

‘산학일체형 도제학교’ 운영 실태, 일학습 병행제법의 문제점과 대안 토론회

8월 20일 화요일 오후2시30분
국회의원회관 제1간담회실



사회 | 하인호(청소년노동인권네트워크 활동가, 전 직업계고 교사)

발제 | 송정미(전남도청소년노동인권센터 센터장)

최은실(전국불안정노동철폐연대 법률위원장)

토론 | 김기옥(이리공고 교장)

이상영(제주 현장실습생 고 이민호 학생 아버지)

송달용(교육부 직업교육정책과장)

금정수(고용노동부 일학습병행정책과장)

현장실습대응회의

금속노조, 민주노총, 전교조, 전국불안정노동철폐연대, 한국노동안전보건연구소, 청소년노동인권네트워크

국회의원 여영국, 이정미, 박주민

○ Contents ○

- || 인사말 ||
 - .. 일학습병행제 토론회에 부쳐 _여영국 정의당 의원.....5
 - .. 일학습병행법은 치명적 모순을 담은 악법 _이정미 정의당 의원.....7
 - .. 산업현장 일·학습 병행 지원에 관한 법률안, 무엇이 문제인가?
 _박주민 민주당 의원.....11
 - .. 일학습 병행제법의 문제점과 대안 토론회에 부쳐
 _권정오 전교조 위원장.....15

- || 발제_1 || 전남 산학일체형 도제학교 전면 실태조사를 통해 살펴 본 문제점
 _전남청소년노동인권센터 송정미.....19

- || 발제_2 || 산업현장의 일학습병행 지원에 관한 법률의 문제점
 _전국불안정노동철폐연대 최은실37

- || 토론_1 || 『도제학교 + ‘학습중심’현장실습』 문제와 대안
 _이리공업고등학교 김기욱51

- || 토론_2 || 도제학교 중단하라
 _현장실습생 고 이민호 아버지 이상영.....59

- || 토론_3 || _교육부 직업교육정책과장 송달용.....65

- || 토론_4 || _고용노동부 일학습병행정책과장 김정수.....67

- || 보 론 || 망치를 친 사람은 모든 것을 못으로 본다
 _전국교직원노동조합 직업교육위원회.....69

|| 인사말 첫 번째 ||

일학습병행제 문제점과 대안 마련을 위한 토론회에 부쳐



여영국 의원

안녕하십니까 정의당 창원시 성산구 국회의원 여영국입니다.

무더운 날씨에도 불구하고 우리 학생들의 교육환경 개선을 위해 이번 토론회를 준비해주신 현장실습대응회의 여러분들 정말 감사합니다. 그리고 함께 토론회를 주최해주신 이정미 의원님, 박주민 의원님, 또한 이 자리에 함께해주신 모든 여러분들에게 진심어린 감사의 마음을 전합니다.

2013년 처음으로 일학습 병행제 시스템이 도입된 이후, 교육현장에서의 잡음이 끊이질 않고 있습니다. 2013년 진천 김동준 군 현장실습 중 사망, 2015년 군포 김동균 군 현장실습 중 사망, 2017년 제주 이민호 군과 전주 홍수연 양 현장실습 중 사망. 학생들의 안타까운 죽음을 마추한 뒤에야 교육부는 지침을 바꾸어 '학습중심'의 현장실습으로 바꿀 것을 발표했습니다.

하지만, 교육부의 방침이 바뀌었다고 하나 현장실습제도는 여전히 학생들의 전문기술 교육과 현장 능력에 도움이 되기보다는 다분히 '불편한' 제도로 남아 있는 듯합니다. 작년 전남에서 실시한 도제학교 실태조사에 따르면, 도제학교 참여 분야와 주로 하는 일이 미스매치 되거나 기업체 주도의 도제반 운영에 문제가 있다는 의견이 다수 제기되고 있습니다.

이러한 문제가 존재하는 가운데 지난 8월 2일 「산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률」이 국회 본회의를 통과하였습니다. 일학습병행제가 단순히 정책 결정자들의 머리 속에서만 이상적으로 존재하는 제도가 아닌, 정말 우리 학생들에게 힘이 되고 도움이 되는 제도로 탈바꿈하기 위해서는 현장의 학생·학부모·교사들과 정책 담당자들 간 깊이 있는 논의의 시간이 필요하다고 생각합니다.

그러한 의미에서 오늘의 토론회가 교육현장과 정책 담당자들을 잇는 가교의 역할을 하는 동시에 의미있는 논의의 장이 되길 바라며, 일학습병행제가 '현장중심'과 '학습중심'을 넘어 '학생중심'의 제도로 자리잡을 수 있도록 하는 자리가 되었으면 합니다.

정의당 창원시 성산구 국회의원 여영국

|| 인사말 두 번째 ||

일학습병행법은 치명적 모순을 담은 악법



이정미 의원

‘일학습병행법은 치명적 모순을 담은 악법’

안녕하십니까. 정의당 국회의원 이정미입니다.

내 삶이 바뀔 수 있을 것이라는 희망을 안고 출발한 문재인정부 임기가 반환점에 이르렀습니다. 하지만 지난 2년이 넘는 기간동안 우리가 경험한 기억은 절망 그 이상의 표현으로는 부족할 듯 합니다. 근로시간 단축과 최저임금 인상의 희망이 사라졌을 뿐만아니라, 노동존중의 중심이 무너져가고 있는 듯 해서입니다. 노동자는 다시 길거리로 내몰리고 기득권세력과 기업의 양보는 전혀 없이, 약자와 노동자에게만 희생을 강요하고 있습니다. 전 정권의 친기업 행태와 복지부동 관료 행정도 다시 목도하고 있습니다. 또한 집권당 이름만 바뀐 것은 아닌지 의심될 정도로 개혁공약은 온데간데없이 사라지고 있습니다.

지난 2013년 시범사업으로 시작한 일학습병행제가 제정법으로 만들어져 지난 8월초 국회 본회의를 통과했습니다. 지난 박근혜 정부 노동부와 집권여당이 적극적으로 법 제정을 밀어부쳤지만 당시 야당의 반대로 상임위조차 통과하지 못했던 법안이었습니다. 이 법이 노동권과 학습권을 보호한다는 명분으로 제정된 것은 매우 모순된 상황을 반증하고 있습니다. 산학일체형 도제학교 재학생에게 학습권을 부여하면서 임금 근로자로서 노동권리를 인정해 주는 것이 교육현장에서 어떻게 가능하겠습니까! 생산성을 지표로 근로계약을 체결하는 산업현장에서 법제정만으로 재학생의 안전과 노동권리가 보장되기는 매우 어렵기 때문입니다. 일학습병행 참여기업중 해마다 50인 미만 소규모 기업 참여가 2014년 45%, 2015년 58%, 2016년 63%, 2017년 64%로 확대추세에 있다는 것은, 학습권 보장보다는 오히려 노동력이 필요한 사업장에 노동자 투입이 필요한 현실을 반영한 결과입니다. 도제학교 참여 동기를 묻는 학생 설문조사 결과, 62%의 학생이 ‘교육을 받으며 수입이 발생하기 때문’이라고 답했습니다. 노동자가 필요한 현장과 학생들의 경제적 조건이 맞아 떨어져 괴물 도제학교 시스템이 운영되는 현실을 보여주는 단면입니다.

오늘 토론회가 법제정후 진행되어 매우 안타깝게 생각합니다. 그러나 이 법의 문제점은 이제부터 더 도드라질 것입니다. 사회적으로 도제교육의 잘못된 기계적 적용과 미성숙한 학생의 노동권 보장 현실로 인해 학생들에게 큰 피해가 없도록 해야합니다.

오늘 토론회에 함께 해주신 하인호 선생님과 송정미 센터장님, 최은실 법률위원장님께 감사드리며 토론자로 참석해주신 김기옥 교장선생님, 고 이민호 학생 아버지 이상영 님, 송달용 과장님, 김정수 과장님, 그리고 토론회 준비를 위해 수고해주신 관계자 여러분께도 감사의 말씀 드립니다.

오늘 토론회가 일학습병행법 개폐를 포함해 학생의 학습권 보호와 안전한 노동권리를 최우선으로 삼고 도제학교 운영실태와 대안을 찾는 토론회가 되길 바랍니다.

감사합니다.

|| 인사말 세 번째 ||

산업현장 일.학습 병행 지원에 관한 법률안, 무엇이 문제인가?



박주민 의원

안녕하십니까?

더불어민주당 최고위원이자 법제사법위원회 위원인 박주민 국회의원입니다. 오늘 <산업현장 일.학습 병행 지원에 관한 법률안, 무엇이 문제인가?> 토론회를 함께 준비해주신 현장실습대응회의와 더불어 동료 의원이신 정의당의 여영국 국회의원님, 이정미 국회의원님께 진심으로 감사의 인사를 드립니다.

사회적 인간은 노동 없이 살아나갈 수 없습니다. 우리의 삶과 분리 불가한 관계를 가진 노동이 이루어지는 현장이 위험에 노출되어 있다면 그만큼 우리 사회의 안전망이 훼손된 것이라고 생각합니다. 이러한 고민 끝에 작년 우리 국회는 산업안전보건법 전부 개정안을 통과할 수 있었습니다. 28년 만에 통과한 산업안전보건법 전부개정안은 산업재해로 많은 젊은이들이 목숨과 건강을 잃은 후 비로서 어렵게 얻어낸 변화입니다.

작년 우리나라에서 산재로 인한 사망자는 질병 사망 제외 971명입니다. 불명 예스럽게도 OECD 국가 중 우리나라는 산재사망률 1위의 국가입니다. 우리나라의 노동현실상, 노동자의 안전보장은 반드시 개선되어야 할 큰 과제입니다.

일.학습병행 지원에 관한 법률안은 희망자들을 대상으로 일과 학습을 병행토록 하고, 그 과정에서의 대상기업의 선정.관리 등 제반 절차를 국가가 담당할 수 있도록 제도적 틀을 마련하고자 만들어진 법입니다. 그렇지만, 이 제도를 통해 일터로 나가게 되는 근로자들이 노동을 제공할 일터의 안전성은 그 누구도 보장하지는 못하는 상황입니다.

특히, 안전에 대한 우려는 당 법으로 미성년자인 도제학교 학생들이 일터로 나가게 된다는 측면에서 더욱 신중히 접근되어야 합니다. 도제학교 학생들은 제도의 취지상 반드시 자신이 선택한 전공에 부합하는 실무 경험을 쌓기 위해, 안전이 보장된 환경에서 일터의 체험을 할 수 있어야 합니다. 피눈물이라고 표현하기에도 부족한 상처를 가족들에게 남긴 고 이민호 군, 구의역 김 군등 여러 어린 학생들의 사망사건을 포함, 더 이상 현장실습 과정에서 벌어진 비극이 되풀이 되어서는 안 될 것입니다.

이에 따라 우리는 오늘 토론회 자리에서 새롭게 통과된 제정법인 일·학습병행 지원에 관한 법률이 실행되는 과정에서 우리의 아이들을 비롯한 노동자 모두가 더 이상 위험한 노동을 강요당하는 일이 없도록, 일터에서의 위험성 현출의 가능성을 가능한 한 제도적으로 최소화 할 수 있도록 국가가 무엇을 할 수 있는지 적극 논의하고자 합니다. 오늘의 논의의 결과는 “안전한 일터”라는 당연하지 만 요원한 목표를 달성하는데 소중한 디딤돌이 될 것입니다.

다시 한 번 <산업현장 일·학습 병행 지원에 관한 법률안, 무엇이 문제인가?> 토론회의 개최를 축하드립니다. 오늘의 소중한 논의를 통해 국회의원 중 한명인 저도 제가 해야 할 일들을 적극 찾아 더욱 나은 사회를 만드는데 최선을 다하겠습니다. 감사합니다.

|| 인사말 네 번째 ||

일학습 병행제법의 문제점과 대안 토론회에 부쳐



권정오 전교조 위원장

현장실습피해자 가족모임을 비롯한 교육관련 단체들의 반대에도 불구하고 '산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률' 제정안이 8월 2일 국회 본회의를 통과했습니다.

법률이 제정됨으로써 지금부터는 법의 시행을 위한 시행령과 규칙을 어떻게 만들것인지 중요한 문제로 등장하고 있습니다.

이러한 때에 법률의 문제점을 조망하고 이후 대응방향을 모색하는 토론회가 열립니다. 먼저 토론회를 준비해 주신 현장실습대응회의와 여영국, 이정미, 박주민 국회의원께 진심으로 감사드립니다.

특성화고 학생들은 학생인가? 노동자인가?

그 동안 전교조와 교육관련 단체들은 특성화고등학교 학생들을 대상으로 실시해 온 현장실습이라는 이름의 변형된 저임금 강요노동의 문제점을 지적하고 교육본연의 역할을 포기한 현장실습제도를 폐지하라는 입장을 줄기차게 요구해 왔습니다.

특성화고등학생들이 전공과 무관하게 성인들이 기피하는 일자리를 채우기 위한 값싼 노동력 충원의 방편으로 악용되어 온 현장실습제도를 폐지하고 교육본연의 역할을 회복하기를 촉구해 왔습니다.

학교현장실습이라는 이름하에 미숙련의 특성화고등학생들이 위험한 노동조건에 노출되어 각종 재해에 시달려 왔고, 실습과정에서 기본적인 인권마저 무시되는 인권의 사각지대에 놓여 왔습니다.

그럼에도 이번에 제정된 일학습병행제법은 한발 나아가 도제교육을 받는 학생들의 신분을 노동자로 규정할 수 있는 법률적 근거를 만들었습니다. 이렇게 됨에 따라 기존 3학년 학생들에 한해 실시되던 현장실습이 2학년 학생부터 확대 실시되는 것과 같은 현상이 광범위하게 나타나게 될 것을 우려하지 않을 수 없습니다.

또한 법률 제정을 시작으로 특성화고등학교의 교육과정이 일자리 확충이라는 미명하에 취업중심으로 변형되고 교육본연의 목적에서 이탈하지 않을까 하는 심각한 우려를 갖지 않을 수 없습니다.

저는 오늘 이 자리가 자본의 이윤창출을 위해 도구화되고 있는 특성화고의 교육과정을 정상화하고 학령기 학생들인 특성화고등학생들의 기본권인 인권과 학습권보장을 위한 논의의 새로운 계기가 되기를 기대합니다.

|| 발제 1 ||

전남 산학일체형 도제학교
전면 실태조사를 통해
살펴본
도제교육의 문제점

전남청소년노동인권센터

송 정 미

·
·
·
·
·
·
·
·

전남 산학일체형 도제학교 전면 실태조사를 통해 살펴본 도제교육의 문제점

전남청소년노동인권센터
송 정 미

들어가며

산학일체형 도제학교가 처음 도입된 2014년 이후 도제교육과 관련 있는 학생, 학교, 기업에 대한 전수조사가 한 번도 이뤄지고 있지 않은 상황에서 문제는 이곳저곳에서 터져 나오고 있다. 박근혜 정권에서 졸속으로 결정된 도제교육은 학교, 기업이 전혀 준비 체계가 마련되지 않은 채 특성화고 학생들을 희생양으로 삼고 있는 정책이다.

특성화고 3학년 기업체 현장실습 때문에 고3학생들의 안타까운 희생이 계속되고 있는 가운데 특성화고 3학년 학생들이 지난 50년 동안 산업체의 저임금 노동자로 공급되었다는 것은 주지의 사실이다.

이러한 심각한 현실은 외면한 채 박근혜 정권이 졸속 결정한 도제학교 정책은 다시 한번 특성화고 학생들에게 좌절과 절망을 안겨 주었다. 도제에 참여하는 학생은 참여하는 대로 고통을 겪고 있고, 도제 반에 들어가지 못하는 학생은 그 탈락으로 심적인 좌절과 심한 스트레스를 받으며 고등학교를 다니고 있다. 이번 전라남도에서 도제학교 대상으로 한 학생들의 설문조사도 이를 잘 나타내고 있다.

전남청소년노동인권센터는 2018년 교육감 공약(IV-8. 직업계고 교육과정 운영 정상화)과 2017년 전라남도교육청-전교조 전남지부의 정책 협의 결과에 따라 전라남도교육청과 전교조전남지부, 전남교육희망연대, 참교육학부모회전남지부와 같이 전남 산학일체형 도제학교실태조사 TF를 구성하고 학생, 학교, 기업에 대한 도제교육 실태조사에 참여하였다.

2018년 10월~12월 사이에 진행된 설문조사에는 전남 16개 도제 학교 참여 학생 중 482명(2학년 14개 학급 225명, 3학년 15개 학급 257명)이 조사에 참여하였고, 이는 도제 참여 학생 중 75%에 해당한다. 또한 16개 학교 도제교육 담당 교사와 16개 학교 도제 참여 기업 중 학교에서 추천한 1~4개 기업 사업장을 방문하여 도제 교육 실태 설문조사도 같이 진행했다. 전남지역 산학일체형 도제학교는 2014년 광양하이텍고가 처음 선정된 이후 2015년 9개, 2016년 6개 학교로 2018년 설문조사 당시는 16개 학교였으나 2019 현재 2개 학교는 도제학교 신청을 하지 않아 14개 학교가 유지되고 있다.

