

‘학습중심 현장실습’ 시행 1년, 무엇이 달라졌나?



선도기업 운영 실태 진단과 대응

일 시 : 2019년1월24일(목) 오후2시

장 소 : 민주노총인천지역본부 1층 교육실

사 회 : 하 인 호 [인천청소년노동인권넷 바로]

발표 1. 김 용 기 [충남청소년노동인권네트워크]

충청남도교육청 사례 (선도기업 선정위원회 구성 및 운영상 드러난 문제점)

발표 2. 박 공 식 [청소년노동인권네트워크]

서울특별시교육청 사례 (선도기업 실태조사 과정에서 드러난 문제점)

발표 3. 강 문 식 [전북청소년노동인권네트워크]

전라북도교육청 사례 (선도기업과 인정기업 현장실습 운영 실태 및 문제점)

전체 토론 : 지역 상황 공유 및 대응논의

주최 : 전국청소년노동인권네트워크 현장실습 대책회의

주관 : 인천청소년노동인권넷 바로

'학습중심 현장실습' 시행 1년, 무엇이 달라졌나?? 선도기업 운영 실태 진단과 대응

청소년노동인권네트워크

1. 제안 배경

- 정부는 LG유플러스 고객센터와 제주 음료 공장 현장실습생 사망 사고 이후 2017년 8월 <학습중심 현장실습 운영 방안>을 발표하고, 2018년 2월 <학습중심 현장실습 안정적 정착방안(안)> 및 4월 <시.도 교육청 현장실습 운영 지침(안)>(※첨부 자료 1. 시도교육청 직업계고 현장실습 운영 지침)을 마련하여 시행하고 있음.
- 각 시도교육청에서 마련한 <시도교육청 현장실습 운영 지침>에 따라 각 학교는 여름방학 즈음부터 선도기업 인정 절차에 따라 기업을 발굴하여 각 시도교육청 선도기업 인정을 신청하는 등 현장실습을 진행하여 현재는 마무리 단계임.
- 정부의 학습중심 현장실습은 '학습프로그램과 안전 인증을 받은 선도기업'을 내세워 이전과 다르다고 홍보하고 있으나 시행 1년이 지난 지금 우리가 확인하는 현실은 포장지만 바뀌었을 뿐 이전과 다름없음. 오히려 수업 일수의 2/3를 이수하면 '조기 취업'이 가능하다는 사실을 공식화하고, '학생 신분'과 '현장실습수당'을 명분 삼아 열정페이를 강요하는 등 더 우려되는 상황임.
- 이에 각 시도교육청 선도 기업 선정 과정에서 드러난 문제를 중심으로 현장실습 운영 실태를 점검하고 향후 대응 방안을 논의하는 자리를 갖고자 함.

2. 정부의 학습중심 현장실습 운영 경과

- 2017.8. <학습중심 현장실습 운영 방안> 발표
- 2018.2.23. <학습중심 현장실습 안정적 정착방안(안)> 마련
- 2018.4.25. <시도 교육청 현장실습 운영 지침(안)> 마련
- 2018.7.~9. 각 시도 교육청 선도기업 선정위원회 구성 및 학교-기업 신청
- 2018.9.~11. 각 시도 교육청 신청 기업 실태조사 및 인정 여부 결정
 - ※ 실태조사 기간 중 학생은 현장실습 중
(실태조사자: 취업지원 담당자, 노무사 등 각 시도교육청별 상이)
 - ※ 선도기업 인정 기업에서 현장실습 한 학생은 '조기 취업'으로 전환하여 근로계약서 작성 후 계속 근무
 - ※ 선도기업 인정 안 된 기업은 참여기업으로 겨울방학 시점 현장실습 시작 가능

3. 간담회 개요

(1) 취지

정부의 '학습중심 현장실습' 운영 과정에서 나타난 문제를 선도기업 선정 절차와 운영 과정의 문제를 중심으로 지역별 상황 공유 및 향후 대응 논의

(2) 내용 : 각 지역 사례 발표 및 전체 토론

- 사례 1. 충남도교육청 사례(선도기업 선정위원회 구성 및 운영상 드러난 문제점)
- 사례 2. 서울교육청 사례(선도기업 실태조사 과정에서 드러난 문제점)
- 사례 3. 전북교육청 사례(선도기업 인정 기업 현장실습 운영 실태 및 문제점)
- 기타 사례
- 전체 토론 : 대응 논의

(3) 시기 : 1월 24일(목) 오후 2시 민주노총 인천본부 1층 교육장

(4) 주최 및 주관 : 전국 청소년노동인권네트워크 현장실습 대책회의

-첨부 자료 : 시도교육청 직업계고 현장실습 운영 지침(안), 2018.4.25.

-별첨 자료 : 직업계고_학습중심_현장실습_운영_매뉴얼안_교육부_직능원_2018.5.

시·도교육청 직업계고 현장실습 운영 지침 (안)

I. 총 칙

1. **(성격)** 이 지침은 현장실습을 내실 있게 운영하기 위한 현장실습 운영 지침으로 다음과 같은 성격을 갖는다.
 - ① 이 지침은 초·중등교육법 및 시행령, 직업교육훈련촉진법 및 시행령, 교육과정 총론, 시·도교육청 고등학교 교육과정 편성·운영 지침 등에 의거하고, 지역적 특수성을 고려하여 마련한 것이다.
 - ② 이 지침은 특수목적(산업수요 맞춤형)고등학교, 특성화고등학교, 전문교육을 주로 하는 고등학교의 특성화과에 적용한다.
 - ③ 이 지침에 제시된 기준 이외에 더 필요한 구체적인 사항은 학교가 지역의 특수성과 학교의 실정에 알맞게 편성하여 시행한다.
2. **(현장실습의 목적과 정의)** 현장실습은 산학협력을 기반으로, 학교에서 배운 지식과 기술을 경험하고 적용함으로써 진로와 관련하여 취업 및 직무수행에 필요한 지식·기술 및 태도를 습득할 수 있도록 학교 교육과정의 일환으로 실시하는 다양한 직업적 체험을 의미한다.

II. 현장실습 운영 계획

3. **(현장실습의 방법)** 현장실습은 학교 밖에서의 우수교육기관 연계교육형 현장실습, 산업체 체험형 현장실습, 산업체 채용약정형 현장실습(3학년에 한함) 등으로 구분하여 전 학년에 걸쳐 운영할 수 있으며, 산업체 발굴이 어렵거나 희망하지 않는 학생을 대상으로 교내 활동 프로그램으로 대체 운영할 수 있다.
4. **(현장실습운영위원회)** 학교는 교원, 학부모, 지역 산업계 및 취업 유관기관 관계자 등을 포함한 9인 이내로 「현장실습운영위원회」를 구성하여 산업체 선정 심의, 실습시기 결정, 학생지도 및 산업체 감독 등 현장실습 계획과 운영 전반을 협의하고 결정한다. 이때, 교원위원은 현장실습 업무 담당부장, 학과부장 등이 포함되도록 한다.
5. **(현장실습 운영 계획)** 학교는 다음 각 호에 따라 현장실습 운영 계획을 매년 수립한다.
 - ① 학교는 현장실습이 학과별 교육과정과 인력양성유형에 연계되도록 하고, 학생의 안전과 노동인권 보호 등을 포함하여 매년 현장실습 운영 계획을 학교 구성원·산업체 관계자 등과 협의하여, 현장실습운영위원회 심의를 거쳐 수립하여야 한다.
 - ② 학교는 교육과정 편성·운영 방안, 산업체 현장실습 운영을 위한 예산 검토, 현장실습 산업체 pool 관리 및 신규 기업체 발굴 계획 등을 반영한 현장실습 운영 계획을 수립하여야 한다.
 - ③ 학교는 연간 현장실습 운영계획에 대한 교육청의 제출 안내가 있을 경우 지정한 기일 내에 제출하여야 한다.
6. **(현장실습 예산 편성)** 학교는 교육과정에 따른 현장실습이 정상적으로 운영될 수 있도록 현장실습지도 및 추수지도 관련 예산을 학교기본운영비에 편성·운영한다.
7. **(현장실습 운영을 위한 교육과정 편성·운영)** 학교는 학교와 학생의 특성, 학생의 요구 등을 고려하여 현장실습이 전학년에 걸쳐 실시될 수 있도록 다음 각 호에 따라 학교 교육과정에 편성·운영하여야 한다.
 - ① 현장실습은 교육과정 이수를 위한 수업방법의 일환으로 교육과정과 관련된 직무를 경험 할 수 있도록, 학교장의 재량에 따라 전문교과Ⅱ의 독립교과목으로 편성하거나 전문교과Ⅱ 일부에 포함하여 편성·운영하도록 한다.

- ② 현장실습 이수 단위는 학교의 장이 학교 구성원 등과 협의를 거쳐 적절한 이수단위를 결정한다. 단, 산업체를 기반으로 실시하는 현장실습운영은 학생이 참여 여부를 선택할 수 있도록 한다.
- ③ 현장실습을 특정 학기에 집중하여 실시할 경우, 보통교과는 편성하지 않을 수 있고, 보통교과가 편성된 상황에서 현장실습을 운영할 경우 해당교과에 대한 이수 계획을 수립하여 운영하여야 하며, 전문교과Ⅱ의 이수는 현장실습 이수로 대체할 수 있다.

Ⅲ. 현장실습의 운영

8. **(현장실습 실시)** 학교는 학생이 이수하는 실무과목과 연계하여 현장실습을 실시하여야 한다. 단, 산업체를 기반으로 하는 현장실습을 희망하지 않는 학생에 대해서 학교장은 별도의 계획을 세워 학교 내에서 현장실습을 운영하도록 한다.
9. **(현장실습의 운영 시기)** 현장실습은 전 학년에 걸쳐 실시할 수 있도록 학교의 특성과 실정, 학생의 요구 등을 고려하여 학교 교육과정에 편성하여 운영하여야 한다.
 - ① 우수교육기관 연계교육형 현장실습, 산업체 체험형 현장실습의 경우는 학교 교육과정 편성에 포함하여 수시로 운영이 가능하도록 한다.
 - ② 산업체 채용약정형 현장실습의 경우는 3학년에 실시하도록 하며, 운영기간은 최대 3개월(수업일수 1/3범위) 이내로 한정하여 운영한다. 다만, 정부(지자체) 및 공공기관 등이 자체 운영 기준에 따라 교육과정과 연계하여 운영하는 경우와 관계법령에 따라 자격증 취득요건 고려 분야(해기사 및 간호조무사 등)는 운영기간의 예외를 인정한다.
10. **(현장실습 참여(선도)기업의 선정)** 학교는 다음 각 호에 의거하여 현장실습 운영과 학생들의 안전과 노동인권보호가 가능한 건실한 기업체를 발굴·선정한다.
 - ① 학교는 관계부처와 기관 및 교육청 등이 제공하는 산업체에 대한 정보를 활용하고, 학생의 전공 분야, 산업체에서 실시할 현장실습 프로그램의 적절성, 현장실습 시설·설비의 적합성 및 후생복지 여건, 산업체의 역량, 기존 실습생의 평가(또는 만족도)결과 등을 검토하여 교육적 측면에서 학습중심 현장실습이 가능한지를 판단하여 현장실습 기업을 선정하여야 한다.
 - ② 학교는 새로 발굴한 산업체의 산업재해보상보험 가입 여부를 반드시 확인하고, 산업체가 '현장실습 제한 기준'에 해당되는지 적정 여부를 점검하여 현장실습운영위원회에서 판단하여야 한다.
 - ③ 학교는 산업체 현장실습생의 실무능력 및 현장적응력 향상을 위해 필요한 자격조건을 갖춘 현장실습업체를 발굴하여 현장실습운영위원회를 통해 선정하고, 실습업체를 교육청에 현장실습 참여(선도)기업으로 신청하여야 한다.
 - ④ 교육청은 취업지원센터를 중심으로 지자체, 지방고용청, 지방중기청 등 유관기관을 포함하여 구성된 협의체를 통해 정해진 절차에 따라 참여(선도)기업을 인정하여야 한다.
11. **(학습중심 현장실습 프로그램 개발)** 학교는 실습기업과 상호 협의를 통하여 실습목표 및 실습생의 직무수행내용을 구체화하고, 이를 토대로 실무과목(또는 NCS 능력단위)을 활용한 산업체별 학습중심 현장실습 프로그램을 개발하여야 한다. 단, 필요한 경우 기업과 협의하여 개별 기업에 특화된 내용으로 프로그램을 편성·운영할 수 있다
12. **(현장실습 협약)** 학교는 관련 법령 및 다음 각 호에 따라 현장실습 협약을 체결하도록 한다.
 - ① 산업체 채용약정형 현장실습의 경우에 학교장, 학생 및 산업체의 장은 현장실습표준협약서에 따라 현장실습 실시 7일 이전에 3자간 현장실습 협약을 체결하여야 한다.
 - ② 학교는 기업에 직업교육훈련촉진법[제9조(현장실습계약 등), 제9조의2(현장실습 시간), 제26조(벌칙), 제27조(과태료)] 및 표준협약서[현

장실습 기간, 현장실습 방법, 담당자 배치, 현장실습 수당, 안전·보건상의 조치, 현장실습 내용의 변경 절차] 등 법적 고려사항을 안내하여야 한다.

- ③ 현장실습생의 현장실습 시간은 1일 7시간, 1주일 35시간을 초과하지 못한다. 다만 당사자의 합의에 따라 1일 1시간, 1주일에 5시간을 한도로 연장할 수 있다.
- ④ 학교는 학생에게 현장실습 기간에는 임금을 목적으로 근로를 제공할 수 없음을 안내(교육목표 달성과 관련이 없는 근로인 경우 즉시 복교)하여야 한다.
- ⑤ 학교는 학생과 학생의 보호자에게 실습기업과 수행할 실습 내용 등에 관한 상세 정보를 제공하여야 한다.
- ⑥ 학교는 현장실습 협약 내용이 직업교육훈련촉진법에 부합하는지를 확인하기 위해 직업계고 현장실습 지원단 및 시·도교육청 취업지원센터의 지원을 받을 수 있다.

IV. 현장실습 학생 지도 및 감독

13. **(현장실습생 지도)** 교육청은 학교에 현장실습 관련 행·재정 사항을 지원하고 학교는 다음 각 호에 따라 학생들의 안전과 노동인권보호 등을 위한 학생 지도를 실시하여야 한다.

- ① **(사전 교육)** 학교는 학생의 현장실습을 실시하기 전에 노동관계법(노동인권) 교육, 산업안전보건교육, 성희롱 예방교육, 직업윤리교육, 실습생의 책임·의무·권리 등에 대한 교육을 정규 교육과정, 창의적 체험활동, 방과 후 수업 등을 통하여 실시해야 한다.
- ② **(순회 지도)** 학교는 현장실습 산업체를 방문하여 학생들의 실습상황, 학생 건강, 현장실습 협약의 준수 등 제반사항에 대해 실습생 및 담당자와 상담하여 필요한 지원을 해야 한다. 온라인 순회지도는 학교 상황에 따라 자유롭게 운영하되 직접 방문하여 실시하는 오프라인 지도는 전체 실습생 및 업체를 대상으로 실시하여야 한다.
- ③ **(지도 결과)** 현장방문 등을 통해 현장실습계획이나 현장실습협약과 다른 내용이 발견되는 등 현장실습 목적 달성이 곤란하다고 판단될 경우에는 산업체와 협의하여 실습내용 변경, 실습 중단 등의 조치를 취해야 한다.
- ④ **(학생 보호)** 교원과 학생은 현장실습 산업체가 학생의 산업안전보건 교육과 산업재해 예방 및 처리가 미흡하거나, 협약 위반과 부당한 대우 등이 발생하였다고 판단될 경우 취업지원센터 등 전문지원기관 통해 지원 받아 상담 및 신고를 하여 학생을 보호해야 한다.
- ⑤ **(산업체 지원)** 학교는 실습교육의 내실화 및 학생 지도를 위해 산업체의 현장실습 담당자를 '산학협력 교사' 등으로 위촉하여 수당을 지급할 수 있다.
- ⑥ **(안전사고 조치)** 안전사고 발생 시 실습생은 실습장의 책임자, 부모님과 학교에 사고 발생 사실을 알리고 즉시 치료를 받으며, 보고를 받은 관계자는 실습학생이 적기에 치료를 받을 수 있도록 조치해야한다. 실습장의 책임자와 학교는 현황을 파악하여 교육청 업무담당자에게 유선으로 선 구두보고 후 서면보고를 실시하여야 한다.

14. 교육청은 지방고용관서 등과 협력하여 학교별 현장실습 정보를 공유하는 등 유관기관과 협력하여 학생들의 안전과 학습중심 현장실습 표준협약 준수 등의 지도·감독을 공동으로 실시하고 그 결과를 공유하여 학생들의 안전과 실습협약 준수 대책에 활용한다.

15. 학교는 산업체를 기반으로 실시하는 현장실습 미참여 학생과 현장실습 복귀생에 대해 다음 각 호와 같이 계획을 수립하여 지도하여야 한다.

- ① 학교는 산업체를 기반으로 실시하는 현장실습 미참여 학생을 위해 학교 내에서 운영할 수 있는 별도의 현장실습 프로그램을 개발하여 운영하여야 한다.

- ② 산업체 채용약정형 현장실습 중 학교로 복교 의사가 있는 학생은 그 사유에 대해 충분한 상담 등을 실시하여 결정하여야 하며, 학교는 복교 학생의 상담 및 학교 적응을 위한 적절한 조치를 해야 한다.

V. 현장실습의 평가

16. 학교는 다음 각 호에 따라 학생과 학교의 현장실습 결과를 평가하여야 한다.

- ① **(학생 평가)** 학교는 우수교육기관 연계교육형, 산업체 체험형 또는 산업체 채용약정형 현장실습 활동에 대해 학교 또는 산업체, 학교와 산업체가 공동으로 평가 하도록 하고, 단위 학교 학업성적관리규정에 구체적인 평가 방법 등이 포함되도록 한다.
- ② **(산업체 채용약정형 현장실습의 평가)** 현장실습의 출석, 태도, 일지, 순회지도 교사 평가, 산업체 담당자의 평가 등을 현장실습 평가에 반영한다.
- ③ **(학교 자체 평가)** 학교는 참여기업, 실습 프로그램 등에 대한 학생 만족도조사를 통해 현장실습 결과를 매년 평가하여 차년도 학교별 현장실습 운영계획 수립에 반영하고, 현장실습 결과 평가를 위해 현장실습 운영에 관련된 제반 서류를 작성하여 비치하여야 한다.
- ④ **(교육청의 결과 보고)** 교육청은 학교가 제출하는 현장실습 운영 계획서와 현장실습 운영 현황을 토대로 현장실습 결과 보고서를 작성하고, 다른 교육청과 산업체 관련 정보를 상호 공유할 수 있다.

충남교육청, '학습중심 현장실습' 선도기업 선정위원회 구성과 운영의 문제점

김용기 (충남 청소년노동인권네트워크¹⁾ 공동대표)

충남도교육청은 지난 2018년 6월 27일 오전 10시 30분에 이른바 '선도기업 선정위원회' 1차 협의회를 개최하였다. 미리 공지된 주요안건은 1. 2018 학습중심 선도기업 선정위원회 운영계획 승인 2. 선도기업 선정 및 승인이었다. 당일 선도기업 승인 신청을 한 학교는 총 6개 학교, 6개 업체였다.

선도기업 선정위원으로 우리 네트워크 소속의 공인노무사가 위촉(물론 도교육청은 네트워크 소속 공인노무사가 아닌 그냥 '공인노무사'를 위촉한 것이었다)되었을 때 이에 대해 내부에서 여러 의견들이 있었다. 우리 네트워크의 공식입장이 현장실습의 중단이니만큼 선도기업 선정위원회 참여는 자칫 잘못된 정책에 명분만 실어주는 꼴이 될 것이라는 비판적 의견도 있었으나, 현재 진행하려는 학습중심 현장실습과 선도기업 선정 및 운영에 대해 현황을 파악해 보고 비판적 개입의 지점을 만들어내는 것도 의미 있다는 판단을 내렸다.

그런데, 이렇게 참여하게 된 선도기업 선정위원회 1차 협의회는 학습중심 현장실습의 실체와 향후 전개될 모습이 어떠할지를 생생하게 보여준 의미있는(?) 시간이었다.

도교육청이 제출한 선도기업 선정위원회 운영계획 초안에 따르면 선정위원회의 역할은 단순히 선도기업을 심의 및 승인하는 것만이 아니라 선도기업 선정기준의 마련, 선도기업 선정을 위한 사전계획의 수립, 실사를 포함한 심사, 모니터링 및 지도점검도 포함되어 있었다. 이는 논리상 선도기업의 공정하고 객관적인 선정이 '학습중심 현장실습'의 성패를 가르는 중요한 사항이기에 당연하게도 선도기업 선정위원회가 가져야할 정당한 역할규정이었다. 그런데, 실제로 도교육청은 선도기업 선정위원회 운영계획을 주요안건으로 다룰 의지가 없었으며, 제출된 선도기업 선정기업에 대한 사전 실사도 전혀 진행하지 않았다. 이에 대해 우리는 선도기업 선정위원회의 정확한 자기역할 규정도 없이, 실사도 진행되지 않은 기업을 선도기업으로 승인할지를 심사한다는 것은 정당하지도 않으며 매우 위험한 일이므로 이번 회의에서는 현장실습 선도기업 선정위원회 운영계획에 대해서만 논의, 확정하고 선정 심사는 현장실사 이후 재차 회의를 소집하여 진행해야 한다고 문제를 제기하였다.

그런데, 일부 위원들이 업체 실사는 사실상 불가능하며, 현장실습이 학교에서는 시급하게 필요하다는 이유를 들어 운영계획안에서 해당 항목(선정기준 마련, 사전 실사 등)을 삭제하고, 이번 회의에서 선도기

1) 민주노총 세종충남지역본부, 전교조 충남지부, 충남비정규직지원센터, 당진비정규직지원센터, 아산시비정규직지원센터, 아산YMCA, 어린이책시민연대 충남, 평등교육실현을 위한 아산학부모회, 평등교육실현을 위한 천안학부모회, 천안여성회, 충남노동인권센터, 당진참여자치시민연대

업 선정을 강행해야 한다고 주장하였고, 도교육청은 이를 수용하였다. 이로써 충남도교육청 학습중심 선도기업 선정위원회는 자신들에게 부여된 중차대한 역할을 스스로 포기하고, 신청한 선도기업만을 추후 승인하는 절차적 요식적 위원회로 전락하고 만다.

선도기업 선정위원으로 참가한 한 특성화고 교장은 “이것저것 너무 까다롭게 따지면 학생들 보낼 업체가 없다. 사고나면 어쩔 수 없는 일인 거고,,,”라는 발언을 하기도했다. 이것은 단순한 실언으로 볼 수가 없다. (일부)특성화고가 현장실습과 학생들을 평소 어떻게 바라보고 있는지 적나라한 단면을 보여준 에피소드였다.

