문제가 해결되면 다닐 것 같지 않은 회사가 됐다.

하지만, A 씨는 여전히 대학 갈 생각이 없다. 꼭 배우고 싶은 거나, 꿈이나 계획이 없기 때문이다. 여전히 ‘용접을 하면서 경력을 쌓아서 더 좋은 데로 갈 수도 있’는 미래상을 가지고 있다. 물론 직업 계획이라고까지 하기에는 막연하다. 본인 뿐 아니라, 친구들 대부분이 용접을 하지 못 하고 있는 지금 상황에 대해서도 심각하게 생각하거나 그것 때문에 계획을 수정하지는 않는다.

시험편 조각을 이어 붙이는 단순 작업만 배우던 학교와 달리, 용접으로 진짜 물건을 만들 수 있는 법을 배우기를 기대했지만, 첫 취업 경험은 이런 배움의 기회를 제공하지 않았다. 2016년 8월 처음 만났을 때, 실습생이면 뭐가 다르냐는 질문에 ‘최저임금 받는다’고 답했던 A 씨는, 졸업 후인 2017년 4월 만났을 때, 졸업하니 뭐가 달라졌냐는 질문에 ‘급여가 올랐다’고 답했다. 실습생이라서 배우거나 훈련받는 과정, 이를 책임지는 선임 노동자나 교육 체계 등은 전혀 없었다.

A 씨에게 지난 7개월의 현장실습 과정에서 가장 중요하게 배운 점을 묻자, 한 동안 답을 못하고 생각하더니 ‘어른들한테 하는 태도, 예의나 이런 거’를 배운 것 같다고 한다. 예의 바른 형이 한 명 있어서 많이 배웠다고 했지만, 지난 11월 인터뷰에서도 회사에서 초반에 한 교육 내용이 주로 ‘직장 예절, 의사소통’ 이런 것이었다고 했다. 혹시 그

형이 잔소리 하는 것 아니냐고 묻자 ‘우리가 잘못해서 그런 거다’라고 답했다. 사회생활을 처음하기도 하고, 학교에서 교사로부터 집에서 부모로부터 훈육되는 것이 익숙하던 현장실습생들에게, 공장은 학교 못지않은 훈육의 공간이 되는 것 같다.

A 씨는 근로계약서도 작성하지 않고 일을 시작했다. 학교장과 사업주가 직인을 찍은 표준협약서를 가지고 있었지만, 정작 본인은 사인하지 않았다. 근로계약서를 보여 달라고 하니 보내온 것은, 공란으로 남아 있는 표준근로계약서 견본이었다. 현장실습 시작부터 8개월이 지난 지금까지 안전보건교육도 받은 적이 없었다. 작업환경측정이나 건강검진도 없었고, 본인이 사용하는 난연재나 접착제 등에 대한 물질안전보건자료도 교육받은 적이 없다. 학교에서 노동인권 교육을 받은 경험이 있지만, 거의 기억도 나지 않는다. 거의 유일하게 기억나는 것이 최저임금 받아야 한다는 것과 일하다 다치면 산재처리 해야 한다는 정도인데, 실습 중간에 다친 친구의 치료 비용을 회사가 냈다는 것뿐, 그것이 산재처리인지 아닌지도 모른다.

## 금융경영과 졸업한 B 씨

B 씨는 금융경영과를 전공했다. 특성화고등학교에 진학할 때 유아교육을 선택하고 싶었지만 성적이 맞지 않아서 지금 전공을 선택했다. 처음에는 자격증도 따면서 전공에 관심을 키워볼까 했지만, 시간이 지나도 흥미가 생기지 않았다. 노동경험은 주말이나 방학에 틈틈이 음식점이나 뷔페에서 서빙했던 것이 주였다. 누군가에게 딱하니 내놓을 만한 꿈이나 직업 계획은 없고, 그냥 하면서 즐거운 일이었으면 했다.

현장실습은 전공과 전혀 관련 없는 유명 프랜차이즈 레스토랑이었다. 학교로 찾아온 한식 프랜차이즈 레스토랑 업체의 설명회에 참여할 사람은 신청서를 작성하라고 해서 이름을 적었는데, 면접에 붙었다는 통보를 받았다. 딱히 생각해둔 일이 없어서 그냥 다녀보기로 했다. 처음에는 새로운 기술을 배울 겸 주방업무를 신청했는데, 배치과정에서 서빙으로 정해졌다. 원래 사람들과 어울리는 걸 좋아하고 아르바이트를 하면서도 함께 일하던 포레동료들과 잘 지냈고 어울리기를 좋아해서 서비스직에 대한 반감은 없어 그냥 다니기로 했다.

현장실습 기간에는 현장실습 표준협약서만 작성했고, 졸업 후 근로계약서를 재계약할 거라는 설명을 들었다고 한다. 근무 첫날 1시간 못되게 설명을 듣고는 바로 업무를 시작했다. 업무 특성 상 오후에 출근해서 밤 10시 퇴근이고 졸업 전까지는 10시에 무조건 퇴근했다. 뜨거운 음식을 나르는 일이나 유리용기를 정리할 때는 위험할 수 있어 사전에 주의를 듣기도 했지만 안전을 위한 별다른 안전장치는 없다. 얼마 전에는 뜨거운 음식을 홀로 옮기다가 팔을 살짝 데였는데, 매니저가 곧바로 응급처치 후 내부 구급약을 발라서 별 문제는 없었다고 했다.

특별히 일이 어렵지는 않지만 음식을 나르고 접시를 치우는 일은 몸이 고됐다. 5개월 만에 본인이 매장에서 가장 장기 근무자가 되었고, 몸무게도 10kg 이상 빠졌다고 한다. 하지만 그만둘까하는 생각은 없어보였다. 딱히 가고자 하는 분야가 있는 것도 아니고 함께 일하는 동료들과의 관계도 좋다고 했다. 일이 익숙하지 않았던 초반에 관리자에게 꾸지람을 듣는 상황이 있었는데, 이후에 그 부분에 대해 시정요구를 했고 관리자에게도 사과를 받았다고 한다. 일이 힘들어 이직률이 높다보니 매장 매니저로부터 꾸준히 근무해서 관리자급 자리를 맡아보는 것에 대한 제안을 받았지만 아직 거기까지는 생각이 없다고 한다.

본인의 기분과 상관없이 고객에게 친절을 유지해야 하다보니 그 부분은 좀 어렵다고 했다.

졸업 후 따로 만나지는 못 했고, 전화 통화로 소식만 들을 수 있었다. 졸업 직후 관리자와의 마찰로 다니던 지점을 그만뒀다고 한다. 현재는 같은 업체의 다른 지점으로 새

로이 취업해서 근무 중이다. 전공에 대한 미련이 없기 때문에 사람들과 어울리는 현재 서비스직으로 계속 나갈 생각이다.

## 뷰티아트과 졸업한 C 씨

C 씨는 피부 관리나 미용에 관심이 높고 취업에 있어서도 유리할 거 같아서 뷰티아트과에서 피부관리를 전공했다. 특유의 성실함으로 학교를 다니면서 필요한 자격증도 열심히 취득했다. 평소 담임선생님과도 친하게 지냈는데, 그 덕에 담임의 추천으로 지금 다니는 업체에 현장실습을 나가게 됐다고 설명했다. 현장실습은 2016년 8월말부터 바로 시작했다. 이 업체는 일학습병행이 가능한 곳이다. 선취업 후진학 지원 제도를 활용할 수 있다고 했다. 강서구에 위치한 한 대학 내에 업체 명으로 된 전공과가 있어서 2년간 대학교육을 받을 수 있는 곳이라고 소개받았다. 대학을 다닐 수 있다는 매력도 있었지만, 담임의 추천이므로 일정 부분 믿고 선택한 듯 했다. 무엇보다 더 늦어지면 좋은 곳에 취업할 기회가 줄지 모른다는 불안감이 현장실습을 빨리 선택하게 했다.

8월 말부터 5주간 교육을 받고 지점에 배정받은 후 10월부터 3개월간 인턴으로, 2017년 1~2월은 일반근로자로 근무하다가 3월부터는 교육근로자로 근무 중이다. 근무는 주1회 휴무에 격주 1회 휴무로 월에 6회를 쉬고 있으며 근무시간은 10시경에서 오후 9시까지이다. 근무일 중 주 1회는 학교 출석으로 대체되고 있다.

5주간의 교육에서 기술들을 배웠다. 관리업체마다 주요 관리기술이 다르다보니 학교에서 배운 것은 잊고 새롭게 익혀야 했다고 한다.

배정받은 지점에서 인턴근무를 막 벗어나 정식으로 근무를 시작한 초기였던, 올 해 1월경 진행한 2차 인터뷰에서는 업무와 직장에 대한 만족도가 높았다. 새롭게 배운 것들도 신기했고, 관리고객들이 칭찬을 하고, 좋아 해서 일에 대한 자긍심도 높아지고 있었다. 특히 다니게 될 대학에서 더 많은 것들을 배울 수 있을 거 같은 생각에 들떠 있었다.

현재 근무하고 있는 경북공지점에는 남성 매니저를 제외하고 9명 정도의 관리사가 있다. 예약 고객이 없는 시간에서 선배들이 돌아가면서 새로운 기술을 가르쳐준다고 했다. 같이 일하는 동료들도 친절하고 몇 번 있었던 회식에서도 억지로 권하거나 위계를 내세우는 분위기는 아니라고 했다.

하지만 졸업 후 올해 4월 다시 만났을 때는, 직장생활에 대한 어려움을 이야기 했다. 크게 위험한 상황이 있는 일은 아니지만 관리 시 적합한 자세를 아직 찾지 못해 허리가 많이 아프다고 했다. 주로 몸을 사용하는 일이다 보니 힘들고 근무시간이 길다보니 자기만의 시간이 없는 것도 힘들다고 했다. 또, C 씨는 노원구에 거주하는데, 학교가 강서구에 위치해 주 1회지만 등하교도 만만치 않은 일이었다.

기대가 컸던 대학생활도 주1회 진행되다보니 아침부터 저녁까지 내리 수업이 잡혀 시간적 여유가 없다. 처음 함께 현장실습으로 같은 지점에서 근무하던 동료 3명 중 한명



이 ‘이렇게 바쁘게 살기에는 20살이 아까운 거 같다’며 퇴사하면서 마음의 동요가 일기도 했다.

하루 종일 밀폐에 가까운 공간에서 지내고 있다 보니 계절의 변화도, 하루가 어떻게 지나가는지도 느낄 여유도 없고 졸업하면 해보고 싶었던 (자동차면허증 취득과 같은) 것들을 시도해볼 여유도 없었다. 근무와 학교를 병행하는 것이 힘들어서 그만둘까 부모님과 상의해봤으나, 2년은 버텨보라는 만류에 우선은 1년은 버텨보려고 한다고 했다. 1년 동안 몸이 적응되지 않으면 그만 뒤볼까 고민하고 있었다.

다시 3학년으로 돌아간다면 최대한 현장실습을 늦게 나가고 싶다고 했다. 현장실습을 일찍 나갈수록 좋은 곳을 선택할 수 있을 거라는 생각에 일찍 택한 편이었는데, 지나고 보니 늦게 나간 친구들과 큰 차이가 없어보였다고 한다. 무엇보다 퇴근시간이 좀 이른(6시) 병원(피부과)으로 갔더라면 하는 후회도 했다. 주변 선배들에게 좀 더 배워서 개인샵으로 옮기는 방법도 있다는 얘기를 들었다면서, 막 배정되어서 일을 배우기 시작했을 때에 비해서 현재 근무지를 계속 다닐지에 대한 고민이 지속되는 상태였다.

## 금융경영과 졸업한 D 씨

나학교에서 금융경영과를 졸업한 D 씨의 노동 경험은 중학교 때 전단지 알바를 한 경험이 있는 정도이다. 특성화고등학교를 다녔지만 전공에 대한 관심이나 애착이 있는 것이 아니었다. 재학 동안 학교에서 요구하는 자격증 정도는 따 놓았지만 특별히 가고 싶은 현장실습 분야가 있는 것은 아니었다. 사무직이었음 하는 정도였다.

처음 경험한 현장실습처는 한식 프랜차이즈 레스토랑이었다. 여름방학을 앞두고 학교로 찾아 온 업체 설명회에서 알게 됐다. 담임이 설명회 참여할 사람들 신청서를 작성하라는 안내를 했고, 경험삼아 신청서를 작성했는데, 업체설명회 참석이자 면접이라면서 그 자리에서 면접이 이뤄졌다. 면접합격과 함께 교육에 참여하라는 통보를 받았다. 하지만 사무직을 희망했던 D 씨는 주방과 서빙업무인 그곳에 가지 않기로 결정했다. 한동안 담임선생님의 잔소리와 회유를 들어야 했다.

두 번째 현장실습은 종로에 위치한 대형약국이었다. 친구가 원서를 넣는다가에 따라갔다가 그 친구는 떨어지고 본인이 붙었다. 업무는 접수와 정산이었는데, 힘들어서 4주를 좀 못 채우고 그만뒀다. 학교 돌아와서 있다가 다시 담임의 안내로 보안업체에 지원했다. 함께 일하는 직원들이 대다수 남자들이었는데 말이 거칠고 관계 맺는 것이 쉽지 않아서 3주 근무하고는 그만두었다.

주변 친구들에 비해 자주 이직한 경우인데, 구체적으로 원하는 조건이 있는 것은 아니었지만 본인한테 잘 맞는 공간을 찾고 싶었다고 했다. 학교로 돌아갈 때 처음에는 담임에게 불편한 얘기를 들어야 했지만 그래도 꾸준히 현장실습처를 알려줘서 다른 곳으로 이직하는 것이 어렵지는 않았다고 했다.

졸업한 뒤 4월에 마지막으로 만났을 때 근무하고 있는 곳은 올 1월부터 다니기 시작한 대부금융업체였다. D 씨는 회사 내 법무팀에서 근무하고 있었다. 친구와 함께 지원해서 현재 같은 팀에서 일하고 있다. 전체 30여명 정도의 직원이 있고 법무팀은 5명으로 구성돼 있다. D 씨가 맡은 업무는 통장압류에 필요한 법적 서류작업이다. 노원에서 홍대까지 출퇴근 거리는 멀지만 지난 현장실습 업체들 중 가장 만족스러운 업체였다. 같이 일하는 분들도 친절하고 근무시간도 잘 지켜지고 있었다. 처음에는 현장실습 표준협약서와 근로계약서를 수습으로 작성했지만, 졸업 후에는 정직원으로 근로계약을 다시 작성했다.

통장압류라는 작업을 처리하다보니 본인의 실수가 다른 사람에게 큰 피해를 입힐 수 있다고 생각 때문에 항상 긴장한다고 했다. 졸업 전까지는 대체로 야근도 없이 제시간에 퇴근할 수 있었지만 졸업 후에는 업무량이 많아서 야근도 빈번해지고 쉬는 짬을 낼 수 없을 만큼 바빠서 힘들어 했다. 졸업과 함께 업무량이 늘어난 것 같았다.

## 복지경영과 졸업한 F씨 이야기

라학교 복지경영과를 다녔던 F씨는 재학시절 아르바이트 하지는 않았다. 교회를 다니는 F씨는 중학교 때 복지 관련 된 일을 해보고 싶어 복지경영과로 오게 됐는데, 우리나라가 다른 나라에 비해 복지가 덜 발달돼 20대 때 복지 쪽으로 직업을 갖기 어려울 것이라는 얘기를 들었다. 그래서 졸업 후 사회경력을 쌓고 나중에 40, 50대가 되면 제 2직업으로 노인복지 일을 해볼까 하는 생각도 있다. 자신의 삶을 사랑하고 자신을 사랑하기 위해서는 자신이 가치 있고 다른 사람을 위해 작은 힘이나마 도울 수 있는 그런 사람이 되고 싶다고 한다. 다른 사람들이 본인으로 인해 행복해지면 좋겠다고 한다. 학교에서 주로 회계업무를 배웠지만 회계업무가 본인과 맞지 않는 것 같아 사무보조 쪽으로 일단 취업해서 1, 2년 정도 경력을 쌓은 후 본인이 정말 뭘 하고 싶고, 뭘 좋아 하는 지를 찾아 이직을 할 생각이었다. F씨는 특별히 선호하는 현장실습(조기취업)처가 있는 아니었고 집 근처면 좋다고 했다. 현장실습(조기취업)을 통해 일찍 사회에 나가서 경험을 하고 경력도 쌓으면서 ‘아, 사회가 이렇게 돌아가는구나’ 이런 흐름을 같은 걸 볼 수 있을 것이라는 기대를 갖고 있었다.

2016. 12월 주변에서 상담 쪽 업무가 맞을 것 같다고 말해주기도 하고, 본인 생각에도 나쁘지 않을 것 같아 콜센터에 취업을 하려고 구인구직사이트에 이력서를 처음 올렸더니, OO카드 콜센터(OO카드 협력업체)에서 전화가 와서 면접을 보고 일을 하게 됐다. 면접 보고 귀가 하는 길에 바로 합격이 됐다고 연락 받아 본인도 놀랐다고 한다. 2017. 1. 9.부터 교육을 받고, 2. 1. 정식 입사를 했다. 콜센터보다 더 괜찮은 일자리를 선생님이 알려주기도 했으나, 좋아하거나 원하는 직무가 아니라 지원하지 않았고 본인이 혼자 일자리를 찾은 것이다.

교육기간에 어려웠다고 한다. 학교 수업시간에는 선생님이 복습도 해주고, 한 번 더 짚어주고 그랬지만, 회사는 그냥 한 번 간단하게 알려주고 넘어가니까 나중에 시간 지나서 모르는 게 있고 잊거나 헛갈린 것도 있었다. 물어보면 친절하게 다시 알려주기는 했는데, 한번 알려주고 끝이니까 따라가기 조금 벅찼었다고 한다.

일하는 시간은 오전 9시부터 오후 6시까지인데, 8시 20분까지 출근해서 조회를 하고, 선창하고 8시 55분부터 책상에 앉아 콜을 대기한다. 9시부터 6시까지 콜을 받고, 점심 시간은 1시간이지만 월요일은 피크날이라 50분이었고, 임금은 최저임금 수준의 기본급에 인센티브가 있었다. 쉬는 시간은 따로 없었고 1시간 정도 콜을 받으면 대충 눈치껏 10분 정도 쉬었다고 한다. 그러다 쉬는 사람이 많으면 팀장이 ‘지금 뭐 하세요? 콜 안 받으세요? 오늘 콜 별로 없는 날인데 지금 놓고 있나요?’ 와 같은 온라인 쪽지를 돌린다고 했다. 목은 아프지 않았지만, 쉬는 시간이 없으니까 어깨가 많이 아프고 그래서 쉬는 시간이 없는 것이 불편했다.

교육 후 업무 시작 이튿날 다짜고짜 욕을 하는 강성고객을 처음 접하게 됐다. 욕을 하기에 팀장을 바꿔줬다. 말로만 듣던 강성고객을 막상 접했으나, 특별히 감정이 상하지는 않았다. ‘아. 그냥 세상에 이런 사람들이 있구나. 아, 뭐가 좀 마음에 안 드나 보구나.’ 하고 넘겼다. 이후에도 본인 성격 때문인지는 모르겠는데 다른 동료노동자와 달리 고객이 욕을 하고 소리를 지르면 본인한테 하는 게 아니라 회사한테 불만이 있어서 표출을 하는 거니까 ‘그럴 수 있어.’ 하고 넘기고, 또 고객님께서 끊으시면 ‘얼마나 급하시면 끊어 버렸을까?’ 이렇게 생각을 했다고 한다. 고객과의 통화로 화가 나고 짜증이 난 적은 진짜 없었다고 한다. 하지만 입사 동기인 한 노동자는 잠을 자고 일어났더니 피를 토해 침대가 흥건할 정도로 스트레스를 받아 퇴사한 사람도 있다고 한다. 또 휴직 중인 다른 동료노동자는 몸이 안 좋아서 결근하고 병원에 가려고 했는데, 팀장이 ‘회사에 잠깐 들려 확인만 하고 병원가라’ 고 해서 갔더니 ‘이왕 출근 한 김에 10콜만 받고 가라’ 고 해서 10콜 받고 조퇴를 했다고 한다.

업무 첫 주에 30콜을 받았고, 두 번째 주는 40콜을 받았다. 셋째 주부터는 목표가 70콜이고 70콜이 넘으면 인센티브를 준다고 했는데, 팀장은 ‘50콜만 넘겨라 더 이상은 뭐라 하지 않겠다’ 고 해서 한 콜 한 콜 정성껏 응대해 50콜만 넘겼다. 일하다가 모르는 것이 있으면 동료 노동자나 상급자가 친절하게 알려줬다고 한다. 학교보다 더 편하고 친근하게 더 잘 해주는 같았다. 모르는데 안 물어보고 가만히 있으면 오히려 혼났다. 다만 알려주면서 ‘한 번 알려줬으니까 내가 머릿속에 집어넣어야 된다. 한 번 알려줬으니까 이걸 네가 할 줄 알아야 된다.’ 이런 건 있었던 같았다고 한다. 본인 업무 뒷처리로 팀장이나 부팀장이 고생하더라도 ‘죄송하다’ 고 얘기하면, ‘네가 아직 카드를 안 써 봤으니까 그럴 수 있다, 네가 나이도 어리고, 첫 사회생활이니까 그럴 수 있다.’고 많이 걱정도 해주고 이해해줬다고 한다.

처음 교육받을 때 입사 동기는 20대부터 40대까지 15~20명 정도 됐는데, 1개월이 지난 시점에서 남은 사람은 7, 8명 정도라고 한다. 본인을 포함해 현장실습생은 3명 정도였는데 2명 다 교육 도중 그만뒀다.

본인도 2월 말에 그만두려고 팀장한테 얘기했더니 팀장이 ‘3월까지 다녀라’ 고 해서 1~2시간 동안 울며 ‘그 동안 일한 것 돈 안 받아도 되고 진짜 다 안 받아도 상관없으니까 내일부터 안 나오면 안 되겠냐’ 고 하니 팀장이 ‘네 마음대로 그만둘 수 없다, 3월까지 일해야 그만 둘 수 있다’ 고 했다고 한다(인터뷰 도중 노무사의 얘기를 듣고 2월 말까지 일하고 바로 그만 둘 수 있었다). 그만 두려고 한 이유는 고객과의 통화에서 오는 스트레스보다 다른 콜 센터(대표콜센터는 다른 콜센터와 달리 카드해지 업무 외에 모든 업무를 담당해야 한다고 한다)에 비해 공부할 것이 많으니 (1주일에 한 번씩 시험도 보고) 머리가 너무 복잡하고 어렵고 힘들어 계속 일하기 싫었기 때문이다.

콜센터에서 일하면서 가장 기억에 남는 것은, 어느 날 다짜고짜 욕을 하는 강성고객을

접하게 됐는데, 팀장이 전화를 못 받는 상황이라 교육 받은 대로 ‘지금 바빠서 어려울 것 같다, 나중에 다시 연락 드리겠다’ 고 했더니 ‘무조건 지금 바꾸라’ 며 욕을 엄청 계속 들었다. 그러다 팀장이 전화 받을 상황이 돼서 연결해주었다. 그런데 옆 동기 언니가 ‘왜 너가 상담하려고 했냐?’ 며 뭐라고 해서 교육 받은 대로 했다가 이중으로 혼이 났던 것이었다고 한다.

현장실습 도중 학교 선생님이 찾아 온 적은 없었고 필요한 서류 보내달라고 해서 팩스로 보냈다고 한다. 겨울방학 개학일과 졸업식 때 학교를 갔는데, 개학일은 11시까지 학교에 있다가 출근해서 일을 했고, 졸업식 때는 11시까지 일하고 학교에 갔다고 한다. 졸업식 날 회사에서 졸업 축하한다고 꽃다발 주고 같이 사진 찍고 주변에서 박수 쳐주고 잘 다녀오라고 했다고 한다.

학교에서 배운 회계용어가 현장실습에 도움이 됐지만 다른 건 별로 현장실습에 도움이 안되었다. 19살에 취업하니까 사회생활을 먼저 시작해 적응을 더 빨리 할 수 있고 경력도 쌓이고 적응을 더 빨리 할 수 있으니 현장실습이 필요한 것 같다고 한다. 지금과 달리 고1때부터 원하는 회사에서 짧게는 3일, 길게는 1주일 정도 경험할 수 있는 기회를 만들어줘 일찍부터 자기 진로를 정할 수 있는 방향으로 현장실습이 바뀌면 좋을 것 같다고 한다. 현장실습을 하게 될 후배들한테는, 본인처럼 취업을 하고 싶는데 좀 자신감이 없거나 남들과 비교하지 말고 어차피 어디든 자기에게 맞는 일자리는 다 있으니 ‘뭐든 좋으니까 한 번 시도는 해 보라.’ 라고 말해주고 싶다고 한다.

F 씨는 첫 번째 직장을 그만 둔 후 아는 언니 추천으로 사무직 아르바이트 잠깐하고 다시 취업준비를 하고 있다. 부모님이 취업하라고 압박을 주기도 한다고 한다. 사무보조 쪽으로 생각하고 있고 취업을 한 다음 밤이나 주말이 공부를 해서 나중에 다른 데로 이직하려는 구상을 갖고 있다. 두 번째 직장은 일이 제발 많지 않고 적당했으면 좋겠다고 한다. 첫 번째 직장은 점심시간이 부족해 가고 싶은 음식점도 못 갔었는데, 돈을 적게 받아도 좋으니까 일이 너무 많지 않았으면 좋겠다고 한다.

## 복지경영과 졸업한 G씨 이야기

G씨는 복지경영을 전공했다. 3학년 올라가던 2016. 2월부터 토요일, 일요일마다 하루 7시간씩 편의점에서 아르바이트를 하고 있었다. 편의점 아르바이트를 하면서 같이 일하는 사람과의 트러블이 힘들었다고 한다. 본인 다음 시간대에 근무하는 아빠뻘 되는 사람이 있는데, 인수인계할 때 일을 못한다고 뭐라고 해서 일요일만 되면 압박감이 생겨 배가 아프곤 했다고 한다. 하지만 본인이 세달 모은 돈으로 부모님 모시고 외식하고 선물해드린 게 좋았다.

G씨는 다른 사람이 편히 쉴 수 있는 나무그늘과 같은 사람이 되고 싶다고 했다. 상담 쪽에 관심이 있는데, 힘든 사람이 본인한테 와서 어려움을 털어 놓고 쉴 수 있는 그런 사람이 되고 싶다는 것이다. 앞으로 노인이 노후에 겪는 심리적 어려움에 대해 도움을 주는 노인전문상담사가 되고 싶다고 한다. 그래서 일단 사무직이나 재고관리 쪽으로 먼저 취업해서 경력을 쌓은 다음, 진학이나 사이버대학에서 심리, 사회복지 공부하고 민간자격증을 따려는 계획을 갖고 있다(지금도 요양보호사 자격증이 있다고 한다).

처음 만났던 9월 초, 학교에서는 하루 한 번꼴로 불러서 ‘취업 준비하고 있냐, 지금 들어온 거 있는데 보지 않겠냐’며 취업을 독려했지만, 본인은 준비도 덜 됐고 스스로 알아보고 원하는 데를 지원하려고 현장실습을 늦추고 있었다. 학교 선생님이 일단 넣고 보자고 해서 너무 싫었고, 그래서 선생님을 피해 다니곤 했다. 한번은 선생님께 ‘일자리가 당장 급한 게 아니니까 내가 원하는 데를 가고 싶다’고 말하니까 선생님이 별 말은 안했지만 마음에 안 든다는 눈빛으로 쳐다보기도 했다.

두 번 정도 원하는 곳에 지원했지만 떨어졌다가, 산업용 임베디드 컴퓨터를 조립, 생산하는 ООО에 지원을 했고 다음날 전화가 와서 면접 보고 바로 채용 통보를 받아 2016. 12. 26.부터 일하게 됐다. 처음 1달간은 생산라인에서 교육을 받으며 일을 했는데, 새로운 것을 배워서 신기하고 좋았다고 한다. 하루 일과는 오전 9시에 출근해서 오후 6시까지 일하고 6시 20분까지 생산회의를 한 후 퇴근을 한다. 무슨 제품을 몇 대 만들지가 적혀있는 생산스케줄이 나오고, 그 스케줄에 따라 매뉴얼을 보고 부품을 조립해 테스트하고 완료되면 입고하는 것이다. 다른 사람이 연장근로 한 것을 본 적 있지만, 본인이 남아서 일한 적은 아직 없다고 한다.

생산부에서 같이 일하는 사람은 본인을 포함해 4명인데, 모르는 것 물어보면 잘 가르쳐주고 막내라고 부러먹는 것은 없다고 한다. 오히려 퇴근 후 저녁 식사할 때 빨리 집에 들어가라고 해서 섭섭했다고 한다. 그런데 ‘사수’ 역할을 하는 대리가 잘 해줄 때는 잘 해주는데 가끔 이상하게 대해서 어렵다고 한다. 하루는 대리가 사탕을 주면서 먹으라고 해서 먹어도 되냐고 허락을 받고 먹고 있는데 대리가 대표실을 갔다 온 후에 갑자기 회의실로 부르더니 ‘왜 사탕을 먹고 있냐, 예의가 없다, 이게 대학교 나온 사람이

랑 고등학교 나온 사람이랑 차이다, 주위가 산만하다’ 이런 말을 해서 매우 당황했었다고 한다. 또 한 번은 대리가 알려 준대로 작업했는데, ‘왜 이렇게 했냐’ 고 해서 ‘알려 주신대로 했다’ 고 하니까 ‘자기는 그런 적이 없다’ 고 해서 난감한 적도 있었다고 한다. 주임, 선배가 알려 준 작업방법이 서로 다른 때도 있었고.

생산하는 제품에 따라 낱땀을 하는 경우가 있는데, 처음 인두 작업을 할 때 손이 떨릴 정도로 무서웠다고 한다. 자리 바로 옆에 창문이 있어 따로 환풍기는 없고 장갑만 끼고 인두 작업을 했다고 한다. 박스 포장을 할 때 장갑을 끼고 하면 불편해서 맨 손으로 작업하는데, 손을 베이는 경우가 있다고 한다. 전동 드라이버도 처음에는 무서웠지만, 지금은 딱 채워지는 청아하고 맑은 소리가 듣기 좋다고 한다. 안전 교육은 따로 받지는 않았으나 아프거나 다치거나 몸이 조금이라도 불편하면 바로 바로 얘기를 해야 한다고 한다. 얘기를 하면 약을 주거나 휴게실에 쉬게 하거나 조퇴를 시킨다. 한번은 히터 때문에 머리가 아파서 회의시간에 말했더니 천장에 날개를 달아주었다고 그 뒤로는 머리가 아프지 않았다.

현장실습을 통해 눈치나 대처법, 요령 같은 것을 배울 수 있을 것이라 생각했었는데, 지금 회사는 사회 초년생이고 나이도 어리다 보니까 많이 봐주고, 동료 노동자들도 성격이 좋은 것 같아서 학교보다 회사가 조금 더 나은 것 같다고 한다. 학교 다닐 때는 굳이 하기 싫은데도 자꾸 시키고 무조건 다 똑같이 해야 된다는 게 너무 싫었다. 다만 회사에서는 실수를 했을 때나 스케줄 완료를 못 했을 때는 눈치가 많이 보인다고 한다. 혼나지는 않지만, 스케줄 완료 못했을 때 대리가 ‘아직도 그렇게 느리냐? 다른 사람보다 조금 주는데도 이월작업이 이렇게 많아지면 월말 평가가 조금 안 좋게 나온다.’ 고 말을 하곤 해서 눈치가 보였고, 열심히 했는데 노력했던 것보다 성과가 안 나오면 자신이 싫다고 했다.

G씨는 지금 다니는 회사가 첫 회사치고는 괜찮은 회사인 것 같다고 한다(물론 전공을 살려서 복지 쪽에서 일하고 싶은 마음은 계속 남아 있다). 졸업 전, 후 회사 대우가 달라진 것은 없지만, 졸업 후에는 앞으로 모든 것을 혼자 감당해야 된다는 생각에 두려움을 느끼기도 했다. 17. 4월 인터뷰 때는 이전보다 숙달돼서 업무량이 늘어났지만, 여전히 대리는 번덕이 심했다. 회사에 있으면 시간이 금방 가고, 오후 6시가 되면 녹초가 되고, 주말에는 눈뜰 때까지 잔다. 학교 때와 달리 시간을 어떻게 써야할지 어렵다고 한다.

현장실습 도중 학교 선생님이 빠진 서류가 있어 보내달라고 연락 온 적이 한 번 있었고(서류를 다 보냈으니 한 번 더 확인해 달라고 했더니 그 이후에는 연락이 없었다고 한다), 그 외에는 연락이나 방문은 없었다고 한다. 대출자도 취업이 어려운 시대에 현장실습을 통해 취업한 것은 좋은 것 같기도 한데, 학교에서 ‘여기가 좋아, 여기가 더

편해' 이런 말을 하면서 자꾸 지원해보라고 하지 말고 학생 본인이 원하는 직종을 정하고 선생님과 함께 그 직종을 함께 알아보고 체험할 수 있었으면 좋겠다고 한다. 취업이 안돼서 조급해하는 후배들에게 그냥 등을 토닥이며 위로해주고 싶다고 한다.



## 복지경영과 졸업한 H 씨 이야기

라학교고에서 복지경영과를 전공한 H 씨는 사회복지사가 되는 꿈을 가지고 있다. 예전에 사회복지사들에게 도움을 받은 경험이 있어, 그들이 하는 일을 보면서 꿈을 갖게 되었다. 우선 취업 후 사회복지를 공부할 수 있는 대학에 진학해서 사회복지기관을 운영하고 싶은 꿈이 있다. 요양보호사 자격증을 땀고 요양시설에서 봉사활동도 경험했다. 다른 사람 상담해주는걸 좋아하다보니 상담 쪽 일을 해도 좋겠다는 생각을 하고 있다.

학교에서는 ‘현장실습’과 ‘취업’이라는 용어를 딱히 구분하여 쓰지 않았다. 보통은 3학년 2학기에 현장실습을 나가지만 1학기부터 업체에 합격해서 학교를 나오지 않고 출근하는 친구도 있었다. 이런 친구의 경우 여름방학 때도 쉬지 못하고 일을 하고 시험 때만 학교에 나왔다고 한다. 취업처에 대한 정보는, 선생님이 “너 이거 한번 해볼래?” 라고 개인적으로 추천해주거나, 카톡방에 정보를 올리거나, 교실에 취업관련 정보를 붙여놓거나, 취업부실에 모여 있는 정보를 보라고 하거나 하는 방식으로 알려주신다. 은행이나 공기업은 3월에서 4월 정도부터 들어오고, 중소기업은 6월~7월 쯤에 들어오는데 방학 때도 계속 들어온다. 선생님이 “여기에 지원할 사람은 몇 교시까지 말해라.” 라고 공지해서 얘기하고 취업부실에 내려가면 이름이랑 자기소개서 쓰고 그걸 뽑아서 면접을 보러 가라고 하는 형식이다. 그 이외에 자세한 이야기를 들은 적은 별로 없었다. 선생님한테 일단 말을 하면 그 선생님이 취업부실에 있는 선생님한테 전하는데 그 과정에서 지원자체가 걸러지기도 한다. 큰 기업에 지원하기 전에는 모의면접도 본다. H 씨가 전공한 복지경영과는 자격증을 따는데 제한이 되는 과여서(예를들어 간호조무사나 의료코디네이터 자격증을 따려고 해도 ‘보건경영과’로 제한을 한다거나 해서 자격증 접근 자체가 안 되기도 한다) 제한이 없는 컴퓨터나 회계 관련 자격증 외에 요양보호사 자격증 정도만 딸 수 있는 것으로 안다. 그래서 취업문이 더 좁다고 느끼고 있다.

처음 만난 것이 9월 초였는데, 방학 때 선생님의 추천으로 면접을 한번 본적이 있는데 최종 합격을 하지는 못해 2학기 중간고사 이후에 취업할 예정이었다. H 씨는 학교에서 취업을 빨리 나가지 않는 학생에 대하는 태도에 대해 불만이 많았다. 1학년 때 담임선생님은 만나기만 하면 “너 취업 안 나가냐?” “너는 왜 안 나가냐?” 라고 말했다. 교통사고가 나서 3일간 학교를 못나왔었는데 다 회복되어 학교에 진단서를 들고 와서 결석에 대한 처리를 하는데 “너는 지점지도 않냐?”는 말을 해 당혹스러웠다. 3학년 2학기 후반부가 되면 취업을 나간 친구들이나 취업을 알아보기 위해 학교에 나오지 않는 친구들이 많은데 그 가운데 학교에 나와 점심을 먹으러 식당에 가면 “너는 3학년인데 1학년이랑 섞여서 밥 먹고 싶냐?”라고 면박을 주는 선생님도 계셨다. 1학년 때 담임 선생님이 취업이 안 되니 불안하지도 않냐고 해서 “그렇지 않다”라고 대답했다가 맞은 친

구도 있었다. 성적이 좋거나 자격증이 많거나, 외모도 보기 좋은 소위 상위권 학생들은 선생님들이 뽑아가서 대기업 등에 취업을 종용하기도 했다. 같은 반 친구 중에 본인은 가기 싫는데 선생님이 자꾸 은행에 가라해서 온 친구도 있었다. 심지어 선생님이 “너 여기 은행권에 지원서 안 넣으면, 내가 너 취업 못하게 하겠다.” 라고 말을 한 것으로 안다. 취업 한다고 했다가 진학을 희망하면 “원래 취업하기로 했으니 취업해야 한다”고 강하게 말하며 학생들을 울리기도 했다. 진학하기로 했다가 취업하는 것에 대해서는 아무 말 안하지만, 그 반대의 경우는 힘든 게 사실이다. 반면 취업이나 진학에 대해 굳이 관여하지 않으면서 학생들이 알아서 선택하게 하는 선생님도 계시긴 하다. 말이 넓은 선생님의 경우 아는 업체를 소개시켜 주시기도 한다. 학교에서 알려준 업체가 아닌 학생 스스로 알아봐서 취업을 하는 ‘자가 취업’의 경우는 3학년 2학기 기말고사를 본 이후에 가능하다. 그 전에는 학교에서 자가 취업을 허락하지 않고 2학기 기말고사 이전에 자가 취업을 시도한 학생에게 선생님이 엄청 화를 내셨다.