실태조사 결과 보고를 보고 정책 결정권자는 특성화고 공교육 정책을 다시 한번 숙고하여 특성화고의 도제 교육화 제도를 폐지하길 바란다. 특성화고 학생들이 자신들이 선택한 교육과정에서 산업체 인력공급의 수단이 아닌 자신에게 맞는 직업교육을 통해 자신의 희망이 결실을 맺는 교육이 되는 환경 속에서 건강하고 즐겁게 학교에 다닐 수 있기를 바란다.

1. 전남지역 도제학교 현황과 실태조사 TF 추진 경과

○ 전남지역은 2018년 현재 6개 사업단, 총 16개교로 운영하고 있으며 153개 기업, 644명의 학생이 참여하고 있음(<표 I-1>~<표 I-3> 참고)

<표 I-1> 전남지역 직업계고 현황

전남지역 직업계고	마이스터고	특성화고	도제학교
47개교	4개교	43개교	16개교 (특성화고의 37%)

<표 I-2> 전남지역 산학일체형 도제학교 운영 현황(연도별)

(단위: 개, 명)

사업단 (대표학교명)	참여 학교명	유형 (단일,거점)	직무 분야	참여 기업수	참여 학생수		선정 연도
					2학년	3학년	
광양하이텍고	광양하이텍고	단일	용접	21	26	31	2014
목포공고	구림공고	거점	용접	5	16	12	2015
	목포공고			9	19	23	2015
	진도실고			5	16	15	2015
	해남공고			10	20	21	2015
영암전자과학교	순천전자고	거점	전자 응용	4	5	13	2015

	영광전자고		개발	3	15	11	2015
	영암전자과학고			9	18	20	2015
	장성하이텍고			10	16	18	2015
	정남진산업고			5	15	12	2015
영광공고	나주공고	거점	절삭	11	21	26	2016
	담양공고			7	19	17	2016
	영광공고			10	19	21	2016
	전남기술과학고			10	16	17	2016
전남미용고	전남미용고	산업체주도	미용	15	22	25	2016
순천효산고	순천효산고	단일	조리	19	50	49	2016
				153	313	331	
				644			

○ 도제학교에 참여하는 학생들은 참여기업과 ‘(표준)훈련근로계약서’를 작성하도록 되어 있으며, ‘일간정시제’, ‘주간정시제’, ‘주간정시제’ 등 다양한 형태로 일과 학습을 병행하고 있음.

▶(일간정시제) 하루 중 오전에는 학교, 오후에는 도제교육센터 또는 기업
▶(주간정시제) 1주일 중 1~2일은 학교, 3~4일은 도제교육센터 또는 기업
▶(주간정시제) 1학기 중 1주~2개월은 학교, 1주~2개월은 기업 또는 도제교육센터
<출처 : 교육부·고용노동부 보도자료>

○ 전남지역은 <표 I -3>와 같이 5개 분야에 참여하고 있으며 대부분의 학교에서 구간정시제로 운영하고 있음.

<표 I -3> 전남지역 산학일체형 도제학교 분야 및 운영 방식

번호	학교명	직무분야	참여과	운영방식
1	광양하이텍고	용접	기계과	구간정시제
2	구림공고	용접	기계과	주간정시제
3	목포공고	용접	기계과	주간정시제(3년) 구간정시제(2년)
4	진도실고	용접	드론기계과	주간정시제
5	해남공고	용접	기계과	주간정시제
6	순천전자고	전자응용개발	전자기기과	구간정시제
7	영광전자고	전자응용개발	전자과	구간정시제
8	영암전자과학고	전자응용개발	전자과	구간정시제

9	장성하이텍고	전자응용개발	전지전자제어	구간정시제
10	정남진산업고	전자응용개발	디지털전자과	구간정시제
11	나주공고	절삭	자동화시스템과	구간정시제
12	담양공고	절삭	자동화기계과	구간정시제
13	영광공고	절삭	기계과	구간정시제
14	전남기술과학고	절삭	기계과	구간정시제
15	전남미용고	미용	미용과	혼합형
16	순천효산고	조리	관광조리과	구간정시제

1-2 실태조사 TF 구성 및 추진경과

○ 실태조사 T/F팀 구성 및 운영

- 산학일체형 도제학교 실태조사 T/F팀 구성. 운영
- T/F위원 구성. 운영 (11명) : 전남교육 혁신지원단, 도제학교운영 담당 현장교사/외 부전문단체/학부모단체/교육청업무관계자 등
- T/F 위원 협의를 통해 실태조사 방법, 대상, 설문내용 등 설정
- 산학일체형 도제학교 실태조사 분석 결과를 통해 대안 도출

○ 실태조사 TF 업무 협의회 진행

- 산학일체형 도제학교 실태조사를 진행을 위해 2018년 8월부터 12월까지 총 6차례의 TF 업무 협의회와 1차례 결과보고서 검토 회의를 진행

○ 16개 학교에서 추천한 1~4개 사업장 방문 실태조사 진행

- 기간 : 11월 27일(화)~12월 2일(일)
- 사업장 소재 지역 : 광주북구, 광주첨단, 광양제철소, 광양옥곡, 보성군 율포리, 광주서구, 광주진곡산단, 광주하남산단, 장성나노산단, 광주평동산단, 영광대마산단, 함평학교농공단지, 영암대불산단.나주혁신산단.

2. 산학일체형 도제학교 설문조사 결과

2-1 도제학교 참여동기

○ 교육을 받으면서 수입 생겨, 291명(62.3%)

- 학생들이 도제학교에 참여 동기는 <표 II -1-1>과 같이 ‘교육을 받으면서 수입도 생

겨서'라고 답한 경우가 291명(62.3%)로 가장 많았음. 그 다음으로는 '사회생활을 먼저 경험하고 싶어서'(287명, 61.5%), '병역특례와 P-tech과정의 혜택을 받고 싶어서'(125명, 26.8%) 순이었음.

- <산학일체형 도제학교 운영 매뉴얼>에 따르면 도제학교 운영 목적은 “학생이 학교와 기업을 오가며 배우는 독일·스위스의 도제교육을 우리 현실에 맞게 도입하여 직업교육의 현장성을 제고하고 고용 미스매치 해소 및 청년 취업 활성화”라고 밝히고 있음.
- 학생들의 답변 중 도제학교 운영 목적에 부합하는 항목인 ‘심화된 교육 훈련을 받고 싶어서’(89명, 19.0%), ‘나중에 채용이 예정된다고 하여’(101명, 21.6%)에 대해서는 답변 비율이 낮게 나타났음.

<표 II-1-1> 도제학교 참여 동기(중복응답)

구분	빈도(명)	비율(%)
① 심화된 교육훈련을 받고 싶어서	89	19.0
② 나중에 채용이 예정된다고 하여	101	21.6
③ 교육을 받으면서 수입도 생겨서	291	62.3
④ 사회생활을 먼저 경험하고 싶어서	287	61.5
⑤ 병역특례와 P-tech과정의 혜택을 받고 싶어서	125	26.8

※ 무응답: 15명

2-2. 도제학교 시작 전 학생 대상 제도 안내 현황

○ 도제학교 참여 학생의 법적 지위에 대한 안내 받음, 407명(84.6%)

- 도제학교에 참여하는 기간은 ‘학습근로자’ 신분으로 근로기준법과 최저임금법, 노동조합 및 노동관계 조정법 등 노동관계법의 적용을 받는 등 노동자로서의 법적 지위에 대해 <표 II-1-2>와 같이 ‘안내 받았다’고 답한 경우는 응답자 중 407명(84.6%)임.
- ‘못 받았다’는 24명으로 5.0%, ‘기억 안 난다’고 응답한 경우는 50명으로 10.4%에 해당함.

○ ‘학습근로계약서’ 작성 안내 받음, 447명(92.9%)

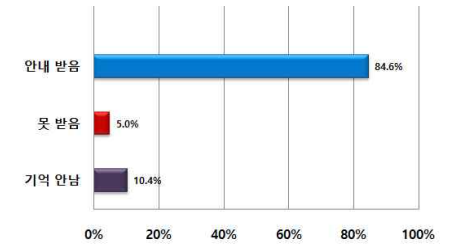
- 도제학교 참여 학생은 ‘학습근로계약서’를 작성하며, 도제학교 시작 전 ‘회사와 학

생이 함께 2부를 작성하여 서로 나눠 가져야 한다.’는 사실에 대해 <표 II-1-3>과 같이 ‘안내 받았다’고 답한 학생은 응답자 중 447명으로 92.9%에 해당함.

- ‘안내를 못 받았다’는 응답이 5명(1.0%), ‘기억이 안 난다’는 응답이 29명(6.0%)으로 나타남.
- 훈련근로계약서를 작성하고 한 부씩 나눠가졌냐는 질문에 <표 II-1-4>와 같이 ‘그렇다’고 응답한 학생은 402명(85.9%)으로 나타나 ‘학교에서 안내 받았다’는 응답률과 차이가 있음. 이는 학교에서 안내 받은 경우에도 기업에서는 실제 작성이 이뤄지지 않는 경우로 볼 수 있어 이에 대한 추가 파악이 필요함.

<표 II-1-2> 도제학교 참여 학생 법적 지위에 대한 안내 여부

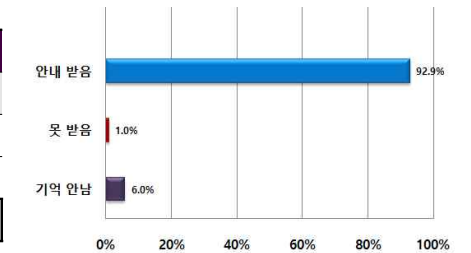
구분	빈도(명)	비율(%)
안내받음	407	84.6
못받음	24	5.0
기억안남	50	10.4
소계	481	100



※무응답: 1명

<표 II-1-3> 학습근로계약서 작성 안내 여부

구분	빈도(명)	비율(%)
안내받음	447	92.9
못 받음	5	1.0
기억 안 남	29	6.0
소계	481	100

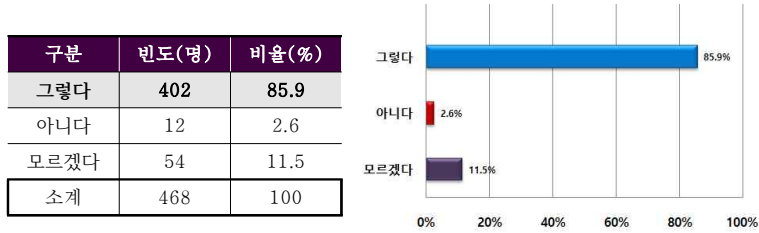


※무응답: 1명

○ 도제학교 참여 중 다쳤을 때 산재보상 가능 안내 받음, 417명(86.9%)

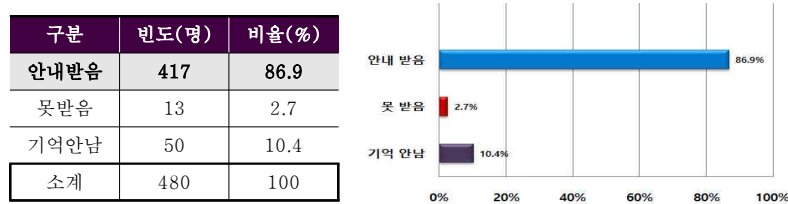
- 도제학교 참여 중 다치거나 병에 걸릴 경우 산재에 해당하고 이에 따른 보상을 받을 수 있다는 사실에 관해 <표 II-1-5>와 같이 ‘안내를 받았다’고 응답한 학생은 417명(86.9%), ‘못 받았다’고 응답한 학생은 13명(2.7%), ‘기억이 안 난다’고 응답한 학생은 50명(10.4%)에 해당함.

<표 II-1-4> 훈련계약서 작성 및 교부



*무응답: 14명

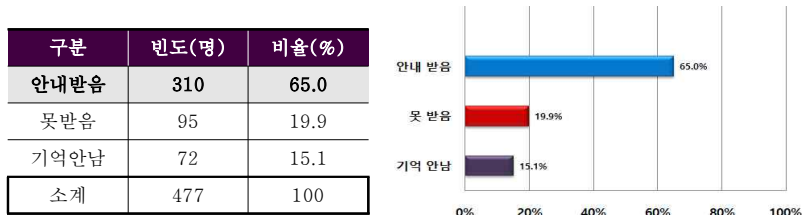
<표 II-1-5> 산재 보상 안내 여부



*무응답: 2명

- 도제학교 참여 중 복교 해 비도제반으로 옮길 수 있다는 안내 받음, 310명(65.0%)
- 도제학교 참여 중 미리 정한 노동조건과 다르거나 생각했던 것과 달리 적성에 맞지 않을 경우 학교로 돌아올 수 있고, 비도제반으로 옮길 수 있다는 '안내를 받았다'고 응답한 학생은 <표 II-1-6>과 같이 310명(65.0%), '못 받았다'고 응답한 학생은 95명(19.9%), '기억이 안 난다'고 응답한 학생은 72명(15.1%)에 해당함.

<표 II-1-6> 복교에 대한 안내 여부



*무응답: 5명

2-3. 도제 분야와 하는 일

- 도제 참여 분야, 용접>절삭>전자응용개발 순
- 도제학교 도제교육 과목과 비례하여 빈도가 나타남 <표 II-1-8>

- 기업에서 주로 하는 일, 기타>청소>허드렛일 순

- 기업에서 주로 하는 일을 3가지 서술해 달라는 질문에 <표 II-1-9>와 같이 박스 옮기기, 창고정리, 지게차 운전 등을 455명(43.9%)이 꼽았고, 그 다음으로 청소가 212명(20.4%), 허드렛일 126(12.1%)명으로 나타남. 또한, 조립 52명(5.0%), 포장 44명(4.2%)으로 응답함. 이는 학생 대부분이 도제 참여 분야와 직접적인 관련이 없는 일을 주로 하고 있음을 보여주는 결과임.

<표 II-1-8> 도제 참여 분야

구분	빈도(명)	비율(%)
용접	173	38.5
절삭	116	25.8
전자응용개발	88	19.6
조립	36	8.0
미용	36	8.0
소계	449	100

*무응답:40명

<표 II-1-9> 기업에서 주로 하는 일(3가지 서술)

구분	빈도(명)	비율(%)
용접	94	9.1
절삭	9	0.9
전자응용개발	7	0.7
미용	25	2.4
조립	13	1.3
조립	52	5.0
포장	44	4.2
청소	212	20.4
허드렛일	126	12.1
기타	455	43.9
소계	1,037	100.0

*무응답: 14명

<표 II-1-10> 주로 하는 일 중 기타

도제 참여 분야	주로 하는 일 중 기타 내용
용접	망치질, 철근 옮기기, 지게차 운전, 사상 등
절삭	박스 옮기기, 재료 포대 나름, 볼트 정리, 약스 운반, 불량 선별, 파지통 비우기, 녹담기 등
전자응용개발	사무, 창고정리, 상하차, 박스 조립 및 쌓기, 자격증 공부 등
조리	서빙과 서포트, 설거지
미용	고객 응대와 인사 등

- 허드렛일과 기타로 분류한 일 중 도제 참여 분야별로 서술한 내용을 살펴보면 <표 II-1-10>과 같이 용접 분야의 경우 망치질/철근 옮기기/지게차 운전/사상 등을 꼽았고, 절삭 분야의 경우 박스 옮기기/ 재료 포대 나름/볼트 정리/약스 운반/불량 선별/파지통 비우기/녹 담기 등을 한다고 응답했음. 전자응용개발의 경우 사무/창고정리/상하차/박스 조립 및 쌓기/자격증 공부 등을 한다고 응답했으며, 조리는 서빙과 서포트/설거지, 미용은 2학년의 경우 처음 참여해 '하는 일 없음' 혹은 '무응답'이 많았고, 3학년의 경우 고객 응대와 인사 등을 배운다고 답했음.

○ 회사에서 새롭게 배운 일, 기타>용접>미용 순

- 회사에서 새롭게 배운 일 3가지를 서술 해 달라는 질문에 <표 II-1-11>과 같이 기타에 319명(67.0%)으로 가장 많은 수가 답했고, 그 다음으로 용접(52명, 10.9%), 미용(29명, 6.1%) 순으로 응답함. 주로 하는 일과 마찬가지로 새롭게 배운 일에 대해서도 용접 분야 학생들의 응답률이 높았음.
- 도제 참여 분야와 직접적인 연관이 거의 없거나 무관한 일 중 새롭게 배운 일의 주요 내용을 살펴보면, 용접 분야는 천장 크레인/그라인더 사용법/페인트/취부/사상/도면 보는 법/도구 이름 등, 절삭 분야는 페인트칠/기본적인 회사 상황/선반/프레스/지게차 운전/화장실 청소/나사의 종류/크레인 조종 등, 전자응용개발 분야는 자격증 공부/본드 칠하기/사회 생활 등이라 응답했으며, 조리 분야는 설거지/칼질/눈치라고 답했음.
- 새롭게 배운 일 중 천장 크레인, 도장 업무, 프레스, 지게차 운전, 본드 칠하기 등은 도제 참여 분야와 연관성이 적을 뿐 아니라 유해.위험한 업무에 해당하는 일에서 추가로 실태 파악이 필요함.

