

실업계고 현장실습생 인권실태조사 결과 발표회

**교육이라는 이름의
기만과 폭력**
- '간접고용 현장실습' 실태 보고

■ 때 : 2005년 12월 14일(수) 오전 10:00

■ 곳 : 국가인권위원회 배움터

청소년노동인권네트워크

(다산인권센터/ 민주노동당/ 인권운동사랑방/
전교조실업교육위원회/ 전국불안정노동철폐연대)

차 례

[자료 1]

간접고용 현장실습 실태조사 취지 (3p)

[자료 2]

현장실습생 면접조사를 통해 드러난 '간접고용 현장실습' 인권침해 실태 (5p)

[자료 3]

취업게시판 분석을 통해 드러난 간접고용 현장실습 노출 실태 (50p)

[자료 4]

국정감사자료/정보공개청구를 통해 드러난 간접고용 현장실습 확산 실태 (68p)

[자료 5]

현장실습생 인권침해 방치하는 교육부 (83p)

[자료 6]

현장실습생 노동권 방치하는 노동부 (88p)

[자료 7] 참고자료 (96p)

- ▷ 직업교육훈련촉진법 & 시행령
- ▷ 각급학교현장실습운영에관한규칙(교육부 훈령)
- ▷ 현장실습표준협약서(노동부 고시)
- ▷ 현장실습생에 대한 산업재해보상보험 적용 범위(노동부 고시)
- ▷ 취업(실습)의뢰서의 예
- ▷ 표준협약서 무시 사례
- ▷ 학교 실습생 징계규정의 예
- ▷ 학교 요구 서약서의 예
- ▷ 교육청 예시 서약서의 예

[자료 1]

간접고용 현장실습 실태조사 취지

1. 실업계고 현장실습 개요

실업계고 학생들은 직업교육훈련의 일환으로서 짧게는 34시간, 길게는 6개월이 넘게 현장실습을 나가고 있다. 현장실습의 근거 법률은 직업교육훈련촉진법이며, 교육인적자원부 훈령으로 '각급 학교 현장실습 운영에 관한 규칙'이 공포되어 있다.

실업계고 현장실습은 애초 취지와는 달리 온순한 저임 단순 노동력의 수급 장치로 변질된 지 오래이다. 다른 노동자들과 동일한 조건 하에서 동일한 노동을 수행하고 있음에도 불구하고, 실습생이라는 서류상의 꼬리표에 갇혀 인권과 법의 사각지대에 내몰려 있는 것이다. 전교조 실업계고육위원회가 2002년 12월부터 2003년 3월까지 전국의 실업계고 학생 755명을 대상으로 벌인 실태조사 결과는 현장실습생이 처한 인권 현실을 잘 보여준 바 있다. 당시 응답자 가운데 임금이 월 평균(8시간 기준) 70만원도 되지 않는 경우가 58%에 달한데다 노동시간이 8시간 이하인 경우가 13%에 불과해, 대다수 실습생들이 장시간 저임 노동에 시달리고 있음이 드러났다. 또 학교에서 배운 전공과 전혀 일치하지 않는 일을 하고 있는 경우도 절반에 이르렀다. 게다가 이들 실습생은 임금이나 노동시간 등 노동조건에 대한 충분한 정보를 얻지 못한 채, 현장실습을 나가기 전 학교에서 별다른 노동권 교육도 받지 못한 채 노동현장으로 투입되고 있음이 드러났다.

이처럼 현장실습은 직업교육훈련으로서의 본래 의미를 상실했을 뿐 아니라, 학생들을 실습생이라는 꼬리표에 가둬둔 채 저임금/장시간/위험노동이라는 인권의 사각지대에 내몰고 있다. 그럼에도 불구하고 현장실습의 운영 실태를 파악하고 노동권 침해를 감독하는 체계는 전무하다시피 하다. 현장실습의 근거 법률인 직업교육훈련촉진법은 어떠한 가이드라인도 제시하지 않고 있고, 실습생을 받는 산업체에 어떠한 의무도 부과하지 않고 있다. 사실상 감독 책임을 떠맡고 있는 학교마저도 제대로 된 현장지도도 하지 않고 있다. 인권을 '강제징수' 당한 채 열악한 노동조건을 감내하며 교육이 아닌 노동을 수행하는 실습생들을 아무도 보살피지 않는다.

2. '간접고용 현장실습' 실태조사 배경

청소년노동인권네트워크(아래 네트워크)는 위 문제점에 더해 최근 간접고용 형태의 실습생 파견 사례가 증가하고 있는 현실에 주목했다. 간접고용 형태의 현장실습이란 인력파견업체, 용역업체,

사내하청 등을 통해 실습을 나가는 경우를 의미한다. 이는 현장실습의 고질적인 문제점에다가 간접고용의 문제점까지 덧입히는 것이어서 실습생들을 2중, 3중의 굴레 속에 가둘 수 있다. 이에 네트워크는 현장실습 일반의 문제점이 아니라, 간접고용 형태의 현장실습에 초점을 맞춰 실태를 조사해 보기로 했다.

3. 조사 과정과 방법

① 실업계고 취업게시판 분석 (2005.8~2005.9)

- 가장 먼저 전국 실업계고 홈페이지 취업게시판을 분석하여 각 학교가 간접고용 형태의 현장실습에 어느 정도로 노출되어 있는지를 확인해 보기로 하였다. 이에 따라 지난 2004년부터 올 8월까지 취업게시판에 올라온 취업의뢰 게시물을 모아 분석을 진행했다.

② 교육부/16개 시도교육청 상대 정보공개청구 (2005.8.30~2005.9)

- 다음으로 일선 학교의 실습생 파견 현황과 교육당국의 관리감독 실태 등을 점검하기 위해 교육부와 전국 16개 시도교육청을 상대로 정보공개를 청구했다. 이는 교육청과 교육부가 최근 간접고용 형태의 현장실습이 확산되고 있다는 사실 자체를 인지하고 있는지, 이 문제의 심각성을 인식하고 있는지, 지도감독의 필요성에도 불구하고 무엇을 하고 있는지를 확인하고, 교육당국의 책임있는 대책 마련을 촉구하기 위한 것이었다. 정부공개청구서는 8월 30일자로 접수되었고, 9월 하순까지 공개된 자료들을 중심으로 실태를 분석했다.

③ 2004, 2005년 국정감사자료 분석 (2005.10~2005.11)

- 2004년과 2005년 민주노동당 최순영 의원실이 교육부에 요청하여 받은 국정감사 자료를 추가로 분석했다. 강원/충청/경북 지역의 몇몇 학교에서 제출한 실습(취업)의뢰서, 실습파견대장, 실습일지 등을 살펴보면 간접고용 형태의 현장실습 확산 현황과 문제점을 추가로 파악해내고자 했다.

④ 현장실습생 면접조사 (2005.10~2005.12)

- 자료조사를 통해서도 간접고용 형태의 현장실습이 어느 정도로 확산되어 있는지만 부분적으로 파악할 수 있을 뿐, 실제 실습생들이 처한 인권 현실을 파악하기는 힘들다. 이에 따라 지난해와 올해 현장실습을 경험한 학생들을 직접 만나는 면접조사를 병행했다.

[자료 2]

현장실습생 면접조사를 통해 드러난 ‘간접고용 현장실습’ 인권침해 실태

< 차 례 >

- I. 들어가며
 1. 면접조사의 목적
 2. 조사 시기
 3. 조사 방법
 4. 조사 대상

- II. 간접고용 현장실습생 인권 실태
 1. ‘이름뿐인 실습업체’의 인권침해
 - 1) 서류상 실습업체의 현황
 - 2) 간접고용을 통한 현장실습의 문제점
 2. ‘실제 실습업체’의 인권침해
 - 1) 사용업체의 현황
 - 2) ‘불법파견’의 도구로 전락한 현장실습
 - 3) 사용업체를 통한 인권침해
 3. 학교의 무책임과 인권침해

- III. 결론 - 현장실습생 인권보장 방안
 1. 간접고용 현장실습의 본질
 2. 해결 방안

I. 들어가며

1. 면접조사의 목적

청소년노동인권네트워크는 최근 몇 년 간 실업계고 현장실습에서 파견업체나 용역업체 등을 통

한 '간접고용'(이중고용) 형태의 현장실습이 늘어나고 있다는 사실에 주목, 이 간접고용 형태의 현장실습이 어떤 인권문제를 양산하고 있는지 구체적인 실태를 파악하고자 했다. 교육당국은 물론, 대부분의 현장교사들도 실태와 문제의 심각성을 인식하고 있는 경우가 드물었다. 그래서 실제 간접고용 형태로 실습을 나간 경험이 있는 학생들을 만나 생생한 증언을 청취하는 것이 정확한 실태에 접근하는 가장 효과적인 방법이라고 판단하여 면접조사를 함께 진행시키기로 했다.

2. 조사 시기

면접조사는 10월 말부터 12월 초까지 진행됐다.

3. 조사 방법

가장 먼저 실업고 교사들의 협조를 구해 소속 학교에서 간접고용 형태로 현장실습을 나간 학생들을 소개받기로 했다. 하지만 ①실습업체의 성격을 제대로 파악하지 못한 채 실습을 내보낸 경우가 많았고 ②실제 실습생 파견 현황을 알고 있는 3학년 담임교사나 취업담당 교사의 협조를 구하기 어려웠으며 ③실습생의 연락처가 바뀌어 연락이 닿지 않는 경우도 많았고 ④실습생 자신이 신분상 불안 때문에 면접을 거절하는 등의 이유로 조사 목적에 맞는 실습생을 만나기가 매우 어려웠다.

학교 취업계시판과 교육청 정보공개 청구를 통해 다른 지역에 비해 간접고용 형태의 현장실습 파견이 눈에 띄게 많은 것으로 드러난 몇몇 지역의 경우에는 학교로 직접 전화를 걸어 3학년 담임교사나 취업담당 교사에게 협조를 구했다. 대다수 학교에서는 이번 실태조사에 대해 해당 학교나 실업게고의 명예 실추나 책임 추궁 등을 두려워해 경계하거나 소극적인 태도를 보였다. 실제 실습업체의 성격 구분을 제대로 하고 있지 못한 학교도 많았다.

다행히 일부 적극적인 현장교사들의 도움으로 실습생들을 소개받을 수 있었고, 우리가 만난 실습생들이 다른 실습생을 소개해 주기도 했다. 실습을 나갔다 돌아온 학생들은 학교 근처로 찾아가 만났고, 실습 중인 학생들은 업무가 끝난 뒤 늦은 밤이나 쉬는 날을 이용해 기숙사 근처로 찾아가 만났다. 업무 중엔 휴대폰 사용이 금지되어 있는 경우가 많아 늦은 밤에야 연락이 겨우 닿은 실습생들도 있었고, 예정에 없던 특근이 갑자기 잡히는 바람에 면접 약속이 연기되는 일도 있었다.

어려운 조건에서도 조사에 도움을 준 교사들과 힘든 몸을 이끌고 면접 장소에 나와 준 실습생 모두에게 감사드린다.

4. 조사 대상

면접조사에 응한 실습생은 모두 36명이다. 현재 실업계고 3학년에 재학중이면서 이미 실습을 받고 학교로 복귀했거나 지금도 실습을 하고 있는 학생들이 35명, 그리고 지난해 신평이라는 사내 하청업체를 통해 삼성전자로 실습을 나간 졸업생 1명이 면접에 응해왔다. 대부분의 학생들이 전자부품·제빵·자동차부품 등 제조업 분야에서 현장실습을 경험했고, 용역업체와 사내하청업체로 실습을 나간 4명을 제외하고는 모두 인력파견업체를 통해 실습을 나간 경우였다.

성별 분포로는 남학생이 21명, 여학생이 15명이다. 재학중인 학교의 계열별 분포로는 공고 10명, 정보고 9명, 전자공고 4명, 종합고 12명, 농고 1명이다. 소속학교의 지역별 분포는 관할 교육청 기준으로 광주 6명, 부산 1명, 대구 1명, 전북 2명, 전남 2명, 경기 12명, 충남 9명, 충북 2명, 강원 1명이다. 같은 학교 학생들이 동일 업체로 실습을 나간 경우도 이번 조사에 포함되어 있기 때문에, 피면접자가 그 지역의 현장실습 실태를 대표한다고 볼 수는 없음을 미리 밝힌다.

면접에 응한 실습생들의 개별 이름과 소속학교, 출신지역, 전공, 실습기간, 실습업체, 실제 사용업체 등은 업체나 학교로부터의 징계 등 불이익 방지를 위해 밝히지 않는다. 또한 현재 실습 중에 있는 학생들의 보호를 위해 경우에 따라 실제 사용업체의 이름도 밝히지 않았다.

불이익의 우려가 큰 실습생들의 경우, 학교명을 무작위로 A, B, C 알파벳으로 표기했고, 성(姓)도 가짜 성을 사용했음을 미리 밝혀둔다. 업체명을 드러냈을 때 실습생 신분 노출의 우려가 큰 인용문에서는 실습업체명을 △△△, 실제 사용업체명을 □□□로 표기했고, 맥락상 이해가 필요한 부분에서만 실습업체를 별도로 표기했다. 불이익의 염려가 크지 않은 실습생은 학교 이름의 머리글자와 실제 성(姓)을 그대로 표기했고, 실습업체명과 사용업체명도 그대로 표기했다.

마지막으로 면접에 응해줄 실습생을 섭외하는 동안 학교 교사들과 통화한 내용도 필요에 따라 부분 인용했음을 밝힌다.

<표 1> 대상자 성별 분류

성별	남	여	전체
인원수	21	15	36

<표 2> 대상자 계열별 분류

계열별	공고	정보고	전자공고	농고	종합고	전체
인원수	10	9	4	1	12	36

<표 3> 면접조사 지역별 분류

지역별	광주	부산	대구	전북	전남	경기	충남	충북	강원	전체
인원수	6	1	1	2	2	12	9	2	1	36

II. 간접고용 현장실습생 인권 실태

1. '이름뿐인 실습업체'의 인권침해

1) 서류상 실습업체의 현황

<표 4>

성격	업체명	소재지
인력파견업체	① 아이웍	인천
	② 태일산업	광주
	③ 대륙테크	광주
	④ 티엔에스(TNS)	천안
	⑤ 스텝코리아	인천
	⑥ 인포잡	천안
	⑦ 세진디스플레이	수원
	⑧ 한영이엠에스	서울
	⑨ 일과사람들	평택
	⑩ 세인에이치알	천안
	⑪ 원서버	수원
용역업체	① 시에스코리아 (삼성반도체청소용역)	파악 안됨
	② 신명서비스(메가마트 천안)	천안
사내하청	① 한솔(하니스 사내하청)	당진
	② 신풍(삼성전자 사내하청)	수원

면접에 응한 실습생들을 데려간 실습업체는 인력파견업체 11곳, 용역업체 2곳, 사내하청업체 2곳이었다.

2) 간접고용을 통한 현장실습의 문제점

(1) 실습장소 미파악 - “우리가 어디 있는지 학교에선 몰라요”

면접에 응한 실습생 중 인력파견업체로 실습을 나간 경우는 모두 32명, 용역업체로 실습을 나간 경우는 2명, 사내하청으로 실습을 나간 학생은 1명이었다.

용역업체나 사내하청으로 실습을 나간 학생은 실제 실습장소가 어디인지 학교에서 파악하고 있었다. 반면 인력파견업체로 실습을 나간 경우에는 해당 학교에 인력파견업체의 연락처와 주소지만 남기 때문에 실제 실습장소가 어디인지 전혀 파악이 되지 않는다. 실제 인력파견업체로 파견을 나간 실습생 가운데, 업체 사무실이 어디에 있는지도 모른 채 곧장 실제 근무처로 이동한 경우는 전체 33명 중 11명이나 됐다. 결과적으로 학교에는 인력파견업체의 주소만 기록되고 실제 실습장소는 기록되지 않는 반면, 실습생들은 파견업체가 어디 있는지는 모르고 실제 실습장소만 알고 있는 셈이다. 학교가 현장실습이 실제 이루어지는 업체의 사정을 전혀 파악하지 못한 채 학생들을 무책임하게 인력파견업체에 떠넘겨버리는 셈이다. 이 경우, 학생들의 개인 연락처가 바뀔 경우 전혀 연락이 닿지 않아 학교 시험 일정도 공지하기 어려운 일들이 생기게 된다. 학생들의 경우 핸드폰 번호가 자주 바뀌고 요금을 내지 못해 착신 정지가 되는 일이 잦아 학교에서 학생들에게 전혀 연락할 길이 없는 일들이 일어나고 있는 것이다.

한편, 사무실 방문 경험이 있는 실습생들의 증언에 따르면, 대부분의 업체 사무실은 책상 2-3개, 5-6개 정도가 놓여있는 자그마한 곳이었다. 사무실을 찾아간 이유는 근무조건 등 간략한 업체 설명을 듣기 위해서였거나 우편물 도착 주소를 업체 사무실로 해두었기 때문에 우편물을 찾아가기 위해서였다.

게다가 인력파견업체 실습생의 경우, 실습업체를 정하기 이전에 실제 근무처가 어디인지를 모르고 있는 경우가 24명에 이르렀다. 충분한 정보가 주어진 이후에 실습업체를 선택하는 것이 아니라, 실습업체를 선택한 이후에야 실제 근무처를 알게 되는 것이다.

<표 5>

구분	인력파견업체 사무실 방문 여부		실제 근무지 사전 인지 여부	
	가본 적 있다	가본 적 없다	알았다	몰랐다
응답수	21	11	8	24
백분율	65.6%	34.4%	25%	75%

“학교 취업지도실에서 소개문 보고 아이웍에 실습을 신청했어요. 어디서 일하는지도 모르고 그냥

실습을 나간 거예요. 짐 싸들고 학교(광주 소재) 앞으로 모이라고 해서 학교 정문 앞에서 아이웍 버스 타고 경기도 시화공단에 있는 삼립식품으로 갔어요. 아이웍 대리인가 뭔가 하는 직원 1명이랑 운전하는 아저씨가 데리러 왔어요. 우리 학교 애들 15명이 같이 올라갔어요.” (ㄱ공고, 김○○)

“학교 취업게시판에서 티엔에스(TNS)라는 회사를 보고 선택했어요. 천안에서 LCD 반도체 관련 일을 한다고 알고 지원했거든요. 여기에서 DVD 조립 하게 될 줄은 정말 몰랐어요.” (E고, 장○○)

“학교로 실습 의뢰가 거의 안 들어와요. 할 수 없이 인터넷 사이트 뒤져서 △△△라는 곳에 전화를 했어요. 전화를 했더니 면접을 보러 오라고 해서 일하게 된 회사로 곧장 친구랑 같이 찾아갔어요.” (J고, 구○○)

또 실습 기간 중 다른 지역이나 공장으로 임시 노동력으로 재파견되거나 실습조건이 마음에 들지 않아 다른 업체로 옮겨가는 경우도 간혹 있었다. 그러나 학교에서는 실습생의 이동을 전혀 파악하지 못하고 있다. 사실 학교의 서류상 실습업체는 동일한 인력파견업체로서 전혀 변화가 없기 때문이다. 심지어 신평의 경우에는 실습을 시작하자마자 삼성전자 내 다른 사내하청업체에 실습생을 넘겨주기까지 했다.

“우리 학교에서 같이 실습 나온 친구가 있는데, 개는 저랑은 다른 조에 들어갔거든요. 그런데 개는 여기서 일하다가 잠깐씩 전주나 다른 지역 공장으로 일을 나갔다 오기도 해요. 하루나 이틀씩이요. 그 쪽에 일손이 모자라니까 땀땀하러 갔다 오는 것 같았어요.” (ㄱ전자고, 박○○)

“딴채 하청공장인데 일이 너무 힘들어서 열흘인가 일한 뒤에 인포잡 대리한테 공장을 옮겨달라고 얘기했어요. 주야2교대라서 야간에 일해야 하는데 도저히 못 버티겠더라구요. 그런데 옮겨준 곳도 똑같이 딴채 하청공장인 거예요. 일하는 조건도 거의 똑같고... 그래서 1주일인가 하고 또 옮겨달라고 그랬어요. 그래서 며칠 기다렸다가 연이정보통신으로 옮겨온 거예요. 거기는 그나마 근무조건이 좋은 편이어서 한달 반인가 있었어요. 그러다가 객지 생활도 힘들고 학교로 돌아오고 싶어서 그만뒀어요.” (ㄱ공고, 허○○)

“원래 같이 신평으로 나온 친구를 신평에서 옆 라인으로 보냈어요. 옆 라인은 다른 용역업체에서 담당하거든요. 소속을 바꿔야지만 거기 남을 수 있으니까. 업체끼리 얘기가 됐나 봐요.” (ㄱ전자공고, 김○○)

(2) 실습업체 성격 미고지 - “어떤 업체인지 몰랐어요.”

인력파견업체로 나간 실습생들 모두가 실습업체로부터 인력파견업체라는 설명을 아예 듣지 못했거나, 들었다고는 해도 그 말이 정확히 무슨 의미인지 알지 못한 채 실습업체를 선택했다고 대답했다. 대다수 업체들이 ○○협력업체, 취업전문 아웃소싱, 인재파견 등 모호한 개념으로 소개하기도 하고, 업체 성격을 아예 밝히지 않은 채 간략한 근무조건만을 제시하고 있기 때문이다.

기본적인 실습장소에 대한 정보마저 제시하지 않은 업체도 허다했다.

“학교 직업보도실에서 실습업체로 소개된 (주)대륙테크를 봤어요. 처음에는 제조업체라고 생각했어요. 이름부터 그렇잖아요, ○○테크! 전공이 기계 쪽이니까 관련있는 업체겠다 싶었어요. 나중에 그게 ‘용역업체’(실습생 자신의 표현)라는 사실을 알게 됐어요. 실습을 신청한 후에 우리 학교 학생 19명인가가 정문 앞에서 버스를 타고 그쪽 사무실로 갔거든요. 사무실에 가보니까 책상 2개만 덩그러니 놓여 있는 거예요. 사장이랑 경리 보는 누나... 그 누나도 거울 보고 놀고 있었어요. 그 때서야 뭔가 이상하다, 여기가 제조업체가 아니구나 싶었어요. 그 때 알아봤어야 하는 건데...” (ㄱ 전자고, 박○○)

“학교에서 인포잡 소개를 받아서 지원했어요. 처음에는 그쪽에서 설명할 때 플라스틱 제조업체라고 했거든요. 나중에 사무실로 찾아가 보니까 중간에 소개해주는 데더라구요.”(스공고, 윤○○)

“학교에서 공지 보고 곧장 다음날부터 짐 싸들고 △△△로 찾아갔어요. 공지 보니까 월급 120만 원 정도고 토요일 격주로 쉬고 근무지도 집에서 비교적 가깝고 그래서 선택했어요. 학교로 그쪽 사람이 찾아와서 자기네 사무실로 데려갔어요. 당연히 △△△에서 일하는 줄 알았죠. 근데 가보니까 먼저 설명을 해준 다음, □□□로 데려가는 거예요. 그 때 여기가 인력공급만 하는 데라는 걸 알게 됐죠.” (N고, 민○○)

“학교 취업게시판에서 △△△를 보고, 굉장히 크고 유명한 회사인 줄 알고 신청했어요. 이렇게 용역업체라는 건 몰랐어요. □□□에서 일하게 될 줄도 몰랐고요. 9월말에 친구들 5명이랑 버스 타고 수원에 도착하니 △△△직원이 마중을 나왔어요. 그쪽 사무실에 가서 월급이랑 기숙사 얘기만 들었고, 일하게 될 회사가 어디인지는 못 들었어요. 그 다음에 □□□에 와서 면접 보고 그날부터 바로 일했어요.” (R고, 정○○)

(3) 현장실습 계약상의 문제점 - “어떻게 일하는지 몰랐어요.” “서약서 쓰래요.”

일반적으로 취업을 하게 되면 노동자와 사용자는 근로계약을 맺는다. 근로기준법에서는 근로계약을 맺을 때 사용자가 노동자에게 반드시 알려주어야 할 노동조건을 정해두고 있다. 사용자가 우월한 지위를 남용하여 노동자들의 인권을 침해하는 일이 없도록 하기 위함이다. 이 때문에 근로계약서를 체결할 때에는 △담당업무 △임금 △일하는 시간(노동시간) △쉬는 시간(휴게)과 휴일·휴가 △일할 장소 등을 반드시 명시해야 하며, 특히 임금의 구성항목, 계산방법 및 지불방법에 관해서는 반드시 서면으로 명시하여야 한다.

현장실습에서 근로계약에 해당하는 것이 바로 ‘현장실습계약’이다. 직업교육훈련촉진법 제9조와 같은 법 시행령 제5조는 실습생의 권리와 의무, 현장실습의 내용 등을 포함한 표준협약서를 체결하도록 하고 있다. 노동부가 고시한 ‘현장실습표준협약서’(노동부 고시 제19997-62호)의 경우에도 △실습기간 △노동시간 △실습수당과 지급 날짜 △계약 해지 예고 기한 등을 기입하고, 실습

업체-학생-학교 3자가 협약을 채택하도록 하고 있다. 하지만 실습생들은 실제 현장실습표준협약서에 기재되도록 되어 있는 사항조차 모르고 실습을 시작한 경우가 많이 있었다. 실습업체에서 자세한 실습 조건을 제시하지 않은 채 실습생들을 뽑아가고, 학교에서도 생략된 사항을 자세히 기입하도록 요구하고 있지 않기 때문이다. 심지어 현장실습협약서 체결은 고사하고 구두로라도 자세한 실습 조건을 듣지 못한 채 실습을 시작한 경우도 있었다. 이는 현행 현장실습계약을 규율하는 관련 조항들이 근로기준법에 견주어 매우 미흡한 조건만을 기재하도록 하고 있음에도 불구하고, 제대로 작성조차 되지 않고 있음을 보여준다.

직업교육훈련촉진법 제9조 (현장실습계약 등)

- ① 현장실습을 받을 직업교육훈련생과 현장실습산업체의 장은 사전에 현장실습계약을 체결하여야 한다. 다만, 직업교육훈련생의 보호 또는 현장실습의 내실화를 위하여 필요한 경우에는 직업교육훈련기관의 장이 현장실습계약의 체결에 참여할 수 있다.
- ② 제1항의 규정에 의한 현장실습계약의 체결에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

직업교육훈련촉진법 시행령 제6조 (현장실습계약의 체결)

- ① 직업교육훈련생과 산업체의 장은 법 제9조의 규정에 의하여 노동부장관이 교육인적자원부장관 및 산업자원부장과 협의하여 고시하는 표준협약서에 따라 현장실습을 실시하기 7일전까지 현장실습계약을 체결하여야 한다. <개정 1999.2.5, 2001.1.29>
- ② 제1항의 규정에 의한 표준협약서에는 현장실습산업체의 장 및 직업교육훈련생의 권리·의무, 현장실습의 내용·방법 및 기간, 현장실습결과의 평가, 직업교육훈련생의 복리후생 등에 관한 사항이 포함되어야 한다.

“학교로 신평 직원들이 찾아왔어요. 선생님이 수업 도중에 관심있는 사람 가보라고 해서 가서 회사 소개를 들었죠. 애들 7-8명이 같이 버스 타고 수원에 있는 신평 사무실로 가서 기숙사 배정받고, 그 다음날부터 부서 떨어져서 바로 일했어요. 거기 가서 일하다 보니까 여기가 삼성디지털단지구나 알게 됐어요.” (스전자공고, 김○○, 삼성전자 실습생)

“시급만 알고 신청했어요. 어디에서 근무하는지도 몰랐고, 야간근무를 해야 하는지도 전혀 몰랐어요. 담임선생님은 주5일 근무라고 얘기 했었는데, 막상 와보니까 아니었어요. 주야 2교대였고, 일주일에 하루 주야 근무조 바뀌는 날만 쉬는 거예요. 저녁 8시에 퇴근해서 그 다음날 저녁 8시에 출근하거나 아침 8시에 퇴근해서 그 다음날 아침 8시부터 출근하는 거죠.” (C고, 진○○)

“학교 직업보도실에서 실습업체로 소개된 회사였어요. 소개서 봤을 때는 월급이 얼마인지도 안 나와 있었어요.” (ㄱ전자고, 서○○)

“아직 월급을 안 받아봐서 얼마인지 잘 모르겠어요. 기숙사에 같이 있는 사람들한테 들은 말로는

한 80만원 정도 된대요. 대구에서 올라온 다른 친구는 업체에서 일당 25,000원이라고 얘기해 줬는데, 받아보면 알겠죠.” (F고, 고○○)

“일 시작하고 나서야 주야 2교대 근무인지 알았어요. 학교에서 자기네 소개할 때는 한 번도 그런 얘기 한 적 없었어요.” (S공고, 윤○○)

면접에 응한 실습생 가운데 학교가 당사자로 참여하는 현장실습협약서는 체결하지 않은 채로 실습업체와 따로 계약서를 맺은 경우도 있었다. 그 가운데 한 학생의 경우는 ‘시에스코리아’라는 용역업체 사장이 불러주는 대로 계약서를 썼고, 위법한 서약서까지 강요받기도 했다.

“학교에서 쓰는 협약서는 안 썼구요, 일하러 나가서 이력서랑 계약서 같은 걸 썼어요. 그런 건 처음 써보는 거니까 잘 모르잖아요. 그래서 ‘이거 어떻게 써요?’ 하고 물어보니까 시에스코리아 소장이 시간 없으니까 불러주는 쓰기만 하면 된대요. 계약서 내용을 자세히 읽을 시간이 없었어요. 무슨 내용인지도 잘 모르겠고... 그래서 불러준 대로 급하게 적고 사인만 하고 그냥 냈어요.”

“뭐라고 쓰여 있었는지 혹시 기억에 남는 내용은 없어요?” (면접자)

“계약서에 이런 내용이 있었던 건 기억나요. 실수로 기물을 파손시키면 본인이 책임지고 본인 부주의로 다치게 되면 (산업재해)보험 처리 못 받는다...” (P고, 문○○)

(4) 현장실습 계약 위반 - “계속 말을 바꿔요.”

실습업체-학생-학교 3자 간에 현장실습협약서를 체결했던, 실습업체로부터 구두로만 실습 조건을 들었던, 일단 계약의 내용은 지켜져야 한다. 그러나 실제 실습을 시작하기 전에 약속했던 계약 조건과 막상 실습을 나간 이후에 확인한 조건이 달랐다고 이야기한 실습생이 많았다.

“처음에는 아이웍에서 점심시간이 1-2시간 될 거다 이렇게 얘기했었어요. 근데 막상 삼립식품에 가보니까 점심시간이 20분밖에 안 되는 거예요. 점심시간이 1시간인 줄 알고 점심 먹고 친구들이랑 잠깐 쉬려고 앉아 있으니까 감독하는 아저씨가 빨리 안 오고 뭐하냐고 막 소리를 질렀어요. 진짜 황당했어요.” (G공고, 김○○)

“학교로 보낸 소개서에는 한 달에 100만원에서 110만원 정도 된다고 써 있었어요. 학생인데 100만원 정도 받으면 그래도 괜찮다고 생각해서 신청했죠. 그런데 막상 나가보니까 하루 일당이 25,000원이고 한달 기본급이 75만원이래요.” (J전자고, 박○○)

“처음 실습 나갈 때는 (인력파견업체와) 내년 2월까지만 일하기로 얘기가 되어 있었어요. 대학 가야 한다고 하니까 괜찮대요. 그런데 막상 □□□로 면접을 보러 가는 날이 되니까 가서 대학 안 갈 계획이라고 거짓말하라고 시키는 거예요. □□□ 공장장이 면접 볼 때 대학 갈 거냐고 물어보대요. 같이 간 친구들이 안 갈 거라고 대답했는데, 솔직히 말 하라고 협박하는 바람에 대학 가는 친구들은 무서워서 그냥 다 불었죠. 대학 안 가는 친구들은 바로 일 시작하고, 대학 가겠다고 한

친구들은 이를 정도 더 있다가 오라고 해서 일을 시작했어요.” (H고, 송○○)

“처음에 소개받은 △△△에서 주5일제 근무라고 얘기하면서 □□□로 데려왔어요. 근데 **막상 일을 시작하니 토요일에도 특근이 잡히니까** 다른 약속 잡을 생각 말라고 말이 바뀌었어요.” (J고, 구○○)

“학교로 온 공문에는 130만원이라고 되어 있었고, 열심히 일하면 130이상 150까지 벌 수 있다고 그랬어요. 그런데 일과사람들 사장이 엄마한테는 100만원이라고 그랬대요. 또 다른 친구가 실습 나올 때는 120이라고 그랬대요. **말할 때마다 계속 얘기가 달라지니까** 월급이 도대체 얼마인지 알 수가 없어요.” (K고, 나○○)

“처음에는 일과사람들(인력파견업체) 쪽에서 일이 쉽고, 위험한 것도 전혀 없고, 기숙사로 아파트도 준다고 그랬어요. 협약서에도 야간 없고, 하루 8시간 근무라고 되어 있었는데 **완전 거짓말이었어요**. 잔업도 강제고… 기숙사라고 갔더니 여관 같은 방 하나에 TV 한 대, 옷장 1개 달랑 있었어요. 사람 다섯이 누워서 좌우로 왔다 갔다 하면 딱 차는 조그만 방… 화장실도 공동 화장실! 보일러도 잘 안 돼서 뜨거운 물도 잘 안 나와요.” (L고, 강○○)

“학교로 보낸 소개서에는 토요일 격주 휴무제라고 되어 있었어요. 일요일도 쉬는데 간혹 특근이 있으면 하는 거고 안 해도 된다고 얘기했어요. 그리고 주중에 수요일은 ‘가정의 날’이라서 99% 잔업이 없다고 그랬거든요. 근데 실제로는 토요일에 쉰 적 한 번도 없구요, 일요일 특근도 빠지면 안되는 거예요. 수요일에도 잔업 안 한 적 아직 한 번도 없었어요. **완전 말이 180% 달랐어요**.” (N고, 민○○)

“시에스코리아 대표가 학교로 찾아와서 어떻게 일하는지 설명을 해줬거든요. 삼성반도체 공장에 가서 방진복 입고 청소기기로 반도체 기계를 청소하면 된다고 그랬어요. **일도 쉽고 위험하지도 안대요**. 그래서 청소기 같은 걸 갖고 그냥 일하면 되겠구나 했어요. 친구들 10명이 한꺼번에 신청했어요. 근데 막상 가보니까 향기 나는 걸레 하나 던져 주고 그 넓은 곳(2천평 규모)을 그냥 닦으래요. 그래서 이 걸레가 진짜 무슨 새로 나온 첨단기계인 줄 알았어요. 근데 그냥 걸레예요. **월급도 계속 말이 바뀌어요**. 처음 모집하러 왔을 때는 80~100만원, 그 다음 날은 100~120, 실습 시작한 날은 또 80~100이래요. 출근버스 타는 시간도 첫날은 아침 7시 반이라고 그래놓고 그 다음에는 6시 반이래요. 그건 너무 빠르다고 늦춰달라고 하니까 조치를 취해주겠다고 했는데 안 바뀌었어요.” (P고, 문○○)

“유리솜 만드는 회사로 나갔는데 일당이 세요(높아요). 처음에는 생산라인에서 일하는 거라고 했어요. 잔업을 하면 돈을 더 많이 주니까 라인에 들어가고 싶었거든요. 그런데 첫날은 기계 점검하고 청소하는 일을 하라고 시켜서 하고 있었는데, 조금 있다가 다른 아저씨를 소개해주면서 거기로 가보래요. 샴을 주더니 기계 막힌 거 퍼내라고 해서 하루 종일 오래된 기계 청소를 했어요. 둘째 날은 그래도 라인에서 일하게 될 줄 알았어요. 그런데 **라인에 사람이 딱 없다고 또 박스팀에 가서 일하래요**. 생산라인이랑 박스라인이랑은 회사 이름이 달라요. 다른 업체예요.” (Q고, 소○○)

(5) 실습 아닌 실습기간 - “자리 없다고 기다리래요.”