선도기업 선정기준에 대한 세부항목도 부실하기는 마찬가지였다. 학습중심 현장실습이라는 표현이 무색하게도 전공불일치라고 표시된 배점표에도 높은 점수가 주어져 있었으며, 사내복지가 없음이라고 표시되어있음에도 배점이 9점이 부여되는 등 객관성을 완전 상실한 배점 기준표임을 확인 할 수 있었다. 이를 변경할 의향이 없느냐는 질문에 ‘일일이 따지면 선정할 업체가 없다’는 답변이 돌아왔다. 그리고 학습중심의 핵심인 업체의 학습프로그램이 심사에서 빠져 있다는 점 또한 문제였다. 양이 많아서 제출이 불가능하다는 변명이 참으로 궁색했다.

또한편 선정위원회 위원선정이 객관성을 상실했다는 점도 지적하지 않을 수 없다. 자신의 학교에서 신청한 선도기업 선정에 해당학교의 교장이 선정위원으로 참가하고 있음은 물론, 지나치게 사업주 중심으로 위원들이 선정된 점도 지적하지 않을 수 없다. 심지어는 현장실습 관련 일부 교육프로그램을 위탁받아 진행하는 기업인단체의 대표도 포함되어 있다.

충남 청소년노동인권네트워크는 이러한 상황에 대해 한 번의 기자회견과 두 번의 언론인터뷰를 통해 문제제기를 했고, 도교육감의 지시로 두 차례에 걸친 관련부서와의 협의회를 진행하기도 하였다. 그러나 관련부서는 일부 배점기준의 변경과 제척기준 등만을 수용하였을 뿐 학교 현장의 요구라는 이유와 정부의 방침에 따라야 한다는 이유로 대부분의 요청들을 수용하지 않았다. 이에 대해 도교육감 정책보좌관 실과도 면담을 진행하였으나 그뿐이었다.

우리가 충남 도교육청에 제안했던 주요 요구 사항은 다음과 같다.

1. 현장실습 운영계획의 재수립,
2. 학부모단체와 학생 당사자, 그리고 지역사회의 노동 및 인권단체가 포함된 선도기업 선정위원회로의 재구성,
3. 지역사회의 노동, 인권, 학부모 교육단체가 포함된 선도기업 실사단의 구성,
4. 현장실습 참가 학생들에 대한 심층면접 설문조사의 실시.

이를 위해 두 차례에 걸쳐 도교육감과의 면담을 요청하였으나 뚜렷한 이유없이 현재까지 면담은 성사되지 않고 있으며, 선도기업 선정위원으로 참가했던 네트워크 소속의 노무사는 위원직을 공식 사임하였다.

충남도교육청은 매월 1회 선도기업 선정위원회를 개최하여 선도기업을 승인하고 있으며, 최근 10월 31일 5차(?) 선도기업 선정위원회를 개최하였다.

I. 경과

* 선도기업 선정위원회 1차 협의회 개최

- 2018.6.27. 오전 10시 30분, 충남도교육청
- 당시 회의내용과 문제점에 대해서는 [문서1] "충남도교육청 현장실습 선도기업 선정위원회 1차 협의회 참석보고"

* 선도기업 선정 과정에 대한 충남 청노넷 대응 회의

- 2018.7.2(월) 오전 10시
- 지역사회 여론화, 도교육감 면담 요청 등 진행하기로 함.

* 현장실습 졸속 규탄 기자회견 및 도교육청 면담 진행

- 기자회견 : 2018.7. 4.(수) 오전 10시, 충남도청 프레스센터
- 지역방송인 CJ 헬로우 티비 별도 인터뷰 진행
- 도교육청 면담진행 : 정책보좌관, 미래인재과 담당 장학사 등 참가
우리의 요구사항 교육감께 보고하고 결과에 대해 연락주기로 함.
- 기자회견 내용은 [문서2] 충남도교육청 현장실습 졸속운영 규탄 기자회견 기자회견문 (첨부 : 충남도교육청 현장 실습 선도기업 선정-운영 문제점)

* kbs 라디오 인터뷰

- 2018.7.5.(목) : 충남청노넷 공동대표 김용기

* 미래인재과 1차 면담 진행

- 2018. 7. 9.(월), 오후 3시. 충남도교육청
- 미래인재과 과장, 장학관, 장학사, 담당파견교사 참가
- 충남 청노넷 5명 참가.
- 면담내용
 - 미래인재과 - 1차 선도기업 선정의 일부 문제점(현장 실사없이 진행된 점) 시인, 그러나 일부 문제점 보완하여 선도기업 선정위를 재가동하겠다.
 - 충남청노넷 : 보완책에 대한 협의이후로 2차 선정위원회를 연기해 줄 것 요구
 - 미래인재과 : 그렇게 하겠다.

* 미래인재과 2차 면담 진행

- 2018.7.17.(화), 충남교육연구정보원
- 미래인재과 장학관, 장학사, 담당파견교사 참가.
- 충남청노넷 4명 참가.
- 면담내용
 - 충남 청노넷이 바라보는 미래인재과 보완책의 미흡함 지적
 1. 선도기업 선정기준의 배점문제 : 사내복지가 없는데 9점 배점, 전공불일치에도 배점 등.
 2. 교육프로그램이 교육을 빙자한 사실상의 노동으로 귀결될 가능성 지적
 3. 전국에서 가장 빠른 진행, 템포를 조금 늦추어 선정에 신중성을 기하자.
 - 제안사항

1. 선도기업 선정위원회 1차 회의를 무효로 하고 선도기업 선정위원회를 재구성할 것.
 2. 선도기업 신청사업장 실사를 지역의 시민 노동단체가 참여할 수 있도록 폭넓게 구성할 것.
 3. 일시적인 협의회의가 아닌, 지속적이고 상시적인 협의회를 구성하여 방학동안 현장실습에 대한 명확한 지침과 선도기업 선정 원칙을 만들것.
- ○○○ 장학관의 의견 : (개인적 의견임을 전제로) 좋은 의견과 지적은 그 나름대로 수용할 수 있으나, 기존에 해왔던 일들을 원점으로 다시 돌리는 상황이 될 수 있기에 수용하기 어렵다.

*** 도교육감 (사적)면담**

- 2018.7.20.(금) 청와대 농성장 앞
- 선도기업 선정에 대한 문제점 지적(선정위 재구성, 현장실시 시민단체 참가 보장), 정기협의회 필요. 이견 관련 도교육감 공식면담요청
- 도교육감 : 선정위 재구성은 현실적으로 어려움, 구성원 보강은 필요인정, 현장실사에 시민단체 참가 필요 인정. 8월 중순 전후 면담 가능.

*** 이00 정책기획관 면담**

- 2018.7.24(화) 도교육청.
- 선도기업 선정의 문제점 지적. 상기 요구사항 전달.
- 이00 정책기획관 : 올해는 선도기업 실사에 시민단체 참가하는 정도까지만 노력해 보겠다. 교육감 면담은 추진하겠다.

*** 충남 현장실습대책위 회의 진행**

- 2018.7.24(화)
- 7. 31(화) 2차 선도기업 선정위 소집 공문에 대한 대응 논의

*** ○○○ 정책보좌관 면담**

- 2018. 7.27(금), 도교육청
- "학습중심 현장실습" 선도기업 선정과 관련한 우리의 입장 문서 전달
 - [문서3] 충남교육청 선도기업 선정의 문제점
 - [문서4] 충남교육청'학습중심 현장실습'선도기업 선정 및 운영 전반에 대한 요구사항
- 000정책보좌관 : 실사단 시민단체 참가 및 선도위원회 재구성이 어려우면 추가 배정이라도 추진 요구. 정기적인 협의회 구성에 대해 논의해 보겠다 답변.

*** 대전일보 기사화**

- 2018-07-29 "충남교육청 선도기업 선정 심의 부실 우려"
- [문서5] 대전일보, 2018-07-29. "충남교육청 선도기업 선정 심의 부실 우려"

*** 선도기업 선정위원회 2차 협의회 개최**

- 2018.7.31. 충남도교육청
- 충남 청노넷과 입장을 함께하는 공인노무사는 불참사유서 제출 후 불참.
- 총 41개 기업 신청, 선정기업: 29개,탈락기업: 2개, 보류기업: 10개
- 탈락기업 2개는 산재발생 전적이 있던 곳이라는 사유.
- 보류기업 10개는 "전공불일치", "직무분야와 프로그램 불일치"

*** 선도기업 선정위원회 3차 협의회 개최**

- 2018.8.31.(수). 오후 2시. 충남도교육청
- 총 16개 기업 신청

- 충남 청노넷과 입장을 함께하는 공인노무사는 불참사유서 제출 후 불참.
- 결과에 대해서는 아직 알지못함.

Ⅱ. 첨부문서

[문서1] 충남교육청 현장실습 선도기업 선정위원회 1차 협의회 참석보고{구두보고}

[문서2] 충남도교육청 현장실습 졸속운영 규탄 기자회견 기자회견문
(첨부 : 충남도교육청 현장실습 선도기업 선정·운영 문제점)

[문서3] 충남교육청 선도기업 선정의 문제점

[문서4] 충남교육청 '학습중심 현장실습'선도기업 선정 및 운영 전반에 대한 요구사항

[문서5] 대전일보, 2018-07-29, 충남교육청 선도기업 선정 심의 부실 우려

[문서1]

생략

[문서2]

충남도교육청 현장실습 졸속운영 규탄 기자회견

- 사회 : 엄균용 (충남청소년노동인권네트워크 집행위원장)
- 경과 및 문제점 보고 : 오은희 (충남청소년노동인권센터 사무국장)
- 규탄 발언 : 김용기 (사)충남청소년인권문화네트워크 상임이사
- 규탄 발언 : 학부모단체
- 규탄 발언 : 전교조 또는 노동단체
- 회견문 낭독 : 시민단체
- 질의 응답

충남청소년노동인권네트워크

2018.7.4.(수) 10:00

충남도청 프레스센터

<기자회견문>

2017년 1월과 11월, 2명의 특성화고 학생들이 현장실습 도중 사망하는 사고가 있었다. 이 안타까운 죽음 앞에 많은 국민들은 대책마련을 요구하였고, 급기야 교육부는 2017년 12월 1일 '산업체 파견형 현장실습 전면 중단'을 발표하였다. 그러나 이 발표는 석 달도 되지 않아 폐기되고, 2018년 2월 23일 노동중심에서 학습중심으로 전면 개편하겠다며 학생들의 학습권과 안전이 최우선으로 보장되는 '학습중심 현장실습의 안정적 정착 방안'이 발표되었다.

우리는 조기 취업을 허용하고 있는 '학습중심 현장실습'방안 또한 말로만 '학습', '안전'이지 저임금 노동착취 수단으로 변질될 수 있음을 우려해 왔고, 현장실습 운영 전반에 대해 알 권리를 보장하고, 학생/학부모/교직원/시민단체들의 의견 수렴을 거쳐 직업교육의 대안을 마련하라고 요구한 바 있다.

더욱이, 학교와 기업 모두 '학습중심 현장실습'에 대한 이해와 준비가 부족한 상황에서 단기간에 이를 강행한다면 그간 현장실습생들의 목숨을 앗아간 '산업체 파견형 현장실습'을 답습하게 될 것이라고 재차 우려했다.

우려는 현실로 드러났다.

충남도교육청은 교육부와 고용노동부 등 관계부처가 합동으로 '학습중심 현장실습' 대책이 발표된 지 불과 2개월여 만인 2018년 4월 '학습중심 현장실습 운영 지침'을 마련한 데에 이어, 2018년 6월 '학습중심 선도기업 선정위원회 운영계획'안을 마련하였고, 이를 근거로 지난 6월 27일 '충남도교육청 현장실습 선도기업 선정위원회 1차 협의회'를 개최하였다.

충남도교육청의 '학습중심 현장실습'은 첫 단추부터 졸속 운영되고 있으며, 학습이 아닌 조기 취업용 현장실습으로 첫 단추를 꿰고 있기에, 크게 세 가지 문제점을 제기한다.

첫째, 선도기업으로 선정되면 교육프로그램을 시행하는 최초 4주간은 노동자성이 보장되지 않는다. 업체에서 법률상 임금 지급 의무가 적용되지 않기 때문이다. 더욱 기가 막힌 것은 도교육청은 학습중심 현장실습의 핵심이라 할 수 있는 교육프로그램에 관한 자료를 그 분량이 많다는 이유로 1차 선정위원회에 제출하지도 않았다. 기존의 노동중심 '산업체 파견형 현장실습'과 무엇이 다른가?

둘째, 1차 선정위원회에 상정된 선도기업 심의대상 6개 업체에 대하여 도교육청은 사전에 현장실사도 실시하지 않았고, 선도기업 선정기준 또한 선정위원회가 아니라 도교육청 내부에서 일방적으로 마련하였다.

충남도교육청 '학습중심 현장실습 선도기업 선정위원회 운영계획'에 따르면, 선도기업 선정위원회는 학습중심 현장실습 선도기업 선정 기준을 마련하고, 현장실습 운영 모니터링 및 지도 점검, 선도기업 선정을 위한 사전 실사 계획을 주요 역할과 업무로 하고 있다. 이는 도교육청이 스스로 운영계획을 지키지 않고 있는 것이다. 이에 대하여 도교육청 담당자들은 선도기업 현장실사는 현실적으로 어렵다고 토로하였다.

셋째, 도교육청이 제시한 '학습중심 현장실습 선도기업 평가기준표'는 학습중심이 아니라 조기 취업용 평가기준표임이 드러났다.

학교와 취업할 업체의 전공이 불일치하고, 업체의 기업복지가 전혀 없음에도 높은 배점을 주고 있고, 학교가 자체 평가하여

제출한 업체에 대한 평가기준표와 교육청이 1차 선정위원회에 제시한 평가기준표의 양식이 다르다. 도대체 이런 기이한 현상은 어디서 비롯되었는가? 학교와 도교육청 모두 학습중심 현장실습에 대한 준비가 부족한 것을 여실히 보여주는 것이며, 파견형 현장실습과 같이 조기 취업률을 높이기 위해 자격도 되지 않는 업체에 '선도기업'이라는 자격을 부여해주기 위해 이처럼 말도 안 되는 평가기준을 마련한 것으로 밖에 해석되지 않는다.

첫 단추가 잘못 끼여지면 결과는 뻔하다.

'학습중심 현장실습'은 '산업체 파견형 현장실습'을 이름만 바꿔 놓고 그럴듯하게 포장한 것이 너무도 빠르게 드러나 셈이다.

전국현장실습대책위원회는 지난 6.13 지방선거에 나선 교육감후보들을 대상으로 현장실습과 관련 질의를 하였으며, 조기 취업을 허용하는 '학습중심의 현장실습'방안에 대하여 당시 56.7%의 교육감 후보들은 보완이 필요하다고 답변했다. 이 와중에 아쉽게도 김지철 충남도교육감은 이에 대하여 공식 답변을 하지 않았다.

충남도교육청의 '학습중심 현장실습'은 특성화고 학생/학부모/교사와 행복한 교육을 꿈꾸는 도민들을 우롱하는 방안이다.

우리는 김지철 충남도교육감에게 다시 한 번 강력히 촉구한다.

1. 학습중심 현장실습의 안정적 정착 방안, 학습중심 현장실습 운영 지침, 학습중심 현장실습 선도기업 선정위원회 운영계획을 위반한 선정위원회 1차 협의회 결과는 원천무효이다. 즉각 취소하라.
2. 학습중심 현장실습 선도기업 선정위원회를 해체하고 학생/교직원/교육단체/시민단체의 의견을 수렴하라!
3. 무늬만 바꾼 '학습중심 현장실습'을 전면 중단하고 직업교육의 대안을 수립하라.

2018년 7월 4일

기자회견 참석자 일동

[첨부자료]

충남도교육청 현장실습 선도기업 선정·운영 문제점

가. 근거

「2018 학습중심 현장실습 선도기업 선정위원회 운영계획」

(충청남도교육청, 2018. 6)

1) 필요성 및 역할

- 직업계고 현장실습생의 안전과 학습권 보장
- 근로중심 현장실습에의 학습중심 현장실습으로의 개선
- 안전한 현장실습을 위한 운영 및 지원
- 산업체 현장실습 운영 모니터링 및 지도 점검
- 학습중심 현장실습 선도기업 선정 기준 마련
- 학습중심 현장실습 선도기업 심의 및 승인

2) 주요 업무

- 선도기업 선정을 위한 사전 실사 계획
- 학습중심 현장실습 선도기업 심사(실시포함)
- 학습중심 현장실습 선도기업 선정
- 학습중심 현장실습 선도기업 승인
- 학습중심 현장실습 운영 현황 모니터링 및 지도 점검
- 기업 신용등급, 위험성 평가 등 우수기업과 관련된 정보를 제공

나. 문제점

1) 선도기업 선정위원회 운영계획 위반 및 졸속 운영

충남도교육청 “선도기업 선정위원회 운영 계획”에 따르면, 선정위원회는 단순히 심의 및 승인만 하는 게 아니라, “선도기업 선정기준을 마련”하고 “선도기업 선정을 위한 사전 실사계획”을 수립하도록 되어 있으며, “실사를 포함”한 심사를 하도록 되어 있을 뿐만 아니라, 추후 “모니터링 및 지도 점검”도 위원회의 역할로 기재되어 있음.

“학습중심 현장실습의 안정적 정착 방안” 발표(18. 2. 23.)에서도 시도교육청은 관계기관과 연계 협력하여 기준을 설정하고 절차적으로 “위원회(서면심사 및 현장실사) 검토”를 거쳐서 선도기업을 선정하도록 되어 있음.

이번에 신청한 6개 업체는 위원회는 물론 충남교육청과 학교 어디에서도 현장실사를 진행하지 않았고, 선정기준은 위원회가 아닌 충남교육청이 일방적으로 마련하였으며, 업체에 대한 평가도 신청자(학교)가 자체적으로 진행하는 등 여러 사정에 비추어 볼 때, "학습중심 현장실습의 안정적 정착 방안" 발표(18. 2. 23.) 및 "선도기업 선정위원회 운영 계획"에 어긋남.

2) 학습중심 현장실습 선도기업 평가 기준의 문제점

첫째, 충남도교육청이 제시한 '평가기준표(양식)'와 '6개 학교가 제출한 평가기준표 양식'이 다르며, 전공 불일치에도 높은 배점을 부여하고 있음.

학교가 제출한 평가기준표 1번 항목인 '전공 적합도'는 총 25점으로 '적합(전공일치)'과 '불일치'로 구분되어 있음. '불일치'에는 '적성(관련 자격 유)', '단순직무', '전문성이 요구되는 직무' 세 가지로 다시 분류됨.

그러나, 도교육청이 제출한 평가기준표 1번 항목인 '전공 적합도'는 총 25점으로 '적합(전공일치)', '적성(관련자격 유)', '단순직무', '불일치' 4가지로 구분되어 있음.

즉, '적성' 및 '단순직무'를 당초 '불일치'로 분류했던 것을 '불일치가 아닌 것'으로 변경한 것임. 이는 전공이 불일치함에도 높은 배점을 부여할 수 있도록 하기 위함임.

둘째, 전공이 불일치해도 20점을 부여하는 등 항목별 형식적으로 점수를 배분하고 있다.

평가기준표 전체 합산 점수가 100점 만점에 80점 이상으로 선도기업으로 선정할 수 있도록 설계되어 있음. 그런데, 각 배점 항목별로 결격사유를 제외하고 최하점을 합산했더니 67.5점이 나옴. 12.5점만 더하면 80점임. 선정 기준점수와 최하점수의 차이가 불과 12.5점에 불과함.

이런 문제점은 각 기준항목별 점수 배분에 있음. 학습중심 현장실습의 정착에 있어 가장 중요한 항목은 "1. 전공 적합도(25점)"임. 전공일치가 25점이고, 불일치 중에서 적성이 23점, 단순 직무가 20점임. 전공 일치와 불일치(단순직무)의 차이가 불과 5점임. 전공 적합도가 전혀 없는 데도 20점을 부여하는 문제.

아무 기업이나 선도 기업이 될 수 있도록 평가 기준을 형식적, 졸속적으로 만든 것임. 이것이 과연 학습중심 현장실습 정착에 있어 유효한 평가 기준인지 묻고 싶음.

셋째, 현장실습생 연봉의 기준이 무엇인지 모호하다.

'평가기준표(양식)' 2번 항목 '현장실습생 연봉(15점)'의 경우 연간급여 '2,500만원 이상', '2,000만원 이상', '1,800만원 이상', '최저임금 미만'으로 구분되어 있음. 이 기준이 기본급 기준인지도 명확하지 않음. 뿐만 아니라, 기본급 외에 초과 근무수당 등 여러 수당이 포함된 포괄임금제인 경우에는 단순 연봉총액만으로 평가할 수 없음.

넷째, 4번 항목 기업복지가 "없음"에도 9점의 점수를 부여하고 있다.

평가기준표 4번 항목 "기업복지(기숙사 유무 등) - 15점"의 경우, '기숙사', '출퇴근버스제공', '숙박비용 일부 회사지원', '없음'으로 구분되어 있으며, 복지가 "없음"인데도 배점이 "9점"임. 복지가 전혀 없는데도 "0점"이 아닌 "9점"을 부여하는지 의문임.

이번 선정위원회에서 심의한 업체의 경우 복지가 “없음”에도 “9점”을 주었음. 만일, “0점”으로 처리했다면 합산점수가 76.5점으로 기준점수인 80점에 미달하여 선정될 수 없었음.

다섯째, 6번 항목 “기업 근무 환경(학생 친화적 기업, 학생 만족도가 높은 기업)

6번 항목 “기업 근무 환경(학생 친화적 기업, 학생 만족도가 높은 기업) 20점”의 경우 산업재해 발생 건수로 ‘매우 우수’, ‘우수’, ‘보통’, ‘미흡’으로 구분되어 있음.

산업재해 발생 건수를 해당 업체 및 근로복지공단을 통해 자료를 확보하여 점수를 반영하였는지도 의문이며, 학생 친화적 기업, 학생 만족도가 높은 기업에 있어 학생들의 평가나 의견이 제대로 반영된 것인지에 대해서도 의문임.

특히, 현장실습이 처음인 업체의 경우, 기존 현장실습생들의 만족도 조사가 이루어진 적이 없으므로 학생들의 평가(의견) 반영이 불가능함. 이에 대한 보완책이 없는 평가기준임.

3) 선도기업 선정위원회 졸속 운영

도교육청은 학습중심 현장실습의 핵심이라 할 수 있는 6개 업체의 교육프로그램과 노동조건(실습조건) 등에 대한 설명 자료는커녕 구두 설명조차 하지 않은 상태에서 심사표 작성을 요구하였고, 참여위원들은 6개 업체에 대한 정보도 제공받지 않은 상태에서 심사표를 작성하였음.