<표 II-1-11> 기업에서 새롭게 배운 일(3가지 서술)

구분	빈도(명)	비율(%)
용접	52	10.9
절삭	9	1.9
전자응용개발	10	2.1
미용	29	6.1
조리	15	3.2
조립	24	5.0
포장	18	3.8
기타	319	67.0
소계	476	100.0

※무응답: 48명

- 특히, 지게차의 경우 건설기계관리법의 적용을 받는 건설기계(건설기계관리법 시행령 제2조 관련 [별표 1] 건설기계의 범위)로서 관련법에 따라 18세 미만인 경우 조종사면허를 받을 수 없음. 면허 없이 운전하는 경우 같은 법 41조에 따라 1년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금에 처할 수 있음.

※ 건설기계관리법 제27조 (건설기계 조종사 면허의 결격사유) 다음 각 호의 1에 해당하는 자는 건설기계조종사면허를 받을 자격이 없다.
1. 18세미만인 사람(이하 생략)

2-4. 학교 수업과 기업 업무의 연관성

<표 II-1-12> 학교 수업과 기업 업무의 연관성

구분	빈도(명)	비율(%)
① 업무가 학교수업 내용과 관련 있게 진행된다.	93	20.1
② 업무가 학교수업 내용과 조금 관련이 있다.	192	41.6
③ 전혀 관련이 없다.	177	38.3
소계	462	100

※무응답: 20명

○ 학교와 기업에서 배운 내용이 '전혀 관련 없다', 177명(38.3%)

- 기업에서 하는 업무가 학교 수업 내용과 관련 있게 진행된다(<표 II-1-12>)고 응답

한 학생은 93명(20.1%)에 불과했고, '조금 관련 있다' 192명(41.6%)가 가장 높은 응답률을 보임. '전혀 관련 없다'고 응답한 학생이 177명(38.3%)으로 관련 있다고 응답한 학생에 비해 2배 높은 비율을 보임.

2-5. 도제학교 노동조건

- 1주일 중 출근일, 주5일 349명(75.9%)
- 노동 시간, 7시간 이하 322명(73.3%)
- 임금 수준, 법정 최저임금 수준 이상 400명(89.3%)
- 임금 지급 날짜, '정한 날에 받는다' 342명(87.9%)
- 야간 노동 한다, 27명(6.5%)
- 휴일 노동 '한 달에 1~2번', 17명(4.1%)
- 기업현장교사를 알고 있다, 388명(87.6%)

2-6. 노동 안전과 예방 교육

- 기업에서 안전교육을 받았다, 369명(79.7%)
- 기업에서 안전장비를 제공 받았다, 383명(84.4%)
- 기업에서 제공 받은 안전장비, 장갑·마스크>안전모>안전화 순
- 건강검진 안 받았다, 191명(45.4%)

<표 II-1-24>노동안전에 대한 자유로운 의견

· 학생들이 일할 만한 회사 추천 요함	· 귀마개와 마스크 지급 요함
· 회사에서 다칠 수도 있단 생각이 들	· 무릎수술이 질병이라 산재처리가 힘들다고 함
· 충분한 안전교육과 장비 지급이 시급함	· 휴게공간이 필요함

2-7. 노동재해(산업재해) 경험과 사후 처리

- 일하다가 "다칠 수도 있겠다"라고 느낀 적이 있다, 301명(65.2%)
- 일하다 다칠 수도 있겠다는 생각을 했다는 응답이 301명(65.2%)에 달해 도제학교 기업에 대한 안전 점검 필요성 높음.<표 II-1-25>

○ 일하다가 다친 적이 있다(친구 포함), 155명(33.7%)

- 일하다 학생 본인 혹은 친구가 다친 적이 있다고 응답한 경우는 155명(33.7%)로 매우 높게 나타남. 이는 '일하다 다칠 수 있겠다'는 응답이 높은 사실과 함께 판단할 때 도제학교 참여 기업의 노동안전 실태를 의심하게 하는 결과임. (<표 II-1-26>)

<표 II-1-25>
일하다 다칠 수 있겠다는 생각 유무

구분	빈도(명)	비율(%)
그렇다	301	65.2
아니다	117	25.3
모르겠다	44	9.5
소계	462	100

*무응답: 20명

<표 II-1-26>
일하다 다친 경험 유무

구분	빈도(명)	비율(%)
그렇다	155	33.7
아니다	265	57.6
모르겠다	40	8.7
소계	460	100

*무응답: 22명

○ 최근 1~2년 사이 사고 또는 질병 경험 있다, 66명(15.0%)

- 최근 1~2년 동안 실습 중 사고 또는 질병이 있었는지를 묻는 질문에 대해 <표 II-1-27>과 같이 '있다'고 응답한 학생이 66명(15%)이고, 이 중 '4회 이상'이라고 응답한 학생도 8명이었음.

<표 II-1-27> 실습 중 사고와 질병 발생 유무

구분	빈도(명)		비율(%)	
	빈도	비율	빈도	비율
있다	1회	38	66	8.6
	2회	14		3.2
	3회	6		1.4
	4회 이상	8		1.8
없다	375		85.0	
소계	441		100	

*무응답: 41명

- 사고 유형, 충돌·접촉·화상>무리한 신체활동>미끄러짐·넘어짐
- 일하다가 다친 경우 산재보상을 '받지 못했다', 87명(42.5%) 무응답자 제외
- 실습 중 사고 개별·개인 부담 처리, 91명(66.4%)

2-8. 강압 지시와 인격 모독 및 성희롱 발언 피해 경험

- 상사로부터 강압적인 지시 받은 적 있다, 90명(19.4%)
- 인격 모독이나 성희롱적인 발언을 들었다, 61명(13.2%)

2-9. 도제학교 참여 기업 채용

- 지금 다니는 회사에 채용될 예정이다, 127명(27.4%)

2-10. 구간정시제 참여 학생 만족도

- 숙소에 만족한다고 응답한 학생은 123명 (49.2%) 불만족 43명(17.2%)
 - 너무 많은 인원 배정, 비위생적, 너무 멀다 등등
- 식사에 '만족'한다고 응답한 학생은 241명(63.4%), '불만족'은 38명(10.0%)
 - 아침과 저녁이 개인부담으로 비용에 대한 부담 작용
- 출퇴근 교통편 '만족' 199명 (52.5%) '불만족', 44명(11.6%)
 - 교통 편의 제공부족. 버스가 매일 바뀜. 다시 올 때 불편. 거리가 너무 멀다
- 회사에 대해 전체적으로 '만족한다'는 응답은 176명(46.4%) 불만족 51명(13.5%)

2-11. 도제반 재선택시 선택 유무

<표 II-1-38> 도제반 다시 선택 여부

구분	빈도(명)	비율(%)
다시 도제반을 선택한다	111	46.8
다시 선택하지 않는다	126	53.2
소계	237	100

※무응답: 20명

- 도제반 다시 선택하지 않는다, 126명(53.2%)

- 3학년 학생을 대상으로 '다시 1학년 혹은 2학년이 된다면 도제반을 선택하시겠습니까?' 라고 질문한 결과 <표 II-1-38>과 같이 126명(53.2%)의 학생이 '선택하지 않겠다'고 응답하여 '선택하겠다'고 응답한 학생 111명(46.8%)에 비해 높게 나타남.

· 복지상태가 과대광고일 뿐, 생각 이하이다	· 기술은 안 가르쳐주고 잡일만 시킨다
· 일이 힘들다	· 처음 약속 된 공장이 아닌 다른 공장으로 보낸다
· 시설 개선이 필요하다	· 안전장비를 챙겨주고 월급은 제때 지급하면 좋겠다
· 월급을 늦게 준다	· 더 심화된 안전교육 체계 필요
· 기술은 못 배움	· 워크숍 제도 활성화
· 하루 종일 흡사	· 조금 더 안전한 실습활동이 필요
· 반복작업만 함	· 한 달에 한번은 학교에 가고 싶다
· 다른 회사로 옮겨주면 좋겠다	· 위험한 일은 안 시켰으면 좋겠다
· 회사가 더럽다	· 스트레스가 심해 정신상담도 받고 있다.
· 휴게 시간이 없다	· 회사가 부모났다
· 회사에서 출퇴근 시켜주었으면 한다	· 휴게실이 필요
· 교통비 지원이 필요하다	· 실습을 자주 하고 싶음
· 주 5회 힘들	· 휴식시간이 짧다
· 상사의 폭언	· 도제기간에도 휴일은 쉬게 해주었으면 한다
· 학교 의무 책임	· 회사가는 날에 방과 후 안 했으면 좋겠다
· 점심 식사 개선	· 사무직이 현장직에게 갑질
· 방학 때 일하는 것이 힘들	· 교육이 아니라 노동이다
· 늦게까지 남아있는 것이 힘들	· 도제교육이 적성이 맞지 않을 시 추후에 학교에서 방한제시를 요함
· 3시간만 일을 시킴	· 기숙사 환경 쾌적하고 좋은 장소로 제공 요함
· 바늘에 찔려도 대충 물티슈로 응급처치	· 도제기간이 끝나도 취업과 연계 요함
· 3명이 원룸에서 살기 비좁다	· 업체에서 실제로 사용하는 걸 배우고 싶다
· 출근할 때 회사버스가 오는데 퇴근할 때는 힘들며, 금요일에 귀가하기 힘들다	· 현장에 익숙해질 만하면 학교에 가서 다시 왔을 때 힘들었다
· 호텔식이라 다른 사람이 예약할 때는 방을 비워줘야 함	· 담배꽂초 줍는 일은 안 시켰으면 좋겠다
· 퇴근시간을 지켜주면 좋겠다	
· 휴식시간이 있으면 좋겠다	
· 욕설 좀 그만 했으면 좋겠다	
· 청소 좀 적당히 시켰으면 함	

나가며

2018년 12월 도제학교 실태조사 이후 전라남도교육청은 실태조사의 심각성을 알고 '도제발전지원단'을 만들어 도제교육 제도를 개선하려고 하고 있다. 물론 전남청소년노동인권센터도 위 지원단에 들어가 3회에 걸친 회의에 참석하였다. 센터에서는 문제가 되는 기업을 도제기업에서 제외시키고 도제교육이 가능한 기업만 교육을 할 수 있도록 하자는 뜻으로 '도제발전지원단'에 들어갔으나 학교와 교육청은 그러한 문제점을 알고 있으면서도 문제가 되는 기업들을 그대로 두고 있다.

기업 실태조사 결과를 보니 도제교육을 담당할 모범 기업이 몇 군데 되지 않는 것이 현실이었다. 또한 도제 교육의 모범이 되는 기업은 지속적으로 학생을 교육시켜서 자사에 학생을 취업시킬 수 있는 구조가 되지 않았다. 기업의 인원수는 규모에 맞게 정해져 있는 것이 아닌가? 해마다 배출되는 학생들을 취업시킬 수 없어 올해는 도제 기업 신청을 하지 않는다는 기업도 있었다. 이러한 몇 군데의 모범 기업을 제외하고는 학생들이 설문조사에 답했던 것처럼 도제 기업에서 특별히 배우는 것 없이 여러 가지 잡일만 하다가 졸업을 하게 되는 경우가 많다. 기업이 도제교육에 맞게 시스템이 되어 있지 않는데 어떻게 도제교육이 가능하다고 생각하는지 알 수가 없다.

도교육청에 도제지원관을 두고 몇 개 학교를 단위로 묶어 전담노무사를 배치한다고는 하나 근본적인 해결은 되지 않는다. 현재의 도제 교육은 근본적으로 특성화고 내에 서열을 조장하여 학교 내 학생들의 갈등을 일으키고 있을 뿐만 아니라, 특성화고 공교육에 여러 문제를 일으키고 있다. 도제에 적응하지 못하고 복교하는 학생들에 대한 학교의 강압적인 태도 때문에 학생들이 강제 노동을 억지로 하는 상황마저 벌어지고 있다.

도제 교육을 담당할 도제 기업 발굴도 학교의 책임이 되고 있어 이 또한 교사의 커다란 스트레스 원인이 되고 있다. 도제교육이 학생들의 졸업 후 뛰어난 기능인, 또는 기술인이 되어 직업에 대한 자부심과 안정성을 갖게 한다는 것은 잘못된 선전이다. 졸업 이후 1~2년 내에 학생들이 80% 이상이 이직한다는 통계자료가 있으며 재학생 50% 이상이 실질적으로 도제반에 들어간 것을 후회하고 있다. 학생 수 감소로 특성화고 존립이 위태로운 지역이 한 두 곳이 아니다. 그런데 도제학교가 마치 학교를 살릴 수 있을 것처럼 생각하고 있는 것은 아닌지 의심스럽다.

맞지 않는 제도는 빨리 폐기하는 것이 옳다. 특성화고는 특성화고만의 개성이 있고 학생들의 자유로움이 있는 곳이다. 학생들의 자율성을 최대한 살리는 교육이 되어야 한다. 특성화고도 학생들의 선택이고, 도제반도 학생들의 선택이라고 하여, 선택했으

니 책임을 다하라는 무언의 압력으로 학생들에게 강제 노동을 강요하고 있는 것은 아닌지 되새겨 보았으면 좋겠다.

|| 발제 2 ||

**‘산업현장의 일학습병행
지원에 관한 법률’의
문제점**

전국불안정노동철폐연대

최 은 실

·
·
·
·
·
·
·

‘산업현장의 일학습병행 지원에 관한 법률’의 문제점

전국불안정노동철폐연대 법률위원장
최은실 노무사

1. 일학습병행 지원에 관한 법률안에 대한 우려

산업현장에서의 일학습병행이란 기본적으로 이미 일하고 있는 노동자들의 기술향상 및 학업병행을 위한 것이어야 하지만, 이번에 통과된 ‘산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률안(이하 ‘일학습병행 지원법’이라 함)’은 이보다 전혀 다른 상을 가지고 있는 것으로 보인다. 이번 법률안은 2016년 정부에서 최초의 법률안(정부안)을 상정하였고, 2017년 한정애 의원을 비롯한 12명의 의원이 다시 발의(한정애안)하는데, 두 법률안의 제안이유는 상당히 차이가 있다.

우선 정부안에서는 스위스와 독일의 직업교육훈련제도를 언급하면서, 일과 교육훈련을 병행하는 근로자를 체계적으로 양성보호하는 제도로서 산업현장의 전문지식·기술을 갖춘 청년층을 육성할 수 있는 기반을 마련하기 위한 것이라고 밝히고 있다. 그러나 2017년 한정애안에서는 보다 노골적인 제안이유를 제시하였다. 청년 등 구직자와 기업 간의 일자리 및 숙련 미스매치를 해소하고, 신규입직자의 직무능력을 강화하기 위하여 도제식 교육훈련을 실시하여 기업에서 교육훈련을 받을 수 있는 기반을 마련하겠다는 것이다. 즉, 정부안의 두리몽실한 제안이유가 이후 한정애안에서는 보다 분명하게 도제교육을 위한 것으로 변화된 것이다. 그러나 이러한 변화는 법률안의 목적을 분명히 한 것이기 때문에 두 법률안에 본질적인 차이점은 없다.

그러나 2016년 해당 법률안이 상정되었지만, 이미 시행되고 있는 일학습병행제의 병폐와 문제점이 심각하여 제대로 논의가 시작되지도 못하고 묻혀버렸다. 그러나 2017년 문제인 정부에서 한정애 의원(대표발의)이 똑같은 내용으로 동일한 법률안을 발의한다. 이번에도 역시 제대로 논의되지 못했는데, 2019년 갑자기 고용노동부에서

해당 법률안의 국회통과를 위하여 적극 의견을 개진하고, 교육부가 수저를 얹으면서 2019. 8. 갑자기 국회에서 통과된다. 해당법률안의 문제점이나 도제교육의 실태에 대한 제대로 된 논의 없이 법률안이 통과되면서, 해당 법률안이 없던 시기에도 지속적으로 확대 진행된 고등학교 및 대학에서의 도제교육이 이번 법률안의 통과를 계기로 탄력을 받을 것이라는 우려가 제기된다.

물론 아직은 껌데기에 불과한 법률안만 마련된 상태고, 이후 시행령 및 시행규칙도 지속적으로 확인하여야 하겠지만, 얼마 전 전면개정을 통해 일하는 노동자를 위한 법률로 거듭나겠다고던 산업안전보건법의 시행령 개정안의 내용이 기대에 미치지 못하고 오히려 산업안전보건법의 보호범위를 축소할 사례에 빗대어 본다면 해당 법률안의 시행령 및 시행규칙 역시 그 상태가 법률안보다 좋지 못할 것이라고 보인다.