인력파견업체로 실습을 나간 경우, 실제 근무처가 정해지지 않아 여러 날을 집에서 기다려야 했다고 진술한 실습생들도 있었다. 인력파견업체들이 미리 근무처를 확보해 놓고 실습생들을 모집하는 것이 아니라, 실습생을 미리 모아 놓은 뒤 거래를 맺는 여러 업체들에 자리가 날 때까지 대기시켜 놓았다가 배치를 해주기 때문이다. 그런데 학교에서는 서류상 이미 실습을 나간 것으로 처리되어 있다. 결국 이 기간 동안 학생들은 학생도 실습생도 아닌 신분으로 항시 대기 상태로 인력파견업체의 연락만을 기다려야 한다. 인력파견업체들이 실습생들의 교육에는 아무런 관심이 없고 ‘사람장사’하는 데만 신경을 쓰고 있음을 알 수 있는 대목이다.

“△△△에서 실습 신청한 학생들을 자기네 사무실로 불렀어요. 그런데 그쪽에서 소개해준 업체가 집에서 가기 너무 가기가 힘든 거예요. 막상 버스노선을 확인해 보니까 여러 번 갈아타야 되고... 그래서 다른 데서 일하고 싶다고 팀장한테 얘기했어요. 그러니까 (팀장이) 하남공단에 **자리가 날 때까지 기다리래요.** 저는 3일인가 4일인가 기다렸다가 □□□으로 와서 먼저 일을 시작했고, 제 친구는 일주일인가 기다렸다가 같은 데로 왔어요. 학교에서는 △△△로 찾아간 날부터 실습 나간 걸로 돼 있거든요. 그래서 학교에는 나가지 않고 집에서 계속 연락 오기만 기다렸죠.” (D고, 배○○)

“우리 반에서 4명이 대륙테크를 지원했거든요. 저랑 친구 한 명은 그 다음날 바로 삼광실업으로 가라고 그래서 일을 시작했어요. 다른 두 명은, 일주일 전(실습 나간 것으로 처리된 지 20여일 경과)에 통화해 보니까 **아직도 자리가 안 나서 계속 기다리고 있다고** 했어요. 지금은 어떻게 됐는지 모르겠지만...” (ㄱ전자고, 박○○)

(6) 실습생 보호·교육 의무 위반 - “첫날 이후로 한 번도 못봤어요.”

대다수 인력파견업체들은 실습생들을 실제 사용업체에 넘긴 다음에는 전혀 찾아와 보지도 않거나 간혹 찾아와 별 사고가 없는지만 둘러보고 가는 정도로 실습생을 관리하고 있었다. 심지어 ‘수시로 찾아와 볼 테니 잘 하고 있으라’는 협박까지 하고 가버린 뒤 찾아오지 않은 업체도 있었다. 그러다 보니 자신들을 데리고 온 인력파견업체 직원의 이름조차 기억하지 못하는 실습생들도 여럿 있었다.

“아이웍 버스 타고 삼립식품 공장 앞에 도착했어요. 이름은 모르겠고, 우리를 데리고 온 아이웍 대리가 간단히 소개해주고 기숙사 배정해주고 작업복 나눠준 다음에는 **그냥 가버렸어요. 그 후로는 한 번도 얼굴을 못 봤어요.** 아이웍 사무실이 어디 있는지도 몰라요. 원래 실습장소에 도착하면 도착신고서를 학교로 보내야 하거든요. 근데 그냥 가버린 거예요. 실습일지도 가져왔는데 누구한테 확인을 받고 도장을 받아야 하는지도 몰라서 그냥 안 썼어요.” (ㄱ공고, 김○○)

“태일산업 팀장이 가끔씩 공장으로 찾아와 일을 제대로 하는지 둘러보고 가기는 해요. 와도 우리

한테 먼저 말을 걸거나 하지는 않고, 높은 사람들이랑만 얘기하고 가요. 제가 보고 먼저 인사하면 대충 받아주는 정도...” (ㄱ전자고, 서○○)

“우리 학교 애들 14명이 선생님이랑 같이 천안까지 와서, 거기서 티엔에스(TNS) 봉고차 타고 △△로 왔어요. 천안에서 14명 중 4명은 다른 곳으로 갔는데, 어디로 갔는지 잘 모르겠어요. TNS 직원이 △△로 데려다 준 다음에는 ‘내일 아침 식당으로 가라’라고 말한 후 가버렸어요. 그 후로는 한 번도 본 적 없어요.” (E고, 장○○)

“△△△에서 실습생 관리를 맡은 사람, 그 사람 이름이 뭐였지? 아, 이름은 모르겠고 주임인데, 그 사람이 말로는 일주일에 한 번씩 온다고 해놓고 거의 온 적이 없어요. 2번인가 3번인가 자기 일 때문에 왔거든요. 우연히 마주치면 ‘할 만 하죠?’ 이런 식으로 형식적으로 물어보고 지나가요. 가끔 기숙사로 우편물을 챙겨다 주기는 해요. 그쪽 사무실 주소를 남겨놨거든요. 그러면서도 뭐라고 그랬는지 아세요? △△△ 사람들이 우리 기숙사 키를 복사해서 갖고 있거든요. 수시로 와서 잘 하고 있나 볼 테니까 조심하라고 그러는 거예요.” (O고, 방○○)

이렇게 실습생의 인권을 보호하고 교육을 제공해야 할 책임을 진 업체가 사라진 낯선 곳에서 실습생들은 실습이 아닌 단순 노동을 강요받아야 했다. 특히 집과 학교를 떠나 낯선 지역으로 처음 실습을 나온 학생들은 아는 사람도, 보호막도, 지지자도 없는 고립 상태에서 공장과 기숙사를 오가며 생활해야 한다. 불만을 제기했다가 위협을 당한 경우도 있다.

“결에서 위로해 주거나 도와주는 사람이 없었어요. 일이 밀리거나 그래도 아무도 도와주거나 위로 해주지 않았어요. 우리 공장에 있던 외국인노동자만 도와줬어요. 그 사람들 진짜 착해요. 일과사람들쪽 사장은 처음에 딱 한 번 같이 오고는 한 번도 안 와 봐요. 일도 힘들고 처음에 얘기한 거랑 달라서 화나 죽겠는데, 그 사장은 전화 와서 더 일할 만한 사람 없냐고 그 딱 거나 물어보고... 미쳤어요? 거기를 소개시켜주게?” (L고, 강○○)

“처음에 얘기한 거랑 너무 다른 거예요. 일도 힘든데다가 출근버스 타는 시간도 늦춰준다고 해놓고선 계속 그대로고... 그래서 대표로 친구 한 명이 시에스코리아 사장한테 전화를 해서 따졌죠. 그랬더니 자기가 막 화를 내요. 어디다 전화를 하냐고, 전화한 거 누구냐고...” (P고, 문○○)

현실이 이러함에도 불구하고, 현행 직업교육훈련촉진법에서는 실습업체가 지켜야 할 의무에 관해서는 완전히 침묵하고 있다. 다만 노동부가 고시한 현장실습표준협약서에서만 실습생에 대한 교육·지원 의무, 안전보건조치 의무 등을 두고 있을 뿐이며, 이마저도 강제력이 없다.

현장실습표준협약서 제4조 (사업주의 의무)

“갑”은 현장실습이 내실 있게 실시될 수 있도록 다음 각 호의 사항을 준수한다.

1. “을”의 전공과 희망을 고려하여 현장실습 부서에 배치하고, “을”이 다양하고 폭넓은 현장경험을 쌓을 수 있도록 순환실습기회를 제공한다.

2. 현장실습에 필요한 시설, 도구, 재료 등을 준비한다.
3. 현장실습을 지도할 능력을 갖춘 담당자를 배치하여 “을”의 현장실습을 성실하게 지도한다.
4. “병”이 현장실습계약의 이행 여부 등을 확인하고자 할 경우 이에 협조하는 한편 그 확인 결과를 현장실습에 반영하도록 노력한다.

(7) 책임 소지 모호 - “어디에다 얘기해야 해요?”

간접고용을 통해 실습을 나온 실습생들은 실제 부당한 일을 겪고 나서도 어디에다 시정을 요구해야 할지 몰라 혼란을 겪기도 한다. 사용업체에 얘기하면 파견업체로 떠넘기고, 파견업체에 얘기하면 사용업체에 떠넘기는 식의 ‘핑퐁게임’ 속에서 실습생들은 분노하고 어쩔 수 없는 현실에 좌절감을 느끼기도 한다. 실제 사용업체에 불만이 있어도 잘릴까봐 얘기도 못하고, 그렇다고 이름뿐인 실습업체(파견업체)에다 얘기해봤자 소용없으니까 이리지도 저리지도 못하는 실습생도 있었다. 이렇듯 자신들을 데리고 온 실습업체에다 시정을 요구하거나 아무런 책임도 물을 수 없는 상황이 간접고용 형식의 현장실습이 가진 주요 문제점이다.

“처음에는 2790원 받는 게 당연한 줄 알았는데, 나중에 최저임금에서 10% 댄 거라는 걸 알았어요. 특근한 날짜도 하루 적게 계산됐구요. 월급명세서 확인하고 나서 □□□ 노무과를 찾아가서 이거 왜 이렇게 됐냐고 하니깐, 우리는 시간만 계산하고 액수는 모르니까 △△△에 물어보래요. 그래서 △△△에 전화하니깐 □□□에 얘기하라는 거예요. **두 쪽이 서로 떠넘기기만 했어요.** 우리는 어디한테 얘기해야 되는지...” (B고, 이○○)

“잔업이랑 특근이랑 강제로 시키는 게 제일 싫거든요. 그렇지만 △△△ 사람들한테는 뭐라고 얘기를 못하겠어요. **그 사람들은 단지 소개만 해준 사람들이니까...** 집으로 돌려보낸다, 학교로 돌려보낸다 그런 말만 없으면 직접 여기 회사에 얘기하겠는데 그러지도 못하고...” (N고, 민○○)

2. ‘실제 실습업체’의 인권침해

1) 사용업체의 현황

실습생들이 실제 근무하고 있는 사용업체 내역은 아래와 같다. 몇몇 업체의 경우, 면접에 응해준 실습생과 동일 업체에서 일하고 있을 다른 실습생들의 불이익 방지를 위해 업체명과 소재지를 밝히지 않는다. 각 사용업체에 실습생을 파견한 인력파견업체명도 같은 이유로 밝히지 않는다.

<표 6>

번호	업체명	일의 종류	소재지	사업장 규모 (실습생 추정)	사용 실습생수 (실습생 추정)	성인과의 업무 차이	
						있다	없다
1	삼립식품	제빵	시흥	300~400명	100여명		√
2	한창	자동차부품 포장	광주	40~50명	5명		√
3	삼광실업	자동차부품 포장	광주	60여명	5명		√
4	스사	DVD조립	경기	모름	80~100여명		√
5	대진정공	딤채 부품 생산	아산	40~50명	20여명		√
6	연이 정보통신	삼성핸드폰 부품 생산	천안	모름(아주 큰 회사)	9명		√
7	ㅇ사(1)	TV 부품 생산	경기	모름	9명		√
9	ㅎ사	삼성핸드폰 부품 생산	경기	110여명	3명	√ (초기라 청소, 잡일만 함)	
10	지피에스코리 아	스티로폼 생산	천안	26명	5명	√ (추가 잡일까지 시킴)	
11	ㄷ사	삼성핸드폰 부품 생산	천안	200명 이상	13명		√
12	삼성반도체 (시에스코리 아)	청소용역	아산	모름 (아주 많음)	100여명		√
13	하니스 (한솔)	유리솜 생산	시흥	한 라인당 50여명	3명		√
14	ㅇ사(2)	핸드폰, MP3, 네비게이션 생산	경기	모름	핸드폰 라인 90명 중 50명		√
15	메가마트 천안점 (신명서비스)	주차, 카트 정리	천안	모름	같은 학교 실습생만 3명		√
16	삼성전자 (신풍)	시스템가전 부품 나르기, DVD 출하검사	수원	대규모	같은 학교 실습생만 7~8명	√ (18세미만은 더 힘든 일로 배정)	√

면접에 응한 실습생들이 실제 고용된 곳은 16곳이었다. 삼성반도체 아산탕정공장과 메가마트를 제외하면 14곳 모두가 제조업 분야에 속한다. 사업장 규모에 대해서는 실습생들이 정확하게 파악하지는 못하고 있는 상태였다. 그렇지만 이들 14곳 가운데 삼립식품과 삼성전자를 제외하면, 모두 대기업의 하청을 받아 부품을 생산하는 중소규모의 '사외하청'업체의 성격을 갖고 있는 듯

이 보인다.

삼성반도체 아산탕정공장은 시에스코리아, 메가마트 천안점은 신명서비스, 삼성전자는 신풍이라는 업체와 계약을 맺어 특정 업무를 도급하고 있었다(이들 업체에는 이 외에도 여러 사내하청업체가 들어가 있다). 하지만 실습생의 입장에서 볼 때 실제 실습이 이루어지는 곳은 도급업체일 뿐 아니라, 수급업체가 사업경영과 인사노무관리의 독립성을 확보하고 있지 않을 가능성을 배제할 수 없어 사실상의 사용업체로 삼성반도체와 메가마트 천안점, 삼성전자를 기록했다. 하니스의 경우는 한솔과 하도급관계를 맺은 원청업체로서, 실습생의 증언 결과 사내하청업체인 한솔을 사실상 독립적인 사업체라고 보기 힘들어 하니스를 실제 사용업체로 기록했다.

실습생들의 증언에 따르면, 삼립식품, 사사, 다사, ○사(2) 등은 각기 다른 인력파견업체를 통해 전국 방방곡곡 다양한 지역으로부터 실습생을 공급받아 직접 생산라인을 돌리고 있었다. 대부분 성인노동자들과 별다른 구분없이 똑같은 라인에 배치되어 일을 하고 있어 교육과정의 일환으로서의 '실습' 성격은 전무하다고 볼 수 있다. 실습생들 가운데 자기 라인의 사정이나 같은 학교 출신의 실습생 상황만 알고 있을 뿐 전체적인 업체 상황을 파악하지 못하고 있는 경우가 많아, <표 5>에 기록된 사용 실습생수가 실제보다 적게 기록되었을 가능성을 배제할 수 없다.

“학교 정문 앞으로 아이웍 버스가 와서 우리 학교 애들 태우고 삼립식품으로 데려갔어요. 공장 정문 앞에 도착해보니까 다른 시에서 온 실습생들도 30-40명 정도 있더라구요. (...)한 라인에 어른들이랑 섞여서 아무 구분 없이 같이 일했어요.” (ㄱ공고, 김○○)

“전체는 얼마인지 잘 모르겠어요. 핸드폰 라인만 90명 정도가 일하는데, 그 중에 실습생만 한 50명 되는 것 같아요.” (R고, 정○○)

“아침 6시반에 집합장소에 모여서 삼성반도체 아산탕정공장으로 버스 타고 가는 거예요. 가면서 중간 중간에 들러서 아줌마, 아저씨들 태우고... 공장 앞에 가 보니까 다른 업체 소속으로도 공주랑 다른 데서 **학생들 100명 정도가 와 있었어요**. 아줌마, 아저씨까지 합치면 굉장히 많아요. 문 앞에서 인원 체크하고 출입증 내고 정문 통과해서 공장 안에 들어가 일 시작하는 거죠.” (P고, 문○○)

2) '불법파견'의 도구로 전락한 현장실습

삼성반도체 아산탕정공장과 메가마트 천안점, 삼성전자 수원사업장을 제외한 나머지 13곳 업체들은 현행 '파견근로자보호등에관한법률'에서 허용하고 있는 파견 허용 업종에 해당하지 않는 제조업체의 '직접생산공정업무'이다. 그러나 실습생들과 직접 만나본 결과, 이들 13곳 업체 모두 인력파견업체와 사내하청업체로부터 실습생들을 공급받아 직접적인 생산라인에 투입하고 있음을 확인할 수 있었다. 이들 업체가 사실상 '불법파견'을 저지르고 있는 셈이다. 설령 이들 업체가 인

력파견업체들과 서류상 '도급'계약을 맺었다고 하더라도, 이는 불법파견 사실을 감추기 위한 '위장 도급'에 지나지 않는다. 도급계약이 성립하기 위해서는 '인사노무관리의 독립성'과 '사업경영상의 독립성'을 갖추고 있어야 한다. 그러나 아래 실습생들의 증언처럼, 13곳 업체 모두에서 이러한 독립성은 찾아볼 수 없었고, 채용에서부터 작업배치, 업무지시에 이르기까지 모든 과정이 사용업체에 의해 수행되고 있었다. 그런데도 임금은 인력파견업체를 통해 지급되고 있다.

삼성반도체 아산탕정공장과 메가마트 천안점, 삼성전자 수원사업장의 경우, 실습생들로부터 불법파견을 의심할 만한 직접적인 진술을 확보하지는 못했다. 그러나 현재 여타 업체들에서도 확인되고 있듯이 하도급의 종속관계를 고려해볼 때, 위의 세 업체가 도급계약 과정에서 하청업체를 통해 실습생들의 노동조건에 개입하는 방식으로 사실상의 불법파견을 자행하고 있을 가능성을 완전히 배제할 수는 없음을 미리 밝혀둔다. 실제 용역업체를 통해 삼성반도체 아산탕정공장으로 실습을 나간 학생은 삼성 마크가 찍혀 있는 방진복을 입고 청소를 했다고 진술하기도 했다.

“거기가 반도체 공장이니까 먼지에 진짜 민감해요. 그래서 일할 때도 방진복 같은 걸 입고 일해야 해요. 방진복 처음 입었을 때는 답답해서 적응이 잘 안됐어요.”

“방진복은 시에스코리아(인력파견업체)에서 나눠줬어요?”(면접자)

“아니요. 거기 삼성마크 찍혀있던데?” (P고, 문○○)

아래 표는 인력파견업체로 실습을 나간 학생들의 경험을 기초로 작성됐다. 13개 인력파견업체로 실습을 나간 학생은 실제 33명이며, 이 중 한 학생의 경우는 동일한 업체를 통해 2곳으로 실습을 나갔기 때문에 2번 답변이 이루어졌다. 따라서 응답자 총수는 모두 34명으로 기록됐다.

<표 7>

질문 항목	응답자 수		
	실습업체	사용업체	기타
사실상의 면접 주체	9	25	
작업배치·변경 결정	1	33	
작업복 지급	7	18	없음(2) 미확인(7)
작업도구 배포	0	33	없음(1)
업무지시·감독	1	33	
근태 관리	1	33	
시간외노동(연장·야간·휴일노동) 결정	1	33	
해고, 징계 등 인사결정	1	21	모름(12)
임금 지급	26	0	모름(8)

응답자 가운데 25명이 실습업체가 아니라 실제 사용업체에서 면접을 보고 채용되었다고 대답했다. 면접이 형식적으로만 진행되어 사용업체를 찾아가자마자 곧장 일을 시작한 경우도 있었고, 면접을 본 다음 며칠 후에 사용업체나 인력파견업체로부터 채용 통보를 받은 경우도 있었다. 실습업체에서 면접을 봤다고 대답한 실습생의 경우는 별다른 면접 절차 없이 학교나 업체 사무실에서 간략한 소개를 듣고 지원해 곧장 채용이 결정된 경우였다.

“첫날 태일산업 팀장이 한창 공장으로 데려갔어요. 면접을 본다고 해서 아래층에서 앉아서 기다리고 있었거든요. 그런데 **2층에서 한창 사람이 스웬 내려다보곤 면접이 끝났대요.** 그게 전부였어요.” (ㄱ전자고, 서○○)

“인터넷 취업게시판 보고 △△△에 전화를 했어요. 면접을 보러 오라고 해서 □□□로 바로 찾아가했어요. □□□ 사무실에서 면접을 봤는데, □□□**쪽 사람이랑 △△△쪽 사람이 모두 같이 들어왔어요.** 그 다음날 집으로 합격됐다고 연락이 와서 이번 주부터 일을 시작하게 됐어요.” (J고, 구○○)

“집에서 짐 싸들고 △△△ 사무실로 갔어요. 거기서 간단히 설명 듣고 여기 □□□ 공장으로 와서 면접을 봤어요. □□□ **차장이 면접을 봤거든요.** 면접 보고 바로 합격 결정이 나서 계약서, 이력서 같은 거 쓴 다음에 기숙사 배정 받았어요. (...)□□□ 차장이 얼마 정도 받고 싶은지 써보래요. 120만원 썼죠. 원래 학교로 온 실습의뢰서에 월급이 그 정도라고 돼 있었거든요. 그런데 그 차장이 뭐라는 줄 알아요? 우리에게 뭘 돈이 있다고 너희한테 120만원씩이나 주냐 그러는 거예요. 진짜 기분 나빴어요.” (O고, 방○○)

채용이 결정된 이후 실습생들에게 업무를 배치하고 일상적으로 지시, 감독하는 사람도 모두 실제 사용업체였다. 작업복을 사용업체에서 나눠줬고, 그 작업복에 사용업체명이 찍혀 있다고 대답한 실습생도 절반을 넘어섰다. 작업복을 인력파견업체에서 나눠주는 경우도 있었는데, 이 때 작업복에는 인력파견업체 이름이 찍혀있는 경우도 있었고 사용업체 이름이 찍혀있는 작업복을 파견업체에서 나눠준 경우도 있었다. 장갑이나 작업도구 등도 대부분 사용업체가 나눠주고 관리하고 있었다.

“면접 보러 가서 바로 합격 결정이 났어요. □□□ **과장이 나오더니 애들 조를 나눴어요.** 넌 여기, 넌 저기 이렇게요. 각 조마다 조장이 있는데, 조장님이 일을 시켜요. 장갑도 □□□ 물품관리하는 사람한테 받았구요. 같이 일하는 사람 중에 △△△ 소속이 한 60% 되나 그래요. 나머지는 □□□ 정직원들인데, 그 사람들은 조장, 계장, 과장, 이렇게 직책이 다 있어요.” (D고, 배○○)

“우리 학교에서 5명이 대륙테크 통해서 삼광실업으로 갔거든요. **삼광실업 아저씨가 보자마자 곧장 조를 나눴어요.** 저만 다른 조로 배치되고, 다른 친구들은 모두 같은 조로 배치됐어요. 삼광 아저씨가 얼굴 훑어보고는 이래요. 너는 좀 잘 생겼으니까 그레이스(자동차 종류명) 팀으로 가라고... 대륙테크 사장이 작업복이랑 안전화를 나눠줬고, 작업도구는 삼광실업에서 주는 걸 써요. **일 시키는 사람도 삼광실업 직장님이구요.**” (ㄱ전자고, 박○○)

“작업복은 일과사람들에서 나눠줬어요. 사장 차에 작업복을 신고 다녀요. 근데 **작업복에는 지피에 스킨이라고 찍혀 있어요.**” (L고, 강○○)

실제 작업 과정에서도 직접고용된 노동자와 관리자, 인력파견업체를 통해 파견된 성인 노동자와 실습생들이 한 라인에 배치되어 거의 동일한 업무를 수행하고 있는 것으로 드러났다. 또한 동일한 작업장에서 여러 인력파견업체 소속 노동자와 실습생이 섞여서 일하고 있는 경우도 있었다. 직접고용된 직원은 모두 관리자이고, 나머지 노동자들은 모두 파견된 노동자인 업체도 있었다. 몇몇 업체의 경우에는 실습생들이 소속을 물어보지 않았거나 소속을 물어볼 틈도 없이 바빠서 라인에서 함께 일하는 노동자들의 소속을 정확하게 알지 못하는 경우도 있었다.

“전체가 얼마인지는 잘 모르겠고, 실습생은 100명 정도 돼요. 실습생은 대부분 아이웍 통해서 온 것 같아요. 빵 종류마다 라인이 구분돼 있는데, **같은 라인에 아이웍이랑 케이피(KP)랑 그리고 다른 업체 소속 사람들이 함께 섞여서 일했어요.**” (B고, 이○○, 삼립식품 실습생)

“삼광산업 정직원이랑 대륙테크에서 파견된 사람들이랑 섞여서 일해요. **삼광 사람들은 관리직이고, 대륙테크 사람들은 말단...** 대륙테크에서 온 사람들 중에는 어른들도 한 10명 정도 있었어요. 대륙테크 사장이 매일 공장에 와서 삼광산업 높은 사람들이랑 얘기하고 돌아가요. 월요일은 안 오구요.” (ㄱ전자고, 박○○)

“한 라인에 □□□ 소속 정직원이랑 스텝코리아, 티엔에스(TNS), 다른 업체 직원들까지 섞여서 일해요.” (F고, 고○○)

“한 공장 안에 라인마다 업체가 다르고, 업체마다 하는 일이 달라요. 생산팀은 한솔, 박스팀은 대명 등등으로 업체가 나눠져 있는데, 라인마다 한 50명 넘게 있었어요. 저는 생산라인 쪽으로 실습 나갔는데 ...첫날은 기계 점검하고 청소하는 일을 하라고 시켜서 했어요. 둘째 날은 라인에서 일하 나 싶었는데, 라인에 사람이 꼭 있다고 또 박스팀에 가서 일하래요.” (Q고, 소○○, 하니스 실습생)

“한 라인에 에이스월드, 원서버, 아이비즈 직원들이 섞여서 일해요. 일을 시키는 사람은 □□□ 대리구요. (일하는 사람) 거의 모두가 비정규직이에요.” (S고, 황○○)

“소속이요? 그건 잘 모르겠어요. 일하다 보면요, 너무 바빠서 얘기할 틈도 없어요. 그래서 못 물어봤어요.” (ㄱ공고, 김○○, 삼립식품 실습생)

징계나 해고의 경우는 아직까지 겪어보지 못한 실습생이 많은 상태여서 결정권자가 누구인지 파악하기 힘든 경우가 1/3 가까이에 이르렀다. 반면 21명의 실습생은 징계나 해고와 같은 최종결정권이 실질적으로 사용업체에 있다고 대답했다. 실제로 사용업체에 의해 ‘해고’를 당한 실습생도 있었고, 사용업체 관리자로부터 ‘그렇게 하다가는 잘린다’는 위협을 받은 실습생도 있었다. 이에 대한 자세한 내용은 다음 절에서 살펴보기로 한다.

3) 사용업체를 통한 인권침해

실습생들과의 면접 내용을 기초로 사용업체별로 주요 노동조건이 어떠한지를 아래와 같이 구분해 보았다. 이 가운데 평균 노동시간은 주중 기본 노동시간에다 기본으로 잡히는 잔업시간을 더해 계산했고, 근무 도중에 있는 점심시간과 저녁시간은 제외했다. 저녁시간은 대부분의 업체에서 잔업 들어가기 전 30분 정도를 주고 있었기에 별도로 표시하지 않았다.

<표 8> 사용업체별 주요 노동 조건

업체명	기본 임금	시간외노동 임금	평균 노동시간	야간노동	쉬는 시간	점심 시간	주휴
삼립식품	시급 2,790원	2,790원 +1,280원 = 4,070원	11시간 20분 (7:30~21:30, 21:30~7:30)	주야 2교대 (격주 순환)	없음 (간헐적 10분씩)	20분	주야근무조 교대하는 날 하루 쉼
한창	시급 3,100원	1.5배	10시간 (8:10~20:00)	없음	2시간당 10분	50분	일요일 쉼
삼광실업	일급 25,000원	모르겠음	10시간 (8:30~20:00)	없음	2시간당 10분	60분	일요일 쉼
스사	일급 25,000원		10시간20분 (9:00~20:30)	간혹 자정까 지 잔업 (본인 선택)	2시간당 10분	40분	주5일제 (토 특근 선택)
대진정공	시급 2,850원 (실습시기 9월 이전)	1.5배	12시간30분 (8:00~22:00)	주야 2교대 있음	따로 없음	60분	일요일 쉼
연이정보 통신	시급 3,100원	1.5배	10시간20분 (9:00~20:30)	없음	중간 중간에 쉴 수 있음	40분	일요일 쉼(일 특근 선택)
ㅇ사(1)	시급 3,100원	1.5배	9시간30분 (9:00~20:00)	없음	2시간당 10분 (방진복 입는 경우 15분)	50분	일요일 쉼
ㅎ사	기본 64만원 *주야 2교대시 120~130만원	모르겠음	10시간40분 (8:00~19:30)	주야 2교대 (2주 순환)		50분	일요일 쉼
지피에스 코리아	시급 3,100원	모르겠음	11시간30분 (8:00~20:00 20:00~8:00)	주야 2교대 (20:00~8:00)	오전, 오후 10분씩	30분	일요일 특근 강제
ㄷ사	시급 2,850원 (실습시기 9월 이후)	1.5배	10시간 (8:30~20:00)	없음	2시간당 10분	50분	토요일 격주 휴무제 안 지 켜짐. 일요일 강제 특근 자 주 잡힘.

삼성반도체아산당정(시에스코리아)	고공: 일당 45,000원 바닥: 일당 33,000원		8시간 30분 (8:00~17:30)	없음	오전, 오후 20분씩	1시간	모름(5일 만에 중단)
하늬소(한솔)	일당 4만원	잔업시 2만원 추가	7시간30분 (9:00~17:30)	없음	때때로 잠깐씩 쉼	1시간	모름(3일 만에 해고)
○사(2)	시급 3,100원	1.5배	10시간20분 (8:20~20:10)	없음	오전, 오후 10분씩	1시간	주5일제 (토, 일 거의 출근)
메가마트 천안점	시급 3,100원	3,700원	8시간 (10:00~21:00)	없음	1시간 근무 후 30분 휴식	쉬는 시간 이용	한 달 4일에서 3일로 단축됨
삼성전자 수원사업장	102만원/ 잔업시 120만원	기억 안남	10시간 (8:30~20:00)	야간조 22:00~8:00	2시간당 10분	1시간	

(1) 임금

① 최저임금에도 밀도는 초저임금 노동 - “실습생은 10% 떼는 거 아닌가요?”

대부분의 업체에서 실습생에게는 정확히 최저임금만을 지급하고 있었다. 동료 노동자들의 상황을 정확히 알고 있는 몇몇 실습생의 증언에 따르면, 동일한 인력파견업체를 통해 파견된 성인노동자에게도 동일한 최저임금이 지급되고 있었다. 실습생과 성인의 구분 없이 많은 파견노동자들이 최저임금선에 간신히 턱걸이해 생계를 이어나가고 있음을 알 수 있는 대목이다.

그런데 몇몇 업체에서는 최저임금 기준을 위반한 채 그보다 적은 월급을 받고 있었다. 삼립식품에서는 2005년 9월부터 새롭게 적용된 최저임금(시급 3,100원)을 전액 지급하지 않고 최저임금의 90%에 해당하는 2,790원을 지급했다. 삼립식품이 인력파견업체와 시급 2,790원으로 계약을 맺었는지, 아니면 인력파견업체가 10%를 중간에서 떼어 가는지는 확인할 수 없었다. 그렇지만 삼립식품이 사실상 이 임금체계의 결정권을 갖고 있는 사용업체이기 때문에 궁극적인 책임을 져야 할 업체라고 판단된다. 게다가 실습생을 파견한 ‘인력파견업체’에서는 최저임금의 90%에서 다시 작업복비를 제하고 있었다. 기숙사비는 그렇다 치더라도, ‘현장실습표준협약서’에서 실습업체가 무상으로 제공하도록 되어 있는 작업복 비용까지 떼어먹는 것은 실습생들을 초저임금 상태로 몰아넣는 결과를 초래한다.

“실습생은 원래 10% 떼고 주는 거라고 그러던데 아닌가요?” (A고, 권○○, 삼립식품 실습생)

“월급에서 작업복비, 기숙사비, 보험료 같은 걸 빼고 줘요. 일한 시간으로 계산하니까 계산이 너

무 복잡해서 얼마나 받아야 하는지도 잘 모르겠더라고요.” (B고, 이○○)

현장실습표준협약서 제8조 (현장실습 수당, 식비 및 용품 등)

… ④ “갑”은 현장실습기간 중 “을”에게 현장실습교재, 작업복, 실습재료, 개인용 공구, 안전보호구, 기타 현장실습에 필요한 물품을 무상으로 제공한다.

또한 ㄷ사는 새로운 최저임금액을 적용하지 않고 여전히 9월 이전의 최저임금인 2,850원을 지급하고 있는 경우였다. 실습생의 경우 최저임금제도나 임금 계산방법에 대해 정확히 알지 못하는 경우가 많고 신분의 불안정성 때문에 시정을 요구하기 힘들다는 약점을 이용해 상향 조정된 최저임금을 지급하지 않고 있는 것이다.

“시급으로 치면 2,850원 받아요.”

“2,850원요? 9월부터는 3,100원으로 올려야 하는데…” (면접자)

“그건 몰랐어요. 9월에 일 시작해서 그 다음달 15일에 월급 받았는데 2,850원으로 계산됐던 걸요. (...) 얼마 전부터 시급이 오른다는 얘기는 있었어요. 근데 언제부터 오를지는 몰라요. 11월부터라는 얘기도 있고, 12월부터라는 얘기도 있고…” (N고, 민○○, ㄷ사 실습생)

그런데 현재의 현장실습제도에서 실습생이 과연 최저임금법의 적용 대상 노동자인가 여부부터가 논란의 여지가 있다. 직업교육훈련촉진법은 이에 대한 아무런 조항을 두고 있지 않으며, 현장실습표준협약서(노동부 고시) 역시 ‘임금’이 아닌 ‘현장실습수당’이라는 표현을 채택하면서 실습수당의 최저기준을 전혀 제시하지 않고 있기 때문이다. 결국 현행 현장실습제도 아래에서는 제도적 허점과 실습생들의 신분적 취약성을 악용하여 최저임금에도 밀도는 ‘초저임금’ 노동 착취가 이루어지고 있는 셈이다.

② 저임금의 굴레 - “잔업, 특근 다 뛰어서 받은 거면 안 많죠.”

지난 12월 4일, 한국경영자총협회가 종업원 100명 이상 업체 1322곳을 대상으로 조사한 결과에 따르면, 연봉제를 실시하지 않은 기업의 경우 평균임금(상여금 포함)이 4년제 대졸 신입사원은 182만4000원, 3년제 이하는 160만7000원으로 조사됐다. 이에 반해 실습생들은 각종 수당에다 잔업, 특근을 다 뛰거나 주야2교대로 밤샘노동을 하고 나서야 최고 120만원 정도를 받을 수 있었다. 면접 대상 실습생을 사용하는 사용업체의 경우 삼성반도체와 삼성전자를 제외하는 나머지 기업은 대기업이 아니고, 일반적으로 대기업일수록 연봉제 채택 경향이 높기 때문에 연봉제 미실시 기업의 평균임금과 실습생들의 최고 임금을 비교해 본 것이다.

이는 원체 기본급이 낮게 책정되어 있을 뿐 아니라 시간의 수당도 제대로 지급되지 않기 때문인

것으로 추정된다. 현행 근로기준법 55조에서는 연장, 야간, 휴일 노동 등 시간외 노동에 대해서는 50%의 추가 수당을 받을 수 있도록 하고 있다. 만약 연장, 야간, 휴일 노동이 서로 겹치는 경우라면, 각각 50%씩을 추가로 지불해야 한다. 예를 들어 밤 10시에 일이 끝나는데 1시간 더 잔업을 했다면, 연장수당 50%와 야간수당 50%를 합해 2배의 임금을 받아야 하는 것이다. 이는 노동자의 건강권을 보장하기 위한 조치이다. 실습생들의 경우 이러한 임금계산법을 제대로 알지 못하고 월급명세서를 모아두지 않았거나 내용을 제대로 기억하고 있지 못한 경우가 많아 실제 수당이 제대로 지급되었는지 여부는 정확히 파악할 수 없었다. 그러나 업체 관행상 수당이 제대로 지급되지 않았을 가능성은 매우 높다. 또한 일당제로 임금을 지불하는 사용업체에서는 실습생이 일한 날짜에다 일당을 곱한 금액만 임금으로 지불하기 때문에 사실상 유급 주휴수당을 전혀 지불하지 않은 셈이 된다.