일부 참여위원이 오후 3시까지로 회의시간이 예정되어 있었던 만큼 점심식사를 하고 나서 계속 논의를 진행할 것을 요구하였음에도, 도교육청과 일부 참여위원들은 회의를 빨리 끝낼 것을 재촉하면서 회의시간을 무려 2시간 30분이나 남겨 둔 상태에서 졸속으로 회의를 마쳤음.

또한, 일부 참여위원이 선도기업을 신청한 학교의 교장이 선정위원회 심의위원으로 참여한 것은 제척사유임을 지적하였음에도 도교육청은 이를 시정하지 않고 심사를 강행하였음.

[문서3]

충남교육청 선도기업 선정의 문제점
(평가기준표를 중심으로)

		교육 분야	노동 분야
평 가 기 준 표	전공적합도	○ 전공 일치 아닌 경우 '제외'를 원칙으로 함	
	연봉	<p>○ 학습중심 현장실습에 연봉 기준을 적용하는 게 적절한지 의문</p> <ul style="list-style-type: none"> - 취업을 예정한 현장실습이기 때문에 연봉을 평가기준으로 적용한 것으로 보이며, 결국 현장실습의 중심이 '학습'이 아니라 '노동'에 있음을 말해주는 것임. - 기업이 아무리 '도급'으로 위장하여도 그 실질은 '불법파견'일 수밖에 없듯이, 현장실습도 아무리 '학습'으로 위장하여도 그 실질은 '산업체 파견형 현장실습'일 수밖에 없는 현실을 고백하고 있는 것임. 	<p>○ '연봉'이 아닌 '최저임금법상 시급'으로 평가해야 비교 가능</p> <p>○ '임금'에 한정하지 말고 '노동조건 전반'에 대한 종합적인 평가 필요</p> <ul style="list-style-type: none"> - 임금 : 임금구성항목, 항목별 금액 등(최저임금 산입범위 관련) - 고용형태 : 정규직, 비정규직(기간제, 단시간, 사내하청 등) - 근무형태 : 주간, 야간, 교대제 등 - 노동시간 : 기본, 연장, 휴일, 야간 등 - 노동일 : 주 5일, 주 6일 등 - 휴게 : 휴게 시간과 배치, 휴게 공간, 자유로운 이용 보장 여부 (특히 사무, 판매 직종 등) - 휴일 : 주휴일(1일? 2일?), 노동절, 공휴일 등 - 휴가 : 연차휴가, 여름휴가, 병가, 경조휴가, 출산휴가, 생리휴가 등 각종 휴가제도의 유무 및 실제 이용 실태(특히 연차휴가 대체제도 남용 등) - 퇴직금 : 퇴직연금제도 가입 및 적립금 적정성, 퇴직연금제도 가입하지 않은 경우 회계상 적립금 계상 여부 등 - 취업규칙 : 10인 이상 사업장, 근로기준법상 기재사항 명시 및 적정성 등

			<ul style="list-style-type: none"> - 노사협의회규정 : 30인 이상 사업장, 규정의 적정성 및 실제 운영 여부 등
기업규모		<ul style="list-style-type: none"> ○ 학습담당 전담인력을 둘 수 있는지 여부가 중요 <ul style="list-style-type: none"> - 관리자 등 형식적인 인력배치는 '제외' - '지휘감독'이 아니라 '학습지도'를 진행할 수 있는 역량 있는 전담인력 배치 필요 ※ 1차 선정위원회에서 심사한 우성사료의 경우, 논산여상이 제출한 <학습중심 현장실습 프로그램 운영계획서>를 살펴보면, 담당자, 기업체현장전문가, 강사(11주 336시간의 교육 프로그램)를 '관리부장 1명'이 모두 담당한다고 되어 있음. 이런 조건에서 내실 있는 교육프로그램 운영은 애당초 불가능하며, 사실상 작업지시 후 수행결과에 대한 점검 및 평가에 그칠 가능성이 농후함. ○ 전담인력에 대한 교육 필요 <ul style="list-style-type: none"> - 교수학습방법 - 노동인권, 학생인권, 청소년인권 등 ○ 전담인력 근무상태 점검 및 업무비교표 점검 필요 <ul style="list-style-type: none"> - 전담인력 근무상태 점검 - 현장실습 전 업무와 현장실습 기간에 전담인력 업무비교 점검 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 단순한 규모의 측면이 아니라, 청소년 노동인권 보호의 측면에서 노동관계법의 적용범위에 따른 평가 필요 ○ 상시 5인 미만 사업장은 '제외' <ul style="list-style-type: none"> - 근로기준법상 핵심조항(해고, 노동시간, 가산임금, 연차휴가, 생리휴가 등) 및 산업안전보건법상 핵심조항(안전보건관리체계, 안전보건관리규정, 안전보건교육, 안전보건진단, 안전보건개선계획, 영업정지의 요청 등) 적용제외 ○ 상시 10인 미만 사업장은 '제외' <ul style="list-style-type: none"> - 근로기준법상 취업규칙 적용제외 - 직장내성희롱예방교육 특례 ○ 상시 10인 이상 30인 미만 사업장 <ul style="list-style-type: none"> - 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률상 노사협의회 설치 운영에 관한 규정 적용제외 - 산업안전보건법 일부 규정 적용제외 ○ 상시 30인 이상 50인 미만 사업장 <ul style="list-style-type: none"> - 산업안전보건법 일부 규정 적용제외 -
기업복지		<ul style="list-style-type: none"> ○ 학습중심 현장실습에 기업복지 기준을 적용하는 게 적절한지 의문 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 기숙사의 경우, 제공 여부만이 아니라 근로기준법상 기숙사에 관한 규정에 부합하는지 여부도 평가 ○ 통근차량의 경우, 운행 여부만이 아니라 학생이 이용 가능한 노선으로 운행되는지가 중요 ○ 기숙사, 통근차량, 숙박비 등 '주거'와 '교통'에 한정하지 말고 '복지제도 전반'에 대한 종합적인 평가 필요 <ul style="list-style-type: none"> - 식사 제공(식단과 위생) - 식대 지급(최저임금 산입 여부) - 학자금, 경조금, 종합검진, 단체보험 등 - 사내근로복지기금

<p>장기근속</p>	<p>○ 학습중심 현장실습에 장기근속 기준을 적용하는 게 적절한지 의문</p>	<p>○ 배점 항목이 변별력이 낮음. - 10년 이상, 5년 이상 추가 ○ 정년 설정 여부 및 설정 연령에 대한 항목 필요</p>
<p>근무환경 (학생 친화적 기업, 학생만족도)</p>	<p>○ '근무환경'보다는 '학습환경'에 대한 평가가 우선 - 강의실, 칠판, 빔프로젝트 등 교육기자재 유무 - 담당자, 강사 : '기업규모'에 대한 '교육 분야' 참조 - 교육프로그램 등</p> <p>○ 학생들의 솔직하고 객관적인 평가가 사실상 불가능한 구조 - 현장실습 일지, 학습중심 현장실습 결과보고서 양식에 애로사항과 4개 항목에 대한 만족도를 상중하로 표기하게 되어 있음. - 그런데 현장실습 일지, 학습중심 현장실습 결과보고서를 작성한 학생이 평가 대상인 기업의 담당자에게 결재 및 확인을 받게 되어 있어 솔직하고 객관적인 답변이 사실상 불가능한 구조임. 특히 취업이 예정된 학생의 경우 더욱 그러함.</p> <p>○ 조사항목이 추상적이고 상중하 평가방식이어서 피드백을 위한 활용가치가 현저히 낮음. - 학습중심 현장실습의 핵심이라 할 수 있는 각각의 교육프로그램에 대한 평가 문항이 없음. 또한 서술형 방식이 아니라 상중하 방식이어서 왜 상중하로 평가했는지 그 이유를 파악할 수 없음.</p> <p>○ 현장실습생을 받아본 경험이 없어서 학생들의 평가가 존재하지 않는 기업의 경우 학생들의 의견을 어떻게 반영할지 고민 필요 - '검증'받은 적이 없으면 '제외'할 것인지, 아니면 '다른 방식'으로 검증할 것인지 여부 등</p>	<p>○ 근무환경은 단순한 만족도 조사가 아닌 실제 근무환경에 대한 평가로 이루어져야 함. - 시설환경 : 구내식당, 탈의실, 휴게실, 화장실(남여 구분) 등 위생 실태 및 석면제품 건축물 등 - 의사소통구조 : 노동조합 유무, 상시 30인 이상 사업장의 경우 노사협의회 실제 운영 여부 및 고충처리위원 선임 여부 - 고용형태 : 정규직, 비정규직(기간제, 단시간, 사내하청 등) 비율, 정규직 전환율 등 - 작업환경측정결과 : 소음, 고온, 발암물질 등 유해화학물질 발생 등 (작업환경측정대상 사업장의 경우 보고서 확인 필요)</p>
<p>네트워크</p>	<p>○ 청소년노동인권네트워크, 민주노총 지역본부, 전교조, 학부모단체 등 지역사회가 참여하는 협의테이블을 구성, 평가</p>	

	제안사항	기준표 재설계	
실 사 절 차	학교, 교육청,	<ul style="list-style-type: none"> ○ 교육프로그램이 제대로 운영되고 있는지 그 내용은 적정한지 등에 관한 실사의 실효성 강구 필요 - 학교 또는 사업장 밖, 기업담당자 등이 없는 상태에서 학생들과 집단면담 등의 방법으로 실사하는 등 실사의 실효성이 보장되는 방식으로 진행되어야 함. - 교사의 매뉴얼, 체크리스트, 면담일지 등 마련하고, 기록 보관하여 교육청이 취합 관리 업데이트 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 사업장 근로감독권한이 없어 그 실효성이 없음. - 고용노동부의 경우, 노동중심이 아닌 학습중심이기 때문에 근로감독 대상이 아니어서 근로감독을 나갈 수 없다는 입장인 것으로 알려짐. - 따라서 근로감독권한이 없는 자가 아무리 여러 번 현장 실사를 나간들 그 실효성을 담보할 수가 없음. - 일례로, 산재노동자가 산재신청을 하면 고용노동부 산하 기관인 산업안전보건공단이 역학조사를 진행하는데, 기업이 영업상 비밀 및 개인정보보호법 등을 이유로 관계 자료(임금대장, 근태기록, 휴가대장, 작업환경측정결과보고서, 근로계약서, 취업규칙 등)의 제공을 거부하거나 특정 작업현장의 출입을 거부할 경우 산업안전보건공단이 이를 강제할 법적 수단이 없음(삼성직업병 사례). - 그럼에도 근로감독권한이 있는 고용노동부는 산업안전보건공단 직원과 동행하는 등의 방법으로 역학조사의 실효성을 담보해 주지 않고 수수방관하고 있음.
	산업안전 보건공단		<ul style="list-style-type: none"> ○ 일부 공인노무사의 영업수단으로 변질될 우려 - 고용노동부의 위탁을 받아 한국공인노무사회가 매년 진행하고 있는 '사업장 자율개선 지원사업'의 경우, 일부 공인노무사들이 자율점검 대상사업장과 결탁하여 자문계약을 조건으로 봐주기 식 점검을 한 뒤 고용노동부에 허위보고하는 사례가 매년 꾸준히 적발되어 문제시되고 있는 실정임. - 이명박, 박근혜 정부가 적극적으로 추진한 '사업장 자율
	한국공인 노무사회		

			<p>개선 지원사업'은 근로감독행정 위탁을 통한 업무량 경감이라는 고용노동부의 필요와 영업경쟁에 내몰린 공인노무사들의 업무영역 확대의 필요에 의하여 지속되고 있으나, 그 실효성이 매우 낮음.</p>
	<p>네트워크 제안사항</p>	<p>○ 청소년노동인권네트워크, 민주노총 지역본부, 전교조, 학부모단체 등 지역사회가 참여하는 협의테이블 구성하여 실사의 실효성 방안 강구</p>	
<p>선정위원회</p>		<p>○ 객관성, 공정성, 합리성, 투명성 갖추어 재구성</p> <ul style="list-style-type: none"> - 충남벤처협회는 일부 선도기업으로부터 현장실습과 관련한 일부 교육프로그램을 위탁받아 진행하고 있는만큼 선정위원회에 참여하는 것은 부적절함. - 학교는 신청자이므로 선정위원회에 참여하는 것은 부적절함.(심지어 1차 선정위원회에는 신청학교의 학교장이 선정위원으로 참여하였음.) - 선정위원회의 상당수를 구성하고 있는 경영계 내지 경영지원기관을 큰 폭으로 줄이고, 학부모단체, 교사단체, 노동단체, 청소년노동인권단체를 추가하고, 반드시 해당업체 현장실사 참여 노무사와 고용노동부 근로감독관이 참여한 상태에서 회의를 진행함으로써 현장실사 등에 관한 철저한 검증을 진행할 필요가 있음. - 교육청 홈페이지 등에 공지하고 도민의 참관을 보장하고, 이를 위하여 규모 있는 장소에서 회의 진행하고, 회의내용 녹취 및 회의록 작성하여 보관 - <p>○ 한국공인노무사회 현장실사 이후 개최</p> <ul style="list-style-type: none"> - 한국공인노무사회의 현장실사가 아직 시작되지도 않았음. 이제 인력풀을 신청 받는 단계임. - 따라서 공인노무사를 통한 현장실사 결과를 바탕으로 선정위원회를 개최하여야 함. (1차 선정위원회 6개 업체 포함) 	
<p>네트워크 제안사항</p>		<p>○ 현장교사, 학부모단체, 노동단체(민주노총), 시민단체 구성원이 참가하는 선정위원회로 재구성</p> <p>○ 지역별 고문노무사, 근로감독관, 노동상담소, 비정규직지원센터, 민주노총 법률원 등 연락망 제공</p> <ul style="list-style-type: none"> - 사업장 소재지를 관할하는 고문노무사 및 근로감독관 등의 이름과 연락처를 학생들에게 문자메시지로 알려주고 필요시 연락하도록 안내 <p>○ 사업장 고충처리위원, 노동조합이 있는 경우 조합위원장 사전 면담</p> <ul style="list-style-type: none"> - 고충처리위원, 조합위원장 이름과 연락처 안내 	

[문서4]

충남교육청 '학습중심 현장실습' 선도기업 선정 및 운영 전반에 대한 요구사항

'학습중심 현장실습'은 '노동'도 '학습'도 아닙니다.

이는 충남교육청 선도기업 선정 평가기준표, 심사절차, 선정위원회 구성 및 운영 전반에서 쉽게 확인할 수 있습니다.

종전 노동 중심 현장실습과의 차이도 확인하기 어렵습니다.

두 차례에 걸쳐 충남교육청 담당부서와 머리를 맞대고 선도기업 선정 및 운영 전반에 대한 문제점을 지적하였으나, 요구는 받아들여지지 않았습니다. 이에, 김지철 충남도교육감에게 우리의 요구를 전달합니다.

- 요구사항 -

1. 선도기업 선정위원회를 객관성, 공정성, 합리성, 투명성을 갖추어 재구성할 것을 요구합니다.
2. 지역사회(청소년노동인권네트워크, 민주노총 지역본부, 전교조, 학부모단체 등)가 참여하는 협의 테이블 구성하여 평가기준표 재설계를 요구합니다.
3. 지역사회(청소년노동인권네트워크, 민주노총 지역본부, 전교조, 학부모단체 등)가 참여하는 협의 테이블을 구성하여 현장실사의 실효성 방안을 강구할 것을 요구합니다.
4. 선도기업으로 '학습중심 현장실습'에 나가는 학생들에게 부당한 대우에 대한 상담 및 권리지원이 신속히 이루어지도록 관련 기관 연락망을 제공할 것을 요구합니다.
 - 충남도교육청 지역별 고문 노무사, 노동부 지역별 근로감독관, 지자체별 노동상담소, 지자체별 비정규직 지원센터, 민주노총 법률원 등.
5. 선도기업으로 '학습중심 현장실습'을 나간 학생들에게 "심층면접 설문조사"를 실시할 것을 요구합니다.
 - 세부 내용(예시) : △학습중심 프로그램 만족도(전공과 불일치한 경우 만족도 포함) △작업지시 담당자 및 안전교육의 정기성 △근로시간 준수 여부 △근로조건 및 복지 만족도 △'학습중심 현장실습'외 다른 업무 지시 여부 △'학습중심 현장실습'계획에 따른 진행여부 △성희롱 및 성차별 발언 여부 △자신의 진로 및 취업과의 연계성 여부 등

=> 이를 통해 '학습중심 현장실습제도'의 장점과 문제점을 파악하여 2019년 특성화고 교육 정책수립의

준거를 마련해야 합니다.

6. 선도기업 전담인력의 업무에 대한 상시 점검표 작성을 요구합니다.

- 실제, 전담 인력자에 의한 '학습'이 잘 이루어지고 있는지 점검이 요구됩니다. 이를 위해서는 선도기업 전담인력자의 현장실습 전의 업무와 후의 업무 비교표가 점검되어야 합니다.

7. [학습'중심 현장실습의 대안 및 과제]를 중심으로 지역사회가 참여하는 토론회를 요구합니다.

8. 2차 선정위원회의 연기를 요구합니다.

- 7월 31일로 예정하고 있는 2차 선도기업 선정위원회는 선도기업 선정의 중요성 및 자료의 방대함(수천 페이지)에 비추어 지나치게 급박하게 일정이 정해져 있습니다. 게다가 그간 두 차례의 협의를 통해 지적되고 제안되었던 내용들이 반영되지 못하고 있습니다. 보다 심도있는 심의와 객관적인 선정을 위해 2차 선정위원회 개최일시를 연기해 주실 것을 요구합니다.

[문서5]

[대전일보]

2018-07-29기사 편집 2018-07-29 10:06:24

http://m.daejonilbo.com/mnews.asp?pk_no=1327777&r_key=2293192411

충남교육청 선도기업 선정 심의 부실 우려

충남청소년노동인권네트워크, 선도기업 선정위 재구성·2차 회의 연기 요구

충남청소년노동인권네트워크(이하 충남청노네)는 충남교육청의 학습중심 현장실습 선도기업 선정에 부실 우려가 있다며 선도기업 선정위원회 재구성과 2차 선정위원회 회의 연기를 요구했다.

민노총 세종충남지역본부, 전교조 충남지부 등 12개 단체로 구성된 충남청노네는 선도기업 선정의 문제점 및 요구안을 지난 27일 충남교육청에 전달했다고 29일 밝혔다. 요구안에서 충남청노네는 충남교육청이 학습중심 현장실습을 실시할 선도기업 선정기준에 학생들 전공과 불일치한 기업을 포함시키고 실습조건이 아닌 연봉 등 노동조건을 선정기준으로 적용하고 있다며 이는 선도기업 현장실습이 '학습중심'이 아니라 여전히 '노동중심'에 있음을 보여준다고 비판했다.

충남청노네는 선도기업 선정위를 객관성, 공정성, 합리성, 투명성을 갖춰 재구성하라고 촉구했다. 또 선정위원 가운데 한 기업인단체는 선도기업에서 현장실습 관련 일부 교육프로그램을 위탁받아 진행하는 이해관계자이고 일선 고등학교 교장들은 선도기업 승인신청자라는 점에서 선정위원 참여가 부적절 하다고 지적했다.

충남청노네는 31일로 예정된 2차 선도기업 선정위 개최 연기를 주장했다. 충남청노네 관계자는 "40여 개 선도기업 선정을 심의할 2차 선정위 회의 자료가 수천 페이지에 달한다"며 "선도기업 선정의 중요성 및 자료의 방대함에 비춰볼 때 보다 심도 있는 심의와 객관적 선정을 위해 2차 선정위 회의를 미뤄야 한다"고 말했다.