업체의 구인광고에는 담당업무, 근무조건, 업체위치, 요구하는 성적이나 자격증 소지여부, 외모와 성격 기준 같은 내용이 있었다. 급여, 상여금, 휴일운영, 복지혜택에 관한 내용도 있었다. 라학교 학생들이 매년 많이 가는 업체가 있기도 하다. 같은 강서구 관내에 있는 회사인데 임금수준은 높지만 업무환경이 그리 좋지 않다는 이야기가 많다. 학교를 찾아오는 선배들로부터 들은 이야기다. 월 130~150만원 정도의 월급을 주는 업체가 많고 이것도 세전 금액이라 차라리 아르바이트를 하는 게 낫다는 생각도 든다. 심지어 최저임금규정을 위반한 세전 110~120만원의 임금을 주는 업체 광고도 버젓이 붙어있다. 외부 강사들이 와서 취업과 관련한 강의를 하기도 하는데 한 분이 “업체에서 왜 고등학생을 뽑는지 아는가”라고 질문하셔서 아무도 답을 못하고 있는데 “너희들은 싸니까. 그리고 말을 잘 듣기 때문에 뽑는다”라고 말하기도 했다. 석박사라고 소개한 강사가 “무조건 상사가 시키는 일은 해와야 하고, 대졸자와 고졸자의 차별대우는 당연한 거다”라고도 말을 하니 스스로를 그렇게 규정하게 되기도 했다.

H 씨는 11월 초 ‘잡앤잡’이라는, 전화로 인바운드 신한카드 발급을 대행해 주는 업체의 전화상담사로 취업을 나가게 되었다. 전화로 카드발급을 받는 일이라 내용도 어려운데 교육기간은 짧고 바로 업무로 투입되어야 하는 회사 상황 상 이직도 잦다. 건물의 3개 층에 신한카드 본사직원과 대성이라는 다른 대행업체 직원들이 층을 달리해 입주해 있고 H 씨가 일하는 잡앤잡의 직원은 13~14명 정도이다. 직원 당 평균 50콜 정도를 받는데 입사 2개월 차인 H 씨는 40콜 정도를 소화하고 있었다. 전화 업무이다보니 폭언을 하는 고객 때문에 감정소모도 많고 고객으로부터 민원이 들어오면 배상 책임(카드 발급을 제때 못 받아 피해보상을 해달라고 한 경우가 있었다고 한다)도 상담원에게 있는데다가 하루 40콜 이하로 받으면 다음날 팀장의 지적을 받는 등 스트레스가 많다.

한 달을 만근을 해야 월차가 하루 생기기 때문에 취업 2개월 차인 H 씨는 월차를 쓸 수 없어 학교(월차를 받아 학교를 가고 싶지는 않다고 말함)를 갈 수 없었다. 담임 선생님이 업체를 방문해 채용담당자분과 상담하고 채용추천의뢰서 서류를 받아가셨다. 다른 취업담당 선생님들이 업체 주소를 알려달라고 해 알려 드린 적이 있다. 처음 일을 한 11월 달의 경우 시간외 수당 3만원, 식대 3만원 포함해 22~23일 일한 월급(8:40까지 출근해 회의하고 9시~6시까지 업무 시간, 4대 보험 적용)이 세후 93만원이었다.

대부분 40대 이상 여자 직원들이 많은데 H 씨가 고객이나 팀장으로부터 욕을 듣거나 하면 “다 그런 거야. 나도 처음에는 그랬어”, “나중에는 이런 거 보다 더 심한 것도 들을 거다”, “이런 건 기본이니까 너무 속상해하지 말라”, “그냥 다 떨쳐버리고 일해라”는 등의 위로와 격려를 해 주는 등 동료들 간의 관계는 좋은 편이라고 했다. 현장실습 신분인 직원은 H 씨 혼자이다. 일을 시작한지 일주일 만에 목에 가래가 끓고 계속 컴퓨터 화면을 보고 있으니 안경도 쓰게 되었다. 점심식사를 시간대에 따라 돌아가면서 하는데 가장 나중에 먹는 시간대인 2시쯤 먹는 날이면 배가 많이 고프기도 하다. 점심시간이 40분 주어지는 날에는 시간에 쫓긴다. 퇴근 후에 집에 돌아오면 녹초가 되기 심상이고 주말에는 거의 잠을 자며 쉰다. 일이 힘들어서 선생님과 취업담당 선생님들께 그만 두고 싶다고 말씀드리자 다른 직장을 찾아봐 주기도 하셨다가 “그냥 참고 다니라”는 말을 듣고 포기했다. 1년을 버티다가 그만둘지 그 날 그 날 응대하는 고객에 따라 생각이 바뀐다. 사실상 취업인 현장실습을 하게 될 업체를 선정하는데 학생이 업체에 대한 자세한 정보는 물론 업체의 환경이나 업무, 분위기를 충분히 파악하고 선택할 수 있는 구조가 마련되는 게 중요하다고 생각한다.

## 복지경영과 졸업한 I 씨 이야기

라학교 복지과를 전공한 I 씨는 중학교때부터 아르바이트 경험이 많았다. 15살 때부터 시작한 아르바이트는 치킨집 전단지를 붙이는 일이었고 17살부터는 호텔이나 웨딩홀 단기 아르바이트, 방학 때는 피자가게(피자헛) 콜센터에서 일을 했다. 18살부터는 패스트푸드점 아르바이트를 주말에만 하고 있다. 콜센터를 제외한 모든 아르바이트 일터에서 최저시급을 받으며 일을 했다. 특히 웨딩홀 아르바이트는 휴게시간을 지키지 않은 데다(밥 먹고 바로 일을 해야 하는 등) 근로시간 자체도 살인적이었고 구두를 신고 일을 해야 해서 발도 아프고 어려운 점이 많았다. 콜센터에서는 최저시급보다 500원 정도 많은 임금을 받았는데 평균 5시간~7시간 일을 하면서 점심시간 포함 총 30분 동안 휴식시간을 가졌다. 콜센터에서 일하면서 진상손님을 상대해야하는 감정노동이 가장 힘들었다. 어떤 날은 콜센터의 잘못이 아니라 영업점의 실수로 인해 화가 난 고객에게 20여분 동안 사과해야 한 적도 있었다. 매니저를 바꿔주겠다는 말도 통하지 않았다.

중학교 때 성적이 별로 좋지 않아 상업계 고등학교로 진학해서 성적을 올린 후 취업을 하는 편이 좋겠다고 판단했다. 이런 목표를 가지고 라학교로 진학을 한 후 배우는 게 재미있어지고 성적도 잘 나오게 되자 공부에 탄력이 붙었다. 학과공부 이외에 전산회계랑 ERP랑 컴퓨터 관련 자격증을 땀고 직무와 관련해 무역 쪽 자격증과 외국어에 대한 도전을 계획하고 있다.

3학년 10월 중순경 손해사정 회사에 최종합격해 ㄷ센터로 현장실습을 나가게 되었다. 일주일간 ㅎ동 본사에서 교육을 받은 후 장기보장심사지원 업무를 맡게 된다. 현장실습 업체에 관한 정보는 단체카톡방을 통해 선생님이 전해주는 내용이나 취업부 학생들이 취업정보를 복사해 나눠주는 프린트물로 접하게 된다. 학교로 직접 의뢰가 오는 업체 정보도 있고 선생님들이 사람이나 잡코리아 같은 구인정보업체에서 검색한 공채 정보를 전해주기도 한다. 직접 의뢰가 오는 업체 정보보다 선생님들이 직접 검색해서 전달해주는 정보가 더 많기는 하다. 학교로 직접 의뢰가 오는 업체의 정보일수록 노동 조건이나 여러 면에서 보다 구체적이다. 이 회사 합격 이전에 ○○○보증, ○○방직 두 곳에 지원했으나 면접 등에서 떨어졌다. 학교에서 5월 1일을 ‘진로의 날’로 정해 취업이나 진학에 성공한 30여명의 선배들이 학교를 찾아 전교생들이 선배들이 진행하는 강의(취업이나 진학 성공기)를 신청해 듣도록 한다. 이 과정에서 업체나 학과에 대한 정보를 얻게 되어 도전을 해보는데, 일신방직의 경우 ‘진로의 날’에 학교를 찾은 취업한 선배의 이야기를 듣고 도전해 보았다. 취업실 게시판에 각 업체별로 취업해 있는 선배의 연락처가 게시되어 있어 직접 연락해서 궁금한 점이나 도움을 받을 수 있다. 회사 최종 합격 과정까지 취업해 있는 선배가 안내해준 정보가 도움이 되었다. 라학교의 경

우 진학하는 학생에 대한 배려나 정보 보다는 취업하는 학생에게 초점이 많이 맞춰져 있어 진학하려는 학생들이 언짢은 경우도 있었다.

현장실습과 관련해 학교에서는 외부강사들의 강의를 통해 교육을 진행하고 있다. 강의 내용으로는 노동법에 관련한 강의(전체 교육의 15~20% 정도로 인식)도 있고 자기소개서 잘 쓰는 법, 회사에서 어떻게 해야 하는지(직장예절)를 이야기해 주는 강의도 있다. 여러 곳에서 제작한 노동법관련 소책자는 두세 달에 한번 씩 나눠주거나 노동인권, 성희롱 성범죄와 관련한 교육은 영상물 시청으로만 봤다. 산업재해와 관련한 교육은 없었다. 3년 동안 5개월에 한번 정도는 이와 같은 강의나 교육자료 등을 접했다. 직장예절과 관련한 강의에서는 “식당에 앉아도 어디에 앉아야 된다, 어디에 수저를 넣어 드리고, 마음가짐은 어때야 한다” 등등의 이야기가 있었고 실제로 면접실습을 통해 면접 잘 보는 팁을 이야기하는 강사도 있었다. 그러나 정작 현장실습을 나가게 된 업체와 관련하여 실질적인 업무에 도우며 되는 교육이나 인턴제도 같은 실습이 없어서 막연한 불안감과 함께 졸업 전에 학창시절을 마무리하게 되는 아쉬움이 크다.

10월 중순경부터 장기보장심사지원 업무로 현장실습을 시작한 I씨를 12월 13일에 다시 만났다. 98년생 동갑내기 40명의 여자동기들과 일주일간의 교육을 마치고 여전히 수습기간(사수 선배가 옆에서 자기업무를 하면서 모르는 것에 대해 가르쳐주는 기간)이긴 하지만 두 달 정도 업무를 경험한 상태였다. 교육을 마치고 정식으로 업무를 시작한 11월 1일에 근로계약서를 작성했다(교육기간은 입사기간에서 제외). 현장실습이라고 말은 하지만 취업이라고 생각한다. 센터장과 함께 근로계약서 두 장을 작성했고, 한 장은 센터장이 다른 한 장은 I씨가 받아서 친구를 통해 담임 선생님께(선생님이 제출하라고 하심) 보냈다. 근로계약서는 1년 단위로 쓰게 되어 있어 11월부터 12월까지 2개월에 해당하는 근로계약서를 작성했다. 계약직으로 취업되었다는 사실을 교육기간에 처음 알게 되었고 2년 뒤 정규직으로 전환될 수 있다고 들었다. 표준협약서를 요청하는 동기도 있었지만 회사에서 그걸 써줄 의무는 없다고 하며 돌려보냈다. 기본급 외에 8시30분 출근 6시 퇴근이라 8시간 근무 외 30분 연장근로에 대한 연장근로수당, 중식대, 가족수당 등이 근로계약서에 명시되어 있었고 수습기간동안 월급의 95%를 받는다. 기타 야근수당은 없는데 업무를 늦게 처리해서 야근수당을 받아간다고 회사에서 없었다고 들었다. 졸업 전까지 현장실습 기간 동안 학교를 가야하는 경우(방학식, 개학식, 졸업식 등)는 회사에 휴가를 내고 가야한다. 취업 후 학교선생님이 회사를 방문하거나 한 적은 없었다. 다른 동기의 경우 회사로 전화를 걸거나 직접 방문하는 선생님들도 계셨다.

고객이 보험금을 청구하기 위해 접수를 하면 처음으로 그 서류를 받아서 청구내용에 따라 해당 부서로 넘겨주는 접수 팀 업무를 하고 있다. 사전에 업무내용에 관한 정보

가 없는데다가 손해사정, 보험과 같은 내용이 생소해 어렵게 느껴졌고 실제로 업무와 관련한 내용을 이해하기 위한 소모임도 있다. 전체 접수부에는 100명 이상의 직원이 있고 여기에 같이 입사한 동기생 40명이 포함되어 있다. 오전에 하루 동안 처리해야 할 업무가 배당되면 퇴근 전까지 이를 소화해야 한다. 선배들은 보통 하루에 160~200건의 서류를 처리하고 I 씨는 70건 정도를 처리하고 있다(신입의 경우 일주일에 10건씩 늘어남). 동기들 대부분 업무량에 대한 부담을 느끼고 야근팸도 있다. 업무량을 채우기 위해 주말에도 출근하는 선배들이 있다. 선배나 동기 모두 업무량에 대한 부담을 느낀다. 2달 동안 벌써 3명의 동기가 퇴사했다. 정해진 시간 안에 컴퓨터로 입력을 해야 하는 양이 있다 보니 손목에 무리가 간다. 이에 대한 회사의 복지는 없지만 월급과 별도로 입력건수 평균에 따라 지급하는 성과급과 같은 시책금이 있어 노동자의 건강보다 성과를 위해 채찍질하는 방법 같다. 졸업 후 1년 동안은 학교에서 취업을 계속 돕는다고 하지만 믿음이 가지는 않는다. 3학년이 되면 스스로는 물론 학교로 부터도 취업에 대한 압박을 느끼게 되고 서두르게 되는 게 사실인데, 업무와 업체를 선택하는데 좀 더 신중했으면 하는 생각이 든다. 신입이라서 업무를 알아가는 재미나 동료들과의 관계 등 단점보다 장점이 더 크기는 하지만 취업의 기쁨이 그리 오래가지는 않았다.

두 번째 인터뷰 후 해를 넘기고 약 4개월만인 4월 3일에 I씨를 다시 만났다. 그동안 손해사정 서류심사 업무 자체에 익숙해진 것은 물론 월, 화요일이 바쁘고 금요일은 칼퇴가 가능한 회사의 리듬에도 익숙해져 있었다. 대신 반복적인 컴퓨터 입력 업무를 감당하느라 손목터널증후군이 심해져 있었다. 함께 입사한 40명의 동기 중 10명이 퇴사했다. 그 사이 선생님이 회사를 방문하기도 했다. 회사경력을 바탕으로 대학진학이 가능하다는 사실을 알고 기대감은 가지고 있으나 현실적으로 이를 위한 준비를 하고 있지는 못하다. 1학년 때부터 세뇌당하다시피한 3학년 3~4월 조기취업에 대한 압박으로부터 여유로울 필요가 있다는 생각은 여전했다. 몇 달 치 현장실습 일지를 학교 간 날 몰아치듯 쓰고 제출하면서 서로 민망했던 기억이 있다. 학교에서는 현장실습이라고 하지만 취업이다. 졸업증명서를 회사에 제출한 일 외에 현장실습과 취업을 구분하는 어떤 경계나 경험은 없었다.

## 유통과 졸업한 J 씨 이야기

마학교에서 유통과를 전공한 J 씨는 2학년 12월에 잠깐 돈벌려고 웨딩홀 주말 아르바이트를 4번 정도 한 것이 유일한 일 경험이었다. J 씨는 공부엔 흥미가 없어서 취업을 하고 싶은 곳도 없지만 돈은 빨리 벌고 싶었다.

처음에 J 씨가 입사했던 곳은 스그룹 외산부였다. 중국인 면세상품을 검수하는 일이었다. 현장실습을 나간다고 해도, 딱히 급여 이외엔 따져 본 것이 없었고, 기대한 것도 없어서 생각보다 일의 강도는 나쁘지 않았다. 하지만 일의 강도가 아니라 현장실습생에 대한 차별이 문제였다. J 씨와 같은 부서에 있는 직원들이 J 씨만 빼고 음료수를 돌리는 등 따돌림이 생겼다. 그 일로 J 씨는 외산부를 그만두었다. 취업은 해야 하지만 어떤 곳에 지원해야 하는지도 몰랐고, 딱히 하고 싶은 일도 없었던 J 씨에게 학교는 신라면세점 물류팀에서 일할 권을 권유했다. J 씨는 “원래 같 생각은 없었는데, 학교에서 급작스럽게 여기 한 번 해 볼 생각 없냐 해서, 하고 싶었던 일은 아니었는데, 그냥 취업은 해야 되고 목표 같은 게 없어서” 지원했고, 합격해서 4개월간 일하게 됐다. 스면세점 일은 외산부때와 별반 다르진 않았다. 여기서는 고졸차별, 현장실습생 차별 없이 잘 대해주셨다고 한다. 표준협약서랑 근로계약서를 작성할 때도 세세하게 설명해주셨다고 한다. 추가근무시간이 있어도 그 부분에 대해서도 정확하게 지급을 해주셨다.

아쉬웠던 점이 있다면 스케줄 근무(교대근무)라는 점이였다. 한달마다 스케줄이 나오는데 A조일 때는 9시 출근, 오후 6시 퇴근, B조일 때는 정오부터 밤 9시까지 근무하는 2교대 근무였다. 출퇴근이 정확하지 않은 것이 불편한 점이였다. 그리고 유니폼을 입고 일하는 것도 마음에 안 들었다. 유니폼을 입고 일하는 것이 아르바이트인지 직장인인지 구분이 안 되는 것 같다고도 했다. 물류팀에서 일하다보니 무거운 물건을 많이 나르고 높은 곳에 물건을 쌓아두기 위해 사다리를 오르락 내리락해야 했지만, 안전교육이나 안전장비가 제대로 지급도 교육도 안되고 있다고 했다. 안전장비라고 주는 것이 안전모와 면장갑이 전부였고, 그나마도 “불편해서” 잘 이용 안 한다고 했다. 빨리빨리 해야하는데 거추장스러웠다. 선배들이 “위험하니 장난치지 말아라, (물건 끄는 카트 등에) 발이 찢으면 아프니 조심하라”고 가르치며 “여기 산재 안 해주니까 다치지 말라”고 하기도 했다. 본인도 카트에 발목이 긁히기도 했고, 먼지 때문인지 “피부가 뒤집혀” 피부과도 다니게 됐지만, 알아서 개인적인 자비로 치료를 받았다. 결국 이곳도 4개월만에 그만두게 되었다.

현장실습 전에 증권회사에 다니던 선배가 학교에 방문해서 회사를 소개했던 적이 있는데, 그 때 증권회사에 가보고 싶다는 생각이 든 적이 있다고 했다. 그래서 여의도에 있는 증권회사에 입사를 하게 됐는데 정장을 입고 다닐 수 있어서 좋다고 했다. 그러나

힘들어서 금방 그만두었다. 정확히 어떤 곳이고 정확히 어떤 일을 했는지 본인도 잘 기억이 나지 않을 정도다.

그 뒤에 대학진학을 해야겠다는 생각이 들었는데, 이미 수능을 보기엔 늦어서 그 전에 아르바이트로 그 뒤에 친구 아버지가 운영하시는 가운 제작소에서도 일을 잠깐 하기도 했다.

졸업한 뒤인 4월 만났을 때, J 씨는 친구의 추천으로 한진 트레이딩이라는 무역회사에서 일하고 있었다. 현장실습을 시작한 뒤 네 번째 직장이었다. 당시 근무한지 2주차였는데 일의 강도가 쉽고 정장을 입고 일할 수 있으며, 출퇴근시간이 정확해서 좋다고 했다.

회사는 주로 반도체를 일본으로 수출하는데, 한국에서도 ○○○○○이나 ○○ 쪽에 납품을 하기도 한다고 했다. J 씨는 자재팀에 속해서, 반도체 창고에서 정리하고, 입출고 찍어주고 프로그램으로 관리하는 일을 하고 있다. 회사에서도 교육비를 지원하고 있어서 언어 쪽 공부를 하거나, 회사 다니면서 공부할 수 있는 사이버대학교 다녀보라는 제안도 받았는데 아직은 회사일도 힘들어서 대학은 추후에 생각한다고 했다. J 씨에게 만약 후배가 현장실습을 한다고 그런다면 추천하겠느냐고 물어봤을 때 J 씨는 추천하지 않겠다고 했다. 일찍 일하지 말고 대학도 가서 충분히 논 다음에 입사하라고 조언하고 싶다고 했다. 현장실습의 취지가 무색해지는 조언이라 현장실습에 대하여 많은 개혁이 필요한 게 아닐까 생각이 든다.



## 글로벌금융과 졸업한 K 씨 이야기

마학교 글로벌금융과를 나온 K씨는 금융실무, 세무 회계를 전공했다. 어릴 때 꿈이 경찰관이었고, 그래서 유도 같은 운동도 잘 했던 K 씨는 고등학교를 마학교로 진학하면서 잠시 꿈을 접었다. 집안이 어려워지면서 고등학교 2학년 때부터 2시간씩 아르바이트를 했고, 현장실습을 일찍 시작하게 된 이유도 ‘돈을 벌기 위해서’라고 말했다.

K 씨는 학교 다닐 때도, 친구들에게 지기 싫어 공부도 매우 잘 하였고, 운동도 특히 구기 종목도 매우 잘 하였다고 한다. 친구들도 많은 편이고, 성격도 긍정적이다. 이런 K 씨는 9월 5일부터 맥주를 수입해 도매상에 넘기는 중소기업의 사무직으로 현장실습을 시작했다. K 씨가 맡은 일은 “이것저것 대단히 많은 일”이다. 도매상에서 주문 전화가 오면, 그걸 받고 물건을 발송시키는 일을 주로 하고, 회계프로그램에 전표를 입력하거나, 월간 보고작업과 세금계산서 처리하는 일도 모두 맡아서 하고 있다. 여기에, 막내(입사 막내)라는 이유로 손님들이 들어오면 커피 대접하는 잡일 까지 하게 되었고, 그러면서도 주말에는 엄마가 나가시는 호프집의 일손까지 돕기도 했다.

현장 실습 나가는 과정이나 나가서나 학교의 역할은 크지 않았다고 한다. 학교에서 취업 공고 나온 것을 알려주긴 하지만, 결국 공고를 보고 본인이 선택하는 것이고, 실습을 시작하게 되어 하는 일도 학교 교육과 그다지 연관은 없다. 그나마 K 씨가 일하는 동안, 선생님들이 2번 다녀갔는데, 담임선생님이 오셔서 “일 잘 하고 있는지, 잘 지내는지 얼굴 보고 가는” 정도였다.

현장실습 하는 동안 배운 것도 많고, 숫자도 잘 맞추게 되는 등 “나름대로 잘 하고 있다”고 생각이 들지만, 이렇게 배우는 과정이 만만치만은 않았다. 회사 직원이 7명이고, 분위기도 나쁘지 않고, 어려운 점도 별로 없었다고 생각하지만, 사실 자주 ‘혼나면서’ 배우는 과정이었다. 실습 초반인 9월 중순에 만났을 때는 학교와 현장실습의 가장 큰 차이가 “학교는 용서를 해주잖아요. 근데 이젠 그런게 없으니까... 실수하면 너무 많이 혼”나는 것이라고 대답하기도 했다. 일이 조금씩 익숙해져, 실수도 줄어들면서 졸업 후인 2월에 만났을 때는 혼나는 일도 줄었다고 했지만, 혼나는 일은 ‘자주’ 있었다. 그 중에는 억울하게 혼나는 경우도 많았다. 거래처에서 말을 바꾼 것인데, 거래처 말만 듣고 K 씨 탓을 하는 경우도 있었다. 그럴 때는 “막 울컥울컥하는데 울면 안 되니까... 그거 참는 게 제일 힘들”었다고 했다. 울음이 자꾸 나오는 자기 자신이 “학생 티를 못 벗어서” 그런 것 같다고 말하기도 했다.

처음 적응하는 과정이 힘들었던 9월에는, 현장실습을 ‘학교 실습형’으로 했으면 좋겠다고 했다. “회사에 가면 아예 다 모르는 사람들이고 경험이 없어서 아는 것도 없고 실수

만 하는데 학교는 구조적으로 편하니까 긴장을 덜해서 마음이 놓일 것 같아” 더 잘 배울 수 있을 것 같다는 이유였다. 여유가 생겼는지, 졸업 후인 2월에는 ‘그 회사의 분위기를 알 수 있으니’ 파견형도 나쁘지 않은 것 같다고 했지만, 다시 9월로 돌아가면 그때도 현장 실습 나가고 싶냐는 질문에 “좀 더 놀다가 하고 싶다. 후배들한테도 좀 더 늦게 하라고, 최대한 놀다가 하라고 이야기 하고 싶다”라고 답했다.

졸업 후, 정규직이 되었고, 나름대로 마음에 드는 일자리로 잘 지내게 된 경우지만 현장실습으로서 의미가 없는 것은 마찬가지다. 졸업 이전과 이후가 무엇이 가장 다른지 물어 보았을 때, “업무가 많이 늘어 난 것” 이라고 이야기했다. 졸업 전 기간, 취업 직후에도 특별히 현장실습생을 지도하는 절차나 시스템은 없었고, 물어보면 가르쳐주는 정도였다. 졸업 후 또 달라진 점은 “혼나는 횟수가 줄어들었지만, 그 만큼 책임감도 많이 늘었다”는 점이라고 한다. 앞서는 일이 익숙해지면서 덜 혼난다고 했지만, “현장실습생일 때는 많이 혼내지 않으셨는데... 뭐 그렇다고 현재 많이 혼나는 건 아니”라며 말을 흐리는데, 웬지 졸업 후 달라진 것이 혼나는 횟수는 줄어드는 대신, 더 강하게 ‘혼나는’ 분위기가 된 것은 아닌지 염려도 되었다. 현장실습 나간 초반에는 “잘 못해서, 실수해서 혼나면 어떡해요?”라며 걱정하고, 졸업한 뒤에도 “혼나는 횟수가 줄어들었다”고 답할 수 밖에 없는, 동료 노동자라기보다 ‘혼낼 수 있는 대상’으로 대해지고 있는 것은 아닐까.

본인이 생활력이 강해서인지, 현장실습생들이 부닥치는 여러 어려움도 “본인의 몫이 아니었을까? 자기가 잘 했으면, 그런 일이” 없었을 수 있겠다고 답하는 K 씨가 자기 탓이 아닌 잘못까지 “본인의 몫”으로 생각하지는 않고 지냈으면 좋겠다.

## 국제통상학과 졸업한 R 씨 이야기

○○정보고등학교 국제통상학과를 졸업한 R 씨는 굉장히 흥이 많다. 호기심도 많고, 학교에서 전교 1등이라는 타이틀 덕에 선생님들의 많은 관심과 친구들의 부러움을 한 몸에 샀다. 그야말로 부러울 게 없었다.

그런 R 씨가 처음으로 접해 본 노동은 고기집 서빙 아르바이트. R 씨는 바쁜 고기집 아르바이트가 마냥 재밌게 느껴질 정도로 밝은 성격의 소유자다. 음료를 잘 못 가져다 주거나 하는 작은 실수나, 바쁜 서빙을 따라주지 않는 몸이 힘들기도 했지만 노동의 첫 경험은 그저 재밌는 추억으로 남아 있다.

R 씨는 중학교 때 선생님의 영향으로 무역에 관심을 갖게 되어, 고등학교도 관련 학과로 진학했다. 고등학교에서도 무역 쪽 일을 하고 싶다는 꿈을 키우며 무역관리사 등의 자격증을 따고, 2학년 때부터는 취업관련 동아리 활동을 하는 등 성실한 학교생활을 유지한 R 씨. 꿈의 직장이라고 하는 사회사 공채에 대한 안내를 받고, 지원하여 사보험 회사에 합격했다.

물론 합격까지가 순탄하지만은 않았다. 처음엔 금융권에 대한 안내를 받아 금융권 면접을 보기도 했는데 하루 종일 보는 면접일정과 무조건 웃고 있어야 하는 일이 힘들게 느껴져 중간에 포기하고, 학교에 돌아온 적도 있다.

현장실습제도의 취지를 설명하자 실제 학교에서는 그렇게 되지 않는다면 아쉬운 점을 이야기하기도 했다. 현장실습이라는 이름보단, 취업으로 불리는 게 현실인 학교. 그마저도 공부를 잘하거나, 선생님 눈에 띈 학생들에게 기회가 주어지고, 가고 싶어도 선생님이 도와주지 않으면 못가는 게 현실이라고 한다. 또한 학교에서 취업분야에 대해 자세히 알려주고, 챙겨주기 보단 공고가 뜨면 안내해주고, 후에 자소서 쓰는 걸 잠깐 지도해주는 게 전부라고 한다. 그래서 R씨는 파견형 현장실습 보다는 아주 솔직한 직업 체험을 많이 해볼 수 있게 해주는 게 더 좋을 것 같다고 얘기했다. 해당 직업이 적성에 맞는지 안 맞는지 제대로 알아볼 수 있는 기회가 될 수 있기 때문이다. 선생님도 “알고 있는 게 한정적이잖아요. 그마저도 어떤 분이 가셨다 해야 선생님이 그걸 알고, 알려주시는 거니까 그게 아닌 경우에는 만약에 내가 가게 된다 그래도 버틸지 못 버틸지를 모르는” 게 현실이다. 그런 상황에서 무조건 취업을 하게 되는 것은 부담이 되니 직업 체험을 통해 자기 적성과 직업이 맞는지 알아봐야 한다는 것이다.

학교에서 노동자의 권리나 안전을 위한 교육도 전혀 이뤄지지 않는다고 한다. 그저 외부특강이나 방생교육이 전부. 그러니 기억나는 건 ‘근로계약서를 꼭 써야한다’ 정도와 ‘힘들어도 일단은 참고 견디라’는 황당한 내용이 전부이다. 그래도 R 씨는 전망의 기업에 취직되어 있는 상황이라 여전히 밝아보였고, 무역 관련한 일을 배울 수 있을 거라

는 희망이 있었다.

R 씨는 학기 중에 일을 나가진 않았다. 청소년 신분을 벗어난 2월부터 일하기로 계약이 되어 있으며 정규직이라고 했다. 2학기에 친구들이 취업을 많이 나가게 되니 심심해지기도 했다. 드디어 연수를 가게 됐을 때는 설레는 마음이 가득했다. 약 1주일 정도 숙박을 하며 진행된 연수에서는 회사의 역사, 업무관련 내용, 예절교육, 복장교육 등을 받았다. 연수는 조별로 나뉘어서 조별과제도 있고, 배운 내용에 대해 시험도 보는 등 빡빡한 일정 속에서 진행됐다. 중간에 졸업식이 있어 잠깐 학교로 돌아왔을 때 친구들을 만나고, 학교라는 안도감을 크게 느낄 정도였다.

학교 졸업 후인 4월, R 씨를 다시 만났다. 현재 ○○지사에 발령받아 대출관련 일을 하고 있다. 연수 때나 입사이후에도 노동자의 권리, 안전문제에 관한 교육은 없었다. 선배라고 부르는 직장상사들은 아직 R씨와 R씨 동료들을 애기처럼 대해준다고 한다. 사원증을 달고, 연수 때 교육받은 캐주얼정장을 골라 입으며 출근하는 R 씨.

그런데 인터뷰 초기보다 조금은 달라진 게 있다. 정규직이고, 계속 다닐 것 만 같았던 직장인데 ‘3년은 버텨야’겠다는 마음으로 달라졌다. 생각보다 일이 힘들어서이기도 하고, 3년은 버텨야 ‘선취업 후진학제도’로 대학을 갈 수 있기 때문이다. 대학 졸업 이후에도 가기 힘들다는 스회사에 취직한 R 씨가 대학에 가고 싶어진 가장 큰 이유는 고졸자에 대한 차별이 고스란히 느껴지는 직장 내 승진 체계다. “고졸은 8년에 한 번 승진인데, 저희는 8년이 걸리는데, 대졸은 4년”이라는 현실은 답답하기만 했다. 게다가 원래 관심이 많았던 무역관련 쪽 업무를 하려면 대졸은 물론이고 해외유학파에 고학력, 고스펙이 있어야 한다는 얘기도 듣게 됐다. 이런 현실을 마주하게 된 R 씨는 오래 일을 못 할 거 같다며 대학도 가고, 다른 길도 알아보며 살아야겠다고 했다. 후배들에게 해주고 싶은 말을 묻는 질문에 ‘좀 더 오래 학교에 있으라’는 얘기와 ‘학교에서 배우는 게 어차피 회사에 오면 다시 배워야 하니 좀 더 놀라’는 말을 남겼다. 현장실습제도의 텅빈 모습을 그대로 보여주는 조언이었다.

## 자동차과 졸업한 U 씨

U 씨는 자동차나 기계를 만지는 것을 좋아해서 자동차과 전공을 선택했다. 현장실습을 나가기 전에는 여름방학 때 스시집 서빙 아르바이트를 한 것이 노동 경험의 전부였다. 현장실습은 본인이 개인적으로 알고 지내던 정비업체 사장님을 통해 소개받은 곳으로 나갔다. 학교에서 안내하는 경우는 대부분 전공과 상관없는 AS센터나, 대형마트 등이었고 본인은 전공을 살리고 싶다는 의지가 강해 영등포구에 위치한 자동차 정비업체를 택했다. 방학식 후 2주 후부터 토, 일요일에만 근무하기 시작하다가, 개학한 다음 날부터 정식 근무를 시작했다. 8월 중순이었던 것으로 기억하고 있고, 개학날 학교에 가서 근로계약서를 내고 왔다.

근무 첫날부터 작업에 투입되어서는 욕을 들었다. 차량 실내 바닥 청소 작업을 하는데 청소기 사용이 서투르다는 이유였다. 일주일 정도는 일하면서 욕을 많이 먹었지만 본인이 씩씩하게 행동하면서 점점 줄었다고 했다. 첫날 욕먹었을 때 기분이 어땠는지 물었더니, “이 부분은 내가 잘 고쳐야겠다, 더 편하게 빨리 할 수 있는 방법을 고민”해야겠다고 생각했다고 답했다. 억울하거나 속상하지는 않았고, 직원들이나 사장님이 욕을 하는 것은 ‘너가 더 잘하라’는 격려와 응원이라고 미화해서 해석하고 있었다. 스스로 ‘욕을 먹는’ 것에 대해 불쾌하게 받아들이기 보다는 직업 특성상 직접 부딪히면서 배우는 과정이라고 받아들이고 있었다.

현장실습을 한 달 정도 했을 때, 두 번째로 만났는데 현장실습업체에 대한 만족도가 높았다. 고가의 차들을 주로 작업하다보니 아직 초보인 U 씨의 주 업무는 청소나 세차였고 실제 본인이 하고 싶던 정비는 아니었다. 하지만, 업체에 다양한 브랜드의 자동차들이 많이 들어와서 풍부히 경험할 수 있는 점과 그 업체를 스스로 발굴했다는 것에 대한 자부심이 있었다. 특히 직원 중에 한명이 그 분야에서 유명한 사람이어서 그 ‘형’에게 많이 배울 수 있기를 기대하고 있었다.

학교에서는 전공으로 차량 도장을 배웠는데 현장에서는 별로 도움이 되고 있지 않는다고 했다. 도장보다는 정비 자격증이 필요하다고 느끼고 있으며, 자격증 시험을 치렀는데 결과가 좋지 않을 거 같다는 걱정도 했다. 현장이 학교와 다른 점은 선생님들의 지도가 없이, 스스로 선배동료들에게 욕을 먹으면서 터득해나가야 하는 것이라고 했다. 다루는 차량들이 고가이다 보니 동료들이 긴장감을 유지시키려는 강도가 높은 듯 보였다.

본인의 주요 업무인 세차 작업 시 고무장갑 외에 제공되는 장비는 없었다고 한다. 바

귀 혈에 낀 기름때와 먼지를 제거하기 위해 화학약품을 사용하지만, ‘오래 손에 닿으면 안 된다’는 주의 외에 별도의 안전 장비나 도구가 지급되지 않았고 다른 특별한 설명이나 안내도 없었다. 작업할 때는 본인이 평소 더러워 안 입는 옷을 가져가 착용했고 슬리퍼를 신고 일한다고 했다. 또한 어려운 점으로 작업장 내부 소음을 지적했지만 그 또한 자신이 업무 지시를 잘 못 알아들어서 지적받고 있음으로 정리하고 있었다. 자신의 안전을 위해 업체가 제공해야 할 것들이 있음을, 자신의 안전권에 대한 요구를 인지하고 있지 못하는 듯 보였다. 또 강도 높은 업무로 안 먹던 아침도 쟁겨먹게 되면서 살도 좀 붙고 복근이 생긴 게 장점이라고 생각하고 있었다.

9월 중순까지는 업무내용 및 직원과의 관계에 대한 만족도가 높았다. 하지만 한 달 정도 후에 상담 연락이 왔다. 전날 외제차량 정비 중에 본인이 약간의 실수를 했는데, 사장이 심한 욕설을 했다는 것이다. 견디다 못해 그만두기로 했는데, 현장실습일지 확인을 위해서 다시 업체에 방문해야 하는 상황이었다. 어떻게 해야할지 도움이 필요하다는 것이 내용이었다. 이후 다시 연락했을 때는 진학으로 진로를 바꿨다고 했다.