“수당 빼고 기본급은 68만원밖에 안되고, **각종 수당 다 합치고 잔업, 특근 다 뛰어야 120만원 정도 돼요. 거기에다 기숙사비 5만원 제하면 손에 쥐는 건 115만원이요.** 조퇴를 하면 만근수당, 월차수당 다 빠지구요. 처음에 학교에 온 의뢰서 봤을 때는 그냥 120만원이라고 적혀 있어서 기본이 120만원 정도면 많다 싶었어요. 토요일도 오전 근무라고 했었구요. 하지만 토요일까지 잔업하고 일요일 특근까지 다 뛰어서 120만원 받은 거면 많다는 생각 안 들어요.(...) 사실 여기서 우리보다 오래 일한 아주머니들도 저희랑 거의 똑같이 받거든요. 우리도 적게 받지만, 그 아주머니들이 우리랑 거의 비슷하게 받는 건 부당하다고 생각해요. 아주머니들이 그러세요. 여기 오래 있어 봤자 월급이 거기서 거기니까 너네는 가서 더 좋은 데 취직하라고...” (N고, 민○○, ㄷ사 실습생)

대기업 사내하청업체라고 사정이 그리 다르지는 않다. 겹겹의 하청구조를 통해 고용 유지부담과 임금 상승 부담을 줄이고자 하는 대기업의 전략은 하청노동자들과 실습생들의 저임금을 강요하는 구조적 요인이 되고 있다. 많은 학교에서 신입이나 스태프 등 삼성 관련 하청업체를 선호하는데 사실상 이들 업체라고 해서 노동조건이 좋은 것도 아니고 임금이 높은 편도 아니다.

“처음엔 19살에 120 정도 받으면 많다 싶었어요. 그 다음에 다른 데서 일을 안 해 봤으면 모르겠는데, 신편에서 있었던 것보다 더 **쉽게 일하고 더 많이 받아본 적도 있으니까...** 그렇게 많은 건 아니라는 생각이 들어요. 120이면 여전히 (제 나이에) 큰돈이기는 하지만요.” (ㄱ전자공고, 김○○, 삼성전자 실습생)

(2) 노동시간

① 장시간 중노동 - “너무 피곤해서 씻지도 못해요.”

현행 근로기준법 제67조에서는 18세 미만 노동자의 노동시간을 1일 7시간, 주 42시간으로 규정하고 있으며, 다만 당사자간 합의에 의하여 1일 1시간, 주 6시간 한도로 연장이 가능하도록 규정하고 있다. 현장실습표준협약서에도 동일한 규정이 담겨있다.

그러나 실습생을 사용한 대부분 업체에서 주중 평균 노동시간은 10시간을 넘어서는 것으로 나타났다. 사사, ○사, 삼성반도체 등을 제외하면 대부분의 업체에서 잔업(연장노동) 2시간은 '기본'으로 책정되어 있는데다 그마저도 실습생들의 명시적 동의를 받지 않은 상태였다. 사실상 사용업체에 비해 약자일 수밖에 없는 실습생들이 잔업이 '기본'으로 잡혀 있는 상태에서 잔업을 빠지겠다고 말하는 것 자체가 불가능하다. 설령 실습생의 동의가 있었다고 하더라도 1일 허용 연장노동 시간을 현저하게 위배하고 있는 것이다. 더욱이 근무형태가 주야 2교대 근무로 짜여 있는 업체에서는 실습생들이 다른 노동자들과 업무상 차이 없이 동일한 노동에 투입되고 있기 때문에 실습생들만 빠질 수도 없게끔 되어 있다. 특히 삼립식품과 지피에스코리아, 삼성전자 수원사업장의 경우에는 주야 2교대 근무를 뛰면서 계속 서서 일해야 하는 형편이었다.

이렇게 장시간 동안 집중적인 중노동을 강요받다 보니 많은 실습생들이 몸을 혹사당하고 피곤에 절은 생활을 영위하고 있었다. 쉬는 날에는 잠을 보충하는 일로 대부분 시간을 보낸다. 심지어 밥 먹는 시간을 쪼개어 밥을 굶는 대신 쉬는 사례도 있었다. 중간에 실습을 그만두거나 이 업체 저 업체를 전전하며 떠돌이 현장실습을 받는 학생 수가 많은 것은 이러한 장시간 중노동의 현실과 무관하지 않다. 그러나 실제 생계비를 벌어야 하거나 대학등록금을 자신이 직접 마련해야 하는 실습생들은 어려운 조건 아래 간신히 버텨내고 있다. 이는 현장실습의 기본 취지와 전혀 배치되는 것이다.

“하루 종일 서서 일하는 게 너무 힘들어요. 밤에 12시간 일하고 아침 7시30분에 퇴근하면 너무 피곤해서 다른 것은 아무것도 못하고 푹아떨어져요. 밤에 일할 때는 졸면서 일해요. 주간에서 야간으로 바뀌거나 야간에서 주간으로 바뀌는 날 하루 쉬는 건데, 그 날은 기숙사 밖으로 거의 나가 지 않고 자거나 쉬거나 해요.” (B고, 이○○)

“12시간 내내 빵이 계속 쏟아져 나오기 때문에 옆 사람이랑 이야기할 틈도 없었어요.”(ㄱ공고, 김○○, 삼립식품 실습생)

“시스템가전 쪽은 다들 오래 못 버텨요. (...)밤에도 일하고, 거의 10초마다 15kg씩 되는 물건을 나르고 그래야 하니까 힘들죠. 거기는 다 우락부락한 아저씨들이 일하는데, 핏덩이들이 거기서 뭘 하겠어요? 보름 정도 일하다가 그만둔다고 하니까, (신풍) 대리님이 DVD 출하검사 하는 쪽으로 배정을 해줬어요. 처음엔 천국 같았죠. 8시 30분에 출근해서 바쁠 때는 잔업까지 8시 정도면 끝나니까. 저희 라인 빼고는 다 주야로 번갈아 일하거든요. 첫 달에 그렇게 야간, 잔업 다 뛰어서 130정도 받았어요.” (스전자공고, 김○○, 삼성전자 실습생)

“우리 학교 애들 말고도 충청도 논산에서 온 실습생들도 8명인가 더 있었어요. 전체는 한 20명 정도였던 것 같은데... 그런데 중간에 그만두는 애들이 많았어요. 일이 힘들다면서요. 주야 2교대라 밤에 일하는 게 힘들잖아요.” (스공고, 허○○, 대진정공 실습생)

“실습하러 왔는데 무조건 잔업을 해야 해요. 안 할 수가 없어요. 보통 12시에 자고 아침 7시에 일

어는데 너무 피곤해서 씻지도 못하고, 아침도 못 먹고 바로 일하는 날이 많아요. 오늘도 씻지도 못하고 아침도 못 먹고 바로 일하러 갔어요. (...)어른들이랑 똑 같이 일해요. 근데 자기들 일까지 우리한테 다 시키니까 더 힘들어요. 자기들 하기 싫은 거 있으면 시켜놓고 자다가 오고 담배 피다가 오고...” (K고, 도○○, 지피에스코리아 실습생)

“오늘도 6시에 저녁 먹고 잔업 들어가야 하는데, 너무 힘들어서 밥도 못 먹고 그냥 쉬다가 일 들어갔어요.” (M고, 도○○)

② 불법 야간노동 강요 - “밤에 일하는 게 너무 힘들어요.”

현행 근로기준법 68조에서는 18세 미만 청소년에게 밤 10시 이후부터 다음날 아침 6시 사이의 ‘야간노동’을 원칙적으로 금지하고 있다. 다만, 사용자가 1)노동자대표와 성실하게 협의한 뒤 2)18세 미만 노동자의 명시적인 동의가 있고 3)노동부장관의 인가를 얻은 경우에만 야간노동이 가능하다. 야간노동이 노동자, 특히 청소년의 건강을 해칠 위험성이 매우 높기 때문이다.

그러나 삼립식품과 대진정공, 흥사, 지피에스코리아 4개 업체에서는 주야 2교대로 운영해 실습생들까지 야간조에 투입하고 있었다. 삼성전자 수원사업장도 밤 10시부터 오전 8시까지 이어지는 야간노동을 강요하고 있었으며, 사사의 경우에도 본인이 선택할 수 있다고는 하지만 자정까지 잔업이 이어지기도 한다. 실습 도중에 근무형태가 바뀌어 야간노동이 강제된 경우도 있었다. 기본적으로 주야2교대 근무가 기본 근무형태인 업체로 실습생을 내보내는 것 자체가 문제가 있다. 게다가 인력과견업체를 통해 실습을 나갈 경우에는 실제 근무처는 물론 기본 근무시간과 근무형태에 대한 정확한 사전 정보 없이 실습업체를 선택하는 것이기 때문에 실습협약서나 취업동의서 등을 작성했다 하더라도 이를 두고 실습생이 야간노동에 동의했다고 보기는 힘들다.

“첫날에 시스템가전쪽 일 배치받고 바로 야간부터 뛰었어요. 친구들 3명이랑 그리고 갔는데, 다 오래 못 버티고 그만뒀어요. 처음부터 가르쳐주는 것도 없이 한 가지 일만 계속 하라고 그러니까 애들이 적응을 못해가지고... 한 가지만 하니까 지루하기도 하고, 일이 적응되더라도 밤에 일하니까 졸면서 일하는 거죠. 쉬는 시간에 잠 깨려고 노력하고... 다칠 뻔했던 적도 있어요. 무거운 걸 들다가 떨어뜨려서 발등 찍히고...” (스전자공고, 김○○, 삼성전자 실습생)

“월요일부터 금까지는 무조건 아침 8시부터 밤8시까지 일해야 해요. 교대조 올 때까지 있어야 되니까 보통 8시 10분에 끝나는 거예요. 야간조는 밤8시부터 다음 날 아침8시까지 일하구요. 처음에는 실습생들은 야간에 일 안 시켰어요. 그런데 일하던 외국인노동자가 잡혀간 뒤로 갑자기 우리한테 야간근무를 시킨 거예요.” (K고, 나○○, 지피에스코리아 실습생)

“처음에는 야간 없었는데, 갑자기 주야 2교대로 바뀌었어요. 한 달 반인가 일하다가 야간 일이 너무 힘들어서 다른 업체로 옮겼어요.” (스공고, 윤○○, 대진정공 실습생)

“야간작업이 너무 힘들어요. 졸면서 일해요. 야간작업이 있는지도 몰랐는데...” (A고, 권○○, 삼립식품 실습생)

③ 빼앗긴 휴일 - “일요일만이라도 쉬었으면 좋겠어요.”

주중 매일 10시간이 넘는 노동을 감내해 온 실습생들에게 휴일은 몸을 돌볼 수 있는 거의 유일한 날이다. 현행 근로기준법에서도 1주일에 하루 이상의 유급휴일을 보장할 것을 요구하고 있다. 일요일 하루는 쉴 수 있다고 답한 실습생이 절반 가까이 이르렀지만, 정해진 휴일에도 강제 특근(휴일노동)에 시달려야 하는 실습생들도 많았다. 사사나 다사, ○사(2)처럼 5일제 근무제나 토요일 격주 휴무제를 채택한 사용업체에서도 사실상 토요일, 일요일까지 특근을 강요하고 있는 것으로 드러났다. 또한 삼립식품의 경우는 쉬는 날 아침에 퇴근해 다음날 아침에 출근하거나 쉬는 날 저녁에 출근해야 하기 때문에 휴일이 온전히 보장된다고 보기 힘들다.

“일요일만이라도 무조건 쉬었으면 좋겠어요. 첫 달은 특근이 2번 잡혔고, 그 다음 달은 거의 매주 특근이 있었어요. 특근을 계속 시키는 게 제일 불만이에요. (...) 보통은 그 주 월요일이나 수요일에 특근이 있는지 없는지 알려주거든요. 어떨 때는 금요일에 알려주는 경우도 있어요. 사무직 직원들은 특근 있으면 자기네끼리 조를 나눠서 돌아가면서 해요. 그런데 생산직은 특근 있으면 무조건 다 나와야 해요. 처음에는 일요일 특근을 그냥 빠졌어요. 그러니까 □□□ 사람이 한번만 더 걸리면 회사 더 이상 못 다닐 줄 알라고 협박했어요. 그러니까 못 빠져요.” (N고, 민○○, 다사 실습생)

“일요일 특근 하고 나면 다음 한 주가 너무 느리고 날짜 개념이 없어져요.” (O고, 방○○)

“주5일이라고 하지만 토요일, 일요일 특근이 거의 매번 잡히니까 휴일이 없는 거나 마찬가지예요. 실습 시작한 지 3개월 됐는데, 시험 때문에 학교 간 날이랑 아파서 결근할 날 빼고는 매일 출근한 거예요. 쉬는 날 쉬지를 못하니까 피곤이 쌓여서 무단결근을 하게 되는 거요. 그런데 아파서 월차 쓰겠다고 전화를 했더니, 하루 전에 전화 안했다고 무단결근이라면서 8만원을 깎았어요. 거의 3일치 월급을요. 월차 까이고, 주차 까이고...” (R고, 정○○)

더구나 대부분의 임금 계산이 시급 형식이어서 주휴 수당이 포함된 값으로 특근일 임금이 지급되었는지도 의문이다. 만약 유급휴일에 일을 하는 경우라면, 주휴수당 100% + 당일 임금 100%+ 휴일 노동에 따른 가산수당 50%를 합한 총 250%의 임금을 받아야 한다. 그런데 대부분의 실습생들은 이에 대한 정확한 지식을 갖고 있지 못해 주휴 수당이 제대로 책정되었는지 여부에 대해 알지 못하고 있는 상태였다.

④ 노동시간의 연장, 통근 시간 - “기숙사 도착하면 밤 11시예요.”

일하는 사람들에게는 출퇴근에 소요되는 시간도 사실상 노동시간의 연장이다. 집에서 가까운 거리에 있는 업체로 실습을 나갔거나 가까운 곳에 기숙사가 있는 경우는 통근시간이 상대적으로 짧다. 그러나 삼성반도체 아산탕정공장과 ○사(2)에서 일하는 실습생들은 시 경계를 넘어 출퇴근을 해야 하기 때문에 통근시간이 무려 2시간에 달했다. 이들 두 업체의 경우 출퇴근에 소요되는 시간을 합칠 경우, 실질적인 노동시간이 12~14시간에 달한다. 애초 실습업체에서 약속했던 통근버스가 제대로 운영되지 않아 어려움을 겪은 실습생도 있었다.

“새벽 4시 반에 일어나서 출근준비를 해요. 집합장소에 도착하면 6시, 인원체크 하고 늦게 오는 사람들 기다리다 보면 6시 반에 버스가 출발해요. 거기서부터 여기 저기 둘러서 사람들 태우고 가면 8시쯤 삼성반도체 공장 정문 앞에 도착해요. 거기서 전체가 다 모여서 출석체크하고 안전모 쓰고 구호 외치고 나서는 출입증 보여주면서 공장 안으로 들어가요. 일은 8시 반인가부터 시작해요. 퇴근은 5시 반인데, 사람들 다 모일 때까지 기다렸다 버스 타고 오면 저녁 8시에요.” (P고, 문○, 삼성반도체 실습생)

“공장이랑 (인력파견업체) 기숙사가 너무 멀어서 힘들어요. 아침 6시50분에 통근버스 타고 출발해서 8시 20분부터 일 시작해요. 잔업까지 하면 저녁 8시10분에 끝나는데, 그리고 나서 버스 타고 기숙사 도착하면 밤 11시가 다 돼요.” (S고, 황○○)

“처음에는 통근버스를 운영한다고 했는데, 이랬다저랬다 그래요. 대륙테크(인력파견업체) 사장 아들이 삼광실업에 같이 파견 나와서 일하고 있었거든요. 그 사람이랑 우리랑 똑같이 일해요. 그런데 어느 날 그 사장 아들이 1000원짜리 한 장 주면서 오늘은 버스 못 오니까 그냥 일반버스 타고 가래요. 공장에서 버스정류장까지 가려면 허허벌판을 한 30분 걸어야 해요. 또 다른 날은 차비도 안 주고 그냥 가라고 그래요. 그 때 주머니에 돈이 한 푼도 없었거든요. 아직 많이 친하지도 않은 형이나 아저씨들한테 돈 빌리기가 뭣하잖아요. 그래도 어쩔 수 없으니까 1,000원을 빌렸어요. 통근버스 타면 50분 정도 걸리는데, 그냥 버스 타면 2배는 걸려요. 그래서 그냥 다른 조에 들어가서 잔업하고 집에 가자 그랬어요. 잔업 신청하고 밥 먹고 있는데, 사장 아들이 찾아와서 또 통근버스가 왔대요. 진짜 기가 막혔어요.” (ㄱ전자고, 박○○, 삼광실업 실습생)

(3) 쉬 없는 노동 - “화장실도 교대로 다녀와요.”

쉬는 시간(휴게)은 일하는 도중 사용자의 지휘·감독을 벗어나 ‘자유롭게’ 이용할 수 있는 시간을 말한다. 현행 근로기준법 53조에서는 노동시간이 8시간인 경우 최소 1시간 이상의 쉬는 시간을 보장되어야 한다고 규정하고 있다. 만약 쉬는 시간을 아예 주지 않거나 너무 짧게 나누어주는 것은 노동자의 건강권을 크게 해칠 수 있으므로 허용될 수 없다.

그러나 실습생들 가운데 법정 쉬는 시간을 모두 보장받고 있는 경우는 아예 없었다. 2시간마다 10분씩 쉬는 시간을 주는 것도 법을 위반한 것이지만, 쉬는 시간이 그에 훨씬 못 미치거나 심지어 아예 정해진 쉬는 시간이 없는 경우도 있었다. 특히 하루 12시간 가까이를 꼬박 서서 일해야

하는 삼립식품 실습생의 경우 쉬는 시간이 간헐적으로만 주어진다고 말해 ‘노동착취’가 심각한 수준임이 드러났다. 또한 삼성반도체 아산탕정 공장으로 실습을 나간 학생은 오전과 오후 각각 20분씩 쉬는 시간이 주어지지만, 방진복을 입고 벗는 데 소요되는 시간 때문에 화장실을 다녀올 틈도 없다고 증언했다. 실습생들을 마치 쉴 새 없이 돌릴 수 있는 기계마냥 취급하고 있는 것이다.

“사실상 쉬는 시간이 거의 없어요. 밥 먹는 시간 잠깐 빼고 계속 서서 일해야 했어요. **오늘도 기계 3대를 혼자서 보느라 화장실도 못 갔어요.** 바빠서 스티로폼은 자꾸 쌓이고 화장실도 못 가고 있는데, ○대리는 의자에서 자고 있었어요. 사장은 만날 룸살롱 다니면서 놀러 다니구요. 쉬는 시간 달라고 말했더니 사람들이 모두 그런 시간이 어디 있냐고 해서 싸웠어요.” (K고, 나○○, 지피에스코리아 실습생)

“쉬는 시간은 따로 없어요. **화장실에 가려면 교대로 빨리 다녀와야 해요.** 쉬는 시간이 없는 게 제일 힘들어요. 12시간 내내 계속 서서 일해야 하니까.” (C고, 진○○, 삼립식품 실습생)

“라인이 도는 동안 박스에서 핸드폰 충전기를 꺼내서 계속 넣어줘야 해요. 밀려도 안되고 너무 많아도 안되고, 속도에 맞춰 충전기 넣는 일이 매우 어려워요. 그래서 **잠시도 앉아 있을 틈이 없어요.** 어떨 때는 화장실 갈 틈도 없어요. 물량이 적게 나오면 주임이 막 뭐라고 그러거든요.” (O고, 방○○)

“화장실 가려면 건물 밖으로 나가서 방진복까지 벗고 다녀와야 해요. 공장 안에 있는 엘리베이터는 사용 못하게 하니까 내려가는 데 시간이 꽤 걸려요. 방진복 갈아입으려면 또 최소한 10분 걸리죠? 그러니까 **20분만에 어떻게 화장실을 갖다 와요?**” (P고, 문○○, 삼성반도체 실습생)

게다가 점심시간조차 제대로 보장받지 못한 실습생도 많았다. 삼립식품 실습생들은 20여분 만에 밥을 먹고 곧장 일을 하러 뛰어가야 했고, 지피에스코리아 실습생들도 ‘밥만 먹고 빨리 오라’는 요구를 받았다. 점심시간이 1시간이라고 해도 여유있게 밥을 먹고 잠시 쉴 수 있는 것은 아니다. 삼성반도체 아산탕정공장 실습생의 경우, 방진복을 벗고 작업장을 떠나 식당까지 가는 데만 무려 30여분이 소요되기 때문에 급하게 밥을 먹고 뛰어 돌아와야 하는 형편이다. 야간노동에 투입되는 실습생의 경우 밥 먹는 시간이 겨우 10분 주어진 경우까지 있었다.

“점심시간은 12시에서 12시30분, 아니면 12시30분에서 1시 정도예요. 대리 마음대로 밥 먹는 시간이 들쭉날쭉이에요. 저녁은 6시부터 20분까지 먹고, 야간조는 밤 12시부터 10분 만에 밥을 먹어야 해요. 점심시간이 30분이라지만, 30분 다 주는 것도 아니고 밥만 먹고 빨리 오라고 그래요. 12시에 밥 먹으러 간다고 그러니까 나중에 먹으라고 그러구요, 바쁠 때는 10분 만에 먹어야 해요. 밥 먹으러 가는데 3분 걸리니까 **결국 7분 만에 밥을 먹어야 하는 거예요. 군대보다 더 심해요.**” (M고, 도○○)

“공장 평균 온도가 영하 1-2도예요. 방진복을 입고 있어도 손도 시리고 엉덩이도 차가워서 바닥

에 앉지도 못해요. (...)점심시간은 1시간인데요, 방진복 갈아입고 계단 내려와서 식당까지 가는데 30분 정도가 걸려요. 10분 만에 밥을 먹어야지 겨우 화장실 갈 수 있어요. 그러면 점심시간 끝이에요. 다시 방진복 입으려면 1시가 좀 넘잖아요? 그러면 조금만 늦어도 엄청 욱먹어요. 밥 먹을 땐 완전 전쟁이에요. 사람도 많고, 빨리 먹어야 하니까. **밥을 먹는다고보다는 국과 함께 삼킨다고 봐야죠.** 사람들이 왜 안에서 자전거나 오토바이를 타고 다니나 했는데, 다 이유가 있었어요. 우리가 그걸 몰랐죠.” (P고, 문○○, 삼성반도체 실습생)

(4) 위험한 노동 - “언제 떨어질지 몰라 무서워요.”

몇몇 업체를 제외하고 나머지 업체의 근무 환경과 관련해서 실습생들은 그리 위험한 일은 아니라고 대답했다. 앞서서 부품을 조립하는 일이기 때문에 위험하지는 않다는 것이다. 반면, 몇몇 업체의 경우에는 위험한 기계나 위험 물질을 사용하면서도 별다른 안전조치를 취하지 않고 있었고 최소한의 안전 장비마저 제공하지 않아 자칫하면 큰 사고로 이어질 수 있는 조건에 놓여있었다. 야간노동이나 장시간노동 자체도 언제나 사고를 불러올 수 있는 조건이 된다.

“5개월 동안 물을 안 갈았대요. **씩고 뜨거운 물에 손을 넣어야 했어요.** 얼마나 뜨겁냐면 찰농 떨어질 때 온도 정도예요. 그런데도 고무장갑도 안 줬어요. 손끝이 빨갱게 되고 처음 피부병이 생겼거든요. 근데 관리자에게 말하니까 **아무 문제없다고, 자기가 알아서 하라고 그랬어요.**” (K고, 나○○, 지피에스코리아 실습생)

“먼지도 많고 그런데 마스크도 하나 안 줘요. 코 속으로 이물질도 들어가고 기계소리가 하도 시끄러워 귀도 멍멍해요. 속도 안 좋고 머리도 멍해요. 의자도 없으니까 12시간 내내 서서 일해야 하구요. **실습하러 갔다 골병 들 것 같았어요.**” (L고, 강○○, 지피에스코리아 실습생)

“공장 한 층이 2천평이고, 전체 8층이에요. 근데 실제 높이는 14층 정도 돼요. 첫날은 향기 나는 걸레 던져주면서 벽을 닦으래요. 서서 벽만 닦았어요. 공간이 좁은 데는 간신히 몸이 지나가요. 거기를 계속 기어다니면서 하루 종일 닦는 거예요. 둘째 날은 걸레랑 부실한 사다리, 로프를 던져 줘요. 사다리 매고 로프 들고 청소를 시작했어요. 사다리 펴서 거길 올라가서 로프를 철근 같은 데다 매요. 거기에 매달려서 기둥이나 천장 같은 데를 닦는 거예요. 환풍기 통로 기어다니면서 닦구요. 또 셋째 날은 로프 매고 올라가서 천장에 파이프 같은 데를 닦았어요. 아니면 위층에서 바닥 뚜껑 들어내고 그 밑에 있는 철근 닦고... **로프는 완전 너덜너덜이에요.** 사다리 타고 올라가면 한 3m, 6m 돼요. 낡은 로프에 매달려서 일하니까 언제 떨어질지 몰라서 진짜 무서웠어요. (...) 거기 평균 온도가 영하 1~2도래요. 일하면 졸면 얼어죽는대요. 방진복 입고도 손이 시리고 엉덩이도 차가울 정도...” (P고, 문○○, 삼성반도체 실습생)

“작업복이 짧아서 팔꿈치 바로 아래까지만 와요. 그거 입고 목장갑 2개랑 위생장갑 1개 끼고 오븐에서 빵틀을 꺼내서 털어내는 거예요. 처음에는 몰랐는데 뜨거운 빵틀을 만지다 보니까 **손이 익어서 쓰라렸어요.**” (ㄱ공고, 김○○, 삼립식품 실습생)

“자동차 부품 중에 굉장히 크고 날카로운 것들이 있어요. 그걸 옮기다 보면 팔이나 다리를 베는 경우가 간혹 있어요. 작업복 팔 길어도 짧아서 팔에서 상처가 많이 나요. 오늘도 부품 나르다가 다리를 베었거든요. 처음엔 그렇게 아프지 않아서 괜찮나 보다 했어요. 근데 이게 날카로우니까 깊게 베어요. 피가 철철 나는 거예요. 놀랐죠. 그래서 공장 안에 있는 **빨간약 가져다 발랐어요. 그거 하나 있어요.** 밴드도 없어요. 밴드 있는 사람 찾아서 빌려서 붙인 거예요.” (ㄱ전자고, 박○○, 삼광산업 실습생)

“한 3층 정도 높이로 박스를 쌓아요. **흔들흔들 하는 박스 위를 밟고 올라가서** 박스 올리고, 또 밟고 올라가서 박스 올리고...” (Q고, 소○○, 하니스 실습생)

“밤에 일하다 보면 졸리잖아요. 그러다 다칠 뻔했던 적이 있었어요. **무거운 부품 나르다가 떨어뜨려서 발등 찍히고...** 거기고 또 **소음이 엄청 심해서** 나중에 늙어서 고생한다고 그래요. 귀마개가 작업장에 있기는 한데, 잘 안 써요. 귀찮기도 하고, 옆에 사람이 얘기하는 것도 못 들으니까. 반장인가 누가 불렀는데 대답을 못하면 뭐라고 그러고, 안 끼고 일하면 또 뭐라고 그러고...” (ㄱ전자공고, 김○○, 삼성전자 실습생)

유리섬유를 만드는 하니스의 경우에는 ‘유리섬유’라는 위험물질을 취급하는 회사였다. 유리섬유는 석면이 발암물질로 규정되면서 대체물질로 많이 사용되고 있는 물질인데, 피부질환이나 호흡기 질환을 일으킬 가능성이 매우 높다. 심지어 호흡기를 통해 몸속에 들어와 쌓이면 암을 일으킬 수도 있다는 보고가 있을 정도로 위험성이 높은 물질이어서, 1994년 미 보건후생부가 유리섬유를 ‘발암 의심 물질’로 지정하기도 했다. 그래서 노동건강 관련 단체들은 유리섬유를 사용하는 업체에서는 적어도 마스크와 보호의(衣)를 지급하고, 샤워시설과 환기시설, 에어컨(선풍기 바람에 분진이 떠다니는 것을 방지) 등을 설치하도록 요구하고 있다. 그런데 이 업체에서는 실습생은 물론이고 외국인노동자와 한국인 노동자에게조차 아무런 보호장비를 제공하지 않은 것으로 드러났다. 이 업체가 다른 업체보다 비교적 높은 일당을 지급하는 이유도 유리섬유의 위험성이 알려지면서 일하겠다는 사람이 줄어들었기 때문인 것으로 추정된다. 그 사이 업체는 관련 정보에 취약한 실습생과 외국인노동자 등을 채용해 일을 시키고 있었다.

“작업복이랑 목장갑을 한술 사장님이 나눠줬어요. 작업복은 그냥 보통 사람들 입는 작업복 같은 거였어요.”

“마스크는 안 줬나요?” (면접자)

“아니요. 박스팀도 생산라인도 다 마스크 없이 일하는데요. 바닥 청소할 때 먼지 나니까 마스크 같은 거 쓰고...”

“혹시 일 시작하기 전이나 후에 유리섬유가 위험하다는 얘기 들어본 적 있었나요?” (면접자)

“없는데... 아 맞다, 들어본 것 같아요. 엄마랑 같이 사전탐방 갔을 때 엄마가 유리가 좀 위험하지 않냐고 물어봤어요. 그러니까 **한술(사내하청업체) 사장님이 팸플릿 같은 것 보여주면서 괜찮다고** 그랬어요. 그래서 괜찮은 줄 알았는데...” (Q고, 소○○, 하니스 실습생)

비교적 안전해 보이는 부품 제조 과정에서도 단순 반복적인 노동으로 인한 산업재해 위험은 상

존하고 있다. 또 과중한 야간노동을 강제하는 업체의 경우에도 피곤이 누적된 실습생들을 사고의 위험 속으로 내몰고 있다고 볼 수 있다.

“갑자기 야간작업을 10시까지 시키는데, 화장실도 못가고 **졸다가 기계에 손이 딸려 들어갈 뻔했어요.** 까딱했다가는 몸이 딸려 들어갈 정도예요.” (M고, 도○○)

“2시간 내내 고개 숙이고 (핸드폰) 키패드 들여다보고 있으면 어깨가 많이 결려요. 계속 앉아 있으면 엉덩이에 땀띠가 나기도 하구요. 2시간 내내 엄청 집중해야 해요. 같이 일하는 아줌마들도 어깨, 발목 같은 데 많이 아프다고 얘기하세요. 위험한 일은 아니지만 똑같은 자세로 2시간씩 계속 반복하니까 근육 같은 게 멍치잖아요.” (N고, 민○○)

(5) 정신적·물리적 폭력 - “여긴 있을 곳이 못되는구나 싶었어요.”

실습생들은 관리자뿐 아니라 동료 노동자들로부터도 인격모욕을 경험하고 있었다. 모든 노동자는 직장에서 인격을 존중받으며 일할 권리를 갖고 있다. 노동력을 제공한다고 해서 자신의 인격까지 반납한 것은 아니기 때문이다. 그럼에도 불구하고 실습생들은 나이가 어리고 취약한 지위에 놓여있기 때문에 반말과 언어폭력에 시달리기도 했고, 심지어 물리적 폭력까지 당해야 했다. 또 관리자가 핸드폰을 빼앗아 문자메시지 내용까지 보는 프라이버시 침해 사건도 있었다. 이 과정에서 실습생들은 심리적으로 위축되거나 반대로 분노를 축적하기도 한다.

“아이웍 직원도, 삼립식품쪽 관리자들도 보자마자 바로 반말이었어요. 열심히 일하고 있는데도 같은 라인에 있는 누나가 똑바로 안하냐고 계속 갈구기도 했구요. 같이 온 친구 하나가 일이 하도 힘들니까, 속도 안 좋고 그래서 오바이트를 하고 잠깐 앉아 있었대요. 그랬더니 **같은 라인에서 일하는 아저씨가 의자를 걷어차다는 거예요.** 그 얘기 들으니까 여기는 더 이상 있을 곳이 못되는구나 싶었어요. 그 다음날 바로 짐 싸서 나왔어요. 삼립 기숙사 사감한테 돌아가겠다고 얘기하고, 친구들 3명이 짐 싸서 같이 나왔어요.” (G공고, 김○○, 삼립식품 실습생)

“처음 보자마자 ‘안녕하세요’ 하고 인사했더니, ‘야 임마’ ‘이 새끼야 이리로 와봐’ 이런 식으로 **반말하고 어린애 취급해요. 사람을 막 부려요.**” (M고, 도○○)

“처음에 왔을 때 ○○○(관리자)이 작업시간에 핸드폰 갖고 있다가 걸리면 비밀번호 걸어봐도 컴퓨터로 다 볼 수 있다고, 문자(메시지) 내용 다 분다고 그랬어요. 어떤 아줌마 하나도 핸드폰 빼앗겼는데 그 사람이 문자 내용 다 불었어요. 문자 내용에 좀 야한 그런 게 있었나 봐요. 그렇게 계속 얘기하니까 그 아줌마 못 견디고 결국 회사 그만뒀어요. 실습나온 애 하나도 문자 보내다가 걸려서 엄청 혼났어요. 내용도 하나하나 다 보고... 작업시간에 핸드폰 쓴 건 잘못됐지만, **문자 내용을 일일이 다 보는 건 사생활 침해 아니에요?**” (N고, 민○○)

“감독하는 사람이 장난이 아니예요. 처음 와서 (핸드폰) 키패드랑 충전기 쪽을 둘러봤는데 키패드

일이 너무 힘들어 보이는 거예요. 다행히 제가 충전기 쪽으로 배치가 됐어요. 제가 좋아라 하니까 '지랄 옆차기 한다'고 그러는 거예요. 또 쉬는 시간에 화장실 갔다 조금 늦게 와서 머쓱해서 웃었더니 '늦게 온 주제에 어디 쪼개냐'고 그래요. 실습생은 안 때리는데, 병특(병역특례)으로 온 오빠들한테는 떠들었다고 따귀 때리고 스크류 박는 것 조금 틀렸다고 정강이 걷어차고 그래요. 일하다가 간식 먹으면 안되는데, 간식 먹었다 들키잖아요? 그러면 나이가 자기보다 아무리 많아도 아줌마들한테 '어떤 미친년이...', '어떤 씨발년이...' 그래요. 무조건 반말이구요." (O고, 방○○)

“신평 작업반장이 **사람 취급을 안해요**. 쌍욕하면서 그것밖에 못하냐고... 그렇게 잘못된 것도 없는데, 자기 기분에 따라서 눈에 거슬린다 싶으면 소리를 자꾸 지르니까 짜증나서 못하겠더라고요. 같이 일하는 사람들에겐 전체적으로 다 그러는데, 실습생들한테는 더 그러는 것 같아요. 같이 일하시는 분들은 어린애가 왔으니까 도와주고 그러시는데, 반장은 일이 잘 안되면 윗사람들한테 혼나니까...” (스전자공고, 김○○, 삼성전자 실습생)

(6) 성희롱 - “남자직원이 기숙사 열쇠를 갖고 있어요.”

여성 실습생의 경우에는 성희롱이나 성폭력에 대한 위협을 별도로 경험하기도 한다. 모든 여성 실습생이 직접적인 성희롱을 당했다고 증언하지는 않았다. 그러나 두 업체의 실습생의 경우는 성희롱을 경험하고 수치심과 모욕감을 느끼거나 상시적인 성희롱의 위협 속에서 불안해하고 있었다. 회식자리에서 성희롱을 경험하거나 목격한 실습생도 있었다. 또한 기숙사에 살면서 인력과 견업체 남성직원으로부터 성적 위협감을 느낀 경우도 있었다.