한편, 교육부는 '노동중심'의 산업체 파견형 현장실습 도중 사망하거나 자살하는 학생들이 잇따르자 지난해 12월 산업체 파견형 현장실습 폐지를 밝혔다가 지난 2월 학생들 '학습'과 '안전'을 최우선으로 하는 학습중심 현장실습으로 전면 개편해 실시하는 방안을 내놓았다. 윤평호 기자

<저작권자©대전일보사. 무단전재-재배포 금지>

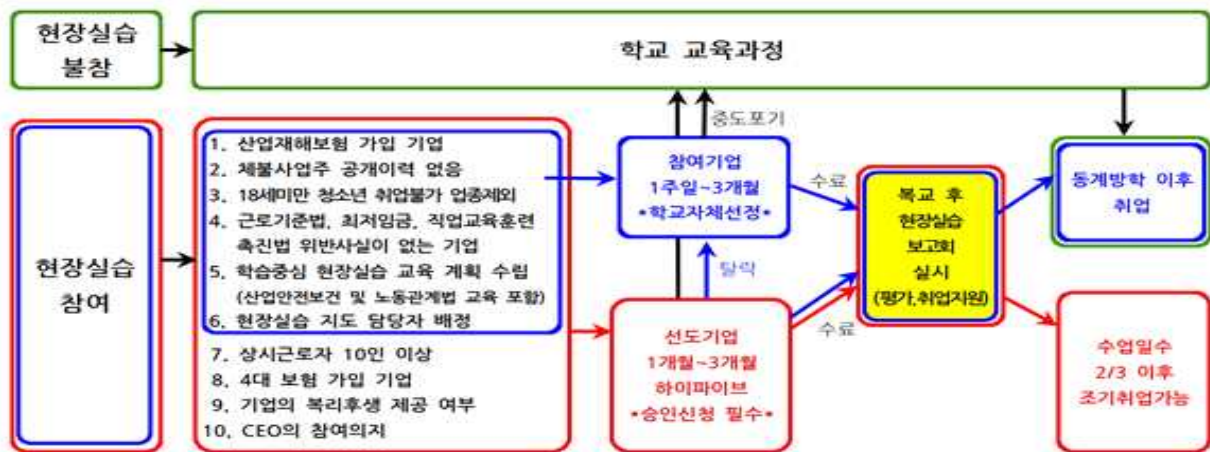
학습중심 현장실습 선도기업 실태조사 사례-서울

청소년노동인권네트워크
박공식

■ 실태조사 주체 및 역할

- 주체: 「2018 학습중심 현장실습 서울특별시교육청 운영지원단」
- 운영지원단 구성(서울)
 - 실업계고 선생님+ 노무사 포함 약 40명으로 구성됨.
- 운영지원단 역할 < 지원단 연수자료 참조함 >
 - 학교별 현장실습 운영계획서 점검
 - 학교별 현장실습 연수 지원 및 컨설팅 지원
 - **선도기업 실태조사**
 - ✓ 실태조사 기업체 선정 및 방문 일시 조정
 - ✓ 방문 기업체 현장실습 프로그램 운영계획서 검토
 - ✓ 학습중심 현장실습 선도기업 실태조사 체크리스트
 - ✓ 하이파이브 현장실습 기관 인정 시스템 자료 탑재
 - 학습중심 현장실습 관련 서울시교육청 의견 검토
 - 산업체 현장실습 지도/ 점검
 - 취업부장 협의체 현장실습 전달 연수 및 자문

학습중심 현장실습 운영 프로세스(서울)



#운영지원단 연수자료 발취

구분	학습형 현장실습 Track1. 참여기업(A)	학습형 현장실습 Track2. 선도기업(B)
기업조건	- 산업재해보험 필수 가입 - 제출사업주로 공개된 전력이 없는 기업 - 18세 미만 청소년 취업불가 업종 불가 - 근로기준법, 최저임금법, 직업교육훈련촉진법 위반 사실 없는 기업 등	(A)기준 + - 4대보험 가입 - 상시근로자수 10인이상(예외제) - 현장실습 지도담당자 배정 - 기업시설 및 장비 활용한 교육계획 수립 여부 - 복리후생 일정 수준 이상 제공 여부 - 기업CEO의 현장실습 참여의지
실습 기간 (수업일수 1/3 범위 이내까지 가능)	- 채용 전 최소 1주~최대 3개월 - 실습 시작시기는 협의(기업, 학교) - 보통교과 이수계획 수립 (5일 기준, 1일 7시간)	- 채용 전 최소 1개월~최대 3개월 - 실습 시작시기는 협의(기업, 학교) - 보통교과 이수계획 수립 (5일 기준, 1일 7시간)
채용시기	- 동계방학부터 채용 가능 (학교마다 상이)	- 수업일수 2/3 이수후 채용 가능 (학교마다 상이: 10월 초중순경)
기업 선정	학교는 현장실습운영위원회를 통해 선정된 실습업체를 시도교육청(취업지원센터)에 현장실습 참여(선도)기업으로 신청	
실습 관리	- 현장실습 지도 담당자가 배정되어 지도 관리 계획 수립되어야 함 - 현장실습 프로그램 구성 및 운영 계획서 작성 시 학교와 협력	

※ 산학일체형 도제학교 사업 참여중인 기업은 별도 심사 없이 선도기업으로 인정
 ※ 동계방학부터 채용할 경우 현장실습 미실시 가능

#운영지원단 연수자료 발취

■ 운영지원단이 사전에 볼 수 있는 서류

지원단에 현장에 나가기전 확인할 수 있는 서류는 하이파이브에 사전에 등록된 서류

1. 현장실습 프로그램 운영계획서
2. 현장실습 산업체 방문조사카드
3. 현장실습 산업체 선정기준 체크리스트(현장실습 참여기업에 대하여 실시 하는 체크리스트로 금번의 실사단이 하는 선도기업 체크리스트와는 별개이나 구성의 거의 유사함.)
4. 사업자등록증
5. 보회보험가입내역서

=>이에 대하여 지원단 연수시에 일부 지원단(노무사)이 의견을 제시하여 회사의 취업규칙, 직장내성희롱예방교육자료, 산업안전보건교육자료등을 추가로 요청하여 실사에 참고할 수 있도록 하였음.

■ 실태조사 과정에서 기업 담당자와의 인터뷰 내용중

1. 학습중심 현장실습에 대하여 어떻게 바라보는가?

운영지원단의 주목적은 실태조사를 통한 선도기업 체크리스트 작성임.

이와 함께 역할을 부여한 것이 변경된 학습중심 현장실습 안내까지였음.

실태조사 방문에서 체크리스트를 작성하기에 앞서 기업체 담당자에게 올해(2018년)의 학습 중심 현장실습의 간략 내용을 설명하고 나아가 이러한 현장실습(학습중심+선도기업+사실상의 조기취업)에 대하여 기업 담당자의 의견을 함께 물어보았음.

위 질문에 대하여 기업체 담당자들의 답변은 모호하거나 교육당국의 입장을 고민 없이 수용하는 모습을 보였으며 나아가 "공통적으로 채용과정에서의 어려움이 있다"며 채용(구인)에서의 어려움을 현장 실습 참여를 통해 해소하려는 인식을 가지고 있음.

2. 구인(채용)의 어려움의 주요 이유는 무엇이라 보는가?

가. 지리적 위치

실태조사를 나간 기업체들은(주로 공업계 학교의 배정) 지리적으로 경기도 외곽지역의 고속도로ic부근에 자리잡고 있었음. 서울을 중심으로 보았을 때 대중교통으로서 접근은 상당히 어려웠으며 거의 모든 선도기업 참여 기업들이 사원숙소를 운영하고 있었음. (일부 기업 제외)

나. 최초 고용시 급여 수준

대부분의 기업들은 현장실습이후에 채용을 할 경우 급여수준은 최저임금에 맞춰져 있거나 이를 조금 넘는 수준에 머물고 있음. (연장수당등 법정 제수당 제외)

■ 현장실습전 실태조사가 아닌 실습기간중(최소한 실습마감전) 실태조사

- 가. 이는 시간적인 (교육청의 매뉴얼 및 지원단 구성시점 및 선도기업 신청의 시기등의 복합적 요인이 라 보임) 이유에서 발생한 것이라 보임.
- 나. 지원단이 꾸러지고 실태조사 일정을 잡았음에도 불구하고 이미 대부분의 현장실습은 이미 시작되어 실습전 실태조사를 통한 선정이 애초에 불가능한 구조였음.
- 다. 즉 선도기업을 선정하기 위한 과정이(실태조사) 실습전에 이루어져야 함에도 불구하고 실습이 진행되는 과정에서 진행되는 절차적인 문제점 발생한 것임

■ 실습시작 전 실태조사 vs 실습기간 중 실태조사

- 가. 실태조사에서 가장 중심으로 보았던 것은 현장실습 운영계획서의 내용과 그에 따른 현장실습 지도 담당자가 배정되어 프로그램 운영계획에 따라 적절하게 실습이 이루어졌는지를 판단하는 것임.
- 나. 그러나 선도기업의 선정에서 프로그램 운영계획서의 적절성여부에 대한 판단은 이를 시작하기 전 단계에서 이뤄져야함이 원칙
- 다. 사실상 현장실습 운영계획서의 작성이 기업의 담당자와 선생님간에 주고받는 일부 정보에 따라 대부분 형식적으로 작성된 곳이 많았으며 나아가 기업의 과연 프로그램 운영계획서를 실습의 의도에 맞게끔 준비하고 그에 따른 실행능력 및 의지가 불투명한 상태였다고 보여짐
- 라. 결론론적으로 프로그램 운영계획서 내용을 읽어보는 것만으로는 그것의 적성성을 판단하기가 어려운 구조였음
- 마. 또한 운영지원단(약 40명)이 팀이 아닌 혼자서 실태조사를 하는 과정에 있어서 선도기업 선정 체크리스트 작성시에 운영계획서의 적정성 여부에 좀 더 방점을 두거나 기타 요인에 좀 더 방점을 두는 개인차의 조절이 애초에 불가능한 체크리스트 방식으로 나타남. (즉, 내가 아니 다른 운영지원단이 보았을 때 선도기업 선정에 부적합으로 또는 적합으로 작성할 수도 있는 체크리스트였음)

■ 기업에 제출한 “프로그램 운영계획서”는 누가 작성하였나?

- 가. 프로그램 운영계획서는 선도기업 참여기업이 작성하는 것이지만 실체를 들여다 보면 회사가 대략적인 실습기간중의 프로그램 운영계획을 학교에 알려주면 이를 수정 보완하여 학교 선생님들이 기재하는 경우가 많았음.
- 나. 프로그램 운영계획서를 보고나서 이것이 적정하게 이루어지는지 기업 담당자에게 물어보면 현장실습 과정에서는 운영계획서와 달라 운영되는 경우가 다반사임.(순서를 바꾼다거나 내용을 좀 더 직무에 맞게끔 하여 운영한다는 측면)
- 다. 프로그램 운영계획서를 실습전에 판단하든, 실습이 시작되고 나서 판단하든 그 적정성의 판단은 미루어 두고라도 선도기업 참여기업이 프로그램 운영계획에 대하여 형식적인 지표로 인식하여 작성하였음을 알 수 있음.

■ 운영지원단이 프로그램 운영계획서등을 보고 판단할 수 있는 역량 또는 자질?

- 예를 들어 상업계열의 선생님들이 공업계열의 선도기업 실사를 나가는 경우
- 현장실습 프로그램의 운영계획을 서식으로만 보고 적정한지를 파악할 수 없는 한계가 있음.

■ 실태조사에서 체크리스트에 운영위원들이 승인 또는 불승인 의 차이는?

- 가. 체크리스트의 기준을 통한 승인/ 불승인의 결과 값이 무색할 정도로 체크리스트상의 판단지표는 선도기업의 취지 및 기준에 부합하는 곳을 판단하기에는 부족하였음
- 나. 운영지원단으로서 주로 공업계열 회사(약 25곳이상)을 나가면서 승인기업과 불승인 기업의 형식적 문서(하이파이브에 업로드한 서류)차이는 거의 없었음.
그렇다면 운영위원들이 작성한 체크리스트상의 (개인적 의견임) 선도기업 지정 불승인의견과 승인의견은 어떤 차이가 있나?

=> 이 질문이 핵심인데....

체크리스트를 통한 선도기업 승인, 불승인의 변별력이 무의미하다시피한 상황에서 “학습중심 현장실습”의 취지를 조금이라도 반영한 프로그램 운영계획서의 내용의 충실함과 이를 실습기업에서 담당지정자가 매 실습마다 함께하면서 최소한으로서 노동보다는 실습에 충실하였냐를 가장 핵심적 판단기준으로 삼고 지원단 활동을 하였음.

위 같은 최소한의 승인 기준에도 부합하지 못하는 기업들이 있었으며 이러한 기업에 대하여는 불승인 의견으로 체크리스트를 작성하여 보고한 것임.

■ 선도기업 실태조사 사례기업 1

- ▲ 위치: 경기도 광주시 소재
- ▲ 업종: 제조업(건설자재 접착제 생산)
- ▲ 노동자수: 약 40명
- ▲ 주요 직무: 접착제 배합, 충전, 포장

- ▲ 실습기간: 1개월(140시간)
- ▲ 실습내용(운영계획서상):
 - △ 입문교육(기업 및 업무개요/실습일정/보건안전관리/직장내성희롱예방교육/직무기초교육) : 21h
 - △실무교육 - NCS:물성파악 및 장비점검하기/반응장치 운전하기/생산품 토출하기/제품포장하기 및 관리하기: 84h
 - 실무교육(기업특화):작업지시서 이해 / 생산 및 제품관리:35h
- ▲ 기숙사 : 있음
- ▲ 실습수당 : 약 160만원
- ▲ 실태조사 체크리스트: 불승인 의견
- ▲ 해당업체에 대한 실태조사 의견:

생산설비의 특징상 단순반복적 업무(재료투입, 포장, 이동)가 주가 될 수 밖에 없었으며 현장실습 프로그램 운영계획서상의 실습과정에서 실습내용 및 그에 따른 실습교육담당자(지정자)가 면밀하게 교육하기 어렵다고 판단되었음. 나아가 실습생의 솔직한 발언까지 참고하여 종합의견에 불승인 의견을 제출한 사례임. (실습생의 의견은 "하루빨리 취업을 하면 좋겠지만... 이 기업에서는 그다지 오래 있고 싶지 않아요...")

또한 회사의 태도는 현장에서 필요인력의 채용이 어려운 점을 강조하면 현장실습 참여의 취지가 사실상 이러한 채용하기 어려운 현실에서 조금이라도 빨리 인력공백을 줄이기 위한 방편으로 인식하는 상태 었음...

▲불승인으로 업로드 하였으나 이후 하이파이브상에서 확인한 결과 승인으로 변경된 사례임
지원단이 불승인 의견으로 업로드 하였음에도 불구하고 이후 승인으로 변경되어 있어 이에 대한 절차 및 경위를 물어보았을 때 " 기업의 취업의지가 확실하고 실태조사에서 나타난 부족한 점을 보완하여 승인으로 바꾸었다..."는 답변

위 업체와 같은 사례는 다른 지원단의 경우에도 발생한 것이 확인되나 총 몇건이 위 같은 불승인=> 승인으로 바뀐것인지는 확인하기 어려움

■ 선도기업 실태조사 사례기업 2

- ▲ 위치: 경기도 안성시 소재
- ▲ 업종: 제조업(창호 생산)
- ▲ 노동자수: 약 30명
- ▲ 주요 직무: 플라스틱 창호 제조
- ▲ 실습기간: 1개월
- ▲ 실습내용(운영계획서상):
 - △ 입문교육(조직현황 및 생활안내/ 부서배치 및 직무소개/ 산업안전보건교육/ 작장예절교육/ 사내 규정, 업무처리 교육/ 창호 자재명 및 규격교육/ 공장 기본안내 및 공정교육
 - △실무교육 - cad를 이용한 창호도면파악/ 공장내 안전교육/절단기 사용/용접기 사용교육 /후가공교육/창문의 종류별 창호 가공교육/
 - △평가 : 플라스틱 창호제작 평가
- ▲ 기숙사: 있음
- ▲ 실습수당 : 약 150만원
- ▲ 실태조사 체크리스트: 불승인 의견

▲ 해당업체에 대한 실태조사 의견: 운영계획서상의 내용이 부실하였으며 실제 현장실습 실태조사를 나갈 당시에 실습생의 지도 담당자가 제대로 배정됨이 없이 후가공의 직무를 주로 하고 있었으며(완성된 창호 포장업무) 이에따라 불승인 의견을 내었음.

■ 선도기업 실태조사 사례기업 3

- ▲ 위치: 경기도 성남시 소재
- ▲ 업종: 제조(로봇유지보수)
- ▲ 노동자수: 약 90명
- ▲ 주요 직무: 로봇 설치 및 유지관리/ 로봇 기구부 및 제어부 보수
- ▲ 실습기간: 1개월
- ▲ 실습내용(운영계획서상):
 - △ 입문교육
 - △ 실무교육: 로봇설치/ 로봇유지관리/ 로봇기구보수/ 로봇제어보수/과제수행평가

- ▲ 기숙사: 없음
- ▲ 실습수당 :
- ▲ 실태조사 체크리스트: 불승인 의견
- ▲ 해당업체에 대한 실태조사 의견: 운영계획서상의 실습내용은 구체적이지 못하고 실제로 실태조사시 실습생들은 로봇제작공정에서 가장 기초적인 업무(실습이 아닌 업무에 가까운 보조적 업무에 투입: 나사돌리기, 포장하기등)에 투입이 되었고 실습계획에따른 실습이 이루어지고 있지 않음.

■ 실태조사 과정에서의 문제점 정리

1. 학습중심 현장실습에 대한 참여기업의 이해가 부족한 상태에서 선도기업을 위한 현장실습 프로그램 운영계획서가 진정한 의미의 학습중심 현장실습에 따라가지 못하는 점
2. 그러한 선도기업 신청기업들을 상대로 체크리스트를 통한 승인/불승인의 과정이 기업체에 직접 나가서 살펴보았음에도 불구하고 형식상의 서류판단과 다름이 없이 진행었던 점
3. 선도기업은 사실상의 조기취업이 가능한데 기업의 주 목적은 학습중심 현장실습에 있던 것이 아니라 조기취업이 가능하냐 여부를 보다 중시하였다는 점.

선도기업 인정기업 실태와 문제점

- 전복의 사례를 중심으로

강문식
민주노총전북본부 정책국장,
전북청소년노동인권네트워크

1. 경과

- 올해 개정된 현장실습 제도의 주요 골자는 학기 중 취업과 연계된 현장실습은 '선도기업'에서만 가능하다는 것이었음. 전라북도 교육청은 선도기업 선정 및 현장실습 운영 전반을 논의하기 위해 현장실습 운영위원회 구성함. 현장실습 운영위원회에 민주노총전북본부, 전교조전북지부 참여.
- 회의는 총 5차례 진행(1차 회의 8월 31일, 2차 회의 9월 21일, 3차 회의 10월 22일, 4차 회의 11월 22일, 5차 회의 12월 14일)되었고, 회의 개최 전 현장실사단 구성하여 실사 진행. 실사단의 대부분은 특성화고 교사로 구성되었고, 이외 학부모, 노동조합 참여하였음. 5차 회의 이후 선도기업 실사를 추수지도 형식으로 1차례 추가 진행함.
- 5차 회의까지 대략 187개 기업에 대한 심사가 이루어졌음. 1차 23개 중 4개 불인정, 2차 55개 중 4개 불인정, 3차 67개 중 2개 불인정, 4차 38개 중 5개 불인정, 5차 4개 중 0개 불인정(중복된 기업이 있어 정확한 숫자는 아님) 2018년 12월 1일 기준, 현장실습과 취업을 나간 학생 수는 509명이었음.(전라북도 직업계고 재학생 : 4,829명)

2. 문제

1) 승인 & 불승인의 기준

- 교육청 차원에서 '현장실습 선도기업 평가 기준표'를 마련하여 실사단이 작성하고 이를 기초로 심사를 진행함.
- 실사 초기에는 되도록 기준표를 엄격하게 적용하려 했었지만, 회의가 진행될수록 일선 학교의 선도기업 인정 요구가 높아지면서 평가 문항들 자체가 무용지물화되었음.
- '독립적 직무수행을 위한 숙련기간(4주 이상) 요구 직무', '일정기준 이상의 현장실습 지도담당자 배치' 등이 선도기업 인정의 필수적인 요건이었지만 사실상 선정은 이 '취업처'발굴에 일선 교사가 얼마나 고생했는지, 학생이 취업을 얼마나 원하고 있는지에 따른 정성평가가 되었음.
- 실사는 '학습중심 현장실습'이 실현가능한지 여부가 주 판단 기준이어야 하지만, 판단의 방점은 실습 이후 취업처로서 적당한지에 맞춰져 있었음. 그마저도 주로 참여한 교육청 소속 취업지원관 및 현장 교사들은 노동관계 기준 및 권리에 거의 무지한 상태로 법에서 정한 최소한의 노동권리마저 면밀히 체크하지 못함.
- 기업이 제출한 실습 내용은 모두 학교의 취업담당 교사가 NCS 내용을 그대로 복사해서 붙이기 한 것에 불과해 해당 내용대로 실습이 진행되리라 기대하기 어려운 여건임.

2) 실사 및 승인 절차를 우회한 대다수 기업

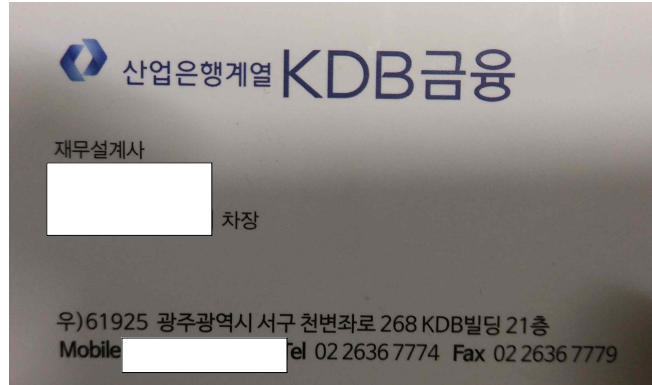
- 교육부의 <현장실습 선도기업 선정 기준(안)>에는 “산학일체형 도제학교 사업에 참여중인 기업은 별도 심사 없이 선도기업으로 인정한다”고 명시되어 있음. 전북 현장실습 운영위에서도 이를 두고 수차례 회의에서 논쟁을 벌였지만 결국 교육부 안으로 통과되었음.
- 2018년 기준 도제학교 참여 기업은 전국 189과정 2,948개로 전라북도교육청에서 심의했던 기업 개수의 10배가 넘는 기업이 현장실습과 관련된 별도의 검증 없이 ‘선도기업’으로 인정되었음.
- 도제학교 사업 선정 기업은 2014년 9개에서 2015년 66개, 2016년 198개, 2017년 330개, 2018년 2,948개로 문자 그대로 기하급수적으로 늘어났음.
- 중소기업 인력양성사업 참여 기업도 별도 심의 없이 ‘선도기업’으로 인정되어 학생들이 곧바로 취업을 나가게 되었음. 중소기업 인력양성사업 참여 기업은 여름방학 시기에 4주간 실습을 학교에서 진행했고, 이를 현장실습으로 인정해 곧바로 조기취업으로 연계된 것임.
- 중소기업 인력양성사업 기업 신청 기준은 “종업원 수 10명 이상의 중소기업”이고, “특성화고·마이스터고와 산학연계 3자 취업 협약한 벤처기업은 상시근로자 5인 이상”임. 사실상 모든 기업이 ‘선도기업’으로 인정되어 실습 및 조기취업이 가능한 상황임. 중소기업 인력양성사업 참여 기업 현황은 아예 파악조차 이루어지지 않은 실정.
- 참고로 전북 현장실습위원회 3차 회의에서 다룬 67개 기업 중 49개가 중소기업 인력양성사업 참여기업이었고, 3개가 도제학교 참여기업이었음.

3) 선도기업 실습환경 현황

- 2018년 12월 19일, 선도기업에서 진행되는 현장실습 현황을 파악하기 위해 실사에 참여했음.
- 이날 방문했던 업체 중 두 업체는 기업명만 분리되어 있고 같은 사무실을 사용하는 실질상 동일 기업이었음. 토목 건축 업체였고 실습수당으로 140만원을 지급하고 있었음. 수습개념으로 알고 있는 것이지 4주 분량의 실습 프로그램을 갖추고 실습을 진행한다고 보기에는 어려운 현장임.



- 한 업체는 등록된 주소지를 방문하였으나 해당 사업장을 찾을 수 없어 확인하니 특장차 생산업체(DY(동양기전)의 산공장)에서 도장파트를 담당하는 사내하청업체였음. 이 업체는 중소기업 인력양성 참여기업으로 별도 심사 절차 없이 선도기업으로 인정되고 학생이 조기취업한 사례임. 사내 지게차가 신호수 없이 운행하고 있는 등 산업안전보건법 위반 사례가 바로 확인되는 현장이었음. 각종 의무교육 이수 현황을 확인하니 재무상담사가 의무교육을 진행하고 금융상품 안내를 하고 돌아갔음. 물론 이는 이 업체만의 문제가 아니라, 법정의무교육을 유명무실하게 만드는 노동부의 직무유기에 근본적인 책임이 있음.