### Ⅲ. 현장실습을 나가기까지

#### 1. 알 권리, 배울 권리 없이 나가는 현장실습?

「초·중등교육법 시행령」 제91조에 따르면, 특성화고등학교란 소질과 적성 및 능력이 유사한 학생을 대상으로 특정분야의 인재양성을 목적으로 하는 교육 또는 자연현장실습 등 체험위주의 교육을 전문적으로 실시하는 고등학교를 말한다.

취지만 보면 소질과 적성에 맞는 교육과정을 통해 특정분야의 인재를 양성해, 졸업 후 바로 취직할 수 있는 능력을 갖게 될 것만 같다. 하지만 2016년부터 2017년까지 약 3차례에 걸쳐 진행한 서울지역 특성화고 3학년 학생들의 인터뷰를 보면 ‘과연 저런 취지가 존재는 하는 것인가’ 하는 의문이 든다.

#### 소질과 적성에 맞는? 교육과정?

*I : 중학교 때 별로 공부를 많이 안 해서 성적이 되게 낮았는데 그래서 인문계보다는 상업계 고등학교에 가서 성적을 좀 더 올려서 차라리 취업을 하는 게 낫겠다 싶어서 간 거예요.*

*F: 그래서 일단 회계직은 저랑 너무 안 맞는 거 같아서 회계직은 생각을 안 할 거고, 좀 그런 그런 사무보조나 그런 쪽으로 일단 취업을 해서 1,2년 정도 경력을 쌓은 다음에 제가 정말로 뭘 하고 싶고 뭘 좋아하는지 더 구체적으로 자세히 알아봐서 그 때 이직을 할 생각이예요.*

*R : 처음에는 중학교 때 선생님이 무역 쪽이 좋은 거 같다 하셔서 하려고 했는데 해보니까 되게 신기하고 재밌어서*

중학교 때 자신의 진로를 결정할 수 있는 학생들이 과연 몇이나 될까? 자신의 적성과 소질을 알고, 그에 맞춰 특성화고 과를 고르고 취업을 나간다는 이상적인 교육취지와 달리 실제 학생들의 진로선택은 즉흥적이고, 단순했다. 위 인터뷰에서 보듯이 담임선생님의 영향, 졸업할 때 나의 성적 등에 의해 결정했고, 그나마도 그렇게 선택한 과가 나의 적성과 맞지 않으면 돌이킬 길이 없었다.

<표 3> 과거 중학교에서의 진로 교육이 현재 학교 선택 또는 학과 선택 도움 정도  
(오형균, 특성화고등학교 학과선택에 관한 연구, 2014.2.)

구 분		매우 도움이 된다	도움이 된다	그저 그렇다	도움이 되지 않는다	전혀 도움 되지 않는다	전체	x2	p	
전체	빈도	12	58	186	56	48	360			
	%	3.3	13.1	51.7	15.6	13.3	100.0			
성별	남	빈도	9	48	130	39	38	264	5.003	.287
		%	3.4	18.2	49.2	14.8	14.4	100.0		
	여	빈도	3	10	56	17	10	96		
		%	3.1	10.1	58.3	17.7	10.4	100.0		
학년	1학년	빈도	5	34	99	26	16	180	8.451	.076
		%	2.8	18.9	55.0	14.4	8.9	100.0		
	3학년	빈도	7	24	87	30	32	180		
		%	3.9	13.3	48.3	16.7	17.8	100.0		
중학교 성적	상	빈도	5	8	19	9	9	50	13.611	.092
		%	10.0	16.0	38.0	18.0	18.0	100.0		
	중	빈도	4	17	58	21	15	115		
		%	3.5	14.8	50.4	18.3	13.0	100.0		

<표 4> 과거 중학교에서의 고등학교 진학 관련 진로 상담 횟수  
(오형균, 특성화고등학교 학과선택에 관한 연구, 2014.2.)

구 분		매우많다 (11회이상)	많다 (6~10회)	보통이다 (3~5회)	적다 (2회이하)	전혀없다	전체	x2	p	
전체	빈도	8	23	130	126	73	360			
	%	2.2%	6.4%	36.1%	35.0%	20.3%	100.0%			
성별	남	빈도	3	20	95	90	56	264	8.100	.088
		%	1.1%	7.6%	36.0%	34.1%	21.2%	100.0%		
	여	빈도	5	3	35	36	17	96		
		%	5.2%	3.1%	36.5%	37.5%	17.7%	100.0%		
학년	1학년	빈도	5	12	69	61	33	180	1.834	.766
		%	2.8%	6.7%	38.3%	33.9%	18.3%	100.0%		
	3학년	빈도	3	11	61	65	40	180		
		%	1.7%	6.1%	33.9%	36.1%	22.2%	100.0%		
중학교 성적	상	빈도	2	10	18	12	8	50	20.988	.007**
		%	4.0%	20.0%	36.0%	24.0%	16.0%	100.0%		
	중	빈도	2	6	41	40	26	115		
		%	1.7%	5.2%	35.7%	34.8%	22.6%	100.0%		
	하	빈도	4	7	71	74	39	195		
		%	2.1%	3.6%	36.4%	37.9%	20.0%	100.0%		
현재 성적	상	빈도	2	10	53	54	32	151	2.389	.967
		%	1.3%	6.6%	35.1%	35.8%	21.2%	100.0%		
	중	빈도	2	5	38	35	19	99		
		%	2.0%	5.1%	38.4%	35.4%	19.2%	100.0%		
	하	빈도	4	8	39	37	22	110		
		%	3.6%	7.3%	35.5%	33.6%	20.0%	100.0%		



특성화고 학과 선택에 관한 오형균<sup>9)</sup>의 연구에 따르면, 중학교 과정에서 진로교육이 이루어지는 빈도는 낮으며 그 내용이 도움이 된다고 느끼는 학생 수도 적다. 이런 상황에서 주변사람들의 아주 가벼운 영향과 학생 당사자의 얼마 안 되는 정보 속에서 고등학교 과를 선택하게 되는 것이다.

그렇게 선택한 특성화고에서 운이 좋게도 ‘나의 적성과 맞는 길이 었다.’ 해도 그 적성을 살려 소질을 키울 수 있는 배움이 보장되지 않는 게 현실이다. 정말 다행스럽게도 선택한 과에 흥미가 있고, 관련분야로 취업하기 위해 준비하는 학생들에게도 학교에서 이루어지는 교육은 거의 도움이 되지 않는다. 학생들이 원하는 것은 자신의 특성에 맞는 전문적이고 체계적인 교육이었다. 하지만 교과과정의 내용은 지나치게 이론적이어서 현실과 동떨어져 있다고 느낀다.

다음에 인용한 신기승<sup>10)</sup>의 연구에 따르면, 전공에 대한 친절한 안내도 없고, 실질적이고 현실에 도움이 되는 학습도 별로 없다.

*학습과정에 대한 안내와 정보는 없고 그냥 선택만 있어요. 대학이나, 취업이나! 저희들의 적성은 이미 없어요. 특성화고등학교의 특성이나 전공별로 뭘 배우는지 구체적으로 미리 충분히 알려주어야 해요. 학교에 일단 입학하고 나면 그냥 너희들이 전공 선택해서 왔으니까 그걸로 끝났다고 생각 하는 것 같아요. 학교의 입장은 그래요. 저희들도 고민이 많은데. 좀 아쉽죠!(특성화고등학교 3학년 D).*

*저는 전공 이론시간에는 그냥 잤어요! 저게 필요할까 생각도 들기도 하고... 아마 수업 듣는 애들 거의 없다고 봐요! 그나마 자격증 취득과 관련이 있으면 좀 듣는 편이구요 (특성화고등학교 2학년 B).*

*전공 수업이 이론과 실습으로 나누어져 있는데 이론시간이 제일 힘들어요. 애들도 관심 없고, 학교 다니면서 제일 괴로웠던 시간이에요. 좀 더 실습수업이 많고, 선생님들께서도 진짜 실무위주로 수업을 해주시면 우리도 좀 더 흥미를 가질 수 있었을 텐데...(특성화고등학교 3학년 F).*

*[특성화고등학교 학생의 교육문화에 관한 질적연구.2015.신기승]논문 中 인터뷰*

우리가 만난 인터뷰 참가자들에 따르면, 이런 점은 현장실습을 나가기 전, 현장실습과 관련해서도 마찬가지다.

9) 오형균, 특성화고등학교 학과선택에 관한 연구, 2014.2.

10) 신기승, 특성화고등학교 학생의 교육문화에 관한 질적연구, 2015

*F : 저는 조금 있었어요. 그 금융일반 시간이라고 해서 그것도 어떻게 보면 저희가 OO카드 쪽이라 금융이잖아요. 그러다 보니까 이런 건 좀 도움 됐고, 회계시간이 있었는데 회계시간에 돈이 들어오고 나가거나 아니면 여러 가지 이름이 있잖아요. 아... 뭐가 있지? 뭐라고 해야 되지? 제가 지금 정리를 못 하겠는데. 그런 회계 쪽에서는 도움이 됐어요. 다른 건 도움 안 됐어요. 솔직히 말해서.*

*R : 일단 알고 있는 게 한정적이잖아요. 그마저도 어떤 분이 가셨다 해야 선생님이 그걸 알고, 알려주시는 거니까 그게 아닌 경우에는 만약에 내가 가게 된다 그래도 버틸지 못 버틸지를 모르는 거니까*

*I : 담임선생님은 취업 쪽이 아니시고 약간 복지 쪽을 가르치시는 분이라 진학을 좀 더 잘 알고 계시는 거 같아서 담임선생님은 잘 모르겠고, 그 취업부실에 따로 또 선생님들이 있어요. 그래서 그 선생님들한테 가면 '여긴 어떤 곳이다. 어떤 선배가 갔고, 그런다.' 이런 걸 말씀해 주시는 데. 그래가지고 그 분(선배)한테도 문자를 해가지고, 손해사정 저도 진짜 많이 몰랐으니까, 아직 고등학생이다 보니까 몰라서 너무 막막했는데 그 분(선배) 때문에 많이 알게 됐고 또 인터넷으로도 좀 알게 됐어요.*

현장실습 산업체와 관련된 직능, 직무 교육은 전혀 없고, 정해진 교과과정 안에서만 선택해야 하고, 그 선택을 하고 난 이후에도 체계적인 교육은 커녕 이론 따로 현장실습(취업) 따로 인 것이다. 아예 모르거나, 해당 산업체에 취직한 선배가 있으면 물어 물어 그 선배를 통해 몇 가지 정보를 얻는 것이 전부였다.

### 현장실습을 나가기 전에 꼭 필요한 교육

소질과 적성을 기르는 교육이 이뤄지지 않는, 전혀 특성화고답지 않은 상황은 여기서 끝나지 않는다. 현장실습 역시 자신의 적성에 맞춰 가는 것이 아니라 그저 공고가 난 기업에 취직하는 것에 불과하다. 하지만 현장실습의 원래 취지는 산업체에 직접 가서 일 경험을 통해 직무와 직능을 배우는 것이다. 그렇다면 관련 산업체의 직무, 직능에 대한 교육 외에도 일을 통해 배우는 것이므로 일을 하는 데 배워야 할 교육도 당연히 학교에서 이뤄져야 한다.

일을, 노동을 하는 데 필요한 교육이 무엇일까? 바로 노동자의 권리이다. 산업안전에 대한 교육, 기본적 노동법 지식, 부당한 대우를 당했을 경우 대처할 수 있는 방법 등에 대해 알아야 할 필요가 있다. 하지만 이러한 교육 역시 아예 없거나 미비하다.

질문자: 전반적인 노동자의 권리에 대해서 학교에서 미리 교육을 받았나요?

F : 온라인 교육?

질문자 : 온라인.

F : 그 저번에 특성화고 친구들 기준으로 해서, 대상으로 해서 그 어떤 청소년 관련 무슨 사이트 거기서 무슨 교육을 받아야 한 대요. 먼저 간 친구들이... 그래서 교육을 받고 수수료증을 학교에 내는 건데, 그런 교육을 장시간 동안 진짜 컴퓨터 온라인 수업은 들어본 적은 있는데... 딱히 학교에서 이렇게 제대로 된 교육은 딱히 잘 못 받았던 거 같아요.

질문자 : 온라인 교육은 어떤 교육을 받았나요?

H : 거의 여기에 나와 있는 폭력, 성희롱, 인권 문제라든지.. 특성화고 졸업하고 취업 나가 는 아이들한테 대부분 일어날 수 있는 산업 재해라든지.

질문자 : 음~

H : 뭐 그런 거 다 있기는 한데 그게

질문자 : 온라인?

H : 다 들으면 한 몇 시간 정도 되지? 3,4시간?

질문자 : 3~4시간.

H : 되는 건데, 그게 선생님이 '수수료를 꼭 가져와라.' 라는 식으로 애들은 그냥 관심이 없 는 거죠. 대충 그냥 틀어놓고 딴 거 하다가 이제 시간되면 끄고, 수수료만 내면 되니까요. ]

I : 어~ 음~ 노동인권 이런 것도 있고, 직장 예절도 있고, 어~ 막(웃음). '자동차를 타면 어디에 앉아야 된다. 가장 말단 사원은 어디에 앉아야 된다.' 이런 기본적인 것부터 회사에 서 지켜야 될 것 이라든지 뭐 마음가짐, 어~ 뭐 '식당에 앉아도 어디에 앉아야 된다.' 네. 직 장 내 성희롱 같은 거는 아무 것도 알려준 게 없구요.

노동을 하면서 알아야 할 것들에 대한 교육은 대충 수수료만 내면 되는 온라인 교육, 외부강사들이 1년 1번 정도 방문해서 하는 특강 등에 의해 이뤄진 것이 전부이다. 위 인터뷰에서 알 수 있듯이, 게다가 그 내용은 취업률을 높이기 위해 학생들이 해당 산 업체에서 버티고, 참고, 예절을 지켜서 잘 보이기 위한 행동지침들을 교육하고 있는 것 이 현실이다.

현장실습을 나가기 위해선 많은 교육이 필요하다. 특성화고 3년을 통해 1)소질과 적성 을 알 수 있는 교육 2)자신의 소질과 적성을 더 개발할 수 있는 교육 3)실제 산업체에 서 일을 통해 관련 업무를 배우는 교육 4)산업체에서 일을 하기 위해 필요한 노동인권 교육 등 이 모든 것이 체계적으로 이루어져야 하는 것이다. 하지만 인터뷰를 통해 본 현실은 어느 것 하나 제대로 진행되고 있는 것이 없이 학생들에게 각종 책임과 의무 그리고 무거운 현실만 주어지고 있었다.

## 2. 취업지원과 취업강요 사이

특성화고등학교는 직업교육을 목적으로 설립·운영되는 곳으로 (일부 학교를 제외하고) 학생의 취업률이 중요한 성과지표이자 스스로의 존립근거이다. 취업을 희망하는 학생들은 3학년이 되면 산업체 파견형 현장실습이라는 이름으로 졸업 전에 조기취업을 한다. 학교는 산업체 파견형 현장실습 전부터 학생들에게 자기소개서 작성, 면접 요령, 취업특강 등을 교육하고 구인기업을 학생들에게 소개하며 채용모집에 응하고 취업을 할 수 있도록 지원한다.

특성화고에서 제공하는 취업알선서비스는 학교 밖 공공·민간직업소개기관의 그것과 몇 가지 차이가 있다. 첫째, 특성화고 취업알선서비스는 ‘스승과 제자’ 관계로 표현되는, 학교·교사에 대한 강한 신뢰를 기반으로 이루어진다. 둘째, ‘스승과 제자’ 사이에서 이루어지는 취업알선서비스는 위계질서 안에서 진행된다(학교 밖 공공·민간직업소개기관은 구직자에게 반말을 하지 않는다). 셋째, 학교라는 특성으로 인해 취업을 하기 전까지 구직자인 학생은 취업알선서비스를 제공하는 교사와 같은 공간에서 하루 중 상당 시간을 같이 머물며 자주 접촉한다. 넷째, 특성화고 취업알선서비스는 풀타임 노동경험이 없거나 부족해 직업정보·노동시장정보를 충분히 갖고 있지 않는 구직자를 대상으로 하고 있다.

위와 같은 특성으로 인해 학교 취업부서나 담당교사, 담임교사의 취업지원 활동이 학생들에게 도움이 되지만 다른 한편으로는 학생들이 자신의 의견, 희망을 충분히 피력하지 못하거나 심지어 직업선택권을 침해받는 경우도 발생할 수 있다. 아래에서는 이번 조사에서 학교 취업지원과정에서 당사자들이 밝힌 불편한 경험 등을 정리하고자 한다.

### 1) 학교의 일자리소개 과정

학교는 3학년 1학기부터 취업처를 소개한다. 구인기업을 학교가 파악하여 안내하거나 학교로 오는 구인정보를 학생들에게 제공한다. 서울 소재 특성화고의 경우, 3학년 2학기 이전 취업(산업체 파견형 현장실습)은 교육청 승인사항인데<sup>11)</sup>, 서울특별시교육청은 관련 정보공개청구 답변에서 ‘2016. 3월 ~ 8월 사이 산업체 파견형 현장실습에 대해 승인한 사실이 없다’ 고 했다. 산업체 파견형 현장실습 문제가 사회적으로 이슈화되

11) 서울특별시교육청 현장실습 운영 지침 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 파견형 현장실습의 경우는 학교에서 전공 관련 지식과 실무 등을 배운 후, 3학년 1학기 이후에 실시하도록 하고, 그 이전에 실시할 경우에는 학교의 현장실습운영위원회에서 심의하고 교육청에 승인을 받도록 한다.

자 운영시기를 3학년 2학기로 제한한 것인데 현장에서는 교육청 승인 없이 3학년 1학기부터 산업체 파견형 현장실습을 실시하고 있는 것으로 보인다.

H : 네. 모집공고하고 해요.

질문자 : 그게 언제부터 학교에 붙기 시작하나요?

G : 그게 3월

H : 3월

G : 말부터.

F : 아. 진짜?

여 : 음~ 거의 1년 내내

F : 맞아. 맞아.

H : 어. 은행이나 공기업은 3월에서 4월 정도에 들어오구요. 그 다음에 한 중소기업이나 그런 데서는 한 6월 7월달 쯤에 계속해서 들어와요.

질문자 : 그게 (취업 소개가) 보통 언제부터, 3학년 올라오면 바로예요?

A : 3학년 올라오면 5월부터 시작해서, 아마 5월부터.

J : 아 그거는 제가 알기로 뭐지 자가취업은 일학기때 안 되고 공기업이나 큰 데는 일학기 때 나가는 친구들도 있는데 보통 제가 알기로 9월 15일부터 나가는 걸로 들었어요.

질문자 : 삼학년일반은 아예 취업 되서 안 나오는 친구들도 있는 것 같던데

J : 거기는 학교에서 들은 건데 학교에서 큰 회사같은데는 빨리 취업 보내고 선생님들이 생각하시기에 작거나 이견 아니다 싶은 회사는 나중에 보내고 그런 게 있는 거 같아요.

학교는 대체로 교사가 교내 게시판에 채용공고를 부착하고 반별 단체 SNS(단톡방)에 채용정보를 올리는 방식으로 일자리 정보를 제공한다. 그리고 지원희망자가 있으면 애기하라고 학생들에게 안내하거나 지원을 해보라고 권한다.

M : 공고가 학교로 넘어오는 즉시 알려주세요.

질문자 : 그러니까 게시판 같은데 붙이나요 아니면 선생님이 그냥 알려주세요?

M : 게시판 같은데 그냥 붙이는 데도 있고 성적되는 애들은 그니까 좋은데는 성적되는 애들 따로 모아서 말씀하시거나 카톡방에 띄워주시거나

질문자 : 아 카톡방 같은 것도 있나요

M : 단톡방. 반 전체

질문자 : 거기다가 카톡방에다가 회사정보도 알려주고 그러나요?

M : 카톡방에다 그냥 어느 거 공고 나왔다는 거만 알려주시고 정확한 이야기는 조희나 종례때

I : 단체 톡 방이 있잖아요. 반마다.

질문자 : 네. 네. 네. 네.

I : 그런, 거기서 담임선생님이 취업부 선생님한테 받은 사진을 저희한테 똑같이 전달해 주시고,

질문자 : 음~

I: 거기에 대해 설명을 붙인 다음에 ‘이런 데가 있으니 도전해 봐라’ 이러면 ‘선생님, 저 하겠습니다.’ 하면 그 때부터 하면 되는 거고

질문자 : 아~~

I : 아니면 카톡에도 오지만, 또 반으로 공고 그 A4 용지 종이로 애들이, 취업부에서 있던 애들이 나눠줘요.

그런데 이 과정에서 대기업 등 소위 ‘좋은 회사’ 에 채용될만한 학생은 학교가 별도로 지원하거나 선별한다.

질문자 : 그럼 3월 말 부터는 그냥 보면서 내가 ‘여기 회사에 가고 싶다 그러면 선생님한테 말하면 되는 거예요?’

H : 네. 선생님한테 일단 말을 하면 그 선생님이 이제 취업부실에 있는 선생님한테 전해드리고 거기서 이제 또 잘라요.

3년 내내 우등생들 있잖아요. 재는 확히 대기업 갈 애들 그런 애들은 소수니까 엄청 잘해주고 근데 저희는 그냥 저희 힘으로 가야되고 대기업 갈 애들은 자소서도 봐주고..

2학년 때부터는 성적 좋은 애들 중심으로 준비시켜서 은행 같은 곳으로 3학년 1학기때(5~6월) 보낸다. 그렇게 먼저 나가지 않은 다른 친구들은 2학기 때부터 추천서가 오는 것들에 공지해서 추천하도록 한다.

학교가 학생들이 ‘좋은 회사’에 취업할 수 있도록 지원을 아끼지 않는 것은 바람직한 일이나, 문제는 그러한 지원이 소수에게만 차별적으로 이루어져 나머지 다수 학생들에게 열등감을 줄 수 있고, ‘특별한’ 지원 이면에는 - 일반고가 소위 명문대 진학률을 자신의 외부 홍보에 활용하듯 - 학교 홍보를 위해 학생 당사자가 하고 싶은 일과 무관하게 취업을 종용할 수 있다는 점이다. 실제로 아래와 같은 일이 일어난 적이 있다고 한다.

질문자 : ‘대기업 같은데 좋으니 가보라’ 이런 식으로?

G : 네.

H : 네. 저희 반에서 은행권에 억지로 넣어라고 하신 분이 있었거든요.

G : 아~

질문자 : 음~

H : '아. 나 은행가기 싫는데, 이 선생님은 계속 하라고 하냐고' 하면서 울고,

질문자 : 음~

H : 그 선생님이 말씀하시기를 '너 여기 은행권에 지원서 안 넣으면, 내가 너 취업 못하게 하겠다.' 막 그러고

질문자 : 음~

H : 험박까지 하셨다고.

한편 담임선생님이 보기에 위험한 사업장일 경우, 학생들에게 '이 회사는 취업하지 마라' 고 학생들에게 권하는 경우도 있었다.

A: 개도 몇 번 갔다 왔는데, 담임선생님께서 막 위험하다고 못 가게 하는 경우도 있고.

질문자 : 위험하다고? 별로 안 좋은 회사라고?

A: 안 좋은 회사라고는 아닌데, 그냥 작업하다가 위험한 그런 게 있으니까.

질문자 : 와. 그래도 가학교는 선생님이 그런데 안 내보시고 그렇게 하네요.

A: 아, 저희 담임선생님만 그러세요.

질문자 : 담임선생님만, 그래요?

A: 네. 옆 반은 전부다 나가는 취업을 나갔는데, 저희 반은 담임선생님이 막으시고 그래 갖고.

질문자 : 휘경공고는 워크넷에서 찾아서 봤어요. 그렇게 취업사이트에서 찾아서 주기도하죠?

O : 네 선생님이 직접 찾아서 그리고 이 회사가 안전한지 학생한테 생각해보고 공고내리세요.

질문자 : 아 정말? 그런 거 까지 확인을 하세요?

O : 네, 선생님이 그렇다 하시던데요?

## 2) 학교가 제공하는 일자리 정보

학교에서 학생들에게 제공하는 일자리 정보는 구인공고 그 이상의 내용은 드물었다 (학교졸업생이 일하고 있으면 졸업생 연락처를 알려주기도 했다). 취업박람회를 데리고 가서 바로 채용 면접을 보게 하기도 한다.

질문자 : 그럼 우리 그 현장실습 나갈 때 사업체에 대한 정보는 어느정도 알고 나가세요?

J: 네 종이보고 저희가 솔직히 종이 나온다 해서 위치보고 종업원수 몇 명인지 세세하게 안 보고 일단 급여부터보 거든요 . 제 친구들 다 보통 제가 본 게 많으니까 급여보고 친구들이 괜찮다 싶으면 관심없어도 강 가는 것 같아요.

O : 일단 회사주인이 누군지 알고, 복리후생이랑 그리고 그 회사 위치가 어디에 있고 어떤

업종을 하고 급여, 직종을 어떻게 하는지? 대충 공고 나오면 알긴 하지만 뉴스도 봐요, 어떤 회사가 어떤 일을 했는지 그냥 봉사활동 했나 안했나.

질문자 : 학교에서는 그걸 자세히 알려주는지?

O : 이런 걸요? 아뇨, 아뇨. 그냥 취업은 거의 저희 스스로 하는 거 같아요.

L : 아 저희는 이게 고졸취업박람회라고 코엑스에서 하는 게 있거든요? 거기서 면접을 봤는데 그게 붙어가지고 간 거라서.

질문자 : 아 코엑스에서 박람회? 그렇게 해서 들어간 거예요?

L : 네, 전 그렇게.

질문자 : 학교에서 뭐 코엑스에 축제가 있으니까 가봐라 뭐 이렇게 해서?

L : 단체로 가요

질문자 : 아 단체로? 단체로 가서 본인들이 원하는 알아서..

L : 네, 알아서.

질문자 : 선생님들이 뭐 알려주거나 그런건 없고?

L : 그런거 없어요.

H : 자소서 쓸 때 되게 난감해요. 이게 이 회사가 무슨 회사인지 인터넷에 쳐도 안 나오는 것도 있거든요.

F : 맞아. 맞아.

H : 이제 입사 후 포부라든지 여기를 지원한 동기를 써야 하는데.

질문자 : 어. 어. 어.

H : '이거를 뭐라고 써야 되나' 이런 경우도 있어요.

일자리 정보가 충분하지 않다 보니 학교를 통해 대기업에 입사 지원을 하고 전형을 거쳐 채용이 됐는데, 가서 보니 정규직이고 아니고 기간제 계약직이었던 적도 있었다.

I : 어... (신입직원) 교육 들으면서 알았어요.

이 : 아~ 학교에서는?

질문자 : 학교에서는 모르고?

I : 왜냐하면 공고에도 계약직으로 안 써져 있어 가지고, 근데 계약직에서 정규직으로 2년 뒤에 전환이 될 수 있다 그래 가지고 그냥 갔어요.

질문자 : 그니까 교육 받을 때 그 사실을 알았고,

I : 알았어요.

질문자 : 2년 뒤 어쨌든 정규직이 될 가능성이 있다는 얘기를 듣고 그냥 바로 일을 시작한 거군요?

I : 네. 그냥

질문자 : 그건 어디까지나 '될 수 있다.'라는 가정이니까 안 될 가능성도 있다는 거예요.

I : 맞아요. 네.



이러다보니 많은 학생들이 구인공고 이상의 정보 없이 취업을 하거나 인터넷에 검색되는 회사정보 정도를 보고 취업을 하게 되는데, 이 과정에서 본인이 무슨 일을 하게 되는지, 경력개발 경로는 어떠한지 등 중요한 정보는 알지 못한 채 취업하게 되고 결과적으로 자기 적성·희망과 불일치한 일을 할 수 있는 것이다. 즉, 학교에서 제공하는 구인정보는 안내수준에 불과했다.

### (3) ‘취업지상주의’ 분위기 조성 and 학생인권·직업선택권 침해

#### ① ‘취업지상주의’ 분위기 조성

학교, 교사마다 다르겠지만, 1학년부터 취업을 수시로 강조하여 ‘취업지상주의’ 분위기가 형성되어 있는 학교도 있다. 모든 특성화고가 아래 인터뷰 사례와 같지는 않을 것이고, 또 그러리라 믿는다. 하지만 2017년 1월 SBS ‘그것이 알고싶다’에 방송된 사례와 같이 더 극단적인 학교도 있는 것을 보면, 학교마다 편차가 있지만 취업을 강조하는 분위기가 조성되고 있는 것으로 보인다. 설사 아래 인터뷰나 ‘그것이 알고싶다’ 사례가 소수 학교의 예에 불과할 지라도 여전히 해결해야 되는 문제임은 틀림이 없다.

질문자 : 네. 네. 네. 그러면 음~ 학교에서는 주로 2학년 2학기 때부터 이 취업에 대한 이야기를 죽 하나요? 아니면 3학년 올라오면 하나요?

I : 1학년부터 해요.

질문자 : 아~ 1학년부터?

I : 네. 솔직히 특성화고 자체가 취업을 위한 학교인 건 맞는데

질문자 : 네. 네.

I : 너무 취업 얘기만 하니까 대학 진학하고 싶은 애들은 선생님한테 말도 잘 못하는 거 같아요.

I : 네. 오히려 좀 몇몇 선생님 분들은, 대부분 그렇진 않고 몇 몇만, 진학보다는 취업이 너네 미래에 훨씬 좋다. 이런 얘기를 애들 앞에서 하니까 애들이 좀 언짢아하고,

질문자 : 어~~

I : 자기 꿈은 자기가 설계하는 건데 너무 취업으로 몰고 가니까 싫고

H : 근데 일단은 저희 학교는 들어오자마자 취업 얘기부터 하니까.

질문자 : 특성화고는 대부분 그래요. 대부분 취업얘기 하죠.

H : 처음 만났을 순간부터.

질문자 : 만남 순간부터?

H : 만남 순간부터 ‘애들아, 안녕?’에서부터 선생님들 얘기하다가 남은 시간에

질문자 : 음~

H : ‘우리 학교 선배는 어디를 갔고 이렇게 해서 어디를 갔고 그거부터 시작해서 이제 2학년말 때쯤 되면, 이제 선생님들이 ‘취업은 어떻게 해야 되고.....’ 수업은 안 하고 계속 그것만. 이제 선생님들 약간 더 그런 것도 있으세요. 안 가면 1학년 때 선생님이 ‘너 왜 취업 안 했냐?’ 이런 분들도 있어요. 찢러가지고.

I : 선생님이 열심히 안 알아보셔가지고.

질문자 : 그러게 말이야.

G : 야. 1층에 끌려갔었다고. 저게 안 보이냐고. 언제 이를 올리냐고 막.

3학년이 되면 ‘취업지상주의’ 분위기 조성은 더욱 강화돼 학생들은 졸업 전 취업을 하지 않으면 이상한 사람·도태된 사람으로 취급되고, 교사의 눈치를 보게 된다.

G : 그리고 졸업할 때 자꾸 기업에서 사장님이나 그런 사람들이 뒷사람들이 와가지고 꽃다발 건네주는데 ‘너는 혼자서 그러고 싶냐’고 막

질문자 : 예휴

H : 그리고 점심 먹으러, 끝까지 남아서 이제 점심 먹으러 갈 때도

G : 밥 먹으러 학교 오냐고.

H : ‘너는 3학년인데 1학년이랑 섞여서 밥 먹고 싶냐?’ 이런 식으로 말하고

G : 밥 먹으러 학교 오냐고 막.

F : 야. 맞아.

H : ‘그럴 거면 이 학교 왜 들어왔냐? 일반고 가지. 왜 왔냐?’ 이런 식으로.

질문자 : 만약에 내가 취업을 별로 하고 싶지 않아서 그냥 그 계속 그 그냥 학교에 계속 다니면 눈치 같은 게 보이나요?

H : 아무래도

G : 야. 네. 눈치를 주시는 선생님 되게 많아요.

질문자 : 그냥 학교에서의 생활을 충실히 하고 졸업 싶다고 해서 취업을 한 번도 시도하지 않거나 그러면서 졸업하는 사람도 있긴 있어요?

G : 있긴 있어요.

H : 있긴 있는데 아주 드물어요.

G : 선생님들이 소개할 때 되게 안 좋게 소개를 해요.

F : 맞아.

## ② 졸업 전 취업 강요

그런데 이러한 ‘취업지상주의’ 분위기는 학교·교사가 학생들에게 눈치를 주는 정도를 넘어 취업에 대한 강요로 이어진다. 이러한 취업 강요가 가능한 것은 맨 앞에서 밝힌 특성화고 취업알선서비스의 특성에서 기인한 것이다.

질문자 : 지금도 약간 모집 광고가 있을 거 아녜요.

H : 네. 네.

질문자 : 한 명도 지원안하고 그럼.

H : 왜 안 하냐고

G : 그냥 강제로 끌고 가서 하는 경우도 있어요.

질문자 : 강제로 끌고 간다고?

G : 네. 하라고 막 취업부실로 데려가요.

H : 네. 네.

F : 그리고 막 이런 경우도 있었는데, 그 어떤 친구가 원래 어. 진학할 생각을 좀 하고 있었나 봐요. 그래서 선생님께

G : 아. 맞아. 맞아.

F : 알지? 그 진학을 하겠다고 말했는데 ‘너는 원래 취업하기로 말하지 않았냐?’

G : 맞아.

F : ‘너 취업해야 한다.’고 해가지고 울었거든요. 나중에는 취업 쪽으로 어떻게 하다가 발 돌려서

질문자 : 음. 음.

F : 저번에 면접을 보고 운 적이 있었는데, 되게 취업 쪽으로 강요를 하시는 거 같아요.

H : 저희 학교 선생님들이 다 그래요.

G : 네. 네. 저희 2학년 때도 약간 취업을 하거든요. 약. 제약회사. 거기 계속 가고 싶다고 했었는데 개가 갑자기. 계속 안 되고 그랬어요. 개가.

F : 맞아. 맞아.

G : 그래서 갑자기, 그래서 선생님이, 아. 그래서 대학을 가고 싶어 한다는 생각이 들고. ‘그래서 선생님이 그랬잖아. 갑자기 대학가는 거 애들 다 가니까 가는 건 절대 반대라고’. 그래서 됐는데 개가 울어가지고 결국엔 대학 가려는 거잖아요.

질문자 : 그러면 그 때 우리 가을에 만났을 때, 학교에서 취업 안하고 실습 안 나가고 그러면 눈치 많이 준다고 그랬었잖아요? 중간고사 이후는 어땠어요?

G : 그 취업부장 선생님이 직접 찾아와가지고 교실에 있지 말고 취업부실에 무조건 내려오라고 그렇게 말씀하셔요.

질문자 : 수업시간에?

G : 네. 교실에 있지 말래요. 그냥 학교에 오면 조회 끝나면 바로 내려오래요.

질문자 : 중가고사 이후로?

F : 네. 저희가 8시 50분까지 다 조회 끝내고 수업을 시작하는데 그 때부터 취업을 안했거나 좀 준비할 친구들은 내려가서 알아보고 자기소개서 쓰고 취업관련해서 면접 같은 것도 준비하고 그런 시간을 많이 보냈던 것 같아요.(중략)

질문자 : 취업부 선생님은 어떻게 뭐라고 했어요?

F : 취업 했냐고. 안 했으면 준비하고 있냐고. 지금 뭐 들어온 거 있는데 보지 않겠냐?

G : 그거 되게 부담스러운데.

F : 내려가서 준비해라 그런 거.

질문자 : G님은 어떻게 얘기를 들으셨어요?

F : 똑 같아요. 똑 같은 선생님께서 말씀하시는 거예요. 반마다 돌면서 취업안한 애들 선생님께서 불러요. '옆 반 가서 누구 데려와라. 옆 반 가서 누구 데려와라. 같이 와라' 그런 식으로요.

질문자 : 자주 그러나요? 얼마나 자주?

F : 하루에 한 번은 꼭 불렀던 것 같아요.

### ③ 취업 강요가 초래하는 문제: 인권침해 · 직업선택권 침해

진로를 대학 진학을 바꾸는 것을 못하게 한다거나 하루에 한 번씩 입사지원 여부를 묻는 등의 취업 강요는 당사자에게 고통과 불편함을 주는 인권 침해를 야기했다. 심지어 믿기 힘든 폭력도 있었다.

G : 3학년 때는 (진로를 취업에서 진학으로) 거의 바꾸면 안 돼요.

질문자 : 아~~

질문자 : 바꾸면 안 된다고요?

G : 네.

질문자 : 취업을 한다고 했는데 진학을 하거나 진학을 한다고 했는데 취업을 하거나?

H : 그러면 선생님이 이제 막

G : 잔소리 폭격당해요.

H : 저희 선생님은 괜찮은데 여기는 큰일 나요.

질문자 : 진학하는 사람이 취업한다고 그러면 괜찮아요? 그렇게 바꾸는 건?

G : 아니.

H : 그거는 근데 거의 반대를 잘 안하세요.

F : 맞아. 맞아.

질문자 : 진학하겠다는 사람이 취업하면 그건.

G : 저희 담임선생님은 장난 아니에요.

F : 아. 너무 장난 아니야.

F : 그래서 선생님 뵈 때마다 인사를 할까 말까 망설이긴 했어요.

G : 저도 멀리서 보이면 빙 돌아서 갔어요.

질문자 : 근데 그 기간이 중간고사 이후로 치면 12월까지 두 달 가량 되는데 매일 그렇게 체크하고 하면 부담스럽거나 그렇진 않았어요?

G : 너무 부담스러웠어요.

질문자 : 선생님 피해 다니고 그런 불편한 건 어땠는지?

F : 불편했어요. 인사를 하고 말을 걸면 취업 얘기가 꼭 나오니까 인사를 하고 좀 빨리 가고 싶다는 생각을 하긴 했죠.

G : 아직 준비된 것도 없는데 3학년이라고 해서 계속 취업하라고 자꾸 계속 내려오라고 하라고 해서 직접 데리러 오고 그러는 게 싫었어요. 솔직히 말해서.