2. 일학습병행 지원법에 의한 도제의 의미와 해당 법률의 기본이념의 간극

보통 도제라고 하면, 독일이나 스위스의 장인교육을 떠올리게 된다. 일학습병행 지원법 역시 “도제식 교육훈련”을 이야기하면서, 독일이나 스위스에 대한 언급을 빼놓지 않는다. 그러나 도제식 교육훈련은 어느 산업, 어느 분야에서나 이루어지는 것은 아니다. 장기간에 걸친 교육이 불가피한 산업과 분야가 존재한다. 현대 사회의 많은 노동 과정이 분업화되고 기계화된 점을 고려하면, 이러한 도제교육이 필요한 산업분야가 광범위하거나 일반적이지 않다는 점을 쉽게 인식할 수 있을 것이다. 때문에 도제식 교육훈련을 위해서는 과연 현존하는 업무 중에서 단기간에 걸친 업무습득이 불가능한, 다년에 걸친 업무교육이 꼭 필요한 업무를 선별하여 발굴하고 이러한 산업분야에서 기능이 전수되기 위해서는 어떤 교육과정 혹은 기술전수 과정을 체계화 할 것인가가 선행되어야 한다.

그러나 모두 알다시피 2013년경에 시작된 우리나라 도제교육은 이러한 과정이 전혀 없었다. 단순히 스위스를 다녀온 박근혜 전 대통령이 도제교육이 좋더라는 한마디에 그냥 시행되었다고 해도 과언이 아니다. 때문에 현재 우리나라에서 이루어지고 있는 도제교육은 말뿐인 도제교육이다. 이러한 문제에 대해서는 비단 올해뿐만이 아니라 언론을 통해서도 몇 번 제기되었다. 그럼에도 불구하고 해당 법률안은 도제교육을 위한

전제인 전문 인력의 발굴, 도제교육의 필요산업 조사보다는 간편하게 “산업수요”를 다시 들먹이고 있다.

일학습병행 지원법 제2조(기본이념) 제1항에서는 “산업수요를 적극 반영”하여 일학습병행을 실시하도록 되어 있다. 보통 법률의 목적이나 기본이념은 법률안에서 매우 부차적인 항목으로 치부되지만, 법률의 목적이나 기본이념을 통해 해당 법률안이 어떠한 상황과 대상을 목적으로 하고 있는지를 살필 수 있는 중요한 조항이다. 따라서 기본이념 제1항에서 산업수요를 적극 반영하겠다고 선언한 것은 도제식 교육이라는 명목으로 값싼 인력이 필요한 산업의 수요에 맞게 학습근로자를 제공할 것이라는 목적을 분명히 한 것이라고 하겠다. 이러한 전제에서 시작된 해당 법률은 독일식의 도제와는 전혀 다른 형태일 수밖에 없으며 도제보다는 노동력 공급에 주목적이 있기 때문에, 아무리 훌륭한 미사여구로 법률을 치장하더라도 그 본질에 있어서 한계에 직면할 수밖에 없다.

3. 본말전도, 이제는 ‘근로자’로 현장에 내보내겠다

1) 학습근로자에 대한 근로자성 인정

일학습병행 지원법의 국회통과를 위해 힘쓴 고용노동부에서는 그동안 현장실습에서 현장실습에 나간 학생들의 노동자성이 문제가 있었기 때문에, 일학습병행 지원법에서는 도제식 교육에 참여하는 학생들에게 노동자라는 신분을 부여하겠다고 하였다. 그리고 이에 따라 제3조(정의) 제3호에서는 학습근로자란 근로기준법상의 근로자라고 명명하고, 근로조건 등에 대하여 근로기준법에 따를 것, 근로계약을 작성할 것 등을 정하고 있다. 그러나 이는 일학습병행 지원법에 의한 특수한 것이 아니며, 그 학습이 실제 교육에 있지 않고 현장에서의 노동에 있다면 당연히 노동자로서 근로기준법상 보호대상에 포함되며, 근로기준법의 모든 보호를 받게 되는 것이다. 따라서 이 법률에 따라 새롭게 부여되는 것이거나 보호가 강화된 것은 전혀 아니다.

오히려 그동안 현장실습이 아니라 ‘노동’의 수행이기 때문에 현장실습을 나간 직업계고 학생들은 노동자였음을, 현장에 실습을 나간 것이 아니라 일을 하러 갔었던 점을 지속적으로 확인하고 주장하였던 점에 대하여 고용노동부를 비롯해 교육부에서 인

정한 것이라고 할 것이다. 즉, 도제는 교육이 아니라 노동을 하러 가는 것이다. 지금까지 학습이었다고 주장하는 거짓이 만천하에 드러난 것이다. 그리고 이제 노동을 시키러 고등학생들을 당당히 산업현장에, 기업들에, 공장에 내보내려고 하니 해당 법률안을 통과시켜 달라는 것이다.

2) 학습근로자의 임금저하 예고

일학습병행 지원법은 학습근로자의 근로조건에 관하여 이 법에서 정한 것 외에는 근로기준법을 적용(제5조 다른 법률과의 관계)하도록 하면서, 학습근로계약은 근로기준법상 근로계약서에서 요구하는 사항들을 명시하도록 하고, 근로시간 역시 근로기준법상의 연소근로자 근로시간을 적용하였다. 따라서 하루 7시간 노동에, 연장근로 1시간이라는 근로시간의 제한과 최저임금 이상의 보장이라는 최소한의 수준의 근로기준법상의 보호를 받게 된다.

그러나 최저임금 이상의 임금보장에도 불구하고, 학습근로자의 근로시간을 어떻게 정하느냐에 따라 학습근로자인 학생들의 임금수준은 천차만별로 다를 수 있다. 왜냐하면 학습근로자의 근로시간의 범위, 대상을 확대하면 산업현장에서 일하고 교육받는 시간에 상응하는 보상을 받게지만, 그 범위를 축소하면 교육이라는 명목으로 산업현장에서 일하는 상당한 시간에 대하여는 임금을 받지 못할 수 있기 때문이다. 이 부분에 관련된 조항으로는 제27조(학습근로시간 및 휴식) 규정이 있다.

제27조(학습근로시간 및 휴식) ① 학습근로자의 학습근로시간은 사업장에서의 근로시간과 도제식 현장 교육훈련 및 사업장 외 교육훈련의 시간을 합하여 산정한다. **다만, 대통령령으로 정하는 사업장 외 교육훈련 시간은 학습근로시간에 포함하지 아니할 수 있다.**
② 학습기업의 사업주는 학습근로자를 야간 또는 휴일에 도제식 현장 교육훈련을 시켜서는 아니 된다. 다만, 일시적으로 교육훈련의 목적달성을 위하여 부득이한 사정이 있는 경우로서 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.
③ 미성년자인 학습근로자의 학습근로시간은 「근로기준법」 제69조를 준용한다.

해당 조항에 따르면 사업장에서의 근로시간과 도제식 현장 교육훈련 및 사업장 외 교육훈련의 시간을 합하여 학습근로자의 학습근로시간을 산정하도록 하고 있다. 즉, 근로시간과 교육시간 전체를 근로시간으로 산정하는데, 교육은 특히 사업장에서 이루어지는 것뿐만 아니라 현장 외에서 이루어지는 교육도 포함하도록 한 것이다. 이것만

을 놓고 보면, 학습근로자의 임금의 권리를 상당히 진전시킨 조항으로 평가할 수 있다. 그러나 문제는 이에 대하여 단서조항이 있다는 점이다. 단서는 “대통령령으로 정하는 사업장 외 교육훈련 시간은 학습근로시간에 포함하지 아니할 수 있다.”고 하고 있다. 해당 조항에 대하여 2019. 3. 22. 환경노동위원회 고용노동소위원회 회의록을 보면, 고용노동부 담당자가 해당 단서 조항이 삭제되지 않고 유지되어야 함을 강력히 피력하였음을 확인할 수 있다. 이는 해당 조항이 없는 경우 학습근로자의 근로시간이 과도하게 산출되어, 학습기업의 참여에 지장을 초래할 것이라는 것이다. 즉, 학습근로자의 임금을 인하하기 위하여 해당 단서 조항이 꼭 필요하다는 것이다.

이러한 고용노동부 관계자의 주장은 해당 법률의 목적과 일맥상통한다. 학습기업의 대부분 영세한 기업으로서 노동자들의 임금수준에 대하여 민감하고, 최대한 값싼 노동력을 공급받아야 하는데, 학습근로자라는 명분으로 현장에 들어온 학생들이 제대로 일도 못시키는데 근로시간만 과도하게 산출되어 임금이 높아지면 제도가 유지되기 어렵다는 것이다. 즉, 해당 단서조항은 쉽게 지나칠 수 있는 단서조항이지만 회의록과 비교하여 검토한 결과 해당 법률안의 기본이념과 제도의 운영, 그리고 임금의 결정과 연결된 핵심 조항 중 하나라고 할 수 있다.

4. 기업규모 제한 없음, 교육과정 준비 없음

이상에서 본 바와 같이, 그리고 숨길 것도 없이, 일학습병행 지원법의 목적은 ‘산업 수요’에 따라 학생들을 산업현장에 ‘노동자’로 내보내는 것이다. 그렇다면 이러한 전제를 감수한다고 하더라도 현장에 노동자로 나간 학생들은 최소한 제대로 된 교육을 받을 수 있을 것인가? 답은 뻔하다. 아니다.

2018. 전라남도 산학일체형 도제학교 운영을 전면 조사한 결과보고서¹⁾에 따르면, 기업에서 학습근로자들이 주로하는 일은 기타>청소>허드렛일 순이었다. 기타란 박스 옮기기, 창고정리, 지게차 운전 등이었으며, 전체 응답자의 43.9%가 이런 일을 하고 있다고 답했다. 그 다음은 청소로 20.4%, 허드렛일이 12.1%였다. 그 외 조립 5%, 포장 4.2%였다. 즉, 실제 도제교육을 통해 기술을 향상하거나 업무능력을 배양하지는

1) 산학일체형 도제학교 운영 전면 실태조사 결과 보고서, 전라남도교육청 산학일체형 도제학교 운영 전면 실태조사 TF, 2018. 12

못한다는 것이다.

물론 이러한 현재의 도제교육의 실태가 드러난 경우가 전라남도 뿐이기 때문에 이것이 전체 도제교육을 대변하지 못한다고 주장할 수도 있지만, 오히려 실태를 조사하고 점검하는 전라남도의 경우가 이 정도인데, 조사나 점검도 하지 않는 다른 지역의 경우는 상황이 더욱 좋지 못할 것이라고 예상해 볼 수도 있다.

현재 일학습병행 지원법은 학습기업이란 법률 제13조에 따른 지정을 받은 기업을 지칭한다고 정의한 후, 학습기업으로 지정을 받으려면 다음의 요건을 모두 갖추어 고용노동부장관에게 신청하도록 하고 있다. 그러나 법률안의 내용으로는 어떠한 기업인지 전혀 알 길이 없고, 모든 기준을 대통령령에 위임한 것이나 다름없다.

1. 해당 직종의 일학습병행을 안정적으로 실시할 수 있도록 대통령령으로 정하는 경영 기준을 갖춘 것
2. 도제식 현장 교육훈련 및 사업장 외 교육훈련을 함께 실시할 수 있는 인력·시설·장비를 갖추고 있을 것

일학습병행제 운영매뉴얼에 따르면²⁾ 원칙적으로 기업은 상시근로자 50인 이상이어야 하지만, 공동훈련센터형은 20인 이상인 기업이어야 한다. 그러나 안산의 한 공업고등학교의 도제참여기업의 기업규모가 20인 미만인 경우가 다수 발견되었으며, 전남지역의 경우에도 20인 이하 기업이 34.4%에 달하는 것으로 분석됐다(미용 분야는 100%). 즉 이러한 기준이 단순한 가이드라인에 불과함을 알 수 있다.

물론 기업의 규모가 해당 기업의 기술수준을 평가하는 절대적인 기준은 될 수 없다. 그러나 기업의 규모가 작은 사업장의 경우 사업의 운영에 있어서 도제교육이 가능할 정도의 “여유”가 있기는 어렵다. 도제교육이 가능할 정도의 체계화된 시스템이 구축된 경우도 드물다. 소규모 기업의 경우 한 명의 노동자가 여러 가지 업무를 겸하여 하는 경우가 많고 특히 기술이 높은 노동자의 경우에는 그 기술을 가지고 수행하는 본연의 업무의 중요도가 높기 때문에 다른 노동자를 가르칠 여유가 있기 어렵다. 따라서 기업의 규모가 일정정도 되어야 한다는 점은 도제라는 직업교육이 이루어지기 위한 절대적인 요건 중 하나이다. 그러나 일학습병행 지원법은 이러한 기준을 대통령령에 위

2) 현행의 법률안은 기존의 도제교육을 모태로 삼고 있기 때문에, 운영매뉴얼과 상당부분 일치하는 구조를 가지고 있다. 따라서 이후 만들어질 일학습병행 지원법 시행령은 운영매뉴얼을 큰 틀에서 벗어나지 않을 것으로 보인다.

임함에 따라 학습근로자라는 이름의 고등학생을 더 열악한 조건의 사업장에 무방비하게 내몰게 할 것이다. 전남지역 실태조사에서도 도제교육 중 사업장이 폐업하거나 도산한 경우들이 다수 확인되었다. 즉, 교육이나 훈련의 여건이 전혀 마련되지도 못한 기업에 도제교육이라는 미명으로 학생들이 내몰리고 있는 것이다.

또한 도제교육은 단순히 장인에 버금가는 기술자가 있다면 어디든지 가능한 것도 아니다. 장인에게 해당 교육을 체계적으로 전수할 수 있는 체계화된 교육방법이 존재하여야 한다. 이에 일학습병행 지원법은 제15조(일학습병행과정 개발 및 인정 등)에서 사업주에게 적절한 교육훈련과정을 개발하도록 의무지우고 있다. 그리고 이러한 학습과정이 적절한지 고용노동부장관에게 인정받도록 하고 있다. 그러나 과연 이러한 기준이 제대로 진행될 것인지 미지수이다.

전남지역 실태조사에 따르면 교육과정을 직접 개발한 기업은 전체기업의 24%에 불과하며, 현장교육을 수행하기 위하여 업무가 독립된 기업현장교사의 비율은 0%로 드러났다. 기업현장교사의 대부분이 일반 업무와 병행(76%)하거나 작업장에서 작업과 병행(24%)하며 교육을 수행하고 있다는 것이다. 때문에 의지를 갖은 기업현장교사들의 일부는 초반에 교육을 하려고 하다가도 결국 자신의 일에 치여 잡일이나 허드렛일, 청소나 시키는 일로 귀결이 나고 마는 것이다. 특히 자신이 작성하지도 않은 학습방안과 지도안에 따라 교육을 하는 것은 이를 숙지해야 하는데, 교육을 위한 독립적인 업무나 시간이 확보되지 않은 기업현장교사에게 이러한 것을 기대하기는 어렵다.

학습과정을 고용노동부장관에게 인정받도록 하는 것 역시 전혀 실효성을 기대하기는 어렵다. 결국은 이러한 일을 근로감독관들이 담당하여야 하는데, 격무에 시달리는 근로감독관들이 교육에 대하여는 무지한데, 또한 해당 산업의 현실이나 교육의 필요부분에 대하여도 알지 못하는데, 이를 점검하고 감독하기는 현실상 불가능하다.

이처럼 현행의 일학습병행 지원법은 산업현장에서의 도제교육이 제대로 이루어지도록 감독하거나 지도할 기준도 방안도 전혀 갖추지 못하였다.

5. 산업현장의 안전기준 없음과 위험 작업 노출의 문제

전남지역 실태조사에 따르면 일하다가 다칠 수도 있겠다고 느낀 적이 있는지에 대하여 65.2%가 그렇다고 답하였고, 실제 일하다가 본인 또는 친구가 다친 적이 있는지에 대하여 33.7%가 그렇다고 답하였다. 또한 일하다가 다친 경우 산재보상을 받지 못했다는 답변도 42.5%로 나타나, 도제교육 참여기업들의 안전실태를 의심하게 하는 대목이다. 반면에 도제교육 참여기업 실태 조사시에는 모든 사업장에서 산재처리를 100% 한다고 답변하고 있었다.

현실이 이러한데, 일학습병행 지원법에서는 제14조 제1항 제3호에서 산업재해 등이 발생한 사업장의 경우 학습기업의 지정 취소도 아니고 시정을 명령 또는 지정이 정지될 수 있으며, 제25조 학습기업 사업주의 준수사항에서 산업안전보건법에 따른 산업안전·보건상 필요한 조치를 하여야 한다고만 명시하고 있다. 그리고 제25조 위반에 대한 처벌수준은 500만 원 이하 과태료에 그치고 있어 이행에 대한 강제성도 거의 찾아보기 어렵다고 하겠다.

제14조(학습기업의 지정 취소 등) ① 고용노동부장관은 학습기업이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 시정을 명하거나 학습기업 지정의 취소 또는 2년의 범위에서 일학습병행의 정지를 명할 수 있다. 다만, 제1호의 경우에는 지정을 취소하여야 한다.

1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 학습기업의 지정을 받은 경우
2. 제13조제2항에 따른 요건에 미달하게 된 경우
3. 임금체불, 산업재해 등이 발생하여 일학습병행 운영을 지속하기에 적절하지 않다고 고용노동부장관이 정하여 고시하는 경우

③ 제1항에 따른 행정처분의 세부적인 기준은 위반행위의 종류와 위반정도 등을 고려하여 고용노동부령으로 정한다.