“일할 때 발목에 정전기 안 생기게 하는 장치를 차야 해요. 원래 그 장치는 스타킹 위에 차면 안 되거든요. ○○○(관리자)이 돌아다니면서 검사를 하는데 스타킹 위에 찻다가 걸리면 엄청 욕을 먹어요. 자기 발로 바지를 쓰으러 걸어 올리는 일도 있어요. 으음~ (...)다른 여자에 하나는 사무실에 배치가 됐어요. 개가 회식자리에서 취했는데 같은 사무실 남자직원이 기숙사로 데려갔대요. 그런데 애들이 가봤더니 **그 남자가 방에 누워 있더라요**. 허리띠도 풀어져 있고 바지 버클도 내려가 있고... 빨리 나가라고 그래서 쫓아냈대요. (...)회식 자리에 가면요, 관리하는 직원들이 여자 실습생들 쓰다듬고 그러는 일도 있어요. 뒤에서 안고 입술 만지고, '내가 일찍 사고 쳤으면 너네만한 애가 있다' 그러기도 하고... **그런 얘기 들으면 기분 더럽죠**. 그래서 회식 자리는 될 수 있으면 안 가려고 해요. 강제로 택시 태우고 그래도 싫다고 피하고...” (O고, 방○○)

“기숙사가 반지하 방이라서 좀 무서워요. 여럿이 한 방을 쓰는데, 아침에는 너무 추워요. (인력과 견업체) 남자 직원들이 방 열쇠를 복사해서 가지고 있어요. **우리가 방에 있는데도 열쇠로 따고 들어와서 너무 무서워요**. 한번은 옷 갈아입는데 열쇠로 문을 열고 들어온 적도 있어요. '잠깐만요' 하는 사이에 막 들어와요. 방 안에 빨래한 속옷도 널려있는데... 남자 직원이 술 취해서 불러낸 일도 있어요.” (R고, 정○○)

(7) 강제적 실습 중단(부당해고) - “갑자기 그만두래요.”

일반적으로 해고는 노동자들을 생계의 위협으로 내모는, 마른하늘에 날벼락 같은 존재이다. 그렇기 때문에 근로기준법 30조에서는 사용자가 노동자를 해고하더라도 정당한 이유가 있어야 하고, 정당한 절차를 거쳐야 한다고 규정하고 있다. 현장실습생 역시 사실상 노동자와 다르지 않기 때문에 자의적인 부당해고로부터 보호받을 수 있어야 한다. 설령 노동자가 아니라 교육과정에 있는 ‘실습생’이라고 하더라도 실습과정을 자의적으로 중단시키는 것은 교육권에 대한 침해가 되기도 할 것이다.

그러나 실제 사용업체에서는 실습생을 상대로 부당한 해고나 해고 위협을 남발하고 있는 것으로 드러났다. 지피에스코리아에서는 실습생들이 일주일 만에 집단적으로 해고를 당하는 일이 면접조사 도중 발생했다. 면접자와 만나기로 한 당일, 실습생들은 8시 잔업이 끝난 뒤에도 또다시 야간작업에 들어가라고 하자 이를 거부하고 약속 장소에 나왔는데, 그 다음날 곧장 해고 통보를 받았다. 아마도 추가 잔업을 거부한 것이 해고의 직접적인 원인이 되지 않았나 추정된다.

“일주일째 되는 날, 갑자기 그만두래요. 왜 잘렸는지 이유는 못 들었어요. 월급은 아직 못 받았는데, 일과사람들 사장이 월급에서 작업복 값이랑 기숙사비 등등 포함해서 30% 제하고 준다고 얘기했어요.” (K고, 나○○, 지피에스코리아)

“전에도 천안에서 실습생이 한 명 왔었대요. 개가 일하다 코피 두 번 흘리고 나서는 잘렸대나 봐요.” (M고, 도○○)

“아줌마들 얘기 들어보면 여기는 수시로 사람을 자른대요. 그것도 문자로 ‘내일부터 나오지 마세요’ 이런 메시지가 들어온대요. 어떤 아줌마는 문자를 못 보고 다음날 출근했다가 ‘아줌마가 왜 여기 왔냐’ 이런 얘기까지 듣고 울다 돌아갔대요. 여기 아직까지는 다니고 싶은데, 사람을 문자로 자른다니까 아무래도 불안하죠. (...)이번 달은 일이 많이 줄어서 사람이 필요 없으니까 자른다는 얘기가 오가요. 충전기 쪽 일하던 사람이 키패드 쪽 일로 넘어가기도 하고...” (O고, 방○○)

“제가 먼저 오고 둘째 날 다른 실습생이 왔어요. 그 때 제가 박스팀에서 일을 하고 있었는데, 다른 실습생을 박스팀에 넣었어요. 그날 일 시켜보더니 그 애랑 나랑 비교해 보고 바로 잘랐어요. 내일이 토요일이니까 내일까지만 일하라고 그러면서...” (Q고, 소○○, 하늬소 실습생)

“□□□ 대리는 ‘나갈 테면 나가라’는 말을 입에 달고 살아요. 얼마 전에 △△△ 통해서 다른 업체로 실습 나간 학생들도 여기로 왔어요. 거기에서 잘렸대요.” (S고, 황○○)

(8) 전공과 무관 - “자격증 따면 뭐해요?”

실습생들은 앞서 기술한 열악한 조건 하에서 일하고 있지만, 이 일은 ‘교육’이라는 이름으로 포

장되어 있다. 학교 내에서 배운 이론적 지식을 산업현장에서 직접 적용하는 한편, 학교에서 배울 수 없는 산업현장의 살아있는 지식과 기술을 체험하는 장이라는 것이다. 하지만 실제 면접에 응한 실습생들 가운데 학교에서 배운 전공과 관련있는 일을 하고 있다고 응답한 실습생은 아무도 없었다. 실습생들에게도 현장실습이 조기 취업이나 임시 일자리로 인식되고 있어 전공을 살려서 현장실습을 하겠다는 의지가 없는 실습생들도 꽤 있었다. 정보고등학교를 다닌 고3 실습생이 ‘청소용역’으로 청소하러 ‘현장실습’을 나갔다는 사실만으로 현장실습이 현재 어떤 제도로 기능하고 있는지를 충분히 짐작할 수 있다. 현장실습이 사실상 아무런 교육적 의미를 찾을 수 없는 제도로 전락했음을 방증하는 것인 셈이다.

“학교 다니는 동안 컴퓨터 활용 능력 시험, 정보기기 운용사 시험, 워드프로세서 자격증 시험 등 온갖 걸 다 공부해서 자격증을 땀어요. 그래도 막상 실습을 한 곳은 스티로폼 만드는 데였어요.” (K고, 나○○, 지피에스코리아 실습생)

“현장실습이라고 해도 전공과는 전혀 상관이 없어요. 전자기기를 전공했는데, 전공과 아무 상관없이 회사 일하는 거에 맞춰서 그냥 일을 한 거니까.” (S전자공고, 김○○)

“실습 나갈 데가 없어요. 괜찮은 데서 의뢰 들어올 때까지 계속 기다렸지만, 결국 갈 만한 데가 없었어요. 그래서 대륙테크를 선택했어요. 전자기계 쪽을 전공했지만, 지금 하는 일은 아무 상관이 없는 일이에요.” (G전자고, 박○○, 삼광산업 실습생)

3. 학교의 인권침해 방조

실습생들이 처한 위와 같은 인권침해 현실은 인력파견업체와 실제 사용업체간의 공모에 의해 빚어지고 있다. 그러나 이 과정에서 적극적으로 실습생들의 인권을 옹호하고 방어하여야 할 학교도 그 책임에서 자유롭지 않다.

1) 무책임한 실습업체 선정 - “인력파견업체가 뭐예요?”

면접에 응한 실습생들의 다수는 학교의 취업담당 교사나 학교 홈페이지 취업게시판에서 실습업체를 소개받았다고 응답했다. 학교로 실습(취업) 의뢰가 들어오지 않아 실습생 스스로가 인터넷 구인 홈페이지를 찾아보고 친구들과 함께 실습업체를 선택한 경우, 아르바이트를 하면서 알게 된 인력파견업체를 실습업체로 선택한 경우도 일부 있었다. 어떤 경우든 학교에서 현장실습의 취지에 맞게 실습업체를 걸러내야 할 책임이 있는 것은 분명하다.

<표 9> 실습업체 소개 통로

실습업체 소개 통로	학교 (취업계시판, 취업실)	인터넷 구인 홈페이지	개인
응답자 수	23	12	1

적절한 실습업체를 선정하기 위해서는 실습생 파견을 의뢰한 업체의 성격, 실습장소, 실습 조건, 전공과의 연관성 등을 기준으로 면밀한 검토가 필요하다. 그러나 대다수 업체에서는 정보를 제대로 제공하지 않고, 그렇다고 학교에서도 자세한 정보를 요구하지 않는 경우가 많다. 면접조사 과정에서 드러난 바와 같이, 학교나 현장실습 실무를 책임지고 있는 취업담당 교사가 실습 의뢰 업체의 성격을 굳이 구분해야 할 이유나 구분할 수 있는 사전지식을 갖추고 있지 않은 경우도 많고, 인력파견업체라도 실습할 곳이 없으니 어쩔 수 없다는 식의 태도를 갖고 있기도 했다. 이 때문에 부적절한 실습업체들을 걸러내는 과정이 제대로 작동하지 않는 것이다. 적어도 학생들에게라도 실습업체 선정 이전에 자세한 조건을 설명해 주어야 하는데 이마저도 하지 않는 학교가 대부분이었다. 이러한 상태에서 실습생들이 업체의 성격을 미리 따져보고, 간접고용의 문제점을 충분히 인식한 상태에서 실습 여부를 결정하기란 매우 어렵다. 근본적으로 실제 학생들이 어디에서 실습하게 될지도 모르는 상태에서 인력파견업체나 용역업체를 실습업체로 선정하는 것부터가 잘못이다.

“인력파견업체요? 그게 뭐니까? (면접자 설명을 듣고 난 뒤...)아~ 아웃소싱 같은 데 말이군요. 요즘엔 워낙 아웃소싱업체에서 의뢰를 많이 해서 그쪽 아니면 내보낼 곳도 찾기 힘들어요. 그쪽도 괜찮은 곳 많은데, 뭐가 문제예요?” (실업계 교사, 전남)

이는 학교가 현장실습업체의 선정기준을 제시하고 있는 직업교육훈련촉진법 제8조와 같은 법 시행령 제5조를 정면으로 위배하는 것이다. 나아가 학교장에게 너무 많은 재량권을 위임하고 있는 시행령 제5조의 한계를 동시에 보여주는 것이기도 하다. 현재 학교장의 재량권은 ‘적극적 개입’을 통한 남용이 문제가 아니라, ‘적극적 방조’를 통한 남용이 문제가 되고 있다.

직업교육훈련촉진법 8조(현장실습산업체의 선정등)

① 제7조의 규정에 의한 현장실습을 실시할 산업체(이하 "현장실습산업체"라 한다)는 직업교육훈련생 또는 직업교육훈련기관의 장이 산업체의 장과 협의하여 선정한다.

② 제1항의 규정에 의하여 현장실습산업체를 선정함에 있어서는 직업교육훈련생의 전공분야, 현장실습프로그램의 적절성 등을 고려하여야 한다. (...)

직업교육훈련촉진법 시행령 제5조 (현장실습산업체의 선정기준)

법 제8조의 규정에 의한 현장실습산업체의 선정기준은 다음 각호의 1과 같다.

1. 법령에 의하여 설립된 산업체중 상시근로자의 수가 10인이상인 산업체
2. 정부투자기관관리기본법 제2조의 규정에 의한 정부투자기관

3. 특정연구기관육성법에 의하여 설립된 정부출연연구기관
4. 법령에 의하여 설립되거나 국가 또는 지방자치단체로부터 계속하여 3년이상 보조금 등의 지원을 받는 연구소
5. 기타 근로자의 인적 구성과 시설·설비 및 후생복지 등이 현장실습을 실시하기에 적합하다고 직업교육 훈련기관의 장이 인정하는 산업체

2) 형식적인 실습협약서 작성 - “그냥 사인만 하래요.”

현장실습을 나가기 전에 이루어져야 할 최소한의 절차가 현장실습협약서의 작성이다. 이는 학생들의 교육과 인권을 보장해야 할 책임을 지고 있는 학교가 당연히 충실히 밟아야 할 절차일 것이다. 그 책임은 형식적인 협약서 채택이 아니라, 실습생들이 실습조건을 정확히 인식한 상태에서 실습업체를 선정(informed choice)하고, 실습생으로서의 자기 권리를 명확하게 인식하고 실습에 나갈 수 있도록 교육하는 과정을 거칠 때만 완료된다고 볼 수 있다.

그러나 면접에 응한 실습생들 대부분은 “협약서 쓰긴 썼던 것 같은데...”라는 식으로 대답했다. 협약서에 담긴 내용을 자세히 기억하지 못하거나 최소한의 기재사항조차 기입되지 않은 채로 협약서에 사인을 한 경우도 많았다. 심지어 협약서를 썼는지 여부조차 기억이 나지 않는다고 답한 실습생이 5명, 안 썼다고 대답한 학생도 3명이나 됐다.

“협약서요? 취업실 선생님이 그냥 사인하면 된다고 해서 사인만 했어요. 시급이 얼마인지, 하루에 몇 시간 일하는지 자세한 조건은 몰랐어요.” (A고, 권○○)

“협약서 같은 거 안 썼는데... 일하러 나가고 나서 업체 사무실에서 이력서랑 계약서 같은 걸 썼어요. (...)시에스코리아 소장이 불러주는 대로 급하게 적고 사인만 하고 냈어요.” (P고, 문○○, 삼성반도체 실습생)

협약서도 일종의 계약서인 만큼 실습생, 실습업체, 학교 3주체가 각각 1부씩 소지하고 있어야 한다. 그런데 협약서를 갖고 있다고 대답한 실습생은 단 1명뿐이었고, 협약서를 썼다고 답한 나머지 실습생들은 모두 “그냥 사인만 하고 학교에 냈다”고만 대답했다. 협약서를 갖고 있는 실습생도 원래는 학교에 내야 하는데 실습생이 가지고 있는 경우였다. 실습협약서 채택 절차가 얼마나 형식화되어 있는지, 체계가 잡혀 있지 않은지를 짐작할 수 있는 대목이다.

3) 방치된 실습생 - “전화 한 통 없어요.”

현장실습을 나간 이후에도 학교에서 제대로 추수지도가 이루어지거나 취업담당교사나 담임교사가 실습생들의 상황을 정기적으로 점검하는 절차가 제대로 가동되지 않고 있다. 특히 인력파견

업체로 실습을 나간 경우에는 실제 실습장소조차 파악이 안되는 상태임에도 불구하고, 대다수 실습생들은 학교로부터 어떠한 연락도 받은 적이 없다고 대답했다. 실습장소로 직접 찾아와 협약서에 적힌 약속대로 이행이 되는지, 다른 문제점은 없는지 살펴보려는 자세도 부족하다. 사실상 학교가 실습생들의 인권침해 상태를 방조하고 있다고 해도 과언이 아니다. 물론 실습생들의 상황을 지속적으로 확인해보는 열정적인 담임교사도 일부 있기는 하지만 말이다.

“실습제도가 있는 건 좋은데 관리가 제대로 안 되는 것 같아요. **선생님들이 전화 한 통화 하지 않는 건 너무하다고 생각해요.** 회사에서 하기 싫어도 잔업해야 한다고 협박하고 그러는데, 학교에서라도 나서주면 좋잖아요? 실습생들 권리를 지켜줄 곳이 아무 데도 없어요.” (S공고, 허○○)

“학교에서 실습생들에게 자주 연락해서 불편한 점은 없는지 물어봐 주고, 부당한 일을 겪으면 회사에 대신 얘기해 줬으면 좋겠어요. 실습 나온 지 두 달이 넘었는데 **아직까지 학교에서 한 번도 찾아온 적 없어요.** 시험 때문에 우리가 직접 담임한테 전화한 것 빼고는 학교에서 전화 한 통화도 없었어요. 학교에서 전혀 신경을 안 써주니까 서운하죠. (...)우리 담임도 그래요. 자기가 관리하는 학생이 나갔으면 신경을 써줘야 하지 않아요? 애들이 실습 나가서 힘들다고 그러잖아요. 그러면 어디 돈 벌기가 쉬운 줄 알았냐는 식으로 말해요.” (N고, 민○○)

“실습 나가고 한 달 정도 있다가 선생님들이 찾아왔어요. 1시간 정도 쉬면서 상담하고 그랬죠. 무슨 얘기 했는지는 잘 기억이 안나요.”

“**야간노동에 대해 선생님들이 업체에다 뭐라고 안했나요?**” (면접자)

“**아니요. 그런 거 없었는데요.**” (S전자공고, 김○○)

“우리 담임선생님 진짜 좋아요. 선생님한테 저희가 자주 전화해요. 선생님도 가끔 일할 만하냐고 전화해서 물어봐 주시고... 그런 선생님 잘 없어요.” (I고, 최○○)

심지어 학교에 전화를 걸어 실습업체에서 당한 부당한 일을 상담했는데도, 학교에서 오히려 문제를 덮어버린 사례도 있었다. 취업담당교사가 실습생으로부터 전화를 받고 실습업체를 직접 방문한 것까지는 좋았지만, 실습생들의 얘기는 제대로 들어보지도 않고 업체쪽 이야기만 듣고 가버린 것이다.

“원래 얘기한 거랑 너무 다르고 일하는 게 힘들어서 학교 취업담당 선생님한테 전화를 했어요. 그러니까 선생님이 가 볼 테니까 우선은 그냥 일하고 있으라고 그랬어요. 전화건 지 이틀 만에 선생님이 왔어요. 그런데 우리랑은 얘기도 안 하고 **공장 안만 둘러보고 현장 관리자하고만 얘기하고 그냥 가버렸어요. ‘할 만하네’ 그렇게 얘기하면서요.**”

“학생들한테는 얘기도 안 붙이고요?” (면접자)

“네. 방진복 입고 있을 때는 말을 못하거든요. 그래도 잠깐 데리고 나가서 물어봐줄 수도 있었을 텐데...” (P고, 문○○)

4) 징계와 서약서 개요 - “나가면 돌아오지 말래요.”

실습생들이 장시간 중노동을 견디지 못하고 실습을 그만두는 데 대해 학교는 매우 부정적인 태도를 보이고 있다. ‘우리 애들은 끈기가 없다’, ‘요즘 애들은 참을 줄을 모른다’는 식으로 실습중단의 책임을 실습생에게 돌려버린다. 실습현장에서 당하는 인권침해를 인권침해로 보지 않고, 사회경험을 쌓는 과정으로 이해하거나 ‘그렇지 않은 데가 어디 있냐’라는 식으로 받아들이기도 한다. 실업계고 2학기에 접어들면 진학반 학생들을 위한 수업을 제외하고는 거의 정상적인 수업이 이루어지지 않기 때문에, 될 수 있는 한 많은 학생들을 내보내고 돌아오지 못하도록 하는 학교가 많은 것이다. 이에 따라 실습을 중단하고 온 실습생들에게 징계를 주는 학교마저 있다. ‘문제가 있으면 언제든 돌아오라’고 말해주는 교사들을 만나기란 어렵다. 돌아온 학생들도 거의 방치상태에 놓여있다.

“회사랑 대판 싸우고 학교로 돌아갔을 때는 찬밥신세였어요. 왜 돌아왔는지, 뭔 사기를 당했는지 학교에선 관심도 없어요. 우리가 화장실에 숨어서 담배를 폈거든요. 근데 업체에서 아저씨들 앞에서 담배 폈다고 학교에 얘기한 거예요. 취업담당 선생님은 ‘양쪽의 말을 다 믿지는 않는다’ 그러셨지만, 업체에서 한 얘기를 더 믿는 것 같았어요. (...)돌아간 애들 모두 징계받았어요. 취업 나가면 돌아오면 안되는데 그걸 어겼다고요. 화낼 사람은 우리인데, 업체랑 학교에서 오히려 화를 내요. 업체에게는 사기당하고 학교에게는 배신감 느끼고... 실습 나가서도 청소하고, 돌아와서도 청소하고... 우리가 맨 처음 돌아왔어요. 그러니까 실습 나갔다 중간에 돌아오면 이렇게 된다는 시범케이스로 징계를 준 거예요. 취업 나갔다 돌아오면 선생님들 업무가 늘어나니까 귀찮아서 싫어하는 것 같아요. 학교 이미지도 나빠지니까... 실습생들이 돌아오는 데에는 이유가 있을 텐데 이유를 들어주지 않아요.” (P고, 문○○)

“우리 학교는요, 일단 나가면 졸업할 때까지 못 들어와요. 선생님들이 ‘나가면 돌아오면 안된다’, ‘졸업할 때까지 돈이나 벌어라’ 그래요. 돌아오면 맞아요. 저도 중간에 돌아가서 맞았어요. 선생님들이 하도 돌아오면 맞는다, 같이 한번 죽어보자, 돌아오면 몽둥이가 기다리고 있다고 그런 식으로 얘기하니까, 내가 돌아왔으니까 맞아야 하는구나 싶었어요. (...)적응 못하거나 그런 애들이 돌아오면 수업도 없고 그러니까 학교 청소나 하고 이래저래 왔다 갔다 하다가 다른 회사에서 사람 구하는 데 있으면 다시 나가고... 선생님들이 다시 돌아오면 회사를 다시 구해줘야 하고 귀찮고 그러니까 못 돌아오게 하는 것 같아요.” (S전자공고, 김○○)

“도중에 돌아오면 징계받는다, 다른 업체로 다시 실습 못 나간다는 얘기가 학교에 공공연하게 나돌아요. 실습 중단하고 들어오면 참을성이 없다는 식으로 생각하는 거죠. 저희 학교 남자애들도 전에 실습 나갔다가 돌아왔는데, 징계 받았어요. 봉사명령이요. 우리 학교에는 조금만 잘못해도 징계를 때려요. 학교에 징계가 흔한 편이에요.” (O고, 방○○)

“일이 너무 힘들어서 담임한테 전화해서 학교로 돌아가고 싶다고 했더니 담임이 오지 말래요.” (G전자고, 서○○)

이처럼 학교에서 서약서를 강요하고 돌아올 경우 징계까지 주다 보니 실습을 중단한 이후에도 학교에는 알리지 않고 그냥 집에 있거나 다른 업체로 자리를 옮겨 일하는 경우가 발생한다. 이 경우, 학생들은 실습생도 학생도 아닌 상태로 그대로 방치되는 것이나 다름없다. 심지어 사전자공고의 경우에는 학교에 알리지 않고 실습을 그만둔 학생들을 퇴학시키기까지 했다. 학교에 알리지 않은 것이 잘못이기는 하지만, 퇴학이라는 중징계까지 줄 만한 상황은 아니다. 학교가 학생의 인권이나 교육보다 학교의 명예나 학생 통제에 더 많은 관심을 두고 있음을 알 수 있는 사례이다.

“학교에는 알리지 않고 그만뒀다가 나중에 발각된 애들이 있어요. 학교에서 업체에 전화해보고 그만둔 걸 알고는 애들 몇 명을 퇴학시켰어요.” (사전자공고, 김○○)

아예 현장실습을 내보내면서 실습 도중 발생한 사고와 관련해서 학교에는 어떠한 이의도 제기하지 않겠다, 실습 도중 학교로 돌아오면 어떠한 처벌도 감수하겠다 등의 내용을 담은 서약서에 서명할 것을 실습생과 보호자에게 요구하는 학교도 있다. 많은 실습생들이 학교에서 작성한 서류에 대해 잘 기억하지 못하고 있는 경우가 많아 서약서 강요가 어느 정도 비율로 이루어지고 있는지는 정확하지 않다.

실습 도중 실습생의 실수든 다른 이유에서든 사고가 발생했다면 산업재해로 처리되어야 하고, 실습생의 고의나 실수로 기물 파손 같은 문제가 발생할 경우 실습업체가 실습생에게 개별적으로 손해배상을 요구하면 될 것이다. 만약 실습 도중 일어난 사고가 학교의 무책임이나 잘못으로 빚어진 사고라면 응당 책임을 지는 것이 마땅하다. 그럼에도 학교에서는 미리 서약서를 받아두는 방식으로 빠져나갈 구멍을 만들어 두고 어떠한 책임도 지지 않겠다는 태도를 보이고 있다. 이는 실습생의 교육과 인권을 보장해야 할 책임있는 교육기관으로서 지녀야 할 모습이라고 볼 수 없을 뿐더러, 실습생의 무지나 불리한 지위를 이용하여 서약을 강요하는 부당한 행위이다.

“학교에서 실습협약서도 쓰고 서약서도 썼어요. 무슨 문제가 있어도 학교에는 어떤 이의도 제기하지 않겠다”는 문구가 있었어요. 학교에서 쓰라니까 그냥 썼지만, 뭐 이렇게 하나 기분이 나뻐요.” (사전자고, 박○○)

“취업동의서 쓰고, 서약서였나 그런 거 썼는데, 구체적으로 무슨 내용이 쓰여 있었는지는 기억 안 나요.” (D고, 배○○)

5) 예방교육 부재 - “노동법이요? 그런 거 몰라요.”

대부분의 실습생들은 학교에서 현장실습 도중 일어날 수 있는 인권침해와 관련하여 아무런 사전 교육도 받지 못한 채 곧장 실습을 나가고 있었다. 실습생들은 실습과정에서 마땅히 보장받아야 할 인권에 대해 알 권리가 있을 뿐만 아니라, 현장실습을 책임지고 있는 학교는 실습생들을 위

한 사전 교육과정을 마련할 책임이 있다. 그래야 부당하게 이루어지는 인권침해에 대해 실습생들이 방어할 수 있는 힘이 생기고, 설령 취약한 신분적 상황 때문에 항의하지는 못한다고 하더라도 최소한 자신이 당한 일이 부당한 것임을 알 수 있다. 그러나 대다수 실습생들은 근로기준법이나 산업안전교육 등 기초적인 노동관계법 교육조차 받지 못한 상태였다.

“안전교육이요? 그게 뭔데요?” (F고, 류○○)

“노동법이요? 그런 거 못 받았는데요. 그냥 면접 보는 방법만 알려줬어요.” (O고, 방○○)

“간간한 애들은 잔업시간 같은 거 달력에 체크하고 핸드폰에 저장해 놓고, 근무한 시간이랑 계산 맞춰보고 월급이 덜 나온 것 같으면 다시 얘기하기도 했어요. 그러면 신포에서 경리가 계산을 잘 못한 것 같다고 그러면서 다시 주기는 해요. 애들이 얘기 안 하면 그냥 넘어가는 거죠. 저는 그냥 알아서 주겠지 그러고 신경 안 썼어요. 주는 대로 군말 없이 받고, (...)학교에서 월급 계산하는 법, 야간수당 이런 거 배운 적 없어요. 일 나와서 배운 거죠.” (S전자공고, 김○○)

이처럼 학교가 실습생들의 인권 보장을 위한 별도의 노력은 제대로 기울이지 않으면서도 실습을 나가기 전에 미리 공납금을 내도록 요구하고 있다. 학교수업도 받지 못하고, 실습을 나가서도 아무런 교육 없이 ‘단순 노동’만 제공해야 하고, 후속 지원도 받지 못하는 실습생들에게 어떤 명목으로 공납금을 요구하는지 알 수 없다.

III. 결론 - 현장실습생 인권보장 방안

1. 간접고용 현장실습의 본질

1) ‘학생 장사’로 돈 버는 업체들 - “한마디로 팔려가는 거잖아요.”

이렇듯 인력파견업체 등을 통한 간접고용 현장실습은 기존 현장실습이 갖고 있던 문제에 더해 더 많은 문제를 양산하고 있다. 실습생들은 실습장소조차 정확히 모른 채로 실습을 나간다. 때로는 인력파견업체가 실습생을 ‘떠맡길’ 업체나 일자리를 섭외하지 못하면 대책없이 기다려야 하기도 한다. 실습생을 데려간 업체는 사용업체에 실습생을 떠넘기고 나서는 나타나지도 않는 경우까지 있다. 그러면서도 안 그래도 적은 임금에서 꼬박꼬박 중개 수수료를 떼어간다.

실습생들은 인력파견업체에서 얼마나 떼어 가는지 정확하게 알고 있는 경우가 드물었다. 몇몇 실습생은 중개 수수료가 얼마인지 궁금해 할 뿐 알 방법이 없다고 말했고, 또 어떤 실습생들은 임금의 일부를 인력파견업체가 떼어간다는 사실조차 모르고 있었다. 사내하청업체 역시 하도급

구조를 거치면서 애초 받아야 할 임금을 중간에서 가로채인다. 신풍을 통해 삼성전자로 실습을 나갔던 실습생은 함께 실습을 했던 친구의 사례를 빌어 애초 실습생들에게 주어졌어야 할 임금이 하도급과정을 거치면서 어느 정도까지 중간업체에 의해 떼어지는지를 말해주기도 했다.

“얼마나 떼어 가는지는 모르겠어요. 같이 일하는 형이 너는 얼마 받냐고 물어봐서 80만원 정도 받는다고 그랬더니, 형이 원래는 100만원 정도 받아야 하는데 20만원은 떼어가는 걸 거라고 그랬어요.” (ㄱ전자고, 박○○)

“삼성전자 안에 업체마다 하는 일이 구분돼 있어요. 저는 신풍 소속이고 옆 라인에 있던 친구는 다른 업체 소속인데, 개가 삼성에서 나온 명세서를 어떻게 봤나 봐요. 거기에는 (인건비가) 180~190만원이라고 되어 있는데, **용역업체(실습생 표현)에서 나눠준 월급명세서에는 120~130만원으로 되어 있더라요.** 그래서 그 친구가 불만이 많았죠.” (ㄱ전자공고, 김○○, 삼성전자 실습생)

“같이 일하는 형이나 아저씨들한테 얼마 받냐고 물어보기가 좀 그래서 안 물어봤어요. 원래 얼마나 업체에서 얼마나 떼어 가는지 늘 궁금해요.” (ㄱ전자고, 서○○)

“어? 그 사람들이 떼어가는 거예요?” (J고, 구○○)

반면, 몇몇 실습생들은 현장실습제도를 악용해 ‘학생 장사’를 하는 인력파견업체나 용역업체의 본질을 자신의 경험을 통해 정확하게 꿰뚫고 있었다.

“용역이라는 거 안 좋아요. 자르면 실습생부터 자르고... **한 마디로 팔러가는 거잖아요.** 부러먹기 쉽고 말 잘 들으니까. 대충대충 해줘도 되고...” (S고, 황○○)

“실습생들은 노동법 같은 것도 모르고 그러니까, 제일 만만하잖아요. 적은 돈만 주고도 써먹을 수 있으니까. **아쉬운 곳에만 임시변통으로 실습생을 사용하는 거죠.**” (P고, 문○○)

이 과정에서 간접고용 실습생들은 3중의 취약성 속에 놓이게 된다. 청소년이라는 연령적 취약성, 실습생이라는 신분적 취약성, 그리고 간접고용 노동자라는 신분적 취약성이 바로 그것이다. 이러한 취약성을 이용해 인력파견업체와 용역업체들은 전국의 실습생들을 끌어 모아 사용업체로 데려다주고 월급명세서만 발행하면서 중간에서 이윤을 챙기면서 무럭무럭 성장하고 있다.

“처음 인포잡에 갔을 때는 작은 사무실이었어요. 책상이 3개인가 있고 전무실 있고... 그러고 있다가 한 달 후쯤에 다시 사무실에 갔어요. 택배로 온 물건이 있어서 받으러 갔거든요. **사무실이 엄청 커졌대요.** 1층, 2층을 다 쓰고 엄청 넓어졌어요.” (ㄱ공고, 허○○)

“일과사람들 사장이 전화해서 더 일할 만한 사람 없냐고, 소개시켜달라고 물어봐요. (...) **소개비를 떼어 먹기 위해서 그러는 것 같아요.**” (L고, 강○○)

“원래는 실습 나가기 전에 미리 부모님이랑 사전탐방해 보고 나가라고 그래요. 토요일에 취업 담당 선생님이 시에스코리아 대표한테 사전탐방하겠다고 했는데, 대표가 바쁘니까 안된다고 그래서 사전탐방을 못했어요. 그 다음 월요일부터 바로 일을 시작해야 한다고 핑계를 대고 미리 못 가게 한 거예요. 월요일에 바로 출근했죠. 삼성반도체 앞에 가보니까 학생이 한 100명 정도 모여있었어요. (...)사전탐방 안 시켜준 게 다 이유가 있었어요. 사기당한 거나 마찬가지예요. 무슨 일을 하는지 알았으면 안 나갈 테니까. (...)일 그만두고 나서 월급을 15일에 받아야 하는데 통장으로 안 들어왔어요. 같이 일했던 아줌마들한테 물어봤는데, 아줌마들은 다 받았대요. 몇 번이나 전화 해서 왜 안주냐고 따져서 겨우 받았어요.” (P고, 문○○)

“태일산업 사무실에 가서 우연히 회사 컴퓨터를 봤어요. 다른 학교 학생들 명단이 화면 가득 있었어요. 개네들도 다 태일에서 보내는 실습생이었어요.” (ㄱ전자고, 서○○)

신품을 통해 삼성전자로 실습을 나간 실습생이 들려준 이야기는 이들 업체가 실습생을 어느 정도로 임시 소모품으로 생각하고 있는지를 잘 보여준다. 18세가 되지 않은 실습생들만 모아 오하려 힘든 일 쪽으로 배치하고 야간노동까지 강요했다. 실습생들이 오래 버티지 못하고 실습을 그만둘 수밖에 없다는 것을 알면서도 임시 소모품으로 활용하고 있는 것이다.

“신품에 처음 갔을 때 생일을 물어봐요. 만 18세가 넘어야지 삼성 정직원들하고 같이 편하게 일할 수 있다고... 18살이 안된 친구들은 시스템가전이라고 힘으로만 하는 데 그쪽으로 보냈어요. 애들이 얼마 못 버텨요. 하루 종일 부품 옮기고 들고 내리고, 야간에도 일해야 하니까...” (ㄷ전자공고, 김○○, 삼성전자 실습생)

‘학생 장사’를 통해 돈을 버는 업체에서 사용업체도 예외는 아니다. 사용업체 역시 언제든 필요 없어지면 자를 수 있는 임시 소모품으로 실습생을 사용해서 이윤을 챙기고, 위장도급 방식을 통해 범 위반이나 인권침해 시비가 불거졌을 경우 도망칠 구멍까지 마련해 두고 있다. 사실상 사용업체의 적극적 개입이나 방조 없이 중간업체 자체적으로

2) 학교는 모른다 - “너무 큰 상처예요.”

이처럼 간접고용 형태의 현장실습은 인권적으로나 교육적으로나 심각한 문제점을 양산하고 있다. 이러한 경험은 학생들에게 커다란 상처를 입히기도 하고 노동 자체에 대한 거부감을 갖게 만든다. 실습생들은 전화 한 통 없는 학교에 배신감을 느끼고, 가혹한 현실에 대해 분노를 느끼기도 한다.

“실습 나가서 사기를 당했다는 게 너무 큰 상처예요.” (P고, 문○○)

“이렇게 대우 받으면서 일하고 싶지는 않아요. 후배들한테 소개시켜주고 싶지도 않구요. 실습생이 라서 그런지 더 막 대하고... 첫 사회 경험이 이런 거여서 별로 안 좋아요.” (S고, 황○○)

“기계 만지는 일은 다시는 하고 싶지 않아요. 제조업 같은 거요.” (M고, 도○○)

“비교당하고 잘렸다는 게 너무 억울해요. 어떻게 그럴 수 있어요?” (Q고, 소○○)

그럼에도 불구하고 학교에서는 제대로 된 여과과정도 밟지 않은 채 학생들을 간접고용 형태로 실습을 내보낸다. 실습을 나가서 어떤 문제를 겪고 있는지 학교는 관심이 없다. 오히려 돌아온 학생들을 처벌한다. 다음해에도 실습생을 내보낼 수 있게 학교 이미지를 관리하는 데만 관심이 있다. 그리고 나면 인력파견업체등에서는 그 다음해에도 학교로 실습(취업)의뢰서를 보내온다. 다음해에는 그 수가 더 늘어난다. 그리고 더 많은 실습생들이 또다시 간접고용 형태로 실습을 나간다.