G : 제 친구는 심지어 맞기까지 했어요. (취업) 안 나간다고.

이 : 왜?

G : 아니, 그 친구도 아직 나갈 마음이 없고

질문자 : 음~

G : 나중에 나갈 마음이 있는데

질문자 : 안 나간다고

G : 안 나간다고 맞았어요.

질문자 : 그 뭐 그 안 나간다고 하니까 선생님이 때린 거예요?

G : 불안하지 않냐고 그러는 거예요. 애들 한 명 한 명씩 나가는데.

질문자 : 음.

G : 불안하지 않다고 했거든요 저희가.

질문자 : 음. 음.

G : 근데 갑자기 정색 하시면서 때리신 거예요.

질문자 : 어디를 때려요?

H : 그 아이는 얼굴을

취업을 목적으로 입학을 했고, 취업이 쉽지 않은 시대에 학교가 학생들이 취업할 수 있게끔 적극 지원하는 것은 필요한 일이지만, 이는 당사자의 의사에 기반해야 하고 당사자가 자유롭게 자신의 의사를 표명할 수 있는 조건에서 이루어져야 한다. 한편 이러한 취업 강요는 당사자의 미래를 좌우할 수 있는 직업선택에도 부정적 영향을 미치고 있다.

질문자 : 그러면 그 때는 이한테면 취업부에서 소개한 일자리 그런 게 있을 거잖아요. 그런 거는 어떤? 여기보다 별로 가고 싶지가 않아서 그런 건지. 아니면 일단 내가 졸업, 방학 하고 나서 일자리를 좀 찾고 싶다고 생각을 한 건지.

F : 어... 저 같은 경우는 어떻게 보면 여기보다 더 나은 일자리가 맞아요. 더 좋은 데를 선생님께서 많이 알려 주셨어요. 어디가 대게 좋고, 뭐지? 돈도 많이 주고 사람도 좋고 아무래도 안정적이니까 이쪽으로 가봐라 하고 많이 말씀해 주셨는데, 거기는 제가 원하는 그런 뭐지? 그런 직무라고 해야 되나? 그런 데가 아니에요. 그래가지고 회계라든지 아니면 컴퓨터 관련되는 데긴 한데 제가 좋아하거나 원하거나 관심 있는 게 아니니까 안간 건 맞아요. 안 맞으니까.

질문자 : G님은? G님은 다른 일자리가 12월 달에 여기 하기 전에 다른 일자리를 선생님이 소개 해줬을 텐데 '나는 좀 더 알아보고 방학 때 쯤에 취업을 gk린다.' 그런 생각을 하신건

지 아니면 나온 일자리가 여러 가지 면에서 좀 안 맞아서 그렇게 했던 건지?

G : 왜냐하면 제가 알아서 취업하고 싶었어요. 제가 알아보고 제가 원하는 데를 지원을 해서 면접을 보고 되면 다니고 아니면 다른 데 알아보고 그렇게 하고 싶었는데 무조건 선생님은 저보고 일단 넣어보고 하자고 하셔서 너무 그게 싫었어요.(중략)

질문자 : 선생님한테 그런 얘기는 안 했어요? ‘나는 일자리 당장 급한 게 아니니까 내가 원하는 데를 그래도 중요하니까 취업, 졸업하고 사회에 첫 발을 내 디는 건데 그래도 내가 가고 싶은 데를 가고 싶다.’ 이런 걸 좀 하진 않았어요?

G : 한 번 해보긴 했는데 그 약간 싸늘한 눈빛?

질문자 : 뭐라고 그러시던가요?

G : 아무 말씀은 안 하시고 그냥 눈빛이 약간. 뭐라고 해야 되지?

질문자 : 아무데나 가라?

G : 아니, 뭐 약간 되게 마음에 안 든다는 눈빛? 그냥 조용히 입 다물고 찾아봤어요.

학교가, 학생의 인생 또는 좋은 일자리를 책임져주지 않을 것이고 책임을 질수도 없는 상황에서, 학생에게 당장 눈앞에 있는 일자리가 필요한 지, 원하는 지를 진지하게 묻지 않은 채, 일단 취업할 것을 강요하는 것은 - 학교 입장에서는 취업률을 높일 수 있겠지만 - 학생의 미래를 고려하지 않은 것이다. 뿐만 아니라 학생이 학교에 있는 동안 자신이 원하는 일자리를 찾을 수 있는 시간과 기회도 보장하지 않는 것이다.

#### (4) ‘초조함’ 속에 취업을 하고, 졸업 후 후회하는 학생

학교가 취업지원을 넘어 졸업 전 취업강요를 (때론 폭력적으로) 함에도 학생 스스로 이를 큰 반발없이 수용하는 조건에는 특성화고 취업알선서비스의 특성 외에도 개별 학생 마음 속에 자리잡은 초조함이 있다. 즉 특성화고 3학년이 되면 ‘졸업 전에 빨리 취업을 해야 한다’ 라는 초조함, 강박감이 생긴다는 것이다.

I : 저는 그게 조금 초조해 갖고, 학교에 있을 때는 그래도 학교의 도움을 어느 정도 받으면서 준비를 하는데,

질문자 : 음~ 음~

I : 이제 졸업을 하면 제 스스로 제가 다 찾아봐야 되고 다 해야 되는 게 너무 두려웠고,

질문자 : 어~ 어~

I : 학교에서도 그래도 해 주는 게 있어서 되게 좀 안심이었고, 그래서.

I : 굳이 그럴 필요가 없을 것 같은데 그때는 저도 빨리 나가고 싶어 했어요.

질문자 : 이유는?

I : 좀 조금. 조금할 필요가 전혀 없었는데, 그때는 좀 조금했나 봐요.

질문자 : 왜 왜 조금했어요?

I : 그 끝까지 취업 안 되면 그 백수. 대학생도 아니고 아무것도 아닌 채 졸업을 하면 제가 다 스스로 해야 되니까 그냥 그게 좀...

I : 졸업 후에 1년 동안은 그래도 다 일자리 알선해 주고 그런다고 하는데 그것도 좀 미심쩍어 가지고. 그렇기도 하고, 그래도 일단 그 때 3학년인 애들이 우선이잖아요.

질문자 : 그렇지.

I : 전 20살이 됐는데, 그것도 있고, 3년 동안 학교 다니면서 ‘초반에 들어 온 취업처들이 좋고 나중에 들어오는 것일수록 이상한 것만 들어온다.’ 이런 말을 들어가지고 더 조금했던 거 같아요.

I : 저는 항상 2년 동안 진짜 세뇌를 받았어요. ‘3, 4월에 좋은 데가 몰아서 들어오니까 그 때 안 나가면 조금 안 좋은 곳만 남았을 거다.’ 해서 ‘3, 4월에 기어코 나가야겠다.’ 생각하면서 열심히 했었는데 딱히 그런 것도 아닌 것 같아요.

질문자 : 일단 왜 조금함 같은 걸 느끼시는 건지.

H : 일단은 분위기가

질문자 : 아~

I : 학교에서~

H : 일단은 한 명이라도 그게 딱 스타트예요. 막 이제 옆에 있는 애들이 이것저것 막 준비를 하기 시작해요. 그러면 또 한 텀씩 계속 나가다가 자리가 옆에 조금씩 비기 시작하면 선생님들이 ‘옆 반은 많이 나갔는데

이 : ‘여기 왜 이렇게 많이 남아있어?’

H : 너희 반은 왜 이렇게 많이 남았어?’

F : 아. 맞아. 맞아.

H : 이런 말이 나오기 시작하기 시작하세요. 그러면 계속 이제 또 저희들은 조금하고 다급하고 막 계속 이것저것 해야 되고 선생님들은 수업을 하자고 그러는데 저희는 그거 다 때려치고 밑에 내려가서 이것저것 쓰고 그러다가 이제 계속 해서 옆에 있는 짝꿍들이 나가기 시작, 옆에 있는 짝꿍이 없어지면 ‘아... 진짜 나가야겠구나.’

질문자 : 선택받은 사람들이 하는 그런 느낌인가요? 취업을 하는 게?

H : 약간... ‘애가 나보다 나아서 조금 더 빨리 갔겠구나.’ 그러면서, 그런 생각이 들면서.

질문자 : 음~

G : 또 계속 면접에서 떨어지고.

질문자 : 그렇지.

H : 그렇게 되면 뒤 쪽에서 자신감이 조금 없어지니까.

질문자 : 음~

H : 면접도 떨어지면 ‘아... 내가 아직 모자란 부분이 많은가보다.’ 아니면 ‘아... 나랑 이게 뭔가 아닌가보다.’ 뭔가 그런 기분이 들면서 점점 더 다급해져요.

질문자 : 아~ 그 압박이 그게 좋은 회사가 나올 때가 있는데 그때가 또 ‘지나가면 없을 것 같다.’ 그런 것도 있고. (중략)

이 : 하여튼 그 친한 친구들이 한두 명씩 사라지니까 그게 제일 조금했던 것 같아요. 약간

항상 같이 있던 애들이 없어지니까 ‘누구랑 다녀야 되지?’ 이런 생각도 들고.

H : 특히 밥 먹으러 갈 때라든지.

질문자 : 음~~

H : 그럴 때 옆이 뿡~하면 ‘아...’

학생들이 취업에 대한 조급함을 느끼는 것은, ‘늦게 취업할수록 안 좋은 직장에 취업한다’는 속설(주로 봄에 대기업 공채가 이루어지기 때문에 인 듯), 늦게 취업하면 능력이 떨어지는 사람으로 비춰 지는 자괴감(면접에서 반복적으로 떨어지면 더 강화됨), 졸업하면 그나마 학교의 취업지원을 받을 수 없을 것이라는 불안감 때문이다. 학생이 느끼는 ‘조급함’은 학교의 ‘취업제일주의’ 분위기 조성과는 무관하지 않고 직업정보·노동시장정보 등 취업알선서비스가 충분히 제공되지 않기 때문이기도 하다.

그런데 이렇게 조급함 마음으로 취업을 하였지만, 막상 취업 후에는 학교 다닐 때 좀 더 시간을 두고 일자리를 찾지 않은 것을 후회하고 있다.

I : 저 조금 후회돼요. 다른 데 들어갈걸. 그냥 이런 일을 한다고 자세히 알았으면, 알았어도 갔을 테지만 이렇게 일이 많을 줄은 몰랐어요.

질문자 : 후배들한테 해주고 싶은 얘기 있어요?

J : 지금도 해주고 있는 말이 있는데, 진짜 좋은 데 갈 거 아니면 지금 놀고... 대학 가서 친구들 만나고, 그냥 더 놀아라. 놀 수 있을 때 더 놀아라. (왜냐하면 힘들니까? 취업 일찍 하는 거 별로인 거 같아요?) 네 조금 후회는 되는데, 돌아갈 수는 없으니까..

이런 후회가 들더라도 혹은 일터가 맘에 들지 않더라도 학생들은 현재 직장을 최소한 졸업 전에 그만 두는 것은 힘들었다. 학교에서 취업률 때문에 졸업 때까지는 참고 다니라고 했기 때문이다. 심지어 ‘졸업 전에 그만두면 학교에 대한 배신이다’라는 말까지 들었다고 한다.

R : 취업 나가는 거는 애들이 그래도 생각이 있으니까 들어오는 거 보고 나가는 거 같긴 한데, 나갔을 때 환경이 문제가 많은 거 같아서... 그리고, 학교에서도 연말? 연말 정도 되면 학교 취업률이 나오잖아요. 그거 때문에 저희한테도 갑자기 카톡으로 담임 선생님이, 너네 지금 와가지고 회사 나오면, 학교에 대한 배신이다. 이러신 거예요. 그 때 진짜 충격받아 가지고.. 그리고 대학간 애들 중에도 알바 다니는 애들 있으면, 4대보험 되면 알려달라 그러시고... (올해도요?) 네. 엄청 충격 많이 받았어요. 막 나오려고 해도 좀, 말하면 잘 ... 제 친구 중에도 ○○가든 나갔던 애가 있거든요. 음식점인데, 거기 다니면서 기숙사 생활을 했는데 같이 방 쓴 언니가 애를 좀 왕따 시키는 것처럼 그렇게 한 거예요. 그냥 같은 방 쓰니까 가뜩이나 같이 있는 사람도 없는데, 애가 너무 힘들어서 회사 분한테 말했대요. 방 좀 바꿔주시면 안 되냐고. 그러면 그 분이 당사자한테 얘기 안 하고, 돌려서 바꿔주면 되잖아요. 근데



그 분이 당사자한테 가서 또 '너 애 괴롭혔냐'고 그런 거예요. 그래서 애가 더 힘들게 된 거예요. 그래가지고, 학교에다가 제가 애 너무 힘들다고 나오고 싶다고 하니까, 어디 가도 힘들다고 다니라고 그러는 거예요. 그래서 한 세 번 정도 얘기하니까 그제서야 '그럼 나와.' 이러는 거예요. 되게 선심 쓰듯이.. 그럼 나오라 그래. 그래서 결국 나오긴 했는데, 그냥 나오겠다고 하면 너무 가볍게 듣는 거 같아요.

D : 그냥, 카톡에는 안 올리셨지만, 그만 두겠다고 하면, 그냥 졸업할 때까지만 있으라고. 그렇게 얘기하셨어요.

질문자 : 이유는 뭐라고 하셨어요? 왜 그래야 한 대요?

D : 아 그거, 취업자가 많아야 학교가 어떻게 해가지고 지원금이 나온다고.

질문자 : 그렇게 노골적이고 직접적으로 얘기하신 거예요?

D : 교무실에서 그렇게 얘기하셔가지고.

지현 : 그걸 당사자한테 직접 그렇게 다 얘기하신 거예요?

D : 아니요. 교무실에서 선생님들끼리 얘기한 걸.

질문자 : 아, 말할 때는 이유는 말 안 해요?

D : 2월까지만 참아, 학교 졸업하면 관둬.

[보론] ‘취업특강’이라고 쓰고, ‘인권침해’라 읽는다.

앞서 많은 인터뷰에서도 확인했듯이, 특성화고등학교에서는 학생들에게 입학과 동시에 취업에 대해 끊임없이 강조함은 물론, 취업률에 대해 큰 압박감을 주고 있다. 그렇기 때문에 특성화고등학교는 취업특강을 개설하여 학생들로 하여금 취업에 대한 의욕을 높이고, 취업하는데 있어 유용할거라 생각되는 것들을 제공하고 있다. 이에 취업에 대해 중요하게 생각하고 있는 특성화고등학교에서 어떤 형태로 취업특강을 진행하고 있는지 인터뷰를 통해 전해들은 몇 가지에 대해 기술하고자 한다.

### (1) 졸업생 특강

“드라마, 드라마, 드라마”

취업을 준비하는 사람들은 자신보다 먼저 취업한 사람들이 어떻게 해서 취업에 성공할 수 있었는지 그 방법에 대해 궁금해 한다. 그런 궁금증을 해소해준다는 이유로 학교에서는 학생들의 선배들을 초청해서 특강을 진행하거나, 졸업 후 학교를 방문한 졸업생들에게 즉흥적으로 특강을 제안하여 진행하기도 한다.

H : 네. 근데 저희 학교는 5월 1일 마다 선배님들이 와서 얘기를 해 주시는데 있어요. 그 때마다 선배들이 ‘나는 이러 이러한 걸로 취업을 했다’ 아니면 ‘이런 선생님 때문에 취업을 했다.’

질문자 : 취업 성공기 같은 이런 거?

H : 네. 취업 성공기 같은 건데. 근데 그게 잘 되신 분들만 와 가지고, 그리고 얘기해 주실 때도 성적이 다 1등급 2등급. 못해도 2등급.

I : 5월 1일엔가 근로자의 날인가 그래서, 그 때 선배님들 다 쉬는데 저희 학교에서 불러 가지고, 아예 강의하는 날을 만들거든요. 그래서 취업하신 분들 다 와 가지고 다 설명해요. 제가 만약 OO은행에 붙은 선배데 OO은행을 가고 싶어 하는 애들이 저한테 신청을 하는 거예요. 제 강의 시간에... 그러면 다 할 수는 없으니까 다 잘라서 여기에 집어 넣고 저기에 집어 넣고

질문자 : 그니까 여러 선배들이, 여러 곳에서 일하는 선배들이 와서 딱 진짜 강의처럼 배치가 되면, 그 회사를 가고 싶거나 그 사람 얘기를 듣고 싶으면 거기에 신청을 해서 듣는 거군요.

I : 네. 3일 전에 신청을 해가지고 다 추려가지고,

질문자 : 그러면 그런 거 반을 몇 개를 만들어요? 강의를 할 수 있는.

I : 어. 취업뿐만 아니라 딱 진학하신 분들도 오시거든요. 어디 어디 대학교 어디 어디 과.

계속 와 가지고, 언니들이 되게 많고요. 한 30명 오시나? 엄청 많이 오시고, 심지어 한 교시만 하는게 아니라 1,2교시를 해서 이 때 다 차가지고 못 들으면 다음 교시에 들을 수도 있고요. 못 들을 수도 있고,

질문자 : 그렇구나. 그 30명이 다 5월 1일 날 하는 건 아니죠?

I : 다 해요.

질문자 : 5월 1일 날 30명이 다 해요? 그럼 30개 반을 개설하는 거네?

I : 네. 저희 전교생이 거의 600명이기 때문에 다 들어야 돼서

질문자 : 그건 전교생 1학년부터 3학년까지 다 듣는 거예요?

I : 네.

질문자 : 3학년 고학년만 듣는 게 아니라?

I : 네. 아니에요. 5월 1일을 아예 그런 날로 만들어요. 진로의 날이라고.

질문자 : 그렇구나. 거긴 아예 취업한 선배들뿐만 아니라, 진학한 선배들까지 학교를 다니고 있는 선배들까지 와서 학교에 대해서도 얘기하고, 과에 대해서도 얘기하고... 그걸 매년 해요?

I : 네. 저도 3번 들었어요.

F : 좋았던 기억 보다는 ‘아. 저런 강의를 하시는 분들도 계시는구나. 저런 강의는 안하는 게 좋을 것 같다.’ 이런 깨달음을 얻어요.

H : 자기가 무슨 여태까지 어떤 교육을 받아서 어느 기업에 지원서를 넣었는데 한 번에 붙었다든지... 처음엔 엄청 못했었는데 짝릴 위기에 있었는데 뭐 이런 프레젠테이션을 해가지고 한 번에 이미지가 좋아졌다든지

G : 드라마, 드라마. 드라마 이야기예요.

H : 그리고 나와서 자기가 이러한 회사를 차려서 지금은 뭐 회사 대표라든지..

F : 막 어떤 분은 새벽까지 일하시는데 막 사장님인가 그 분이 오셔서 몇 백 만원을 실제 그분한테 주면서

H : 아. 그거. 맞아. 마저.

F : 그 얘기하면서 애들이‘오~~~’이랬거든요.

H : ‘대박’이러면서

F : 완전 ‘나 이런 사람이야.’ 막 이려고

H : 그 분이 선배여서‘오~~~’할 수밖에 없었어요.

질문자 : 현금을 뽑아가지고 학교에 줬다고요?

H : 아니요. 그 분한테 그 야근하시는 분한테요.

F : 새벽까지 일하시는 분한테. 몇 백만원 현금으로 줬다고.

H : 그분이 저희 학교 선배

질문자 : 열심히 일하라는 얘기네. 그니까. 열심히 일하면 나처럼 훌륭한 사람 될 수 있다. 열심히 야근 해가지고 바로 캐시카드 넣어가지고 사장이 돈 줬다. 그런 경우를 저는 본적도 없고 들은 적도 없는데

F : 그 분이 그러셨대요.

H : 평소에 저희 수업 들을 때도 오시기는 해요. 가끔가다가 오셔서... 선생님들 뵈러오면 가끔가다가 수업시간에 들어와서 이야기도 해 주시고 그러시긴 하는데, 그 언니 분들은 주로 잘 된 분들이죠. 주로 시간이 좀 나고, 넉넉하고 여유 있고 뭐 그러니까 여기를 선물을 들고 오시고

질문자 : 그럼 선배들한테 얘기를 듣고 하나요?

H : 간혹 가다가

질문자 : 내가 일했던 곳이 이런 곳이고, 지금 다니는 곳이 이런 곳이다. 라고 듣기도 해요?

H : 네.

질문자 : 그럼 그런 선배들은 어떻게 만나는 거예요?

G : 학교로 왔다가 선생님들이

질문자 : 그럼 선배들이 좋은 얘기만 해주는 게 아니군요?

H : 네. 네. 그 선배들이 이제 자기가 하고 싶은 일을 찾았다든지 아니면 진짜 자기가 들어가고 싶은 직장에 들어갔다든지.

질문자 : 그러면 기존에 있었던, 다녀왔던 그런 데가 어떤지 이런

H : 네. 네.

인터뷰에 의하면 5월1일 노동절에, 취업을 했거나 진학을 한 졸업생들을 초청하여 전 학년을 대상으로 몇 개의 특강을 개설하고 재학생들이 개설된 반에 나눠 들어가 듣게 하는 '진로의 날' 특강을 정기적인 행사로 진행하고 있다. 또한 비정기적으로는 학교에 방문한 졸업생에게 즉흥적으로 제안하여 진행하는 특강이 있다.

특강의 내용에 있어서는 만족도가 그리 높아 보이지는 않았고, 또 사실에 근거한 이야기인지 의심이 되는 대목도 있었다.

대체로 정기적이고 공식적인 특강에서보다는 우연찮게 하게 되는 선배들의 특강을 통해 실제 나쁜 일자리에 대한 정보를 조금 더 얻는 것으로 인터뷰에서는 비춰진다.

## (2) 전문가 특강

특성화고등학교에서 취업특강으로 가장 많이 하고 있는 방법은 외부 전문가를 초청해서 특강을 개설하는 것이다. 이럴 때 주제에 따라, 시기에 따라, 혹은 특강을 섭외한 담당자에 따라 초청되는 전문가는 천차만별 일 수밖에 없다.

전문가 특강의 주제와 내용은 다양하겠지만, 인터뷰를 근거로 세 가지 정도만 기술하고자 한다.

### ① 직장생활의 자세

“너희들은 싸니까, 그리고 말 잘 듣잖아. 그러니까 뽑아 주는 거야”

직장생활에 대한 경험이 없는 학생들은 앞으로 하게 될 직장생활에 대한 막연한 두려움과 설렘이 있을 수밖에 없다. 그래서 취업특강의 단골주제로 직장생활을 하면서 가져야할 자세에 대해 많이 다루는 것이 현실이다. 그렇다면 그 내용은 어떻게 인터뷰를 통해 확인해보자.

H : 네. 간혹 가다가 이제 큰 기업이라든지 아니면 컨설팅을 하는 회사라든지 와서 강의를 해 주세요. 와서 그러면 이제 ‘고등학생을 뽑는 이유가 뭐라고 생각해요?’

G : 싸니까.

H : 대답을 처음엔 못 했어요. 그런데 그분이 이제 말해주기를 ‘너희들은 싸니까’

G : 몸값이

H : ‘그리고 말을 잘 듣잖아. 그러니까 뽑아 주는 거야’

G : 원래는 뽑기 싫은데

질문자 : 그렇게 얘기를 해요?

G : 네.

H : 그러니까 너희는 나가서 그만큼 말을 잘 들어야 되고, ‘선배님, 저 이거 모르는데 이거 어떻게 하셨는지 좀 알려주세요.’를 시간을 따로 내서 말해야 되고, 또 부장님이 그걸 시키셨는데 가서 ‘부장님 저 이걸 배우지를 알아가지고 못하겠는데요.’ 그러면 못 하겠는데 라는 말을 절대로 하면 안 된대요.

H : 무조건 그냥 해 와야 된대요. 선배님한테 빌어서 해 오든지, 음식을 사서 바쳐서 해오든지, 너희들은 무조건 다 하는 사람이 되어야 된다.’고

G : 그리고 막 고졸자랑 대졸자랑 차이랑 차별받는다고 그러면 당연한 거라고 그럼 고졸이 무슨 대우 받기를 원하냐고 그러면서

F : 그런 거를 막 강의를 해주시러 오는 쌤들이 그런 말 많이 하세요.

질문자 : 어떤 주제로 오신 분이 그런 거를

G : 취업하기 위해서

H : 취업 컨설팅 회사에서도 오시고 이제 뭐 대학생 분들이나 초대된 분들이 석, 박사 분들이기 때문에 저희한테 그런 얘기를 해주시면 ‘아. 진짜 우리가 그런 존재인가보다.’ 그런 생각이 간혹 가다가 들어요. ‘맞아. 우리는 그런 존재보다 잘난 것도 없고 배운 것도 없는데 가서라도 잘 해야지. 가서 말이라도 잘 듣고’ 그렇게 생각을 하게 되죠.

질문자 : 그러네. 직장 예절 이런 건 주로 어떤 걸 얘기 하시던가요?

I : ‘자동차를 타면 어디에 앉아야 된다. 가장 말단 사원은 어디에 앉아야 된다.’ 이런 기본적인 것부터, 회사에서 지켜야 될 것 이라든지 뭐 마음가짐.

질문자 : 조금만 더 구체적으로 얘기 해 줄래요? 회사에서 지켜야 될 게 어떻게 있다고?

I : 어~ 뭐 ‘식당에 앉아도 어디에 앉아야 된다.’ 어디 수저를 넣어 드리고, 뭐 요런

F : 그 분 교육, 그 분 교육을 제가 적어놓긴 했어요. 그걸 보면 제가 그 분들께 맞춰야 되고, 열정이 필요하고, 그 분들 좋아하는 거 꺾고 있어야 되고, 일찍 와서 음료 놓고, 책상 정리하고 닦고 그런 거 하면 좋아하신다고 해서

H : 맞아. 그런 걸 3개월 동안 하래요.

F : 어. 어. 시키기 전에 일단 해야 되고, 서서히 친해져서 회사에 대해서 알아야 되고, 막 형그리 정신이 필요하고,

H : 막 선배들한테도 좋아하는 음식 물어보라고 하고.

인터뷰 내용을 통해 확인할 수 있는 것은 특강에서 이야기하고 있는 직장생활의 자세에 있어 ‘일하는 나’의 존엄성은 그 어디에서도 찾아볼 수가 없다는 거다. 고등학교를 졸업한 나는 대학교를 졸업한 사람들보다 ‘짜니까’ 고용된 거고, 그렇기 때문에 시키면 시키는 대로 ‘말 잘 들으며 일하라’는 것, ‘상사들의 음식 취향까지 미리 파악해서 알아서 챙기라’는 내용 등은 비참함까지 느끼게 한다.

## ② 직장 내 성희롱, 성폭력 대처법

“절대 신고는 하지 말래요.”

남자고등학교 혹은 여남공학고등학교 보다는 여자고등학교에서 직장 내 성희롱·성폭력 예방 교육은 더 많이 진행되고 있다. 아무래도 사회적 약자인 여성에게 그 피해가 더 많이 발생하기 때문 일 것이다. 교육 횟수도 중요하지만, 사실 그보다 더 중요한 것은 교육 내용이라 할 수 있는데, 어떻게 진행되고 있는지 인터뷰 내용을 통해 확인해보자.

F : 근데 교육 같은 걸 통해서 한 번 받아본 적은 있어요. 그 뭐지. 취업 뭐 취업 관련해서 컨설팅 해주셨던 분이 오셔서 해 줬던 말인데 이제 성희롱이나 성추행 이런 일이 회사에서 발생하면 너희는 어떻게 할거냐? 이런 식으로 질문 뒤에 선생님께서 그 분이 말씀하신 거예요. 그럴 때는 1:1로 만나가지고

H : 1:1로 만나서 내가 요구를 해도 그 사람이 뭐라 할 수가 없다. 그 사람도 껄뻗하지 않기 때문에

G : 아니, 1:1이니까 CCTV가 없을 수도 있고 그러잖아.

H : 그것도 CCTV 없는데서 하래요.

질문자 : 왜?

F : 맞아요.

H : 모르겠어요.

G : 아니, 그러니까 그걸 더 악용하지.

F : 그래서 거기서 조용히 말하고 하라고.

질문자 : 조용히 말을 하라고?

F : 네. 1:1로 만나서

질문자 : 그러면 해결이 될 수 있을까?

H : 해결이 안 되죠.

질문자 : 그 사람이 만약 되게 높은 사람이예요.

F, G, H : 네.

질문자 : 그 사람한테 얘기를 해봤자

G : 그 사람한테 욕을 해도 1:1 만나서

질문자 : 아이들한테 그 얘기를 해봤자

G : 씨알도 안 먹혀요.

H : 얘기를 해주실 때도 ‘너희들이 위에 그 사람보다 높은 사람한테 얘기를 해봤자 그 분이 더 높고 그분이 여기서 일을 더 오래했기 때문에 너희들이 잘릴 거지. 그분들은 안 잘린다.’ 이렇게 얘기를 해주셔요.

이 : 교육하시는 분이?

F, G, H : 네.

F : 그래서 1:1로 봐라. 그럼 어떡해야 돼요?

질문자 : 절대 따로 만나면 안 돼요. CCTV 없고 이런데서 만나면 안 돼요.

H : 녹음기를 챙겨야 해.

여 : 어느 학교에서 이런 교사를, 아니 어느 단체에서 이런 강사를 초빙해서 한 거야.

I : 학교 선생님은 아니었고 교육한

G : 그 우리학교에 자주 오시는 분이 있어요.

질문자 : 심지어 자주 들어와요?

이 : 근데 성함이나 그 단체 혹시 몰라요?

H : 그 분은 저희 현실감 없는 강의를 듣기 때문에 신경을 쓰지 않아요.

질문자 : 성희롱을 은폐하는 방법인 거 같은데. CCTV없는데서. 있는데 가서 얘기하지 말라고 하고

F : 많은 사람들 있는 앞에서 말하지도 말라고 하고.

H : 그럼 네가 더 이상한 사람으로 보일 수 있다.

F : 맞아. 맞아.

G : 절대 신고를 하지 말래요.

질문자 : 근데 어쨌든 그런 교육을 받았을 때 여러분들은 ‘저건 잘못된 얘기다’라는 건 인식이 온다는 거죠?

H : 처음엔 좋은 얘기만 해 주시다가 끝에 조금 나쁜 얘기를 해 주세요. 그러다 보면 약간 그게 또 가끔 가다가 오셔서 얘기 해 주실 때는 약간 세뇌되는 느낌? 단체로 계속해서 그 얘기를 듣다 보니까 ‘맞나? 이게 맞나?’ 이런 생각이 드는 거예요. 약간 헛갈리기도 하고

G : 그리고 그 다음에 취업부실에서 선생님이 와가지고 잘 할 거라고 너희는 좋은 애들이라고 막

질문자 : 교육은 받았는데 좀 이상하네요. 그쵸?

H : 매우 이상해요.

I : 상식적으로 생각해도 납득이 안가는 방식으로 성희롱을 해결하라고 하네...

H : 처음에 저도 그 소리 들었을 때 진짜 긴가민가 했어요.

인터뷰를 통해 전해들은 내용은 엄청난 것이었다. 물론 위의 내용처럼 교육한 사람은 성희롱·성폭력 전문가가 아닌 컨설팅관련 전문가인 듯하지만, 그런 비전문성을 감안 하더라도 상식적으로 절대 해서는 안 되는 내용으로 교육을 한 것이다.

성희롱·성폭력 문제는 권력의 문제이다. 특히나 직장 안에서 일어나는 성희롱·성폭력 문제는 직위체계 등 힘의 논리가 대다수 작동한다. 성희롱·성폭력 대처법은 그렇기 때문에 피해자 입장에서 사고하고 해결하는 방법으로 교육이 되어야 한다.

### ③ 모의면접

“왜 살 안뻘냐? 노력이 부족한데 뻘 수 있겠냐?”

취업하기 위해서 면접은 통과이레이다. 그렇기 때문에 면접 응대 기술이나, 면접 시 갖춰야할 자세나 태도 등에 대해 특강으로 배치하여 진행하는 경우가 많다. 어떤 방법으로 모의면접이 진행되고 있는지 그 내용에 대해서 인터뷰를 통해 확인해보자.

I : 그 분이 직접 와가지고 면접 잘 보는 팁 이런 거부터 시작해서 진짜 면접을 봤거든요. 그래서 몇 명 애들이 ‘저 해 볼래요. 면접 해 볼래요.’해가지고 ‘한 시간 뒤에 면접 진행 하겠다.’ 해가지고, 진짜 애들 앞에서 52명 앞에서 면접을 진짜 이 분한테 네 명끼리 봤었는데, 되게 좋은 경험 이었고요.

질문자 : 그래? 어~ 면접을 어떻게 보시던가요?

I : 그 분이 3개의 테마를 가지고 오세요. 한 번은 압박 면접, 한 번은 그냥 보통적인 면접, 대부분의 면접이고요. 한 번은 가족 같은 분위기의 편한 면접을 보는데, 저는 보통 면접을 봤었는데 그냥 기본적인 거 물어보고

질문자 : 아~ 그래요?

I : 예행연습 같은 거죠. 그런 것도 해 주시고... 그냥 회사에 대해 알려주셨어요. 저희는 잘 모르니까

G : 처음 봤을 때 무슨 면접을 본다고 했는데.

H : 저 그때 울었어요.

G : 그 뭐지 압박 면접을 보는 거 하셨는데 장난이 아니더라고요.

I : 압박 면접이 뭐야?

질문자 : 그 왜 곤란한 질문 같은 거를 계속 하는 거.



H : 곤란한 질문만 하면 좋은데, 그것도 모의 면접이긴 한데, 그거를 핸드폰을 계속 이렇게 보면서 이려고 계시면서 뭐 어찌고 저찌고 물어보다가 이제 제가 말을 하다보면 끊고 처음엔 화가 나가지고 표정이 다 드러났어요.

G : 계속 반말하고 막.

H : 그리고 계속 말을 끊고 갑자기 부모님 얘기가 나오니까 ‘부모님이 많이 힘드셨겠네요.’ 이 얘기를 듣자마자 눈물이 나고, 계속 계속 눈물을 닦고 얘기를 하다가 이제 계속 또 그걸 집요하게 물어보시는 거예요. 부모님 얘기를 그리고 나서 뭐 ‘예, 알겠습니다.’하고 옆에 넘어가 보니까 저 말고도 다른 애는 다 말하고 나서 진짜 오열을 했어요. 그리고 또 제 옆에 있는 애도 울었고, 여러 명 울었어요.

G : 그리고 또 그걸 동영상으로 찍으라고 하더라고요.

H : 네. 네. 저 동영상 아직도 있어요.

질문자 : 모의 면접이 대기업 뭐 좋은 공공기관, 은행 뭐 이런 데 가기 전에 연습하는 거예요? 아니면 뽑는 거예요?

G : 연습

H : 학교에서 하는 거는 그냥

질문자 : 추리는 거예요?

H : 추리는 거고, 그냥 강의 하시러 오시는 분들이 하는 거는 연습

질문자 : 연습. 그럼 지금은 강의하러 오시는 분이, 근데 그걸 다른 애들 보고 있는데 하는 거예요?

G : 네. 네

H : 몇 십 명이 보는데서, 뒤에 선생님들도 계시고,

F : 막 남자친구 있느냐 그런 식으로 묻고,

H : 왜 살 안 뺐냐?

G : 대개 민감한 질문들을 쓱쓱 뽑아서 다 말해요.

H : 그래서 왜 살 안 뺐냐? 그러면 제가 아직... 살을 빼겠다고 그러면 노력이 부족한 데 뺄 수 있겠냐? 어차피 못 뺄 것 같다. 이런 식으로

G : 막말, 막말..

모의면접은 쉬운면접, 기본면접, 압박면접, 이렇게 세 가지 형식으로 진행됨을 알 수 있다. 세 가지 면접 방법 중에 가장 두드러진 방식은 역시나 압박면접 형식이다.

인터뷰 내용을 통해 압박면접을 하는 이유를 유추해보면, ‘모멸감이 드는 상황에서도 참고 견디며 끝까지 면접을 완수해야 한다’라는 것을 강조하기 위함인 듯하다. 그런데 과연 그런 교육 내용이 적합한지는 꼼꼼히 살펴 볼 필요가 있겠다. 취업을 위해 인권 침해까지 참고 견뎌야 하는 것인지 말이다.

이렇게 취업특강이 많이 진행되고 있는데, 과연 특강을 추진한 학교에서는 교육 내용에 대해 얼마나 알고, 이해하고 있을까? 다음의 인터뷰 내용을 통해 실태를 확인할 수 있었다.

질문자 : 그런 교육을 받고 나서, 그런 내용을 듣고 나서 선생님들이 피드백을 받거나 ‘교육 어땠니?’ 이런 평가를 듣거나 그러시지는 않나요?

G : 약간 물어보시기는 하시는데요. ‘잘 들었니?’

H : 이거 잘 들었지? 이거 잘 듣고 잘 참여해.

G : 좋은 내용이니까 열심히 해서 취업하라고

이 : 근데 이거 질문해 보지는 않았어요? ‘선생님. 이거 내용이 좀 이상해요.’ 이렇게

H : 근데 선생님들이 선생님들도 같이 들으시는 게 아니고 나가 계세요.

G : 맞아요.

H : 저희만 들어요. 그러니까, 내용을 잘 모르시죠.

### (3) 나오며

취업을 위해 특성화고등학교에서 다양한 주제로 특강을 진행한다. 그럼에도 불구하고 정작 그 특강을 추진한 주체측은 특강 내용에 대해 제대로 이해하고 있는지, 혹은 더 나아가 취업을 위해 인권침해도 묵묵히 받아들여야 한다는 내용에 동의하는 것인지 모르겠다.

보론 부분을 작성하기 위해 참고한 인터뷰 내용은 일부분에 진하지 않는다. 인터뷰를 하지 못하거나 안한 수많은 특성화고등학교에서 진행되고 있는 취업특강을 파악한다면 더 놀라운 내용들이 혹은 인터뷰 내용과는 상반되게 긍정적인 내용들이 발견될 수도 있을지 모른다.