제25조(학습기업 사업주의 준수사항) ⑥ 학습기업의 사업주는 학습근로자의 업무상 재해를 예방하기 위하여 「산업안전보건법」에 따른 산업 안전·보건상 필요한 조치를 하여야 한다.

제42조(과태료) ② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 5백만원 이하의 과태료를 부과한다.

2. 제25조에 따른 학습기업 사업주의 준수사항을 준수하지 아니한 자

산업현장으로 교육을 나가는 학습근로자의 경우 현장의 대부분은 위험한 작업현장 일 수밖에 없다. 때문에 작업현장의 기계 및 사용물품, 화학약품 등에 대한 서류열람권, 작업현장 및 설비에 대한 교육권, 산업안전보건법 이상의 안전대책 마련, 그럼에도 불구하고 업무를 배우기 위해 필요한 위험한 작업 등의 교육을 위한 교육방안 마련 등을 어떻게 보장하고 마련할 것인지에 대한 가이드라인이 최소한 법률에 필요함에도 불구하고 이러한 기준에 대한 규정은 전무하며, 때문에 시행령 및 시행규칙에도 이러한 내용들은 대거 빠질 것으로 예상된다.

6. 학습근로자의 권리에 관한 보장 없음

산업현장에서의 가장 중요한 주체는 노동자이다. 때문에 근로기준법은 노동자의 권리를 열거하는 법률이다. 해당 일학습병행 지원법은 노동자인 학습근로자에 대하여 기본적인 권리사항을 모두 근로기준법에 따르도록 하고 있지만, 일반노동자와는 다른 특수한 상황에 있는 학습근로자의 권리에 대하여 일학습병행 지원법에서 정하고 있어야 할 필요가 있다. 이에 대하여 일학습병행 지원법은 제4장에서 “학습기업 및 학습근로자의 의무를 정하고 있다. 우선 제25조에서 학습기업 사업주의 준수사항이라고 하여, 교육훈련과정을 개발하여 교육훈련 기회를 제공하며, 현장교사를 지정하고 현장교사가 교육을 할 수 있는 여건을 마련하도록 정하고 있다. 제26조는 학습근로자의 준수사항, 제27조는 학습근로시간 및 휴식, 제28조는 차별적 처우의 금지이다³⁾.”

- 3) 제25조(학습기업 사업주의 준수사항) ① 학습기업의 사업주는 일학습병행의 목적을 달성하기 위하여 학습근로자가 학습근로계약기간 동안 필요한 직무수행능력을 갖출 수 있도록 일학습병행에 적합한 교육훈련과정을 개발하고, 학습근로계약이 체결되면 지체 없이 학습근로자에게 필요한 교육훈련 기회를 제공하여야 한다.
 ② 학습기업의 사업주는 학습근로자의 교육훈련을 담당할 능력과 소양을 갖춘 기업현장교사를 지정하고, 기업현장교사가 교육훈련의 내용을 효율적으로 학습근로자에게 전수할 수 있도록 기업현장교사의 근무조건을 마련하여야 한다.
 ③ 학습기업의 사업주는 학습근로자가 교육훈련을 받기 위하여 사업장 밖의 시설을 이용하거나 평가를 받을 경우에는 해당 교육훈련 및 평가에 필요한 시간을 보장하여야 한다.
 ④ 학습기업의 사업주는 학습근로자의 교육훈련 성과를 정기적으로 확인하고, 학습근로자가 자신의 교육훈련 성과를 관리할 수 있도록 지도하여야 한다.
 ⑤ 학습기업의 사업주는 교육훈련기간 중 학습근로자에게 훈련교재, 실습재료, 개인용 장비, 그 밖에 훈련에 필요한 물품을 무상으로 제공하여야 한다.
 ⑥ 학습기업의 사업주는 학습근로자의 업무상 재해를 예방하기 위하여 「산업안전보건법」에 따른 산업 안전·보건상 필요한 조치를 하여야 한다.
 ⑦ 제1항부터 제6항까지에서 규정한 사항 외에 학습기업의 사업주가 일학습병행의 목적을 달

그러나 이러한 조항들 중에는 제일 중요한 학습근로자의 교육 및 훈련의 지속여부에 대한 권리에 대한 사항은 빠져있다. 법률은 제23조에서 학습기업의 사업주는 정당한 이유 없이 학습근로자와 체결한 학습근로계약을 해지할 수 없으며, 해지할 때는 해지사유 및 해지시기를 적은 서면으로 하여야 한다고 하고 있다. 이는 학습근로계약의 해지주체가 사용자라고 단정하는 조항이다. 그러나 학습근로계약은 분명히 노동관계이고 근로기준법은 강제노동을 금지하고 있기 때문에, 학습근로자 역시 학습근로계약의 해지에 대한 권리를 명시하여야 한다.

전남지역 실태조사를 살펴보면 도제교육 중 복교해 비도제반으로 옮길 수 있다는 안내를 받은 비율은 65%로, 35%에 해당하는 학생들이 안내를 받지 못했거나 기억이 안 난다고 답하여, 스스로 선택하여 도제교육을 중단할 수 있다는 점에 대하여 잘 알지 못하고 있었다. 심지어 도제교육을 중단하고 복교하고자 하는 의사를 적극적으로 알렸음에도 불구하고 비도제반으로 옮겨주지 않거나 다른 방안을 찾아주지 않아 힘들었다는 답변이 있었으며, 안내를 받았지만 강압적으로 그만두지 못하게 했다는 답변도

성하기 위하여 학습근로자에게 제공하여야 하는 교육훈련의 조건 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

- 제26조(학습근로자의 준수사항) ① 학습근로자는 일학습병행의 목적 달성에 필요한 직업수행능력을 습득하기 위하여 노력하여야 한다.
 ② 학습근로자는 학습기업의 사업주가 제공하는 도제식 현장 교육훈련과 사업장 외 교육훈련에 성실하게 참여하여야 한다.
 제27조(학습근로시간 및 휴식) ① 학습근로자의 학습근로시간은 사업장에서의 근로시간과 도제식 현장 교육훈련 및 사업장 외 교육훈련의 시간을 합하여 산정한다. 다만, 대통령령으로 정하는 사업장 외 교육훈련 시간은 학습근로시간에 포함하지 아니할 수 있다.
 ② 학습기업의 사업주는 학습근로자를 야간 또는 휴일에 도제식 현장 교육훈련을 시켜서는 아니 된다. 다만, 일시적으로 교육훈련의 목적달성을 위하여 부득이한 사정이 있는 경우로서 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.
 ③ 미성년자인 학습근로자의 학습근로시간은 「근로기준법」 제69조를 준용한다.
 제28조(차별적 처우의 금지) ① 학습기업의 사업주는 학습근로자에 대하여 해당 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 다른 근로자에 비하여 합리적인 이유 없이 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.
 ② 학습근로자는 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 다른 근로자에 비하여 차별적 처우를 받은 경우에 「노동위원회법」에 따른 노동위원회에 그 시정을 신청할 수 있다.
 ③ 고용노동부장관은 학습기업의 사업주가 제1항을 위반하여 차별적 처우를 한 경우에는 그 시정을 요구할 수 있다.
 ④ 제2항 및 제3항에 따른 시정신청, 시정요구, 그 밖의 시정 절차 등에 관하여는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제9조부터 제15조의2까지, 제16조(제1호 및 제4호는 제외한다) 및 제24조를 준용한다. 이 경우 “기간제근로자 또는 단시간근로자”는 “학습근로자”로, “사용자”는 “학습기업의 사업주”로 본다.

있었다. 때문에 일학습병행 지원법률에서 특히 이 부분에 대한 권리보장과 보호방안에 대한 규정이 반드시 필요하다.

7. 학습근로자의 신분 = 기간제 근로자

일학습병행 지원법에서 학습근로자의 법률적 신분이 무엇인지에 대하여 정확한 적시는 근로기준법에 따른 근로자라는 점뿐이다. 그러나 근로자에는 정규직 근로자, 비정규직 근로자가 있으며, 비정규직 근로자의 경우 권리와 보장에 있어 상당한 제한이 존재한다. 그렇다면 일학습병행 지원법에 따른 학습근로자는 정규직 근로자인가?

물론 그렇지 않다. 도제교육 기간에 따른 기간제 근로자이다. 이는 제22조(학습근로계약의 종료)에 의해 명확해진다. 학습근로계약은 학습근로계약기간의 만료로 종료된다. 다만, 학습기업의 사업주는 제24조(학습근로자의 계속고용)에 따라 학습근로자가 제30조 제2항에 따른 외부평가에 합격한 경우 그 학습근로자를 기간의 정함이 없는 근로자로 전환하여야 한다. 그러나 실제 사례에서는 노동자를 채용하지 않기 위해 임금을 일부러 체불시키거나 갑자기 다른 업무를 시키는 등으로 사직을 종용하기도 하는 것으로 나타났다. 이처럼 법률 자체에서 학습근로자는 안정적인 신분이 보장된 정규직 근로자가 아닐 뿐만 아니라 무기계약직 전환의 기회가 있다고 하더라도 실제 많은 기간제 노동자가 무기계약직 전환을 회피하기 위하여 부당한 대우를 강요당하거나 부당하고 당하는 것을 감내하면 해당 법률이나 노동관계법에 따른 실효적인 도움을 기대하기는 어려울 것으로 보인다.

8. 결론 : 우리나라에서 도제를 통한 교육은 불가능하다

어느 법률이나 문제가 전혀 없을 수는 없다. 그러나 시작도 전부터 이처럼 문제가 많다면 분명히 "문제가 있는 법률"이거나 "문제가 있는 제도"임에 틀림없다. 그렇다면 그 이유나 원인은 무엇인가?? 보통은 이러한 물음에 답하기 어렵지만, 일학습병행 지원법은 비교적 명쾌하다. 속내와 외피가 다르기 때문이다. 진정한 독일·스위스식 도제교육을 통해 노동자(학습근로자)들의 권익 및 실력 향상을 위한 것이 아니라, 산업수

요가 있는 소규모 영세업체에 값싼 노동력을 제공하기 위한 것이다.

즉, 도제교육의 목적은 현장실습과 조금도 다르지 않다. 그러면서 현장실습이 그동안 지속적으로 문제가 됨으로써 운영의 폭이 좁아지자 이만큼 바꿔 새로운 활로를 찾는 것이다. 심지어 고3이라는 틀에 묶이지도 않는다. 고등학교 2학년부터 2년이나 값싼 인력을 부릴 수 있는 것이다. 도제든 현장실습이던 학생들을 값싼 노동력으로 사 용하겠다는 70년대 사고방식이 달라지지 않는 한, 이름과 무관하게 문제는 지속될 것이다. 오히려 장기간 그리고 더 일찍 산업현장으로 직업계고 학생들이 내몰리면서 문 제는 더욱 심각해질 것이다.

도제든 현장실습이든 즉각 폐지되어야 한다. 왜 자꾸 고등학생을 산업현장으로 내몰 려고 하는가?? 배울게 없다는 게 말이 되는가?? 그렇다면 그 수많은 나라들이 12년 의 기본교육을 왜 실시하는가? 가르칠게 없다면 직업계고 고등교육을 폐지해야 하는 것 아닌가? 노무사로서 고등학교를 방문해 노동인권 교육을 해보면, 얼마나 노동교육 이 되어 있지 않은지 알 수 있다. 곧 산업현장으로 내몰릴 이 학생들이 노동의 기본 권, 노동자의 인격, 노동자의 인권에 대하여 무지하다니. 이 세 가지만 가르쳐도 3년 이 모자를 것인데, 왜 가르칠게 없다고 하는가? 정부와 국회를 비롯해 기업에서도, 더 이상 학생들을 값싼 노동력으로 산업현장으로 내몰거나 사용할 꿈을 중단하고, 이 사회의 노동자로서 살아갈 직업계고 학생들에게 제대로 된 교육을 실시해야 한다. 직 업계고에 다니는 학생과 직업계고의 선생님 모두를 위해 공교육으로서의 직업교육이 제 구실을 하도록 뿌리부터 재정비해야 한다는 개인적인 의견을 밝히며 발제를 마무리하고자 한다.

|| 토론 1 ||

『도제학교 +
‘학습중심’현장실습』
문제와 대안

이리공업고등학교
김기욱 교장

·
·
·
·
·
·
·
·

『도제학교 + ‘학습중심’현장실습』 문제와 대안

이리공업고등학교 김 기 옥

우리사회를 지배하는 몇 가지 의제들이 있다고 생각되는데 교육과 관련하여 가장 강조되는 것이 ‘4차산업혁명’과 ‘미래교육’이다. 직업교육도 예외가 아니어서 교육과정의 내용과 방법에 적용되도록 강조되고 있다. 고등학교에서 이루어지는 직업교육이 일반 사회직업훈련과 다르게 강조되는 것은 보통교육이 가지는 교육과정목표를 기반으로 직업소양과 기초교육을 담당한다는 점이다. 사회일반의 직업훈련은 구체적인 직종, 직무기술, 취업을 상호약속하고 숙련하는 과정이지만 학교직업교육은 다양한 성장과 진로의 선택과정일 뿐 하나의 목표로 종속되지 않는다. 오랫동안 직업교육을 지배해왔던 《산업수요에 부응하는 기술인재 육성》 한발 더 나아가 맞춤형 기술인재 육성이라는 목표는 지금 시대에는 최종적이고 독점적인 지위로 보기 어렵다.

2020년은 ‘4차산업혁명’과 ‘미래교육’이 제기된지 최소 20년이 지난 시간이다. 지금 이 순간 현실이 된 상황을 다가올 미래로 인식하는 착시현상이 곳곳에서 부조화를 일으키고 직업교육에서도 예외 없이 나타나고 있으며 그 증거가 도제교육과 학습형 현장실습이다. 지금이라도 국가가 그렇게도 강조하는 ‘4차산업혁명’과 ‘미래교육’을 학교에서 실천하고 준비하려면 단순기능의 반복과 현장노동환경의 사전답습을 익숙한 노동의 준비과정(학습형 현장실습)으로 포장하는 교육을 중단해야한다.

국가가 산업화시기의 유물들인 현장실습, 도제교육들을 법률로 지원하고 확대하는 것은 ‘4차산업혁명’과 ‘미래교육’을 포기하거나 보통교육과정의 학교를 폐기하겠다는 것과 다름없다. 기업현장이 ‘4차산업혁명’과 ‘미래교육’에 더 적합하다는 의미가 아니라면 기존의 현장실습, 도제교육은 폐지되거나 교육목표에 부합되도록 축소되어야 한다.

1. 도제교육 기업체의 문제

가. 교육훈련이 가능한 회사인가?

1) 전담인력-HRD담당자와 현장지도교사가 배정되게 되어 있음. 일반 업무와 중복되지 않게 회사내에서 학생들의 OJT교육을 위한 업무가 독립되어 편성되어 있는지(시간 확보, 수당의 정상적인 지급 여부, 본인의 역할을 알고 있는가?., 교육에 필요한 숙련된 기술기능과 교육방법을 가지고 있는가?)

① 거점학교의 경우 센터OJT라고 하여 회사와 학교실습장이 아닌 센터실습장에서 교육하는 경우가 있는데 실제 계획된 현장교사가 계획표에 의거하여 교육을 실시하고 있는지 확인 필요함. 원칙은 회사별로 현장교사가 모두 참여하게 되어 있으나 회사 사정상 돌아가면 순번제로 운영되는 상황임.

② 회사내에서 현장교사의 업무가 제일 바쁜 실무자여서 실제 아이들이 회사에 갔을 때 교육을 전달하지 못하는 상황임.

③ 일부 회사의 경우 현장지도교사와 HRD담당자에게 지급되어야 하는 수당이 제대로 전달되지 못하는 경우도 있음

④ 회사가 불안정할 경우 현장교사가 이직하여 교체되는 경우가 잦음.

2) 교육시설-계획서에 제시된 교육훈련장이 실제로 운영되고 있는가?
(대부분 영세사업장은 계획서와 달리 교육훈련장이 없고 작업장 여기저기에 투입되어 교육과 작업이 혼재하는 실정임)

3) 교육커리큘럼과 목표가 설정되어 있는가?

학교와 현장교사가 협의하여 교재(학습안내서 OR 학습도구)를 개발하도록

되어 있으나 현장교사와 HRD담당자 모두 교재와 교육일정표를 잘 모르는 경우가 많음. 학교에서 교재를 개발하여 전달하지만 현장에서 교재내용을 숙지하지 못하거나 적용하지 않고 있음. 교육을 통하여 회사의 어떤 업무에 배치되어 역할을 할지 목표가 모호함.

나. 교육훈련 후 취업과 성장이 계획되고 있는가?

회사에서 교육 후 업무를 배정하고 병역특례를 신청하면서 임금조건이 최저수준에서 벗어나지 못하는 경우가 많음. 졸업과 동시에 이직하거나 진학하는 경우가 발생함. 최소한 도제교육을 정상적으로 성실히 이수했다면 일반 신규취업자 보다 나은 조건의 임금조건이 제시되어야 함.