이 업체에서 법정의무교육을 진행한 금융상품 판매원

- 한 업체는 자동차 부품 납품 및 자체 개발 제품 생산을 하는 곳으로, 중소기업 인력양성 참여기업이었음. 현장에 MSDS는 비치되어 있지 않았고 확인을 요구하자 시정하겠다고 답변함. 조기취업한 학생은 마스크를 사비로 구입해서 착용하고 있다고 함.
- 한 업체는 DY(동양기전) 협력업체로 특장차용 자재를 용접하는 업무를 하는 곳이었음. 근로계약서 확인을 요구하니 미작성 상태로, 작성해서 보완하겠다고 답함. 취업한 학생의 주 업무는 용접인데 작업구역 안에서는 혼자 일하고 있었음.



- 한 업체는 만도의 부품(쇼바)을 생산하는 협력업체로 조기 취업한 학생들이 있었음. 이 업체는 가혹한 노동조건, 휴일근무수당 미지급 등의 사례가 지역사회에 알음알음 알려져 있는 곳임. 학생들과 면담 과정에서 회사가 1달 근무 후 발생한 연차를 사용하지 못하게 한 사실을 확인함. 면담 후 관리자에게 연차 사용 여부를 질의하니 사용할 수 있게 하겠다고 답변.
- 몇 개 업체의 현황을 사례 중심으로만 정리하였음. 주어진 확인과정에서 실습·노동조건에 상세한 파악에는 어려움이 있었음. 면밀한 파악을 위해서는 미리 해당 기업에 대한 정보 파악, 관련 서류 검토, 충분한 시간을 갖고 실습 학생과의 개별면담 등이 이루어져야 했을 것임. 동행했던 취업담당 교사의 태도를 미루어 짐작할 때 대부분 추수확인은 형식적인 문답으로 마무리되었을 것으로 추정됨.

3. 마무리

- 선도기업의 선정 절차의 문이 사실상 존재하지 않는 상황에서는 현장실습 기업 실사, 추수점검 활동이 큰 의미를 갖기 어려움.
- 중소기업 인력양성 참여기업으로서 선도기업으로 인정된 기업들은 대부분 영세하고 열악한 노동환경에 근로기준법·산업안전보건법 위반 사례도 확인되고 있음. 하지만 형식적인 실사와 추수점검으로 인해 이런 현황이 면밀히 점검되고 있지는 못할 것으로 보임.
- 문제 사례를 확인한 이후에도 이를 적극 제기하지는 못했음. 몇 가지 현실적인 고민이 뒤따랐기 때문인데, 이미 조기취업 상태인 상황에서 퇴사 후 복귀하도록 유도하는 것이 우선적 대안인지 여부를 자신할 수 없었음. 취업한 학생들은 그 업체에 부족한 부분이 있더라도 여러 이유에서 취업을 지속하기를 바라고 있었음. 점검 후 실사단이 돌아간 뒤에는 사장·관리자와 학생 사이에는 아무런 가림막도 없을 것이기에, 당사자의 구체적인 요청이 있기 전에 문제를 확대시키는 것도 조심스러웠음.
- 다만, 사전 실사와 승인절차를 거치는 것만으로도 전년에 비해 현장실습 참여인원이 절반 이하로 축소되었음. 기준에 미달하는 업체들이 신청단계에서 걸러지기 때문. 기업체 실습이 유지되는 현실에서, 실습에 대한 기준을 명확히 하도록 요구하고 이를 적용시키도록 점검하는 활동이 갖는 의미가 있다고 판단함.
- 더 나아가 직업교육에 실습이 포함되는 것이 타당하고, 어떠한 방식의 실습교육이어야 하는지 대안이 구체화되어야 현장실습 제도를 변화시키고 문제를 제어할 수 있을 것임. 실습과 취업을 명확히 분리시키기 위해서는 아예 실습 시기를 3학년 10월 이후가 아닌 다른 시기로 제한하는 방안도 검토할만하다고 봄. 산업체 공동실습 운영도 시행해 볼 수 있을 것임.(과거 중소기업을 중심으로 시행되었던 방식임.) 이런 논의 과정에는 기업체 실습 자체가 반드시 필요한 것인지, 혹은 무용한 것인지에 대한 논쟁의 여지가 있을 것으로 생각함. 또한 특성화고 현장실습은 고졸 취업자에 대한 일자리 정책과도 밀접한 연관이 있음. 정부에 총괄적인 대안 모색을 요구하고, 운동단위 또한 이를 준비해야 할 것임.

시·도 취업지원센터

현장실습 담당자 회의 자료

2019. 1. 8. ~ 1. 9.

교 육 부

I. 추진 배경 및 경과

□ 추진 배경

- 제주도 현장실습 안전사고('17.11) 이후, 조기 취업형태가 아닌 안전하고 학습이 가능한 학습중심 현장실습을 '18년 전면 도입하여 추진 중
 - ※ 국정과제 52-3 직업교육 국가책임 강화 : 직업계고 현장실습 제도 개선
- 제도개선의 필요성에는 공감하나 준비기간 없이 조기도입에 따라 학교는 운영여건이 미흡하고, 교사의 업무부담 가중
- 산업체는 안전사고에 대한 부담 및 책무성 강화로 인한 참여 위축, 동계방학 이후 취업시기 연기로 조기취업 기회 단절에 따른 학생들의 불안감 상승 및 취업률 감소 우려
 - ※ 현장실습 기업 현황(개) : ('16) 38,227 → ('17) 27,256 → ('18.12.14. 현재) 11,577

직업계고 학생의 주요 취업통로인 현장실습 위축은 취업률 저하로 이어질 우려가 있으므로, 조기에 현장실습 제도 보완 및 개선 필요

□ 추진 경과

- 직업계고 현장실습제도 개선방안 발표 ('17.8.25, 사회관계장관회의)
 - ※ 학습중심 현장실습 체제 마련('20년 전면 도입), 학생보호 중심의 현장실습 강화, 법·제도 정비
- 고교 현장실습생 사망 사고 관련 향후 대응 방안 발표 ('17.12.1, 사회관계장관회의)
 - ▶ 학습중심의 '현장실습 제도 개선방안' 2018년 전면 적용
 - ▶ 취업률 성과주의(시도취업률평가 지표삭제, 국가승인통계 전환) 근본적 개선 추진
- 학습중심 현장실습 안정적 정착 방안 발표('18.2.23, 사회관계장관회의)
- 직업교육훈련촉진법 개정('18.3.27.) 및 동법 시행령 개정('18.9.28.)
 - ※ 현장실습생 인권 보호, 안전 보장, 재학생의 현장실습 선택권 보장, 현장실습표준협약서 위반 시 과태료 부과, 취업지원센터 설치·운영 근거 마련 등

II. 학습중심 현장실습 운영 현황

1 학습중심 현장실습 운영 성과

❖ 학습중심 현장실습 제도개선으로 근로여건 개선 및 안전사고 감소 등의 긍정적 효과 기대

※ 급여수준 1,700만원 이상 학생 비율(%) : '16, 42.3 → '17, 50.1 → '18, 81.6

○ (산업안전·노동인권) 산업안전·노동인권을 정규 교육과정에 도입 및 학생·교원 대상 온라인 원격연수 및 집합연수 강화

※ (교사연수) '16, 587명 → '17, 2,894명 → '18, 6,000명 → '19, 6,000명

- 산업안전·노동인권을 정규 교육과정에 도입하고 전체 3학년 학생 대상 '찾아가는 안전교육 실시

※ 전국 27개 안전보건공단 지사의 전문 강사가 관할 지역 학교에 방문하여 직군별 재해사례와 산재 발생 시 처리 절차 등을 포함한 산업안전교육 실시

○ (현장실습 기업기준 강화) 안전한 현장실습이 가능한 산업체 발굴 및 선정된 참여·선도기업에서 현장실습을 운영하여 현장실습생의 안전 강화

❖ (참여기업) 시도교육청에서 인정한 현장실습 운영기업으로 학습중심 현장실습 운영 및 동계방학 이후 채용

❖ (선도기업) 시도교육청에서 인정한 '현장실습 선도기업'에서 학습중심 현장실습을 실시한 경우는 수업일수 2/3 출석 이후 채용 허용

○ (기업책무성 강화) 학생의 현장실습 선택권 보장, 노동인권 및 안전보장을 위한 관련 제도 정비를 통해 기업 책무성 강화

※ 직업교육훈련촉진법 개정('18.8.23.) 및 동법 시행령 등 개정('18.9.28.)

○ (지도·관리 강화) 현장실습생의 상시상담과 피해신고가 가능하도록 온라인·모바일 현장실습상담지원 구축 및 피해학생 권리구제 지원

※ 상시 피해신고·상담체제 구축 및 공인노무사회를 통해 상담 및 법률 지원

2 현장실습 운영의 문제점

- ❖ 현장실습 참여기업 부족 및 업무부담 가중으로 인한 현장실습 위축, 학생의 조기취업 기회 단절에 불안감 상승 및 취업률 감소 우려
 - ▶ 현장실습기업 및 학생 현황('18.12월) : (기업) 12,266개, (학생) 29,856명
 - ▶ 전년 동월 대비 (기업) △14,988개(55%), (학생) △17,605명(37.1%) 감소
 - ※ 현장실습 현황 : 기업 ('16) 38,227개 → ('17) 27,256개 → ('18. 12.) 12,266개
 학생 ('16) 64,433명 → ('17) 47,461명 → ('18. 12.) 29,856명

□ 현장실습 참여기업 부족으로 현장실습 운영 위축

- (산업체 참여위축) △현장실습생의 사망사고 이후 안전사고 부담, △강화된 안전점검 및 지도·관리에 부담, △동계방학 이후 취업으로 인한 참여기업
 - ※ 현장실습 참여기업 현황개) : ('16) 38,227 → ('17) 27,256 → ('18.) 12,266
- 고졸 취업자가 선호하는 경쟁력있는 대기업·중견기업은 현장실습생보다 일반구직자 채용 선호
 - ※ 대기업 현장실습 참여 비율 : '13년 17.4% → '15년 12.5% → '18년 8.6%
- (정부지원 사업 부족) 단위학교에서 조기취업이 가능한 선도기업의 참여를 확대하는데 한계 및 정부주도의 현장실습·취업지원사업 부족
 - ※ 정부주도 사업(도제교육, 중기맞춤반)의 3학년 참여학생은 10,966명(10.6%)에 불과
- (취업감소) 현장실습 참여(선도)기업 부족으로 인한 현장실습 축소, 임금 미지급으로 인하여 △경제적 보상 상실, △늦은 취업으로 인한 불안감 상승
 - ※ 참여 학생 수(명) : ('16) 64,433 → ('17) 47,461 → ('18) 29,856
 - 현장실습 복귀 후, 재 참여학생 복수로 산정

< [현장의 목소리] 언론보도('18.10.24., 연합뉴스) >

- ▶ ... 직업계 고교생의 현장실습 안전사고 예방을 위해 마련한 제도가 좋은 취지에도 불구하고 학생의 취업을 막는 부작용으로 발생, 조기취업을 못해 아르바이트하는 학생도 생겨...

□ 고졸 취업 활성화를 위한 인프라 부족

- (인식부족) 준비기간 없이 학습중심 현장실습이 전면 도입됨에 따라 현장의 이해 부족이 변화에 대한 저항으로 이어져 현장실습 활성화 장애
 - ※ 현장실습 참여학생의 47.8%는 산업체에서 직무관련 교육을 받지 않았거나, 잘 모르겠다고 응답('18. 현장실습 참여학생 설문)
- (교원 업무부담) 단위학교·교육청은 취업지원 전담인력 부족에 따른 업무부담 증가 및 선도기업 발굴·선정을 위한 현장방문 점점 한계

< [현장의 목소리] 현장교사 의견(시·도 취업지원센터 협의회) >

▶ ... 현장방문 점검인력이 부족하여 참여(선도)기업 선정이 지연되는 등 희망하는 시기에 현장실습을 운영하지 못해 참여를 포기하거나 취소하는 기업이 속출...
(○○교육청 취업담당 장학사)

- (고졸 취업 정보 부족) 현장실습·고졸 취업을 희망하는 기업에 대한 맞춤형 정보 및 고졸 취업지원 프로그램 부족
 - ※ 고용복지플러스센터(고용센터, 일자리센터, 중소기업애로센터) 및 직업훈련포털(HRD-Net) 등은 일반구직자 중심, 직업계고 학생을 위한 지원프로그램 부족

□ 현장실습 제도적 기반 미정립 및 사회적 공감대 미흡

- (현장실습 제도 정비) 현장실습의 운영근거를 교육부 고시(초·중등학교 교육과정)에 두고 있어 교육과정·수업방법 등에 대한 운영근거 미흡

< 해외 현장실습 운영 사례 >

- ▶ (스위스) 도제교육을 직업학교와 산업계 기관을 통하여 최소 1개월~3개월, 6개월까지 연장
- ▶ (핀란드) 최소 6개월간 실제 직업현장에서 실습교육 필수(총 35학점)
- ▶ (호주) 학교장이 승인한 학교 밖 국가인증기관에서 파트타임으로 도제훈련(주당 13시간) 필수

- (교육과정 정상화) 학생의 산업체 현장실습 참여 및 진로희망 선택에 따라 3학년 2학기 개인 맞춤형 교육과정 운영의 필요성 대두
 - ※ 산업체 현장실습 참여로 인하여 학교 내 잔류학생의 수업이 정상적으로 이루어지지 못하는 문제 지속적으로 발생

Ⅲ. 비전 및 목표

비전

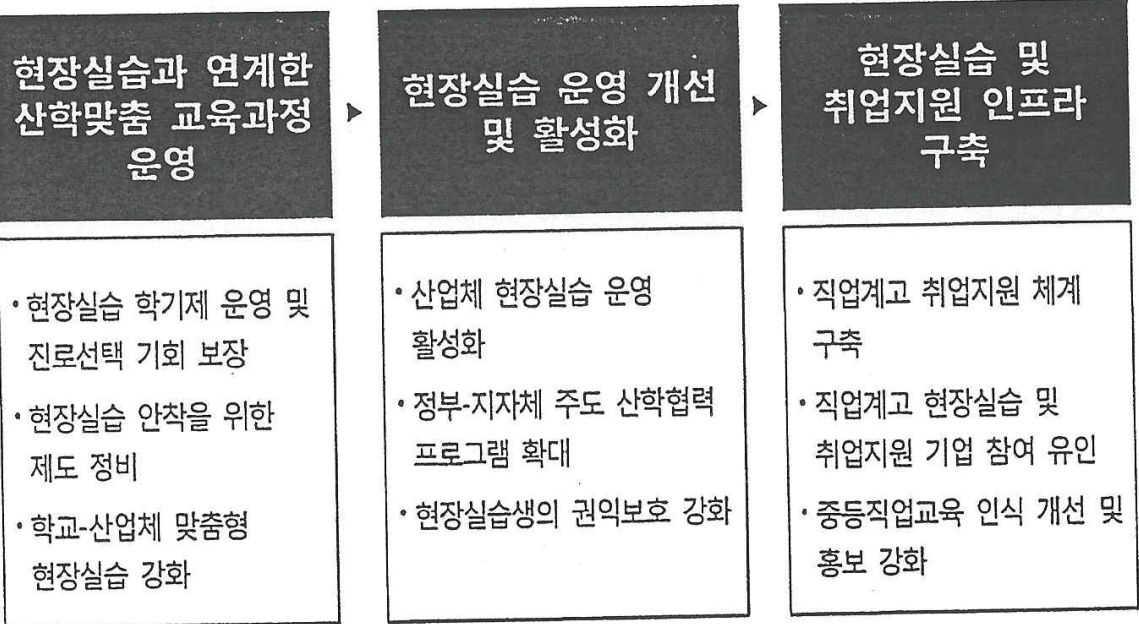
**“직업계고 현장실습·취업지원 체제 구축”을 통한
직업교육 현장성 강화 및 고졸취업 확대**

목표

직업계고 취업자 비율 60% 달성('22년 까지)

- ① [학생] 현장성 있는 직업교육을 통해 실무역량을 강화하고 진로희망에 따라 조기 취업기회 제공
- ② [학교] 학교 교육과정과 연계한 체계적인 현장실습 운영기회를 제공하고 학교 교육 정상화
- ③ [기업] 재교육부담없이 산업수요에 부합하는 기술인재 양성·채용

주요과제



기대효과

- ▶ 직업계고 학생이 직업교육을 통해 직업세계로 원활히 이행(School to Work) 될 수 있도록 학교 교육과정(현장실습)과 연계하여 조기취업 및 취업연계 지원 확대
- ▶ 현장실습 기업 선정기준 합리화 및 정부부처 취업지원 사업 등을 통한 직업계고 현장실습 운영 활성화
- ▶ 고졸 취업활성화를 위한 관계부처-시·도교육청-단위학교간 체계적인 취업지원 체제 구축

IV. 세부 추진 과제

1. 현장실습과 연계한 산학맞춤 교육과정 운영

❖ 직업교육을 통해 직업세계로 이행(School to Work)이 원활하게 될 수 있도록 학교 교육과정과 연계하여 현장실습 활성화 및 취업연계 지원 확대

① 현장실습 학기제 운영 및 진로선택 기회 보장

- (현장실습 학기제 도입) 학생의 현장실무능력 향상 및 취업지원 등 현장실습 운영 방식의 다양성을 고려하여 현장실습 학기제(3학년 2학기)* 운영

* 학교-산업체 프로그램 공동개발·운영, 다양한 직업체험 및 취업준비기회 제공

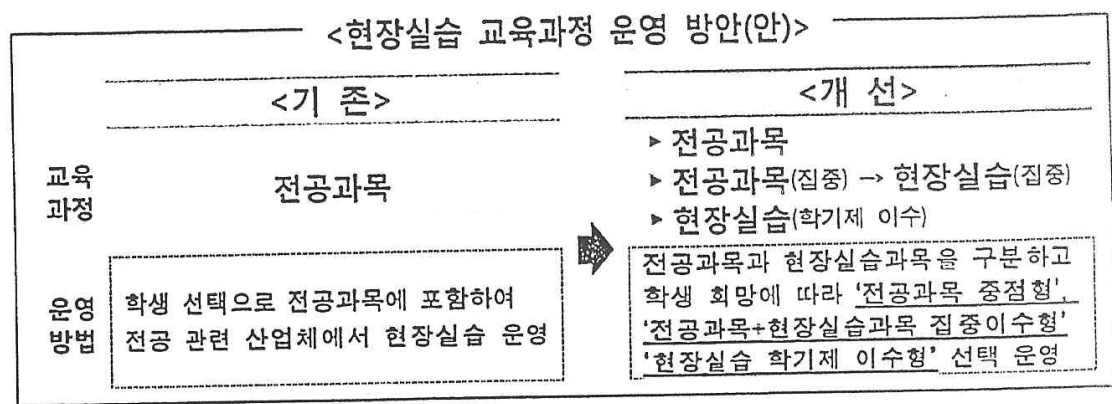
- ❖ (학교) 진로 탐색 및 취업준비 교육, 현장실무 기반 문제해결·프로젝트 수업
- ❖ (산업체) 현장 실무교육 및 현장 적응훈련, 취업연계 지원 등

※ ('19) 현장실습 운영 기반 조성 및 시범운영 → ('20) 직업계고 전면도입

- (교육과정) 산업체 현장실습의 학생 선택권을 보장하고 학교별 자율적으로 운영(집중이수, 학기제)할 수 있도록 현장실습 과목(전문교과Ⅱ) 신설

※ 노동인권 및 산업안전보건교육, 취업·진로 설계, NCS와 연계한 종합실습, 프로젝트 수업, 현장 견학·체험, 산업체 맞춤형 실무교육, 산업체 현장실습 등

- (진로선택 강화) 학생 진로희망에 따라 전공과목 중점, 전공과목·현장실습 집중이수, 현장실습 학기제 운영 등 교육과정 운영 다양화 및 선택기회 확대

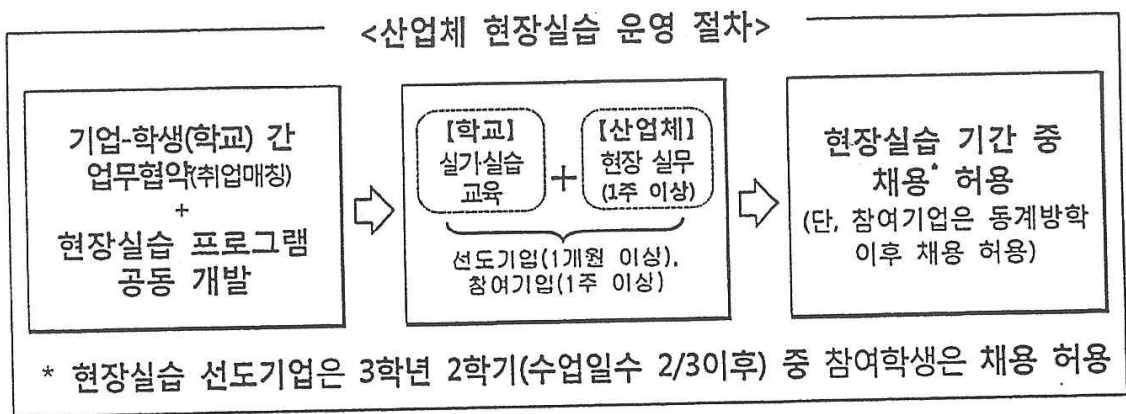


본 자료는 내부 논의를 위한 자료로 확정된바 없음

- (출석관리·평가) 산업체 현장실습 학생은 산업체 실습(근무)일 기준으로 출석관리하고, 학교의 평가기준에 따라 산업체에서 평가 실시
 - ※ 산업체 현장실습과 연계하여 선도기업에 조기 취업한 경우도 동일하게 처리
- (조기졸업) 학생의 학업성취도 및 전문분야 실무역량에 도달한 기술인재의 조기졸업을 통해 사회 조기진출 기회 제공
 - ※ 조기졸업 대상 학생이 교육과정에 편성된 개별 교과목의 조기이수를 인정받아 필요한 교육과정을 모두 마친 경우(초중등교육법 제27조 등)

② 학교-산업체 맞춤형 현장실습 강화

- (실무능력 제고) 산업현장의 직무능력 함양 및 현장 적응력 제고를 위한 체계적인 산학 맞춤형 현장실습 운영
- 기업-학교간 현장실습 프로그램을 공동 개발하고, 학교는 산업체에서 요구하는 현장중심 실기·실습(종합실습)하고 기업현장에서 실무 적용



- (사전교육 강화) 산업체 현장실습 참여학생 선발 시 산업체 탐방 및 현장실습 프로그램 운영정보 제공을 통해 진로선택권 강화
- 학교는 산업체 직무분야 기초실무역량 제고를 위한 실기지도 및 현장실습 중 발생할 수 있는 안전사고 예방 등 사전교육 실시
 - ※ (안전보건공단) 직업계고 '찾아가는 산업안전보건교육' 실시 및 현장실습 기업에 안전보건 교육교재 및 시청각 자료 제공

③ 현장실습 안착을 위한 제도 정비

- (현장실습 근거마련) 산업체 현장실습이 교육과정으로 효과적으로 운영될 수 있도록 '현장실습 수업방법' 및 '현장실습 학기제' 운영 근거 마련

※ 초·중등교육법 제24조 및 동법 시행령 제44조 개정 등

<초중등교육법 제24조 개정(안)>

현행	개정(안)
제24조(수업 등)① (생략) ② 수업은 주간(日間)·전일제(全日制)를 원칙으로 한다. 다만, 법령이나 학칙으로 정하는 바에 따라 야간수업·계절수업·시간제수업 또는 방송·통신수업 등을 할 수 있다.	제24조(수업 등)① (현행과 같음) ② -----, 방송·통신수업 또는 현장실습 수업 등을 할 수 있다.