위와 같은 취업특강의 문제점이 대한민국 수많은 특성화고등학교들 중 일부에만 해당되는 내용이더라도 바로 잡아야 할 문제임은 분명하고 지금 이 시간에도 여전히 문제가 되는 내용으로 특강을 진행하고 있는 현실을 감안할 때, 적극적인 대책 마련이 시급하다.

## IV. 실습 현장에서

### 1. 직무능력, 적응력 향상? 허울뿐인 현장실습

올 초 1월 전주의 한 통신사 콜센터에서 현장실습을 진행 중이던 실습생이 자살하는 사건이 있었다. 평소 명랑한 성격에 사교성이 좋았던 그는 학교에서 애완동물학과를 전공했지만 현장실습 나간 곳은 콜센터였다. 2016년 5월 외식업체의 양식부로 현장실습을 나갔다 취업했으나, 결국 스스로 목숨을 끊은 이는 특성화고에서 인터넷쇼핑몰을 전공했다. 2014년 1월 충북 진천의 한 가공식품제조공장에서 근무하다 사내폭행을 견디지 못해 투신자살한 현장실습생은 마이스티고 전자과에 재학 중이었다. 현장에서의 과도한 업무와 스트레스, 일터괴롭힘 등으로 극단적 선택을 한 그들 모두 자신이 전공한 분야와 무관한 곳으로 현장실습을 나갔다는 공통점이 있다.

현장실습은 자신의 전공을 바탕으로 산업현장에서 요구하는 실제적인 업무를 배우고, 일자리 연계를 통해 취업 기회를 제공한다는 목적으로 마이스티고와 특성화고에서 진행되는 교육과정의 일환이다. 다양한 현장실습의 유형이 있지만 현재 대부분의 학교가 취하고 있는 방식으로 3학년 1학기 출석수업 종료 후 산업체로 파견되는 ‘파견형 현장실습’이다. 자신의 전공을 학교라는 교육공간은 넘어 산업 현장에서 익히고 경험하길 희망했을 현장실습을, 왜 그들은 전공과 관계없는 곳으로 나갔던 것일까?

#### (1) 전문화 되지 못하는 특성화고 현장실습

인터뷰를 진행한 10여 명 중 자신의 전공에 가깝게 현장실습을 간 경우는 2~3명에 불과했다. 대부분의 학생들은 프렌차이즈 레스토랑이나 콜센터와 같은 곳으로 현장실습을 나가고 있었다. 대표적으로 높은 업무강도로 인한 이직이 잦은 분야로써 일반적으로 취업을 하는데 크게 요구되는 자격이나 직무요건을 요구하지 않은 곳이다. 전공과 무관함을 물론 상시 취업이 가능한 곳에 특성화고 현장실습을 나가는 것은 쉽게 이해되지 않는다.

금융경영을 전공한 D씨는 현장실습으로 사무직을 희망했다. 학교에 나온 프렌차이즈 레스토랑 업체 설명회에 참석했는데 면접까지 보게 되었고 합격 통보를 받았다. 애초 서비스직에 관심이 없었던 터라 가지 않겠다고 결정했지만 한동안 담임선생님의 눈총을 견뎌야 했다.

특성화고에서 복지경영을 전공한 F, H, I, G 씨는 모두 사회복지관련 일을 하고 싶다는 꿈으로 고등학교에 진학했다. 하지만 학업 내용은 회계업무 중심이 수가 됐다. 또

한 우리나라는 복지 쪽이 덜 발전되어 20대에 사회복지사가 되기는 쉽지 않다는 주변의 이야기도 많았다. 조금 더 사회경험을 쌓은 후 자신의 길을 찾겠다고 생각하고 현장실습을 선택했다. F, H씨는 각기 콜센터, I씨는 보험업체 접수팀, 그리고 G씨는 산업용 임베디드 컴퓨터 조립·생산업체로 실습을 나갔다.

친구들의 고민을 잘 들어주던 F씨는 상담업무에 좀 맞지 않을까 하는 주변의 추천과 본인의 기대에 콜센터에 입사했다. 한 달 정도의 교육기간을 거치고, 그 후에도 일주일에 한 번씩 업무 관련 내용에 대한 시험을 봤다. 습득해야 할 것이 많았고 감정소모와 스트레스가 많아 그만 두고 싶었지만 팀장이 3월까지 다녀야 한다고 강요했다. 인터뷰 도중 함께한 노무사에게 그럴 의무가 없음을 듣고서 2월 말 그만둘 수 있었다.

H씨는 사회복지사가 되고자 재학 중에 요양보호사 자격증도 취득하고 요양시설에서 봉사활동도 꾸준히 해왔다. 개인적인 사정으로 현장실습을 선택해야 했지만 그래도 상담이 가능한 곳이었으면 하는 생각에 카드발급 대행업체의 전화상담사로 취업을 나갔다. 전화로 카드발급을 받는 일이라 내용도 어려운데 교육기간은 짧고 바로 업무로 투입되었다.

I씨는 2학기 10월 중순에 손해사정업체에 입사했다. 주 업무는 고객이 보험금 청구 접수를 하면 그 서류를 내용에 따라 해당 부서로 넘기는 접수업무였다. 본사에서 입사 동기들과 일주일간 교육을 받은 후 지점에 배정 받았지만, 현장에서 일하기에는 일주일의 본사 교육은 부족했다. 회사 내에는 보험 관련한 생소한 업무를 이해하기 위한 소모임이 있기도 했다. 현재는 회사경력을 바탕으로 대학 진학이 가능하다는 점을 기대하고는 있지만 실제로 준비를 하고 있지는 못하다.

다른 이에게 짐을 주는 나무그늘이 되기를 꿈꾼 G씨는 노인전문상담사가 되고 싶으나 우선 취업해서 경력을 쌓은 후 관련 과로 진학할 계획을 갖고 있다. 현재는 산업용 임베디드 컴퓨터를 조립·생산하는 업체의 생산라인에서 일하고 있다. 생산 제품 납땜이 주 업무다.

*F : 콜 센터라는 데가 사람이 귀하니까 잘 뽑잖아요? 그래서 다른 데로 갈 방법이 없어요. 그래서 면접보고 집 가고 있는데 전화가 와서 합격 됐다고 하길래 '왜 이렇게 빨리 되나?' 싶기는 했죠. 한 시간만에? 그래서 전 다른 데가 없었어요.*

*G : 전 그 자리에서 바로 합격됐다고 알려줬어요.*

[특성화고 현장실습 운영 매뉴얼-기업용(고용노동부/한국직업능력개발원 발간)]에 따르면 '현장실습은 배움을 목적으로 기업현장에 투입되어 일과 학습을 병행하는 교육 프로그램으로 실습과정에 일어나는 업무수행은 원칙적으로 '실습생의 역량 향상'에 중점을 두어야 한다'고 설명하고 있다. 또한 일을 통해 부울 수 있는 직무배정이 중요하므로 비전공분야나 단순 업무는 지양해야 함이 명시되어 있다. 하지만 현재 특성화고

현장실습은 '보낼 수 있는 곳은 어디든' 보내고 있는 실정이다.

## (2) 전문 경험의 기회를 갖지 못하는 특성화고 현장실습생

특성화고는 대학진학 열풍으로 인한 학력과잉현상 속에서 직업계열 고등학교의 위상을 세우고 고교수준의 직업 교육을 다양화 하는 방안의 하나로 도입되었다. 자신의 적성과 능력을 고려하여 조기에 진로를 결정하는 학생들에게 고등과정에서 전문가로 성장할 수는 있는 기회를 열어주기 방안이었다. 하지만 이번 인터뷰로 들여다 본 현장실습에서 특성화고의 위상이 그 의도와 달리 매우 낮게 위치하고 있음을 확인할 수 있었다. 전공과 관련한 분야로 학교에서 배운 자신의 전공을 현장성을 통해 좀 더 전문화하고 싶은 기대를 가지고 나간 현장실습생들 또한 벽에 부딪히기는 마찬가지이다.

공고에서 용접을 전공한 A씨는 학교보다 더 많은 것을 배울 수 있을 것이라는 기대를 가지고 화성의 중소기업에 현장실습을 나갔다. 시험으로 용접하던 학교와 달리 진짜 제품을 만드는 데 본인의 기술을 사용하고 싶었다. 하지만 업체에서 근무한지 8개월이 지나도록 한 업무는 용접이 아닌, 완성된 제품을 포장하는 일이었다.

중학교 때 선생님의 영향으로 무역에 관심을 갖게 된 R씨는 국제통상학과에 진학했다. 학업성적이 우수했던 그는 학교의 안내로 꿈의 직장이라는 S기업 화재보험업체 취업에 합격했다. 졸업하는 2월부터 근무를 시작한 R씨는 약 1주일정도 연수를 받고 강남지사로 발령받아 대출관련 업무를 하고 있다. 평소 관심 갖던 무역 업무 기회를 기대했지만 입사 후 진학을 고민하고 있다. 내부 규정에 따라 대출자와 고졸자는 승진기간이 2배 차이가 있으며 무역 업무는 해외유학 등의 고학력, 고스펙을 요구하기 때문이다.

상고에서 유통을 전공한 J씨는 중국면세상품을 검수하는 업체의 외산부로 현장실습을 나갔다. 하지만 부서에서 현장실습생이라는 이유로 '따돌림' 경험했다.

생산업체에서 일하는 G씨는 사수격인 관리자의 일관되지 않는 업무 지시를 받고도 고졸자라는 차별적 발언을 들어야 했다.

R : 어, 대출 분들은 들어오자마자 하나 높으시고, 다음 직급으로 가는 데 최소 4년이거든요. 대출이 다음 직급으로 올라가려면은, 최소 4년, 더 걸릴 수도 있는데, 제일 적은 게 4년이예요. 그런데 저희는 입사해서 최소 8년. 그리고, 2직급 올라가면 거기서 고졸로는 더 못 올라가고, 대학교를 졸업한 다음에, 직군 변화하는 게 있대요. 그걸 하든지, 아니면 퇴사를 했다 다시 입사를 해야 더 올라갈 수 있대요. 더 이상 올라갈 수가 없어서 직급 바뀌야 한대요.

질문자 : 그러니까 웃긴게, 고졸 취업자 취업률 높이려고 이렇게 해 놨는데, 사실은 들어가면 고졸이 거기서 일을 할 수 있는 게 한계가 딱 있는 거죠.

R : 그래 가지고 옛날에 고졸 입사한 분들은, 지금 저희 센터에도 계시는데 그 분들은 대리님이에요. 그분들은 지금 마흔 가까이 되시는데 아직도 대리밖에 안 되셨어요. (중략) 졸업 전에는 학교에서 무역 일이나, 무역이랑 회계나 이런 거 많이 배워서 무역회사 가고 싶었는데, 아니 무역 쪽 일 하고 싶었는데, 저희 회사에도 무역, 기업보험? 그런 게 있어서 그 쪽 일 하고 싶거든요. 근데 들어오니, 딱 본부 교육 받을 때, 그 선생님이 하시는 말씀이 (웃음) 저쪽은 다 딱 해외에서 대학교 나온 분들 다 계시고 이렇다고 하시는 거 보고, ‘아, 저기는 어차피 안 보내주겠구나’ 해서... 다른 회사 가든지(웃음) 그냥.. 계속 여기를 다녀야겠다, 정말 죽을 때까지 다녀야겠다는 생각은 없어진 것 같아요. 적당히 하다가 정말 옮겨야지...

질문자 : 제일 큰 이유는 무엇일까요? 대기업이고 많은 사람들이 부러워하기도 하잖아요.

R : 어... 뭐라고 하지? 직급이랑 이런 거에서 대졸이랑 너무 차이가 나고, 제가 십년 근속하고 막 이래도, 그래봤자 어차피 딱 갈 수 있는 게 정해져 있으니까... 뭐 되게, 딱 그 말 같아요. 유리천장 보고 일하는 느낌. 저희 회사 다니면서 돈 모아서 대학을 가서 졸업하고, 다른 데로 옮겨야겠다...

질문자 : 대학 가야겠다는 생각이 많이 드는군요.

두 사례에서 보듯 자신이 그려오던 진로로의 진출을 꿈꿨으나 현장에서는 전혀 다른 경험을 하게 된다. A씨의 경우는 배우고자 했으나 배울 수 있는 기회가 주어지지 않았고, R씨의 경우는 고학력을 요구하는 학력 차별에 부딪혔다.

1996년 2월 대통령 자문 교육개혁위원회에서 ‘신교육체제 수립을 위한 교육개혁 방안’을 통해 특성화고등학교의 도입이 확대된 이유 중 하나는 주요 산업 분야 변화에 창의적이고 적극적인 대응이었다. 그러나 전문계고등학교 졸업 이후 취업률보다 대학 진학률이 높아지면서 이 위기를 타개하기 위해 2008년 특성화와 고급화라는 전문계고등학교 정책방향 속에서 20개교의 마이스터고등학교를 선정하여 지원했다. 이런 흐름 속에서 2012년 전문계고등학교를 모두 특성화고등학교로 전환하였다<sup>12)</sup>. 특성화고에서 현장실습은 학교에서 익힌 전문기술을 현장에서 직접 적용하여 전문성을 높이기 위함이며, 현장실습 시 산업체에서 그 의도에 맞는 현장교육이 지원되어야 한다.

하지만 인터뷰를 통해 만난 실습생들의 경험에서 산업체에서 적절한 교육지원이 전혀 이뤄지고 있지 않음을 확인할 수 있었다. 「특성화고 현장실습 운영자 매뉴얼(기업용/고용노동부.2012)」에서는 사용자(본문에서는 ‘고용주’라 명함)의 의무를 다음과 같이 규정하고 있지만 산업체의 교육 과정을 관리·지도가 이뤄지고 있지 않다.

이런 상황 속에서 현장에 나간 실습생들은 학교에서 익힌 전문 기술을 경험하고 수련할 기회를 갖지 못함은 물론, 학력 차별이 깔린 조직 운영방식이나 대우에 좌절하게 된다.

12) 신기승, 특성화고등학교 학생의 교육문화에 대한 질적연구, 2015

---

[참고] 특성화고 현장실습 운영자 매뉴얼 중 「사용자의 의무」

- ▶사용자는 담당자배치 등 실습분야에 숙달하도록 성실히 지도해야할 의무가 있다.
  - ▶사용자는 실습재료·설비와 복리후생시설을 제공해야 할 의무가 있다.
  - ▶사용자는 안전·보건교육과 안전조치로 실습생을 보호해야 할 의무가 있다.
  - ▶사용자는 교원의 순회지도와 실습생의 등교에 협조해야 할 의무가 있다.
  - ▶사용자는 미성년자 실습시간의 규정을 지킬 의무가 있다.
  - ▶실습내용의 변경 및 해약요구 시 실습생 및 교원과 미리 협의해야 할 의무가 있다.
  - ▶사용자는 현장실습수료자에 대해 우선 채용을 노력할 의무가 있다.
  - ▶사용자는 실습 후 수료증명서 및 실습증명서(중단 시)를 교부할 의무가 있다.
- 

(3) 현장실습이라 적고 조기취업이라 읽는다

인터뷰를 하는 동안 참여자들은 ‘현장실습’을 ‘취업’이라고 불렀다. 학교 현장도 학생들도 ‘취업’이라고 부르고 있으며 현장실습이라는 용어 자체를 생소해 하는 경우도 있었다.

질문자 : 현장실습에 대해서. 여기 파견형 현장실습 이렇게 돼 있잖아요. 모집과 안내에서.

F, G, H : 네. 네.

질문자 : 거기 파견형이라고 붙어 있는 거가 그거예요. 저기. 어. 취업.

H : 아~

질문자 : 취업을 하는 거를 이제 공식적인 정부에서 사용하는 용어는 파견형 현장실습이라고 하거든요.

F, G, H : 아~

질문자 : 현장실습이라 그러면 애들이 잘 알아? 그냥 취업이라고 하지?

O : 네

질문자 : 현장실습이란 얘기를 학교에서 해?

O : 거의 그런 말 안하고 지나가다 선생님이 전화하면서 무슨 일이 있을 때 다른 외부관계자랑 얘기하는 거만 들었지 거의 취업이라고 해요. 현장실습은 거의 드물게 얘기하기만해요.

참여자들의 대부분은 3학년 2학기에 자신이 참여한 교육과정이 ‘현장실습’이라는 것을 인터뷰에서 확인했다. 대부분 학교에서는 ‘취업’이라고 불렀으며 산업체에서도 실습생이 아닌 취업자로 대우받고 있었다.

자동자정비를 전공한 U씨는 현장에서 배우고 싶은 마음에 자신이 직접 고가의 외제차들을 주로 다루는 정비업체를 발굴했다. 하지만 현장실습 첫 날 차량내부 청소작업

에 투입되면서부터 욕설을 들었다. 자동차 내부 바닥 청소작업을 하는데 청소기 사용이 서툴다는 이유였다. 일주일 정도 욕을 들었지만 본인이 썩썩하게 행동하면서 점점 줄었다고 했다. 첫날 욕설을 들었을 때 기분이 어땠냐는 질문에 ‘스스로 좀 더 잘해야겠다’고 생각했다고 대답했다. 직원들도 ‘너가 더 잘하라’는 격려와 응원이라고 미화하고 있었다. ‘욕을 듣는 것’에 대해 불쾌하게 받아드리기 보다는 직업 관례상 직접 부딪히면서 배우는 과정이라고 받아드리고 있었다.

질문자 : 한 달 정도 됐는데, 첫날 출근했을 때 기억하나요?

U : 네, 욕을 대개 많이 먹었어요.

질문자 : 헉. 어떤 일을 어떻게 했는지.

U : 처음에 와서 의자 차량 바닥의 시트 총 4개를 떼어서 압이 센 청소기로 빨아들여서 없애는 작업을 하는데, 먼지를 잘 못 빨아들이니까... 직원분들이 욕을 하시는 거예요. (첫날부터?) 그건 당연하죠. 잘 못하니까.

질문자 : 근데, 첫날부터 잘하는 사람이 없잖아요.

U : 그니까 욕먹으면서 하는 거죠. 일주일까지는 욕을 많이 먹었는데, 그 뒤로는 제가 열심히 하기도 했고 욕먹는 게 차차 줄더라구요. 손작업 같은 것도 예전보다 빨라졌고.

질문자 : 욕하면서도 잘 가르쳐주셨나요?

U : 네. 쉬는 시간에서는 친절하게 잘 대해주셨어요. 직원분들과 대화도 잘하고 잘지내요.

위의 사례 뿐 아니라 이미 언급한, 용접을 좀 더 배우고 싶었으나 마지막 인터뷰 때까지 제품 포장만 하고 있었던 A씨의 경우와 같이 자신의 전공을 더 배울 수 있는 기회로 생각한 현장실습처에서도 실습생에게 배움이 제공되지 않았다. 현장에서 막내로 ‘맨 땅에 헤딩’하듯 부딪혀 배워나가야 하고 그것을 극복해 내는 것을 현장실습생의 당연한 덕목으로 여기고 있었다.

현장실습은 곧 취업이라는 전반적인 인식이 현장실습이 결정되면 다른 경험의 기회를 잃는 것과 같았다. 학교와 학생들 뿐 아니라 현장실습처도 실습생이기 보다 값싸고 어린 막내 노동자로 인식하고 있었다.

꿈의 기업이라는 S그룹의 R씨는 공채시험을 통해 입사했다. S그룹은 학기 중에 미리 입사하는 경우와 졸업 후 입사하는 경우로 나뉘져 있었고 R씨는 졸업 후 입사하는 경우였다. 대부분의 학생들이 현장실습을 나가는 2학기가 되면 남아 있는 학생들을 위한 수업이나 교육프로그램 제공되지 않았다. 입사가 확정된 R씨는 취업 전 다른 현장실습처에서 경험을 해보고 싶었지만 그럴 수 없었다.

정보산업고에서 뷰티아트과를 전공하고 피부관리사를 꿈꾸던 C씨는 담임선생님의 특별한 관심 덕분에 일학습병행이 가능한 업체에 입사하였다. 2학기 시작과 함께 5주간의 교육을 받고 지점에 배정되어 근무했으며 고등학교 졸업 후에는 모 대학에 신설된



업체 관련과로 진학해서 주1일은 학교를 간다. 처음 희망하는 분야로의 취업과 대학 진학의 기쁨은 오래가지 않았다. 장시간 근무시간과 폐쇄적인 근무환경, 그리고 지나치게 빠듯한 대학수업으로 많이 지쳐있었다.

현장실습의 본연의 취지에 부합하기 위해서 실무를 경험할 다양한 기회와 동시에 실습생 스스로가 최종선택을 할 수 있어야 하지만, '취업'으로 인식하는 분위기에서는 그러기 어려운 실정이다. R씨의 경우는 최종 '취업'처에 입사하기 전까지의 시간에 다른 경험의 기회를 박탈당했고 C씨는 현장 경험을 쌓으면서 자신의 적성을 찾아야 할 현장실습 기간에 최종 취업처에서 요구하는 실무능력을 기르는데 매진해야 했다.

지난 해 경기도교육연구원에서 연구한 「특성화고·마이스터고 현장실습 법제도 분석-(현안보고 2016-10)」에서는 교육 목적의 현장실습과 임금 취득을 목적으로 하는 조기 취업을 구분하기 위한 제도적 정비가 필요하다고 지적하고 있다. 산업체 파견 현장실습의 도입취지는 교육의 효과성을 높이기 위한 산학 협력 체계의 구축과 연계된다고 할 수 있으나 실제 현장실습은 취업을 일환으로 이해되고 있으며, 학교에서도 이를 취업률과 연결시키고 있어 이를 구분할 수 있는 체계가 필요하다고 말한다. 이는 현장실습은 취업과는 다른, 교육의 일환임을 확인해 주는 것이다.

#### (4) 방향? 자신의 길을 찾아가는 과정이 되어야

교육과정의 일환이 아닌 조기취업으로 역할이 강조되면서 실습생들은 다양한 경험의 기회를 박탈당하고 있다. 취업률의 수단이 되어버린 현장실습에서 졸업할 때까지 현장실습처를 옮기는 것은 금기사항이 되어 있다.

D씨는 현장실습으로 사무직을 희망했다. 처음 현장실습 업체는 프렌차이즈 레스토랑 업체였다. 학교에서 진행한 업체 설명회에 참여했다가 면접까지 통과했지만 레스토랑에서 홀서빙 업무였기에 가지 않기로 결정했다. 그 후 종로에 위치한 대형약국에 들어갔으나 기대와 달리 고된 업무 때문에 4주를 조금 채우지 못하고 그만뒀다. 이후 담임의 권유로 보안업체에 들어갔지만 남성직원들과의 관계가 원활하지 않아 3주 후 퇴사, 현재는 대부금융업체 내 법무팀에서 근무하고 있다. 4군데를 경험하면서 D씨는 자신의 취업을 고민할 때, 업무 내용 뿐 아니라 근무강도와 동료관계도 중요한 요인임을 알게 되었다고 했다.

상고에서 유통을 전공한 J씨는 현재 업체에 이르기까지 4군데를 거쳤다. 현장실습생이라는 이유로 따돌림을 받았던 업체에서 나온 후 면세점 물류팀에서 근무했으나 교대 근무와 높은 업무강도로 힘들었다. 특히 물건을 옮기는 일이 주였지만 시간에 쫓기다 보니 그나마 구비된 안전장치나 장비를 사용하는 것은 거추장스러워 이용하지 않았다.

업무 중 부상이 발생해도 자비로 처리하는 일이 일상적이었다. 증권회사를 거쳐 부모님 지인이 운영하는 가운 제작업체에도 있었지만 오래 다니지 못했다. 현재는 무역회사에서 근무 중이다. 회사 생활에는 만족스럽지만 업무에 필요할 거 같아 진학을 고민하고 있다고 했다. 외국어와 전자 관련 학력이 필요하다는 동료들의 제안이 작용하는 듯 했다.

J씨는 현장실습을 권하고 싶지 않다고 했다. 여러 군데 현장실습을 경험하면서 대학 진학 후 충분히 시간을 가진 뒤 하는 것이 좋겠다는 결론을 내렸다고 한다.

두 참여자처럼 여러 현장실습업체를 경험한 후 취업을 최종 결정하는 경우는 매우 드물다. 현장실습이 학교의 취업률 수단으로 사용되고 있는 현실에서 ‘복교나 변경’이 자유롭지 않기 때문이다. 취업률 압박은 부당하고 힘든 상황을 현장실습생들에게 참아 내야 하는 사회진출의 입문단계로 포장했다.

위 두 참여자들은 인터뷰에 나타나듯 자신의 전문 능력 향상을 목적으로 실습처를 옮긴 것은 아니다. 성적으로 인한 차선의 선택으로의 특성화고에 대한 사회 인식, 특성화고 학생의 적성과 관심을 이끌어 내지 못하는 교육내용의 차별성 부재 그리고 특성화고 진학 후 전공 변경 불가 등 다양한 특성화고등학교 문제를 보여주고 있다. 그러나 중요한 것은 긍정적인 현장실습이 되기 위해서는 다양한 교육 기회를 보장하고 복교·변경이 가능해야 한다는 것이다.

인터뷰에 참여한 현장실습생들의 공통적인 의견은 지금과 같은 강제보다는 길지 않은 시간, 직업을 구체적으로 경험할 수 있는 체험이어야 한다고 말하고 있다. 교육 과정을 일환인 현장실습이 되기 위해서는 조기취업과 구분되어야 하며 학교에서 진행되는 현장실습이 ‘3학년 2학기 파견형 현장실습’이 전부가 되어선 안 된다는 것이다.

이번 인터뷰를 통해 만나 특성화고등학교의 학생들은 특성화고등학교 과정을 통해 자신이 희망하는 분야로 진출하기에 충분하다고 생각하지 않았다. 지난 2013년 부산·인천·전남 3개 교육청 검토 결과에 따르면 전공과 무관한 현장실습생 비율이 20.5%(15,263명 중 3,131명)에 달하는 것으로 나타났다. (감사원, 산업인력양성 교육시책 추진실태, 2015)

인터뷰에서 보듯이 자신의 전공 관련 분야로 현장실습을 나간 경우는 매우 적었다. 현장실습과 취업이 구분되지 않는 상황은 실습생을 받을 준비나 여건이 되지 않는 현장으로 실습생을 내몰고 있었다. 취업률 경쟁에 쫓긴 교육행정은 ‘실습생의 역량 향상’보다는 ‘보낼 수 있는 곳은 어디든’ 마다않는 현장실습의 기형을 만들어내고 있었다. 인터뷰 참여자들 대부분은 실습생으로 교육이나 지원을 받기 보다는 업체에 취업한 막내로의 업무 배정과 대우를 받고 있었다.

현장실습이 현장실습생의 파견 확대를 통해 취업률을 높이는 수단으로 사용되고 있

음에는 취업률이 특성화고 및 마이스터고의 예산 확보와 각종 특성화 사업으로 활용되고 있으며, 취업률은 관리자 평가, 행정감사 여부 등에 중대한 영향을 미치고 있다.

그렇다 보니 교육부에서 발행한 「특성화고등학교 현장실습 매뉴얼(2013)」에서 명시하고 있는 현장실습생의 권리와 복교나 실습처 변경과 같은 대처방법은 현실에서 허망한 메아리와 같았다. 오히려 학교에서는 복교를 희망하는 학생들에게 ‘거기서 못 버티면서 사회생활을 어떻게 하겠느냐’는 식으로 책임을 실습생들에게 떠넘기고 있었다.

이런 분위기 속에서 현장실습(교육)이라는 인식이 없는 업체가 ‘사용자의 의무’를 지킬 리 없다. 전문 업무 숙달을 위한 지도 대신 현장에서 몸으로 부딪히고 선배노동자들에게 욕설을 들으면서 자신을 채찍질 하고 있었다. 안전에도 무방비로 노출되어 있었고 그런 상황에 대해 사업체는 물론 학교에서 조차 점검을 하는 행위는 없었다. 위험에 노출되어 있음을 인지하는 것은 개인의 몫이었고 건의할 경우 가장 낮은 수위의 조치가 취해질 뿐이었다.

심층인터뷰를 통해 우리가 목격한 현장실습에는 자신들의 필요로만 움직이는 학교와 산업체 그리고 그 사이에서 ‘나이 어린’ ‘고등학생’이라는 차별을 온몸으로 받아내야 하는 학생들이 있었다.

## 2. 산재 위험은 우리 옆에도 있고 어디에나 있다

산재는 위험한 일이야 발생할 수 있는 것일까?

산업재해보상보험법에서는 업무상 재해를 규정하고 있다. ‘업무상 재해’란 업무상의 사유에 따른 근로자의 부상·질병·장해 또는 사망을 말한다(산재보험법 제5조(정의) 제1호). 업무상 재해는 ‘업무상 사고’와 ‘업무상 질병’으로 나뉜다(산재보험법 제37조, 업무상 재해의 인정 기준)

산재라고 하면 ‘업무상 사고’를 먼저 떠올리기 쉽다. 그래서 현장실습생에게 산업재해 문제는 주로 제조업 공장으로 나가는 공업계열 학생들의 문제로 생각되기도 한다. 하지만 콜센터나 프랜차이즈 매장, 보험관련 업종으로 많이 나가는 상업계열 학생들도 다양한 업무상 재해 위험에 노출돼 있다.

상업계열은 주로 감정노동을 하게 되는 현장에 투입이 되는 경우가 더 많은데 경험이 많은 노동자들도 버티기 힘든 근무환경에 놓이기도 한다. 전주 콜센터 현장실습생 자살 사건의 경우, 해지 방어라는 어려운 업무와 실적 압박, 초과 노동과 모멸감 등의 직무스트레스가 원인이 됐다. 그런데, 눈에 보이는 골절이나 부상이라도 산재라고 인정받기 어려운 현실에 이런 스트레스, 혹은 다른 흔한 건강 문제인 손목 등의 근골격계 질환, 시력 저하 등은 더욱 산재로 인정받기 어렵다.

이런 문제는 흔히 산재라고 생각하지도 않기 때문에, 짧은 교육 시간 동안 수박 겉핥기 식으로 산업재해에 관한 교육을 할 때에도, 주로 공장으로 가는 현장실습생과 관련된 내용만 담겨 있다. 스트레스로 인한 산재에 대한 이야기는 교육에 나와 있지도 않은 경우가 많다. 그렇기 때문에 사무직(보험, 콜센터)이나 서비스업(프랜차이즈 업체)으로 현장실습을 보내는 학교일수록 교육도 안하거나 방송으로 대충 하는 경우가 있다.

*F : 그래서 교육을 받고 수료증을 학교에 내는 건데, 그런 교육을 장시간 동안 진짜 컴퓨터 온라인 수업은 들어본 적은 있는데*

*권, 질문자 : 아~*

*F : 딱히 학교에서 이렇게 제대로 된 교육은 딱히 잘 못 받았던 거 같아요.*

*질문자 : 아~*

*V : 산업재해.. 들은거 같긴 한데 기억이 나지 않아요. 그냥 그 시간에 잔거 같은데..*

*D : 얘기해줬을 수도 있는데 기억 안나요.*

*C : 딱히 얘기해준 게 없는 거 같아요.*

B : 원래는 주방으로 입사하는 거였어서, 점장님과 현장실습으로 들어온 애들 다같이 모여서 미팅같은 게 있었는데 첫 출근 아침에 홀로바뀐거예요. 홀이 사람이 없어서 현장실습에서 보충하기로 얘기가 됐나봐요. 그래서 그날 아침에 홀 사람들끼리 미팅할 때 얘기 들은게 있어요.

질문자 : 산업재해 문제 관련해서 미리 교육을 받았었나요?

I : 어~ 아니요. 안 받은 거 같아요.

갑스를 하고 병원에 입원을 해야 산재인가? 몸은 다치면 회복을 하면 낫지만 마음과 정신은 한번 어긋나면 원상태로 돌리는 것은 더 어려울 수도 있다. 나아진다는 말이 병이 완전히 낫는다는 의미가 아닌 전보단 낫다는 의미가 될 것이고 혹여 그 증상이 언젠가 다시 심해지지 않으리란 보장도 없다. 현장실습생 포함 청소년 자살의 70~80%는 바로 스트레스 때문인데 아직도 우리는 스트레스의 위험성과 중요성을 모르고 있는 것 같다

다음 사례는 콜센터에 근무한 현장실습생의 인터뷰 내용 이다.

F : 저는 첫 날부터 강성 고객님이 들어오셔서 가지고, 이튿날? 이튿날 들어온 거 같은데, 그 래가지고 다짜고짜 욕을 하시는 거예요. 욕을 하시 길래 일단은 팀장님을 바꿔 드렸죠.

I : 음~ 콜센터 때, 음~ 그 각 피자 가게 잘못인데 저희 콜센터 직원이 잘못된 건 아니었는데 콜센터에서 그냥 바로 민원을 넣잖아요.

질문자 : 그렇지, 네.

I : 그래서 그냥 그런 걸로 20분 동안 계속 화내시고 그래서 그게 제일 기억에 남아요.

I : 그 때 안 좋은 언니. 근데 와 가지고 10콜만 받고 가라고 해가지고 10콜을 받고 갔다는 거예요.

고객이 콜센터에 전화해서 화풀이를 하는 것은 어제, 오늘 일이 아니다. 전주 콜센터의 경우는 현장실습생이 죽기 몇 년 전에도 이미 같은 이유로 자살한 비청소년 노동자도 있던 것으로 밝혀졌다. 죽은 사람만 억울한 것처럼 회사는 자신의 잘못이 없다고 언론에 인터뷰를 하기도 했다. I씨의 인터뷰에 따르면, 아파서 쉬겠다는 사람을 얼굴을 보고가라는 등 이런 이야기로 불러 10콜만 받고 가라고 요구했다는, 그래서 정말 아픈 노동자가 10콜을 받고 조퇴할 수 있었다는 이런 식의 말도 안 되는 행태도 있다.

공장에서 현장실습하는 현장실습생도 스트레스를 안 받는 건 아니다.

G : 대리님이 와서 '왜 이렇게 했냐?'고 그러면 '주임님이랑 선배님이 알려주신다.' 그러면

‘왜 자기말 안듣냐?’ 그리고 그 다른 사람이 알려 준대로 하면 그것도 아니라고 하고 ‘누가 가르쳐 줬냐?’고 하면 ‘대리님이 알려줬다.’고 하면 대리님은 ‘그렇게 알려준 적이 없다.’고 하고 그것 빼고는 그렇게 힘든 적은 없었어요.

흔하게 상사가 자기보다 밑에 직급인 노동자에게 하대하고 무시하는 일이 어제오늘은 아니다. 공장에서 조차 스트레스와 같은 문제들로 산재보상받기는 어렵다.

접시를 깨거나 미끄러졌다거나 컵이 깨졌다거나 혹시나 비싼 물품을 일하다가 파손할 경우 어떻게 해야한다는 매뉴얼도 없다. 이런 경우 현장실습생이 물어줘야 할 문제일 수도 있는 것인데 제대로 된 보상체계가 없으며 있어도 현장실습생에게는 가르쳐주지 않는 것 같다.

질문자 : 혹시 세차하다가 실수로 차량에 기스를 낸 적이 있나요?

U : 다른 체인점에서 광택하다가 포르쉐에 작업하다가 페인트가 벗겨져서 소통이 있었어요.

질문자 : 보상처리는 어떻게?

U : 잘은 모르겠어요

B : 그냥 미끄러우니 신발 조심해라. 컵들이 많아서 유리조심해라. 와인잔이 깨져서 다친 여자애가 있어요. 바닥 미끄러우니 유리 조심하고 뜨거운거 조심하고.. 그 정도 밖에 없어요.

질문자 : 울이나 그런 성분이 뭔지 알아요?

A : 아니요.

질문자 : 그런 거 안 가르쳐줬어요?

A : 네. 그냥 몸에 안좋다는 것만. 그래서 토시랑 마스크 끼라고. 그거 할 때는 꼭 마스크 끼라고 하죠.

또 눈에 보이는 산재가 발생했을 경우에도 회사마다 대처법이 달랐다. 회사 안에 구비된 구급약을 바르는 것이 끝인 회사가 있고, 그날 진료비정도 받아서 병원을 가게 하는 회사도 있었다. 어떤 회사는 ‘우리 회사는 산재처리 안 해주니 알아서 조심해라’는 말을 하는 곳도 있었다. 어느 곳도 산재를 처리해주는 곳은 없었다.

B : 회사에서 돈 받아서 병원갔어요.

J : 아니 여기 산재 안해준다고 다치지 말라고.

질문자 : 산재 안해준다고? (웃으며) 그렇지, 니가 조심해야돼 알아서 (J : 네) 조심해야돼. 이렇게?

질문자 : 일하는 도중에 본인이 다치거나 지인.. 같이 간 친구들이 다치거나 한 적이 있었어요?

J : 크게 다친게 아니고 그냥 끝던거에 발이 끼어가지고, 아프다든지 아님 카트 끌다가 카트로 발목 긁어가지고 이런 거 밖에..

질문자 : 그럼 그거 본인이 치료하는 거예요? 치료비 같은 것도?

J : 네, 크게 다친 게 아니라 그냥 그 안에 있는 구급약 같은 걸로 그냥 막 바르고 다시 일하고.

<중략>

질문자 : 아프거나 다칠까봐 걱정된 적 있어요? <중략> 무거운 물건들 때문에 어깨.. 근육이 아프다든지 그런 것도 없었어요?

J : 있었어요

질문자 : 그럴때 어떻게 했어요?

J : 그때 거기 안에서는 무거운 물건 들고 다친 게 아니라 그냥 통증 오면은 다들 당연한 거라 생각해서 크게 짚고 넘어가거나 그런 건 없었어요. 저도 당연한 거라 생각은 했어요

질문자 : 그러면 현장실습에서 하는 일이 사고나 부상, 건강문제와 관련이 있다고 생각하시나요?