“작년에 ‘잡앤피플’이라는 업체로 애들 15명을 실습 보냈어요. 애들이 어디 있는지 모르니까 뭘 전달할 수가 없어요. 핸드폰으로 겨우 연락이 닿아서 중간고사 일정이나 학교 공지사항을 전달할 수 있었어요. (...)인력파견업체로 학생을 내보내는 것은 정말 문제가 많다고 생각해요. 일하는 조건이야 어차피 비슷비슷하겠지만, **일단 애들이 무슨 일을 하는지도 모르고 나가는 거니까...** 그래서인지 중간에 돌아오는 애들이 많아요.” (실업계고 교사, 충북 지역)

이 교사는 인력파견업체가 중개수수료 명목으로 실습생이 당연히 받아야 할 임금 중 일부를 가로채는 문제에 대해서는 꿰뚫어보지 못하고 있다. 그러나 인력파견업체나 용역업체 등을 통해 실습을 나가는 것이 얼마나 교육적으로 문제가 있는지는 정확하게 파악하고 있다. 문제는 이 정도의 인식을 가진 교사조차 매우 드물다는 사실이다.

2. 해결 방안

“전공도 살리고, 학교에서처럼 시간을 정해서 일하는 시간도 정하고, 월급도 웬 만큼 주면 좋겠어요. 학교 선생님들도 자주 왔다 갔다 해야 해요. 실습생도 똑같이 일하는 거니까 노동자라고 생각해요. 다른 노동자들이랑 똑같이 보호받아야 해요. **중간업체는 없어야 해요. 중간업체 없이 업체와 학생이 1:1로 맺어져야 해요.** 그렇지 않으면 서로 책임을 떠넘기게 될 테니까.” (K고, 나○○)

1) 우선적 해결 방안

(1) 간접고용 현장실습 규제

현장실습제도는 전반적으로도 많은 문제점을 안고 있지만, 간접고용 형태의 현장실습만이라도 즉각 중단되어야 한다. ‘교육’이라는 이름으로, ‘실습’이라는 명분으로, 실습장소도 모른 채 학생

들을 '무권리' 상태로 내보는 기만과 폭력은 중지되어야 마땅하다. 이를 위해서는 학교의 실습업체 선정과정에서부터 실습 의뢰업체의 성격을 명확히 규명하고 간접고용 형태로 실습을 나가는 일이 없도록 여과장치가 마련되어야 한다.

교육청과 교육부 역시 현장실습 관련 법령과 지침을 개정하여 간접고용 형태의 현장실습이 학교 당국의 묵인 혹은 무지 하에 확산되지 않도록 해야 한다. 학교장 회의와 취업담당교사 연수를 통한 확고한 근절 의지 표명, 충실한 장학지도 등을 통해 책임있는 당국으로서의 의무를 다해야 할 것이다. 나아가 실습생에 대한 인권침해를 자행한 '실습업체'를 강력히 규제할 수 있도록 관련 법·제도를 정비해 나가야 한다.

(2) 실습생 노동권 보장

현재 현장실습생의 경우, 근로기준법을 비롯한 노동법의 보호를 받는 노동자인지가 명확하지 않다. 현행 직업교육훈련촉진법에서는 현장실습생이 산업체에서 노동을 할 경우 노동시간, 임금 등 노동조건과 관련해 어떠한 보호를 받는지에 대하여 아무런 규정을 두고 있지 않다. 노동법의 일부 조항을 현장실습에 적용, 제시하고 있는 현장실습표준협약서 역시 어떠한 법적 강제력도 갖고 있지 못하다.

이에 따라 실습생의 신분을 둘러싼 논란이 법원에서도 이어지고 있다. 대법원은 지난 1987년 “교육목적을 위한 실습생의 신분으로서 잠정적으로 피고의 공장에서 일을 한 것이므로 근로기준법의 적용을 받는 근로자에 해당한다고 할 수 없”다고 말한 뒤, 다만 “피해자가 고등학교졸업 예정자인 실습생이고 또 그 작업기간이 잠정적인 것이라 할지라도 바로 이러한 사유만으로 동인이 근로기준법의 적용을 받는 근로자가 아니라고 단정할 수 없고 사업주와 실습생 사이의 채용에 관한 계약내용, 작업의 성질과 내용, 보수의 여부 등 그 근로의 실습관계에 의하여 근로기준법 제14조의 규정에 의한 사용종속관계가 있음이 인정되는 경우에는 그 실습생은 근로기준법의 적용을 받는 근로자에 해당한다”고 판결한 바 있다(대법원 1987.6.9. 선고 86다카2920 판결). 그러나 개별 실습생들이 각자 노동권을 보장받을 수 있는지 없는지에 관한 법원의 판단을 구할 수는 없는 노릇이다.

이처럼 실습생이라는 모호한 신분 상태는 실습생들을 인권과 법의 사각지대로 내몰고 있다. 다만 현 산업재해보상보험법에서만 현장실습생에 대한 특례규정(제105조의3)을 두어 “현장실습생은 ...당해 사업에 사용되는 근로자로 본다”고 규정하고 있을 뿐이다. 따라서 근로기준법과 최저임금법 등 관련 노동법을 총체적으로 손질하여 실습생들에게 노동권이 완전히 보장될 수 있도록 법률로 명문화해야 한다. 또한 노동부는 지금이라도 당장 현장실습생 고용 사업장에 대한 근로감독을 강화해 나가야 할 것이다.

이 때 독일과 프랑스의 예를 참고할 만하다. 독일과 프랑스에서는 18세 미만 직업교육훈련생이

나 견습생도 노동권 보호의 대상으로 규정하고 노동시간 제한, 야간노동 금지 등의 보호책을 마련해 두고 있다. 또한 프랑스에서는 학교와 실습업체 간의 계약 체결을 법적으로 의무화하고 있으며, 독일에서는 지방자치단체에 청소년노동 보호 지방위원회, 감독관청 내 청소년노동 보호 위원회를 구성하여 감독을 실시하는 한편 각 위원회에 노동자 대표, 청소년단체, 교사 등이 참여하도록 하고 있다.

■ 독일 <청소년노동보호법>

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

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

■ 프랑스 <노동법>

· 제211조 1항

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

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

· 제212조 13항

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

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

· 제213조 7항

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

(3) 노동인권교육 강화

2004년말 전교조 참교육연구소가 서울지역 인문계와 공업계 고등학생 378명을 대상으로 설문조사한 결과에 따르면, 임금체불이나 성희롱 등 부당한 대우를 받은 경우 대처법에 대해 학교에서 충분히 배우고 있다고 생각하는지에 대해 7.0%만이 동의한다고 답했다. 노동자들의 인권과 관련

된 자유, 평등, 정의, 인간의 존엄성, 노동의 의미, 사회적 연대 등의 가치에 대해 현재 학교에서 충분한 교육이 이루어지고 있다고 생각하는지에 대해서도 7.8%만이 동의하는 것으로 조사됐다. 학교교육과정에서 노동인권교육이 제대로 이루어지지 않고 있음을 보여주는 결과이다.

이에 앞서, 전교조실업교육위원회와 참여연대가 2002년 12월부터 2003년 3월까지 전국의 실업계 학교 학생 755명을 대상으로 설문조사한 결과 동일한 현실을 보여준다. 응답자 가운데 현장실습을 나가기 전에 노동법 교육을 받은 학생은 10%, 성희롱 예방 교육을 받은 학생은 7%, 안전교육을 받은 학생은 39%, 아예 아무런 교육도 받지 못했다고 답한 학생은 8%에 달했다. 현장실습에 앞서 제대로 된 교육도 없이 노동현장으로 투입되고 있음을 알 수 있다.

학교에서는 현장실습을 내보내는 데만 급급할 것이 아니라, 실습생들이 자기 인권을 충분히 인지한 상태에서 실습을 나갈 수 있도록 사전교육을 충실히 진행해야 한다. 면접요령이나 직장내 예절만을 교육할 것이 아니라, 전체 3학년을 대상으로 한 한두 번의 방송수업이나 체육관 강의로 사전교육을 '때우고' 말 것이 아니라 체계적인 교육과정을 마련해야 한다. 근로기준, 산업재해, 직장내 성희롱 등 노동인권에 대한 교육은 실업계고 교육의 중심에 자리잡아야 한다.

2) 근본적 해결 방안 - 현장실습제도의 폐지

현장실습제도가 파행적으로 운영된 것은 어제오늘의 일이 아니며, 이미 '현장교육'으로서의 본래 취지를 상실한 지 오래이다. 오히려 실습생들의 인권을 침해하면서 실습업체의 주머니만 불리는 제도로만 악용되고 있다. 학교 단위에서 실습업체를 충실히 걸러내고 실습업체에 인권 보장 의무를 강화하는 것도 필요하지만, 문제는 이렇게 될 경우 실습생을 받을 만한 업체를 찾기가 거의 불가능하다는 점이다. 관련 법규를 충실히 이행하면서 실습생들에게 교육적 의미를 갖는 현장실습을 제공할 만한 업체도 사실상 거의 없고, 현장실습 본래의 취지를 살리려는 교육당국과 업체의 의지도 찾아볼 수 없다.

현장실습이 원래 취지를 상실했고, 원래 취지에 맞게 개혁하는 일도 불가능하다면, 폐지밖에 대안이 없다. '실습', '교육'이라는 이름으로 교육과정에 있는 학생을 무권리 상태로 내모는 일은 중단되어야 한다. 현장실습제도를 폐지하고 실업교육을 정상화시키는 한편, 대안적 형태의 직업 교육방식을 도입해야 할 것이다.

[자료 3] 취업게시판 분석을 통해 드러난 간접고용 현장실습 노출 실태

실업계고등학교 취업정보게시판 분석

1. 통계

분석 기간	2004년 2월~2005년 8월	
분석대상 학교수	67	
간접고용요청받은 학교수	54	81%
간접고용의뢰 업체수	61	
간접고용의뢰건수	105	

2. 지역별 현황 간접고용 의뢰 현황

지역별	의뢰 건수	비율
서울	12	11.4%
인천	5	4.8%
경기	41	39.0%
강원	15	14.3%



3. 간접고용 고용형태별 현황

고용형태	의뢰건수에 따른 분류		의뢰업체수에 따른 분류	
	건수	비율	건수	비율
분사	22	21.0%	3	4.9%
아웃소싱	15	14.3%	15	24.6%
채용대행	9	8.6%	2	3.3%
파견	37	35.2%	22	36.1%
협력	22	21.0%	19	31.1%
합계	105	100.0%	61	100.0%

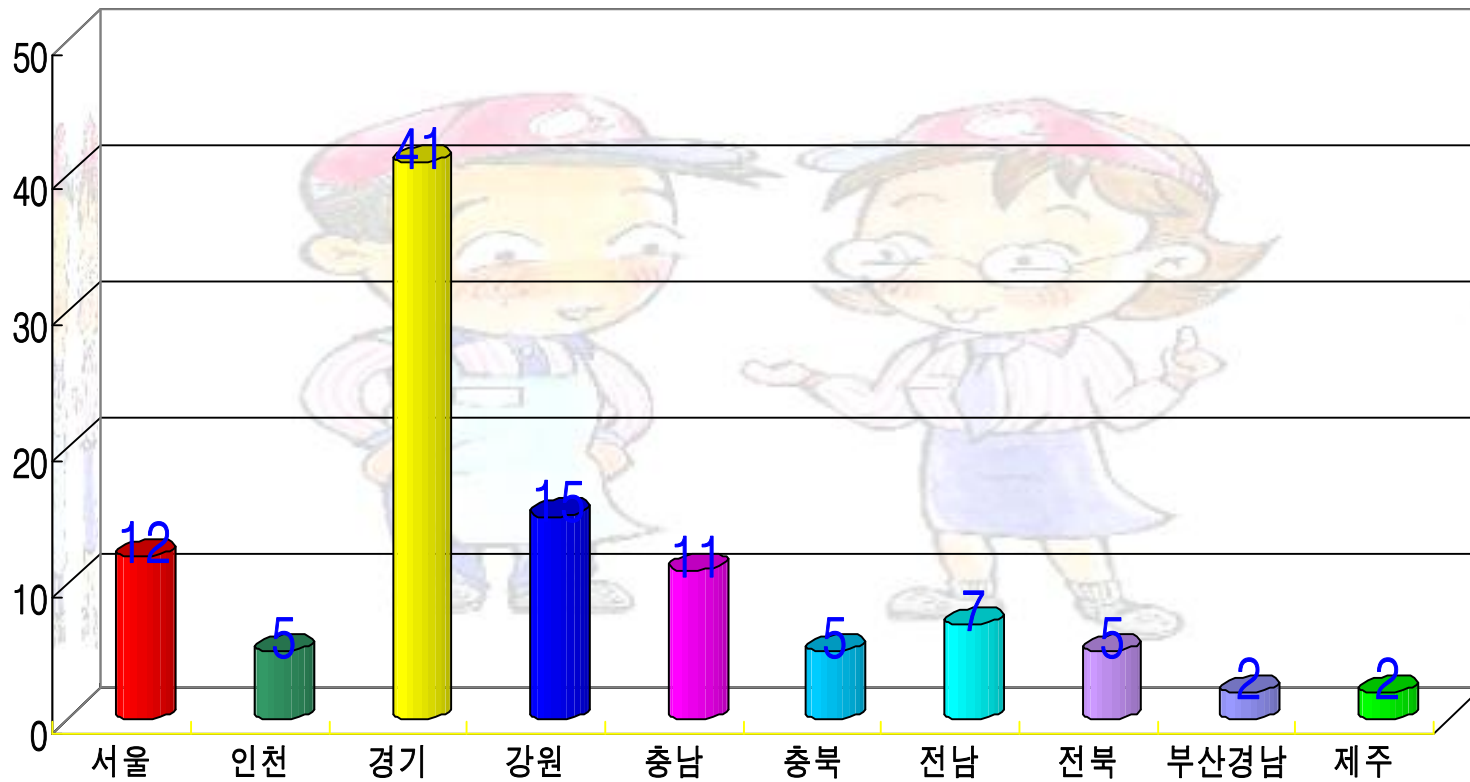
4. 삼성계열사 관련 간접고용 상세 현황

구 분	삼성계열사		전체
간접고용요청받은 학교수	36	66.7%	54
간접고용의뢰 업체수	17	27.9%	61
간접고용의뢰건수	50	47.6%	105

5. 전체의뢰 건수 대비 삼성계열사 고용형태별 상세 내역

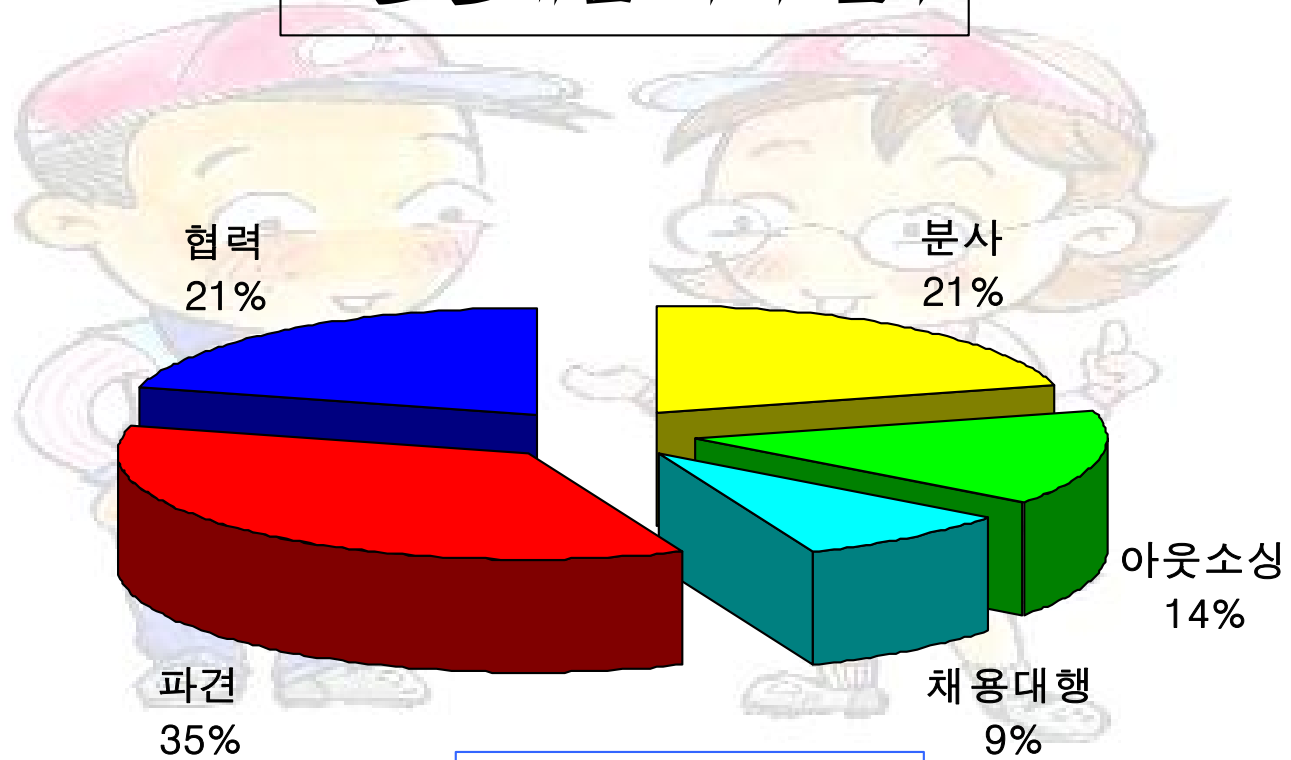
형태별	삼성계열사		전체	
분사	22	100.0%	22	21.0%
아웃소싱	1	6.7%	15	14.3%
채용대행	8	88.9%	9	8.6%
파견	8	21.6%	37	35.2%
협력업체	11	50.0%	22	21.0%
합계	50	47.6%	105	100.0%

현장실습 지역별 의뢰 현황



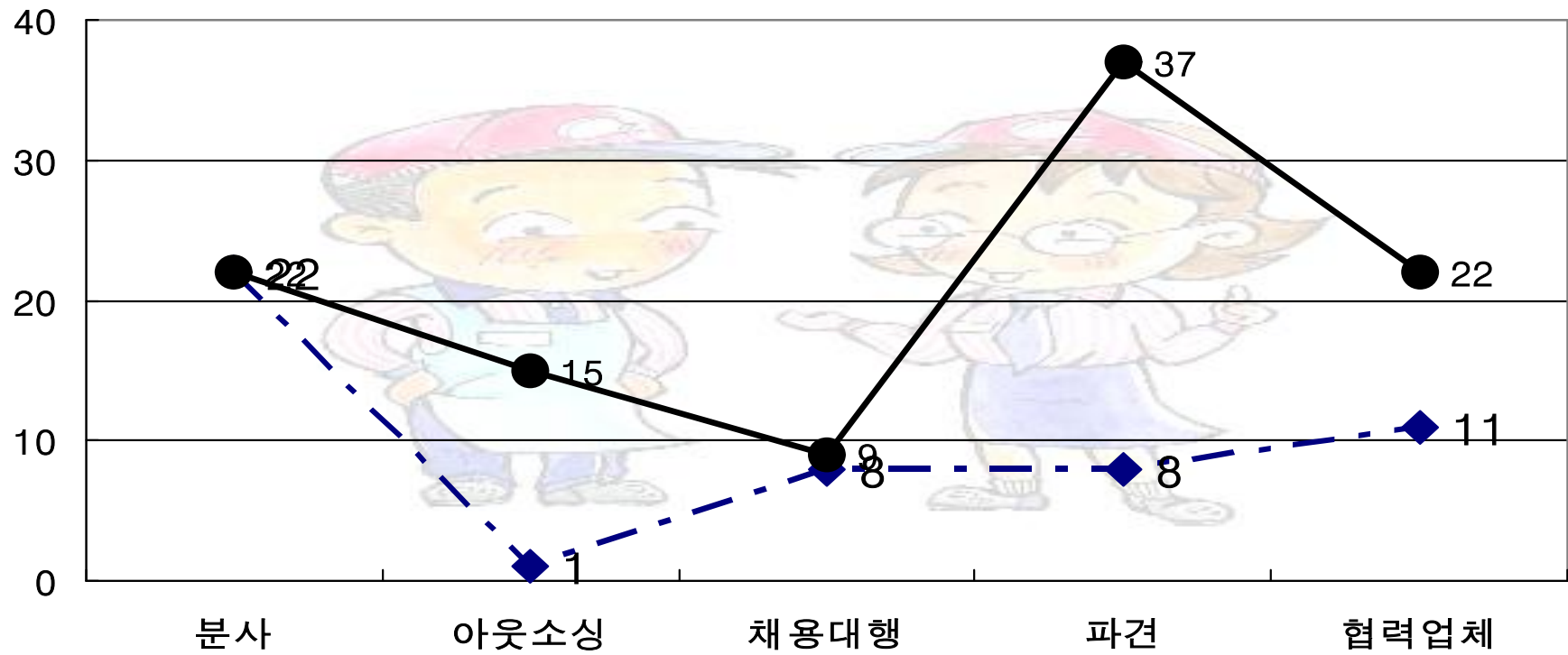
청소년노동인권네트워크

고용형태별 의뢰 건수



청소년노동인권네트워크

삼성계열사 고용 형태별 상제 내역



◆ - 삼성계열사 ● - 전체

청소년노동인권네트워크

고용형태별 취업정보 게시판 분석

고용형태		회사명	업무	근무처	고용조건	지역	학교명	올린날
분사	삼성분사	(주)스텝스	생산직	삼성전기 대전사업장	삼성전자분사기업, 실습가능	강원	고한여고	2004-05-14
분사	삼성분사	(주)스텝스	생산직	삼성전기 대전사업장	삼성전자분사기업, 실습가능	강원	김화공고	2004-06-10
분사	삼성분사	(주)스텝스	생산직	삼성전기 대전사업장	삼성전자분사기업, 실습가능	강원	동해광희고	2004-06-10
분사	삼성분사	(주)스텝스	생산직	삼성전기 대전사업장	삼성전자분사기업, 고3 실습가능 전문대 종퇴자, 120-160만	강원	동해상고	2004-05-17
분사	삼성분사	(주)스텝스	생산직	삼성전기 대전사업장	삼성전자분사기업, 실습가능	강원	봉의공고	2004-06-15
분사	삼성분사	(주)스텝스	생산직	삼성전기 대전사업장	삼성전자분사기업, 실습가능	강원	춘천기공	2004-06-10
분사	삼성분사	(주)스텝스	생산직	삼성전기 대전사업장	삼성전자분사기업, 실습가능	강원	춘천농공고	2004-06-10
분사	삼성분사	(주)스텝스	생산직	삼성전기 대전사업장	삼성전자분사기업, 실습가능	강원	태백기공	2004-06-10
분사	삼성분사	(주)스텝스	생산직	삼성전기 대전사업장	삼성전자 분사기업(생산도급 인제파견), 실 습가능	경기	신일정보산업고	2004-04-09
분사	삼성분사	(주)스텝스	생산직	삼성전자 대전사업장	삼성전자 분사기업(생산도급 인제파견), 실 습가능	경기	안산경일고	2004-04-09
분사	삼성분사	(주)스텝스	생산직	삼성전기 대전사업장	삼성전자 분사기업(생산도급 인제파견), 실 습가능	경기	안일여중고	2004-06-15
분사	삼성분사	테스코	전기전자 제품 신뢰성 시험 연구	수원 중소기업지원센터	삼성전자 개발팀 분사 법인업체, 졸업예정자, 8월 16일까지 접수	경기	팔달공고	2005-08-13
분사	삼성분사	(주)스텝스	생산직	삼성전기 대전사업장	삼성전자 분사기업(생산도급 인제파견), 실	경기	평택기계공고	2004-04-09

					습가능			
분사	삼성분사	(주)스텝스	생산직	삼성전기 대전사업장	삼성전자 분사기업(생산도급 인재파견), 실습가능	서울	영신실고	2004-05-14
분사	삼성분사	(주)스텝스	생산직	삼성전기 대전사업장	삼성전자 분사기업(생산도급 인재파견), 실습가능	서울	화곡여정산업고	2004-06-15, 2004-05-14
분사	삼성분사	(주)스텝스	생산직	삼성전기 대전사업장	삼성전자 분사기업(생산도급 인재파견), 실습가능	인천	선화여상	2004-06-15, 2004-05-14
분사	삼성분사	(주)스텝스	생산직	삼성전기 대전사업장	삼성전자,전기 및 삼성관계사 생산도급 인재파견 업무, 고3실습가능 전문대 중퇴자	전남	여수전자화학교	
분사	삼성분사	(주)스텝스	생산직	삼성전기 대전사업장	삼성전자,전기 및 삼성관계사	전남	진성여고	2004-04-10
분사	삼성분사	(주)스텝스	생산직	삼성전기 대전사업장	삼성전자분사기업	전북	부안농공고	2004-04-09
분사	삼성분사	(주)스텝스	생산직	삼성전기 대전사업장	생산도급 인재파견	전북	전주공고	
분사	삼성전기 분사	(주)휴먼뱅크	단순조립/검사 (현장실습생)	천안 백석경단내		충남	천안공고	2004-09-06
분사	삼성전기 분사	(주)휴먼뱅크	생산직			충북	단양공고	2004-06-02
아웃소싱	아웃소싱	(주)소싱코리아	일반사무	경기 광주물류지	인재 파견, 아웃소싱 전문기업, 현장실습생 모집	경기	분당정보산업고	2004-01-12
아웃소싱	아웃소싱	(주)성원커뮤니케이션	LCD단순조립 및 검사, 품질작업, 세척작업	용인, 천안, 시화공단	아웃소싱, 파견, 헤드헌팅, 채용 대행 업체 기숙사 제공, 장기알바가능, 월80만원	경기	안산경일고	2004-02-24
아웃소싱	아웃소싱	(주)코리아세이프	핸드폰 조립, 검사, 포장	본오동 신오전자	아웃소싱 전문업체, 신오전자 협력업체 취업반 토요일 면접 후 동시 입사 가능	경기	안산경일고	2004-09-02
아웃소싱	아웃소싱	(주)SK아웃소싱	생산직(핸드폰 완제품 조립)	안산반월공단	아웃소싱, 일급3만원	경기	안산여정보고	2004-11-18

아웃소싱	아웃소싱	편리한세상	핸드폰 반도체 부품 조립 및 검사	군포 당정동	아웃소싱기업, 기숙사 제공	경기	안산여정보고	2004-08-23
아웃소싱	아웃소싱	(주)기호아웃소싱	식품, 반도체, 자동차, 핸드폰, LCD, 전자통신		실습기간 130-170만원, 5월부터 모집	경기	여주자영농고	2005-05-02
아웃소싱	아웃소싱	(주)지앤에스	반도체장비 생산직	용인 고립동	아웃소싱 전문기업, 채용시기-7월, 채용인원 1차 100명 2차 100명	경기	팔달공고	2004-03-17
아웃소싱	아웃소싱	위드스텝스	기계설비관련 출장, 수리 및 점검	수원, 성남, 안양	인재파견 및 아웃소싱, 헤드헌팅 전문기업	경기	평택기계공고	2004-02-24
아웃소싱	아웃소싱	인터코리아맨 파워 시스템(주) 부산	상품진열저울대작업 매장정리판매	롯데마트 장유점	아웃소싱, 월 85-90 식대별도, 2교대	경남	김해건설공고	2005-03-22
아웃소싱	아웃소싱	(주)다인커뮤니케이션	휴대폰패드생산	경기파주 광탄	아웃소싱(헤드헌팅, 채용대행, 인재파견) 110-125만, 2월27까지	부산	동아공고	2005-04-19
아웃소싱	하나은행 아웃소싱	(주)두레시닝	일반사무, 기초회계		하나은행 아웃소싱전문회사	서울	화곡여정산고	2004-01-12
아웃소싱	아웃소싱	(주)제이애플	휴대폰, 반도체		아웃소싱 전문기업, 채용시기-7월, 채용인원 1차 100명 2차 100명	인천	선화여상	2004-06-04
아웃소싱	아웃소싱 (삼성계열사)	에스엠텍			아웃소싱(삼성전자, 삼성계열사 인력채용업체)	충북	단양공고	2004-06-02
아웃소싱	아웃소싱	에스케이 시스템	반도체, 휴대폰부품, 전자제품 검사조립		아웃소싱	충북	단양공고	2004-06-02
아웃소싱	아웃소싱	휴머니아	사무원	만영엔지니어링	아웃소싱	충북	단양공고	2004-06-02
채용대행	채용대행	보원산업(주)	반도체장비기계조립	(주)태성기연 천안	채용대행	충남	천안공고	2004-05-23
채용대행	삼성인사	(주)세명, (주)케스프	전자부품 검사 및 조립		삼성전기, 삼성전자, 삼성협력업체의 인사	경기	안산경일고	2004-04-26

	대행				대행 업무 담당, 기숙사 제공			
채용대행	삼성인사 대행	(주)세명, (주)케스프	전자부품 검사 및 조립	삼성전기 수원사업장	삼성전기, 삼성전자, 삼성협력업체의 인사 대행 업무 담당, 기숙사 제공	서울	종로산업정보고	2004-04-12
채용대행	삼성전기 채용대행	(주)조은서치	생산조립	삼성전기 부산	삼성전기 채용대행	강원	동해상고	2004-08-11
채용대행	삼성전기 채용대행	(주)조은서치	생산조립	삼성전기 부산	삼성전기 채용대행	강원	속초상고	2004-08-11
채용대행	삼성전기 채용대행	(주)조은서치	생산조립	삼성전기 부산	삼성전기 채용대행	강원	강릉문성고	2004-08-11
채용대행	삼성전기 채용대행	(주)조은서치	생산직(전자부품, 검사 조 립)	삼성전기 부산사업장	1973 삼성전자부품으로 설립 삼성전기내 조은서치 년 1600만 성과급반영 1800만	전북	전주공고	2004-08-07
채용대행	삼성전기 채용대행	(주)조은서치	생산직	삼성전기 부산사업장	1973 삼성전자부품으로 설립 년 1600만 성과급반영 1800만	제주	제주상고	2004-09-24
채용대행	삼성전기 채용대행	(주)조은서치	생산직	삼성전기 부산사업장		제주	제주여상	2004-09-24
파견	파견	리더스코리아	생산직(PCB수습)	평택진위	인력파견	경기	동일공고	2004-02-20
파견	파견	리더스코리아	생산직	평택	인력파견업체	경기	평택기계공고	2004-02-23
파견	파견	삼신테크	사무행정	수원 삼성전자, 용인 삼성종합기술원	파견계약직	경기	삼일상고	2005-02-21
파견	파견	삼신테크	사무행정	수원 삼성전자, 용인 삼성종합기술원	파견계약직	경기	안양여상고	2005-02-21
파견	파견	삼신테크	사무행정	수원 삼성전자, 용인 삼성종합기술원	파견계약직	경기	팔달공고	2005-02-21

파견	파견	유파트너(주)	사무보조원	현대아산 고성사무소	헤드헌팅 및 인력파견, 월 125+중식9+교통5=139만	강원	거진종고	2004-07-12
파견	파견	일과사람들	LCD조립검사	평택		충남	당진정보고	2005-02-23
파견	파견	조은서치	생산조립/검사	삼성전기(부산 녹색공단)	파견업체	전남	곡성실고	2004-07-27
파견	파견	조은서치			파견업체	전남	영광염산전자고	2004-08-06
파견	파견	(주)비트뱅크	휴대폰 조립 및 검사직	주안5공단, 송내역 부근	제조업체를 대상으로 한 생산도급 및 인재 파견업, 일급22,800원 잔업 및 특근 가능자	인천	선화여상	2004-10-20
파견	파견	(주)상원소프트	시스템 사용관련 전화문의 응대 및 처리		삼성SDS파견 HELP DESK 운영요원	경기	분당정보산업고	2005-08-12
파견	파견	(주)상원소프트	시스템 사용관련 전화문의 응대 및 처리		대기업파견 HELP DESK 운영요원	경기	성보정보고	2005-08-10
파견	파견	(주)선우물류	품질관리(농약잔류검사)	광주시 오포읍	신세계 이마트 물류센터의 상품관리 및 식품가공 등에 근무하는 인력을 제공하는 인력지원 회사	경기	여주자영농고	2005-02-28
파견	파견	(주)선정인터넷네셔널	사무보조원	야담 KTFT	대기업 및 공기업관련 파견관리전문회사, 줄예자가능	경기	성일정보고	2004-07-13
파견	파견	(주)스텝뱅크	KTF 지점업무(고객서비스 외)	평택	파견업체, KTF CS직영점 사원 모집	경기	안일여종고	2004-02-03
파견	삼성 파견	(주)스텝파트너	PDP라인 제조직	삼성SDI 천안사업장	파견업체	경기	안산여정보고	2004-07-17
파견	삼성 파견	(주)스텝파트너	생산직	삼성SDI 천안사업장	생산 제조직 인력 채용 위탁	경기	안성종합고	2004-07-17
파견	파견	(주)아우토스트라세	차량용 AV 시스템 개발보조	삼성역	3개월 파견근무 후 정규직 전환	서울	단국공고	2005-07-25

파견	파견	(주)에스텍시스템	분당 삼성플라자 데스크 안 내사원		파견업체, 키 176cm이상, 안경 미착용	경기	삼일상고	2004-10-08
파견	파견	(주)에스텍시스템	분당 삼성플라자 데스크 안 내사원		파견업체, 키 165cm이상(여), 안경 미착 용	경기	성일정보고	2004-09-30
파견	파견	(주)에스텍시스템			파견업체, 에스텍시스템 합격자발표 8명, 입사는 2학기 졸업고사 이후 협의 결정	서울	일신여상	2005-05-30
파견	파견	(주)유정산업	휴대폰 액정 조립 및 검사	신영통, 송탄산업단지	현장실습생 모집, 6월부터	서울	영신실고	2004-05-29
파견	파견	(주)유정산업	휴대폰 액정 조립 및 검사	신영통, 송탄산업단지	현장실습생 모집, 6월부터	서울	진영정보공고	2004-05-31
파견	파견	(주)유정산업	휴대폰액정조립검사	신영통, 송탄산업단지	파견업체, 04년 6월부터 졸업시(본인이 희 망시 장기 취업가능) 주간 월 100만, 교 대 월 120만이상	전남	여수전자화학교	2004-06-01
파견	파견	(주)유정산업	휴대폰액정조립검사	신영통, 송탄산업단지	파견업체	전남	진성여고	
파견	파견	(주)유정산업	휴대폰액정조립검사	신영통, 송탄산업단지	파견업체	전북	군산기공	
파견	파견	(주)유정산업	휴대폰액정조립검사	신영통, 송탄산업단지	파견업체, 04년 6월부터 졸업시(본인이 희 망시 장기 취업가능) 주간 월 100만, 교 대 월 120만이상	전북	전주공고	2004-06-01
파견	파견	(주)유정산업	휴대폰액정조립검사	신영통, 송탄산업단지	현장실습생	충남	공주정보고	2004-06-05
파견	파견	(주)유정산업	휴대폰액정조립검사	신영통, 송탄산업단지		충남	천안공고	2005-06-07
파견	파견	(주)진방템프	cad직	LG그룹계열 천연사업장	인재파견 및 아웃소싱 전문(인사업무대행)	충남	천안공고	2004-08-17
파견	파견	(주)코리아워크시스템	엘지텔레콤 기지국유지 보수 및 고객센터	서울, 경기 전지역	(주)코리아휴먼리스오스시스템계열회사, 인 사관리서 비스제공업체, 1년 파견계약직 근무 후 정규사원전환	경기	팔달공고	2004-08-06