<초중등교육법 시행령 제44조 개정(안)>

현행	개정(안)
제44조(학기)① ~ ③(생략) ④ (신설)	제44조(학기)① ~ ③(현행과 같음) ④ 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 고등학교의 장은 학교장은 한 학기를 현장실습 학기로 지정하여 운영할 수 있다. 1. 제76조의3 제1호에 따른 일반고등학교 중 산업분야의 인재 양성을 목적으로 하는 학과로서 교육감이 지정한 학과를 설치·운영하는 고등학교 2. 제90조 제1항 제10호에 따른 산업수요 맞춤형 고등학교 3. 제91조 제1항에 따른 특성화고등학교 중 산업분야의 인재양성을 목적으로 하는 고등학교

2

현장실습 운영 개선 및 활성화

❖ 현장실습 기업 선정기준 합리화 및 정부부처 취업지원 사업 확대 등을 통한 직업계고 현장실습 운영 활성화

1 산업체 현장실습 운영 활성화

○ (운영절차 간소화) 기업의 특성을 반영하여 현장실습 참여·선도기업 선정기준을 마련하고, 운영절차 간소화를 통한 업무부담 경감

※ 현장직무·직종별 특성을 고려한 현장실습 기업 선정기준 마련 및 시·도교육청 현장실습 공통 운영방안 개발·보급('19.3월)

- 현장실습 참여학교(학생)-산업체에서 작성·구비서류를 간소화하고, 표준화·전산화하여 단위학교 및 산업체 업무부담 경감

※ 특성화고·마이스터고 현장실습 운영관리 시스템(hifive.go.kr) 개선 및 현장실습 LMS 시스템 구축 등

▶ (주요개선 내용) 현장실습생 작업일지, 현장실습 우수 선도기업 인증서 등 각종 증빙자료 발급, 현장실습생 단체 공지기능 추가, 고교 취업장려금 대상자 신청 등

○ (현장실습 기업 확대) 정부부처·지자체 인정 우수기업은 선정기준을 고려하여 현장실습 선도기업으로 인정 추진(관계부처)

※ 강소기업, 우수중소기업, 노사문화우수기업, 우리지역일하기좋은기업, 사회적기업, 녹색기업, 안전보건경영시스템 인증기업, 월드챔프, 글로벌P스타기업, 히든챔피언 등

- 학생·학교의 만족도가 높고, 취업연계 및 지도·점검결과가 우수한 현장실습 기업은 재선정 절차 없이 참여(선도)기업으로 지속(3년) 인정

※ 현장실습 위해기업 및 제한업무를 제외한 공공기관, 도제기업, 산업안전 인정기업 (클린사업장) 등은 기업특성에 따라 현장실습 참여(선도)기업 인정 및 현장실사 면제

- 현장실습 참여기업 중 현장지도·점검결과가 우수한 산업체는 학교 및 산업체의 희망에 따라 현장실습 선도기업으로 전환·인정

본 자료는 내부 논의를 위한 자료로 확정된바 없음

- (연계교육 확대) 산업체 현장실습을 대체하는 전문훈련기관 및 산업별 협회와 협력하여 연계교육과정(전문심화·실무교육) 및 협력기업 취업지원
 - ※ 전공심화·실무교육(금융기관·산업별협회 등) 및 협력업체 취업연계 지원
- 전공전환을 희망하는 직업계고 3학년 학생을 위한 전문훈련기관(산업정보학교, 폴리텍, 대한상의, 기업 연수원 등) 직업훈련과정* 참여 지원
 - * 국가기간전략산업훈련직종, 기능사과정(폴리텍), 내일배움카드 등

② 정부-지자체 주도 산학협력 프로그램 확대

- (도제교육 확대) 산학일체형 도제학교 1년과정(3학년) 운영 검토(교육부·노동부)
 - ※ ('19) 도제교육 개선방안 검토 → ('20) 참여학생·기업 선정 → ('21) 도입 추진

구분	2학년 2학기		3학년
내용	참여학생 및 도제기업 선정	(1학기) 학교 중심 기업맞춤교육(OffJT)	(2학기) 산업체 중심 실무교육(OJT)

- (맞춤형 기술인재 양성) 스마트공장 거점 직업계고*를 지정·운영('19, 20개) 하고, 스마트공장 취업맞춤반 확대('18. 100명 → '19. 600명)(중기부)
 - * (중기부) 학교 내 스마트공장 실습교육이 가능한 시설을 구축하고 타(他)학교 공동 활용(교육부) 비중확대 사업과 연계하여 스마트공장관련 학과개편시 교육과정 운영 지원
- (지자체 취업연계 확대) 시·도교육청-지자체간 협력 및 지역산업과 연계한 지자체 주도형 취업 연계 프로그램 발굴·확산 지원(행안부)

< [예시] 지자체-교육청 취업연계 사례(경북) >

- ❖ 기능·기술인재 양성학교 운영사업
 - ▶ (운영내용) 지자체-교육청 공동지원(20억원), 운영위원회(지자체, 지방고용관서, 산업체 담당자 등)와 교육청 승인을 거쳐 선도기업 선정, 3학년 1년간 도제교육 실시
 - ※ 교육청 내 45개교(2,500명), 지자체 400개 기업 참여
 - ▶ (교육내용) 이론·기초실습 교육(Off-JT, 학교) + 현장교육훈련(OJT, 기업)
 - ▶ (지원내용) 【학교】 기업 맞춤형 교육운영비, 【학생】 교통비, 식비, 기숙사비 등 【기업】 기업현장교사 수당, 교재 개발비, 현장훈련비

- (평가지표 개선) 지자체 및 시·도교육청의 현장실습·취업지원을 위한 질적평가(노력정도) 강조하여 적극적인 지원과 관심 유도

본 자료는 내부 논의를 위한 자료로 확정된바 없음

- (해외 취업지원) 국제통용 자격 취득 및 해외 현지 맞춤형 전문 교육과정 프로그램 운영('19, 100명 → '22, 1,000명)
 - ※ 국제통용 자격(IT, 용접, 해기사 등), 新산업환경(4차 산업혁명, ICT 등), 한류(뷰티, 조리 등) 등
- (글로벌 현장학습 확대) 직업계고 글로벌 현장학습 프로그램 참여인원 확대('19, 400명 → '22, 1,000명) 및 6개월 과정(3개월→6개월) 신설 검토

③ 현장실습생의 권익보호 강화

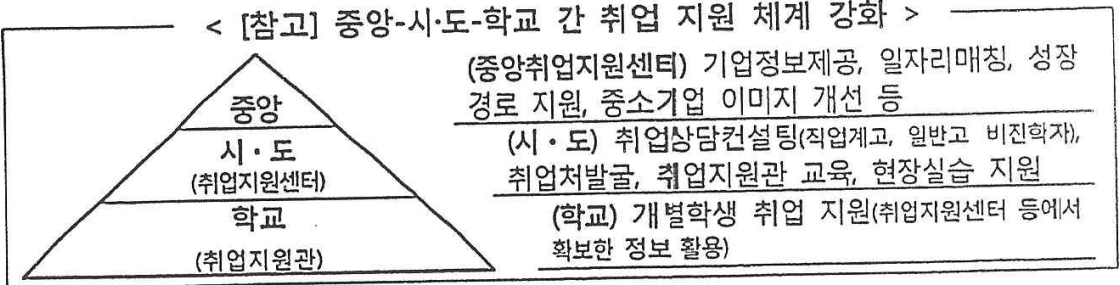
- (노동인권·안전 강화) 산업체는 각종 사고 및 재해를 예방하기 위해 산업체 안전교육·성희롱 예방 교육 등을 실시
 - 기계작업을 수행하는 작업현장에서의 안전사고 예방을 위해 현장실습생이 단독으로 작업하지 않도록 기업 현장교사는 작업장 내 지도 및 참관 필수
- (학교 지원) 전체 직업계고에 전담노무사를 지정하여 현장실습, 노무관계 등에 대한 상시적 상담 및 지원 체계 구축
 - ※ 전담학교 배정을 통한 전문성을 유지하고, 학교 현장실습 운영 및 지도·점검 지문
- (학생 만족도) 현장실습생의 산업체 현장실습 만족도 조사항목*을 세분화하고, 결과를 현장실습 기업 재지정 및 우수기업 선정 등에 반영
 - * 이론교육 및 실무교육, 실습기간(시간), 기업환경·복지 여건 등
- (현장실습 수당) 산업체 현장실습생의 '일 경험을 통한 학습'을 인정하고, 산업체는 기업 현장교사의 실무시범·지도, 사전교육(안전교육) 시간을 고려하여 현장실습 수당*(기타소득) 지급
 - * 직무·작업현장에서 실시하는 실습기간(시간)을 기준으로 시간급 최저임금의 75%이상 지급
 - ※ 직업교육훈련촉진법 및 현장실습 표준협약서 개정('19년)
- (고교 취업연계 장려금 확대) 중소기업 취업학생을 위한 취업장려금 확대('19, 25,500명 → '22, 30,000명)(기재부)
 - 장려금 지원 대상 학생을 고2 학생부터 선발하여 체계적으로 고졸 취업 지원 관리 및 고졸 취업자 전체(중소기업→전체기업)를 대상으로 선정하여 지급
 - ※ 정부·지자체 취업지원 사업 참여학생 우선 선발 등을 통한 고졸취업 촉진

3 현장실습 및 취업지원 인프라 구축

❖ 고졸 취업활성화를 위한 정부-시·도교육청-단위학교간 체계적인 취업 지원 체제 구축

1 직업계고 취업지원 체제 구축

- (협력거버넌스 구축) 정부부처 공동실무협의체* 구성을 통해 고졸 취업을 위한 체계적인 상시적 지원체제 구축(행안부·산업부·노동부·중기부)
 - * 정부부처-지자체-시·도교육청 간 고졸 취업 지원책 발굴·확산, 운영현황 모니터링을 통한 각종 현안에 즉각적인 대응책 마련 등
 - 정부부처(산업부, 고용부, 중기부)가 주도하여 직업계고 현장실습 우수기업 발굴·선도기업 지정 및 대기업-중견기업의 참여 유인
 - (취업지원센터 기능 강화) 중앙취업지원센터* 신설을 통한 중앙부처-지자체-시·도교육청간 직업계고 취업지원 협력체 구축 및 시·도 취업지원센터 역량강화 지원
 - * 고졸 일자리 발굴·매칭을 위한 온라인 구직·구인 플랫폼 구축, 우량기업 정보제공 및 취업지원 사업 발굴, 직업계고 현장실습 및 취업현황 관리·모니터링, 통계관리(공공DB 연계) 운영 등
 - (취업지원관 지원) 전문적인 취업지원 역량을 갖춘 취업지원관*을 모든 직업계고에 교당 1인 이상 배치('19년, 400명 → '22년, 1,000명)
 - * 산업체 재직경험이 있는 신중년 또는 해당 분야 전문가 등을 활용하여 전국단위 및 지역단위 우수 취업처 발굴, 학생 취업상담, 일자리 매칭 등 업무 수행
- ※ 「시·도교육청 취업지원센터 운영 조례」에 취업지원관 관련 내용 신설



본 자료는 내부 논의를 위한 자료로 확정된바 없음

- (일자리정보 제공) 고용복지플러스센터, 기업인력애로센터, 기술정보진흥원, 한국산업단지공단 등을 통해 현장실습 가능 기업 및 구인 정보 등 제공
 - ※ [예시] 기술정보진흥원(또는 스마트공장추진단)에서 스마트공장 도입기업('17, 5,003개 → '22 목표, 2만개) 중 현장실습 제공 가능한 기업 정보 제공
- 졸업 후(직업계고 졸업생 및 군제대자) 간극없이 취업으로 안착할 수 있도록 직업계고-지방고용관서와 연계한 지역 산업체 취업 정보 제공
 - * 시·도 취업지원센터-고용복지플러스센터(고용센터, 일자리센터, 기업인력애로센터 등)와 연계하여 직업계고 졸업자-지역 산업체간 취업 지원
- 일자리 매칭 관련 기관(고용복지플러스센터 등)의 평가지표에 고졸 일자리 매칭 실적을 포함

② 직업계고 현장실습 및 취업지원 기업 참여 유인

- (인증제 도입) 직업계고 현장실습 및 취업지원에 적극적인 우수 선도기업에 '선취업·후학습 우수기업' 인증제 도입
 - (병역특례업체 선정 우대) '청년친화 강소기업*(병역특례업체 선정시 가점) 선정시 인증기업을 우대
 - * 병역특례업체(산업기능요원) 선정심사 시 가점(5점) 부여
 - (정책자금* 지원) '인재육성형자금**, 수혜대상 인증기업 포함
 - * 정책 지원이 필요한 성장 유망 중소기업을 대상으로 장기·저리로 공급하는 자금
 - ** '18년 (예산) 600억원/(금리) 2.3% 내외/(지원한도) 45억원 내외/(대출기간) 5~10년
 - (공공입찰 가점) 인증기업이 공공입찰시 가점 부여
 - (중소기업 지원사업 우대) 인증기업에 중소기업 R&D, 수출 등 중소기업 지원사업 평가*시 우대
 - * 중기부 지원사업('18년 44개 사업) 선정시, 일자리 양·질 지표에 20% 내외로 반영
 - (사회적기업 지원) 사회적기업 선정 시 인증기업을 우대하고, 인건비, 세제, 금융지원 등 우선 지원(노동부)
 - (작업환경 개선 지원) 클린사업장조성 사업 우선선정 및 보조금(2,000만원 → 3,000만원) 지원(노동부)

- (참여기업 세액공제) 기업이 학습중심 현장실습을 실시하는데 소요되는 비용에 대한 세액공제 확대 검토(기재부)
 - ※ 조세법시행령 제104조의 17제4항에 따라 '취업인턴 직업교육훈련'에 소요되는 비용(학생에게 지급되는 훈련수당, 식비, 실습재료비) 뿐만 아니라 프로그램 개발비 및 기업현장 지도자 수당 등도 세액공제 항목 추가
- (신용도 평가 반영) 산업체 신용도 평가 항목에 “고졸 현장실습 및 취업지원”을 반영하여 우수 현장실습 인증업체 지원
 - ※ (우리은행) 수수료 면제, 금리우대 및 보증료 지원(최대 0.4%),
(국민은행) 추가 우대금리(0.5~1.3%p) / 선도기업(0.5%p) · 도제기업(0.8%p) + 일자리 창출 우대금리(0.5%p)
- (근로감독 연계) 한국공인노무사회의 현장 지도·점검을 받는 현장실습 기업을 대상으로 근로조건자율개선 지원사업과 연계 운영(노동부)
 - ※ 근로조건자율개선을 위한 방문 컨설팅 및 점검결과 우수한 기업은 당해 및 차년도 근로감독 유예

③ 중등직업교육 인식 개선 및 홍보 강화

- (교원 연수) 초·중등 신규교사 및 자격연수(정교사 1급) 과정에 진로·직업교육 이해연수 운영
 - 진로전담교사 자격·직무연수에 중등직업교육 정책이해 과정 운영을 통해 초·중학생 진로·직업 상담강화 및 중등직업교육 인식 개선
 - ※ 직업계고 학생의 '노동인권' 및 '산업안전' 강화를 위한 교원 대상 원격연수 개발·운영
- 부총리·차관 등의 학교 및 시도교육청 방문, 정책간담회 등을 통해 현장실습 제도를 적극 홍보하고, 현장과 소통하는 기회 마련
 - ※ 주요 행사 및 간담회 시, 교원의 적극적 참여와 협업, 학교와 교사의 제도 운영에 대한 학부모·학생의 신뢰, 시도교육청의 안정적 지원 등에 대한 당부 메시지 전달
- 관련 부처, 시도교육청, 유관기관 등과의 협업을 통해 언론 매체, 온라인 채널 등을 적극 활용하여 현장실습 제도의 정보 지속 제공
 - ※ 대국민 홍보 동영상·웹툰 제작, 기획기사 및 릴레이 기고, 특집 프로그램(다큐멘터리) 제작 등

IV. 향후 추진 계획

추진 과제	관련부처	시기
1. 현장실습과 연계한 산학맞춤 교육과정 운영		
① 현장실습 학기제 운영 및 진로선택 기회 보장	교육부(청)	'19
② 학교-산업체 맞춤형 현장실습 강화	교육부	'19
③ 현장실습 안착을 위한 제도 정비	교육부	'19
2. 현장실습 운영 개선 및 활성화		
① 현장실습 운영 활성화	교육부, 산업부, 노동부, 중기부 등 선부처	'19
② 정부-지자체 주도 산학협력 프로그램 확대	교육부(청), 행안부, 노동부, 중기부	'19
③ 현장실습생의 권익보호	교육부(청), 기재부	'19
3. 현장실습 및 취업지원 인프라 구축		
① 직업계고 취업지원 체계 구축	교육부, 행안부, 산업부, 노동부, 중기부	'19
② 직업계고 현장실습 및 취업지원 기업 참여 유인	교육부, 기재부, 노동부, 중기부	'19
③ 중등직업교육 인식 개선 및 홍보 강화	교육부(청)	연중

- 직업계고 현장실습 운영 매뉴얼 개발·보급('19. 3월)
- 직업계고 현장실습 교육과정 운영 매뉴얼 개발·보급('19. 6월)
- 초·중등교육법 및 시행령 개정('19. 상)
 - 초·중등학교 교육과정 총론 개정 추진('19. 상)
- 현장실습 표준협약서 개정('19. 상)

붙임

추진과제 목록

구분	과제명	검토부서	페이지
1. 현장실습과 연계한 산학맞춤 교육과정 운영			
① 현장실습 학기제 운영 및 진로선택 기회 보장	① 현장실습 학기제 도입	중등직업교육정책과 교육과정정책과 교육과정평가과	6~7
	② 조기졸업	중등직업교육정책과, 학교혁신정책과	7
② 학교-산업 체 맞춤형 현장실습 강화	① 실무능력 제고	중등직업교육정책과	7
	② 사전교육 강화	중등직업교육정책과	7
③ 현장실습 안착을 위한 제도 정비	① 현장실습 근거마련	중등직업교육정책과 학교혁신정책과 교육과정정책과	8
2. 현장실습 운영 개선 및 활성화			
① 산업체 현장실습 운영 활성화	① 운영절차 간소화	중등직업교육정책과	9
	② 현장실습 기업 확대	중등직업교육정책과	9
	③ 연계교육 확대	중등직업교육정책과	9
② 정부-지자 체 주도 산학협력 프로그램 확대	① 도제교육 확대	중등직업교육정책과	10
	② 맞춤형 기술인재 양성	중등직업교육정책과	10
	③ 지자체 취업연계 확대	중등직업교육정책과	10
	④ 해외 취업지원	중등직업교육정책과	10
③ 현장실습 생의 권익보호	① 노동인권·안전 강화	중등직업교육정책과	11
	② 학교 지원	중등직업교육정책과	11
	③ 현장실습 수당	중등직업교육정책과	11
	④ 고교 취업연계 장려금 확대	중등직업교육정책과	11

본 자료는 내부 논의를 위한 자료로 확정된바 없음

3. 현장실습 및 취업지원 인프라 구축

① 직업계고 취업지원 체계 구축	① 협력거버넌스 구축	중등직업교육정책과	12
	② 취업지원센터 기능 강화	중등직업교육정책과	12
	③ 취업지원관 지원	중등직업교육정책과 교육협력관	12
	④ 일자리정보 제공	중등직업교육정책과	13
② 직업계고 현장실습 및 취업지원 기업 참여 유인	① 인증제 도입	중등직업교육정책과	13
	② 참여기업 세액공제	중등직업교육정책과	14
	③ 신용도 평가 반영	중등직업교육정책과	14
	④ 근로감독 연계	중등직업교육정책과	14
③ 중등직업 교육 인식 개선 및 홍보 강화	① 교원 연수	중등직업교육정책과 교원양성연수과 진로교육정책과	14
	② 중등직업교육 홍보	중등직업교육정책과	14

개선안)에 대한 구체적인 반론

김경엽 (전국교직원노동조합)

참고: ※ 교육부 안, ★ 근거, ■ 반론 '으로 기호함.

- ※ 2017.08.25. 직업계고 현장실습제도 개선방안
- ※ 2018.02.23. 학습중심 현장실습의 안정적 정착 방안
- ※ 2019.01 직업계고 현장실습 보안방안

- ★ 2012.04.17 교과부, 고용부, 중기청 '특성화고 현장실습제도 개선 대책' 발표
- ★ 2013.08 교육부, 고용부, 중기청 '특성화고 현장실습 내실화 방안' 발표

※ 추진 배경

→ 산업체 현장실습 참여기피, 조기취업 기회 단절에 따른 고졸 취업률 하락 우려

★ 2012년 분석

□ 학교

- 산학연계와 취업지도 역량과 경험을 갖춘 교직원 부족, 기업정보 부족 등 학생의 전공과 적성에 적합한 준비된 기업 발굴에 어려움 * 현장실습의 어려움 : 산업체 정보 및 네트워크 부족(46.5%), 산업체 호응 부족(18.3%), 산업체 내 열악한 교육환경(10.4%)('11. 직능원 연구)
- 따라서, 일부 학교는 사전적 기업탐색, 학생 취업의지, 실습조건 등에 대한 면밀한 검토가 이루어지지 못한 채 현장실습 추진 * 실습업무중 비전공분야 업무 30.8% ('11. 직능원 연구)

□ 학생

- 적성보다 학교가 매칭해 주는 기업에서 학업 대체와 급여 수령 등 소극적으로 실습에 참가하여 직무만족도가 낮고, 부적응 호소
- 장시간실습, 야간실습, 휴일실습 등 근로조건 보호의 사각지대 노출
* 1일 8시간 초과 실습(실습생의 38.3%), 1주 40시간 초과 실습(46.2%), 사전합의 없는 실습시간 연장(11.9%), 야간실습(31.9%), 휴일실습(29.2%) ('12.1.19 ~ 2.3 고용부 실태조사)

□ 기업

- '교육목적'보다는 '노동력 활용' 측면이 강조되어 저임금 인력 활용하는 사례 존재
* 교대제 근무조에 편성되어 연장·야간·휴일실습 사례 존재, 실습생의 월평균 실습수당 1,182천원('12.1.19. ~ 2.3. 고용부 실태조사)
- 미숙련 실습생 지도에 따른 직·간접 비용*에 대한 보상미흡, 재해발생에 대한 부담감 등이 기업의 적극적인 실습 참여 저해
* 직접비용(훈련수당, 교재비, 실습재료비 등), 간접비용(생산차질에 따른 비용 등)

- 직업고 졸업자들이 취업 후 1~2년 이내 이직 비율이 타 학력자에 비하여 가장 높다. 이는 낮은 임금이나 승진기회의 제약, 전공 또는 적성과의 불일치, 열악한 작업 환경 및 근로 조건 등에 기인한다.