J : 어..... 제일 위험한 게 아무래도 발이 찍히거나 카트에 긁히거나 아님 먼지가 많으니까 피부가 뒤집어진다. 뭐 이런 것만.

질문자 : 그니까 그런 거는 산재인데.. 먼지가 많아서 피부가 뒤집어지면 병원 피부과 치료를 받는 것과 관련해서 피부는 상하고 비용 들어가고.

J : 그런거 아예 산재를 안 해준다고 그래서 지금 제가 제 돈 내고 피부과 다니고 있거든요.

G : 안전 교육은 따로 받지는 않았으나 아프거나 다치거나 몸이 조금이라도 불편하면 바로 바로 얘기를 해야 한다고 한다. 얘기를 하면 약을 주거나 휴게실에 쉬게 하거나 조퇴를 시킨다. 한번은 히터 때문에 머리가 아파서 회의시간에 말했더니 천장에 날개를 달아주었다고 그 뒤로는 머리가 아프지 않았다.

교육을 하면 학생들은 안 듣는다고 말하는 사업주도 있다고 한다. 그러나 학생들은 듣고 있는 것 같지 않아도, 당장은 피부에 와닿지 않아 큰 관심을 두진 않아도, 자신의 목숨과 연결되는 일기에 귀가 열려있는 이상 듣고 기억하고 있다는 것을 알고 있으면 좋겠다. 어리다고 몰라도 되고 어차피 해봐야 듣지 않은 게 아니라 필요하니까 들어야한다고 독려해주고 너희들이 먼저 알아야 더지만 조금씩 변한다고 말해 줄 수 있는 사업주가 늘었으면 좋겠다.

그래야 이번에 스크린도어를 고치다가 사망하게 된 현장실습생도 과도한 업무로 인해 식물인간이 된 실습생도.. 눈이 많이 오는날 혼자 야근하다가 폭설로 공장 지붕이 무너져 사망한 현장실습생도... 더 이상 없을 것이다.

### 3. 일터의 사냥감이 된 현장실습생

일터 괴롭힘은 일터에서 누군가를 괴롭히거나 위협하거나 사회적으로 배제하거나 누군가의 일에 부정적인 영향을 끼치는 행위를 뜻한다. 장기간에 걸쳐 주기적 빈도로 반복해서 발생하는 경우를 지칭한다. 흔히 일터 괴롭힘이라고 하면 상사가 부하직원을 괴롭히는 것, 개인적 갈등으로 왕따 당하는 경우 등을 떠올리는데 사실은 그렇지 않다. 일터 괴롭힘 연구자들이 공통적으로 강조하는 것 중 하나는, 일터괴롭힘의 바탕에는 권력불균형이 놓여 있다는 것이다. 일터 괴롭힘의 피해자는 지위가 낮거나, 사회적 약점을 가지고 있거나, 소수자인 경우가 많다. 피해자는 보통 자신을 방어할 능력이 없는 경우가 많고, 괴롭힘의 과정 속에서 그 열등한 지위가 더욱 공고해진다.

국제노동기구(ILO)가 내놓은 ‘일터에서의 폭력’ 예시를 보면 괴롭힘과 폭력의 양상이 매우 다양하다. 매번 꼬투리를 잡거나 책임을 박탈해 유능한 사람 별주기, 자신의 권위에 도전했다고 보고 과도한 업무를 부여하거나 마감을 앞당겨 업무 수행 좌절시키기, 신뢰할 수 없다는 이유로 권한 위임 거부하기, 남들 앞에서나 사적으로 지속적으로 괴롭히기, 능력 있는 사람에게 사소한 일만 부여하기 등이 있는데, 한국에서는 상당히 흔히 발생하는 일을 완수하라고 소리 지르기, 자신의 업무 방식만 옳다고 고집하기 등도 대표적인 일터 괴롭힘 유형이다. 그래서 2015년 한국직업능력개발원에서 실시한 조사에 따르면, 스스로 지난 1년간 일터괴롭힘을 당했다고 응답한 사람은 4.3%에 불과한데, 실제로 하나하나 경험을 물어보면 전체 응답자의 21.4%가 일터괴롭힘을 당하고 있는 것으로 나타났다. 5명 중 한 명이 실은 일터에서 반복적이고 조직적인 괴롭힘을 당하고 있으며, 그 5명 중 또 4명은 자신이 괴롭힘을 당하고 있다는 의식조차 부족한 현실에서, 어리고 일터 경험이 부족한 특성화고·마이스터고 현장실습생들은 쉽게 괴롭힘의 대상이 된다.

현장실습생의 일터 괴롭힘 피해 사례, 그리고 이로 인한 파괴적인 결과는 이전에도 이미 널리 알려져 있다. 현장실습생의 자살 중 최초로 산업재해로 인정된 사례는 일터 괴롭힘과 폭력에 시달리다 자살한 경우다.

김 아무개 씨는 2013년 12월부터 CJ계열의 식품 공장에서 현장실습을 시작했다. 마이스터고등학교 전자과에 재학 중이었고, 미디어 관련 일을 하고 싶었지만 맡게 된 일은 조리육 상품 포장 업무였다. 처음 해 보는 하루 8~9시간 근무. 처음 해보는 포장 일. 업무가 서툴다며 자꾸 지적을 받고 혼나기 일쑤였다. 자주 혼나면서도 참고 지내던 어느날, 회식 때 입사 동기 5명 중 나이가 가장 많은 가해자가 입사 동기들을 대표해서 선임에게 발로 엉덩이를 걷어차였고, 가해자는 선임을 비롯한 직원들이 보는 앞에서, 김 아무개 씨의 머리를 밟고 뺨을 때렸다. 가해자는 폭행 후 김 씨를 불러 폭행사실을 다른 사람에게 알리지 말라고 협박했다. 주말 동안 회사를 떠나 집에 있는 동안, 용기를 내 회사에 신고하고 현장실습을 중단하기로 결심했지만, 그 뒤 벌어질 상황에



대한 압박감이 너무나 컸다. ‘저는 너무 두렵습니다. 내일 난 제정신으로 회사를 다닐 수 있을까요. 내일 인사과에 나를 때렸다는 사실이 전해질 텐데 나는 과연 그 형의 반응을 버텨낼 수 있을까요?’ 라는 글을 SNS에 마지막으로 남기고 김 씨는 회사 기숙사 옥상에서 투신하여 스스로 목숨을 끊고 말았다<sup>13)</sup>.

### (1) 현장실습의 일터 괴롭힘, 현재 진행형

김 씨와 같은 현장실습생에 대한 괴롭힘 사례는 과거에 머물지 않는다. 우리가 면접 조사에서 만난 인터뷰 참가자들도 여전히 다양한 형태의 일터 괴롭힘의 표적이었다. 참가자들이 겪은 일터 괴롭힘의 유형도 다양하다.

첫 번째는 일과 관련한 괴롭힘이다. 특성화고·마이스터고 현장실습이 이미 교육적 의미를 잃고 조기 취업으로 전락했다는 것은 널리 알려진 사실이다. 전공 교육과 관련한 교육 의미만 없는 것이 아니다. 업체에서 하는 일조차 처음 시작할 때 제대로 배우는 시간을 충분히 갖는 경우가 거의 없었다.

2016년 가을부터 현장실습으로 나간 곳에서 지금까지 일하고 있는 G씨는 컴퓨터 조립, 생산하는 업체에서 일하고 있다. G씨가 하는 일 중 납땜이 있다. 매일 하는 일은 아니지만, 가끔 해야 한다. 인두기를 사용하는데, 처음 할 때 손이 덜덜 떨릴 정도로 무서웠다. 가끔 하는 일이다 보니, 제대로 시간을 두고 가르쳐 주지 않아서 더 그랬다. ‘대리님은 (이걸 보고) 귀엽다’고 했다. 귀엽게 여길 일이 아니다. 정확하게 배우지 못한 위험을 두려워하는 당연한 반응이다.

일하는 방법도 제대로 가르쳐주지 않는 상황에서, 정말 납 성분이 들어 있는지 아닌지, 국소배기장치나 마스크가 필요한 것은 아닌지 제대로 설명해줄 리도 없다. G씨는 6개월 넘게 일하는 동안 안전보건교육을 받은 적도 한 번도 없다.

G : 그 인두기 사용할 때 무섭더라고요.

질문자 : 아~ 인두기~~

이 : 보호 장비 사용을 ...

여 : 납땜을 해요? 납땜을?

G : 네.

F : 아~ 위험해~

G : 많이 하는 건 아니고 해야 될 제품이 한정되어 있어요. 그때 딱 한 번 해보긴 했는데 손이 덜덜 떨리더라고요.

질문자 : 그런 거 안 해봤으니까 그렇죠?

G : 대리님이 귀엽대요.(웃음)

13) 스토리펀딩 ‘헤드셋 내려놓고 편히 쉬기들’, 2화 ‘자살한 현장실습생의 마지막 SNS

이렇게 제대로 가르치지 않고 마구 일을 시키는 경우, 현장실습생이 일을 제대로 못한다거나 (대충 가르쳐 놓고도) 알려줬는데도 왜 따라 하지 못 하냐는 압박과 폭언, 폭력으로 이어지는 경우도 많다. 인두기 사용법을 제대로 가르쳐 주지 않았던 G씨 사업장의 경우, 체계적인 업무 오리엔테이션이 없다보니, 선임자들이 서로 작업 방식을 다르게 가르쳐 준다든지, 제대로 배우지 못 해 문제가 발생한 이후 현장실습생을 다그치는 식의 문제가 발생한다. 자동차 정비업체에서 세차를 맡은 U 씨는 첫 출근 했던 날의 기억을 묻자 ‘욕을 많이 먹었다’고 답했다. 첫날이니까 ‘당연히 잘 못 하고’, ‘잘 못 하니까 욕먹으면서 배우는’ 날이었다고 했다. F씨는 학교가 일터보다 나은 점으로 일터에서는 뭘 물어보려면 눈치를 봐야 한다는 점을 들었다. 제대로 가르치지 않지만, ‘지난 번에 가르쳐줬는데 너무 하나하나 물어보면 안 좋다’는 일터이기 때문이다.

G : 제가 분명히 있잖아요. 1월 달, 하나는 1월 달이고 하나는 2월 달인데, 1월 달에 제가 1월 4일 날 스티커 붙이는 작업을 분명히 배웠어요. 교육기간 중에 그것도 대리님한테서 배웠거든요. (중략) 나중에 제품 만들 걸 나중에 나가잖아요. 고객님이 주문을 하시면 근데 출하검사라고 있어요. 제품이 잘 됐는지 검사 담당하는 그 생산자 분이 뭔가 잘 못되어 있는 게 나와서 봤나 봐요. 근데 대리님이 저한테 ‘그거 왜 그렇게 붙였냐?’고 그러시는 거예요. 그래서 저는 ‘대리님이 알려 주신대로 붙였습니다.’ 했는데 ‘자기는 그런 거 절대 그렇게 가르쳐 준 적 없다.’ 그러시는 거예요. 저는 뭐라고 할 말이 없더라고요.

G : 그리고 또 이거 2월 달에 있었던 거는 똑 같이 스티커 붙이는 그 자리였거든요. 제가 분명히 저는 그 선배님한테 그렇게 들었거든요. ‘그거는 여가다 붙이는 게 맞다.’고 그래서 제가 다 떼고 그 때 붙였었는데, 또 아니라는 거예요. ‘자기는 그렇게 알려준 적이 없다.’고 (다른) 여자 선배 분. 그래서 포기 했어요. 그냥. 제 잘못으로 인정해야죠. 아니라고 해도 안 믿어주는데 제가 뭘 더 바래요. 그리고 또 대리님이 알려주신 거랑 또 선배님이랑 다른 주임님이 알려주신 거랑 다르더라고요. 저는 그래서 누구 말을 믿어야 돼요?

질문자 : 한달 정도 됐는데. 첫날 출근했을 때 기억하나요?

U : 네, 욕을 대개 많이 먹었어요.

질문자 : 헉. 어떤 일을 어떻게 했는지.

U : 처음에 와서 의자 차량 바닥의 시트 총 4개를 떼어서 압이 센 청소기로 빨아들여서 없애는 작업을 하는데, 먼지를 잘 못 빨아들이니까... 직원분들이 욕을 하시는 거예요. (첫날부터?) 그건 당연하죠. 잘 못하니까

질문자 : 근데, 첫날부터 잘하는 사람이 없잖아요.

U : 그니까 욕먹으면서 하는 거죠.

F : 저는 동기나 이런 걸 따졌을 때는 회사가 더 나은 것 같아요. 저는 학교 친구들과보다 회사에서 동기분들은 더 잘 해줬고, 먼저 잘 챙겨줬기 때문에 그런 건 더 나은 것 같은데 저보다 윗분 선생님 이런 걸 봤을 때는 선생님이 더 낫죠. 이제 상사 분들은 제가 모르면 친

절하게 알려주는 건 있지만 혼 날 때는 정말 많이 혼나요. '이런 거 하나 하나 물어보면 이거 저번에 알려준 것 같은데 너무 하나 하나 물어보면 안 좋다.' 그러는데 학교는 그런 게 없잖아요. 모르면 '아. 모르냐?' 이해될 때까지 계속 붙들고 '아. 이걸 이거다 이해됐어? 이걸 이거야 됐어?' 이런 식으로 정말 이해될 때까지 선생님께서 화를 안 내시고 알려주니까 그런 어느 부분은 선생님 쪽이 좋고 어느 부분은 동기 쪽이 좋고 반반 좋은 것 같아요.

또, 원래 근로계약과 표준 협약을 맺은 일터에서 일을 시키는 대신 이 현장, 저 현장으로 마구 돌리거나, 성인 노동자들이 꺼려하는 허드렛일을 시키는 경우도 있다.

2017년 1월 여수산단 대림산업 협력업체에서 일하던 고3학생이 자살한 사건이 있었다. 현장실습은 아니었고, 인문계고등학교 졸업을 앞두고 방학을 이용해 아르바이트를 하는 차였다. 출근 닷새째 페이스북을 통해 '역시 일하는 게 꿀잼'이라는 글을 남길 만큼 회사일을 즐거워했던 B씨는 그러나 12월 중순을 넘기면서 가족과 친구들에게 과중한 업무지시와 관리자의 폭언 등에 대한 것들을 호소하기 시작했다. 대표적으로 불합리한 점은 본인이 입사한 K회사의 수습사원으로 자재관리 업무를 하는 동시에, 다른 협력업체 관리자의 업무지시도 동시에 받고 일했다는 점이다. 사건 대응에 공동으로 참여한 전남 지역 시민·사회단체들은 B씨가 "어리다는 이유로, 소속도 무시당한 채 제대로 업무도 익히지 못한 채 점심도 걸러가며 시키는대로, 일할 수밖에 없었던 퇴로 없는 공간이 자살 원인이 됐다"고 지적했다<sup>14)</sup>.

비슷한 상황은 여전히, 여기저기에서 반복된다. 청소년노동인권네트워크에서 2014년에 실시한 현장실습 실태조사에서 만난 사업주도 "여기는 3D 업종이라고 보시면 되잖아요 사실은. 좀 더 잘 해주면 좋겠지만 여기는 여기만의 룰이 있는데. 19살이 졸업하고 여기 와서 뭐 하겠어요. 심부름이에요. 사실 어디 가도 심부름이잖아요."라며 제대로 된 취업 기회도 되지 않는 현장실습의 현실을 드러내기도 했다<sup>15)</sup>. 현장실습이 교육적 의미가 부실할 뿐 아니라, 취업 자리로도 질이 좋지 않은 일자리에 가는 경우가 많다는 방증이다. 이번 인터뷰 중에도 원래 계약한 사업장이 아닌 곳에서, 창문 닦기 등 다른 직원들에게 잘 시키지 않는 단순 업무를 하는 사례를 전해들을 수 있었다.

질문자 : 혹시 다른 친구 얘기.. 들은 거 있어요?

U : ○○라는 1학년때 친구가 있는데, 가끔 연락하는데.. 어제 31분 동안 통화를 했는데, 원래 소개해준 하남 사장님하고 면목에 새로 생길 예정인 공장에서 일하기로 했는데, 우선 공장 준비가 끝날 때까지 방배에 가서 일 배우고 오라고 해서 방배에서 일을 배우고 있는데, 방배 사장님이 인성이 별로라고.. 가자마자 신입들 잘 안시키는 일-창문닦는 일부터 시키고 (잔상남는다고) 못한다고 욕하고.

14) 경향신문, 2017.2.8., 시민단체들 여수산단 '19살 학생 자살사건' 진상 조사 촉구  
[http://news.khan.co.kr/kh\\_news/khan\\_art\\_view.html?artid=201702081604001&code=940202#csidx228aac6423e921588c840002a96d3e3](http://news.khan.co.kr/kh_news/khan_art_view.html?artid=201702081604001&code=940202#csidx228aac6423e921588c840002a96d3e3)

15) 청소년노동인권네트워크, 누구를 위해 특성화고 현장실습은 존재하나, 2014

질문자 : 친구는 지금 일한지 얼마나 됐어요?

U : 12일 동안 11시간씩 풀로 일하고 있대요.

질문자 : 월급은 누가 주나요?

U : 그걸 모르겠어요. 계약서는 하남사장님하고 썼는데, 방배에서는 자기 직원이 아니니까 막 부러먹고 있대요.

현장실습생들이 경험하는 또 다른 괴롭힘 유형 중 하나는 고졸자에 대한 차별이다. 대학 교육을 굳이 받지 않고도, 직업인으로서 제 기능을 다 할 수 있도록 하겠다는 취지의 현장실습이다. 그러나 실제로는 고졸 취업자에 대한 사회적 차별을 몸으로 느끼는 첫 번째 경험의 장이 되기도 한다. 함께 일하는 동료들 중 고졸자가 적거나 나이가 비슷한 사람이 적을 경우 따돌림 당한다는 느낌을 받기도 하고, 회사에서 부딪친 조직적인 유리천장에 좌절하기도 한다.

질문자 : 막상 나가보니까 어때요?

J : 단 학교랑은 아예 다르니까 지각을 한번 했었는데 많이 혼났어요. 일단 거기가 학교에서는 친구들이랑만 같은 공간에 있지만, 거기는 나이도 다양하게 있어서 적응도 안되고 다른 부서는 가족처럼 대해주는데 우리부서는 나만 빼고 음료수 돌리고 그런 부분들이 있어서 점도 옮겨달라고 한 거예요.

질문자 : 현장실습생이라고 차별한다는거죠?

J : 네

R : 그런데 대졸 분들이 처음 입사할 때 저희보다 직급이 하나 더 높아요. (웃음) (중략)어, 대졸 분들은 들어오자마자 하나 높으시고, 다음 직급으로 가는 데 최소 4년이거든요. 대졸이 다음 직급으로 올라가려면은. 최소 4년, 더 걸릴 수도 있는데, 제일 적은 게 4년이예요. 그런데 저희는 입사해서 최소 8년.

그리고, 두 직급 올라가면 거기서 고졸로는 더 못 올라가고, 대학교를 졸업한 다음에, 직군 변화하는 게 있대요. 그걸 하든지, 아니면 퇴사를 했다 다시 입사를 해야 더 올라갈 수 있대요. 더 이상 올라갈 수가 없어서 직급 바꿔야 한 대요.

## (2) 현장실습생을 향한 일터괴롭힘의 배경

### ① 청소년

인터뷰 과정에서 ‘어리다’ ‘실습생이다’라는 약점이 어떻게 일터 괴롭힘으로 이어질 수 있는지 좀 더 구체적인 배경을 찾아볼 수 있었다.

무엇보다 사회에 만연한 나이주의, 청소년에 대한 무시와 차별을 들 수 있다. 청소년에 대한 나이주의(ageism)는 성차별주의(sexism), 인종주의(racism)와 같은 맥락으로

만들어진 말이다. 나이주의는 나이에 따른 차별, 나이를 중심으로 어떤 사람의 특성을 선불리 규정하고 그 규정을 바탕으로 그 사람을 대하는 것을 일컫는다. 여기에는 부정적인 규정 뿐 아니라 긍정적인 규정 역시 포함 된다<sup>16)</sup>. 노원지역청소년인권동아리 화야와 청소년운동 우물모임에서 활동하는 필부는 청소년을 차별하는 나이주의의 형태로 ▲청소년을 어른이 아니라는 이유만으로 무시하고 침묵하고 얽잡아보고 탄압하는, 비청소년(이른바 ‘성인’)들의 습관적인 태도·사고방식·생각·믿음·행동. ▲비청소년이 청소년보다 더 나을 것이라고 가정하고 청소년 당사자의 동의 없이 청소년을 위한 행동을 할 자격이 있다는 생각. ▲비청소년들이 조직적으로 청소년을 무례하게 대하는 것, 청소년에게 귀 기울이지 않고 신뢰하지 않으며 의미 있는 결정과정에서 배제하는 것 ▲청소년들에게 삶의 권력을 부여하지 않는 것 등을 꼽았다. 현장실습생이 일터에서 맺는 관계는 다양한 측면에서 나이주의를 반영한다.

방화문을 만드는 업체에서 일하는 A씨가 현장실습 나간 회사는 한 달 중 1주일 가량 잔업을 하는데, 언제 어떻게 잔업을 하는지 미리 알 수가 없다. 퇴근할 즈음 갑자기 ‘야근해라’고 하면 거절하지도 못 하고 야근하는 방식인데, 이렇게 갑자기 야근 당하는 사람들은 모두 ‘젊은 애들’이다. 갑작스러운 연장 근무를 요청하는 것도 아니고, 자기 결정권을 이렇게 가뿐하게 무시하는 것은 이들이 청소년이고, 어린 노동자로 대하기 때문이다.

증권회사에서 일하는 R씨의 동기는, 다른 직원들이 제출한 서류를 검토하는 역할을 한다. 보완이 필요해서 ‘보완하세요’라고 쪽지를 보냈더니 ‘보완하세요?? 너 지금 몇 살이니?’ 라는 답을 받았다. 동기의 선배가 대신 사과했는데도, 상대방은 사과하지 않았다.

질문자 : 지난 7개월 동안, 기분 나쁜 일이나 불편한 일 겪은 건 없었어요?

A : 야근할 때, 그냥, 젊은 애들 세 명만 야근 시키고, 자기들은 다 가버리니까 그건 좀 별로인 거 같아요.

질문자 : 그랬어요? 기분 나빴겠다. 지난주에 야근할 때도 그랬어요?

A : 지난주에도 3~4명 남아서 하고, 실장, 과장 이런 분들은 집에 가고.

질문자 : 그 네 명은 다 기숙사 살죠? A : 네

질문자 : 그럼, 막 너네는 어차피 기숙사 사니까 야근해라 이래요?

A : 그런 말은 안 하고 그냥 끝날 때쯤에 갑자기, 야근 하나 이런 식으로 물어보면, 모르겠다고 하면, 해야지 하고, 그러면서 막 하라고, 그러면 그냥 알겠다고 하면서....

R : 아, 그리고 얼마 전에, 동기, 같이 있는 애가, 일을 하는데, 뭐가 필요해서 센터에 쪽지를 보내는데, 선배님이 이렇게 보내라고 해서, ‘아 이거 모자라서, 보완하세요’ 이렇게 보낸

16) 나이주의와 청소년 인권, 청소년 억압의 뿌리, 나이주의를 발견하다, 2016.06.22., 인권오름 490호  
<http://hr-oreum.net/article.php?id=3351>

거예요. 그랬더니 그 쪽에서, ‘보완하세요?? 너 지금 몇 살이니?’ 이런 쪽지가... 그래서 선배님이 ‘애 진짜 왜 이런 싸가지니’ 이래가지고 바로 전화해가지고, 교육 중에 쪽지 잘못 간 것 같다고 하니까 ‘그래서 제가 잘못했어요?’ 이러는 거예요. 진짜, 그 때, 진짜 어리다고 무시하는 건가..

## ② 임금노동 경험이 적음

많은 현장실습생은 나이가 적을 뿐 아니라, 임금노동 경험도 적다. 우리가 만난 현장실습생 중에도 임금노동 경험이 전혀 없이, 현장실습이 첫 번째 임금노동 경험이 된 경우도 여러 명이었다. 이런 점도 현장실습을 나갔을 때 현장실습생들이 일터괴롭힘의 타겟이 되는 원인이자 배경이 된다.

F씨는 현장실습 전까지 아르바이트 경험이 없었다. 현장실습처인 콜센터가 첫 번째 직장이었다. 졸업하는 2월에 회사를 그만 두고 싶었다. 특별히 문제가 있었던 것은 아니지만, 원래 생각했던 것보다 일이 어려워져 졸업과 함께 좀 쉬고 싶었다. 그런데 회사를 그만 두고 싶다고 했더니 돌아온 대답은 ‘절대 안 된다’는 것이었다. 울면서 호소해도, 양해를 구하는 것도 아니고, 그달 말까지 무조건 일해야, 다른 직장에도 갈 수 있다는 말까지 했다. F씨는 그 말을 믿고 울며 겨자먹기로 억지로 회사 생활을 이어가다, 인터뷰 과정에서 본인이 원하는 시점에 일을 그만둘 수 있는 권리가 있다는 것을 알게 되었다. 결국 관리자가 말했던 시기보다 당겨서 회사를 퇴직할 수 있었다.

*F : 아니요. 제가 진짜 1시간인가 2시간 동안 울면서 진짜 울면서 팀장님과 대화를 했어요. 진짜 제가 ‘그 동안 일한 것 돈 안 받아도 되고 진짜 다 안 받아도 상관없으니까 내일부터 안 나오면 안 되겠냐?’는걸 2시간에 걸쳐 얘기를 했는데 팀장님께서 그 2시간 동안 ‘절대 안 된다.’고 했어요. 무조건 그 달은 채워야 되기 때문에 그 달이 2월이잖아요. ‘2월은 채워야 되고 나간다 하더라도 3월 달부터 그만 나올 수 있다. 네 마음대로 그만둘 수 없다.’고 했고 만약에 제가 마음대로 그만두고 안 나오면 저희 쪽에서 퇴사 처리가 돼야지 다른 데에 지원해서 4대 보험이나 뭐 보험 들 수 있다고 하면서.*

## ③ 일터괴롭힘에 대한 공식적 대응이 불가능한 조직

이렇게 다양한 일터괴롭힘이 횡행하는 일터에서, 이를 조직적이고 문화적인 문제로 받아들이고, 이를 해결할 수 있는 통로나 방법을 지원하는 곳은 거의 없다. G씨는 직속 상사로부터 이해할 수 없는 지시나 질책을 들어야 했다. 갑자기 사탕을 먹으라고 쥐 놓고, 먹고 있으니 산만하다고 혼내는 식이다. 하지만, 이런 갈등이 발생했을 때 의논하거나 문제를 제기할 수 있는 통로나 방법은 전혀 없다. ‘이상한 대리님’이라고 생각하고 스스로 스트레스를 달래는 게 최선이다.

G : 네. 그런가 봐요. 아무래도 저 같이 되게 어린 사람을 처음 뽑는 거라서 회사에서도 만약에 그게 조금 안 좋게 걸릴 수도 있을 것 같은 그런 그게 있었나 봐요. 그거랑 또 한 번은 대리님이 사탕 먹으라고 줄리니까 주셨거든요. 그래가지고 사탕 먹고 있었는데 와가지고 갑자기 그 대리님이 대표실 갔다 온 이후로 저한테 회의실로 불리고 가가지고 ‘왜 사탕을 먹고 있냐?’고 그러는 거예요. 갑자기.

질문자 : 그 분이 줬는데?

G : 네. 그래서 아무 말도 못하고 가만히 있었는데 갑자기 ‘예의가 없다.’는 등 ‘이거는 대학교 나온 사람이랑 고등학교 나온 사람이랑 학교 나온 사람 차이.’라는 등 어찌고 어찌고.

(중략) 질문자 : 업무 시간에 먹으라고 준 게 아닌가 보죠. 자기 판에는.

G : 아니 주셨는데 제가 안 먹고 냅뒀어요. 근데, ‘왜 빨리 안 먹냐?’는 거예요. 그래서 ‘먹어도 되냐?’고 허락을 받았거든요. 먹으래요.

질문자 : 그러더니 따로 불러서 그래요?

G : 네.

질문자 : 따로 불렀다고?

G : 그러면서 주위가 산만하다고 막.

R씨의 친구는 기숙사를 같이 쓰는 선배로부터 왕따를 당해, 회사에 조치를 요구했지만 회사는 피해 당사자를 전혀 보호하지 않았다. 오히려 갈등을 증폭시켰다고도 할 수 있다. 일터 괴롭힘이라는 개념도 없고, 이를 해결하기 위한 절차와 담당부서가 전혀 없는 일터에서 현장실습생 뿐 아니라 여러 측면에서의 약자들은 쉽사리 일터괴롭힘의 대상이 된다.

R : 제 친구 중에, 기숙사 생활을 했는데 같이 방 쓴 언니가 애를 좀 왕따 시키는 것처럼 그렇게 한 거예요. 그냥 같은 방 쓰니까 가뜩이나 같이 있는 사람도 없는데, 애가 너무 힘들어서 회사 분한테 말했대요. 방 좀 바꿔주시면 안 되냐고. 그러면 그 분이 당사자한테 얘기 안 하고, 돌려서 바꿔주면 되잖아요. 근데 그 분이 당사자한테 가서 또 ‘너 애 괴롭혔냐’고 그런 거예요. 그래서 애가 더 힘들게 된 거예요.

#### ④ 괴롭히는 일터로 내보내는 학교

그런데, 청소년들에게 이렇게 차별적인 일터에 나가기 전에 이에 대응할 힘과 자원을 제공해야 할 학교 교육은, 오히려 학생들을 이런 나이주의/ 서열주의에 취약하게 만들고 있는 것 같다. G, F씨는 학교에서 컨설팅 회사 사람을 불러서 했던 ‘직장에서 살아남는 방법’ 교육을 기억하고 있었다. 교육에서는 나이 때문에 받을 수 있는 부당한 대우나 그에 대응하는 법을 가르쳐주는 커녕, ‘직장에서 살아남는 방법’이라는 미명하에 ‘선배들이 좋아하는 차를 미리 준비해라, 책상 닦아라’ 고 가르쳤다. 여전히 나이

주의가 횡행하는 일터에서조차 필요 없는 구시대적 대응법이였다.

질문자 : 갑자기 생각나는데요. 거기에서 왜 컨설팅 회사 사람이 나와서 교육을 여러 번 했었잖아요. 그 때 직장에서 살아남기 위한 그런 방법들을 교육 했었잖아요.

F, G : 네. 네.

여 : 책상 닦아라.

질문자 : 선배들이 좋아하는 차를 알아서 미리 준비하고 선배보다 미리 가서 먼저 준비하고, 뭐 이런 것이 있었어요.

F : 네.

질문자 : 그런 거 혹시 써 먹어 본 적 있어요?

F : 없어요. 진짜 도움이 안 됐어요.(웃음)

질문자 : 그런 거 할 필요 없어요.(웃음)

G : 저 진짜 완전 첫 입사 했을 때 진짜 그렇게 해야 되는 줄 알고 있었거든요? 그게 아니더라고요.

F : 진짜 그런 거 왜 배웠는지 모르겠어요. 그 때 컨설팅 왔을 때는 '이렇게 해야지 살아남을 수 있다. 이렇게 처음에는 힘들게 살아야 되지만 3개월 지나면 다 편해진다.'고 했는데 글썬요. 아닌 것 같아요. 그거는. 그건 회사마다 다른 것 같아요.

일터괴롭힘에 대처하는 교육이 부족할 뿐 아니라, 현장실습생 취업률을 유지하려고 하는 학교 정책도 일터괴롭힘을 호소하는 학교에서도 '참으라'고 강요하게 된다. 결과적으로 다른 청소년 노동의 경우보다 현장실습생을 일터괴롭힘에 더욱 취약하게 만든다.

R : 나갔을 때 환경이 문제가 많은 거 같아서... 그리고, 학교에서도 연말? 연말 정도 되면 학교 취업률이 나오잖아요. 그거 때문에 저희한테도 갑자기 카톡으로 담임 선생님어, 너네 지금 와가지고 회사 나오면, 학교에 대한 배신이다. 이러신 거예요. 그 때 진짜 충격받아 가지고.. 그리고 대학간 애들 중에도 알바 다니는 애들 있으면, 4대보험 되면 알려달라 그러시고... (올해도요?) 네. 엄청 충격 많이 받았어요. 막 나올려고 해도 줌, 말하면 잘 ... (중략) 그래가지고, 학교에다가 제가 애 너무 힘들다고 나오고 싶다고 하니까, 어디 가도 힘들다고 다니라고 그러는 거예요. 그래서 한 세 번 정도 얘기하니까 그제서야 '그럼 나와.' 이러는 거예요. 되게 선심 쓰듯이.. 그럼 나오라 그래. 그래서 결국 나오긴 했는데, 그냥 나오겠다고 하면 너무 가볍게 듣는 거 같아요.

R씨의 담임선생님은 SNS로 '회사를 그만두면 학교에 대한 배신'이라고 문자를 보냈고, 앞서 사례로 제시했던, 선임과의 갈등으로 퇴사를 원하는 학생이 세 차례나 요청할 때까지 복교 요청을 묵살했다. 취업률을 이유로 현장실습생들이 일터에 묶여 있기를 바라는 학교, 참는 것만을 미덕으로 가르치는 학교는 전부터 현장실습생의 노동인권이



취약하게 만드는 주요 원인제공자로 지적되어 왔다. 2014년 청소년 노동인권네트워크에서 실시한 실태조사에서도, 학교에서 더 이상 중개를 해 주지 않고 복교할 경우 눈치를 줘서 부당하거나 불편한 일도 감수한다든지, 학생이기 때문에 학교나 후배들에게 불이익을 줄 수 있다는 생각에 참고 견뎌야 한다는 압력을 느낀다는 호소도 있었다<sup>17)</sup>.

*맘대로 그만두는 걸 못 하겠더라고요. 왜 그러냐면 일단 학교에서는 더 이상의 중개를 해주지 않아요. 갑을병에서 병이 빠져요. 갑을 관계로만 개인취업을 나갈 수 있고 물론 개인취업으로 나가면 되겠죠. ‘일할 곳은 또 있으니 뭐 어때’ 이런 각오이기도 하고 이게 사실 그렇긴 한데, 문제는 기말고사가 끝나야 나갈 수 있다는 거. 그 두 달 동안 학교에서 계속 눈치밥 먹으면서 계속 있을 순 없으니깐 둘째로는 그 동안 돈을 못 벌잖아요. 그래서 한 번 그만 두면은 그런 구조예요. - 2014 실태조사 실습생 1*

*대부분 다 졸업생들이 있는 회사에서 다시 또 재추천을 오는 경우가 있어요. 그런데 그 경우는 졸업생들.. 전년 졸업생들이 잘 하는 경우구요. 대부분 전년 졸업생들이 못하거나 중간에 퇴사를 하거나 안 나오거나 이런 경우 있으면 잘 안 오는 경우 있어요. - 2014 실태조사 실습생 4*

### (3) 현장실습생의 대응

이런 일터괴롭힘을 경험한 현장실습생의 대응은 다양하다. 일터괴롭힘이라고 뭉뚱그렸지만, 본인이 괴롭힘이라고 인지하지 못 하는 경우도 있고, 괴롭지만 견딜만하다고 느끼는 경우도 있다. 하지만, 위축되거나 이런 괴롭힘과 차별 경험으로 이직하는 경우도 있다. J씨는 같은 부서에서 자신에게만 음료수를 돌리지 않는 등 차별을 겪고 나서 이직했다. G씨는 열심히 하는데도 성과가 안 나오고, 일하는 속도가 느려, 눈치가 보인다. ‘자기 자신이 싫어’지기도 한다. 주위의 도움을 받아(이 경우 연구진의 조언) 본인이 원하는 바를 얻어내거나, 사과를 받는 사례도 있지만, 앞서 살펴보았듯이 학교나 가정에서도 어떻게 대처해야 하는지 보거나 배운 적이 없고, 청소년은 침묵하고 성인의 지시에 따라야 한다는 인식이 만연한 상황에서 이런 대응은 쉬운 일은 아니다.

*B : 저요. 제가 홀서버도 되고 계산도 하고 다 하는데, 초반에 샐러드바 관리하는 담당으로 들어가서 허둥지둥하고 어려워하는데 관리자분이 저한테 답답하게 하지 말고 빨리빨리 하라고 하는 거예요. 거기서 기분이 확 상하는 거예요. 그래서 ‘아~ 알겠습니다.’라고 하고 대충 대충 했어요. 그리고 끝나서 그 관리자에게 얘기를 했어요. 그쪽이 그렇게 얘기를 해서 많이 불쾌했다라고 했더니 그때는 너무 바쁜 상태에서 그렇게 확 내뱉었다 미안하다고 해서. 알*

17) 청소년노동인권네트워크, 누구를 위해 특성화고 현장실습은 존재하나, 2014

있다고 했어요.

질문자 : 불쾌함에 얘기할 수 있겠다 싶은 분위기에서? 아님 분위기 상관없이 얘기해야 겠다는 생각에?

B 전 그냥 너무 화가 나서 그런 생각 못하고 그냥 얘기했어요. 그랬더니 그쪽이 미안하다고 하고 다음부터는 조심해 달라고 했어요.

G : 혼나지는 않았는데 그냥 약간 눈치가 많이 보이더라고요. 가뜰이나 아직, 다른 분들은 생산하는 속도가 빠르셔요. 저는 아직은 조금 그게 더디잖아요. 대리님이 ‘아직도 그렇게 느리냐?’그러면서 ‘다른 사람보다 조금 주는데도 이월작업이 이렇게 많아지면 월말 평가가 조금 안 좋게 나온다.’그래서 그게 조금 눈치가 보이더라고요. 할 때는 열심히 하는데 제가 열심히 정말 노력해서 했던 것 보다 정말 그게 성과가 안 나오면 제 자신이 싫더라고요.