파견	파견	(주)프로파인스텝	하나로텔레콤 인바운드 해 피콜, 해지방어 고객상담	하나로통신 송파센터	파견업체, 계약직	경기	성일정보고	2005-02-08
파견	파견	(주)휴비즈넷	사무직	애오개, 군포	대우일렉트로닉스 사원 모집, 대기업 아웃 소싱, 채용대행, 인재파견 전문회사	경기	팔달공고	2004-03-31
파견	파견	(주)G.N.S	반도체LCD라인조립업무	천안 마정공단	헤드헌팅 및 인사, 제조 부문 아웃소싱 전문기 업 고졸예정자 및 실습생 모집	경기	평택기계공고	2004-05-20
파견	파견	지엔에스	생산직(반도체 파견근무)	평택어연한산 외국인전용단지	급여정산, 채용대행, 제조도급 아웃소싱 전문기업	서울	종로산업정보고	2004-08-03
파견	파견	코리아위크시스템	lcd생산장비 조립	천안마정공단, 용인	근무우수자 정규직전환	충남	천안공고	2004-06-08
파견	파견	E.B.G 인터내셔널	?		골프장 파견근무(캐디아님), 근무조건 면접 후 결정	인천	선화여상	2005-05-19
협력	삼성, LG 협력사	에프원(주)	반도체 lcd 장비 개발생산	충남아산공장	삼성전자 lg필립스협력업체	충남	천안공고	2004-07-26
협력	삼성사내 협력	에스맨	생산제조 (부품검사, 조립)	수원인근	삼성사내협력회사, 월 110-140(상여포함) 2003졸예정자중 순수취업(실습)원하는자	강원	고한여고	2004-01-27
협력	삼성사내 협력	에스맨	생산직(여), 휴대폰 생산공정		삼성사내협력회사	경기	여주자영농고	2004-02-12
협력	삼성사내 협력	원서버	당사 정규직 - 생산직(전자 제품 검사 및 조립)	삼성전자(수원)	삼성전자 사내협력기업 (전자제품 및 부품제조)	전남	진성여고	2004-04-27
협력	삼성사내 협력	원서버		삼성전기 대전사업장	아웃소싱(삼성전자, 전기 사내협력회사)	충북	단양공고	2004-06-02
협력	삼성협력	가인시스템	프린터잉크, 레이저복합기 토너 재생 및 관리	수원	삼성전자 프린터, 컴퓨터관련 수리협력업체	경기	팔달공고	2005-03-03

협력	삼성협력	(주)에스피	생산직	삼성SDI 천안사업장	삼성SDI협력업체, 면접 8월 5일	경기	팔달공고	2004-07-15
협력	삼성협력	(주)협성기전	자동제어설비	삼성공장 기흥공장 내	삼성 협력업체	경기	팔달공고	2004-06-01
협력	삼성협력	(주)협성기전	자동제어설비공사	삼성반도체자동제어 설비 유지보수팀	삼성협력사	충남	천안공고	2004-06-15
협력	삼성협력	Mega Engineering	설비점검	삼성LCD내(성상동)	삼성LCD협력회사	충남	천안공고	2004-12-25
협력	삼성협력	(주)싱크트론	LCD 및 PDP관련 업무	수원 삼성전자 내	실습생 모집	경기	팔달공고	2005-08-12
협력	아남사내 협력사	동부아남반도체(주)	생산직	충북음성		강원	양양여고	2004-03-10
협력	아남사내 협력사	동부아남반도체(주)	반도체설비 유지보수	충북음성	동부아남반도체 내 협력회사	충남	천안공고	2004-08-30
협력	아남협력사	세미테크디지털	생산직	동부아남반도체 내		서울	진영정보공고	2004-07-30
협력	한샘협력	(주)하나기업	구매, 자재 보조 업무	안산 성곡동 시화공단	(주)한샘 협력업체, 급여 80만원, 취업반여 학생	경기	안산경일고	2004-09-01
협력	협력사	남선산업	자동차부품생산	대구 달서구	현대자동차협력업체 현장실습 및 취업생	강원	태백기공	2004-07-27
협력	협력사	국제엔지니어링?	선박 시운전	삼성중공업 거제조선소	삼성중공업 거제조선소 협력사	인천	인천해사고	2005-07-11
협력	LG전선 협력사	대성텍스	생산직	여주	LG전선, 대한전선의 정규 1차 협력등록업체	경기	여주자영농고	2005-02-05
협력	LG전자 협력	(주)엠앤디테크	SMT오퍼레이터(실습생), 품질검사원	평택 청북	LG전자 협력업체, 실습생 4명 모집	경기	평택기계공고	2004-08-09
협력	LG패션 협력사	광림트레이딩	부자재 입출고관리	서울 면목5동	LG패션 협력업체, 프로모션 업체	서울	성동여실고	2005-06-03
협력	LG협력	(주)테크윈	생산직(휴대폰 액정조립)	수원 영통구	LG협력업체	경기	팔달공고	2004-10-25

협력	SECOM 협력사	(주)세롬시큐리티	SECOM설치 및 회수 기능직		SECOM 공사협력업체	서울	한양공고	2005-04-26
----	--------------	-----------	------------------	--	--------------	----	------	------------

삼성계열사 고용형태별 취업정보 게시판 분석

고용형태	회사명	업무	근무처	고용조건	지역	학교명
삼성, LG협력사	에프원(주)	반도체 lcd 장비 개발생산	충남아산공장	삼성전자 lg필립스협력업체	충남	천안공고
삼성분사	(주)스텝스	생산직	삼성전기 대전사업장	삼성전자분사기업, 실습가능	강원	고한여고
삼성분사	(주)스텝스	생산직	삼성전기 대전사업장	삼성전자분사기업, 실습가능	강원	김화공고
삼성분사	(주)스텝스	생산직	삼성전기 대전사업장	삼성전자분사기업, 실습가능	강원	동해광희고
삼성분사	(주)스텝스	생산직	삼성전기 대전사업장	삼성전자분사기업, 고3 실습가능 전문대 중퇴자, 120-160만	강원	동해상고
삼성분사	(주)스텝스	생산직	삼성전기 대전사업장	삼성전자분사기업, 실습가능	강원	봉의공고
삼성분사	(주)스텝스	생산직	삼성전기 대전사업장	삼성전자분사기업, 실습가능	강원	춘천기공
삼성분사	(주)스텝스	생산직	삼성전기 대전사업장	삼성전자분사기업, 실습가능	강원	춘천농공고
삼성분사	(주)스텝스	생산직	삼성전기 대전사업장	삼성전자분사기업, 실습가능	강원	태백기공
삼성분사	(주)스텝스	생산직	삼성전기 대전사업장	삼성전자 분사기업(생산도급 인재파견), 실습가능	경기	신일정보산업고
삼성분사	(주)스텝스	생산직	삼성전자 대전사업장	삼성전자 분사기업(생산도급 인재파견), 실습가능	경기	안산경일고
삼성분사	(주)스텝스	생산직	삼성전기 대전사업장	삼성전자 분사기업(생산도급 인재파견), 실습가능	경기	안일여중고
삼성분사	(주)스텝스	생산직	삼성전기 대전사업장	삼성전자 분사기업(생산도급 인재파견), 실습가능	경기	평택기계공고
삼성분사	(주)스텝스	생산직	삼성전기 대전사업장	삼성전자 분사기업(생산도급 인재파견), 실습가능	서울	영신실고
삼성분사	(주)스텝스	생산직	삼성전기 대전사업장	삼성전자 분사기업(생산도급 인재파견), 실습가능	서울	화곡여정보산업고
삼성분사	(주)스텝스	생산직	삼성전기 대전사업장	삼성전자 분사기업(생산도급 인재파견), 실습가능	인천	선화여상
삼성분사	(주)스텝스	생산직	삼성전기 대전사업장	삼성전자, 전기 및 삼성관계사 생산도급 인재파견 업무, 고3실습가능 전문대 중퇴자 120-160, 상여 700%	전남	여수전자화학교

삼성분사	(주)스텝스	생산직	삼성전기 대전사업장	삼성전자, 전기 및 삼성관계사	전남	진성여고
삼성분사	(주)스텝스	생산직	삼성전기 대전사업장	삼성전자분사기업	전북	부안농공고
삼성분사	(주)스텝스	생산직	삼성전기 대전사업장	생산도급 인재과건	전북	전주공고
삼성분사	테스코	전기전자 제품 신뢰성 시험 연구	수원 중소기업지원센터	삼성전자 개발팀 분사 법인업체, 졸업예정자, 8월 16일까지 접수	경기	팔달공고
삼성전기분사	(주)휴먼뱅크	생산제조(전자부품 조립, 검사, 측정업무)	삼성전기(수원대전부산)	아웃소싱 전문(삼성전기 분사), 고3 재학생 실습가능, 110~140만, 상여 600%, 년 1500만	강원	태백기공
삼성전기분사	(주)휴먼뱅크	단순조립/검사 (현장실습생)	천안 백석경단내		충남	천안공고
삼성전기분사	(주)휴먼뱅크				충북	단양공고
삼성사내협력	에스맨	생산제조 (부품검사, 조립)	수원인근	삼성사내협력회사, 월 110~140(상여포함) 2003졸예정자중 순수취업(실습)원하는자	강원	고한여고
삼성사내협력	에스맨	생산직(여), 휴대폰 생산공정		삼성사내협력회사	경기	여주자영농고
삼성사내협력	원서버		삼성전기 대전사업장	아웃소싱(삼성전자, 전기 사내협력회사)	충북	단양공고
삼성사내협력	원서버	당사 정규직 -생산직(전자제품 검사 및 조립)	삼성전자(수원)	삼성전자 사내협력기업 (전자제품 및 부품제조)	전남	진성여고
삼성협력	가인시스템	프린터잉크, 레이저복합기 토너 재생 및 관리	수원	삼성전자 프린터, 컴퓨터관련 수리협력업체	경기	팔달공고
삼성협력	(주)에스피	생산직	삼성SDI 천안사업장	삼성SDI협력업체, 면접 8월 5일	경기	팔달공고
삼성협력	(주)싱크트론	LCD 및 PDP관련 업무	수원 삼성전자 내	실습생 모집	경기	팔달공고
삼성협력	(주)협성기전	자동제어설비	삼성공장 기흥공장 내	삼성 협력업체	경기	팔달공고
삼성협력	(주)협성기전	자동제어설비공사	삼성반도체자동제어 설비 유지보수팀	삼성협력사	충남	천안공고
삼성협력	Mega Engineering	설비점검	삼성LCD내(성상동)	삼성LCD협력회사	충남	천안공고
협력사	국제엔지니어링	선박 시운전	삼성중공업 거제조선소	삼성중공업 거제조선소 협력사	인천	인천해사고
삼성인사대행	(주)세명, (주)케스프	전자부품 검사 및 조립	삼성전기 수원사업장	삼성전기, 삼성전자, 삼성협력업체의 인사대행 업무 담당, 기숙사 제공	서울	종로산업정보고

삼성인사대행	(주)세명, (주)케스프	전자부품 검사 및 조립		삼성전기, 삼성전자, 삼성협력업체의 인사대행 업무 담당, 기숙사 제공	경기	안산경일고
삼성전기 채용대행	(주)조은서치	생산조립	삼성전기 부산	삼성전기 채용대행	강원	강릉문성고
삼성전기 채용대행	(주)조은서치	생산조립	삼성전기 부산	삼성전기 채용대행	강원	동해상고
삼성전기 채용대행	(주)조은서치	생산조립	삼성전기 부산	삼성전기 채용대행	강원	속초상고
삼성전기 채용대행	(주)조은서치	생산직(전자부품, 검사 조립)	삼성전기 부산사업장	1973 삼성전자부품으로 설립 삼성전기내 조은서치 년 1600만 성과급반영 1800만	전북	전주공고
삼성전기 채용대행	(주)조은서치	생산직	삼성전기 부산사업장	1973 삼성전자부품으로 설립 년 1600만 성과급반영 1800만	제주	제주상고
삼성전기 채용대행	(주)조은서치	생산직	삼성전기 부산사업장		제주	제주여상
파견	(주)스텝파트너	PDP라인 제조직	삼성SDI 천안사업장	파견업체	경기	안산여정보고
파견	(주)스텝파트너	생산직	삼성SDI 천안사업장	생산 제조직 인력 채용 위탁	경기	안성종합고
파견	(주)상원소프트	시스템 사용관련 전화 문의 응대 및 처리		삼성SDS파견 HELP DESK 운영요원	경기	분당정보산업고
파견	조은서치	생산조립/검사	삼성전기(부산 녹색공단)	파견업체	전남	곡성실고
파견	조은서치			파견업체	전남	영광염산전자고
파견	삼신테크	사무행정	수원 삼성전자, 용인 삼성종합기술원	파견계약직	경기	삼일상고
파견	삼신테크	사무행정	수원 삼성전자, 용인 삼성종합기술원	파견계약직	경기	안양여상고
파견	삼신테크	사무행정	수원 삼성전자, 용인 삼성종합기술원	파견계약직	경기	팔달공고
아웃소싱 (삼성계열사)	에스엠텍			아웃소싱(삼성전자, 삼성계열사 인력채용업체)	충북	단양공고

지역	업체명	고용형태	실제근무처	파견학생수
성남	(주)삼영전자	독립	(주)삼영전자	6
평택	(주)우영	독립	(주)우영	33
부평	(주)이낙반도체	독립	(주)이낙반도체	
안산	(주)삼남전자	독립	(주)삼남전자	
평택	(주)NMS	독립	(주)NMS	
화성	(주)삼성정	독립	(주)삼성정	
인천	(주)페어차일드	독립	(주)페어차일드	
천안	(주)세진	간접	삼성전자	13
수원	(주)캐스프	간접	삼성전기	8
대전	(주)스텝스	간접	삼성전기	
수원	(주)다모트	간접	삼성전기	
수원	(주)STT	간접	삼성전기	
수원	(주)신풍개발	간접	삼성전자	16
수원	(주)휴먼뱅크	간접	삼성전자	
수원	(주)혜원시스템	간접	삼성전자	
천안	(주)대신LCD	간접	삼성전자	



출 처 : 삼척전자공업고등학교

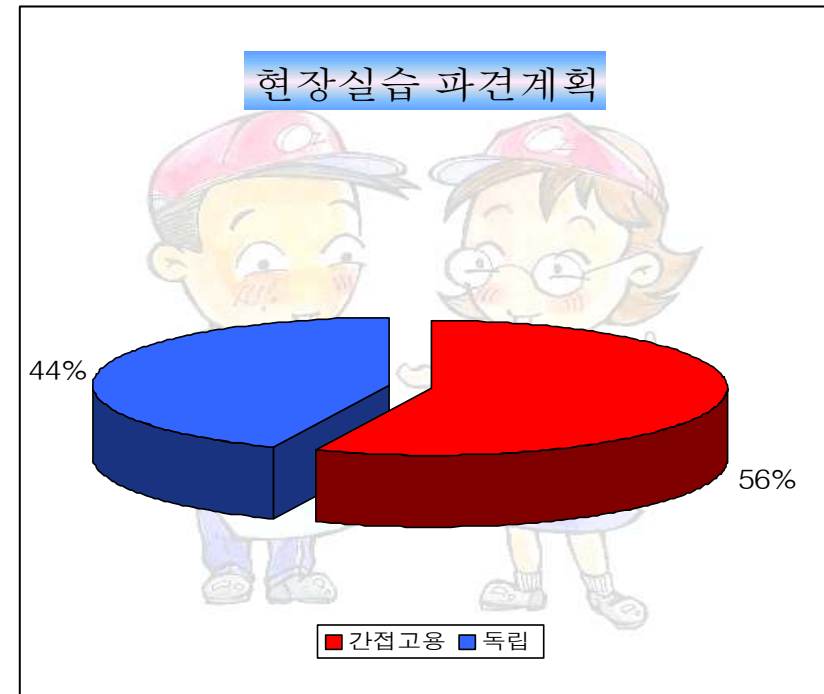
현장실습파견대장

자료 제공 : 국회 교육위 최순영 의원실

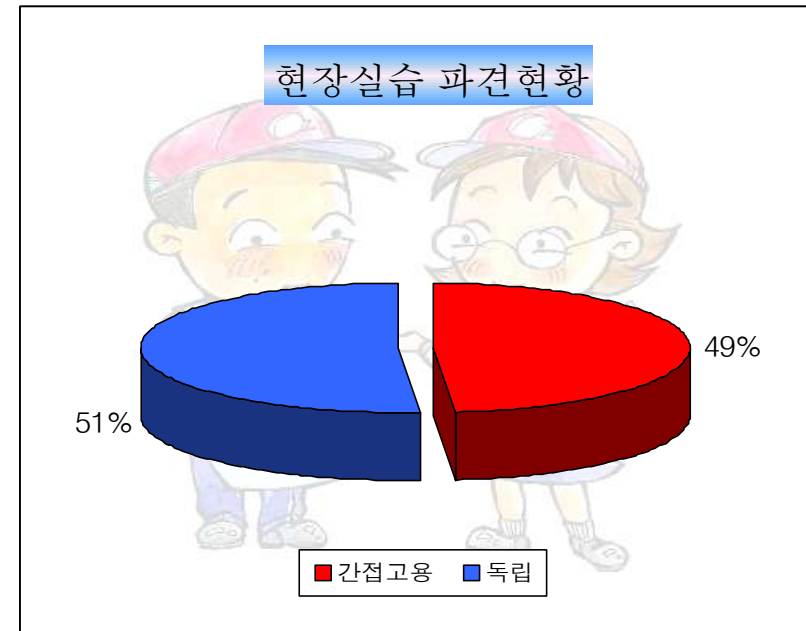
2004학년도 현장실습 파견 계획

삼척전자공업고등학교

고용형태	업체명	업체수	
간접고용	캐스프(삼성전기)	4	25.0%
	스텝스(삼성전기)		
	다모트(삼성전기)		
	STT(삼성전기)		
	신풍개발(삼성전자)	5	31.3%
	휴먼뱅크(삼성전자)		
	헤원시스템(삼성전자)		
	대신LCD(삼성전자)		
	(주)세진(삼성전자내 아웃소싱)		
간접고용 계		9	56.3%
독립		7	43.8%
합계		16	100.0%

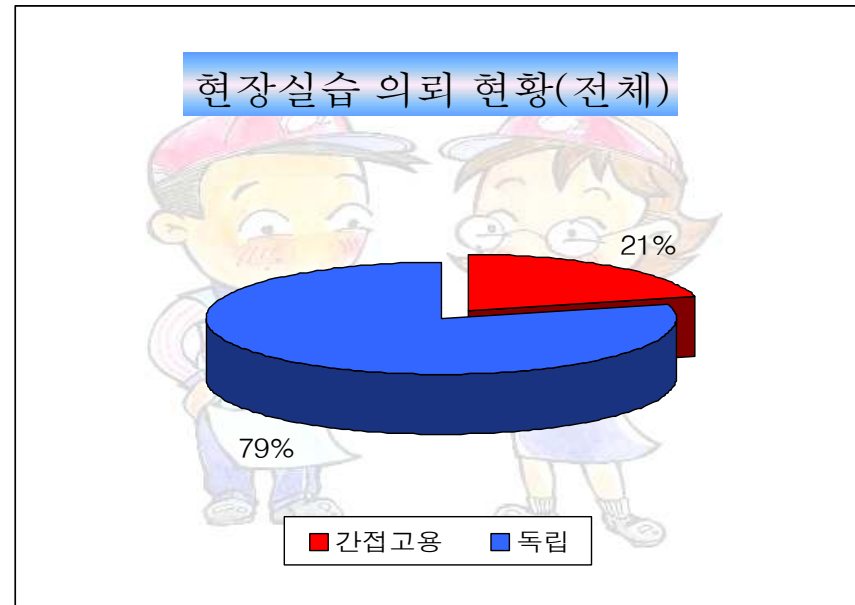


고용형태	업체명	파견 학생수	
간접고용	케스프(삼성전기)	8	10.5%
	신풍개발(삼성전자)	16	21.1%
	(주)세진(삼성전자내 아웃소싱)	13	17.1%
간접고용 계		37	48.7%
독립		39	51.3%
합계		76	100.0%



2004학년도 현장실습 의뢰 현황 (전 체)

고용형태	업체수	비율
간접고용	20	21.1%
독립	76	80.0%
업체수	95	100.0%

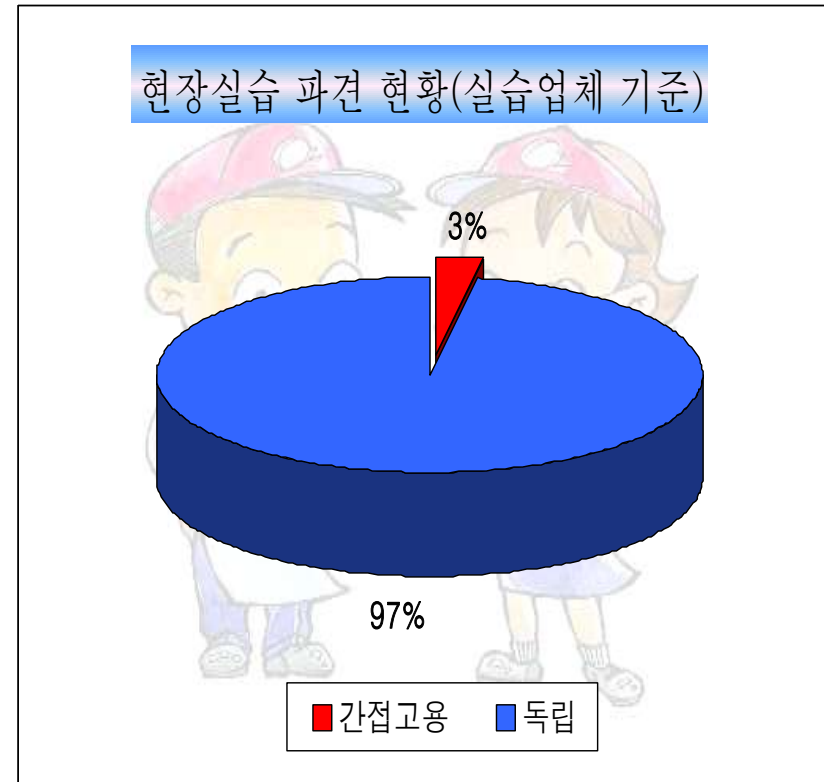


출 처 : 영월공업고등학교 현장실습파견대장 및 순위부

자료 제공 : 국회 교육위 최순영의원실

2004학년도 현장실습 파견 현황 (실습업체 기준)

구분	실습업체수	비율
간접고용	1	2.7%
독립	36	97.3%
실습업체수	37	100.0%

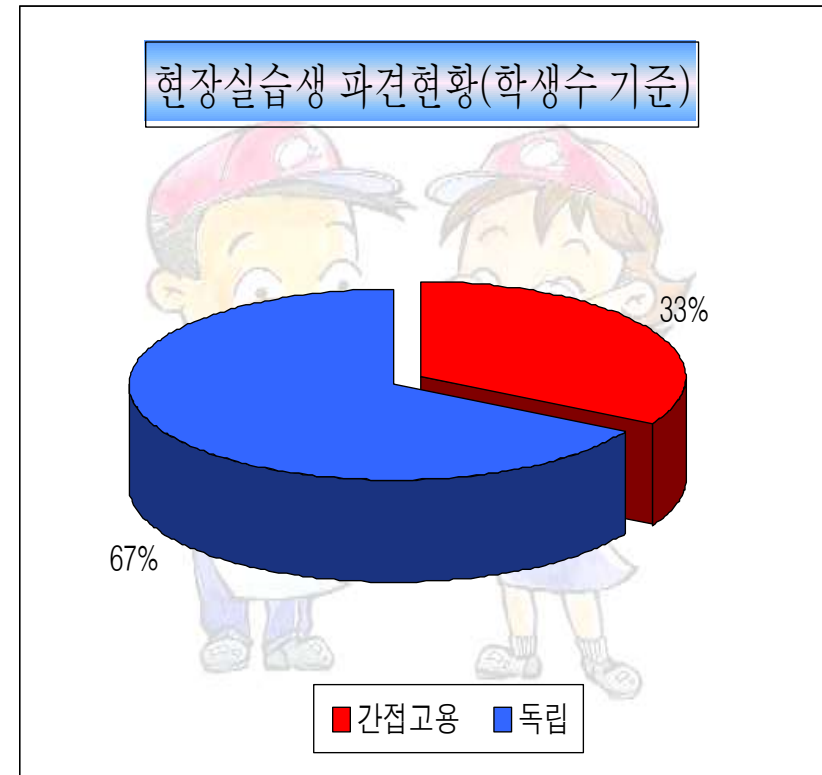


출 처 : 영월공업고등학교 현장실습파견대장 및 순위부

자료 제공 : 국회 교육위 최순영의원실

2004학년도 현장실습 파견 현황 (학생수 기준)

고용형태	실습생수	비율
간접고용	29	33.0%
독립	59	67.0%
실습생수	88	100.0%



출 처 : 영월공업고등학교 현장실습파견대장 및 순위부

자료 제공 : 국회 교육위 최순영의원실

영월공업고등학교 2004년도 현장실습대장과 교육청 보고자료 차이비교

회사명	현장실습 파견대장	교육청 통계	비고
두산산업개발(주)	2	2	0
영광산업사	4	4	0
(주)도남정공	4	5	1
한라건설(주)	2	2	0
신승토건(주)	4	0	-4
벽산건설(주)	2	3	1
(주)경민아웃소싱	29	0	-29
우리건설(주)	2	2	0
우리토건(주)	1	1	0
(주)광진기계	3	0	-3
(주)신오전자	7	6	-1
이형토건(주)	2	0	-2
동방섬유	1	1	0
나사텍	1	1	0
(주)세미전자	2	2	0
(주)퀵스	2	5	3
대림종합건설(주)	1	3	2
(주)파인건설	3	0	-3
(주)경민건설	2	0	-2
경남기업	2	1	-1
한영토건(주)	0	1	1
진양토건(주)	0	2	2
신원정보통신(주)	1	5	4
정암이앤씨	0	0	0
(주)엘피티	0	0	0
(주)형제건설	0	0	0
대창종합건설(주)	0	1	1
(주)이엠에스코리아	0	7	7
(주)헤드공업	0	2	2
명지소방	0	0	0
S.H건설	0	0	0
삼성전자중산대리점	0	0	0
GL엔지니어링	0	4	4
고산기업	0	4	4
(주)파인건설	0	4	4
(주)거명토건	0	2	2
자체 실습	11	0	-11
파견 학생수	88	70	-18
파견업체수	21	24	

2004년 현장실습 자료 분석

영월공업고등학교

회사명	근무지	종목업종	실습(모집) 분야	본사	종수	근무형태	기본급	업 종	현장실습 파견대장		교육청 통계
									파견	변동	
두산산업개발(주)	영월도로현장	토목	토목측량시공	서울강남논현동	20				2	-1	2
영광산업사	경기 평택	자동차 부품		경기 평택			21,500		4		4
(주)도남정공	경기 화성								4	1	5
한라건설(주)	영월장성도로공사	토목		강원 영월					2		2
신승토건(주)		토목공사	토목측량시공	서울 강남					4	-3	
벽산건설(주)	강원 씨릿재 터널공사 2차	건설업		강원 태백					2		3
(주)경민아웃소싱	천안시 만도위니아김치 냉장고 케이스 및 BODY	김치냉장고	조립 검사	경기 부천		주야 2교대	1,418,188	취업전문 아웃소싱	29	-14	0
우리건설(주)				강원 정선					2		2
우리토건(주)				강원 원주					1		1
(주)광진기계				경기 안산시					3	-2	
(주)신오전자				경기 안산시					7		6

이형토건(주)				대전 대덕				2	-2	
동방섬유				경기 포천				1		1
나시텍	건설업 배관공사	반도체장비조립		경기 안성	15		1,100,000	1		1
(주)세미전자				경기 안산시				2		2
(주)캠스			검사 포장	경기 평택		3조 3교대	1200-1600만	2	2	5
대림종합건설(주)				강원 정선				1	1	3
(주)파인건설	강원 파인 빌리지 현장			서울 광진				3		
(주)경민건설				강원 평창				2		
경남기업								2		1
한영토건(주)	영월 덕포연하도로건설			강원 영월				0	1	1
진양토건(주)				서울 송파				0	1	2
신원정보통신(주)				인천 남동공단				1	2	5
정암이앤씨				서울 강남				0	1	
(주)엘피티				인천 남구				0	1	
(주)형제건설				강원 영월				0	1	
대창종합건설(주)				충북 제천				0	1	1
(주)이엠에스코리아				경기 안산				0	5	7
(주)헤드공업				부산 사하구				0	2	2
명지소방				서울 서대문				0	1	
S.H건설				강원 영월				0	1	

삼성전자중산대리점				강원 정선					0	1	
GL엔지니어링									0		4
고산기업									0		4
(주)파인건설	강원 파인 빌리지 현장			서울 광진					0		4
(주)거명토건				강원 영월					0		2
자체 실습									11		
									88		70
세진산업											
세진크리스탈	천안오산		생산기능직	충남 천안		6일근무 2일휴 6일근무 1일휴(남)	602,400				
(주)에스티티	수원	전기전자부품		경기수원			2,510				
(주)세화캐스터		알미늄캐스팅	cnc 밀링		21		750,000				
동우STI(주)	경기 평택	전자제조	TFT-LCD검사	경기 평택		4조 3교대	1,680만				
(주)세명	삼성전기수원사업장		전자부품 검사조립	경기 수원		2교대, 3교대	2,520	삼성전기사내 협력업체			
에스코정공(주)	경기 안성	베어링하우징		경기 안성	52		1,000,000				
(주)시그너스정공	충남 당진			충남 당진	30		2,510				
에스엠텍(주)	경기 수원	전자제품	전자부품조립	경기 수원	800	2교대	567,260	아웃소싱전문회사			
스텝스(주) 스텝스(주) 중부센터	경기 수원			경기 수원	1500	주간	1,020,000	인재파견, 채용대행			

스텝스(주)경기센터	삼성전기대전사업장		전자부품 검사 측정조립	충남 연기		3교대	월 110~160만	삼성계열사 생산사무담당			
	수원 삼성전자	삼성전자위임 직(별도계약기간 없이 근무가능)	연구개발보조 (출하검사, 부품검사)	경기 수원		주, 야간	14,100,000	아웃소싱전문회사			
(주)영신	경기 안산시	전자반도체자 동차	측정검사조립 가공포장	경기 안산시	520	전자,자동차-주 간 도체-2교대, 야간	남 110~145만 여 85~120만	대기업과 1차거래 관계(소사장, 도급)			
현대하이텍(주)	경기 광주	반도체소자			40		600,000				
(주)희성	경기 안산시	의료용필름판 독기		경기 안산시	43		900,000				
(주)엘리트 퍼니처	충남 서산	교구사무용기구			155		650,880				
진흥정공	경기 시흥	주형금형		경기 안산시			20,000				
(주)우주인더스트리	경기 화성	반도체부품									
(주)벽진	경기 화성	엔진부품									
하이콤산업	인천 남동	IC TUBE									
신한일전자	인천 부평	전기믹서 등									
(주)진우전자	경기 화성	냉장쇼케이스									
(주)인포라인	경기 부천	핸드폰케이스	조립검사		450		100~110만	전자반도체 도급, 아웃소싱			
LG.PHILIPS LCD	경북 구미		기능직			3교대					
동아일렉콤	경기 용인										
삼성코닝정밀유리(주)	아산, 구미			충남 아산 탕정							

(주)영테크	경기 시흥	인쇄회로기판										
(주)일사천리	오산삼화콘덴서, 유니셀(삼성전자)		조립 기타	수원팔달		주, 야간	960000 삼성전자 1,019,550					
(주)케이엠아웃소싱		hp a/s		인천 부평	150		720,000	취업전문아웃소싱 근로자 파견				
	천안시 만도위니아 김치냉장고 Ass'Y조립			인천 부평	500	주간	23,000	취업전문아웃소싱 근로자 파견				
(주)다모트		전자제품	조립검사	경기 수원	300	2교대	600,000	아웃소싱전문				
	엠디플렉스-용인 남사	삼성전자 핸드폰 외주위탁라인	여-기판조립검 사	경기 오산	200	2교대	624,000	아웃소싱기업 생산 라인 위탁 운영				
	(주)위트-경기 화성	김치냉장고	납	경기 오산	500	2교대	600,000					
제일글로벌(주)	수원, 오산, 화성	제조, 아웃소싱, 도급		경기 수원	1000	주, 2교대		인재 파견전문 아웃소싱				
다성(주)	경기 안산시		생상조립, 품질관 리, SMT, O/P	경기 안산시			603,000					
(주)거성토건	강원 원주											
(주)신풍		백색가전제품		경기 수원	1800		1,039,470	업무대행하도급				
(주)케스프				경기 수원			567,260	근로자파견사업				
(주)대성정밀				경기 안양								
(주)코미코				경기 안성								
(주)네오티스				경기 안성								
(주)거송토건				강원 원주								

유정산업		휴대폰 액정	조립 검사	경기 수원	300	주, 교대	주 100만, 교대 130만	파견			
싸이컴텍(주)				경기 화성							
(주)바른전자				경기 용인							
삼양식품(주)	원주공장			강원 원주							
성남전기				경기 포천							
(주)성보산업				경기 안산시							
(주)대성이엔티				경북 칠곡							
(주)하이닉스반도체				충북 청주							
대덕GDS(주)				경기 안산시							
(주)원태다이게스팅				인천 남동							
대덕전자(주)				경기 안산시							
뉴에이스(주)	삼성전자 수원사업장(남) 천안사업장(여)	가전, 반도체부 문 위탁생산	조립 검사		600	주간,주야2교 대, 3교대	1600-1800만	삼성전자사내협력			
인텍전기전자(주)				경기 화성							
명진	(주)샤니-경기 성남		제빵제조	경기 성남	1130	2교대, 3교대	2교대 130-150만 3교대 90-100만	인재채용 및 노무 관리 대행			
(주)부강샘스				인천 남동공단							
잡앤피플	(주)고산	김치냉장고에어 컨 부품조립검사		경기 수원	200	주간/2교대	735,000	아웃소싱전문기업			
(주)써브텍				인천 부평							
아시아 OAG가구				경기 포천							

(주)서버테크	오산/천안사업장		조립검사포장	충남 천안			655,400	삼성전자 분사			
(주)아론				경기 안산시							
(주)하이트론씨시스템스				경기 안성							
진성토건(주)				전북 군산							

출처 : 영월공업고등학교 : 2004학년도 현장실습의뢰서

2004학년도 순천공고 현장실습 파견 현황

연도	전체 실습생 수(A)	간접고용 실습생 수(B)	간접고용 실습생 비율(B/A)	실습업체명	취업 연결 사례
2004년	436	78	17.9%	경민아웃소싱(44), 다모트(20), 신풍(1), 잡앤피플(13)	다모트 파견 실습생 1인

※ 간접고용 현장실습이 취업으로 연결된 경우가 단 1건밖에 없는 것은 그만큼 현장실습생을 임시 노동력으로 활용하고 있다는 증거라고 볼 수 있음.

출 처 : 전남도교육청 정보공개자료

2004.7~2005.8 천안농고 현장실습 파견 현황

연도	전체 실습생 수(A)	간접고용 실습생 수(B)	간접고용 실습생 비율(B/A)	실습업체명
2004.7~2005.8	632	112	17.7%	고성(7), 금강로지스틱(10), 미래전자(2), 세인에이치알(17), 신풍(3), 잡앤피플(2), 제이앤피(19), 제일시스템(3), 지앤지라인(30), 진산테크(13), KTS글로벌(2), 웨미리라인(2)

출 처 : 충남도교육청 정보공개자료

[자료 5]

현장실습생 인권침해 방지하는 교육부

교육부와 시도교육청은 일선 학교에서 현장실습이 애초의 취지에 맞게 운영될 수 있도록 지도 감독해야 할 책임을 갖고 있다. 지난 8월말 청소년노동인권네트워크는 교육부와 전국 16개 시도 교육청을 상대로 정보공개를 청구, 교육당국이 현장실습에 대해 책임있는 지도감독을 하고 있는지 여부를 알아보기로 했다.

우선 교육부에 대해서는 1)간접고용 현장실습 실태를 파악하고 있는지 여부, 2)현장실습 정상 운영과 관련하여 산하 교육청에 대한 지도감독이 제대로 이루어지고 있는지 여부, 3)현장실습생 인권보장을 위한 교육부 차원의 정책적 노력이 있었는지 여부 등을 확인하기 위해 △간접고용 현장실습 현황 △교육청 시달 공문 일체 △산하 교육청이 자체적으로 마련한 ‘현장실습운영 기본계획’ 일체 △현장실습제도 개선정책 추진 내용 등에 관한 정보 공개를 청구했다.