졸업 후 P택이나 성장지원이 가능한 구조인가?

다. 병역문제

특례병의 정원의 감소로 대부분의 학생들이 졸업 후 단기간 근무 후 입영하거나 징집연기 후 일학습병행제를 마치고 군대에 가야되는 상황임. 근본적으로 모병제전환이 이루어져야 교육+취업의 구조가 자리 잡을 수 있음.

결론적으로 강소기업 이상의 안정성과 성장성이 있는 회사이고 인원충원 계획이 있는 회사일 때 그나마 최소한의 교육가능성이 존재한다고 볼 수 있다.

2. 도제학교의 문제

가. 도제교육에 대한 이해와 준비가 되어 있는가?

1. 도제교육의 형식과 내용에 대해 담당교사 이외에는 잘 모르는 경우가 대부분이다. 교육과정, 과정운영에 대한 기초적인 지식이 부족하다.(NCS기반 현장요구를 반영한 도제교육과정이 담긴 교재는 과정별 피드백과 인증과정으로 설계되어 있으나 현장과 학교는 전혀 의식하지 못하고 진행한다)

나. 올바른 정보가 전달되고 있는가?

1. 도제 교육을 통해 실질적으로 어떤 교육목적을 달성할 수 있는지, 일반적인 취업과 다른점이 무엇인지 교사가 어떤 역할을 해야 하는지 정보가 전달되는가?

2. 학생들은 계획된 5년간(도제교육2년 + 현장근무 3년)의 과정 이외에 어떤 선택을 할 수 있는지, 도제교육 과정을 이해하고 있는가?

다. 최소기준에 따라 선택할 수 있는가?

사업에 매몰되어 교육적 판단보다 사업유치, 유지를 위해 원칙을 포기하고 합리화 하는 위험을 극복할 수 있는가?

3. 드러난 문제들

가. OJT횟수가 늘어나는 3학년을 기점으로(구간 정시제의 경우는 2학년 과정에서) 작업장에 투입되어 단순작업에 배치되는 경우가 많음. 기업체에 연속적으로 머무는 시간이 많을수록 현장생산라인의 기존 작업자와 동일한 직무를 수행하거나 단순작업 시간이 많아짐.

나. 학교교육과정의 평가규정과 도제과정 평가규정의 차이가 발생하여 실질적으로 교사의 평가권이 박탈되는 상황이 됩니다. 특히 3학년 과정의 경우나 구간정시제처럼 일정기간 학교를 떠나 있는 경우 수업권과 평가권이 현저하게 침해됨.

다. 실제 졸업한 도제사업 대상학생들의 진로결과를 피드백하면 일반 취업과 변별력이 있는지 알수 있음.

라. 현재 도제사업을 유지하는 핵심요소는 재학중 OJT교육 시간동안 최저시급을 적용하여 수당을 지급하는 것임.

마. 중견기업 이상의 기업과 도제사업을 연계할 경우 병역특례가 되지 않으며 기존 기업들도 병역특례 정원이 축소하는 문제 발생

바. 구간정시제의 경우 학생관리와 현장지도 점검의 책임성 모호

최근 비슷한 시기에 도제학교 실태보고서와 언론보도의 비판기사가 집중되는 시기에 조용히 일학습병행 지원에 관한 법률이 통과되었다. 정치적 의도와 배경이 있겠지만 적어도 교육적이지 않다는 것은 분명하다. 기업에서 교육을 받는 동안 발생하는 안전문제나 법률적 해석문제로 학습근로자의 노동자성을 판단하는 것은 법률안의 정신으로 대단히 부족해 보인다. 재학중인 학생이 기업현장에서 실무교육을 받는 상황에서 노동자로 인정한다는 법률적 판단은 그에 수반되는 사회적, 문화적, 정치적인 노동자로서의 지위를 인정하는 것을 포함해야 된다.

4. 도제교육, 학습형 현장실습의 해결방안

가. 국가(사회)의 분명한 원칙이 필요함

- 우리 사회가 고등학교 재학생들을 현장노동에 투입해야 할 상황인가? 산업체의 요구, 수요에 따른 노동력제공이라는 실체가 무엇인지 명료화해야 한다. 졸업한 학생들이 취업으로 이어지고 유지되는 선순환이 되지 않는 구조를 개선하지 않고 일시적인 기간제 노동으로 대체하는 악순환구조를 유지하는 나쁜 유물. 기업체의 요구가 무엇인지 통계적으로 분명한 근거가 제시되어야 하고 그에 맞는 노동공급정책이 뒤따라야 됨.

나. 학교의 교육과정 원칙 명료화

- 조기취업을 원하는 학생들의 요구? 조기졸업제의 적극적인 도입이 해결방안이 될 수 있다. 고교학점제와 선택형교육과정이 특성화고에 먼저 도입되는 만큼 조기취업을 원하는 학생들은 필요한 과정을 조기이수 하고 취업할 수 있도록 선택기회와 교육과정을 제공해주면 됨. 직업교육 전분야에 걸쳐 단순기능의 반복실습에서 '4차산업혁명'과 '미래교육'에 강조되는 내용으로 변화가 필요함.

다. 학교교육과정 개선

- 장기간의 학습형 현장실습, 단기기간의 다양한 현장실습이 가능한 사회적 인프라를 구축하되 선택의 폭을 넓히고 수시로 선택가능한 LTI(인턴십을 통한 교육, 경험적 교육)과정 편성 등 진로와 직업에 대한 고민과 선택의 기회를 확대해야 함.

- 현장실습 개념에서 공동체의 “삶”을 공유하고 배우는 “배움”의 과정으로 개념정리가 필요함.

- 수요에 맞는 인간을 육성하는 방향에서, 요구에 맞는 학교가 되는 방향으로 전환된 현실을 반영해야 함.

|| 토론 2 ||

도제학교 중단하라

현장실습생 고 이민호의 아빠

이 상 영

·
·
·
·
·
·
·
·
·

도제학교, 중단하라!

이상영(현장실습생 고 이민호의 아빠)

안녕하십니까?

저는 현장실습 도중 사고로 운명을 달리한 이민호 아빠입니다. 현장실습에 자녀를 내보내는 부모들의 마음은 참으로 무겁고 침통합니다. 무의미하고 고된 노동 현장에서 학생이 상처받고, 다치고, 죽어 나가고 있기 때문입니다. 2011년 광주 기아자동차 뇌출혈 사고, 2012년 한라건설 작업선 전복 사망 사고, 2014년 진천 CJ 제일제당 공장 사망 사고, 2014년 울산 현대자동차 하청업체 금영 ETS 공장 지붕 붕괴 사망 사고, 2016년 경기 성남 외식업체 토다이 사망 사고, 2016년 서울 구의역 수리 하청업체 은성 PSD 스크린도어 사망 사고, 2017년 전북 전주 엘지유플러스고객센터 사망 사고, 2017년 제주 음료제조공장(제이크레이션) 사망 사고, 2017년 안산 공장 투신 자살 시도, 그리고 수많은 부상 사고들…… 죽음의 행렬은 과연 언제 끝나게 될까요?

교육의 이름으로 ‘값싼 노동’에 학생을 부리는 현실을 두고 볼 수 없어서 우리는 현장실습의 폐지를 요구했습니다. 그러나 지금의 현실은 어떻습니까? 직업계고 현장실습은 ‘취업형태’에서 ‘학습중심’으로 이름만 고쳐 연장되더니, 이제는 ‘도제학교’로 탈바꿈하고 있습니다.

이 자리에서 제가 현장실습과 도제학교 운영 촉진하는 일학습병행제도에 대해서 이렇다 저렇다 얘기하는 게 부질없는 짓일 수도 있겠죠. 하지만 저는 잘못된 제도로 학생들을 과대 포장된 법으로 최저임금 노동자로 공급하는 이런 제도는 안 된다고 강력하게 주장합니다.

2017년에 민호가 실습을 나갈 때도 우수기업, 강조기업입니다. 우리 고장 일하기 좋은 일터라고 엉터리 말을 붙여 민호를 살인 기업으로 내몰았습니다. 산

안법(산업안전보건법)과 근로기준법 등 노동관련 법률 687가지를 위반한 사업장을 선도기업으로 선정했고, 결국 민호를 사망에 이르기까지 했는데도 정부기관 어느 누구도 책임지지 않았습니다.

현장실습을 마친 직업계고 학생들이 일하게 될 노동현장 또한 산업재해가 끊이지 않고 있습니다. 산업안전보건법을 지키지 않아도 솜방망이 처벌에 그치기 때문입니다. 사업주가 안전 조치 소홀로 노동자를 죽음에 이르게 하는 일이 반복되고 있습니다. 산업안전법 위반 **기소자의 재범율이 76%**에 이릅니다. 이렇게 위험하고 불안한 노동 환경에 자식을 내맡겨야 하는 부모, 자녀를 내보내야 하는 우리들의 마음을 조금이라도 헤아려 보시기 바랍니다. 노동자가 사람답게 사는 사회가 되어야 우리도 자녀에게 노동자로서의 진로를 권할 수 있지 않겠습니까?

ILO 연설에서 장관은 “학교교육과 기업 현장훈련을 병행하여 학생은 조기에 취업하고 기업은 필요한 인재를 확보할 수 있는 일·학습병행제를 확대”하겠다고 했습니다. 고용노동부 장관의 무책임한 공개 발언을 듣는 현장실습 유가족들의 심정을 어떻게 생각하십니까?

교육을 책임지고 있는 수장 유은혜 교육부 장관의 행보는 어떠합니까? 장관이 국회의원시절과는 달리 정부로 가서는 모르쇠하고 있습니다. 자신이 파악했던 도제학교 참여기업 중 무작위 추출해서 기업 방문을 해야 합니다. 그런데 지난 7월 10일에 교육부 관료들이 짜놓은 그림 한 컷은 유은혜 장관의 교육 개혁을 기대했던 현장실습 희생자 유가족들의 기대를 산산이 뭉개었습니다.

교육부, 노동부 이런 정부기관을 믿고 우리 자식들을 기업에 어떻게 맡길 수 있겠습니까?

교육부가 관장하는 법령에는 현장실습(학교밖 시설을 이용하여 교육에 이용하는데 생산활동에 지장을 주지 않아야 한다고 규정함. 이는 생산활동이 아니라 교육활동으로써 유희의 산업시설을 활용임) 제도 자체가 없는데 이상한 논리로 1963년 박정희 정부에서 ‘산업교육진흥법(현장실습의 포괄적인 개념인 **산학협**

등을 규정)을 만들어 학생들을 내몰았습니다. 1973년 동법 개정을 통해 ‘모든 실업계고 학생들’ 현장실습 의무화 하였습니다.

•1949년 **교육법**을 통해 살펴볼 수 있는 데 동 법 제11조에 의하면 “공장, 사업장 기타 교육에 이용할 수 있는 **모든 시설은 그 본래의 용도에 지장을 주지 아니하는 한 교육에 이용할 수 있다**”고 규정하고 있다.

이는 학교교육이 **학교 밖의 산업현장**에서 이루어질 수 있다는 점을 밝히고 있어 이후 현장실습 제도 도입의 첫 근거를 제시하고 있다고 할 수 있다.

•1963년 **산업교육진흥법**(법률 제1403호)은 **현장실습의 포괄적인 개념인 산학협동을 규정**하고 있는데 동법 제3조의 2에 의하면 산학협동은 “산업교육의 실제에 있어서 산업계와 긴밀한 협조에 의한 현장실습 계획의 수립이 필요할 뿐만 아니라, 졸업생의 취업 알선과 그들의 기술 향상을 위한 보충교육에 관한 계획의 수립과 실시가 동시에 수반 보장되어야 한다”고 지적하고 있다.

•1969년 **산업교육진흥법 시행령**(대통령령 제 4312호)은 제8조 2에 공업과 농업에 관한 학과의 현장실습 기간이 규정되었고 현장실습 산업체의 협조사항, 현장실습에 필요한 시설의 제고, 현장실습 학생의 지도, 현장실습 산업체의 지정 공고 등이 제시되어 있다. 산업교육진흥법과 동 시행령은 몇 차례 개정이 이루어졌음.

•1973년 **산업교육진흥법 개정**(법률 제2545호)에 따라 **현장실습이 모든 실업계 고등학교에서 의무화**(제3조 2)되었다.

•이후 산업교육진흥법은 1995년 이후 산업교육진흥및산학협력촉진에 관한 법률로 개정되었으며 현재 현장실습은 1997년 제정된 **직업교육훈련촉진법(법률 제5316호)**과 동시행령을 중심으로 제 규정들이 제시되고 있다.

이후 1997년 시행된 직업교육훈련촉진법을 만들어 학생들에게 적용하여 지금까지 흘러왔습니다. 이후 2014년 당시 박근혜 전 대통령이 스위스를 방문하고 온 후, 산학일체형 도제학교를 대통령의 말 한마디로 목적사업의 성격으로 실행했습니다. 대통령의 의지라면서 소위 직업교육 전문가들이 독일 도제훈련을 한국 실정에 맞게 탱자를 만든 것이 지금의 도제학교입니다.

2016년 9월 국회 예산처의 평가에서 도제학교는 **실패한 정책**이라고 했습니다. 그래서 19대 마지막 회기에서 폐기된 법안을 훑볼 정부가 들어서자 과거에 **반대했던 민주당**이 지금에 와서 일학습병행제 법률안을 재상정하여 통과에 이른 것입니다.

일과 학습을 병행하라! 듣기 좋은 말 같습니다만 어린 나이에 일과 학업, 두 마리 토끼를 잡으려다 모두 놓치게 됩니다. 보충학습이 필요한 재직자에게 필요한 학습을 지원하는 ‘평생교육법’이 있습니다. 재취업자 및 재훈련에 필요한 훈련지원하는 ‘근로자직업능력개발법’도 존재합니다. 일학습병행법은 이미 있는 여러 가지 법률을 합하고 **기업을 학습 공간이라고 규정하고 노동하는 것을 수 업이라 말하고** 있을 뿐입니다. 법률적 모순투성인데도 국회는 이를 방관하였습니다.

영터리 제도를 만들어 놓고 자화자찬에 빠진 교육부와 고용노동부입니다. 민호 사건에서 그랬듯이 그들은 사고가 나면 자기 일 아니라고 발뺌하기 바빴습니다.

더 나은 직업선택권을 학생들에게 보장해야 합니다. 더 넓은 직업 선택권을 박탈하여 최저임금을 받는 근로자를 공급하려고 하는 정부입니다. 정부는 그간 있었던 현장실습 사고 문제 풀어냈던 방식에 근본적인 성찰해야 합니다. 기존 사고 문제도 제대로 풀지 못한 상태에서 또다시 잘못을 답습하는 이런 일학습병행제도는 학생의 안전은 뒷전입니다. 교육부와 고용노동부는 오로지 최저임금 근로자를 공급에 혈안이 되어 학생을 사지로 내모는 일을 중단해야 합니다.

자식을 잃은 부모의 울분에 찬 소리에 귀 기울여 주시고 여기서 멈춰주시기 바랍니다. 저와 같은 아픔을 겪고 있는 부모님들이, 학생들이 안전하게 꿈을 키우는 학교생활을 할 수 있을 때까지, 끝까지, 함께 잘못된 제도를 바꾸고, 현장실습을 멈출 때까지 싸워나갈 것입니다.

|| 토론 3 ||

교육부 직업교육정책과장

송 달 용

•
•
•
•
•
•
•
•
•

|| 토론 4 ||

고용노동부 일학습병행정책과장

김 정 수

•
•
•
•
•
•
•
•
•

|| 토론 ||

망치를 친 사람은
모든 것을 못으로 본다

전국교직원노동조합 직업교육위원회

·
·
·
·
·
·
·
·

망치를 친 사람은 모든 것을 못으로 본다

전국교직원노동조합 직업교육위원회

1. 국가의 역할을 강화해야 한다

조상을 잘 만나 막대한 유산을 물려받아 평생 일하지 않아도 되는 일부 사람들을 빼고는, 직업능력을 제공하고 그 대가로 임금을 받아 삶을 영위하는 사람들이 대부분이다. 국민의 직업능력이 국가 경제력에 밑바탕이 되기에 현대국가는 자국민의 직업능력을 높이기 위해 막대한 국가 예산을 투입한다.

■ 직업훈련기본법

제1조 (목적) 이 법은 근로자에게 직업훈련을 실시하여 그 능력을 개발·향상하게 함으로써 **근로자의 지위 향상**을 도모하고 국민경제의 발전에 기여함을 목적으로 한다.
제7조(직업훈련의 구분) 직업훈련은 공공직업훈련·인정직업훈련 및 사업장내직업훈련으로 구분한다.<개정1986.05.09.>

■ 산업교육진흥법 및 산학협력촉진에 관한 법률

제1조 (목적) 이 법은 산업교육을 진흥하고 산학협력력을 촉진하여 교육과 연구의 연계를 기반으로 산업사회의 요구에 따르는 창의적인 산업인력의 양성하며, 효율적인 연구개발체제를 구축하고, 나아가 산업발전에 필요한 새로운 지식·기술을 개발·보급·확산·사업화함으로써 지역사회와 국가의 발전에 이바지함을 목적으로 한다.<개정2011.07.25.>
제2조(정의)1항, “산업교육”이란 제2호의 산업교육기관이 학생에게 산업에 종사하거나 창업하는 데에 필요한 지식과 기술 등을 습득시키고 **기업가정신을 함양**시키기 위하여 하는 교육을 말한다.