일터 괴롭힘의 특징은, 피해자가 열등해서 괴롭힘을 당하는 것이 아니었더라도 괴롭힘의 과정 속에서 ‘괴롭힘을 당할만한 사람’이 되어간다는 점이다. 예를 들어, 일을 제대로 가르쳐 주지 않고 일에 투입해버리면, 그 사람은 일을 못 하는 사람이 된다. 본인의 의사도 제대로 묻지 않고 무조건 잔업을 하는 것으로 당연시되던 사람은, 어느 날 이를 거절했을 때 이기적이고 비조직적인 사람으로 여겨진다. 학력이나 성별 때문에 차별 당하던 사람은 이를 비판했을 때 조직에 분란을 일으키는 사람으로 매도되거나, 차별을 못 견뎌 일을 그만두면 참을성 없는 사람으로 평가된다. 그런 악순환 속에서 일터괴롭힘 피해자는 자신감을 잃고 위축되며, G씨 인터뷰에서 보듯이 ‘자기 자신이 싫어지는’ 상황이 오기도 한다.

일터 괴롭힘은 분명한 폭력이고, 그 결과는 참혹할 수 있다. 콜센터에서 현장실습을 하다, 성과압박과 감정노동에 시달리다 2017년 1월 자살한 전북 지역 현장실습생의 얘기가 아직 생생하다. 현장실습을 나간 대형 식당 조리부에서 ‘육 먹는 게 일’이라고 할 만큼 작업장 폭력에 시달리고, ‘별직’이라는 이름으로 혼자만 장시간 노동에 내몰리다 자살한 현장실습생 출신 청년 노동자를 기억한다. 그들이 스스로 목숨을 끊는 결정을 내리기까지 몰아간 상황 역시 일터 괴롭힘이었다. 일터괴롭힘은 약자를 먹잇감으로 하기에, 한국사회에서 나이가 어린 청(소)년 노동자들은 괴롭힘의 대상이 되기 일쑤다. 산업체 파견 현장실습은 가뜰이나 취약한 청(소)년 노동자들을 더 열악한 지위로 고착시키고, 당사자들에게 이런 괴롭힘에 적응하고 무더질 것을 강요하고 있다.

#### 4. ‘정신승리’ 하지 않으면 버틸 수 없는 현실, 현장실습

정신승리란 나쁜 상황을 좋은 상황이라 간주해 정신적인 안위를 얻는 행위를 뜻한다. 일종의 자기합리화라고 볼 수도 있겠다. 애초에 뜻 자체가 논리에서 밀렸음에도 불구하고 상대방의 반박을 모조리 무시하고 자기 혼자서 머릿속으로 승리했다고 생각하는 것을 비꼬는 의미에서 만들어진 단어이다.

애초에 정신승리를 하는 행위가 부정적인 의미가 담긴 어휘이다. 그런데 현장실습을 나가는 학생들의 상황이 딱 이렇다. 그들에게 부정적이란 평가를 하고자 하는 것이 아니라, 나쁜 상황을 좋은 상황이라 생각하지 않으면 버티기 어려운 현장실습의 상황을 꼬집고 싶다.

#### 버텨야 하는 상황, 그 상황은 부당한 노동현실

질문자 : 아까 특근도 한다고 했는데, 요즘 잔업도 하나요?

A : 원래는 아침 8시 반에 출근해서, 5시 반 퇴근인데, 5시 반에 저녁 밥 먹고, 거의 6시 반부터 9시까지.

질문자 : 그러면 하루에 11시간 일하는 거네요.

A : 네.

질문자 : 아휴 힘들겠다.

A : 네, 힘들죠..

질문자 : 아까 특근은 한 달에 한 번, 하루 정도라고 했는데, 야근은 얼마나 해요?

A : 이게 진짜 바쁠 때만 그래가지고...

질문자 : 그러면, 4월에는 어떻게 일했어요? 4월 내내 이렇게 했어요?

A : 요즘엔 좀 바빠 가지고, 이번 주는 목요일까지 야근하고, 금요일 날은 집에 가야 되니까. 원래대로 5시 반에 끝났어요. 금요일은 아예 잔업이 없었어요.

질문자 : 그럼 3월은 어땠어요?

A : 3월은 5일 정도 됐어요. 음... 5~7일 정도 됐어요.

질문자 : 한 달에 보통 그 정도 하는 거 같아요?

A : 네. 한 달 중에 바쁜 때, 한 주만. 한 주는 내내 야근이 있는 주가 있어요.

질문자 : 그렇게 일하면 진짜 피곤하죠?

A : 네.

질문자 : 그런 때는 끝나면 기숙사 가서 자느라 바쁘겠다.

A : 네

질문자 : 연장수당은 잘 챙겨줘요?

A : 제대로 나와요.

질문자 : 군대 대신이라서 당분간 계속 있을 계획이라고 했었죠? 지금은 어때요? 군대 대신 있는 거 괜찮아요?

A : 괜찮을 거 같아요.

질문자 : 재미없다면서요?

A : 재미없지만, 군대 가는 것보다 나으니까.

질문자 : 군대 가는 것보다는 나은 것 같아요?

A : 네

질문자 : 다른 데는 군대 대신 근무하는 거 찾기가 쉽지 않죠?

A : 네. 병역 특례 업체가 되는 데가 있고 안 되는 데가 있으니까.

질문자 : 병역 문제가 아니었으면 다른 일 찾아봤을 거 같아요?

A : 그랬을 거 같아요.

질문자 : 병역 문제 때문에 참고 있는 거구나. 군대보다 나으니까.

A : 네

질문자 : 그럼, 만약 다른 데 찾으면 어떤 일 할 것 같아요?

A : 전공 쪽으로. 할 거 같아요.

B : 주5일에 요즘에는 7시간 일해요. 쉬는 시간 빼면 6시간 반. 8시간 일하는 사람은 1시간 쉬는 거고, 그 미만 일하는 사람은 30분 쉬는 거고. 그렇게 정리되어 있어요. 요즘은 3~4시에 출근해서 마감까지(10시). 요근래 알았는데 미성년자라서 10시에 지문을 찍어야 한 대요. 그래서 10시 되면 지문 찍고 칼퇴근해요.

C : 전 주6일인데 연휴가 그 달의 5번 끼면 3번 더 쉬고, 4번 끼면 2번 더 쉬고. 10시반부터 밤 9시까지 일하고 점심시간 1시간, 쉬는 시간 1시간. 저희가 예약이 없으면 쉬는데.. (예약이)없을 때가 많아서. 쉬는 시간이 1시간 정도 돼요.

우리가 9시반 출근이 있고 10시반 출근이 있는데 9시반에 출근을 하면 10시부터 일이 시작이 돼요. 8시까지 일하고 1시간을 추가로 쳐주고 10시반에 출근을 하면 9시까지 일하는 게 정상으로 쳐져요. 9시반 에 출근해도 저녁에 예약이 없으면 1시간 일찍 가고. 그리고 토요일은 7시까지 근무해요.

C : 저는 일학습병행제라서 다녀야 해요. 학교는 호서전문대안에 세레니프 과라고 있어요. 회사에서 만든.. 여기서 일을 하면 그냥 거기를 다닐 수 있는거예요.

B : 이 일하기 전과 지금 몸무게가 10여킬로가 빠졌어요. 제가 지금 트레이너라는 직급이 우리 매장에 없어요. 점장님이 저보고 트레이너 키워주겠다고 해서 부담스러워요.

질문자 : 실습인데, 일 이런 거보다 예의 그런 게 제일 기억나요? 회사가 그런 걸 중요시해요?

A : 회사가 그런 걸 중요시하는 게 아니라, 형이.. 그런 형이 한 명 있어서. 예의바른 형이 있어서..

질문자 : 어, 그거, 그 형이 잔소리하고 그런 거 아니예요?

A : 잔소리할 때도 있긴 한데, 그건 저희가 잘못할 때 그러니까, 무턱대고 이상한 걸로 혼내지는 않아요.

질문자 : 그래요? 그럼 예를 들어서 어떤 걸 배웠어요?

A : 어른들 일하고 있는데, 옆에서 보고 있지만 말고 도와서 하고 그런 걸 배웠어요.

I : 막상 해보니까 고졸 애들이 하기에는 약간 버거운 일인 것 같다는 생각이 들었어요. 근데 그래도 고졸 사원이라고 해서 할 수 있는 폭이 엑셀 뭐 이런 기초적인 것만 하는 게 아니고 심화된 일을 할 수 있다는 생각이 들어가지고 학교에서 뭐 그런 강의를 조금 들었던 것 같기는 한데 그때는 회사에서 뭘 일을 하는지도 몰랐으니까

F : 아니요. 제가 진짜 1시간인가 2시간 동안 울면서 진짜 울면서 팀장님과 대화를 했어요. 진짜 제가 '그 동안 일한 것 돈 안 받아도 되고 진짜 다 안 받아도 상관없으니까 내일부터 안 나오면 안 되겠냐?'는걸 2시간에 걸쳐 얘기를 했는데 팀장님께서 그 2시간 동안 '절대 안 된다.'고 했어요. 무조건 그 달은 채워야 되기 때문에 그 달이 2월이잖아요. '2월은 채워야 되고 나간다고 하더라도 3월 달부터 그만 나올 수 있다. 네 마음대로 그만둘 수 없다.'고 했고 만약에 제가 마음대로 그만두고 안 나오면 저희 쪽에서 퇴사 처리가 돼야지 다른 데에 지원해서 4대 보험이나 뭘 보험 들 수 있다고 하면서.

적응해야하는 노동현장은 위에 인터뷰를 통해 확인할 수 있듯이 굉장히 열악하다. 인터뷰 내용에 나온 4명 모두 확실한 문제가 드러난다. 올바른 휴게시간이 주어지지 않을뿐더러 평일11시간이라는 현장실습생 신분과 맞지 않는 고된 노동시간이 주어지며 업무내용도 전공과 관련 없는 철저하게 회사를 위한 업무이며 퇴사조차 마음대로 하지 못하는 열악하기 짝이 없는 환경이다.

하지만 대부분의 현장실습생들은 그 사실을 제대로 모른 채 취직하게 된다. 학교에서 취업 압박을 받기 때문이다. 하지만 그 상황을 견뎌내야 하는 것은 오롯이 학생 몫으로 남겨진다. 그렇기 때문에 지금 본인이 버틸 수 없을 만큼 힘들고, 뭔가 부당하다고 어렵듯이 느끼고 있지만 잘 모르기 때문에 결국 '더 버티보자, 다른 사람들도 다 버티는데 나도 곧 적응 되겠지?' 혹은 '내가 잘못해서 그런 거야' 하는 정신승리의 길에 빠지게 된다. 버티지 않을 순 없는 걸까? 부당한 상황을 제대로 알고 대응할 순 없을까?

### ‘정신승리’ 하도록 강요받는 현장실습생들

H : 저희 1학년 때 담임선생님이 저희들만 보면 '너 취업 안 나가냐?

질문자 : 1학년 때?

H : '너는 왜 안 나가?'

여 : 1학년 때 선생님이 지금 보면~

질문자 : 아~ 지금~~

G : 네. 자꾸 속 터진다고 그래요. 안 나간다고.

질문자 : 속 터진다고?

G : 제 친구는 심지어 맞기까지 했어요. 안 나간다고.

질문자 : (놀라며) 왜?

H : 그 선생님이 약간 그런 식이세요. 예전에 제가 교통사고가 나서. 학교를 한 3일 동안 못 나왔었어요. 근데 제가 그 진단서를 들고서 나오는 날에 갔더니 ‘너는 지겹지도 않냐?’이러시는 거예요.

질문자 : 어~~

이 : 뭐가 지겹지도 않냐?

H : 제가 몸이 아프다 보니까

여 : 그니까 자꾸 그런 걸 듣고 왔다 갔다 한다고 그러는 거?

질문자 : 아~

H : 네.

질문자 : 그럼 학교에서 취업을 하라고 독려? 이런 걸 어느 정도 하나요? 이렇게 취업을 하라고 이렇게.

질문자 : 독려가 아니라 중용을 하는 분위기 아닐까요?

G : 아. 맞아요. 계속 하라고.

질문자 : 그치?

질문자 : 지금도 약간 모집 광고가 있을 거 아녜요.

H : 네. 네.

질문자 : 한 명도 지원안하고 그럼.

H : 왜 안 하냐고

G : 그냥 강제로 끌고 가서 하는 경우도 있어요.

질문자 : 강제로 끌고 간다고?

G : 네. 하라고 막 취업부실로 데려가요.

H : 네. 네.

학교에서도 현장실습을 나가는 직전까지 강압적인 취업압박에 시달리게 된다.

강압의 의해 억지로 버텨 내려다 보니 일방적인 훈육을 “우리가 잘못해서 그런 거다” 라며 위 사례와는 다른 또 다른 자기비하 적 정신승리를 하는 것으로 보인다. 본문에 서술된 것처럼 학교와 가정에서 훈육되는 것이 익숙한 것이 원인으로 보인다.

위 사례에서 노동인권교육의 중요성이 크게 부각 된다.

노동과 인권에 대해 제대로 알지 못한 상태에서 열악하며 훈육이 일상적인 근로환경에서 근무를 하게 되니 현장실습생으로써의 권리와 정체성을 가지기 힘들다. 그 원인은 아직까지는 생활의 대부분인 학교와 가정에서의 보내게 되는 청소년시절 가정과 학교의 해당 교육의 부재, 취업강요등 때문이다. 이러한 것들이 학생들을 정신승리의 길로 내몬다.

## 심지어 업무성과 압박까지

G : 그 제가 실수했을 때나 아니면 스케줄 완료를 못했을 때 가끔 어찌다가 가끔 한 번이면 괜찮은데 이번주에 제가 월, 화, 수, 목을 스케줄 완료를 다 못했거든요. 다 이월작업으로 빼 놓고 하느라고 그랬는데 그 때 되게 눈치 보였어요. 대리님한테.

질문자 : 혼나요?

G : 혼나지는 않았는데 그냥 약간 눈치가 많이 보이더라고요. 가뜰이나 아직, 다른 분들은 생산하는 속도가 빠르셔요. 저는 아직은 조금 그게 더디잖아요. 대리님이 ‘아직도 그렇게 느리냐?’ 그러면서 ‘다른 사람보다 조금 주는데도 이월작업이 이렇게 많아지면 월말 평가가 조금 안 좋게 나온다.’ 그래서 그게 조금 눈치가 보이더라고요. 할 때는 열심히 하는데 제가 열심히 정말 노력해서 했던 것 보다 정말 그게 성과가 안 나오면 제 자신이 싫더라고요.

대부분 현장실습취지에 적합하지 않게 업무압박이 있는 것으로 보인다. 업무압박으로 눈치 보며 열심히 노력했던 것보다 성과가 안 나올시 ‘자기 자신이 싫다’고 또 한번 그 상황을 자신에게로 돌리지 않으면 안 되는 상황이 되는 것이다. 사실은 현장실습생에게 제대로 된 업무교육이 아니라 성과를 강요하는 것이 잘못된 것인데도 말이다. 여기서 학생들은 또 한 번 정신승리를 할 수 밖에 없게 된다. 사업장의 문제가 아니라 내 자신의 문제로 돌리는 승리가 없는 정신승리.

## 현장실습 당사자인 나의 이야기

개인적인 견해이지만 업무압박을 당연하게 생각하다 보면, 어쩔 수 없이 자기비하로 넘어가게 되는 거 같다. 본인 역시 2015년 말 ○○일렉컴이라는 전선공장에서 근무한 경험이 있다.

근무 초 당시 ‘역시 신입이 들어와서 신경 쓸 게 많아지니 생산량이 잘 안 나온다.’ 식의 말이라든가 제품의 상처를 입히거나 납품하다가 비닐이 살짝 찢긴다든가 할 때마다 ‘네가 월급에서 깎 거야?’ 라는 식의 말을 들어야만 했다. 그러다보면 나 역시 자기비하로 정신승리를 시전했다.

정신승리를 위해 자기비하를 하니 자존감이 굉장히 낮은 상태로 심적으로 큰 부담이 됐다. 결국 외부요인의 의한 정신승리는 자기비하를 만들게 되고 또 다른 자기비하의 의한 정신승리를 만들게 된다.

돌이켜 생각해보면 본인의 경험에서 ‘꼭 정신승리가 필요한 부분인가?’ 라는 생각도 든다. 부당한 게 확실하면 그만두거나 부당한 환경을 변화시키려 얼마든지 시도해 볼 수 있는 일이다. 근무환경, 조건이 열악한 사업장으로 보낸 것도 교육당국, 학교의 잘못이고 현장실습생의 원활한 근무환경을 조성하지 않는 것 역시 사업장의 책임이다.

현장실습생의 경험자로서 정신승리는 필요하지 않다고 본다.  
그것보다는 이성적인 분노가 필요하다고 생각된다.



## V. 현장실습 이후

### 1. 현장실습이 끝나고 보니, “현장실습은 없었다”

앞서 현장실습을 나가기 전부터, 현장실습 도중 일터에서 겪는 일까지 현장실습을 둘러싼 청소년 노동인권 침해 현장을 분석했다. 현장실습을 진행했던 당사자들과 졸업 후에 만나, 지나고 난 뒤 현장실습을 어떻게 평가하고 있는지, 애초 생각했던 현장실습 상과 어떤 점이 같고 어떤 점이 다른지, 이후 진로나 직업 계획을 세우는 데 현장실습은 어떤 영향을 끼쳤는지 알아보려고 했다.

#### (1) 현장실습 가기 전 : 취업이라고 생각하지만, 배우기를 기대함

현장실습을 취업이나 진학 이전의 한 과정이라고 생각하여 교육이라 말하는 이가 소수 있었다. 하지만 현장실습생이 학교에서 벗어났다거나, 돈을 받고 일한다거나, 학교에서 배우는 것과는 별개로 사업장에서 일하기 위해 필요한 것을 배운다거나, 사업장에서 사업장 사람으로부터 사업장의 체계에 맞춰 일을 배운다는 점 등을 들어 현장실습이 교육보다는 취업에 가깝다는 이야기를 하는 현장실습생이 다수였다.

질문자 : 현장실습은 교육?? 취업?? 어떤 쪽에 가깝다고 생각해요?

V : 저는 취업에 가깝다고 생각해요. 나간 애들보고 몇 번 만나면 아예 취업한거처럼 행동에 약간.. 고등학생 티가 묻어나지 않으려고 노력하는 게 보여요. 그리고 애들은 취업 가면 자유에서 해방된.. 염색이나 그런 게 보이는 거죠.

질문자 : 그 아까 조금만 더 여쭙볼게요 현장실습을 취업에 그 교육 사실은 고3인데 현장실습을 가는 거잖아요. 왜 교육의 이름으로 가는 거잖아요. 근데 왜 학생들은 교육이나 학교생활의 일부라고 생각하지 않고 취업이라고 생각하는 거죠? 왜 그런 걸까요? 그걸 물어보는 질문이거든요

M : 그냥 학교를 일단 안 나오고 학교를 나오지 않고 거기 가서 돈을 바로 벌잖아요. 그래서 그렇게 생각하는 거 같아요.

질문자 : 학교를 나오지 않고 돈을 벌어서?

M : 네

질문자 : 그럼 만일 교육이라면 예를 들어서 만일 교육이라면 그러면은, 갖는데 돈을 안주고 학교랑 왔다갔다하고 그리고 실제 기술을 가르치고 이럼 교육이라는 생각이 들까요? 만일 예를 들어서

M : 기술을 가르키는 가르치고, 제가 그걸 안하고 (터듬거리며)배우는 거요?

질문자 : 그 회사로부터 배우고 뭔가 그니까.

질문자 : 임금을 안 받는 거죠. 임금을 안 받고?

M : 그럼 교육 아닌가요?

질문자 : 그럼 교육이란 생각이 들겠네.

M : 학교랑 병행을 통해서 다니니까 학원 같은 거 같은데

질문자 : 교육의 일부로 만들어진 건데, 그죠? 거기 같이 일하시는 분들은 여러분들을 학생이라고 보나요, 이제 인턴사원 내지는 사원이라고 보나요?

재성 : 인턴으로 보죠.

질문자 : 인턴으로 그니까 거의 사원형태로 보는 거죠.

질문자 : 뭔가를 배운다는 느낌보다는 돈을 번다는 느낌이 더 강한 거네요?

재성 : 네 분위기 때문에 그렇게 되는 것 같아요.

질문자 : 그 여기 현장실습은 교육이나 학교생활의 일부, 취업 등 어느 쪽에 가깝다고 생각 하나요?

H : 저희 같은 경우는 취업에 가깝다고 생각하는 게 저희는 나가자마자 바로 일을 하고, 이제 월 지나면 월급 받고 이르기 때문에

질문자 : 음~

H : 현장실습 이라기보다는 가서 수습기간은 있는데 알려주시질 않아요. 친구들 얘기를 들어보면 ‘이거는 이렇게 해서 이렇게 이렇게 하는 거야.’ 가 아니고 ‘이 일 있으니까 이거 몇 시까지 처리해 오세요.’

임, 여, 이 : 아~~

H : 이런 식으로 하신다고 하더라고요.

이 : 취업이 되는 순간 학교는 졸업을 했다고 그냥 생각 하는 거네요.

질문자 : 시험 보러 올 때만 오고

H : 네.

F : 맞아요.

C : 교육이니 뭐니 해도 결국 일하고 돈 받고 일하는 거니까. 썸들간의 취업부심이 있음.

질문자 : 실습생이 실습을 나간다는 것이 교육, 그러니까 학교생활의 연장 이런 측면도 있고 취직이라는 측면도 있잖아요. 어느 쪽 비중이 더 큰 것 같아요, A님 생각에는?

A : 취업.

질문자 : 왜요?

A : 일단 실업 나가서 일하는 것도 배우고 하니까. 학교에서 배우는 거 이런 거 말고 현장에서 하는 걸 배우니까 그런 것 같아요.

질문자 : 본인도 학생이라기보다는 취업 나간다는 생각으로.

A : 네

질문자 : 선생님들도 그렇게 말씀하시죠?

A : 네. 가서 일해보고 경험해보고 그런 거.

P : 취업에 가깝다고 생각. 실제 취업 관련한 실무에 대한 일이니까.

E : 취업. 취업하면서 일도 배우는 거니까. 쌤들은 실적만이 중요해서 돌아오는 걸 반기지 않음.

O : 저는 취업에 가깝다고 생각해요. 지금 내가 있는 곳이 회사이고 학교에서 회사사람들이 오는 것도 아니고 제가 외부로 가는 거 같아요. 회사체제도 맞춰서 행동해야 되니까 취업에 가깝다고 생각해요.

그렇다고 현장실습에 대해 아무 기대가 없는 것은 아니었다. 현장실습 나가기 전에 했던 1차 인터뷰에서 대부분의 현장실습생들은, 현장실습에 여러 가지 모양의 기대를 가지고 있었다. 물론 나가기 전부터, 현장실습이 “전혀 필요하지 않다”고 생각하는 학생도 있었지만, 학교에서 배우는 것은 ‘한계’가 있기 때문에, 학교에서 배우지 못한 ‘현장’의 ‘일’을 배울 수 있으리라는 기대, 그리고 실습 기간에 이렇게 현장 일을 익힘으로서, 나중에 실수도 덜 할 수 있지 않을까 하는 기대도 있었다.

질문자 : 가면 어떤 점을 배울 수 있을 거 같아요?

V : 현장실습에 대한 기대는 없는데..

질문자 : 현장실습이 필요하다고 생각해요? 그렇게 생각하는 이유나..

V : 필요하다고 생각.. 아니요. 전혀요.. 애들이 취업나가면 애들보려고 다시 돌아올 거 같고... 자리가 비는 분위기가 이상해지고. 남아있는 애들에게는 조금함이 될 수 있는 거 같아요.

질문자 : 실습생으로 가면 2월달까지 최저임금받는거, 또 다르게 뭐있어요? 좀 가르쳐 주나요? 실습이니까?

A : 좀 배우는 정도. 일하는 배우는 그런 거..

질문자 : 뭘 배울 수 있을 것 같아요, 거기가면?

A : 현장 나가서 할 수 있는 것들 그냥.. 다 배울 수 있을 것 같아요.

C : 취업을 빨리 나가고 싶은 사람들에게는 필요한 듯. 대학안가고 취업으로 진로를 정한 사람들에게는 좋지 않을까. 빨리 일을 배울 수 있으니까. 일찍 일하면 좀 더 빨리 올라갈 수 있으니까 특히 피부관리 쪽 같이 경력이 중요한 일에는 도움이 됨.

D : 일을 쉽게 하려면 필요한 거 같긴 해요. 실습하면서 익숙해 질수 있으니까. 어느 정도 그 수습기간에 익힐 수 있으니 실수가 적겠죠.

질문자 : 그니까 현장실습이 있잖아요. 이제 경험, 주변에 나가는 사람도 있고 그러니까 현

장실습이 이제 특성화고 학생들에게 필요하다고 생각하나요? 아니면 그냥 이거는 요식행위?  
그러니까 필요 없는 행위라고 생각하나요

N : 필요하다고 생각해요, 저는.

질문자 : 왜 그렇게 생각하세요?

N : 우선은 저희가 일반고하고 똑같이 졸업을 하면은 일반고 학생들하고 다른게 교, 학습과  
정만 좀 다른 걸 배운 게 되잖아요 직접 체험 나가고 뭐 이런 거는 특성화고 학생들은 무조  
건 해야 된다고 생각, 해야 된다고 생각해요

질문자 : 일반고고 학생들하고 차별점을 두기 위해서 필요하다고 그렇게 생각하시는 건가  
요?

M : 저도 필요하다고 생각해요 학교에서 배우는 것만으로는 한계가 있기 때문에 직접가서  
보고 배워서 필요한거를 느껴야 된다고 생각해요.

## (2) 현장실습, 나가보니 쓸모 없더라

하지만, 막상 현장실습을 마치고 나서 돌아보니, 별로 배울 수 있는 것은 없었다. 필  
요한 것을 가르쳐주지 않는다는 점, 전공과는 무관한 일을 하게 되어 배울 것이 없다  
는 점, 설사 전공과 유사한 일을 하게 된다고 해도 학교에서 배웠던 것과 사업장에서  
배우는 것들이 너무 달라 처음 배우는 것과 다르지 않다는 점, 현장실습에서 진로와  
관련된 교육을 받기 보다는 사업장에서 일하기 위한 직무교육을 받는다는 점 등을 들  
어 현장실습이 쓸모없다는 생각을 하게 되었다.

질문자 : 중요하게 일을 하면서 내가 이거 정도는 잘 배웠다, 잘 배운것 같다 실습을 하면서  
뭐 이런거 있어요?

K : 음.. 실습을 하면서요? 생각나는건 없는..

질문자 : 그러니까 어쨌건 현장실습생이라는 게 교육의 일환으로 배치되는 거고 뭔가 직업  
교육, 가서 배워라 라고 배치를 하는 거잖아요 실질적으로 뭔가 배우는 게 있는 것 같은지  
아님 그냥 취업인거 같은지.

K : 그냥 취업인거 같아요. 그냥 회사에서 할 일을 배우는 거였으니까.

질문자 : 그냥 이렇게 나에게 주어지는 기본적인 업무.

K : 네

질문자 : 그러니까 직업교육의 일환으로 나의 어떠한 능력이 향상됐다 이렇다고 하기 보다는..

K : 그런.... 것도 있기가 하겠지마는 딱히 생각나는 건 없어요.

역설적인 점은 고졸 취업률을 높이기 위한 방편으로 선전되는 특성화고 산업체 파견  
현장실습을 마친 뒤, 오히려 진학으로 진로를 변경한 학생들도 있었다는 점이다. 고등  
학교를 졸업하고 진학 대신 노동자로 살겠다고 결심했던 이들이, 전문성을 강화한다는  
미명으로 나갔던 현장실습에서 고등학교 졸업자에 대한 차별, 직무 이해도의 차이 등

을 경험하고 스스로의 진로를 바꾸는 일이 생기기도 한 것이다.

질문자 : 현장실습의 취지를 알고 계세요? 특성화고는 대학 진학이 아니라 취직을 하고 싶어하는 학생들을 모아서, 업무를 배우고, 실제로 취직처에서 연습을 통해서 여기가 적성에 맞는지도 해 보고, 일을 잘 할 수 있을지 일도 배우고 그러는 게 현장실습의 취지거든요. 그런데 여러분은 이런 취지에 맞게 했던 거 같으세요?

R : 근데 솔직히 취업 들어가고 나면, 모든 게 쓸모 없는 거 같아요. 다 쓸모 없어요.

질문자 : J 씨도요?

J : 네 저도...

질문자 : 왜 아닐까요? R씨 먼저?

R : 가면 어차피 다 다시 배워야 돼요. 왜냐하면, 솔직히 과량 맞는 데로 가는 애들이 엄청 적어요. 저는 살짝 걸쳐 있다? 있긴 한데, 그래도 어차피 가면 현장에서 쓰는 용어도 다르고 하는 일이 아예 다르니까... 저희가 학교에서 이걸 쓴다고 배운다고 했는데 갔더니 다른 것 쓰고 있는 경우도 많거든요. 학교에서 배운 거라고 하면은, 예절 이런 거? 인사 잘 하고 이런 거?

J : 저는 그래도 과량 연관 있는 데로 갔잖아요. 학교에서 물류관리라는 과목이 있거든요. 거기에서 어떤 장비를 쓰고 그런 거 알려주고, 학교에서 프로그램도 많이 배웠는데, 프로그램은 다른 거 쓰고. 그런 장비는 아예 안 보이고... 진짜 배운 게 쓸모가 없어요.

D : 저는 전공이랑 다른 데 가니까 쓸모가 없어요.

질문자 : 근데 막상 나가보니 필요한 거를 가르쳐주던가요?

N : 필요한건 1%밖에 없는것 같아요.

질문자 : 학교에서 필요한 거를 배워야 돼서, 나가는 건데 막상 가서 보니 별로 필요한 게 크게 없는 것 같다?

N : 할 줄 아는 게 그냥 자판 치면 할 수 있는 거니까.

진학으로 인생 계획을 수정하지 않았다 하더라도, 대부분의 인터뷰 참여자들은, 작년으로 돌아간다면 자신이 겪은 현장실습을 권하고 싶지 않다거나, 최대한 늦게 나가라고 하고 싶다고 했다.

질문자 : 만약에, 다시 작년 9월로 돌아간다면 같은 선택을 했을 것 같아요?

A : 안 나올 거 같아요.

질문자 : 안 나올 거 같아요? 이유는요?

A : 네. 그냥 좀 더 회사 알아보고 갔을 것 같아요.

질문자 : 아.. 회사에서 이런 일을 하게 될 줄은 잘 모르고 왔던 거죠?

A : 네

질문자 : 전공을 좀 더 살릴 수 있는 곳으로 가고 싶다?

A : 네.

R : 졸업 전에는 학교에서 무역 일이나, 무역이랑 회계나 이런 거 많이 배워서 무역회사 가고 싶었는데, 아니 무역 쪽 일 하고 싶었는데, 저희 회사에도 무역, 기업보험? 그런 게 있어서 그 쪽 일 하고 싶거든요. 근데 들어오니, 딱 본부 교육 받을 때, 그 선생님이 하시는 말씀이 (웃음) 저쪽은 다 딱 해외에서 대학교 나온 분들 다 계시고 이렇다고 하시는 거 보고, ‘아, 저기는 어차피 안 보내주겠구나’ 해서... 다른 회사 가든지(웃음) 그냥.. 계속 여기를 다녀야겠다, 정말 죽을 때까지 다녀야겠다는 생각은 없어진 것 같아요. 적당히 하다가 정말 옮겨야지...

질문자 : 제일 큰 이유는 무엇일까요? 대기업이고 많은 사람들이 부러워하기도 하잖아요.

R : 어... 뭐라고 하지? 직급이랑 이런 거에서 대졸이랑 너무 차이가 나고, 제가 십년 근속하고 딱 이래도, 그래봤자 어차피 딱 같 수 있는 게 정해져 있으니까... 뭐 되게, 딱 그 말 같아요. 유리천장 보고 일하는 느낌. 저희 회사 다니면서 돈 모아서 대학을 가서 졸업하고, 다른 데로 옮겨야겠다...

질문자 : 대학 가야겠다는 생각이 많이 드는군요.

질문자 : 저도 이 친구 얘기를 들으면서 좀 그랬던 게, 무역 보험을 할 수 있을 거라는 꿈을 막 키우니까, 학교에서도 그렇게 배웠는데, 딱 왔더니 저기는 완전히 내가 갈 수 있는 데가 아니었던 거예요. 그래서 여기 왔는데, 여기조차도 직급의 한계가 딱 보이면서 학교에서 배웠던 거랑 다른 현실...〈중략〉

질문자 : 후배들한테 해주고 싶은 얘기 있어요?

J : 지금도 해주고 있는 말이 있는데, 진짜 좋은 데 갈 거 아니면 지금 놀고... 대학 가서 친구들 만나고, 그냥 더 놀아라. 놀 수 있을 때 더 놀아라. (왜냐하면 힘들니까? 취업 일찍 하는 거 별로인 거 같아요?) 네 조금 후회는 되는데, 돌아갈 수는 없으니까...

질문자 : 대학 가기로 늦게 마음 먹은 게 후회되시는군요.

J : 네. 〈중략〉

질문자 : R님은 방법을 찾는 중이군요. 재직자 특별전형 같은 게 가능할지, 아니면 아예 그 만두고 공부해서 대학을 갈까?

R : 네.

질문자 : 만약에 다시 시간을 돌리면, 대학 갈 거 같으세요? 3학년으로 돌리면?

R : 아예 돌아가면, 인문고를 갈까 해요. (웃음) 특성화고를 안 오고, 아예 공부를 열심히 해서 4년제 대학으로.

보고서 전체에서 여러 번 강조되듯, 현장실습이란 ‘직업교육훈련생이 향후 진로와 관련하여 취업 및 직무수행에 필요한 지식·기술 및 태도를 습득할 수 있도록 직업현장에서 실시하는 교육훈련 과정’으로 진로에 도움을 주기위한 교육과정이다.

하지만 살펴본 바와 같이 현장실습을 교육이라고 생각하는 현장실습생은 극소수에 불과 하며 대부분의 경우 취업이라고 생각하고 있고 학교현장에서도 취업으로 여기고 있다. 또한, 현장실습에 나가기 전에는 현장실습에서 무엇인가를 배워올 수 있을 것, 현장실습은 필요할 것이라는 기대감을 가지고 있지만 막상 나가게 되면 필요한 것을

가르쳐주지 않는다는 점이나 현장실습에서 진로와 관련된 교육을 받기 보다는 사업장에서 일하기 위한 직무교육을 받는다는 점 등을 들어 현장실습이 쓸모없다는 생각을 하게 된다. 뿐만 아니라 현장실습에서 차별 등을 경험하게 되어 전문성 강화는커녕 결정된 진로를 포기하는 일마저 발생하고 있다.

현장실습생 당사자나 학교현장에서도 교육이라고 생각하지 않을 뿐만 아니라 기대는 존재하지만 그 기대에 턱없이 미치지 못하는, 오히려 진로포기와 같은 악영향을 미치고 있는 현실을 볼 때 우리나라에 저 위에 예쁜 말로 포장된 현장실습이란 것이 존재한다고 봐야할까. 현장실습은 이미 존재하지 않는 것이 아닐까.

일터 측면에서 봐도 현장실습 장소에 교육훈련 과정이 존재하는 곳은 매우 드물며 교육훈련 과정이 존재한다고 하더라도 실제로는 교육훈련이 아니라 그저 해당 사업장에서 일하기 위한 직무교육에 가깝다는 것을 알 수 있었다. 이를 현장실습이라 말할 수 있을까. 현장실습은 보이지 않는다.

### (3) 경험자가 바라는 현장실습은?

사실상 실습이 아닌 실습을 마치고, 졸업을 하게 된 특성화고 산업체 파견 현장실습 경험자들이 바라는 현장실습은 어떤 모습일까? 일단 3학년 2학기 내내, 그리고 졸업 이후까지 이어지는 취업형 현장실습은 아닌 것 같다. 조금씩 다르게 묘사하긴 했지만, 인터뷰 참가자들이 공통되게 바라는 모습 중 하나는 취업형이라기보다 ‘체험형’에 가까웠다.

좀 더 자세한 정보가 주어지고, 전공을 살릴 수 있고, 그래서 배울 수 있으면 좋겠다는 여전한 기대와 함께, 그렇지 않다고 생각할 경우 혹은 본인의 적성이나 희망과 잘 맞지 않는 경우, 언제든지 쉽게 자리를 옮기면서 여러 일터를 ‘체험’해볼 수 있는 경험이 특성화고 학생들에게 제공됐으면 좋겠다는 것이다. 특히 일부 참여자들은 지금보다 더 이른 고등학교 1학년 때부터, 이런 가볍고 자유로운 체험이 이루어지길 바라기도 했다.

취업과 실습을 분리해서 생각한다면, 이런 바람이 ‘현장실습’에 더 어울리는 모습인 것 같기도 하다. 산업체 파견 현장실습의 문제가 사회적 이슈가 되었고, 교육부에서는 또 대책을 내놓겠다고 하고 있다. 비슷한 대책의 재탕에 머물지 말고, 이런 당사자들의 바람을 담아 산업체 파견 현장실습 대신, 실습다운 실습이 특성화고에서 이루어지기를 기대한다.

*질문자 : 만약에, 혹시 7월이나 8월로 돌아간다면, 취업할 때 이런 걸 골랐겠다 그런 거 생각되는 거 있으세요?*

*D : 일단 다니고 아니다 싶으면 나오면서. 나온 다음에 예전에 갔던 회사들 계속 생각해보*

면서, 이걸 이래서 안 좋았다 또 이걸 어떤 게 안 좋았다 하면서 알게 되는 거 같아요. 겪어 보면서 이런이런 건 아니라는 걸 알아내는 게 필요한 거 같아요.