전국 16개 시도교육청을 상대로 1)간접고용 현장실습 실태를 파악하고 있는지 여부, 2)산하 학교에 대한 지도감독이 제대로 이루어지고 있는지 여부, 3)간접고용 현장실습의 확산 금지를 위한 별도의 조치를 취했는지 여부 등을 확인하기 위해 △간접고용 현장실습 현황 △현장실습과 관련하여 일선학교로 내려보낸 공문 일체 △현장실습 관련 지도감독 내용 등을 공개할 것을 요구했다.

1. 기본실태조차 파악 못한 교육당국

정부공개 요구에 대해, 교육부는 인력파견업체등을 통한 현장실습 현황과 관련해서 “소관 자료가 아님”이라고 답하면서 각 지역 교육청이 알아서 할 일이라는 태도를 보였다. 현장실습의 구체적인 현황을 파악할 책임이 교육부에는 없고 교육청이 알아서 할 일이라는 식의 태도를 보이고 있는 것이다. 이처럼 교육부가 기본 실태파악조차 하지 못하고 있는 실정에서 제대로 된 정책이나 지침을 마련하기는 불가능할 것이다. 교육부가 지난 2003년 5월 이후 지금까지 산하 교육청에 전달한 공문에서도 간접고용 현장실의 문제점을 지적하고 이를 명시적으로 금지하려는 노력을 발견하기 어려운 이유도 바로 여기에 있다.

시도교육청도 사정이 다르지 않다. 간접고용 현장실습과 관련한 구체적인 정보를 제시한 교육청은 대전, 충남, 충북 교육청에 불과했다. 서울과 전남, 제주 교육청은 실습업체의 성격을 구분하지 않은 자료만을 제시했다. 또 강원교육청과 경기교육청은 도내 14개 학교만의 정보를 공개했

고, 울산교육청 역시 전체 실습업체명을 공개하지 않았다. 그 외 경북, 경남, 광주, 대구, 부산, 인천, 전북 등 7개 교육청은 해당 학교에서 직접 받으라면서 공개하지 않았다.

<표 10> 간접고용 현장실습현황 자료 공개 여부

공개 여부	공개	부적절 자료 공개	일부 자료만 공개	비공개
교육청 이름	대전, 충남, 충북	서울, 전남, 제주	강원, 울산, 경기	경북, 경남, 광주, 대구, 부산, 인천, 전북
교육청 수	3	3	3	7

이러한 정보공개 태도에서도 알 수 있듯이, 대부분의 교육청은 간접고용 현장실습에 대한 정확한 현황을 전혀 파악하지 못하고 있다고 판단된다. 그나마 공개된 자료들도 일선학교가 제시한 정보에만 의존하여 만들어진 자료들이었다. 그런데 일선학교에서 제시한 자료들은 인력파견업체를 직접고용업체로 분류하는 등 업체의 성격을 제대로 구분하지 못한 경우가 많았다. 결국 일선 학교도, 교육청도 정확한 실태 파악을 전혀 하지 못하고 있는 것이다.

2. 간접고용 현장실습 규제 미비

교육부와 교육청 차원에서 간접고용 형태의 현장실습을 규제하기 위한 별도의 노력도 기울여지지 않고 있다. 지난 2003년 5월 이후 지금까지 16개 시도교육청이 일선학교로 내려 보낸 공문들을 분석해 보면, 대부분의 교육청이 2003년 11월경 단 한 차례 공문을 내려 보내 '인력송출업체를 통한 파견'을 현장실습 부적정 사례로 제시하고 있을 뿐, 그 외 실질적 규제를 위한 노력은 별달리 기울이지 않았음을 알 수 있다. 심지어 위 내용의 공문마저도 내려 보내지 않은 교육청이 경기, 대구, 대전, 부산, 충북 교육청 등 5개에 이르렀다.

예외적으로 서울시교육청은 2004.3.25일자 공문을 통해 일선학교에 2004년도 현장실습운영계획을 제출할 것을 요구하면서, 산업체 선정기준에 '인력송출업체 제외 조항'을 포함시킬 것을 구체적으로 요구하고 있다. 인천시교육청도 2003.11.3일자 공문에 이어 2004.5.15일자 공문을 추가로 내려 보내 '인력송출업체를 통한 학생 파견(확인을 철저히 할 것)'을 요구하고 있다. 그러나 이 같은 공문 내용이 일선학교에서 어느 정도 준수되고 있는지는 미지수다.

또한 대부분의 교육청이 구체적인 장학지도 내용을 공개하지 않았기 때문에, 장학지도 과정에서 간접고용 현장실습을 규제하기 위한 노력이 어느 정도 이루어지고 있는지는 파악하기 힘들다. 그러나 1년에 한 차례 정도의 장학지도가 있을 뿐이고, 일선학교에서 간접고용 형태의 현장실습에 대한 기초 자료조차 정리하지 않고 있는 상황을 고려해볼 때, 장학지도를 통해 적극적인 규

제가 이루어졌다고 볼 수는 없을 것이다.

예외적으로 전북교육청만이 2004년 학부모 민원을 받아 '비농고'에 대한 장학지도를 실시한 바 있다. 당시 비농고에서는 (주)서진산업이라는 인력파견업체를 통해 학생들 여러 명을 내보냈고, 실습을 나가기 전 2학기 수업료를 미리 징수했다. 이에 대해 전북교육청은 자체 조사를 거쳐 "현장실습 대상업체에 대한 사전 현장 확인이 이루어지지 않았고, 단지 전문교과 교육과정과 거리가 먼 인력용역회사인 (주)서진산업의 현장실습 추천 의뢰 공문에 의존하여 현장실습생을 추천하였고, 산업체와 현장실습표준협약서를 작성하지 않았"음을 확인했다. 또한 실습생들을 내보내기 전 "3/4, 4/4분기 수업료를 사전에 징수"한 바 있음도 확인했다. 이에 따라 전북교육청은 학교장에게 주의를 주고, 관련자에게는 학교장이 행정처분하도록 하고, 학부모와 학생의 희망에 따라 귀교 조치하도록 했다.

비농고의 사례는 전북교육청이 자체 장학지도 과정에서 문제점을 발견한 것이 아니라, 학부모의 민원제기가 있었기에 규제가 가능한 사례였다. 교육청 차원에서 좀더 적극적인 예방대책과 지도 감독 강화 방안을 마련해야 할 것이다.

3. 교육청 현장실습기본운영계획의 문제점

각 교육청이 자체적으로 마련하고 있는 '현장실습 기본운영계획'(운영지침)은 실습생의 인권을 보장하기 위한 방안을 제대로 포함시키지 않고 있다. 교육청이 마련한 기본운영계획을 참고하여 일선학교에서 현장실습 계획을 마련하는 현실에 비추어볼 때, 교육청 기본운영계획의 한계는 고스란히 일선학교의 문제점으로 이어진다.

우선 어느 교육청도 기본운영계획 속에 인력파견업체를 포함한 간접고용 형태의 현장실습을 명시적으로 금지하고 있지 않다.

또한 현장실습을 내보내기 전 학교 단위에서 진행해야 할 사전교육 관련 규정도 문제가 많다. 경남, 강원, 제주, 대전 등 절반에 이르는 8개 교육청은 사전교육의 내용 속에 근로기준법을 포함한 노동법 교육을 전혀 포함시키지 않고 있다. 직장내성희롱 등 성교육을 사전교육으로 포함시키지 않고 있는 교육청도 7개에 이른다. 직장예절이나 실습생 준수사항과 같은 의무를 강조하는 교육청은 넘쳐나는 반면, '실습생의 권리'도 함께 포함시켜 교육이 이루어져야 한다고 명시하고 있는 교육청은 단 5개에 불과했다. 심지어 경북 교육청은 사전교육 내용 속에 '인성교육과 노사문제 참여 금지'까지 포함시키고 있다. 대부분 교육청이 강조하는 직장예절이나 인성교육은 "예의를 지키며 현장 관리자의 지도에 순응"하는 실습생을 만들어내기 위함이다.

<표 11> 교육청 제시 사전교육 내용

교육내용 교육청	직업윤리	산업안전 /위생	예절/생활지도	노동법	성교육	인성교육	실습생 관리
서울	○	○	○	○	○		
인천	○	○	○	○	○		○
대전	○	○	○				
대구	○	○	○	○	○		○
광주	○	○	○			○	
울산	○	○	○	○	○	○	○
부산		○	○				
강원	○	○			○		
경기	○	○	○				
충북	○	○	○	○	○		○
충남	○	○	○	○	○		
경북	○	○	○			○	
경남	○	○	○			○	
전북	○	○	○	○	○		○
전남	○	○	○	○	○		
제주	○	○					
계	15	16	15	8	9	4	5

심지어 광주, 부산, 강원, 경북, 경남 5개 교육청은 기본운영계획 속에 일선 학교에서 실습생에게 강요하고 있는 '서약서'를 공식 문서로 제시하고 있기도 하다. 한 예로 충남교육청이 예시한 서약서를 보면 “학교의 명예를 손상시키는 행위를 하지 않으며 노조에 가입하지 않는다”는 내용을 포함시키고 있으며, 경남교육청이 예시한 서약서에서는 “현장실습 기간 중 본인의 과실로 인하여 발생한 사고 및 산업체의 물적 피해에 대해서는 본인과 보호자가 책임지겠습니다”라고 하여 학생들에게 아예 인권을 반납할 것을 요구하고 있기도 하다(본 자료집 참고자료 참조).

4. 근본적 대책 마련 시급

앞에서 살펴본 바와 같이, 현재 교육당국은 '간접고용' 형태의 현장실습 현황에 대해 아예 파악조차 못하고 있을 뿐 아니라, 현장실습제도의 문제점을 보완하기 위한 노력 역시 게을리하고 있다. 교육당국의 무책임이야말로 현장실습제도의 문제점을 유지, 확산하는 바탕이 되고 있는 셈이다.

이 같은 문제점을 해결하기 위해서는 무엇보다 교육부가 간접고용 현장실습의 실태 파악에 나서고, 각 교육청의 기본운영계획을 정비하는 등 각별한 노력을 기울여야 한다. 특히 교육부는 지난 2003년 현장실습에 대한 문제제기가 확산되자, 그해 5월 '고등학교 현장실습 운영 개선 방안'을

마련하고 현장실습 관련 세부지침인 '각급학교현장실습에관한규칙'(교육부 훈령)의 개정·보완을 추진하겠다고 밝힌 바 있다. 그러나 이 계획은 전혀 이행되지 않고 있다. 이번 기회에 교육부는 규칙의 개정을 포함하여 현장실습제도의 근본적 개선을 위한 대책 마련에 나서야 할 것이다.

현장실습생 노동권 침해 방치하는 노동부

1. '실습생'이라는 신분적 불안정성

교육과정의 일환으로 도입되고 있는 실업계고 현장실습은 '교육'이라는 애초 목적과는 무관하게 운영되고 있다. 현장실습생이 자신의 전공과는 전혀 무관한 저임금·단순·위험 노동에 반복적으로 활용되어 온 것은 이미 오래 전의 일이다. 그러나, 현장실습생이 다른 성인 노동자와 동일하거나 더욱 열악한 조건 속에서 장시간 저임금 노동을 수행함에도 불구하고 그들은 '실습생'이라는 꼬리표에 갇혀 아무런 노동 기본권을 보장받지 못하고 있다. 이처럼 현장실습생이 인권의 사각지대에 내몰리고 있는 이유는 무엇보다 그들의 신분적 불안정성 때문이다. 즉, 대부분의 현장실습생은 기본적으로 '노동자'임에도 불구하고 '노동자'로 인정받지 못하고, 실습생의 노동에 대한 아무런 보호 장치가 없을 뿐 아니라, 그들을 고용하는 기업에 어떠한 의무도 부과하지 않고 있기 때문이다. 특히, 최근에는 간접고용 형태의 현장실습이 급증하면서 책임 소재가 더욱 불명확해지는 등 실습생의 신분적 불안과 인권 유린이 더욱 증폭되고 있다.

2. 실습생 신분을 둘러싼 법적 문제

현행 직업교육훈련촉진법에서는 현장실습생이 산업체에서 노동을 할 경우 노동시간, 임금 기타 근로조건에 관하여 어떠한 제한과 보호를 받는지에 대하여 아무런 규정을 두고 있지 않다. 사실 직업교육훈련촉진법은 "현장실습생은 교육생에 불과할 뿐 노동자가 아니기 때문에 노동법의 적용을 받을 수 없는 것"이라는 태도를 가지고 있다. 교육부 역시 "현장실습생은 학교교육과정의 일부 과정을 이수하고 있는 자로서 학생의 신분이며 특별한 경우를 제외하고는 근로자로 취급해서는 안 된다"는 입장이다. (전교조 질의에 대한 답변 인용, 2005년)

한편 대법원 판례에서는 "졸업예정실습생도 사용종속관계가 인정되면 근로자에 해당되고 근로기준법도 적용된다. 즉 고등학교 졸업예정자인 실습생이고 또 그 작업기간이 점정적인 것이라 할 지라도 바로 이러한 사유만으로 근로기준법을 적용받지 않는 근로자라고 단정할 수는 없고 사업주와 실습생 사이의 채용에 관한 계약내용, 작업의 성질과 내용, 보수의 여부 등 실질관계에 의하여 근로기준법 제 14조의 규정에 의한 사용종속관계가 있음이 인정되는 경우에는 그 실습생은 근로기준법의 적용을 받는 근로자에 해당된다(대법 86다카2920 87.6.9)"라고 판시한 바 있다. 판

례는 비록 현장실습생이라 할지라도 일반적인 노동자성 판단 기준을 그대로 적용하지는 취지의 판결을 한 것이다.

이에 대해 노동부는 실습의 성질 및 내용이 당사의 근로자와 유사하고, 실습에 대한 보수를 지급하는 경우 판례에서 판시한 사용종속관계가 인정되는지를 질의한 사례에서 “산업교육진흥법에 의거하여 교육과정의 일부로서 공고생이 향후 산업에 종사하는 데 필요한 지식·기술·태도 습득을 목적으로 표준협약서에 따라 현장실습이 이뤄지는 경우라면 임금을 목적으로 근로를 제공하는 것으로 보기는 어렵다”고 회시한 바 있다. (근기 68207-1833, 2002.5.4)

요컨대 대법원 판례에서는 아주 원칙적인 기준만 제시했을 뿐이고, 노동부와 교육부에서는 현장실습생을 기본적으로 ‘노동자’로 인정하지 않고 있음을 알 수 있다. 이는 대다수 현장실습생들이 별도의 교육 과정 없이 노동력만 제공하고 있는 현실을 외면하는 해석으로, 현장실습생을 비정규직 중의 비정규직으로 내모는 결과를 초래하고 있는 것이다.

3. 현장실습생에 대한 노동부의 태도

노동부는 2003년 국정감사에서 ‘제도의 취지와 다르게 실질적으로는 현장실습이 아닌 형태로 운영되는 경우 사실관계를 따져 근로자로 볼 수 있을 것’이라고 답변한 적이 있으나, 2005년 전교조 질의에 대한 답변에서는 ‘실질적으로 현장실습이 아닌 형태로 운영되는 경우’에 대하여 가상의 사실을 상정하여 구체적인 기준을 제시하기 어렵다고 답변한 바 있다. 또한 현장실습생이 파견법상 근로자파견의 대상이 될 수 있는지 여부를 묻은 질의에 대해서는 “학교와 학생 간에 고용관계가 체결되지 않은 상태에서 학습의 일환으로 실시하는 현장실습은 파견사업으로 볼 수 없어 파견법을 적용할 수 없다”고 답변한 바 있다. 이는 노동부가 현재 무분별하게 확산되고 있는 ‘간접고용 현장실습’에 대해서 전혀 아는 바도 없고 관심도 없음을 적나라하게 드러내는 답변이었다.

뿐만 아니라 노동부는 2003년 국정감사에서 현장실습 제도 개선과 관련하여 “교육부와 협의하겠다”고 답변했음에도 불구하고 지금까지 아무 것도 한 것이 없다. 최근 민주노동당 단병호 의원의 현장실습 관련 자료요청에 대해서 노동부가 “소관사항이 아니기 때문에 자료가 없다”고 답변한 것은 노동부가 현장실습생들의 노동기본권에 대해서 방치하고 있음을 스스로 드러낸 사례였다.

4. 공개 질의의 배경

이처럼 현장실습생들은 자신의 노동에 대해서 아무런 법적 보호를 받지 못하고 있다. 그럼에도

불구하고 노동부는 기본적으로 현장실습생은 노동자가 아니기 때문에 노동법의 적용을 받지 못한다는 입장이며, 현장실습생의 노동기본권 보호가 당연히 자신의 업무임에도 불구하고 소관 사항이 아니라는 무책임한 태도로 일관하고 있다. 전교조 질의에 대한 답변에서 드러났듯이 노동부는 현장실습생의 기본 실태조차 파악하지 못할 뿐 아니라, 아무런 계획도 가지고 있지 않고 있다.

이에 청소년노동인권네트워크에서는 노동부의 책임 있는 답변을 듣기 위해 다시 한번 공개질의를 하게 되었음을 밝혀둔다.

청소년노동인권네트워크

수 신 노동부장관

제 목 실업계고 현장실습제도 관련 노동부 입장에 대한 공개질의

1. 청소년노동인권네트워크(다산인권센터, 민주노동당, 인권운동사랑방, 전교조 실업교육위원회, 전국불안정노동철폐연대)는 실업계 고등학교 현장실습제도의 문제점을 개선하고, 현장실습생의 인권을 보호하기 위한 다양한 활동을 전개하고 있습니다.
2. 실업계고 현장실습의 문제점은 어제 오늘의 일이 아닙니다. 2003년 전교조 등의 실태조사를 통해 현장실습이 사실상 조기취업 형태로 이루어지고 있어 현장실습으로서의 의미를 이미 상실했을 뿐만 아니라, 실습생 신분으로 인해 노동자로서의 정당한 보호를 받지 못한 채 저임금, 장시간, 위험노동이라는 인권의 사각지대에 놓여 있음이 드러난 바 있습니다.
3. 그러나, 2005년 현재까지 현장실습생들의 노동 인권은 전혀 개선되지 않고 있습니다. 이는 현행 법률에 현장실습생의 노동권 보호에 관해 거의 아무런 장치가 없을 뿐 아니라, 실질적으로 다른 노동자와 동일하게 노동력을 제공하고 있음에도 불구하고 단지 '실습생'이라는 이유로 보호에서 방치한 채 무책임으로 일관하고 있는 정부의 태도로부터 비롯되고 있습니다.
4. 특히, 최근에는 실업계고 현장실습에서 파견업체나 용역업체 등을 통한 '간접고용'(이중고용) 형태의 현장실습이 늘어나면서 현장실습의 여러 문제를 더욱 증폭시키고 있다는 사실에 주목, 청소년노동인권네트워크에서는 이 간접고용 형태의 현장실습이 어떤 인권문제를 양산하고 있는지 구체적인 실태를 파악하고 있습니다.
5. 청소년노동인권네트워크에서는 이러한 문제의식의 연장선상에서 실업계고 현장실습에 관한 귀부의 입장을 확인하고자 다음과 같이 공개 질의합니다. 질의서에 대한 답변은 12월 21일까지 아래로 주시기 바랍니다.

- 회신처 ; e-mail ; laboryoon@naver.com

팩스 ; 02-2077-0630 (수신 ; 민주노동당 정책위원회 윤성봉 연구원)

공 개 질 의 서

1. 현장실습생의 노동자성 여부

1) 현장실습생의 노동자성 여부

○ ‘청소년노동인권네트워크’의 조사에 따르면, 대부분의 실습생이 비록 표준협약서를 체결하고 현장실습을 수행하지만 각 산업체의 다른 성인 노동자와 동일 또는 유사한 작업 환경과 조건 속에서 업무를 담당하고 있었습니다.

- 보다 구체적으로 살펴보면, 대부분의 현장실습이 별도의 교육 과정 없이 업무만으로 이루어지고 그 업무의 내용이 사용자에게 의하여 정해지고, 업무수행과정에 있어서도 사용자로부터 구체적인 지휘 감독을 받으며, 사용자에게 의하여 근무시간과 근무장소가 지정되고, 사용자로부터 작업도구를 제공받으며, 임금도 기본급이 정해지고 있었습니다. 이 경우 현장실습생은 근로기준법에 의한 노동자입니까?

2) 현장실습과 근로기준법에 의한 근로의 구별 기준

○ 귀부에서는 2003년 국정감사에서 박인상 의원이 실습생의 노동자성 여부에 대해서 질의했을 때 “산업교육진흥법 등 관련법에 의거하여 교육과정의 일부로서 공고생이 향후 산업에 종사하는데 필요한 지식·기술·태도 습득을 목적으로 표준협약서에 따라 현장실습이 이루어지는 경우라면 근로자로 보기는 어려우나, 다만 제도의 취지와는 다르게 실질적으로는 현장실습이 아닌 형태로 운영되고 있다면 사실관계를 따져 근로자로도 볼 수 있을 것”이라고 답변한 적이 있습니다. (답변 당시 담당자; 근로기준과 김성호 사무관)

- 귀부의 답변 중 “실질적으로 현장실습이 아닌 형태로 운영되는 경우”가 구체적으로 무엇을 의미합니까? 근로기준법에 의한 근로와 현장실습의 구체적인 구별 기준은 무엇입니까? 또한, 위 해석을 기준으로 실습생의 근로기준법상 노동자성 판단 기준을 다시 한번 구체적으로 밝혀주시기 바랍니다.

3) 현장실습생이 근로기준법상 노동자로 판단되는 경우 귀부의 방침

○ 현장실습생이 실질적으로 근로기준법상 노동자로 판단되는 경우 이에 대한 귀부의 방침은 무

엇입니까?

- 근로기준법상 근로가 아닌 현장실습이 될 수 있도록 지도할 것입니까? 만약 그렇다면 귀부의 구체적인 계획은 무엇입니까?

- 혹은 이 경우 현장실습생이 사실상 노동자이기 때문에 사용자의 책임을 묻고 노동기본권을 보호할 것입니까? 그렇다면 귀부의 구체적인 계획은 무엇입니까?

○ 최근 일부 업체에서는 실습생을 다른 노동자와 동일하게 사용하면서 실습생을 '수습사용 중에 있는 자'로 해서 최저임금을 감액 적용하는 경우가 있습니다. 만약 실습생이 근로기준법상 노동자에 해당하는 경우 '수습사용 중에 있는 자'로 해서 최저임금을 감액 적용하는 것이 가능합니까?

2. 현장실습생이 '노동자'가 아니라고 판단되는 경우 노동조건 보호 방안

1) 실습생에게 적용되는 최소한의 노동 기준

○ 현장실습생은 대부분 장시간 노동 (12시간), 저임금 등 열악한 노동조건 속에서 고통을 당하고 있습니다. 이들은 응당 근로기준법에 의한 '노동자'임에도 불구하고 실습생이라는 꼬리표에 갇혀 노동자로 인정받지도 못하고 각종 인권유린에 시달리고 있습니다.

- 만약 현장실습생이 근로기준법에 의한 '노동자'가 아니라고 해석되는 경우라 할지라도 최저임금, 노동시간, 휴게시간, 주휴 등 최소한의 기준이 필요하다고 생각합니다. 실습생이 노동자가 아니라고 해석되는 경우 이들에 대한 최소한의 '노동 기준'은 무엇입니까?

- 노동부가 고시한 현장실습 표준협약서에는 노동시간, 야간노동, 산업재해 등에 대해서는 명시적으로 규정하고 있으나 임금, 휴게 시간에 대해서는 최소한의 기준이 제시되어 있지 않고, 산재보험을 제외한 기타 보험 등에 대해서는 아예 언급조차 되어 있지 않습니다. 그렇다면 기준이 제시되어 있지 않거나 언급조차 되어 있지 않는 사항들에 대해서는 어떠한 보호 조치가 없어도 된다는 뜻입니까?

2) 노동관계법령 및 표준협약서 위반 시 효력

○ 또한 실습생이 노동자라 해석되지 않는다면 근로기준법, 최저임금법 등 각종 노동관계 법령에 위반되는 경우 귀부의 방침은 무엇입니까?

○ 실습협약서를 체결했으나 산업체에서 일방적으로 그 협약서를 어길 경우 이에 대한 귀부의 방침은 무엇입니까?

3. 현장실습생의 파견 가능 여부

1) 현장실습생이 노동자로 판단되는 경우 파견근로자보호등에관한법률(이하 '파견법')상 근로자파견 대상일 수 있는지 여부

○ 귀부는 2003년 국정감사에서 박인상 의원이 현장실습생이 근로자파견의 대상이 될 수 있는지 여부에 대해서 질의했을 때 “원칙적으로 파견대상이 될 수 없으나, 사안에 따라 근로기준법에 의한 근로를 시키는 사례가 있을 수 있는 바, 이 경우에는 파견법상 규율이 가능하므로 파견업체 및 사용업체에 대한 지도·단속시 위법사항이 있는 경우 시정토록 하겠다”고 밝힌 바 있습니다. (답변 당시 담당자 ; 고용관리과 이민재 사무관)

- 한편, 귀부는 전교조(2005년 9월8일)의 질의에 대하여 학교와 학생 간에 고용관계가 체결되지 않은 상태에서 학습의 일환으로 실시하는 현장실습은 파견법에 의한 근로자파견사업으로 볼 수 없어 파견법을 적용할 수 없다고 회신한 바 있습니다.

○ 귀부는 사안에 따라 근로기준법에 의한 근로를 시키는 경우 파견법상 규율이 가능하므로 파견업체 및 사용업체에서 위법사항이 있으면 시정하겠다고 했는데, 이는 현장실습생도 근로기준법에 의한 근로를 시키면 근로자파견의 대상이 될 수 있다는 뜻입니까?

2) 현장실습생이 노동자가 아니라고 판단되는 경우 귀부의 방침

○ 현장실습생이 근로기준법에 의한 노동자가 아닌 경우 현장실습생은 원칙적으로 파견 대상이 될 수 없습니까? 만약 파견업체에서 현장실습생을 파견하는 경우 이에 대한 귀부의 방침은 무엇입니까?

- 또한 직업소개소 등에서 유료로 실습업체를 알선하는 것은 적법한 것입니까?

4. 현장실습생 노동권 보호를 위한 대책

○ 2003년 전교조 등의 실태조사에 따르면 이미 현장실습생은 사실상 노동자와 다를 바 없는 것으로 확인되었고, 2003년 국정감사에서도 이에 대한 질의가 있었으며 귀부에서도 “교육부와 제도 개선방안을 협의하겠다”고 답변한 바 있습니다.

○ 귀부에서도 현장실습생의 노동권 침해에 대해서 충분히 인지한 것으로 판단할 수 있으나, 이후 아무런 대책을 수립하지 않았습니다. 지난 9월 7일 민주노동당 단병호 의원실에서 귀부에 현장실습에 관한 국정감사 자료요청을 했으나, 귀부에서는 소관 사항이 아니기 때문에 자료가 없다고 밝힌 바 있으며 이는 곧 귀부에서 현장실습 문제를 완전히 방치하고 있음을 드러내는 것입니다.

○ 독일과 프랑스에서는 18세미만 직업교육훈련생이나 견습생도 노동권 보호의 대상으로 규정하고 노동시간 제한, 야간노동 금지 등의 보호책을 마련해 두고 있습니다. 청소년노동인권네트워크에서는 현장실습생의 노동권 보호를 위해 시급한 대책 마련이 필요하며 노동부에서 즉각 이를 시행해야 한다고 판단하는데 이에 대한 귀부의 입장은 무엇입니까?

[자료 7] 참고자료

직업교육훈련촉진법

제1장 총칙

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

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다. <개정 1997.12.24, 2003.5.27>

1. "직업교육훈련"이라 함은 산업교육진흥및산학협력촉진에관한법률 및 근로자직업훈련촉진법 기타 다른 법령에 의하여 학생 및 근로자등에게 취업 또는 직무수행에 필요한 지식·기술 및 태도를 습득·향상시키기 위하여 실시하는 직업교육 및 훈련(직업능력개발훈련을 포함한다)을 말한다.

2. "직업교육훈련기관"이라 함은 직업교육훈련을 실시하는 기관 또는 시설을 말한다.

3. "직업교육훈련생"이라 함은 직업교육훈련을 받고 있는 자 또는 받고자 하는 자를 말한다.

4. "직업교육훈련교원"이라 함은 직업교육훈련기관에서 직업교육훈련생을 지도하는 자를 말한다.

5. "산학협동"이라 함은 직업교육훈련기관과 산업체(산업체단체 및 연구기관을 포함한다. 이하 같다)가 산업인력의 양성과 산업기술의 개발을 위하여 다음 각목의 사항에 관하여 서로 협력하는 활동을 말한다.

가. 인력·시설·설비와 직업교육훈련정보의 공동활용 및 협동연구

나. 특약에 의한 학과 또는 직업교육훈련과정의 설치

다. 직업교육훈련의 위탁실시

6. "원격직업교육훈련"이라 함은 격지간 정보통신매체를 이용하여 실시되는 직업교육훈련을 말한다.

제3조(국가등의 책무) 국가 및 지방자치단체는 다음 각호의 사항에 대한 행정·재정상의 지원 시책을 강구하여야 한다.

1. 직업교육훈련기관의 시설·설비의 확충 및 실험실습의 실시

2. 경제적·시간적 여유가 부족한 자에 대한 직업교육훈련의 실시

3. 직업교육훈련교원의 양성 및 자질향상을 위한 연수

4. 법인으로 전환한 직업교육훈련기관

5. 산업체가 실시하는 현장실습

6. 산학협동의 실시

7. 원격직업교육훈련체제의 구축

8. 직업교육훈련생의 수강료 등 직업교육훈련 비용부담

제2장 직업교육훈련의 촉진

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

②제1항의 기본계획에는 다음 각호의 사항이 포함되어야 한다.

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

③관계중앙행정기관 및 지방자치단체는 제1항의 규정에 의한 기본계획에 따라 세부실천계획을 수립·시행하여야 한다.

④제1항 및 제3항의 규정에 의한 기본계획 및 세부실천계획의 수립절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

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

②직업교육훈련기관의 장은 직업교육훈련생이 제1항의 규정에 의하여 연계하여 운영하는 다른 직업교육훈련기관의 직업교육훈련과정을 이수한 경우에는 이를 당해 직업교육훈련기관의 직업교육훈련과정의 전부 또는 일부를 이수한 것으로 인정할 수 있다.

③직업교육훈련기관의 장은 연계하여 운영하는 다른 직업교육훈련기관의 직업교육훈련과정을 이수한 자가 당해 직업교육훈련기관에 입학 또는 편입학하고자 하는 경우에 이를 우선하여 선발할 수 있다.

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

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

제7조(현장실습) 직업교육훈련생은 직업교육훈련과정의 이수중에 산업체에서 현장실습을 받아야 한다. 다만, 당해 직업교육훈련과정과 동일하거나 유사한 분야에 재직중인 자 기타 대통령령이 정하는 자의 경우에는 그러하지 아니하다.

제8조(현장실습산업체의 선정등) ①제7조의 규정에 의한 현장실습을 실시할 산업체(이하 "현장실습산업체"라 한다)는 직업교육훈련생 또는 직업교육훈련기관의 장이 산업체의 장과 협의하여 선정한다.

②제1항의 규정에 의하여 현장실습산업체를 선정함에 있어서는 직업교육훈련생의 전공분야, 현장실습프로그램의 적절성등을 고려하여야 한다.

③직업교육훈련기관의 장은 제2항의 규정에 따라 현장실습산업체를 선정하기 위하여 필요한 경우에는 제18조의 규정에 의한 당해 지역 직업교육훈련협의회에 대하여 관련 정보의 제공등의 협조를 요청할 수 있다.

④직업교육훈련협의회는 제3항의 규정에 의하여 협조요청을 받은 경우에는 당해 지역산업체의 장에게 직업교육훈련에 관한 정보의 제공을 요청할 수 있다.

제9조(현장실습계약등) ①현장실습을 받을 직업교육훈련생과 현장실습산업체의 장은 사전에 현장실습계약을 체결하여야 한다. 다만, 직업교육훈련생의 보호 또는 현장실습의 내실화를 위하여 필요한 경우에는 직업교육훈련기관의 장이 현장실습계약의 체결에 참여할 수 있다.

②제1항의 규정에 의한 현장실습계약의 체결에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제10조(우선직업교육훈련대상자) 직업교육훈련기관의 장은 장애인 및 생활보호대상자 기타 인력수급상 필요하다고 인정되는 자에 대하여 대통령령이 정하는 바에 따라 직업교육훈련을 우선적으로 받게 하여야 한다.

제11조(직업교육훈련생의 선발) ①직업교육훈련기관의 장은 직업교육훈련생을 선발함에 있어 다음 각호의 자를 우대하여야 한다.

1. 당해 직업교육훈련과정과 관련된 적성을 가진 자
2. 당해 직업교육훈련과정과 동일하거나 유사한 분야의 직업교육훈련과정을 이수한 자
3. 산업체 근로자 또는 자격관련법령에 의한 자격소지자

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

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

제13조(직업교육훈련교원의 양성 및 연수등) ①국가 및 지방자치단체는 우수한 직업교육훈련교원을 양성하고 직업교육훈련교원의 능력발전을 위하여 산업체현장연수등 다양한 연수기회를 제공하도록 노력하여야 한다.

②직업교육훈련기관의 설치·운영자는 산업체에 종사하는 자를 직업교육훈련교원으로 적극 활용하여야 하고, 직업교육훈련교원을 채용함에 있어서 산업체에 종사하는 자를 우대하여야 한다.

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

제14조(직업교육훈련기관의 특성화등) ①국가 및 지방자치단체는 직업교육훈련의 수준을 높이기 위하여 특성화된 직업교육훈련기관의 설치·운영을 위한 시책을 강구하여야 한다.

②국가는 직업교육훈련기관의 자율성을 확대함으로써 직업교육훈련의 질을 높이기 위하여 국·공립 직업교육훈련기관을 법인화하기 위한 시책을 강구하여야 한다.

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

②직업교육훈련기관의 설치·운영자는 멀티미디어학습자료등 각종 교육훈련매체의 개발·활용에 노력하여야 한다.

제3장 직업교육훈련정책심의회등

제16조(직업교육훈련정책심의회의 설치) 직업교육훈련정책에 관한 다음 각호의 사항을 심의하기 위하여 국무총리소속하에 직업교육훈련정책심의회(이하 "심의회"라 한다)를 둔다.

1. 기본계획의 수립·시행
2. 직업교육훈련과 자격제도에 관한 주요정책
3. 제3조 각호의 규정에 의한 지원시책
4. 기타 위원장이 부의한 사항

제17조(심의회의 구성) ①심의회는 위원장을 포함한 25인 이내의 위원으로 구성하되, 위원장은 국무총리가 되고 위원은 다음 각호의 자가 된다.<개정 2001.1.29>

1. 대통령령이 정하는 관계중앙행정기관의 장
2. 제18조의 규정에 의한 직업교육훈련협의회의 위원장 중 국무총리가 지명하는 자 3인
3. 교육인적자원부장관·통상산업부장관 및 노동부장관이 추천하여 국무총리가 위촉하는 직업교육훈련계·산업계·노동계를 대표하는 자 각 3인. 이 경우 직업교육훈련계·산업계·노동계를 대표하는 자에는 각각 여성이 포함되어야 한다.

②위원의 임기는 2년으로 하되 연임할 수 있다. 다만, 제1항제1호의 당연직위원은 그 직에 재임하는 기간으로 한다.

③심의회의 구성 및 운영에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

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

②협의회는 다음 각호의 사항을 심의한다.

1. 직업교육훈련기관의 시설·설비투자계획의 수립

2. 직업교육훈련기관의 연계운영
3. 직업교육훈련기관과 산업체와의 산학협동
4. 직업교육훈련기관에 대한 평가
5. 기타 당해 지역의 직업교육훈련에 관한 사항

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

②협의회의 위원장은 당해 지방자치단체의 장이 되며, 위원은 당해 지역의 상공회의소의 회장, 지방교육행정기관의 장, 지방노동관서의 장 및 지방중소기업청장(지방중소기업사무소장을 포함한다)과 당해 지방자치단체의 장이 위촉하는 직업교육훈련계·산업계·노동계를 대표하는 자가 된다.