2항 “산업교육기관”이란 산업교육을 하는 다음 각 목의 학교를 말한다.
가. 산업수요에 연계된 교육 또는 특정 분야 인재양성을 목적으로 하는 학교로서 **대통령령으로 정하는 고등학교·고등기술학교**

■ 산업교육진흥법

제1조 (목적) 이 법은 **산업교육이 국가경제의 발전과 국민생활 향상의 기초임에 비추어** 산업교육을 통하여 **근로정신을 함양하고 산업기술을 습득시켜 창조능력을 배양**함으로써 **국민경제의 발전에 이바지**할 수 있는 산업인력의 양성에 필요한 산업교육의 진흥을 목적으로 한다.
제3조(진로지도)1항, 국가 및 지방자치단체는 학생이 개인의 소질과 능력에 맞는 산업교육을 받을 수 있도록 **학생의 진로지도**에 관한 시책을 수립·수행하여야 한다.

우리의 직업훈련 관련 지출 규모는 GDP 대비 0.3% 수준을 유지하고 있는데, 이는 영미국가와 비슷한 수준이다. OECD에 속하는 국가는 평균적으로 GDP 대비 0.6% 예산을 직업훈련에 투입하고 있으며, 유럽 복지국가의 경우 그보다 높은 1%대 수준이다. 이렇게 유럽 복지국가들이 직업훈련에 많은 예산을 투여하는 이유는, 사회 계층의 양극화로 인해 불평등한 사회로 나아가지 않도록 국가가 일자리를 통해 복지를 실현한다는 인식이 크기 때문이다.**(직업교육 예산과 차별되어 이해해야 함.)**

하지만 유럽 사회와 달리, 우리나라의 경우 직업능력을 키우는 책임이 개인에게 있다는 인식이 팽배하다. 이에 직업훈련 관련, 민간부분의 영역이 매우 크다는 점을 고려하면서 국가영역의 구성을 돌아보아야 한다.

정부는 직업훈련 대상에 따라 다양한 사업을 하고 있다. 또한 관련 예산의 94%를 고용노동부가 관장하고 있다. 각 사업에 배분된 예산현황을 살펴보면 재직자 훈련(43.3%), 실업자 및 구직자 훈련(18.5%), 인력부족분야 훈련(38.2%) 등으로 구성돼 있다.

고용노동부의 직업훈련 정책은 예산의 규모를 키우고 일자리를 마련을 통해 안정적인 사회가 되도록 더 많은 예산과 지원이 필요하다는 점을 밝히다. 그러

나 직업훈련 기관은 아닌 교육기관에서 교육은 달라야 한다(60~70년대 후진국, 80~90년 개발도상국, 90~2010년 중진국, 현재 시기별로 교육의 모습은 달음. 하지만 중등후기의 직업계고는 60~70년대 비중은 고등학교 50% 넘었지만 지금은 약 25% 규모임. 그러나 대학진학 선호와 학령인구 감소를 반영하여 분석하면 상대적 비율은 떨어졌어도 직업계고의 절대적 양은 차이가 거의 없음.).

■ 직업훈련과 직업교육의 벽을 허물 “직업교육훈련촉진법” (1997.12.31.)

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

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. <개정 2016. 2. 3.>

1. “직업교육훈련”이란 「**산업교육진흥 및 산학협력촉진에 관한 법률**」 및 「**근로자직업능력 개발법**」과 그 밖의 다른 법령에 따라 **학생과 근로자** 등에게 취업 또는 직무수행에 필요한 지식·기술 및 태도를 습득·향상시키기 위하여 실시하는 **직업교육 및 직업훈련**을 말한다.

한국은 직업계고에서 교육을 받아야 하는 학생을 기업에 입직단계에서 해야 하는 활동기업 적응훈련과정의 훈련생과 같은 위상을 아직도 유지하고 있다. 일학습병행제는 고용노동부의 정책임에도 교육부 관할은 직업계고에 재직하고 있는 우리들의 관심사로 부상했다. 재학생에게 산업현장 중심의 직업훈련을 제공한다는 취지의 '일학습병행제도'는 어디에 놓여 있을까. 재학생이 산업현장에서 일하고 있으니 재직자 같기도 하고 미래의 직업을 구하고자 하니 구직자 같기도 하다. 재직자로서 직업선택과 구직자로서 학습권이 동시에 존재하고 있어 쉽게 답을 할 수 없다. 지금 정부가 추진하는 일학습병행제 법률안에 이런 모순점이 그대로 담겨 있다.

2019 일학습병행제 법률개정 전에 **고용보험법 27조과 근로자직업능력 개발법 20조**이 고용노동부가 주체인 근로자 대상으로 한 일학습병행제도의 근거였다.

■ 근로자직업능력 개발법(2004.12.31.) - 법률 주체는 고용노동부장관

제1조 (목적) 이 법은 **근로자의 생애에 걸친 직업능력개발**을 촉진·지원하고 산업현장에서 필요로 하는 기술·기능 인력을 양성하며 산업협력 등에 관한 사업을 수행함으로써 **근로자의 고용 촉진·고용안정 및 사회·경제적 지위 향상**과 기업의 생산성 향상을 도모하고 능력중심사회의 구현 및 사회·경제의 발전을 이바지함을 목적으로 한다.

제4조(국가 및 사업주 등의 책무) ① 국가와 지방자치단체는 근로자의 생애에 걸친 직업능력개발을 위하여 사업주·사업주단체 및 근로자단체 등이 하는 직업능력개발사업과 근로자가 자율적으로 수강하는 직업능력개발훈련 등을 촉진·지원하기 위하여 필요한 시책을 마련하여야 한다. 이 경우 국가는 지방자치단체가 마련한 시책을 시행하는 데에 필요한 지원을 할 수 있다. <개정 2010. 5. 31.>

제20조(사업주 및 사업주단체등에 대한 직업능력개발 지원) ① 고용노동부장관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 직업능력개발사업을 하는 사업주나 사업주단체·근로자단체 또는 그 연합체(이하 “사업주단체등”이라 한다)에게 그 사업에 필요한 **비용을 지원하거나 용자할** 수 있다. <개정 2010. 5. 31., 2010. 6. 4.>

■ 고용보험법(2007.05.11.) - 법률 주체는 고용노동부장관

제1조 (목적) 이 법은 고용보험의 시행을 통하여 **실업의 예방, 고용의 촉진 및 근로자의 직업능력의 개발과 향상을 꾀하고**, 국가의 직업지도와 직업 소개 기능을 강화하며, 근로자의 실업한 경우에 생활에 필요한 급여를 실시하여 근로자의 생활안정과 구직 활동을 촉진함으로써 경제·사회 발전을 이바지하는 것을 목적으로 한다.

제27조(사업주에 대한 직업능력개발 훈련의 지원) ① 고용노동부장관은 피보험자등의 직업능력을 개발·향상시키기 위하여 대통령령으로 정하는 **직업능력개발 훈련을 실시하는 사업주에게** 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 **훈련에 필요한 비용을 지원할** 수 있다. <개정 2010. 6. 4., 2016. 12. 27.>

위와 같이 재직자 중심의 법률에다 재학생인 학생의 노동권을 보호하겠다는 것을 두고 직업훈련의 강화라는 국가의 역할을 다고 있다는 주장을 받아 드릴 수 없다.

2. 중세 도제교육은 만인의 교육이 아니다

중세 시대의 도제교육은 장인과 견습공 사이 인격적 관계 형성했다는 점, 기술교육과 인간교육이 병행하여 이루어졌다는 점, 장래의 지위를 보장하는 교육이었다는 점으로 우수한 측면을 있다고 주장한다. 중세의 도제교육은 기술자들이 갖추어야 할 직업과 기술적 전문성뿐만 아니라 성숙한 인격과 인생의 지혜와 통찰을 갖춘 진정한 장인을 키웠다고 한다.

나는 다른 시각을 가지고 있다. 농경사회에서 산업화 초기에 나타나는 '길드'는 매우 폐쇄적인 집단이다. 즉, 소수의 기술을 소유한 장인들이 특정 몇 명에게 제한적으로 기술을 전수하였다. 기술력이 없었던 사람들에 비해 상대적으로 기술적 우위를 점하여 부를 독점할 수 있었다. 그런 기술 전수 형태의 훈련과정을 지금 '도제교육'이라고 근사한 허상을 만들어 놓고 있다.

최초로 한국에서 독일의 도제를 모방한 시기는 1997년 '독일학교' 분교 설립으로 추정된다(브라이테 국제 길드학교 한국분교 수원 개교하여 제빵, 직물, 목공, 양조, 금속 길드과정을 운영하고 있으며 각 과정에 견습, 직공, 장인 단계로 훈련 단계를 구성). 2010년 이명박 정부에서 도입한 마이스터고 정책이 대표적인 예이다. 2017년 박근혜정부와 문재인정부의 합작품인 '아우스빌둥(독일 자동차 회사 협력하여 일과 학습을 병행)'이라는 이름의 도제학교다.

서양의 도제훈련은 사실상 기술독점이었고 우리의 마이스터고는 직업계고 가운데 더 나은 기업에 취업하기 위한 명문 특성화고이라고 하나, 특별재정 지원 등 다양한 지원을 받는 특권학교가 되었다. 이를 바라보는 정부 기관의 시각은 빈곤층 혹은 차상위계층의 유능한 청년이 마이스터고를 졸업하여 보상수준이 높고 고용이 안정된 대기업 숙련기능직으로 성장함으로써 빈곤을 탈출할 수 있다는 점 등을 들며 사회 통합의 기제로서 중요한 점을 강조한다. 이것이 고용노동부가 학교에 수 십 억원의 별도 예산을 지원하는 합리적 이유라고 한다.

그런데 2012년 마이스터고 졸업자의 중소기업 취업비율은 42.3%, 대기업 취업 비율은 46.6%, 기타 공공기관 취업 비율은 11.1%이다. 이를 두고 교육부

예산 지원을 받는 정책연구보고서에서는 "마이스터가 중소기업 기능 인력 양성이라는 역할이 제대로 수행되고 있지 않고 있어 마이스터고의 직업교육 체제를 전반적으로 개편할 필요가 있다"라고 했다. 마이스터고 설립 취지는 산업수요와 요구를 반영하는 학교이다. 그런 관점에서 연구자의 주장은 합당하다. 이것이 현 교육부 중등직업교육 정책을 이반하는 사람들의 시각이다.

현대에 와서 중세 도제교육은 진정한 장인성을 배우는 과정이기보다는 전문적인 기술을 습득하는 도제훈련의 성격이 강하다. 우리는 희생과 열정만을 강요하는 장인 정신을 뛰어 넘어 장인성을 키워야 함에도 불구하고, 도제훈련은 장인 정신에 대한 기능주의적 교육이라 보아야 합당하다.

교육은 우리 생활에 필요한 다양한 물건들을 만드는 생산활동에 필요한 지적, 신체적 기능들을 배우고 우리사회가 지향하는 할 가치 '만인의 자유와 만인의 평등'을 배우고 익혀 자율적이고 주체적인 공화민을 키우는데 있다. 공교육은 이런 보편성을 가지고 미래 세대를 이사회에 당당한 사회 구성원으로 양성하는 목표를 가지게 된다. 임금노동에 필요한 직무활동을 훈련이지 교육이 아니다.

보론1: 훈련과 교육은 다른 개념이다.

노동능력은 직업능력에 비해 광의적 의미를 내포하고 있다. 특정 직업의 직무를 수행하기 필요한 능력을 직업능력으로 정의되고, 인간이 태어나서 하나의 인격체로 살아가기 위해 직업생활을 포함한 모든 사람이 일상생활에 신체활동, 지적활동 즐길 수 있는 능력을 노동능력으로 설명된다. 예를 들면 집에서 사용할 책상을 나무로 만드는 노동능력은 매우 고도의 지적기능과 신체기능을 필요로 하나, 돈을 직접적으로 버는 생산 활동은 아니다.

훈련과 교육의 차이가 구분이 되어야 독일, 스위스 사례를 제대로 이해할 수 있다. 훈련은 직업의 특정 직무를 수행하기 위해 필요한 기술을 숙달하는 과정이다. 근대 산업화 이후 직업 내 직무가 세분화 되면서 노동자의 활동이 직업 전체를 총괄하지 않게 되었다. 훈련의 현대적 의미는 장기간이 아닌 단기 과정

을 통한 기능 익힘이다.

그에 비해 교육은 인간의 전인적 발달을 추구한다. 기술교육의 고유한 영역은 인간 발달의 다양성 측면에서 상상력을 자극하는 구상력과 구상된 물체를 만들어내는 실행력을 키우는 것이다. 따라서 노동교육의 목표는 보편적인 직업인들이 갖추어야 기술적 소양을 키우는데 있다. 결국 직업훈련이 단편적인 관점에서 신체적 기능 숙달에 의존한다면, 교육은 종합적 관점에서 인간의 다양한 기능을 발달을 추구한다. 도제교육생은 학업을 마친 일정 수준의 발달이 완성된 재직자가 아니라 아직 교육이 필요한 청년노동자를 대상으로 한다는 점을 우리는 분명하게 인식해야 한다.

보론2. 도제학교, 산업체특별학급을 변경한 것과 불과하다.

산업체특별학급이란 배움의 기회를 잃은 청소년들에게 산업체부설학교와 인근 중·고등학교에 부설 특별학급을 만들어서 학습권을 보장하는 것을 말한다. 이들 학급의 교육과정은 고등학교 교육과정의 이수시간 2/3 정도를 이수하고 현장실습 시간을 1/3 이내에서 하도록 한다.

1977년에 신설되어, 1987년 당시 학생 수는 6만5072명으로 정점을 찍었다. 이후 중등교육이 보편화되면서 점점 줄어들다가 검정고시로 학력을 인정받는 추세가 강화되면서 각 시도교육청에서는 신입생 모집에 애를 먹고 있다. 현재는 존재 자체가 미미한 상황이다.

과거 산업체특별학급 학생은 일반 다른 학생들과 달리 낮에는 일하고 밤에는 공부하는 산업근대화의 선구자로 미화되기도 했었다. 박근혜 정부도 학벌·스펙이 아닌 능력만으로 성공할 수 있는 사회를 만들어나가는 것을 국정운영 기조로 삼았다. 하지만 조상으로부터 물려받은 유산이 아닌 개인 실력과 능력으로 성공신화를 열겠다는 '능력중심사회'는 우리의 전근대적 모습을 그대로 보여 줄 뿐이다.

그 속에서 기업 재직자들에게 일하면서 학위를 취득할 수 있거나, 일하면서 자격을 획득할 수 있도록 제도 장치를 마련하려고 했다. 일명 일학습병행제다. 그런데 2015년 4월, '재학생 일학습병행제 확산 방안'을 정부에서 논의하게 된다. 그리고 교육부는 '산학일체형 도제학교'라는 정책을 발표한다. 이 제도는 2015년에 9개 학교 503명을 시작으로 16년 60개 학교 2674명, 17년 약 200개 학교 3만6000여 명으로 확대되어 지금에 이르게 된다.

도제학교의 취지는 청년층의 조기 취업을 통해 한국의 청년 고용률을 개선한다는 데 있다. 그리고 부수적으로는 중소기업의 구인난 해소, 단순 기술인력 확보 후 기업의 가격 경쟁력 강화 등이 있다. 이런 목적을 지닌 도제학교는 지금까지 3학년 1년 이내로 제한한 현장실습과 다르게 2년간 현장실습을 할 수 있도록 제도화했다.

결국, 도제학교는 산업체에서 일하면서 자격을 획득하는 것과 고등학교 학위를 인정받는 것, 이 두 가지를 충족하는 형태로 진화한다.

도제학교와 같은 일학습병행제는 보편적 중등교육이 실현되지 못했던 시절에 가정형편을 이유로 배움의 기회를 빼앗겼던 사람들에게 교육의 기회를 부여하고자 했던 산업체 부속학교나 특별학급과 거의 다르지 않다. 어린 나이에 직무를 수행하는 그 본질은 매한가지다.

3. 교육부는 왜 독일은 잘 운영되고 있다고 확신하는가?

도제학교와 마이스터고 정책의 실효성 없다는 평가를 꾸준히 하였음에도 불구하고 새로운 정책 인양 끝임 없이 세금을 투입하고 있다. 독일과 우리 사회는 분명하게 다른데 외국 사례를 소개하고 후발 산업국으로서 모방하던 시기는 이제 지나지 않았는가.