산업체
• 안전사고부담 • 지도 관리부담 • 낮은 채용 → 현장실습 참여기피

★ <직업교육 훈련에 있어서 국가 및 기업의 역할 국제 비교>

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

<OECD 국가의 직업교육훈련 시스템 검토>에서 참조.

★ 2012년 교육부 보도자료

특성화고와 학생은 현장 실습생을 통해 학습없이 일만하는 것이 아닌지, 실제 현장에서 필요한 기술과 기능을 배울 수 있는지 불안감이 있었다. 또한 현장 실습을 실시하는 기업도 현장실습생 관리나 법적 지위에 대해서 체계적 관리 노하우가 부족해 현장실습에 부담을 느꼈다.

- 안전사고부담, 지도, 관리부담, 낮은 채용으로 '산업체가 현장실습 참여를 기피'하여 현장실습이 축소되었다는 현실 인식에 매우 우려스러운 점을 지적한다.

- 1) 안전사고부담은 기업은 현장실습생이 교육활동에 안전하게 이루어지도록 최선의 노력을 해야 한다. 기본적 전제 조건이다. 1년에 2천명이 산업재해로 사망한다. 최악의 자본주의국가로 평가되는 영국의 경우 산업재해로 인한 사망자는 200명이하이다. 그런 조건의 영국도 산업재해가 발생하면 사회적 대응은 엄격하다. 안전은 부담이 아니라 기본이다.
- 2) 지도, 관리부담: 수공업 시기에 기술전수 형태로 기업 현장에서 기술을 전수 받는 도제훈련이 가장 일반적인 형태이다. 근대화 과정에서 교육기간 연장의 필요성이 확대되었다. 그 바탕에는 기업은 기술의 발달로 일정 수준의 지적능력을 갖춘 노동자를 요구되었고, 농노로부터 자유를 얻은 민중 또한 엘리트만 받던 교육에 욕구가 증대되었던 점이다. 직업교육에서 현장실습은 공교육이 중등후기까지 확대되어가면서 교육기관에서 교육활동과 산업현장의 생산 직무 활동의 간극이 생긴다. 이 점을 보완하고자 하는 제도이다. 기업은 생산품을 생산하기 위한 자본재를 투여하여야 한다. 생산요소는 토지, 기계와 같은 불변자본과 노동자와 같은 가변자본으로 구별된다. 기계를 잘 쓸 수 있도록

관리하여 생산성 향상을 통해 이익을 내듯이 유동자본재인 노동자들의 생산능력을 지속적으로 관리하여 고품질의 제품을 생산해야 한다. 생산요소 관리를 제대로 하지 못하면 시장경제체제에서 기업은 퇴출되는 것이 당연하다. 공산주의 경제체제의 기업을 시장경제주의자들은 그토록 비판하지 않았던가. 자유시장경제를 지향하고 있다면 지향하고 있다면 기업의 당연한 짐을 어찌하여 '부담'이라고 할 수 있는가?

3) 늦은 채용: 구직활동(채용활동)은 학생기간에 한다. 다른 나라의 예를 들지 않아도 **구직**(예문: 그는 대학 졸업을 앞두고 구직활동을 열심히 하고 있다), **채용**(예문: 올해 반도체 업체의 인력 채용이 늘어날 것으로 보인다.), **입사, 취직**(예문: 그녀는 얼마 전 대학을 졸업하고 이제 막 입사한 신입 사원이다.)은 구분해야 한다. 최소한 일상적 언어 개념화는 동일해야 대화가 되지 않겠는가? 적확하지 않은 언어 구사로 소통이 되지 않는다. 결론적으로 **구직활동은 학생시기에 가능하다. 전적으로 동의 되지 않지만 이것이 교육부가 말하는 현장실습의 목적이다.** 채용 당해도 입사는 아니다. 단지 회사의 채용절차에 합격하였다는 것이다. 입사 시기는 채용의 조건의 하나 일뿐이며 구직자와 채용자 사이에 조정 가능한 사안이다. 당연하게 회사마다 차이는 존재한다. 그런데 다른 나라들은 졸업후 입사한다. 현대사회는 법률에 의거해 지배되는 합의체이다. 이중적 신분으로 성격이 모호함을 예방해야한다. **입사 시기는 일률적으로 정하는 것이 사회적 혼란을 적게 발생하다는 점을 강조한다.**

또한 각 기관이 자신의 정체성을 빼앗기고 허우적거리는 일을 막아야 한다. 아니면 기술 발달과 산업구조의 변화를 적극 대응하여 기관의 성격을 변경하는 일을 착수해야 한다. 기관의 성격을 변경하는 일은 문화를 바꾸는 것이고, 인식의 변화를 요구하는 일이다. 쉽지 않고 어려운 일이다. 그런 일을 교육부가 해야 한다. 기술적으로 몇 가지 개선하는 것은 단위 시도교육청에 위임하여도 된다고 생각한다.

※ 추진 배경

학생
• 현장실습 감소 • 임금미지급 • 늦은 취업 → 취업불안감

★ 김지경 외 2인(2015)이 고용노동부의 의뢰를 받아 진행한 연구에 따르면 노동을 하는 15~18세 청소년의 경우, 생활비 충당을 목적으로 알바를 하는 경우는 33.2%를 차지했다.

■ 현장실습 감소 문제는 두 가지 지점에서 심층적 분석이 필요하다. 1) 정부의 정책은 사업체를 활용한 직업훈련의 활성화를 저해하였다(고용노동부 보고서 참고). 현장실습은 학습인데 학습을 할 수 있는 기업체가 극소수라는 점이다. 결국 2018년 제도변화는 그 동안 단순한 저임금 노동자로 활용하던 현장실습생을 훈련시키려는 기업이 없다는 것이 결정적 감소 원인이다. 훈련 환경 공간을 제공할 토양이 없거니와 학생 입장에서는 높은 임금으로 인식되는 월급이 아닌 낮은 수준의 훈련 수당으로 참여할 이유가 소거된 것이다. **그동안 무분별하게 현장실습이 관행적으로 일어났다는 것을 반증하는 증거이지 취업불안감이 높아졌다는 논거의 배경이 될 수 없다.** 2) 기술의 자동화로 인한 직무 단순화가 직장적응활동 이상의 직무수행에 필요한 기술을 훈련받는데 필요한 시간을 단축하였다. 노동과정을 연구한 각종 자료에서 드러난 결과이며 현장 노동자들의 의견도 일치하고 있다. 관련 증거자료를 제시하지 않겠지만 인적 자원론을 주창하는 전문가도 이미 잘 알고 있는 사실이다. 같은 관점의 교육 전문가 집단은 이런 변화에 적극 대응하여 가장 효율적인 훈련체제를 마련하는데 목소리를 내야 한다고 생각한다. 교육부 안)에는 학습중심이라면서 어떠한 훈련체제를 제안하지 않았다. 근본적인 문제와 해결책에 대한 고민의 흔적이 없어 안타깝다.

취업의 불안감은 몇 달 일찍 입사한다고 해소되지 않는다. 그 고통은 성인이 되는 과정이다. 누구나

거쳐가는 과정이기에 청년들에게 믿고 지지해주면서 스스로 자신의 길을 걸어가도록 이 사회가 도움을 줘야 한다. 지나친 '불안감'은 영혼을 멍들게 한다. 생각의 지평을 넓히고자 의도로 짧은 의견 남긴다. 기업은 망하려고 경제활동을 하지 않는다. 단순하게 노동자 생산성이 기계에 비해 떨어졌다고 모든 것을 기계로 대처하지 않는다. 인간이 가지는 고유의 영역이 있기 때문이다. 인간의 고유의 능력은 신체기능과 지적기능, 예체능기능이다. 모든 영역에서 고르게 키우면서 행복한 직업인으로 성장해야 생산성이 월등한 기계, 자동화된 스마트한 공장에서도 우뚝 서서 건강하게 살 수 있다. 취업은 개인 역량의 문제로만 귀결되지 않는다. 사회 구조적 문제와도 맞닿아 있다. 정부의 일자리 정책이 매우 중요한 이유다. 정부의 재정을 어디에 쓸 것인가? 문제는 정치적 영역이지만 우리 삶과 연계되어 있다는 점을 간과하지 말아야 한다. 사회문제에 바른 관점으로 해석할 수 있는 민주공화국 공민으로 힘을 키워야 하는 것이다.

■ 직업계 고졸 인력 수요에 대한 연구가 필요하다. 학원, 직업훈련소, 사내 훈련원 등등 다양한 직업훈련 양성체제가 존재하고, 직무별 양성에 필요한 기간이 다르다. 산업 전반에 걸쳐 산업별 수요 분석과 유형별 효과적인 인력양성 체제를 재설정해야 한다.

■ **고졸 취업을 하락 :**

성장 정체기에 들어선 오늘날 청년실업은 개인을 넘어 사회 전체 영역으로 확장되어 왔다. 모든 연령대에서 실업률이 높지만 특히 청년실업률이 더 높다. 세계적 추세도 비슷하고 경쟁경제체제와 비정상적인 노동시장 구조를 극단적으로 형성하고 있는 한국은 그중에서도 청년실업 문제가 심각한 편에 든다. 우리나라는 '취업포기자'는 실업자가 아니라 비경제활동인구로 분류되기에 공식실업률은 실제 실업률을 과소평가할 여지가 크다.

과소평가된 수치를 인용하더라도 현재 청년실업 문제가 아주 중대한 문제라는 점은 명백하다. 해결을 도출하려면 청년 실업의 근본적 원인이 무엇인지를 진단해야 한다. 자본주의의 축적 경향과 경제 위기 측면에서 요인을 짚어보려고 한다.

- 1) 장기적인 추세를 볼 때 세계적으로 실업은 자본구성의 고도화에서 비롯한 부분이 있다. 미국의 사례로 보면 "제조업 고용을 감소시키는 가장 큰 요인은 자동화, 공정 합리화, 기술 혁신 등으로 이는 생산성 향상 때문인 것으로 나타났으며 이러한 요인은 제조업 고용 감소의 66%를 차지하는 것으로 분석"된다고 한다(윤문섭, 조현대 과학기술정책연구원 2014 제134호). 한국 경제는 '고용 없는 성장'이 계속돼 왔다. 2001년부터 2011년 사이 국민총소득(GNI)은 2009년 금융위기에 감소하였음에도 불구하고 49.7%나 증가했지만, 고용률은 거의 변함이 없었다. 특히, 청년고용률은 오히려 하락하였다.

그러나, 단지 기술 진보와 기계화, 자동화 등이 실업의 요인으로 볼 수 없다. 자본이 장악하려는 기술 변화 시기에 일자리 담론은 무엇인가. 미국과 유럽의 과거 60년간 기술변화(ICT)가 고용과 소득 불평등에 가져온 영향을 연구한 Acemoglu(2003)의 연구자료를 참고할 필요가 있다.

- 2) 서비스업은 제조업과 대조적이다. 서비스 산업 생산의 GDP 대비 비중은 비슷하게 유지되거나 늘었다(비율 통계의 특성상 서비스업 비중은 확대가 정확한 해석임). 고용 비중은 증대되었다. 한국의 경우도 비슷한 경향을 가졌다. 취업대기자를 서비스업에서 흡수할 수 있어 제조업 고용 감소에도 불구하고 실업률 증가를 유예되었다. 실제 통계 자료를 확인해도 2009년 금융위기 이전에는 그 수치가 감소하지 않았다. 그러나 금융위기 이후 서비스업의 신규채용이 일부 분야에서 증가되었지만, 전체적으로 과거의 수준으로 회복되지 않았다. 고부가가치를 생산한 제조업의 성장이 소비로 연결돼야 서비스 부문은 제조업에서 방출된 노동을 흡수 할 수 있다(장하성, 2104). 그러나 지금은 계층의 양극화로 적절한 소비가 일어나지 않고 있어 서비스업의 고용을 확대하는데 걸림돌이 되고

있다.

왜 유독 청년세대가 더 심각한가? 1) 자본의 축적 과정이든 경기 순환 때문이든 자본가들은 고용을 감축하고자 할 때 직접 해고하기도 하지만 대체로는 '자연 감축'을 선호한다. 은퇴하는 노동자보다 적은 수의 청년을 신규 채용하는 방식이다. 2) 신규 채용보다는 기존의 노동력을 활용하는 것이 더 생산성이 높기 때문이다. 숙련 문제는 쉽게 대체되지 않는다. 자본가들은 숙련노동자들을 단순히 내보기보다는 최대한 활용하려는 경향이 크다.

청년들이 고용이 돼도 일자리가 불안정한 경우가 많다는 점이다. 노동시장에 진입하여도 대부분의 청년은 불안정한 일자리에 놓여있다. 신자유주의의 경제체제 형질이 변화되어 노동시장이 유연화로 전통적인 노동계급과 다른 '프리캐리아트(불안정한 노동계급)'가 청년들의 노동환경을 황폐화 시키고 있다.

■ 그 동안에 전교조, 시민단체가 주관하는 현장실습 관련 토론회에서 '취업률'에 대한 문제를 지속적으로 제기하였다.

2012.04.17. 특성화고현장실습제도개선대책(이하 '2012년 발표안')에서 교육당국은 현장중심의 미래 기능인력을 양성하고 일자리 불일치를 해소할 수 있도록 고졸취업 문화 정책을 추진하겠다고 하였다.

2018.01.09. 한국일보 '조기취업 통로 막혀...막막한 특성화고' 기사에 인터뷰한 교육부 관계자의 말이다. "정확한 통계는 없지만 특성화고 현장실습은 대부분 취업으로 연결돼 왔다고 보면 된다"고 말했다. 그 근거로 13년 41.2%, 16년 47%, 17년 50.5% 등 학교에서 올린 하이파이브 취업률 통계를 근거를 제시하였다.

그 동안 직업계고 취업률 공식적으로 국가가 승인하는 통계는 없다. 학교에서 집계한 하이파이브 자료가 전부이다. 성과주의에 의한 질 낮은 취업 문제를 잠시 접어두더라도 입사 후 고용을 유지되었는지 장기간 추적 연구가 필요함에도 현장실습이 취업으로 전환된다고 주장하는 교육부는 이에 대한 근거를 제시하려는 노력은 없었다. 아니 할 수 없다는 것이 적확한 표현일 것 같다. 정확한 취업 실태 조사를 하려면 소유 재정과 행정력이 같음되지 않기 때문이다.

2018.02.23. 학습중심현장실습의안정적정착방안(이하 '2018년 발표안')에서 일반고 위탁교육학생을 포함하여 고교 졸업자가 노동시장에 진입을 원활하게 하도록 현장실습 제도를 활용하여 현장실무능력 키우고, 취업연계를 강화하겠다고 한다.

★ 취업률 60%, 2019.01.16. 교육부 제공 자료

Ⅲ. 비전 및 목표	
비전	“직업계고 현장실습·취업지원 체제 구축”을 통한 직업교육 현장성 강화 및 고졸취업 확대
목표	<p>직업계고 취업자 비율 60% 달성('22년까지)</p> <p>① [학생] 현장성 있는 직업교육을 통해 실무역량을 강화하고 진로의망에 따라 조기 취업기회 제공</p> <p>② [학교] 학교 교육과정과 연계한 체계적인 현장실습 운영기회를 제공하고 학교 교육 정상화</p> <p>③ [기업] 재교육부담없이 산업수요에 부합하는 기술인재 양성 채용</p>

■ 현장실습하는 상태는 교육활동이다. 취업이란 개념이 성립되지 않는다. 최소한 취업률로 산정하려면 회사에 입사후 6개월, 1년 이상 지난 시점에서 재직 상태를 취업에 성공으로 보고 취업률 상정의 기준이 되어야 한다. 2017년 11월에 교육부는 취업의 양적 측정에서 벗어나 질관리를 목표하겠다고 발표하

지 않았는가. 자신들이 발표한 정책 방향조차도 제대로 집행하지 않는 교육부의 관계자의 말이다. 더 이상 무슨 말이 더 필요한가?

'현장과 괴리된 교육 시스템'이 청년층 고용난의 원인이라고 말하는 정부 관계자도 있다. 현장실습을 통해 현장과 동일한 훈련을 시켜야 한다는 논리다. 굳이 고3학년 학교내 교육과정이 필요 없다는 이야기로 들린다. 경제 논리라면 고3 교실에 수업이 효율적이지 않다는 결론이다.

※ 현재의 문제 상황

- 현장실습 참여기업 현황(개) : ('16) 38,227 → ('17) 27,256 → ('18. 12월) 12,266
- 참여 학생 수(명) : ('16) 64,433 → ('17) 47,461 → ('18. 12월) 19,648

★ < 정부 주도 프로그램 운영(예정) 현황 ('18년) > (출처: 교육부)

분류	사업명(취업처)	인원(명)	예산(백만원)	주관부처	2012년 정부 발표
정부주도 프로그램	산학일체형 도제학교	7,800	59,300	교육/고용	중기청은 특성화고와 중소기업 간 협약을 통해 취업보장 맞춤형 방안을 구성하여 기업수요를 반영한 현장실습을 실시할 예정이다. 또한, 중기청이 구축한 우수중소기업 DB (3.3만개)를 고용부·교과부·중기중앙회·대한상의·경총 등과 공동으로 특성화고 학생취업 진로지도를 위한 강소기업 정보제공, 워크넷 등 취업포털과 연계 등으로 활용도를 높여나갈 계획
	특성화고 현장 훈련 사업(신규)	약 6,000	3,900	고용부	
	수산계고 프로그램	885	1,200	해수부	
	중기취업맞춤반	9,500	6,800	중기부	
	글로벌 현장학습	350	2,650	교육부	
	교육청 사업	1,520+α	4,292+α	교육청	
	소 계	26,055	78,142+α		
공무원·부서관	공무원(국가직/지방직)	180/250	-	인사처, 행안부	
	부서관 선발	1,100	-	국방부	
	소 계	1,530			
공공기관	공공기관 채용	1,600	-	기재부	
합 계		29,185+α	78,142+α		

■ 일반적인 학교 주도의 현장실습과 다르게 정부가 주도하는 프로그램은 재정 지원, 인력지원을 충분히 받고 있다. 위 표는 3만명의 학생은 현장실습을 안정적으로 추진하겠다고 내놓은 정부의 안이다(교육부 보도자료는 참고). 2018년 현장실습 참여 기업 및 학생 숫자 통계로 현장실습 감소되어 고졸 취업률이 감소가 우려된다고 주장하고 있다. 교육부의 논리라면 정부가 주도하고 재정투입을 하여 질 좋은 일자리를 3만명을 만들어 고용률을 유지하겠다고 하였는데 2만명의 학생이 현장실습 참여다. 정책의 실패의 원인을 논쟁하고 싶지 않다. 다만 자신들이 추진한 정책이 1년이 지나지도 않은 시점에서 실패하였음에도 그에 대한 분석을 내놓지 않고 현장실습 확대의 이유로 둔갑한 이유에 분노할 뿐이다.

■ 보편적 인식이 현장실습이 취업연계되는 결정적인 요인으로 논리를 전개하고 있다. 그렇다면 '산업체 채용약정형' 현장실습, 즉 '조기 취업'이라 규정짓는 역지 추향 정책이 나오고 있다. 전체 교육과정으로서 전학년에 걸쳐 아니 중등전기(중학교) 교육과정부터 함께 논의되어야 한다. 지금 토론의 범위 넘어서기에 각설한다. 아래 연구자들의 논거를 확인해 보면 학생들의 합리적인 진로 결정은 단순하게 일어나지 않는다.

일반적으로 취업의 질을 결정하는 주요한 변인인 직장만족도는 임금, 고용안정성, 직무 내용, 근무환경, 개인의 발전 가능성, 인사체계, 사회적 평판 등 주로 직장 요인에 영향을 받는다(박정주, 2011; 오성욱·이승구, 2009; 이영민·임정 연, 2010).

안재영(2012)의 연구에서도 설문조사에 참여한 고졸 취업자의 51.3%만이 현장실습 이전에 취업으로 진로를 결정한 학생이었다는 점이다. 전체 교육과정 속에서 진로교육의 강화되어야 한다는 점을 시사하고 있다.

※ II. 현장실습 제도개선 기본 방향(안)

❖ 현장실습 기업 선정기준 합리화 및 도제교육 확대 등을 통한 **우수한 현장실습 기업 확대**

■ 직업교육 정상화, 어디까지 왔나? ‘무늬만 학습중심 산업체 파견 현장실습 중단과 직업교육 대안 마련 촉구’ 국회 토론회 (2018.09.07.), 파견형 현장실습 안전할 수 있는가? 누가 학생을 책임 질 것인가? ‘고 이민호 학생 1주기 추모토론회’(2017.11.13.), 전남 도제학교 실태조사 보고서(2019.01.04.) 등을 통해 선정기준의 문제점과 정부주도형 사업(도제교육)을 통한 기업 확보정책의 문제들은 제기하였다.

2018.9.12. 하이파이브에 등록된 선도기업 인정 현황에서 서울시교육청이 인정한 기업의 일부를 표본 추출하여 선도기업을 분석한 결과이다. 타 시도교육청 자료도 차이가 없었다. 전체적으로 기업의 입사율과 퇴사율이 지나치게 높다.