F : 그 회사별마다 고등학교 1학년 이상을 대상으로 해서 ‘우리는 학생들이 와서 실습 같은 걸 해도 된다.’ 늘 걸 그런 걸 나라에 말을 해 가지고 그런 걸 나라에서 회사마다 사이트가 있으니까 사이트랑 회사이름이랑 번호랑 써서 학교마다 그런 걸 다 보낸 다음에 그걸 보고 ‘내가 어느 회사에 좀 관심이 있다. 내가 어느 회사에서 어떤 일을 배워 보고 싶다.’그러면 짧게는 3일에서 길게는 일주일 정도 가서 짧게나마 그 업무에 대해서 짧게 배워볼 수 있는 그런 것도 좋은 것 같아요.

질문자 : 체험?

F : 어. 맞아. 맞아. 체험.

질문자 : 음. 그게 고 1부터?

F : 저는 그랬으면 좋겠어요. 요즘 고 1부터 자기 진로에 대해서

질문자 : 다시 실습 전, 학교로 돌아간다면 뭘 준비하면 도움이 될까요? 먼저 겪은 선배로서, 실습 나가는 후배들에게 해주고 싶은 말이 있다면?

A : 일단, 자기가 배정받을 부서나 그런 거 작업시간이나 이런 거 그런 거를 자세히 알아봐야 될 거 같아요.

질문자 : 회사만 아니까 부서가 어떤 건지는 몰랐던 거군요?

A : 네.

질문자 : 아까, 작년으로 돌아가면, 실습 안 나왔을 거 같다고 했잖아요. 학교에서 어떤 점을 더 도와주면 좋았을까요?

A : 학교에서 일단, 일할 부서 이런 거랑 작업 시간 그런 거를 학교에서 신경써줬으면 좋겠어요. 전공이 안 맞는데 거기 막 알선해주고 그러니까....



## VI. 맺음말

### 1. 연구결과

#### (1) 현장실습 전: ‘전공보다는 취업’

현장실습을 나가기 전 학생들은 자신들이 할 일과 일터에 대한 나름대로의 기대를 갖고 있었다. 사람마다 차이가 있었지만, 많은 학생들이 자기 전공에 대한 애착과 관심이 있어 앞으로의 진로에 대해 전공과 관련된 일자리와 경력개발을 생각하고 있었다. 그러나 현장실습과 취업을 구분하지 않고 있지는 않았다(학교 또한 구분하지 않고 있다). 이는 학생이든 학교든 현장실습의 교육적 목표나 효과를 예상하지 않고 있다는 것인데, ‘학교에서 배운 전공 지식을 사업장에서 실습해 본다’는 의미의 현장실습은 애초부터 존재하지 않거나 포기하고 있는 것이다.

학교는 학생의 취업지원을 적극적으로 돕고 있지만, 학교에서 제공하는 취업알선 서비스는 구인기업의 기본정보 수준을 넘지 못하였고 학생들이 원하는 정보는 얻기 힘들었다. 경우에 따라 학생들의 선택권을 심각하게 침해할 정도로 ‘묻지마 취업’을 강요하는 모습도 있었다. 이러한 ‘취업제일주의’ 분위기는 1학년 때부터 조성되며 학생들이 자신의 진로에 관한 의사를 쉽게 표현하지 못할 정도에 이르기도 했다. 이러한 분위기는, 빨리 취업되지 않으면 학생들 스스로 불안감, 조급함을 느끼게끔 하여 졸업 전 취업을 당연시 받아들이게 했다. 학교가 취업률 때문에 학생들 개개인의 소중한 시간과 미래를 너무 쉽게 대하고 있지는 않은지 의심스럽다.

한편 학교는 취업특강, 모의면접 등의 이름으로 힘든 노동환경에서도 ‘말 잘 듣고 성실한’ 노동자상을 가르치기도 하고 심지어 자존감을 해치는 교육을 하기도 했다[한 학교 외 부강사는 특강에서 “너희들은 싸니까, 그리고 말 잘 듣잖아. 그러니까 뽑아 주는 거야”라고 말했다]. 하지만 일터에서 겪을 수 있는 문제나 불이익에 대한 대처에 대한 교육은 잘 이루어지지 않았다(어떠한 교육이 학생들에게 더 필요한 지는 자명하다).

#### (2) 현장실습 중: ‘맨땅에 헤딩하기’

위와 같은 현장실습 전 상황에서 현장실습을 나간 학생들이 자신들의 기억 속에 각인된 여러 경험담을 생생히 얘기해 주었는데, 단순하게 요약하면 ‘맨 땅에 헤딩하기와 정서적 학대(일터 괴롭힘)’라 할 수 있다. 일을 처음 시작하면서 충분히 익힐 시간이 되지 않아 더 디거나 실수를 할 때 질책, 욕설을 많이 들었다(물론 잘 챙겨주는 상사도 있었다). 제대로 가르쳐 주지 않거나 심지어 가르쳐 준대로 했어도 질책, 욕설을 듣

기도 했고, 일정한 기간이 지났을 때는 작업 속도를 높여야 한다는 압박에 놓이기도 했다. 이러한 환경에서 학생들은 일을 잘하지 못한 것에 대한 자책감, 두려움을 스스로 갖는 경우가 많았다. 문제의 원인을 경쟁적인 노동환경보다는 자신의 탓으로 돌리는 것이다. 그러다보니 자신을 둘러싼 노동환경의 안전성에 대해서는 돌아볼 여유를 갖지 못하게 된다. 일한 지 얼마 되지 않아 근골격계 질환을 호소하는 이도 있고 일하다가 다쳐도 경미하다고 여겨 (노동재해임에도) 그냥 넘어가는 경우가 있었다. 뿐만 아니라 나이가 적은 이에 대한 차별, 고졸자에 대한 차별도 존재하고 있었고 이러한 요소가 일터 괴롭힘의 배경이 되고 있었다.

이러한 환경을 본인이 원하는 일 혹은 본인의 전공과 관련 있는 일을 하면서 겪는 것이라면 그나마 나올 수(?) 있을 텐데, 대부분 그러하지 않았다. 자신이 원하는 일을 찾을 때까지 학교가 지원을 해주거나 기다려주지 않기 때문에, 대부분은 ‘일단’ 취업을 했다가 ‘맨 땅에 헤딩을 하면서 괴롭힘’을 느끼고 이 일을 계속 해야 되는 것에 대해 심각한 회의감, 대학 진학에 대한 고민을 갖는다. 그러나 현장실습을 중간에 포기하고 학교로 복귀하는 것은 학교가 반겨하지 않기 때문에 매우 어려운 일이다[한 학생은 교사로부터 복귀하면 학교에 대한 배신이라는 말을 들었다].

### (3) 졸업 후: ‘뒤늦은 후회’

졸업 후 만났을 때 적지 않은 학생들이 일터를 그만 두었다. 계속 다니고 있는 학생도 그만둘까를 고민하고 있는 학생들이 많았다. 일부는 ‘선취업후진학 제도’ 등을 활용한 대학 진학을 생각하고 있으나 일하면서 학업을 병행하는게 쉽지는 않을 것이라고 생각하는 것 같았다. 오히려 졸업 전까지 여러 번 일터를 옮겼던 학생은 현재 만족스러운 직장을 다니고 있었다.

현장실습을 나가기 전 인터뷰를 했을 때 학생들은 자신이 할 일과 일터에 대한 기대를 갖고 있었지만, 현실은 자기가 원했던 일이나 자기가 생각했던 일터가 아니었고 전공과 관련된 일은 더 더욱 아니었다. 인터뷰 대상 학생들은 다시 3학년으로 돌아간다면 현장실습은 늦게 나가고 싶다고 이구동성으로 말했다. 현장실습 전 가졌던 일과 일터에 대한 기대가 현실에서 다 무너진 듯하다. 오히려 조급함 때문에 빨리 취업하려고 했던 3학년 2학기 시절을 후회하고 있었다.

기대와 현실의 간극, 그로 인한 후회. 이 후회는 학생 자신들의 잘못으로 기인한 것이 아니다. 학생들은 후배들에게 자신들처럼 조급해 하지 말고 천천히 취업을 나가라고 말하고 싶다고 한다. 늦게 나가는 대신 더 놀고, 일하고 싶은 일터에 대해 더 알아보라는 것이다. 전자가 열악한 고졸 노동시장의 환경에 대한 것이라면, 후자는 취업률을 높이기 위해 활용되는 현장실습 제도의 허울을 짚는 것이다. 반면 학생들이 원하는 현장실습은 지금과 같은 조기 취업이 아니라, 여러 일터를 체험해볼 수 있는 기회였다.

재학 중 여러 일터, 일을 체험하면서 자신의 진로 결정에 도움이 되는 일과 일터에 대한 정보를 얻기를 원했다.

정부와 학교로서는 취업률을 높이는 것이 대외적으로도 좋고 자신의 존립 근거이기도 하다. 고졸자의 취업률을 높이려면 재학 중일 때 취업을 지원하거나 독려하는 것이 수월하다. 그러다보니 당사자의 기대나 적성을 고려하기보다 ‘묻지마 취업, 선취업후진로’로 흐를 가능성이 높고 살핀 바와 같이 학생들은 때늦은 후회를 하게 되는 것이다.

#### (4) 현장실습 전후의 변화: ‘꿈을 없애는 현장실습’

현장실습 전 가졌던 자기 전공과 진로에 대해 가졌던 기대는 현장실습 후 더 이상 찾아보기 힘들었다. 대부분 전공과 무관한 곳으로 취업을 한데다 장시간노동, 감정노동, 상급자의 비인격적 대우, 고졸자에 대한 차별 등으로 처음 일했던 곳을 떠난 경우도 많이 있었고, 계속 일을 하고 있더라도 그만 둘지 말지를 고민하거나 진학을 고민하는 이들이 대부분이었다. 같이 입사해 함께 일했던 동료들이 하나, 둘씩 먼저 떠났던 터라 소위 ‘인내심’이 이들에게 특별히 더 부족하다고 할 수도 없다.

이들은 현장실습을 통해 처음 가졌던 꿈과 기대를 키우기 보다는 노동시장의 냉혹한 환경 속에서 자기 진로에 대해 여전히 암중모색을 하고 있었다. 학창 시절의 꿈을 계속 키워갈지, 취업을 하는 것이 불가피한 상황 속에 계속 이 일자리를 유지해야 되는 것인지, 아니면 형편이 되어 대학 입시 공부를 할지 등에 대해 여전히 고민하고 있었다. 이러한 진로 고민에는 개인이 처한 사회경제적 조건도 당연히 중요한 영향을 미친다. 경제적 형편이 되는 이들은 대학입시 준비를 하나의 선택지로 갖고 있지만, 그렇지 않은 이는 자신의 꿈을 유지하는 것조차 벅찰 수 있다.

그래서 이들에게 현장실습은 자신의 꿈을 키우는 경험이라기보다 꿈을 버리는 과정이었다. 물론 꿈은 바뀔 수 있고 새로운 꿈을 꿀 수 있다. 하지만 이들에게 사라진 꿈을 대신한 것은 현실을 벗어나고자 하는 그 이상도 그 이하도 아닌 상태였다. 이들에게 현장실습은 학창시절의 꿈을 키우지도 못하고, 그렇다고 새로운 꿈을 가질 수 있는 기회를 주는 것도 아니었다. 그래서 이들은 이구동성으로 현장실습을 늦게 나가는 것이 좋다고 말한다(별 의미가 없으므로 차라리 노는 것이 낫다는 것이다).

모두가 자신의 꿈을 이루며 살 수는 없을 것이다. 하지만 학교가, 사회가 한 사람, 한 사람의 꿈을 위해 정말 최선을 다했는가에 대해서는 점검해봐야 할 문제이다.

## 2. 시사점과 한계

현장실습 문제 원인의 또 다른 축은 좋은 일자리가 없다는 것에 있다. 중단기적으로

고졸자 노동시장을 바꾸는 것은 쉽지 않기 때문에 지속적인 노력이 필요한 부분이다. 하지만, 학생들이 느끼는 후회를 최소화하는데 학교가 할 수 있는 일이 있다. 취업을 원하는 이가 특성화고에 왔고, 그런 이에게 취업지원을 하는 것은 꼭 필요한 일이다. 그러나 3학년 2학기 학교가 학생들에게 제공하는 것은 학생들의 기대와 달리 구인처 소개, 취업독려 그 이상을 넘지 못하고 있다.

첫째, 현장실습 대신 직업정보와 진로탐색을 강조하는 교과과정 개편이 필요하다. 여러 가지 시도에도 불구하고 이상적인 현장실습, 즉 전공과 연계된 실습을 하기 위해 그에 맞는 업체를 선정하고 교육과정 및 평가 등을 하는 것은 현재 학교와 노동시장 현실상 중단기적으로 불가능해 보인다(참고로 산업체 파견형 현장실습 문제가 감춰져 있다가 사회로 들어난 지가 10년이 넘었다). 현실에서는 현장실습과 취업이 같은 말임에도, 서로 다른 말인 것처럼 여기면서 현장실습 문제에 대한 해법을 더 혼란스럽게 하고 있다. 이런 상황에서 현행 현장실습을 존속시키면, ‘묻지마 취업, 선취업후진로’로 인한 학생들의 후회를 막을 수 없다. 일 경험 그 이상의 교육효과가 없는 교과과정상 현장실습 대신 차라리 열악한 노동시장의 상황, 노동시장 정보, 직업정보를 충분히 제공하고 진로탐색의 기회를 더 많이 제공하는 것이 학생들의 선택에 더 도움이 될 것이고 학생들의 바람이기도 하다.

둘째, 열악한 노동시장에서 겪게 되는 문제해결 능력 향상을 위한 교육을 실시하는 것이 필요하다. 현재 학교에서는 모의면접, 선배초청 등 다양한 형태로 ‘취업성공’을 위한 교육을 하고 있다. 풀타임 노동시장에 처음 진입하는 학생들 입장에서는 낯선 노동 환경에서 겪게 될 많은 문제가 있을 터인데 스스로 문제를 해결하는 역량을 갖도록 하는 것이 ‘취업성공’ 교육만큼이나 당사자에게 필요한 교육이라 생각한다.

셋째, 학생의 선택권 보장에 대한 학교의 새로운 인식이 무엇보다 필요하다. 냉정하게 얘기해서 학교가 학생들의 미래를 책임질 수 없다. 학교는 학생에게 ‘취업하기를 일찍 하기를 원하는 가’ 아니면 ‘늦더라도 하고 싶은 일을 찾기를 원하는 가’를 먼저 물어보고 취업지원을 해야 한다. 학생에 대한 과도한 책임감을 갖지 말고 자유로운 분위기에서 학생 스스로가 자신의 진로를 결정할 있도록 지원해주는 것이 필요하다. 직업탐색의 기회와 노동시장·직업정보를 충분히 제공하는 학교, 아직 만족스러운 일자리를 찾지 못하거나 입사면접에서 떨어진 학생을 기다려주고 응원해 주는 학교, 취업 대신 진학으로 수정한 학생에 대해 뒤늦었지만 열심히 공부하라고 격려해주는 학교, 그래서 학생 당사자의 미래노동을 함께 고민해주고 지원해주는 학교가 된다면, 졸업 후 학생들이 자신의 지난 시절을 후회하지는 않을 것이다.

한편 본 연구는 다음과 같은 한계를 갖고 있다. 연구방법의 특성상 본 연구는 특성화고와 현장실습의 모습을 대표할 수 없고 한 일면만 보는 것에 불과하다. 또한 몇 차례의 토론에도 불구하고 인터뷰를 진행한 사람과 글을 쓴 사람이 서로 다른 경우가 많고, 글을 쓴 사람도 다수여서 해석 등에 차이가 있거나, 일관성이 떨어질 수도 있다.

<표 5> 인터뷰 참가자별 현장실습 이야기 요약

연번	이름	성별	학교	현장실습 전 인터뷰	현장실습	마지막 인터뷰
1	A	남	가 (공업계)	학교에서 배울 수 없는, 현장에서 하는 일을 배우고 싶다고 생각. 물건을 직접 만들어보고 싶었고, 용접을 계속 하고 싶음.	9월부터 나간 업체에서 졸업 후 4월까지 일하고 있었음. 용접적이 있는 회사지만, 용접할 기회는 오지 않음. 단순 조립과 포장 업무를 주로 함.	전공인 용접을 더 익히지 못 하고 생산 쪽에 넘어버린 것이 아쉬움. 병역 특례를 마치면 회사를 옮기고 싶음.
2	B	여	나 (상업계)	고등학교 진학 시, 유아교육을 하고 싶었지만, 성적 때문에 금융경영을 전공함. 주말이나 방학에 틈틈이 음식점이나 뷔페에서 서빙했던 경험이 있음.	어름 방학 직전, 유명 프랜차이즈 레스토랑 면접에 합격했는데, 딱히 생각해둔 일이 없어서 8월 중순부터 '그냥' 시작함. 주방을 지원했지만 서빙에 배정됨. 일이 어렵지는 않았지만 몸이 고됨.	졸업 직후 관리자와의 마찰로 다니던 지점을 그만 둬. 같은 업체의 다른 지점으로 새로 취업해서 근무 중이었음. 전공에 대한 미련은 없어 지금과 같은 서비스직으로 계속 나갈 생각임.
3	C	여	나 (상업계)	피부관리 전공함. 학교 생활도 성실했고 담임선생님과 친하게 지낸 덕에 입학승행이 가능한 피부관리 업체에 추천 받음.	8월 말부터 5주간 교육 받고, 10월부터 3개월간 인턴, 2017년 1~2월은 일반근로자, 3월부터는 교육근로자로 근무 중임. 월 6회 휴무, 근무 시간은 오전 10시부터 오후 9시까지임.	1월까지의 재미있고, 일에 대한 자긍심도 높았지만, 4월에는 어려움을 많이 호소함. 허리가 아프고, 근무 시간이 길고, 휴일이 적고, 주 1회 대학 생활도 종일 수업으로 너무 바쁜 생활 중임. 1년 동안 몸이 적응되지 않으면 그만 둘까 고민 중임.

연번	이름	성별	학교	현장실습 전 인터뷰	현장실습	마지막 인터뷰
4	D	여	나 (상업계)	금융경영과 전공. 특별히 가고 싶은 현장실습 분야는 없었고 사무직을 원함.	여름방학 직전 프랜차이즈 레스토랑 업체설명회에 갔다가 합격. 사무직을 원해 가지 않기로 함. 두 번째로 대형 약국 점수와 정산 업무를 하다 힘들어서 4주 후 퇴사. 보안업체에 취업했는데, 대부분 남성인 일터 분위기가 어려워 3주 후 그만 둠.	구체적으로 원하는 조건이 있는 것은 아니었지만, 본인에게 잘 맞는 공간을 찾고 싶었음. 4월에 만났을 때 대부금융업체에서 2달 가량 일하고 있었음. 지금까지 간 업체 중 가장 마음에 든다고 함. 졸업 후에는 업무량이 늘어, 야근도 빈번해지고 힘들 정도로 바쁘다고 함.
6	F	여	라 (상업계)	복지 관련 일을 하고 싶었는데 취업이 어렵다는 얘기를 들음. 40,50대에라도 복지 일을 하고 싶음. 당장은 사무 보조 쪽으로 일단 취업해서 경력을 쌓은 후 정할 하고 싶은 일을 찾아 이직할 계획이었음.	1월부터 상담 쪽 업무가 나쁘지 않을 것 같아 카드 회사 협력업체인 콜센터에서 일하게 됨. 교육 받고 2월 1일 정식 입사.	공부할 것도 너무 많고, 어렵고 힘들어 계속 일하기 싫어서 2월 말에 그만 두려 했더니 '3월까지 다녀야 한다'고 해서 억지로 며칠 더 다니다가, 인터뷰 후 그만 둠.
7	G	여	라 (상업계)	노인전문상담사가 되고 싶음. 일단 사무직이나 재고관리 쪽으로 취업해서 경력을 쌓은 다음, 진학이나 사이버 대학에서 공부를 더 하고 민간 자격증을 딸 계획.	9월부터 빨리 취업하라는 학교 독촉을 받았지만, 원하는 데를 가고 싶어 친척이 선택함. 12월 말부터 산업용 임베디드 컴퓨터를 조립, 생산하는 곳에서 일하게 됨.	회사에서는 실수를 하거나 스케줄 완료를 못 했을 때 눈치 보이긴 하지만, 무조건 똑같이 해야 하는 학교보다 나은 것 같기도 함. 4월에는 숙달되어 업무량이 늘면서, 복초가 되도록 일한다고 함.

연번	이름	성별	학교	현장실습 전 인터뷰	현장실습	마지막 인터뷰
8	H	여	라 (상업계)	사회복지사나 상담 쪽 일을 하고 싶 었음. 현장실습은 취업과 다르지 않음. 전공이 복지경영과라 취업문 이 좁음.	11월부터 카드 발급을 대행해 주는 업체의 전화 상담사로 일하게 됨.	4월까지 같은 곳에서 일하고 있지 만, 일이 고되어 매일 녹초가 되고 주말에는 잠만 잠. 취업 담당 선생 님이 '참고 다니라'는 말을 듣고 버티는 중. 1년을 버틸지 당장 그 만들지 매일 생각이 바뀜.
9	I	여	라 (상업계)	복지경영 전공함. 고등학교 진학 후 공부가 재밌어지면서 성적도 좋 아지고, 자격증도 여러 개 따.	10월 중순 손해사정회사에 합격해 취업을 나가게 됨. 업무량이 많아 야근하거나 주말에 나오는 선배들 도 있어 부담을 느낌. 두 달 사이 3 명의 동기가 퇴직함.	4월에 만났을 때는 업무도 익숙해 지고 회사 리듬에도 적응했다고 함. 대신 손목터널증후군이 심해졌 고 함께 입사한 40명 중 10명이 퇴사함.
10	J	남	마 (상업계)	유통과를 전공함. 공부에 흥미가 없어 진학할 생각은 없고, 취업을 하고 싶은 곳도 없지만 돈은 빨리 벌고 싶었음.	면세상품 검수하는 곳에서 처음 현 장실습 시작함. 따돌림을 겪고 나와 학교 추천으로 면세점 물류팀에서 일하게 됨. 이후 증권회사에 들어가 게 됐는데, 정확히 어떤 곳인지 잘 기억나지 않을 정도로 잠깐 다니다 가 그만 됨.	세 군데 회사를 전전한 후, 대학 진학을 해야겠다는 생각이 들었는 데 이미 수능 보기에 늦어서 친구 아버지가 운영하는 가운 제작소에 서 일도 함. 4월에 만났을 때 무역회사 자재팀 에서 2주째 일하고 있었음. 회사에 서도 사이버대학을 다녀보라는 권 유도 있었지만, 회사 일이 힘들어 서 당장은 생각이 없음.

연번	이름	성별	학교	현장실습 전 인터뷰	현장실습	마지막 인터뷰
11	K	남	마 (상업계)	금융실무, 세무회계 전공함. 원래 꿈이 경찰관이었지만 고등학교 진 학하면서 꿈을 접음.	집안이 어려워 현장실습을 일찍 시 작하고 싶었음. 9월부터 주류 유통 회사의 사무직으로 취업. 학교는 용 서를 해 주지만, 취업 후에는 실수 하면 너무 많이 혼나는 게 차이라 고 함.	4월에 만났을 때 정규직이 되었고, 마음에 드는 일자리로 잘 지내고 있었음. 졸업 후 업무가 많이 늘어 났고, 혼나는 횡수는 줄었지만 책 임감은 늘었다고 함. 파견형도 나 쁘지 않은 것 같지만, 후배들에게 좀 더 늦게, 최대한 놀다가 하라고 하고 싶음.
18	R	여	사 (상업계)	무역에 관심 있어 전공을 선택했 고, 자격증도 따. 면접 과정에서 무 조건 웃는 게 힘들기도 했지만 보 험회사 대기업에 정규직으로 취업 했고, 앞으로 무역 관련한 일을 배 울 거라는 희망도 있음	합격은 일찍 정해졌지만, 2월부터 일하는 것으로 돼 있음.	4월 만났을 때 같은 회사에서 대 출 관련 일을 하고 있었음. 계속 다닐 것만 같았던 직장인데, 고졸 자에 대한 차별 때문에 3년만 버 터 선취업 후진학 제도로 대학에 가기로 마음이 바뀜.
21	U	남	자 (공업계)	기계만지는 것을 좋아해서 자동차 과 전공함. 본인이 알고 지내던 정 비업체 사장님 통해 소개 받음. 진 공을 살리고 싶은 의지 강함.	방학식 후 주말 근무 하다, 개학한 8월 중순부터 정식 근무 시작함. 첫 날부터 육을 많이 들었지만, 부딪히 면서 배우는 과정이라고 받아들이 고 만족도 높았음.	10월 경 외제차량 세차 증 실수로 크게 '육을 듣고' 그만 둬. 이후 진 학으로 진로 바뀜.



## <부록> 면접 질문지

### 첫 번째 만남 질문지

#### I. 여는 질문

1. 간단한 자기 소개(학교, 전공 등 포함)
2. 아르바이트나 취직을 해 본 적이 있나요?
  - 어떤 일이었고, 언제 해봤나요?
  - 일에 대해 남아 있는 가장 큰 기억이나 추억은?
  - 아르바이트하면서 좋았던 점과 어려웠던 점은 무엇이 있을까요?
3. 앞으로 하고 싶은 일, 갖고 싶은 직업은 무엇인가요?
  - 그 꿈을 이루기 위한 앞으로의 계획은 어떤가요?
  - 그 꿈과 현재 학교 생활, 실습 등이 관계가 있는지
4. 직업 말고, 어떤 사람이 되고 싶어요?

#### II. 현장실습에 대해

1. 파견형 현장실습 모집과 안내
  - 학교에서 언제부터, 어떻게 현장실습을 안내하나요?
  - 현장실습 나가게 될 사업체에 대한 정보는 어느 정도 알고 나가는지?
  - 선배들의 취업 현황 소개가 있었는지?
  - 보통 어떻게 연결되어 나가게 되나요?
2. 현장실습에 대한 기대
  - 현장실습할 사업장을 고르는 기준은 어떤 것인가요?
  - 현장실습은 교육이나 학교생활의 일부 혹은 취업, 어느 쪽에 가깝다고 생각하나요?
  - 가면 어떤 점을 배울 수 있을 것 같으세요?
3. 특성화고 파견형 현장실습이 학생들에게 필요하다고 생각하나요?
  - 그렇게 생각하는 이유는 무엇인가요?
  - 만일 파견형 현장실습 외에 다른 방식의 실습(견학형, 학교 실습 등)을 선택할 수 있다면 어떤 실습을 선택하고 싶은가요?

#### III. 사전교육

1. 근로계약서나 표준협약서에 대해서 설명을 들었나요?

■ 뭐라고 알고 있어요?

2. 전반적인 노동자의 권리에 대해서 학교에서 미리 교육을 받았나요?

■ 어떤 내용을, 얼마나, 어떻게 받았나요?

■ 가장 기억에 남은 내용은 무엇인가요?

3. 일하면서 발생할 수 있는 괴롭힘이나 폭력, 성희롱 등에 대해서 어떻게 대처할지 미리 교육을 받았나요?

■ 어떤 내용을 얼마나, 어떻게 받았나요?

4. 사업장에서 일하면서 발생할 수 있는 안전 문제, 산업재해 등에 대해서 학교에서 미리 교육을 받았나요?

■ 얼마나, 어떤 내용을, 어떻게 받았나요?

## 두 번째 만남 질문지

※ 미리 협약서와 근로계약서 사본 요청하기

### I. 여는 질문

1. 본인이 경험한 현장 실습에 대해서 설명해주세요.
  - 어떻게 나가게 되었는지
  - 언제부터 나갔는지
  - 어떤 사업장에서 어떤 일을 하는지
  - 첫 날 어떻게 일을 시작했고, 뭘 가르쳐줬는지, 어떤 느낌이었는지 기억하시나요?
2. 학교에서 지내던 때랑 비교하면 어때요?
  - 가장 다른 점은
  - 가장 좋거나, 어려운 점은?
3. 실습 시작 후 학교에 갈 일이 있었나요?
  - 학교에 가는 것은 출근으로 인정이 되나요?
  - 오랜만에 학교 가니 어땠어요?
4. 실습 시작 후, 학교에서 선생님이나 취업지원관 등이 일터를 방문한 적이 있었나요?
  - 방문했다면 언제, 누가 와서, 누구를 만나, 무슨 일을 하고 갔나요?
  - 방문하지 않았다면, 앞으로는 온다는 계획은 있나요?

### II. 노동조건과 업무 상황

1. 협약서와 근로계약서를 작성하셨나요?
  - 협약서의 내용과 근로계약서의 내용을 잘 알고 있나요? 모른다면 이유는 무엇일까요?
2. 현장 실습생으로서 다른 노동자들과 같은 부서에서 섞여서 일을 하나요?
3. 다른 노동자들과 같은 일을 하나요?
  - 다른 일을 한다면 어떻게 다른가요?
4. 노동시간은 어떻게 되었나요? 다른 노동자들과 같았나요?

### III. 차별/ 폭력 경험

1. 학교에서 배웠던 노동자의 권리들이 나가서 일할 때 실제 도움이 되었나요?
  - 도움이 되었다면 구체적인 사례가 있나요?
  - 도움이 안 되었다면 왜 그럴까요?

2. 처음 일하러 갔을 때, 고용주나 주변 노동자들은 실습생을 어떻게 불러요?
3. 고용주나 주변 노동자들은 실습생을 동료로 대하나요?
  - 그렇지 않다고 느낀 적이 있다면 어떤 경우인가요?
4. 언어/성/물리적 폭력이라고 생각되는 상황을 겪었거나, 주변에서 당하는 것을 본 적이 있나요?
5. 회사/직장 문화 중 부당하다고 생각하거나 불편함을 느낀 적 있었나요?
  - 회식에 참석한 적이 있었나요? 회식에 참여를 강요당하지 않았나요? 회식에 참여하지 않았을 때 직·간접적인 불이익이 있었나요? 회식 문화 중 부당하거나 불편함을 느낀 점을 알려주세요.
  - 학교와 직장 문화의 차이가 있다고 생각하시나요? 있다면 어떤 점이 가장 큰 차이라고 생각하시나요? 학교와 직장 생활의 차이에 대해서 미리 알 기회(학교에서의 교육 또는 직장에서의 교육)가 있었나요?
6. 현장 실습생이라는 이유로 일하면서 차별받거나 억울하다고 느낀 적 있었나요?
  - 어떤 일이 있었나요?
  - 그럴 때 어떻게 대처했나요? 혹은 대처하지 못했나요? 그렇게 대처하게 된 이유/대처하지 못했다면 그 이유를 말씀해 주세요.

#### IV. 노동안전보건

1. 안전 문제, 산업재해 등에 대해 미리 받은 교육이 나가서 보니 실제 도움이 되었나요?
2. 일을 시작할 때 회사에서 안전 문제, 산업재해 등에 대해서 교육을 얼마나 받았나요?
  - 어떤 내용을 어떻게 받았나요?
  - 실제 도움이 되었나요?
3. 일을 하는 동안에도 안전보건교육을 받은 적이 있나요?
  - 어떤 내용을 어떻게 받았나요?
  - 비상구, 위험, 경고 등의 포스터, 경고문, 표지 등에 대해서 설명을 들은 적이 있나요?
4. 일하면서 화학물질을 사용하기도 하나요?
  - 그 물질의 성분이나 건강 영향, 주의사항에 대해 교육 받은 적 있나요?
  - 그 물질 때문에 장갑이나 앞치마 등 보호구를 지급받았나요?
  - 지급받은 보호구를 사용하나요?
  - 물질안전보건자료(MSDS)가 배치되어 있나요?

※ 모든 노동자는 자신이 사용하는 화학물질이 어떤 성분으로 되어 있고, 건강상 유해 요인이 무엇이며, 예기치 않게 노출됐을 때 응급조치를 어떻게 하는지 알아야 합니다. 그래서 이런 내용을 몇 장짜리로 요약해서 그 물질이 있는 곳 근처에 비치해 놓게 돼 있습니다. 이것은 그 물질을 판매한 업체에서 판매시 함께 제출하도록 돼 있고, 사업주는 이를 작업장에 비치하고 관리해야 하는 것입니다.

■ 그 내용에 대해 알고 있나요?

5. 일 하기 전 지급받은 보호구나 보호장비가 있나요?
  - 있다면 어떤 보호구나 보호장비를 지급받았나요?
  - 지급받은 보호구나 보호장비는 안전하게 일하는데 도움이 되었나요? 도움이 되지 않았다면 그 이유를 말씀해 주세요.
6. 일하는 곳이 기계 소리 등으로 시끄럽나요?
  - 소음을 막기 위한 귀마개 등 보호구를 지급했나요?
  - 지급받은 보호구를 사용하나요?
7. 특별한 기계를 사용하나요? 어떤 기계인가요?
  - 기계 사용 시 주의사항에 대해서 가르쳐주었나요? 어떤 내용을 어떻게?
8. 본인이나 주변 친구들이 현장 실습 과정에서 아프거나 다친 적이 있었나요?
  - 있었다면 어떤 증상이 있었나요?
  - 왜 그런 증상이 나타났다고 생각하나요?
  - 어떻게 치료받았고, 치료비와 보상은 어떻게 처리되었나요?
  - 이후 실습은 어떻게 되었나요?
  - 본인 사례가 아니라면 어떻게 알게 되었나요?
  - 아프거나 다칠까봐 걱정된 적이 있었나요? 왜 그렇습니까?
  - 현장 실습에서 하는 일이 사고나 부상, 건강 문제와 관련이 있다고 생각하나요?

## V. 평가

1. 현장실습
  - 실습에서 (1차 인터뷰 인용: ) 점을 배울 수 있을 것 같다고 했었는데, 실제로 잘 배우고 있는 것 같아요?
  - 직장에서 실습생들을 가르치기 위한 프로그램이나, 교육 담당자가 있나요?
  - 있다면 가르치는 내용, 방법, 형식, 시간은?
2. 지금도, 특성화고 파견형 현장실습이 학생들에게 필요하다고 생각하나요?
  - 그렇게 생각하는 이유는 무엇인가요?
  - 만일 파견형 현장실습 외에 다른 방식의 실습(견학형, 학교 실습 등)을 선택할 수 있다면 어떤 실습을 선택하고 싶은가요?
3. 졸업 이후에도 여기서 계속 일하고 싶은가요?
  - 이유는 무엇인가요?
  - 계속 일하고 싶지 않다면, 어떤 곳에 취업하고 싶은가요?

## 세 번째 만남 질문지

### I. 여는 질문

1. 잘 지내고 있어요? 별일 없었어요?  
 ■ 일하면서 힘든 건 없었어요?
2. 안전보건경험  
 ■ (응답자에 따라) 여전히 화학물질이나 근골격계질환 등 교육은 받지 않았나요?  
 ■ (응답자에 따라) 작업환경측정이나 특수건강검진을 받지는 않았나요?  
 ■ (응답자에 따라) 아프다고 했던 눈이나 팔, 허리 등은 괜찮나요?
3. 졸업하니 어때요? 고등학교 생활에서 가장 기억나는 건?
4. 어떤 때 졸업한 것, 어른이 된 것을 실감하나요?

### II. 지속성

1. 전에 여기서 계속 일하고 싶다고/ 혹은 그렇지 않다고 (2차 인터뷰 응답 활용) 했었는데, 일은 실습하던 곳에서 계속 하고 있나요?  
 ■ 계속 하고 있다면, 졸업 후 달라진 점은 없나요?  
 급여나, 노동조건, 주위에서 대하는 것이나, 역할이나 하는 일 등  
 ■ 앞으로도 지속할 생각인가요?  
 ■ 지금 일하지 않고 있다면, 어떤 일을 하고 있나요?  
 ■ 왜 계속 하지 않았나요?  
 ■ 앞으로 어떤 일을 하고 싶어요?

### III. 평가

1. 이제 실습생이라는 신분은 끝났는데, 지난 ( ) 달의 경험을 생각해보면,  
 ■ 제일 인상 깊었던 점은 무엇인가요?  
 ■ 가장 중요하게 배운 점은 무엇인가요?  
 ■ 실습하는 과정에서 아쉬웠던 점은 없었나요?  
 ■ 실습하는 과정에서 본인이 달라졌거나 성장했다고 생각하나요? 어떤 점?
2. 실습생에게 필요한 것  
 ■ 다시 9월로 돌아간다면 같은 선택을 했을 것 같아요? 이유는?  
 ■ 다시 실습 전, 학교로 돌아간다면 뭘 준비하면 도움이 될까요?  
 ■ 먼저 겪은 선배로서, 실습 나가는 후배들에게 해주고 싶은 말이 있다면?
3. 실습생의 목소리  
 ■ 혹시, 실습생 자살 사건들 들어본 적 있는지? 어떤 점이 궁금하거나, 어떤 생각이 드는지?

- 실습생 경험을 겪고 보니, 학교에서 어떤 점을 더 도와주면 좋았을까요?  
준비과정이나 실습 중간이라도
- 실습생 경험을 겪고 보니, 회사에서는 실습생을 어떻게 대하면 좋을까요?
- 이런 점들이 달라지려면 어떻게 해야 할까요?

## 집필진

- 최민 (청소년노동인권네트워크 / 한국노동안전보건연구소)
- 권혁태 (청소년노동인권네트워크 / 강서양천 청소년노동인권활동가모임 '다음' )
- 임진희 (강서양천 청소년노동인권활동가모임 '다음' )
- 김도현 (우리동네 노동권찾기)
- 유승현 (우리동네 노동권찾기)
- 김호규 ((사)희망씨)
- 장은비 ((사)희망씨)
- 한지현 (성동근로자복지센터)

특성화고 학생의 산업체 파견현장실습과  
노동세계진입 연구

2017. 7