독일은 초등학교 4학년, 이른 시기에 일반교육과 직업교육이 분리되어 우리의 중등학교 시점에서 직업훈련을 하는 나라다. 독일은 유구한 산업화 역사를 지닌 국가로 산업자본주의 토양이 튼실한 나라이다. 또한 장기간의 산업화 과정 속에

서 노동자의 권리 신장 수준이 매우 높은 나라다. 연평균 노동시간, 낮은 산업 재해를 등등 고용이 안정적이고 높은 노동생산성을 갖춘 나라다. 고도의 기술력을 가진 기업이 다수 존재하고 직업에 대한 차별이 낮은 국가이다. 그래서 장인과 견습생이라는 개인간 구조화 하는 기술 전수 방식이 그 사회에 잘 맞을 수 있다.

한국의 노동조건은 열악한 상태에 놓여 있다.

자본은 임노동에 의해 존재한다. 임노동은 자본보다 우위에 있어야 하면 더 우대받을 자격이 있다. 우리 사회는 자본이 항상 노동보다 우위에 있었다. 1997년 외환 위기가 오면서 노동과 자본 사이의 세력 불균형이 더 커졌다. 1998년 이후 자본은 노동에 대해 압도적 우위를 차지하고 있다.

노동분배율(생산된 소득 가운데 노동에 분배된 몫) 추이를 살펴보면 1970년 39.5에서 1997년 62.0을 정점으로 2010년 59.1, 2013년 61.5을 유지하고 있다. 같은 시기에 취업자 중 노동자의 비율은 계속 상승해(노동자수/취업자수 비율이 1970년 38.9, 1997년 62.7, 2010년 71.2, 2013년 73.7%) 왔다는 점을 생각하면 노동의 상대적 지위는 실질적으로 후퇴했다.

임금 패리티(국민경제에서 차지하는 노동자의 상대적 처우로 나타내는 지표로 국민경제 전체 취업자 중에서 노동자의 대우 추정하는 값으로 '100' 중간점을 의미함)는 1970년 101.5, 1997년 99.0, 2012년 83.0, 2013년 83.05로 노동자의 상대적 가치가 낮아지고 있다.

노동의 열위와 더불어 노동자 내부의 양극화 현상에서 발견된다. 한국 노동자의 절반만이 정규직이다. 비정규직 노동자는 정규직의 60% 정도의 보수를 받고 있다. 하는 일은 비슷한데도 이런 보수는 심한 차별이다. 또한 사내복지에서도 배제당하고 있는 것이 현실에서 일어나고 있는 일이다.

국가의 생산력을 결정짓는 가장 중요한 요소 (노동) : 자본재, 기술, 사회 기반 시설, 제도

노동의 질은 물리적 지표, 심리적 지표 등으로 판단할 수 있다. **물리적 지표**로 대표적인 것이 작업 중 **사고**를 당해 목숨을 잃는 비율이다. 정부 발표한 2018년 산재발생현황을 보면 사망자 총 2,142명(사고사망자 971명, 질병사망자 1,171명)으로 세계 최고수준이다. **심리적 지표**는 직업 안정성과 관련이다. 6개월이 안 되는 **피고용인의 비율**로 OECD회원국의 집계 자료에 따르면 2013년 터키(26%), 한국(24%), 멕시코(21%) 수준이다. 금년은 이 회사, 내년은 저 회사로 전전해야 하므로 한 회사의 기술을 습득할 유인을 느끼지 못한다. 이는 노동자 상호 관계 속에서 성장하지 못함은 곧 생산성 향상에 결정적 걸림돌로 이어지고 있다.

OECD회원국들 중 2011년 **연중 노동시간**이 가장 짧은 나라는 네덜란드, 독일, 노르웨이, 프랑스에 비해 긴 나라는 한국, 그리스, 미국, 이탈리아였다. 임금노동자의 한국과 독일의 공식 실노동시간 비교한 자료에 따르면 1983년에는 한국(2,714시간), 서독(1,621시간)이었다. 1990년에는 한국(2,514시간), 독일(1,583시간) 이고, 2000년에는 한국(2,474시간), 독일(1,381시간)이다. 한국과 독일은 30년전이나 지금이나 **노동시간의 양극단** 보여주고 있다. 격차가 줄기는 하였지만 1천 시간은 4개월에 해당하는 삶의 시간이다. 이런 격차는 일시적이거나 부분적이 아니라 **구조적 격차**라 할 수 있다.

생산력 증가 정책은 다양한 측면을 고려해야한다. 그럼에도 불구하고 그저 직업훈련 제도의 차이에서 오는 작업 생산성 문제로 보고 있다. **나는 우리나라의 노동자의 능력이 부족해서 이런 격차가 생겼다고 보지 않다.** 그래서 단편적인 노동자의 직무수행능력을 키운다고 전체 노동 생산성이 올라가지 않는다고 단언할 수 있다.

우리 물질 토대는 독일에 못 미친다.

정리하면 우리 경제 구조의 모습은 대기업-하청기업으로 구조화 되어 있다. 그래서 1) 노동자가 수행하는 노동직무 수행기술이 대부분 낮은 단계다. 2) 장시간 노동으로 장인의 역할을 할 노동자가 훈련지도과정에 투입될 여력이 없다.

3) 장기간 기술 전수 방식은 직업의 안정성 측면과 기업 문화가 매우 중요하데 우리 기업의 고용 기간은 처참한 수준이다. 또한 전근대성을 벗어나지 못하고 있어 입직단계의 청년 노동자들이 퇴사율이 급증하고 있는 것이 현실이다.

교육의 성찰은 빼놓을 수 없는 교사의 숙명이다.

이런 경제 문화적 측면에서 문제보다 더 중요한 것은 교육적 성찰을 놓칠 수 없다. 1914~45년 양대 세계대전의 불우한 주역의 역사를 가진 독일이다. 왜 독일은 국민은 전세계의 피의 바다를 만드는 전쟁에 동의하고 함께 한 원인을 나는 교육에 찾고 있다.

어린 시기에 편협한 교육에 내몰리고, 어린 나이에 단순한 반복적인 직무에 내몰리면 총체적인 인간의 발달에 장애를 낳는다. (독일은 노동운동으로 높은 수준의 보상으로 이런 불평등한 교육에 대한 저항이 무마되었다.) 그렇게 성장한 성인들은 왜곡되고 선정적인 정치인들의 먹잇감이 되고 만다. 파시즘 정치를 낳았다. 우리는 ‘아돌프 히틀러’를 기억해야한다.

4. 일학습병행제 법으로 ‘학습노동자’

노동환경과 노동자의 권익을 보장되면 현장실습(도제학교)을 잘 운영될 수 있다고 주장하는가? 학생과 노동자 신분이 모호함을 일학습병행제법으로 소거했다고 교육부는 주장하고 있다. 학습 공간을 기업도 인정하는 것 이외 진전된 내용은 없는데도 말이다. 혁신적인 방안이라고 보기에 너무 참담하다. 그 동안 현장실습생은 노동관련 법률이 적용되었고 ‘학생’이 아니라 ‘근로자’로써 손 놓은 적 없던 교육부이다. 심지어 ‘학습중심 현장실습’을 공언하고도 실제 내용은 달라지지 않았다. 그런 관료들에게서 나온 일학습 병행제 법률안에는 2년 후에 내부/ 외부 평가를 통해 입사를 확정하도록 하고 있다. 비정규직을 정규직 전환하는 제도와 흡사하지 않은가. 그래서 나는 비정규직을 넘어 새로운 형태의 고용(신비정규직)이라 볼 수밖에 없다.

“안전하다고 느끼는 사람들은 대담할 수 있다(스웨덴 사회민주당 슬로건).” 교

육부의 주장에 나는 다시 묻고 싶다. 노동관련법 보다 더 나은 노동조건으로 근로계약서를 작성하면 무효인가? 나의 답은 스웨덴 사회민주당의 말이 실현되는 나라와 그렇지 않는 나라의 차이라고 본다. 어떻게 학습자들이 위험한 산업현장에서 학습하는데 기준을 근로기준법을 주장하는 정부당국에서 노동자의 권익 보장이 현장실습을 잘 운영할 수 있다는 생각 하는지 한심할 따름이다(근로기준법 이하로 맺은 근로계약서는 원천 무효로 나쁜 노동조건으로 맺어진 근로계약서에 따르지 않고 근로기준법에 의해 보호받음).

“망치를 쥔 사람은 모든 것을 못으로 본다.” 어떤 문제를 특정 관점에서만 보면 특정 질문만 하게 되고, 특정한 각도에서만 답을 찾게 된다. 운이 좋아서 해결해야만 하는 문제가 ‘못’이라면 손에 쥔 ‘망치’가 안성맞춤의 도구일 수도 있다.

현실 세계에서 일어나는 현상을 숙고하지 않고 겉으로 들어난 현상만을 해결하려는 저급한 방안은 근본적인 문제를 해결할 수 없다. 그래서 다양한 노동관련 법률에서 차용한 일학습병행제는 단편적인 방안일 뿐이다(차용 법률안: 근로기준법, 직업교육훈련촉진법, 산업안전보건법, 고용보험법, 근로자직업능력개발법, 산업발전법, 고용정책 기본법, 국가기술자격법, 산업교육진흥 및 산학협력촉진에 관한 법률, 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률, 산국산업인력공단법 등).

보론1: 학생을 근로자 인정(현장학습 근로계약서 작성 흑역사)이 합당한가.

노동자가 고용될 때 사용자와 가장 먼저 작성하는 것이 근로계약서다. 초기 현장실습이 시작되었던 시기에 학습지라면서 근로계약서를 작성하지 않았다. 이유는 현장실습은 교육과정이기 때문이다. 그래서 현장실습생은 임노동하지 않아야 하는데 현실은 일반 노동자와 다름없이 직무 수행을 하였다. 현장실습의 오열의 역사 속에서 드러난 산업재해로 분명하게 증명되고 있다.

근로계약서를 작성하지 않았다고 현실에서 노동을 하고 있었기 때문에 노동자

로서 권리가 부정된 것은 아니다. 산업재해 사망으로 현장실습생이 ‘근로자 지위’를 확인한 대법원 판결로 보아도 근로기준법의 적용되었다. 결국 근로조건을 문서로 명확하게 하지 않으면, 임금체벌 등 부당한 대우를 당해도 대응하는데 3심제 대법원까지 호소해야 하는 어려움을 겪을 수 있다는 사실을 그동안의 사례를 통해 우리는 확인할 수 있었다. 최초 현장실습생을 지위를 근로자 확정한 대법 판결이 1987년에 있었다. 현장실습이 훈련과정인가 직무수행과정인가라는 논쟁을 접어두고, 사회적 분쟁을 최소화하기 위해 법이 존재하고 대법원은 사회적 중심축을 잡아주고 있다.

현실은 노동을 분명히 하고 있다. 그럼에도 불구하고 1997년 제정된 직업교육훈련촉진법에 학습자 신분이기에 ‘현장실습표준협약서’를 작성하게 된다. 이 협약서는 꼭 지키지 않아도 처벌할 수 없는 서약서이다. 그로 인한 현장실습생이 차별, 부당한 노동 등등 현실에서 문제가 반복되었다. 그래서 양자간의 자유계약법에 의한 근로계약서 작성을 2006년부터 권장하다가 2012년 의무화한다. 하지만 2017년 고이민호 학생 사망사고에서도 확인되었다. 협약서 내용과 다른 근로조건에 근로계약서 문제는 여전히 발생하였다.

그런데 학교 현장에 의무화도 아닌 권장으로 받아드린 시점이 그 후로 30년이 지난 시점이다. 하지만 기업은 법의 허점을 잘 활용하였다. 2017년 근로를 제공하는 현장실습을 하지 않겠다고 하면서 ‘학습현장 중심 현장실습’을 내걸었다. 불과 1년도 되지 않은 2018년 ‘조기 취업’을 비공식적으로 추진하던 교육부가 2019년 1년에 공식적으로 현장실습은 조기취업으로 확정하던 교육부 4월에 교육과정을 변경했다. 그 후에 교육부의 새로운 움직임이 포착되었다. 우리나라 교육부는 철옹성이라고 또한번 증명해주었다.

■ 교육부고시 2018-150호(2018.04.19.)

II. 학교 급별 교육과정 편성운영의 기준
 4. 고등학교
 가. 편제와 단위 배당 기준
 1) ~ 3) <생략>
 4) 전문 교과

가) 전문 교과 I <생략>
나) 전문 교과 II
 <표7> 과목명 일부 개정, 교과(군) 구분선 삭제
 나. 교육과정 편성운영 기준
 1) ~ 3) <생략>
4) 특성화 고등학교와 산업수요 맞춤형 고등학교
 가) 학교는 산업수요와 직업의 변화를 고려하여 학과를 개설하고, 학과별 인력 양성 유형, 학생의 취업 역량과 경력 개발 등을 고려하여 학생이 직업기초능력 및 직무능력을 함양할 수 있도록 교육과정을 편성·운영한다.
 ① ~ ④ <생략>
 나) 학교는 학과를 운영할 때 필요한 경우 세부 전공 또는 자격 취득 과정을 개설할 수 있다.
 다) ~ 바) <생략>
 사) <생략>
 ① 현장 실습은 교육과정과 관련된 직무를 경험할 수 있도록 운영한다. 특히, 산업체를 기반으로 실시하는 현장실습 운영은 학생이 참여 여부를 선택하도록 하되, 학교와 산업계가 프로그램을 공동으로 개발하고 실습의 과정과 결과를 평가하도록 한다.
 ② <생략>
 아) ~ 파) <생략>

(교육과정 개정을 내용으로 교육부의 중등직업교육정책의 방향과 기저를 읽을 수 있다. 직업교육이 아니라 직업훈련임을 분명하게 밝히고 있다. 교육부가 작성한 문건에는 고용노동부 소속의 훈련소와 무엇이 다른지 비교 설명을 어디에도 없다. 그저 ‘학생’이라는 허울만 남아 있다.)

현재 교육부 중등직업교육정책 관료들은 이런 역사를 함께 했던 사람들로 구성되어 있다. 그들의 입에서 전교조나 시민단체에서 현장실습의 문제를 개선하기 위해 주장했던 말이 그들의 입에서 나왔다고 환영해야 하는지 모르겠다.

일학습병행제에 '학습노동자'라고 규정짓고 법적 지위를 근로기준법에 준용하여 노동자로 규정하고 있다. 이런 규정들이 직업계고 현장실습을 잘 운영될 수 있는 물적 토대를 우리 사회는 가지고 있는지 살펴봐야 한다. 법이 서 있는 지반이 허약하면 법의 실효성은 없게 되기 때문이다.

5. 박근혜 정부와 문재인 정부는 무엇이 다른가

청소년 노동자들을 저임금 비숙련노동에 내모는 정책을 추진하면서, 이전 정부와 현 정부는 같은 제도를 다르게 설명하고 있다. 박근혜 정부는 "제조업 등 중소기업의 생태계를 튼튼하게 해줄 인재를 키운다"고 했고, 문재인 정부는 "과도한 입시교육을 완화하여 교육개혁의 성공적인 돌파구를 마련한다"고 했다.

교사로서 나는 정부의 이런 정책이 크게 걱정스럽다. 산업 현장에서 일을 하려면 상당한 동료성과 지식이 필요하다. 또한 현장에서 동료, 특히 선배로부터 일을 배우며 경험을 쌓는 것이 매우 중요하다. 그런데 외주화와 간접고용으로 점철된 현재 우리 산업 현장은 이직률이 높아 동료로부터 배움이 일어나지 못하고 있다. 그런 산업 현장에 학생들을 내보낸다면 제대로 일을 배울 수 있을까.

또한 우리 중소기업은 현장동료들의 일머리와 손재주를 어깨너머로 배우는 체계적이지 못한 사내훈련을 하고 있다. 일학습병행제는 기업 내 훈련교사와 훈련생이라는 개별구조를 만들어 별도 공간을 마련해 훈련하는 체계가 아니다. 결론적으로 일학습병행제는 우리 현실에서는 맞지 않다는 이야기다.

또한 일선학교에서 일학습병행제, 즉 도제학교를 운영하는데 있어 여러 가지 문제점들이 노출되고 있다. 정부관료 책상에서 나오는 정책이 학교 현장에 적용되면 학교의 구조적 특성 때문에 변형되기 마련이다. 2017년 강원도 OO학교 선생님이 생을 마감한 사건은 도제학교 운영으로 학교현장이 어떻게 왜곡되는지를 간접적으로 들어내고 있다.

교사뿐만 아니라 학생도 학습에 집중할 시기를 놓치고 방과 후 야간에 정식 교육과정을 받는 식이다. 수업을 집중할 수 없는 구조라는 이야기다. 도제학교

를 운영하는 학과가 1개 반인 경우 도제반 이와 일반반이 없다. 도제에 참여 학생이 여러 가지 이유로 참여를 포기했을 경우가 있다. 이 학생은 일반반에 편성할 수 없어 전과해야 하는 사례가 있다. 학교운명을 초토화 시키는 사례 중 한 사례일 뿐이다.

도제학교 정책은 도제교육을 실현할 수 없을 뿐만 아니라, 더 나아가 학교교육의 기능을 강화하는 정책도 아니다. 그저 청년노동자의 값싼 비용에 기대 낮은 생산성 기업의 생명을 연장시켜주는 제도에 불과하다. 이런 제도를 법까지 만들어서 운영해야 하는 걸까.