③위원의 임기는 2년으로 하되 연임할 수 있다. 다만, 당연직위원은 그 직에 재임하는 기간으로 한다.

④협의회의 구성 및 운영에 관하여 필요한 사항은 당해 지방자치단체의 조례로 정한다.

제20조(운영위원회) 직업교육훈련기관은 효율적인 직업교육훈련운영계획의 수립·시행, 산학협동의 추진등을 위하여 산업체 및 직업교육훈련계를 대표하는 자, 학부모, 직업교육훈련교원, 지역사회를 대표하는 자등으로 구성되는 운영위원회를 설치·운영할 수 있다.

제4장 교육훈련기관의 평가 및 정보의 공개

제21조(직업교육훈련기관에 대한 평가) ①국가 및 지방자치단체는 직업교육훈련기관에 관한 평가를 실시하여야 한다.

②국가 및 지방자치단체는 제1항의 규정에 의한 평가업무를 정부출연연구기관등의설립·운영 및육성에관한법률에 의한 한국직업능력개발원에 위탁할 수 있다.<개정 1999.1.29>

③제1항의 규정에 의한 평가대상 직업교육훈련기관의 범위 및 평가방법등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제22조(평가결과의 공개등) ①국가 및 지방자치단체는 제21조의 규정에 의하여 직업교육훈련기관을 평가한 경우에는 그 결과를 공개하여야 한다.

②국가 및 지방자치단체는 제1항의 규정에 의한 평가결과를 직업교육훈련기관에 대한 행정·재정적 지원에 반영하여야 한다.

③제1항의 규정에 의한 평가결과의 공개범위·공개방법등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

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

②제1항의 규정에 의하여 공개하여야 할 정보의 종류·공개방법 기타 정보의 공개에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

부칙 <제5316호,1997.3.27>

제1조 (시행일) 이 법은 1997년 4월 1일부터 시행한다.

제2조 (다른 법률의 개정) ①산업교육진흥법 중 다음과 같이 개정한다.

제2조제5호를 삭제한다.

제4조제1항제7호 중 "산학협동"을 삭제한다.

제5조 및 제8조를 각각 삭제한다.

제3장의 제목중 "및 산업교육협의회"를 삭제한다.

제14조제2항을 삭제하고, 동조제3항중 "대통령령으로, 제2항의 지방심의회 조직과 운영에 관하여 필요한 사항은 당해 지방자치단체의 조례로 정한다."를 "대통령령으로 정한다."로 한다.

제15조 내지 제17조 및 제21조를 각각 삭제한다.

②직업훈련기본법중 다음과 같이 개정한다.

제5조의 제목 "(직업훈련기본계획)"을 "(직업훈련계획)"으로 하고, 동조제1항 내지 제3항중 "기본계획"을 각각 "계획"으로 한다.

제9조의2·제12조제1항 및 제18조의2를 각각 삭제한다.

제22조제2항중 "직업훈련기본계획"을 "직업훈련계획"으로 한다.

③상공회의소법중 다음과 같이 개정한다.

제5조제15호를 삭제한다.

직업교육훈련촉진법 시행령

제1조(목적) 이 영은 직업교육훈련촉진법에서 위임된 사항과 그 시행에 관하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(직업교육훈련기본계획의 수립절차 등) ①교육인적자원부장관 및 노동부장관은 직업교육훈련촉진법(이하 "법"이라 한다) 제4조제1항의 규정에 의하여 직업교육훈련기본계획(이하 "기본계획"이라 한다)을 관계 중앙행정기관의 장과의 협의를 거쳐 5년마다 수립하고, 법 제16조의 규정에 의한 직업교육훈련정책심의회(이하 "심의회"라 한다)의 심의를 거쳐 이를 확정하여야 한다. <개정 2001.1.29>

②교육인적자원부장관 및 노동부장관은 관계 중앙행정기관의 장과의 협의를 거쳐 기본계획 확정예정일 9월전까지 기본계획수립지침을 작성하고, 교육인적자원부장관은 이를 관계 중앙행정기관의 장에게 통보하여야 한다. <개정 2001.1.29>

③제2항의 규정에 의하여 기본계획수립지침을 통보받은 관계 중앙행정기관의 장은 통보받은 날부터 3월이내에 소관 기본계획안을 작성하여 교육인적자원부장관 및 노동부장관에게 이를 제출하여야 한다. <개정 2001.1.29>

④교육인적자원부장관 및 노동부장관은 제1항의 규정에 의하여 확정된 기본계획을 대통령에게 보고하고, 관계 중앙행정기관의 장과 특별시장·광역시장 및 도지사(이하 "시·도지사"라 한다)에게 통보한 후 공고하여야 한다. <개정 2001.1.29>

제3조(직업교육훈련세부실천계획의 수립절차 등) ①관계 중앙행정기관의 장 및 시·도지사는 법 제4조제4항의 규정에 의하여 소관 직업교육훈련에 관한 매년도 직업교육훈련세부실천계획(이하 "실천계획"이라 한다)을 전년도 12월 31일까지 수립하여야 한다. 이 경우 시·도지사는 법 제18조의 규정에 의한 직업교육훈련협의회(이하 "협의회"라 한다)의 심의를 거쳐야 한다.

②시·도지사는 제1항의 규정에 의하여 실천계획을 수립한 때에는 지체없이 이를 시장·군수 또는 구청장(자치구의 구청장을 말한다. 이하 같다)에게 통보하여야 한다.

③제2항의 규정에 의하여 통보받은 시장·군수 또는 구청장은 제2조제4항의 규정에 의하여 공고된 기본계획 및 제2항의 규정에 의하여 통보받은 실천계획에 따라 시·군 및 자치구의 실천계획을 수립하고, 수립된 실천계획과 전년도 실천계획의 추진실적을 매년도 2월말까지 시·도지사에게 제출하여야 한다.

④관계 중앙행정기관의 장 및 시·도지사는 제1항 내지 제3항의 규정에 의하여 수립하거나 제출받은 실천계획과 전년도 실천계획의 추진실적을 매년도 3월 31일까지 심의회에 제출하여야 한다.

제4조(현장실습의 이수기간 등) ①법 제7조 본문의 규정에 의한 현장실습의 이수기간은 별표에서 정하는 범위내에서 직업교육훈련과정 및 직업교육훈련기간 등을 고려하여 직업교육훈련기관의 장이 정한다. 다만, 다른 법령에 특별한 규정이 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

②법 제7조 단서의 규정에 의한 당해 직업교육훈련과정과 동일하거나 유사한 분야에 재직중인 자는 당해 직업교육훈련생의 담당업무가 직업교육훈련과정의 내용과 동일하거나 유사하다고 직업교육훈련기관의 장이 인정하는 자로 한다. 이 경우 직업교육훈련생은 필요한 자료를 직업교육훈련기관의 장에게 제출하여야 한다.

③법 제7조 단서에서 "기타 대통령령이 정하는 자"라 함은 다음 각호의 1에 해당하는 자를 말한다. 이 경우 제2호 또는 제3호에 해당하는 자는 관계 중앙행정기관의 장의 승인을 얻어야 한다. <개정 2001.1.29>

1. 직업교육훈련기간이 3월이내인 직업교육훈련과정을 이수중인 자
 2. 법 제7조 본문의 규정에 의한 현장실습을 실시할 산업체(이하 "현장실습산업체"라 한다)가 도서벽지 등에 위치하여 현장실습을 받기 어려운 자
 3. 산업체에서 현장실습생의 현장실습을 거부하는 등의 사유로 현장실습산업체의 선정이 곤란하여 현장실습을 받기 어려운 자
 4. 기타 교육인적자원부장관 또는 노동부장관이 직업교육훈련과정의 내용상 현장실습을 실시할 필요가 없다고 인정하는 직업교육훈련과정을 이수하는 자
- ④직업교육훈련기관의 장은 직업교육훈련생의 동의를 얻어 제3항 각호외의 부분 후단의 규정에 의한 승인을 신청할 수 있다.

제5조(현장실습산업체의 선정기준) 법 제8조의 규정에 의한 현장실습산업체의 선정기준은 다음 각호의 1과 같다.

1. 법령에 의하여 설립된 산업체중 상시근로자의 수가 10인이상인 산업체
2. 정부투자기관관리기본법 제2조의 규정에 의한 정부투자기관
3. 특정연구기관육성법에 의하여 설립된 정부출연연구기관
4. 법령에 의하여 설립되거나 국가 또는 지방자치단체로부터 계속하여 3년이상 보조금 등의 지원을 받는 연구소
5. 기타 근로자의 인적 구성과 시설·설비 및 후생복지 등이 현장실습을 실시하기에 적합하다고 직업교육훈련기관의 장이 인정하는 산업체

제6조(현장실습계약의 체결) ①직업교육훈련생과 산업체의 장은 법 제9조의 규정에 의하여 노동부장관이 교육인적자원부장관 및 산업자원부장관과 협의하여 고시하는 표준협약서에 따라 현장실습을 실시하기 7일전까지 현장실습계약을 체결하여야 한다. <개정 1999.2.5, 2001.1.29>

②제1항의 규정에 의한 표준협약서에는 현장실습산업체의 장 및 직업교육훈련생의 권리·의무, 현장실습의 내용·방법 및 기간, 현장실습결과의 평가, 직업교육훈련생의 복리후생 등에 관한 사항이 포함되어야 한다.

제7조(현장실습산업체의 장의 협조) ①제6조의 규정에 의하여 현장실습계약을 체결한 현장실습산업체의 장은 현장실습을 실시함에 있어서 다음 각호의 사항을 협조하여야 한다. 1. 현장실습계획의 수립과 시행

2. 현장실습에 필요한 시설·장비 및 자료의 확보
3. 산업재해의 예방 및 보상
4. 직업교육훈련교원의 현장지도
5. 기타 효율적인 현장실습에 필요한 사항

②현장실습산업체의 장은 부득이한 사유로 인하여 현장실습을 중단하게 될 경우에는 당해 직업교육훈련생이 유사업종의 산업체에서 현장실습을 계속할 수 있도록 노력하여야 한다.

제8조(직업교육훈련교원의 산업체 현장지도) 직업교육훈련기관의 장은 현장실습산업체의 장과 협의하여 직업교육훈련교원으로 하여금 산업체에 현장실습중인 직업교육훈련생에 대하여 필요한 현장지도를 하도록 하여야 한다.

제9조(현장실습 소요비용의 지원) 국가 및 지방자치단체는 현장실습의 실시에 소요되는 비용의 전부 또는 일부를 예산의 범위안에서 직업교육훈련기관, 직업교육 훈련생, 직업교육훈련교원 또는 현장실습산업체에 지원할 수 있다.

제10조(직업교육훈련의 우선 실시) 직업교육훈련기관의 장은 법 제10조의 규정에 의하여 다음 각호의 1에 해당하는 자를 정원의 100분의 30의 범위안에서 우선 선발하여 직업교육훈련을 실시하여야 한다. 다만, 직업교육훈련기관이 교육기본법 제9조의 규정에 의한 학교 및 학원의설립·운영및과의교습에관한법률에 의한 학원인 경우에는 교육기본법등 관계법령이 정하는 바에 의한다. <개정 1998·8·21, 1999.2.5, 2001.1.29, 2001.7.7>

1. 생활보호법에 의한 생활보호대상자 또는 장애인복지법에 의한 장애인으로서 보건복지부장관 또는 시·도지사가 노동부장관과 협의하여 추천하는 생활보호대상자 또는 장애인
2. 초·중등교육법에 의한 일반계 고등학교 재학생 또는 고등학교 중퇴이하 학력자로서 교육인적자원부장관이 노동부장관과 협의하여 추천하는 자
3. 국가유공자등예우및지원에관한법률에 의한 국가유공자 및 그 유족·가족과 제대군인지원에관한법률의 적용을 받는 장기복무제대군인으로서 국가보훈처장이 노동부장관과 협의하여 추천하는 자
4. 모자복지법 제4조제1항의 규정에 의한 여성으로서 보건복지부장관이 노동부장관과 협의하여 추천하는 자
5. 고령자고용촉진법 제2조제2호의 규정에 의한 고령자로서 노동부장관이 추천하는 자
6. 중소기업진흥및제품구매촉진에관한법률 제7조의 규정에 의한 사업전환대상 중소기업근로자로서 중소기업청장이 노동부장관과 협의하여 추천하는 자
7. 군인사법 제46조의2의 규정에 의한 10년이상의 장기복무전역예정군인으로서 국방부장관이 노동부장관과 협의하여 추천하는 자
8. 기타 인력수급정책상 직업교육훈련의 우선실시가 특히 필요하다고 인정하여 노동부장관이 추천하거나 교육인적자원부장관 또는 산업자원부장관이 노동부장관과 협의하여 추천하는 자

제11조(산업체 근무경력 인정) 직업교육훈련기관의 장은 법 제11조의 규정에 의하여 직업교

육훈련생을 선발함에 있어서 법 제7조의 규정에 의한 현장실습경력을 산업체 근무경력으로 인정할 수 있다.

제12조(심의회의 구성) ①법 제17조제1항제1호에서 "대통령령이 정하는 관계중앙행정기관의 장"이라 함은 재정경제부장관·교육인적자원부장관·행정자치부장관·과학기술부장관·산업자원부장관·정보통신부장관·노동부장관 및 건설교통부장관과 심의회의 안전과 관련이 있는 중앙행정기관의 장으로서 국무총리가 지명하는 자를 말한다. <개정 1999.2.5, 2001.1.29>

②법 제17조제1항제3호의 규정에 의한 직업교육훈련계를 대표하는 자는 교육인적자원부장관이, 산업계를 대표하는 자는 산업자원부장관이, 노동계를 대표하는 자는 노동부장관이 각각 추천한다. <개정 1999.2.5, 2001.1.29>

③심의회에 부위원장 1인 및 간사 2인을 두되, 부위원장은 재정경제부장관이 되고, 간사는 교육인적자원부차관 및 노동부차관이 된다. <개정 1999.2.5, 2001.1.29>

④부위원장은 위원장을 보좌하며, 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 그 직무를 대행한다.

⑤간사는 심의회에 출석하여 안전을 보고하고 발언할 수 있다.

⑥교육인적자원부차관인 간사는 위원장의 명을 받아 위원회의 운영에 관한 업무를 수행하되, 회의소집과 직업교육훈련 및 자격제도에 관한 안전을 상정할 때에는 노동부차관인 간사와 미리 합의하여야 한다. <개정 2001.1.29>

제13조(심의회의 운영) ①심의회의 회의는 다음 각호의 1의 경우에 위원장이 이를 소집한다.

1. 위원장이 필요하다고 인정하는 경우

2. 재적위원 3분의 1이상의 회의소집요구가 있는 경우

②위원장은 회무를 총괄하고, 회의의 의장이 된다.

③심의회는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

④위원장은 회의개최예정일 7일전까지 소집통보를 하여야 한다. 다만, 긴급을 요하는 경우에는 그러하지 아니하다.

제14조(기본계획수립실무협의회의 구성·운영) ①관계 중앙행정기관의 기본계획안을 조정하기 위하여 심의회에 기본계획수립실무협의회(이하 "실무협의회"라 한다)를 둔다.

②실무협의회는 위원장 및 간사위원 각 1인을 포함한 15인이내의 위원으로 구성한다.

③실무협의회의 위원장은 교육인적자원부차관이 되고, 간사위원은 노동부소속 1급 공무원중 노동부장관이 지명하는 자가 되며, 위원은 심의회의 위원장이 지정하는 관계 중앙행정기관의 1급 공무원중에서 당해 기관의 장이 지명하는 자와 다음 각호에 해당하는 자가 된다. <개정 1999.2.5, 2001.1.29>

1. 교육인적자원부장관이 위촉하는 직업교육훈련계를 대표하는 자 1인

2. 산업자원부장관이 위촉하는 산업계를 대표하는 자 1인

3. 노동부장관이 위촉하는 노동계를 대표하는 자 1인

④실무협의회는 재적위원 3분의 2이상의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로

의결한다.

제15조(관계기관 등에의 협조요청) 심의회는 업무수행을 위하여 필요한 경우에는 관계기관·단체 등에 대하여 자료 및 의견의 제출 등 협조를 요청할 수 있다.

제16조(수당 등) 심의회 및 실무협의회의 위원중 공무원이 아닌 위원에게는 예산의 범위안에서 수당과 여비를 지급할 수 있다.

제17조(운영세칙) ①제12조·제13조 및 제16조에서 규정한 것외에 심의회의 운영에 관하여 필요한 사항은 심의회의 의결을 거쳐 위원장이 정한다.

②제14조 및 제16조에서 규정한 것외에 실무협의회의 운영에 관하여 필요한 사항은 실무협의회의 위원장이 미리 간사위원과 협의한 후 실무협의회의 의결을 거쳐 정한다.

제18조(협의회의 통합 설치·운영) 지방자치단체의 장은 협의회의 운영상 필요한 경우에는 관계 지방자치단체간의 협약에 따라 협의회를 통합하여 설치·운영할 수 있다.

제19조(직업교육훈련기관에 대한 평가실시기관 등) ①법 제21조제1항의 규정에 의한 직업교육훈련기관의 평가는 그 소관에 따라 관계 중앙행정기관의 장, 지방자치단체의 장 또는 지방교육행정기관의 장(이하 "평가실시기관의 장"이라 한다)이 실시한다.

②법 제21조제3항의 규정에 의한 평가대상 직업교육훈련기관은 다음 각호와 같다. <개정 1998.12.31, 1999.2.5, 2001.7.7, 2003.9.19, 2005.6.30>

1. 산업교육진흥및산학협력촉진에관한법률 제2조제2호의 규정에 의한 산업교육기관
2. 고등교육법 제2조제6호의 규정에 의한 기술대학
3. 「근로자직업능력 개발법」 제2조제1호의 규정에 의한 직업능력개발훈련을 실시하는 기관
4. 학원의설립·운영및과외교습에관한법률에 의하여 설립된 학원중 기술분야를 교습하는 학원
5. 기타 다른 법령에 의하여 설립된 직업교육훈련기관

③법 제21조제3항의 규정에 의한 직업교육훈련기관에 대한 평가주기는 5년의 범위내에서 직업교육훈련기관의 유형 및 재정지원 등을 고려하여 다음 구분에 따라 해당 각호의 자가 정한다. <개정 2001.1.29>

1. 제2항제1호·제2호 및 제4호의 규정에 의한 직업교육훈련기관 : 교육인적자원부장관
 2. 제2항제3호의 규정에 의한 직업교육훈련기관 : 노동부장관
 3. 제2항제5호의 규정에 의한 직업교육훈련기관 : 당해 평가실시기관의 장
- ④법 제21조제3항의 규정에 의한 직업교육훈련기관에 대한 평가는 다음 각호의 사항에 대하여 종합적으로 실시한다.
1. 직업교육훈련시설·장비현황
 2. 직업교육훈련교원 및 직원현황
 3. 직업교육훈련과정의 운영실태

4. 직업교육훈련생의 진로·취업실태
 5. 직업교육훈련생 및 산업체의 만족도
 6. 산학협동의 실태
 7. 기타 정보운영체제·후생복지 등 평가실시기관의 장이 필요하다고 인정하는 사항
- ⑤평가실시기관의 장은 직업교육훈련기관이 다른 법령에 의하여 평가를 받는 경우에는 제1항의 규정에 의한 평가를 받은 것으로 갈음할 수 있다.
- ⑥기타 평가실시에 관하여 필요한 세부사항은 평가실시기관의 장이 정한다.

제20조(평가결과의 공개방법) 평가실시기관의 장은 법 제22조제1항의 규정에 의하여 직업교육훈련기관에 대한 평가결과를 평가종료후 3월이내에 평가항목별 또는 평가영역별로 관보게재 등의 방법으로 공개하여야 한다.

제21조(직업교육훈련정보의 공개) ①법 제23조제2항의 규정에 의한 공개대상 정보의 종류는 다음 각호와 같다.

1. 학칙 또는 운영규칙
 2. 입학지원현황
 3. 직업교육훈련과정
 4. 직업교육훈련생의 취업현황
 5. 직업교육훈련교원 및 직원현황
 6. 직업교육훈련시설·장비현황
 7. 직업교육훈련기관의 재정현황·설립자의 발전계획
 8. 기타 직업교육훈련기관의 운영전반에 관한 정보
- ②법 제23조제2항의 규정에 의한 정보의 공개방법은 관보게재 등에 의한다.

(부칙 생략)

각급학교현장실습운영에관한규칙

제1조(목적) 이 규칙은 직업교육훈련촉진법시행령 제4조에 의거 산업교육기관인 각급 학교의 현장실습운영에 관하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(현장실습 운영) ① 현장실습은 각급 학교장의 책임하에 사전 안전교육 등 일정 기간 준비교육을 포함하여 운영하되, 고등학교는 교과단위로 운영하는 경우 지역 및 학교 여건을 감안하여 학교장 자율 편성 교과 또는 관련 전공교과에 추가된 통합교과로 현장실습을 운영한다.

② 제1항에 의한 현장실습운영의 경우 고등학교는 초·중등교육법시행령제35조에 의한 고등학교 교원 배치, 제42조 산·학 겸임교사 규정과 대학·전문대학은 고등교육법 시행령제7조 겸임교원 등의 규정 범위 내에서 현장실습 전담요원을 별도로 지정하여 운영할 수 있다.

제3조(학습인정기준) ① 제2조에 의거 현장실습을 운영하는 경우 다음 각 호가 정하는 기준에 따라 해당 학생에 대해 단위 수 또는 학점으로 학습인정을 한다.

1. 10개월 이상 12개월 이하의 현장실습은 2개 학기 학습인정
2. 5개월 이상 6개월 이하의 현장실습은 1개 학기 학습인정
3. 30일 이상 40일 이하 현장실습은 1개 학기 분량의 학점 또는 단위의1/4이내 학습인정
4. 34시간 (전문대학 및 대학의 경우32시간)이상 40시간이하 현장실습은 2단위 또는 2학점 이내 학습 인정

② 제1항 제1호, 제2호 및 제3호에 기준에 따라 학습 인정하는 경우 대학 및 전문대학은 학칙이 정하는 바에 의하여 학점 수를 인정하며, 고등학교는 시·도교육감이 정하는 바에 따라 단위 수를 정한다.

제4조(학습인정 방법) ① 현장실습을 실시하여 학습으로 인정하는 경우 각급 학교장은 일정방법에 의한 평가를 통하여 인정하여야 한다.

② 제1항에 따라 학습 인정을 위한 평가를 하는 경우에 각급 학교장은 다음 각 호의 항목을 기준으로 평가하되, 각 항목에 대한 가감 및 항목별 점수 비율은 여건에 맞게 조정 할 수 있다

1. 현장학습 체험일지
2. 현장실습 과제수행
3. 담당교원 방문 관찰 결과
4. 현장실습 산업체 평가 결과
5. 기타 학교장이 정하는 자체평가 항목

③ 제2항에 의한 평가를 위해서 각급 학교장은 일정한 서식을 정하여 사용하고 관리한다.

제5조(실습업체 선정방법) 제2조에 의한 현장실습을 운영하기 위해 실습업체를 선정하는 경우 각급 학교장은 직업교육훈련촉진법시행령 제5조의 현장실습 산업체의 선정기준에 따라 해당업체를 사전 시찰·방문을 통해 교육적 측면에서 적절한 실습 여건구비 여부를 판단하여 선정한다.

제6조(현장실습 대상자 선발 및 관리 등) ①산업체별 실습대상자는 현장실습의 실효성을 위하여 해당산업체가 선발권을 가질 수 있다.

②각급 학교장은 현장실습 대상학생의 선발, 실습 산업체 선정 및 실습 학생평가 등현장실습 운영에 대한 업무를 효율적으로 처리하기 위하여 예산이 허용하는 범위에서 각급 학교가 부속시설로서 산·학 협동 센터를 운영 할 수 있다.

제7조(현장실습운영평가·지원) ① 교과 및 학기단위로 시행하는 학습인정 현장 실습 운영을 촉진키 위하여 교육부장관은 현장실습 운영학교에 대한 평가를 수행하며 그 결과에 따라 지원 할 수 있다.

②제1항에 따른 평가를 하는 경우에 교육부장관은 고등학교에 대하여서는 시·도교육감에게 평가를 위임하여 실시하고 그 결과에 대해서 차등 지원 할 수 있다.

제8조(현장실습운영 평가기준) 제7조에 의한 현장 실습 운영평가는 다음 각 호 사항을 기준으로 한다.

- ① 현장실습대상자 선발 및 산업체 모집 관리
- ② 현장실습 프로그램개발·운영 및 학습인정 과정
- ③ 현장실습 과정 중 관리운영 실태
- ④ 기타 학교장 및 시·도교육감이 필요하다고 요구한 사항

제9조(현장실습운영평가방법) 제7조에 의하여 평가를 하는 경우 교육부장관은 사전에평가계획을 수립·공표하며, 서면평가, 현장평가, 관계자 면담, 및 설문지 조사 등 다양한 방법을 사용한다.

제10조(시범학교운영) 교육부장관은 현장실습을 모범적으로 운영한다고 판단되는 학교에 대하여서는 시범학교로 지정하여 육성 할 수 있다.

②제1항에 의거 현장실습 시범학교로 지정된 학교에 대해서 교육부장관 또는 시·도 교육감은 별도의 행·재정적 조치를 강구할 수 있다.

부칙(1999. 2. 6. 교육부훈령 제583호)

이 규칙은 1999년 3월1일부터 시행한다.

현장실습표준협약서

(노동부 고시 제1997-62호)

제1조(목적) 이 현장실습협약서는 _____ 회사대표(이하 “갑”이라 한다)와 _____ 학교학생(또는 훈련원생)(이하 “을”이라 한다) _____ 학교장(또는 _____ 훈련원장)(이하 “병”이라 한다) 상호간에 현장실습에 필요한 사항을 정하고 이를 성실하게 준수할 것을 약정함을 그 목적으로 한다.

제2조(현장실습기간 및 장소) ①현장실습기간은 20 . . . ~ 20 . . . 으로 한다.

②현장실습은 “갑”의 산업현장시설을 이용하여 실시한다.

제3조(현장실습방법) ①현장실습은 직업교육훈련과정에 의거 “갑”이 “병”과 협의하여 작성한 현장실습계획에 따라 실시한다.

②(공고 「2·1체제」 직업교육훈련의 경우) 현장실습기간중 직업훈련전용시설에서 3월 이상의 집체훈련을 실시한다. 다만, 이 집체훈련은 다른 직업훈련실시자에게 위탁하여 실시할 수 있다.

③“갑”은 “을”이 1월에 1일 이상 “을”이 소속된 직업교육훈련기관에 출석하여 직업교육훈련을 받을 수 있도록 한다.

④“갑”은 “병”과 협력하여 현장실습에 관한 제반사항을 협의할 필요가 있을 경우에는 현장실습담당자와 직업교육훈련기관의 직업교육훈련교사가 참여하는 현장실습운영협의회를 구성한다.

제4조(사업주의 의무) “갑”은 현장실습이 내실있게 실시될 수 있도록 다음 각호의 사항을 준수한다.

1. “을”의 전공과 희망을 고려하여 현장실습부서에 배치하고, “을”이 다양하고 폭넓은 현장경험을 쌓을 수 있도록 순환실습기회를 제공한다.
2. 현장실습에 필요한 시설, 공구, 재료 등을 준비한다.
3. 현장실습을 지도할 능력을 갖춘 담당자를 배치하여 “을”의 현장실습을 성실하게 지도한다.
4. “병”이 현장실습계약의 이행 여부 등을 확인하고자 할 경우 이에 협조하는 한편 그 확인결과를 현장실습에 반영하도록 노력한다.

제5조(현장실습생의 권리) ①“을”은 현장실습시 산업현장의 적용력을 배양할 수 있도록 적절한 지도를 받을 수 있는 권리를 가진다.

②“을”은 현장실습기간중 산업재해로부터 보호받을 권리와 산업재해시 적절한 보상을 받을 권

리를 가진다.

③“을”은 고의 또는 중대한 과실이 있는 경우를 제외하고는 현장실습과 관련하여 불이익을 받지 않을 권리를 가진다.

제6조(현장실습생의 의무) “을”은 다음 각호의 사항을 준수한다.

1. 현장실습과제를 성실하고 근면하게 수행한다.
2. 현장실습기간중 사규 등 제반 수칙을 준수한다.
3. 현장실습을 위한 기계, 공구 기타 장비가 파손되거나 분실되지 않도록 주의 깊게 사용한다.
4. 현장실습도중 알게 된 “갑”의 기밀을 누설하지 않는다.

제7조(현장실습시간과 휴식) ①현장실습시간은 1일에 _____시간(현장실습 초기의 적용기간 일은 ____시간)으로 하되 근로기준법이 정한 시간 이내로 한다.

②현장실습중 휴식시간은 ____분(집체교육훈련시 1시간당 _____분)으로 한다.

③휴일 및 휴가는 “갑”이 취업규칙으로 정한 날로 한다.

제8조(여자와 미성년자의 특별보호) ①(“을”이 여자이거나 18세 미만인 경우) “갑”은 “을”을 근로기준법 시행령 제37조 별표2에 정하는 유해·위험한 실습을 종사시키지 못한다.

②(“을”이 18세 미만인 경우) 현장실습시간은 1일에 7시간, 1주일에 42시간을 초과하지 못한다. 다만, “갑”이 “을”의 동의를 얻은 경우에는 1일에 1시간, 1주일에 6시간을 한도로 연장할 수 있다.

③(“을”이 여자이거나 18세 미만인 경우) “갑”은 “을”의 동의가 없는 한 야간(하오 10시부터 상오 6시 사이) 및 휴일에 현장실습을 시키지 못한다.

제9조(현장실습수당, 식비 및 용품 등) ①현장실습수당은 다음과 같이 매월 ____ 일에 지급하기로 하되, 연장현장시간(제7조제1항 및 제8조제2항의 현장실습시간을 넘은 시간)과 야간현장실습 또는 휴일현장실습에 대해서는 시간당 _____원의 수당을 별도로 지급한다. 단, “갑”은 “을”이 현장실습을 중단 포기하거나 무단 결근하는 경우에는 그 실습일수에 비례하여 현장실습수당을 지급한다.

- 다 음 -

○ 20 . . . ~ 20 . . . 매월(일) 원

○ 20 . . . ~ 20 . . . 매월(일) 원

②중식의 제공 여부는 “갑”이 정하는 취업규칙을 준용한다.

③“갑”은 현장실습기간중 “을”에게 현장실습교재, 작업복, 실습재료, 개인용공구, 안전보호구, 기타 현장실습에 필요한 물품을 무상으로 제공한다.

제10조(복리후생) “갑”은 “을”에게 식당, 휴게실, 의무실, 기숙사, 통근버스 등의 복리후생시설을 이용할 수 있도록 편의를 제공한다.

제11조(현장실습의 평가) “갑”은 “병”이 정한 기준에 따라 “을”의 현장실습내용을 평가하여 그 결과를 “병”에게 통보한다.

제12조(안전·보건상의 조치) “갑”은 “을”의 산업재해를 예방하기 위하여 “을”에게 안전·보건 교육 및 필요한 안전상의 조치를 취하여야 한다.

제13조(재해보상) “을”이 현장실습도중 그 현장실습에 의한 재해를 입은 경우에는 산업재해보상 보험법의 보상규정에 준하는 재해보상을 한다.

제14조(상벌) ①“갑”은 “을”의 현장실습태도가 우수하여 타의 모범이 되거나 현장실습기간중 특별한 선행이 있는 경우에는 포상할 수 있다.

②“갑”은 “을”이 현장실습계약서, 기타 현장실습 관련 수칙을 위반할 경우 징계규정에 의거 징계할 수 있으며 이 경우에는 반드시 “을”에게 소명기회를 부여하여야 하고 그 징계결과를 “을”의 소속직업교육훈련기관의 장에게 통보한다.

③징계사유, 징계종류, 징계절차 등은 “갑”의 취업규칙을 준용하거나 “갑”이 별도로 정하여 현장실습계약서 부속서류로 첨부할 수 있다.

제15조(현장실습내용의 변경) “갑”은 현장실습생의 소질·건강·기능습득의 정도 또는 기타의 사유로 인하여 현장실습내용을 변경하고자 할 때에는 “을”과 “병”의 동의를 얻어야 한다.

제16조(현장실습계약의 해지) ①“갑”과 “을”은 현장실습기간 동안에 계약을 해지해야 할 부득이한 사유가 있는 때에는 계약해지일 ____일전에 해지예고를 하고 계약을 해지할 수 있다. 이 경우 “갑”과 “을”은 “병”과 미리 협의한다.

②계약해지의 고지는 서면으로 하며 해지예고시에는 그 사유를 명기하여야 한다.

제17조(현장실습중단 방지) “갑”은 “갑”의 귀책사유로 인하여 “을”의 현장실습이 중단될 경우에는 “갑”과 동일하거나 유사한 직종의 다른 현장실습산업체로 “을”을 알선하는 등 “을”의 현장실습이 중단되지 않도록 노력하고, 이 경우 “갑”은 “병”과 미리 협의한다.

제18조(취업) “갑”은 현장실습수료자에 대하여는 우선적으로 채용되도록 노력하여야 한다.

제19조(수료증명서) ①“갑”은 현장실습기간이 종료되었을 때에는 “을”에게 현장실습 수료증명서를 교부한다.

②“갑”은 계약기간 종료전에 현장실습계약이 해지되었을 때에는 “을”이 습득한 과정명과 기간 동안 기입한 증명서를 “을”에게 교부 한다.

제20조(준용) 이 협약서에 명기되지 아니한 사항에 대해서는 직업교육훈련촉진법, 근로기준법, “갑”의 취업규칙을 준용한다.

본 협약서는 3부를 작성하여 “갑”, “을”, “병”이 기명 날인한 후 각각 1부씩 보관한다.

200

(갑) 회사명	대 표	(인)
(을) 주 소	성 명	(인)
(병) 직업교육훈련기관명	대 표	(인)

현장실습생에 대한 산업재해보상보험 적용 범위

<노동부고시 제1998-10호, 1998.1.19.>

제1조(목적) 이 고시는 산업재해보상보험법(이하 “법”이라 한다) 제105조의3의 규정이 적용되는 현장실습생의 범위와 보험료 산정 및 보험급여 지급의 기초가 되는 임금액 등을 정함을 목적으로 한다.

제2조(현장실습생의 범위) 법 제105조의3제1항의 규정에서 “노동부장관이 정하는 현장실습생”이라 함은 법 제5조 및 같은 법 시행령 제3조의 규정에 의한 현장실습을 이수하고 있는 자를 말한다.

제3조(운영 등) ① 제2조의 규정에 의한 현장실습생이 현장실습을 받고 있는 사업장의 보험가입자는 다음 각 호의 사항이 기재된 서류를 작성·비치하여야 한다.

1. 현장실습생의 성명
2. 현장실습생의 훈련(실습)수당
3. 직업교육훈련기관

② 제1항의 규정에 의한 보험가입자는 보험료를 계상함에 있어 임금총액 산정시 당해 사업장 근로자의 임금총액에 현장실습생에게 지급되는 훈련수당 등 모든 금품을 합산하여 산정 한다. 다만, 법 제105조제3항의 규정에 의하여 현장실습생에게 지급되는 훈련수당 등이 노동부장관이 고시하는 최저임금 수준에 미달되거나 없을 경우에는 최저임금법에 의하여 매년 노동부장관이 고시하는 최저금액을 훈련수당으로 본다.

③ 보험가입자는 제2항의 규정에 의하여 산정되는 훈련수당 등 모든 금품의 총액에 당해 사업장에 적용되는 보험 요율을 곱하여 산업재해보험료를 산정하여 신고·납부해야 한다.

④ 현장실습생이 실습과 관련하여 재해를 당한 경우에는 훈련수당 등 모든 금품을 임금으로 보고 산정한 평균임금으로 보험급여를 지급한다. 다만, 보험급여가 실습생의 보호에 적당하지 아니하다고 인정되는 경우에는 법 제38조제4항 및 제5항을 준용하여 지급한다.

부 칙

이 고시는 고시한 날부터 시행한다.