- (주) 대웅제약의 경우 2014년부터 회장의 막말과 갑질 논란으로 회장이 경영에서 사퇴하였으나, 제대로 해결되지 않아 현재 불매운동중임.
- (주)KDB생명보험은 금융업계라 연봉이 높음. 하지만 현장실습생의 직무가 각 지점의 총무역할을 하는데 기업 관계자의 말에 의하면 현재 9명을 신규채용했고, 이 중 직업계고 현장실습생은 6명임. 회사에서 현장실습생과 고졸자 채용을 구분하고 있지 않고 있는 사례임. 또한 **지점 총무직은 별도직군으로 승진 불가능하여 직무 만족도 낮아 퇴사율이 높음.**

기업명	종업원 수	연간 입사율	연간 퇴사율
(재)기독교대한감리회유지재단	302명	33.33 % (101명)	20.79 % (63명)
(주)금축 인터내셔널	10명	90.00 % (9명)	90.00 % (9명)
(주)도남정공	53명	16.98 % (9명)	22.64 % (12명)
(주)동방포세	44명	31.82 % (14명)	29.55 % (13명)
(주)세명구조이엔지	11명	45.45 % (5명)	18.18 % (2명)
(주)우도산기	44명	29.55 % (13명)	20.45 % (9명)
(주)정아유압	41명	31.71 % (13명)	29.27 % (12명)
(주) 케이엠정밀	27명	33.33 % (9명)	37.04 % (10명)
(주)화인	40명	25.00 % (10명)	30.00 % (12명)
(주)KDB생명보험	590명	10.68 % (63명)	26.78 % (158명)
(주)경동하우징	26명	480.77 % (125명)	100.00 % (26명)

(주)교원크리에이티브	430명	83.41 % (382명)	18.56 % (85명)
(주)글로벌리서치	60명	58.33 % (35명)	33.33 % (20명)
(주)대성텔레콤	128명	25.00 % (32명)	27.34 % (35명)
(주)대웅제약	1,522명	30.60 % (272명)	30.37 % (270명)
(주)대천나염	26명	30.65 % (19명)	33.87 % (21명)
(주)덕명	51명	41.18 % (21명)	41.18 % (21명)

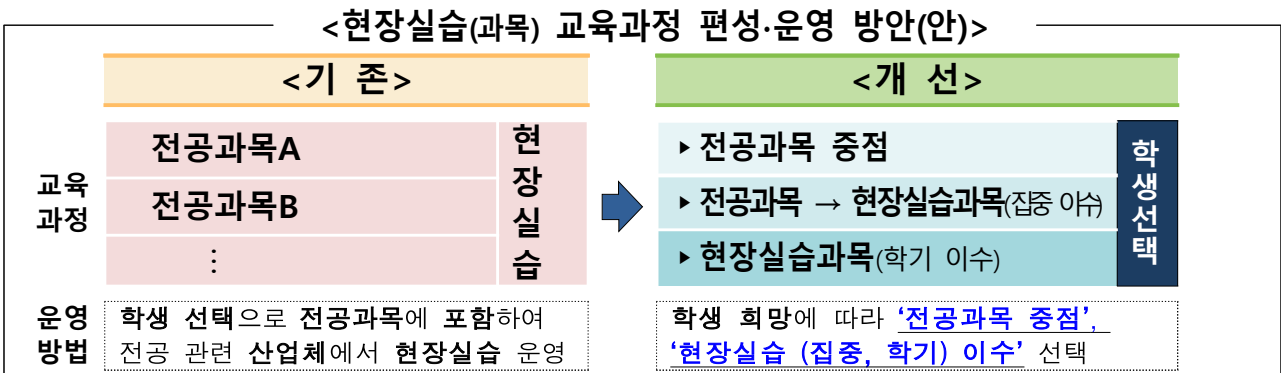
■ 현장실습 프로그램도, 운영 능력도 갖추진 못하는 기업이 왜 현장실습 참여하는가? 위 표에서 보듯이 한해 입사 퇴사가 많다. 회사는 회사의 이익이 되는 숙련의 노동자를 쉽게 내보지 않는다. 비숙련 노동자를 고용하는 회사는 둘 중 하나 일 것이다. 1) 생산 과정에 직무가 높은 수준이 요하지 않아 단순기능 인력을 채용한다. 2) 낮은 생산요소가 아니면 기업의 운영 이익이 남지 않아 최대 이익을 위해 노동 비용을 낮추려는 회사이다. 이런 회사는 시장경제에서 오래 존속하기 힘들다.

■ 우수기업 정보 제공과 선정 정책은 빠지지 않는 단골메뉴이다. 기업군 정보제공, 선정 기준으로 안정한 현장실습 기업을 학교와 연계하는 정책은 끊임없이 실패하고 있다. 우리나라의 경제, 문화, 사회 규범 등등 현실적 여건과 맞닿아 있고, 교육으로 풀 수 없는 연결고리이기에 관련 정부 부서들의 공동 노력이 함께 되어야 한다. 종합적이고 장기적 관점을 가지고 사회제체 전반을 변화시켜야 한다. '어느 기업에 일하여도 안전하고 노동 존중되는 세상에 도래'하여야 한다는 이야기이다.

※ **1** 현장실습과 연계한 산학맞춤 교육과정 운영

■ **산학맞춤 교육과정** : 인류의 역사적 발전을 고찰하면 기술의 변화주기는 매우 짧아지고 있다. 하나의 기술로 평생 직무를 수행할 수 없어서 재교육적인 평생직업교육 체제로 전환을 이야기하는 학자들도 날림하고 있는 것도 사실이다. 현장실무라는 개념을 먼저 잡을 필요가 있다. 시간적 흐름에 따라 같은 직종의 현장실무는 변화한다. 또한 수평적 공간에서 현장실무도 작업을 어떻게 세부화하는가에 따라 요구되는 능력이 다르다. 따라서 모든 직업교육이 단위 사업장에서 요구되는 현장실무를 구현할 수 없다는 이야기이다. 직업교육은 직무수행 전체의 흐름에서 일정부분을 추출하여 학습 모듈화하여 교육 과정을 편성하는 것이 기본 개념이다. 그 속에는 학습 도야, 전이 등등의 교육 관점을 녹여 내는 것이다. 결론적으로 직업교육기관이 기술의 변화주기라는 큰 흐름 무시하고 편협한 직무 능력을 키워 당장 쓸모 있는 노동자를 키워내라는 주장은 온당하지 않다.

※ (학생선택 강화)



※ 2018년 발표안

★ 2012.4.17. 발표안)

★ 201308 교육부·고용노동부·중소기업청 발표안)

③ 현장실습 파견 시기 조정

- (파견 시기) 학교 교육과정을 통해 전공 관련 지식과 실무를 충분히 익힌 후 파견할 수 있도록 원칙적으로 3학년 1학기 종료 후 파견(교육부)
 - ※ (1학년~3학년 1학기) 반드시 이수해야 할 전문교과목으로 편성, (3학년 2학기) 현장실습을 통해 이수 가능한 전문교과목과 과제형 프로젝트 수업 등으로 편성
- (조기 파견) 학습 중심의 현장실습이 가능한 기업에 대해 학교 '현장실습운영위원회' 심의와 시·도교육청 승인을 거쳐 3학년 1학기 종료 이전에 파견 허용(교육부)

★ 국가수준 교육과정에서의 현장실습

구분(시기)	주요 내용
제2차~4차('66~'88)	실업 교과목의 대체, 교육과정과 직접 관련 있는 운영과 계획, 성과에 대한 평가 제시
제5차~6차('88~'97)	기존 규정 외에 최종학년에서 운영 권장
공고 2.1체제('97~'06)	산업체에서의 실습교육 편성·운영 제시 ('06.2.28로 폐지, 교육인적자원부 고시 제2005-101호)
제7차~2009 개정('97~)	시·도 교육청에서 세부 지침을 제시하도록 규정
2009 개정일부 개정('12.12)	현장실습 의미와 운영 방향을 명확히 하고 학교와 기업의 책무성 강조

★ (1997.12) 제7차고등학교교육과정편성·운영지침(교육부고시)

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

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

★ (2003.5) 고등학교 현장실습 운영 개선 방안

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

○ 주요 내용

구 분	주 요 내 용
이수시기 및 인정 범위 및 확대	○ 1~2학년 이수, 방학중.방과후 프로그램 운영 인정 ○ 학교 창업동아리 활동, 파트타임 등 인정
이수 교과목 및 유형의 다양화	○ 독립교과 및 전문교과의 과정(course)로 운영하거나, 특별활동 등으로 운영

★ (2006.5) 실업계고 현장실습 운영 정상화 방안

- (목적)학교 교육과정의 정상적인 운영을 기반으로 한 현장실습 제도 정착 및 현장실습에서 오는 문제점(특히 산업체 파견 현장실습)을 개선하여 **실업계 고등학교 교육과정의 정상화**
- 현장실습 운영 방법
 - 교내활동
 - ② 1~3학년에 걸쳐 필요한 시기에 학교장 자율편성 교과 또는 전공교과에 추가된 통합교과로 편성·운영
 - 기업체 파견 현장실습(수습) : 졸업 후 해당기업체에 취업이 보장된 경우와 **3학년 2학기 교육과정(수업일수) 2/3이상을 이수한 경우에만 가능**
 - 기업체 파견 현장실습의 예외사항 : 수산해양계열에서 해기사면허취득관련학과의 경우

★ (2008.4) 학교 자율화 추진 계획에 따라 '실업계고 현장실습 운영 정상화 방안' 폐지 , 자율교과 편성 운영 방침은 변경 없음.

★ 2011년 현장실습 운영 현황 (출처: 2012.04.17. 교육부 현장실습 개선 발표자료)

특성화고의 현장기반 교육(work-based learning) 프로그램 중 기업에서 하는 현장실습이 다수(16.7%)이며, 현장견학(14.3%), 초빙강연(12.6%), 직업탐색 활동(12.3%) 순임

★ 현장실습 운영시기 및 방법

구분		현장실습 운영시기 및 방법 (단위: 개, %)		
		운영	미운영	소계
운영방법	교과시간	36(7.2)	464(92.8)	500(100.0)
	방과후	23(4.6)	477(95.4)	500(100.0)
	방학중	51(10.2)	449(89.6)	500(100.0)
	파견	457(91.2)	44(8.8)	501(100.0)
운영시기 (학년)	1학년	15(3.0)	485(97.0)	501(100.0)
	2학년	27(5.4)	473(94.6)	501(100.0)
	3학년	494(98.6)	7(1.4)	501(100.0)

자료: 장명희, 김선태, 최수정, 길대환(2011a). 특성화고 산학협력교육 질 제고를 위한 산업체 가이드라인 개발. 서울: 한국직업능력개발원.

★ 2013 개정교육과정 고시 <교육부 고시 제2013-7호>

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

① 현장 실습은 교육과정과 관련이 있는 직무를 경험할 수 있도록 운영하며, 학교 또는 학교와 산업계가 과정과 결과를 평가하도록 한다.

② 현장 실습은 다양한 형태로 운영할 수 있으며, 이와 관련된 구체적인 사항은 시도교육청이 정한 지침에 따른다.

★ 2017 현장실습 교육과정 편성 현황

- 직업계고 교사 대상 설문조사 결과

구분		빈도(백분율)
현장실습의 학교 교육과정에서 편성 방법	- 독립교과 편성	43 (7.8)
	- 전문교과 포함 편성	229 (41.7)
	- 교육과정 편성하지 않고 별도 계획으로 운영	264 (48.1)
	- 기타	12 (2.4)
산업체 평가 결과의 성적반영 비율	0%	250(45.8)
	10% 미만	32(6.2)
	10~20% 미만	21(3.8)
	20~30% 미만	37(6.8)
	30% 이상	204(37.4)

<표 16> 현장실습의 학교 교육과정에서의 편성 및 성적 반영 방식
(단위: 명, 괄호는 %)

구분		빈도(백분율)
현장실습의 학교 교육과정에서의 편성 방법	별도의 독립교과로 편성	43(7.8)
	특정 전문교과에 포함하여 운영	229(41.7)
	교육과정에는 편성하지 않고 별도 계획으로 운영	264(48.1)
	기타	13(2.4)
산업체 평가 결과의 성적 반영 비율	전혀 반영하지 않음	250(45.8)
	10% 미만	32(6.2)
	10% 이상~20% 미만	21(3.8)
	20% 이상~30% 미만	37(6.8)
	30% 이상	204(37.4)

★ 교육부 연구 자료

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

■ 현장 실습 산업체 선정이 곤란하여 현장 실습을 받지 못하는 불가피한 사정이 있는 경우에는 학교장이 전문 응용 실습 계획을 수립하여 운영하는 것으로 현장 실습을 대체할 수 있다.

■ 자격법에 의한 해기사 양성과정, 간호보조원 양성과정 등에 대한 보안이 필요하다. 자격법은 별도인가?

■ 중등후기의 직업교육은 경제 발달이 되지 않은 산업화 초기 공교육의 위치와 현재 시점의 교육 위상은 분명하게 차이가 생겼다. 직업교육에 대한 상상력의 부재가 우리에게 있지 않았던가. 경제 논리, 현실에 안주한 시각, 자신의 경험에서 오는 지나친 일반화 오류 속에서 새로운 교육 모델을 꿈꾸는 상상력을 잃었다.

제조업 감소와 서비스업 확대에 직업훈련 전반에 대한 재검토를 하지 못하고 2019년에서 전면적 검토를 요청하는 것은 무모하고 도발적인 발상일 것이다. 현장실습 도입 초기에 비해 직업계고 실습환경은 기업체에 비해 상대적으로 안전하고 우수한 교사들이 전면적인 인지 발달 단계를 고려하여 수업을 단계적으로 실시하고 있다. 현재 기업 문화와 여건은 안전하지도 훈련내용도 잘 구비되지 않은 실정이다. 이에 학교 교육의 무게 중심을 높이는 정책이 추진되어야 한다. 그 동안 학교 교육여건은 개선되고 교육 인적 자원도 충분하게 확보되어 가고 있음에도 정책은 학교교육을 원활하게 수행하도록 지원하지 못했다. 큰 영향이 이중적 법률로 규율하고 있었기 때문이다. **현재의 교육부 안)에 교육과정이라는 단일한 체제 속에서 현장실습을 활용하려는 의도가 담겨 있다는 점은 보인다.**

따라서 그동안 학교 운영하면서 생기는 현상적 모순 문제는 다소 해결될 것이라 기대된다.

■ 현장실습은 이미 교육과정 이수 단위에 포함하도록 하고 있다. 2단위 이상~68단위 이하 범위에서 학교장이 학교 구성원과 논의하여 이수 단위를 결정하도록 되어 있다. 지금까지 **이 지침이 유명무실하였는데 고교 학점제라는 현 정부의 교육정책 방향에 일치하도록 제차 이 카드를 꺼내 든 것이다.**

- 7차 교육과정은 전문교과 대체로 할 수 있다는 의미로 학교를 나오지 않는데 평가하는 문제 지적에 해소 조치를 취함.

- 졸업일수는 교육과정 미이수로 귀결되는데 교과 편성을 통해 미이수를 해소하는 정책 대안을 내놓음. 또한 평가는 한학기 단위로 하고 있음. 평가에 대한 문제를 해소하기 위한 목적임. 하지만 실제 현장실습 편성 운영 사례 확인해보면 최근까지도 제대로 실행되지 않고 명목상 2000년에 고등학교에 적용된 7차 교육과정 형태로 전문교과 포함하여 운영하는 학교가 많음.

34단위는 '17주'의 기간을 의미하는데 17주는 4개월을 의미함. 1~3학년 전체 교육과정에 녹아 내는 형태의 안을 제시하지 않으면 과거의 형태로 그래도 가겠다는 의미임.

※ (출석관리·평가) 산업체 현장실습 학생은 **산업체 실습(근무)일 기준으로 출석관리**하고, 학교.산업체에서 **현장실습 과정과 결과를 평가**

★ 초·중등교육법 제46조(수업연한) 고등학교의 수업연한은 3년으로 한다. 초·중등교육법 시행령 제45조(수업일수) 주 5일 수업을 전면 실시하는 경우: 매 학년 190일 이상해야 한다. 제50조(수료 및 졸업) ② 학생의 각 학년과정의 수료에 필요한 출석일수는 제45조의 규정에 의한 수업일수의 3분의 2이상으로 한다. 현장실습 운영지침을 확인해보면 3학년 2학기 파견은 수업일수 2/3을 확보하지 못하는 시기이다.

■ 현장실습을 수업에 포함하여 운영하여야 한다는 주장이 잠시 논의 되었다. 그래서 초·중등교육법 수업형태 관련 법령에 포함하고자 하는 주장의 맥락은 현장실습이 노동과정이라 아니라 분명하게 교육과정으로서 교육이다라는 점을 명료화 하고자 한 것이다. 채용약정형 현장실습의 수업일수 위반을 보완하는 의도 이외 어떠한 수업으로 교육은 담겨 있지 않다.

■ 전국교직원노동조합 제안한 초·중등교육법 개정

1) 초·중등교육법: 제4장 학교, 제1절 통칙 중 수업에 관한 규정에서 현장실습 수업을 수업의 한 종류로 명시²⁾

2) 참고로 고등교육법 제3장 학교, 제1절 통칙 중 수업에 관한 규정에서도 현장실습에 관한 근거를 마련하고 있다.

현 행	개 정 안
<p>제24조(수업 등) ① 학교의 학년도는 3월 1일부터 시작하여 다음 해 2월 말일까지로 한다.</p> <p>② 수업은 주간(晝間)·전일제(全日制)를 원칙으로 한다. 다만, 법령이나 학칙으로 정하는 바에 따라 야간수업·계절수업·시간제수업 또는 방송·통신수업, 등을 할 수 있다.</p> <p>③ 학교의 학기·수업일수·학급편성·휴업일과 반의 편성·운영, 그 밖에 수업에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>	<p>제24조(수업 등) ① 학교의 학년도는 3월 1일부터 시작하여 다음 해 2월 말일까지로 한다.</p> <p>② 수업은 주간(晝間)·전일제(全日制)를 원칙으로 한다. 다만, 법령이나 학칙으로 정하는 바에 따라 야간수업·계절수업·시간제수업 또는 방송·통신수업, 현장실습수업 등을 할 수 있다.</p> <p>③ 학교의 학기·수업일수·학급편성·휴업일과 반의 편성·운영, 그 밖에 수업에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>

2) 초·중등교육법 시행령: 제4장 제1절 통칙의 수업운영방법에 관한 규정에서 근거 마련, 노무제공형 현장실습 금지

현 행	개 정 안
<p>48조(수업운영방법 등) ① 삭제</p> <p>② 학교의 장은 교육상 필요한 때에는 학년 또는 학과 등을 달리하는 학생을 병합하여 수업할 수 있다.</p> <p>③ 학교의 장은 방송프로그램을 수업에 활용할 수 있다.</p> <p>④ 학교의 장은 교육상 필요한 경우에는 원격수업 등 정보통신매체를 이용하여 수업을 운영할 수 있다. 이 경우 교육 대상, 수업 운영 방법 등에 관하여 필요한 사항은 교육감이 정한다.</p> <p>⑤ 학교의 장은 교육상 필요한 경우 보호자의 동의를 얻어 교외체험학습을 허가할 수 있다. 이 경우 학교의 장은 교외체험학습을 학칙이 정하는 범위안에서 수업으로 인정할 수 있다.</p> <p><신설></p>	<p>⑥ 학교의 장은 교육상 필요한 경우 교육과정 내용과 관련이 있는 현장실습수업을 운영할 수 있다. 다만 산업체에 연속하여 노무를 제공하는 방식으로 현장실습을 운영하여서는 아니 된다.</p>

- 교육부가 변질하고 왜곡하여 받아드려 이 제안은 폐기한다.

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

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

※ **2** **현장실습 운영 개선 및 활성화**

- (운영 절차 간소화)
 - 산업체 원하는 시기에 현장실습 운영이 가능하도록 절차 간소화
 - 학교장이 심사·인정
 - 구비서류 감축

※ **2018 발표안**

- 참여기업 현장실습: 학교가 심사하고 인정
- 선도기업 현장실습: 학교가 심의하고 교육청인 심사하여 승인함.

★ **2013 발표안**

- 현장실습: 학교장이 심사하고 인정함. --> 학교 자율화 조치
- 3학년 1학기 현장실습 경우 : 학교가 심의하고 교육청이 승인함.

- 운영 절차 간소화는 현장실습의 주체를 해당되는 사안에 따라 학교, 교육청을 왔다갔다함. 교육부의 보안방안은 13년 발표안보다 더 후퇴함. 학교 자율권 π.π

※ **현장실습생의 안전권익보호 강화**

- (현장실습 수당) 시간제 최저임금의 75% 지급

★ 2012417 교육부 발표안

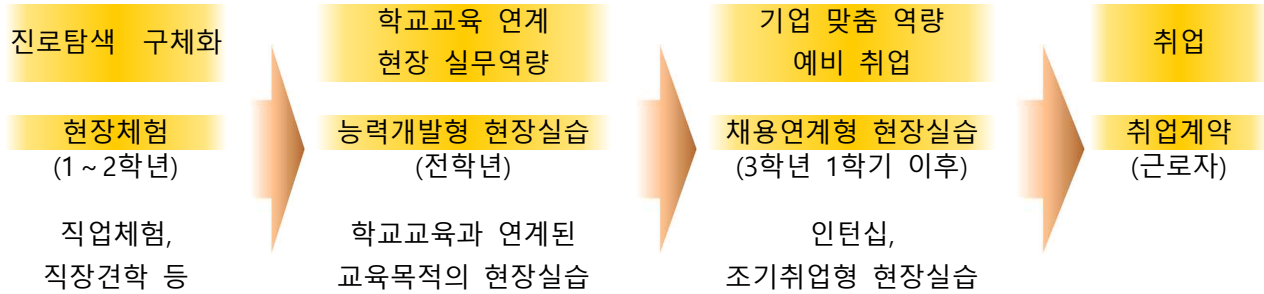
㉔ 근로계약 체결 지도(고용부, 교육부)

- 사실상 취업과 연계되어 현장실습이 이루어지는 경우에는 기업과 학생이 실습협약과 동시에 근로계약을 체결하도록 지도
 - 학기 중 학생·기업이 합의 하에 근로계약을 체결할 경우에도 학생·기업·학교 간 실습협약을 체결하여 학생의 학습을 지원

<현장실습생의 근로자성 판단>

- 실습생의 근로자성이 인정된다고 보이는 착안사항(예시)
 - 일반 근로자와 동일 또는 유사한 근무(실습)시간이 정해져 있는 경우
 - 일반 근로자와 동종 또는 유사한 업무를 수행하면서 재화 및 서비스 생산과정에 직접 참여 또는 보조하는 경우(특히 일반근로자와 유사하게 연장·야간·휴일근로에 참여하는 경우)
 - 작업 및 근무지시가 구체적으로 이루어지는 경우
 - 보수의 성격(근로의 대가인지 여부) 등을 종합적으로 고려

<교육과정과 연계한 현장기반 교육제도(안)>



★

- 최저임금법은 적용의 대상, 최저임금액, 최저임금의 효력 등의 기준을 규정하고 있음(2012.2.1.).
 - 최저임금법의 적용은 친족 사업과 가사 사용인을 제외한 모든 사업장의 근로자를 대상으로 적용함(제3조 1항).
 - 사업장에서 수습으로 있는 근로자에 대해서는 기존의 최저임금액 산정 방식에 따른 금액과 다른 최저임금액을 적용할 수 있음(제5조 2항의 1).
 - 최저임금을 적용받는 근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지불하여야 하고(제6조 1항), 현장실습의 경우에는 실습 과정이 실질적 근로에 해당하는 경우 최저임금액 이상으로 지급하여야 함(교육부,2016).